

男女共同参画審議会規則をここに公布する。

平成 14 年 3 月 29 日

兵庫県知事 井 戸 敏 三

兵庫県規則第 3 9 号

男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、附属機関設置条例（昭和 36 年兵庫県条例第 20 号）第 3 条の規定に基づき、男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関して必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。

(1) 男女共同参画社会づくり条例（平成 14 年兵庫県条例第 1 1 号）第 9 条第 2 項（同条第 3 項において準用する場合を含む。）の規定による男女共同参画計画の決定又は変更に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項に関すること。

2 審議会は、前項各号に掲げる事項に関して必要と認める事項について、知事に建議することができる。

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 20 人以内で組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満としないものとする。

(委員)

第 4 条 委員は、学識経験のある者のうちから、知事が委嘱する。

2 委員の任期は 2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第 5 条 審議会に、会長及び副会長 1 人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

5 会長及び副会長とともに事故があるとき、又は会長及び副会長がともに欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員が、会長の職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集する。

- 2 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(部会)

第7条 審議会に、その所掌事務を分掌させるために、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 3 部会に、部会長を置く。
- 4 部会長は、部会に属する委員のうちから、会長が指名する。
- 5 部会長の職務及び部会の会議については、第5条第3項及び前条の規定を準用する。

(補則)

第8条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関して必要な事項は、審議会が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成14年4月1日から施行する。

(招集の特例)

- 2 この規則の施行の日以後最初に開かれる審議会は、第6条第1項の規定にかかわらず、知事が招集する。

令和7年度 第1回男女共同参画審議会 議事要旨

- 1 日 時** 令和7年6月11日（水） 15：32～17：35
- 2 場 所** 県庁3号館7階 参与員室
- 3 出席委員** 井野瀬委員、植村委員、小倉委員、柏木委員、日下委員、佐伯委員、櫻井委員、高橋（圭）委員、高橋（実）委員、瀧井委員、田中委員、谷勝委員、長尾委員、中村委員、開本委員、松岡委員（五十音順）
- 4 県出席者** 田中県民生活部長、喜多県民生活部次長、永園男女共同参画センター所長、水川男女青少年課長、奥本男女青少年課副課長、永野男女共同参画班長、ほか関係課職員

5 概 要

委員16名全員の出席により審議会成立。

・会長・副会長の選出

互選により、会長に井野瀬委員、副会長に開本委員が選出された。

・審議会の運営について

本審議会について、原則公開することについて決定した。

・議事

(1) 令和7年度 男女共同参画審議会の進め方について

(2) 兵庫県における男女共同参画社会づくりの状況および次期計画の策定について

(3) 次期計画策定の方向性について

(1)(2)を事務局から説明し、(3)について出席委員から意見を聴取。

6 主な意見

【事務局説明について】

- 数値目標⑮「男性の家事・育児時間」（資料4-4）に対する事務局の説明について、保育所が増えたから女性の家事・育児時間が減ったというのは違うのではないかと。男性の家事・育児時間が少しだけ増えて、女性が減っている理由について詳細を聞きたい。
- 国との比較（資料4-5）の中で、第6分野の困難女性について、この中に同和問題の内容は入るのかも合わせて協議していただきたい。
- 困難女性支援法に基づく相談事業は福祉部局が担っていると考えますが、今回の報告には過去の相談件数の推移や状況の変化といった数値的な裏付けがなく、次期プランにどう活かすかが見えにくい。こうしたデータも踏まえた検討が必要だと感じる。

- 数値目標未達の項目（資料 4-4）について、2025 年までの達成に向けて何が足りなかったのかを検証し、次の計画でしっかり評価してほしい。特に女性管理職比率は、クリティカルマス（影響力を持つ人数）を超えることが重要。景色が変わらないと、会議のルールなども変わらず、男性中心のやり方が続いてしまう。進んだかどうかを見える化するためにも、数値目標はとても大事だと思っている。

【女性の活躍推進】

- 県の委員などでも本当に女性が少ない。先日、企業の幹部へ講演する機会があったが、男性ばかりだった。そこでは「男女平等は男性を責めるのではなく、私達は共同して安全安心な暮らしをしていくために、男女共同参画を目指している」と口酸っぱく言った。研修をしっかりとっていくように県として推進していただきたい。
- 性別による考え方や感じ方の違いは、理屈ではなく生まれ持った要素もある。「男性だから怖い」「女性だから弱い」といった固定観念ではなく、性別に関係なくフラットに考えられる環境を、対話を通じて整えることが重要である。
- トップがジェンダー平等を推進していくことが重要。研修や会議には現場の担当者が参加することが多く、会社や組織のトップには話が届かないため、現場での取組が上に潰されてしまうことがある。トップが本気で取り組む姿勢を見せ、場合によっては女性の登用をトップダウンで進めることも必要である
- どんな社会にするかということは、女性が参加して意見を出すことで作り上げるものである。女性の意見が出る段階になって初めて、どういう社会にしていくかというビジョンを描けるようになる。
- 都心部と地方では考え方も違う。地方の防災講義の場で男女共同参画の話をして、男性の中には反発する人もいて、説明してもなかなか理解が得られないことが課題だと感じている。
- “女性に何かをする時代”は終わり、今は経営層や管理職層への働きかけが重要。意識啓発も大切だが、経営戦略を担う層に直接関わってもらう必要がある。ひょうご仕事と生活センターと連携はしているが、経済団体とも連携を強め、経営者が集まる場にこちらから出向くことが大事。管理職層にはスポンサーシップや機会提供を通じて、メンバー育成を支援し、意識啓発から具体的な変化につなげる支援を強化すべき。そのためにも関係団体との連携をさらに深めるといい。
- 労働行政の現場では、以前は男性が 9 割以上を占める職場だったが、現在では 6：4 ほどの割合になり、男女比が大きく変わってきている。こうした変化は、現場の実感としても非常に大きい。

- 女性活躍推進法や男女雇用機会均等法に基づく企業指導をしているが、法律の理解が企業側に十分浸透しておらず、議論がかみ合わないことが多い。育児休業や介護も、当事者になることでその重要性を実感する。
- 昔、遠方の研修へ向かう移動手段の話の中で、ある女性が「男性がいるから運転してくれるはず」と発言したが、その考え方に違和感を覚えた。性別に関係なく、誰もが家庭や事情を抱えており、立場は平等であるべき。互いに支え合う姿勢が大切である
- 企業の女性活躍推進の取組は、昔に比べて大手・中小企業問わず進んでいるが、進み具合には差があり、二極化している印象がある。中小企業の方が人手不足の影響もあり、性別にこだわらず管理職に登用する動きが進んでいると感じる。また、大手・中小を問わず共通している傾向として、能力を客観的に評価し、成果に応じて昇進させる人事評価の仕組みがある企業では、女性の管理職登用が進んでいると感じる。
- 研究者らが試算した2025年の「都道府県版ジェンダー・ギャップ（男女格差）指数」において、兵庫県は政治、行政、教育、経済のいずれの分野でも、昨年より順位が同位か下がっている一方、鳥取県は行政で4年連続1位を維持している。鳥取県では前知事時代から、男女の格差解消に取り組んでいる県庁の動きと連動して、市町村でも管理職や審議会の女性割合などがアップしている。兵庫県にも同様のリーダーシップが期待される。

【男性の家事・育児】

- 国の調査（R3）で、兵庫県の男性の家事・育児参加時間が全国で40位と低い。近畿圏だと奈良県は順位が高いとはいえ、女性の家事・育児時間は男性の何倍も多く、特に兵庫県ではその傾向が強い。ここを変えていかないとますます人が都会に出ていくことによって、特に女性は都会に出て戻らないことが多く、家事は“手伝う”ではなく“平等に担う”という意識が必要。行政だけでなく、経済界も一緒に取り組むべき課題だと感じる。
- 男性の育休取得率は30%を超えてきたが、職場によって格差が広がっており、特に製造業では現場で育休が取りにくい傾向があると感じる。経営層には、育休取得推進が介護離職の防止にもつながるという視点で働きかけると効果的ではないか。
- 企業が男性の育休取得を促す中で、社員が業務から離れることへの対応を進める中で、仕事の属人化の解消が進められることが企業にとってもメリット。こうした体制づくりができた企業では、男性も比較的長期間の育休を取得しやすくなっている。

【男性の生きづらさ】

- 男性がキャリアを積み、女性がアルバイトという形は受け入れられやすいが、逆に女性がキャリアを積み、男性がアルバイトだと社会的に認められにくい。男性が家事や育児に関わる中で、そうした“生きづらさ”が見えてきていると感じる。
- 女性活躍や男性の家庭参加は「女性のため」と見られがちだが、男性も固定的な役割に苦しんでいる。男女共同参画は男性にとっても重要であり、その視点をもっとわかりやすく伝えることが必要である。

【介護】

- 高齢化社会の進行に伴い、女性には介護負担や介護離職といった課題が出てくると考えられるので、子育てだけでなく、介護における役割分担や、男性の参画も今後検討が必要である
- 当社でも介護で離職する人が出てきていて、ショックを受けている。今後はビジネスケアラーが増えていくと予想され、団塊世代の高齢化でさらに深刻になる。子育てと同様に重要な課題であり、人手不足が進む中、しっかり検討してほしい。

【若者・地域団体への支援】

- 明石では性教育などを行う市民活動団体が増えており、そうした活動が性暴力防止や男女共同参画支援へとつながる可能性がある。しかし、現行プランではこうした市民活動への支援や育成の視点が十分に読み取れず、今後行政機能が縮小していく中で、市民活動をどう支え、育んでいくかという観点がより重要になると考える。
- もっと中山間地域を巻き込めるといい。そのためには、市町や次世代をどう巻き込むかが重要。若い世代には、完成したものを届けるだけでなく、議論の段階から参加してもらうことで、その世代にも広げていくことができる。そうした取組を進められるといい
- 人口減少により家族の形が失われつつある現状に対して、本当にそれでいいのかと疑問。今後、税収の減少により行政サービスの維持も難しくなる可能性があり、これは社会全体に関わる大きな問題だと感じている。現在の若者は結婚に前向きではない人が多く、危機感がある。だからこそ、大人が家庭の価値を若い世代に示していくことが重要だと考える
- 子どもたちが家庭や教育の中で自然にジェンダー平等を体験し、学ぶことが重要だと考えている。文部科学省は 2023 年に「生命の安全教育」を始めており、性に関する同意などについて教えていくことは男女共同参画に必須。

【次期プランに関して】

- 困難女性支援法に基づく福祉部局の施策も含め、次期プランでどう反映させるかが大切。現場では相談事業と普及啓発事業の連携が不可欠であり、県としての窓口が2つある現状は、どう連携をさせていくかを考える必要がある。
- 困難女性支援法の背景にもあるように、DVなどで苦しむ女性はいまだに多い。特に離婚に直面する女性は、家庭内での男女の不平等に苦しんでいる。こういう取り残された女性たちに目を向けたプランでなければ、男女共同参画社会の実現は進まず、同じ課題が繰り返されると強く危機感を抱いている。
- 性暴力の加害者・被害者・傍観者を生まない視点やLGBTQ+も含めた内容をプランに盛り込むべきだと考える。他者を思いやる姿勢こそが男女共同参画社会の基本であり、そういったことに目を向けているプランになればいい。
- 新しいプランは国の方針を超えるようなイメージで意欲的な内容にすべき。そのためにはまず県庁が変わり、県が県内すべての自治体のリーダーとして、主体的に推進する姿勢を取ってほしい。

【情報発信・啓発】

- 男女共同参画審議会の存在を知らなかったが、活動が十分に浸透していないことが残念。考えるだけでなく、もっと積極的に情報発信出来たら良い。
- 女性の流出が著しい中山間地域こそ、男女共同参画の理解を広める必要がある。地域の特性を踏まえた取組を、検討していくことが必要である。
- 豊岡市のような先進的な取組は成果もある一方で、課題も生じてくるだろう。そうした成果と課題を冷静に検証し、県内の他の自治体とも共有することが、今後の取組にとって重要である。

【その他】

- データ分析は重要だが、実体験やそこで感じたことを踏まえた施策でなければ、効果が出ず空回りしてしまうのではないかな。
- 困難を抱えている方たちにとっては、相談すること自体がハードルの高い行動なので、困っている人の状況を想像し、時間を気にせず、安心して相談できる“あたたかい窓口”が必要だと感じる。
- 多数に向けた支援は少しずつ整ってきているが、まだ十分に注目されていない分野でも困難を抱える人が多くいる。働きたい、地域に関わりたいという思いがあっても、実現できない人が意外と多くいるので、そうした人たちをどう支えていくかが、これからの課題である。
- 出会いサポートについては、前回のプランでも議論があったが、現在は民間の出会い系アプリなどが普及しており、行政予算を他の分野に振り向けるべきではな

いか。成婚率も低下傾向にあり、他自治体でも同様の傾向があるため、こうした取組の効果については改めて検証が必要だと感じる。

【総括】

- どうすれば兵庫県のプランが県民や全国に対して魅力的に映るか。県として何を指すのか。「兵庫県らしさ」とは何か。次期プランではこれらを明確に示したいと思う。委員の皆さんの意見を踏まえ、現行プランの重点目標や15の推進項目の内容について、見直しや統廃合を行い、目指す方向性をよりわかりやすく再構成していく。今までの延長線上で済む話ではないという危機感を持っている。変化のスピードは非常に早く、それに対応するために、委員の皆さんの意志と知恵をお借りしたい。

ひょうご男女いきいきプラン 2025

～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～

〔第4次兵庫県男女共同参画計画（R3～7年度）〕

は じ め に



男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる「男女共同参画社会」。その実現は、すべての県民の切なる願いです。

兵庫県では、平成13年に「ひょうご男女共同参画プラン21（第1次兵庫県男女共同参画計画）」を策定するとともに、平成14年には「男女共同参画社会づくり条例」を制定。女性の社会的地位の向上をはじめ、仕事と生活の両立、職場での意識改革や女性登用の促進などに、県民の皆様とともに積極的に取り組んできました。

このたび、働き方改革関連法や女性活躍推進法といった法整備の状況、共働き世帯の増加やコロナ禍による在宅勤務の普及など社会情勢の変化を踏まえ、第4次計画となる「ひょうご男女いきいきプラン2025」を策定しました。

男女共同参画のさらなる推進と、女性に選ばれる活力ある兵庫をめざし、私たちが掲げた重点目標は6つです。

1つは、「女性の活躍と兵庫への定着の推進」。すべての女性が能力や個性を十分に発揮できるよう、あらゆる分野への女性の参画を推進します。また、就職や起業等への支援を充実させ、転出超過が拡大している若い女性の本県への定着を図ります。

2つは、「男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し」。長時間労働を前提とした働き方を見直し、男性の家庭や地域活動への参画を促進することで、より豊かで自立した生活への転換を進めます。

3つは、「ワーク・ライフ・バランスの推進」。県内の企業等と協働しながら、仕事と生活を両立できる職場環境や、働きやすく働きがいのある環境づくりを推進します。

4つは、「互いに支え合う家庭と地域」。地域ぐるみで家庭を支える体制づくりを進めるとともに、男女共同参画の視点に立って、地域活動の活性化や防災対策に取り組みます。

5つは、「安心して生活できる環境の整備」。がん対策をはじめ、生涯にわたる健康対策を進め、DV・性暴力・虐待の根絶など生活のセーフティネットの整備や、多様な人々が安心して生活できる環境整備に取り組みます。

6つは、「次世代への継承」。若者の就労や社会参加などを支援するとともに、子どもたちの人権尊重、男女共同参画への理解促進を図ります。

コロナ禍は、私たちの価値観やライフスタイルを変革する大きな契機となっています。人や企業の地方回帰がうねりとなり、それを支える社会のデジタル化なども加速しています。そうした新たな潮流を踏まえながら、ポストコロナ時代を先導する活力にあふれた兵庫づくりに挑戦していかねばなりません。

未来を拓く原動力、それは地域でいきいきと暮らす人々の元気です。性別にとらわれることなく、男女がともに個性や能力を発揮できる環境を整備し、だれもが互いに支え合い、穏やかに安心して暮らすことのできる「すこやか兵庫」を実現していきましょう。

令和3年3月

兵庫県知事

井戸敏三

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨	2
2 計画の位置づけ	2
3 計画期間	2
4 目指す社会	3

第2章 ひょうご男女いきいきプラン 2020 の成果・課題と

策定後の5年間（H28～R2 年度）における主な社会情勢の変化

1 ひょうご男女いきいきプラン 2020 の主な成果と課題	6
2 策定後（H28～R2）の主な社会情勢の変化	
(1) 男女共同参画をとりまく法整備	7
(2) 生活様式や価値観の変化等	8
(3) 兵庫県の状況	10

第3章 重点目標と推進項目

計画の主なポイント	18
6つの重点目標と15の推進項目（一覧）	19
重点目標	
1 女性の活躍と兵庫への定着の推進	20
2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し	22
3 ワーク・ライフ・バランスの推進	24
4 互いに支え合う家庭と地域	26
5 安心して生活できる環境の整備	28
6 次世代への継承	30
数値目標一覧	32

参考

第8期男女共同参画審議会委員名簿	34
用語解説	35

第 1 章

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

兵庫県では、「男女共同参画社会基本法」施行（H11）を踏まえ、以下の計画と条例に基づき、男女が社会の対等な構成員として、いつでも、どこでも、いきいきと生活することができる社会の実現を目指して、さまざまな取組を推進してきました。

区分	名称	計画期間
H13	ひょうご男女共同参画プラン 21	H13～H22 年度
H14	男女共同参画社会づくり条例	—
H18	ひょうご男女共同参画プラン 21 後期実施計画	H18～H22 年度
H23	新ひょうご男女共同参画プラン 21	H23～H27 年度
H28	ひょうご男女いきいきプラン 2020	H28～R2 年度

令和 2 年度をもって、「ひょうご男女いきいきプラン 2020」（以下、「前プラン」という。）が終了することから、前プランの成果や課題を分析し、前プラン策定以降の社会情勢の変化等を踏まえつつ、県民の方々への意識調査や意見募集、男女共同参画審議会における審議等を実施し、第 4 次兵庫県男女共同参画計画である「ひょうご男女いきいきプラン 2025」（以下、「本プラン」という。）を策定することとしました。

2 計画の位置づけ

- (1) 男女共同参画社会基本法第 14 条に基づき都道府県が策定する「都道府県男女共同参画計画」
- (2) 前プランの後継計画
- (3) 兵庫県男女共同参画社会づくり条例第 9 条に基づく、県における男女共同参画社会づくりの基本的な指針
- (4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条に基づき都道府県が策定する「都道府県推進計画」

3 計画期間 令和 3 ～ 7 年度（5 年間）

4 目指す社会

男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる社会（＝男女共同参画社会）の実現を目指します。

(1) だれもがそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会

男女共同参画社会づくりに向けて、すべての人の人権が尊重され、性別による差別的な扱いを受けることなく、それぞれの意思や価値観に基づき、だれもがともに個性と能力を十分に発揮できる機会が確保されるよう取り組みます。

一人ひとりが家庭や地域、職場における責任を担い、あらゆる分野の活動や意思決定の場に参画していけるよう、だれもが活躍できる機会を広げることが重要であり、そのことが社会の活性化につながるものと期待されます。

だれもが人生のどの時期、どの場面においても、自らの意思によって生き方・働き方を柔軟に選択し、いきいきと生活できる社会を目指します。

(2) だれもが互いに支え合える社会

阪神・淡路大震災を通して、私たちは家族のきずなを見つめ直し、人と人との助け合いの大切さと、人々の自発的かつ自律的な活動が、社会を支え発展させていく原動力となることを学びました。また、近年、頻発かつ激甚化している豪雨災害をはじめとする自然災害や新型コロナウイルス感染症の拡大からも、改めて人と人とのきずな、互いに助け合い支え合うことの大切さを認識したところです。

この貴重な経験と教訓を生かし、一人ひとりが地域社会の一員としての自覚と責任を持って、自発的かつ自律的に男女共同参画社会づくりのための活動に参画し、人と人、家族や地域社会とのきずなを深め、互いに支え合って生きることのできる社会を目指します。

(3) だれもが健やかに安心して暮らせる社会

すべての人が個人として尊重され、あらゆる形態の暴力等の人権侵害を受けることなく、生涯を通じて健やかに過ごせることが、男女共同参画社会の実現には不可欠です。

配偶者等からの暴力（以下「DV」という。）をはじめ、女性や子ども、高齢者、障害者への暴力被害相談が年々増加し、深刻化している中、迅速かつきめ細かな支援と暴力の防止に向けた取組により、あらゆる暴力の根絶に努めます。

また、家族形態の多様化や小規模化が進行しており、孤立や貧困等生活上の困難に陥らないよう、社会全体で支えるセーフティネットを整備するとともに、高齢者や障害者、外国人、同和問題、性別に起因する困難な状況に置かれた人々、さらには新型コロナウイルスの感染者や医療従事者等を含め、だれもが安心して暮らせる社会を目指します。

第 2 章

ひょうご男女いきいきプラン 2020 の成果・課題と策定後の
5 年間（H28～R2 年度）における主な社会情勢の変化

1 ひょうご男女いきいきプラン 2020 の主な成果と課題

「すべての女性の活躍」、「仕事と生活の両立支援」、「互いに支え合う家庭と地域」、「安心して生活できる環境の整備」、「次世代への継承」の5つの重点目標のもと、26項目の数値目標を設定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しました。

5カ年の計画期間の8割となる4年が経過した令和元年度末（一部、令和2年4月1日）時点で、80%以上を達成したのは16項目でした。

(1) 主な成果 — 達成済み又は達成が見込まれる数値目標 —

ア すべての女性の活躍

- ▶ 県における女性管理職の比率 R2.4：15%（R2.4目標：15%）
- ▶ 女性就業相談室の支援による就職者数（累計） R1：1,322人（R2目標：1,500人）
- ▶ 農村女性の起業件数（累計）（農業改良課調べ） R1：309件（R2目標：310件）

イ 仕事と生活の両立支援

- ▶ 仕事と生活の調和推進企業認定数（累計） R1：244社（R2目標：150社）

ウ 互いに支え合う家庭と地域

- ▶ 「ひょうご防災リーダー講座」修了者のうち女性修了者数（累計）
R1：653人（R2目標：490人）

エ 安心して生活できる環境の整備

- ▶ 住んでいる市町は、外国人にも住みやすくなっていると思う人の割合（県民意識調査）
R1：25.7%（R2目標：20%）

オ 次世代への継承

- ▶ 若者（25～39歳）の有業率（就業構造基本調査） H29：81.9%（R2目標：80%）

(2) 主な課題 — 達成困難である数値目標 —

ア すべての女性の活躍

- ▶ 民間等における女性管理職の比率（就業構造基本調査） H29：15.4%（R2目標：25.0%）
全国 18 位、平均 14.8%
→指導的地位に占める女性の割合は各分野で上昇しているものの、依然低水準で、意思決定過程への女性の参画は不十分
- ▶ 女性の就業率（国勢調査） H27：45.2%（R2目標：46.5%） 全国 45 位、平均 48.3%
→女性就業率が低く全国的にみても低水準

イ 仕事と生活の両立支援

- ▶ 子育て中の男性で家事・育児参加時間が2時間/日以上の方の割合（県民モニター調査）
R1：15.9%（R2目標：22.3%以上）
→男性の家事・育児への参加が低調
- ▶ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合（就業構造基本調査）
H29：8.8%（R2目標：6.5%） 全国 22 位、平均 9.5%
→長時間労働の割合が微減に留まっている

ウ 互いに支え合う家庭と地域

- ▶ 「地域活動」の場で「男女平等になっている」と考える人の割合（県民モニター調査）
R1：7.4%（R2 目標：33.0%）
→地域活動における男女共同参画が低調

エ 安心して生活できる環境の整備

- ▶ 子宮頸がん検診の受診率（国民生活基礎調査） R1：39.1%（R2 目標：50.0%）
全国 42 位、平均 43.7%
- ▶ 乳がん検診の受診率（ ） R1：42.2%（R2 目標：50.0%）
全国 42 位、平均 47.4%
- 女性特有のがん検診の受診率が低い

オ 次世代への継承

- ▶ 出会い支援事業による成婚数 R1：135 件（R2 目標：200 件）
→県内の婚姻件数（H30：24,582 件）と婚姻率（H30：4.5%）は減少が続き、
ピーク時（S46：51,705 件、11.1%）の半分以下の水準（人口動態統計）

2 策定後（H28～R2 年度）の主な社会情勢の変化

(1) 男女共同参画をとりまく法整備

ア 女性活躍推進法の改正（R1.6～）

「女性活躍に関する情報公表の強化」（①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備の各区分から 1 項目以上を選択し 2 項目以上を公表）や「一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（常用労働者 101 人以上の事業主）」等、女性活躍に向けた取組が順次拡大しています。

イ 働き方改革関連法（H31.4～）

平成 31 年 4 月から、①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の確実な取得、③フレックスタイム制の拡充等が順次施行され、また、令和 2 年 6 月からは、④パワハラ防止対策を事業主に義務づける改正労働施策総合推進法が施行されました。

ウ 労働契約法の改正に伴う無期雇用転換ルールの本格開始（H30.4～）

平成 25 年 4 月以降に開始した有期労働契約が更新され、通算 5 年を超えた場合、無期労働契約への申込権が発生する転換ルールが本格開始しました。

エ パートタイム・有期雇用労働法（R2.4～）

同一企業内における正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差が禁止されました。（あわせて、派遣労働者の同一賃金同一労働を定めた改正労働者派遣法も施行）

オ 政治分野における男女共同参画推進法（H31.4～）

男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどが定められました。

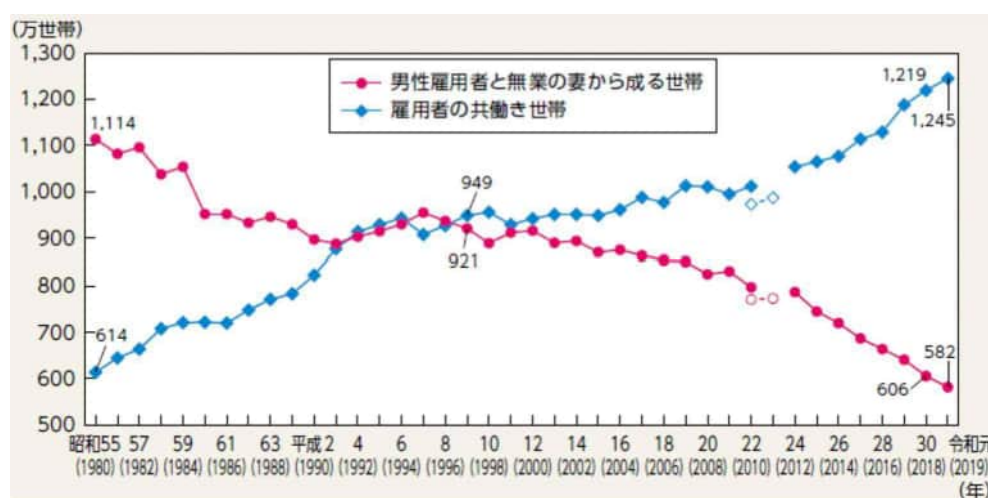
(2) 生活様式や価値観の変化等

ア 共働き世帯の更なる増加

共働き世帯は年々増加し、平成9年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っています。

令和元年には、共働き世帯が1,245万世帯で男性雇用者と無業の妻から成る世帯582万世帯の2倍以上となっています。

また、国は、社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、女性の働く意欲を阻害することがないよう、税制や社会保障制度等を不断に見直すとともに、旧姓の通称使用の拡大に取り組むことや、夫婦の氏に関する具体的な制度のあり方に関し、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としています。



出典：令和2年度版男女共同参画白書（内閣府）p. 18

イ 女性就業者数の増加等

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の全面施行（H28.4）や、保育の受け皿整備の加速化、女性の登用に向けた企業への働きかけなどの取組により、令和元年6月には女性の就業者数は全国で初めて3,000万人を超え、就業者全体の44.5%を占めました。（労働力調査）

また、平成30年6月に変更されたコーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）に、「取締役役に女性や外国人の登用など多様性を持たせる」ことが盛り込まれました。

ウ 女性活躍に関する意識の変化

「男女共同参画社会に関する世論調査」（R1.9 内閣府）によれば、職場における男女の地位について、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合が前回調査（H28.9）と比較して3.1ポイント低下したほか、「女性の職業について、子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が、前回調査と比較して6.8ポイント上昇するなど、女性活躍に関する意識に変化が現れています。

一方で、国は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」とした「2020年30%目標」について、「全体として目標の水準には到達しそうとは言えない」とし、第5次男女共同参画基本計画では、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう取組を進める」としました。

エ 男性の育児・家事の実施状況

平成 28 年における 6 歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は 83 分/日で、5 年前の調査から伸びてはいるものの、依然、女性の 454 分/日とは大きな格差があります。(社会生活基本調査)

〔家事・育児関連時間〕(社会生活基本調査)

〈妻〉	H28	454分
	H23	461分
〈夫〉	H28	83分
	H23	67分

オ コロナ禍に起因した働き方等の変化

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、在宅勤務やフレックスタイム制、オンライン会議、ジョブ型雇用など、多様な働き方の導入が急速に進んでいます。

一方で、コロナ禍は非正規雇用者や宿泊業・飲食サービス業等に従事する者の雇用に大きな影響を及ぼしていると考えられ、特に 25～34 歳の女性の完全失業率が顕著に上昇しています。(労働力調査)

また、外出自粛や休業等による不安・ストレスからのDVや性暴力等の増加・深刻化が懸念されています。

さらに、感染拡大前と比べて、「家族の重要性をより意識するようになった」、「20 歳代の結婚への関心が高まった」など、意識の変化も表れています。(内閣府：コロナ影響下における生活意識・行動の変化に関する調査)

カ 人生 100 年時代を見据えた人材教育

健康寿命が世界一の長寿社会を迎え、高齢者から若者まで、すべての人が元気に活躍し、安心して暮らすことのできる社会を目指した取組が進められています。

キ デジタル化社会の進展

近年の目覚ましい技術革新は社会構造の急速な変化をもたらしており、人々の行動やモノの状態を集約・蓄積したビックデータを AI が解析することで、マーケティングや販売プロセス等に活用されるなど、我々の生活に深く浸透しつつあります。

多くの産業や職業が密接に関っている情報技術や電子工学、機械工学の分野における人材育成が急務となっていますが、我が国では、理工系分野を専攻する女性の比率や研究者に占める女性の比率は、諸外国と比べて低い状況にあります。

ク SDGs（持続可能な開発目標）の浸透と目標達成に向けた気運の高まり

SDGs に関して、国・県等に留まらず、社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつあります。(SDGs の第 5 目標が「ジェンダー平等を実現しよう」)



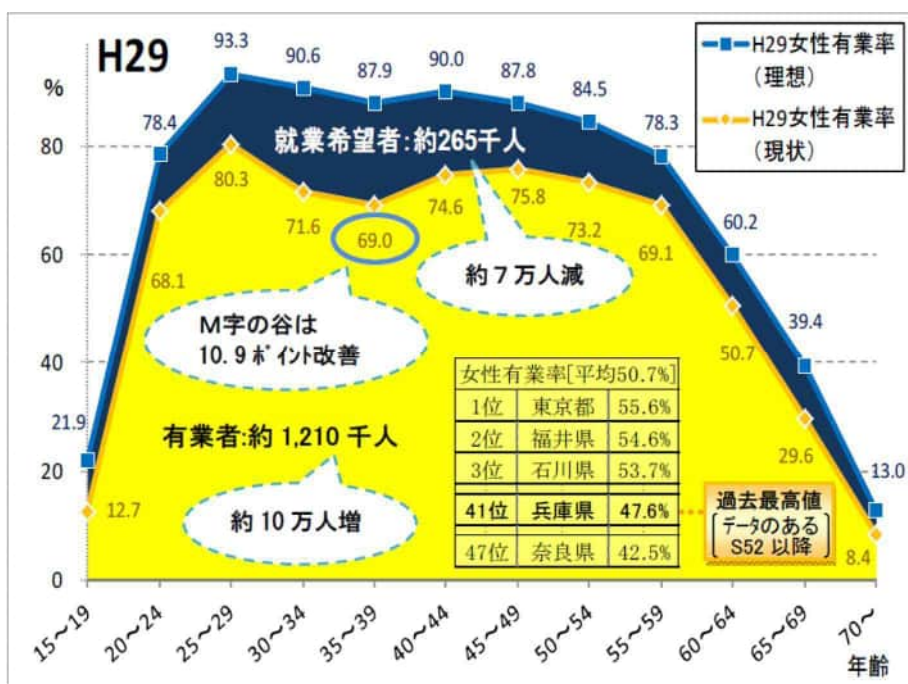
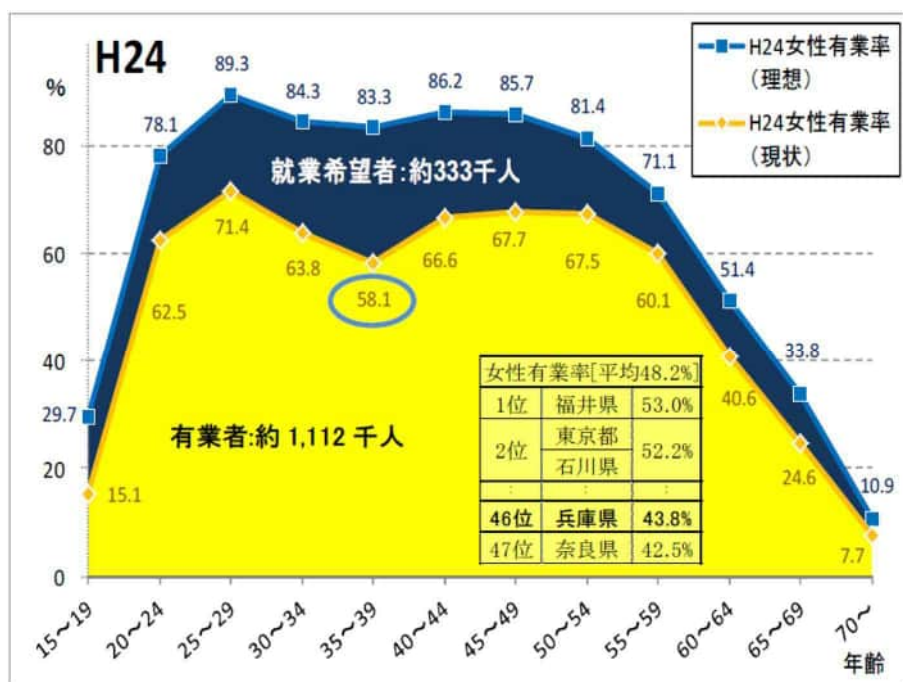
(3) 兵庫県の状況

ア 女性有業者数の増加等

女性有業者数は5年前から約10万人増加（H24：1,112千人→H29：1,210千人）し、M字カーブの谷は10.9ポイント上昇（H24：58.1%→H29：69.0%）、また、育児中の女性有業率は全国で最も高い19.3ポイントの伸びを示す（H24：43.4%→H29：62.7%）など、女性の就業が進みましたが、女性全体の有業率で見ると47.6%（全国41位）と未だ低水準に留まっています。（就業構造基本調査）

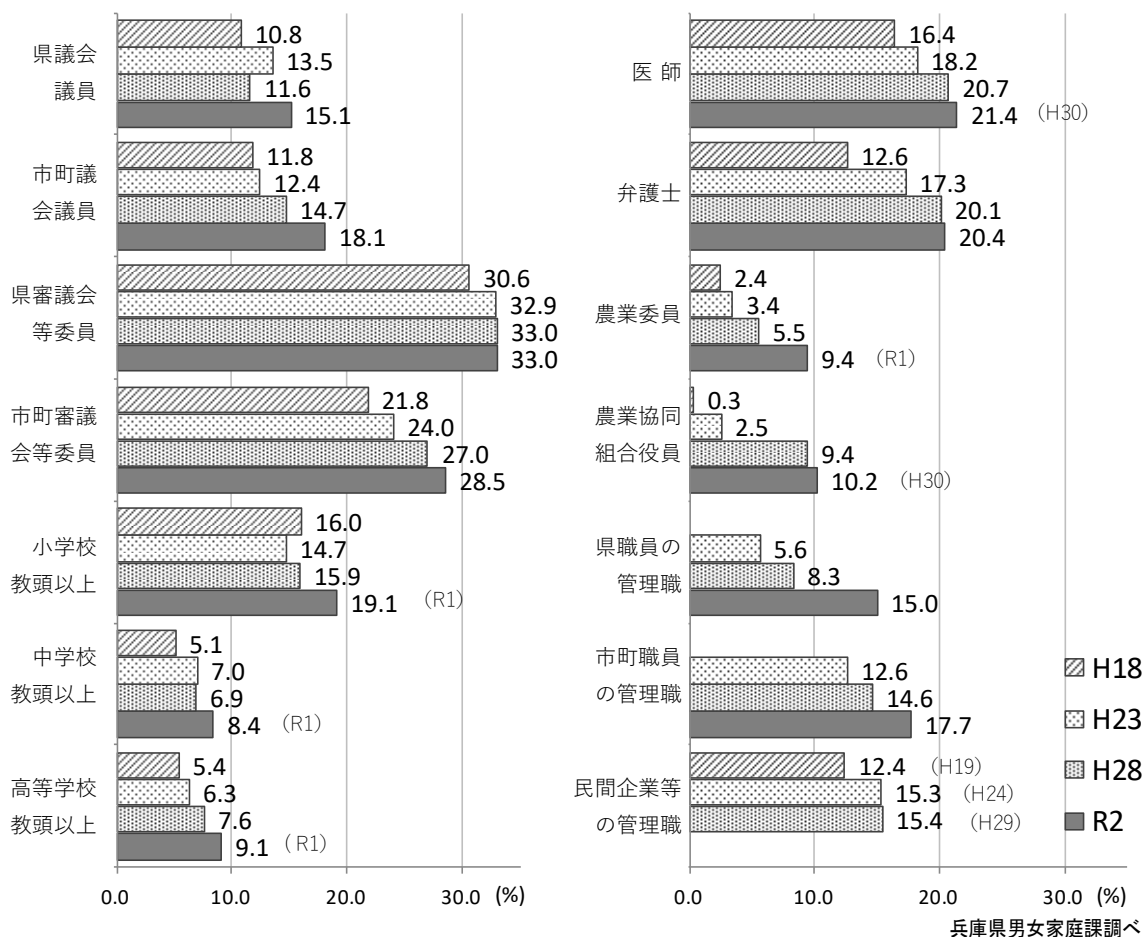
一方で、就業を希望している無業の女性は約7万人減少（H24：333千人→H29：265千人）しており、希望と現実のギャップは一定程度、改善しています。

〔本県の女性有業率と就職希望者数〕（就業構造基本調査）



イ 各分野における指導的地位に占める女性の割合

様々な分野において、指導的地位に占める女性の割合は上昇し、過去最高となっているものの、中学校、高等学校の教頭以上の職員や農業委員など、依然として女性割合が10%を下回る分野があり、全体としても低い水準にとどまっています。



ウ ひょうご女性の活躍推進会議の取組

様々な分野で活躍する女性や経済・労働団体等で構成する「ひょうご女性の活躍推進会議」（H27.7発足）を中心に、社会全体の気運醸成を図るとともに、職場等における意識改革や女性登用の促進等、女性活躍に向けた各般の取組を実施しています。

また、VAL21（兵庫県経営者協会 女性産業人懇話会）との協働により、女子学生のキャリアデザイン意識の形成支援にも取り組んでいます。

ひょうご女性の活躍企業表彰 ロゴマーク



兵庫県マスコットはばタン

エ 女性活躍推進センター等の取組

平成28年6月に県立男女共同参画センターに女性活躍推進センターを開設し、女性活躍推進専門員による企業への出前相談、研修講師派遣、ロールモデル取材等、職場の意識改革や女性登用の促進を図っています。（R2.12末までの累計訪問数：457社）

