

# 男女共同参画をめぐる国の動向

令和8年3月13日に閣議決定された「第6次男女共同参画基本計画」は、男女共同参画社会基本法に基づき、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間の国の方向性を示しています。計画の構成は、「第1部基本的な方針」と「第2部政策編」となっています。

## 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

- 1 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 2 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 3 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- 4 あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

### 2 社会情勢の現状、予想される環境変化

|                 |                                    |
|-----------------|------------------------------------|
| 社会構造の動向・変化      | 人口減少、世帯構成の変化、就業・生活のあり方 等           |
| 意識・価値観の動向・変化    | 根強い固定的な性別役割分担意識                    |
| テクノロジーの急速な進展・進化 | AI利活用の広がりによる恩恵とリスク                 |
| 安全・安心に影響を与える要因  | 人権尊重、テクノロジーの進展等による新たな形の暴力、地震などの災害等 |
| 国際的な潮流          | ジェンダー平等、グリーン経済・デジタル経済への移行等         |

## 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

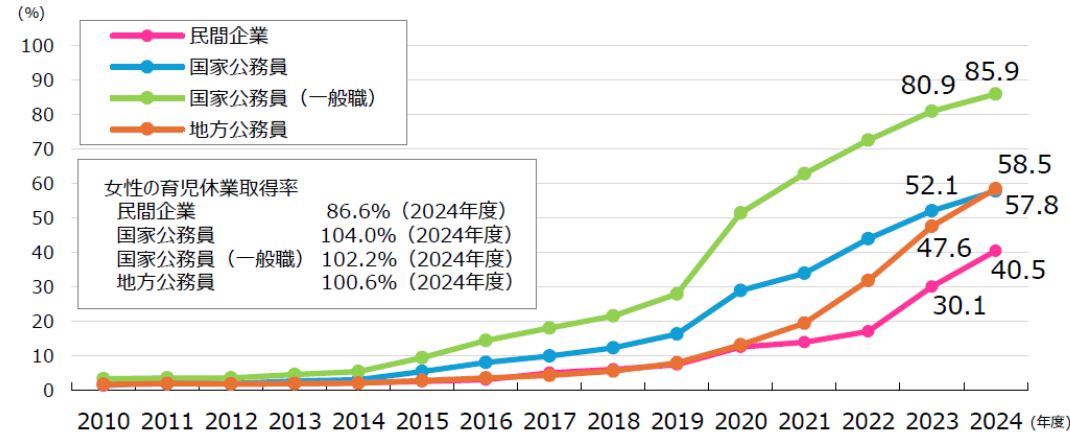
- 第9分野** 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
- 第10分野** 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第11分野** 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第12分野** 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

