男女がともに活躍できる社会へ

内閣府
男女共同
参画局

共同参画

"kyodo-sankaku" July 2024 Japan Cabinet Office

Number 179

7

特集1

女性版骨太の方針2024

「女性医師による働く女性専門外来」での経験を踏まえて

「私は、働きたいんです。職場では、怠けている、と受け止められているようで…」

関東労災病院では、2001年から「女性医師による働く女性専門外来」を開設し、2023年末までに2653人の方にご利用頂きました。その中に、冒頭の言葉を語る方もおられました。

この方の場合は、月経関連の不調が重いために就労困難となり、長期休職を余儀なくされ、退職を迫られる状態に陥り、そのような中での言葉でした。その後、どうにか体調管理を進め、復職することができ、ほっとしました。

月経は、ほとんどの女性が経験する生理現象ではありますが、月経周期の中で、月経痛、PMS（月経前症候群）といった不調を伴い、就労にも影響する場合が多いものです。閉経前後に起こる更年期障害も同様です。それぞれ、どれだけの経済損失になっているのかは、さまざまな報告があり、周知の通りです。

当院の外来には、「どこに相談したらいいか分からず、探していて見つけた」という方が、ご来院なさいます。かかりつけのクリニックでは治療のみであり、仕事の悩みなどについて話すことができない、職場でのストレスが要因となって症状が悪化していると思うのだが、といったご相談を抱えて、当外来においでになります。

この外来は、担当している者が産婦人科の医師ですので、職場に対して介入する権限などを持ち合わせていませんが、「それは、つらいですね。」「何か、対処する方法はないでしょうかね？」と、来院なさった方と一緒に考えることはできます。

職場状況については、上司や同僚、産業医、労働基準監督署などに相談する、といったことを提案します。職場調整を要する状態である旨、診断書を発行することもあります。すると、状況が好転する場合もありますし、「変わらないものは変わらない」ということで、転職する方もいます。いずれも、ご本人の判断をサポートし、前進する力を発揮して頂きたいと考えながら、対応しています。

少子高齢化が進み、女性労働力への期待が大きくなり、「女性特有の健康課題」が取り上げられるようになりました。当外来での経験を踏まえ、女性が直面している健康課題について、情報提供をさせて頂く機会が増えました。

各事業所において、女性特有の健康課題についての理解が広がり、女性に優しい職場づくりが進むことを期待します。そのような取組は、性別を問わず、働きやすい職場づくりを模索する契機になるものと信じています。

星野　寛美
Hoshino Hiromi
関東労災病院
働く女性専門外来担当

"Kyodo-sankaku"

共同参画

7

July 2024
Number 179

目　次
Contents

Special Feature

特集1 ..... Page.2
女性版骨太の方針2024

特集2 ..... Page.6
令和6年版男女共同参画白書

特集3 ..... Page.9
Specialseries vol.1
兵庫県豊岡市の挑戦
「ジェンダーギャップの解消」

Topics

トピックス1 ..... Page.11
2024 APEC 女性と経済フォーラム（WEF）

News & Information

ニュース&インフォメーション Page.12
「夏のリコチャレ2024」を開催します

ほか

今月号の表紙

特集1の「女性版骨太の方針」にちなみ、性別、世代など関係なく、個々が思いやりを大事にし理解しあい、協力しあうことがイメージできる様子を表現しています。

公式Facebook
男女共同参画局 Facebook
https://www.facebook.com/danjokyodosankaku

公式X
男女共同参画局X
https://x.com/danjokyoku

公式ホームページ
内閣府男女共同参画局
Gender Equality Bureau Cabinet Office
https://www.gender.go.jp

特集1

Special Feature 1

女性版骨太の方針2024

内閣府男女共同参画局総務課

令和6年6月11日に、全閣僚からなる「すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議」を開催し、「女性版骨太の方針2024」を決定しました。今回は、本方針の概要や具体策についてご紹介します。

「女性版骨太の方針」について

我が国では、5年に1度、施策の基本的な方向性や成果目標などを示す「男女共同参画基本計画」を策定するとともに、毎年6月を目途に、政府全体として当該年度及び翌年度に重点的に取り組む事項を「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」として決定しています。

すべての女性が輝く社会づくり本部（第14回）・男女共同参画推進本部（第24回）合同会議の様子

背景・基本的な方針

我が国における女性活躍の機運は着実に高まっているところですが、女性の登用の状況をめぐる企業間の差異や、女性参画の取組の進捗をめぐる地域間の差異が見られるのが現状です。

こうした状況を改善し、中長期的な観点で、我が国の女性活躍・男女共同参画を持続的に推進していくため、国内外における女性活躍による企業価値の向上を示すデータを含め、女性活躍推進に資する様々な情報の普及を行うとともに、企業や地域において活躍する女性人材の育成、企業の経営層・管理職、男女共同参画センターの職員を始めとする企業や地域における女性活躍・男女共同参画推進のリーダー・担い手の育成・専門性の向上など、「人材の育成」を軸とした取組を進めていきます。

こうした「人材の育成」は、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会を実現する上でも不可欠な課題であり、能登半島地震の経験を踏まえ、防災分野における女性の参画拡大等を一層推進します。

また、こうした取組を進めるための基盤として、働き方改革、仕事と育児・介護の両立支援の推進、固定的な性別役割分担意識の解消、女性の健康への支援、配偶者等からの暴力への対策及び性犯罪・性暴力対策の強化などを着実に進めていきます。

そして、改めて、あらゆる分野における政策・方針決定過程に女性が参画する機会の確保に取り組むとともに、あらゆる分野において男女共同参画の視点に立った政策が実現されるよう、政府全体で取組を一層強化していきます。

このような方針のもと、「女性版骨太の方針2024」では、

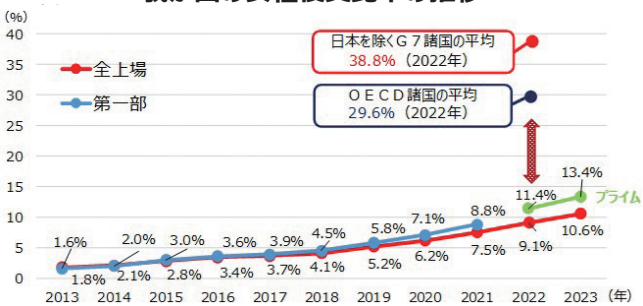
Ⅰ　企業等における女性活躍の一層の推進
Ⅱ　女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進
Ⅲ　個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現
Ⅳ　女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

という4つの重点事項に沿って、具体策を取りまとめました。以下、それぞれの事項について、主な具体策をご紹介します。

主な具体策について

Ⅰ　企業等における女性活躍の一層の推進
～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～
（1）企業における女性の採用・育成・登用の強化

