

参 考

目 次

参考1 第5次男女共同参画基本計画の達成状況.....	121
参考2 第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向	153
参考3 諮問(令和6年12月13日付け府共第624号).....	161
参考4 男女共同参画会議・第6次基本計画策定専門調査会の開催状況	162
参考5 男女共同参画会議 議員名簿.....	163
参考6 第6次基本計画策定専門調査会 委員名簿	164
参考7 第6次基本計画策定専門調査会 ワーキング・グループ 構成員名簿..	165
参考8 男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号).....	166

※ 「参考1 第5次男女共同参画基本計画の達成状況」は、令和6年12月～令和7年2月の第6次基本計画策定専門調査会において実施した第5次男女共同参画基本計画のフォローアップを踏まえ作成した、第6次基本計画策定専門調査会（第3回）の参考資料に、体裁の変更及び軽微な語句の修正を施したものです。

第5次男女共同参画基本計画の達成状況

I あらゆる分野における女性の活躍

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<主な施策>

1 政治分野

- 各政党に対して、数値目標の設定等の積極的改善措置等の自主的な取組の実施、議員活動と家庭生活との両立支援策等の環境整備等を要請するとともに、各政党における男女共同参画の取組状況を毎年度調査し、公表した。(内閣府)
- 地方六団体に対して、議員活動と家庭生活との両立支援に係る会議規則の整備や、ハラスメント防止に関する研修の実施等の促進、女性の首長や地方議会議員のネットワークの形成等を要請した。(内閣府)
- 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、第33次地方制度調査会で審議・答申。当該答申を踏まえ、勤労者の地方議員への立候補のための環境整備に関する経済団体への要請、育児・介護を理由とした地方議会の委員会へのオンライン出席に関する助言等を実施した。(総務省)
- 毎年度、地方議会における女性の参画状況や施策の推進状況を調査するとともに、これらの状況を掲載した女性の政治参画マップ等を作成し、分かりやすく「見える化」をしている。また、女性の政治参画への障壁について、令和2年度及び令和6年度に調査を実施している。(内閣府)
- 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別員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について、地方公共団体に対する協力依頼及びその結果を取りまとめている。また、主権者教育の一環として、政治への男女共同参画などをテーマとした全国各地で実施されている講演会へ主権者教育アドバイザーを派遣している。(総務省)
- 政治に参画しようとする女性の人材育成のため、「女性政治リーダー育成研修」の実施や地方議会や諸外国の優良事例を紹介するとともに、女性の政治参画の拡大に向けた方策について様々な観点から議論を行う「政治分野への女性の参画拡大に向けたシンポジウム」を開催した。また、各地方議会等で活用できる政治分野におけるハラスメント防止研修のための動画教材を作成した。(内閣府)

※ 平成30年に制定された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5月23日法律第28号）は、令和3年6月に改正され、①関係行政機関等が、適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むこと、②国及び地方公共団体は、議員活動と家庭生活の両立支援のための体制整備や、セクハラ・マタハラ等の発生の防止に資する研修の実施等の施策を講ずる旨が規定された。

2 司法分野

- 女性検察官の登用拡大に向けて、ロールモデルとなる女性検察官の体験談等の発信などの取組を進めるとともに、子育て中の検察官の継続就業のため、両立支援制度の周知及び取得促進並びに保育所確保のための早期内示の実施や異動希望を可能な限り斟酌するなどの人事上の配慮を実施している。(法務省)

- 裁判官と弁護士について、最高裁判所及び日本弁護士連合会に対して、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向け、メンターの導入や継続就業のための環境整備に関する取組等の実効性のあるポジティブ・アクションの導入等を要請した。（内閣府）
- 法科大学院の公的な支援の枠組において、区分の１つに「女性法曹輩出に対する取組」を設定し、各法科大学院における取組を促進した。なお、各法科大学院の当該取組について公表している。（文部科学省）

3 行政分野

- 国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定する行動計画について、「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」を踏まえ策定した取組計画と一体的に策定し、当該計画に基づき、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について総合的かつ計画的な取組を推進した。その取組の実績について、内閣人事局及び各機関のホームページにおいて適切に公表している。各府省等が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していることについて、フォローアップを実施している。（内閣官房、内閣府、全府省）
- 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令を改正し、女性の職業選択に資するため、特定事業主が必ず公表しなければならない項目として「職員の給与の男女の差異」を追加した（令和５年４月１日施行）。（内閣府）
- 特定事業主が毎年度実施している情報公表等についてフォローアップを行い、女性活躍推進法「見える化」サイトにおいて、一覧性・検索性を確保した形で公表している。（内閣府）
- HP や各種 SNS を通じて女性国家公務員の活躍事例を掲載する等により国家公務員の魅力を発信した。また、女性職員の登用拡大に向け、セミナーの実施や事例集の公表等を通じ、女性職員の意識啓発やロールモデル展開の取組を実施するほか、各府省等の取組について横展開を実施。女性職員を対象としたマネジメント能力開発や人的ネットワーク形成等の機会付与を目的としたセミナーを実施した。（内閣官房、人事院）
- 男性職員の育児に伴う休暇・休業取得を促進するため、男性育休取得者の声や制度を掲載したハンドブックや「取得計画兼フォローシート」、「家族ミーティングシート」、「収入シミュレーションシート」等を作成し、各府省等へ配布・周知しているほか、育休取得セミナーを実施した。女性職員の活躍や全ての職員のワーク・ライフ・バランスに資するよう、管理職に対し、アンコンシャス・バイアス、育児休業、テレワークや休暇取得促進等に関する研修を実施した。（内閣官房）
- セクシュアル・ハラスメントに関する内容を含むハラスメント防止に関するeラーニング講習を実施した。また、パワー・ハラスメントに関する研修動画の作成・提供、幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修等を行い、ハラスメントに係る周知啓発や苦情相談体制を整備した。（内閣官房、人事院）
- 「国家公務員健康週間」において、本府省及び地方支分部局等の健康管理者等を対象に、婦人科検診の重要性を含めた女性の健康に関する講演会を開催した。また、女性職員に対する意識啓発や受診しやすい環境整備を行うよう、各府省等に周知した。（内閣官房、人事院）
- 都道府県等に対して、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画について積極的な取組や数値目標を設定し、取組の着実な実施により、女性職員の活躍を推進することや、進捗状況等を経年で公表することを徹底すること等を要請した。（内閣府）
- 地方公共団体における女性活躍に資する取組状況について調査し、先進事例や取組のポイントをまとめたガイドブック等を作成し、地方公共団体に情報提供を行うとともに、各種会議の機会を捉えて助言を実施した。（総務省）

- 地方公務員の男性の育児休業の取得について、各自治体における数値目標の設定や管理職員による取得計画の作成などの積極的な取組を要請した。取得率が上昇している団体の取組事例集を活用し、各種会議の機会を捉えて助言を実施した。(総務省)
- 令和6年度から、対象となる会計年度任用職員に勤勉手当の支給が可能となったことから、適切に支給するよう助言した。(総務省)
- 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・両立環境の整備について、女性対象の業務説明会、職域の拡大やロールモデルの提示、女性職員の意見を基に女性諸施設の拡張や修繕等の取組を実施した。(警察庁、法務省、国土交通省、防衛省)
- 国及び地方公共団体における審議会等委員への女性の参画に関する取組状況について、女性委員の人数・比率等について定期的に調査し、その結果を公表している。(内閣府)

4 経済分野

- 中小企業を中心とした事業主を対象として、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あり方等について、説明会を実施した。個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施した。(厚生労働省)
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に定める取組目標、数値目標を達成した中小事業主に対し、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)を支給した。(一般事業主行動計画の策定義務の対象の拡大を受け、令和4年3月31日をもって同助成金は廃止。)(厚生労働省)
- 国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を、価格以外の要素を評価する調達において加点評価する取組を実施している。

加点評価の取組実績を調査、公表するとともに、地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを実施している。また、制度周知による企業への認定申請促進や、企業の認定取得のインセンティブをより高める観点から加点評価の配点の引上げ等を実施した。(内閣府、厚生労働省)

- 有価証券報告書の「記述情報の開示の好事例集」を公表する中で女性活躍関連の開示内容に関して好事例と考えられる企業を採り上げるとともに、セミナー等を実施した。

金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告を踏まえ、女性活躍推進法に基づいて女性管理職比率の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示するよう内閣府令を改正した。(金融庁)

- 毎年、上場企業における女性役員比率等をホームページで公表し、女性役員の登用状況の「見える化」を実施した。

女性役員登用促進に関する調査研究を実施するとともに、令和4年度以降は東証プライム市場上場企業を対象として「執行役員又はそれに準じる役職者」における女性割合に関する調査を行い、結果を公表している。

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023(女性版骨太の方針 2023)」において、東証プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定等について取引所の規則に規定を設けるための取組を進めることとしたことを受け、令和5年10月に東京証券取引所において、上場制度の整備を実施した。

第5次男女共同参画基本計画において中間年フォローアップの際に市場再編後の目標を設定することとされていた、東証一部上場企業役員に占める女性の割合に係る成果目標について、令和7年までの新しい成果目標として、「東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合

を19%とする」等を閣議決定した。(内閣府)

- 「ダイバーシティ経営」の推進に向け、企業の実践の見える化のための「ダイバーシティ経営診断ツール」を作成し、普及。企業の実践事例の周知や研修の実施等により、実践を促進した。(経済産業省)
- 女性起業家に対し、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による低利での資金繰り支援を実施した。(経済産業省)
- 地域女性活躍推進交付金により、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実践を支援。起業家の育成を重点的に行うため、「デジタル人材・起業家育成支援型」を創設した。
平成16年度より「女性のチャレンジ賞」として起業などにチャレンジしている女性個人、女性団体・グループを顕彰している。(内閣府)
- 女性起業家支援機関の全国ネットワークである「わたしの起業応援団」において、支援機関を探す女性起業家向けに、応援団に所属する支援機関の支援内容等の一覧を公開することで、女性起業家が相談しやすい環境整備を行っている。
令和5年5月に女性起業家支援パッケージを公表し、支援者とのマッチングに向けた支援プログラム等を実施した。(経済産業省)

5 専門・技術職、各種団体等

- 経済団体、職能団体等に対して、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施その他の実効性のあるポジティブ・アクションの導入等の実践を要請するとともに、毎年度、各職能団体等における役員の女性の登用状況等を調査し、公表している。(内閣府)

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<主な施策>

1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

- 法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のため、労働基準監督署の労働基準監督官を増員する等により監督指導体制の整備を行った。(厚生労働省)
- 年次有給休暇の取得の促進を図る環境整備のため、夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、年次有給休暇取得促進期間(10月)に、時季を捉えた集中的な広報を実施している。
また、時間単位の年次有給休暇制度の導入促進のため、ポスター・リーフレット等に同制度のメリット等を記載するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知を実施している。(厚生労働省)
- 勤務間インターバル制度の導入を促進するため、業種別導入マニュアルの作成・配布、専門家によるコンサルティングの実施、産業医等における研修での周知、シンポジウムの開催等を実施している。(厚生労働省)
- 労働時間等設定改善法に基づく「労働時間等見直しガイドライン」について解説したパンフレットの作成・配布や、労使の話し合いの機会の整備を助成金の支給要件とすること等による労使の話し合いの機会の整備の促進を図っている。(厚生労働省)
- 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設、従業員数1,000人超の事業主を対象とした男性の育児休業取得率等の公表の義務づけ等を内容とする育児・介護休業法の改正を行い、令和4年4月以降、順次施行した。
また、出生時育児休業に対応した「出生時育児休業給付金」を創設する雇用保険法の改正を行った(令和4年10月施行)。(厚生労働省)
- 企業における不妊治療と仕事との両立支援の環境整備を推進するため、研修会の実施、取り組む企業のインセンティブのための「くるみんプラス」認定、中小企業に対し両立支援等助成金「不妊治療両立支援コース」による助成金の支給等を行った。(厚生労働省)
- 両立支援等助成金において、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や、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に対して助成する「育休中等業務代替支援コース」を令和6年1月に新設した。(厚生労働省)
- 男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)において、参加型の公式サイト運営やリーフレットの配布等を行うとともに、企業・個人向けセミナーの開催等により好事例の普及・啓発により、男性の仕事と育児の両立の促進を図った。(厚生労働省)
- 妊娠・出産の申出をしたこと、出生時育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止を追加する育児・介護休業法の改正を行った(令和4年4月施行)。
また、介護離職防止のための雇用環境整備の事業主への義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正を行った(令和7年度施行予定)。(厚生労働省)

