



令和7年版

男女共同参画白書



令和7年版 男女共同参画白書



令和7年版男女共同参画白書の表紙には、令和7年度
男女共同参画週間のポスター・デザインを使用しています。

男女共同参画白書の刊行に当たって



内閣府特命担当大臣
(男女共同参画)

三 松 じゅん子

男女共同参画社会基本法が制定されてから25年が経ちました。基本法では、法の前文において、男女共同参画社会の実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」であることをうたっています。

基本法の制定以来、政府においては、配偶者暴力防止法や、女性活躍推進法、政治分野における男女共同参画推進法の施行等を通じて各種制度の整備を進めてきました。その結果、現在では、女性の就業者数は増加し、いわゆる「M字カーブ」の問題は解消に向かいつつあり、上場企業の女性役員数も近年大きく増加しています。また、政党により女性候補者の割合の向上に向けた取組が行われるようになるなどの変化が見られ、セクシュアルハラスメントや性犯罪・性暴力に対する社会の受け止め方も大きく変わりました。

しかしながら、出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の問題や男女間賃金格差の問題があるほか、女性役員及び女性管理職、女性議員の割合は諸外国に比べると低い水準にとどまっています。さらに近年は、若い世代、特に女性において、進学、就職等を機に地方から都市へ転出した後、都市に留まり地方へ戻らないという現象が起こっています。

こうした課題の背景については、職場、家庭、地域社会など様々な場面で表出する固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在が要因の一つとして指摘されています。

少子高齢化や人口減少が急速に進行する中、全国の各地域の取組により、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」といった固定的な性別役割分担意識を変え、地域の男女間の不平等を解消し、性別に関係なく個性と能力を発揮できる魅力的な地域づくりを進めていくことが必要となっています。

このような問題意識の下、今回の白書では、「男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり」を特集テーマとしました。この中では、全国的な人口移動の状況や男女の時間の使い方、意思決定層への女性の参画の状況に関する都道府県別の状況を分析しているほか、若い世代の視点から見た地域への意識を分析し、魅力ある地域づくりに向けた考察を行いました。

この白書が、国民の皆様に広く参照され、我が国の男女共同参画の現状に関する理解を深める一助となるとともに、全国各地の男女共同参画の更なる推進につながることを願っております。

令和7年6月



男女共同参画会議有識者議員との懇談会

三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、令和7年6月を目指して作成を進めている「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」と新たな「女性デジタル人材育成プラン」について男女共同参画会議の有識者議員から幅広い意見を聴取した。

（令和7年5月9日）



独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）の視察

三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は埼玉県嵐山町にある独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）を視察した。本視察は、第217回国会にNWE Cを機能強化し、新たに男女共同参画機構を設立するための法案を提出していることを踏まえて行ったものであり、視察後の意見交換において、男女共同参画センターとの連携を強固にし、全国で男女共同参画に関する人材育成等を進めていく必要性について述べた。

（令和7年4月20日）



女性に対する暴力に関する専門調査会

男女共同参画会議の下の女性に対する暴力に関する専門調査会において、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について及び女性に対するあらゆる暴力の根絶に関する今後の取組について、議論した。

（令和7年4月11日）



第69回国連女性の地位委員会（CSW69）

米国・ニューヨークで、第69回国連女性の地位委員会（CSW69）が開催され、内閣府からの代表者を含む日本政府代表団が参加した。同委員会では、第4回世界女性会議（北京会議）から30年目に当たることを記念し、政治宣言が採択されるとともに、「北京宣言及び行動綱領」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況について議論がなされた。

（令和7年3月10日～21日）



国際女性の日

「国際女性の日」に寄せて、石破茂内閣総理大臣及び三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）がメッセージを発出し、政府として、全ての女性が、生き生きと自ら選んだ道を歩むことができるよう決意を新たに取り組んでいく旨を述べた。

（令和7年3月8日）

写真で見る男女共同参画の動き



地域で輝く女性起業家サロン参加者と石破内閣総理大臣との面会

地域で起業し活躍する女性と共に、女性の起業に必要な支援策などを話し合うことを目的とした「地域で輝く女性起業家サロン」参加者が総理大臣官邸を訪れ、石破茂内閣総理大臣と面会した。総理と共に三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）も女性の起業に必要な支援策などについて意見交換を行った。

（令和7年2月4日）



地域で輝く女性起業家サロン

三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）は、地域における女性の起業を力強く後押ししていくため、地域で活躍する女性起業家等とともに女性の起業に必要な支援策などを話し合う「地域で輝く女性起業家サロン」を全国各地で開催している。このサロンで出された意見も踏まえ、地域における女性の起業の支援を強化することとしている。

（令和7年1月～5月）



男女共同参画会議

石破茂内閣総理大臣は、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に際しての重要課題についての議論の後、女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりなど様々な分野について取組を一層強化する必要があり、来年6月を目途に「女性版骨太の方針」を、来年12月を目途に「第6次男女共同参画基本計画」を取りまとめるよう指示した。

（令和6年12月13日）



「写真提供：内閣広報室」

女性に対する暴力をなくす運動

政府は、女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、毎年11月12日から25日までの2週間、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しており、令和6年度は、石破茂内閣総理大臣及び三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）がメッセージを発出し、DVや性暴力は決して許されるものではなく、暴力のない社会をつくっていくことを呼びかけた。

（令和6年11月12日～25日）



パープル・ライトアップ

内閣府では、「女性に対する暴力をなくす運動」の一環として、毎年女性に対する暴力の根絶を呼びかけるパープル・ライトアップの実施を推進しており、令和6年度は、迎賓館をはじめ、全国47都道府県・約450か所以上の施設でパープル・ライトアップを実施した。

（令和6年11月12日～25日）

目次

1 令和6年度男女共同参画社会の形成の状況

特 集 男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり	3
第1節 人の流れと地域における現状と課題	11
第2節 若い世代の視点から見た地域への意識	47
第3節 魅力ある地域づくりに向けて	81
I あらゆる分野における女性の参画拡大	
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	98
第1節 政治分野	98
第2節 司法分野	102
第3節 行政分野	103
第4節 経済分野	110
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	113
第1節 就業	113
第2節 仕事と生活の調和	117
第3分野 地域における男女共同参画の推進	122
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進	125
II 安全・安心な暮らしの実現	
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	128
第1節 配偶者暴力	128
第2節 性犯罪・性暴力	134
第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	137
第7分野 生涯を通じた健康支援	140
第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進	143
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	145
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	147
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	148

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6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

I あらゆる分野における女性の参画拡大	
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	157
第1節 政治分野	157
第2節 司法分野	158
第3節 行政分野	158
第4節 経済分野	162
第5節 専門・技術職、各種団体等	164
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	164
第1節 ワーク・ライフ・バランス等の実現	164
第2節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止	166
第3節 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正	167
第4節 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援	168

第5節	再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援	170
第3分野	地域における男女共同参画の推進	171
第1節	地方創生のために重要な女性の活躍推進	171
第2節	農林水産業における男女共同参画の推進	173
第3節	地域活動における男女共同参画の推進	175
第4分野	科学技術・学術における男女共同参画の推進	175
第1節	科学技術・学術分野における女性の参画拡大	175
第2節	男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進	176
第3節	男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備	176
第4節	女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成	177
II 安全・安心な暮らしの実現		
第5分野	女性に対するあらゆる暴力の根絶	178
第1節	女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり	178
第2節	性犯罪・性暴力への対策の推進	180
第3節	子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	182
第4節	配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	184
第5節	ストーカー事案への対策の推進	186
第6節	セクシュアルハラスメント防止対策の推進	187
第7節	人身取引対策の推進	188
第8節	インターネット上の女性に対する暴力等への対応	188
第9節	売買春への対策の推進	189
第6分野	男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	190
第1節	貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	190
第2節	高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	193
第7分野	生涯を通じた健康支援	196
第1節	生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	196
第2節	医療分野における女性の参画拡大	200
第3節	スポーツ分野における男女共同参画の推進	201
第8分野	防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進	201
第1節	国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化	201
第2節	地方公共団体の取組促進	202
第3節	国際的な防災協力における男女共同参画	204
第4節	男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進	204
III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備		
第9分野	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	205
第1節	男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し	205
第2節	男女の権利尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	207
第10分野	教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	208
第1節	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	208
第2節	学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	209
第3節	国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開	209
第4節	メディア分野等と連携した積極的な情報発信	210
第5節	メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化	210
第11分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	211
第1節	持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調	211
第2節	G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応	212
第3節	ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮	213

IV 推進体制の整備・強化

第1節 国内の推進体制の充実・強化	214
第2節 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進	214
第3節 地方公共団体や民間団体等における取組の強化	215

第2部 令和7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

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	221
第1節 政治分野	221
第2節 司法分野	222
第3節 行政分野	222
第4節 経済分野	225
第5節 専門・技術職、各種団体等	226
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	226
第1節 ワーク・ライフ・バランス等の実現	226
第2節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止	228
第3節 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正	229
第4節 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援	230
第5節 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援	231
第3分野 地域における男女共同参画の推進	232
第1節 地方創生のために重要な女性の活躍推進	232
第2節 農林水産業における男女共同参画の推進	234
第3節 地域活動における男女共同参画の推進	235
第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進	236
第1節 科学技術・学術分野における女性の参画拡大	236
第2節 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進	237
第3節 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備	237
第4節 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成	238

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	239
第1節 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり	239
第2節 性犯罪・性暴力への対策の推進	240
第3節 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進	242
第4節 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進	244
第5節 ストーカー事案への対策の推進	246
第6節 セクシュアルハラスメント防止対策の推進	246
第7節 人身取引対策の推進	247
第8節 インターネット上の女性に対する暴力等への対応	247
第9節 売買春への対策の推進	248
第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	248
第1節 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	248
第2節 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	250
第7分野 生涯を通じた健康支援	253
第1節 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	253
第2節 医療分野における女性の参画拡大	257
第3節 スポーツ分野における男女共同参画の推進	257
第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進	258
第1節 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化	258

第2節	地方公共団体の取組促進	258
第3節	国際的な防災協力における男女共同参画	260
第4節	男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進	260
III	男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	
第9分野	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	261
第1節	男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し	261
第2節	男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実	263
第10分野	教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	263
第1節	男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	263
第2節	学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	264
第3節	国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開	265
第4節	メディア分野等と連携した積極的な情報発信	265
第5節	メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化	266
第11分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	266
第1節	持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調	266
第2節	G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応	267
第3節	ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮	267
IV	推進体制の整備・強化	
第1節	国内の推進体制の充実・強化	268
第2節	男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進	268
第3節	地方公共団体や民間団体等における取組の強化	269
附属資料		271

〈図 表 目 次〉

1 令和6年度男女共同参画社会の形成の状況

特 集 男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり

特－I図	共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）	4
特－II図	妻の就業時間別共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）	5
特－III図	ライフコースの希望の推移	6
特－IV図	男女の地位の平等感（男女、分野別・令和6（2024）年）	7
特－V図	都道府県別世帯の家族類型（令和2（2020）年）	8
特－1図	人口増減率（男女、都道府県別・令和6（2024）年）	11
特－2図	人口増減率・自然増減率・社会増減率（男女、都道府県別・令和6（2024）年）	13
特－3図	将来推計人口（男女、年齢3区分別）（3大都市圏・3大都市圏以外）	14
特－4図	転入超過数（男女、都道府県別・令和6（2024）年）	15
特－5図	都道府県間移動率（男女、年齢各歳別・令和6（2024）年）	16
特－6図	日本人移動者の転入超過数の推移（男女、圏域別）	17
特－7図	日本人移動者の東京圏の転出入者数の推移（男女別・15～24歳）	18
特－8図	東京圏の転入超過数と有効求人倍率の推移（男女、年代別・20～50代）	19
特－9図	人口性比（都道府県別・令和2（2020）年）	21
特－10図	大学進学率（男女、都道府県別・令和6（2024）年度大学（学部）入学生）	23
特－11図	大学入学定員数及び18歳人口に対する入学定員数比率（都道府県別・令和5（2023）年度）	24
特－12図	大学進学時の流入・流出者数（男女、都道府県別・令和6（2024）年度）	25
特－13図	有業率（男女、地域、年齢階級別・令和4（2022）年）	26
特－14図	正規雇用比率（男女、地域、年齢階級別・令和4（2022）年）	27
特－15図	有業者数及び割合（男女、産業、従業上の地位・雇用形態別・令和4（2022）年）	28
特－16図	正規の職員・従業員に占める「医療・福祉」、「製造業」の割合（男女、都道府県別・令和4（2022）年）	30
特－17図	所定内給与額（男女、都道府県別・令和6（2024）年）	31
特－18図	消費者物価地域差指数（総合）及び全国との差に対する費目別寄与度（都道府県別・令和5（2023）年）	32
特－19図	6歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間・家事関連時間（週全体）（都道府県別・令和3（2021）年）	33
特－20図	有業者に占めるテレワークを実施した者の割合（男女、都道府県別・令和4（2022）年）	34
特－21図	地方議会における女性議員の割合（都道府県別・令和6（2024）年）	35
特－22図	管理的職業従事者に占める女性の割合（都道府県別・令和4（2022）年）	36
特－23図	起業者に占める女性の割合（都道府県別・令和4（2022）年）	37
特－24図	農協個人正組合員に占める女性の割合（都道府県別・令和5（2023）年度）	38
特－25図	現住地域に住むようになったきっかけ（男女別）	48
特－26図	出身地域を離れた理由（男女、転居先別）（自分の都合で出身地域を離れた者）	49
特－27図	出身地域を離れた理由（男女別）（東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者）	50
特－28図	出身地域を離れた理由（男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別）（自分の都合で出身地域を離れた者）	51
特－29図	大学等への進学を検討した際に重視したこと（男女・現住地域別）（東京圏以外出身者のうち、大学等への進学者）	52
特－30図	大学等への進路の検討に関する意見（男女・現住地域別）（東京圏以外出身者）	53
特－31図	進路選択に影響を与えるもの（男女別・令和6（2024）年）	54

特－32図	仕事に就くに当たって重視したこと（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者 のうち、働いたことがある者）	55
特－33図	仕事や就職先の検討に関する意見（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）	57
特－34図	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識（男 女別・令和6（2024）年）	58
特－35図	現住地域や勤務先における固定的な性別役割分担意識等の有無（男女、現住 地域ブロック別）	59
特－36図	出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無（男女、出身地域ブロッ ク別）	61
特－37図	出身地域における固定的な性別役割分担意識等（男女、現住地域別）（東京圏 以外出身者）	63
特－38図	出身地域と現住地域における固定的な性別役割分担意識等（男女、現住地域別） （東京圏以外出身者）	65
特－39図	出身地域における固定的な性別役割分担意識等と地元から離れたいという意 識の関係（男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別）（自分の都合 で出身地域を離れた者）	66
特－40図	現住地域に満足している者の割合（男女、現住地域ブロック別）	68
特－41図	現住地域に満足している者の割合（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）	71
特－42図	現在の仕事に満足している者の割合（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者 のうち、働いている者）	73
特－43図	出身地域への愛着（男女、出身地域ブロック別）	74
特－44図	出身地域及び現住地域への愛着（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）	75
特－45図	移住相談窓口等における相談受付件数（令和5（2023）年度）	75
特－46図	将来住みたい地域（男女、現住地域別）	76
特－47図	現住地域に住み続けたい理由（男女、現住地域別）	77
特－48図	将来、出身地域に住みたい理由（男女別）	78
特－49図	将来、過去に住んだことのない地域に住みたい理由（男女別）	79
特－50図	現住地域以外に住むに当たって不安に思うこと（男女別）	80
特－51図	地域における男女共同参画の推進に向けて	86

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

1－1図	衆議院議員総選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移	98
1－2図	参議院議員通常選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移	99
1－3図	統一地方選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移	100
1－4図	地方議会における女性議員の割合の推移	101
1－5図	司法分野における女性の割合の推移	102
1－6図	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移	103
1－7図	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移	104
1－8図	地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移	105
1－9図	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合の推移	105
1－10図	市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の推移	106
1－11図	国の審議会等委員等に占める女性の割合の推移	107
1－12図	地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合の推移	108
1－13図	独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合の推移	109
1－14図	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移	110
1－15図	諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合	111
1－16図	上場企業の役員に占める女性の割合の推移	111
1－17図	女性役員がいない東証プライム市場上場企業の割合の推移	112
1－18図	起業家に占める女性の割合の推移	112

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

2-1図 女性就業率の推移	113
2-2図 女性の年齢階級別正規雇用比率（令和6（2024）年）	113
2-3図 男女間賃金格差の国際比較	114
2-4図 男女間所定内給与格差の推移	115
2-5図 所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）（令和6（2024）年）	116
2-6図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移	117
2-7図 年次有給休暇取得率の推移	118
2-8図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴	119
2-9図 男性の育児休業取得率の推移	120
2-10図 テレワークの導入企業の割合の推移	121
2-11図 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合の推移	121

第3分野 地域における男女共同参画の推進

3-1図 市区町村における男女共同参画計画策定の割合の推移	122
3-2図 地域における10~20代の人口に対する転出超過数の割合の推移	123
3-3図 自治会長及びP T A会長に占める女性の割合の推移	123
3-4図 農業委員会、農協、漁協、森林組合及び土地改良区における女性の参画状況の推移	124

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

4-1図 大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別、令和6（2024）年度）	125
4-2図 大学等における専門分野別教員の女性の割合（令和4（2022）年度）	126
4-3図 大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移（学部ごと）	126
4-4図 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移	127

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

5-1図 配偶者からの被害経験（令和5（2023）年度）	128
5-2図 DV相談者の年齢・相談内容（令和5（2023）年度）	129
5-3図 配偶者からの暴力の相談経験（令和5（2023）年度）	130
5-4図 配偶者暴力相談支援センター数の推移	130
5-5図 配偶者暴力相談支援センター等への相談件数の推移	131
5-6図 配偶者暴力等に関する保護命令事件の処理状況等の推移	132
5-7図 ストーカー事案の相談等件数の推移	133
5-8図 不同意性交等の被害にあった経験等（令和5（2023）年度）	134
5-9図 不同意性交等の被害にあったことの相談経験（令和5（2023）年度）	135
5-10図 不同意性交等・不同意わいせつ認知件数の推移	136
5-11図 児童買春及び児童ポルノ事犯の検挙件数の推移	136

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

6-1図 高齢者の貧困率（男女別）の国際比較	137
6-2表 ひとり親世帯の状況	138
6-3表 ひとり親世帯の貧困率の国際比較（子供がいる世帯（大人が1人））	139

第7分野 生涯を通じた健康支援

7-1図 子宮頸がん検診及び乳がん検診受診率の推移	140
7-2図 年齢階級別人工妊娠中絶件数及び実施率の推移	141
7-3図 25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	142

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進	
8－1図 地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移	143
8－2図 消防本部数及び消防吏員に占める女性の割合の推移	144
8－3図 消防団数及び消防団員に占める女性の割合の推移	144
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	
9－1図 保育の申込者数及び待機児童数の状況	145
9－2図 放課後児童クラブの登録児童数の状況	146
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進	
10－1図 本務教員総数に占める女性の割合（教育段階別、令和6（2024）年度）	147
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	
11－1表 GDI（ジェンダー開発指数）の国際比較	148
11－2表 GGI（ジェンダー・ギャップ指数）及びGII（ジェンダー不平等指数）の国際比較	149
11－3図 各分野におけるGGI（ジェンダー・ギャップ指数）（令和6（2024）年）	150

本白書で引用している統計及び調査結果については、
原則として令和7（2025）年3月31日公表までのデータに基づいています。

「1 令和6年度男女共同参画社会の形成の状況」の本文及び図表中の数値は、表章単位未満で四捨五入している。
なお、増減数や構成比などについては、単位未満を含んだ数値を用いて算出している場合がある。

1 令和6年度 男女共同参画社会の形成の状況

男女共同参画は、全ての人が生きがいを感じられる、多様性が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会の持続的な発展において不可欠な要素である。

急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、地域の活力の維持・向上のためにも、女性や若者の活躍がますます重要になっている。

令和6（2024）年時点では、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍以上となっており、妻がフルタイムの共働き世帯数も増加傾向にある（特－Ⅰ図、特－Ⅱ図）。近年は、未婚女性の理想も、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、「両立コース」が「再就職コース」を上回る（特－Ⅲ図）など、我が国において、男女を取り巻く環境や若い世代の理想とする生き方は変わっている¹。また、女性の正規雇用比率は、20代から40代を中心に上昇している²。

一方、令和6（2024）年の世論調査³において、社会全体として男女の地位が「平等になっている」と答えた人の割合は、女性で12%、男性で22%にすぎず、女性の参画が進んでいる分野がある一方で、進歩が遅れている分野もある（特－Ⅳ図）。また、男女共同参画に関する取組の進歩状況には、地域間で差異がみられる。都市においては、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」が浸透しつつある一方、地方では、「男性は仕事」、「女性は家庭」の「昭和モデル」がいまだに残っているとの指摘もある。

近年は、若い女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっている。女性や若者の都市への転出によって、地方の活力が低下すると同時に、地域によって男女別人口の不均衡が発生することから、未婚化や少子化の要因の一つとなり、将来的には、都市を含む日本全体の活力の低下につながることも懸念されている。

我が国の将来を見据えると、地方がその活力を高めていくためにも、男女共同参画を推進し、固定的な性別役割分担意識から解放され、都市に住む人も地方に住む人も、全ての人が希望に応じて、その個性と能力を十分に發揮することができる地域へと変革するための取組を推進することが、非常に重要である。

地域ごとに女性を取り巻く状況は異なっており（特－Ⅴ図）、地域の実情を把握し、それに応じた形で全国各地における男女共同参画に関する取組を進めていく必要がある。

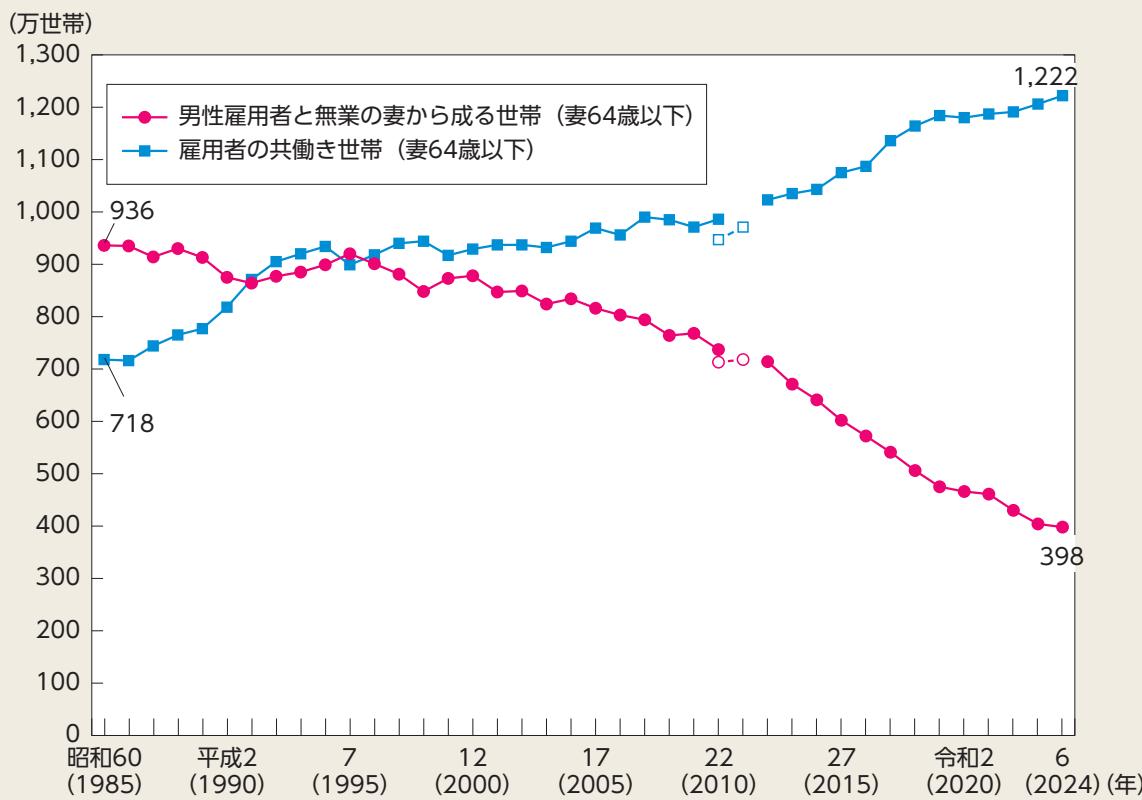
第1節、第2節では、地域における女性や若者を取り巻く状況について、政府統計などの各種データ及び内閣府で実施した意識調査結果等を中心に整理した上で、固定的な性別役割分担意識等に基づく地域における構造的な問題に起因する課題を明らかにし、第3節では、男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくりについて考察する。

¹若い世代における意識の変化については、「令和5年版男女共同参画白書 特集－新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために～職業観・家庭観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～」で分析している。

²「令和6年版男女共同参画白書」特－3図を参照。

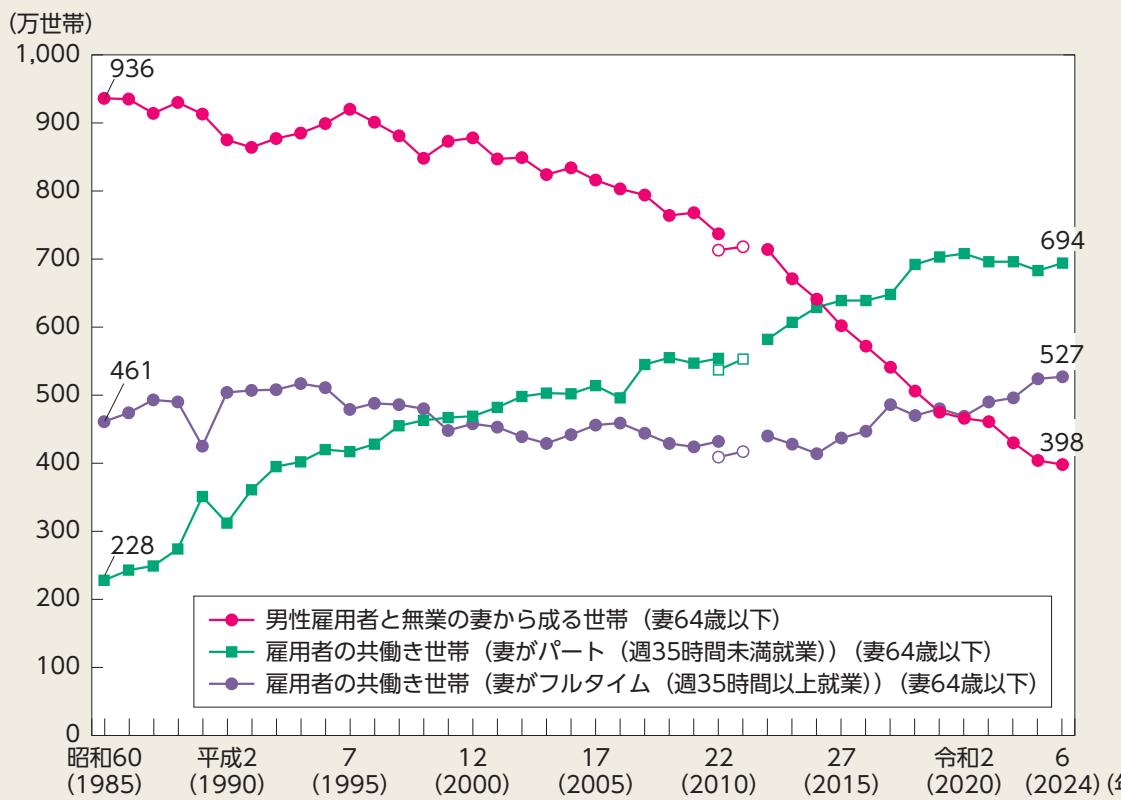
³内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6（2024）年9月調査）

特- I 図 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



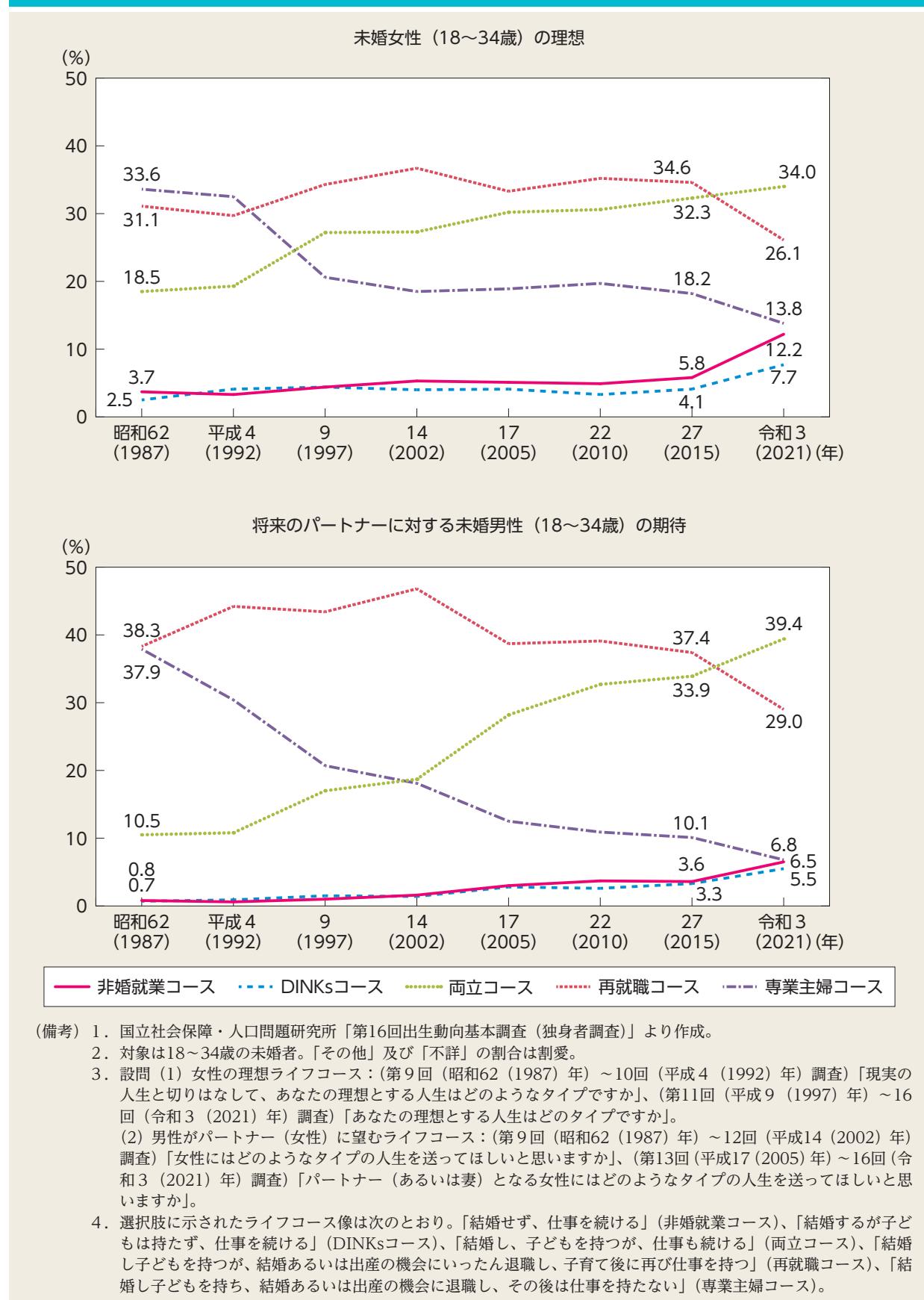
- (備考) 1. 昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下）」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む。）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22（2010）年及び23（2011）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。
5. 平成23（2011）年、25（2013）年から28（2016）年、30（2018）年から令和3（2021）年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

特-Ⅱ図 妻の就業時間別共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

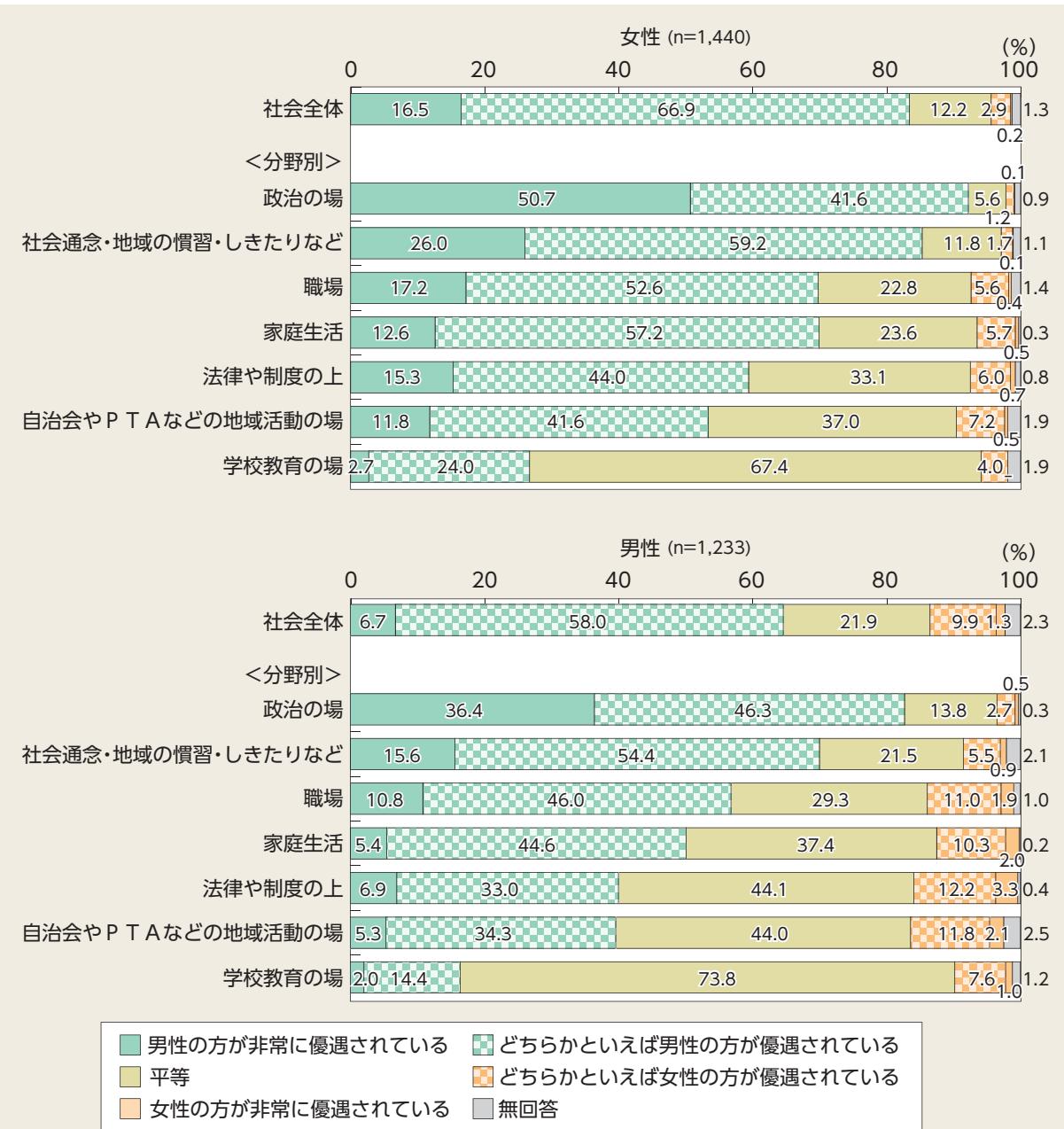


- (備考) 1. 昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下）」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む。）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22（2010）年及び23（2011）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。
5. 平成23（2011）年、25（2013）年から28（2016）年、30（2018）年から令和3（2021）年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

特-III図 ライフコースの希望の推移

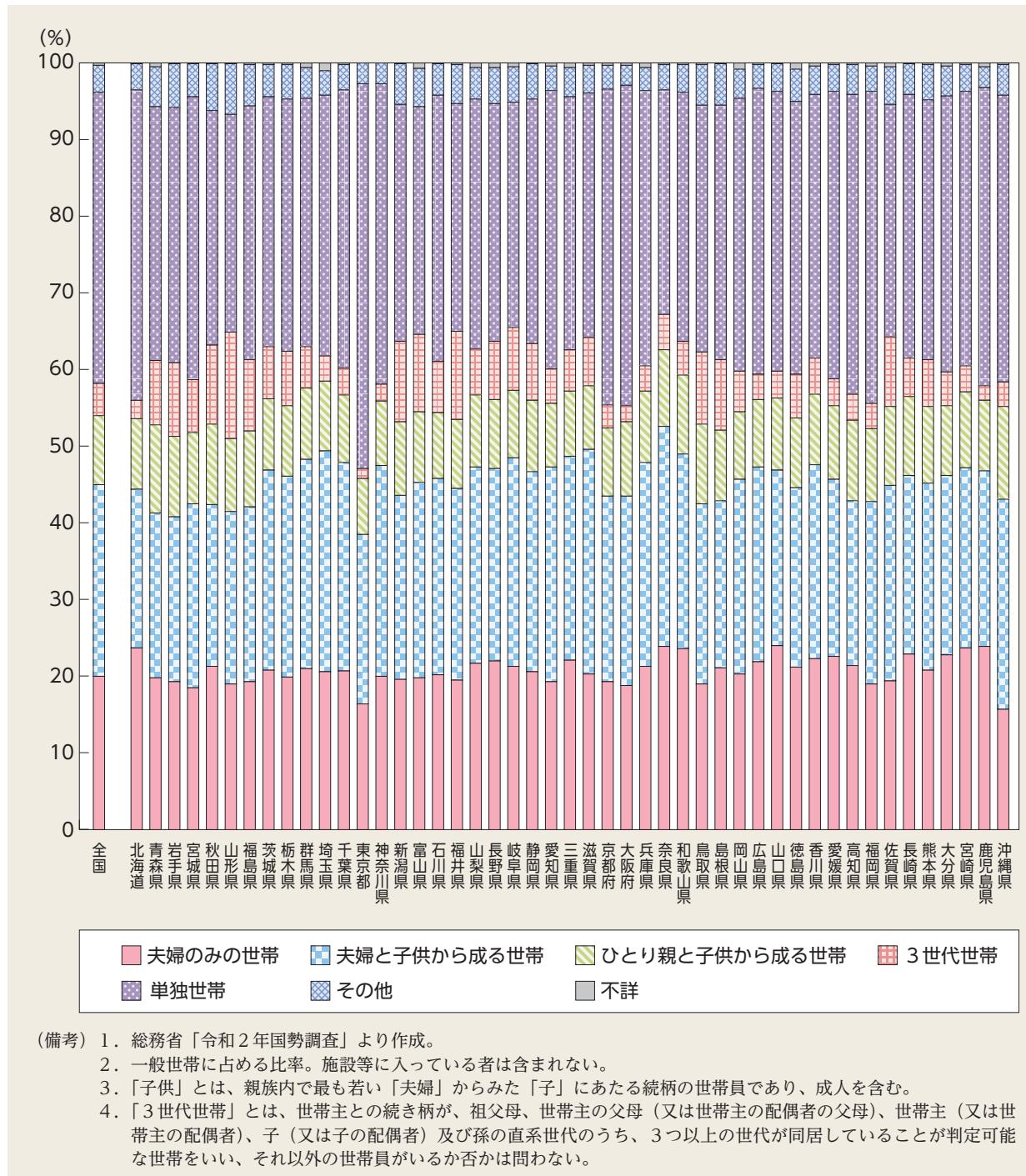


特-IV図 男女の地位の平等感（男女、分野別・令和6（2024）年）



- (備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6（2024）年9月調査）より作成。
 2. 「あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。(○は1つ)」、「あなたは、次の(1)から(7)の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。(○はそれぞれ1つ)」と質問している。
 (1) 家庭生活、(2) 職場、(3) 学校教育の場、(4) 政治の場、(5) 法律や制度の上、(6) 社会通念・地域の慣習・しきたりなど、(7) 自治会やPTAなどの地域活動の場。

特－V図 都道府県別世帯の家族類型（令和2（2020）年）



(備考) 1. 総務省「令和2年国勢調査」より作成。
 2. 一般世帯に占める比率。施設等に入っている者は含まれない。
 3. 「子供」とは、親族内で最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。
 4. 「3世代世帯」とは、世帯主との続柄が、祖父母、世帯主の父母（又は世帯主の配偶者の父母）、世帯主（又は世帯主の配偶者）、子（又は子の配偶者）及び孫の直系世代のうち、3つ以上の世代が同居していることが判定可能な世帯をいい、それ以外の世帯員がいるか否かは問わない。

特集のポイント

第1節 人の流れと地域における現状と課題

- 東京都と埼玉県を除く全ての道府県で人口が減少。全都道府県で死亡者数が出生児数を上回る一方、都市では社会増加（転入・入国超過）、地方では社会減少（転出・出国超過）。
- 都道府県間の人口移動は10代後半から20代が中心となっている。また、東京圏のみ男女ともに転入超過が続いている。なお、女性は男性に比べて東京圏に留まる傾向がある。
- 教育環境、就業・雇用環境、生活環境は地域により異なっている。
- 各分野における女性参画の状況も、地域によって差がある。あらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、様々な視点が確保されることは、豊かで活力ある持続可能な社会の形成及びあらゆる人が暮らしがやすい社会の実現につながる。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識

- 出身地域を離れた理由は、希望する進学先や就職先の少なさ。加えて女性は、「地元から離れたかったから」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」等も理由に挙げる。
- 「夫は仕事、妻は家庭」という考え方に対する反対する人の割合は上昇しているが、若い女性の25%が「家事・育児・介護は女性の仕事」等の固定的な性別役割分担意識等があると感じている。都市よりも地方の方があると感じている割合が高く、男女の意識差も大きい。
- 東京圏以外から東京圏に転出した女性は、出身地域において固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が特に高く、地方から都市への転出につながり、また、地元に戻ることへの心理的障壁となっている可能性がある。
- 現住地域に満足している割合は、東京圏居住者で高く、特に仕事の選択肢の豊富さや収入面、生活の利便性の面で高い。女性は、多様な生き方・価値観の尊重、性別・年齢にかかわらず活躍できる環境の面でも、満足している割合が高い。また、仕事面では、仕事内容や昇進などに男女の差異が少ないことにも満足している割合が高い。
- 出身地域への愛着は女性の方が高く、出身地域に戻りたいと考えている女性も一定数存在する。親や兄弟姉妹の居住地と近いこと、ゆとりのある暮らしができそうであること、自然環境の豊かさなどがその理由。他方で、収入や仕事、利便性、仕事と子育ての両立などが不安要素となっている。

第3節 魅力ある地域づくりに向けて

- 全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現を目指し、全国津々浦々で地域における男女共同参画社会を実現することが重要。
- 地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることが、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながる。
- 多様な生き方・価値観が尊重され、全ての人が性別にかかわらず、個性と能力を十分に發揮できる環境の整備や魅力的な地域づくりの取組の推進が重要であり、そのような地域が、女性や若者にも選ばれる地域となるだろう。
- そのために優先すべき課題は次のとおり。
 1. 固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消
 2. 女性が活躍できる職場への改革と全ての人にとって働きやすい環境づくり
 3. あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
 4. 地域で学ぶ選択肢の増加

※ 本特集では、国内の地域及び3大都市圏について、以下の区分により記述している。

<地域ブロック>

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

南関東（東京圏）：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県

沖縄：沖縄県

なお、第2節では、九州と沖縄をまとめて「九州・沖縄」としている。

<3大都市圏>

3大都市圏とは、東京圏、名古屋圏、大阪圏をいい、各大都市圏に含まれる地域は次のとおり。

東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県

名古屋圏：愛知県、岐阜県、三重県

大阪圏：大阪府、兵庫県、京都府、奈良県

※ 本特集に掲載している地図は、我が国の領土を網羅的に記したものではない。

第1節

人の流れと地域における現状と課題

本節では、政府統計等を用いて、地域における人口構造及び人口移動の状況を、男女、年代、地域別に整理した上で、地域によって異なる教育環境、就業・雇用環境及び生活環境等について概観する。

1. 人口構造と人口移動の状況

日本の人口は、減少局面を迎えており、平成20（2008）年に1億2,808万4千人でピークを迎えた総人口は、令和6（2024）年時点では1億2,380万2千人まで減少しており、令和32（2050）年には、1億468万6千人まで減少すると予測されている。

生産年齢人口（15～64歳の人口）については、平成7（1995）年の8,726万人をピークに減少が始まっており、令和6（2024）年時点では7,372万8千人となっている。令和32（2050）年には、5,540万2千人まで減

少すると予測されている⁴。

本項では、各地域の人口構造、人口移動等の状況について確認していく。

（1）人口減少と都市への集中

（人口増減の状況）

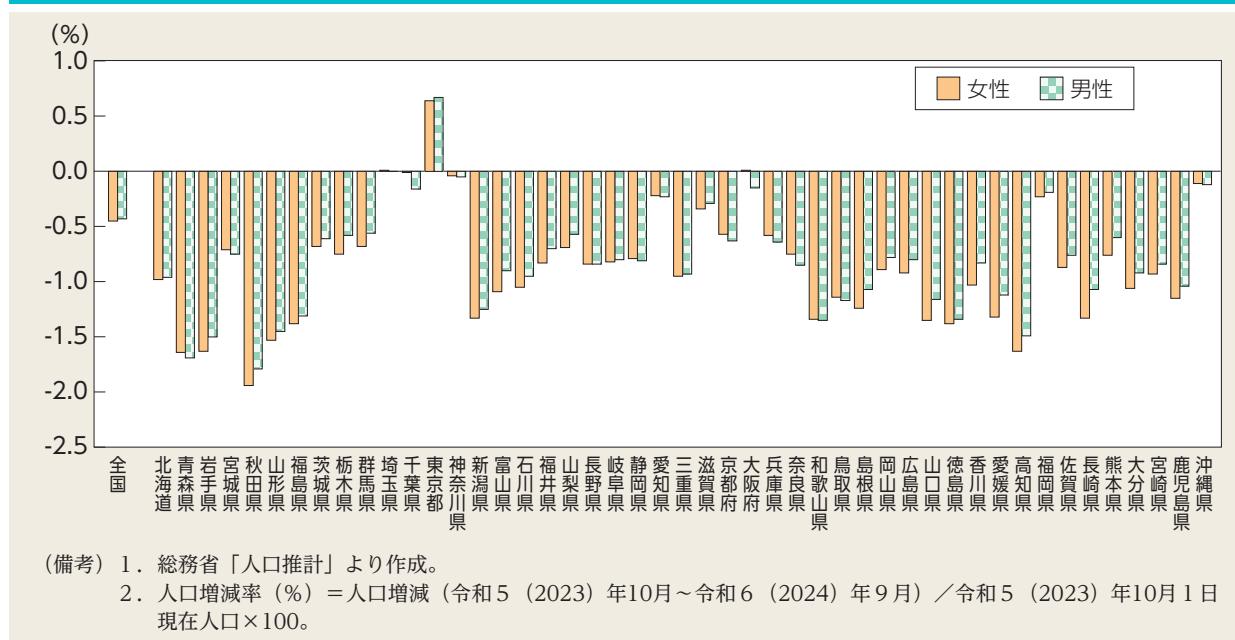
令和5（2023）年10月から令和6（2024）年9月の人口増減の状況を、都道府県別にみると、男女ともに人口が増加したのは東京都のみとなっている。また、埼玉県と大阪府では女性のみがわずかに増加している。

人口が減少している道府県についてみると、男女ともに、秋田県、青森県、岩手県、高知県などで減少率が高くなっている。少子高齢化の影響も大きいとみられる。

男性と比べ、女性の方が人口減少率が高い県は、長崎県、香川県、愛媛県、山口県、富山県などとなっている。

一方、大阪府、千葉県、奈良県などでは、男性の方が人口減少率が高くなっている（特-1図）。

特-1図 人口増減率（男女、都道府県別・令和6（2024）年）



⁴ 総務省「人口推計」（各年10月1日現在の人口）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）出生中位（死亡中位）推計」。

令和5（2023）年10月から令和6（2024）年9月の自然増減（出生児数－死亡者数）の状況を都道府県別にみると、全ての都道府県で、死亡者数が出生児数を上回る自然減少となっている。なお、男女ともに秋田県で自然減少率が最も高くなっている。

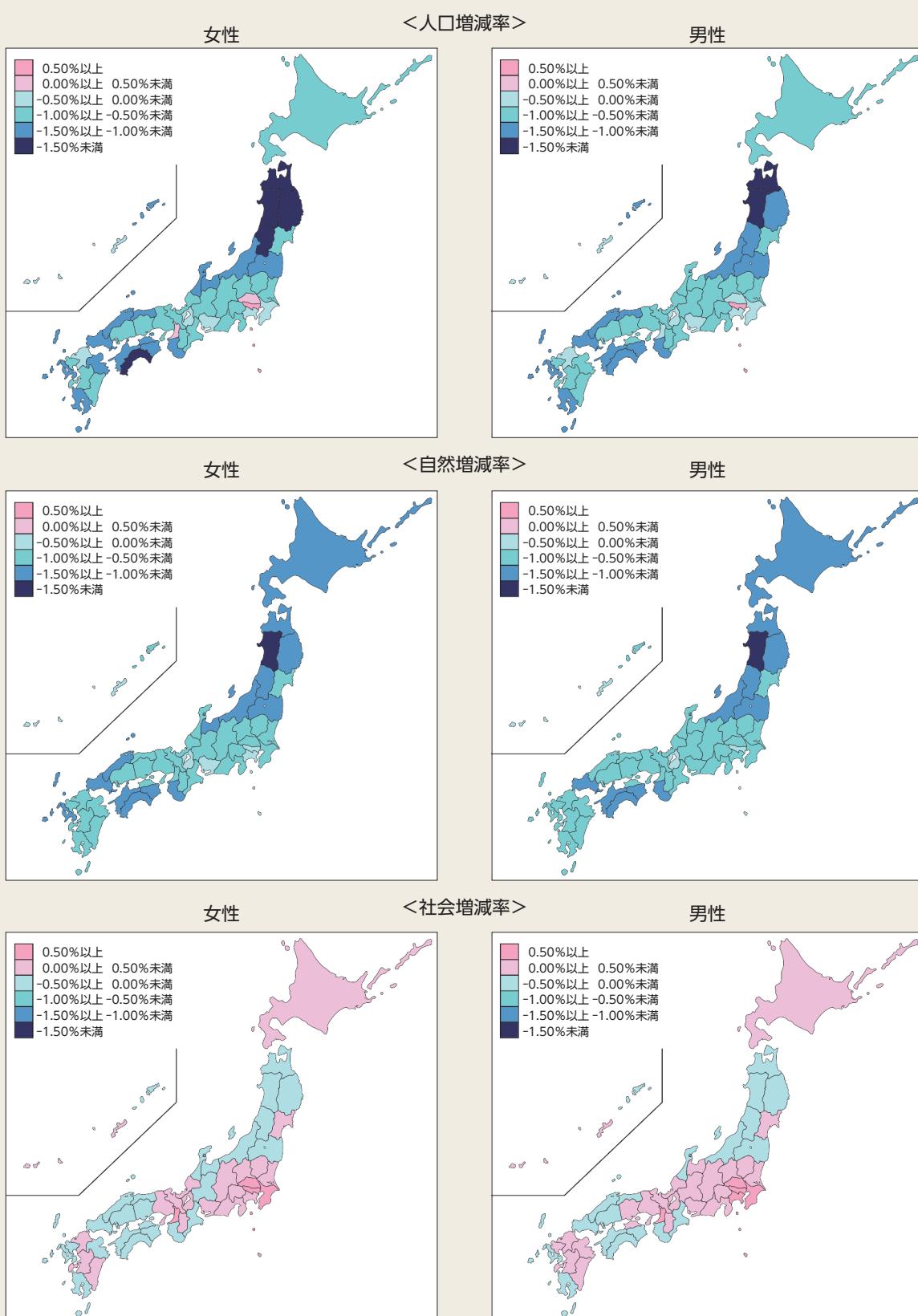
同期間の社会増減（転入者数及び入国者数－転出者数及び出国者数⁵）の状況をみると、都市を中心に、女性は23都道府県、男

性は29都道府県で社会増加（転入・入国超過）、それ以外の県では、社会減少（転出・出国超過）となっている。

特に女性は、都市では社会増加、地方では社会減少という傾向が顕著に現れており、地方においては、自然減少に加え、社会減少によって、人口の減少が更に深刻化している（特-2図）。

⁵ 本節では、都道府県の区域内に、他の都道府県から住所を移した者の数を「転入者数」、都道府県の境界を越えて他の都道府県へ住所を移した者の数を「転出者数」としている。

特-2図 人口増減率・自然増減率・社会増減率（男女、都道府県別・令和6（2024）年）



（備考）1. 総務省「人口推計」より作成。

2. 人口増減率（%）＝人口増減（令和5（2023）年10月～令和6（2024）年9月）／令和5（2023）年10月1日現在人口×100。

自然増減＝出生児数－死亡者数、社会増減＝（都道府県間転入者数－都道府県間転出者数）＋（都道府県別入国者数－都道府県別出国者数）

3. 割合は小数点以下第3位を四捨五入したもの。

(将来の人口)

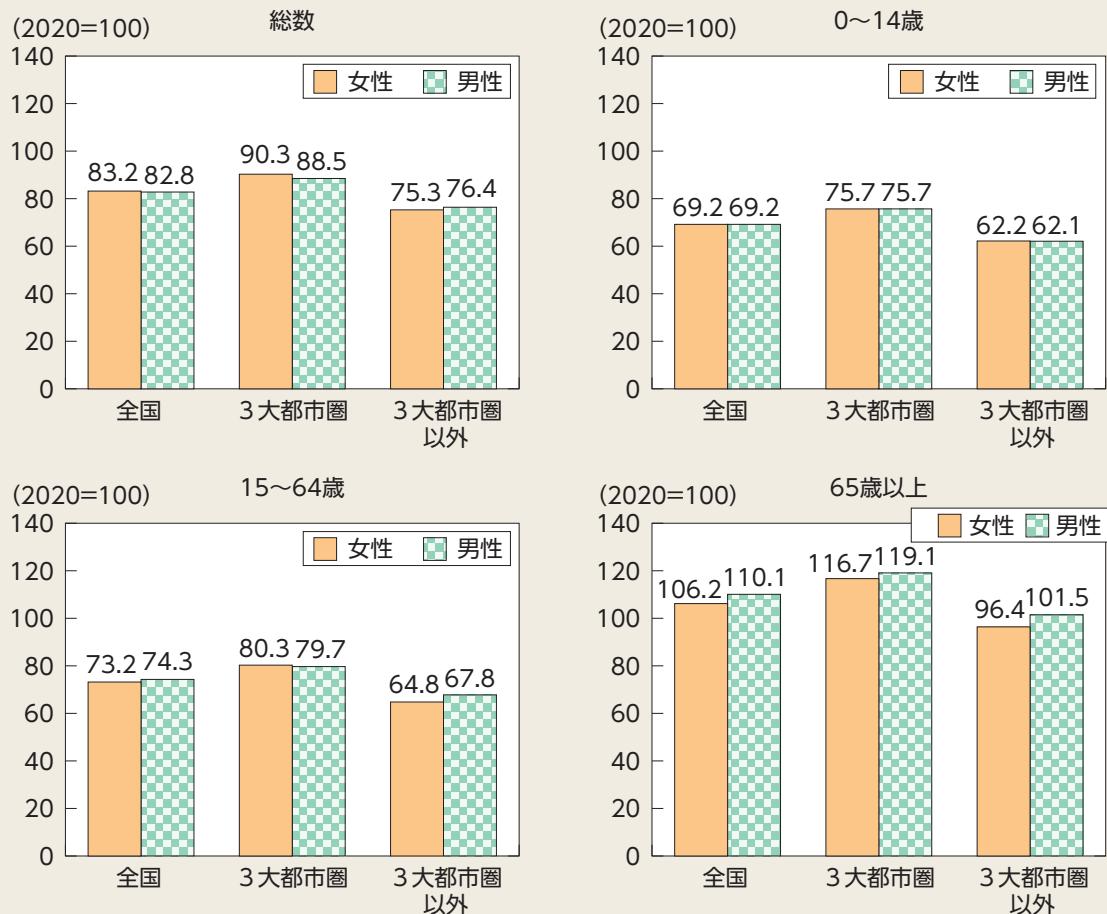
将来の人口についてみると、令和2(2020)年を100とした令和32(2050)年の3大都市圏の人口の指数は、男女ともに90程度、3大都市圏以外の人口は、男女ともに75程度にまで減少すると推計されている。

年齢3区分別にみると、0~14歳人口は、男女ともに3大都市圏では76程度、3大都

市圏以外では62程度、15~64歳人口は、3大都市圏では、男女ともに80程度、3大都市圏以外では、女性は64.8、男性は67.8にまで減少すると推計されている。65歳以上人口は、3大都市圏では、女性は116.7、男性は119.1と増加が予測されている一方、3大都市圏以外では女性96.4、男性101.5になると推計されている(特-3図)。

特-3図 将来推計人口(男女、年齢3区分別)(3大都市圏・3大都市圏以外)

<令和2(2020)年と比較した令和32(2050)年の人口>



- (備考) 1. 令和2(2020)年は、総務省「令和2年国勢調査」(不詳補完結果による)、令和32(2050)年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」より作成。
 2. 「3大都市圏」は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、岐阜県、三重県、大阪府、兵庫県、京都府、奈良県の計。「3大都市圏以外」はその他の道県の計。

我が国の少子高齢化は、深刻なスピードで進展しており、特に地方でその影響は大きい。

他方、後述するように、都道府県間の人口移動は10代後半から20代が中心となっている。

社会減少となっている地域では、若い世代の人々の転出により出生数が減少することで、自然減少が更に加速し、地域によって人口減少の速度に差異が生じるものと推測される。

地方の人口減少を緩和し、地方の活力を維持するために、女性や若者が都市へ転出する理由や背景を明らかにする必要がある。

(2) 人口移動の状況

(転入・転出) 超過の状況

令和6（2024）年の都道府県の転入超過数（マイナスは転出超過数）を男女別にみると、女性は、東京都で4.2万人と最も多く、

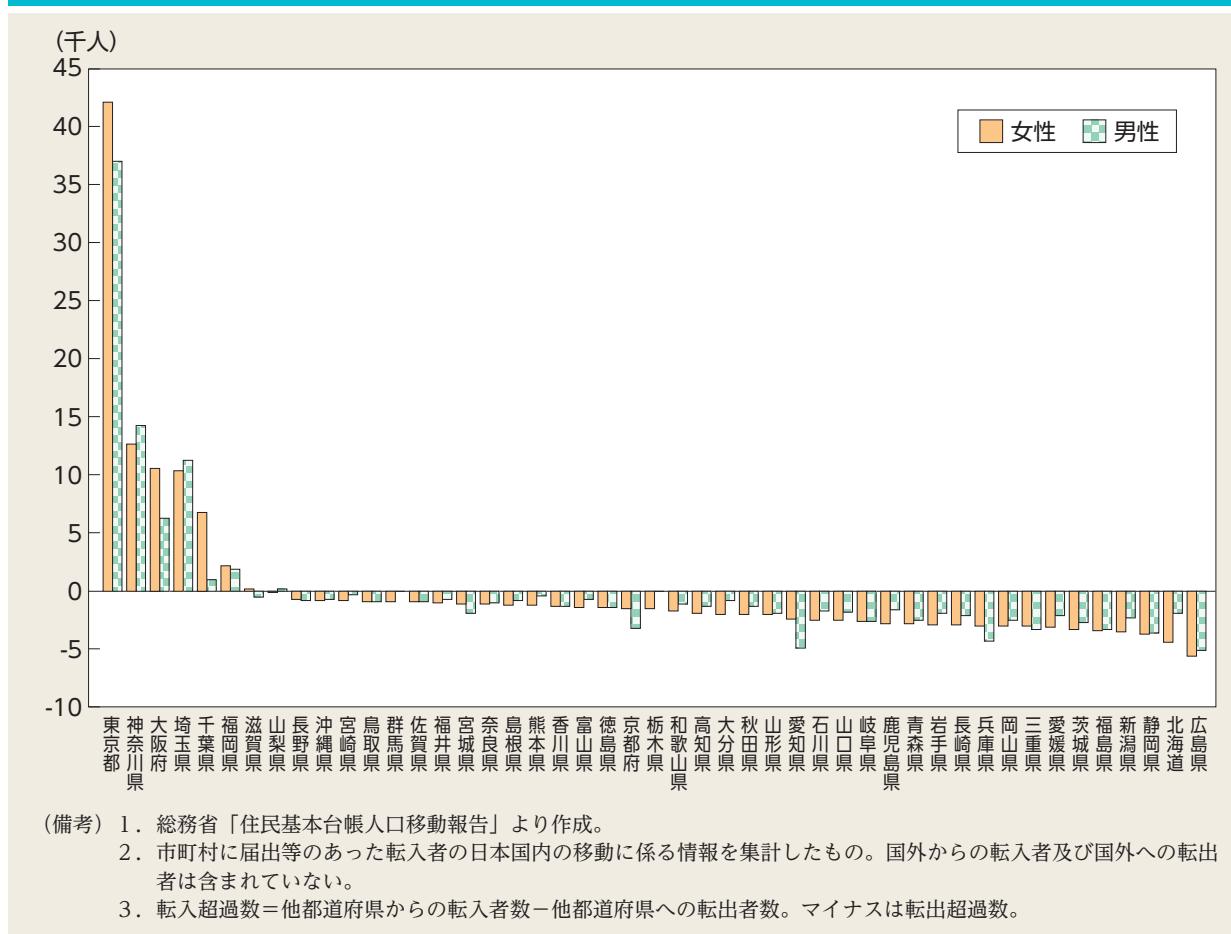
次いで、神奈川県、大阪府、埼玉県、千葉県、福岡県、滋賀県の順となっており、これらの7都府県のみが転入超過、他の40道府県は転出超過となっている。

男性の転入超過数は、東京都で3.7万人と最も多く、次いで、神奈川県、埼玉県、大阪府、福岡県、千葉県、山梨県、栃木県の順となっており、これらの8都府県のみが転入超過、他の39道府県は転出超過となっている。

転入超過数の男女差（女性-男性）をみると、千葉県、東京都、大阪府などでは女性の方が転入超過数が多く、神奈川県及び埼玉県では男性の方が多くなっている。一方、北海道や栃木県などでは女性の方が転出超過数が多く、愛知県や京都府では男性の方が多くなっている。

これらのことから、東京圏などの都市に人口が移動しており、女性の方が、よりその傾向が強いことがわかる（特-4図）。

特-4図 転入超過数（男女、都道府県別・令和6（2024）年）



(人口移動のタイミング)

都道府県間移動率（都道府県を越えて移動した者の都道府県別人口に占める割合）をみると、男女とも22歳をピークに、18歳から20代で高くなっています。その後、年齢が上がるにつれて、徐々に低下しています。大学等への進学、就職、結婚や子育てを機に転居をしている者が多いものとみられる（特-25図）。

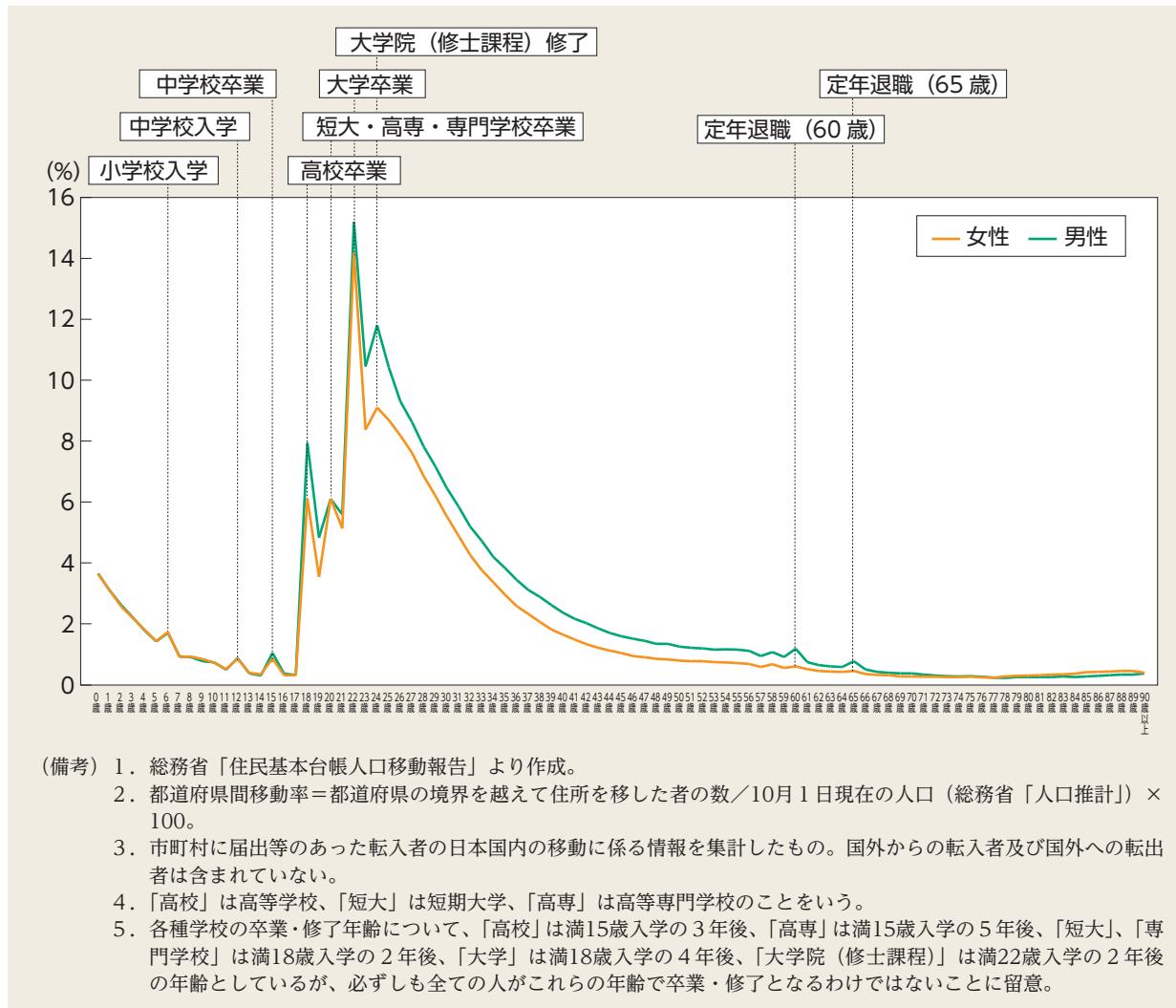
最も移動率が高い22歳については、女性は14.20%、男性は15.22%となっています。

次に移動率が高い24歳については、女性

に比べ、男性の方が2.70%ポイント高くなっています。24歳の移動率の高さについては様々な理由が想定されるが、男女差については、一因として、男性の方が大学院（修士課程）修了後の就職による転居が多くなっている⁶ことが考えられる。

23歳以降の移動率については、おおむね女性よりも男性の方が高くなっています。男性は、就職後も転勤や転職等で移動しているとみられるのに対し、女性は、男性に比べるとその後はあまり移動しない傾向がある（特-5図）。

特-5図 都道府県間移動率（男女、年齢各歳別・令和6（2024）年）



⁶ 24歳人口に占める当該年齢での修士課程修了者の割合は、女性1.6%、男性3.9%となっている（文部科学省「学校基本統計（令和6年度）」及び総務省「人口推計」（令和6（2024）年10月1日現在）から、内閣府男女共同参画局にて算出。算出方法は、令和5（2023）年度間に修士課程を修了した者うち24歳の者（年齢は令和6（2024）年5月1日時点）／令和6（2024）年10月1日時点の24歳人口×100。）。

(転入・転出)超過数の推移)

日本人の3大都市圏への転入超過数（マイナスは転出超過数）の推移をみると、東京圏では1990年代後半から男女ともに転入超過が続いている。名古屋圏では、近年は、男女ともに転出超過が続いている。大阪圏では、男性は転出超過が続いているが、近年、女性は転入超過へ転じている。

また、東京圏は、平成21（2009）年以降、女性の転入超過数が男性の転入超過数を上回って推移している。

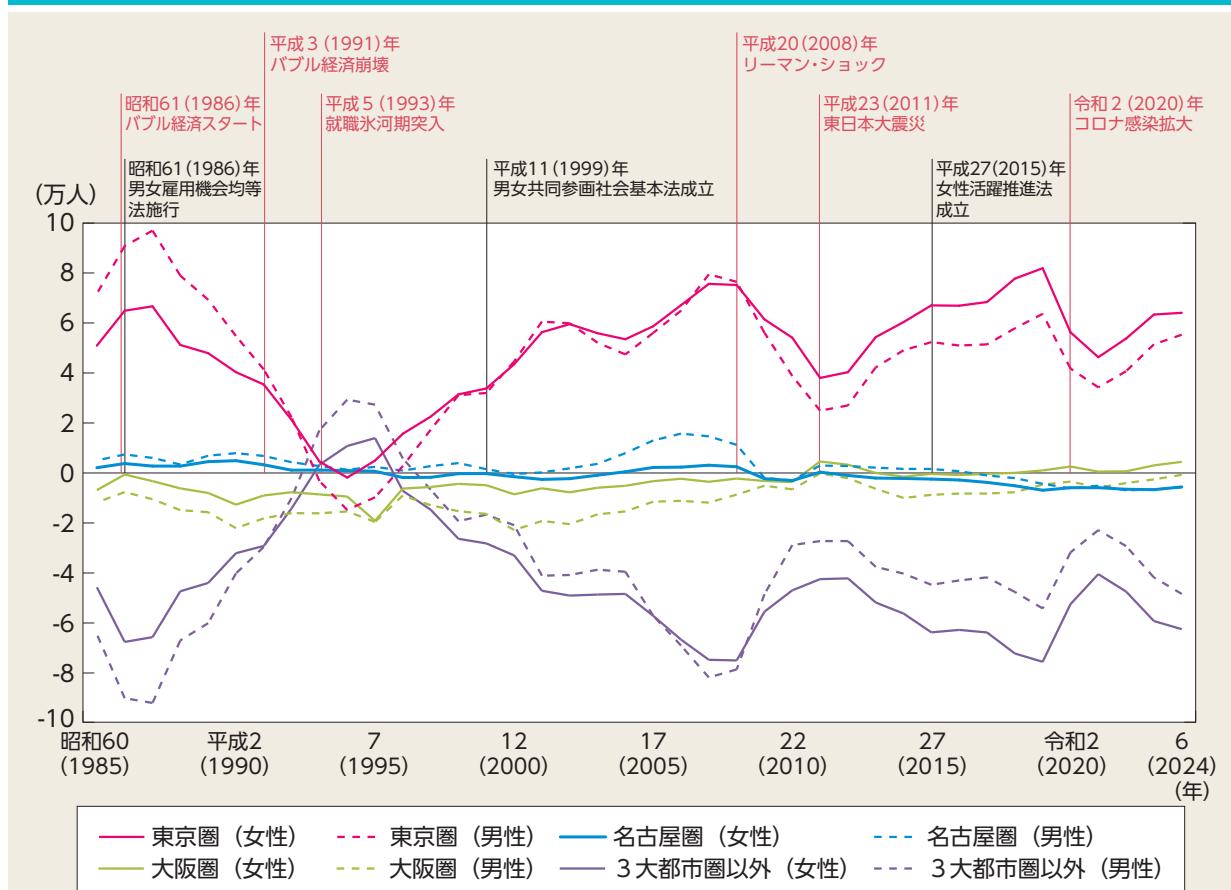
なお、東京圏の転入超過数については、男女ともに、平成20（2008）年のリーマン・ショック以降及び令和2（2020）年の新型

コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）感染拡大以降は、一時的に減少傾向にあったが、それぞれ平成24（2012）年及び令和4（2022）年以降は、再び増加に転じている。

東京圏及び3大都市圏以外の転入超過数の推移をみると、男女ともに、転入超過数ゼロを境として対称的な形となっており、極めて強い負の相関（女性-0.99、男性-0.98）がみられる。

名古屋圏及び大阪圏の転入超過数の増減にかかわらず、東京圏の転入超過数が増減すると、3大都市圏以外の転入超過数は反対の動きをとっている（特-6図）。

特-6図 日本人移動者の転入超過数の推移（男女、圏域別）



- (備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。日本人移動者の値。
 2. 市町村に届出等のあった転入者の日本国内の移動に係る情報を集計したもの。国外からの転入者及び国外への転出者は含まれていない。
 3. 転入超過数=転入者数-転出者数。マイナスは転出超過数。
 4. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。名古屋圏は、愛知県、岐阜県、三重県。大阪圏は大阪府、兵庫県、京都府、奈良県。3大都市圏以外は、その他の道県。
 5. 法律の正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）」、「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」、「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年法律第64号）」。

(若い世代の転出入の状況)

前述のとおり、都道府県間の移動率は、男女ともに、22歳をピークに18歳から20代にかけて高くなっている（特-5図再掲）。

また、東京圏は転入超過が続いている（特-6図再掲）が、転入超過数を年代別にみると、10代後半から20代の若者が大宗を占めている⁷。

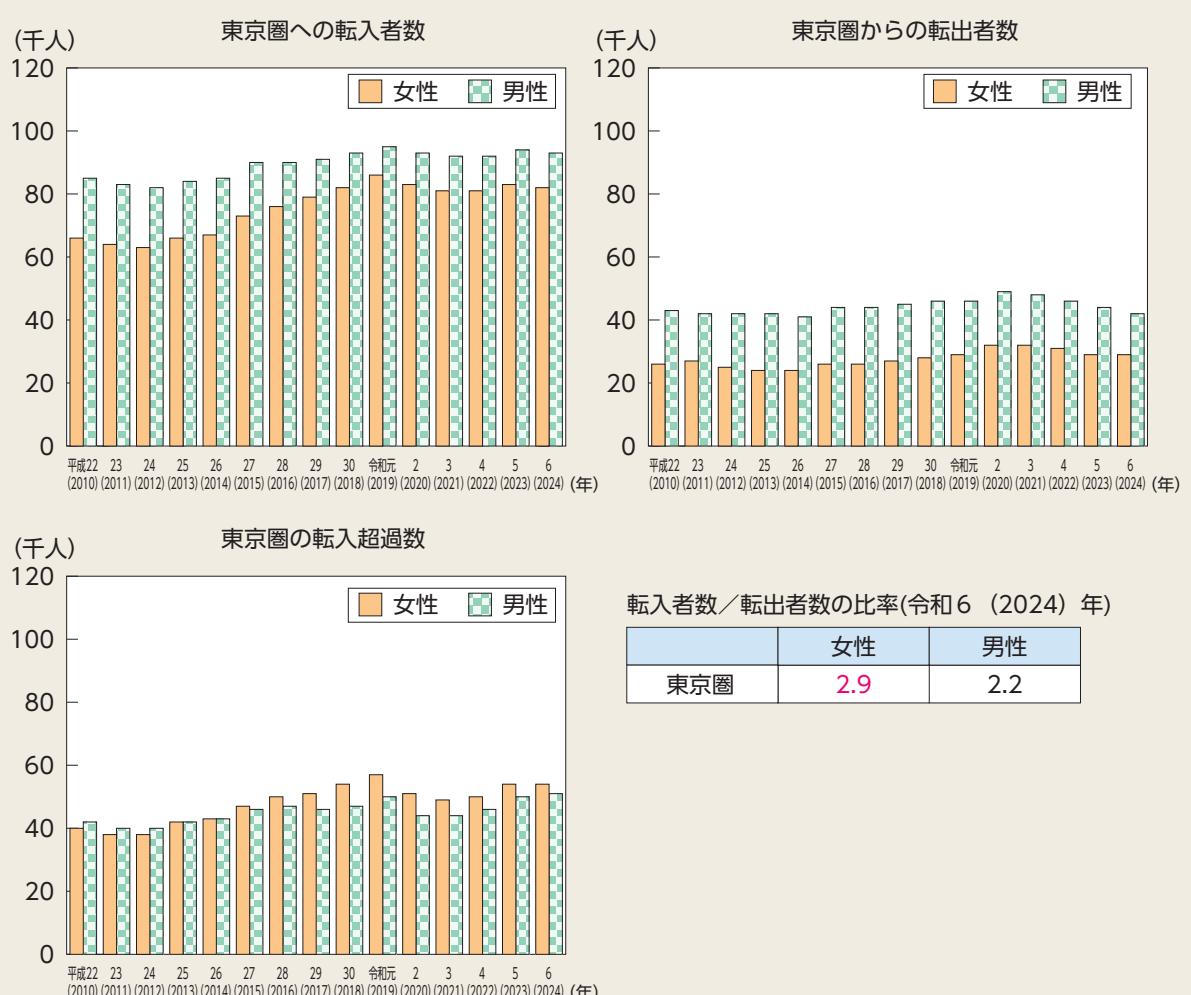
15～24歳の東京圏の転入者数及び転出者数の状況をみると、男女ともに転入者数に比べて、転出者数が少ないため、転入超過となっている。

転入者数及び転出者数について、男女別にみると、女性に比べて男性の方が東京圏への転入者数は多いものの、東京圏からの転出者数も男性の方が多いため、転入者数から転出者数を引いた転入超過数は、女性の方が多くなっている。

また、東京圏への転入者数を、東京圏からの転出者数で割った比率をみると、女性は2.9倍、男性は2.2倍と女性の方が高くなっている。

若者の東京圏への転入は男性の方がやや多いものの、女性の方が東京圏に留まる傾向が強いと考えられる（特-7図）。

特-7図 日本人移動者の東京圏の転出入者数の推移（男女別・15～24歳）



- (備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。日本人移動者の値。
 2. 市町村に届出等のあった転入者の日本国内の移動に係る情報を集計したもの。国外からの転入者及び国外への転出者は含まれていない。
 3. 転入超過数=転入者数-転出者数。
 4. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

⁷ 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

(転入・転出)超過と雇用環境の関係)

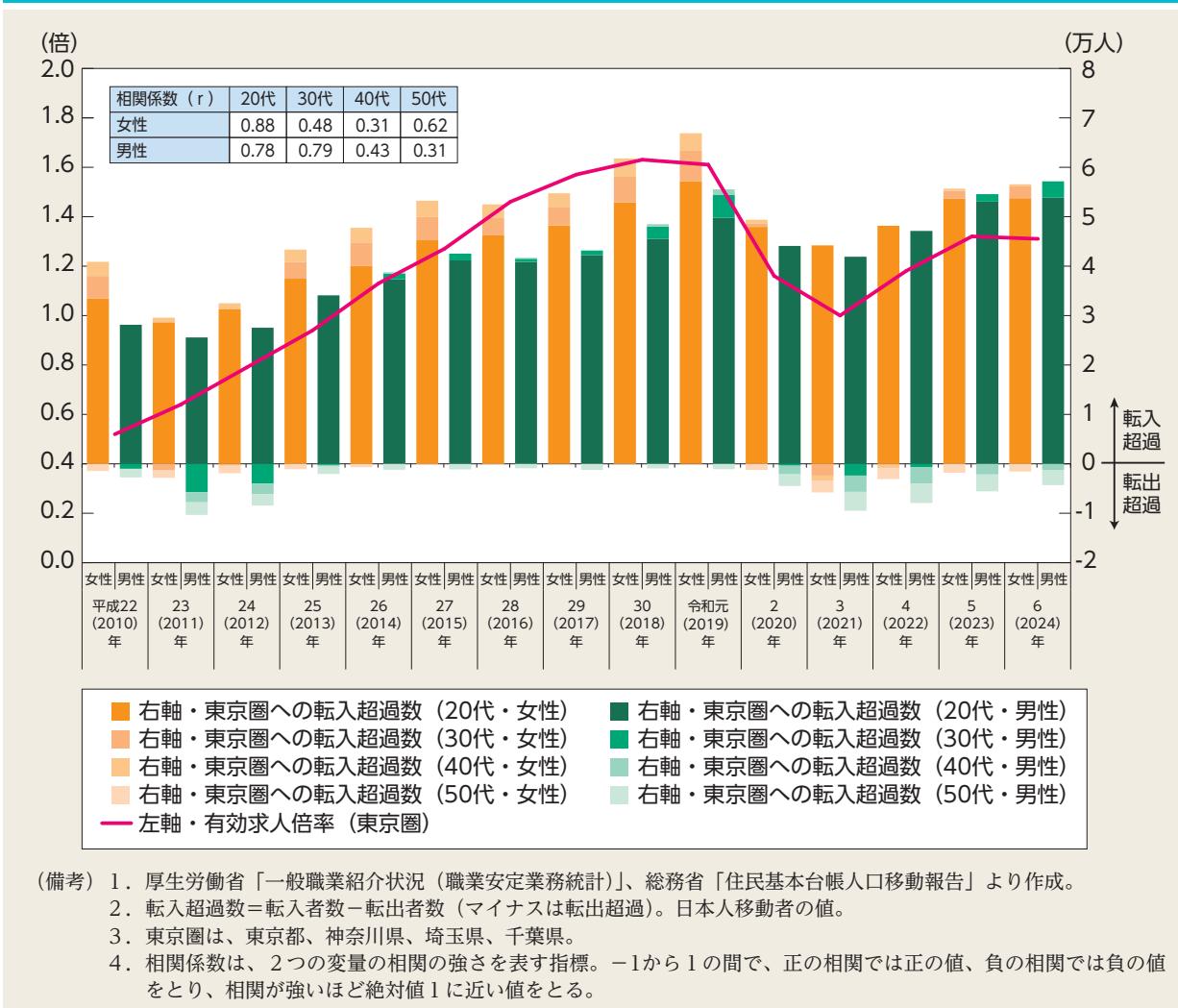
東京圏の転入超過数を男女別にみると、20代女性は、令和6（2024）年を除き、20代男性を上回って推移している。

東京圏の有効求人倍率と、東京圏の転入超過数の推移の関係をみると、男女ともに正の相関がある。20代女性で最も強い相関（ $r=0.88$ ）がみられ、次いで、30代男性（ $r=0.79$ ）、20代男性（ $r=0.78$ ）でも強い相関がみられる。

若い世代の東京圏への移動には、雇用環境が関係しており、特に20代女性はその関係が強いことが推測される。

一方、女性は30代及び40代では男性に比べて相関係数が低くなっている、結婚や子育てなど、雇用環境以外の要因と移動の関係が強くなっている可能性が示唆されている（特-8図、特-25図）。

特-8図 東京圏の転入超過数と有効求人倍率の推移（男女、年代別・20～50代）



- (備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」、総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。
 2. 転入超過数＝転入者数－転出者数（マイナスは転出超過）。日本人移動者の値。
 3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
 4. 相関係数は、2つの変量の相関の強さを表す指標。-1から1の間で、正の相関では正の値、負の相関では負の値をとり、相関が強いほど絶対値1に近い値をとる。

(3) 地域別にみた人口構造

(男女別人口の不均衡)

我が国における出生時の人口性比（女性100人に対する男性の数）は105程度⁸となっている。15～19歳の人口性比を都道府県別にみても、最も人口性比が低い福岡県が103.0であるのに対し、最も高い島根県でも112.3であり⁹、人口の男女比に大きな偏りはみられない。

一方、20～34歳の人口性比を都道府県別にみると、最も低い鹿児島県が94.0であるのに対し、最も高い茨城県は116.1となっており、都道府県間で大きな差がある。

近畿、九州などの西日本及び東京都、北海道、宮城県などで人口性比が低い傾向となっている。

これらの状況から、進学・就職等を機に若者が地方から都市に転出する一方、その後の都市から地方への移動状況に男女で違いがあること等から、地域の男女別人口に不均衡が発生している可能性が考えられる。

全国の未婚者の人口性比について5歳階級

別にみると、20～24歳では107.9、25～29歳では122.7、30～34歳では140.5となっており、年代が上がるにつれて、同じ年齢階級の男女の未婚者数に差が生じていることが確認できる。

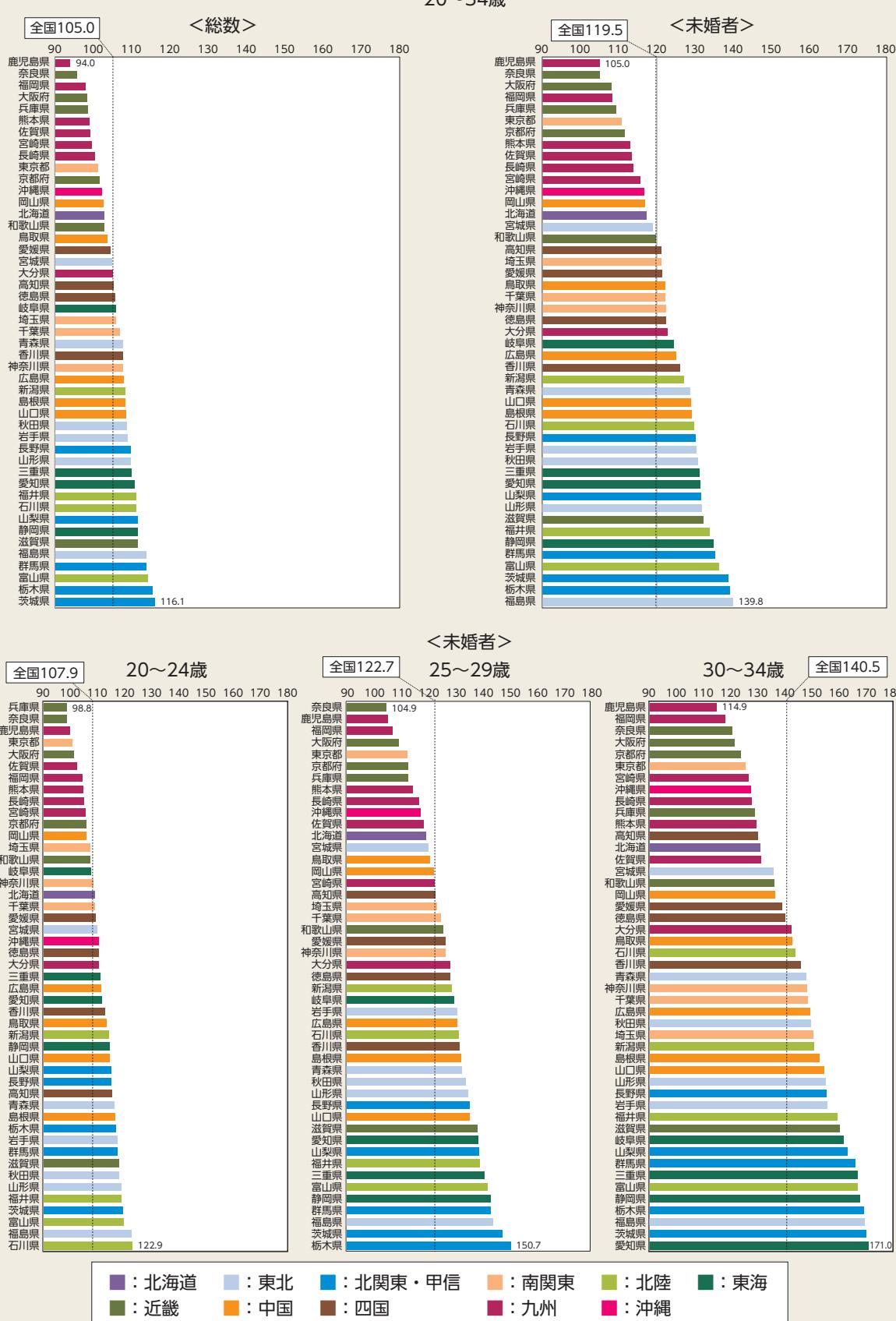
20～34歳の未婚者の人口性比を都道府県別にみると、最も低い鹿児島県が105.0であるのに対し、最も高い福島県は139.8となっており、34.8ポイントの差が生じている。20～34歳全体の人口性比に比べて、未婚者では、更に都道府県間の差が大きくなっている。

未婚者の人口性比について年齢5歳階級別にみると、20～24歳では、最も人口性比が低い兵庫県（98.8）と最も高い石川県（122.9）の差が24.1ポイントであるのに対し、25～29歳では、最も低い奈良県（104.9）と最も高い栃木県（150.7）の差が45.8ポイント、30～34歳では、最も低い鹿児島県（114.9）と最も高い愛知県（171.0）の差が56.1ポイントとなっており、年代が上がるにつれて、都道府県間の差が拡大している（特-9図）。

⁸ 厚生労働省「人口動態統計」

⁹ 総務省「令和2年国勢調査」（不詳補完結果による）

特-9図 人口性比（都道府県別・令和2（2020）年）



(備考) 1. 総務省「令和2年国勢調査」(不詳補完結果による)より作成。

2. 女性100人に対する男性の数。

2. 地域における現状と課題

前述のとおり、都道府県間移動率は、男女ともに10代後半から20代にかけて高くなっている、大学等への進学、就職、結婚や子育てを機とした移動が多いものとみられる（特-5図再掲）。また、近年は15～24歳女性の東京圏への転入超過数が、15～24歳男性を上回って推移している（特-7図再掲）。

地域により女性や若者を取り巻く状況や環境が異なっていることが、女性や若者の都市への転出や若い女性が大学等を卒業した後も地方に戻らないことにつながっている可能性がある（特-40図）。

本項では、地域により異なる教育環境、就業・雇用環境、生活環境及び女性の社会への参画状況等を確認する。

（1）教育・学びの進展

（大学進学状況）

大学進学率を男女別にみると、男女ともに東京圏、大阪圏、山梨県及び茨城県で高く、地方で低い傾向にあり、都道府県によって大きな差が生じている。

女性は、東京都で77.6%と最も高く、次

いで、京都府、山梨県の順で高くなっている。一方、宮崎県で38.7%と最も低く、次いで、福島県、大分県の順となっている。

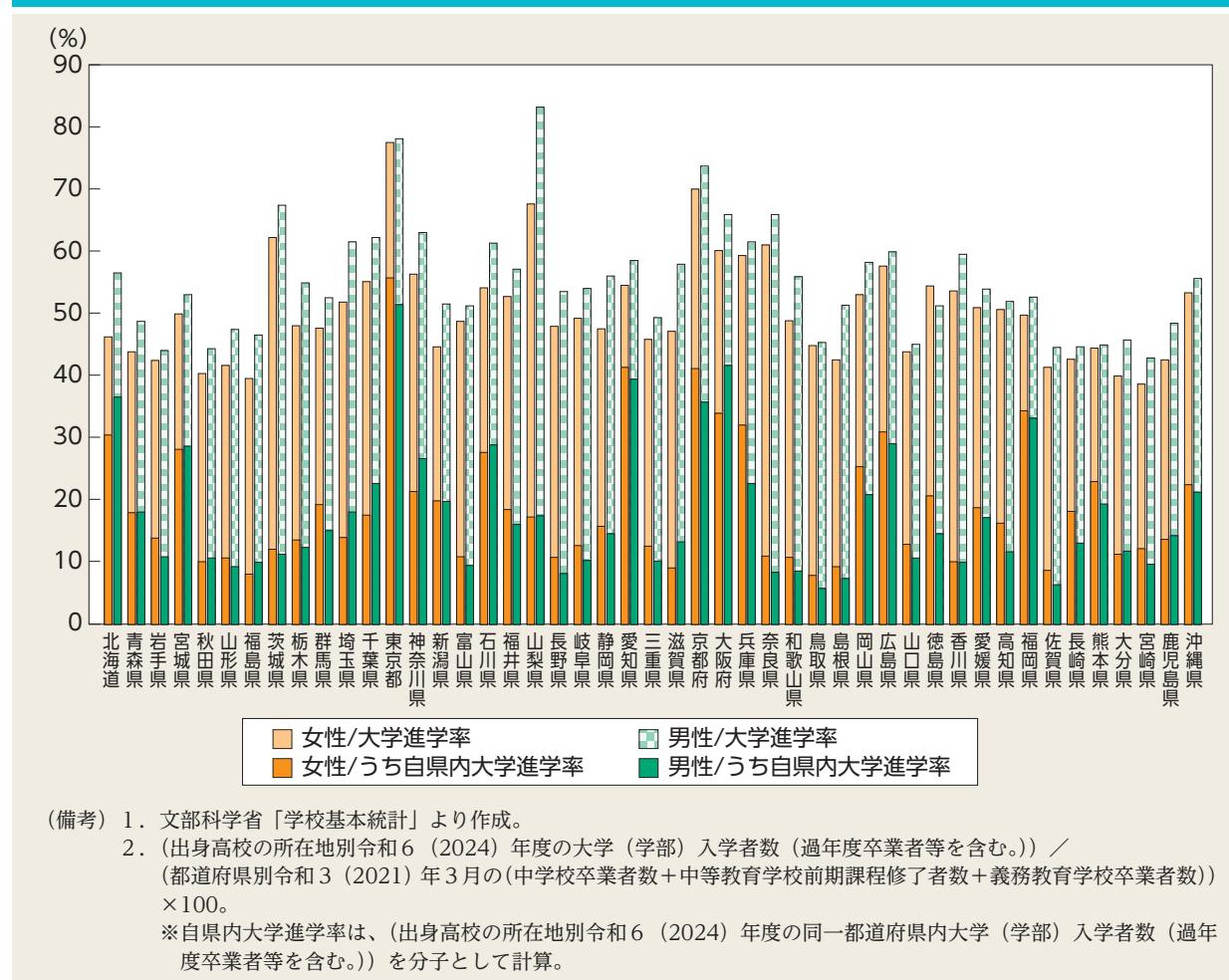
男性は、山梨県で83.3%と最も高く、次いで、東京都、京都府の順となっている。一方、宮崎県で42.9%と最も低く、次いで、岩手県、秋田県の順となっている。

女性と男性の大学進学率の差（男性-女性）を都道府県別にみると、山梨県で15.6%ポイントと最も差が大きく、次いで、滋賀県、北海道、埼玉県の順で差が大きくなっている。

自県内大学進学率は、男女ともに都市で高く、地方で低い傾向にある。一方、県外大学進学率（大学進学率-自県内大学進学率）は、東京都の周辺地域や地方で高く、都市（東京都の周辺地域を除く。）で低い傾向にある。

他方、男女差についてみると、男性の方が大学進学率は高いものの、自県内大学進学率は、女性の方が高い傾向がみられる。この背景には、女性の方が男性より、自宅から通学可能な大学を希望する傾向があったり、進学先の決定に家族の意見の影響を強く受けやすいなど、様々な可能性が考えられる（特-10図、特-29図）。

特-10図 大学進学率（男女、都道府県別・令和6（2024）年度大学（学部）入学生）



(大学入学定員数)

大学入学定員数を都道府県別にみると、地域によって差があり、都市で多い傾向にある。

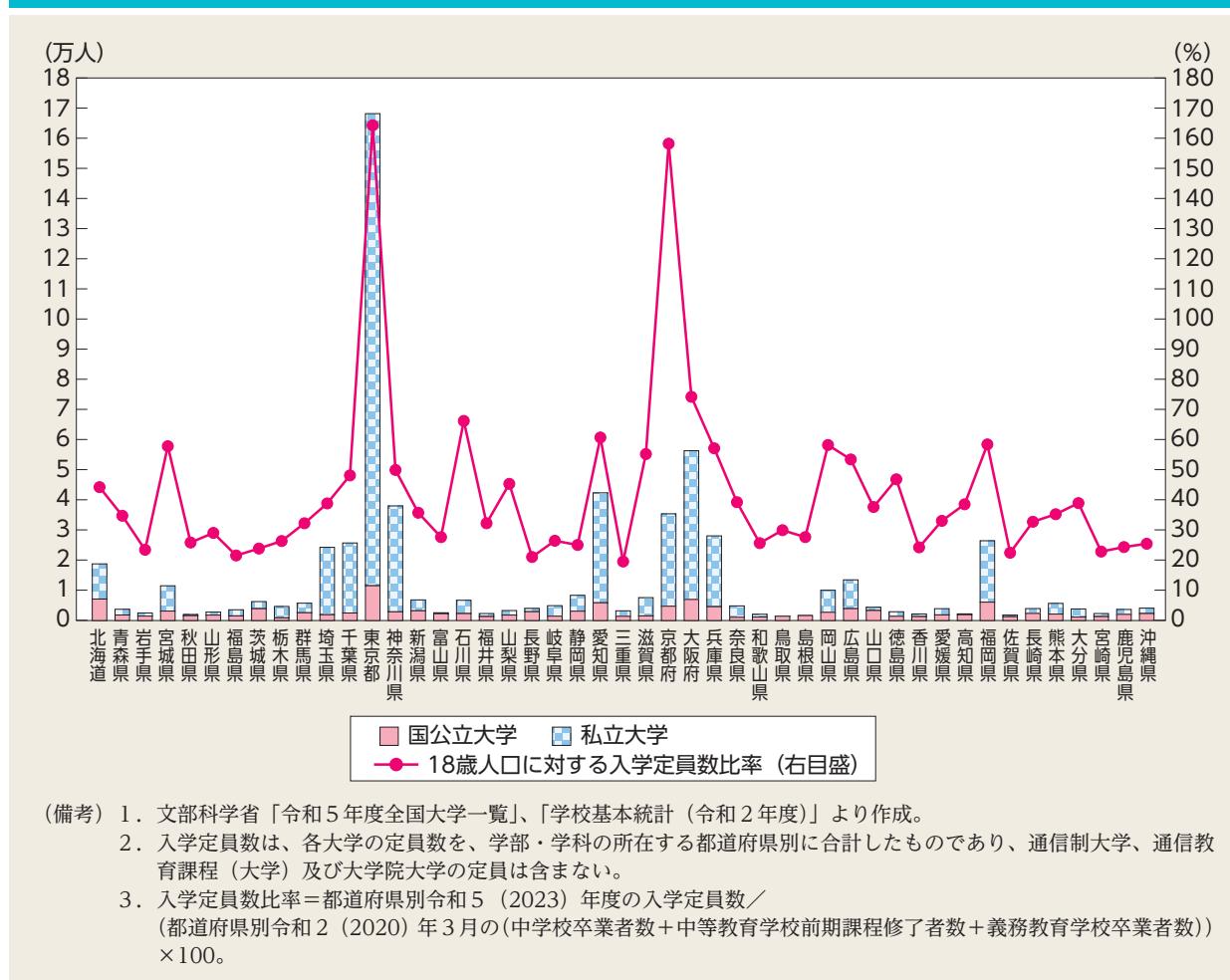
特に、入学定員数に占める私立大学の入学定員数の割合をみると、東京都では93.1%、神奈川県では92.4%、埼玉県では92.1%、千葉県では90.3%と、東京圏ではいずれも9割を超えており、大阪府(87.6%)、京都府(86.6%)、愛知県(86.1%)、兵庫県(83.6%)、栃木県(80.5%)でも8割を超

えている。

また、各都道府県の18歳人口に対する入学定員数の比率についてみると、東京都で164.5%と最も高く、次いで京都府で158.4%となっており、18歳人口を超える入学定員数となっている。

その他、大阪府(74.3%)、石川県(66.3%)、愛知県(60.8%)など、都市を中心に高い傾向となっている(特-11図)。

特-11図 大学入学定員数及び18歳人口に対する入学定員数比率
(都道府県別・令和5(2023)年度)



- (備考) 1. 文部科学省「令和5年度全国大学一覧」、「学校基本統計(令和2年度)」より作成。
 2. 入学定員数は、各大学の定員数を、学部・学科の所在する都道府県別に合計したものであり、通信制大学、通信教育課程(大学)及び大学院大学の定員は含まない。
 3. 入学定員数比率=都道府県別令和5(2023)年度の入学定員数/(都道府県別令和2(2020)年3月の(中学校卒業者数+中等教育学校前期課程修了者数+義務教育学校卒業者数))×100。

(大学進学に伴う移動状況)

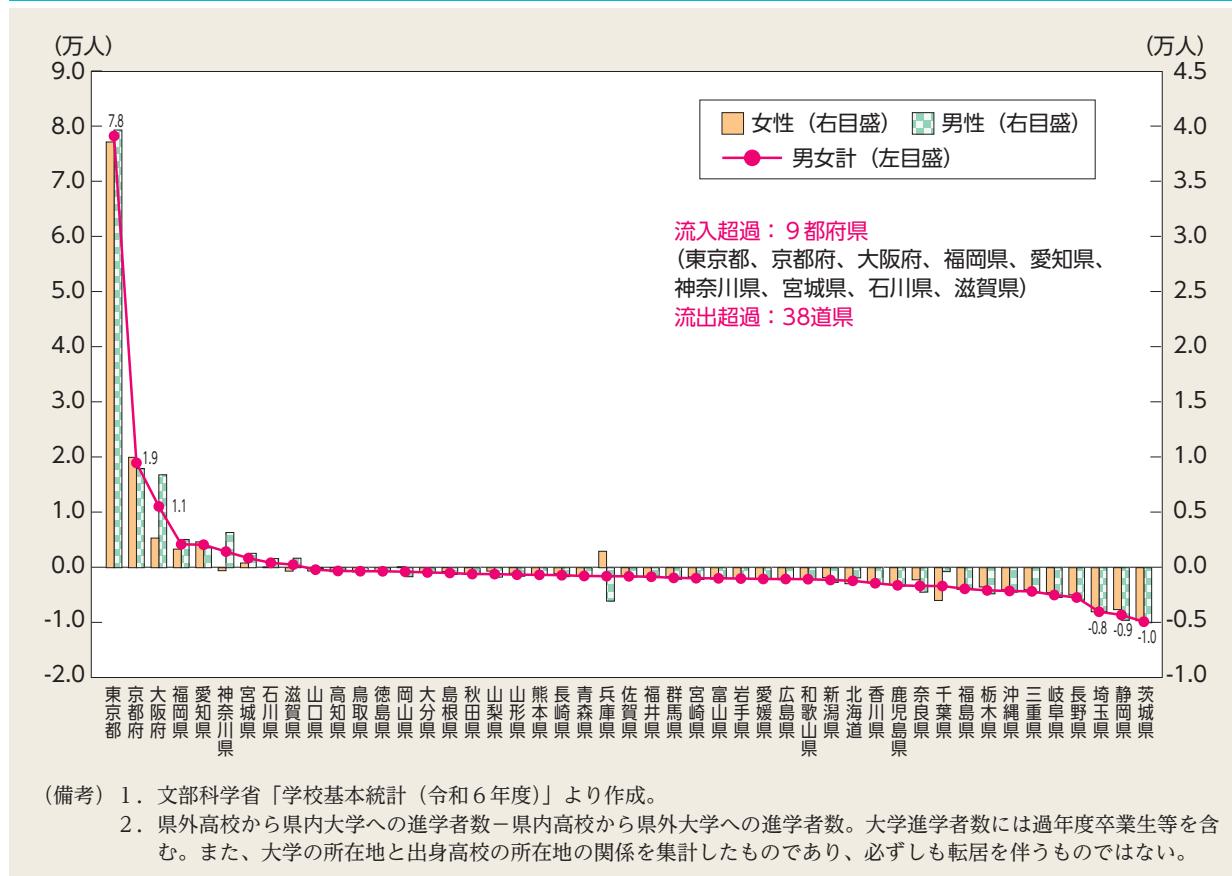
大学進学時の各都道府県における流入者・流出者数¹⁰をみると、流入超過は9都府県、流出超過は38道県となっている。

男女計でみると、東京都には7.8万人、京都府には1.9万人、大阪府には1.1万人が流入

している一方、茨城県からは1.0万人、静岡県からは0.9万人、埼玉県からは0.8万人が流出している。

大阪府及び神奈川県は男性の流入が多く、兵庫県は男性、千葉県は女性の流出が多くなっている(特-12図)。

特-12図 大学進学時の流入・流出者数(男女、都道府県別・令和6(2024)年度)



自県内大学進学率(特-10図再掲)と各都道府県の18歳人口に対する入学定員数の比率(特-11図再掲)の相関をみると、男女とも強い正の相関を示しているが、男性($r=0.78$)と比べて、女性($r=0.82$)の方がより強い相関を示している。

また、大学進学時の流入者・流出者数が流入超過となっている9都府県についてみる

と、いずれの都府県も18歳人口に対する入学定員数比率が50.0%以上となっている。

18歳人口に対する入学定員数比率が低い地域では、その地域の大学で学びたいと思っていても、自県内には進学先がないため、県外に進学している者が多くいる可能性がある。全ての地域の人が、自らの希望に応じて学ぶことができる環境の整備が重要である。

¹⁰ ここでいう「流入・流出」は、進学した大学の所在地と出身高校の所在地の関係を表したものであることに留意が必要。しがたて、必ずしも転居を伴うものではなく、また、居住している都道府県と出身高校・進学大学のある都道府県は異なる場合もある。

