

2026 年 7 月 23 日 全 8 頁

第 6 次男女共同参画基本計画にみる重要な展開と日本企業への示唆

男性の問題への注目、成果目標の引き上げ、AI リスクに対する懸念

金融調査部 主任研究員 中 澤

[要約]

- 2026 年 4 月に開始された「第 6 次男女共同参画基本計画」（6 次計画）は、日本における 2030 年までのジェンダー関連政策の方向性を示す。日本企業のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）や人的資本経営、健康経営などの推進に際しても参照し得るものであると考えられる。
- 本稿では、6 次計画にみる重要な展開として、①女性が直面する問題の裏側にある男性の働き方の問題への注目、②男女の働き方や女性の職業上の地位にかかわる成果目標の引き上げ、③新たなテクノロジーの台頭がもたらすジェンダー非対称な影響への懸念、の 3 点を取り上げた。
- 日本企業には、より包摂的な DEI の推進、男性の育児休業取得の実質化、女性の職業上の地位向上のための中長期的な人材育成や登用計画の検討、人工知能（AI）ガバナンス体制の構築におけるジェンダーの視点の重要性が示唆される。

1. 第6次男女共同参画基本計画が始まった

2026年4月、男女共同参画社会基本法に基づく「第6次男女共同参画基本計画」（以下、6次計画）が開始された。同法は、「男女共同参画社会の形成¹」に関する基本理念を定めるとともに、その促進に関する施策の基本となる事項を定めることで、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。その趣旨は、個人の尊厳と権利が尊重され、性別による差別的な取扱いを受けず、能力を発揮する機会が確保されることである²。男女共同参画基本計画は同法に基づき、5年ごとに策定される計画である。

その最新版である6次計画は、2030年までの日本におけるジェンダー関連政策の中長期的な方向性を示すものといえる。働き方や組織における意思決定過程への参画、人工知能（AI）を含むテクノロジー、そして健康など、雇用や労働のあり方と密接に関わる事柄も含まれることから、企業におけるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）の取組みをはじめ、いわゆる人的資本経営や健康経営などの戦略立案や推進、AIガバナンス体制の構築に際しても参照し得るものであると考えられる。本稿では、6次計画の構成や考え方を概観したうえで、注目点として、①女性が直面する問題の裏側にある男性の働き方の問題、②男女の働き方や女性の職業上の地位にかかわる成果目標の引き上げ、③新たなテクノロジーの台頭がもたらすジェンダー非対称な影響、の3点を取り上げ、日本企業に対する示唆を提示したい。

2. 6次計画を読み解く

(1) 6次計画の構成と考え方

6次計画は、第1部「基本的な方針」と、第2部「政策編」の2つの部から構成されている（図表1）。第2部の「政策編」には、「男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」と「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の2つの政策領域があり、その下には、重点的に取り組む12の個別分野が設けられている。さらに、これらの取組みを総合的かつ計画的に推進するための「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」が置かれている。また、「別表」には、6次計画における成果目標がまとめられている。

第1部「基本的な方針」では、目指すべき社会像として（1）「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、（2）「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、（3）「仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社

¹ 男女共同参画社会基本法第2条において、「男女共同参画社会の形成」は、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」と定義されている。

² 男女共同参画社会基本法第3条では、「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない」と規定されている。

会」、(4)「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会」の4つが提示された。また、これらの実現を通して、男女共同参画社会基本法において定義される「男女共同参画社会」の形成の促進を図っていくとされた。

図表1 第6次男女共同参画基本計画の構成

第1部 基本的な方針

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

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

(出所) 内閣府「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)より大和総研作成

基本方針を述べるにあたっては、国際連合(国連)の持続可能な開発目標(SDGs)や、2024年の国連未来サミットで採択された「未来への約束(Pact for the Future)」などの国際的な潮流を踏まえ、ジェンダー平等の実現が重要な目標であることが確認された。日本の動向としては、人口動態や世帯構成、人々の仕事や生活、意識や価値観の変化と並んで、人的資本経営や健康経営、ダイバーシティ経営の拡大などが挙げられている。また、投資判断に環境・社会・ガバナンス(ESG)要因を考慮するESG投資の浸透、サステナビリティ情報開示の進展が例示されている。情報開示をめぐっては、2025年に改正・延長された女性活躍推進法によって、男女間賃金格差や女性管理職比率の公表が、常時雇用する労働者が101人以上の企業に義務づけられたことにも触れられている。これらの認識は、日本における雇用・労働の領域に関するジェンダー平等の推進における企業の役割に対する期待を反映したものであると考えられる。

