

ジェンダー主流化の推進について

参考資料 1

令和8年2月28日（土）に開催された日本学術会議主催の公開シンポジウム「今こそジェンダー主流化を」に大野知事が登壇し、本県のジェンダー主流化の取組状況を報告しました。

【シンポジウムプログラム】

報告1 「ジェンダー主流化～国際動向と日本への示唆」

特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事 大崎 麻子 氏

報告2 「『扶養の範囲で働く』ことが招くジェンダーバイアス」 東京大学教授 近藤 絢子 氏

報告3 「ジェンダー統計の挑戦と課題～採用選考に関する事例を中心に」

東洋大学准教授 村尾 祐美子氏

報告4 「埼玉県におけるジェンダー主流化の取り組みについて」 埼玉県知事 大野元裕

※次ページ以降、当日の講演資料です。

日本学会議公開シンポジウム「今こそジェンダー主流化を」

彩の国  埼玉県 SAITAMA PREFECTURE

『埼玉県におけるジェンダー主流化の取組について』



埼玉県マスコット「コバトン」「さいたまっち」

令和8年2月28日（土） 日本学会議 講堂

埼玉県知事 大野 元裕

自己紹介

第62代埼玉県知事

大野 元裕

(おおの もとひろ)

生年月日

昭和38年11月12日 (62歳)

出身地

川口市

主な経歴

外交官、中東調査会研究員、参議院議員、内閣府大臣政務官、防衛大臣政務官など

家族構成

妻、1男2女

座右の銘

「立国は公にあらず私なり」

性格

フランクだが、堅物にみられがち

趣味

音楽、落語、漫才、映画鑑賞

学生時代に
打ち込んだと

アメフト、水泳、柔道、音楽バンド

小学生時代の
将来の夢

「世界の人々のためになる仕事をして、みんなにお返ししたい。」

尊敬する人物

元川口市長の祖父 (大野元美)

本日の内容

1 はじめに

2 埼玉県が抱える歴史的課題

2つの歴史的課題とジェンダーの問題、安心安全で持続的に発展する埼玉県へ

3 県庁における女性活躍推進

仕事と家庭の両立支援・トップとしての取組・女性活躍の状況

4 ジェンダー主流化の取組

なぜジェンダー主流化に取り組むのか

試行から全庁展開へ

ジェンダー主流化の事業点検

課題・職員への研修・職員の反応

まとめ

さらに全県展開へ

5 最後に

1 はじめに(埼玉県のすがた)

①人口・年齢・経済規模・交通網など

- 約734万人の人口は全国5位
- 多種多様な産業が集積し、約25兆円の名目GDPはハンガリーと同程度 ※R4年度時点
- 利便性の高い交通網や災害発生リスクの低さも本県の魅力

総人口 **734万人** 全国 **5**位

1 東京都	1,405万人
2 神奈川県	924万人
3 大阪府	884万人
4 愛知県	754万人
5 埼玉県	734万人

出典: 令和2年総務省「国勢調査」

県内総生産(名目) **24.7兆円** 全国 **5**位

1 東京都	120.2兆円
2 大阪府	43.1兆円
3 愛知県	43.1兆円
4 神奈川県	35.2兆円
5 埼玉県	24.7兆円

出典: 令和4年度内閣府「県民経済計算」

平均年齢 **46.8歳** 全国 **7**位

出典: 令和2年総務省「国勢調査」

県内企業数 **16万356企業** 全国 **5**位

出典: 令和3年埼玉県「経済センサス」

災害発生リスクが低い

南海トラフ地震被害想定 建物被害(液状化,津波等)	埼玉県 800棟	東京都 1,600棟	神奈川県 3,400棟	千葉県 1,700棟
------------------------------	---------------------------	----------------------	-----------------------	----------------------

出典: 令和7年3月「中央防災会議」(各都道府県で全壊棟数が最大となるケース)

海岸線延長距離	埼玉県 0km	東京都 762km	神奈川県 428km	千葉県 534km
---------	--------------------------	---------------------	----------------------	---------------------



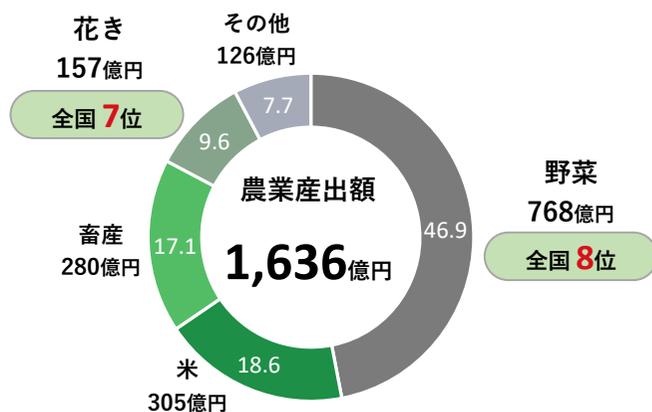
日本一の交通の要衝

- 東北、上越、更に北海道など6つの新幹線で東日本の主要都市に直結
- 東日本の大動脈「東北」「関越」「常磐」自動車道が南北に縦断
- 首都圏の高速道路を結ぶ「外環道」「圏央道」が東西に横断

1 はじめに(埼玉県のすがた)

②意外な埼玉県農業

埼玉県の農業産出額(令和5年) (%)



出典: 農林水産省「生産農業所得統計」

※ 表示単位未満を四捨五入しているため、合計等と計算結果が一致しない場合がある

野菜 768億円

全国
8位

品目	産出額	全国順位
さといも	46億円	1位
ねぎ	151億円	1位
ほうれんそう	66億円	2位
こまつな	32億円	2位
かぶ	12億円	2位
きゅうり	104億円	4位
はくさい	13億円	4位
えだまめ	36億円	4位
ブロッコリー	40億円	5位

