



「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025 (女性版骨太の方針2025)」の策定に向けて

令和7年5月9日
内閣府男女共同参画局

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

基本的な考え方

- 地方における人口減少、女性の転出超過が続いており、「女性に選ばれる地方」を実現することが急務となっている。
- 女性が出身地域を離れた理由として、「希望する進学先が少なかったから」に次いで、「やりたい仕事や就職先が少なかったから」や「地元から離れたかったから」とする回答が多く、女性がやりがいを持って取り組める仕事の創出、女性にとって魅力的な職場づくり、そのための人材確保・育成及び体制づくり等に取り組む必要がある。

「女性版骨太の方針2025」に盛り込むことが考えられる施策例

○地域における女性の起業支援

（地域の男女共同参画センター等における女性の起業支援、固定的な性別役割分担意識等の解消に向けた広報啓発など）

○地域における魅力的な職場づくり

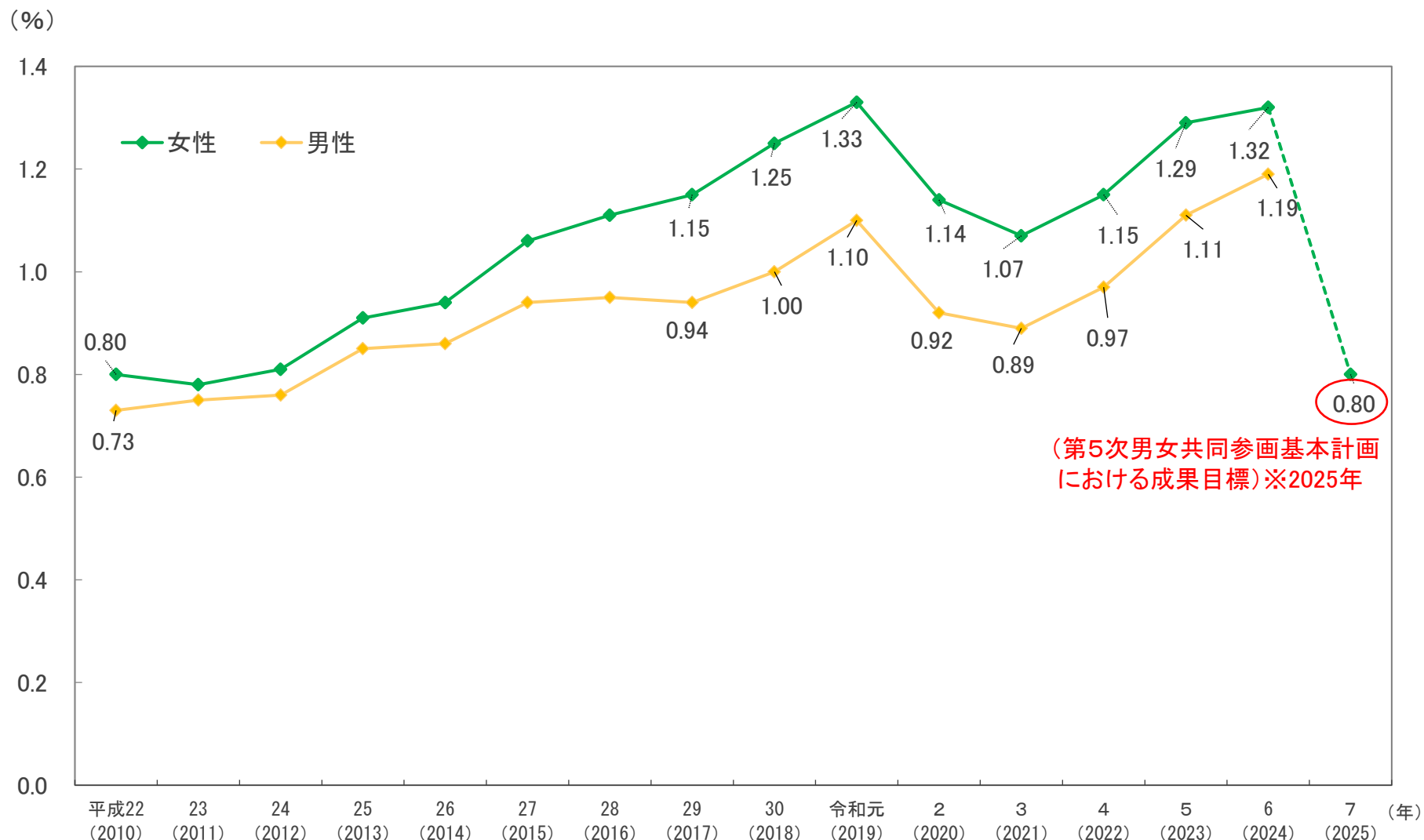
（男女間賃金（給与）差異の是正に向けた取組強化、地方や中小企業における女性の登用推進など）

○地域における人材確保・育成及び体制づくり

（独立行政法人男女共同参画機構の設立準備、地方公共団体による地域の実情に応じた取組への支援など）

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

- ・地域における10代～20代の人口に対する転出超過数の割合は、男性よりも女性が高く、女性の三大都市圏への転出超過が続いている。

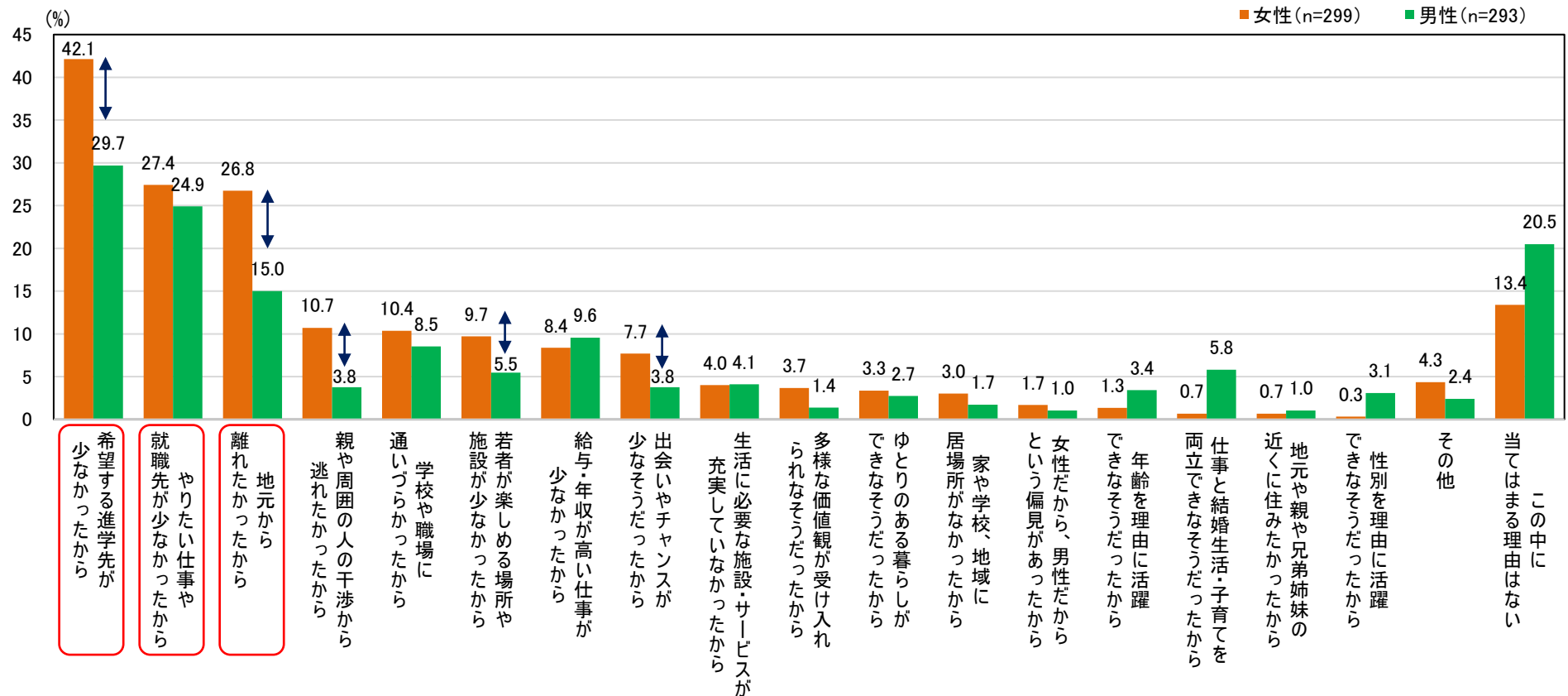


- (備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」により内閣府で算出。
2. 三大都市圏(東京圏、名古屋圏及び関西圏)を除く道県の対前年転出増加数を算出。
3. 東京圏は埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県、名古屋圏は岐阜県、愛知県及び三重県、関西圏は京都府、大阪府、兵庫県及び奈良県。

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 中間報告

出身地域を離れた理由(自分の都合で転居した者(東京圏以外出身・東京圏居住層))

- 出身地域を離れた理由は、「希望する進学先」や「やりたい仕事」が少なかったから。
- 女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」「若者が楽しめる場所や施設が少なかった」「出会いやチャンスが少なそうだった」が高い。



(備考)1. (設問文)あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)

2. 東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

3. 東京圏以外出身・東京圏居住層:中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

5 地方創生 2.0 の基本構想の5本柱

① 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

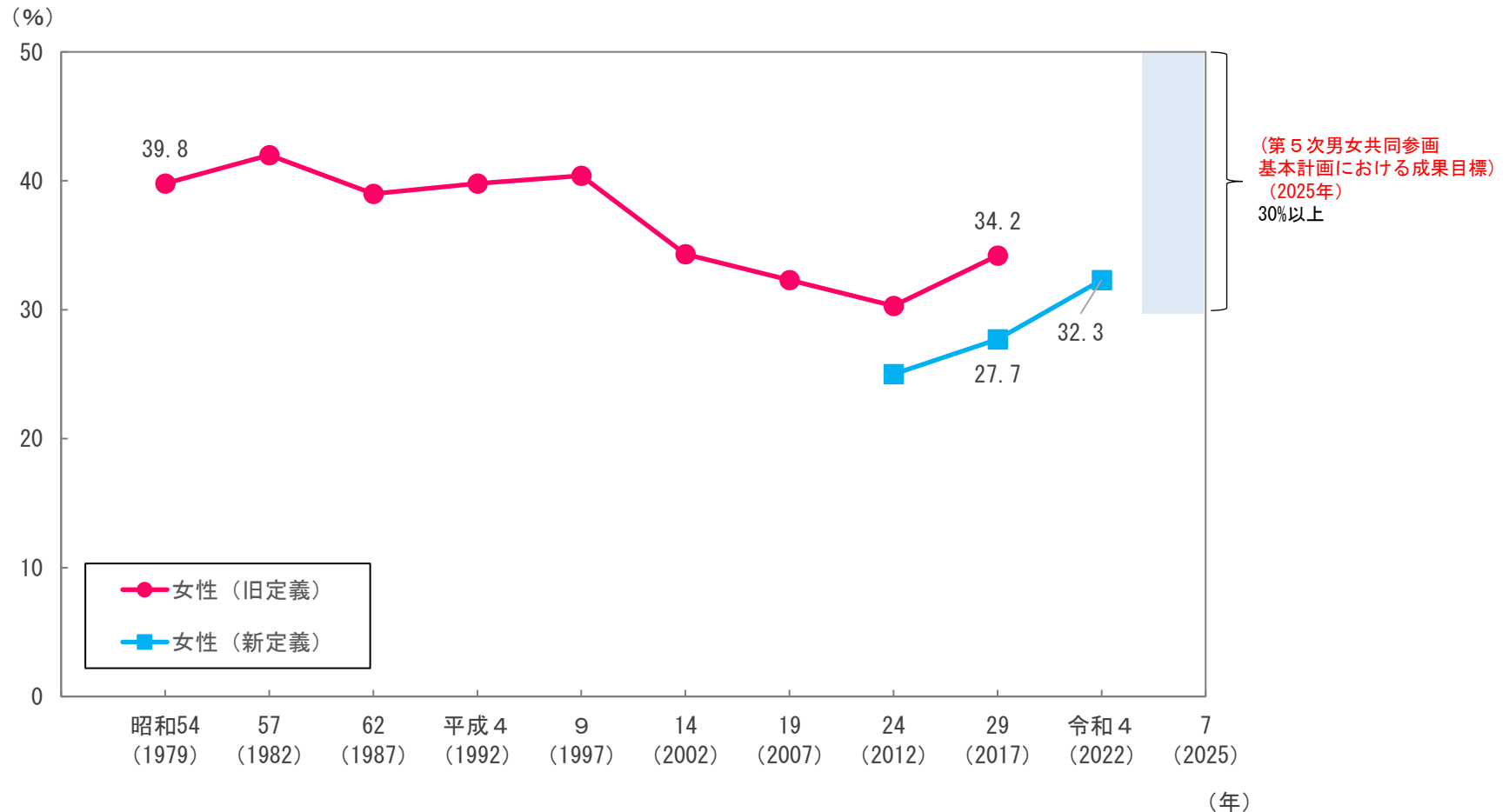
- **魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点にした社会の変革**により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「**若者・女性にも選ばれる地方(=楽しい地方)**」をつくる

