



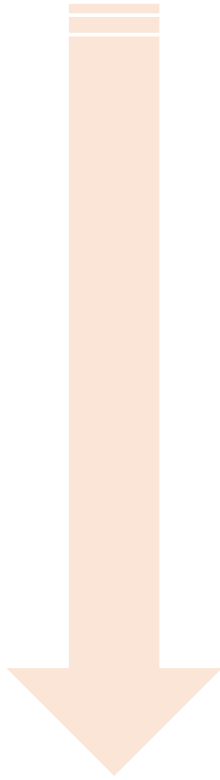
最近の男女共同参画の動きについて

- ・女性版骨太の方針2025
- ・男女共同参画基本計画の検討
- ・男女共同参画機構／男女共同参画センター
- ・女性活躍推進法
- ・女性に対する暴力をなくす運動

内閣府男女共同参画局
令和7年11月10日（月）

「男女共同参画基本計画」と「女性版骨太の方針」

第5次男女共同参画基本計画
(2020年12月閣議決定)



第6次男女共同参画基本計画
(本年中閣議決定)

※「基本的な考え方」の案を公表
今後、パブコメ等を実施予定

女性版骨太の方針

- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2021
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2022
(女性版骨太の方針)
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023
(女性版骨太の方針)
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2024
(女性版骨太の方針)
- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2025
(女性版骨太の方針)

※「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」決定

女性版骨太の方針2025

(女性活躍・男女共同参画の重点方針2025) ポイント

～いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す。～

女性版骨太の方針・・・女性活躍・男女共同参画を加速するため、各府省が当該年度及び翌年度に重点的に取り組む施策について定める方針。

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

- ✓ 全国各地における女性の起業支援
 - ✓ 地域における魅力的な職場・学びの場づくり
 - ✓ 地域における人材確保・育成及び体制づくり
 - ✓ 地域における安心・安全の確保
- 等

II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

- ✓ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化
 - ✓ 仕事と育児・介護・健康課題の両立の支援
 - ✓ 職場等におけるハラスメントの防止
- 等

III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

- ✓ 企業における女性活躍の推進
 - ✓ 政治・行政分野における男女共同参画の推進
 - ✓ 科学技術・学術分野や国際的な分野における女性活躍の推進
- 等

IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

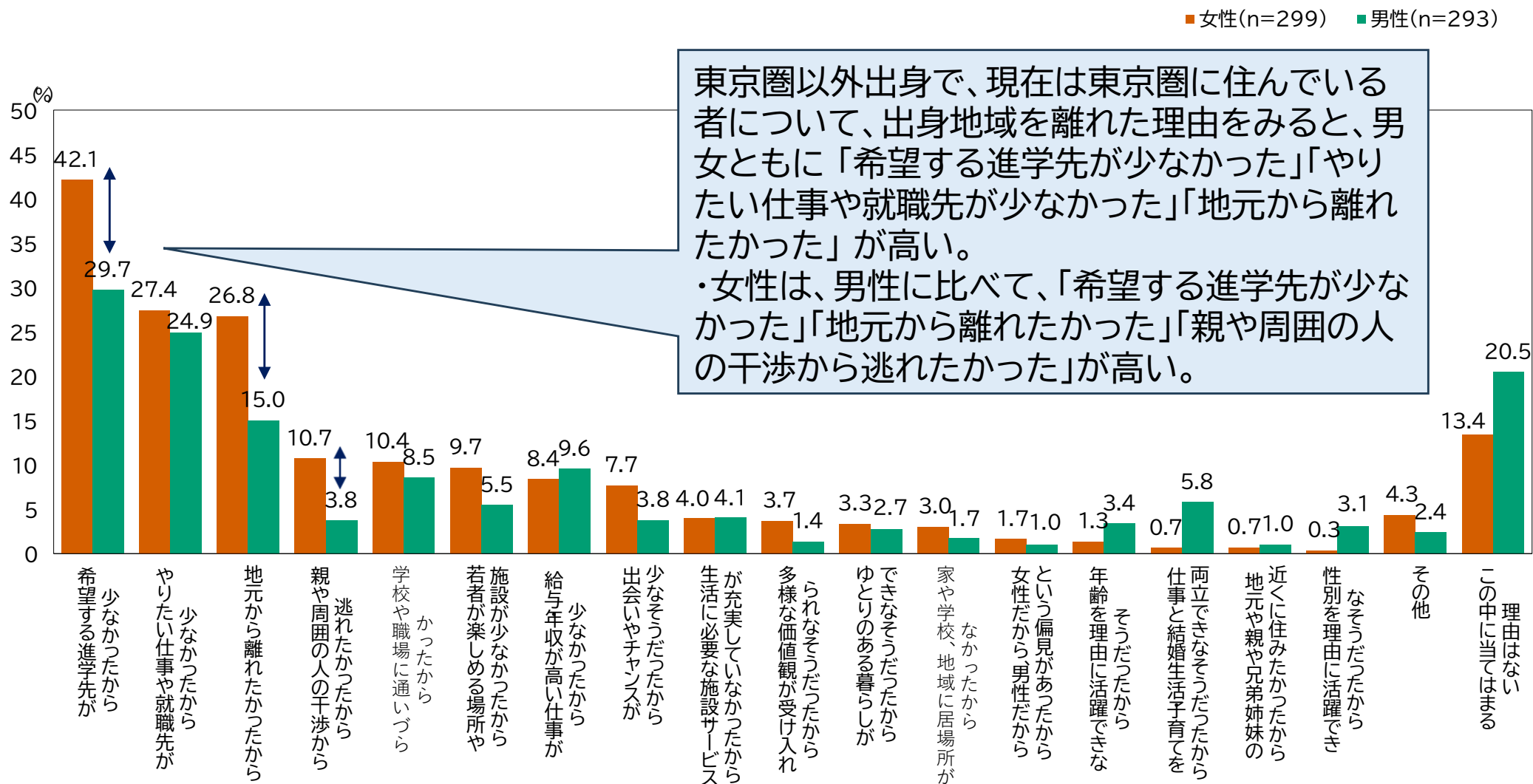
- ✓ 配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化
 - ✓ 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進
- 等

