



女性活躍に向けた 男女双方の意識改革・理解促進

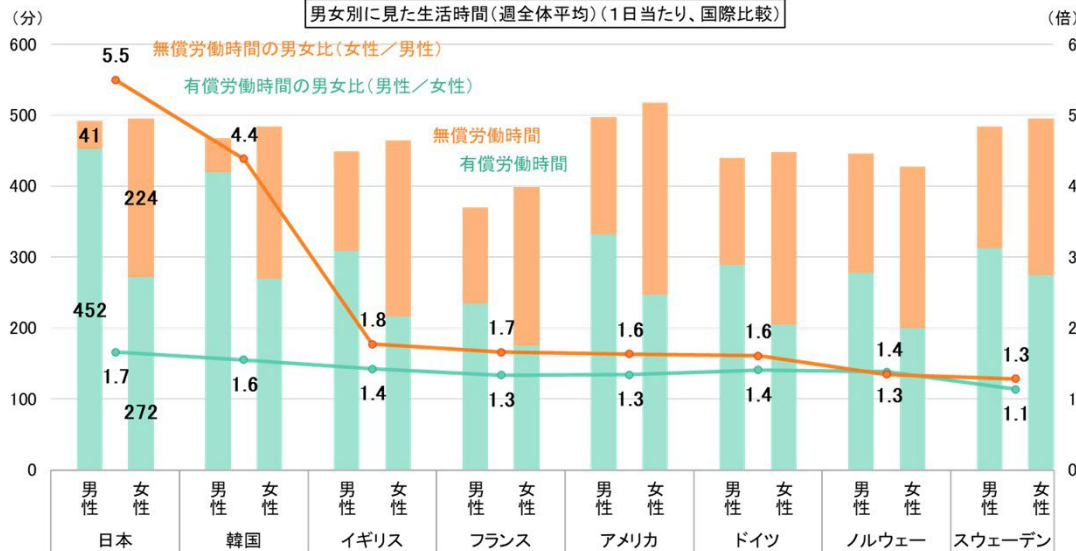
令和7年2月
内閣府男女共同参画局

男女別の生活時間

生活時間の国際比較（男女別）

- 諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間（有償労働時間と無償労働時間の合計時間）が長い。
- 有償労働時間の男女比を見ると、日本は1.7倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。
- 無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



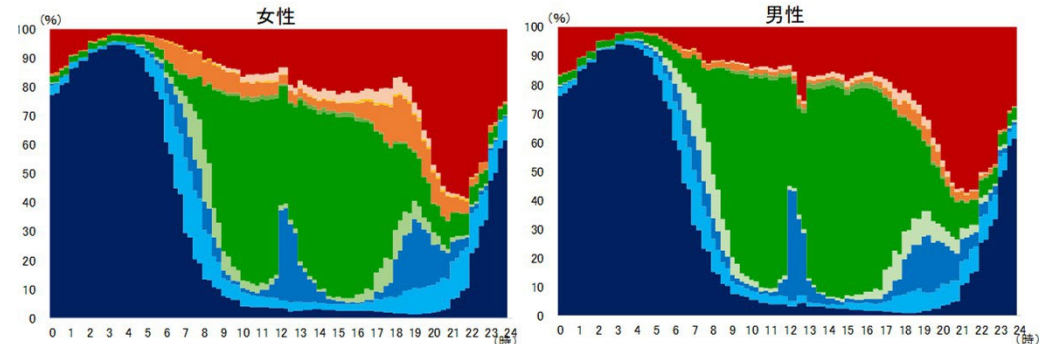
(備考) 1. OECD "Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)" をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間。無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

時間区分別行動者率（平日、令和3（2021）年）

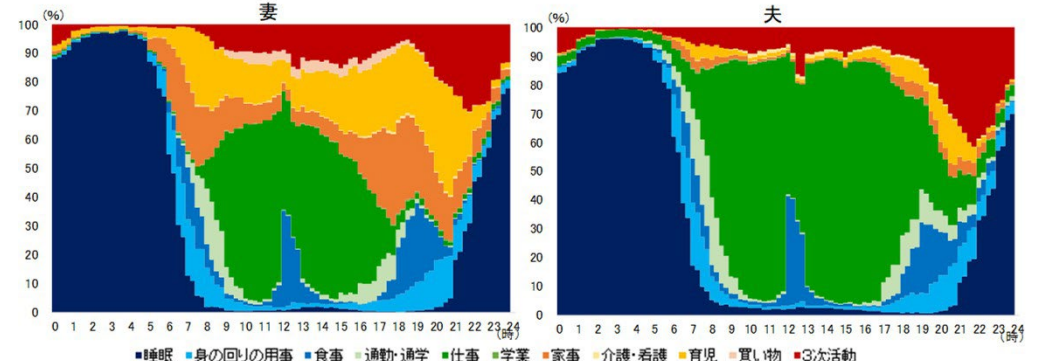
平日の生活時間について、

- 単独世帯の有業者においては、男女に大きな違いはない。
- 末子の年齢が6歳未満の共働き夫婦においては、家事関連時間が女性、仕事時間が男性に大きく偏っている。

<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>



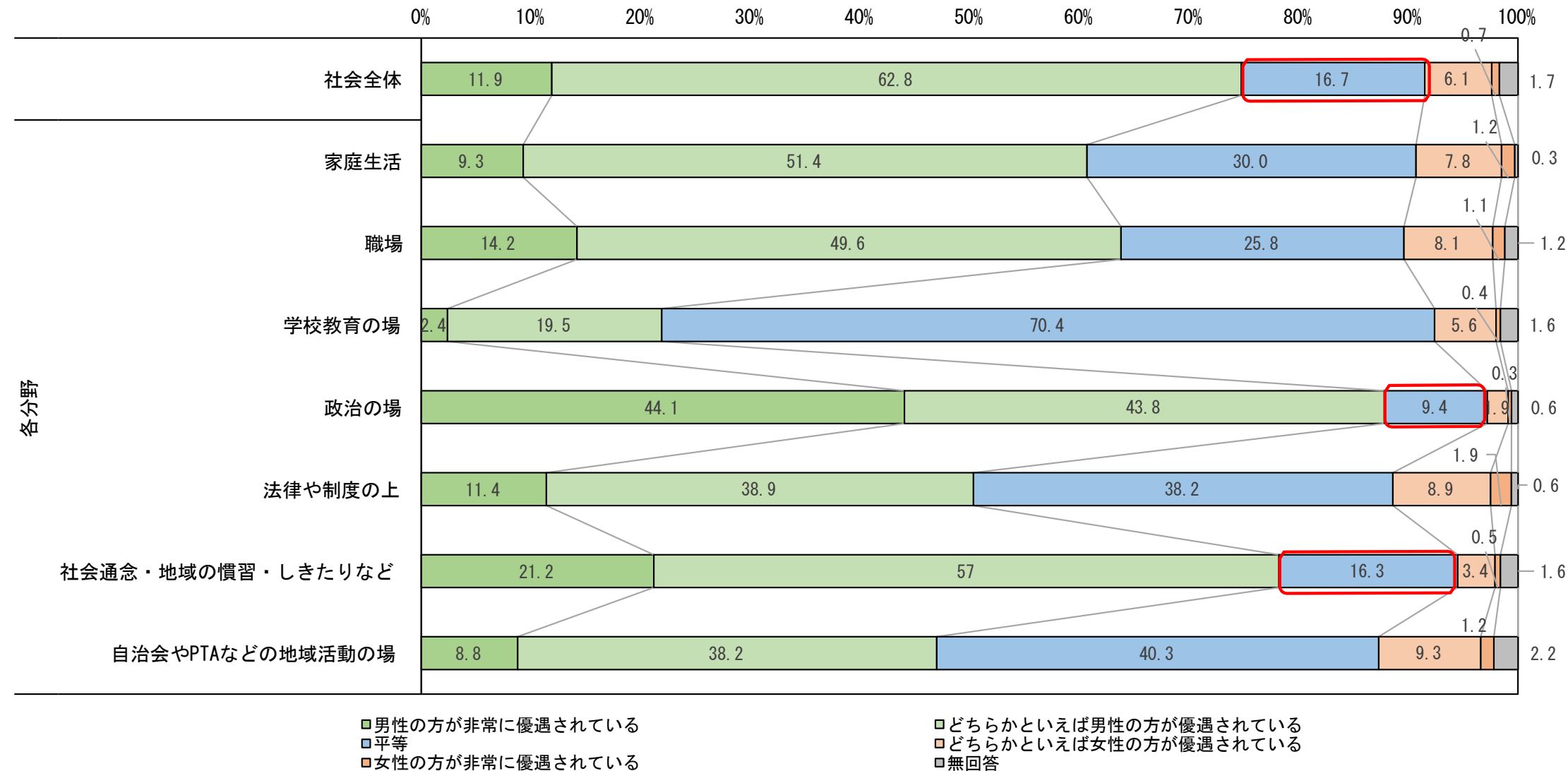
(備考) 1. 総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成。
 2. 行動者率は、行動者数/属性別の人口×100(%)。
 3. 「3次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（1次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（2次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動(通勤・通学を除く)」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

1. 男女双方の意識の現状

(令和6年「男女共同参画社会に関する世論調査」より)