### 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

1. 国内の推進体制の充実・強化
2. 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進

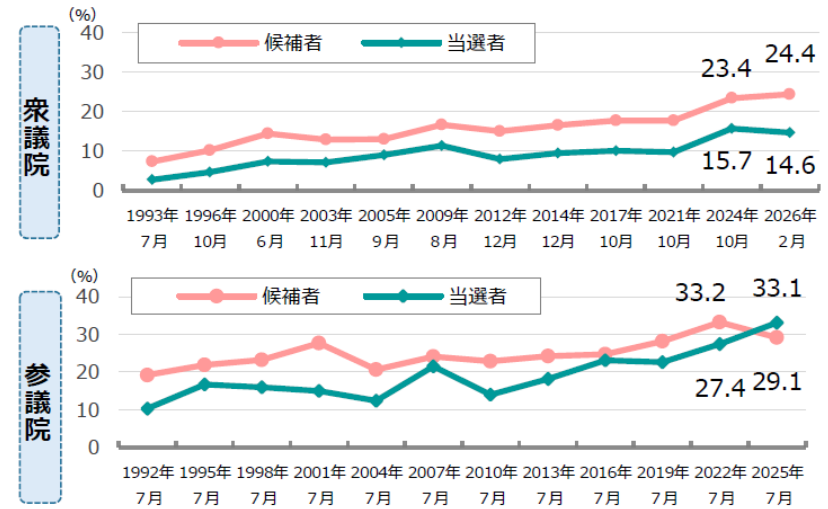
# 男女共同参画をめぐる国の動向

## ■ 男性の育児休業取得率の推移



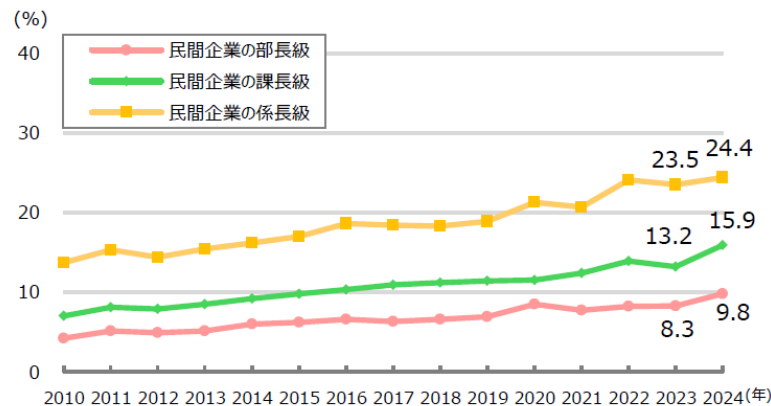
(出典) 1. 国家公務員は、2010年度から2012年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2014年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2021年度以降は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」  
 2. 国家公務員（一般職）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）」

## ■ 衆・参選挙における候補者・当選者に占める女性の割合の推移



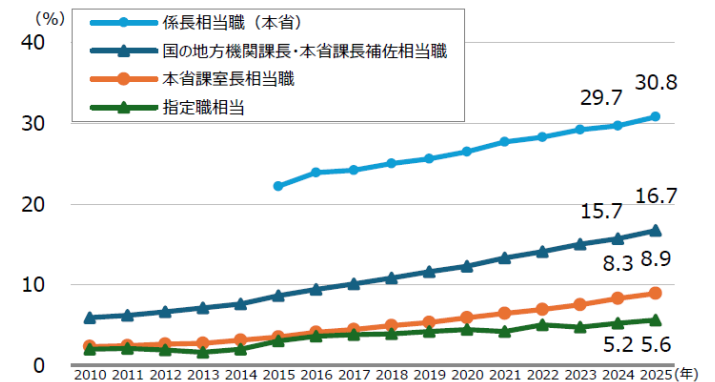
(出典) 総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」「参議院議員通常選挙結果調」

## ■ 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

## ■ 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



(出典) 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」

# 男女共同参画をめぐる奈良県の動向

奈良県男女共同参画プランは、SDGs、女性活躍推進法など国内外の動向を踏まえ、奈良県における男女共同参画と女性活躍を一層推進するために策定されています。

県内では若者や女性の県外流出、固定的な性別役割分担意識、長時間労働や家事・育児負担の偏りなどが課題となっています。一方、共働き世帯の増加や女性就業率の向上など社会環境は変化しており、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりが求められています。

こうした状況を踏まえ、性別にかかわらず誰もが希望する生き方・働き方を選択し、互いに尊重し支え合いながら活躍できる奈良県の実現を目指し、ジェンダー平等の推進に取り組むことを目的としています。

## 1 基本理念

県全域でジェンダー平等を推進し、すべての人が、性別によって選択肢を制限されることなく、希望に添った生き方・働き方を実現することができる社会を目指す

## 2 基本目標

- 性別にかかわらず、それぞれが個性を尊重しあいながら、公正かつ多様性が認められる社会を形成する。
- 性別にかかわらず、個人の尊厳が重んぜられ、自らの意思に基づき能力を十分に発揮することができるよう、様々な場面に存在する固定的性別役割分担意識を解消し、一人ひとりの行動変容を促していく。
- 男女の多様な視点を、誰もが暮らしやすい社会づくりに活かせるよう、あらゆる分野において男女共同参画を推進する。