(考えられる施策)

- ・ 最低賃金の引上げ、地域間・男女間の賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善(短時間正社員など多様な正社員や時短勤務の活用、同一労働・同一賃金の徹底、会計年度任用職員の処遇改善を含むあり方の見直し、地方公務員の兼業・副業の弾力化など)
- ・ 女性のL字カーブ解消(出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組、えるぼし認定の地方への普及、「女性活躍推進法」の枠組みの拡充の検討)
- ・ 男性の育児休業の取得促進、働き方改革の推進(男女の育休取得に関する職場の慣行や意識の変革、業務代替の「同僚手当」や代替要員の確保など)

起業家に占める女性の割合の推移

○起業家に占める女性の割合は、令和4（2022）年は32.3%であり、増加傾向にある。



女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりに向けて ～大臣を囲んで「地域で輝く女性起業家サロン」を全国各地で開催～

趣 旨

- 日本各地に、地域の伝統文化などの資産、地域で解決すべき社会的課題などに着目して、自ら事業を起こそうと考えている女性たちが存在
- そうした意欲ある女性たちの起業を力強く応援していくため、女性活躍・男女共同参画担当大臣と地域で活躍する女性起業家が集い、いま求められている支援策等についてフランクに論じ合う「地域で輝く女性起業家サロン」を開催

【重視するポイント】

- ロールモデルの存在 女性の起業を後押しするには、自分もそうなりたいと思え、起業後の生き方のヒントが得られる「ロールモデル」の存在が大切
- ネットワークの力 様々な課題を乗り越えて、起業をし、事業継続を果たしていく上で、知恵や経験を分かち合える起業家仲間や先輩起業家と集まり「ネットワーク」を構築することが大きな力に
- マッチングの強化 起業に挑戦する人たちが、目指すべき「ロールモデル」を見出し、自分に合った起業家仲間やその「ネットワーク」、必要とする「サポート人材」と出会うことができるよう「マッチング」支援も重要

これまでの取組・今後の進め方

- 第1回を1月18日（土）に女性起業家支援で成果を挙げている滋賀県の男女共同参画センター、第2回を1月23日（木）に三原大臣室、第3回を2月15日（土）に横浜市の男女共同参画センター、第4回を3月22日（土）に福島市クリエイティブビジネスサロン、第5回を4月24日（木）に三原大臣室において、女性起業家を応援するために求められる国・地方の取組などについて意見交換を実施。
- 今後も地方と三原大臣室で交互に開催予定。
- 女性起業家の生の声を全国に発信するとともに、起業の環境づくりに向けた知恵の結集を図り、必要な施策を「女性版骨太の方針2025」等に盛り込むことを目指す。

オールド・ボーイズ・ネットワークに着目した広報啓発（啓発動画の制作）

オールド・ボーイズ・ネットワークの存在についての情報発信を目的として、まずオールド・ボーイズ・ネットワークについて知ってもらうための動画を制作し、内閣府男女共同参画局公式YouTube等で公開。SNSも活用して広報を実施。



内閣府男女共同参画局公式YouTube
@user-pz4vy8wf5i

視聴はこちらから（<https://www.youtube.com/watch?v=FFESo3cjDRU>）

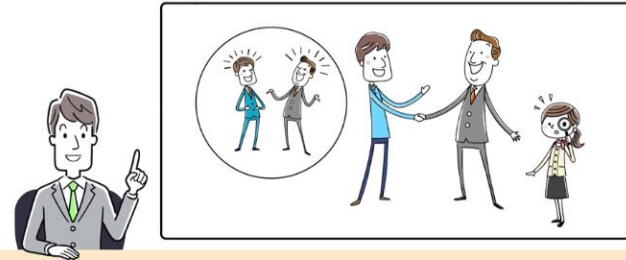
「オールド・ボーイズ・ネットワーク」をご存知ですか？

ご自分の企業や組織に古い慣習やルールが
存在していないか考えてみませんか？



動画タイトル

男性役職者の後任は、前任者と似た経歴や気心が知れた男性から
選ばれることが多い。



男性に昇格を打診するシーン



男性ばかりの会議で女性が発言しづらいシーン



男性が上司に育児休暇取得を相談するシーン

(独) 男女共同参画機構及び男女共同参画センターの機能強化による「若者・女性に選ばれる地域づくり」

(独)男女共同参画機構が「センターオブセンタース」[※]として、全国の男女共同参画センターを強力に支援。

- ・ 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。
- ・ 各センターが把握した地域の課題及びニーズ等について、機構が定期的に収集・整理し、全国的な傾向や地域ごとの課題分析を行い、分析結果をセンターや地方公共団体に提供できる体制を構築。
- ・ センター職員を対象に、相談員研修、調査研究手法、講座の企画等に関する研修プログラムを提供。

➡ 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・協働することで、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る。

男女共同参画センターを強力にバックアップ

- ◆ 機構及びセンター相互間の情報交換のためのプラットフォームを構築
- ◆ 知見・ノウハウの提供、情報発信
- ◆ センター職員を対象とした研修実施
- ◆ 企業・学校等を対象とした研修プログラムの開発

独立行政法人男女共同参画機構



(出典)国立女性教育会館HP

地域で男女共同参画社会の
形成に向けて活動する民間団体等



企業・商工会議所



学校・教育機関



地方公共団体
《男女共同参画センター》



各地域の男女共同参画の課題・ニーズ等に関するデータを集約・分析

「地域働き方・職場改革」の取組参加自治体に対するサポート概要

主なサポートの内容

それぞれの地域が「点」として試行錯誤するのではなく、取組意欲ある自治体を「面」としてネットワークでつなぎ、経験・知見を共有することで、全国の職場・意識改革を加速していきます。



【経験・知見の共有】

有識者による取組効果を高めるためのレクチャーの機会や、先行自治体による経験（取組内容・失敗や試行錯誤過程）の共有を図る機会を提供。

また、取組参加自治体の間で、情報連携や、担当者の悩みの共有、有識者による助言等の機会を設定。



【効果的な手法の提供】

国として、先行自治体の経験や有識者の知見を踏まえたガイドブック（標準手順例）とツール（気づきのためのアンケートのひな型や、各種分析ツール、研修素材等）を提供。



取組参加自治体で働き方・職場改革等のワークショップ等を実地するための有識者を紹介。



各府省横断の支援チームにおいて、取組参加自治体からの相談に対し、先行自治体の経験等を踏まえた相談・助言等を実施。相談内容に応じた専門機関へのつなぎ実施（例：参加企業の掘り起こし等への都道府県労働局の協力、働き方改革全般や非正規雇用労働者の処遇改善等に課題を抱える企業に対する「働き方改革推進支援センター」による個別相談支援等）



「若者・女性にも選ばれる地方」に向けて積極的な取組を行う自治体として、国のホームページ等においてPR（就職時のUターン等に向けた大学・民間就職サイト等との連携を模索）。

スケジュール

3月末 取組参加自治体の決定
4～5月頃 各種勉強会（オンライン）の開催
地域ブロック会議の開催（全ブロック）
希望自治体への有識者の紹介等

6月頃以降（順次） 各自治体における取組開始

9月頃 地域ブロック会議の開催（取組開始後の情報交換等）～以降、定期的に継続～

Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

基本的な考え方

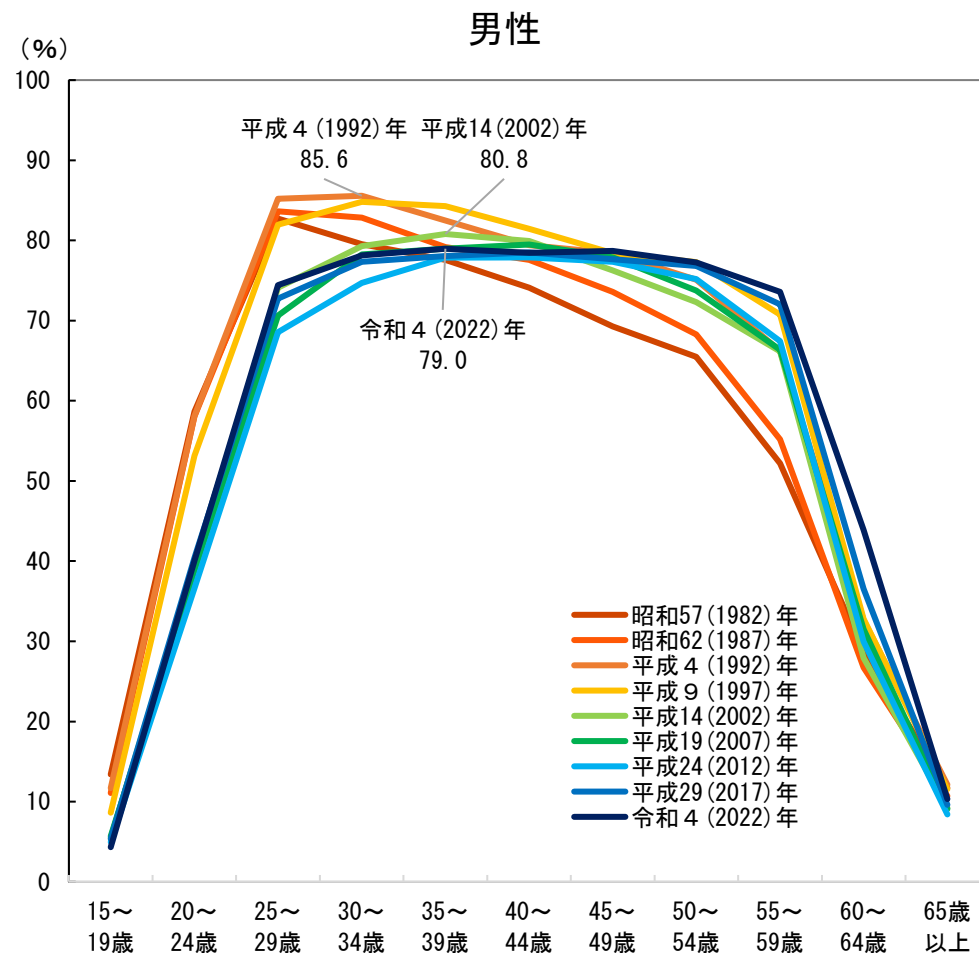
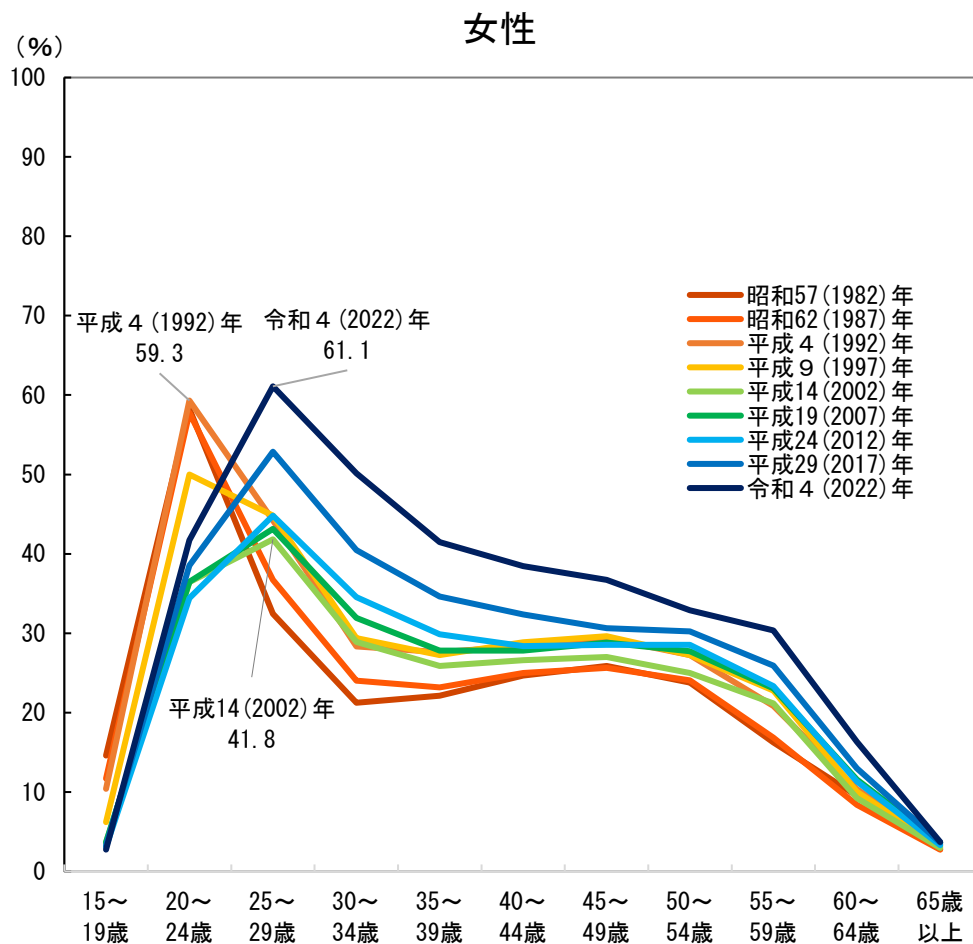
- 女性の所得向上・経済的自立を実現し、女性がどこに住んでいても、また、いかなるライフステージにあっても、その個性と能力を十分に発揮して働けることが重要である。
- そのため、「L字カーブ」の解消に向けた取組や仕事と育児・介護・健康課題の両立支援など、全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりを一層進める必要がある。