花き 157億円

全国
7位

品目	産出額	全国順位
パンジー	5億円	1位
ゆり(切花)	22億円	3位
花木類	10億円	3位
洋ラン類(鉢)	27億円	6位

小麦 13億円

全国
7位

清酒の出荷量(令和6年)

全国
4位

出典: 日本酒造組合中央会「清酒課税移出数量調」

埼玉県産農産物の躍進①

～日本一のいちご産地全国初!! 唯一の「プレミアムいちご県」～



埼玉県育成品種の
いちご 全国選手権
5連覇

- ・ 第1回全国いちご選手権「あまりん」最高金賞 (R5.2)
- ・ クリスマスイちご選手権「べにたま」最高金賞 (R5.12)
- ・ 第2回全国いちご選手権「あまりん」最高金賞 (R6.2)
- ・ クリスマスイちご選手権「べにたま」最高金賞 (R6.12)
- ・ 第3回全国いちご選手権「あまりん」最高金賞 (R7.2)

いずれも一般社団法人 日本野菜ソムリエ協会主催



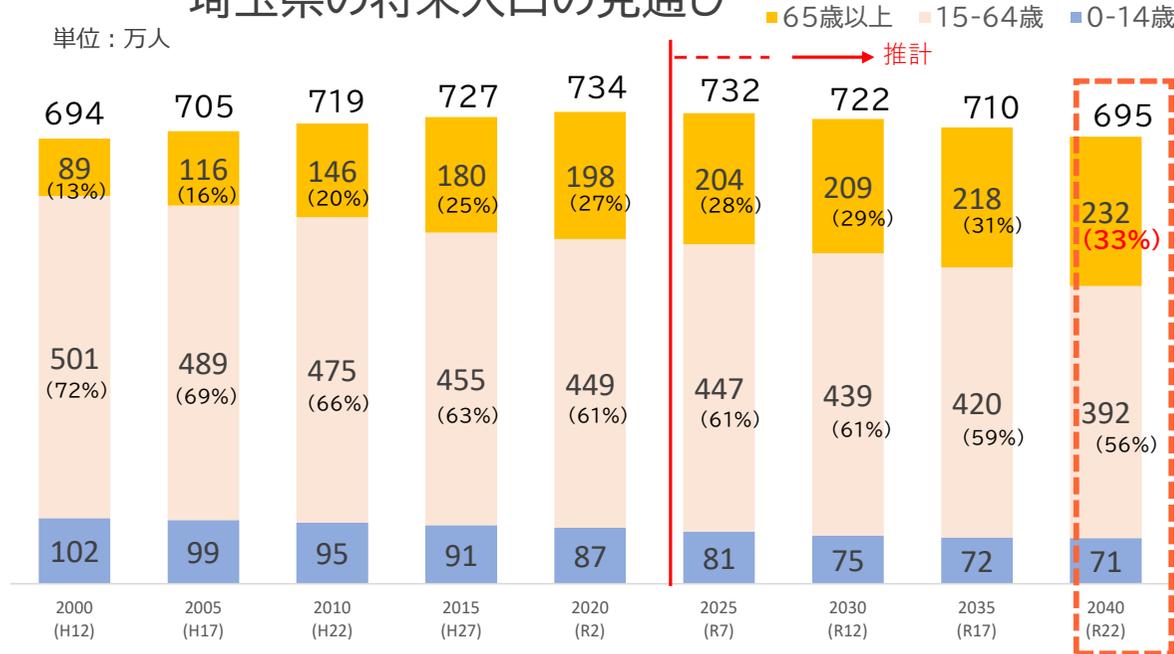
3年連続となる「プレミアムいちご県」認定

2 埼玉県が抱える歴史的課題（課題1_人口減少と超少子高齢社会の到来）

① 人口減少と人口構造の変化

本県の人口は全国 **5位**、令和3年10月の推計人口では戦後初めて **減少** に転じた。
令和6年10月の推計人口では**社会増の影響で若干増加**したものの、大きな自然減トレンドにより
2040年には県民の **3人に1人** が **高齢者** となることが見込まれる。

埼玉県の将来人口の見通し



都道府県の人口

- ① 東京都（約1404.8万人）
- ② 神奈川県（約923.7万人）
- ③ 大阪府（約883.8万人）
- ④ 愛知県（約754.2万人）
- ⑤ **埼玉県（約734.5万人）**
- ⑥ 千葉県（約628.4万人）

※令和2年国勢調査人口等基本集計結果による

2020年までは総務省「国勢調査」（2015年及び2020年は不詳補完結果を使用）、2025年以降は社人研「日本の地域別将来推計人口」を基に作成
2010年以前の国勢調査の人口総数には、年齢「不詳」を含むため、年齢3区分別人口の合計とは一致しない
なお、端数処理の関係で年齢3区分別の合計と人口総数が一致しない場合もある

