

# 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<sup>1</sup>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、我が国の重要かつ確固たる方針であるとともに、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、行わなければいけない。また、全ての人々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ものであるとともに、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持つものである。さらに、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。

---

<sup>1</sup> 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。

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<sup>2</sup>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がある。

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-being<sup>3</sup>）を実現する社会形成に資するものである。

6 次計画は、こうした状況やその要因に加え、以下のような社会情勢の現状と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

### （i）人口減少、世帯構成の変化等

- 令和 6（2024）年の出生数は、統計開始以来初めて 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<sup>4</sup>。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。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<sup>5</sup>。
- 総人口が減少する中で、65 歳以上人口は約 3,624 万人、総人口に占める割合は 29.3%となっており<sup>6</sup>、令和 7（2025）年には団塊の世代が全て 75 歳以上の後期高齢者となっている。平均寿命をみると、女性 87.13 歳、男性 81.09 歳、死亡最

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 厚生労働省「令和 6 年人口動態統計（確定数）」。

<sup>5</sup> 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」。

<sup>6</sup> 総務省「人口推計」（令和 6（2024）年 10 月 1 日現在）。

頻値は女性 92 歳、男性 88 歳と<sup>7</sup>、正に人生 100 年時代を迎えている<sup>8</sup>。また、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<sup>9</sup>。

- 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) 年は女性 17.81%、男性 28.25%となっている<sup>10</sup>。将来推計によれば、この数値はそれぞれ令和 12 (2030) 年に 20.2%、29.4%、令和 17 (2035) 年に 21.2%、30.1%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<sup>11</sup>。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<sup>12</sup>、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<sup>13</sup>。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、高齢者の独居率が上昇すると見通されている<sup>14</sup>。
- 令和 7 (2025) 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<sup>15</sup>、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 7 (2025) 年 10 月末時点で、約 257 万人と過去最多を更新している<sup>16</sup>。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<sup>17</sup>。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 万人上回った<sup>18</sup>。

## (ii) 就業・生活の在り方

<sup>7</sup> 厚生労働省「令和 6 (2024) 年簡易生命表の概況」。

<sup>8</sup> 平均余命については、65 歳で男性 19.47 年、女性 24.38 年、70 歳で男性 15.60 年、女性 19.97 年となっている (厚生労働省「令和 6 (2024) 年簡易生命表の概況」)。

<sup>9</sup> 最新のデータである令和 4 (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。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「令和 4 年簡易生命表の概況」、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」。

<sup>10</sup> 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。

<sup>11</sup> 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。

<sup>12</sup> 総務省「国勢調査」。

<sup>13</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集 2025」。

<sup>14</sup> 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。

<sup>15</sup> 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)) 1,254 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)) 358 万世帯。

<sup>16</sup> 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和 7 年 10 月末時点)。

<sup>17</sup> 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)」。

<sup>18</sup> 日本政府観光局 (JNTO)「訪日外客数」。

- 就業率は、近年男女ともに上昇傾向にある。就業継続に関する意識が変化するとともに、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。）に基づく取組や働き方改革、両立支援等、官民の連携により取組が進められる中、令和7（2025）年は、15～64歳の女性は75.3%、25～44歳の女性は83.6%、15～64歳の男性は84.6%となっており、特に25～44歳の女性については、平成24（2012）年～令和7（2025）年にかけて15.9%ポイント上昇し<sup>19</sup>、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。
- 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<sup>20</sup>。
- 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、男女が共に自分自身及び互いの身体の特性・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<sup>21</sup>。

### （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<sup>22</sup>や健康経営<sup>23</sup>、ダイバーシティ経営<sup>24</sup>、エンゲージメント<sup>25</sup>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<sup>26</sup>。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（Principles for Responsible

<sup>19</sup> 総務省「労働力調査（基本集計）」により計算。

<sup>20</sup> 内閣府「令和6年版男女共同参画白書」。

<sup>21</sup> 総務省「令和4年就業構造基本調査」。

<sup>22</sup> 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。

<sup>23</sup> 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。「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標。

<sup>24</sup> 多様な人材を生かし、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。

<sup>25</sup> 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。

<sup>26</sup> 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。

Investment) (平成 18 (2006) 年)、国連「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles。以下「WEPs」という。)(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。ESG(環境・社会・ガバナンス)要素を考慮した投資判断や、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<sup>27</sup>。こうした中、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、女性活躍推進法に基づき、男女間賃金差異の公表が義務付けられ、さらに、第 217 回通常国会における女性活躍推進法の改正により、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。
- 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 7 (2025) 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<sup>28</sup>。
- 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出てきている。
- 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<sup>29</sup>がある。固定的な性別役割分担意識以外にも、

<sup>27</sup> 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(TISFD)が設立され、令和 8 (2026) 年末までに開示枠組みが公開予定。

<sup>28</sup> 内閣府「令和 6 年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和 6 年度内閣府委託調査)。