社会全体及び各分野における男女の地位の平等感（問１及び問２）

- ・社会全体における男女の地位は「平等になっている」と思うと回答した割合は16.7%。
- ・各分野毎にみると、「政治の場」及び「社会通念・地域の慣習・しきたりなど」における平等感は特に低い。

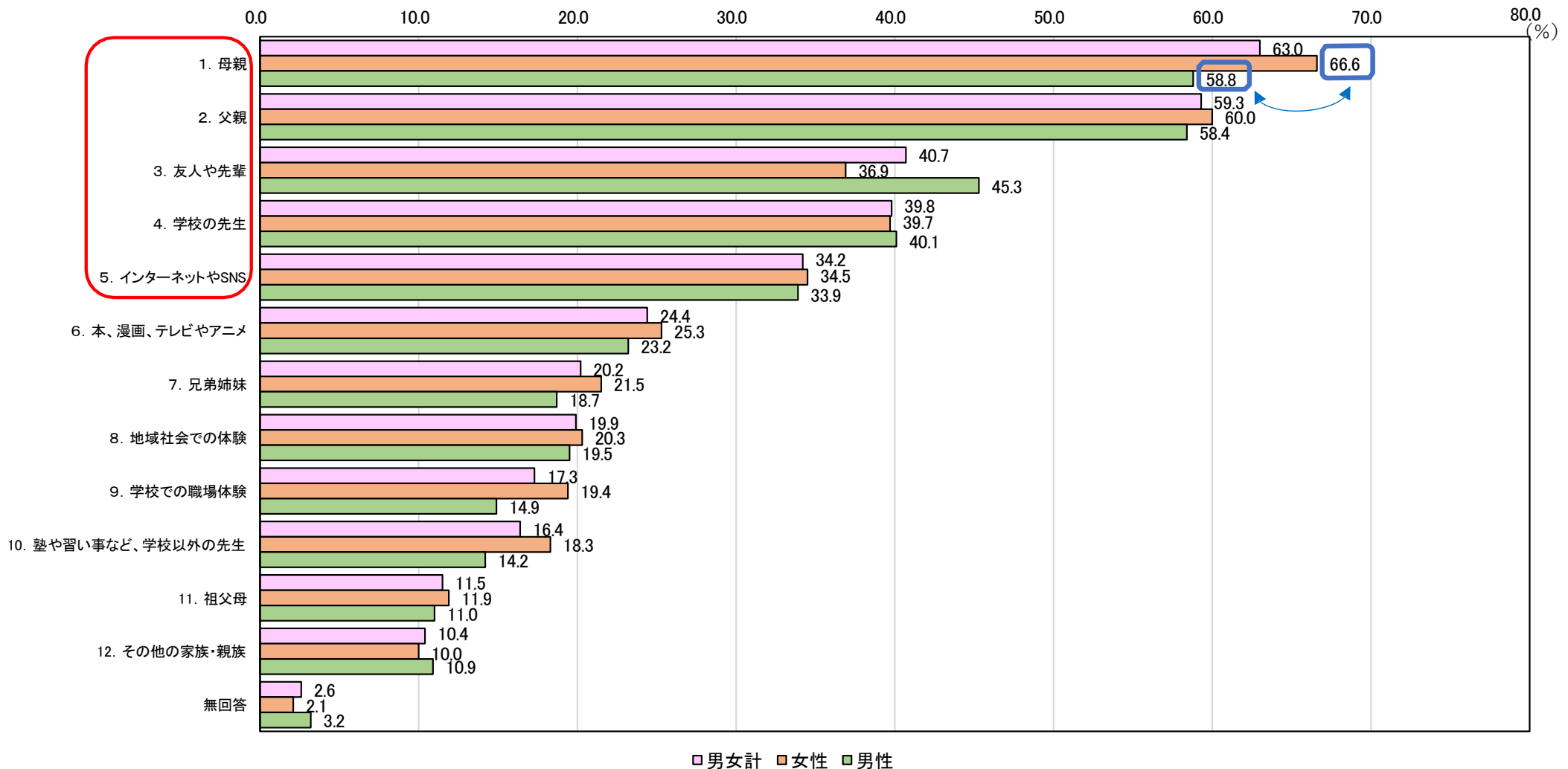


(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。
 2. 質問文は「あなたは社会全体でみた場合には、男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。」

進路選択に影響をあたえるもの（問3）

新規問

- ・男女ともに回答が多かったのは、「母親」、「父親」次いで、「友人や先輩」、「学校の先生」、「インターネットやSNS」となっている。
- ・女性の方が、進路選択に影響をあたえるものとして「母親」を選択する割合が高い。



（備考） 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。

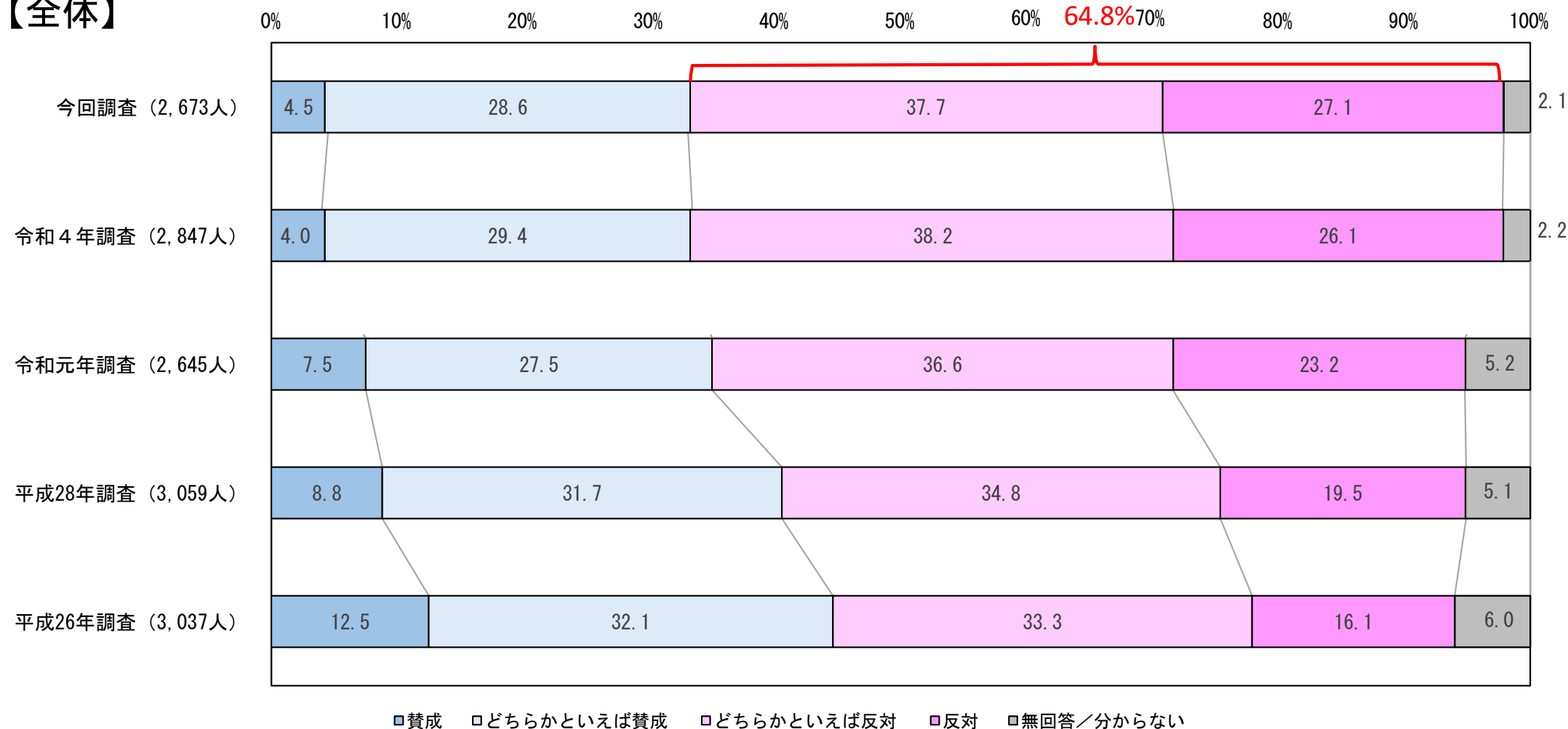
2. 質問文は「文部科学省の「令和5年度学校基本統計」によると、例えば、大学の理学部・工学部に進学する女性は男性より少ない、薬学部・看護学部に進学する男性は女性より少ないという現状であることが分かっています。進路選択の一例としてこのような状況がありますが、あなたは、一般的に進路選択に影響を与えるのは次のうちどれだと思いますか。」複数回答。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対する意識（問4）

