共同参画

7

男女がともに活躍できる社会へ

内閣府
男女共同
参画局

"Kyodo-sankaku"
Number 190
July 2025
Japan Cabinet Office

特集1 女性版骨太の方針2025

2025年を地方のジェンダーギャップ解消元年に
—— 男女共同参画を阻む「仕組み」と「意識」のアップデートを

小安　美和
Koyasu Miwa
Will Lab代表取締役

2025年は、私たちにとって重要な節目の年です。戦後80年、北京宣言・行動綱領※から30年、男女共同参画社会基本法の制定から26年、女性活躍推進法の施行から10年。これまで積み重ねてきた制度や施策の成果を、地域社会の中でどう実装していくかが問われています。

その鍵を握るのが、地方におけるジェンダーギャップの解消です。背景には、人口減少や少子化、そして若者や女性の都市部への流出という、地域の持続可能性に関わる構造的な課題があります。進学・就職を機に地元を離れた若年層が、「やりたい仕事がない」「干渉から自由になりたい」と感じている現実が、内閣府の調査でも明らかになっています。

今年公表された令和７年版男女共同参画白書では、そうした傾向が若年層の出身地・現住地別の分析を通じて可視化され、地域ごとの構造的な課題がこれまでになく高い解像度で示されました。地域の文化や制度、無意識の前提が、女性の活躍や定着を阻んでいるという点は、私自身が現場で痛感してきたことでもあります。

私はこれまで、地方自治体や企業と連携し、地域で一歩を踏み出す女性たちの学びや実践の場づくりを支援してきました。見えてきたのは、「女性がいない」のではなく、「声を上げづらい構造」があるということ。そして、その構造を支えているのは、私たち自身の思い込みや慣習、つまり“意識”に他なりません。

男女共同参画を進めるうえで大切なのは、「制度」や「支援」を整えることに加え、地域の中で「仕組み」と「意識」の両方を丁寧に見直し、アップデートしていくことです。特に、地域・職場・教育・政治という４つの分野を、どれか一つではなく同時に動かしていく視点が欠かせません。

そしてこの変化を本当のものにしていくためには、行政、企業、教育機関、金融機関、メディア、労働団体など地域に関わるすべての人が、連携し、それぞれの立場から当事者として関わっていくことが求められます。

2025年が、地域における男女共同参画の新たなスタートとなることを願っています。

そして2029年、男女共同参画社会基本法が制定30年を迎える時には、地域の仕組みや意識にさらに確かな変化が広がっているよう、皆さんと共に取り組んでいきたいと思います。

※1995年の第4回世界女性会議で採択された北京宣言及び行動綱領

"Kyodo-sankaku"

共同参画

7

July 2025
Number 190

目　次
Contents

Special Feature

特集1 ..... Page.2
女性版骨太の方針2025

特集2 ..... Page.6
令和7年版男女共同参画白書

Topics

トピックス1 ..... Page.10
「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者の取組

トピックス2 ..... Page.11
テレワークトップランナー2025を募集しています！

News & Information

ニュース&インフォメーション Page.12
「夏のリコチャレ2025」を開催します

ほか

特集1

Special Feature 1

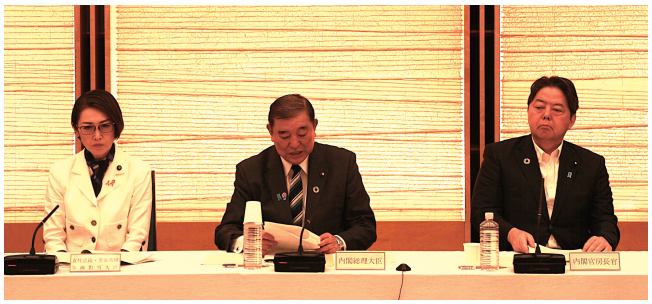
女性版骨太の方針2025

内閣府男女共同参画局総務課

令和7年6月10日に、全閣僚からなる「すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議」を開催し、「女性版骨太の方針2025」を決定しました。今回は、本方針の概要や具体策についてご紹介します。

「女性版骨太の方針」について

我が国では、５年に１度、施策の基本的な方向性や成果目標などを示す「男女共同参画基本計画」を策定するとともに、毎年６月を目途に、政府全体として当該年度及び翌年度に重点的に取り組む事項を「女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）」として決定しています。



すべての女性が輝く社会づくり本部（第15回）・男女共同参画推進本部（第25回）合同会議の様子

背景・基本的な方針

現在我が国では、東京一極集中の流れが続いており、特に女性が地方での生活を選択しない傾向が強まっています。女性にも選ばれる地方を実現することを通じて、女性を含めた誰もが安心して住み続けられる地域を構築することは待ったなしの課題です。そのため、希望する仕事を選択できる環境の整備をはじめ、女性がその地域で個性と能力を十分に発揮する機会が得られ、生きがいを感じながら生活できる地域社会の実現に向けた取組を進めていく必要があります。

「女性版骨太の方針2025」では、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を実現させるとともに、多様な地域で、多様な幸せを実現させ、ひいては日本全体が活力を一層向上させることを目指し、

Ⅰ　女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり
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
Ⅲ　あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大
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
Ⅴ　女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

という5つの重点事項に沿って、具体策を取りまとめました。以下、それぞれの項目について主な具体策をご紹介します。

主な具体策について

Ⅰ　女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

(1) 全国各地における女性の起業支援

全国各地の男女共同参画センター等をサポートの拠点として、地域女性活躍推進交付金等による財政支援等を通じて、地域の実情を踏まえた取組（セミナー等の継続的な開催を通じたロールモデルとの出会い・仲間とのネットワーク形成の促進、地域の意識変革に向けた啓発等）を進め、女性の起業の裾野拡大等を図ります。

また、女性起業家の更なる活躍を後押しするため、女性起業家による資金調達への支援、地域密着型事業の立ち上げ支援、アントレプレナーシップ教育の推進等にも取り組みます。また、女性起業家に対するハラスメントの防止に向けて、フリーランスの就業環境の整備や、ベンチャーキャピタル等の支援機関に対する研修の実施、コンプライアンス管理の体制確保、相談支援に取り組みます。