また、平成21年に開設したひょうご仕事と生活センターにおいて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の取組等を支援しています。

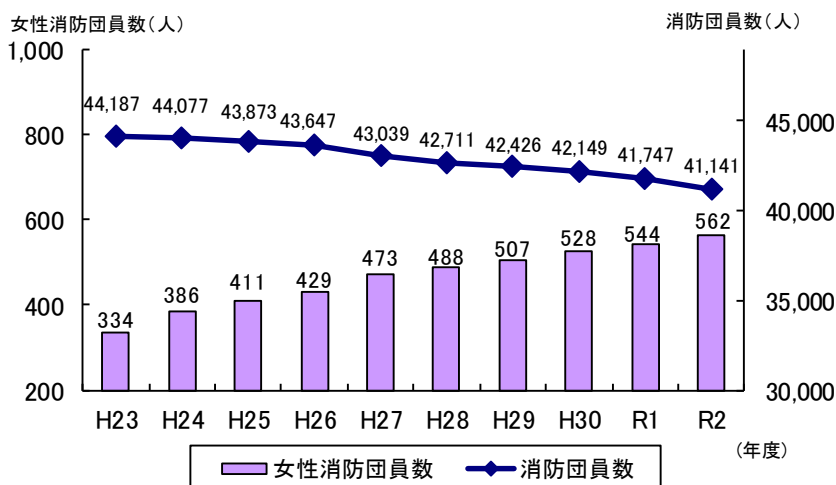
オ 農業分野における女性の参画

農業従事者に占める女性の割合が減少（H22：50.1%→H27：47.0%）する一方で、農業委員会への女性登用が進みました。（女性がない農業委員会数 H26：15 市町→R2：7 市町）（農林業センサス、兵庫県農政環境部調べ）

カ 防災分野における女性の参画

防災会議の女性委員割合は 14.3%（R2）で全国平均の 16.1%を下回っています。

また、消防団員の女性割合についても 1.4%（R2.4）で全国平均の 3.3%を下回っていますが、消防団員数が年々減少するなか、女性団員数は増加（H27：473 人→R2：562 人）しています。（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、消防団の組織概要等に関する調査）



出典：令和 2 年度

ひょうごの男女共同参画 (p. 8)

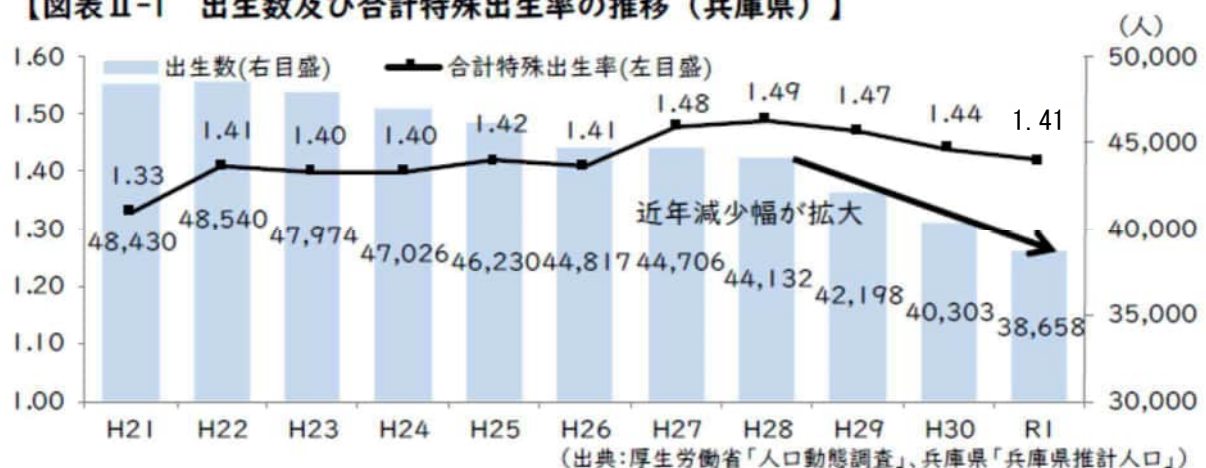
キ 人口減少の進行

(7) 出生数の減少

女性人口の減少や 50 歳時未婚率の上昇、晩婚化・晩産化の進行等に伴い本県の出生数は減少（H26：44,817 人→R1：38,658 人）しており、特に平成 29 年以降、減少幅が拡大しています。

また、コロナ禍の影響で、全国的にも妊娠届の件数が大幅に減少しています。

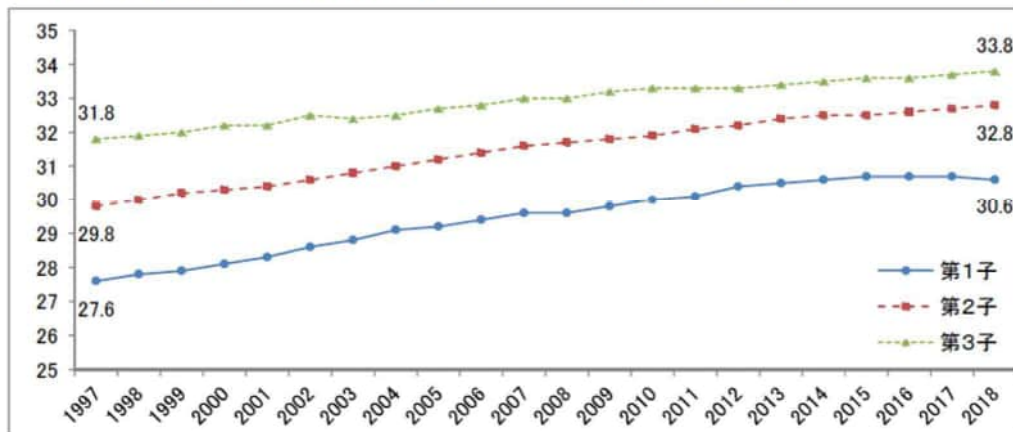
【図表Ⅱ-1 出生数及び合計特殊出生率の推移（兵庫県）】



（出典：厚生労働省「人口動態調査」、兵庫県「兵庫県推計人口」）

出典：兵庫県地域創生戦略 2020～2024 (p. 3) を一部修正

図表 18 子どもを出生したときの母親の年齢（兵庫県）（厚生労働省：人口動態調査）



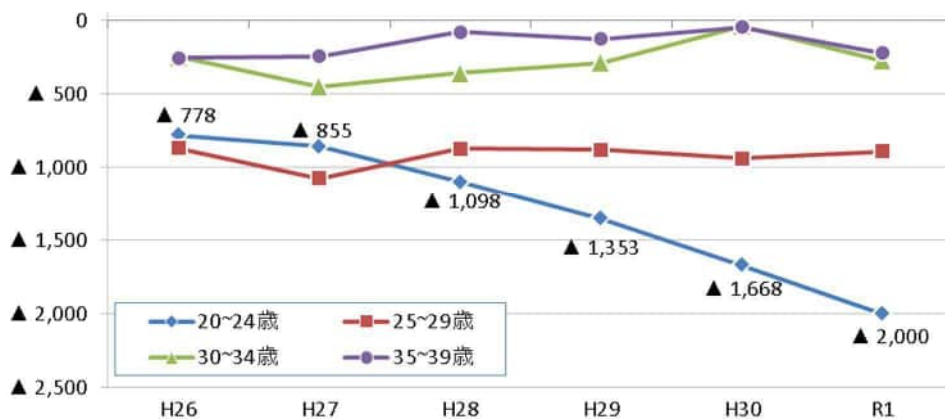
出典：ひょうご子ども・子育て未来プラン（2020～2024年）p. 19

(イ) 若者の転出超過数の拡大

若者が希望する事務系職種は本社機能が集積する東京や大阪に集中しており、就職期に当たる 20 歳代前半の転出超過が拡大（H26：▲2,931 人→R1：▲5,053 人）、特に女性は 5 年間で約 2.6 倍（H26：▲778 人→R1：▲2,000 人）に急伸しています。

20～30 歳代女性（日本人）の転出入の状況（兵庫県）

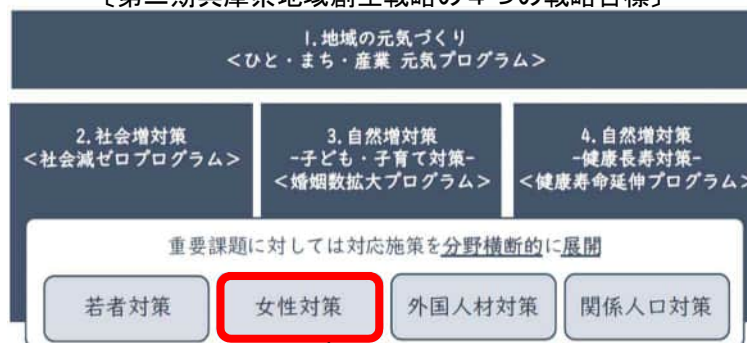
出典：総務省「住民基本台帳移動報告」



ク 地域創生に基づく新たな地域づくり

平成 27 年 10 月に策定した兵庫県地域創生戦略（H27～R1）の評価検証等を踏まえ、今後 5 年間で取り組むべき施策等を定めた第二期兵庫県地域創生戦略（R2～R6）を策定し、分野横断的に女性対策に取り組むこととしています。

〔第二期兵庫県地域創生戦略の 4 つの戦略目標〕



出典：兵庫県地域創生戦略 2020～2024（p. 8）に一部加筆

若者（女性を含む）の就業対策等

企業や地域での女性活躍の推進、出会いや結婚の支援による兵庫への定着

ケ 男性の育児・家事の実施状況等

社会生活基本調査では、県内男性の家事・育児関連時間は5年前から約1.7倍に増加し、全国平均を上回りました。

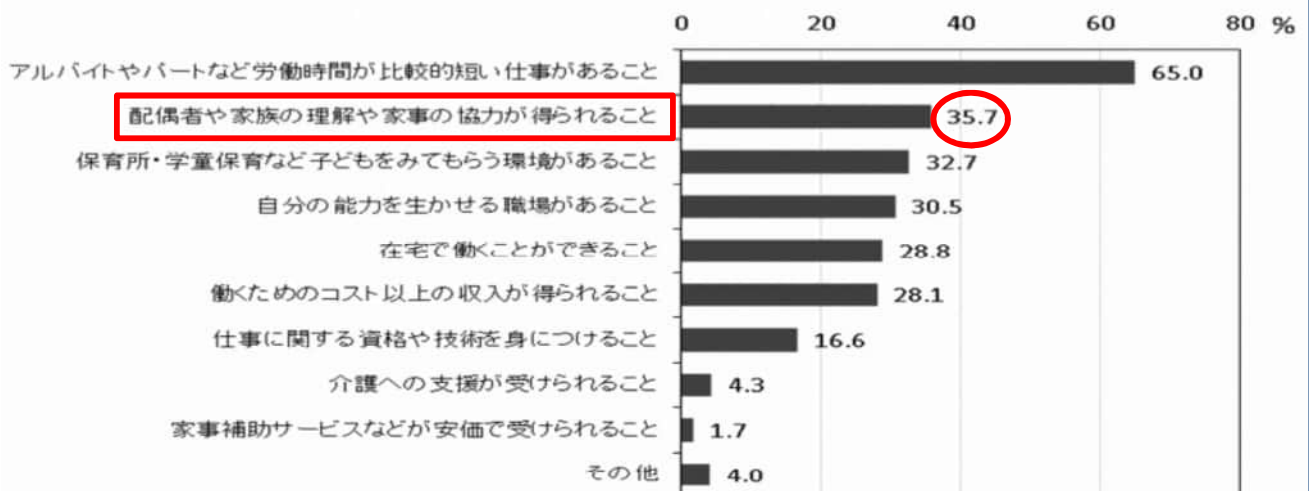
また、令和元年度県民モニター調査では、共働き夫婦の育児休業について「夫と妻が交替でとるがよい」と考える者が12.4ポイント増加（H26:58.2%→R1:70.6%）しました。

さらに、本県が平成29年に実施したインターネットによるアンケート調査では、就業を希望している女性が、働くことを可能にするための条件として、「アルバイトやパートなど労働時間が比較的短い仕事があること」（65.0%）が最も多く、次は「配偶者や家族の理解や家事の協力が得られること」（35.7%）でした。

【男性の家事・育児関連時間】（社会生活基本調査）

H23		家事育児時間 (分)	H28		家事育児時間 (分)
1	秋田県	104	1	東京都	121
2	岩手県	97	2	山口県	103
2	埼玉県	97	3	群馬県	102
43	兵庫県	51	15	兵庫県	85
45	京都府	50	45	茨城県	57
46	福島県	49	45	和歌山県	57
47	和歌山県	44	45	岡山県	57
	全国	67		全国	83

■働くことが可能になるための条件（女性n=1,133）



出典：平成28・29年度 兵庫県女性が活躍する社会づくりのための環境整備のあり方について（最終報告）（p.29）に一部加筆

コ 家事支援外国人受入事業の開始

家事負担を抱える女性等の活躍促進と家事支援ニーズに対応するため、国家戦略特区の規制改革として、平成29年5月に全国で4番目の認定を受け、平成30年11月から家事支援活動の知識・技能を有する外国人を雇用する事業者による家事支援サービスが開始されました。

サ 女性に対する暴力や児童虐待等の状況

DV相談件数（H27:17,928件→R1:19,171件）、児童虐待相談件数（H27:7,292件→R1:18,208件）ともに増加傾向にあります。（兵庫県健康福祉部調べ）

また、令和2年4月～8月において、DV相談件数は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い実施された特別定額給付金の受給手続に関する相談等が増加したことから、対前年同月比で約20%増加しているほか、「思いがけない妊娠SOS」の相談件数も約15%増加しています。

シ 心身の健康の保持・増進

健康寿命（日常生活動作が自立している期間の平均）は男女ともに伸びています。

健康寿命の状況（兵庫県）

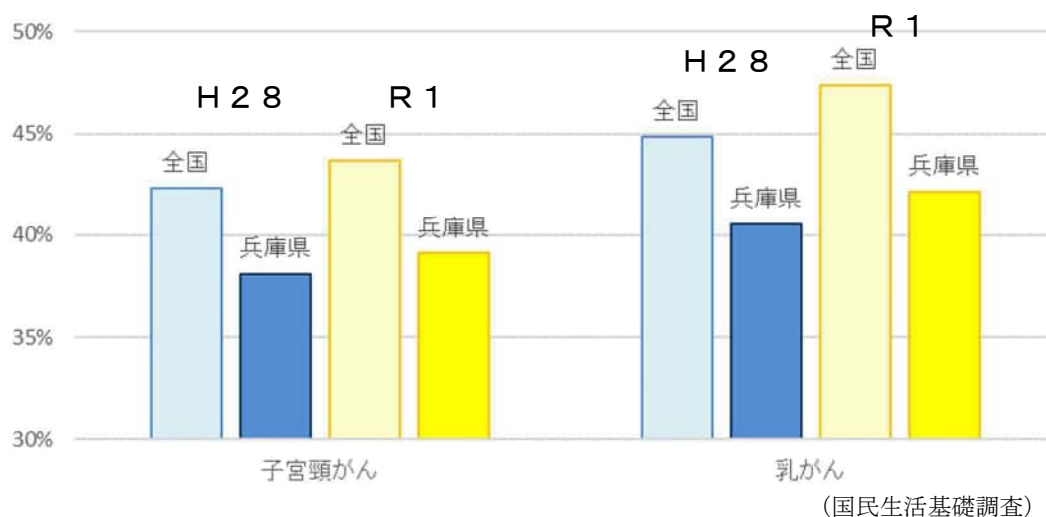
区分	H27		H30		差（H30-H27）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
健康寿命	79.62	83.96	80.25	84.58	0.63	0.62

（兵庫県健康福祉部調べ）

一方で、子宮頸がん、乳がんの検診受診率は全国平均を下回っています。（国民生活基礎調査）

がん検診を受けない理由として、「費用」、「心配な時は医療機関を受診する」を挙げる人の割合が高いことがわかっています。（H25 県民モニターアンケート調査）

がん検診受診率



（国民生活基礎調査）

また、コロナ禍の影響等により、女性の自殺者は令和2年6月～10月において、対前年同月比で約17%増加しています。

ス 性的少数者をめぐる情勢

令和元年6月に県議会において、「LGBT／SOGIに関する差別のない社会環境整備を求める意見書」を可決し、衆議院議長等へ提出しました。

また、県においても、性的少数者に対する理解促進を図るため、「人権文化をすすめる県民運動」のもと、人権情報誌や人権啓発イベント等において様々な啓発活動を行うほか、職員向けガイドラインや県民向け啓発リーフレットの作成などに取り組んでいます。

なお、性的少数者の社会生活上の制約への対応策については、様々な議論がなされており、その対応策の一つとして、いわゆる「同性パートナーシップ制度」を導入する自治体が県内外において増えつつあります。（R3.1月末：7市）

第 3 章

重点目標と推進項目

＜計画の主なポイント＞

第1章「計画の基本的な考え方」及び第2章「ひょうご男女いきいきプラン 2020 の成果・課題と策定後の5年間(H28～R2 年度)における主な社会情勢の変化」を踏まえ、本プランの主なポイントを以下のとおりとし、重点目標、推進項目等を定めます。

(1) 「活力ある兵庫の実現」、「兵庫への定着」という観点を追加

令和2年3月に策定した第二期兵庫県地域創生戦略を踏まえ、特に若い女性から選ばれる、生活しやすく、活力ある兵庫の実現という視点から、「女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して」という副題を新設するとともに、重点目標1に「兵庫への定着の推進」を追加します。

(2) 「男性」に関する重点目標を新設

男性においても男女共同参画を進めることは、①仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた生活環境への転換による豊かで自立した生活の実現、②夫の家事・育児への参画による家庭でのリスクヘッジ等の効果が期待できます。

そこで、前計画の重点目標2「仕事と生活の両立支援」のうち「男性」に関する項目を分離して、「男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し」を新たな重点目標とします。

(3) SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画

社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつある SDGs（持続可能な開発目標）の各目標と計画の重点目標とを対応させます。

本プランにおいては、男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる社会（＝男女共同参画社会）の実現を目指し、これまでの5つの重点目標に、「男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し」を加えた6つの重点目標と15の推進項目の下に、取組を進めます。

< 6つの重点目標と 15の推進項目 >

重点目標	推進項目	主な取組内容等
1 女性の活躍と 兵庫への定着の 推進    	① あらゆる分野への女性の参画拡大	◇ すべての女性に対する総合的支援 ◇ 意思決定過程への女性の参画拡大 ◇ ものづくり産業や農林水産業、自営業などにおける女性の参画拡大
	② 女性の能力発揮の促進と環境整備	◇ 就業に対する支援、リカレント教育等の充実 ◇ 起業・経営に対する支援
	③ 兵庫への定着の推進	◇ ロールモデル等の情報発信の充実 ◇ 若者や女性が望む職場づくりに向けた企業への支援 ◇ 多様性ある兵庫の魅力のPR
2 男性の家庭・地域 への参画と働き方 の見直し  	④ 男性の家庭・地域活動への参画促進	◇ 男性の家事・育児等、家庭生活や地域活動への参画促進 ◇ 男性の参画促進に向けた気運醸成
	⑤ 長時間労働を前提とした働き方の見直し	◇ 長時間労働の抑制や休暇の取得促進 ◇ 男性の育児休業取得を推進するための気運醸成
3 ワーク・ライフ・ バランスの推進   	⑥ 仕事と生活を両立できる職場環境づくり	◇ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり ◇ 育児や介護等と仕事の両立促進
	⑦ 働きやすく働きがいのある環境づくり	◇ 在宅勤務・フレックス制等、多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進 ◇ 家事負担の軽減等による家族や地域で過ごす時間の確保
4 互いに支え合う 家庭と地域  	⑧ 地域ぐるみの家庭支援体制の充実	◇ 地域で家庭を支える体制づくり ◇ 子育て・高齢者支援の充実
	⑨ 地域における男女共同参画の推進	◇ 地域における学習と啓発 ◇ 地域における環境整備と地域活動の活性化
	⑩ 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進	◇ 防災・災害復興への取組の促進 ◇ 防災組織の支援と担い手の育成
5 安心して生活できる 環境の整備     	⑪ 生涯にわたる健康対策	◇ 妊娠・出産期における母子保健等の支援 ◇ 生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援
	⑫ 生活のセーフティネット	◇ コロナ禍の影響等で困難な状況にある人々への支援 ◇ DVや児童・高齢者虐待の防止対策等の推進
	⑬ 多様な人々が安心して生活できる環境の整備	◇ すべての人が安心して生活できる環境の整備 ◇ 高齢者、障害者、同和問題の当事者等、複合的に困難な状況にある人々への支援
6 次世代への継承   	⑭ 若者の就労や社会参加と出会いの支援	◇ 就労と自立支援、ひきこもり等への支援 ◇ 出会い、交流と仲間づくり等の支援
	⑮ 多様な選択を可能にする教育・学習	◇ 男女共同参画の視点に立った教育の推進 ◇ 多様な選択を可能にする進路指導の推進

重点目標 1 女性の活躍と兵庫への定着の推進

推進方向

社会全体の意識醸成と環境整備を図り、すべての女性が自らの希望と選択に基づき、その能力や個性を十分に発揮できるよう、職場や家庭・地域などあらゆる場面における女性の参画を推進します。

また、働きたい人の希望が実現するよう、就業や起業等への支援を行うとともに、女性の登用を進め、特に転出超過が拡大している若年女性の本県への定着を目指します。

現状・課題

推進項目 1 あらゆる分野への女性の参画拡大

○すべての女性が自らの意思に基づき、その個性と能力を十分に発揮できるよう、就労や地域活動への参加、あるいは専業主婦という選択も含め、女性活躍を推進していく必要があります。

○国は「2020年30%目標」について、第5次男女共同参画基本計画では、「2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう取組を進める」、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会を目指す」としました。

○本県では女性活躍推進本部を中心に取組を進め、各分野の指導的地位に占める女性の割合は着実に上昇しているものの、依然として意思決定過程への女性の参画は低い水準にあり、引き続き積極的な育成等に取り組む必要があります。

推進項目 2 女性の能力発揮の促進と環境整備

○本県の女性有業者数は5年前から約10万人増加し、M字カーブの谷は10.9ポイント上昇するなど女性の就業が進みました。また、就業を希望している無業の女性は約7万人減少しており、引き続き、働きたい人の希望を実現するための取組が必要です。また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、厳しい雇用環境にある女性に対する支援も必要です。

○パートタイム労働などの非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える一方で、男女の格差の一因にもなっています。女性がその希望に応じて能力を発揮できるよう、就業、再就業、起業、フリーランスなど新しい働き方等を支援するとともに、人生100年時代の到来を迎えた今、若者から高齢者まですべての人が元気に活躍できる社会を目指す取組が必要です。

推進項目 3 兵庫への定着の推進

○若者が希望する事務系職種は本社機能が集積する東京や大阪に集中しており、就職期に当たる20歳代前半の県外への転出が拡大、特に女性は5年間で約2.6倍に急伸びしています。

○転出拡大の原因として、県内企業の情報や多様性のある本県の魅力が十分に伝わっていないこともあげられるため、若者や女性が能力を発揮して働ける環境の整備や情報発信、女性の活躍に向けた意識改革を積極的に進めることが重要です。



項目	数値目標		現状値	目標値
①	県の審議会における女性委員の割合		33. 0% (R2)	40%
②	女性管理職比率	民間等	15. 4% (H29)	25%
③		県職員 本庁部局長相当職	10. 3% (R2. 4)	10%
④		県職員 本庁課長相当職	17. 6% (R2. 4)	20%
⑤		県職員 本庁副課長相当職	14. 5% (R2. 4)	20%
⑥		初等中等教育機関 教頭以上	15. 1% (R1)	19%
⑦	20～64歳の女性のうち就業している人の割合		71. 9% (R1)	75%
⑧	20～24歳の女性の転出入数		▲2, 000人 (H29)	±0人



主な取組

◇ すべての女性に対する総合的支援

- ▶ すべての女性が自らの希望と選択に基づき、職場や家庭・地域において活躍できるよう、社会全体の意識醸成を進めます。
- ▶ 女性のキャリアプランニングや女性管理職等の横の連携を図るため、交流・ネットワークづくりを支援します。

◇ 意思決定過程への女性の参画拡大

- ▶ あらゆる場面における女性の意思決定への参画を進めるため、各種機関への働きかけや積極的改善措置と育成に向けた取組に対して相談・助言を行うとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、情報収集や啓発活動に取り組みます。
- ▶ 県自らがモデル職場となるよう率先行動計画を策定し、女性登用等に取り組みます。
- ▶ 教育現場で女性活躍を推進するため、県教育委員会においても行動計画を策定し、意思決定過程への女性教職員の参画促進に取り組みます。

◇ ものづくり産業や農林水産業、自営業などにおける女性の参画拡大

- ▶ ものづくりや農林水産分野等における女性の就業促進に向け、コンサルティングや情報発信に取り組むなど、女性の参画を促進します。

◇ 就業に対する支援、リカレント教育等の充実

- ▶ 女性の再就職や就業継続支援、地域活動へのチャレンジ等に関する相談を実施します。
- ▶ 企業等において、女性が働きやすく就業を継続できる環境を整備するため、専門職員による出前相談や研修講師の派遣等を実施するとともに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援します。
- ▶ コロナ禍やICTの進展等の社会変化を踏まえ、専門知識を持つ人材の育成に取り組みます。
- ▶ 大学や専門学校をはじめとする教育機関での社会人の再教育を促進します。

◇ 起業・経営に対する支援

- ▶ 起業を目指す女性向けセミナーの開催や事業の立ち上げ時の支援、ビジネスプランの構築、販路拡大まで一貫した支援を行います。
- ▶ 起業・創業の拠点を整備し、起業家同士の交流や、投資家、金融機関等とのビジネスマッチングなど、有望な起業家の成長を支援します。

◇ ロールモデル等の情報発信の充実

- ▶ 仕事と家庭を両立し、活躍している女性ロールモデルの紹介や女性活躍に積極的に取り組む企業・職場の紹介など情報発信を行います。

◇ 若者や女性が望む職場づくりに向けた企業への支援

- ▶ 若者や女性の雇用の場を創出するため、県内への産業立地を促進します。
- ▶ 若者や女性の地元就職を促進するため、職業体験の推進、地元企業の認知度向上、就職支援協定を締結した大学との連携、企業と学生とのマッチングを強化します。

◇ 多様性ある兵庫の魅力のPR

- ▶ ひょうごe-県民制度を活用し、関係人口の創出・拡大に向けた情報発信を行います。
- ▶ 本県への移住・定住を促進するため、SNS等を活用し、本県の魅力を紹介します。

重点目標 2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し

推進方向

男女共同参画社会は男性にとっても生活しやすい社会であるということについて理解を深め、長時間労働を前提とした働き方を見直し、**男性の家事・育児等の家庭生活や地域活動への参画**を促進します。

また、一人ひとりの男性が、仕事に偏った生活から、家庭や地域との**バランスがとれた豊かな生活へ転換**することの素晴らしさに気づくよう気運醸成を図ります。

現状・課題

推進項目 4 男性の家庭・地域活動への参画促進

○平成28年における6歳未満の子どもを持つ**夫の家事・育児関連に費やす時間は85分/日**で、5年前の調査から伸びてはいるものの、依然、妻の478分/日とは5倍以上の大きな格差があります。

○家事・育児等のケアワークへの男性の参画が進み、男性が「生活に必要なスキル」を習得することは、家庭内におけるリスクヘッジになるとともに、生活力のある自立した男性へと成長することにもつながります。

○テレワークの浸透によって男女の在宅時間に大きな差がなくなる中、**男女の役割分担を見直す**必要性があります。

推進項目 5 長時間労働を前提とした働き方の見直し

○男性の家庭・地域活動への参画を困難にしている背景として、我が国で形成されてきた**男性正社員を前提とした長時間労働**の慣行があります。

働き方改革関連法の施行に対応した取組等により週60時間以上の雇用者の割合は減少していますが、**男女別で見ると男性は女性よりも高く**、男性で9.8%、女性で2.3%となっています。（R1:全国値）

○共働き世帯は年々増加し、現在、夫が雇用者である2人以上の世帯のうち、約7割が共働き世帯となっている一方で、「主たる稼ぎ手は男性である」といった無意識の思い込みが残っているとの調査もあります。

また、男性の育休取得率は上昇傾向にあるものの、7.48%（R1:全国値）と低水準で、取得期間も2週間未満が7割超（H30:全国値）となっています。

価値観や暮らし方の変化等を踏まえ、だれもが**自らの希望と選択に基づく働き方や生活**ができる社会を目指した取組を続けていく必要があります。



項目	数値目標	現状値	目標値
⑨	6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・育児関連時間	85分(H28)	120分
⑩	男性労働者（パートタイムを除く）の平均実労働時間	179時間/月 (R1)	174時間/月
⑪	男性県職員の育休取得率	12.1%(R1) (希望者の100%)	30% (希望者の100%)



主な取組

◇ 男性の家事・育児等、家庭生活や地域活動への参画促進

- ▶ 仕事偏重の生活から、家庭や地域とのバランスがとれた生活への転換により、豊かで自立した生活を実現するため、男性の家事・育児や地域活動等への参画を促す講座や無意識の思い込みへの気づきに関する講座を開催します。
- ▶ 特に、男性が若い時期から家事や育児等の「生活に必要なスキル」を習得し、実践することは、家族の満足度の向上や自身の生活の充実等につながることから、家事や育児の効果的・効率的な方法を紹介するとともに、その情報発信に取り組みます。

◇ 男性の参画促進に向けた気運醸成

- ▶ 男性の家事や育児、地域活動等への参画を推進するため、男性の働き方や家庭への参画等について意識啓発に取り組みます。

◇ 長時間労働の抑制や休暇の取得促進

- ▶ 働き方を含めた男性のための相談支援窓口を設置・運営するとともに、仕事に起因する自殺等を予防する取組を行います。
- ▶ 長時間労働の抑制や、年次有給休暇、育児・介護に伴う休暇の取得促進など、働き方改革の推進を通じて、家庭・地域生活と職業生活の両立に向けた取組を支援します。

◇ 男性の育児休業取得を推進するための気運醸成

- ▶ 男性育休取得者等のロールモデルとなる事例を情報発信するなど、男性の育休取得促進に向けた気運の醸成に取り組みます。
- ▶ 県自らがモデル職場となるよう率先行動計画を策定し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組みます。

重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進

推進方向

だれもが自らが望む生き方と働き方が選択できるよう、職場環境等の整備を進め、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するとともに、すべての人々が暮らしやすい持続可能な社会の実現を目指します。

現状・課題

推進項目 6 仕事と生活を両立できる職場環境づくり

○働き方改革関連法に基づき、平成31年4月から、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得等が順次施行されました。

○本県においては、平成21年に開設した「ひょうご仕事と生活センター」を全県的なワーク・ライフ・バランスの推進拠点として、情報発信、実践支援、顕彰、助成など多彩な事業を展開し、令和元年度末の累計で、仕事と生活の調和推進表彰企業は112社、認定企業は244社、宣言企業は2,218社となりました。

○一方で、本県の週労働時間60時間以上の雇用者の割合は8.8%（H29）と、依然として高い水準にあることから、今後も引き続き、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発と支援等を推進する必要があります。

推進項目 7 働きやすく働きがいのある環境づくり

○令和2年6月からは改正労働施策総合推進法が施行され、パワハラやセクハラ等のハラスメント防止対策が強化されました。

○新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、在宅勤務やフレックスタイム制、WEB会議など、多様で柔軟な働き方の導入が急速に進んでいます。このような動きを一層促進し、定着させることは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要です。

○家事をこなしつつ就業している女性が多い中、女性の一層の活躍と家事支援ニーズに対応するため、本県では特区制度を活用し、平成30年11月から知識・技能を有する外国人を雇用する事業者による家事支援サービスが開始されました。

ワーク・ライフ・バランスを推進し、豊かで充実した暮らしの実現を目指すためには、男性の家庭生活への参画を推進するほか、それぞれの家庭にあったやり方で家事そのものの負担を軽減することも重要です。



項目	数値目標	現状値	目標値
⑫	労働者（パートタイムを除く）の平均所定外労働時間	14.7時間/月 (R1)	13.2時間/月
⑬	仕事と生活の調和推進企業認定数	244社 (R1)	540社
⑭	中小企業における多様な働き方の促進等を支援する「仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金」の支給件数	23件 (R1)	50件



主な取組

◇ 企業等と協働した子育てしやすい環境づくり

- ▶ 子育てと仕事の両立に取り組む企業との「子育て応援協定」、男女共同参画の職場づくりに積極的に取り組む企業との「男女共同参画社会づくり協定」の締結を進めるとともに、協定締結企業を対象に、啓発セミナーを実施する等により父親の子育てを応援します。
- ▶ 経済団体や労働団体と協同し、子育てと仕事の両立に向けたセミナー開催や情報交換の取組を進めます。

◇ 育児や介護等と仕事の両立促進

- ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ワンストップ相談や専門家の派遣等により企業を支援するとともに、積極的に取り組む企業の認定や表彰を実施します。
- ▶ 企業や労働者に対し、育児・介護休業制度の周知を進めるとともに、出産・育児等により離職した者を雇用する企業や育児・介護休業に伴い代替要員を雇用する企業に対して支援を行います。
- ▶ 仕事と生活センターと女性活躍推進センターが連携し、企業の個別ニーズに対応したワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する支援を行います。

◇ 在宅勤務・フレックス制等、多様な働き方と各種ハラスメント対策の推進

- ▶ だれもがワーク・ライフ・バランスを実現するため、在宅勤務やフレックスタイム制度、WEB会議等の多様な働き方を推進するとともに、超過勤務の縮減や休暇の取得促進を行います。
- ▶ 勤労者福祉施設の運営等、福利厚生充実による健康でこころ豊かな生活の実現を図るとともに、職場におけるハラスメント対策を強化した改正労働施策総合推進法に基づき、セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする不利益な取り扱いのない働きやすい職場環境づくりを推進します。

◇ 家事負担の軽減等による家族や地域で過ごす時間の確保

- ▶ 家事の総量を軽減するため、家事代行の利用体験談の情報発信や負担軽減につながるアイデアの提案募集と情報発信等に取り組み、家族とのふれあいや自己啓発、地域活動への参加など、生活の潤いや豊かな時間の確保と充実を目指します。

重点目標 4 互いに支え合う家庭と地域

推進方向

男女共同参画の視点による地域づくりと防災・減災対策を推進するとともに、だれもが自立した暮らしを送ることができるよう、互いに支え合う家庭と地域の実現を目指します。

また、地域づくりや防災・減災を進めるための仕組みや組織において、女性の視点が活かせるよう、意識改革と人材育成等に取り組みます。

現状・課題

推進項目 8 地域ぐるみの家庭支援体制の充実

○故郷から離れた地域で子育てをする「アウェイ育児家庭」や、一人で生計の維持と家事・育児を担う「ひとり親家庭」等、コロナ禍において特に育児負担が重い世帯が増加しています。

子育ては親だけが抱え込むものではなく、地域コミュニティ、シニア、企業などと一緒にやって行かうものであるという意識を醸成し、地域における親子の居場所を作っていくことが重要です。

○特にコロナ禍により、集うこと自体が困難となっている中、ポストコロナ社会に向け、社会全体で家庭と地域とのつながりを深めていく必要があります。

○団塊の世代すべてが75歳以上の後期高齢者となる2025年の到来が迫っています。生産年齢人口は今後も減少傾向が続くため、元気な高齢者には社会の支え手として引き続き活躍していただくことが期待されています。
豊かな高齢社会の実現に向け、あらゆる取組を加速させる必要があります。

推進項目 9 地域における男女共同参画の推進

○本県の地域創生戦略においては、「人口が減少しても地域活力を維持し、県民が将来への希望を持てる地域の実現を目指す」ことを基本理念としています。

そのためには、すべての県民が持てる能力を存分に発揮し、地域において活躍することができる男女共同参画や女性活躍を実現することが地域創生の視点からも必要です。

○だれもが地域社会の一員として、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等の多様な地域活動へ参加し、生涯を通じてさまざまな分野で活躍できる社会づくりが重要です。

推進項目 10 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

○本県は阪神・淡路大震災から創造的復興を成し遂げてきました。一方で近年、地震や豪雨災害が頻発かつ激甚化しており、今後発生が危惧される「南海トラフ地震」への備えも必要です。

○今後も大規模災害や複合災害が発生する可能性があることを見据え、男女共同参画の視点を取り入れた防災施策を推進し、災害に強い社会づくりに向けた取組を継続することが重要です。



項目	数値目標	現状値	目標値
⑮	待機児童数	1,528人(R2.4)	0人
⑯	自治会長に占める女性の割合	6.5%(R2)	10%
⑰	「ひょうご防災リーダー講座」の女性修了者数（累計）	653人(R1)	1,000人



主な取組

◇ 地域で家庭を支える体制づくり

- ▶ 家庭と地域づくり推進本部を中心に、家族のきずなを深め、地域で家庭を支える「ひょうご家庭応援県民運動」を展開します。
- ▶ 子育て中の親子が気軽に集い、仲間づくりや子育ての相談・情報交換を行う「まちの子育てひろば」や、子どもがのびのびと遊びながら、たくましく生きる力を育む「子どもの冒険ひろば」の支援に取り組みます。
- ▶ 特に三世帯同居率が低い都市部において、地域の高齢者が子育て家庭を支援する取組や、家族が一緒に参加できる伝統行事の実施等を支援します。

◇ 子育て・高齢者支援の充実

- ▶ 子育て世帯を社会全体で応援するため、子育て世帯を対象に料金の割引等のサービスを行う「ひょうご子育て応援の店」を展開します。
- ▶ 子育てしながら安心して働くことができるよう、保育所等の定員増や放課後児童クラブの開所時間の延長等、多様なニーズに対応した保育の受け皿の確保に取り組みます。
- ▶ 生涯現役社会の実現を目指し、高齢者の就労や生涯学習をさらに推進するとともに、高齢者の健康・生きがいをづくりや地域支援活動を行う老人クラブへの支援などを行います。

◇ 地域における学習と啓発

- ▶ 市町の男女共同参画センター等との連携により、男女共同参画に関わる講座やセミナー等の学習機会を提供します。
- ▶ 県立男女共同参画センターにおいて、地域における実践活動リーダーを養成します。

◇ 地域における環境整備と地域活動の活性化

- ▶ 男女共同参画社会づくりに向け、地域において情報の収集・提供や啓発に取り組む男女共同参画推進員の活動を支援するとともに、本県の現状や取組内容について、情報提供を行います。
- ▶ 地域団体への助成や活動の場づくりを通じ、地域活動を推進するとともに、県民が気軽にボランティア活動に参加できるよう取り組みます。

◇ 防災・災害復興への取組の促進

- ▶ 平時から、地域・家庭・職場等で防災への積極的な取組を行うよう促すとともに、県民の防災意識の高揚を図ります。
- ▶ 地域防災計画をはじめとした防災に関する各種対応マニュアルに、男女共同参画の視点を反映するとともに、地域住民への周知を図ります。
- ▶ 地方防災会議について、女性委員のいない会議の解消に努めるとともに、女性委員比率の向上に取り組みます。

◇ 防災組織の支援と担い手の育成

- ▶ 地域の中核となる自主防災組織の取組の支援や、女性も地域防災の担い手となるよう、女性の消防団への入団促進に取り組みます。
- ▶ 防災や危機管理に関する知識と技術を身につけた防災リーダーを養成します。

重点目標5 安心して生活できる環境の整備

推進方向

DVや性犯罪・性暴力、各種虐待等のあらゆる暴力の根絶に向け、暴力の防止や被害者保護の取組等を推進します。

また、高齢者や障害者、外国人、性的少数者、同和問題の当事者等のすべての人が健康で元気に活動し、安心して暮らせる男女共同参画社会づくりを推進します。

現状・課題

推進項目 11 生涯にわたる健康対策

○本県の健康寿命は男女ともに伸びているものの、健康寿命と平均寿命との差はほとんど埋まっていません。不適切な食生活や運動不足による生活習慣病、人間関係や社会構造の変化によるストレスやこころの病など、健康をめぐっては今も多くの課題を抱えています。また、不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められています。

