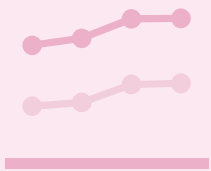
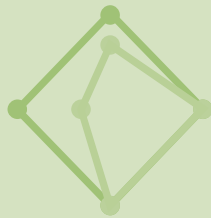


# 第3次 静岡県男女共同参画基本計画

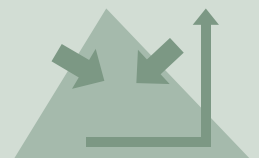


5 ジェンダー平等を  
実現しよう



令和3年2月

静岡県



# 目次

<b>第 1 章</b>	<b>計画策定の趣旨</b>	.....	1
	1 計画策定の経緯	.....	1
	2 計画の性格	.....	2
	3 計画の期間	.....	2
<b>第 2 章</b>	<b>目指す姿</b>	.....	3
<b>第 3 章</b>	<b>施策体系とその考え方</b>	.....	4
	1 施策体系	.....	4
	2 施策体系の考え方	.....	5
<b>第 4 章</b>	<b>施策の柱と具体的施策</b>	.....	7
	1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進		
	1-1 男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進	.....	7
	1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実	.....	11
	1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調	.....	15
	2 安全・安心に暮らせる社会の実現		
	2-1 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	.....	17
	2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶	.....	21
	2-3 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点に立った健康保持・増進	.....	25

3	職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却	
3-1	職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現	29
3-2	地域と家庭の連携による男女共同参画の推進	33
4	政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大	
4-1	政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～企業活動の推進～	39
4-2	政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～地域活動・まちづくりの推進～	43
<b>第5章</b>	<b>静岡県の男女共同参画推進体制</b>	<b>47</b>

<b>参考資料</b>		<b>50</b>
1	計画指標一覧	51
2	静岡県男女共同参画会議・部会	52
3	男女共同参画社会基本法	55
4	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	60
5	静岡県男女共同参画推進条例	69
6	男女共同参画に向けた国内外の動き	72
7	第3次静岡県男女共同参画基本計画策定経過	76
8	男女共同参画に関する用語解説	77

<b>計画を理解するためのキーワード</b>		<b>79</b>
------------------------	--	-----------

# 第1章 計画策定の趣旨

## 1 計画策定の経緯

(これまでの取組)

本県では、「誰もが個性を活かし能力を発揮できる社会」を目指し、平成13(2001)年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定し、「静岡県男女共同参画基本計画“ハーモニックしずおか2010”」、「第2次静岡県男女共同参画基本計画」により、様々な取組を進めてきました。

(「第2次静岡県男女共同参画基本計画」における評価)

「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の計画期間である平成28(2016)年度に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、職場における女性の参画については一定の進捗が見られるようになりました。

しかし、計画の66の指標では「男女共同参画の意識改革や制度・慣行の見直し」、「パートナー間の暴力」、「健康の保持・増進に向けた支援」等の評価が低く、全体として「ある程度進んでいるが十分ではない」との評価になっています。

### ● 令和元(2019)年度 男女共同参画施策の内部評価結果

全体評価 B- (ある程度進んでいるが十分ではない)

区分(基本的施策)		第1期	第2期	第3期 R元年度
Ⅰ 土壌づくり	1 男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進	C	C	C
	2 男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する教育・学習の充実	B-	B-	B+
	3 男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント等の根拠に向けた取組の促進	B	B-	C
Ⅱ 環境づくり	1 男女が共に子育てや介護等に主体的に関わることができる環境の整備	B	B	B-
	2 男女の健康の保持・増進に向けた支援	C	B-	C
	3 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	B	B-	B
Ⅲ 社会づくり	1 政策や方針を決定する過程への女性の参画拡大に向けた取組の促進	B-	B	B
	2 男女が共に能力を発揮できる就業環境の整備	B-	B-	B
	3 国際社会及び地域社会の一員として行う活動への参画支援	B-	B	B+
	4 地域の課題解決に向けた実践的取組の推進	C	B	B
全体評価(基本的施策ごとの評価を総括)		B-	B-	B-

＜評価結果の見方＞ A：極めて順調に進んでいる B+：順調に進んでいる B：ある程度進んでいる  
B-：ある程度進んでいるが十分ではない C：今後、積極的な取組が必要

### (新型コロナウイルス感染症等への対処)

大規模災害の発生や新型コロナウイルス感染症の拡大は、全ての人の生活を脅かすと同時に、特に女性や従前から生活上の困難を抱えている人々が一層深刻な影響を受けています。このような非常時には、固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちであること、女性が職を失いやすいこと、DVや性被害・性暴力が増加することといったジェンダーに起因する諸課題が顕在化するからです。

既に、女性の自殺者が増加しており、コロナ禍が様々に影響している可能性があることから、あらゆる施策の遂行において、大きな社会変化を受けてもゆるがない確固とした男女共同参画の視点を持つことが肝要であり、女性への負担の集中や、困難の深刻化を防ぐ配慮が必要です。

### (計画策定の趣旨)

固定的な性別役割分担意識の解消等、「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の評価で明らかになった課題や、新型コロナウイルス感染症等がもたらした新たな課題に対処するため、「第3次静岡県男女共同参画基本計画」を策定し、部局横断的に取組を推進することにより、全ての施策に男女共同参画の視点を反映させていきます。

## 2 計画の性格

- (1) 「男女共同参画社会基本法」及び「静岡県男女共同参画基本条例」に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。
- (2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第6条第1項に基づく「都道府県推進計画」として位置づけます。なお、同計画に該当する施策は、「職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現」、「政策・方針決定過程における女性の参画拡大～企業活動の推進～」及び「男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実」の一部です。
- (3) 国の「第5次男女共同参画基本計画」や、「静岡県の新ビジョン」をはじめとする各種計画との整合性を図っています。
- (4) 策定に当たっては、静岡県男女共同参画会議等での意見をはじめ、関係団体、県民の皆さんの意見を反映しました。
- (5) 「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の内容を継承しつつ、新たな課題への取組を組み込んでいます。

## 3 計画の期間

令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間です。

## 第2章 目指す姿

### 基本目標

「ジェンダー平等の推進による誰もが幸せを実感できる社会の実現」

自らの意思で選択できること

男女共同参画やジェンダー平等の意識が定着し、性別に関わりなく、多様な生き方やライフスタイルを選択できる社会

安心して暮らせること

誰もがお互いの人権を尊重し、健康で、安心して生活できる社会

働き続けられること

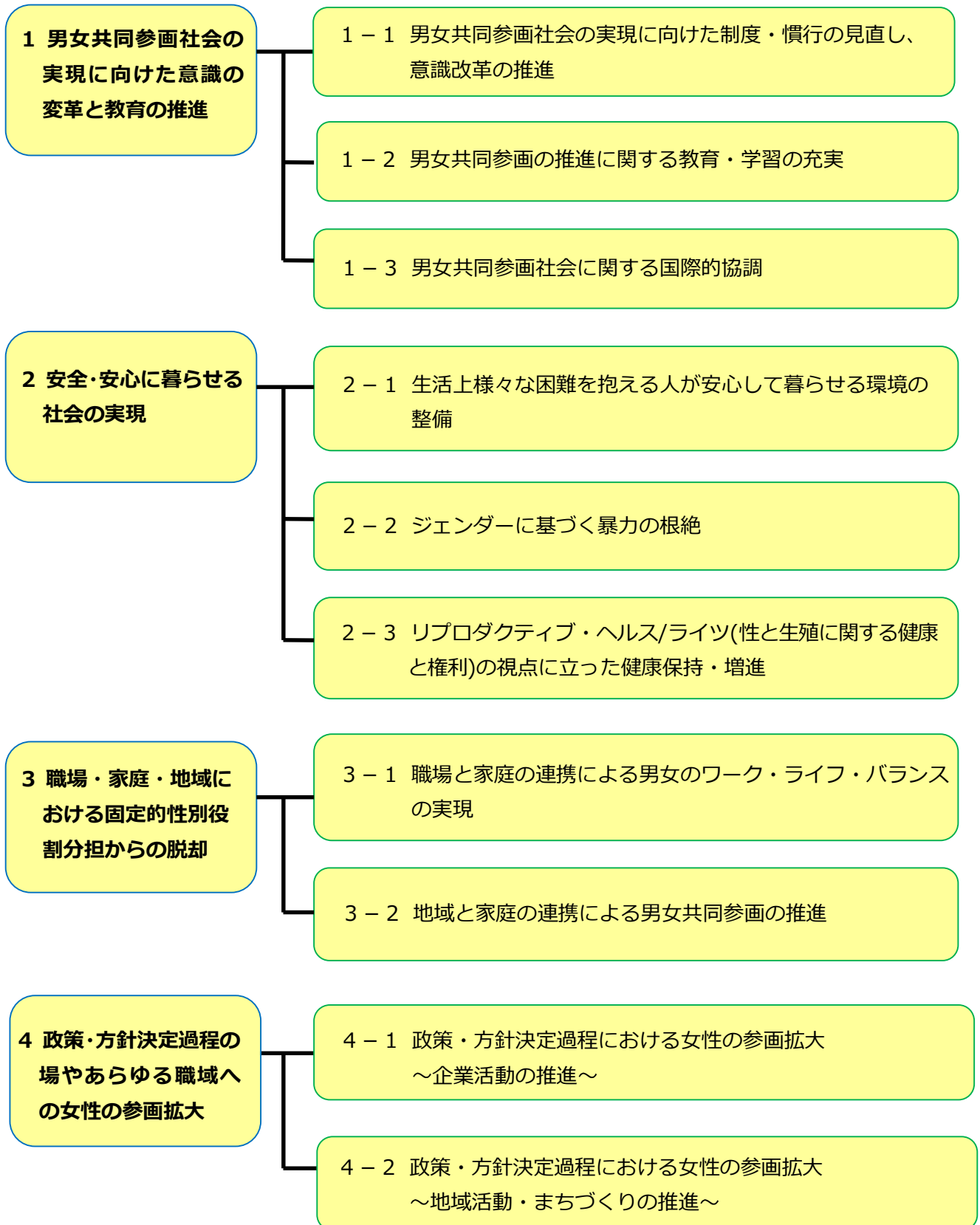
誰もが子育てや介護をしながら働き続けられ、地域社会においても活躍できる社会

個性を生かし、能力を発揮できること

性別に関わりなく、あらゆる分野で自分の個性や能力を発揮でき、その成果を認め合うことができる社会

# 第3章 施策体系とその考え方

## 1 施策体系



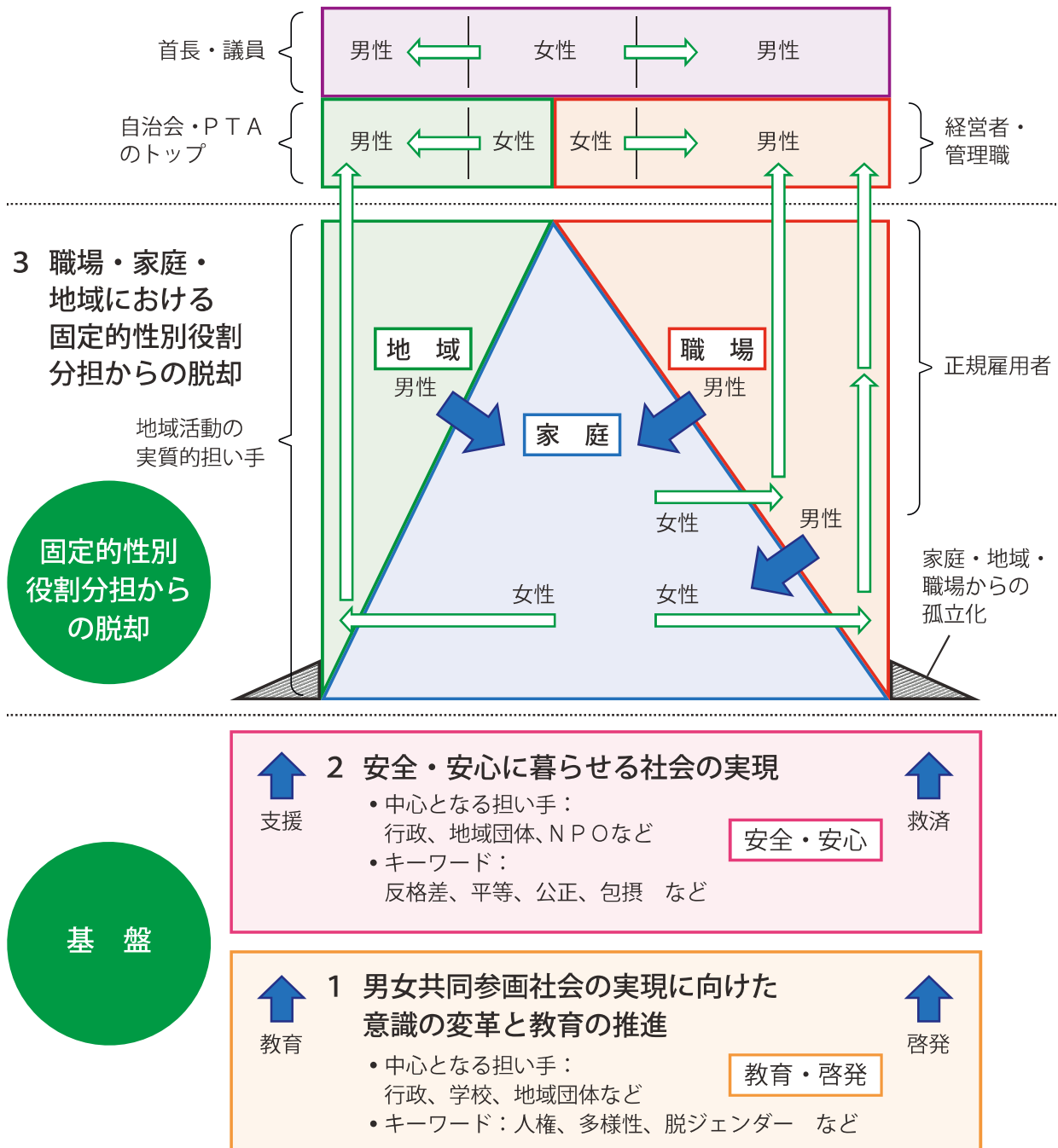
## 2 施策体系の考え方

- 男女共同参画がいまだ女性の問題と捉えられがちであることや、固定的な性別役割分担意識が根強いことから、教育や啓発による「1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の変革と教育の推進」を、施策推進の基礎とします。
- 女性に対する暴力の増加、ひとり親家庭や非正規労働者等の経済的困窮などの問題については、「2 安全・安心に暮らせる社会の実現」を、大柱 1 とともに施策推進の基礎とします。
- 「生活の場での男女共同参画は、女性が職場や地域で積極的に活動することに加えて、男性が家庭に主体的に参画することが重要である」、「ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を実現するためには、『職場』『家庭』『地域』を切り分けて、各生活の場に存在する男性・女性の壁を壊す必要がある」という考えから、大柱 1、大柱 2 のベースの上に「3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却」を置き、性別の枠を超えた大きな循環をつくり出します。
- 大柱 3 を受け、「4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大」で、首長、議員、経営者、管理職レベルでの男女共同参画を進めます。



## 計画の概念図

### 4 政策・方針決定過程の場やあらゆる職域への女性の参画拡大



## 第4章 施策の柱と具体的施策

### 1-1 男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進

社会の制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って作られてきたものですが、「男は仕事、女は家事・育児」に代表される固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等を反映したものがいまだに多く見受けられます。

これらは、社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、個人の生き方を制約し、個性や能力の発揮を妨げていることから、男女共同参画の視点に立ち、見直していく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、外出自粛や在宅勤務などが家庭に与える影響も大きく、女性の家事時間が増えるなどのひずみを顕在化させる一方、テレワークによるワーク・ライフ・バランスが実現する契機となる場合もあります。

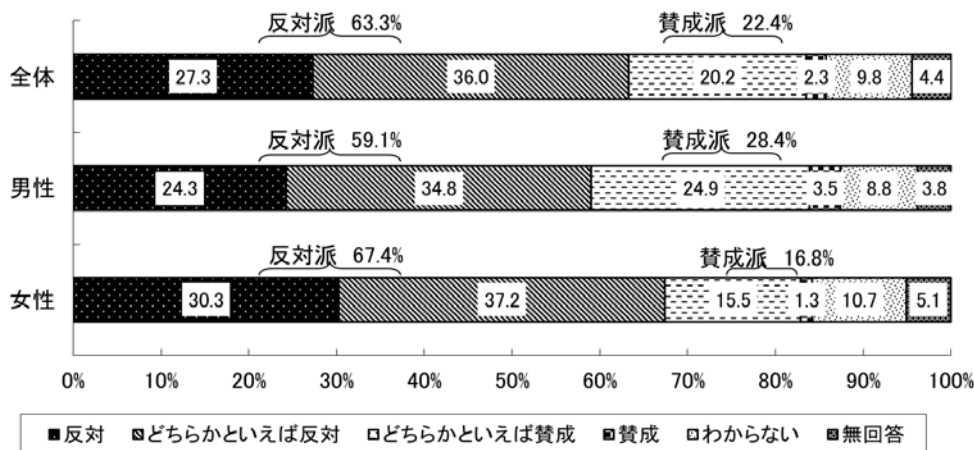
新しい生活様式をプラス面に作用させるためには、職場、家庭、地域等における、男女共同参画の視点が重要です。

