

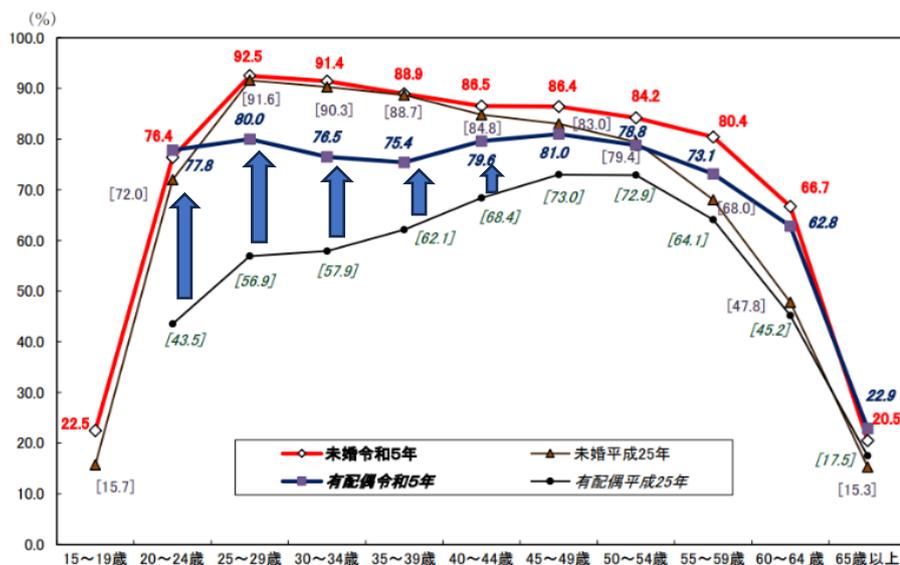
## 中部圏企業における女性管理職比率の現状と引き上げに向けた課題

### (1) 女性の労働力率は上昇するも女性活躍は道半ばの状況

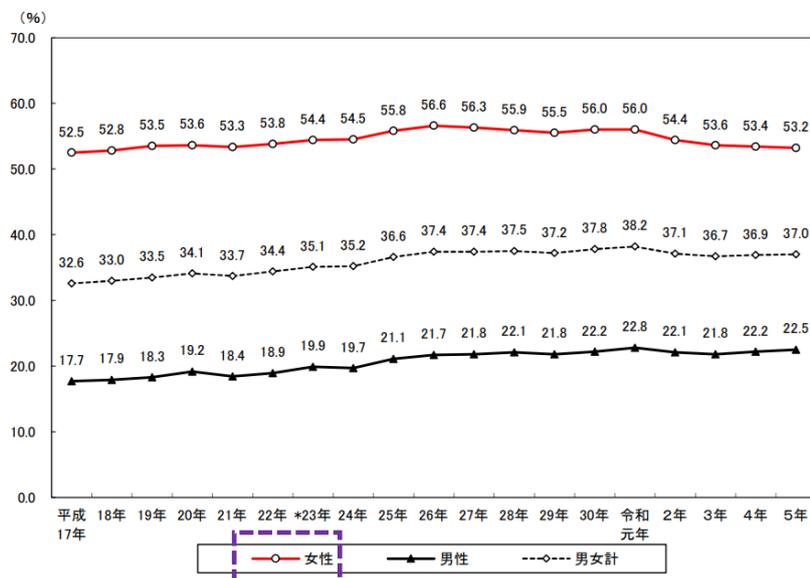
労働力人口の減少が進む中で人材の確保を図るとともに、多様な価値観を取り込み新たなサービス・製品の創出を促進するためには、女性の活躍推進が不可欠であるとの認識の下、政府は、2015年（平成27年）の「日本再興戦略」において、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるように、「出産・子育て等による離職の減少」や「指導的地位に占める女性の割合の増加」に向けた施策を打ち出した。

その後10年を経て、女性の労働力率は上昇しており、特に20～40歳代の有配偶者を中心に女性の社会進出が進み、男性の育児休業取得の動きも広がってきている。一方、女性の非正規比率の高さや出産・育児によるキャリア中断などから、男女間の賃金格差は依然として残っており、女性管理職比率は主要国と比べて低水準にとどまる。また、女性の理系人材は依然として少なく、女性活躍の場の広がりは道半ばにある。

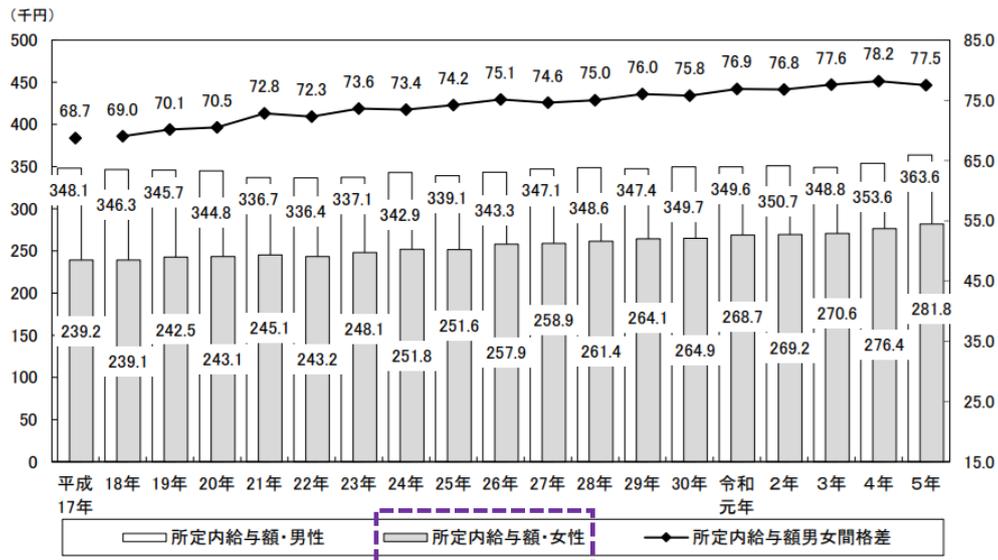
図表1 配偶関係・年齢階級別にみた女性の労働力率（人口に占める労働力人口の割合）



