

With You さいたま

イベントカレンダー 2026年10月～12月

講座 ※詳細はホームページをご覧ください。

10月

9/12(土)・10/4(日)地域の女性応援講座

(狭山市 共催) 場所: 狭山市立中央公民館(市民交流センター3F)

17(土) 女性の貧困問題講演会

「仕事・住まい・お金の不安
このモヤモヤは私のせいですか？」

講師: 和田 静香さん(ライター)



30(金) ジェンダード・イノベーションセミナー

ジェンダード・イノベーションとは、生物学的、社会・文化的な性に着目することで、見過ごされてきたニーズや課題を発見し、新たな市場を開く手法です。セミナーでは、ジェンダード・イノベーションの基礎や、今後の市場動向、そして、すでに実践を進める企業の具体的な取組をお届けします。

場所: 大宮ソニックシティ602会議室

11月

11/14(土)・12/13(日)地域の女性応援講座

「男女共同参画&災害・防災」

「国連とジェンダー ―世界と日本の女性の現状から、誰もが尊重される社会を考える―」

講師: 布柴靖枝さん

(文教大学人間科学部教授、大学院付属臨床相談研究所所長)



(上里町 共催) 場所: 上里町男女共同参画推進センター

15(日) DV防止フォーラム2026

「DV被害者支援のためのDV加害者プログラムとは? ~DV加害者は変わるのか~」

講師: 山口 のり子さん

(一般社団法人アウェア代表理事)



With You さいたま

埼玉県男女共同参画推進センター

〒330-0081 さいたま市中央区新都心2-2

TEL **048-601-3111**FAX **048-600-3802**<https://www.pref.saitama.lg.jp/withyou/>

HP



Facebook



開館時間

月曜～土曜 / 9:30～21:00
日曜・祝日 / 9:30～17:30
休館日 / 毎月第3木曜日、
年末年始

貸出施設のご利用時間

午前 / 9:30～12:00
午後 / 13:00～17:00
夜間 / 18:00～21:00
※ 利用時間には、準備及び後片付けの時間も含まれます。

相談

With You さいたま 電話相談

悩み相談

 TEL 048-600-3800

DV相談

 TEL 048-600-3700

相談時間

月～水、金、土曜 / 9:30～20:30

日曜、祝、休日 / 9:30～17:00

(木曜日、年末年始を除く)

男性DV被害者のための電話相談

TEL 048-829-9900

相談時間

金曜 / 12:00～20:00

女性と女の子の あばた一広場(交流会)

アバタになって交流してみませんか?
10月～12月の日程は下記のとおりです

10/14 (水) 10:00～12:00

11/ 4 (水) 17:00～19:00

12/16 (水) 10:00～12:00



女性のための セミナー&グループ相談会

困難な問題を抱える女性の悩みや不安を
共有し、語り合う機会を提供します。

9/27 (日) With You さいたま

10/10 (土) 川口総合文化センター・リリア

11/29 (日) 所沢市民文化センター・ミューズ

13:30～15:45



「With You さいたま」は、
埼玉県の男女共同参画
社会づくりのための総合
拠点施設です。



埼玉県マスコット
「コバトン&さいたまっち」

私たちは日々、「当たり前」だと思っている生活の中に、無意識の偏りがあることに気づかずに過ごしているかもしれません。社会の現状を正しく知るためには、統計が役立ちます。統計の数値から、私たちの身近な生活や社会にどのような傾向や課題があるのかを客観的に捉えることができます。さらに、統計を男女別に分析すると、女性と男性が置かれている状況や、抱えている課題の違いが見えてきます。（※コラム参照）

今回は、男女別の統計を手がかりに、雇用形態、賃金、厚生年金という三つの統計を順に見ながら、現在の働き方が将来の生活にどのようにつながっているのか考えてみましょう。