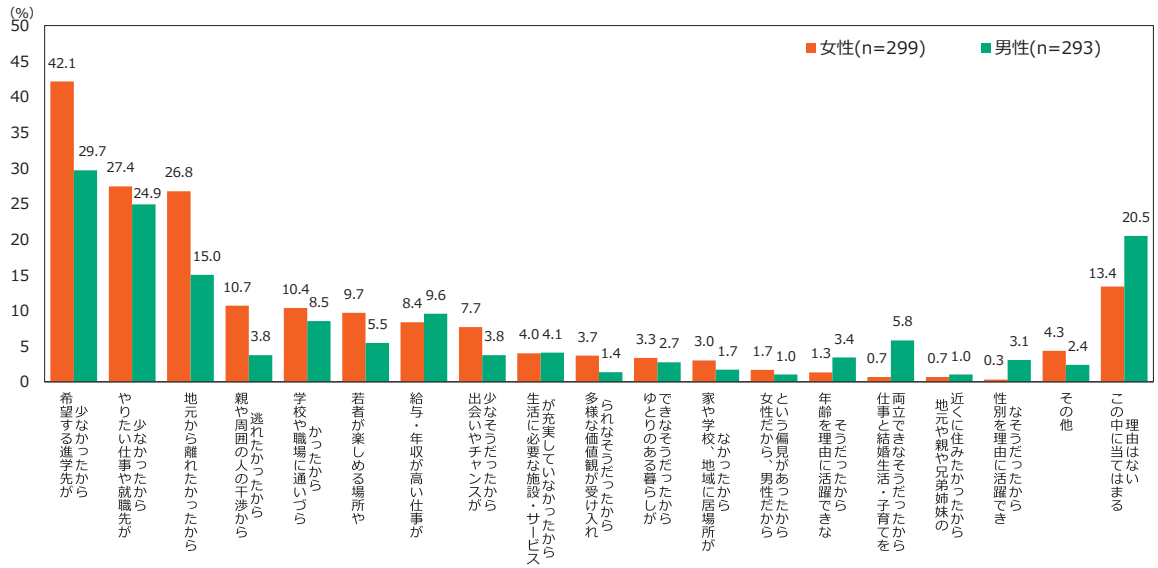
女性活躍・男女共同参画担当大臣が日本各地で開催してきた、地域で活躍する女性起業家等と今求められている支援策等についてフランクに論じ合う「地域で輝く女性起業家サロン」の様子

(2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり

改正女性活躍推進法を踏まえ、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表の強化、女性の健康上の特性に留意した取組の推進、ハラスメント対策の強化に取り組むことで、女性活躍の更なる推進を図ります。

また、地方や中小企業における女性の登用推進、地域働き方・職場改革等の推進、大学づくりに関する取組の推進を通じて、地域において女性にとって魅力的な職場づくり、学

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。

びの場づくりに取り組みます。あわせて、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図ります。

(3) 地域における人材確保・育成及び体制づくり

国立女性教育会館を機能強化した「男女共同参画機構」の設立や、男女共同参画センターガイドラインの策定、同機構と各地の同センターの情報プラットフォームの構築等を通じた同センターの機能強化等により、地域における女性活躍・男女共同参画の推進体制の充実を図ります。

また、地域女性活躍推進交付金や新しい地方経済・生活環境創生交付金等による自治体への支援、女性活躍に取り組む地方自治体の好事例の横展開等を通じて、地域の実情に応じた自治体の取組を支援します。

(4) 地域における安心・安全の確保

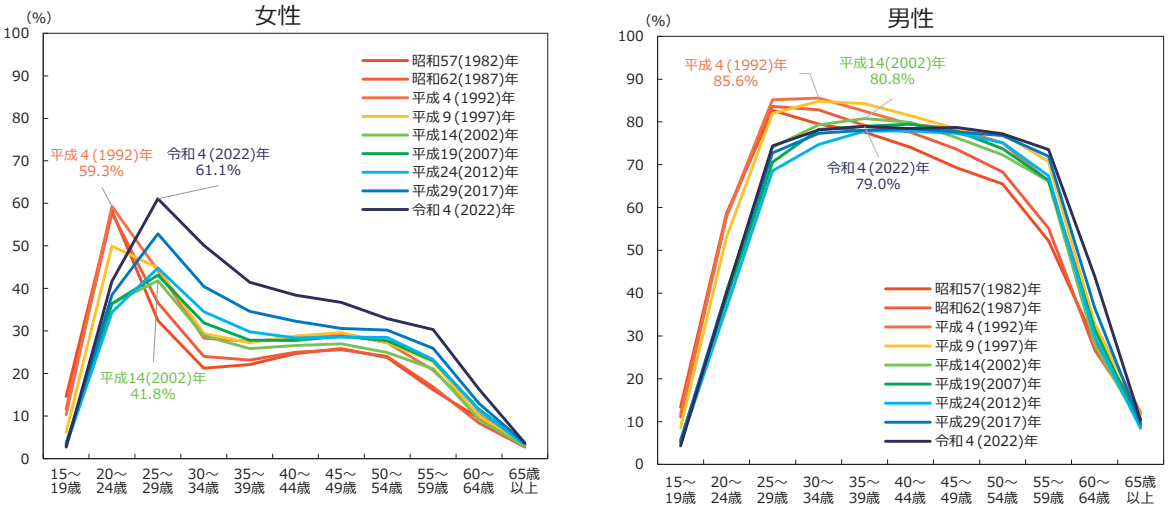
災害時には、女性やこども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されているため、能登半島地震調査を踏まえた男女共同参画の視点からの取組の推進、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に取り組むとともに、平常時・災害時を問わないフェーズフリーの観点を踏まえ、平常時から災害に強い地域社会の実現を図ります。

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

(1) 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

非正規雇用労働者の正社員転換や、「新・女性デジタル人材育成プラン」に基づく就労支援等をはじめとするリスキリングの促進等による「L字カーブ」の解消等により、女性が希望に応じて働くことができる環境づくりを進めます。

正規雇用比率の推移（男女、年齢階級別）



（備考）１．総務省「就業構造基本調査」より作成。　２．正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

家事・育児・介護の負担が女性に偏っている現状を踏まえ、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の推進、「共働き・共育て」の実現に向けた取組、仕事と介護の両立支援の促進、就学児の居場所づくり等により、ライフイベントとキャリア形成の両立を図ります。

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

健診やセルフチェック、相談事業等の女性の健康確保に向けた取組の推進、女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用等に取り組むことにより、働く女性のライフステージごとの健康課題に配慮し、女性の活躍を後押しします。

(4) 職場等におけるハラスメントの防止

事業主に雇用管理上の措置を義務付けること等により、ハラスメントの防止を図ります。

Ⅲ　あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

(1) 企業における女性活躍の推進

改正女性活躍推進法に基づく女性管理職比率の情報公表の義務化、女性役員登用の加速化に向けた取組、公共調達において女性活躍推進法等に基づく認定を受けた企業等を加点評価する取組等を推進します。