図表2 非正規の職員・従業員の割合の推移

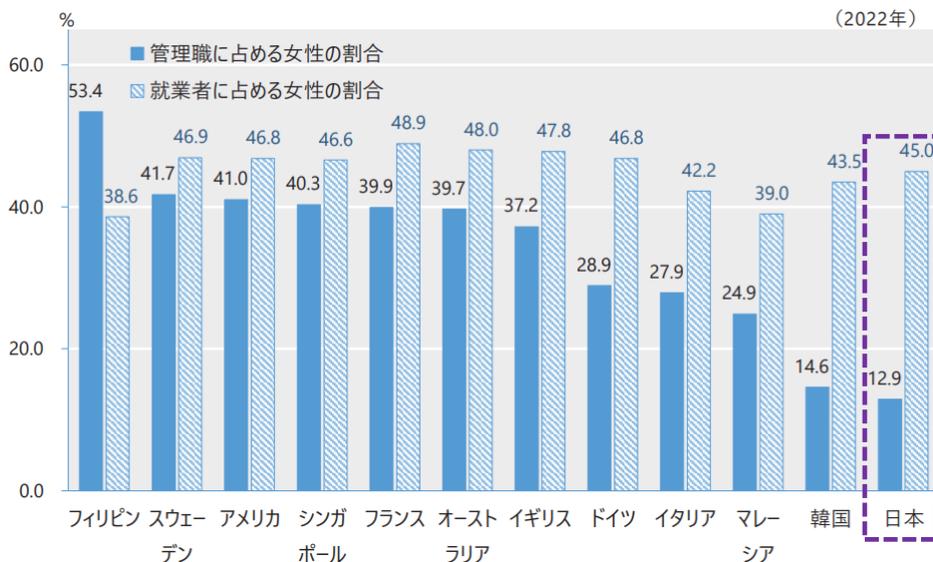


図表3 一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移



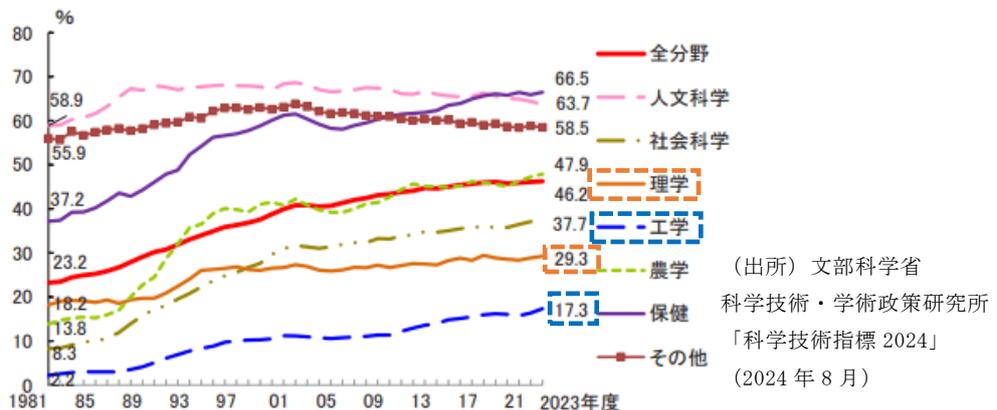
(注) 男女間格差=男性を100とした場合の女性の給与額の割合。企業規模10人以上の結果を集計  
 (出所) 図表1、2、3ともに、厚生労働省「令和5年の働く女性の状況」

図表4 就業者及び管理職に占める女性の割合



(出所) 労働政策研究機構「データブック国際労働比較2024」

図表5 大学の学部入学者数に占める女性の割合



(出所) 文部科学省  
 科学技術・学術政策研究所  
 「科学技術指標2024」  
 (2024年8月)

(2) 女性管理職比率の公表が 2026 年 4 月より義務付けられる予定

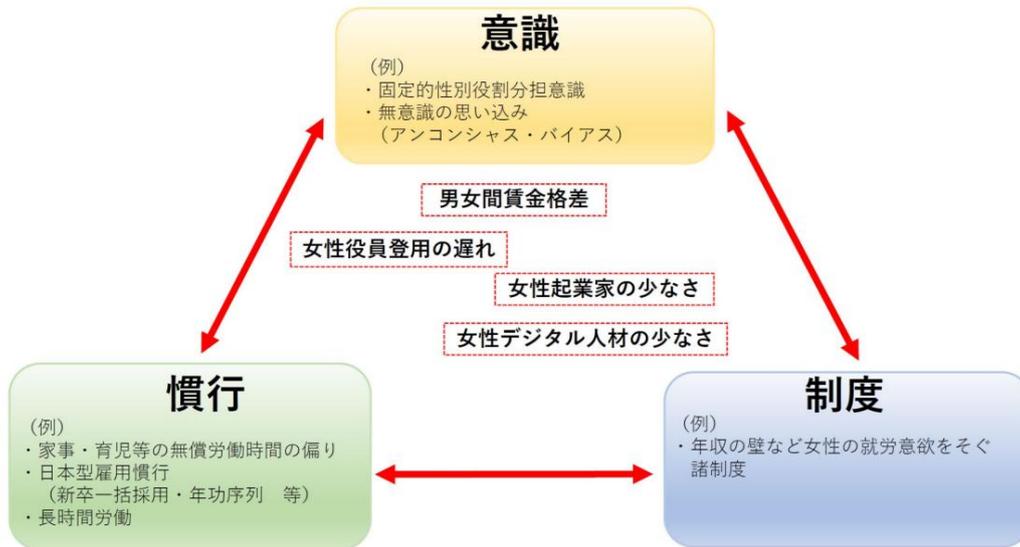
わが国で女性活躍が進みにくい背景として、内閣府男女共同参画局によれば、固定的な性別役割分担などの「意識」、家事・育児の女性への偏りや年功序列・長時間労働といった「慣行」、年収の壁などの「制度」からなる三要素が相互に作用し合い、ジェンダー不平等の悪循環を生み出していると指摘されている。

こうした中、政府がこのほど閣議決定した 2026 年度から 5 年にわたる「第 6 次男女共同参画基本計画」の中では、改正女性活躍推進法 (2025/6 公布)に基づく情報公表の取組の充実、ハラスメント対策の強化、地域における男女共同参画の取組の強化などが盛り込まれている。

このうち情報公表に関しては、2022 年度より、常時雇用の従業員 301 人以上の企業に対して、男女間賃金差異の公表が義務付けられているが、女性管理職が少ないことが男女間賃金格差の一因になっているとの認識の下、今般の法改正により、従業員 101 人以上の企業を対象に女性管理職比率の公表が 2026/4 より義務化される予定である。

そこで本稿では、国勢調査などの統計データにより、産業別にみた中部圏の女性就業状況を全国と比較した上で、当会会員へのアンケート調査により、中部圏の足もとの女性管理職比率を把握し、女性管理職比率の引き上げに向けた課題と対応の方向性を探ることとしたい。

図表 6 ジェンダー不平等の悪循環を生み出す背景 (構造的要因)



(出所) 内閣府男女共同参画局「女性活躍に向けた男女双方の意識改革・理解促進」(2025年2月)

図表 7 女性活躍推進法改正に伴う情報公表の必須項目拡大

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

(注) 同法において「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者を指す。従業員数100人以下の企業は努力義務の対象となる。

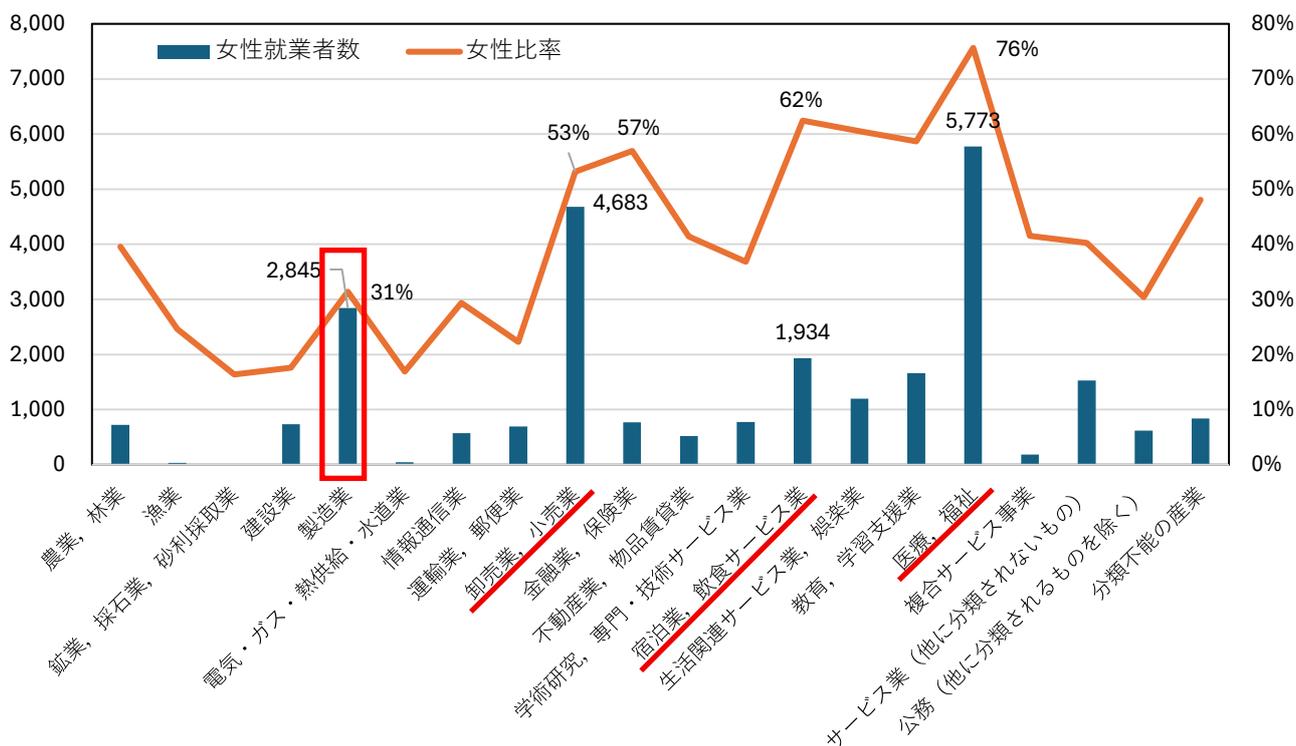
(出所) 厚生労働省愛知労働局

### (3) 全国の女性就業者の約8割は第3次産業に集中

全国の女性就業者総数（26,142千人、2020年）の内訳をみると、医療・福祉（5,773千人）、卸売・小売業（4,683千人）、宿泊・飲食サービス業（1,934千人）をはじめとする第3次産業が計20,963千人と8割を占める。また、第3次産業の就業者数に占める女性比率は52%と半数を超える。