さらに、人工知能(AI)をはじめ、新しいテクノロジーの目覚ましい台頭とその利用の急速な拡大が、人々の働き方や生活に大きな影響を及ぼしていることにも言及されている。例としてAIに代替されやすい職業に女性が多く就いている傾向や、偏見や差別的な内容を含むアウトプットが生成されたり、犯罪に用いられたりする危険性が挙げられ、テクノロジーの進展がもたらすリスクに留意する必要性が示されている。

(2) 6次計画にみる重要な展開

① 女性が直面する問題の裏側にある男性の働き方の問題への注目

6次計画では、男女共同参画の取組みを推進することの意義が、5次計画とは異なった形で表現されている（図表2）。5次計画では、女性・男性の二元的な性の捉え方にとどまらず、性的指向や性自認にも触れられ、年齢や国籍といった属性を踏まえ、多様な人々の包摂とあらゆる人々にとっての幸福の実現が取組みの意義として語られていた。6次計画の立案過程においても、性の多様性やインターセクショナリティ（複数の異なる属性の交差性）を踏まえることの重要性を指摘する声が上がっていた³。対して、6次計画では、「男性も含めた全ての人」と表現され、女性以外の多様な属性を持つ人々に言及する際に、「男性」に対する焦点が明確になった。また、取組みを推進する意義が、「包摂」から「就業環境の改善」につながるものとして、より限定的な形で述べられている。

男女共同参画推進の意義をめぐるこれらの表現の変化からは、男性というジェンダーをめぐる、雇用・労働面の問題に対する政策的な注目が強まった可能性が読み取れる。6次計画では、この意義についての記述の直前に、女性のキャリア形成をめぐる困難の背景として、長時間労働や女性への家事・育児負担の偏りの根強さが指摘されている。続けて、「特に男性では、超過勤務の多さなどが生じており、心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしている側面がある」と述べられている。これらの一連の記述からは、女性が直面する問題の裏側にある、男性の働き方の問題に対する認識の強さがうかがえる。

図表2 第6次および第5次男女共同参画基本計画に表現された男女共同参画推進の意義

6次計画における表現	5次計画における表現
「男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進することは、男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、さらには、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)を実現する社会形成に資するものである」	「男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、『男女』にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認(性同一性)に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである」

（注）各基本計画原文より引用。原文の脚注は省略している

（出所）内閣府「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）および「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）より大和総研作成

³ 少なくとも男女共同参画推進の意義の文脈においては、女性と男性以外の多様な性のあり方やその他の属性の多様性が明示されることはなくなった。ただし、6次計画では、「より多様な人々のニーズに対応し得る研究・開発体制の構築を検討する」という文脈において、「性差のみならず、性的指向・ジェンダーアイデンティティ、年齢、障害の有無、人種、地域差、経済的格差等の交差性」に触れられており、性別以外の多様な属性を考慮することについての記述が、計画から完全に消えたわけではない。

② 男女の働き方や女性の職業上の地位にかかわる成果目標の引き上げ

6 次計画では、5 次計画と比較して、さまざまな成果目標が引き上げられた（図表 3）。これらの成果目標は個別の企業に直接的に課せられるものではないが、企業の取組みに密接に関わるものが含まれる。例として、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」に関して設定された男性の育児休業取得率や、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」の一環として設定された各役職段階に占める女性割合や、上場企業の役員に占める女性割合などがある。

図表 3 第 6 次および第 5 次男女共同参画基本計画に掲げられた成果目標

項目	6次計画	5次計画
男性の育児休業取得率	85%(2030年)	30%(2025年)
係長相当職に占める女性の割合	33%(2030年)	30%(2025年)
課長相当職に占める女性の割合	24%(2030年)	18%(2025年)
部長相当職に占める女性の割合	15%(2030年)	12%(2025年)
東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合	30%(2030年)	19%(2025年)
上場企業役員に占める女性の割合	20%(2030年)	設定なし
女性役員登用目標の行動計画がある上場企業の割合	30%(2030年)	設定なし

（注）丸括弧内の年は達成期限を示す。

（出所）内閣府「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）および「第 5 次男女共同参画基本計画」（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）より大和総研作成

