

共同参画

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

2

"Kyodo-sankaku"
Number 197
February 2026
Japan Cabinet Office



特集1

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の策定

新たな局面迎えた地域での男女共同参画

周知の通り、令和7年の通常国会で、新法である「独立行政法人男女共同参画機構法」とそれに伴い「男女共同参画社会基本法」等の一部を改正する法律が成立しました。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」において、男女共同参画センターの機能を強化・充実させることや、独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）を発展的に改組するという構想が打ち出されて以降、約3年をかけた検討の成果がいよいよ実装段階を迎えました。独立行政法人男女共同参画機構は令和8年4月1日に発足します。

女性教育の振興のために役割を果たしてきたNWECを、男女共同参画に係る施策全般の事業を所掌する機構に再整備することは、相当大きな行政改革です。また、全国津々浦々で男女共同参画を進めていく必要性が改めて認識され、地域のジェンダーギャップを解消するために各地の男女共同参画センターを強化するという政治的な意思決定がなされたことは極めて重大です。

私は、令和4年12月から令和6年10月にかけて、内閣府の「独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ」と「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」の座長を仰せつかりました。二つのワーキング・グループからの報告と提言を受け令和8年1月には政府が「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」を策定・公表しました。当該ガイドラインは地方公共団体に対する技術的な助言であり、男女共同参画センターの現状を踏まえた“ひな形”としての性格を有します。今回の歴史的な法律改正によって法的根拠が付与された男女共同参画センターが、機構のバックアップを得つつ、各種団体と連携・協働しながら事業を強化していくことが強く期待されます。

近年、女性が活躍する企業の業績パフォーマンスが高い傾向にあるというエビデンスが増えています。それが意味しているのは、女性が活躍している職場とは、女性に限らず男性を含めた多様な人材が働きやすく、個々人が能力を発揮しやすい職場であるということでしょう。人権の尊重や両性の本質的平等が基本であることと、日々の営みをプラグマティックに考えることは矛盾しません。男女共同参画の政策を一層強力に進めることは、地域経済の展望を広げることに直結すると確信しています。



鈴木 準
Hitoshi Suzuki

株式会社大和総研 常務執行役員
男女共同参画会議議員

"Kyodo-sankaku"

共同参画

2

February 2026
Number 197

目次

Contents



Special Feature

特集1 Page.2

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
ガイドラインの策定

特集2 Page.4

「農業リーダーズサミット2025 変革の時代を生
き抜く地域農業の在り方ー女性登用の意義ー」
を初開催しました

Topics

トピックス1 Page.6

「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.7

「女性の活躍推進セミナー」を開催しました

News & Information

ニュース&インフォメーション Page.8

女性活躍推進法に係る事業主行動計画策定指針が一部改正されました
ほか

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の策定

内閣府男女共同参画局総務課

令和8年1月、内閣府は、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（以下「ガイドライン」という。）を策定し、公表しましたので、概要を紹介します。

背景

男女共同参画センター（以下「センター」という。）は、地方公共団体の男女共同参画施策の企画立案を担う部局と連携し、広報・啓発、研修・講座、相談支援、情報収集・提供等の事業を含め、男女共同参画に関する地域の様々な課題に応じた実践的な活動を行う総合的な役割を果たしてきました。

一方で、我が国全体の男女共同参画の取組を長期的に見れば、一定の進展を見せているものの、引き続き、取組を加速していく必要があります。

特に、若年女性の地方から大都市への転出が地域の持続可能性の観点から大きな課題となる中、地域における男女共同参画を進め、女性が活躍でき、暮らしやすい地域を実現していくことが必要となっています。

検討経緯

こうした背景を踏まえ、政府は、「独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ」及び「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」を開催し、男女共同参画の推進に関する体制整備の一環として、センターの機能強化の在り方、センターに求められ