我が国の女性役員比率の推移



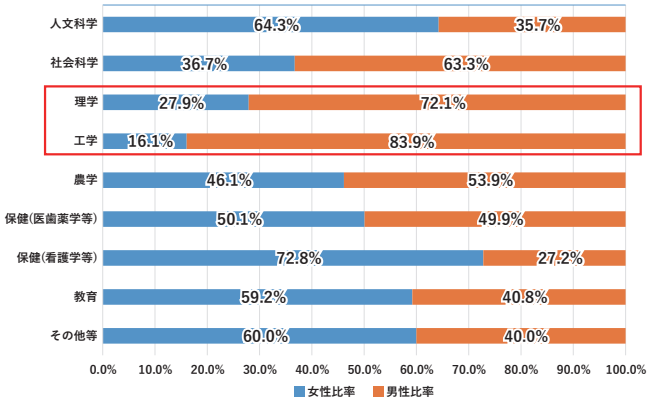
（備考）1.東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。
2.調査時点は原則として各年７月 31 日現在。
3.役員は、取締役、監査役及び執行役。
4.日本を除くＧ７諸国の平均、OECD 諸国の平均は OECD “Social and Welfare Statistics”から引用。

女性役員登用目標の達成に向けた各企業の行動計画策定を促進するため、策定ガイドの作成・周知や好事例の横展開を行うとともに、役員候補となる女性人材のパイプライン構築に向けて、ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供を行います。全てのプライム市場上場企業に対する啓発（セミナー開催）等を通じて、女性登用の意義や必要性についての企業における理解の浸透も図ります。

また、女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業を支援するため、各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、取組に積極的な企業に対する加点の優遇措置の拡大・促進に取り組みます。

（2）科学技術・学術分野における女性活躍の推進

大学（学部）の学生に占める女性の割合



（出典）文部科学省「令和５年度学校基本統計」

理工系分野を目指す女子生徒等の育成に向けて、若手ロールモデルによる授業等の実施手順の事例等を示した「理工チャレンジ」のプログラムを作成・周知し、地域の大学・高専における取組を促すことで、理工系の魅力を発信する機会の増加を図ります。

また、中学校技術・家庭科（技術分野）や高校情報科の指導体制の充実、プログラミング教育に関する教員対象の研修会等の実施、大学・高専における幅広い学生を対象としたプログラミング教育を含む数理・データサイエンス・ＡＩ教育の推進等により、プログラミングに関する教育の充実を図ります。

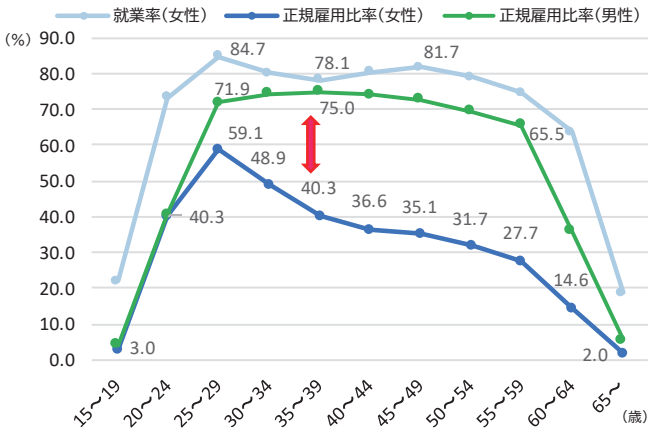
（3）女性起業家の支援

起業家ネットワークへのアクセスが限定的、資金調達が難しいなどの課題を抱える女性起業家を支援するため、金融機関や地域中核企業など様々なステークホルダーを巻き込みつつ、全国各地で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築し、事業計画に対する助言を行うとともに、支援者とのマッチングに向けた支援プログラムを実施します。

Ⅱ　女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～

（1）所得向上、リスキリングの推進

Ｌ字カーブの状況



（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．就業率は、「就業者」／「15 歳以上人口」×100。
３．正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」／「15 歳以上人口」×100。

出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「Ｌ字カーブ」の解消に向けて、正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、デジタル分野のリスキリング支援や就職支援など、初職から非正規雇用で働く女性や、過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を進めます。

また、男女間賃金差異の公表・分析を一層推進するとともに、男女間賃金格差の大きい業界に着目して、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進めます。

いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことが可能となるよう、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、次期年金制度改正において制度の見直しなどに取り組みます。

（2）仕事と育児・介護の両立の支援

柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の円滑な施行に向けた取組、経営層や管理職も含めた周知・啓発、中小企業に対する支援、企業が福利厚生として家事支援サービスを提供する取組を促進する観点からの広報等に取り組み、男女問わず育児、介護とキャリア形成の両立を図るとともに、女性への育児負担の偏りの解消を目指します。

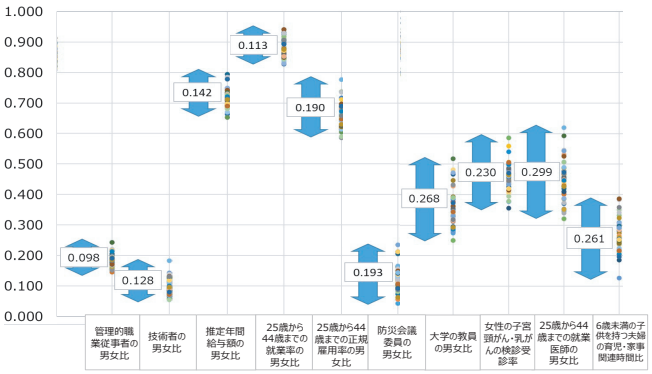
(3) 仕事と健康課題の両立の支援

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぐため、労働安全衛生法に基づき事業主が行う健診において、月経随伴症状や更年期障害等の早期発見に資する項目を問診等に加え、その実施を促進するともに、企業等におけるフェムテック製品・サービスの活用も促進します。また、健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知するとともに、小規模事業者にも取組が広まるよう、健康経営優良法人制度中小規模法人部門の要件緩和等を検討します。

さらに、令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法の延長・改正に向けた検討において、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことなど、更なる女性活躍推進に向けた検討を行います。

(4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

都道府県ごとの男女参画状況の可視化



（備考）独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ（第１回）会議資料より抜粋。

地域において女性の活躍を推進・支援しているリーディングカンパニーにおける取組の把握を含め、各地域の企業の好事例の周知・啓発するなど地域の企業における女性活躍を推進し、地域の男女共同参画センターや国立女性教育会館（NWEC）の機能強化等を通じて、その担い手を育成します。

また、地域女性活躍推進交付金による支援、地域シンポジウム等を通じた好事例の横展開により、地方公共団体における取組の推進の鍵となる地域リーダーの意識醸成・育成を推進します。

さらに、各地域において、人々の中にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消と、企業等の広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と理解の促進を図り、性別役割分担にとらわれない働き方を推進するため、「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在について様々なコンテンツを活用した情報発信、地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップの開催等の啓発活動を実施します。

Ⅲ　個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現
～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進

今般の能登半島地震における「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を踏まえた災害対応について調査を行い、報告書を取りまとめ、今後の対応に活用します。