V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

- ✓ 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進
 - ✓ あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画
- 等

若い世代の視点から見た地域への意識（出身地域を離れる理由）

令和7年版男女共同参画白書 特-27図 出身地域を離れた理由(男女別)
(東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者)



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

2. 自分の都合(進学や就職など)で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し(離れ)たと回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)」と質問。

3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

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

魅力ある地域づくりに向けて

令和7年版男女共同参画白書 特－51図

地域における男女共同参画の推進に向けて

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

固定的な性別役割分担意識等を解消する	全ての人にとって働きやすい環境をつくる	地域における女性リーダーを増やす	地域で学ぶ
✓ 職場・学校・地域等あらゆる場における性別による役割分担の見直し ✓ 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児・介護の負担の偏りの解消 ✓ 一人一人の意識改革や行動変容 ✓ 男女に中立でない制度の見直し	✓ 性別に関係なく、やりがいのある仕事の創出 ✓ 共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援 ✓ デジタル人材育成・リスキリングや就労支援、地域で働く選択肢の増加 ✓ 女性の起業を支援し、女性が活躍しやすい社会環境の後押し ✓ 女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正 ✓ 地域限定正社員などの多様な働き方の推進	✓ あらゆる分野における施策・方針決定過程への女性の参画拡大 ✓ 女性管理職育成・登用、キャリア形成支援 ✓ 女性起業家支援を通じた、地域で活躍するロールモデルづくり、女性起業家の増加による地域の活性化 ✓ 女性の意見を取り入れた地域活動、地域づくり ✓ 女性の視点からの防災・復興の推進	✓ 地域の特色を活かした大学づくり ✓ 教育や研究を通じ、地域社会の発展に貢献 ✓ 地域産業につながる人材育成・キャリア教育 ✓ 進学先選択の際の無意識の思い込みの解消