一方、製造業の女性就業者数は2,845千人で全体の1割と少なく、女性比率は31%にとどまる。建設業の女性比率も18%と低いため、第2次産業の女性比率は27%となり、第3次産業の約半分にとどまる。また、第3次産業の中でも、運輸業や情報通信業などは他業種と比べて女性比率が低く、産業によって大きな差がみられる。

図表8 全国の産業別女性就業者数（左目盛、千人）および女性比率（2020年）



(注) 「第1次産業」には「農業・林業」及び「漁業」を含む。「第2次産業」には「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」及び「製造業」を含む。「第3次産業」には「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食・サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（ほかに分類されないもの）及び「公務（他に分類されるものを除く）」を含む。

(出所) 令和2年国勢調査をもとに中部経済連合会が作成

#### (4) 都道府県別にみた全産業および製造業の女性就業者数および女性比率

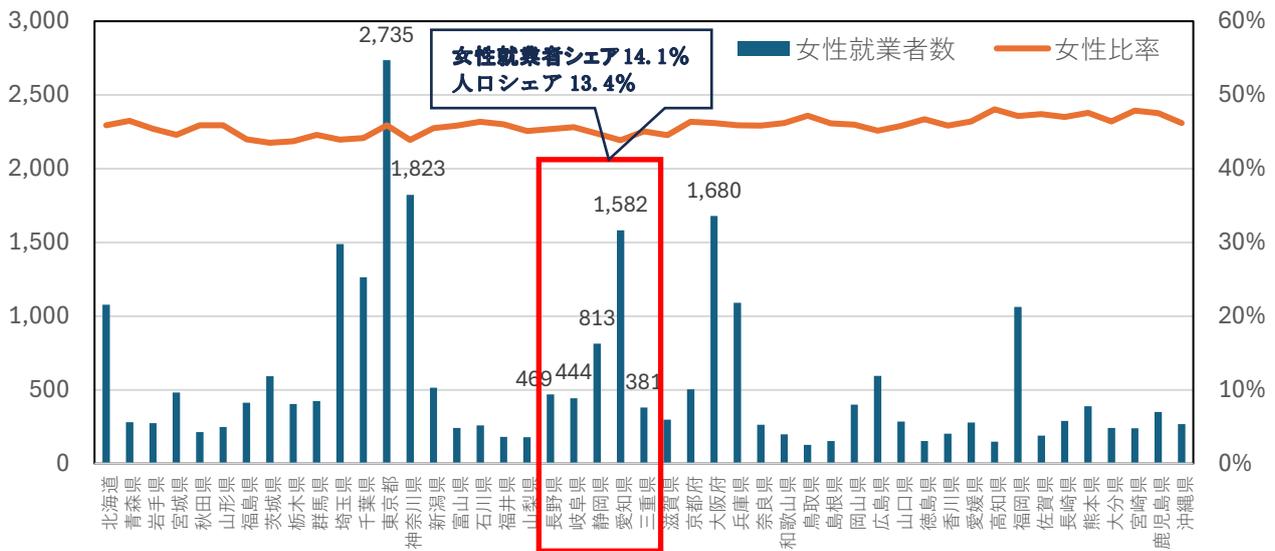
都道府県別にみると、全産業の女性就業者数で愛知県は全国第4位にあり、中部5県計では3,689千人、全国シェア14.1%を占め、総人口シェア13.4%を上回る。

製造業の女性就業者数(2,845千人)をみると、愛知県は243千人と全国で最も多く、次いで東京都、大阪府、埼玉県、神奈川県、静岡県(141千人)となっており、中部5県計では592千人、全国シェア20.8%を占め、東京圏(578千人)及び関西圏(454千人)を上回る。

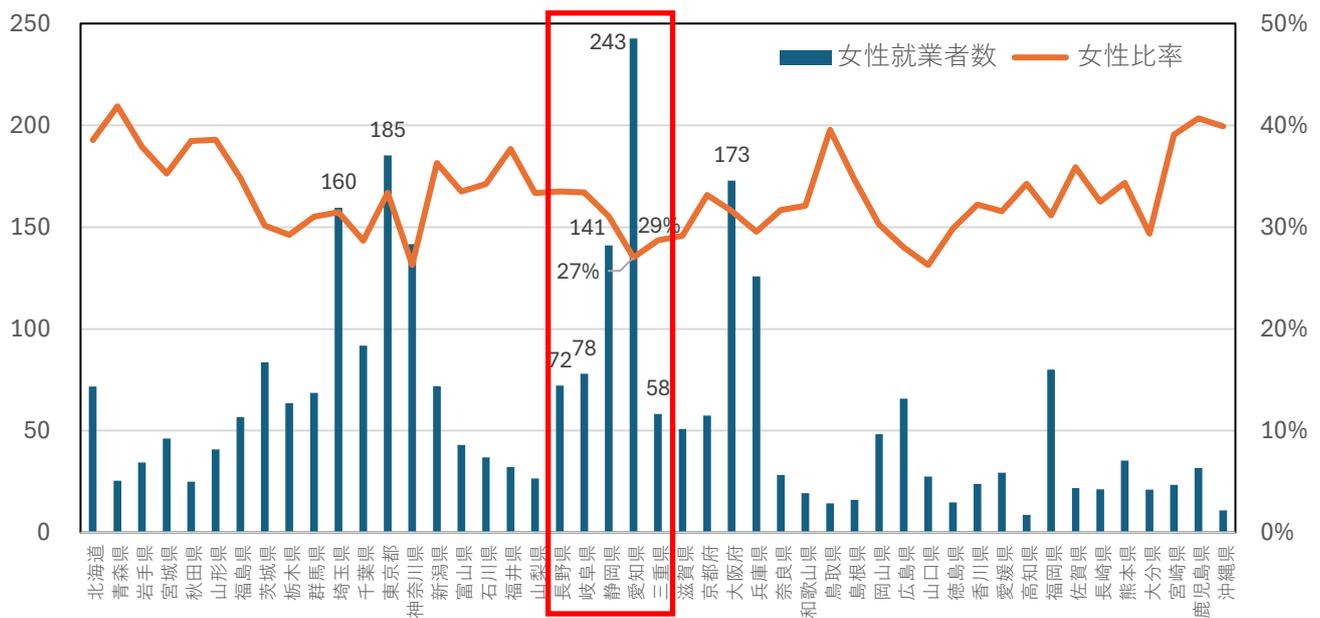
一方、就業者数に占める女性比率を都道府県別にみると、全産業では概ね45%前後であるが、製造業ではバラつきが大きく、愛知県(27%)及び三重県(29%)は全国平均(31%)を下回り、中部圏の平均値も30%にとどまる。

以降では、中部圏における女性比率が相対的に低水準にとどまるのは、中部圏の産業構造と関係があるのではないかと、この仮説を立て、国勢調査等のデータで検証していきたい。

図表9 都道府県別・全産業の女性就業者数(左目盛、千人)及び女性比率(2020年)



図表10 都道府県別・製造業の女性就業者数(左目盛、千人)及び女性比率(2020年)