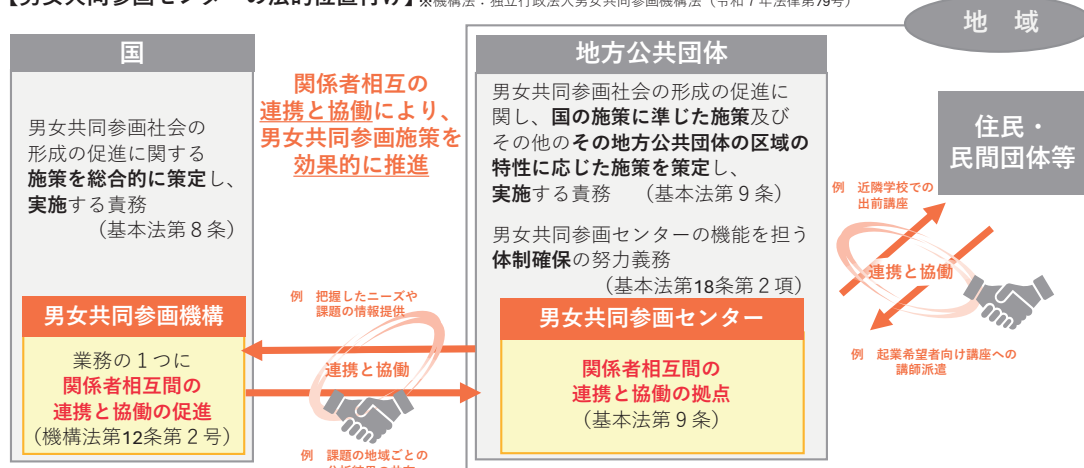
る役割や、その役割を果たすための業務の在り方等について議論を重ね、その過程において、地方公共団体からセンターの法定化や国の機関による助言等の支援を求める意見が寄せられました。

こうした状況も踏まえ、独立行政法人男女共同参画機構法案と、男女共同参画社会基本法の改正等を内容とする機構法の施行に伴う整備法案が立案され、令和7年通常国会において成立しました。

これらの法律により、

- ・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位置付けられるとともに、
 - ・地方公共団体に対しセンターの機能を担う体制を単独又は共同で確保に努めること、
 - ・令和8年4月に新設される独立行政法人男女共同参画機構（以下「機構」という。）がセンターを支援し、様々な関係者と連携して、施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと
 - ・センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては機構と密接に連携するよう努めること
- となりました。

【男女共同参画センターの法的位置付け】※基本法：男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）
※機構法：独立行政法人男女共同参画機構法（令和7年法律第79号）



ガイドラインの目的

ガイドラインは、センターについての基本的考え方や業務及び運営についての留意点等を示すとともに、センターと機構との連携・協働の在り方等を示すものです。

ついては、ガイドラインを参考に、既にセンターを設置している地方公共団体においては、その適正かつ円滑な運営に努めるとともに、センターを設置していない地方公共団体においては、センターとしての機能を担う体制の確保に努めたいと考えています。

なお、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位置づけられるものです。

センターの業務

ガイドラインは「はじめに」、「第一章 総論」、「第二章 センターの業務」、「第三章 業務実施のための環境整備」で構成しています。

「はじめに」では、我が国全体の男女共同参画の取組や方針等を記載しています。

「第一章 総論」では、ガイドラインの目的と位置付けやセンターの理念と役割等について整理しています。

「第二章 センターの業務」では、センターが、その役割を果たすための具体的な業務内容を次の5つに整理した上で、取組例を示しています。

- 1 地域の課題及びニーズの把握
- 2 広報・啓発、講座・研修
- 3 地域の課題解決に向けた企画立案等への参画
- 4 相談対応
- 5 地域における様々な関係者との連携

1つの事業が上記の複数の業務内容にまたがる場合もあり、1つ1つの業務を別々のものとして捉えるのではなく、全体としてセンターが機能を発揮できるよう事業を組み合わせていくことが重要です。

なお、地方公共団体やセンターによって、人員体制や予算等は様々であることから、全ての業務を実施することが難しい場合、近隣のセンターや地方公共団体と協働・役割分担や連携を行うことを含め、地域の実情に応じた課題解決のために優先度の高いことから段階的に取り組んでいくことが望ましいと考えます。

業務実施のための環境整備

「第三章 業務実施のための環境整備」では、センターが、その業務を実施するための環境整備について、

- 1 人材の確保・育成
 - 2 センターの運営及び指定管理の場合における留意点
 - 3 センター設置に当たっての留意点
 - 4 地方公共団体間の連携の在り方
 - 5 機構との連携・協働
 - 6 業務のデジタル化
 - 7 個人情報の保護と守秘義務の徹底
- 等の観点から解説しています。

