

共同参画

6

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

June 2026
"Kyodo-sankaku"
Number 200
Japan Cabinet Office



特集

令和8年度男女共同参画週間について

(独) 男女共同参画機構の発足

令和8年4月1日独立行政法人男女共同参画機構が発足しました。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」において、新機構の構想や男女共同参画センターの機能を強化・充実が打ち出され、令和7年6月に「独立行政法人男女共同参画機構法」と「男女共同参画社会基本法」の一部を改正する法律が成立しました。

今回の法改正において、男女共同参画を進めていく必要性が改めて認識されるとともに、男女共同参画に係る施策全般の事業を所掌する中核的機関として機構が位置づけられました。また、男女共同参画センターには法的根拠が付与され、地域の男女共同参画のさらなる推進のため、各地の男女共同参画センターの機能強化とともに、センターを関係者相互間の連携と協働の拠点とすることが打ち出されました。

このように男女共同参画の課題を取り巻く状況は確実に変化してきている一方で、まだまだ取り組むべき課題は多く残されています。当機構としては、地域が男女共同参画を進める際に必要な統計データ等を地域別に集計・整理・分析するとともに、男女共同参画に関する現状と課題を的確に把握するための調査研究に取り組もうと考えています。さらに、男女共同参画に関する専門情報、ネットワーク構築や研修のノウハウ、アーカイブ資料など、地方公共団体や男女共同参画センターが求める支援を積極的に提供します。こうした強力なバックアップを通じて、地域における男女共同参画をより一層推進してまいります。

私は長年、大学において、女性と労働やキャリア形成をテーマとした研究に取り組んでまいりました。当機構に示された「女性の経済的自立」というテーマを中心に据えつつ、様々な課題にみなさまとともに取り組んでいきたいと考えております。

全国の地方自治体の担当部局や男女共同参画センター、そして、女性の活躍や男女共同参画を推進するリーダーの方々とともに、誰もが個性と能力を十分に発揮できる真の男女共同参画社会の実現に向けて、進んでいきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。



大槻 奈巳
Otsuki Nami

独立行政法人男女共同参画機構
理事長

"Kyodo-sankaku"

共同参画

6

June 2026
Number 200

目次

Contents



Special Feature

特集1 Page.2

令和8年度男女共同参画週間について

特集2 Page.4

「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」
地域シンポジウム 和歌山県開催

Topics

トピックス1 Page.6

令和7年度若手理工系人材(ロールモデル)による出前授業を実施しました

トピックス2 Page.8

痴漢撲滅に向けて ～痴漢事犯の実態と被害防止のための取組～

トピックス3 Page.10

第70回国連女性の地位委員会の開催

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

両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)のご案内

ほか

令和8年度男女共同参画週間について

内閣府男女共同参画局総務課

6月23日から29日は「男女共同参画週間」です。令和8年度は「あなたらしさが、社会のチカラ」というキャッチフレーズのもと、国、地方公共団体及び関係団体等が連携し、男女共同参画社会の実現に向けた各種行事及び広報啓発活動を実施します。

Special
Feature

1

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「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」（男女共同参画社会基本法第2条）です。

男女共同参画週間について、
詳しくはこちら。

URL <https://www.gender.go.jp/public/week/index.html>



男女共同参画週間とは

男性と女性が、職場で、学校で、地域で、家庭で、それぞれの個性と能力を發揮できる「男女共同参画社会」を実現するためには 政府や地方公共団体だけでなく、国民の皆さん一人一人の取組が必要です。

男女共同参画社会基本法の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目指しています。

令和8年度男女共同参画週間の主な関連行事

男女共同参画社会づくりに向けての全国会議（オンライン併用）

- 日 時：令和8年6月29日（月）13:00～16:45
- 場 所：東京国際フォーラム ホールD7
（東京都千代田区丸の内3-5-1）
- テーマ：「あなたらしさが、“地域”のチカラ」
- 内 容：（第一部）基調講演、パネルディスカッション
（第二部）交流会

※要事前申込。詳細は男女共同参画局ウェブサイトをご覧ください。

男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰

多年にわたり男女共同参画社会に向けた気運の醸成等に功績のあった方や、各分野において実践的な活動を積み重ね、男女共同参画の推進に貢献してきた方などを内閣総理大臣から表彰するものです。

女性のチャレンジ賞表彰

チャレンジの身近なモデルを示すことによって男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的として内閣府特命担当大臣から表彰するものです。