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

女性の政治参画への障壁等に関する調査を踏まえ、女性の政治参画への障壁とその解消に向けた必要な取組について啓発等を行います。

また、各府省において、各役職段階に占める女性割合に関する数値目標を定め、より一層の女性登用に向けた取組を強化するなど、行政分野における女性活躍を推進します。

(3) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

女子中高生の理工系分野への進学促進に向けた啓発等の取組や、国立大学・高専における女子学生の増加等に対応した施設整備等の推進、女性研究者の両立支援等に取り組みます。

(4) 国際的な分野における女性活躍の推進

在外公館の各役職段階に占める女性割合の引き上げや、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの分野において国際的に活躍できる人材の育成に取り組みます。

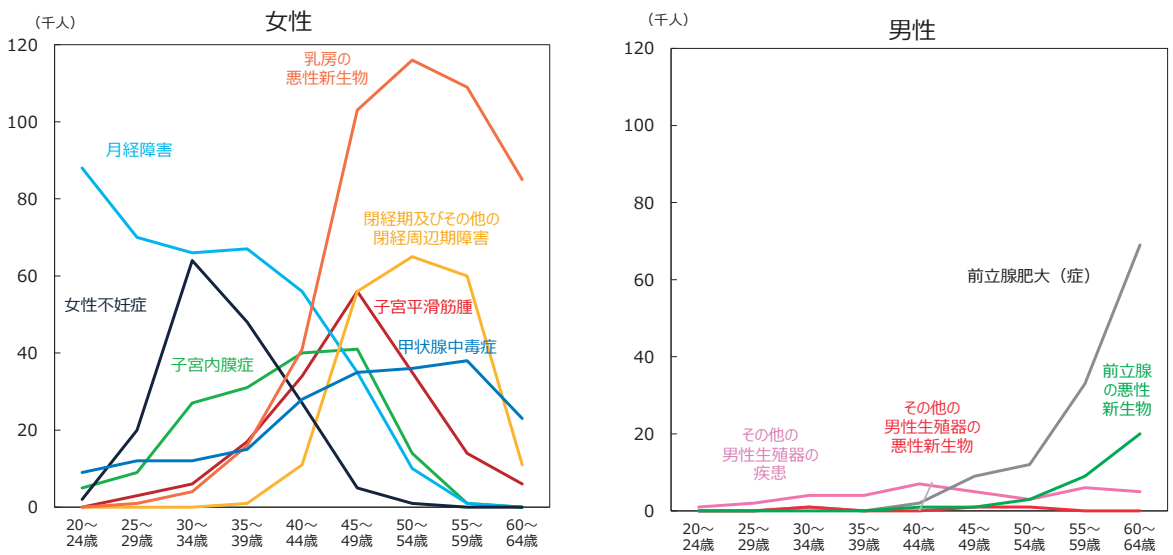
Ⅳ　個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

(1) 配偶者等への暴力への対策の強化

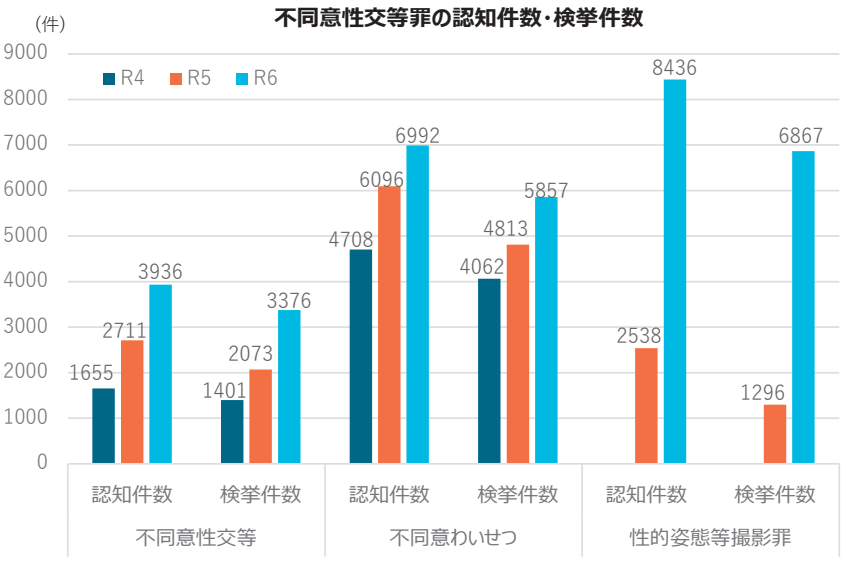
配偶者からの暴力の被害者が、身近な地域においてそれぞれの状況に応じた必要な支援を切れ目なく受けることができるよう、配偶者暴力相談支援センターの機能の充実をはじめとして、地域における被害者支援体制の充実強化のための都道府県や市町村の取組を促進します。

また、被害者の保護・自立支援を図る上で、一人一人の多様なニーズに柔軟に対応した支援に取り組む民間団体との緊密な連携が極めて重要であることから、官民連携の下で民間シェルター等が行う先進的な取組について、都道府県等に対する交付金により支援を行います。

男女で異なる健康課題



（備考）１．厚生労働省「令和２年患者調査」より作成。
２．総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数＝推計入院患者数＋推計初診外来患者数＋（推計再来外来患者数×平均診療間隔×調整係数（6/7））
推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。
３．「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。



（備考）1. 警察庁「犯罪統計」より作成。
2. 不同意性交等及び不同意わいせつについては、刑法の一部改正（令和５年（2023年）７月13日施行）により、罪名・構成要件等が改められたことに伴い、令和5年7月12日以前は強制性交等及び強制わいせつをそれぞれ計上している。
3. 性的姿態等撮影罪については、令和5年（2013年）７月13日の施行日以降の件数を計上している。

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

性犯罪に対処するための刑事法の内容及び趣旨についての周知を徹底するとともに、被害申告の困難さ等の性的な被害の実態に係る調査等を着実に進め、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援の強化を図ります。

また、ワンストップ支援センターが、個々の被害者の置かれた状況に対応した支援を総合的に提供し、必要に応じて専門機関等による支援につなぐことができるよう、同センターと地域における関係機関とのネットワークの構築に係る各都道府県等の主体的な取組を推進します。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善の推進等を図ります。