取組事例集

また、ガイドラインと併せて、センターにおける業務のイメージをより具体的に理解するとともに、業務の参考となるよう、業務類型ごとにセンターの取組事例を収集し、「取組事例集」として各地方公共団体に提供しています。

本ガイドライン及び取組事例集も参考に、各地方公共団体が、男女共同参画センターの設置の有無にかかわらず、各地域の課題及びニーズに応じて、地域における男女共同参画における関係者の連携及び協働の拠点としての機能を発揮し、地域における男女共同参画を推進されることを期待します。

また、ガイドラインにも記載のとおり、機構においては、センターとネットワークを構築し、地方公共団体が実施する施策を強力にバックアップすることとしています。政府としても、機構と各センターが連携・協働による地域における男女共同参画社会の形成の促進に繋げるべく、引き続き機構や地方公共団体の取組の支援を行ってまいります。

ガイドライン及び事例集は
こちらに掲載しています。

URL

https://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/guideline.html



「農業リーダーズサミット2025 変革の時代を生き抜く地域農業の在り方ー女性登用の意義ー」を初開催しました

農林水産省経営局就農・女性課女性活躍推進室

令和7年11月27日(木)、農林水産省は、「変革の時代を生き抜く地域農業の在り方ー女性登用の意義ー」をテーマに、「農業リーダーズサミット2025」を初開催しました(協力：(一社)全国農業会議所、(一社)JA全中、全国土地改良事業団体連合会)。

農林水産省では、第5次男女共同参画基本計画や食料・農業・農村基本計画に基づき、農業委員会の委員、農協の役員、土地改良区の理事への登用など、女性の地域農業の方針決定過程への参画を推進しています。特に女性の登用は、地域や組織のトップ層の理解やリーダーシップ、コミットメントが不可欠です。このため、今回、地域の農業関連組織のトップの方々とともに女性登用の意義や地域農業の在り方について考える場として、「農業リーダーズサミット」を初開催しました。当日は、全国から、農業委員会会長、農協理事、土地改良区理事長など、地域農業の方針策定に関わる約350名の地域農業トップの方々が集まり、会場は満席となりました。

開会挨拶

◆根本幸典 農林水産副大臣



根本副大臣の挨拶の様子

根本幸典農林水産副大臣は、女性は基幹的農業従事者の約4割を占める我が国の農業の重要な担い手であり、農業者の数が急速に減少する中で、女性が経営の主役となる農業

経営体を増やし、さらに地域農業の重要な組織の意識決定にも女性が参画し、多様な意見が反映されることが、我が国の農業が持続的に発展していくために極めて重要である旨訴えました。

また、地域農業組織のトップ層の積極的かつ具体的な活動が女性登用の推進や組織の活性化に大きく貢献しており、このためにもトップが中心となり地域農業の将来の展望を切り開いてほしいと呼びかけました。

基調講演 「地域における女性登用の意義と組織トップの役割」

◆大正大学公共政策学科教授兼地域構想研究所所長
片山善博氏

片山氏は、「男性が主要業務を担う」といった固定観念による弊害や県庁職員の性別による配属先の違いが職業経験差を生み、結果的に女性の管理職登用を阻んでいたこと等、鳥取県知事時代の事例も紹介しつつ、女性の登用は人事の公正性や男女で構成される社会との意識の齟齬を防ぐ観点等からも不可欠であること、女性登用の壁を打破するには、まずは組織中枢部が変わることが重要である旨言及しました。

次に、地域の女性登用促進の意義として、多くの女性が地方から転出している今日の傾向を指摘しつつ、人口減少時代に地域の社会機能を維持するためには、女性や若者に選ばれる組織・地域づくりが必要であり、そのためには女性の活躍を阻むような地域の固定的な性別役割分担意識の解消や、産官学金労言に女性や若者を加え皆で地域課題について話し合うことが重要と説明しました。

最後に、女性登用の実現に向けて、女性を含めた組織一人一人の意欲と能力が十二分に発揮できる組織作りに向けてリーダーシップを発揮していくことが組織トップの重要な使命であると訴えました。事例を踏まえた分かりやすい講演に会場は時折笑い声に包まれ、参加者は熱心に耳を傾けていました。