(注) 東京圏：東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県

関西圏：大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県

(出所) 令和2年国勢調査をもとに中部経済連合会が作成

### (5) 製造業の業種別にみた女性就業者数および女性比率

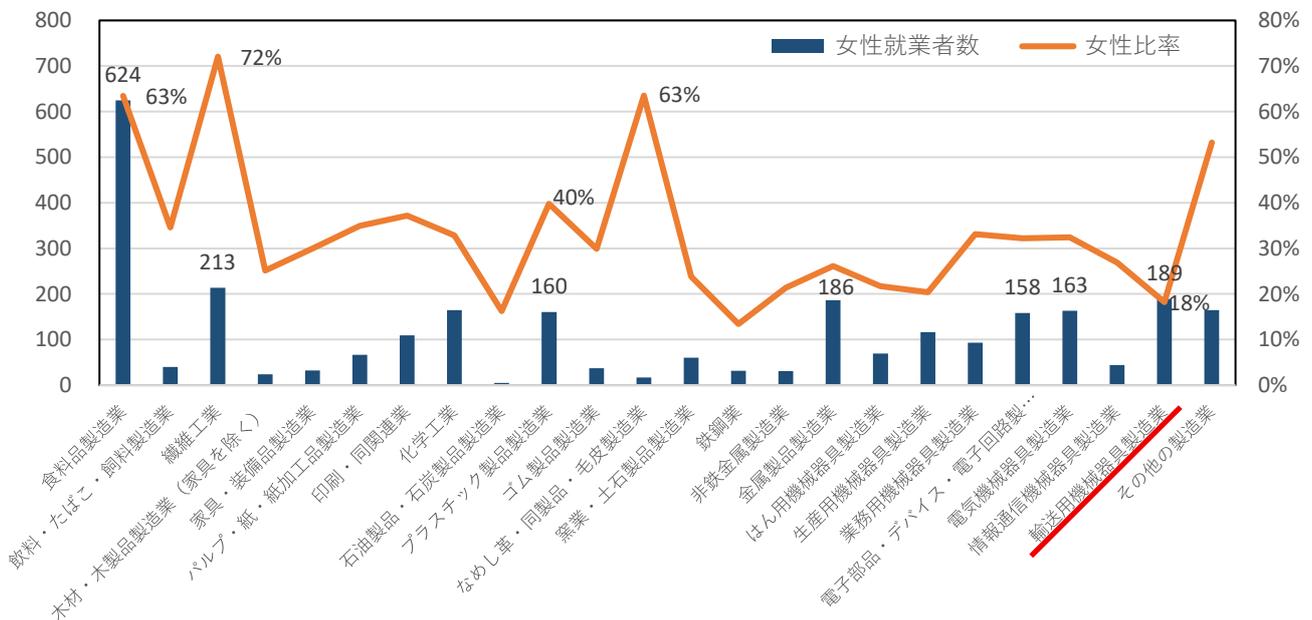
全国の製造業女性就業者を業種別にみると、**食料品製造業（624千人）**および**繊維工業（213千人）**の2業種合計で全体の約3割を占め、**女性比率は6〜7割超**に達する。

一方、全国の**輸送用機械**の女性就業者数は**189千人**で、**女性比率は18%**と低くなっている。また、**鉄鋼業**や**石油製品**、**窯業・土石**などでも女性比率は低水準にある。

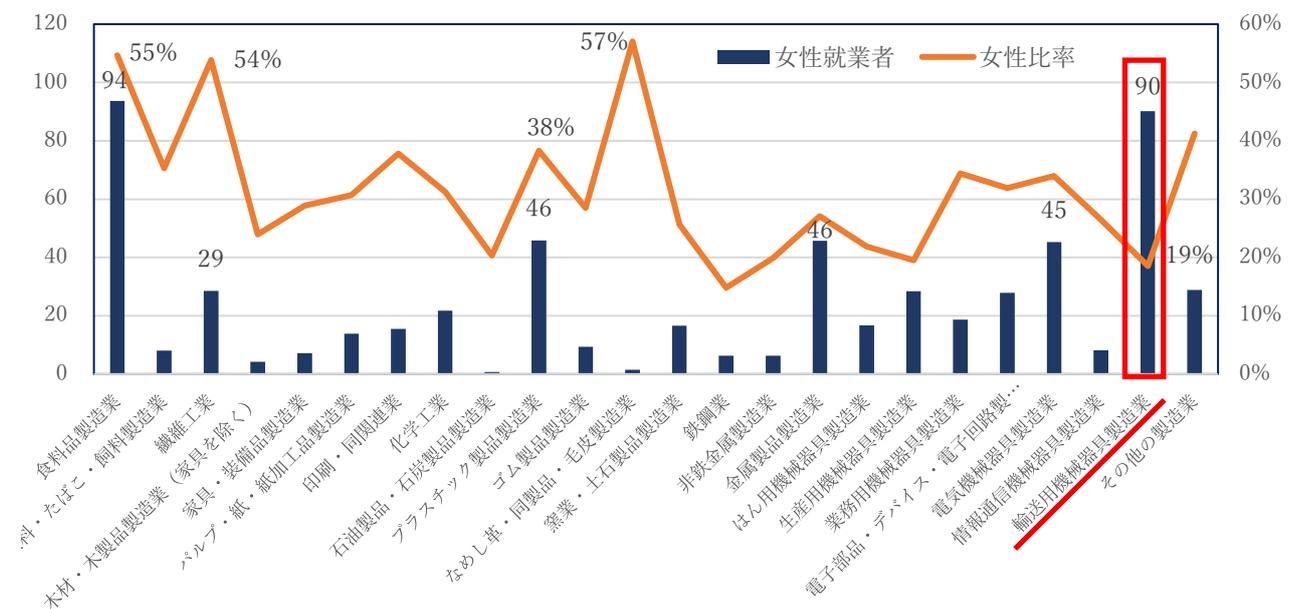
**中部圏では輸送用機械の女性就業者が多い**のが特徴であり、**全国の輸送用機械の女性就業者のうち中部圏は半分弱の90千人**を占める。中部圏は全国の製造品等出荷額のうち**27%**を占め、特に**輸送用機械では52%**の出荷額シェアを有しており、**輸送用機械における女性就業者数の多さは当地の産業集積を反映**したものと考えられる。しかし、**輸送用機械の就業者に占める女性比率は全国で18%、中部圏で19%**にとどまり、**製造業の中でも低水準**にある。