また、改正風営法も踏まえ、悪質なホストクラブ等に対する厳正な取締りを更に推進します。

(4)「女性・平和・安全保障（WPS）」の取組の強化

関係府省においてWPS担当官を明確に位置づけ、各国との協力を一層推進するとともに、「第３次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023−2028年度）」に基づく取組を着実に実施します。

(5) 性差を考慮した生涯にわたる健康への支援

女性の健康総合センターの取組など性差に応じた健康への支援、プレコンセプションケアの推進、フェムテックの推進と更なる利活用、女性の産後ケア施策の充実、生理の貧困への対応等に取り組みます。

(6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることのないよう、引き続き旧姓使用の拡大やその周知に取り組みます。夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、更なる検討を進めます。

Ⅴ　女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

(1) 男女の性差に配慮した施策の推進

男女共同参画の視点に立ち、あらゆる分野の政策・事業の計画、実施、評価において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行うため、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します。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握・分析を強化します。

また、男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進（ジェンダード・イノベーションの創出の推進）等に取り組みます。

(2) 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

G7、G20、APEC、OECD、国連等に係る情報発信を強化します。

むすびに

今回決定した女性版骨太の方針に基づき、関係府省一体となって取組を進めてまいります。より詳細な考え方や具体策については、以下のリンクから資料をご覧ください。

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html

特集2

Special Feature 2

令和7年版男女共同参画白書

内閣府男女共同参画局総務課調査室

令和7年版男女共同参画白書が、6月13日に閣議決定・公表されました。この白書は、「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」に基づいて国会に毎年報告されるもので、法定白書としては通算で26回目となります。

男女共同参画白書

【白書構成】

1　令和6年度男女共同参画社会の形成の状況

特　集　男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり

各分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大 等

2　男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1部　令和6年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第2部　令和7年度に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

令和7年版男女共同参画白書の特集は、「男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり」をテーマにしています。全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて、各種統計データや新たに実施した意識調査の結果等を用いて、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づく地域における構造的な問題に起因する課題を明らかにし、性別に関係なく個性と能力を発揮できる魅力的な地域づくりに向けた考察をしています。

以下、特集のポイントをご紹介します。

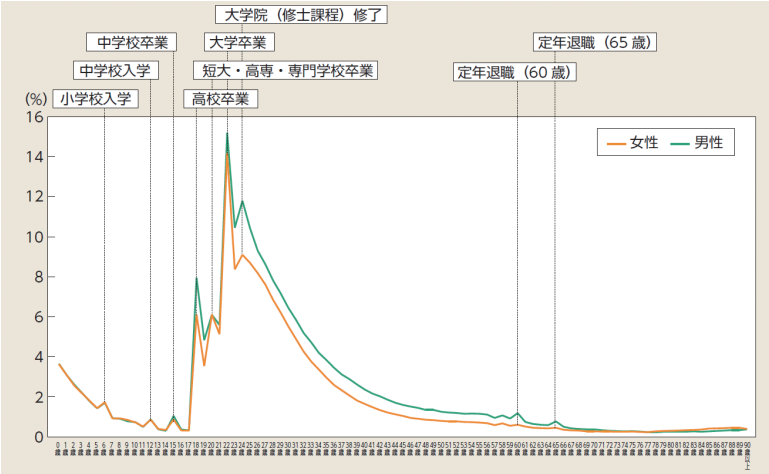
Ⅰ　人の流れと地域における現状と課題

令和5（2023）年10月から令和6（2024）年9月の社会増減（転入者数及び入国者数－転出者数及び出国者数）の状況をみると、都市を中心に、女性は23都道府県、男性は29都道府県で社会増加（転入・入国超過）、それ以外の県では、社会減少（転出・出国超過）となっています。特に女性は、都市では社会増加、地方においては、自然減少に加え、社会減少によって、人口の減少が更に深刻化しています。

都道府県間の人口移動は、10代後半から20代が中心となっており、進学、就職、結婚や子育てを機に転居する人が多いことが考えられます（**図1**）。

男女ともに東京圏は転入超過が続いており、近年は15～24歳女性の東京圏への転入超過数が、15～24歳男性を上回って推移し、さらに、女性は男性に比べて東京圏に留まる傾向がみられます。

図1　都道府県間移動率（男女、年齢各歳別・令和6（2024）年）



（備考）1．総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。
2．都道府県間移動率＝都道府県の境界を越えて住所を移した者の数／10月1日現在の人口（総務省「人口推計」）×100。
3．市町村に届出等のあった転入者の日本国内の移動に係る情報を集計したもの。国外からの転入者及び国外への転出者は含まれていない。
4．「高校」は高等学校、「短大」は短期大学、「高専」は高等専門学校のことをいう。
5．各種学校の卒業・修了年齢について、「高校」は満15歳入学の3年後、「高専」は満15歳入学の5年後、「短大」、「専門学校」は満18歳入学の2年後、「大学」は満18歳入学の4年後、「大学院（修士課程）」は満22歳入学の2年後の年齢としているが、必ずしも全ての人がこれらの年齢で卒業・修了となるわけではないことに留意。

地域により女性や若者を取り巻く状況や環境が異なっていることが、女性や若者の都市への転出や、若い女性が大学等を卒業した後も地方に戻らないことにつながっている可能性があります。

教育環境、就業・雇用環境、生活環境における地域による違いをそれぞれみると、例えば教育環境については、男女ともに東京圏、大阪圏、山梨県及び茨城県において大学進学率が高く、地方で低い傾向にあり、都道府県によって大きな差が生じています。

他方、生活環境について、６歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間及び家事関連時間についてみると、全ての都道府県で、家事関連時間は妻の方が210分以上、仕事関連時間は夫の方が180分以上長く、「男性は仕事、女性は家庭」という性別による固定的な性別役割分担が依然として残っていることがうかがえます（**図２**）。