男性の育児休業取得率は、とりわけその目標水準が大幅に引き上げられた。5 次計画では 2025 年までに 30%とされていたのが、6 次計画では 2030 年までに 85%と設定された。男性が育児休業を取得しやすく、さらにその後も家事や育児を積極的に行える環境整備を通じて、職場における働き方やマネジメントのあり方の見直しにもつながることが期待されている。

各役職段階に占める女性の割合も、すべての役職段階において引き上げられている。たとえば、課長相当職に占める女性の割合については、2030 年までに 24%とする目標が掲げられた。部長相当職では、2030 年までに 15%とする目標設定がなされた。東京証券取引所（東証）プライム市場に上場する企業については、女性役員割合を 2030 年までに 30%、上場企業全体では同年までに 20%とする目標が掲げられている。女性役員をめぐってはその割合のみならず、登用に向けた行動計画の有無も成果目標の 1 つとなった。具体的には、女性役員の登用に向けた目標を設定し、その目標達成に向けた行動計画を策定している上場企業の割合を、2030 年までに 30%とすることが目標とされている。

全体的に見れば、日本企業におけるジェンダー・ダイバーシティの推進には依然として課題がある。上場企業に限定しても、たとえば女性管理職比率や男女間賃金格差にはまだまだ取り組む余地がある。大和総研の集計では、3 月期決算でデータが利用可能な全上場企業の有価証

券報告書を基にした女性管理職比率の中央値は、2024 年に 6.3%であったのが、2025 年には 6.8%であった。また、男女間賃金格差の中央値は、2024 年に 68.2%であったのに対して、2025 年には 69.2%であった。いずれの指標にも改善の余地が大きく、また、情報開示の義務化後も改善の度合いは限定的である。取組みの成果が指標に表れるまでには一定の時間を要するものの、現状の水準は、日本企業全体としてジェンダー平等の実現に未だ遠く、ジェンダー・ダイバーシティの推進に向けたさらなる取組みが求められる状況にあることを示している。民間企業の各役職段階における女性割合に目標設定が必要とされる背景の 1 つには、日本企業のこのような現状があると考えられる。

③ 新たなテクノロジーの台頭がもたらすジェンダー非対称な影響への懸念

6 次計画では、テクノロジーの発展に伴うジェンダー非対称な影響に対する認識が強まったと考えられる。第 2 部「政策編」に掲げられた 12 分野のなかでも、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」が注目される。

テクノロジーの進展は、多くの人々の生活をより豊かにしてきた一方で、不平等の拡大や人権侵害などのリスクを伴う。さらに、そのようなリスクが顕在化したときの影響がジェンダー中立的ではない可能性がある。6 次計画においても、この分野の基本認識を述べるにあたって「テクノロジーは、その開発・利用の在り方によっては、社会経済における男女間の格差の拡大、性別役割分担意識の固定化、人権の侵害等を招きうるものであることについて十分考慮する必要がある」と指摘されている。

このようなリスクが顕在化する経路の 1 つとしては、生成 AI による雇用への影響が挙げられる。国際労働機関（ILO）によると、男性が多い職業に比べ、女性が多い職業は、生成 AI の影響をより強く受ける⁴。また、AI 関連の職業では女性が過少代表されている（女性の割合が低い）ことから、女性は AI がもたらす機会へのアクセスが制限されやすいとされる。ILO は、テクノロジーの進展がジェンダー平等を促進するものとなるためには、AI 関連の職業における女性の代表性を向上させる政策が不可欠であるとしている。6 次計画でも、AI による労働代替をはじめ、学習データの偏り、AI 技術の悪用によるディープフェイクポルノといった問題に対応していく必要性が認識されている。より積極的な対応として、科学技術分野における女性のキャリア形成支援に向け、企業等に取り組みの普及を図るとされている。

企業における AI の導入・利用をめぐるのは、諸外国では 2010 年代後半に採用における導入・利用が労働者に対する差別的な取扱いにつながるリスクが明らかとなった。労働政策研究・研修機構（2025）によれば⁵、米国では、2021 年頃から市の条例や州規則、州法などによる AI 規制が進んできた。より近年では、欧州連合（EU）や韓国においても、罰則規定を含む、

⁴ International Labour Organization “Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work” (5 March 2026)

