

府 共 第 4 0 号
令和3年2月8日

各 都 道 府 県 知 事 殿
各 政 令 指 定 都 市 市 長 殿

内閣府男女共同参画局長
林 伴子（公印省略）

「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」
に基づく取組の推進について

男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進につきましては、平素より格段の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）に基づき、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」（以下「5次計画」という。）が令和2年12月25日に閣議決定されました。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性に大きな影響を及ぼしています。DVや性暴力の増加・深刻化や女性の雇用への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて浮き彫りにしており、コロナ下において、男女共同参画の視点の重要性が一層増しています。

基本法が施行された1999年から20年余りが経ち、男女共同参画の推進は、それ自体が重要であるだけでなく、国、地域、企業の持続可能性に関わる問題でもあるということへの理解が進んできました。具体的には、グローバル化が進む中、ジェンダー平等への取組は、世界的な人材獲得や投資を巡る競争を通じて日本経済の成長力にも関わる問題となっています（5次計画 p1 参照）。

地域においても同じことが言えます。近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大していますが、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられています。その背景としては、固定的な性別役割分担意識等が根強く存在しており、女性の居場所と出番を奪っていることや、女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること等が考えられます。女性にとって魅力的な地域、十分な所得とやりがいのある仕事ができ、家族とともに暮らしやすい、そうした地域であること、すなわち、地域における男女共同参画の取組なくしては、持続可能な地域社会の発展は望めないと言えます（同 p47 参照）。

このように、今や男女共同参画は、大都市から各地域まで、グローバル企業から中小企業や個人事業主まで、女性だけではなく男性も含め、全ての人や組織にとっての喫緊の課題となっています。これまでの20年余りの取組や課題を踏まえ、今こそ、男女共同参画の裾野を広げる時期に来ているのではないかと考えられます。

こうした観点から、今回、5次計画では、地域における取組をこれまでの基本計画以上に重視しています。つきましては、都道府県及び市町村（特別区を含む。以下同

じ。)におかれましては、5次計画において特に地方公共団体での取組の推進が期待されている下記の事項に御留意の上、基本法第14条の規定に基づき、5次計画を勘案して、都道府県男女共同参画計画及び市町村男女共同参画計画（以下「地方計画」という。）を策定いただき、地域の実情に応じて主体的に数値目標を設定するなどし、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現に向け、具体的な取組を積極的に進めていただきますよう、よろしくお願ひします。

地方計画の策定及び推進に当たっては、区域内における、男女共同参画センター、経済団体、労働団体、農林水産団体、金融機関、企業、大学、民生委員・児童委員や保護司、女性団体をはじめとするNPO・NGO等、様々な主体との連携を強化して対応いただきますよう、お願ひいたします。また、取組を進めるに当たっては、地域女性活躍推進交付金を始めとする国の各種支援策を活用するとともに、講じられている地方財政措置を踏まえた自主財源の確保に取り組んでいただくよう、お願ひいたします。

都道府県におかれましては、管内市町村（政令指定都市を除く。）に対して、本件について周知をお願いします。また、地方計画を策定していない市町村への働きかけをよろしくお願ひします。

なお、本通知は地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）の規定に基づくものです。

記

1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大について（括弧内は、5次計画の該当箇所。以下同じ。）

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条の規定に基づく特定事業主行動計画について、積極的な取組や数値目標を設定し、当該地域内の一般事業主をリードする行動計画を策定するとともに、取組の着実な実施により、女性職員の活躍を推進すること。また、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表することを徹底すること。

なお、上記に際しては、5次計画において、部局長・次長相当職、課長相当職、課長補佐相当職及び係長相当職の役職段階ごとに成果目標を設定したことを踏まえ、その推進を図ること。（p28 1-3- (2)-イ-(ア)-①）

(2) 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を行うこと。また、女性人材の外部からの採用・登用を行うこと。（p28 1-3- (2)-(ア)-②）