男女共同参画の問題は「女性の問題」と認識されることが多く、男性の理解が不十分な傾向にあります。しかし、自殺率は男性の方が高い傾向にあり、「男は弱音をはいてはいけない」、「男性が家庭を支えなくてはならない」という意識は、自身も気づかぬうちに重荷となっていることが考えられます。また、女性活躍に不可欠な、働き方や家事・育児など家庭内労働の価値観の見直しは、男性が意識を変えなければ進みません。

男女共同参画が全ての人に関係しているという認識を広めるとともに、固定的な性別役割分担意識等の解消のため、性別や年代を考慮しながら、効果的な広報や啓発事業を通じて、全ての人々の意識改革と理解促進を図っていきます。

#### 《固定的な性別役割分担意識※にとらわれない人の割合（県）》

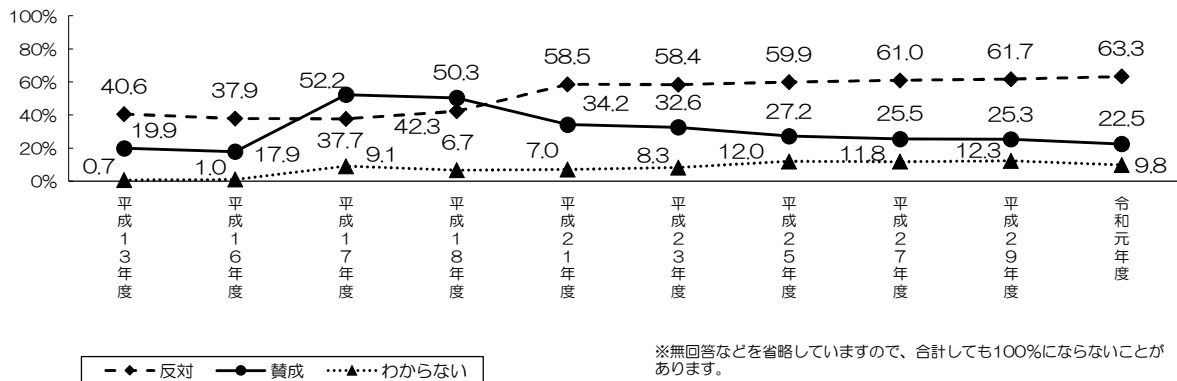
※「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別にとらわれた考え方



出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ 固定的な性別役割分担意識に反対する割合は男性のほうが低い傾向にあります。

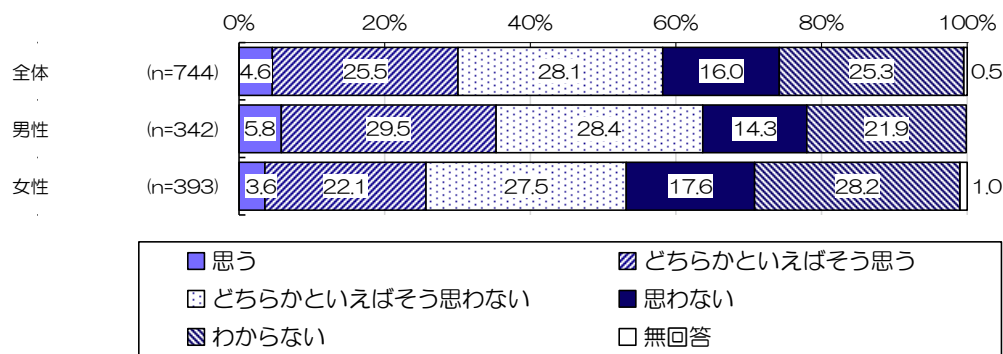
● 固定的な性別役割分担意識（経年比較）（県）



出典：「令和元(2019)年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ 平成 21（2009）年度に「賛成」と「反対」が逆転し、それ以降は「反対」が多くなっています。

● 男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる機会が確保されていると思う人の割合（県）

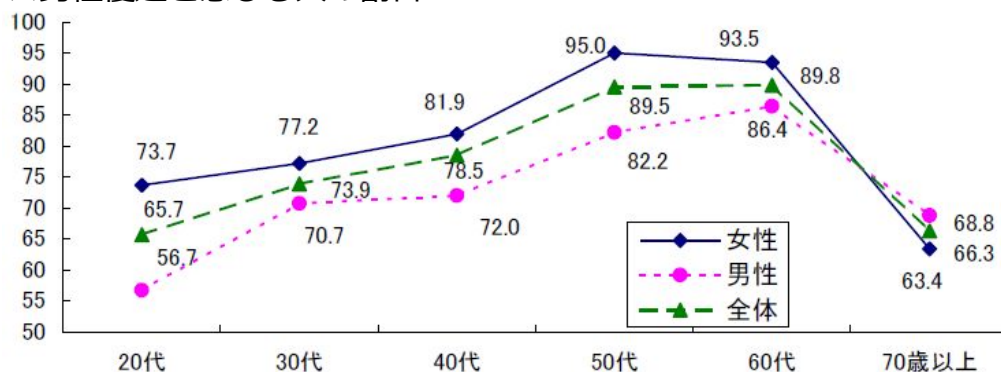


出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ 女性で確保されていると感じているのは3割弱です。

● 「社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感（県）

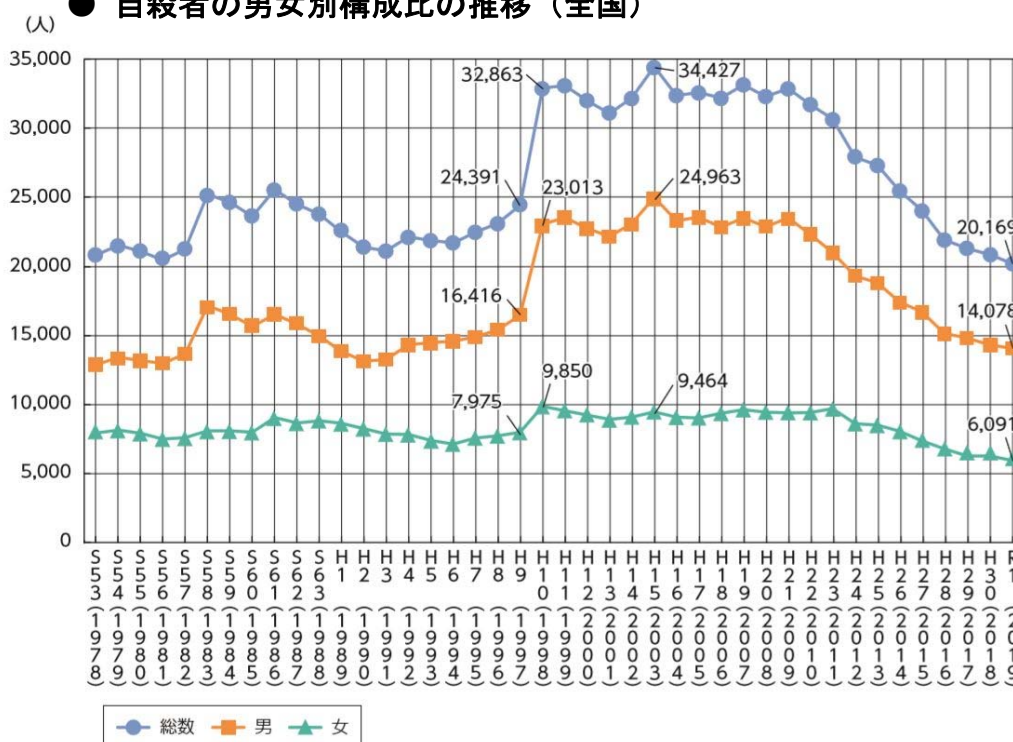
※男性優遇と感じる人の割合



出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ 男性優遇と感じる人の割合が、他の分野に比べて高い傾向にあり、特に50代、60代の女性は「男性優遇」が9割を超えています。

## ● 自殺者の男女別構成比の推移（全国）



資料：警察庁「自殺統計」より厚生労働省自殺対策推進室作成

出典：「令和2（2020）年版自殺対策白書」（厚生労働省）

◇ 男性の自殺者は全体の約7割で推移しています。

※ 令和2年の速報値では、総数は20,919人（対前年比1.04倍）であり、その内訳は女性6,976人（対前年比1.15倍）、男性13,943人（対前年比0.99倍）と、女性が増加に転じている。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合	(令和元(2019)年度) 59.1%	(令和7(2025)年度) 65%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 社会制度や慣行の見直しの推進

固定的な性別役割分担意識等に基づく制度や慣行の見直しを推進するとともに、男女共同参画に関連の深い法制度についての理解促進を図ります。

- ◆ 県の施策・事業・事務手続の全般にわたって、固定的な性別役割分担意識等に基づくものとなっていないかの見直しを行います。
- ◆ 庁内の制度や慣行の見直しを部局横断的に進めるとともに、市町へも働きかけます。

## 施策の方向② 広報・啓発活動の展開

男女共同参画に関する県民の理解を深めるため、様々な媒体を通じて、対象となる年代、性別、分野に応じた分かりやすい広報・啓発活動を展開します。

- ◆ 県民だよりをはじめとする、多様な媒体を活用し、市町及び民間団体等と連携をしながら、「男女共同参画週間」、「男女共同参画の日」、「女性に対する暴力をなくす運動」等を中心に、広報・啓発活動を展開します。
- ◆ 情報誌の発行やセミナーの実施のほか、民間団体の機関誌、研修会、イベント等様々な機会をとらえて県民に対する広報・啓発活動を行います。
- ◆ 人権啓発センターを拠点として、人権啓発講演会を開催し、人権問題に対する県民の理解の促進を図ります。
- ◆ 男女共同参画センターのポータルサイト「あざれあナビ」により、分かりやすく質の高い情報提供を行います。
- ◆ 男女共同参画センター内のあざれあ図書室において、専門図書情報を効果的に分かりやすく発信します。

## 施策の方向③ 男女共同参画に関する調査等

各種調査の実施や、国、都道府県、市町村、民間団体等の統計資料を収集・整理し、ホームページ等により、広く市町や県民に提供します。

- ◆ 男女共同参画の推進状況や県民意識等を客観的に把握、検証するため、県政世論調査や県民意識調査などの男女共同参画に関する調査等を定期的に実施します。
- ◆ 国の動向や全国の地方自治体、民間団体などに関する国内外の男女共同参画に関する情報や各種統計データを幅広く収集します。
- ◆ 大学などの高等教育機関との連携により、本県の課題や地域特性を踏まえた男女共同参画社会の形成に資する調査・研究活動を推進します。

## 1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

生活等のあらゆる場面において、男性優遇と感じる人の割合は、依然として高い状況にあります。

要因の一つとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があることが挙げられます。

このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成され、性別に関わりなく存在します。県民の意識が変わり、固定観念にとらわれなくなれば、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択ができ、自分らしく生きることにつながります。

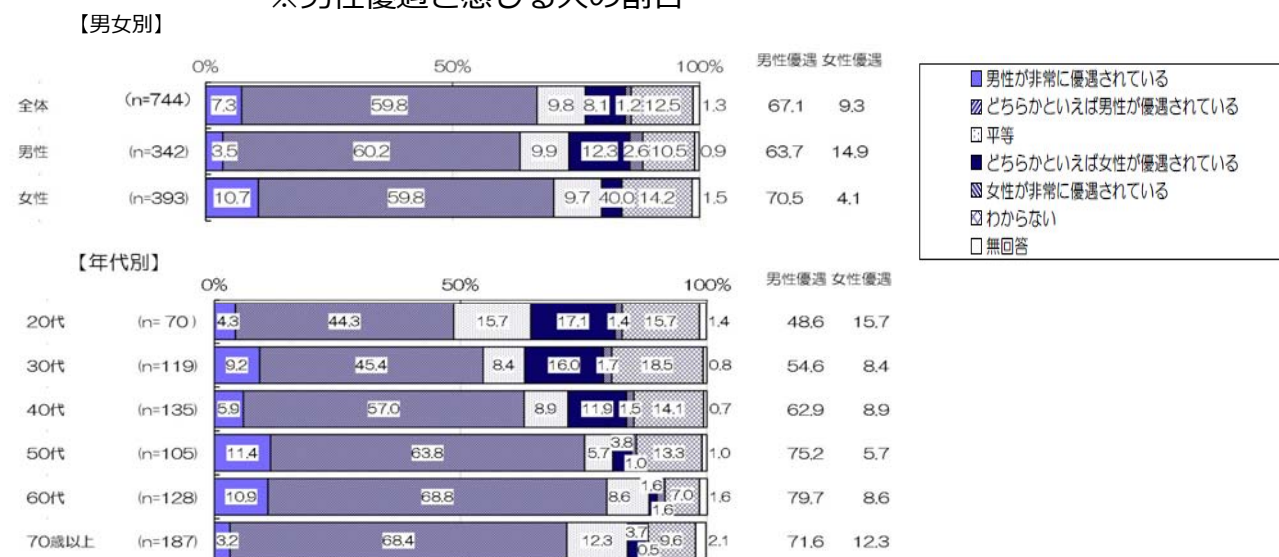
また、自らの性と生殖について女性は自己決定権を持っているという「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（P25 参照）の視点は、思春期の頃から養っていく必要があります。

したがって、男女共同参画の推進に係る全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子どもをはじめ様々な世代で、相互に理解し尊重し合うジェンダー平等を進める取組が極めて重要です。

また、子どもたちにとって、保護者や教職員などの身近な大人は、働き方・生き方のモデルとなるものです。子どもたちに主体的で多様な選択を提示するためにも、教育現場はもとより、様々な場面で、女性の活躍の推進やワーク・ライフ・バランスの取組を進めていきます。

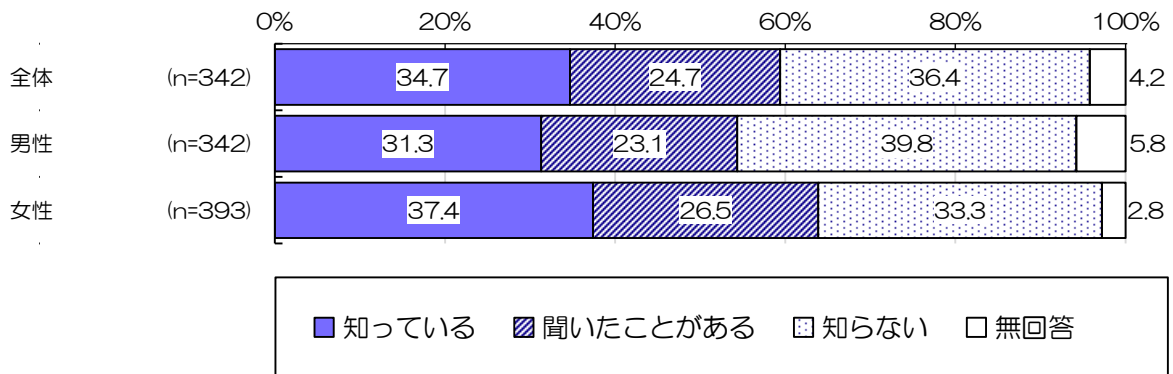
### 《社会全体での男女の平等感（県）》

※男性優遇と感じる人の割合



◇ 性別・年代問わず男性優位と感じる人が多い傾向にあります。

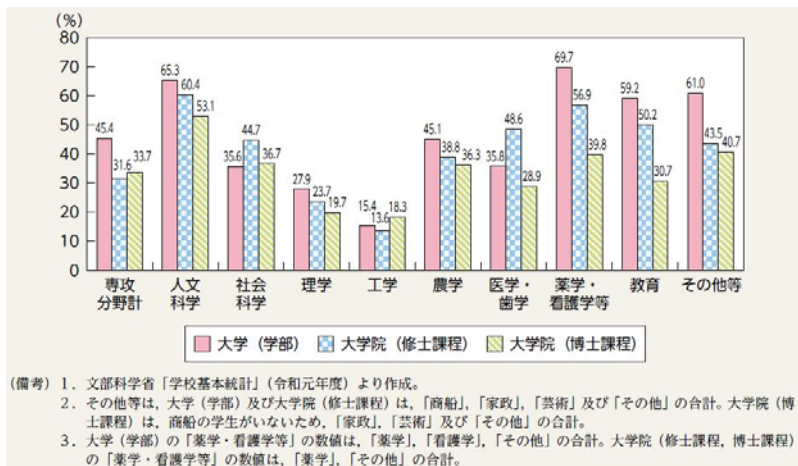
●「ジェンダー」という用語を知っている人の割合（県）



出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ 「知っている」、「聞いたことがある」という人の割合は、全体で約6割です。

●大学（学部）及び大学院（修士課程）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別、令和元年度）（全国）

