

# 共同参画

# 9

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 192  
September 2025  
Japan Cabinet Office



特集1

独立行政法人男女共同参画機構法の  
成立について

## 新法成立、気持ちを新たに！

私の祖父母は戦前、小学校の教員をしていました。祖父は父が6歳の時に他界しましたが、4人の子どもの育児日誌を遺していて、積極的に育児にかかわっていた様子がわかります。祖母は私に、当時の女性教員が置かれていた状況をよく話してくれました。そして1947年5月3日に日本国憲法が施行された数日後の父の日記に書かれていた文章は「これからは男女平等の社会である」。振り返ってみると、母も「働く婦人」でしたから、私は無意識のうちに男女平等に関して“家庭内英才教育”を受けていたのかもしれません。

小さな「はて？」はありつつも、女性であることで不都合をあまり感じることなく生きていた私の前に、分厚い壁が立ちはだかったのが就職活動の時でした。自宅通勤に限るといった女子のみの条件に理不尽さを感じました。女子差別撤廃条約が採択される以前に経験した、なんとも解せないもやもやが、現在の私の原点になっています。1985年に誕生し、改正を重ねながら今年40年を迎えた男女雇用機会均等法は雇用分野における女性差別を解消するための「根拠法」として大事な法律だと心底思っています。

その後、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法、政治分野における男女共同参画推進法等が施行され、さまざまな分野でジェンダーギャップ解消の取り組みが進められていますが、未だ多くの課題を抱えており、理想と現実のギャップはなかなか埋まりそうにありません。そのような中、第217回通常国会において、男女共同参画基本計画に定める施策全般の推進を一層促進していくために、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）を機能強化し、全国の男女共同参画センターをバックアップする「独立行政法人男女共同参画機構」とする法律が成立しました。また、男女共同参画社会基本法が25年ぶりに一部改正され、男女共同参画機構とともに、全国の男女共同参画センターが男女共同参画の形成を促進する重要な拠点として位置づけられたことは画期的なことだと思います。男女共同参画センターの設置の有無を問わず、男女共同参画を担当する職員からは「根拠法があることは、自治体においてジェンダー主流化を進めるための大きな力になります」といった声が寄せられています。NWECがこれまでの蓄積を基盤にして、センターオブセンターズとしての新たな役割を果たせるよう準備を進めてまいります。



萩原 なつ子  
Hagiwara Natsuko

独立行政法人国立女性教育会館  
理事長

"Kyodo-sankaku"

# 共同参画

## 9

September 2025

Number 192

### 目次

Contents



## Special Feature

特集1 ..... Page.2

独立行政法人男女共同参画機構法の成立について

特集2 ..... Page.5

女性活躍推進法施行後10年の変化及び  
一部改正の概要

特集3 ..... Page.8

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)を取りまとめました

## Topics

トピックス1 ..... Page.10

「パープル・ライトアップ」実施団体募集

## News & Information

ニュース&インフォメーション ..... Page.11

「お困りごとに“聞く耳”あります」  
ー9月、10月は行政相談月間ですー

ほか

# 独立行政法人男女共同参画機構法の成立について

内閣府男女共同参画局総務課

Special  
Feature

1

第217回通常国会において審議された独立行政法人男女共同参画機構法案及び同法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案について、令和7年6月20日に成立、同月27日に公布されました。

## 法律の概要

男女共同参画社会基本法の施行から25年、我が国の男女共同参画の現状をみると、あらゆる分野の意思決定過程への女性の参画、女性の経済的自立、若者や女性に選ばれる地域づくり等、なお一層の努力が必要とされています。

こうした現状に鑑み、国の実施体制を強化するため、現在の独立行政法人国立女性教育会館（NWECC）を機能強化することで、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として、独立行政法人男女共同参画機構（以下「機構」という。）を新設すること等を内容とする独立行政法人男女共同参画機構法（令和7年法律第79号。以下「機構法」という。）<sup>1</sup>が令和7年6月20日に成立、27日に公布されました。

機構法に基づき、令和8年4月1日に設立される機構には、「センターオブセンタース」<sup>2</sup>としての機能が付与されます。全国の男女共同参画センターが地域の男女共同参画における諸課題の把握・解決に向けて一層の取組が行えるよう、機構が全国の男女共同参画センターを強力にバックアップすることで、女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりを後押ししてまいります。



国立女性教育会館（NWECC）の外観

## 機構の業務内容

機構の主な業務については次のとおりです。

### ①広報・啓発活動

男女共同参画社会の形成に関する国民の理解を深めるための広報・啓発活動を行います。

### ②ネットワーク形成支援

地域の実情に応じて男女共同参画社会の形成を促進していくため、男女共同参画センターを拠点としたネットワーク形成を支援します。

### ③研修

施設設置型法人とせず、全国各地におけるアウトリーチ型研修や、オンラインでの研修、研修・教育プログラムの提供などを行います。

### ④専門的な調査及び研究

各地の男女共同参画センターが把握する地域の男女共同参画に関する課題等の把握・分析を行うとともに、データベースを構築します。

### ⑤情報及び資料の収集、整理及び提供

地域における男女共同参画社会の形成の促進に係る取組の好事例等の収集・提供、各地域の男女共同参画に関する課題等の情報の整理・提供を行います。

### ⑥各地の男女共同参画センター等に対する助言

各地の男女共同参画センターにおける個別事業の実施方法や、関係機関との連携方法など、①～⑤の業務に関するアドバイスを行います。

## 男女共同参画センターの法的位置付け

機構法とあわせて、男女共同参画社会基本法が一部改正され、改正後の第18条において、男女共同参画センターが、「関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点」として法的に位置づけられました<sup>2</sup>。そして、地方公共団体は、その機能を担う体制を、単独又は共同で確保するように努めることとされています。