中部圏における女性活躍の推進に向けては、中部圏が強みを有する**輸送用機械を中心とする製造業において、いかに女性比率を高めていくかが課題**であると考えられる。

図表 11 全国製造業の業種別女性就業者数（左目盛、千人）および女性比率（2020年）

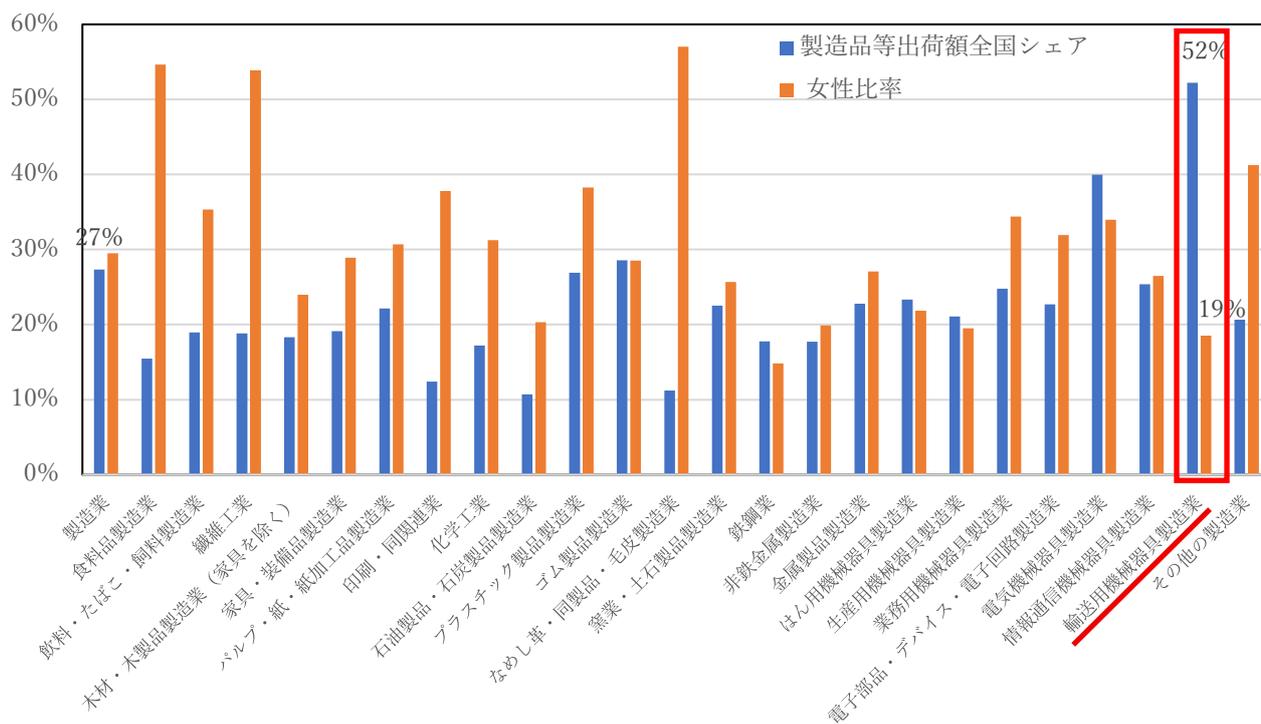


図表 12 中部圏製造業の業種別女性就業者数（左目盛、千人）および女性比率（2020年）



(出所) 令和2年国勢調査をもとに中部経済連合会が作成

図表 13 業種別にみた中部圏の製造品等出荷額全国シェアおよび女性比率（2020年）



（出所）総務省・経済産業省「経済構造実態調査（製造事業所調査）」および令和2年国勢調査抽出詳細集計をもとに中部経済連合会が作成

## (6) 産業別・企業規模別にみた女性管理職比率

製造業の女性就業者を増やすためには、仕事と生活の両立や職場環境のスマート化などに加え、企業の中核人材として女性が活躍できるという選択肢の提供が重要と考えられる。

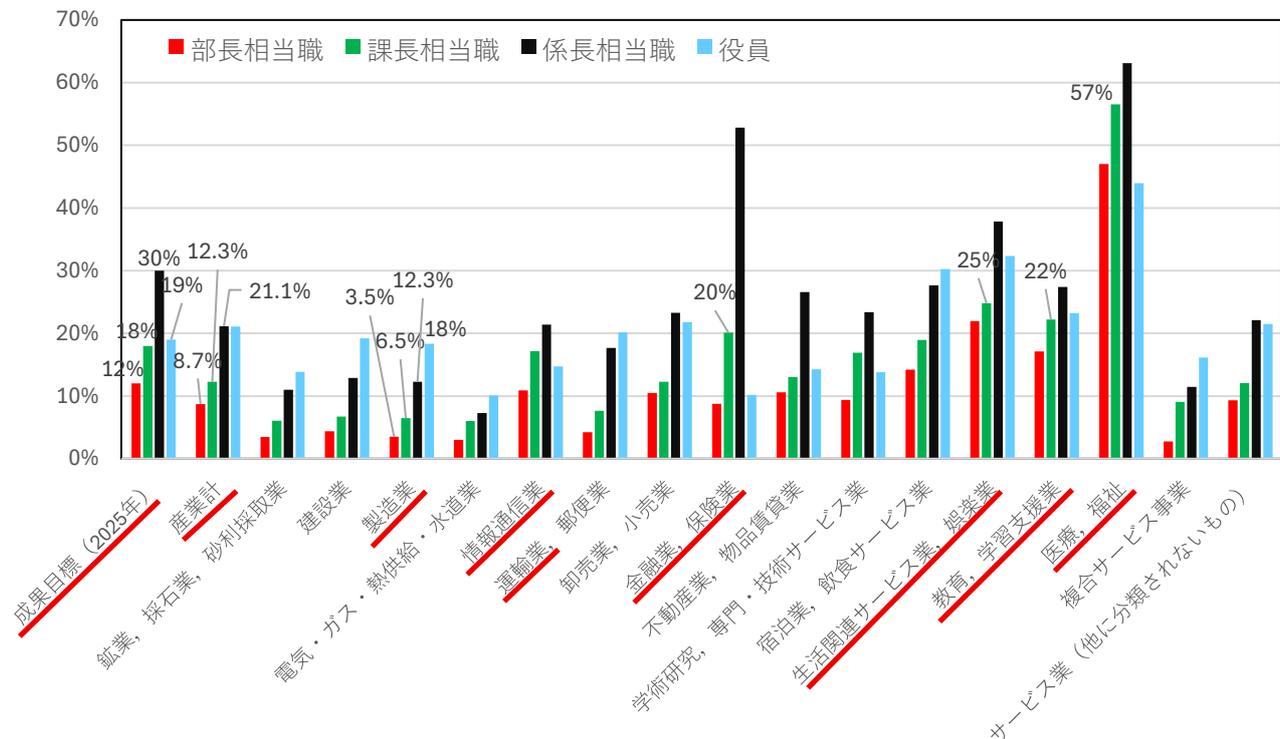
企業における女性の採用・育成・登用の強化に向けて、政府の「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」では、各企業の行動計画策定の促進、役員候補となる女性人材のパイプライン構築、女性登用の意義や必要性について理解の浸透を図るとともに、女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業を支援する方針が示されている。

このうち、役員候補となる女性人材のパイプライン構築に向けて、2020年策定の「第5次男女共同参画基本計画」では、民間企業の女性管理職比率の成果目標として、2025年に部長相当職12%、課長相当職18%、係長相当職30%と定められている。

しかし、雇用均等基本調査によると、2024年の産業計でみた全国の企業規模10人以上の女性管理職比率の平均値は、部長8.7%、課長12.3%、係長21.1%にとどまり、政府目標を大幅に下回っている。産業別にみると、医療・福祉（課長相当職57%）が突出して高く、生活関連サービス業・娯楽業（同25%）、教育・学習支援業（同22%）、金融・保険業（20%）が目標を上回っている。一方、製造業は、部長3.5%、課長6.5%、係長12.3%にとどまり、建設業や運輸業などとともに、女性管理職比率は低い。

女性管理職比率を企業規模別にみると、いずれの職位においても10~29人規模が最も高く、部長14.4%、課長20.8%、係長30.3%となっており、政府目標を上回っている。一方、5千人以上では部長3.9%、課長9.7%、係長16.6%にとどまり、大企業よりも中堅・中小企業のほうが女性管理職の比率は高い傾向がみられる。

図表 14 女性管理職比率・女性役員比率の2025年成果目標および現状(全国、2024年)

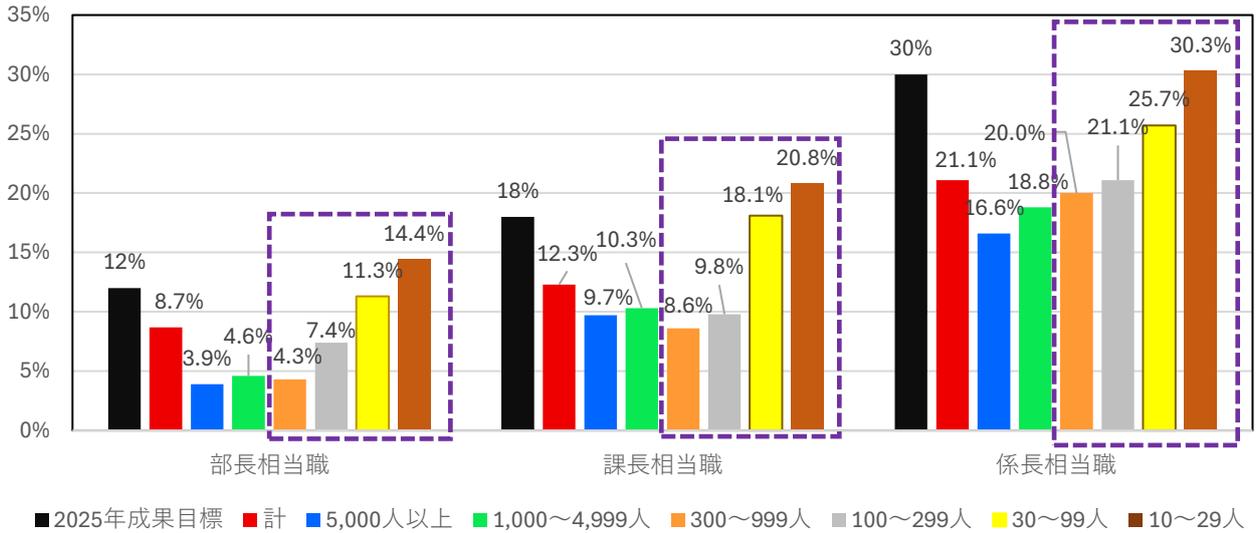


(注) 2024年度実績は「雇用均等基本調査」の企業規模10人以上のデータにより算出。

(参考) 成果目標のうち部長・課長・係長相当職については第5次男女共同参画基本計画による。役員については、「第5次男女共同参画基本計画」における2025年までの成果目標として「東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合」を19%とする旨を2023/12に決定(2024年は15.6%)。

