

## 社会情勢の変化，国・県の動きについて

### 1 社会情勢の変化

#### (1) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加

- ・ 令和元年の出生数は，統計を取り始めて初めて90万人を下回り，以降4年連続で低下している。未婚・単独世帯が増加するなど，世帯構成にも大きな変化が生じており，この傾向は今後も続くと想定されている。
- ・ 地方から東京圏を中心とした大都市圏へ若年者，特に女性が流出しており，地方においては，深刻な人口流出や少子高齢化に直面，また，特に中小企業等を中心に担い手の確保が喫緊の課題，若い女性においては，固定的な性別役割分担意識や性差による偏見，無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在，また，「多様な働き方ができる企業が少ない」，「雇用者側に性別による役割分担意識が残っている」など，女性にとって地方が働きにくい環境であるため，東京に移動している可能性も指摘されている。

#### (2) 人生100年時代の到来とライフスタイルの変化

- ・ 令和元年の日本の平均寿命は，男性81.41歳，女性87.45歳であり，90歳まで生存する割合は男性27.2%，女性51.1%で女性の過半数は90歳まで生存する社会となっている。
- ・ 平均寿命と健康寿命の差を見ると，男性8.84歳，女性は12.35歳と，女性の方が約3年長いこと，要支援・要介護の状況にある者も女性の方が多くなり，女性のみならず，男性も親や配偶者の介護を担う負担が増大する可能性が高まっている。
- ・ 人生100年時代の生涯にわたる健康の実現，学び続け活躍し続けられる環境の整備，仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の整備，固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定概念の打破に取り組むことが重要。

#### (3) 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応

- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い，全国的に民間企業におけるテレワーク導入が急速に進んでいる。（1回目の緊急事態宣言時には17.6%から56.4%へと上昇し，その後，緊急事態宣言解除後には低下するものの，2回目の緊急事態宣言時には38.4%に再上昇。※東京商工リサーチ調査より）

#### (4) 法律・制度の整備

##### ア 「働き方改革関連法」(H30年7月公布 ※段階的に施行)

- ・ 「少子高齢化による労働人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」、「企業におけるダイバーシティの実現の必要性」等の課題を解決することを目的として成立し、平成31年4月から段階的に施行、企業等に対し、時間外労働の上限規制、「フレックスタイム制」の拡充などを行うこととされた。

##### イ 「女性活躍推進法」改正(R1年5月公布 ※段階的に施行)

- ・ 「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」及び「女性活躍推進に関する情報公表」の義務付けの対象が「常時雇用する労働者が301人以上の事業主」であったところ、令和4年4月から「常時雇用する労働者が101人以上の事業主」に拡大された。

##### ウ 「DV防止法」改正(R1年6月公布)

- ・ 相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化された。
- ・ 保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることが明確化された。

##### エ 「育児・介護休業法」改正(R3年6月 ※段階的に施行)

- ・ 男女ともに仕事と育児を両立することを目的として成立し、企業に対し、「産後パパ育休制度」の創設や、雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が義務化された。

##### オ 「困難な問題を抱える女性(※)への支援に関する法律」(R4年5月成立)

- ・ 人権が尊重され、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とし、平成31年4月に施行され、発見、相談、心身の健康の回復のための援助や、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制の整備を行うこととされた。
- ※ 性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)

#### (5) デジタル化社会への対応

- ・ デジタル化の進展により、デジタル人材の獲得競争は世界的に激化しており、性別を問わず人材育成が急務である。世界的に、女子学生の理工系進学支援によってジェンダー・ギャップを縮小させ、女性が活躍できるような環境整備が進められている。

## (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識

- ・ 平成 29 年度の内閣府調査では、性被害の経験のある女性は約 13 人に 1 人になっており、7 人 1 人の女性が配偶者からの暴力を複数回経験しているなど、依然として深刻な状況である。世界的にも性被害の経験を告発する大規模な社会運動が起こっている。
- ・ 女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性があるとされており、被害者は、長期にわたる心身の不調から就労が困難になったり、離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合がある。また、情報通信技術の進化や SNS などの広がりに伴い、女性に対する暴力が多様化している。

## (7) SDGs の達成に向けた世界的な潮流

- ・ 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」としている。
- ・ 日本の「SDGs モデル」の確立に向けた取組の柱の一つにも「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げている。

## 2 国の動き

### (1) 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(R2 年 6 月決定)

- ・ 令和 2 年度から 4 年度までの 3 年間で集中強化期間として、被害者支援の充実、加害者対策、教育・啓発の強化等の実効性ある取組を速やかに進める。

### (2) 「第 5 次男女共同参画基本計画」(R2 年 12 月決定)

- ・ 男女共同参画や女性活躍の視点を企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に拡大。幼少期から大人までを対象とした啓発に取り組む。
- ・ 人生 100 年時代を見据えて、男女が学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む。
- ・ 科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む。

### (3) 「SDGs アクションプラン 2022」(R3 年 12 月決定)

- ・ 女性デジタル人材の育成や「生理の貧困」への支援、女性の登用目標達成、女性に対する暴力の根絶など、女性活躍・男女共同参画の取組を推進することが明記された。

- (4) 「女性デジタル人材育成プラン」(R4年4月決定)
- ・ 就労に直結するデジタルスキルを身に付けた女性デジタル人材育成の加速化, デジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援に取り組む。(3年間集中的に推進)
- (5) 「女性活躍・男女共同参画の重点方針」(女性版骨太の方針2022)(R4年6月決定)
- ・ 男女間の賃金格差を含む労働慣行や固定的な性別役割分担意識など課題への対応するため, 女性の経済的自立に取り組む。
  - ・ 働く女性の視点に立った社会保障制度や税制の在り方を検討するほか, 男女の賃金格差の改善に向け, 従業員が300人を超える企業に男女の賃金の差の開示を義務づけ, 女性がデジタル分野で働くための就労支援を今後3年間, 集中的に推進する。

### 3 県の動き

- (1) 「とちぎ男女共同参画プラン」(5期計画)(R3年2月決定)
- ・ 「男女共同参画推進に向けた意識変革」, 「男女がともにあらゆる分野の活動に参加する機会の確保」, 「性に関するあらゆる暴力の根絶と様々な困難を抱える女性への支援」を視点とした令和3年度から令和7年度までのプラン。
- (2) 「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」(R3年3月決定)
- ・ 若い女性も取り組むことができるアグリビジネスモデルづくりを支援し, その事例を広く情報発信する。
  - ・ 県内の製造業をはじめとした企業における女性研究者や技術開発者の活躍に関する情報を提供する。
- (3) 「第5次配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」(R4年3月決定)
- ・ DVを許さない社会づくりの推進のため, デートDVや性暴力被害防止のための若年層への教育の強化に取り組む。
  - ・ DV被害者支援対策の充実のため, 被害者のこころの回復支援の充実に取り組む。
  - ・ DV対策の推進体制の充実のため, DVと児童虐待との関連を踏まえた児童相談所や市町との連携強化に取り組む。
- (4) 「とちぎパートナーシップ宣誓制度」(R4年7月決定)
- ・ 性的マイノリティであるカップルを公的に認める制度を令和4年9月に導入する。
  - ・ 宣誓カードの提示により, 県をはじめ市町等が提供するサービスの利用が可能となる。