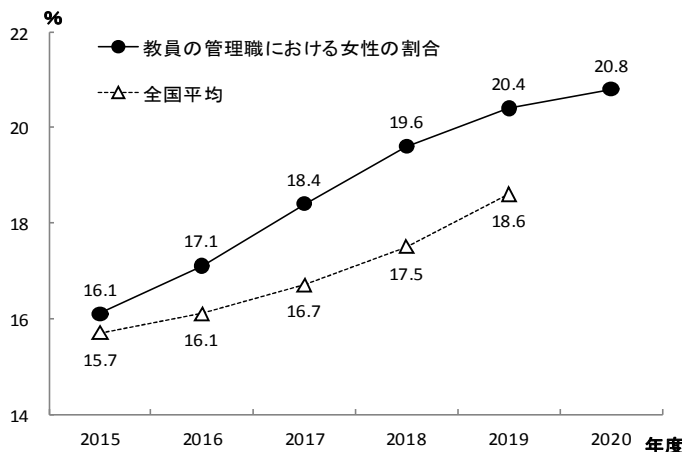


◇ 理学・工学に進学する女子学生は少ない傾向にあります。

出典：「令和2（2020）年版男女共同参画白書」（内閣府）

●教員の管理職における女性の割合（県・全国）

（公立小、中、高、特別支援学校の校長・副校長・教頭）



◇ 県・全国ともに女性の割合が増加しています。

出典：県教育委員会教育総務課調べ

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
「ジェンダー」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	（令和元（2019）年度） 59.4%	（令和7（2025）年度） 70%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 学校教育における人権の尊重及び男女平等を推進する教育・学習の充実

子どもの発達段階に応じ、学校教育全体を通じて、個人の尊厳と男女平等の視点に立った教育・学習の充実を図ります。

また、男女共同参画の理念を理解し、率先して男女平等意識の定着を推進することができるよう、教職員等に対する研修等を促進します。

- ◆ 保育所・認定こども園・幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校における男女平等・人権教育の一層の推進に努めるとともに、誰もが共にその個性や能力を発揮し、自立した豊かな生き方ができるように、授業や学校行事等を通じた学習機会の充実を図ります。
- ◆ 子どもたちが、性に関する科学的知識や生命尊重、人格尊重等に基づく価値観や意思決定能力を身に付け、望ましい行動がとれるよう、発達段階に応じた指導を推進します。  
また、人権尊重、男女平等の精神に基づき、県民が性に関する正しい理解を深めるために、ライフステージに応じた学習の機会を提供します。（2-2①、2-3①に再掲）
- ◆ 保育・介護体験学習等を通じて、子育てや介護についての児童生徒の理解を推進します。
- ◆ 高校生・大学生等若年層に対するパートナー間の暴力防止の啓発を通じて、性や子どもを産むことに関わる全てにおいて、本人の意思が尊重されることの理解を進めます。  
（2-2①、2-3①に再掲）

### 施策の方向② 多様なキャリア選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

児童生徒が多様な進路選択をすることができるよう、キャリアデザインの観点から様々な支援を行います。

- ◆ 児童生徒が自己の在り方や生き方を主体的に考え、多様な進路選択をすることができるように、進路指導の充実を図ります。
- ◆ 児童生徒が職場見学や職場体験、インターンシップなどを通じて、男女共同参画の考え方につながる職業意識を育成します。
- ◆ 高校生・大学生のキャリアデザインを支援し、参画が進んでいない分野への女性の就業を推進します。
- ◆ 子どもたちが農林水産業、工業、商業などの実学に触れる機会を創出するとともに、ものづくりの楽しさや技能の大切さへの理解の促進を図ります。
- ◆ 科学技術の発展を担う人材を育成するため、小学校への理科専科指導教員の配置や理数教育の充実などにより、科学技術に関する魅力ある授業づくりを推進します。



### 施策の方向③ 教職員の働き方における男女共同参画の推進

#### (学校教育分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大)

教職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員の活躍に向けた取組を推進します。

- ◆ 教務主任や学年主任等への女性職員の配置を推進し、男女共同参画社会の形成を促進する学校運営の充実に努めます。
- ◆ 将来の管理職候補となる女性教職員に、キャリアアップやマネジメントなど管理職として必要な知識や能力向上のための研修を実施します。
- ◆ 教職員の男女共同参画に関する資質の向上のため、管理職やその他教職員を対象とした研修の充実に図ります。
- ◆ 知識、経験、能力、適性等を的確に把握・評価し、それぞれの教職員の個性や能力に応じた職に配置します。
- ◆ 仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しなど、男女が働きやすい環境整備を進めます。

### 施策の方向④ 職場、地域、家庭における人権の尊重及び男女平等を推進する教育・学習の充実

広く県民に対して、人権の尊重及び男女平等への理解を深め、男女共同参画の取組を促進するため、多様な学習の機会を提供します。

- ◆ 職場、学校、地域、家庭における人権啓発講座や研修会などの機会を通じて暴力やセクシュアル・ハラスメント等は人権侵害であるとの認識を広く浸透させます。(2-2①に再掲)
- ◆ 市町等と連携し、多様な学習機会の提供と内容の充実に図ります。
- ◆ 生涯学習に関わる指導者が、男女共同参画の視点に立った知識等を身に付けるための専門的・実践的な研修を充実し、資質の向上を図ります。
- ◆ 男女が家族の一員として共に安心して子育てができるように、各種検診や家庭教育支援、子育て情報の提供等を通して、家庭の教育力、養育力の向上に努めます。
- ◆ 家族全員が男女平等の視点に立って、相手の立場を理解し助け合うような人間形成を図るとともに、協力しながら次世代を担う子どもを育てることができるよう、情報の提供、研修などの親の学びの場を通じ、家庭教育の充実に支援します。

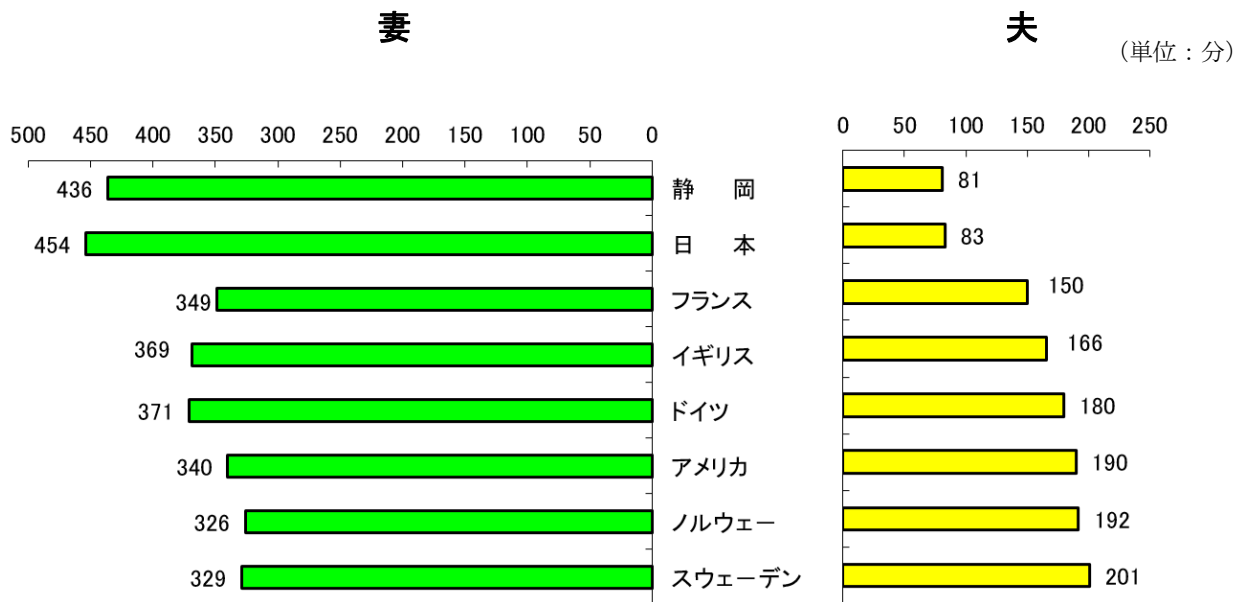
### 1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調

男女平等の国際的指標であるジェンダーギャップ指数で、日本は153か国中121位と大きく出遅れています。例えば、日本の男性の家事時間等は、他の先進国と比べて半分にも満たない状況です。このように、国内統計では、本当の意味での男女共同参画の進展を測ることはできません。本県においても、国際社会におけるジェンダー平等の進展を把握し、国際規範等を県の取組に取り入れていく必要があります。

国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、SDGs（持続可能な開発目標）の全ての目標とターゲットの進展において死活的に重要な貢献をするものとしてしています。

これらを踏まえて、県では、県民に対して幅広く男女共同参画に関する国際的な理解を深めるための情報提供を行い、ジェンダー平等の実現に向けて、あらゆる取組にジェンダーの視点を取り入れるよう関係機関と連携し推進するとともに、男女共同参画の視点に立った国際協力を推進していきます。

#### 《6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日あたりの家事・育児時間(国際比較)(県・全国)》



出典：「男性の家事・育児参画コンセプトポスター」（内閣府）を元に作成

◇日本の家事・育児時間は、各国に比べ女性は長く、男性は短い傾向にあります。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
男性の家事・育児関連時間	令和3（2021）年度 調査結果	前年度より増加

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① SDGsの推進

あらゆる分野におけるジェンダー視点の主流化を進めるとともに、ジェンダーギャップ指数等の世界標準の有り様を分かりやすく情報発信していきます。

- ◆ ジェンダーギャップ指数や男性の家事・育児時間の国際的な比較等により、世界標準の有り様を分かりやすく情報発信していきます。
- ◆ 国際的な取組の指針、国際会議の内容や先進事例を含む諸外国の取組についての情報を収集し、県民に提供します。
- ◆ 国際的な問題について、必要な情報を提供し、積極的に海外との交流活動への参画を促します。
- ◆ 開発途上国等からの技術研修生の受入れや青年海外協力隊、国連が進める女性の地位向上活動への協力等国際協力を推進します。
- ◆ 施策に関連するSDGsのゴールを明示し、庁内における一層の浸透・主流化を図ります。

## 2-1 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会的に弱い立場にある人に、より深刻な影響をもたらしており、平時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する諸課題が、一層顕在化する傾向にあります。

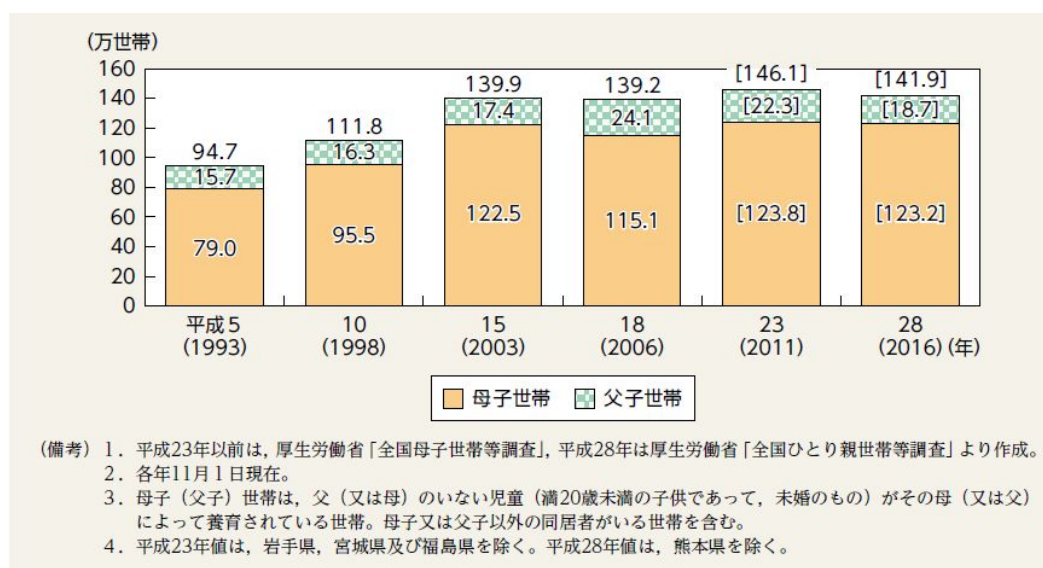
非正規雇用の場合、企業の業績悪化に伴い、雇用の調整弁となりやすいことから、就労の継続性が不安定であり、キャリア形成が困難な結果、管理職への登用もされにくい状況にあります。コロナ禍をはじめ、過去にも不安定な社会状況においては、「派遣切り」など、問題が浮き彫りになってきました。こうした事例は、シングルマザーだけでなく、短期就労を繰り返してきた女性全般に顕著です。経済的蓄積に乏しい状態で高齢となった場合、貧困に陥りやすい状況があります。

こうした状況を踏まえ、生活上の困難を抱える人々が安心して生活できる環境の整備や、自立に向けた力を高められるよう取り組みます。

また、全ての人々が、自らの性的指向や性自認について尊重されるべきですが、性の多様なあり方に対する無理解による偏見や差別から、学校、職場、地域など生活の様々な場面で、生きづらさを感じて苦しんでいる人がいます。このため、人権尊重の観点から、性の多様性についての県民への理解促進を図るとともに、困難を抱える人を支援する取組を推進します。

障害のある人や外国人など、生活する上で何らかのハンディキャップがある県民に対しても、男女共同参画の視点で支援していきます。加えて、新型コロナウイルス感染症拡大の中、特に安全・安心の配慮が必要とされる医療従事者や介護職などのエッセンシャルワーカーの支援も進めていきます。

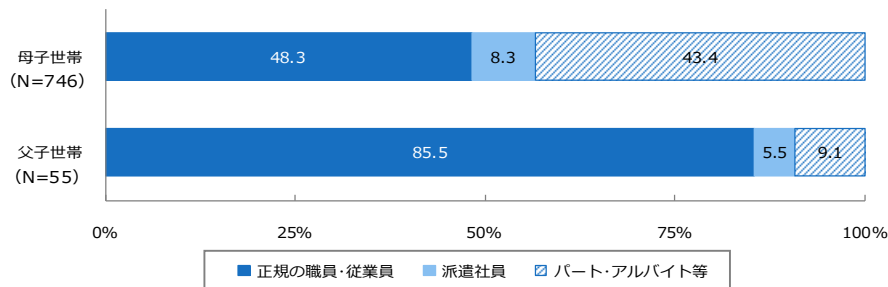
### 《母子世帯数及び父子世帯数の推移（全国）》



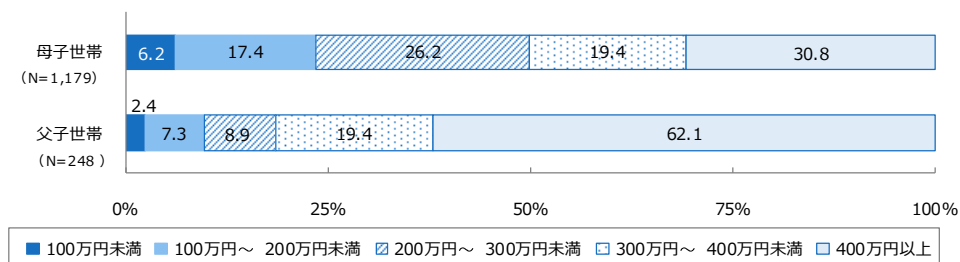
出典：「令和2(2019)年版男女共同参画白書」(内閣府)

◇ 母子世帯数は父子世帯数の6倍以上です。

## ●ひとり親世帯の雇用形態と1年間の総収入額（県）



出典：「令和元（2019）年度 静岡県ひとり親家庭生活実態調査」（静岡県）

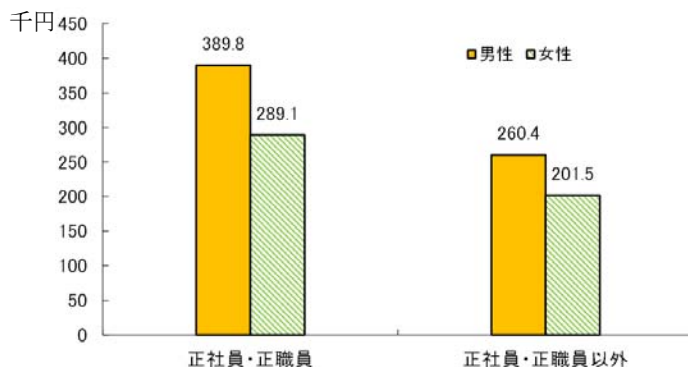


出典：「平成28（2016）年度全国ひとり親世帯等調査」（厚生労働省）

◇父子世帯に比べ、母子世帯は非正規の割合が高く、収入も低い傾向にあります。

## ●雇用形態、性別による賃金格差（全国）

（10人以上の事業所におけるきまって支給する現金給与額）



出典：「令和元（2019）年度 賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

◇男女間や雇用形態により賃金格差があり、特に男性の「正社員・正職員」と女性の「正社員・正職員以外」の間では大きな開きがあります。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
きまって支給する現金給与額 （男女格差：/男性を100とした場合）	（令和元（2019）年度） 69.8%	継続的に 格差縮小

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 経済的基盤が脆弱なひとり親家庭等への支援の充実

ひとり親家庭に対し、就業支援や経済的支援を行い、その自立を促進します。

- ◆ ひとり親家庭の経済的自立に必要な安定した就業の確保のため、事業主の理解促進を図りながら求人開拓を行うとともに、関係機関が連携して就業支援に取り組みます。  
また、安定した就業に結びつく資格や技能の取得を支援します。
- ◆ 安定した収入の確保のため、ひとり親家庭の事情に即した経済的な支援を実施するとともに、養育費の取決めについて普及啓発し、養育費の確実な取得を図ります。
- ◆ ひとり親の就業と子育ての両立のため、保育サービスを充実するとともに、放課後児童クラブの利用を支援します。  
また、住宅の確保を支援するほか、地域における子どもの学びや居場所づくりの取組を支援します。
- ◆ ひとり親が求めている「安心」を確保するため、ライフステージに対応した相談・支援体制の充実を図るとともに、効果的な情報提供を行います。

