



男女共同参画

内閣府・男女共同参画推進連携会議

平成
30年版
データ

ひとりが ひとりが 幸せな 社会のために

男女共同参画社会の
実現を目指して



01 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会の定義（男女共同参画社会基本法第2条）

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。

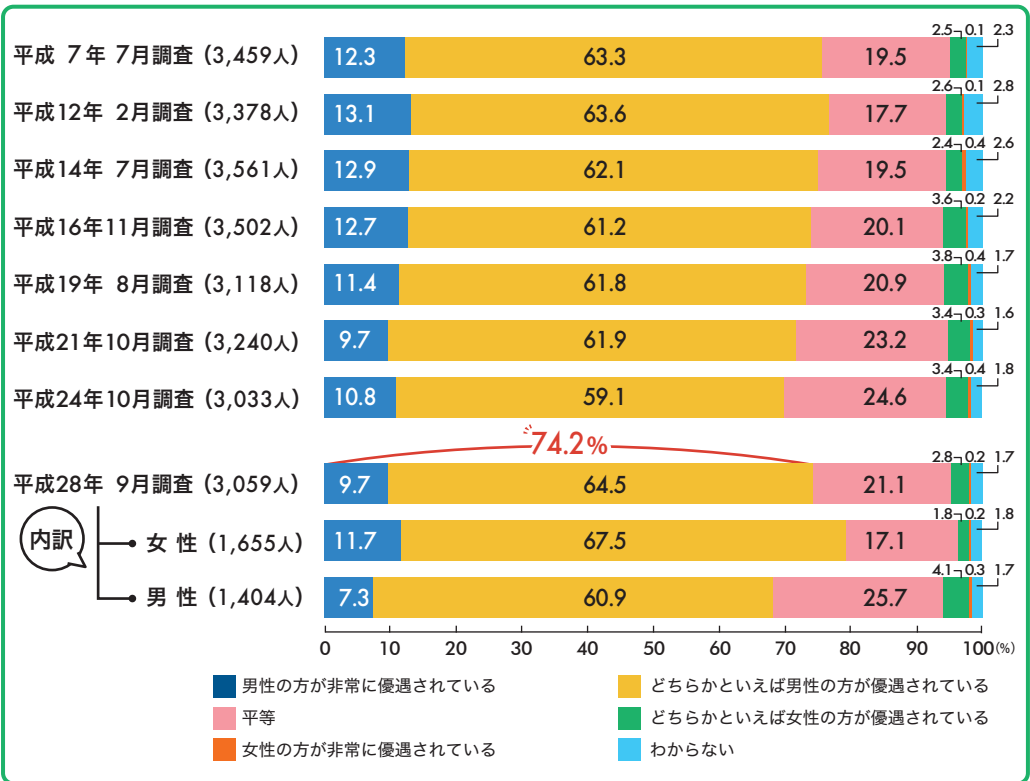
02 男女共同参画社会に関する意識

1 男女の地位の平等感

社会全体で見た場合、男女の地位について、**74.2%**が「男性の方が優遇されている」と考えています。

男女別にみると、「男性の方が優遇されている」と回答した人は男性よりも女性に多くなっています。

【備考】
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」
(平成28年9月)より作成

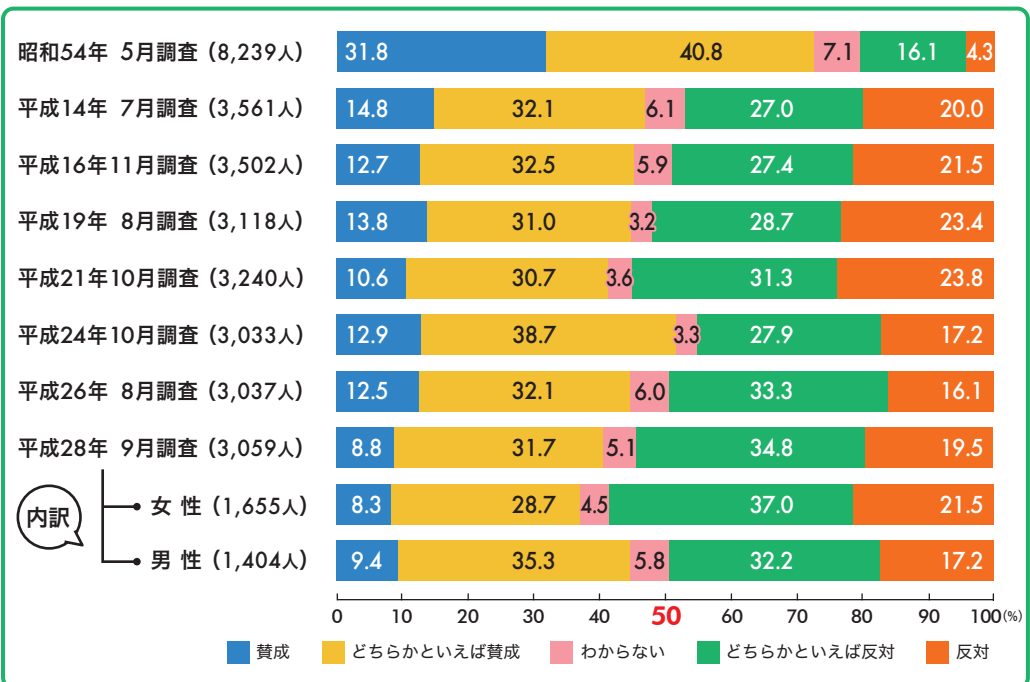


2 固定的な性別役割分担意識「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」

昭和54年調査では賛成の割合が7割を超えていましたが、平成16年調査で明確に反対（「反対」+「どちらかといえば反対」）が賛成を上回り、平成19年調査では反対が**5割**を超えました。