<sup>29</sup> 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%。

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・区別が生じることがある。働き方・暮らし方の変革の実現にとって、こうし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）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、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）を抱きやすくなると考えられることから<sup>30</sup>、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。

- 近年、若い世代でジェンダー<sup>31</sup>格差を重要な課題と考えている割合が高く<sup>32</sup>、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<sup>33</sup>、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4～5割存在している<sup>34</sup>。
- 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

---

<sup>30</sup> 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。

<sup>31</sup> 「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。

<sup>32</sup> 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）。

<sup>33</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向調査（独身者調査）」によると、令和3（2021）年調査時点で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。

<sup>34</sup> 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）。

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、身体への暴力だけでなく、精神的な暴力にあたる行為等についても「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見られる<sup>35</sup>。

- 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、女性の方がAIの影響を大きく受ける可能性が高い職業に就いているとみられ、AIに業務を代替されるリスクに留意する必要がある。男女が共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、政府においては必要な取組を講じ、経営側においては迅速にテクノロジーを導入し、労働者側についてはリスキングを含め対応するなど、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。テクノロジーの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。AIによるバイアスのある出力及び差別的出力やバイアス等の再生成等のリスクを認識し、AI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上で、テクノロジーの開発・提供・利用を行うことが重要である<sup>36</sup>。
- 科学、保健・医療、工学、環境分野など、性差<sup>37</sup>を考慮した研究開発を進めるジェンダー・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7回（最終）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を上回っている<sup>38</sup>。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

---

<sup>35</sup> 内閣府「男女間における暴力に関する調査」（令和5（2023）年度）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2（2020）年度）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）。

<sup>36</sup> 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン第1.1版別添」（令和7年3月28日公表）では、「バイアスのある出力及び差別的出力」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。

<sup>37</sup> 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。

<sup>38</sup> 日本労働組合総連合会「2025春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果」（2025年7月3日）。

上の確率で、今後5年間毎年賃上げが可能と回答している<sup>39</sup>。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、性別で見ると、高齢女性は高齢男性よりも貧困率が高く<sup>40</sup>、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<sup>41</sup>。
- 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、デジタルを始めとするテクノロジーの進展、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。
- 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<sup>42</sup>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

<sup>39</sup> 株式会社東京商工リサーチ「2025年2月「賃上げ」に関するアンケート調査」。

<sup>40</sup> 厚生労働省「国民生活基礎調査」。

<sup>41</sup> 内閣府「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会(第5回)」(令和3(2021)年11月2日)阿部彩東京都立大学人文社会学部人間社会学科教授報告。

<sup>42</sup> 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。国連経済社会理事会合意結論1997/2号においては、「ジェンダーの視点の主流化とは、全ての分野の全てのレベルの法律、政策プログラムを含め、全ての計画された行動が女性と男性に及ぼす諸影響を評価する過程である。女性と男性が等しく便益を受け、不平等が持続しないよう、女性及び男性の関心と経験を政治、経済、社会全ての分野における政策や施策の計画、実施、監視及び評価の不可欠な要素とするための戦略である。最終目標は、ジェンダー平等を達成することである。」と定義されている。

- 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」<sup>43</sup>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<sup>44</sup>。
- グリーン経済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<sup>45</sup>や起業家支援の更なる促進のほか、無償ケア労働の軽減と再分配、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<sup>46</sup>、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

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

<sup>44</sup> 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 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.”

<sup>45</sup> 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、女性及び女児が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。

<sup>46</sup> 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、国際平和と安定の維持、前進、促進に不可欠な要因の一つであるとする「女性・平和・安全保障(WPS)アジェンダ」を認識し、推進すること。

と<sup>47</sup>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」<sup>48</sup>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、令和7（2025）年に改正された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、令和6年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、EBPM<sup>49</sup>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、以下の基本的な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、国、地方公共団体、男女共同参画促進施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者間の連携及び協働の促進とともに、必要な人材の確保等が追加されることとなった。あわせて、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。

<sup>47</sup> 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・女児のエンパワーメント達成の加速」。

<sup>48</sup> 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様々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。

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

## (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、「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、男女共同参画社会基本法第2条第2号に定められている積極的改善措置（ポジティブ・アクション）<sup>50</sup>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、更に女性が活躍でき、暮らしやすい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始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

---

<sup>50</sup> 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）とは、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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、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をいう（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。また、同法第8条は、国の責務として、国は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となる。

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」及び「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」を定めるとともに、「具体的な取組」の実施により達成を目指す「成果目標<sup>51</sup>」等を別表のとおり設定している。

---

<sup>51</sup> 「成果目標」とは、それぞれの分野において掲げる具体的な取組を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準である。また、当該成果目標に係る項目に直接取り組む機関・団体等が、地方公共団体や民間団体など政府以外の場合には、政府がこれらの機関・団体等に働きかける際に、政府として達成を目指す水準として位置付けられるものである。