○誰もが生涯にわたって健康でいきいきと暮らすことのできる社会の実現に向けて、健康づくりの取組をさらに進めていく必要があります。

推進項目 12 生活のセーフティネット

○本県の生活保護受給者数は、近年減少傾向にありますが、コロナ禍の影響は、非正規雇用者や宿泊・飲食業における雇用環境の悪化等、特に女性へ強く表れており、生活困窮者の増加や子育て・介護の負担増加、自殺者の増加等も懸念されています。

○DVに関する相談件数は増加傾向にあります。DVや性犯罪・性暴力は、被害者の生命や身体、精神に重大な危害を与える人権侵害であり、人権擁護と男女平等の実現を図るためには、DV等を防止し、被害者を保護するための取組強化が必要です。

○児童虐待や高齢者虐待に関する相談件数等も増加傾向にあります。子どもや高齢者の権利を擁護し、安全と安心を守るため、こども家庭センター等を中心とした一層の取組が必要です。

また、スマートフォン利用者の若年化が進む中で、インターネット上の有害情報や児童ポルノの被害等から青少年を保護する取組も必要です。

推進項目 13 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

○本県は「福祉のまちづくり条例」に基づき、多くの人が利用する施設等について、高齢者や障害者の利用に配慮した整備を進めるとともに、良好な地域コミュニティの形成等に取り組んでおり、まちには段差のないスロープ、車いすで利用可能なトイレ等が増えています。今後も更なる充実を図り、あらゆる人にとって、より安全で便利、快適に活動し、暮らすことのできる社会づくりを進める必要があります。

○近年、価値観の多様化などにより人権課題は複雑化・複合化し、女性、高齢者、障害のある人、外国人、同和問題などに加え、性的少数者の人権問題、コロナ禍における感染者や医療従事者、その家族に対する誹謗中傷等も生じています。県民一人ひとりが、人権感覚を磨き、意識を高め、人権尊重の社会を作っていくことが重要です。



項目	数値目標		現状値	目標値
⑮	がん検診受診率	子宮頸がん	39.1%(R1)	50%
⑯		乳がん	42.2%(R1)	50%
⑳	DV対策に係る連携体制を整備している市町		20市町(R1)	41市町
㉑	不当な差別がない社会だと思う人の割合		28.4%(R1)	現状を上回る

主な取組



◇ 妊娠・出産期における母子保健等の支援

- ▶ 妊娠から出産・子育てまで切れ目のない相談支援を行うとともに、思いがけない妊娠や不妊・不育等、妊娠や出産に関する悩みを抱える方を支援します。
- ▶ 正常分娩からハイリスク妊産婦・新生児まで対応可能な、周産期医療の充実を図り、県民が安心して子どもを生み育てられる体制を整備します。

◇ 生涯にわたる心身の健康の保持増進への支援

- ▶ がん対策推進条例に基づき、予防や早期発見、医療体制の充実等を推進し、がん罹患者及び死亡者の減少に取り組みます。
- ▶ 食生活の改善やたばこの害の啓発、フレイル対策の強化等により、生活習慣病予防を推進するとともに、歯及び口腔の健康づくり、こころの健康づくり等に取り組みます。

◇ コロナ禍の影響等で困難な状況にある人々への支援

- ▶ コロナ禍で離職した女性や正規雇用を望む女性などへ就業支援やなやみ相談等を行うとともに、ひとり親家庭を対象に、弁護士相談や職業訓練の受講支援等を実施します。
- ▶ 生活保護の適正な実施や生活困窮者に対する生活福祉資金の貸付、住宅確保給付金の支給等を展開します。

◇ DVや児童・高齢者虐待の防止対策等の推進

- ▶ DV防止に向けた啓発や県女性家庭センターをはじめとする相談体制の充実等により、DVのない社会の実現を目指すとともに、ひょうご性被害ケアセンター「よりそい」において、性犯罪・性暴力被害者に対する各種相談や医療支援をワンストップで行います。
- ▶ こども家庭センターや市町の相談支援体制を強化するとともに、児童虐待に対する県民の意識を高め、速やかな相談・通告を促す等、防止対策を充実強化します。
- ▶ 高齢者虐待の未然防止や適切な初期対応等のため、市町や関係機関の職員を対象とした研修を実施するとともに、引き続き弁護士会に権利擁護相談窓口を設置します。
- ▶ 青少年愛護条例に基づき、青少年のインターネット利用対策や、児童ポルノ自画撮り被害の防止対策等を推進します。

◇ すべての人が安心して生活できる環境の整備

- ▶ ユニバーサル社会づくりの推進に関する条例に基づき、すべての人が地域社会の一員として尊重され、互いに支え合い、一人ひとりが持てる力を発揮して活動することができる社会の実現に向けた取組を進めます。

◇ 高齢者、障害者、同和問題の当事者等、複合的に困難な状況にある人々への支援

- ▶ 高齢者、同和問題の当事者であること等に加え、女性であることにより複合的に困難な状況があることに留意し、男女共同参画の視点から多様性を踏まえた人権教育を推進します。
- ▶ 性同一性障害等の性的少数者への人権侵害等が生じないよう、県民向けリーフレットを活用した啓発活動を行うなど、社会における理解促進に努めます。
- ▶ コロナ禍に関連する人権侵害について、正確な情報に基づく冷静な行動や人権への配慮を県民に呼びかけるとともに、インターネット上の悪質な書き込みの監視強化などの取組を進めます。

重点目標 6 次世代への継承

推進方向

若者が自立し、結婚・出産を含めた将来の生活に希望が持てるよう、就労や仲間づくり、出会いづくり等の支援を行い、社会全体で若者を応援します。

また、子ども達が人権尊重や男女共同参画への理解を深めるとともに、長期的展望に立って将来設計を行い、主体的に進路を選択する能力や態度を身につけるよう育成します。

現状・課題

推進項目 14 若者の就労や社会参加と出会いの支援

○パート等の非正規雇用は継続して増加しており、本県では平成29年現在で約92万人と全雇用者の約4割近くを占めています。

特に、10代～20代前半の世代では、非正規雇用の占める割合は全国平均より高くなっており、**本人の希望に基づいた就労**を実現するための支援が必要です。

○「ひきこもり」の長期化・高齢化により社会参加の場が長期間失われることによって生じる本人や社会への悪影響が懸念されています。特に、若者のひきこもりについては、未然防止、早期発見・早期対応につながる効果的な取組が求められます。

○本県の婚姻件数と婚姻率はピーク時（S46：51,705件、11.1%）の半分以上の水準となり、50歳時未婚率も上昇しています。（男性 S45：1.8%→H27：20.5%）（女性 S45：3.3%→H27：14.3%）（国勢調査）

また、平均初婚年齢についても晩婚化が進んでいますが、近年その傾向は鈍化しています。（男性 S45：27.1歳→H27：30.8歳→H30：30.8歳）（女性 S45：24.2歳→H27：29.3歳→H30：29.4歳）（人口動態調査）

○一方で、県民意識調査（H30）によると、未婚者のうち約6割の方が結婚を望んでおり、本人の希望に応じた結婚や出会いの支援に取り組む必要があります。また、コロナ禍において20歳代の結婚への関心が高まっています。

推進項目 15 多様な選択を可能にする教育・学習

○男女共同参画社会を実現し維持していくためには、次世代を担う世代が、**幼少期から人権尊重や男女共同参画についての理解**を深めることが重要です。

他者を思いやる心や自他の生命の尊重、自己肯定感、人間関係を築く力等を養いながら、将来を見通した自己形成ができるよう、適切な教育・学習の機会を充実する必要があります。

○本県の高等学校卒業者の大学進学率は、男性56.9%（全国5位）、女性64.9%（全国3位）と高水準にあります。（R1学校基本調査）

一方で、県内大学の入学者の男女比率は、概ね男性4：女性6であるのに対し、理工学分野の専攻者の男女比率は、概ね男性7：女性3となっており**男女の専攻分野に偏り**が見られます。（R1学校基本調査）

○持続可能な発展の基盤となる**科学技術・学術の振興**や、近年急速に成長している**デジタル・テクノロジー分野の技術開発**やその活用には、**多様な視点や発想**が必要であり、これらの分野における女性活躍が不可欠です。



項目	数値目標	現状値	目標値
②	若者（25～39歳）のうち就業している人の割合	85.7% (R1)	88%
③	出会い支援事業による成婚数	135組 (R1)	200組
④	大学（理工学分野専攻）入学者の女性割合	29.4% (R1)	現状を上回る



主な取組

◇ 就労と自立支援、ひきこもり等への支援

- ▶ 学生や既卒者など、主に若年層を対象に人材ニーズに合致したキャリア形成等によるきめ細やかな就職支援や総合的な職業相談を実施するほか、学卒未就職者や非正規雇用者等について、面接準備研修や就労体験等により就職活動を支援します。
- ▶ 兵庫ひきこもり相談支援センターでの電話相談や、県内5カ所に設置した地域ブランチでの電話・面接相談や訪問支援を実施するとともに、地域に潜在するひきこもり者を早期に適切な支援につなげられるよう「ひきこもりサポーター」を育成するなど、ひきこもりの長期化を防ぐため、青少年期からの切れ目のない支援に取り組みます。

◇ 出会い、交流と仲間づくり等の支援

- ▶ 社会全体で結婚を応援するための取組を行う「ひょうご出会いサポートセンター」を拠点として、連携協定を締結した民間婚活事業者のノウハウを活かした出会いイベントの実施やスマホ婚活システム等の充実・強化を図り、結婚を希望する人が、自身の希望に合った人と出会い、結婚に結びつくよう支援します。
- ▶ 少子化や家族の多様化が進むなか、次世代を担う青少年に人や社会と関わる体験活動の機会を提供します。

◇ 男女共同参画の視点に立った教育の推進

- ▶ 人権尊重の理念に対する理解を深め、他者と共生する態度を育成するため、女性（男女共同参画）・子ども（いじめ）・高齢者・障害のある人等、人権に関わる課題に対する教育を推進するとともに、心身の成熟に伴う変化に応じた適切な対応の指導や、中高生が性や生の意識・行動について自ら考え、自己決定することを支援するため、気軽に相談できる場として、地域や学校において「ピアサポートルーム」の設置に取り組みます。
- ▶ 教職員等が男女共同参画の理念を理解し推進できるよう、教育委員会において研修を実施するとともに、女性管理職の積極的な登用、資質・能力を高める研修の実施等に取り組みます。
- ▶ また、各学校の職場研修においても男女共同参画に関する意識啓発を図るとともに、セクシュアルハラスメント等に関する苦情・相談への体制整備に努めます。

◇ 多様な選択を可能にする進路指導の推進

- ▶ 児童生徒が主体的に進路を選択する能力や態度を身につけられるよう、それぞれの発達段階に応じて、適切に指導します。
- ▶ 女子学生・生徒やその保護者が、理学、工学、社会科学、農学、商船など女性入学者数の割合が低い分野にも関心を抱けるよう、女性ロールモデルの情報提供等を行います。

数値目標一覧

項 目		現状値	目標値	
1	女性の活躍と 兵庫への定着の 推進	① 県の審議会における女性委員の割合 (本県調べ)	33.0%(R2)	40%
		女性管理職比率		
		② 民間等(就業構造基本調査)	15.4%(H29)	25%
		③ 県職員 本庁部局長相当職(本県調べ)	10.3%(R2.4)	10%
		④ 県職員 本庁課長相当職(本県調べ)	17.6%(R2.4)	20%
		⑤ 県職員 本庁副課長相当職(本県調べ)	14.5%(R2.4)	20%
		⑥ 初等中等教育機関 教頭以上 (学校基本調査)	15.1%(R1)	19%
		⑦ 20～64歳の女性のうち就業している人の 割合(労働力調査等から推計)	71.9%(R1)	75%
		⑧ 20～24歳の女性の転出入数 (住民基本台帳移動報告)	▲2,000人 (R1)	±0人
2	男性の家庭・ 地域への参画と 働き方の見直し	⑨ 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・ 育児関連時間(社会生活基本調査)	85分/日(H28)	120分/日
		⑩ 男性労働者(パートタイムを除く)の 平均実労働時間(賃金構造基本統計調査)	179時間/月 (R1)	174時間/月
		⑪ 男性県職員の育休取得率(本県調べ)	12.1%(R1) (希望者の100%)	30% (希望者の100%)
3	ワーク・ライフ・ バランスの推進	⑫ 労働者(パートタイムを除く)の平均 所定外労働時間(毎月勤労統計調査)	14.7時間/月 (R1)	13.2時間/月
		⑬ 仕事と生活の調和推進企業認定数 (累計)(本県調べ)	244社(R1)	540社
		⑭ 中小企業における多様な働き方の促進等 を支援する「仕事と生活の調和推進環境 整備支援助成金」の支給件数(本県調べ)	23件/年(R1)	50件/年
4	互いに支え合う 家庭と地域	⑮ 待機児童数(本県調べ)	1,528人(R2.4)	0人
		⑯ 自治会長に占める女性の割合(本県調べ)	6.5%(R2)	10%
		⑰ 「ひょうご防災リーダー講座」の女性 修了者数(累計)(本県調べ)	653人(R1)	1,000人
5	安心して生活 できる環境の 整備	がん検診受診率(国民生活基礎調査)		
		⑱ 子宮頸がん	39.1%(R1)	50%
		⑲ 乳がん	42.2%(R1)	50%
		⑳ DV対策に係る連携体制を整備している 市町(本県調べ)	20市町(R1)	41市町
		㉑ 不当な差別がない社会だと思ふ人の割合 (「兵庫のゆたかさ指標」県民意識調査)	28.4%(R1)	現状を上回る
6	次世代への継承	㉒ 若者(25～39歳)のうち就業している人の 割合(労働力調査等から推計)	85.7%(R1)	88%
		㉓ 出会い支援事業による成婚数(本県調べ)	135組/年(R1)	200組/年
		㉔ 大学(理工学分野専攻)入学者の女性 割合(学校基本調査)	29.4%(R1)	現状を上回る

参考

第8期男女共同参画審議会 委員名簿

(令和3年1月時点)

氏 名	役 職
池 田 千津美	部落解放同盟兵庫県連合会 副委員長
出 石 弥 生	日本労働組合総連合会兵庫県連合会 副事務局長
井野瀬 久美恵	甲南大学文学部 教授 副会長
岩 下 まゆみ	公募委員
岡 田 真希子	兵庫県女性農漁業士会 会長
上 林 憲 雄	神戸大学大学院経営学研究科教授
久 保 盛 正	公募委員
佐 伯 里 香	株式会社ユーシステム 代表取締役社長
瀧 井 智 美	株式会社 I C B 代表取締役
友 藤 富士子	兵庫県連合婦人会 会長
中 川 寿 子	生活協同組合コープこうべ 常勤理事 (地域活動推進部、広報室、地区本部担当)
中 村 衣 里	弁護士
野々山 久 也	甲南大学名誉 教授 会長
開 本 浩 矢	大阪大学大学院経済学研究科教授
松 岡 健	神戸新聞社論説委員
森 下 徹	兵庫県経営者協会 常務理事 事務局長
山 崎 清 治	NPO 法人生涯学習サポート兵庫 理事長

(敬称略・50音順)

用語解説（五十音順）

【あ行】

用 語	説 明
S O G I	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字を取った総称。
S D G s (持続可能な開発目標)	2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された国際目標で、Sustainable Development Goals の略。 17 のゴール・169 のターゲットから構成され、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す取組。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。
L G B T	レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって組み合わせた総称。これに Q (クエスチョニング、性自認や性的指向が明確でない人、固定的でない人、定義づけたくない人など) を加え、L G B T Q と表記されることもある。

【か行】

用 語	説 明
キャリアプランニング	自ら希望する生き方、働き方を実現するため、どのような職に就き、どのようなスキルや経験を獲得し仕事を進めていくか、という計画を設計すること。
コーポレートガバナンス・コード (企業統治指針)	上場企業が行う企業統治においてガイドラインとして参照すべき原則・指針。

(さ行)

用 語	説 明
セーフティネット	病気や事故、災害など、予期せぬ出来事に遭遇した場合や、定年退職のように予想される出来事に備えて、用意された制度。

用 語	説 明
ジェンダー	社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）という。
「女性活躍推進法」に基づく事業主行動計画	雇用主としての民間企業等（一般事業主）及び国・地方公共団体（特定事業主）は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、数値目標や取組内容等を盛り込んだ「事業主行動計画」を策定するものとされている。特定事業主及び常時雇用する従業員 301 人以上（R4.4 以降は 101 人以上）の一般事業主は、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
女性活躍推進本部	県における男女共同参画の着実な推進を図るために、知事を本部長とし、庁内の各部局長、県民局長などで構成する組織。
積極的改善措置	男女が、対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。
セクシュアル・ハラスメント	性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えること。
SOGI（ソジ、ソギ）（再掲）	性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字を取った総称。

（た行）

用 語	説 明
男女共同参画社会づくり条例	男女共同参画社会の形成に関し、県、県民、事業者、団体の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画社会づくりを総合的で計画的に推進するために、県が平成 14 年に制定した条例。
男女共同参画審議会	男女共同参画社会づくり条例（平成 14 年兵庫県条例第 11 号）第 9 条第 2 項の規定による男女共同参画計画の決定や変更に関することをはじめ、男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項に関することを調査審議するもので、学識者や関係団体の代表者及び公募委員で構成する審議会。

用 語	説 明
DV（ドメスティック・バイオレンス）	夫やパートナーなど親しい関係（婚姻関係にない恋人同士を含む。）の間に生じる暴力で、親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別される。DV法では、配偶者間（事実婚や元配偶者も含む。）の暴力に限定し、性別は問わないものとしている。一口に「暴力」といっても様々な形態が存在し、暴力は単独で起きることがあるが、多くは何種類かの暴力が重なって起こっており、また、ある行為が複数の形態に該当する場合もある。
同性パートナーシップ制度	地方自治体が同性カップルの宣誓書を受け取り、受領証の交付等を行う制度。 〔県内では、宝塚市、三田市、尼崎市、伊丹市、芦屋市、川西市、明石市が導入（R3.1 末時点）〕

（は行）

用 語	説 明
パワハラ（パワーハラスメント）	次の①～③の要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントという。 ①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること ②業務の適正な範囲を超えて行われること ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止や被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介をはじめ、カウンセリング、被害者や同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助などを行うところ。
兵庫県地域創生戦略	少子高齢化の進展や人口減少、東京一極集中等の構造的な課題に対応し、将来にわたり活力ある地域社会を構築していくため、兵庫県地域創生条例第6条に基づき県が策定した戦略。
ピアサポート	同じような立場、対等な立場の人による支援、仲間同士の支え合い。「ピア（peer）」は英語で、仲間、対等、同輩を意味する。

用 語	説 明
ひょうご女性の活躍推進会議	県において「女性の活躍」を一層促進していくため、平成 27 年 7 月に発足した、様々な分野で活躍する女性や経済・労働団体等で構成する組織。社会全体の気運醸成を図るとともに、職場等における意識改革や女性登用の促進を図る。
ひょうご仕事と生活センター	企業に人材確保や業務効率の向上をもたらす、勤労者に働く意欲や働きがいをもたらす「仕事と生活のバランス」の取組を全県的に推進する拠点として、県が、連合兵庫、県経営者協会との協働により設置したもの。
ひょうご出会いサポートセンター	少子化の大きな要因とされる「未婚化・晩婚化」への対策として、社会全体で結婚を応援するため、県が平成 18 年 6 月に公益財団法人兵庫県青少年本部内に設置した。独身男女の出会いの場を提供する様々な事業を行っている。
フレイル	加齢とともに心身の活力（運動機能や認知機能等）が低下し、複数の慢性疾患の併存などの影響もあり、生活機能が障害され、心身の脆弱性が出現した状態であるが、一方で適切な介入・支援により、生活機能の維持向上が可能な状態像。
フレックスタイム制	労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度。

(や行)

用 語	説 明
ユニバーサル社会	年齢、性別、障害、文化などの違いにかかわらず、だれもが地域社会の一員として支え合うなかで安心して暮らし、一人ひとりが持てる力を発揮して元気に活動できる社会のこと。

(ら行)

用 語	説 明
ロールモデル	行動の規範となる存在、お手本。

(わ行)

用 語	説 明
ワンストップ・サービス	複数の手続きを一つの窓口で行えるようにすること。

ひょうご男女いきいきプラン 2025

～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～

〔第4次兵庫県男女共同参画計画（R3～7年度）〕

兵庫県企画県民部女性青少年局男女家庭課

〒650-8567 兵庫県神戸市中央区下山手通5丁目10番1号

TEL : 078-341-7711 FAX : 078-362-3891

E-mail : danjokatei@pref.hyogo.lg.jp

ひょうご男女いきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）

数値目標進捗状況（R7.7末時点）

項 目			策定時	直近実績	達成状況	目標値
1	女性の活躍と 兵庫への定着の 推進	① 県の審議会における女性委員の割合（本県調べ）	33.0%(R2)	33.9(R6)	△	40%
		女性管理職比率				
		② 民間等（就業構造基本調査）	15.4%(H29)	19.1%(R4)	×	25%
		③ 県職員 本庁部局長相当職（本県調べ）	10.3%(R2.4)	16.8%(R7.4)	○	10%
		④ 県職員 本庁課長相当職（本県調べ）	17.6%(R2.4)	22.1%(R7.4)	○	20%
		⑤ 県職員 本庁副課長相当職（本県調べ）	14.5%(R2.4)	21.5%(R7.4)	○	20%
		⑥ 初等中等教育機関（教頭以上）	15.1%(R1)	21.1%(R6)	○	19%
		⑦ 20～64歳の女性のうち就業している人の割合（労働力調査等から推計）	71.9%(R1)	75.7%(R6)	○	75%
		⑧ 20～24歳の女性の転出入数（住民基本台帳移動報告）	▲2,000人(R1)	▲2,685人(R6)	△	±0人
2	男性の家庭・ 地域への参画と 働き方の見直し	⑨ 6歳未満の子供がいる世帯の夫の家事・育児関連時間（社会生活基本調査）	85分/日(H28)	94分/日(R3)	×	120分/日
		⑩ 男性労働者（パートタイムを除く）の平均実労働時間（賃金構造基本統計調査）	179時間/月(R1)	179時間/月(R6)	△	174時間/月
		⑪ 男性県職員の育休取得率（本県調べ）	12.1%(R1)	86.8%(R6)	○	30% →85%(R6.4～) (2週間以上取得)
3	ワーク・ライフ・ バランスの 推進	⑫ 労働者（パートタイムを除く）の平均所定外労働時間（毎月勤労統計調査）	14.7時間/月(R1)	13.7時間/月(R6)	△	13.2時間/月
		⑬ 仕事と生活の調和推進企業認定数(累計)(本県調べ)	244社(R1)	572社(R6)	○	540社
		⑭ 中小企業における多様な働き方の促進等を支援する「仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金」の支給件数（本県調べ）	23件/年(R1)	123件/年(R2-R6の平均)	○	50件/年
4	互いに支え合う 家庭と地域	⑮ 待機児童数（本県調べ）	1,528人(R2.4)	199人(R7.4)	△	0人
		⑯ 自治会長に占める女性の割合	6.5%(R2)	6.2%(R6)	△	10%
		⑰ 「ひょうご防災リーダー講座」の女性修了者数（累計）（本県調べ）	653人(R1)	959人(R6)	△	1,000人
5	安心して生活 できる環境の 整備	がん検診受診率（国民生活基礎調査）				
		⑱ 子宮頸がん	39.1%(R1)	38.9%(R4)	×	50%
		⑲ 乳がん	42.2%(R1)	42.8%(R4)	×	50%
		⑳ DV対策に係る連携体制を整備している市町（本県調べ）	20市町(R1)	25市町(R6)	△	41市町
		㉑ 不当な差別がない社会だと思う人の割合（「兵庫のゆたかさ指標」県民意識調査）	28.4%(R1)	23.3%(R3) ※R4以降データなし	×	現状を上回る
6	次世代への継承	㉒ 若者（25～39歳）のうち就業している人の割合（労働力調査等から推計）	85.7%(R1)	90.6%(R6)	○	88%
		㉓ 出会い支援事業による成婚数（本県調べ）	135組/年(R1)	69組/年(R6)	△	200組/年
		㉔ 大学（理工学分野専攻）入学者の女性割合（学校基本調査）	29.4%(R1)	31.0%（R6）	○	現状を上回る

○：達成済、△：現時点では未達成、×：現時点で未達成が確定しているもの

第6次男女共同参画基本計画策定に当たって の基本的な考え方（素案）

令和7年8月
男女共同参画会議
第6次基本計画策定専門調査会

目 次

第1部 基本的な方針	1
1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会	1
2 社会情勢の現状、予想される環境変化	1
3 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等	9
第2部 政策編	12
I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現	12
第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現	12
1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現	14
2 共働き・共育での実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進	16
3 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備	17
第2分野 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	19
1 政治分野	20
2 司法分野	22
3 行政分野	24
4 経済分野	28
5 学術分野	31
6 教育・スポーツ・メディア等	33
7 専門・技術職、各種団体等	35
第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現	36
1 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・男女の均 等な機会の確保	37
2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進	39
3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援	40
4 ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底	41
第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援	43
1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	44
2 仕事と健康課題の両立の支援	51
3 医療分野における女性の参画拡大	54
第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進	56
1 テクノロジー関連施策のジェンダー主流化、ジェンダード・イノベーションの推進及び 安全・安心な利用環境の整備	57
2 テクノロジーを含む科学技術分野における男女共同参画の推進	59
3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい環境の整備	60
4 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	61

第6分野	ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実	64
1	ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化	65
2	性犯罪・性暴力への対策の推進	67
3	こどもに対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策の推進	68
4	配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進	70
5	ストーカー事案への対策の推進	72
6	セクシュアルハラスメント防止対策の推進	73
7	人身取引対策の推進	74
8	売買春への対策の推進	75
9	インターネットを利用した性暴力等への対応	75
第7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	77
1	貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援	78
2	高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備	81
第8分野	防災・復興における男女共同参画の推進	85
1	国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化	86
2	地方公共団体の取組促進	86
3	国際的な防災協力における男女共同参画	89
Ⅱ	男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化	90
第9分野	地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進	90
1	女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進	92
2	地域活動における男女共同参画の推進	96
3	官民連携による男女共同参画の推進	97
4	環境問題への取組における男女共同参画の推進	99
第10分野	男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	100
1	男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し	100
2	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	103
第11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	105
1	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	106
2	国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開とメディア分野等と連携した積極的な情報発信	107
第12分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	109
1	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	109
2	G7、G20、APEC等における各種コミットメント等への対応	111
3	男女共同参画・女性活躍に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮	111
Ⅲ	男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化	113
1	国内の推進体制の充実・強化	113
2	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	114

第1部 基本的な方針

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）は、その前文において、「日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている」とし、「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と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」としている。

その上で、同法においては、「男女共同参画社会の形成」を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」（第2条）と定義し、同法の基本理念にのっとり、その促進に関する基本的な計画として、男女共同参画基本計画を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしている（第13条）。

第6次男女共同参画基本計画（以下「6次計画」という。）においては、我が国における経済社会環境や国際情勢の変化、我が国が主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間の合意・コミットメント¹の着実な履行・実施の観点も踏まえ、目指すべき社会として改めて以下の4つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていく。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

2 社会情勢の現状、予想される環境変化

男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有されている規範であり、その形成は男女の個人としての尊厳が重んじられることを旨として、行わなければならない。また、全ての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上でも極めて重要な意義をもつ。女性の所得向上・経済的自立は、男女の置かれた状況の違い等を背景に生じている様々な困難を解消していく上でも重要な鍵となる。

これまで、政府は、平成15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標²

¹ 持続可能な開発のための2030アジェンダ、未来のための約束、女子差別撤廃条約、北京宣言・行動綱領、国連女性の地位委員会における政治宣言・合意結論、G7、G20、APECなどにおける首脳宣言・閣僚宣言等。

² 国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、設定。ロザベス・モス・カンターの「黄金の3割理論」においても、組織・コミュニティの構成員の30%が変革すると、その組織・コミュニティの文化が変わる、とされている。

を掲げ取組を進めてきた。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。以下「5次計画」という。）においても、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標を掲げ、取組を強化してきた。こうした中、女性の就業率については、いわゆるM字カーブがほぼ解消し、男性の育児休業の取得率が向上したほか、女性に対する暴力についても、各種の支援体制が拡充されるなど、大きな進捗もあった。一方、出産を契機に女性が非正規雇用化するいわゆるL字カーブ問題が続いており、政策や方針決定過程への女性の参画拡大などについては、進展に遅れが見られ、また、根強い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）も残っている。さらに、今もなお、育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさや特に女性において着実なキャリア形成が困難となる状況がみられ、その背景には、長時間労働や固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児等の負担の偏りがある。特に男性では、超過勤務の多さなどが生じており、心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしている側面もある。

男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being³）を実現する社会形成に資するものである。

6次計画は、こうした状況とその要因並びに以下のような社会情勢の現状に係る認識を踏まえ、男女共同参画の取組を更に加速させることとする。

（１）社会構造の動向・変化

（い）人口減少、世帯構成の変化等

- 令和6（2024）年の出生数は、統計を取り始めて以来初めて70万人を下回って約69万人となり、合計特殊出生率は1.15と9年連続で低下している⁴。我が国は平成20（2008）年をピークに長期の人口減少過程に入っており、令和38（2056）年には、我が国の人口は1億人を割って9,965万人となり、令和52（2070）年には8,700万人になると推計されている⁵。生産年齢人口は平成7（1995）年をピークに減少に転じ、2030年代にその減少が加速することが推計されている⁶。
- 総人口が減少する中で、65歳以上人口は3,624万人、総人口に占める割合は29.3%となっており⁷、令和7（2025）年には団塊の世代がすべて75歳以上の後期高齢者となる。平均寿命をみると、女性87.14歳、男性81.09歳、死亡最頻値は女性92歳、男性88歳と⁸、まさに人生100年時代を迎えている⁹。一方、平均寿命と健康寿命の差を見ると、女性は11.63年、男性が8.49年と、女性の方が約3年長くなっている¹⁰。

³ well-being について確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、非常に幅広い概念。

⁴ 厚生労働省「令和6年人口動態統計月報年計（概数）」。

⁵ 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。

⁶ 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。

⁷ 総務省「人口推計（2024年（令和6年）10月1日現在）」。

⁸ 厚生労働省「令和5年簡易生命表」。

⁹ 平均余命については、65歳で男性19.52年、女性24.38年、70歳で男性15.65年、女性19.96年となっている（厚生労働省「令和5年簡易生命表」）。

¹⁰ 最新のデータである令和4年（2022）年の男性の健康寿命、平均寿命はそれぞれ72.57年、81.05年。

- 未婚や単独世帯の割合が上昇するなど大きな変化が生じている。50 歳時の未婚割合を見ると、昭和 55（1980）年に女性 4.45%、男性 2.60%であったものが、最新のデータである令和 2（2020）年は男性 28.25%、女性 17.81%となっている¹¹。将来推計によれば、この数値はそれぞれ令和 12（2030）年に 29.4%、20.2%、令和 17（2035）年に 30.1%、21.2%となっており、この傾向は今後も続くことが推計されている¹²。単独世帯割合に目を向けると、昭和 45（1970）～60（1985）年には 2 割前後で推移していたが、その後上昇し、令和 2（2020）年には全世帯の 3 分の 1 を上回る 37.9%を構成するようにまでなっている¹³。将来推計によれば、令和 12（2030）年に 41.6%、令和 17（2035）年に 42.8%となっており、世帯の単独化が進むとともに、中でも高齢者の独居率が上昇すると見通されている¹⁴。
- 令和 6（2024）年時点で、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¹⁵、妻がフルタイムの共働き世帯数も増加傾向にある。
- 我が国で働く外国人労働者数は増加傾向で推移し、令和 6（2024）年 10 月末時点で、約 230 万人と過去最多を更新している¹⁶。将来推計によれば、令和 52（2070）年に総人口の 10.8%（939 万人）が外国籍となり、若年層に絞ると、令和 17（2035）年には 18～34 歳、令和 31（2049）年には 35～59 歳で外国籍人口が 10%を超える等、より速いペースで進展すると推計されている¹⁷。また、令和 6（2024）年の年間訪日外国人旅行者数は 3,687 万人で、過去最高であった令和元（2019）年の 3,188 万人を約 500 万人上回り、年間過去最高を更新した¹⁸。

（ii）就業・生活の在り方

- 就業率は、近年男女ともに上昇傾向にある。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%となっており、特に 25～44 歳の女性については、平成 24（2012）年から令和 6（2024）年にかけて 14.2%ポイント上昇し¹⁹、国際的にも遜色ない水準となっている。
- 近年は出産・育児によるとみられる女性の正規雇用比率の低下幅は小さくなっており、今後も女性の正規雇用比率の高まりが期待される。一方で、育児休業から復帰した後に短時間勤務や時間制約で働く人が増加している中で、多様な人材を公正に処遇する評価・報酬、時間制約の有無にかかわらず成長を促すような職務経験・教育機会の提供が重要となっている。

女性の健康寿命、平均寿命はそれぞれ 75.45 年、87.09 年。平均寿命については厚生労働省「簡易生命表」、健康寿命については厚生労働省「第 4 回健康日本 21（第三次）推進専門委員会資料」。

¹¹ 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 2025」。45～49 歳と 50～54 歳における未婚割合の平均値。

¹² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（令和 6（2024）年推計）」より算出。

¹³ 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 2025」。

¹⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（令和 6（2024）年推計）」。

独居率は 65 歳以上人口に占めるひとり暮らしの割合。

¹⁵ 総務省「労働力調査（詳細集計）」により計算。共働き世帯（雇用者の共働き世帯（妻 64 歳以下））1,222 万世帯、専業主婦世帯（男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻 64 歳以下））398 万世帯。

¹⁶ 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 6 年 10 月末時点）。

¹⁷ 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）」。

¹⁸ 日本政府観光局（JNTO）「訪日外客数」。

¹⁹ 総務省「労働力調査（基本集計）」により計算。

- 働きながら介護をしているワーキングケアラーが増加し、今後、更なる高齢化の進展により、家族の介護をする者の増加が予測される。加えて、未就学児の育児と家族の介護というダブルケアを担う者もいる中、依然として女性への家事・育児・介護等の偏りが存在している²⁰。
- 女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。男女共同参画の一層の推進のためには、男女ともに自分自身及び互いの身体の特長・健康課題に対する正しい理解とそれぞれの特性に応じた健康支援が必要となっている。
- 近年女性の起業家は増加傾向にあり、起業家全体に占める女性起業家の割合は上昇している。有業者のうち本業がフリーランスの数は 209 万人となっており、有業者に占める割合が 3.1%となっている²¹。

(iii) ビジネス・地域経営の動向・変化

- 近年、企業経営において、人的資本経営²²や健康経営²³、ダイバーシティ経営²⁴、エンゲージメント²⁵向上に向けた取組への関心が高まっている。また、企業活動と人権に関する社会的要請が高まっている²⁶。背景には、国連グローバル・コンパクト（平成 12（2000）年）や、国連責任投資原則（P R I）（平成 18（2006）年）、国連「女性のエンパワーメント原則（W E P s）」（平成 22（2010）年）、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（平成 23（2011）年）といった企業と機関投資家のための一連の指針が示され、それらが企業経営や投資行動に浸透してきたことがある。E S G（環境・社会・ガバナンス）要素の投資判断への統合や、人権デューディリジェンスの実施の拡大に加えて、人権や人的資本に係る情報開示の議論も進行している²⁷。こうした中、我が国においても、有価証券報告書やコーポレートガバナンスに関する報告書において、企業の情報開示が進められてきている。
- また、令和 4（2022）年度からは、常時雇用する労働者が 301 人以上の企業において、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。）に基づき、男女間賃金差異の公表が義務付けられ、更に第 217 回通常国会において成立した改正女性活躍推進法により、男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表が常時雇用する労働者が 101 人以上の企業に義務付けられた。

²⁰ 内閣府「令和 6 年版男女共同参画白書」。

²¹ 総務省「令和 4 年就業構造基本調査」。

²² 人材を『資本』として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方。

²³ 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。

²⁴ 多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営。

²⁵ エンゲージメントには代表的なものとして、「ワークエンゲージメント」、「従業員エンゲージメント」の 2 種類があり、前者は、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目し、後者は、企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しているとされる。

²⁶ 平成 23（2011）年、グローバル化の進展によって、企業活動が人権に及ぼす負の影響が拡大し、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になる中で、ビジネスと人権に関する指導原則が国連人権理事会において全会一致で支持され、企業に人権尊重を求める動きが国際的に加速している。

²⁷ 令和 6（2024）年 9 月に不平等、社会関連の財務情報開示タスクフォース（T I S F D）が設立され、令和 8（2026）年末までに開示枠組みが公開予定。

- 一方、コロナ禍から平時へ移行し、経済活動が活発化する中で、令和6（2024）年時点の我が国の企業の人手不足感は、非製造業や中小企業を中心に、歴史的な水準にまで高まっている状況であり、自社を退職した人材を再び迎え入れるといった仕組みを設ける企業も出てきている。
- 我が国全体の人口減少が続く中、産業活性化、出産・子育て支援、移住促進等の取組がなされたものの、東京一極集中の大きな流れを変えるには至らず、若者や女性が地方を離れる動きが加速している。自分の都合で出身地域を離れた人について、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、次いで、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」（22.6%）、「地元から離れたかったから」（20.7%）の順となっている²⁸。
- 一部の地方公共団体においては、女性に選ばれる地域づくりという観点から、男女共同参画の推進に着目し、先進的・総合的なまちづくりの取組を進める例もでてきている。
- 我が国では、今後、地方において人口構成や世帯構成にますます大きな変化が生じることが想定される。各地域において、女性の活躍を推し進めることは、女性本人の経済的自立や自己実現に資するのみならず、我が国社会全体として、地域社会の担い手の確保や、多様な視点によるイノベーションを通じた、経済社会の持続可能性向上にもつながるものである。

（2）意識・価値観の動向・変化

- 男性にも女性にも「主たる稼ぎ手は男性である」といった固定的な性別役割分担意識が残っていることを示す調査結果²⁹もある。それ以外にも、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在により、無意識のうちに、性別による差別・区別が生じることもある。働き方・暮らし方の変革の実現にとって、こうした根深い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが大きな障壁となっている。
- これらは、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されがちであり、若い世代では年齢を重ねるにつれ、親や学校の先生を含めた身近な人間関係やSNS、メディアなど周囲からの影響を数多く受けることで「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」を抱くことが考えられることから³⁰、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが重要となっている。成人に対しても、固定的な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）の解消に向けた取組を継続して行っていく必要がある。

²⁸ 内閣府「令和7年版男女共同参画白書」。

²⁹ 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）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、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人が男性 37.5%、女性 29.3%。

³⁰ 東京都「令和5年度性別による「無意識の思い込み」に関する実態調査」（令和6（2024）年3月）によると、小学生に比べ高校生、また、高校生の中でも上の学年の生徒の方が、職業に対する性別による思い込みを持つ人が多くなることが認められた。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）によると、進路選択に影響を与えるものとして、「母親」、「父親」次いで、「友人や先輩」、「学校の先生」、「インターネットやSNS」、「本、漫画、テレビやアニメ」の順に多くなっている。