このほか、地方公共団体・関係団体等においても関連行事等の実施が予定されています。



男女共同参画週間の関連行事について、
詳しくはこちら。

URL <https://www.gender.go.jp/public/week/index.html>



男女共同参画週間キャッチフレーズ

令和8年度「男女共同参画週間」キャッチフレーズは、こども家庭庁の「こども若者★いけんぷらす」(※)を活用し、中学生から20代の皆さんと一緒に考え、「あなたらしさが、社会のチカラ」に決定しました。

自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮することが、公正で多様性に富み、活力ある持続可能な社会の実現につながることを表現しています。

※各府省庁が、こども・若者の意見を聴き、政策に反映するための仕組み。



こども若者★いけんぷらす

中学生から20代の皆さんの意見を聴きました！

「男女共同参画社会」についての授業で、印象に残っていることは？

学校の文化祭などで力仕事は男性、細かい作業は女性、と振り分けられてしまいがちだけど、それぞれの個性をみて、男だから、女だからという理由だけで仕事を決められない社会、とたとえられていた。(中学生・女性)

男女共同参画社会基本法が制定されたこと。古い価値観をアップデートした過程を学んだことは、現代の社会を理解する上で大きなインパクトがあった。(高校生年代・男性)

用語の暗記のみで中身の説明が全くなかった。(大学生年代・女性)

「男女共同参画週間」に、どんな「きっかけ」があれば、あなたや身の回りの人が興味を持ったり、参加してみたいと思う？

ショートドラマを作成。それをSNSやテレビで配信する。動画の最後に、視聴者の次の行動を促すメッセージを出し、身近な人との対話を促す。(高校生年代・男性)

SNSなどの広告に若者が男女共同参画週間とは何だろうと興味関心を持つような記事を出す。(大学生年代・女性)

男女が共に活躍でき、暮らしやすい社会を実現するためには、どのような取組が必要だと思う？

こどもに差別意識が根付かないよう、親世代から男女平等の考え方を普及させ、男女平等が当たり前な社会を目指すことが大切だと思う。(中学生・男性)

育児・介護休業を、性別を問わず誰もが当たり前前に利用できる環境が必要だと思う。男性の育児休業取得を促進し、短時間勤務やリモートワークを全社員の選択肢とすることで、仕事と家庭の両立をしていくことが大切だと思う。(高校生年代・男性)

女性だけをエンパワーするのではなく、男性と女性が共に対等な立場であることを確認できるようなイベントなどを開催する。(高校生年代・女性)

男女という枠組みを過度に意識するのではなく、個人の能力や希望に応じて役割や機会が与えられることが大切な気がします。(大学生年代・男性)

こども若者★いけんぷらすについて、詳しくはこちら。

URL <https://ikenplus.cfa.go.jp/>



「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」 地域シンポジウム 和歌山県開催

内閣府男女共同参画局総務課

「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」は、現在約330名の企業の社長や地方自治体の首長等が参加し、女性活躍推進に関して取組の共有や意見交換を行っています。令和2年度より各地域企業のリーダーへと本会のネットワークを広げることを目的に、地域シンポジウムを開催しており、この度、和歌山県で14回目を開催しました。

Special
Feature

2

【地域シンポジウム・和歌山県開催概要】

- 日時：令和8年2月10日（火）13:30～15:00
- 場所：和歌山県自治会館／
Zoomウェビナーのハイブリッド形式
- 主催：輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
（事務局：内閣府男女共同参画局）
- 共催：和歌山県

開会挨拶

◆由布 和嘉子

内閣府大臣官房審議官(男女共同参画局担当)



由布審議官挨拶の様子

由布審議官は、開会挨拶の中で、企業における女性役員・女性管理職の人数が徐々に増えているものの、国際的に見れば、いまだ低い水準にとどまっており、特に地方において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが根強く残っていることを述べました。

また、令和8年3月より、本会に新たに女性リーダーの参画が可能となる旨を説明し、女性活躍推進に積極的に取り組むリーダーのネットワークが拡大することへの期待を述べました。

◆宮崎 泉

和歌山県知事



宮崎知事ご挨拶の様子

宮崎知事は、ジェンダー平等が特別な理念として意識されることのない社会の実現こそが理想であると述べ、そのためには、ソフトの部分とハードの部分を並行して取り組むことが大切であると説明しました。

本シンポジウムを通じて、ジェンダー平等に近づくこと、さらに各企業において具体的な行動につながることへの期待を示しました。あわせて、和歌山県においても、企業等と連携しながら「わかやまジェンダー平等プロジェクト」を推進していることに触れ、まずは意識、そして行動がともなうように重視して取り組むことの必要性を強調しました。

基調講演

テーマ：「女性活躍推進への想いと取組み」

◆株式会社エーピーシー 代表取締役社長

安藤 寛高氏

安藤社長は、DEIB経営※の考え方を軸に、ポジショニング、MVV (Mission Vision Value)、空間・空気的设计を行い、性別による職域の壁の撤廃や小さい組織のリーダーを女性社員に経験させることで、将来的な人材不足に対応できる組織づくりを進めていることを説明しました。