- (3) 原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行うこと。(p28 1-3- (2)-イ-(ア)-③)
- (4) 管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう取り組むこと。(p28 1-3- (2)-イ-(ア)-④)
- (5) 5次計画において、地方公務員の男性の育児休業取得率を2025年までに30%とする成果目標を設定したことを踏まえ、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を行うこと。(p28 1-3- (2)-イ-(ア)-⑤)
- (6) 市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和3年度に内閣府において調査・公表予定であり、市区町村において職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを行うこと。(p29 1-3- (2)-イ-(ア)-⑦)
- (7) 地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行うこと。(p29 1-3- (2)-イ-(ア)-⑧)
- (8) 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備を行うこと。(p29 1-3- (2)-イ-(ア)-⑨)
- (9) 治安及び消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を行うこと。(p29 1-3- (2)-イ-(ア)-⑩)
- (10) 5次計画において、都道府県及び市町村の審議会等委員に占める女性の割合を、2025年までに40%以上、60%以下とする成果目標を設定したことを踏まえ、審議会等委員や懇談会等行政運営上の会合への女性の参画拡大を進めること。(p29 1-3- (2)-イ-(イ)-①)
- (11) 内閣府で行っている「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」について、現在、約250名の企業経営者等に参加いただいているところ、今後、地方の企業や中小・小規模事業の経営者の参加を促すこととしており、各自治体で実施している男女共同参画関連の表彰受賞企業や認定企業等を対象に参加の声掛けを行っていただくこと。(p31 1-4- (2)-イ-③)

2 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和について

- (1) 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主に義務付けられる取組内容について、都道府県労働局と連携して、あらゆる機会を通じて事業主に対して周知するなど、管内の企業における女性の活躍推進に努めること。(p42 2-3-(2)-①)
- (2) 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る取組については、女性活躍推進法第 24 条第 2 項において、国の施策に準じて必要な取組を実施するよう努めることとされていることを踏まえ、より積極的に取り組むこと。(p42 2-3-(2)-③)

3 地域における男女共同参画の推進について

- (1) 地域における男女共同参画・女性活躍の推進は、優秀な人材の確保・定着につながるるとともに、地域経済の持続的な発展にとって不可欠である。地域に根強い固定的な性別役割分担意識等を解消し、地域づくり、働く場など、様々な場面において、女性の意見を取り入れ、反映し、意思決定過程への女性の参画を促進する。このため、地域女性活躍推進交付金のほか、地方創生推進交付金等様々な支援策を活用することなどにより、
- ・ 地方の企業、地域活動等における政策・方針決定過程への女性参画の促進
 - ・ 「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着
 - ・ 女性デジタル人材の育成
 - ・ 様々な課題・困難を抱える女性への支援
 - ・ 学び直しやキャリア形成の支援、起業支援
 - ・ 改正された女性活躍推進法により新たに行動計画策定等の義務対象となる中小・小規模事業者への支援
- など、多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて取組を行うことにより、女性が活躍できる地域社会の構築に取り組むこと。(p50 3-1-(2)-ア-①)
- (2) 農林水産業を支え、また、発展させていく上で、女性が働きやすく暮らしやすい農山漁村にすることが重要であり、女性が地域の方針策定に参画し、女性の声を反映させていくことが必要である。
- 女性の経営への参画を推進するとともに、地域をリードする女性農林水産業者を育成し、農山漁村に関する方針策定への女性の参画を推進する。また、女性が働きやすい環境の整備や育児・介護等の負担の軽減、固定的な性別役割分担意識と、こうした意識に基づく行動の変革に向けた取組を推進すること。
- 男女共同参画担当部局は、農林水産業における男女共同参画の推進に関して、農林水産担当部局をはじめとする関係部局と情報を共有し、連携・協働すること。(p53-55 3-2-(2)-ア-①～⑧、p54-55 3-2-(2)-イ-①～⑩)
- (3) 地域社会を、活力があり、持続可能なものとするためには、性別に関わらず誰もが地域活動や地域づくりに参画することが必要である。
- P T A、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダー

一を増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図るなど、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を含め、男女共同参画の視点が反映されるように取り組むこと。特に、5次計画の成果目標となっている「自治会長に占める女性の割合」を高めるよう、努めること。(p55 3-3-(2)-①)

4 科学技術・学術における男女共同参画の推進について

(1) 新たな成果目標として「大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合」を設定した。女性活躍推進法の適用がある事業主（公立大学を含む。）が、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた更なる取組を促すこと。

また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表することとしたことから、地方独立行政法人を含め、科学技術・学術関連機関における取組を促すこと。(p58 4-1-(2)-ア-①)

