

男女共同参画に関する国の動向等について

○「第5次男女共同参画基本計画」及び「女性版骨太の方針2024」に基づく取組

令和2年12月に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」及び本年6月に策定した「女性版骨太の方針2024」に基づき取組を実施

- ・女性の採用・育成・登用の強化や科学技術・学術分野における女性の活躍推進、女性起業家の支援など、企業等における女性活躍の一層の推進
- ・女性デジタル人材の育成などリスキリングの推進や男女間賃金格差の是正、仕事と育児・介護・健康課題の両立支援、地域における女性活躍・男女共同参画の推進など、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進
- ・男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進やDV対策、性犯罪・性暴力対策の強化、生涯にわたる健康への支援など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現
- ・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や政治・行政分野における男女共同参画の推進など、女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

○女性の職業における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」)

[H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行、10年間の時限立法(～R8.3.31)]

国は、令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う(女性版骨太の方針2024)

○「第6次男女共同参画基本計画」の策定について

令和6年12月13日(金)男女共同参画会議(第73回)において男女共同参画社会基本法を踏まえた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について諮問。

令和7年12月の閣議決定に向けて議論を開始。

○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

女性の経済的自立を始め、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進するため、独立行政法人国立女性教育会館の主管を内閣府に移管し、男女共同参画センターに法令上の位置付けを付与すること等を内容とする、NWEC及びセンターの機能強化を図るための所要の法案について、早期の国会提出を目指す。【女性版骨太の方針2024】

女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据え、以下の4つの柱に沿って、持続的で広がりのある取組の推進を図る。

I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～

プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030年までに30%以上／2025年までに19%」「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」との目標達成に向けて、取組が進んでいない企業に対する支援強化が必要。 ⇒女性人材の採用・育成・登用の強化、経営層・管理職など女性登用を推進する人材の意識醸成が鍵。

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～

地域における取組を推進し、全国各地における女性活躍・男女共同参画の促進が必要。 ⇒地域の取組の担い手の育成・専門性の向上や、リーダー層の意識醸成が鍵。

III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～

能登半島地震における対応状況の調査・検証を始めとする男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、女性・平和・安全保障（W P S）の取組強化、配偶者暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、女性のライフステージごとの健康課題への対応など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現に向けた取組の強化が必要。 ⇒現場における女性の参画拡大、相談支援体制の強化が鍵。

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～

あらゆる分野の政策・事業の計画等において男女別の影響やニーズの違いを踏まえることが必要。 ⇒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が鍵。

I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～

(1) 企業における女性の採用・育成・登用の強化

- 女性役員登用目標の達成に向けた各企業の行動計画策定の促進、役員候補となる女性人材のパイプライン構築、女性登用の意義や必要性についての企業における理解の浸透を図る。
 - ⇒ 行動計画策定ガイドの作成・周知や好事例の横展開を行う。
 - ・ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供を行う。
 - ・取引所・機関投資家・先進的な取組を行う企業等と連携し、全てのプライム市場上場企業に対する啓発（セミナー開催）等を行う。
- 女性活躍や子育てで積極的に取り組む企業を支援する。
 - ⇒ 各府省の補助金等において、補助目的に鑑みつつ、取組に積極的な企業に対する加点の優遇措置の拡大・促進に取り組む。

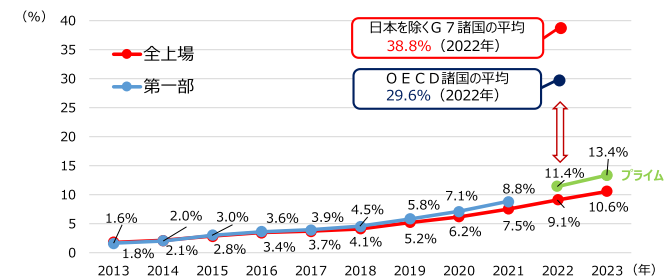
(2) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

- 理工系分野を目指す女子生徒等の育成に向けて、各地域の大学・高専で理工系の魅力を発信する機会の増加を図る。
 - ⇒ 若手ロールモデルによる授業等の実施手順の事例等を示した「理工チャレンジ」のプログラムを作成・周知し、地域の各大学・高専における取組を促す。
- プログラミングに関する教育の充実を図る。
 - ⇒ 中学校技術・家庭科（技術分野）や高校情報科の指導体制の充実を推進するとともに、プログラミング教育に関する教員対象の研修会等を実施する。
 - ・大学・高専における文理を問わず幅広い学生を対象としたプログラミング教育を含む数理・データサイエンス・A I教育を推進する。

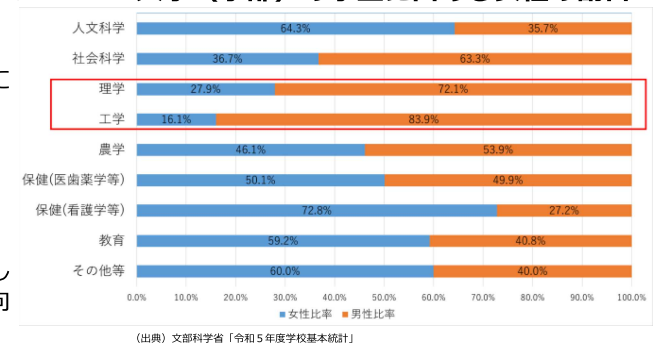
(3) 女性起業家の支援

- 起業家ネットワークへのアクセスが限定的、資金調達が難しいなどの課題を抱える女性起業家を支援する。
 - ⇒ 金融機関や地域中核企業など様々なステークホルダーを巻き込みつつ、全国各地で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築し、事業計画に対する助言を行うとともに、支援者とのマッチングに向けた支援プログラムを実施する。

我が国の女性役員比率の推移



大学（学部）の学生に占める女性の割合



II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～

(1) 所得向上、リスクリングの推進

○出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の解消に向けて、正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、初職から非正規雇用で働く女性や、過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を進める。

- ⇒ 拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。また、同一労働同一賃金の遵守の徹底を進める。
- ・在職中の非正規雇用労働者等に配慮した様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

○就労に直結するデジタルスキルの習得支援・デジタル分野への就労支援を推進する。

- ⇒ 「女性デジタル人材育成プラン」に基づき、スキル取得からマッチングまで一体的に支援するなど着実に就労に結び付けることが期待される地域の取組を地域女性活躍推進交付金等で重点的に後押しするとともに、就労に結びついた実績のある優良事例を事例集により周知・啓発し、全国への横展開を図る。

○男女間賃金差異の公表・分析を一層推進する。男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組を進める。

- ⇒ 女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主への拡大を検討する。
- ・賃金差異分析ツールの開発に取り組むなど、各企業等における自主点検の促進を図る。
- ・男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。

○いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことを可能にする。

- ⇒ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げ等に取り組むことと併せて、「年収の壁・支援強化パッケージ」を着実に実行し、さらに、次期年金制度改正において制度の見直しに取り組む。

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

○柔軟な働き方の推進や男性の育児休業取得の促進等により、男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立を図るとともに、女性への育児負担の偏りを解消する。

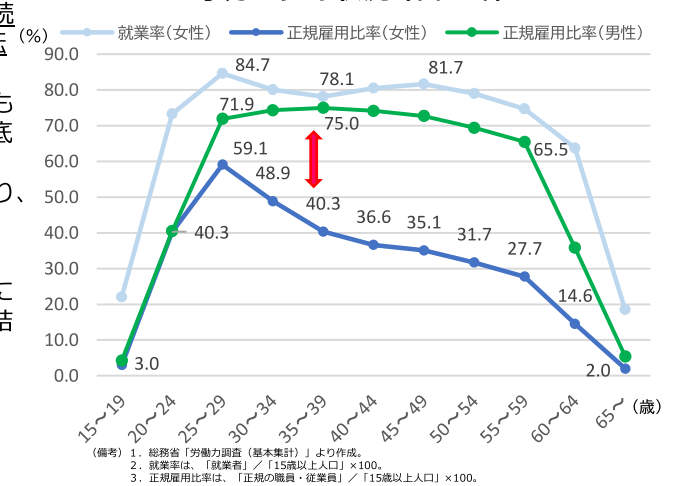
- ⇒ 柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の円滑な施行のため、周知・理解促進、助成金や労務管理の専門家による支援等を行う。
- ・育児・介護休業法の説明会等の機会を捉えて、育児休業の他にも両立支援制度があることや性別によらず利用が可能であること、制度利用時のみならず制度利用後もワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が重要であることについて経営層や管理職も含めた周知・啓発を行う。
- ・中小企業事業主が、育児休業や育児短時間勤務中の業務を代替する周囲の社員に応援手当を支給する場合や、育児期の柔軟な働き方に関する制度の導入、円滑な介護休業の取得・職場復帰のための取組等を行った場合の助成措置を講じる。
- ・長時間労働の是正や、多様な正社員制度・選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援などの労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備を推進する。
- ・企業が福利厚生として家事支援サービスを提供する取組を促進する観点から、広報等を行う。

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

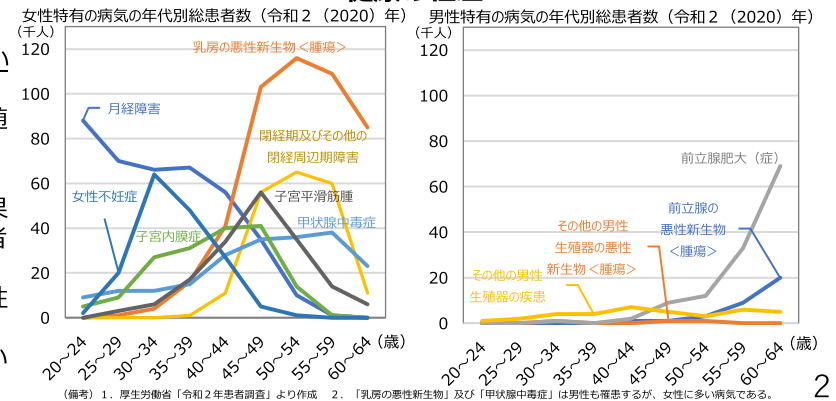
○働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性の活躍を支援する。

- ⇒ プライバシーに十分配慮した上で、労働安全衛生法に基づき事業主が行う健診において、月経随伴症状や更年期障害等の早期発見に資する項目を問診等に加え、その実施を促進する。
- ・企業等におけるフェムテック製品・サービスの活用を促進し、好事例の横展開を行う。
- ・健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知する。小規模事業者にも取組が広まるよう、健康経営優良法人制度中小規模法人部門の要件緩和等を検討する。
- ・令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法の延長・改正に向けた検討において、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことなど、更なる女性活躍推進に向けた検討を行う。
- ・企業における従業員に対する性差に応じた健康課題への理解を促進するためにも、全府省において、職員向けの健康教育に率先して取り組む。

L字カーブの状況 (令和5年)



健康の性差



(4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

○地域の企業における女性活躍を推進し、その担い手を育成する。

- ⇒・日本商工会議所や全国商工会連合会、(一社)全国銀行協会、(一社)全国地方銀行協会等と連携しながら、地域において女性の活躍を推進・支援しているリーディングカンパニーにおける取組の把握を含め、各地域の企業の好事例の周知・啓発を行う。
- ・男女共同参画センター(センター)が地域の企業や経済団体、学校、NPO等と連携し、地域の女性活躍・男女共同参画の推進の担い手を育成できるよう、国立女性教育会館(NWEC)が、センターの協力を得て、センターの職員の専門性向上に資する研修の実施や、センターが企業や経済団体等への研修で用いる研修プログラムや教材の開発に向けて情報の収集や検討を進める。
- ・就労状況など統計データの整理、全国各地のセンターからの地域における男女共同参画に関する状況と課題等の集約、その分析結果の全国のセンター等への提供など、NWEC及び全国のセンター相互間で必要な知見及びノウハウの共有を可能とするため、情報プラットフォームを新たに構築するための効果的な実施手法等に関する調査研究を行う。

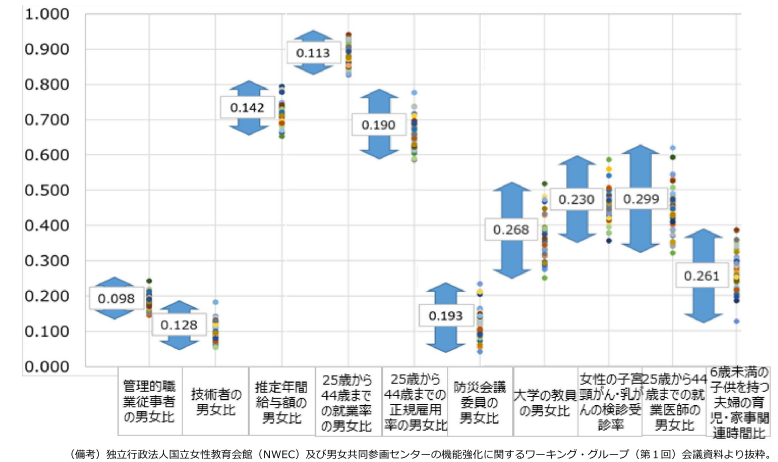
○地方公共団体における取組の推進の鍵となる地域リーダーの意識醸成・育成を推進する。