2 埼玉県が抱える歴史的課題（課題1_人口減少と超少子高齢社会の到来）

② 肩車型社会の到来

2030年までの間の本県の75歳以上の人口は、

全国トップレベルのスピードで増加が見込まれる。（※2020年-2030年）

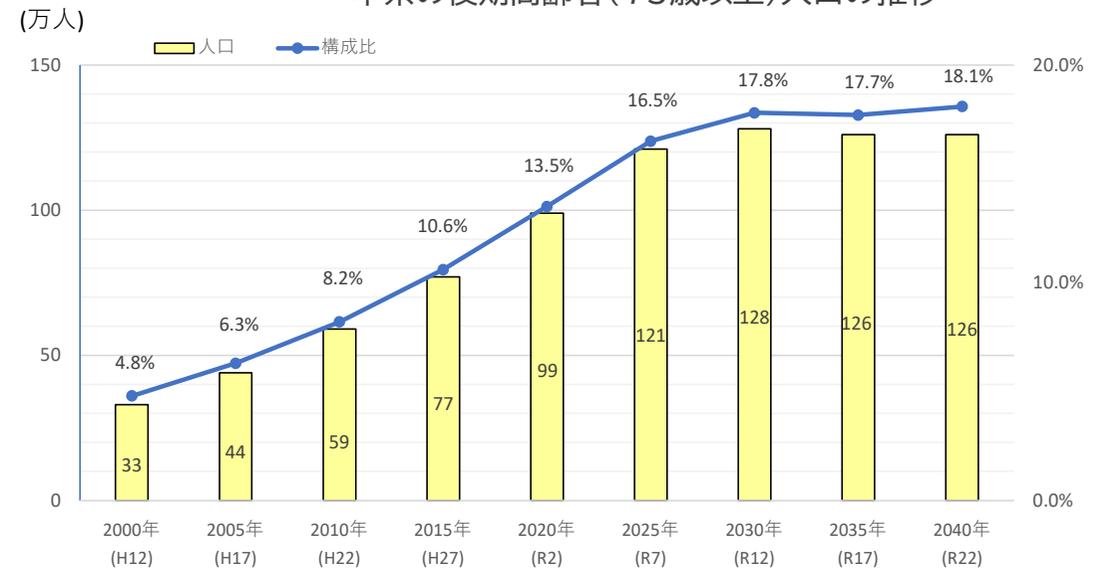
本県の後期高齢者（75歳以上）人口の推移

2040年には、人口に占める**生産年齢**

人口の割合が**約56%まで低下**し、

現役世代1人が高齢者1人を支える

「肩車型社会」に迫ると予測される。



令和2年までは「国勢調査」（総務省）、2025年以降は社人研「日本の地域別将来推計人口」を基に作成
※ 構成比は、人口総数から年齢「不詳」を除いて算出

2 埼玉県が抱える歴史的課題（課題2_激甚化・頻発化する災害・危機）

身近に迫る脅威

◆**激甚化・頻発化**する自然災害

- ・大雨・降ひょう・竜巻などの激甚化・頻発化
- ・首都直下地震 が、今後30年以内に高い確率で発生すると予測



◆**新たな脅威**

- ・日本の安全保障上の脅威
- ・新たなパンデミックの発生のリスク



2 埼玉県が抱える歴史的課題

(2つの歴史的課題に立ち向かい、安心安全で持続的に発展する埼玉県へ)

2つの
歴史的課題

①人口減少と超少子高齢社会の到来

②激甚化・頻発化する災害、危機

課題への対応

渋沢MIX・企業誘致

埼玉版スーパー・シティプロジェクト

埼玉版FEMA

ネイチャーポジティブ、サーキュラーエコノミー

DX・行財政改革

など

ジェンダー主流化



3 女性活躍推進（仕事と家庭の両立支援）

歴史的課題である「人口減少と超少子高齢社会の到来」に対し、これまでと同じ考え方では本県の発展はない。その上で、女性の活躍推進は不可欠である。

埼玉県庁では「女性が働きやすい職場は誰もが働きやすい職場である」という考えの下、仕事と家庭の両立支援を進めている。

職場環境の整備

フレックスタイム、テレワーク
などの柔軟な働き方

職員の意識改革

男女ともに働きやすい職場づくりに
に向けた職員の意識改革

キャリア形成支援

女性の不安解消や
意欲向上支援

人 事

女性の上位職への積極的登用や
職域拡大など

業務の効率化 円滑化

生成A I、ノーコードツールなど
デジタルツールの活用

3 女性活躍推進（トップとしての取組）

見えないガラスの天井として男女共に抱きがちな「女性だから」という意識を打破するためには、組織のトップが職員全体の意識を変えるための取組を、自ら率先して実行することが重要と考えている。

女性活躍推進に向けた 知事メッセージの発信



知事就任当時から毎年発信している。メッセージを踏まえ、各部局のトップが「働きやすい職場づくり宣言」を行い、働きやすい職場づくりに向けたアクションを起こすことで、職員の意識改革を推進している。

輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会への参加



「女性が働きやすい職場は誰もが働きやすい職場である」という考えの下、埼玉県庁の取組を紹介し、組織内における意識浸透の手法やロールモデルの重要性などについて意見交換を行った。(R3から参加)