男女共同参画の視点からの
防災・復興ガイドライン（避難所チェックシート）

避難所チェックシート

確認日：＿＿＿＿＿＿　確認者：＿＿＿＿＿＿

① 避難所のスペース	
プライバシー	□ 授乳室（椅子、授乳用の枕やクッション、おむつ替えスペース）がある □ 男女別更衣室、男女別休養スペースがある □ 男女別更衣室、男女別休養スペースが離れた場所にある □ 間仕切り・パーティションがあり、その高さや大きさなどが、プライバシーの保護の観点から、十分である
要配慮者	□ 適切な通路が確保され、段差が解消されている □ 乳幼児のいる家庭用エリアがある □ 介護・介助が必要な人のためのエリアがある □ 単身女性や女性のみの世帯用エリアがある □ 女性専用スペース（女性用品の配置・女性相談）がある □ キッズスペース（子供たちの遊び場・勉強・情報提供）や保育エリアがある □ 足腰が悪い人のための寝具（段ボールベッド等）が提供されている
トイレ	□ 安全で行きやすい場所に設置されている □ 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある □ 女性トイレ：女性用品・防犯ブザーの配置、仮設トイレは女性用を多め □ 男性トイレ：尿取りパット等の配置 □ 多目的トイレが設置されている □ 洋式トイレが設置されている □ 屋外トイレは暗がりにならない場所に設置されている □ トイレの個室内、トイレまでの経路に夜間照明が設置されている □ トイレに錠がある
入浴施設	□ 安全で可能な限りバリアフリーに対応した入浴施設がある □ 男女問わず一人で（又は付き添いを受けながら）入浴できる施設がある
安全	□ 避難所の危険箇所や死角となる場所の把握・立入制限がされている □ 間仕切り・パーティションが高い場合は個室の定期確認がされている
その他	□ 各部屋に部屋札（ピクトグラム、やさしい日本語）が設置されている □ 掲示板による情報提供（インターネットが使用できない人・情報が届きにくい人向け）がされている

② 避難所の運営体制・運営ルール	
運営体制	□ 管理責任者には男女両方を配置している □ 自治的な運営組織の役員に女性が３割以上参画している □ 運営組織に、多様な立場の代表が参画している ・介護・介助が必要な人　・PTA ・障害者　・中学生・高校生 ・乳幼児がいる家庭の人　・外国人（居住者が多い場合）
運営ルール	□ 避難者による食事作り・片付け、清掃等の負担が、特定の性別や立場の人に偏っていない（男女を問わずできる人で分担） □ 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行っている
ニーズ把握	□ 避難者から要望や困りごとを受けられる仕組み体制がある（トイレ等への意見箱の設置） □ 女性や子育て・介護中の家庭の要望や困りごとを積極的に聞き取り、運営に反映させている □ 避難者名簿を作成し情報管理が徹底されている （氏名、年齢、性別、健康状態、保育や介護を要する状況、避難場所、在宅・車中泊、外部からの問い合わせに対する情報の開示／非開示の可否） □ 相談体制の整備、専門職と連携したメンタルケア・健康相談が実施されている

③ 暴力防止・安全の確保
□ 配偶者からの暴力の被害者等の避難者名簿の作成と情報管理が徹底されている □ 男女一緒に行う防犯体制がある □ 就寝場所や女性専用スペース等へ巡回警備が行われている □ 避難所の校庭など、敷地内に車中泊がいる場合は、車中泊エリアの巡回警備が行われている □ 暴力を許さない環境づくりが整備されている （啓発ポスターの掲示、相談カードの設置、照明の増設、女性や子供は２人以上で行動する、移動する際はまわりの人に声を掛け合う） □ 防犯ブザーやホイッスルが配布されている ▶ 不安や悩み、女性に対する暴力等に対する相談窓口、男性相談窓口が周知されている

④ 衛生環境・感染症予防
□ 感染症予防（手洗い・消毒・マスク）対策がされている □ トイレの使用方法・汚物の処理などの衛生対策が行われている □ トイレ専用の履物（スリッパ等）が使用されている □ ゴミの収集や分別が徹底されている □ 炊き出しを行う際は、調理の手順の表示や食品の管理、主要なアレルゲンの有無の表示、残食の廃棄が徹底されている ▶ 育児用ミルク（粉ミルク／液体ミルク）を配布する際は、授乳アセスメントシートに基づき説明した後に配布している

⑤ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への支援
□ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者情報も登録されている（特に要配慮者の把握のため） □ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への食料・物資配布の時間や場所がある □ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への支援情報等を伝達する体制が整っている □ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者のニーズを把握する体制がある

（出典）内閣府男女共同参画局「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」（令和２年５月）

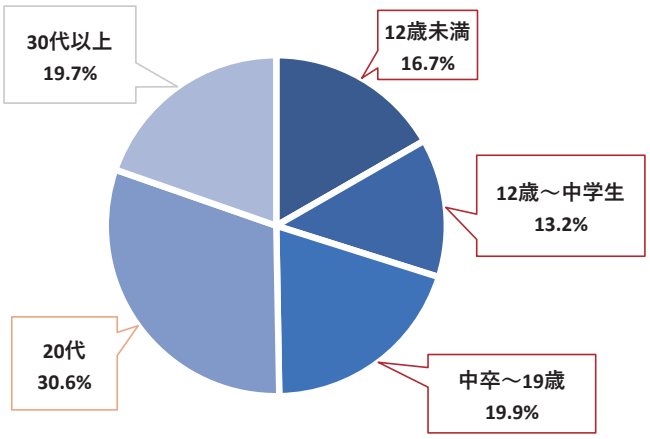
また、国や地方公共団体の災害対応の現場等における女性の参画拡大と、これを推進するリーダー層の意識醸成のための研修の充実、こどもの発達段階に応じた男女共同参画の視点を取り入れた防災教育など国民への啓発を推進します。

(2) 配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化

改正配偶者暴力防止法や女性支援新法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）等の関係法律の施行状況等も踏まえ、多様な被害者がためらうことなく相談できる体制の整備、法定協議会の活用等も含めた配偶者暴力相談支援センター、警察、児童相談所、民間団体、医師会や医療関係者、法テラス等の連携の強化等に取り組むなど、配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化を図ります。

「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、ワンストップ支援センターの運営の安定化、相談員の支援能力・専門性の向上や様々な相談方法の活用を図るとともに、こども・若者の性被害防止に向けた総合的な対策を推進するなど、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化します。

ワンストップ支援センターへの相談者の被害時の年齢



（備考）１．内閣府「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを対象とした支援状況等調査」報告書（令和５年３月）より作成。
２．令和４年６月～８月の相談者のうち、年代が不明の者を除いた場合の割合としている。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

令和6年4月に施行された女性支援新法に基づき、女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善、民間団体と地方公共団体との協働等を推進など、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施します。

(4) 生涯にわたる健康への支援

生理の貧困への対応、フェムテックの推進と更なる利活用、緊急避妊薬の利用に向けた検討、スポーツ分野における女性の参画・活躍、女性医師に対する支援等を推進します。

また、女性の健康ナショナルセンター（仮称）を中心として、女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、「ジェンダード・イノベーション」を推進し、性差に応じ更年期などにおける健康を支援する取組を推進します。（総合対策の確立）