(2) 就業状況と雇用環境

① 就業状況

女性の就業者数は令和6（2024）年時点 で3,082万人と、10年前に比べて345万人増加している¹¹。

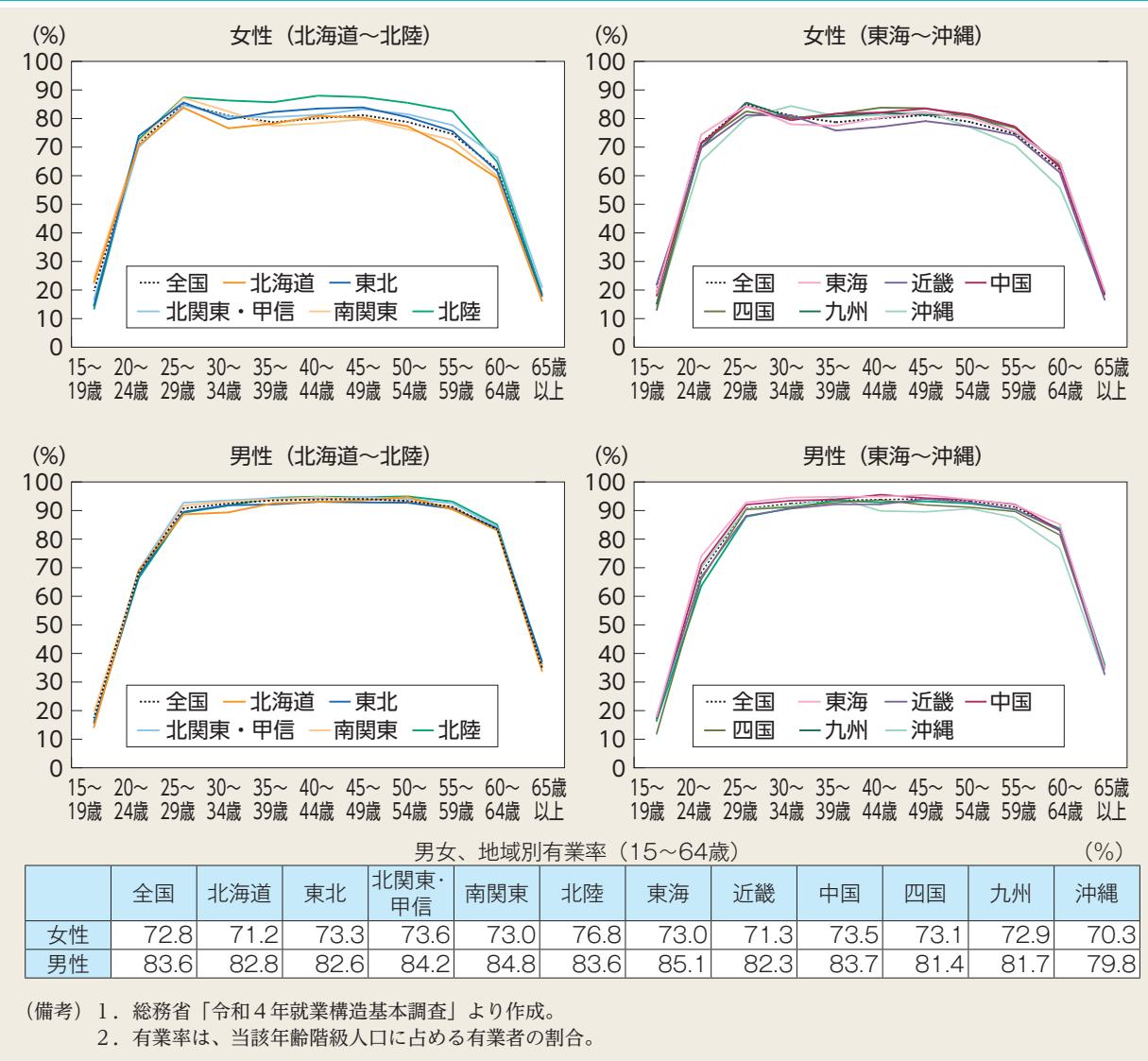
今後更なる人口減少が予測されている中で、近年増加している女性の労働参加は、地域の活力の維持・向上のために必要不可欠である。女性が活躍できる職場への変革や、全ての人が働きやすい環境づくりが必要である。

(有業率)

女性の年齢階級別有業率を地域別にみると、北陸でいわゆる「M字カーブ」の解消が最も進んでおり、25～29歳と35～39歳の差は1.7%ポイントとなっている。

一方、南関東では、25～29歳と35～39歳の女性有業率の差が9.8%ポイントと、最も大きくなっている（特-13図）。

特-13図 有業率（男女、地域、年齢階級別・令和4（2022）年）



¹¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」

(正規雇用比率)

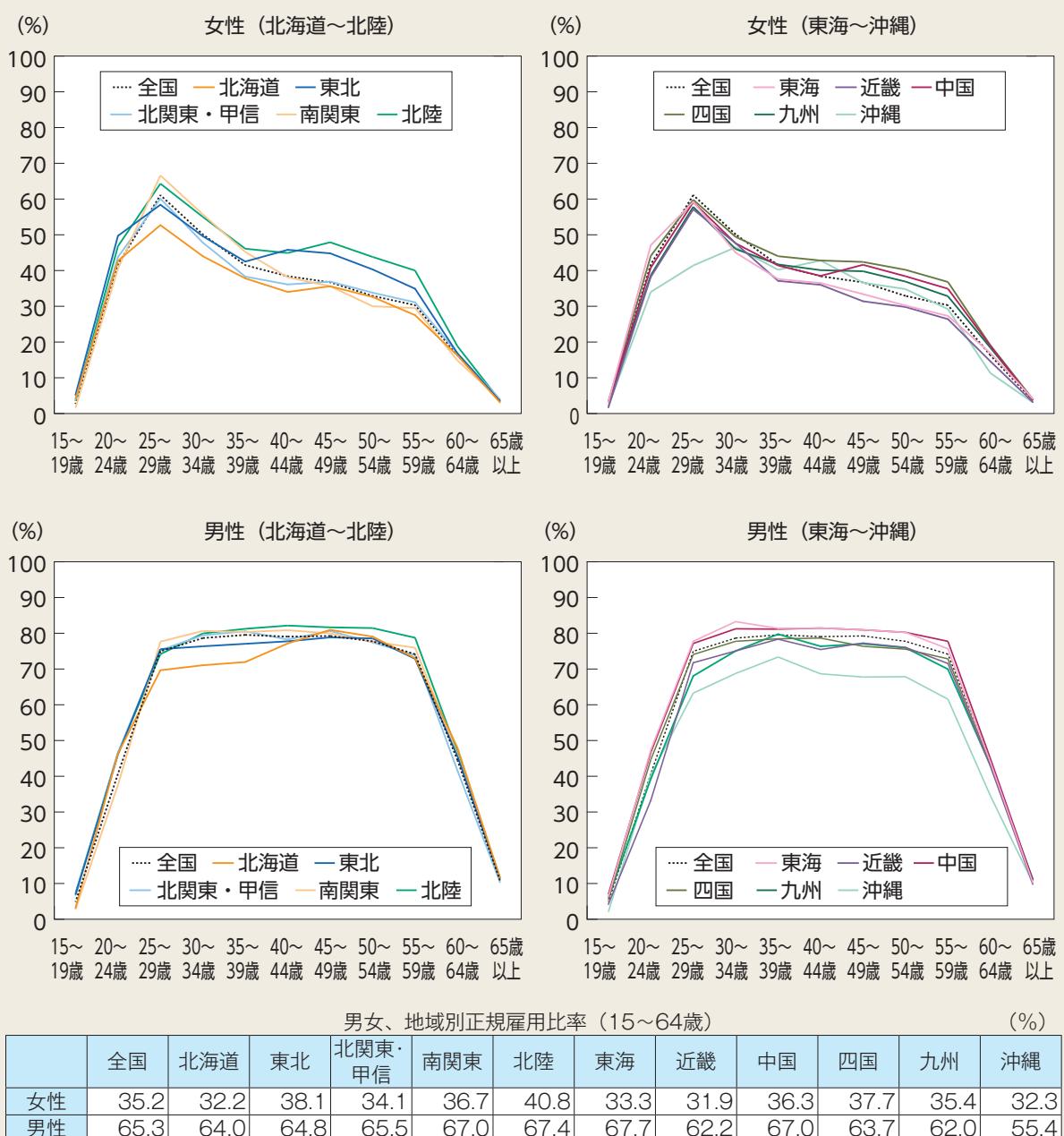
女性の正規雇用比率¹²を地域別にみると、沖縄を除くいずれの地域においても、25～29歳をピークに、年代が上がるとともに低下する、いわゆる「L字カーブ」があらわれている。

また、25～29歳の女性の正規雇用比率は、

最も高い南関東で66.6%、最も低い沖縄で41.4%と、25.2%ポイントの地域差が生じている。

なお、北陸では55～59歳まで、東北及び四国では50～54歳まで女性の正規雇用比率が40%以上となっている（特-14図）。

特-14図 正規雇用比率（男女、地域、年齢階級別・令和4（2022）年）



（備考）1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

2. 正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「正規の職員・従業員」及び「会社などの役員」の割合。

¹² 本特集では、特に注釈のない限り、当該年齢階級人口に占める「役員」と「正規の職員・従業員」の割合を「正規雇用比率」としている。

② 産業

(有業者の産業及び雇用形態)

女性有業者数を産業別にみると、「医療、福祉」が最も多く、次いで、「卸売業、小売業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」の順となっている。

女性有業者に占める非正規の職員・従業員の割合は47.7%となっているが、産業別にみると、女性有業者の多い「医療、福祉」では41.6%、「卸売業、小売業」では62.0%、「製造業」では43.2%、「宿泊業、飲食サービス業」では74.4%を、それぞれ非正規の職員・従業員が占めている。

女性有業者に占める役員及び正規の職員・従業員の割合を、有業者数50万人以上の産業別でみると、「情報通信業」で71.8%と最も高く、次いで、「金融業、保険業」(70.5%)、「建設業」(65.9%)の順で高くなっている。ただし、これらの産業に就いている女性は263万人（女性有業者の8.7%）と少ない。

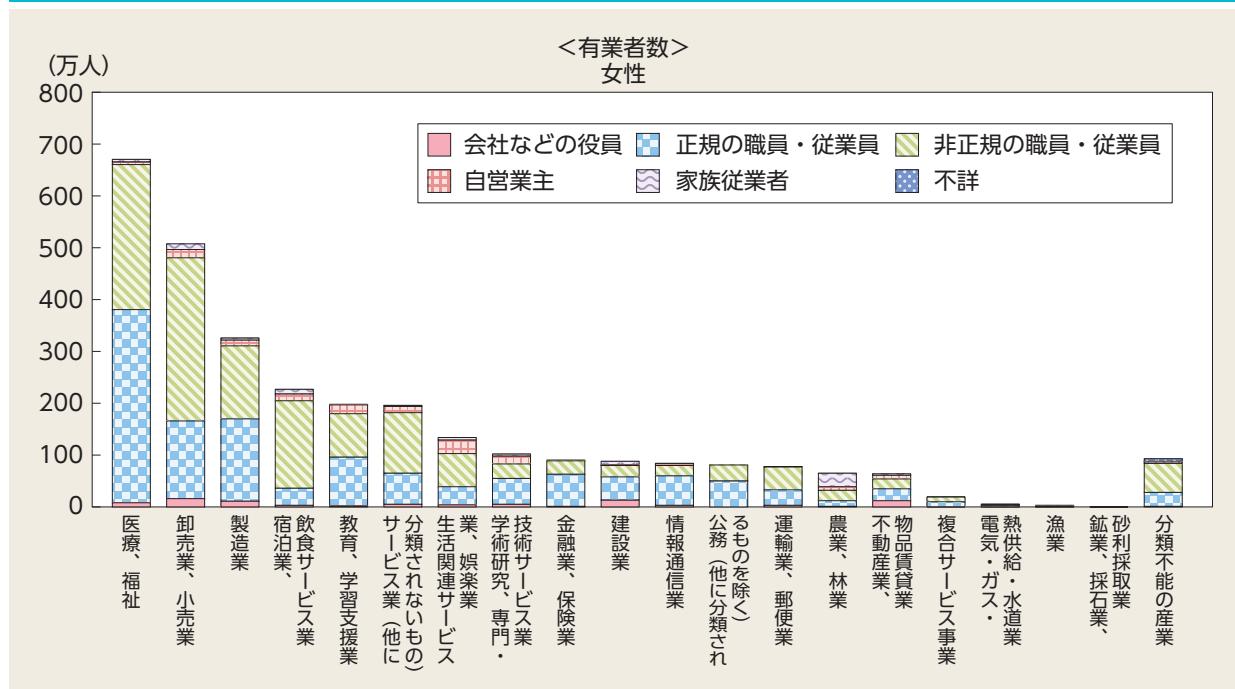
男性有業者数を産業別にみると、「製造業」が最も多く、次いで、「卸売業、小売業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」の順となっている。

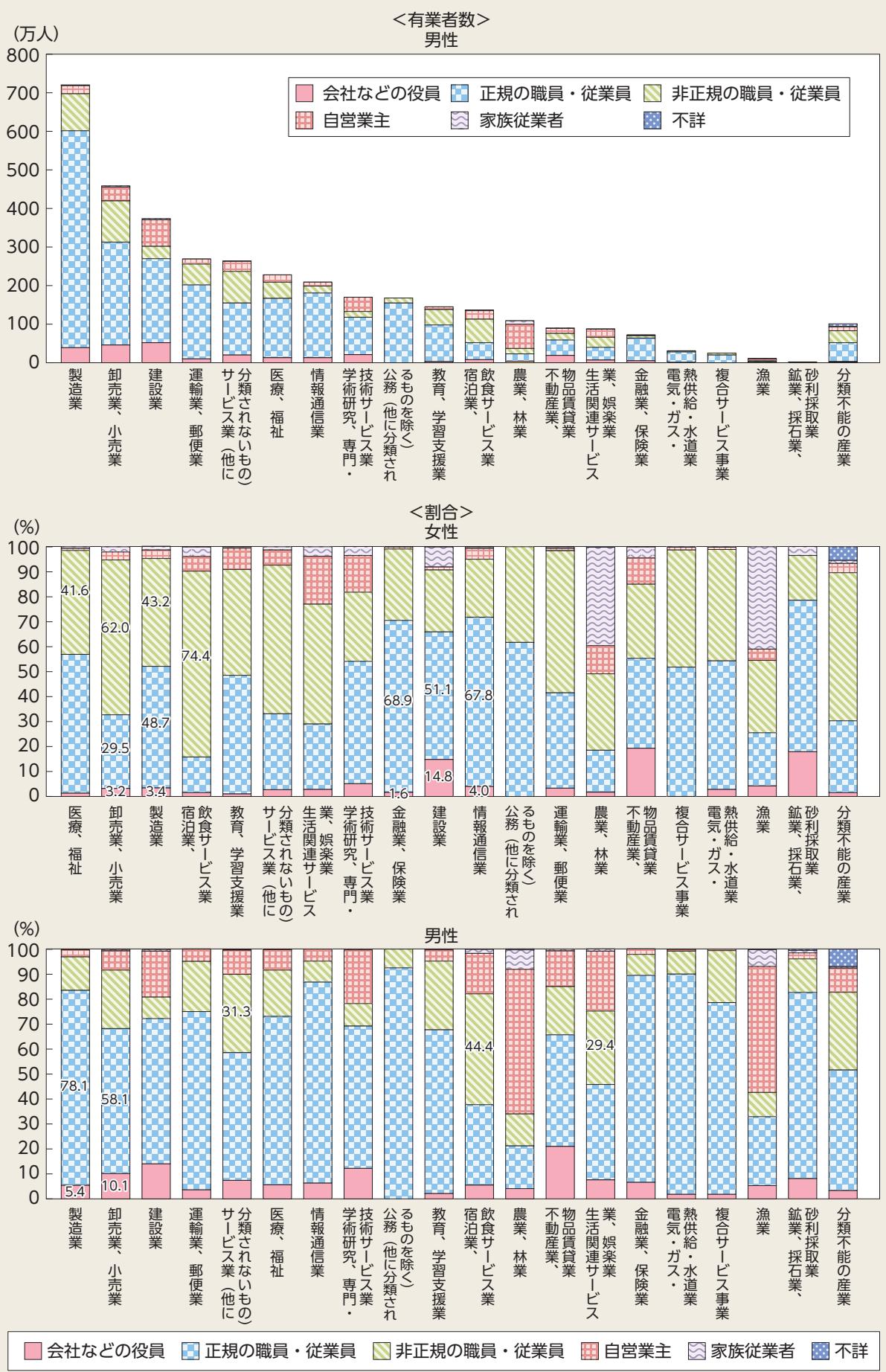
男性有業者に占める非正規の職員・従業員の割合は、18.1%と女性に比べて低くなっているが、「宿泊業、飲食サービス業」では44.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」では31.3%、「生活関連サービス業、娯楽業」では29.4%などと、他の産業に比べて高くなっている。

男女ともに有業者の多い「卸売業、小売業」について、役員又は正規の職員・従業員の割合をみると、男性は68.2%であるのに対し、女性は32.7%となっている。

「製造業」でも同様に、男性は役員又は正規の職員・従業員の割合が83.5%であるのに対し、女性は52.0%となっており、同じ産業であっても、男女で雇用形態に違いがある（特-15図）。

特-15図 有業者数及び割合（男女、産業、従業上の地位・雇用形態別・令和4（2022）年）





（備考）総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

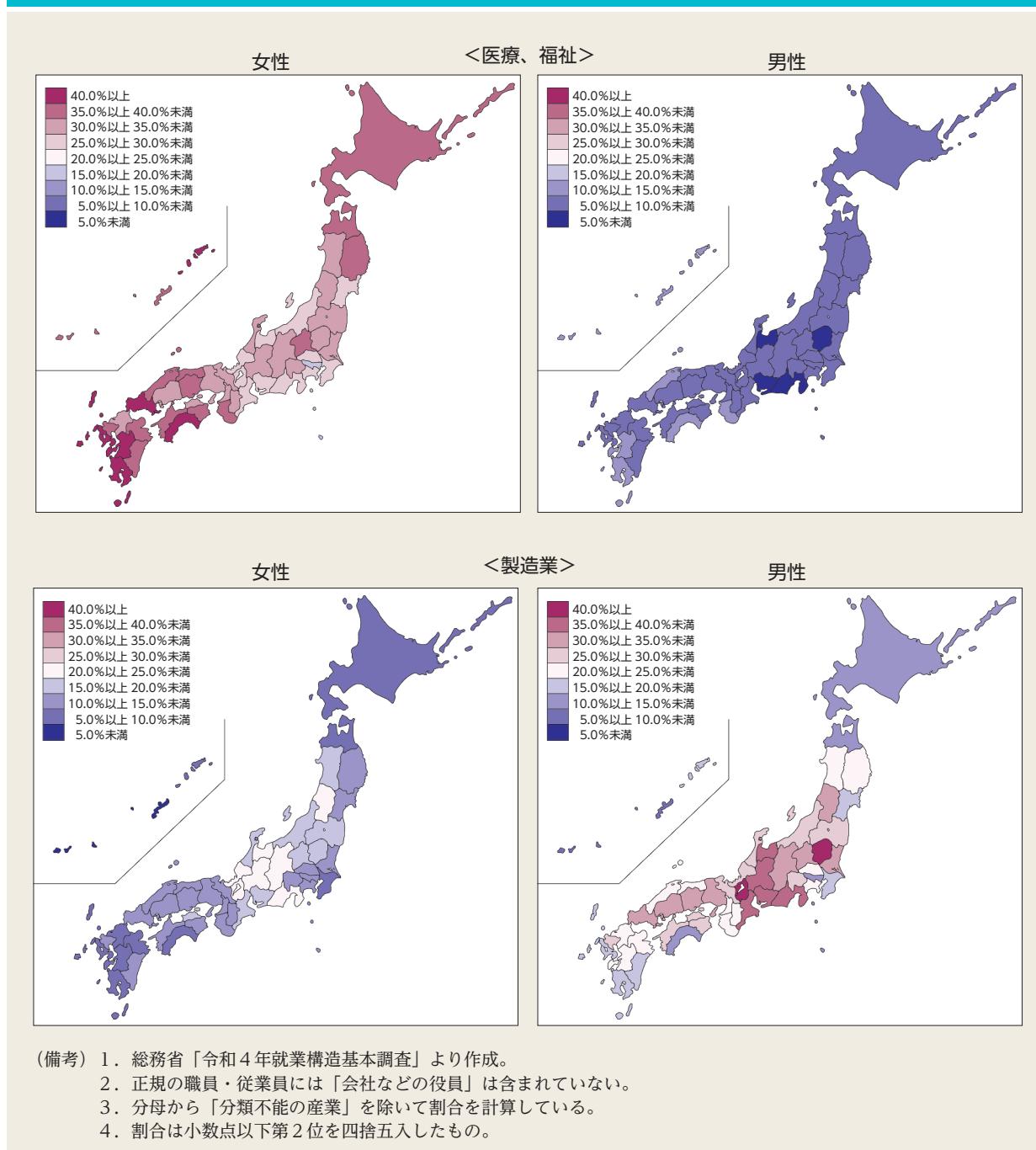
(「医療、福祉」、「製造業」の正規の職員・従業員の状況)

正規の職員・従業員の産業別割合をみると、女性では「医療、福祉」が30.0%と最も高くなっている。都道府県別にみると、長崎県で42.5%と最も高く、北海道並びに中国、四国及び九州の県で35%以上の県が多くなっている。一方、男性は、多くの県で1割

以下となっている。

男性では、正規の職員・従業員のうち、「製造業」の割合が24.6%と最も高く、都道府県別にみると、一部例外はあるが、北関東・甲信、東海、北陸などで高くなっている。「製造業」については、女性も同様の傾向にあるが、男性と比べると割合は低くなっている(特-16図)。

特-16図 正規の職員・従業員に占める「医療、福祉」、「製造業」の割合
(男女、都道府県別・令和4(2022)年)



(3) 生活・労働環境

①賃金・物価

(賃金状況)

一般労働者の所定内給与額をみると、全国平均では、女性27.5万円、男性36.3万円、男女間賃金格差（男性を100とした場合の女性の給与）は、75.8となっている。

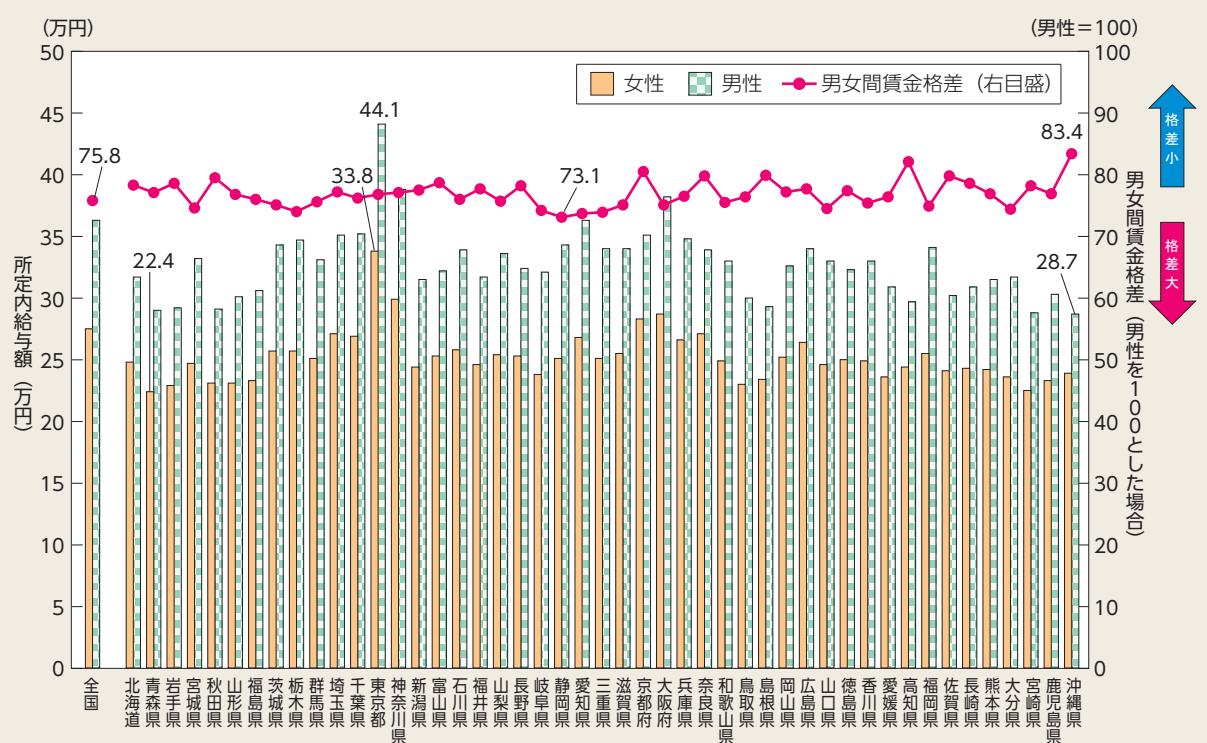
所定内給与額を都道府県別にみると、男女ともに東京都（女性33.8万円、男性44.1万円）

が最も高く、女性では青森県が22.4万円、男性では沖縄県が28.7万円と最も低くなっている。

所定内給与額は、男女ともに南関東、近畿などで高い傾向にある。

他方、男女間賃金格差は、静岡県で73.1（女性25.1万円、男性34.3万円）と最も大きく、沖縄県で83.4（女性23.9万円、男性28.7万円）と最も小さくなっている（特-17図）。

特-17図 所定内給与額（男女、都道府県別・令和6（2024）年）



- （備考）1. 厚生労働省「令和6年賃金構造基本調査」より作成。
 2. 同調査では、常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者」に区分しており、「一般労働者」とは、「短時間労働者」以外の者をいう。「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 3. 「所定内給与額」とは、「きまって支給する現金給与額」のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交代手当）を差し引いた額。

(物価の地域差)

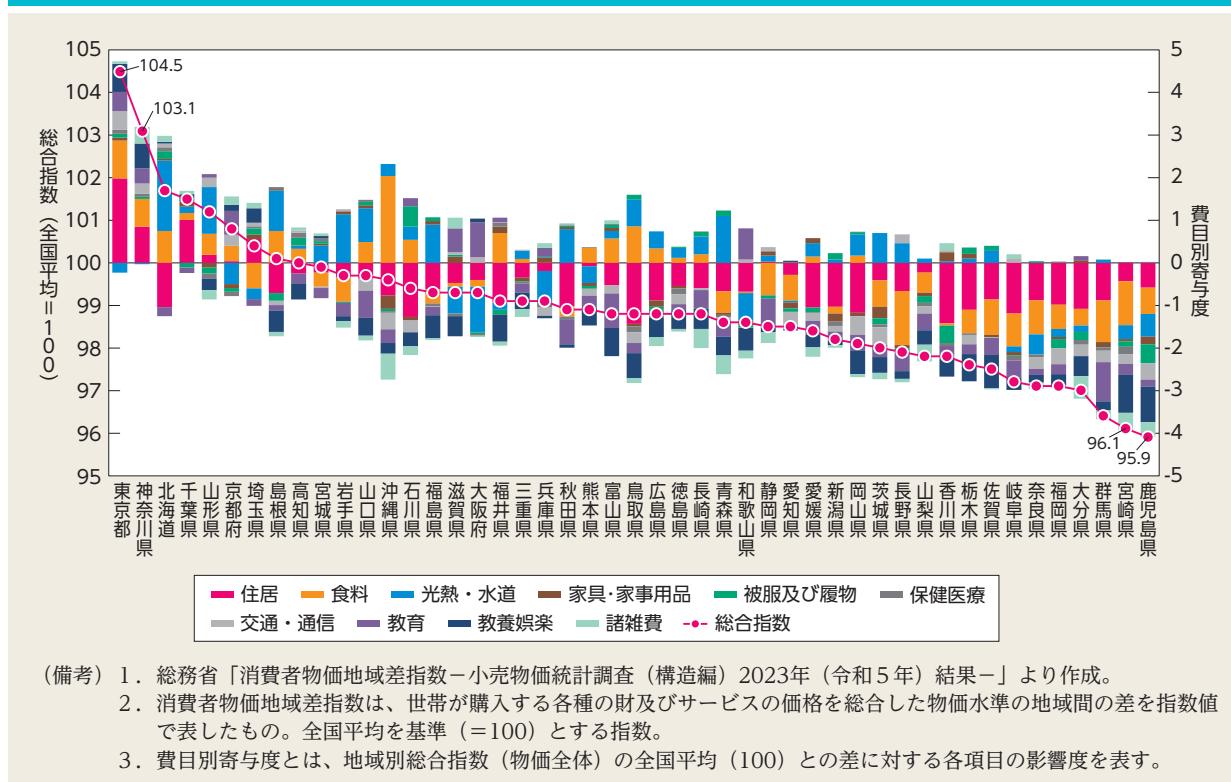
消費者物価地域差指数(全国平均=100)¹³をみると、物価水準は東京都が104.5と最も高く、次いで神奈川県(103.1)などとなっている。

一方、物価水準は鹿児島県(95.9)で最も低く、次いで宮崎県(96.1)などとなっており、38府県で100.0未満となっている。

全国平均(100)との差(総合)に対する内訳として10大費目別寄与度についてみると、東京圏では「住居」、「教養娯楽」がプラスに寄与しており、特に東京都では「住居」の寄与度が大きくなっている。

他方、北海道、東北、中国では、「光熱・水道」、沖縄県では「食料」がそれぞれ大きくプラスに寄与している(特-18図)。

特-18図 消費者物価地域差指数(総合)及び全国との差に対する費目別寄与度
(都道府県別・令和5(2023)年)



¹³ 消費者物価地域差指数は、世帯が購入する各種の財及びサービスの価格を総合した物価水準の地域間の差を指標値で表したもの。全国平均を基準(=100)とする指標。

②生活時間

(仕事時間と家事時間)

6歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間及び家事関連時間についてみると、全ての都道府県で、家事関連時間は妻の方が210分以上、仕事関連時間は夫の方が180分以上長くなっている。

妻と夫の仕事関連時間の差が大きい都道府県ほど、妻と夫の家事関連時間の差も大きい傾向にある。

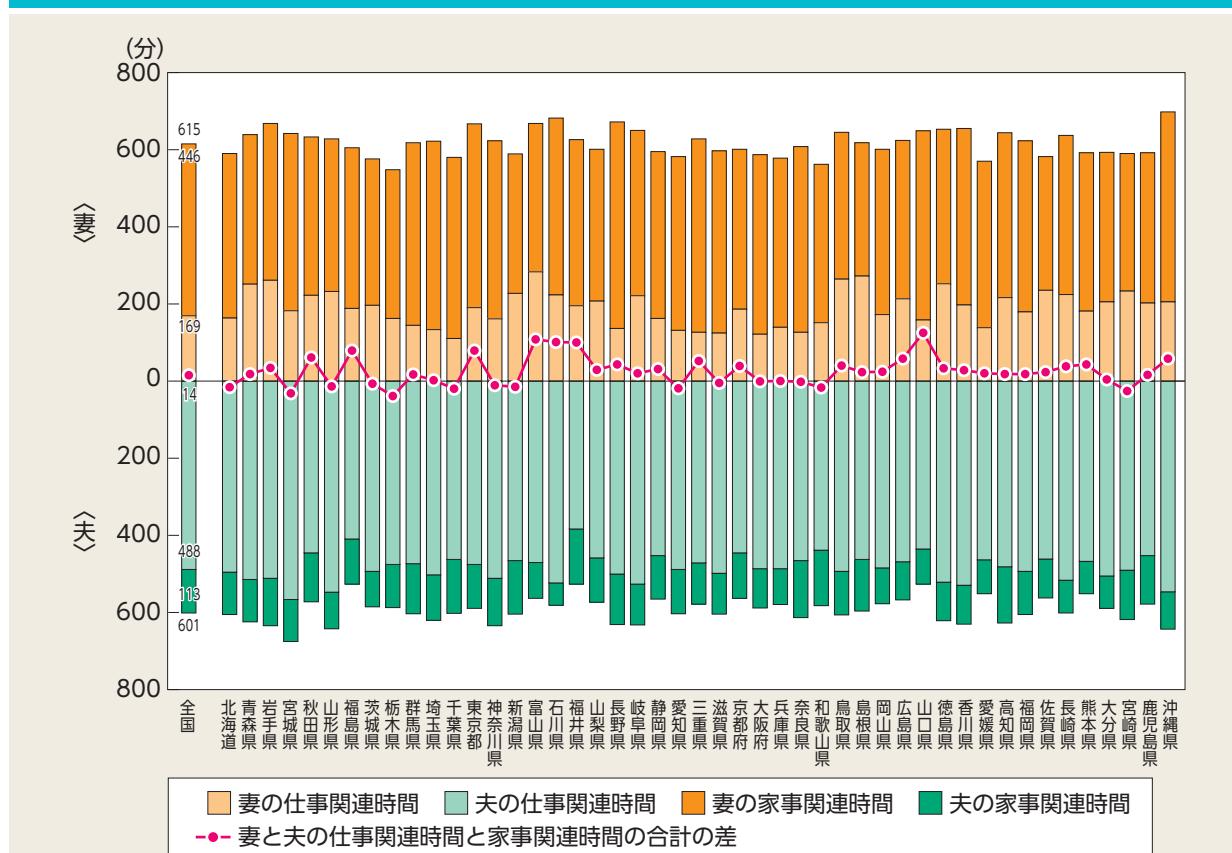
仕事関連時間と家事関連時間の合計について、妻と夫の差（妻－夫）をみると、山口県

(124分)、富山県(107分)、石川県(100分)、福井県(99分)など、北陸などで差が大きい傾向にある。

一方、栃木県では40分、宮城県では33分、宮崎県では27分、夫の方が長くなっている（特-19図）。

男性の家事・育児等への参画及び女性の社会での一層の活躍のためには、長時間労働の是正、テレワークなどを含む柔軟な働き方による仕事関連の負担軽減とともに、家事支援サービスの利用などによる家事関連の負担軽減が重要である。

特-19図 6歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間・家事関連時間（週全体）
(都道府県別・令和3（2021）年)



- (備考) 1. 総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成。
 2. 「仕事関連時間」は、通勤・通学、仕事、学業の計。「家事関連時間」は、家事、介護・看護、育児、買い物の時間の計。端数処理の関係で、「仕事関連時間」と「家事関連時間」の合計の値は、それぞれを足し上げたものと一致しない場合がある。
 3. 週全体の平均時間は、曜日別結果の平均として算出されている $((\text{月曜平均時間} + \dots + \text{日曜平均時間}) / 7)$ 。
 4. 子供がいる世帯には祖父母等がいる場合を含み、夫婦と子供の世帯に限定されていない。

(テレワークの実施状況)

有業者のうち、令和3（2021）年10月～令和4（2022）年9月に、テレワークを「実施した」者の割合をみると、女性は14.1%、男性は23.2%と、男性の方が高くなっている。

テレワーク実施率は都道府県によって差があり、女性は、東京都で34.0%と最も高く、次いで、神奈川県（21.4%）、千葉県（16.7%）、大阪府（15.2%）、埼玉県（15.1%）の順となっている。

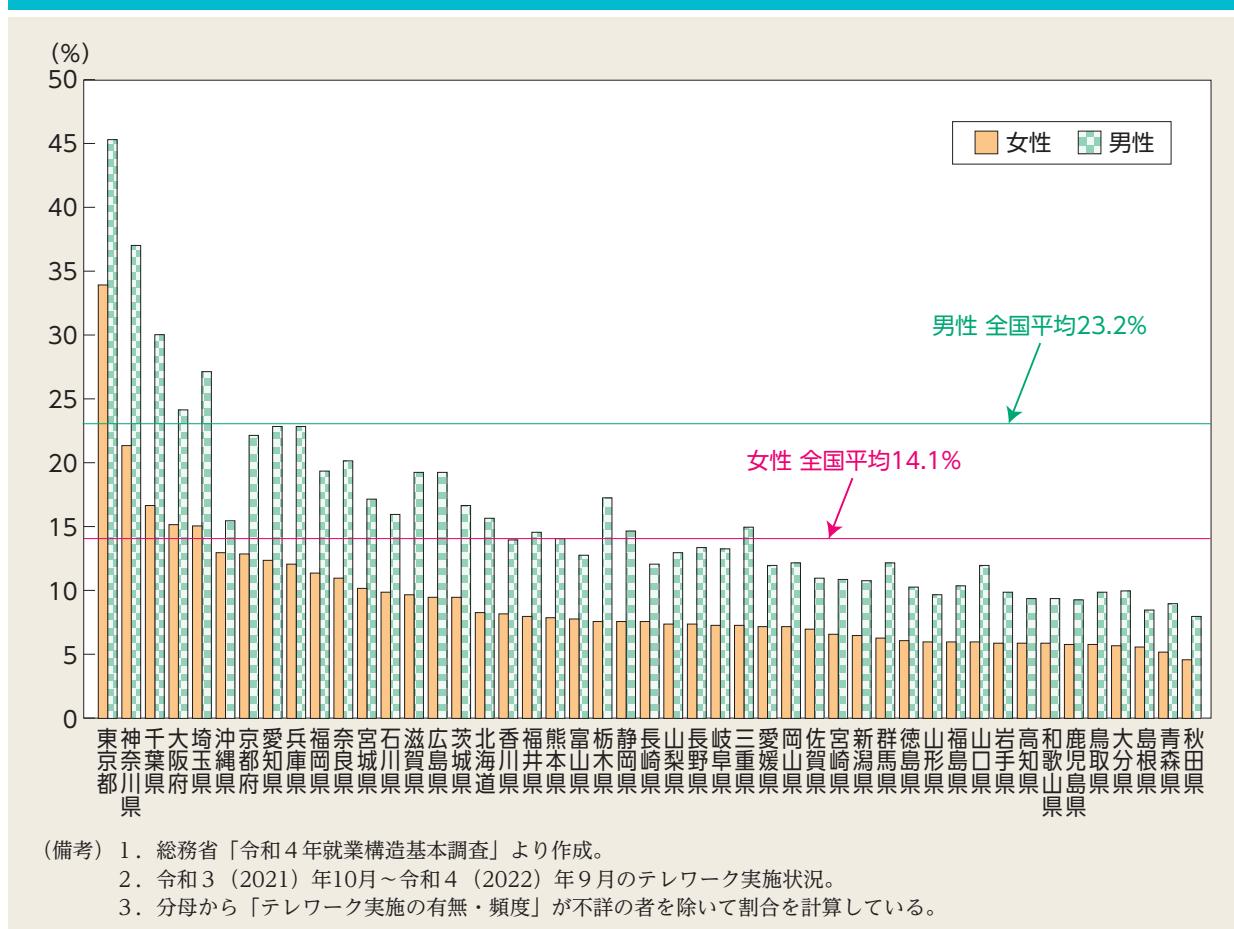
男性は、東京都（45.4%）が最も高く、次いで、神奈川県（37.1%）、千葉県（30.1%）、埼玉県（27.2%）、大阪府（24.2%）の順となっ

ている。

男女ともに、都市で実施率が高くなっている、柔軟な働き方がしやすい環境であることがうかがえる（特-20図）。

テレワークの導入状況は、企業規模や産業等によっても異なるため¹⁴、全ての者がテレワークの恩恵を受けているわけではないが、テレワークの実施は、主に男性の労働時間を減らし、家事・育児時間を増やす効果があることに加え、通勤時間を短縮した時間を余暇や睡眠時間に充てることで、心身の負担の軽減につながる可能性がある¹⁵。

特-20図 有業者に占めるテレワークを実施した者の割合
(男女、都道府県別・令和4（2022）年)



(4) 各分野における女性参画の状況

① 政治分野

(政治への参画状況)

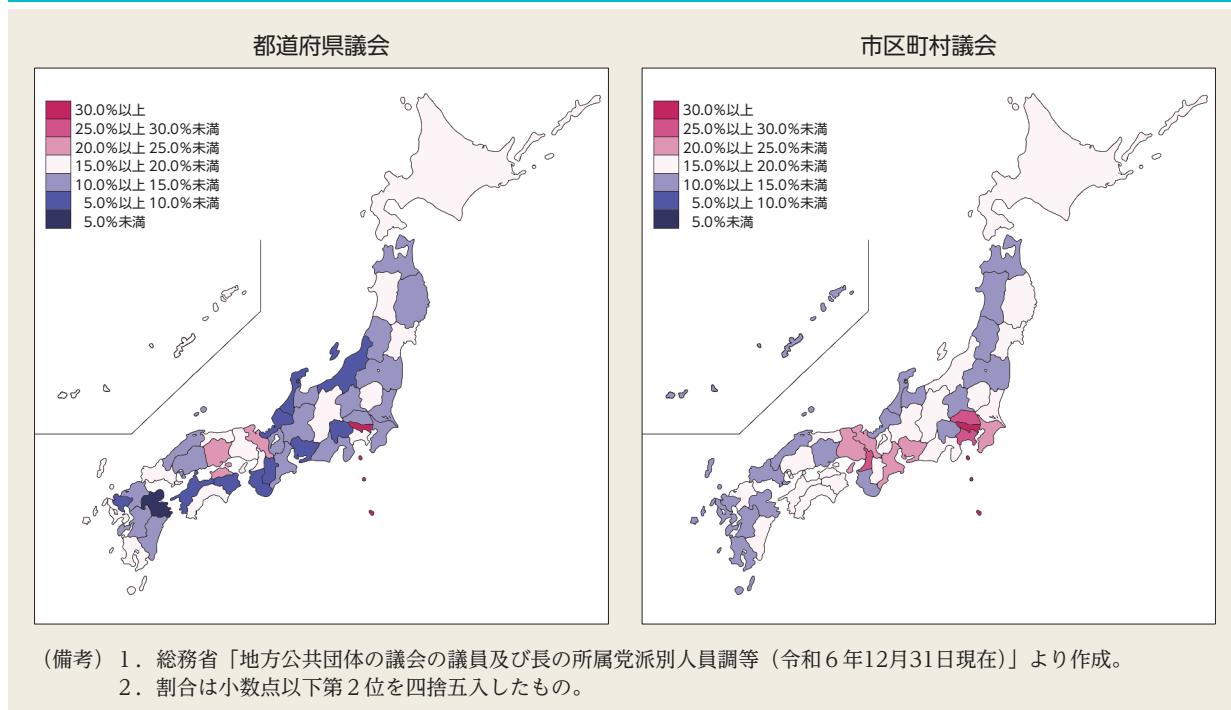
令和6（2024）年12月31日時点で、都道府県知事における女性の割合は4.3%（47名中2名）、市区町村長における女性の割合は、3.7%（1,740名中64名）となっている¹⁶。

地方議会における女性議員の割合¹⁷は、都道府県議会、市議会、特別区議会及び町村議会のいずれにおいても、長期的に上昇している（第1分野1-4図）。

都道府県議会における女性議員の割合は、東京都が33.1%と最も高く、次いで、香川県（22.5%）、京都府（22.4%）、岡山県（21.8%）、鹿児島県（19.6%）の順となっている。

市区町村議会における女性議員の割合は、東京都が33.5%と最も高く、次いで埼玉県（26.3%）、大阪府（26.0%）、神奈川県（25.7%）、京都府（21.9%）の順となっており、3大都市圏で高くなっている（特-21図）。

特-21図 地方議会における女性議員の割合（都道府県別・令和6（2024）年）



¹⁶ 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等（令和6年12月31日現在）」より。なお、市区町村長数については1名欠員あり。

¹⁷ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）において、統一地方選挙の候補者に占める女性の割合を、令和7（2025）年までに35%とすることが、目標として掲げられている。

※ 政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党を始め、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。

② 経済分野

(管理職に占める女性の割合)

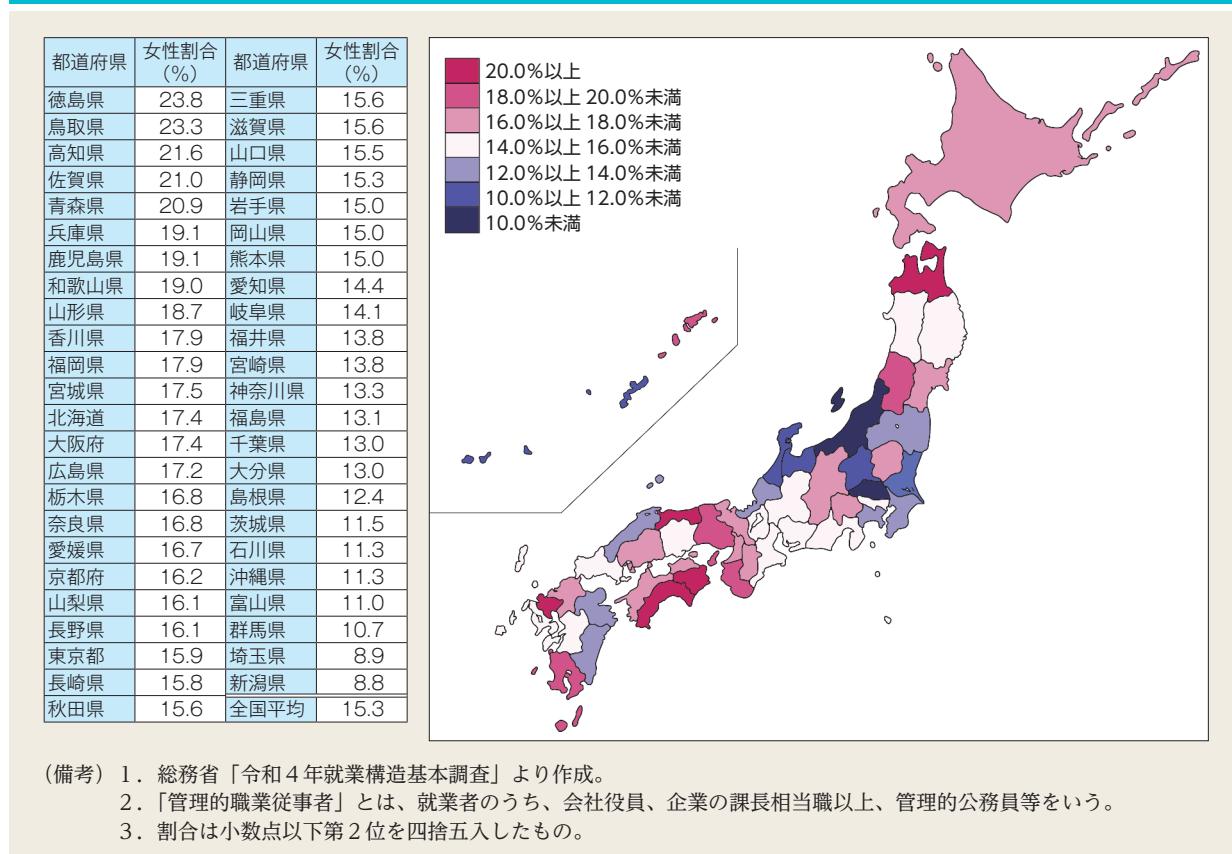
管理的職業従事者（会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）に占める女性の割合¹⁸は、令和4（2022）年時点では15.3%となっている。

都道府県別にみると、徳島県（23.8%）

が最も高く、次いで、鳥取県、高知県、佐賀県、青森県の順となっている。

地域別にみると、一部に例外はあるが、四国、中国、近畿や東北などで高く、南関東や北陸、沖縄などで低い傾向となっている（特-22図）。

特-22図 管理的職業従事者に占める女性の割合（都道府県別・令和4（2022）年）



¹⁸ 第5次男女共同参画基本計画において、各役職に占める女性の割合を、以下のとおりとすることが、成果目標として掲げられている（かっこ内は期限）。

東証プライム上場企業役員：19%（令和7（2025）年）

民間企業の部長相当職：12%（令和7（2025）年）、課長相当職：18%（令和7（2025）年）

国家公務員の指定職相当：8%（令和7（2025）年度末）、本省課室長相当職：10%（令和7（2025）年度末）

都道府県職員の本庁部局長・次長相当職：10%（令和7（2025）年度末）、本庁課長相当職：16%（令和7（2025）年度末）

市町村職員の本庁部局長・次長相当職：14%（令和7（2025）年度末）、本庁課長相当職：22%（令和7（2025）年度末）

(起業者に占める女性の割合)

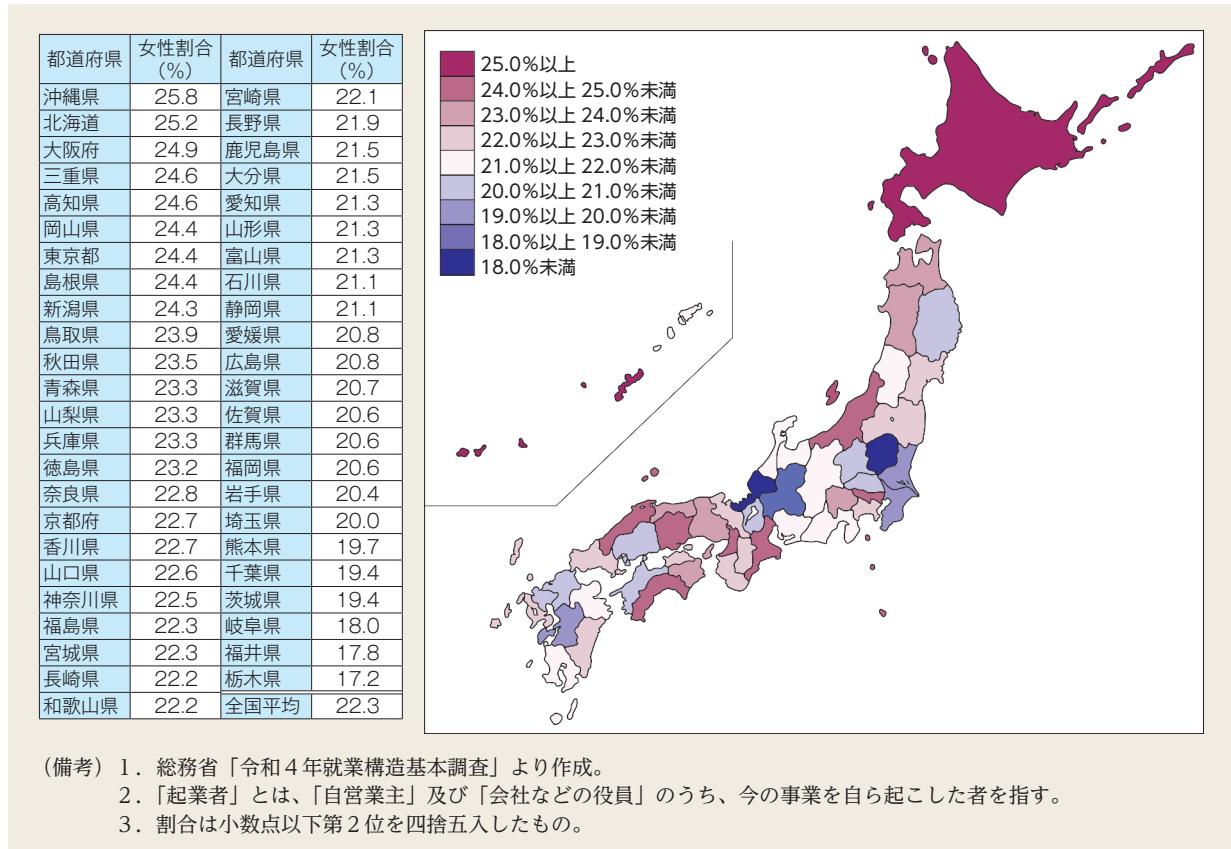
起業者（今の事業を自ら起した者）に占める女性の割合¹⁹は、令和4（2022）年時点 で22.3%となっている。

都道府県別にみると、沖縄県（25.8%） が最も高く、次いで、北海道、大阪府、三重

県、高知県の順となっている。

地域別にみると、一部に例外はあるが、東京都、大阪府のほか、近畿、中国、四国、東北などで高く、北関東や北陸などで低い傾向 となっている（特-23図）。

特-23図 起業者に占める女性の割合（都道府県別・令和4（2022）年）



（備考）1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

2. 「起業者」とは、「自営業主」及び「会社などの役員」のうち、今の事業を自ら起した者を指す。

3. 割合は小数点以下第2位を四捨五入したもの。

¹⁹ 第5次男女共同参画基本計画において、起業家に占める女性の割合を、令和7（2025）年までに30%以上とすることが、成果目標として掲げられている。なお、本目標における起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職に就いた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起した者であり、特-23図で示されている起業者（現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起した者であり、職を変えた又は職に就いた時期は問わない）とは異なる点には注意が必要である。

③ 地域分野

(農協個人正組合員に占める女性の割合)

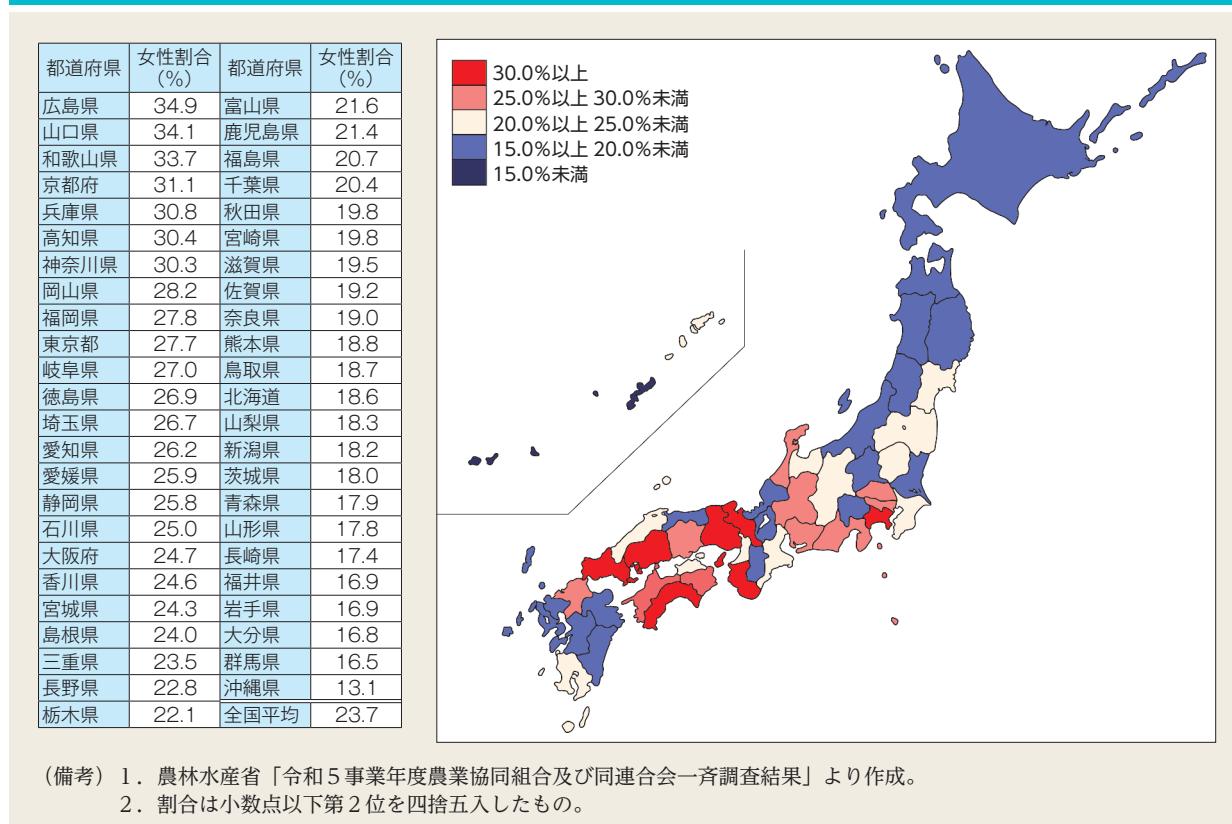
農協個人正組合員に占める女性の割合は、令和5（2023）年度時点で23.7%となって いる。

都道府県別にみると、広島県（34.9%）が

最も高く、次いで、山口県、和歌山県、京都府、兵庫県、高知県、神奈川県となっており、30%を超えて いる。

地域別にみると、一部例外はあるが、中国、四国、近畿、東海で高く、沖縄や東北などで低い傾向となっている（特-24図）。

特-24図 農協個人正組合員に占める女性の割合（都道府県別・令和5（2023）年度）



（備考）1. 農林水産省「令和5事業年度農業協同組合及び同連合会一斉調査結果」より作成。

2. 割合は小数点以下第2位を四捨五入したもの。

女性は、我が国の人 口の51.3%²⁰、有権者数の51.7%²¹を占めている。

政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことにより、様々な視点が確保され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実

現につながる。

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」を軸とした取組が重要である。

²⁰ 総務省「人口推計」（令和6（2024）年10月1日現在）

²¹ 総務省「令和6年10月27日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」

「地域」の主要産業の一つである農林水産業において、女性の更なる活躍や就業の促進に向けた様々な施策や取組が進められてきており、全国各地で女性が顕著な活躍を果たしている事例が多数みられる。それらのうち、まず近年における施策・取組から先進的なものを中心に幾つか紹介する。

環境整備に関する施策・取組

これまで男性が労働の中心を担うことが期待されてきた職種、職場においては、制度・慣行だけでなく、施設、設備、機器等が男性を念頭に設計、整備され、女性が就労し能力を発揮する上で十分適切といえない場合がある。こうした職種、職場における環境整備は、女性の就労・活躍の推進のために不可欠な基盤形成といえる。女性が活躍しやすい環境整備に向けて、農林水産省、地方公共団体、農協その他各種法人において多様な施策や取組が積極的に推進されているところである。ここでは、設備、機器の整備や改良につながった最近の施策を取り上げる。

○「農業女子プロジェクト」によるジェンダード・イノベーション

「農業女子プロジェクト」は平成25（2013）年に設立され、全国各地の女性農業者が、農業内外の多様な企業・教育機関等と連携して、新たな商品・サービスの開発、未来の女性農業者を育む活動、情報発信等を行っている。同プロジェクトでは、企業が女性農業者の声を聞き、女性農業者が使いやすい製品の設計、開発等を進めてきた（令和7（2025）年3月までに企業38社が参画）。

<女性農業者向けトイレの設計、開発>

圃場に女性が使いやすいトイレがないという切実な声を受け、平成26（2014）年、企業と協力しながら女性農業者向けの仮設型トイレを設計した。このようにトイレを始めとした女性の働きやすさに通じる施設・設備の重要性を踏まえ、補助事業においてもその整備が推進されている。

（株式会社エスケイサービス提供）



（女性の働きやすい環境整備を目的に設置された男女別トイレ）

＜女性農業者向けの農業機械等の設計、開発＞

同プロジェクトでは、女性農業者向けの各種の農業機械（耕うん機、トラクタなど）、軽トラック、作業着、農具等の設計、開発などを行っている。女性向けに工夫・開発された点は、その後好評を得て標準仕様へと進化したものもある。

（井関農機株式会社提供）



（プロジェクトで開発された農業機械の一部）

企業の協力を得て、メンバーの意見を取り入れ女性農業者にとって使いやすいよう、操作レバー・ハンドルや固定用フック等の工夫を加え、耕うん機等の設計を行った。

○高性能機器の導入による女性の就労・活躍の促進～スマート農業実証プロジェクト～

ロボット、AI、IoT等の情報通信技術を活用した「スマート農業技術」により、農作業の効率化、身体の負担の軽減、経営管理の合理化を推進する取組が進められており、女性の就労・活躍を促進することが期待されている。農林水産省が令和元（2019）年度から全国各地で推進している「スマート農業実証プロジェクト」においては、以下のような女性の活躍に実際につながった事例もみられた。

＜スマート農業技術による女性の活躍事例（岐阜県）＞

水稻や小麦を生産する集落営農法人において、ロボットトラクタや直進キープ田植機等を導入。事務等を担当していた女性が新たにオペレーターとして活躍。経営面積の拡大を実現した。

（農研機構提供）



（直進キープ田植機を操作している女性オペレーター）

なお、林業や水産業においてもスマート化に向けた資機材の開発・普及などの取組が進められており、女性の一層の就業、活躍につながることが期待されている。

その他の施策・取組

農林水産業においては、近年、担い手の確保が重要な課題とされている。また、経営参画や指導的地位に占める女性の割合を上げることが課題となっている。これらも踏まえ、今後の農林水産業の発展、地域経済の活性化のために、女性の農業への呼び込みと一層の活躍を推進することが求められている。このため、上記の環境整備以外にも、様々な施策や取組が積極的に展開されている。

○地域における様々な取組とそれに対する支援

農林水産省、地方公共団体、農協、漁協、森林組合、その他の各種法人などにおいては、男女双方を対象とする各種の意識改革や女性の一層の能力発揮に向けた研修・セミナー、交流会などの取組を活発に開催するとともに、それらに対する支援を積極的に進めてきている。

(高知県提供)



＜女性リーダー育成研修＞
将来の農業委員や農協役員の候補となる女性農業者を対象とした研修会の開催等を支援

(富山県提供)



＜多様な人材の活躍に向けた研修会＞
農村地域の男性の意識改革を促すこと等を狙いとした研修会の開催等を支援

○広報・啓発、情報提供など

農林水産省は3月10日を「農山漁村女性の日」と定めており、毎年この日を中心として、全国各地で、女性の一層の能力発揮を促進するための各種行事が開催されるとともに、農山漁村女性活躍表彰などが行われている。他にも、農林水産省ホームページにおいて、女性が働きやすい環境づくりに関する補助事業や経営体の優良事例、農業女子プロジェクトに関する情報、農業委員や農協役員への女性の登用状況等の女性活躍に関する情報を一元的に発信している。

＜女性の活躍推進のための情報提供の例＞

農林水産省ホームページ「女性の活躍を応援します」

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/jyosei/index.html>

農林水産業において、女性は、現場における作業のほか、加工・販売など様々な分野で重要な役割を担ってきた。なお、戦後、各地域において女性からなる組織（農協、漁協の女性部など）が形成され、1950年代に結成された全国的な組織等を通じて互いに連携しつつ、商品開発などの加工・販売に関する活動のほか、食育や地域の助け合いなど地域に活力を生む多彩な活動を積極的に進め、地域社会に多大な貢献を果してきたところである。

近年、これまで以上に多様な分野、領域において、女性の顕著な活躍が全国各地でみられるようになっている。こうした中から先進的な事例を紹介する。

加工・販売における活躍の例

農林水産業において地域の特産品の開発・生産・販売等に女性が重要な役割を果たし、地域の活性化につながった例は全国各地で数多くみられる。なお、近年は、事業の継続化や雇用の安定化などの観点を踏まえ、各種の法人化を行う例が多くみられるようになっている。

＜地元の伝統野菜を活用した6次産業化の取組＞

(有限会社エッヂェイケイ加工部米工房ほ・た・る：福井県福井市)

J A女性部からの依頼を踏まえ、平成21（2009）年に地区の女性達が自社加工施設を拠点としたグループを結成。有限会社として経営意識の高い組織に成長。地域と連携した商品開発を始めとした6次産業化に積極的に取り組む。地元の伝統野菜を練りこんだかきものは、評価も高く、福井市の農林水産加工食品ブランド「ふくいの恵み」に認定されている。

（有限会社エッヂェイケイ提供）



<未利用資源を活用して地域活性化>

(合同会社風の島フーズ：三重県鳥羽市)

漁家経営の安定化と新産業の定着促進を目的に、平成25（2013）年に漁協の有志グループが工場を設立し、アカモクを中心とした未利用資源の加工生産、販売をスタート。平成28（2016）年に合同会社として法人化。女性メンバーが商品開発や加工作業等の主体を担う。生産規模の拡大により、地元の女性が働く場を創出している。

(合同会社風の島フーズ提供)



農業生産における女性を中心とする起業の例

農林水産業において女性が経営に携わる割合は高いとはいえないが、近年、全国各地においてリーダー的な役割を果たし非常に優れた実績を挙げた事例が増えている。それらの中には、女性だけで起業し、女性にとって働きやすい職場を作った成功事例もみられる。

<女性が起業し女性が働きやすい職場を実現>

(ウーマンメイク株式会社：大分県国東市)

水耕栽培でリーフレタスを生産・販売する農業法人。代表者の女性は、課題の多い農業分野において「新時代は女性が創る」との想いを込めて平成27（2015）年7月に女性だけで起業した。勤務体制や栽培品目、労働環境などを女性に配慮して設計し、子育て世代の女性が働きやすい職場環境を実現。地域の女性が活躍する場を創出している。

(ウーマンメイク株式会社提供)



3

地域における「理工チャレンジ（リコチャレ）」の推進

我が国の女子学生が、理工系への進学を選択しない傾向が強いことが以前から課題となっている。このため、平成17（2005）年から、内閣府男女共同参画局が中心となって、女子中高生・女子生徒等が理工系分野に興味・関心を持ち、将来の自分をしっかりとイメージして進路選択（チャレンジ）することを応援するため、「理工チャレンジ（リコチャレ）」を推進しているところである。

そのうち、全国の各地域、中でも小規模自治体を対象に実施している取組を中心に紹介する。

● 女子の理工系進学に関する状況について

＜諸外国と比べた日本の現状＞

令和3（2021）年の経済協力開発機構（OECD）調査によると、大学など高等教育機関のいわゆる「STEM」（科学・技術・工学・数学）分野に入学した学生に占める女性の割合について、日本は「自然科学・数学・統計学」の分野で27%、「工学・製造・建築」で16%と、いずれも比較可能な36か国で最低となっている¹。なお、令和3（2021）年時点における研究者に占める女性の割合（17.8%）も、OECD調査等によると他国と比べ群を抜いて低い²。

他方、同じくOECDの令和4（2022）年における「生徒の学習到達度調査」（PISA）によると、日本の女子学生の15歳時点における科学的リテラシー及び数学的リテラシーは、OECD諸国の男女の平均得点を大きく上回っており世界でトップクラスである³。

以上のことから、我が国の女性の理工系能力が十分活用されることなく、社会的・経済的な損失を招いているという指摘もなされている。

＜「理系的経験」の必要性を示す調査研究＞

一 「女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究」

内閣府はこの課題について継続的に調査分析を行っており、令和3（2021）年度においては、文部科学省「学校基本調査」の二次分析、高校生（4,594人）を対象とするモニター調査結果、その他各種統計データ等に基づいて、地域における実態の把握及び要因分析を行ったところである。

《主な結果》

女性の理工系分野への進路選択に影響を与える要因の一つとして、女性の理工学部志望者は、幼少期の科学館・博物館体験や大学や自治体のイベントへの参加経験等の理系的経験が多く、理工系分野に興味を持つきっかけとして、理系的経験が寄与している可能性がうかがえる。

他方で、理工系分野への女性の進学に関する地域性についての分析の結果、幼少期の科学

1 OECD “Education at a Glance 2021”

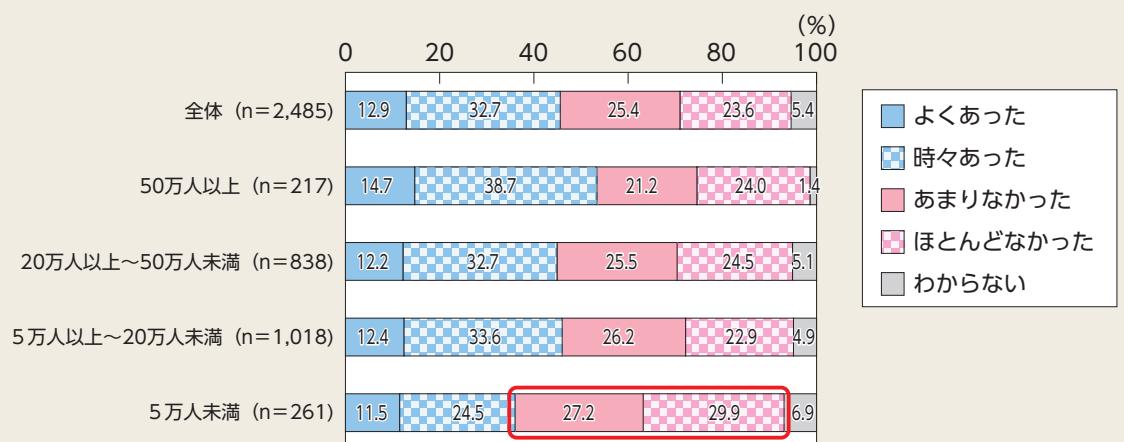
2 総務省「科学技術研究調査」（令和6（2024）年）

3 OECD “PISA 2022 Results”

館・博物館体験や、大学や自治体などが主催するイベントへの参加経験等の理系的経験は、人口が「5万人未満」の市町村で少なく（図1、2）、理工系に対する興味を深める機会が不足していることがうかがえる。また、保護者の学歴や家庭の暮らしの状況など、女性の4年制大学進学に影響を与える各種指標は、人口規模が小さいほど低い水準にある。

【幼少期の理系的な�験】

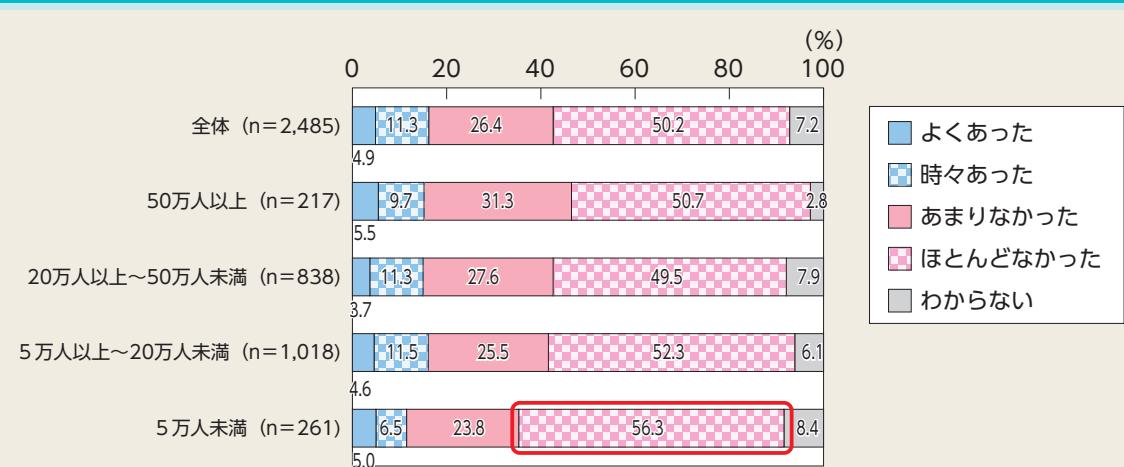
図1 人口規模別 「保護者に、科学館や博物館に連れていくってもらうこと」があったか（女性）：単数回答



（備考）内閣府「女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究」（令和3年度委託調査）

【大学や自治体などが主催するイベントへの参加経験】

図2 人口規模別 「大学や自治体などが主催する、理工系進学に関するイベント・シンポジウムに参加すること」があったか（女性）：単数回答



（備考）内閣府「女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究」（令和3年度委託調査）

上記のことから、女子の理工系進学を促進する上で、人口「5万人未満」の地域は相対的に課題が大きく、今後重点的に取り組むべき地域と考えられるとともに、こうした地域において、理系的経験の機会を増やすことが重要であることが改めて明らかとなった。

● 地域における「リコチャレ」の更なる推進

「理工チャレンジ（リコチャレ）」においては、「夏のリコチャレ」、「S T E M Girls Ambassadorsの派遣」など、大学、企業、学術団体等と連携しながら、全国各地において、理系的体験の機会を提供し、理工系分野で活躍する多様な女性の姿を示す活動を進めてきたところである。

以上の調査研究の結果も踏まえ、全国の各地域における女子生徒等の理工系分野への進路選択を更に支援するため、令和5（2023）年度から「若手理工系人材（ロールモデル）による出前授業」を新たに開始したところである。

＜若手理工系人材（ロールモデル）による出前授業 一人口5万人未満の市区町村を対象＞

「若手理工系人材（ロールモデル）による出前授業」は、理系的体験の機会が相対的に少ないとされる人口5万人未満の市区町村を重点的に対策すべき地域と定め、それら地域における女子生徒の理系的体験の機会の創出と、地域におけるロールモデルの掘り起こしを目的として実施している。これまで、令和5（2023）年度に3か所、令和6（2024）年度に5か所、延べ8か所において実施し、延べ509名の参加を得ている。

令和6（2024）年度においては、人口5万人未満の市区町村から選定した全国5地域（栃木県那須町、長崎県雲仙市、宮城県東松島市、香川県小豆島町、岡山県新見市）において、小・中・高校女子生徒（男子生徒も可）・保護者・教員・地域住民等を対象に実施した。

派遣されたロールモデルは、当該地域の地元企業・大学・研究機関等で活躍する、理工系分野への従事期間が10年以内の若手の理工系人材等（1地域3名）である。ロールモデルの講演や専門分野に応じた実験等の体験（2～3時間程度）が行われた。

令和6（2024）年度の延べ参加者数は292名（うち、児童・生徒：174名、保護者・教員等：118名）であった。イベントを通じて理工系の魅力を感じた生徒等の割合は86%であった。



（東松島市提供）



（那須町提供）



（令和6（2024）年度「若手理工系人材による出前授業」の様子）

第2節

若い世代の視点から見た 地域への意識

本節では、内閣府の意識調査（国内在住の18～39歳の男女1万人が回答）²²結果等を基に、若い世代の男女の意識、特に東京圏²³以外から東京圏へ転出した者の意識に着目して、考察を深める。

1.若い世代の男女が出身地域を離れる理由

(1)出身地域を離れる理由

(現住地域に住むようになったきっかけ)

第1節で、近年、若い世代の女性が東京圏へ転出した後、東京圏に留まり、地元に戻らない傾向が強くなっていることを確認した（特-7図再掲）。

内閣府の調査で、若い世代が現住地域に住むようになったきっかけをみると、男女とも

に「生まれたときから住んでいる」を挙げる者が3割、「親の都合（住宅購入、転勤、転職、離職など）」が1割となっている。それ以外の理由では、女性は「自分の結婚」が13.8%と高く、次いで、「自分の進学」、「自分の就職」の順となっている。一方、男性は、「自分の就職」が12.0%と高く、次いで、「自分の進学」、「自分の結婚」の順となっている。

東京圏以外出身²⁴で、現在は東京圏に住んでいる者についてみると、女性は、「自分の進学」が21.2%と高く、次いで、「自分の就職」、「自分の結婚」の順となっている。一方、男性は、「自分の就職」が27.7%と高く、次いで、「自分の進学」、「自分の転職」の順となっている（特-25図）。

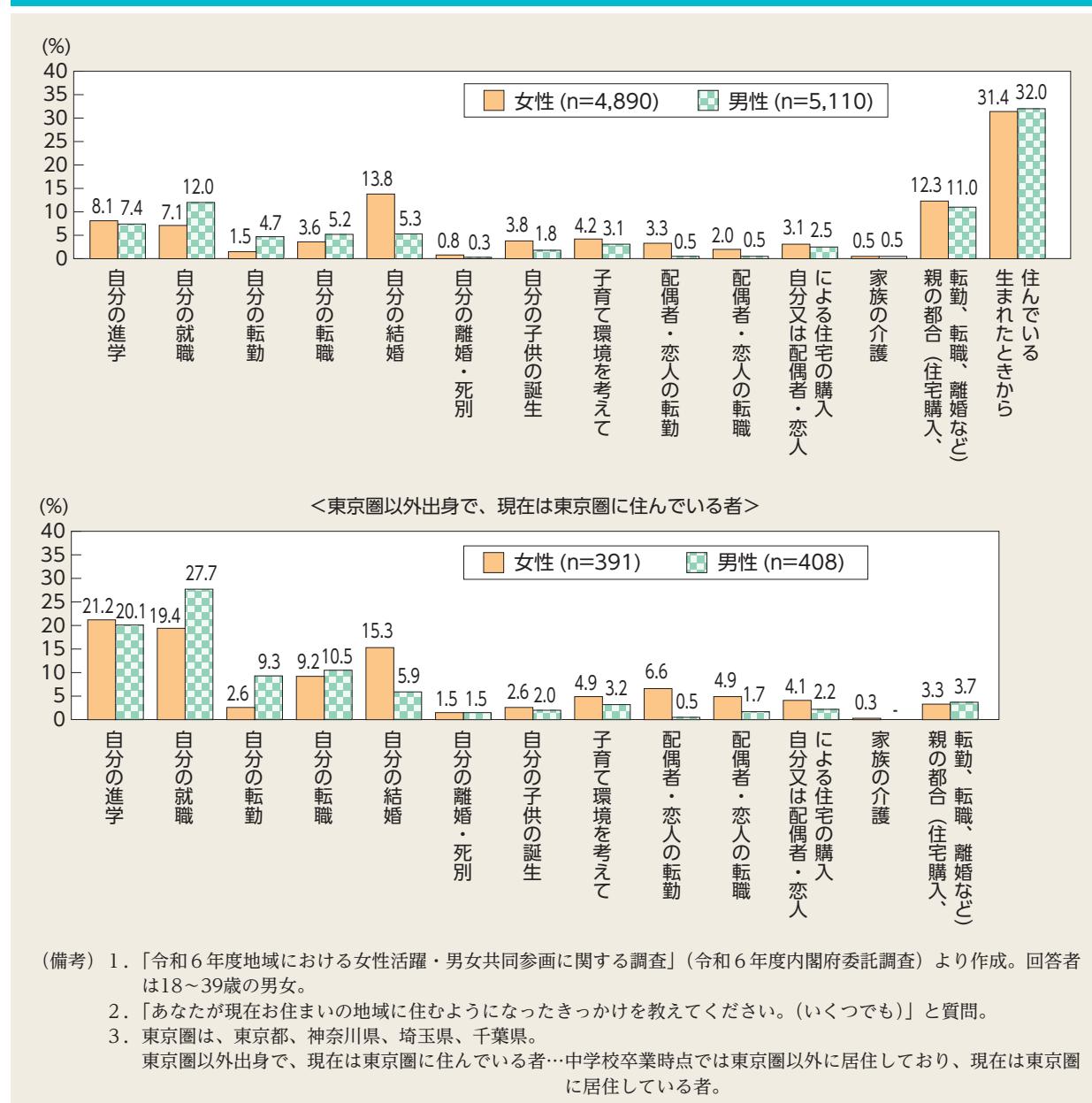
男女ともに、進学や就職が、東京圏への転出の大きなきっかけとなっていることが分かる。

²² 内閣府「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）。回答者は、国内在住の18～39歳のインターネット・モニター男女1万人（調査の概要は96頁を参照）。以下、本文中に具体的な調査名がなく、「調査」と記載してあるものは、全て同調査の結果を引用している。

²³ 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

²⁴ 調査では、現在住んでいる地域を「現住地域」、中学校卒業時点で住んでいた地域を「出身地域」としている。

特-25図 現住地域に住むようになったきっかけ (男女別)



(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。

2. 「あなたが現在お住まいの地域に住むようになったきっかけを教えてください。(いくつでも)」と質問。

3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

(出身地域を離れた理由)

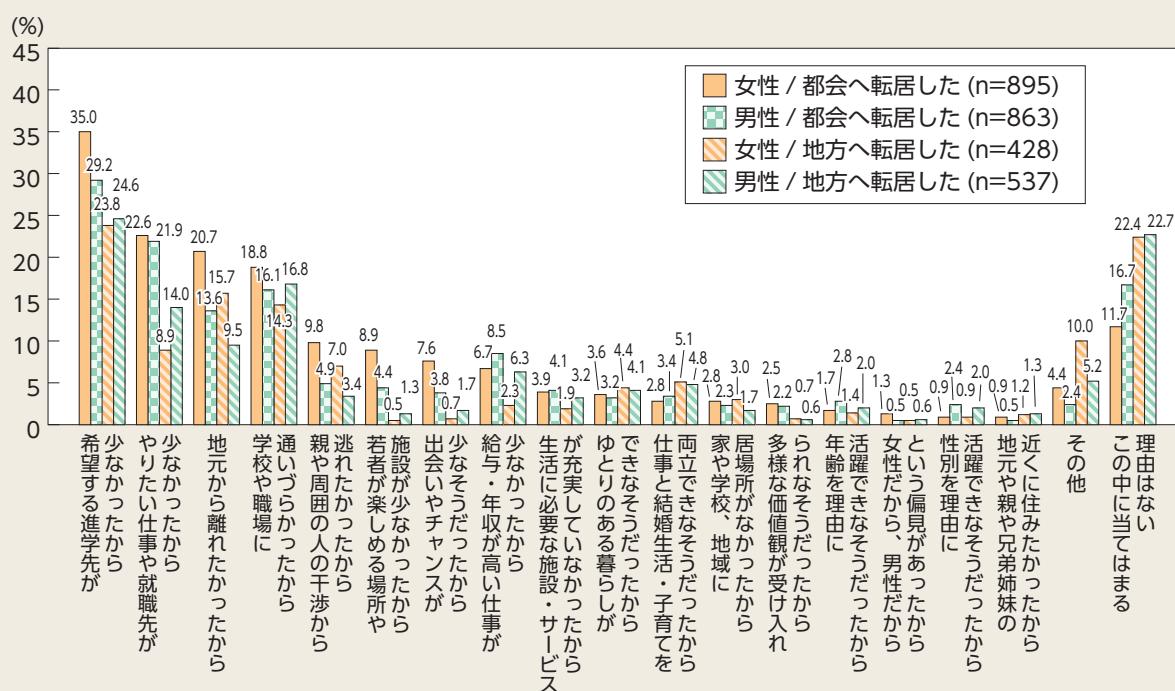
自分の都合で出身地域を離れた者について、出身地域を離れた理由をみると、「希望する進学先が少なかったから」を挙げる者の割合が、男女ともに最も高くなっている。特に、自分の都合で都会へ転居した女性では、35.0%と高くなっている。

都会へ転居した女性では、次いで、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」、「地元から離れたかったから」の順となっている。一方、都会へ転居した男性では、次いで、「や

りたい仕事や就職先が少なかったから」、「学校や職場に通いづらかったから」の順となっている。

都会へ転居した女性は、都会へ転居した男性に比べて、「地元から離れたかったから」、「希望する進学先が少なかったから」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」、「若者が楽しめる場所や施設が少なかったから」、「出会いやチャンスが少なそうだったから」が高くなっている(特-26図)。

特-26図 出身地域を離れた理由（男女、転居先別）（自分の都合で出身地域を離れた者）



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 自分の都合(進学や就職など)で、中学校卒業時点に住んでいた地域から「都会へ転居した」又は「地方へ転居した」と回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)」と質問。
 3. 「都会」と「地方」は回答者の主観による。

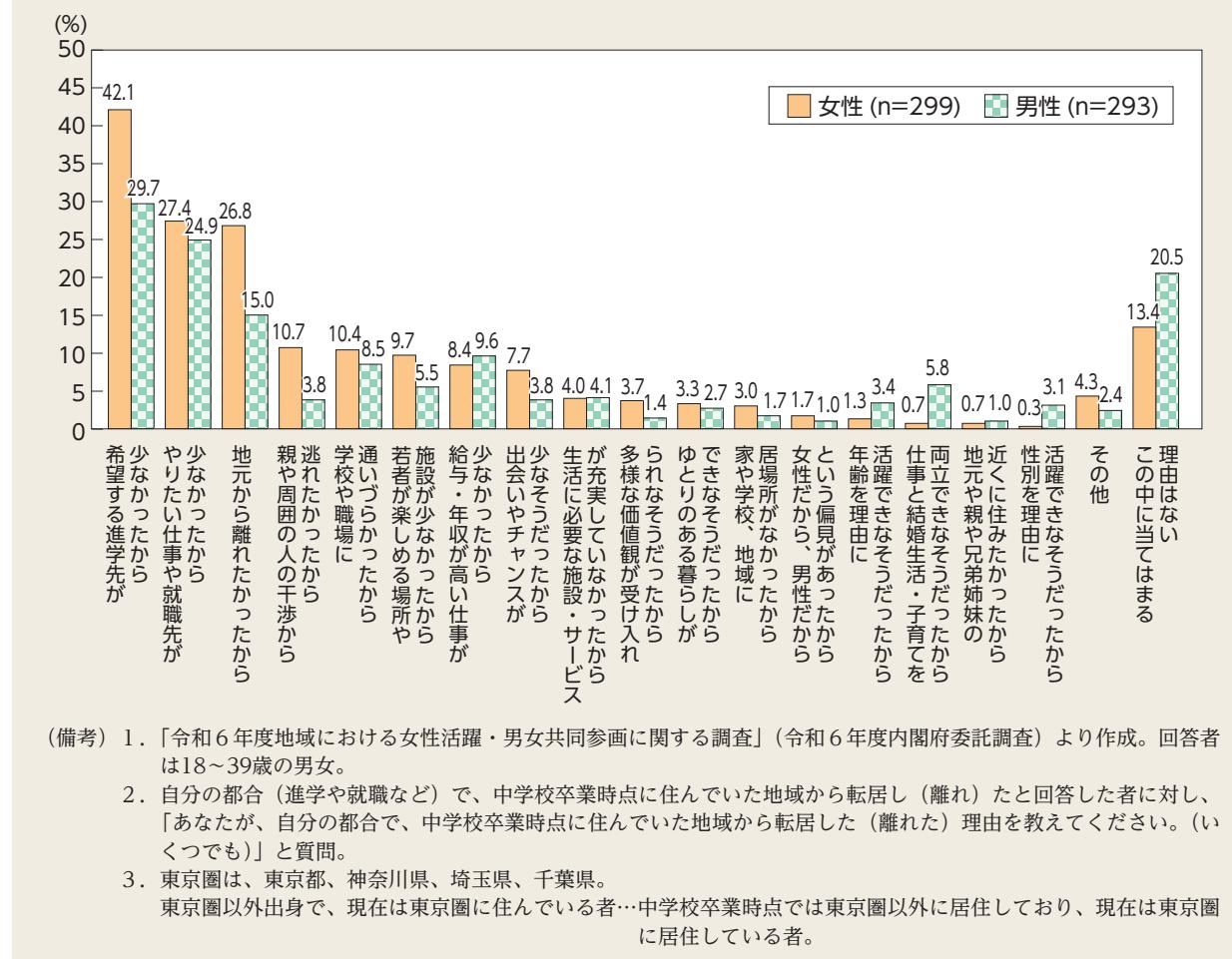
東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者についてみると、男女ともに、「希望する進学先が少なかったから」が最も高く(女性42.1%、男性29.7%)、次いで、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」、「地元から離れたかったから」の順となっている。

女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかったから」、「地元から離れたかったから」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかっ

たから」等が高くなっている。一方、男性は、女性に比べて、「仕事と結婚生活・子育てを両立できなさうだったから」、「性別を理由に活躍できなさうだったから」が高くなっている(特-27図)。

東京圏に転出した女性が、仕事や就職先の少なさと並んで「地元から離れたかったから」を理由として挙げていることは、特筆すべきことであると考えられる。

特-27図 出身地域を離れた理由（男女別）
(東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者)

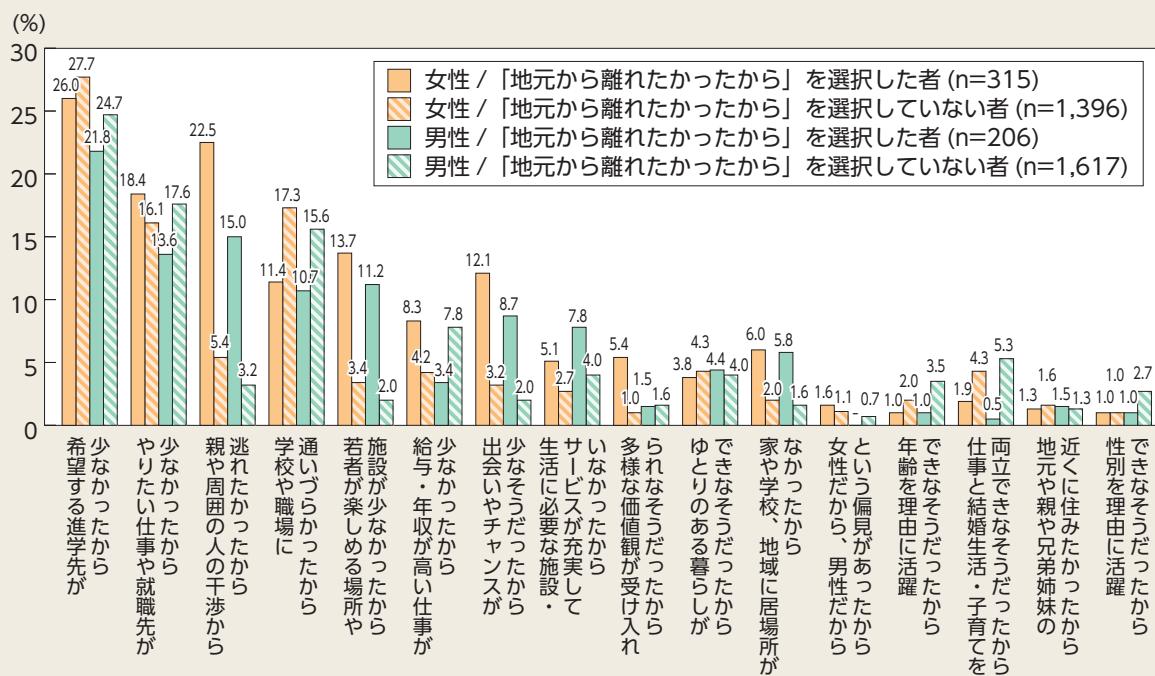


出身地域を離れた理由のうち、「地元から離れたかったから」に着目し、同理由を選択した者と選択していない者について、他の理由の選択状況を比べると、「地元から離れたかったから」を選択した者は、男女ともに、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」、「若者が楽しめる場所や施設が少なかつたから」、「出会いやチャンスが少なうだつたから」、「家や学校、地域に居場所がなかつたから」、「生活に必要な施設・サービスが充実していなかつたから」の選択割合が高く

なっている。また、女性では、「多様な価値観が受け入れられなそうだったから」、「給与・年収が高い仕事が少なかったから」も高くなっている。

なお、「地元から離れたかったから」を選択した女性は、同理由を選択した男性に比べて、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」、「給与・年収が高い仕事が少なかったから」、「多様な価値観が受け入れられなそうだったから」の選択割合が高くなっている（特-28図）。

特-28図 出身地域を離れた理由（男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別）
(自分の都合で出身地域を離れた者)



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 自分の都合(進学や就職など)で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し(離れた)たと回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)」と質問。「地元から離れたかったから」を理由として選択した者と、選択していない者の他の回答を比較。選択肢のうち、「地元から離れたかったから」、「その他」及び「この中に当てはまる理由はない」は割愛。

若い世代が出身地域を離れるきっかけや理由は、男女ともに、進学や就職を挙げる者の割合が高くなっている。しかしながら、それ以外にも、男女ともに、固定的な性別役割分担意識や伝統的な価値観が残る地元に生きづらさを感じて他の地域、特に都会へと転出していることがうかがえる。

以降では、若い世代が進学先や就職先の選択の際に重視していることや、若い世代の男女が感じている固定的な性別役割分担意識等について、深掘りしていく。

(大学等への進学を検討した際に重視したこと)

進学は、若い世代の男女が東京圏へ転出する大きなきっかけ・理由となっている。そこで、東京圏以外出身者のうち、大学等への進学者について、進学を検討した際に重視したことを探る。

現在は東京圏に住んでいる者では、男女と

もに、「学びたい学部・学科・コース」を重視した者の割合が最も高く、次いで、「偏差値・レベル」、「学生生活が楽しめそうか」の順となっている。

現在も東京圏以外に住んでいる者でも、男女ともに、「学びたい学部・学科・コース」を重視した者の割合が最も高いが、女性は、次いで、「学生生活が楽しめそうか」、「親や家族の意見」、「そのとき住んでいた家から通える範囲にあるか」の順、男性は、次いで、「偏差値・レベル」、「学生生活が楽しめそうか」、「学生生活にかかる費用(学費・交通費・生活費など)」の順となっている。

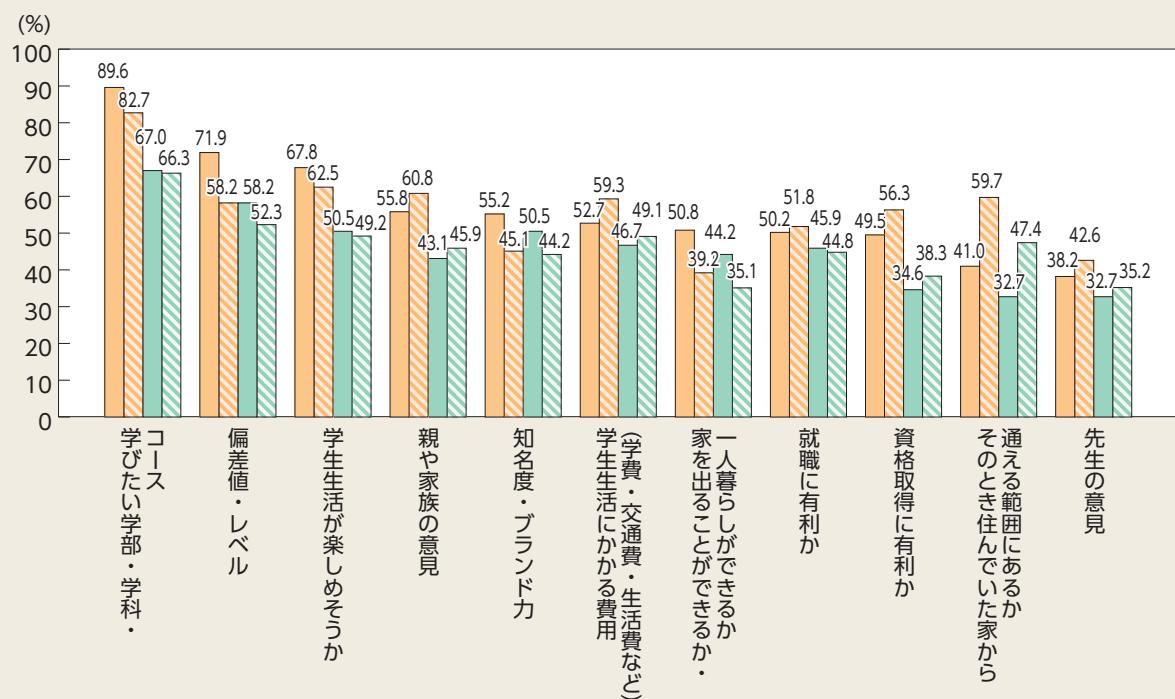
現在は東京圏に住んでいる女性は、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、「偏差値・レベル」、「家を出ることができるか・一人暮らしできるか」、「知名度、ブランド力」、「学びたい学部・学科・コース」が高く、現在も東京圏以外に住んでいる女性は、現在は

東京圏に住んでいる女性に比べて、「そのとき住んでいた家から通える範囲にあるか」、「資格取得に有利か」、「学生生活にかかる費用（学費・交通費・生活費など）」等が高くなっている。

一方、現在は東京圏に住んでいる男性は、現在も東京圏以外に住んでいる男性に比べて、

「家を出しができるか・一人暮らしができるか」、「知名度・ブランド力」、「偏差値・レベル」が高く、現在も東京圏以外に住んでいる男性は、現在は東京圏に住んでいる男性に比べて、「そのとき住んでいた家から通える範囲にあるか」が高くなっている（特-29図）。

特-29図 大学等への進学を検討した際に重視したこと（男女・現住地域別）
(東京圏以外出身者のうち、大学等への進学者)



■ 女性 / 東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者 (n=317) ■ 女性 / 東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者 (n=2,067)
■ 男性 / 東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者 (n=364) ■ 男性 / 東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者 (n=2,154)

- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 大学等へ進学した者に対し、「大学、短大、専門学校等への進学を検討したときに、あなたは、下記の項目をどのくらい重視しましたか。当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「かなり重視した」、「ある程度重視した」、「あまり重視しなかった」、「全く重視しなかった」。このうち、「かなり重視した」と「ある程度重視した」の計を表章。
3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

(大学等への進路の検討に関する意見)

東京圏以外出身者について、大学等の進路の検討に関する意見を確認する。

女性は、現在は東京圏に住んでいる者、現在も東京圏以外に住んでいる者のいずれも、「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」でそう思う者の割合が最も高く、次いで、「資格取得に有利な学校に進学した方がよい」、「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」の順となっている。

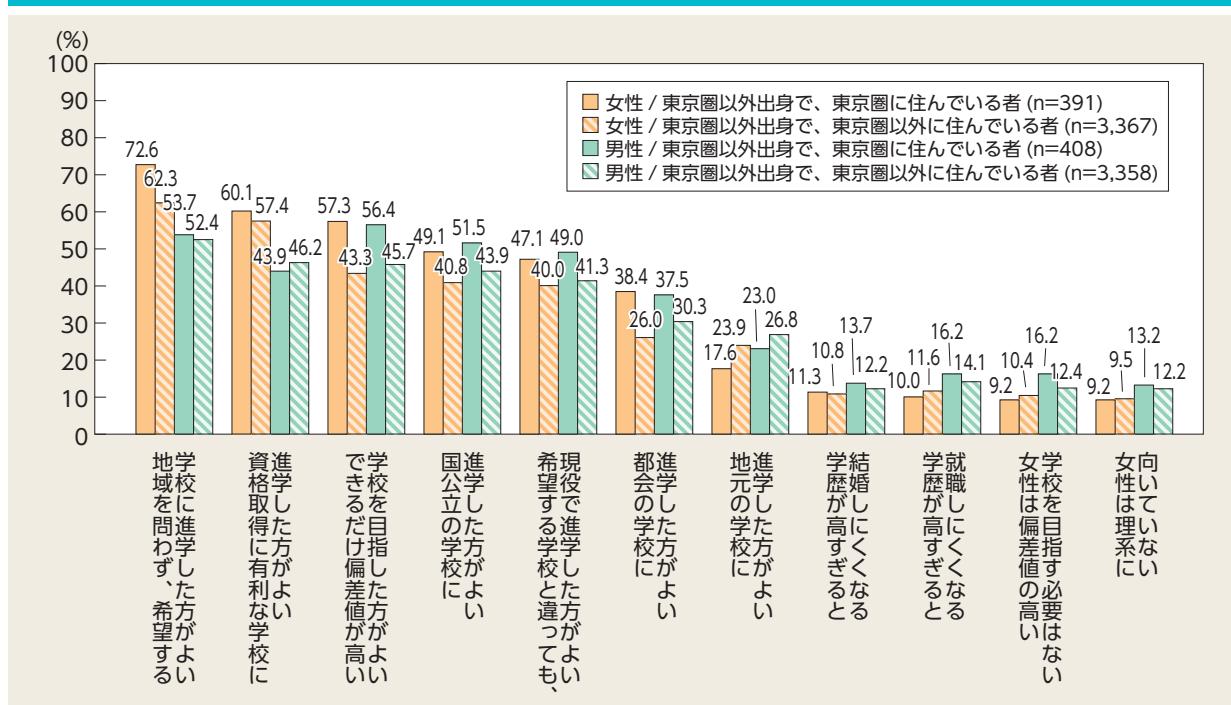
一方、現在は東京圏に住んでいる男性では、「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」が最も高く、次いで、「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」、「国公立の学校に進学した方がよい」の順、現在も東京圏以外に住んでいる男性では、「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」が最も高く、次いで、「資格取得に有利な学校に進

学した方がよい」、「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」の順となっている。

現在は東京圏に住んでいる女性は現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」、「都会の学校に進学した方がよい」、「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」等が高く、現在も東京圏以外に住んでいる女性は、現在は東京圏に住んでいる女性に比べて、「地元の学校に進学した方がよい」が高くなっている。

一方、現在は東京圏に住んでいる男性は、現在も東京圏以外に住んでいる男性に比べて、「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」、「希望する学校と違っても、現役で進学した方がよい」、「国公立の学校に進学した方がよい」等が高くなっている(特-30図)。

特-30図 大学等への進路の検討に関する意見（男女・現住地域別）（東京圏以外出身者）



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 「大学、短大、専門学校等の進路の検討に関する下記のような意見について、あなたはどう思いますか。当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」。このうち、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計を表章。
 3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

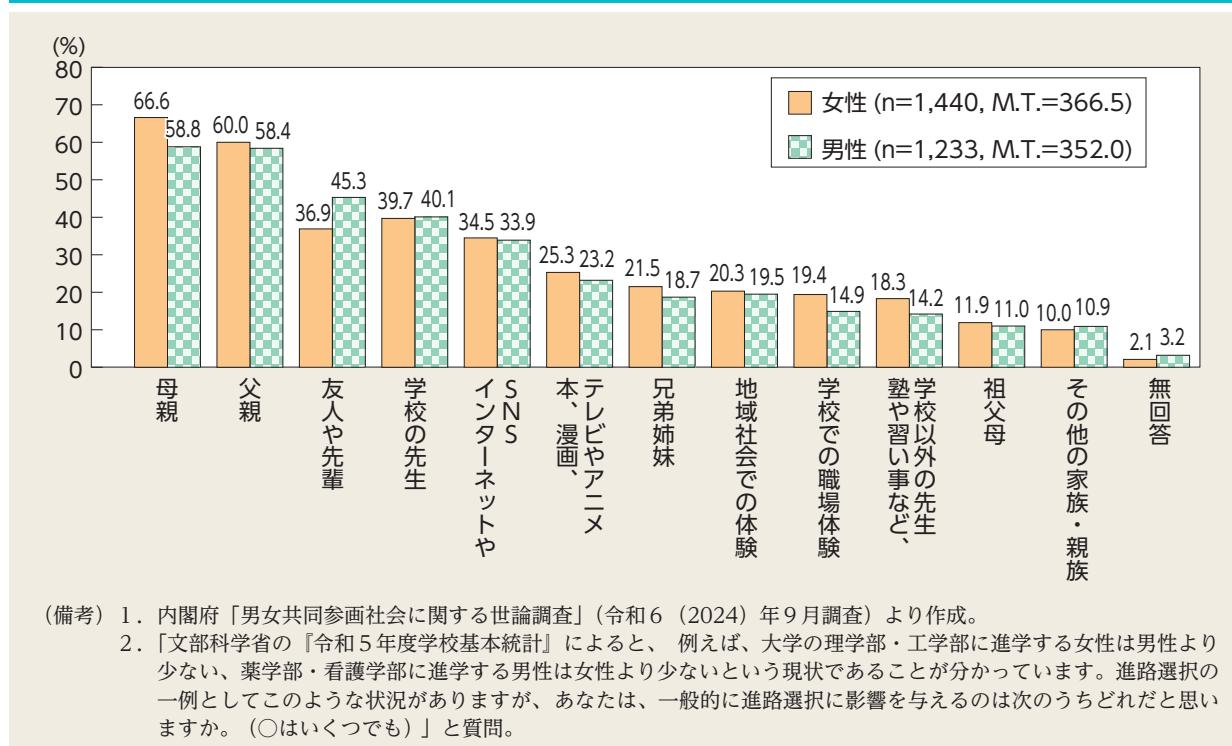
東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

(進路選択に影響を与えるもの)

内閣府の世論調査で、一般的に進路選択に影響を与えると思うものについてみると、男女ともに、「母親」を挙げる者の割合が最も高く、次いで、「父親」となっており、両親からの影響が非常に大きいことがわかる。

なお、女性は、男性に比べて、「母親」、「学校での職場体験」、「塾や習い事など、学校以外の先生」が高くなっている。一方、男性は、女性に比べて、「友人や先輩」が高くなっている（特-31図）。

特-31図 進路選択に影響を与えるもの（男女別・令和6（2024）年）



- (備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6（2024）年9月調査）より作成。
 2. 「文部科学省の『令和5年度学校基本統計』によると、例えば、大学の理学部・工学部に進学する女性は男性よりも少ない、薬学部・看護学部に進学する男性は女性よりも少ないという現状であることが分かっています。進路選択の一例としてこのような状況がありますが、あなたは、一般的に進路選択に影響を与えるのは次のうちどれだと思いますか。（○はいくつでも）」と質問。

(仕事に就く際に重視したこと)

仕事や就職先もまた、若い世代の男女が東京圏へ転出する大きなきっかけ・理由となっている。そこで、東京圏以外出身者のうち、働いたことがある者について、仕事に就くに当たって重視したことを確認する。

現在は東京圏に住んでいる者、現在も東京圏以外に住んでいる者のいずれも、男女ともに「仕事内容が自分の希望にあっていいるか」を重視した者の割合が最も高くなっている。

現在は東京圏に住んでいる女性では、「給与や収入が自分の希望にあっていいるか」が2番目に高く、次いで、「労働時間が自分の希望にあっていいるか」、「自分の学んだことや能力を活かせそうか」の順、現在も東京圏以外