⁵ 労働政策研究・研修機構「採用・雇用における AI の活用と規制—カリフォルニア州などで法制化の動き」（2025 年 10 月）

AI の使用を規制する立法が進展している⁶。

諸外国の事例は、特に企業の人事管理における AI 等の導入に伴うリスクが大きいことを示唆している。しかし、日本では、企業におけるアルゴリズム管理の導入が米国や欧州諸国ほど進んでいるわけではない。経済協力開発機構（OECD）が米国、欧州諸国、日本の管理職を対象に実施した調査結果からは、従業員モニタリングに AI 技術を含み得るアルゴリズム管理を導入する割合は、米国で 90%であるのに対し、欧州諸国で 67%、日本で 31%であることが分かっている⁷。従業員評価における導入割合はさらに差が大きく、米国では 90%であるが、欧州諸国では 35%、日本では 11%であった。

同調査からは、導入しない理由として「従業員に対する懸念」を挙げた割合は、日本が最も高いことが分かっている。ここでの「従業員に対する懸念」の内実がどのようなものであるかは分からない。しかし、諸外国では、AI による人事管理の影響が、ジェンダー・バイアスの表出を含め、労働者に対する差別的な取扱いにつながった事例がある。現状、AI の導入・利用がそこまで進展していない日本においてこのような事例が生じるかどうか、生じたとしても諸外国と同様の形で生じるかどうかは分からないものの、従業員に対する影響が顕在化した際には、その影響の表れ方や度合いが男性と女性とで異なる可能性は考えられる。日本では、将来的に企業における AI の導入・利用が普及する場合に、ジェンダーの視点を取り入れたリスクの特定や顕在化の防止が求められるようになると考えられる。

3. 日本企業への示唆

これまでに論じてきたように、6 次計画は、男性の働き方の問題への注目、働き方や職業上の地位に関する成果目標の引き上げ、テクノロジーの進展に伴うジェンダー非対称な影響への懸念という 3 点において、5 次計画からの重要な展開をみせている。これらの点は、DEI などの「人」に関わる取組みの推進や、AI ガバナンスの構築といった、日本企業が直面する今日的な課題に対して重要な示唆を与えると考えられる。

日本企業の DEI はこれまで、いわゆる「女性活躍」の観点から推進されることが多かった。そのような中で、6 次計画における男性が抱える問題への注目は、企業の DEI をより包摂的なものへと拡大させ、さらに多くの人々にとってその恩恵が享受できるものへと深化させることの必要性を示唆している。日本企業は、DEI の推進において多様な人々の存在と、それぞれが直面する問題を認識し、取組みに反映することが求められる。

成果目標も引き上げられ、日本全体として目指すべき水準が変わった。各役職段階に占める

⁶ 中澤「[企業の AI 導入・利用に必要な人権の視点](#)」（大和総研レポート、2026 年 4 月 10 日）を参照。

⁷ Milanez, A., A. Lemmens and C. Ruggiu (2025), “Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey,” OECD Artificial Intelligence Papers, No. 31, OECD Publishing, Paris. 同調査においてアルゴリズム管理は、「従来は人間の管理者が担っていたマネジメント業務を、AI を含むデジタル技術によって、全部または一部、自動化すること」（翻訳は大和総研による）と定義されている。

女性割合や女性役員割合に関する目標の引き上げは、中長期的な人材育成や人材の登用計画の検討といった実質的な取組みの推進がこれまで以上に重要になることを示唆している。また、男性の育児休業取得率に関する目標の大幅な引き上げからは、育児休業の取得が例外的なことではなく、子どもを持つ男性のライフコースにおける標準的なライフイベントへと、その位置づけが変わることへの期待が読み取れる。もともと、6次計画の策定過程では、いわゆる「とるだけ育休」になっていないか、取得期間も情報開示の義務化の対象とすることはできないのか、との指摘もなされていた。

6次計画が、AIを含むテクノロジーの進展に伴うジェンダー非対称な影響に対する認識を示したことは、AIの導入・利用を進める日本企業にとって示唆が大きい。OECDの調査結果が示すように、日本では、少なくとも人事におけるアルゴリズム管理の導入率は、米国や欧州諸国に比べて低い水準にあると考えられる。このことは、国際的な議論や諸外国で問題となった事例から学び、リスクの顕在化を防ぐ体制を整えたうえでAIの導入を進める余地が残っていることを意味している。今後、多くの日本企業でAIガバナンスの体制整備が課題になると考えられるが、たとえばAI倫理方針の策定に際してジェンダーの視点を取り入れることや、AIリスク評価のプロセスにおいてジェンダー・バイアスの有無を検証することが重要である。