### 施策の方向② 性の多様性に関する理解促進並びに性的指向及び性自認を理由に困難を抱える人への支援

性の多様性に関する理解を促進するための研修や啓発を推進するとともに、性的指向及び性自認を理由に困難を抱える人を支援するための相談・支援体制の整備や行政サービスの見直し等を行っていきます。

- ◆ 広く県民に対し、講演会や研修会等を開催するとともに県ホームページでの情報提供やリーフレット等による啓発を行います。
- ◆ 職員向け行動ガイドブックを作成し、日常業務や研修等での活用を図ります。
- ◆ 教職員を対象とした研修を実施します。
- ◆ 性的指向及び性自認に関する悩みを抱える人に寄り添うため、相談・支援体制を整備します。
- ◆ 行政手続での性別の取扱いをはじめとする行政サービスの見直しなど、様々な分野における行政サービスでの配慮・工夫について個別に検討し実施します。
- ◆ 全県的な取組を推進するため、市町との情報交換や研修会を開催します。

### 施策の方向③ 高齢者、障害のある人、外国人等への支援

困難な状況にある高齢者や障害のある人、外国人等に、それぞれの課題に応じて、男女共同参画の視点からの支援を行います。

〔高齢者や障害のある人への支援〕

- ◆ 医療・介護保険制度については、効率化・重点化に取り組みながら質の高いサービスの充実を図ります。

- ◆ 高齢期を迎えても、多様な生きがい活動ができる環境づくりや、その知識と経験を活かした参加の場づくりを進め、いきいきと充実した生活が送れるよう支援するほか、老人クラブなどによるボランティア活動等の社会貢献を促進します。

また、70歳までの安定した雇用の確保促進、シルバー人材センターの支援、その他就業確保に向けた取組を進め、高齢者の就業を支援します。

- ◆ 障害のある人の自立や多様な社会参加の促進が図れるよう、手話通訳・点字等の情報保障や、障害に対する県民の理解を深める広報活動等の推進に取り組みます。
- ◆ 障害のある人のスポーツや文化芸術活動を支援し、県障害者スポーツ大会の開催や障害者芸術祭の実施等を通じて、障害のある人の社会参加の促進を図ります。
- ◆ 企業との連携や農業分野の職場開拓など、障害の特性に応じた仕事の創出を図り、一般就労が困難な障害のある人の福祉的就労を促進します。障害のある人の一般就労を促進するため、障害者就業・生活支援センターにおける生活面及び就業面での支援、ジョブコーチ派遣等を行います。

#### 〔外国人への支援〕

- ◆ 言葉の壁のない静岡県を実現するため、SNS等を活用した多言語及び「やさしい日本語」による情報発信を行うとともに、地域住民が日本語教育の場に関わり、多文化共生社会の形成を推進する対話交流型の日本語教室の運営を推進します。
- ◆ 「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」を運営することにより、外国人県民の多様化する相談に多言語で応えます。

#### 〔若者等への支援〕

- ◆ 再就職に必要な知識や心構えのほか、提出書類の作成や面接の受け方等、就職活動を円滑に進めるための助言や情報提供等を行います。
- ◆ 社会的ひきこもり傾向にある若者の社会復帰を支援するため、関係機関と緊密に連携しながら、カウンセリングの実施、フリースペースの提供等を実施します。
- ◆ ひきこもり支援センターにおける電話・来所相談、訪問相談等により、ひきこもり当事者及び家族を支援するとともに、自宅以外で安心して過ごせる居場所を設置し、社会参加に向けた支援を行います。
- ◆ 就職が困難な状況にある若者に対し、しずおかジョブステーションにおいてカウンセリングを行うなど、ハローワーク等の関係機関と連携したきめ細かな支援を行います。

## 2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶

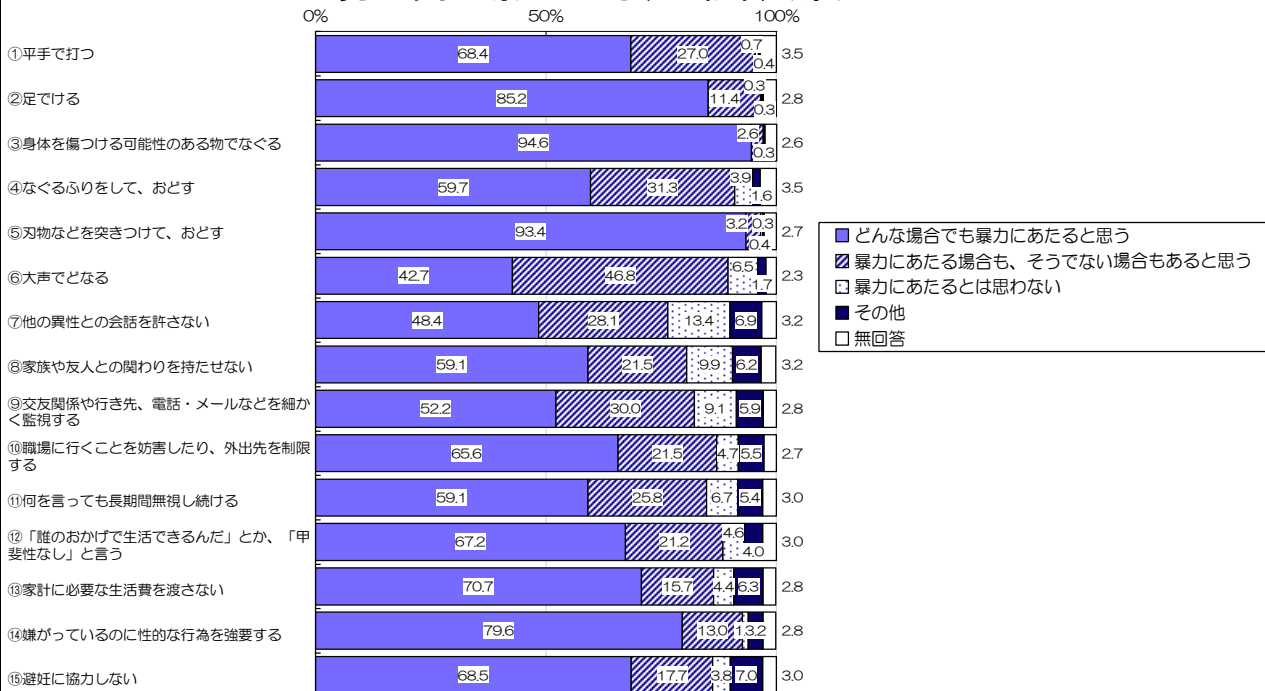
ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence:GBV）は人権を侵害し、男女共同参画の推進を阻害する重大な問題であるにもかかわらず、依然として社会の理解が不十分で、個人、家庭、職場それぞれの問題として潜在化する傾向にあります。

特に、パートナー間で起こる暴力（Domestic Violence : DV）については、「身体的暴力」は暴力と思う人が多いのに比べ、「身体的暴力」以外の「性的暴力」、「精神的暴力」、「経済的暴力」等はそれらが暴力であるという認識が薄く、認知されにくい傾向にあります。DVの被害者にも加害者にもならないよう、人権尊重の教育やDVの正確な認知等に加え、女性は自らの性と生殖について自己決定権を持つという「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（P25参照）の理解を進めていきます。

また、女性への暴力は多様化しています。DV、性犯罪、売春、ストーカー、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントに加え、SNS等の新たなコミュニケーションツールの普及に伴う暴力も発生しています。加えて、性的指向及び性自認に関するハラスメント等が社会問題となっているため、性の多様性について、県民への理解促進を図るとともに、困難を抱える人を支援する取組を推進します。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大により、平時における固定的な性別役割分担意識が、女性への暴力の増加として顕在化したことから、各種災害を含めた非常時にも機能するよう、被害者支援、相談対応の充実に努めていきます。

《男女間の暴力に対する認識(県)》

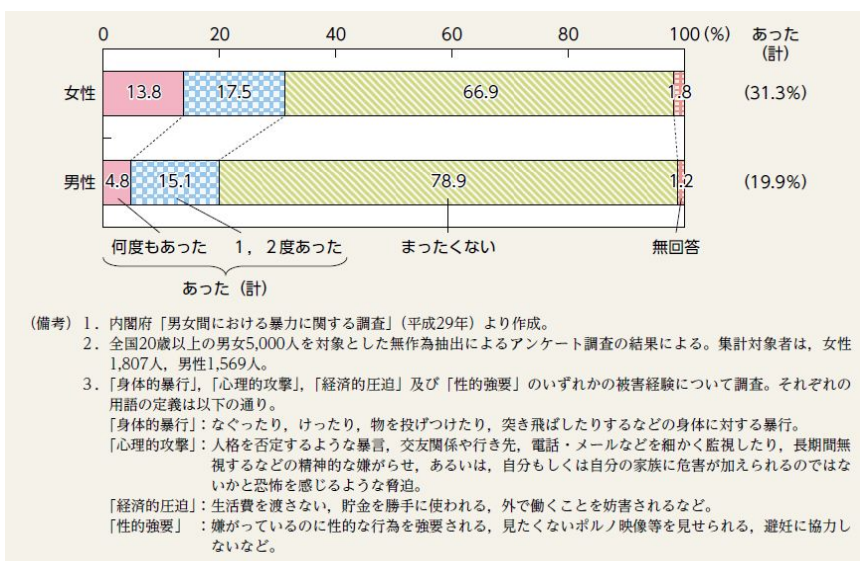


出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇「身体的暴力」は暴力として認知されている一方、「性的暴力」、「精神的暴力」、「経済的暴力」、の認知は低い傾向にあります。



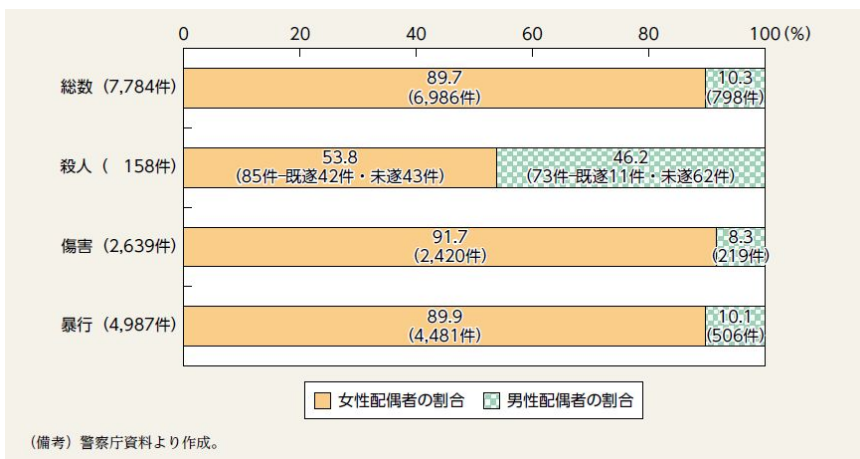
## ●配偶者からの被害経験（男女別）（全国）



◇配偶者からの被害経験は女性のほうが多い傾向にあります。

出典：「令和2（2020）年版男女共同参画白書」（内閣府）

## ●配偶者間（内縁を含む）における犯罪（殺人、傷害、暴行）の被害者の男女別割合（検挙件数、令和元（2019）年）（全国）



◇女性が被害者となるケースが圧倒的に高くなっています。

出典：「令和2（2020）年版男女共同参画白書」（内閣府）

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
精神的な暴力をDVとして認識している人の割合 (夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を許さない」という行為をされた場合に暴力として認識している人の割合)	(令和元(2019)年度) 76.5%	(令和7(2025)年度) 80%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① ジェンダーに基づくあらゆる暴力の防止のための人権教育・啓発の推進

ジェンダーに基づくあらゆる暴力の加害者・被害者を生みださないため、DVやセクシュアル・ハラスメント等は人権侵害であるという認識を広く浸透させる教育・啓発を進めます。

〔若年層に対する暴力の根絶の教育〕

- ◆ 高校生・大学生等若年層に対するパートナー間の暴力防止の啓発を通じて、性や子どもを産むことに関わる全てにおいて、本人の意思が尊重されることの理解を進めます。  
(1-2①、2-3①に再掲)
- ◆ 子どもたちが、性に関する科学的知識や生命尊重、人格尊重等に基づく価値観や意思決定能力を身に付け、望ましい行動がとれるよう、発達段階に応じた指導を推進します。  
また、人権尊重、男女平等の精神に基づき、県民が性に関する正しい理解を深めるために、ライフステージに応じた学習の機会を提供します。(1-2①、2-3①に再掲)
- ◆ 子どもが健全に育つよう、子どもに対する暴力・虐待を根絶するための予防・啓発や、暴力を伴わない人間関係の構築のための教育・学習を充実します。
- ◆ 青少年の健全育成を阻害すると認められる興業または図書類を、有害な興業又は図書類として指定するとともに、販売業者等に対し啓発や指導等を行います。

〔地域での取組〕

- ◆ 職場、学校、地域、家庭における人権啓発講座や研修会などの機会を通じて、暴力やセクシュアル・ハラスメント等は人権侵害であるとの認識を広く浸透させます。(1-2④の再掲)
- ◆ 職場、学校、地域、家庭などあらゆる場において、県民が人権について学ぶことができるように、市町や企業、民間団体等との連携・協働による啓発活動を支援します。
- ◆ パートナー間の暴力やセクシュアル・ハラスメント等は人権侵害であるとの認識を広く浸透させるため、「女性に対する暴力をなくす運動期間」や「男女共同参画週間」、「人権週間」などを通じて、広く県民に意識啓発・広報を行います。
- ◆ 男女雇用機会均等法により事業主に義務づけられているセクシュアル・ハラスメント防止のために必要な措置について、セミナー等の機会を通じて企業の理解を促進します。

## 施策の方向② 暴力を根絶するための総合的な推進体制整備

DVやセクシュアル・ハラスメント等の人権を侵害する行為の根絶のため、総合的な推進体制を整備します。

- ◆ DV相談など専門分野の相談機関及び市町と連携を強化し、相談体制の充実を図ります。
- ◆ パートナー間の暴力やセクシュアル・ハラスメント等、人権を侵害する行為の防止と根絶のため、DV防止ネットワーク、NPO 法人静岡犯罪被害者支援センター、日本司法支援センター（法テラス）などの関係機関と有機的な連携を図りながら、総合的に推進していきます。
- ◆ 性別による差別的取扱いや人権侵害について、国や市町等の関係機関と連携を取りながら、相談者からの申出に対する適切かつ迅速な対応に努めます。
- ◆ 要保護児童の適切な保護を図るため、「要保護児童対策地域協議会」の運営支援等、市町や関係機関との連携を推進します。

## 施策の方向③ 被害者を支援するための体制整備

暴力の被害者に対する支援体制を整備するとともに、刑罰法令に触れる行為に対しては、厳正な対応を図ります。

- ◆ 女性相談センター、健康福祉センター、警察、NPO 法人静岡犯罪被害者支援センター、男女共同参画センター、日本司法支援センター（法テラス）などの相談窓口の所在等を広く周知するとともに、関係機関の相互の連携により、DV被害者が気軽に相談しやすい体制づくりを進めます。
- ◆ 性犯罪・性暴力被害者の支援窓口として、ワンストップで相談できる「静岡県性暴力被害者支援センター SORA」を運営し、支援体制の充実に努めます。
- ◆ DV防止関係機関の職員への研修等の充実を図り、相談員等の専門性を高めるなど、相談への的確な対応を行います。
- ◆ 被害者の安全確保のため、女性相談センターにおける一時保護を適切に実施するとともに、婦人保護施設において、各種福祉制度や職業紹介、職業訓練の制度等を活用して、相談、保護、自立支援など被害者の置かれた状況に応じた支援の充実を図ります。
- ◆ 被害者の保護等を行う民間シェルターの開設・運営を支援することにより、行政と民間シェルターが協働して、被害者の保護・自立支援体制の充実を図ります。
- ◆ 関係機関相互の連携を深め、各機関が被害者の立場に立って、相談や被害申告をしやすい環境を整備するとともに、刑罰法令に触れる行為に対しては、厳正的確な対応と被害者の安全確保を図ります。