その後、平成24年調査では賛成が反対を上回りましたが、平成26年調査で再び反対が賛成を上回り、平成28年調査でさらに反対の割合が増えました。

【備考】
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」
(平成28年9月)より作成



03 政策・方針決定過程への女性の参画

1 各分野における『指導的地位』に占める女性の割合

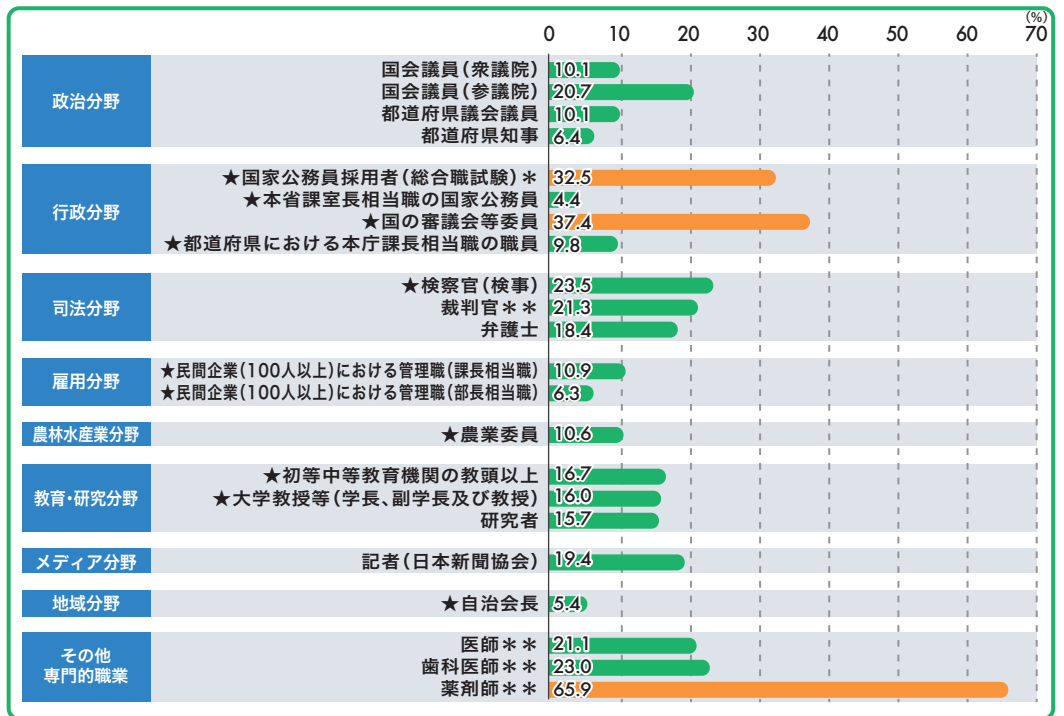
社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位※に女性が占める割合を少なくとも**30%程度**とする目標を設定し、取組を進めており、その水準は依然として低いものの、30%を達成している分野もできています。

※「指導的地位」の定義

- ① 議会議員
- ② 法人・団体等における課長相当職以上の者
- ③ 専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者

【備考】

1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成29年12月)より一部情報を更新。
2. 原則として平成29年値。ただし、*は平成30年値、**は平成28年値。
なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。