- ⇒・地域の女性活躍・男女共同参画を推進するリーダー・担い手を育成するため、地域女性活躍推進交付金を活用して、女性の登用のほか、自治会長や地方公共団体の防災会議委員等の地域の女性リーダー育成の取組に対する支援、防災委員への女性登用の好事例の横展開を行う。
- ・地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例を横展開する。
- ・地域シンポジウム等を通じて自治体における女性活躍推進の好事例の横展開を図るとともに、女性活躍に向けた男性首長のコミットメントの強化を促す。

○各地域において、人々の中にあ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)の解消と、企業等の広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、さらには経営層の意識改革と理解の促進を図り、性別役割分担にとらわれない働き方を推進する。

- ⇒・「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在についてのホームページ・SNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信、地方公共団体や経済団体等を対象としたワークショップの開催等の啓発活動を実施する。

都道府県ごとの男女参画状況の可視化



Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進

○今般の能登半島地震における災害対応を検証し、今後の対応に活用する。

- ⇒・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を踏まえた災害対応について調査を行い、今後に向けた課題や取組を整理し、報告書を取りまとめる。

○防災の現場等における女性の参画拡大とこれを推進するリーダー層の意識醸成、国民への啓発を推進する。

- ⇒・平常時からの防災・危機管理担当部局への女性職員の配置により、災害時、女性と男性で異なる支援ニーズに適切かつ迅速に対応することが可能となることから、国や地方公共団体の災害対応の現場への女性の参画を促進する。
- ・指導的立場にある者を含む防災関係者に対し、男女共同参画の視点からの防災・復興に係る研修を充実させる。
- ・災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、こどもの発達段階に応じた防災教育を行う。

男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン(避難所チェックシート)

項目	確認事項
避難所の確保体制・運営ルール	<ul style="list-style-type: none"> ① 避難所運営には関係者の協力を確保している ② 自治体の災害対策本部の役割に女性が3割以上参加している ③ 避難所運営に、関係機関との連携が図られている ④ 介護・子育て支援員、NPO、ボランティア、乳幼児対応員、障害者、外国人、住民参加員等 ⑤ 避難所による虐待や、性被害、性暴力の被害、性被害の被害者や立場の異なる女性に配慮した対応が図られている ⑥ 女性職員、関係機関、下関市、女性参画員が参加している
避難所のスペース	<ul style="list-style-type: none"> ① 廊下、椅子、机、テーブル、洗面所、更衣室(更衣スペース)がある ② 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ③ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ④ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ⑤ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ⑥ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ⑦ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ⑧ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ⑨ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある ⑩ 男女別トイレ、男女別洗面所、男女別更衣室がある
避難所運営	<ul style="list-style-type: none"> ① 避難所運営が確保され、運営が継続されている ② 乳幼児対応員が配置されている ③ 介護・子育て支援員が配置されている ④ 避難所運営が確保され、運営が継続されている ⑤ 避難所運営が確保され、運営が継続されている ⑥ 避難所運営が確保され、運営が継続されている ⑦ 避難所運営が確保され、運営が継続されている ⑧ 避難所運営が確保され、運営が継続されている ⑨ 避難所運営が確保され、運営が継続されている ⑩ 避難所運営が確保され、運営が継続されている
トイレ	<ul style="list-style-type: none"> ① 安全で清潔なトイレが確保されている ② 女性トイレ・男性トイレが確保されている ③ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ④ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ⑤ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ⑥ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ⑦ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ⑧ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ⑨ 女性トイレ・男性トイレが確保されている ⑩ 女性トイレ・男性トイレが確保されている
入浴施設	<ul style="list-style-type: none"> ① 安全で清潔な入浴施設が確保されている ② 男女別バスルームが確保されている ③ 男女別バスルームが確保されている ④ 男女別バスルームが確保されている ⑤ 男女別バスルームが確保されている ⑥ 男女別バスルームが確保されている ⑦ 男女別バスルームが確保されている ⑧ 男女別バスルームが確保されている ⑨ 男女別バスルームが確保されている ⑩ 男女別バスルームが確保されている
食料	<ul style="list-style-type: none"> ① 食料が確保されている ② 食料が確保されている ③ 食料が確保されている ④ 食料が確保されている ⑤ 食料が確保されている ⑥ 食料が確保されている ⑦ 食料が確保されている ⑧ 食料が確保されている ⑨ 食料が確保されている ⑩ 食料が確保されている
その他	<ul style="list-style-type: none"> ① 避難所運営が確保されている ② 避難所運営が確保されている ③ 避難所運営が確保されている ④ 避難所運営が確保されている ⑤ 避難所運営が確保されている ⑥ 避難所運営が確保されている ⑦ 避難所運営が確保されている ⑧ 避難所運営が確保されている ⑨ 避難所運営が確保されている ⑩ 避難所運営が確保されている

(出典) 内閣府男女共同参画局「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」(令和2年5月)

(2) 配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化

○改正配偶者暴力防止法や女性支援新法等の関係法律の施行状況等も踏まえ、配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化を図る。

- ⇒・改正配偶者暴力防止法や女性支援新法等の関係法律の施行状況等も踏まえ、多様な被害者がためらうことなく相談できる体制の整備、法定協議会の活用等も含めた配偶者暴力相談支援センター、警察、児童相談所、民間団体、医師会や医療関係者、法テラス等の連携の強化等に取り組む。
- ・被害者支援の一環としての加害者プログラムについて、都道府県等の担当者等の理解促進のための研修や交付金等により、各地域における実施を推進する。

○「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化する。

- ⇒・こども、若年層、男性等を含む多様な相談者が利用しやすいよう、都道府県等への交付金等により、ワンストップ支援センターの運営の安定化、相談員の支援能力・専門性の向上や様々な相談方法の活用を図るとともに、こども・若者の性被害防止に向けた総合的な対策を推進する。
- ・改正刑法の施行後の適用状況を的確に把握するとともに、附則規定に基づく被害申告の困難さ等の性的な被害の実態に係る調査の速やかな実施に向け、着実に検討を進める。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

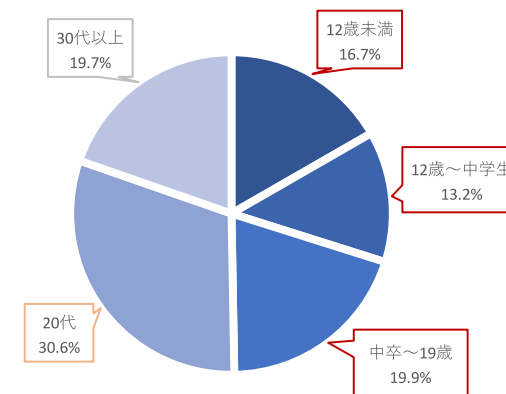
○令和6年4月に施行された女性支援新法に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施する。