(出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査(女性雇用管理基本調査)」、第5次男女共同参画基本計画、内閣府男女共同参画局ウェブサイトにより中部経済連合会が作成

図表 15 企業規模別・役職別の女性管理職比率（2024 年、全国、全産業）



（注）対象は企業規模 10 人以上

（出所）厚生労働省「雇用均等基本調査」（女性雇用管理基本調査）

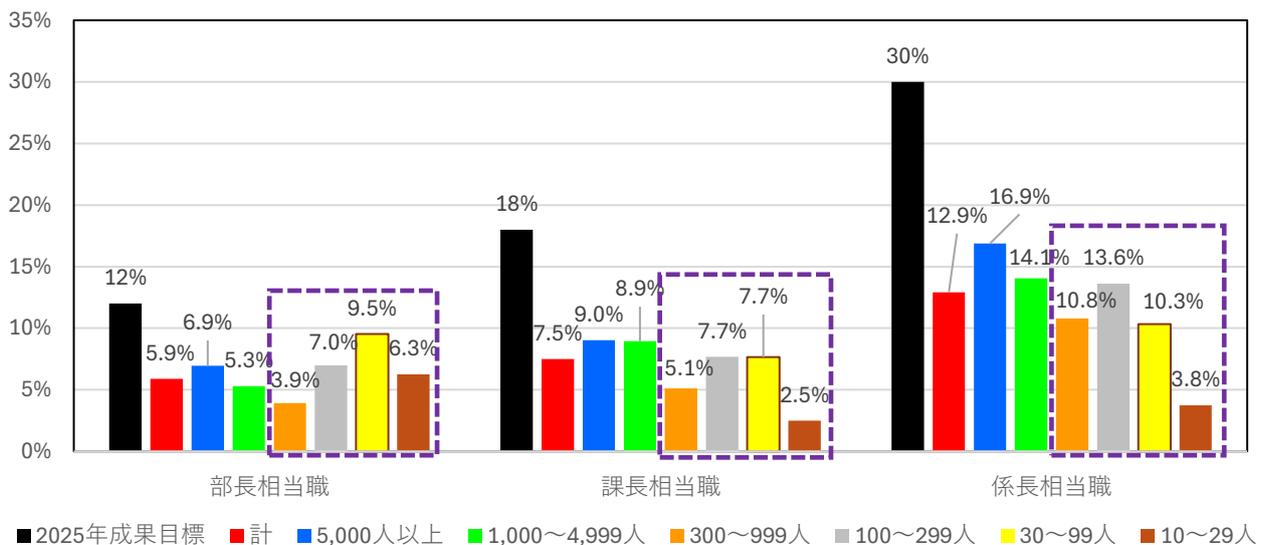
### （7）中部圏企業の女性管理職比率の現状

では、中部圏企業における女性管理職比率はどのような状況であろうか。

当会会員企業に対するアンケート調査によれば、足もとの女性管理職比率は、産業総計で、部長 5.9%、課長 7.5%、係長 12.9%となっており、政府の 2025 年成果目標を下回り、2024 年時点の全国平均（部長 8.7%、課長 12.3%、係長 21.1%）よりも低い水準にとどまっている。

これを従業員数の規模別にみると、特に従業員数 1,000 人未満の中堅・中小企業における女性管理職比率が全国平均を下回っており、大企業についても全国と同様に低水準にとどまる。また、中堅・中小企業のほうが大企業より女性管理職比率が相対的に高いという全国的傾向は、今回の結果を見る限り、中部圏では必ずしも認められない。

図表 16 中部圏企業の直近の女性管理職比率（企業規模別・役職別、産業総計）



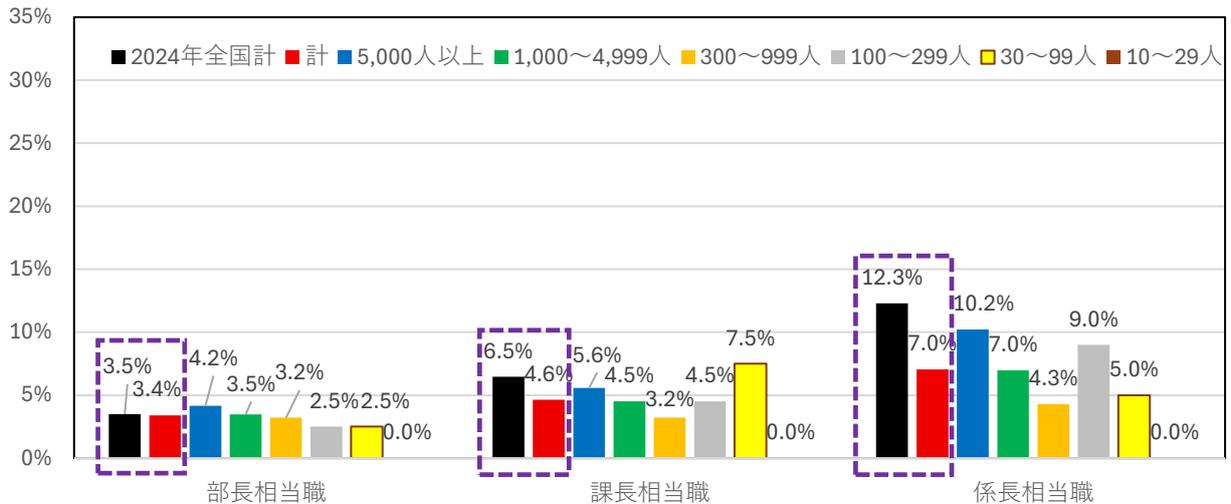
（注）調査対象：法人会員 693 社（中部 5 県）、調査期間：2025/10/14～11/7、回答数 179 社（従業員数 5,000 人以上 30 社、1,000～4,999 人 55 社、300～999 人 44 社、100～299 人 29 社、30～99 人 16 社、10～29 人 5 社）

（出所）中部経済連合会「第 105 回 中部圏の景況感の現状と見通し」（2025/12）

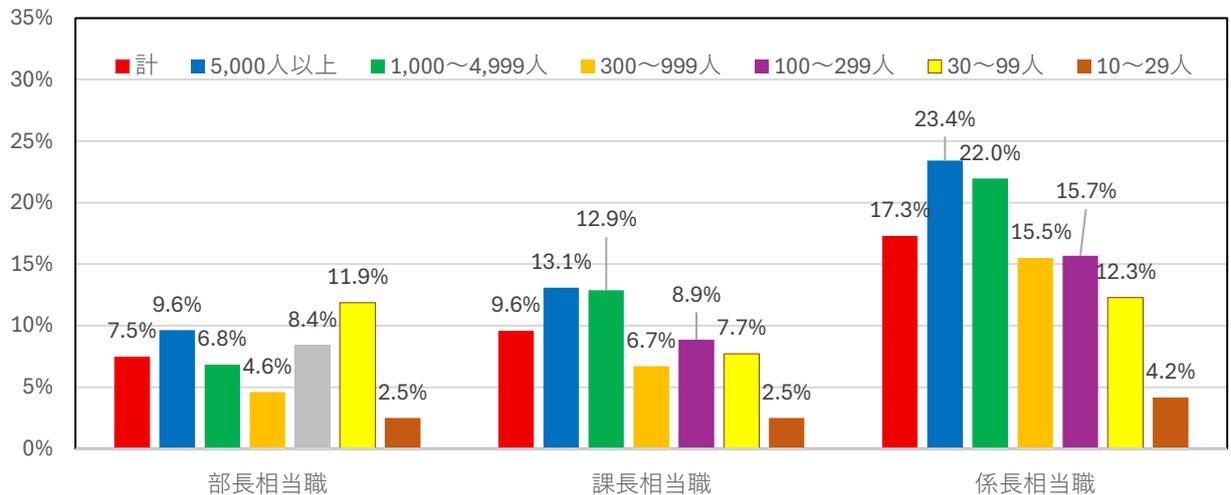
## (8) 中部圏企業の女性管理職比率の現状（業種別）

中部圏企業の足もとの女性管理職比率を業種別にみると、非製造業と比べて製造業は低位にとどまる。比較可能な製造業について 2024 年時点の全国比率と照らし合わせると、部長・課長・係長ともに中部圏は全国を下回っており、特に、将来の管理職候補となりうる係長の女性比率が全国を大幅に下回っている。管理職の育成に要する時間を考慮すると、中部圏の製造業における女性管理職比率の引き上げには、相当の時間を要する可能性が高く、産業界としては地道で息の長い取り組みが必要な状況にある。