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

- 企業訪問等により、雇用管理の実態を把握するとともに、男女雇用機会均等法に違反する雇用管理の実態を把握した場合は、企業に対して是正指導を行った。(厚生労働省)
- 令和4年7月の省令改正により常用労働者数301人以上の企業に男女間賃金差異の情報公表を義務付けたほか、えるぼし認定の周知に取り組み、男女の賃金差異に関する情報公表を行う

企業の好事例を紹介している。(厚生労働省)

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント対策を事業主が一元的に行えるよう、パンフレットやポスター等の作成・配布等により、周知・啓発を図るほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」にシンポジウムを開催し、集中的な周知広報を行っている。(厚生労働省)

- 顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)と就活ハラスメントの被害者等からの相談をメール・SNSで受け付けている。

また、就活ハラスメント防止対策企業事例集の周知を行うほか、ハラスメント実態調査で把握している就活ハラスメントの現状や防止対策を講じる上での必要な情報を掲載したリーフレットを大学・短期大学等関係各所に配布した。(厚生労働省)

- 性的指向・性自認(性同一性)への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが発生しないよう、ハラスメント防止に関するパンフレット等で周知・啓発を行うとともに、企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認についての理解を促進している。(厚生労働省)

3 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

- 中小企業を中心とした事業主を対象として、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あり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施した。また、個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。(厚生労働省)

- ダイバーシティ・マネジメントセミナーを通して、経営層及び管理職者層に向けて女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進するため、意識改革を促した。(内閣府)

- 個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に向き合い対応するための啓発に関する研修動画及び、メンター制・ロールモデル等に関するマニュアル・好事例集を作成した。(厚生労働省)

4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援

- パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局が報告徴収を行い、法違反があれば事業主に助言・指導等を行うほか、事業主が法に基づく対応を実施するための取組手順書や待遇差の点検・検討マニュアル等を作成し、法の周知を行うとともに自主的な取組を支援している。

また、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)に基づき、令和4年12月以降、都道府県労働局において、新たに労働基準監督署と連携して同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図るため、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組を行っている。

加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理等の専門家による個別相談支援等を実施している。(厚生労働省)

- 賃上げしやすい環境整備のため、生産性向上に資する設備投資等に要した費用の一部を助成する業務改善助成金について、円滑な実施を図り、累次の要件緩和・拡充を行うとともに、制度に関する制度の周知広報を行った。併せて、賃上げしやすい環境整備に資する支援施策について、関係省庁の施策を一覧できるチラシ・リーフレットを作成し、周知広報を行った。(厚生労働省)

- 省力化投資等の生産性向上への支援、労務費を含む価格転嫁の徹底、賃上げ促進税制の活用促進などに取り組んでいる。(経済産業省)
- キャリア形成・リスクリング推進事業において、「キャリア形成・リスクリング支援センター」及び「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」を設置し、ジョブ・カードを活用した労働者のキャリアプラン再設計や企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などを支援している。(厚生労働省)
- キャリアアップ助成金等を活用して、派遣労働者の正社員化等についても、引き続き取り組んでいる。さらに、雇用安定措置により、派遣先の直接雇用を依頼した者のうち、約2.6万人が実際に雇用された。(厚生労働省)
- 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和する育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。改正の周知徹底に取り組むとともに、中小企業において非正規雇用を含む労働者の円滑な育児休業及び介護休業の取得及び職場復帰等を支援するため、専門家の派遣により「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」の策定支援を行っている。(厚生労働省)
- 令和2年年金改正法に基づき、
 - ・ 令和4年10月に従業員100人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大
 - ・ 令和6年10月に従業員50人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大
 等を行うこととした。
 また、令和6年12月25日にとりまとめた「社会保障審議会年金部会における議論の整理」において、被用者保険の加入のための要件である、「企業規模要件」(現行は従業員50人超の企業等)、「賃金要件」(現行は賃金が月額8.8万円(年収約106万円相当)以上)については、「撤廃する方向で概ね意見が一致した」とされた。(厚生労働省)
- 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を推進するため、令和6年3月に、正社員転換・待遇改善実現プラン(平成28年1月28日厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部決定)における取組内容のフォローアップを行った。
 また、非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等の共通化、賞与・退職金の制度新設等といった処遇の改善に資する取組を実施した事業主に対しキャリアアップ助成金による助成を行っている。令和3年度以降、支給要件の緩和や助成額の拡充等、更なる取組支援に向け見直しを実施した。(厚生労働省)

5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

- マザーズハローワーク等において、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きめ細かな就職支援を実施する。
 また、公的職業訓練において、育児等により決まった日時に訓練を受講することが困難な者等を対象としたeラーニングコースや子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コースを実施している。(厚生労働省)
- 再就職希望者を含む社会人等に対して、社会のニーズにあった大学等におけるリカレント教育プログラムの開発・支援を行っている。具体的には、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的専門的なプログラム「職業実践力育成プログラム(BP)」について、文部科学大臣が認定する制度を実施している。また、社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」において、大学等の社会人向けのプログラムに関する情報や、他省庁の施策を含む社会人の学びを支援する各種制度に関する情報、女性のための学び直しをはじめとする特集を効果的

に発信することに加え、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・普及を図っている。（文部科学省）

- リカレント教育の推進のため、関係府省とも連携しつつ、①公的職業訓練において民間の教育訓練機関等による離職者向けの職業訓練の提供、②労働者が主体的に学び・学び直しに取り組み、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合の受講費用の一部の給付、③企業が雇用する労働者に対して訓練等を実施した場合の訓練経費等の助成、等の施策に取り組んだ。（厚生労働省）
- リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業を通じて、女性を含めた在職者に対して、キャリア相談、リスキリング、転職までを一体的に支援し、キャリアアップの後押しを行っている。（経済産業省）
- 委託者・家内労働者を対象にセミナー、個別訪問による周知啓発や指導を行い、家内労働者の労働条件の確保改善や安全衛生対策の向上に向けた周知啓発等を行った。（厚生労働省）
- 個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が令和5年5月に公布され、令和6年11月に施行された。内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で令和3年3月に策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」についても、引き続き周知・活用を図っている。

フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルなどについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）を令和2年11月に設置し、相談対応や紛争解決の援助を行っている。

労働者災害補償保険法の特別加入制度については、近年、アニメーション制作従事者、自転車配達員、ITフリーランスなどを特別加入の対象として追加し、対象範囲を拡大してきた。また、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の制定に伴い、同法に規定する特定受託事業者が行う事業を新たに特別加入の対象として追加する改正省令を令和6年1月に公布したところであり、同法の施行の日から施行された。（内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省、経済産業省）

第3分野 地域における男女共同参画の推進

<主な施策>

1 地方創生のために重要な女性の活躍推進

- 地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が行う多様な主体の連携体制の構築等による地域の実情に応じた取組に対し、地域女性活躍推進交付金による財政支援を行った。（内閣府）
- 女性や若者等の移住・定着の推進のため、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等を行う地方公共団体の取組等について、デジタル田園都市国家構想交付金による財政支援を行った。（内閣官房・内閣府）
- 総務省と厚生労働省のテレワーク関連事業を一体的に運用し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、ワンストップでの総合的な支援を実施するとともに、地域の団体と連携し、地域窓口において一次的な相談対応等を実施した。（総務省・厚生労働省）
- 市町村が移住等促進区域かつ居住誘導区域・都市機能誘導区域・地域生活拠点であるエリアに整備するコワーキングスペース等に対して支援を行っている。（国土交通省）
- 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、第33次地方制度調査会において審議され、令和4年12月に答申がなされた。当該答申等を踏まえ、育児・介護を理由とした地方議会の委員会へのオンライン出席に関する助言（令和5年2月）、会議規則における育児・介護等の取扱いの明確化など多様な人材の参画等に向けた地方議会の取組に関する助言（同9月）などを行った。

また、毎年度開催している「地方議会活性化シンポジウム」において、地方議会への多様な人材の参画等について、各地方議会等での実践例の共有を行った。このほか、候補者となり得る女性の人材育成のため、総務省ウェブサイト等において、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行った。（総務省）

- 毎年度「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」調査において、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、その結果を取りまとめて公表している。（内閣府）
- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、気付きの機会を提供し、解消の一助とするため、令和3・4年度に調査研究を行い公表した。また、調査研究の結果やチェックシート・事例集に基づき、普及啓発用動画の制作やワークショップを開催した。（内閣府）

2 農林水産業における男女共同参画の推進

- 各都道府県、農業委員会を設置する各市町村、農業協同組合に対して、女性登用の目標設定及び取組計画を定めて、取組を推進することを依頼するとともに、目標設定状況や登用状況等を公表しており、令和6年度からは、農業委員会交付金について、女性委員等の登用状況を配分に反映している。

また、土地改良区については、都道府県ごとに土地改良区運営基盤強化協議会を設置の上、女性理事登用の目標設定と行動方針を策定するとともに、女性理事登用状況の公表や土地改良区役職員の意識醸成を図る研修会を実施した。令和6年度からは、女性理事登用に課題を抱えている土地改良区を対象に、個別の指導・助言を実施している。（農林水産省）

- 地域のリーダーとなり得る女性農業経営者を育成するため、補助事業を活用し、民間団体や都道府県等が女性農業者を対象に、地域リーダーとして必要なコミュニケーションスキル等に関する研修会等を開催している。令和6年度からは、自地域内に留まらない幅広い視野と経営能力を有し、全国的にも活躍が認められる女性農業経営者を育成する全国女性リーダー研修を実施している。（農林水産省）
- 「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」の活動を通じて、社会全体での女性農林水産業者の存在感を高め、自らの意識の改革・経営力の発展を促すとともに、地域を越えた全国グループが誕生するなど地域活動の活性化を図り、女性農林水産業者が活動しやすい環境づくりを促進している。（農林水産省）
- 家族経営協定の締結の経営改善等の効果等をまとめた事例集の公表や家族経営協定の推進に関する都道府県・市町村での推進予算や支援措置等について、都道府県担当者等と共有し、取組の横展開を促進している。（農林水産省）
- 農業法人等に対し、男女別トイレや更衣室の確保等や就業規則の策定や労務マネジメント体制の強化、キャリアパスの見える化等、就労条件改善の取組を支援し、女性農業者が働きやすい環境づくりを推進している。（農林水産省）

3 地域活動における男女共同参画の推進

- 令和3年度に女性防災士や自治会・自主防災組織等の地域組織に所属する全国各地の女性防災リーダー等を対象としたワークショップを実施し、女性が地域で防災活動を行うに当たっての課題を抽出した。また、地域の防災に取り組む主体となる地方公共団体、自主防災組織、町内会等に対し、ヒアリングを実施、女性の防災リーダーが地域で活躍するためのノウハウ・活動事例集を作成し、好事例の横展開を図った。（内閣府）
- 令和4年4月に地域コミュニティに関する研究会報告書を公表。自治会・町内会などの地域活動について、男女ともに多様な住民が参加しやすい活動のあり方を提示し、令和4年度に全国説明会や意見交換会を開催するなど、様々な手法で周知を行った。また、第33次地方制度調査会答申（令和5年12月）では、地域コミュニティ活動の持続可能性向上の観点から、地域活動のデジタル化や行政協力業務の見直しなどが提言された。（総務省）
- 全国のPTAにおける活動事例のうち、希望する者がPTA役員になることができるなど、自発的な組織改善を行っている取組等を対象に表彰を行っている。（文部科学省）

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

<主な施策>

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

- 出産・育児等のライフイベントと研究との両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を実施した。（文部科学省）
- 「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（令和3年3月26日閣議決定）等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた具体的な取組を明記した。（内閣府）
- 日本学術会議の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、男女共同参画を推進するための審議や提言等を行った。（内閣府）
- 総務省で実施している科学技術研究調査では、企業、非営利団体・公的機関及び大学等を対象として、研究者・研究補助者及び技術者等研究関係従業者数について男女別の把握をした。（総務省）