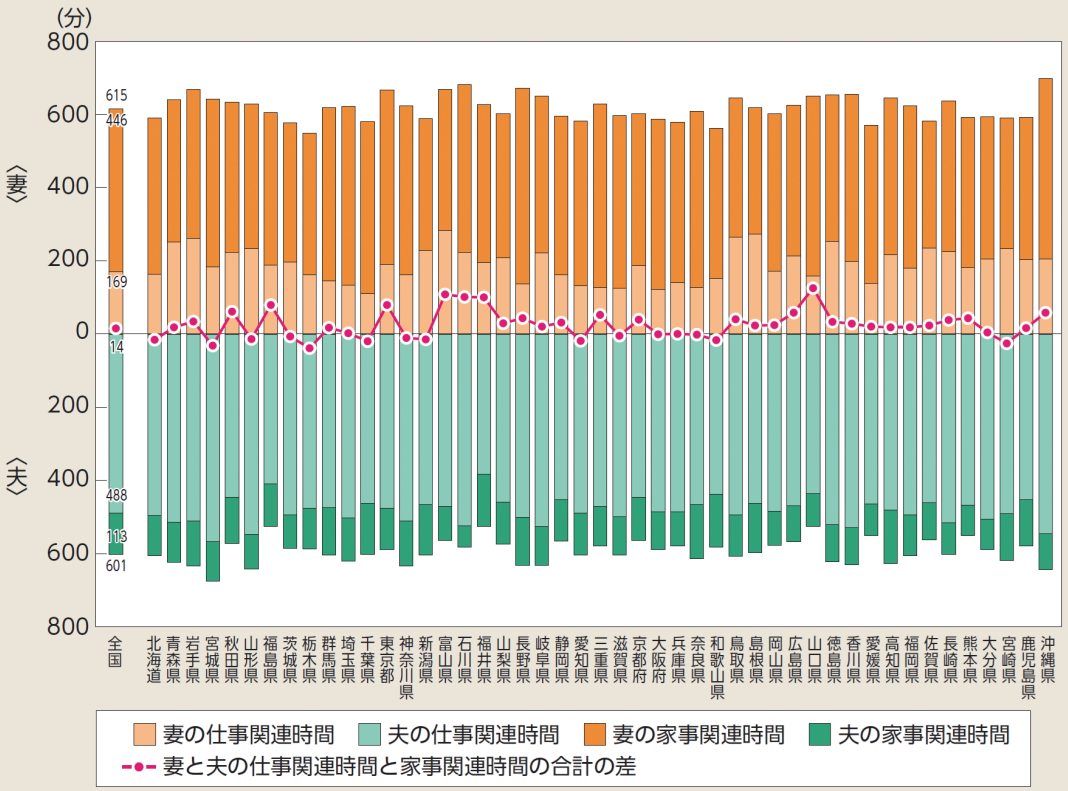
また、各分野における女性参画の状況についても、地域によって差があります。

政治、経済、社会など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、様々な視点が確保されることは、豊かで活力ある持続可能な社会の形成及びあらゆる人が暮らしやすい社会の実現のために重要です。

Ⅱ 若い世代の視点から見た地域への意識

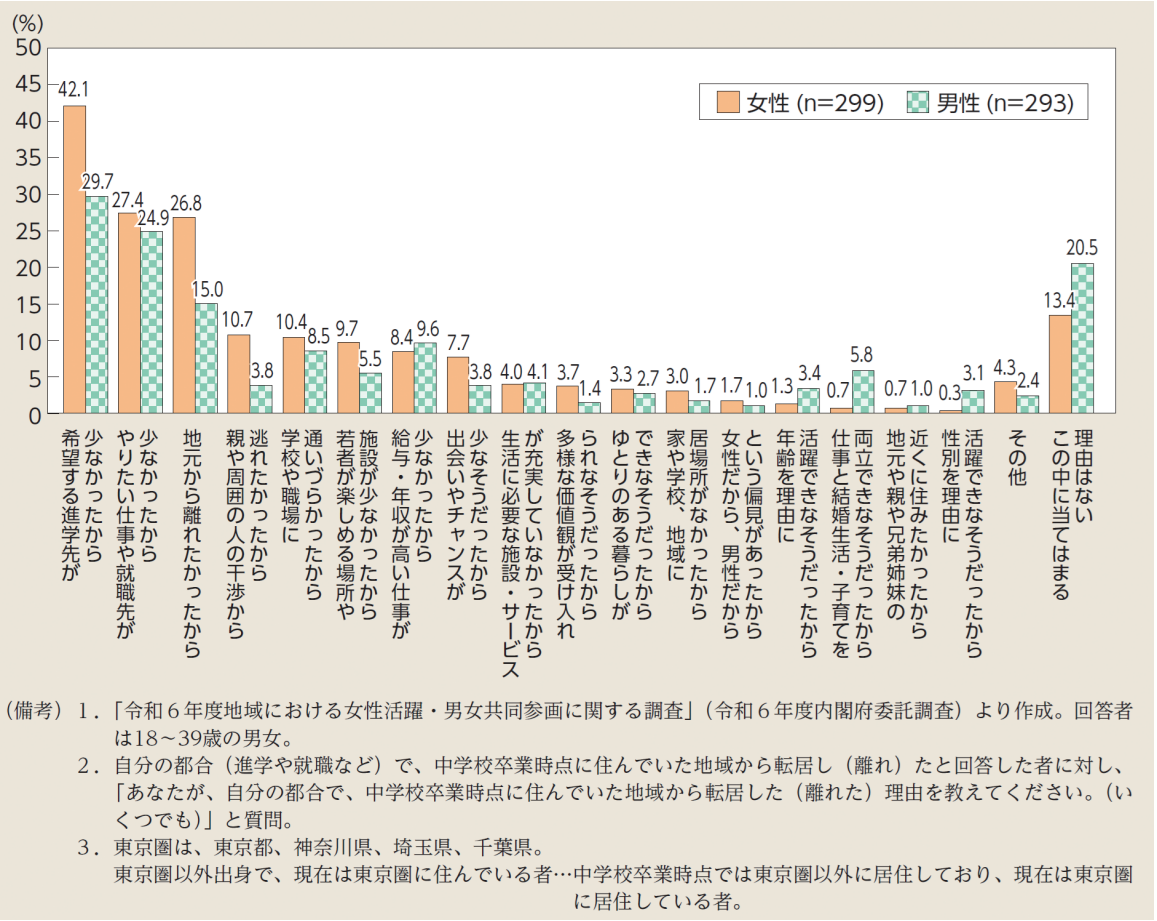
令和６年度に内閣府で実施した意識調査から、若い世代が出身地域を離れた理由をみると、男女ともに「希望する進学先が少なかったから」、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」を挙げる人の割合が高くなっています。また、都会へ転居した女性では、「地元から離れたかったから」、「希望する進学先が少なかったから」、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」を挙げる人の割合が、都会へ転居した男性に比べて顕著に高くなっています。特に、東京圏に転出した女性が、仕事や就職先の少なさと並んで「地元から離れたかったから」を理由として挙げていることは、特筆すべきことであると考えられます（**図３**）。

図２　６歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間・家事関連時間（週全体）（都道府県別・令和３（2021）年）



