

# 共同参画

# 5

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府  
男女共同  
参画局

May 2026  
"Kyodo-sankaku"  
Number 199  
Japan Cabinet Office



特集

## 第6次男女共同参画基本計画が策定されました

## 地域社会における男女共同参画の推進を

今年、第6次男女共同参画基本計画がスタートしました。その一つの柱が、「地域社会、特に地方における男女共同参画の推進」です。

世界的に見て遅れている日本の男女共同参画状況ですが、東京など大都市部では、男女共同参画がある程度進んでいます。都知事は女性ですし、中央では日本初の女性総理大臣が誕生しました。女性議員が半数を占める区議会もあります。都市部の大企業や官庁などではキャリアを積み上げて活躍する女性も増えてきました。しかし、地域社会、特に地方に目を転じると男女共同参画の進展度に大きな格差が生じているのも事実です。

私は、社会学者として実態調査や結婚支援のお手伝いで地方に行くことが多いのですが、現地の若い女性にヒアリングする度に、女性差別について愚痴をこぼされます。特に、地方議会や町内会、中小企業や農林水産業や商工会などの業界団体など地域に根ざした中間団体に性差別的慣行が根強く残っています。男性は全員正社員なのに、女性の大部分が非正規社員という企業もまだ多いです。地元の農業の将来を話し合う寄り合いには男性しかおらず、女性は「嫁」として家事や農作業の手伝いをするだけというケースにも出会いました。ある地方の商工会の懇親会ではセクハラまがいのことが行われているという話も聞きました。もちろん、女性を活躍させる中小企業もありますが、ある学生は、法事で実家に帰ったとき、女性は老いも若きも料理の支度やお酌に大忙しで、男性は飲み食いを楽しんでいるという姿を見て、「二度と地元には戻らない」決意をしたそうです。

今までの伝統なんだとか、男性も仕事が大変なんだなど意見があるかもしれませんが、でも、今は現代です。誰も差別されているところで生活したいとは思いません。その結果、やる気がある女性は、仕事での差別が少ない都市部、特に東京に自分の活躍の場を持つとします。結婚に関しても、女性だけが下働きをさせられるような地域社会を嫌って、都会での結婚生活に憧れます。

その結果、若年女性が東京などの大都市部に移動し、そこで実力を発揮します。また、育児休業や保育所の充実など都会での共働き環境が整い、結婚環境が整います。その結果、全国的に少子化が深刻化する中、東京での出生数の数はあまり減らず、大都市のない地方でのこども数の減少に歯止めがかかりません。

地方活性化の鍵は、男女共同参画にある、それも、地域に根ざした企業、団体における女性活躍にあります。地方で、女性差別的慣習がなくなり、女性活躍が推進することを、切に願っています。



山田 昌弘  
YAMADA Masahiro

中央大学文学部教授  
男女共同参画会議議員

"Kyodo-sankaku"

# 共同参画

# 5

May 2026  
Number 199

目次

Contents



## Special Feature

**特集1** ..... Page.2  
第6次男女共同参画基本計画が策定されました

## Topics

**トピックス1** ..... Page.8

Shinzoneと女子少年院「愛光女子学園」による教育プロジェクトについて

**トピックス2** ..... Page.10

動画「その一歩が明日を拓く。-起業という挑戦を選んだ女性たち-」

## Series

**連載** ..... Page.11

「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」参加者の取組

**連載** ..... Page.13

ひとつ「働き方」を変えてみよう！カエル！ジャパン

## News & Information

**ニュース&インフォメーション** ..... Page.12

独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）ウェブサイト等のご案内

# 第6次男女共同参画基本計画が策定されました

内閣府男女共同参画局推進課

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、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として、第6次男女共同参画基本計画（以下「6次計画」という。）が令和8年3月13日閣議決定されました。

Special  
Feature

1

## 1. 6次計画策定の経緯・ポイント

令和6年12月13日、内閣総理大臣から男女共同参画会議に対し、6次計画策定に当たっての「基本的な考え方」について、諮問がなされました。

同諮問に対して、男女共同参画会議は、会議の下に置かれた第6次基本計画策定専門調査会等において検討を行うとともに、広く国民から意見を求めるため、公聴会やパブリックコメントを行いました。これらの意見も踏まえて調査審議を進め、令和8年3月に、「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」を答申しました。

この答申を踏まえ、政府は、令和8年3月13日に6次計画を閣議決定しました。ポイントは、以下のとおりです。

女性の  
参画

- ▶ 「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること」を引き続き目指し、取組を強化  
→ その水準を通過点として、2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す

- 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児等の負担の偏り等を背景に、依然として、両立のしづらさや特に女性の着実なキャリア形成が困難な状況があることを踏まえ、以下のとおり取り組む。

well-  
being

- ▶ あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進  
→ 男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、更には女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現に資する

健康

- ▶ 女性の健康総合センターを司令塔とした女性の健康相談支援体制の構築・強化、生活の質の向上を目指したフェムテックの推進

テクノ  
ロジー

- ▶ 男女共同参画の視点をテクノロジー施策に反映、テクノロジーの恩恵を誰もが享受できるように活用を支援

地域

- ▶ 地域における男女共同参画を推進し、地域社会の活力を高める  
→ 男女共同参画機構や男女共同参画センターを含む地方公共団体、経済団体、NPO等の連携

## 2. 6次計画の構成

6次計画は、「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

- 1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会
- 2 社会情勢の現状、予想される環境変化
- 3 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

### 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 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
- 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（別表）成果目標等一覧

「第2部 政策編」では、I・IIの政策領域の下に重点的に取り組む12の個別分野を設け、これら12分野及びIIIについて、それぞれ令和17年度末までの「基本認識」並びに令和12年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるとともに、「具体的な取組」の実施により達成を目指す「成果目標」等を設定しています。