「女性版骨太の方針2025」に盛り込むことが考えられる施策例

- 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化
(非正規雇用労働者の正社員転換の促進、女性デジタル人材育成等リスクリングの推進など)
- 仕事と育児・介護・健康課題の両立の支援
(長時間労働の是正に向けた取組、多様で柔軟な働き方の推進、男性の育児休業取得の推進、女性特有の健康課題を踏まえた健康診断の充実など)
- 職場等におけるハラスメントの防止
(カスタマーハラスメント、就活ハラスメントの対策強化など)

正規雇用比率の推移（男女、年齢階級別）

・近年は出産・育児によるとみられる女性の正規雇用比率の低下幅は小さくなっており、ほぼ全ての年代で、以前に比べ、高水準で推移している。この状況が続けば、今後も女性の正規雇用比率の高まりが期待される。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。

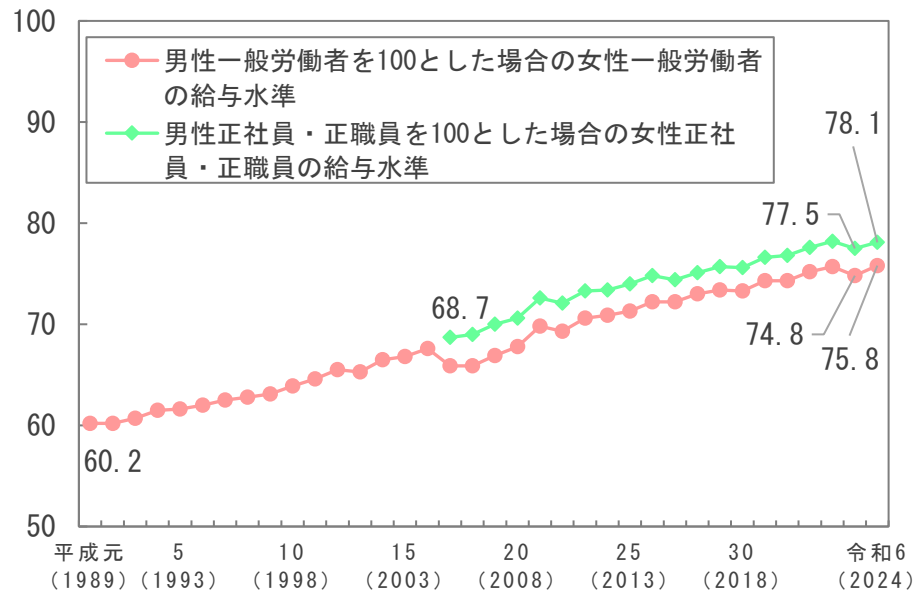
2. 正規雇用比率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

男女間賃金格差の状況

男女間賃金差異の推移

男性一般労働者の給与水準を100としたときの、女性一般労働者の給与水準は、長期的にみると縮小傾向にあるが、依然として大きい。

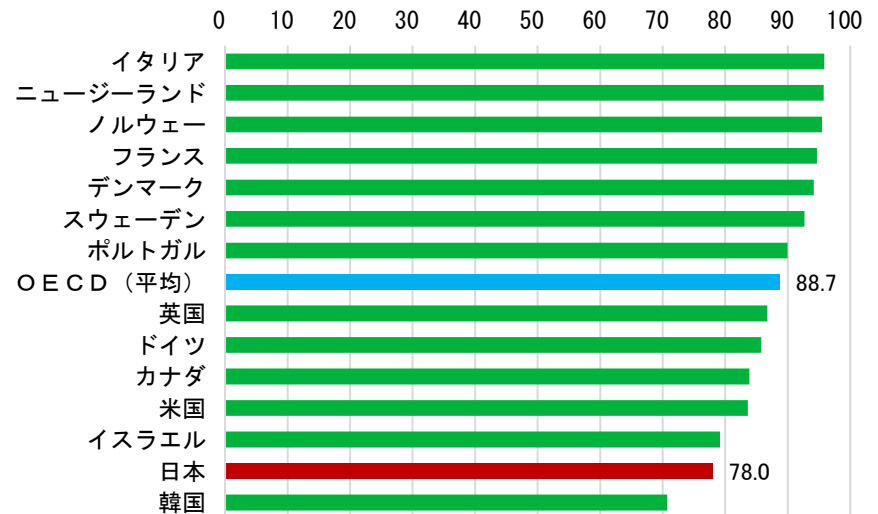
(基準とする男性の給与=100)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。(年)
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。
4. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。

男女間賃金格差の国際比較

男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値は88.7であるが、日本は78.0となっており、男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にある。

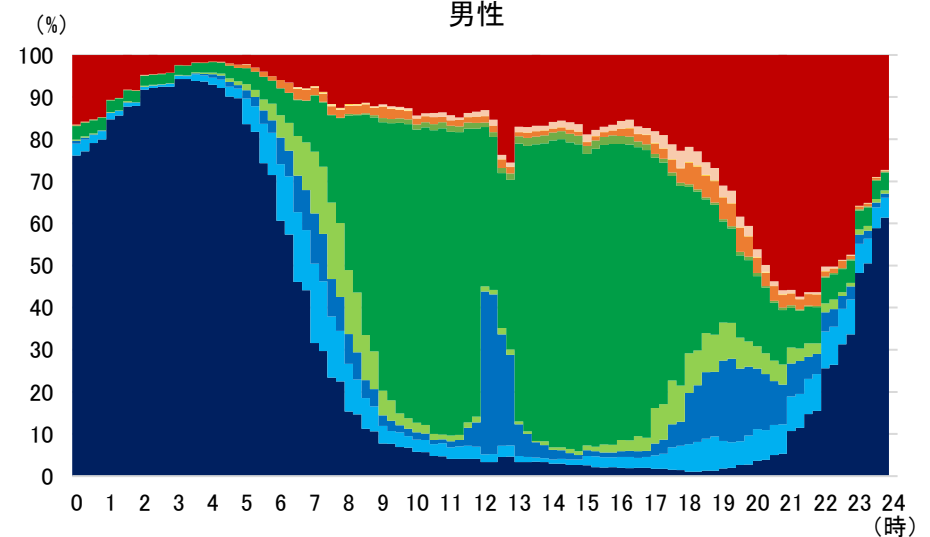
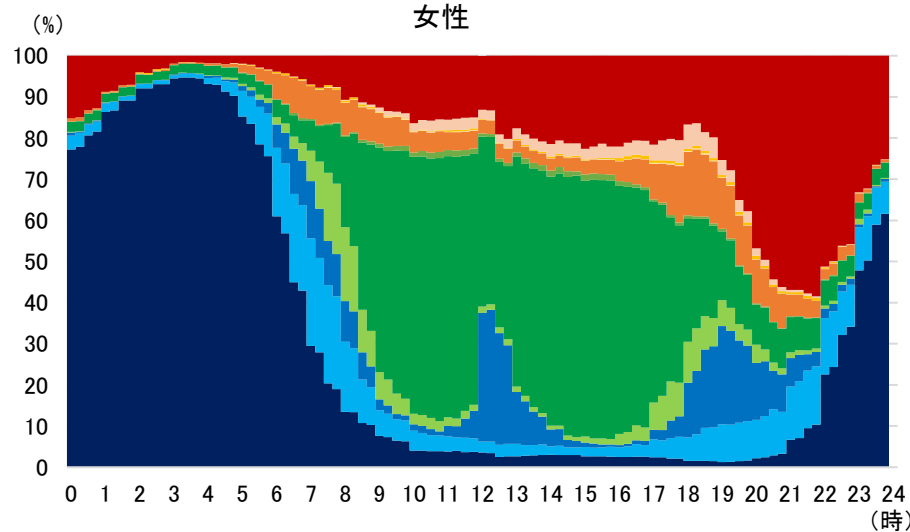


- (備考) 1. OECD "OECD Data Explorer"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. デンマーク、フランス及びイスラエルは令和4(2022)年、それ以外の国は令和5(2023)年の数字。

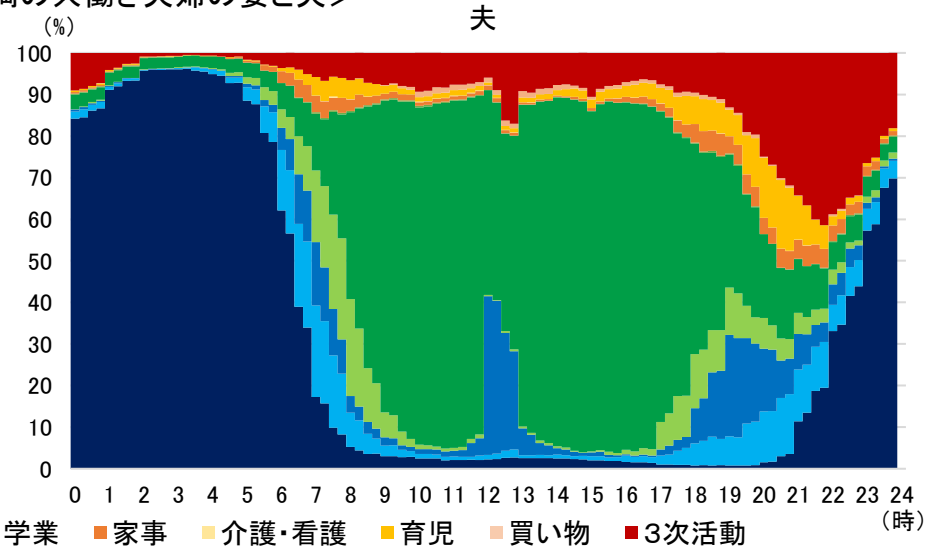
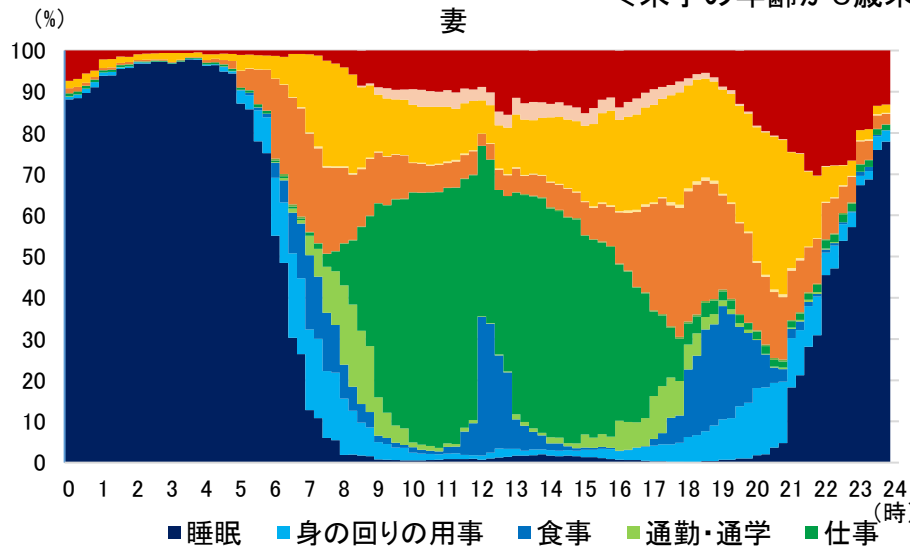
時刻区分別行動者率（平日、令和3年（2021）年）