# 男女共同参画をめぐる奈良県の動向

## 推進施策

### 社会全体の意識・構造の改革

- 1 様々な場面に残る固定的性別役割分担意識の解消と行動変容の促進
- 2 あらゆる分野における女性の参画促進
- 3 市町村の男女共同参画、ジェンダー平等推進への支援
- 4 性別にかかわらず多様性を尊重する社会に向けた環境の整備
- 5 人権尊重の理念に基づく多様性への理解促進

政策・方針決定  
地域・団体  
人権尊重



### 働く人の多様性を尊重した誰もが働きやすい環境づくり

- 1 各職場におけるジェンダーギャップ解消の推進
- 2 共働き・共育て・共家事の推進
- 3 柔軟な働き方の普及
- 4 女性の再就業支援



女性活躍  
男性の参画  
WLB

### 健やかで安全・安心な暮らしの実現

- 1 困難な問題を抱える家庭・個人への支援
- 2 困難な問題を抱える家庭・個人への支援
- 3 生涯を通じた健康な暮らしの推進
- 4 防災・防犯分野における男女共同参画の推進

暴力根絶  
相談支援  
健康支援



### あらゆる分野におけるジェンダー平等の視点に立った施策の推進

- 1 ジェンダー平等の視点に立った施策の推進



意識改革  
教育  
多様性

# 広陵町男女共同参画行動計画について

## <広陵町男女共同参画行動計画>

平成30年3月に「広陵町男女共同参画行動計画」の策定後、取組を進め、現在は後期行動計画の4年目を迎えています。

来年度（2027年度）は、見直し年度となり、第2次広陵町男女共同参画行動計画の策定を目指しています。



### 広陵町男女共同参画行動計画



前期行動計画・5年間  
(2018～2022年度)



後期行動計画・5年間  
(2023～2027年度)

98年度...見直し準備

## 第2次 広陵町男女共同参画行動計画



前期行動計画

後期行動計画

第2次広陵町男女共同参画行動計画についても、令和10年度から令和19年度の10年間として策定。ただし、今後の男女共同参画に関する国内外の動向や社会情勢の変化に対応し、適切な施策を図るため5年を目途に見直しを行います。

## <基本理念>

誰もが多様な選択肢から自らが自らの道を選択でき、活躍できる社会

## <主要課題と基本目標・主要施策>

### 広陵町男女共同参画推進 3つの基本目標

固定的役割分担意識によらない自由な選択ができる

男女がともに参画する機会を確保する

男女がともに働きやすい町をめざす

#### 主要課題① 女性雇用促進に向けた子育てサービスの充実

- ・人口構造の変化により、今後は広陵町の経済成長や地域活性化力が低下する見込み
- ・働きたい女性が多いが、介護や子育てを理由に働けない人が多く潜在化している
- ・女性が活躍できているロールモデルの提示が少ない

#### 主要課題② ジェンダー平等と男女共同参画意識の醸成（啓発の重要性）

- ・仕事をしている女性が相対的に低い  
(25歳～59歳の就業率77.2%)
- ・家庭生活での理想と現実のギャップが大きい
- ・男性の家事・子育てへの参画が少なく、女性への負担が重い