1（機構法概要リンク）

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-nwec/index.html>

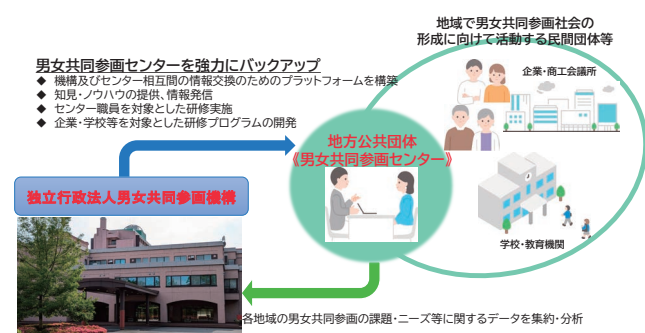
2（整備法概要リンク）

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-nwec/index.html>

同条の規定は地方公共団体の努力義務とされていますが、その機能を十分に果たすことが可能であれば、必ずしも、センター単独の施設が必要というものではなく、既存の施設にセンターの名称・機能を付与することも考えられます。また、単独の市町村において、やむを得ずセンターの事業の一部又は全部の実施が難しい場合、近隣の市町村とのセンターの共同設置や近隣の市町村と役割分担して事業を行うことなども、条文中想定されています。

また、機構は、「ナショナルセンター」として、国、地方公共団体、民間団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとされる（改正後の第10条の2）とともに、男女共同参画センターとしての機能を担う者は、業務を行うにあたっては、機構と密接に連携するように努めることとされています（改正後の第18条第3項）。

機構の強力な支援を受けた男女共同参画センターが、地域における様々な関係機関・団体（経済団体、学校、自治会・町内会、NPO等）と連携・協働していくことで、男性も女性も、職場、家庭生活、地域その他のあらゆる場面で活躍できるような環境整備を図っていきます。



機構と男女共同参画センターの関係イメージ

## 「連携及び協働の拠点」とは

全国各地における男女共同参画社会の形成を着実に促進するためには、男女共同参画施策の方向性を定める国、地域の男女共同参画施策を策定する地方公共団体、地域において男女共同参画社会の形成の促進に資する活動を行っている各種団体（女性団体、NPO、福祉、教育、防災等の関係機関、地域コミュニティ（自治会、消防団等）など）が相互に連携・協働し、情報交換等を行いながら、地域の男女共同参画社会の形成の促進に係る個別の課題及びニーズへの対応を進めていくことが必要です。

男女共同参画センターが、こうした連携と協働の拠点として機能している例として、山形県男女共同参画センター「チェリア」があります。

「チェリア」は、2001年、山形県における男女共同参画社

会の形成促進のための拠点として、県条例にもとづき設立されました。

「チェリア」の主な事業は、団体活動支援・交流事業、相談事業、地域連携強化事業、男性の意識啓発事業等があり、中でも、女性の人材育成事業の「チェリア塾」は好評で、修了生は延べ500名を超えています。

起業や地域において男女共同参画を推進するキーパーソンを育成する目的の「チェリア塾」には、基本コース、実践コース、専門コースがあり、それぞれ段階を踏んで学ぶことができ、男女共同参画を学びたい、またはその推進に向けて活動したい女性を対象としています。



「チェリア塾」専門コースの様子

また、「チェリア塾」修了生の交流と情報交換の場も設けられており、修了生は、このようなネットワークも活用して、県内の企業、団体・グループ、地域コミュニティ、自治体、教育機関等でリーダーシップを発揮して活躍し、関係者相互間との連携と協働を実現しています。

「チェリア」は、この活動を県内全域に広げ、すべての県民が住みやすい男女共同参画社会の実現につなげていくことを目指しています。



「チェリア」の入る生涯学習センター「遊学館」の外観

## 女性の起業支援

男女共同参画センターに求められる役割の一つとして、今年6月に決定された「女性版骨太の方針2025」<sup>3</sup>においては、

3 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針）」（令和7年6月10日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決定）  
（[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2025\\_honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2025_honbun.pdf)）

女性がアクセスしやすい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女性の起業の裾野拡大等を図るという考え方が示されました。そのような取組を行っている例として川崎市男女共同参画センター「すくらむ21」があります。

「すくらむ21」は1999年に開館し、2001年に制定された「男女平等かわさき条例」に基づき、男女平等施策を推進する拠点施設と位置付けられています。性別にかかわらず男女があらゆる分野で持てる力を発揮できる男女共同参画を推進する活動拠点として、男女共同参画の視点から、講座・研修・イベント事業、相談・居場所事業、情報収集・提供事業、広報事業、調査研究事業、連携・ネットワーク事業の事業に取り組んでいます。