以下では、第2部の概要をご紹介します。

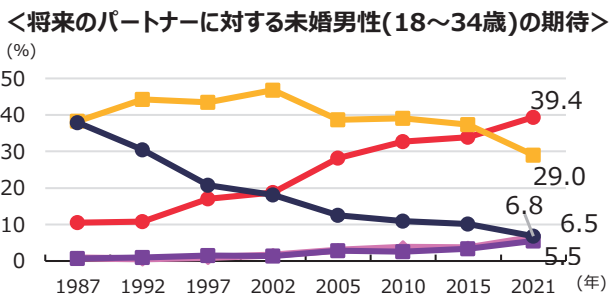
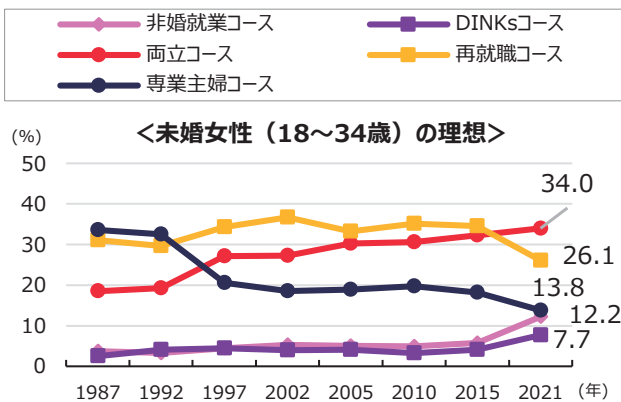
### 3. 「第2部 政策編」について

#### 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々が希望する働き方を選択できる社会の実現

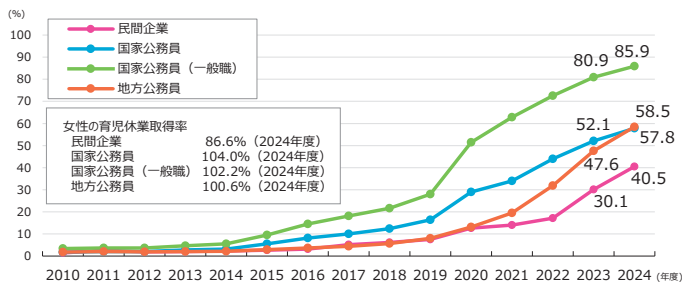
近年、若い世代が希望するライフコースは変わり、若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く、育児休業について制度と給付の両面からの対応の強化等が行われる中、男性の育児休業取得率(民間企業)は4割を超え、上昇傾向にあります。

#### ■ ライフコースの希望の推移



(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」

#### ■ 男性の育児休業取得率の推移

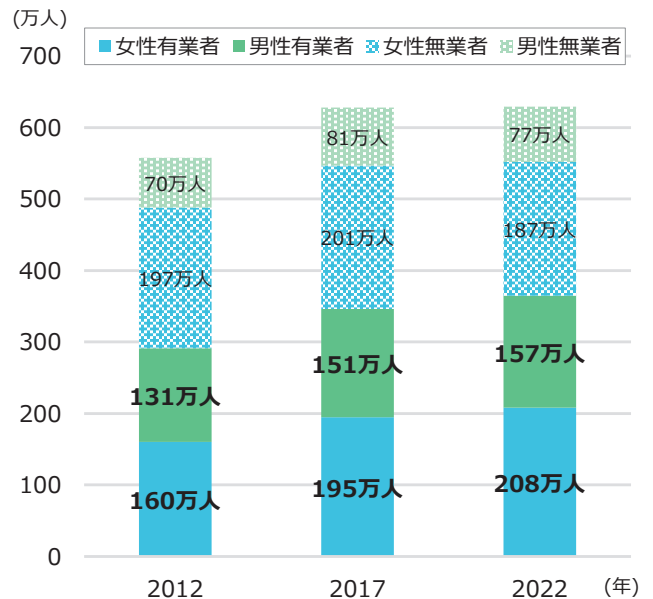


(出典) 1. 国家公務員は、2010年度から2012年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2014年度から2020年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2021年度以降は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」  
2. 国家公務員(一般職)は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」  
3. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」  
4. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査(女性雇用管理基本調査)」

しかし、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難となる場合が多くなっています。

また、介護については、今後も家族の介護をしながら就業する者、いわゆる「ワーキングケアラー」が増加しており、今後更なる増加が見込まれます。

#### ■ 家族の介護をしている者の推移(男女、就業状況別)



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

こうした状況を踏まえ、女性も男性も働くことを希望する全ての人々が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との両立のしづらさを感じることなく働き続けられるよう、共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援や男女双方の意識改革・理解促進、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備等について記載しています。

#### [主な成果目標]

項目	現状	成果目標(期限)
男性の育児休業取得率	民間企業	40.5% (2024年度) / 85% (2030年)
	国家公務員	79.4% (2024年度) / 85% ※1 (2030年度)
	地方公務員	70.1% (2024年度) / 85% ※2 (2030年度)

※1: 2週間以上・一般職 ※2: 2週間以上・一般行政部門

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
------	------------------------------

引き続き、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指して、取組を強化し、さらに、その水準を通過点として、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指し、政治、司法、行政、経済、学術、教育、スポーツ、メディア分野等、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていくことについて記載しています。

政治分野では、女性候補者の割合を高めることについての政党への要請等を、経済分野では、女性活躍推進法に基づく企業情報の見える化、女性役員登用の加速化に向けた取組、女性起業家に対する支援等について記載しています。