さらに、医療従事者に対する女性の健康課題に関する研修・啓発の実施、プレコンセプションケアなど、性差に応じた健康を支援するための取組も推進します。

Ⅳ　女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

あらゆる分野の政策・事業の計画等において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行います。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握に取り組みます。

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

女性が政治に参画する上での課題等についてより詳細な調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行います。
また、各府省において、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を定め、目標や取組内容、実施状況を公務員を志望する女性等に分かりやすい形で公表します。

むすびに

今回決定した女性版骨太の方針に基づき、関係府省一体となって取組を進めてまいります。より詳細な考え方や具体策については、以下のリンクから資料をご覧ください。

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html

特集2

Special Feature 2

令和6年版男女共同参画白書

内閣府男女共同参画局総務課調査室

令和6年版男女共同参画白書が、6月14日に閣議決定・公表されました。この白書は、「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」に基づいて国会に毎年報告されるもので、法定白書としては通算で25回目となります。

男女共同参画白書

【白書構成】

1　令和5年度男女共同参画社会の形成の状況

特　集　仕事と健康の両立～全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて～

記　録　G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合

各分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大 等

2　男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1部　令和5年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第2部　令和6年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

令和6年版男女共同参画白書の特集は、「仕事と健康の両立」をテーマに、全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて、各種統計データや新たに実施した意識調査の結果等を用いて、男女で異なる健康課題、健康課題による仕事や家事・育児等への影響等について分析した上で、これからの働き方や両立支援の在り方等について考察しています。

以下、特集のポイントをご紹介します。

Ⅰ　社会構造の変化と男女で異なる健康課題

現在の社会保障制度・日本型雇用慣行が形作られた昭和時代と現在とでは、社会の人口構造が大きく変化しています。我が国の総人口は、平成20（2008）年をピークに減少が始まっていますが、生産年齢人口（15～64歳の人口）は平成7（1995）年をピークに減少しており、今後は更に大きく減少していくことが予測されています。

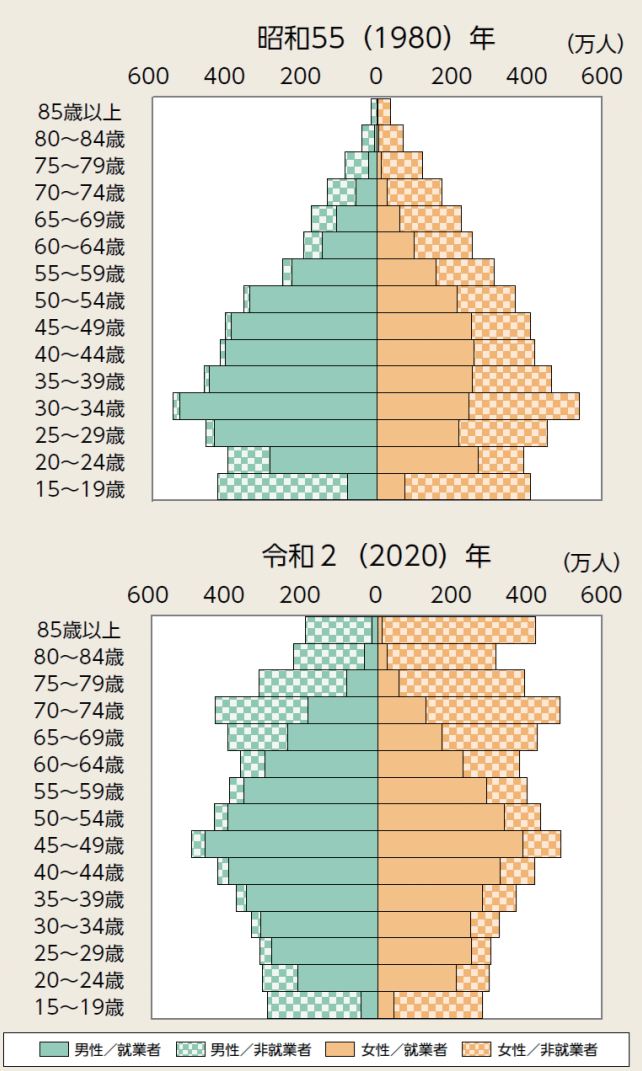
就業者の構成も大きく変化し、就業者数における男女差は小さくなっています。また、昭和55（1980）年時点では女性は20代前半、男性は30代前半にあった就業者数のピークが、令和2（2020）年時点では、男女ともに40代後半となるなど、就業者の年齢構成も変化しています（**図1**）。

健康課題については、内容も健康課題を抱えやすい時期も男女で違いがあります。

女性及び男性それぞれに特有の病気の患者数を年代別にみると、男性特有の病気は、50代以降で多くなる傾向にありますが、女性特有の病気は働く世代に多くなっています（**図2**）。

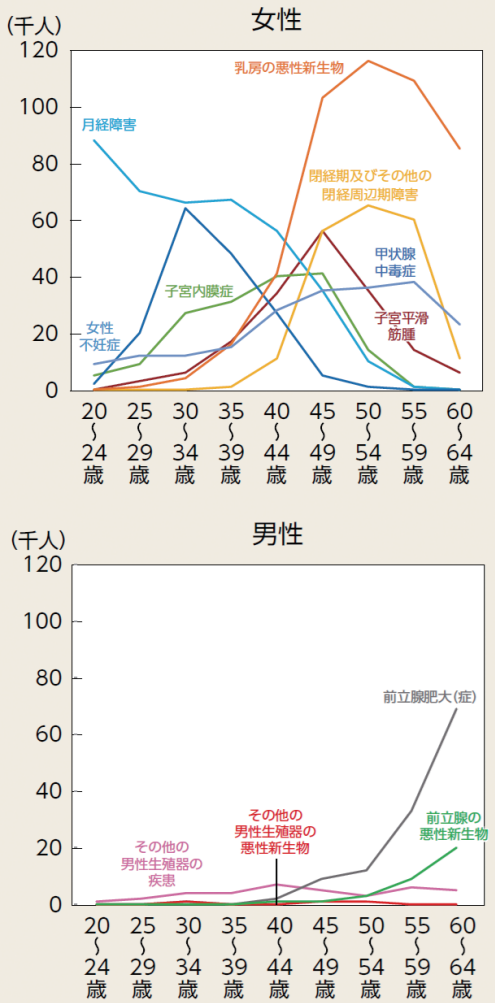
女性の就業継続、キャリアアップの阻害要因として、長時間労働や転勤を前提とする雇用慣行がありますが、職場における健康支援についても、女性に対して配慮したものになっ

図1　人口構造の変化（男女、年齢階級、就業状況別・15歳以上）



（備考）1．総務省「国勢調査」より作成。
2．令和2（2020）年は、「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」を用いている。
3．非就業者＝当該年齢階級別人口－就業者。なお、昭和55（1980）年の「非就業者」には、労働力状態「不詳」が含まれている。

図2　女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2（2020）年）



（備考）1．厚生労働省「令和２年患者調査」より作成。
2．総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数＝推計入院患者数＋推計初診外来患者数
＋（推計再来外来患者数×平均診療間隔×調整係数（6/7））
推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。
3．「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