「すくらむ21」の外観

近年では、女性の経済的自立における問題に意識を向け、女性起業家支援の講座や相談事業等を行っています。具体的には、川崎市産業振興財団、川崎市信用保証協会、日本政策金融公庫の協力を得て起業家向け無料相談やSNS活用セミナー、法律講座等を開催し、起業するためのノウハウや情報等を提供しています。現在、就業中の方でも参加しやすいよう、平日昼間開催のみではなく、平日夜間や土日開催という工夫もされています。

また、女性起業家交流会も開かれており、創業後におつかる壁や打開策等、直接意見交換ができる場もあり、起業当初の不安や悩みの解決に繋がるよう、ネットワークづくりにも力を入れています。

なお、川崎市では、代表者が「女性」「若者(30歳未満)」「シニア(50歳以上)」のいずれかであり、開業する、又は開業後5年未満の中小企業者等を対象とする融資制度も設けられており、女性の経済的自立における課題の解決に向けて更なる施策を講じています。



起業プラン作成支援講座の様子

## 設置及び運営に関するガイドライン

これまで男女共同参画センターは各地方公共団体の判断により設置され、その業務内容や運営形態も各地方公共団体により様々な様態がありました。他方、今般の法改正により、地域における男女共同参画施策を推進するための拠点として法的に位置づけられたことを踏まえ、国として、各地域における行政や民間団体等による自由な活動を制約しないことに配慮しつつ、今後求められるセンターの在り方や、それを目指した機能強化の具体的な方法等を示すべく、男女共同参画センターの設置及び運営に関するガイドラインを策定していきます。

既に、内閣府に設置された「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ」において提言をいただいております。それをもとに今後内閣府において、求められる男女共同参画センターの在り方や機能強化の具体的な方法を示し、実践的かつ柔軟に活用できるガイドラインの策定を行います。

そのため、ガイドラインは、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項の規定に基づく技術的な助言として、センターにおける業務及び運営に関し、多くの地域において参考となる事項や一般的に留意すべき点について記載し、地方公共団体の手引きとなるよう作成していきます。

また、機構及び全国の男女共同参画センター相互間で必要な知見及びノウハウを共有するための情報プラットフォームを構築し、必要なデータや情報の見える化等も行っていくと考えています。

全国の男女共同参画センターが主体となって、各地の男女共同参画における様々な課題及びニーズを把握し、施策を講じていくことで、性別にかかわらず誰もがその個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現が可能になると考えます。そのためにも、機構による全国の男女共同参画センター等への支援を充実させていきます。

# 女性活躍推進法施行後10年の変化及び一部改正の概要

内閣府男女共同参画局推進課、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

## Special Feature 2

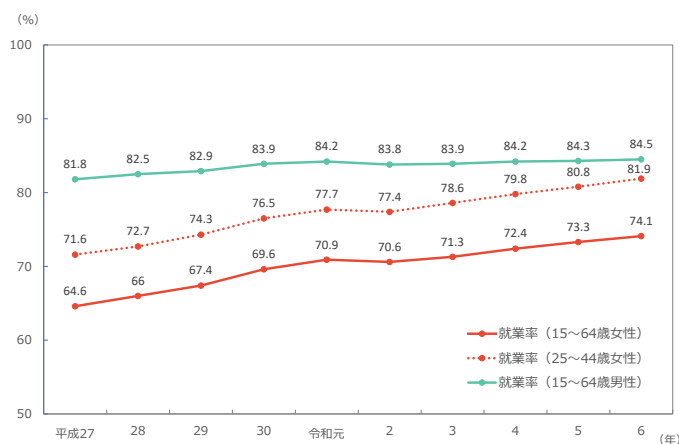
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の延長等を含む改正法が、令和7年6月4日に国会で可決・成立し、同年6月11日に公布されました。本稿においては、女性活躍推進法施行後10年の変化及び改正内容について紹介します。

### 女性活躍推進法施行後10年の変化及び課題

女性活躍推進法は、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、令和7年度末までの時限法として、平成27年に制定されました。女性活躍推進法の施行から10年、我が国における15歳から64歳までの女性の就業率は、平成27年には64.6%であったところ令和6年には74.1%となっており、着実に上昇しています（図1）。子育て期の女性に焦点を当てると、平成17年から平成21年に第一子を出産した女性では、出産を機に56.6%の女性が離職していましたが、平成27年から令和元年に第一子を出産した女性では30.5%と減少しています（図2）。女性の年齢階級別労働力人口比率は、平成27年には結婚・出産期に当たる30～34歳を底とするいわゆる「M字カーブ」を描いていましたが、令和6年には20歳代から50歳代まで台形に近い形を描いており、「M字カーブ」はほぼ解消していると言えます。

しかしながら、出産後の女性の継続就業率は高くなってきているものの、現在は女性の正規雇用比率が25～29歳をピークに年齢が上がるにつれて低下する、いわゆる「L字カーブ」を描いており、この時期に働き方を変えたり、キャリアを中断・断念したりする状況が残っていることがうかがえます。

図1 女性就業率の推移



また、女性の職業生活における活躍に関する取組の結果を測る観点から有効な指標である男女間賃金差異については、長期的には縮小傾向にある（図3）ものの、その縮小ペースは緩やかであり、国際的に見れば依然として差異が大きくなっています。男女間賃金差異の大きな要因の1つとされている管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にある（図4）ものの、依然として低い水準に留まっているところです。