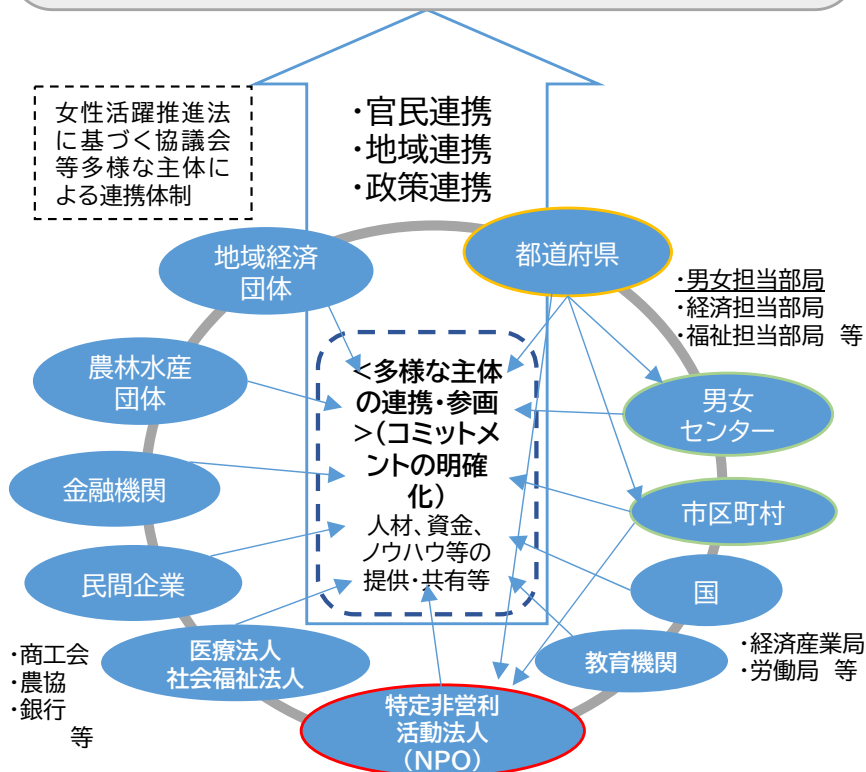
日本のあらゆる地域で全ての人が希望に応じて活躍できる社会

地域女性活躍推進交付金

(令和6年度補正予算7.0億円、令和7年度当初予算3.0億円)

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- 「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」(能登半島地震の影響等により困難・課題を抱える女性に対する支援、女性デジタル人材や「女性・平和・安全保障(WPS)」の観点も踏まえた女性防災リーダーの育成、女性の登用拡大等)



【交付対象】 地方公共団体

【補助率】

- (1) 活躍推進型: 1/2
- (2) デジタル人材・起業家育成支援型: 3/4
- (3) 寄り添い支援・つながりサポート型
 - (A) 寄り添い支援型プラス: 1/2
 - (B) つながりサポート型: 3/4
 - (C) 男性相談支援型: 1/2

【交付上限】

- (1) 各区分ごと 都道府県 800万円(注)、政令指定都市 500万円、市区町村 250万円
- (2) 各区分ごと 都道府県 1,200万円、政令指定都市 750万円、市区町村 375万円
- (3) (A,C) 各区分ごと 都道府県・市・特別区 800万円、町村 500万円
- (3) (B) 一律1,125万円

注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

(1) 活躍推進型

女性防災リーダーや女性役員・管理職を育成するための研修、企業経営者の意識改革のためのセミナー、地域女性ロールモデル事業への支援。

(2) デジタル人材・起業家育成支援型

ジェンダーの視点を踏まえ、地方公共団体の経済担当部局や商工会議所等との連携・協働による真に効果の高い、女性デジタル人材や女性起業家を育成するためのセミナーや就労につなげる相談、ネットワークづくり等のマッチング支援や伴走型支援。

(3) 寄り添い支援・つながりサポート型

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添った相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が社会とのつながりを回復できるようNPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援、男性相談事業への支援。

- (A) 寄り添い支援型プラス
- (B) つながりサポート型
- (C) 男性相談支援型

地方公共団体
(関係団体と
連携)

申請

交付

内閣府

情報提供

他の地域の

- 地方公共団体
- 地域経済団体

等

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）について

社会情勢の現状、予想される環境変化

- ①社会構造の動向・変化
- ②意識・価値観の動向・変化
- ③テクノロジーの急速な進展・進化
- ④安全・安心に影響を与える要因
- ⑤国際的な潮流

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
- 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現
- 第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 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
- 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
- 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
- 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

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
- 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
- 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
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

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

(独) 男女共同参画機構及び男女共同参画センターの機能強化による「女性に選ばれる地域づくり」

- 国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」として独立行政法人男女共同参画機構を令和8年4月1日に設立する。
- また、同機構に「センターオブセンターズ」としての機能を付与し、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を強力に支援することで、女性に選ばれる地方づくりを後押しする。



各地域課題・ニーズ等に関するデータを集約・分析し「見える化」

地域の多様な主体の連携・協働による諸課題への取組

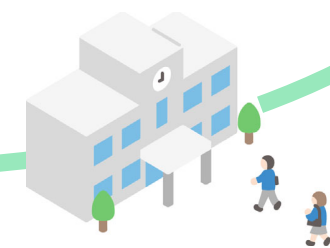
NPO・自治会等



企業・商工会議所



学校・教育機関



地方公共団体
《男女共同参画センター》



男女共同参画センターを
強力にバックアップ



国
(内閣府
及び文部
科学省)

独立行政法人
男女共同参画
機構

国の企画立案に基づき事業を実施

ナショナル
センター

センターオブセンターズ

- ◆ 普及啓発
- ◆ 調査研究
- ◆ 国際事業
- ◆ アーカイブ事業

- ◆ 知見・ノウハウの提供、助言、情報発信
- ◆ 機構及びセンター相互間の情報交換のためのプラットフォームを構築(ネットワーク形成)
- ◆ センター職員を対象とした研修実施(人材育成)
- ◆ 企業・学校等を対象とした研修プログラムの開発

地域における関係者相互間の連携
と協働を促進するための拠点※

- ◆ 地域の課題や事業ニーズ等を的確に調査・把握
- ◆ 企業等に対し、女性が働きやすい環境の整備に向け、アドバイスや相談対応
- ◆ 機構作成の教材等を活用し、あらゆる世代を対象に、アンコンシャス・バイアスの解消等のための出前講座等の実施
- ◆ 女性の起業支援等の取組を通じた、地域における女性の活躍の促進