片山教授のご講演の様子

農業関連組織トップによる意思表示

「農業分野の女性登用にに向けた意気込み・取組方針の表明」

◆(一社) 全国農業会議所専務理事 稲垣照哉氏

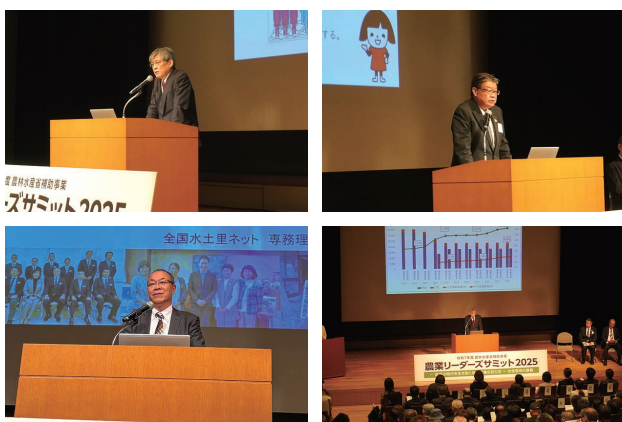
(一社) JA 全中常務理事 福園昭宏氏

全国土地改良事業団体連合会専務理事 室本隆司氏

各組織におけるこれまでの女性登用の取組や現状、課題についてデータを用いつつ説明を行った後、女性登用の取組事例や登用による好影響の例などを紹介しました。また、女性登用の推進に向け、各組織の特性に合わせた今後の取組方針がそれぞれ表明されました。

稲垣氏は、クォータ制導入の検討などの制度環境整備とともに男性や家族、地域による女性委員登用への理解が不可欠であること、来年度は約7割の農業委員会が改選期を迎える重要な年であり、女性の委員登用拡大に向けて絶好の機会であることを訴えました。

福園氏は、令和6年に開催された第30回JA全国大会の決議において、女性の運営参画目標として女性の理事等登用を15%と設定し、本目標に基づき取組を進めていることや、女性の理事選出方法として、「女性部枠」から、より幅広く地域から選出できる「地域枠」が導入されている近年のトレンド例を紹介しました。



各農業組織の意思表示の様子

室本氏は、女性登用にに向けた全国シンポジウムや手引きの作成といった啓発活動、個別訪問活動といった取組を説明するとともに、女性理事の登用が理事会の活発化をもたらしている等の好影響に言及し、今後も関係者一丸となって前進するとの意思表示が行われました。

女性登用にに向けたポイント解説

◆(株) Will Lab 代表取締役 小安美和氏

小安氏は、「この業種では難しい、この地域では難しい、女性には難しい」といった「決めつけ」からの脱却が、女性が地域や組織で活躍するために重要である旨説明しました。また、組織やリーダー層において女性が少ない場合、女性は女性全体を代表しているとのプレッシャーを感じやすく言動等が慎重になる傾向があるが、組織やリーダー層における女性の割合が35%を超えると、女性は周囲から性別ではなく個人として扱われるようになるため、本来の能力や個性を発揮しやすいとして、女性を一定割合登用することの大切さも訴えました。一方で、「組織のリーダーは男性の方が向いている」と一定割合の女性も考えているという調査結果も紹介し、女性の活躍や登用には、男女双方が性別に関する無意識の思い込みの存在に気付き、乗り越えていくことが必要である旨説明しました。



小安代表取締役からの解説の様子

最後に

今回開催した農業リーダーズサミット2025の議論も踏まえ、農林水産省では引き続き女性活躍・登用の推進に取り組んでまいります。

農業分野における女性活躍・登用推進については、こちらをご覧ください。

URL

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/jyosei/index.html>



「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340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

だれもが活躍できる環境づくりのために

佐藤 孝弘

山形市 市長



山形市では、「あったか家族応援プログラム（山形市役所次世代育成支援特定事業主行動計画・山形市役所女性活躍推進特定事業主行動計画）」を策定し、職員の仕事と子育て・介護等の両立を支援してまいりました。私もイクボス宣言を行うとともに、計画のさらなる推進のための一つの取組として、平成30年11月から男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりのための「イクメン全力応援プラン」を開始しました。

