

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。