2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

- 「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針」（関係府省連絡会申合せ）において「体格や身体の構造と機能の違いなど、性差を考慮しないまま研究開発を実施することで、その成果を社会実装する段階で社会に不適切な影響が及ぶ恐れのある研究開発については、性差を考慮して実施すべき旨を公募要領に記載すること」を明記し、各競争的研究費制度への対応を促している。（内閣府・関係府省）

3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

- 本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主に義務づけや、出生時育児休業（産後パパ育休）の創設などの育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日以降、順次施行した。（厚生労働省）
- 出産・育児によって研究を中断した研究者に研究奨励金を支給して研究への復帰を支援する「特別研究員（RPD）事業」を実施し、支援した。（文部科学省）
- 大学に対し、各種会議等において、ハラスメント対策に関する周知を行い、相談体制の整備や啓発活動の実施等ハラスメントの防止等に向けた積極的な取組を促した。（文部科学省）

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

- 「AI 戦略 2019」において掲げられた人材育成目標の実現に向け、令和3年度よりリテラシーレベル、令和4年度より応用基礎レベルの教育プログラムを認定する「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度」を実施するとともに、教材等の作成・公開等、数理・データサイエンス・AI 教育の普及・展開を行うコンソーシアム活動を推進した。（文部科学省）
- デジタルスキル標準に基づき、オンライン教育コンテンツから、実際の企業の課題解決にチームで取り組む実践的なオンラインプログラムまで提供する「デジタル人材育成プラットフォーム」や情報処理技術者試験を通じたデジタル人材育成施策を実施した。（経済産業省）
- 卓越した取組を行う実績ある指定校をはじめスーパーサイエンスハイスクール（SSH）指定

校への支援を実施するための予算を着実に確保するとともに、指定校と地域の学校等との連携の円滑化を図るコーディネーター配置を支援し、SSH の取組の充実を図った。(文部科学省)

- 女子生徒等の理工系分野への進路選択支援を行う団体間の連携強化を目的に、先進的な事例紹介、ロールモデルの紹介等の取組に関する情報交換等を行う理工系女子応援ネットワーク会議等を通じて、理工系女性人材の育成について、企業による取組を促進した。(内閣府)
- 国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の整備状況や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を評価し、運営費交付金の配分を行った。また、私立大学等経常費補助金においては、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者のための環境整備を促進するため、保育支援体制の整備やライフサイクルに対応した研究環境の整備を進める大学への支援を実施した。(文部科学省)
- 女子生徒等の IT 分野をはじめとする理工系分野への進路選択の場面におけるアンコンシャス・バイアスを払拭することを目的に、女子生徒等だけでなく、理工系選択を後押しする立場の保護者や教員も対象とした動画を令和5年に公開し、理工系進路選択に関する理解を促進した。(内閣府)
- 大学、研究機関、学術団体、企業等が実施する理工系女子応援イベントを広報する「夏のリコチャレ」、「理工チャレンジ」HP を通じた情報発信、理工系分野の最先端で活躍する STEM Girls Ambassadors を全国へ派遣する事業、人口5万人未満の地域における若手理工系人材による出前授業等を通じて、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している。(内閣府)

Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

<主な施策>

1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- 国民各層に対し、「女性に対する暴力をなくす運動」等の機会を通じて、配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力等の被害に係る相談窓口を広く周知するとともに、広報啓発の充実を図っている。（内閣府、関係府省）
- 被害者と直接接することとなる警察官、検察職員、更生保護官署職員、地方出入国在留管理局職員、配偶者暴力相談支援センター相談員、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相談員、女性相談支援センター職員、女性相談支援員、児童相談所職員等の関係機関及び関係者等に対し、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、支援に携わる人材育成を図っている。（内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省、関係府省）
- 困難な問題を抱える女性支援の根拠を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、一人一人のニーズに応じ、本人の立場に寄り添って切れ目のない包括的な支援を行うことを理念とする「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が、令和6年4月より施行された。（厚生労働省）

2 性犯罪・性暴力への対策の推進

- 性犯罪に関する罰則や刑事手続の在り方に関し、「性犯罪に関する刑事法検討会」における検討の結果を踏まえ、起訴状等における個人特定事項の秘匿措置等を整備する「刑事訴訟法等の一部を改正する法律（令和5年法律第28号）」、性犯罪の構成要件等を整備する「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和5年法律第66号）」、「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（令和5年法律第67号）」の法整備を行った。（法務省）
- 令和5年3月に、「痴漢撲滅に向けた政策パッケージ」を取りまとめ、関係府省の連携の下、痴漢を防ぐ取組、加害者の再犯を防ぐ取組、被害者を支える取組、社会の意識変革を促す取組等の施策を実施している。（内閣府、警察庁、法務省、文部科学省、国土交通省）
- 都道府県等により設置・運営等されている性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについて、その運営の安定化及び支援の質の向上を図るため、「性犯罪・性暴力被害者支援のための交付金」等により、24時間365日対応化や拠点となる病院における環境整備の促進、コーディネーターの配置・常勤化、専門性を高める人材育成、支援員の適切な処遇等に関し、都道府県等への支援を行っている。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、病院、法テラス、弁護士、女性相談支援センター、児童相談所、教育委員会等の地域における関係機関との連携強化を促している。（内閣府）

3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

- 子供たちが性暴力の加害者・被害者・傍観者にならないよう「生命（いのち）の安全教育」の取組を実施し、教材・指導の手引きの作成や事例集の公表等により全国展開を図ってきた。（文部科学省）
- 令和3年5月に「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)」が成立し、同法に基づき、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止、早期発見、懲戒処分等の厳格な実施等、総合的な取組を推進している。(文部科学省)

- 令和 4 年 6 月に改正された児童福祉法(令和 5 年 4 月 1 日施行)に基づき、わいせつ行為を行った保育士に対する資格管理の厳格化を行った。また、児童生徒等に対してわいせつ行為を行ったことにより保育士登録を取り消した者(特定登録取消者)の情報が記録されたデータベースについて、令和 6 年 4 月 1 日から運用を開始した。(こども家庭庁)
- 令和 6 年 6 月に、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する事業を行う立場にある学校設置者等及び認定を受けた民間教育保育等事業者が教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止等の措置を講じることを義務付ける等の「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)」(こども性暴力防止法)が成立した。(こども家庭庁、関係府省)

4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- 重篤な精神的被害を受けた場合にも接近禁止命令等の対象となる等の保護命令制度の拡充や、多機関連携を強化するための仕組みとしての協議会の設置の法定化などを盛り込んだ改正配偶者暴力防止法が令和 5 年 5 月に成立した。同法の円滑な施行を図るため、基本方針の整備、パンフレットの作成・配布、Q&A の公表等により改正後の保護命令制度に係る考え方を公表・周知するとともに、保護命令の申立て支援の充実に向けた取組や社会全体への周知・広報を行った。(内閣府)
- 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援に係る施策を抜本的に強化するため、令和 4 年 1 月に DV 対策抜本強化局長級会議を設置し、同年 12 月に「配偶者からの暴力の被害者に係る生活再建支援の強化について」を取りまとめ、経済的支援・就業・社会保険(雇用保険を除く)・住宅・子育て等の 8 項目 32 件にわたる取組を行うこととした。内閣府から全体の概要を各地方公共団体の配偶者暴力対策所管部局に向けて通知するとともに、各制度所管府省からも通知等を行った。(内閣府、関係府省)
- 加害者プログラムについて、試行実施の結果を踏まえ、「加害者プログラム実施のための留意事項」(令和 5 年 5 月)を作成し、地方公共団体への配布を行った。また、加害者プログラムの必要性等についての理解促進のための地方公共団体の担当者等に対する研修や、都道府県等への交付金による支援、ウェブサイトにおける関連情報の一元的な提供・発信等により、各地域における加害者プログラムの実施を推進している。(内閣府)

5 ストーカー事案への対策の推進

- 令和 3 年のストーカー規制法の改正を踏まえ、令和 4 年 7 月、ストーカー総合対策関係省庁会議において、「ストーカー総合対策」(平成 27 年 3 月 20 日ストーカー総合対策関係省庁会議)を改訂し、関係省庁と連携して、被害者支援、被害の防止に関する広報啓発、加害者対策等を推進している。(内閣府、警察庁、総務省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省)
- 警察では、事案の認知の段階から終結に至るまで、警察署への指導・助言・支援を関係部門が連携し一元的に行う体制を構築し、被害者等の安全の確保を最優先に、ストーカー規制法等の関係法令を駆使した加害者の検挙等による加害行為の防止、被害者等の保護措置等、組織的に迅速・的確な対応を推進している。(警察庁)
- ストーカー事案として相談等受理された経緯のある受刑者について、その実態を把握するための調査研究を行い、より効果的な処遇を実施するためのアセスメント方法等についてまとめた刑事施設向け執務参考資料を令和 3 年度に作成し、効果的な処遇の充実に図った。(法務省)

6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

- 事業主に対し、被害者に対する配慮のための措置を含む男女雇用機会均等法に定めるセクシュアルハラスメント防止措置義務や、事業主が講ずべき措置等に関する厚生労働大臣の定める指針で示している望ましい取組についての周知・啓発を行っている。また、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、労働者や求職者等からの相談を受け付けている。（厚生労働省）
- アスリートに対する写真・動画等による性的ハラスメントに係る対応として、令和4年7月、スポーツ庁からJOC（日本オリンピック委員会）等関係団体に対して、競技団体の取組事例や、事案に応じた相談窓口を周知した。（文部科学省）

7 人身取引対策の推進

- 令和4年12月に新たに策定した「人身取引対策行動計画2022」に基づき、関係閣僚からなる「人身取引対策推進会議」を随時開催するなどして、関係行政機関が緊密な連携を図りつつ、人身取引の防止・撲滅と被害者の適切な保護を政府全体で推進している。また、被害申告・相談を呼び掛けるリーフレット等を活用し、被害の申告先や相談窓口の周知を図っている。（内閣官房、関係府省）
- 「人身取引取締りマニュアル」について、令和4年2月に最新の適用例に更新するなどの改訂を行い、関係機関の職員の認識の共有を図るとともに、人身取引関連事犯の取締り及び厳正な対処の徹底を図っている。（内閣官房、警察庁、法務省、厚生労働省、国土交通省）

8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応

- 青少年がインターネットの利用に起因する犯罪やトラブルに巻き込まれることを防止し、スマートフォンやSNS等を安全・安心に利用できるようにする啓発活動「春のあんしんネット・新学期一斉行動」の実施、子供たちのインターネットの安全な利用に係る普及啓発を目的とした児童・生徒、保護者・教職員等に対する学校等の現場での出前講座（e-ネットキャラバン）の全国開催等の取組を実施している。（こども家庭庁、総務省、文部科学省、経済産業省）
- プロバイダ等の事業者と連携し、公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止のための措置等の迅速な対応を講じているとともに、ウェブサイト等での注意を呼びかけているほか、インターネット・ホットラインセンター（IHCC）を運用し、わいせつ電磁的記録記録媒体陳列等の違法情報について、プロバイダ及びウェブサイトの管理者に対する削除依頼を実施している。（警察庁）
- IHCCにおいて、児童ポルノ公然陳列に係る違法情報について、児童ポルノ掲載アドレスリスト作成管理団体である一般社団法人インターネットコンテンツセーフティ協会に情報提供し、民間事業者による閲覧防止対策の実施を支援している。（警察庁）

9 売買春への対策の推進

- 周旋行為等の売春事犯に対し、取締りや関係法令の積極的な適用による厳正かつ適切な対処等を行っている。（警察庁、法務省）
- 様々な困難な問題を抱えた若年女性等について、公的機関と民間団体が密接に連携し、アウトリーチからの相談対応や、居場所の提供、公的機関や施設への「つなぎ」を含めたアプローチを実施し、若年女性等の自立を推進する「若年被害女性等支援事業」を実施している。（厚生労働省）