この応援プランでは、育児・介護休業法の改正に先駆けて、配偶者が出産予定の男性職員に対し、出産・子育てに関する休暇や給付制度を周知するための説明会を開催しています。また、所属長とともに「育休等取得プラン」の作成を行うほか、お子さんが生まれた男性職員には、私が直接お祝いのメッセージを手渡しています。その際、所属長には、職場内の支援体制を整え、職員が子育てを目的とした休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組むよう激励しています。

こうした取組により、平成29年度には7.7%だった男性職員の育児休業取得率が、令和6年度には71.7%と大幅に上昇しました。今後も職員のワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、一人ひとりがお互いに助け合い支え合える職場づくりに取り組んでまいります。



職員へのお祝いのメッセージ

誰もが働きやすく、働きがいを感じる会社へ

米田 剛

三浦工業株式会社
代表取締役 社長執行役員
CEO 兼 CTO



当社では、平成19年に女性活躍推進室（現：ダイバーシティ推進課）を設立し、両立支援制度の拡充や女性社員のスキルアップ、職域拡大に取り組んできました。当社は男性比率が高い業種ですが、社内公募や新卒・キャリア採用を通じて、女性フィールドエンジニアの数も着実に増えています。働き方改革や男性社員の育休取得推進など、誰もが働きやすい職場環境の整備にも力を注いでいます。その結果、女性従業員比率も女性役職者比率も平成19年以降、向上しました。

さらなる女性活躍を推進すべく、「女性管理職比率4.5%」という目標を掲げ、役職者登用の拡大と育成の強化を進めています。令和7年3月期は女性管理監督者数22名で、比率は3.4%でしたが、令和7年4月に女性課長が3名任用され、3.7%まで増加し、目標達成に向け、着実に歩みを進めております。

中長期的な計画としては、活躍が期待される女性従業員（係長クラス）を対象に令和5年度から令和7年度にかけて3年間の「女性管理職候補者研修」を実施し、さらにその上司に対しても意識改革や課題共有を目的としたフォローアップセミナーを開催しました。

多様な従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場をつくるには、女性従業員が活躍できる領域の拡大とキャリアアップ支援は不可欠です。このような取り組みを通じ、多様な人材が活躍できる職場づくりを進め、従業員が働きがいと働きやすさを感じられる会社を目指してまいります。



今年度実施した「女性管理職候補者研修」の様子



「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



「女性の活躍推進セミナー」を開催しました

内閣府男女共同参画局総務課

内閣府では、人事・業務管理に携わる管理職、経営層の意識改革と理解の促進を図り、起業をはじめ女性が新たなことにチャレンジする際に直面する障壁の打破や性別役割分担にとらわれない働き方を推進するため、企業関係者及び地方公共団体職員を対象にオンラインセミナーを開催しました。

セミナーにおいては、令和7年6月に改正された女性活躍推進法の内容等について施策説明を行ったほか、NPO法人J-Win（ジェイ・ウイン）による女性の活躍推進を阻む組織内の古い価値観や慣習に関する講演が行われました。

開催概要

【企業関係者向けセミナー】

日時：令和8年1月13日（火）14：00～15：30

内容：施策説明「女性活躍推進法の改正について」

（厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課）

講演「女性の活躍推進を阻む企業文化・組織風土の変革に向けて」（NPO法人J-Win）

【地方公共団体職員向けセミナー】

日時：令和8年1月14日（水）10：00～11：30

内容：施策説明「女性活躍推進法の改正について」・「公共調達における受注機会の増大に関する地方公共団体の取組事例」（内閣府男女共同参画局推進課）

講演「女性の活躍推進を阻む企業文化・組織風土の変革に向けて」（NPO法人J-Win）

講演：女性活躍推進を阻む企業文化・組織風土の変革に向けて

◆NPO法人J-Win 河野豊 企業支援部長

経営戦略としてのダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）の推進

日本におけるダイバーシティ、女性活躍の推進は、4つの戦略視点のうち、「女性の意識改革」と「働く環境／制度の整備」が先行して進められてきました。しかし、それだけではD&Iが進まず、「男性の意識改革」そして「経営トップによるコミットメント」が近年、注目されています。この4つはどれも欠けてもD&I推進は加速されないという、重要な視点になります。