令和5年版男女共同参画白書より抜粋

＜単独世帯の世帯主（有業者）＞



＜末子の年齢が6歳未満の共働き夫婦の妻と夫＞



■睡眠 ■身の回りの用事 ■食事 ■通勤・通学 ■仕事 ■学業 ■家事 ■介護・看護 ■育児 ■買い物 ■3次活動

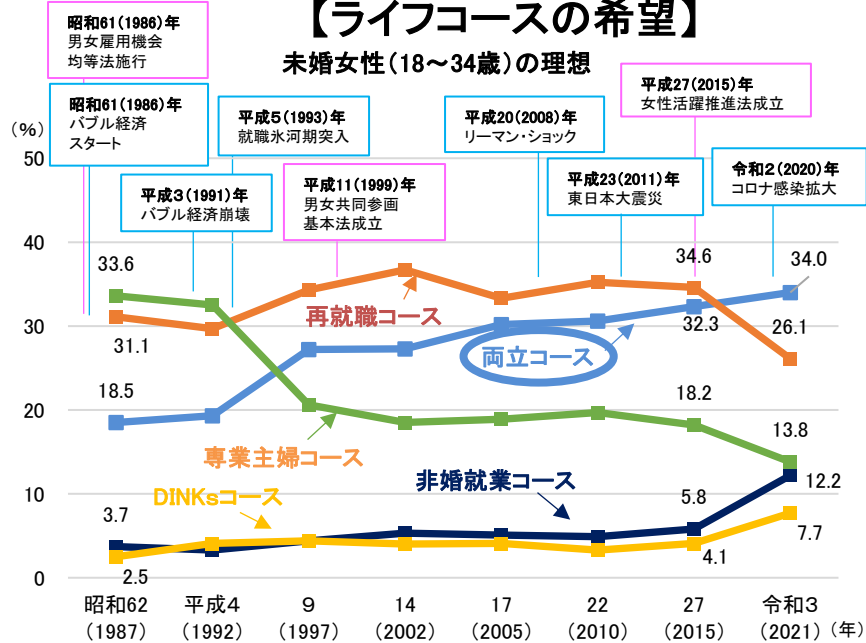
（備考）1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

2. 「行動者率」は、行動者数／属性別の人口×100(%)。

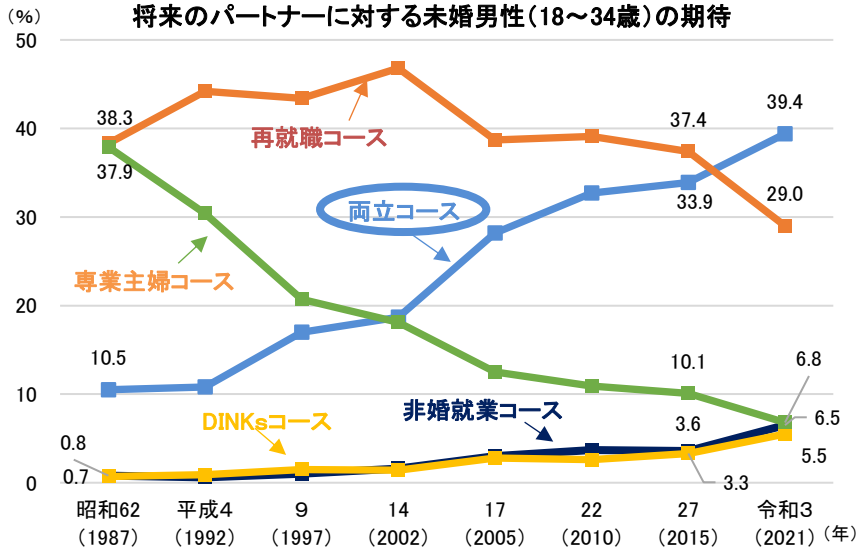
3. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（1次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（2次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動（通勤・通学を除く）」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

【ライフコースの希望】

未婚女性(18~34歳)の理想

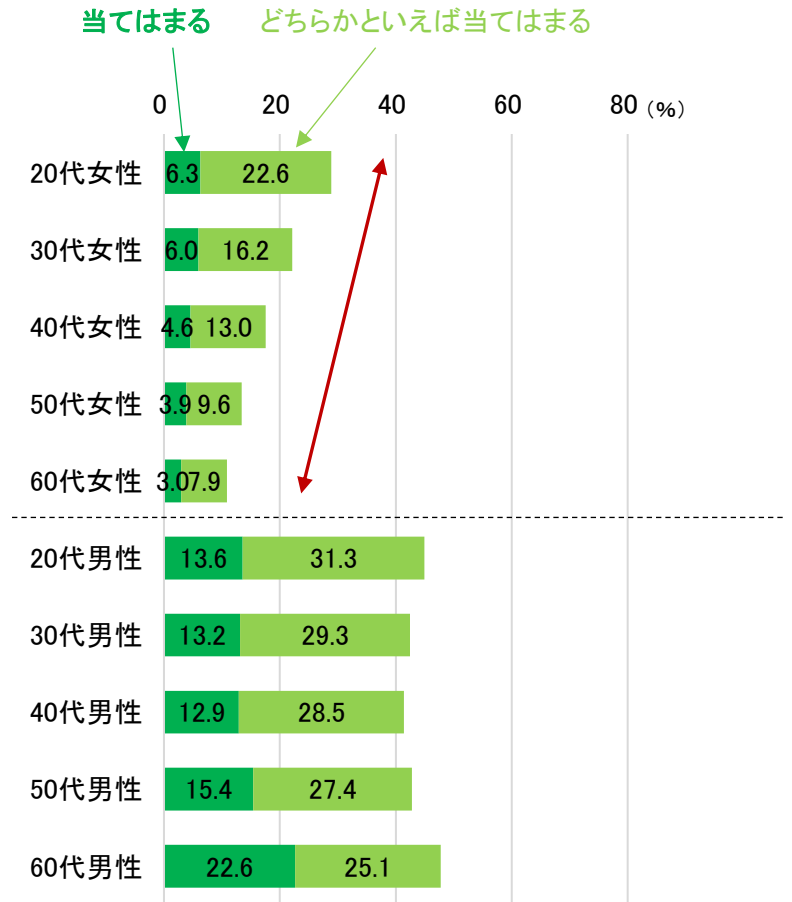


将来のパートナーに対する未婚男性(18~34歳)の期待



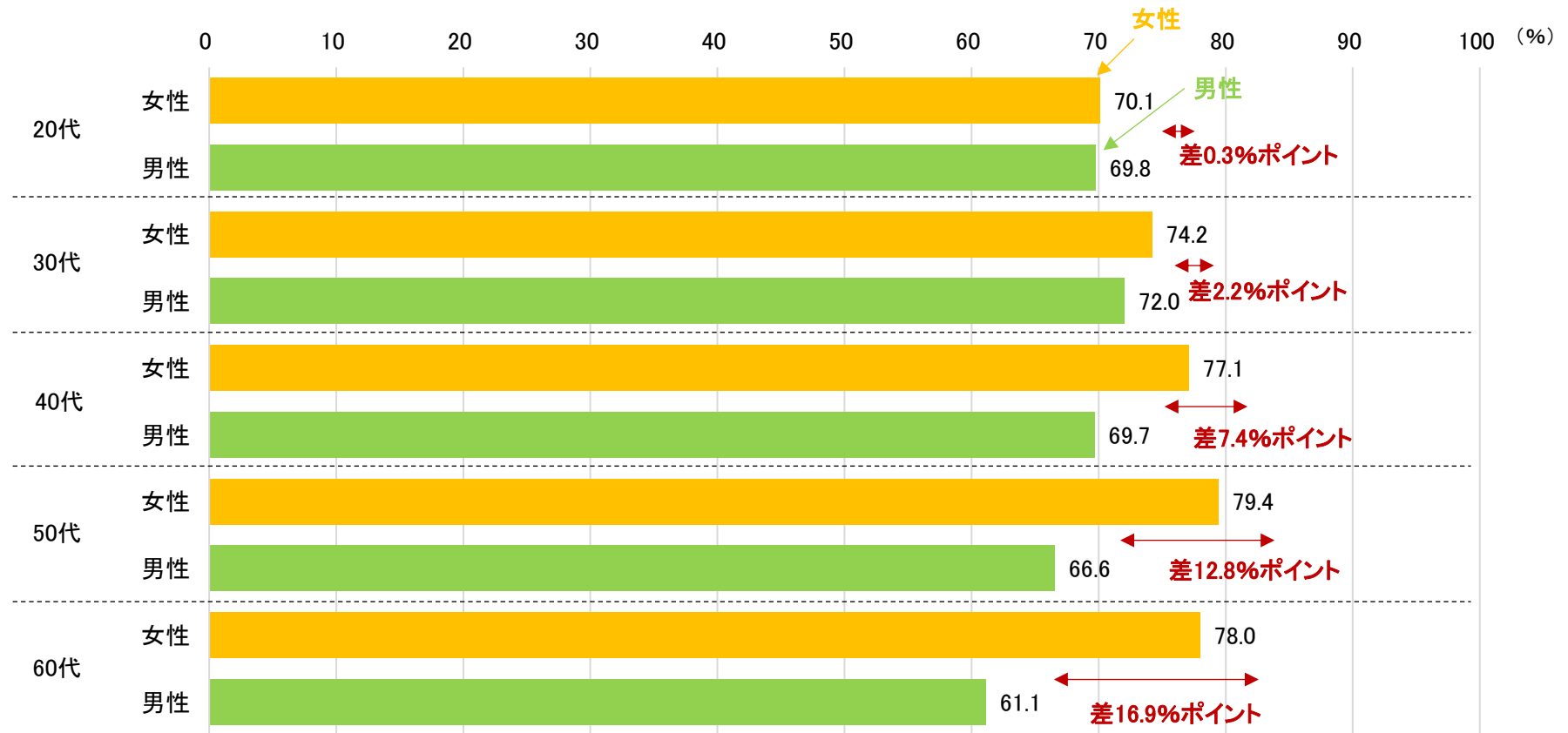
【仕事の昇進希望(20代時点での考え方)】

<いずれは管理職につきたいと思っている・いた>



(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
2. 20代の人は現在どう思っているか、30~60代の方は20代の頃どう思っていたかについて回答。