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

<主な施策>

1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

- 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を推進するため、令和6年3月に「正社員転換・待遇改善実現プラン」における取組内容の推進・フォローアップを行った。また、「多様な正社員」制度の普及・定着を図るため、セミナー等による導入企業の好事例の周知や、社会保険労務士などによる企業への導入支援等を行っている。パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、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に取り組んでいる。（厚生労働省）
- マザーズハローワーク等において、ひとり親家庭の親を含む子育て中の女性等を対象に、多様なニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施しており、特にひとり親家庭の親に対しては、専門相談員を配置して就職支援の強化を図っている。（厚生労働省）
- 地方公共団体における弁護士等による養育費相談の実施を支援する「養育費等支援事業」の他、養育費に係る各種手続等に関するパンフレット等の作成、地方公共団体等において養育費相談等に対応する相談員の人材育成のための各種研修会を実施する「養育費・親子交流相談支援センター事業」を行っている。また、親支援講座の開催やひとり親家庭支援施策に関する情報提供等の実施に加え、養育費の履行確保等に資する取組を行う「離婚前後親支援モデル事業」について、令和6年度からモデル事業という位置づけを変更し、「離婚前後親支援事業」として、1自治体当たりの補助基準額を増額する拡充を行った。（こども家庭庁）
- 生涯にわたる人格形成の基礎を培う幼児教育の重要性に鑑み、子育てを行う家庭の経済的負担の軽減を図る観点から、令和元年10月より、3歳から5歳までの全ての子供を対象に、幼稚園等の利用料を無償化している。また、高等教育段階においては、令和2年度より、「高等教育の修学支援新制度」にて低所得世帯を対象に授業料等の減免と給付型奨学金の支給を併せて実施している。令和6年度からは、給付型奨学金等の多子世帯及び私立理工農系の中間層への対象拡大等に取り組んでいる。（文部科学省）
- 新規学卒者等については、大学等との連携の下、全国56か所に設置している「新卒応援ハローワーク」等において、フリーター等については、その正規雇用化を促進するため、全国21か所に設置している「わかものハローワーク」等において就職支援ナビゲーター等によるきめ細かい個別支援を実施している。（厚生労働省）
- 企業における男女均等取扱いなどを確保するとともに、職場におけるハラスメント防止措置が講じられるよう、男女雇用機会均等法等について周知・啓発を実施している。

男女の賃金差異に関する情報公表を行う企業の好事例を紹介するとともに、中小企業を中心とした事業主を対象として、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あり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施するとともに、個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。

また、女性活躍推進法の周知を行い、同法に基づく事業主の取組を促進している。（厚生労働省）
- 令和4年度から、ヤングケアラー支援体制強化事業等の各種予算事業において、地方公共団体における早期発見・把握、支援策の推進及び社会的認知度向上に関する取組に対し、財政支

援を行っている。また令和6年6月、子ども・若者育成支援推進法を改正し、ヤングケアラーを国・地方公共団体等が支援に努めるべき対象として明記するとともに、施行通知において、ヤングケアラーの把握及び支援の具体的方法を示した。さらに、令和6年度補正予算においては、法制化を踏まえた財政支援の拡充を実施した。（こども家庭庁）

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

- 令和2年年金制度改正法に基づき、令和4年10月に従業員100人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大、令和6年10月に従業員50人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大等を行うこととした。また、同改正法に基づき、令和2年6月より年金生活者支援給付金制度において、所得・世帯情報の取得の対象者の拡大等を行い、給付金の請求漏れの防止等に取り組んでいる。

また、令和6年12月25日にとりまとめた「社会保障審議会年金部会における議論の整理」において、被用者保険の加入のための要件である、「企業規模要件」（現行は従業員50人超の企業等）、「賃金要件」（現行は賃金が月額8.8万円（年収約106万円相当）以上）については、「撤廃する方向で概ね意見が一致した」とされた。（厚生労働省）

- 「健康寿命延伸プラン」に基づき、地域の実情に応じた効果的・効率的な介護予防の取組を推進しており、特に、地域の高齢者が集まり交流する通いの場の拡充に取り組んでいる。

また、令和2年4月から、高齢者の心身の多様な課題に対応し、きめ細かな支援を実施するため、介護予防や生活習慣病の重症化予防等を一体的に実施する「高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施」の推進に取り組んでいる。（厚生労働省）

- シルバー人材センターにおいて、臨時的・短期的又は軽易な就業等を希望する高齢者に対する多様な就業機会の提供を行っている。（厚生労働省）

- 障害者雇用促進法等に基づき、ハローワーク、障害者就業・生活センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着支援まで一貫した支援を実施している。

加えて、令和4年の障害者雇用促進法の改正により、令和6年4月1日から10時間以上20時間未満で働く重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加するとともに、一般事業主における法定雇用率について、2.3%から2.7%に段階的な引上げを実施する予定である。（厚生労働省）

- 外国人の子供の就学促進等について、地方公共団体が講ずべき事項を取りまとめた「外国人の子供の就学促進及び就学状況の把握等に関する指針」を策定し、令和2年7月に通知を行っている。また、就学に課題を抱える外国人の子供を対象に、公立学校や外国人学校等への就学に必要な支援を学校外において実施する地方公共団体の取組を支援する補助事業を実施している。

日本語教育の充実について、多様な活動分野における日本語教師等の育成のため、日本語教師に対してキャリア形成に必要な研修を実施し、日本語教室が設置されていない市区町村に対し、地域日本語教育の専門家を派遣するとともに、日本語教室の開設支援、日本語教室の設置が困難な地域に住む外国人に対し、日本語学習教材（ICT教材）の開発・提供を実施している。

（文部科学省）

- 日本で生活する外国人への就労支援として、ハローワークにおいて専門の相談員による職業相談を実施するほか、日本語コミュニケーションが難しい求職者への多言語対応として、通訳員や13カ国語による電話等通訳を行う多言語コンタクトセンターを設置している。（厚生労働省）

- 全国の法務局では、マイノリティの女性からの人権相談に応じており、人権相談等を通じて人権侵害の疑いのある事案を認知した場合には、人権侵犯事件として調査を行い、事案に応じた適切な措置を講じている。

法務省の人権擁護機関では、多様性が尊重され、全ての人々がお互いの人権や尊厳を大切に、生き生きとした人生を送ることのできる共生社会の実現に向けて、様々な人権課題について、啓発冊子の配布、啓発動画の配信、人権教室の実施、シンポジウムの開催等の各種人権啓発活動に取り組んでいる。（法務省）

第7分野 生涯を通じた健康支援

<主な施策>

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

- 女性の健康の包括的支援に向けた研究事業（女性の健康の包括的支援実用化研究事業及び女性の健康の包括的支援政策研究事業）において、女性の健康に関し、その特性や女性をめぐる社会変化を踏まえた研究を推進した。（厚生労働省）
- 女性の健康に関する情報提供サイト「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」を開設し、多くの女性が直面する疾患やライフステージごとの健康に関する情報について普及啓発を推進した。（厚生労働省）
- 「成育医療等の提供に関するデータ分析・支援等推進事業」を通じて、「女性の健康」に関するナショナルセンター機能を持たせる国立成育医療研究センターにおける、プレコンセプションケアや産後ケア事業を含む成育医療等の提供に関する知見の収集、評価・分析、人材育成等のシンクタンク機能の充実を図った。（こども家庭庁）
- 処方箋なしに緊急避妊薬を適切に利用できる環境が確保できるかについて、令和5年11月より試験販売事業を日本薬剤師会に委託し実施した。（厚生労働省）
- 避妊や性感染症等の性行為に関する相談、予期せぬ妊娠を含め、思春期、妊娠、出産等の各ライフステージに応じた相談を希望する者を相談対象とした、都道府県、指定都市、中核市が行う「性と健康の相談センター」について補助を行い、取組を推進。さらに、「性と健康の相談センター事業」の中で、予期せぬ妊娠に悩む者を把握した場合や面談等で特定妊婦と疑われる場合に、産科受診等支援を行う取組や予期せぬ妊娠などで悩む若年妊婦等が必要な支援を受けられるようSNS等を活用した相談支援等を行う取組を推進した。（こども家庭庁）
- 性に関して、学習指導要領に基づく着実な指導に努めている。また、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よう周知を行った。（文部科学省）
- 性感染症予防のリーフレットの配布や、厚生労働省ウェブサイトの更新、内閣府における政府広報等により、性感染症予防のための啓発を実施した。また、検査へのアクセス向上のため、性感染症検査や相談の情報を集約した性感染症検査・相談マップのサイトを作成した。さらに、インターネットやSNSの広告と連携し、性感染症に興味がある層へ効果的に検査や相談に取り組む啓発を実施した。（厚生労働省）
- 企業における取組が進むよう、厚生労働省のポータルサイト「働く女性の心とからだの応援サイト」において、女性の健康に関する取組を行っている企業事例を掲載した。（厚生労働省）
- 職域における女性の健康増進を推進するため、この数年、健康経営度調査において女性の健康に関する設問を充実させ、職場等における女性の健康に関する研修等についても評価した。加えて令和6年度からは、柔軟な働き方を確保するための企業の取組を評価することとした。また、プレコンセプションケアについて認知度や取組実態を把握するため、アンケートを実施した。更に、健康経営優良法人認定事務局との連携により令和6年11月に女性の健康に関するシンポジウムを開催し、企業の好事例等を発信した。（経済産業省）
- 子宮頸がん検診・乳がん検診の受診率向上に向けた取組については、「新たなステージに入ったがん検診の総合支援事業」を継続的に実施し、がん検診受診率向上に効果の大きい個別の受診勧奨・再勧奨を実施するとともに、子宮頸がん検診・乳がん検診の初年度の受診対象者に対して、クーポン券を配付し、精密検査未受診者に対する受診再勧奨にも取り組んだ。さらに、「受診率向上施策ハンドブック（第3版）」を作成した。（厚生労働省）

- 令和4年度より、内閣府にて新採用職員及び管理職（課室長級）を対象とした「女性の健康」に関する研修を実施している。令和5年度の研修では、研修受講対象者を新採用職員及び管理職に加え、補佐級、係長級は必須受講とし、受講対象者を拡大した。（内閣府）
- 令和4年3月に、若者向けのポータルサイト「スマート保健相談室」を公開し、性・妊娠等に関する正しい情報や相談窓口などの周知を行った。（こども家庭庁）
- 不妊治療と仕事との両立については、厚生労働省のホームページで各種情報提供を行うとともに、事業主等に対し、研修の実施及びマニュアル等を作成、配付するとともに、中小企業事業主に対する助成金の支給、労働者向け資料の作成・配付、意識醸成のため広告掲載を行った。（厚生労働省）
- 学習指導要領に基づき、児童生徒の発達段階に応じたがん教育が実施されている。（文部科学省）
- 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・普及啓発については、令和3年度より「小児・AYA世代のがん患者等の妊孕性温存療法研究促進事業」を実施し、患者からの臨床情報等のデータを収集し、妊孕性温存療法及び温存後生殖補助医療の研究を促進した。（厚生労働省）
- 骨粗鬆症に起因する骨折予防を目的として、骨粗鬆症対策を推進するため、市町村が健康増進法に基づき実施する骨粗鬆症検診に対して補助を行った。（厚生労働省）
- 女性の健康の包括的支援に向けた研究事業（女性の健康の包括的支援実用化研究事業及び女性の健康の包括的支援政策研究事業）において、更年期における課題も含め、女性の健康に関し、その特性や女性をめぐる社会変化を踏まえた研究を推進した。（厚生労働省）
- 更年期における体調不良の際に利用できる休暇制度を導入する企業事例の収集にも取り組み、また、47都道府県に設置した産業保健総合支援センターにおいて、企業の方々に対し女性特有の健康課題に関する相談対応や、産業医等に対する研修を実施した。（厚生労働省）
- 令和5年度事業において、特定保健指導の被扶養者等に対する実施率の向上等に資する保険者の取組について好事例集を作成し、厚労省ホームページにおいて公表・周知を行った。（厚生労働省）
- 「健康日本21（第二次）」において、ロコモティブシンドロームに関する周知啓発等に取り組んだ。また、地域の実情に応じた効果的・効率的な介護予防の取組を推進しており、特に、地域の高齢者が集まり交流する通いの場の拡充に取り組んだ。（厚生労働省）
- 令和元年6月にとりまとめられた「認知症施策推進大綱」については、策定の中間年となる令和4年度に施策の進捗を確認し、評価基準に基づく施策の評価や目標の見直しを実施した。また、大綱の評価項目である認知症予防に関する取組の事例集作成や認知症予防に関する取組の実践に向けたガイドラインの作成、認知症予防に関するエビデンスを整理した活動の手引きの作成等を行った。（厚生労働省）
- 「歯科口腔保健の推進に関する基本的事項（第二次）」において50歳以上における咀嚼良好者の割合の増加を目標として掲げ、都道府県等が実施する口腔機能維持向上に関する取組に対し、財政支援を行った。（厚生労働省）
- 令和2年4月から、介護予防や生活習慣病の重症化予防等を一体的に実施する「高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施」を進めており、フレイル予防も含めた生活習慣病等の重症化予防等に取り組んでいる。（厚生労働省）