## 2-3 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点に立った健康保持・増進

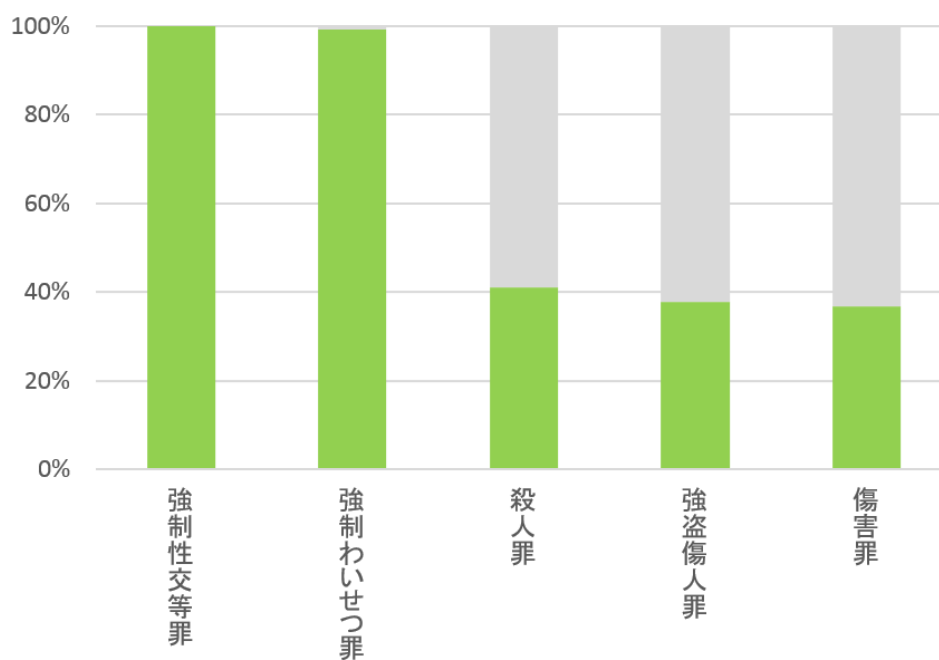
人生 100 年時代を見据えて、誰もが健康を享受するためには、身体的な違いを踏まえた支援が必要です。男女共同参画社会の実現には、相互に十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きることが前提となります。

特に女性は、月経、妊娠、出産、中絶、避妊、産前・産後のうつ等、男性とは異なる年代に応じて大きく変化する健康の問題に直面することがあります。また、多様化する性暴力の被害者のほとんどは女性です。女性が自らの性と生殖について自己決定権があり、人生の全ての段階において、身体的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自らの意思で選択し、自分らしく生きる権利があることに誰もが留意する必要があります。加えて、不妊や更年期の問題は女性ばかりの問題ではありません。また、性犯罪の多くが男性から女性によるもので、女性の性や生殖の課題に、男性が当事者として関わっていく必要があります。

さらに、性的指向や性自認のあり方を尊重した医療や健康保持への配慮にも、留意する必要があります。

こうした「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」の視点から、女性の生涯を通じ、子どもを産む・産まないにかかわらず、健康で安心して生活するための総合的な対策の推進に努めていきます。

### 《特定罪種（抜粋）別死傷者数と女性割合（平成 30（2018）年）（全国）》

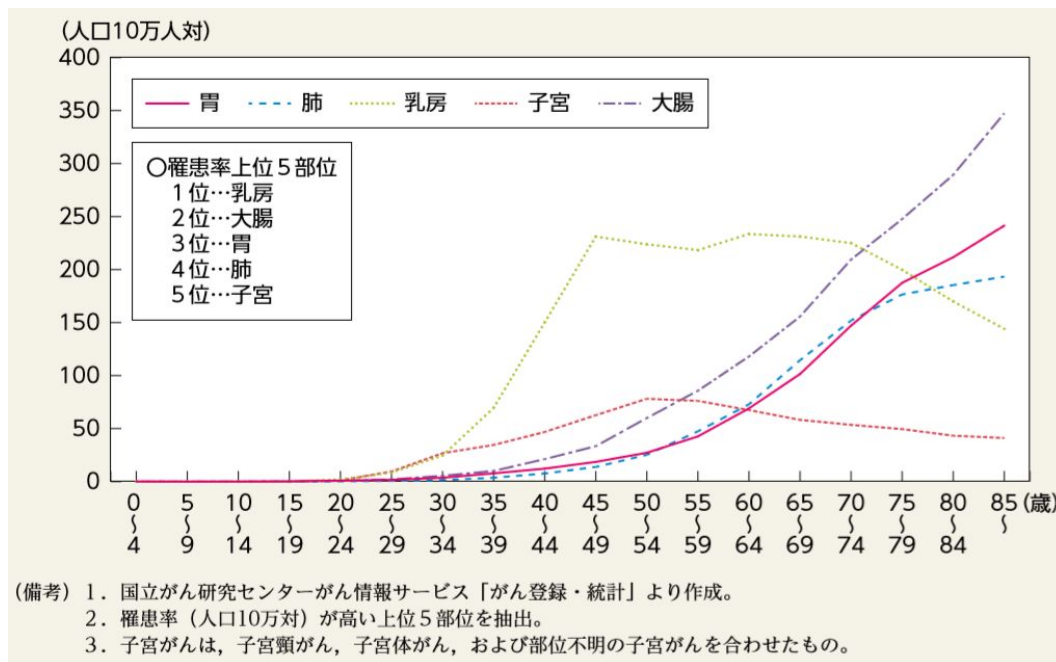


全体	122	264	841	693	23,558
うち女性	122	262	344	262	8,670

出典：「令和 2（2020）年度版犯罪被害者白書」（警察庁）を元に作成

◇ 性犯罪の被害者のほとんどは女性です。

## ●女性の年齢階級別がん罹患率（平成27（2015）年）（全国）



出典：「令和2（2020）年版男女共同参画白書」（内閣府）

◇ 乳がんは30代後半～70代前半の幅広い年代で罹患率が高くなっています。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」という用語を知っている（「知っている」＋「聞いたことがある」）人の割合	（平成21（2009）年度） 12.4%	（令和7（2025）年度） 30%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 女性の性と生殖に関する自己決定権の支援

誰もが自らの身体や精神を健康に保ち侵害されない権利を有しており、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるよう、健康教育、相談体制、健診(検診)体制を充実させるとともに、性差に配慮した医療や健康支援を進めるほか、職場における健康管理を積極的に推進します。

特に、女性については、思春期、成熟期、更年期、高齢期など生涯にわたり主体的に健康の保持・増進を図ることができるよう支援します。

〔ライフステージにおける取組の推進〕

◆ 子どもたちが、性に関する科学的知識や生命尊重、人格尊重等に基づく価値観や意思決定能力を身に付け、望ましい行動がとれるよう、発達段階に応じた指導を推進します。

また、人権尊重、男女平等の精神に基づき、県民が性に関する正しい理解を深めるために、ライフステージに応じた学習の機会を提供します。（1-2①、2-2①の再掲）

- ◆ 高校生・大学生等若年層に対するパートナー間の暴力防止の啓発を通じて、性や子どもを産むことに関わる全てにおいて、本人の意思が尊重されることの理解を進めます。  
(1-2①、2-2①の再掲)
- ◆ 10、20代の女性を対象に、母親になるために必要な健康づくりへの啓発を行います。
- ◆ 妊婦から乳幼児までの健康の保持増進のため、新生児訪問、乳幼児健診、発達相談など母子保健サービスの充実に努めます。
- ◆ 母体・胎児から新生児までの一貫した治療を行う周産期医療体制の充実に図ります。
- ◆ 不妊・不育に悩む男女に必要な情報を提供するとともに、相談に応じる不妊・不育専門相談センター等の充実に図ります。

〔健康支援のための体制の構築〕

- ◆ 特定健診の受診率の低い被扶養者等への対策として、健診の受診体制を整備し、健診の周知、啓発を行い生活習慣病の予防、早期発見を促進します。
- ◆ 市町の健康づくり教室や健康診査等への健康福祉センターによる活動支援を通じて、健康教育・相談指導の充実に図ります。
- ◆ がん検診の受診促進や、がん相談支援センターによる相談支援体制の整備など、総合的ながん対策を推進します。
- ◆ 女性特有のがん（子宮がん等）や骨粗しょう症などライフステージに伴って女性が直面する課題に応じて、適切な健康管理ができるよう、市町や民間団体と連携しながら、健康教育、相談体制等を充実し、女性の生涯にわたる健康づくりを支援します。

**施策の方向② 健康をおびやかす問題についての対策の推進**

HIV、性感染症、うつ、薬物乱用、喫煙、飲酒、偏った食習慣などの健康をおびやかす深刻な問題について、相談・啓発活動などの対策を進めます。

- ◆ HIV・性感染症等の感染予防及び蔓延防止のために、具体的な正しい知識を身につけ、適切な行動ができるよう、学校、地域、職場における啓発活動を推進します。  
また、誰もが気軽に相談・検査が受けられる相談・検査体制を充実します。
- ◆ 生涯を通して薬物を乱用しないように、学校、地域、職場における情報提供、薬学講座などの啓発・教育を進めます。
- ◆ 喫煙が健康に与える影響等に関する正確な情報提供を行うとともに、特に女性は、喫煙が妊娠や出産に影響を及ぼすことについて十分な情報提供に努めます。
- ◆ 飲酒が健康に与える影響等に関する正確な情報提供を行うとともに、特に女性は、飲酒が胎児や生殖機能に影響を及ぼすことについて十分な情報提供に努めます。  
また、アルコール健康障害対策推進計画を策定し、アルコール健康障害の発生、進行及び再発の各段階に応じた対策を推進します。
- ◆ 市町や事業所等による検診や訪問指導、健康相談会、講演会等により、産後うつや介護うつを含めたうつ病のスクリーニングを促進し、広くうつ病の早期発見に努め、適切な医療につなげます。

## ちょっとブレイク

ここではリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)に関連する県の事業について紹介します。

### デートDV防止出前講座

DVのない社会の実現に向けて、専門の講師によるデートDV防止出前講座を実施しています。

高校生・大学生・専門学校生等の若年層を対象としたもので、デートDVの知識や対処方法を学ぶとともに、自分の身体に関することは自分自身で決めなくてはならないことについて意識啓発を行っています。

### 生涯を通じた女性の健康支援事業

生涯を通じた女性の健康の保持増進を図るため、健康状態に応じ的確に自己管理できるよう健康教室を実施しています。

各健康福祉センターでは、学校等と連携して、小学校高学年、中学生、高校生、大学生等を対象に、妊娠・出産等の正しい情報や知識を通して、自分たちの性について考えたり、自分の意思を伝えるコミュニケーションスキル等を学ぶ機会を設けています。



デートDV防止パンフレット  
(男女共同参画課HPからダウンロードできます。(英語、ポルトガル語版もあります。))



生涯を通じた女性の健康  
支援事業パンフレット

### 3-1 職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現

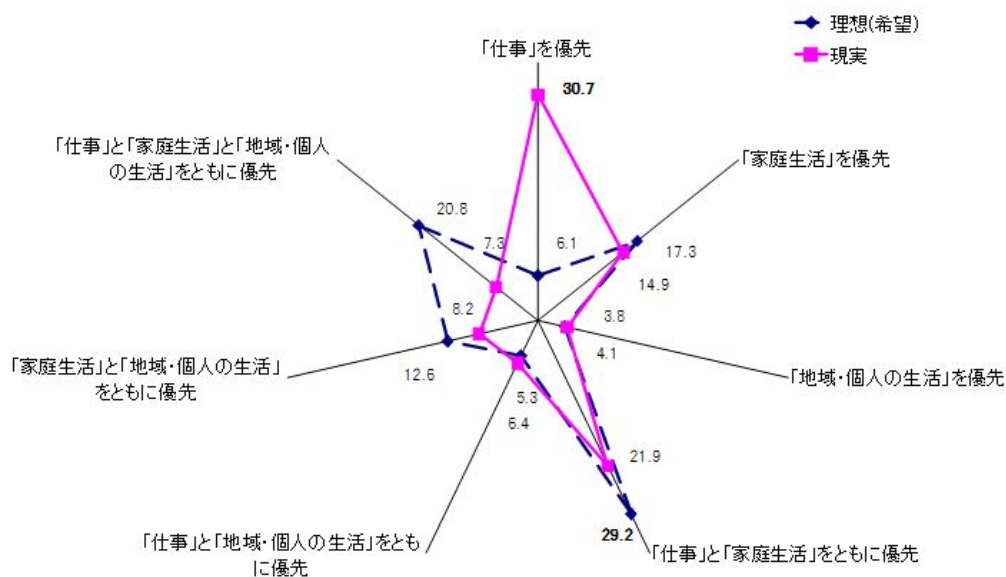
男女双方にとってのワーク・ライフ・バランスの実現は、個人の生活の充実、企業等の生産性の向上、さらには社会・経済の活性化につながります。しかし、県民意識調査の結果から見ると、多くの人は「仕事」と「家庭生活」を共に優先させたいと感じているにも関わらず、「仕事」の優先を強いられており、その傾向は男性に強くみられます。

要因の一つとして考えられるのは、男性中心型労働慣行です。一方、男性並みに働かないと認められないという風潮は、女性の働く場への参画の阻害要因となっています。この職場・家庭生活のひずみは、新型コロナウイルス感染症の拡大により顕在化し、「仕事と家事のけじめがつかず、どちらの負担も増えた」、「夫が家庭にいることにより負担が増えている」等の声が聞かれるようになりました。

他方、ポジティブに捉えられる状況もあります。「企業がテレワークを推進したことで、通勤時間がなくなった分、家での過ごし方にゆとりができた」、「これまで育児のために受講できなかった研修にもオンラインで出席した」など、新たな可能性を見出している女性もいます。また、今後はより豊かな居住環境を求めて、静岡で暮らしながらオンラインにより首都圏の企業で働くという生活様式も期待できます。

新しい生活様式を活用するためにも、性別によるひずみをなくし、誰もが家事・育児・介護ができるような環境整備を進めるとともに、男性が子育て・介護・家事に主体的に取り組むこと等の意識啓発を進めます。

#### 《生活における優先度の理想と現実（男性）（県）》

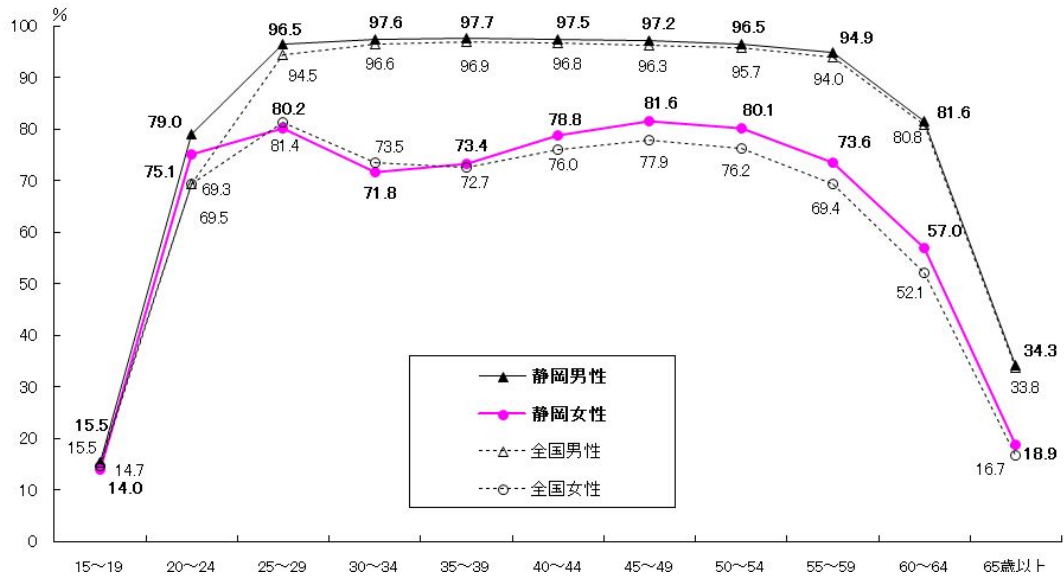


出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇多くの男性は「仕事」と「家庭生活」を優先させたいと感じているにもかかわらず、「仕事」の優先を強いられています。



● 年齢階級別・男女別労働力率の推移（県・全国）

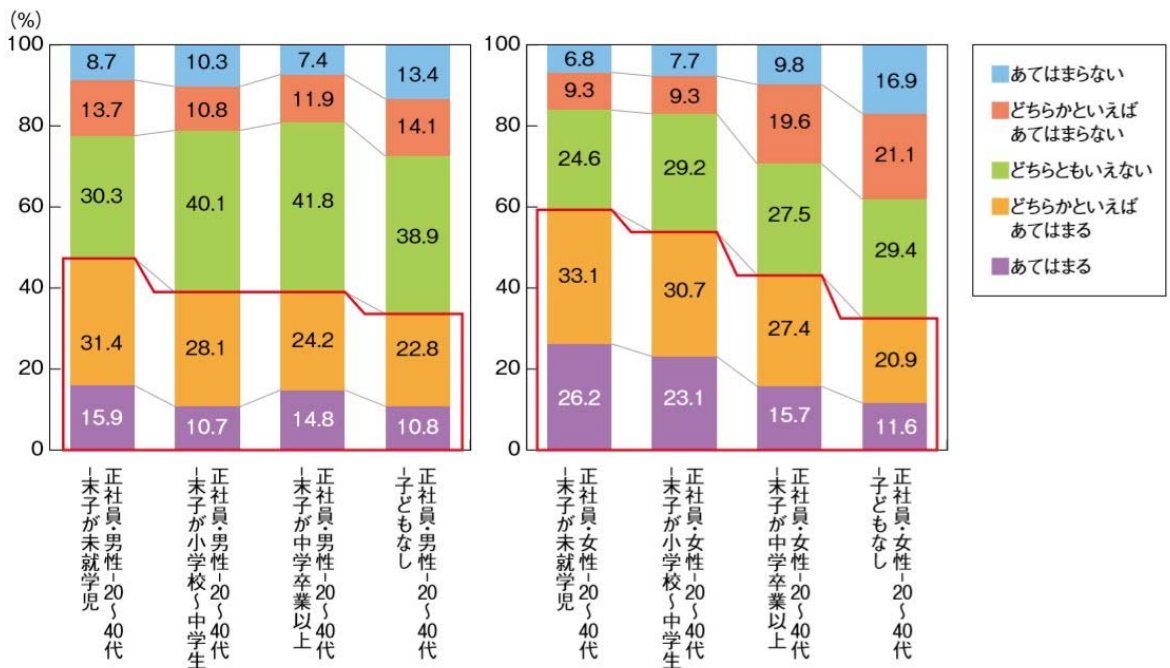


出典：「平成 27（2015）年国勢調査」（総務省）

◇30代の女性の労働力率が低くなっています。

● 「仕事」と「家族と過ごす時間」について（全国）

（「仕事のために、家族と過ごす時間が足りないと感じるものがよくあるか」という設問）



出典：「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」（内閣府）

◇3割以上の方が、仕事のために家族と過ごす時間がないと感じています。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
男性の育児休業の取得率	(令和元(2019)年度) 6.5%	(令和6(2024)年度) 13%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 男性中心型雇用慣行の見直し