ていない可能性があります。

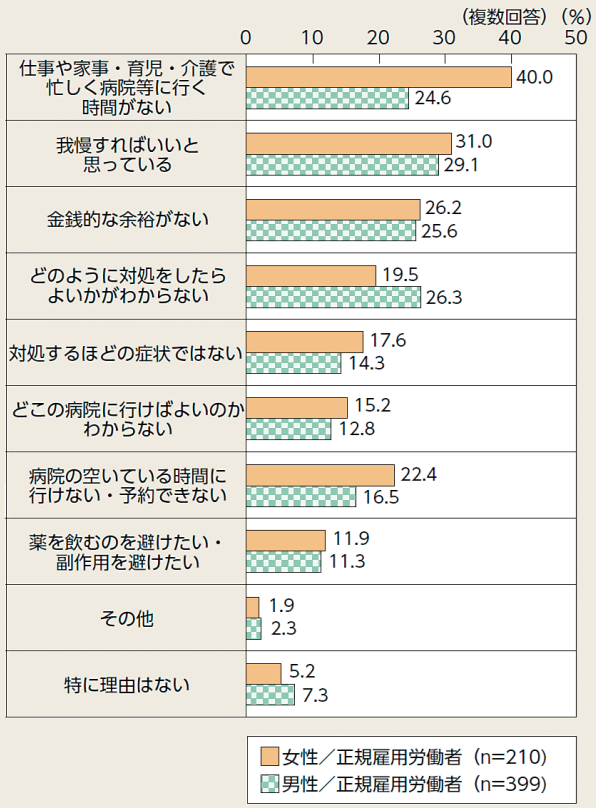
男女ともに、自分自身及び互いの身体の特性・健康課題に関する正しい理解が求められます。また、希望する全ての人が生き生きと働き、キャリアアップを目指すためには、それぞれの特性に応じた健康支援が必要となります。

Ⅱ　仕事、家事・育児等と健康課題の両立

令和５年度に内閣府で実施した意識調査から、最も気になる症状に十分に対処できていない理由をみると、小学生以下の子供と同居しており、正規雇用労働者の女性は「仕事や家事・育児・介護で忙しく病院等に行く時間がない」、「病院の空いている時間に行けない・予約できない」を挙げる人の割合が、男性と比べて高くなっています。

小学生以下の子供と同居している正規雇用労働者の女性は、仕事と家事・育児等に追われて、自分の身体のメンテナンスを後回しにしている傾向が高いことがうかがえます。（**図3**）。

図3　最も気になる症状に十分に対処できていない理由（男女別・小学生以下の子供と同居している正規雇用労働者）



（備考）1．「令和５年度　男女の健康意識に関する調査」（令和５年度内閣府委託調査）より作成。
2．過去１か月の間で最も気になる症状があり、症状に「十分に対処できていない」又は「どちらかといえば十分に対処できていない」と回答した者に対して、「最も気になる症状について、十分に対処できていない理由は何ですか。（いくつでも）」と質問。

女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思うかについてみると、20～39歳女性では「生理休暇を取得しやすい環境の整備」が最も高く、次いで「出産・子育てと仕事の両立支援制度」、「女性の社員全体の理解」、「婦人科健診・検診への金銭補助」の順となっています。40～69歳女性では「病気の治療と仕事の両立支援制度」が最も高く、「更年期障害への支援」、「介護と仕事の両立支援制度」、「経営陣・トップの理解」の順となっています。

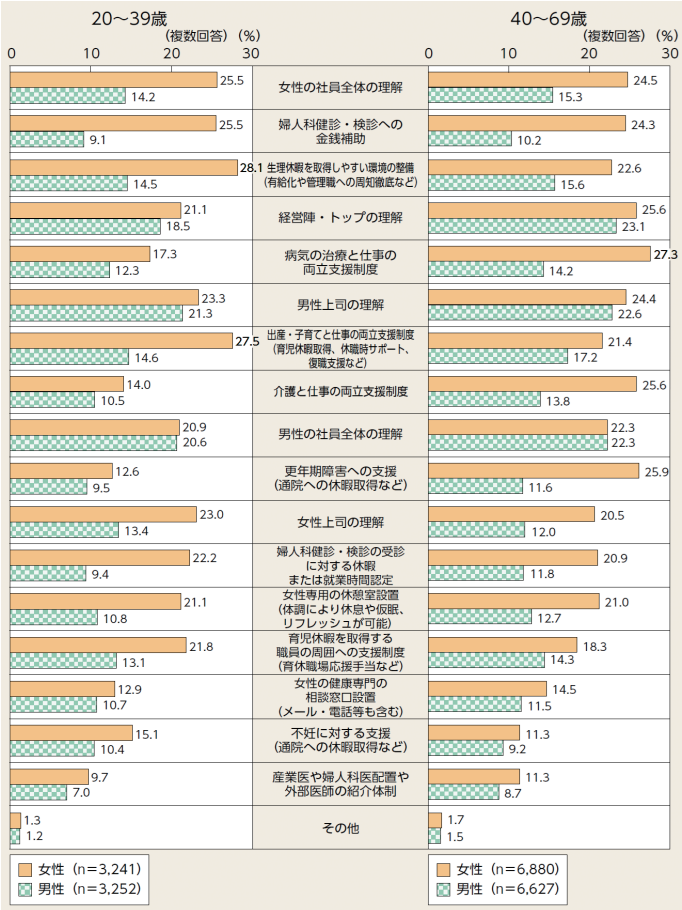
男性では、どちらの年代でも「経営陣・トップの理解」、「男性上司の理解」、「男性の社員全体の理解」が上位となっており、女性が求めている支援と男性が考える配慮に大きな違いがあることが示唆されています。

また、女性は、「女性上司の理解」、「女性の社員全体の理解」を挙げる人の割合も高く、女性の求める健康支援の充実とともに、男女ともに、自分自身及び性別により異なるお互いの健康課題に関する知識を深め、相互に健康課題について話し合える環境の整備が必要であると考えられます（**図4**）。

Ⅲ　両立支援は新たなステージへ

働く人の年齢構成が変化しており、健康管理がますます重要になっています。ライフステージごとに様々な健康課題に

図4　女性特有の健康課題に対して、どのような配慮があると働きやすいと思うか（男女、年齢階級別）



（備考）1.「令和５年度　男女の健康意識に関する調査」（令和５年度内閣府委託調査）より作成。
2.「女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか。（いくつでも）」と質問。
※「現在働いていない人は、『こんな制度があったら女性が働きやすそう』と思うものをお選びください。」と聞いている。

直面する女性が多い中で、仕事と健康の両立がしやすい職場づくりも重要です。

仕事と健康の両立のために、職場では、女性と男性それぞれの健康課題に関する研修・啓発等の実施、健康診断等の受診に対する支援、健康に関する相談先の確保などが求められます。

また、団塊の世代が後期高齢者に差し掛かりつつある現在、仕事と育児の両立支援に加え、仕事と介護の両立支援も重要な課題となっています。介護を個人のみで抱えるべき課題とするのではなく、社会全体で支えていくことが必要です。