企業はなぜD&Iに取り組むのか

1つ目は「変化に対応する力」です。デジタル技術の進化により、経営を取り巻く環境は大きく変化しています。多様な視点を持つ企業だけが、激変する環境に柔軟に対応し、持続的な競争力を維持することができると言えます。

2つ目は「企業価値を創造する力」です。D&I推進により成長と競争力の機会を獲得できる企業からはイノベーションが生まれ、組織が活性化し、企業ブランドを高めることが出

来ます。一方、機会を損失した企業は保守的な組織風土が蔓延し、同質化により組織が硬直するなど、企業としての投資的な魅力を失ってしまいます。

オールド・ボーイズ・ネットワーク

オールド・ボーイズ・ネットワーク（OBN）は、あまりなじみがない言葉かもしれませんが。これまで、成功を収めてきた企業の中で培われた明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方などで、組織を支えてきた古い価値観や慣習となっているものです。企業文化や風土として深く根付いていることから無意識のうちに異なる視点を排除し変化を拒み、成長の機会を失う要因ともなるとされています。

例を出すと、職場において、無意識にサポート業務は女性に振るなど、公平に扱っていない、本人に確認せず「家事・育児が大事と考えているだろう」と決めつけて業務を割り振る、たばこ部屋や飲み会・ゴルフでの話が決定事項になっているなどが挙げられます。一番の問題は、これらの行動を男性が無意識に、悪意なく行っており、日頃の自身の言動が、女性のモチベーション低下につながっていることに気付いていない、ということです。

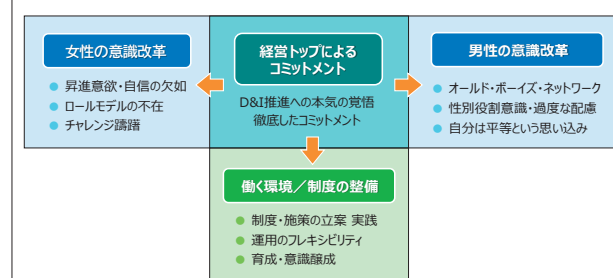
OBNは組織の当たり前で気付きにくいのですが、OBNがあることを意識しマネジメントに生かす、OBNを理解することはマネジメントスキルを身に着けることにつながります。

D&I推進は社会貢献ではなく、企業の持続的成長につなげる経営戦略そのものです。次のステージに進むために必要なのは、これまでの成功体験に縛られず、変化を受け入れ、扉を開くこと。私たちJ-Winも皆様の挑戦に寄り添い、ダイバーシティ経営の実現を支援してまいります。



J-Win 河野豊氏

「経営戦略としてのD&I推進」を加速させる4つの戦略視点



©J-Win

女性の活躍推進セミナーの詳細は、
こちらをご覧ください。

URL

<https://www.gender.go.jp/public/event/2025/zenkoku/20251211.html>



女性活躍推進法に係る事業主行動計画策定指針が一部改正されました

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。）の規定に基づく事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）が令和7年12月23日に改正されました。令和7年6月に女性活躍推進法が改正され、女性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が明確化されたことなどを踏まえ、一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国及び地方公共団体）においては、職場における女性の健康上の特性に係る取組を行うことが望ましい旨などが追加されました。

各事業主における女性活躍推進の取組状況等は、下記リンクよりご覧いただけます。



一般事業主行動計画については、こちらをご覧ください。

- 女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省）

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 女性の活躍推進企業データベース

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



特定事業主行動計画については、こちらをご覧ください。

- 地方公共団体向け資料（内閣府）

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



- 女性活躍推進法「見える化」サイト

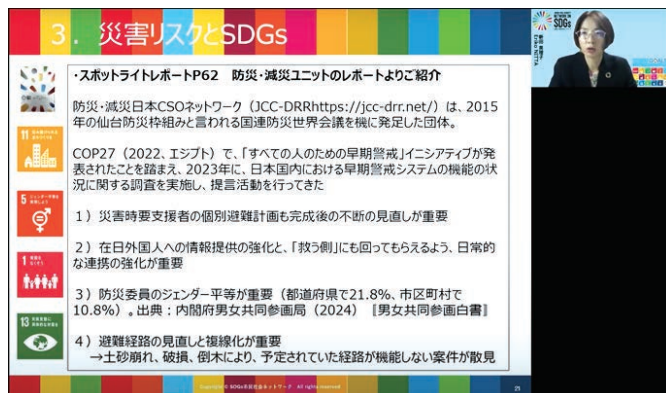
URL https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html