近年は、月経、不妊治療、更年期等の健康課題が女性の働き方に与える影響やそれに対する取組への関心も高まっています。更には、ハラスメント関係の相談件数が高止まり傾向にあり、求職者等に対するセクシュアルハラスメントなどが社会的関心を集めている状況にあります。

こうした状況に鑑みれば、女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は、性別を問わず、職業生活と家庭生活の双方において活躍できる社会の実現を目指す上で引き続き必要です。女性活躍の推進を一層強化し継続する必要があることから、関係府省等における検討及び国会での審議を経て、法の期限延長を含む改正法が令和7年6月に成立しました。

図2 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

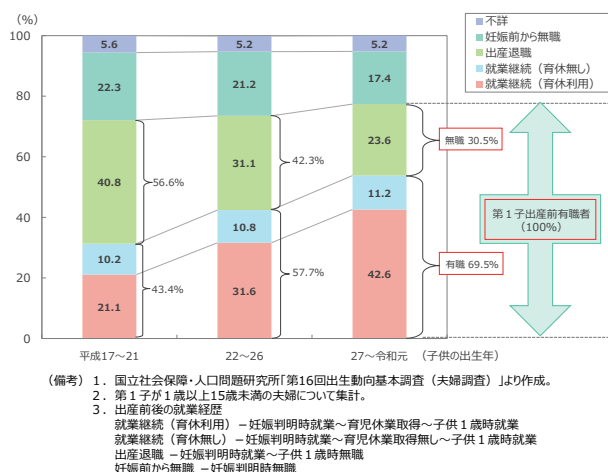
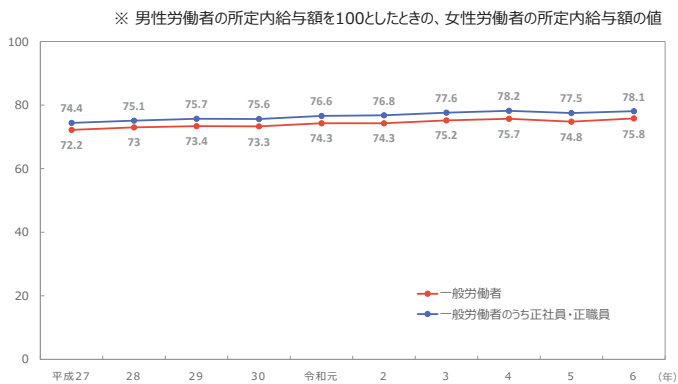
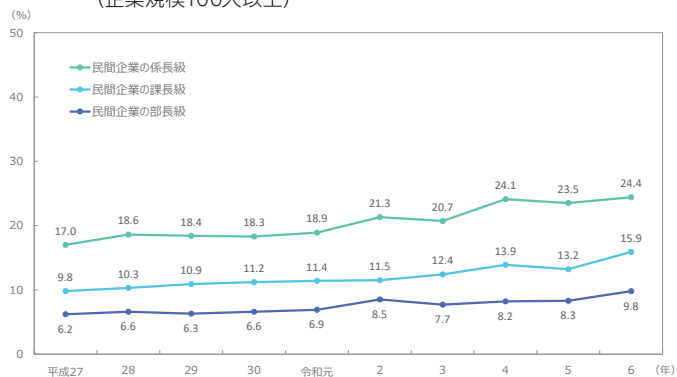


図3 男女間賃金差異の推移



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
2. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。  
3. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

図4 役職別管理職等に占める女性割合の推移  
(企業規模100人以上)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
2. 令和2年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出。

## 令和7年改正法の内容

改正法では、法の期限を10年間延長し令和18年3月31日までとするとともに、

- ① 事業主における女性の職業選択に資する情報公表の強化のため、男女間賃金(給与)差異及び女性管理職比率の公表を常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主※1及び特定事業主※2に義務付け
- ② 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を基本原則において明確化
- ③ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つにハラスメント対策を位置付け

- ④ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加
- ⑤ 特定事業主が策定する行動計画に係る手続の効率化などが盛り込まれました。

今後は、法の円滑な施行に向け、基本方針、内閣府令・厚生労働省令、事業主行動計画策定指針等の改定や、改正内容の周知徹底等により、誰もが自らの個性と能力を十分発揮し、安心して働ける職場づくりを推進していきます。

※1 民間企業等 ※2 国・地方公共団体

改正法の詳細は、こちらをご覧ください。

URL [https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html)



こんな情報を調べることができます

- ・採用者に占める女性の割合 ・女性労働者の割合 ・女性管理職や役員の割合
- ・男女間賃金差異 ・年次有給休暇取得率 ・月平均残業時間 など

### 【参考】女性の職業選択に資する情報の提供

#### ○民間部門：女性の活躍推進企業データベース



企業の女性の  
活躍状況の  
情報を掲載



#### ○公務部門：女性活躍推進法「見える化」サイト



国家公務員・  
地方公務員の女  
性の活躍状況の  
情報を掲載



# 女性活躍推進の取組に成果をあげる企業紹介

## ～加山興業株式会社(愛知県豊川市)～

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

愛知県の企業は、管理職に占める女性の割合が小さく(6.4%、全国第47位)、男女の平均勤続年数の差が大きく(5.3年、全国第46位)、その結果、男女間賃金差異が大きい(73.2、全国第43位)という状況にあります(出典はいずれも令和5年賃金構造基本統計調査)。