長時間労働等の男性中心型雇用慣行の見直しを進めるとともに、多様な働き方を選択できる環境整備を進めます。

〔ワーク・ライフ・バランスの実践に向けた働き方改革の推進〕

- ◆ 個人の希望やライフステージに応じて、多様な働き方を選びながら働き続けることができるよう、テレワーク等の導入により柔軟な働き方ができる職場環境の整備や情報提供を行います。
- ◆ セミナー等の開催により労働基準法の理解促進を図るほか、多くの企業の事例紹介等により、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な労働時間制度の導入促進を働きかけ、労働者等の適正な労働時間や働き方の見直しを促進します。
- ◆ 企業・民間団体等のトップや役員等が男女共同参画社会形成について理解を深め、その責務を果たすように、会議や研修等の機会を通じて啓発をします。(4-1①に再掲)
- ◆ 子育てに優しい企業の増加を図るため、子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業の発掘・表彰やイクボスの養成等の普及啓発活動を進めます。(4-1①に再掲)

〔雇用における男女の均等な機会の確保〕

- ◆ 男女雇用機会均等法、女性活躍推進法についての理解を促し、職場のあらゆる場面で男女の均等な機会と待遇の確保が図られるよう、事業主や労働者に対するセミナーや情報提供などを通じて働きかけます。
- ◆ 男女共同参画に積極的に取り組むことを宣言する事業所等を「男女共同参画社会づくり宣言事業所」として広く紹介するとともに、各事業所の成果が上がるよう取組を支援します。

## 施策の方向② 男女が共に育児・家事・介護に取り組むための環境の整備

誰もが仕事と家庭の両立ができるように、育児・介護に環境整備を進めるとともに、職場内での意識改革を進めます。

### 〔育児・介護の支援基盤の整備〕

- ◆ 子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業の発掘・表彰やイクボスの養成等により、性別に関わりなく誰もが仕事と家庭生活（子育て・介護など）のバランスを図り、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、働きやすい職場環境の整備を促進します。
- ◆ 待機児童の解消に向け、保育所、認定こども園等の整備を促進するとともに、認定こども園制度を周知し、幼稚園や保育所の認定こども園への移行を支援します。  
また、延長保育・一時預かり事業等きめ細かなサービスの提供や幼稚園における預かり保育を推進します。
- ◆ 小学校に就学している児童を対象にした放課後児童クラブの設置・運営を支援します。
- ◆ 認可外の民間保育施設の保育水準が保てるように必要な指導を行うほか、保育の質の向上を図るため、多様な課題への対応や若い保育士に助言・指導を行うリーダー的役割を担う保育士を積極的に養成するなど、民間保育サービスの支援に努めます。
- ◆ 働き方の見直しや仕事と子育て等の両立、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組んでいる企業を知事が認証する、次世代育成支援企業認証制度（こうのとりのカンパニー）を推進します。

### 〔男女共同参画に関する男性の理解の促進〕

- ◆ 家庭教育講座など、保護者の学びの機会を通して、子育てについての考え方や慣行が是正されるよう、意識改革を働きかけていきます。
- ◆ 男性が仕事中心の意識・ライフスタイルを見直し、仕事と生活のバランスをとり、子育て・介護・家事への参加ができるよう生活技術の習得を支援します。
- ◆ 男性が学校行事や地域活動に参加できるよう、しずおか男女共同参画推進会議等を通じて企業に対して配慮を促します。

## 3-2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進

誰もが充実した家庭生活を実現し、身近にある地域社会を、活力があり、持続可能なものとするためには、ジェンダー平等を前提とした家庭での役割分担と、女性が地域活動や地域づくりに参画することが必要です。

しかし、県民意識調査における結果では、家庭での役割は「男は仕事、女は家庭」といった旧来の役割分担意識が色濃く残っており、平等感についても「家庭生活」や「地域」において、男女間で大きく認識が違っているという結果になっています。

家庭においては、男性の主体的な家事参加等、役割分担を男女共同参画の視点を持って見直す必要があるとともに、家族同士が互いに思いやりを持って生活することが大切です。

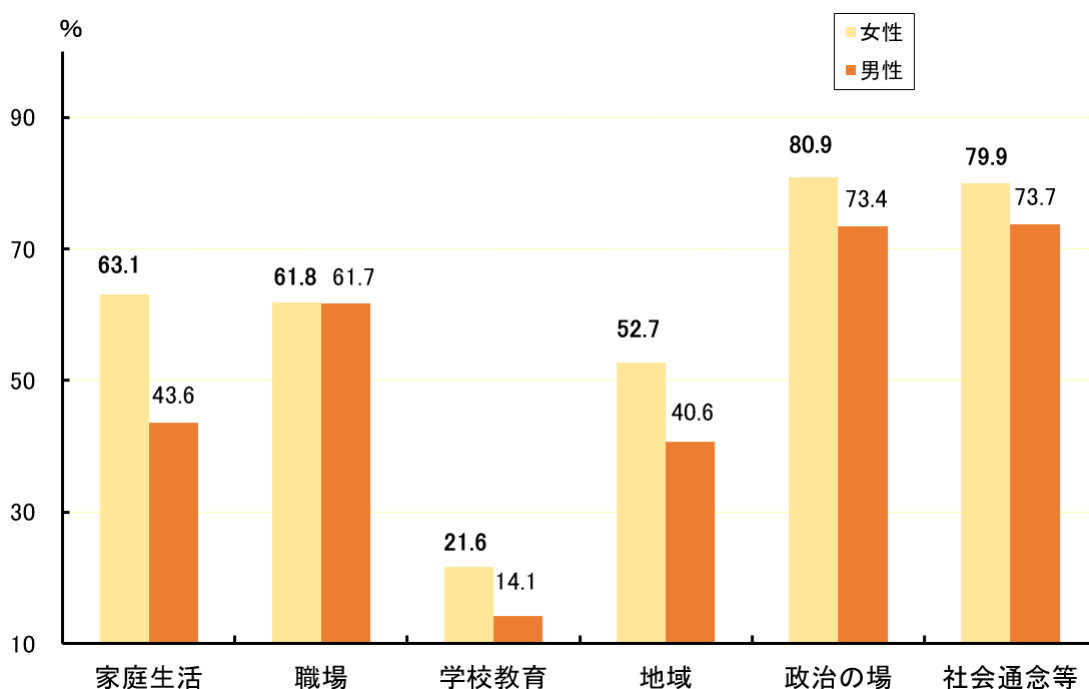
一方、地域においても、生活者の多様な意見を反映し、防災力や地域力を向上させるには、男女共同参画の視点が重要です。

特に防災の分野に男女共同参画の考え方を取り込み、様々な立場の人が相互に配慮し合える地域防災に向けて取り組む必要があります。

また、様々な災害が多発する昨今、新型コロナウイルスなどの感染症蔓延下で大規模地震が発生するなど、複合的な災害状況を想定していくことも大切です。

### 《各分野における男女の平等感について（男女別）（県）》

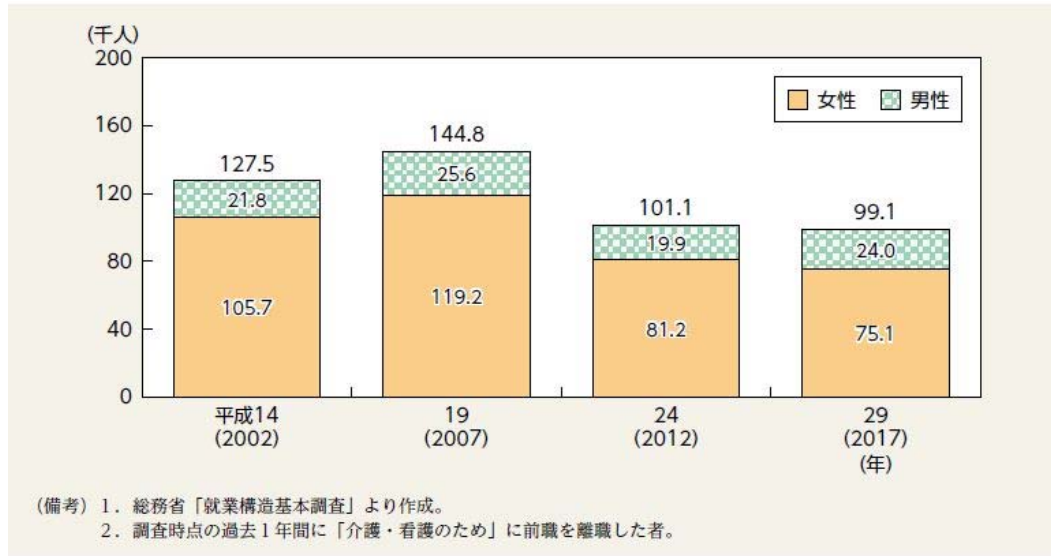
※ 男性が優遇されていると感じる人の割合



出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇ 「家庭生活」及び「地域」の分野で、男女間の平等感に大きな開きがあります。

●介護・看護を理由とした離職者数の推移（男女別）（全国）

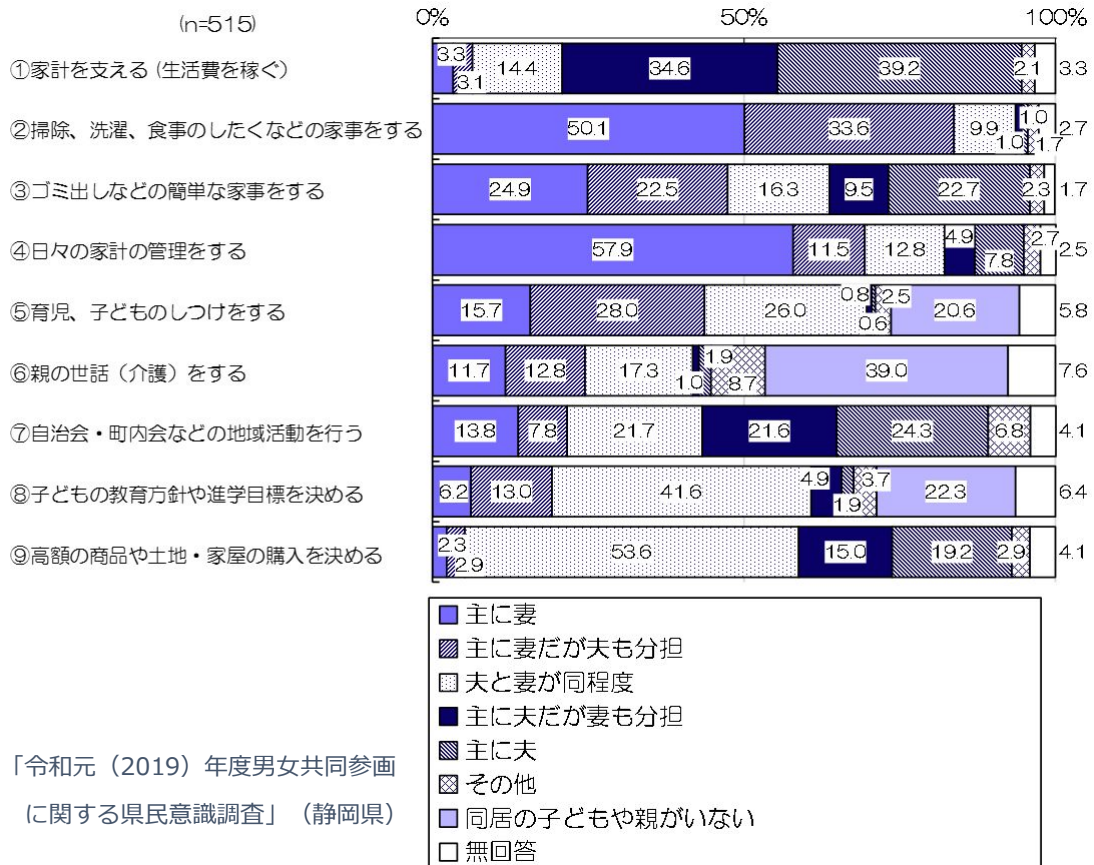


出典：「令和2（2020）年版男女共同参画白書」（内閣府）

◇介護・看護を理由とした離職者数の多くは、女性が占めています。

●家庭での役割分担（県）

（「以下の項目についてだれが主に担っているか」という設問）

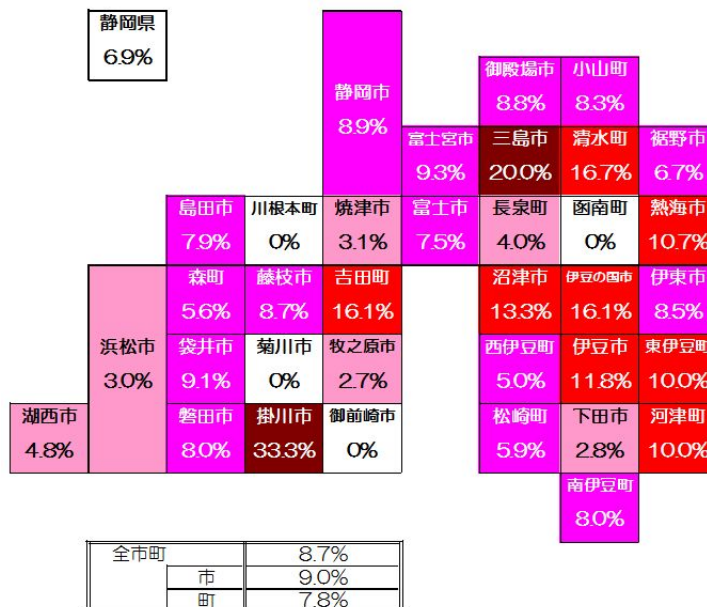


出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇「掃除、洗濯、食事のしたくなどの家事」の8割以上は女性が担っています。

## ●市町の防災会議に占める女性割合（県）

市町名	防災会議における状況			女性割合	団体の数
	委員数	女性委員数	女性比率		
掛川市	33	11	33.3%	20%以上	2 団体
三島市	35	7	20.0%		
清水町	24	4	16.7%	10%以上20%未満	7 団体
伊豆の国市	31	5	16.1%		
吉田町	31	5	16.1%		
沼津市	45	6	13.3%		
伊豆市	17	2	11.8%		
熱海市	28	3	10.7%		
東伊豆町	30	3	10.0%		
河津町	20	2	10.0%		
富士宮市	43	4	9.3%	5%以上10%未満	15 団体
袋井市	22	2	9.1%		
静岡市	45	4	8.9%		
御殿場市	34	3	8.8%		
藤枝市	46	4	8.7%		
伊東市	47	4	8.5%		
小山町	24	2	8.3%		
磐田市	25	2	8.0%		
南伊豆町	25	2	8.0%		
島田市	38	3	7.9%		
富士市	40	3	7.5%		
裾野市	30	2	6.7%		
松崎町	17	1	5.9%		
森町	18	1	5.6%		
西伊豆町	20	1	5.0%		
湖西市	21	1	4.8%	0.1%以上5%未満	6 団体
長泉町	25	1	4.0%		
焼津市	32	1	3.1%		
浜松市	33	1	3.0%		
下田市	36	1	2.8%		
牧之原市	37	1	2.7%		
御前崎市	29	0	0.0%	0%	5 団体
菊川市	28	0	0.0%		
函南町	21	0	0.0%		
川根本町	26	0	0.0%		
合計	1,056	92	8.7%		



※ 備考：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（令和2年度）に基づき作成。

出典：男女共同参画課調べ（令和2（2020）年度）

◇防災会議に占める女性割合は、市町によって人数割合の差があります。

### ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
市町の防災会議に占める女性割合	(令和2（2020）年度) 8.7%	(令和7（2025）年度) 10%

### ❖ 施策の方向と具体的施策

#### 施策の方向① 子育て・介護についての固定観念や慣行の是正

固定的な性別役割分担意識に基づく子育て・介護についての考え方や慣行が是正されるよう、意識改革を働きかけていきます。

- ◆ 男女の生き方の選択の幅を狭める慣行や家庭内の役割分担の見直しが図られるよう、男女共同参画団体等と連携・協働した調査や啓発事業を行います。

- ◆ 男性にとっての男女共同参画の意義と責任を自覚し、家事・育児・介護等に主体的に取り組むよう、男性を対象とした学習機会を提供します。
- ◆ 固定的な性別役割分担意識に基づく子育てについての考え方や慣行が是正されるよう、家庭教育講座など、保護者の学びの機会を通して意識改革を働きかけます。