**【主な目標】** ※政府が関係機関に要請する際に念頭に置く努力目標

項目	現状	目標(期限)
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	24.4% (2026年)	35% (2030年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	29.1% (2025年)	35% (2030年)
新規登録弁護士に占める女性の割合	28.0% (2024年度)	30% (2030年度)

**【主な成果目標】**

項目	現状	成果目標(期限)	
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	係長相当職	24.4% (2024年)	33% (2030年)
	課長相当職	15.9% (2024年)	24% (2030年)
	部長相当職	9.8% (2024年)	15% (2030年)

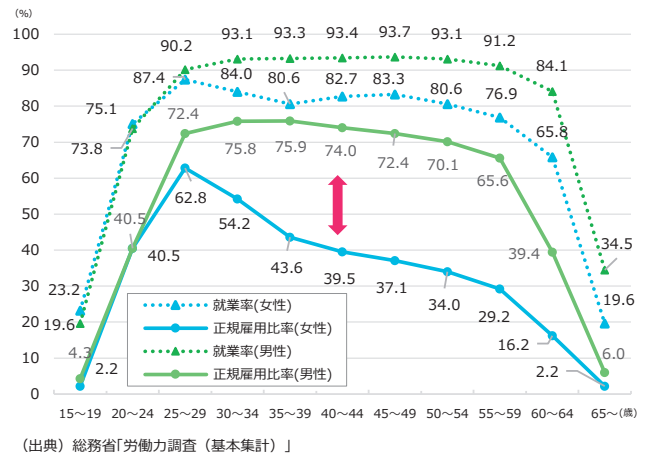
役員に占める女性の割合	東証プライム市場上場企業	17.7% (2025年)	30% (2030年)
	上場企業	14.0% (2025年)	20% (2030年)
女性役員登用目標を設定し、その目標達成に向けた行動計画を策定している上場企業の割合	5.9% (2025年)	30% (2030年)	

裁判官(判事・判事補)に占める女性の割合	29.7% (2024年12月1日)	30% (2030年度末)
司法試験の受験者に占める女性の割合	34.7% (2025年度)	40% (2030年度)

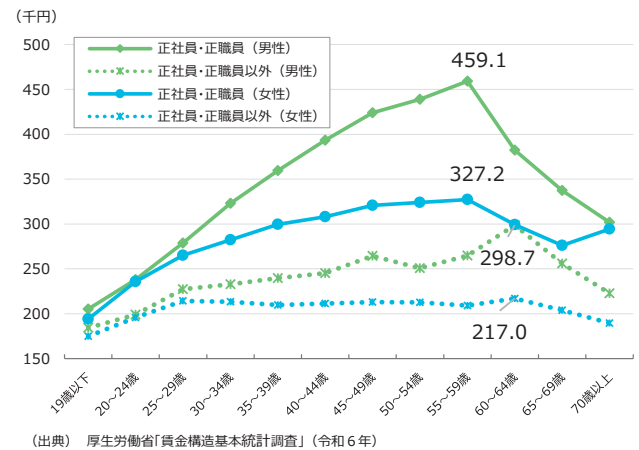
第3分野	女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
------	--------------------------

女性の就業率について、いわゆるM字カーブはほぼ解消しているものの、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、25歳から29歳をピークに、年代が上がるとともに低下する、L字カーブを描いています。また、男女間賃金格差もある状況です。

**■ 年齢階級別正規雇用率(令和7年)**



**■ 所定内給与額(雇用形態別・年齢階級別・令和6年)**



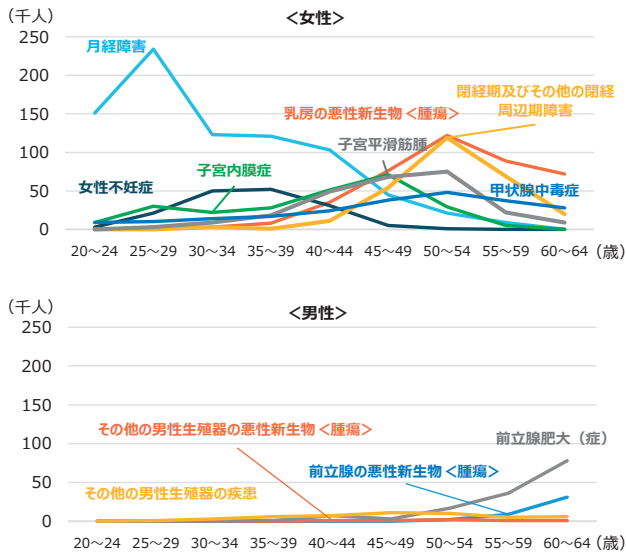
こうした状況を踏まえ、L字カーブの解消や男女間賃金格差の是正に向けて、男女間賃金差異の公表の対象拡大、女性管理職比率の公表義務化など、令和7年に改正された女性活躍推進法の着実な施行等について記載しています。

また、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換の推進、再就職支援に加え、ハラスメントに係る意識啓発及び防止対策の徹底についても記載しています。

第4分野	生涯を通じた男女の健康への支援
------	-----------------

女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なります。

■ 女性特有、男性特有の病気の総患者数  
(年齢階級別・令和5年)



(出典) 厚生労働省「令和5年患者調査」

特に、女性の心身の状況は、年代や月経・妊娠・閉経等に伴う内分泌環境の変化によって大きく変化するという特性があることから、女性の健康総合センターを中心とした女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究やフェムテックの推進について記載しています。また、健診・相談事業等職場における取組の促進や健康経営の推進等、仕事と健康課題の両立支援についても記載しています。

[主な成果目標]