そうした愛知県において、新卒女性の採用拡大と定着に着実な成果を上げ、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定(3段階目)を取得した中小企業の取組をご紹介します。

### 加山興業株式会社(愛知県豊川市)

[従業員数] 133人(令和6年9月現在)

[事業内容] 産業廃棄物処理・資源循環をメインに、SDGs、脱炭素、再生可能エネルギーなど幅広い環境問題の解決に取り組んでいます。

- ・管理職に占める女性の割合 22.6%
- ・男女の平均勤続年数の差異(正社員) 0.52年
- ・男女間賃金差異  
役職者 61.7% 非役職者 81.3%  
(データはいずれも令和6年9月現在)



### 環境問題の解決をめざす事業拡大で応募増



経営企画室で活躍する女性社員の皆さん

同社は、令和3年より会社の方針として持続可能性の追求を掲げ、男女問わず会社で活躍できる人材の確保に向けて「ダイバーシティ&インクルージョン」を目標とした取組を始めました。それまで女性の配置は事務や営業サポート等限定的な部門にとどまっていましたが、SDGsなど社会問題の解決に貢献する事業を拡大したことで、新卒採用の応募者増加につながりました。ホームページに様々な部門の社員のインタビューや日々の業務などを掲載し、若い社員がやりがいを感じて活躍する様子を紹介しています。

女性社員からは、「入社してすぐに経営企画に携われる点に魅力を感じて入社した。」「大学や大学院で研究していた環境問題の解決に取り組む企業と知って応募した。」という声が寄せられています。

### 社員のニーズを把握し満足度を上げる

以前より業務の改善提案制度はあったものの、社員のニーズを把握する仕組みはありませんでした。このため、1on1ミーティングで各社員のキャリア観を確認し、希望を踏まえながら最適な人員配置を図るようにしました。また、部門ごとに求める人材像や必要な教育プログラムを人的資本開発委員会で検討し、人材の育成を図っています。

また、定期的なエンゲージメント調査等によりニーズ把握に努め、時間単位で取得できる年次有給休暇や失効年休の積立制度、法で定める基準を上回る育児との両立支援制度、不妊治療休暇などを整備し、社員からは、「従業員に寄り添った制度が次々に講じられており、働きやすい環境づくりに会社が真摯に取り組んでいると実感できる。」と評価されています。

### 女性活躍推進の取組の成果

多様な視点を持つ社員が増えることで、新たなアイデアやイノベーションが生まれやすくなり、組織全体の業績の改善につながりました。また、ワーク・ライフ・バランスのための諸制度により全従業員の満足度とモチベーションが高まり、労働生産性も向上しています。長期的な企業経営に向けて優秀な人材の確保と定着が図られているところです。

また、女性活躍に関する情報公表によって、「求職者へ安心感を与えることや会社上好印象を持ってくれる機会があり、会社説明会等でも質問をもらい、前向きな回答ができる」といったメリットを感じています。

加山興業株式会社をはじめ  
全国の「えるぼし」認定企業等の取組は、  
「女性の活躍推進企業データベース」でご覧ください。

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



## 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)を取りまとめました

内閣府男女共同参画局推進課

第6次男女共同参画基本計画(以下「6次計画」という。)の策定に向けた「基本的な考え方」についての内閣総理大臣からの諮問(令和6年12月13日)に応じ、その取りまとめに向け、第6次基本計画策定専門調査会(以下「専門調査会」という。)の下に3つのワーキング・グループを設置して詳細な検討を行い、その結果を専門調査会に報告しました。

その後、専門調査会にて議論を行い、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)(以下「基本的な考え方(素案)」という。)を取りまとめました。

### 【1】基本的な考え方(素案)のポイント

基本的な考え方(素案)では、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう、男女共同参画社会の取組を進めるという考えの下、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事

と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりやを踏まえた男女共同参画の推進、能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画の視点の導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組むこととしています。

### 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項

- ① 性別にかかわらず全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援(育児、介護、健康、学び等)、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、DXによる働き方改革・生産性向上、ハラスメント対策及びリ・スキリングの促進。
- ② 男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、その先の、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会に向け、**国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化**する必要。
- ③ 各地域の実情を踏まえた男女共同参画の取組を促進し、更に**女性にも選ばれる地域づくりを後押し**するため、都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出、起業支援、非正規雇用の処遇改善と正規転換、男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、国・地方公共団体・産業界・市民社会の連携や取組の横展開等の**各地域における男女共同参画の推進**。
- ④ テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえ、**テクノロジー関係施策のジェンダー主流化と男女共同参画施策を進める上でのテクノロジー利活用促進**を車の両輪として進め、ジェンダード・イノベーションを推進するとともに、テクノロジーの進展が男女共同参画に与える負の側面に留意した安全・安心な利用環境の整備に取り組む必要。
- ⑤ 性犯罪・性暴力や配偶者等への暴力等の多様な暴力が男女共同参画社会の実現を妨げていることを踏まえ、**ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者の尊厳を回復するための支援**の充実に取り組む必要。
- ⑥ 社会的・経済的な男女間の格差が生活上の困難を固定化・複合化していることを背景に、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して**困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援**に取り組む必要。
- ⑦ 大規模災害での男女共同参画の視点の浸透の必要性が再認識されたことも踏まえ、**男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興対策の徹底**が必要。
- ⑧ 税制や社会保障制度をはじめとする社会制度や慣行が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか常に検討され、経済社会情勢を踏まえて不断に見直されることが男女共同参画社会の形成のために重要であり、持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐためには、**あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保**するとともに、制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。