## 施策の方向② 子育てや介護等の社会的支援体制の充実

子育て支援の仕組みづくり、多様なニーズに対応した保育・介護支援サービスや相談体制の拡充等、子育てや介護の社会的支援体制の充実を図ります。

〔家事・育児・介護等に男性が参加するための環境整備〕

- ◆ 子育てにかかる精神的な負担を軽減するため、民生・児童委員、市町における地域子育て支援拠点事業や子育て世代包括支援センター等への支援など、地域におけるきめ細かな相談・援助体制の充実を図ります。
- ◆ 介護について、地域包括支援センターの機能強化などにより、身近で安心して相談のできる体制を充実します。
- ◆ 地域ぐるみの子育てを推進するため、市町における地域子育て支援拠点事業の充実を図ります。
- ◆ 県民一人ひとりが相手のことを思いやり、行動できる心のユニバーサルデザインの醸成と実践を促進します。

〔保育・介護支援サービスの充実〕

- ◆ 子育て家庭を、地域、企業、行政が一体となって支援する気運や子育て家庭の安心感を醸成するため、子育て支援関係者相互の連携促進や「ふじさんっこ応援隊」への参加を働きかけるとともに、しずおか子育て優待カード事業を推進していきます。
- ◆ 在宅高齢者のためのボランティア活動、子育てサークル、育児の相互援助活動を行う会員組織ファミリー・サポート・センター等の運営等に対して支援を行います。
- ◆ 男女共同参画団体や老人クラブ等と連携した子育て支援活動を促進します。

### 施策の方向③ 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

地域の課題に対して、男女共同参画の視点を持って取り組むことを支援します。特に、防災分野での男女共同参画に重点的に取り組むことで、地域防災力の強化を図るとともに、地域での男女共同参画の浸透を図ります。

〔男女共同参画の視点を取り入れた防災の推進〕

- ◆ 防災に関する計画やマニュアルに男女共同参画の視点を取り入れ、その策定段階における女性の参画を拡大するとともに、消防団等における女性の活躍を促進します。
- ◆ 県が作成した「男女共同参画の視点からの防災手引書」等を活用した女性の防災リーダーの育成講座や、自主防災組織の役員対象のセミナー等を通じて、多様な人材の活用による地域防災力の強化を図ります。
- ◆ 市町に対し、男女共同参画の視点を入れた防災講座の県内各地での開催を働きかけ、男女共同参画による地域防災力の強化とともに、地域での男女共同参画の浸透を図ります。
- ◆ 被災時に男女共同参画センターが被災者と支援者をつなぐ連携の拠点となるよう、相談窓口の開設や支援活動の情報収集発信等により、平時から関係機関・団体等のネットワークづくりを行います。

〔地域活動における男女共同参画の推進〕

- ◆ 地域の実情を把握し、効果的な研修や広報啓発を展開するとともに、市町が主体となる具体的な取組について協力や支援を行います。
- ◆ まちづくり、地域防災、環境保全、青少年健全育成、子育て・介護支援、PTA活動、外国語ボランティア活動など様々な地域活動に、男女が共に地域社会の一員として参画できるよう支援します。
- ◆ 地域おこし、まちづくり、地域コミュニティ活動や観光地域づくりに女性が参画できるよう、人材育成や女性参画の優良事例等の情報提供を行います。
- ◆ 男女共同参画の視点を持った団体等の拡充を目指し、様々な分野で活躍する団体等の活動を支援し、行政とのパートナーシップを築きながら連携を図っていきます。  
特に、モデル例となる団体等の取組は、積極的な情報発信や表彰等により、社会的な評価を高める支援を進めていきます。
- ◆ 地域において男女を問わず参画できる環境保全活動や環境教育の実践を支援します。



## ちょっとブレイク

ここでは、東日本大震災後に男女共同参画の視点を持った防災を推進するために立ち上げた、「男女共同参画防災プロジェクト」と市町の取組について紹介します。

### ○男女共同参画防災プロジェクト

#### 立ち上げの理由

避難所運営などの様々な方針決定過程などへの女性の参画が十分確保されず、男女のニーズの違いに配慮を欠くなどの状況が見られました。

「災害時における女性リーダーの役割や女性に配慮した避難所作りのヒントなどを盛り込んだ市町の指針となる防災手引書を作成」、「男女共同参画の視点からの関係機関・団体等のネットワークの連携・拡大」を検討するため組織されました。

#### 活動概要

##### (1) ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議

県域の団体で構成する「しずおか男女共同参画推進会議」の賛同団体等により構成され、平成 25 年度に「男女共同参画の視点からの防災の手引書」を作成し、普及啓発とともに、男女共同参画の視点からの関係機関・団体等のネットワークの連携・拡大を図っています。

##### (2) ふじのくに男女共同参画防災プロジェクト事業

地域防災に関心のある女性と自主防災組織等との連携を図る事業や、女性が地域防災に参画するため手助けとなる研修会等を実施しています。

##### (3) 地域で活躍する女性防災リーダー育成事業

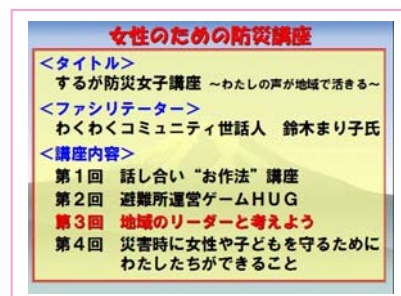
県内で男女共同参画や防災及び様々な地域活動等に取り組んでいる女性を対象に、講話及び演習を実施し、地域で活躍できる女性防災リーダーを育成しています。

### ○市町の取組

#### ●静岡市

静岡市駿河区では「女性のための防災講座」に地域のリーダーが参加しました。

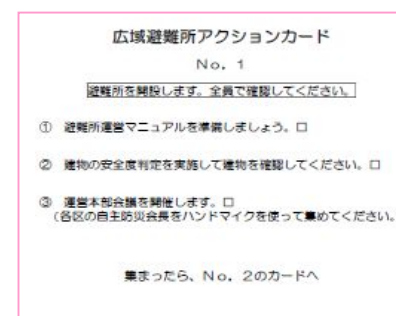
これにより、より実践的な講座となるとともに、地域のリーダーと面識を持つことができ、講座終了後の地域防災への参画の一助となっています。



#### ●掛川市

掛川市は避難所運営マニュアルを基に、避難所開設における初動時の動きをまとめた「アクションカード」を作成しました。

カードを見ると、端的に「何をするのか」が分かるようになっており、誰もが避難所運営に参画できるようになっています。



## 4-1 政策・方針決定過程における女性の参画拡大 ～企業活動の推進～

職場における女性の活躍は、社会・経済活動の原動力であり、男女共同参画社会の実現のためには不可欠です。

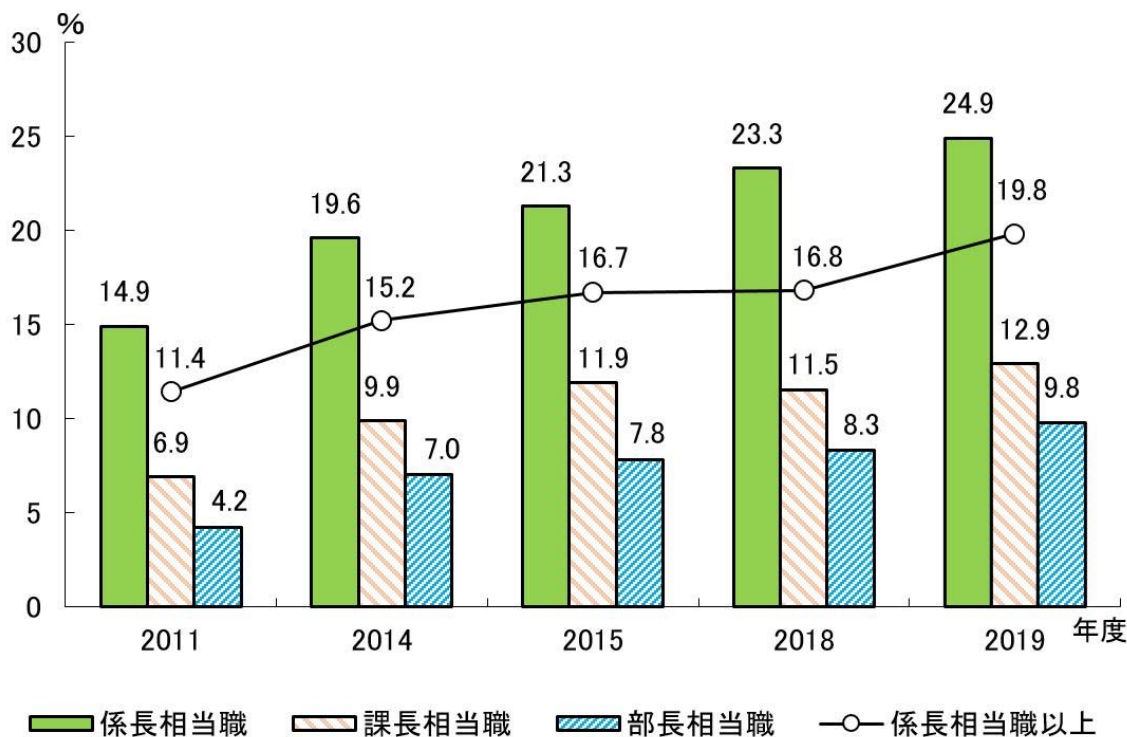
平成 28（2016）年 4 月 1 日に完全施行された「女性活躍推進法」により、改めて女性が職業生活において活躍することの重要性・必要性が取り上げられておりますが、より一層の推進のためには、企業の成長にとって有効であるという意識を浸透させていくことが重要です。

また、新型コロナウイルス感染症対策に伴うオンライン等の新しい働き方は、女性の働きやすさが増し、チャンスを与えられるようになった一面もあります。

しかし、女性の管理職の割合はまだまだ低い水準にあり、女性活躍を一層進めるためには、管理職への「登用」だけでなく、継続就労の動機付けや管理職へのキャリアアップの道すじを明確にした人材育成等、「定着」や「育成」という視点を含んだ中長期的な支援体制が必要とされていることから、企業向けのセミナーや働きかけを行ってまいります。また、雇用の安定や処遇の改善に向けて、非正規雇用の正規雇用への転換も進めてまいります。

さらに、農林水産業及び商工業等の自営業においては、性別や世代による固定的役割分担意識などにより、女性の参画状況はまだまだ十分ではないため、女性の貢献に対する適正な評価や方針決定の場等への参画を進めるとともに、そのための能力開発・向上や環境整備を促進します。

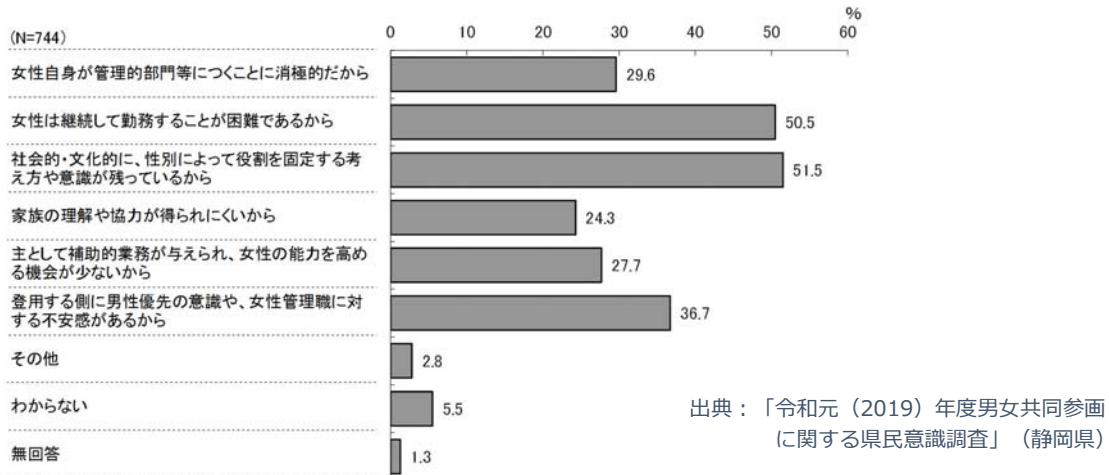
《事業所の管理職に占める女性の割合（県）》



出典：静岡県雇用管理状況調査（静岡県）

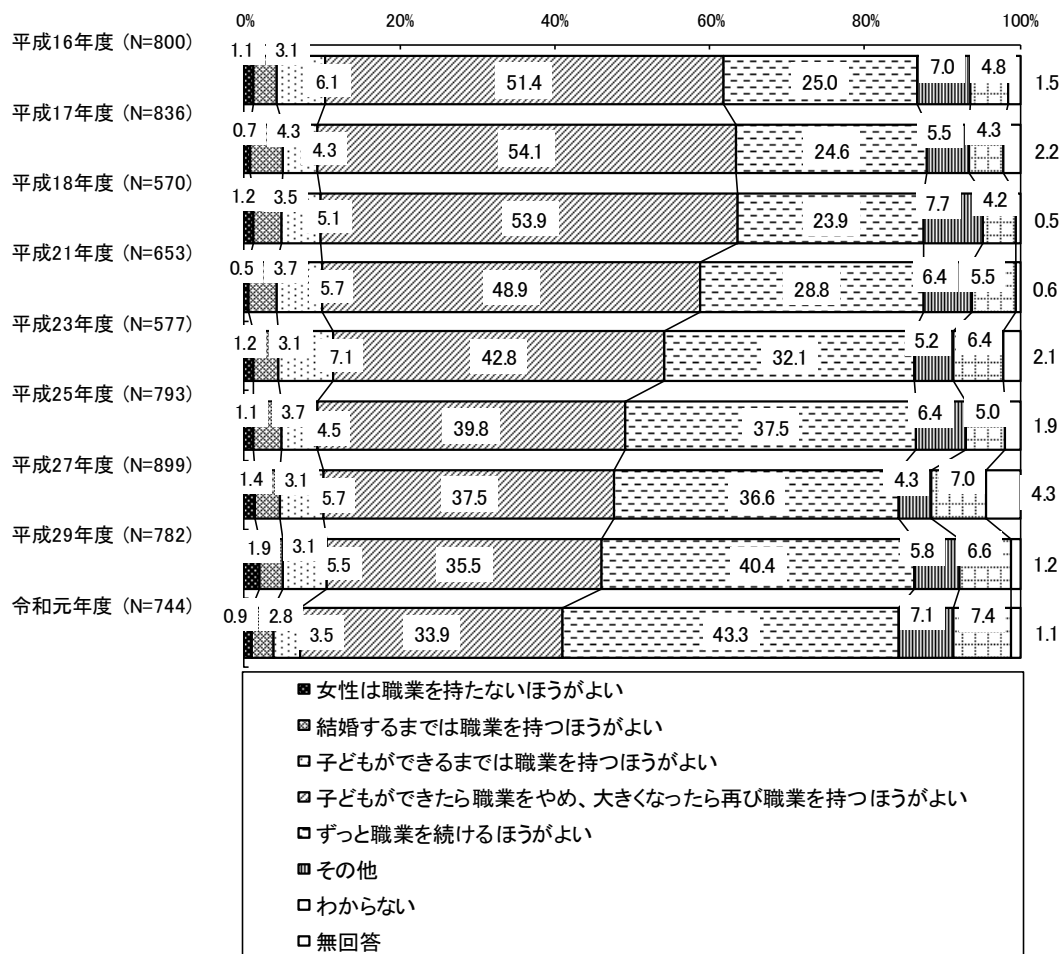
◇事業所の管理職に占める女性の割合は増加傾向にあります。

## ● 管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由（県）



◇管理部門や指導的地位への女性登用が少ない理由として『女性は継続して勤務することが困難であるから』、『社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから』と考える人が多い傾向にあります。

## ● 女性が職業を持つことについて（県）



◇平成 27（2015）年度までは「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」と考える人の割合が最も多く、平成 29（2017）年度以降は「ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人の割合が最も多くなっています。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
	(令和元(2019)年度)	(令和7(2025)年度)
事業所の管理職に占める女性の割合	係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 企業等における政策・方針決定過程における女性の参画拡大

企業における女性のリーダー養成を支援するとともに、そのネットワーク形成を進めます。

〔女性が政策・方針決定過程に参画するための職場環境の整備〕

- ◆ 女性の職業生活における関連情報を一元的に発信する情報プラットフォームを構築するほか、役員やアドバイザーとなり得る女性の情報を提供し、企業等における女性登用の促進を図ります。
- ◆ 企業、民間団体のトップや管理職等が、女性の登用促進等、女性の活躍推進について理解を深め、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくため、様々な機会を通じて働きかけ、啓発を行います。
- ◆ 男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の趣旨に基づき、企業の女性役職者等に対し能力開発に向けた学習機会を提供するとともに、女性の登用が積極的に図られるよう、セミナーや情報提供などを通じて企業に働きかけます。
- ◆ 男女雇用機会均等法に基づくポジティブアクションとして、企業で働く女性に能力向上の機会を提供します。
- ◆ 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく認証制度を活用し、働きやすい職場環境づくりを促進します。
- ◆ 女性をはじめとする多様な人材の活躍は、企業の成長やイノベーションにつながるという認知を高めていきます。
- ◆ 企業・民間団体等のトップや役員等が男女共同参画社会形成について理解を深め、その責務を果たすように、会議や研修等の機会を通じて啓発をします。(3-1①の再掲)
- ◆ 子育てに優しい企業の増加を図るため、子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業の発掘・表彰やイクボスの養成等の普及啓発活動を進めます。(3-1①の再掲)