図表 17 中部圏企業における直近の女性管理職比率  
【製造業 61 社】



【非製造業 106 社】



(注) 製造業の 2024 年全国計データは図表 14 を参照。従業員数 10～29 人は回答なし。

(出所) 中部経済連合会「第 105 回 中部圏の景況感の現状と見通し」(2025/12)

### (9) 中部圏企業の女性管理職比率の将来想定 (5~10年後の想定)

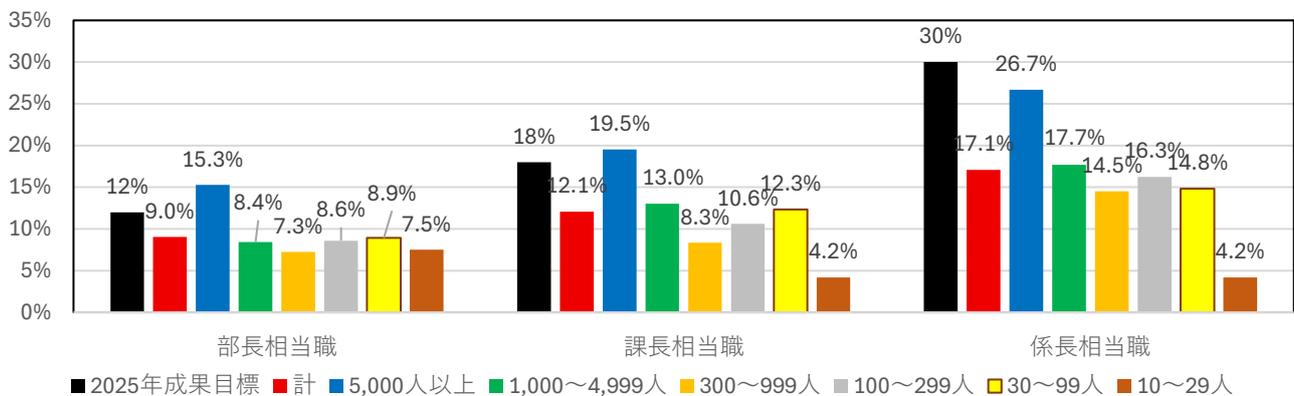
中部圏企業が想定する将来(5~10年後を想定)の女性管理職比率は、足もとから将来にかけて、産業総計の平均で、部長 5.9%→9.0%、課長 7.5%→12.1%、係長 12.9%→17.1%へと上昇するものの、5~10年後でも政府の2025年成果目標には達しないものと見込まれる。

従業員規模別にみると、従業員数5,000人以上の大企業では、部長・課長では5~10年後に政府の2025年成果目標を上回る見込みであるが、それ以外の企業規模では、いずれも成果目標には到達しない見通しである。成果目標は第6次男女共同参画基本計画では2030年目標(部長15%、課長24%、係長33%)に引き上げられたため、ギャップは拡大する可能性がある。

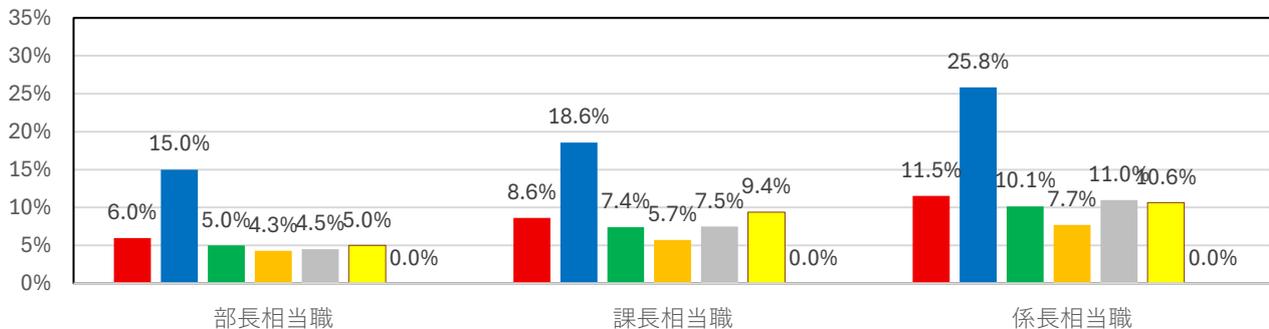
また、業種別にみると、製造業では、従業員数5,000人以上の大企業の一部で足もとより相当高水準の女性管理職比率を目指すところがみられるが、それより従業員数の少ない製造業では、総じて非製造業よりも低い比率が想定されている。

図表 18 中部圏企業の将来(5~10年後)想定する女性管理職比率(企業規模別・役職別)

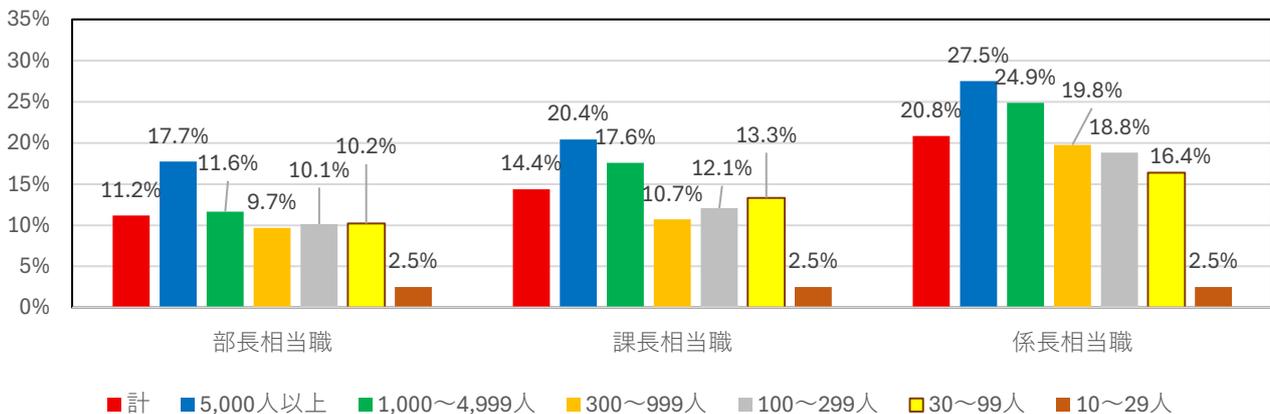
#### 【産業総計】



#### 【製造業】



#### 【非製造業】



(出所) 中部経済連合会「第105回 中部圏の景況感の現状と見通し」(2025/12)

## (10) 女性管理職比率の引き上げに向けた課題

今後、女性管理職比率を引き上げる上での課題としては、「女性管理職となる候補者が少ない」「ロールモデル的存在となる女性管理職が少ない」「管理職への昇進・昇格を望む人が少ない」と回答する企業が多く、キャリア形成に課題を感じていることがうかがわれる。