## 【2】基本的な考え方（素案）の構成

基本的な考え方（素案）は、【1】基本的な考え方（素案）のポイントをもとに、「第1部 基本的な方針」と「第2部 政策編」で構成しています。

「第1部 基本的な方針」は、男女共同参画基本計画の目指すべき社会や、社会情勢の現状、予想される環境変化、6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項（前頁参照）等を整理しています。

「第2部 政策編」は、基本的な視点と取り組むべき事項を踏まえ、2つの政策領域（「Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」）に加え、これらの取組を総合的かつ計画的に推進するための「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」で構成しています。

### 基本的な考え方（素案）の構成

#### 第1部 基本的な方針

#### 第2部 政策編

##### Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

- 第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
- 第2分野 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
- 第3分野 女性の所得向上と経済的自立の実現
- 第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援
- 第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
- 第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
- 第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進

##### Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

- 第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

##### Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

## 【3】今後のスケジュール

6次計画については、取りまとめた「基本的な考え方」（素案）に対する公聴会やパブリックコメントでの意見募集を行い、秋頃の「基本的な考え方」の答申等を経て、12月の閣議決定を目指して検討を進めていきます。

パブリックコメントは、下記のとおり、開催しますので、皆様のご意見をお寄せください。

また、専門調査会での議論の状況は、内閣府男女共同参画局HPに掲載しておりますので、あわせて、ご覧ください。

「第6次基本計画策定専門調査会」の開催状況については、こちらをご覧ください。

URL <https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/6th/list.html>



### パブリックコメント

・「基本的な考え方（素案）」について、**令和7年8月26日（火）から令和7年9月15日（月）まで**、国民の皆様のご意見を募集します。

・意見の提出方法及び提出先等は、こちらをご覧ください

URL <https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/6th/ikenboshu.html>



## 「パープル・ライトアップ」実施団体募集

内閣府男女共同参画局男女間暴力対策課

### 女性に対する暴力をなくす運動「パープル・ライトアップ」実施団体を募集しています

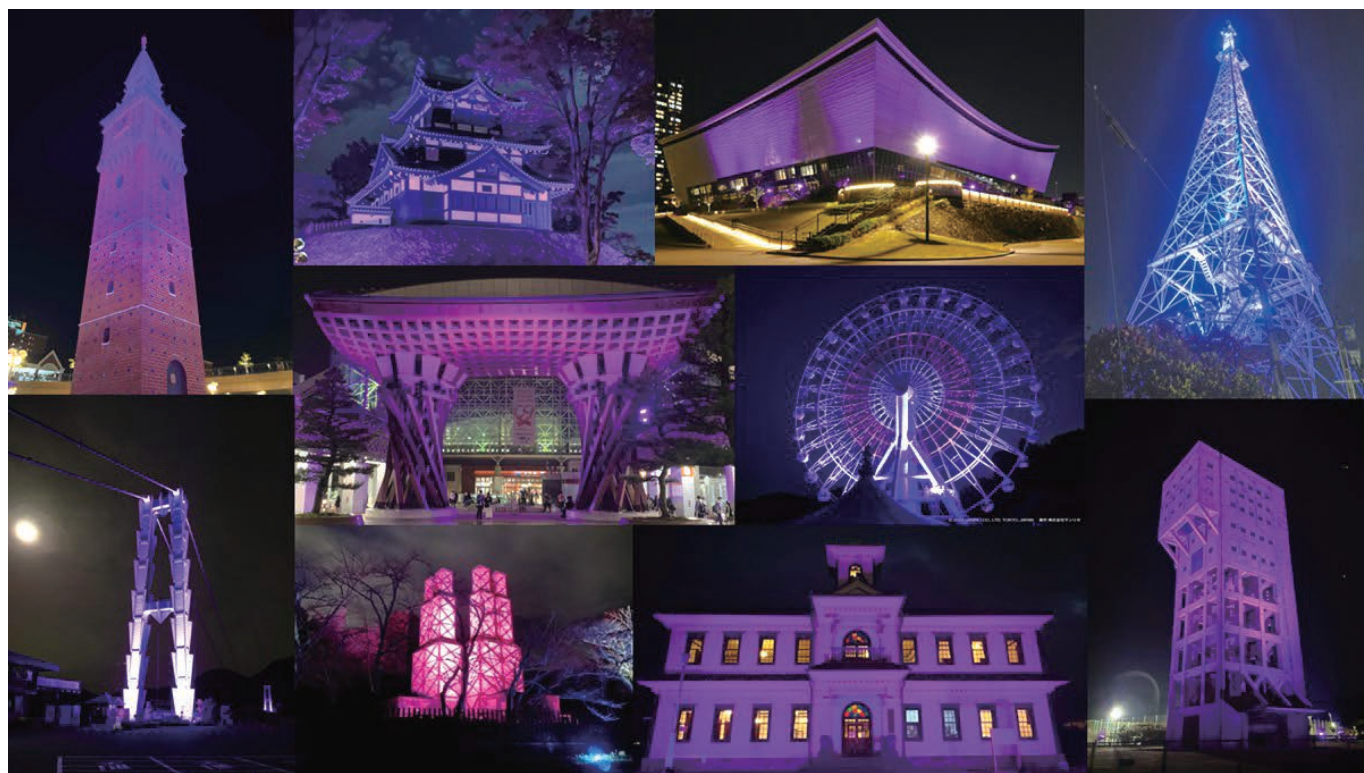
毎年11月12日から25日までの2週間、DVや性犯罪・性暴力、ストーカー行為、人身取引等の暴力の問題に関する取組を強化するため、「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しています。