に住んでいる女性では、「労働時間が自分の希望にあっていいるか」が2番目に高く、次いで、「給与や収入が自分の希望にあっていいるか」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の順となっている。

一方、現在は東京圏に住んでいる男性では、「給与や収入が自分の希望にあっていいるか」が2番目に高く、次いで、「労働時間が自分の希望にあっていいるか」、「自分の学んだことや能力を活かせそうか」及び「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の順、現在も東京圏以外に住んでいる男性では、「給与や収入が自分の希望にあっていいるか」が2番目に高く、次いで、「労働時間が自分の希望にあっていいるか」、「ワーク・ライフ・バラ

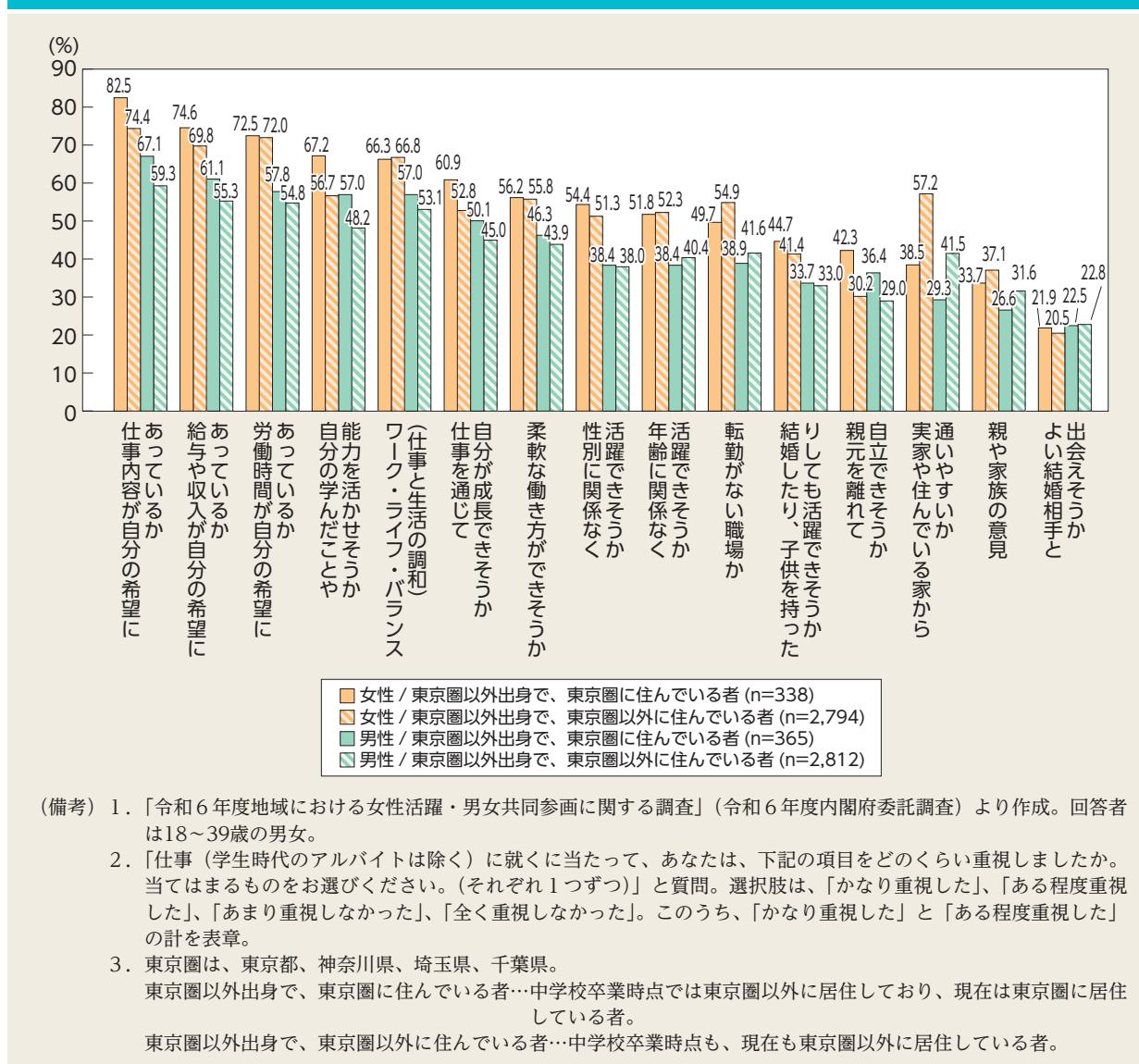
ンス（仕事と生活の調和）」、「自分の学んだことや能力を活かせそうか」の順となっている。

現在は東京圏に住んでいる女性は、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、「親元を離れて自立できそうか」、「自分の学んだことや能力を活かせそうか」、「仕事内容が自分の希望にあっているか」、「仕事を通じて自分が成長できそうか」が高く、現在も東京圏以外に住んでいる女性は、現在は東京圏に住んでいる女性に比べて、「実家や住んでいる

家から通いやすいか」が高くなっている。

一方、現在は東京圏に住んでいる男性は、現在も東京圏以外に住んでいる男性に比べて、「自分の学んだことや能力を活かせそうか」、「仕事内容が自分の希望にあっているか」、「親元を離れて自立できそうか」、「給与や収入が自分の希望にあっているか」が高く、現在も東京圏以外に住んでいる男性は、現在は東京圏に住んでいる男性に比べて、「実家や住んでいる家から通いやすいか」が高くなっている（特-32図）。

特-32図 仕事に就くに当たって重視したこと（男女、現住地域別）
(東京圏以外出身者のうち、働いたことがある者)



(仕事や就職先の検討に関する意見)

東京圏以外出身者について、仕事や就職先の検討に関する意見を確認する。

現在は東京圏に住んでいる者、現在も東京圏以外に住んでいる者のいずれも、男女ともに「安定した仕事に就いた方がよい」でと思う割合が最も高くなっている。

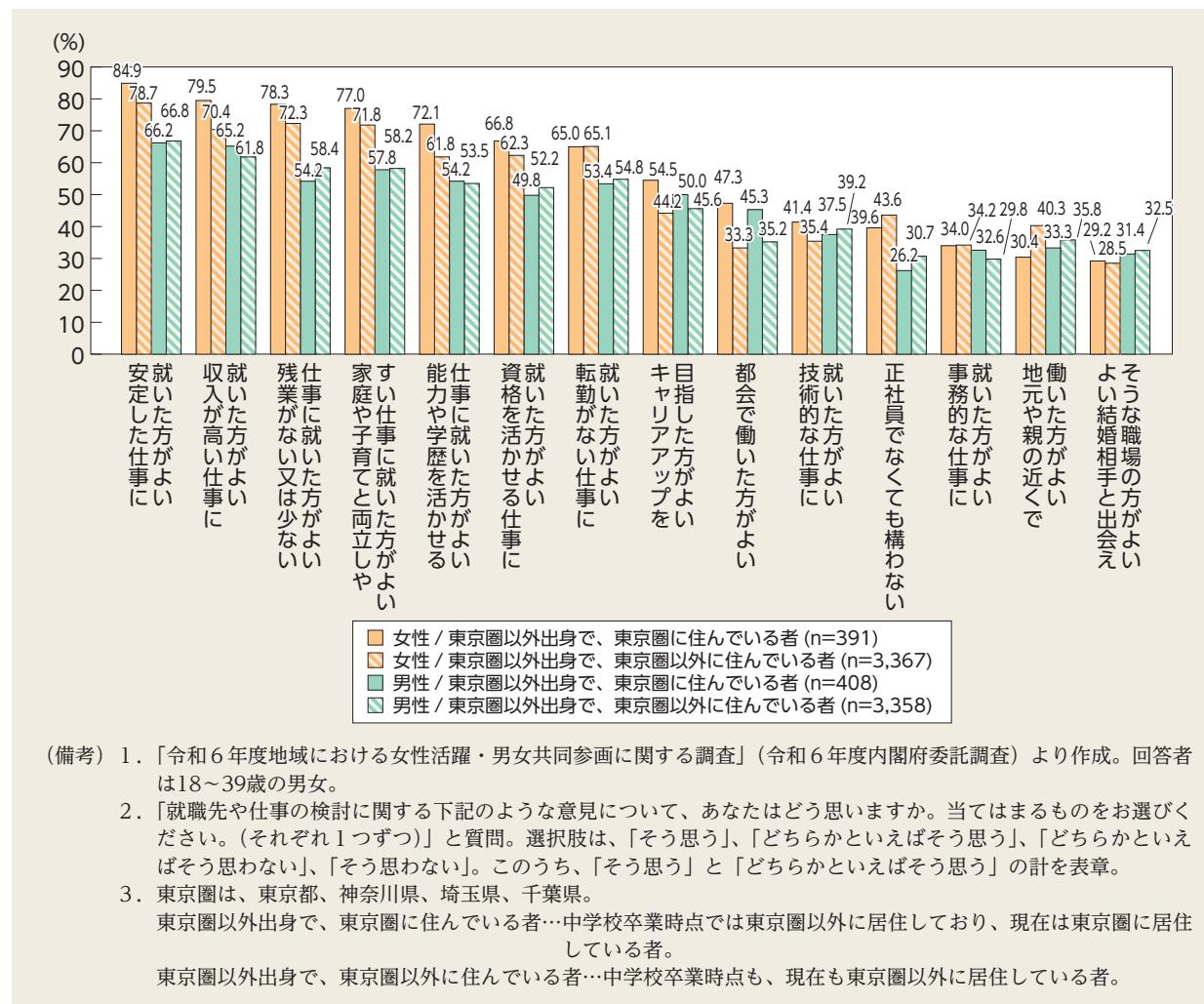
現在は東京圏に住んでいる女性では、「収入が高い仕事に就いた方がよい」が2番目に高く、次いで、「残業がない又は少ない仕事に就いた方がよい」、「家庭や子育てと両立しやすい仕事に就いた方がよい」の順、現在も東京圏以外に住んでいる女性では、「残業がない又は少ない仕事に就いた方がよい」が2番目に高く、次いで、「家庭や子育てと両立しやすい仕事に就いた方がよい」、「収入が高い仕事に就いた方がよい」の順となっている。

一方、現在は東京圏に住んでいる男性では、「収入が高い仕事に就いた方がよい」が2番

目に高く、次いで、「家庭や子育てと両立しやすい仕事に就いた方がよい」の順、現在も東京圏以外に住んでいる男性でも、「収入が高い仕事に就いた方がよい」が2番目に高く、次いで、「残業がない又は少ない仕事に就いた方がよい」の順となっている。

現在は東京圏に住んでいる女性は、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、「都会で働いた方がよい」、「能力や学歴を活かせる仕事に就いた方がよい」、「キャリアアップを目指した方がよい」、「収入が高い仕事に就いた方がよい」等が高く、現在も東京圏以外に住んでいる女性は、現在は東京圏に住んでいる女性に比べて、「地元や親の近くで働いた方がよい」が高くなっている。一方、男性は、女性ほど大きな差はないものの、「都会で働いた方がよい」は、現在は東京圏に住んでいる者の方が高くなっている(特-33図)。

特-33図 仕事や就職先の検討に関する意見（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）



(2) 固定的な性別役割分担意識や無意識の 思い込みの現状

(夫は仕事、妻は家庭という考え方に関する意識)

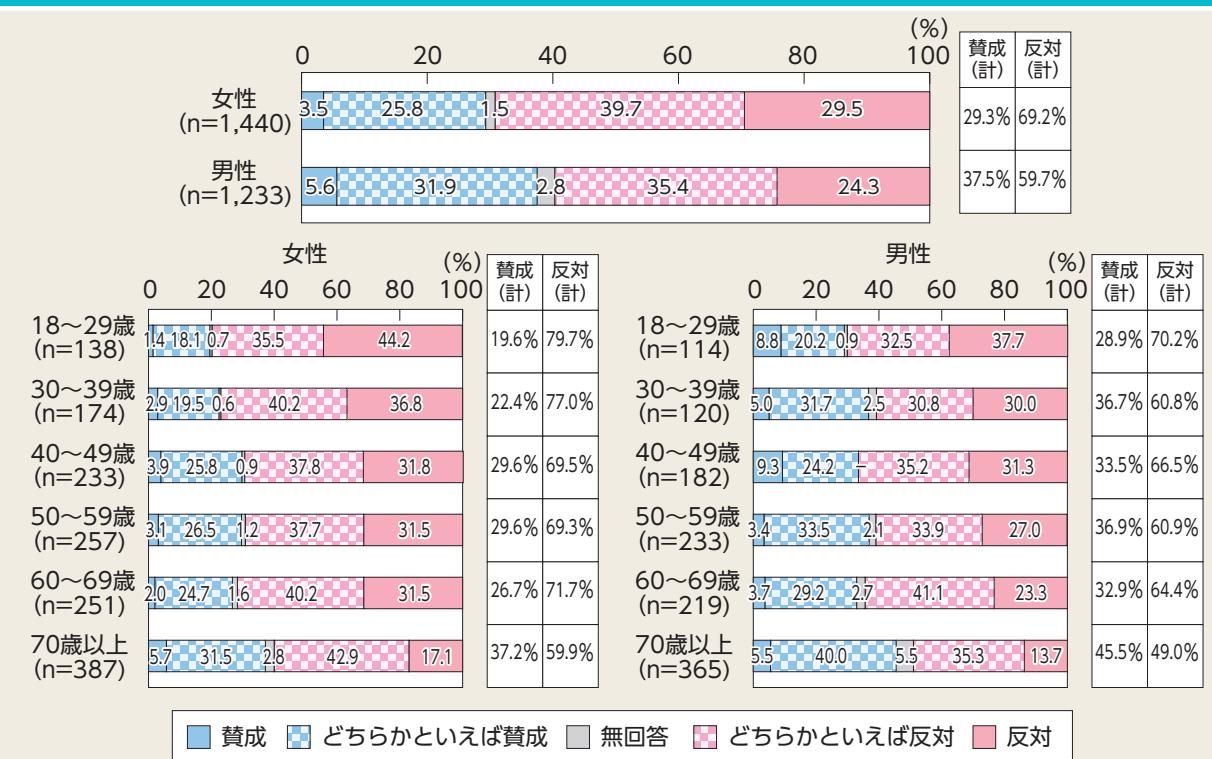
内閣府の世論調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、男女ともに「賛成（計）」（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の計。）とする者の割合（女性29.3%、男性37.5%）よりも、「反対（計）」（「反対」と「どちらかといえば反対」の計。）とする者の割合（女性69.2%、男性59.7%）の方が高くなっている。なお、「反対（計）」とする者の割合は、女性の方が高く、「賛成（計）」とする者の割合

合は男性の方が高くなっている。

男女ともに全ての年代で「反対(計)」が「賛成(計)」を上回っているが、若い年代の方が「反対(計)」とする者の割合が高い傾向にあり、18～29歳では女性の79.7%、男性の70.2%が「反対(計)」としている。

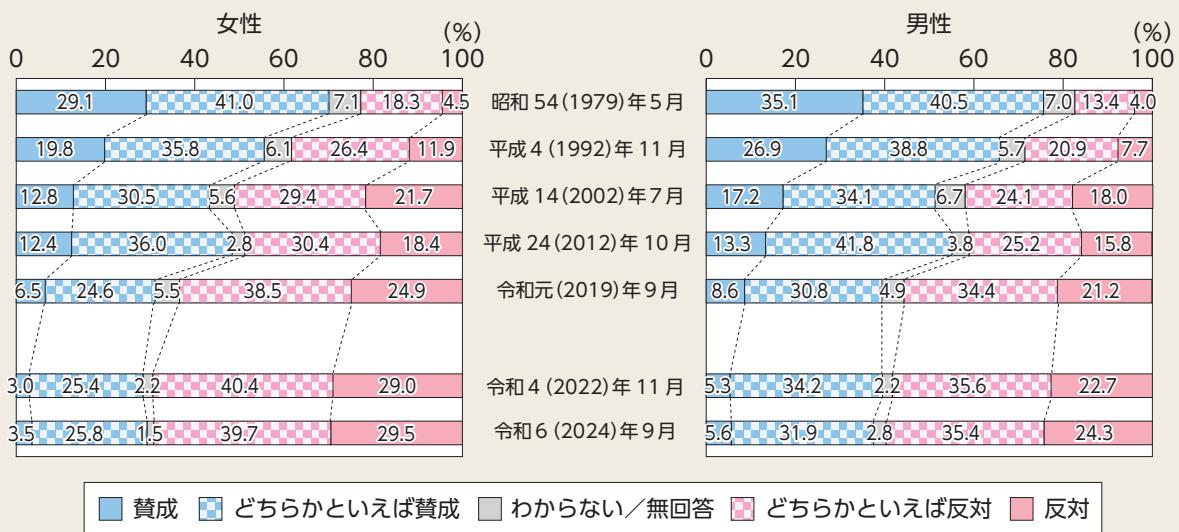
また、調査方法が異なるため、令和元（2019）年以前の結果と直接比較はできないものの、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方方に、「賛成（計）」とする者の割合は低下し、「反対（計）」とする者の割合は上昇する傾向にある（特-34図）。

特-34図 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識
(男女別・令和6(2024)年)



- (備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和6(2024)年9月調査)より作成。
 2. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどうお考えですか。(○は1つ)と質問。
 3. 「賛成(計)」は、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の計。「反対(計)」は、「反対」と「どちらかといえば反対」の計。

<参考> 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



- (備考) 1. 総理府「婦人に関する世論調査」(昭和54(1979)年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4(1992)年)、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14(2002)年、24(2012)年、令和元(2019)年、4(2022)年、6(2024)年)より作成。
 2. 平成24(2012)年以前の調査は、20歳以上が対象。令和元(2019)年以降の調査は、18歳以上が対象。
 3. 令和4(2022)年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、令和元(2019)年以前の調査結果との比較はできない(過年度の結果は「参考値」)。

(現住地域における固定的な性別役割分担意識等の有無)

内閣府の調査で、現住地域や勤務先における固定的な性別役割分担意識等の有無についてみると、「ある(計)」(「よくある」と「時々ある」の計)と感じている者の割合は、全ての項目で、女性の方が高くなっている。

項目別にみると、女性では、「家事・育児・介護は女性の仕事」が24.9%と最も高く、次いで、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」の順となっている。

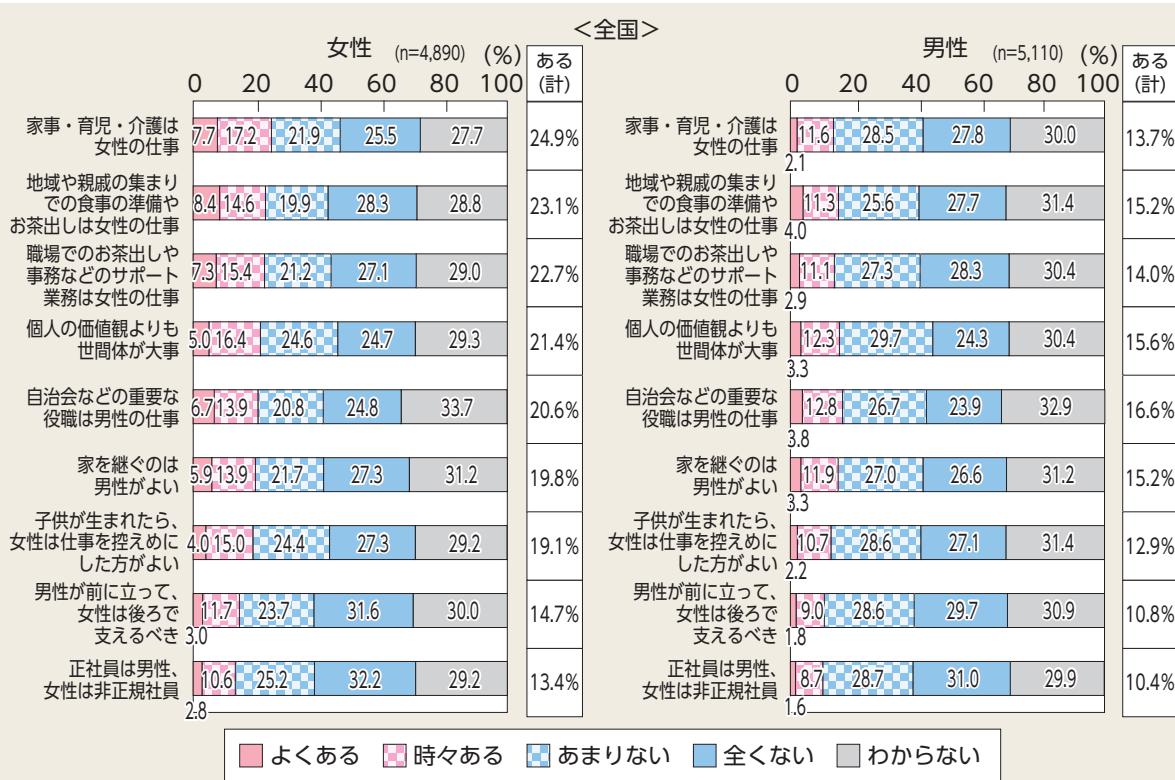
一方、男性では、「自治会などの重要な役職は男性の仕事」が16.6%と最も高く、次

いで、「個人の価値観よりも世間体が大事」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」及び「家を継ぐのは男性がよい」の順となっている。

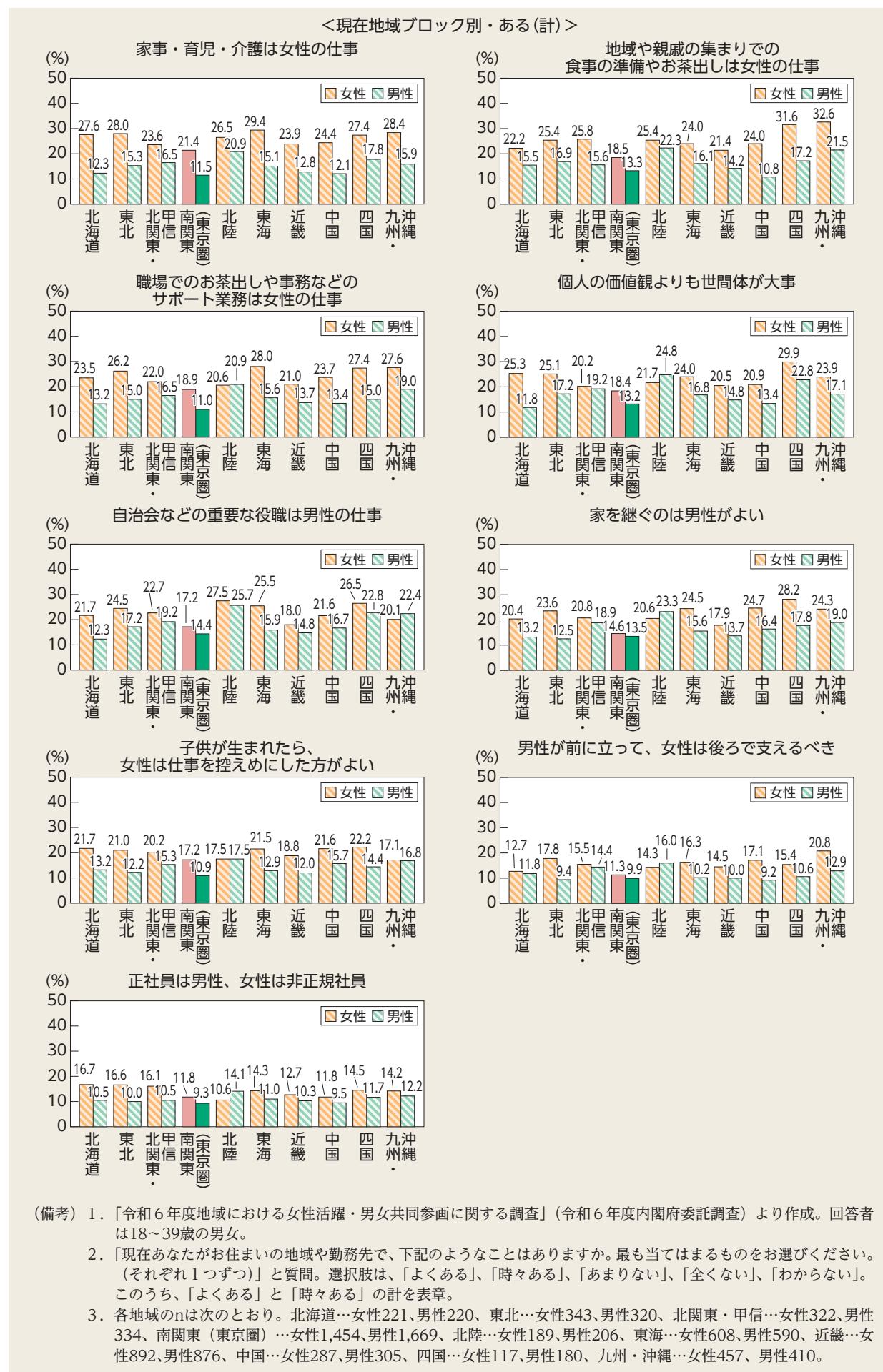
男女差(女性-男性)をみると、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「子供が生まれたら、女性は仕事を控えめにした方がよい」の順で差が大きくなっている。

なお、現住地域ブロック別にみると、女性では、ほとんどの項目で、南関東(東京圏)で「ある(計)」と感じている者の割合が最も低くなっている(特-35図)。

特-35図 現住地域や勤務先における固定的な性別役割分担意識等の有無
(男女、現住地域ブロック別)



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 「現在あなたがお住まいの地域や勤務先で、下記のようなことはありますか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。
 3. 「ある(計)」は、「よくある」と「時々ある」の計。



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 「現在あなたがお住まいの地域や勤務先で、下記のようなことはありますか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくある」、「時々ある」、「あまりない」、「全くない」、「わからない」。このうち、「よくある」と「時々ある」の計を表章。
3. 各地域のnは次のとおり。北海道…女性221、男性220、東北…女性343、男性320、北関東・甲信…女性322、男性334、南関東(東京圏)…女性1,454、男性1,669、北陸…女性189、男性206、東海…女性608、男性590、近畿…女性892、男性876、中国…女性287、男性305、四国…女性117、男性180、九州・沖縄…女性457、男性410。

(出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無)

出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無についてみると、「あった（計）」

（「よくあった」と「時々あった」の計。）を感じている者の割合は、全ての項目で、女性の方が高くなっている。

項目別にみると、女性では、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」が30.0%と最も高く、次いで、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」の順となっている。

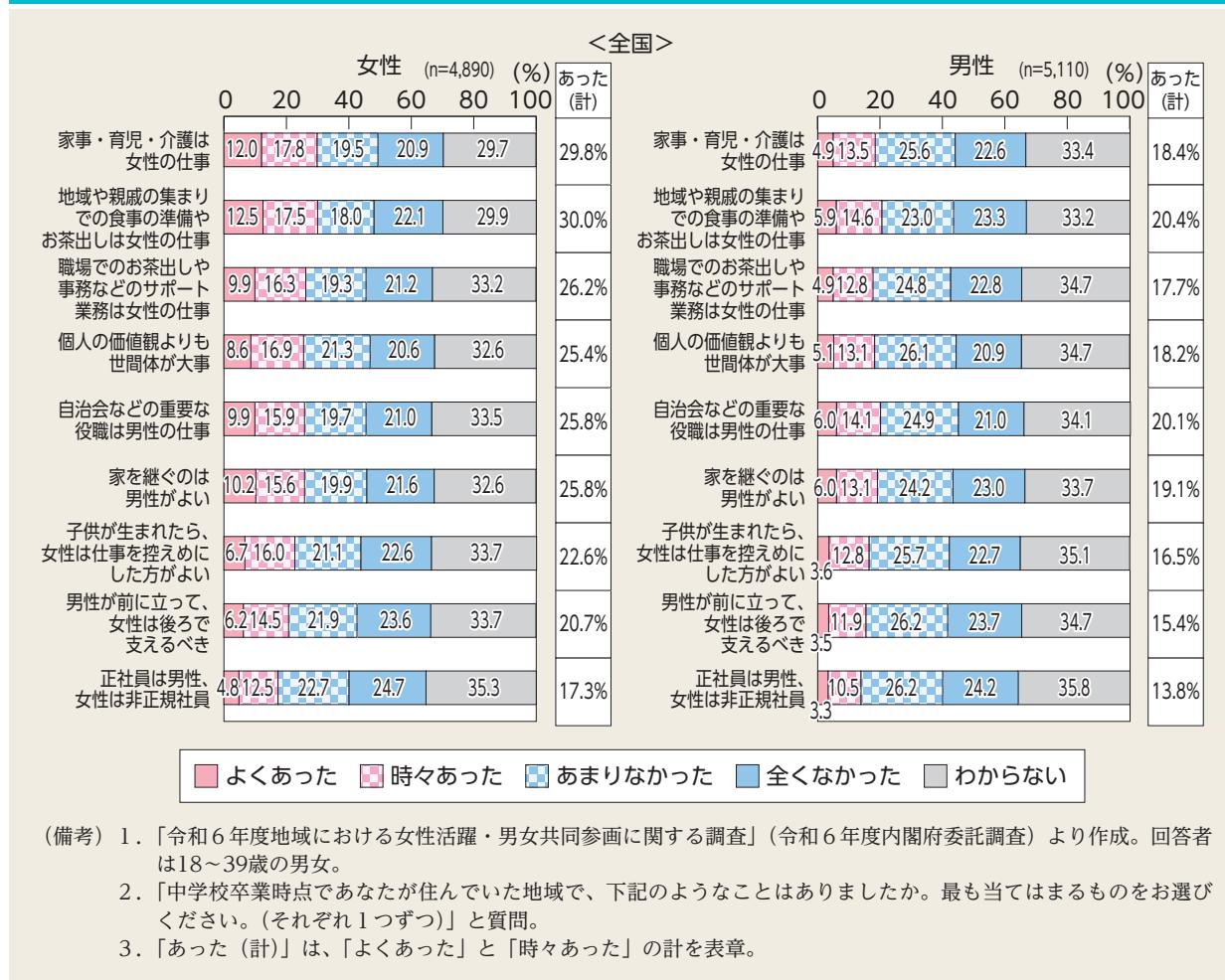
一方、男性では、「地域や親戚の集まりで

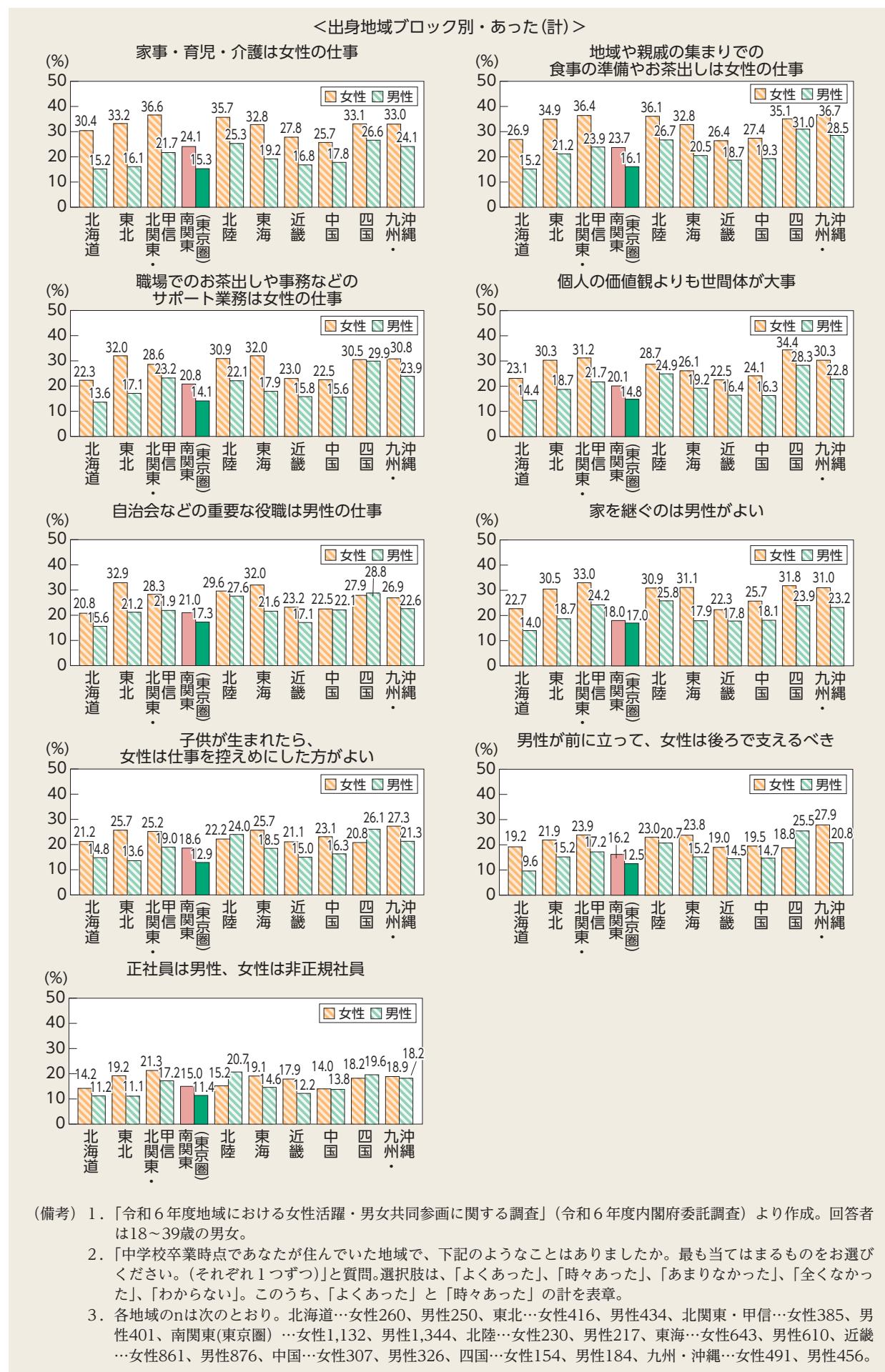
の食事の準備やお茶出しは女性の仕事」が20.4%と最も高く、次いで、「自治会などの重要な役職は男性の仕事」、「家を継ぐのは男性がよい」の順となっている。

男女差（女性-男性）をみると、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」、「個人の価値観よりも世間体が大事」の順で差が大きくなっている。

なお、出身地域ブロック別にみると、女性では、ほとんどの項目で、南関東（東京圏）で「あった（計）」を感じている者の割合が最も低くなっている（特-36図）。

特-36図 出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無（男女、出身地域ブロック別）





- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 「中学校卒業時点であなたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。このうち、「よくあった」と「時々あった」の計を表章。
3. 各地域のnは次のとおり。北海道…女性260、男性250、東北…女性416、男性434、北関東・甲信…女性385、男性401、南関東(東京圏)…女性1,132、男性1,344、北陸…女性230、男性217、東海…女性643、男性610、近畿…女性861、男性876、中国…女性307、男性326、四国…女性154、男性184、九州・沖縄…女性491、男性456。

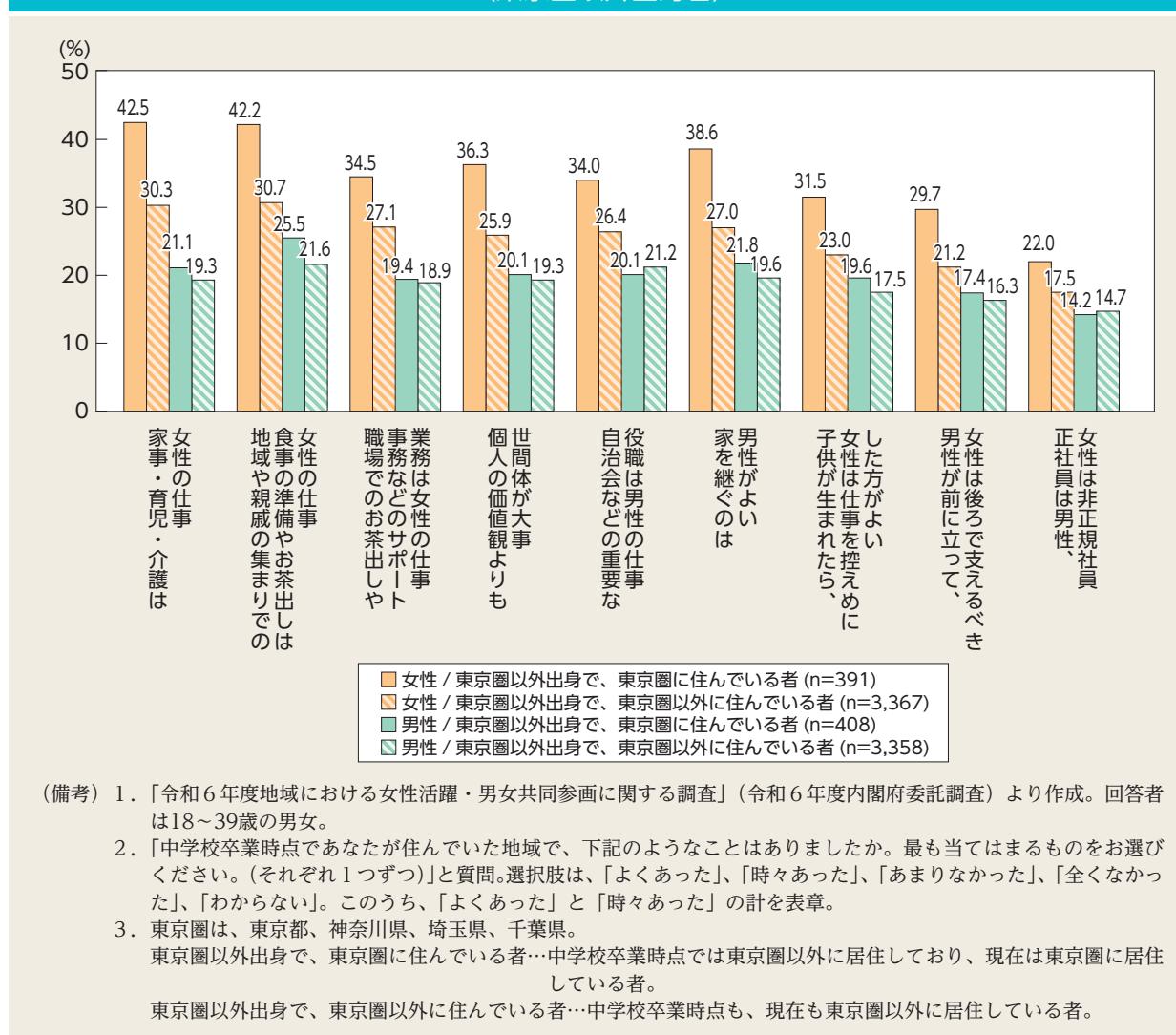
また、東京圏以外出身者についてみると、現在は東京圏に住んでいる女性は、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、出身地域において、固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が顕著に高くなっている。特に、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「家を継ぐのは男性がよい」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「個人の価値観よりも世間体が大事」等で差が大きくなっている。

一方、男性は、現在は東京圏に住んでいる

者と、現在も東京圏以外に住んでいる者で、固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合にあまり差がない。

また、現在も東京圏以外に住んでいる者の男女差(女性-男性)をみると、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」等で差が大きくなっている(特-37図)。

特-37図 出身地域における固定的な性別役割分担意識等（男女、現住地域別）
(東京圏以外出身者)



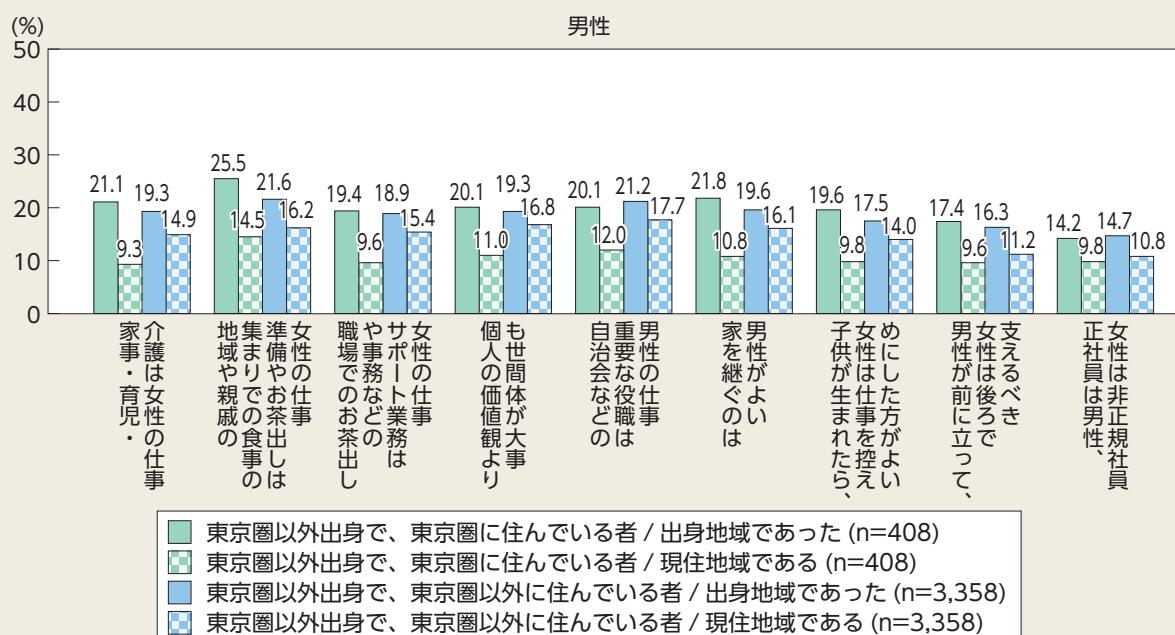
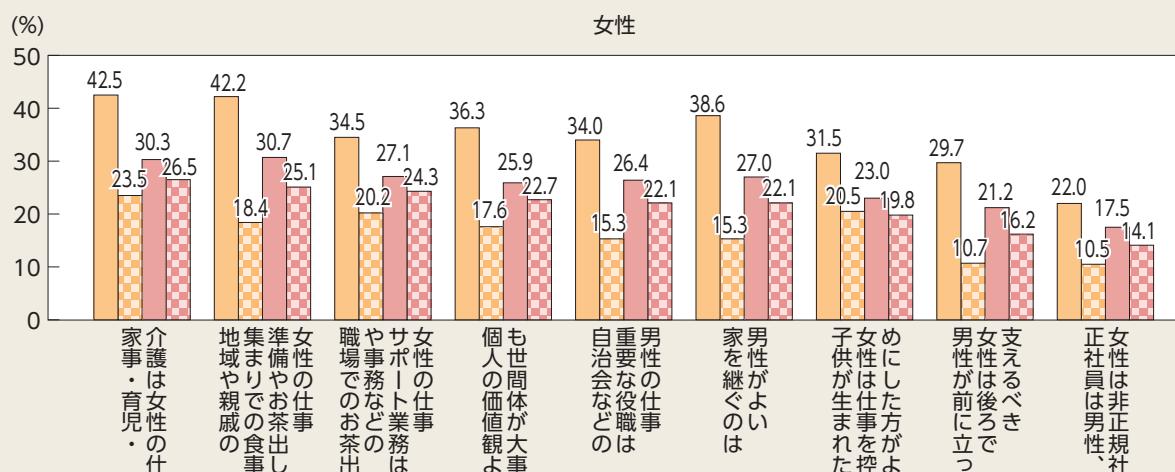
東京圏以外出身者について、出身地域及び現住地域における固定的な性別役割分担意識等の有無を比較すると、女性では、現在は東京圏に住んでいる者の方が、出身地域であつたと感じている割合が高く、現住地域であると感じている割合が低くなっている。

時代による意識の変化などもあり、現在も東京圏以外に住んでいる女性も、出身地域に

あったと感じている割合よりも、現住地域にあると感じている割合の方が低くなっているが、現在は東京圏に住んでいる女性ではその差がより顕著になっている。

男性も同様の傾向にあるものの、女性に比べると出身地域と現住地域の差及び東京圏と東京圏以外の差は小さくなっている（特-38図）。

特-38図 出身地域と現住地域における固定的な性別役割分担意識等
(男女、現住地域別) (東京圏以外出身者)



- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 出身地域については、「中学校卒業時点であなたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。このうち、「よくあった」と「時々あった」の計を表章。
3. 現住地域については、「現在あなたがお住まいの地域や勤務先で、下記のようなことはありますか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくある」、「時々ある」、「あまりない」、「全くない」、「わからない」。このうち、「よくある」と「時々ある」の計を表章。
4. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。
東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

前述のとおり、女性は、出身地域を離れた理由として、「地元から離れたかったから」を挙げる割合が高くなっている（特-26図、特-27図再掲）。

そこで、自分の都合で出身地域を離れた者について、出身地域を離れた理由として、「地元から離れたかったから」を選択した者と、選択していない者を比較すると、「地元から離れたかったから」を選択した女性は、出身地域における固定的な性別役割分担意識等があったと感じている者の割合が顕著に高くなっている。

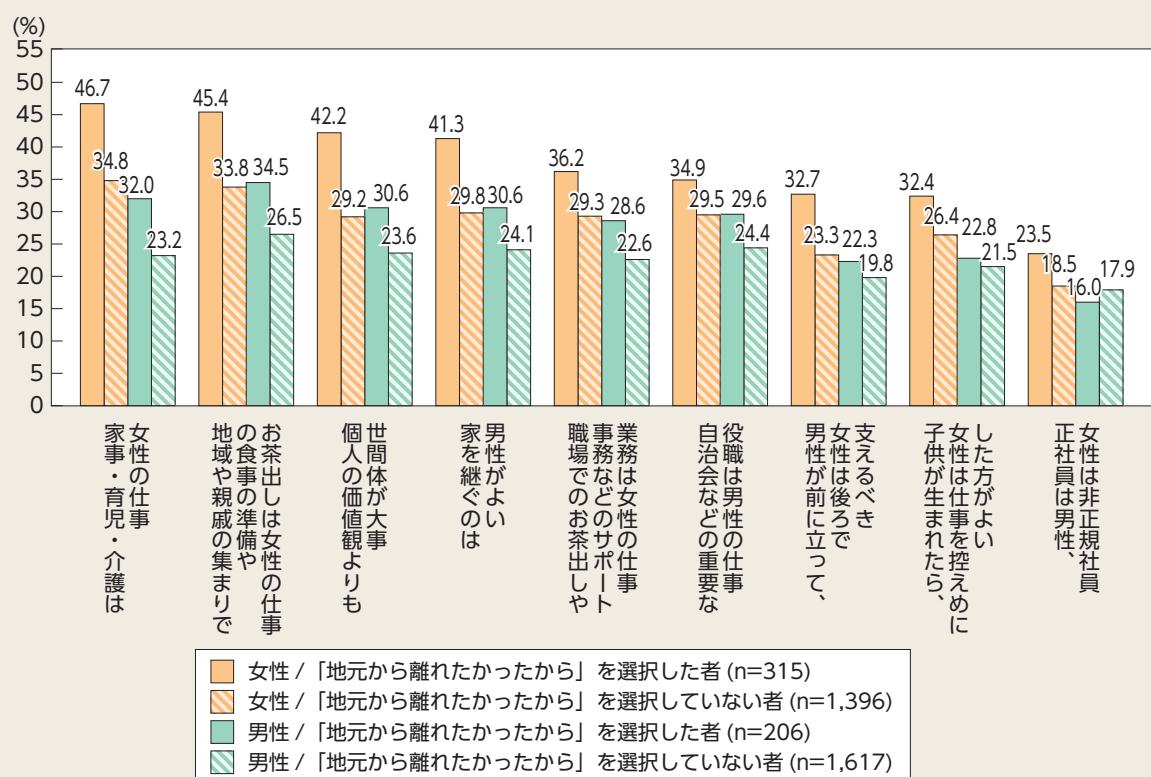
「地元から離れたかったから」を選択した女性と、選択していない女性を比べると、「個人の価値観よりも世間体が大事」で最も差が

大きく、次いで、「家事・育児・介護は女性の仕事」、「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」、「家を継ぐのは男性がよい」の順で差が大きくなっている。

男性についてみても、「地元から離れたかったから」を選択した者は、選択していない者に比べて、出身地域における固定的な性別役割分担意識等があったと感じている者の割合が高くなっているが、女性と比べると差が小さくなっている。

固定的な性別役割分担意識等の存在は、若い世代の男女の「地元から離れたい」という意識に大きく影響していると推測される（特-39図）。

特-39図 出身地域における固定的な性別役割分担意識等と地元から離れたいという意識の関係（男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別）（自分の都合で出身地域を離れた者）



- （備考）1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18～39歳の男女。
 2. 「中学校卒業時点であなたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。（それぞれ1つずつ）」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。このうち、「よくあった」と「時々あった」の計を表章。
 3. 自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し（離れ）たと回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れた）理由を教えてください。（いくつでも）」と質問。「地元から離れたかったから」を理由として選択した者と、選択していない者の回答を比較。

このように、若い世代の女性が、地方から都会へ移動する背景の一つに出身地域における固定的な性別役割分担意識等が関係していることがうかがえる。また、出身地域における固定的な性別役割分担意識等が強いと感じている女性ほど、出身地域への愛着が低くなる傾向があるとの指摘もあり²⁵、進学等で東京圏へ転出した女性が、地元に戻ることへの心理的な障壁となっている可能性がある。

また、若い世代の人々が、現在も依然として、都市でも地方でも、固定的な性別役割分担意識等があると感じている一方で、男女によって認識に差があり、同じような環境・場面に遭遇していても、男性はその存在に気付いていなかつたり、無関心に過ごしていたりする可能性がある。

2.若い世代の男女が住みたいと思う地域とは

(1)現住地域や仕事に満足しているか (現住地域に満足しているか)

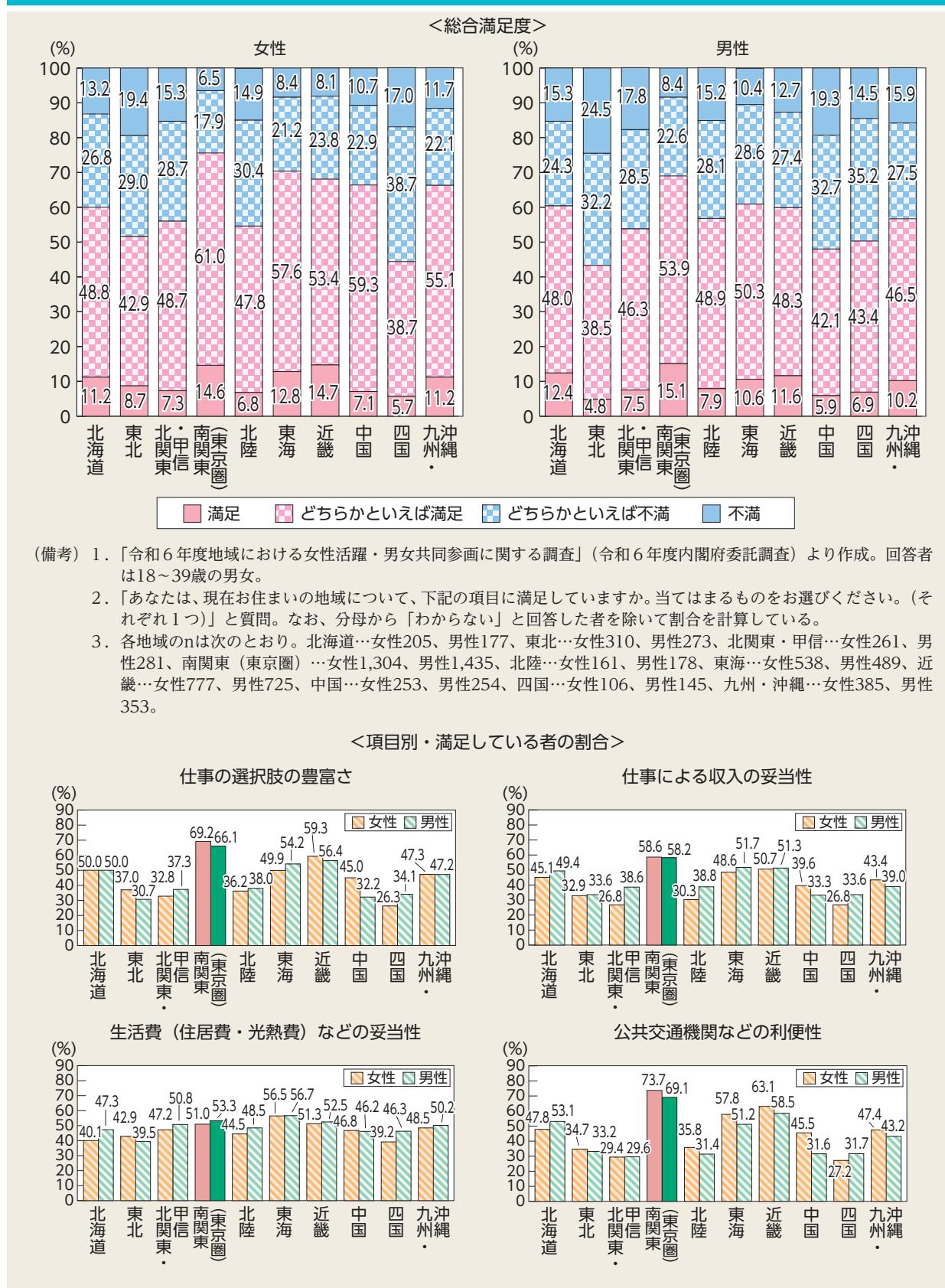
現住地域に満足している者（「満足」と「どちらかといえば満足」の計。）の割合をみると、女性では、南関東（東京圏）で最も高く、次いで、東海、近畿の順となっている。一方、男性では、南関東（東京圏）が最も高く、次いで、東海、北海道、近畿の順となっている。

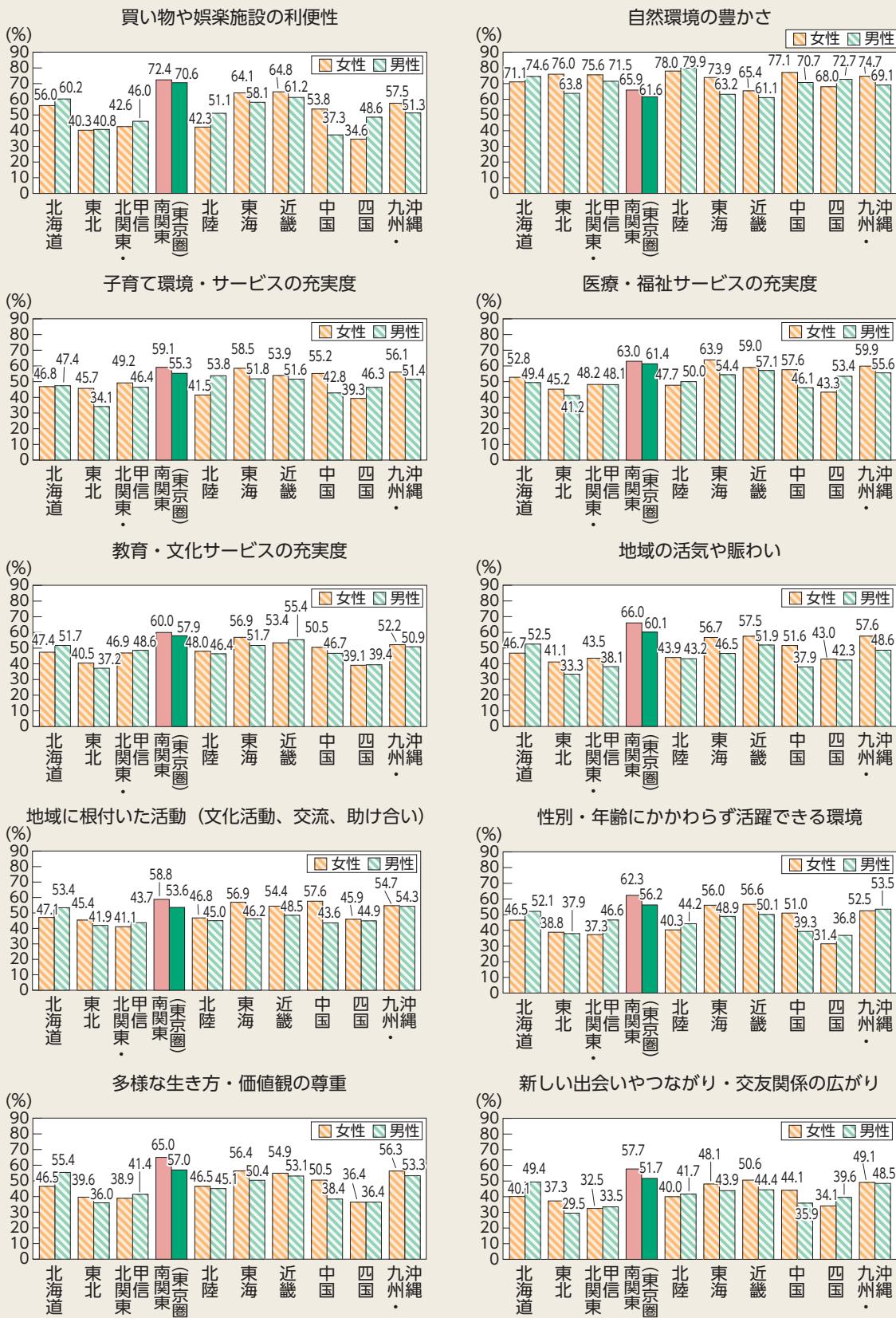
満足していない者（「どちらかといえば不満」と「不満」の計。）の割合をみると、女性では、四国が最も高く、次いで、東北、北陸、北関東・甲信の順となっている。一方、男性では、東北が最も高く、次いで、中国、四国、北関東・甲信の順となっている。

項目別にみると、「仕事の選択肢の豊富さ」、「仕事による収入の妥当性」、「公共交通機関などの利便性」、「買い物や娯楽施設の利便性」、「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」、「多様な生き方・価値観の尊重」、「新しい出会いやつながり・交友関係の広がり」等は、南関東（東京圏）で高くなっている（特-40図）。

²⁵ 内閣府「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）調査検討委員会 高見具広委員（独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員）による分析結果より。詳細は、同調査の報告書を参照。

特-40図 現住地域に満足している者の割合（男女、現住地域ブロック別）





- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 「あなたは、現在お住まいの地域について、下記の項目に満足していますか。当てはまるものをお選びください。（それぞれ1つ）」と質問。選択肢は、「満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「不満」、「わからぬ」。このうち、「満足」と「どちらかといえば満足」の計を表章。なお、各項目について、分母から「わからぬ」と回答した者を除いて割合を計算しているため、項目によりnが異なる（nは割愛）。

東京圏以外出身者について、現住地域に満足している者の割合をみると、総合では、現在は東京圏に住んでいる女性が77.2%と最も高くなっている。

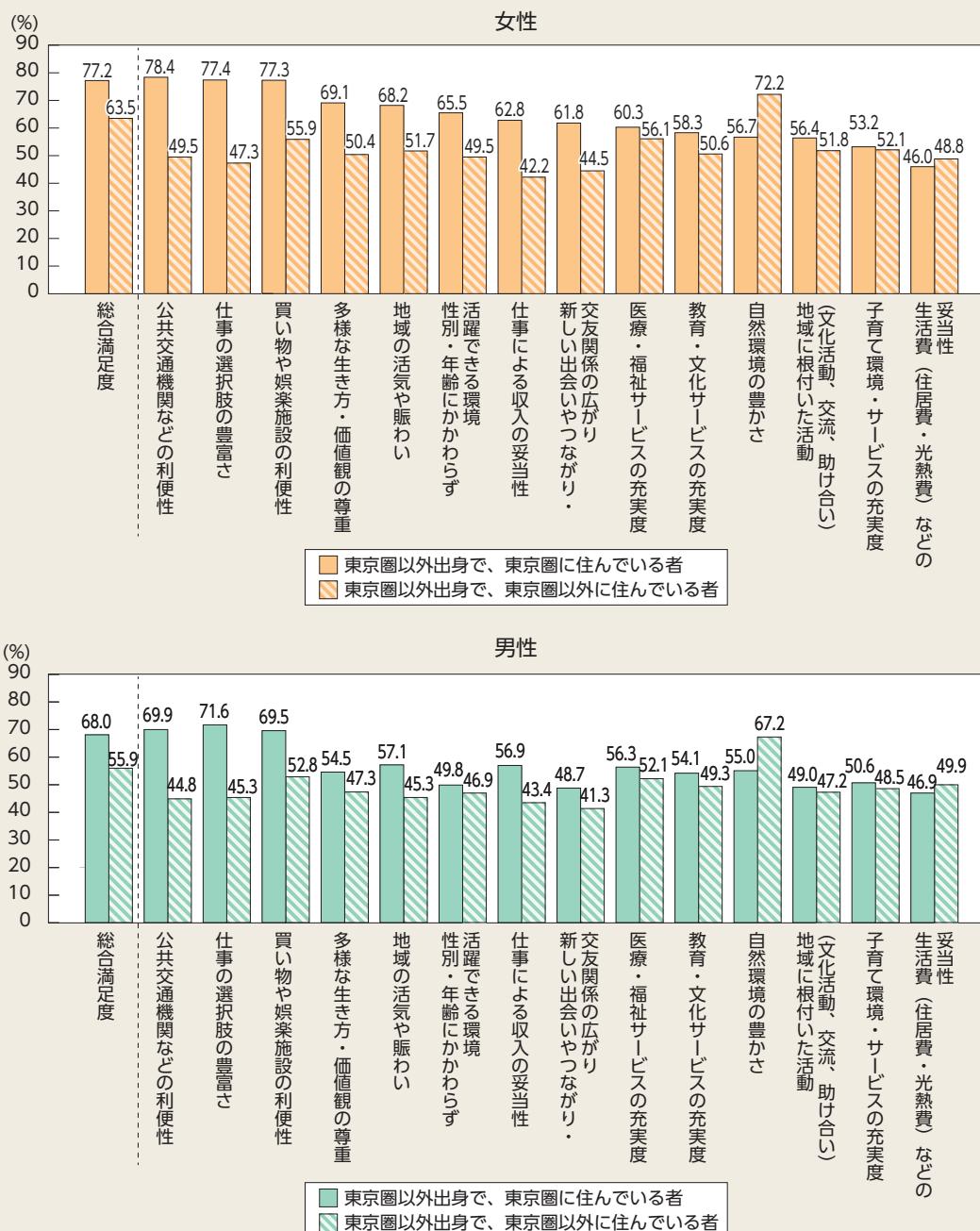
現在は東京圏に住んでいる者と現在も東京圏以外に住んでいる者を比べると、男女ともにほとんどの項目で現在は東京圏に住んでいる者の方が満足している者の割合が高くなっている。特に、「仕事の選択肢の豊富さ」、「公共交通機関などの利便性」、「買い物や娯楽施設の利便性」、「仕事による収入の妥当性」、「地域の活気や賑わい」等で差が大きくなっている。なお、女性では、「多様な生き方・価値

観の尊重」、「新しい出会いやつながり・交友関係の広がり」、「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」等でも差が大きくなっている。

一方、「自然環境の豊かさ」は、男女ともに、現在も東京圏以外に住んでいる者の方が、満足している者の割合が高くなっている。

また、現在は東京圏に住んでいる者についてみると、女性は、男性に比べて、「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」、「多様な生き方・価値観の尊重」、「新しい出会いやつながり・交友関係の広がり」等で満足している者の割合が高くなっている（特-41図）。

特-41図 現住地域に満足している者の割合（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）



（備考）1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18~39歳の男女。

2. 「あなたは、現在お住まいの地域について、下記の項目に満足していますか。当てはまるものをお選びください。（それぞれ1つ）」と質問。選択肢は、「満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「不満」、「わからない」。このうち、「満足」と「どちらかといえば満足」の計を表章。なお、各項目について、分母から「わからない」と回答した者を除いて割合を計算しているため、項目によりnが異なる（nは割愛）。

3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

(現在の仕事に満足しているか)

東京圏以外出身で働いている者について、現在の仕事に満足している者の割合をみると、総じて、現在も東京圏以外に住んでいる女性よりも現在は東京圏に住んでいる女性の方が高くなっている。

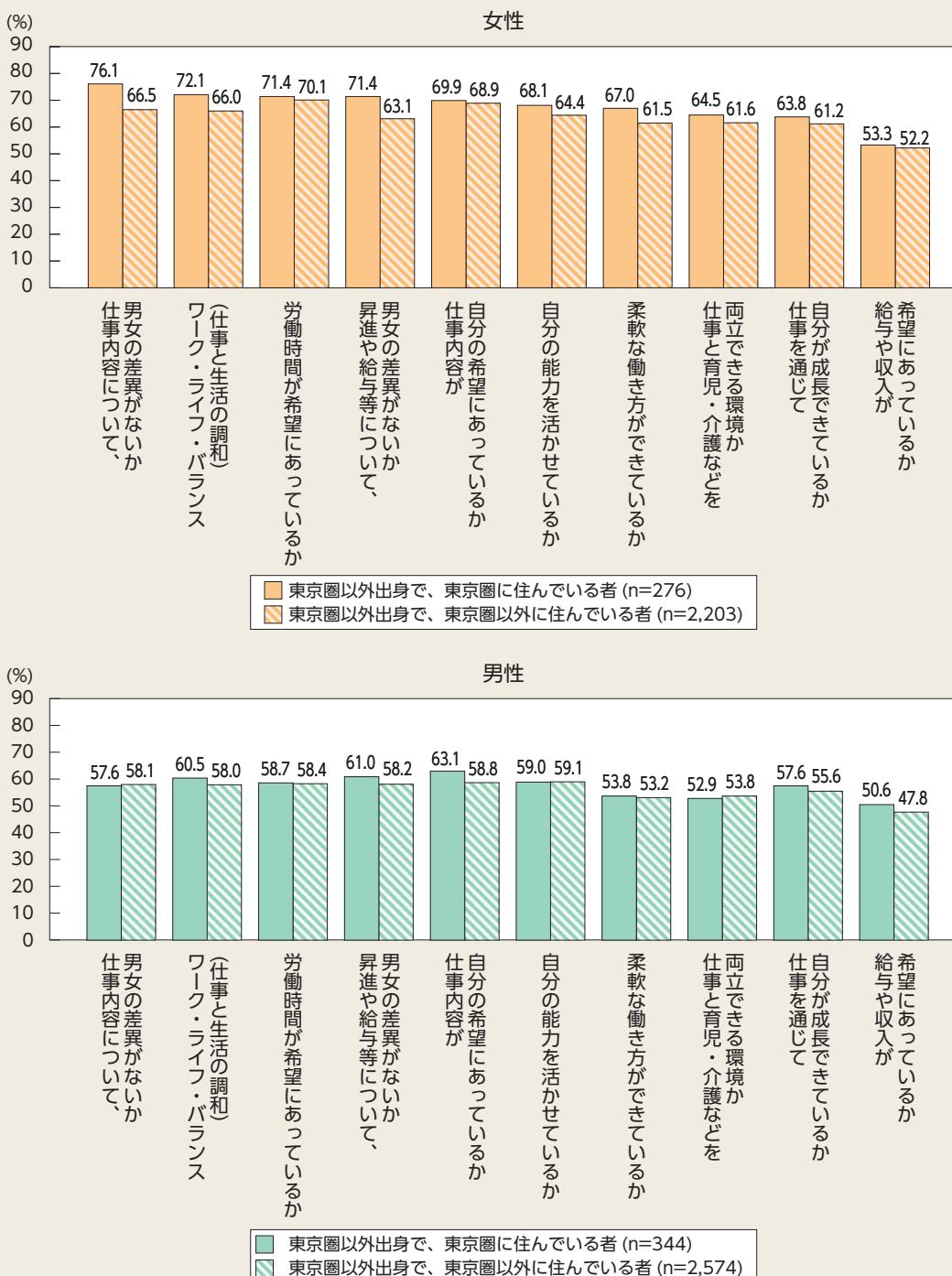
現在は東京圏に住んでいる女性は、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、「仕事内容について、男女の差異がないか」、「昇進や給与等について、男女の差異がないか」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」で満足している者の割合が高くなっ

ている。

男性は、現在は東京圏に住んでいる者と現在も東京圏以外に住んでいる者で、あまり差はない（特-42図）。

東京圏には、企業の本社や大企業が多いことから、仕事内容や昇進等における男女平等や、ワーク・ライフ・バランス実現のための取組が進んでおり、東京圏以外に比べて、仕事で女性が活躍しやすい環境が整っており、女性の仕事における満足感につながっている可能性がある。

特-42図 現在の仕事に満足している者の割合（男女、現住地域別）
(東京圏以外出身者のうち、働いている者)



(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。

2. 「あなたは、現在の仕事について、下記の項目に満足していますか。当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つ)」と質問。選択肢は、「満足」、「どちらかといえれば満足」、「どちらかといえれば不満」、「不満」。このうち、「満足」と「どちらかといえれば満足」の計を表章。
3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

(2) 地域への愛着

(出身地域への愛着)

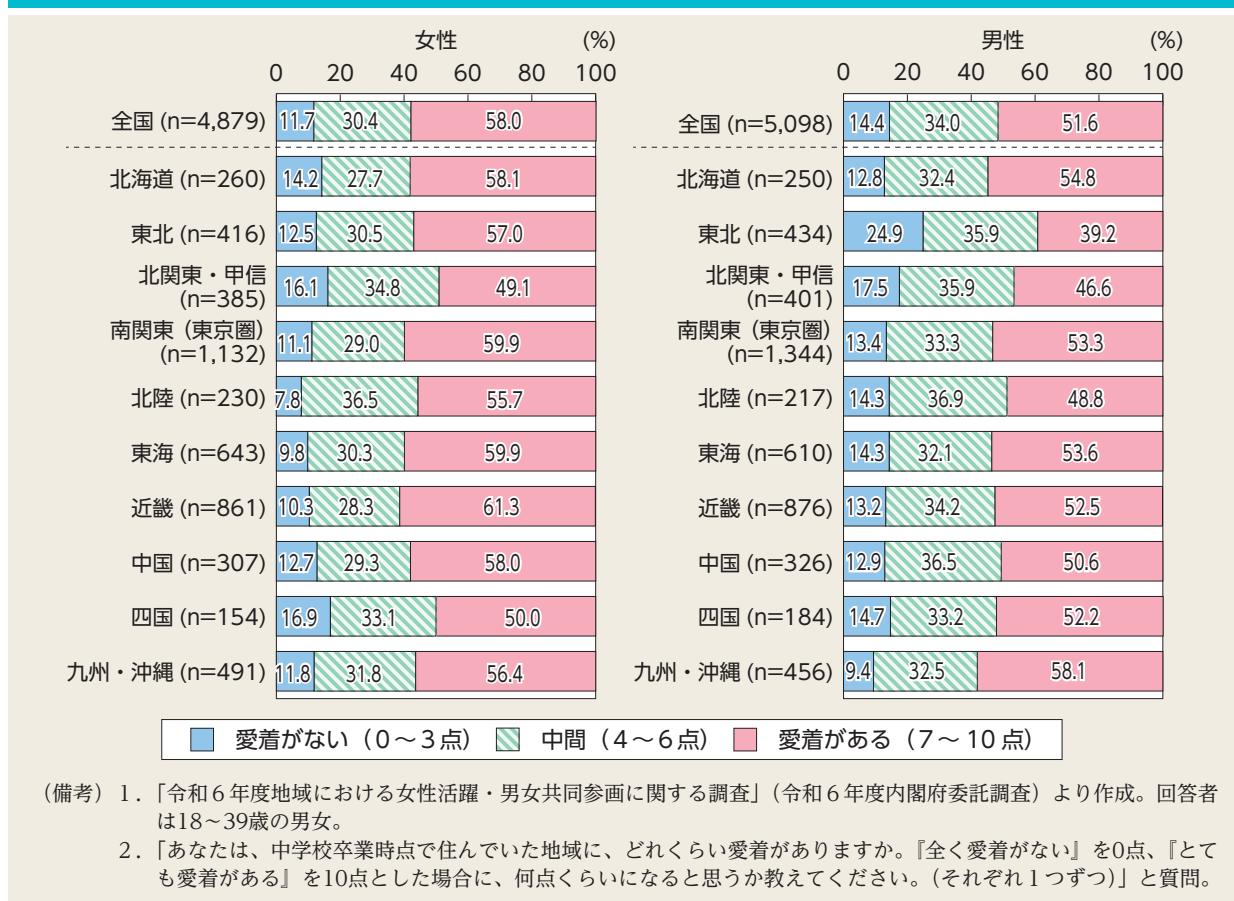
出身地域に「愛着がある（7～10点）」とする者の割合は、男性（51.6%）に比べて、女性（58.0%）の方が高くなっている。

「愛着がある（7～10点）」とする者の割合を地域ブロック別にみると、女性は、近畿で61.3%と最も高く、次いで、南関東（東京圏）及び東海の順となっている。一方、男性は、

九州・沖縄で58.1%と最も高く、次いで、北海道、東海の順となっている。

「愛着がない（0～3点）」とする者の割合をみると、女性は、四国で16.9%と最も高く、次いで、北関東・甲信、北海道の順となっている。一方、男性は、東北で24.9%と最も高く、次いで、北関東・甲信、四国の順となっている（特-43図）。

特-43図 出身地域への愛着（男女、出身地域ブロック別）



(出身地域と現住地域への愛着)

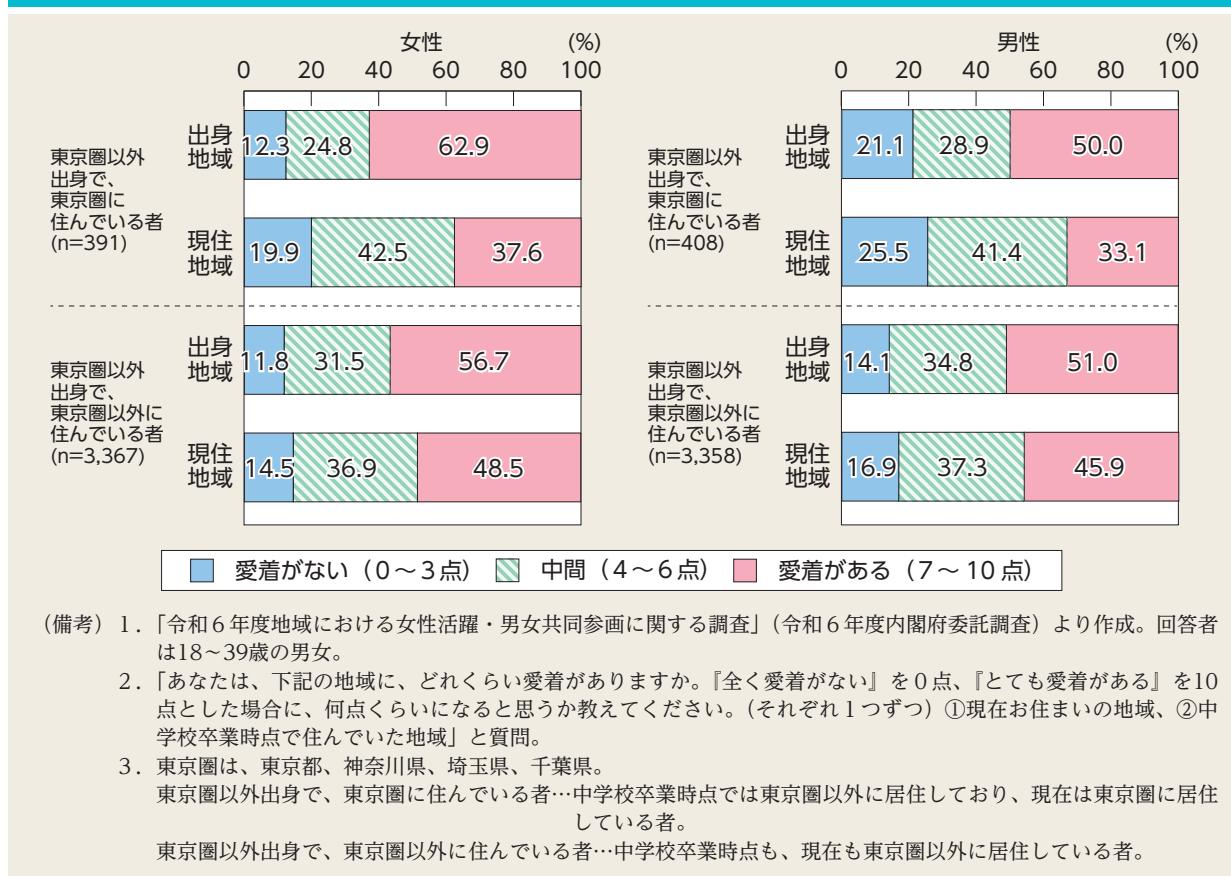
東京圏以外出身で現在は東京圏に住んでいる者について、地域に「愛着がある（7～10点）」とする者の割合をみると、現住地域への愛着よりも、出身地域への愛着の方が高くなっている。

特に女性では、現住地域に「愛着がある（7～10点）」とする者の割合が37.6%であるの

に対し、出身地域に「愛着がある（7～10点）」とする者の割合は62.9%となっている。

また、現在も東京圏以外に住んでいる女性よりも、現在は東京圏に住んでいる女性の方が、出身地域に「愛着がある（7～10点）」とする者の割合が高くなっている（特-44図）。

特-44図 出身地域及び現住地域への愛着（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）



(3) 将来の居住地域への希望と不安

都道府県・市町村の移住相談窓口等において受けた相談件数は、コロナ下であった令和

2（2020）年度を除き、年々増加しており、令和5（2023）年度は40万8,435件と過去最多となっている（特-45図）。

特-45図 移住相談窓口等における相談受付件数（令和5（2023）年度）



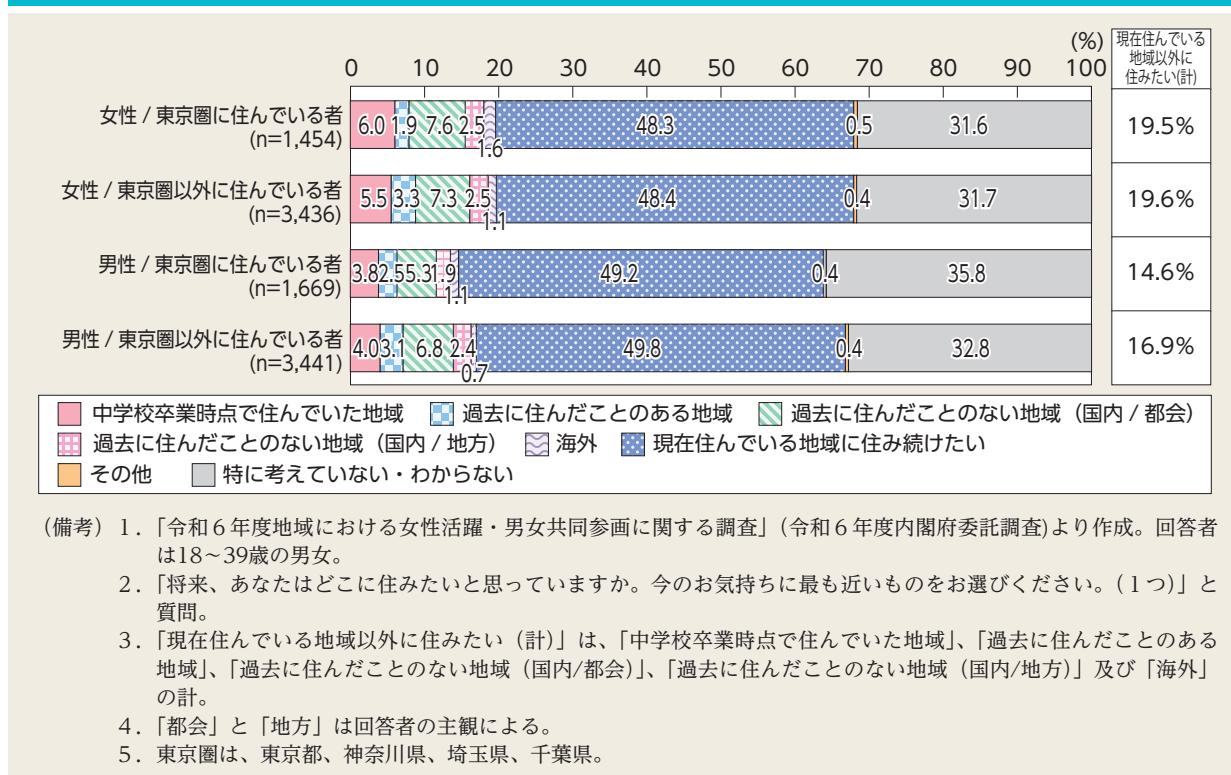
(将来住みたい地域)

内閣府の調査で、将来住みたい地域についてみると、「現在住んでいる地域に住み続けたい」とする者の割合が男女ともに5割となっている。

一方、「現在住んでいる地域以外に住みた

い（計）」とする割合は、東京圏に住んでいる女性では19.5%、東京圏以外に住んでいる女性では19.6%、東京圏に住んでいる男性では14.6%、東京圏以外に住んでいる男性では16.9%と、女性の方が高くなっている（特-46図）。

特-46図 将来住みたい地域（男女、現住地域別）



（現住地域に住み続けたい理由）

将来も現在住んでいる地域に住み続けたい理由をみると、東京圏に住んでいる者では、男女ともに「公共交通機関などの利便性が高いから」を挙げる割合が最も高くなっている（女性37.6%、男性29.1%）。女性は、次いで、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」、「やりたい仕事ができそうだから」の順となっている。一方、男性は、次いで、「やりたい仕事ができそうだから」、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」の順となっている。

東京圏以外に住んでいる女性では、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」を挙げる割合が22.0%と最も高く、次いで、「親や兄弟姉妹の居住地と近いから」、「公共交通機関などの利便性が高いから」の順となっている。

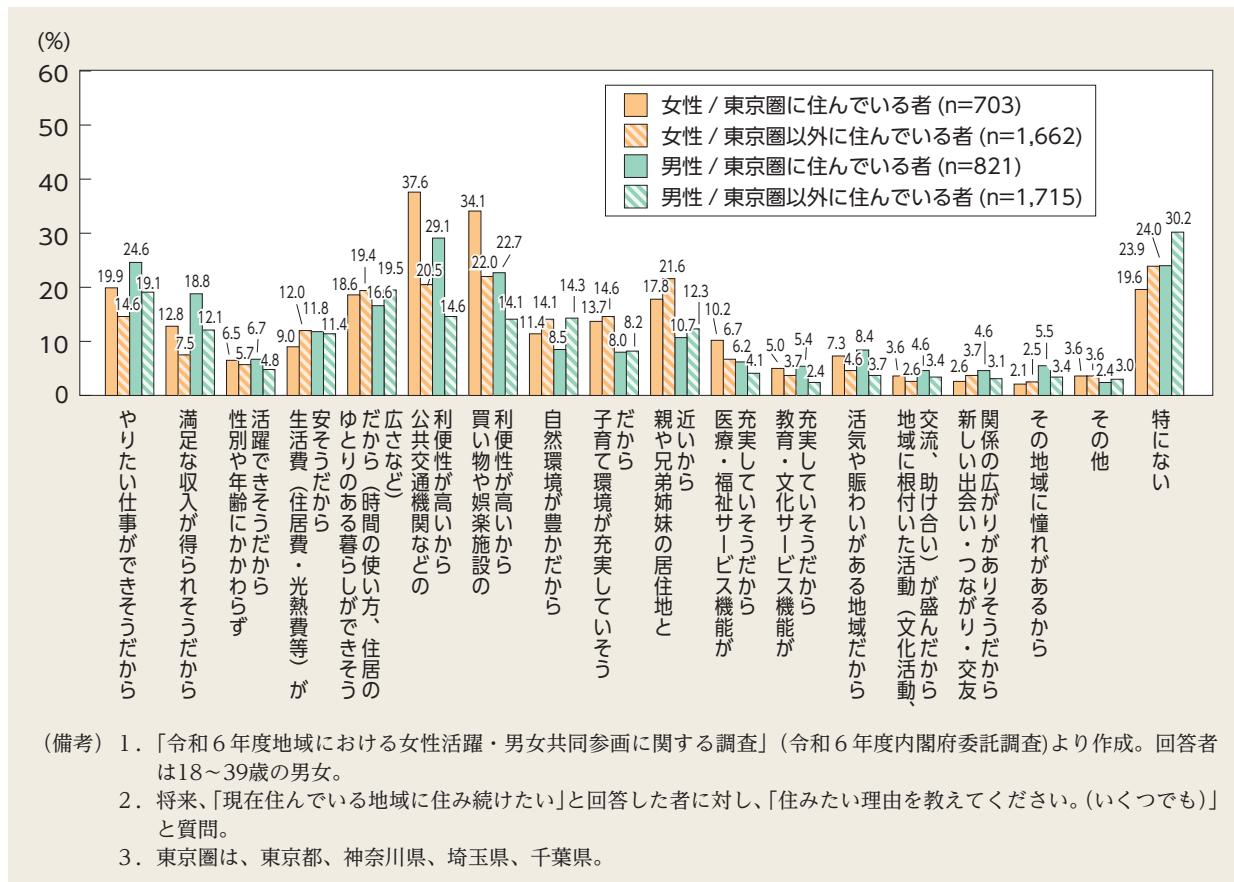
一方、東京圏以外に住んでいる男性では、「ゆとりのある暮らしできそうだから（時間の使い方、住居の広さなど）」を挙げる割合が19.5%と最も高く、次いで、「やりたい仕事ができそうだから」、「公共交通機関などの利便性が高いから」の順となっている。

東京圏に住んでいる女性は、男性に比べて、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」、「公共交通機関などの利便性が高いから」、「親や兄弟姉妹の居住地と近いから」、「子育て環境が充実していそうだから」、「医療・福祉サービス機能が充実していそうだから」が高くなっている。一方、男性は、女性に比べて、「満足な収入が得られそうだから」、「やりたい仕事ができそうだから」、「その地域に憧れがあるから」等が高くなっている。

東京圏以外に住んでいる女性は、男性に比べて、「親や兄弟姉妹の居住地と近いから」、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」、「子育て環境が充実していそだから」、「公共交通機関などの利便性が高いから」、「医療・福祉サービス機能が充実していそだから」、

「教育・文化サービス機能が充実していそだから」が高くなっている。一方、男性は、女性に比べて、「満足な収入が得られそだから」、「やりたい仕事ができそだから」が高くなっている（特-47図）。

特-47図 現住地域に住み続けたい理由（男女、現住地域別）



- （備考）1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 将来、「現在住んでいる地域に住み続けたい」と回答した者に対し、「住みたい理由を教えてください。（いくつでも）」と質問。
3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

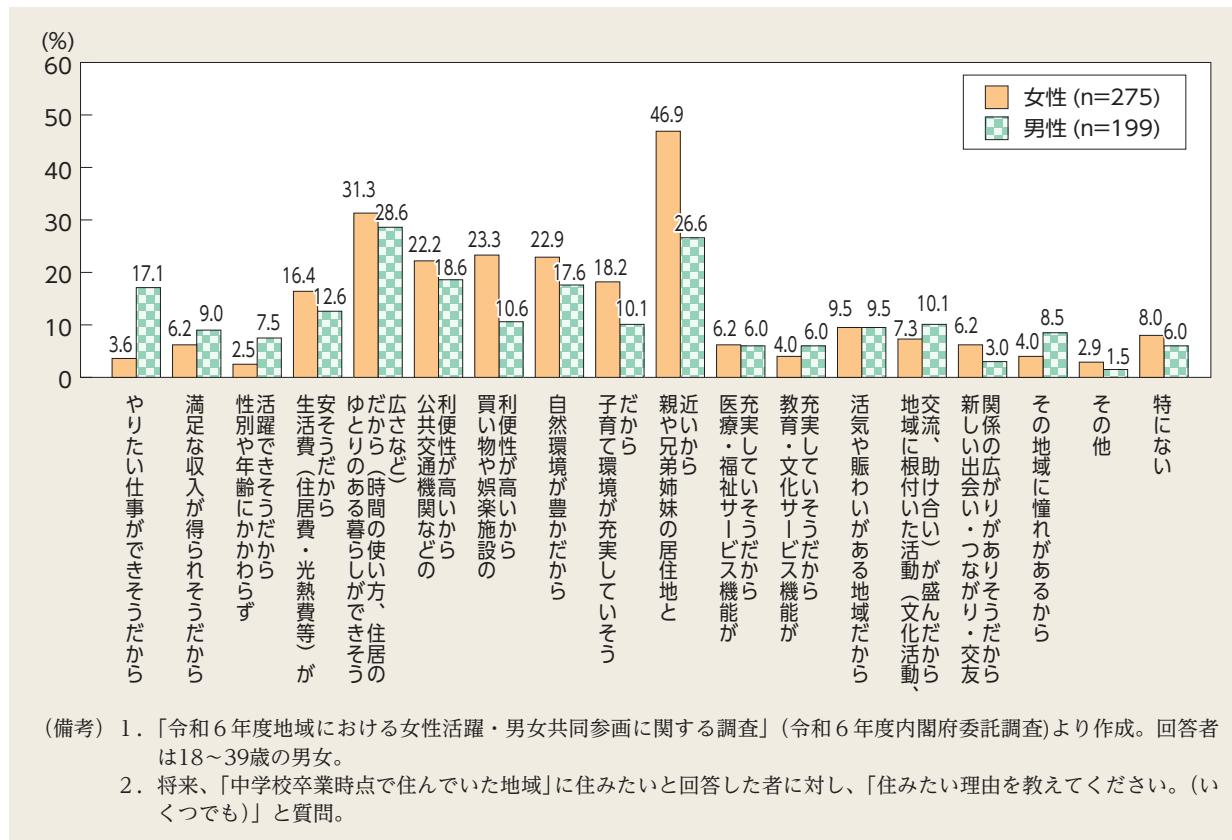
（将来、出身地域に住みたい理由）

将来、出身地域に住みたい理由についてみると、女性では、「親や兄弟姉妹の居住地と近いから」を挙げる割合が46.9%と最も高く、次いで、「ゆとりのある暮らしができそだから（時間の使い方、住居の広さなど）」、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」、「自然環境が豊かだから」の順となっている。一方、男性では、「ゆとりのある暮らしができそだから（時間の使い方、住居の広さなど）」が28.6%と最も高く、次いで、「親や兄弟姉

妹の居住地と近いから」、「公共交通機関などの利便性が高いから」、「自然環境が豊かだから」の順となっている。

女性は、男性に比べて、「親や兄弟姉妹の居住地と近いから」、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」、「子育て環境が充実していそだから」が高くなっている。一方、男性は、女性に比べて、「やりたい仕事ができそだから」、「性別や年齢にかかわらず活躍できそだから」、「その地域に憧れがあるから」が高くなっている（特-48図）。

特-48図 将来、出身地域に住みたい理由（男女別）



(将来、住んだことのない地域に住みたい理由)

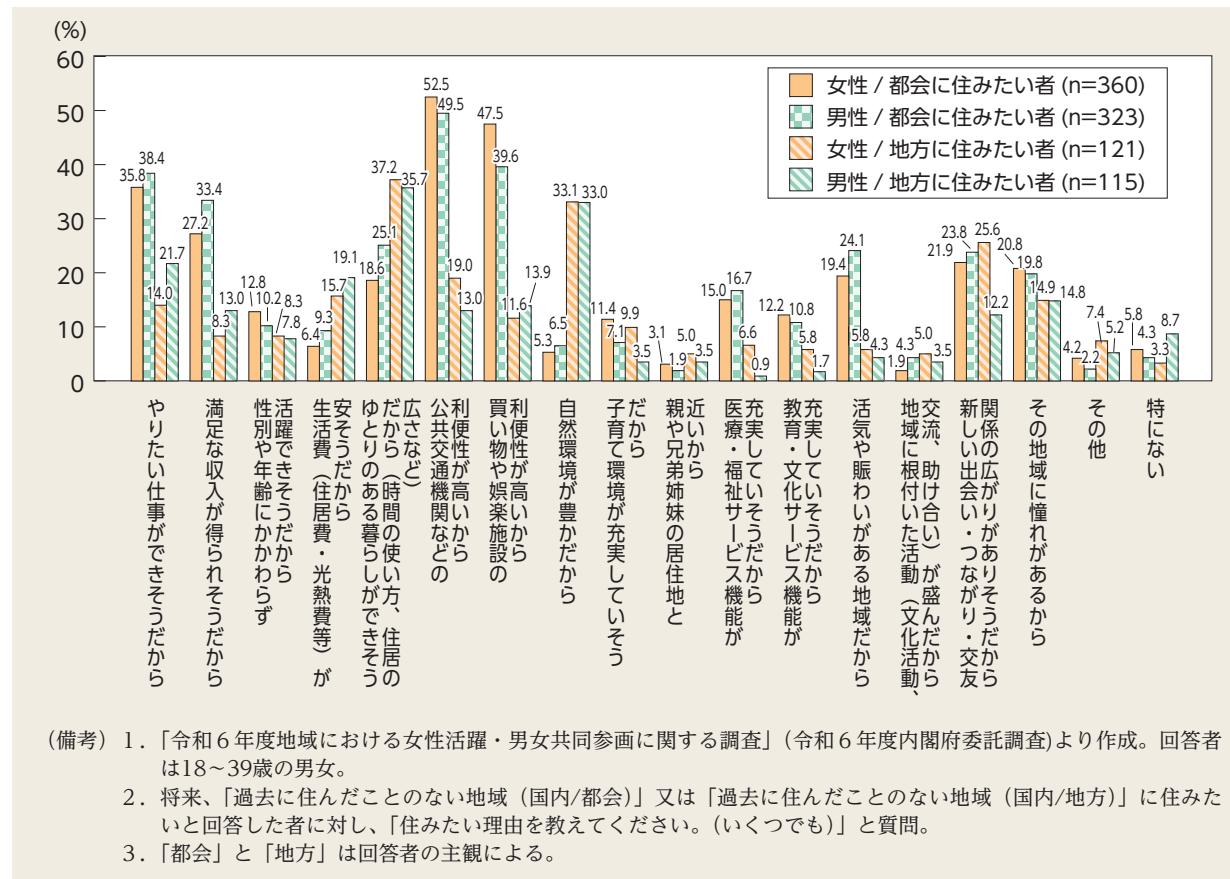
将来、過去に住んだことのない地域に住みたい理由についてみると、都会に住みたい者では、男女ともに「公共交通機関などの利便性が高いから」(女性52.5%、男性49.5%)が最も高く、次いで、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」、「やりたい仕事ができそうだから」の順となっている。

地方に住みたい者では、男女ともに「ゆとりのある暮らしができそうだから（時間の使い方、住居の広さなど）」(女性37.2%、男性35.7%)が最も高く、次いで、「自然環境が豊かだから」が高くなっている。

都会に住みたい者では、女性は、男性に比べて、「買い物や娯楽施設の利便性が高いから」が高くなっている。一方、男性は、女性に比べて、「ゆとりのある暮らしができそうだから（時間の使い方、住居の広さなど）」が高くなっている。

地方に住みたい者では、女性は、男性に比べて、「新しい出会い・つながり・交友関係の広がりがありそうだから」、「子育て環境が充実していそうだから」、「医療・福祉サービス機能が充実していそうだから」が高くなっている(特-49図)。

特-49図 将来、過去に住んだことのない地域に住みたい理由（男女別）



(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 将来、「過去に住んだことのない地域（国内/都会）」又は「過去に住んだことのない地域（国内/地方）」に住みたいと回答した者に対し、「住みたい理由を教えてください。（いくつでも）」と質問。
 3. 「都会」と「地方」は回答者の主観による。

（現住地域以外に住むに当たって不安に思うこと）

将来、現在住んでいる地域以外に住むに当たって不安に思うことについてみると、将来、出身地域に住みたい女性では、「収入や生活費などの経済面での不安」が37.5%と最も高く、次いで、「希望する内容（業種や職種）の仕事に就けるか・続けられるか」、「買い物や公共交通機関などの利便性への不安」の順となっている。一方、男性では、「希望する内容（業種や職種）の仕事に就けるか・続けられるか」が37.2%と最も高く、次いで、「収入や生活費などの経済面での不安」、「働き方の柔軟性がある仕事に就けるか・続けられるか」の順となっている。

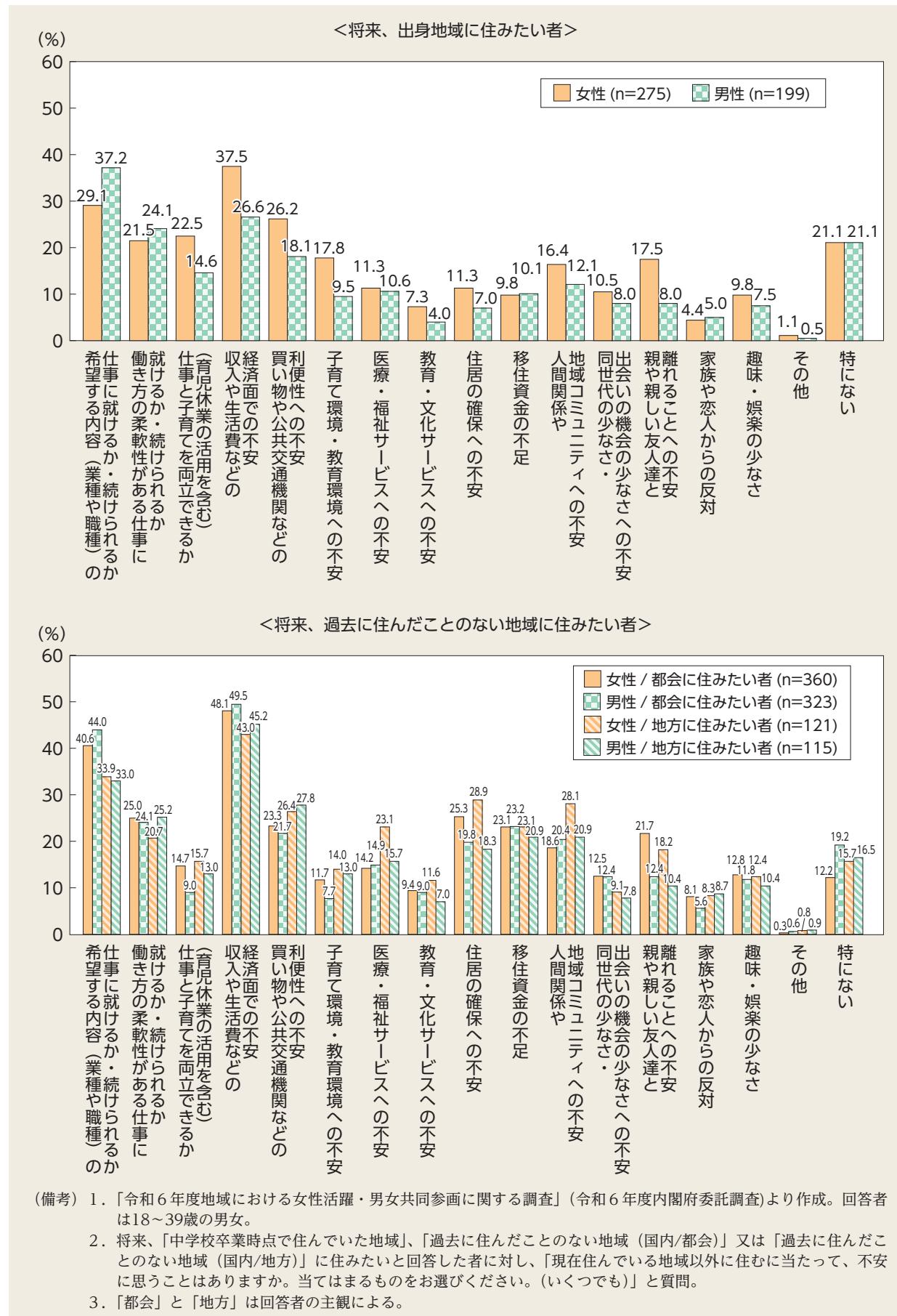
女性は、男性に比べて、「収入や生活費などの経済面での不安」、「親や親しい友人達と離れることへの不安」、「子育て環境・教育環境への不安」、「買い物や公共交通機関などの

利便性への不安」、「仕事と子育てを両立できるか（育児休業の活用を含む）」が高くなっている。

将来、過去に住んだことのない地域に住みたい者についてみると、都会に住みたい者、地方に住みたい者のいずれも、男女ともに「収入や生活費などの経済面での不安」が最も高く、次いで、「希望する内容（業種や職種）の仕事に就けるか・続けられるか」が高くなっている。

都会に住みたい者と地方に住みたい者を比較すると、女性は、地方に住みたい者の方が、「人間関係や地域コミュニティへの不安」、「医療・福祉サービスへの不安」が高くなっている。一方、男性は、都会に住みたい者の方が、「希望する内容（業種や職種）の仕事に就けるか・続けられるか」が高くなっている（特-50図）。

特-50図 現住地域以外に住むに当たって不安に思うこと（男女別）



第3節

魅力ある地域づくりに向けて

我が国は、少子高齢化の進展や人口減少により、産業や地域活動など様々な局面で人手不足が顕在化しており、担い手として欠かせない女性の参画がこれまで以上に求められる状況にある。

そうした中で、第1節、第2節でみてきたように、近年、若い女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっている。進学先及び仕事の選択肢の豊富さや、雇用環境・労働条件における都市と地方の差異に加えて、地方では、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みなどにより、女性が個性や能力を発揮することが難しい状況に置かれており、閉塞感を感じやすい²⁶ことなどが影響していると考えられる。

女性の都市への転出が続けば、地方の活力が低下すると同時に、地域によって男女別人口の不均衡が発生することから、未婚化や少子化の要因の一つともなり、将来的には、都市を含む日本全体の活力の低下につながる可能性がある。

また、女性活躍・男女共同参画の進捗には、地域間で差異がみられる。

女性の社会への参画が求められている一方で、依然として「家事・育児・介護は女性の仕事」といった固定的な性別役割分担意識は、特に地方において根強く残っており、若い女性が地方から都市へ転出し、地元へ戻らない要因の1つとなっていると考えられる（特-35図再掲）。

固定的な性別役割分担意識や伝統的価値観は、男性の生きづらさ²⁷にもつながっており、若い男性が出身地域を離れる理由ともなって

いると考えられる（特-27図再掲）。

若い世代の男女が、自らの希望する生き方を実現するために行う選択は、尊重されるべきであり、少子高齢化及び人口減少への対応や地域の活力向上は、老若男女が協力して取り組むべき課題である。

女性や若者の地方からの転出に歯止めをかけ、地域を活性化するためには、各地域で暮らしている女性や若者の待遇や環境を変えていくことが重要である。

全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現を目指し、全国津々浦々で地域における男女共同参画社会を実現することが重要である。

地域における男女共同参画社会の実現のためには、様々な政策課題があるが、特に、以下の4つが優先的に対応すべき事項と考えられる。

第一に、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消である。

第2節で確認したように、人々の暮らし方・働き方の根底には、女性にも男性にも、長年にわたり形成されてきた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みがあると考えられる。

地方における暮らしやすさ・働きやすさの改善のためには、一人一人が自らの固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みに気付き、男女双方の意識改革に取り組むとともに、固定的な性別役割分担を前提とした制度や慣習を見直す必要がある。

現時点では、企業の管理職や地域のリーダーの多くが男性であることを踏まえると、そのような人々の意識改革や行動変容が重要である。オールド・ボーイズ・ネットワーク

²⁶ 国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇談会とりまとめ 市民向け国際アンケート調査結果」（令和3（2021）年1月29日）では、「東京圏流入者の移住の背景となった地元の事情として、男性は『仕事』や『進学先』関係の、女性は『地域の閉塞感』や『利便性』関係の割合が高い」と分析されている。

²⁷ 内閣官房「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査（令和5年人々のつながりに関する基礎調査）」（令和6（2024）年3月）では、孤独感が「しばしばある・常にある」と回答した人の割合は、男性が5.3%、女性が4.2%となっている。男女、年齢階級別にみると、男性では30代及び40代で、女性では20代で高くなっている。

に代表されるような男性中心の組織文化や人間関係においては、悪意なく、多数派である男性にとって快適な環境が構築され、結果的に男性に有利、女性に不利な慣習や制度が生まれやすく、その見直しには抵抗感を伴いやすい。意思決定権を持つ男性リーダー層に対するアプローチが特に重要であろう。

一方で、女性もまた、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みにより、自分自身あるいは家族や周囲の人々に対し、固定的な性別役割分担を押し付けたりしている可能性がある。