「仕事と家庭の両立の難しさ」などワークライフバランスを課題として挙げる回答も多くみられた。女性活躍に向けて、「出産や育児を契機としたキャリア形成の中断が課題と指摘されるが、「産休・育休取得後の職場復帰の難しさ」や「男性の家事・育児・介護参加が少ない」との回答は少なく、企業側と女性社員の課題認識にギャップが存在する可能性がある。

また、「男性中心の経営層や職場文化」や「残業・深夜勤務・出張や現場対応が多い」といった回答も多く、「職場文化・業務特性や働き方に課題を感じている様子も見受けられる。

企業側では、女性活躍に向けて、「人事制度の見直しなどに取り組んでいるが、今後、「産休・育休取得後の職場復帰への後押し」や「男性社員に対する育児参加の奨励」、「男性中心の職場環境の変革」や「柔軟な働き方」の実現に向けて、これまで以上に積極的に取り組むことが期待される。

図表 19 女性管理職比率の引き上げに向けた課題

		産業総計	製造業	非製造業	建設業
職場文化 業務特性	男性中心の経営層や職場文化	29%	27%	28%	54%
	体力を要する作業が多い	10%	9%	13%	0%
	固定的な性別役割分担の意識	9%	10%	9%	0%
働き方 人事制度	転勤が多い	8%	8%	6%	15%
	残業、深夜勤務、出張や現場対応が多い	20%	22%	13%	38%
	柔軟な働き方改革の難しさ（フレックスタイム制やテレワーク等）	14%	13%	13%	23%
キャリア 形成	公正・公平な人事制度・人事評価の難しさ	3%	4%	3%	0%
	女性管理職となる候補者が少ない	51%	47%	60%	46%
	ロールモデル的存在となる女性管理職が少ない	36%	36%	40%	15%
	管理職への昇進・昇格を望む人が少ない	30%	25%	40%	23%
環境・施設 の整備	昇進・昇格に向けたキャリアパスが不明確	13%	14%	10%	15%
	職場環境のクリーン化や施設整備の遅れ（トイレ、休憩室、更衣室等）	5%	3%	10%	0%
ワーク ライフ バランス	仕事と家庭の両立の難しさ	31%	30%	34%	23%
	産休・育休取得後の職場復帰の難しさ	7%	5%	10%	15%
	男性の家事・育児・介護参加が少ない	4%	5%	3%	8%
その他	女性比率を高める予定はない	2%	2%	3%	0%
	その他	2%	3%	1%	0%
	国の政策的支援の不足（補助金・税制優遇、育児・介護支援等）	0%	0%	0%	0%

(出所) 中部経済連合会「第 105 回 中部圏の景況感の現状と見通し」(2025/12)

図表 20 会員企業から寄せられた声

自動車	・育児・介護等との両立支援、裁量労働制、社内保育施設等、様々な取組みを実施中
自動車部品	・深夜勤務・出張などの現場対応が多い事、柔軟な働き方改革の難しさなどが課題
自動車部品	・男女を問わず、「生活重視コース」と「キャリアアップコース」の選択肢を提供しているが、現状では、女性の多くは「生活重視コース」を選択。現状の女性社員で「キャリアアップコース」を選択した数名程度は数年で係長へ昇進することが想定される。活躍が期待される女性社員には職層研修や外部教育制度を導入。
一般機械	・ダイバーシティの核心は女性活躍と認識しているが、女性活躍のロールモデルの存在が少なく、身近にいないと進みにくい。
電気機械	・ロールモデル人材が思ったことを発信できる風土を醸成することが、経営層の責任であると認識している。
食品	・男性中心の職場文化を見直し、仕事と家庭の両立を後押しする環境づくりに取り組む方針。
運輸	・転勤や出張が多く、さらにテレワークでの業務はなじまないことが課題。
運輸	・現場や屋外での作業を伴うといった業界特性ゆえに、もともと女性総合職が少なく、近年採用した女性が管理職になるまでには時間がかかる。まずは女性従業員の採用を増やし、定着・育成に向けた人事施策を推進中。
運輸	・エリア限定管理職制度の導入や、システム部門などオフィスワーク中心の職種限定の採用枠を検討中。
運輸	女性従業員の採用拡大と、管理職候補者の計画的育成が課題と認識。多様なライフイベントとキャリアを両立させる支援制度の拡充も必要と感じている。

(出所) 中部経済連合会「第 105 回 中部圏の景況感の現状と見通し」(2025/12)

(11) 企業の中核人財として女性が活躍できる中部圏を目指して

中部圏では、若者や女性の東京圏への人口流出と人手不足が課題となっており、女性活躍の推進は、女性自身の経済的自立や自己実現に資するのみならず、地域社会の担い手の確保や多様な視点によるイノベーションを通じた、持続可能性の向上にもつながることが期待される。

政府の「第6次男女共同参画基本計画の基本的な視点」では、性別にかかわらず働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進に向けて、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、DXによる働き方改革・生産性向上、ハラスメント対策、リ・スキリング促進などに取り組むとしており、中部圏の産業界としてはこれらの取り組みをさらに強化し、積極的にアピールすることが期待される。

また、固定的な性別役割意識の解消、働きやすい環境整備、女性リーダー育成、地域での学びの選択に向けては、国や自治体、産業界、大学や市民社会の連携による地域レベルでの取り組みの推進が不可欠である。女性活躍において中部圏が他地域に遅れをとることのないよう、企業努力に加え、産学官や地域社会の相互理解と連携に基づく持続的な取組みが望まれる。

図表 21 第6次男女共同参画基本計画の基本的な視点及び取り組むべき事項（抜粋）

- ① 性別にかかわらず全ての人にとって働きやすい環境づくりと女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進。その基盤として、両立支援（育児、介護、健康、学び等）、多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の是正、DXによる働き方改革・生産性向上、ハラスメント対策、リ・スキリング促進。
- ② 意思決定過程への女性の参画を一層加速するため、「30%目標」の達成と、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会に向け、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成の強化。
- ③ 都市部・地方における課題を踏まえた、雇用の場の創出、起業支援、非正規雇用の処遇改善と正規転換、男女間賃金格差の是正、固定的な性別役割分担意識の解消・慣行の見直し、教育分野の取組、国・地方公共団体・産業界・市民社会の連携等、各地域における男女共同参画の推進。
- ④ テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえ、ジェンダード・イノベーションを推進
- ⑤ 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興対策の徹底。
- ⑥ 税制や社会保障制度など制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要。

※この他、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の尊厳を回復するための支援の充実、多様かつ複合的な困難を抱える女性に対して困難な状況が固定化・連鎖しないようきめ細かな支援に取り組む必要も挙げている。

（出所）内閣府「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」（2025/8）

図表 22 地域における男女共同参画の推進に向けて

固定的な性別役割分担意識等を解消する	全ての人にとって働きやすい環境をつくる	地域における女性リーダーを増やす	地域で学ぶ
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 職場・学校・地域等あらゆる場における性別による役割分担の見直し</li> <li>✓ 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児・介護の負担の偏りの解消</li> <li>✓ 一人一人の意識改革や行動変容</li> <li>✓ 男女に中立でない制度の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 性別に関係なく、やりがいのある仕事の創出</li> <li>✓ 共働き・子育てを可能にする性別を問わない両立支援</li> <li>✓ デジタル人材育成・リスキリングや就労支援、地域で働く選択肢の増加</li> <li>✓ 女性の起業を支援し、女性が活躍しやすい社会環境の後押し</li> <li>✓ 女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正</li> <li>✓ 地域限定正社員などの多様な働き方の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ あらゆる分野における施策・方針決定過程への女性の参画拡大</li> <li>✓ 女性管理職育成・登用、キャリア形成支援</li> <li>✓ 女性起業家支援を通じた、地域で活躍するロールモデルづくり、女性起業家の増加による地域の活性化</li> <li>✓ 女性の意見を取り入れた地域活動、地域づくり</li> <li>✓ 女性の視点からの防災・復興の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 地域の特色を活かした大学づくり</li> <li>✓ 教育や研究を通じ、地域社会の発展に貢献</li> <li>✓ 地域産業につながる人材育成・キャリア教育</li> <li>✓ 進学先選択の際の無意識の思い込みの解消</li> </ul>

（出所）内閣府「男女共同参画白書 令和7年版」

以上