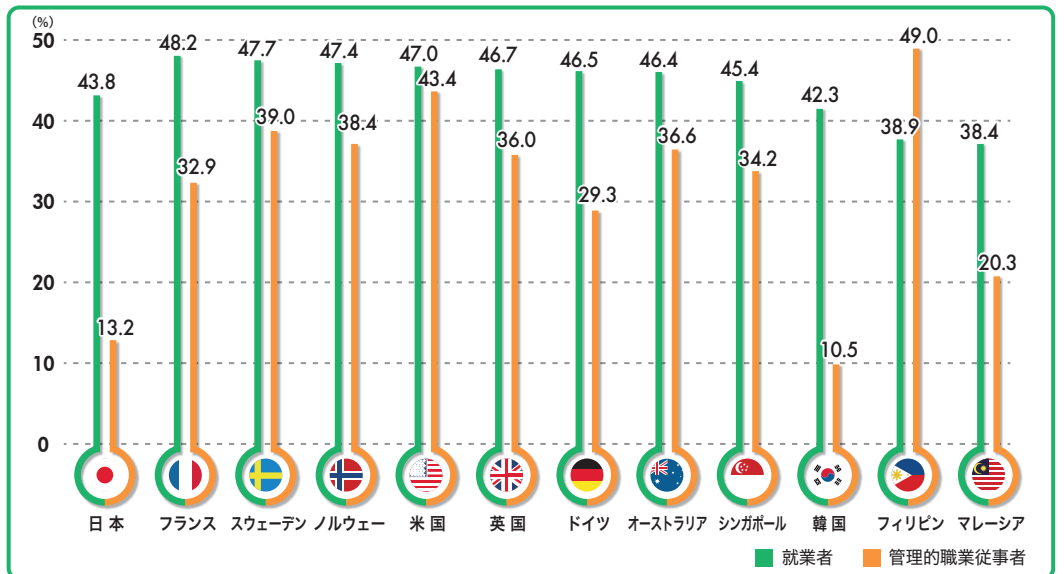


2 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性の割合は、**国際的に見て低い水準**にとどまっています。

【備考】

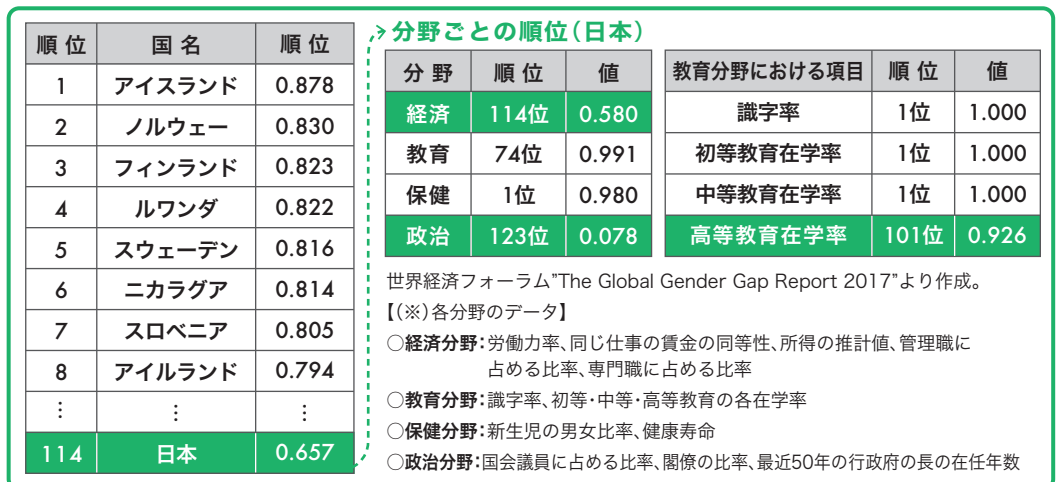
1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成29年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. 日本、スウェーデン及びノルウェーは2017(平成29)年、韓国及びシンガポールは2015(平成27)年、米国は2013(平成25)年、その他の国は2016(平成28)年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。



3 GGI(ジェンダー・ギャップ指数)

GGIはスイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に算定したもので、4分野のデータ(※)から構成された男女格差を測る指数で、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

我が国は、**144か国中114位**(前回(平成28年)は144か国中111位)で依然として政治・経済分野の値が低く、教育分野においては高等教育在学率が低い状況です。