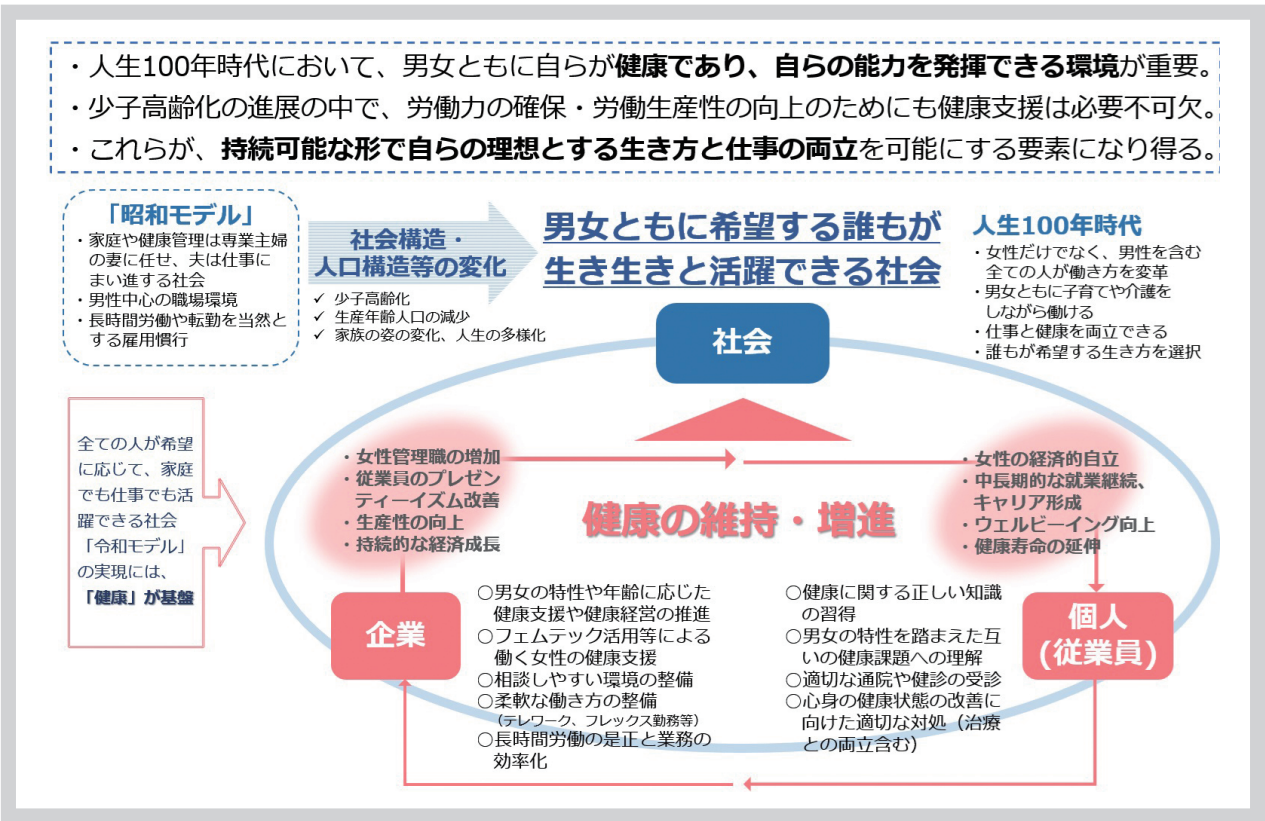
そして、女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待されます。男性を含む全ての人の働き方を柔軟な働き方など、仕事と家事・育児・介護等の両立を実現できるような働き方に変えていくことが重要です。

女性も男性も、仕事か家庭かなどの二者択一を迫られることなく、持続可能な形で自らの理想とする生き方と仕事を両立することが可能となれば、キャリア継続、キャリアアップのモチベーションとなるでしょう。

令和6年版男女共同参画白書は
男女共同参画局のHPに掲載しています。
こちらからご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

両立支援は新たなステージへ



Special Feature 3

兵庫県豊岡市の挑戦「ジェンダーギャップの解消」

豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

豊岡市は、兵庫県の北部に位置する人口77,000人の町です。コウノトリの野生復帰をはじめ「深さを持った演劇のまちづくり」などに取り組み、豊岡鞄などの製造業や城崎温泉などの観光業が盛んです。本市では、ジェンダーギャップ（社会的・文化的な男女格差）の解消、つまり、男性と女性があらゆる場において平等に権利・機会・責任を持つことができる環境整備を行うことがまちづくりに不可欠な戦略的課題であると考えて、分野・対象ごとに体系的に取組を進めています。全4回のシリーズでご紹介しますので、ぜひ、ご確認ください。

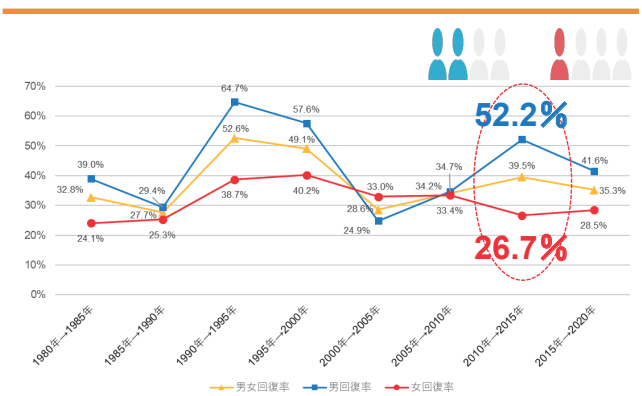
若年人口、特に若年女性人口の流出

豊岡市の最大の課題は、地方創生、すなわち人口減少対策です。本市の人口減少の主な要因は、若者の流出にあります。

2015年国勢調査結果の詳細が2017年夏に判明し、豊岡市の若者回復率（10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合）を見ると、男女合計で39.5%、2010年に比べて5.3ポイント上昇していました。しかし、男女別でみると男性は52.2%、女性は26.7%。進学や就職で転出した若者のうち女性が戻ってくる（入ってくる）のは男性の半分しかないという事実に大きな危機感を持ちました。

そして、男性の若者回復率は、景気に大きく左右される傾向がありますが、女性の回復率は、景気に左右されることなく長年にわたって低水準で推移しています。

豊岡市　若者回復率
（20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合）の推移



豊岡市　若者回復率（2015年、2020年国勢調査データ）

なぜ、豊岡市が若者に暮らしの場として選ばれていないのか。地方は都市部に比べて経済的、文化的な魅力に乏しいことに加え、女性にとっては、男性中心の社会であって、家庭・職場・地域に根深く残るジェンダーギャップがあるためではないかと仮説を立てました。

ジェンダーギャップの問題は、人口減少の加速に加えて、女性が女性であるという理由だけで、補助的役割のみに甘んじ、能力を磨き、発揮する機会がないとすると、地域社会や地域経済にとって大きな損失であり、まちの存続にかかわる極めてリアルな問題でもあります。