女性も男性も一人一人が自分ごととして認識し、自らの言動を振り返るとともに、そのような意識の醸成及び再生産をしないようにしていく必要がある。

そのための具体的な方策として、職場・学校・地域等のあらゆる場における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを解消するための学習・研修や意見交換などによる情報共有などが挙げられる。男女双方の意識改革・理解促進のための取組が必要であり、問題意識を持ち具体的な行動変容につなげていくことが重要である。

第二に、女性が活躍できる職場への改革と全ての人にとって働きやすい環境づくりである。

進学及び就職は、女性や若者が都市へ転出するきっかけや地元を離れる大きな理由となっている。

地方の女性が都市へ転出し、地元に戻らない理由の1つに、女性が「働きたい」と見える職場が少ないと、女性の仕事の選択肢が限られていることなどが挙げられる。

東京圏以外から東京圏に転出した女性は、能力や学歴を活かせる仕事、キャリアアップ、収入の高さ、仕事と子育ての両立を求める割合が高く、仕事内容、昇進、給与等に男女の差異がないこと、ワーク・ライフ・バランスについて、満足している割合が高くなっている（特-33図、特-42図再掲）、若い女性が、より魅力的な仕事の場を求めて、都市へ転出していることがうかがえる。

女性のいわゆる「M字カーブ」はどの地域でもほぼ解消されているものの、正規雇用比率は、20代後半をピークに年代が上がるとともに低下するいわゆる「L字カーブ」を描いており、この時期に働き方を変えたり、キャリアを中断・断念したりする状況が残っていることがうかがえる（特-13図、特-14図再掲、第2分野2-2図）。

また、家事・育児・介護等と両立しながら、自分の都合のよい時間に働けるという点にメリットを感じ、柔軟な働き方として、自ら非正規雇用を選択している女性も一定の割合でみられる²⁸。

しかしながら、非正規雇用労働者の年収水準は、正規雇用労働者の約7割²⁹であり、年齢に伴う賃金の伸びがみられず、企業を通じた職業能力開発機会が乏しいだけでなく、自己啓発の実施割合も少ない状況にある³⁰。

結婚や家族に関する意識が変化し、女性の人生が多様化している。長い人生の中で、女性が経済的困窮に陥ることなく、尊厳と誇りをもって人生を送るために、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進が重要である。

そのためにも、結婚・出産・子育て・介護などのライフイベントを契機とした女性の離

²⁸ 総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、令和6（2024）年時点では、女性の非正規の職員・従業員についての主な理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」とした者の割合が36.0%と最も高く、次いで「家計の補助・学費等を得たいから」（20.6%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（15.5%）の順となっている。

²⁹ 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム中間取りまとめ「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」（令和6（2024）年6月5日）

³⁰ 厚生労働省「公的職業訓練の在り方に関する研究会報告書 働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計に関するとりまとめ」（令和5（2023）年9月5日）

職や非正規雇用への転換を減らす取組が必要であり、各企業において、地域限定正社員や短時間勤務など正社員としての雇用を維持しながら多様な働き方を実現する取組や、研修などにより女性管理職を増やす取組のほか、非正規雇用労働者については、同一労働同一賃金の考えに基づく公正な待遇など、待遇改善や希望に応じたキャリアアップ等に努めていく必要がある。

また、女性は、大学等への進学検討において、資格取得に有利な進学先を選ぶ傾向にある（特-29図、特-30図再掲）。これは、将来の出産・子育てによる労働市場からの離脱を想定しての選択であるとも考えられる。

仮に、結婚や出産などのターニングポイントで労働市場からいったん退出したとしても、いつでも労働市場に参入し、退出時と同等の待遇を得るための一助として、女性の就業に直結するリスクリングの機会の提供やリカレント教育等も重要である。

近年の急速なデジタル化の進展は、省力化や生産性の向上等、労働力人口の減少が見込まれる我が国に大きなメリットをもたらすと予測される一方で、定型的な作業の割合が高い女性労働者の方が、A I (Artificial Intelligence) に代替されるリスクにより多く直面しており、またA I のメリットは教育水準の高い労働者に偏る可能性があると指摘されている³¹。

一方で、デジタル分野における就労は、テレワークなど柔軟な働き方が実現しやすく、育児や介護等のライフステージや生活スタイル

に応じた女性の就労機会の創出にもつながる。また、デジタル分野は就労場所の制約が少なく、地域において働きやすいという特徴もある。このため、就労に直結するデジタルスキルを身につけ、就業獲得や所得向上³²に向けた取組を進めていくことも重要である³³。

なお、これらの取組は、管理職比率及び勤続年数の差異が主な要因と言われている男女間賃金格差の是正にもつながる。

男女間賃金格差の背景には、コース別雇用管理の下で男女の労働者の役割分担が定着していることや、女性の活躍を阻む無意識の思い込みが根深く存在していること等が指摘されている。

また、都道府県ごとに状況は異なるが、女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向にあり、男女間賃金格差が若い女性の地方からの転出につながる可能性等も指摘されている³⁴。このため、男女間賃金格差の是正は、地域経済の長期的な持続性の向上にも寄与するであろう。

他方、働く女性が増える一方で、依然として、家事・育児・介護等の負担が女性に偏っていること及び長時間労働の慣行が変わっていないことが、我が国の女性の社会での活躍が遅れている一因であると考えられている³⁵。

我が国の未来を担う若い世代の、家庭でも社会でも活躍したいという希望が叶えられる社会を作ることは極めて重要であり、女性が仕事を継続できるだけでなく、しっかりとキャリア形成ができるような環境を整えることが必要である。

³¹ 内閣府「世界経済の潮流2024年 I A I で変わる労働市場」（令和6（2024）年7月）

³² 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」によると、産業別にみた賃金（男女計）は、女性の就労の多い医療・福祉（306.4千円）より、情報通信業（391.0千円）の方が高くなっている。

³³ 内閣府「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）（18～39歳が対象）によると、デジタルスキルについて、男女ともに5割以上が「今後、仕事で活用したい」と回答している。

³⁴ 「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム報告」（令和7（2025）年3月26日）

³⁵ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6（2024）年9月調査）によると、「総務省の『令和3年社会生活基本調査』によると、夫婦共働き世帯において1日の内で費やす時間を男女別に比較すると、育児・介護・家事に費やす時間は女性の方が長く、仕事に費やす時間は男性の方が長い現状となっています。このように、育児・介護・家事に女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだという意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか。」と聞いたところ、女性の89%、男性の79%が「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答している。

現在は自ら非正規雇用を選択している者であっても、柔軟な働き方の推進や、家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、正規雇用労働者として働くことができる可能性が高まる。

そのためには、現在の雇用慣行を改め、長時間労働を是正し、柔軟な働き方を浸透させることに加え、男女間で家事・育児・介護等を公平に分担することも重要である。

また、ワーク・ライフ・バランス等の実現に向けて、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年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第24条等に基づき、国等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法に基づくえるばし認定企業や、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づくるみん認定企業等）を加点評価する取組を実施しているが、各認定の取得企業比率を都道府県別にみても、東京都の企業の取得率が突出して高くなっている³⁶。今後は、大都市・大企業だけでなく、地方・中小企業にも取組を広げていく必要がある。

地方においても、女性が活躍し、経済的に十分に自立できるだけの収入を得られる雇用の場を作っていくことが重要である。

同時に、女性が働きたいと思える仕事を、女性自身が切り開いていくことも必要である。

地域の伝統的な文化や産業などの資産、地域の社会的課題に着目して、自ら事業を起こそうと考えている女性は日本各地に存在する。男女問わず生き生きと働く職場を女性自ら作っていくことも必要であり、それぞれの地域で、女性の起業の支援や、その前提となる女性が活躍しやすい社会の環境づくりを後押ししていくことも重要である³⁷。

第三に、あらゆる分野における政策・方針

決定過程への女性の参画拡大である。

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め、我が国の経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からも極めて重要である。

女性就業率は上昇し、女性の参画が拡大してきているものの、企業の管理職や地域のリーダーなどの指導的役割に就く女性はいまだ少ない。

多様化・複雑化した地域の課題を解決に導くためには、住民のニーズを的確に捉え、個々の住民の利害や立場の違いを乗り越えて、地域の在り方について広い見地から議論が行われる必要がある。このため、政治分野における女性の参画拡大は非常に重要である。多様な人材が参画することで、地方における施策の活性化につながることが期待できる。

企業における女性の登用の加速化は、社内の多様性の向上を通じて事業変革を促し、企業価値を高めることにつながることから、日本経済の今後の成長にとっても喫緊の課題である。管理職、更には役員へ、という女性の入材の育成・登用に向けた取組を着実に進めていく必要がある。

地域において女性の起業家を増やすことは、当該女性起業家による、地域の女性が働きやすい雇用環境の創出や、女性のニーズを踏まえた商品・サービスの開発や地域課題の発見・解決等の促進につながることに加え、活躍する女性起業家自身がロールモデルとなって地域における意識改革を促し、起業を含む女性のチャレンジを一層推進する力となることが考えられる。

自治会及び農林水産業を始めとする地域活動において、女性リーダーを増やすことは、地域活動や地域づくりのプロセスに、男女共同参画の視点及び女性の意見を取り入れ、反

³⁶ 内閣府「地域の経済2023－地域における人手不足問題の現状と課題－」（令和5（2023）年12月）

³⁷ 政府では、起業に関心を持っている全国の女性を後押ししていくため、女性の起業に必要なサポートなどを話し合う「地域で輝く女性起業家サロン」を全国各地で開催している。

映することにつながるであろう。

また、防災・復興における意思決定の場への女性の参画を進め、男女共同参画の視点からの災害対応の取組を進めていくことも重要である。

市区町村の常備備蓄を例にとると、市区町村防災会議において、女性委員がゼロの市区町村と比べ、女性委員が10%以上の市区町村の方が、女性用品、乳幼児用品、介護用品の常備備蓄割合が高く、多様なニーズに対応されていることがわかる³⁸。

指導的役割に就く女性の増加により、女性の視点が反映されにくい状況が好転し、地域における女性の暮らしにくさ・生きづらさの改善が見込まれ、女性にとって魅力的な地域へと発展を遂げることが期待できる。

第四に、地域で学ぶ選択肢の増加である。

大学等への進学時に多くの若者が地方から転出している状況を踏まえると、若者にとって地域の大学等での学びが魅力を持つに至っていない可能性が示唆される。

地域において多様な学びの選択ができるようになると、そして地域で学びを活かす場を作っていくことは、全国のあらゆる地域で女性が活躍していくためにも重要である³⁹。

地域産業の担い手となり、地域に定着する人材を育成することや、地域から出てグローバルに活躍し、その恩恵を地域にもたらす人材を育成することも重要である。また、大学等の魅力によって日本全国や世界各国から学生が集まり、キャンパスで過ごす中で、その大学等を育んだ地域の魅力を知り、その地域への愛着が醸成され、卒業後も地域に関わり続けるようになることも考えられる。

また、進路選択において、理系を選択する女子の割合が低い（第4分野4-1図）こと

は、科学技術の発展のために男女が共に参画し、多様な視点や発想を取り入れていくために解決すべき課題である。女性研究者・技術者を増やすべく前段階となる大学等の専攻分野において、「女性は理系に向いていない」という固定観念を打破し、女子中高生、保護者、教員等の進路への興味関心や理解を深め、女性の理系進路選択を促進していくことも重要である。

女性も男性も固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれることなく、学びの内容を自ら選択できるようにする必要がある。

我が国には、全国各地に多様で豊かな文化が息づいており、各地域がそれぞれの特性を踏まえ、持続的な地域社会を実現することが重要である。

他方で、地域の伝統的価値観や環境に順応できる者だけが地域に残り、その価値観に馴染めない者が離れていく地域であっては、人々の移動は一方通行となり、その活力は衰退の一途を辿ることとなるだろう。

都市では、地方に比べて様々な機会や選択肢が豊富にあることは事実である。しかしながら、地方から都市に転出した者でも、出身地域へ愛着を持っている者は多い（特-44図再掲）。また、現住地域以外に住みたいと考えている者も一定数おり（特-46図再掲）、今後、各地域への移住の可能性も十分あると考えられる。都市や世界で、様々な経験を積み、知見を得た人材が、いずれ地元に戻り、地元に還元することが、地方の活力にもつながり得る。一たび地元を離れた者が、「帰りたい」と思える地域への変革が必要である。また、地方への移住だけでなく、特定の地域に継続的に多様な形で関わる関係人口の増加

³⁸ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画の視点からの防災・復興に係る取組状況について フォローアップ調査結果（概要）」（令和6（2024）年6月）

³⁹ 内閣府「地域課題分析レポート（2024年秋号）－ポストコロナ禍の若者の地域選択と人口移動－」（令和6（2024）年12月）では、地方に立地する大学の取組について紹介している。

など人々の流れを創ることも重要である。

地域に住む人々の意識が変わらなければ、人々は地域に戻らない。また、地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることが、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながる。

そのためにも、多様な生き方・価値観が尊重され、全ての人が性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境整備や魅力的な地域づくりの取組の推進が重要であり、そのような地域が、女性や若者にも選ばれる地域となるだろう。

特-51図 地域における男女共同参画の推進に向けて

- ・地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることが、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながる
- ・性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境整備や魅力的な地域づくりの取組の推進が重要。

固定的な性別役割 分担意識等を解消する	全ての人にとって 働きやすい環境をつくる	地域における 女性リーダーを増やす	地域で学ぶ
<ul style="list-style-type: none">✓職場・学校・地域等あらゆる場における性別による役割分担の見直し✓固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児・介護の負担の偏りの解消✓一人一人の意識改革や行動変容✓男女に中立でない制度の見直し	<ul style="list-style-type: none">✓性別に関係なく、やりがいのある仕事の創出✓共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援✓デジタル人材育成・リスクリシングや就労支援、地域で働く選択肢の増加✓女性の起業を支援し、女性が活躍しやすい社会環境の後押し✓女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正✓地域限定正社員などの多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none">✓あらゆる分野における施策・方針決定過程への女性の参画拡大✓女性管理職育成・登用、キャリア形成支援✓女性起業家支援を通じた、地域で活躍するロールモデルづくり、女性起業家の増加による地域の活性化✓女性の意見を取り入れた地域活動、地域づくり✓女性の視点からの防災・復興の推進	<ul style="list-style-type: none">✓地域の特色を活かした大学づくり✓教育や研究を通じ、地域社会の発展に貢献✓地域産業につながる人材育成・キャリア教育✓進学先選択の際の無意識の思い込みの解消

日本のあらゆる地域で全ての人が希望に応じて活躍できる社会

4

女性にも選ばれる地域づくりに向けた取組の事例①

女性の「回復」を目指した先進的な取組 一兵庫県豊岡市の事例

地域における女性の活躍を推進し、地域を女性にとって魅力あるものにしていくことは、地方創生などの観点からも重要な課題である。各地方公共団体においては、近年、DXの進展を踏まえ、国からの各種の支援も受けつつ、多様な取組が積極的に進められているところである。それらの中から、代表的な事例を3つ紹介する。

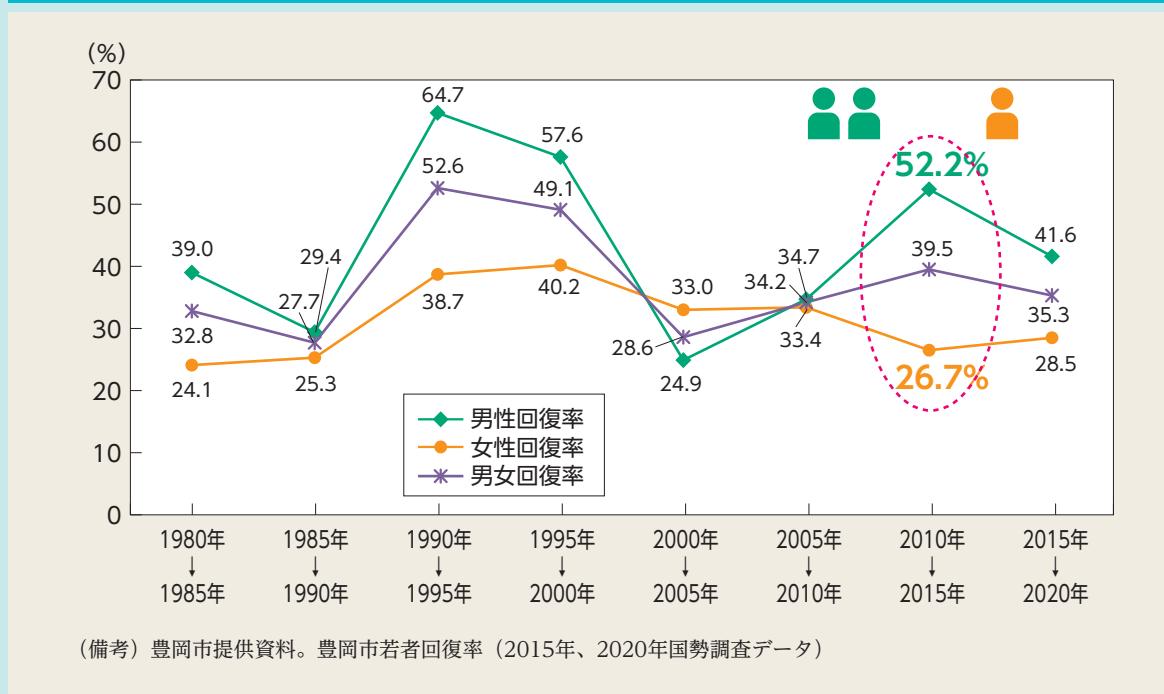
最初に、早い時期から女性の転出超過に対する取組を開始した兵庫県豊岡市の事例である。

○ 主な経緯・概要

豊岡市は、平成27（2015）年国勢調査結果に基づく若者回復率（10代の転出超過数に対して20代の転入超過数の占める割合。豊岡市が独自に定義した指標。）が、女性で26.7%であり、進学や就職で転出した若者のうち戻ってくる（入ってくる）割合が男性（52.2%）の半分しかないという事実に大きな危機感を持った（図1）。

同市では、家庭・職場・地域に根深く残るジェンダー・ギャップが、女性が能力を発揮する機会を奪い、魅力を失わせ、地域社会や地域経済に大きな損失をもたらしているのではないかとの仮説を立て、平成30（2018）年度からその解消を市の主要施策に位置付けて取組を開始した。

（図1） 豊岡市 若者回復率



同市は、平成31（2019）年1月に市内事業所向けの「豊岡市ワーカイノベーション戦略」を策定し、まず職場を対象とする取組を始めた。次いで、専門家や有識者らを招き、多様な立場の市民の参加を得て協議や検討を重ねてきた。令和元（2019）年12月の「『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」を受け、令和3（2021）年3月に「豊岡市ジェンダー・ギャップ解消戦略」を策定し、まち全体を対象とする取組を進めている。主な内容は以下のとおりである。

○「豊岡市ワーカイノベーション推進会議」の設立 一トップのコミットメントを通じた改革

危機感を共有した経営者有志により、平成30（2018）年10月、豊岡市ワーカイノベーション推進会議が、市内の16事業所（市役所を含む。）により設立された。この組織は、女性も男性も働きやすく、働きがいのある職場へと変革を進め、人手不足を解消し、多様な人材の活躍による生産性向上などを目指しており、最新の動向などを学ぶ講演会や研修会の開催、他社の取組紹介、事例共有、会員事業所の職場見学会、意見交換会などを行っている。

同会議の代表（令和6（2024）年度から共同代表制に変更）は、豊岡商工会議所会頭が務めており、代表自身の声かけにより、取組に賛同する事業所が増え、令和7（2025）年2月末現在、122事業所の参加を得ている。

○「あんしんカンパニー」の表彰など 一従業員の視点を踏まえた推進

「豊岡市ワーカイノベーション戦略」に基づき、市内事業所の経営者、管理職、人事担当者、女性従業員などの対象ごとに無意識の偏見や思い込みに気づくワークショップやキャリア形成支援、スキルアップ・リーダーシップ研修などを実施しており、そのKPIとして「女性従業員の3分の2以上が『働きやすくて働きがいがある』と評価している事業所の数」を設定し、10年間で50社を目指している。

この指標は、全従業員に対する意識調査を基に算出されており、この調査の結果、女性従業員・男性従業員双方の3分の2以上、かつ、全従業員の3分の2以上が働きやすく、働きがいのある職場であると評価している事業所を「とりくみカンパニー」として認定している。さらに、従業員の総純労働時間が適正か、育児休業等の取組実績があるかなどその他の項目を審査し、一定の基準を満たした事業所を「あんしんカンパニー」として表彰し、働きやすく、働きがいのある職場づくりへの取組を宣言した企業を「せんげんカンパニー」として登録、公表するなどしている。

○各種研修・ワークショップの開催など 一地域等における取組

豊岡市では、「豊岡市ジェンダー・ギャップ解消戦略」に沿って、地域、家庭、学校などの分野における取組も進めている。

この中で、地域については、おおむね小学校区単位にある地域コミュニティ組織29地区的会長・役員・地域マネージャーや行政区（自治会）359区の区長等役員、教員、保育士・保育教諭などを対象に、専門家による研修・ワークショップを実施し、まずは無意識の偏見や思い込み、固定観念に気付くことから、意識・行動変革を促している。

(豊岡市提供)



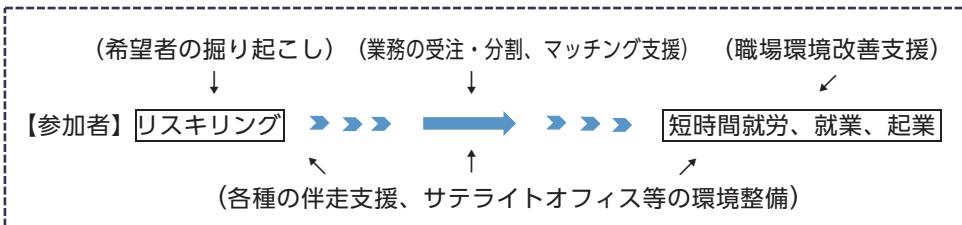
(豊岡市区長連合会における研修会の様子)

令和6（2024）年度の取組では、地域コミュニティ組織で、女性によるカフェ（夜×寄る）を開催し、ワークショップや意見交換を行い、ジェンダーギャップに関する理解を深め、明日から取り組みたいことなどについて意見交換を行った。

女性にも選ばれる地域づくりに向けた取組の事例②

DXを踏まえた女性活躍の推進 一長野県塩尻市の事例（K ADO）

デジタル技術の発達は、テレワークの推進等を通じ多様な働き方の可能性を拡大するものであり、その活用により、女性の就業・活躍が促進され地域の魅力向上が図られることが期待されている。地方公共団体においては、国の各種の支援も受けつつ、DXを踏まえた女性活躍推進のための様々な取組が積極的に推進されている（その内容を体系的に図示するとおおむね以下のとおり。）。



それらの取組の中から代表的なものとして長野県塩尻市の事例を紹介する。

○ 主な経緯・概要

塩尻市は、他地域に先駆けて平成12（2000）年には市内拠点に光ファイバーを設置するなどICT施策を以前から積極的に進めてきており、その経験や資源を活用し、平成22（2010）年に厚生労働省の「ひとり親家庭等の在宅就業支援事業」に応募し、ひとり親家庭を対象とした在宅就労支援事業として、公設クラウドソーシング（インターネットを通じて不特定多数に業務を発注する業務形態）・自営型テレワーク推進事業であるK ADOを開始した。その後、対象を子育て中の女性、障害者、介護者等の“時短就労希望者”に順次拡大し、現在に至る。

なお、同市では、K ADOで働くことを第1チャレンジとして経験や自信をつけてもらい、第2チャレンジとして就業や起業を目指してもらうことを期待している。

○ 公社による業務の受注、分割（委託）、スキルアップ

塩尻市の事業（K ADO）は、外郭団体である塩尻市振興公社の主導により、企業や自治体の業務からアウトソーシング可能な業務を切り出して受注し、それを分割して登録者（テレワーカー）に委託して行われることに特徴がある。業務は公社の職員の業務管理の下でチームとして行われ、登録者は、自らの都合に合わせた時間と場所で働くことができ、行政のサポートの下で、業務の遂行等を通じながら、安心してスキルアップを図ることができる。



○ 育児施設を伴うコワーキング施設の設置

市街地の公共施設内に専用コワーキング施設を整備し、同施設内の子供広場、託児所、商業施設等や、隣接する複合施設（図書館、ハローワーク等）と併せ、安全安心かつ利便性の高い就業環境を整備している。専用コワーキング施設でのオフィスワーク型ワークと在宅ワークを組み合わせ、柔軟に働く環境を構築している。

○ 現在の状況

クライアント企業や省庁と連携し、この仕組みを他の自治体にも展開している。受注額は令和5（2023）年度で約3億円である。

なお、K A D Oへの業務受注をきっかけとして企業とのパートナーシップを構築し、自動運転の社会実装に向けて令和2（2020）年1月に複数企業と包括連携協定を締結するなど、地域社会DXの実現と連携した取組も行われている。自動運転に必要な高精細3次元地図の製作に携わるなどK A D Oテレワーカーの新たな活躍の場の創出にもなっている。

6

女性にも選ばれる地域づくりに向けた取組の事例③

「女性の起業トータルサポート事業」—滋賀県の事例

国、地方公共団体、各種の民間団体等において、女性の起業の促進に向けた様々な支援のための施策や取組が進められている。それらの中から、地方公共団体における代表的な取組の一つとして、滋賀県の「女性の起業トータルサポート事業」を紹介する。

○ 主な経緯・概要

滋賀県では、令和3（2021）年6月に、男女共同参画センター「G-NETしが」内に女性の起業支援拠点として「女性の起業応援センター」を開設し、起業を目指す女性を対象に、起業前から起業後までの各段階に合わせた必要なサポートを、子育て中の女性でも参加しやすいよう全て託児付きで実施することとした。

他機関とも連携しつつ、女性の起業について一貫して同センターにおいて応援していることに特徴がある。主な内容は以下のとおり。

○ 主な内容

<起業相談事業（対面・オンライン）>

起業にチャレンジしようとする女性、起業後から軌道に乗るまでの段階にある女性に、活動段階に応じた必要な情報を提供し、具体的行動に移すためのアドバイスや専門的な技術アドバイスを行うなど、チャレンジ（起業等）を支援するマンツーマンの相談事業。対面とオンラインの両方で実施している。

<女性の起業支援セミナー>

起業に当たり必要なスキルを習得するためのセミナーを開催（平日コース6回、土日コース6回）。各コース終了後は起業を目指す者同士のネットワーク作りと連携を図ることを目的にミニ交流会を開催している。

令和6（2024）年度からは、新たに事業展開や学び直しのためのリスクリングコースも実施している。

（滋賀県提供）



（女性の起業支援セミナーの様子）

＜コワーキングスペースの提供＞

「女性の起業応援センター」にコワーキングデスク及び交流・情報交換ができるテーブルやチャレンジ内容を発信できるインフォメーションスペース（掲示板）を設け、起業にチャレンジしている女性の活動・交流の支援や専門のアドバイザーによる定期的な指導助言を行っている。

＜チャレンジショップ体験の場の提供＞

専門のアドバイザーの助言を受けながら、商品販売やセミナー、ワークショップ企画、広報・PR、接客、商品ディスプレイ等を体験できる場を提供。自身の出店に興味を持つてもらえるか、売上げはどれくらいかなどについてリサーチし、実際の出店につなげることを目的に実施している。

＜起業家交流会の開催＞

起業に向けてチャレンジしたいという意欲を持つ女性や、自身の起業をステップアップさせたい女性が、先輩起業家の体験談や助言を聞くことによりモチベーションを維持向上させるとともに、チャレンジ支援機関や県内各市町、商工会等の起業塾生・卒塾生等の起業家なども交えた交流・ネットワーク作りを進めることを目的に開催している。

＜女性のためのオンラインマルシェ事業＞

長く続いたコロナの影響により、インターネットを通じた市場「オンラインマルシェ」が国内でも新たな販路開拓・拡大の手段として広がってきた。これを踏まえ、「オンラインマルシェ」に出店するための手法を学ぶ実践的なセミナー等を実施するとともに、受講者がデモ出店する「チャレンジオンラインマルシェ」を開催するなどの取組を令和4（2022）年度から開始している。

＜女性の起業ポータルサイト運営事業＞

起業にチャレンジしたい女性やステップアップしたい女性が、起業事例や助成金を含む関連情報に効率よくアクセスできるよう、「女性の起業ポータルサイト」を立ち上げ、一元的な情報の収集・発信を行っている。

○ これまでの実績

令和3（2021）年度から令和5（2023）年度までの間において、延べ1,686人が上記の各種事業を利用し、75人の新規起業又は事業継続につながった。

※ 内閣府男女共同参画局ホームページ（女性応援ポータルサイト：起業）においては、国が実施しているものを中心に、起業を目指す女性を支援するための事業や施策を紹介している。

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/entrepreneur/>

地域における女性の起業を力強く応援していくため、内閣府においては、三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）と地域で活躍する女性起業家等が集い、今求められている支援策等についてフランクに論じ合う「地域で輝く女性起業家サロン」を日本各地で開催している。

サロンでは、現状において、とりわけ地方には根強い性別役割分担意識等の様々な障壁が残り、また、身近なロールモデルが地域に見当たらないことなどから、女性にとって起業というものがそもそも人生の選択肢として認識されていないことが多いことや、仮に起業の夢を抱いたとしても、従来型の性別役割分担意識を前提に、子育てとの両立等の観点から現実の選択肢となり得なかったり、起業に取り組む仲間やメンター等のネットワークが地域に存在せず、あるいは、つながり方が分からるために相談相手がおらず、実現への道筋が分からぬまま起業を諦めてしまったりする女性も多いことが指摘された。加えて、女性の起業を伴走型で精神面・ノウハウ面にわたりサポートをする人材が地域に不足しているとの指摘もあった。

サロンで聴取した意見も踏まえ、地域における女性の起業の支援を強化することとしている。

■開催実績（日時、会場、出席者）（令和7（2025）年5月10日現在）



第1回 令和7（2025）年1月18日（土）
滋賀県立男女共同参画センター「G-NETしが」（滋賀県）

- ・浅田三華子 氏（発酵蔵カフェ 華あそび 代表）
- ・岩倉 絹枝 氏（コドモフク ひよこ屋 代表）
- ・熊谷 理美 氏（株式会社dive in LIFE 代表取締役）
- ・西原麻友子 氏（株式会社ベホマル 代表取締役社長）
- ・山崎いずみ 氏（株式会社いと 代表取締役）



第2回 令和7（2025）年1月23日（木）
内閣府三原大臣室（東京都）

- ・新井 恵美 氏（ちちぶエフエム株式会社 代表取締役）
- ・井口 恵 氏（株式会社Kanatta 代表取締役社長）
- ・加藤 史子 氏（WAmazing株式会社 代表取締役CEO）
- ・田澤麻里香 氏（株式会社KURABITO STAY 代表取締役社長）



第3回 令和7（2025）年2月15日（土）
男女共同参画センター横浜フォーラム（神奈川県）

- ・林 友香理 氏（合同会社Fortune Forest 代表社員）
- ・樋口 ユミ 氏（株式会社ヒューマン・クオリティー 代表取締役）
- ・平沼 芳彩 氏（特定非営利活動法人みんなのお箸プロジェクト 副理事長）
- ・柳井めぐみ 氏（スマイルベビー 院長）
- ・吉枝ゆき子 氏（株式会社ソフィットウェブコンサルティング 代表取締役）
- ・ヨシダヨウコ氏（ネムリノチカラ 代表）



第4回 令和7（2025）年3月22日（土）
福島市クリエイティブビジネスサロン（福島県）

- ・石山 純恵 氏（株式会社クリフ 代表取締役）
- ・菅野 愛希 氏（絵かきの庭）
- ・重巣 敦子 氏（リファインアカデミー株式会社 代表取締役）
- ・末永 萌 氏（洋菓子店 Patisserie Kledor 店主）
- ・樋山 智美 氏（よつ葉のクローバー 代表）
- ・渡辺 明美 氏（一般社団法人アイプロデュース 代表理事）



第5回 令和7（2025）年4月24日（木）
こども家庭庁三原大臣室（東京都）

- ・池下 奈美 氏（制服バトンタッチストア リクル 代表、NPO制服バンク石川 代表）
- ・大西 千晶 氏（日本農業株式会社 代表取締役、一般社団法人日本農業 代表理事）
- ・田中 美華 氏（株式会社リモットさん 代表取締役）
- ・山形 彩子 氏（株式会社MATSURIKA 代表取締役）



第6回 令和7（2025）年5月10日（土）
福岡県男女共同参画センターあすばる（福岡県）

- ・麻生 有花 氏（スタイルクリエイト株式会社 代表取締役）
- ・権藤菜津姫 氏（株式会社ORARE 代表取締役）
- ・中原亜希子 氏（株式会社プロデュース 代表取締役）
- ・西崎 彩智 氏（株式会社Homeport 代表取締役）
- ・森川 春菜 氏（オングリットホールディングス株式会社 代表取締役）
- ・笠 淑美 氏（一般財団法人ウェルネスサポートLab 代表理事）

（※）上述の参加者に加え、コアメンバー（先輩起業家や、起業のサポートに従事する方々）として、小安美和氏（株式会社Will Lab代表取締役）、橋本久美子氏（中小企業家同友会全国協議会女性部連絡会代表）、横田響子氏（株式会社コラボラボ代表取締役）、吉岡佐和子氏（株式会社山陰合同銀行代表取締役専務執行役員/鳥取営業本部長）に参加いただいたほか、友納理緒内閣府大臣政務官が参加。



令和7（2025）年2月4日（火）、総理大臣官邸において、石破内閣総理大臣が「地域で輝く女性起業家サロン」参加者と面会した。

参考 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（内閣府委託調査）

(1) 調査目的

急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、東京一極集中や地方における生産年齢人口の減少等の課題に対応するため、女性や若者にとって魅力的な地域づくりの取組を推進していくことが求められている。こうした状況の中、地域間で女性活躍・男女共同参画に関する取組の進捗状況に差異がみられる。また、地方では、「男性は仕事」「女性は家庭」のいわゆる「昭和モデル」がいまだに残っているとの指摘もある。地域ごとに女性を取り巻く状況（教育環境、就業・雇用環境、生活環境、固定的な性別役割分担意識等）も異なっているため、地域の実情を把握し、それに応じた形で全国各地における男女共同参画に関する取組を進めていく必要がある。

近年、若い女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっている。地方には女性にとって魅力的な仕事がないこと、都市と比べて労働条件が良くないこと、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが根強く残っているため、若い女性が閉塞感を感じやすいうことなどが原因と言われている。

他方、東京圏居住者における地方移住に対する関心が若い世代ほど高くなっていることや、地方の方が、結婚・子育てに必要な実感的な可処分所得と可処分時間が相対的に豊かであり、結婚・子育てがしやすいと考えられることなどは、地方の活性化につながる可能性もある。

若年女性の都市への転出超過は、若い世代において、地域における性別による人口の不均衡が発生し、少子化の要因の一つともなり、地域の活力が減少すると同時に、将来的には、日本全体の活力の減少につながることが懸念される。地域がその活力を高めていくためにも、若い女性が定住したくなる環境を実現することが不可欠である。

地域の男女共同参画を推進し、地域の活力を向上させるような取組を推進することは、我が国の将来を見据えると、非常に重要な課題である。

こうした問題意識の下、都市と地方における若者・子育て世代を取り巻く状況などに関する意識を把握し、全国各地における男女共同参画推進に向けた取組の検討材料とする。

(2) 調査方法

インターネット・モニターに対するアンケート調査

(3) 調査期間

令和6（2024）年12月4日（水）～12月20日（金）

(4) 調査対象及び回答者数

- ・調査対象：国内在住のインターネット・モニター（18歳以上39歳以下）
- ・回答者数：10,000人

(5) 調査項目

「あなた自身に関する調査」というタイトルで、以下の項目を調査した。

- ① 現住地域及び出身地域に関する意識
- ② 進学・就職・結婚等に関する意識
- ③ 固定的な性別役割分担意識
- ④ 将来住みたい地域・その理由 等

I あらゆる分野における女性の参画拡大

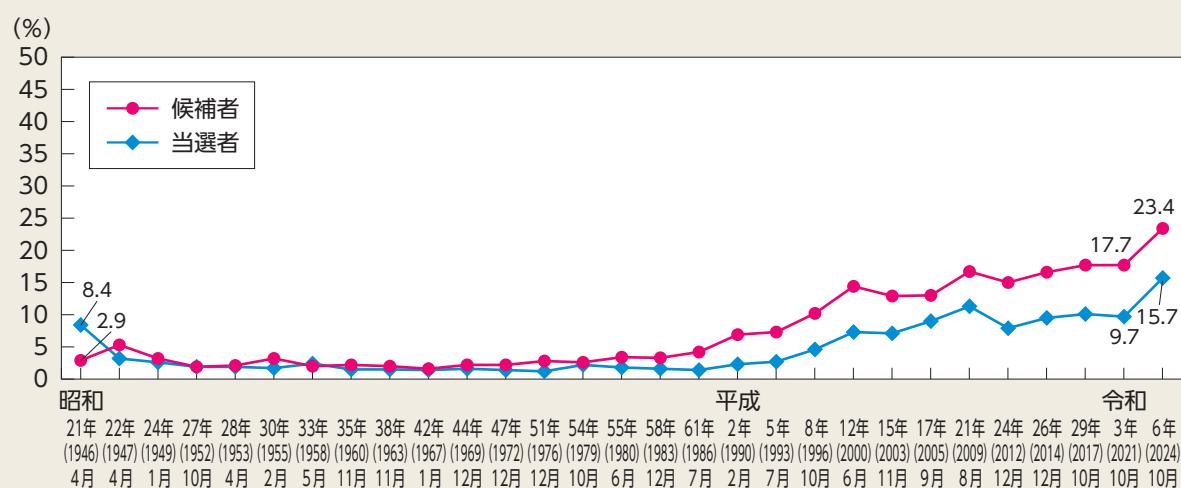
第1 分野

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第1節 政治分野

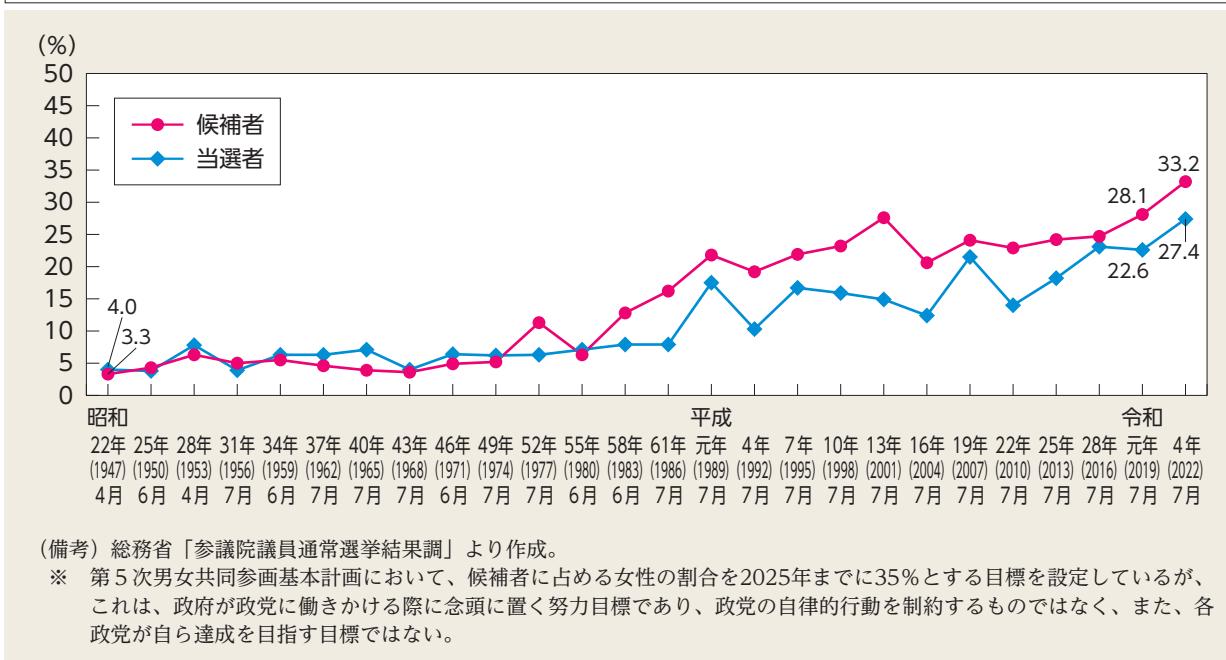
1-1図 衆議院議員総選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移

- 衆議院議員総選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、低い水準となっている。
- 令和6（2024）年10月執行の総選挙では、候補者に占める女性の割合は23.4%、当選者に占める女性の割合は15.7%。



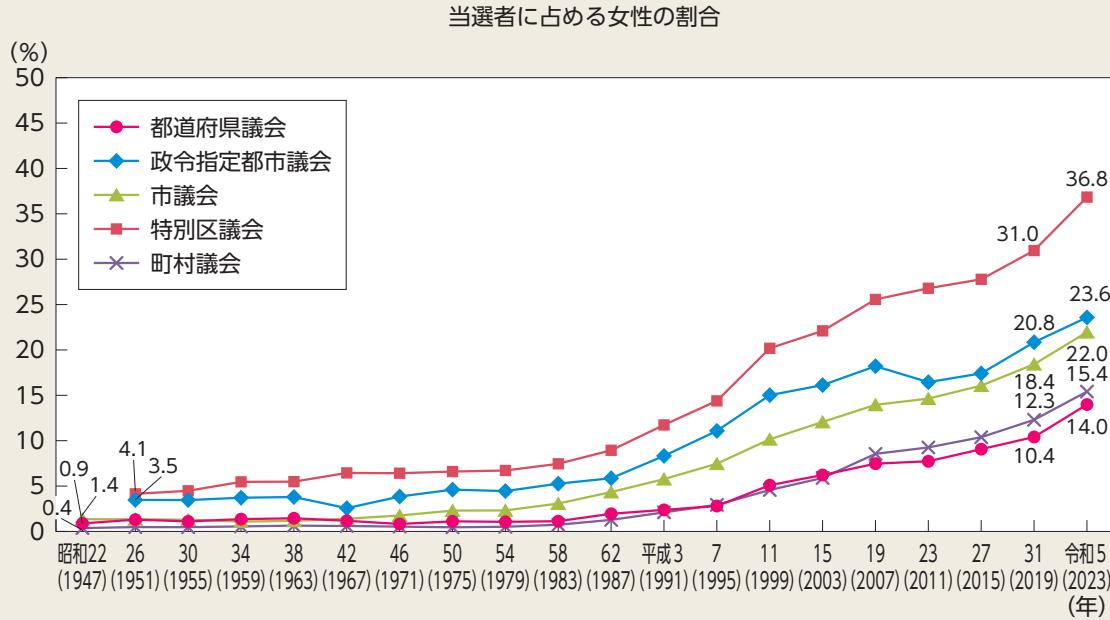
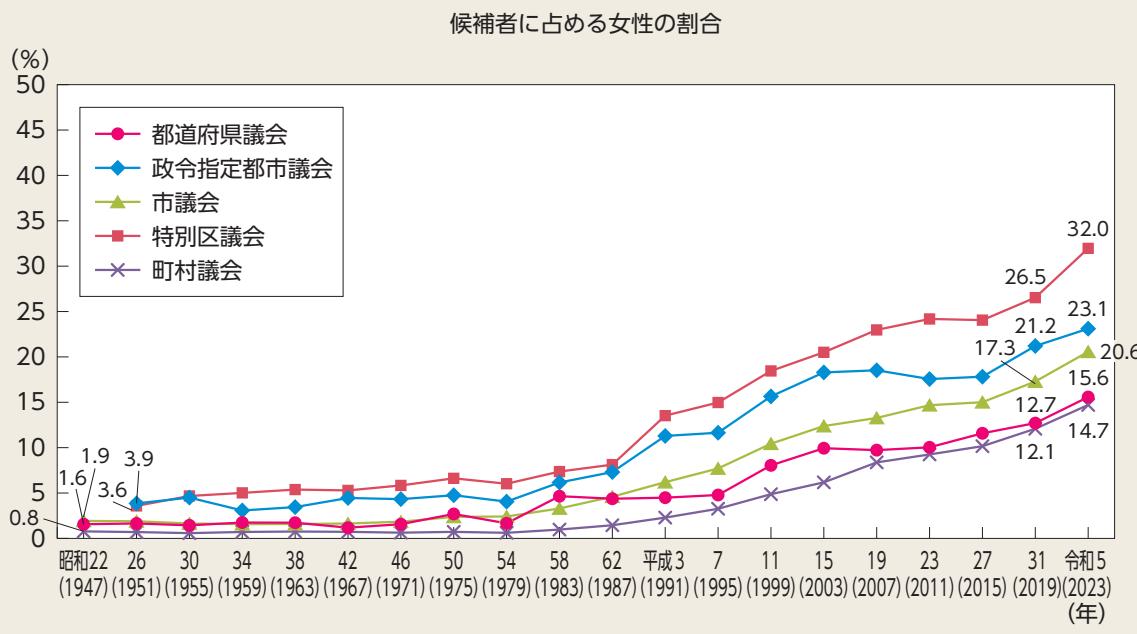
1-2図 参議院議員通常選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移

- 参議院議員通常選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、低い水準となっている。
- 令和4（2022）年7月執行の通常選挙では、候補者に占める女性の割合は33.2%、当選者に占める女性の割合は27.4%。



1-3図 統一地方選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合の推移

- 統一地方選挙における候補者及び当選者に占める女性の割合は、上昇傾向にあるが、低い水準となっている。
- 令和5（2023）年の統一地方選挙では、候補者に占める女性の割合は、特別区議会が32.0%と最も高く、町村議会が14.7%と最も低くなっている。一方、当選者に占める女性の割合は、特別区議会が36.8%と最も高く、都道府県議会が14.0%と最も低くなっている。

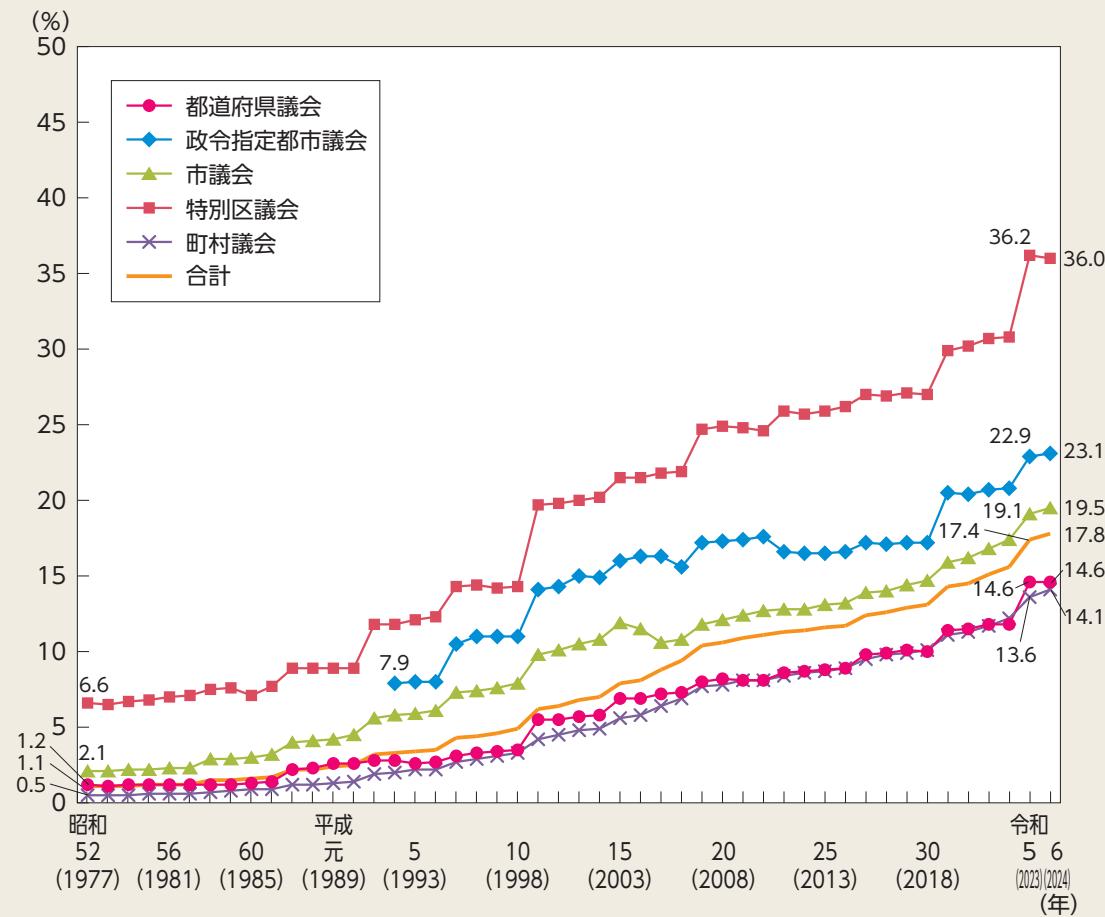


(備考) 1. 平成31（2019）年までは総務省「地方選挙結果調」、令和5（2023）年は総務省「統一地方選挙結果の概要（速報）」（令和5（2023）年4月25日現在）より作成。
2. 昭和22（1947）年の「市議会」には、五大市議及び東京都特別区議の女性当選人数を含む。

※ 第5次男女共同参画基本計画において、統一地方選挙の候補者に占める女性の割合を2025年までに35%とする目標を設定しているが、これは、政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党を始め、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。

1-4図 地方議会における女性議員の割合の推移

○令和6（2024）年12月末現在、女性の割合が最も高いのは、特別区議会で36.0%、次いで、政令指定都市の市議会23.1%、市議会全体19.5%、都道府県議会14.6%、町村議会14.1%となっている。

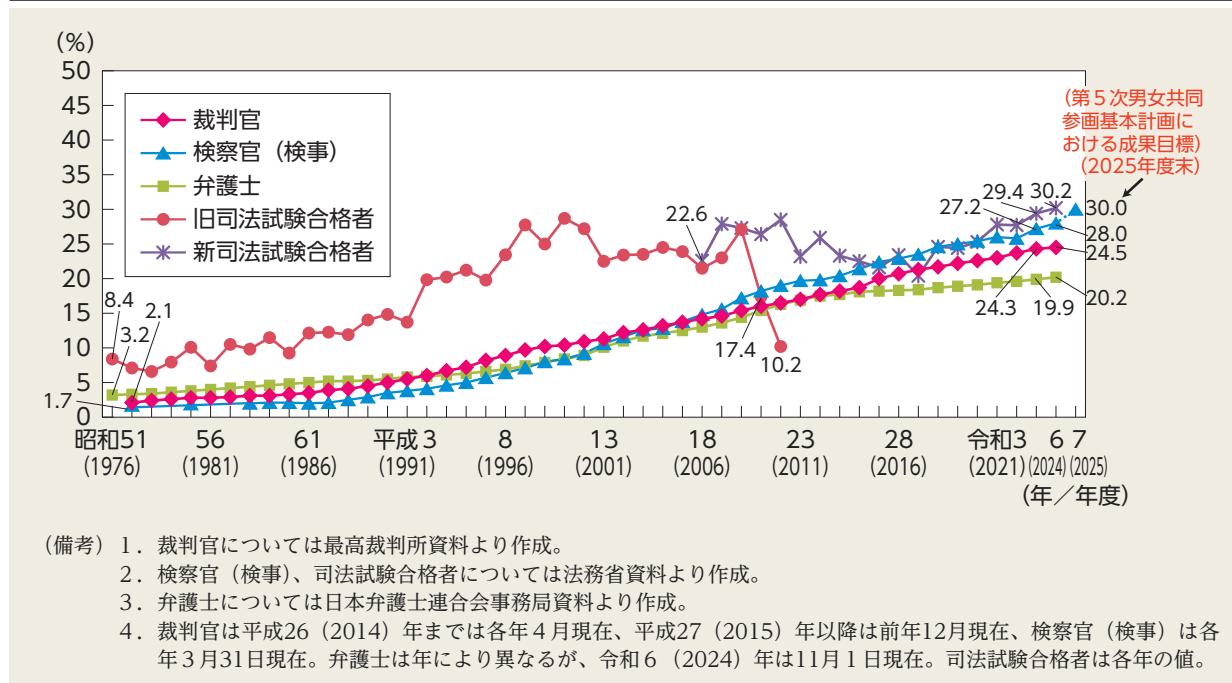


（備考）1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」（令和7（2025）年3月末時点で公表されているもの）より作成。
 2. 各年12月末現在。
 3. 市議会は政令指定都市議会を含む。合計は都道府県議会及び市区町村議会の合計。

第2節 司法分野

1-5図 司法分野における女性の割合の推移

- 裁判官、検察官（検事）及び弁護士に占める女性の割合は、裁判官が24.5%（令和5（2023）年12月現在）、検察官（検事）が28.0%（令和6（2024）年3月31日現在）、弁護士が20.2%（令和6（2024）年11月1日現在）。
- 司法試験合格者に占める女性の割合は、平成4（1992）年以降はおおむね2～3割で推移しており、令和6（2024）年は30.2%。

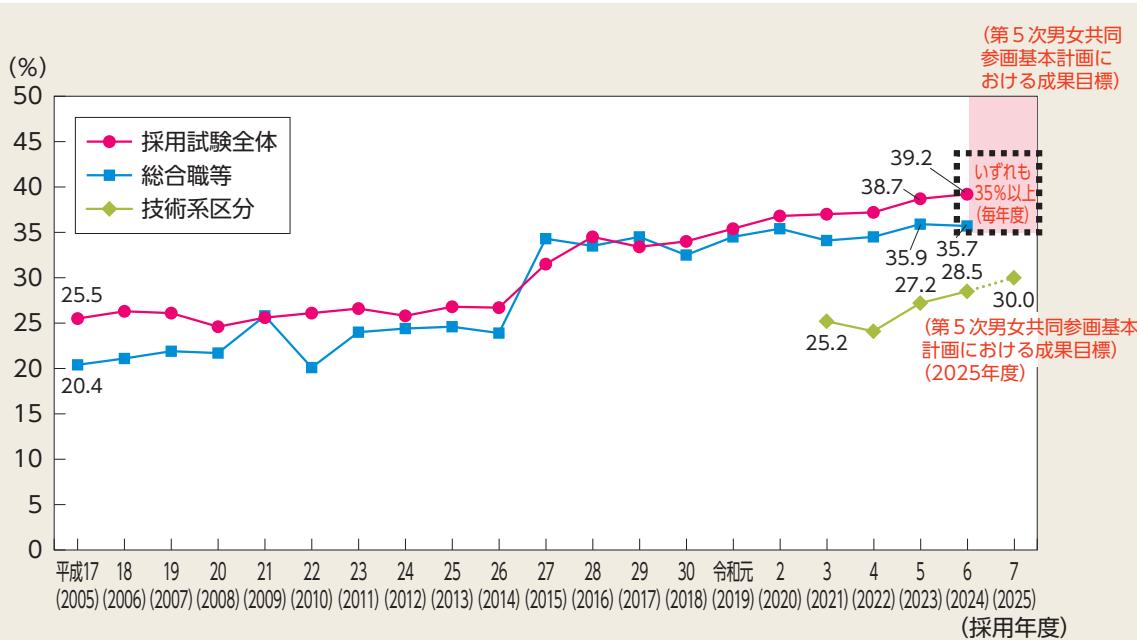


- （備考）1. 裁判官については最高裁判所資料より作成。
2. 検察官（検事）、司法試験合格者については法務省資料より作成。
3. 弁護士については日本弁護士連合会事務局資料より作成。
4. 裁判官は平成26（2014）年までは各年4月現在、平成27（2015）年以降は前年12月現在、検察官（検事）は各年3月31日現在。弁護士は年により異なるが、令和6（2024）年は11月1日現在。司法試験合格者は各年の値。

第3節 行政分野

1-6図 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移

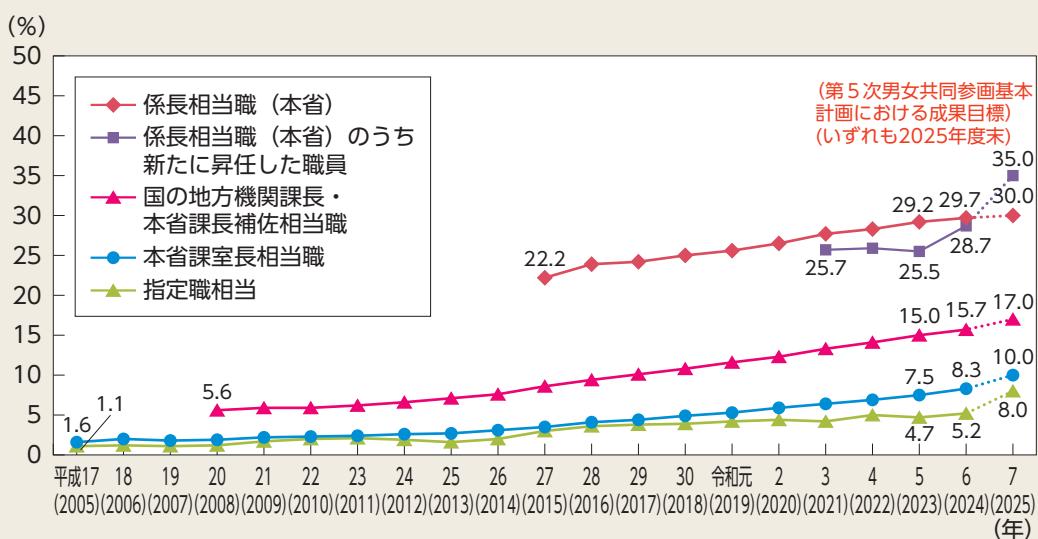
- 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、令和6（2024）年4月1日時点 で39.2%、また、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合は35.7%と、 いずれも令和6（2024）年度において第5次男女共同参画基本計画における成果目標（毎 年度35%以上）を達成。
- 一方、国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合は28.5%と、第 5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年度までに30%）を達成していない。



- (備考) 1. 平成17（2005）年度及び平成18（2006）年度は総務省、平成19（2007）年度から平成24（2012）年度までは 総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成25（2013）年 度は総務省・人事院、平成26（2014）年度は内閣官房内閣人事局・人事院、平成27（2015）年度以降は内閣官 房内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」より作成。
 2. 「総合職等」とは、国家公務員採用総合職試験（院卒者試験、大卒程度試験）及び国家公務員採用I種試験並びに 防衛省職員採用I種試験をいう。
 3. 「技術系区分」の詳細
 総合職（院卒者・大卒程度）：デジタル／工学／数理科学・物理・地球科学／化学・生物・薬学／農業科学・水産 ／農業農村工学／森林・自然環境
 一般職（大卒程度）：デジタル・電気・電子／機械／土木／建築／物理／化学／農学／農業農村工学／林学
 一般職（高卒者）：技術／農業土木／林業
- ※ デジタル区分の新設等により、令和5年度から総合職（院卒者・大卒程度）については「デジタル」が追加され、一般職（大 卒程度）については「電気・電子・情報」が「デジタル・電気・電子」に改められた。

1-7図 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

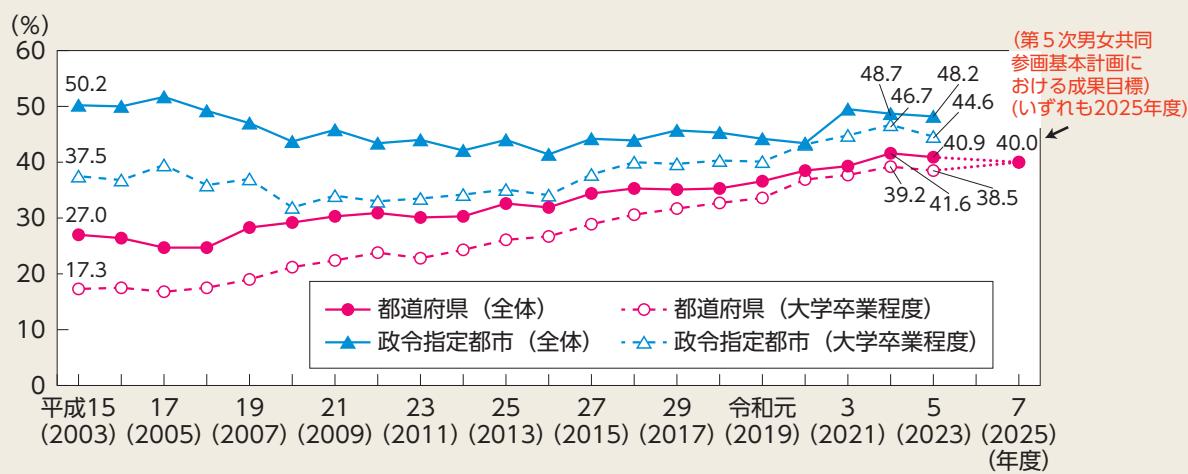
- 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、いずれも第5次男女共同参画基本計画における成果目標を達成していない。
- 令和6（2024）年7月時点では、係長相当職（本省）29.7%、係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員28.7%、国の方機関課長・本省課長補佐相当職15.7%、本省課室長相当職8.3%、指定職相当5.2%。



- (備考) 1. 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」より作成。
2. 「指定職相当」とは一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）の指定職俸給表の適用を受ける職員及び防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和27年法律第266号）に基づき一般職給与法の指定職俸給表に定める額の俸給が支給される防衛省職員を、「本省課室長相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表（一）7級から10級相当職の職員を、「国の方機関課長・本省課長補佐相当職」とは一般職給与法の行政職俸給表（一）5級及び6級相当職の職員を、「係長相当職（本省）」とは一般職給与法の行政職俸給表（一）3級及び4級相当職の本省職員をいう。また、「係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員」とは当該年の7月1日時点の本省に在籍する係長相当職の職員のうち、当該年の前年7月2日から当該年の7月1日までの間に初めて本省の係長相当職に任用された職員をいう。
3. 平成17(2005)年から平成26(2014)年までは各年1月時点。平成27(2015)年から令和6(2024)年までは各年7月時点。ただし、平成27(2015)年について、指定職相当は平成27(2015)年11月時点。

1-8図 地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移

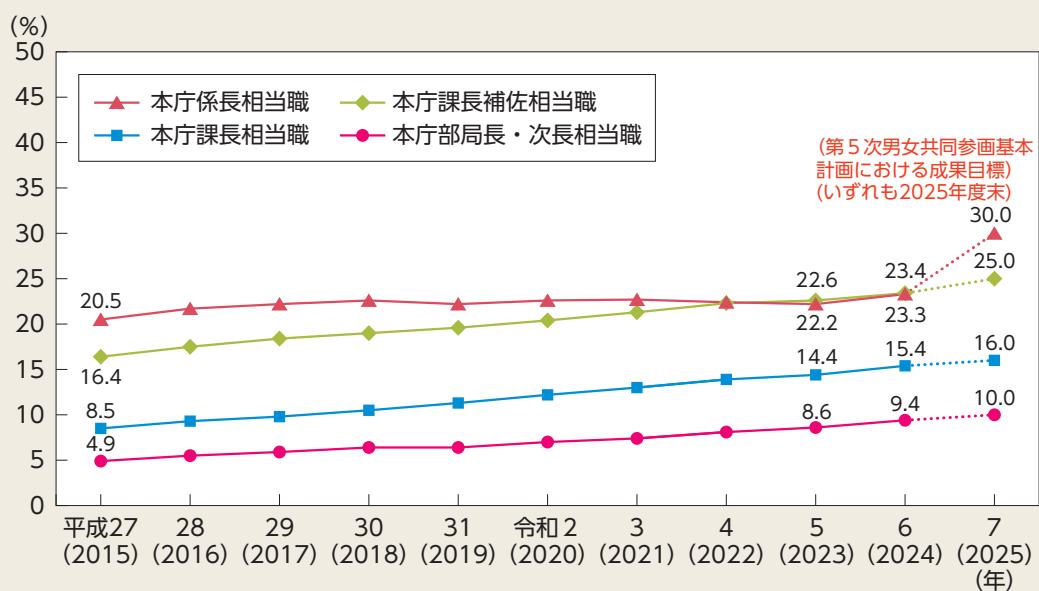
○令和5（2023）年度の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、都道府県では、全体で40.9%、うち大学卒業程度で38.5%。政令指定都市では、全体で48.2%、うち大学卒業程度で44.6%。



（備考）1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日から翌年3月31日までの採用期間のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

1-9図 都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

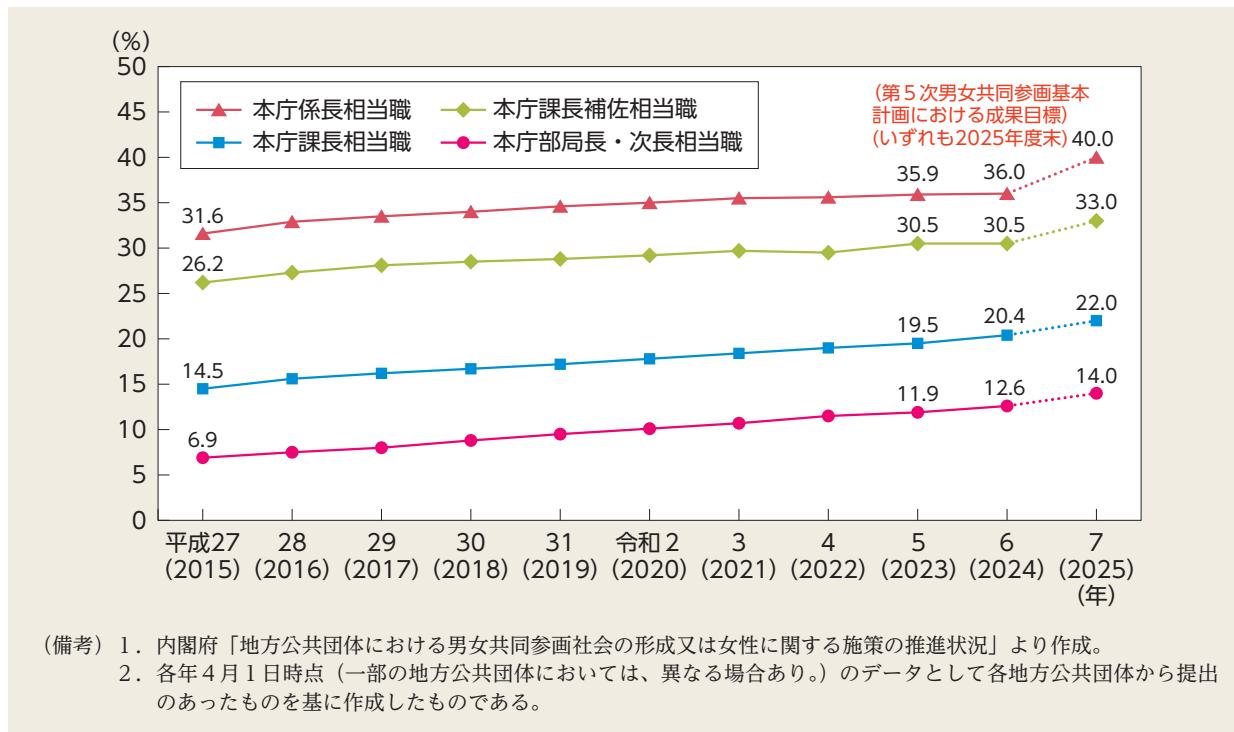
○都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和6（2024）年4月1日現在で、本庁係長相当職23.3%、本庁課長補佐相当職23.4%、本庁課長相当職15.4%、本庁部局長・次長相当職9.4%。



（備考）1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

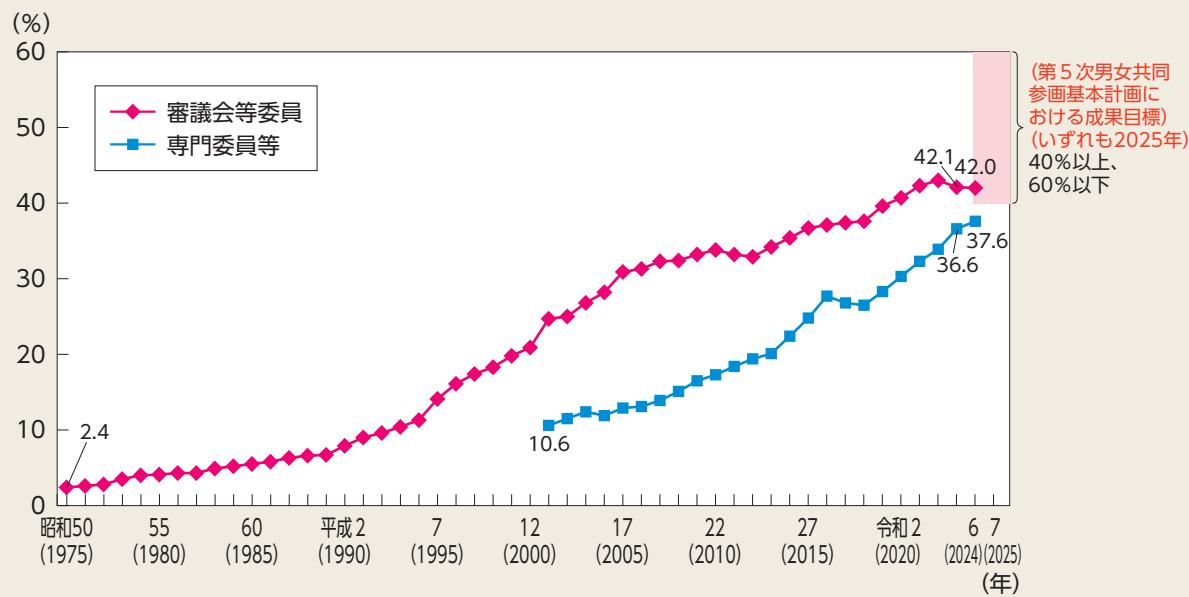
1-10図 市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

○市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合は、令和6（2024）年4月1日現在で、本庁係長相当職36.0%、本庁課長補佐相当職30.5%、本庁課長相当職20.4%、本庁部局長・次長相当職12.6%。



1-11図 国の審議会等委員等に占める女性の割合の推移

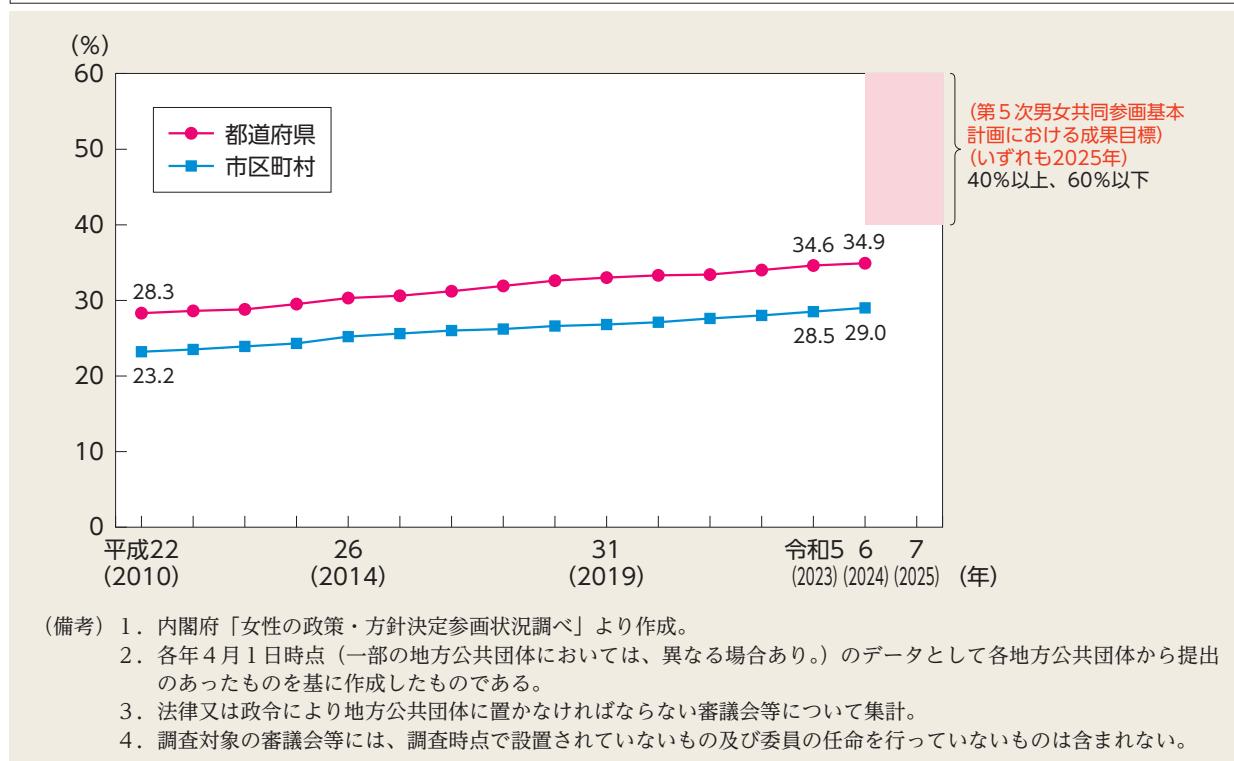
- 国の審議会等の委員に占める女性の割合は、令和6（2024）年9月30日現在で42.0%であり、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年までに40%以上、60%以下）を達成。
 - また、専門委員等に占める女性の割合も、調査開始以来最高値の37.6%となったが、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年までに40%以上、60%以下）を達成していない。
- ※専門委員等とは、委員とは別に、専門又は特別の事項を調査審議するため必要があるとき、専門委員、臨時委員又は特別委員の名称で置くことができるもの。



- (備考) 1. 内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」より作成。
 2. 昭和63（1988）年から平成6（1994）年までは、各年3月31日時点、平成7（1995）年以降は、各年9月30日時点のデータとして各府省庁から提出のあったものを基に作成したものである。昭和62（1987）年以前は、年により異なる。
 3. 調査対象の審議会等には、調査時点で、停止中のもの、委員が選任されていないもの、委員任命過程にあるもの及び地方支分部局に置かれているものは含まれない。

1-12図 地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合の推移

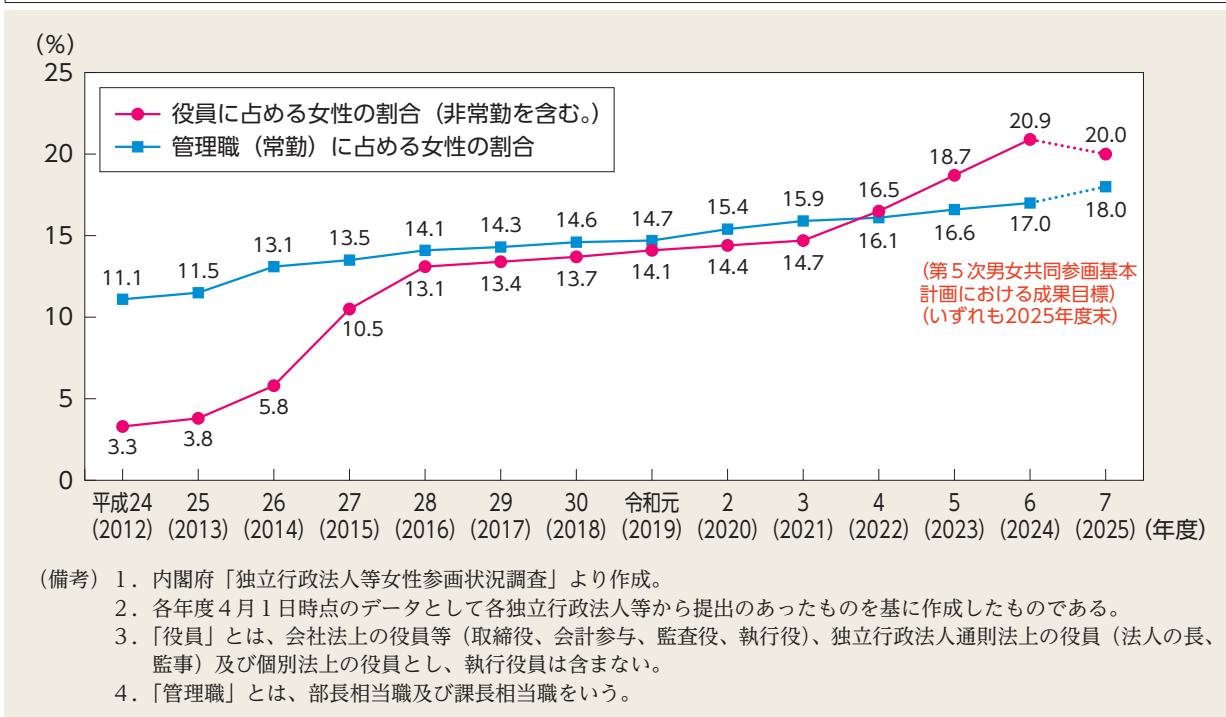
- 都道府県の審議会等委員に占める女性の割合は、令和6（2024）年は34.9%となっており、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年までに40%以上、60%以下）を達成していない。
- 市区町村の審議会等委員に占める女性の割合は、令和6（2024）年は29.0%となっており、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年までに40%以上、60%以下）を達成していない。



1-13図 独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合の推移

○独立行政法人等の役員に占める女性の割合（非常勤を含む。）は、令和6（2024）年4月1日時点では20.9%となっており、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年度末までに20%）を達成。

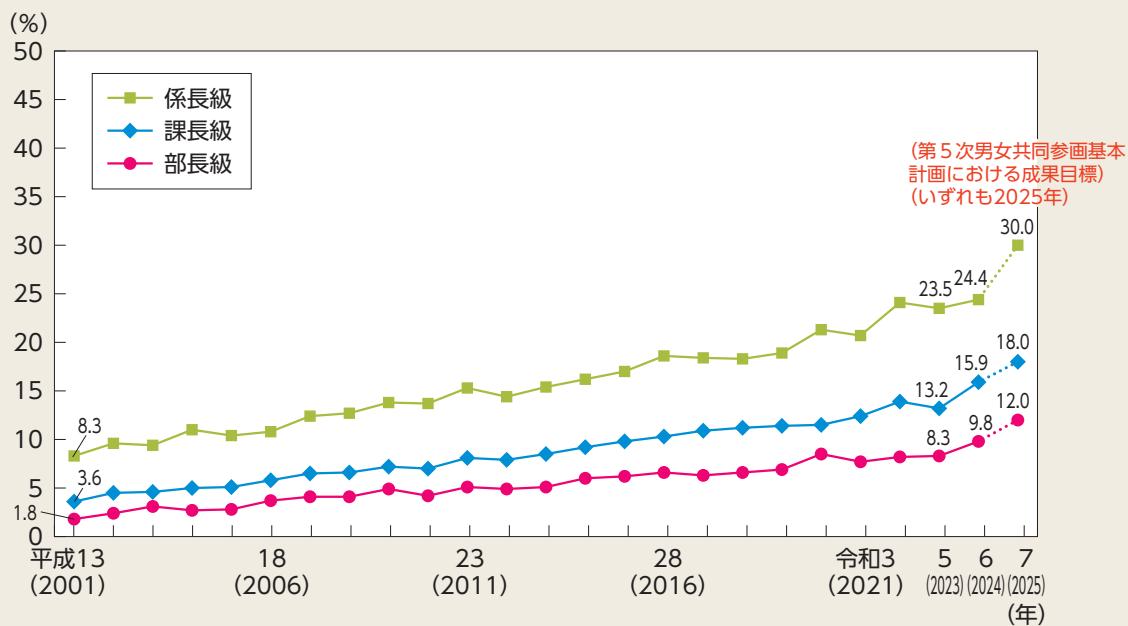
○また、管理職（常勤）に占める女性の割合は17.0%となっており、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年度末までに18%）を達成していない。



第4節 経済分野

1-14図 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移

○常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合は、上位の役職ほど女性の割合が低く、令和6（2024）年は、係長級24.4%、課長級15.9%、部長級9.8%。

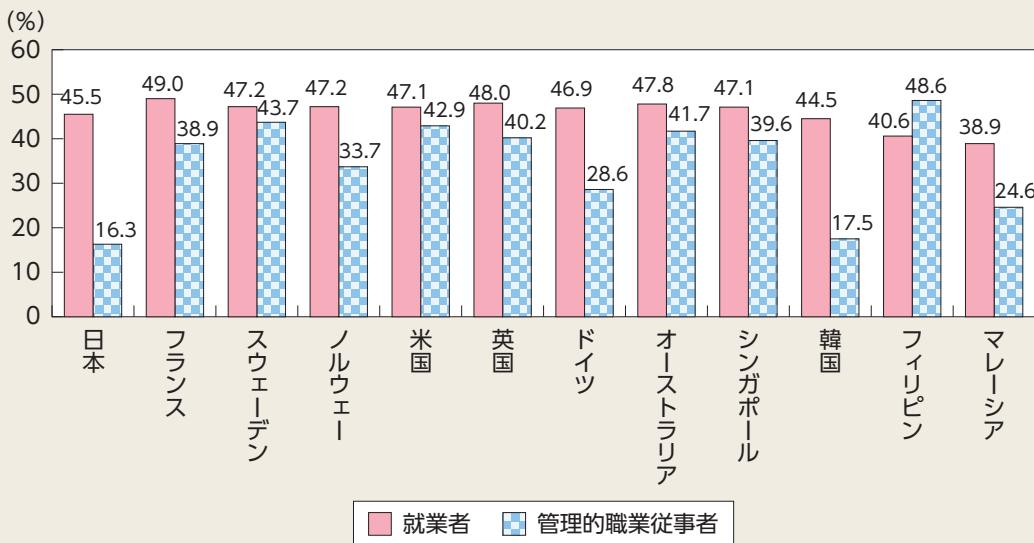


- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 令和2（2020）年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元（2019）年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
3. 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4. 令和2（2020）年から推計方法が変更されている。
5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

1-15図 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合

○就業者に占める女性の割合は、日本は令和6（2024）年は45.5%であり、諸外国と比較して大きな差はない。

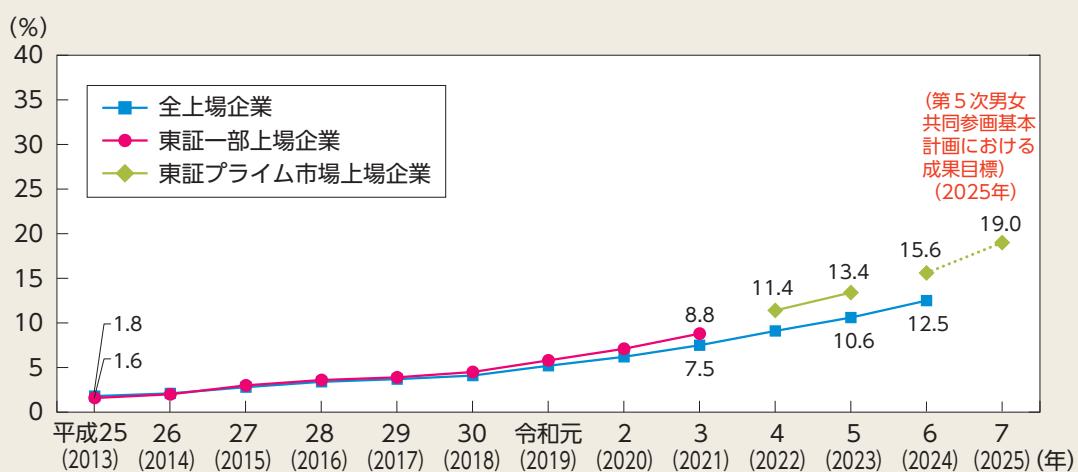
○一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30%以上となっているが、日本は令和6（2024）年は16.3%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている。



- （備考）1. 日本については総務省「労働力調査（基本集計）」、日本以外の国は ILO “ILOSTAT”より作成。
 2. 日本、米国、オーストラリア及び韓国は令和6（2024）年、フィリピン及びマレーシアは令和4（2022）年、その他の国は令和5（2023）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。

1-16図 上場企業の役員に占める女性の割合の推移

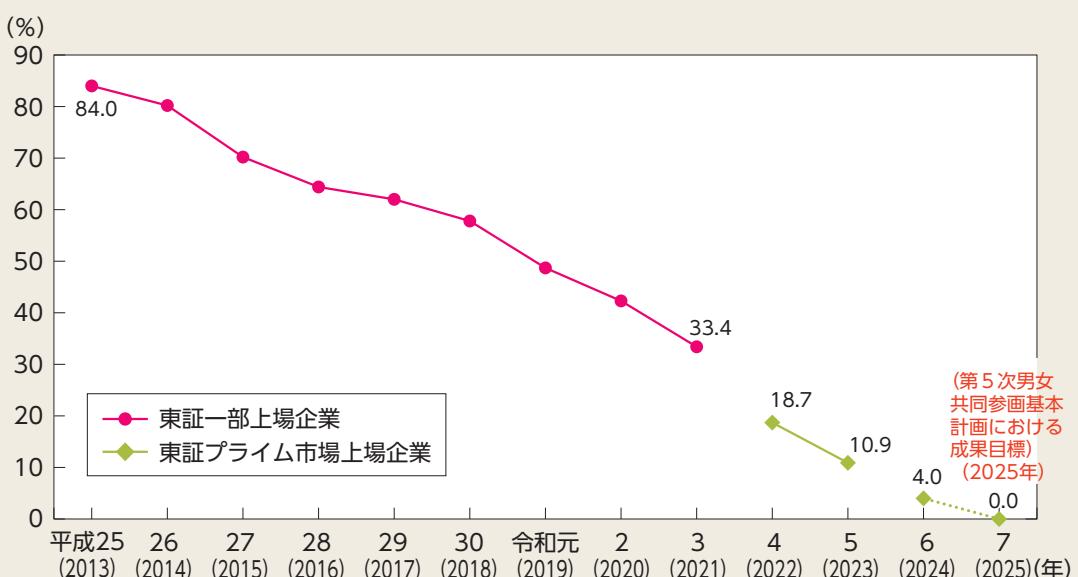
○上場企業の役員に占める女性の割合は上昇しており、令和6（2024）年は、全上場企業の役員に占める女性の割合は12.5%、東証プライム市場上場企業の役員に占める女性の割合は15.6%。



- （備考）1. 東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査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. 全上場企業、東証一部上場企業、令和5（2023）年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。
 4. 令和6（2024）年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。

1-17図 女性役員がいない東証プライム市場上場企業の割合の推移

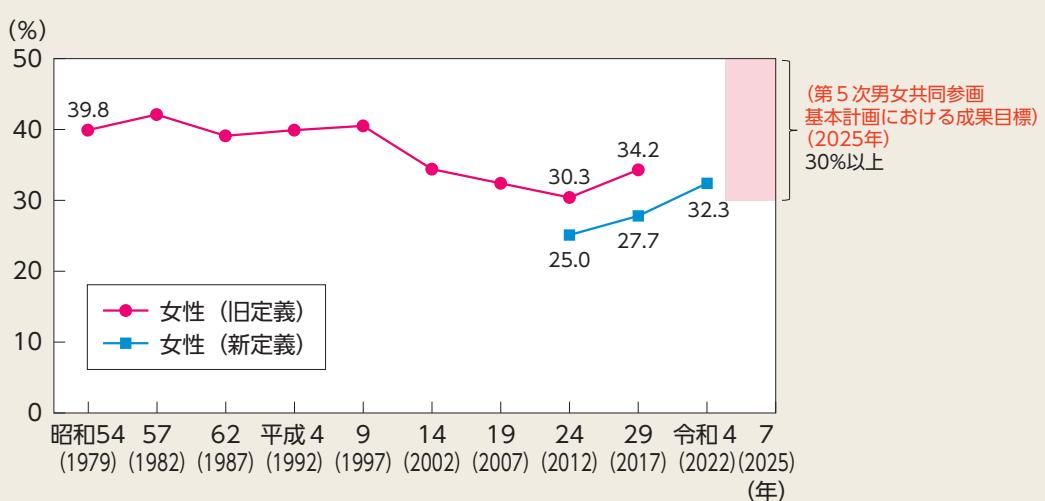
○東証プライム市場上場企業において、女性役員がいない企業は減少してきており、令和6(2024)年の女性役員が一人もいない東証プライム市場上場企業の割合は4%。



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」、日本取引所グループホームページ及び内閣府調査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. 令和3(2021)年以前の数値は各年における東証一部上場企業全体に占める割合。令和4(2022)年以降の数値は各年における東証プライム市場上場企業全体に占める割合。
 4. 東証一部上場企業、令和5(2023)年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。
 5. 令和6(2024)年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

1-18図 起業家に占める女性の割合の推移

○起業家に占める女性の割合は、令和4(2022)年は32.3%であり、第5次男女共同参画基本計画における成果目標(2025年までに30%以上)を達成。

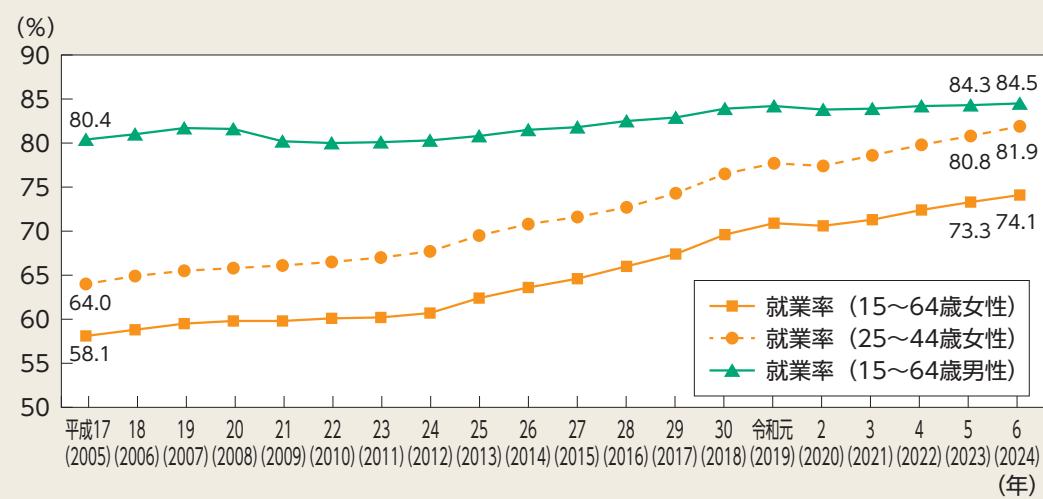


- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」に基づき中小企業庁において作成。
 2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主(内職者を除く)」となっている者。新定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。
 ※ 第5次男女共同参画基本計画においては、新定義に基づく起業者に占める女性の割合を成果目標として設定。

第1節 就業

2-1図 女性就業率の推移

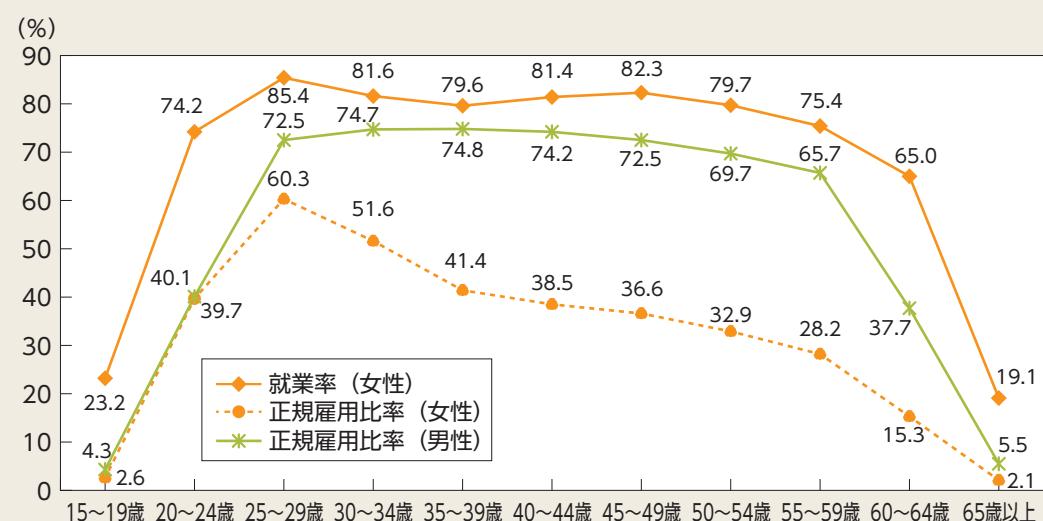
○就業率は、近年男女ともに上昇傾向。令和6（2024）年は、15～64歳の女性は74.1%、25～44歳の女性は81.9%、15～64歳の男性は84.5%。



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。なお、労働力調査では令和4（2022）年1月分結果から算出の基礎となるベンチマーク人口を令和2（2020）年国勢調査結果を基準とする推計人口に切り替えた。当グラフでは、令和3（2021）年以前の数値について新基準切替え以前の既公表値を使用している。
2. 平成23（2011）年の就業率は、総務省が補完的に推計した値。

2-2図 女性の年齢階級別正規雇用比率（令和6（2024）年）

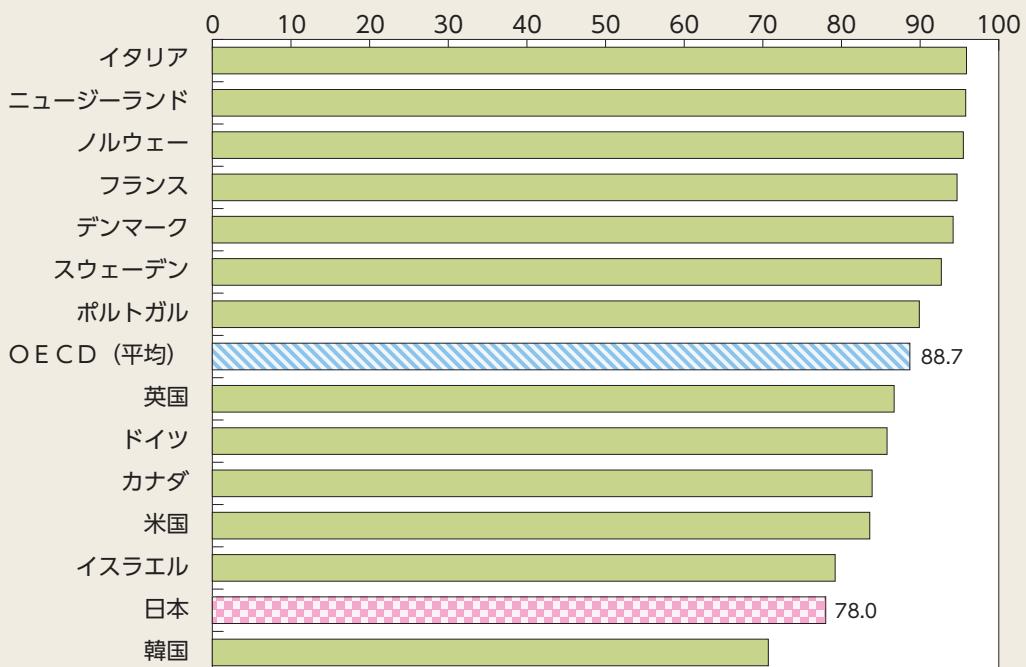
○女性の年齢階級別正規雇用比率は25～29歳の60.3%をピークに低下（L字カーブ）。



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和6（2024）年）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。

2-3図 男女間賃金格差の国際比較

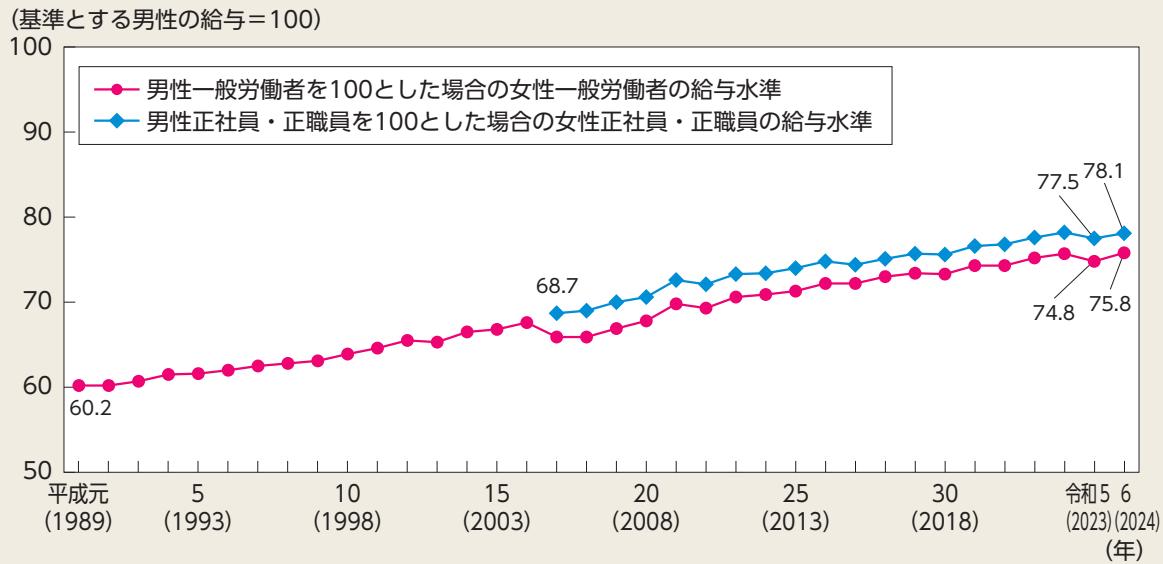
○男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.7であるが、我が国は78.0であり、我が国の男女間賃金格差は国際的にみて大きい状況にあることが分かる。



- (備考) 1. OECD “OECD Data Explorer”より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. デンマーク、フランス及びイスラエルは令和4（2022）年、それ以外の国は令和5（2023）年の数字。

2-4図 男女間所定内給与格差の推移

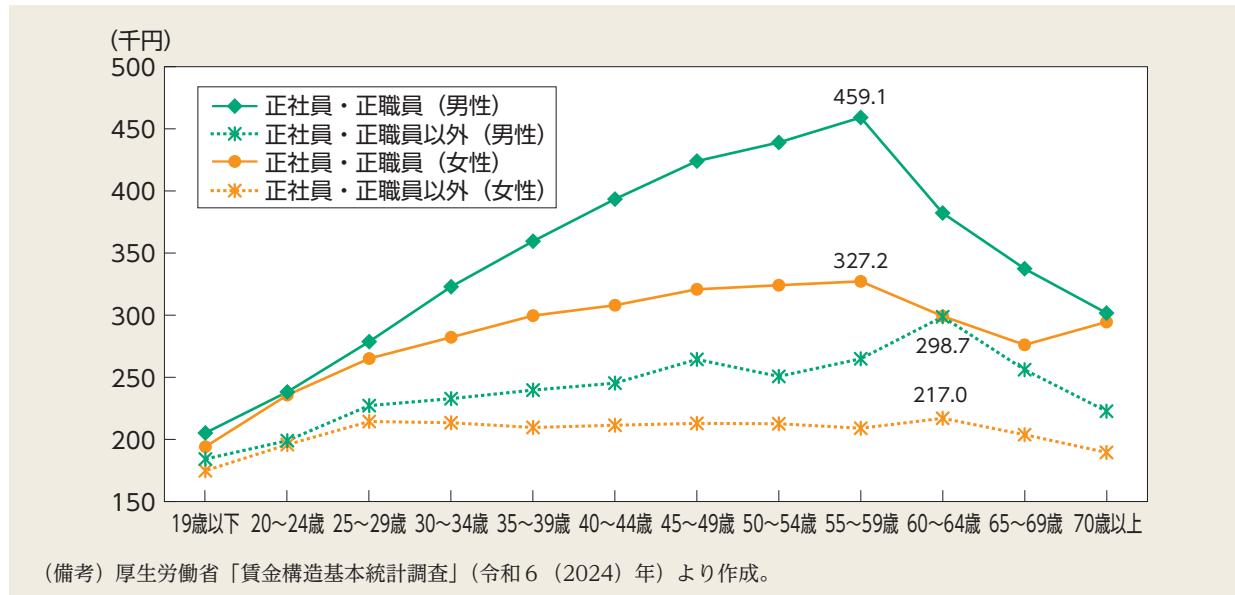
- 一般労働者における男女の所定内給与の格差は、長期的にみると縮小傾向にあるが、依然として大きい。
- 令和6（2024）年の男性一般労働者の給与水準を100としたときの女性一般労働者の給与水準は75.8で、前年に比べ1.0ポイント増加。
- また、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額をみると、男性の給与水準を100としたときの女性の給与水準は78.1となり、前年に比べ0.6ポイント増加。



- （備考） 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
 6. 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17（2005）年以降行っている。
 7. 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 8. 令和2（2020）年から推計方法が変更されている。
 9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

2-5図 所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）（令和6（2024）年）

- 男女の所定内給与の格差を雇用形態別にみると、男性の割合が大きい正社員と女性の割合が大きい非正社員の間の差が大きい。
- また、男女の所定内給与の格差を年齢階級別にみると、同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに拡大する傾向がある。



（参考）所定内給与額の男女差（産業別）（令和6（2024）年）

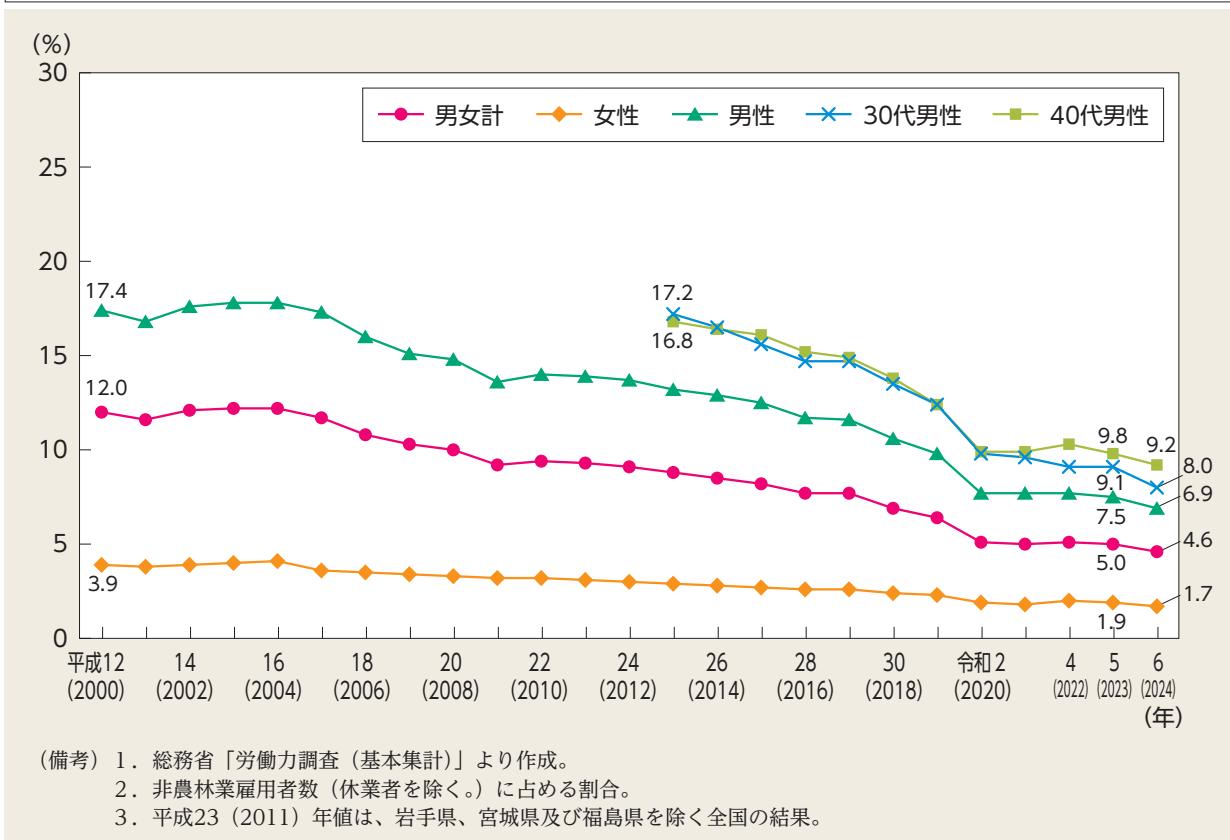
産業	一般労働者						雇用期間の定めのない一般労働者											
	正社員・正職員		正社員・正職員以外				部長級			課長級			係長級			非役職		
	所定内給与	年収	所定内給与	年収	所定内給与	年収	所定内給与	年収	所定内給与	年収	所定内給与	年収	所定内給与	年収	所定内給与	年収		
産業計	75.8%	71.0%	78.1%	74.1%	81.1%	75.7%	81.2%	79.5%	86.4%	84.1%	87.7%	86.3%	89.3%	85.9%	83.0%	77.5%		
金融業、保険業	62.9%	59.4%	63.5%	59.8%	57.0%	55.7%	73.5%	73.5%	109.6%	108.5%	84.6%	85.7%	91.2%	86.8%	68.4%	64.0%		
卸売業、小売業	69.0%	64.5%	73.7%	70.7%	77.4%	71.4%	80.0%	77.9%	92.1%	88.2%	94.0%	92.6%	89.7%	86.0%	75.1%	70.4%		
不動産業、物品賃貸業	70.5%	67.3%	70.8%	68.2%	82.8%	81.1%	71.6%	70.6%	83.7%	77.4%	74.0%	75.8%	83.8%	79.8%	81.1%	76.2%		
製造業	70.8%	64.9%	74.1%	69.1%	77.3%	71.1%	80.4%	77.6%	96.9%	94.7%	91.7%	86.6%	85.2%	82.6%	79.0%	72.1%		
学術研究、専門・技術サービス業	73.8%	71.1%	75.2%	72.7%	71.0%	69.2%	80.8%	80.7%	92.2%	95.3%	90.8%	90.1%	91.7%	87.0%	80.3%	75.7%		
教育、学習支援業	74.7%	71.8%	76.4%	73.9%	73.6%	73.0%	88.5%	88.4%	87.2%	88.8%	88.9%	87.8%	98.4%	96.4%	73.9%	70.1%		
建設業	75.4%	72.9%	76.3%	73.8%	70.8%	69.8%	80.7%	80.0%	83.6%	77.9%	83.9%	83.1%	84.3%	82.3%	81.4%	79.0%		
複合サービス事業	75.8%	72.5%	78.5%	76.8%	81.1%	77.4%	83.7%	82.8%	88.9%	88.2%	90.9%	89.2%	89.3%	87.9%	85.5%	82.9%		
医療、福祉	76.6%	76.9%	76.7%	77.6%	84.3%	80.6%	71.1%	73.0%	57.1%	59.7%	83.4%	83.6%	89.5%	87.3%	84.9%	85.4%		
電気・ガス・熱供給・水道業	77.2%	73.9%	80.1%	77.2%	73.7%	68.3%	85.4%	83.2%	94.4%	97.3%	105.3%	99.7%	82.4%	79.8%	87.1%	82.4%		
宿泊業、飲食サービス業	77.6%	75.3%	81.0%	80.3%	88.1%	85.8%	84.1%	84.7%	84.2%	80.2%	94.4%	96.1%	91.2%	91.0%	86.4%	84.2%		
生活関連サービス業、娯楽業	78.0%	74.7%	79.5%	77.2%	91.3%	88.8%	85.8%	86.2%	82.2%	82.0%	95.6%	97.6%	88.7%	86.8%	86.0%	82.7%		
サービス業（他に分類されないもの）	80.8%	74.6%	82.5%	79.4%	91.3%	85.5%	87.4%	86.0%	104.3%	102.7%	90.7%	89.8%	89.1%	86.7%	87.4%	81.7%		
情報通信業	81.0%	78.1%	81.9%	79.6%	80.4%	73.8%	84.9%	87.5%	85.1%	83.3%	94.8%	99.7%	91.0%	91.4%	87.4%	83.4%		
鉱業、採石業、砂利採取業	83.8%	82.7%	85.7%	84.2%	63.7%	65.7%	83.2%	76.9%	106.1%	100.4%	101.0%	94.6%	81.2%	75.2%	94.5%	94.3%		
運輸業、郵便業	85.7%	81.8%	88.7%	86.5%	86.8%	78.3%	86.8%	86.3%	92.6%	93.8%	94.2%	93.1%	91.8%	89.0%	85.7%	80.2%		