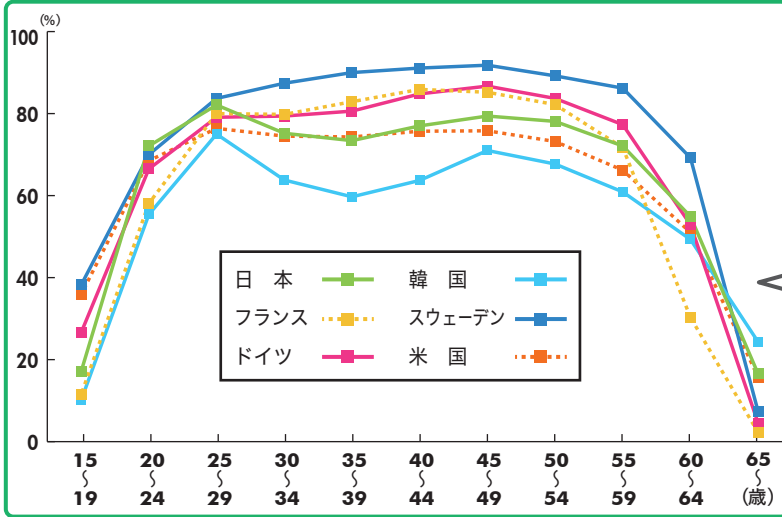


04 就業の分野における男女共同参画

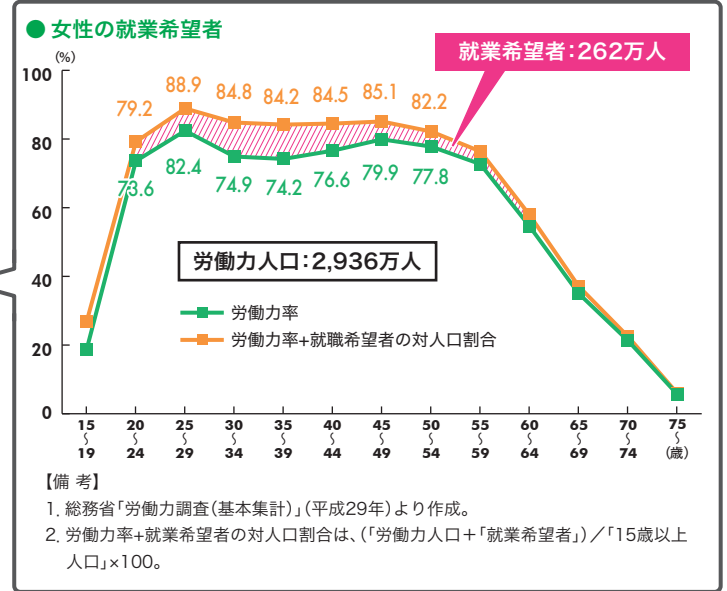
1 M字カーブ～女性の年齢階級別労働力率の国際比較と女性の就業希望者

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、韓国同様いわゆる「M字カーブ」を描いているものの、以前よりもカーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇しています。

また平成29年には女性の非労働力人口のうち**262万人**が就業を希望しており、それが実現すれば労働力率の上昇につながります。



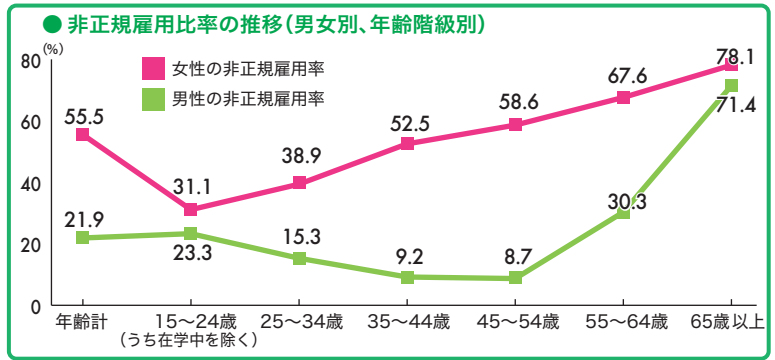
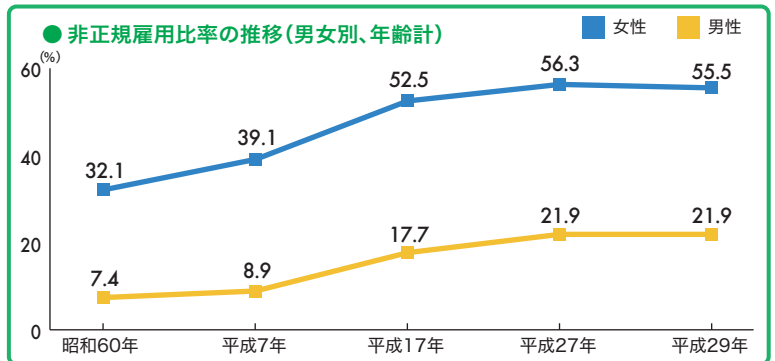
【備考】 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成29年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。韓国、スウェーデン、米国は2017(平成29)年値、フランス、ドイツは2016(平成28)年値。
2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。
3. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。



2 非正規雇用比率の推移

平成29年度における年齢計の非正規雇用比率は男性が**21.9%**、女性は**55.5%**です。年齢階級別で見ると在学中を除く15～24歳と65歳以上では男女差が少ないですが、25歳から64歳までは男女差が大きくなっています。

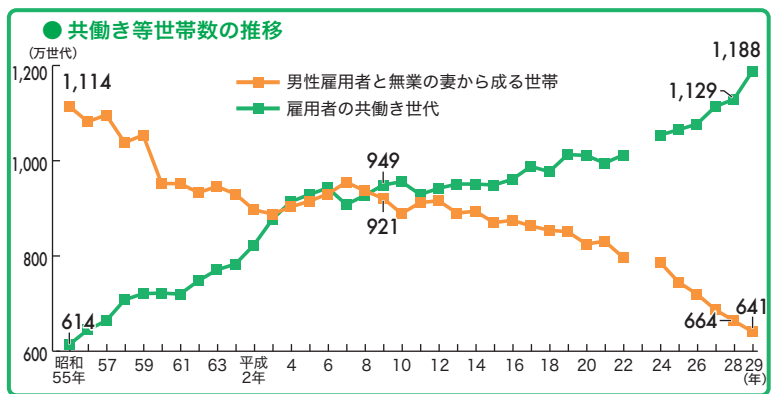
【備考】 1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)より、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「非正規の職員・従業員」は、平成20年までは「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計。21年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値。
3. 非正規雇用労働者の割合は、「非正規の職員・従業員」/「(正規の職員・従業員)+(非正規の職員・従業員)」×100。