新たな人事配置

これまで配置されていなかった部門に女性を配置した。

- ・危機管理防災部門、知事秘書担当 など

若手職員との意見交換

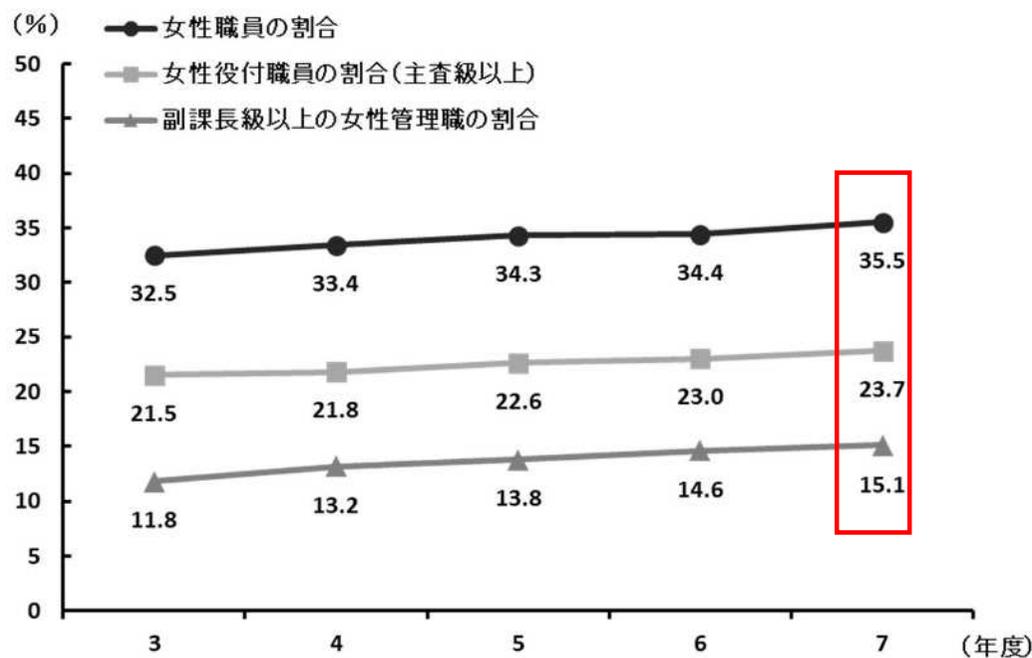
若手職員に届く取組として、令和7年度から、私自身が地域機関に直接出向き意見交換を行っている。

県審議会等への女性の登用促進

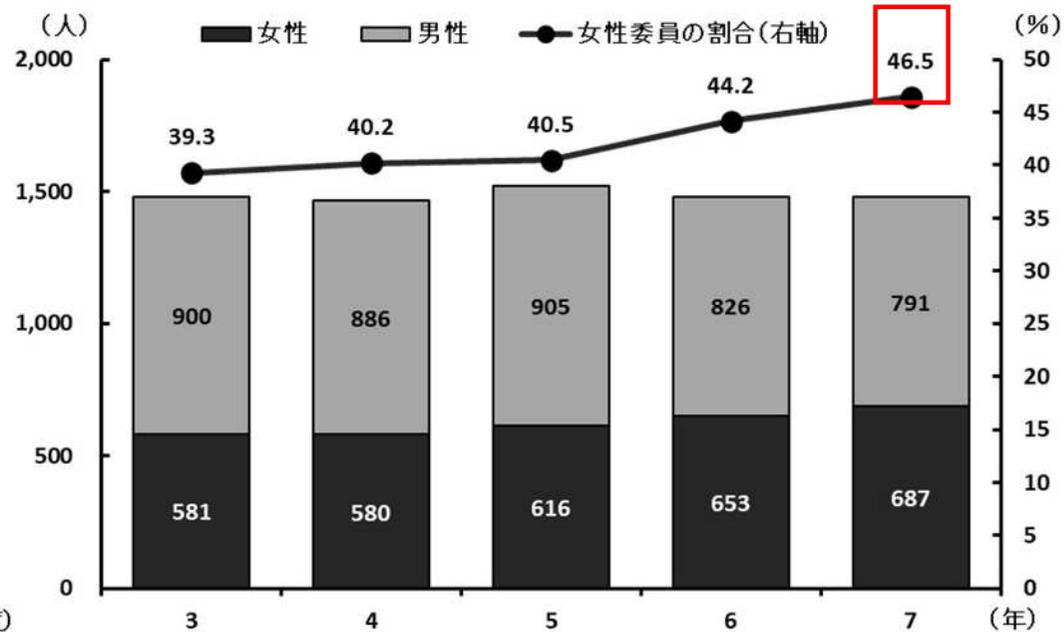
県審議会等の委員を任命する場合、目標（42%）に満たない場合、事前に所管部長に協議することとしている。

3 女性活躍推進（女性活躍の状況）

県における女性職員の割合



県の審議会等における女性の委員数と割合の推移



4 ジェンダー主流化の取組（なぜジェンダー主流化に取り組むのか）

ジェンダー主流化とは

「ジェンダー*による思い込みや偏見、性別役割分担によって男女間の格差が生じていないか」という視点に立ち、施策や事業が、住民、ユーザーや社会に及ぼす影響などを点検し、その格差解消を図る取組

*ジェンダー（gender）

社会的・文化的に形成された性別のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別（gender）」という。

今なぜジェンダー主流化に取り組むのか

- ・ 県の施策や制度においては、男女の機会の平等は確保されている。
- ・ それでもなお、依然として女性の活躍を妨げるガラスの天井は存在する。
- ・ どれだけ努力しても結果の平等をもたらさない不公平を今も生じさせている。
- ・ このガラスの天井を打ち破りたい。

県が実施している施策にジェンダーの視点を取り入れ、男女間格差の解消を図る取組を促進する仕掛けを作りたい。

4 ジェンダー主流化の取組（試行から全庁展開へ）

目的

ジェンダー主流化を県の施策に反映させ、埋もれていた男女各々の視点を取り入れた取組を進め、誰もが暮らしやすい埼玉県を目指す

あらゆる施策において男女間格差を洗い出し、格差を解消するための手法の確立が必要

令和5年度

全庁展開に向けて手法を確立するため、5つのモデル事業を選定して事業点検を試行

- ・ ジェンダーの視点に立った災害対応(危機管理防災部)
- ・ 新規農業者の育成・確保(農林部)
- ・ 男性職員の育児休業の取得促進(総務部)
- ・ 女性の創業支援(産業労働部)
- ・ 都市公園施設の整備(都市整備部)