2 医療分野における女性の参画拡大

- 復職を含めた就職を希望する女性医師等に対し医療機関や再研修先の紹介等を行う女性医

師バンクと、就業継続及び復職支援のための講習会等を実施する「女性医師支援センター事業」を実施した。また、子どもを持つ医療従事者の離職防止や再就業を図るため、地域医療介護総合確保基金を活用し、病院内保育所の設置・運営に対する財政支援を実施した。（厚生労働省）

- 医師の働き方改革による医師の長時間労働の是正や主治医制の見直し等を推進していくため、「病院長等を対象としたマネジメント研修事業」、「医療勤務環境改善支援センター」の運営支援、「地域医療介護総合確保基金（勤務医の労働時間短縮に向けた体制整備に関する事業）」による支援を実施した。（厚生労働省）
- 医療の分野を含め中小企業を中心とした事業主を対象として、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あり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施した。（厚生労働省）

3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

- （公財）日本スポーツ協会（JSP0）と連携し、年齢や性別など多様なスポーツニーズに対応した資質能力の高い指導者として、「公認スポーツ指導者」を養成・認定した。（4年に1度更新）また、（公財）日本スポーツ協会（JSP0）と連携してスポーツ指導におけるハラスメント防止・啓発セミナーを開催し、（公財）日本スポーツ協会（JSP0）をはじめとする関係6団体が主催する「NO！スポハラ活動」を後援した。（文部科学省）
- 「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、スポーツ団体における女性役員をはじめとする多様な人材のマッチング支援や、女性役員等の登用の機運が醸成されるようスポーツ団体に対する研修会を実施した。（文部科学省）
- 「健康日本21（第二次）」に係る取組の一環として、「健康づくりのための身体活動基準2013」等を活用し、身体活動・運動に関する普及啓発等に取り組んだ。（厚生労働省）
- 20歳以上の週1回以上のスポーツ実施率が70%になることを目指している Sport in Life 推進プロジェクト事業では、スポーツが生涯を通じて人々の生活の一部となることで、一人一人の人生や社会が豊かになるという Sport in Life の理念に賛同いただいた民間企業、スポーツ団体、地方公共団体等で構成するコンソーシアムを設置し、そのコンソーシアムを情報や資源のプラットフォームとすることを通じ、関係機関・団体等の連携と、国民のスポーツ実施促進に係る取組を推進した。（文部科学省）

第8分野 防災・復興・環境問題における男女共同参画の推進

<主な施策>

1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化

- 令和3年5月、内閣府男女共同参画局長を中央防災会議幹事、緊急災害対策本部及び非常災害対策本部事務局幹事予定者、特定災害本部本部員予定者に追加した。(内閣府)
- 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)その他の災害対応に係る計画や各種要領・マニュアル等に男女共同参画の視点からの配慮事項等を積極的に追記した。(内閣府)
- 災害対応に携わる職員に対し、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(以下「ガイドライン」という。)を踏まえた研修を実施した。(内閣府)

2 地方公共団体の取組促進

ア 防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 令和3年5月に防災基本計画を修正し、地方公共団体が地方防災会議の委員に占める女性の割合を高めるよう取り組むことを記載。同年6月と令和5年4月に、内閣府男女共同参画局長と内閣府政策統括官(防災担当)の連名で女性委員の登用加速を促す通知発出した。(内閣府)
- 令和4年度、地方防災会議の女性委員の登用に取り組む自治体等、防災分野における女性の参画促進のための「好事例集」を作成し、研修・セミナー等で展開した。(内閣府)
- 令和6年2月、地方防災会議委員の登用や庁内職員の配置に決定権を持つ自治体の首長や管理職を対象にオンラインシンポジウムを開催した。(内閣府)
- 地域防災計画の作成基準として、「防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画拡大」及び「男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立」を消防庁防災業務計画に明記し、自治体に要請。また、自治体向け研修や通知の発出(令和6年2月)等により地方防災会議における女性委員の積極的な登用を要請した。(総務省)
- 令和3年梅雨に伴う大雨、令和6年能登半島地震の対応時、現地の政府災害対策本部等に男女共同参画局職員を派遣し、男女共同参画の視点に立った避難所の運営管理等について支援・助言を実施した。(内閣府)
- 復興において男女共同参画の視点を持つことの理解を促進するためのシンポジウム、ワークショップ、オンラインセミナー等を6回実施した。(復興庁)

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- 令和3年度の「防災基本計画」の修正に当たり、「暴力は許されない」意識の普及、徹底を図るとともに、指定避難所等における女性やこども等に対する性暴力・DVの発生を防止するための取組を盛り込み、内閣府政策統括官(防災担当)・内閣府男女共同参画局長による連名通知を発出した。(内閣府)
- 令和3年度、地域の防災活動に取り組む女性リーダーの事例等を取りまとめた「女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～」を作成し、研修やイベント等で周知した。(内閣府)
- 令和3年から、「防災推進国民大会(ぼうさいこくたい)」にてオンラインセッション等を開催。自治体職員や地域の女性防災リーダー等と地域や立場を越えた顔の見える関係の構築や内

閣府作成資料の情報提供を実施した。(内閣府)

- 女性参画や女性への配慮を含む自主防災組織のリーダー育成のための教材等を作成し、自治体職員向け研修にて周知。「自主防災組織等活性化推進事業」により、女性の視点に立った避難所運営訓練等の取組を支援した。(総務省)
- 「地域防災力充実強化大会」において、託児所の設置や女性の有識者等。によるパネルディスカッションを実施し、幅広く防災活動への女性参画を呼びかけた。(総務省)
- 令和3年7月「災害時の男女共同参画センター等の相互支援ネットワーク」の運用を開始。平常時からの男女共同参画センター及び自治体の男女共同参画担当課間のネットワークを構築し、災害時における共助の仕組みを強化した。(内閣府)
- 災害時の女性と男性のニーズの違いを取り上げた実践事例を掲載した、教職員向け指導参考資料「実践的な防災教育の手引き(中学校・高等学校編)」を公表予定。(文科省)
- 防災・危機管理eカレッジにおいて、地域防災における女性の参画の重要性に関し、保護者を通じて子どもの理解を深めることができるよう、女性防火クラブが過去の災害で避難所への誘導や避難所運営の支援等に参画した動画を掲載した。(総務省)
- こども向け防災啓発冊子「わたしの防災サバイバル手帳」において、災害時に配慮すべき女性の視点として、非常時の備えに女性のための備品を例示した。(総務省)
- 女性消防吏員の採用試験受験者数の増加に向け、ポスター、パンフレット、動画等の広報物の作成や職業体験イベントの開催、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性専用施設等の整備についての支援等を実施した。(総務省)
- 消防団への女性の積極的な入団促進のため、「消防団の力向上モデル事業」により、女性を対象とした女性団員による説明会・ワークショップ、交流会や各種訓練等の取組を支援。また全国女性消防団員活性化大会を通じた支援を実施した。(総務省)
- 緊急防災・減災事業債の活用を通じ消防団拠点施設における女性用トイレや更衣室等の設置等を推進した。(総務省)
- 東日本大震災の被災地における復興の取組への男女共同参画を含む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、ホームページにて公表のほかシンポジウムの開催や「多様な視点からの復興への活動ポイント集」の改定等を実施した。(復興庁)

ウ.「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」の活用徹底

- 令和3年、ガイドラインの内容を深く学ぶための「実践的学習プログラム」を作成。本プログラムを活用し、自治体職員等を対象とした研修を実施した。(研修例：①都道府県・市町村の防災・危機管理・防災責任者研修(毎年度2回)、②「防災スペシャリスト養成」有明の丘研修(毎年度2回)③令和5年研修(1回あたり2時間×3回、各回約150人参加))(内閣府)
- 大規模な災害発生のおそれ段階又は発生後に自治体の男女共同参画担当部局に対し、ガイドラインに基づく取組を要請。要請後は、各団体に取組状況確認のフォローアップを適宜実施した。

令和3年からガイドラインに基づく自治体の取組状況調査(フォローアップ調査)において、防災分野における女性の参画推進等に係る取組について調査・結果を公表。令和5年からは各団体の取組が一目でわかるように「見える化マップ」を作成、研修等を通じて周知した。(内閣府)

3. 国際的な防災協力における男女共同参画

- 「WPS(Women, Peace and Security 女性・平和・安全保障)」において日本は防災・災害対応に WPS の視点を適用し、防災における男女共同参画を積極的に推進。2023 年 G 7 広島サミットの G 7 広島首脳コミュニケでは、防災への適用を含む WPS アジェンダの前進、実施及び強化にコミットした。また各関係省庁に「WPS 担当官」を設置し、防災・災害対応における女性の参画とエンパワーメントを促進した。(外務省)
- ガイドラインの内容を踏まえた英文パンフレットの周知等を通じ、日本の取組を発信した。(内閣府)

4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

- 審議会等における女性委員の登用を進め、政策・方針決定過程における男女共同参画に取り組んだ。(経済産業省、環境省)

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

<主な施策>

1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

ア 働く意欲を阻害しない制度等の検討

- 令和2年年金制度改正法に基づき、令和4年10月に従業員100人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大、令和6年10月に従業員50人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大等を行うこととした。併せて、適用拡大に向け、適用拡大特設サイト創設等の周知・広報の強化を実施した。

また、令和6年12月25日にとりまとめた「社会保障審議会年金部会における議論の整理」において、被用者保険の加入のための要件である、「企業規模要件」（現行は従業員50人超の企業等）、「賃金要件」（現行は賃金が月額8.8万円（年収約106万円相当）以上）については、「撤廃する方向で概ね意見が一致した」とされた。（厚生労働省）

イ 家族に関する法制の整備等

- 関係府省と連携の上、旅券の旧姓併記の要件緩和、特許庁関係手続における旧姓併記、不動産登記における所有権の登記名義人の旧姓併記の周知を行った。また、令和4年3月に金融庁と共同で預金取扱金融機関における旧姓による預金口座開設等の対応状況や課題等を把握するためのアンケート調査を実施し、その結果を公表した。各府省庁が所管している各種国家資格等における旧姓の使用の現状等の調査を実施し、その結果を公表した。（内閣府）
- 選択的夫婦別氏制度の導入については、平成27年12月の最高裁判決及び令和3年6月の最高裁決定において、国会で論ぜられ、判断されるべき事項であると指摘された。この問題は、社会全体における家族の在り方にも関わる問題であるところ、令和4年3月公表の世論調査の結果を見ても、いまだ国民の意見が分かれている状況にある。そのため、法務省としては、HPの更新や、与党内において様々な立場の議員間で議論を行うために設置されたWT（会合）における説明等を含む情報提供を通じて、国民や国会での議論が深まるよう取り組んできた。（法務省）
- 令和4年12月10日に、女性の再婚禁止期間を規定した改正前民法第733条を削除することなどを内容とする「民法等の一部を改正する法律」（令和4年法律第102号）が成立した。同法律のうち女性の再婚禁止期間の廃止に関する規定等は、令和6年4月1日に施行された。（法務省）

ウ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- 「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）に基づき、子ども・子育て支援制度発足以来一度も改善されてこなかった保育所等の4・5歳児に対する職員配置基準について、令和6年度から、30対1から25対1への改善を図り、それに対応する加算措置を設けるとともに、併せて最低基準の改正を行った。さらに保育士・幼稚園教諭等の処遇改善については、人事院勧告を踏まえた給与改善を実施した。（こども家庭庁）
- 待機児童数の解消に向け、令和3年度からの「新子育て安心プラン」に基づき必要な保育の受け皿を整備した。（こども家庭庁）
- 放課後児童クラブについては、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、受け皿の拡大を図