（備考）１．総務省「令和３年社会生活基本調査」より作成。
２．「仕事関連時間」は、通勤・通学、仕事、学業の計。「家事関連時間」は、家事、介護・看護、育児、買い物の時間の計。端数処理の関係で、「仕事関連時間」と「家事関連時間」の合計の値は、それぞれを足し上げたものと一致しない場合がある。
３．週全体の平均時間は、曜日別結果の平均として算出されている（(月曜平均時間＋……＋日曜平均時間)／７）。
４．子供がいる世帯には祖父母等がいる場合を含み、夫婦と子供の世帯に限定されていない。

図3　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。

固定的な性別役割分担意識等の有無についてみると、現住地域、出身地域ともに、全ての項目で男性より女性の方が「ある」「あった」と感じている人の割合が高く、また、出身地域ブロック別にみると、女性では、ほとんどの項目で、南関東（東京圏）で「ある」「あった」と感じている人の割合が最も低くなっています。

また、東京圏以外出身者についてみると、現在は東京圏に住んでいる女性は、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、出身地域における固定的な性別役割分担意識があったと感じている割合が顕著に高くなっている一方、男性ではあまり差がないことから、固定的な性別役割分担意識については、都市よりも地方、男性よりも女性でより多く感じていることがうかがえます（**図4**）。

固定的な性別役割分担意識が都市への転出、また、特に女性において、地方へ戻ることの心理的障壁になっている可能性があります。

他方、出身地域及び現住地域への愛着についてみると、東京圏以外の出身で現在は東京圏に住んでいる人は、特に女性において現住地域よりも出身地域への愛着の方が高く、出身地域に戻りたいと考えている人が一定数存在していることがうかがえます（**図5**）。

これらのことを踏まえて、女性と若者が戻りたいと思える地域となるためには、固定的な性別役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消が必要であると考えられます。

Ⅲ　魅力ある地域づくりに向けて

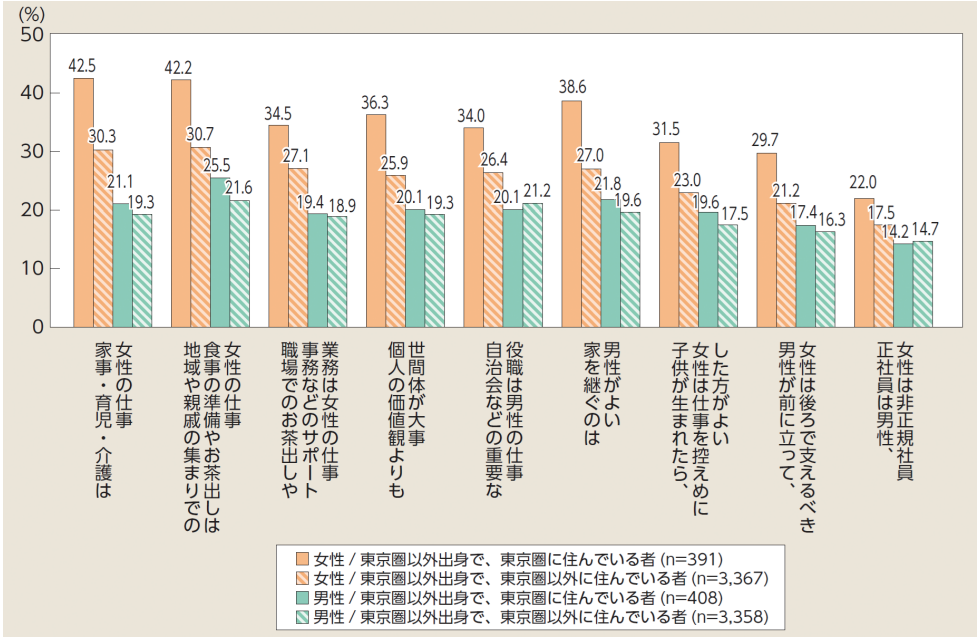
全ての人が希望に応じて活躍できる社会の実現には、全国津々浦々で地域における男女共同参画社会を実現することが重要です。

多様な生き方・価値観が尊重され、全ての人が性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境の整備や魅力的な地域づくりのためには、特に地方において根強く残っている固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消が必要となります。

加えて、全ての地域で女性活躍・男女共同参画を推進するためには、女性の起業の支援、女性が活躍しやすい社会環境の後押しなどの雇用環境や労働条件の改善、地域における女性リーダーの増加、地域の資源を活かした学びの機会の確保等の推進が重要です。

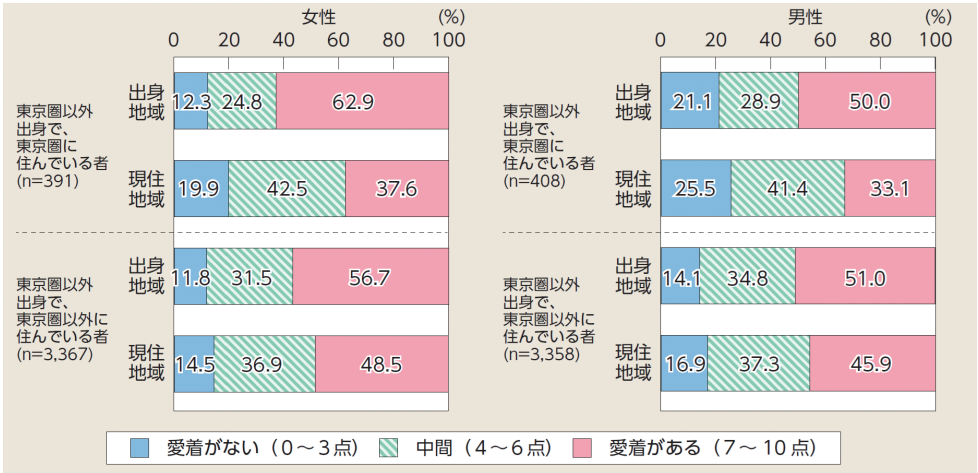
地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることが、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながるでしょう。

図4　出身地域における固定的な性別役割分担意識等（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）



（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．「中学校卒業時点であなたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。（それぞれ１つずつ）」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。このうち、「よくあった」と「時々あった」の計を表章。
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、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。
東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

図5　出身地域及び現住地域への愛着（男女、現住地域別）（東京圏以外出身者）



（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．「あなたは、下記の地域に、どれくらい愛着がありますか。『全く愛着がない』を０点、『とても愛着がある』を10点とした場合に、何点くらいになると思うか教えてください。（それぞれ１つずつ）①現在お住まいの地域、②中学校卒業時点で住んでいた地域」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、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。
東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