運動期間には、全国のランドマーク等を紫色にライトアップする「パープル・ライトアップ」を実施します。

この「パープル・ライトアップ」には、女性に対するあらゆる暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、被害者に対して「ひとりで悩まず、まずは相談してください。」というメッセージが込められています。

毎年、運動期間中に、この趣旨にご賛同いただいた全国のタワーや商業施設、お城、大学などで、パープル・ライトアップを実施していただいています。ライトアップの実施件数は増加傾向にあり、令和6年度は450か所以上の施設でパープル・ライトアップを実施いただきました。

より多くの方にこのメッセージを届けられるよう、全都道府県でできるだけ多くのランドマーク等がライトアップされることを目指しています。地方公共団体、企業、学校、団体、その他幅広い方々からのご協力をお待ちしています。



### 令和6年度のパープル・ライトアップの様子

令和6年度は、全国47都道府県、450か所以上の施設で実施いただきました。SNS上で「#パープル・ライトアップ」で検索していただくと、過去のライトアップの写真や報告をご覧いただけます。

募集ページはこちらをご覧ください。

URL

[https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/no\\_violence\\_act/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/no_violence_act/index.html)



### 「お困りごとに“聞く耳”あります」 ー9月、10月は行政相談月間ですー

総務省は、行政相談制度の広報や各種行事を積極的・重点的に実施する取組をより強化するため、昨年度から、9月、10月の2か月間を「行政相談月間」としました。

どこに相談すればいいか、わからない。  
そんな時、…まずは『行政相談』。  
お困りごとに「聞く耳」あります！

総務省では、この期間を中心に、全国151か所で「一日合同行政相談所」を開設します。総務大臣から委嘱された地域のボランティアである行政相談委員や、法務局、国税局、労働局などの国の機関、地方公共団体、各種専門家などが一堂に会して、皆さまからの行政に関する様々な相談にワンストップで対応します。

行政相談は、年金や道路、雇用、役所の手続に関することなどについて、幅広く相談を受け付け、相談内容の解決や実現の促進、行政の制度・運営の改善を図る制度です。能登半島地震など、自然災害で被害を受けた方々からの相談にも対応しています。相談は無料で、秘密は固く守ります。この機会に、「行政相談」をお気軽にご利用ください。



令和7年度行政相談ポスター

詳細は、こちらをご覧ください。

URL [https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/hyouka/soudan\\_n/gekkan.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/hyouka/soudan_n/gekkan.html)



### 「男女共同参画の視点による災害対応研修」開催

国立女性教育会館（NVEC）では、『気候変動と災害とジェンダー ～フェーズフリーな防災で災害リスクの増大に対応する』をテーマに、「男女共同参画の視点による災害対応研修」をオンラインで開催します。

災害弱者といわれる人々を取り残さず、男女共同参画の視点に立った適切な対応を実現するには、平時から、多様な主体間の関係構築や防災教育による啓発などに取り組むことが肝要です。

本研修では、「フェーズフリー」の考え方を取り入れながら、講義、事例報告や参加者情報交換会などのプログラムを通じて実践的に学び、男女共同参画の視点に基づく防災・災害対応に取り組める人材を育成します。

■受講期間：10月29日（水）～12月3日（水）

■対象：地方自治体、男女共同参画センター等の管理職、職員及び地域防災の関係者

■申込締切：10月8日（水）まで



昨年度の基調講演「誰一人取り残さない防災」の様子

詳細は、こちらをご覧ください。

URL [https://www.nwec.go.jp/event/training/g\\_saigai2025.html](https://www.nwec.go.jp/event/training/g_saigai2025.html)



## 『国立女性教育会館 男女共同参画リーフレット2025』作成

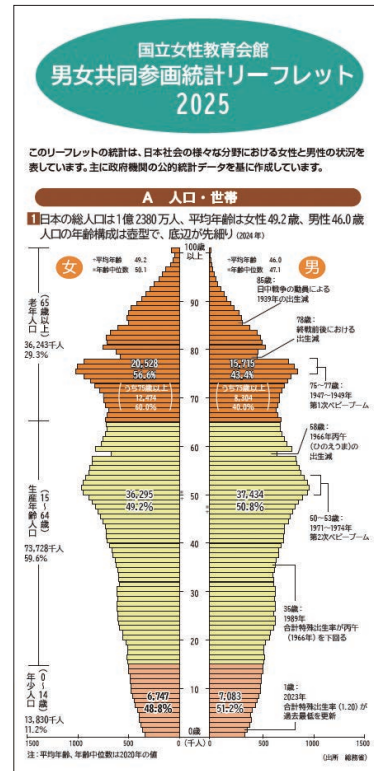
国立女性教育会館(NWEC)では、『男女共同参画統計リーフレット2025』を作成しました。