っており、令和5年5月1日時点の登録児童数は、約146万人と過去最高値を更新し、着実に受け皿整備が進んでいる。（こども家庭庁）

- 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設や育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日以降、順次施行した。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん）の認定基準について、男性の育児休業等取得率等に係る基準を引き上げ、男女の育児休業等取得率等の公表を基準に加える次世代育成支援対策推進法施行規則等の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。（厚生労働省）

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

- 学校における人権教育の在り方等について、こどもの人権等の最近の動向等を踏まえた参考資料の作成・周知や調査研究の実施・成果の普及等により、教育委員会・学校における人権教育の取組の改善・充実に推進した。（文部科学省）
- 男女共同参画に関する諸問題について理解を深めるため、苦情処理に当たる地方公共団体の職員や行政相談委員、人権擁護委員等を対象に年1回研修を実施していることに加え、国民からの苦情・意見を踏まえた施策の改善について、総合的な取組を推進するため、関係府省や都道府県・政令指定都市より地方公共団体に対して苦情の内容及び処理結果等に係る実態把握を行っている。（内閣府）

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

<主な施策>

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

- 国立女性教育会館において、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、組織の実情に合わせた課題解決の方策を検討することを目的とし、「学校における男女共同参画研修」を実施した。また、令和4年度～6年度は文部科学省においても、学校教育分野における女性の意思決定過程への参加促進のための「全国フォーラム」を開催している。（文部科学省）
- 全国の都道府県教育委員会の指導主事等を対象とする会議において、学習指導要領の趣旨の徹底をはかってきたところであり、各学校では学習指導要領に基づき男女共同参画に関する指導が行われている。（文部科学省）
- 初等中等教育の学校現場における男女共同参画について、教員自身の「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への気づきを促し、男女共同参画の基本理念や意義を整理するとともに、日常の教育活動や学校運営などを男女共同参画の視点から捉え直し、自身の指導のヒントにつながる教員向けの研修プログラムの開発を行い、研修モデルについて周知を行っている。（文部科学省）
- 国立女性教育会館において、「地域における男女共同参画推進リーダー研修」、「新たな課題に対応した課題別研修」等を開催している。また、男女共同参画に関する調査研究や情報・資料の収集・提供等を行っている。（文部科学省）
- 男女共同参画社会の形成に資する調査や審議を推進し、大学や研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言を発出するなど、学術における男女共同参画の推進を目指した。（内閣府）
- 学習指導要領に基づき、学校教育全体を通じ、生涯にわたる多様なキャリア形成に必要な能力や態度を培うキャリア教育を推進するための取組について教育委員会向けの国の会議等で、周知した。（文部科学省）

2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 文部科学省より、各都道府県・政令指定都市教育長宛てに、女性管理職増加への取組を一層促進するよう通知を行った。（文部科学省）
- 男女共同参画局から教育関係団体に対して、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性職員の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進すること等を要請した。（内閣府）
- 文部科学省において、人事管理担当者を集めた研修会等を活用して、女性管理職の割合が高い教育委員会の取組事例の共有を図った。（文部科学省）
- （公立学校について）令和6年3月28日に各都道府県・政令指定都市教育長宛てに、勤務時間管理の徹底や業務の適正化の一層の推進、男性の育児休業取得促進、各種ハラスメント防止等について通知を行った。（文部科学省）

3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開

- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、気づきの機会を提供

し解消の一助とするため、令和３・４年度に調査研究を行い公表した。また、調査研究の結果やチェックシート・事例集に基づき、普及啓発用動画の制作やワークショップを開催した。

（内閣府）

- 政府広報を活用し、幅広く丁寧に、男女共同参画に関する国民的関心を高めていくため、SmartNews でのバナー広告や、TVer、ABEMA での動画広告による情報発信を行った。（内閣府）
- 「男女共同参画週間」における地方公共団体の具体的な取組の掲載や「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っている。（内閣府）

4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信

- 男女共同参画を阻害する固定観念の撤廃を目指すために国連女性機関（UN Women）が進める国際的な共同イニシアティブ「Unstereotype Alliance」と連携し、同イニシアティブに参画する民間団体を含め各種会合において意見交換を行った。（内閣府）
- 男女共同参画推進連携会議のメディア分野関係団体に参集を求め、関係団体との意見交換会を実施した。（内閣府）

5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシュアルハラスメント対策の強化

- 男女共同参画推進連携会議のメディア分野関係団体に参集を求め、関係団体との意見交換会を実施することにより、メディア分野で働く女性とその業界における女性活躍や男女共同参画の取組等について情報交換し、その成果を地方も含めた業界団体等に周知した。（内閣府）
- 男女共同参画局から各種関係団体等に対して、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性職員の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進すること等を要請した。（内閣府）

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

<主な施策>

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

- SDGs 実施指針において、「誰一人取り残さない」包摂社会の実現を重点事項の一つとして掲げ、「人権の尊重とジェンダー平等は全ての目標において横断的に実現されるべきことに十分留意する」「また、引き続き、国内の全てのステークホルダーとの連携・協働を強化していく」と明記。SDGs の達成に向けた我が国の取組を広範な関係者が協力して推進していくため、行政、NGO、NPO、有識者、民間セクター、国際機関、各種団体等の関係者が集まる「SDGs 推進円卓会議」にて、意見交換を行ってきた。（内閣府、外務省、関係府省）
- SDGs におけるジェンダー平等の実現とジェンダー主流化の達成度を的確に把握する趣旨から、国連がジェンダーに関連していると公表した SDG グローバル指標について整備を行い、その進捗を定期的に SDGs 推進本部幹事会において確認したほか、Web サイト（JAPAN SDGs Action Platform）において当該指標を国内外に公表した。（内閣府、総務省、外務省、関係府省）
- 令和3年9月、女子差別撤廃条約実施状況第9回報告を国連に提出。また、男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会において、その報告を行った。令和6年10月、第9回報告審査に、岡田恵子男女共同参画局長を政府代表団長に、内閣官房、内閣府、宮内庁、警察庁、こども家庭庁、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省等から成る日本政府代表団が出席した。（内閣府、外務省、関係府省）
- 女子差別撤廃条約の選択議定書について、個人通報制度は、条約の実施の効果的な担保を図るとの趣旨から注目すべきで制度であると認識。同制度の受入れに当たっては、我が国の司法制度や立法制度との関連での問題の有無や、同制度を受け入れる場合の実施体制等の検討課題があると認識しており、同制度の受入れの是非について、現在、各方面から寄せられている意見も踏まえつつ、真剣に検討中。（外務省、関係府省）
- 国連女性の地位委員会に、民間から選出した日本代表を含む日本代表団を結成し、参加した。一般討論では閣僚級がステートメントを発出するとともに、日本代表も現地で出席した。さらに、「第4回世界女性会議北京宣言及び行動綱領採択30周年記念における包括的国内レビュー」を作成・提出し、令和6年11月に開催された「北京+30に関するアジア太平洋閣僚級会合」に参加した。（内閣府、外務省、関係府省）
- UN Women 幹部とハイレベルでの政策協議の実施、UN Women ドナー会合への参加、また、日本政府主催のハイレベル会合やシンポジウムに UN Women 事務局長を招くなどし、連携を強化した。また、岸田総理大臣が、UN Women のジェンダー平等推進のためのイニシアティブ「HeForShe」にて政府代表チャンピオンに就任し、UN Women との連携をコミットメントの1つとした。（内閣府、外務省）
- 国際労働機関（ILO）の活動に関する事項について政労使の代表者間で協議を行う ILO 懇談会において、未批准の ILO 条約について、男女共同参画に関連の深い条約も含めて、議論を行うなどした。（内閣府、外務省、厚生労働省）

2 G7、G20、APEC、OECD における各種合意等への対応

- 令和5年のG7議長年を通じて、ジェンダー主流化の推進の重要性を訴えた。G7 広島サミット首脳コミュニケでは、あらゆる人々が性自認、性表現あるいは性的指向に関係なく、暴力や差別を受けることなく生き生きとした人生を享受することができる社会を実現するとした。ジェンダー平等の実現に向け、政治と安全保障、経済と社会の領域を橋渡しする「ネクサス」

を作り出すことによって多部門の政策及び政策実施における多様な次元にわたる行動の効率と影響の最大化を提唱した他、防災への適用を含む女性・平和・安全保障（WPS）アジェンダの前進、実施及び強化にコミットした。（外務省）

- G7、G20、APEC 関連大臣会合では、我が国の男女共同参画及び女性活躍の推進に関する取組や成果について積極的に発信、共有するとともに、成果文章等の作成にも貢献した。特に令和5年6月開催のG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合では、我が国が議長国を務め、「コロナ下での教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに閣僚級の議論をリードし、その成果を日光声明として取りまとめ、公表した。（内閣府）
- 令和4年度に OECD 事務局に対してジェンダー指標の更なる拡充を目的とする任意拠出金を拠出。ジェンダー主流化作業部会に出席し、男女共同参画及び女性活躍に関する日本政府の取組について発表するとともに、加盟各国の取組について情報収集を図った。（内閣府）
- APEC 女性と経済に関する政策パートナーシップにおいて、女性特有の健康課題に先進的な技術を用いた製品・サービスで対応する「フェムテック」の APEC 域内での活用に関するプロジェクト（令和4年～令和5年）や女性起業家を取り巻く課題や現状を把握する調査プロジェクト（令和6年～現在進行中）など、日本政府提案による各種 APEC プロジェクトを実施した。（内閣府、外務省、経済産業省）

3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

- 令和5年6月に改定された「開発協力大綱」において、「開発協力のあらゆる段階においてジェンダー主流化を通じたジェンダー平等及び女性のエンパワーメントを推進する」旨を明記した。（外務省）
- 令和6年1月、省内横断的な連携を目的とした女性・平和・安全保障（WPS）タスクフォースを設置。二国間会談や多国間会合を活用しつつ、我が国の取組につき積極的に発信した。（外務省）
- 令和5年4月に第3次女性・平和・安全保障（WPS）に関する行動計画を公表した。（外務省）
- 紛争下の性的暴力担当国連事務総長特別代表事務所と連携を深めた。コンゴ民主共和国、マリ、スーダンでの取組を支援したほか、令和2年からはコア予算の拠出も開始した。（外務省）
- ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JP0）、国際機関幹部候補職員派遣制度を通して国際機関における日本人職員の増加を図るとともに、国際機関職員として必要なスキル習得・向上に向けた指導・研修・セミナー等を実施し、人材発掘・育成に努めた。（外務省）
- 国費による支援に加え、民間資金を活用した「トビタテ！留学 JAPAN」を実施した。（文部科学省）
- 在外公館の各役職段階に占める女性の割合について、令和7年を期限とする成果目標を、公使、参事官以上は10%、特命全権大使、総領事は8%とし、この達成のため適材適所の考えに基づき、女性を含む優秀な人材からの登用を進めた。（外務省）
- 国際標準化機構（ISO）による「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）策定プロセスに参画した。（内閣府、厚生労働省、経済産業省）

Ⅳ 推進体制の整備・強化

<主な施策>

1 国内の推進体制の充実・強化

- 男女共同参画会議では、適時適切に重要な政策に関する提言を行うとともに、2つの専門調査会（計画実行・監視専門調査課会、女性に対する暴力に関する専門調査会）を活用し、「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」、「女性デジタル人材育成プラン」の策定、配偶者暴力防止法の改正、G7サミット及び各閣僚会合における「ジェンダー主流化」の取組状況、第5次男女共同参画基本計画の中間年フォローアップ等について調査審議を行った。（本会議：計10回、計画実行・監視専門調査会：計38回、女性に対する暴力に関する専門調査会：計12回）（内閣府）
- 男女共同参画推進本部、すべての女性が輝く社会づくり本部が連携を強化し、施策の一体的な推進が図られ、毎年6月に両会議の合同会議において「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、その内容が各府省の概算要求に反映された。（内閣官房、内閣府）
- 男女共同参画推進連携会議では、有識者議員からなる企画委員会を8回、全議員が参加する全体会議が3回、男女共同参画推進の個別重要課題について具体的、実践的な取組を行うチーム活動を8回開催し、各界各層の活発な意見交換を行った。また、政府から最新の男女共同参画の流れを説明する聞く会を6回開催し、市民社会との対話を行った。（内閣府）