3 共働き等世帯数の推移

昭和55年以降、共働き世帯数は年々増加し、平成9年以降、男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回り、平成29年には雇用者の共働き世帯が**1,188万世帯**、男性雇用者と無業の妻から成る世帯が**641万世帯**となり、雇用者の共働き世帯が約1.8倍となっています。

【備考】 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)。ただし、昭和55年から57年は各年3月。平成14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)の世帯。
4. 平成22年及び23年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



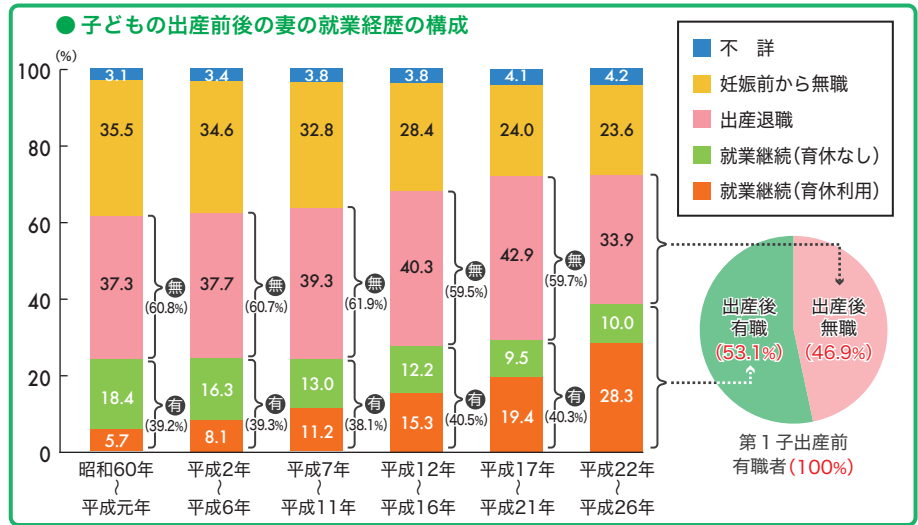


1 第1子出産前に就業していた女性の就業継続率の変化

第1子出産前に就業していた女性のうち、第1子出産後も就業を継続する女性は、これまで4割前後で推移していましたが、最新の調査では**約5割**へと上昇しました。

【備考】

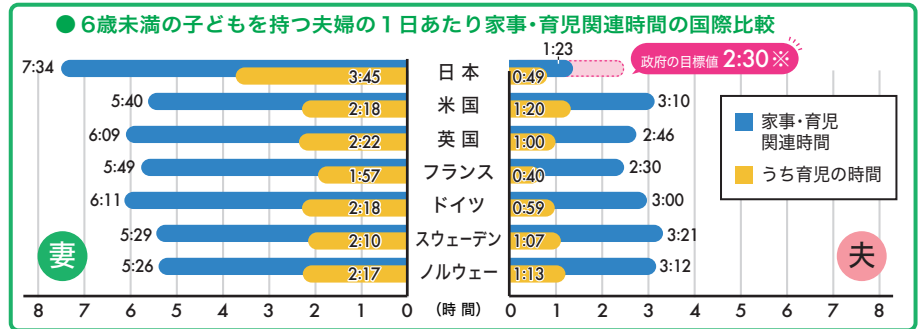
- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)・・・妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)・・・妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職・・・妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職・・・妊娠判明時無職～子ども1歳時無職



2 子育て期にある男性の家事・育児時間

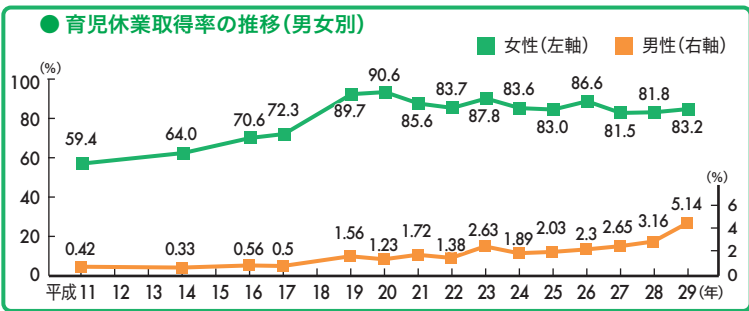
週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男女とも減少傾向にあります。子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性ではその割合が高く、それぞれ**14.7%**、**14.9%**となっています。一方、育児期にある夫の1日当たりの育児・家事関連時間は1時間23分であり、「平成32年までに2時間30分※」という目標とはまだ乖離があります。また、男性の育児休業取得率は**5.14%**(平成29年)と低く、「平成32年までに13%※」の目標に向けた取組が進められています。