令和6年度

全庁展開

全職員への研修実施
約700の政策的事業を一斉点検

市町村・企業における理解促進

市町村・企業のトップに対するトップセミナー
知事自らメッセージを伝達

令和7年度

全庁展開の課題を踏まえた対応

研修内容を充実し、全職員への研修実施
手引書、チェックリストの作成

市町村・企業における理解促進

市町村・企業に対するセミナー

4 ジェンダー主流化の取組（事業点検）

「ジェンダー主流化」の事業点検

= 県のあらゆる施策において男女間格差を洗い出し、格差を解消するための手法（ツール）

事業点検の要点

① 将来像
の設定

② 現状把握

③ 男女間の実態把握、格差の要因分析・状況判断

④ 取組案の策定

【現状把握】

男女別の現状を確認する。

ex) 避難所で女性は性被害等のリスクに直面している。

【男女間の実態把握】

統計データなどから、実態を把握し、男女の格差（課題）を明らかにする。

ex) 政府調査及び市町村アンケート等により状況把握

【格差の要因分析】

格差が明らかになった場合は、データを元に要因を分析する。

ex) 災害対応策定プロセスから女性も参画する市町村は半数

【取組案の策定】

男女間の格差が事業に影響を及ぼしている場合は、取組案（改善案）を策定する。

ex) 県標準手引等を作成し、県内市町村に普及

（参考）OODA（ウーダ）ループ

・変化に対応するために活用されている**思考のフレームワーク**で、**迅速性、柔軟性に優れて**おり、4つのプロセス・行動からなる。

① **Observe**（**観察**：観察により現状を認識）

② **Orient**（**状況判断**：観察結果から状況を判断）

③ **Decide**（**意思決定**：具体的な方策や手段について意思決定）

④ **Act**（**実行**：意思決定したことを実行）

4 ジェンダー主流化の取組（事業点検）

取組例①

ジェンダーの視点に立った災害対応

◆ ジェンダー視点から見た現状

避難所で女性は性被害等の様々なリスクに直面

◆ 男女間格差の実態把握

内閣府調査及び市町村にアンケート・ヒアリングにより状況把握

【避難所の開設・運営へのジェンダー視点の導入（内閣府調査）】

- ・ 計画等への形式的な記載に留まり、訓練等を行った市町村は少数

【災害対応へのジェンダー視点の導入（市町村アンケート）】

- ・ 計画等への記載は進んでいるが、策定プロセスから女性も参画する市町村は半数

ジェンダー視点の導入を進め、災害時に住民生活を支える避難所での避難生活の安心安全の向上が急務

◆ 令和6年度の取組

ジェンダー視点による避難所開設・運営の充実強化 9,185千円

- 県標準手引き及び映像資料の作成
- 手引きを活用し、市町村版マニュアルの策定を依頼

令和4年中に男女共同参画の視点からの防災をテーマにした訓練・研修を行った県内市町村



出典：内閣府男女共同参画局実施・ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査（令和4年）



4 ジェンダー主流化の取組（事業点検）

取組例②

新規農業者の育成・確保

◆ ジェンダー視点から見た現状

本県の女性の新規就農者割合 **25.6%**(H30~R4)

◆ 男女間格差の実態把握

就農相談内容の分析、女性農業者へのヒアリングを実施

【就農相談】

女性は「農業法人で働きたい」、「小規模農業をやりたい」とする割合が高い

【女性農業者の声】

- ・ 女性が働きやすい環境（トイレや更衣室など）が整備されていない、女性農業者の経営モデルが身近にいない

就農相談内容の分析結果

区分	女性	男性
本格的に農業経営を行いたい	61%	80%
農業法人で働きたい	23%	8%
小規模農業をやりたい	17%	9%
有機農業をしたい	8%	5%
田舎暮らしをしたい	4%	4%
農業体験をしたい	4%	2%

* 複数回答での集計のため、100%を超えます
調査期間：平成16年～令和5年度（農業支援課調べ）

女性が就農しやすい環境の整備が不足、女性就農者の受け皿となる農業法人の環境整備が必要

◆ 令和6年度の取組

- ・ 本県での就農方法のPR、研修農場の運営の支援等 **61,600千円**
- ・ 農業法人による女性が働きやすい環境整備（トイレ、更衣室等）の支援等 **88,000千円**