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

- 毎年度の予算編成等を通じて第5次男女共同参画基本計画の進捗状況を検証するため、各府省庁の男女共同参画関係予算を取りまとめ、公表を行った。
また、令和5年10月から令和5年12月にかけて開催された「計画実行・監視専門調査会」「男女共同参画会議」において、EBPMの観点を踏まえ、第5次男女共同参画基本計画の中間年フォローアップを実施した。（内閣府）
- 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）における多様な性への配慮について、「ジェンダー統計の観点からの性別欄ワーキング・グループ」を設置して議論を行い、その結果を「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」として取りまとめて公表した。また、基幹統計をはじめとする各種統計における男女別データの有無等の整備状況を調査する「ジェンダー統計整備状況調査」を実施し、その結果を公表した。（内閣府）
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が性別によって雇用や生活等に与えている影響の違い等の調査・分析を行うため、令和2年9月から「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を開催し、男女別データを活用した調査・分析を行うとともに、地方公共団体やNPOからの委員に加えて、経済学者と社会学者を中心とした専門家の委員の間で労働市場や家庭における問題について議論を進めた。令和2年11月に同研究会から政府に対して緊急提言を行い、令和3年4月に本研究会の報告書の取りまとめ及び公表を行った。（内閣府）
- 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の中で、毎年、重要性が高い施策分野をテーマとして選定し調査を実施している。また、調査結果については、「男女共同参画白書」や「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」作成時のバックデータとして活用している。（内閣府）

- 平成 29 年度から令和 5 年度まで、子育て世代の男性の家事・育児等の中で、料理への参画促進を目的とした「おとう飯（はん）」キャンペーンを実施した。地方公共団体の首長等による『おとう飯（はん）』サポーターとしての応援メッセージの発信や地方公共団体における男性の家事推進イベントの開催等の取組を行った。（内閣府）
- 男女共同参画社会に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とするために、令和 4 年 11 月に「男女共同参画社会に関する世論調査」を実施した。（内閣府）
- 総務省で実施している「社会生活基本調査」では、10 歳以上の世帯員を対象として、家事・育児・介護を含む生活時間等について男女別の把握をしている。（総務省）

3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

- 地域における男女共同参画・女性活躍の推進体制の強化を図るため、地方公共団体等の求めに応じて、アドバイザーを派遣し、市町村男女共同参画計画の策定支援や男女共同参画センターが行うオンラインを活用した事業の支援など、地域における男女共同参画促進を支援。（内閣府）
- 地方公共団体の職員（男女共同参画センター等の職員含む）を対象とした「男女共同参画に関する『基礎研修』及び『苦情処理研修』」を年 1 回実施している。本研修において、国が取り組んでいる最新の施策や諸課題についての講義、アドバイザー派遣事業の紹介による市町村計画の策定促進、また、男女共同参画社会の実現に向けた取組について、地方交付税交付金（地方財政措置）による自主財源の活用の働きかけなどを実施している。（内閣府）
- 内閣府男女共同参画局ホームページの「市区町村女性参画状況見える化マップ」において、地方公共団体の計画策定の状況の「見える化」を進めている。（内閣府）
- 令和 4 年に複数の市町村が共同で市町村男女共同参画計画を策定することを可能とする通知を発出し、地方公共団体の事務負担の軽減及び計画策定の促進を図った。（内閣府）
- 都道府県及び政令指定都市の男女共同参画主管課長等に対し、国の男女共同参画の推進に関する予算案や主な施策等、また地方公共団体等の取組事例などを共有し、男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的とする会議を実施した。本会議においては、男女共同参画社会の実現に向けた取組について、地方交付税交付金（地方財政措置）による自主財源の活用の働きかけを合わせて実施した。（内閣府）
- 地方公共団体が多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を地域女性活躍推進交付金によって支援しており、併せて市町村計画の策定も促すとともに、それらの取組事例を男女共同参画局ホームページにて公開するなどして、横展開を図っている。（内閣府）
- 男女共同参画センター等の管理者等に対し国の施策についての周知を行うとともに、他地域の取組や課題等について認識を深め、各男女共同参画センター等の今後の取組に資するための情報交換会を実施した。（内閣府）

第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向

参考2

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
(※以下は、政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。)			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	17.7% (2017年)	23.4% (2024年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	28.1% (2019年)	29.1% (2025年)
(※以下は、政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。計画策定時の数値は2019年、最新値は2023年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。)			
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	16.0% (2019年)	19.2% (2023年)
検察官(検事)に占める女性の割合	30% (2025年度末)	25.4% (2020年3月31日)	28% (2024年3月31日)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 (毎年度)	36.8% (2020年4月1日)	40.4% (2025年4月1日)
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	35%以上 (毎年度)	35.4% (2020年4月1日)	36.8% (2025年4月1日)
国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者に占める女性の割合	30% (2025年度)	-	26.6% (2025年4月1日)
国家公務員の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職(本省)	30% (2025年度末)	26.5% (2020年7月)	29.7% (2024年7月)
係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員	35% (2025年度末)	22.8% (2019年7月)	28.7% (2024年7月)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	17% (2025年度末)	12.3% (2020年7月)	15.7% (2024年7月)
本省課室長相当職	10% (2025年度末)	5.9% (2020年7月)	8.3% (2024年7月)
指定職相当	8% (2025年度末)	4.4% (2020年7月)	5.2% (2024年7月)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
国家公務員の男性の育児休業取得率	30% (2025年)	12.4% (2018年度)	52.1% (2023年度)
国の審議会等委員等に占める女性の割合			
審議会等委員	40%以上、60%以下 (2025年)	40.7% (2020年)	42.0% (2024年)
審議会等専門委員等	40%以上、60%以下 (2025年)	30.3% (2020年)	37.6% (2024年)
都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	40% (2025年度)	36.6% (2019年度)	40.9% (2023年度)
都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	40% (2025年度)	33.6% (2019年度)	38.5% (2023年度)
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	30% (2025年度末)	22.6% (2020年)	23.3% (2024年)
本庁課長補佐相当職	25% (2025年度末)	20.4% (2020年)	23.4% (2024年)
本庁課長相当職	16% (2025年度末)	12.2% (2020年)	15.4% (2024年)
本庁部局長・次長相当職	10% (2025年度末)	7.0% (2020年)	9.4% (2024年)
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	40% (2025年度末)	市町村 35.0% [政令指定都市 26.5%] (2020年)	市町村 36.0% [政令指定都市 29.7%] (2024年)
本庁課長補佐相当職	33% (2025年度末)	市町村 29.2% [政令指定都市 22.6%] (2020年)	市町村 30.5% [政令指定都市 23.2%] (2024年)
本庁課長相当職	22% (2025年度末)	市町村 17.8% [政令指定都市 16.9%] (2020年)	市町村 20.4% [政令指定都市 19.9%] (2024年)
本庁部局長・次長相当職	14% (2025年度末)	市町村 10.1% [政令指定都市 10.8%] (2020年)	市町村 12.6% [政令指定都市 14.5%] (2024年)
地方警察官に占める女性の割合	12%程度 (2026年度当初)	10.2% (2020年4月)	12.0% (2025年4月)
消防吏員に占める女性の割合(注1)	5% (2026年度当初)	2.9% (2019年度)	3.7% (2024年度)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
地方公務員の男性の育児休業取得率	30% (2025年)	8.0% (2019年度)	47.6% (2023年度)
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合			
都道府県の審議会等委員	40%以上、60%以下 (2025年)	33.3% (2020年)	34.9% (2024年)
市町村の審議会等委員	40%以上、60%以下 (2025年)	27.1% (2020年)	29.0% (2024年)
独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合			
部長相当職及び課長相当職	18% (2025年度末)	15.4% (2020年)	17.0% (2024年)
役員	20% (2025年度末)	14.4% (2020年)	20.9% (2024年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(注2)			
係長相当職	30% (2025年)	18.9% (2019年)	24.4% (2024年)
課長相当職	18% (2025年)	11.4% (2019年)	15.9% (2024年)
部長相当職	12% (2025年)	6.9% (2019年)	9.8% (2024年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合(注3)	19% (2025年)	—	15.6% (2024年)
東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合(注3)	0% (2025年)	—	4.0% (2024年)
起業家に占める女性の割合(注4)	30%以上 (2025年)	27.7% (2017年)	32.3% (2022年)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和			
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5.0% (2025年)	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	男女計:4.6% 男性:6.9% 女性:1.7% (2024年)
年次有給休暇取得率	70% (2025年)	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年又は2018年会計年度)	男女計:65.3% 男性:62.4% 女性:70.5% (2023年又は2022年会計年度)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	全ての企業 (2025年)	64.0% (2019年)	61.1% (2024年)
テレワーク導入企業の割合	南関東・近畿・東海を除く 地域:45.4% 南関東・近畿・東海: 60.2% 全国:55.2% (2025年度)	—	南関東・近畿・東海を除く 地域:38.2% 南関東・近畿・東海: 56.0% 全国:49.9% (2023年度)
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合(注5)	25.0% (2025年度)	—	24.6% (2024年度)
民間企業における男性の育児休業取得率	30% (2025年)	7.48% (2019年度)	40.5% (2024年度)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注6)	4,300社 (2025年)	3,448社 (2020年9月末)	5,019社 (2025年3月末)
25歳から44歳までの女性の就業率	82% (2025年)	77.7% (2019年)	81.9% (2024年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	70% (2025年)	53.1% (2015年)	69.5% (2021年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(再掲)			
係長相当職	30% (2025年)	18.9% (2019年)	24.4% (2024年)
課長相当職	18% (2025年)	11.4% (2019年)	15.9% (2024年)
部長相当職	12% (2025年)	6.9% (2019年)	9.8% (2024年)
女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数(注7)	2,500社 (2025年)	1,134社 (2020年9月末)	3,458社 (2025年3月末)
起業家に占める女性の割合(注4)(再掲)	30%以上 (2025年)	27.7% (2017年)	32.3% (2022年)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
第3分野 地域における男女共同参画の推進			
地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	0.80% (2025年)	1.33% (2019年)	1.32% (2024年)
農業委員に占める女性の割合			
女性委員が登用されていない組織数	0 (2025年度)	273/1,703 (2019年度)	178/1,696 (2024年10月)
農業委員に占める女性の割合	20%(早期)、 更に30%を目指す (2025年度)	12.1% (2019年度)	14.4% (2024年10月)
農業協同組合の役員に占める女性の割合			
女性役員が登用されていない組織数	0 (2025年度)	107/639 (2018年度)	78/537 (2023年度)
役員に占める女性の割合	10%(早期)、 更に15%を目指す (2025年度)	8.0% (2018年度)	10.7% (2023年度)
土地改良区(土地改良区連合を含む。)の理事に占める女性の割合			
女性理事が登用されていない組織数	0 (2025年度)	3,737/3,900 (2016年度)	3,308/4,118 (2024年度)
理事に占める女性の割合	10% (2025年度)	0.6% (2016年度)	2.6% (2024年度)
認定農業者数に占める女性の割合	5.5% (2025年度)	4.8% (2019年3月)	5.4% (2024年3月)
家族経営協定の締結数	70,000件 (2025年度)	58,799件 (2019年度)	59,587件 (2024年3月)
自治会長に占める女性の割合	10% (2025年度)	6.1% (2020年度)	7.3% (2024年度)

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進			
大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合	理学系:12.0% 工学系:9.0% (2025年)	理学系:8.0% 工学系:4.9% (2016年)	理学系:9.3% 工学系:6.7% (2022年)
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系:20% 工学系:15% 農学系:30% 医歯薬学系:30% 人文科学系:45% 社会科学系:30% (2025年)	理学系:17.2% 工学系:11.0% 農学系:18.9% 医歯薬学系:25.3% 人文科学系:37.7% 社会科学系:25.8% (2018年)	理学系:19.6% 工学系:16.5% 農学系:31.8% 医歯薬学系:28.0% 人文科学系:45.3% 社会科学系:30.0% (2022年)
大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	理学部:27.9% 工学部:15.4% (2019年)	理学部:28.3% 工学部:16.7% (2024年)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶			
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、支援拠点等の設置件数	60か所 (2025年)	47か所 (2020年4月)	66か所 (2024年12月)
性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	47都道府県 (2025年)	20都道府県 (2020年4月)	47都道府県 (2025年4月)
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	150か所 (2025年)	119か所 (2020年4月)	150か所 (2025年4月)
要保護児童対策地域協議会に参画している配偶者暴力相談支援センター数	323か所 (2025年)	190か所 (2018年4月)	162か所 (2024年10月)