項目	現状	成果目標(期限)
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	過去2年間の受診率 子宮頸がん: 43.6% 乳がん: 47.4% (2022年)	子宮頸がん: 60% 乳がん: 60% (2028年度)
骨粗しょう症検診受診率	5.7% (2023年)	15% (2032年度)
健康経営優良法人認定数	大規模法人部門 3,400法人 中小規模法人部門 19,796法人 (2025年度)	大規模法人部門 5,000法人 中小規模法人部門 37,000法人 (2030年度)

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
------	---------------------------------

テクノロジーの進展を踏まえ、男女共同参画の視点をテクノロジー施策に反映することや、性別にかかわらず、誰もがその恩恵を享受できるよう取り組むことを記載しています。

また、デジタルスキルの習得、その先のデジタル分野への就労等、女性デジタル人材の育成、研究現場を主導する上位職への女性登用の推進、女子生徒の理工系進路選択の推進等についても記載しています。

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
------	---------------------------------------

暴力は、その対象の性別を問わず許されるものではなく、あらゆる暴力を容認しない姿勢を示していくことが重要です。こうした認識のもと、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を形成するため、広報・啓発を推進していくことを記載しています。

また、各地域において性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを中核として、各関係機関が連携した相談支援体制の整備を進めることや、配偶者等からの暴力の被害者支援の一環として加害者プログラムを推進すること、SNS等を通じた性暴力を防止するため、インターネット上の被害の予防・拡大防止対策を推進すること等を記載しています。

[主な成果目標]

項目	現状	成果目標(期限)
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おけるこども・若者・男性等の多様な被害者への支援のための取組を行っている都道府県数	23都府県 (2025年4月)	47都道府県 (2030年4月)
配偶者暴力加害者プログラムの実施に取り組んでいる都道府県数	—	47都道府県 (2030年4月)
民間シェルター等の民間団体に財政的支援を行っている都道府県・政令市	45自治体 (2025年11月)	67自治体 (2030年4月)

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
------	--

令和6年に施行された女性支援新法を踏まえ、困難な問題を抱える女性に対して包括的な支援を実施することを記載しています。

また、各自の収入などを踏まえた適正な額の養育費の取決めをすることが重要であること等について周知・啓発を行うことや、高齢者・障害者等が安心して暮らせる環境の整備を行うこと等について記載しています。

第8分野	防災・復興における男女共同参画の推進
------	--------------------

令和6年能登半島地震における被災者支援では、避難所等において女性のニーズを配慮した対応が十分ではなく、いまだ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が十分に浸透しているとは言い難い状況です。こうした状況を踏まえ、改めて平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立していくことについて記載しています。

### [主な成果目標]

項目	現状	成果目標(期限)
災害対策本部の構成員に占める女性の割合	都道府県	13.0% (2030年)
	市区町村	16.0% (2030年)

## II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

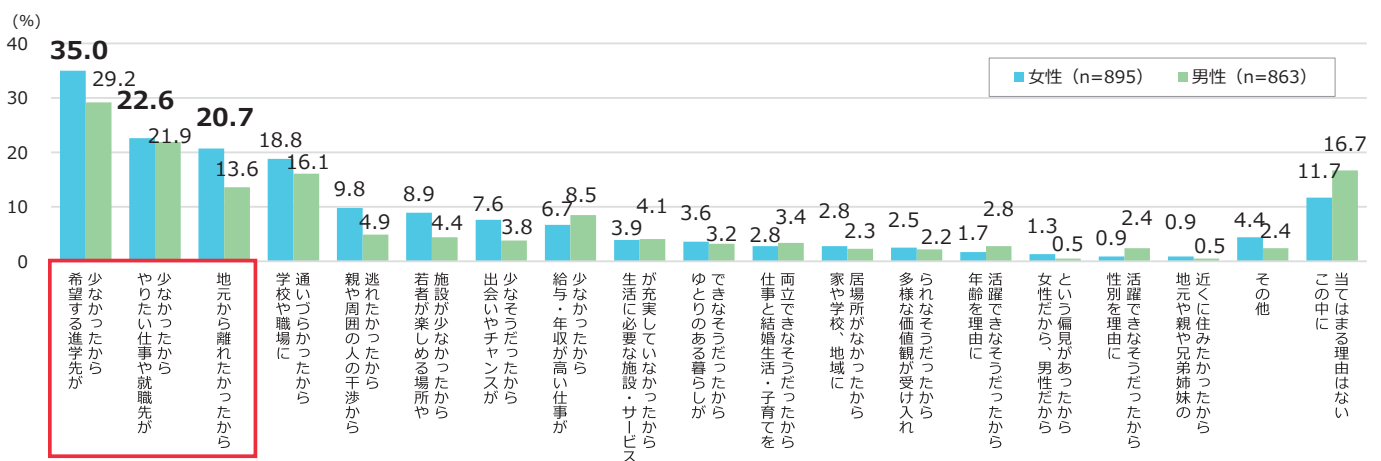
第9分野	地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
------	--------------------------

若者が出身地域を離れた理由として、男女とも「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」又は「地元を離れたかったから」と回答する者の割合が高く、特に「地元を離れたかったから」と回答する者の割合は女性で高い状況です。また、出身地域を離れた者の多くが出身地域に愛着がある一方で、固定的な性別役割分担意識ゆえに出身地域に戻らないといった指摘もされています。

持続可能な地域づくりを推進するためには、様々な場面で固定的な性別役割分担意識の解消を含む男女共同参画を推進し、それぞれの地方の持つ良さを生かしながら、女性や若者が活躍でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠です。

そのため、地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、経済団体やNPO等、様々な主体との連携強化を含め、地方公共団体における男女共同参画の取組を推進することや男女共同参画機構の設立、男女共同参画センターの機能強化について記載しています。

### ■ 出身地域を離れた理由(男女別) (自分の都合で出身地域を離れて都会へ転出した者)



(出典) 内閣府「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)。回答者は18~39歳の男女。

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
-------	-----------------------