データが語る女性の雇用形態、賃金、年金

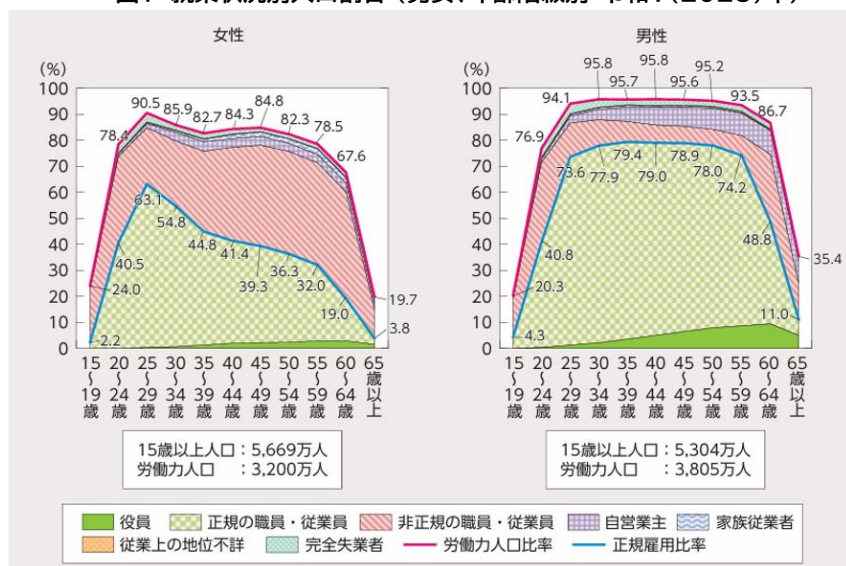
働く女性は増えたけれど、雇用形態にはまだ違いが

かつて女性の就業率は、結婚・出産期に低下する「M字カーブ」を描いていましたが、令和7(2025)年にはほぼ解消しています。多くの女性が社会で働くことが一般的になりましたが雇用形態に目を向けると、男女間に大きな違いが残されています。男性は、年齢が上がっても正規雇用比率が比較的高い水準で推移する一方、女性の正規雇用比率は25～29歳の63.1%をピークに年代とともに低下する「L字カーブ」がみられます。（図1）

依然として、出産等を契機に働き方を変えたり、女性がキャリアを中断・断念したりする状況が残っていることがうかがえます。

就業率や正規・非正規などの雇用形態を男女別・年代別に見ることで、男女の働き方の違いを知ることができます。

図1 就業状況別人口割合（男女、年齢階級別・令和7(2025)年）



出典：内閣府男女共同参画局『令和8年版男女共同参画白書』／総務省「労働力調査（基本集計）」より作成

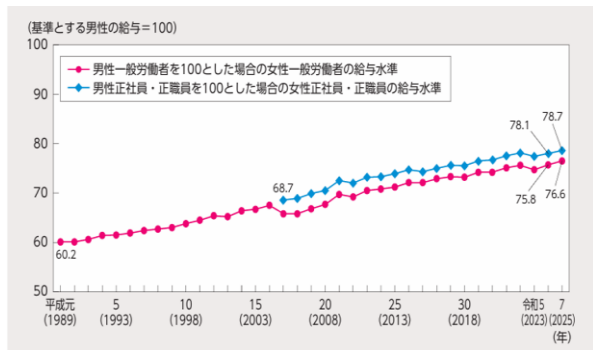
縮まりつつも依然として残る男女の賃金差

男女の所定内給与の差は、長期的には縮小してきています。それでも、令和7(2025)年に男性一般労働者の給与水準を100とすると、女性は76.6でした。正社員・正職員に限っても、女性は78.7となっています。（図2）

年齢別に見ると、同じ雇用形態でも男女の給与の伸び方には差があります。正社員・正職員では60歳までは男性は年齢とともに給与が大きく増加するのに対し、女性の増加幅は小さくなっています。60歳以降は、男女共に下落し、男女差が縮まっていきます。（図3）