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対（※）と回答した割合は64.8%。

（※）「反対」と「どちらかといえば反対」の回答割合の合計

【全体】



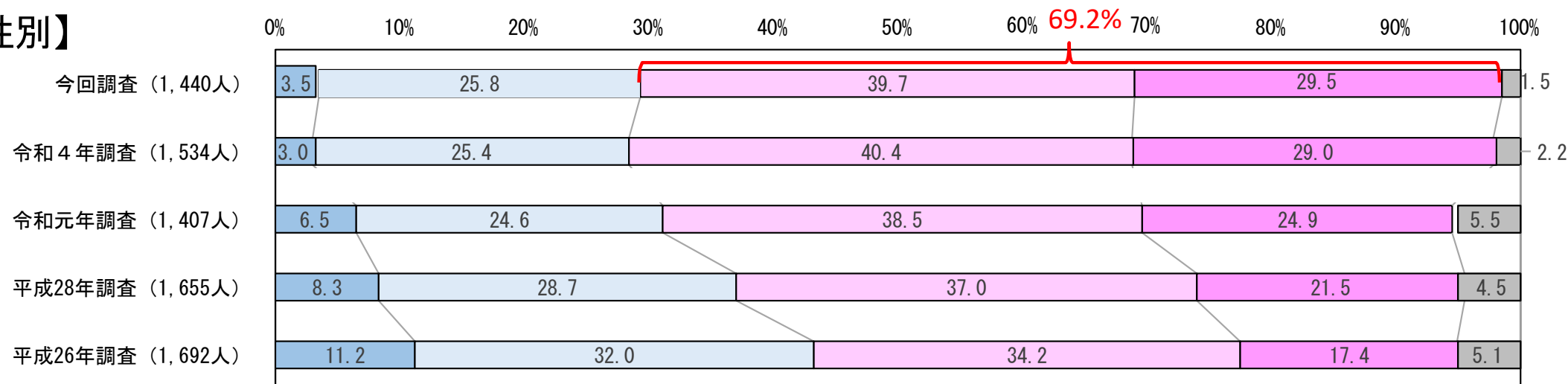
- （備考）
- 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。
 - 平成28年以降の調査は、18歳以上の回答者による結果。平成26年以前の調査は、20歳以上の回答者による結果。
 - 令和4年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、令和元年以前の調査結果との比較はできない（過年度の結果は「参考値」の扱い）。
 - 質問文は「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方について、あなたはどうお考えですか。」

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対する意識（問4）

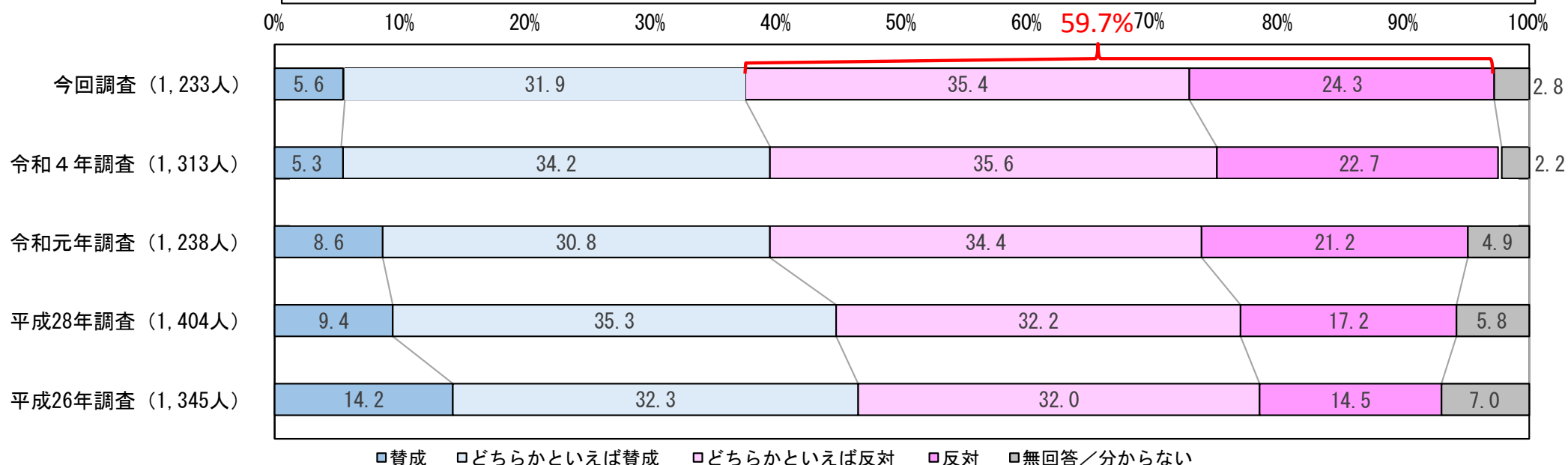
- ・ 反対と回答した割合は、女性では約7割、男性では約6割となり、男女ともに、前回調査と同程度となった。

【性別】

女性



男性



□賛成 □どちらかといえば賛成 □どちらかといえば反対 □反対 □無回答／分からない

- (備考)
1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。
 2. 平成28年以降の調査は、18歳以上の回答者による結果。平成26年以前の調査は、20歳以上の回答者による結果。
 3. 令和4年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、令和元年以前の調査結果との比較はできない（過年度の結果は「参考値」）。
 4. 質問文は「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方について、あなたはどうお考えですか。」

男性が育児・介護・家事等に積極的に参加するために必要なこと（問7）

- ・男女ともに回答が多かったのは「職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性自身の抵抗感をなくすこと」及び「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」。
- ・女性と男性で回答割合の差が特に大きいものとしては、「男性自身の抵抗感をなくすこと」や「年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」が挙げられる。

	男女計(%)		女性(%)		男性(%)	
	R6年調査	R4年調査	R6年調査	R4年調査	R6年調査	R4年調査
① 男性による育児・介護・家事などについて、 <u>職場における上司や周囲の理解を進めること</u>	67.8	66.7	71.5	72.3	63.4	60.2
② 男性が育児・介護・家事などに参加することに対する <u>男性自身の抵抗感をなくすこと</u>	63.1	60.7	69.0	66.7	56.1	53.7
③ 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	60.9	61.8	64.3	65.1	56.9	58.0
④ 労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、 <u>仕事以外の時間をより多く持てるようにすること</u>	47.8	46.8	50.4	48.3	44.7	44.9
⑤ 社会の中で、男性による育児・介護・家事などについても、その評価を高めること	47.5	44.5	48.5	44.5	46.2	44.4
⑥ <u>年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについて当事者の考え方を尊重すること</u>	42.3	44.5	50.9	52.5	32.2	35.1
⑦ 男性の育児・介護・家事などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	26.3	24.1	27.4	25.3	25.1	22.7
⑧ 男性が育児・介護・家事などを行うための、仲間作りやネットワーク作りを進めること	25.0	24.1	27.0	26.5	22.7	21.2
⑨ 男性が育児・介護・家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	22.7	20.2	24.6	22.8	20.5	17.2
無回答	1.8	1.8	1.0	1.8	2.6	1.9

（備考） 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。

2. 質問文は「あなたは、今後、男性が育児・介護・家事、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。」複数回答。

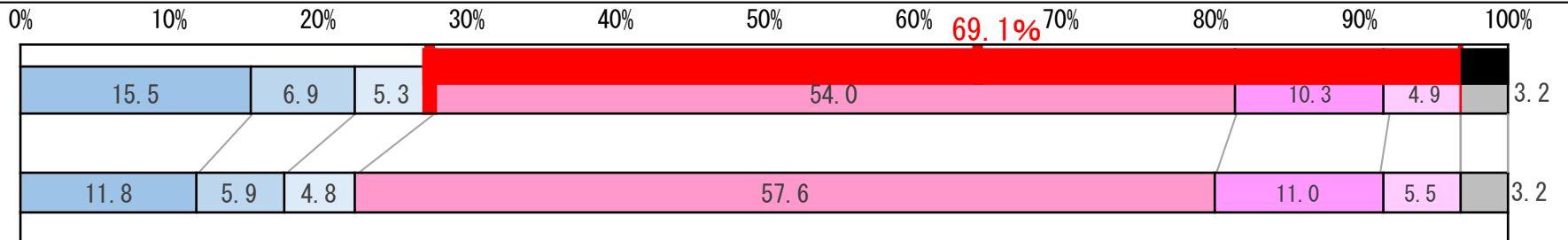
育児等に対する配偶者との役割分担（問 8）

- ・ 育児及び介護について、外部サービスを利用しながら行いたいと回答した割合は高い水準で推移している。また、「介護」については外部サービスを利用しながら行いたいと回答した割合が約 9 割にのぼる。
- ・ 外部サービスの利用の有無にかかわらず、配偶者と半分ずつ分担と回答した割合が高い。