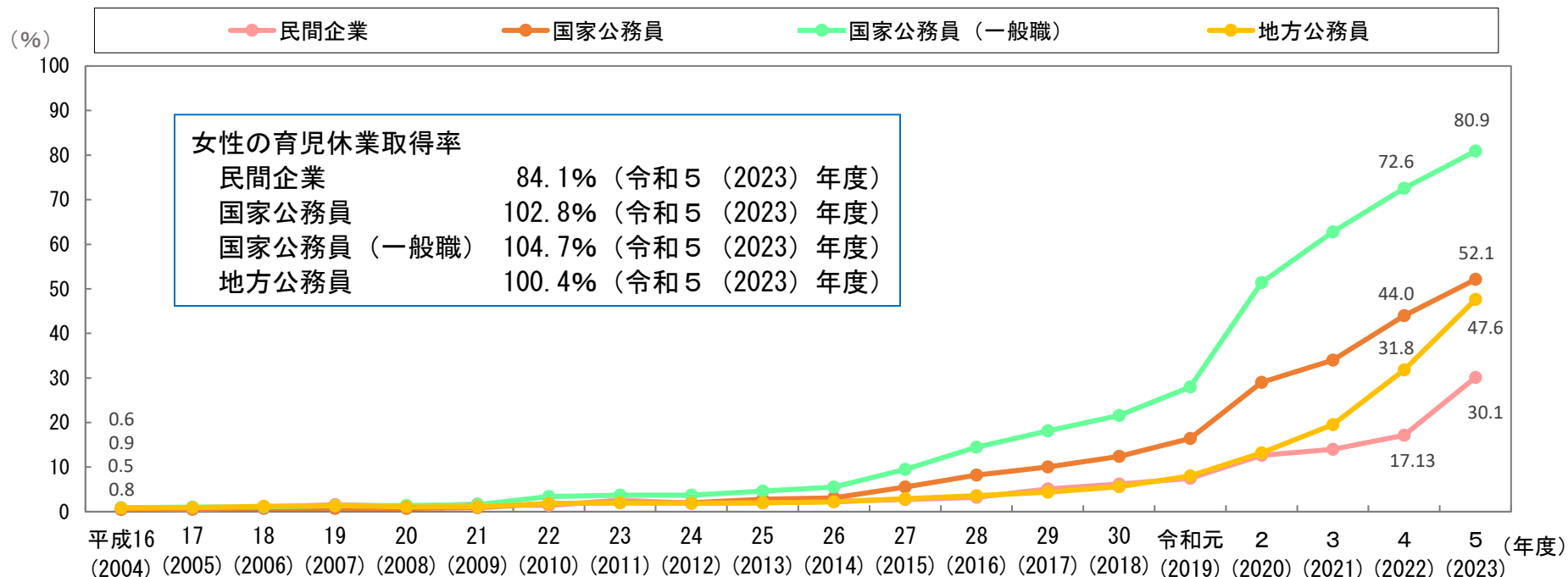
- ・家事・育児等について、自分が率先してすべきことであると考えているかという質問に対して、**女性では年代が高い方が、男性では年代が低い方が、「自分が率先してすべきことである」と回答する割合が大きい**傾向にある。
- ・同年代の男女で比較すると、50～60代では男女で10%ポイント以上差異があるが、年代が低くなるほど男女の差異が小さくなり、**20代では、ほとんど差異が見られない**（女性70.1%、男性69.8%）。



(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 家事・育児等について、自分が率先してすべきことであると考えているかという質問に対する「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答の累計値。

男性の育児休業取得率の推移

○近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和5（2023）年度では、民間企業が30.1%、国家公務員が52.1%（一般職員80.9%）、地方公務員が47.6%。



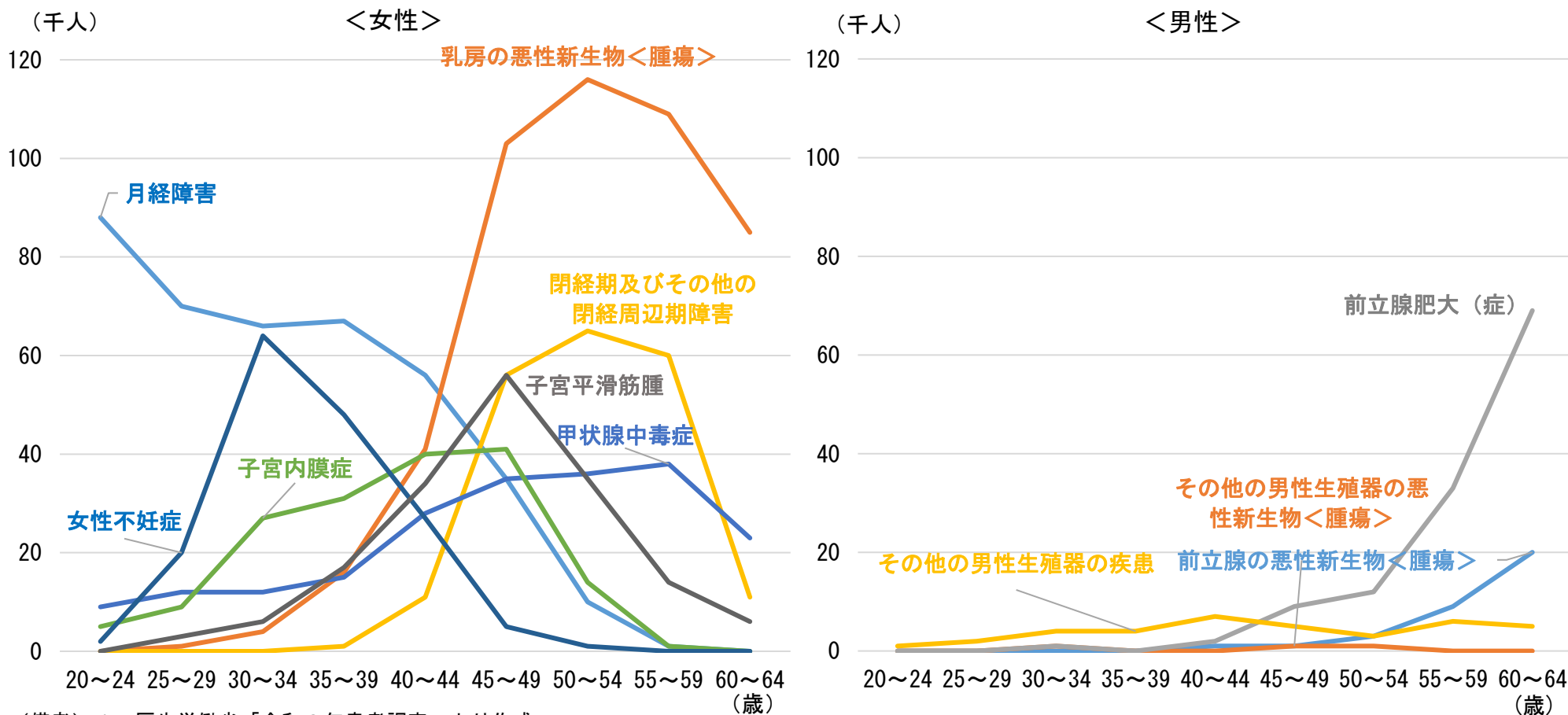
（備考）

- 国家公務員は、平成21（2009）年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、平成22（2010）年度から24（2012）年度は「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」、平成25（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」、平成26（2014）年度から令和2（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」、令和3（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」より作成。
- 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」より作成。
なお、調査対象は、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）が適用される一般職の国家公務員で、行政執行法人職員を含み、自衛官など防衛省の特別職国家公務員は含まない。
- 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」より作成。
- 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）」より作成。
- 国家公務員の育児休業取得率について、令和2（2020）年度以前は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。令和3（2021）年度以降は、当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る。）の数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。
- 地方公務員の育児休業取得率は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する当該年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

男女で異なる健康課題

- ・ 男性特有の病気は、50代以降に多くなる傾向にあるが、女性特有の病気は、20～50代などの働く世代に多い。

女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2（2020）年）



(備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成。

2. 総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。

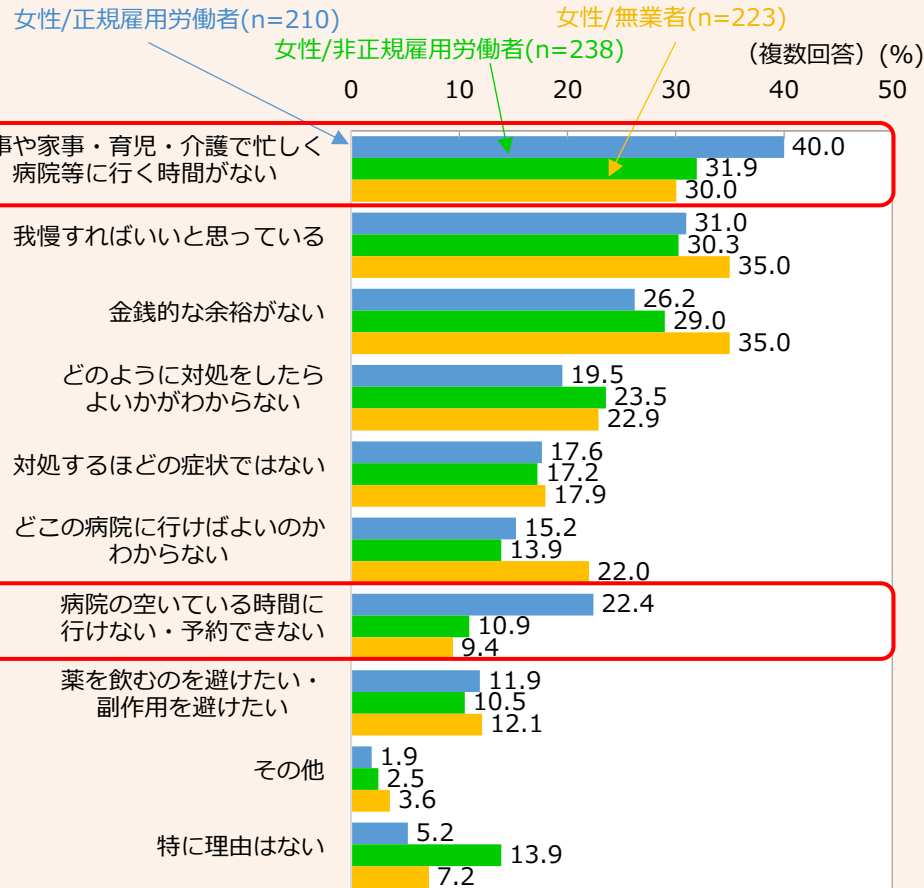
$$\text{総患者数} = \text{推計入院患者数} + \text{推計初診外来患者数} + (\text{推計再来外来患者数} \times \text{平均診療間隔} \times \text{調整係数}(6/7))$$
 推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。
3. 「乳房の悪性新生物<腫瘍>」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