（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6（2024）年）より作成。

第2節 仕事と生活の調和

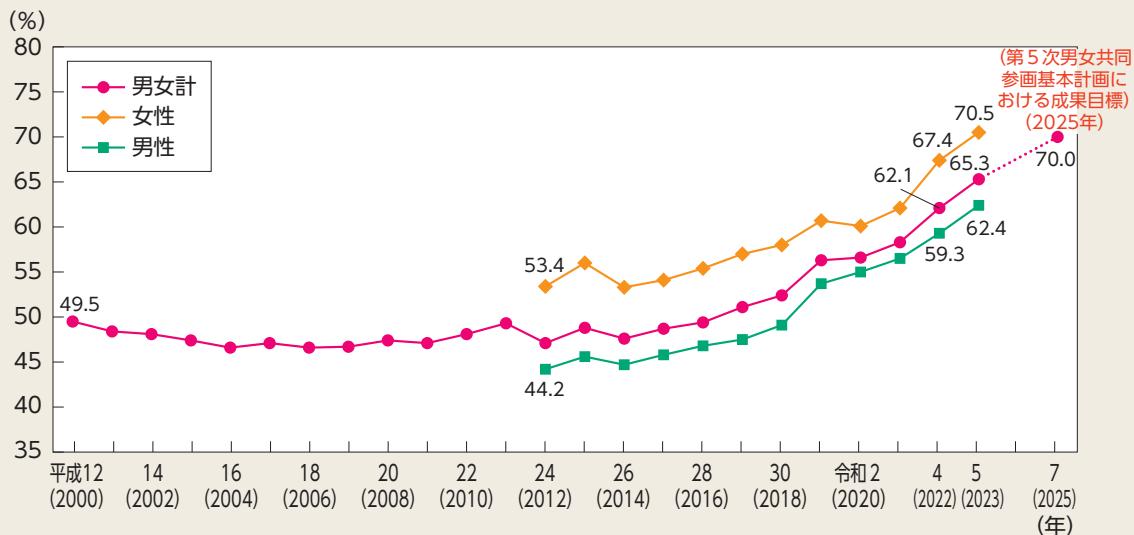
2-6図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移

- 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、近年横ばいで推移。
- 男女別にみると、男性は女性より高く、子育て期にある30代男性では8.0%、40代男性では9.2%となっている。



2-7図 年次有給休暇取得率の推移

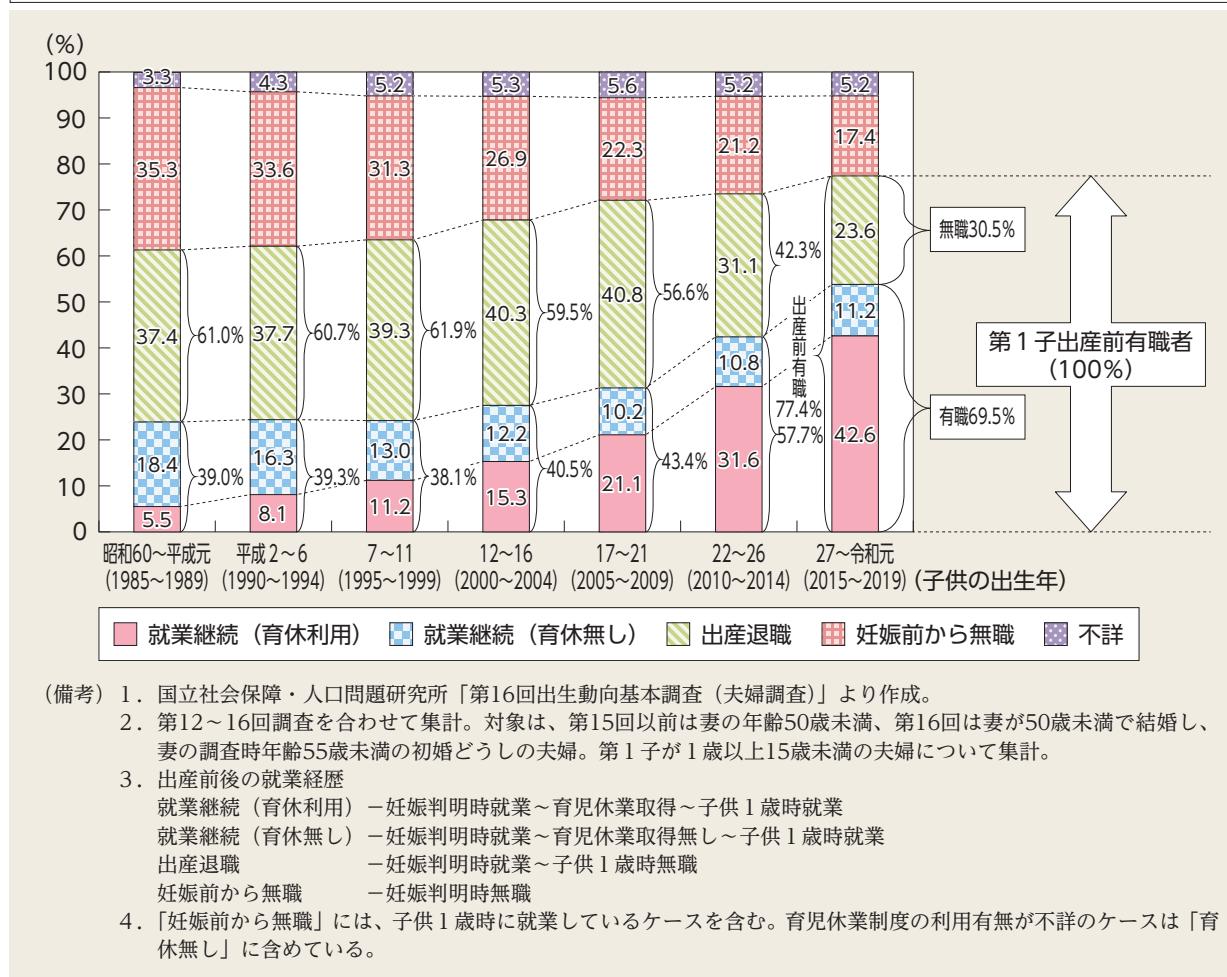
- 年次有給休暇の取得率は近年上昇傾向にあり、令和5（2023）年は65.3%。
- 男女別にみると、男性は女性より低く、令和5（2023）年の取得率は、女性70.5%、男性62.4%。



- (備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 取得率は、「取得日数計」／「付与日数計」×100。
 3. 平成19（2007）年及び平成26（2014）年で、調査対象が変更になっているため、時系列比較には注意を要する。
 平成18（2006）年まで：本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業
 平成19（2007）年から平成25（2013）年まで：常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業
 平成26（2014）年以降：常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）を含む。）
 4. 平成23（2011）年から平成25（2013）年までは、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
 5. 平成26（2014）年は平成26（2014）年4月、平成27（2015）年は平成27（2015）年9月、平成28（2016）年は平成28（2016）年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

2-8図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

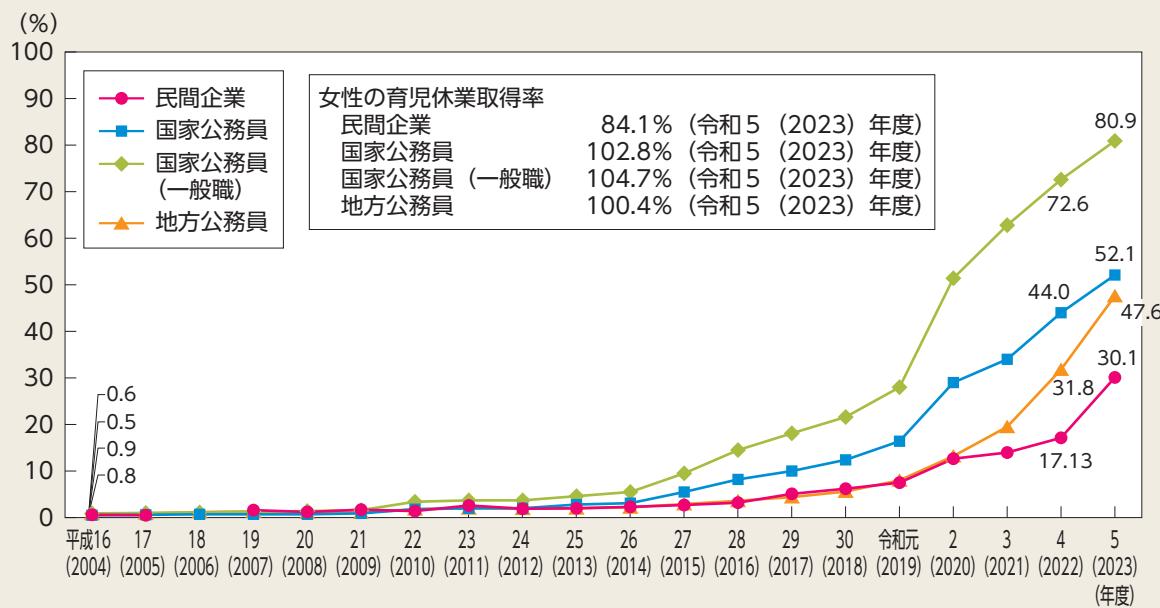
○第1子出産前に就業していた女性の就業継続率（第1子出産後）は上昇傾向にあり、平成27（2015）年から令和元（2019）年までに第1子を出産した女性では69.5%。



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
 2. 第12～16回調査を合わせて集計。対象は、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。
 3. 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～子供1歳時就業
 　就業継続（育休無し）－妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供1歳時就業
 　出産退職－妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 　妊娠前から無職－妊娠判明時無職
 4. 「妊娠前から無職」には、子供1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育休無し」に含めている。

2-9図 男性の育児休業取得率の推移

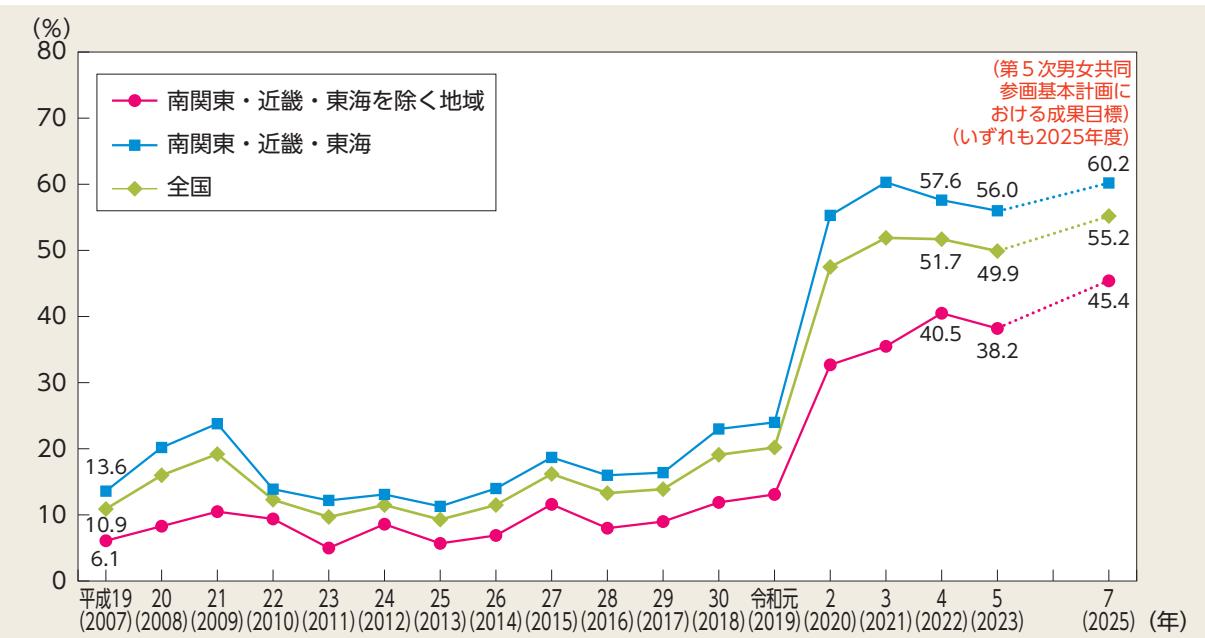
○近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和5（2023）年度では、民間企業が30.1%、国家公務員が52.1%（一般職80.9%）、地方公務員が47.6%。



- （備考）1. 国家公務員は、平成21（2009）年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成22（2010）年度から平成24（2012）年度までは「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、平成25（2013）年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、平成26（2014）年度から令和2（2020）年度までは内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、令和3（2021）年度から令和4（2022）年度までは内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」、令和5（2023）年度は「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」より作成。
 2. 国家公務員（一般職）は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」により作成。
 なお、調査対象は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）が適用される一般職の国家公務員で、行政執行法人職員を含み、自衛官など防衛省の特別職国家公務員は含まない。
 3. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
 4. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」より作成。
 5. 国家公務員の育児休業取得率について、令和2（2020）年度以前は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。令和3（2021）年度以降は、当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る。）の数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。
 6. 地方公務員の育児休業取得率は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

2-10図 テレワークの導入企業の割合の推移

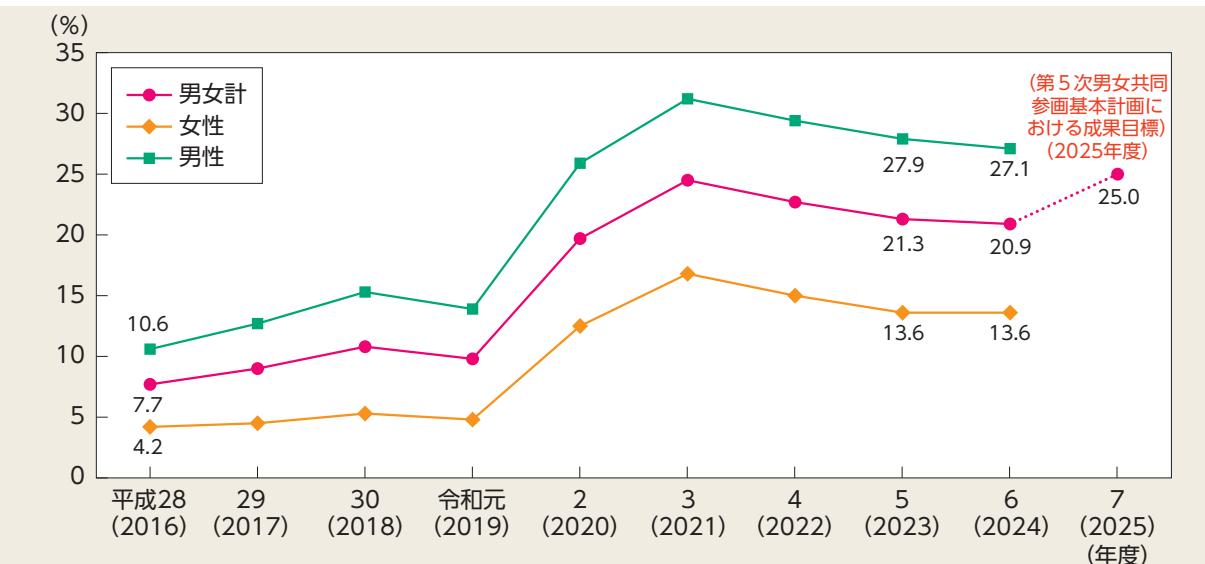
○テレワークを導入している企業の割合は、令和5（2023）年は、全国で49.9%、南関東・近畿・東海で56.0%、南関東・近畿・東海を除く地域で38.2%であり、いずれも前年から低下。



(備考) 1. 総務省「通信利用動向調査（企業編）」に基づき作成。
 2. 公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業における値。
 3. 「南関東」は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、「近畿」は滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、「東海」は岐阜県、静岡県、愛知県、三重県を指す。
 4. テレワークの導入企業の割合は、比重調整後テレワーク導入企業数／比重調整後集計企業数×100。なお、無回答を除く。

2-11図 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合の推移

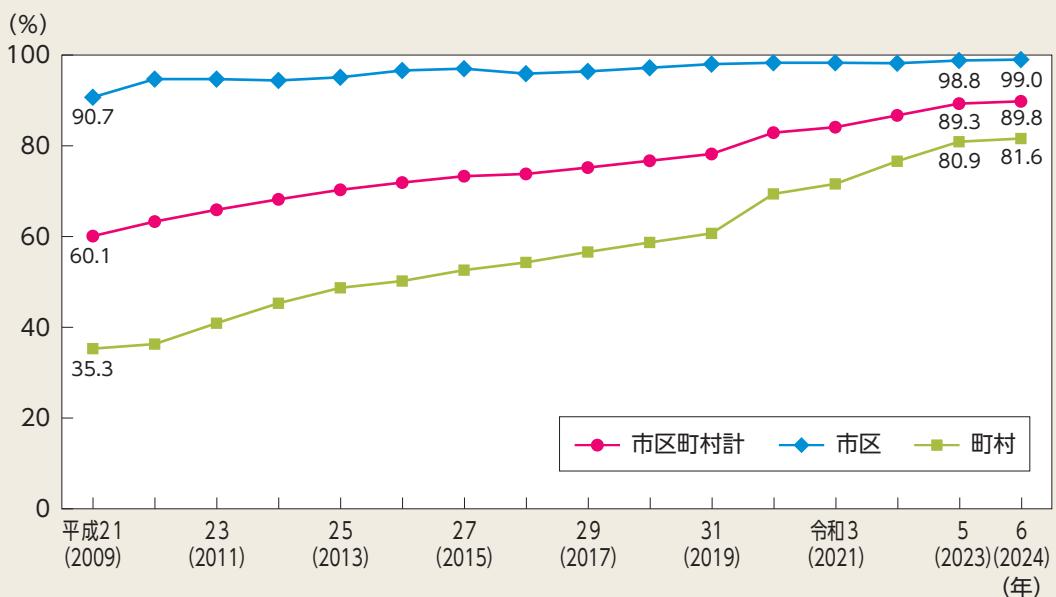
○テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合は、令和6（2024）年度は20.9%であり、男女別にみると、男性27.1%、女性13.6%。



(備考) 1. 國土交通省「テレワーク人口実態調査」より作成。
 2. 雇用型就業者のうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている（制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む。）上で、テレワークを実施している人の割合。

3-1図 市区町村における男女共同参画計画策定の割合の推移

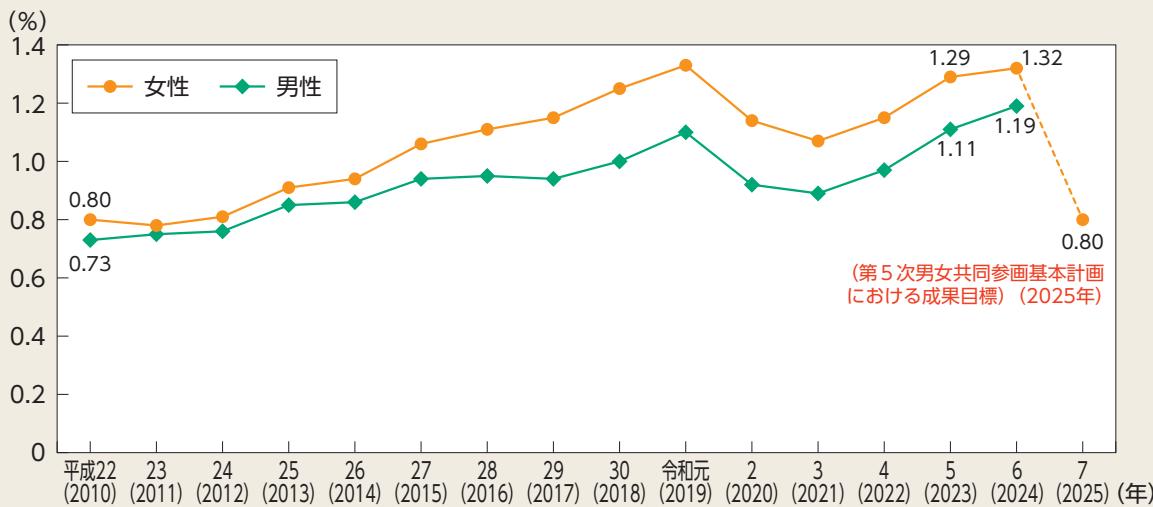
- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条では、地方公共団体に対し、男女共同参画計画を策定することを求めている（都道府県は義務、市区町村は努力義務。）。
- 男女共同参画計画の令和6（2024）年の策定率は、市区町村全体では89.8%、市区では99.0%だが、町村では81.6%にとどまっている。



- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
 2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。
 3. 東日本大震災の影響により、平成23（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯舘村）が、平成24（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村）がそれぞれ含まれていない。
 また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30（2018）年値には北海道厚真町が含まれていない。
 4. 市区町村には、政令指定都市を含む。

3-2図 地域における10~20代の人口に対する転出超過数の割合の推移

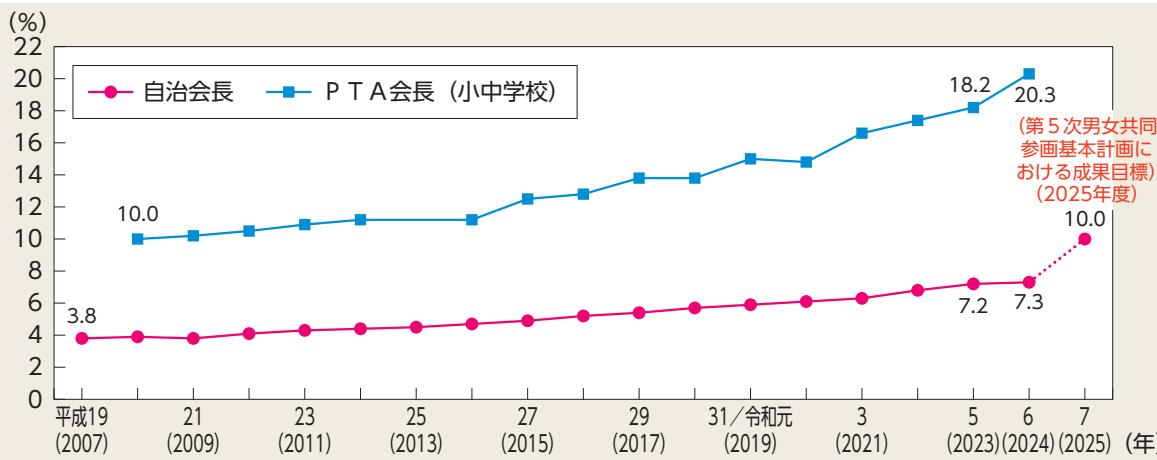
- 令和6(2024)年の10~20代女性の転出超過数の割合は1.32% (前年比0.03%ポイント増)、同年代男性の転出超過数の割合は1.19% (同0.08%ポイント増)。
- 10~20代女性の転出超過数の割合は、同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いている。



- (備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」及び「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」より作成。
日本人移動者の値。
2. 三大都市圏（東京圏、名古屋圏及び大阪圏）を除く道県の10~20代の転出超過数の割合を算出。
3. 東京圏は埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県、名古屋圏は岐阜県、愛知県及び三重県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県及び奈良県。

3-3図 自治会長及びPTA会長に占める女性の割合の推移

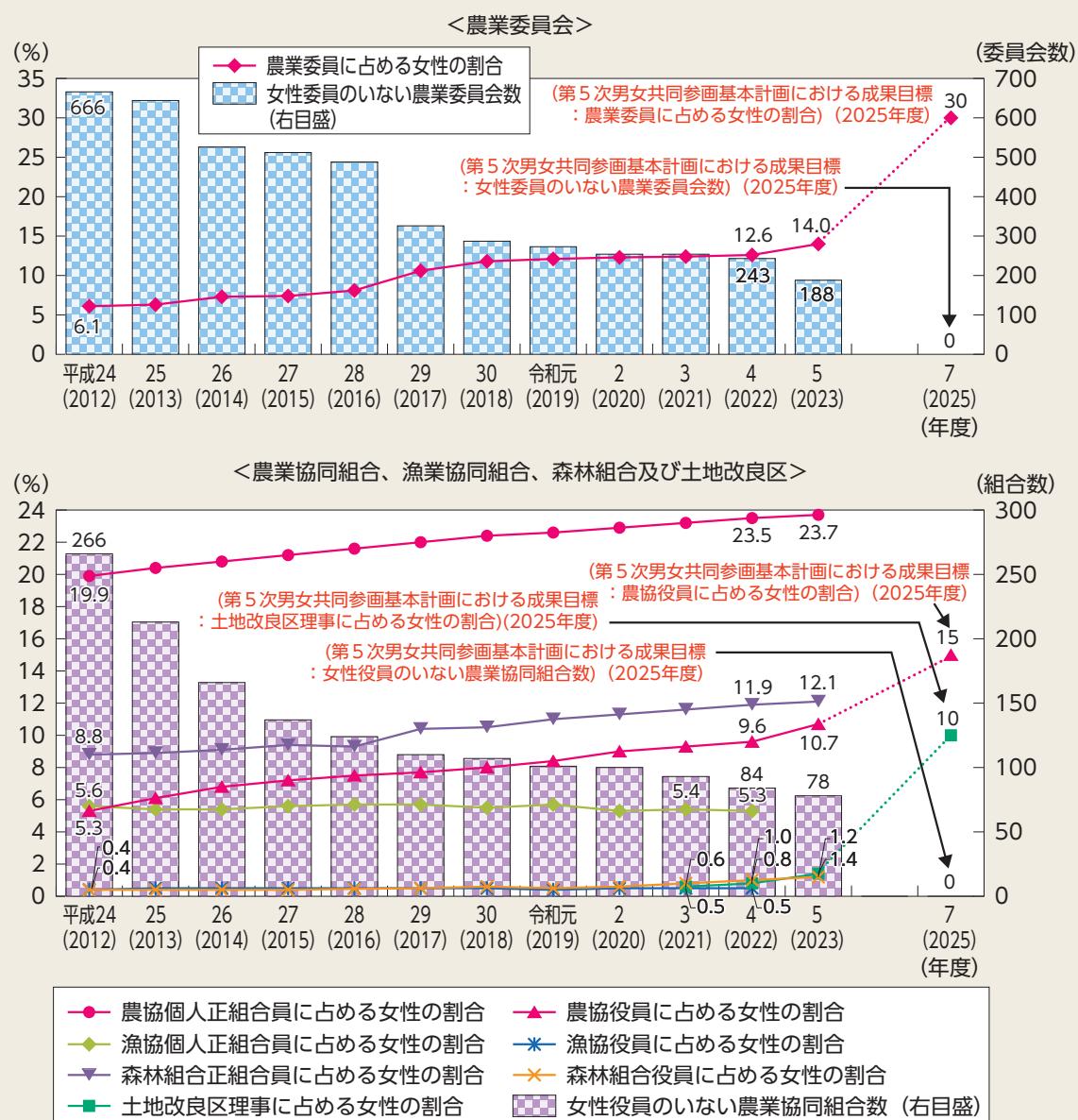
- 令和6(2024)年時点の自治会長に占める女性の割合は7.3% (前年比0.1%ポイント増)。
- 令和6(2024)年時点のPTA会長に占める女性の割合は20.3% (前年比2.1%ポイント増)。



- (備考) 1. 自治会長は、内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、PTA会長（小中学校）は、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調査」より作成。
2. 自治会長は、令和4(2022)年までは各年4月1日時点、令和5(2023)年以降は、7月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。PTA会長（小中学校）は、平成28(2016)年までは各年9月時点、平成29(2017)年、令和2(2020)年から令和4(2022)年及び令和6(2024)年は12月時点、平成30(2018)年及び令和元(2019)年は10月時点、令和5(2023)年は令和6(2024)年1月時点のデータとして団体から提出のあったものを基に作成したものである。
3. 自治会長については、回答のあった地方公共団体のうち、男女別の人数を把握できた団体のみを集計。
4. 自治会長については、東日本大震災の影響により、平成23(2011)年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、平成24(2012)年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯館村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30(2018)年値には北海道厚真町が含まれていない。

3-4図 農業委員会、農協、漁協、森林組合及び土地改良区における女性の参画状況の推移

- 令和5（2023）年度の農業委員に占める女性の割合は14.0%（前年比1.4%ポイント増）。
- 令和5（2023）年度の農業協同組合役員に占める女性の割合は10.7%（前年比1.1%ポイント増）。
- 令和5（2023）年度の土地改良区の理事に占める女性の割合は1.4%（前年比0.6%ポイント増）。

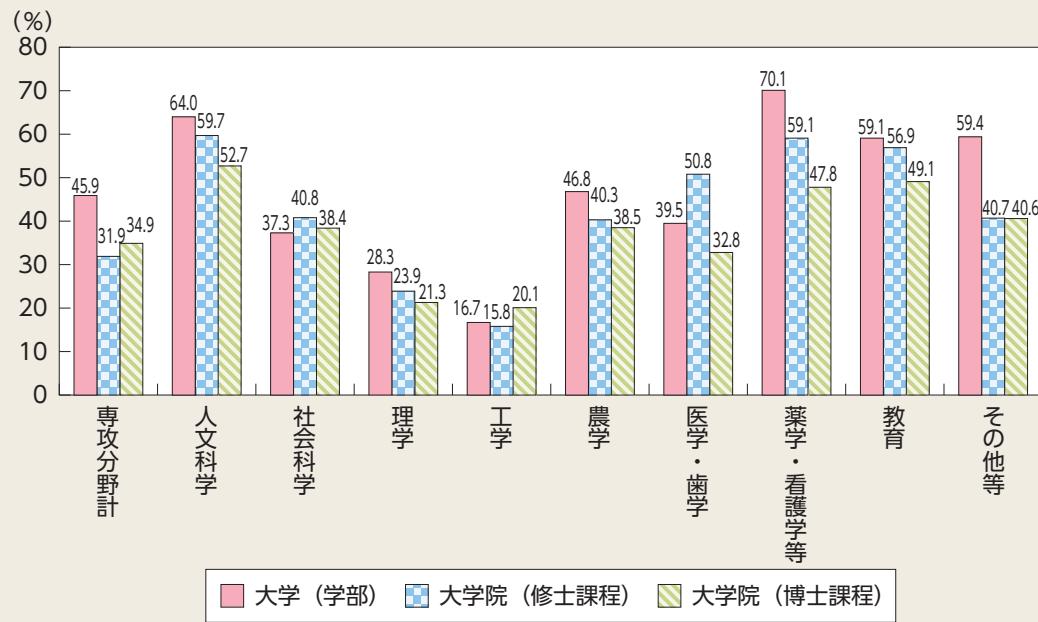


- (備考) 1. 農業委員は、農林水産省「農業委員への女性の参画状況」、農業協同組合は、農林水産省「総合農協統計表」、漁業協同組合は、農林水産省「水産業協同組合統計表（都道府県知事認可の水産業協同組合）」、森林組合は、農林水産省「森林組合一斉調査」、土地改良区は、農林水産省「土地改良団体における女性理事登用状況」より作成。
2. 農業委員とは、市町村の独立行政委員会である農業委員会の委員であり、市町村長が市町村議会の同意を得て任命する。農業委員会は、農地法（昭和27年法律第229号）に基づく農地の権利移動の許可等の法令に基づく業務のほか、農地等の利用の最適化の推進に係る業務を行っている。
3. 農業委員会については、各年10月1日現在。ただし、平成27（2015）年度は9月1日現在。
4. 農業協同組合については、各事業年度末（農業協同組合により4月末～3月末）現在。
5. 漁業協同組合については、各事業年度末（漁業協同組合により4月末～3月末）現在。
6. 漁業協同組合は、沿海地区出資漁業協同組合の値。
7. 森林組合については、各事業年度末現在。
8. 土地改良区は土地改良区連合を含む。
9. 土地改良区については、各事業年度末現在。

4-1図 大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合
(専攻分野別、令和6（2024）年度)

○女子学生の割合が高い分野は薬学・看護学等と人文科学。

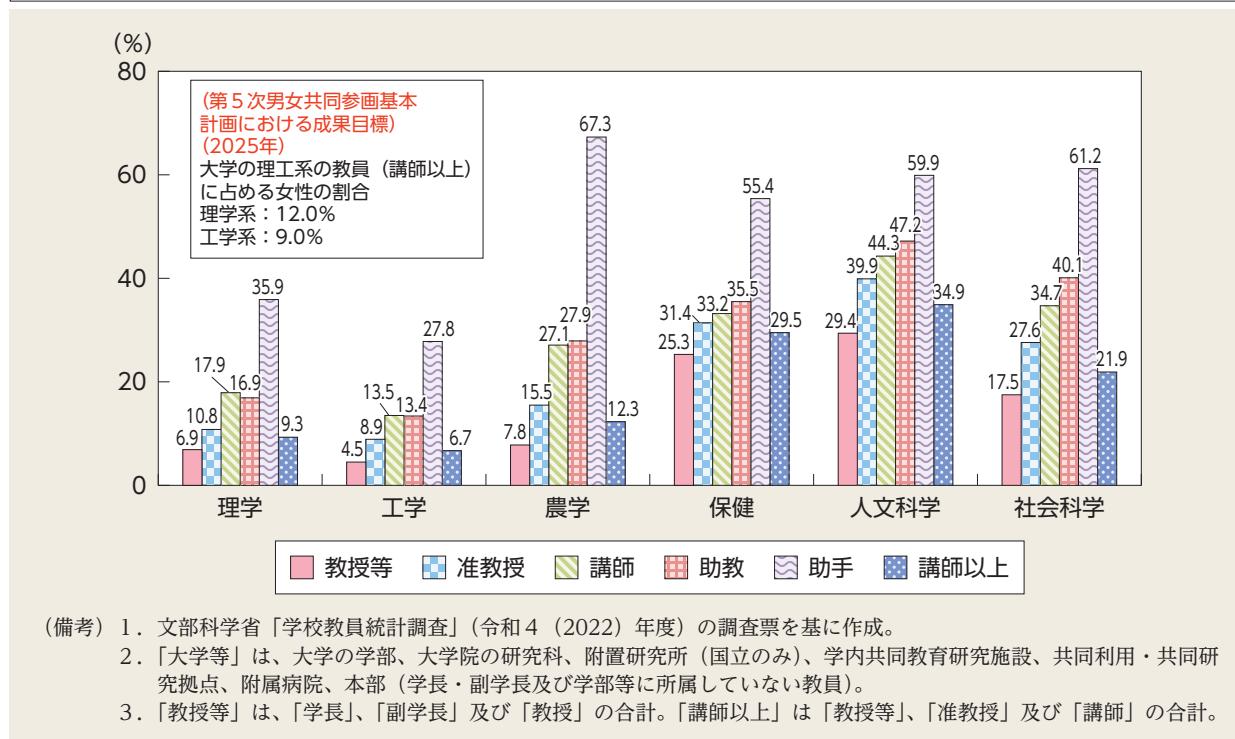
○女子学生の割合が低い分野は工学と理学。



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(令和6(2024)年度)より作成。
 2. その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
 3. 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

4-2図 大学等における専門分野別教員の女性の割合（令和4（2022）年度）

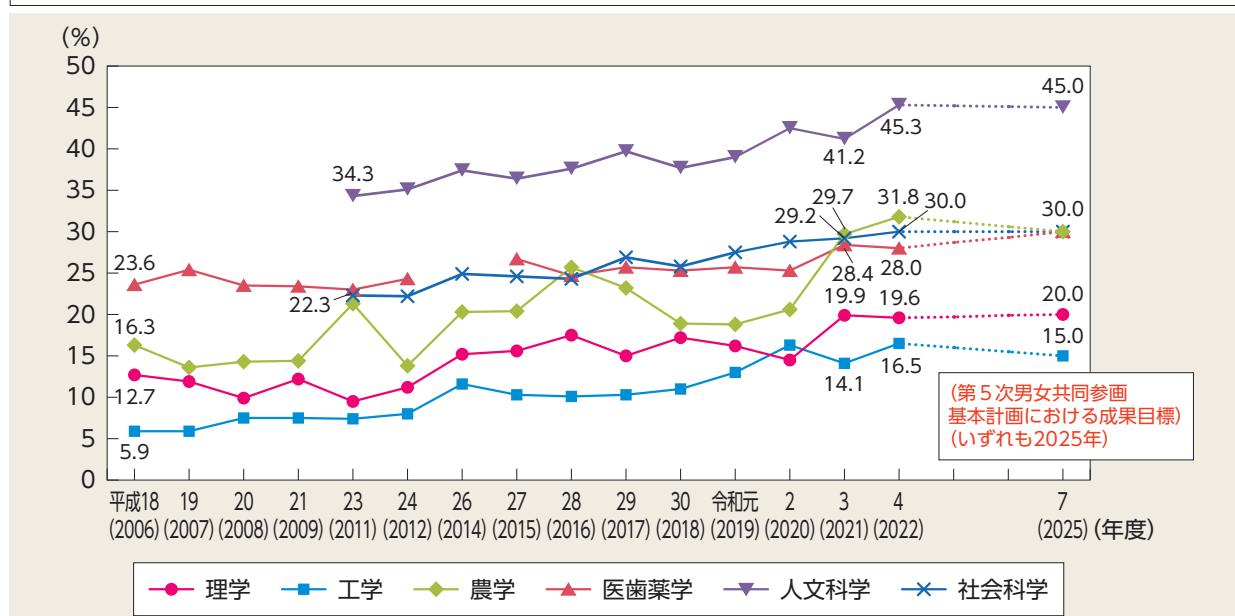
- 職位が上がるほど女性教員の割合は低くなっていくが、助手時点では女性割合が高い。
- 女性割合が比較的高いのは人文科学、保健及び社会科学。女性割合が著しく低いのは工学及び理学。



- (備考) 1. 文部科学省「学校教員統計調査」（令和4（2022）年度）の調査票を基に作成。
 2. 「大学等」は、大学の学部、大学院の研究科、附置研究所（国立のみ）、学内共同教育研究施設、共同利用・共同研究拠点、附属病院、本部（学長・副学長及び学部等に所属していない教員）。
 3. 「教授等」は、「学長」、「副学長」及び「教授」の合計。「講師以上」は「教授等」、「准教授」及び「講師」の合計。

4-3図 大学の研究者の採用に占める女性の割合の推移（学部ごと）

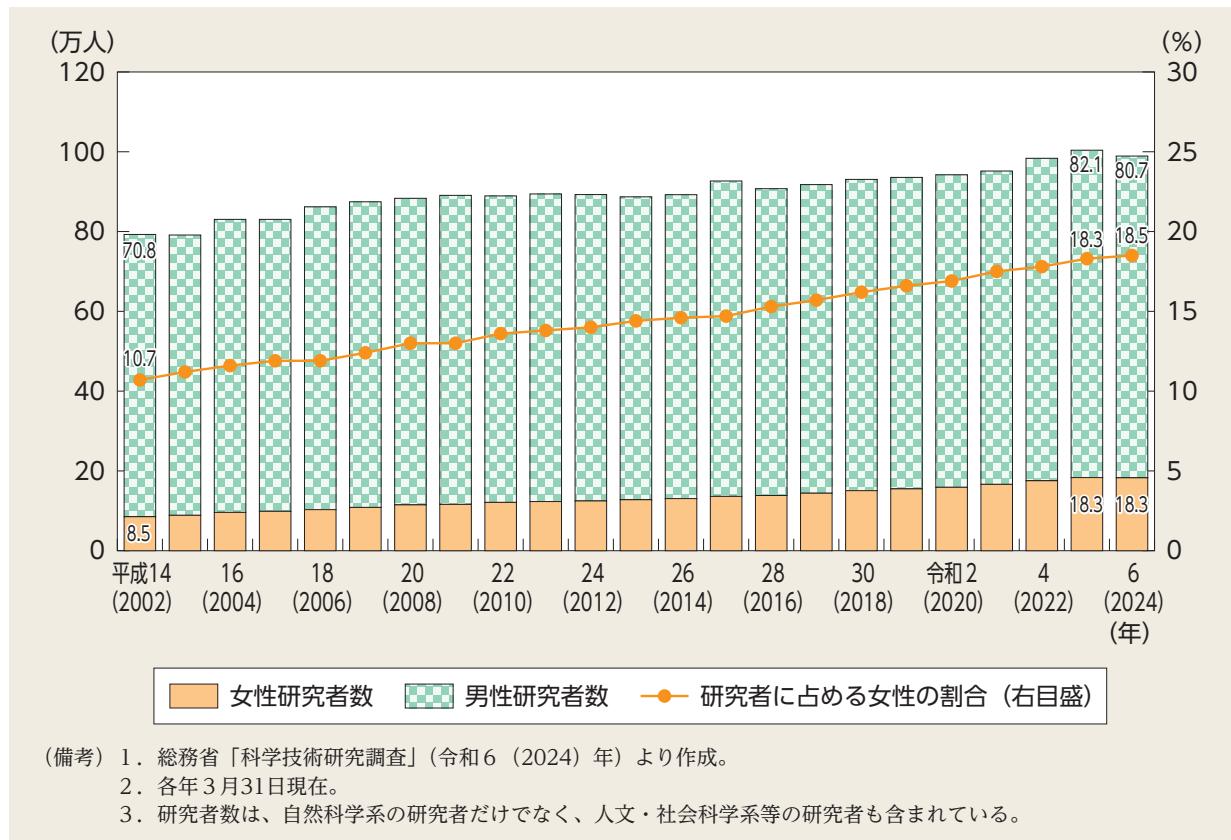
- 大学が採用する研究者の女性割合は、多くの分野において年々増加傾向にある。
- 令和4（2022）年度は、工学における大学の研究者の採用に占める女性の割合が16.5%であり、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2025年までに15%）を達成。また、令和4（2022）年度の理学における大学の研究者の採用に占める女性の割合は、19.6%で横ばい。



- (備考) 1. 文部科学省調べより作成。
 2. 大学が採用した教員（非常勤教員を除く。）のうち、教授、准教授、講師及び助教について集計。

4-4図 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移

○令和6（2024）年の研究者の数は、男女ともに昨年より減少している。研究者に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、依然として低い。



- (備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」（令和6（2024）年）より作成。
 2. 各年3月31日現在。
 3. 研究者数は、自然科学系の研究者だけでなく、人文・社会科学系等の研究者も含まれている。

Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

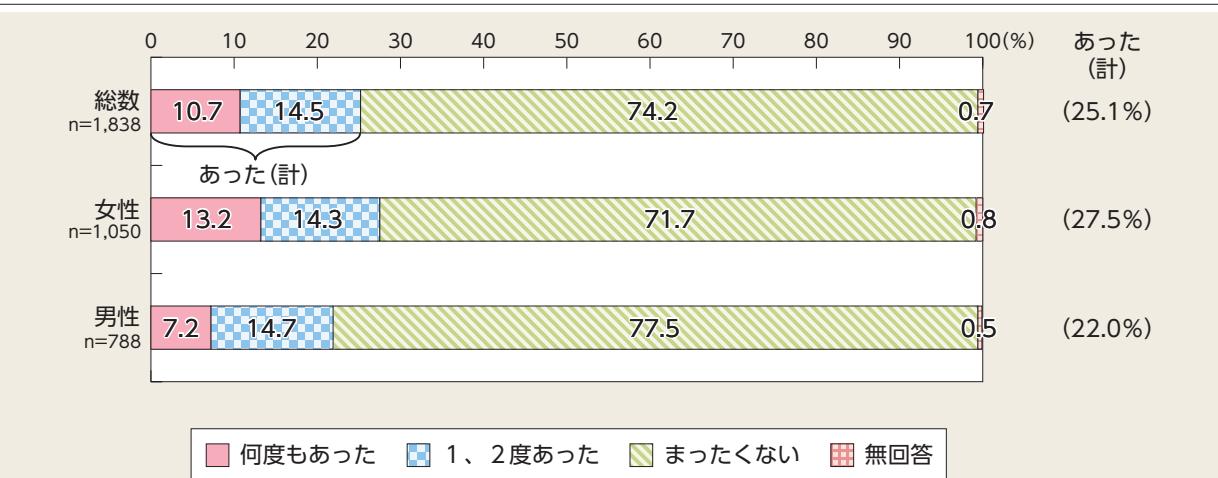
第5分野

女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節 配偶者暴力

5-1図 配偶者からの被害経験（令和5（2023）年度）

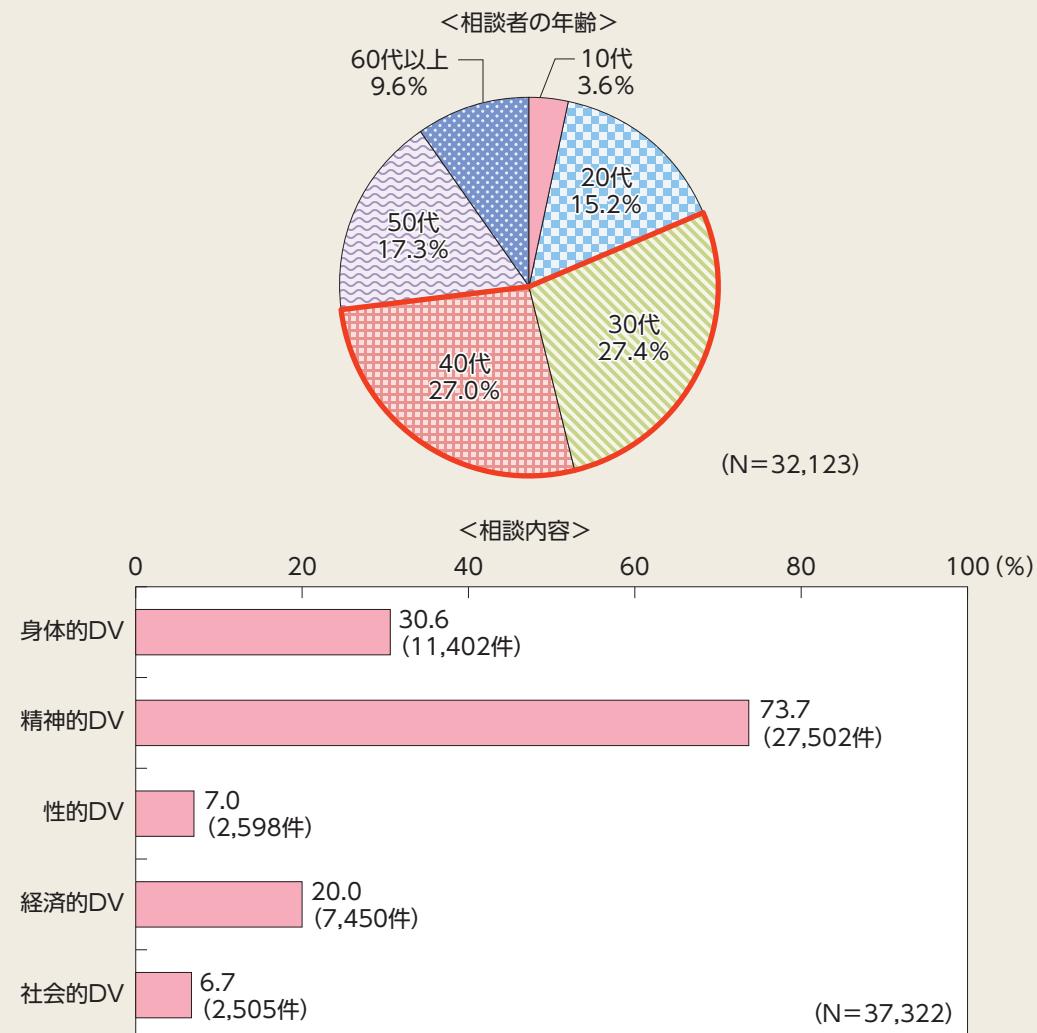
- 結婚したことがある人の25.1%、性別でみると女性の27.5%、男性の22.0%は、配偶者から暴力を受けたことがある。
- そのうち10.7%、性別でみると女性の13.2%、男性の7.2%は何度も被害を受けている。



- (備考) 1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和5（2023）年度）より作成。
2. 全国18歳以上59歳以下の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。
3. 「身体的暴行」、「心理的攻撃」、「経済的圧迫」又は「性的強要」のいずれかの被害経験について調査。それぞれの用語の定義は以下のとおり。
「身体的暴行」：なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたり、体をおさえつけたり、首を絞め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・メールなどを細かく監視・制限したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分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、給料や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、同意していないのに性的な画像・動画を撮影される、避妊に協力しないなど。
4. 各回答は小数点以下第2位を四捨五入しているため、「何度もあった」及び「1、2度あった」の合計値と「あつた（計）」の数値が異なる場合がある。

5-2図 DV相談者の年齢・相談内容（令和5（2023）年度）

- 相談者の年齢は、30～40代で全体の半数以上（54.4%）を占める。
- 相談の約7割が精神的DVを含んだ内容となっている。

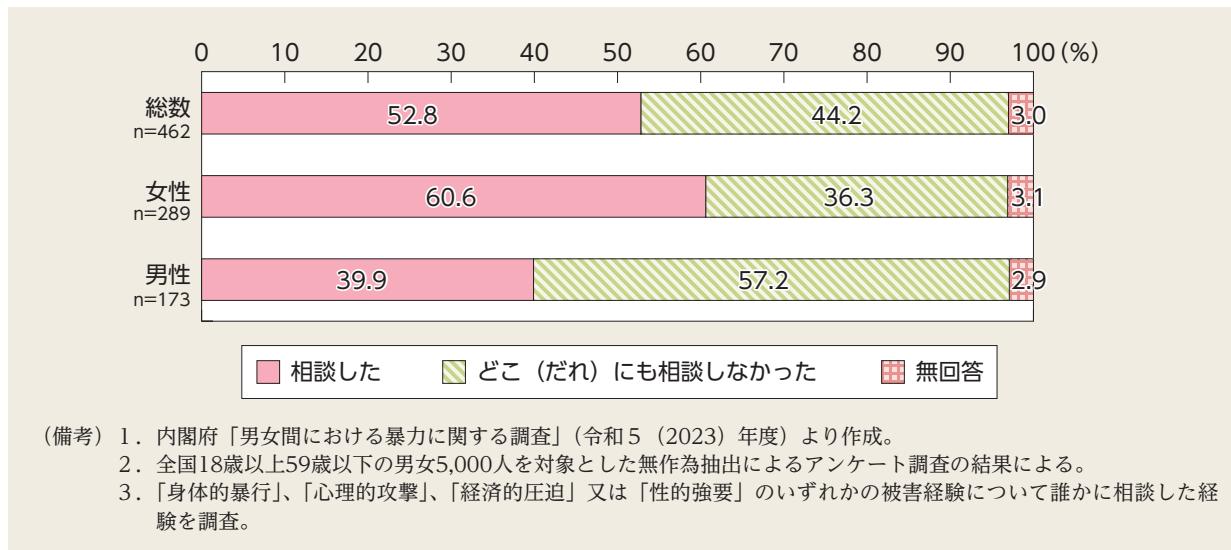


（備考）上図：内閣府「令和6（2024）年度『DV相談プラス事業における相談状況調査』報告書」より作成。DV相談プラスでの相談対応件数のうち、年代が不明であるものを除いた件数。

下図：同報告書の相談内容（複数のテーマを含む。）より、配偶者からの暴力のみ抽出し作成。複数回答になるため、割合は合計しても100%にはならない。

5-3図 配偶者からの暴力の相談経験（令和5（2023）年度）

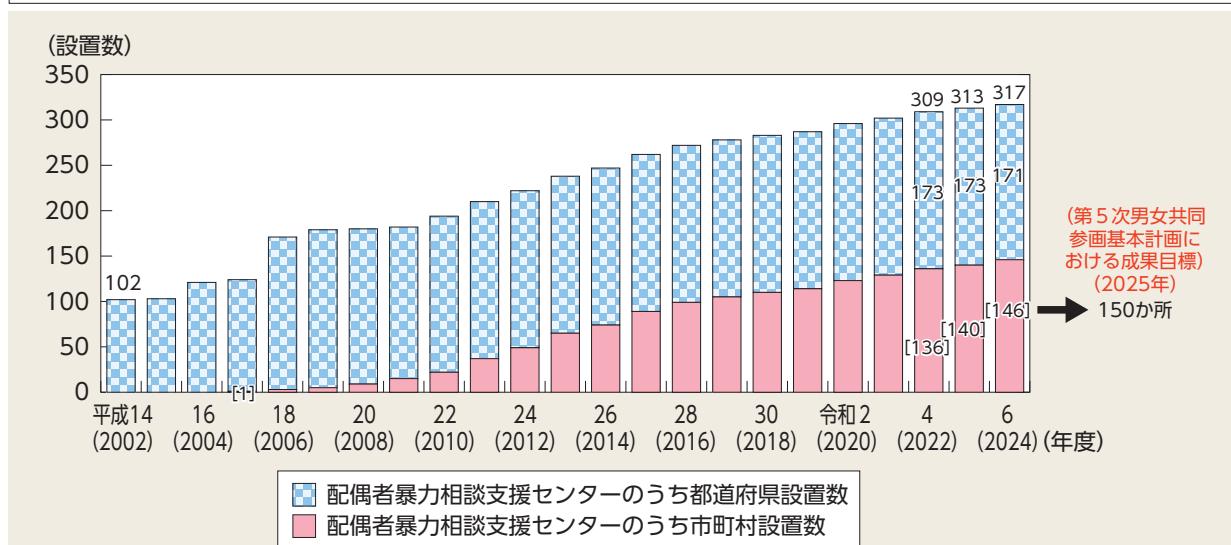
○被害を受けた人の44.2%、性別でみると女性の36.3%、男性の57.2%は、どこ（だれ）にも相談していない。



5-4図 配偶者暴力相談支援センター数の推移

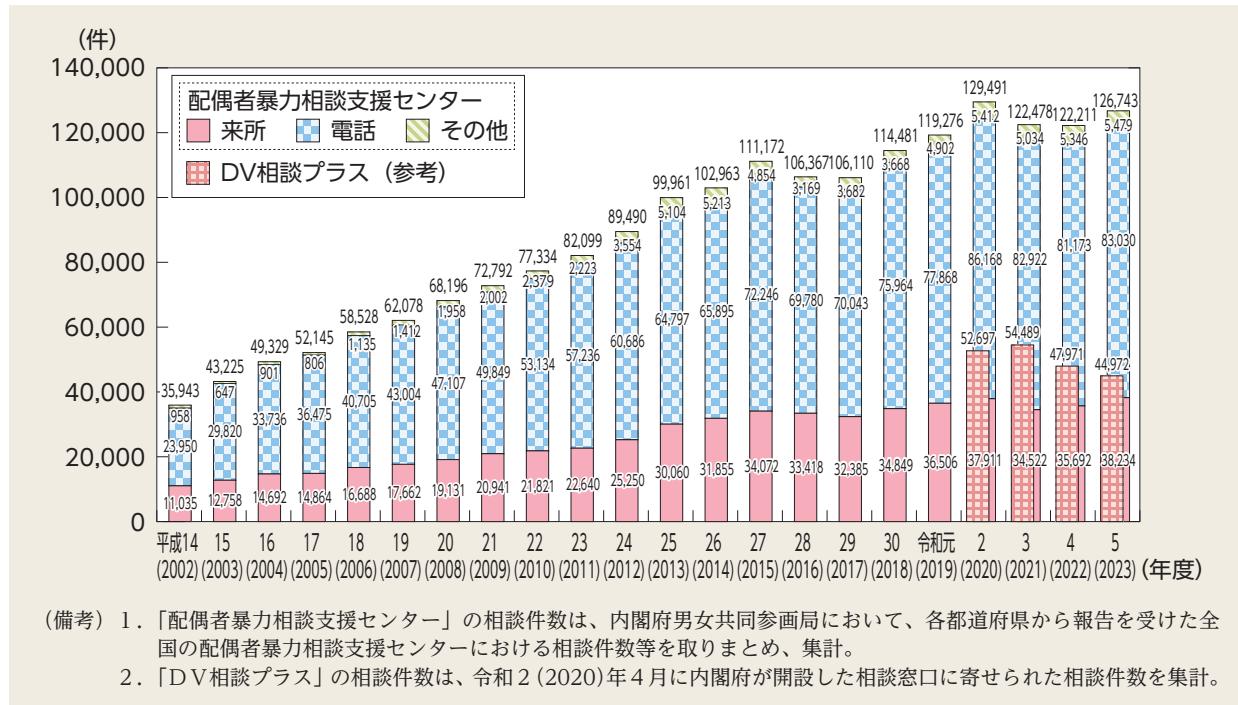
○配偶者暴力相談支援センターの設置数は、年々増加。

○令和7（2025）年3月現在、全国に317か所（うち市町村が設置する施設は146か所）が設置されている。



5-5図 配偶者暴力相談支援センター等への相談件数の推移

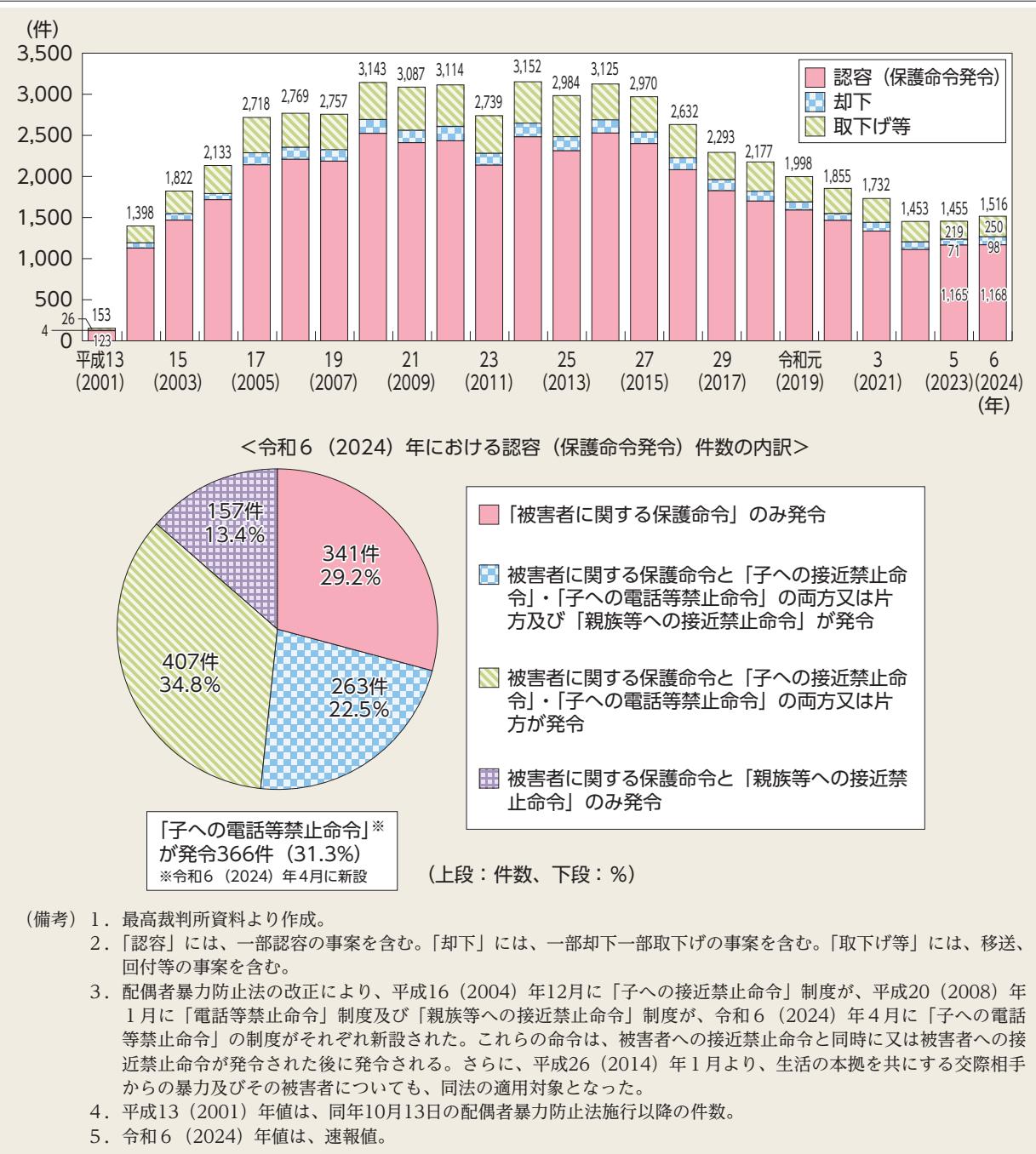
○配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、令和2（2020）年度に過去最高となり、高水準で推移。



（備考） 1. 「配偶者暴力相談支援センター」の相談件数は、内閣府男女共同参画局において、各都道府県から報告を受けた全国の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等を取りまとめ、集計。
 2. 「DV相談プラス」の相談件数は、令和2（2020）年4月に内閣府が開設した相談窓口に寄せられた相談件数を集計。

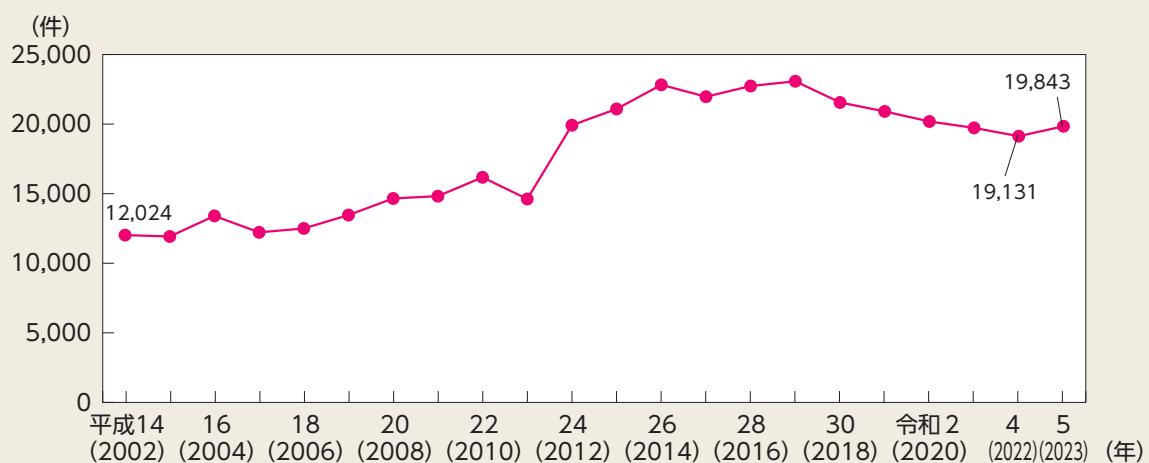
5-6図 配偶者暴力等に関する保護命令事件の処理状況等の推移

- 令和6（2024）年に終局した配偶者暴力等に関する保護命令事件（1,516件）のうち、保護命令が発令された件数は1,168件。
- そのうち「被害者に関する保護命令」のみ発令されたものは29.2%、被害者に関する保護命令と子に関する保護命令のみ発令されたものは34.8%。
- 「子への電話等禁止命令（配偶者暴力防止法の改正により令和6（2024）年4月に新設）」が発令されたものは31.3%。



5-7図 ストーカー事案の相談等件数の推移

- 令和5（2023）年のストーカー事案の相談等件数は1万9,843件で、前年に比べ増加。
○平成24（2012）年以降、依然として高い水準で推移。



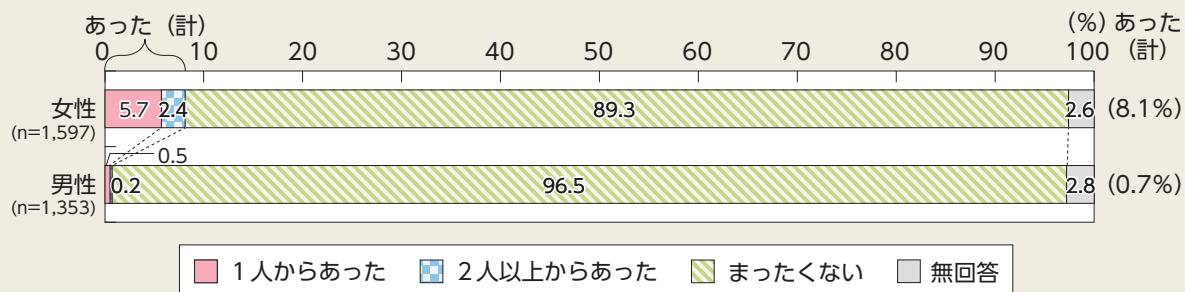
（備考）警察庁「ストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」より作成。

第2節 性犯罪・性暴力

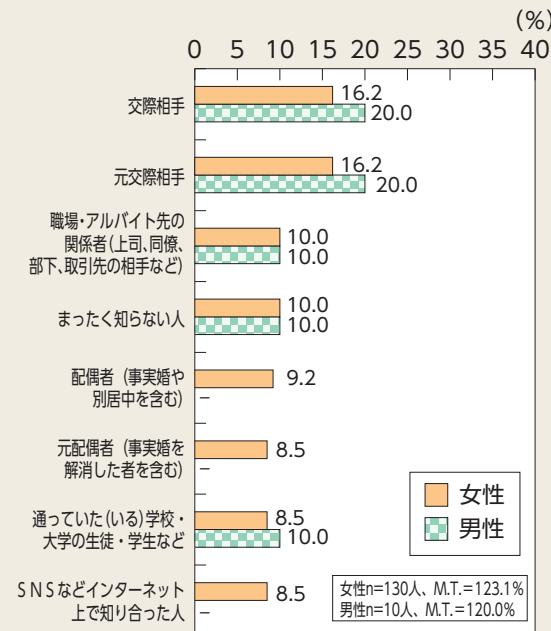
5-8図 不同意性交等の被害にあった経験等（令和5（2023）年度）

- 女性の8.1%、男性の0.7%は不同意性交等の被害にあった経験がある。
- 加害者は、交際相手、元交際相手、職場の関係者、配偶者など、大多数は被害者が知っている人となっており、まったく知らない人からの被害は10.0%。
- 被害にあったときの状況について、女性は「驚きや混乱等で体が動かなかった」が最も多く、男性は「相手から、不意をつかれ、突然に襲いかかられた」、「相手との関係性から拒否できなかった」、「相手から、脅された」などの回答があった。

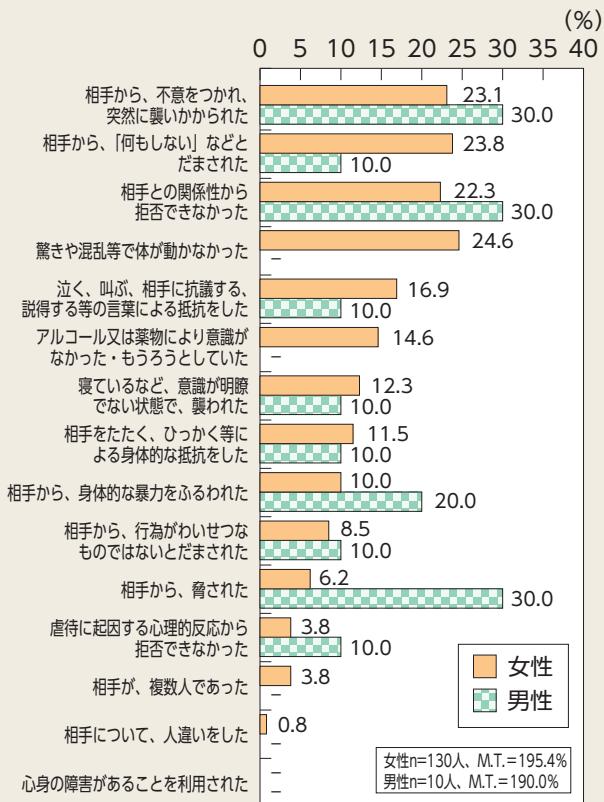
①不同意性交等の被害にあった経験



②加害者との関係（複数回答、抜粋）



③被害にあったときの状況（複数回答、抜粋）



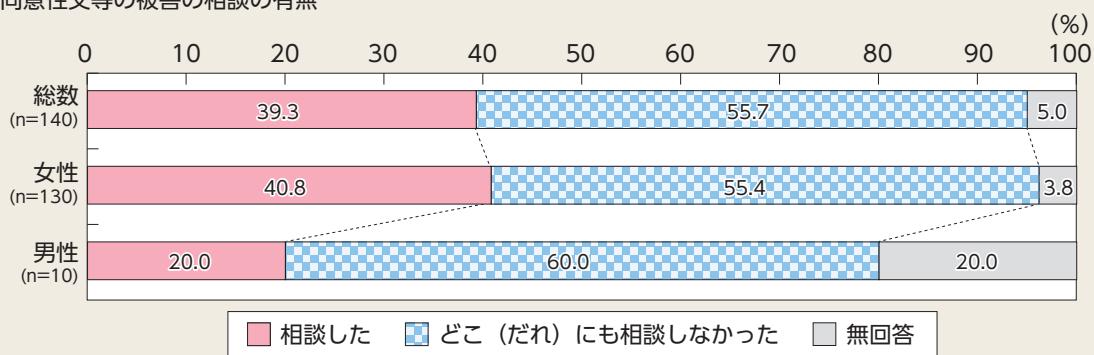
（備考）1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和5（2023）年度）より作成。
2. 全国18歳以上59歳以下の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。

5-9図 不同意性交等の被害にあったことの相談経験（令和5（2023）年度）

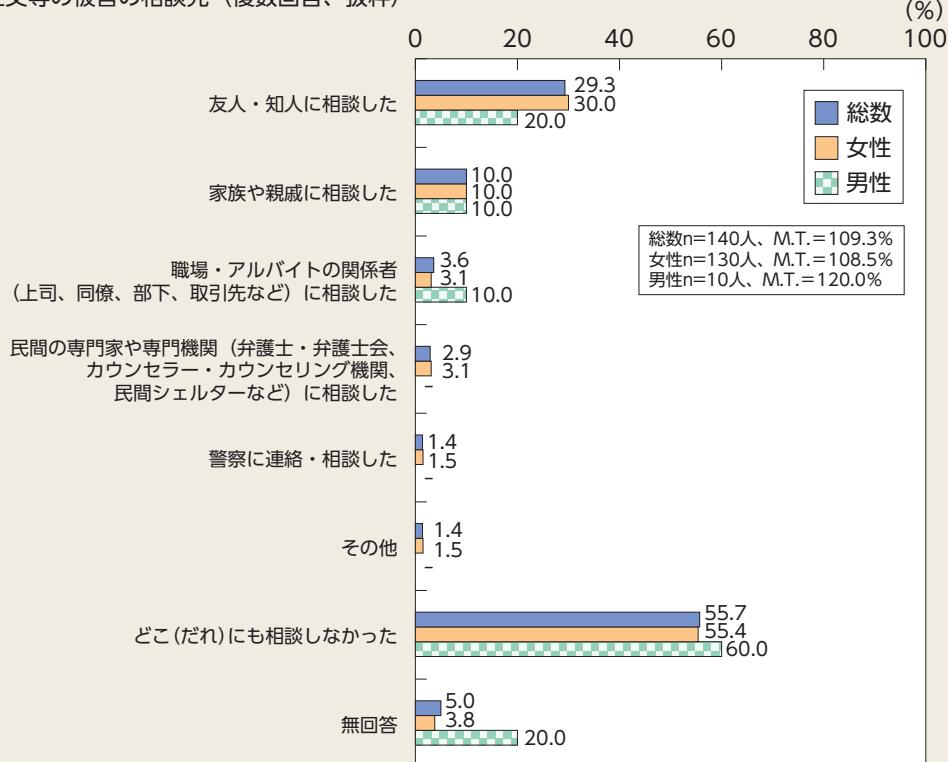
○不同意性交等の被害にあったことがあると回答した者のうち、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が55.7%となっている。

○相談したと回答した者の相談先では、「友人・知人に相談した」が29.3%と最も多く、次いで「家族や親戚に相談した」が10.0%となっている。

①不同意性交等の被害の相談の有無



②不同意性交等の被害の相談先（複数回答、抜粋）

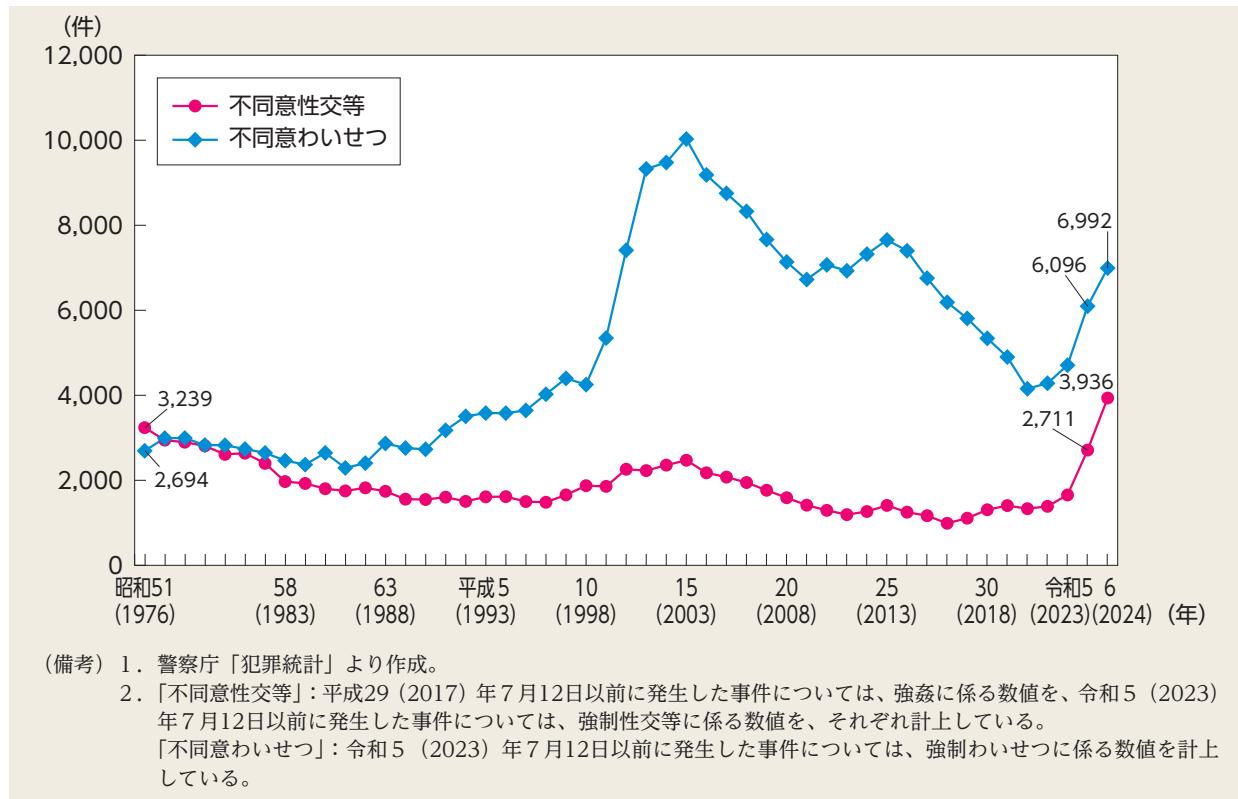


（備考）1. 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和5（2023）年度）より作成。

2. 全国18歳以上59歳以下の男女5,000人を対象とした無作為抽出によるアンケート調査の結果による。
本設問は、不同意性交等の被害にあったことがある者が回答。集計対象者は女性130人、男性10人。
3. ②図について、選択肢のうち、回答がなかったものについては掲載を省略している。

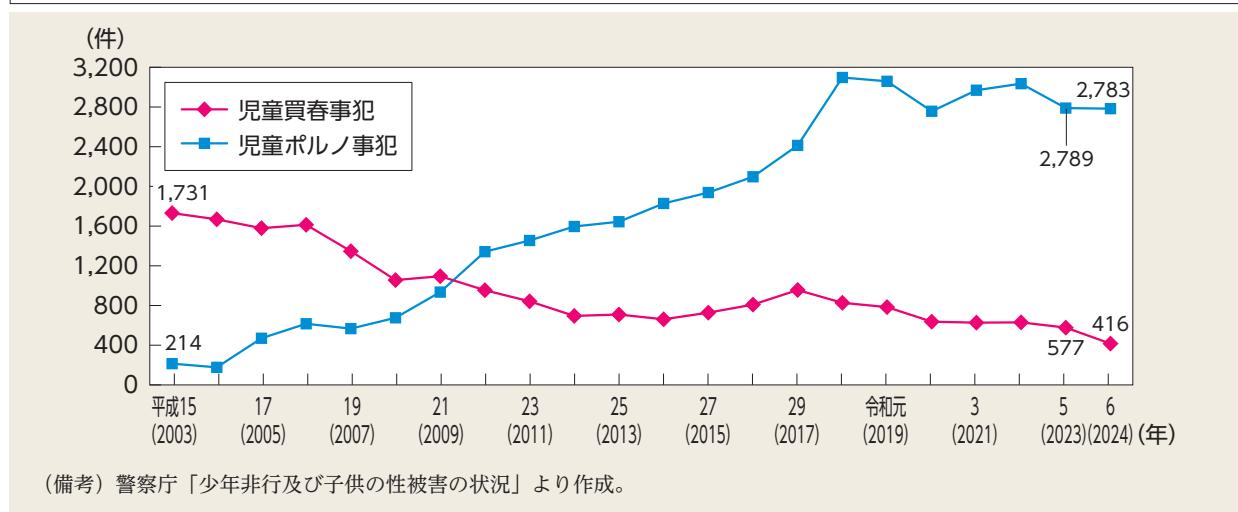
5-10図 不同意性交等・不同意わいせつ認知件数の推移

- 不同意性交等の認知件数は、令和6（2024）年は3,936件で、前年に比べ1,225件（45.2%）増加。
- 不同意わいせつの認知件数は、令和6（2024）年は6,992件で、前年に比べ896件（14.7%）増加。



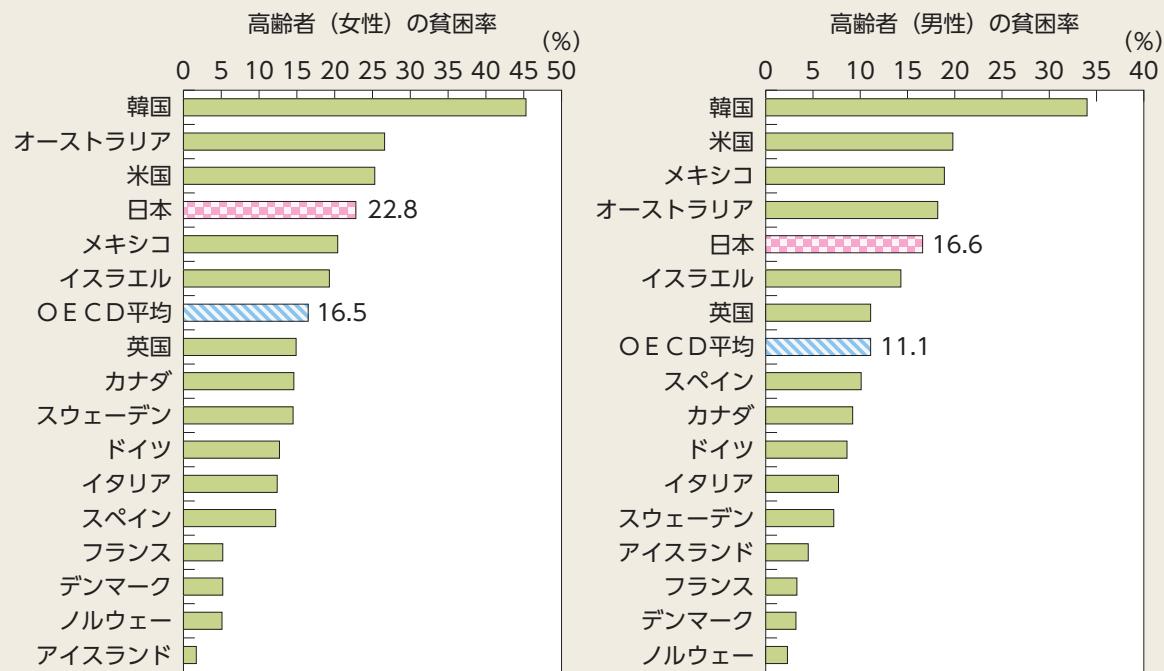
5-11図 児童買春及び児童ポルノ事犯の検挙件数の推移

- 児童買春事犯の検挙件数は、令和6（2024）年は416件で、前年に比べ161件（27.9%）減少。
- 児童ポルノ事犯の検挙件数は、令和6（2024）年は2,783件で、前年に比べ6件（0.2%）減少。



6-1図 高齢者の貧困率（男女別）の国際比較

- 国際的にみると、高齢者（66歳以上）の貧困率は、女性の方が男性よりも高い水準にある。
- 日本の高齢者の貧困率は、女性が22.8%、男性が16.6%で、いずれもOECD平均を上回る。また、国際的な傾向と同様に女性の方が高い水準にある。



- (備考) 1. 日本については厚生労働省「国民生活基礎調査」、日本以外の国は、OECD “Pensions at a Glance 2023” より作成。
 2. 日本の高齢者は65歳以上である。
 3. 貧困率の定義は、OECDの作成基準に基づき、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合。
 4. 基本的に令和2（2020）年の数値であるが、アイスランドは平成29（2017）年、デンマーク、フランス、ドイツは令和元（2019）年、日本、ノルウェー、スウェーデン、米国は令和3（2021）年。

6-2表 ひとり親世帯の状況

- ひとり親世帯の就業率は8割超と高いが、母子世帯ではそのうち46.5%が非正規であり、平均年間就労収入が236万円と低い。
- 離婚相手からの養育費受領率は、母子世帯で28.1%、父子世帯で8.7%にとどまっている。

およそ30年間で、母子世帯は約1.4倍に増加。

	(昭和63(1988)年)	(令和3(2021)年)
母子世帯数 <small>〔注〕</small>	84.9万世帯	119.5万世帯 (ひとり親世帯の88.9%)
父子世帯数 <small>〔注〕</small>	17.3万世帯	14.9万世帯 (ひとり親世帯の11.1%)

【注】母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

	母子世帯	父子世帯	一般世帯 (参考)
就業率	86.3%	88.1%	女性74.1% 男性84.5%
役員を除く雇用者のうち 正規雇用労働者	53.5%	91.6%	女性50.6% 男性83.0%
役員を除く雇用者のうち 非正規雇用労働者	46.5%	8.4%	女性49.4% 男性17.0%
平均年間就労収入	236万円 正規雇用労働者: 344万円 パート・アルバイト等: 150万円	496万円 正規雇用労働者: 523万円 パート・アルバイト等: 192万円	平均給与所得 女性316万円 男性569万円
養育費受領率	28.1%	8.7%	—

- (備考) 1. 母子世帯及び父子世帯はこども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」(推計値、令和3(2021)年度)より作成。
母子世帯及び父子世帯の正規雇用労働者、非正規雇用労働者の構成割合は、「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」(「派遣社員」及び「パート・アルバイト等」の計)の合計を総数として算出した割合。
平均年間就労収入は、母子世帯及び父子世帯の母又は父自身の就労収入。
2. 一般世帯の就業率は総務省「労働力調査(基本集計)」(15~64歳、令和6(2024)年)、平均年間就労収入は国税庁「民間給与実態統計調査」(令和5(2023)年)より作成。
3. 「民間給与実態統計調査」について、令和4(2022)年より、推計方法が変更されている。

6-3表 ひとり親世帯の貧困率の国際比較（子供がいる世帯（大人が1人））

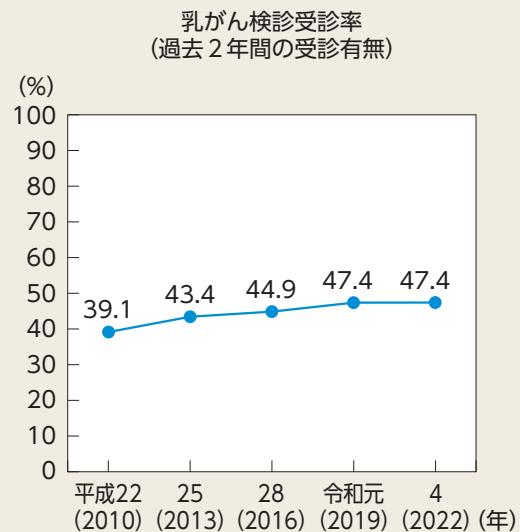
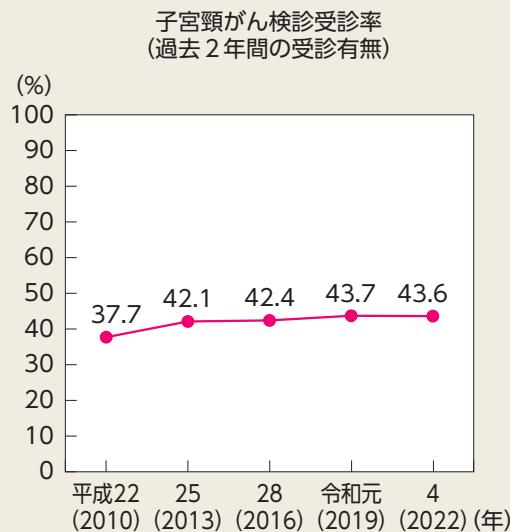
○ひとり親世帯の貧困率を国際比較すると、数値のあるOECD加盟36か国中34位。

順位	国名	貧困率
1	フィンランド	10.2
2	デンマーク	11.9
3	スロベニア	16.3
4	リトアニア	18.4
5	アイスランド	18.9
6	ハンガリー	19.2
7	アイルランド	21.3
8	ノルウェー	22.2
9	ポーランド	22.4
10	スウェーデン	23.8
11	ラトビア	24.5
12	オランダ	25.2
13	ポルトガル	26.0
14	英国	26.7
15	ベルギー	27.1
16	エストニア	27.4
17	オーストリア	28.4
18	ルクセンブルク	29.0
18	チエコ	29.0
20	ドイツ	29.1
21	トルコ	29.4
22	韓国	29.6
23	フランス	31.2
24	イスラエル	31.8
25	イタリア	33.4
26	カナダ	33.6
27	メキシコ	33.9
28	ギリシャ	34.1
29	オーストラリア	35.7
30	スロバキア	36.2
31	ニュージーランド	38.5
32	チリ	38.6
33	スペイン	44.2
34	日本	44.5
35	米国	49.6
36	コスタリカ	52.4
	OECD平均	29.3

- (備考) 1. 日本については厚生労働省「国民生活基礎調査」、日本以外の国は、OECD、Family database “Child poverty”より作成。
 2. 「貧困率」は、OECDの作成基準に基づき、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合を算出したものを用いて算出（相対的貧困率）。
 3. 基本的に令和3（2021）年の数値であるが、アイスランドは平成29（2017）年、デンマークは令和元（2019）年、オーストラリア、ドイツ及びニュージーランドは令和2（2020）年、チリ、フィンランド、韓国、ラトビア、メキシコ、オランダ、ノルウェー、スウェーデン及び米国は令和4（2022）年、コスタリカは令和5（2023）年、コロンビア及びスイスは数値なし。

7-1図 子宮頸がん検診及び乳がん検診受診率の推移

- 子宮頸がんや乳がんは5年相対生存率が高く、早期発見が重要である。
- 我が国における女性のがん検診の受診率は徐々に上昇しているものの、令和4（2022）年の子宮頸がん検診受診率は43.6%、同じく乳がん検診受診率は47.4%と令和元（2019）年と同水準にとどまり、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（2022年度までに50%）を達成していない。

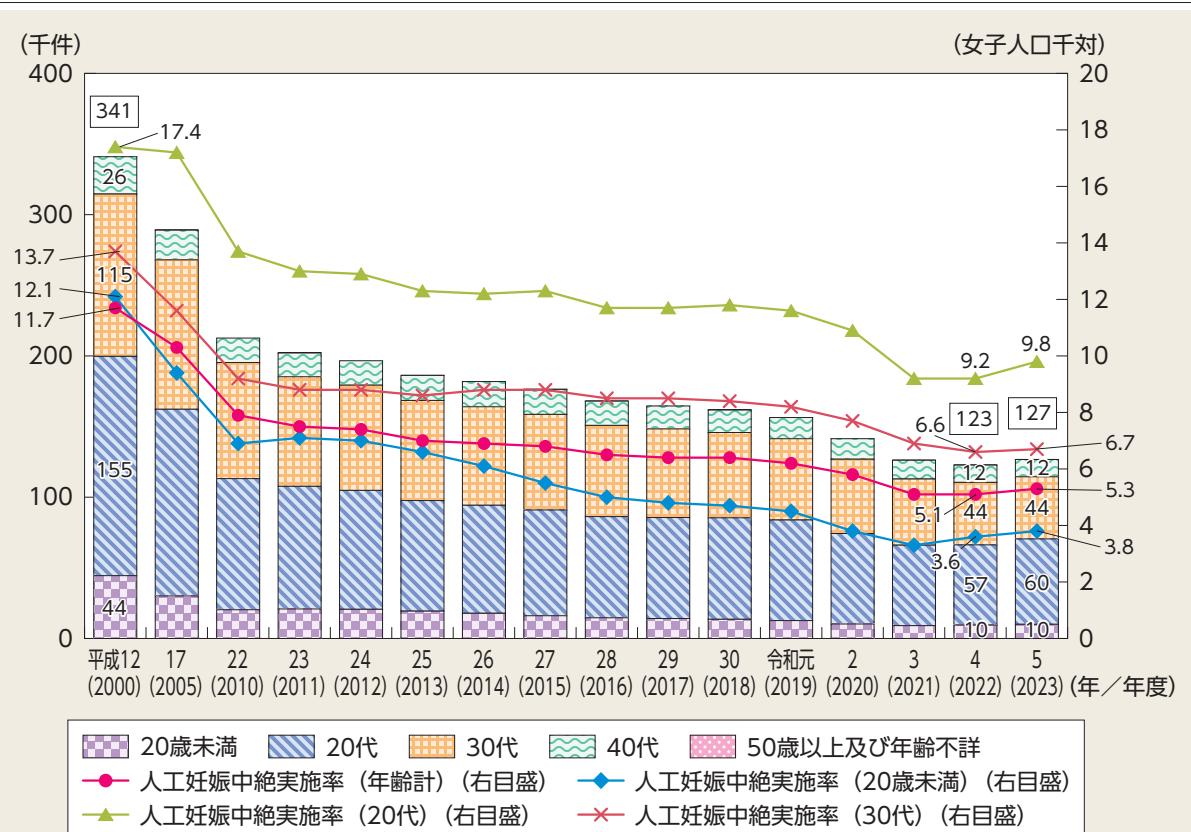


- (備考)
1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。
 2. がん検診の受診率については、「第3期がん対策推進基本計画」（平成30（2018）年3月9日閣議決定）に基づき、算定年齢を子宮頸がん検診は20～69歳、乳がん検診は40～69歳とした。
 3. 平成28（2016）年の数値は、熊本県を除いたものである。
 4. 入院者は含まない。

7-2図 年齢階級別人工妊娠中絶件数及び実施率の推移

○人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（15歳以上50歳未満女子人口千対）は、横ばい傾向。

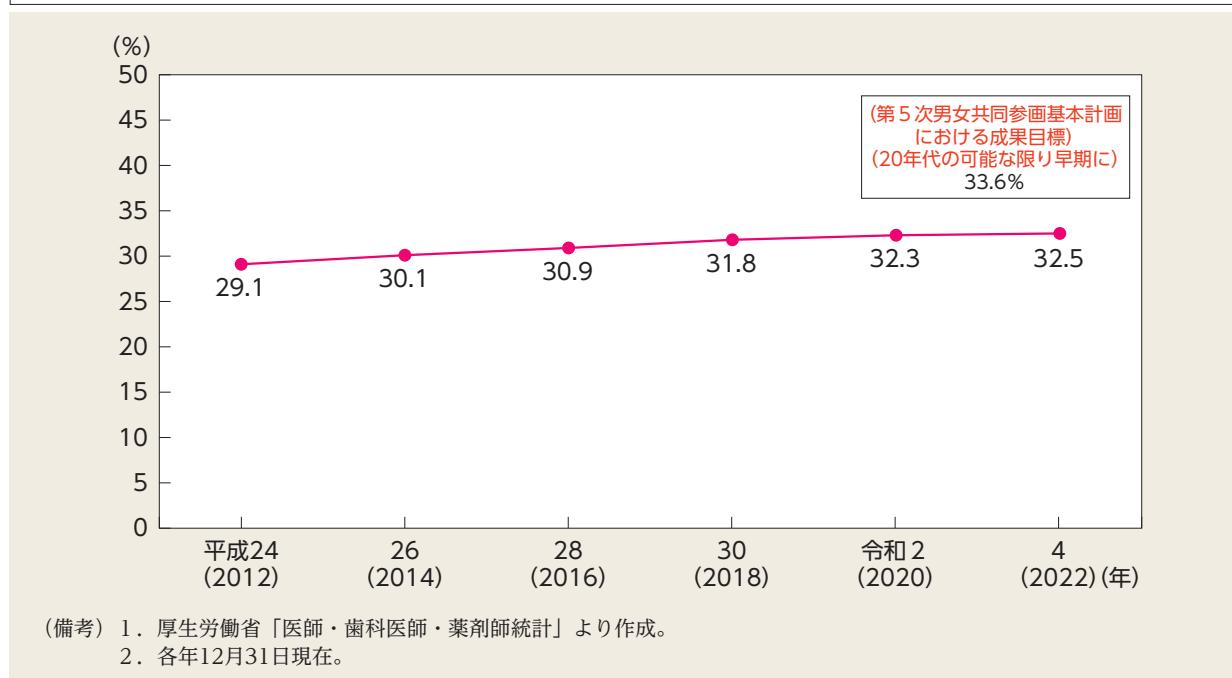
○令和5（2023）年度の人工妊娠中絶件数は12万6,734件、人工妊娠中絶実施率（年齢計）は5.3。年齢階級別では20歳未満が1万53件・3.8、20代が6万426件・9.8、30代が4万3,979件・6.7であり、半数以上が10代及び20代となっている。



- （備考） 1. 人工妊娠中絶件数及び人工妊娠中絶実施率（年齢計及び20歳未満）は、平成12（2000）年までは厚生省「母体保護統計報告」、平成17（2005）年度以降は厚生労働省「衛生行政報告例」より作成。平成12（2000）年までは暦年の値、平成17（2005）年度以降は年度値。
2. 人工妊娠中絶実施率（20代及び30代）の算出に用いた女子人口は、平成22（2010）年度まで、平成27（2015）年度及び令和2（2020）年度は総務省「国勢調査」、平成23（2011）年度から平成26（2014）年度まで、平成28（2016）年度から令和元（2019）年度まで及び令和3（2021）年度以降は総務省「人口推計」による。いずれも各年10月1日現在の値。
3. 人工妊娠中絶実施率は、「当該年齢階級の人工妊娠中絶件数」／「当該年齢階級の女子人口」×1,000。ただし、人工妊娠中絶実施率（20歳未満）は、「人工妊娠中絶件数（20歳未満）」／「女子人口（15～19歳）」×1,000、人工妊娠中絶実施率（年齢計）は、「人工妊娠中絶件数（15歳未満を含め50歳以上を除く。）」／「女子人口（15～49歳）」×1,000。
4. 平成22（2010）年度値は、福島県の相双保健福祉事務所管轄内の市町村を除く（人工妊娠中絶実施率（20代及び30代）の算出に用いた女子人口は、総務省「国勢調査」の結果を用いて内閣府が独自に算出。）。

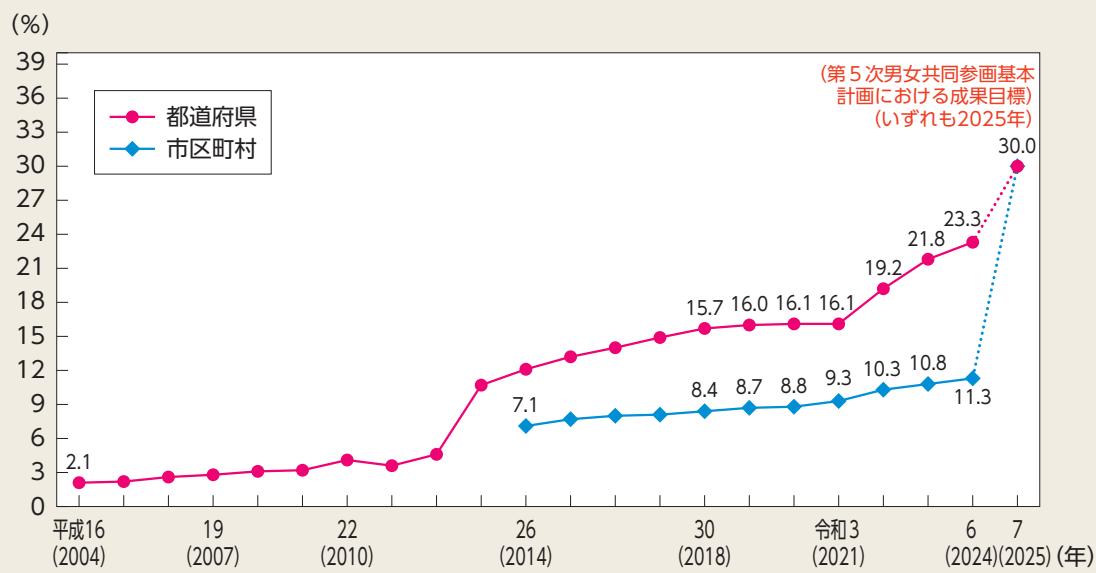
7-3図 25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合

○25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合は、着実に上昇しているが、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（20年代の可能な限り早期に33.6%）を達成していない。



8-1図 地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移

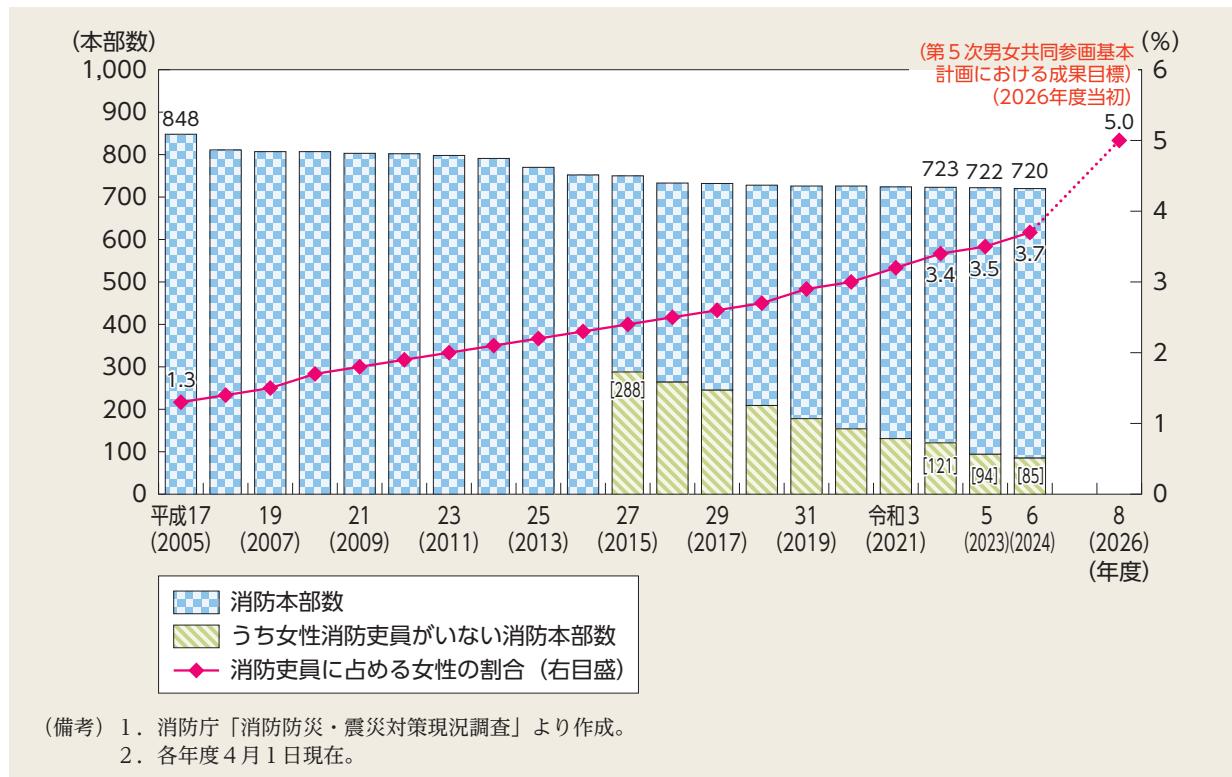
○令和6（2024）年の地方防災会議の委員に占める女性の割合は、都道府県防災会議では23.3%（前年度比1.5%ポイント増）、市区町村防災会議では11.3%（同0.5%ポイント増）。



- （備考）1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
 2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。
 3. 東日本大震災の影響により、平成23（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯舘村）が、平成24（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯舘村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30（2018）年値には北海道厚真町が含まれていない。
 4. 「市区」に政令指定都市及び特別区を含む。