【全体（育児）】

今回調査（2,673人）

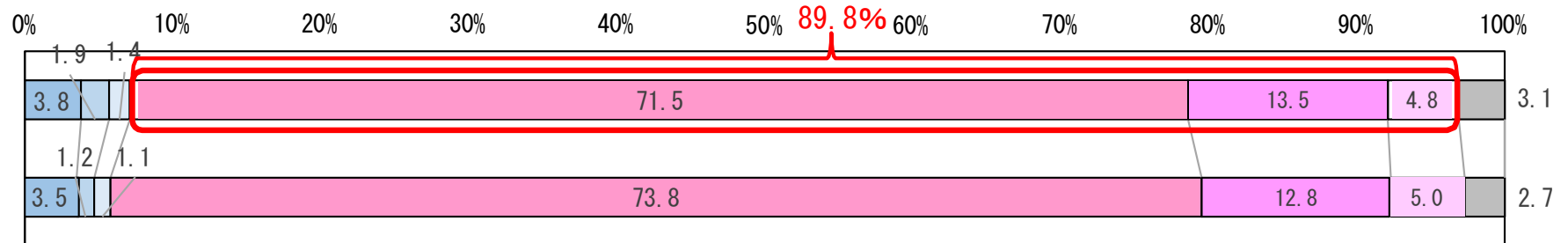
令和4年調査（2,847人）



【全体（介護）】

今回調査（2,673人）

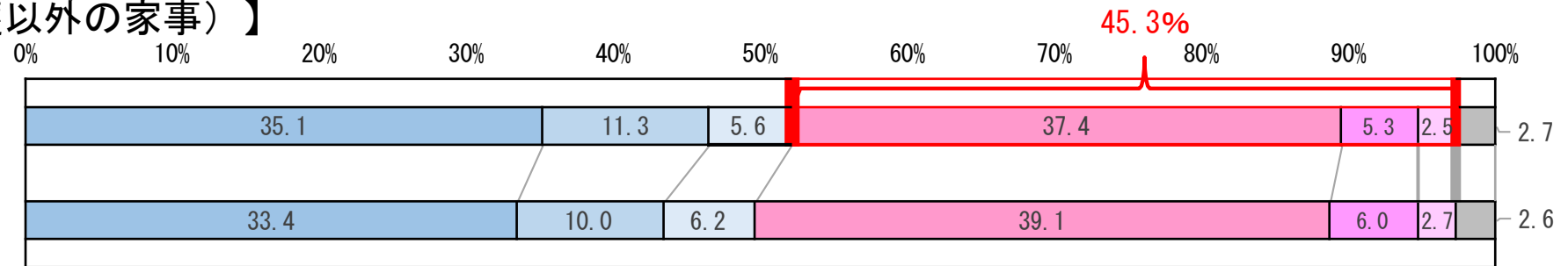
令和4年調査（2,847人）



【全体（育児・介護以外の家事）】

今回調査（2,673人）

令和4年調査（2,847人）



- 外部サービスは利用せず、自分と配偶者で半分ずつ分担
- “、自分の方が配偶者より多く分担
- “、配偶者の方が自分より多く分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
- “、それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
- “、それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
- 無回答

（備考） 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。

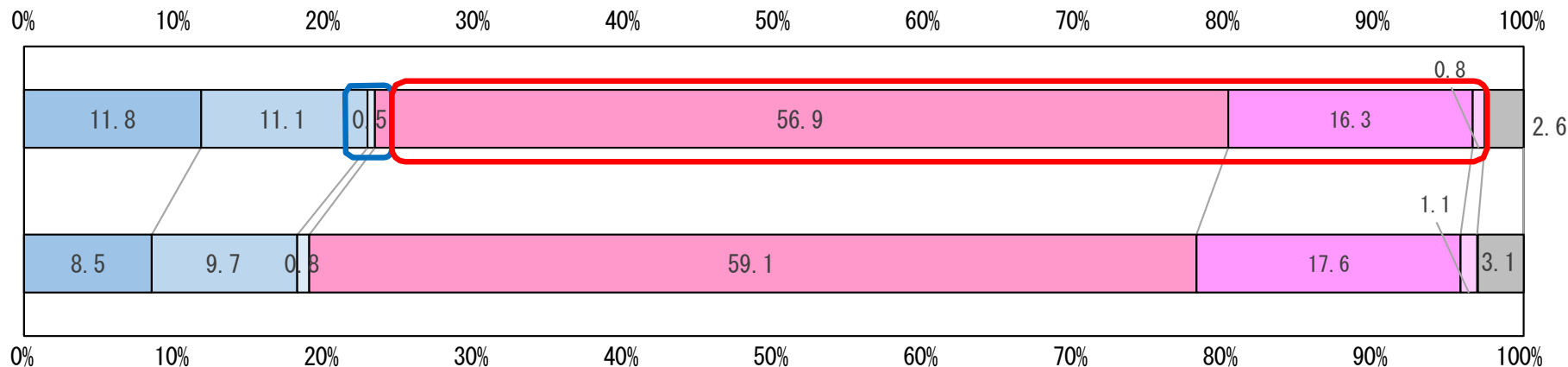
2. 質問文は「あなたは、次の（1）から（3）の育児・介護・家事の家庭で担われている役割について、あなたと配偶者でどのように分担したいと思いますか。保育所、訪問介護、家事代行など外部サービスの利用も含め、あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。なお、育児・介護・家事をしている、していないにかかわらず、お答えください。また、配偶者がいる、いないに関わらず、お答えください。」

育児等に対する配偶者との役割分担（問8）

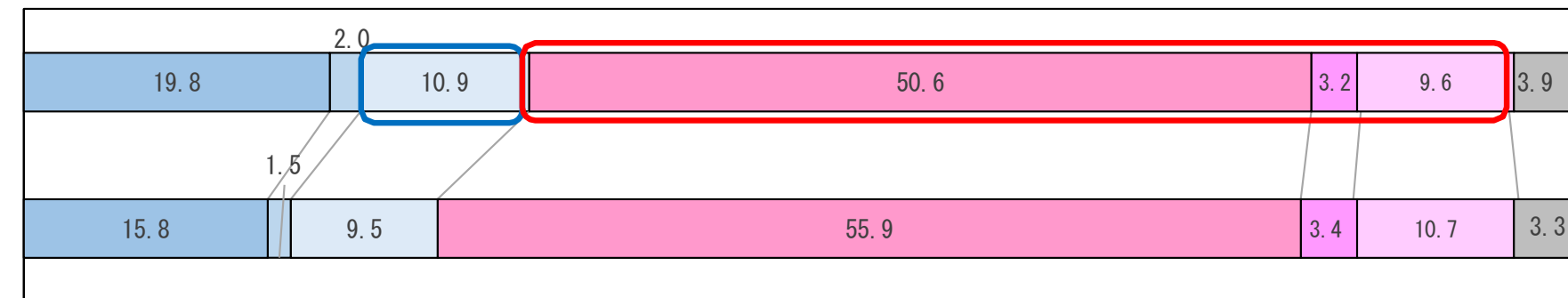
- ・ 女性は、男性と比べて、外部サービスを利用しても、配偶者より多く分担するとの回答割合が高い。この傾向は介護及び家事においても同じ。
- ・ 男性は、女性と比べて、配偶者により多く分担してもらいたい傾向がある。

【性別（育児）】

女性



男性



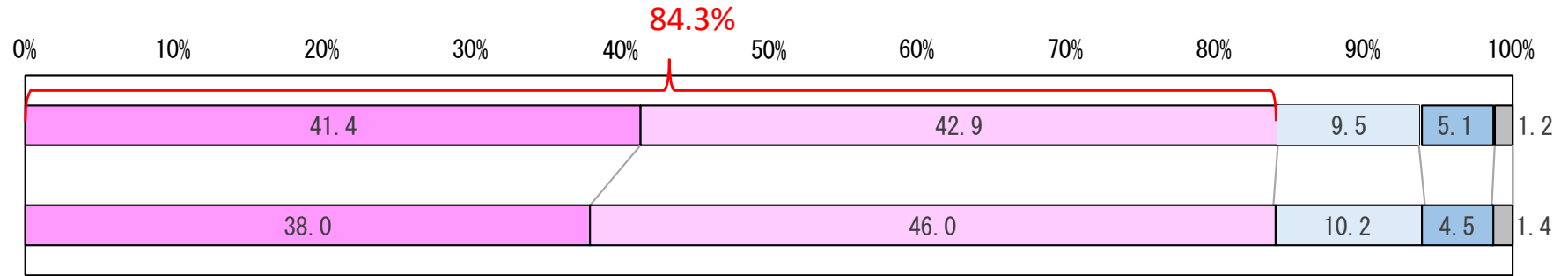
- 外部サービスは利用せず、自分と配偶者で半分ずつ分担
- "、
自分の方が配偶者より多く分担
- "、
配偶者の方が自分より多く分担
- 外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担
- "、
それ以外は自分の方が配偶者より多く分担
- "、
それ以外は配偶者の方が自分より多く分担
- 無回答

- （備考） 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。
2. 質問文は「あなたは、次の（1）から（3）の育児・介護・家事の家庭で担われている役割について、あなたと配偶者でどのように分担したいと思いますか。保育所、訪問介護、家事代行など外部サービスの利用も含め、あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。なお、育児・介護・家事をしている、していないにかかわらず、お答えください。また、配偶者がいる、いないに関わらず、お答えください。」