令和7年版男女共同参画白書は
男女共同参画局のHPに掲載しています。
こちらからご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html

Topics1

トピックス❶

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者の取組

「男性リーダーの会」には、女性活躍の推進にコミットする企業経営者等や知事・市町村長約320名が参加しています。そのうち、２名の男性リーダーの取組を紹介します。（氏名五十音順）

内閣府男女共同参画局総務課

ダイバーシティ&インクルージョンが描く新たな企業価値

岸田　光哉
ニデック株式会社
代表取締役社長執行役員

当社は、ダイバーシティ&インクルージョンを重要な経営方針の一つとして位置づけ、2005年より多様な人材の活躍支援を推進しています。2024年の社長就任以降、当社グループの社員一人ひとりが活躍し、社員と会社双方の成長を促進するために、「Open & Transparent」なマインドの醸成と「Diversity & Inclusion」の活性化を呼びかけ、会社を挙げて取り組んでいます。

近年の取組としては、多様な人材の活躍を後押しする制度構築に加えて、組織横断のグローバルな対話型ワークショップや、海外拠点発の女性社員を対象としたメンタリングプログラムを展開しています。多様な価値観から学びあうことで、社員自身の成長と、地域や事業を超えたネットワーキングを促進しています。また、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同策定している「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に賛同し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進企業としてグローバルに意思表明しております。

当社は今後も、人々が持つ多様な違いを尊重し、社員個人や組織が学びあう機会を提供することで、女性活躍推進を含む、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいきます。

「子育て一番宣言！」のまち

竹上　真人
松阪市 市長

松阪市では、平成17年（2005年）12月に「男女共同参画都市」を宣言し、男女共同参画社会の実現をめざしています。

女性職員の管理職（課長補佐級以上）登用率は、令和7年（2025年）4月現在で35.8%と着実に増加しており、市役所内における意思決定過程への女性の参画も進めております。

また、本市では「子育て一番宣言！」を掲げ、未来を担うこどもたちと子育て家庭のために、様々な子育て支援の充実に取り組んでいます。令和6年（2024年）4月には「こども家庭センター」を設置し、妊産婦、子育て世帯、こどもへの切れ目ない支援を行い、子育てを総合的に支援しています。

昨年度からは「パパが笑顔に！ママも笑顔に！」なるよう、育児前・育児中の父親を対象に「まつさかスマイルパパ講座」を開催しています。この講座に参加いただいた方には、「まつさかスマイルパパ」として認定し、夫婦で家事・育児分担を分かち合う円満な家庭づくりを応援しています。

これまでの取組において、共働きで子育てしやすいまちとして、皆さまより高い評価もいただいております。子育て家庭の皆さまには、あらためて「子育て一番松阪市」の支援を知っていただきたいと思います。

組織横断の対話型ワークショップを実施

まつさかスマイルパパ講座

行動宣言
輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会

「男性リーダーの会」について、詳しくはこちら。

URL https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html

テレワークトップランナー2025を募集しています!

総務省では、平成27年度から、テレワークの導入・活用において十分な実績を持つ企業・団体等を公表するとともに、平成28年度からは総務大臣賞を創設し、特に優れた取組を表彰してきました。

令和５年度からは、新型コロナウイルス感染症の拡大に際してテレワークの導入が進んだ経緯を踏まえ、名称や一部の審査基準を見直し、「テレワークトップランナー」として先進企業・団体等の公表、表彰をしています。

総務省情報流通行政局地域通信振興課

テレワークトップランナー2025について

本年は、テレワークの活用による経営効果の発揮やテレワーク導入が馴染まないと思われている業態の企業・団体におけるテレワーク活用・業務改革等について、特色ある優れた取組等を実施しており、その内容が優れている企業・団体を「テレワークトップランナー2025」として選定・公表し、その中から特に優れた取組を「テレワークトップランナー2025総務大臣賞」として表彰します。

TELEWORK TOP RUNNER 2025 「くらし」と「しごと」をつなぐ

テレワークトップランナー2025のロゴ

審査項目(概要)

1. テレワークの十分な活用実績
   テレワーク実施者の割合、実施頻度など
2. 以下に該当する優れた取組
   ①テレワークの活用による経営効果の発揮
   ②テレワークが馴染まないと思われている業態の企業・団体における活用・業務改革
   ③テレワークによる遠隔地勤務や副業・兼業での雇用を通じた地域の活性化
   ④その他の好事例
   例：自治体や教育機関と連携したテレワークでのUIJターンや新規採用による地域への人材定着の取組、ICTツールの積極的な導入・活用による社会コミュニケーションやマネージメント面での課題解決の取組など

選定された企業・団体については、テレワークトップランナー2025ロゴマークの付与、メディアや総務省HP等からの取組内容の発信などを行います。

★応募方法：以下URLに掲載のフォームから応募

★応募期限：令和7年7月31日(木)

詳細はこちら!

URL https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/

表彰式

総務大臣賞に選定された企業・団体は、令和7年11月19日(水)に開催予定の表彰式にて表彰を行う予定です。なお、表彰式は厚生労働省の「輝くテレワーク賞」及び内閣府地方創生推進室の「地方創生テレワークアワード」の表彰式と合同で開催予定です。

昨年度表彰式の様子

News & Information

1

内閣府

「夏のリコチャレ2025」を開催します

内閣府・文部科学省・一般社団法人日本経済団体連合会（以下：経団連）は、共催で、6月から、女子中高生等の理工系分野への進路選択を応援するため、「夏のリコチャレ2025～理工系のお仕事体感しよう！～」を開催しています。

本イベントは、企業や大学等による主に女子中高生等を対象とした理工系の職場見学、仕事体験、施設見学など多彩なイベントの情報を内閣府「夏のリコチャレ」特設サイトを活用し、積極的に社会へ発信する取組です。昨年度は実地・オンライン合わせて228のイベントが開催され、6,900名以上の生徒の皆さん等が参加しました。今年度も実地・オンライン共に多くのイベントが企画されています。

女子中高生の皆さん、今年の夏は素敵な理工系の未来を探しに行きませんか。近くのイベントや興味のあるイベントを検索して是非ご参加ください。保護者や教員の方向けの情報もご案内しています。