※ いずれも第4次男女共同参画基本計画における成果目標。

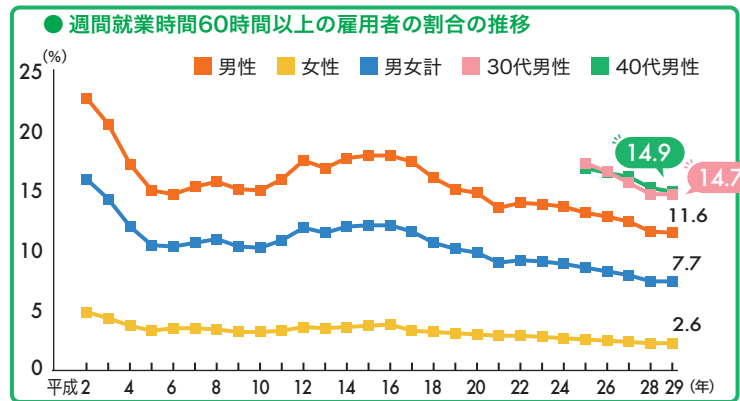


【備考】

- 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。
- 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。



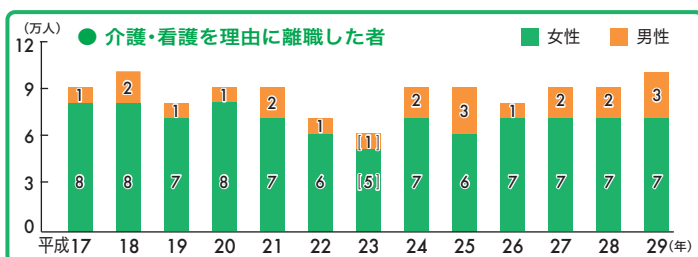
- 【備考】
- 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、平成19年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。(事業所規模5人以上)
 - 数値は、調査前年度1年間(平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の者を含む)の割合。
 - 平成23年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



- 【備考】
- 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 - 非農林業雇用者数(休業者を除く)に占める割合。
 - 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

3 仕事と介護の両立

介護・看護を理由として過去1年以内に離職した者の状況は、平成29年には10万人となっており、その内訳は女性7万人、男性3万人であり、女性が7割を占めています。



【備考】

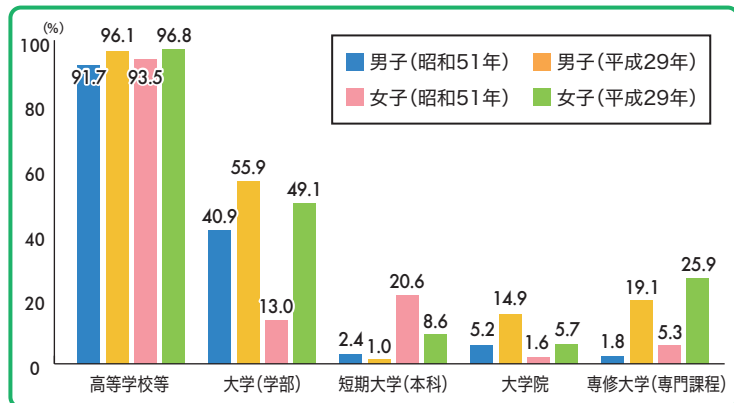
- 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。
- 前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者。
- 平成23年の数値([]表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

06 教育・研究の分野における男女共同参画

1 学校種類別進学率の推移

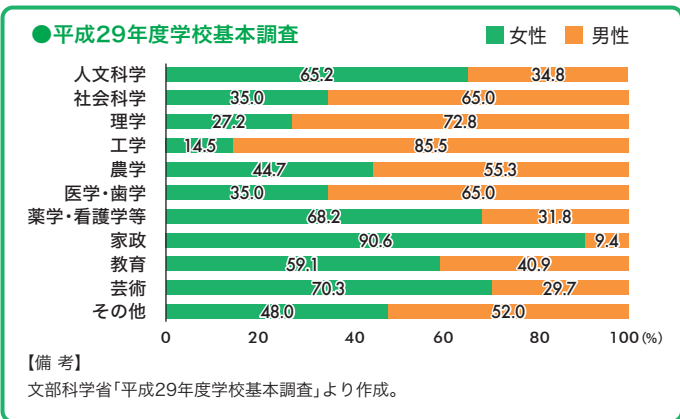
女性の大学(学部)進学率は**49.1%**であり、長期的には上昇傾向にあります。男性に比べると6.8%ポイント低い状況にあります。なお、女性の短期大学への進学とあわせると、高等教育機関への進学率は**57.7%**となっています。

- 【備考】 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
 2. 高等学校等：中学校卒業後及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める割合。ただし、進学者には、高等学校の通信制課程(本科)への進学者を含まない。
 3. 大学(学部)、短期大学(本科)：過年度高卒者等を含む。大学学部・短期大学本科入学者数(過年度高卒者等を含む)。を3年前の中学卒業後及び中等教育学校前期課程修了者数で除した割合。ただし、入学者には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、直ちに大学院に進学した者の割合(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。