- 近年、若い世代でジェンダー³¹に対する意識が高まっており³²、若者を取り巻く状況と課題を把握し、それらを政策に反映していくために、より多様な背景を持つ若者の視点を政策に反映させるための仕組みづくりが重要となっている。
- 未婚の女性において仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇しているだけでなく、未婚の男性においても、将来のパートナーに仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇し³³、若い世代の意識は変化している。また、女性はライフステージに応じて働き方の希望は変化する傾向にあり、男性もフルタイムで残業のない働き方を含めた柔軟な働き方を希望する割合が約4割から5割存在している³⁴。
- 一方、例えば、男性の育児休業取得について、多くの男性が肯定的に捉えているにもかかわらず、男性個人が、他の男性は取得に否定的であると思い込むことで、取得を控えるといった傾向が指摘されていることについても留意する必要がある。
- 性犯罪・性暴力のない社会の実現に向けて、被害当事者や支援者の声が社会的機運の醸成に大きな役割を果たし、令和5（2023）年には強制性交等罪を不同意性交等罪に変更する等の刑事法の整備が行われるなど、対策が充実・強化されてきた。そのような中で、官民の様々な啓発活動等も通じて、加害行為を容認しない意識が高まるとともに、社会的に大きな影響を与えた事件等によって、こどもや男性等の被害への認識も広がってきている。さらに、配偶者間での行為について、身体への暴力ではない行為についても「どんな場合でも暴力にあたると思う」とする人が増えるなど、配偶者等への暴力（DV）に関する認識にも広がりがみられる³⁵。
- 職場におけるハラスメントはあってはならないものであり、社会問題となっているカスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントを含め、更なる対策の強化を通じて、ハラスメントのない職場づくりを進めていくことが重要となっている。

（3）テクノロジーの急速な進展・進化

- 近年のテクノロジーの進展は目覚ましく、特にAIは分野によっては人を上回る質のアウトプットを驚異的な速度で生成し、ビジネスや学術活動などに幅広く活用され始めるなど、我々の働き方や生活に大きな影響を及ぼしている。テクノロジーの進展は、以前より労働市場における代替性・補完性の両面をもたらすとされているが、女

³¹ 「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

³² 日本財団「18歳意識調査「第62回 一国や社会に対する意識（6カ国調査）－」（令和6（2024）年4月）。

³³ 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向調査（独身調査）」（令和5（2023）年8月）によると、女性が理想とするライフコースは「両立コース」が34.0%、パートナーに「両立コース」を望む男性が39.4%といずれも最多となった。

³⁴ 女性では、こどもが3歳未満では短時間勤務の希望が多く、子の年齢が上がるにつれてフルタイムで残業のない働き方を希望する人が多くなる。日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）（令和5（2023）年3月）。

³⁵ 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和6（2024）年3月）によると、「大声でどなる」、「他の異性との会話を許さない」、「避妊に協力しない」等について、それが夫婦間で行われた場合に「どんな場合でも暴力にあたると思う」と答えた人の割合が、前回調査（令和3（2021）年3月）に比べて増加した（両調査では、対象とする年齢層が異なるため、共通する年齢層（20～59歳）の結果の比較による。）。

性の方がA Iの影響を大きく受ける可能性が高い職業に就いており、A Iに業務を代替されるリスクに留意する必要がある。男女がともにテクノロジーの進展に寄与し、性別にかかわらず、誰もがその恩恵を享受できるよう、経営側においては迅速なテクノロジーの導入、労働者側についてはリ・スキリングを含めた対応を社会全体で進めていくことが重要である。

- テクノロジーの進展のリスクにも留意する必要がある。利活用の拡大及び新技術の台頭に伴い、それらが生み出すリスクも増大している。バイアスのある結果及び差別的な結果の出力やバイアスの再生成等のリスクを認識し、A Iリテラシー・倫理感を確保しつつ、リスクの許容性及び便益とのバランスを検討したうえで、テクノロジーの開発・提供・利用を行うことが重要である³⁶。
- 科学、保健・医療、工学、環境分野など、性差³⁷を考慮した研究開発を進めるジェンダード・イノベーションを取り入れる動きが広がってきている。

(4) 安全・安心に影響を与える様々な要因

- 令和5（2023）年以降の賃上げ率は高水準で推移しており、2025年春闘（第6回集計）の賃上げ率は33年ぶりの高さの賃上げ率であった前年同時期を上回っている³⁸。また、令和7（2025）年賃上げを行う企業の3分の2弱は、中小企業を含め、一定以上の確度で、今後5年間毎年賃上げが可能としている³⁹。一方で、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回っていくのか注視していく必要がある。
- （1）（i）で示した人口動態・世帯構成の変化を踏まえれば、高齢者や、就職氷河期世代等の今後高齢期を迎える世代が抱える様々な困難への対応が、これまで以上に重要な課題となる。特に、性別でみると、高齢女性は高齢男性よりも貧困率が高く⁴⁰、その中でも単独世帯の高齢女性の貧困率が高い状況にある⁴¹。
- 誰もが、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠である。しかしながら、我が国の現状をみると、性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等の暴力が個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっている。また、デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化している。
- 令和7（2025）年は阪神・淡路大震災の発生から30年となる。災害対応に女性が主体的に参画し、女性と男性の災害から受ける影響やニーズの違いに配慮した取組を行うことが、災害に強い社会の実現には重要である。政府では、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組を推進してきたが、令和6（2024）年能登半島地震の対応に係る各種の状況調査では、避難所等において女性のニーズを配慮した対応が十分ではないことが明らかになり、いまだ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分に浸透しているとは言い難い状況である。

³⁶ 「AI事業者ガイドライン第1.01版（令和6年11月22日公表）」別添では、「バイアスのある結果及び差別的な結果の出力」の具体的な事例として、IT企業が自社で開発したAI人材採用システムが女性を差別するという機械学習面の欠陥を持ち合わせていたことが挙げられている。

³⁷ 生物学的な性差若しくは社会的・文化的な性差又はその両方を指す。

³⁸ 日本労働組合総連合会「春季生活闘争 回答集計結果」（6月5日）。

³⁹ 東京商工リサーチ「2025年2月「賃上げ」に関するアンケート調査」。

⁴⁰ 内閣府「令和7年版男女共同参画白書」。

⁴¹ 人生100年時代の結婚と家族に関する研究会「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会 議論の整理」（令和4（2022）年7月）。

- 近年の平均気温の上昇、大雨の頻度の増加により、災害の増加、熱中症のリスクの増加など、気候変動及びその影響が全国各地で現れており、今後、地球温暖化の進行に伴い、このような猛暑や豪雨のリスクは更に高まることが予測されている。従来の発想を転換し、「公正な移行（Just Transition）」という視点も踏まえ、産業構造や社会経済の変革を図るGX（グリーントランスフォーメーション）を推進することが重要である。その過程においてはジェンダーの視点も重要である。

地方においては、女性の就業・起業機会が依然として限られている一方で、スマート農林水産業技術革新は、女性にとっても働きやすく、働きがいのある新たな環境づくりにつながる可能性を秘めている。DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進にジェンダー主流化⁴²を組み込むことで、女性の経済的自立につながることを期待される。

（５）国際的な潮流

- 男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。こうした中、平成27（2015）年9月に国連で持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、我が国も賛同し、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めている。
- 上記アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」⁴³とうたっている。そして、ゴール5として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント」を掲げるとともに「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、あらゆるレベルでの意思決定において女性と男性が同等の機会を享受すべきこと、国・地域・グローバルのそれぞれでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する組織への支援を強化すること、男性と男児の参画も得て、女性と女児に対するあらゆる形態の暴力を根絶していくことなどが掲げられている。その上で、アジェンダ全体の実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」としている⁴⁴。

⁴² あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

⁴³ 原文：“seek to realize the human rights of all and to achieve gender equality and the empowerment of all women and girls.”

⁴⁴ 国際連合「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」(Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) のパラグラフ20の原文は以下のとおり。

“Realizing gender equality and the empowerment of women and girls will make a crucial contribution to progress across all the Goals and targets. The achievement of full human potential and of sustainable development is not possible if one half of humanity continues to be denied its full human rights and opportunities. Women and girls must enjoy equal access to quality education, economic resources and political participation as well as equal opportunities with men and boys for employment, leadership and decision-making at all levels. We will work for a significant increase in investments to close the gender gap and strengthen support for institutions in relation to gender equality and the empowerment of women at the global, regional and national levels. All forms of discrimination and violence

- グリーン経済⁴⁵やデジタル経済への移行が進む中で、国際社会においては、STEM教育や起業家支援のさらなる促進のほか、無償ケア労働の軽減と再分配及び有償ケア労働における適正な処遇の確保など、持続可能で包摂的な成長の実現に向けた取組が議論されている。

また、女性・平和・安全保障（WPS）の推進⁴⁶、男性が変化をもたらす主体や受益者、戦略的パートナーとしてジェンダー平等・女性のエンパワーメントに関与すること⁴⁷等も重要なアジェンダとなっている。さらに、令和6（2024）年に国連で採択された「未来のための約束」⁴⁸では、平和と安全、持続可能な開発、気候変動、デジタル協力、人権、ジェンダー、若者及び将来世代、グローバル・ガバナンスの変革など、広範な課題が示されている。こうした議論やその他諸外国の動向も踏まえ、日本でも取り組んでいく必要がある。

3 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

- 6次計画は、5次計画の取組を引き続き進めるとともに、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進めるといふ考えの下、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進、能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画の視点導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組む。
- 5次計画においては、EBPM⁴⁹の観点を踏まえ、成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検を行う中間年フォローアップが実施された。6次計画においては、このような取組をより充実させ、毎年の「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」の策定プロセスにおいて、各年に特に重点を置いて成果目標の達成状況や施策の進捗状況の点検を行うべき事項・分野について丁寧なフォローアップを実施するとともに、それに基づいて更なる取組を促すことが重要である。
- 「1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会」及び「2 社会情勢の現状、予想される環境変化」を踏まえ、6次計画は、以下の基本的視点及び取り組むべき事項に留意しながら策定する。なお、6次計画は累次の基本計画と同様に便宜的に分野ごと

against women and girls will be eliminated, including through the engagement of men and boys. The systematic mainstreaming of a gender perspective in the implementation of the Agenda is crucial.”

⁴⁵ AIを含むSTEM分野に関し、ジェンダーに基づく固定観念と偏見を取り除くことにより、女性及び女兒がSTEM教育及び職業に関与することを奨励し、STEM分野と教育におけるジェンダー格差の解消に取り組むこと、また、同分野における女性の認知度を高め、AI開発を含むICT分野及びグリーン移行における女性の割合の低さに対処するための具体的な措置を講じることとされている。

⁴⁶ 平和と政治プロセス、紛争予防、紛争解決、平和構築のあらゆる段階において、女性が全面的、平等、有意義、かつ安全に参加することが、国際平和と安全の維持、前進、促進に不可欠な要因の一つであることを認識し、「女性・平和・安全保障（WPS）アジェンダ」を推進すること。

⁴⁷ 国際連合女性の地位委員会「第68回国連女性の地位委員会合意結論「ジェンダーの視点からの貧困撲滅、機構強化、資金動員によるジェンダー平等と全ての女性・女兒のエンパワーメント達成の加速」」。

⁴⁸ グローバル・デジタル・コンパクトと将来世代に関する宣言が盛り込まれており、人権やジェンダー、持続可能な開発に強く留意しながらさまざまな課題に関して明確なコミットメントを行い、具体的な成果を実現するもの。

⁴⁹ Evidence Based Policy Making（証拠に基づく政策立案）。

に整理を行うが、各分野で相互に関連する事項も含まれることから、分野間の連携も考慮しつつ、取組を行っていく必要がある。

- 令和7（2025）年通常国会（第217回国会）において、男女共同参画社会基本法が、改正され、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策として「連携及び協働の促進」、「人材の確保等」が追加されるとともに、地方公共団体が、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点となる男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること、独立行政法人国立女性教育会館を機能強化することで新設される独立行政法人男女共同参画機構（以下「男女共同参画機構」という。）が同センターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと等が規定された（第10条の2、第18条～第20条）。6次計画の策定及び同計画に基づく取組は、今般の改正も踏まえ、進めていく必要がある。
- ジェンダー主流化を推進し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会など全てのステークホルダーが連携して一層の取組を進めていく必要がある。

（１）基本的な視点及び取り組むべき事項

- ① 性別にかかわらず全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、ＤＸによる働き方改革・生産性向上、ハラスメント対策及びリ・スキリングの促進。
- ② 男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、その先の、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会に向け、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。
- ③ 各地域の実情を踏まえた男女共同参画の取組を促進し、更に女性にも選ばれる地域づくりを後押しするため、都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出、起業支援、非正規雇用の処遇改善と正規転換、男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、国・地方公共団体・産業界・市民社会の連携や取組の横展開等の各地域における男女共同参画の推進。
- ④ テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえ、テクノロジー関係施策のジェンダー主流化と男女共同参画施策を進める上でのテクノロジー利活用促進を車の両輪として進め、ジェンダード・イノベーションを推進するとともに、テクノロジーの進展が男女共同参画に与える負の側面に留意した安全・安心な利用環境の整備に取り組む必要。
- ⑤ 性犯罪・性暴力や配偶者等への暴力等の多様な暴力が男女共同参画社会の実現を妨げていることを踏まえ、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援の充実に取り組む必要。
- ⑥ 社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援に取り組む必要。
- ⑦ 大規模災害での男女共同参画の視点の浸透の必要性が再認識されたことも踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興対策の徹底が必要。
- ⑧ 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代

に引き継ぐためには、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保するとともに、制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。

(2) 第2部の構成

上記「(1) 基本的な視点及び取り組むべき事項」を踏まえ、第2部は、2つの政策領域(「Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現」、「Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」)に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」で構成されている。また、Ⅰ～Ⅱの各政策領域の下に重点的に取り組む12の個別分野を設け、これら12分野及び「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」について、それぞれ令和17(2035)年度末までの「基本認識」並びに令和12(2030)年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」について記述している。

第2部 政策編

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

【基本認識】

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、女性も男性も全ての人が性別にかかわらず自らの個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる社会を実現する観点からも極めて重要な意義を持つ。また、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善にもつながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会形成に資するものである。
- 女性の就業についてみると、第1子出産前後の就業継続率は約7割⁵⁰となり、いわゆるM字カーブはほぼ解消しているものの、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25歳から29歳をピークに、年代が上がるとともに低下する、L字カーブを描いている⁵¹。
また、我が国においては、生産年齢人口が減少し、今後も働き手の減少傾向が続くことが予想される⁵²一方、依然として、育児や介護等に関する理由を含め、就業を希望しながら求職していない女性は149万人（令和6（2024）年）⁵³存在する。育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさや特に女性においてキャリア形成が困難となる状況がみられ、その背景として、長時間労働や女性への家事・育児等の負担の偏り、その根底にある固定的な性別役割分担意識がある。
男女共同参画・女性活躍は、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上で不可欠な要素であり、このように、女性の潜在能力を十分に活かしていないことは大きな損失である。
- このような状況において、女性も男性も全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続け、キャリア形成やリ・スキリングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができる環境を整備することが重要である。このため、女性が長期的な展望に立って働けるようにする観点からも、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた対応等により、ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できることがますます重要となっている。
- 近年、若い世代が希望するライフコースは変わり、若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く⁵⁴、育児休業について制度と給付の両面か

⁵⁰ 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）」。

⁵¹ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

⁵² 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。

⁵³ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

⁵⁴ 内閣府「令和5年版男女共同参画白書」。

らの対応の強化等が行われる中、男性の育児休業取得率は4割を超え⁵⁵、上昇傾向にある。

しかし、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多く⁵⁶、また、女性に比べ、子の年齢にかかわらず、残業をしながらフルタイムで働く男性の割合は高く⁵⁷、依然として家事・育児が女性に偏っている現状にある⁵⁸。このような状況が解消されないままでは、女性が休息したり、自身の健康を気遣う時間を確保することは難しく、その結果、心身の健康を維持することができなくなってしまうおそれもある。こうした現状が女性の採用・育成・登用を阻害している可能性についても十分留意すべきである。

そのため、取得期間の延伸を含めた男性の育児休業の取得促進に加え、育児休業にとどまらない共働き・共育ての実現が重要であり、男性が育児休業後も家事・育児を積極的に行うことができる環境を整備することは、女性の就業継続や第2子以降の出生率にも影響を及ぼすとともに、職場における働き方・マネジメントの在り方を見直す契機ともなり、ひいては女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会形成にも資するものである。

- また、介護・看護を理由とする離職者数については、男性が約3万人（令和4（2022）年）であるのに対し、女性は約8万人と、男性よりも女性の離職者数の方が多い状況にある⁵⁹。

我が国における高齢者の人口は増加するとともに、家族の介護をしながら就業する者、いわゆる「ワーキングケアラー」も増加している。今後、高齢化がさらに進展すると、ワーキングケアラーが更に増えていくことが見込まれ、管理職となる年代において、女性の活躍を阻む要因になり得るものである。そのため、女性を含めた全ての人が着実にキャリアを形成できるようにする観点からも、介護を理由に離職することなく、仕事と介護の両立が可能となるよう環境整備を一層推進する必要がある。こうした取組は人手不足にある企業における必要な人材の確保にも資するものである。

家族の介護が必要になるのは、管理職として活躍している場合や職責の重い仕事に従事しているなど、企業で重要な役割を担っている世代であることが多い。そうした中、介護は育児と異なり突発的に発生することや、介護を行う期間等も多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも少なくない。

そのため、両立支援制度と介護保険制度等を組み合わせて両立環境を整え、労働者自身が介護を一手に引き受けるのではなく、介護をマネジメントする立場にあることを前提に介護によって追い詰められないようにすることが重要であることを関係者が広く認識するとともに、そうした両立環境を実現するために必要な知識や情報の普及に社会全体で取り組んでいく必要がある。

- 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、ライフステージに応じて女性も男性も全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現に向けて取組を着実に推進するとともに、こうした取組の推進により、男女

⁵⁵ 厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」（事業所調査）。

⁵⁶ 厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」（事業所調査）。

⁵⁷ 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）（令和5（2023）年3月）。

⁵⁸ 総務省「令和3年社会生活基本調査」。

⁵⁹ 総務省「就業構造基本調査」。

共同参画の実現を阻む根本的な原因の解消を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大の前提となる環境を整備する。

＜施策の基本的方向と具体的取組＞

1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

（１）施策の基本的方向

○ 女性も男性も働くことを希望する全ての人が、育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさを感じることなく働き続け、キャリア形成やリ・スキリングの機会を得ながらその能力を十分に発揮することができるよう、取引先中小事業者への「しわ寄せ」にも留意しつつ、働き方改革を更に推進し、管理職も含めた長時間労働の削減や生産性の向上を推進するとともに、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る。なお、人手不足が深刻化する中、女性も男性も全ての人が希望に応じて多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることは、企業経営の観点からも重要であることから、その実現に向けた企業における取組を後押しする施策を推進する。

（２）具体的な取組

- ① 長時間労働の抑制のため、法定労働条件の履行確保及び監督指導体制の充実強化を行うとともに、労務管理等の専門家によるコンサルティングなどを行う。また、労働時間の縮減に取り組む中小企業事業主等への助成等を実施する。
- ② 人手不足が深刻化する中、長時間労働を是正するためには、生産性を向上させる必要があることから、省力化に効果のある設備・システムの導入や生産性向上に資する設備投資を行う中小企業・小規模事業者に対して、助成を実施する。
- ③ 企業による労働時間短縮に係る取組を促進するため、労働時間に係る情報開示の在り方や時間外労働の上限規制を含め、労働時間制度について検討する。
- ④ 管理職の時間外・休日労働の実態を把握するとともに、管理職を含む長時間労働の改善に係る対応を検討する。
- ⑤ 労働者の心身の疲労の回復や生産性の向上にも資する年次有給休暇の取得を促進するため、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。また、育児・介護・治療等とキャリア形成の両立が可能となるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入した中小企業事業主への助成金による支援や、企業の好事例紹介等を実施する。さらに、病気休暇等の特別休暇制度について、パンフレットやリーフレット等による制度の普及促進を図る。
- ⑥ 働き方や休み方の見直しに取り組む企業等に対し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた労働時間や休暇制度に係るコンサルティング等を実施する。
- ⑦ 勤務間インターバル制度について、専門家によるコンサルティングや労働者の健康管理等を行う産業医等に対する同制度の内容・効果の周知、導入マニュアルの周知等、制度導入促進に向けた機運の醸成を図るとともに、制度の在り方についても検討する。

- ⑧ 勤務時間、勤務地、職務・職種を限定した「多様な正社員」制度について、支援員による導入支援や好事例の周知等を実施する。また、労働条件明示の対象に、就業の場所・従事する業務の変更の範囲を追加する等の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の改正内容について、適切な施行のため、周知徹底するとともにその履行確保を図る。
- ⑨ 地方においても時間や場所を有効に活用でき柔軟に働ける環境整備に向け、テレワークの導入・改善を検討している企業に対するコンサルティングや、中小企業事業主に対する助成金等の各種支援策を推進するとともに、リモートによる副業・兼業の推進等の地方の課題解決等を図る取組等を推進する。
- ⑩ 女性がフルタイムで勤務することが可能となり、女性のキャリア形成にも寄与することが期待できるフレックスタイム制について、制度の導入時における適切な労務管理を徹底するため、パンフレットや説明会等による周知を図る。
- ⑪ ライフイベントに応じた働き方の支援や人材確保に資する選択的週休三日制について、企業の好事例を周知する。
- ⑫ 生理に関して理解のある職場環境を整備するため、企業の取組の支援や好事例等の周知により機運の醸成を図る。
- ⑬ 不妊治療と仕事の両立がしやすい職場環境整備のため、周知啓発や企業の取組の支援を図るとともに、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組む企業を認定する。
- ⑭ 令和 7（2025）年に改正された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。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づき、新たに企業に努力義務とされた治療と仕事の両立支援の取組を推進するため、指針やガイドラインの周知啓発、都道府県産業保健総合支援センターを通じた企業支援に取り組む。
- ⑮ 仕事と生活の調和の推進に係る調査研究を実施するとともに、仕事と生活の調和の実現を促進するため、好事例を周知する。
- ⑯ 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る。
- ⑰ 令和 7（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨が盛り込まれたことを踏まえ、女性の健康課題に対する取組を推進する。
- ⑱ 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。
- ⑲ 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。
- ⑳ 11 月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間など、大企業等による長時間労働の削減等の取組が取引先中小事業者への「しわ寄せ」とならないような取組を実施する。

2 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進

(1) 施策の基本的方向

○ 育児について、配偶者と半分ずつ分担することを希望する男性の割合は高く⁶⁰、今後子育て世代となる大学生では、育児休業を取って子育てをしたい男性が過半を占める⁶¹など、若い世代の男性は育児の参加に積極的である。しかし、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難となる場合が多くなっている。

また、フルタイムの共働き世帯が増加する⁶²中、育児休業中を含め男性が育児にしっかりと向き合い主体的に参画していけるよう、意識改革を図ることも重要である。

このため、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。）をはじめとする関連法の着実な施行や履行確保のみならず、男性の家事・育児参画を促進するための環境整備や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等により、共働き・共育ての実現に向けた取組を推進する。

なお、企業において、社員の育児休業取得による欠員時の代替要員の確保や職場負担の増加が課題となっていることから、育児休業取得者・短時間勤務者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。

(2) 具体的な取組

- ① 労働者が育児休業等を取得し、継続就業できるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、令和6（2024）年の改正法の周知・理解促進を実施する。
- ② 中小企業に対して、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに労働者が円滑な育児休業の取得や職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児との両立が図られる雇用環境を整備するため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。
- ③ 共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成を図るため、共働き・共育てに関する意識調査結果を企業等に周知する。また、企業が従業員とその配偶者を対象に両立支援制度や配偶者との協力の大切さ等を学ぶ場として開催する企業版両親学級の取組促進や育児休業取得にとどまらない男性の家事・育児の参画を促進する企業の好事例等についての経営層や管理職層等への周知啓発を行う。
- ④ 「共働き・共育て」の推進の観点から、子の出生直後の一定期間以内に、両親が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、育児休業給付金に加えて、休業開始前賃金の13%を出生後休業支援給付として支給し、育児休業給付と合わせて休業開始前賃金の80%（手取りで10割相当）を実現するとともに、制度の周知に取り組む。

⁶⁰ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）。

⁶¹ 株式会社マイナビ「マイナビ2026年卒大学生のライフスタイル調査」。

⁶² 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

また、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、男女共に時短勤務を選択しやすくなるよう、2歳未満の子を養育するために時短勤務をする場合に、育児時短就業給付として時短勤務中の賃金の10%を支給するとともに、制度の周知に取り組む。

- ⑤ 育児休業中の代替要員を新規雇用で確保した中小企業事業主、育児休業中又は育児短時間勤務利用中の労働者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した中小企業事業主等に対する助成金による支援を実施する。
- ⑥ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いや、企業における育児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。
- ⑦ 「キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査」の結果を踏まえ、男女が家事・育児等を分担し、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境整備に向けて、啓発を図る。
- ⑧ 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けるよう、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、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。
- ⑨ こどもの健全な育成を念頭に置きつつ、不登校の児童や障害児を含め、就学児のいる親が希望に応じて働くことができる観点からも、放課後児童クラブの待機児童の解消に向けた受け皿整備等の放課後児童対策に係る取組の強化、多様な学びの場の確保、放課後児童クラブにおける障害児受入推進等に取り組む。
- ⑩ キャリア形成における多様な選択を可能とする観点からも、地域の現状・課題を踏まえつつ入所時期等も含めた保育ニーズを踏まえて保育所等の環境整備を図る。
- ⑪ ベビーシッターが認可外保育施設指導監督基準の有資格者要件を満たすための研修機会や有資格者要件を満たしたベビーシッター向けの更なる研鑽のための研修機会を増加させることにより、ベビーシッターの更なる質の向上を図る。
- ⑫ 福利厚生として家事支援サービスの導入促進を図るため、心理面・価格面での利用の障壁を低減するための広報や企業に対する意識醸成、サービスの品質向上に向けた取組等を推進する。
- ⑬ 男性の育児休業取得を促進する観点からも、男性の育児休業取得率を公表義務とする育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、くるみん認定等を通じて男性の育児休業取得期間の延伸についての取組を図る。
- ⑭ 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、こども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。

3 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備

(1) 施策の基本的方向

○ 介護については、今後もワーキングケアラーの増加が見込まれることを踏まえ、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止し、労働者のキャリアの継続を図っていくことが重要である。また、人的資本経営の実現や人材不足へのリスクマネジメントの観点からも、仕事と介護の両立支援が重要となる。

- 仕事と介護の両立支援制度、介護保険制度等による支援・サービスの周知や、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことにより介護離職を防止し、併せて労働生産性低下の回避も図っていく。

(2) 具体的な取組

- ① 労働者が介護で離職することなく仕事を継続できるよう、育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、令和6(2024)年の改正法の周知・理解促進を実施する。また、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」や付属資料の積極的な活用促進を図る。
- ② 働き続けながら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中小企業事業主に対する助成金について、その趣旨を踏まえた活用促進を図るとともに、更なる制度の充実に取り組む。
- ③ 介護離職防止のため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施するとともに、介護休業制度等特設サイトの運営・普及等を通じた介護休業制度の周知・理解促進を図る。
- ④ 仕事と介護の両立のポイントや具体的な対応方法等をまとめた企業・労働者向けの各種支援ツールや両立支援に関する経営者向けガイドラインの活用を促進することにより、介護離職を防止するとともに、全ての企業が我がごととして仕事と介護の両立支援に向けた取組の充実を行うに当たってのマインドセット醸成や情報提供を行う。
- ⑤ 介護支援専門員(ケアマネジャー)が研修を通じて仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得する機会を確保し、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。

第2分野 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

【基本認識】

- 女性は我が国の人口の51.3%⁶³、有権者の51.7%⁶⁴を占めている。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、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、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の実現のために不可欠なものである。同時に、それは我が国の社会経済にイノベーションをもたらし、持続的な発展の確保にも資するものである。
- 国際社会においては、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においてもジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映する「ジェンダー主流化」の重要性が共有され、ジェンダーの視点を取り入れた議論が進められ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において意思決定への女性の参画拡大が重要課題として急速に進められている。
- 我が国においては、平成15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位⁶⁵に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」⁶⁶との目標⁶⁷を掲げ取組を進めてきた。2020年時点では、全体としては期待した水準に到達しなかったものの、目標に向けた道筋をつけてきた。5次計画においては、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標を掲げ、取組を強化してきた。
- この間、上場企業の女性役員割合等は上昇する等、確実に指導的地位に占める女性割合は増えつつある。女性就業者数についても増加し、民間企業の各役職段階等に占める女性の割合が上昇傾向にある等、将来指導的地位に就く女性人材の裾野が広がってきている。また、衆議院議員選挙の候補者に占める女性割合が23.4%、参議院議員選挙の候補者に占める女性割合が29.1%となる等、着実に女性の政治参画が進んでき

⁶³ 総務省「人口推計」（令和6（2024）年10月1日現在）。

⁶⁴ 総務省「参議院議員通常選挙結果調」（令和7（2025）年7月20日執行参議院議員通常選挙速報結果）。

⁶⁵ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）において、「我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、政策・方針決定過程へ多様な視点を導入し、幅広い議論を行い、新たな発想を取り入れていく必要がある」等のことを踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。

⁶⁶ 「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）。

⁶⁷ 国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、設定。

ている。人々の意識形成に大きな影響力をもつ学校教育においても、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合は上昇している。

- 一方、学術分野、メディア、スポーツ分野においては、女性の参画が十分に進んでいない状況がみられ、取組を加速する必要がある。
- また、女性の社会参画への大きな障害として育児・介護・家事労働の女性への偏りが指摘されており、男性の育児・介護・家事労働への更なる参加を促す施策が必要とされている。
- 指導的地位への女性の参画を拡大することは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点や、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から極めて重要である。そのためには、社会制度や育児・介護・家事労働が女性に偏っていること等の慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、女性が指導的地位への参画に意欲を持てるような社会の形成に取り組まなければならない。その中では、地域における女性リーダーの育成も重要である。
- 我が国においては、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指してきた。分野等によって進捗状況は異なるが、国の審議会等の委員に占める女性の割合、東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合、男性の育児休業の取得率等が上昇するなど、女性の参画や男女共同参画が進展している分野がある一方で、更に取組を加速させる必要がある分野もある。

このような動向を踏まえ、各分野における状況を把握しきめ細やかに対応しつつ、引き続き、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる。

さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進める。こうしたことにより、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指し、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

<施策の基本的方向と具体的取組>

1 政治分野

(1) 施策の基本的方向

- 政治分野における男女共同参画の推進は、政治に民意をより一層反映させる観点から極めて重要である。我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが、衆議院議員に占める女性の割合は15.5%、参議院議員に占める女性の割合は29.4%となっている⁶⁸。他のG7の国々では、3割から4割となっており、これらの国に比して我が国は低い水準にある。また、近年の地方議会議員選挙においては、投

⁶⁸ 衆議院「会派名及び会派別所属議員数」（令和7（2025）年8月5日現在）
参議院「会派別所属議員数一覧」（令和7年（2025）年8月12日現在）

票率の低下や無投票当選が増加傾向にあり、議員のなり手不足が指摘されている。地方議会の議員の構成は、住民の構成と比較して女性や60歳未満の割合が極めて低いなど、多様性を欠く状況が続いており、多様な人材が参画し、住民に開かれた議会を実現していくことが強く求められている。

- こうした中、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。）は令和3（2021）年6月に改正され、国及び地方公共団体の責務が強化されるとともに、性的な言動等に起因する問題への対応が新たに義務付けられた。政党による自主的な取組だけでなく、国及び地方公共団体も両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や、候補者や政治家に対するハラスメント防止のための取組など、同法に定められた施策を着実に進める。
- 諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、可能な限り早期に、政治分野において女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目指し、更に、その水準を通過点として男女の候補者の数ができる限り均等となるためには、男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定や候補者の選定方法の改善など、政党等による自主的な取組を促すことが肝要である。5次計画策定以降、複数の国政政党において、男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標が設定されつつあり、今後は各政党において設定された目標が確実に達成されるよう、注視していくとともに、諸外国の積極的改善措置（男女共同参画社会基本法第2条第2号。ポジティブ・アクション）の取組事例等の情報提供など必要な取組を進める。
- 政府としては、法律に定められた実態の調査及び情報収集等、啓発活動、環境整備、性的な言動等に起因する問題への対応並びに人材の育成等を着実にを行うとともに、政党を始め、国会、地方公共団体、地方六団体等の女性の政治参画に関係する様々な主体と連携を強化し、政治分野における男女共同参画を積極的に推進する。

（２）具体的な取組

ア 政党、国会事務局等における取組の促進

- ① 政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めること等を要請する。
- ② 各政党における男女共同参画の取組状況及び課題について、毎年、調査し、公表する。
- ③ 男女の議員が活躍しやすい環境整備やハラスメント防止のための取組が進むよう、政治分野における男女共同参画推進法に定める施策について、衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。

イ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- ① 女性の地方公共団体の長や地方議会議員のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。
- ② 女性を始めとする多様な人材が参画しやすい環境整備のため、各地方議会において、出産・育児・介護等に配慮した会議規則の整備や、委員会のオンライン出席を可

能とする条例等の整備がより一層促進されるよう、三議長会⁶⁹に要請する。

- ③ 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ついて検討を行うとともに、各地方議会におけるデジタル技術を活用した議会運営やプライバシーへの配慮に関する取組、候補者となりうる女性の人材育成等にも資する「女性模擬議会」や「議会モニター」等の優良事例について情報提供を行う。
- ④ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき、広報啓発活動を行うとともに、地方議会において、ハラスメント防止のための取組等が促進されるよう三議長会に要請する。

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

- ① 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。
- ② 出産・育児・介護等に配慮した会議規則の整備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。
- ③ 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。
- ④ 女性の政治参画への障壁や国内外における取組事例等を調査するとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を行う。

エ 人材の育成に資する取組

- ① 政治に参画しようとする女性の育成やネットワークに関する情報を収集し、政党や地方公共団体に結果を提供する。
- ② 政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、女性の政治参画の意義等を分かりやすく発信するなど啓発活動を実施するとともに、各種セミナー・講座や模擬議会等、身近な地域課題の解決等について考える機会の提供を推進する。
- ③ 女性や若者等を含め、多様な人材の育成に資するよう、政治的中立性を確保しつつ、国や社会の問題を自分の問題として捉え、自ら考え、自ら判断し、行動していく主権者を育てる主権者教育を推進する。
- ④ 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に関する情報等の資料の提供を行う。

2 司法分野

(1) 施策の基本的方向

○ 司法試験合格者に占める女性の割合は令和6年試験において3割となり、法曹三者の女性の割合は着実に上昇してきた。更に司法分野への女性の参画を進めていくには、引き続き、女性の活躍の更なる推進や継続就業への配慮、育児・介護を始めとしたライフイベントとキャリア形成の両立など、法曹三者それぞれによる一層の自主的な取組や、適切な情報公表を行っていくことが肝要である。

⁶⁹ 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。

- 法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進めることは、将来法曹の指導的地位へ成長していく人材を確保する面でも非常に重要であり、更にその取組を加速させる必要がある。
- 検察官については、継続就業に配慮する取組を進めるとともに、女性検察官の計画的育成やキャリア形成支援に努めるなどし、女性検察官の登用拡大に向けた取組を加速する。
- 裁判官については、継続就業への配慮、女性裁判官の成長やキャリア形成の支援等に関する自主的取組等の女性裁判官の一層の活躍に向けた更なる取組が進むよう、適切に要請する。
- 弁護士については、関係機関との連携を強化するとともに、各種必要な情報を提供するなど、各団体における取組を促進することにより、女性弁護士の確保に向けた取組を行うことを適切に要請する。

(2) 具体的な取組

ア 検察官

- 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及び法務省・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、メンター制度の充実、法曹志望者に対する各種説明会・座談会等の開催等）を進める。
- ② 継続就業のため、本人の意向を把握しながら、個々の事情に応じた柔軟な勤務を可能とするための取組や情報の提供を行うとともに、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施策や、ハラスメント防止のための取組を着実に推進する。

イ 裁判官

- ① 最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請する。
- ② 多様なキャリアプランがあることを前提に、出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性裁判官や、様々な役割を担って各裁判所で活躍する女性裁判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、メンター制度の導入、法曹志望者に対する各種説明会等の開催又は協力等）を要請する。
- ③ 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・バランスの実現に向けた取組や、ハラスメント防止のための取組を着実に進めるよう要請する。

ウ 弁護士

- ① 弁護士に占める女性の割合を高めるよう弁護士会等の関係方面に要請する。
- ② 出産・育児休業を経て子育てをしながら執務する女性弁護士や、企業、中央省庁及び地方公共団体等の組織で勤務する女性弁護士など、多様な働き方を実現している女性法曹がロールモデルとなっていく教育等を通じ、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、メンター制度等の充実、法曹志望者に対する各種説明会・座談会の開催等）を要請する。

- ③ 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組やハラスメント防止のための取組を着実に進めるよう要請する。
- ④ 弁護士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組が更に広がるよう検討を要請する。

エ 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や高等学校の進路指導担当者等に共有することなどを通じて女性法曹輩出のための取組を推進する。

3 行政分野

（１）施策の基本的方向

- 国は、民間に率先する立場として、女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現するため、取組を進めてきた。この結果、採用者の女性比率は５次計画の成果目標である毎年度 35%以上を達成しているほか、各役職段階に占める女性の割合も着実に上昇しており、こうした女性たちが活躍し、登用が進められるよう取り組んでいくことが必要である。そのため、女性活躍推進法を延長・改正し、令和 8 年（2026）年 4 月からは女性管理職比率の公表等を義務化し取組を加速する。
- また、女性活躍推進法に基づく男女間給与差異の公表についても法律で義務付けることにより、差異の要因等の把握や、差異の背景にあると考えられる登用の遅れやキャリア継続の課題等について、更なる分析や取組の推進を行う。
- 男性についても、育児に伴う休暇・休業を取得する職員が大きく増加し、更なる上昇を目指した新たな政府目標も立てられた。今後、延長された女性活躍推進法も踏まえ、男性職員の育児参画の更なる促進も含めた男女問わず働きやすい環境整備の取組を進める。
- その中で、将来、指導的地位へ成長していく人材の確保に向け、女性職員の職域の拡大や計画的なキャリア形成、外部からの女性の中途採用（育児等を理由に一旦退職した女性の採用を含む。）の取組を一層加速する。
- 地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を担っており、少子高齢化による人口減少や過疎化が深刻化する中で、様々な視点を確保し持続可能な社会を実現する観点からも、地方公共団体の政策・方針決定過程における女性の参画が求められる。
- 既に多くの女性の採用・育成が進んでおり、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で率先する役割も求められている。一方、地方公共団体によって取組や女性の登用に差が生じている状況にある。
- こうした状況を踏まえ、それぞれの実状に即した、地方公共団体における主体的かつ積極的な取組を促進する。

- また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすとともに、更に女性委員の登用が進むよう、取組を進める。
- 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、あらゆる施策を講じ、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進めることにより、国民のニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とすることで、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築する。

(2) 具体的な取組

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、改正女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定や、公表義務が拡大された情報公表等の仕組みを活用し、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」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事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。
- ② 改正女性活躍推進法による情報公表義務の拡大を踏まえ、各府省等の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ③ 技術系の女性を含めた、国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報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。
- ④ 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進める。
- ⑤ 育児休業等から復帰した女性職員等について、管理職等への昇任意欲の向上を図るため、育児と仕事の両立とともに着実にキャリア形成を実現している管理職等の活躍事例などを掲載した事例集の公表を通じ、両立やキャリア形成の課題に対応した意識啓発に資するロールモデル等の展開を進める。
- ⑥ 育児・介護等の状況に配慮し、転勤が個々のキャリアパスの支障にならないよう、本人の意向を把握しながら柔軟な人事管理を進める。
- ⑦ 各府省等の幹部職員・管理職員が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。
- ⑧ 男女ともに子育てをする「ともそだて」社会を実現するため、特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、こどもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。
- 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行動変容を促すため、管理職向けの研修等を進める。