(2) 第4分野1(2)イ①～④にあるように、女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置の取組等、科学技術・学術分野における女性人材の育成等を促すこと。(p58-59 4-1-(2)-イ-①～④)

(3) 第4分野3(2)ア①②④⑤及び同イ①にあるように、男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境を整備するため、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、学内保育施設の設置、柔軟な勤務体制の構築、研究支援員の配置、若手研究者のポスト拡大に向けた施策等、研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備を促すとともに、公立大学や研究機関におけるアカデミック・ハラスメントを含む各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう促すこと。(p60 4-3-(2)-ア-①②④⑤、4-3-(2)-イ-①)

(4) 理工系分野への進学や就職を希望し、地域の未来を担う女子学生等を主な対象とする支援等に取り組むこと。(p60 4-4-(2)-ア-⑤)

5 女性に対するあらゆる暴力の根絶について

(1) 性犯罪・性暴力に関しては、緊急対応が必要とされることはもちろん、距離が遠いなどの理由から、被害者が必要な相談・支援を受けることができない場合がある。こうした状況を踏まえ、被害者が必要な支援につながりやすくなるよう、新たに、「行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、支援拠点等の設置件数」や「性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数」を成果目標として設定したことから、これらの目標への対応を含め、性犯罪・性暴力対策を一層強力に進めていくこと。(p68 5-2-(2)-⑧⑨)

(2) 教員によるわいせつ行為は、一生拭い難い影響を子供に生じることから、断じてあってはならない。教員の採用に当たっては、官報情報検索ツールの更なる活用を図ること。(p70 5-3-(2)-⑩)

(3) 配偶者等からの暴力事案に関し、その防止及び保護のためには、被害者にとって利便性のある身近な施設として市町村配偶者暴力相談支援センターが果たす役割は、重要である。今般、第4次男女共同参画基本計画に引き続いて、同センター数を成果目標として設定したことから、被害者により身近な相談先として、積極的な設置促進に努めること。(p72 5-4-(2)-②)

また、被害者支援に当たっては、民間団体との連携も重要であることから、民間シェルター等が行う先進的な取組を支援すること。(p72 5-4-(2)-⑤)

さらに、配偶者等からの暴力と児童虐待が同時に発生していることもあることから、各対応機関の連携・協力を推進すること。(p73 5-4-(2)-⑱)

6 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について

(1) ひとり親家庭の実情に応じ、母子家庭等就業・自立支援センター等において、ひとり親を含む子育て女性等に対するきめ細かな就職支援を実施すること。(p82 6-1-(2)-イ-①)

(2) 地方自治体における養育費の相談支援について、多様な方法での提供や、身近な地域での伴走型の支援、専門的な相談を更に充実・強化するとともに、離婚前後親支援モデル事業を拡充し、弁護士等による支援を含めた離婚前からの親支援の充実を実施すること。(p82 6-1-(2)-イ-④)

(3) 貧困の次世代への連鎖を断ち切るため、貧困の状況にある子供への教育の支援、生活面での支援等を行うとともに、次世代を担う子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、子ども・若者総合相談センター、ひきこもり地域支援センター等において、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせるなど、地域の実情に即した切れ目のない支援を行うこと。(p83 6-1-(2)-ウ-③)

7 生涯を通じた健康支援について

(1) 女性健康支援センターなどにおいて、予期せぬ妊娠に関する悩みに対し、専門相談員を配置するなどして相談体制を強化し、学校や地域の関係機関とも連携すること。(p92 7-1-(2)-イ-⑥)

(2) 「子育て世代包括支援センター」等の関係機関と連携しつつ、地域の実情に応じ、産後ケア事業や産前・産後サポートの実施を通じて、妊産婦等を支える地域の包括支援体制を構築すること。(p92 7-1-(2)-イ-⑧)

- (3) 公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベットの付男性トイレ等の整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮等を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行うこと。(p93 7-1-(2)-イ-⑨)
- (4) 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、医学的・科学的な知識を基に、健康に関する包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備すること。また、予期せぬ妊娠や性感染症の予防及び必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう、養護教諭と学校医との連携を図る等、相談指導の充実を図ること。(p92 7-1-(2)-ウ-①②)
- (5) スポーツ分野における男女共同参画の推進を図るべく、スポーツ団体における女性理事の割合を、20年代の可能な限り早期に40%とするとの成果目標を設定したことを踏まえ、地方競技団体においても、同成果目標を参考に取組を行うこと。(p97 7-3-(2)-②)