育児等に女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係（問9）

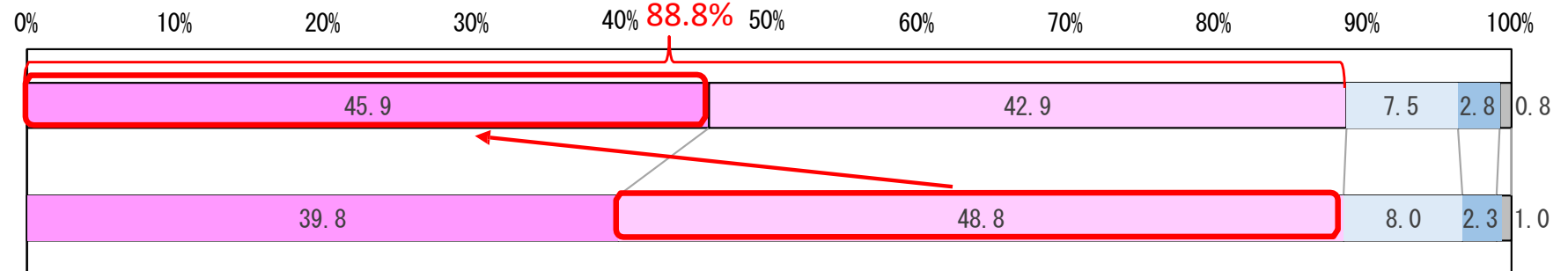
- 「育児などに女性の方がより多くの時間を費やすことが、女性活躍が進まない要因の一つ」という意見について、「そう思う」と回答した割合は84.3%、女性の約9割、男性の約8割と、前回と同水準。
- 性別でみると、女性は、「どちらかといえばそう思う」から「そう思う」と回答割合が推移している。

【全体】

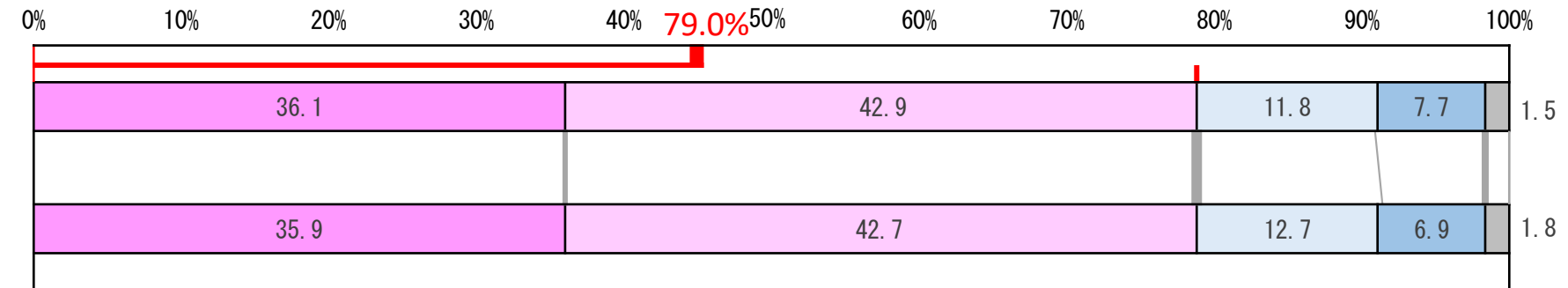


【性別】

女性



男性

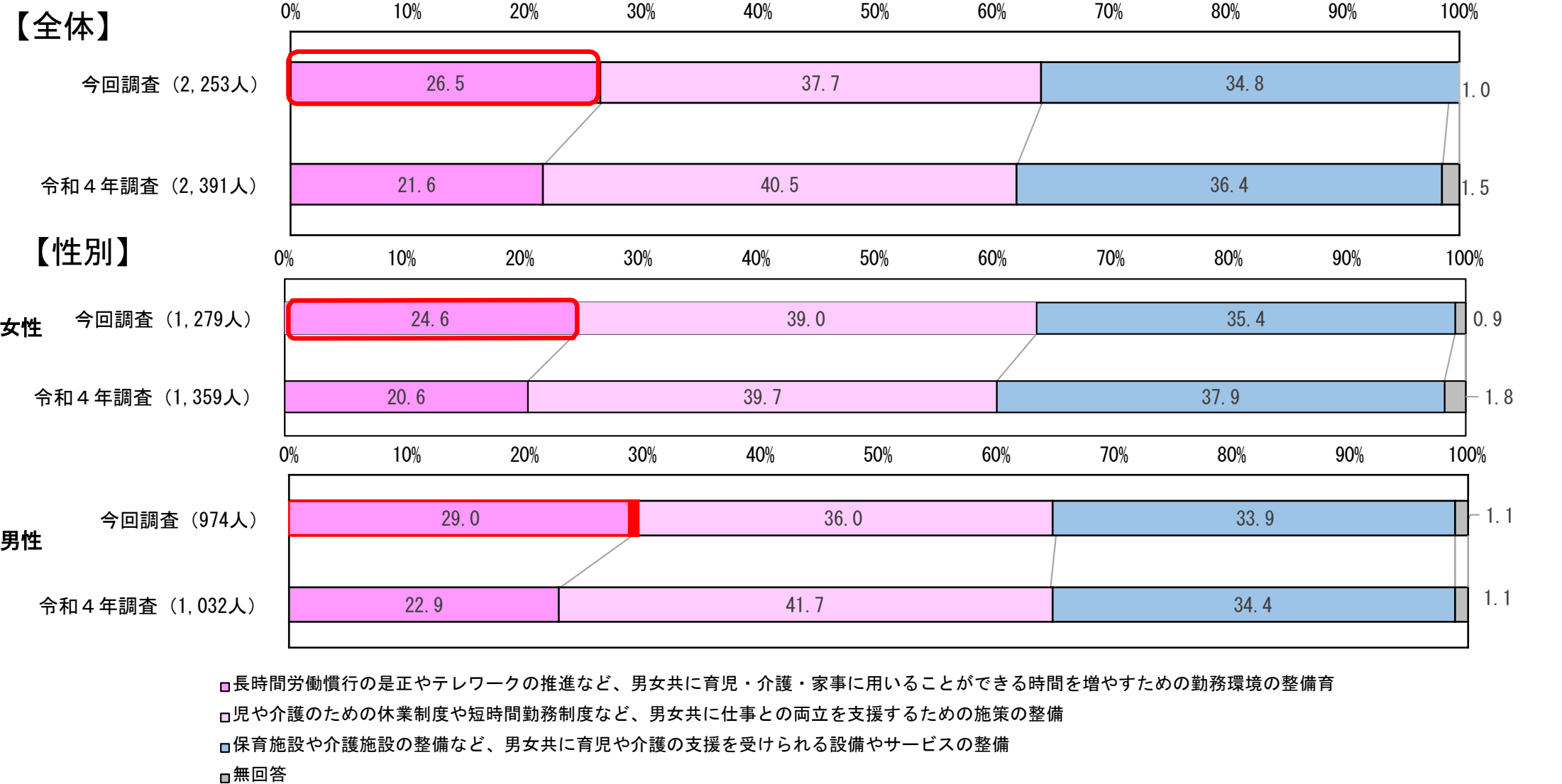


□そう思う □どちらかといえばそう思う □どちらかといえばそう思わない □そうは思わない □無回答

- (備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。
 2. 質問文は「育児・介護・家事に女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだという意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか。」

育児等に費やす時間の男女差を踏まえ、職業面での女性活躍推進に必要な支援（問10）

- ・ 育児等に費やす時間を男女間でバランスのとれたものとするために必要な支援として最も回答割合が高いのは、男女ともに「仕事との両立支援策」。
- ・ 男女ともに、必要な支援策として、「勤務環境の整備」を回答した割合が増加している。



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年9月調査）より作成。
2. 質問文は「育児・介護・家事に費やす時間を男女間でバランスのとれたものとし、職業生活における女性の活躍を更に推進するためには、特にどのような支援が必要だと思いますか。」
3. 本質問（問10）は、前問（問9）で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人への更問。

2. 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) 解消に向けた取り組み

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究について

内閣府男女共同参画局では、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、気づきの機会を提供し、理解を促すことで、その解消を図ることを目的に、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査を実施・公表している。

令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に関する調査結果

▼調査概要

本調査では、41の測定項目（前回調査36項目）について、回答者から、性別役割意識（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階から選択し回答）や性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験の有無などを聞いた結果を取りまとめている。

調査結果はこちらから↓

「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（内閣府男女共同参画局／2022年11月公表）

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/seibetsu_r04.html

（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」の合計）

男女両方で上位10位に入っている項目
※赤文字の項目は、今回調査で追加した項目
※「－」は前回測定項目になし

性別役割に対する考え

男性 上位10項目	回答者数：5452	(%)	(参考) 前回 順位	女性 上位10項目	回答者数：5384	(%)	(参考) 前回 順位
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		48.7	2	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		44.9	2
2 女性には女性らしい感性があるものだ		45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ		43.1	1
3 女性には感情的になりやすい		35.3	4	3 女性には感情的になりやすい		37.0	3
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.2	4
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		27.2	－
6 女性には弱い存在なので、守られなければならない		33.1	－	6 女性には弱い存在なので、守られなければならない		23.4	－
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		21.6	5
8 男性は人前で泣くべきではない		28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		21.5	10
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い		28.6	－	9 組織のリーダーは男性の方が向いている		20.9	8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		28.4	8	10 大きな商談や大事な交渉事は男性の方が向いている		20.9	8
11 家事・育児は女性がするべきだ		27.3	9	11 家事・育児は女性がするべきだ		20.7	7
12 家を継ぐのは男性であるべきだ		25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		20.3	6

▼調査結果のポイント

- 今回の調査結果の主なポイントは、以下のとおり。（※前回調査は令和3年度に実施）
 - ・性別役割について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、前回調査結果とほぼ同様に男性のほうが高い結果となっている。
 - ・全項目平均では、性別役割の「意識」は男性が高い一方で、直接言われた・言動や態度から感じた「経験」は女性のほうが多い。
 - ・職場の役割分担に関する項目において、20代男性で「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が高いものが多くみられる。