男女共同参画社会の形成のためには、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する必要があります。

そのため、男女共同参画社会の実現に向けて、税制や社会保障制度を始めとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直すこととしています。

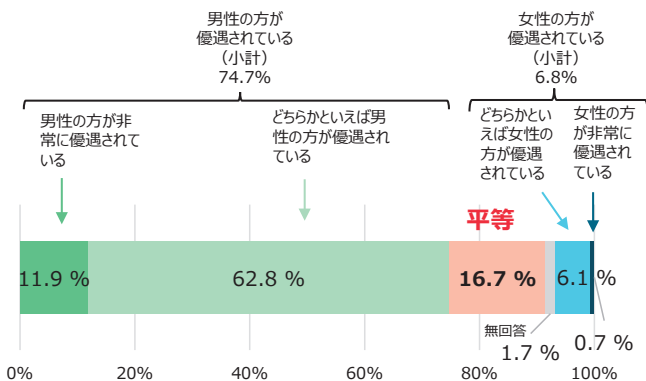
また、婚姻により氏を変更した人が不便さや不利益を感じることはないよう、旧氏の単記も可能とする法制化を含めた基盤整備の検討を含め、旧氏使用の更なる拡大に取り組むこと及び夫婦の氏に関し、更なる検討を進めることを記載しています。

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
-------	-----------------------------

「男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「平等」と回答した者の割合は16.7%にすぎず、その背景には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があります。

そのため、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消するとともに、無意識の思い込みによる悪影響が生じないよう、男女双方の意識改革と理解の促進を図ることとしています。

### ■ 社会全体における男女の地位の平等感



(出典) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和6年9月調査)

第12分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
-------	----------------------

G7、G20、APEC等の首脳級・閣僚級会合における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コミットメントを確実に実施するとともに、令和12年にG7議長国、また、令和13年にAPEC議長を務める予定であることを踏まえ、様々な国際的な議論や取組に積極的に貢献していくこと等を記載しています。

### 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

毎年度の「女性活躍・男女共同参画の重点方針」(女性版骨太の方針)の策定に向けた検討を通じて、6次計画の成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検を行うべき事項・分野について、丁寧なフォローアップを実施すること等を記載しています。

また、政策の立案に際しては、可能な限り、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等を活用することや、若年層の声を踏まえて政策を立案することが望ましいことを踏まえ、様々な機会を通じた意見交換等を行い、若年層の政策立案への関与を図ること等を記載しています。

### 4. おわりに

6次計画に基づき、政府一丸となって、男女共同参画の取組を進めていきます。6次計画の本体は、内閣府男女共同参画局HPに掲載しておりますので、是非、ご覧ください。

6次計画の本文は、  
こちらをご覧ください。

URL [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/6th/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/6th/index.html)

## Shinzoneと女子少年院「愛光女子学園」による教育プロジェクトについて

「愛光女子学園」は、関東・甲信越及び静岡の各家庭裁判所で少年院送致の決定を受けた12歳（小学生は除く。）以上23歳未満の女子少年を収容し、非行からの立ち直り、健全な社会人となるよう、矯正教育を行う国の施設です。

少年院では、在院者の勤労意欲を高め、職業上有用な知識及び技能を習得させるために、原則として全ての在院者に職業指導を実施しています。

愛光女子学園では株式会社シンゾーンと協働して教育プロジェクトを行っており、本プロジェクトについて、株式会社シンゾーンに寄稿いただきました。

法務省矯正局少年矯正課

### 教育プログラム 「Woman's Fashion Education」

私たち株式会社シンゾーンは、アパレル企業としてどう社会的課題を解決していくことができるかを考え、「ファッションとウェルフェア（福祉）の架け橋になる」と宣言をしました。その中で令和5年に立ち上げたのが、女子少年院である愛光女子学園とともに取り組む教育プログラム「Woman's Fashion Education」です。

この取組は法務省矯正局の山本少年矯正課長（現：法務省大臣官房審議官）よりお声がけをいただいたことに始まります。東京・狛江市にある愛光女子学園では、在院生がレース編みを行っています。その手仕事の精度と、そこにかけられた彼女たちの時間や努力を知った際に、これを我々の手で価値をつけて社会に届けたいと強く感じました。

本プロジェクトでは、年間を通してワークショップを実施し、在院生と対話を重ねながら商品開発を行っています。単に依頼した制作物を受け取るのではなく、デザインや用途とともに考え、どのように活用すれば彼女たちのレースに価値が生まれるのかを一緒に探る。その過程に意味があると思えました。第一回目と二回目を通して印象的だったのは、彼女たちの表情です。昨年、最終授業で手編みのレースを縫い繋げたドレスを完成させた際、それを目にした瞬間の、感動に満ちた表情は今でも忘れられません。また、今回の製品化に向けた授業でも、皆が真剣に向き合い、それぞれが持ち寄ったデザイン案からは、「より良い商品を作り上げたい」という強い意志が感じられました。デザイン案や意見に込められた

本気度が印象的でした。

私たちが目指しているのは、この取組を通じて、彼女たちの笑顔や自信につながる体験を届け、社会復帰への第一歩を後押ししていくことです。法務省の調査によれば、少年院に在院する女子の多くが、虐待や家庭内暴力など困難な環境で育っているとされています。いわば、この施設で過ごさなくてはならなくなった背景を持つ彼女たちにとって、出院後に安心して戻れる場所がないという現実、決して珍しいことではありません。だからこそ、私たちはファッションという領域を通して社会との接点をつくり、ものづくりの楽しさや、自分の手で何かを生み出す喜びを知ってもらうこと、そして社会には彼女たちを温かく見守り、応援する大人や企業がいるということ、この体験を通して伝えていきたいと考えています。