4 ジェンダー主流化の取組（事業点検）

取組例③

都市公園施設の整備

◆ ジェンダー視点から見た現状

これまで県営公園でジェンダー視点の整備を行ってきていない

◆ 男女間格差の実態把握

公園利用者にアンケートを実施

【満足度】 トイレや授乳室に対する女性の満足度が低い

トイレ：トイレの使いづらさ、防犯対策への高いニーズ

授乳室：こどもの遊び場の近くにない

【こどもが好む遊具】

女兒はブランコやプレイハウスなどを好んでいる

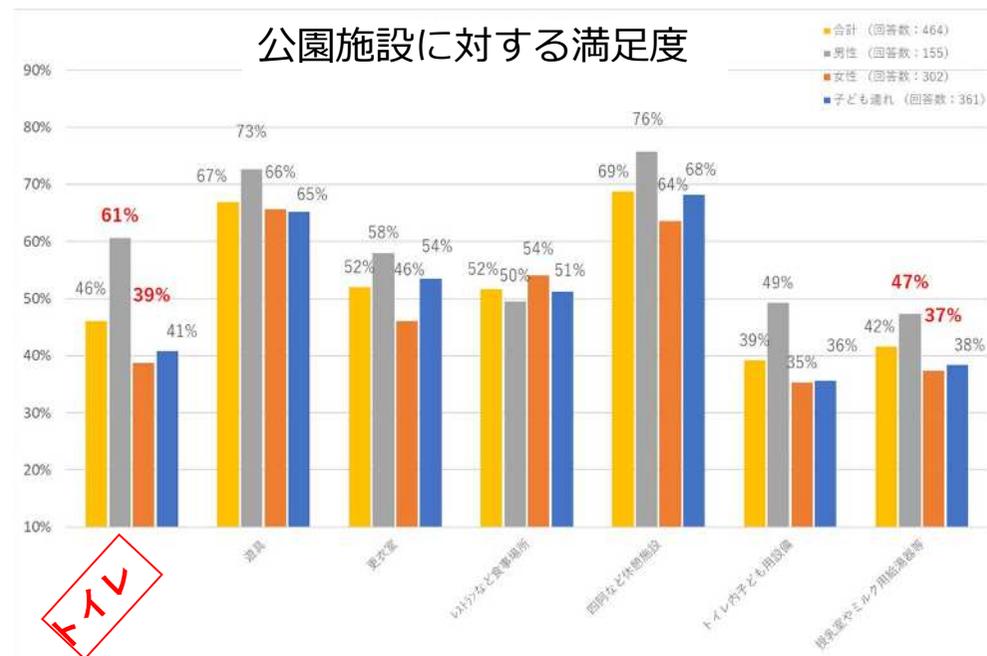


性別によらず誰もが利用しやすい遊具や授乳室等のある広場、誰もが安心して快適に利用できるトイレの整備が必要

◆ 令和6年度の取組

誰もが使いやすい公園づくり

- ・ 誰もが遊べる広場の整備（広場に遊具や休憩施設等を一体的整備）
- ・ 誰もが利用しやすいトイレの設置



広場イメージ

5,000千円
235,000千円

4 ジェンダー主流化の取組（課題）

事業点検から明らかになった課題

1 点検に馴染まないもの

研究機器の購入、鳥獣保護等に関する費用、法令等に基づく指導・許認可 など

人間が関係しないもの

2 点検が見落とされたもの

道路補修など土地や施設を対象とした事業や補助金などの間接的事業 など

人間が関係しないと思いついたもの

3 職員の理解度向上と定着

新たな視点の追加による戸惑い

これまで配慮してこなかったもの

4 ジェンダー主流化の取組（職員への研修）

職員研修（令和6年度から実施）

研修内容の見直し（令和7年度）

(1) プログラムの充実、再構成

20分以内の計6本の動画を用意
(必須3本、任意3本)

(2) 内容の充実

- ① 実務的内容の動画を追加
- ② 事例紹介に特化した動画を追加
- ③ 国立女性教育会館の講師による
ジェンダー統計の講座を追加

○ 職員の声を参考に、更なる理解・浸透のため

R6年度

種別	科目	時間
必須	ジェンダー主流化について	60分

R7年度

種別	科目	時間
必須	ジェンダー主流化事業点検のポイント①	20分
	ジェンダー主流化とは(基礎編)	15分
	ジェンダー主流化とは(応用編)	15分
任意	ジェンダー主流化の具体例(兵庫県豊岡市の例)②	10分
	ジェンダー主流化の具体例(国土交通省の例)②	15分
	ジェンダー統計(基礎編)③	20分

4 ジェンダー主流化の取組（職員の反応）

職員研修のアンケート結果

R7年度

理解度	割合(%)	男女別(%)	
		男性	女性
理解できた(よく、まあ)	93.5	93.7	95.5
理解できなかった(あまり、まったく)	6.5	6.3	4.5

R6年度

理解度	割合(%)	男女別(%)	
		男性	女性
理解できた(よく、まあ)	94.1	93.7	96.4
理解できなかった(あまり、まったく)	5.9	6.3	3.6

※教育局、警察本部を除く

○ 『理解できた』との回答は、93.5%と昨年度比 0.6ポイント減少したが、概ね9割以上は『理解できた』と回答している。

4 ジェンダー主流化の取組（職員の反応）

【肯定的意見】

- これまで理解していたつもりでも、『女性（男性）とはこうあるべきもの』という考えがどこかにあった気がする。
今後も得た知識を活かし、多様性の考えを持てる自分でありたい。（女性）
- ジェンダー主流化を意識したことがなかったため、無意識の偏見が自分の考えに根付いてしまっていると改めて感じた。県の施策を進めるにあたって、ジェンダー主流化を意識することは非常に大変なことだと感じた。（男性）
- ジェンダー格差の存在をもっと認識すべき。男性は男性であることであらゆる場面で優越的地位にあることを自覚していないと感じる。（男性）
- トップが「ジェンダー主流化」と発言し続ければ、部下職員への浸透が早い。（男性）
- 県民全体の意識改革は大事だが、まずは組織内の意識改革を進めた方が良い。国や自治体の上席の職員や議員がどういう意識を持っているか、どれだけやる気があるかを明確にするのが重要。（女性）

4 ジェンダー主流化の取組（職員の反応）

【否定的意見】

- 体感的に、ジェンダーのことがわかるようになるには、時間と経験が必要だと思った。（女性）
- 女性の登用率を一律に定める理由がわからない。男女問わず優秀な人に就任して欲しい。女性登用をゴリ押しされても困る。（男性）
- 「ジェンダー主流化」「男女共同」の言葉は、『女性優遇』や『性差別』の意味で使われていると感じる。（男性）
- ジェンダー主流化の根拠となるジェンダーギャップ指数には批判的意見も多いはずであり、無条件に県の組織をあげての推進はおかしい。（男性）