そして、何よりも一番の問題は、同じ社会の構成員として公正さ（フェアネス）に欠けるということです。

トップのコミットメントと行政組織による率先垂範

そこで、2018年度から「ジェンダーギャップの解消」を市の主要政策に位置付けて、まずは、女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりを進めるため、2019年1月に市内事業所向けの「豊岡市ワークイノベーション戦略」を、そして「まず隗より始めよ」に倣って「豊岡市役所キャリアデザインアクションプラン」を策定し、職場を切り口とした取組をスタートしました。

（※職場の取組は、次回8月号で紹介します。）

専門家による調査分析と課題設定

ジェンダーの専門家である上智大学名誉教授の目黒依子氏、特定非営利活動法人Gender Action Platform理事の大崎麻子氏による、市民意識調査などの先行調査と追加ヒアリング調査を踏まえた総括的な分析により、2019年12月に、「『豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（仮）』策定に向けた提言」が取りまとめられました。

示された主な課題は次のとおりです。

- ジェンダーギャップ解消の意義とメリットが十分に理解されておらず「自分ごと」になっていないこと。
- 職場において、女性管理職登用、男性の育休取得、時短勤務等を機能させるマネジメントの仕組みが構築されていないこと。
- これからの豊岡市の担い手であり、既に多様性、ジェン

ダー平等、フェアネスに敏感である若い世代のビジョン、問題意識、ニーズが政策に反映されていないこと。

・地域の「世帯主」を中心とした基盤・枠組みが固定化しており、多世代、多様な地域住民のコミュニケーション、相互扶助、協働の場が機能していないこと。

市民が未来を描くワークショップ・戦略策定

まち全体を対象とした戦略策定に先立ち、2020年2月に高校生と20代若者を対象に、シナリオプランニングという手法を用いたワークショップを行いました。

「ジェンダーギャップが解消された豊岡市」と「ジェンダーギャップが解消されなかった豊岡市」のそれぞれの未来像を描き、バックキャスティングによりジェンダーギャップを解消するためにどのようなアクションが必要か、市に期待することは何かを検討し意見をまとめました。

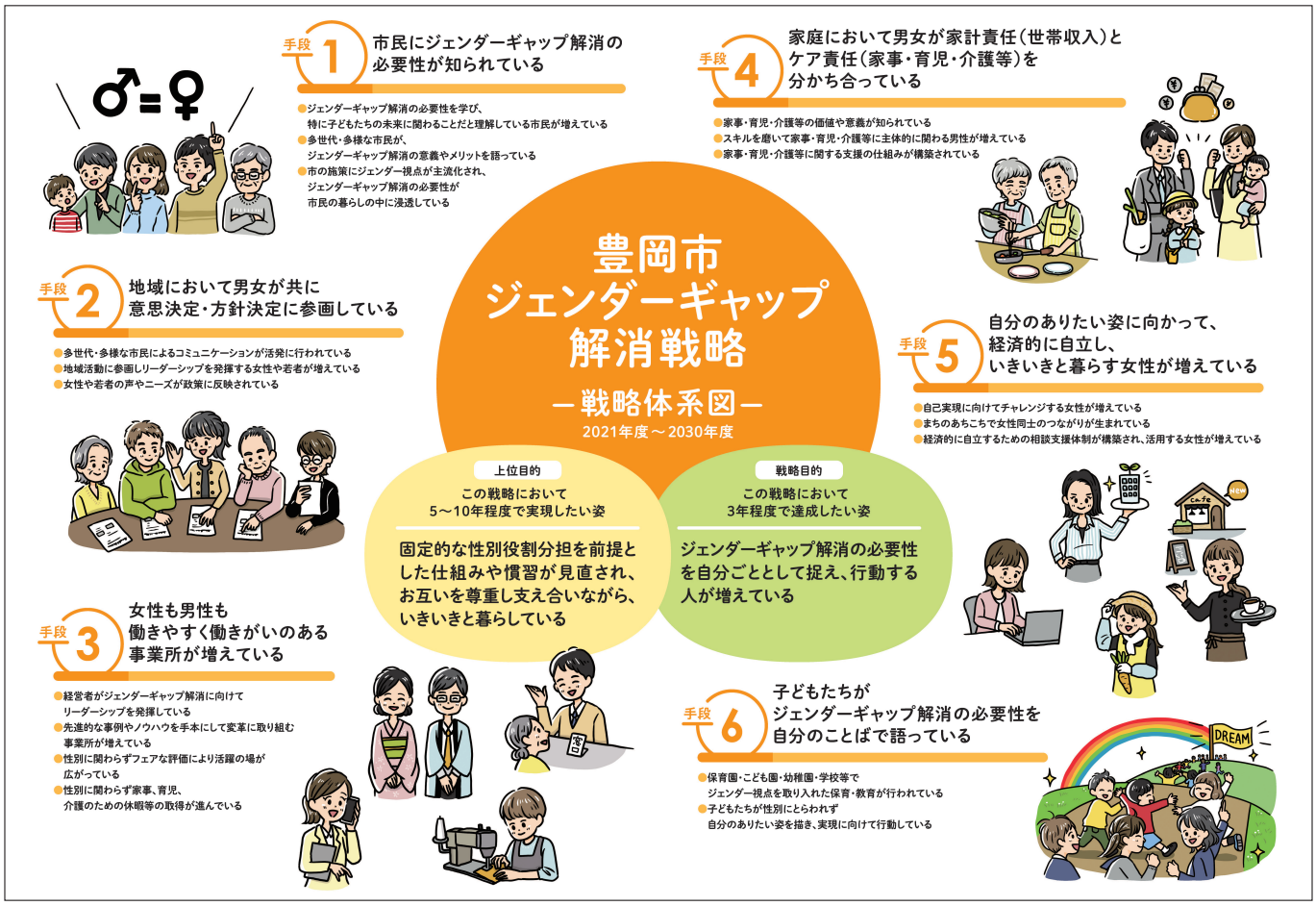
その後、2020年4月に商工会議所会頭、地域のリーダー、教員、経営者、子育てをしながら働く人、若者等に学識経験者を加えた多世代、多様な立場の10人で構成する豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議を設置して戦略案を検討しました。ジェンダーについて学び、先のワークショップで得られた若者の意見を反映させながら、グラフィックレコーディングで可視化して意見をまとめるなど、従来の計画策定手法とは異なる参加型プロセスにより、職場、地域、家庭、学校などを含むまち全体を対象とした「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」を2021年3月に策定しました。

2021年度から2030年度までの10年間の計画期間で、戦略の上位目的は、「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている」とし、大きく6つの手段を掲げて、戦略的に取り組んでいます。

豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議委員が行動宣言を発表

詳しくは、こちらをご覧ください。
豊岡市ホームページ「ジェンダーギャップの解消」

URL https://www.city.toyooka.lg.jp/kurashi/1007000/index.html



豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略　「戦略体系図」

2024 APEC 女性と経済フォーラム（WEF）

内閣府男女共同参画局総務課

2024 APEC女性と経済フォーラム（WEF）について

令和６年５月16日（木）、APEC「女性と経済フォーラム」ハイレベル政策対話（閣僚級）が、ペルー（アレキパ）にて開催されました。日本からは、武川恵子氏（昭和女子大学特命教授・女性文化研究所長）が男女共同参画局アドバイザーとして参加しました。

会合では、「女性と女児をSTEMに惹きつける（Attracting women and girls to STEM: Empowering them with the technology and skills necessary for a better future）」がテーマとして取り上げられ、我が国からは以下について発信しました。

ハイレベル政策対話の様子

・「女性の経済的自立」を阻む要因の一つとして「男女間の業種や職種の分離」があげられる。STEM分野での女性の活躍は、この課題に対する有効なアプローチであると考え、日本政府として積極的に取り組んでいる。
・我が国では、STEM分野への進学や就業という面で、男女間で大きな差が生じている。この背景には、「女性はSTEM分野に向いていない」というアンコンシャス・バイアスがあると考えられる。
・近年、気候変動の影響によって自然災害のリスクがますます高まっている。STEM分野の進路を選ぶ女性が増えることは、女性が防災の意思決定過程や現場に主体的に参画することにつながり、ひいては災害により強い社会の実現に寄与するものと考えている。

このフォーラムの成果として、「女性と経済フォーラム閣僚声明」及び「女性と経済フォーラム議長声明」が発出されました。「閣僚声明」では、今後、APEC加盟エコノミーが以下のテーマの下、取組を展開することが謳われています。

①科学・技術・工学・数学（STEM）分野におけるより多くの女性の活躍を促進する
②機会を創造する：持続的な経済成長の柱としての女性の金融包摂
③平等の促進：ジェンダーに基づく暴力の防止と対策のためのICTの活用

あわせて、武川氏は、17日に開催された貿易担当大臣会合との合同会合に出席し、貿易を含めた経済領域での女性の機会拡大に関連して、「女性活躍と経済成長の好循環」と「女性の所得向上・経済的自立」に向けた取組を行っていることを紹介しました。

武川氏とテレサ・エルナンデス・カホ女性・社会的弱者担当大臣（ペルー）

会合の詳細や声明の全文は、
下記に掲載しています。

URL https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_apec/wef2024.html

News & Information

1

内閣府男女共同参画局

「夏のリコチャレ2024」を開催します

内閣府・文部科学省・一般社団法人日本経済団体連合会(以下：経団連)は、共催で、6月から、女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援するため、「夏のリコチャレ2024～理工系のお仕事体感しよう！～」を開催しています。

本イベントは、企業や大学等による主に女子中高生等を対象とした理工系の職場見学、仕事体験、施設見学など多彩なイベントの情報を内閣府「夏のリコチャレ」特設サイトを活用し、積極的に社会へ発信する取組です。昨年度は実地・オンライン合わせて162のイベントが開催され、6,300名以上の生徒の皆さん等が参加しました。今年度も実地・オンライン共に多くのイベントが企画されています。

女子中高生の皆さん、今年の夏は素敵な理工系の未来を探しに行きませんか。近くのイベントや興味のあるイベントを検索して是非ご参加ください。保護者や教員の方向けの情報もご案内しています。

「夏のリコチャレ2024～理工系のお仕事体感しよう！～」ロゴ

詳細は、特設ページをご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/c-challenge/event/2024/summer.html

2

文部科学省

令和6年度「女性関連施設相談員・相談事業担当者研修」開催

国立女性教育会館（NWEC）では、令和6年度「女性関連施設相談員・相談事業担当者研修」を開催します。

オンライン研修では、ジェンダーの視点に立って相談者を理解し、複雑・多様化する悩みに適切に対応するための知識と技能を学びます。また、対面研修では、地域連携を軸に包括的な女性支援を実践していくための方策を考えるとともに、参加者相互のネットワーキングを図り、相談事業を通じて地域の男女共同参画を進めるヒントを得ます。

昨年度のプログラムの様子

■申込期間：8月7日（水）16:00まで
■対　　象：男女共同参画センター、女性センター等の女性関連施設において相談業務に携わっている相談員及び相談事業担当者・管理者・相談関連施策担当者
■開催期間
＜オンライン研修＞　8月27日（火）～9月30日（月）
＜対面研修＞　9月19日（木）～20日（金）
【会場：国立女性教育会館】

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/training/g_soudan2024.html

3

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所

小学生を対象とした無料イベント開催のお知らせ
「ハットニャール博士の研究所～アンコンシャスバイアスに気づく“6つのとびら”」

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所と大丸有SDGs ACT5実行委員会は、8月8日は「アンコンシャスバイアスに気づこう！」の日を記念して、小学生むけのイベントを開催します。このイベントは、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）に気づくことで、「子どもたちの未来の可能性が広がるきっかけになること」を願い開催するものです。

性別に対する無意識の思い込みに気づく「性別のとびら」をはじめ、6つのとびらを通して提供する「ハッ！」となる体験の数々がきっかけとなり、「どうせ私には無理だ」等の自分に対する無意識の思い込みに気づいたり、挑戦しようと思えたり、「相手の立場で考えてみよう」という心が育まれる等、ものの見方がかわることが期待されるイベントです。

【対象】小学生300名
【参加費】無料　※要申込
【後援】国連女性機関日本事務所、内閣府男女共同参画局、文部科学省、東京都、毎日小学生新聞

イベント申込画面イメージ

イベントの詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://hatto88.com

編集後記
Editor's Note

7月号では、「女性版骨太の方針2024」、「令和6年版男女共同参画白書」を取り上げました。「男女共同参画白書」では、「仕事と健康の両立」を特集しています。

- 女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。
- 女性がキャリアを継続し、キャリアアップしていくためには、仕事と家事・育児等の両立支援に加えて、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援等が求められる。
- 女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待される。柔軟な働き方など、両立を実現できるような働き方への変革が重要。

といったことについて、様々なデータを交えながら記載しています。男女共同参画の現状と取組の理解を深めるきっかけになればと思います！

【編集員O】

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」7月号

第179号	2024年7月10日発行
編集・発行	内閣府 〒100-8914 東京都千代田区 永田町1-6-1 内閣府男女共同参画局 総務課
電　話	03-5253-2111（代）
印　刷	株式会社丸井工文社
表紙デザイン	株式会社アドップ

理工系のお仕事体感しよう！ 理工系に進むとどんなお仕事があるの？

RIKOCHALLENGE SUMMER OF 2024

夏のリコチャレ2024

さあ、この夏、ステキな理工系の未来を探しにいきませんか？！

職場見学・仕事体験・女性技術者や研究者との交流など理工系の仕事や将来に触れられるイベントを開催します。
普段は見られない、ものづくりや建設の現場を見たりステキな理工系女子の先輩の話を聞いたり！貴重な機会です！

2024年6月～9月まで
オンライン・全国各地にて開催

くわしくは内閣府「理工チャレンジ（リコチャレ）」サイトへ　https://www.gender.go.jp/c-challenge/

内閣府