※改正男女共同参画社会基本法により拠点機能を担う体制を確保することが努力義務化

男女共同参画社会基本法等の改正

1. 国及び地方公共団体の基本的施策の強化及び男女共同参画センターの法的位置付け

①連携及び協働の促進【新設】

- (1) 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進を効果的に推進するため、関係者相互間の連携と協働の促進に必要な施策を講ずるよう努める。
- (2) 地方公共団体は、関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点（男女共同参画センター）としての機能を担う体制を、単独または共同して確保するよう努める。
- (3) 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するよう努める。

②人材の確保等【新設】

国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に取り組む人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努める。

2. 独立行政法人男女共同参画機構のナショナルセンターとしての法的位置付け

独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、民間団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

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）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
(～R18 (2036) .3.31)

2. 概要

(一般事業主（民間企業等）に関する部分は**厚生労働省**が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は**内閣府**（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

[事業主行動計画の必須記載事項]
・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、※2

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金（給与）の差異」の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から1項目以上を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、※2

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の

全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②**全ての特定事業主**

職業生活に
関する機会の
提供の実績

職業生活と家庭
生活との両立に
資する雇用環境
の整備の実績

情報公表項目

・採用者に占める女性の割合
・管理職等に占める女性の割合
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
・男女別の再雇用又は中途採用の実績
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異
・残業時間の状況
・男女別の育児休業取得率
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるばし認定・プラチナえるばし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。
※2 令和8年4月1日より、常用労働者301人以上の一般事業主及び特定事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計4項目、常用労働者101人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」を含む計3項目の公表が義務化される。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 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、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、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義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 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配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

女性の活躍に関する「情報公表」

○公務部門

女性活躍推進法「見える化」サイト

https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

○民間部門

女性の活躍推進企業データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択

+
⑨の項目（必須）*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
（必須）
*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択

※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



「女性に対する暴力をなくす運動」について

○ 11月12日から11月25日までの2週間、**女性に対する暴力の問題**に関する取組を一層強化するための広報活動を実施します。

※11月25日は、国連が定めた「女性に対する暴力撤廃の国際デー」

ポスター等の作成

パープルリボン着用



DVや性暴力に
気づいたら
相談されたら

そのとき、私たちにも
できることがある。

あなたの考えや気持ちを押し付けず、まず寄り添って話を聞くことから、始めてみませんか。
そして、どんな時も「あなたは悪くないよ」と伝えてください。

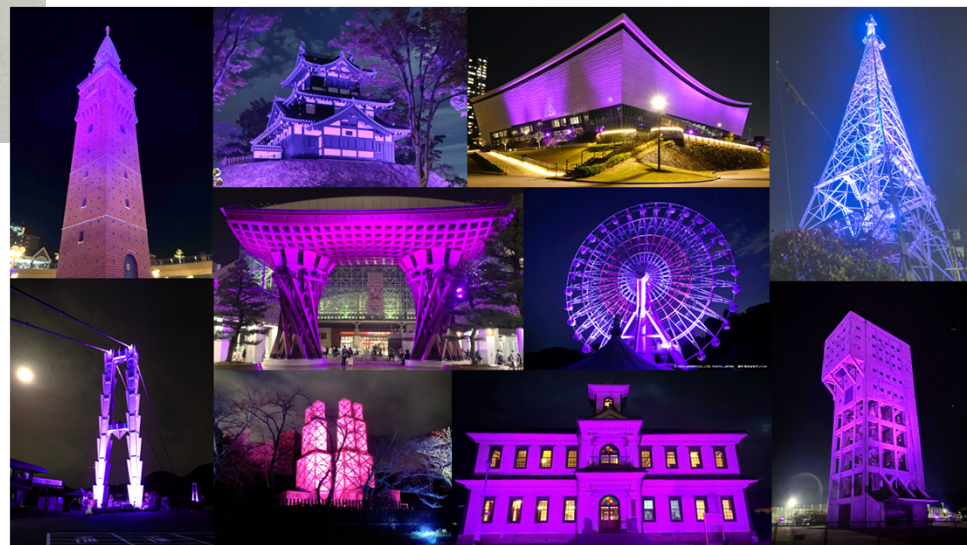
年齢・性別を問わず相談できる窓口があることも伝えてください。

性犯罪・性暴力		配偶者・交際相手からの暴力	
SNSで相談	電話で相談	チャットで相談	電話で相談
Cure time (キュアタイム)	名古屋・岐阜・岐阜市の 女性のワンストップ支援センター （各県庁舎内）	DV相談ナビ プラス	DV相談ナビ
#8891	#8103	#8008	#8008

11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。



パープルライトアップ



<令和6年度は全国の約450施設が実施>