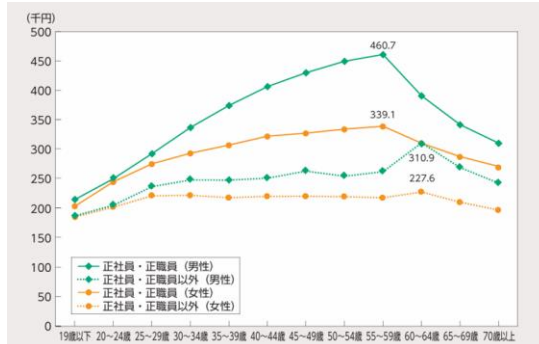
男女の賃金差は、全体の数字だけでは見えにくいものです。「雇用形態」や「年齢別」といった細やかな視点でデータを見ることで、初めて私たちの働き方に潜む具体的な課題が見えてきます。

図2 男女間所定内給与格差の推移



出典:内閣府男女共同参画局『令和8年版男女共同参画白
／厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

図3 所定内給与額(雇用形態別・年齢階級別)(令和7(2025)年)



出典:内閣府男女共同参画局『令和8年版男女共同参画白書』
／厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和7(2025)年)より作成

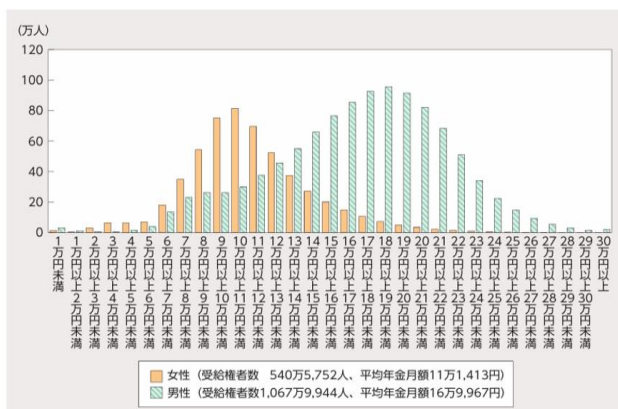
現在の働き方が直結する、男女の年金格差

男女別にみると、老齢厚生年金の受給権者は、女性は540万5,752人で、男性1,067万9,944人の約半数となっています。もらえる「年金額」については、女性の平均受給額は「11万1,413円」であり、男性の「16万9,967円」よりも約6万円

低く、男性の約3分の2となっています。最も受給権者が多い層を比較しても、女性は「10万円以上11万円未満」が最多であるのに対し、男性は「18万円以上19万円未満」が最も多く、男女で差があります。(図4)

老齢厚生年金の年金額は、現役時代の平均標準報酬額や加入期間などをもとに決まるため、現役時代の働き方が反映され大きな男女格差が存在しています。計算方法に男女差はありませんが、結果として生じる格差は顕著にジェンダー化されています。

図4 厚生年金保険(第1号)男女別年金月額別老齢年金受給者数(令和6(2024)年度末現在)



出典:内閣府男女共同参画局『令和8年版男女共同参画白書』
／厚生労働省「令和6年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」より作成

※平均年金月額には、老齢基礎年金月額を含む

ジェンダー統計で課題を捉え、社会の変化につなげる

統計データが指し示す客観的な事実は、私たちの働き方や将来の生活が、現行の社会構造や雇用環境に影響されていることを教えてくれます。このように男女別のデータを集計・分析し、社会構造に潜む格差や課題を客観的に明らかにするのが「ジェンダー統計」です。ジェンダー統計は、社会全体の平均値だけを見ていては見落とされてしまいがちな男女の状況を知る手がかりになります。

ジェンダー統計というデータのものをさしを活用して、性別にかかわらず、一人ひとりが望む働き方や暮らし方を選び、安心して将来設計を描ける社会を目指していくことが大切です。埼玉県が令和5年度から取り組んでいるジェンダー主流化は、ジェンダー統計の作成と分析を出発点としています。

