

男女共同参画社会をつくる

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。

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無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利活用を支援

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

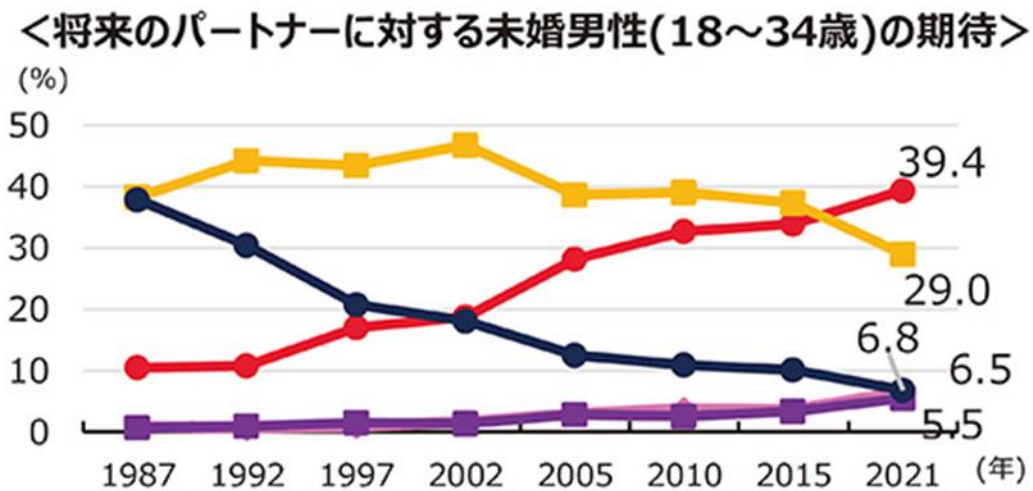
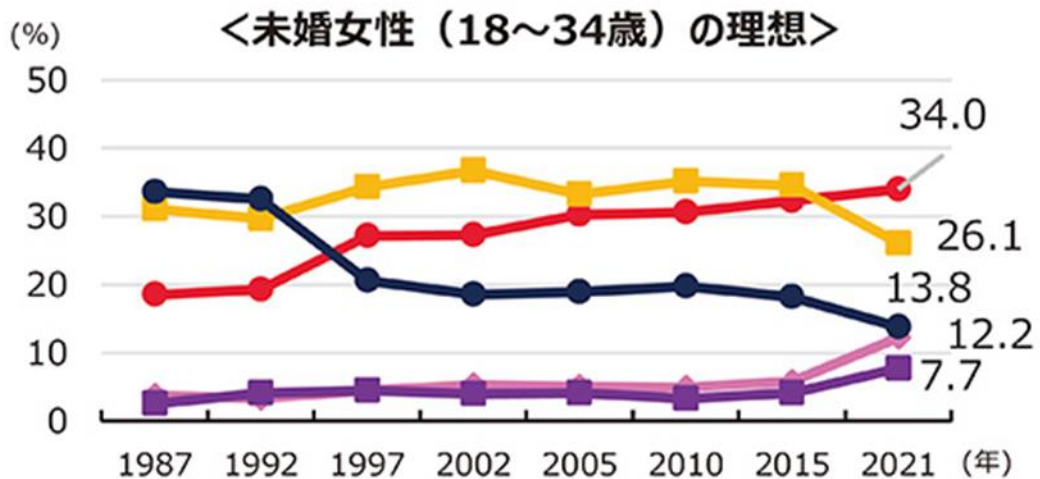
Ⅰ 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