安藤社長のご講演の様子

また、女性従業員の比率の低さを弱みとして捉えるのではなく、女性活躍を推進する会社となることで、競合他社との差別化が実現され、事業の継続につながることを述べました。

自社の取組の3つの柱である「ダイバーシティ」「多能工化」「休みやすい職場環境」という価値観のもとに、人材確保を継続的に可能にし、安定的に育成することで、信頼される会社を目指していることを述べました。

※DEIB経営…D (Diversity 多様性)、E (Equity 公平性)、I (Inclusion 包括性)、B (Belonging 帰属意識)の頭文字を取った概念。

パネルディスカッション

テーマ：「女性活躍推進における組織トップの役割」



パネルディスカッションの様子

左上から時計周りに

- 富澤 五月 氏 (西日本旅客鉄道株式会社 理事 近畿統括本部 和歌山支社長)
- 中野 幸治 氏 (中野BC株式会社 代表取締役社長)
- 原口 裕之 氏 (株式会社紀陽銀行 取締役頭取)
- 小安 美和 氏 (株式会社Will Lab 代表取締役) ※ファシリテーター

■女性の管理職登用についてコミットしていること、組織トップのリーダーシップについて

- ・社員により状況や悩みが違うことを認識した上でチャレンジする機会やキャリアを継続する機会・環境を整えることだと考えている。リーダーとして、メンバーそれぞれの強み・持ち味を生かし、組織・チームの力を高めることが重要だと思っている。
- ・男性ばかりの幹部に女性が意見を言いにくい環境であり、自身が女性社員の意見を代弁することが多かったが、女性中心のPJを設立・組織化を行った。男性・女性という意識を持たず、スタッフ一人ひとりに「やってみなはれ」の精神でいろんな経験をしてもらっている。
- ・頭取就任時に、①安定した会社②信頼できる会社③働いてよかったと思える会社の3つの抱負を従業員に対して公表し、達成感や成功体験などを通じてエンゲージメントを高めることで、生産性の向上につなげ、会社も従業員も幸せになることを考えている。

■これから女性活躍推進のために取り組みたいこと

- ・女性活躍は、現代の企業経営において、義務ではなく、持続的な成長のための重要戦略だと考えている。女性が長く働いてもらえる環境が整ってきた今、更に活躍してもらえるように社内外での経験・研修を通じて、個々の能力を最大限発揮してもらえる環境を整えていきたい。
- ・社員がチャレンジする機会やキャリアを継続する機会・環境を整えるだけでなく、メンターとして社員がキャリアアップに不安がらずに、目指す景色をともに考えることで、次の一歩へとつながるように伴走していきたい。
- ・近年、銀行業界の業務が変化している中、女性が活躍できるフィールドはさらに広がっており、そういった活躍に向けての環境整備や人材育成強化への取組を加速させたい。今後も女性のキャリア形成支援に向けた取組を進めながらも、「D&I」が浸透し、「女性」という冠がついた研修や取組をなくすことが目標である。

シンポジウムの内容や参加者の声は、
こちらからご覧ください。

URL

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/event/index_20251222.html



令和7年度若手理工系人材（ロールモデル）による出前授業を実施しました

内閣府男女共同参画局推進課

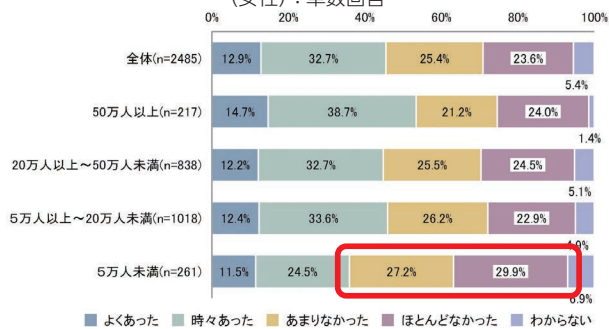
出前授業の背景と目的

我が国の理工系分野における女性研究者・技術者の割合は、増加傾向にあるものの依然として低い水準となっており、今後、本格的な人口減少社会を迎える中で、イノベーションの創出によって社会の課題を解決するためにも、女性研究者等の活躍を推進することは急務です。しかし、理工系分野の女子学生比率は依然として低い状況にあり、女子児童・生徒の理工系分野への進路選択を促進していくためには、理工系分野に関する実験等の体験機会の創出や、若手理工系人材のロールモデルの提示等を通じて、理工系分野への理解と関心を高めることが重要です。