- ⇒・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、民間団体と地方公共団体との協働等を推進する。

(4) 生涯にわたる健康への支援

- ・生理の貧困への対応、フェムテックの推進と更なる利活用、緊急避妊薬の利用に向けた検討、スポーツ分野における女性の参画・活躍、女性医師に対する支援等を推進する。
- ・女性の健康ナショナルセンター（仮称）における診療機能の充実を図る。また、同センターを中心として、女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、「ジェンダード・イノベーション」を推進し、性差に応じ更年期などにおける健康を支援する取組を推進する。（総合対策の確立）
- ・医療従事者（内科、精神科（うつ）、整形外科（骨粗鬆症）等）に対する女性の健康課題に関する研修・啓発の実施、プレコンセプションケアなど、性差に応じた健康を支援するための取組を推進する。

ワンストップ支援センターへの相談者の被害時の年齢



（備考）1. 内閣府「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対象とした支援状況等調査」報告書（令和5年3月）より作成。
2. 令和4年6月～8月の相談者のうち、年代が不明の者を除いた場合の割合としている。

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～

(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

- ・あらゆる分野の政策・事業の計画等において、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。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に取り組む。
- ・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する。

(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について、より実態に即した把握に資するよう、政治に参画する上での課題等についてより詳細な調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。
- ・地方議会における女性の政治参画に資する先進的な取組事例を横展開する。（再掲）
- ・各府省において、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を定める。目標や取組内容、実施状況については、各府省において公務員を志望する女性等に分かりやすい形で公表する。

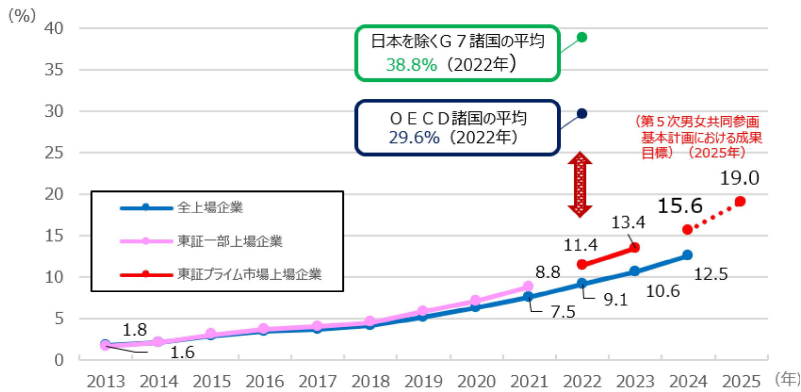
女性活躍・男女共同参画に関する 現状と今後の課題について

令和6年12月13日
男女共同参画会議

意思決定層における女性の参画を妨げる課題への対応

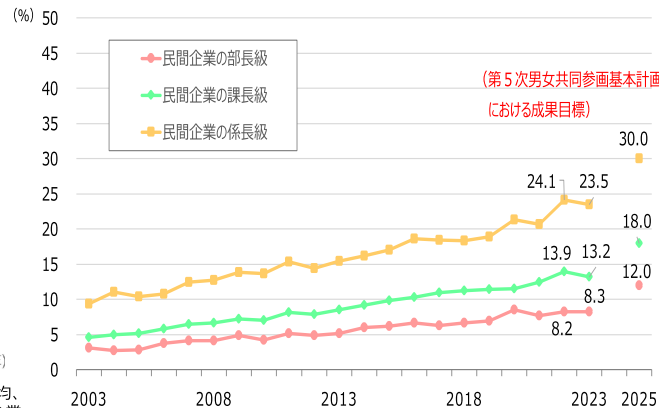
・第5次男女共同参画基本計画に掲げた目標の達成に向けて、同計画の達成状況についてフォローアップを行うとともに、企業における女性登用の更なる加速化、女性起業家の支援強化など経済分野の取組をはじめ、意思決定層における女性の参画を妨げる課題をしっかりと分析し、あらゆる分野における取組の一層の強化につなげることが重要である。

図1 女性役員比率の推移



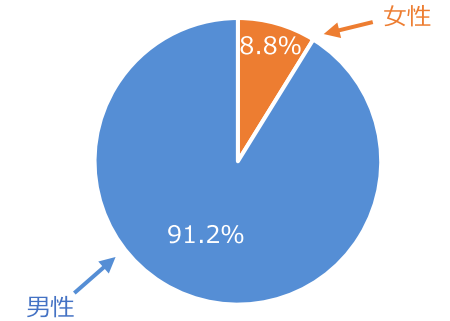
(備考) (1)東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査に基づき内閣府において作成。日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD「Social and Welfare Statistics」から引用。(2)全上場企業、東証一部上場企業、2023年以前の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役及び執行役。(3)2024年以降の東証プライム市場上場企業における役員は、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者（会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等）も含む。(4)調査時点は、原則として各年7月31日現在。

図2 管理職相当の女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

図3 J-Startup選定企業における女性経営者の割合



(注) J-Startup選定企業とは経済産業省が2018年6月に立ち上げた政府機関と民間支援プログラムに基づき、大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦により、外部審査委員会での厳正な審査により選ばれたスタートアップ企業のこと。J-Startup選定企業239社における、女性経営者の割合（2024年12月時点）。「女性起業家支援パッケージ」において、2033年までに20%以上を目指すとしてされている。

図4 女性候補者・当選者・議員の比率

1. 候補者・当選者に占める女性の割合

	目標 (いずれも2025年)	女性候補者割合	女性当選者割合
衆議院	35%※1	23.4% (17.7%)	15.7% (9.7%)
参議院	35%※1	33.2% (27.4%)	27.4% (22.6%)
統一地方選挙	35%※2	19.2% (16.0%)	19.9% (16.3%)

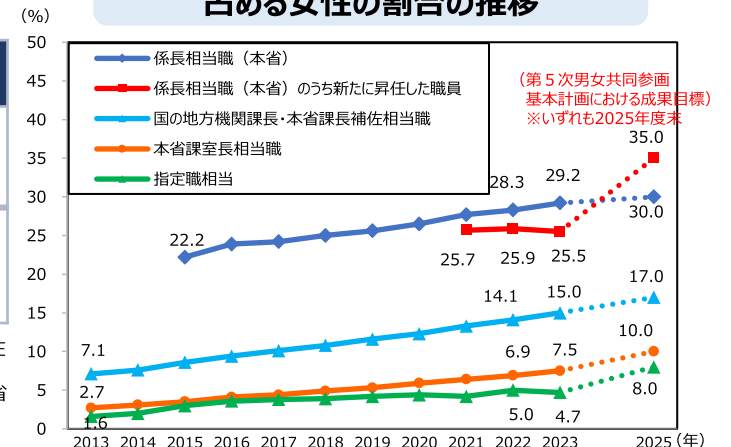
(注) 女性候補者割合及び女性当選人割合ともに総務省調べによる。()内は前回選挙の数。
 ※1 政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。
 ※2 政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。