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

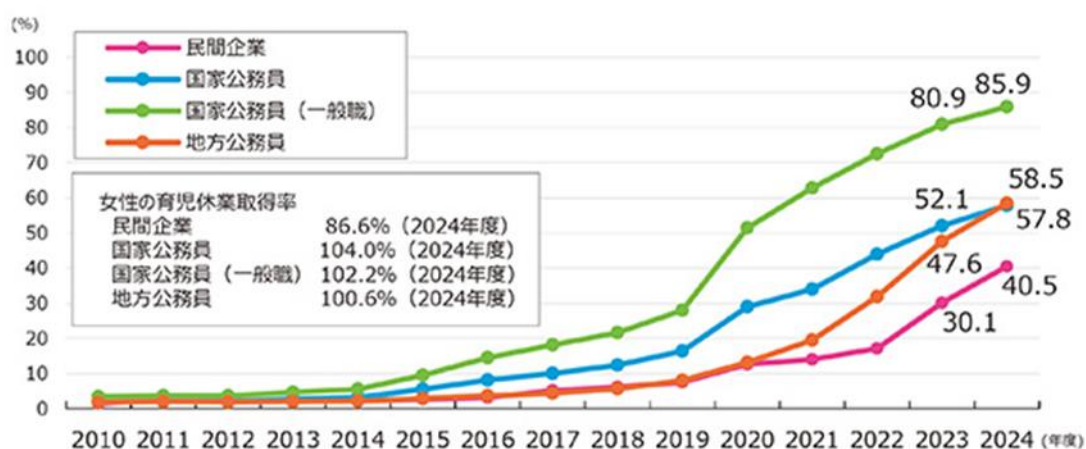
近年、若い世代が希望するライフコースは変わり、若い世代の男性は家事・育児に対する意欲が他の世代よりも相対的に高く、育児休業について制度と給付の両面からの対応の強化等が行われる中、男性の育児休業取得率（民間企業）は4割を超え、上昇傾向にあります。

■ 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

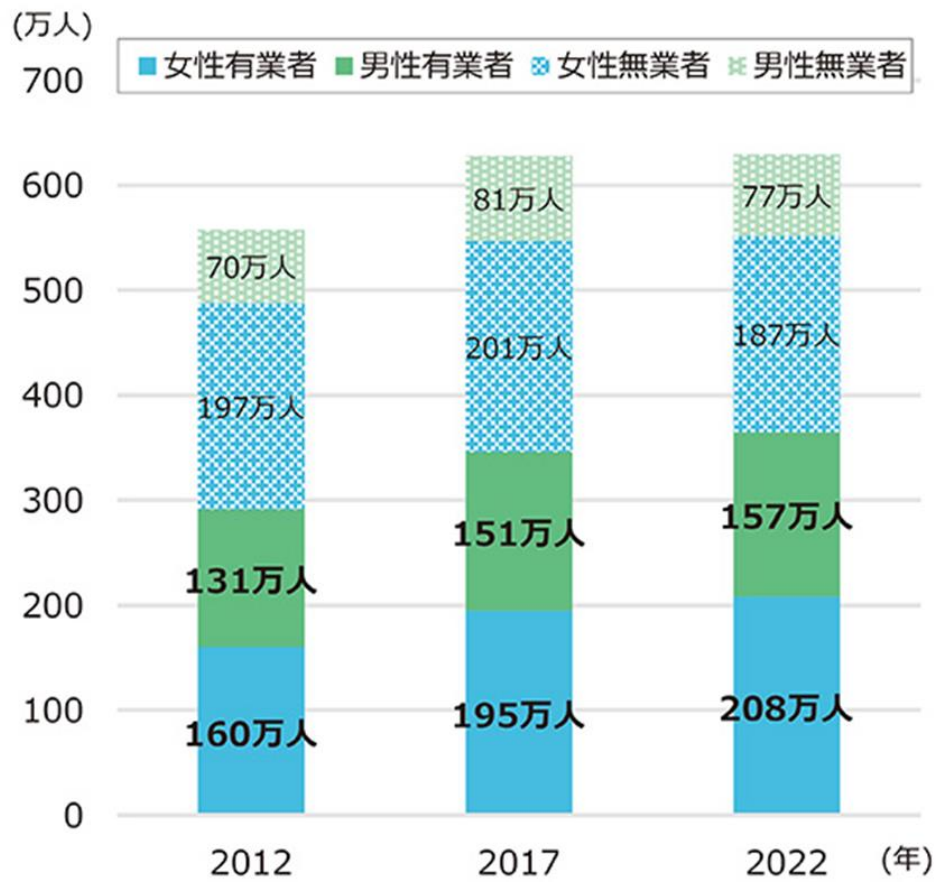


(出典) 1. 国家公務員は、2010年度から2012年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2014年度から2020年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2021年度以降は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」
 2. 国家公務員 (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

今号では、第1分野を取りあげました。以降、第2分野から第1・2分野については、2026年5月号「共同参画」Number 199をご覧ください。

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



内閣府男女共同参画局 共同参画5月号一部転載