研修内容の見直しにより、理解が進んだとの声がある一方で、概念がわかりにくいとの声や、ジェンダー主流化は女性優遇であるとの反発など、否定的な声が少なからずあった。

➤ **引き続き、職員の理解増進が必要**

4 ジェンダー主流化の取組（まとめ）

R5年度 試行点検

点検手法確立のための試行

○5つのモデル事業

- ①ジェンダーの視点に立った災害対応
- ②女性の創業支援
- ③新規農業者の育成・確保
- ④都市公園施設の整備
- ⑤男性職員の育児休業の取得促進

R6年度 全庁展開

取組結果から見えた課題

○事業点検への適否

- ・約700の政策的事業を一斉点検
 - 点検の適否について整理が必要

○職員の理解不足

- 概念や点検手法への理解促進が必要

R7年度 これまでの総括

R6の課題を踏まえた対応

○研修内容の充実

○R6取組の総括

ヒアリング結果まとめ

- 原因・課題の発見と分析
- 対話による職員の理解促進

支援ツールの作成

職員が点検手法を習得し、自立的に取り組めるためのツールを用意



手引書
(解説書)



チェックリスト

R8年度

庁内の自立的取組 全県への取組拡充

取組の更なる展開

県庁内の取組を定着させるとともに、市町村と連携して全県としての取組に発展させる必要がある。

1) 庁内の取組



①支援ツールを活用した自立的取組

②事業点検

- 部局による自主点検や特定テーマでの点検

③(仮)ジェンダー主流化推進員制度

- 部を統括する推進監を設置

- 課所に推進員を設置

(男女共同参画推進員を拡充)



2) ALL埼玉県に向け取組拡充へ

①市町村セミナー (WithYouさいたま)



②市町村への出前講座

(人権・男女共同参画課)

4 ジェンダー主流化の取組（まとめ）

手引書(全32頁)

ジェンダー主流化事業点検の手引き



令和8年3月

県民生活部 人権・男女共同参画課

第I章 ジェンダー主流化の基礎知識

1. 用語の解説

(1) ジェンダー (Gender) とは

一般的に、「生物学的性差 (Sex)」に対し、「社会的・文化的に形成された性別」を指します。

- ・男性・女性であることに基づいて、社会的な属性や機会、関係が作られ、男性または女性として一定の役割を期待されたり、評価されたりします。
- ・いわゆる「男らしさ」「女らしさ」と言われるものも、ジェンダーに含まれます。
- ・文化や社会によって異なり、時間とともに変化し得ます。
- ・なお、最近の国際的な概念では、多様な性自認を受け入れる定義が採用されています。

(2) ジェンダーバイアス (アンコンシャス・バイアス) とは

性別に対する固定観念や思い込み、偏った見方をいいます。特に無意識 (アンコンシャス) のうちに持つ性別への思い込みは「アンコンシャス・バイアス」と呼ばれます。

- ・「女性らしさ」や「男性らしさ」自体を一概に否定するものではありません。
- ・バイアスは誰もが持っているものです。
- ・無意識のうちに「女性は〇〇」「男性は〇〇」と、性別で固定的に考えたり、性別によって一方的に役割や価値を決めつけることに問題が潜んでいます。そうした思い込みによって、男女の格差を見えなくなったり、偏見や差別を容認する土壌になる可能性を意識する必要があります。

【例】女性…男性… 例えば、このような思い込みや決めつけはありませんか？



(3) ジェンダー主流化とは

本県では、国際的な定義を踏まえ、次のように定義しています。

あらゆる施策において、固定的性別役割分担、性差別、偏見等が社会的に作られたものであることを意識する視点を取り入れることで、一つの施策が結果として男女間で格差をもたらしていないかを点検し、施策効果の向上を図るもの。

ジェンダー主流化は、ジェンダー平等の理念を実現するための戦略です。

4 ジェンダー主流化の取組（まとめ）

手引書(簡易版)

ジェンダー主流化

Gender Mainstreaming

- ・「ジェンダー主流化」は、1995年の国際会議で、世界各国が「ジェンダー平等」を目指そうと誓った大切な合言葉
- ・社会のあらゆる制度や仕組みにひそむ男女間の格差をなくしていこうという取組
- ・埼玉県は令和5年度から取組開始



無意識の思い込みで、施策や事業の効果が男女の一方に偏っていないか、改めてチェックしてみましょう。

県民生活部 人権・男女共同参画課

点検のかんたん3ステップ

ジェンダー主流化視点の事業点検は

- ・普段からPDCAサイクルに基づき、実施結果の効果を検証し、事業のブラッシュアップを図っている
- ・その際、「男女で偏りが無いかどうか」という視点で

STEP 1

●事業に関する男女別のデータ

- ・既に手元にあるデータはありますか（申込書、相談記録など各種記録）
- ・活用できる国や民間の調査データ

Q. 男女別のデータがない場合はどうすればいいか（代替策を考えた場合）
A. 名簿の氏名から推測するなどの代替策を考えてみます
正確性には欠けますが、まずは男女で差がないか感触を得ることを優先します
（必要に応じて、アンケート調査や関係者へのヒアリングなどを検討します）

STEP 2

●データを比べて、男女で偏りが無いかをみます

STEP 3

●改善策を考えます（違いがあった場合）

ここをみよう！チェックポイント

事業の企画・方針決定

- 事業の企画から意思決定の間に男女が関わっているか
- 責任者や役割分担などを性別で決定していないか
-

広報・啓発

- 広報媒体のイラストなどで一方の性別のみを採用していないか
- 男性は仕事、女性は家庭などの固定的な性別役割分担を連想させる表現となっていないか
-

イベントなど

- 誰もが参加しやすい条件・環境が整っているか
- 男女双方のニーズを満たすプログラムになっているか
- 性別による何らかの（役割や好みなど）決めつけはないか
-

事業点検の実施方法のヒントなど、詳細は「ジェンダー主流化の手引き」をご覧ください。

イラストを活用してみよう

ジェンダー主流化視点の事業点検って、こんな感じでいいのかなと思うかもしれませんが、日頃、事業を実施する中で、実はすでに取り組んでいることがあるはずです。

ハード整備など

- トイレ、更衣室等の位置、動線は適切か
- トイレは混雑時にも対応できる数があるか
- 共有スペースに死角がないかなど、安全に配慮されているか
- 照明や街灯、防犯カメラなど必要に応じて設置されているか
- こども連れの男性がおむつ替え等で利用できる場所はあるか
-