2. 各議会における女性の割合

	女性議員割合	合計
衆議院※1	15.7%	19.0%
参議院※1	25.4%	
都道府県議会※2	14.6%	17.4%
市区町村議会※2	17.6%	

※1 衆議院は2024年11月8日現在、参議院は2024年11月10日現在の数。(衆議院及参議院HPより)
 ※2 都道府県議会、市区町村議会は2023年12月31日現在。(総務省調べ)

図5 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



(備考) 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」より作成。

全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

・女性の所得向上・経済的自立を実現するため、男女間賃金格差の是正に取り組むとともに、正規雇用の女性の就業継続への支援、「女性デジタル人材育成プラン」の見直しなどリスクリングの支援の強化、仕事と育児・介護・健康課題の両立支援など、全ての人が希望に応じて働くことのできる環境づくりに取り組む必要がある。

図6 所定内給与額（雇用形態別・年齢階層別）

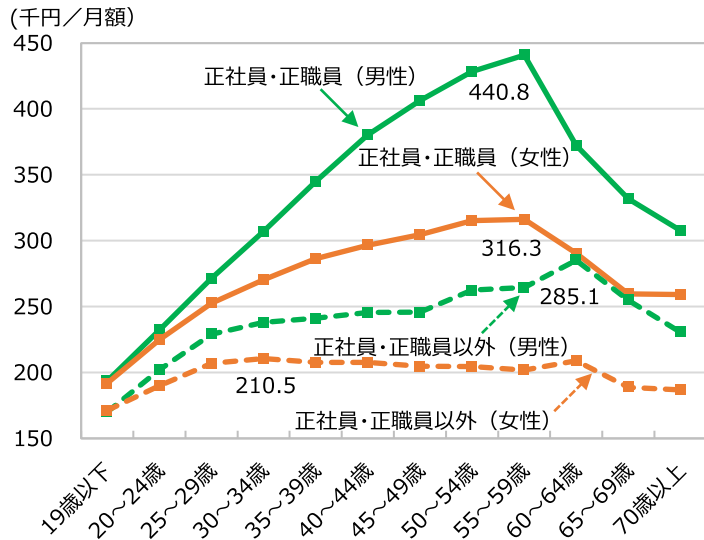


図7 女性活躍推進法の改正（女性版骨太の方針2024 抜粋）

女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）
 （令和6年6月11日 全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）

II 所得向上、リスクリングの推進
 (1) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進
 ⑧女性活躍推進法の改正
 令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う。

図8 IT技術者の男女比率

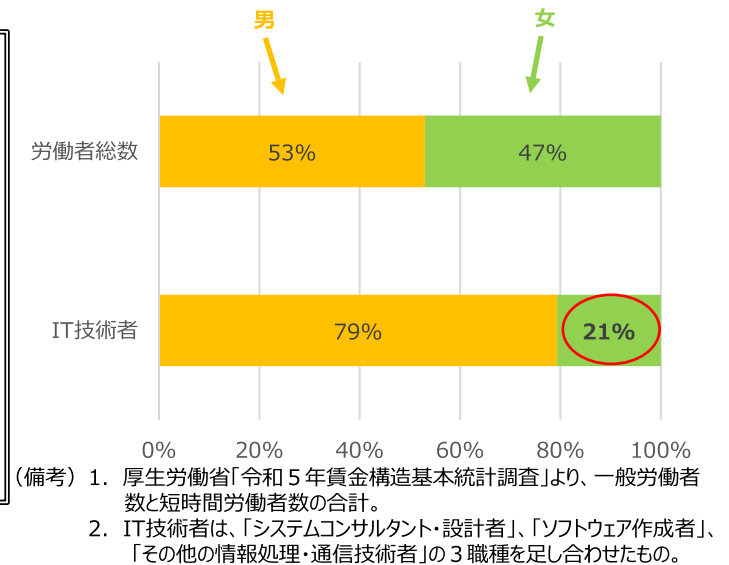


図9 デジタル分野の女性人材の年収

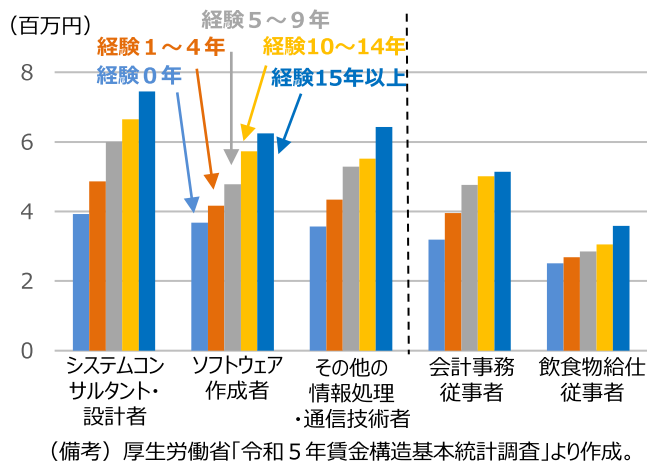
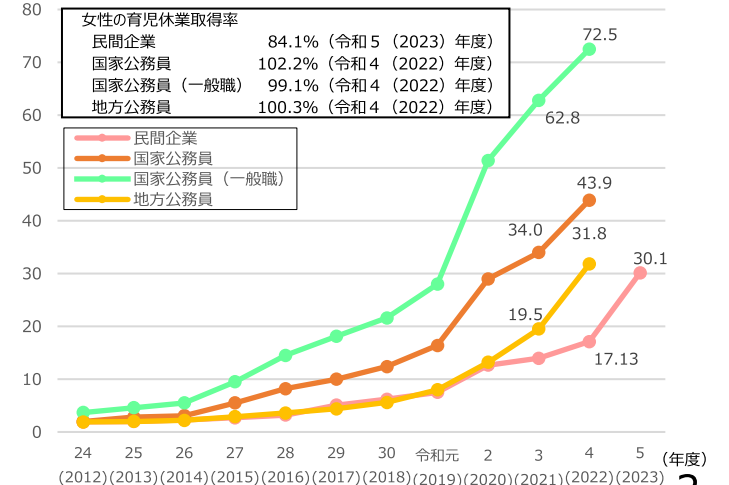


図10 女性デジタル人材育成プランの見直し

女性デジタル人材育成プラン
 （令和4年4月26日 男女共同参画会議決定）

第4章 今後の推進体制
 本プラン策定の3年後を目途に、各種統計を用いてデジタル人材における男女割合をマクロの視点から点検するとともに、本プランで掲げるデジタル人材の育成に関する「デジタルスキル習得支援」及び「デジタル分野への就労支援」における主要な取組（職業訓練、高等教育等の主要施策や、デジタル人材育成プラットフォームが提供する現場研修等のプログラム等）について、男女割合や人数を実績として把握した上で、プラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行う。