また、令和3年度の内閣府の調査研究によると、人口5万人未満の市区町村では、理工系分野の進路に興味を持つ契機となる理系的体験（大学や自治体等の実施するイベントや科学館訪問）を享受する機会が相対的に少ないことが課題となっています。

＜幼少期の理系的な経験＞人口規模別

「保護者に、科学館や博物館に連れていってもらったこと」があったか（女性）：単数回答



これらを踏まえ内閣府では、以下の考え方で、令和5年度より若手理工系人材による出前授業を行っています。

- 地域の女子児童・生徒の理系的体験の機会の創出
- 人口5万人未満の市区町村での実施
- 授業を実施する自治体やその近隣の自治体等の若手理工系人材に講師を務めていただくことによる、地域におけるロールモデルの開拓

令和7年度出前授業について

令和7年度は5自治体で実施し、延べ240名（うち児童・生徒：145名、保護者・教員等：95名）の方にご参加いただきました。各自治体での授業内容について紹介します（各授業に関する情報は、本トピックス末尾の二次元コードの資料からもご覧いただけます）。

(1) 京都府京丹後市（令和7年11月8日実施）

「好き」を仕事につなげた歩みを語っていただいた講演や、京都府内の大学と連携したワークショップ等を盛り込んだ、以下のプログラムの授業を実施しました。

- 京丹後発ものづくりの力～積進で挑戦する働き方～
- アイデアをかたちにする仕事～理系の学びが広げる未来～
- 「ひと」を知るためのしっぽ学～研究内容の紹介と私のこれまで～
- 京都教育大学の先生と科学実験にチャレンジ！～色のひみつを探ろう！～



(2) 福岡県宇美町（令和7年11月16日実施）

地元出身者や近隣大学など身近な地域の講師を迎え、建築・分析・AIという多角的な体験を盛り込んだ、以下のプログラムの授業を実施しました。

- 10歳で芽生えた建築士の夢～建築士になってみよう！設計にチャレンジ！～
- 「理科はつまらない」が「面白い！」に変わる瞬間～科学を支える先生と分析体験をしよう～
- 好きを技術に変える理系のシゴト～ブロック遊びがAI研究に？～



(3) 埼玉県上里町（令和7年12月20日実施）

理系を身近な選択肢として捉えてもらうために、IT・建築・素材に関する体験を盛り込んだ、以下のプログラムの授業を実施しました。

- 作って学ぶ建築のおしごと～強い家ってどんな家？～
- AIを使いこなして、町を盛り上げよう！～キャリアチェンジで見つけた、地元で活きる働き方～
- スライムが大変身！科学でつくるチカラ～キャンノン技術者と学ぼう～



(4) 香川県多度津町(令和8年1月18日実施)

建築・化学・工学を一体として体験することで、学びが実社会につながる実感を提示することを目的に、以下のプログラムの授業を実施しました。

- “好き”を仕事に！進路えらびと建築の仕事～建築士のおしごと体験～
- 理系のシゴトってどんなこと？四国計測工業のエンジニアにきく
- LEDの光で音を伝える！光通信実験
- まゆから糸をとりだす！シルクの化学実験



(5) 岡山県笠岡市(令和8年1月24日実施)

ロールモデルの講師に加え、市内高校生が「サポーター」として参画した交流型の形式として、以下のプログラムの授業を実施しました。

- 環境発電をしてみよう！～身近なものから電力を生み出すには？～
- 建築士チャレンジ！～わたし+〇〇の家をデザインしよう～
- 素材の違いを利用して、製品開発にチャレンジ！



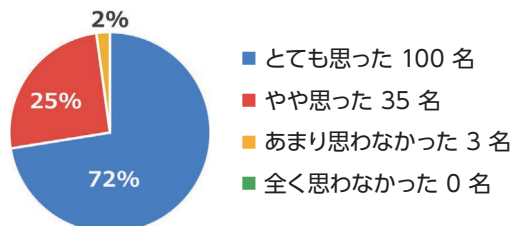
アンケート結果について

(1) 出席した児童・生徒の回答

アンケートでは、理科やモノづくりを楽しそうだと答えた児童・生徒が98%に達しました。

理科やモノづくりの仕事って楽しそうだなと思いましたが？

(有効回答数:138件)



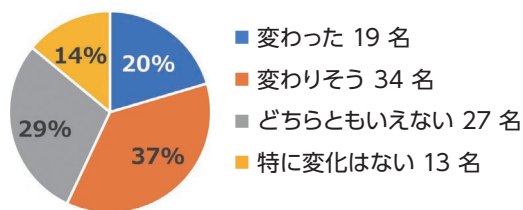
なお、「とても思った」と回答した理由として、「実験が楽しかったから」、「自分で考えて作ることができるから」等、理工系の内容そのものに魅力を感じたという回答に加え、「講師の先生方の話している雰囲気がとてもキラキラして楽しそうだったから」、「自分のやりたいことをしている先生が素敵だと思ったから」など、ロールモデルの姿を通じて理工系の魅力を感じたという回答も見られました。