- 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活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よう、研修等を通じて、継続的な周知徹底を図るとともに、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。
- ⑪ セクシュアルハラスメント防止のための研修の強化やパワーハラスメント防止に関する人事院規則の制定など、ハラスメントの防止対策が強化されたところであり、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する一層の周知啓発、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及び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。
- 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う。
- ⑬ 公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進する。特に女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して、研修等を通じ、理解を促進する。
- ⑭ 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とともに、ハラスメント等の各種相談体制の整備・防止策を行う。また、女性の参画状況について広く理解を得るために、情報発信を行う。
- ⑮ 衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定の仕組みを活用し、女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請する。

(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- ① 各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに、女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について各府省等で分析した結果を公表する。
- 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。
- 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を促進する。国の審議会等委員又は審議会等専門委員等に加え、行政運営を補佐するため各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体（複数の外部有識者から個別に意見聴取を行い、それらの意見を総合的に参考とするような場合を含む。）において、その外部有識者たる構成員についても性別の偏りがないよう取組を進める。

(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、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。

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、改正女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画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、公表義務が拡大される情報公表について、適切に対応する。また、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- 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。
- ③ 育児休業等から復帰した女性職員等について、管理職等への昇任意欲の向上を図るため、育児と仕事の両立とともに着実にキャリア形成を実現している管理職等の活躍事例などを掲載した事例集の公表を通じ、両立やキャリア形成の課題に対応した意識啓発に資するロールモデル等の展開を進める。
- ④ 原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
- ⑤ 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活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。
- ⑥ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。
- ⑦ 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。
- ⑧ 市区町村における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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進する。特に女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して理解を促進する。
- ⑪ 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・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。地方公共団体で働く非常勤職員について、地方公共団体の業務において重要な役割を果たしている会計年度任用職員に対し、期末・勤勉手当の適切な決定を行う旨や、給与改定について、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することが基本である旨の助言を行うなど、会計年度任用職員

の適正な処遇の確保・改善に引き続き取り組むとともに、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証を経た常勤化の普及促進を図る。

- ⑫ 治安の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を促進するため、積極的な情報発信等を実施する。
- ⑬ 消防吏員に占める女性の割合の増加に向け、女性の消防吏員の採用に向けた積極的な広報を実施する。また、女性専用施設等の職場環境の整備について支援を行うとともに、先進的な取組事例の全国展開及び管理職員向け研修会等を実施する。

(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。

4 経済分野

(1) 施策の基本的方向

- 女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様性が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上でも不可欠なものである。さらに、資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断で重視される傾向が強まっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである。
- 国際的に見ても立ち遅れている、企業における女性登用を加速するため、政府としては、プライム市場上場企業を対象として、「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す」などの目標を掲げた。これを受け、東京証券取引所においても所要の上場規程が整備され、5次計画における成果目標を新たに設定した。これらの取組を通じて、女性活躍の機運は着実に高まってきたが、女性の登用が進んでいる企業とそうでない企業があり、進捗には差異が見られるほか、女性役員の社内登用は少ない状況にある。また、プライム市場上場企業以外の企業における取組も進めていくことが必要である。
- また、女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異の公表義務化に伴い、差異の把握や要因分析が進められているところ、差異の背景にあると考えられる登用の遅れやキャリア継続の課題等について、更なる分析や取組の推進を行うことが重要である。法の延長・改正により、令和8(2026)年4月からは男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に法律で義務付けられることから、取組の加速が一層重要となる。
- 経済分野において、男女共同参画を推進するためには、企業が主体的かつ積極的に女性の活躍や従業員の仕事と家庭生活の両立を推進するとともに、女性起業家や女性労働者に対する能力開発・発揮に向けた支援が重要である。特に、女性の起業を後押しするためには、「ロールモデル」の存在や「ネットワーク」の構築形成などの環境づくりとともに、女性起業家に対するハラスメント対策を講じることが重要である。

- 政府としては、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報の開示、女性の活躍の重要性に関する各界のリーダーの理解の促進、人材の育成等企業における女性登用の推進のため必要なあらゆる取組を進める。

(2) 具体的な取組

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や、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）等の取組を要請等により促進するとともに、令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。
- ② 事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容の在り方、男女の賃金の差異の要因分析等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施するとともに、男女間賃金差異について容易に分析できるツール等の各種支援ツールやマニュアル等の提供・活用促進による支援を実施する。
- ③ 職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（アンコンシャス・バイアス）は女性のキャリア形成の障壁ともなっており、その解消のための周知啓発や、学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知啓発等を行い、職業生活における女性の活躍推進を促す。
- ④ 事業主や人事労務担当者等を対象とした女性活躍推進法の内容に関する説明会を開催するほか、都道府県労働局の雇用均等指導員による女性活躍推進法に関する事業主からの問い合わせ・相談等の対応を行う。
- ⑤ 多くの企業が女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異や管理職に占める女性の割合等の情報公表を女性の活躍推進企業データベース上で実施するよう周知や登録勧奨等を行い、女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。また、大学・キャリアセンター等との連携等により、学生等求職者が同データベースを活用して企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等によりユーザビリティの向上を図る。
- ⑥ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定の取得等をしたワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。
- ⑦ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有用な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書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。
- ⑧ 企業における女性役員の登用に関し、企業において目標を設定し、行動計画を策定することを推進するため、企業の好事例を含めた啓発資料等を周知する。
- ⑨ 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が進んでいない要因の調査等を通じ、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る。

- ⑩ ジェンダー平等の推進と企業価値の向上の両立に向けた行動指針として、国連グローバル・コンパクトと UN Women が策定した「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs) 及び国際標準化機構(International Organization for Standardization) が発行した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進と実施のためのガイドライン」(ISO 53800) の普及を行う。
- ⑪ 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「ダイバーシティ経営」について、経営陣の考え方や具体的取組方法について示したレポートを各種支援ツールと併せて企業に対して発信する。

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。
- 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。

ウ 女性起業家に対する支援等

- ① 女性がアクセスしやすい男女共同参画センター等を女性の起業支援の拠点として、地方公共団体において実施する、女性のための起業セミナーやチャレンジショップ等の継続的な開催を通じた女性起業家のネットワーク形成など、女性の起業支援の取組を、地域女性活躍推進交付金を始めとする財政支援や男女共同参画機構における全国的な外部専門人材のデータベースの整備により後押しする。
- ② 男女共同参画センター等の関係機関とも連携しつつ、全国各地における女性起業家支援の好事例についての横展開や女性起業家支援ネットワークの構築を図ることで、女性起業家を総合的に支援する。
- ③ 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルについて、関係機関等に周知・普及を図る。
- ④ 「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金調達支援を実施するほか、株式会社産業革新投資機構による女性キャピタリストを採用・育成する民間ファンドや女性起業家に積極的に投資する方針の民間ファンドへの出資等を促進し、女性の起業を引き続き後押しする。
- ⑤ 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承継・M&A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。
- ⑥ ベンチャーキャピタル等の支援機関に対し、女性起業家へのセクシャルハラスメントを含めたハラスメントの防止に関する周知等を実施する。
- ⑦ 令和6(2024)年10月に策定した「ベンチャーキャピタルにおいて推奨・期待される事項(VCRHs)」において、広く内外機関投資家から資金調達を目指すベンチャーキャピタルに対してハラスメント防止を含めコンプライアンス管理の体制確保を推奨しており、業界団体への周知などを通じて、これらの浸透を図る。

- ⑧ 女性起業家に対するハラスメントも含め、相談を受け付ける「みんなの人権110番」等について、引き続き周知を図る。

5 学術分野

(1) 施策の基本的方向

- 学術分野は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤であり、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。
- 現在、我が国の研究職⁷⁰に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、欧米諸国では約3～4割となっている一方、日本は18.5%となっており、国際的に比較して低水準にとどまっている。研究職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。
- 女性研究者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究力の維持・向上に対する支援など、環境整備も不可欠である。

(2) 具体的な取組

ア 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 女性活躍推進法の適用がある事業主（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。また、学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。
- ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、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。
- ③ 若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与するとともに、女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のため、現在の仕組みの効果や課題も踏まえつつ、必要な施策を検討する。
- ④ 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、科学技術・イノベーション基本計画等テクノロジー関連の政府計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた方向性を明記する。

⁷⁰ 第5分野では同分野に関連した研究者・技術者について記載している。

- ⑤ 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、学術分野に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。
- ⑥ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、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等を行う。
- ⑦ 研究者及び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、改善策を見出す。

イ 学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究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。
- ② 女性研究者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究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。
- 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。
- 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や、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する。

ウ 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・技術者が正規・非正規等の雇用形態を問わずに仕事と育児・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・延長保育の確保等を促進する。
- 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や家族帯同に関する支援制度など、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。
- ③ 育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるよう配慮した競争的研究費の運用を促進する。
- ④ 競争的研究費の若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。
- 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ことができるよう支援する。

エ 大学や研究機関における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、第三者的視点に加え、性別割合に配慮した担当者を配置するなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、被害者の学修・研究環境を守る取組、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。

6 教育・スポーツ・メディア等

(1) 施策の基本的方向

- 教育委員会や学校において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、教育長や教育委員、校長、教頭など意思決定過程への女性の登用を推進する。特に、学校においては校長への女性の登用を一層促進する。
多様なキャリアの女性教員が将来的に校長や教頭に就任することにつながるよう、多様なモデルを提示し管理職の仕事の意義ややりがいを示すとともに、様々な経験や役割を担う機会を積極的に与えるポジティブ・アクションなどを通じて、女性教員の育成を図る。
- 女性のスポーツ参加を促進するための環境整備を行う。その際、男女の健康状況や運動・スポーツ習慣が異なることを踏まえた取組を進めることができるよう、スポーツ指導者においても、女性の参画を進める必要がある。
また、女性競技者が、健康かつ安心して競技スポーツを継続できる環境を整備するとともに、女性特有の視点と競技者としての高い技術・経験を活かして、現役引退後も監督・コーチ・スタッフ等として継続して活躍できるよう、現役時代から引退後のセカンドキャリアを見据えた準備を支援する取組を推進する。
- 国民の意識の醸成に大きな影響力を持っているメディア分野等においては、業界団体役員に占める女性の割合が低い水準にとどまっているなど、意思決定過程に占める女性の割合がまだまだ少ないことから、女性登用の促進に取り組む必要がある。
メディア等からの情報がこどもをはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けられないようなものとなるためには、メディア分野の経営層や管理職において性別による偏りがないことが重要である。このため、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を促進する。
- これら女性の登用・参画を進める上で能力発揮や継続就業の妨げとなる各種ハラスメントの防止に向け、国際的な動向も踏まえつつ、女性の活躍推進と一体的に進める必要がある。

(2) 具体的な取組

ア 教育分野

- ① 管理職を含む学校関係者が男女共同参画の意義を理解し、女性管理職登用を促進するため、研修プログラムの周知・普及を行うことで学校での研修機会の充実を図る。

- ② 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長、副校長・教頭等、及び中堅教員・次世代リーダー教員が参加する各種研修において女性参加割合に係る目標値を設定するとともに、女性管理職のネットワークの形成を促進する。また、当該研修の実施を通じて、男性教員や教育委員会職員を含む関係者の男女共同参画に関する意識付けを行う。
- ③ 男女共同参画機構において、教育長、教育委員、教育委員会や教育センターの職員、学校の管理職等が、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援等の意義・必要性について理解を深め、地域の実情に合わせた課題解決の方策を検討できるよう研修や教育・学習支援等を実施する。また、研修を効果的なものとするため現状の把握と課題の抽出のための調査研究を行う。
- ④ 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。
- ⑤ 令和7（2025）年に改正された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における管理職に占める女性の割合の公表等を通じた女性の管理職登用に向けた取組等を推進する。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 教職員の男女がともに仕事と育児・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、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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。
- ⑨ 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の委員の構成について、女性の登用を推進するよう教育委員会に促す。
- ⑩ 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、第三者的視点に加え、性別割合に配慮した担当者を配置するなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、被害者の学修・研究環境を守る取組、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）

イ スポーツ分野

- ① スポーツ指導者における女性の参画を促進するため、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として、コーチングのための指導プログラムを活用し、女性特有の身体的特徴や、ニーズ等への配慮、ハラスメント等についての研修を実施する。
- ② 「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、女性理事のいない各中央競技団体をなくすための支援を行う。

- ③ 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について、各地方公共団体が養成・活用に努めるよう支援する。
- ④ 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た取組を推進する。
- ⑤ 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た取組を推進する。
- ⑥ スポーツ団体ガバナンスコードに基づき、各スポーツ団体における、競技者等に対する各種ハラスメント根絶に向けたコンプライアンス教育の実施を推進する。

ウ メディア分野

- 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。
- 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や、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）等の取組を要請等により促進するとともに、令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。（再掲）
- ③ メディア分野のハラスメント防止に向けて、
 - ・ ハラスメント防止に関する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、ハラスメント防止に関する政府の取組を周知するとともに、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。

7 専門・技術職、各種団体等

（1）施策の基本的方向

- 特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。
- 経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、NGO、NPO等の団体内部における役員などの意思決定過程へ女性の参画を促進するため、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入や各種団体間のネットワークの形成を促進し、各団体の実情に即して主体的かつ積極的に取組が進められるよう促す。

（2）具体的な取組

- ① 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に、各団体において自主的かつ実効的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう促す。
- ② 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主である各団体等の更なる取組を促す。
- ③ 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。

第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現

【基本認識】

- 女性の所得向上・経済的自立は、男女の置かれた状況の違い等を背景に生じている様々な困難を解消していく上でも重要な鍵となり、個人が尊厳をもって生きることとも密接にかかわるものである。
- しかしながら、女性の所得についてみると、有業の既婚女性の約半数が所得200万円未満、未婚女性の約6割が所得300万円未満（令和4（2022）年）⁷¹であり、このような状況も踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた環境を整備していく必要がある。
- 国外に目を転じると、グローバルな人材獲得競争が激化している中で、またESG投資の進展にみられるように企業の女性活躍情報が投資判断に活用されている中、雇用における男女共同参画の実現は、我が国企業が国内外の人材や投資家から選ばれるためにも極めて重要なものとなっている。企業経営においては、人的資本経営や健康経営、エンゲージメント向上といった、人材に注目し、中長期的な企業価値向上につなげる経営への関心が高まっている。
- このような状況において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。さらに、女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、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、男女間格差の是正や女性のキャリア形成を促進するための支援が重要である。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もあるが、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⁷²ことが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。一方で、男性においては、非正規雇用労働者は少ないものの、女性と比べ男性の不本意非正規雇用比率が相対的に高い状況にある⁷³。このような状況を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善を図ることが重要である。
- 人生100年時代において、働き方が多様化する中で、各人がそれぞれの働き方を選択する際に、その能力を十分に発揮できるようにすることが重要であることから、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。そのため、フリーランス、副業・兼業等について、その拡大を踏まえ、必要な保護や支援が図られることが求められている。

また、出産・育児を理由に離職し、その後、再就職した女性の中でブランクが長い人の割合は低くなっているが、ブランクの期間が長くても、自身の希望に応じて労働参加できるような労働市場を構築していく必要がある。
- 就業を継続していく上で、職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権にかかわる許されない行為であるだけでなく、労働者の

⁷¹ 総務省「就業構造基本調査」。

⁷² 総務省「労働力調査（基本集計）」。

⁷³ 総務省「労働力調査（詳細集計）」。

能力の発揮の妨げにもなる。ハラスメントに起因する問題としては、職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職等につながり得ること、これらに伴う経営的な損失等様々なものがある。このため、ハラスメントを根絶する職場環境の整備が必要である。

- 以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、女性の所得向上・経済的自立の実現に向けた取組を着実に推進する。

＜施策の基本的方向と具体的取組＞

1 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・男女の均等な機会の確保

（１）施策の基本的方向

- Ｌ字カーブの解消や男女間賃金格差の是正に向けて、性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における差別的取扱い、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止を定めた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。）の履行確保を図るとともに、男女間賃金差異の公表の対象拡大及び女性管理職比率の公表義務化など、令和 7（2025）年に改正された女性活躍推進法の着実な施行や、差異の背景にあると考えられる登用の遅れやキャリア継続の課題等について、更なる分析や取組の推進を行う。また、女性社員の活躍を促進するための有効な方法とされる「メンター制度」や「ロールモデルとなる人材の育成」など、女性の円滑なキャリア形成を促進する。
- さらに、女性が管理職を希望しない一因として考えられる管理職の長時間労働の改善や、長時間労働や転勤を当然とするような従来の労働慣行を前提にしない働き方、ダイバーシティ経営等も推進する。

（２）具体的な取組

- ① 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて、法違反があった場合には是正指導を行うなど、男女雇用機会均等法の履行確保に取り組むとともに、労使紛争があった場合には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。
- 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となるおそれがある措置を定めた省令の周知徹底を図る。
- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知啓発を行う。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る。
- ④ 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や、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）等の取組を要請等により促進するとともに、令和 7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基

づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。(再掲)

- ⑤ 改正女性活躍推進法の施行後5年の見直しについて、取組の進捗を確認した上で必要な対応を図る。
- ⑥ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定の取得等をしたワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。(再掲)
- ⑦ 企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。
- ⑧ 中小企業等を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容の在り方、男女の賃金の差異の要因分析等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングを実施する。
- ⑨ 職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(アンコンシャス・バイアス)は女性のキャリア形成の障壁ともなっており、その解消のための周知啓発や、学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知啓発等を行い、職業生活における女性の活躍推進を促す。(再掲)
- ⑩ キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせたキャリア形成支援を体系的・定期的に実施したい企業に対して、制度の導入支援を実施する。
- ⑪ 経済社会の変化に対応する労働者の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付金制度におけるデジタル分野等の講座の拡大と教育訓練を受講しやすい環境整備を図る。

併せて、労働者の主体的な能力開発を一層支援する観点から、雇用保険被保険者が自発的に教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者が教育訓練を受ける場合に、教育訓練費用と生活費用を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資事業について、周知徹底を図る。
- ⑫ 組織における指導的立場を目指すなど、女性が社会でさらに活躍するためのスキル等の向上を目的とした教育プログラムの開発・普及等を促進する。
- ⑬ 短時間勤務制度利用者の育児期におけるキャリア形成を促進する観点からも、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画において、育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組を盛り込むことが望ましい旨、「行動計画策定指針」において示されていることの周知を図る。
- ⑭ 短時間正社員を含む「多様な正社員」制度については、人事評価の方法を含む各企業の実情に応じた雇用管理等について、好事例の収集・周知に取り組む。
- ⑮ 管理職登用に向けた人材育成のため、非管理職の女性に対するメンター制度導入やロールモデルの提供・提示、管理職に必要なスキルを習得する勉強機会の提供を目的とした研修の実施に向けて、マニュアルや好事例の周知啓発等の支援を行う。
- ⑯ 管理職の時間外・休日労働の実態を把握するとともに、管理職を含む長時間労働の改善に係る対応を検討する。(再掲)

- ⑰ 女性を含む多様な人材の活躍を通じ、人手不足の解消や生産性向上をはじめとする企業価値の向上を実現するため、ダイバーシティ経営を推進する企業の好事例の周知啓発を行うとともに、ダイバーシティ経営の実践に向けた支援を実施する。
- ⑱ 管理職、更には役員へという女性登用のパイプライン構築に向けて、好事例の横展開等により、企業への周知啓発を図る。
- ⑲ 観光産業における人材の確保と定着、経営力強化・生産性向上に向けて、経営戦略や組織マネジメント等の知識・技能を備えた、観光地・観光産業を牽引する人材育成のため、教育プログラムを充実させるとともに、普及啓発を図る。
- ⑳ 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）、女性の少ない業種・職種において、多様な人材が働きやすい環境の整備等により、女性の就業及び定着を促進する。

2 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

（１）施策の基本的方向

- 所得向上・経済的自立に向け、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を解消する同一労働同一賃金に向けた取組や、非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援、就職支援等により、非正規雇用労働者の待遇改善を図るとともに、正規雇用労働者への転換を望む非正規雇用労働者がその希望を実現できるよう取組を推進する。

（２）具体的な取組

ア 同一労働同一賃金、正規雇用労働者への転換等の推進

- ① 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて、施行状況の積極的な確認等による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）の履行確保を図るとともに、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組む企業に対するコンサルティングを実施する。また、待遇差が問題となりうる事案を労働基準監督署が把握した場合に、都道府県労働局の指導につなげるとともに、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等へ文書で要請を行う。
- ② 有期雇用労働者等の非正規雇用労働者の企業内におけるキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成を行う。
- ③ 派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底については、派遣元事業主及び派遣先の連携・協力の下で、派遣労働者が能力を発揮し、公正な待遇を得て働ける環境の整備を図る。
- ④ 同一労働同一賃金の施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しについて議論を行い、その結果を踏まえ、所要の措置を講じる。
- ⑤ 無期労働契約への転換（無期転換ルール）の周知徹底を図るとともに、無期転換ルールの受け皿となる「多様な正社員」制度について、企業の取組事例の周知や正社員転換制度の整備に係る支援等により、正社員転換を後押しする。
- ⑥ 最低賃金について、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向けて、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

また、中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を含む賃上げしやすい環境整備に取り組む。

- ⑦ 同一労働同一賃金の実現に向けて、「同一労働同一賃金ガイドライン」や各種マニュアルの周知徹底を行うとともに、支援ツールの活用促進を図る。
- ⑧ 行政機関で働く非常勤職員⁷⁴について、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。

イ 非正規雇用労働者に対するリ・スキリングの推進

- ① 非正規雇用労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、自身の能力開発の目標や身につけるべき能力を確認する機会を提供する。
- ② 雇用保険の給付を受けられない方に対して、安定した雇用につなげるため、無料の職業訓練と生活支援の給付金等を通じた支援を実施する。
- ③ 職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の環境整備を図る。
- ④ アルバイト・パート社員の正社員登用に向けて、雇成型訓練を実施したい企業に対して、キャリアコンサルタントによるジョブ・カードを活用した個別相談の実施、キャリアコンサルタントの派遣等による支援を実施する。
- ⑤ 非正規雇用労働者等に対し、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した事業主に対して助成を実施する。
- ⑥ 非正規雇用労働者のキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して多様な働き方に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等、必要な知識・技能を付与する研修を提供する。
- ⑦ 在職者に対して、キャリア相談対応からリ・スキリング提供、転職支援までを一体的に実施する民間事業者が行う取組を支援する。
- ⑧ デジタル分野におけるジェンダー・ギャップを解消するため、就労やキャリアアップ、起業等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並びにこれらを支える社会基盤・環境の整備に取り組み、地域女性活躍推進交付金を始めとする財政支援その他の支援により後押しする。また、官民で実施している効果の高いデジタルスキル習得支援及び就労支援などの優良事例を事例集により周知・啓発し、全国各地域への横展開を図る。
- ⑨ 就職氷河期世代を含む中高年層は、非正規雇用期間が長く、能力開発機会が乏しいため、処遇面も含めて現在も厳しい状況に置かれている方々が一定数存在している。このため、地方自治体・国と民間団体が一体となり、安定就労の実現に向けた支援を実施する。

3 多様な働き方における就業環境の整備、再就職等への支援

(1) 施策の基本的方向

○ 働き方の多様化が進展する中で、「自分の仕事のスタイルで働きたい」、「働く時間や場所を自由にしたい」などの理由から、フリーランスという働き方を積極的に選択

⁷⁴ 国の期間業務職員等や地方の会計年度任用職員をいう。

するケースもあり、フリーランスが安心して働けるよう、取引の適正化や就業環境の整備等を図る。

また、フリーランスとして副業・兼業を実施することもあり、企業も働く方も安心して副業・兼業に取り組むことができるよう環境整備を行う。

- また、出産・育児等によりキャリアのブランクがある女性が再就職に踏み出せない背景として、自身の過去の就業経験等に不安を感じていることが考えられるため、スキルのアップデートや人材不足分野のスキル習得等の支援を実施していく。

(2) 具体的な取組

ア フリーランス、副業・兼業等への支援

- ① 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。）の周知を図るとともに、特定受託事業者（フリーランス）から同法違反の申出があった場合等には調査等適切に対応することを通して履行確保を図る。また、フリーランス・事業者間取引適正化等法に規定する特定受託事業者が行う事業を、新たに労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の特別加入制度の対象としたことから、積極的な周知・広報を図る。
- ② 副業・兼業における労働時間管理、健康管理等を示したガイドラインや、簡便な労働時間の管理方法、企業の取組事例等を周知啓発する。
- ③ 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。
- ④ 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。

イ 再就職等に向けた支援

- ① 子育て中の女性等を対象に、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及び就職支援を実施するとともに、育児等の家庭の事情により制約がある場合でも、託児サービス付き訓練コースを提供する等により職業訓練が受講しやすい環境の整備を図る。
- ② 社会人や企業等のニーズに応じた、大学等における実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定する制度を推進するとともに、社会人の学びを支援する各種制度や、女性のための学び直し等に関する情報提供及び学習歴の可視化・キャリアアップへの活用に関する取組等を通じて、社会人が効率的に情報収集できる環境の創出・普及を図る。
- ③ 中小企業・小規模事業者が抱える経営課題の解決に向け、女性を含む多様な人材の確保・育成・活用や職場環境改善による人材の定着を図るため、人材戦略の検討・策定・実行のための取組について調査・分析を実施する。

4 ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底

(1) 施策の基本的方向

- 労働者の能力の発揮や継続就業の観点からも、企業及び労働者がハラスメント防止のための自らの責務を認識するとともに、職場や就職活動等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、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等が行われない職場づくりを促進する。

（２）具体的な取組

- 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、説明会の開催や総合的なハラスメントの対策を促すパンフレットの配布等による周知啓発を図るほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」において集中的な広報・啓発を行う。
- ② 令和7（2025）年に改正された労働施策総合推進法に基づき、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行うとともに、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、パワーハラスメント及びカスタマーハラスメント並びに求職者等に対するセクシュアル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、労働施策総合推進法及びそれらに基づく指針の履行確保に取り組む。
- ③ 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置を盛り込んだ改正男女雇用機会均等法、カスタマーハラスメントの防止措置を盛り込んだ改正労働施策総合推進法の円滑な施行を図るため、改正法の周知・理解促進を図る。
- 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について、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、経済団体・業界団体や大学等に対して周知啓発を実施する。
- ⑤ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況を踏まえつつ、発注事業者が同法におけるフリーランスに対するハラスメント対策を円滑に実施できるよう、引き続き発注事業者に対する周知・啓発を行うとともに、同法違反の申出があった場合等には調査等適切に対応することを通して履行確保を図る。
また、業務委託におけるハラスメントに関するものも含め、フリーランスが発注事業者から業務委託を受けた際に発生したトラブルに関する相談を受け付ける「フリーランス・トラブル110番」について、引き続き周知を図る。
- ⑥ 上記のほか、第2分野等におけるハラスメントに係る取組を推進する。

第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援

【基本認識】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができることは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提である。

心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性の心身の状態は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が殊に重要である。

心身の健康は暴力や貧困などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があるため、健康課題解決には、背景となる社会課題の解決が求められる。健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差医学に基づく的確な保健・医療を受けることが必要である。

さらに、乳幼児・小児期からの生活習慣や虐待等不適切な養育などの社会的要因が、成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患等の原因になりやすいこと、また男性においては、健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されている。

- 近年は、女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長など様々な要因により女性の健康を脅かす疾病構造が変化している。

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、また、健やかで充実した毎日を送ることができるよう、女性の健康に関する知識の向上や、社会的な関心を喚起することが重要である。

男性についても、女性に比べて認知度は低いものの、更年期障害がみられるほか、長時間労働による健康への影響も考えられるところであり、男女ともに、双方の健康課題に対する理解やそれぞれの特性に応じた支援が求められている。

- また、成育医療の視点から、学童・思春期からの健康教育を充実させると共に、全ての女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合えるような支援が必要である。

不妊治療を希望する男女が増えており、経済的負担の軽減や、仕事との両立支援が求められている。

妊産婦が安心して出産や育児を行えるよう、出産後の母子に対しての心身のケアや育児のサポート等を行う産後ケア事業を推進するとともに、助産師、保健師等による寄り添った支援を行うことが重要である。

更年期の男女は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。更年期障害の程度や症状は個人差が大きいが、症状が重い場合であっても、就労継続やキャリア向上が妨げられないよう、更年期に関する理解や治療と仕事の両立支援を促進することが求められる。加えて、人生 100

年時代において、更なる活躍や健康寿命の延伸のために、治療方法に関する周知も含め、更年期前後からの健康支援が重要である。

- これらのことから、国民のヘルスリテラシーを向上させるとともに、年代ごとの課題や、健康を阻害する社会的要因への対応も含め近年の健康に関わる問題変化に応じた支援が必要である。

女性とそのパートナーの生活の質が向上し、より豊かな人生が歩めるよう、女性のライフステージごとの健康課題の解決に向けて、フェムテックの振興を図ることも重要である。

企業評価制度の更なる充実と普及を通じ、企業における女性の健康課題への取組をより促進する必要がある。

- 生涯にわたる女性の健康づくりを支援するには、性差医学に基づき女性特有の疾患や同じ疾患でも臨床的に男女で異なる疾病に専門的に対応する医師を育成・増加させることも必要である。

女性の就業率の高まりを踏まえ、職域における女性労働者の健康支援の取組を強化するために、産業医・産業保健スタッフに対して、女性の健康支援に関する研修の実施等必要な支援をすべきである。

女性医師は、当事者としての立場からも、女性特有の健康課題に気付きやすいことから、女性の包括的健康支援を発展させるためには、医学・医療分野の意思決定に携わる女性医師を増やす必要がある。医師の働き方改革を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を働きかける。

産業保健スタッフ、保健師、助産師、看護師、薬剤師、養護教諭等が、職場や地域、学校など様々な場で、更年期の健康課題を含め、女性のライフステージごとの健康課題とその対処法について知識の普及に取り組めるよう、人材育成を図ることが重要である。

- スポーツ分野においては、生涯を見通した健康な体づくりを推進するため、男性に比べて女性の運動・スポーツ習慣者が低いことに鑑み、女性のスポーツ参加を促す取組が必要である。
- これらの観点から、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり包括的に支援するための取組や、性差医学に基づく健康を支援するための取組を総合的に推進する。

＜施策の基本的方向と具体的取組＞

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

（１）施策の基本的方向

- 生涯を通じた健康の保持のためには、疾患の罹患状況や、健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要である。また、暴力や社会的な格差は、女性の生涯にわたる健康に与える影響が大きいことにも着目し、特に性暴力においては、加害者・被害者にならないための教育等を行う。

- 男性に比べ、女性の運動・スポーツ習慣の割合が低いことなどの課題を鑑みることが重要である。
- 女性については、その心身の状況が年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化に応じて大きく変化するという特性から、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援する。成育過程にある者及びその保護者並びに妊産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。以下「成育基本法」という。）に基づき、成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し、必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策を総合的に推進する。
- 10代～20代前半は、生涯にわたる健康の基盤となる心身を形成する重要な時期であり、健康教育の充実、専門的な保健サービスの確保、月経周期等の重要性の理解、月経異常の見極めによる疾患の早期発見、栄養、体重管理及び運動と女性ホルモンへの影響等のヘルスリテラシーの獲得、予期せぬ妊娠や性感染症の予防、避妊方法を含めた性に関する教育など、保健の充実を推進する。
- 妊娠・出産は、女性の健康にとっての大きな節目であり、地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する。
- 職場や地域において、妊婦や子育てに関する理解を促進するとともに、産前・産後の女性が安心して出産・子育てしやすい環境を整備する。
- 不妊治療の経済的負担の軽減を図るとともに、治療と仕事を両立できる環境を整備する。また、不育症の検査やがん治療に伴う不妊に対しても、新たな支援を行う。
- 更年期の女性は、職場や社会において多くの役割を担う年代であり、その活躍は地域及び社会経済にとって重要である。更年期障害や更年期以降に発生しやすい生活習慣病等に関する啓発や健康教育及び医療の充実により健康を向上させる必要がある。
- 老年期の健康の基盤はそれまでのライフステージにおいて形成され、生涯にわたって影響を与える。また、更年期は人生100年時代の活躍を見据えた健康への取組の開始時期である。こうした視点から効果的な健康課題への取組を推進するため、総合的な施策を検討する。
- 男性については、生活習慣病のリスクを持つ者の割合が高いことや、女性特有の健康課題と認識されやすい更年期障害が見られるほか、根強い固定的な性別役割分担意識などから孤立のリスクを抱える恐れもある。これらの社会的要因も踏まえ、包括的な観点から健康の増進を支援する。

（２）具体的な取組

ア 包括的な健康支援のための体制・環境の整備

- ① 女性の身体的・精神的な健康及び性差医学に関する調査・研究を進めるとともに、性差に配慮した医療（性差医療）に関する普及啓発、医療体制整備、女性の健康について包括的な支援施策を推進する。
- 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。

- ③ 女性の健康総合センターによる取組を着実に推進していくため引き続き体制の整備を図る。また、同センターを中心として、AMEDや関係省庁等の各種研究事業を活用しながら、妊娠・出産を含めた女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、リテラシーの向上も図りながら、「ジェンダード・イノベーション」を推進する。
- ④ 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民間シェルター、自立支援施設等との連携）等を推進する。
- ⑤ 女性が必要な医療を適切に受けられるように、産婦人科の受診に対する心理的なハードルを下げるための方策について、オンライン診療の活用等を含め、研究課題として取り上げる。
- ⑥ 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プレコンセプションケアについては、生涯を通じて健康に過ごすためにも重要な取組である。関係省庁や関係機関と連携し、政府一丸となって、プレコンセプションケア推進5か年計画に基づき、社会全体での認知度向上と支援体制の整備等に取り組んでいく。また、性と健康の相談センターにおいては、思春期、妊娠、出産等のライフステージに応じた相談支援等を継続的に実施する。あわせて、プレコンセプションケアの情報発信等を図る。
- ⑦ 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、科学的知見に基づき女性の負担にも配慮した乳がん検診の推進など、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、がんをはじめとする疾患についても、治療と仕事を両立できる環境を整備する。
- ⑧ 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、緊急避妊薬を処方箋なしに適切に利用できるよう、悪用されないための対策や対面服用の必要性の検討も含めて、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を進める。その際、緊急避妊薬を必要とする女性の中には、性暴力や虐待など、地域の相談支援機関や医療機関等と連携すべき様々な事例が含まれることに鑑み、緊急避妊薬を処方箋なしに販売する薬局等においては、必要に応じて地域の相談支援機関や医療機関等を紹介する等、適切な対応ができる連携体制を整備する。
- ⑨ 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・資質の向上及び連携を図るとともに、各大学の医学教育において、性差を考慮した医療に関する教育の充実を促すための検討を行う。
- ⑩ 成育基本法に基づき、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。
- ⑪ 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。

- ⑫ 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。
- ⑬ 保険者努力支援制度など、各保険者等のインセンティブ制度において、女性の健康に関する取組を実施していることを評価したり、乳がん、子宮頸がんの特化した平均受診率を評価したりすることを検討する。
- ⑭ 女性活躍推進法の改正等を考慮して保険者等へのインセンティブ設計を行う。
- ⑮ 令和7（2025）年4月よりスマート・ライフ・プロジェクトのテーマに追加した「女性の健康」について、「健康寿命をのばそう！アワード」に多くの応募がされるよう、評価のポイントを明らかにする。
- ⑯ 「健康寿命をのばそう！アワード」の受賞例に「女性の健康」に関する取組を加え、スマート・ライフ・プロジェクト HP などで開催する。
- ⑰ 自治体検診における子宮頸がん検診について、「がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針」で推奨されているHPV検査単独法の実施に取り組む地方公共団体を支援する。
- ⑱ 経済的な理由等により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への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、地域女性活躍推進交付金を活用した取組や各地方公共団体による独自の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。
- ⑲ 女性競技者の三主徴（利用可能エネルギー不足、運動性無月経、骨粗しょう症）に対応した医療・科学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。
- ⑳ 関係省庁、地方自治体、スポーツ団体、経済団体、企業等で構成するコンソーシアムを設置し、加盟団体が連携・協同して、身近な地域で健康づくりを図るための環境整備を行う等、女性における運動・スポーツへの参加促進に向けた取組を推進する。
- ㉑ 男性自殺者が女性自殺者の約2倍であることも踏まえ、自殺総合対策大綱に基づいた対策に引き続き取り組む。

イ フェムテックの推進

- ① 企業における製品の研究開発において、性差の視点を取り入れる「ジェンダード・イノベーション」を促進する。

セルフチェック、セルフケアを促進するため、フェムテック事業者が、医療機関や、女性の健康総合センター、その他研究機関等と連携し、AMEDの補助金等も活用しながら、ニーズの把握、製品開発を行うことができる取組を推進する。

医薬品、医療機器の研究開発プロセスにおいても、女性特有の健康課題に留意するよう、PMDAの相談における指摘等を通じて、製薬業界における取組を促進する。

承認審査に当たっても、諸外国の取組も参考に、女性の身体にどのような影響があるかという点にも着目するよう留意する。

根拠に基づく良質なフェムテックサービス・製品が評価され、社会に普及するような環境整備が必要であり、利用者の安全性への配慮が特に必要と考えられる分野の製品について、製品の品質や広告表現等に関するガイドラインを策定・拡充すべく、既

に設置されている産官のワーキング・グループの場などを活用して引き続き検討する。

- ② 質の担保されたフェムテック関連機器、サービス等が消費者に届くよう、第三者認証や自己宣言などを含む品質担保スキームについて、フェムテック産業の現状を踏まえて適切な内容となるよう、業界団体等における検討を支援する。
- ③ また、自治体が、令和6年度補正予算において創設された新しい地方経済・生活環境創生交付金の申請にあたって参照する要綱や記載例などの資料において、フェムテック製品の活用を含む女性の健康に関する取組なども対象であることが明確にわかるよう明示する。

ウ 妊娠・出産・産後ケアに対する支援

- ① 妊娠・出産・産後の経済的負担の軽減のため、令和8（2026）年度を目途に、産科医療機関等の経営実態等にも十分配慮しながら、標準的な出産費用の自己負担の無償化に向けた具体的な制度設計を進める。
- ② 市町村にて妊婦等に対してなるべく早期の妊娠届出を促すことや、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る。
- ③ 性と健康の相談センターにおいて、不妊治療や不育症治療に関する情報提供や相談体制の整備を推進する。
- ④ 不妊治療と仕事の両立に関する環境整備に取り組む中小企業に対して助成を行うとともに、事業主や人事部門向けのマニュアル等の作成・周知を通じて、不妊治療と仕事との両立に関する理解を深め、不妊治療を受けやすい職場環境整備を推進する。
- ⑤ 地域やサービスの条件を設定して、出産を取り扱う病院等を検索することができる「出産ナビ」について、出産ナビの認知向上に努めつつ、産後ケアに関する情報等、掲載情報の充実をさらに進め、ユーザビリティの改善にも取り組む。
- ⑥ 「出産ナビ」に蓄積された施設・医療機関のデータを活用し、官民でのデータ利活用や民間における国への政策提言に活用する体制について、データの利用許諾等の観点で問題がないかなどに配慮しつつ、検討を進める。
- ⑦ 妊婦が正しい理解のもと、希望に応じて安全で質の高い無痛分娩を選択できるよう、環境の整備を進める。
- ⑧ 令和7（2025）年度から産後ケア事業が子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）の「地域子ども・子育て支援事業」に位置付けられたことに基づき、都道府県負担の導入や都道府県による広域調整等を踏まえた産後ケア事業の体制整備を着実に進める。また、産後ケア事業実施により女性の健康に与える影響について調査を行うとともに、産後ケア事業の利用率の向上にむけ、継続的に事業の運用改善に取り組む。
- ⑨ Public Medical Hub（PMH：自治体・医療機関等をつなぐ情報連携システム）内における産後ケア利用料の償還払い手続きのデジタル完結を実現する等、自治体関係者の負担軽減に努める。
- ⑩ 小児・AYA世代（Adolescent and Young Adult：思春期・若年成人）のがん治療に伴う不妊に対しても、引き続き支援を行う。
- ⑪ 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、障害等の困難を抱える場合においては、より手厚い支援を行えるようにする。