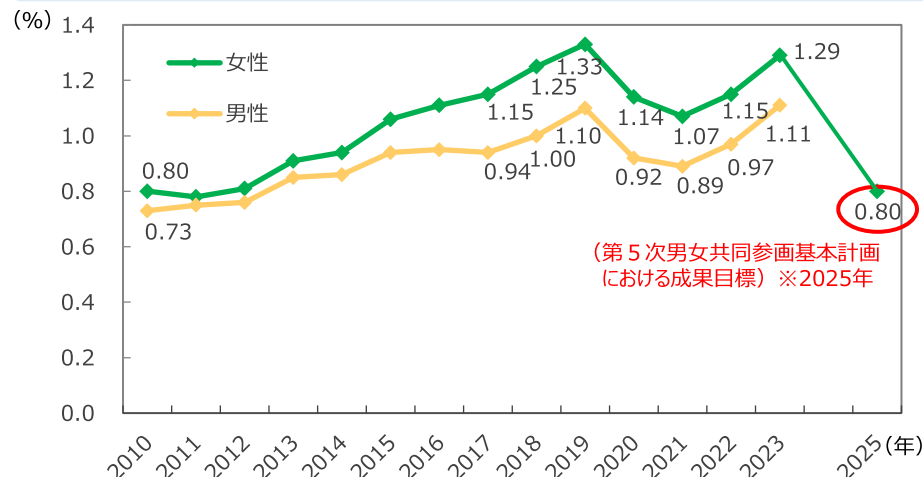
図11 男性の育児休業取得率の推移



女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

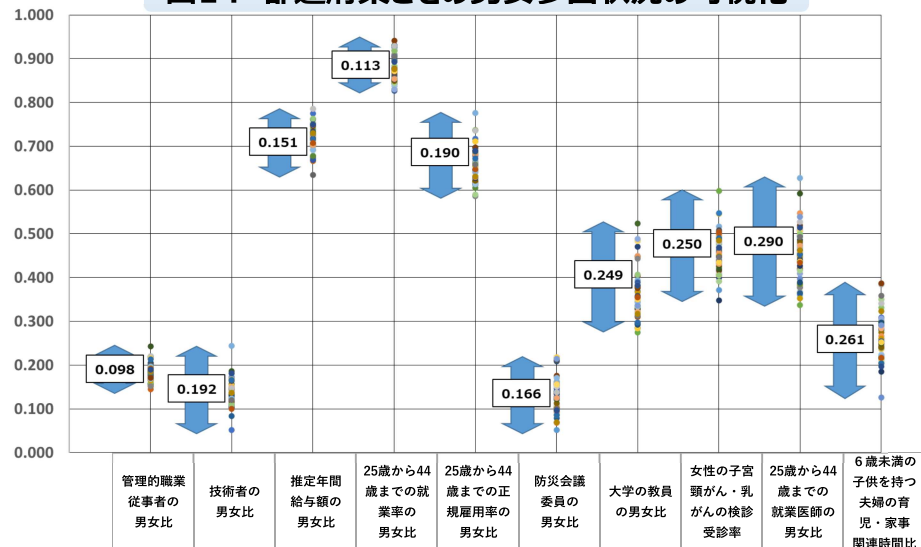
・地方においては、少子高齢化や人口減少の進展により、様々な局面において、担い手として欠かせない女性の参画がこれまで以上に求められる状況であり、地域の実情に応じた取組を進め、女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりに取り組む必要がある。

図12 地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合



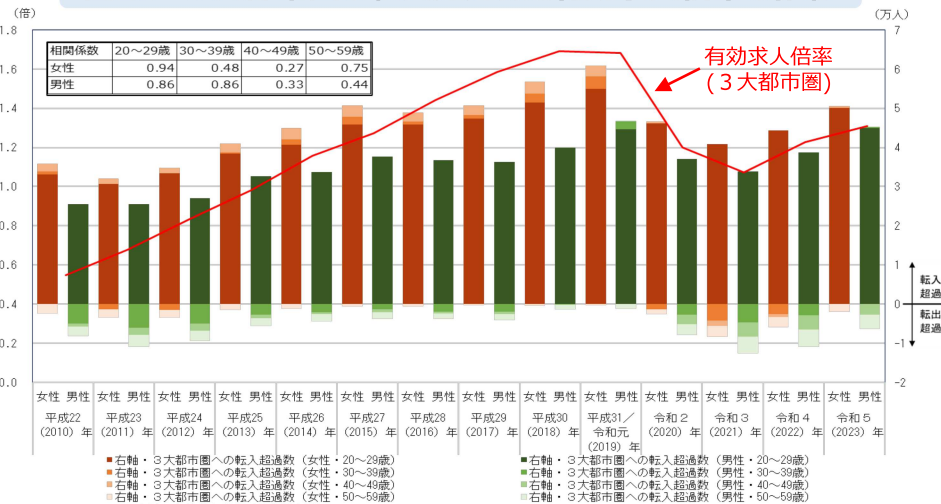
(備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。
2. 三大都市圏（東京圏、名古屋圏及び関西圏）を除く道県の対前年転出増加数を算出。
3. 東京圏は埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県、名古屋圏は岐阜県、愛知県及び三重県、関西圏は京都府、大阪府、兵庫県及び奈良県。

図14 都道府県ごとの男女参画状況の可視化



(備考) 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（第1回）会議資料を基に内閣府作成

図13 3大都市圏の転入超過数と有効求人倍率の推移



(備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」、総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。
2. 転入超過数=転入者数-転出者数（マイナスは転出超過）、日本人移動者の値。
3. 「3大都市圏」は、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、の計。

図15 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（女性版骨太の方針2024 抜粋）

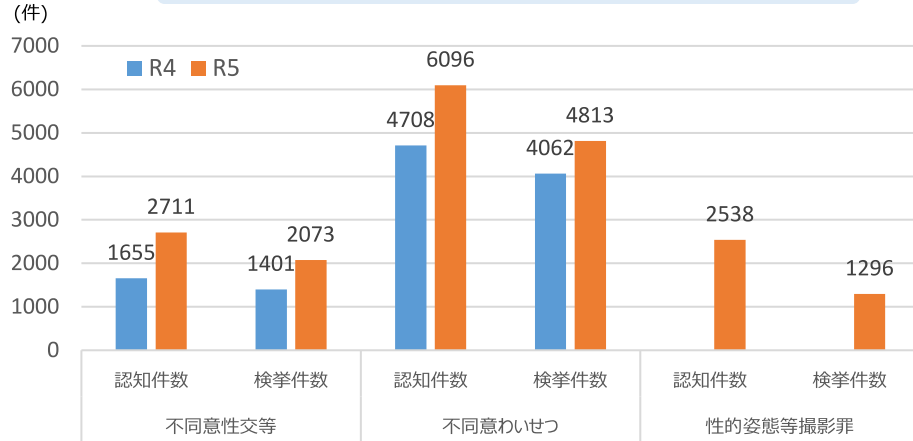
女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024） （令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）