詳細は、特設ページをご覧ください。

URL https://www.gender.go.jp/c-challenge/event/2025/summer.html

2

文部科学省

NWECスポーツセミナー「女子中高生のためのカラダの教室～知っておきたいスポーツと健康～」開催

国立女性教育会館（NWEC）では、女子中学生・高校生を対象に、生涯にわたる女性の健康維持における運動の重要性を踏まえ、性差を考慮した科学的知見に基づいた女性のスポーツと健康に関する医学・栄養学の最新情報を提供するセミナーを実施します。

専門家による講演とインタラクティブなワークを通して、スポーツに取り組む全ての女子生徒が楽しみながら自らの健康を守っていくためのヒントを得られるようなプログラムを用意しています。

■日時：8月10日（日）13：00～16：30

■会場：国立オリンピック記念青少年総合センター　国際会議室

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/event/event/nwecsport.html

3

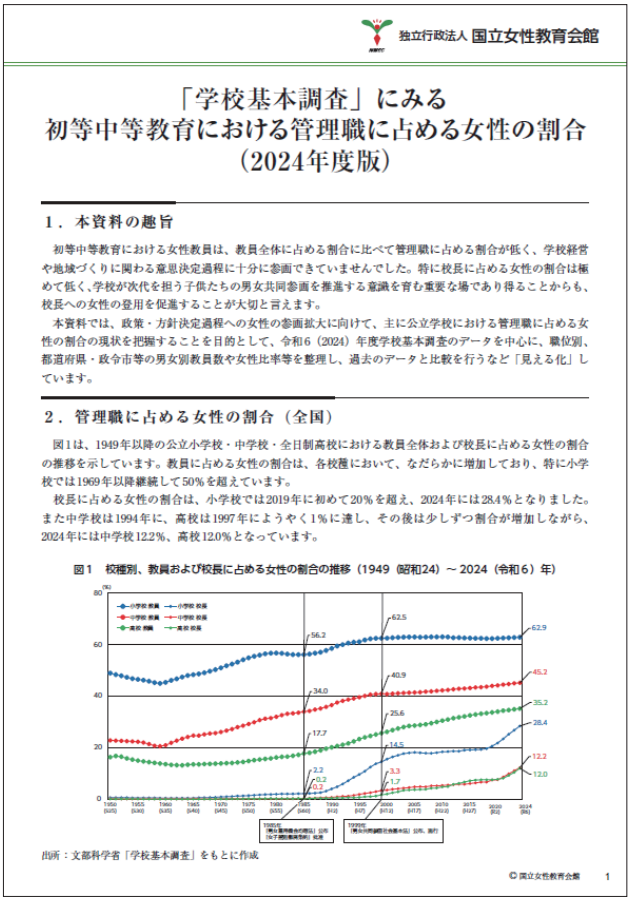
文部科学省

「『学校基本調査』にみる初等中等教育における管理職に占める女性の割合（2024年度版）」発行

国立女性教育会館（NWEC）では、文部科学省「令和６年度学校基本調査」のデータをもとに、職位別や都道府県・政令市等の男女別教員数や女性比率等を整理し、見える化した16ページのデータブックを発行しました。

本資料では、日本地図を活用し、都道府県を割合別に色分けするほか、過去（2020年度）の状況と比較したり、割合の推移をグラフ化したりすることで、女性割合の変化の大きさが一目でわかるようにしています。

NWECでは、今後、他地域の取組のヒントになるよう、大きな変化があった都道府県、政令市等において、どのような取組みが進められているかといった点にも着目し、好事例の収集や各種データの分析につなげていきたいと考えています。



独立行政法人 国立女性教育会館

「学校基本調査」にみる
初等中等教育における管理職に占める女性の割合
（2024年度版）

１．本資料の趣旨

初等中等教育における女性教員は、教員全体に占める割合に比べて管理職に占める割合が低く、学校経営や地域づくりに関わる意思決定過程に十分に参画できていませんでした。特に校長に占める女性の割合は極めて低く、学校が次代を担う子供たちの男女共同参画を推進する意識を育む重要な場であり得ることからも、校長への女性の登用を促進することが大切と言えます。

本資料では、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、主に公立学校における管理職に占める女性の割合の現状を把握することを目的として、令和６（2024）年度学校基本調査のデータを中心に、職位別、都道府県・政令市等の男女別教員数や女性比率等を整理し、過去のデータと比較を行うなど「見える化」しています。

２．管理職に占める女性の割合（全国）

図１は、1949年以降の公立小学校・中学校・全日制高校における教員全体および校長に占める女性の割合の推移を示しています。教員に占める女性の割合は、各校種において、なだらかに増加しており、特に小学校では1969年以降継続して50％を超えています。

校長に占める女性の割合は、小学校では2019年に初めて20％を超え、2024年には28.4％となりました。また中学校は1994年に、高校は1997年にようやく１％に達し、その後は少しずつ割合が増加しながら、2024年には中学校12.2％、高校12.0％となっています。

図１　校種別、教員および校長に占める女性の割合の推移（1949（昭和24）～2024（令和６）年）

出所：文部科学省「学校基本調査」をもとに作成

© 国立女性教育会館

データブック表紙

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nwec.go.jp/about/publish/drdbhq000000010v.html

公式Facebook
男女共同参画局 Facebook
https://www.facebook.com/danjokyodosankaku

公式X
男女共同参画局X
https://x.com/danjokyoku

公式ホームページ
内閣府男女共同参画局
Gender Equality Bureau Cabinet Office
https://www.gender.go.jp

Kyodo-Sankaku

月刊総合情報誌
「共同参画」７月号

第190号　2025年7月10日発行
編集・発行　内閣府
〒100-8914
東京都千代田区
永田町1-6-1
内閣府男女共同参画局
総務課
電　話　03-5253-2111（代）
印　刷　株式会社丸井工文社
表紙デザイン　株式会社三栄広告社
株式会社創芸社

RIKOCHALLENGE
SUMMER OF 2025
リコチャレ
内閣府・文部科学省・経団連共催

理工系のお仕事体感しよう！
理工系に進むとどんなお仕事があるの？

RIKOCHALLENGE SUMMER OF 2025
夏のリコチャレ2025

2025年6月～9月までオンライン・全国各地にて開催！

職場見学・仕事体験・女性技術者や研究者との交流など理工系の仕事や将来に触れられるイベントを開催します。普段は見られない、ものづくりや建設の現場を見たりステキな理工系女子の先輩の話を聞いたり！貴重な機会です！

くわしくは内閣府「理工チャレンジ（リコチャレ）」サイトへ　https://www.gender.go.jp/c-challenge/