

国際的な動向及び国・徳島県の動向

1 国際的な動向

(1) 持続可能な開発目標 (SDGs)

平成 27 (2015) 年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、令和 12 (2030) 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。



地球上の「誰一人取り残さない」ことを基本理念に、17 の目標・169 のターゲットから構成されている。

目標 5 「ジェンダー平等を実現しよう」において、“ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る”と掲げられている。

(2) ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムによる「ジェンダー・ギャップ指数」が公表され、

日本の順位は 146 か国中 116 位であった。

特に「経済」分野が 121 位 (前年 117 位)、「政治」分野が 139 位 (前年 147 位)、教育分野は 1 位 (前年 92 位)、健康分野は 63 位 (前年 65 位) となっている。



2 国の動向

(1) 第5次男女共同参画基本計画

・令和 2 年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定

第 5 次基本計画における基本的な視点及び取り組むべき事項

- ①あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍の視点の確保と施策への反映、若年世代を主体とした取組との連携
- ②指導的地位に占める女性の割合を 2020 年代の可能な限り早期 30%程度となるよう、積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) も含めた取組の強化。2030 年代には指導的地位にある人々の性別に偏りが社会へ
- ③男女共同参画の視点を家庭や地域など生活の場に広げ、無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) が働かないよう幼少期から大人までを対象に、メディアとの連携を含めた広報啓発の取組の実施
- ④人生 100 年時代の学び、仕事と家事・育児・介護の両立に向けた環境の整備
- ⑤AI、IoT 等の科学技術の発展に男女が寄与し、その発展による男女共同参画の推進
- ⑥女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の強化
- ⑦多様な困難を抱える女性等に対するきめ細やかな支援
- ⑧防災や復興に意思決定段階や現場レベルでの女性の参画を推進するなど、男女共同参画の視点による防災・復興対策の浸透
- ⑨地域の実情・特性を踏まえた取組の展開のため、男女共同参画センターや地域におけるさまざまな主体の連携・協働する推進体制の強化
- ⑩①～⑨の各視点に沿い、男女共同参画社会の形成を牽引する人材育成のための教育や研修

(2) 女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022）

女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年6月をめどに決定

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022 の基本的な考え方

男女共同参画社会基本法に基づく「5次計画」の着実な実行

新たに取り組む事項

- I 女性の経済的自立
- II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現
- III 男性の家庭・地域社会における活躍
- IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

(3) 最新の法令改正

◆女性活躍推進法の改正（令和元年度改正、令和4年度全面施行）

これまで一般事業主行動計画の策定・公表が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられていたが、令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化された。

【関連する施策】 女性活躍の推進・ワーク・ライフ・バランスの推進

◆男女の賃金の差異の情報公表・女性活躍推進法省令の改正（令和4年7月8日改正・施行）

日本における男女間賃金格差は、長期的に見ると縮小傾向にありますが、他の先進国と比較すると依然として大きい状況にある。こうした男女間賃金格差の現状を踏まえて、更なる縮小を図るため、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務づけられることとなった。

【関連する施策】 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

◆育児・介護休業法の改正（令和3年6月改正、令和4年4月1日から段階的に施行）

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等を措置。

- | | | |
|---------------------------|---|-------------|
| 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務 | } | 令和4年4月1日施行 |
| 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 | | |
| 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 | } | 令和4年10月1日施行 |
| 4 育児休業の分割取得 | | |
| 5 育児休業取得状況の公表の義務 | | 令和5年4月1日施行 |

【関連する施策】 女性活躍の推進・ワーク・ライフ・バランスの推進

◆困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年5月成立、令和6年4月1日施行）

女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な

問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与しようとするもの。

○この法律は、困難な問題を抱える女性の意思が尊重され、最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく支援が実施されるようにすること、人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨としている。

○国及び地方公共団体は、必要な施策を講ずる責務を有する。女性相談支援センターは、相談、一時保護等を行うこと、女性相談支援員は困難な問題を抱える女性の発見に努め、その立場に立って相談に応じ、専門的技術に基づいて必要な援助を行うこと、都道府県は、困難な問題を抱える女性の意向を踏まえながら、女性自立支援施設に入所させて、保護を行うとともに、自立の促進のために生活を支援し、あわせて退所した者について援助を行うこと等を定めている。

【関連する施策】 誰もが共に安心して暮らせる環境の整備

◆中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置

労働施策総合推進法（令和2年6月改正、令和4年4月1日から義務化）

この改正法の施行により、中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されることとなった。

【関連する施策】 女性活躍の推進・ワーク・ライフ・バランスの推進

3 徳島県の動向

○令和元(2019)年 第4次男女共同参画基本計画 策定
計画期間：令和元年度から令和4年度まで
“ダイバーシティ徳島の実現”
“持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた施策展開”
などの視点が盛り込まれた。

○令和4(2022)年 第5次男女共同参画基本計画 策定作業中
(令和5年7月策定予定)
計画期間：令和5年度から令和8年度まで

<改定に係る主な視点>

- ・更なる女性活躍に向けた基盤の充実
- ・生活上の困難を抱える女性へのサポート体制の充実
- ・多様な個性と能力の相乗効果による新たな価値の創造
- ・男性の家庭・地域社会における活躍