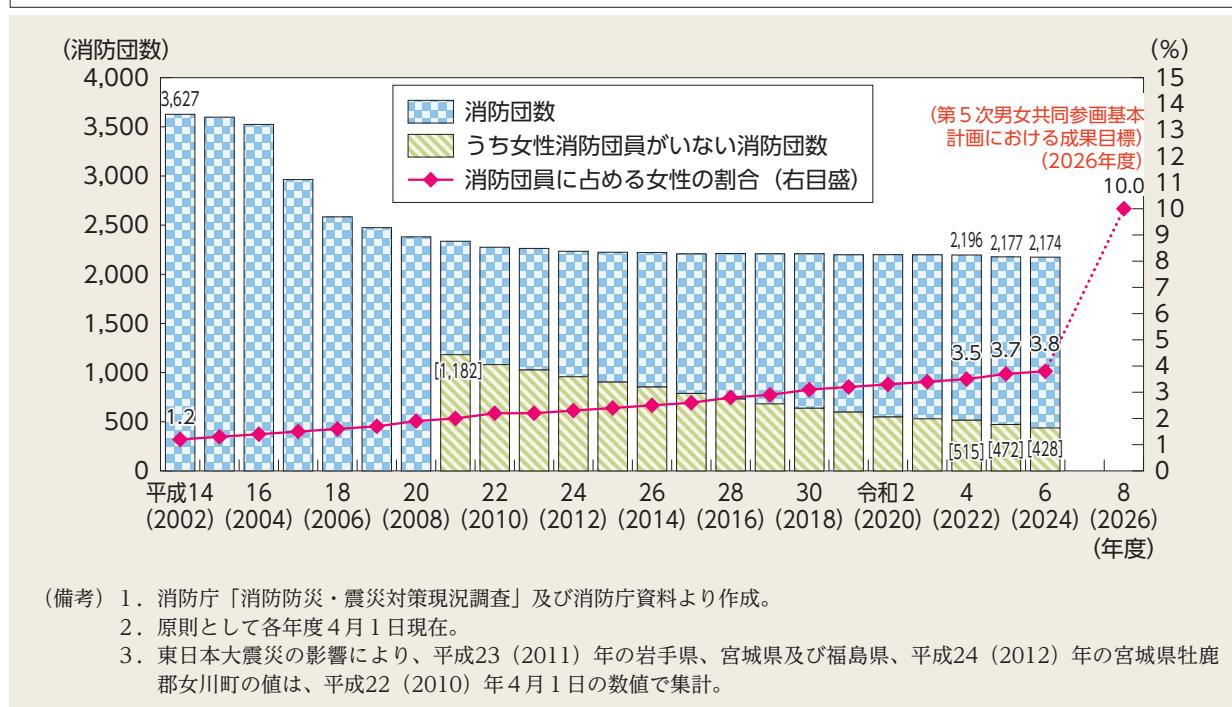
8-2図 消防本部数及び消防吏員に占める女性の割合の推移

- 令和6（2024）年4月1日現在、消防吏員に占める女性の割合は3.7%（前年度比0.2%ポイント増）。
- 女性消防吏員がいない消防本部数は85（前年度は94）。



8-3図 消防団数及び消防団員に占める女性の割合の推移

- 令和6（2024）年4月1日現在、消防団員に占める女性の割合は3.8%（前年度比0.1%ポイント増）。
- 女性消防団員がいない消防団数は428（前年度は472）。

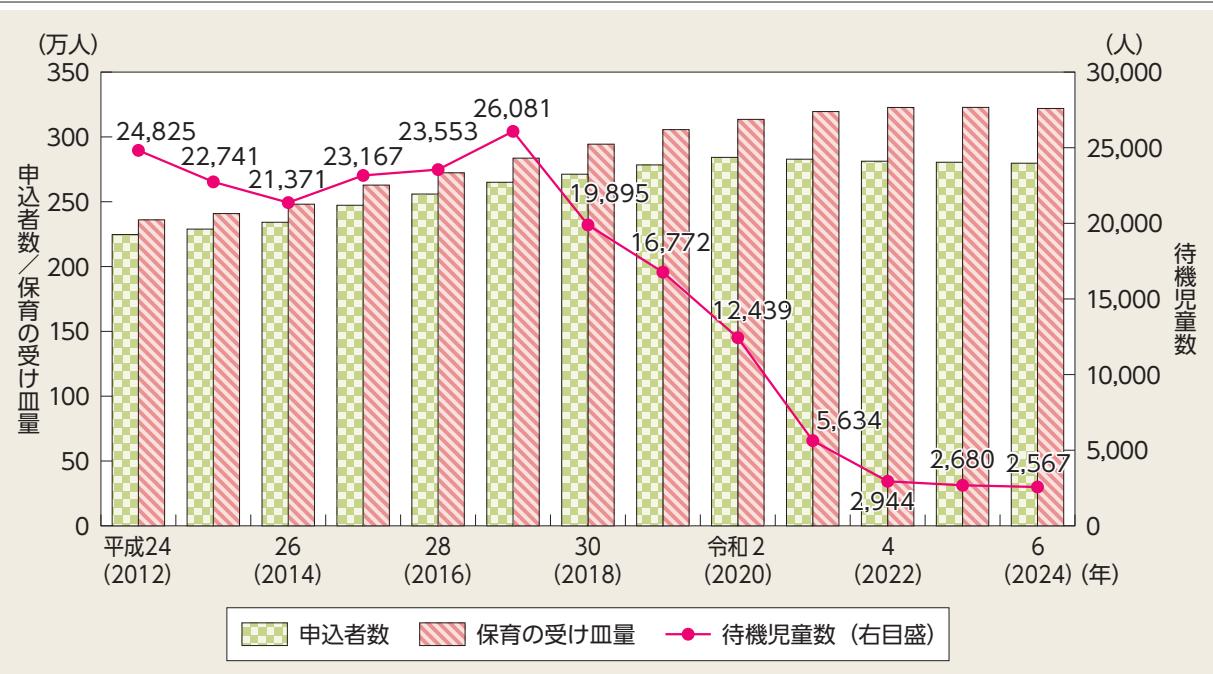


第9分野

男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

9-1図 保育の申込者数及び待機児童数の状況

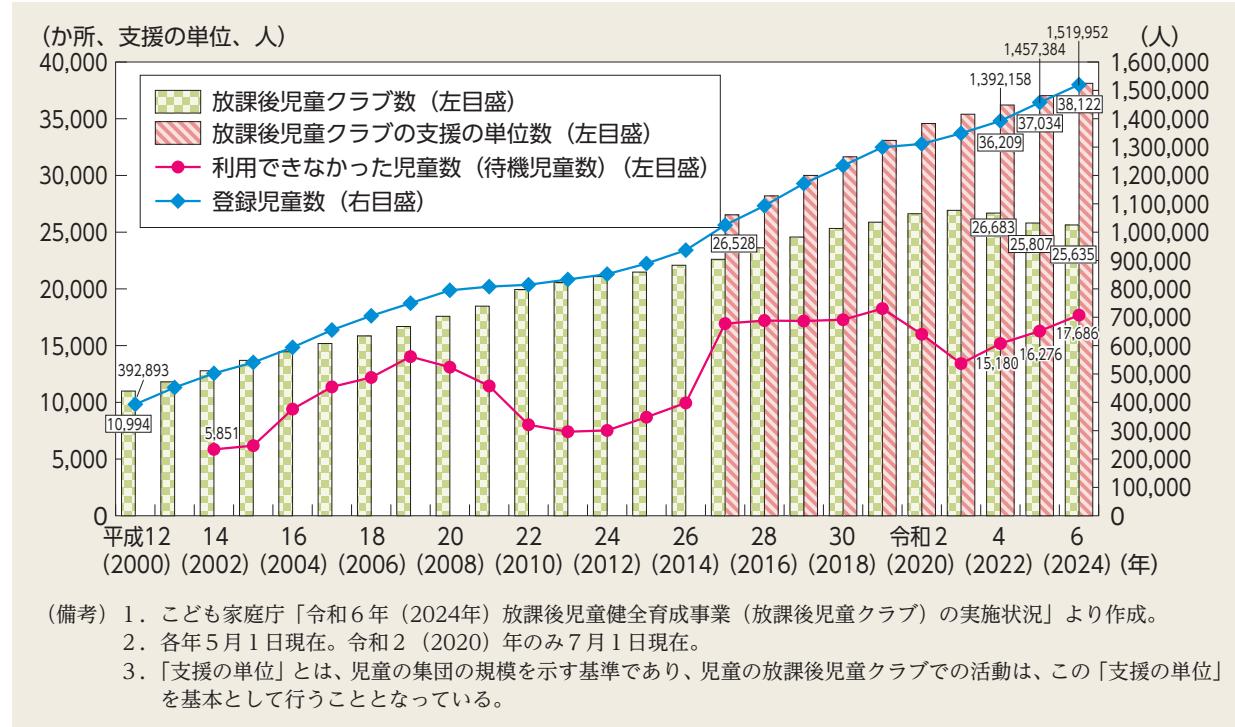
- 令和6（2024）年4月1日時点の待機児童数は2,567人で、前年に比べ113人減少。
- 待機児童数がピーク時であった平成29（2017）年の2万6,081人から7年連続で減少しており、平成29（2017）年の10分の1以下となっている。



（備考）こども家庭庁「保育所等関連状況取りまとめ」及び「新子育て安心プラン」より作成。

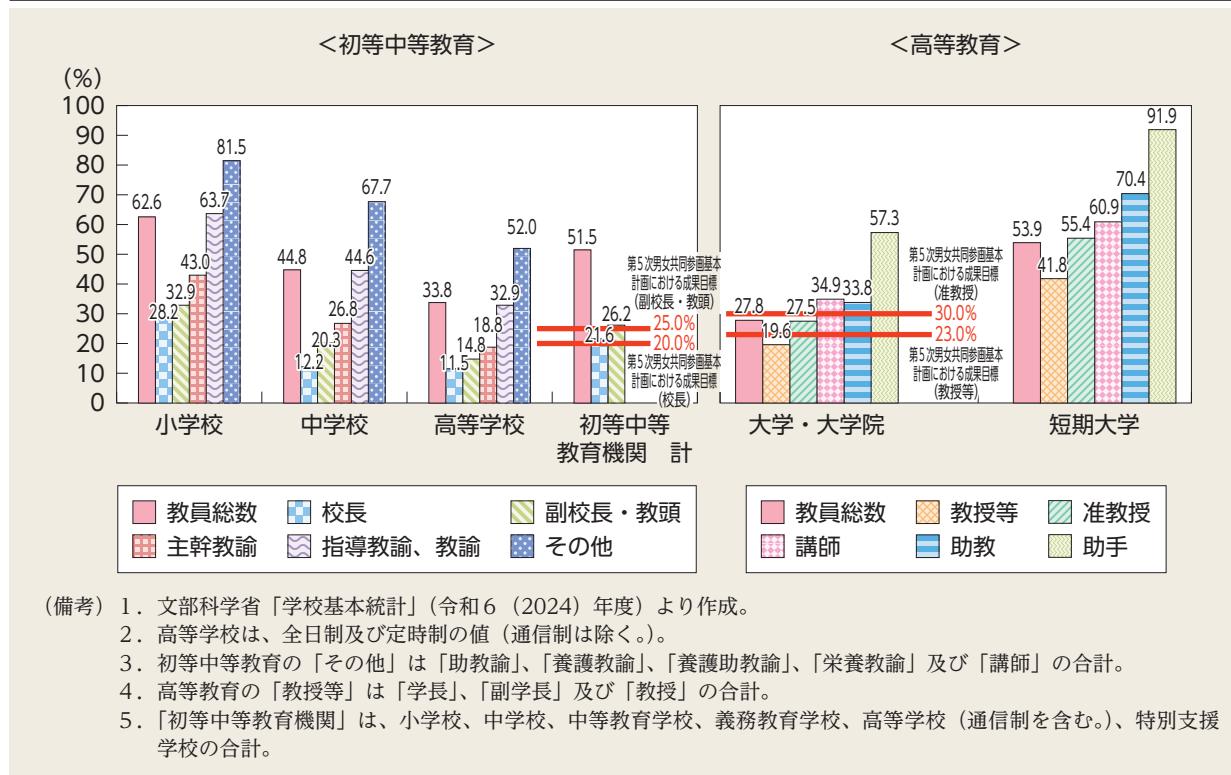
9-2図 放課後児童クラブの登録児童数の状況

- 令和6（2024）年5月1日時点の放課後児童クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は1万7,686人で、前年に比べ1,410人増加。
- 登録児童数は151万9,952人（対前年6万2,568人増）となり、過去最高値を更新。



10-1図 本務教員総数に占める女性の割合（教育段階別、令和6（2024）年度）

- 教員に占める女性の割合は、教育段階が上がるほど、また役職が上がるほど低くなる。
- 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合について、副校長・教頭及び校長の成果目標を達成しているものの、中学校及び高等学校の校長に占める女性割合は1割程度、副校長・教頭に占める女性割合は中学校は2割程度、高等学校は2割未満。
- 大学・大学院の教授等に占める女性割合は2割未満。



11-1表 GDI（ジェンダー開発指数）の国際比較

○ GDIは、国連開発計画（UNDP）が作成。1が完全平等であり、1からのプラスマイナス双方の乖離幅で男女差を計測する。日本は184か国中89位。

GDI（ジェンダー開発指数）		（参考）HDI（人間開発指数）			
順位	国名	GDI値	順位	国名	HDI値
1	ブルガリア	1.000	1	アイスランド	0.972
1	ポルトガル	1.000	2	ノルウェー	0.970
3	アイルランド	1.001	2	スイス	0.970
3	クロアチア	0.999	4	デンマーク	0.962
3	スロバキア	0.999	5	ドイツ	0.959
9	スロベニア	0.997	5	スウェーデン	0.959
12	ルクセンブルク	0.996	7	オーストラリア	0.958
17	ノルウェー	0.995	8	オランダ	0.955
18	イスラエル	0.994	10	ベルギー	0.951
23	フランス	0.993	11	アイルランド	0.949
27	コロンビア	0.992	12	フィンランド	0.948
27	フィンランド	0.992	13	英国	0.946
33	米国	1.009	16	カナダ	0.939
33	カナダ	0.991	17	ニュージーランド	0.938
38	デンマーク	0.990	17	米国	0.938
40	ハンガリー	0.989	20	韓国	0.937
40	スペイン	0.989	21	スロベニア	0.931
44	ポーランド	1.012	22	オーストリア	0.930
44	スウェーデン	0.988	23	日本	0.925
48	チェコ	0.987	25	ルクセンブルク	0.922
54	オーストリア	0.985	26	フランス	0.920
60	アイスランド	0.983	27	イスラエル	0.919
66	ベルギー	0.979	28	スペイン	0.918
66	英国	0.979	29	チェコ	0.915
68	リトアニア	1.022	29	イタリア	0.915
69	エストニア	1.023	34	ギリシャ	0.908
69	オーストラリア	0.977	35	ポーランド	0.906
69	スイス	0.977	36	エストニア	0.905
74	メキシコ	0.976	39	リトアニア	0.895
79	コスタリカ	0.975	40	ポルトガル	0.890
79	ドイツ	0.975	41	ラトビア	0.889
79	イタリア	0.975	44	スロバキア	0.880
83	ラトビア	1.026	45	チリ	0.878
84	ニュージーランド	0.973	46	ハンガリー	0.870
86	オランダ	0.971	51	トルコ	0.853
89	日本	0.970	62	コスタリカ	0.833
93	チリ	0.967	81	メキシコ	0.789
101	ギリシャ	0.963	83	コロンビア	0.788
106	韓国	0.959			
133	トルコ	0.938			

（備考）1. 国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書2025」より作成。

2. GDIは184の国と地域、HDIは193の国と地域。そのうち、上位5位及びOECD加盟国（38か国）を抽出。

3. GDI及びHDIは令和5（2023）年の値。

【GDI ジェンダー開発指数
(Gender Development Index)】

国連開発計画（UNDP）による指数で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい所得水準」という人間開発の3つの側面を男女別に算出して、男女間における開発度合いの差を測定する。具体的には以下の指標からHDI（人間開発指数）を男女別に算出し、女性HDI／男性HDIにより算出している。

【長寿で健康な生活】

出生時の平均寿命

【知識】

平均就学年数及び予想就学年数

【人間らしい所得水準】

一人当たり国民総所得（GNI）

11-2表 GG I (ジェンダー・ギャップ指数) 及びG II (ジェンダー不平等指数) の国際比較

○GG Iは、スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が公表。0が完全不平等、1が完全平等を示しており、日本は146か国中118位。

○G IIは、国連開発計画(UNDP)が作成。0が完全平等、1が完全不平等を示しており、日本は172か国中22位。

① GG I (ジェンダー・ギャップ指数)

順位	国名	GG I 値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
9	アイルランド	0.802
10	スペイン	0.797
11	リトアニア	0.793
12	ベルギー	0.793
14	英国	0.789
15	デンマーク	0.789
17	ポルトガル	0.787
19	コスタリカ	0.785
20	スイス	0.785
21	チリ	0.781
22	フランス	0.781
24	オーストラリア	0.780
28	オランダ	0.775
29	エストニア	0.774
30	ラトビア	0.773
33	メキシコ	0.768
34	スロベニア	0.766
36	カナダ	0.761
43	米国	0.747
45	コロンビア	0.745
46	ルクセンブルク	0.744
49	オーストリア	0.743
51	ポーランド	0.740
56	スロバキア	0.731
73	ギリシャ	0.714
87	イタリア	0.703
91	イスラエル	0.699
94	韓国	0.696
101	ハンガリー	0.686
104	チェコ	0.684
118	日本	0.663
127	トルコ	0.645

② G II (ジェンダー不平等指数)

順位	国名	G II 値
1	デンマーク	0.003
2	ノルウェー	0.004
3	スウェーデン	0.007
4	スイス	0.010
5	オランダ	0.013
6	フィンランド	0.021
7	アイスランド	0.024
8	ベルギー	0.031
10	オーストリア	0.033
11	フランス	0.034
12	韓国	0.038
14	スロベニア	0.042
15	スペイン	0.043
15	イタリア	0.043
17	ルクセンブルク	0.044
18	カナダ	0.052
19	アイルランド	0.054
20	オーストラリア	0.056
21	ドイツ	0.057
22	日本	0.059
23	エストニア	0.061
24	リトアニア	0.070
26	ポルトガル	0.076
27	イスラエル	0.080
29	ポーランド	0.081
30	ニュージーランド	0.082
31	英国	0.083
32	チェコ	0.088
33	チリ	0.102
34	ギリシャ	0.103
38	ラトビア	0.117
45	米国	0.169
48	スロバキア	0.176
54	ハンガリー	0.213
55	コスタリカ	0.217
59	トルコ	0.227
88	メキシコ	0.358
98	コロンビア	0.393

GG I ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)

以下の4分野からなり、男性に対する女性の割合を示す。

【経済分野】

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

【教育分野】

- ・識字率の男女比
- ・初等・中等・高等教育の就学率の男女比

【健康分野】

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

【政治分野】

- ・国会議員(下院)の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における行政府の長の在任年数の男女比

G II ジェンダー不平等指数 (Gender Inequality Index)

国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の3側面5指標から構成されている。

【リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)】

- ・妊娠婦死亡率
- ・思春期出生率(15~19歳の女性1,000人当たりの出生数)

【エンパワーメント】

- ・国会議員女性割合
- ・中等教育以上の教育を受けた人の割合(男女別)

【労働市場】

- ・労働参加率(男女別)

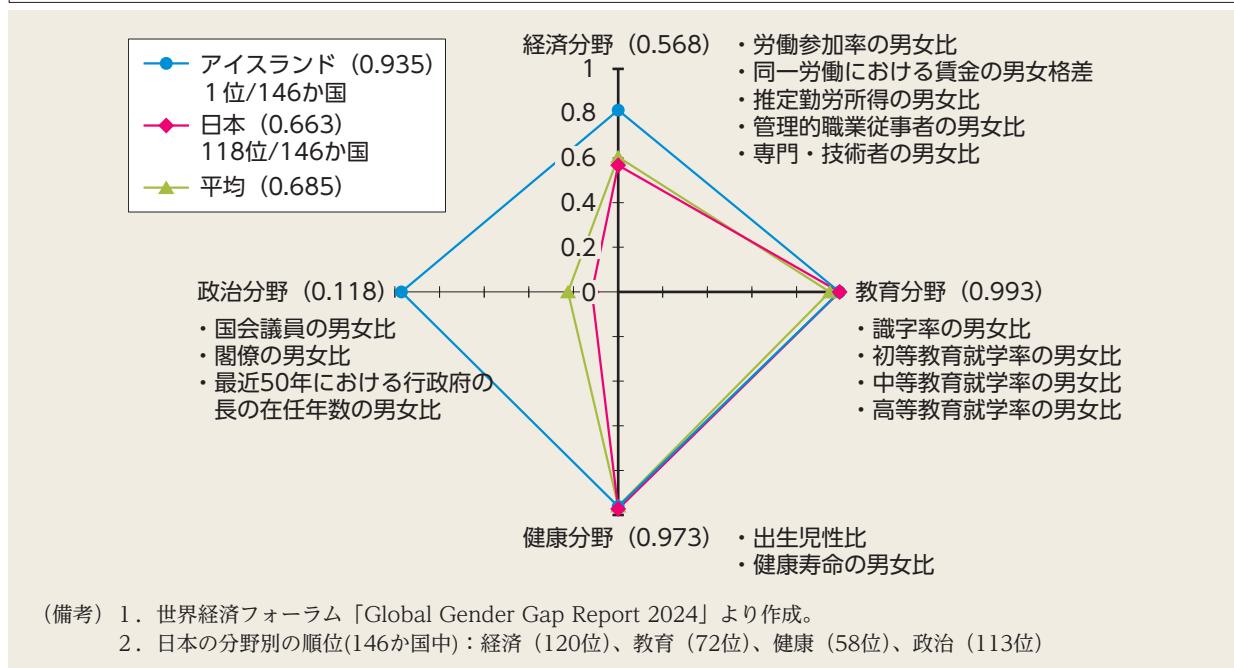
(備考) 1. GG Iは世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2024」、G IIは国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2025」より作成。

2. GG Iは146か国、G IIは172の国と地域。そのうち、OECD加盟国(38か国)を抽出。

3. GG Iは令和6(2024)年、G IIは令和5(2023)年の値。

11-3図 各分野におけるGGI（ジェンダー・ギャップ指数）（令和6（2024）年）

○日本は、「教育」と「健康」の値はほぼ1（完全平等）に近いが、「政治」と「経済」の値が低くなっている。



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6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

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1 分野

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第1 節 政治分野

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年法律第28号。以下「政治分野における男女共同参画推進法」という。）の趣旨に沿って、政治分野における男女共同参画の推進は、政党等が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組んでいる。

ア 政党、国会事務局等における取組の促進

- 各政党における人材育成や両立支援、ハラスメント防止に関する取組状況等を調査し、調査結果を公表した。【内閣府】
- 政治分野における男女共同参画推進法に基づき、女性の政治参画への障壁等に関する調査を行った。【内閣府】

イ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- 地方議会において女性を含めた若年層の政治意識を高める主権者教育やより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備に資するよう、「地方議会活性化シンポジウム2024」において、議会運営におけるデジタル技術の活用や子育てと議員活動との両立、障害当事者議員への合理的配慮等、各議会の幅広い取組事例の共有を行った。また、

候補者となり得る女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行っている。【総務省】

- 会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況を始めとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進を行っている。【内閣府】
- 令和5（2023）年度に実施した地方議会調査の結果を踏まえ、地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例について、地方公共団体等への横展開を図るため、三議長会¹及び地方公共団体に事例集を配布するとともに、その活用を促した。【内閣府】
- 政治分野における男女共同参画推進法に基づき、女性の政治参画への障壁等に関する調査を行った。（再掲）【内閣府】

ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

- 政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進している。「女性の政治参画マップ」、「都道府県別全国女性の参画マップ」及び「市区町村女性参画状況見える化マップ」を作成し、ホームページで公表した。【内閣府】
- 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行った。【総務省】

¹ 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会。

エ 人材の育成に資する取組

- ① 各種研修・講演やホームページにおいて、政治分野における男女共同参画の推進状況に関する情報について広く発信している。【内閣府】

第2節 司法分野

ア 檢察官

- ① 女性検察官の積極的な登用を進めるとともに、法曹志望者に対する説明会等において、ロールモデルとなる女性検察官の活躍を積極的に情報発信するなど、女性検察官の登用拡大に向けた取組を進めた。【法務省】
- ② 子育て中の検察官の継続就業のため、育児休業中の検察官に対して職務に関する情報提供を行い、育児休業中に実施された研修につき、復帰後に研修の機会を付与するほか、保育所確保のための早期内示、勤務先周辺の保育所等に関する情報提供を行うなど、仕事と家庭の両立支援に関する取組を進めている。【法務省】
- ③ 「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、検察官、裁判官、弁護士など司法分野における女性の参画状況を公表した。【内閣府】

イ 法曹養成課程

- ① 法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促進している。【文部科学省】

第3節 行政分野

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 国家公務員に関する取組

- ① 国の各府省等は、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年法律第64号。以

下「女性活躍推進法」という。）に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、取組を積極的に推進している。その際、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について定めた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき各府省等が策定した取組計画の内容と整合性を図っている。また、各府省等において、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表している。各府省等は、令和5（2023）年度から施行された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令の一部を改正する内閣府令（令和4年内閣府令第66号）及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（令和4年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号）に基づき、「職員の給与の男女の差異」の情報公表を行った。【内閣官房、内閣府、全省庁】

- ② 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）に基づく中間年フォローアップの結果を踏まえ、各府省における女性職員の採用・登用を推進するため、「第5次男女共同参画基本計画」に定める国家公務員の各役職段階に占める女性の割合に関する成果目標を踏まえ、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、より一層の女性登用に向けた取組を検討・実行するよう各府省に対して要請を行った。【内閣官房、内閣府、こども家庭庁】
- ③ 各府省等、衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局、国立国会図書館、最高裁判所等の取組について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行っている。また、「職員の男女の給与の差異」の公表内容についても一覧性等を確保したサイトを整備し引き続き「見える化」を行っている。【内閣府】

- ④ 女性の国家公務員志望者の拡大に資するため、内閣官房内閣人事局においては、各府省等や大学等と連携し、「女子学生霞が関体験プログラム」を1回開催した。このほか、性別に関わりなく技術系を含めた様々な切り口で公務への関心を高めてもらうことを目的として、内閣官房内閣人事局

においては「大学ガイダンス」を13回、「少人数座談会」を27回、「国家公務員の出身高等学校への派遣」を11回、人事院では、各府省等と連携し、様々なテーマについて各府省の職員が体験談等を紹介する「WE B国家公務員テーマ別クロストーク」を10回、職場の見学及び当該職場の職員との意見交換を行う「国家公務員OPENセミ」を3回開催した。また、外部人材の採用・登用に資するため、ホームページによる公募情報の統一的な情報提供、中途採用希望者向けの府省合同説明会の開催、民間主催の転職イベントへの出展を行った。加えて、X、Instagram、YouTube等のSNSやホームページを積極的に活用し、海外経験を含めた多様なキャリアパス、働き方改革の取組やワーク・ライフ・バランスの実践例、職業生活への多様な支援等について具体的で分かりやすい情報発信を行うなど、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動を行っている。【内閣官房、全府省庁、(人事院)²】

⑤ 女性職員の登用拡大に向けて、職域の固定化を解消するなど積極的な職域の拡大、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備を進めている。また、出産・育児期等の前後又は育児期等で時間制約があるような場合でも、本人の意向を尊重し、働く場所や時間の柔軟化を活用するなどして重要なポストを経験させ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進めている。

内閣官房内閣人事局及び人事院では、女性職員の主体的・積極的なキャリア形成を支援するための「女性職員のためのキャリア支援研修」や、男女問わず仕事と育児を両立しながらのキャリア構築を支援する「共働き・共育て時代の両立・キャリア支援セミナー」を実施した。【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

⑥ キャリアパスにおける転勤の必要性について再検討を行い、育児、介護等がキャリアパスの支障にならないよう職員に対する十分な配慮を行うよう取り組んでいる。【内閣官房、全府省庁】

⑦ 業務効率化・デジタル化、勤務時間管理の徹底、マネジメント改革等の働き方改革を進めてい

る。また、職員の柔軟な働き方がより推進されるよう、内閣官房内閣人事局と人事院が連携して、令和7(2025)年4月に施行された改正後のフレックスタイム制に関し、その運用上のポイントを周知し、各府省等における円滑な活用を支援したほか、テレワークの更なる浸透・定着を進めた。さらに、勤務間のインターバル確保について、令和6(2024)年4月に人事院規則において努力義務が措置されたことも踏まえ、人事院では、実態を把握するため職員アンケート調査等を実施するなど、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組を推進している。【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

⑧ 国家公務員(一般職)における男性の育児休業取得率について、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)において令和7(2025)年に1週間以上の取得率を85%、令和12(2030)年に2週間以上の取得率を85%とするよう目標が引き上げられたことを踏まえ、内閣官房内閣人事局は、目標達成に向けて、関係省庁と連携し、各府省等の取組が更に強化されるよう取り組んでいる。

また、子供が生まれた全ての男性職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることや、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)を合計5日以上取得することを目指し、取組を進めている。【内閣官房、全府省庁】

⑨ 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や率先した行動変容を促すため、管理職向けの研修を実施した。【内閣官房、全府省庁】

⑩ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに、多面観察、職員のエンゲージメントや職場環境調査等の結果を踏まえた取組等を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図っている。【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

⑪ 内閣官房内閣人事局では、「国家公務員健康増

² (人事院)とは、人事院に対して検討を要請するものである。以下同じ。

進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定）において、各府省等におけるハラスメントに関する研修の受講必修化等の研修の強化、職員への啓発の推進やハラスメントに関する相談体制の整備について明記しているほか、各府省等が実施する研修の受講者以外を対象とした、セクシュアルハラスメントに関する内容を含んだハラスメント防止に関するeラーニング講習を、約1万人を対象に実施した。

人事院では、ハラスメントの防止等のための人事院規則等に基づき、各府省においてハラスメント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、全職員向けの自習用研修教材の改訂、苦情相談担当者に向けた動画教材の提供、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催を実施した。また、社会全体で、組織外からのハラスメントに関する関心が高まっている状況を踏まえ、幹部・管理職員等を対象とした研修等を通じて、各府省には、カスタマーハラスメントから職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められることについて認識を広げていくとともに、これらを周知・啓発するため、カスタマーハラスメントへの対応に特化したポスターを作成・提供した。【内閣官房、全府省庁、（人事院）】

⑫ 各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行っている。

内閣官房内閣人事局においては、「国家公務員健康週間」（毎年10月1日から同月7日まで）において、婦人科検診の重要性を含めた女性の健康に関する講演会を、約1,100人を対象に開催することにより、国家公務員の意識啓発を図った。また、eラーニングによる女性特有の健康課題と健康管理に関する研修動画を新たに作成し、各府省等の全ての管理監督職の職員を対象に当該動画を視聴させることにより、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診を促すことの重要性について啓発した。

人事院においては、同週間において、女性職員に対する意識啓発や受診しやすい環境整備を行うよう各府省へ周知することにより取組を推進している。【内閣官房、全府省庁、（人事院）】

⑬ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進めている。【警察庁、法務省、国土交通省、防衛省】

（イ） 国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- ① 「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」を実施し、各審議会等の女性委員の人数・比率について調査・公表するとともに、委員等に占める女性の割合が40%未満の全ての審議会等について、その要因と目標達成に向けた今後の方策について所管府省に回答を求め、その内容を公表している。【内閣府、関係省庁】
- ② 審議会等委員の選任に際しては、各府省において、性別のバランスに配慮するとともに、団体推薦による審議会等委員について、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請している。【関係府省】

（ウ） 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

- ① 「独立行政法人等女性参画状況調査」を実施し、独立行政法人、特殊法人及び認可法人における役員や管理職に占める女性の割合等について調査し、公表している。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

（ア） 地方公務員に関する取組

- ① 「第5次男女共同参画基本計画」の中間年フォローアップの結果を踏まえ、地方公共団体における女性職員の採用・登用を推進するため、女性職員の採用・登用拡大に向けた目標やその達成方法について、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）又は女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画等に盛り込むなど、更なる取組の強化を図るよう、地方公共団体に要請した。【内閣府、こども家庭庁、総務省】

- ② 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施

状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行っている。また、「職員の男女の給与の差異」の適切な公表に向けた公表方法の周知及び各団体における公表内容について一覧性等を確保したサイトを整備し引き続き「見える化」に取り組むとともに、公表内容の把握・分析や差異解消に向けた取組を促進した。【内閣府、総務省】

③ 自治大学校による女性向け幹部登用研修の実施、女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体の人事担当者等を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言・情報提供を行うなど、女性職員の登用拡大に向けた人材育成を促進した。また、都道府県や政令指定都市のヒアリングを通じて、各団体の女性活躍に関する公表内容について一覧性等を確保した「女性活躍推進法『見える化』サイト」を求職者等に周知するよう要請した。【総務省】

④ フレックスタイム制や早出遅出勤務の導入等を通じた多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境の整備、テレワークの推進等による職場の働き方改革、適切な勤務時間の把握等による時間外勤務の上限規制の実効的な運用、時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証の結果を踏まえた時間外勤務縮減に向けた適切な対策の取組、休暇の取得促進について、各団体に対し必要な助言を行っている。【総務省】

⑤ 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を積極的に呼び掛けるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、全ての男性職員が子育て等に参画できる職場環境の整備を促進するため、国家公務員における取組を周知するとともに、男性育休取得率が着実に上昇している団体の取組事例をまとめた事例集を作成し、各団体に助言・情報提供を行っている。【総務省】

⑥ 各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進するため、刊行物において、地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の先進事例を収集・周知しているほか、男性育休

取得率が着実に上昇している団体の取組事例をまとめた事例集を作成し、各団体に情報提供を行っている。事例集の取組事例の一つに、管理職の人事評価項目に育休取得促進に係る取組を取り入れた事例を掲載しており、地方公共団体の取組を促進している。また、より働きやすい職場環境の整備を促進するため、ハラスメント対策として抑止効果が感じられた取組等の収集を行っており、取りまとめの上、必要な助言や情報提供を行っている。【総務省】

⑦ 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」の中で、地方公共団体における職員の通称又は旧姓使用に関する規定等の整備状況を調査し、公表した。また、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進している。【内閣府、総務省】

⑧ 地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を促進している。【総務省】

⑨ 人事院が、令和6（2024）年12月に、子の看護休暇の対象となる子の範囲・取得事由の拡大、子の看護休暇等の対象となる非常勤職員の要件の緩和及び私傷病の休暇の有給化等をするための改正人事院規則等を公布・発出（令和7（2025）年4月施行）したことを踏まえ、地方公共団体で働く会計年度任用職員の休暇・休業について、国家公務員と同様の制度整備が行われ、職員への周知及び制度の活用が図られるよう、各地方公共団体の取組を促しており、各団体に対し必要な助言を行っている。

また、ハラスメント防止について、事業主が雇用管理上講ずべき措置の取組状況について調査を実施し、未措置団体には速やかに措置を講じるよう要請した。また、措置を講じている団体においても、体制を整備して終わりではなく、日頃から職員の意識啓発や職場環境に対するチェックを行い、特に未然の防止対策を十分に講ずることが重要である旨の助言を行った。あわせて、ハラスメント実態把握のための職員アンケート調査、ハラスメント対策として抑止効果が感じられた取組等の収集を行っており、取りまとめの上、必要な助言や情報提供を行っている。なお、男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について、令和6

(2024) 年度にも各地方公共団体における会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査を実施し、その結果を踏まえ、制度の適切な運用について助言を行った。【総務省】

⑩ 消防庁では、消防吏員の女性比率について、令和8（2026）年度当初までに5%に増加させることを全国の消防本部との共通目標として掲げており、消防本部等に対し数値目標の設定による計画的な増員の確保、女性消防吏員の職域の拡大等、ソフト・ハード両面での環境整備に取り組むよう引き続き要請するとともに、消防署等における職場環境の整備が図られるよう、女性専用施設等（浴室・仮眠室等）の職場環境の整備について支援した。

また、消防吏員を目指す女性の増加を図るため、SNS広告の掲載や採用説明会への参加などのPR広報を実施するとともに、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性消防吏員活躍推進支援事業（モデル事業）などの取組を通じた先進的な事例の全国展開に加え、外部講師による管理職員向け研修会を実施するなど、女性消防吏員が0名の消防本部の解消及び数値目標の達成に向け、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を推進した。

警察では、令和8（2026）年度当初までに地方警察官に占める女性の割合を全国平均で12%程度とすることを目標として、各都道府県警察においてそれが策定している計画等を踏まえて女性警察官の採用の拡大に向けた取組を推進しており、令和6（2024）年4月1日時点で、その割合は11.7%となっている。また、女性警察官の幹部への登用も進んでおり、都道府県警察で採用され警部以上の階級にある女性警察官は、令和6（2024）年4月1日時点で861人に上り、警察署長や警察本部の課長等にも登用されている。そのほか、男女共同参画に関する施策について、都道府県警察の幹部職員への教育を実施するなどの取組を推進した。【警察庁、総務省】

（イ）地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

① 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標及びこ

れを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進している。【内閣府、関係省庁】

第4節 経済分野

ア 企業における女性の参画拡大

① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする一般事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて一般事業主が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進している。また、男女の賃金の差異の要因分析・雇用管理改善の促進の重要性について、あらゆる機会を通じて周知するとともに、企業向けの説明会の開催やコンサルティングの実施等により、女性活躍推進のための取組を行う企業を個別支援している。【厚生労働省】

② 個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因になり得る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けたセミナー動画を作成し、企業等での活用を促進している。【厚生労働省】

③ 社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第24条及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「公共調達等取組指針」という。）に基づき、国、独立行政法人等が総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行う際は、女性活躍推進法、次世代法及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施することにより、これらの企業の受注機会の増大を図っている。また、加点評価の取組が努力義務となっている地方公共団体においても、国に準じた取組が進むよう働きかけを行っている。【内閣府、厚生労働省】

- ④ 企業における女性活躍に関する情報も投資判断に資するものと考えられることから、有価証券報告書における女性活躍に関する情報開示の好事例を収集し、周知した。【金融庁】
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用に資する調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努めている。【内閣府】
- ⑥ 企業の役員に占める女性割合、女性役員登用目標の設定及び行動計画の策定状況等に関する調査研究を取りまとめ、公表した。【内閣府】
- ⑦ 東証プライム市場上場企業に対して女性登用の意義や必要性に関する啓発等を目的としたセミナーを開催した。【内閣府】
- ⑧ 国連グローバルコンパクトとUN Womenが推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs) の普及を行った。【内閣府】
- ⑨ 企業におけるダイバーシティ経営の推進のため、好事例を掲載した中小企業向けリーフレットや、自社の取組を振り返る「ダイバーシティ経営診断ツール」等の各種支援ツールの普及を図っている。【経済産業省】

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促している。【文部科学省】
- ② 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」について、令和4(2022)年度に実施した利用者増加に向けたアンケート調査結果等を踏まえ、改善に向けた取組の検討を行っている。【内閣府】
- ③ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では、令和7(2025)年3月に、全体会議を開催した。また、令和6(2024)年8月に北海道、11月に高知県、令和7(2025)年2月に福井県にて地域シンポジウムを開催し、首長、企業経営者等に対し会への参加を呼び掛けた。その他、参加者の好事例を掲載した冊子をホームページ

ジに掲載し、女性活躍に関する取組を共有するとともに、会の周知を行っている。【内閣府】

- ④ 女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地域の経済団体、金融機関、教育機関、NPOなどの多様な主体による連携体制の下、一般事業主行動計画の策定が義務付けられている中小企業が行う同計画の策定支援など、地方公共団体が地域の実情に応じて行う取組に対し、地域女性活躍推進交付金により支援している。【内閣府】

ウ 女性起業家に対する支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施している。【経済産業省】
- ② 経済産業省では、スタートアップの起業家に占める女性の割合は少なく、女性起業家特有の課題も存在することから、女性起業家支援を総合的に推進するため、令和5(2023)年5月に公表した「女性起業家支援パッケージ」に基づき、令和2(2020)年12月に設立した「わたしの起業応援団」を地域ごとに一貫して女性起業家支援が行える体制に拡充し、全国各地で女性起業家の支援プログラムを行った。

内閣府では、関係団体と連携して地方公共団体が行う女性起業家育成の取組を、地域女性活躍推進交付金を通じて支援している。【内閣府、経済産業省】

- ③ 意欲ある女性の起業を促進するため、三原じゅん子内閣府特命担当大臣(男女共同参画)が、地域で活躍する女性起業家と女性の起業に向けた支援策等について意見交換を行う「地域で輝く女性起業家サロン」を各地で開催した。【内閣府】
- ④ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進している。また、その活用事例を展開している。加えて、地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを地方6ブロックにおいて開催し、事業承継がビジネスチャンスという気運醸成を図っている。【経済産業省】

第5節 専門・技術職、各種団体等

- ① 専門・技術職、経済団体、労働組合、職能団体（日本医師会、日本弁護士連合会等）など、様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参

画状況について「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で取りまとめ、公表している。【内閣府】

- ② 各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進している。【関係府省】

第2分野

雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

第1節

ワーク・ライフ・バランス等の実現

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- ① 法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行っている。

【厚生労働省】

- ② 年次有給休暇の取得促進のため、10月の年次有給休暇取得促進期間に加え、連続した休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）にポスター・リーフレットの作成・周知、都道府県や関係団体への周知依頼等の集中的な広報の実施等により機運の醸成を図っている。

【厚生労働省】

- ③ 勤務間インターバル制度について職種・業種等の特性を踏まえた業種別導入マニュアルや制度導入を支援するための動画を作成して周知するとともに、シンポジウムの開催や専門家によるアウトリーチ型コンサルティングの実施、産業医や衛生管理者等に対する研修講義における制度の内容・効果の周知、助成金の支給等により企業への導入促進を図っている。【厚生労働省】

- ④ 労働者が健康で充実した生活を実現できるよう、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）を分かりやすく解説したパンフレット等を働き方・休み方改善ポータルサイトで掲載し、周知することで、労使の自主的な働き方の見直しを促進している。【厚生労働省】

- ⑤ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進している。

【厚生労働省】

- ⑥ コンサルティングの実施等により、女性活躍推進法等に基づく目標設定及び目標達成のための企業の取組を支援している。（再掲）【厚生労働省】

- ⑦ 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者及び傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行っている。【厚生労働省】

イ 多様で柔軟な働き方の実現

- ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。

- 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能とするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置、子の看護休暇制度の見直し、次世代育成支援に向けた職場環境の整備等に加え、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）が第213回国会（令和6（2024）年）において成立した。また、子の出生後一定期間内に両親が共に14日以上の育児休業を取得した場合に既存の育児休業給付と合わせて休業開始前の

手取りの10割相当を支給する出生後休業支援給付及び子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する育児時短就業給付を雇用保険制度に創設すること等の内容を含む、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）についても、第213回国会（令和6（2024）年）において成立した。こうした制度改正について、改正内容の円滑な施行に向けた周知・広報等を図っている。【厚生労働省】

- 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援している。加えて、労働者の柔軟な働き方に取り組む事業主が活用できる措置導入・運用マニュアルの作成等により、制度の周知・理解促進を図っている。【厚生労働省】
- 働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成金を支給している。【厚生労働省】
- 時間単位の年次有給休暇制度について、子育て、介護、治療など様々な事情を抱えている者が、柔軟に休暇を取得できるよう、働き方・休み方改善ポータルサイトにおいてリーフレット及び導入事例の掲載等により企業への導入促進を図っている。【厚生労働省】
- 労働者一人一人がライフステージに応じて多様な働き方を選択できる勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度について、制度を導入する上での留意事項及び好事例の周知、導入支援等を実施している。また、企業が自らの雇用管理上の課題を分析・把握し、ステップを踏んで「多様な正社員」制度等を選択・導入できるよう、「課題分析ツール」を作成した。【厚生労働省】
- 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進及び中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進した。【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

- 効率的・自律的に働く制度であるフレックスタイム制の導入時における適切な労務管理の徹底を図っている。【厚生労働省】
- 転勤に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図っている。【厚生労働省】
- 労働者全般の労働契約関係の明確化について、労働基準法（昭和22年法律第49号）の労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加する、労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）について、引き続きあらゆる機会を活用し、パンフレット等による周知・啓発を図っている。【厚生労働省】
- 不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知や企業等を対象とした研修会の実施等を行うとともに、くるみんプラス認定等の取得促進や、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に対する助成金の支給により、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を図っている。【厚生労働省】
- 育児休業中の代替要員の確保や業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組を推進するとともに、地域の中核企業を始めとした中小企業・小規模事業者が、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の確保・活用等を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のためのセミナー・マッチング等を実施している。【厚生労働省、経済産業省】

- 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促している。【内閣府、関係省庁】
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究を行い、キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因についての調査結果を取りまとめ、企業等へ情報提供を行っている。【内閣府】

- ④ 企業・団体の経営者・管理職・担当者や仕事と生活の調和に取り組む全ての人が活用できるよう、仕事と生活の調和に関するメールマガジン「カエル！ジャパン通信」を月1回配信し、好事例等の情報提供を行っている。【内閣府】

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

- ① 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱い、企業における育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進している。【厚生労働省】

- ② 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進している。

【金融庁、厚生労働省】

- ③ 「男女共同参画週間」（毎年6月23日から同月29日まで）などの啓発活動や表彰の実施を通じて、男性の家事・育児への参画等に関する社会的な機運の醸成等を図った。【内閣府、こども家庭庁、厚生労働省】

- ④ 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進しているほか、子供連れの乗客等への配慮等を求めるにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行っている。【国土交通省】

- ⑤ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていくよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援している。【こども家庭庁】

- ⑥ 介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の履行確保を図るほか、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組んでいる。【厚生労働省】

エ 女性の就業継続に向けた人材育成

- ① 個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因になり得る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けたセミナー動画を作成し、企業等での活用を促進している。【厚生労働省】

- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進した。【厚生労働省】

- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行っている。【厚生労働省】

第2節 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ① 法違反があった場合には是正指導を行うなど、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保に取り組んでいる。また、事業主が報告の求めに応じない場合及び勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保している。【厚生労働省】

- ② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令の周知徹底を図っている。【厚生労働省】

- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令及び制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的な周知を行っている。また、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努めている。【文部科学省、厚生労働省】

- ④ 男女雇用機会均等に関する労使紛争について

は、男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図っている。【厚生労働省】

⑤ 女性活躍の更なる推進については、女性活躍推進法の期限の延長や、男女間賃金差異の情報公表の拡大、女性管理職比率の情報公表の義務化等の女性活躍推進法の一部改正を含む労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案を令和7（2025）年3月、第217回国会に提出した。【内閣府、厚生労働省】

イ 男女間の賃金格差の解消

① 労働基準法第4条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか、男女間の賃金差異の要因の解消に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進している。【厚生労働省】

② 男女の賃金の差異の要因分析・雇用管理改善の促進の重要性について、あらゆる機会を通じて周知するとともに、企業向けのコンサルティングの実施により、女性活躍推進のための取組を行う企業を個別支援している。【厚生労働省】

③ 各業界における男女間賃金格差について、特に男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促している。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

ウ 職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等

① 企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、パンフレット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、シンポジウムの開催等集中的な広報・啓発を行っている。【厚生労働省】

② 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策の総合的な推進並びに

労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）及びそれらの指針の履行確保に取り組んでいる。【厚生労働省】

③ 就職活動中の学生に対するハラスメント及びカスタマーハラスメント被害者等からのメールやSNSによる相談に対応する事業を実施した。【厚生労働省】

④ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応している。

また、大学等で行われている取組事例について学生支援担当者等が集まる会議等を通じて周知啓発を行った。【内閣官房、内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

⑤ ハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に向けた取組や、カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすること等を含む労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案を令和7（2025）年3月、第217回国会に提出した。【厚生労働省】

⑥ 性的指向・性自認（性同一性）に関する侮辱的な言動等を含むハラスメントの防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知や企業が職場において活用可能な周知啓発資料の作成等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促している。【厚生労働省】

第3節

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正

① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて一般事業主・特定事業主が行う積極的改善措置（ポジティ

ブ・アクション）等の取組を促進している。令和4（2022）年度及び令和5（2023）年度から施行された女性活躍推進法に関する制度改正による一般事業主・特定事業主に対する男女間賃金（給与）差異の公表義務化を契機として、差異の要因分析・課題の把握等の促進の重要性について、あらゆる機会を通じて周知するとともに、企業向けのコンサルティングの実施により、女性活躍推進のための取組を行う企業・機関を支援している。

【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省】

② 個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因になり得る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けたセミナー動画を作成し、企業等での活用を促進している。（再掲）【厚生労働省】

③ 社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第24条及び公共調達等取組指針に基づき、国、独立行政法人等が総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行う際は、女性活躍推進法、次世代法及び若者雇用促進法に基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施することにより、これらの企業の受注機会の増大を図っている。また、加点評価の取組が努力義務となっている地方公共団体においても、国に準じた取組が進むよう働きかけを行っている。

（再掲）【内閣府、厚生労働省】

④ 企業における女性活躍に関する情報も投資判断に資するものと考えられることから、有価証券報告書における女性活躍に関する情報開示の好事例を収集し、周知した。（再掲）【金融庁】

⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用に資する調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価され、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努めている。（再掲）【内閣府】

⑥ 企業の役員に占める女性割合、女性役員登用目標の設定及び行動計画の策定状況等に関する調査研究を取りまとめ、公表した。（再掲）【内閣府】

⑦ 東証プライム市場上場企業に対して女性登用の意義や必要性に関する啓発等を目的としたセミナーを開催した。（再掲）【内閣府】

- ⑧ 経営層向けの女性活躍推進に関するセミナー動画の活用促進を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援している。【厚生労働省】
- ⑨ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進している。【文部科学省】
- ⑩ 建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）の女性の参画が十分でない業種・職種において、ＩＣＴの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進している。【厚生労働省、国土交通省】

第4節

非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援

ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進

- ① 令和2（2020）年4月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）の円滑な施行に取り組み、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図っている。その施行状況等を踏まえ、令和7（2025）年2月から、労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、必要な見直しについて議論を行っている。また、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）及び「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）に基づき、労働基準監督署と都道府県労働局が連携し、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組を行っている。【厚生労働省】
- ② 最低賃金については、令和6（2024）年度は

全国加重平均で51円の引上げの1,055円となつた。引き続き、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知などの価格転嫁の促進や、省力化投資などの生産性向上支援などに取り組みつつ、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向かって、たゆまぬ努力を続けていく。【厚生労働省、経済産業省】

③ キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進している。【厚生労働省】

④ 非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内のキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進している。また、キャリア形成・リスキリング推進事業等を通じてキャリアコンサルティング機会の充実に取り組んでいる。さらに、公的職業訓練について、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓練を実施している。【厚生労働省】

⑤ 正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」において職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を行っている。【厚生労働省】

イ 公正な待遇が図られた多様な働き方の普及・推進

① 有期契約労働者について、労働契約法（平成19年法律第128号）に規定されている無期労働契約への転換（無期転換ルール）等の更なる周知徹底を図っている。【厚生労働省】

② 派遣労働者について、労働者派遣法に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用労働者化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図っている。【厚生労働省】

③ 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業、産後パパ育休及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境の改善を図っている。【厚生労働省】

④ 令和6（2024）年10月に、短時間労働者への被用者保険の適用に係る企業規模要件を101人以

上から51人以上に引き下げた。【厚生労働省】

⑤ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、勤務地等が限定された「多様な正社員」制度の導入を支援している。【厚生労働省】

⑥ 令和6（2024）年12月に国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第79号）が成立し、国の行政機関で働く職員（非常勤職員を含む。）の育児時間制度について、新たな選択肢（1年につき人事院規則で定める時間（10日相当）を超えない範囲内の形態）を追加するとともに、非常勤職員が養育する子の年齢を「小学校就学の始期に達するまで」に引き上げたほか、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図っている。

人事院では、令和3（2021）年度に措置された不妊治療のための休暇（出生サポート休暇）等を含めた両立支援制度が広く活用されるよう、職員向けのリーフレットや管理職向けの研修教材の提供等により周知啓発や各府省に対する支援・指導に取り組んだ。また、人事院では、令和6（2024）年12月に、子の看護休暇の対象となる子の範囲・取得事由の拡大、子の看護休暇等の対象となる非常勤職員の要件の緩和及び私傷病の休暇の有給化等をするための改正人事院規則等を公布・発出（令和7（2025）年4月施行）した。

総務省では、会計年度任用職員制度について、令和6（2024）年4月1日時点の施行状況に関する調査を実施し、その結果を踏まえ、同年12月に、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処するなど、制度の適切な運用について助言を行った。地方公共団体で働く会計年度任用職員の休暇・休業については、国家公務員と同様の制度整備が行われ、職員への周知及び制度の活用が図られるよう、各地方公共団体の取組を促しており、各団体に対し必要な助言を行っている。（再掲）

【内閣官房、総務省、（人事院）】

第5節

再就職、起業、雇用による ない働き方等における支援

ア 再就職等に向けた支援

- ① 職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進している。公的職業訓練においては、育児等により決まった日時に訓練を受講することが困難な者等を対象としたeラーニングコース、子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コース等の設定を実施している。【厚生労働省】
- ② 再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図っている。多様な年代の女性の社会参画を支援するため、関係機関との連携の下、キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識の醸成や相談体制の充実を含め、学習プログラムの開発等、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発を行った。【文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

イ 起業に向けた支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施している。(再掲)【経済産業省】
- ② 経済産業省では、スタートアップの起業家に占める女性の割合は少なく、女性起業家特有の課題も存在することから、女性起業家支援を総合的に推進するため、令和5（2023）年5月に公表した「女性起業家支援パッケージ」に基づき、令和2（2020）年12月に設立した「わたしの起業応援団」を地域ごとに一貫して支援が行える体制に拡充し、女性起業家の支援プログラム等を行った。

内閣府では、関係団体と連携して地方公共団体が行う女性起業家育成の取組を、地域女性活躍推進交付金を通じて支援している。(再掲)【内閣府、経済産業省】

- ③ 意欲ある女性の起業を促進するため、三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が、地

域で活躍する女性起業家と女性の起業に向けた支援策等について意見交換を行う「地域で輝く女性起業家サロン」を各地で開催した。(再掲)【内閣府】

- ④ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を引き続き推進している。また、その活用事例を展開している。加えて、地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを地方6ブロックにおいて開催し、事業承継がビジネスチャンスという気運醸成を図っている。(再掲)【経済産業省】

ウ 雇用による働き方等における 就業環境の整備

- ① 商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握及び課題抽出に努めている。【経済産業省】
- ② 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図っている。【厚生労働省】
- ③ 個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の令和6（2024）年11月1日の円滑な施行に向け、周知・広報に取り組むとともに、関係する政省令等の整備や執行体制の充実など、必要な準備を進めた。内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の連名で策定した「フリーランスとして安心して働く環境を整備するためのガイドライン」についても、本法の施行に伴い形式的な改定を行った上で、引き続き周知・活用を図っている。

また、フリーランスと発注事業者との取引上のトラブルについて、ワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）において、相談体制の拡充やトラブル解決機能の向上により、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っている。

さらに、労働者災害補償保険の特別加入制度について、フリーランス・事業者間取引適正化等法

第3分野

地域における男女共同参画の推進

第1節

地方創生のために重要な女性の活躍推進

- ① 女性の管理職・役員の育成など女性の参画拡大の推進、地方公共団体の経済部局や商工会議所等と連携・協働しつつ実施する女性デジタル人材・起業家の育成、様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて就労までつなげていく支援や相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援など、地方公共団体が、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援している。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており、各地方公共団体の状況に応じて、自主財源の確保を働きかけている。【内閣府】
- ② 現在職に就いていない女性・高齢者等の新規就業や、デジタル技術の仕事への活用を目的として、都道府県が官民連携型のプラットフォームを形成し、地域の実情に応じて、「掘り起こし」、「職場環境改善支援」、「マッチング」等の一連の取組を一体的かつ包括的に実施できるよう支援した。【内閣官房、内閣府】
- ③ 女性や若者等の移住・定着の推進に資する地域を支える企業等への就業と移住や、デジタル技術を活用して地域課題の解決を目的とする起業と移住への支援を行う地方公共団体の取組等についてデジタル田園都市国家構想交付金を活用して支援

行った（令和6（2024）年11月施行）。【内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省】

した。【内閣官房、内閣府】

- ④ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進している。また、その活用事例を展開している。加えて、地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを地方6ブロックにおいて開催し、事業承継がビジネスチャンスという気運醸成を図っている。（再掲）【経済産業省】
- ⑤ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」では、令和7（2025）年3月に、会の参加者が集まるミーティングを開催した。また、令和6（2024）年8月に北海道、11月に高知県、令和7（2025）年2月に福井県にて地域シンポジウムを開催し、首長、企業経営者等に対し会への参加を呼び掛けた。その他、参加者の好事例を掲載した冊子をホームページに掲載し、女性活躍に関する取組を共有するとともに、会の周知を行った。（再掲）【内閣府】
- ⑥ 女性活躍推進に向けて一般事業主が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進している。また、男女の賃金の差異の要因分析・雇用管理改善の促進の重要性について、あらゆる機会を通じて周知するとともに、企業向けの説明会の開催やコンサルティングの実施により、女性活躍推進のための取組を行う企業を個別支援している。（再掲）【厚生労働省】
- ⑦ 社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第24条及び公共調達等取組指針に基づき、国、独立行政法人等が総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行う際は、女性活躍推進法、次世代法及び若者雇用促進法に

基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施することにより、これらの企業の受注機会の増大を図っている。また、加点評価の取組が努力義務となっている地方公共団体においても、国に準じた取組が進むよう働きかけを行っている。

（再掲）【内閣府、厚生労働省】

- ⑧ 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」について、令和4（2022）年度に実施した利用者増加に向けたアンケート調査結果等を踏まえ、改善に向けた取組の検討を行っている。（再掲）【内閣府】
- ⑨ 建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）の女性の参画が十分でない業種・職種において、ＩＣＴの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進している。（再掲）【厚生労働省、国土交通省】
- ⑩ 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施している。（再掲）【経済産業省】
- ⑪ 経済産業省では、スタートアップの起業家に占める女性の割合は少なく、女性起業家特有の課題も存在することから、女性起業家支援を総合的に推進するため、令和5（2023）年5月に公表した「女性起業家支援パッケージ」に基づき、令和2（2020）年12月に設立した「わたしの起業応援団」を地域ごとに一貫して支援が行える体制に拡充し、女性起業家の支援プログラム等を行った。

内閣府では、関係団体と連携して地方公共団体が行う女性起業家育成の取組を、地域女性活躍推進交付金を通じて支援している。（再掲）【内閣府、経済産業省】

- ⑫ 意欲ある女性の起業を促進するため、三原じゅん子内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が、地域で活躍する女性起業家と女性の起業に向けた支援策等について意見交換を行う「地域で輝く女性起業家サロン」を各地で開催した。（再掲）【内閣府】

イ 地方における多様で柔軟な働き方の実現

- ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者及び傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行っている。（再掲）【厚生労働省】
- ② 多様で柔軟な働き方の実現に向けた中小企業の取組を促進している。
- ・ 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援している。加えて、労働者の柔軟な働き方に取り組む事業主が活用できる措置導入・運用マニュアルの作成等により、制度の周知・理解促進を図っている。（再掲）【厚生労働省】
 - ・ 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進及び中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進した。（再掲）【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】
 - ・ 育児休業中の代替要員の確保や業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組を推進するとともに、地域の中核企業を始めとした中小企業・小規模事業者が、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の確保・活用等を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のためのセミナー・マッチング等を実施している。（再掲）【厚生労働省、経済産業省】

ウ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- ① 地方議会において女性を含めた若年層の政治意識を高める主権者教育やより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備に資するよう、「地方議会活性化シンポジウム2024」において、議会運営におけるデジタル技術の活用や子育てと議員活動との両立、障害当事者議員への合理的配慮等、各議会等の幅広い取組事例の共有を行った。また、候補者となり得る女性の人才培养のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な

取組について情報提供を行っている。(再掲)【総務省】

② 会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況を始めとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進を行っている。(再掲)
【内閣府】

③ 令和5（2023）年度に実施した地方議会調査の結果を踏まえ、地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例について、地方公共団体等への横展開を図るため、三議長会及び地方公共団体に事例集を配布するとともに、その活用を促した。(再掲)【内閣府】

④ 政治分野における男女共同参画推進法に基づき、女性の政治参画への障壁等に関する調査を行った。(再掲)【内閣府】

⑤ 「第5次男女共同参画基本計画」の中間年フォローアップの結果を踏まえ、地方公共団体における女性職員の採用・登用を推進するため、女性職員の採用・登用拡大に向けた目標やその達成方法について、次世代法又は女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画等に盛り込むなど、更なる取組の強化を図るよう、地方公共団体に要請した。

(再掲)【内閣府、こども家庭庁、総務省】

⑥ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行っている。また、各団体において「職員の男女の給与の差異」の令和5（2023）年度実績について適切に情報公表が行われるよう公表方法について周知するとともに、各団体の公表内容を取りまとめ、一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、「見える化」を図った。【内閣府、総務省】

⑦ 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標及びこれを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員

への女性の参画を促進している。(再掲)【内閣府、関係省庁】

エ 地域に根強い固定的な性別役割分担意識等の解消

① 固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等について、気付きの機会を提供し解消の一助とするため、これまでの調査研究やチェックシート・事例集、普及啓発動画等に基づき、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を開催した。また、新たな課題として「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在についての情報発信や普及啓発動画の制作を行うとともに、ワークショップの中でも課題として取り扱った。【内閣府】

② 「男女共同参画週間」（毎年6月23日から同月29日まで）において地方公共団体が実施する行事を取りまとめホームページに掲載することや、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において地方公共団体や関係機関・団体と連携することにより、男女共同参画に関する意識の浸透を図った。【内閣府】

第2節

農林水産業における男女共同参画の推進

ア 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

① 地域をリードできる女性農林水産業者を育成し、農業委員や農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員及び土地改良区等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組などを推進している。また、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等が義務となっている事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請している。また、全国約4,000か所の地方公共団体、農林水産団体等に対して、女性の登用促進や具体的な目標の設定等についての働きかけを行ったほか、農業委員会や農業協同組合における目標設定

状況等についての調査・公表を行っている。【内閣府、厚生労働省、農林水産省】

- ② 地域の農業を牽引するリーダーとなり得る女性農業経営者の育成に取り組む29道府県を支援した。また、令和6（2024）年度から幅広い視野と高い経営力を有し、地域内外で活躍できる女性リーダーの育成を目的とし、全国の女性農業者22人を対象に実践型研修を支援している。【農林水産省】
- ③ 女性が役員の過半を占める農業法人等が事業を実施する場合に貸付限度額を引き上げる特例措置を設けた融資を活用して、役員等への女性登用を促進するため、対象となる資金の内容をホームページに掲載し幅広く周知している。【農林水産省】
- ④ 女性グループの形成やその取組を女性が変える未来の農業推進事業等で34地区を支援するとともに、好事例を展開している。また、女性農業者のグループ間ネットワークづくりを推進している。【農林水産省】
- ⑤ 地域計画（これまでの人・農地プランを基礎として、市町村が、農業者等の協議の結果を踏まえ、農業の将来の在り方や農用地の効率的かつ総合的な利用に関する目標として農業を担う者ごとに農用地等を表示した目標地図などを明確化し、公表したもの。）の策定及び実践における女性農業者の参画を推進している。【農林水産省】
- ⑥ 林業における女性の活躍を促進するため、森林資源を活用した起業や既存事業の拡張の意思がある女性を対象に、地域で事業を創出するための対話型の講座を実施する取組等を支援している。
【農林水産省】
- ⑦ 水産業における女性の参画を推進するとともに、水産業経営の改善を図るため、起業的取組を行う女性グループの取組、女性の経営能力の向上や女性が中心となって取り組む加工品の開発、販売等の実践的な取組を支援し、優良な取組の全国各地への普及を図っている。【農林水産省】

イ 女性が能力を発揮できる環境整備

- ① 認定農業者制度における農業経営改善計画申請の際に夫婦などによる共同申請や女性の活躍推進に向け補助事業等の活用を通じて、女性の農業経

営への参画を推進している。【農林水産省】

- ② 「農業女子プロジェクト」や「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」における企業や教育機関との連携強化、地域活動の推進により女性農林水産業者が活動しやすい環境を作っている。【農林水産省】
- ③ 家族経営協定の締結による就業条件の整備を推進している。また、家族経営協定を締結した女性農業者に対する融資の活用を促進するため、対象となる資金の内容をホームページに掲載し幅広く周知している。【農林水産省】
- ④ 女性が農山漁村で生き生きと活躍できる環境づくりに資することを目的に、農林水産業及び農山漁村の活性化、次世代リーダーとなり得る若手女性の農林水産業への参入等、女性活躍推進のための優れた取組を19件表彰している。【農林水産省】
- ⑤ 女性グループが行う漁業生産活動に対する融資の活用を推進することにより、女性が行う水産業に関連する経営や起業等を支援している。【農林水産省】
- ⑥ 女性の就農希望者等に対し、就農相談会の実施（3回）、農業法人による会社説明会の実施（3回）や就農促進PR活動、女性農業者による学生への出前授業の実施（3回）等を通じて、農業への理解を促進し、円滑な就農を支援している。
【農林水産省】
- ⑦ 女性農業者への農業者年金のPRを積極的に実施することにより、令和6（2024）年度に831人の新規加入を得ている。【農林水産省】
- ⑧ 労働時間の管理、休日・休憩の確保等、就労条件改善の取組を推進するため、労働力確保体制強化事業において13地区（146経営体）を支援した。また、更衣室や男女別トイレの整備等を働きやすい環境づくり緊急対策のうち女性の労働環境整備・活躍強化事業において28地区（39経営体）を支援し、女性が働きやすい環境づくりを推進しているほか、農林水産業で働く女性にとっても扱いやすく、かつ高性能な機械の開発や普及など、スマート農林水産業の推進を行っている。
【農林水産省】
- ⑨ 女性農業者の育児と農作業のサポート活動を支援している。【農林水産省】
- ⑩ 女性の参画による農山漁村が持つ地域資源を活

第3節

地域活動における男女共同参画の推進

① P T A、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図っている。

内閣府では、地域に根差した組織・団体における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう、地方公共団体が地域の実情に応じて行う、女

性防災リーダー等を育成する取組などを、地域女性活躍推進交付金により支援している。また、地域における男女共同参画促進を支援するため、地方公共団体の求めに応じて、アドバイザーを派遣している。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

② 学校・保育所の保護者会（P T A等）や自治会・町内会など、学校・園関連の活動や地域活動について、男女共に多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示するとともに、優良事例の横展開を図っている。

内閣府では、地方公共団体が行う自治会を始めとする地域活動への女性参画を促進する取組などを、地域女性活躍推進交付金により支援している。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

第4分野

科学技術・学術における男女共同参画の推進³

第1節

科学技術・学術分野における女性の参画拡大

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が義務となっている事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請している。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

② 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）における数値目

標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】

③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、「統合イノベーション戦略2024」（令和6年6月4日閣議決定）において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記した。【内閣府】

④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を促している。【内閣府、文部科学省】

³ 国立大学や私立大学などの教育研究機関は、第2分野の「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」に記載されている施策の対象となる。例えば、労働基準法、育児・介護休業法、次世代法、女性活躍推進法などの法律の適用対象である。

- ⑤ 日本学術会議において、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査等を行った。【内閣府】
- ⑥ 研究者・技術者、研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析した。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図っている。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や相談窓口の活用、各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材をいかした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ④ 男女双方に対する研究と出産・育児・介護等との両立支援、女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実等を一体的に推進する、ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援している。【文部科学省】

第2節

男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

- ① 体格や身体の構造と機能の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発の実施が促進されるよう、事業の性格等に応じて性差を考慮して実施す

べき旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進している。【内閣府、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

- ② 国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を評価するよう、競争的研究費に関する関係府省申合せを踏まえた取組を推進している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価するよう、競争的研究費に関する関係府省申合せを踏まえた取組を推進している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ④ 研究期間中にライフイベントの発生が予想される優秀な女性研究者が安心して研究者代表として応募できるよう、研究中断後の研究再開を認める等の旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】

第3節

男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進している。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】
- ② 出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の研究力の向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」を実施している。【文部科学省】

- ③ 出産・育児・介護等により研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間中の研究中断・中断後の研究再開を継続できるよう、研究期間の中断や延長、中断中の代行者や研究支援者の登用等により研究を継続できる旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進している。

【内閣府、文部科学省、関係省庁】

- ④ 出産・育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して不利な取扱いを受けることのないよう、若手研究者向け支援事業の応募要件における年齢制限等において、ライフイベントの期間を考慮する旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進している。【内閣府、文部科学省、関係省庁】

- ⑤ 独立行政法人日本学術振興会の「特別研究員（R P D）事業」では、博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰して大学等の研究機関で研究に専念し、研究者としての能力を向上できるよう支援している。【文部科学省】

イ 大学や研究機関におけるアカデミックハラスメントの防止

- ① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行っている。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促している。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進している。

【文部科学省】

第4節

女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① 学校現場において生成A I を利活用する際の参考資料となるよう「初等中等教育段階における生

成A I の利活用に関するガイドライン」を改訂するとともに、学校現場での利活用を行う「生成A Iパイロット校」を66校指定している。Society 5.0の実現に向けてA I やI o T等のIT分野の教育を強化するべく、オンラインシンポジウム「進路で人生どう変わる？理系で広がる私の未来2024」等を実施した。取組が可能になった地方公共団体・学校から、生成A I の適切な活用や高度なプログラミング教育、デジタルものづくりなどを実施し、先進事例を創出している。【内閣府、デジタル庁、文部科学省、経済産業省】

- ② 文理融合基礎枠の新設等を含むスーパーサイエンスハイスクールの充実や高等学校における理数系教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術への関心を高めている。【文部科学省】

- ③ ウェブサイト「理工チャレンジ（リコチャレ）～女子中高生・女子学生の理工系分野への選択～」において、理工系分野における好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業・大学・学術団体等による取組を促進している。【内閣府】

- ④ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映した。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者を始め子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援した。【文部科学省】

- ⑤ 119団体、228イベント、6,900名以上の生徒等が参加した「夏のリコチャレ」、110団体、145名が参加した理工チャレンジの取組や理工系女子応援ネットワーク会議を通して、関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した、地域における意識啓発や情報発信等を実施し、地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進した。また、17地域にSTEM Girls Ambassadorsを派遣するとともに、5地域において、若手理工系人材による出前授業を実施し、各地域の理工系進路選択の契機となる機会を創出した。【内閣府】

- ⑥ 海洋人材の育成に当たっては、国立大学等が保

有する船舶において、女性に配慮した環境整備を促進している。【文部科学省】

⑦ 大学・高専機能強化支援事業を通じて、女子学生を含む多様な入学生の確保等に取り組む大学・高専の成長分野への学部再編等を支援している。

【文部科学省】

⑧ 大学入学者選抜実施要項や教学マネジメント指針（追補）、好事例集の周知により、理工系の女子などを対象にした入学者の多様性を確保する選抜の促進を図っている。【文部科学省】

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の

下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す取組を推進した。また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭に取り組んだ。また、各地域の大学・高専において理工系分野の体験機会の提供の参考となるよう、ロールモデルによる授業等を含む具体的な実施内容や実施手順の事例を示した「理工チャレンジプログラム（モデル）」の作成を進めている。【内閣府、文部科学省】

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野

女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節

女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり

① 女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、「女性に対する暴力をなくす運動」（11月12日から同月25日までの2週間）を全国的な運動として行った。令和6（2024）年度の運動においては、「DVや性暴力の悩み、受け止めてくれる人がきっといる。」を主なメッセージとしたポスター等を作成し、全国の各層に協力を呼び掛けるとともに、ポスターやリーフレットの配布、全国各地のランドマーク等におけるパープル・ライトアップの実施、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンの着用の推進等により、広報活動を実施した。また、被害者自身が被害と認識していない場合があることや、被害を受けていることを言い出しがにくい現状があることも踏まえ、女性に対する暴力に関する認識の向上や、悪いのは被害者

ではなく加害者であり、暴力を断じて許さないという社会規範の醸成を図った。【内閣府、法務省、関係省庁】

② 様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう、官民が連携した広報啓発を実施するとともに、加害者や被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図っている。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢の被害者に支援の情報が届きやすいよう広報・啓発を充実させている。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

③ 内閣府では、DV相談プラスを実施して、配偶者等からの暴力の被害者の多様なニーズに対応できるよう、毎日24時間の電話相談、SNS・メール相談及び外国語での相談の対応を行うとともに、各地域の民間支援団体とも連携し、相談員が必要と判断した場合には、関係機関等への同行支援なども行っている。令和5（2023）年度にDV

相談プラスに寄せられた相談件数は、4万4,972件となっている。また、全国共通番号「#8008（はれれば）」から最寄りの配偶者暴力相談支援センター等につながるDV相談ナビを実施している。令和5（2023）年度に全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数は12万6,743件となっている。さらに、都道府県等に対する交付金（性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（配偶者暴力被害者等支援調査研究事業））により、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行っている。【内閣府、関係省庁】

- ④ 関係行政機関等において、相談窓口の所在等を広く周知するとともに、電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため、電話相談の番号の周知や相談しやすくするための工夫、SNS等を活用した相談の実施、夜間・休日における相談対応の実施等を推進している。

内閣府では、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（以下「ワンストップ支援センター」という。）の全国共通番号「#8891（はやくワンストップ）」の周知を図るとともに、若年層等の性暴力被害者が相談しやすいよう、SNS相談「Cure time（キュアタイム）」を実施している。さらに、性犯罪・性暴力の夜間の相談や救急対応のため、夜間休日には対応していないワンストップ支援センターの運営時間外に、被害者からの相談を受け付け、ワンストップ支援センターと連携して支援する「性暴力被害者のための夜間休日コールセンター」を運営し、性犯罪・性暴力被害者支援の充実を図っている。令和5（2023）年度にワンストップ支援センターに寄せられた相談件数は、6万9,100件となっている。

厚生労働省では、困難な問題を抱える女性が女性相談支援センターに相談しやすい環境を整えるため、女性相談支援センター全国共通短縮ダイヤル「#8778（はなそう なやみ）」の運用を開始し、女性の抱える問題や状況に応じた支援を行っている。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省】

- ⑤ 中長期にわたる被害者の心身の回復を支援するため、トラウマ・ケアの専門家を育成し、身近な

場所で適切な相談・カウンセリングが経済的負担なく受けられる体制を構築していくとともに、ニーズに応じた対応が可能な民間団体や自助グループの活動を促進している。

内閣府では、都道府県等に対する交付金により、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行っている。（再掲）【内閣府、警察庁、厚生労働省】

- ⑥ 男性被害者等に対する必要な配慮が図られるよう、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材の提供、ワンストップ支援センター全国ネットワーク会議における取組事例の横展開等により、相談及び支援体制の充実を図っている。【内閣府、関係省庁】

- ⑦ 被害者と直接接することとなる警察官、検察職員、更生保護官署職員、地方出入国在留管理局職員、女性相談支援センター職員、女性相談支援員、児童相談所職員、民間団体等について、男女共同参画の視点から被害者の置かれた立場を十分に理解し、適切な対応をとることができるように、より一層の研修機会の拡大等に努めているとともに、関係機関間や職員間の連携を促進している。

内閣府では、性犯罪・性暴力被害者等が安心して相談をし、必要な支援を受けられる環境を整備するために、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材を作成し、提供するとともに、研修を実施している。

また、配偶者暴力相談支援センターのセンター長、地方公共団体の担当職員及び配偶者暴力相談支援センター、児童相談所、民間シェルター等において相談支援業務に携わる官民の相談員等の関係者を対象として、相談対応の質の向上及び被害者やその子に対する支援における官官・官民連携強化のために必要な知識の習得機会を提供するため、オンライン研修教材を作成し提供している。

【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】

- ⑧ ケーススタディの手法やオンライン研修教材の活用等により、SNS等を活用した相談を含む、現場における対応に重点を置いた各職務関係者に対する研修を充実させ、支援に携わる人材育成を図っている。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省】

- ⑨ 女性に対する暴力に関する認識を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮できるよう、刑事司法関係者に対する研修等の充実を図っている。【法務省】
- ⑩ 法曹養成課程において、女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の被害者に対する理解の向上を含め、国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努めている。【法務省、文部科学省】
- ⑪ 女性に対する暴力に関する被害者支援の充実を図るため、民間シェルター等と警察や福祉などとの協働が円滑に行われるよう、官民双方向の連携の仕組みを構築するとともに、民間団体の活用による支援の充実に努めている。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】
- ⑫ 被害者に対しては、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等の支援、情報提供等をきめ細かく実施している。また、官民・官官・広域連携の促進を通じて、中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施している。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】
- ⑬ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）に基づき、包括的な支援体制の構築を進めている。【厚生労働省】
- ⑭ いわゆるホストクラブ等で高額な料金を請求され、その売掛金等の支払のために女性客が売春をさせられたり、各種性風俗店に紹介されたりする事案に対応するため、悪質なホストクラブ等に対する厳正な取締り等を行うとともに、被害を防止するための対策を推進した。それに加えて、接待飲食営業に係る悪質な営業行為の規制等を内容とする風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律の一部を改正する法律案を、令和7(2025)年3月、第217回国会に提出した。【内閣府、警察庁、厚生労働省、関係省庁】
- ⑮ 重大事件等の発生状況等を踏まえ、被害を防止するための対策を推進している。【警察庁、関係省】
- ⑯ 内閣府では、平成11(1999)年度から実施している「男女間における暴力に関する調査」について、令和5(2023)年度に実施した調査の結果を関係省庁に共有し、活用している。
- 法務省では、令和5(2023)年度に実施した

犯罪被害実態（暗数）調査の調査結果を分析し、分析結果をホームページで公表した。【内閣府、法務省、関係省庁】

- ⑰ 法務省の人権擁護機関では、専用相談電話「女性の人権ホットライン」を設置するなどして、夫・パートナーからの暴力やセクシュアルハラスメント等女性の人権問題に関する相談体制のより一層の充実を図っている。令和6(2024)年における「女性の人権ホットライン」で相談に応じた件数は、1万3,371件となっている。【法務省】

第2節 性犯罪・性暴力への対策の推進

- ① 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」（令和5年3月30日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）に基づき、令和5(2023)年度から令和7(2025)年度までの3年間を「更なる集中強化期間」として、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ている。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係省】
- ② 第211回国会（令和5(2023)年）において成立した、刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和5年法律第66号）及び性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の画像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）の趣旨及び内容を踏まえ、その適切な運用に努めるとともに、周知・啓発を図るなど、必要な措置を講じている。【法務省、関係府】
- ③ 監護者による性犯罪・性暴力や障害者に対する性犯罪・性暴力等について、厳正かつ適切な対処に努めるなど、必要な措置を講じている。【こども家庭庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係府】
- ④ 内閣府では、平成11(1999)年度から実施している「男女間における暴力に関する調査」について、令和5(2023)年度に実施した調査の結果を関係省庁に共有し、活用している。（再掲）【内閣府、関係省】
- ⑤ 各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103(ハートさん)」について

て国民への更なる周知や性犯罪捜査担当係への女性警察官の配置推進等、性犯罪被害に遭った女性が安心して警察に届出ができる環境づくりのための施策を推進し、性犯罪被害の潜在化防止に努めている。【警察庁】

⑥ 性犯罪に関して被害の届出がなされた場合には、被害者の立場に立ち、明白な虚偽又は著しく合理性を欠くものである場合を除いて、即時に受理することを徹底している。また、被害届受理時の説明によって、被害者に警察が被害届の受理を拒んでいると誤解を生じさせることがないよう、必要な指導を行っている。告訴についても、被害者の立場に立って、迅速・的確に対応している。【警察庁】

⑦ 性犯罪等の被害者は、P T S D（心的外傷後ストレス障害）等の精神的な疾患に苦しむケースが少なくない現状を踏まえ、捜査関係者を含む関係者において、被害者の精神面の被害についても的確に把握し、事案に応じた適切な対応を図っている。【警察庁、関係府省】

⑧ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」（令和5年3月30日内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、国土交通省取りまとめ）に基づき、痴漢は重大な性犯罪であるという認識の下、徹底した取締り等による加害者への厳正な対処、被害申告・相談をしやすい環境の整備、痴漢対策等のための防犯アプリの普及や鉄道事業者等と連携した痴漢防止の広報・啓発活動等の取組を関係府省が一体となって実施している。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省、国土交通省】

⑨ ワンストップ支援センターについて、都道府県等に対する交付金により、24時間365日対応化や拠点となる病院の環境整備等の促進、コーディネーターの配置・常勤化などの地域連携体制の確立、専門性を高めるなどの人材の育成や運営体制確保、支援員の適切な処遇など運営の安定化及び支援の質の向上を図っている。

また、全国共通番号「#8891（はやくワンストップ）」を周知するとともに、ワンストップ支援センターの通話料の無料化を継続している。夜間・休日においても相談を受け付けるコールセンターの運営、地域での緊急事案への対応体制の整備等、相談につながりやすい体制整備を図ってい

る。さらに、若年層等の性暴力被害者が相談しやすいよう、S N S相談「Cure time(キュアタイム)」を実施している。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

⑩ ワンストップ支援センターと女性相談支援センター・女性相談支援員などとの連携を強化し、機動的な被害者支援の展開を図っている。また、被害者の要望に応じた支援をコーディネートできるよう、性犯罪被害者支援に係る関係部局と民間支援団体間の連携を促進している。さらに、障害者や男性等を含め、様々な被害者への適切な対応や支援を行えるよう、支援実態の調査や研修を実施している。【内閣府、警察庁、厚生労働省、関係省庁】

⑪ 被害者からの事情聴取に当たっては、その精神状態等に十分に配慮するとともに、被害者が安心して事情聴取に応じられるよう、女性警察官等の配置や、被害者の心情に配慮した被害者専用の事情聴取室の活用などによる事情聴取等の推進に努めている。被害者の事情聴取の在り方等について、引き続き、精神に障害がある性犯罪被害者に配慮した聴取（代表者聴取）の取組の試行を行うほか、より一層適切なものとなるような取組を検討し、適切に対処している。また、被告人の弁護人は、被害者に対する尋問に際しては、十分に被害者的人権に対する配慮が求められることにつき、啓発に努めている。【警察庁、こども家庭庁、法務省、国土交通省】

⑫ 被害者に対する不適切な対応による更なる被害を防止する観点も含め、支援に従事する関係者に対して、啓発・研修を実施している。また、刑事司法に係る検察官等に対し、性犯罪に直面した被害者の心理や障害のある性犯罪被害者の特性や対応についての研修を実施した。

内閣府では、性犯罪・性暴力被害者等が安心して必要な相談・支援を受けられる環境を整備するために、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材を提供するとともに、研修を実施している。（再掲）【内閣府、法務省、関係省庁】

⑬ 医療機関における性犯罪被害者の支援体制及び被害者の受入れに係る啓発・研修を強化し、急性期における被害者に対する治療、緊急避妊等に係

る支援を含む、医療機関における支援を充実させるとともに、支援に携わる人材の育成に資するよう、とりわけ女性の産婦人科医を始めとする医療関係者に対する啓発・研修を強化している。【厚生労働省、関係府省】

- ⑯ 性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援を推進するとともに、警察庁においては、医療費・カウンセリング費用の公費負担制度の効果的な運用を図っている。また、性犯罪に関する専門的知識・技能を備えた医師、看護師、医療関係者等や民間支援員の活用を促進している。

内閣府では、性犯罪・性暴力被害者支援のための交付金により、ワンストップ支援センターを利用する被害者の医療費・カウンセリング費用の助成をしている。また、性犯罪・性暴力の被害者等に対する診察や支援を行う医師、看護師等の医療関係者等に対する研修を実施するとともに、厚生労働省とも協力し、医療機関の関係者に対してワンストップ支援センターと利用機関との連携等について周知するリーフレットを作成し、その配布等により、医療機関の関係者の理解の促進を図っている。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】

- ⑯ 性犯罪・性暴力事件及びその裁判に関する報道において、被害に関する詳細な描写や被害者が特定される情報が深刻な二次被害をもたらすことから、その取扱いの配慮について、メディアへの啓発を行うための必要な検討を行っている。【内閣府、関係省庁】

- ⑯ 医師や看護師を養成する教育の中で、性犯罪被害等に関する知識の普及に努めている。【文部科学省、厚生労働省】

- ⑯ 被害者の心のケアを行う専門家の育成等相談体制の充実を図っている。【厚生労働省】

- ⑯ 関係府省や都道府県警察において、16歳未満の子供を対象とした暴力的性犯罪受刑者の出所後の所在等の情報を共有し、その所在を確認するとともに、性犯罪者に対する多角的な調査研究を進めるなど、効果的な再犯防止対策を進めている。

【警察庁、法務省】

- ⑯ 刑事施設及び保護観察所において性犯罪者に実施している専門的プログラムの着実な実施や、指導者の育成など、性犯罪者に対する再犯防止対策を進めている。【法務省】

- ⑯ 二次被害防止の観点から被害者支援、捜査及び刑事裁判手続における被害者のプライバシー保護を図るとともに、メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対する一般社会の理解を増進している。【内閣府、警察庁、法務省、関係省庁】
- ⑯ 性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、性暴力等を許さない気運の更なる醸成に向けた予防啓発に努めている。【内閣府、関係省庁】
- ⑯ アダルトビデオ出演被害について、性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律（令和4年法律第78号）の施行後の相談や検挙等の状況を踏まえ、同法の各規定による出演被害の防止及び被害者の救済が適切に図られるよう、同法の趣旨や出演契約の特則等の周知を進めるとともに、相談窓口であるワンストップ支援センターにおける被害者への相談支援の充実、SNSの活用等による広報啓発の継続的な実施、厳正な取締りの推進等に努めている。【内閣府、警察庁、法務省、関係省庁】

第3節

子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

- ① 「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）2022」（令和4年5月20日犯罪対策閣僚会議決定。以下「子供の性被害防止プラン2022」という。）、「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」等を着実に実行するとともに、関係省庁が連携して、取り組むべき総合的な対策として、「こども性暴力防止に向けた総合的な対策」（令和6年4月25日「性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議」・「こどもの性的搾取等に係る対策に関する関係府省連絡会議」合同会議）を取りまとめ、子供・若者の性犯罪・性暴力被害への対策の強化を図っている。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、観光庁】

- ② 学校、児童福祉施設等の子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を

整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等と的確に連携するための研修・広報啓発を実施している。あわせて、二次被害の防止及び円滑な専門機関への相談のために、最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保護者、保育士、教師など子供に関わる大人に対して、初動対応に関する啓発を推進している。【こども家庭庁、法務省、文部科学省】

③ 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、被害児童に配慮した聴取（代表者聴取）、加害者の検挙と適切な処罰等に向けた必要な施策を実施している。【警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省】

④ 若年女性を対象に、女性相談支援センター等の公的機関と民間支援団体とが密接に連携し、夜間の見回り・声かけ、インターネット上の相談などのアウトリーチ支援や居場所の確保、相談対応、自立支援等の支援を行っている。【厚生労働省】

⑤ 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう取組を進めている。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進している。

内閣府では、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材を提供するとともに、研修を実施している。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省】

⑥ 被害児童の負担を軽減しつつ、適正な診断・治療等ができるよう、学術団体を含め、産婦人科医、小児科医等に対する研修を促進している。

【内閣府、こども家庭庁】

⑦ 被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう、学校で教職員が相談に乗ったり、関係機関と連携したりするなどの、適切な措置を講じている。【文部科学省】

⑧ 通学路や公園等における防犯・安全対策を強化

し、性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施している。【警察庁】

⑨ 文部科学省では、令和4（2022）年4月1日から施行された教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）及び同法に基づく基本的な指針を踏まえ、令和5（2023）年4月1日から稼動している特定免許状失効者等に関するデータベースの活用徹底、教育職員等に対する研修・啓発の充実などの予防的取組の推進、事案早期発見のための定期的な調査の実施や相談体制の整備、児童生徒性暴力等に及んだ教員について原則として懲戒免職とするなどの厳正な対処など、教育職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向け、同法の適切かつ確実な運用を図っている。

こども家庭庁では、令和4（2022）年6月に成立した児童福祉法等の一部を改正する法律（令和4年法律第66号）及び児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づく基本的な指針を踏まえ、令和6（2024）年4月1日から稼動している児童生徒等へのわいせつ行為等を行ったことにより保育士登録を取り消された者の情報が記録されたデータベースの活用の徹底、保育士に対する研修・啓発用の動画の作成・普及などを通じた予防的取組の推進等、保育士による児童生徒性暴力等の根絶に向け、同法の適切かつ確実な運用を図っている。【こども家庭庁、文部科学省】

⑩ 子供の性被害防止対策については、関係府省庁が連携して総合的な対策を推進している。【こども家庭庁、法務省、文部科学省、経済産業省、関係府省】

⑪ 「子供の性被害防止プラン2022」に基づき、政府全体で児童買春・児童ポルノ等の対策を推進している。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、観光庁】

⑫ アダルトビデオ出演被害を含め、若年層の性暴力被害に関し、実態把握や取締り等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進している。

【内閣府、関係省庁】

⑬ 毎年4月の「若年層の性暴力被害予防月間」

に、SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した効果的な啓発活動を展開している。【内閣府、関係省庁】

⑯ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて教育・学習、積極的な広報啓発を実施している。特に、コミュニティサイトやSNS等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないための教育・学習、啓発活動、子供及びその保護者のメディア・リテラシーの向上等の充実を図っている。

青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律（平成20年法律第79号）に基づき、令和6（2024）年9月9日、「青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画（第6次）」（以下「第6次青少年インターネット環境整備基本計画」という。）をこども政策推進会議において決定した。

こども家庭庁では、子供がインターネットを上手に、安全に使うスキルを習得するため、青少年の保護者向けのリーフレットを作成し、都道府県等の関係機関に配布するとともに、こども家庭庁ホームページに掲載するなど、子供及びその保護者のメディア・リテラシーの向上に努めている。

また、7月の「青少年の非行・被害防止全国強調月間」において、関係省庁、地方公共団体、関係団体等の協力を得て、青少年の非行・被害防止のための国民運動を展開した。

総務省は、関係省庁と連携の下、性や暴力に関するインターネット上の有害な情報から青少年を保護し、青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするため、フィルタリングの普及促進やインターネットの適切な利用等に関する啓発活動等を行っている。具体的には、子供たちのインターネットの安全な利用に係る普及啓発を目的に、児童・生徒、保護者・教職員等に対する学校等の現場での啓発講座（e-ネットキャラバン）や保護者及び教職員向けの上位講座（e-ネットキャラバンPlus）を、情報通信分野等の企業・団体や文部科学省と協力して全国で開催した（令和6（2024）年度は全国2,167か所で開催）。

また、専門家からのヒアリングを通じて、インターネットに係る実際に起きた最新のトラブル事

例を踏まえ、その予防法等をまとめた「インターネットトラブル事例集」を平成21（2009）年度から毎年作成・公表し、普及を図っている。

文部科学省では、ネットモラルキャラバン隊を全国3か所で開催し、保護者等を対象に情報モラルやネットとの関わり方、家庭でのルール作り等の啓発を行った。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、文部科学省、経済産業省】

⑰ 法務省の人権擁護機関では、子供・若者が利用しやすい媒体を活用した人権相談として、LINEからの人権相談（LINEじんけん相談）に加えて、GIGAスクール構想による一人一台端末等からも相談可能なウェブブラウザを介した人権相談（こどもの人権SOSチャット）の運用を開始した。【法務省】

第4節

配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

① 令和6（2024）年4月から、重篤な精神的被害を受けた場合にも接近禁止命令等の対象を拡大することを始めとする保護命令制度の拡充、保護命令違反の厳罰化、被害の発生から生活再建に至るまで切れ目ない支援を行うための多機関連携を強化する仕組みとしての法定協議会などを盛り込んだ、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の一部を改正する法律（令和5年法律第30号。以下「配偶者暴力防止法改正法」という。）が施行された。配偶者暴力防止法改正法の円滑な運用を図るため、配偶者暴力防止法改正法の概要やQ&A、保護命令制度の改正ポイントに関するパンフレットの周知、配偶者暴力相談支援センター等の地方公共団体関係職員等に対する説明会の実施等の取組を行った。【内閣府、警察庁、法務省】

② 配偶者暴力相談支援センターのセンター長、地方公共団体の担当職員及び配偶者暴力相談支援センター、児童相談所、民間シェルター等において相談支援業務に携わる官民の相談員等の関係者を対象として、相談対応の質の向上及び被害者やその子に対する支援における官官・官民連携強化のために必要な知識の習得機会を提供するため、オンライン研修教材を作成し提供している。【内閣府】

- ③ DVと児童虐待が密接に関連するものであることを踏まえ、DV対応と児童虐待対応との連携強化に向けた取組を推進している。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】
- ④ 内閣府では、都道府県等に対する交付金により、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行っている。(再掲)【内閣府、法務省、厚生労働省、関係省庁】
- ⑤ 被害者等のための民間シェルター等が行う先進的な取組の推進、調査研究の実施など、被害者支援の充実を図るとともに、一時保護解除後の被害者等に対する民間シェルター等を通じた自立支援、定着支援等の取組を行っている。【内閣府、厚生労働省】
- ⑥ 被害者の保護に当たっては、被害者は、配偶者からの暴力で心身共に傷ついていることに留意し、不適切な対応により被害者に更なる被害(二次被害)が生じることのないよう配慮することを徹底している。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】
- ⑦ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしている。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図っている。【内閣府、警察庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省】
- ⑧ DV相談プラスを実施して、配偶者等からの暴力の被害者の多様なニーズに対応できるよう、毎日24時間の電話相談、SNS・メール相談及び外国語での相談の対応を行うとともに、各地域の民間支援団体とも連携し、相談員が必要と判断した場合には、関係機関等への同行支援なども行っている。(再掲)【内閣府、厚生労働省】
- ⑨ 二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うため、現場のニーズに即した研修の実施や相談員の適切な処遇など、支援に従事する関係者の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進している。【内閣府、厚生労働省】
- ⑩ 被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を

徹底するとともに、被害者の支援と被害の防止に関する広報啓発を推進している。

内閣府では、ホームページ、SNS等を通じて、配偶者からの暴力の被害者支援に役立つ情報の提供を行っている。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】

- ⑪ 令和6(2024)年4月から、重篤な精神的被害を受けた場合にも接近禁止命令等の対象を拡大することを始めとする保護命令制度の拡充、保護命令違反の厳罰化、被害の発生から生活再建に至るまで切れ目ない支援を行うための多機関連携を強化する仕組みとしての法定協議会などを盛り込んだ、配偶者暴力防止法改正法が施行された。配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行を図るため、配偶者暴力防止法改正法の概要やQ&A、保護命令制度の改正ポイントに関するパンフレットの周知、配偶者暴力相談支援センター等の地方公共団体関係職員等に対する説明会の実施等の取組を行った。(再掲)【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】
- ⑫ 女性相談支援センターにおいて、被害者の安全の確保や心身の健康回復を十分に行うとともに、民間シェルター等の積極的活用等による適切かつ効果的な一時保護を実施している。また、女性相談支援センター一時保護所及び女性自立支援施設において、被害者に対する心理的ケアや自立に向けた支援、同伴児童への学習支援を推進している。【厚生労働省】
- ⑬ 被害者は身体的に傷害を受けたり、PTSD(心的外傷後ストレス障害)等の疾患を抱えたりすることが多いことから、事案に応じて、医師、相談・保護に関わる職員が連携して、医学的又は心理的な援助を行っている。また、職務関係者に対する研修の充実等により、被害者に対する適切な支援を行うための人材育成を促進している。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】
- ⑭ 被害者は複合的な困難を抱えたり生活困窮に陥ったりすることがあるため、配偶者暴力相談支援センター等において、関係機関や民間シェルター等とも連携しつつ、被害者への中長期的な支援として、就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続、同居する子供の就学、住民基本台帳の閲覧等の制限等に関する制度の利用等の情

報提供及び助言を行っている。また、事案に応じて当該関係機関や民間シェルター等と連携して対応に当たるなど、被害者の自立を支援するための施策等について一層促進している。その際、先進的な取組について共有を図っている。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

⑯ 被害者の住居の安定の確保のため、地域の実情を踏まえた事業主体の判断による公営住宅への優先入居や目的外使用の実施を促進している。【国土交通省】

⑯ 配偶者からの暴力の被害者を含め、生活困窮者に対して、生活困窮者自立支援制度の相談窓口（自立相談支援機関）において、住まい、家計、就労などの面から包括的な自立支援を行っている。【内閣府、厚生労働省】

⑰ 被害者支援の一環として、加害者に働きかけることで加害者に自らの暴力の責任を自覚させる加害者プログラムについて、令和6（2024）年度から、都道府県等への交付金（性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（配偶者暴力被害者等支援調査研究事業））の対象を拡大し、令和5（2023）年5月に整理し配布した「配偶者暴力加害者プログラム実施のための留意事項」等を活用した加害者プログラムの実施等に要する経費への補助を行うとともに、交付金を活用した取組事例の情報提供等を行い、各地域における加害者プログラムの実施を推進している。【内閣府、関係省庁】

⑯ 配偶者等からの暴力がその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み、子供に対する精神的ケア、学習支援等の支援を充実させるとともに、配偶者暴力相談支援センター等の配偶者からの暴力への対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携協力を推進している。【内閣府、こども家庭庁、関係省庁】

⑯ 交際相手からの暴力の実態の把握に努め、各種窓口において相談が受けられる体制の拡充・周知徹底を行うとともに、被害者の適切な保護に努めている。

内閣府では、配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等について調査を実施し、交際相手からの暴力に関する相談状況の把握を行っている。【内閣府、警察庁、文部科学省、厚生労働

省、関係省庁】

⑯ 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、教育・学習及び若年層に対する予防啓発の充実を図っている。【内閣府、文部科学省】

第5節

ストーカー事案への対策の推進

① ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれが大きいものであることを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進している。【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

② 内閣府では、相談支援業務に携わる官民の相談員等の関係者を対象としてオンライン研修教材の提供等を実施している。【内閣府、法務省、文部科学省、厚生労働省】

③ 内閣府では、都道府県等に対する交付金により、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行っている。（再掲）【内閣府、警察庁、総務省、法務省、厚生労働省、国土交通省】

④ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしている。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図っている。（再掲）【内閣府、警察庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省】

⑤ ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防啓発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推進している。また、こうした教育指導を適切に実施するため、研修等により教育関係者等の理解を促進するために、教員等を対象にした情報モラル教育指導者養成セミナーを4回実施した。

総務省は、関係省庁と連携の下、青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにす

るため、インターネットの適切な利用等に関する啓発活動等を行っている。具体的には、児童・生徒、保護者・教職員等に対する学校等の現場での啓発講座（e-ネットキャラバン）や保護者及び教職員向けの上位講座（e-ネットキャラバン Plus）を、情報通信分野等の企業・団体や文部科学省と協力して全国で開催した（令和6（2024）年度は全国2,167か所で開催）。

また、専門家からのヒアリングを通じて、インターネットに係る実際に起きた最新のトラブル事例を踏まえ、その予防法等をまとめた「インターネットトラブル事例集」を平成21（2009）年度から毎年作成・公表し、普及を図っている。（再掲）【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

⑥ ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について、広報啓発を推進している。

【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

⑦ 加害者に対する迅速・的確な対応を徹底とともに、関係機関が適切に連携を図りながら、様々な段階での加害者に対する更生のための働きかけ、受刑者等に対するストーカー行為につながる問題性を考慮したプログラムの実施・充実、ストーカー行為者に対する精神医学的・心理学的アプローチに係る関係機関の連携等、加害者更生に係る取組を推進している。

警察では、令和6（2024）年3月から、ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）に基づく禁止命令等を受けた加害者を対象として、電話連絡や面談による近況等の把握を通じ、その都度、行為の再発や報復のおそれの有無等についてのリスク評価を行うとともに、被害者に講ずべき保護措置の見直しを行うなど、被害者の安全の確保をより確実なものとするための取組を推進している。【内閣府、警察庁、法務省、関係省庁】

⑧ 被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究を実施している。【内閣府、警察庁、厚生労働省、関係省庁】

第6節 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、決してあってはならない行為である。男女雇用機会均等法及びこれに基づく指針について、事業主が講すべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を含めて周知を行うとともに、非正規雇用労働者を含む労働者からの相談に対応する体制の整備等により、雇用の場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策を推進している。また、労働者がセクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災補償の対象になる場合があることの周知徹底を図っている。【厚生労働省】
- 内閣官房内閣人事局では、「国家公務員健康増進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定）において、各府省等におけるハラスメントに関する研修の受講必修化等の研修の強化、職員への啓発の推進やハラスメントに関する相談体制の整備について明記しているほか、各府省等が実施する研修の受講者以外を対象とした、セクシュアルハラスメントに関する内容を含んだハラスメント防止に関するeラーニング講習を、約1万人を対象に実施した。
- 人事院では、一般職国家公務員について、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）等に基づき、ハラスメントの防止等の対策を講じている。幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修やハラスメント相談員を対象としたセミナーの実施のほか、「国家公務員ハラスメント防止週間」（毎年12月4日から同月10日まで）を定め、職員の意識啓発等を図る講演会を開催した。【内閣官房、全府省庁、（人事院）】
- 国公私立学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行った。【文部科学省】
- セクシュアルハラスメント被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発の実施を促進している。【文部科学省】
- 研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等に

おけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、予防のための取組や被害者の精神的ケアのための体制整備を促進している。また、セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討している。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

⑥ 性的指向・性自認（性同一性）に関する侮辱的な言動等を含むハラスメントの防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知や企業が職場において活用可能な周知啓発資料の作成等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進している。（再掲）【厚生労働省】

第7節 人身取引対策の推進

① 出入国在留管理庁の各種手続等において認知した人身取引（性的サービスや労働の強要等）被害者等に関する情報や、警察における風俗営業等に対する立入調査や取締り等あらゆる警察活動を通じて、人身取引被害の発生状況の把握・分析に努めるとともに、こうした関係行政機関の取組や、各国の在京大使館、NGO関係者、弁護士等からの情報提供を通じて得られた情報を、関係行政機関において共有し、外国人女性及び外国人労働者の稼働状況や人身取引被害の発生状況、国内外のプローカー組織の現状等の把握・分析に努めている。【内閣官房、警察庁、法務省、関係府省】

② 内閣府において多言語で作成した人身取引の被害申告等を呼び掛けるポスター、リーフレット等を配布したり、上陸審査場、外国人向け食材販売店、外国人被害者の主な送出し国の駐日大使館、在外日本大使館等の人身取引被害者の目につきやすい場所に掲示等することにより、被害を受けていることを自覚していない、又は被害を訴えることができずにいる潜在的な被害者に対し、多言語に応じた被害の申告先や相談窓口の周知を図っている。【内閣官房、内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、外務省、厚生労働省】

③ 人身取引対策関連法令執行タスクフォースによ

る関係行政機関の連携強化、同タスクフォースにおいて作成した「人身取引取締りマニュアル」の活用等を通じて、関係機関の職員が認識を共有し、緊密な連携の下、人身取引事犯並びに売春事犯及び風俗関係事犯等の人身取引関連事犯の取締り及び厳正な対処の徹底を図っている。【内閣官房、警察庁、法務省、厚生労働省、国土交通省】

④ 人身取引を含む女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、「女性に対する暴力をなくす運動」（11月12日から同月25日までの2週間）を全国的な運動として行った。（再掲）また、人身取引の現状等について、ポスター・パンフレットの作成、ホームページへの掲載等を通じて、国民に対して情報提供を行い、広く問題意識の共有を図るとともに協力の確保に努めている。【内閣府、関係省庁】

第8節 インターネット上の女性に対する暴力等への対応

① インターネットの安全・安心な利用のために、関係機関・団体等と連携して、広報啓発を行うとともに、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上のための取組を推進している。

こども家庭庁では、「第6次青少年インターネット環境整備基本計画」に基づき、青少年がインターネットの利用に起因する犯罪やトラブルに巻き込まれることを防止し、スマートフォンやSNS等を安全・安心に利用できるよう、関係省庁、地方公共団体、関係団体等と連携、協力して、青少年が初めて自分のスマートフォン等を手にする時期でもある卒業・進学・進級の時期に特に重点を置いた啓発活動「春のあんしんネット・新学期一斉行動」を実施した。また、地域が自立的・継続的に青少年のインターネット利用環境づくりを実施できるようにするための連携体制を構築することを目的とした「青少年のインターネット利用環境づくりフォーラム」を各地域において開催した。

総務省は、関係省庁と連携の下、性や暴力に関するインターネット上の有害な情報から青少年を保護し、青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするため、フィルタリングの

普及促進やインターネットの適切な利用等に関する啓発活動等を行っている。具体的には、児童・生徒、保護者・教職員等に対する学校等の現場での啓発講座（e-ネットキャラバン）や保護者及び教職員向けの上位講座（e-ネットキャラバン Plus）を、情報通信分野等の企業・団体や文部科学省と協力して全国で開催した（令和6（2024）年度は全国2,167か所で開催）。