レース指導

## 愛光女子学園 市川真由美学園長コメント

令和6年度、シンゾーンの皆様とのワークショップを経て、当園の生徒たちが製作したレース作品を使用した、可愛いベビースタイやベースボールキャップ、可憐なオートクチュールドレスが製品化されたことは、当園の生徒たちが長年取り組んできたレース編みの教育活動に新しい命が吹き込まれたような出来事でした。

ここで、ワークショップに参加した生徒たちの声をご紹介します。

「シンゾーンの方たちと案を出し合いながら製品が作られたことは、自分たちの頑張りが認められた気がしました。」

「私たちが作ったレースが、シンゾーンさんを通して誰かに届くということが嬉しいです。レースにはたくさんの可能性が秘められていることに気がつきました。」

「私たちが編んだレースが主役のように使われていることに驚きました。」

シンゾーンの方たちが真剣に取り組んでくださっていることで、レースがこんなに素敵な製品になることを知り、レースの存在を尊重されているように感じました。

シンゾーンの皆様との共同作業により、時代や市場のニーズに応じた製品を企画する力や、レース編みの技術の向上など、当園の生徒たちが得たものは数多くあります。

シンゾーンのスタッフの皆様と意見を交わす中で、自分たちが一人の社会人として尊重されたことや、自分たちが作ったレース編みが素晴らしい製品になったことは、今後社会で居場所を見つけ、人生を歩んでいく生徒たちにとって、大きな自信、そして大きな力となる意義ある経験であったと思います。

令和7年度も製品制作にあたり、シンゾーンスタッフの皆様には、登園の生徒たちのアイデアを取り入れていただき、それを基に生徒たちは、一つ一つのレースモチーフを心を込めて丁寧に編み上げ、素敵な製品が完成しました。今後もシンゾーンと園の共同制作により、当園の生徒たちと製品を手にする方との温かな繋がりが続いていくことを願っています。

## <在院生が職業指導の授業で制作した手編みレースを活かした商品>



キッズベースボールキャップ



レースフラワーオブジェ



ギンガムチェックの巾着バッグ

詳細は、こちらをご覧ください。

URL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000015.000114650.html>



## 動画「その一步が明日を拓く。一起業という挑戦を選んだ女性たち」

内閣府男女共同参画局では、「起業を始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」に着目した普及啓発動画を制作しました。

女性が起業や新しいことに挑戦しようとするとき、周囲の何気ないひとことが背中を押すこともあれば、反対に、一歩踏み出すことをためらわせてしまうこともあります。

動画「その一步が明日を拓く。一起業という挑戦を選んだ女性たち」では、そうした現実を踏まえ、体験談を通じて、「起業に挑戦する女性に対する支援のあり方」や「将来の選択肢としての起業」について考えるきっかけを提供します。

いずれも約15分程度の動画で、関係機関等での研修や啓発の場、教育・人材育成の取組などで幅広くご活用いただける内容となっています。ぜひご活用ください。

内閣府男女共同参画局総務課

### 支援のあり方編

支援者向けの研修教材に!

資金調達を伴う起業に焦点を当て、実際の体験談を通じて、起業に挑戦する女性をどのように支えることができるのかを考えます。

#### 【支援のあり方編①】

福岡市で破碎米を原料にした米ストローの製造販売をされている女性と、福岡市創業支援課による起業支援の取組を紹介しています。



動画はこちら

<https://youtu.be/L4Hz5fqIUZA>



### 学生起業編

中高生のアントレプレナーシップ教育に!

学生時代に起業した方をロールモデルとして紹介し、その経験を通じて、将来の選択肢の一つとして「起業」があることを伝えます。

#### 【学生起業編①】

学生時代に起業し、オリジナルケーキを発売することができるサービスをされている女性と、東海地区の大学による起業支援を紹介しています。



動画はこちら

<https://youtu.be/syN1sFwe1dA>



#### 【支援のあり方編②】

滋賀県でコワーキングスペースの運営とエディブルフラワー(食用花)の生産をされている女性と、滋賀県立男女共同参画センターによる起業支援の取組を紹介しています。



動画はこちら

[https://youtu.be/VG\\_\\_1n5z50Y](https://youtu.be/VG__1n5z50Y)



#### 【学生起業編②】

学生時代に起業し、発達障害など目に見えない困難や特性を持っている人のためのセルフケアアプリの提供をされている女性と、立命館大学による起業支援の取組を紹介しています。



動画はこちら

<https://youtu.be/5mfgo1ZQK6c>



内閣府男女共同参画局公式YouTubeチャンネルはこちら

URL [https://www.youtube.com/channel/UCeJ\\_mPdtAojnTFXbuDnbjfq](https://www.youtube.com/channel/UCeJ_mPdtAojnTFXbuDnbjfq)



## 「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」参加者の取組

令和8年3月より、女性リーダーの参加を促し、更に活動の輪が広がるよう、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」から「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」(以下、「リーダーの会」という。)に名称を変更しました。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

### 女性活躍がひろく、地域の新しい可能性

片山 象三

西脇市 市長



兵庫県西脇市では、誰もが自分らしく活躍できるよう、女性活躍推進に向け様々な取組を進めています。本市には高い専門性や技術を生かせる職種など若年女性が希望する仕事や、子育てや介護をしながら在宅でできる仕事も少ない状況から、本市に居住しながら都市部の企業に在宅ワークで勤めることが可能となるデジタルマーケティングスキルを習得するセミナーを令和7年度から新たに開催しました。