最も気になる症状に十分に対処できていない理由（小学生以下の子供と同居している者）

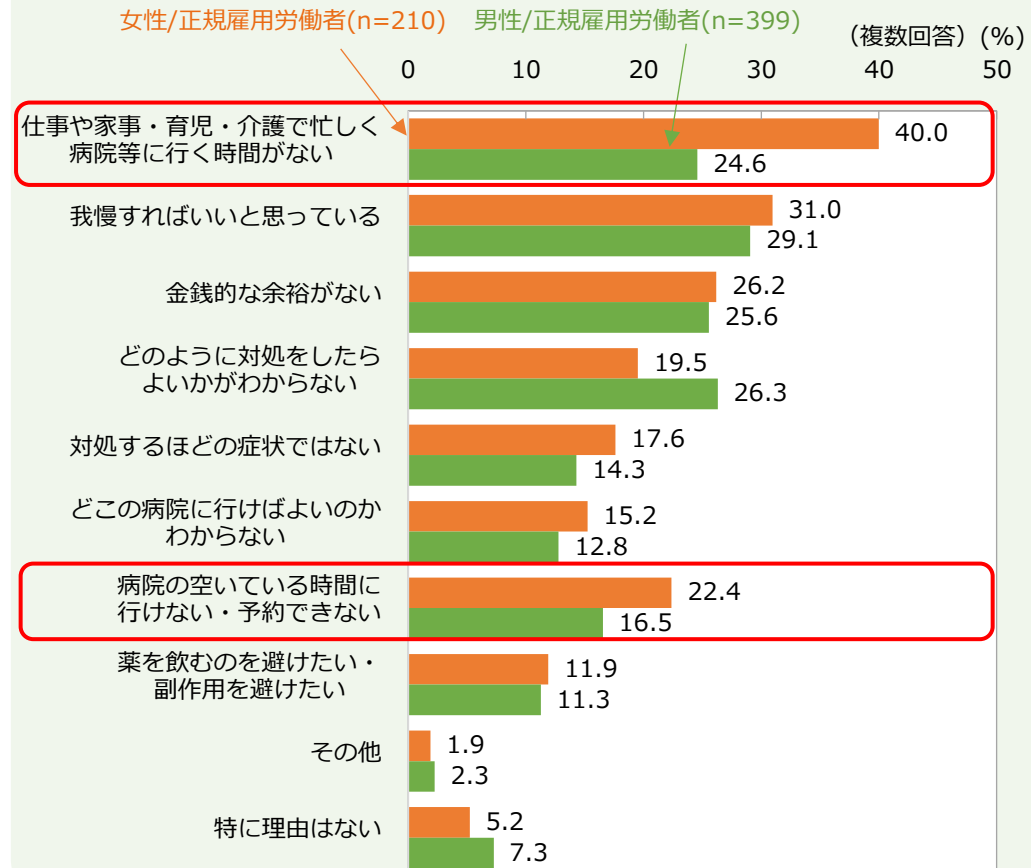
令和6年版男女共同参画白書より抜粋

- 子育て中の正規雇用労働者の女性は「仕事や家事・育児等で忙しく病院等に行く時間がない」「病院が空いている時間に行けない」ため、気になる症状に十分に対処できていないことが多い。

＜女性・就業状況別＞



＜正規雇用労働者・男女別＞



(備考) 1. 「令和5年度 男女の健康意識に関する調査」(令和5年度内閣府委託調査)より作成。

2. 過去1か月の間で最も気になる症状があり、症状に「十分に対処できていない」又は「どちらかといえば十分に対処できていない」と回答した者に対して、「最も気になる症状について、十分に対処できていない理由は何ですか。(いくつでも)」と質問。

3. 男性の非正規雇用労働者及び無業者は、nが少ないため非掲載。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 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する。
- ④ 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る。
- ⑤ 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する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

Ⅲ あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

基本的な考え方

- 女性の活躍推進は、多様性が尊重される社会を実現するとともに、経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上で不可欠な要素である。
- 特に、あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大は、多様な視点を反映させる観点から極めて重要であり、地方を含めこうした取組を日本全体に波及させていく必要がある。

「女性版骨太の方針2025」に盛り込むことが考えられる施策例

○企業における女性活躍の推進

（プライム市場上場企業等における女性役員登用目標の達成に向けた取組など）

○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等に関する調査の結果を踏まえた啓発、行政分野における女性管理職比率の情報公表の一層の推進など）

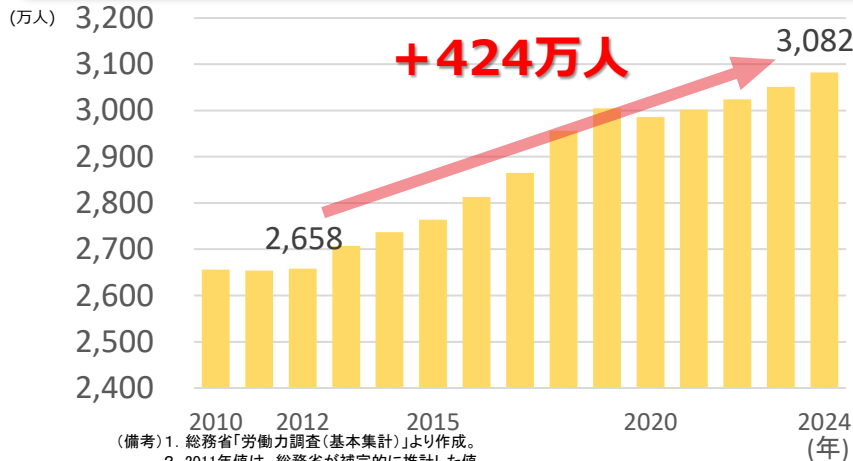
○科学技術・学術分野における女性活躍の推進

（女子学生等の理工系分野への進学促進、大学等における女性登用の促進など）

企業における女性活躍の状況

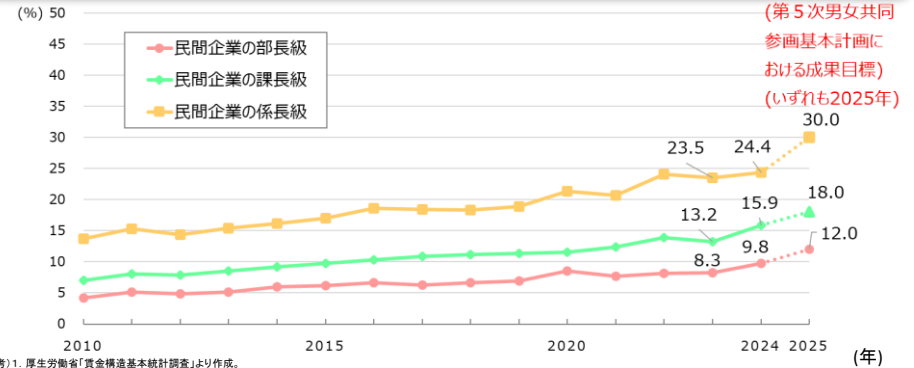
女性就業者の推移

女性就業者数は、12年間(2012年から2024年)で424万人増加。



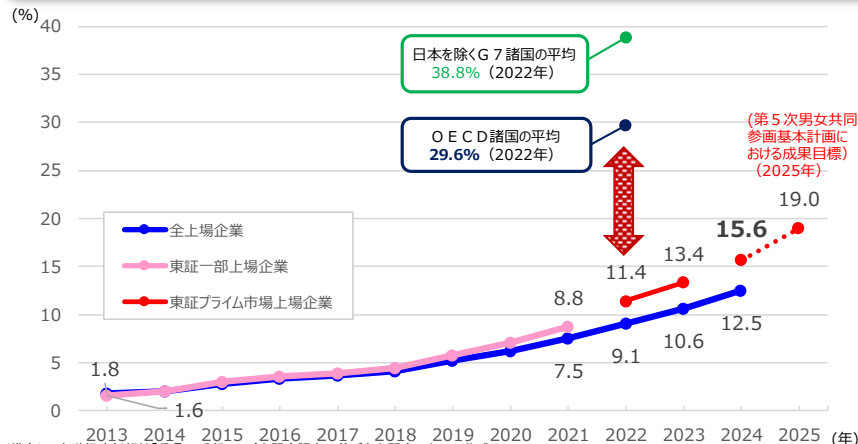
民間企業 管理職相当の女性割合の推移

部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



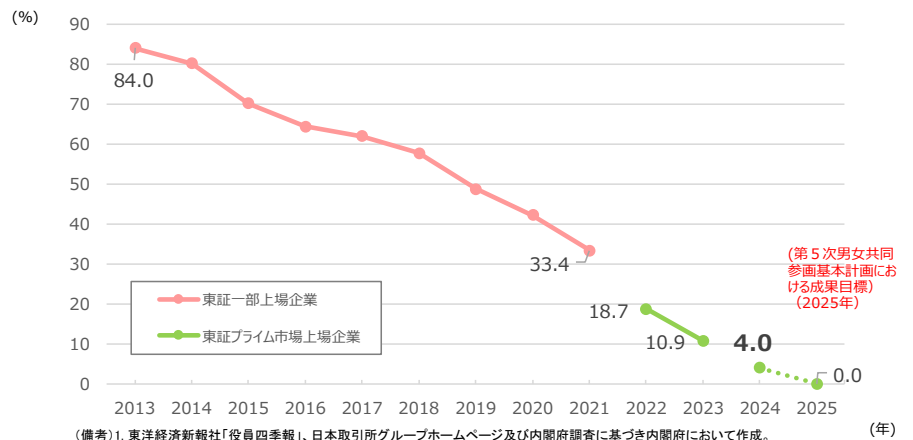
我が国の女性役員比率の推移

我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国とのギャップは依然として大きい。



女性役員がいないプライム市場上場企業の割合の推移

減少傾向だが、2024年時点で4%の企業に女性役員がいない。



女性議員の比率

1. 国会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
衆議院	15.7%	465	73
参議院	25.4%	240	61
合 計	19.0%	705	134

2. 地方議会

	女性議員 割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	14.6%	2,644	386
市区町村議会	17.6%	29,135	5,133
合 計	17.4%	31,779	5,519

(注1) 衆議院は2024年11月11日現在、参議院は2025年3月3日現在の数(衆議院及び参議院HPより)

(注2) 都道府県議会は2023年12月31日現在(総務省調べ)

(注3) 市区町村議会は2023年12月31日現在(総務省調べ)

(注4) 有権者に占める女性の割合: 51.7%(総務省「令和6年10月27日執行第50回衆議院議員総選挙年齢別投票者数調」(抽出調査)より)

令和6年度 女性の政治参画への障壁等に関する調査調査の実施について

1. 調査概要

政治に多様な民意を反映させる観点から女性の政治参画が極めて重要であるが、政治分野における女性の割合が低い水準にあることを鑑み、女性の政治参画への障壁としてどのような課題があるかや、女性議員に特有の障壁があるのか等について、実態を調査・分析を行うもの。男女を対象とし、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律に基づく実態調査は今回が令和2年度に引き続き2度目（女性地方議員のみを対象とした平成29年度調査を含めると3度目）。

2. 根拠法令

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律第6条

3. 調査対象

①立候補を断念した方、②立候補したが当選しなかった方、③地方議会議員

4. 調査項目

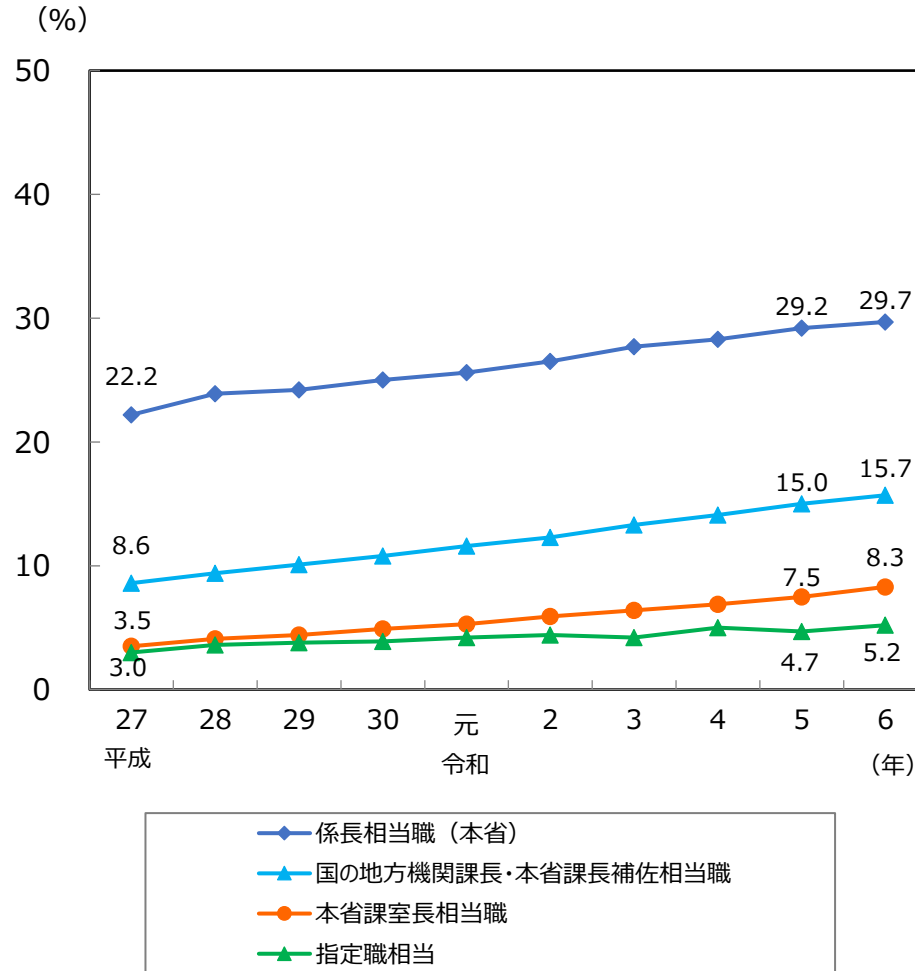
立候補を考えた理由やきっかけ、選挙運動中及び議員活動中の課題や悩み・不安、ハラスメントの有無等