- II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進
 - (4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進
 - ⑥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
 - 女性の経済的自立を始め、全国津々浦々で男女共同参画社会の形成を促進するため、独立行政法人国立女性教育会館（以下「NWEC」という。）の主管を内閣府に移管し、男女共同参画センター（以下、本項において「センター」という。）に法令上の位置付けを付与すること等を内容とする、NWEC及びセンターの機能強化を図るための所要の法案について、早期の国会提出を目指す。

個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

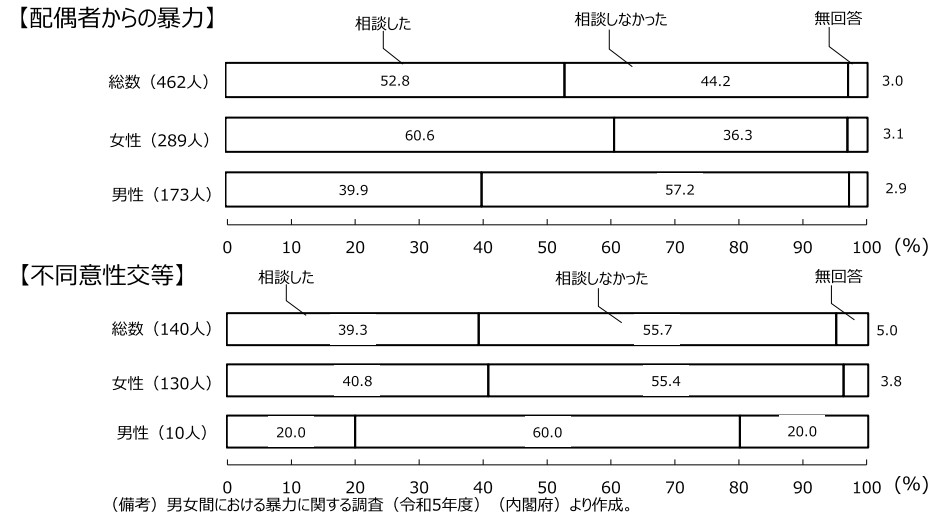
・個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会は、女性活躍・男女共同参画の基盤であることから、重大な人権侵害である性犯罪・性暴力やDV等について、多様な被害者への相談・支援体制の充実・強化に取り組むとともに、男女共同参画の視点に立った防災・復興、生涯にわたる健康への支援等を推進する必要がある。

図16 不同意性交等罪等の認知件数・検挙件数



(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。

図17 被害を相談している割合



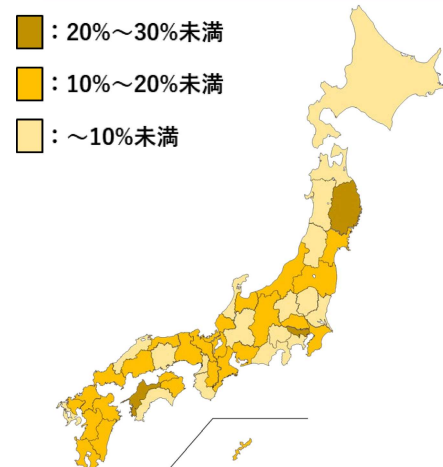
(備考) 男女間における暴力に関する調査（令和5年度）（内閣府）より作成。

図18 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン（避難所チェックシート）



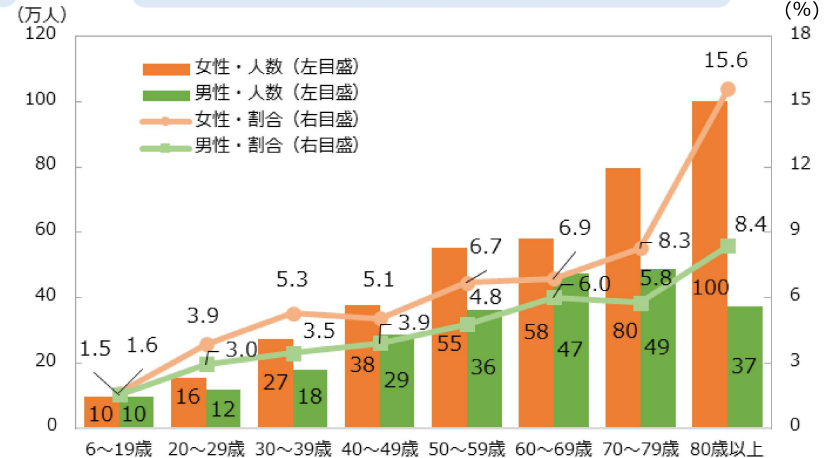
(備考) 内閣府男女共同参画局「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」より抜粋。

図19 各都道府県別の防災・危機管理部局における女性職員の割合



(備考) 内閣府「ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査」（令和5年）調査票（都道府県編）より作成。

図20 健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合

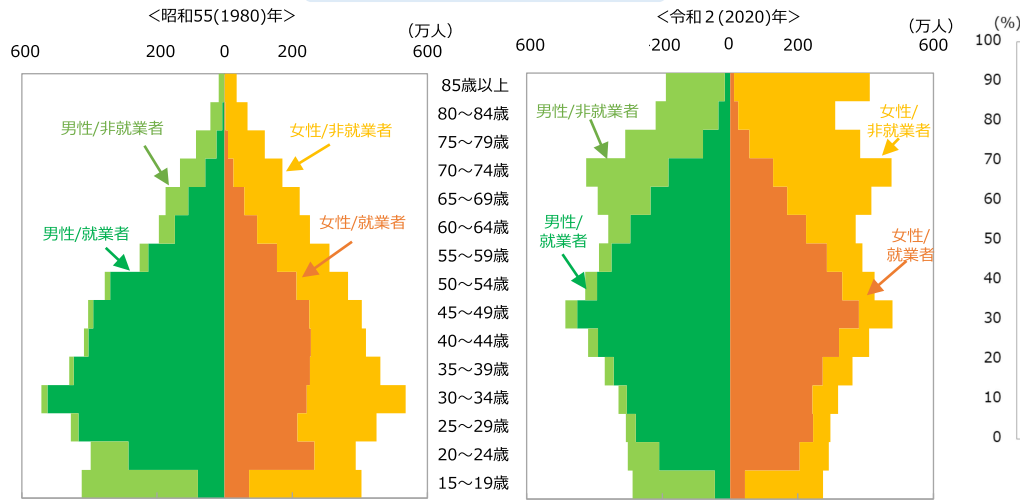


(備考) 1. 厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」より作成。
2. 「健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者」とは、「現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がある」と回答した者のうち、影響の事柄として、「仕事、家事、学業（時間や作業量などが制限される）」を挙げた者。
3. 入院者は含まない。