現在のデジタル社会に対応できる実践的なスキルで、9名の方が修了され、日常業務や店舗経営で活用されています。

5か月間の長期にわたり、ともに励まし合い、学び合う中で、スキルの習得のみならず、受講者同士の新たなつながりも生まれ、まちづくりに寄与するものと感じております。また、一つのロールモデルとして、次の受講者へ引き継いでいただくことに期待を寄せているところです。

女性活躍推進は、女性だけのものではなく、地域社会の持続可能性に直結するものです。この度の学びを地域や事業所へと展開し、誰もが自分らしく輝き、笑顔あふれ、持てる能力を発揮できる西脇市を目指してまいります。



デジタルマーケティングセミナーを修了した受講生の皆さん

### 多様性を価値創造の源泉に

村田 善郎

株式会社高島屋  
代表取締役社長



高島屋グループでは、令和6年度、創業200周年を迎える2031年に「めざす姿」を取りまとめた「グランドデザイン」を策定しました。重要なステークホルダーである従業員にとって「働きたい・働き続けたい」企業文化・風土の実現に向け、「人的資本経営」を強力に推進しています。

当社の女性活躍の歴史は男女雇用機会均等法以前に遡り、1980年代初めにはすでに、女性の発想・能力を活かすための活動を行っていました。その後、長年取り組んできた育児との両立支援や、性別を問わず能力で登用する風土により、令和8年3月時点の女性管理職比率は34.8%、女性経営層比率は23.6%となりました。

お取引先従業員の働きがい向上や活躍支援も重要視し、総合満足度調査により一人ひとりの想いを可視化し、福利厚生施設の改善やコミュニケーションのあり方の意識啓発など、改善策を講じています。平成29年より繁忙期の日曜・祝日に実施している社内臨時保育は、お取引先従業員も利用可能とし、利用者の約半数を占めています。

今後も女性に限らず多様な一人ひとりが安心して活躍できる環境をつくり、全てのステークホルダーのこころ豊かな生活の実現に向けた価値を提供し続けてまいります。



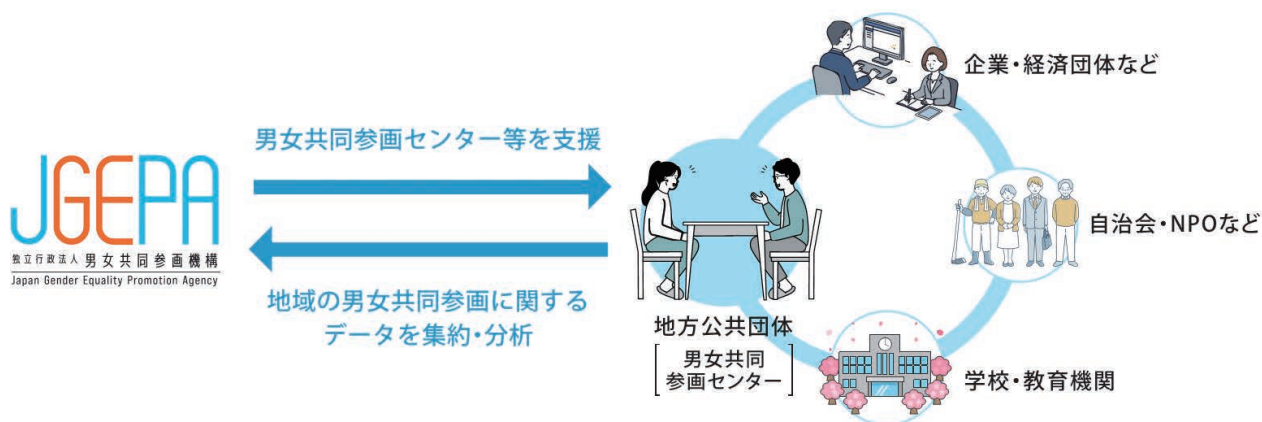
社内臨時保育の様子



### 独立行政法人男女共同参画機構 (JGEPA) ウェブサイト等のご案内

4月1日に発足した独立行政法人男女共同参画機構 (JGEPA) は、男女共同参画社会の実現に向け、地域支援の取組を積極的に推進してまいります。

男女共同参画や女性活躍を巡る課題は地域により様々であり、その実情に応じた課題の把握と対応が必要となります。



JGEPAは地方公共団体との強い連携のもと、各地の男女共同参画センターが当該地域の多様な主体との対話や協働を通じて行う課題解決に向けた取組を支援していきます。

具体的には、男女共同参画センター同士のネットワーク形成支援、研修機会の提供、専門的情報の発信、国際連携の推進などを通じ、地域の取組に寄り添った支援を行ってまいります。

地方公共団体職員や関係者の皆さまにおかれましては、ぜひお気軽にJGEPAをご活用ください。

JGEPA問い合わせ先 : ml.shien@jgepa.go.jp

また、JGEPAの発足にあわせて、ウェブサイト及びSNSを開設しています。

JGEPAの役割や事業を分かりやすく紹介する動画を公開しているほか、男女共同参画の推進に資する情報を発信しています。ぜひ広くご活用ください。



詳細は、こちらをご覧ください。

JGEPA公式ウェブサイト

URL <https://www.jgepa.go.jp/>



JGEPA公式SNSアカウント

URL [https://x.com/JGEPA\\_official](https://x.com/JGEPA_official)