5. 前回からの変更点

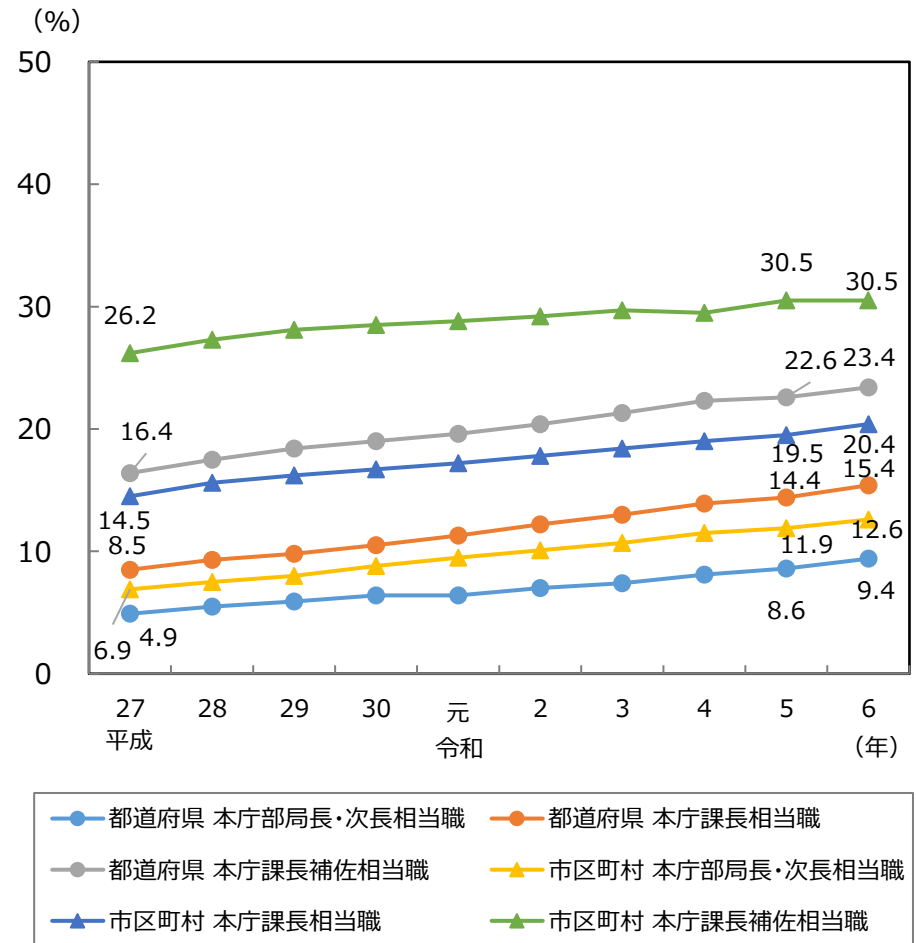
- 新たに立候補したが当選に至らなかった方への調査を実施
- 地方議会議員への調査について、今回は対象議会を絞って実施していたが、全ての地方議会議員を対象として実施
- 前回調査結果において主な障壁であったハラスメントについて、具体的な状況や態様についてどのようなものがあるかや、政治に参画する上での課題や悩み、不安についてもより詳細な調査を実施

公務員の各役職段階に占める女性の割合

国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



地方公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

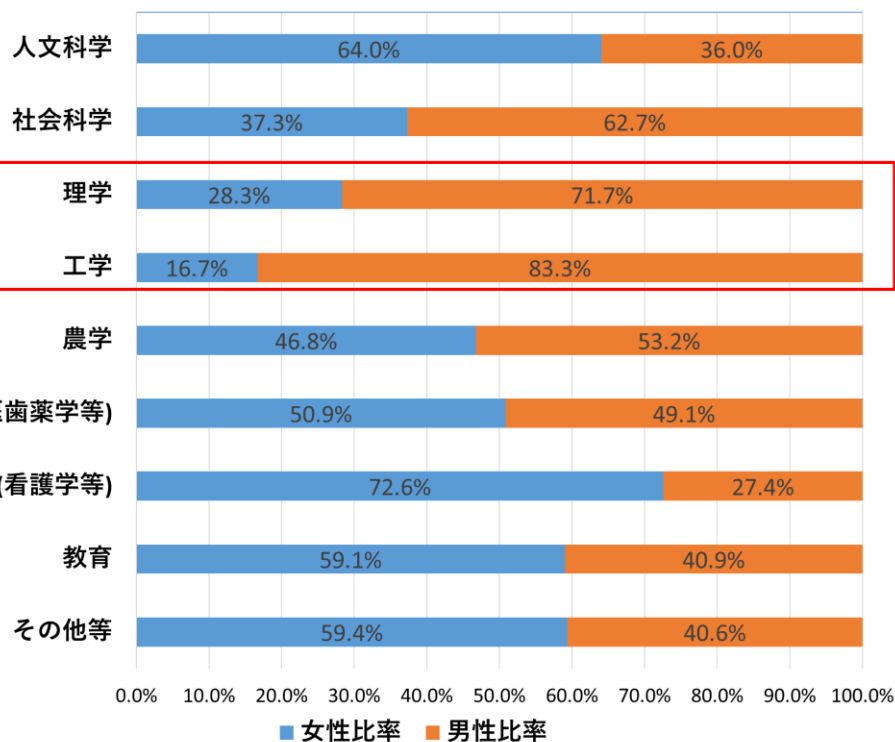


（備考）内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」より作成。

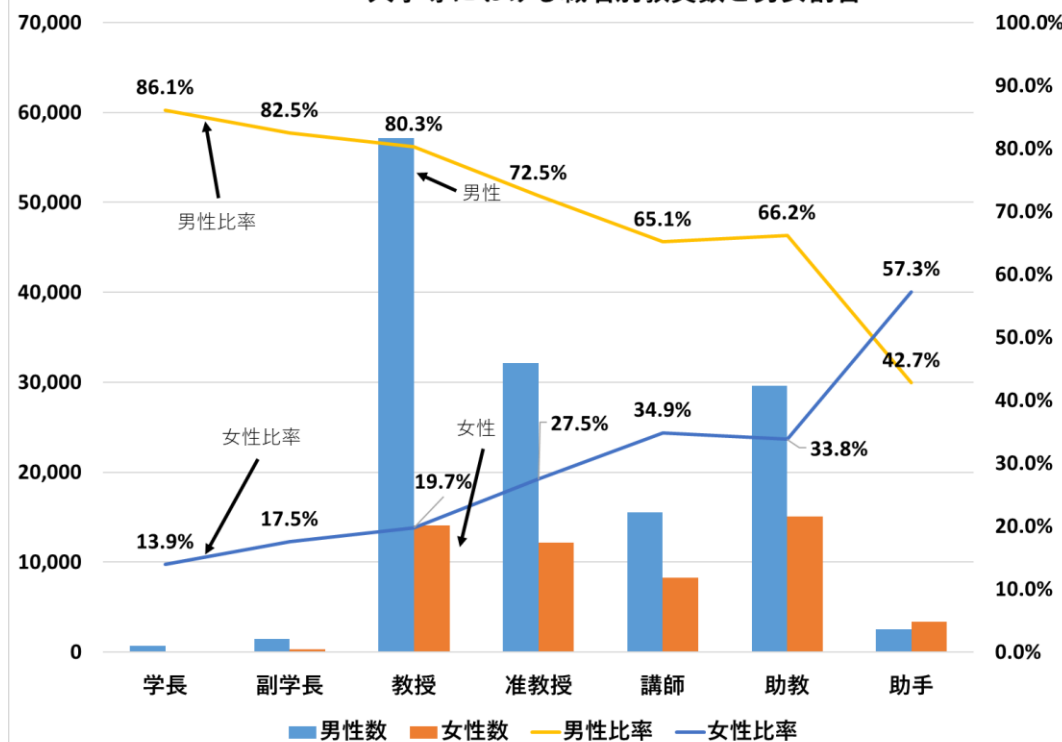
（備考） 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。

科学技術・学術分野における男女共同参画の推進に係る現状

大学（学部）の学生に占める女性の割合



大学等における職名別教員数と男女割合



（出典）文部科学省「令和6年度学校基本統計」

※ その他等は「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。

※ 文部科学省「令和6年度学校基本統計」

Ⅳ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

基本的な考え方

- 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されることは、男女共同参画社会を実現するための基盤である。
- そのため、配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力などあらゆる暴力の対策の強化、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大を含めた、男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、生涯にわたる健康への支援などに各地域で引き続き取り組んでいく必要がある。

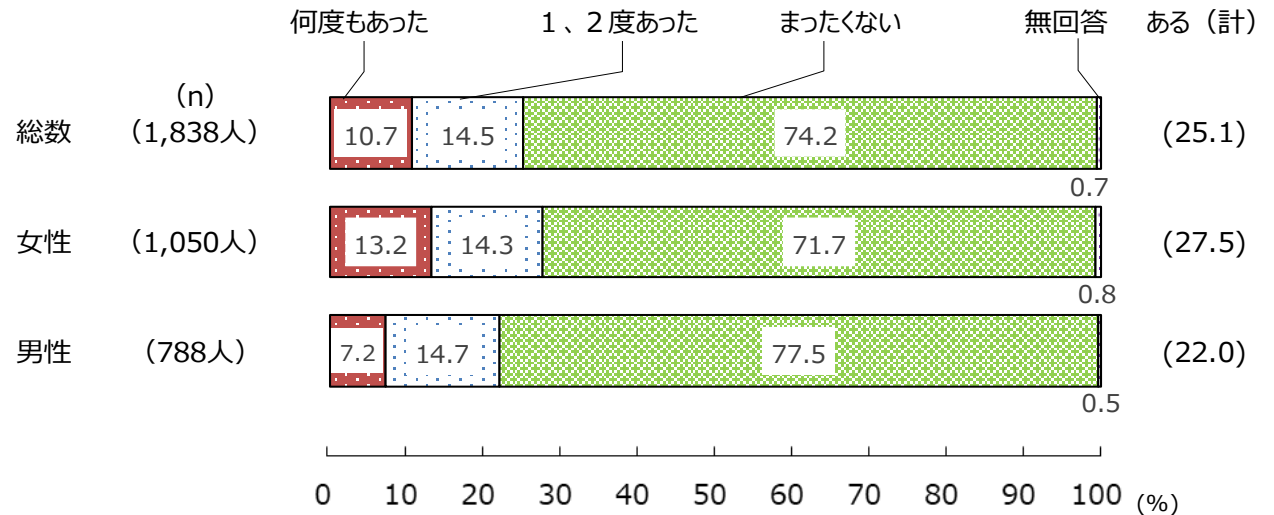
「女性版骨太の方針2025」に盛り込むことが考えられる施策例

- 配偶者等への暴力、性犯罪・性暴力対策の強化
(DV被害者支援の更なる充実、ワンストップ支援センターを中核とする被害者支援の充実など)
- 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進
(男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査の結果を踏まえた取組の推進、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大など)
- 生涯にわたる健康への支援
(女性の健康総合センターの診療機能の充実、「生理の貧困」対策など)