### 広陵町男女共同参画推進 3つの主要施策

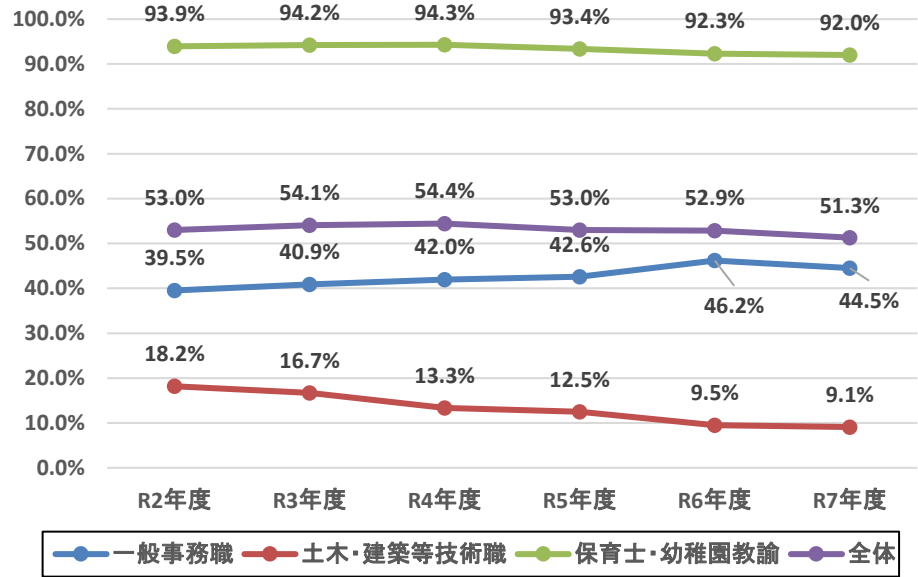
あらゆる分野における男女の活躍

人権が尊重される安全安心な暮らしの実現

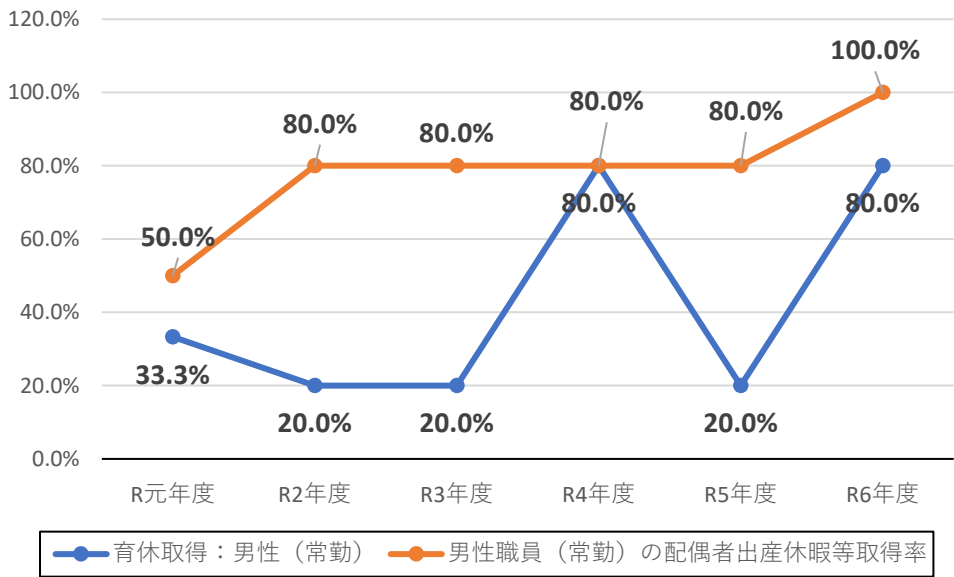
男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

# 広陵町男女共同参画行動計画について

町職員（常勤）の女性割合



男性職員(常勤)の育休・配偶者出産休暇等取得率



各役職段階の職員の女性割合（各年度当初）（単位：％）

|         | R2年度  | R3年度  | R4年度  | R5年度  | R6年度  | R7年度  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 係長級     | 55.55 | 35.29 | 33.33 | 41.30 | 49.06 | 53.49 |
| 課長補佐級   | 57.14 | 61.90 | 48.28 | 42.31 | 33.33 | 33.33 |
| 課長級     | 34.61 | 35.71 | 33.33 | 33.33 | 32.14 | 25.00 |
| 部局長・次長級 | 25.00 | 25.00 | 36.36 | 40.00 | 36.36 | 33.33 |

子育てや介護を理由に退職する職員の離職率（各年度実績）（単位：％）

|        | R2年度  | R3年度  | R4年度  | R5年度  | R6年度  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 常勤職員のみ | 1.85% | 0.00% | 0.93% | 1.44% | 0.49% |