JGEPA公式 YouTubeチャンネル

URL <https://www.youtube.com/@jgepachannel>



## 連載

「ワーク・ライフ・バランス」  
の実現に向けて、  
仕事のやり方を何かひとつ、  
今日から変えてみませんか？

ひとつ「働き方」を変えてみよう！

カエル! ジャパン

Change! JPN



内閣府男女共同参画局では、「ワーク・ライフ・バランス」に関するお役立ち情報の発信をしています。今号では、先日行われました主催セミナーの様子をお伝えします。

【セミナー】令和7年度ダイバーシティ・マネジメントセミナー

【テーマ】女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

～多様性を力に変える、持続可能な地域と職場づくり～

【日時】令和8年2月19日(木) 10時00分～11時30分 【形態】オンライン

【登壇者】

- ・基調講演「地域のお客さまとともに歩む「りそな」の女性活躍推進」  
株式会社りそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長兼グループCEO 南昌宏氏
- ・事例紹介「人と地域の可能性を引き出すダイバーシティ経営 ～パソナグループの事例から～」  
株式会社パソナグループ 女性活躍推進担当執行役員  
兼 株式会社パソナフォスター 代表取締役社長 長畑 久美子氏

### ●基調講演「地域のお客さまとともに歩む「りそな」の女性活躍推進」(南氏)

りそなホールディングスでは、2003年のりそなショックを契機に、働きがいを持てる働き方の構造改革やダイバーシティの推進を経営課題として覚悟を持って取り組んできた。制度面では、りそなWomen's Councilの設置(05年)、同一労働同一賃金の導入(08年)、ダイバーシティ推進室の設置(11年)を進め、21年には女性ライン管理職比率が30%に到達した。人数拡大のみならず、経験機会の拡大も重視し、法人渉外や融資、支店長登用など、金融の主要領域に女性の活躍の場を広げた。現在、女性支店長は100人を超え、地域経済の活性化に多様な視点とロールモデルをもたらしている。



人事制度では、21年に業務領域の異なる20の専門コースから成る複線型人事制度を導入し、個々の強みを生かしたキャリアパスを用意した。働き方では、男性の育児参画を後押しする制度整備や管理職教育を進め、家庭・地域・職場が連動して女性の就業継続を支える体制を強化している。心理的安全性、公平性、包摂性といった組織文化の醸成も重視し、地域の現場で女性が力を発揮し続ける基盤づくりを進めている。

### ●事例紹介「人と地域の可能性を引き出すダイバーシティ経営 ～パソナグループの事例から～」(長畑氏)

パソナグループは、「社会の問題点を解決する」という創業理念のもと、人材サービスやBPO(Business Process Outsourcing)事業をはじめ、03年の農業インターンプロジェクトを起点に、全国230に上る地方創生事業を推進している。とりわけ本社機能の一部を移転した兵庫県・淡路島では、農業・食・芸術などウェルビーイング領域へ事業を展開している。淡路市では20年に転入者が転出者を上回る「社会増」を記録した。



人事制度では、21年に業務領域の異なる20の専門コースから成る複線型人事制度を導入し、個々の強みを生かしたキャリアパスを用意した。働き方では、男性の育児参画を後押しする制度整備や管理職教育を進め、家庭・地域・職場が連動して女性の就業継続を支える体制を強化している。心理的安全性、公平性、包摂性といった組織文化の醸成も重視し、地域の現場で女性が力を発揮し続ける基盤づくりを進めている。

(経団連タイムス2026年3月26日号 No. 3723を基に改編)

当日の資料やアーカイブ配信は、  
こちらからご確認いただけます。

URL <https://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>



内閣府男女共同参画局公式YouTube  
[https://www.youtube.com/channel/UCeJ\\_mPdtAoJnTFXbuDnbjJfQ](https://www.youtube.com/channel/UCeJ_mPdtAoJnTFXbuDnbjJfQ)



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



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」5月号

第199号 2026年5月11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 株式会社商業デザインセンター  
柳田まち

絶対ダメ!

性的サービスや労働の強要等

その行為!

じん しん とり ひき  
**人身取引**

人身取引の取締りを強化しています。

人身取引は人としての尊厳を傷つけ、人権を侵害する重大な犯罪です。  
以下の行為は法律違反となり、刑罰が科せられる可能性があります。

ツケを回収するため、  
客に  
性風俗の  
仕事を紹介する



**拘禁刑 ~ 10年** 職業安定法63条

※1年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金

買春又はその仲介をし、  
未成年者にわいせつな  
行為をさせる



**拘禁刑 ~ 10年** 児童福祉法34条1項6号  
同法60条1項\*等

※10年以下の拘禁刑若しくは300万円以下の罰金又はこれを併科

児童買春を  
した者に対しては  
児童買春、児童ポルノに係る  
行為等の規制及び処罰並びに  
児童の保護等に関する法律4条  
※5年以下の拘禁刑又は  
300万円以下の罰金

家出した子供を  
わいせつ等の目的で  
自宅に連れ込む



**拘禁刑 ~ 10年** 刑法225条

※1年以上10年以下の拘禁刑

SNSで言葉巧みに  
写真を送信させ  
「ばらまくぞ」などと脅し、  
売春をさせる



**拘禁刑 ~ 3年** 売春防止法7条

※3年以下の拘禁刑又は3年以下の拘禁刑及び10万円以下の罰金

令和7年度作成

あなたの身近な人の行為は人身取引かもしれません。加害者や被害者らしい人を見かけた場合は、  
最寄りの **警察署(又は#9110)** や **匿名通報ダイヤル(0120-924-839)** に連絡してください。

外国人の場合はこちら

地方出入国在留管理局

**0570-013904**

人身取引についての詳細や  
相談窓口はこちら



政府広報 人身取引 検索

<http://www.gov-online.go.jp/useful/article/201111/3.html>



このリーフレットを示した人は、  
人身取引の被害に遭っている  
可能性があります。  
警察等への連絡をお願いします。

リーフレット  
(電子版)PDF



女性に対する  
暴力根絶のための  
シンボルマーク

内閣官房 内閣府 警察庁 子ども家庭庁 法務省 出入国在留管理庁 外務省 文部科学省 厚生労働省 農林水産省 経済産業省 国土交通省 海上保安庁