配偶者等への暴力の現状

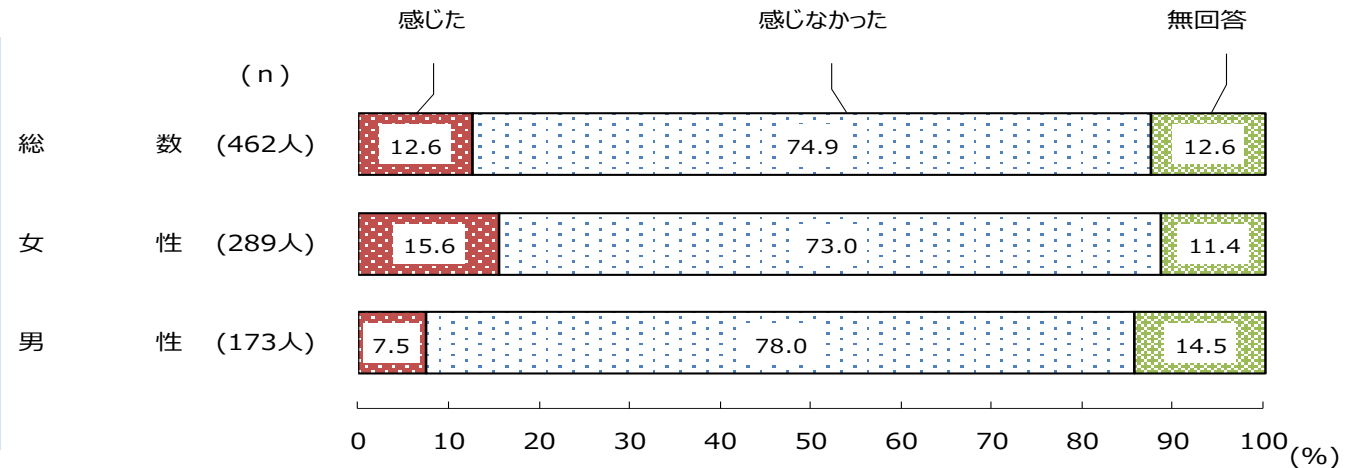
配偶者からの暴力の被害経験

- 結婚したことのある人の25.1%は配偶者から暴力を受けたことがある。性別でみると、女性の27.5%、男性の22.0%は、配偶者から被害を受けたことがあり、女性の13.2%、男性の7.2%は何度も受けている。



配偶者からの暴力により命の危険を感じた経験

- 被害を受けた人の12.6%、性別でみると女性の15.6%、男性の7.5%は命の危険を感じた経験がある。



ワンストップ支援センターへの相談の現状

- ・性別は、女性が大半を占めるが、男性からの相談も電話では約1割となっている。
- ・被害時の年齢は、約半数を10代以下が占めており、中学生以下に限っても、3割に上る。
- ・被害からセンターの面談に至るまでの時間については、「72時間以内」が最も多い。一方で、「1年以上10年未満」・「概ね10年以上」を合わせると全体の約2割となっており、被害から長い時間を経て、相談に至る場合も少なくない。

性別

<電話相談>

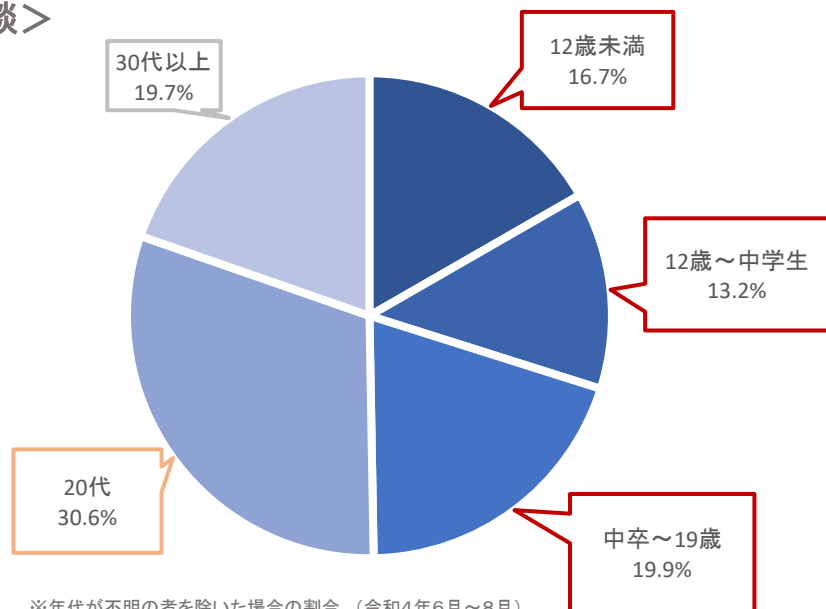
女性 81.7%、男性 14.0%

<面談>

女性 97.5%、男性 2.3%

被害時の年齢

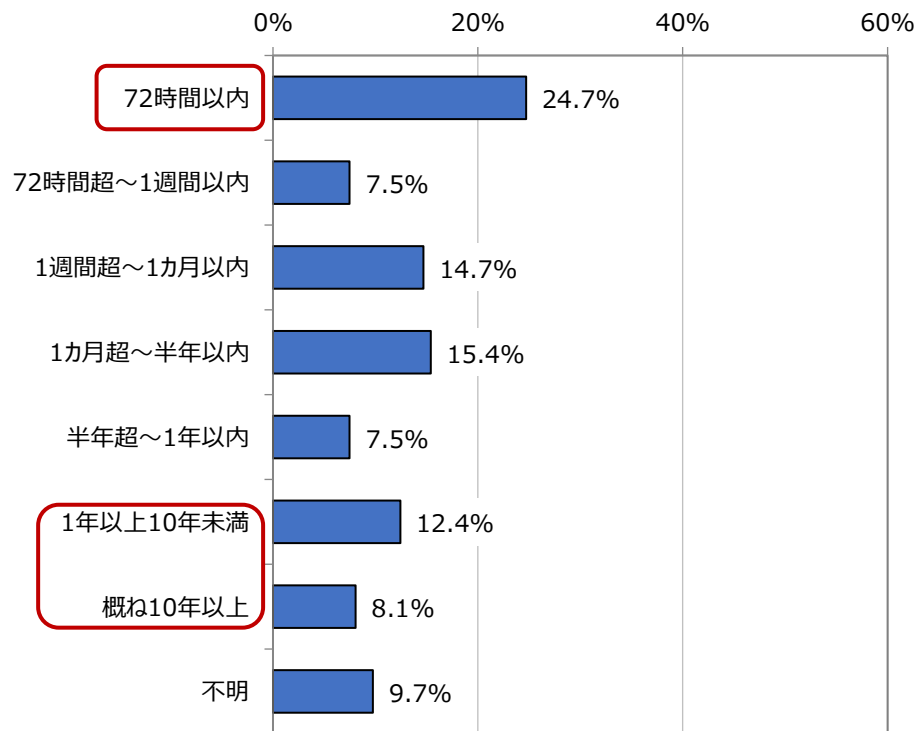
<面談>



N=539 ※年代が不明の者を除いた場合の割合（令和4年6月～8月）

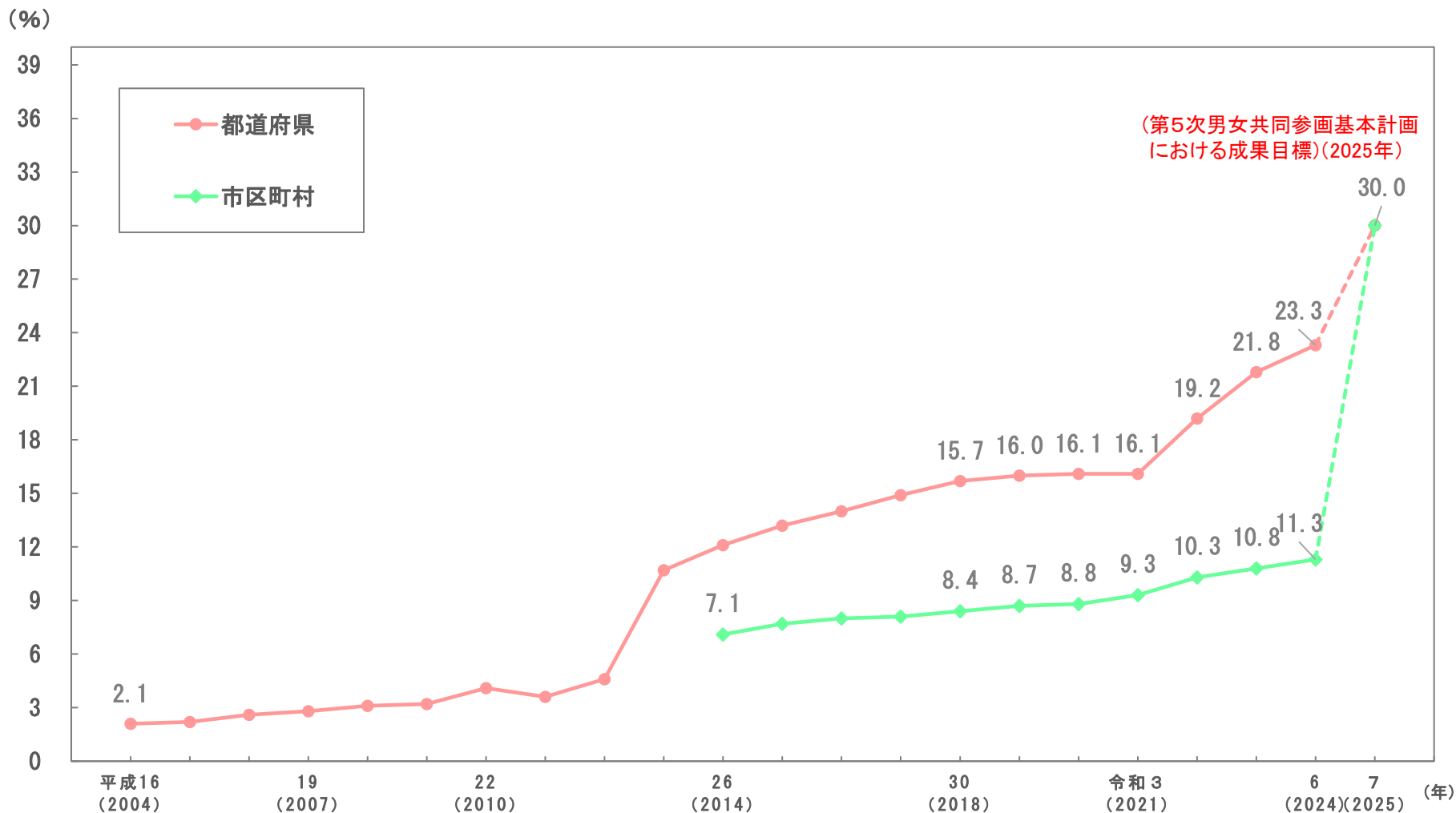
相談までに要した時間

<面談>



N=708（令和4年6月～8月）

地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



- (備考)
1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。
 2. 各年4月1日時点（一部の地方公共団体においては、異なる場合あり。）のデータとして各地方公共団体から提出のあったものを基に作成したものである。
 3. 東日本大震災の影響により、平成23（2011）年値には、岩手県の一部（花巻市、陸前高田市、釜石市、大槌町）、宮城県の一部（女川町、南三陸町）、福島県の一部（南相馬市、下郷町、広野町、楢葉町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、飯館村）が、平成24（2012）年値には、福島県の一部（川内村、葛尾村、飯館村）がそれぞれ含まれていない。また、北海道胆振東部地震の影響により、平成30（2018）年値には北海道厚真町が含まれていない。
 4. 「市区」に政令指定都市及び特別区を含む。

V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

基本的な考え方

- 多様性が尊重され、女性が暮らしやすい地域社会を実現するには、一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女別の影響やニーズに配慮した施策を推進することが重要であり、その前提として、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、男女別データの把握・分析に取り組む必要がある。
- また、性差を考慮した研究を推進することは、新たなイノベーションを生み出し、社会全体に活力をもたらすと考えられ、様々な分野で広がりを見せている。
- 加えて、国際的な知見の収集に努め、国内の施策に適切に反映することも重要である。
- 第6次男女共同参画基本計画の策定に向けた議論と軌を一にして、取組を一層加速していく。

「女性版骨太の方針2025」に盛り込むことが考えられる施策例

○女性活躍・男女共同参画の更なる推進

（男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進、ジェンダー統計の充実、ジェンダード・イノベーションの推進など）

○男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

（国際会議に係る情報収集・発信の強化など）