社会構造の変化、価値観の多様化を踏まえた施策の検討

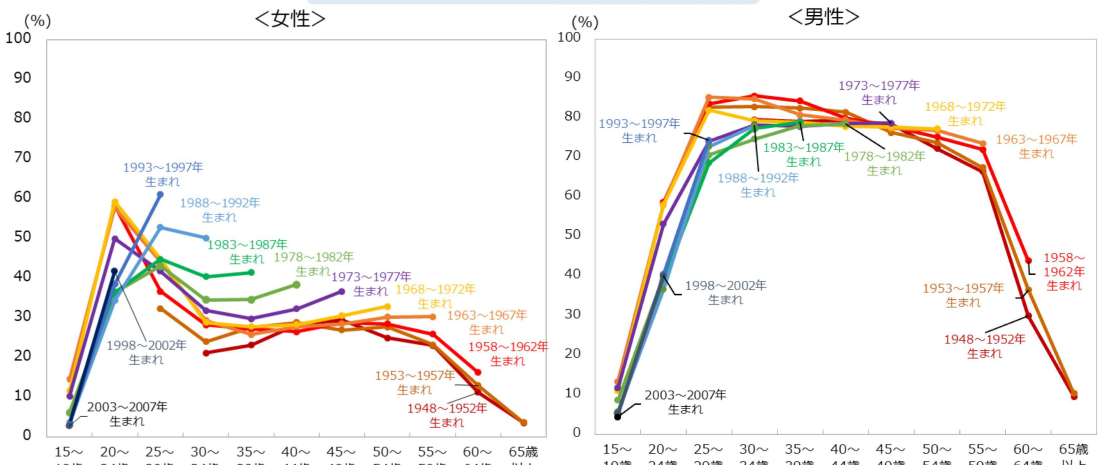
・女性活躍・男女共同参画に関する中長期的な施策の検討にあたっては、人口構造や就業構造の変化、若い世代の生活様式や働き方に対する考え方の多様化等を踏まえ、全ての人々が希望に応じて、活躍できる社会の実現を目指すことが重要である。

図21 人口構造の変化



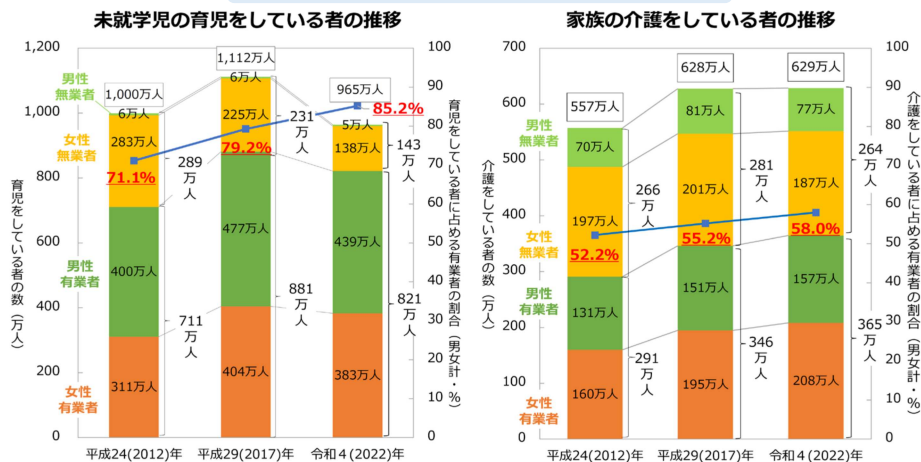
- (備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。
 2. 令和2(2020)年は、「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」を用いている。
 3. 非就業者 = 当該年齢階級別人口 - 就業者。なお、昭和55(1980)年の「非就業者」には、労働力状態「不詳」が含まれている。

図22 正規雇用比率の推移



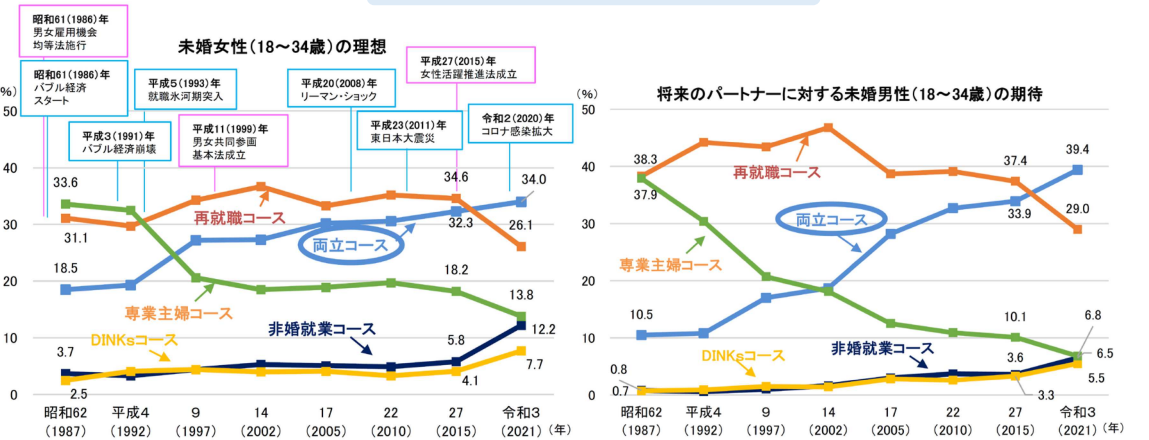
- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成 (昭和57(1982)年調査以降のデータで作成)。
 2. 正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。
 3. 各年10月1日現在の年齢で調査しているため、生まれ年には実際には3か月のずれがある。
 4. 「65歳以上」は該当年以前に生まれた人も含む。

図23 育児・介護の担い手の変化



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
 2. 「育児をしている」とは、小学校入学前の未就学児を対象とした育児(乳幼児の世話や見守りなど)をい。お、孫、おひい、おひい、お孫の世話などは含まない。
 3. 「家族の介護をしている」には、介護保険制度で要介護認定を受けていない者が、自宅外にいる家族の介護も含まれる。ただし、病院などで一時的に働いている者に対する介護は含まない。

図24 若い世代の意識の変化



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生行動向基本調査(独身者調査)」より作成。