本リーフレットは、男女間の意識による偏り、男女の格差の現状やその要因、影響を統計によって把握することを通して、ジェンダー不平等を解消することを目的とした「ジェンダー統計」活動の一環です。人口・世帯、教育、生活時間、労働と所得、健康・安全・社会保障、意思決定、地位指標といった項目について、主として政府機関が公表した公的統計データ等を基に、毎年作成しています。

男女の置かれている状況をデータに基づき客観的に把握し、男女共同参画社会形成を進めるために、ぜひ学習活動等でご活用ください。リーフレット(日本語版・英語版)及びデータの出所を説明した資料は、下記リンクからダウンロードいただけます。

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.nwec.go.jp/research/statistics.html>



統計リーフレット表紙

「女性の人権ホットライン」の統合に伴う  
女性の人権問題に関する人権相談について

令和7年10月1日から「女性の人権ホットライン」は、「みんなの人権110番」に統合されます。

統合後の「みんなの人権110番」には、女性や高齢者などの相談内容に応じた振り分け機能が導入されます。

みんなの人権110番の電話番号(0570-003-110)を入力後、自動音声ガイダンスに従い、1番を入力すると女性の人権問題に関する相談が可能です。

ひとりで悩まず、みんなの人権110番のダイヤル1番まで、遠慮なくご相談ください。

女性の人権問題以外の相談についても、高齢者の人権に関する相談は2番、障害者の人権に関する相談は3番、その他の人権問題に関する相談は4番で受け付けます。また、子どもの人権に関する相談は、フリーダイヤル0120-007-110でも受け付けています。

相談内容や個人情報などの秘密は厳守いたします。

令和7年度「みんなの人権110番」ポスター

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108.html>





公式Facebook

男女共同参画局 Facebook  
<https://www.facebook.com/danjokydosankaku>



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」9月号

第192号 2025年9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

総務省行政相談センター

まくみみ

どこに相談すればいいか、わからない—  
そんな時はひとりで抱えこまず、  
行政相談へ。年金、子育て、被災者支援…  
どんなお悩みも一緒に考えます

行政相談マスコット  
キクーン

医療保険・  
年金のこと

子育てのこと

被災者支援  
のこと

雇用のこと

行政

こちらからご相談いただけます

きくみみ

チャットボットも  
ぜひご活用  
ください!

Govbot

国・地方共通相談チャットボット

ガボット

がぼたん

総務省

行政  
相談

0570-090110

または、お近くの行政相談委員へ  
お気軽にお声がけください!

9月、10月を中心に、全国各地で  
一日合同行政相談所を開設します!

男女共同参画に関する施策・制度について  
のご相談も受け付けています

総務省・各府省行政苦情相談連絡協議会

一人で悩まないで、まずご相談を。

# 戸籍に 記載されていない方へ

このような方をご存じの方へ  
戸籍に記載されるための手続きをご案内します。



## 無戸籍相談窓口一覧

東京法務局 03(5213)1344  
横浜地方法務局 045(641)7461  
さいたま地方法務局 048(851)1000  
千葉地方法務局 043(302)1316  
水戸地方法務局 029(227)9916  
宇都宮地方法務局 028(623)0921  
前橋地方法務局 027(221)4420  
静岡地方法務局 054(254)3555  
甲府地方法務局 055(252)7176  
長野地方法務局 026(235)6629  
新潟地方法務局 025(222)1565  
大阪法務局 06(6942)9459  
京都地方法務局 075(231)0131

神戸地方法務局 078(392)1821  
奈良地方法務局 0742(23)5534  
大津地方法務局 077(522)4671  
和歌山地方法務局 073(422)5131  
名古屋法務局 052(952)8072  
津地方法務局 059(228)4192  
岐阜地方法務局 058(245)3181  
福井地方法務局 0776(22)4344  
金沢地方法務局 076(292)7829  
富山地方法務局 076(441)6271  
広島法務局 082(228)5765  
山口地方法務局 083(922)2295  
岡山地方法務局 086(224)5659

鳥取地方法務局 0857(22)2260  
松江地方法務局 0852(32)4230  
福岡法務局 092(721)9334  
佐賀地方法務局 0952(26)2185  
長崎地方法務局 095(820)5953  
大分地方法務局 097(532)3347  
熊本地方法務局 096(364)2182  
鹿児島地方法務局 099(219)2105  
宮崎地方法務局 0985(22)5250  
那覇地方法務局 098(854)7953  
仙台法務局 022(225)5611  
福島地方法務局 024(534)1933  
山形地方法務局 023(625)1617

盛岡地方法務局 019(624)1141  
秋田地方法務局 018(862)6531  
青森地方法務局 017(776)9021  
札幌法務局 011(709)2311  
函館地方法務局 0138(23)9526  
旭川地方法務局 0166(38)1165  
釧路地方法務局 0154(31)5015  
高松法務局 087(821)6191  
徳島地方法務局 088(622)4824  
高知地方法務局 088(822)3331  
松山地方法務局 089(932)5712



無戸籍 法務省



[https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04\\_00034.html](https://www.moj.go.jp/MINJI/minji04_00034.html)



上記以外にも相談窓口があります。

詳しくは、上記お近くの無戸籍相談窓口にお問合せください。  
受付時間：平日 9:00～17:00

令和7年2月発行