▼対象・調査設計

【対 象】全国男女20-60代 10,906人（男性5,452人 女性5,384人 その他70人）

【調査設計】全国47都道府県を性別、年代（20代～60代）で分け、均等に回収するサンプリングとし、測定項目を追加し41項目とした。

令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 チェックシート・事例集（概要）

- 性別による無意識の思い込みについて気づきの機会を提供し、解消の一助とするため作成。
- 令和3年9月に公表した「令和3年度 性別による無意識の思い込み調査研究 調査結果」の調査項目や自由回答から、職場、家庭、教育、地域・コミュニティ、その他とシーンごとのチェック項目を選定。
- 事例集では、チェックシートで選定したチェック項目をシーンごとに整理し、調査結果のデータ及び調査で得られた自由回答を経験者の声として掲載し、その解説を記載することとした。

1 チェックシート

■無意識の思い込み - チェックシート -

Q あなたの性別は、当てはまるものを ☐ 内にチェック「✓」を入れてください。

☐ 男性 ☐ 女性 ☐ その他

◆チェック項目①「Yes」と思う設問の ☐ 部分にチェック「✓」を入れてください。

☐ A ①仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が高い

☐ B ②親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ

☐ B ③女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない

☐ B ④男性は人前では泣くべきではない

☐ B ⑤女性には女性らしい感性があるものだ

☐ A ⑥男性なら残業や休日出勤をするのは当然の前だ

☐ A ⑦組織のリーダーは男性の方が向いている

☐ A ⑧女性の上司には抵抗がある

☐ B ⑨PTAには、女性が参加するべきだ

☐ B ⑩実の親、義理の親に問わず、親の介護は女性がするべきだ

☐ B ⑪男性は結婚して家庭をもって一人前だ

☐ B ⑫家事・育児は女性がするべきだ

○項目のA、Bはシーン別

- A. 職場
B. 家庭、教育、地域、その他

※チェック項目として
23項目を選定

○下のとおり、事例集と
対応させている

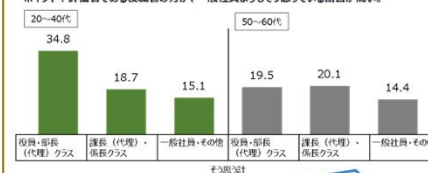
事例集の対応ページはこちら

- | | | |
|-------|----------|-----------------|
| ✓ ①⑥ | →p.06~07 | ■シーン1：職場Ⅰ |
| ✓ ⑬⑭⑮ | →p.08~10 | ■シーン1：職場Ⅱ |
| ✓ ⑦⑧⑨ | →p.11~13 | ■シーン1：職場Ⅲ |
| ✓ ⑬⑭⑮ | →p.14~15 | ■シーン1：職場Ⅳ |
| ✓ ⑩⑪ | →p.18~19 | ■シーン2：家庭Ⅰ |
| ✓ ⑪⑫⑬ | →p.20~22 | ■シーン2：家庭Ⅱ |
| ✓ ③④ | →p.24~25 | ■シーン3：教育 |
| ✓ ②⑨⑫ | →p.28~30 | ■シーン4：地域・コミュニティ |
| ✓ ④⑤⑬ | →p.32~34 | ■シーン5：その他 |

2 事例集

(1) 仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が高い

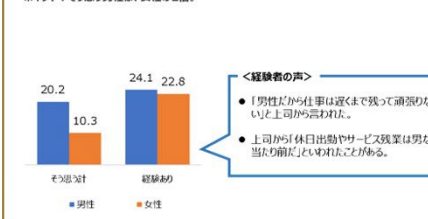
ポイント：評価者である後援者の方が、一般社員よりもそう思っている割合が高い。



＜経験者の声＞
●職場で「子どものお話を発表会に父親（男性職員）が行くため、仕事を休むのは当然だ」という話を聞いた。

(2) 男性なら残業や休日出勤をするのは当然の前だ

ポイント：そう思う男性は、女性の2倍。



＜経験者の声＞
●「男性だから仕事は遅くまで残って頑張るべき」と上司から言われた。
●上司から「休日出勤やサービス残業は男なら当然前だ」と言われたことがある。

■シーン1：職場Ⅰ 解説

シーン1：職場Ⅰ「仕事」価値を男性に求める職場

「男性の出し合い」は世界でもトップクラスにある。残業が常態化している企業では定時で仕事を終わらせるという意識がなく、働く人もそのような労働環境に慣れず、疑問を持たず、残業する人を高く評価する傾向にある。家事・育児・介護・介護など、子どもの入学や卒業など大切な行事でも仕事優先することが当たり前とされ、働く男性は家事・育児・介護などの家庭での役割を、妻や他の家族に任せ、仕事に打ち込むことを良しとする風潮が長く続いた。このような体質は上司から部下へ、父親から子どもへと世代と組織を越えて受け継がれてきたと考えられる。

業界における過重な肉体的負担、心理的負担を原因とする死を「過労死」という言葉は、「Karoshi」としてその言葉でも通用する。自分の生活を犠牲にするような働き方は、過労死や過労自決の増加を招くことになった。1988年「過労死110番全国ネットワーク」の全国一斉電話相談をきっかけに、過労死は社会問題として扱われるようになった。2014年に「過労死等防止対策推進法」が施行されたが、現在も過労死は減っていない。

「働く側から見て、働く側へ」
近年はワークライフバランス（仕事と生活の調和）や働き方改革の推進もあり、年次有給休暇取得率の上昇や残業削減に取り組む企業は増えた。見方を変えれば、在宅ワークや時差出勤など、柔軟な働き方を導入する企業も出てきた。一方で、長時間労働に慣れ親しんできた企業では、男性の「そう思う」は2割を超えて、4人に1人は周囲からも言われている現状が見えにけい。また、「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が高い」という20~40代の評価・部長（代）クラスでは「そう思う」が1割を超えている。働き方の意識変化は、社内に「仕事優先優先」を定めている。しかし、既に世の中は新しいルールで動き始めている。働く側こそ価値を生み出した時代は来ているが、今は「働く側」である。過去のやり方にとらわれ、「男性はどんな仕事でも優先すべき」という固定観念にとらわれ、優秀な人材を失うことにもなりかねない。

家庭責任を果たす男性へ
男性の家庭への関わりが深まらない原因は、長時間労働を要する働き方がある一方、男性自身の家事労働への無意識の思い込みがあることも見過ごせない。

家事・育児・介護などの家事労働は長い間、私的な領域で行われる無償労働と見られてきた。仕事を断る収入ややりがいを得る有償労働に就いている男性は、同じ労働であっても収入を得ず、やりがいを感じない家事労働を望むような傾向がある。

家事労働は家事・洗濯・掃除といったわかりやすいものだけでなく、お金の管理や家族の健康、イートレバー・バターの管理など、名目なき家事と言われる細かく見えにくい仕事、絶対に必要な日々のメンテナンスやケアも含まれる。働くことが男らしさの象徴という考えがある。このような無意識な家事をするのは男らしくない、という思い込みにつながることになる。女性も、家事・育児を自分の責任だと思いついて、男性に積極的な関わりを求めたり、必要以上に抱え込み、結局、男性の家庭参加を阻害することになり得る。家事労働は時間的にも力もかかる立派な「労働」であり、安心して快適な生活を送る上で欠かせない仕事である。男性も生活を支える共同労働者として、その役割に責任をしっかりと果たしていくことが必要である。

左）チェックシート項目について、調査結果で得られたデータを示した
右）解説では、何が問題なのか、どのような影響があるか等を記載

- 令和3年9月に公表した本調査研究の調査結果では、回答者全体の76.3%に、性別による無意識の思い込みが見られた。
- 特に、50代、60代の年齢層に強く見られたところであるが、この年齢層は、職場において経営層・管理職といった業務管理する立場の方が多いと考えられるが、人事担当と同様、この層の無意識の思い込みが職員等の仕事・家庭生活に与える影響は大きい。
- 令和2年時点において、共働き世帯は1173万世帯、専業主婦世帯は462万世帯となっており、専業主婦世帯が標準世帯とされた昭和の時代とは取り巻く環境が変わっているため、昭和の時代に形成された認識は、現在では思い込み、決めつけ、押し付けになってしまっていることがあることに気づき、これを解消していく必要がある。

性別による固定的役割分担に捉われない「フリーイラスト」

- 性別による固定的役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を目的として、誰もが簡単に利用できる「フリーイラスト」を作成し、無料で提供。
ダウンロードはこちらから（男女共同参画局ホームページ）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/symbol/free/manual.html

職業

土木技術者



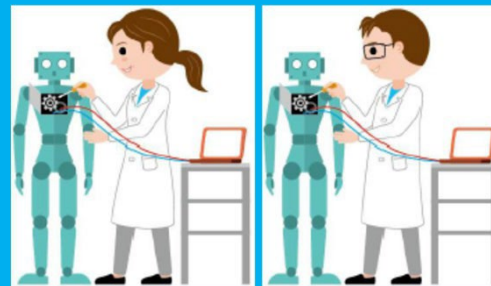
測量技術者



パイロット



工学系の科学者



全29職種

生活の場面

乳児の世話



炊事



全15場面

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた「普及啓発用動画」

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた情報発信の取組を強化することを目的として、チェックシート・事例集の内容を踏まえた「普及啓発用動画」を制作し、内閣府男女共同参画局公式YouTube等で公開