8 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進について

- (1) 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のため、地方防災会議における女性委員の割合を30%にすること。また、女性委員のいない市町村防災会議の早期解消に向けた取組を促進するため、都道府県と連携し、女性を積極的に登用している市町村の好事例の展開などを行うこと。(p101 8-2-(2)-ア-①②)
- (2) 防災基本計画に基づき地域防災計画において男女共同参画担当部局と男女共同参画センターの役割を明確化するなど、防災・危機管理部局と男女共同参画部局の連携を促進し、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階における男女共同参画の視点からの取組を推進すること。(p.100 8・2・(1))
- (3) 災害対策本部に女性職員や男女共同参画部局を所管する構成員を配置し、女性の視点からの災害対応について情報提供や問題提起を行うなど、発災時には必ず男女共同参画担当部局及び男女共同参画センターが防災・危機管理担当部局と連携・協働すること。(p101 8-2-(2)-ア-③)
- (4) 「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月作成)の周知・活用を徹底すること。平常時から防災・危機管理担当部局と男女共同参画担当部局が連携し、ガイドラインの内容に基づいた取組(避難所運営マニュアルの見直し、女性防災リーダーの育成等)を進めること。地方防災会議委員や自主防災組織等にガイドラインの内容を周知し、女性の視点に立った防災・復興の重要性についての理解を促進し、地域の災害対応力強化に取り組むこと。(p101 8-2-(2)-ウ-①)

(5) 上記(1)～(4)の内容について、平常時から男女共同参画担当部局・男女共同参画センターと防災・危機管理部局が緊密に連携して女性の視点からの防災・復興の取組を進めること。

9 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進について

(1) 校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図ることなどが重要である。

教職員や教育委員会が模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が発達するよう、教員の研修、初等中等教育における指導、学校教育や社会教育における教職員以外の学習機会の提供について、教育委員会事務局、男女共同参画センター及び民間団体等と連携し、より一層取組を進めること。(p112-113 10-1-(2)-ア①②-イ①～⑤-ウ①～③-エ①～⑤)

(2) 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に関し、

① 初等中等教育機関における校長、副校長・教頭への女性の登用促進について、特に校長への女性登用を進めるため、校長と副校長・教頭のそれぞれにおける女性の割合を目標に設定した。

各学校の校長と副校長・教頭のそれぞれの女性の登用に関する具体的な目標の設定及び取組等について、教育委員会事務局と連携して進めること。また、女性活躍推進法に基づき、一般事業主である学校法人の更なる取組を促すこと。

(p114 10-2-(2)-①②)

② 女性の教育委員のいない教育委員会は2019年時点で64あり、その数を0とすることを成果目標として設定した。現在、女性の教育委員のいない地方公共団体においては、教育委員への女性の登用を図ること。さらに、教育長への女性登用についても促進すること。(p114 10-2-(2)-⑥)

(3) 上記(1)、(2)の内容について、男女共同参画担当部局・男女共同参画センターと教育施策関係所管部署及び教育委員会事務局が緊密に連携の上、取組を進めること。

(4) 男女共同参画社会の実現に向け、「男女共同参画週間」における各種行事等の開催等を通じて、国と連携の上、広報啓発に取り組むこと。(p115 10-3-(2)-③)

10 推進体制の整備・強化について

(1) 市町村男女共同参画計画の策定は、男女共同参画社会を形成していく上で、極めて重要である。市町村(特に、策定が進んでいない市町村)においては、地域の実情に応じて、5次計画や都道府県男女共同参画計画を勘案し、その策定並びに改定に努めること。

また、都道府県においては、市町村で男女共同参画計画が策定されるよう、助言などの支援を行うこと。(p126 IV-3-(2)-ア-①)