(2) 出席した保護者の回答

児童・生徒の進路選択に際しては、保護者の考え方も重要です。アンケートでは、出前授業を通じて進路アドバイスの考え方が「変わった」・「変わりそう」と答えた保護者が57%となりました。

イベント前後で受講生(お子さん)への進路アドバイスの考え方が変わりましたか？

(有効回答数:93件)



最後に

本出前授業でのロールモデルとのつながりやノウハウの共有が、各地域において女子児童・生徒の理工系分野への進路選択を後押しする取組に今後とも生かされることを願っております。内閣府では令和8年度も出前授業の実施に向けて準備を進めています。

【参考】令和7年度若手理工系人材(ロールモデル)による出前授業実施結果

URL

https://www.gender.go.jp/c-challenge/pdf/06_reiwa7wakate.pdf



痴漢撲滅に向けて ～痴漢事犯の実態と被害防止のための取組～

警察庁生活安全局生活安全企画課

痴漢事犯の実態(データ)

令和7年中における各都道府県の迷惑防止条例等に違反する痴漢行為の検挙件数及び電車内における不同意わいせつの認知件数、検挙件数に関する統計は以下の表のとおりとなっています。

このうち迷惑防止条例等に違反する痴漢行為の検挙件数は1,657件(前年1,811件)であり、前年から減少しています。

発生時間帯別の検挙件数をみると朝夕の発生が多く、特に午前6時から午前10時の間で全体の約34%を占めており、発生場所別では電車等を含む乗物内での発生が全体の半数以上を占めています。

一方で、電車内における不同意わいせつは認知件数が618件(前年556件)、検挙件数が440件(前年408件)となっており、ともに前年から増加しています。

通学・通勤ラッシュの時間帯に混雑した電車等の乗物内では、被害に遭った際に身動きをとることが難しく、周囲に被害が発覚しにくいという、犯人にとって犯行に及びやすい状況であることから犯行が頻発している可能性が考えられます。そのため警察では、朝の主要駅で制服警察官が巡回を行うなど、被害防止のための活動を行っています。

■痴漢に係る検挙状況

※ここでいう痴漢とは各都道府県の迷惑防止条例等に違反する行為のうち「身体に触れる行為」又はそれに準ずる行為により検挙したものをいう。

(1) 検挙件数・人員

	R3	R4	R5	R6	R7
検挙件数(件)	1,931	2,233	2,254	1,811	1,657
検挙人員(人)	1,576	1,906	1,998	1,615	1,405

(2) 発生時間帯別の検挙件数

発生時間帯	検挙件数(件)	割合(%)
0～2時	83	5.0
2～4時	25	1.5
4～6時	27	1.6
6～8時	289	17.4
8～10時	275	16.6
10～12時	82	4.9
12～14時	96	5.8
14～16時	128	7.7
16～18時	157	9.5
18～20時	200	12.1
20～22時	126	7.6
22～24時	168	10.1
不明	1	0.1
合計	1,657	100.0

(3) 発生場所別の検挙件数

発生場所	検挙件数(件)	割合(%)	
乗物内	875	52.8	
	電車等		804
	バス		69
	その他		2
駅構内	125	7.5	
路上	249	15.0	
商業施設等	339	20.5	
スポーツ施設	2	0.1	
学校	0	0.0	
会社・事務所	5	0.3	
住宅等	12	0.7	
ホテル等	2	0.1	
公衆浴場	5	0.3	
その他の施設等	43	2.6	
合計	1,657	100.0	

■電車内における不同意わいせつの認知・検挙件数

	R3	R4	R5	R6	R7
認知件数(件)	124	161	318	556	618
検挙件数(件)	110	136	206	408	440

※令和5年7月12日以前に発生した事件については、強制わいせつに係る数値を計上している。

被害防止のための取組

(1) 警察が行っている広報

警察では、被害に遭った場合や被害を目撃した場合の対処要領を内容とする痴漢等被害防止啓発用パンフレットや動画を作成し、警察庁ウェブサイトや動画投稿サイト、SNSへの掲載等を実施しています。以下のURLや二次元コードから、警察庁ウェブサイトの痴漢・盗撮事犯対策ページにアクセスすることができますので、ぜひご覧ください。