内閣府男女共同参画局公式YouTube

@user-pz4vy8wf5i

PART 1

視聴はこちらから (https://www.youtube.com/playlist?list=PLwXND8_Qn55qLfNvejYvKjg-7Z6Ig1DET)

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画 ▶ すべて再生



18:01

【全体版】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



1:54

【シーン：家事・育児は女性がすべきだ①】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



3:15

【シーン：共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先する...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



1:44

【シーン：男性なら残業や休日出勤するのは当たり前...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



1:42

【シーン：男性は仕事をして家計を支えるべきだ】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



1:48

【シーン：仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

PART 2

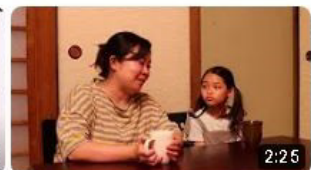
視聴はこちらから (https://www.youtube.com/playlist?list=PLwXND8_Qn55rjgi5nKDE2b1FYmApMz31n)

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発動画～PART 2～ ▶ すべて再生



19:23

【全体版】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



2:25

【シーン：女性は結婚によって、経済的に安定を得る方...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



1:49

【シーン：女性は結婚によって、経済的に安定を得る方...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



2:13

【シーン：女性には高い学歴やキャリアは必要ない／職...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



2:14

【シーン：同程度の実力なら、まず男性から昇進させ...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画



1:25

【シーン：同程度の実力なら、まず男性から昇進させ...】性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消等に向けた普及啓発用動画

性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する「ワークショップ」の開催

事例集、チェックシート、令和4年度に実施した調査結果等を用い、地方公共団体や経済団体等を対象に、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、実際の職業生活や社会生活において、どのような場面で起きているのかの気づき、理解する機会とし、以後の職務に役立てることで、社会全体の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消の一助とすることを目的としたワークショップを開催

- ▶ 目的：① 男女共同参画関連施策、広報業務に従事する担当職員、メディア関係者がアンコンシャス・バイアスに気づくことにより、アンコンシャス・バイアスを含んだ資料作成や情報発信を行わないよう留意する。
② 人事担当職員（管理職含む）がアンコンシャス・バイアスについて理解を深め、適切な人事管理・運営を行えるようにする。

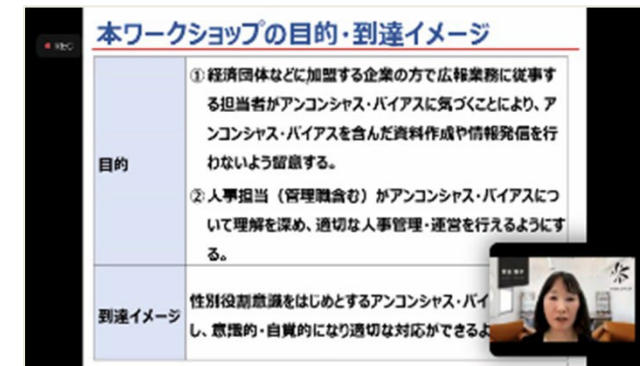
- ▶ 内容：① 全体向け講義（アンコンシャス・バイアス調査結果概要等を踏まえ、問題共有や課題の分析）
② グループディスカッション（自組織の取組事例の紹介、現状と課題の共有など）
③ 発表、意見交換

- ▶ 開催形式：オンライン開催

※令和4年度：計5回、参加者・傍聴者計536人
（地方公共団体向け2回、企業向け2回、メディア向け1回）

令和5年度：計5回、参加者・傍聴者計520人
（地方公共団体向け2回、企業向け(メディア含む)3回）

令和6年度：計5回、参加者・傍聴者計277人
（地方公共団体向け2回、企業向け(メディア含む)3回）



3. 女性の活躍に向けた全体施策の確認 (意識と制度の組み合わせ。全体議論のまとめ)

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。
- 女性活躍や子育て支援に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。

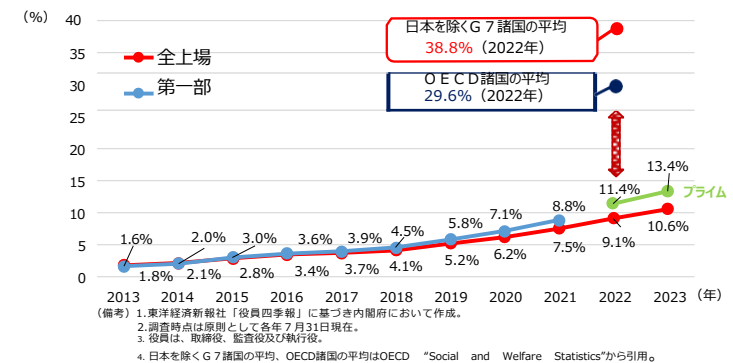
(2) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

- 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・AI教育を推進する。

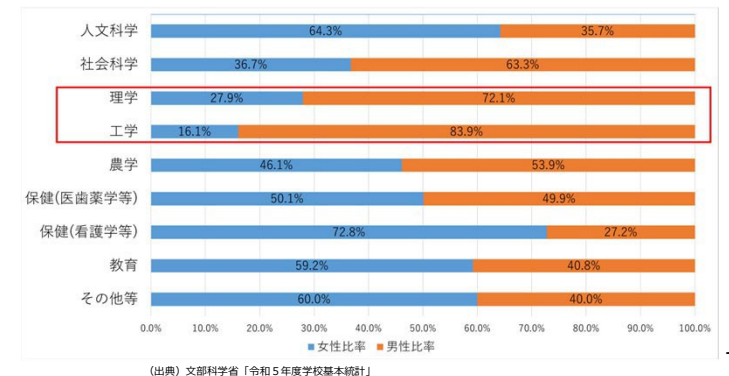
(3) 女性起業家の支援

- 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



(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。

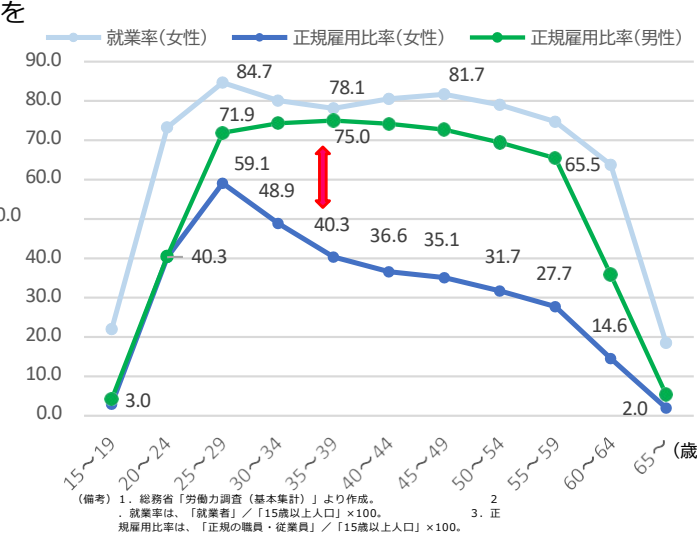
- ⇒・柔軟な働き方を実現するための措置や、男性の育児休業取得率の公表義務の拡充等を盛り込んだ改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の円滑な施行のため、周知・理解促進、助成金や労務管理の専門家による支援等を行う。
- ・育児・介護休業法の説明会等の機会を捉えて、育児休業の他にも両立支援制度があることや性別によらず利用が可能であること、制度利用時のみならず制度利用後もワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が重要であることについて経営層や管理職も含めた周知・啓発を行う。
- ・中小企業事業主が、育児休業や育児短時間勤務中の業務を代替する周囲の社員に応援手当を支給する場合や、育児期の柔軟な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

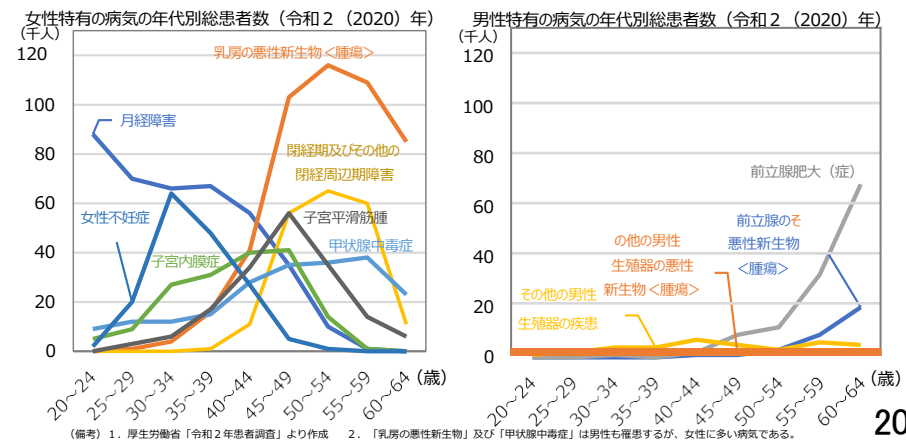
○働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性の活躍を支援する。