- ⑫ 産後うつや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、妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築する。シングルマザーをはじめ、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。
- ⑬ 産後うつやリスクも踏まえ、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、こども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。
- ⑭ 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。
- ⑮ 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。
- ⑯ 出生前検査等に関する制度等の在り方について、多様な国民の意見を踏まえた上で検討が行われる必要があり、その議論に資するよう、必要に応じ実態の把握等を行う。
- ⑰ 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、妊娠を希望している人や妊婦に対する相談体制を整備する。
- ⑱ 親世代とこども世代をつなぐ生命現象を解明するため、臓器同士の関係性や時間経過による変動等の時間的・空間的な複雑性も考慮したアプローチで生命科学分野の基礎研究を推進することにより、不妊や不育、小児疾患などの諸課題について、メカニズムの解明や予測・介入技術の開発等につなげることを目指す。
- ⑲ 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。

エ 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。
 - ・学童・思春期における女子の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）
 - ・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事項
 - ・医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠及びその間隔、葉酸の摂取、男女の不妊、性感染症の予防など、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 学校においても、健康診断で月経随伴症状について所見を有する児童生徒の把握及び必要に応じた産婦人科医等への相談や治療の案内に努める。
- ③ 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。

（イ）成人期

- ① 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率の向上を図る。
- ② HIVとエイズ、梅毒をはじ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。
- ③ 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。
 - ・ 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に関する事項
 - ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠及びその間隔、男女の不妊など、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、本人及び次世代に影響を与える行動に関する事項
- ④ 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、相談体制を整備する。
- ⑤ 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十分な情報提供に努める。

（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。
- ② 性ホルモンの減少等により、心身に様々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、性差を考慮した包括的な支援に向けた取組を推進する。
- ③ この時期は、更年期以降に発生する疾患やフレイル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、性差も考慮しながら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。

（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、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）の延伸を実現する。
- ② 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（フレイル状態）になることが多いことから、性差等を考慮したフレイル予防対策を実施する。

2 仕事と健康課題の両立の支援

（１）施策の基本的方向

- 女性が不本意に離職することなく、キャリアを形成していくためには、月経随伴症状等の女性の健康課題への理解・支援等の「健康との両立」を推進する必要がある。
- 女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。仕事と健康の両立のため、職場では、女性と男性それぞれの健康課題に関する研修・啓発の実施、プライバシーに配慮した上での健康診断の受診に対する支援、健康に関する相談先の確保等が重要である。
- 女性が健康課題を抱えながらも働きやすい職場は、男性も含めたすべての人々にとって働きやすい職場となることが期待される。柔軟な働き方等、両立を実現できる働き方への変革といった、職場における健康課題への取組をより促進することが重要である。
- 女性の健康課題に取り組み、成果をあげている企業の事例を他の企業にも広く周知し、企業における女性の健康課題への取組を推進することも求められる。
- 男女ともに職業生活における健康の維持・増進は、従業員の多様な幸せ（well-being）を高めるとともに、企業における生産性を向上させることが期待され、社会全体で健康課題に取り組むことが必要である。

（２）具体的な取組

ア 健診やセルフチェック、相談事業等の活用による女性の健康確保に向けた取組の推進

- ① 約８割の女性が就業していることから、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する。また、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る。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る。
- ② 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。
- ③ 働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、また、健やかで充実した毎日を送ることができるよう、プライバシーに十分配慮した上で、事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）の標準的な問診票に、月経随伴症状や更年期障害等に係

る質問を追加する。あわせて自治体検診における骨粗鬆症検診について検診受診率向上に向けた取組を進める。

- ④ 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨が盛り込まれたことを踏まえつつ、職場における女性の健康支援の取組を促すに当たっての方策を検討する。
- ⑤ 事業者向けガイドラインや健診機関向けマニュアルにおいてセルフチェックの重要性に触れるとともに、女性特有の健康課題に関する啓発を含め情報提供を行う。
- ⑥ また、更年期に係る症状を自己評価により把握し、受診などの適切な行動に結びつけられるようセルフチェックを活用するなどの取組を、企業や自治体に促す。あわせて事業所内に働く女性の相談に対応する担当者を配置するなど女性の健康を話題とする場づくりを推進する。
- ⑦ 労働者が女性特有の健康課題で職場において困っている場合、事業者が産婦人科医等の専門医の早期受診を勧奨すること及び専門医の診断書を持って事業者と相談することが可能であること等を事業者向けガイドラインや健診機関向けマニュアルにおいて明示するとともに、今後の普及、活用促進について取組を進める。
- ⑧ 加えて、企業において、従業員の産婦人科受診に対するハードルを下げることに資する相談事業が行われることを促進する。
- ⑨ 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着実な施行により、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。
- ⑩ 働く女性の健康課題や母性健康管理措置、母性保護等に必要な知識を労働者や企業の人事労務担当者等に周知し、ヘルスリテラシーを高めるため、研修会の開催、「働く女性の心とからだの応援サイト」による情報提供、同サイトを通じた動画配信等による啓発を実施するとともに、同サイトのコンテンツの充実や利便性の向上を図る。
- ⑪ 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法を踏まえ、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す。
- ⑫ 月経や更年期といった女性の健康課題に対応できる職場環境整備を推進するため、中小企業に対して助成を行う。
- ⑬ 中小企業の現場での活用促進にむけ、女性の健康に関するデバイスやサービス利用を支援する。
- ⑭ 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。また、労働者数50人未満の事業場へのストレスチェックの義務付け等を内容とする労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の改正法（施行日は公布後3年以内に政令で定める日）が、令和7年5月14日に公布されたことを踏まえ、小規模事業場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。

イ 女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用・促進

- ① 中小企業における女性の健康施策の導入を促進するとともに、より個人の状況に寄り添った質の高い健康経営を推進する。

- ② 健康経営等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知すること等を通じて、企業における女性の健康課題への取組をより促進する。

さらに、企業だけでなく、自治体や一般社団等の多様な法人で取組が広がるよう、健康経営優良法人の認定要件変更を検討する。

- ③ 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われなければならない旨が盛り込まれたことを踏まえつつ、女性の健康課題に関する取組を積極的に行っている企業を評価する仕組みを検討する。

ウ 女性の健康課題に対応する施策の充実に向けた効果検証

- ① 女性特有の健康課題による社会全体の経済損失は年間約 3.4 兆円と推計されるとの試算もあり、女性の健康施策導入の重要性が高まっていることを踏まえ、女性の健康に関する取組の効果検証プロジェクトを実施し、施策の実施前後でどのような効果があったかを明らかにする。
- ② 女性の健康課題によって生じる労働損失について再試算の際には、妊娠・出産・産後の不調にかかわる要素（産後うつ等の産前産後に発生する健康課題）も考慮する。
- ③ 女性の健康施策の効果検証プロジェクトにおいては、女性のプレゼンティーズムやエンゲージメント改善などにフェムテック関連サービス・商品が有効であるかどうかを把握するなど、企業にとっての直接的なメリットを示す。
- ④ 人材不足が深刻な地域の中小企業においては、女性特有の健康課題に対応する施策に取り組むことは、企業のレジリエンスや人材確保の面で、企業経営にとって効率的な投資となる可能性が高いが、一方で、中小企業は支援サービス導入に際して初期コストのハードルが高く、導入を躊躇する傾向がある。そのため、資金やリソース・ノウハウが不足しがちな中小企業に対し、女性特有の健康課題解決に向けた社内体制の整備を促すとともに、先進的に女性の健康に関する施策に取り組んでいる中小企業を見える化する。

エ 働く女性の健康を支えるための更なる取組の推進

- ① 公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進する。特に女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して、研修等を通じ、理解を促進する。
- ② 更年期に見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。
- ③ 女性ならではの健康課題を解決することや、女性のライフイベントに応じた支援策を講じること、女性自身が健康課題に気が付き、早期のケアを行うことの重要性について、企業の経営層に理解を深めてもらい、企業における支援を促すことが必要である。中小企業にも波及させることを念頭に、女性従業員の健康支援について好事例を収集し、HPでの公表を行う。
- ④ 企業における女性の健康課題にかかる取組や、事業主健診に関する取組について、連携して周知・啓発を行う。

- ⑤ 病気休暇等の特別休暇制度の導入を推進するため、特別休暇制度導入事例集の作成・周知に取り組む。
- ⑥ 産業保健スタッフ、保健師、助産師、看護師、薬剤師、養護教諭等が、職場や地域、学校など様々な場で、更年期及び更年期後の健康課題を含め、女性のライフステージごとの健康課題とその対処法について性差も考慮した知識の普及に取り組めるよう、人材育成を図る。

3 医療分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

- 医療従事者については、既に女性の割合が高い業種も含め、医師、看護師、助産師、薬剤師、医療技術者等のワーク・ライフ・バランスの確保、女性の就業継続・再就業支援等を進めるとともに、医療機関や関係団体の組織の多様化を図り、生涯にわたる女性の健康づくりを支援するためにも、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でない業種については、その拡大を働きかける。
- 医学部生の約4割を女性が占めるなど、近年、女性医師の割合が高まっているが、妊娠・出産等によりキャリアを中断せざるを得ない場合がある。医療の質を確保し、患者に必要な医療を安全かつ継続的に提供するためには、女性医師が継続的に活躍できるようにすることが必要であり、また、社会全般における生涯にわたる女性の健康づくりの支援を充実させるためにも、医療分野で活躍する女性医師の割合を高めるとともに、女性特有の疾患に専門的に対応する医師を育成・増加させていく必要がある。このため、女性医師が働き続け、能力を発揮しやすい環境の整備に向けた包括的な支援、ハラスメントのない職場環境の整備等の促進、医学部生に対するキャリア教育の充実、女性特有の疾患に専門的に対応する医師の育成等を進める。

(2) 具体的な取組

- 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。
- 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に、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。
- 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。
- ④ 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、同法の適用がある事業主における管理職に占める女性の割合の公表等を通じて、医療の分野で指導的地位に占める女性の割合を高める等、女性医師等をはじ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。
- 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。

- 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、その能力を正當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、管理職経営層・管理職等に向けたセミナーの実施や研修資料の配信など管理職キャリア向上への取組を推進する。

第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進

【基本認識】

- 科学技術は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤である。近年、生成AI等の最先端のテクノロジーが急速に発展し、ビジネスや学術活動等において活用され始めるなど、既に我々の生活に大きな影響を及ぼしている。こうしたデジタル分野を始めとするテクノロジーの進展は、生産性の向上、就業環境の改善、生涯にわたる質の高い教育や医療の提供、行政サービスのアクセス向上等を通じて、女性も男性も暮らしやすく、多様な幸せ（well-being）が実現される男女共同参画社会の形成に大きく寄与していく可能性がある。また、テクノロジーの進展により性差による身体の負担を軽減することで、女性の就業分野の選択肢を広げることも見込まれる。一方で、テクノロジーは、その開発・利用の在り方によっては、社会経済における男女間の格差の拡大、性別役割分担意識の固定化、人権の侵害等を招き得るものであることについても十分考慮する必要がある。STEM分野等における女性の活躍推進、安全性、公正性や人権の尊重に配慮した開発、デジタルリテラシーの底上げ等により、男女が共にテクノロジーの発展に寄与し、性別にかかわらず、誰もがその恩恵を享受できるよう取り組むことが重要である。
- 科学技術・イノベーション政策、デジタル戦略、AI戦略、健康医療戦略等のテクノロジー関係の施策におけるジェンダー主流化と、雇用分野、両立支援、健康、生活の効率化、暴力の被害者支援への男女共同参画施策を進める上でのデジタル等のテクノロジー利活用促進を、車の両輪として進めることが重要である。男女共同参画の視点をテクノロジー施策に反映するとともに、その成果を柔軟な働き方、育児・介護等との両立、生涯にわたる健康等の実現に向けて利活用することを後押しする。
- 女性と男性では性差があり、表面的には男女に中立的な施策であっても、実際には一方の性の視点のみに立脚しており、もう一方の性には必ずしも適切に当てはまらず効果を十分に発揮できない場合があることについて、近年、新たな知見が蓄積されつつある。性差の視点を取り込むことによって創出される「ジェンダード・イノベーション」の取組を更に進めていく必要がある。
- 急速なテクノロジーの進展には、そのスピードに取り残される可能性（デジタル・デバイド）や、AIのもたらし得るリスク（AIエージェント等のAIの進展による労働代替の可能性、学習データの偏りによる固定的役割分担意識の固定化、AI技術の悪用によるディープフェイクポルノ等の人権侵害等）、SNS等のコミュニケーションツールの普及に伴い顕在化した課題（エコーチェンバー等による偏見・差別の助長、SNS等を通じた誹謗中傷等の人権侵害、SNSの利用に起因する性犯罪等の事犯等）等、負の側面があり、それが男女間で不均衡な影響を与えるなど、男女共同参画社会の形成を阻害し得ることに留意し、対応していく必要がある。
- これらの課題を解消しつつ、誰もがテクノロジーの恩恵を享受できるようにするためには、まずはデジタルをはじめとするテクノロジーを使いこなす人材の裾野を広げることが大切である。基礎的なデジタルリテラシーの獲得、生活を効率化し就労にも

寄与するデジタルスキルの習得、その先のデジタル分野への就労等、スキルレベルに応じた女性デジタル人材の育成が必要である。

- また、テクノロジーの進展を加速させるには、多様な視点や発想を取り入れていくことが重要であり、女性研究者・技術者がその能力を最大限に発揮できるような環境を整備することが求められる。現在、研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、研究者・技術者の前段階となる大学・大学院生における専攻分野別の女性比率を比較すると、理工系学部が低い。研究職・技術職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者・技術者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。
- 登用促進の前提として、女性を含む全ての研究者・技術者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究・技術力の維持・向上に対する支援など、環境整備は不可欠である。
- 計画的・長期的に研究職・技術職に進む女性を増やすべく、児童・生徒、保護者、教員等における科学技術系の進路への興味関心や理解を全国的に向上させ、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭するための理工系分野への興味を深める機会の提供や、情報提供等を通じた理工系分野への進学・職業イメージの向上等の取組により女性の理工系進路選択を促進し、次代を担う女性の科学技術人材を育成することも重要である。

<施策の基本的方向と具体的取組>

1 テクノロジー関連施策のジェンダー主流化、ジェンダード・イノベーションの推進及び安全・安心な利用環境の整備

（１）施策の基本的方向

- 科学技術・イノベーション政策、デジタル戦略、AI戦略、健康医療戦略等のテクノロジー関係施策のジェンダー主流化を図る。
- これまでの男性のデータを基準に行われてきた研究・開発プロセスを見直し、男女の心身の違いやニーズを踏まえ、性差を考慮した研究・技術開発を求める。
- 研究・開発のプロセスにおいて性別ごとのデータを習得し、性差分析を積極的に取り入れた研究プロジェクトを推進する。
- 研究者・技術者の多様性により、研究や開発における質の確保や持続可能性が高まり、かつ社会の多様な人々のニーズにより答えることが可能となる。テクノロジーを含む科学技術分野においては、女性研究者・技術者の割合が特に低く、女性人材の育成をより進める。
- テクノロジー進展の恩恵を誰もが享受できるよう利活用を支援する。特にデジタルスキルの活用を通じた女性デジタル人材の育成を加速化する。利活用に際しては、男女間の経済社会格差の拡大、デジタル空間における・誹謗中傷・ハラスメント等の人

権侵害等、負の側面に留意し、誰もが安全に、かつ安心して利用できる環境の整備に努める。

- コミュニティサイトやSNS等を通じたこども・若年層に対する性暴力を防止するため、これらのツール等に着目した被害の予防・拡大防止対策を推進する。
- インターネット上の性的な暴力やハラスメントに対しては、政府及び民間事業者等の多様な関係者の協働、広報啓発の推進等の総合的な取組により、自由なデータ流通や通信の秘密に係る理念等とプライバシー保護等の在り方を念頭に置きつつ被害の予防、迅速・着実な被害の救済に向けた取組を推進する。また、違法な性・暴力表現の流通等を防止するとともに、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行う。

(2) 具体的な取組

ア テクノロジー施策のジェンダー主流化及びジェンダード・イノベーションの推進

- ① 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、科学技術・イノベーション基本計画等テクノロジー関連の政府計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた方向性を明記する。(再掲)
- ② 各地域における交通やまちづくりの分野において、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映する「ジェンダー主流化」を進めるため、業界の枠を超えた企業経営者や管理職、一般職員等の様々な階層の職員同士が交流を深め、横の連携を図ることのできるコミュニティの構築を推進することにより、女性活躍の取組や男女の異なるニーズを反映したサービス提供の促進を図る。
- ③ 女性用トイレの利用環境の改善に向けて、国内外の動向等の把握を進め、対策を推進する。
- ④ 性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究成果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てる。また、性差のみならず、性的指向・ジェンダーアイデンティティ、年齢、障害の有無、人種、地域性、経済的格差等の交差性も考慮することで、より多様な人々のニーズに対応しうる研究・開発体制の構築を検討する。
- ⑤ 女性が担うことの多い無償労働を代替・支援するAIやロボットの開発は女性の活躍を後押しする社会基盤の構築に資するため、積極的に取り組む。
- ⑥ 各大学の医学教育において、性差を考慮した医療に関する教育の充実を促すための検討を行う。
- ⑦ 女性の健康総合センターにおいても、各種研究事業を活用しながら、妊娠・出産を含めた女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、リテラシーの向上も図りながら「ジェンダード・イノベーション」を推進する。
- ⑧ 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、男女問わず責任者となれるよう、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把握できる評価項目を設定する。
- ⑨ 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、性差の視点を踏まえた研究の促進や採択条件に出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進める。
- ⑩ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分担など固

定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。

イ 安全・安心なテクノロジーの利用環境の整備

- ① デジタル分野におけるジェンダー・ギャップを解消するため、就労やキャリアアップ、起業等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並びにこれらを支える社会基盤・環境の整備に取り組み、地域女性活躍推進交付金を始めとする財政支援その他の支援により後押しする。また、官民で実施している効果の高いデジタルスキル習得支援及び就労支援などの優良事例を事例集により周知・啓発し、全国各地域への横展開を図る。(再掲)
- ② インターネット上の違法・有害情報への対策として、大規模プラットフォーム事業者に対し削除対応の迅速化及び運用状況の透明化を求める、特定電気通信による情報の流通によって発生する権利侵害等への対処に関する法律（平成 13 年法律第 137 号）の適切な運用を図るなど、プラットフォーム事業者に対する実効的な対策を推進する。
- ③ 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。特に、自画撮り被害を防止するため、若年層・児童生徒等や保護者に対する教育・啓発等の対策を総合的に推進する。
- ④ SNSに起因する事犯を防止するため、こどもの性被害等につながるおそれのある不適切な書き込みをサイバーパトロールにより発見し、注意喚起・警告のためのメッセージを投稿する取組を推進するとともに、より効果的な手法の導入を検討する。
- ⑤ リベンジポルノやAI技術を悪用した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する。
- ⑥ インターネット上の私事性的画像記録、児童ポルノ画像や盗撮事犯に係る画像等の流通防止対策を推進する。また、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。
- ⑦ インターネット上に拡散した画像の削除等について相談・通報を受け付ける窓口の周知に取り組む。

2 テクノロジーを含む科学技術分野における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

- 大学や企業等において、意思決定を行う理事長・学長等の経営層、管理職や教授など現場のトップや、現場を主導する上位職に女性技術者を積極的に登用する。
- 女性研究者・技術者のキャリアパスの明確化や研修の充実等、女性リーダー育成を支援する。

(2) 具体的な取組

ア 科学技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 令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、同法の適用がある事業主（大学を含む。）における管理職に占める女性の割合の公表等を通じて、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女性の割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。
- ② 科学技術・イノベーション基本計画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。
- ③ 若手研究者含む女性研究者の比率向上や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与するとともに、女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のため、現在の仕組みの効果や課題も踏まえつつ、必要な施策を検討する。（再掲）
- 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。
- ⑤ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、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等を行う。（再掲）
- ⑥ 研究者・技術者及び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、改善策を見出す。

イ 科学技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。
- 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。
- 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。
- 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や、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する。（再掲）

3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい環境の整備

（１）施策の基本的方向

- 男女の研究者・技術者が、育児・介護等と研究・技術開発を両立できるよう、職場環境を整備する。

(2) 具体的な取組

ア 研究・技術開発と育児・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・技術者が正規・非正規等の雇用形態を問わずに仕事と育児・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・延長保育の確保等を促進する。(再掲)
- 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や家族帯同に関する支援制度など、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。(再掲)
- ③ 育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるよう配慮した競争的研究費の運用を促進する。(再掲)
- ④ 競争的研究費の若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等において育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。(再掲)
- 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ことができるよう支援する。(再掲)

イ 大学や研究機関における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、第三者的視点に加え、性別割合に配慮した担当者を配置するなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、被害者の学修・研究環境を守る取組、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)

4 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

(1) 施策の基本的方向

- 理工系分野の女性研究者・技術者を確保するためには、小・中・高等学校において、科学技術に女子児童・生徒が興味を持つような機会を増やす必要がある。
- 進路選択の際には、保護者や教員等身近な人から影響を受ける場合が多いことから、本人だけではなく、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭を含め理工系分野への進路選択に関する保護者や教員等の理解促進を行う。

- 大学、研究機関、学術団体、企業等と連携し、女子児童・生徒、保護者及び教員に対して、理工系の進路選択がどのようなキャリアパスにつながるかについて十分な情報や体験を提供する。

(2) 具体的な取組

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① デジタル・グリーン等の成長分野をけん引する高度専門人材の育成に向けて、学部転換等の改革に踏み切る大学・高等専門学校（以下「高専」という。）を機動的かつ継続的に支援することで、成長分野への女子の進学者増を目指す。
- ② Society5.0の実現に向けてAIやIoT等のIT分野の教育を推進する。
- ③ スーパーサイエンスハイスクールの充実等、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に関する関心を高める。
- ④ 理工チャレンジプログラムやロールモデルの提示等の取組について女子中高生・女子学生等への広報や周知を強化する。また、人口5万人未満の地域においては、理工系に対する興味を深める機会等が相対的に不足しているとの調査研究結果を踏まえ、当該地域において、ロールモデルによる出前授業を実施すること等により、女子中高生の理工系分野への進路選択の促進に取り組む。
- ⑤ 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、企業による取組を促進する。
- ⑥ 女子学生の占める割合の少ない分野の大学入学者選抜において、理工系の女子などを対象とした入学者の多様性を確保する選抜の実施等に積極的に取り組む大学等に対して、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金による支援を行う。また、国立大学・高専の整備計画に応じて、女子学生の増加等に対応した施設整備の取組を着実に実施する。また、大学入学者選抜に係る好事例の収集・公表等のフォローアップを通じて、女子学生卒の確保等に積極的に取り組む大学の取組を促進する。
- ⑦ 女子生徒の理工系分野への進学を促進するため、全国各地の教育委員会や男女共同参画センターと連携して、女子児童・生徒、保護者・教員を対象として理工系分野に対する興味・関心を喚起する地域における取組を支援し、取組の成果等を全国に展開する。
- ⑧ 理工農系の女子学生の修学や卒業後の活躍機会の確保を目的として、大学が民間企業等と連携して行う取組を、好事例の収集・展開を通じて引き続き促進する。
- ⑨ 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する。
- ⑩ 大学と小・中・高等学校が連携して授業開発・授業研究を行う際、男女共同参画の視点にも配慮するよう促す。
- ⑪ 未就学児がジェンダーバイアスにより自分の可能性を狭めてしまわないよう、幼少期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）の解消に資する方策について周知・普及に努める。
- ⑫ 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。

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とともに、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。

第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実

【基本認識】

- 誰もが、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、個人の人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠である。しかしながら、我が国の現状をみると、性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等の暴力が個人の尊厳を踏みにじり、安全で安心な暮らしを妨げる大きな要因となっている。これらの暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題であり、国としての責務である。
- 暴力は、被害者の心身を深く傷つけ、その後の人生にも深刻な影響を及ぼすものである。女性に対して行われる暴力の背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しており、その根絶に向けては、社会経済における男女間の格差是正や、男女の人権尊重の徹底等の意識改革に取り組む必要がある。女性に対する暴力が蔓延していれば、政治、経済、地域社会を含め、様々な分野における女性の活躍が阻害され続けることにもなり、男女間の格差の是正を阻む一因となっていることを直視する必要がある。当然のことながら、暴力は、その対象の性別を問わず許されるものではなく、男性や性的マイノリティ等多様な被害者が存在するため、あらゆる暴力を容認しない姿勢を示していくことが重要である。
- こどもや若者に対する性暴力等の被害は深刻な状況にある。また、家庭における被害は潜在化・深刻化しやすいことや、暴力の背景に、上司・部下、教員・生徒等立場を利用した支配がある場合には、加害者との関係性から被害を訴えにくい場合があることに十分留意しなければならない。暴力の被害者が、男性、性的マイノリティ、高齢者、障害者、外国人等である場合を含め、多様な被害者が声を上げやすくなるよう、暴力の形態や被害者の属性等に応じてきめ細かく対応する視点が不可欠である。暴力の被害者や支援者等が誹謗中傷や誤情報により二次被害等を受け、その尊厳が損なわれたり、活動への支障が生じることで被害者支援に困難が生じたりすることはあってはならず、その防止にも取り組む必要がある。
- デジタル化の進展、SNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対しても的確に対応していく必要がある。
- 令和5（2023）年の刑法（明治40年法律第45号）改正をはじめ、5次計画の期間中、関連する法制度には大きな進展があった。今後は、その実効性が問われていく。関係法令の改正内容を含めた周知、関係者・支援者等への教育・研修の徹底、加害者への厳正な対処、幼児期から大人に至るまでの各年代での教育啓発等を通じて、ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成を図る必要がある。
- 暴力の被害者に対しては、その尊厳の回復のため、被害者に寄り添った十分かつ専門的な支援を行う必要がある。こうした支援は、相談から保護、自立支援、自立後の継続的支援まで、早期から切れ目なく、行政と民間団体とが連携し、包括的に提供することが重要である。そのため、適切な処遇を含め、専門人材の育成・確保を図るとともに、

各地域において、それぞれの地域特性や実情に応じて関係機関の連携を強化し、支援体制の充実に努めることが求められる。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の予防と被害者支援の基盤強化

（１）施策の基本的方向

- 性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等の暴力は、個人の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることや、「同意のない性的な行為は性暴力である」という認識を社会全体で共有し、あらゆるジェンダーに基づく暴力を容認しない社会基盤の形成に向けた啓発を強力に推進する。その際、国際社会との協調に取り組み、性暴力やセクシュアルハラスメントが「ビジネスと人権」の取組において十分に認識されるべき人権問題であることについて、企業等への周知・啓発を図る。
- 暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための教育の全国展開を進める。また、幼児期から大人に至るまで、「性的同意」を含む必要な知識を各段階に応じて身に付けられるよう、教育啓発や情報提供に取り組む。
- 広報・啓発等により、年齢や性別、国籍、障害の有無等にかかわらず、相談しやすい社会環境を醸成し、被害の潜在化を防止する。
- 性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等のジェンダーに基づく暴力の被害の状況等について、的確に把握し、実証的な政策立案に資する統計等の整備を図る。
- 暴力の予防と根絶や被害者の支援については、社会経済における男女間の格差の解消や、リプロダクティブヘルス／ライツに関連する女性の健康支援、貧困等の生活上の困難や複合的に困難な状況に置かれる女性への支援等、防災・復興分野における男女共同参画の推進等、様々な分野に関連することにも留意しつつ施策を推進する。

（２）具体的な取組

- ① 性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等の暴力の予防と根絶に向けて、改めて集中的な啓発期間を定め、国民各層へ向けた効果的な広報啓発を一層推進する。その際、性別の被害の状況や、女性に対する暴力の背景には社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在することに留意する。
- ② 性犯罪・性暴力が個人の尊厳を著しく踏みにじる許されない行為であること、相手の同意のない性的な行為は性暴力であること等についての認識が社会全体で共有されるよう、社会の幅広い組織・団体等の協力を得て、各界各層を対象とする啓発に取り組む。また、「性的同意」について啓発に取り組む。
- ③ 生命の尊さを学び生命を大切にし、こどもたちを性暴力の加害者、被害者、傍観者にさせないため、幼児期からこどもの発達段階に配慮した「生命（いのち）の安全教育」について、内容面の充実に図りつつ、更なる普及のための実効的な手段を検討し、全国的な取組の実施を推進する。

- ④ 学校や保健所等において、性に関する科学的知識に加え、性情報への対処や互いを尊重しあう人間関係など様々な観点から、産婦人科医や助産師等の専門家を外部講師として活用する等により、性と健康に関する教育等を行う。
- ⑤ 様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう、相談窓口等の周知を含め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を図る。また、広報啓発を実施する際は、男性、性的マイノリティ、高齢者、障害者、外国人等の多様な被害者にも支援の情報が届きやすくなるよう留意する。
- ⑥ 性暴力やセクシュアルハラスメントが「ビジネスと人権」に係る取組においても十分認識されるべき人権問題であることについて、企業等への周知・啓発を図るとともに、企業活動における性暴力の防止及び被害者の救済等に係る取組を促す観点も含め、令和7（2025）年度までを計画期間とする「「ビジネスと人権」に関する行動計画」を改定し、その内容の普及に取り組む。
- ⑦ 性犯罪・性暴力、配偶者等への暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント等のジェンダーに基づく暴力の被害の状況等について、男女別を含め的確に把握し、実証的な政策立案に資する統計等の整備を図る。
- ⑧ 性的な被害や配偶者等からの暴力等の暴力の被害者をはじめとする様々な困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施できるよう、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。以下「女性支援新法」という。）に基づき、女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善の推進、若年女性を含む困難な問題を抱える女性への支援に取り組む民間団体が行う活動や事業継続への支援、民間団体と地方公共団体との協働の促進、民間団体を含めた女性支援を担う者の育成強化等を図る。
- ⑨ 被害者と直接接することとなる警察、検察、矯正、更生保護官署、地方出入国在留管理局、犯罪被害者等早期援助団体、配偶者暴力相談支援センター、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。）、女性相談支援センター、女性自立支援施設、児童相談所、こども家庭センター等の関係機関の職員及び女性相談支援員等の関係職員等について、専門性の向上を図り、被害者等に対し適切な対応をとることができるよう、研修機会の充実に努める等、支援に携わる人材の育成を図る。
- ⑩ 医師、看護師、薬剤師等の医療関係者、教職員、法曹、公認心理師等の被害者に接する可能性のある専門職にある者が、性犯罪・性暴力等の暴力に対する理解を深め、被害者の置かれた状況に十分配慮して職務に従事することができるよう、各職能団体への情報提供等により、これらの専門職に対する研修機会の充実に努める。また、これらの職の養成課程にある者に対する教育等の充実に努める。
- ⑪ 海外で邦人がDVや性被害を含む犯罪等の被害に遭った場合における、在外公館（大使館、総領事館等）による現地での支援に関する情報提供の充実に努めるとともに、当該邦人等の要請に応じて、在外公館を通じた現地の弁護士や通訳・翻訳者等に関する情報提供、必要に応じた警察への同行、（相談者又は相談者の子、家族等の生命又は身体に危険が及ぶおそれがあると判断される場合には）警察等への保護要請等、可能な限り支援を行うよう努める。また、当該邦人の帰国後は、国内における犯罪被害者と同等の支援の確保を図る。

2 性犯罪・性暴力への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 性犯罪・性暴力対策については、令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までを「集中強化期間」、令和5（2023）年度から令和7（2025）年度までを「更なる集中強化期間」とし、関係府省が連携して実効性のある取組の推進に努めてきた。同期間における対策の進捗や、依然として深刻な被害の状況等を踏まえ、6次計画の計画期間においても、引き続き政府一体となって、対策を継続・強化していく。
- 令和5（2023）年の刑法改正等により性犯罪に対処するための刑事法が整備されたことを踏まえ、その内容・趣旨について、周知を徹底するとともに、性犯罪に対して、法と証拠に基づき、厳正に対処していく。また、性的な被害の実態等の調査を着実に実施した上で施策の在り方について検討を行い、その結果に基づき所要の措置を講ずる。
- 性犯罪・性暴力の被害者が躊躇せずに被害を訴え、又は相談し、医療的支援や法的支援等の必要な支援を包括的に受けられるよう、関係府省が連携し、各地域において、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を中核として、各関係機関が連携した相談支援体制の整備を進めることにより、被害者支援の更なる充実を図る。
- 被害者のプライバシーの保護及び二次被害の防止について万全を期す。

(2) 具体的な取組

- ① 令和5（2023）年の性犯罪に対処するための刑事法の整備（ア「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及びイ「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影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」）の趣旨・内容の周知を徹底するとともに、性犯罪への厳正かつ適切な対処に努める。また、これらの法律の施行後の適用状況等を的確に把握するとともに、アの附則において、施行後5年を経過した場合に性犯罪に係る事案の実態に即した対処を行うための施策の在り方について検討を加えること及びその検討がより実証的なものとなるよう、被害申告の困難さ等の性的な被害の実態についての調査を行うことが定められていることから、同附則の規定に基づく調査を着実に実施した上で検討を行い、必要があると認めるときは、その結果に基づき所要の措置を講ずる。
- ② 性犯罪・性暴力の被害は、加害者との関係性などから誰にも相談できず、被害が潜在化・深刻化しやすいことから、年齢・性別を問わず、多様な被害者がためらうことなく被害を訴え、相談し、適切な支援を受けることができるよう、相談しやすくするための工夫や夜間・休日における相談対応の実施等に努めるとともに、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）」やワンストップ支援センターの全国共通番号「#8891（はやくワンストップ）」等の相談先等の周知を更に進める。
- ③ 毎年4月を「若年層の性暴力被害予防月間」と定め、若年層に向けた広報啓発を集中的かつ効果的に実施する。
- ④ 各地域での被害者支援における中核的な機能を担うワンストップ支援センターが、個々の被害者の置かれた状況に対応して、医療的支援、法的支援、心理的支援、同行

支援等を総合的に提供し、また、必要に応じて専門機関等による支援につなぐことができるよう、運営の安定化及び支援の質の向上に係る都道府県等の取組を支援する。また、ワンストップ支援センターと、警察、犯罪被害者等早期援助団体、医師会等の医療関係団体、法テラス、弁護士会、女性相談支援センター、女性自立支援施設、児童相談所、教育委員会等の地域における関係機関とのネットワークの構築に係る各都道府県等の主体的な取組を推進する。特に、ワンストップ支援センターと連携・協力する医療機関における支援環境の整備等の推進を図る。

- ⑤ 性犯罪捜査担当係への女性警察官の配置推進、性犯罪に関する被害の届出がなされた場合の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く即時受理の更なる徹底等、性犯罪の被害者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。
- ⑥ 性犯罪・性暴力被害者に対する医療的支援の更なる充実のため、産婦人科に加え、小児科、精神科等の多様な診療科における医療関係者及び医療機関のワンストップ支援センターに対する理解を増進するため、医療関係者等への研修や必要な情報の周知等に努める。
- ⑦ 性犯罪・性暴力被害者がPTSD（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ことを踏まえ、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。
- ⑧ 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。医師、看護師、保健師、精神保健福祉士等を対象に、PTSD（心的外傷後ストレス障害）に関する専門的知識・技能を習得させる「PTSD対策専門研修」を実施し、医療機関、精神保健福祉センター、保健所等における地域住民等に対する相談支援の充実を図る。また、トラウマを抱えた被害者への対応を含め、必要な治療を行なえる医師等の専門職の育成を促進するとともに、適切な処遇について検討を行う。
- ⑨ 障害者に対する性的虐待の実態把握に努めるとともに、厳正かつ適切な対応を行う。
- ⑩ 性犯罪被害者を含む犯罪被害者等に対して、その多岐にわたるニーズに対応し、必要な支援を適時適切に提供するため、全ての都道府県において犯罪被害者等支援コーディネーターを中心とした多機関ワンストップサービスが構築されるよう、各都道府県の実取組を促進する。
- ⑪ 二次被害防止の観点から被害者支援、捜査、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。また、公判手続における性犯罪被害者等の心理的・精神的負担の軽減のため、被害者からの聴取の在り方について引き続き検討を行うとともに、研修等により対応における留意点等の周知を図る。
- ⑫ 刑事施設及び保護観察所において性犯罪者処遇プログラムの更なる充実等の再犯防止対策の強化を図る。
- ⑬ 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り加害者に厳正に対処するとともに、特に電車内における痴漢防止対策や、国民の痴漢撲滅に対する意識の向上などの広報・啓発の充実等、関係府省が一体となって取組を強化していく。

3 こどもに対する性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策の推進

（１）施策の基本的方向

- こどもに対する性犯罪・性暴力は、被害に遭った当事者の心身に長期にわたり有害な影響を及ぼす極めて悪質な行為であり、断じて許されないものであることを踏まえ、こどもに対する性犯罪・性暴力の防止に係る施策を総合的に推進する。
- こどもは、被害に遭っても、それを性被害であると認識できないことや家族をはじめとする身近な者からの被害は特に潜在化・深刻化しやすいこと等に留意し、こどもが長く過ごす場における性被害の未然防止と早期発見のための仕組みの整備や、こどもや若年層が相談しやすい体制の整備を図る。学校設置者等や教育保育等の事業者に対し、こどもの安全を確保する措置を義務付ける等の措置を講ずる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。以下「こども性暴力防止法」という。）について、円滑な施行を図り、同法に基づき、こどもへの性暴力防止に取り組む。
- 児童買春・児童ポルノ等をはじめ、こども・若年層に対する性暴力被害の予防等のための被害防止啓発、国民意識の向上に向けた取組、取締りを強化する。

（２）具体的な取組

- ① こども・若者の性被害防止対策を進めるため、こども大綱（令和5年12月22日閣議決定）、こども・若者の性被害防止のための総合的対策（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取りまとめ）等に基づき、加害の防止、相談・被害申告をしやすくする、被害者支援、治療・更生の四つの観点から総合的な取組を推進する。
- ② こどもに対する性暴力を防止するため、こども性暴力防止法に基づき、学校設置者等や学習塾等の民間教育保育等事業者に児童等に対する性暴力等を防止する責務があることを明確化した上で、学校設置者等や認定を受けた民間教育保育等事業者に対して、こどもの安全を確保するための措置を義務付ける等の措置を講ずる。
- ③ 教育職員等による児童生徒性暴力等の根絶に向け、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指針等を踏まえ、引き続き、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止・早期発見・対処に関する取組を推進する。
- ④ 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の周知徹底や児童相談所等との的確な連携を促すためのこどもと直接接する業務を行う施設の職員等に対する啓発等の実施とともに、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。また、児童から最初に話を聞くこととなる可能性の高い教育機関等に対し、被聴取者の記憶の汚染を防止する必要性の周知に努める。
- ⑤ 監護者による性犯罪・性暴力の実態把握に努め、厳正かつ適切な対処に努める等必要な処置を講ずる。
- ⑥ こども間の性暴力事案や性的いじめ事案における加害者への対応や地域における関係機関との連携を含めた適切な対応の在り方について、教育委員会、都道府県及び大学等の担当課等に対し周知すること等により事案発生時の迅速的確な事実確認の実施及び相談体制の充実を図る。

4 配偶者等への暴力の防止及び被害者の保護等の推進

(1) 施策の基本的方向

- 配偶者等への暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるとの認識の下、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（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）等に基づき、その防止と被害者の保護・支援に取り組む。
- 配偶者等への暴力の防止と被害者支援に当たっては、中核的な役割を担う都道府県と、被害者に最も身近な行政主体である市町村が、相互に連携して取り組む。
- 被害者支援については、地方公共団体や民間団体等の関係機関が広範に連携し、被害者情報の保護を徹底するとともに、被害者のニーズに沿った保護、自立支援等の支援を、性別や国籍等を問わず、被害者の置かれた状況や地域の実情に応じ、切れ目なく行う。
- 被害者支援の一環として加害者プログラムの実施を推進する。
- いわゆるデートDVについても、被害者等の安全確保のため、相談支援や一時保護に取り組むとともに、予防啓発を充実する。