これに加えて、痴漢撃退機能を持つ防犯アプリの紹介や、SNSを活用した被害防止情報の発信を行ったり、駅周辺でポケットティッシュ等の広報啓発用品を配布したりするなど、被害者が気軽に周りの人に助けを求められるように、また、周囲の人が被害者に声を掛けられるように、痴漢撲滅の社会的機運を向上するための広報を推進しています。

警察庁ウェブサイト
(痴漢・盗撮事犯対策ページ)



URL <https://www.npa.go.jp/bureau/safetylife/bouhan/chikan/chikantaisaku2.html>

(2) 他機関・自治体等との連携

警察では鉄道事業者や学校、企業等と連携した各種キャンペーン等を実施しています。

若年層の皆さんへの働きかけとして、学校の協力を得て、被害防止教室等を実施して被害に遭った場合や被害を目撃した場合に取るべき対処等を伝える、生徒に広報啓発チラシをデザインしてもらい、表彰するなど、痴漢被害について考えてもらうための活動をしています。

また、電車内において痴漢被害が多く発生していることから、夏期（6月）には、鉄道事業者と警察（警察庁、関東4都県警察）が合同で痴漢撲滅キャンペーンを実施しており、また受験期（1月から3月）には、全国警察において鉄道事業者等と連携した広報啓発活動や防犯活動を実施しています。

(3) 被害に遭った際の相談窓口

痴漢被害に遭われた方の相談窓口として、各都道府県警察の相談窓口、性犯罪被害相談電話（#8103）があり、また警察以外の相談窓口として、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（#8891）があります。痴漢被害でお悩みがあれば、こちらの番号に相談してください。もちろん、いきなり110番しても大丈夫です。

痴漢被害の相談窓口

- ・性犯罪被害相談電話：#8103
- ・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：#8891

このほかにも、各都道府県警察の相談窓口があります。

警察が相談・被害の届出を受ける際には、対応する警察官の性別について希望を確認するほか、何度も重複した事情聴取を可能な限り行わないようにする、現場の確認を実施する場合に被害者のプライバシーの保護に配慮するなど、被害に遭って心を痛めている被害者の負担をなるべく軽くするための取組を推進しています。

(4) 被害者に寄り添い、検挙につなげる取組

警察では、痴漢被害の相談を受けた際に、繰り返し被害に遭わないためのアドバイスを行うほか、相談者の意向に応じて、複数の私服の警察官が相談者と一緒に電車に乗る同行警乗により被疑者を発見・特定・検挙する取組を行っています。

(5) 被害に遭った際、被害を目撃した際の対応等

被害に遭った際には、安全を確保するために、声を上げる、防犯アプリを活用するなどの方法で、周りの人に助けを求めてください。声を上げる勇気がなかなか出ない場合には、相手のことをスマホで撮影するふりをするなどの方法もあります。

警察は痴漢被害の通報を受けたらすぐに駆けつけます。被害に遭った後日であっても、必ず相談に乗ります。話を聞いてもらえないだろうと思わずに、勇気を出して声を上げてみてください。

また、痴漢の被害を目撃した際には、被害に遭っている人に声を掛ける、防犯アプリを用いて確認する、席や場所を代わってあげることで加害者との距離を物理的に離すなどの積極的な行動を取ってください。その行動が、被害者の方を救うことにつながります。

第70回国連女性の地位委員会の開催

第70回国連女性の地位委員会 (CSW) が、令和8年3月9日から3月19日までニューヨークの国連本部で開催され、今年の優先テーマ「包括的かつ公平な法制度の促進や差別的な法律・政策・慣行の撤廃、構造的障壁への対処を通じたすべての女性及び女兒に対する司法へのアクセスの確保と強化」を中心に議論が交わされました。我が国からは、大崎麻子日本代表、外務省、内閣府、厚生労働省、文部科学省、国際協力機構、国立女性教育会館、NGO代表、ユース代表が参加しました。

内閣府男女共同参画局総務課

一般討論



一般討論ステートメントを実施する大崎代表

我が国からは、3月11日に、大崎麻子日本代表が、各国が自国の女性の地位向上のための取組について発言する「一般討論」にて、ステートメントを行いました。

大崎代表はまず、我が国初となる女性の総理が誕生したことに触れた後、今年度の優先テーマである「司法へのアクセスの確保と強化」に向け、我が国の取組として、性暴力を受けた人々がより効果的に司法救済を求めることを可能とする刑法改正や、女性や女兒を含むすべての人の司法アクセスを向上させるための法的支援サービスの提供などを紹介しました。

さらに、我が国は人間の安全保障の理念に基づき、国際機関と協力し女性・女兒の司法アクセス強化を推進しているほか、WPS分野においても国際議論を主導していることを紹介しました。