- ⇒・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



(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

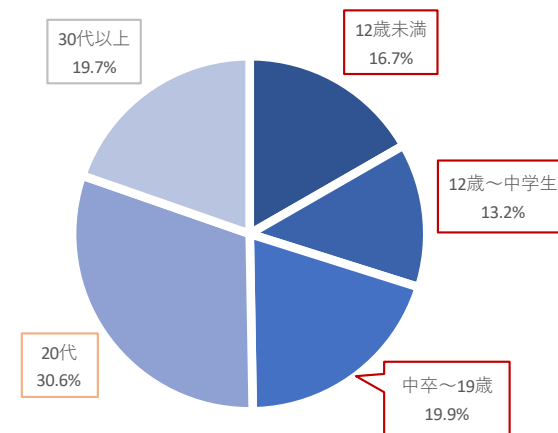
○令和6年4月に施行された女性支援新法に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施する。

- ⇒・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

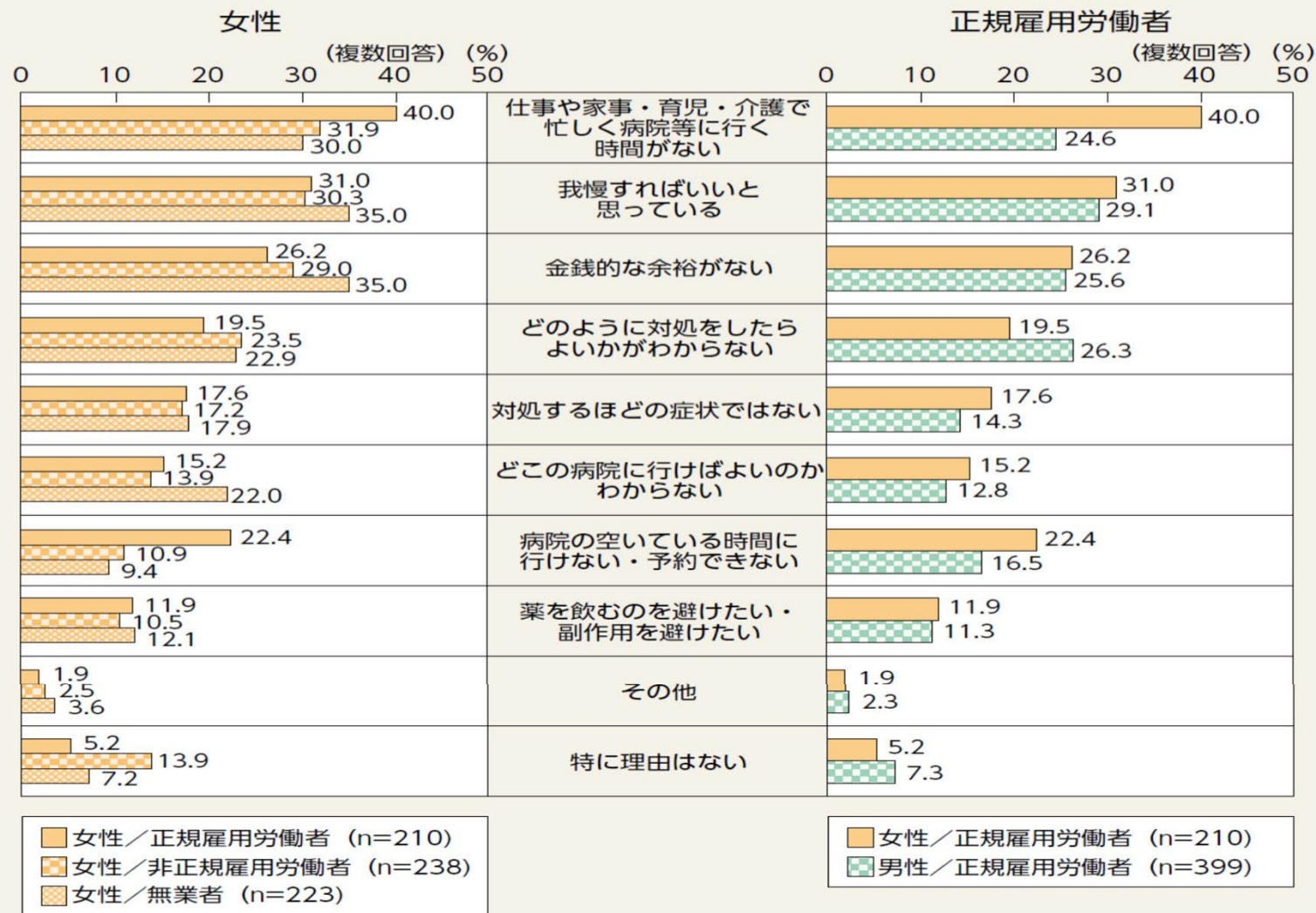
- ・あらゆる分野の政策・事業の計画等において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握に取り組む。
- ・あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。

(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。

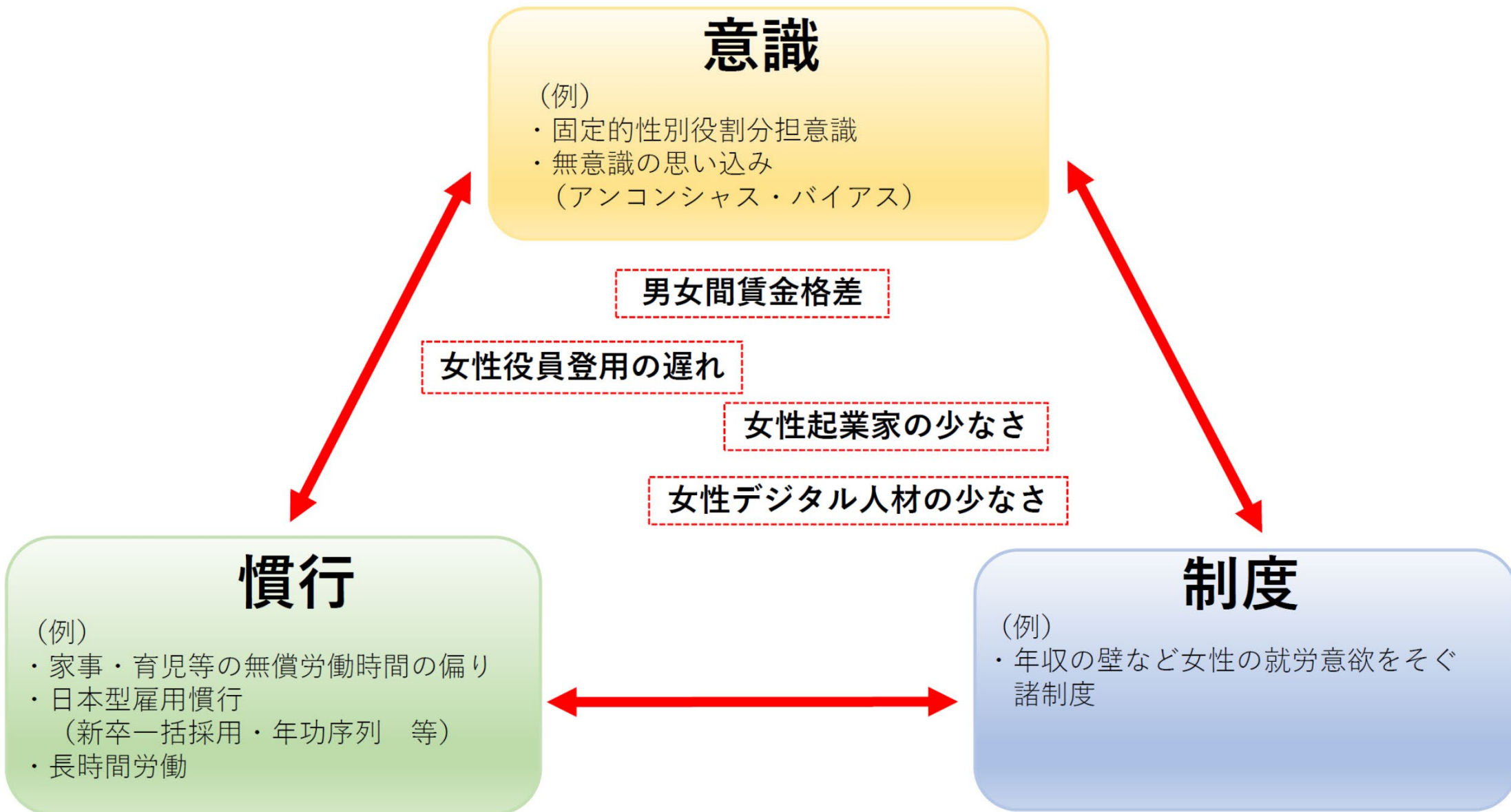
仕事や家事・育児・介護で忙しく病院等に行く時間がない現状 (令和6年版 男女共同参画白書より)

特－40図 最も気になる症状に十分に対処できていない理由
(女性就業状況別、正規雇用労働者男女別・小学生以下の子供と同居している者)



- (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。

ジェンダー不平等の悪循環を生み出す構造（イメージ）



3要素が相互に関わり合い、ジェンダー不平等の悪循環が生じる