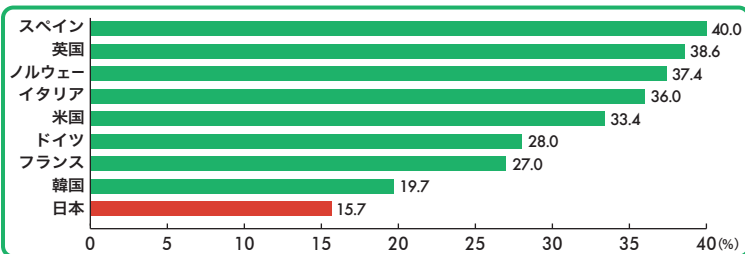
2 専攻分野別に見た学生(学部)の男女割合

理学、工学分野における女子学生比率は少なく、専攻分野別に男女の偏りが見られます。



3 研究者に占める女性割合の国際比較

我が国の女性研究者数は増加傾向にあります。その割合は諸外国と比較すると、なお低い水準にあります。

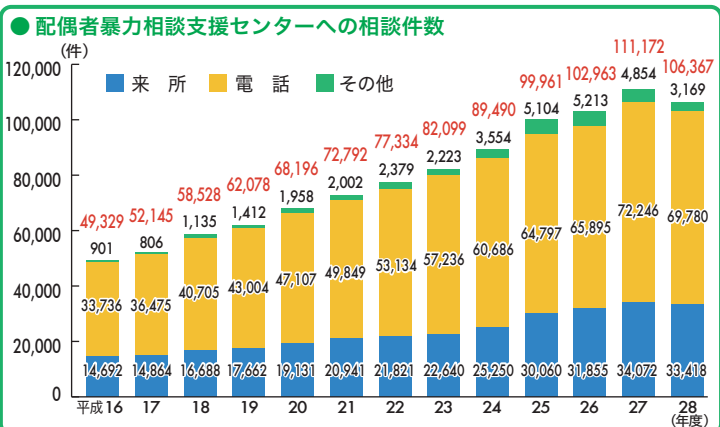


- 【備考】 1. 総務省「科学技術研究調査」(平成29年)、OECD「Main Science and Technology Indicators」、米国国立科学財団(National Science Foundation: NSF)「Science and Engineering Indicators 2018」より作成。
 2. 日本の数値は、2017(平成29年)3月31日現在の値。韓国は2016(平成28年)年値、その他の国は、2015(平成27年)年値。推定値及び暫定値を含む。
 3. 米国の数値は、雇用されている科学者(Scientists)における女性の割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者(Engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は28.4%。

07 配偶者からの暴力

女性の**約3人に1人**、男性の**約5人に1人**は、配偶者(事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む)から、これまでに「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれかを1つでも受けたことがあり、女性の約7人に1人は何度も受けています。

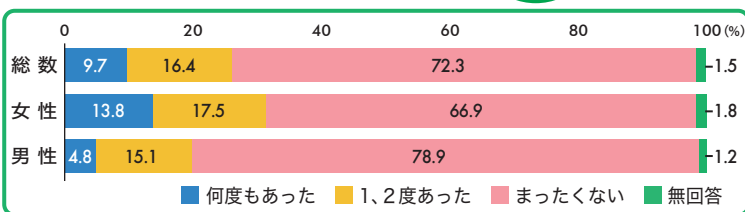
また、配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は、3年連続で10万件を超える高水準で推移しています。



【備考】 内閣府調べ。



女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク



- 【備考】 1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成29年)より作成。
 2. 全国20歳以上の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査。集計対象者は、女性1,807人、男性1,569人。
 3. 身体的暴行：殴ったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行。
 心理的攻撃：人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メール等を細かく監視したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせを受けた、あるいは、あなた若しくはあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫。
 経済的圧迫：生活費を渡さない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害されるなど。
 性的強要：嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど

DV相談ナビ

配偶者からの暴力に悩んでいることを、どこに相談すればよいかわからないという方のために、全国共通の電話番号**0570-0-55210**から相談機関を案内するDV相談ナビサービスを実施しています。発信地等の情報から最寄りの相談機関の窓口へ電話が自動転送され、直接ご相談いただくことができます。



男女共同参画社会基本法
平成11年6月23日公布・施行男女共同参画社会を
実現するための
5つの基本理念

- ・男女の人権の尊重
- ・社会における制度又は慣行についての配慮
- ・政策等の立案及び決定への共同参画
- ・家庭生活における活動と他の活動の両立
- ・国際的協調

【国、地方公共団体及び国民の役割】

国

- ・基本理念に基づき、5年毎に男女共同参画基本計画を策定
- ・「積極的改善措置」(注1)を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定、実施

地方
公共団体

- ・基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- ・地域の特性を活かした施策の展開

国民

- ・男女共同参画社会づくりに協力することが期待される

(注1) 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。いわゆるポジティブ・アクション。

第4次男女共同参画基本計画
平成27年12月25日閣議決定

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めた計画。

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行(注2)等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③ 困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ 東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥ 国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

(注2) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日公布・一部施行
平成28年4月1日全面施行(10年間の時限立法)

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

女性活躍推進
「見える化」サイト



女性公務員の活躍に関する情報はこちら

女性の活躍推進企業
データベース



一般事業主(民間企業等)の女性活躍に関する情報はこちら

行動計画、推進計画、
女性の活躍状況等の
詳しい情報は
こちら!