令和7年度「男女共同参画の視点による災害対応研修」実施報告

国立女性教育会館（NVEC）は、令和7年10月29日～12月3日まで、「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」をテーマにオンライン研修を実施し、全国の男女共同参画センター、地方自治体の職員、地域防災関係者ら500名が受講しました。

オンデマンド配信による事前学習や基調講演、情報提供、講義、事例報告に加え、希望者によるライブ配信での情報交換会など、多面的なプログラム構成で、現状と課題への理解を一層深め、具体的な実践へとつなげるための手がかりを得る機会となりました。



基調講演「気候変動による災害リスクとジェンダー課題」

詳細は、こちらをご覧ください。

URL https://www.nvec.go.jp/event/training/g_saigai2025.html



令和7年度課題別研修「人身取引対策グローバル協力促進」実施報告

国立女性教育会館 (NVEC) は国際協力機構 (JICA) からの委託事業として、令和7年10月21日～令和8年1月15日まで、オンライン事前・事後学習と約2週間半の来日対面による課題別研修「人身取引対策グローバル協力促進」を実施。カンボジア王国、マーシャル諸島共和国、タンザニア連合共和国、タイ王国、ウクライナの5か国から、政府省庁、警察、検察、入国管理局等、人身取引対策担当の6名が参加しました。

研修全体を通じて、法律や体制の脆弱な部分を狙った人身取引の被害が発生していること、多機関で連携してこれらの脆弱な部分を補完すること、被害者の立場に立った支援の強化、人身取引を容認しない社会をつくるための啓発が重要であること等が議論されました。



閉講式の集合写真

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.nwec.go.jp/global/cooperation/drdbhq0000001sc9.html>



令和7年度課題別研修「ジェンダーに基づく暴力の撤廃」実施報告

国立女性教育会館 (NVEC) は国際協力機構 (JICA) からの委託事業として、令和7年9月2日から12月11日まで、課題別研修「ジェンダーに基づく暴力 (SGBV) の撤廃」を実施しました。

本研修は、アジア、アフリカ、オセアニアの13か国から、国・地方自治体職員および市民社会組織のSGBV対策担当者、合計13名が参加し、SGBV対策に関する講義や関連施設の訪問を通して、国際的スタンダードである被害者中心アプローチに基づく支援のあり方、日本を含む各国のSGBV対策の関連施策や行動計画、行政および民間の取組について相互理解を深める機会となりました。



SGBV対策業務上の課題についての議論

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.nwec.go.jp/global/cooperation/drdbhq0000001sb3.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」2月号

第197号 2026年2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 株式会社丸井文社
表紙デザイン 株式会社三栄広告社
株式会社創芸社

知っていますか？

にん い こう けん せい ど

任意後見制度

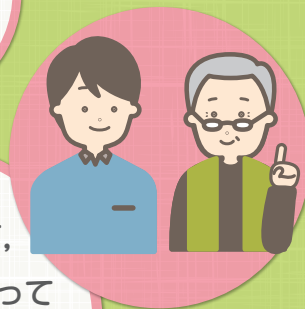
認知症に

なってしまった場合に
備えて、自分の財産管理や
アパート経営を任せる人を
決めておきたい。



信頼できる人に
お願いしたい。

老後に備えて、
自分の希望に添って
生活や療養看護の
手配をしてほしい。



任意後見制度とは、ご本人に十分な判断能力があるうちに、
判断能力が低下した場合に備え、あらかじめご本人自らが選んだ人に、
代わりにしてもらいたいことを契約で決めておく
成年後見制度のうちの一つです。

せい ねん こう けん せい ど

せい ねん こう けん とう き せい ど

成年後見制度・成年後見登記制度



ほう む しょう じん きょく

法務省民事局

法務省のホームページ「成年後見制度・成年後見登記制度」

<https://www.moj.go.jp/MINJI/minji95.html>