最後に、女性や女兒が不均衡に受ける暴力や不正義を根絶していくためには、司法へのアクセスは決定的に重要で不可欠な要素であり、引き続き国際社会との協調のもと、女性・女兒を含むすべての人にとって公正で平等かつ、権利の保障された社会の実現に向け貢献することを述べました。

閣僚級円卓会合・ハイレベル会合

大崎代表は3月11日の閣僚級ラウンドテーブルにも出席し、議題「すべての高齢女性のジェンダー平等とエンパワーメントの達成」のもと、高齢女性は男性よりも貧困率が高い

ことを説明した上で、日本は高齢者を含むあらゆる世代の女性のエンパワーメントを推進していくことを強調しました。

加えて、竹村仁美外務省参与 (ジェンダー平等担当) が、ハイレベル会合において、女性・女兒に対する暴力根絶のための我が国の取組及び国連女性機関 (UN Women) や紛争下の性的暴力に関する国連事務総長特別代表 (SRSG-SVC) 事務所などへの継続的な支援を通じた国際協力を紹介し、今後も包括的な取組を推進していく旨述べました。

合意結論

今回のCSWの成果として採択された「合意結論」では、「北京宣言・行動綱領」などに基づく取組を効果的かつ加速的に実施していく必要性が指摘されるとともに、特に優先テーマに関連して、国連各機関および国際・地域機関と協力しつつ、すべての女性と女兒が、いかなる差別も受けることなく、自らの権利が侵害された際に、独立した公正な司法機関に効果的な救済を求め、それを得られるよう、必要な措置を講じることなどが各国政府に要請されました。

サイドイベント

会期中、各国、国連機関、NGO等により様々なサイドイベントが開催されました。

日本からは国際婦人年連絡会、日本女性監視機構、国連NGO国内女性委員会、国連日本政府代表部の共催により「女性は決定の場面にいなければならない：すべての女性にとり有意義な正義へのアクセスとするための簡単な提案」と題したパネルディスカッションが開催されました。

CSWについては、
こちらをご覧ください。

URL

https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_csw/index.html



「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」 参加者の取組

「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」は、女性活躍の推進にコミットする企業経営者や知事・市町村長等、約330名が参加しています。本連載では、参加されているリーダー2名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

すべての社員にとって働きやすい環境を目指して

久米 博明

藤久運輸倉庫株式会社
代表取締役



「運輸・倉庫業」は一般的に男性が多いイメージの業界かと思いますが、当社におきましても男性社員が全体の約8割を占めております。しかしながら10年前と比較しますと社員数も約1.4倍、女性社員も約1.7倍と社員数・女性社員数ともに増えてまいりました。

そのような状況の中、各部の女性社員から代表者を選出し2022年に女性活躍推進チーム「ウイステリア」を発足、毎月課題発掘・改善に向けた話し合いを行っております。“女性活躍推進チーム”と銘打ってはおりますが、女性に限らずすべての社員にとって働きやすい環境づくりを目指し、社内アンケートにより要望の多かったトイレの改修、育児・介護と仕事との両立を支援する「藤久ファミリーサポート規定」の創設、現場の声を受けた環境改善などを行ってまいりました。

近年は女性社員だけでなく数か月単位で育児休業を取得される男性社員も増加しております。大勢のドライバーを取り仕切る女性管理職の働き掛けもあり、事務職に限らずドライバー職で育児休業を取得する社員も出てまいりました。休業前には総務課、上席者を交えて面談を実施、制度についての説明や、復職後の働き方などについてご本人の希望を伺いつつ会社全体でサポートする体制づくりに努めております。

今後もすべての社員にとって働きやすい環境づくりを目指し、継続して取り組んでまいります。



「ウイステリア」の会議風景

育休を「個人の決断」から「職場の文化」へ

坂井 英隆

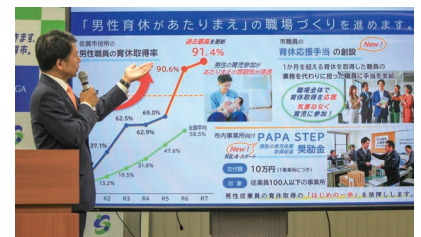
佐賀市 市長



男性の育休取得率91.4%の先に、佐賀市が目指すのは、取る人だけでなく、支える人も評価される職場づくりです。佐賀市役所の男性職員の育休休業取得率は、令和2年度の37.1%から令和7年度には91.4%へ伸びました。要因は、制度を「知っている」で終わらせなかったことです。所属長が子育て支援マニュアルに基づき、一人ひとりに声をかけ、取得まで伴走してきました。私自身も育休を取得し、組織のトップとして「取っていい」ではなく「取るのがあたりまえ」という空気づくりを進めてきました。