- (2) 男女共同参画センターは、女性に寄り添った相談対応や男女共同参画に関する情報発信を行うとともに、男女共同参画の視点から地域の様々な課題を解決するための実践的活動の場として、また、地域における女性リーダーの育成や男女共同参画・女性活躍のための意識改革・人材ネットワークの拠点として、地域において男女共同参画を推進するための重要な役割を担っている。
- ① それぞれの地域において、こうした機能や強みを十分にいかすよう、男女共同参画センターの果たす役割を明確にし、基本法の理念に即した運営と関係機関との有機的な連携の下、地域女性活躍推進交付金などを活用した取組を強化・充実すること。(p127 IV-3-(2)-イ-①)
 - ② 男女共同参画センターが広報啓発、講座、相談、情報収集・提供、調査研究等、様々な事業を進めるために必要な地方公共団体の施策に関する情報収集に努めるとともに、研修等の機会を通じて男女共同参画センター職員の人材育成を図ること。(p127 IV-3-(2)-イ-②)
 - ③ 男女共同参画センターの管理運営について、運営形態の違い等を踏まえ、より効果的な管理運営を図ること。(p127 IV-3-(2)-イ-③)
 - ④ 男女共同参画センターがオンラインを活用した事業を行えるよう、取り組むこと。(p127 IV-3-(2)-イ-④)
 - ⑤ 男女共同参画センターが男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点となるとともに、災害時に効果的な役割を果たすことができるよう、努めること。(p127 IV-3-(2)-イ-⑤)

第5次男女共同参画基本計画の成果目標
(地方自治体に特に関係するものの抜粋)

項目	現状	成果目標 (期限)
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大		
(※以下は、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。現状値は、2019年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。)		
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	16.0% (2019年)	35% (2025年)
都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	36.6% (2019年度)	40% (2025年)
都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	33.6% (2019年度)	40% (2025年)
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	22.6% (2020年)	30% (2025年度末)
本庁課長補佐相当職	20.4% (2020年)	25% (2025年度末)
本庁課長相当職	12.2% (2020年)	16% (2025年度末)
本庁部局長・次長相当職	7.0% (2020年)	10% (2025年度末)
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 35.0% [政令指定都市 26.5%] (2020年)	40% (2025年度末)
本庁課長補佐相当職	市町村 29.2% [政令指定都市 22.6%] (2020年)	33% (2025年度末)
本庁課長相当職	市町村 17.8% [政令指定都市 16.9%] (2020年)	22% (2025年度末)
本庁部局長・次長相当職	市町村 10.1% [政令指定都市 10.8%] (2020年)	14% (2025年度末)

地方警察官に占める女性の割合	10.2% (2020年4月)	12%程度 (2026年度当初)
消防吏員に占める女性の割合(注1)	2.9% (2019年度)	5% (2026年度当初)
地方公務員の男性の育児休業取得率	8.0% (2019年度)	30% (2025年)
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合		
都道府県の審議会等委員	33.3% (2020年)	40%以上、60%以下 (2025年)
市町村の審議会等委員	27.1% (2020年)	40%以上、60%以下 (2025年)
第3分野 地域における男女共同参画の推進		
地域における10～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	1.33% (2019年)	0.80% (2025年)
自治会長に占める女性の割合	6.1% (2020年度)	10% (2025年度)
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶		
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、支援拠点等の設置件数	47か所 (2020年4月)	60か所 (2025年)
性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	20都道府県 (2020年4月)	47都道府県 (2025年)
市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	119か所 (2020年4月)	150か所 (2025年)
要保護児童対策地域協議会に参画している配偶者暴力相談支援センター数	190か所 (2018年4月)	323か所 (2025年)

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進		
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	16.1% (2020年)	30% (2025年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合		
女性が登用されていない組織数	348/1,741 (2020年)	0 (2025年)
委員に占める女性の割合	8.8% (2020年)	15% (早期)、 更に30%を目指す (2025年)
消防吏員に占める女性の割合 (再掲) (注1)	2.9% (2019年度)	5% (2026年度当初)
消防団員に占める女性の割合 (注2)	3.2% (2019年度)	10%を目標としつつ、 当面5% (2026年度)
第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備		
保育所等待機児童数	12,439人 (2020年4月)	「新子育て安心プラン」を 踏まえ設定
放課後児童クラブの登録児童数	約130万人 (2019年5月)	152万人 (2023年度末)
推進体制の整備・強化		
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:98.3% 町村:69.4% (2020年)	市区:100% 町村:85% (2025年)

(注1) 消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

(注2) 消防団員とは、他に本業を持ちながらも、「自らの地域は自らで守る」という郷土愛護の精神に基づき、消防防災活動を行う市町村の消防機関である消防団の構成員。