相談業務などにおける配慮

- 必要に応じて同性の相談員が対応するなど、性別・性差への配慮をしているか
-

その他

-
- ※これらは一例です。この他にも、事業特有のチェックポイントがあるかもしれません。点検に慣れてきたら、上記以外にも確認すべき点がないか考えてみましょう。

作成中

4 ジェンダー主流化の取組（さらに全県展開へ）

ビジネスにジェンダー主流化の視点を取り入れることによる効果

新たなビジネスチャンス

- ジェンダーの視点を取り入れた製品開発等
『女性活躍・男女共同参画の重点方針2025(女性版骨太の方2025)』
 - ・男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進
 - ・交通・まちづくり分野におけるジェンダー主流化の促進

働きやすい組織

- ジェンダーの視点を取り入れた職場づくり
 - ・社内コミュニケーションの活性化
 - ・人事・組織運営の見直し
 - ・休暇など福利厚生制度の見直し
 - ・職場環境の改善(更衣室、トイレ等)

企業の成長 ・ 信用性の向上 ・ 優秀な人材の確保

役員に女性がいる企業の パフォーマンスは高い傾向

女性役員比率が高い企業の方が、女性役員のない企業より自己資本利益率(ROE)、支払金利前税引前利益と売上高の比率(EBITマージン)が高い。

*出展:内閣府男女共同参画局
「令和3年度女性の役員への登用に関する課題と取組事例」



持続可能な
企業へ

4 ジェンダー主流化の取組（さらに全県展開へ）

埼玉県男女共同参画推進センター(With Youさいたま)では、企業や市町村に対して、ジェンダー主流化への理解を促進する取組を行っている。

令和6年度におけるセンターの取組

(1)ジェンダー主流化トップセミナー

挨拶:埼玉県知事 大野元裕「埼玉県におけるジェンダー主流化の推進」

講演:国立女性教育会館 萩原なつ子 理事長

(2)市町村長向けジェンダー主流化トップセミナー

(3)ジェンダー主流化実務者向けセミナー

講師:白十字株式会社

令和7年度におけるセンターの取組

(1)ジェンダード・イノベーションセミナー

講師:お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所

齋藤 悦子 教授

(2)市町村長向け自治体先進事例

講師:国立女性教育会館 岸本 京子 特別客員研究員(元豊岡市職員)

講師:国立女性教育会館 萩原なつ子 理事長

新しい埼玉
埼玉県

ジェンダー主流化トップセミナー

埋もれているジェンダー各々の視点を取り入れる「ジェンダー主流化」。新しい経営のヒントがここにあります。

2024 会場: 大宮ソニックシティ市民ホール401・402
10.21 (月) 対象: 県内企業・事業所の経営者、管理職の方など
10:00-12:00 定員: 180名

埼玉県ホームページからお申込みください。

With Youさいたま 10月15日(火)まで (先着順)

申込

終了後動画配信します。(要申込)
配信期間: 11月11日(月)~2025年3月24日(月)

プログラム

挨拶
埼玉県の取組紹介
埼玉県知事
大野 元裕

講演
ジェンダー主流化に向けた課題
ジェンダード・イノベーションの推進に向けて
独立行政法人国立女性教育会館
萩原 なつ子 理事長

ジェンダー主流化とは?
事業や組織運営のあらゆる段階において、男女の両方の視点や性別、属性等が社会的に与えられたことを意識する視点を取り入れ、ジェンダー格差をもちろなく縮減していくこととなります。

お申込み
お問合せ
With Youさいたま(埼玉県男女共同参画推進センター)
☎ 048-601-3111 ㊚ m013111@prof-saitama.jp

主催
埼玉県(一)埼玉県男女共同参画推進センター 埼玉県(一)埼玉県男女共同参画推進センター
埼玉県(一)埼玉県男女共同参画推進センター 埼玉県(一)埼玉県男女共同参画推進センター
埼玉県(一)埼玉県男女共同参画推進センター 埼玉県(一)埼玉県男女共同参画推進センター

4 ジェンダー主流化の取組（さらに全県展開へ）

ジェンダー主流化の反響等について

【自治体等】

年度	団体名	対応
R6	愛媛県	視察
	和歌山県	問合せ
	神奈川県	視察
R7	長野県	視察
	福島県	問合せ
	埼玉県上尾市(市議)	問合せ
	神奈川県横浜市	視察
	奈良県	問合せ
	三重県議会	視察
	三重県	問合せ
	東京都杉並区	視察
	埼玉県行田市	講座依頼

計12団体(R6:3団体、R7:9団体)

【受賞・講演・寄稿等】

年度	概要	時期
R6	全国知事会「先進政策バンク」登録	5月
	JICAマガジン10月号寄稿	10月
	ジェンダー主流化トップセミナー講演	10月
R7	内閣府「孤独・孤立対策官民連携プラットフォームシンポジウム」講演	1月
	ベスト・ファーザーイエローリボン賞受賞	6月
	日本学術会議 講演	2月

【その他】

年度	概要
R6~	日経新聞インタビュー
	公共事業施行方針にジェンダー主流化の視点明記
	官民合同女性活躍意見交換会(建設業)
	ジェンダー主流化出前講座

5 最後に

埼玉県が抱える「歴史的課題に果敢に挑戦」し、
埼玉県の「ジェンダー平等の実現」に向けて責任を
果たしてまいります。

ご清聴ありがとうございました。