また、インターネットに係る実際に起きた最新のトラブル事例を踏まえ、その予防法等をまとめた「インターネットトラブル事例集」を平成21（2009）年度から毎年作成・公表し、普及を図っている。（再掲）

文部科学省では、ネットモラルキャラバン隊を全国3か所で開催し、保護者等を対象に情報モラルやネットとの関わり方、家庭でのルール作り等の啓発を行った。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省】

② リベンジポルノやいわゆるディープフェイクポルノ等に関し、事案に応じて各種法令を適用することにより、違法行為に対して厳正に対処している。また、プロバイダ等の事業者と連携し、公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止を図っているほか、とりわけ若年層に対する教育・学習の充実を図るために、教員等を対象に情報モラル教育指導者養成セミナーを4回開催した。

総務省は、関係省庁と連携の下、青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするため、インターネットの適切な利用等に関する啓発活動等を行っている。具体的には、子供たちのインターネットの安全な利用に係る普及啓発を目的に、児童・生徒、保護者・教職員等に対する学校等の現場での啓発講座（e-ネットキャラバン）を、情報通信分野等の企業・団体や文部科学省と協力して全国で開催した（令和6（2024）年度は全国2,167か所で開催）。

また、インターネットに係る実際に起きた最新のトラブル事例を踏まえ、その予防法等をまとめた「インターネットトラブル事例集」を平成21（2009）年度から毎年作成・公表し、普及を図っている。これらの施策の中で、自画撮りに関する予防策等を啓発した。【警察庁、総務省、法務省、文部科学省】

③ インターネット上の児童ポルノ画像や人を著しく羞恥させ、又は不安を覚えさせるような方法で、衣服等で覆われている内側の人の身体又は下着を盗撮した画像等の流通防止対策を推進している。また、削除されなかった児童ポルノ画像についてインターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を引き続き支援し、児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進している。【警察庁、総務省、経済産業省】

第9節 売買春への対策の推進

- ① 売買春に関する女性に対しては、様々な支援を必要とすることがあるという観点から関係機関における連携を促進し、総合的な支援の充実を図るとともに、売買春の被害に遭うおそれのある困難な問題を抱える女性を早期に発見し、福祉等の支援につなぐことができるアウトリーチ機能を持った民間団体と協力し、福祉による生活支援や宿所の提供、自立支援などを推進している。【警察庁、厚生労働省】
- ② 関係法令を厳正かつ適切に運用し、売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締りを一層強化している。【警察庁、法務省】
- ③ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図っている。【内閣府、法務省、文部科学省、厚生労働省】

第1節

貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

- ① 男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底、男女間の賃金差異の解消、女性の就業継続や再就職の支援、職場における各種ハラスメントの防止並びに政府の支援情報を一元的に提供する「女性応援ポータルサイト」の運営により、ワーク・ライフ・バランスの推進等に向けた取組を行っている。【内閣府、厚生労働省】
- ② 男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっていることから、公正な待遇が図られた多様な働き方の普及、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消等を推進している。【厚生労働省】
- ③ 令和6（2024）年10月に、短時間労働者への被用者保険の適用に係る企業規模要件を101人以上から51人以上に引き下げた。（再掲）【厚生労働省】
- ④ 内閣府では、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行っている。（再掲）【内閣府、法務省、厚生労働省、国土交通省、関係省庁】
- ⑤ 生活困窮者の抱える課題は、経済的困窮を始めとして、就労、病気、住まいの不安定、家庭の課題、家計管理の課題、債務問題など多岐にわたり、かつこうした課題を複数抱えている場合もある。こうした生活困窮者のそれぞれの状況に応じて包括的な支援を行い、その自立を促進するため、生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）に基づく相談支援、就労支援、居住支援、家計改善支援等を行っている。【厚生労働省】

イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- ① ひとり親家庭の実情に応じ、マザーズハローワーク、母子家庭等就業・自立支援センター等において、ひとり親を含む子育て女性等に対するきめ細かな就職支援を実施しているとともに、就職又は転職の準備段階から就職先の決定及び就職後のフォローアップまでの一体的な支援等を実施している。また、ひとり親家庭の親等の就労支援に資する職業訓練や各種雇用関係助成金の活用を推進している。さらに、就職に有利になる資格の取得や主体的な能力開発の取組を促進し、生活の安定を図るため、ひとり親家庭の親に対する給付金等により、ひとり親家庭の生活の安定に資する就業に向けた資格取得を促進している。加えて、企業に対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し、助成金を通じて企業の取組を支援するとともに、マザーズハローワーク等において、協力企業に関する情報を提供している。【こども家庭庁、厚生労働省】
- ② ひとり親家庭等が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、以下の取組を含めた総合的な支援を展開している。【内閣府、こども家庭庁、厚生労働省、国土交通省】
 - ・ ひとり親世帯や住宅困窮度の高い子育て世帯に対し、公営住宅への優先入居、民間賃貸住宅を活用したセーフティネット登録住宅の推進、登録住宅の改修、入居者負担の軽減、居住支援等への支援を通じ、住まいの確保を支援している。
 - ・ ひとり親家庭等の子供に対し、放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得・学習支援等を行うことにより生活に困窮する家庭の子供の生活の向上を図っている。
 - ・ 児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けにより経済的な支援を実施する

- とともに、支給要件の周知等を図っている。
- デジタル化社会到来の中で、女性が経済的に自立できるよう、女性デジタル人材の育成など、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて地方公共団体が行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援している。
 - ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供している。また、ひとり親家庭の相談窓口において、ひとり親家庭が直面する様々な課題や個別のニーズに対応するため、適切な支援メニューをワンストップで提供する体制を整備している。
- 【こども家庭庁】
- 養育費の取決め等を促進するため、動画やパンフレット等による効果的な周知・啓発を行っている。養育費等相談支援センターや地方公共団体における養育費の相談支援について、身近な地域での伴走型の支援、専門的な相談を更に充実・強化するとともに、離婚前後親支援事業を拡充し、弁護士等による支援を含めた離婚前からの親支援の充実や、関係部署の連携強化を含めた地方公共団体の先駆的な取組への支援を実施している。また、養育費の支払確保の手続を利用しやすくするための支援の在り方について、専門的な法律知識を有しない離婚した父母が民事執行手続の申立てに必要な資料（養育費債権の合意文書等）を自ら作成できるようにするため、複数の自治体と協力し実証的な調査研究を行った。第三者から債務者の財産に関する情報を取得する手続を新設するなどした民事執行法（昭和54年法律第4号）の改正法による全ての手続が、令和3（2021）年5月から利用可能となったため、引き続き関係機関等への周知をしている。また、資力の乏しい者に対して無料法律相談や弁護士費用等の立替えを行う日本司法支援センター（法テラス）の民事法律扶助制度について、ひとり親が養育費を請求するために利用した場合に償還等免除の要件を緩和するなどのひとり親支援の拡充策を実施するとともに、関係機関等に対する制度の周知に努めている。親子交流など幅広く子の養育に必要な事項について取り決める「子の養育計画」を作成するために必要な支援や情報提供の在り方について、複数の自治体と協力し実証的な調査研究を行った。子供の利益を図る観点から、養育費制度も含めて

父母が離婚した後の子の養育の在り方を見直すことを内容とする民法等の一部を改正する法律（令和6年法律第33号）が第213回国会（令和6（2024）年）において成立した。関係府省庁等連絡会議の設置、改正法の周知広報用のパンフレットやポスター等の配布、改正法の解説動画の公開等、法律の円滑な施行に向けて準備を進めている。【こども家庭庁、法務省】

- 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、以下の取組を推進している。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

- 生活困窮者自立支援制度の子どもの学習・生活支援事業において、生活保護世帯を含む生活困窮世帯の子供とその保護者を対象に、学習支援や生活習慣・育成環境の改善に関する助言、進学や就労といった進路選択に関する情報提供・助言、関係機関との連絡調整など、世帯全体へのきめ細かで包括的な支援
- 学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置の充実とともに、地域全体で子供の成長を支える地域学校協働活動を推進
- 高校中退を防止するため高等学校における指導・相談体制の充実を図るとともに、高校中退者等を対象とした学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体等の取組の支援等
- 教育費に係る経済的負担の軽減
文部科学省では、家庭の経済事情にかかわらず、子供たちの誰もが、希望する質の高い教育を受けることができるよう、教育費の負担軽減に向けた取組を行っている。

例えば、初等中等教育段階における取組としては、3歳から5歳までの全ての子供を対象に、幼稚園、保育所、認定こども園等の利用料を無償化しているほか、経済的理由による就学が困難と認められる学齢児童生徒の保護者に対して、各市町村において行われる学用品費の支給等の就学援助事業のうち一部に対する補助を行い、予算単価の増額など制度の充実を図っている。

後期中等教育段階における取組として、授業料を支援する「高等学校等就学支援金」を支給

しており、令和6（2024）年度においては、令和2（2020）年度に私立高校等に通う年収約590万円未満世帯の生徒等を対象に支給額を大幅に引き上げた措置及び令和5（2023）年度に制度改正によって新たに創設した家計急変世帯への支援を引き続き着実に実施した。

また、低所得世帯（生活保護受給世帯・住民税非課税世帯）を対象に授業料以外の教育費を支援する「高校生等奨学給付金」については、給付額の増額を行った。

さらに、高等教育段階における取組として、低所得世帯に対して、授業料等の減免措置と給付型奨学金の支給を併せて行う「高等教育の修学支援新制度」を実施しており、令和6（2024）年度においては多子世帯や私立理工農系の学部等に通う学生等の中間層（世帯年収600万円程度）へ対象を拡大した。あわせて、日本学生支援機構の貸与型奨学金については、返還期間を延長することにより月々の返還額を減額する制度の見直しを行い、利用可能な年収上限を325万円から400万円等に引き上げるとともに、月々の返還額を最大で4分の1まで減額できるようにした。

- ・ 進学に向けたチャレンジを後押しするため、ひとり親家庭等の子供に対し、学校や放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得支援、大学等受験料の支援を含む学習支援等
- ⑥ 「子どもの未来応援基金」を通じた子供に寄り添った活動を実施する民間団体への支援、支援を実施したい民間企業と支援を必要とする民間団体のマッチング等、官公民の連携・協働プロジェクトである「子どもの未来応援国民運動」を推進している。【こども家庭庁】

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- ① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実させている。進路や就職に関する指導も含め、男女ともに経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、自らの学びのプロセスを記述し振り返ることができる教材「キャリア・パスポート」の効果的な活用等を通じて、長期的な視

点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進している。また、大学等におけるキャリア形成支援活動の理解増進や好事例の普及を目的としたイベントを実施した。

【文部科学省】

- ② 若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、就業等の実態を男女別等きめ細かく把握し、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、正社員就職を希望する、安定した就労の経験が少ない若者への支援等を行っている。

【文部科学省、厚生労働省】

- ③ ニート、ひきこもり等、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、子ども・若者総合相談センター、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センター等において、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせて行うなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行っている。

文部科学省では、高校中退者等を対象に高校や地域若者サポートステーション、ハローワーク等の地域資源を活用しながら学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体の取組を支援している。

【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

- ④ ヤングケアラーへの支援を強化するため、地方公共団体が行う実態調査や関係機関・団体等職員への研修、コーディネーターの配置やピアサポート等の取組について必要な経費の支援に加え、令和6（2024）年6月に子ども・若者育成支援推進法（平成21年法律第71号）が改正され、国・地方公共団体等が支援に努めるべき対象としてヤングケアラーを明記した。また、令和4（2022）年度から令和6（2024）年度までの3年間をヤングケアラー認知度向上の「集中取組期間」として集中的な広報・啓発活動などを行った。【こども家庭庁】

第2節

高齢者、障害者、外国人等
が安心して暮らせる環境の
整備ア 高齢者が安心して暮らせる環境の
整備

① 高齢期の女性の貧困について、現役期から備えておく観点から、被用者保険の適用拡大等を行うとともに、高齢の方には年金生活者支援給付金制度、医療保険・介護保険における保険料負担軽減措置などを活用し、対応している。また、高齢期に達する以前の女性が老後の生活の備えを十分にできるよう、非正規雇用労働者の待遇改善を進めなるなど、あらゆる分野で着実に推進している。

【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

② 年齢に関わりなく働く社会の実現に向けて、65歳までの高年齢者雇用確保措置・70歳までの高年齢者就業確保措置の着実・円滑な実施のため、継続雇用延長・定年引上げ等に係る助成金の支給等による事業主への支援等を実施しているほか、生涯現役支援窓口における特に65歳以上の者の再就職支援、シルバー人材センターにおける就業機会の確保や、地域ニーズを踏まえた働く場の創出が持続可能なモデルづくり及び他の地域への展開等を通じた多様な雇用・就業機会の提供等を通じ、高齢男女の就業を促進するとともに、能力開発のための支援を行っている。【厚生労働省】

③ 「健康寿命延伸プラン」（令和元年5月29日2040年を展望した社会保障・働き方改革本部取りまとめ）に基づき、次世代を含めた全ての人の健やかな生活習慣形成、疾病予防・重症化予防、介護予防・フレイル予防、認知症予防等を中心に取組を推進し、令和22（2040）年までに健康寿命を男女共に3年以上延伸し（平成28（2016）年比）、75歳以上とすることを目指している。【厚生労働省、経済産業省】

④ 医療・介護保険制度については、効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図っている。【厚生労働省、関係省庁】

⑤ 認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく、住み慣れた地域の中で、自分らしく暮らし続けられるよう、「認知症施策推進大

綱」（令和元年6月18日認知症施策推進関係閣僚会議取りまとめ）に基づく取組を進めるとともに、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進している。また、令和6（2024）年1月に施行された共生社会の実現を推進するための認知症基本法（令和5年法律第65号）に基づき、令和6（2024）年12月には「認知症施策推進基本計画」が閣議決定された。【厚生労働省、関係省】

⑥ 高齢者が他の世代と共に社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できるよう、高齢者の多様な学習機会の提供及び社会参加の取組を促進している。【文部科学省、厚生労働省、関係省】

⑦ 安定した住生活の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化等、高齢者を取り巻く環境の整備等を推進している。

【内閣府、警察庁、国土交通省、関係省】

⑧ 企業等による、高齢者のニーズ及び事故防止や安全対策等の社会課題に合致した機器やサービス、その効果的な活用方法の開発等を支援している。

総務省は、高齢者等が情報通信の利便を享受できる情報バリアフリー環境の整備を図るため、高齢者等向けの通信・放送サービスに関する技術の充実に向けた、新たなICT機器・サービスの研究開発を行う者に対する助成を行った。【総務省、厚生労働省、経済産業省、関係省】

⑨ 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成17年法律第124号）等を踏まえ、都道府県や市町村に対する支援等を通じ、虐待の未然防止、早期発見・迅速かつ適切な対応及び再発防止が図られるよう取組を推進している。【厚生労働省、関係省】

⑩ 消費者安全法（平成21年法律第50号）の「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」の設置等の規定に基づき、地域における高齢者の見守り活動の促進を通じて、悪質商法などによる高齢者の消費者被害の防止を図っている。さらに、独立行政法人国民生活センターでは、高齢者の悪質商法被害や商品等に係る事故に関する注意情報、相談機関の情報等について、報道機関への情報提供や、高齢者やその周りの人々にメールマガジンや同センターホームページで伝える「見守

り新鮮情報」の発行等、多様な手段を用いて周知を図っている。【消費者庁、関係府省】

- ⑪ 上記のほか、「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日閣議決定）に基づき必要な取組を推進している。【内閣府、関係省庁】

イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

① 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和3年法律第56号）が令和6（2024）年4月から施行され、合理的配慮の提供（社会的障壁の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供）が、事業者にも義務付けられた。これを踏まえ、内閣府においては、同法の周知を行ったほか、事業者向けの説明会や地方公共団体の職員等を対象としたブロック説明会を行い、合理的配慮の提供に当たっての性別・年齢への配慮について周知した。また、障害のある女性は、合理的配慮の提供を申し出る場面等において機会が均等に得られなかったり、不当な差別的取扱いを受けやすかったりする可能性があること等についても、講演などにおいて周知した。

【内閣府、関係省庁】

② 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）等を踏まえ障害者虐待防止の取組を進めている。【厚生労働省、関係府省】

③ 消費者安全法の「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」の設置等の規定に基づき、地域における障害者の見守り活動の促進を通じて、悪質商法などによる障害者の消費者被害の防止を図っている。さらに、独立行政法人国民生活センターでは、障害のある人やその周りの人々に悪質商法の手口等の情報提供を行っている。また、最新の消費生活情報をコンパクトにまとめた「くらしの豆知識」の発行に当たっては、カラーユニバーサルデザイン認証を取得したほか、デイジー版（デジタル録音図書）を作成し、全国の消費生活センター、消費者団体、全国の点字図書館等に配布するとともに、国立国会図書館視覚障害者等用データ送信サービスにも登録している。

【消費者庁、関係府省】

④ 障害者が安心して生活できる住宅の確保、建築

物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化を推進するとともに、障害者に配慮したまちづくりを推進している。【内閣府、警察庁、国土交通省、関係省庁】

⑤ 障害者が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づき、自立生活援助、就労定着支援などの障害福祉サービス等の充実を図り、障害者の地域における生活を総合的に支援している。【厚生労働省】

⑥ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）や「障害者雇用対策基本方針」（令和5年厚生労働省告示第126号）等を踏まえ、段階的な法定雇用率の引上げを見据えた就労支援を行った。【厚生労働省】

⑦ 令和6（2024）年7月3日の旧優生保護法国家賠償請求訴訟の最高裁判決を受け、同月26日には、障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた対策推進本部を設置した。子育てをしている障害者や障害のある女性を含む障害当事者の方々から意見聴取を重ねつつ検討を進め、優生思想及び障害者に対する偏見や差別の根絶に向けて政府全体で取り組むべき事項を取りまとめた「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」を同年12月27日に決定した。計画においては障害者施策の検討及び評価に当たってはジェンダーの視点も取り入れ、障害のある女性の参画拡大に取り組むこととした。

【内閣府、関係省庁】

⑧ 上記のほか、「障害者基本計画（第5次）」（令和5年3月14日閣議決定）に基づき、自立した生活の支援・意思決定支援、保健・医療、防災・防犯等の分野における施策を総合的に推進している。この計画には、障害のある女性は、複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意する旨を記載しており、また、実態調査等を通じて、障害者の状況等に関する情報・データの収集・分析を行うとともに、性別等の観点に留意しつつ、その充実を図ることとしている。【内閣府、外務省、関係省庁】

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- ① 外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、以下の取組を含めた共生施策を総合的に推進している。【こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省、関係府省】
- ・ 日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、各種の手続・法令・制度等についての多言語での情報提供、よりきめ細かな対応を可能とする相談体制の整備、学校での日本語指導を始めとした外国人の子供への支援等を進めている。
 - ・ 外国人が抱える様々な課題を的確に把握するために、専門家の意見等を踏まえつつ、在留外国人に対する基礎調査を実施するとともに、地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関係者から意見を聴取し、共生施策の企画・立案に当たって活用することにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進めている。
 - ・ 外国人居住の実情を踏まえつつ、行政情報や相談窓口の周知など、外国人が行政情報を適切に把握できるような環境整備を進めている。また、国の行政機関における相談窓口と地方公共団体等が運営する相談窓口が協力し、更なる連携を強化している。
 - ・ 外国人受入環境整備交付金等により、地方公共団体による多言語での情報提供及び相談を行う一元的な相談窓口の設置・運営の取組を支援している。また、地方公共団体の行政窓口に対する通訳支援について、利用状況を踏まえ、引き続き、効果的な実施方法等通訳支援の在り方について検討している。
- ② 配偶者等からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について、人身取引及び配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め、適切に支援している。【厚生労働省】
- ③ 「人身取引対策行動計画2022」(令和4年12月

20日犯罪対策閣僚会議決定)に基づき、政府一体となってより強力に、総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいる。【内閣官房、関係府省】

- ④ 法務省の人権擁護機関では、日本語を自由に話すことが困難な外国人等からの人権相談に対応するため、全国の法務局に「外国人のための人権相談所」を設け、約80の言語による相談に応じるなどしている。

また、「外国語人権相談ダイヤル」及び「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設けており、電話・インターネットでも10言語による人権相談を受け付けている。【法務省】

エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

- ① 性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等についても、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進めている。

また、法務局の人権相談窓口を相談者が幅広く安心して利用できるよう、研修等を通じた相談員の専門性の向上、相談窓口の周知・広報を行うなど、人権相談体制の充実を図っている。

さらに、学校における性的指向・性自認（性同一性）に係る児童生徒等への適切な対応を促すため、相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を整備するとともに、性的指向・性自認（性同一性）についての記載を盛り込んだ生徒指導提要等の周知を進めている。

その他、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進めている。【内閣官房、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

- ② 法務省の人権擁護機関では、専用相談電話「女性の人権ホットライン」を設置するなどして相談体制のより一層の充実を図っている。(再掲)【法務省】

第1節

生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

ア 包括的な健康支援のための体制の構築

- ① 女性の身体的・精神的な健康及び女性医療に関する調査・研究を進めるとともに、女性医療に関する普及啓発、医療体制整備、女性の健康を脅かす社会的問題の解決を含めた包括的な健康支援施策を推進している。【こども家庭庁、厚生労働省】
- ② 年代に応じて女性の健康に関する教育及び啓発を行った。女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講じ、女性が健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備している。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】
- ③ 女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを専門的・総合的に提供する体制の整備（例：女性の専門外来、総合診療を行う医療体制の整備）、福祉等との連携（例：心身を害した女性を治療する医療施設と配偶者暴力相談支援センターや民間シェルター、女性自立支援施設等との連携）等を推進している。【内閣府、厚生労働省】
- ④ 女性の心身に多大な影響を及ぼす暴力や貧困等の社会的要因と、女性の疾患や生活習慣との因果関係について調査を行うとともに、月経関連疾患や更年期障害に対処するための医療者の関与の効果を検証するなど、女性の生涯にわたる健康維持に向けた保健医療の在り方等に関する調査研究を推進している。その成果の普及啓発に当たっては、行動科学の専門家の知見も活用し、必要な層に必要な情報を効果的に届ける方法を検討している。あわせて、子宮頸がん検診・乳がん検診の更なる受診率向上に向けた取組を行っている。
- また、がんを始めとする疾患についても、治療と仕事を両立できる環境の整備を推進している。

【こども家庭庁、厚生労働省】

- ⑤ 予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性が、緊急避妊薬に関する専門の研修を受けた薬剤師の十分な説明の上で対面で服用すること等を条件に、処方箋なしに緊急避妊薬を適切に利用できるよう、薬の安全性を確保しつつ、当事者の目線に加え、幅広く健康支援の視野に立って検討している。なお、緊急避妊薬を必要とする女性には、性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力が背景にある場合もあることから、令和6（2024）年度も試行的に実施した「緊急避妊薬の適正販売に係る環境整備のための調査事業」においては、薬局とワンストップ支援センターや近隣の医療機関等との連携体制を構築した上で、必要な場合には、薬局から同センター等を紹介するなどの対応を引き続き行っている。また、義務教育段階も含め、年齢に応じた性に関する教育を推進している。さらに、性や妊娠に関し、助産師等の相談支援体制を強化している。【内閣府、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】
- ⑥ 女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るとともに、医学・看護学教育における女性医療の視点の導入を促進している。【文部科学省、厚生労働省】
- ⑦ 令和元（2019）年12月に施行された成育過程にある者及びその保護者並びに妊娠婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律（平成30年法律第104号）に基づき、妊娠期から子育て期に至るまでの切れ目のない支援の在り方の検討などを推進している。【こども家庭庁】
- ⑧ 不適切養育などの成育歴や、生きづらさや社会的孤立などの背景を理由とした、覚醒剤・大麻等の使用者も認められるほか、向精神薬等を悪用した性被害も発生していることから、末端使用者への再使用防止対策、社会復帰支援施策等及び向精

- 神薬等の監視・取締りを推進した。【警察庁、法務省、厚生労働省】
- ⑨ 精神障害の労災認定件数が増加しているなどの状況を踏まえ、男女問わず、非正規雇用労働者を含む全労働者に対して、職場のメンタルヘルス対策等を通じた労働者の健康確保のための対策を講じている。ストレスチェック実施や産業医の配置が義務付けられていない中小事業所で働く労働者の健康確保についても、引き続き、支援施策等を推進する等、対策を講じている。【厚生労働省】
- ⑩ 月経、妊娠・出産、更年期等ライフイベントに起因する望まない離職等を防ぐため、フェムテック企業や医療機関、地方公共団体等が連携して、働く女性に対しフェムテックを活用したサポートサービスを提供する実証事業を実施し、働く女性の就労継続を支援している。さらに、導入を目指す企業等への働きかけや、ユーザーの認知度を高める取組を行うことで、一層のフェムテックの利活用の促進を図っている。【経済産業省】
- ⑪ 経済的な理由等で生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題である。このため、地域女性活躍推進交付金により、地方公共団体が、女性に寄り添った相談支援の一環として行う生理用品の提供を支援している。さらに、「生理の貧困」に係る取組の横展開に資するよう、また、生理用品を必要とする女性が必要な情報に基づきアクセスできるよう、各地方公共団体における取組を調査し公表している。【内閣府、厚生労働省】
- ⑫ 令和6（2024）年10月、国立研究開発法人国立成育医療研究センターに、我が国の女性の健康に関する研究の司令塔として、「女性の健康総合センター」を設置し、女性の健康や疾患に特化した研究やデータの収集・解析、情報発信に加えて、女性特有の病態・疾患に関する診療を行う仕組みを構築した。【こども家庭庁、厚生労働省】

イ 妊娠・出産に対する支援

- ① 市町村による妊婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊婦健診等の保健サービスの推進、出産育児一時金及び産前産後休業期間中の出産手当金、社会保険料免除などにより、妊娠・出産期の健康管理の充実及び経済的負担の軽減を図っている。

また、令和6（2024）年5月から、医療機関等ごとのサービス内容や出産費用の状況などを公表するウェブサイト「出産なび」の運用を行っている。【こども家庭庁、厚生労働省】

- ② 不妊治療の保険適用について、引き続き適切に運用している。また、現時点で保険適用の対象となっていない治療についても、先進医療の仕組み等も活用しながら、必要に応じて保険適用を目指している。【こども家庭庁、厚生労働省】
- ③ 不妊治療や不育症治療に関する情報提供や相談体制を強化するため、性と健康の相談センターの取組の充実を図っている。【こども家庭庁】
- ④ 不妊治療について職場での理解を深め、男女が共に不妊治療と仕事を両立できる職場環境の整備を進めている。

人事院では、令和4（2022）年1月から国家公務員に導入した不妊治療のための「出生サポート休暇」について、休暇を取得したい職員が取得できるよう、職員向けのリーフレットや管理職向けの研修教材の提供等による周知啓発等を行うなど、引き続き不妊治療と両立しやすい職場環境の整備を図っている。

内閣官房内閣人事局では、新任管理職向け研修において、「出生サポート休暇」の周知を行っている。【内閣官房、厚生労働省、（人事院）】

- ⑤ 小児・AYA世代（Adolescent and Young Adult：思春期・若年成人）のがん患者等が将来子供を出産することができる可能性を温存するための妊娠性温存療法、温存後生殖補助医療等に対する経済的支援を含む研究促進事業を引き続き推進している。【厚生労働省】
- ⑥ 性と健康の相談センターなどにおいて、予期せぬ妊娠に関する悩みに対し、専門相談員を配置するなどして相談支援を実施し、市町村や医療機関への同行支援や、学校や地域の関係機関とも連携している。特に、出産前後に配慮を要する場合や、暴力、貧困、孤立、障害等の困難に直面する場合においては、より手厚い支援を行えるようにしている。

また、令和6（2024）年から「妊産婦等生活援助事業」を創設し、家庭生活に困難を抱える特定妊婦や出産後の母子等の支援の強化を図るために、一時的な住まいや食事の提供、その後の養育

- 等に係る情報提供や、医療機関等の関係機関との連携を行っている。【こども家庭庁、厚生労働省】
- ⑦ 母性健康管理措置について女性労働者等に周知するとともに母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進し、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図っている。また、男女雇用機会均等法の履行確保により、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進している。【厚生労働省】
- ⑧ 産後うつの早期発見など出産後の母子に対する適切な心身のケアを行うことができるよう、「こども家庭センター」等の関係機関と連携しつつ、地域の実情に応じ、産後ケア事業の全国展開や産前・産後サポートの実施を通じて、妊娠婦等を支える地域の包括支援体制を構築している。シングルマザーを始め、出産・育児において、家族・親族の支援を得られにくい女性に対しても、手厚い支援を行えるようにしている。【こども家庭庁】
- ⑨ 産後うつのリスクも踏まえ、いわゆるワンオペ育児による負担の軽減のため、男性の育児参画を促している。公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の整備等を推進しているほか、子供連れの乗客等への配慮等を求ることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行っている。【こども家庭庁、厚生労働省、国土交通省】
- ⑩ 妊婦や子育てに温かい社会づくりに向けて、ベビーカーマークの普及促進を図っている。【国土交通省】
- ⑪ 若手産婦人科医の女性割合の増加などに鑑み、医師の働き方改革による、産科医師の労働環境の改善をしつつ、安全で質が高い周産期医療体制の構築のための産科医療機関の集約化・重点化を推進している。【厚生労働省】
- ⑫ 出生前検査に関する制度等の在り方について、NIP T等の出生前検査に関する専門委員会が令和3（2021）年5月に取りまとめた報告書にのっとった形で、令和6（2024）年3月にNIP Tの臨床研究における課題と対応（見解）が取りまとめられた。【こども家庭庁】

- ⑬ 遺伝性疾患や妊娠中の薬が胎児へ与える影響などの最新情報に基づき、基礎疾患を抱える妊娠婦や妊娠を希望している人に対する相談体制を整備している。【こども家庭庁、厚生労働省】

ウ 年代ごとにおける取組の推進

（ア）学童・思春期

- ① 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備している。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】
- ・ 女性の学童・思春期における心身の変化や健康教育に関する事項（例えば、月経関連症状及びその対応、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、ワクチンによる病気の予防に関する事項）
 - ・ 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う取組（プレコンセプションケア）に関する事項
 - ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、女性の生涯を見通した健康な身体づくりに関する事項

- ② 10代の性感染症罹患率、人工妊娠中絶の実施率、出産数等の動向を踏まえつつ、性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する教育を推進している。

また、予期せぬ妊娠や性感染症の予防や必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう、養護教諭と学校医との連携を図る等、相談指導の充実を図っている。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

（イ）成人期

- ① 令和6（2024）年2月に女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失が社会全体で年間約3.4兆円⁴と試算されている。約8割の女性が就業

⁴ 何らかの症状があるにもかかわらず対策を取っていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせた。関連する論文や企業による調査等を踏まえて試算（令和5（2023）年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業））。

している⁵ことから、企業における健診の受診促進や妊娠・出産を含む女性の健康に関する相談体制の構築等を通じて、女性がセルフケアを行いつつ、仕事に向かう体力・気力を維持できる体制を整備している。また、女性特有の健康課題については男女双方、年代を問わず職場の理解も重要なことから、職場等における女性の健康に関する研修や啓発活動の取組を進めた。その際、科学的に正しい情報を行動科学等の専門的知見も活用して効果的に伝えている。さらに、企業が女性特有の健康課題に積極的に取り組むことができるよう、経済産業省では健康経営に先進的に取り組んでいる企業の好事例集及び女性の健康に関するサービス提供事業者の一覧を作成、健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトで公開した。

国が率先して取り組む一環として、内閣府等において新規採用職員や管理職を主な対象に、女性の健康に関するヘルスリテラシー向上に係る研修を実施している。【内閣府、厚生労働省、経済産業省】

② 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図っている。【厚生労働省】

③ 国家公務員及び地方公務員については、各府省及び地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診に関し、女性職員が受診しやすい環境整備を行っている。

内閣官房内閣人事局においては、「国家公務員健康週間」(毎年10月1日から同月7日まで)において、婦人科検診の重要性を含めた女性の健康に関する講演会を、約1,100人を対象に開催することにより、国家公務員の意識啓発を図った。また、eラーニングによる女性特有の健康課題と健康管理に関する研修動画を新たに作成し、各府省等の全ての管理監督職の職員を対象に当該動画を視聴させることにより、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診を促すことの重要性について啓発した。

人事院においては、同週間において、女性職員に対する意識啓発や受診しやすい環境整備を行うよう各府省へ周知することにより取組を推進している。(再掲)【内閣官房、総務省、全府省庁、

(人事院)】

④ H I V／エイズ、梅毒を始めとする性感染症は、次世代の健康にも影響を及ぼすものであり、その予防から治療までの総合的な対策を推進している。例えば、正しい知識の普及啓発として、ポスター・リーフレット等の作成やS N S等を活用した広報活動を行っている。【厚生労働省】

⑤ 個人が自分の将来を考え、健康を守りながら妊娠・出産を実現することができるよう、以下の事項について、行政・企業・地域が連携し、普及啓発や相談体制の整備を行った。【内閣府、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

- ・ 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う取組（プレコンセプションケア）に関する事項

- ・ 暴力による支配（配偶者等からの暴力、ハラスメントなど）の予防に関する事項

- ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、次世代に影響を与える行動に関する事項

⑥ 思春期から若年成人期までのがん罹患及び治療による、将来の妊娠や年代ごとの健康に関する情報の集積や普及啓発を行い、相談体制を整備している。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

⑦ 喫煙、受動喫煙及び飲酒について、その健康被害に関する正確な情報の提供を行い、喫煙・飲酒が胎児や生殖機能に影響を及ぼすことなどについて十分な情報提供に努めている。【こども家庭庁、厚生労働省】

(ウ) 更年期

① 女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗しょう症検診、子宮頸がん検診、乳がん検診が実施されており、特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図っている。【厚生労働省】

② 性ホルモンの低下等により、心身に複雑な症状が発生しやすく、また更年期以降に生じやすい疾患の予防が重要で効果的な年代であるため、更年期障害及び更年期を境に発生する健康問題の理解

⁵ 令和6（2024）年における25～44歳の女性人口に占める就業者の割合81.9%（総務省「労働力調査（基本集計）」）。

促進やホルモン補充療法等の治療の普及を含め、包括的な支援に向けた取組を推進している。【厚生労働省】

③ 更年期にみられる心身の不調については、個人差があるものの、就業や社会生活等に影響を与えることがあり、職場等における更年期の健康に関する研修や啓発活動の取組、相談体制の構築及び柔軟な働き方を促進した。また、更年期症状と労働生産性との関連性のデータを踏まえた周知啓発を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトにおいて、更年期休暇に係る専用ページを作成し、その導入状況に関する調査結果を踏まえた周知を行っている。【厚生労働省、経済産業省】

④ この時期は、更年期以降に発生する疾患やフレイル状態（加齢に伴う心身機能や認知機能の低下により支援が必要な状態）を予防するために重要な年代であることから、運動や栄養、睡眠などの生活習慣が老年期の健康に及ぼす影響について、老年期の心身の健康に資する総合的な意識啓発に取り組んでいる。また受診率の低い被扶養者への働きかけなど、特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を図り、生活習慣病の予防に取り組んでいる。【厚生労働省】

（エ）老年期

① 我が国における高齢化の進展及び疾病構造の変化を踏まえ、口腔機能低下、低栄養、認知機能低下及びロコモティブシンドローム（運動器症候群）等の予防、社会生活を営むために必要な機能の維持及び向上等により、男女共に健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の延伸を実現している。【厚生労働省】

② フレイル状態になることが多いことから、フレイル予防対策を実施している。【厚生労働省】

第2節 医療分野における女性の参画拡大

① 女性医師の更なる活躍に向けて、医師の働き方改革を推進するとともに、復職支援や勤務体制の柔軟化（短時間勤務や当直等の配慮）、チーム医療の推進、複数主治医制の導入、医療機関における院内保育や病児保育の整備など、女性医師が活躍するための取組を実施・普及している。【こども家庭庁、厚生労働省】

② 大学病院等に勤務する非常勤扱いの医師や大学院生などの勤務形態の違い、出産時期による入所困難などの運用上の問題、救急対応による不規則な勤務などにより、保育が利用できず活躍が阻害されることがないよう、事業所内保育や企業主導型保育等も含めた保育所、病児保育、民間のシッターサービスなど、社会全体として様々な保育を利用しやすい環境を整備している。また、医師・看護師及び介護従事者の働き方やキャリアパスの特殊性を考慮し、放課後児童クラブや送迎サービスなど付随するニーズを把握し、支援を強化している。【こども家庭庁、経済産業省】

③ 育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう、最新の医学・診療知識へのキャッチアップ、相談・職業あっせん等を推進している。【厚生労働省】

④ 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定等が義務となっている事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、医療の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性医師等を始めとする女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請している。

【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

⑤ 医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、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）がもたらす悪影響の除去に努めるとともに、男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援している。【文部科学省】

⑥ 女性医師が出産や育児又は介護などの制約の有無にかかわらず、その能力を正当に評価される環境を整備するため、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）がもたらす悪影響の除去及びハラスメントの防止、背景にある長時間労働の是正のための医師の働き方改革や主治医制の見直し、管理職へのイクボス研修等キャリア向上への取組を推進している。【厚生労働省】

第3節

スポーツ分野における男女共同参画の推進

- ① 競技団体や部活動等の指導者を目指す女性競技者等を対象に、コーチングのための指導プログラム等を活用した、女性特有の身体的特徴やニーズ、ハラスメント防止等の指導上の配慮事項に関する研修を実施することなどを通じてスポーツ指導者における女性の参画を促進する関係団体の取組を支援している。【文部科学省】
- ② 令和元（2019）年6月にスポーツ庁が決定した「スポーツ団体ガバナンスコード」で設定された女性理事の目標割合（40%）達成に向けて、各中央競技団体における目標設定及び具体的方策の実施を促し、女性理事の比率向上に向けた取組の支援等を行った結果、各中央競技団体における女性理事の割合は平均31.7%となり、令和5（2023）年度と比較して約2.5ポイント上昇している。【文部科学省】
- ③ 女性競技者の抱える心身の健康課題に対応した医・科学及び情報サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性競技者や指導者に対する啓発を実施した。【文部科学省】
- ④ 生涯を通じた健康づくりのため、運動習慣の定着や身体活動量の増加に向けた取組を推進している。【厚生労働省】
- ⑤ 性別、年齢、障害の有無等にかかわらず誰もがスポーツを行う環境の整備として、コンソーシア

ム加盟団体数の拡大及び自社従業員向けに運動環境を整備するスポーツエールカンパニー認定団体数の拡大を通じて、「Sport in Life」の理念の普及を図るとともに、これまでの取組等に加えて、女性のスポーツ実施促進を図る研究成果をスポーツ庁ホームページで公表し、周知・啓発を行った。【文部科学省】

- ⑥ 地域の実態や住民のニーズに応じたスポーツに関する指導ができる人材の養成・活用について、各地方公共団体等が実施する取組を推進している。【文部科学省】
- ⑦ 女性競技者の出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備している。【文部科学省】
- ⑧ 女性競技者に対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向け、資質の高い指導者の養成を行う関係団体の取組を支援している。【文部科学省】
- ⑨ 競技者に対する性的意図を持った写真や動画の撮影・流布などによるハラスメントの防止に向け、スポーツ団体における誹謗中傷や性的ハラスメント防止に向けた取組状況を調査し、令和6（2024）年7月に当該調査の結果や取組事例、相談窓口等について周知するとともに、より徹底した啓発活動及び法務や心理などの専門家と連携した競技者に生じる個別事案への伴走支援を行うための経費を令和6（2024）年度補正予算において計上した。【文部科学省】

第8分野

防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

第1節

国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

- ① 令和3（2021）年から、災害応急対策のための会議等に内閣府男女共同参画局長を構成員等として追加している。令和6（2024）年8月に設置された令和6年台風第10号特定災害対策本部においても、同局長が本部員に任命された。【内

閣府、関係省庁】

- ② 「国土強靭化年次計画2024」、災害対応のための各種要領やマニュアル等において、男女共同参画の視点に立った防災・災害対応・復旧復興の推進について記載した。【内閣府】
- ③ 内閣府では、令和6年能登半島地震に係る検証チームや令和6年能登半島地震を踏まえた災害対応検討ワーキンググループを通じて、災害対応に

携わる関係省庁の職員等を対象に、能登半島地震における取組を踏まえて男女共同参画の視点からの災害対応の重要性についての理解促進を図った。【内閣府、総務省、関係省庁】

第2節 地方公共団体の取組促進

ア 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 内閣府では、各都道府県の地方公共団体職員等を対象とした研修等の様々な機会で、都道府県防災会議における女性委員の割合を高めていくことの重要性について知識の醸成を図った。また、令和7（2025）年3月には「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」の報告会を地方公共団体職員を対象に開催し、防災の意思決定過程や災害対応の現場への女性の参画拡大に向けた取組を促進した。【内閣府、総務省】
- ② 内閣府では、令和4（2022）年に作成した「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」や令和5（2023）年に作成した「防災分野における女性の参画促進～好事例集～」を活用し、市町村防災会議に女性を積極的に登用している市町村の好事例の展開を行った。【内閣府、総務省】
- ③ 自治体危機管理・防災責任者研修（第1期令和6（2024）年5～6月、第2期令和6（2024）年11～12月）、「防災スペシャリスト養成」有明の丘研修（シーズン1令和6（2024）年5～7月、第1期令和6（2024）年9～11月、第2期令和6（2024）年12月～令和7（2025）年3月）等の地方公共団体の職員等を対象とした研修において、災害対策本部への女性職員の配置及び構成員となる男性職員に対する男女共同参画の視点からの取組に関する理解促進等が図られるよう、平常時から働きかけを行った。【内閣府】
- ④ 東日本大震災の被災地における復興の取組に男女共同参画を始めとした多様な視点をいかすため、行政や民間団体における各種施策や参考となる事例等の情報を収集し、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」（令和7（2025）年

3月末時点で122事例）として公表した。この事例集等も活用しながら、会議等を通じてその普及・浸透を図った。【復興庁】

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- ① 内閣府では、令和3（2021）年から継続的に実施している「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～」に基づく地方公共団体の取組状況調査において、地方公共団体が作成する地域防災計画や避難所運営マニュアル等の作成・修正に当たり、男女共同参画の視点に立った取組の実施の有無や関連項目の記載の有無についても調査し、結果を公表した。また同調査結果を踏まえ、地方公共団体の職員等を対象とした研修等において情報提供や助言等を行った。【内閣府、総務省】
- ② 地方公共団体の職員等を対象とした研修において、避難所運営等への女性の参画、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した取組及び安全・安心の確保に向けた取組の強化について働きかけを行った。【内閣府】
- ③ 「災害時における男女共同参画センター等の相互支援ネットワーク」の平常時及び災害時における効果的な運用を促進するために災害発生時には男女共同参画の視点からの防災・災害対応の取組について随時情報を発信した。また、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」を通じて男女共同参画センターの災害対応に関する好事例を収集・展開した。【内閣府】
- ④ 地方公共団体の職員を含む防災関係者に対し「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～」の内容を踏まえた研修を行っている。また、令和6（2024）年2月に地方公共団体の首長や幹部職員、地方防災会議委員を対象に男女共同参画の視点から防災について理解を深めることを目的としたシンポジウムをオンラインで開催し、当該アーカイブ動画の情報を全国防災・危機管理トップセミナー（令和6（2024）年6月、11月）にて周知した。【内閣府、総務省】
- ⑤ 地方公共団体の職員等を対象とした研修等の様々な機会で、地方防災会議における女性委員の割合を高めていくことで、多様なニーズに対応し

た備蓄を行いやすくなることなど、女性の参画拡大に向けた取組を促進することの重要性について、周知を図った。【内閣府】

⑥ 内閣府では、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」を通じて避難所運営への女性の参画等、災害対応における女性防災リーダーの好事例を収集・展開した。【内閣府、総務省】

⑦ 災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、地方公共団体の職員等を対象にした研修や実践的学習プログラムの活用等を通じて情報提供や働きかけを行った。

文部科学省では、「実践的な防災教育の手引き」（中学校・高等学校編）に、男女共同参画の視点に立った防災教育の事例を掲載した。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

⑧ 復興庁では、東日本大震災の被災地における復興の取組に男女共同参画を始めとした多様な視点をいかすため、行政や民間団体における各種施策や参考となる事例等の情報を収集し、「男女共同参画の視点からの復興～参考事例集～」（令和7（2025）年3月末時点で122事例）として公表した。この事例集等も活用しながら、会議等を通じてその普及・浸透を図った。（再掲）【内閣府、復興庁】

⑨ 消防吏員の女性比率について、令和8（2026）年度当初までに5%に増加させることを全国の消防本部との共通目標として掲げており、消防本部等に対し数値目標の設定による計画的な増員の確保、女性消防吏員の職域の拡大等、ソフト・ハード両面での環境整備に取り組むよう引き続き要請するとともに、消防署等における職場環境の整備が図られるよう、女性専用施設等（浴室・仮眠室等）の職場環境の整備について支援した。

また、消防吏員を目指す女性の増加を図るために、SNS広告の掲載や採用説明会への参加などのPR広報を実施するとともに、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性消防吏員活躍推進支援事業（モデル事業）などの取組を通じた先進的な事例の全国展開に加え、外部講師による管理職員向け研修会を実施するなど、女性消防吏員が0名の消防本部の解消及び数値目標の達成に向

け、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を推進した。（再掲）【総務省】

⑩ 消防団への女性の積極的な入団を促進するため、女性が活動しやすい環境づくりや、企業・大学と連携した入団促進などの消防団の充実強化につながる地方公共団体の取組を支援するとともに、女性消防団員の交流促進や優良事例の横展開を図るため、全国女性消防団員活性化大会等を開催した。また女性を始め消防団員の確保につながるノウハウを紹介したマニュアルを作成した。さらに、消防団の拠点施設等における女性用トイレや更衣室の設置等を促進した。（総務省）

ウ 「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～」の活用徹底

① 内閣府では、地方公共団体の職員等を対象にした研修や実践的学習プログラムの活用等を通じて、継続的に「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～」の周知徹底を図った。【内閣府、関係省庁】

② 令和6（2024）年7月から9月の大震・台風及び8月の地震発生直後、地方公共団体の男女共同参画担当部局に対し、各地域の男女共同参画センターとも連携しながら、「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～」に基づく取組を行うよう要請した。【内閣府】

③ 令和3（2021）年から「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～」に基づく地方公共団体の取組状況のフォローアップ調査を継続的に実施している。令和6（2024）年6月には、更なる「見える化」を図るため、令和5（2023）年の調査結果に基づき、防災分野における女性の参画状況等の「見える化マップ」を公表した。また、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」では、地震で被災した地方公共団体における平常時及び災害時のガイドラインを踏まえた男女共同参画の視点からの取組状況についてもアンケート・ヒアリング調査を実施した。（内閣府）

④ 令和6（2024）年10月、防災推進国民大会（ぼうさいこくたい）においてワークショップを

開催し、参加した防災士や地域の女性防災リーダー等に対し、「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～」や内閣府が作成した好事例集等について情報共有を行った。【内閣府】

第3節 国際的な防災協力における男女共同参画

① 第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議（平成26（2014）年）、第3回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組2015-2030」（平成27（2015）年）及び国連防災機関（UNDRR）が策定した「仙台ジェンダーアクションプラン（GAP）」等が求める事項等に基づき、国際協力・支援を行った。また、「WPS（女性・平和・安全保障）タスクフォース」等、様々な機会を通じ、令和6年能登半島地震における男女共同参画の視点からの災害対応の取組について内外に発信した。【内閣府、外務省】

第4節 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

① 審議会等における女性委員の登用を進め、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図っている。例えば環境省は、中央環境審議会に置かれ気候変動問題等を所掌とする地球環境部会において構成委員の半数を女性委員としている。【経済産業省、環境省】

② 環境問題に関する施策の企画立案・実施に当たっては、男女別のデータを把握し、女性と男性に与える影響の違いなどに配慮して取り組んでいる。令和6（2024）年度においては、ナッジ等の行動科学の知見を活用して温室効果ガス排出削減、資源循環、防災対策、生物多様性保全等に資する意識変革や行動変容を促す実証実験を実施する際に、対象者の性別等の属性情報の収集を行った。今後、当該情報の解析を通じて、施策の効果の個人差及び普遍性の解明並びに一人一人に合った働きかけの開発等に役立てることとしている。

【環境省】

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野

男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第1節

男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

ア 働く意欲を阻害しない制度等の検討

- ① 働き方の多様化を踏まえつつ、働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等を構築する観点から、税制⁶や社会保障制度等について、総合的な取組を進めている。
- ・ 社会保障制度については、令和6（2024）年10月に、短時間労働者への被用者保険の適用に係る企業規模要件を101人以上から51人以上に引き下げた。（再掲）また、「年収の壁」については、社会全体で労働力を確保するとともに、労働者自身も希望どおり働くことのできる環境づくりに向けて、当面の対応として令和5（2023）年10月に開始した「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用の拡大に取り組んでいる。【厚生労働省】
 - ・ 配偶者の収入要件があるいわゆる配偶者手当については、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとの指摘があることに鑑み、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、手当見直しの手順をフローチャートで示すほか、各地域で開催するセミナーで見直し促進に向けた働きかけをしている。【厚生労働省】

イ 家族に関する法制の整備等

- ① 現在、身分証明書として使われるパスポート、マイナンバーカード、免許証、住民票、印鑑登録証明書なども旧姓併記が認められており、旧姓の通称使用の運用は拡充されつつあるが、国・地方一体となった行政のデジタル化・各府省庁間のシステムの統一的な運用などにより、婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることのないよう、引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知を行った。【関係府省庁】
- ② 不動産の所有権の登記名義人の氏名に旧姓の併記を可能とする不動産登記規則等の一部を改正する省令（令和6年法務省令第7号）を令和6（2024）年3月1日に公布し、同年4月1日から施行したところであり、その内容をホームページ等で周知している。【法務省】
- ③ 婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進めるものとされてお

⁶ 配偶者の所得の大きさに応じて、控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入によって、配偶者の給与収入が103万円を超えても世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、配偶者については、税制上、いわゆる「103万円の壁」は解消している。

り、国民や国会議員による議論が活発にされるよう、法務省ホームページ等において、引き続き、積極的に情報提供を行っている。【法務省、関係府省】

④ 各種国家資格等における旧姓使用の現状等に関する調査を実施し、320の国家資格等（総務省平成23（2011）年「資格制度概況調査結果」に基づき整理）のうち、全ての国家資格等（令和6（2024）年5月31日現在）で旧姓使用ができることをホームページ上に公表した。【内閣府】

⑤ 夫婦の氏に関する理解を深めるため、ホームページにおいて、婚姻した夫婦が選択した姓（夫の姓・妻の姓）の割合、世論調査の結果等の夫婦の氏に関するデータを掲載し、情報提供を行った。【内閣府】

ウ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

① 子ども・子育て支援新制度の実施による幼児期の学校教育、保育、地域の子供・子育て支援の充実、幼児教育・保育の無償化、「新子育て安心プラン」を踏まえた保育の受け皿整備、「放課後児童対策パッケージ」に基づく放課後児童クラブの受入児童数の拡大などにより、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図っている。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

- 幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付や小規模保育への給付、地域の事情に応じた認定こども園の普及及び地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策を着実に実施している。
- 待機児童の解消に向け、保育所等の整備を推進するとともに、それに伴い必要となる保育人材の確保や子育て支援員の活用等を推進している。
- 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児保育や複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育を提供している。
- 就業の有無にかかわらず、一時預かりや幼稚園の預かり保育等により、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実させている。
- 幼児教育・保育の無償化の着実な実施や保育

利用に係る支援等により、保護者の経済的負担の軽減等を図っている。

② 放課後等デイサービス等の通所支援や保育所等における障害のある子供の受入れを実施するとともに、マザーズハローワーク等を通じ、きめ細かな就職支援等を行うことにより、そうした子供を育てる保護者を社会的に支援している。

③ 子供の事故防止に関する連携を図り、保護者や教育・保育施設等の関係者の事故防止の意識を高めるための啓発活動、安全に配慮された製品の普及等に関する取組を推進し、男女が安心して子育てができる環境を整備している。また、「子どもの事故防止週間」を7月15日から同月21日までとし、関係府省が連携して集中的な広報活動を行うなどの取組を実施した。【こども家庭庁、関係府省】

④ 子供の安全な通行を確保するため、子供が日常的に集団で移動する経路等の交通安全環境の整備や、地域ぐるみで子供を見守るための対策等を推進している。【警察庁、こども家庭庁、文部科学省、国土交通省】

⑤ 安心して育児・介護ができる環境を確保する観点から、生活サービス機能や居住の誘導によるコンパクト・プラス・ネットワークの形成や、住宅団地における子育て施設や高齢者・障害者施設の整備、各種施設や公共交通機関等のバリアフリー化、全国の「道の駅」における子育て応援施設の整備等を推進している。【国土交通省】

⑥ 医療・介護保険制度については、多様な人材によるチームケアの実践等による効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図っている。その際、医療・介護分野における多様な人材の育成・確保や、雇用管理の改善を図っている。【厚生労働省】

⑦ 医療・介護の連携の推進や、認知症施策の充実等により、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築に向けた取組を着実に進めるとともに、家族の介護負担の軽減を図っている。【厚生労働省】

⑧ 男女共に子育て・介護をしながら働き続けることができる環境の整備に向けて、育児・介護休業法の履行確保を図っている。

第2節

男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

① 学校や社会において、法令等により保障される人権に関し、正しい知識の普及を図るとともに、国民一人一人の人権意識を高め、人権への理解を深めるため、様々な教育・啓発活動や、人権教育の在り方等についての調査研究を行っている。

【内閣府、法務省、文部科学省、関係省庁】

② 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、分かりやすい広報の工夫等により、その内容の周知に努めている。また、権利が侵害された場合の相談窓口、救済機関等の周知に努めている。

【内閣府、法務省、外務省、関係省庁】

③ 政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者の救済について、行政相談制度や法務省の人権擁護機関等を積極的に活用している。その際、相談に当たる職員、行政相談委員、人権擁護委員及び民生委員・児童委員の研修の充実を図るとともに、男女共同参画に関する苦情処理等に関する実態把握(令和6(2024)年4月1日現在)を行った。

また、法務省の人権擁護機関においては、男女共同参画社会の実現のために、啓発活動に積極的に取り組むとともに、法務局の人権相談窓口や、「女性の人権ホットライン」において、人権相談、人権侵犯事件の調査救済活動に、関係機関と連携しつつ積極的に対応している。【内閣府、こども家庭庁、総務省、法務省、厚生労働省】

④ 法務省の人権擁護機関では、日本語を自由に話すことが困難な外国人等からの人権相談に対応するため、全国の法務局に「外国人のための人権相談所」を設け、約80の言語による相談に応じるなどしている。

また、「外国語人権相談ダイヤル」及び「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設けており、電話・インターネットでも10言語による人権相談を受け付けている。(再掲)【法務省】

⑤ 法務省の人権擁護機関では、専用相談電話「女性の人権ホットライン」を設置するなどして、夫・パートナーからの暴力やセクシュアルハラスメント等女性の人権問題に関する相談体制のより一層の充実を図っている。令和6(2024)年ににおける「女性の人権ホットライン」で相談に応じた件数は、1万3,371件となっている。(再掲)
【法務省】

⑥ 行政相談委員に対し、男女共同参画に関する全国会議や研修への参加を呼びかける等、男女共同参画に関する政府の施策についての苦情処理能力の向上等に向けた支援を行った。【総務省】

⑦ 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員、警察職員、消防職員、教員等に対して、研修等の取組を通じて理解の促進を図っている。また、法曹関係者についても、同様の取組が進むよう、情報の提供や講師の紹介等可能な限りの協力を実施している。【全府省庁】

第1節

男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

ア 校長を始めとする教職員への研修の充実

- ① 校長を始めとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促している。【文部科学省】
- ② 独立行政法人国立女性教育会館(以下「NWE C」という。)において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修(オンラインの活用を含む。)を実施している。【文部科学省】

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 初等中等教育において、男女共同参画の重要性に関する指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図っている。男女共同参画推進連携会議において作成した副教材「みんなで目指す! SDGs × ジェンダー平等」について、各学校や都道府県・男女共同参画センター等での活用を促している。【内閣府、文部科学省】
- ② 子供に身近な存在である教職員等が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)を持つことがないよう、男女共同参画を推進するための研修や周知啓発等の取組を推進している。【文部科学省】
- ③ 子供の教育現場等におけ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)の解消に資する取組を行っている。【文部科学省】

- ④ 図書館や公民館等の社会教育施設において、学校や男女共同参画センター、民間団体等と連携し、情報・資料の提供等を通じて学習機会の充実を図っている。【文部科学省】
- ⑤ NWE Cにおいて、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画センター等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図っている。【文部科学省】
- ⑥ 先進的な教育支援活動を行っている企業・団体を表彰する「キャリア教育アワード」及び教育関係者と地域・社会や産業界等の関係者の連携・協働によるキャリア教育に関するベストプラクティスを表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を実施することで、キャリア教育の普及・推進を図っている。

また、社会全体でキャリア教育を推進していくとする気運を高め、キャリア教育の意義の普及・啓発と推進に資することを目的として、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を開催した。

【文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- ① NWE Cにおいて、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行っている。【文部科学省】
- ② 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、多角的な調査及び審議を推進した。【内閣府】

工 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- ① 初等中等教育段階において、総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取組を促している。【文部科学省】
- ② 保護者や進路指導の担当教員等に対し、女性が高等教育を受けることや理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進している。【文部科学省】
- ③ 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座及びキャリア相談会の開催を促進している。【文部科学省】
- ④ 多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学や企業、女性教育関係団体等の9団体が連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進している。【文部科学省】
- ⑤ 大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いが行われることのないよう、各大学に対し周知徹底を図るとともに、特に医学部医学科入学者選抜に係る入試情報については、引き続き、各大学の男女別の合格率を把握し、公表している。【文部科学省】

第2節

学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行うよう要請している。その際、学校に関しては校長と教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促している。【内閣府、文部科学省】
- ② 女性活躍推進法に基づき、特定事業主である教育委員会や一般事業主である学校法人の更なる取組を促している。【内閣府、文部科学省、厚生労働省】
- ③ 管理職選考について女性が受けやすくなるよ

う、教育委員会における検討を促している。【文部科学省】

- ④ 女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図っている。【文部科学省】
- ⑤ 教職員の男女が共に仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革、男性の育児休業取得促進やマタニティハラスメント防止等の両立支援に取り組むよう教育委員会等に促している。なお、その際、育児・介護休業法、次世代法その他の労働関係法令は学校法人についても適用されることに留意した。【文部科学省】
- ⑥ 学校運営に地域の声を反映するために設置することが努力義務となっている学校運営協議会⁷の委員の構成について、女性の登用を推進するため、教育委員会に対し、男女バランスも留意した上で幅広い人材から選出するよう促している。【文部科学省】
- ⑦ 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、研修における女性教職員の参加割合の目標を25%に設定するなど、女性教職員の積極的な参加を引き続き促進した。【文部科学省】
- ⑧ NWE Cにおいて実施してきた女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ、学校教育における意思決定過程への女性の参画等に関する調査研究を更に進めるとともに、その成果を活用した研修等を実施している。【文部科学省】

第3節

国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

- ① 固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等について、気付きの機会を提供し解消の一助とするため、これまでの調査研究やチェックシート・事例集、普及啓発動画等に基づき、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を開催し

⁷ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第47条の5に基づく。

た。また、新たな課題として「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在についての情報発信や普及啓発動画の制作を行うとともに、ワークショップの中でも課題として取り扱った。(再掲)【内閣府】

- ② 幅広く丁寧に、男女共同参画に関する国民的関心を高めていくため、政府広報を活用し、情報発信を行った。【内閣府、総務省】
- ③ 「男女共同参画週間」(毎年6月23日から同月29日まで)において地方公共団体が実施する行事を取りまとめホームページに掲載することや、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」において地方公共団体や関係機関・団体と連携することにより、男女共同参画に関する意識の浸透を図った。(再掲)【内閣府】
- ④ 家事・育児等の手間やストレスの軽減に資する様々な活動や商品・サービスの活用に関する広報活動として、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が実施しているキッズデザイン賞において、男女共同参画担当大臣賞及びこども政策担当大臣賞を選定・表彰している。【内閣府、こども家庭庁】
- ⑤ 若い世代が安心して気軽に自らのライフデザインに役立つ様々な情報を収集することができるよう、結婚や子育てなどライフデザインに関する様々な情報を、同世代の共感を得やすい方法で広報・啓発することを検討している。【こども家庭庁】
- ⑥ 全国50か所の行政相談センターの相談窓口に、内閣府男女共同参画局が作成した「女性に対する暴力をなくす運動」のポスター等を掲示し、広報に努めた。【総務省】

第5節

メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

- ① メディア分野において、固定的な性別役割分担意識や性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等について、気付きの機会を提供し解消の一助としてことで、女性登用や意思決定過程への女性の参画拡大の促進となるよう啓発を行った。【内閣府】
- ② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が義務となっている事業主に対し、企業向けのコンサルティングを実施することにより、女性活躍推進のための取組を支援している。【内閣府、厚生労働省】

第4節

メディア分野等と連携した積極的な情報発信

- ① 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関（UN Women）が進める国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」と連携し、同イニシアティブに参画する民間団体を含め各種会合において意見交換を行った。【内閣府】

第1節

持続可能な開発目標（SDGs）
や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調ア 持続可能な開発目標（SDGs）
達成に向けた連携及び推進

- ① 全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（平成28（2016）年5月設置）において決定されたSDGs実施指針改定版を踏まえ、SDGs達成に向けた取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施している。【外務省、関係府省】
- ② SDGsにおけるジェンダー平等の実現とジェンダー主流化の達成度を的確に把握すべく、国連がジェンダーに関連していると公表したSDGグローバル指標について、整備を行い、その進捗を定期的にSDGs推進本部幹事会において確認したほか、ウェブサイト（JAPAN SDGs Action Platform）において当該指標を国内外に公表した。【内閣府、総務省、外務省、関係省庁】

イ 女子差別撤廃条約の積極的遵守等

- ① 女子差別撤廃委員会による第9回政府報告審査に際して、令和3（2021）年9月に提出した政府報告の内容等に基づき、令和6（2024）年10月に政府報告審査が国連欧州本部（ジュネーブ）で行われ、我が国が条約実施のためにとっている措置、我が国の立場等について、女子差別撤廃委員会と建設的な対話を行った。審査後、同月に同委員会から最終見解が示され、仮訳の作成、内閣府ホームページへの情報掲載、男女共同参画会議での報告、「聞く会」での周知等、各方面へ幅広く報告・周知を行うとともに、女子差別撤廃委員会に対し、我が国の立場を改めて説明した。【内閣府、外務省、関係省庁】
- ② 女子差別撤廃条約の選択議定書については、諸

課題の整理を含め、早期締結について真剣に検討を進めている。【外務省、関係府省】

- ③ 国際労働機関（ILO）の活動に関する事項について政労使の代表者間で協議を行うILO懇談会においては、未締結のILO条約について、男女共同参画に関連の深い条約も含めて、定期的に議論を行っている。令和6（2024）年4月のILO懇談会では、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO第190号条約）について意見交換を行った。【内閣府、外務省、厚生労働省、関係省庁】

ウ 北京宣言・行動綱領に沿った取組の推進

- ① 国連女性の地位委員会等に積極的に参加し、参加各国との連携を図るとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に係る取組等の情報発信及び共有により、国際的な政策決定及び取組方針への貢献に努めている。北京宣言・行動綱領が採択されて30周年（「北京+30」）を迎えるに当たって、男女共同参画推進連携会議企画委員会主催による、国際社会の動向や我が国の課題等に関する「聞く会」（意見交換会）を3回開催するなど、市民社会との対話をを行いながら進捗状況をまとめ、「第4回世界女性会議並びに北京宣言及び行動綱領採択30周年記念における包括的政府報告」を国連に提出した。令和6（2024）年11月に開催された国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）にて実施された、アジア太平洋地域のこの5年間の取組についてのレビューに参加した。また、令和7（2025）年3月10日から同月21日まで国連本部（ニューヨーク）において国連女性の地位委員会が開催され、「北京+30」の世界的レビューが行われた。我が国からは英利アルフィヤ外務大臣政務官が政府団の首席代表として一般討論及び閣僚級円卓会合においてステートメントを行い、我が国の取組を紹介するとともに、議論に積極的

に参加した。我が国は、関係府省庁、NGO関係者、ユースを含む民間からの代表を含めた日本代表団を結成し、会合に参加した。【内閣府、外務省、関係省庁】

Ⅱ UN Women (国連女性機関) 等との連携・協力推進

- ① UN Womenを始めとする国際機関等の取組に積極的に貢献していくとともに、連携の強化等を図っている。【内閣府、外務省、関係省庁】

第2節 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応

- ① G7、G20、APEC、OECDやその他のジェンダー分野の課題を扱う国際会議や多国間協議における首脳級・閣僚級のジェンダー平等に係る各種の国際合意や議論を、国内施策に適切に反映して実施するとともに、その進捗を把握し、施策の改善にいかしている。合意に至る議論の過程においては、我が国の経験や取組等に基づく情報発信及び共有により、政策決定及び取組方針に貢献している。

(G7)

- 令和6（2024）年6月にイタリアで開催されたG7プーリア・サミットの首脳コミュニケでは、ジェンダー平等についての独立したパラグラフに加え、気候変動、開発、地域情勢、移住、食料安全保障、デジタルとAI、労働と雇用といった幅広い文脈においてもジェンダー課題への対処の重要性が網羅的に記載された。ジェンダー平等並びにあらゆる多様性をもつ女性及び女児のエンパワーメントを達成し、全ての政策分野において一貫してジェンダー平等を主流化し続けるとのコミットメントを改めて表明し、ジェンダー主流化を深化させるため、国際金融機関とともに3年間にわたって少なくとも200億米ドル以上の投資を開放すると宣言した。

さらに、同年10月に男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が同国のマテーラで開催され、会合では、「ジェンダーに基づく暴力の根絶と被害者

及び生存者への支援の強化」及び「女性と女児のエンパワーメント、国家のエンパワーメント：ジェンダー平等を推進するための共同の取組」をテーマにG7各国及びEUの担当閣僚等の間で議論が行われた。日本からは、内閣府からの代表者等が参加し、性犯罪・性暴力の対策、女性・平和・安全保障（WPS）及び女子中高生・女子学生の理工系分野への進路選択に係る我が国の取組を発信した。会議の成果として取りまとめられた共同声明では、あらゆる形態のジェンダーに基づく暴力を根絶するためにジェンダーに基づく固定観念、暴力や差別等が防止される環境を育むことや、女性の労働市場参画を阻害する男女間の雇用格差や男女間賃金格差等の解消及び女性と女児がSTEM教育やキャリアに従事することの促進等を行うことの重要性などが指摘された。

(G20)

- 令和6（2024）年10月にはG20ブラジル議長国下で、G20では4回目となる女性活躍担当大臣会合が同国のブラジリアで開催され、我が国からは駐ブラジル日本国特命全権大使が対面で出席し、ジェンダー平等は日本政府の重要かつ揺るぎない、確固たる方針であると強調し、経済分野における意思決定層への女性参画拡大やその実現のための官民連携の重要性について発信した。さらに同年11月のG20リオデジャネイロ・サミットで発出されたリオデジャネイロ首脳宣言では、ジェンダーに基づく暴力の終結、ケア労働におけるジェンダー平等、ジェンダーによる賃金格差の是正等の推進にG20諸国がコミットすることが再確認された。

(APEC)

- 令和6（2024）年5月にペルー（アレキパ）にて、APECにおいて初めてとなる貿易・女性担当大臣合同会合が開催され、貿易分野における女性の経済的エンパワーメントの推進について議論された。成果として、「2024年APEC貿易・女性担当大臣合同会合共同声明」が発出された。我が国からは、高村正大外務大臣政務官、石井拓経済産業大臣政務官及び内閣府からの代表者が参加し、議論を行った。また、女性と経済フォーラ

ムが開催され、「女性と女児を STEM に惹きつける」をテーマに APEC 域内での取組が共有された。我が国からは内閣府からの代表者等が対面で出席し、STEM 分野での女性活躍の促進や、防災の意思決定過程や現場における女性の参画拡大について発信を行った。成果として「2024 APEC 女性と経済フォーラム閣僚声明」が発出された。

(OECD)

① OECDにおいては、令和6（2024）年5月に OECD 閣僚理事会が開催され、日本が議長国を務めた。「変化の流れの共創：持続可能で包摂的な成長に向けた客観的で高い信頼性に裏付けられたグローバルな議論の先導」をテーマに、議論が行われた。成果文書として採択された閣僚声明では、OECD 各国がジェンダー平等に引き続きコミットすることが明記され、ジェンダー平等及びインクルージョンの主流化を継続し、男女別データを用いた信頼できる分析に基づく交差的アプローチをとることを奨励する旨が記載された。また、同年12月には第6回ジェンダー主流化作業部会がハイブリッド形式で開催され、各国の優先課題と取組が共有されたほか、ジェンダーに基づく暴力やジェンダー主流化の実例等について議論が行われた。【内閣府、外務省、経済産業省、関係省庁】

② 国際会議や多国間協議において合意文書にジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する事項を盛り込むよう取り組むとともに、我が国が国際会議の議長国となる場合に、全ての大蔵会合においてアジェンダとして取り上げるよう取り組んでいる。【外務省、関係府省】

第3節

ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

ア 開発協力大綱に基づく開発協力の推進

① 「開発協力大綱」（令和5年6月9日閣議決定）及び「女性の活躍推進のための開発戦略」（平成28年5月20日策定）に基づき、ジェンダー主流化及び女性の権利を含む基本的人権の尊重を重要なものとして考え、開発協力を適切に実施した。【外務省、関係府省】

イ 女性の平和等への貢献や紛争下の性的暴力への対応

① 国連安保理決議第1325号等の実施のための「第3次女性・平和・安全保障に関する行動計画」⁸に沿って、主に UN Women や紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表事務所などの国際機関への拠出により中東、アフリカ、アジア及び中米地域の WPS 分野に貢献している。また、モニタリングのための実施状況報告書の作成及び外部有識者から構成される評価委員による評価報告書の周知をしている。【外務省、関係府省】

② 紛争下の性的暴力防止について、関係国際機関との連携の強化を通じて、加害者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護・支援等に一層取り組むとともに、紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金への支援等を行っている。【外務省、関係府省】

ウ 國際的な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

① 國際機関等の専門職、国際会議の委員や日本政府代表等に、幅広い年齢層、分野の女性等がより多く参画することにより、国際的な分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し、国際

⁸ 女性と平和・安全保障の問題を明確に関連付けた初の安保理決議である「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」（平成12（2000）年10月、国連安全保障理事会にて採択）を踏まえ、平成27（2015）年以降、「女性・平和・安全保障に関する行動計画」を策定・実施。現在の第3次行動計画（令和5（2023）～令和10（2028）年）では、①女性の参画とジェンダー視点に立った平和構築の促進、②性的暴力及びジェンダーに基づく暴力の防止と対応、③防災・災害対応と気候変動への取組、④日本国内におけるWPS の実施、⑤モニタリング・評価・見直しの枠組みの5つの項目からなっており、①～④について、中間評価報告書を3年目に策定予定。

的な貢献に積極的に努めている。特に、海外留学の促進や平和構築・開発分野における研修等の充実により、将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成や、国際機関への就職支援を強化している。【外務省、文部科学省、関係府省】

- ② 在外公館における主要なポストの女性割合につ

いて、特命全権大使・総領事が4.8%（令和5（2023）年）から7.1%（令和6（2024）年）に、公使・参事官以上が7.9%（令和5（2023）年）から8.8%（令和6（2024）年）に増加した。【外務省】

IV 推進体制の整備・強化

第1節 国内の推進体制の充実・強化

① 内閣府に置かれる重要な政策会議である男女共同参画会議（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第21条により設置。内閣官房長官を議長とし、関係する国務大臣及び学識経験者によって構成。）が、適時適切に重要な政策に関する提言を行うとともに、国内の推進体制の中で重要な役割を果たすために専門調査会等（計画実行・監視専門調査会、女性に対する暴力に関する専門調査会、第6次基本計画策定専門調査会等）を活用し、調査審議を行った。【内閣府、関係省庁】

② 男女共同参画推進本部（平成6年7月12日閣議決定により設置。内閣総理大臣その他の全ての国務大臣によって構成。）及びすべての女性が輝く社会づくり本部（平成26年10月3日閣議決定により設置。内閣総理大臣その他の全ての国務大臣によって構成。）については、令和5（2023）年度に引き続き連携を強化し、両本部の合同会議において「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」を決定した。

【内閣府、全省庁】

③ 有識者及び地方6団体・経済界・労働界・教育界・メディア・女性団体等の代表から成る男女共同参画推進連携会議を開催している。同会議が開催した全体会議（令和6（2024）年12月）、「聞く会」（令和6（2024）年9月、令和7（2025）年2月）において、男女共同参画政策に関する周知及び意見交換を行い、これら重要課題に関する意見交換や情報共有、市民社会との対話、各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透

等を通じて、各界各層の若年層を含めた様々な世代との連携を図った。また、同会議において男女間賃金格差の是正に向けた取組及び若年層の性別役割意識を解消するための活動を行った。【内閣府】

- ④ 国内の推進体制の運営に当たっては、多様な主体（地方公共団体、N W E C、男女共同参画センター、N P O、N G O、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）との連携を図り、男女共同参画に識見の高い学識経験者や女性団体、若年層など国民の幅広い意見を反映している。【内閣府】
- ⑤ 国際機関、諸外国との連携・協力の強化に努めている。【内閣府、外務省、関係省庁】

第2節 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

- ① 内閣府では、「第5次男女共同参画基本計画」の進捗状況を毎年度の予算編成等を通じて検証するため、各府省庁の男女共同参画関係予算を取りまとめ、公表した。また、男女共同参画会議の下に置かれた計画実行・監視専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会において、令和6（2024）年4月から5月にかけて、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」に関する調査審議を行った。第73回男女共同参画会議（令和6（2024）年12月13日）において、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」の策定に向けて、調査審議を行った。また、同会議において、内閣総理大臣から新たな男女共同参画基本計画の

策定に当たっての基本的な考え方について諮問を受けたことを踏まえ、同会議の下に第6次基本計画策定専門調査会を設置することを決定した。令和6（2024）年12月から令和7（2025）年2月にかけて、第6次基本計画策定専門調査会を3回開催し、「第5次男女共同参画基本計画」のフォローアップ等を実施した。【内閣府、関係省庁】

② 男女共同参画会議、その下に置かれた計画実行・監視専門調査会等の意見を踏まえ、令和6（2024）年6月11日、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）合同会議において「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」を決定し、各府省庁の概算要求に反映させた。【内閣官房、内閣府、全省庁】

③ 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、特定一般統計における男女別データの有無等の整備状況を調査する「ジェンダー統計整備状況調査」を実施した。業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努めている。また、男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開するとともに、統計法（平成19年法律第53号）に基づく二次的利用を推進している。

内閣府では、総務省統計研究研修所において、ジェンダー統計に関する講義を行い、国及び地方公共団体の統計担当者の育成を図った。【全府省庁】

④ 指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けて、モニタリングを行っている。【内閣府】

⑤ 男女共同参画会議及びその下に置かれた計画実行・監視専門調査会において、女性の視点も踏えた社会保障制度や税制等について検討した。

【内閣府】

⑥ 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月26日男女共同参画会議決定）を集中して推進する期間の最終年として、取組を着実に実行し、就労に直結するデジタルスキルの習得支援及びデジタル分野への就労支援を強力に推進した。【内閣府、関係省庁】

⑦ 男女共同参画社会の形成に関する現状や課題等を把握するため、「地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」を実施した。【内閣府】

⑧ 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間の把握や、男女別データの利活用の促進等を含め、男女共同参画社会の形成に関する調査研究を進めている。【内閣府、総務省】

⑨ 男女共同参画社会に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とすることを目的に、令和6（2024）年9月に「男女共同参画社会に関する世論調査」を実施し、その結果を令和7（2025）年2月に公表した。【内閣府】

⑩ 国の各府省や関係機関が実施している男女共同参画に関わる情報を集約整理し、ホームページ・月刊総合情報誌「共同参画」・SNS等を活用した情報発信・広報活動を積極的に実施している。国民、企業、地方公共団体、民間団体等に分かりやすく提供することで、各主体による情報の活用を促進している。【内閣府】

第3節

地方公共団体や民間団体等における取組の強化

ア 地方公共団体の取組への支援の充実

① 男女共同参画社会基本法で努力義務となっている市町村男女共同参画計画の策定について、策定状況の「見える化」や地方公共団体への働きかけにより、男女共同参画についての理解を促進し、全ての市町村において計画が策定されるよう促している。【内閣府】

② 女性の管理職・役員の育成など女性の参画拡大の推進、地方公共団体の経済部局や商工会議所等と連携・協働しつつ実施する女性デジタル人材・起業家の育成、様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて就労までつなげていく支援や相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援など、地方公共団体が、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援してい

る。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており、自主財源の確保を働きかけている。(再掲)【内閣府】

③ 地方公共団体に対し、全国知事会などの関係団体とも連携し、先進的な取組事例の共有や情報提供、働きかけなどを行っている。【内閣府】

イ 男女共同参画センターの機能の強化・充実

① 男女共同参画センターが、男女共同参画に関する地域の課題解決を行う関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点として、その機能を十分に発揮できるよう、人材育成、関係機関・団体との連携に関するノウハウや好事例の共有等について、独立行政法人男女共同参画機構からの強力な支援を得ながら、地域における男女共同参画社会の形成の促進を図るために法案を第217回国会(令和7(2025)年)に提出した。【内閣府、文部科学省】

② 男女共同参画センターが、それぞれの地域において、その機能や強みを十分にいかすよう、地方公共団体に対し、男女共同参画主管課長等会議等を通じて、男女共同参画社会基本法の理念に即した運営と関係機関との有機的な連携の下、取組を強化・充実するよう促している。【内閣府】

③ 男女共同参画センターが広報啓発、講座、相談、情報収集・提供、調査研究等、様々な事業を進めるために必要な国の施策に関する情報提供を行うとともに、各種会議の実施や専門家の派遣、研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を支援している。【内閣府】

④ 男女共同参画センターがオンラインを活用した事業を行えるよう、事業の実施に関する情報提供や専門家の派遣等を通じて支援している。【内閣府】

⑤ 「災害時における男女共同参画センター等の相互支援ネットワーク」の平常時及び災害時における効果的な運用を促進するために、災害発生時には男女共同参画の視点からの防災・災害対応の取組について随時情報を発信している。また、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」において災害発生時の男女センターにおける

好事例となる取組を調査した。(再掲)【内閣府】

⑥ 「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ」における検討結果を踏まえ、同ワーキング・グループから男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討に関する提言がなされた。

また、NWE Cと全国各地の男女共同参画センターとの情報共有・意見交換の基盤の構築に向けた調査研究を行った。【内閣府】

ウ 国立女性教育会館における取組の推進

① NWE Cは、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、人材の育成・研修の実施や、女性教育に関する調査研究の成果及びNWE Cに集積された情報の提供等を通じ、我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っている。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、大学、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能の更なる充実・深化を促進している。【文部科学省】

② 「独立行政法人国立女性教育会館(NWE C)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・グループ報告書」(令和5(2023)年4月11日)及び男女共同参画会議(第71回)(令和5(2023)年12月25日)において示されたそれぞれの機能強化に関する方針に基づき、NWE Cにおいても独立行政法人男女共同参画機構設立以前から実施可能な所要の措置を講じた。

【文部科学省】

エ 男女共同参画の実現に向けた気運醸成

① 平成13(2001)年度から男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目的とした「男女共同参画週間」(毎年6月23日から同月29日まで)を実施している。令和6(2024)年度は、「だれもがどれも選べる社会に」をキャッチフレーズとして、「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催し、あわせて、「男女共同参画週間キャッチフレーズ表彰

(内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰)」を実施した。また、「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」(受賞者10名)、「女性のチャレンジ賞（内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰)」(女性のチャレンジ賞：受賞者4名、女性のチャレンジ支援賞：受賞者1名、受賞団体1件、女性のチャレンジ賞特別部門賞：テーマ「気候変動問題等の環境問題におけるチャレンジ」、受賞者3名)を始めとした各種の表彰を行った。【内閣府】

第2部

令和7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

第1 分野

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第1節 政治分野

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年法律第28号）の趣旨に沿って、政治分野における男女共同参画の推進は、政党等が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組む。

ア 政党、国会事務局等における取組の促進

- 各政党における人材育成や両立支援、ハラスメント防止に関する取組状況等を調査し、公表する。【内閣府】
- 政治分野の男女共同参画の推進に関する取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供を行う。【内閣府】
- 令和6（2024）年度に実施したハラスメントを含む女性の政治参画への障壁等に関する調査について、その結果に基づき周知・啓発を行う。【内閣府】

イ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備に資するよう、議会運営上の工夫や住民参加の取組等におけるデジタル化への対応等も含めて検討を行う。また、候補者となり得る女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組

について情報提供を行う。【総務省】

- 令和6（2024）年度に実施したハラスメントを含む女性の政治参画への障壁等に関する調査について、その結果に基づき周知・啓発を行う。【内閣府】
- 会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況を始めとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。【内閣府】

ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

- 政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進する。「女性の政治参画マップ」、「都道府県別全国女性の参画マップ」及び「市区町村女性参画状況見える化マップ」を作成し、ホームページで公表する。【内閣府】
- 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。【総務省】

エ 人材の育成に資する取組

- 政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、男女が共同して政治に参画することの意義や政治分野における女性の参画状況等を含め、男女共同参画をテーマとする啓発活動を実施する。【総務省】
- 各種研修や講演等の場において活用可能な男女

共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報について、広く発信する。【内閣府】

第2節 司法分野

ア 檢察官

- ① 女性検察官の積極的な登用を進めるとともに、出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性検察官や、法務省・他省庁に出向して活躍する女性検察官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度を始めとした女性検察官への支援等）を更に推進する。【法務省】
- ② 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的な施策を着実に推進する。【法務省】

イ 法曹養成課程

- ① 法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促す。【文部科学省】

第3節 行政分野

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

（ア）国家公務員に関する取組

- ① 国の各府省等は、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年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、取組を積極的に推進する。その際、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について定めた「国家公務員の女性活

躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき各府省等が策定した取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、各府省等において、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。

- 内閣府は、「職員の男女の給与の差異」の公表に関し、適切な公表方法について改めて周知し、内閣官房内閣人事局とともに各府省等における公表内容の把握・分析や差異解消に向けた取組を促進する。【内閣官房、内閣府、全省庁】
- ② 各府省等、衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局、国立国会図書館、最高裁判所等の取組について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行う。また、「職員の男女の給与の差異」の公表内容についても一覧性等を確保したサイトを整備し引き続き「見える化」を行う。【内閣府】

- ③ 女性の国家公務員志望者の拡大に資するため、各府省等や大学等と連携し、働き方改革の取組やワーク・ライフ・バランスの実践例、職業生活への多様な支援等に関する効果的な情報提供を行うことで、より多くの女子学生等の進路選択を公務志望に結び付けていく。あわせて、「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）における国家公務員採用試験からの女性の採用割合、技術系区分の女性の採用割合に係る目標等の実現に向け、ホームページやSNSなどによる情報発信の強化や、オンライン配信等を積極的に活用した説明会やイベントの開催、国家公務員の業務内容や働き方等が具体的に伝わる動画等の作成及びそれを活用した広告など、幅広い層に対する戦略的な広報活動を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。【内閣官房、全府省庁、（人事院）¹】

- ④ 女性職員の登用拡大に向けて、職域の固定化を解消するなど積極的な職域の拡大、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備を進める。また、出産・育児期等の

¹ （人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。以下同じ。

前後又は育児期等で時間制約があるような場合でも、本人の意向を尊重し、働く場所や時間の柔軟化を活用するなどして重要なポストを経験させ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。

【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

- ⑤ キャリアパスにおける転勤の必要性について再検討を行い、育児、介護等がキャリアパスの支障にならないよう職員に対する十分な配慮を行う。

【内閣官房、全府省庁】

- ⑥ 業務効率化・デジタル化、勤務時間管理の徹底、マネジメント改革等の働き方改革を進める。

また、内閣官房内閣人事局と人事院が連携して、令和7（2025）年4月に施行された改正後のフレックスタイム制とそれに伴い改定したテレワークガイドラインの周知徹底を図り、各職場での働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。

さらに、人事院は、勤務間のインターバル確保に向けて、令和6（2024）年度に把握した実態を踏まえ、課題や対応策等を取りまとめるとともに、これらの制度が各職場で適切に運用され、積極的に活用されるよう、民間事例を収集し、職員への効果的な働きかけ方を検討する。【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

- ⑦ 国家公務員（一般職）における男性の育児休業取得率について、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）において令和7（2025）年に1週間以上の取得率を85%、令和12（2030）年に2週間以上の取得率を85%とするよう目標が引き上げられたことを踏まえ、内閣官房内閣人事局は、目標達成に向けて、関係省庁と連携し、各府省等の取組が更に強化されるよう取り組む。

また、子供が生まれた全ての男性職員が、1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることや、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）を合計5日以上取得することを目指し、取組を進める。【内閣官房、全府省庁】

- ⑧ 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や率先した行動変容を促すため、管理職向けの研修を進める。【内閣官房、全府省庁】

- ⑨ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすこととを重視する管理職を人事評価において適切に評

価することを徹底するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

- ⑩ ハラスメント防止等のための人事院規則等に基づき、各府省においてハラスメント防止対策が円滑かつ効果的に実施されるよう、職員に対する一層の周知啓発、研修やセミナーの開催、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の被害職員の救済、行為職員に対する厳正な処分等の迅速かつ適切な措置等を実施する。

内閣官房内閣人事局においては、各府省等が実施する研修の受講者以外を対象とした、セクシュアルハラスメントに関する内容を含んだハラスメント防止に関するeラーニング講習を実施する。

【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

- ⑪ 各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。

内閣官房内閣人事局においては、引き続き、「国家公務員健康週間」（毎年10月1日から同月7日まで）において、婦人科検診の重要性を含めた女性の健康に関する講演会を開催することにより、国家公務員の意識啓発を図る。また、各府省等の管理監督職に新たに昇任した職員を対象に、eラーニングによる女性特有の健康課題と健康管理に関する研修動画を視聴させることにより、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診を促すことの重要性について啓発する。

人事院においては、引き続き、女性職員が受診しやすい環境となるよう周知啓発を行うことにより取組を推進する。【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

- ⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。【警察庁、法務省、国土交通省、防衛省】

（イ）国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- ① 「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」を実施し、各審議会の女性委員の人数・比率について調査・分析・公表するとともに、委員等に占める女性の割合が40%未満の全ての審議会等について、その要因と目標達成に向けた今後の

方策について所管府省に回答を求める、その内容を公表する。【内閣府、関係省庁】

- ② 審議会等委員の選任に際しては、引き続き、性別のバランスに配慮するとともに、団体推薦による審議会等委員について、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。【関係府省】

(ウ) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大

- ① 「独立行政法人等女性参画状況調査」を実施し、独立行政法人、特殊法人及び認可法人における役員や管理職に占める女性の割合等について調査し、公表する。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

- ① 女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行う。また、「職員の男女の給与の差異」の適切な公表に向けた公表方法の周知や、各団体における公表内容について一覧性等を確保したサイトを整備し引き続き「見える化」に取り組むとともに、公表内容の把握・分析や差異解消に向けた取組を促進する。【内閣府、総務省】

- ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用を促進する。【総務省】

- ③ テレワークの推進等による職場の働き方改革、

時間外勤務の上限規制の実効的な運用等を通じた時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。【総務省】

- ④ 管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう促進する。【総務省】

- ⑤ 「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を積極的に呼び掛けるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、全ての男性職員が子育て等に参画できる職場環境の整備を促進する。【総務省】

- ⑥ 地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知することにより、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進する。【総務省】

- ⑦ 地方公共団体における職員の通称又は旧姓使用に関する規定等の整備状況を調査・公表するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。【内閣府、総務省】

- ⑧ 地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を促進する。【総務省】

- ⑨ 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。あわせて、男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について、会計年度任用職員制度の趣旨を踏まえ、勤務の内容に応じた待遇の確保を推進する。【総務省】

- ⑩ 消防吏員の女性比率について、令和8（2026）年度当初までに5%に増加させることを全国の消防本部との共通目標として掲げており、消防本部に対し数値目標の設定による計画的な増員を促す。

また、女性消防吏員の採用に向けた積極的なPR広報を実施するとともに、女性専用施設等（浴室・仮眠室等）の職場環境の整備について支援する。加えて、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣や女性消防吏員活躍推進支援事業（モデル事業）などを通じた先進的な取組事例の全国

展開や外部講師による管理職員向け研修会を実施するなど、女性消防吏員が0名の消防本部の解消及び数値目標の達成に向け、引き続き女性消防吏員の活躍を支援する。

警察では、令和8（2026）年度当初までに地方警察官に占める女性の割合を全国平均で12%程度とすることを目標として、各都道府県警察においてそれが策定している計画等を踏まえて女性警察官の採用の拡大に向けた取組を推進していくほか、都道府県警察の幹部職員に対する男女共同参画に関する施策についての教育を実施するなどの取組を推進する。【警察庁、総務省】

（イ）地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

① 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。【内閣府、関係省庁】

第4節 経済分野

ア 企業における女性の参画拡大

① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、企業向け説明会の実施や個別企業訪問により男女間賃金差異分析ツールも活用しつつ女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。【厚生労働省】

② 社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第24条及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「公共調達等取組指針」という。）に基づき、国、独立行政法人等が

総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行う際は、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。また、加点評価の取組が努力義務となっている地方公共団体においても、国に準じた取組が進むよう働きかけを行う。【内閣府、厚生労働省】

- ③ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。【金融庁】
- ④ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用に資する調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価され、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。【内閣府】
- ⑤ 国連グローバルコンパクトとUN Womenが推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」（Women's Empowerment Principles: WEPs）の普及を行う。【内閣府】
- ⑥ 経営戦略の実現に必要な知・経験を持った人材が、属性を問わず活躍することができる環境の整備と、組織文化の醸成を行うことで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていくという「ダイバーシティ経営」について、経営陣の考え方や具体的な取組方法について示したレポート（令和7（2025）年4月公表）について、各種支援ツールと併せて企業に対して発信を行う。【経済産業省】

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促す。【文部科学省】
- ② 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。【内閣府】
- ③ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの

会」については企業経営者や地方公共団体の首長に対し新たな行動宣言への賛同を促し、それぞれの組織における女性人材の発掘、能力開発、登用、そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に、地方の首長や中小企業等の経営事業者への参加拡大を目指す。【内閣府】

- ④ 女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地域の経済団体、金融機関、教育機関、NPOなどの多様な主体による連携体制の下、一般事業主行動計画の策定が義務付けられている中小企業が行う同計画の策定支援などを、地方公共団体が地域の実情に応じて行う取組に対し、地域女性活躍交付金により支援する。【内閣府】

ウ 女性起業家に対する支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。【経済産業省】
- ② 内閣府では、関係団体と連携して地方公共団体が行う女性起業家育成の取組を、地域女性活躍推進交付金を通じて支援する。
- 経済産業省では、スタートアップ支援機関と連携しつつ、地域ブロック別に女性起業家支援ネットワークを構築し、女性起業家支援プログラムを実施する。【内閣府、経済産業省】
- ③ 意欲ある女性の起業を促進するため、内閣府特

命担当大臣（男女共同参画）が、地域で活躍する女性起業家と女性の起業に向けた支援策等について意見交換を行う「地域で輝く女性起業家サロン」を引き続き各地で開催する。サロンを通して女性の起業の環境づくりに向けた知恵を結集し、必要な施策を「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」等に盛り込む。【内閣府】

- ④ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。加えて、地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを開催し、早期の事業承継を促す。

【経済産業省】

第5節 専門・技術職、各種団体等

- ① 専門・技術職、経済団体、労働組合、職能団体（日本医師会、日本弁護士連合会等）など、様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参画状況について「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で取りまとめ、公表する。【内閣府】
- ② 各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。【関係府省】

第2分野

雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

第1節 ワーク・ライフ・バランス等の実現

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

- ① 法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行う。【厚生労働省】

- ② 年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。【厚生労働省】
- ③ 勤務間インターバル制度について職種・業種等の特性を踏まえつつ、導入マニュアルや好事例の周知等により企業への導入促進を図る。【厚生労働省】
- ④ 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）の周知を図り、労使の

自主的な働き方の見直しを促進する。【厚生労働省】

- ⑤ 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。【厚生労働省】
- ⑥ 女性活躍推進法等に基づき、①職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定及び情報公表を促進する。【厚生労働省】
- ⑦ 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者及び傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。【厚生労働省】

イ 多様で柔軟な働き方の実現

- ① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
 - ・ 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能とするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置、子の看護休暇制度の見直し、次世代育成支援に向けた職場環境の整備等に加え、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）が成立したところであり、この改正内容の周知を始め、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の着実な履行確保を図る。また、令和7（2025）年4月1日から、雇用保険制度において、子の出生後一定期間内に両親が共に育児休業を取得した場合に既存の育児休業給付と合わせて休業開始前の手取りの10割相当を支給する出生後休業支援給付及び子が2歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する育児時短就業給付が創設されたため、制度の円滑な実施や周知・広報等に取り組む。【厚生労働省】
 - ・ 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プ

ラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援する。加えて、労働者の柔軟な働き方に取り組む事業主が活用できる措置導入・運用マニュアル等により、制度の周知・理解促進を図る。

【厚生労働省】

- ・ 働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成金を支給する。【厚生労働省】
- ・ 時間単位の年次有給休暇制度について、働き方・休み方改善ポータルサイトにおいてリーフレット、導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。【厚生労働省】
- ・ 労働者一人一人のライフステージに応じて多様な働き方を選択できる、勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度を導入する上での留意事項や企業の取組事例を周知するとともに、各企業の実情に応じた雇用管理を行うに当たって参考となる「雇用管理マニュアル」を作成する。【厚生労働省】
- ・ 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。
【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】
- ・ 効率的・自律的に働ける制度であるフレックスタイム制の導入時における適切な労務管理の徹底を図る。【厚生労働省】
- ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知、企業等を対象とした研修会、個別相談会の実施等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。【厚生労働省】
- ・ 育児休業中の代替要員を確保しやすくなるための取組を推進するとともに、中小企業において、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の確保・活用等を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のための取組等について調査・分析を行う。【厚生労働省、経済産業省】
- ② 企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、

経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す。【内閣府、関係省庁】

- ③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究結果及び好事例の情報提供を行う。【内閣府】

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

- ① 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱い、企業における育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。【厚生労働省】
- ② 企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。【金融厅、厚生労働省】
- ③ 啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事・育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。【内閣府、こども家庭庁、厚生労働省】
- ④ 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。【国土交通省】
- ⑤ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていくよう、両親学級の充実等により、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。【こども家庭庁】
- ⑥ 介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るほか、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。【厚生労働省】

エ 女性の就業継続に向けた人材育成

- ① 女性の就業継続等に資する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消に向けた啓発動画を作成する。【厚生労働省】
- ② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進する。【厚生労働省】
- ③ ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行う。【厚生労働省】

第2節

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ① 法違反があった場合には是正指導を行うなど、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合及び勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。【厚生労働省】
- ② コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令の周知徹底を図る。【厚生労働省】
- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令及び制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。【文部科学省、厚生労働省】
- ④ 男女雇用機会均等に関する労使紛争については、男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図

る。【厚生労働省】

イ 男女間の賃金格差の解消

- ① 労働基準法（昭和22年法律第49号）第4条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか、男女間の賃金差異の要因の解消に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるばし・プラチナえるばし認定の取得促進等の取組を推進する。【厚生労働省】
- ② 各業界における男女間賃金格差について、特に男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

ウ 職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等

- ① 企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、シンポジウムの開催等集中的な広報・啓発を行う。【厚生労働省】
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）及びそれらの指針の履行確保に取り組む。【厚生労働省】
- ③ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握とともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。
また、大学等で行われている取組事例について学生支援担当者等が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。【内閣官房、内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

- ④ ハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に向けた取組や、カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすること等を含む労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案を第217回国会（令和7（2025）年）に提出しており、本法律案が成立した際には、その改正内容の円滑な施行に向けた周知・広報等に取り組む。【厚生労働省】
- ⑤ 性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する。【厚生労働省】

第3節

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正

- ① 女性活躍推進法の期限の延長や、男女間賃金（給与）差異の情報公表の拡大、女性管理職比率の情報公表の義務化等の女性活躍推進法の一部改正を含む労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案を第217回国会（令和7（2025）年）に提出しており、本法律案が成立した際には、その改正内容の円滑な施行に向けた周知・広報等に取り組む。【内閣府、厚生労働省】
- ② 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて一般事業主・特定事業主が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。一般事業主・特定事業主に対する男女間賃金（給与）差異の要因分析・課題の把握等の促進の重要性について、あらゆる機会を通じて周知する。また、企業向けのコンサルティングの実施や個別企業訪問により男女間賃金差異分析ツールも活用しつつ、女性活躍推進のための取組を行う企業・機関を支援する。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省】
- ③ 社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ラ

イフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第24条及び公共調達等取組指針に基づき、国、独立行政法人等が総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行う際は、女性活躍推進法、次世代法及び若者雇用促進法に基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。また、加点評価の取組が努力義務となっている地方公共団体においても、国に準じた取組が進むよう働きかけを行う。(再掲)【内閣府、厚生労働省】

- ④ 企業における女性の活躍に關し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。(再掲)【金融庁】
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用に資する調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価され、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。(再掲)
【内閣府】
- ⑥ 経営層向けの女性活躍推進に関するセミナー動画の活用促進を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。【内閣府、厚生労働省】
- ⑦ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。【文部科学省】
- ⑧ 建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）の女性の参画が十分でない業種・職種において、ＩＣＴの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進する。【厚生労働省、国土交通省】

第4節

非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援

ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進

- ① 令和2（2020）年4月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る。その施行状況等を踏まえ、労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、必要な制度見直しについて議論を行う。また、引き続き、労働基準監督署と都道府県労働局が連携し、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組を実施する。【厚生労働省】
- ② 日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不斷に取り組みつつ、最低賃金について、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。【厚生労働省、経済産業省】
- ③ キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進する。【厚生労働省】
- ④ 非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内のキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する。また、キャリア形成・リスクリング推進事業等を通じてキャリアコンサルティング機会の充実に取り組む。さらに、公的職業訓練について、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓練を実施する。【厚生労働省】
- ⑤ 正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」において職務分析・職務評価の導入支

援・普及促進を行う。【厚生労働省】

イ 公正な待遇が図られた多様な働き方の普及・推進

- ① 有期契約労働者について、労働契約法（平成19年法律第128号）に規定されている無期労働契約への転換（無期転換ルール）等の更なる周知徹底を図る。【厚生労働省】
- ② 派遣労働者について、労働者派遣法に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用労働者化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。【厚生労働省】
- ③ 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。【厚生労働省】
- ④ 被用者にふさわしい保障の実現の観点から、短時間労働者への更なる被用者保険の適用拡大などについて、引き続き取り組む。【厚生労働省】
- ⑤ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、助成等により非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善といった企業の取組を支援する。【厚生労働省】
- ⑥ 行政機関で働く非常勤職員²について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた待遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。また、国の行政機関で働く非常勤職員の休暇・休業については、令和6（2024）年度に措置された子の看護休暇の対象となる子の範囲・取得事由の拡大、子の看護休暇等の対象となる非常勤職員の要件の緩和及び私傷病の休暇の有給化等について制度内容の周知を図る。

総務省では、会計年度任用職員制度の趣旨を踏まえ、勤務の内容に応じた待遇の確保を促進する。地方公共団体で働く会計年度任用職員の休暇・休業については、国家公務員と同様の制度整備が行われ、職員への周知及び制度の活用が図られるよう、各地方公共団体の取組を促していく。

【内閣官房、総務省、（人事院）】

第5節

再就職、起業、雇用によるない働き方等における支援

ア 再就職等に向けた支援

- ① 職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進する。【厚生労働省】
- ② 再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。【文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

イ 起業に向けた支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。（再掲）【経済産業省】
- ② 内閣府では、関係団体と連携して地方公共団体が行う女性起業家育成の取組を、地域女性活躍推進交付金を通じて支援する。
経済産業省では、スタートアップ支援機関と連携しつつ、地域ブロック別に女性起業家支援ネットワークを構築し、女性起業家支援プログラムを実施する。（再掲）【内閣府、経済産業省】
- ③ 意欲ある女性の起業を促進するため、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が、地域で活躍する女性起業家と女性の起業に向けた支援策等について意見交換を行う「地域で輝く女性起業家サロン」を引き続き各地で開催する。サロンを通して女性の起業の環境づくりに向けた知恵を結集し、必要な施策を「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」等に盛り込む。（再掲）【内閣府】
- ④ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。加え

² 国の期間業務職員等や地方の会計年度任用職員をいう。

て、地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを開催し、早期の事業承継を促す。
（再掲）【経済産業省】

ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備

- ① 商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握及び課題抽出に努める。【経済産業省】
- ② 女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み、事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら、税制等の各種制度の在り方を検討する。
【財務省】
- ③ 家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。【厚生労働省】
- ④ 個人が事業者として受託した業務に安定的に従

事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）について、引き続き周知・広報に取り組むとともに、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省が連携して、本法の違反行為に対して迅速かつ適切に対処していく。内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」についても、引き続き周知・活用を図る。

また、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて、ワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）において、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行う。【内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省】

第3分野

地域における男女共同参画の推進

第1節

地方創生のために重要な女性の活躍推進

- ### ア 地方の企業における女性の参画拡大
- ① 女性の管理職・役員の育成など女性の参画拡大の推進、地方公共団体の経済部局や商工会議所等と連携・協働しつつ実施する女性デジタル人材・起業家の育成、様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて就労までつなげていく支援や相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援など、地方公共団体が、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられ

ており、各地方公共団体の状況に応じて、自主財源の確保を働きかける。【内閣府】

- ② 現在職に就いていない若者・女性・高齢者等の新規就業の促進及び人手不足に直面する地域の中小企業等の人材確保に資することを目的として、都道府県が官民連携型のプラットフォームを形成し、地域の実情に応じて、「掘り起こし」、「職場環境改善支援」、「マッチング」等の一連の取組を一体的かつ包括的に実施できるよう支援する。
【内閣官房、内閣府】

- ③ 女性や若者等の移住・定着の推進に資する地域を支える企業等への就業と移住や、地域における社会的課題の解決に資する起業と移住への支援を行う地方公共団体の取組等について新しい地方経済・生活環境創生交付金を活用して支援する。
【内閣官房、内閣府】

- ④ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進

する。また、その活用事例を展開していく。加えて、地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを開催し、早期の事業承継を促す。

(再掲)【経済産業省】

⑤ 企業経営者や地方公共団体の首長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し、それぞれの組織における女性人材の発掘、能力開発、登用、そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に、地方の首長や中小企業等の経営事業者への参加拡大を目指す。(再掲)【内閣府】

⑥ 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする一般事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて一般事業主が行う積極的改善措置(ポジティブ・アクション)等の取組を促進する。また、企業向けの説明会の実施や個別企業訪問により男女間賃金差異分析ツールも活用しつつ女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。(再掲)【厚生労働省】

⑦ 社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第24条及び公共調達等取組指針に基づき、国、独立行政法人等が総合評価落札方式又は企画競争方式による調達を行う際は、女性活躍推進法、次世代法及び若者雇用促進法に基づく認定を取得した企業等を加点評価する取組を実施することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。また、加点評価の取組が努力義務となっている地方公共団体においても、国に準じた取組が進むよう働きかけを行う。(再掲)【内閣府、厚生労働省】

⑧ 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。(再掲)【内閣府】

⑨ 建設産業、海運業、自動車運送事業等(トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士)の女性の参画が十分でない業種・職種において、ICTの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進する。(再掲)【厚生労働省、国土交通省】

⑩ 女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。(再掲)【経済産業省】

⑪ 内閣府では、関係団体と連携して地方公共団体が行う女性起業家育成の取組を、地域女性活躍推進交付金を通じて支援する。

経済産業省では、スタートアップ支援機関と連携しつつ、地域ブロック別に女性起業家支援ネットワークを構築し、女性起業家支援プログラムを実施する。(再掲)【内閣府、経済産業省】