(2) 具体的な取組

- ① 配偶者暴力防止法及び同法に基づく基本的な方針⁷⁵等に基づき、保護命令制度の活用等を含め、配偶者等からの暴力の防止並びに被害者の保護及び支援の強化に取り組む。また、配偶者暴力防止法を共管する内閣府及び関係省庁が連携し、令和5（2023）年改正後の同法に基づく取組の状況等に係る確かな把握及び分析に取り組み、今後の施策の充実等について検討を行い、その結果に基づき所要の措置を講ずる。
- ② 配偶者等からの暴力の相談者の多様なニーズに対応できるよう、配偶者暴力相談支援センターの全国共通番号「#8008（はれれば）」の周知や各都道府県等におけるSNS等を活用した相談等の体制整備を促進するとともに、夜間・休日を問わず相談しやすい体制の充実を促す。
- ③ 配偶者等への暴力の被害者が、身近な地域において、保護命令の申立ての支援を含め、それぞれの状況に応じた必要な支援を切れ目なく受けることができるよう、情報の提供や研修機会の提供等により、配偶者暴力相談支援センターの機能の充実に係る都道府県や市町村の取組を促進する。また、地域における被害者支援体制の充実強化のため、配偶者暴力防止法に基づく法定協議会の活用等による関係機関・団体等との一層の連携を促進する。
- ④ 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。
- ⑤ 配偶者等への暴力と児童虐待が密接に関連するものであることを踏まえ、要保護児童対策地域協議会や配偶者暴力防止法に基づく法定協議会の活用等により、児童

⁷⁵ 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針（令和5年9月8日内閣府・国家公安委員会・法務省・厚生労働省告示第一号）。

相談所、こども家庭センター、配偶者暴力相談支援センターと福祉事務所等の連携の強化を促進する。

- ⑥ 民間シェルター等の民間団体が、被害者の多様なニーズに対応した柔軟な支援を行うなど、被害者支援において重要な役割を果たしていることを踏まえ、官民連携の下で行われる先進的な取組等の支援等の必要な援助を行い、各地域の行政と民間シェルター等の民間団体との緊密な連携による被害者支援の充実を図る。
- ⑦ 被害者が自立して生活することを促進するため、関係機関が連携して、公営住宅の優先入居や住宅確保要配慮者居住支援法人による支援等の住宅の確保や入居中の支援、就業の支援、同居するこどもの就学・保育、住民基本台帳の閲覧等の制限に関する制度の利用等の情報提供等を行う。また、個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用した被害者等の住所の探索を防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。
- ⑧ 警察においては、身体に対する暴力に限らず、生命、身体、自由、名誉又は財産に対する脅迫が疑われる場合を含め、配偶者等からの暴力相談等として幅広く受理し、被害者の安全確保を最優先に、関係機関と連携して、事案に応じた適切な対応を行う。また、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するとともに、配偶者暴力防止法に基づく法定協議会において、当該地域において発生した重大事件等の暴力被害に関する必要な検証を含め配偶者等への暴力を防止するための取組等に関する協議が行われるときは、当該地域において事件化された事案に係る情報を適切に共有する等、協議への積極的な参画に努める。
- ⑨ 配偶者等に暴力を行う等した保護観察対象者について、その特性に応じた処遇を実施するほか、配偶者等暴力を行った受刑者に対して、その問題性を踏まえた指導を実施する。
- ⑩ 被害者支援の一環として、参加の動機付けを有する加害者に働きかけることで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、その必要性や実施に当たっての留意事項等について理解の促進を図り、行政がプログラム実施団体に対して必要な援助を行うことなどにより、各地域における官民連携による実施を推進する。また、加害者プログラムの実施に加え、加害者を対象とするDV相談窓口の開設等の取組を含め、加害防止のための取組に関して幅広く知見の蓄積を図り、その全国的な普及に取り組む。
- ⑪ 非同棲交際相手への暴力（いわゆるデートDV）は、重大な人権侵害であり、許されない行為であることを踏まえ、被害者に寄り添った対応を行い、暴行、傷害、脅迫、住居侵入、器物損壊、ストーカー行為等刑罰法令に触れる行為を行った場合には、各種法令を適用した措置を厳正に講ずるとともに、被害者に対する相談支援の拡充及び相談先の周知、必要な一時保護の適切な実施、若年層に対する教育及び広報啓発を推進する。
- ⑫ 日本司法支援センター（法テラス）において、DV、ストーカー、児童虐待を受けている方や受けるおそれのある方に対し、資力に関わらず、弁護士による速やかな法律相談を行う。
- ⑬ 子の利益の実現に向けた父母の離婚後の子の養育に関する見直しを図る民法等の一部を改正する法律（令和6年法律第33号）の円滑な施行のため、配偶者への暴力を防ぎ、被害者の保護や支援に係る施策を含め、子の利益を確保する観点から必要な施策の充実に取り組む。また、令和6年の改正により、配偶者からの暴力の被害者の

避難や被害者の支援を行う関係機関等の活動に支障が生ずることがないように、その正確な趣旨や内容について、引き続き適切な周知を図る。

- ⑭ 二次被害を防止し、適切な被害者支援を行うため、被害者の保護等に関わる職員等による配慮を徹底するとともに、職務関係者に対する研修等の取組を継続して行う。また、被害者は身体的な傷害やPTSD（心的外傷後ストレス障害）等の疾患を抱えることが多いことから、医学的援助等に携わる医師、看護師、保健師、精神保健福祉士等への研修等により、適切な支援を行うための人材育成を促進する。

5 ストーカー事案への対策の推進

（１）施策の基本的方向

- ストーカー事案は、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがあることから、被害者等からの相談窓口を充実させるとともに、民間団体を含めた関係機関が連携して、被害者等の適切な避難等、迅速・的確な支援を行う。
- ストーカー行為等の未然防止、再発防止に向けた教育活動、広報啓発活動のほか、加害者の更生に向けた取組を推進する。

（２）具体的な取組

- 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。
- ② 相談者やその関係者の心情に寄り添いつつ対応を行い、被害者等の安全の確保を最優先に、関係法令を駆使した加害者の検挙による加害行為の防止や被害者の保護措置等の組織的な対応を推進する。また、被害者等の安全確保をより確実にするため、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全員を対象として、カウンセリング等を受けるよう働き掛ける取組のほか、電話連絡や面談によって近況等を把握し、その都度、加害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、被害者等の保護措置を見直す取組を推進する。
- ③ 緊急時における被害者の適切かつ効果的な一時保護を実施するとともに、避難のための民間施設における滞在支援等を行うなど、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。
- ④ 被害者等の保護、捜査、裁判等に関係のある者は、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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 加害者に対する迅速・的確な対応を徹底するとともに、加害者に対する治療等の有用性の教示や、精神医学的・心理学的アプローチ、受刑者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・充実等、警察、刑事施設、医療機関等の関係機関が連携し、加害者更生に係る取組を推進する。

- ⑦ 保護観察所において、ストーカー行為等により保護観察に付された者等に対し、改善更生及び再犯防止に向けた指導を実施する。また、ストーカーやDV事案等の恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案に係る仮釈放者及び保護観察付執行猶予者について、警察との緊密かつ継続的な連携により、被害者等に接触しようとしているなどの特異動向等の情報を双方で迅速に把握し、必要な指導を行う。

6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- セクシュアルハラスメントは、上下関係に基づく影響力を背景とする性犯罪等の犯罪となる重大な人権侵害をも含む行為であり、個人の尊厳や人格を傷つけるものである。こうした認識の下で、セクシュアルハラスメントに関する意識改革に向けた取組を進め、セクシュアルハラスメントは決して許されない行為であるという社会全体の気運を醸成するとともに、その防止のための対策を推進する。
- 雇用の場や就職活動におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、外部相談窓口を含む相談体制の整備や研修の充実等、セクシュアルハラスメント防止対策の促進に向けた取組を行う。
- 教育・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被害についても、効果的な被害防止策を講ずる。
- セクシュアルハラスメントは、上記の分野に限らず、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となっている。このため、6次計画の各分野における取組の中においても、誰もが相談しやすい体制の整備、行為者への厳正な対処及び再発防止の取組を促すため、必要な施策を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止及び適切な対応のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。
- ② 国公立学校等に対して、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ハラスメント防止のための窓口の設置等の取組の実施状況に関する調査や、大学におけるハラスメント防止に係る研修教材等セクシュアルハラスメントの防止のための取組に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。
- ③ セクシュアルハラスメントの被害実態を把握するとともに、教職員や部活動関係者等の教育関係者への研修等による服務規律の徹底、被害者である児童生徒等、更にはその保護者が相談しやすい環境づくり、相談や苦情に適切に対処できる体制の整備、被害者の精神的ケアのための体制整備等を推進する。また、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・教育を実施する。
- ④ 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。

- ⑤ 上記のほか、第3分野4(2)におけるセクシュアルハラスメントに係る取組を推進する。

7 人身取引対策の推進

(1) 施策の基本的方向

○ 人身取引（性的サービスや労働の強要等）は、性的搾取をはじめとする搾取の目的により行われるものであり、その被害者に対して深刻な精神的・肉体的苦痛をもたらす、その損害の回復は非常に困難となる、重大な人権侵害であるとの認識の下、関係行政機関が緊密な連携を図りつつ、また、外国の関係行政機関、国際機関、N G O等とも協力して、総合的かつ包括的な人身取引対策に取り組んでいく。

(2) 具体的な取組

- ① 人身取引（性的サービスや労働の強要等）対策について、関係閣僚から成る「人身取引対策推進会議」を随時開催するとともに、「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、国民に対する情報提供、被害者への支援を含む各種施策を推進する。
- ② 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、N G O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。
- ③ 人身取引の被害申告等と呼びかけるポスター、リーフレット等を多言語で作成し、上陸審査場、地方出入国在留管理局、外国人被害者の主な送出し国の駐日大使館及び在外日本国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る。
- ④ 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よる「人身取引取締りマニュアル」の活用等を通じて、警察、出入国在留管理庁、検察、労働基準監督署及び海上保安庁等の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。
- ⑤ 人身取引の定義や事例等の人身取引対策に関する情報のウェブサイト等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被害の通報等の協力の確保に努める。
- ⑥ A V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）の趣旨及び内容等の周知を図るとともに、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、広報啓発の継続的な実施、厳正な取締り等により、被害の防止及び被害者の救済を図る。

8 売買春への対策の推進

(1) 施策の基本的方向

- 性を商品化し、人間の尊厳を傷つける売買春の根絶に向けて、関係法令の厳正な運用と取締りの強化を行うとともに、売買春の被害からの女性の保護、心身の回復の支援や社会復帰支援のための取組、若年層等への啓発活動を促進する。また、売春の背景には貧困、孤立等があることから、アウトリーチを含めた相談支援や生活支援、自立支援を進める。

(2) 具体的な取組

- ① 売買春の被害に遭うおそれのある女性については、様々な困難を抱え、支援を必要とする女性で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若年層の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、売春を未然に防ぐための施策を推進する。
- ② 売春の周旋行為や海外での売春のあっせん等の各種事犯に対し、関係法令を厳正かつ適切に運用し、取締りを一層強化する。
- ③ 売春の相手方の行為についても、各種法令を積極的に適用し、児童買春その他の刑罰法規に違反する行為に対して厳正かつ適切に対処するとともに、売春防止法（昭和31年法律第118号）の更なる見直しを含め、検討を行う。
- ④ 違法な海外での売買春についての注意喚起の強化を図る。

9 インターネットを利用した性暴力等への対応

(1) 施策の基本的方向

- SNS等を通じた性暴力を防止するため、SNS等を含むインターネット上の被害の予防・拡大防止対策を推進する。
- インターネット上における違法な性・暴力表現の流通等を防止するとともに、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行う。
- 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。

(2) 具体的な取組

- 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。特に、自撮り被害を防止するため、若年層・児童生徒等や保護者に対する教育・啓発等の対策を総合的に推進する。（再掲）

- ② SNSに起因する事犯を防止するため、こどもの性被害等につながるおそれのある不適切な書き込みをサイバーパトロールにより発見し、注意喚起・警告のためのメッセージを投稿する取組を推進するとともに、より効果的な手法の導入を検討する。
(再掲)
- ③ リベンジポルノやAI技術を悪用した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する。
- ④ インターネット上の私事性的画像記録、児童ポルノ画像や盗撮事犯に係る画像等の流通防止対策を推進する。また、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。(再掲)
- ⑤ インターネット上に拡散した画像の削除等について相談・通報を受け付ける窓口の周知に取り組む。(再掲)

第7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

【基本認識】

- 我が国では、既に超高齢社会を迎え、今後も高齢者人口の増加が続くことが見込まれる中、2030年には単独世帯が全体の4割を超えると推計されるなど、「世帯の単独化」が同時に進行している。このような人口動態・世帯構成の変化を踏まえれば、高齢者や、就職氷河期世代等の今後高齢期を迎える世代が抱える様々な困難への対応が、これまで以上に重要な課題となる。特に、性別で見ると、65歳以上の一人暮らしは、令和2（2020）年に女性が約441万人、男性が約231万人と、女性が大きく上回っている。高齢女性は高齢男性よりも貧困率が高く、その中でも単独世帯の高齢女性の貧困率が高い状況にある。高齢女性や今後高齢期を迎えていく世代の女性について、その生活上の困難や就労、家族形態等をめぐる実情を的確に捉え、必要な支援を提供することや、男女間の賃金格差の解消、労働者が希望する形での継続就業の支援、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善等、現役世代の高齢期も見据えた対策を今から講じていくことは、個人の尊厳が守られ、安全で、安心して暮らせる社会を築く上で重要な課題の一つである。また、貧困等生活上の困難は、若年層から高齢層まで、全ての年代の女性に生じ得ることに留意する必要がある。
- セーフティネットの機能として、このような貧困等生活上の困難に対する多様な支援を行うとともに、その支援が届きやすくなるよう改善に努める必要がある。その際、子育て、介護、暴力の被害等に関する施策の対象ではない場合は、行政や支援機関との接点を持ちにくく、公的な支援を受けることが難しくなっていることに留意が必要である。
- ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境の整備や、家族の介護等を行っているいわゆるヤングケアラーの問題にも引き続き取り組む必要がある。また、こどもの貧困対策や孤独・孤立対策等を総合的に講じていくことにより、若年層を含め、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行うことが重要である。
- 高齢期においても就業を継続する女性が増えている中、ハラスメント等の人権に関する問題や安全衛生の確保等に留意し、女性が安全に安心して就業を継続できる環境の整備に取り組む必要がある。また、女性が長期的な展望に立って働けるようにするために、不利益を被ることなく、男女共に出産・育児・介護等に対応した多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることも必要である。
- 性的マイノリティであること、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、部落差別（同和問題）に関すること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、社会における固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見が相まって更に複合的な困難を抱えることがある。このため、上記のような様々な属性の人々についての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進める必要がある。多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作ること、それは、それ自体が極めて重要なことであり、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながる。

- これらのことを踏まえ、男女共同参画の視点に立ち、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して、困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援を行うことにより、全ての女性が安全に安心して暮らせる環境の整備に取り組む必要がある。

＜施策の具体的方向と具体的な取組＞

1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

（１）施策の基本的方向

- 貧困等生活上の困難に陥ることなく、健康で文化的な生活を送るために十分な賃金を確保できるようにするため、男女共同参画の視点から就業・生活面の環境整備を行う。また、男女間の賃金格差の解消や労働者が希望する形での継続就業の支援等に取り組むことは、高齢期の公的年金受給額の格差是正のためにも必要であり、女性の経済的自立の観点から不可欠である。
- ひとり親家庭等に対し、親子が安心して生活できるように世帯やこどもの実情に応じたきめ細かな自立支援を行う。その際、母子家庭に加え、父子家庭の抱える困難への対応にも留意する。
- 貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困の状況にあるこどもへの教育の支援、生活面での支援等を行うとともに、次世代を担うこども・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、地域の実情に即した切れ目のない支援を行う。
- 貧困等生活上の困難に直面する女性は、自ら支援を求めることが難しいことや、暴力による被害等が背景にある場合があることにも留意し、令和6（2024）年4月に施行された女性支援新法によって各地域において整備が進められている相談支援体制等により、必要な支援につなげていく。
- また、高齢、疾病、障害などの理由で働くことができない女性が貧困に陥ることがないように、個人の様々な生き方に沿った支援を行う。

（２）具体的な取組

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、男女間の賃金格差の解消、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、男女共にライフステージに応じて、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方の推進等に向けた取組を行う。
- 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。
- ③ 社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律（令和7年法律第74号）に基づく中小企業等で働く短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる適用拡大の検討を進める。
- ④ 困難を抱える者の課題は、経済的困窮をはじめとして、就労活動困難、病気、住ま

いの不安定、家庭の課題、メンタルヘルス、家計管理の課題、就労定着困難、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る者が存在する。これを踏まえ、複合的な課題を抱える生活困窮者のそれぞれの状況に応じ、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。

- ⑤ 令和 6（2024）年 4 月に施行された女性支援新法を踏まえ、困難な問題を抱える女性に対して包括的な支援を実施できるよう、支援体制の強化、支援員の人材育成、民間団体と地方公共団体との協働の促進等の各種取組を行う。
- ⑥ 男女共同参画センター等を拠点として、地方公共団体が実施する、様々な課題や困難を抱える女性に寄り添った相談支援や、男性の望まない孤独及び孤立の解消等のための相談員の育成を含めた男性相談の取組など、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、好事例の横展開を図り、相談支援の取組の充実等を促す。
- ⑦ 令和 10（2028）年 10 月の週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の労働者への雇用保険適用拡大の施行に向けて着実に準備を進めるとともに必要な周知・広報等を実施する。

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。
- 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。
 - ・ 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等、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、生活困窮者に対する家賃相当額や転居費用の支給、住居借り上げ資金の無利子での貸し付け等を通じ、居住の安定を支援する。
 - ・ ひとり親家庭等のこどもに対し、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。

- ④ 養育費の取決め等を促進するため、法定養育費はあくまでも養育費の取決めをするまでの暫定的・補足的なものであり、各自の収入などを踏まえた適正な額の養育費の取決めをすることが重要であることなどについて、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、実効性の高い法的支援・解決の在り方等について分析を行うための自治体と連携したモデル事業の実施等の実証的な調査研究や、国民各層の声を幅広く聴くためのシンポジウムの開催等によって、養育費の支払確保に向けた調査・検討を進める。

「全国ひとり親世帯等調査」において、ひとり親家庭における養育費受領の実態を把握し、受領率向上に向けた取組につなげていく。

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、令和6（2024）年4月1日から、養育費の請求を行うなどしたひとり親に対し、償還等免除要件の緩和を行うなど、ひとり親に対する支援を拡充したこと等を含め、適切に運用する。

共同養育計画及びその在り方について調査・研究し、その成果に基づいて、標準モデル例を公表するとともに、離婚する父母に情報提供する。

養育費の確保を含む父母の離婚後の子の養育に係る制度及び支援施策の在り方等について、民法等の一部を改正する法律（令和6年法律第33号）の施行後の各法律の施行の状況を踏まえた調査研究を実施するなどして検討を加える。また、法施行後の家事紛争に適切に対応するため、家庭裁判所の人的・物的体制の強化や専門性の向上に努めるよう要請する。また、関係機関と連携した上、家事事件に対応可能なADR事業者に関する情報を分かりやすく発信し、当事者が自分に合った紛争解決手続に容易にアクセスできるようにするとともに、ADR手続のオンライン化による全国対応を進めるなど、ADRの利便性向上と家事紛争の受入れ体制の充実を図る。

- ⑤ 家庭の経済状況等によってこどもの進学機会や学力・意欲の差が生じないように、以下の取組を推進する。
- ・ 生活困窮世帯等に対する学習支援や進路選択に関する相談等の支援のほか、こどもや保護者の居場所づくりや生活に関する支援
 - ・ 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、地域全体でこども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
 - ・ ひとり親家庭等のこどもに対し、学校や放課後児童クラブ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を行うことにより、進学に向けたチャレンジを後押し
- ⑥ ひとり親家庭等の自立を社会全体で応援すべく、こどもの未来応援国民運動を展

開する。

ウ こども・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、女性が、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。
- 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、フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。
- ③ ニート、ひきこもり等、困難を有するこども・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るなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。
- ④ いわゆるヤングケアラーの問題は、表面化しにくい構造であること等を踏まえ、地方公共団体における実態把握、様々な支援に結び付けるコーディネーターの配置や支援窓口の設置等の支援策を推進する。また、ヤングケアラーについて理解を深めるため、必要な広報その他啓発活動を行う。

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

(1) 施策の基本的方向

- 高齢化が進展する中で、高齢期の男女が抱える生活上の困難等の的確な把握に努めつつ、高齢者が安心して暮らせる環境が整備されるよう、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に立ってあらゆる面での取組を進める。
- 性的マイノリティであること、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、部落差別（同和問題）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があることに留意しこのような人々についての正しい理解を深め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりに資するよう、人権教育・啓発等を進める。

(2) 具体的取組

ア 高齢者等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。
- 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・円滑な実施や、ハローワークの生涯現役

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を通じた多様な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。

- ③ 「健康寿命延伸プラン」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・フレイル対策、認知症予防等を中心に取組を推進し、男女共に健康寿命の延伸を実現する。
- 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。
- 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、希望を持って自分らしく暮らし続けられるよう、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、「新しい認知症観」に立ち、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。
- 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。
- 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。
- ⑧ 住宅セーフティネット制度に基づき、高齢者等の住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅や入居中の見守り等のサポートを行う賃貸住宅の供給促進、居住支援等を通じて、高齢者の居住の安定確保を図る。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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。
- ⑪ 消費者安全法（平成 21 年法律第 50 号）を踏まえ、悪質商法をはじめとする高齢者の消費者被害の防止を図る。
- ⑫ 今後、単身世帯や単身高齢世帯の増加により孤独・孤立のリスクを抱える者の増加が見込まれ、孤立死についても増加していくことが懸念される。こうした中長期的な課題に対して、関係府省庁や地方公共団体が密接に連携し、現役世代を含めた単身者等の孤独・孤立状態の予防や社会とのつながりを失い孤立死に至ることを予防する観点から、居場所・つながりづくりなど、中長期的な視点に立って孤独・孤立状態の予防に取り組む。
- ⑬ 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。

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（平成 25 年法律第 65 号）等を踏まえ、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けた取組を推進する。
- 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。

- ③ 消費者安全法を踏まえ、悪質商法をはじめとする障害者の消費者被害の防止を図る。
- 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。
- 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。
- 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（令和元年厚生労働省告示第 197 号）等を踏まえた就労支援を行う。
- ⑦ 上記のほか、障害のある女性は、それぞれの障害の種別ごとの特性、状態により様々な支援が必要であることに加えて、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、障害者基本計画（令和 5 年 3 月 14 日閣議決定）に基づき、防災・防犯等の推進、自立した生活の支援・意思決定支援の推進、保健・医療の推進等の分野における施策を総合的に推進する。また、「障害者の権利に関する条約」第 31 条等の趣旨を踏まえ、障害者の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。

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- ① 外国人が、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。
 - ・ 日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、各種の手續・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、外国人のこどもへの支援等を進める。
 - ・ 外国人の妊産婦が、日本において母子保健情報を円滑に入手し活用することで安心して出産・子育てができるよう支援等を進める。
 - ・ 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、外国人に対する基礎調査を実施するとともに、関係者ヒアリングにおいて、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、利用状況等を踏まえ、引き続き、効果的な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。
- ③ 英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所や外国語インターネット人権相談受付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。
- ④ 配偶者等からの暴力を受けた外国人被害者の保護においては、在留資格の有無やその種類により被害者の置かれた状況が様々であることや、言語、文化や習慣の違い等を十分意識し、一時保護等の必要な支援を受けられるよう努める。
- ⑤ 「人身取引対策行動計画 2022」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。

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 性的マイノリティであること、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、部落差別（同和問題）に関する事等に加え、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を含め、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、人権問題が生じた場合に、法務局・地方法務局の人権相談所を相談者が幅広く安心して利用できるよう、相談員の専門性の向上も含め、人権相談体制を充実させる。

さらに、学校における性的マイノリティ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。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。
- ② このように、多様かつ複合的な困難を抱える人々を地域において早期に発見し、確実に支援していくため、包括的な支援体制の整備を推進し、困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細やかな支援の実現に向けて、各種施策との連携を図る。

第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

【基本認識】

- 災害は、地震、津波、風水害等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられている。被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要である。
- 大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かすが、とりわけ、女性やこども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されている。人口の半数超は女性であり、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須である。非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して増大する家事・育児・介護等の負担が女性に集中したり、性暴力や配偶者等からの暴力の被害が生じたりするといったジェンダー課題の増幅が懸念される。また、それによって女性の就業継続が困難となれば、医療、介護、保育等、復旧・復興に向けた社会経済活動に不可欠な機能の維持にも懸念が生じかねない。固定的な性別役割分担意識はまた、女性のみならず、復旧・復興期における男性の孤立や活力の低下に影響するといわれている。
- したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。また、男女問わず悩みや相談を中長期的に受けられるような体制を整える等、生活再建に向けた心身のケアも重要である。
- こうした認識のもと、「防災基本計画」「避難所運営等避難生活支援のためのガイドライン（チェックリスト）」「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～」等に基づき、平常時からあらゆる施策の中に男女共同参画の視点を反映するとともに、防災分野における方針決定過程及び災害対応の現場への女性の参画を推進してきた。また、「女性・平和・安全保障（WPS）」の理念に則り、我が国では特に防災・災害対応における女性の参画とジェンダー主流化の実現が求められている。
- しかしながら、令和6年能登半島地震における被災者支援でも、避難所等において女性のニーズを配慮した対応が十分ではなく、今後、南海トラフ地震や首都直下地震等の大規模災害の発生が想定される中で、いまだ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分に浸透しているとはいえない状況である。
- 改めて平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を一層進めていく必要がある。
- このため、国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める必要がある。また、地方公共団体が、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、若年層を含め女性が主体的な担い手であるという認識を国内外で共有し、男女共同参画の視点を取り入れた取組が国内で進められるように国として支援を行う必要がある。

○また、能登半島地震では、様々なスキルや知見をもつ女性防災リーダーや民間支援団体等が男女共同参画の視点からの被災者支援に長期的に取り組み、全国的なネットワークを構築する動きも見られた。そのため地方公共団体が、多様な立場の女性防災リーダーや民間支援団体等とも平常時から連携し、多様性及び複合的に困難な状況に配慮し、共に地域防災力の向上に取り組んでいくよう国として後押しする必要がある。

＜施策の基本的方向と具体的な取組＞

1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

（１）施策の基本的方向

○ 平常時より、国においても、地方公共団体においても、防災・危機管理部局と男女共同参画部局とが、より密接に連携・協働することが、防災・復興における男女共同参画の視点の強化のために重要である。国は率先して国の災害対応において男女共同参画の視点を取り入れた取組を進める。

（２）具体的な取組

- ① 災害応急対策のための会議等において、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。
- 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。
- ③ 災害対応に携わる関係省庁の管理職を含む職員を対象に、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。
- ④ 地方防災会議委員のうち、「指定行政機関の長又はその指名する職員（１号委員）」の選定について、関係省庁に対し、弾力的な女性の登用を促す。
- ⑤ 能登半島地震やこれまでの災害を踏まえ、防災庁（仮称）が果たすべき役割について、男女共同参画の視点を踏まえ検討を進める。

2 地方公共団体の取組促進

（１）施策の基本的方向

○ 災害対応に当たっては、被災市町村とともに応援に入る都道府県・政令市の役割が大変重要であり、各地方公共団体において男女共同参画の視点からの取組が進められることが不可欠である。また被災地の地方公共団体職員は支援者であると同時に被災者でもあることから、災害対応業務を担う職員等への支援体制の強化が必要である。

○ 「防災基本計画」、「避難所運営等避難生活支援のためのガイドライン（チェックリスト）」、「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～」等に基づき、地方公共団体の防災・危機管理部局と男女共同参画部局の連携を促進し、意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画、男女別データの作成・活用、災害から受ける影響やニーズの男女の違いに配慮した取組、避難生活等における女性と男性の安全・安心の確保等、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階における、地方公共団体の男女共同参画の視点からの取組を推進する。

(2) 具体的な取組

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 都道府県防災会議における女性委員の割合について、各都道府県に対して、女性の参画拡大に向けた取組を促進するよう要請する。
- 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、都道府県と連携し、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。
- 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、平常時から働きかけを行うとともに、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。
- 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はじめとした多様な視点を活かすため、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。

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等において男女共同参画の視点が位置付けられ、具体的な施策が検討・実施されるよう、情報提供や助言等を行う。
- 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て取組を行う。同時に、被災者や支援者が性暴力・配偶者等からの暴力の被害者にも加害者にもならないよう、暴力は許されない行為であるという認識の普及・徹底を図る。
- ③ 初動段階から女性の視点を活かした災害対応を行うため、平常時から防災・危機管理部局の男女比率を、少なくとも庁内全体の職員の男女比率に近づけ、あらゆる職員が災害対応に係る知見・経験を日頃から蓄積できるように、働きかけを行う。同時に、女性職員が安全・安心に災害対応業務を行うための環境整備や、男女問わず子育てや介護に携わる職員が災害対応業務に専念できるようにするためのサポート体制の強化等について検討するよう、あらゆる機会を通じて周知する。
- 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。
- ⑤ 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、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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 女性防災リーダーや女性防災士等の育成及び育成した女性防災人材の活躍を支援する地方公共団体や民間団体等の事例を展開し、全国的な女性防災人材のネットワークの構築・拡大に向けた取組を促す。

- ⑨ 防災に関する知識の普及において、こどもの発達段階に応じ、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ことの理解促進を図るため、情報提供や働きかけを行う。
- ⑩ 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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 消防吏員に占める女性の割合の増加に向け、女性の消防吏員の採用に向けた積極的な広報を実施する。また、女性専用施設等の職場環境の整備について支援を行うとともに、先進的な取組事例の全国展開及び管理職員向け研修会等を実施する。
- ⑬ 消防団への女性の積極的な入団を促進するため、女性団員の確保や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支援するとともに、全国の女性消防団員が一堂に会する大会等を通じ、女性消防団員の活動をより一層活性化させる。また、消防団の拠点施設等における女性用トイレや更衣室等の設置、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等を進める。

ウ 令和6年能登半島地震等を踏まえた、今後の災害対応に男女共同参画の視点を導入するための取組強化

- ① 「令和6年度 男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」を踏まえ、「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～」の内容の充実や、「ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査」の有効性の検証等、今後の災害対応に男女共同参画の視点を取り入れるために必要な取組を進める。
- ② これまでの災害における男女共同参画の視点からの取組事例やノウハウ等を体系的に整理し、平常時からHP等で共有し、発災時に地方公共団体や民間支援団体等の災害対応に当たる関係者が迅速に参照できる環境を整備する。
- ③ 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～」に含まれる「避難所チェックシート」を関係地方公共団体に通知し、取組を促す。災害時に「避難所チェックシート」がスムーズに活用されるため、平常時から周知に努める。なお、避難生活の長期化により、被災者のニーズは刻々と変化するため、「避難所チェックシート」を踏まえた段階的なリストや携帯しやすいリーフレット・チラシの作成等の取組を検討する。
- ④ 災害時においても性暴力や配偶者等からの暴力の被害に関する相談窓口が継続して運営されるよう、平常時から相談窓口の持続的な体制の必要性について周知を行う等、関係機関等による検討・準備を促進する。
- ⑤ これまでの災害における女性と男性の課題や影響を把握するため、平常時、初動段階、避難生活、復旧・復興において必要な男女別データの収集・活用方法を整理

するとともに、被災者の支援ニーズを的確に把握・判断できるよう、具体的な活用事例を示す。

- ⑥ 平常時に利用している物資等を災害時にも使えるようにする「フェーズフリー」の観点を踏まえ、女性用品や乳幼児用品、衛生用品等についてもローリングストックなどにより住民の備えを促す等、必要な情報提供を行う。

3 国際的な防災協力における男女共同参画

(1) 施策の基本的方向

- 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メント」決議（平成26（2014）年）⁷⁶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）等を踏まえ、男女共同参画の視点に立った国際的な防災協力を実施するとともに、我が国の知見と教訓を国際社会と共有する。
- 「女性・平和・安全保障（WPS）」を踏まえ、防災・災害対応及び復興のあらゆる施策に男女共同参画の視点を取り入れ、意思決定の場への女性の主体的な参画を一層推進していく。

(2) 具体的な取組

- 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）に沿うよう、防災分野における男女共同参画について、防災に関わる国際会議の場や国際機関（UNDRRやUNITAR等）等との協力を通じて推進する。
- ② 国内の関係府省において、WPS担当官を明確に位置づけ、各国との協力を一層推進するとともに、「第3次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023-2028年度）」に基づく取組を対外発信含めて着実に実施していく。
- ③ 「第3次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023-2028年度）」を踏まえ令和6（2024）年4月に策定された「防衛省女性・平和・安全保障（WPS）推進計画」に基づき、防衛省一体としてWPSを強力に推進するため、WPSハンドブック、防災業務計画等の作成、変更等を通じた自衛隊の活動への反映等に取り組み、女性のエンパワメント支援を含む諸外国、機関等との連携を深める等により、国民の保護や国際社会の平和と安定に貢献する。
- ④ 消防分野においても、「第3次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023-2028年度）」に基づき、女性消防吏員及び女性消防団員の増加を図るべく、ソフト・ハード両面からの勤務環境・活動環境の更なる向上に努める。

⁷⁶ 平成24（2012）年に我が国が初めて提案した同名の決議をフォローアップし、我が国が提案した決議（我が国を含む79か国が共同提案）。災害時における女性の脆弱性や、防災、災害対応、復旧・復興の過程における意思決定過程への女性の参画確保等を強調。

Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

【基本認識】

○ 女性や若者に選ばれる地域づくりを推進するためには、様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、それぞれの地方の持つ良さを生かしながら、女性や若者が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠である。

○ 様々な活動に多様な人材が参画することは、全ての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられる、多様性が尊重される地域社会の実現に寄与するとともに、地域の経済社会に、商品開発などの新規の発想やイノベーションをもたらし、持続的な発展を確保する上でも極めて重要な意義を持つ。女性など多様な人材が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域にシフトする上で、誰もが働きやすい職場づくり、発言しやすい地域社会づくりが重要である。

なお、若者が出身地域を離れた理由として、男女とも「希望する進学先が少なかったから」「やりたい仕事就職先が少なかったから」「地元を離れたかったから」とする者の割合が高い。特に「地元を離れたかった」とする者の割合は女性で高い。また、出身地域を離れた者の多くが出身地域に愛着がある一方で、固定的な性別役割分担意識ゆえに出身地域に戻らないといった指摘もされている。こうした背景にある根強い固定的な性別役割分担意識は、家事・育児・介護負担の女性への偏りや男女間の賃金格差にも影響を与えているだけでなく、男性にとっても、過重労働など心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしている側面もある。このため、地域における男女共同参画の推進は、若年層の大都市圏への転出超過傾向の緩和や反転にも寄与するものと考えられる。

○ 従って、6次計画の他分野にあるように、意思決定層への女性の参画拡大、仕事と家事・育児・介護・健康・学び等の両立支援、多様な働き方の実現等といった既存組織での取組により、地域社会づくりを推進する必要がある。

○ また、地域の伝統文化などの資産、地域で解決すべき社会的課題などに着目し、女性が起業することも有効である。起業は、女性が働きやすい雇用環境の創出、女性の視点を生かした商品・サービス開発の促進や、固定的な性別役割分担意識に起因する課題を取り除いていくことなどを通じ、「女性にも選ばれる地方」の実現に寄与する側面がある。起業を人生の選択肢にする観点からも大都市圏との「情報格差」（ロールモデル、ネットワーク）と「意識格差」（固定的な性別役割分担意識）の双方の解消が必要となる。

○ 多様性が尊重されることによる新規の発想やイノベーションという観点からは、地域の農林水産業やその周辺産業にも影響を及ぼしつつある気候変動問題についても、女性の視点を生かした商品・サービス開発等の取組が地域経済の新たな可能性を引き出すことに貢献することが期待される。また、現在のテクノロジーの進展を踏まえ、デジタル分野におけるリ・スキリングを始めとする人材育成などを推進し、地域の埋

もれた資源と、それが生み出す商品・サービスの消費地等を結び付けることも有効であると考えられる。

- 地域における男女共同参画の推進は、工夫すれば、地域の経済社会の抱える高齢化や人手不足、気候変動の影響などの課題の同時解決にも寄与すると期待される。例えば、農林水産分野では、ロボットやIoT等のテクノロジーを取り入れ、ドローンによる農薬散布、AI技術によるモニタリング等のスマート技術を活用することで身体の負担を軽減し、女性が働きやすい環境を整えることが可能となる。また、テレワーク型のモニタリングや管理業務の導入により、家事・育児・介護との両立を支援し、多様な働き方の実現が期待できる。

なお、環境問題は地域経済や生活環境にも影響を与えるものである一方、当然、地域のみで解決できる問題ではない。地域で生活環境の変化を含めた気候変動の影響を乗り越える取組を進めるに当たって、また、国等において環境に影響を与える産業政策・エネルギー政策の取組に当たって、男女共同参画の視点が反映されることが重要である。

- 地域の経済活動のみならず、自治会、PTA、防災組織、地域に根差した組織・団体において、女性の視点を取り入れやすくすることも重要である。また、地域において男女共同参画の様々な課題に取り組むNPOなどの団体と自治会などとの間で様々な形で連携を行うことにより、女性や若者の声が反映されやすくすることも重要である。

同時に、女性の声が反映されやすくするためには、地方議会の議員、自治会の役員や農業委員会の委員、農業協同組合や漁業協同組合の役員、土地改良区等の理事、地方公共団体の防災会議委員等の地域の女性リーダーの育成を行うことも重要である。

- 教育に関しては、各都道府県の女性の大学進学率の差も認められるところ、性別を理由に女性が大学への進学を断念せざるを得ないということのないよう、また、進学の際に出身地域を離れる者が多いことも踏まえ、例えば、各地域の魅力的な大学づくりの取組を進めるなど、女性が進学しやすい環境を整備することも重要である。
- 地域における男女共同参画を推進するに当たっては、地方公共団体（男女共同参画センターを含む）、中小企業、商工会議所、自治会、NPOなど様々な主体が連携することが重要である。
- 先進的な取組を進めている地域においては、地方公共団体が、地域の経済界や自治会、地域内外のNPOやメディアなど各種団体等と協働し、働き甲斐や働きやすさなどに着目した働き方改革や、女性の登用・育成の見直し、固定的な性別役割分担意識の改善に取り組んでいる。こうした取組を進めるに当たり、地方公共団体や地域の経済界など各分野のトップがコミットしつつ、男女共同参画の視点を生かした総合戦略を全庁横断的に策定したり、地域の男女共同参画の状況を示すデータを活用したり、未来の望ましい状態や目標を設定し、その状態を達成するために未来から逆算して計画を立てるバックキャストの手法を活用するなど、工夫あるアプローチをしている点、注目に値する。
- 各地方公共団体において、上記のような先進事例も参考にしつつ、それぞれの地域の男女共同参画社会を取り巻く実情を踏まえて、取組を進めることが期待される。国は、こうした取組を資金面、人材面、データ面、ノウハウなど様々な形で支援していくことが期待される。