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備			
弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・政令市・中核市 (2024年度)	94都道府県市 (全体:101自治体) (2018年度)	105都道府県市 (2023年度)
離婚届における「養育費分担取決めあり」のチェック割合	70% (2022年度)	64.3% (2019年度)	57.1% (2023年度)
フリーター数	男女計:114万人 (2025年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (2019年)	男女計:136万人 男性:65万人 女性:71万人 (2024年)
65歳から69歳までの就業率	男女計:51.6% (2025年)	—	男女計:53.6% (2024年)
障害者の実雇用率(民間企業)	2.3% (2022年)	2.11% (2019年6月)	2.41% (2024年6月)

第7分野 生涯を通じた健康支援			
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率 (注8)	子宮頸がん:50% 乳がん:50% (2022年度までに)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.7% 乳がん:47.4% (2019年)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.6% 乳がん:47.4% (2022年)
自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	2015年に比べ 30%以上減少 (2026年までに)	男女計:15.7 男性:22.7 女性:9.1 (2019年)	男女計:17.4 男性:24.4 女性:10.7 (2023年)
不妊専門相談を実施している性と健康の相談センター	全都道府県・指定都市・中核市で実施 (2025年度)	81都道府県市 (2020年度)	96都道府県市 (2024年度)
25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	33.6% (20年代の可能な限り早期に)	31.8% (2018年)	32.5% (2022年)
スポーツ団体における女性理事の割合	40% (20年代の可能な限り早期に)	15.7% (2019年3月時点)	32.1% (2024年10月時点)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進			
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (2025年)	16.1% (2020年)	23.3% (2024年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合			
女性が登用されていない組織数	0 (2025年)	348/1,741 (2020年)	265/1,741 (2024年)
委員に占める女性の割合	15%(早期)、更に30%を目指す(2025年)	8.8% (2020年)	11.3% (2024年)
消防吏員に占める女性の割合 (注1)(再掲)	5% (2026年度当初)	2.9% (2019年度)	3.7% (2024年度)
消防団員に占める女性の割合(注9)	10%を目標としつつ、 当面5%(2026年度)	3.2% (2019年度)	3.8% (2024年度)
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備			
保育所等待機児童数	「新子育て安心プラン」を 踏まえ設定	12,439人 (2020年4月)	2,567人 (2024年4月)
放課後児童クラブの登録児童数	152万人 (2023年度末)	約130万人 (2019年5月)	約151.9万人 (2024年5月)
高齢者施設、障害者施設、子育て支援施設等を併設する公的賃貸住宅団地(100戸以上)の割合	建替え等が行われる団地 のおおむね9割 (2025年度)	29.1% (2019年度)	94.5% (2024年度)
第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進			
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	ほぼ全てを目標としつつ、 当面50% (2025年)	21.2% (2019年)	16.7% (2024年)
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合			
副校長・教頭	25% (2025年)	20.5% (2019年)	26.2% (2024年)
校長	20% (2025年)	15.4% (2019年)	21.6% (2024年)
大学の教員に占める女性の割合			
准教授	27.5%(早期)、 更に30%を目指す(2025年)	25.1% (2019年)	27.5% (2024年)
教授等(学長、副学長及び教授)	20%(早期)、 更に23%を目指す(2025年)	17.2% (2019年)	19.6% (2024年)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 (2025年)	62/1,856 (2019年)	50/1,852 (2023年)

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値 (令和7(2025)年7月31日時点)
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献			
在外公館の各役職段階に占める女性の割合			
公使、参事官以上	10% (2025年)	7.4% (2020年7月)	〔 9.4% 男性504名 女性52名 (2025年7月) 〕
特命全権大使、総領事	8% (2025年)	5.3% (2020年7月)	〔 5.7% 男性217名 女性13名 (2025年7月) 〕
推進体制の整備・強化			
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:100% 町村:85% (2025年)	市区:98.3% 町村:69.4% (2020年)	市区:99.0% 町村:81.6% (2024年)

(注1) 消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

(注2) 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の算出根拠である「賃金構造基本統計調査」は、2020年より推計方法を変更している。

(注3) 役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

(注4) 起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

(注5) 雇用型就業者のうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている(制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む)上で、テレワークを実施している人の割合。

(注6) 次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。

(注7) 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数とは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業として認定を受けた企業。

(注8) 子宮頸がん検診は20～69歳、乳がん検診は40～69歳を対象に受診率を算出。「目標値(期限)」欄の記載内容は、第5次男女共同参画基本計画策定当初のものであり、「第3期がん対策推進基本計画」(平成30年3月9日閣議決定)に基づくもの。「第4期がん対策推進基本計画」(令和5年3月28日閣議決定)においては、「子宮頸がん:60% 乳がん:60%(2028年度までに)」とされている。

(注9) 消防団員とは、他に本業を持ちながらも、「自らの地域は自らで守る」という郷土愛護の精神に基づき、消防防災活動を行う市町村の消防機関である消防団の構成員。

府 共 第 6 2 4 号
令和 6 年 12 月 13 日

男女共同参画会議議長 林 芳正 殿

内閣総理大臣 石破 茂

男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 22 条第 2 号の規定に基づき、次のとおり諮問する。

諮問

男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について、貴会議の意見を求める。

理由

政府は、男女共同参画社会基本法に基づく「第 5 次男女共同参画基本計画」（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）に沿って、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図っている。

同計画策定後の男女共同参画社会の形成に関連する国内外の様々な状況の変化を考慮の上、今後、政府が新たな男女共同参画基本計画を策定していく際の基本的な考え方についてお示しいただきたい。

男女共同参画会議・第6次基本計画策定専門調査会の開催状況

<男女共同参画会議>

回	開催年月日	議題
第73回	令和6年12月13日	○ 第6次男女共同参画基本計画の策定等について ・ 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について(諮問) ・ 女性活躍・男女共同参画に関する現状と今後の課題について ・ 第6次基本計画策定専門調査会の設置について

※「第6次男女共同参画基本計画の策定等について」を議題とする開催回のみ掲載。

<第6次基本計画策定専門調査会>

回	開催年月日	議題
第1回	令和6年12月24日	○ 第6次基本計画策定専門調査会運営規則 ○ 会長代理の選出 ○ 「第6次男女共同参画基本計画」策定の検討体制及びスケジュール ○ 男女共同参画をめぐる状況について ○ 「第6次男女共同参画基本計画」に向けた自由討議 ○ 第5次男女共同参画基本計画のフォローアップ ○ 男女共同参画センターにおける業務及び運営に関するガイドラインへの提言について
第2回	令和7年1月31日	○ 第5次男女共同参画基本計画のフォローアップ ○ 女性に対する暴力に関する専門調査会における第5次男女共同参画基本計画の第5分野に係る取組状況の議論について
第3回	令和7年2月17日	○ 第5次男女共同参画基本計画のフォローアップ ○ 第6次男女共同参画基本計画策定に向けたコンセプト ○ 今後の進め方について
第4回	令和7年5月27日	○ 各ワーキング・グループにおける検討状況について
第5回	令和7年7月29日	○ 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(骨子案)について
第6回	令和7年8月8日	○ 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)【案】について

男女共同参画会議 議員名簿

参考5

令和7年5月 21 日現在

議長	内閣官房長官	林	芳正
議員	総務大臣	村上	誠一郎
同	法務大臣	鈴木	馨祐
同	外務大臣	岩屋	毅
同	財務大臣	加藤	勝信
同	文部科学大臣	あべ	俊子
同	厚生労働大臣	福岡	資麿
同	農林水産大臣	小泉	進次郎
同	経済産業大臣	武藤	容治
同	国土交通大臣	中野	洋昌
同	環境大臣	浅尾	慶一郎
同	国家公安委員会委員長	坂井	学
同	内閣府特命担当大臣(男女共同参画)	三原	じゅん子
同	新潟県津南町長	桑原	悠
同	武蔵野大学学長・人間科学部教授	小西	聖子
同	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長	佐々木	かをり
同	日本生命保険相互会社代表取締役会長	清水	博
同	東京大学特任教授	白波瀬	佐和子
同	株式会社大和総研常務執行役員	鈴木	準
同	全国女性会館協議会代表理事	納米	惠美子
同	ジャーナリスト	細川	珠生
同	東京大学大学院経済学研究科教授	山口	慎太郎
同	中央大学文学部教授	山田	昌弘
同	東京大学大学院法学政治学研究科教授	山本	隆司
同	日本労働組合総連合会会長	芳野	友子

第6次基本計画策定専門調査会 委員名簿

令和7年7月30日現在
(50音順、敬称略)

石黒	不二代	世界経済フォーラム 日本代表
井上	久美枝	日本労働組合総連合会副事務局長
大崎	麻子	(特活)Gender Action Platform理事
北仲	千里	広島大学ハラスメント相談室准教授、 NPO法人全国女性シェルターネット共同代表
※	桑原 悠	新潟県津南町長
※	小西 聖子	武蔵野大学学長・人間科学部教授
	小林 哲也	小林総合法律事務所弁護士
	佐々木 成江	東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進センター教授、 横浜国立大学客員教授／学長特任補佐「ジェンダード・イノベーション担当」
	治部 れんげ	東京科学大学リベラルアーツ研究教育院准教授
※	白波瀬 佐和子	東京大学特任教授
※	鈴木 準	株式会社大和総研常務執行役員
	徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
※	納米 恵美子	全国女性会館協議会代表理事
	橋爪 隆	東京大学大学院法学政治学研究科長・東京大学法学部長
※	山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
※◎	山田 昌弘	中央大学文学部教授
	山本 勲	慶應義塾大学商学部教授

(◎印:会長、※印:男女共同参画会議議員)

第6次基本計画策定専門調査会 ワーキング・グループ 構成員名簿

令和7年4月1日現在
(50音順、敬称略)

<基本構想ワーキング・グループ>

- | | | | |
|---|----|----|--------------------------------------|
| ○ | 大崎 | 麻子 | (特活)Gender Action Platform理事 |
| | 神林 | 龍 | 武蔵大学経済学部教授 |
| | 櫻井 | 彩乃 | 一般社団法人GENCOURAGE 代表理事 |
| ◎ | 鈴木 | 準 | 株式会社大和総研常務執行役員 |
| | 矢島 | 洋子 | 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
CDIO 主席研究員 |

<人材・地域・意識ワーキング・グループ>

- | | | | |
|---|----|-----|---|
| ○ | 鶴 | 光太郎 | 大妻女子大学データサイエンス学部教授 |
| ◎ | 徳倉 | 康之 | NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、
株式会社ファミリーエ代表取締役社長 |
| | 行木 | 陽子 | 中央大学商学部特任教授 |
| | 原田 | 紀代美 | 兵庫県豊岡市くらし創造部
多様性推進・ジェンダーギャップ対策課課長 |
| | 星野 | 寛美 | 関東労災病院働く女性専門外来担当 |

<安全・安心ワーキング・グループ>

- | | | | |
|---|----|-----|--|
| | 浅野 | 幸子 | 減災と男女共同参画研修推進センター共同代表
早稲田大学地域社会と危機管理研究所招聘研究員 |
| | 飯島 | 裕子 | 桜美林大学健康福祉学群准教授
ノンフィクションライター |
| | 小川 | 真理子 | 東京大学多様性包摂共創センター(IncluDE)
ジェンダー・エクイティ推進オフィス副オフィス長
特任准教授 |
| ◎ | 小西 | 聖子 | 武蔵野大学学長・人間科学部教授 |
| ○ | 多賀 | 太 | 関西大学文学部総合人文学科教授 |
| | 藤森 | 克彦 | 日本福祉大学福祉経営学部教授
みずほリサーチ&テクノロジーズ主席研究員 |

(◎印:座長、○印:座長代理)

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、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。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一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。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 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をいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定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。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、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。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 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施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条の二 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関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に對し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に對し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

附 則 （令和七年六月二十七日法律第八十号）

（施行期日）

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

（政令への委任）

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。