⑫ 意欲ある女性の起業を促進するため、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)が、地域で活躍する女性起業家と女性の起業に向けた支援策等について意見交換を行う「地域で輝く女性起業家サロン」を引き続き各地で開催する。サロンを通して女性の起業の環境づくりに向けた知恵を結集し、必要な施策を「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025(女性版骨太の方針2025)」等に盛り込む。(再掲)【内閣府】

イ 地方における多様で柔軟な働き方の実現

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取組む中小企業・小規模事業者及び傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。(再掲)【厚生労働省】

② 多様で柔軟な働き方の実現に向けた中小企業の取組を促進する。

- 中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援する。加えて、労働者の柔軟な働き方に取り組む事業主が活用できる措置導入・運用マニュアル等により、制度の周知・理解促進を図る。(再掲)【厚生労働省】

- 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。

(再掲)【総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

- 育児休業中の代替要員を確保しやすくするた

めの取組を推進するとともに、中小企業において、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の確保・活用等を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のための取組等について調査・分析を行う。(再掲)【厚生労働省、経済産業省】

ウ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- ① 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備に資するよう、議会運営上の工夫や住民参加の取組等におけるデジタル化への対応等も含めて検討を行う。また、候補者となり得る女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。(再掲)【総務省】
- ② 会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況を始めとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。(再掲)【内閣府】
- ③ 地方公務員の女性職員の活躍について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」で比較できる形での「見える化」を行う。また、「職員の男女の給与の差異」の適切な公表に向けた公表方法の周知や、各団体における公表内容の「見える化」に取り組むとともに、公表内容の把握・分析や差異解消に向けた取組を促進する。(再掲)【内閣府、総務省】
- ④ 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。(再掲)【内閣府、関係省庁】

エ 地域に根強い固定的な性別役割分担意識等の解消

- ① 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行う。【内閣府】
- ② 「男女共同参画週間」(毎年6月23日から同月29日まで)などにおいて、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。【内閣府】

第2節 農林水産業における男女共同参画の推進

ア 農林水産業における政策・方針決定過程への女性参画の推進

- ① 地域をリードできる女性農林水産業者を育成し、農業委員や農業協同組合、森林組合、漁業協同組合の役員及び土地改良区等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組などを一層推進する。また、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等が義務となっている事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、地方公共団体、農林水産団体等に対して、女性の登用促進や具体的な目標の設定等についての働きかけを行うほか、農業団体の意思決定層に対して、女性登用の意識啓発を図る。【内閣府、厚生労働省、農林水産省】
- ② 地域の農業を牽引するリーダーとなり得る女性農業経営者の育成に取り組む都道府県を支援する。また、全国の女性農業者を対象に、幅広い視野と高い経営力を有し、地域内外で活躍できる女性リーダーの育成を目的とした、実践型研修の実施を支援する。【農林水産省】
- ③ 女性が役員の過半を占める農業法人等が事業を実施する場合に貸付限度額を引き上げる特例措置を設けた融資を活用して、役員等への女性登用を促進する。【農林水産省】

- ④ 女性グループの形成やその取組を支援するとともに、好事例を展開する。また、女性農業者のグループ間ネットワークづくりを推進する。【農林水産省】
- ⑤ 全国の市町村で策定された地域計画は、策定後もその実現に向けて協議を続け、引き続き取り組むこととなる。地域計画の取組に、女性農業者を始めとする幅広い関係者が参画することで、実りある協議が期待されることから、女性農業者が協議に参画して取組が活発化した事例を横展開する等により、今後も地域計画の取組に女性農業者が参画できるよう推進する。【農林水産省】
- ⑥ 女性の林業経営への参画等により、地域全体における林業を活性化するため、経営者や従事者に対する研修や情報提供等を実施するとともに、女性林業グループの取組を支援し、優良な取組の全国各地への普及を図る。【農林水産省】
- ⑦ 水産業における女性の参画を推進するとともに、水産業経営の改善を図るため、起業的取組を行う女性グループの取組、女性の経営能力の向上や女性が中心となって取り組む加工品の開発、販売等の実践的な取組を支援し、優良な取組の全国各地への普及を図る。【農林水産省】

イ 女性が能力を発揮できる環境整備

- ① 認定農業者制度における農業経営改善計画申請の際の共同申請や女性の活躍推進に向け補助事業等の活用を通じて、女性の農業経営への参画を推進する。【農林水産省】
- ② 「農業女子プロジェクト」や「海の宝！水産女子の元気プロジェクト」における企業や教育機関との連携強化、地域活動の推進により女性農林水産業者が活動しやすい環境を作る。【農林水産省】
- ③ 家族経営協定の締結による就業条件の整備を推進する。また、家族経営協定を締結した女性農業者に対する融資の活用を促進する。【農林水産省】
- ④ 女性が農山漁村で生き生きと活躍できる環境づくりに資することを目的に、農林水産業及び農山漁村の活性化、次世代リーダーとなり得る若手女性の農林水産業への参入等、女性活躍推進のための優れた取組を表彰する。【農林水産省】
- ⑤ 女性グループが行う漁業生産活動に対する融資の活用を推進することにより、女性が行う水産業

に関連する経営や起業等を支援する。【農林水産省】

- ⑥ 女性の就農希望者等に対し、就農相談会、農業法人による会社説明会、就農促進PR活動、女性農業者による学生への出前授業等を通じて、農業への理解を促進し、円滑な就農を支援する。【農林水産省】
- ⑦ 女性農業者の農業者年金への加入を促進する。【農林水産省】
- ⑧ 労働時間の管理、休日・休憩の確保等の就業に関するルールの設定・改善、男女別トイレや更衣室の整備等、女性が働きやすい環境づくりを推進する。また、農林水産業で働く女性にとっても扱いやすく、かつ高性能な機械の開発や普及など、スマート農林水産業の推進を行う。【農林水産省】
- ⑨ 女性農業者の育児と農作業のサポート活動を支援する。【農林水産省】
- ⑩ 女性の発想から農山漁村の魅力の掘り起こし・磨き上げ・発信を促進し、また、農山漁村のポテンシャルを引き出して地域の活性化や所得向上に取り組む優良事例を選定し、全国へ発信する。【農林水産省】

第3節

地域活動における男女共同参画の推進

- ① PTA、自治会・町内会、防災組織等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図る。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】
- ② 学校・保育所の保護者会（PTA等）や自治会・町内会など、学校・園関連の活動や地域活動について、男女共に多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示するとともに、優良事例の横展開を図る。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

第1節

科学技術・学術分野における女性の参画拡大

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

- ① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等が義務となっている事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】
- ② 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ③ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、「統合イノベーション戦略2025」、「科学技術・イノベーション基本計画」等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記する。【内閣府】
- ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。【内閣府、文部科学省】

⑤ 日本学術会議において、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。【内閣府】

⑥ 研究者・技術者、研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見いだす。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ④ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援、女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する

³ 国立大学や私立大学などの教育研究機関は、第2分野の「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」に記載されている施策の対象となる。例えば、労働基準法、育児・介護休業法、次世代法、女性活躍推進法などの法律の適用対象である。

第2節

男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

- ① 体格や身体の構造と機能の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発の実施が促進されるよう、事業の性格等に応じて性差を考慮して実施する旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進する。【内閣府、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】
- ② 国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を評価するよう、競争的研究費に関する関係府省申し合わせを踏まえた取組を推進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価するよう、競争的研究費に関する関係府省申し合わせを踏まえた取組を推進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ④ 研究期間中にライフィベントの発生が予想される優秀な研究者が安心して研究者代表として応募できるよう、研究中断後の研究再開を認める等の旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】

第3節

男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするために、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・

介護等に関する総合相談窓口の設置など保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

- ② 男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築や研究支援員の配置など、女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。【文部科学省】
- ③ 出産・育児・介護等により研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間中の研究中断・中断後の研究再開を継続できるよう、研究期間の中止や延長、中断中の代行者や研究支援者の登用等により研究を継続できる旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ④ 出産・育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して不利な取扱いを受けないよう、若手研究者向け支援事業の応募要件における年齢制限等において、ライフィベントの期間を考慮する旨を各事業の公募要領等に記載する等の取組を推進する。【内閣府、文部科学省、関係省庁】
- ⑤ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰するための支援や、1年以上の海外渡航に係る家族の往復航空賃の支援を実施する。【文部科学省】

イ 大学や研究機関におけるアカデミックハラスメントの防止

- ① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。【文部科学省】

第4節

女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① Society 5.0の実現に向けてA I や I o T等の I T分野の教育を強化するべく、シンポジウム等を実施する。取組が可能になった自治体・学校から、生成A Iの適切な活用や高度なプログラミング教育、デジタルものづくりなどを実施し、先進事例を創出する。【内閣府、デジタル庁、文部科学省、経済産業省】
- ② 文理融合基礎枠の設置を含むスーパーサイエンスハイスクールの充実や高等学校における理数系教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術への関心を高める。【文部科学省】
- ③ 好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業・大学・学術団体等による取組を促進する。【内閣府】
- ④ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者を始め子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。【文部科学省】
- ⑤ 理工チャレンジの取組や理工系女子応援ネットワーク会議（関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制）を通して、地域における意識啓発や情報発信等を実施し、地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。また、全国各地にSTEM Girls Ambassadorsを派遣するとともに、複数の地域において、若手理工系人材による出前授業を実施し、各地域の理工系進路選択の契機となる機会を創出する。【内閣府】
- ⑥ 海洋人材の育成に当たっては、国立大学等が保有する船舶において、女性に配慮した環境整備を促進する。【文部科学省】
- ⑦ 大学・高専機能強化支援事業を通じて、女子学

生を含む多様な入学生の確保等に取り組む大学・高専の成長分野への学部再編等を支援する。【文部科学省】

- ⑧ 大学入学者選抜実施要項や教学マネジメント指針（追補）、好事例集の周知により、理工系の女子などを対象にした入学者の多様性を確保する選抜の促進を図る。【文部科学省】

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促す取組を推進する。また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭に取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進する。【内閣府、文部科学省】

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野

女性に対するあらゆる暴力の根絶

第1節

女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ① 女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、「女性に対する暴力をなくす運動」を全国的な運動としてその時々の課題を重要テーマとして設定し、効果的な広報啓発を一層推進する。また、被害者自身が被害と認識していない場合があることや、被害を受けていることを言い出しにくい現状があることも踏まえ、女性に対する暴力に関する認識の向上や、悪いのは被害者ではなく加害者であり、暴力を断じて許さないという社会規範の醸成を図る。【内閣府、法務省、関係省庁】
- ② 様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう、官民が連携した広報啓発を実施するとともに、加害者や被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢の被害者に支援の情報が届きやすいよう広報・啓発を充実させる。【内閣府、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】
- ③ 内閣府では、DV相談プラスを実施して、配偶者等からの暴力の被害者の多様なニーズに対応できるよう、毎日24時間の電話相談、オンライン・チャット相談及び外国語での相談の対応を行うとともに、各地域の民間支援団体とも連携し、相談員が必要と判断した場合には、関係機関等への同行支援なども行う。また、全国共通番号「#8008（はれれば）」から最寄りの配偶者暴力相談支援センター等につながるDV相談ナビを実施する。さらに、都道府県等に対する交付金（性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（配偶者暴力被害者等支援調査研究事業））により、官民連携の下で

民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行う。【内閣府、関係省庁】

- ④ 関係行政機関等において、相談窓口の所在等を広く周知するとともに、電話相談や窓口相談についてサービス向上を促進するため、電話相談の番号の周知や相談しやすくするための工夫、SNS等を活用した相談の実施、夜間・休日における相談対応の実施等の方策を促進する。

内閣府では、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（以下「ワンストップ支援センター」という。）の全国共通番号「#8891（はやくワンストップ）」の周知を図るとともに、若年層等の性暴力被害者が相談しやすいよう、SNS相談「Cure time（キュアタイム）」を実施する。さらに、性犯罪・性暴力の夜間の相談や救急対応のため、夜間休日には対応していないワンストップ支援センターの運営時間外に、被害者からの相談を受け付け、ワンストップ支援センターと連携して支援する「性暴力被害者のための夜間休日コールセンター」を運営し、性犯罪・性暴力被害者支援の充実に努める。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省】

- ⑤ 中長期にわたる被害者の心身の回復を支援するため、トラウマ・ケアの専門家を育成し、身近な場所で適切な相談・カウンセリングが経済的負担なく受けられる体制を構築していくとともに、ニーズに応じた対応が可能な民間団体や自助グループの活動を促進する。【内閣府、警察庁、厚生労働省】

- ⑥ 男性被害者等に対する必要な配慮が図られるよう、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材の提供等により、相談及び支援体制の充実を図る。【内閣府、関係省庁】

- ⑦ 被害者と直接接することとなる警察官、検察職

員、更生保護官署職員、地方出入国在留管理局職員、女性相談支援センター職員、女性相談支援員、児童相談所職員、民間団体等について、男女共同参画の視点から被害者の置かれた立場を十分に理解し、適切な対応をとることができるよう、より一層の研修機会の拡大等に努めるとともに、関係機関間や職員間の連携を促進する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】

⑧ ケーススタディの手法やオンライン研修教材の活用等により、SNS等を活用した相談を含む、現場における対応に重点を置いた各職務関係者に対する研修を充実させ、支援に携わる人材育成を図る。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省】

⑨ 女性に対する暴力に関する認識を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮できるよう、刑事司法関係者に対する研修等の充実を図る。【法務省】

⑩ 法曹養成課程において、女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の被害者に対する理解の向上を含め、国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努める。【法務省、文部科学省】

⑪ 女性に対する暴力に関する被害者支援の充実を図るため、民間シェルター等と警察や福祉などとの協働が円滑に行われるよう、官民双方向の連携の仕組みを構築するとともに、民間団体の活用による支援の充実に努める。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】

⑫ 被害者に対しては、暴力の形態や被害者の属性等に応じて、相談、保護、生活・就業等の支援、情報提供等をきめ細かく実施する。また、官民・官官・広域連携の促進を通じて、中長期的見守りなど切れ目のない被害者支援を実施する。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】

⑬ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）に基づき、包括的な支援体制の構築を進める。【厚生労働省】

⑭ 悪質なホストクラブ等に対しては、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）を始めとする各種法令を適用して、厳正な取締り等を推進するとともに、被害を防止するための対策を行う。【内閣府、警察庁、厚生労働省、関係省庁】

⑮ 重大事件等の発生状況等を踏まえ、被害を防止するための対策を行う。【警察庁、関係府省】

⑯ 内閣府では、平成11（1999）年度から実施している「男女間における暴力に関する調査」について、令和5（2023）年度に実施した調査の結果を関係省庁に共有し、活用する。【内閣府、関係省庁】

第2節

性犯罪・性暴力への対策の推進

① 「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」（令和5年3月30日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定）に基づき設定した「更なる集中強化期間」（令和5（2023）年度から令和7（2025）年度までの3年間）の最終年度として、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

② 第211回国会（令和5（2023）年）において成立した、刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和5年法律第66号）及び性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の画像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）の趣旨及び内容を踏まえ、その適切な運用に努めるなど、必要な措置を講ずる。【法務省、関係府省】

③ 監護者による性犯罪・性暴力や障害者に対する性犯罪・性暴力等について、厳正かつ適切な対処に努めるなど、必要な措置を講ずる。【こども家庭庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

④ 配偶者による性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、必要な措置の検討を行う。【内閣府、関係省庁】

⑤ 各都道府県警察の性犯罪被害相談電話につながる全国共通番号「#8103（ハートさん）」について国民への更なる周知や性犯罪捜査担当係への女性警察官の配置推進等、性犯罪被害に遭った女性が安心して警察に届出ができる環境づくりのための施策を推進し、性犯罪被害の潜在化防止に努める。【警察庁】

⑥ 性犯罪に関して被害の届出がなされた場合は、被害者の立場に立ち、明白な虚偽又は著しく合理性を欠くものである場合を除いて、即時に受理することを更に徹底する。また、被害届受理時の説明によって、被害者に警察が被害届の受理を拒んでいるとの誤解を生じさせることがないよう、必要な指導を行う。告訴についても、被害者の立場に立って、迅速・的確に対応する。【警察庁】

⑦ 性犯罪等の被害者は、P T S D（心的外傷後ストレス障害）等の精神的な疾患に苦しむケースが少なくない現状を踏まえ、捜査関係者を含む関係者において、被害者の精神面の被害についても的確に把握し、事案に応じた適切な対応を図る。

【警察庁、関係府省】

⑧ 「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」（令和5年3月30日内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、国土交通省取りまとめ）に基づき、痴漢は重大な犯罪であるという認識の下、徹底した取締り等による加害者への厳正な対処、被害申告・相談をしやすい環境の整備、痴漢対策等のための防犯アプリの普及や鉄道事業者等と連携した痴漢防止の広報・啓発活動等の取組を関係府省が一体となって実施する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省、国土交通省】

⑨ ワンストップ支援センターについて、都道府県等に対する交付金により、24時間365日対応化、支援員の処遇改善、コーディネーターの配置・常勤化等を含むセンター運営に要する経費や、子供・若者や男性等の多様な被害者への支援や相談対応に係る体制の強化、連携・協力する医療機関における支援環境の整備、地域における関係機関との連携の強化、専門性を高めるなどの人材の育成等に要する経費の補助や運営体制確保、運営の安定化及び支援の質の向上を図る。また、全国共通番号「#8891（はやくワンストップ）」を周知するとともに、ワンストップ支援センターの通話料の無料化を継続する。夜間・休日においても相談を受け付けるコールセンターの設置、地域での緊急事案への対応体制の整備等、相談につながりやすい体制整備を図る。さらに、若年層等の性暴力被害者が相談しやすいよう、S N S 相談「Cure time（キュアタイム）」を実施する。【内閣府、

厚生労働省、関係省庁】

⑩ ワンストップ支援センターと女性相談支援センター・女性相談支援員などとの連携を強化し、機動的な被害者支援を展開する。また、被害者の要望に応じた支援をコーディネートできるよう、性犯罪被害者支援に係る関係部局と民間支援団体間の連携を促進する。さらに、障害者や男性等を含め、様々な被害者への適切な対応や支援を行えるよう、支援実態の調査や研修を実施する。【内閣府、警察庁、厚生労働省、関係省庁】

⑪ S N S やメール、オンライン面談などの多様なコミュニケーションツールや外国語通訳を活用した相談体制の整備を図る。【内閣府】

⑫ 被害者からの事情聴取に当たっては、その精神状態等に十分に配慮するとともに、被害者が安心して事情聴取に応じられるよう、引き続き女性警察官等の配置や、被害者の心情に配慮した被害者専用の事情聴取室の活用などによる事情聴取等の推進に努める。被害者の事情聴取の在り方等について、引き続き、精神に障害がある性犯罪被害者に配慮した聴取（代表者聴取）の取組の試行を行うほか、より一層適切なものとなるような取組を検討し、適切に対処する。また、被告人の弁護人は、被害者に対する尋問に際しては、十分に被害者的人権に対する配慮が求められることにつき、啓発に努める。【警察庁、こども家庭庁、法務省、国土交通省】

⑬ 被害者に対する不適切な対応による更なる被害を防止する観点も含め、支援に従事する関係者に対して、啓発・研修を実施する。また、刑事司法に係る検察官等に対し、性犯罪に直面した被害者の心理や障害のある性犯罪被害者の特性や対応についての研修を実施する。

内閣府では、性犯罪・性暴力被害者等が安心して必要な相談・支援を受けられる環境を整備するために、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材を提供するとともに、研修を実施する。【内閣府、法務省、関係省庁】

⑭ 医療機関における性犯罪被害者の支援体制、被害者の受入れに係る啓発・研修を強化し、急性期における被害者に対する治療、緊急避妊等に係る支援を含む、医療機関における支援を充実させる

とともに、支援に携わる人材の育成に資するよう、とりわけ女性の産婦人科医を始めとする医療関係者に対する啓発・研修を強化する。【厚生労働省、関係府省】

- ⑯ 性犯罪被害者に対する包括的・中長期的な支援を推進するとともに、警察庁においては、医療費・カウンセリング費用の公費負担制度の効果的な運用を図る。

また、性犯罪に関する専門的知識・技能を備えた医師、看護師、医療関係者等や民間支援員の活用を促進する。

内閣府では、性犯罪・性暴力被害者支援のための交付金により、ワンストップ支援センターを利用する被害者の医療費・カウンセリング費用の助成を行う。また、性犯罪・性暴力の被害者等に対する診察や支援を行う医師、看護師等の医療関係者等に対する研修を実施するとともに、厚生労働省とも協力し、ワンストップ支援センターと医療機関との連携等について、医療機関の関係者の理解の促進を図る。

第213回国会（令和6（2024）年）において、性犯罪被害者を含む一定の犯罪被害者等を包括的かつ継続的に援助するために必要な法律相談を実施する業務及び日本司法支援センターの契約弁護士等に法律事務等を取り扱わせる業務を追加することを内容とする総合法律支援法の一部を改正する法律（令和6年法律第19号）が成立した。法務省では、この法律の円滑な施行に向けて準備を進める。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】

- ⑯ 性犯罪・性暴力事件及びその裁判に関する報道において、被害に関する詳細な描写や被害者が特定される情報が深刻な二次被害をもたらすことから、その取扱いの配慮について、メディアへの啓発を行うための必要な検討を行う。【内閣府、関係省庁】

- ⑰ 医師や看護師を養成する教育の中で、性犯罪被害等に関する知識の普及に努める。【文部科学省、厚生労働省】

- ⑱ 被害者の心のケアを行う専門家の育成等相談体制の充実を図る。【厚生労働省】

- ⑲ 関係府省や都道府県警察において、16歳未満の子供を対象とした暴力的性犯罪受刑者の出所後の所在等の情報を共有し、その所在を確認するな

どして、再犯防止を図る。【警察庁、法務省】

- ⑳ 刑事施設及び保護観察所において性犯罪者に実施している専門的プログラムの着実な実施や、指導者の育成など、性犯罪者に対する再犯防止対策を進める。【法務省】
- ㉑ 二次被害防止の観点から被害者支援、捜査及び刑事裁判手続における被害者のプライバシー保護を図るとともに、メディア等を通じた的確な情報発信により性犯罪に対する一般社会の理解を増進する。【内閣府、警察庁、法務省、関係省庁】
- ㉒ 性犯罪・性暴力の実態把握に努めるとともに、性暴力等を許さない気運の更なる醸成に向けた予防啓発の拡充に努める。【内閣府、関係省庁】
- ㉓ アダルトビデオ出演被害について、性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律（令和4年法律第78号）による出演被害の防止及び被害者の救済が適切に図られるよう、相談窓口であるワンストップ支援センターにおける被害者への相談支援の充実、SNSの活用等による広報啓発の継続的な実施、厳正な取締りの推進等に努める。【内閣府、警察庁、法務省、関係省庁】

第3節

子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

- ① 「子供の性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）2022」（令和4年5月20日犯罪対策閣僚会議決定。以下「子供の性被害防止プラン2022」という。）、「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」等を着実に実行するとともに、関係省庁と連携して、「こども性暴力防止に向けた総合的な対策」（令和6年4月25日「性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議」・「こどもの性的搾取等に係る対策に関する関係府省連絡会議」合同会議）に基づき、子供・若者の性犯罪・性暴力被害への対策の強化を図る。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、観光庁】

② 学校、児童福祉施設等の子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等との確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、二次被害の防止及び円滑な専門機関への相談のために、最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保護者、保育士、教師など子供に関わる大人に対して、初動対応に関する啓発を推進する。【こども家庭庁、法務省、文部科学省】

③ 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、被害児童に配慮した聴取（代表者聴取）、加害者の検挙と適切な処罰等に向けた必要な施策を実施する。

【警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省】

④ 困難な問題を抱える女性を対象に、女性相談支援センター等の公的機関と民間支援団体とが密接に連携し、夜間の見回り・声かけ、インターネット上の相談などのアウトリーチ支援や居場所の確保、相談対応、自立支援等の支援を行う。【厚生労働省】

⑤ 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう取組を進める。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進する。

内閣府では、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう、ワンストップ支援センターの相談員等を対象としたオンライン研修教材を提供する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省】

⑥ 被害児童の負担を軽減しつつ、適正な診断・治療等ができるよう、学術団体を含め、産婦人科医、小児科医等に対する研修を促進する。

内閣府では、被害児童に対して適切な対応ができるよう、医療関係者等を対象としてオンライン研修教材を提供する。【内閣府、こども家庭庁】

⑦ 被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう、学校に教職員が相談に乗ったり、関係機関と連携するなどの、適切な措置を講ずる。

【文部科学省】

⑧ 通学路や公園等における防犯・安全対策を強化し、性犯罪の前兆となり得るつきまとい等の行為に対する捜査・警告を的確に実施する。【警察庁】

⑨ こども家庭庁では、令和4（2022）年6月に成立した児童福祉法等の一部を改正する法律（令和4年法律第66号）及び児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づく基本的な指針を踏まえ、児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ保育士等に対する厳正な処分を徹底する。

文部科学省では、令和4（2022）年4月1日から施行された教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）及び同法に基づく基本的な指針を踏まえ、令和5（2023）年4月1日から稼動している特定免許状失効者等に関するデータベースの活用徹底や、教育職員等に対する研修・啓発の充実などの予防的取組の推進、事案早期発見のための定期的な調査の実施や相談体制の整備、児童生徒性暴力等に及んだ教員について原則として懲戒免職とするなどの厳正な対処など、教育職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向け、同法の適切かつ確実な運用を図る。【こども家庭庁、文部科学省】

⑩ 令和6（2024）年6月に成立した学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）の円滑な施行に向けて、関係省庁等の協力を得つつ、関係者の御意見を伺いながら、更なる検討を進める。【警察庁、こども家庭庁、法務省、文部科学省、経済産業省、関係府省】

⑪ 子供の性被害防止対策については、関係府省庁が連携して総合的な対策を推進する。【こども家庭庁、法務省、文部科学省、経済産業省、関係府省】

⑫ 「子供の性被害防止プラン2022」に基づき、政府全体で児童買春・児童ポルノ等の対策を推進する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

⑬ アダルトビデオ出演被害を含め、若年層を対象とした性暴力被害に關し、実態把握や取締り等の強化、教育・啓発の強化、相談体制の充実、保護・自立支援の取組強化等の施策を総合的に推進

する。【内閣府、関係省庁】

⑭ 毎年4月の「若年層の性暴力被害予防月間」に、SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した効果的な啓発活動を展開する。【内閣府、関係省庁】

⑮ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて教育・学習、積極的な広報啓発を実施する。特に、コミュニティサイトやSNS等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないための教育・学習、啓発活動、子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等の充実を図る。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、文部科学省、経済産業省】

⑯ 「青少年が安全に安心してインターネットを利用できるようにするための施策に関する基本的な計画（第6次）」（令和6年9月9日こども政策推進会議決定。以下「第6次青少年インターネット環境整備基本計画」という。）に基づく各種取組を推進する。【警察庁、こども家庭庁、消費者庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省】

⑰ 7月の「青少年の被害・非行防止全国強調月間」において、関係省庁、地方公共団体、関係団体等の協力を得て、青少年の被害・非行防止のための国民運動を展開していく。【こども家庭庁、関係省庁】

⑱ こども家庭庁では、「第6次青少年インターネット環境整備基本計画」に基づき、青少年がインターネットの利用に起因する犯罪やトラブルに巻き込まれることを防止し、スマートフォンやSNS等を安全・安心に利用できるよう、関係省庁、地方公共団体、関係団体等と連携、協力して、青少年が初めて自分のスマートフォン等を手にする時期でもある卒業・進学・進級の時期に特に重点を置いた啓発活動「春のあんしんネット・新学期一斉行動」を実施する。また、地域が自立的・継続的に青少年のインターネット利用環境づくりを実施できるようにするための連携体制を構築することを目的とした「青少年のインターネット利用環境づくりフォーラム」を各地域において開催する。【こども家庭庁、関係省庁】

⑲ 法務省の人権擁護機関では、子供・若者が利用しやすい媒体（LINE、ウェブブラウザを介したチャット等）を活用した人権相談を推進する。

【法務省】

第4節

配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

① 令和6（2024）年4月から施行された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の一部を改正する法律（令和5年法律第30号。以下「配偶者暴力防止法改正法」という。）の円滑な運用を図るための取組を着実に実施する。

【内閣府、警察庁、法務省】

② 配偶者暴力相談支援センターのセンター長、地方公共団体の担当職員及び配偶者暴力相談支援センター、児童相談所、民間シェルター等において相談支援業務に携わる官民の相談員等の関係者を対象として、相談対応の質の向上及び被害者やその子に対する支援における官官・官民連携強化のために必要な知識の習得機会を提供するため、オンライン研修教材を作成し提供する。【内閣府】

③ DVと児童虐待が密接に関連するものであることを踏まえ、DV対応と児童虐待対応との連携強化に向けた取組を推進する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】

④ 都道府県等に対する交付金（性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（配偶者暴力被害者等支援調査研究事業））により、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行う。（再掲）【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、関係省庁】

⑤ 被害者等のための民間シェルター等が行う先進的な取組の推進や調査研究の実施など、被害者支援の充実を図るとともに、一時保護解除後の被害者等に対する民間シェルター等を通じた自立支援、定着支援等の取組を行う。【内閣府、厚生労働省】

⑥ 被害者の保護に当たっては、被害者は、配偶者からの暴力で心身共に傷ついていることに留意し、不適切な対応により被害者に更なる被害（二次被害）が生じることのないよう配慮することを徹底する。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】

⑦ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不恰に利用し被害者等

の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。【内閣府、警察庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省】

⑧ DV相談プラスを実施して、配偶者等からの暴力の被害者の多様なニーズに対応できるよう、毎日24時間の電話相談、オンライン・チャット相談及び外国語での相談の対応を行うとともに、各地域の民間支援団体とも連携し、相談員が必要と判断した場合には、関係機関等への同行支援なども行う。(再掲)【内閣府、厚生労働省】

⑨ 二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うため、現場のニーズに即した研修の実施や相談員の適切な処遇など、支援に従事する関係者の質の向上・維持に向けた継続的取組を促進する。【内閣府、厚生労働省】

⑩ 被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、被害者の支援と被害の防止に関する広報啓発を推進する。

内閣府では、ホームページ、SNS等を通じて、配偶者からの暴力の被害者支援に役立つ情報の提供を行う。【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】

⑪ 令和6(2024)年4月から施行された配偶者暴力防止法改正法の円滑な運用を図るための取組を着実に実施する。(再掲)

法務省では、配偶者暴力防止法違反等により有罪判決を受けた加害者に関する調査を実施する。

【内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省】

⑫ 女性相談支援センターにおいて、被害者の安全の確保や心身の健康回復を十分に行うとともに、民間シェルター等の積極的活用等による適切かつ効果的な一時保護を実施する。また、女性相談支援センター一時保護所や女性自立支援施設において、被害者に対する心理的ケアや自立に向けた支援、同伴児童への学習支援を推進する。【厚生労働省】

⑬ 被害者は身体的に傷害を受けたり、PTSD(心的外傷後ストレス障害)等の疾患を抱えたりすることが多いことから、事案に応じて、医師、相談・保護に関わる職員が連携して、医学的又は心理的な援助を行う。また、職務関係者に対する研修の充実等により、被害者に対する適切な支援

を行うための人材育成を促進する。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

⑭ 被害者は複合的な困難を抱えたり生活困窮に陥ることがあるため、配偶者暴力相談支援センター等において、関係機関や民間シェルター等とも連携しつつ、被害者への中長期的な支援として、就業の促進、住宅の確保、医療保険・国民年金の手続、同居する子供の就学、住民基本台帳の閲覧等の制限等に関する制度の利用等の情報提供及び助言を行う。また、事案に応じて当該関係機関や民間シェルター等と連携して対応に当たるなど、被害者の自立を支援するための施策等について一層促進する。その際、先進的な取組について共有を図る。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】

⑮ 被害者の住居の安定の確保のため、地域の実情を踏まえた事業主体の判断による公営住宅への優先入居や目的外使用の実施を促進する。【国土交通省】

⑯ 配偶者からの暴力の被害者を含め、生活困窮者に対して、生活困窮者自立支援制度の相談窓口(自立相談支援機関)において、住まい、家計、就労などの面から包括的な自立支援を行う。【内閣府、厚生労働省】

⑰ 被害者支援の一環として、加害者に働きかけることで加害者に自らの暴力の責任を自覚させる加害者プログラムについて、都道府県等への交付金(性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金(配偶者暴力被害者等支援調査研究事業))により、令和5(2023)年5月に整理された「配偶者暴力加害者プログラム実施のための留意事項」等を活用した加害者プログラムの実施等に要する経費への補助を行うとともに、交付金を活用した取組事例の情報提供等を行い、各地域における加害者プログラムの実施を推進する。【内閣府、関係省庁】

⑱ 配偶者等からの暴力がその子供にも悪影響を及ぼすことに鑑み、子供に対する精神的ケア、学習支援等の支援を充実させるとともに、配偶者暴力相談支援センター等の配偶者からの暴力への対応機関と児童相談所等の児童虐待への対応機関との連携協力を推進する。【内閣府、こども家庭庁、関係省庁】

⑲ 交際相手からの暴力の実態の把握に努め、各種窓口において相談が受けられる体制の拡充・周知

徹底を行うとともに、被害者の適切な保護に努める。

内閣府では、配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等について調査を実施し、交際相手からの暴力に関する相談状況の把握を行う。【内閣府、警察庁、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

- ② 非同棲交際相手からの暴力（いわゆるデートDV）について、教育・学習、若年層に対する予防啓発の充実を図る。【内閣府、文部科学省】

第5節 ストーカー事案への対策の推進

① ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれが大きいものであることを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

② 内閣府では、相談支援業務に携わる官民の相談員等の関係者を対象としてオンライン研修教材の提供等を実施する。【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省】

③ 緊急時における被害者の適かつ効果的な一時保護、避難のための民間施設における滞在支援等、被害者等の安全確保のための取組を促進するとともに、自立支援を含む中長期的な支援を推進する。【内閣府、警察庁、総務省、法務省、厚生労働省、国土交通省】

④ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。【内閣府、警察庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省】

⑤ ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防啓発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推

進する。また、こうした教育指導を適切に実施するため、研修等により教育関係者等の理解を促進する。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

⑥ ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について、広報啓発を推進する。【内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係省庁】

⑦ 加害者に対する迅速・的確な対応を徹底するとともに、関係機関が適切に連携を図りながら、様々な段階での加害者に対する更生のための働きかけ、受刑者等に対するストーカー行為につながる問題性を考慮したプログラムの実施・充実、ストーカー行為者に対する精神医学的・心理学的アプローチ等、加害者更生に係る取組を推進する。

法務省では、配偶者・交際相手等の親密な関係におけるストーカー事案の加害者に関する調査を実施する。【内閣府、警察庁、法務省、関係省庁】

⑧ 被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究を実施する。【内閣府、警察庁、厚生労働省、関係省庁】

第6節 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

① 職場におけるセクシュアルハラスメントは個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、決してあってはならない行為である。男女雇用機会均等法及びこれに基づく指針について、事業主が講すべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を含めて周知を行うとともに、非正規雇用労働者も含め外部相談窓口の活用も含めた有効な相談体制の整備等により、雇用の場における防止対策を推進する。また、労働者がセクシュアルハラスメントが原因で精神障害を発病した場合は、労災補償の対象になる場合があることの周知徹底を図る。【厚生労働省】

② 国家公務員については、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）に基づき、幹部職員も含めた研修、周知啓発等の防止対策や、行為職員に対する厳正な対処、外部相談窓口の適切な運用等の救済措置により組織的、効果的に推進する。

内閣官房内閣人事局においては、各府省等が実施する研修の受講者以外を対象とした、セクシュアルハラスメントに関する内容を含んだハラスメント防止に関するeラーニング講習を実施する。

【内閣官房、全府省庁、(人事院)】

③ 国公私立学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行う。【文部科学省】

④ セクシュアルハラスメント被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発を実施する。【文部科学省】

⑤ 研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、予防のための取組や被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。また、セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討する。

【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

⑥ 性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する。（再掲）【厚生労働省】

等を呼びかけるポスター・リーフレットを作成し、人身取引被害者の目につきやすい場所に掲示等することにより、被害を受けていることを自覚していない、又は被害を訴えることができずにいる潜在的な被害者に対し、被害の申告先や相談窓口の周知を図る。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、法務省、外務省、厚生労働省】

③ 人身取引対策関連法令執行タスクフォースによる関係行政機関の連携強化、同タスクフォースにおいて作成した「人身取引取締りマニュアル」の活用等を通じて、関係機関の職員が認識を共有し、緊密な連携の下、人身取引事犯並びに売春事犯及び風俗関係事犯等の人身取引関連事犯の取締り及び厳正な対処の徹底を図る。【内閣官房、警察庁、法務省、厚生労働省、国土交通省】

④ 毎年11月に実施している「女性に対する暴力をなくす運動」において、人身取引を含む女性に対する暴力の根絶を図るため、地方公共団体を始め広く関係団体と連携して広報啓発を実施するほか、関係行政機関が協調して、人身取引に対する政府の取組等について、ポスター・パンフレットの作成、ホームページへの掲載等を通じて、国民に対して情報提供を行い、広く問題意識の共有を図るとともに協力の確保に努める。【内閣府、関係省庁】

第7節 人身取引対策の推進

① 出入国在留管理庁の各種手続等において認知した人身取引（性的サービスや労働の強要等）被害者等に関する情報や警察における風俗営業等に対する立入調査や取締り等あらゆる警察活動を通じて、人身取引被害の発生状況の把握・分析に努めるとともに、こうした関係行政機関の取組や、各國の在京大使館、NGO関係者、弁護士等からの情報提供を通じて得られた情報を、関係行政機関において共有し、外国人女性及び外国人労働者の稼働状況や人身取引被害の発生状況、国内外のブローカー組織の現状等の把握・分析に努める。

【内閣官房、警察庁、法務省、関係府省】

② 人身取引（性的サービスの強要等）の被害申告

インターネット上の女性に対する暴力等への対応

① インターネット上の性的な暴力やハラスメントの被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、関係機関・団体等と連携して、安全・安心な利用のための広報啓発を行うとともに、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上のための取組を推進する。【内閣府、警察庁、こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、経済産業省】

② リベンジボルノやいわゆるディープフェイクボルノ等に關し、事案に応じて各種法令を適用することにより、違法行為に対して厳正に対処する。また、プロバイダ等の事業者と連携し、公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止を図るほか、とりわけ、若年層に対する教育・学習の充実

を図る。【警察庁、総務省、法務省、文部科学省】

- ③ インターネット上の児童ポルノ画像や人を著しく羞恥させ、又は不安を覚えさせるような方法で、衣服等で覆われている内側の人の身体又は下着を盗撮した画像等の流通防止対策を推進する。また、削除されなかった児童ポルノ画像についてインターネット・サービス・プロバイダによるブロッキング等の自主的な取組を引き続き支援し、児童ポルノ画像の閲覧防止対策を推進する。【警察庁、総務省、経済産業省】

第9節 売買春への対策の推進

- ① 売買春に関する女性に対しては、様々な支援を

必要とすることがあるという観点から、関係機関における連携を促進し、総合的な支援の充実を図るとともに、売買春の被害に遭うおそれのある困難な問題を抱える女性を早期に発見し、福祉等の支援につなぐことができるアウトリーチ機能を持った民間団体と協力し、福祉による生活支援や宿所の提供、自立支援などを推進する。【警察庁、厚生労働省】

- ② 関係法令を厳正かつ適切に運用し、売春の相手方に対する対策や周旋行為の取締りを一層強化する。【警察庁、法務省】
- ③ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。【内閣府、法務省、文部科学省、厚生労働省】

第6分野

男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

第1節 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

ア 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組

- ① 男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底、男女間の賃金差異の解消、女性の就業継続や再就職の支援、女性に対する各種ハラスメントの防止、ワーク・ライフ・バランスの推進等に向けた取組を行う。【内閣府、厚生労働省】

- ② 男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっていることから、公正な待遇が図られた多様な働き方の普及、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消等を推進する。【厚生労働省】

- ③ 被用者にふさわしい保障の実現の観点から、短時間労働者への更なる被用者保険の適用拡大などについて、引き続き取り組む。(再掲)【厚生労働省】

- ④ 都道府県等に対する交付金（性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（配偶者暴力被害者等支援調査研究事業））により、官民連携の下で民間シェルター等による先進的な取組を推進する都道府県等への支援を行う。(再掲)【内閣府、法務省、厚生労働省、国土交通省、関係省庁】

- ⑤ 生活困窮者の抱える課題は、経済的困窮を始めとして、就労、病気、住まいの不安定、家庭の課題、家計管理の課題、債務問題など多岐にわたり、かつこうした課題を複数抱えている場合もある。こうした生活困窮者のそれぞれの状況に応じて包括的な支援を行い、その自立を促進するため、生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）に基づく相談支援、就労支援、居住支援、家計改善支援等を行う。【厚生労働省】

イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- ① ひとり親家庭の実情に応じ、マザーズハローワーク、ひとり親家庭等支援窓口等において、ひとり親を含む子育て女性等に対するきめ細かな就

職支援を実施するとともに、就職又は転職の準備段階から就職先の決定及び就職後のフォローアップまでの一体的な支援等を実施する。また、ひとり親家庭の親等の就労支援に資する職業訓練や各種雇用関係助成金の活用を推進する。さらに、就職に有利になる資格の取得や主体的な能力開発の取組を促進し、生活の安定を図るため、ひとり親家庭の親に対する給付金等により、ひとり親家庭の生活の安定に資する就業に向けた資格取得を促進する。加えて、企業に対して、ひとり親の優先的な雇用について協力を要請し、助成金を通じて企業の取組を支援するとともに、マザーズハローワーク等において、協力企業に関する情報を提供する。【こども家庭庁、厚生労働省】

② ひとり親家庭等が安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するため、以下の取組を含めた総合的な支援を展開する。【内閣府、こども家庭庁、厚生労働省、国土交通省】

- ひとり親世帯や住宅困窮度の高い子育て世帯の公営住宅に係る優先入居、新たな住宅セーフティネット制度による子育て世帯等の住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録促進、居住支援、住宅の改修や入居者負担の軽減等への支援を通じ、居住の安定を支援する。
- ひとり親家庭等の子供に対し、学校や放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得・学習支援、軽食の提供等を行うことが可能な居場所づくりを推進する。
- 児童扶養手当の支給、母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付けにより経済的な支援を実施するとともに、引き続き支給要件の周知等を図る。
- デジタル化の進展に伴う経済・産業構造の変化の中で、女性が経済的に自立できるよう、女性デジタル人材の育成など、地方公共団体の経済担当部局や商工会議所等との連携・協働による真に効果の高い地域の実情に応じて地方公共団体が行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。

③ ひとり親家庭を対象とした様々な支援情報を提供する。また、ひとり親家庭の相談窓口において、ひとり親家庭が直面する様々な課題や個別のニーズに対応するため、適切な支援メニューをワンストップで提供する体制を整備する。【こども

家庭庁】

④ 養育費の取決め等を促進するため、動画やパンフレット等による効果的な周知・啓発を行う。養育費・親子交流相談支援センターや地方自治体における養育費の相談支援について、身近な地域での伴走型の支援、専門的な相談を更に充実・強化するとともに、離婚前後家庭支援事業において、弁護士等による支援を含めた離婚前からの支援の充実や、関係部署の連携強化を含めた地方自治体の先駆的な取組への支援を実施する。また、養育費等を取り決めるための共同養育計画の作成促進に関する調査研究によって、養育費の支払確保に向けた調査・検討を進める。第三者から債務者の財産に関する情報を取得する手続を新設するなどした民事執行法（昭和54年法律第4号）の改正法による全ての手続が、令和3（2021）年5月から利用可能となったため、引き続き関係機関等への周知をしていく。また、資力の乏しい者でもこれらの手続を円滑に利用できるようにするため、法律相談援助や弁護士費用等の立替えを行う日本司法支援センター（法テラス）の民事法律扶助について、関係機関等への周知に努める。安全・安心な親子交流のための具体策を検討する。子供の利益を図る観点から、養育費制度も含めて父母が離婚した後の子の養育の在り方を見直すことを内容とする民法等の一部を改正する法律（令和6年法律第33号）が第213回国会（令和6（2024）年）において成立した。引き続き法律の円滑な施行に向けて準備を進める。【こども家庭庁、法務省】

⑤ 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、以下の取組を推進する。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

- 生活困窮者自立支援制度の子どもの学習・生活支援事業において、生活保護世帯を含む生活困窮世帯の子供とその保護者を対象に、学習支援や生活習慣・育成環境の改善に関する助言、進学や就労といった進路選択に関する情報提供・助言、関係機関との連絡調整など、世帯全体へのきめ細やかで包括的な支援
- 学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置の充実を図ると

ともに、地域全体で子供の成長を支える地域学校協働活動を推進

- ・ 高校中退を防止するため高等学校における指導・相談体制の充実を図るとともに、高校中退者等を対象とした学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体等の取組の支援等
 - ・ 教育費に係る経済的負担の軽減
 - ・ 進学に向けたチャレンジを後押しするため、ひとり親家庭等の子供に対し、学校や放課後児童クラブ等の終了後に生活習慣の習得支援、大学等受験料の支援を含む学習支援等
- ⑥ ひとり親家庭等の自立を社会全体で応援すべく、「子どもの未来応援国民運動」を展開する。
【子ども家庭庁】

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- ① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女共に経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、自らの学びのプロセスを記述し振り返ることができる教材「キャリア・パスポート」の効果的な活用等を通じて、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する。また、大学等におけるキャリア形成支援活動の理解増進や好事例の普及を目的としたイベントを実施する。【文部科学省】
- ② 若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、就業等の実態を男女別等きめ細かく把握し、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、正社員就職を希望する、安定した就労の経験が少ない若者への支援等を行う。【文部科学省、厚生労働省】
- ③ ニート、ひきこもり等、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、子ども・若者総合相談センター、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センター等において、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせて行うなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。

文部科学省では、高校中退者等を対象に高校や地域若者サポートステーション、ハローワーク等

の地域資源を活用しながら学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体の取組を支援する。【子ども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

- ④ ヤングケアラーへの支援を強化するため、令和6（2024）年6月に改正された子ども・若者育成支援推進法（平成21年法律第71号）に基づき、地方公共団体が行う実態調査や関係機関・団体等職員への研修、コーディネーターの配置やピアサポート等の取組について、必要な経費の支援を行う。また、令和4（2022）年度から令和6（2024）年度までの3年間を「集中取組期間」として実施したヤングケアラーの認知度向上のための広報・啓発活動を踏まえ、ヤングケアラーに対する正しい理解の浸透や子供・若者自身に気付きを与えるような広報・啓発活動に取り組む。
【子ども家庭庁】

第2節

高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- ① 高齢期の女性の貧困について、年金生活者支援給付金制度などを活用し、低年金・無年金者問題に対応する。また、高齢期に達する以前の女性が老後の生活の備えを十分にできるよう、男女共同参画の視点から施策の検討を行い、あらゆる分野で着実に推進する。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】
- ② 年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて、65歳までの高年齢者雇用確保措置・70歳までの高年齢者就業確保措置の着実・円滑な実施のため、継続雇用延長・定年引上げ等に係る助成金の支給等による事業主への支援等を実施するほか、生涯現役支援窓口における特に65歳以上の者の再就職支援、シルバー人材センターにおける就業機会の確保や、地域ニーズを踏まえた働く場の創出が持続可能なモデルづくり及び他の地域への展開等を通じた多様な雇用・就業機会の提供等を通じ、高齢男女の就業を促進するとともに、能力開

発のための支援を行う。【厚生労働省】

③ 「健康寿命延伸プラン」（令和元年5月29日2040年を展望した社会保障・働き方改革本部取りまとめ）に基づき、次世代を含めた全て人の健やかな生活習慣形成、疾病予防・重症化予防、介護予防・フレイル対策、認知症予防等を中心取組を推進し、男女共に健康寿命の延伸を実現する。【厚生労働省、経済産業省】

④ 医療・介護保険制度については、効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。【厚生労働省、関係府省】

⑤ 認知症や一人暮らしの高齢者が、社会から孤立することなく、住み慣れた地域の中で、自分らしく暮らし続けられるよう、「認知症施策推進大綱」（令和元年6月18日認知症施策推進関係閣僚会議取りまとめ）に基づく取組を進めることに加え、共生社会の実現を推進するための認知症基本法（令和5年法律第65号）及び「認知症施策推進基本計画」（令和6年12月3日閣議決定）に基づき、認知症施策を総合的かつ計画的に推進することにより、住民等を中心とした地域の支え合いの仕組みづくりを促進する。【厚生労働省、関係府省】

⑥ 高齢者が他の世代と共に社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できるよう、高齢者の多様な学習機会の提供及び社会参加の取組を促進する。【文部科学省、厚生労働省、関係府省】

⑦ 安定した住生活の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化等、高齢者を取り巻く環境の整備等を推進する。【内閣府、警察庁、国土交通省、関係省庁】

⑧ 企業等による、高齢者のニーズや、事故防止や安全対策等の社会課題に合致した機器やサービス、その効果的な活用方法の開発等を支援する。

総務省は、高齢者等が情報通信の利便を享受できる情報バリアフリー環境の整備を図るため、高齢者等向けの通信・放送サービスに関する技術の充実に向けた、新たなICT機器・サービスの研究開発を行う者に対する助成を行う。【総務省、厚生労働省、経済産業省、関係府省】

⑨ 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（平成17年法律第124号）等を踏まえ、都道府県や市町村に対する支援等を通

じ、虐待の未然防止、早期発見、迅速かつ適切な対応が図られるよう取組を推進する。【厚生労働省、関係府省】

⑩ 消費者安全法（平成21年法律第50号）の「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」の設置等の規定に基づき、地域における高齢者の見守り活動の促進を通じて、悪質商法などによる高齢者の消費者被害の防止を図る。さらに、独立行政法人国民生活センターでは、高齢者の悪質商法被害や商品等に係る事故に関する注意情報、相談機関の情報等について、報道機関への情報提供や、高齢者やその周りの人々にメールマガジンや同センターホームページで伝える「見守り新鮮情報」の発行等、多様な手段を用いて周知を図る。【消費者庁、関係府省】

⑪ 上記のほか、「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日閣議決定）に基づき必要な取組を推進する。【内閣府、関係省庁】

イ 障害者が安心して暮らせる環境の整備

① 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律（令和3年法律第56号）を踏まえ、事業者向けの説明会や地方公共団体職員等を対象としたブロック研修会を開催し、社会的障壁の除去の実施に係る必要かつ合理的な配慮の提供を行政機関等や事業者に徹底するための取組を推進する。障害のある女性は、合理的配慮の提供の申出等において機会が均等に得られなかったり、不当な差別的取扱いを受けやすかったりする可能性等についても、講演などにおいて同法とともに周知を行う。【内閣府、関係省庁】

② 障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）等を踏まえ障害者虐待防止の取組を進める。【厚生労働省、関係府省】

③ 消費者安全法の「消費者安全確保地域協議会（見守りネットワーク）」の設置等の規定に基づき、地域における障害者の見守り活動の促進を通じて、悪質商法などによる障害者の消費者被害の防止を図る。さらに、独立行政法人国民生活センターでは、障害のある人やその周りの人々に悪質商法の手口等の情報提供を行う。また、最新の消

費生活情報をコンパクトにまとめた「くらしの豆知識」の発行に当たっては、カラーユニバーサルデザイン認証を取得するほか、デイジー版（デジタル録音図書）を作成し、全国の消費生活センター、消費者団体、全国の点字図書館等に配布するとともに、国立国会図書館視覚障害者等用データ送信サービスにも登録する。【消費者庁、関係府省】

- ④ 障害者が安心して生活できる住宅の確保、建築物、道路、公園、公共交通機関等のバリアフリー化や無電柱化を推進するとともに、障害者に配慮したまちづくりを推進する。【内閣府、警察庁、国土交通省、関係省庁】
- ⑤ 障害者が個人としての尊厳にふさわしい生活を営むことができるよう、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づき、自立生活援助、就労定着支援などの障害福祉サービス等の充実を図り、障害者の地域における生活を総合的に支援する。【厚生労働省】
- ⑥ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）や「障害者雇用対策基本方針」（令和5年厚生労働省告示第126号）等を踏まえ、段階的な法定雇用率の引上げを見据えた就労支援を行う。【厚生労働省】
- ⑦ 令和6（2024）年12月に閣僚会議において策定された「障害者に対する偏見や差別のない共生社会の実現に向けた行動計画」に基づき、子育て等における障害者が希望する生活の実現に向けた支援や公務員の障害についての意識改革等について、政府全体で取り組む。【内閣府、関係省庁】
- ⑧ 上記のほか、「障害者基本計画」（令和5年3月14日閣議決定）に基づき、自立した生活の支援・意思決定支援、保健・医療、防災・防犯等の分野における施策を総合的に推進する。計画の推進に当たっては、障害のある女性は、複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意する。また、実態調査等を通じて、障害者の状況等に関する情報・データの収集・分析を行うとともに、障害者の性別等の観点に留意しつつ、その充実を図る。【内閣府、外務省、関係省庁】

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- ① 外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、以下の取組を含めた多文化共生施策を総合的に推進する。【こども家庭庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省、関係府省】
 - ・ 日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、各種の手続・法令・制度等についての多言語での情報提供や、よりきめ細かな対応を可能とする相談体制の整備、学校での日本語指導を始めとした外国人の子供への支援等を進める。
 - ・ 外国人が抱える様々な課題を的確に把握するために、専門家の意見等を踏まえつつ、在留外国人に対する基礎調査を実施するとともに、地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関係者から意見を聴取し、共生施策の企画・立案に当たって活用することにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進める。
 - ・ 外国人居住の実情を踏まえつつ、行政情報や相談窓口の周知など、外国人が行政情報を適切に把握できるような環境整備を進める。また、国の行政機関における相談窓口と地方公共団体等が運営する相談窓口が協力し、更なる連携を強化する。
 - ・ 外国人受入環境整備交付金等により、地方公共団体による多言語での情報提供及び相談を行う一元的な相談窓口の設置・運営の取組を支援する。また、地方公共団体の行政窓口に対する通訳支援について、利用状況を踏まえ、引き続き、効果的な実施方法等通訳支援の在り方について検討する。
- ② 配偶者等からの暴力の被害者である在留外国人女性への支援について、人身取引及び配偶者からの暴力に関する専門的知識を持った母国語通訳者の養成等を含め、適切に支援する。【厚生労働省】
- ③ 「人身取引対策行動計画2022」（令和4年12月20日犯罪対策閣僚会議決定）に基づき、政府一体となってより強力に、総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。【内閣官房、関係府省】

- ④ 法務省の人権擁護機関において、日本語を自由に話すことが困難な外国人等からの人権相談に対応するため、全国の法務局に「外国人のための人権相談所」を設け、約80の言語による相談に応じる。

また、「外国語人権相談ダイヤル」及び「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設けており、電話・インターネットでも10言語による人権相談を受け付けているところ、相談窓口を引き続き設置し、更にその内容を充実させるよう努める。【法務省】

エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

- ① 性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差

別）に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等についても、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進める。

また、法務局の人権相談窓口を相談者が幅広く安心して利用できるよう、研修等を通じた相談員の専門性の向上、相談窓口の周知・広報を行うなど、人権相談体制を充実させる。

さらに、学校における性的指向・性自認（性同一性）に係る児童生徒等への適切な対応を促すため、相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を整備するとともに、性的指向・性自認（性同一性）についての記載を盛り込んだ生徒指導提要等の周知を進める。

その他、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。【内閣官房、法務省、文部科学省、厚生労働省、関係府省】

第7分野

生涯を通じた健康支援

第1節

生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

ア 包括的な健康支援のための体制の構築

- ① 女性の身体的・精神的な健康及び女性医療に関する調査・研究を進めるとともに、女性医療に関する普及啓発、医療体制整備、女性の健康を脅かす社会的問題の解決を含めた包括的な健康支援施策を推進する。【こども家庭庁、厚生労働省】
- ② 年代に応じて女性の健康に関する教育及び啓発を行うとともに、女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講じ、女性が健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備する。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】
- ③ 女性の心身の特性に応じた保健医療サービスを

専門的・総合的に提供する体制の整備（例：女性の専門外来、総合診療を行う医療体制の整備）、福祉等との連携（例：心身を害した女性を治療する医療施設と配偶者暴力相談支援センターや民間シェルター、自立支援施設等との連携）等を推進する。【内閣府、厚生労働省】

- ④ 女性の心身に多大な影響を及ぼす暴力や貧困等の社会的要因と、女性の疾患や生活習慣との因果関係について調査を行うとともに、月経関連疾患や更年期障害に対処するための医療者の関与の効果を検証するなど、女性の生涯にわたる健康維持に向けた保健医療の在り方等に関する調査研究を推進する。その成果の普及啓発に当たっては、行動科学の専門家の知見も活用し、必要な層に必要な情報を効果的に届ける方法を検討する。

あわせて、子宮頸がん検診・乳がん検診の更なる受診率向上に向けた取組を行う。また、がんを始めとする疾患についても、引き続き、治療と仕

事を両立できる環境の整備を推進する。【こども家庭庁、厚生労働省】

⑤ 予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性が、緊急避妊薬に関する専門の研修を受けた薬剤師の十分な説明の上で対面で服用すること等を条件に、処方箋なしに緊急避妊薬を適切に利用できるよう、薬の安全性を確保しつつ、当事者の目線に加え、幅広く健康支援の視野に立って検討する。なお、緊急避妊薬を必要とする女性には、性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力が背景にある場合もある。そのような場合を含め、ワンストップ支援センターや医療機関等の関係機関を紹介する等の連携が重要である。また、義務教育段階も含め、年齢に応じた性に関する教育を推進することも重要である。さらに、性や妊娠に関し、助産師等の相談支援体制を強化する。【内閣府、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

⑥ 女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るとともに、医学・看護学教育における女性医療の視点の導入を促進する。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

⑦ 令和元（2019）年12月に施行された成育過程にある者及びその保護者並びに妊娠婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律（平成30年法律第104号）に基づき、妊娠期から子育て期に至るまでの切れ目のない支援の在り方の検討などを推進する。【こども家庭庁】

⑧ 適切養育などの成育歴や、生きづらさや社会的孤立などの背景を理由とした、覚醒剤・大麻等の乱用者も認められることから、末端乱用者への再乱用防止対策及び社会復帰支援施策等を推進する。【警察庁、法務省、厚生労働省】

⑨ 精神障害の労災認定件数が増加しているなどの状況を踏まえ、男女問わず、非正規雇用労働者を含む全労働者に対して、職場のメンタルヘルス対策等を通じた労働者の健康確保のための対策を講ずる。ストレスチェック実施や産業医の配置が義務付けられていない中小事業所で働く労働者の健康確保についても、引き続き、支援施策等を推進する等、対策を講ずる。【厚生労働省】

⑩ 月経、妊娠・出産、更年期等ライフイベントに

起因する望まない離職等を防ぐため、フェムテック企業や医療機関、地方公共団体等が連携し、働く女性に対しフェムテック等を活用したサポートサービスを提供する実証事業を支援し、その成果の横展開を図る。また、導入を目指す企業等への働きかけを行うことで、一層のフェムテックの利活用の促進を図っていく。【経済産業省】

⑪ 経済的な理由等で生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題である。このため、地域女性活躍推進交付金により、地方公共団体が、女性に寄り添った相談支援の一環として行う生理用品の提供を支援する。また、各地方公共団体における取組についての調査・公表を通じ、各地方公共団体における「生理の貧困」に係る取組の横展開及び、生理用品を必要とする女性の必要な情報に基づくアクセスの向上を促進する。【内閣府、厚生労働省】

イ 妊娠・出産に対する支援

① 市町村による妊娠婦等に対する早期の妊娠届出の勧奨や妊娠健診等の保健サービスの推進、出産育児一時金及び産前産後休業期間中の出産手当金、医療機関等ごとのサービス内容や出産費用の状況などを公表するウェブサイト「出産なび」の運用、社会保険料免除などにより、妊娠・出産期の健康管理の充実及び経済的負担の軽減を図る。

【こども家庭庁、厚生労働省】

② 不妊治療の保険適用について、引き続き適切に運用する。また、現時点で保険適用の対象となっていない治療についても、先進医療の仕組み等も活用しながら、必要に応じて保険適用を目指す。

【こども家庭庁、厚生労働省】

③ 不妊治療や不育症治療に関する情報提供や相談体制を強化するため、性と健康の相談センターの取組の充実を図る。【こども家庭庁】

④ 不妊治療について職場での理解を深め、男女が共に不妊治療と仕事を両立できる職場環境の整備を進める。令和4（2022）年1月から国家公務員に導入した不妊治療のための「出生サポート休暇」について、休暇を取得したい職員が取得できるよう周知啓発等を行うなど、引き続き不妊治療と両立しやすい職場環境の整備を図る。【内閣官

房、厚生労働省、(人事院)】

⑤ 小児・A Y A 世代 (Adolescent and Young Adult: 思春期・若年成人) のがん患者等が将来子供を出産することができる可能性を温存するための妊娠性温存療法、温存後生殖補助医療等に対する経済的支援を含む研究促進事業を引き続き推進する。【厚生労働省】

⑥ 性と健康の相談センターなどにおいて、予期せぬ妊娠に関する悩みに対し、専門相談員を配置するなどして相談体制を強化し、市町村や医療機関への同行支援や、学校や地域の関係機関とも連携する。特に、出産前後に配慮を要する場合や、暴力、貧困、孤立、障害等の困難に直面する場合においては、より手厚い支援を行えるようにする。

また、令和6（2024）年から創設した「妊娠婦等生活援助事業」において、家庭生活に困難を抱える特定妊娠婦や出産後の母子等の支援の強化を図るため、一時的な住まいや食事の提供、その後の養育等に係る情報提供や、医療機関等の関係機関との連携を行う。【こども家庭庁、厚生労働省】

⑦ 母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進し、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図る。また、男女雇用機会均等法の履行確保により、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進する。【厚生労働省】

⑧ 産後うつの早期発見など出産後の母子に対する適切な心身のケアを行うことができるよう、「こども家庭センター」等の関係機関と連携しつつ、産後ケア事業や産前・産後サポート事業の実施を通じて、地域の実情に応じた妊娠婦等を支える地域の包括支援体制を構築する。シングルマザーを始め、出産・育児において、家族・親族の支援を得られにくい女性に対しても、手厚い支援を行えるようにする。【こども家庭庁】

⑨ 産後うつのリスクも踏まえ、いわゆるワンオペ育児による負担の軽減のため、男性の育児参画を促す。公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等を求ることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。【こども家庭庁、厚生労働省、国土交通省】

⑩ 妊婦や子育てに温かい社会づくりに向けて、ベビーカーマークの普及促進を図る。【国土交通省】

⑪ 若手産婦人科医の女性割合の増加などに鑑み、医師の働き方改革による、産科医師の労働環境の改善をしつつ、安全で質が高い周産期医療体制の構築のための産科医療機関の集約化・重点化を推進する。【厚生労働省】

⑫ 出生前検査に関する制度等の在り方について、NIP Tの臨床研究における課題と対応（見解）に関する現場の運用状況を踏まえつつ、必要に応じて議論を行う。【こども家庭庁】

⑬ 遺伝性疾患や薬が胎児へ与える影響などの最新情報に基づき、基礎疾患を抱える妊娠婦や妊娠を希望している人に対する相談体制を整備する。【こども家庭庁、厚生労働省】

ウ 年代ごとにおける取組の推進

（ア）学童・思春期

① 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

- ・ 女性の学童・思春期における心身の変化や健康教育に関する事項（例えば、月経関連症状及びその対応、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、ワクチンによる病気の予防に関する事項）
- ・ 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う取組（プレコンセプションケア）に関する事項
- ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、女性の生涯を見通した健康な身体づくりに関する事項

② 10代の性感染症罹患率、人工妊娠中絶の実施率及び出産数等の動向を踏まえつつ、性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する教育を推進する。

また、予期せぬ妊娠や性感染症の予防や必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう、養

護教諭と学校医との連携を図る等、相談指導の充実を図る。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

(イ) 成人期

- ① 就業している女性が職場等で最大限パフォーマンスを発揮できるよう、企業において制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成から、具体的なリソース付与支援まで、幅広い支援を行う必要があるが、その効果検証事例は少ない。そのため、企業が女性特有の健康課題に対して理解促進、組織体制の構築、物品補助やサービス導入等のリソース付与、柔軟な働き方の促進等に取り組んだ場合の効果を測定・分析し、企業の取組促進及び啓発活動を進める。【厚生労働省、経済産業省】
- ② 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。【厚生労働省】
- ③ 国家公務員及び地方公務員については、各府省及び地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診に関し、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。

内閣官房内閣人事局においては、引き続き、「国家公務員健康週間」（毎年10月1日から同月7日まで）において、婦人科検診の重要性を含めた女性の健康に関する講演会を開催することにより、国家公務員の意識啓発を図る。また、各府省等の管理監督職に新たに昇任した職員を対象に、e ラーニングによる女性特有の健康課題と健康管理に関する研修動画を視聴させることにより、子宮頸がん検診・乳がん検診の受診を促すことの重要性について啓発する。

人事院においては、引き続き、女性職員が受診しやすい環境となるよう周知啓発を行うことにより取組を推進する。（再掲）【内閣官房、総務省、全府省庁、（人事院）】

- ④ H I V／エイズ、梅毒を始めとする性感染症は、次世代の健康にも影響を及ぼすものであり、その予防から治療までの総合的な対策を推進する。【厚生労働省】
- ⑤ 個人が自分の将来を考え、健康を守りながら妊娠・出産を実現することができるよう、以下の事項について、行政・企業・地域が連携し、普及啓

発や相談体制の整備を行う。【内閣府、こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

- ・ 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う取組（プレコンセプションケア）に関する事項
 - ・ 暴力による支配（配偶者等からの暴力、ハラスメントなど）の予防に関する事項
 - ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、次世代に影響を与える行動に関する事項
- ⑥ 思春期から若年成人期までのがん罹患及び治療による、将来の妊娠や年代ごとの健康に関する情報の集積・普及啓発を行い、相談体制を引き続き整備する。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】
 - ⑦ 喫煙、受動喫煙及び飲酒について、その健康被害に関する正確な情報の提供を行い、喫煙・飲酒が胎児や生殖機能に影響を及ぼすことなどについて十分な情報提供に努める。【こども家庭庁、厚生労働省】

(ウ) 更年期

- ① 女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗しょう症検診、子宮頸がん検診、乳がん検診が実施されており、特にがん検診の受診率及び精密検査の受診率の向上を図る。【厚生労働省】
- ② 性ホルモンの低下等により、心身に複雑な症状が発生しやすく、また更年期以降に発生する疾患の予防が重要で効果的な年代であるため、更年期障害及び更年期を境に発生する健康問題の理解やホルモン補充療法等の治療の普及を含め、包括的な支援に向けた取組を推進する。【厚生労働省】
- ③ 更年期にみられる心身の不調については、個人差があるものの、就業や社会生活等に影響を与えることがあり、職場等における更年期の健康に関する研修や啓発活動の取組及び相談体制の構築を促進する。【厚生労働省、経済産業省】
- ④ この時期は、更年期以降に発生する疾患やフレイル状態（加齢に伴う心身機能や認知機能の低下により支援が必要な状態）を予防するために重要な年代であることから、運動や栄養、睡眠などの

生活習慣が老年期の健康に及ぼす影響について、老年期の心身の健康に資する総合的な意識啓発に取り組む。また受診率の低い被扶養者への働きかけなど、特定健康診査・特定保健指導の受診率向上を図り、生活習慣病の予防に取り組む。【厚生労働省】

(エ) 老年期

- ① 我が国における高齢化の進展及び疾病構造の変化を踏まえ、口腔機能低下、低栄養、認知機能低下及びロコモティブシンドローム（運動器症候群）等の予防、社会生活を営むために必要な機能の維持、向上等により、男女共に健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）の延伸を実現する。【厚生労働省】
- ② フレイル状態になることが多いことから、フレイル予防対策を実施する。【厚生労働省】

第2節

医療分野における女性の参画拡大

- ① 女性医師の更なる活躍に向けて、医師の働き方改革を推進するとともに、復職支援や勤務体制の柔軟化（短時間勤務や当直等の配慮）、チーム医療の推進、複数主治医制の導入、医療機関における院内保育や病児保育の整備など、女性医師が活躍するための取組を実施・普及する。【こども家庭庁、厚生労働省】
- ② 大学病院等に勤務する非常勤扱いの医師や大学院生などの勤務形態の違い、出産時期による入所困難などの運用上の問題、救急対応による不規則な勤務などにより、保育が利用できず活躍が阻害されることがないよう、事業所内保育や企業主導型保育等も含めた保育所、病児保育、民間のシッターサービスなど、社会全体として様々な保育を利用しやすい環境を整備する。また、医師・看護師及び介護従事者の働き方やキャリアパスの特殊性を考慮し、放課後児童クラブや送迎サービスなど付随するニーズを把握し、支援を強化する。【こども家庭庁、経済産業省】
- ③ 育児等により一定期間職場を離れた女性の医師や看護師等の復職が円滑に進むよう、最新の医学・診療知識へのキャッチアップ、相談・職業

あっせん等を推進する。【厚生労働省】

- ④ 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定が義務となっている事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、医療の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性医師等を始めとする女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。【内閣府、厚生労働省、関係省庁】
- ⑤ 医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、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）がもたらす悪影響の除去に努めるとともに、男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援する。【文部科学省】
- ⑥ 女性医師が出産や育児又は介護などの制約の有無にかかわらず、その能力を正当に評価される環境を整備するため、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）がもたらす悪影響の除去及びハラスメントの防止、背景にある長時間労働の是正のための医師の働き方改革や主治医制の見直し、管理職へのイクボス研修等キャリア向上への取組を推進する。【厚生労働省】

第3節

スポーツ分野における男女共同参画の推進

- ① 競技団体や部活動等の指導者を目指す女性競技者等を対象に、コーチングのための指導プログラムを活用した、女性特有の身体的特徴やニーズ、ハラスメント防止等の指導上の配慮事項に関する研修を実施することなどを通じてスポーツ指導者における女性の参画を促進する関係団体の取組を支援する。【文部科学省】
- ② 令和元（2019）年6月にスポーツ庁が決定した「スポーツ団体ガバナンスコード」で設定された女性理事の目標割合（40%）達成に向けて、各中央競技団体における目標設定及び具体的方策の実施を促し、女性理事の比率向上に向けた取組の支援等を行う。【文部科学省】
- ③ 女性競技者の抱える心身の健康課題に対応した医・科学、情報サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性競技者や指導者に対す

る啓発を実施する。【文部科学省】

- ④ 生涯を通じた健康づくりのため、運動習慣の定着や身体活動量の増加に向けた取組を推進する。

【厚生労働省】

- ⑤ 引き続き、「Sport in Life」の理念に賛同いただけるよう、誰もが等しくスポーツを行う環境整備として、コンソーシアム加盟団体及びスポーツエールカンパニー認定団体の更なる拡大に努める。【文部科学省】

- ⑥ 地域の実態や住民のニーズに応じたスポーツに関する指導ができる人材の養成・活用について、各地方公共団体等が実施する取組を推進する。

【文部科学省】

- ⑦ 女性競技者の出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備する。【文部科学省】

- ⑧ 女性競技者に対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向け、資質の高い指導者の養成を行う関係団体の取組を支援する。【文部科学省】

- ⑨ 競技者が競技活動に安心して専念できる環境を確保するため、徹底した啓発活動及び法務や心理等の専門家と連携したアスリートに生じる個別事案への伴走支援を行う。【文部科学省】

第8分野

防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

第1節

国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

- ① 令和3（2021）年から、災害応急対策のための会議等に内閣府男女共同参画局長を構成員等として追加している。当該会議等において、男女共同参画の視点からの災害対応について、関係省庁の間で認識を共有し、取組を促進する。【内閣府、関係省庁】
- ② 災害対応のための各種要領やマニュアル等において、災害時における男女共同参画の視点からの配慮事項等を充実させる。【内閣府】
- ③ 災害対応に携わる関係省庁の職員を対象に、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査報告書」を踏まえ、男女共同参画の視点からの災害対応についての理解促進を図る。【内閣府、総務省、関係省庁】

第2節

地方公共団体の取組促進

ア 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 各都道府県の地方公共団体職員等を対象とした研修等の様々な機会を通じ、都道府県防災会議における女性委員の割合を高めていくことの重要性について知識の醸成を図り、女性の参画拡大に向けた取組を促進するよう要請する。【内閣府、総務省】

- ② 市町村防災会議について、女性委員のいない会議を早期に解消するとともに、女性委員の割合を増大する取組を促進するため、都道府県等と連携し、内閣府が作成・公表した「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」、「防災分野における女性の参画促進～好事例集～」、「見える化マップ」、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査報告書」の展開等を行い、女性を積極的に登用している市町村の好事例の展開などを行う。【内閣府、総務省】

- ③ 地方公共団体の災害対策本部について、女性職員や男女共同参画担当職員の配置、構成員となる

男性職員に対する男女共同参画の視点からの取組に関する理解促進等が図られるよう、平常時から内閣府が作成・公表した資料等を活用し、働きかけを行う。また、発災時に、現地に国の職員を派遣することや、被災経験や支援実績のある男女共同参画センター等による協力を含め、支援の強化を進める。【内閣府】

- ④ 東日本大震災の被災地における復興の取組に男女共同参画を始めとした多様な視点をいかすため、行政や民間団体における各種施策や参考となる事例等の情報を収集し、シンポジウムや研修等を通じてその普及・浸透を図る。【復興庁】

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- ① 地方公共団体が作成する地域防災計画や避難所運営マニュアル等において男女共同参画の視点が位置付けられるよう、これまで内閣府が作成した好事例集や、「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～」に基づく地方公共団体の取組状況調査結果、「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査報告書」を踏まえ、情報提供や助言等を行う。【内閣府、総務省】

- ② 避難所運営等に若年層を含めた女性が参画し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した取組や、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力の防止等安全・安心の確保が図られるよう、地方公共団体の職員等への研修等を通じて働きかけを行う。【内閣府】

- ③ 男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、先進的な取組事例の共有を行う。また、災害時に効果的な役割を果たすことができるよう、全国女性会館協議会が運営する相互支援ネットワーク等を活用し、男女共同参画センター間の相互支援（オンラインによる遠隔地からの助言等を含む。）を促す。【内閣府】

- ④ 防災施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、防災関係者に対して、男女共同参画の視点からの防災・復興に係る研修を実施する。特に、防災担当職員や指導的立場にある者を対象とした研修の実施に当たっては、「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～」や「男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査報告書」に基づき、予防、応急、復旧・復興の各段階における男女共同参画の視点からの災害対応に関する講義を盛り込む。【内閣府、総務省】

- ⑤ 地方防災会議委員に対し、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組の重要性について、周知を図る。【内閣府】

- ⑥ 内閣府が作成・公表した「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」、「防災分野における女性の参画促進～好事例集～」等を活用し、自主防災組織等において女性の参画を進める好事例の展開などを行う。【内閣府、総務省】

- ⑦ 防災に関する知識の普及において、子供の発達段階に応じ、災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であるとの理解促進を図るため、情報提供や働きかけを行う。【内閣府、総務省、文部科学省、関係省庁】

- ⑧ 被災地における支援者や復興に従事する職員に対して、地方公共団体、男女共同参画センター等と連携・協働し、男女共同参画の視点からの対応についての理解を促進するためのシンポジウム・ワークショップ・研修等を行う。【内閣府、復興庁】

- ⑨ 被災地における生活再建や就労支援を推進し、女性の活躍をより促進するため、各種施策や参考となる事例等の情報を、地方公共団体等と連携・協働し、被災地の女性や女性グループを始め、多様な主体に行き渡るよう工夫して提供する。【内閣府、復興庁】

- ⑩ 消防吏員の女性比率について、令和8（2026）年度当初までに5%に増加させることを全国の消防本部との共通目標として掲げており、消防本部に対し数値目標の設定による計画的な増員を促す。

また、女性消防吏員の採用に向けた積極的なPR広報を実施するとともに、女性専用施設等（浴室・仮眠室等）の職場環境の整備について支援する。加えて、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣や女性消防吏員活躍推進支援事業（モデル事業）などを通じた先進的な取組事例の全国

展開や外部講師による管理職員向け研修会を実施するなど、女性消防吏員が0名の消防本部の解消及び数値目標の達成に向け、引き続き女性消防吏員の活躍を支援する。(再掲)【総務省】

⑪ 消防団への女性の積極的な入団を促進するため、女性が活動しやすい環境づくりに向けた地方公共団体の取組を重点的に支援するとともに、女性消防団員の交流促進や優良事例の横展開を図るため、全国女性消防団員活性化大会等を開催する。また、女性を含め、全ての団員が比較的容易に取り扱える小型・軽量化された資機材の整備を推進する。さらに、消防団の拠点施設等における女性用トイレや更衣室の設置等を促進する。【総務省】

ウ 「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～」の活用徹底

① 関係省庁が協力し、全国知事会などの関係団体と連携して、地方公共団体の長や、防災・危機管理部局及び男女共同参画部局の職員に対し、継続的に「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～」の周知徹底や研修の充実を図る。【内閣府、関係省庁】

② 大規模な災害の発生が予測されたとき又は発生した後には、必ず、「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～」を関係地方公共団体に通知し、取組を促す。【内閣府】

③ 「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～」に基づく地方公共団体の取組状況のフォローアップ調査を継続的に実施し、調査結果の「見える化」を行う。また、令和5（2023）年以降は調査結果の公表時に、防災分野における女性の参画状況等について図表を用いて視覚化し、更なる「見える化」を図る。【内閣府】

④ 防災士等の民間資格団体や防災教材の作成団体に対し、研修やイベント等を通じて「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～」を周知する。【内閣府】

第3節

国際的な防災協力における男女共同参画

- ① 第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議（平成26（2014）年）及び第3回国連防災世界会議で策定された「仙台防災枠組2015-2030」（平成27（2015）年）等が求める事項等について、国内において実行されるよう取り組むとともに、防災と男女共同参画の分野における我が国の取組を国際会議等の場で積極的に発信する。【内閣府、外務省】
- ② 国連防災機関（UNDRR）が策定した「仙台ジェンダーアクションプラン（仙台GAP）」に基づき、UNDRRを含む国際機関等を通じた国際的な防災協力に当たっては、男女共同参画の視点を踏まえて援助を行う。【外務省】

第4節

男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

- ① 気候変動問題等の環境問題や環境に影響を与える産業政策・エネルギー政策の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。【経済産業省、環境省】
- ② 環境問題に関する施策の企画立案・実施に当たっては、男女別のデータを把握し、女性と男性に与える影響の違いなどに配慮して、取り組む。令和7（2025）年度においては、過年度に引き続き、ナッジ等の行動科学の知見を活用して温室効果ガス排出削減等に資する意識変革や行動変容を促す実証実験を実施する際に、対象者の性別等の属性情報の収集を行う。今後、当該情報の解析を通じて、施策の効果の個人差及び普遍性の解明並びに一人一人に合った働きかけの開発等に役立てることとしている。【環境省】

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野

男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第1節

男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

ア 働く意欲を阻害しない制度等の検討

① 働き方の多様化を踏まえつつ、働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等を構築する観点から、税制⁴や社会保障制度等について、総合的な取組を進める。

- 税制については、平成29（2017）年度税制改正において配偶者控除等の見直しが行われ、平成30（2018）年分の所得税から適用されており、引き続き制度の周知と円滑な運用に努める。なお、平成30（2018）年度税制改正において給与所得控除や公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替える見直しが行われているところ、今後も、働き方の多様化や待遇面の格差を巡る状況の変化を注視しつつ、働き方の違いによって不利に扱われることのない、個人の選択に中立的な税制の実現に向け、所得再分配機能が適切に発揮されているかといった観点も踏まえながら、諸控除の更なる見直しを進める。

また、働き方の違い等によって有利・不利が生じないような企業年金・個人年金等に関する税制上の取扱いや、働き方の多様化を踏まえた退職給付に係る税制について、企業年金・個人年金等は企業の退職給付の在り方や個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、その検討を丁寧に行い、関係する税制の包括的な

見直しを行う。【総務省、財務省】

- 社会保障制度については、被用者にふさわしい保障の実現の観点から、短時間労働者への更なる被用者保険の適用拡大などについて、引き続き取り組む。（再掲）【厚生労働省】
- 配偶者の収入要件があるいわゆる配偶者手当については、税制・社会保障制度とともに、就業調整の要因となっているとの指摘があることに鑑み、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、引き続きそのための環境整備を図る。【厚生労働省】

イ 家族に関する法制の整備等

- ① 現在、身分証明書として使われるパスポート、マイナンバーカード、免許証、住民票、印鑑登録証明書なども旧姓併記が認められており、旧姓の通称使用の運用は拡充されつつあるが、国・地方一体となった行政のデジタル化・各府省庁間のシステムの統一的な運用などにより、婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることのないよう、引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組む。【関係府省庁】
- ② 婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活の支障になっているとの声など国民の間に様々な意見がある。そのような状況も踏まえた上で、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等も考慮し、夫婦の氏

⁴ 配偶者の所得の大きさに応じて、控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除の導入によって、配偶者の給与収入が103万円を超えても世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、配偶者については、税制上、いわゆる「103万円の壁」は解消している。

に関する具体的な制度の在り方に関し、戸籍制度と一体となった夫婦同氏制度の歴史を踏まえ、また家族の一体感、子供への影響や最善の利益を考える視点も十分に考慮し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進めるものとされており、国民や国會議員による議論が活発にされるよう、法務省ホームページ等において、引き続き、積極的に情報提供を行う。【法務省、関係府省】

ウ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

① 子ども・子育て支援新制度の実施による幼児期の学校教育、保育、地域の子供・子育て支援の充実、幼児教育・保育の無償化、保育所等における計画的な受け皿整備等、「放課後児童対策パッケージ2025」に基づく放課後児童クラブの受入児童数の拡大などにより、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図る。【こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省】

- ・ 幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付や小規模保育への給付、地域の事情に応じた認定こども園の普及、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策を着実に実施する。
- ・ 待機児童対策だけでなく人口減少を含めた地域の課題に応じた保育提供体制の確保に取り組むとともに、引き続き保育人材の確保、子育て支援員の活用等を推進する。
- ・ 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育の拡大を図る。
- ・ 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育等により、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。
- ・ 幼児教育・保育の無償化の着実な実施や保育利用に係る支援等により、保護者の経済的負担の軽減等を図る。
- ・ 国や地方公共団体が行うベビーシッター等に関する利用者の負担軽減について措置を講ずることを検討する。
- ・ 放課後等デイサービス等の通所支援や保育所

等における障害のある子供の受入れを実施するとともに、マザーズハローワーク等を通じ、きめ細かな就職支援等を行うことにより、そうした子供を育てる保護者を社会的に支援する。

② 子供の事故防止に関連する関係府省の連携を図り、保護者や教育・保育施設等の関係者の事故防止の意識を高めるための啓発活動や、安全に配慮された製品の普及等に関する取組を推進し、男女が安心して子育てができる環境を整備する。【こども家庭庁、関係省庁】

③ 子供の安全な通行を確保するため、子供が日常的に集団で移動する経路等の交通安全環境の整備や、地域ぐるみで子供を見守るための対策等を推進する。【警察庁、こども家庭庁、文部科学省、国土交通省】

④ 安心して育児・介護ができる環境を確保する観点から、住宅、医療・福祉・商業施設等が近接するコンパクト・プラス・ネットワークの形成や、住宅団地における子育て施設や高齢者・障害者施設の整備、各種施設や公共交通機関等のバリアフリー化、全国の「道の駅」における子育て応援施設の整備等を推進する。【国土交通省】

⑤ 医療・介護保険制度については、多様な人材によるチームケアの実践等による効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図る。その際、医療・介護分野における多様な人材の育成・確保や、雇用管理の改善を図る。【厚生労働省】

⑥ 医療・介護の連携の推進や、認知症施策の充実等により、引き続き地域において必要な支援・サービスが提供される体制の整備に取り組み、家族の介護負担の軽減を図る。【厚生労働省】

⑦ 男女とも子育て・介護をしながら働き続けることができる環境の整備に向けて、育児・介護休業法の履行確保を図る。

また、次世代法の周知を行うとともに、仕事と子育ての両立を推進する企業を対象とした認定及び特例認定の取得を促進する。【厚生労働省】

第2節

男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

- ① 学校や社会において、法令等により保障される人権に関し、正しい知識の普及を図るとともに、国民一人一人の人権意識を高め、人権への理解を深めるため、様々な教育・啓発活動や、人権教育の在り方等についての調査研究を行う。【内閣府、法務省、文部科学省、関係省庁】
- ② 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、分かりやすい広報の工夫等により、その内容の周知に努める。また、権利が侵害された場合の相談窓口、救済機関等の周知に努める。【内閣府、法務省、外務省、関係省庁】
- ③ 政府の施策についての苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者の救済について、行政相談制度や法務省の人権擁護機関等を積極的に活用する。その際、相談に当たる職員、行政相談委員、人権擁護委員、民生委員・児童委員の研修の充実を図るとともに、男女共同参画に関する苦情処理等に関する実態把握を行う。
- また、法務省の人権擁護機関においては、男女共同参画社会の実現のために、啓発活動に積極的に取り組むとともに、法務局の人権相談窓口にお

いて、人権相談、人権侵犯事件の調査救済活動に、関係機関と連携しつつ積極的に取り組む。

【内閣府、こども家庭庁、総務省、法務省、厚生労働省】

- ④ 法務省の人権擁護機関において、日本語を自由に話すことが困難な外国人等からの人権相談に対応するため、全国の法務局に「外国人のための人権相談所」を設け、約80の言語による相談に応じる。

また、「外国語人権相談ダイヤル」及び「外国語インターネット人権相談受付窓口」を設けており、電話・インターネットでも10言語による人権相談を受け付けているところ、相談窓口を引き続き設置し、更にその内容を充実させるよう努める。(再掲)【法務省】

- ⑤ 行政相談委員の男女共同参画に関する政府の施策についての苦情処理能力の向上等に向けた支援を行う。【総務省】

- ⑥ 男女共同参画に関連の深い法令・条約等について、政府職員、警察職員、消防職員、教員等に対して、研修等の取組を通じて理解の促進を図る。また、法曹関係者についても、同様の取組が進むよう、情報の提供や講師の紹介等可能な限りの協力を行う。【全府省庁】

第10分野

教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

第1節

男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

ア 校長を始めとする教職員への研修の充実

- ① 校長を始めとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、各教育委員会や大学等が実施する

男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。その際、男女共同参画センターや民間団体が行う研修の活用も検討する。【文部科学省】

- ② 独立行政法人国立女性教育会館(以下「NWE C」という。)において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実(オンラインの活用を含む。)を図る。【文部科学省】

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨を周知するとともに、男女共同参画推進連携会議において作成した副教材「みんなで目指す！SDGs × ジェンダー平等」について各学校や男女共同参画センター等での活用を促す。【内閣府、文部科学省】
- ② 子供の教育現場等におけ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）の解消に資する取組を行う。【内閣府、文部科学省】
- ③ 大学の教員養成課程における男女共同参画学習の充実のため、教職科目における関連科目の現状について調査研究を行う。【文部科学省】
- ④ 図書館や公民館等の社会教育施設において、学校や男女共同参画センター、民間団体等と連携し、情報・資料の提供等を通じて学習機会の充実を図る。【文部科学省】
- ⑤ NWCにおいて、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。【文部科学省】
- ⑥ 教育関係者と地域・社会や産業界等の関係者の連携・協働によるキャリア教育に関するベストプラクティスを表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を実施することで、キャリア教育の普及・推進を図る。また、社会全体でキャリア教育を推進していくとする気運を高め、キャリア教育の意義の普及・啓発と推進に資することを目的として、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を開催する。【文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- ① NWCにおいて、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・

資料の収集・提供を行う。【文部科学省】

- ② 日本学術会議において、ジェンダー研究を含む男女共同参画社会の形成に資する学術研究及び教育制度について、多角的な調査、審議を一層推進する。【内閣府】

エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- ① 初等中等教育段階において、総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。【文部科学省】
- ② 保護者や進路指導の担当教員等に対し、女性が高等教育を受けることや理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進する。【文部科学省】
- ③ 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座及びキャリア相談会の開催を促進する。【文部科学省】
- ④ 大学や地方公共団体、男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。【文部科学省】
- ⑤ 大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いが行われることのないよう、各大学に対し周知徹底を図るとともに、特に医学部医学科入学者選抜に係る入試情報については、引き続き各大学の男女別の合格率を把握し、公表を行う。【文部科学省】

第2節

学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行うよう要請する。その際、学校に関しては校長と教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促す。【内閣府、文部科学省】
- ② 女性活躍推進法に基づき、特定事業主である教育委員会や一般事業主である学校法人の更なる取組を促す。【内閣府、文部科学省、厚生労働省】

- ③ 管理職選考について女性が受けやすくなるよう、教育委員会における検討を促す。【文部科学省】
- ④ 女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図る。【文部科学省】
- ⑤ 教職員の男女が共に仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革、男性の育児休業取得促進やマタニティハラスメント防止等の両立支援を進める。なお、その際、育児・介護休業法、次世代法その他の労働関係法令は学校法人についても適用されることに留意する。【文部科学省】
- ⑥ 学校運営に地域の声を反映するために設置することが努力義務となっている学校運営協議会⁵の委員の構成について、女性の登用を推進するため、教育委員会に対し、男女のバランスにも留意した上で幅広い人材から選出するよう促す。【文部科学省】
- ⑦ 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようになるとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。(再掲)【文部科学省】
- ⑧ 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修について、「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえ、研修における女性教職員の参加割合の目標を25%に設定するなど、女性教職員の積極的な参加を引き続き促進する。【文部科学省】
- ⑨ NWE Cにおいて実施してきた女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ、学校教育における意思決定過程への女性の参画等に関する調査研究を更に進めるとともに、その成果を活用した研修等を実施する。【文部科学省】

第3節

国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

- ① 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行う。(再掲)【内閣府】
- ② 政府広報を活用し、幅広く丁寧に、男女共同参画に関する国民的関心を高めていく。【内閣府、総務省】
- ③ 「男女共同参画週間」(毎年6月23日から同月29日まで)などにおいて、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。(再掲)【内閣府】
- ④ 家事・育児等の手間やストレスの軽減に資する様々な活動や商品・サービスの活用に関する広報活動などを展開する。【内閣府、こども家庭庁】
- ⑤ 全国50か所の行政相談センターの相談窓口に、男女共同参画に関するポスター等を掲示する。【総務省】
- ⑥ 若い世代が安心して気軽に自らのライフデザインに役立つ様々な情報を収集することができるよう、結婚や子育てなどライフデザインに関する様々な情報を、同世代の共感を得やすい方法や民間企業等とも連携を図りながら広報・啓発を行う。【こども家庭庁】

第4節

メディア分野等と連携した積極的な情報発信

- ① 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関(UN Women)が進める国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」と連携する。さらに、男女共同参画に資する広告等の事例を発信する。【内閣府】
- ② メディア分野等で働く女性がその業界における女性活躍や男女共同参画の取組等について情報交換するための場を設け、その成果を地方も含めた業界団体等に周知することにより、各業界における

⁵ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第47条の5に基づく。

る自主的な取組を促進する。【内閣府】

第5節

メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

- ① メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大に関する取組の好事例を周知する。【内閣府】
- ② 女性活躍推進法の適用がある事業主については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用する。また、女性の登用については、経

営者層の自主的な取組が重要であることから、具体的な目標を設定して取り組むよう、業界団体を通じて要請する。【内閣府、厚生労働省】

- ③ メディア・行政間でのセクシュアルハラスメント事案を防止するための、
 - ・ 政府における取材環境についての意思疎通を図る。
 - ・ メディア分野の経営者団体等に対して、セクシュアルハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについての要請を行う。【内閣府、全省庁】

第11節 分野

男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

第1節

持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調

- #### ア 持続可能な開発目標（SDGs）達成に向けた連携及び推進
- ① 全国務大臣を構成員とする持続可能な開発目標（SDGs）推進本部（平成28（2016）年5月設置）において決定されたSDGs実施指針改定版を踏まえ、SDGs達成に向けた取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。【外務省、関係府省】
 - ② SDGsにおけるジェンダー平等の実現とジェンダー主流化の達成度を的確に把握する。このため、国連がジェンダーに関連していると公表したSDGグローバル指標について、我が国で測定可能なグローバル指標のデータを、国内外に適切な形で引き続き公表する。また、海外及び国内の研究機関等による評価、グローバル指標の検討・見直し状況、ローカル指標の検討状況等に留意し、進捗評価体制の充実と透明性の向上を図る。【内閣府、総務省、外務省、関係省庁】

イ 女子差別撤廃条約の積極的遵守等

- ① 女子差別撤廃条約第9回政府報告審査に関し、令和6（2024）年10月に女子差別撤廃委員会から公表された最終見解を踏まえ、我が国政府として必要な取組等を行う。【内閣府、外務省、関係省庁】
- ② 女子差別撤廃条約の選択議定書については、諸課題の整理を含め、早期締結について真剣な検討を進める。【外務省、関係府省】
- ③ 男女共同参画に関連の深い未締結のILC条約について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行い、締結を追求するための継続的かつ持続的な努力をする。【内閣府、外務省、厚生労働省、関係省庁】

ウ 北京宣言・行動綱領に沿った取組の推進

- ① 国連女性の地位委員会等に積極的に参加し、参加各国との連携を図るとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に係る取組等の情報発信及び共有により、国際的な政策決定及び取組方針への貢

献に努める。【内閣府、外務省、関係省庁】

エ UN Women（国連女性機関）等との連携・協力推進

- ① UN Womenを始めとする国際機関等の取組に積極的に貢献していくとともに、連携の強化等を図る。【内閣府、外務省、関係省庁】

第2節

G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応

- ① G7、G20、APEC、OECDやその他のジェンダー分野の課題を扱う国際会議や多国間協議における首脳級・閣僚級のジェンダー平等に係る各種の国際合意や議論を、国内施策に適切に反映して実施するとともに、その進捗を把握し、施策の改善にいかす。合意に至る議論の過程においては、我が国の経験や取組等に基づく情報発信及び共有により、政策決定及び取組方針に貢献する。【内閣府、外務省、経済産業省、関係省庁】
- ② 国際会議や多国間協議において合意文書にジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する事項を盛り込むよう取り組むとともに、我が国が国際会議の議長国となる場合に、全ての大蔵会合においてアジェンダとして取り上げるよう取り組む。【外務省、関係府省】

第3節

ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

ア 開発協力大綱に基づく開発協力の推進

- ① 「開発協力大綱」（令和5年6月9日閣議決定）及び「女性の活躍推進のための開発戦略」（平成28年5月20日策定）に基づき、ジェンダー主流

化及び女性の権利を含む基本的人権の尊重を重要なものとして考え、開発協力を適切に実施する。

【外務省、関係府省】

イ 女性の平和等への貢献や紛争下の性的暴力への対応

- ① 国連安保理決議第1325号等を踏まえ、女性・平和・安全保障に関する行動計画⁶を国際機関、有識者及びNGOとも連携しつつ効果的に実施し、平和構築及び復興開発等のプロセスへの女性の参画を一層促進する。【外務省、関係府省】
- ② 紛争下の性的暴力防止について、関係国際機関との連携の強化を通じて、加害者の訴追増加による犯罪予防や被害者保護・支援等に一層取り組むとともに、紛争関連の性的暴力生存者のためのグローバル基金への支援等を行う。【外務省、関係府省】

ウ 国際的な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 国際機関等の専門職、国際会議の委員や日本政府代表等に、幅広い年齢層、分野の女性等がより多く参画することにより、国際的な分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し、国際的な貢献に積極的に努める。特に、海外留学の促進や平和構築・開発分野における研修等の充実により、将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成や、国際機関への就職支援を強化する。【外務省、文部科学省、関係府省】
- ② 在外公館における主要なポストの任命に際して、女性の登用を進める。【外務省】

⁶ 女性と平和・安全保障の問題を明確に関連づけた初の安保理決議である「女性・平和・安全保障に関する国連安保理決議第1325号」（平成12（2000）年10月、国連安全保障理事会にて採択）を踏まえ、平成27（2015）年以降、「女性・平和・安全保障に関する行動計画」を策定・実施。現在の第3次行動計画（令和5（2023）～令和10（2028）年）では、①女性の参画とジェンダー視点に立った平和構築の促進、②性的暴力及びジェンダーに基づく暴力の防止と対応、③防災・災害対応と気候変動への取組、④日本国内におけるWPSの実施、⑤モニタリング・評価・見直しの枠組みの5つの項目からなっており、①～④について、中間評価報告書を3年目に策定予定。

IV 推進体制の整備・強化

第1節 国内の推進体制の充実・強化

- ① 内閣府に置かれる重要な政策会議である男女共同参画会議（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第21条により設置。内閣官房長官を議長とし、関係する国務大臣及び学識経験者によって構成。）が、適時適切に重要な政策に関する提言を行うとともに、国内の推進体制の中で重要な役割を果たすために専門調査会等を活用し、調査審議を行う。【内閣府、関係省庁】
- ② 男女共同参画推進本部（平成6年7月12日閣議決定により設置。内閣総理大臣その他の全ての国務大臣によって構成。）の下で、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の円滑かつ効果的な推進を図る。本部長の指名により関係行政機関に置かれた男女共同参画担当官（局長級）は、男女共同参画社会の形成に直接・間接に影響を及ぼすあらゆる施策へ男女共同参画の視点を反映させるとともに、相互の機動的な連携を図る。【内閣府、全省庁】
- ③ すべての女性が輝く社会づくり本部（平成26年10月3日閣議決定により設置。内閣総理大臣その他の全ての国務大臣によって構成。）の下で、様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に發揮され、我が国社会の活性化につながるよう、施策の一体的な推進を期す。【内閣官房、内閣府、全省庁】
- ④ 有識者及び地方6団体・経済界・労働界・教育界・メディア・女性団体等の代表から成る男女共同参画推進連携会議の場を活用し、重要課題に関する意見交換や情報共有、市民社会との対話、各団体における中央組織から地方の現場への取組の浸透等を通じて、各界各層の若年層を含めた様々な世代との連携を図る。また、同会議において男女間賃金格差の是正に向けた取組及び若年層の性別役割意識を解消するための取組を検討する。【内閣府】
- ⑤ 国内の推進体制の運営に当たっては、多様な主

体（地方公共団体、N W E C 、男女共同参画センター、N P O 、N G O 、地縁団体、大学、企業、経済団体、労働組合等）との連携を図り、男女共同参画に識見の高い学識経験者や女性団体、若年層など国民の幅広い意見を反映する。【内閣府】

- ⑥ 國際機関、諸外国との連携・協力の強化に努める。【内閣府、外務省、関係省庁】

第2節 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

- ① 男女共同参画会議及びその下に置かれた第6次基本計画策定専門調査会において、新たな男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方に関する調査審議を行う。また、計画実行・監視専門調査会において、集中的に議論すべき課題等について調査審議を行う。【内閣府、関係省庁】
- ② 「第5次男女共同参画基本計画」の進捗状況を毎年度の予算編成等を通じて検証するため、各府省庁の男女共同参画関係予算を取りまとめ、公表する。【内閣府、関係省庁】
- ③ 男女共同参画会議の意見を踏まえ、6月を目途に「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」を決定し、各府省庁の概算要求に反映させる。【内閣官房、内閣府、全省庁】
- ④ 男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実の観点から、各種統計の整備状況を調査し、公表する。業務統計を含む各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるように努める。また、男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開するとともに、統計法（平成19年法律第53号）に基づく二次的利用を推進する。【全省庁】
- ⑤ 指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けて、モニタリングやその活用の在り方に関し検討を行う。【内閣府】
- ⑥ 男女共同参画会議及びその下に置かれた計画実

行・監視専門調査会において、女性の視点も踏まえた社会保障制度や税制等について、検討し、必要に応じ、内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べる。【内閣府、関係省庁】

- ⑦ 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月26日男女共同参画会議決定）について、主要な取組の実績について把握した上で、プラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行う。【内閣府】
- ⑧ 政府の施策及び社会制度・慣行が男女に実質的にどのような影響を与えるかなど、男女共同参画社会の形成に関する課題についての調査研究を行う。【内閣府】
- ⑨ 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間の把握や、男女別データの利活用の促進等を含め、男女共同参画社会の形成に関する調査研究を進める。【内閣府、総務省】
- ⑩ 国の各府省や関係機関が実施している男女共同参画に関わる情報を集約・整理し、情報発信・広報活動を積極的に実施する。国民、企業、地方公共団体、民間団体等に分かりやすく提供することで、各主体による情報の活用を促進する。【内閣府】

第3節

地方公共団体や民間団体等における取組の強化

- ア 地方公共団体の取組への支援の充実
- ① 男女共同参画社会基本法で努力義務となっている市町村男女共同参画計画の策定は、男女共同参画社会を形成していく上で、極めて重要である。特に、策定が進んでいない町村に焦点を当て、都道府県と連携し、策定状況の「見える化」を含む情報提供や好事例の収集・発信、専門家派遣などにより、男女共同参画についての理解を促進し、全ての市町村において計画が策定されるよう促す。【内閣府】
- ② 女性の管理職・役員の育成など女性の参画拡大の推進、地方公共団体の経済部局や商工会議所等と連携・協働しつつ実施する女性デジタル人材・起業家の育成、様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて就労までつなげて

いく支援や相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援など、地方公共団体が、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、地方公共団体が行う男女共同参画社会の実現に向けた取組については地方財政措置が講じられており、自主財源の確保を働きかける。（再掲）

【内閣府】

- ③ 地方公共団体に対し、全国知事会などの関係団体とも連携し、先進的な取組事例の共有や情報提供、働きかけなどを行う。【内閣府】

イ 男女共同参画センターの機能の強化・充実

- ① 男女共同参画センターが、男女共同参画に関する地域の課題解決を行う関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点として、その機能を十分に発揮できるよう、今後設立予定の独立行政法人男女共同参画機構が人材育成、関係機関・団体との連携に関するノウハウや好事例の共有等を行うための準備を進めること。

また、地方公共団体に対しても、男女共同参画センターがその機能や強みを十分にいかすよう、令和7（2025）年男女共同参画社会基本法改正案も念頭に、男女共同参画社会基本法の理念に即した運営と関係機関との有機的な連携の下、取組を強化・充実するよう促す。【内閣府】

- ② 男女共同参画センターが広報啓発、講座、相談、情報収集・提供、調査研究等、様々な事業を進めるために必要な国の施策に関する情報提供を行うとともに、研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を支援する。【内閣府】
- ③ 男女共同参画センターがオンラインを活用した事業を行えるよう、事業の実施に関する情報提供や専門家の派遣等を通じて支援する。【内閣府】
- ④ 男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるよう、先進的な取組事例の共有を行う。また、災害時に効果的な役割を果たすことができるよう、全国女性会館

協議会が運営する相互支援ネットワーク等を活用し、男女共同参画センター間の相互支援（オンラインによる遠隔地からの助言等を含む。）を促す。（再掲）【内閣府】

ウ 国立女性教育会館における取組の推進

① 独立行政法人男女共同参画機構が設立されることも見据え、NWE Cは、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、人材の育成・研修の実施や、女性教育に関する調査研究の成果及びNWE Cに集積された情報の提供等を通じ、我が国における男女共同参画のネットワークの構築に向けた取組を進める。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、教育機関、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能の更なる充実・深化を促進する。

【内閣府、文部科学省】

② 「独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）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・グループ報告書」（令和5（2023）年4月11日）及び男女共同参画会議（第71回）（令和5（2023）年12月25日）において示されたそれぞれの機能強化に関する方針に基づき、NWE Cにおいても独立行政法人男女共同参画機構設立以前から実施可能な所要の措置を引き続き講ずる。【文部科学省】

エ 男女共同参画の実現に向けた気運醸成

① 「男女共同参画週間」（毎年6月23日から同月29日まで）などにおける啓発活動や表彰の実施を通じて、男女共同参画への社会的な気運の醸成を図る。【内閣府】

附属資料

1 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/index.html#law_kihon



2 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/index.html



3 令和7年度男女共同参画基本計画関係予算及び令和5年度男女共同参画基本計画関係予算の使用実績

https://www.gender.go.jp/about_danjo/yosan/index.html



4 第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

https://www.gender.go.jp/about_danjo/seika_shihyo/index.html



資料

男女共同参画白書

(令和7年版)

令和7年6月13日発行

編 集 内 閣 府
男 女 共 同 參 画 局
〒100-8914
東京都千代田区永田町1-6-1
電話 03 (5253) 2111

発 行 勝 美 印 刷 株 式 会 社
〒113-0001
東京都文京区白山1-13-7
ア ク ア 白 山 ビ ル 5 階
電話 03 (3812) 5201

落丁、乱丁本はお取り替えいたします。