- こうした取組を進めるに当たっては、男女共同参画センターなどの拠点機能の充実を図るとともに、そうした充実化を男女共同参画機構など国が支援することも重要である。
- また、当事者の感じている課題や障壁と向き合うことが効果的な取組に資することにかんがみ、立案や推進の適切な段階において、当事者である女性や若者の声を反映させることが重要であることに留意する必要がある。
- 平時から女性が参画し、声を上げやすい地域づくりを進めることは、防災の観点からはフェーズフリーの考え方にも合致し、災害時においても、被災後、復興等のそれぞれの局面において、被災者の半数である女性の視点が反映され、地域の防災力を高めることに寄与するものとして、安心・安全な地域づくりにも貢献するという視点を持つことが重要である。
- 以上のような取組を進め、様々な分野における女性や若者の参画・活躍が進むことで多様な視点が取り入れられ、地域で解決すべき社会課題の克服が促進されることが期待される。女性の活躍推進を通じて、地域の多様性を尊重し、地域社会の活力を高めることにより、日本全体の活力を作り出していく。

<施策の基本的方向と具体的取組>

1 女性にも選ばれる地域づくりのための男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

- 女性にも選ばれる地域づくりのためには、意思決定層への女性の参画拡大、仕事と家事・育児・介護・健康・学び等の両立支援、多様な働き方の実現等、様々な分野において、男女共同参画の取組を推進することが重要である。
- 女性が働きやすい雇用環境への改善や女性の育成・登用、女性の起業の支援など、企業等における男女共同参画の推進について、国は、各種補助制度等を活用し、地方公共団体が行う様々な取組を支援することが求められている。
- 農林水産業の発展、農山漁村の魅力を増すためには、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の農林水産業の方針決定過程に参画し、女性の声を反映させていくことが必要である。
- 政策・方針決定過程への女性参画という観点では、地方公共団体の長や地方議会議員、審議会等委員など、女性を含めたより幅広い層が参画できる環境を整備することは、地域社会の発展には欠かせない。
- また、それらの取組とともに、社会における慣行等を含め、根強い固定的性別役割分担意識等の解消に向けた男女双方の意識改革と理解を促進する。

(2) 具体的な取組

ア 企業等における男女共同参画の推進

- ① 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、多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材・女性起業家の育成、様々な課題・困難を抱える女性への支援、学び直しやキャリア形成の支援、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等にかかる中小企業・小規模事業者への支援などの取

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。

- ② 女性や若者等の移住・定着の推進のため、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により支援する。
- ③ 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や、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）等の取組を要請等により促進するとともに、令和7（2025）年に改正された女性活躍推進法に基づき、女性管理職比率の公表等新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。（再掲）
- ④ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定の取得等をしたワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。（再掲）
- ⑤ 地方においても時間や場所を有効に活用でき柔軟に働ける環境整備に向け、テレワークの導入・改善を検討している企業に対するコンサルティングや、中小企業事業主に対する助成金等の各種支援策を推進するとともに、リモートによる副業・兼業の推進等の地方の課題解決等を図る取組等を推進する。（再掲）
- ⑥ 中小企業に対して、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに労働者が円滑な育児休業の取得や職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児との両立が図られる雇用環境を整備するため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（再掲）
- ⑦ 「共働き・共育て」の推進の観点から、子の出生直後の一定期間以内に、両親が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、育児休業給付金に加えて、休業開始前賃金の13%を出生後休業支援給付として支給し、育児休業給付と合わせて休業開始前賃金の80%（手取りで10割相当）を実現するとともに、制度の周知に取り組む。
また、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、男女共に時短勤務を選択しやすくなるよう、2歳未満の子を養育するために時短勤務をする場合に、育児時短就業給付として時短勤務中の賃金の10%を支給するとともに、制度の周知に取り組む。（再掲）
- 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）、女性の少ない業種・職種において、多様な人材が働きやすい環境の整備等により、女性の就業及び定着を促進する。（再掲）
- ⑨ 各地域における交通やまちづくりの分野において、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映する「ジェンダー主流化」を進めるため、業界の枠を超えた企業経営者や管理職、一般職員等の様々な階層の職員同士が交流を深め、横の連携を図ることのできるコミュニティの構築を推進することにより、女性活躍の取組や男女の異なるニーズを反映したサービス提供の促進を図る。（再掲）
- ⑩ 企業や地方公共団体など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べく、男性の意識と行動の変革を目指

すリーダーの会について新たな行動宣言の下に女性リーダーの参加を促し、地方の企業や中小・小規模事業の経営者の賛同を増やす。

- ⑪ 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承継・M&A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。(再掲)
- ⑫ 「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金調達支援を実施し、女性の起業を後押しする。
- ⑬ 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルについて、関係機関等に周知・普及を図る。(再掲)
- ⑭ 男女共同参画センター等の関係機関とも連携しつつ、全国各地における女性起業家支援の好事例についての横展開や女性起業家支援ネットワークの構築を図ることで、女性起業家を総合的に支援する。(再掲)
- ⑮ 女性がアクセスしやすい男女共同参画センター等を女性の起業支援の拠点として、地方公共団体において実施する、女性のための起業セミナーやチャレンジショップ等の継続的な開催を通じた女性起業家のネットワーク形成など、女性の起業支援の取組を、地域女性活躍推進交付金を始めとする財政支援や男女共同参画機構における全国的な外部専門人材のデータベースの整備により後押しする。(再掲)
- ⑯ 女性起業家に対するハラスメントも含め、相談を受け付ける「みんなの人権110番」等について、引き続き周知を図る。(再掲)
- ⑰ 大学を核とした地域の女性人材育成等のための連携基盤（地域構想推進プラットフォーム）の整備促進や、推進役となるコーディネーターの活用等を通じた大学間・産学官連携の強化等を通じて、大学を活用した地方創生の取組を推進するとともに、地域に不可欠な人材育成機能の確保を図るなど、各地域の魅力的な大学づくりに関する取組を推進する。

イ 農林水産業における男女共同参画の推進

- ① 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ついて、年齢や性別に著しい偏りが生じないように配慮しなければならないとの各根拠法における規定を踏まえ、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、地方公共団体、農業団体の意思決定層等に対し、女性登用を進めるための意識啓発を図るとともに、具体的な目標の設定や女性の参画を促進する仕組みづくりを働きかける。
- ② 幅広い視野と能力を有し、地域をリードできる女性農業経営者を育成するため、経営力や組織の管理能力等の修得に向けた研修を実施するとともに、地域レベルや都道府県域を超えた女性グループの形成やその取組を支援する。
- ③ 全国の市町村において、地域の協議に基づき、地域農業の将来の在り方や農地利用を明確化する「地域計画」の策定に必要となる協議の場において、女性農業者をはじめとする地域の関係者の積極的な参画を推進する。
- ④ 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セミナー等を行うとともに、森林・林業に関心のある女性に対して、女性林業グループの取組の発信を行う。
- ⑤ 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。

- ⑥ 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を通じて、女性の農業経営への参画を推進する。
- ⑦ 「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」において、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とともに、メンバーの多様な経験・知見を活かした人材育成の強化に取り組む。
- ⑧ 家族経営協定を締結した女性農業者や女性が役員の過半を占める農業法人等に対する融資の活用を促進する。
- ⑨ 農業や家事の分担・負担度合いを見直すワークシートの活用やそれを踏まえた家族経営協定の締結により家族間での役割分担や就業条件の明確化を推進する。
- ⑩ 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。
- ⑪ 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、農業者による高校や大学等教育機関への出前授業等を通じて、農業への理解を促進する。また、就農に当たっては、家族経営協定を締結した夫婦等での共同申請を含め、認定新規就農者制度の活用を推進する。
- ⑫ 女性農業者の農業者年金への加入を促進する。
- ⑬ 女性の就農促進や継続的な雇用に向け、女性活躍推進法等に基づく一般事業主行動計画の策定等を通じて、子育て等のライフステージにも合わせた、女性が働きやすい環境整備等をソフト・ハード両面から推進する。
- ⑭ 農山漁村が女性・若者に選ばれるための受入拠点の整備等を促進するため、「農山漁村」経済・生活環境創生プラットフォームにおいて、農林水産業と他分野の企業との連携を図り、現場での案件形成を促進していくとともに、優良事例を発信し、普遍化を図る。
- ⑮ 性別役割分担意識等によるジェンダー・ギャップ解消に向けた啓発及び経営で手腕を発揮するロールモデルの提示や女性登用・支援の一層の推進のための表彰等を通じ、女性が農業分野で活躍できる環境づくりを促進する。
- ⑯ 農作業の自動化等を通じて身体の負担軽減や作業時間の短縮に資するスマート農業技術により、女性や高齢者などでも活躍しやすい農業を実現するため、多様なプレーヤーが参画したスマート農業イノベーション推進会議（IPCSA）において、生産と開発の連携、情報の収集・発信・共有、関係者間のマッチング支援、人材育成等を行い、スマート農業技術の開発と普及の好循環の形成を推進する。

ウ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- ① 女性の地方公共団体の長や地方議会議員のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。（再掲）
- ② 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ついて検討を行うとともに、各地方議会におけるデジタル技術を活用した議会運営やプライバシーへの配慮に関する取組、候補者となりうる女性の人材育成等にも資する「女性模擬議会」や「議会モニター」等の優良事例について情報提供を行う。（再掲）

- ③ 地方公務員の女性職員の活躍に資する取組について、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、改正女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画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、公表義務が拡大される情報公表について、適切に対応する。また、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- 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)

エ 地域に根強い固定的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。
- ② 「男女共同参画週間」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・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。

2 地域活動における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

- 性別に捉われることなく、多様な住民の地域活動への参画やリーダーとしての女性の参画は、異なる視点による課題解決や社会的な公平性の向上など、地域社会の活性化や持続可能な地域社会を構築する上で重要である。
- 特に地域活動における女性リーダーの存在は、意思決定の場における多様性が確保されることや、他の女性にとってのロールモデルとなり、自治会・PTA・防災組織など、多様な住民の地域活動への参画にも寄与することから、女性人材の育成等の取組を推進する。
- また、多様な背景を持つ関係人口⁷⁷等との連携による地域内外のネットワーク強化等により、地域に新しい視点や価値観をもたらし、地域課題の解決を促進する。

(2) 具体的な取組

ア 女性リーダー等の活躍の推進

- ① PTA、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る。
- 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、男女とも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。

イ 関係人口等との連携による男女共同参画の推進

- ① 地方公共団体が三大都市圏等の企業等の人材を地域の課題解決の即戦力として活

⁷⁷ 特定の地域に継続的に多様な形で関わる人々。

用する「地域活性化起業人」や、都市地域から条件不利地域に住民票を異動した者を地域の課題解決に活用する「地域おこし協力隊」の仕組みを通じた地域の担い手の確保の取組を積極的に支援する。

また、地方公共団体が女性の人材育成や地域企業とのマッチング等に取り組む場合の経費を支援する「事業承継等人材マッチング支援事業」や産官学金労言の連携により地域の資源と資金を活用した地域密着型事業の立ち上げを支援する「ローカル10,000プロジェクト」により、女性の活躍に向けた取組を支援する。

- ② 一部の地方公共団体においては、ジェンダー・ギャップ解消のため、地域外からの専門家や企業と連携するなど、関係人口を活用することにより、地域の実情に応じた様々なステークホルダーを適切に捉えた効果的な取組が行われている。全ての地方公共団体において、それぞれの地域の実情に応じた取組を選択し実施できるよう、研修や会議などの場を活用しながら、このような取組事例の横展開を促進する。
- ③ 若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の両面を向上させていく「地域働き方・職場改革」を起点とし、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を含めた地域社会の変革に取り組む。今後、3～5年程度における先行的な地方公共団体の成果等の蓄積を通じ、全国的な波及を目指していく。

3 官民連携による男女共同参画の推進

（１）施策の基本的方向

- 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、様々な主体（経済団体、労働団体、農林水産団体、金融機関、企業、大学、地縁団体、民生委員・児童委員や保護司、女性団体をはじめとするNPO・NGO等）との連携強化を含め、地方公共団体における男女共同参画の取組を推進する。
- 男女共同参画機構は、連携・協働の促進、人材の育成・確保に取り組むことで、各地の男女共同参画センターを強力に支援し地域における諸課題の把握とその解決を推進する。
- 男女共同参画センターが、地域の様々な関係者相互間の連携・協働を促進するための拠点としての役割を果たせるよう、「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」も活用した不断の効果検証を促す。

（２）具体的な取組

ア 地方公共団体における関係機関・団体との連携

- 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。
- ② 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、多様で柔軟な働き方の定着や女性デジタル人材・女性起業家の育成、様々な課題・困難を抱える女性への支援、学び直しやキャリア形成の支援、女性活躍推進法

に基づく事業主行動計画の策定等にかかる中小企業・小規模事業者への支援などの取組を、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。(再掲)

- ③「若者や女性にも選ばれる地方」の実現のため、地方公共団体の自主性と創意工夫に基づく、地域の多様な主体の参画を通じた独自のジェンダー・ギャップ解消に向けた取組を、計画から実施まで、新しい地方経済・生活環境創生交付金により支援する。
- ④ 一部の地方公共団体においては、ジェンダー・ギャップ解消のため、地域外からの専門家や企業と連携するなど、関係人口を活用することにより、地域の実情に応じた様々なステークホルダーを適切に捉えた効果的な取組が行われている。全ての地方公共団体において、それぞれの地域の実情に応じた取組を選択し実施できるよう、研修や会議などの場を活用しながら、このような取組事例の横展開を促進する。(再掲)

イ 男女共同参画機構としての取組の推進

- ① 男女共同参画機構の設立後、同機構は、男女共同参画に関する施策を総合的に行うナショナルセンターとして、男女共同参画を担う人材の確保等に向けた研修や地域の男女共同参画に関する専門的な調査研究を行うとともに、全国各地の男女共同参画センター等を強力に支援するセンターオブセンタースとして、男女共同参画センターを拠点とした地域におけるネットワーク形成の支援や男女共同参画センターが行う好事例の収集・提供、個別事業の実施方法に関する助言等に取り組む。

また、「独立行政法人国立女性教育会館の機能強化による男女共同参画の中核的組織の整備に向けて(令和6年7月30日)」に基づき、必要な予算及び人員を確保の上、特定の場所や方法にとらわれない多様な事業を展開するため、新法人に必要な機能を本館に集約するとともに、老朽化した宿泊棟、研修棟等を撤去すべく、速やかな関連工事への着手を目指す。

- ② 併せて、全国各地の男女共同参画センターが地域における男女共同参画に関する状況と課題等を把握するために必要なノウハウや手法等についても検討・提供し、男女共同参画センターから情報を集約し、就労状況など統計データをはじめ、地域における男女共同参画の実態をきめ細かく把握する。

ウ 男女共同参画センターの機能の強化・充実

- ① 令和7(2025)年の男女共同参画社会基本法の改正により、同法に男女共同参画センターが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の拠点であることを規定するとともに、地方公共団体に対して、その体制確保に努める義務を課すこととした。

これを踏まえ、国としては、男女共同参画センターが「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」も活用し、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、同法に定められた役割を十全に果たせるよう不断の効果検証を促す。

- ② 男女共同参画機構及び各地の男女共同参画センター相互間で必要な知見及びノウハウを共有するための情報プラットフォームの構築・運用や、同機構の保有する

史・資料のデジタル化を進めること等により、男女共同参画センターにおける事業及び各地方公共団体における男女共同参画に関する施策の企画・立案に、男女共同参画機構や他の男女共同参画センターの知見及びノウハウを円滑に活かすことが出来る環境を整備する。

- ③ 男女共同参画センター等を拠点として、地方公共団体が実施する、様々な課題や困難を抱える女性に寄り添った相談支援や、男性の望まない孤独及び孤立の解消等のための相談員の育成を含めた男性相談の取組など、地域女性活躍推進交付金により支援する。また、好事例の横展開を図り、相談支援の取組の充実等を促す。(再掲)

4 環境問題への取組における男女共同参画の推進

(1) 施策の基本的方向

- 気候変動をはじめとする環境問題への対応にあたっては、持続可能な社会への実現に向けた国際的な潮流を踏まえ、政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するとともに、環境問題が男女に与える影響やニーズの違いを考慮するなど、男女共同参画の視点が反映されるよう積極的に取り組む。

(2) 具体的な取組

- 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・方針決定過程における女性の参画拡大を図る。
- ② 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)
- ③ 環境問題に関する施策の企画立案・実施に当たっては、男女別データを把握し、女性と男性に与える影響やニーズの違いを踏まえた対応を行う。

第 10 分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

【基本認識】

- 男女共同参画社会の形成のためには、社会制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討されなければならない。社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものではあるが、男女共同参画の視点から見ると、明示的に性別による区別を設けていなくても、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を反映して、結果的に男女に中立に機能しない場合がある。
- 社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、男女が自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるためには、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革、多様性の確保、公正な処遇といった男女双方を対象にした取組の推進を通じて、男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立的な制度・慣行を構築することが不可欠である。このため、男女共同参画社会の実現に向けて、税制や社会保障制度をはじめとする社会制度の全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直す必要がある。
- 一人一人の個人がその時々々の事情に応じた多様な働き方を選択でき、誰もがその能力を思う存分発揮できる社会の実現に向け、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響等に関する調査研究を進める。
- 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を推進する。
- 性別による差別的取扱いを受けず個人として能力を発揮する機会が確保されることが、性別による差別的取扱いによって人権が侵害された場合に適切な救済を得られることが重要である。

＜施策の基本的方向と具体的取組＞

1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

（１）施策の基本的方向

- 個人の働き方の多様化等を踏まえつつ、働く意欲のある全ての人がその能力を十分に発揮できるよう、また、様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くよう、社会の諸制度を見直す。また、男女が共に仕事や家庭に関する責任を担えるよう、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を推進する。

（２）具体的な取組

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、令和 7 年度税制改正において給与所得控除の最低保障額が 65 万円に引き上げられたところ、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。

- ・ 社会保障制度については、被用者保険加入によるメリットの理解を十分に広めながら、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律に基づく中小企業等で働く短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる適用拡大の検討を進める。

第3号被保険者については、多様な属性を持つ者が混在していることを踏まえつつ、被用者保険の適用拡大を進める中で第3号被保険者を縮小することを基本的な方針としつつ、その実態を分析し、制度の在り方の検討を進める。

- ・ 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。

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、運転免許証、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はないよう、引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組む。
- 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、子ども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。

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、地域の子ども・子育て支援の充実、幼児教育・保育の無償化、「保育政策の新たな方向性」に基づく取組、「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る。
 - ・ 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。
 - ・ 地域の課題に応じた保育の提供体制の確保を図るとともに、保育人材の確保のための取組を総合的に推進する。

- ・ 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かかる支援等により、保護者の経済的負担の軽減等を図る。
 - ・ 放課後等デイサービス等の障害児通所支援における預かりニーズに対応した支援や保育所等における障害のあるこどもの受入れを進めるとともに、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、障害のあるこどもを育てる保護者を社会的に支援する。
- ② こども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。
- ③ こどもの安全な通行を確保するため、こども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、地域ぐるみでこどもを見守るための対策等を推進する。
- ④ 男女の多様な選択を可能とする介護の支援基盤の整備を推進する。
- ・ 都道府県や介護事業者等を主体とし、イベントの企画、マスメディア、ネット広告などの発信、パンフレット作成などの情報発信を行い、介護の仕事のイメージや社会的評価の向上、理解の促進を図る。
 - ・ 「多様な人材層（若者・女性・高齢者）」をターゲットとした介護現場における「多様な働き方（朝夕のみ、夜間のみ、季節限定のみの勤務、兼業・副業、選択的週休3日制等）」による効率的な事業運営等の実践を行い、その成果を全国に展開する。
 - ・ 介護に関する入門的な知識・技術を習得するための研修（介護に関する入門的研修）を実施し、事前の周知から研修受講後の介護施設等とのマッチングまでの一体的な支援を行う。
- ⑤ 安心して育児・介護ができる環境を確保する観点から、住宅及び医療・福祉・商業施設等が近接するコンパクト・プラス・ネットワークの取組や、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、全国的高速道路のサービスエリアや「道の駅」における子育て応援施設の整備等を推進する。
- 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。
- そのため、介護労働者の雇用管理改善を促進する介護雇用管理改善等計画（令和3年厚生労働省告示第117号）に基づき、介護労働者の雇用管理改善等を図る。また、人材不足分野（医療、介護、保育、建設、警備、運輸等）における人材確保支援の強化を図るため、主要なハローワークに人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置し、関係機関・業界団体との連携により、求人者及び求職者に対する支援を実施する。
- ⑦ 住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進し、家族の介護負担の軽減を図る。

- ⑧ 多職種協働により在宅医療・介護を一体的に提供できる体制を構築するため、都道府県・保健所の支援の下、市区町村が中心となって、地域の医師会等と緊密に連携しながら、地域の関係機関の連携体制の構築を推進する。
- ⑨ 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、仕事と育児の両立支援の促進のため、次世代育成支援対策推進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。あわせて、仕事と介護の両立支援の促進のため、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」や付属資料の積極的な活用促進を図る。
- ⑩ 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、希望を持って自分らしく暮らし続けられるよう、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、「新しい認知症観」に立ち、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。（再掲）
- ⑪ 就職を希望する女性医師に対して医療機関や再研修先の紹介等を行う女性医師バンク事業の実施や都道府県における女性医師の復職に関する相談窓口の設置等、女性医師等が働きやすい環境の整備を進める。

2 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）施策の基本的方向

○ 人権尊重の理念に対する理解を深めるとともに、各人が自らに保障された法律上の権利や、権利の侵害を受けた場合の対応等について正確な知識を得られるよう、法律・制度の理解の促進を図る。また、政府の施策に対する苦情の処理や人権が侵害された場合の被害者救済体制・相談体制の充実及び周知を図る。

（2）具体的な取組

- 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。
- 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。
- 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、人権擁護委員等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。

民生委員・児童委員が人権に関する内容を含め、地域住民の抱える様々な課題に的確に対応できるよう、その資質向上を図るため、生活困窮者就労準備支援事業費等補助金等を通じて、各都道府県等における演習の実施を促す。

また、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、全国の人権相談所や、「みんなの人権110番」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。

- ④ 英語や中国語等の通訳を配置した外国人のための人権相談所や外国語インターネット人権相談受付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)
- ⑤ 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、地方公務員等に対して、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。

第11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

【基本認識】

- 女性も男性も、持続可能な働き方を実践するとともに仕事以外に個人としての多様な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。女性と男性が共に働き方・暮らし方の変革を進め、若者や女性が働きやすく魅力ある職場づくりも併せて求められている。
- 男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として、男女共同参画社会が実現したとは言い難い状況にある。「男女共同参画社会に関する世論調査（令和6年9月調査）」によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と回答した者の割合は74.7%である一方、「平等」と回答した者の割合は16.7%に過ぎない。背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があり、またそれらによって価値観や慣習が形成されていることが挙げられる。
- このような意識や固定観念等は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在し、進路選択や就業など様々なライフスタイルに影響を与え、家事・育児・介護負担の女性への偏りや男性の過重労働など心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしている側面もある。国民一人ひとりの意識が変わり、従来の性別による固定観念にとらわれなくなることによって、女性も男性も一人一人が、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きられることにつながる。男性にとっては、主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれずに、家庭や地域などの生活の場に積極的に関わることができると考えられる。
- したがって、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、こどもをはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要である。根強い偏見等を背景に、女性は、嫌がらせ、誹謗中傷等の標的になりやすく、深刻な影響を受けやすいことに留意しつつ、地域・職場・教育など様々な場から社会全体の機運を醸成していくことも欠かせない。
- 家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとするのが重要である。また、こどもに関する取組を行うに当たってはこどもの最善の利益に配慮する必要がある。
- 以上を踏まえ、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、人権に配慮し、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進を図る。また、人々の意識形成に大きな影響力をもつ学校教育及びメディアの分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

<施策の基本的方向と具体的取組>

1 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

(1) 施策の基本的方向

- 教育基本法（平成 18 年法律第 120 号）が掲げる男女の平等を重んずる態度を養うという教育の目標を達成するため、教員の養成・採用・育成の各段階に男女共同参画の視点を取り入れ、校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。
- また、大学、研究機関、独立行政法人等による、男女別データを活用した男女共同参画に資する研究を推進し、その成果を学校教育と社会教育に活用する。
- さらに、より長い人生を見据え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選べるよう、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発を推進する。

(2) 具体的な取組

ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

- ① 男女共同参画機構において、教育長、教育委員、教育委員会や教育センターの職員、学校の管理職等が、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援等の意義・必要性について理解を深め、地域の実情に合わせた課題解決の方策を検討できるよう研修や教育・学習支援等を実施する。また、研修を効果的なものとするため現状の把握と課題の抽出のための調査研究を行う。（再掲）

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 未就学児がジェンダーバイアスにより自分の可能性を狭めてしまわないよう、幼少期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）の解消に資する方策について周知・普及に努める。
- ② 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教員研修の充実、副教材の普及等を行う。また、こどもたちへの教育や、理工系進学等の進路選択の支援に臨むに当たって、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）の解消に向けて、こどもたちの身近な存在である教員の理解促進を図る。
- ③ 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。
- ④ 男女共同参画機構において、地域における男女共同参画が推進されるよう、男女共同参画センター、女性団体等を対象とした研修や教育・学習支援等を行う。

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 男女共同参画機構において、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・デジタル化を行う。

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 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推進する。

2 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開とメディア分野等と連携した積極的な情報発信

(1) 施策の基本的方向

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、女性にも男性にもある。女性も男性も一人一人が、男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて協力し合って取り組めるよう、男女双方の意識改革に取り組む。
- その際、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業・団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象を設定し、多様なメディア・コンテンツを活用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開する。
- また、地域により情報や取組に差があることから、住民に身近な地方公共団体や、関係機関・団体と連携して、地域における広報・啓発活動の一層の推進を図る。
- 新聞・テレビ・映画・ゲーム・インターネットメディア・広告等の多様なメディア関係者と連携し、男女共同参画に資する広告やコンテンツ等について積極的に情報発信を行う。また、表現の自由を十分尊重しながら、性暴力表現など実在する女性の人権を侵害するような情報への対策をはじめ男女共同参画に関する各業界における自主的な取組を促進する。
- 違法な性・暴力表現の流通等を防止するとともに、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行う。

(2) 具体的な取組

- 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）
- ② 政府広報も活用し、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。
- ③ 「男女共同参画週間」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・団体と連携し、男女共同参画に関する意識の浸透を図る。（再掲）
- 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を展開する。
- ⑤ 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すための各種取組と連携する。
- ⑥ 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。特に、自画撮り被害を防止するため、若年層・児童生徒等や保護者に対する教育・啓発等の対策を総合的に推進する。(再掲)

- ⑦ インターネット上に拡散した画像の削除等について相談・通報を受け付ける窓口の周知に取り組む。(再掲)

第 12 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

【基本認識】

- 男女共同参画社会基本法第 7 条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。国際社会における男女共同参画・女性活躍の進展を真剣に受け止め、国際規範・基準等や国際的なコミットメント等を国内施策に適切に反映していくとともに、国際的な取組に貢献していく必要がある。
- 平成 27（2015）年 9 月に国連で採択された持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）では、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とされている。また、令和 6（2024）年 9 月に採択された「未来のための約束」においても、「ジェンダー平等とすべての女性及び女児のエンパワーメントが持続可能な開発の不可欠な前提条件であること」が確認されている。令和 9（2027）年の SDG サミット、ハイレベル政治フォーラムにおいて議論が本格化する見込みの令和 12（2030）年以降の枠組みを見据えつつ、施策を強力に推進するための体制（国内本部機構）の機能の充実・強化を図り、政府が行うあらゆる取組において常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を確保し施策に反映していく（ジェンダー主流化）。
- 女子差別撤廃委員会对日審査や北京+30 を踏まえた国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を積極的に遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。
- G7、G20、APEC 等の首脳級・閣僚級会合における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コミットメントを確実に実施するとともに、令和 12（2030）年に G7 議長国を務める予定であることや令和 13（2031）年の APEC 議長に立候補表明したことを踏まえ、様々な国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- 政府開発援助（ODA）におけるジェンダー主流化の推進、国連安保理決議第 1325 号に代表される一連の「女性・平和・安全保障（WPS）」に関する安保理決議に係る取組、紛争下の性的暴力への対応、及び防災分野における実施により、女性・女児のエンパワーメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に貢献していく。
- 国際機関等における国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。
- 上記の取組を実施する際には、国際的な議論や関連する政府の取組について国民の理解を深めるための情報提供を行うとともに、国連を含む各種国際機関、地方公共団体、民間部門、市民社会等、全てのステークホルダーとの連携・協力を行う。

1 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

（1）施策の基本的方向

- 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる令和 12（2030）年を達成期限とする持続可能な開発目標（SDGs）に関し、SDGs 実施指針改定版（令和 5（2024）年 12 月 SDGs 推進本部決定）を踏まえ、国際社会における普遍的価値としての人権の尊重と、ジェンダー平等の実現及びジェンダー主流化は、分野横断的な価値として SDGs の全ての目標の実現に不可欠なものであり、あらゆる取組において常にそれらの視点を確保し施策に反映することが必要であるとの主要原則に則り、ジェンダー平等の実現を含む我が国の優先課題に取り組む。
- また、気候変動をはじめとする地球規模課題の深刻化に加え、国際情勢の緊迫化、各国の政治情勢の急激な変化等、ジェンダー平等の実現に必要な平和で安定した国際環境それ自体が危機にさらされる状況が生じているが、令和 13（2031）年以降も、我が国が提唱する「人間の安全保障」の理念の下、国際社会と協力しつつ、平和の持続と持続可能な開発の一体的な推進に資する取組を進める。
- さらに、女子差別撤廃委員会や国連女性の地位委員会等における意見や議論を踏まえ、女子差別撤廃条約を遵守し、北京宣言・行動綱領に沿った取組を進める。

（２）具体的取組

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 実施指針を踏まえ、同本部で決定された SDGs 達成に向けた実行計画を広範なステークホルダーと連携して推進・実施する。
- ② SDGs 目標 5（ジェンダー平等の実現）の達成度を的確に把握するため、データに基づくグローバル指標を活用し、進捗結果を国内外に適切な形で公表する。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。

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 回政府報告最終見解における勧告について、男女共同参画会議は、各府省における対応方針の報告を求め、必要な取組等を政府に対して要請する。また、政府として同勧告中のフォローアップ事項について適切な時期に女子差別撤廃委員会に対し、その進捗状況等について報告するとともに、同条約第 10 回政府報告を作成し、同委員会に提出する。
- ② 女子差別撤廃条約の選択議定書については、早期締結について真剣な検討を進める。
- ③ 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO 第 111 号条約）、パートタイム労働に関する条約（ILO 第 175 号条約）、母性保護条約（改正）に関する改正条約（ILO 第 183 号条約）、家事労働者の適切な仕事に関する条約（ILO 第 189 号条約）、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）、その他男女共同参画に関連の深い未締結の条約について、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、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

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や国連アジア太平洋経済社会委員会（E S C A P）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、共有により国際的な政策決定、取組方針への貢献に努める。

エ 国際機関等との連携・協力推進

- ① UN Women を始めとする国際機関等への積極的貢献を図るとともに、連携の強化等を図る。特に、「ビジネスと人権」等、近年の国際的な基準に基づくジェンダーに係る情報公開等を企業に求める国際的な潮流を踏まえ、関連する国際機関等による取組の紹介等に努める。

2 G7、G20、APEC等における各種コミットメント等への対応

（１）施策の基本的方向

- 近年、G7、G20、APECといった国際会議の場において、ジェンダー平等の実現が主要議題の一つとして取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際的なコミットメントがなされている。例えば、令和5年（2023）年のG7日本議長国年には、広島サミット及びすべての閣僚会合にてジェンダー平等を議題として取り上げ、G7広島首脳コミュニケ及びG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合をはじめとする閣僚会合成果文書にジェンダー視点を盛り込んだ。
- こうしたコミットメントをこれまで以上に国内施策に適切に反映し、実施するとともに、我が国の経験や取組等に基づく情報発信、共有により、今後とも、国際的な議論や取組に積極的に貢献していく。
- また、我が国が国際会議の議長国となる場合には、ジェンダー平等や女性のエンパワーメントを重視し、国際的な議論をリードする。

（２）具体的取組

- ① G7、G20、APECやその他の女性に関連する国際会議の場における首脳級・閣僚級のジェンダー平等に係る各種の国際的なコミットメントや議論を、国内施策に適切に反映して実施する。コミットメント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、共有により、政策決定、取組方針に貢献する。
- ② 我が国が国際会議の議長国となる場合には、成果文書にジェンダー平等や女性のエンパワーメントに関する事項を盛り込むとともに、全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げることを検討する。

3 男女共同参画・女性活躍に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮

（１）施策の基本的方向

- 政府開発援助（ODA）プログラムやプロジェクトの実施におけるジェンダー主流化を推進し、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを推進することで、開発協力のあらゆる段階における女性の参画を促進し、女性が公正に開発の恩恵を受けられるよう努める。

- 国連安保理決議第 1325 号等を踏まえた取組や紛争下の性的暴力への対応により、女性のエンパワーメントやジェンダーの視点からの国際社会の平和と安定及び繁栄の確保に積極的に貢献する。
- さらに、平和構築、自然災害への対応、感染症対策を含む国際保健などの様々な分野や、国際的な政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を促進する。

(2) 具体的取組

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」に基づき、ジェンダー主流化の視点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。

イ WPS の理念を踏まえた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を国際機関、有識者及び N G O 等市民社会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。
- 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、犯罪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。

ウ 国際分野における政策・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、若者や子育てが一段落した世代等に対する国際機関への就職支援を強化する。
- 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。

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

【基本認識】

- 男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速するためには、政府や地方公共団体等の行政機関だけでなく、社会の多様な主体が連携・協働しながら男女共同参画を推進する必要がある。
- そのためには、職場や地域コミュニティにおいて、男女共同参画の担い手となる人材の育成や確保が重要となる。
- また、男女共同参画の取組を効果的に推進するためには、監視・影響調査等の機能強化の観点から、データに基づいてPDCAサイクルを回し、男女共同参画機構による調査研究等を活用しつつ状況や課題を適切に把握した上で、学識経験者等の知見も十分活用しながら、社会のあらゆる分野において、ジェンダーの視点を反映することが重要である。
- 内閣府男女共同参画局が、男女共同参画会議の議論をふまえて、施策の企画立案、総合調整の機能を担い、我が国の男女共同参画社会の形成の促進に関する方向性を示す一方、施策の実施体制を強化するため、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として男女共同参画機構を新設し、地域における諸課題の解決に取り組む地方公共団体及び全国各地の男女共同参画センターを強力に支援する。
- さらに、広く各界各層から成る男女共同参画推進連携会議と歩調を合わせ、国民的な取組を推進する。

<施策の基本的方向と具体的取組>

1 国内の推進体制の充実・強化

(1) 施策の基本的方向

- 男女共同参画会議は、内閣総理大臣の下で男女共同参画を強力に推進する国内本部機構として、あらゆる施策について、総合的な企画立案機能、横断的な調整機能、監視・影響調査機能等を最大限に発揮するとともに、その機能を更に強化する。
- 男女共同参画推進連携会議の場を活用し、市民社会や民間団体等、次世代を担う若年世代を含めた様々な世代との間で6次計画を始めとする情報の共有や連携を進め、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を図ることにより、男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進する。

(2) 具体的な取組

- ① 内閣府に置かれる重要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。また、国内の推進体制の中で重要な役割を果たすため、男女共同参画会議の下、専門調査会等において、EBP

Mの観点を踏まえつつ、学識経験者等の知見を積極的に取り入れ、各府省等の施策の総合調整やその効果を高めるための方策等について、調査審議を行う。

- ② 男女共同参画推進本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び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。
- ③ すべての女性が輝く社会づくり本部（閣議決定により設置。内閣総理大臣及び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」が十分に発揮され、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。
- ④ 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。（再掲）
- ⑤ 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。
- ⑥ 国内の推進体制の運営に当たっては、男女共同参画機構に加え、多様な主体（地方公共団体・男女共同参画センター、大学、企業、経済団体、労働組合、NPO、NGO、地縁団体等）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。
- ⑦ 国際機関、諸外国との連携・協力の強化に努める。

2 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）施策の基本的方向

- 政策の立案から実施までの各プロセスに男女共同参画の視点を取り込むため、政策方針決定過程への女性の参画を促進し、予算の編成・執行に当たっては、男女共同参画の推進に資するものとなるよう留意しつつ、広範かつ多岐にわたる課題に対応した施策の充実・強化を図る。また、男女共同参画会議における監視・影響調査等の機能強化に取り組む。
- 政策の立案に際しては、可能な限り、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）、データ、アンケート調査等を活用する。ジェンダー統計の充実の観点から、人によってジェンダーアイデンティティの在り方が多様であることに配慮しつつ、男女別データの重要性について周知啓発するとともに、その把握及び利活用の促進に取り組む。また、若年層の声を踏まえて政策を立案することが望ましいとの認識に立ち、若年層とも意見交換等を行い、政策をより良いものへとブラッシュアップする。

（２）具体的な取組

- ① 男女共同参画会議は、毎年度の「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」の策定に向けた検討を通じて、6次計画の進捗状況を検証するとともに、6次計画の実効性を高めるために集中的に議論すべき課題や新たな課題について調査審議を行う。また、各年ごとに特に重点を置いて6次計画の成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検を行うべき事項・分野について、丁寧なフォローアップを実施する。その結果も参照しながら、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など、更なる取組を促す。
- ② すべての女性が輝く社会づくり本部及び男女共同参画推進本部は、毎年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。
- 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）について、過年度の調査結果を基にジェンダー統計の更なる充実に向けた取組を進める。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。
- ④ ジェンダー統計のさらなる充実に向けて、人によってジェンダーアイデンティティの在り方が多様であることに配慮しつつ、その重要性について、周知啓発に取り組む。
- ⑤ 政治・司法・行政・経済分野等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状況等を調査し、公表する。
- ⑥ 男女共同参画会議において、税制や社会保障制度について、男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 国民の意識、男女の家事・育児・介護等の時間、企業等における働き方の把握や、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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 若年層の声を踏まえて政策を立案することが望ましいことを踏まえ、様々な機会を通じた意見交換等を行い、若年層の政策立案への関与を図る。
- ⑪ 各府省は、男女共同参画の視点に立ち、男女共同参画機構の知見も参考にしつつ、あらゆる分野の政策・事業の計画、実施、評価において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握・分析を強化する。
- ⑫ 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を促進する。国の審議会等委員又は審議会等専門委員等に加え、行政運営を補佐するため各行政機関において開催される複数の外部有識者が含まれるあらゆる合議体（複数の外部有識者から個別に意見聴取を行い、それらの意見を総合的に参考とするような場合を含む。）に

において、その外部有識者たる構成員についても性別の偏りがないよう取組を進める。
(再掲)

次期計画策定スケジュール

日 程	審 議 会	兵庫県	国の動き
令和6年 12月		県民モニターアンケート 調査結果公表（12/18）	「第6次男女共同参画基本計画」 [12月]
令和7年 2月	第10期委員決定		「基本的な考え方」諮問
3月			
6月	第1回 〔・正副会長の選任(互選) ・本県の状況、県民モニター 調査結果報告 ・現行計画の評価 ・次期計画の方向性 等〕	・課題等再整理 ・国等の動向確認 ・次期計画の骨子素案作成	[12月下旬以降～] ・第5次計画のフォローアップ ・第6次計画策定に向けた論 点整理、議論 ・各WGを順次開催
7月			
8月			[夏以降]
9月	第2回 〔・次期計画骨子案検討〕	・骨子案整理 ・具体的施策の項目別内容 検討 ・次期計画パブコメ素案作成	・「基本的な考え方」(素案)の とりまとめ ・公聴会、パブリックコメント ・「基本的な考え方」の答申(男 女共同参画会議) ・第6次計画の諮問・答申(男 女共同参画会議)
10月			
11月	第3回 〔・次期計画素案検討 ・次期計画パブコメ案 の検討〕	・次期計画パブコメ案の決 定 ・パブリックコメントの実施 ・上記を踏まえ次期計画最終 案の作成	
12月			[12月] 閣議決定
令和8年 1月	第4回 or 書面報告		
2月	〔・次期計画最終案検討〕	・次期計画最終案確定	
3月		県議会へ議案上程 審議・議決	