次の課題は、取得する人だけでなく、支える職員にも光を当てることです。令和8年度から、1か月を超える育休取得者の業務を担う職員に「育休応援手当」を支給します。育休を職場の負担で終わらせず、支え合いを評価する仕組みに変える取組です。

さらに本年4月からは、市内の従業員100人以下の事業所を対象に、男性育休の取得を後押しする「PAPA STEP奨励金」も始めました。1事業所につき10万円で、最初の1人の背中を押す制度です。1人目の取得が、職場の空気を変える。市役所から地域へ。「男性の育休があたりまえ」の輪を広げ、誰もが働きやすく、力を発揮できるまちづくりを進めてまいります。



令和8年4月記者会見

女性リーダーの参加も
お待ちしております！

「リーダーの会」へ、是非ご参加(ご紹介)ください！
参加条件など詳しくはこちら。

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



両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)のご案内

両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース)は育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務を代替する周囲の労働者に手当等を支給した事業主や、育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた(新規の派遣受入れを含む)場合に利用できます(中小企業事業主等が対象)。労働者が職場へ気兼ねなく育休を取得できるよう、ぜひ本助成金をご活用ください。

2026(令和8)年度 両立支援等助成金のご案内

まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等(育児休業) 育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	最大260万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大240万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等(短時間勤務) 短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用(育児休業) 育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	最大81万円(代替期間に応じた額を支給) ○最長(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(1年以上) : 81万円

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

② 手当支給等(短時間勤務)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

両立支援等助成金の申請方法などはこちら

URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



ジェンダー次世代ネットワーク・プログラム 2027年3月の国連女性の地位委員会へのユース代表派遣者の募集

ジェンダー次世代ネットワーク・プログラムは、日本がアジアを中心に世界と共にジェンダー平等(SDGs目標5)を推進し、多様性と包摂性に富み、新たな課題にも対応できる柔軟で強靱な将来社会を実現するために外務省が実施する事業です。本プログラムは、(1)ユースの育成、(2)若手研究者の研究支援・ネットワーク構築、(3)次世代のためのフォーラム開催の3つの柱で構成されます。

外務省では、ユースの育成の一環として、女性の権利向上に関して国連経済社会理事会に勧告及び報告を行う国連女性の地位委員会の第71会期(CSW71、2027年3月開催)に、ユース代表1名を日本代表団の一員として派遣する予定です。6月初旬からユース代表の募集を開始しますので、詳細は外務省ウェブサイトをご覧ください。



今年のCSW70にユース代表として派遣された小阪ゆき乃さん

詳細は、こちらをご覧ください。

URL <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/women/index.html>



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

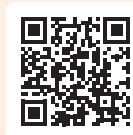
Change! JPN



内閣府男女共同参画局では、「ワーク・ライフ・バランス」に関する情報を『カエル! ジャパン』キャンペーンとして発信しています。

HPで様々な情報を発信していますので、ぜひご覧ください。

- ▶「仕事と生活の調和」推進サイト
～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～
<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>



Pick Up

「カエル! ジャパン通信」メルマガ

毎月最後の平日にワーク・ライフ・バランス メールマガジン「カエル! ジャパン通信」を配信しています。

- ▶全国の企業・団体の取組事例紹介
- ▶有識者コラム
- ▶国や都道府県、市区町村等のイベント紹介
- ▶お役立ち情報

など、盛りだくさん！

【配信テーマ例】

働き方改革

働きがい

男性育休

健康

生産性向上

長時間労働削減

リスクリソグ

テレワーク

令和8年4月30日配信号 有識者コラムのご紹介

本号では、<有識者コラム>をお届けしました。

【コラム】テレワーク定着に向けた環境整備：

企業が暮らしと仕事を調和させる視点とは

【執筆者】東京大学 生産技術研究所 本間 健太郎准教授

Point !

- 「住む」と「働く」を再設計する企業の役割
在宅勤務が広がった住まいと仕事の関係に、組織はどう向き合うか
- 場所の選択を力に変えるマネジメント
柔軟な働き方を支える企業の支援とは
詳細はバックナンバーへ！

メルマガ登録&バックナンバーはこちら！

URL

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>



内閣府男女共同参画局公式YouTube
https://www.youtube.com/channel/UCeJ_mPdtAoJnTFXbuDnbJfQ



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」6月号

第200号
編集・発行

2026年6月10日発行

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

あなたらしさが、 社会のチカラ

令和8年度
男女共同参画週間
6月23日(火) ———→ 29日(月)



内閣府男女共同参画局 ウェブサイト
<https://www.gender.go.jp>



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>