第6次男女共同参画基本計画(令和8年3月13日閣議決定)では

政策の立案に際しては、可能な限り、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計(ジェンダー統計)、データ、アンケート調査等を活用する。ジェンダー統計の充実の観点から、人によってジェンダーアイデンティティの在り方が多様であることに配慮しつつ、男女別データの重要性について周知啓発するとともに、その把握及び利活用の促進に取り組む、とされています。



コラム ※

性別欄の再考：多様性の尊重とデータ活用の両立を目指して

ジェンダー統計は、性別による不平等や格差を可視化するための重要なツールですが、日本にある公的な統計のうち、すべての調査票に性別欄があるのは28.6%※にとどまっています。また、昨今では、自治体や企業等に提出する書類等において、性別欄をなくす動きが広がっています。この背景には、男女二択を求められることで、トランスジェンダーなどの当事者が心理的負担やアウティング(本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露すること)のリスクを抱えることへの配慮があります。

一方で、性別欄を一律に廃止すれば、賃金、管理職比率、進学、政治参加状況などに残る男女格差を可視化し、統計に基づいた政策立案が難しくなります。統計は社会に残る不平等を見つけ、是正するための手段にもなるのです。

大切なのは、「個人の尊重」と「社会の実態把握」を両立させることです。性別を聞く際には、その目的を丁寧に伝え、安心して答えられるよう設問にも工夫する必要があります。海外では出生時の性別と現在の性自認を分けている事例もあります。ジェンダー平等を進めるためには性別のデータが非常に有効ですが、多様な背景を持つ人を置き去りにしない配慮も大切です。

※内閣府男女共同参画局『令和5年度・令和6年度 ジェンダー統計整備状況調査総括報告書』(2025年3月(株)日本能率協会総合研究所) https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/gender_toukei_r05/07.pdf

啓発パネルの貸出し



パネル『統計に見る女性の「仕事」と「生活」のいま』

変化する家族のかたちや、女性という立場における働き方の傾向などをグラフで分かりやすく説明したパネルです。(令和5年更新)

男女共同参画パネルを無料で貸出ししています。市区町村、自治体、団体等で実施される研修会やイベント等にぜひご活用ください。詳しくはHPへ→



情報ライブラリーから

男女共同参画白書(内閣府男女共同参画局編)

男女共同参画白書は、男女共同参画社会基本法の規定に基づき、政府が国会に提出する年次報告書です。

令和8年版の特集は、「仕事や職業キャリアに関する女性の学び直し・暮らしを充実させる男性の学び直し～学び直しの現状と分析～」です。その他「政策・方針決定、雇用」など11分野を通して、男女共同参画社会の形成の現状がまとめられています。本書は、内閣府のホームページで全文を閲覧できますので、ぜひご活用ください。



男女共同参画白書(内閣府男女共同参画局)→



11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。

夫・パートナーからの暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していくうえで克服すべき重要な課題です。

運動期間中には、女性に対する暴力の根絶と被害者支援を目的に、協力施設が紫色にライトアップする「パープルライトアップ」や、県民の皆さんが作ったパープルリボンを県内各地でつなぐ「パープルリボンキャンペーン」が実施されます。

また、DVをなくすためには、被害を受けた方への支援だけでなく、暴力を生まないための教育や、暴力を行った人が自らの行動を振り返り、行動を変えていくための取組も重要です。そこで、11月15日(日)に開催する「DV防止フォーラム2026」では、「DV被害者支援のためのDV加害者プログラムとは?～DV加害者は変わるのか～」をテーマに、DV加害者更生支援について、一般社団法人アウェア代表理事の山口のり子さんに講演いただきます。

DVを身近な問題として捉え、暴力のない社会をつくるために、私たちにできることを考えてみませんか。館内において、DV防止をテーマにしたパネル展も開催しますので、ぜひお立ち寄りください。



パープルリボンタペストリー