国の役割

- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針・事業主行動計画策定指針を定め、一般事業主に対する認定制度(えるぼし認定)、公共調達における受注機会の増大等の施策を実施する。

地方
公共団体の
役割

- ・推進計画(区域内の女性活躍の推進に関する計画)の策定(努力義務)、公表。
- ・国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施(努力義務)
- ・女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織する(任意)

一般事業主
(民間事業主)・
特定事業主
(国・地方公共団体)
の役割

- ・女性の採用・管理職割合、残業時間の状況等を把握・分析して、数値目標を含む事業主行動計画の策定、公表及び女性の活躍状況に関する情報を公表(常時雇用者300人以下の民間事業主は努力義務)

2 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月3日 公布・施行

社会の対等な構成員である男女が公選による公職等として政策の立案・決定に共同して参画する機会が確保されることが、多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的としています。

基本原則

- 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする
- 男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにする
- 家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにする

→ 基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画を推進

国・地方公共団体の責務等

政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする
基本的施策(実態の調査及び情報の収集等、啓発活動、環境の整備、人材の育成等)

政党その他の政治団体の努力

当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする

年代

世界の動き

日本の動き

【目標：平等、発展、平和】

年代	世界の動き	日本の動き
1975(昭和50)年 国際婦人年	国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催
1977(昭和52)年		「国内行動計画」策定 「国立婦人教育会館」(現・国立女性教育会館)設置
1979(昭和54)年	国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択	「女子差別撤廃条約」署名
1980(昭和55)年	「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	
1981(昭和56)年		「国内行動計画後期重点目標」策定
1984(昭和59)年		「国籍法」の改正
1985(昭和60)年	「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「男女雇用機会均等法」の公布、 「女子差別撤廃条約」批准
1986(昭和61)年		婦人問題企画推進本部拡充(構成を全省庁に拡大) 婦人問題企画推進有識者会議開催
1987(昭和62)年		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1988(昭和63)年		女子差別撤廃条約実施状況第1回報告審議
1990(平成2)年	国連婦人の地位委員会拡大総会 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択	
1991(平成3)年		「育児休業法」の公布
1993(平成5)年	世界人権会議(ウィーン)、女性に対する暴力撤廃宣言	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、パートタイム労働法)の公布
1994(平成6)年	国際人口開発会議(カイロ)行動計画採択	男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)・男女共同参画推進本部設置 女子差別撤廃条約実施状況第2回及び第3回報告審議
1995(平成7)年	第4回世界女性会議ー平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」を「育児休業・介護休業法」への改正(介護休業制度の法制化)
1996(平成8)年		男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定
1997(平成9)年		男女共同参画審議会設置(法律) 「介護保険法」公布
1999(平成11)年		「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行
2000(平成12)年	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) ミレニアム開発目標(MDGs)設定(目標3:ジェンダー平等推進と女性の地位向上) 「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」採択	「男女共同参画基本計画」閣議決定
2001(平成13)年		男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 第1回男女共同参画週間(以降、毎年実施) 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
2002(平成14)年		アフガニスタン復興支援国際会議(東京開催)、「女性の地位向上」が日本が重点的に貢献すべき事項となる アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催
2003(平成15)年		「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議 「少子化社会対策基本法」公布、施行 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行
2004(平成16)年		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正
2005(平成17)年	国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定
2006(平成18)年		「男女雇用機会均等法」改正 第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定
2007(平成19)年		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 「パートタイム労働法」改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2009(平成21)年		「育児・介護休業法」改正 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議
2010(平成22)年	国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク) 国連グローバル・コンパクト(UNGC)とUNIFE(現 UN Women)が女性のエンパワメント原則(WEPs)を共同で作成	APEC第15回女性リーダーズネットワーク(WLN)会合(東京開催) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定
2011(平成23)年	UN Women正式発足	
2012(平成24)年	第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	
2013(平成25)年		若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(平成26年1月施行) 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる。
2014(平成26)年	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	「パートタイム労働法」改正 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW! Tokyo 2014)開催(以降、毎年開催)
2015(平成27)年	国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)) 第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 UN Women日本事務所開設 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択 (目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定(以降、毎年策定) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布(翌年、全面施行) 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 安保理決議1325号等の履行に関する「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定
2016(平成28)年		女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのインシアティブ(WINDS)」に合意
2017(平成29)年		刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)
2018(平成30)年		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定

発行・編集



男女共同参画局

〒100-8914
内閣府 東京都千代田区永田町1-6-1

TEL 03-6257-1356(直通)

FAX 03-3581-9566

URL <http://www.gender.go.jp/>

より詳しいデータを掲載した男女共同参画白書、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポートをご覧いただけます。

ホームページは
こちらから▼facebookは
こちらから▼