〔農山漁村や商工業等における参画拡大〕

- ◆ 農山漁村ときめき女性を認定し、その活動の支援を通じ、方針決定過程に参画できる女性のリーダーを養成していきます。
- ◆ 農山漁村女性のネットワーク組織への研修会等を積極的に実施し、起業活動に取り組もうとする女性に対し、経営管理能力の向上、法人格の取得などを支援します。
- ◆ 女性が持てる能力を十分発揮し、女性が男性と対等なパートナーとして経営参画できる環境を整備するため、働きに応じた収益の配分、就業条件などを適正に定めた家族経営協定の締結を推進します。
- ◆ 農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等への女性の正組合員としての加入促進や役員への登用を支援します。

- ◆ 自らの生活体験や知識、技術等を生かして新たに事業を行う女性に対して、起業ノウハウの提供や事業資金の融資を円滑に行うこと等により、女性の起業を支援します。
- ◆ 自営の商工業者やその関連団体に対し、生産や方針決定の場への女性の参画を進めるよう働きかけるとともに、商工会議所や商工会等の経済団体における女性部の活動に対する助成などを通じて、女性の能力開発や働きやすい環境整備などを進め、商工業における女性の経営への参画促進に努めます。

### 施策の方向② 女性の参画拡大のすそ野を広げる取組

女性の様々な職域への参画及び新たなチャレンジをする女性を支援します。

- ◆ 再就職等にチャレンジしようとする人に役立つ情報や先駆的な女性の活躍事例をホームページやパンフレット等により提供します。
- ◆ 就職に必要な知識や心構えのほか、提出書類の作成、面接の受け方等、就職活動を円滑に進めるための助言や情報提供等を行います。
- ◆ 男女共同参画に積極的に取り組む企業等を広く県民に紹介するとともに、女性の能力開発や再就職への門戸の拡大等、女性のチャレンジを支援し、受け入れるための企業や団体等の取組を促進します。
- ◆ 建設産業における男女双方を含む若手技術者担い手確保・育成の取組を行います。
- ◆ 女性研究者が、研究と出産・育児等の両立ができる勤務環境の整備を大学等と連携して推進します。

## 4-2 政策・方針決定過程における女性の参画拡大

### ～地域活動・まちづくりの推進～

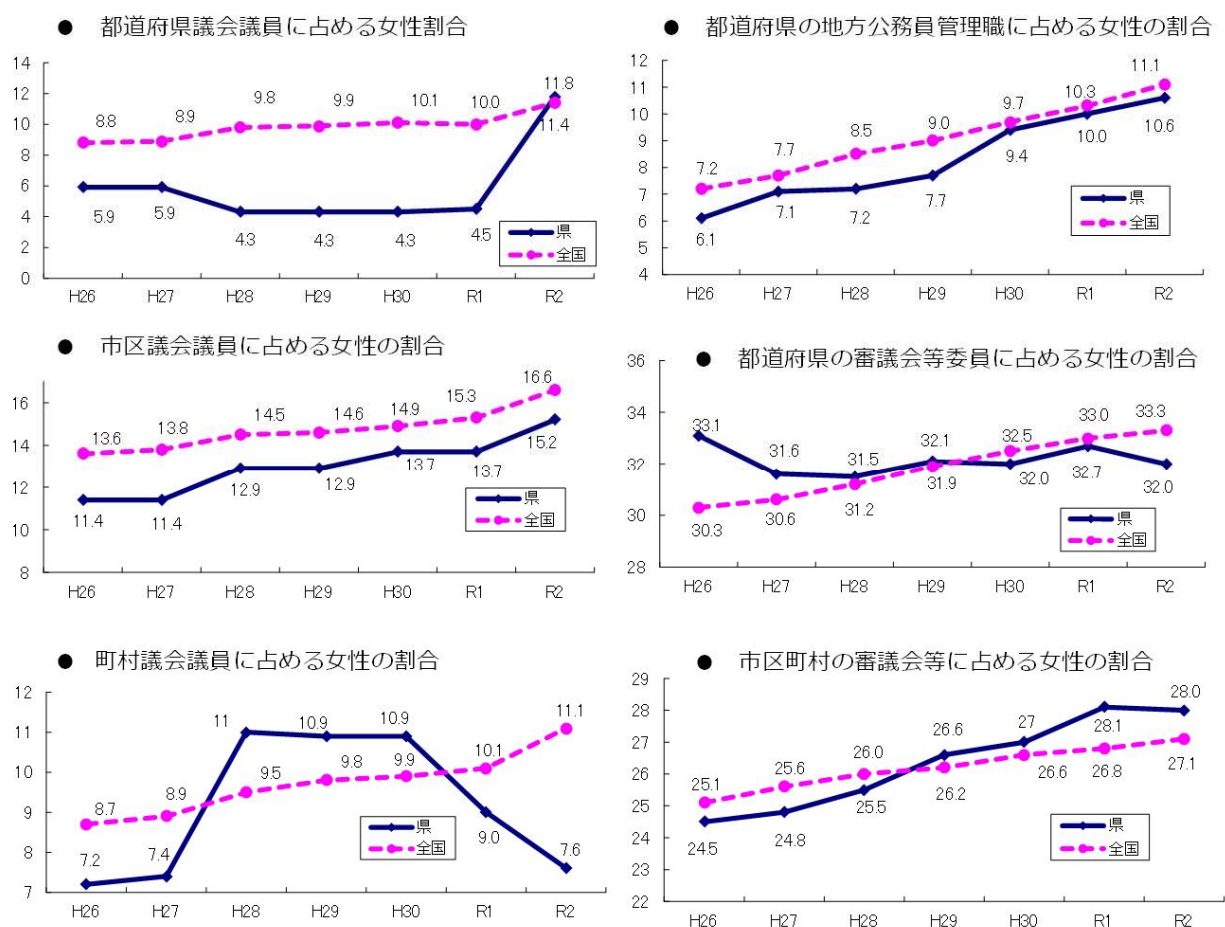
地域においても、男女が共に同等の役割を担うためには、地域活動やまちづくりにおける政策や方針の決定の場に、女性が参画することが必要です。

しかし、政治、経済への参画、教育、健康の各分野で男女格差の国際的な指標であるジェンダーギャップ指数での日本の総合順位は153か国中121位です。特に政治の分野での遅れが顕著であり、本県においても地域活動やまちづくり推進における女性の参画は、少ない状況にあります。

地域には、組織や団体の長への就任に男性を優先させる慣習が根強く残っていることを念頭に置き、市町、団体等に対して、男女それぞれの意識改革を図るとともに、県の「男女共同参画人財データベース」の活用などにより、広く女性の参画を働きかけていきます。

また、社会の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の更なる拡大に向けて、県が率先して積極的な取組を進めるとともに、市町、団体等への働きかけを強化していきます。

#### 《議会等に占める女性の割合（県・全国）》

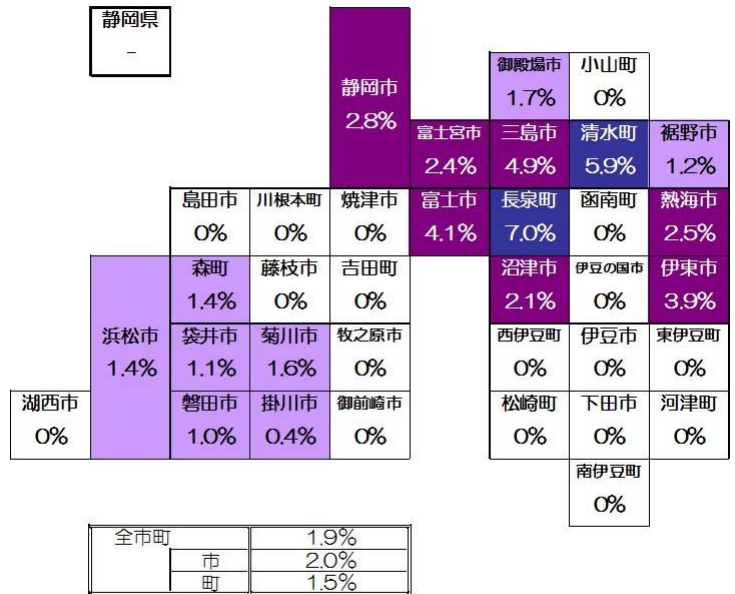


出典：男女共同参画課調べ

◇議会における女性の参画は、低い数値で推移しています。

## ●市町の自治会長に占める女性の割合（県）

市町名	自治会長の状況			5%以上 2団体
	自治会長数	女性自治会長数	女性比率	
長泉町	43	3	7.0%	2%以上5%未満 7団体
清水町	17	1	5.9%	
三島市	143	7	4.9%	
富士市	388	16	4.1%	
伊東市	154	6	3.9%	
静岡市	954	27	2.8%	
熱海市	81	2	2.5%	
富士宮市	126	3	2.4%	
沼津市	289	6	2.1%	
御殿場市	59	1	1.7%	0.1%以上2%未満 8団体
菊川市	127	2	1.6%	
浜松市	738	10	1.4%	
森町	70	1	1.4%	
裾野市	85	1	1.2%	
袋井市	174	2	1.1%	
磐田市	304	3	1.0%	
掛川市	283	1	0.4%	
島田市	68	0	0.0%	0% 18団体
焼津市	38	0	0.0%	
藤枝市	52	0	0.0%	
下田市	40	0	0.0%	
湖西市	41	0	0.0%	
伊豆市	128	0	0.0%	
御前崎市	33	0	0.0%	
伊豆の国市	51	0	0.0%	
牧之原市	77	0	0.0%	
東伊豆町	9	0	0.0%	
河津町	1	0	0.0%	
南伊豆町	34	0	0.0%	
松崎町	35	0	0.0%	
西伊豆町	4	0	0.0%	
函南町	35	0	0.0%	
小山町	40	0	0.0%	
吉田町	4	0	0.0%	
川根本町	34	0	0.0%	
合計	4,759	92	1.9%	



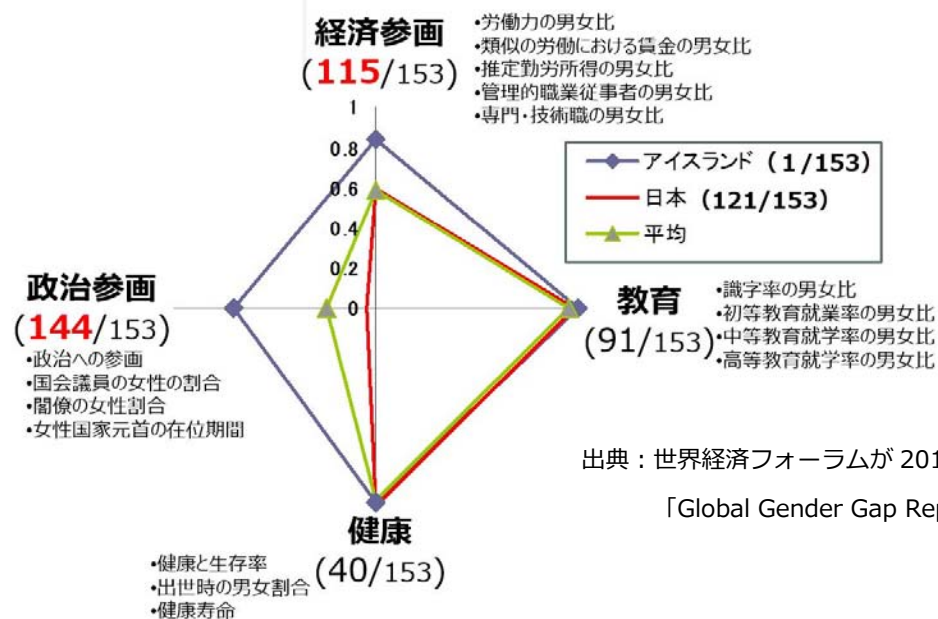
※備考：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（令和2年度）に基づき作成。

出典：男女共同参画課調べ（令和2（2020）年度）

◇自治会長に占める女性割合は、全体的に低い傾向です。

## ●ジェンダー・ギャップ指数2020

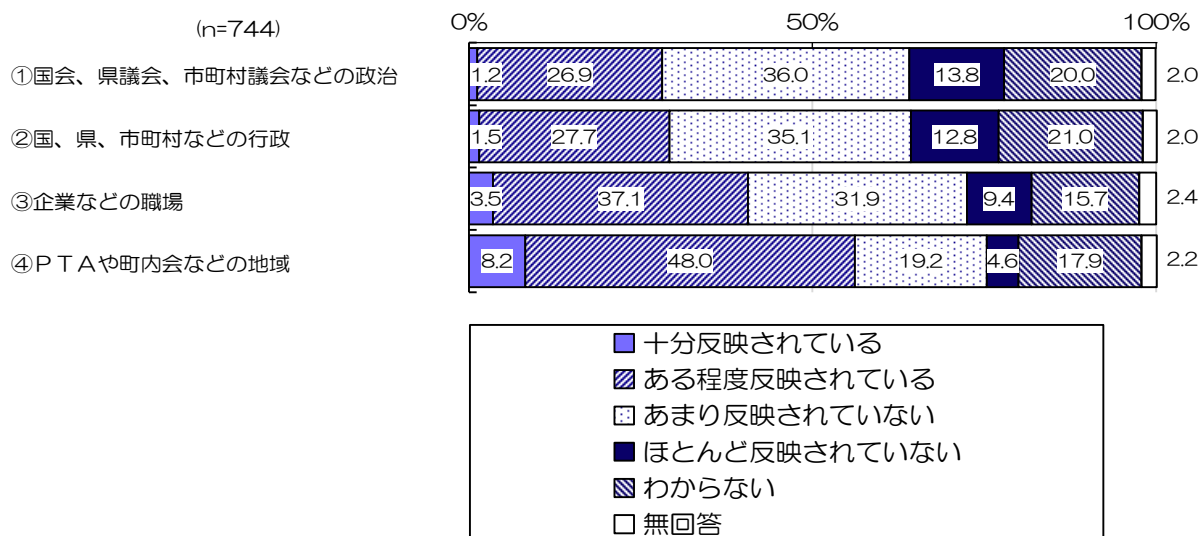
121位（153か国中）



出典：世界経済フォーラムが2019年12月に公表した「Global Gender Gap Report 2020」より作成

◇「政治参画」、「経済参画」の分野で低くなっています。

## ●女性の意見の反映について（県）



出典：「令和元（2019）年度男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

◇特に「政治」「行政」の分野に女性の意見が反映されていないと感じる人の割合が高くなっています。

## ❖ 成果指標

指標	現状値	目標値
自治会長に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 1.9%	(令和7(2025)年度) 6%

## ❖ 施策の方向と具体的施策

### 施策の方向① 地域活動における政策・方針決定過程における女性の参画拡大

県の審議会委員等に占める女性比率を高めていくほか、女性の登用に向けた計画的な人材養成や働き方の見直しといった勤務環境の整備を通じ、女性職員の管理職への登用や職域の拡大を進めていきます。また、市町における審議会委員等や管理職への女性登用を支援していきます。

- ◆ 県職員の配置においては、課長等ライン職への女性の登用を計画的に推進するとともに、企画立案部門等への女性の配置を進め長期的、計画的な人材育成に努めます。
- ◆ 県職員の配置においては、知識、経験、能力、適性等を的確に把握・評価し、それぞれの職員を個性や能力に応じた職に配置します。
- ◆ 静岡県男女共同参画人財データベース等の活用等による幅広い分野からの多様な人材の発掘や職務指定規定の見直し等により、県の審議会等における女性委員の登用を更に進めます。
- ◆ 市町課長会議等あらゆる機会を捉えて、管理職等への女性の登用と、ポジティブ・アクションとしての女性の人材育成が推進されるよう市町へ働きかけます。
- ◆ 静岡県男女共同参画人財データベース等により女性の人材情報を市町へ提供するとともに、市町に対し、審議会等への女性の登用が図られるよう働きかけます。



## 施策の方向② 女性の参画拡大のための推進体制

しずおか男女共同参画推進会議などを通じた働きかけを進めるとともに、防災分野等でリーダーとなれる人材の育成を進めます。

- ◆ 男女共同参画センターにおける研修等の活用や、しずおか男女共同参画推進会議構成団体、関係部局及び市町等と連携を図りながら、女性の人材の発掘、静岡県男女共同参画人財データベースの整備、活躍する人材の情報の積極的な提供に努めます。
- ◆ しずおか男女共同参画推進会議などを通じて、各種団体や自治会、PTA等の役員への女性の登用を積極的に働きかけます。
- ◆ 女性防災リーダーの育成や、自主防災組織の運営マニュアル等の見直しの働きかけ等により、自主防災組織での女性役員を拡大します。
- ◆ 市町や企業、民間団体等あらゆる分野における方針決定過程への男女共同参画を推進するため、研修会やシンポジウム等を通して、ポジティブ・アクションの必要性や実施方法等について理解の促進に努めます。
- ◆ 男女共同参画団体の拡充を図るとともに、個人や団体が連携を進め、互いの経験や情報を共有し企画・運営するなどの活動が促進されるよう、交流機会の場の提供等を通じ、パートナーシップやネットワークの構築を支援します。

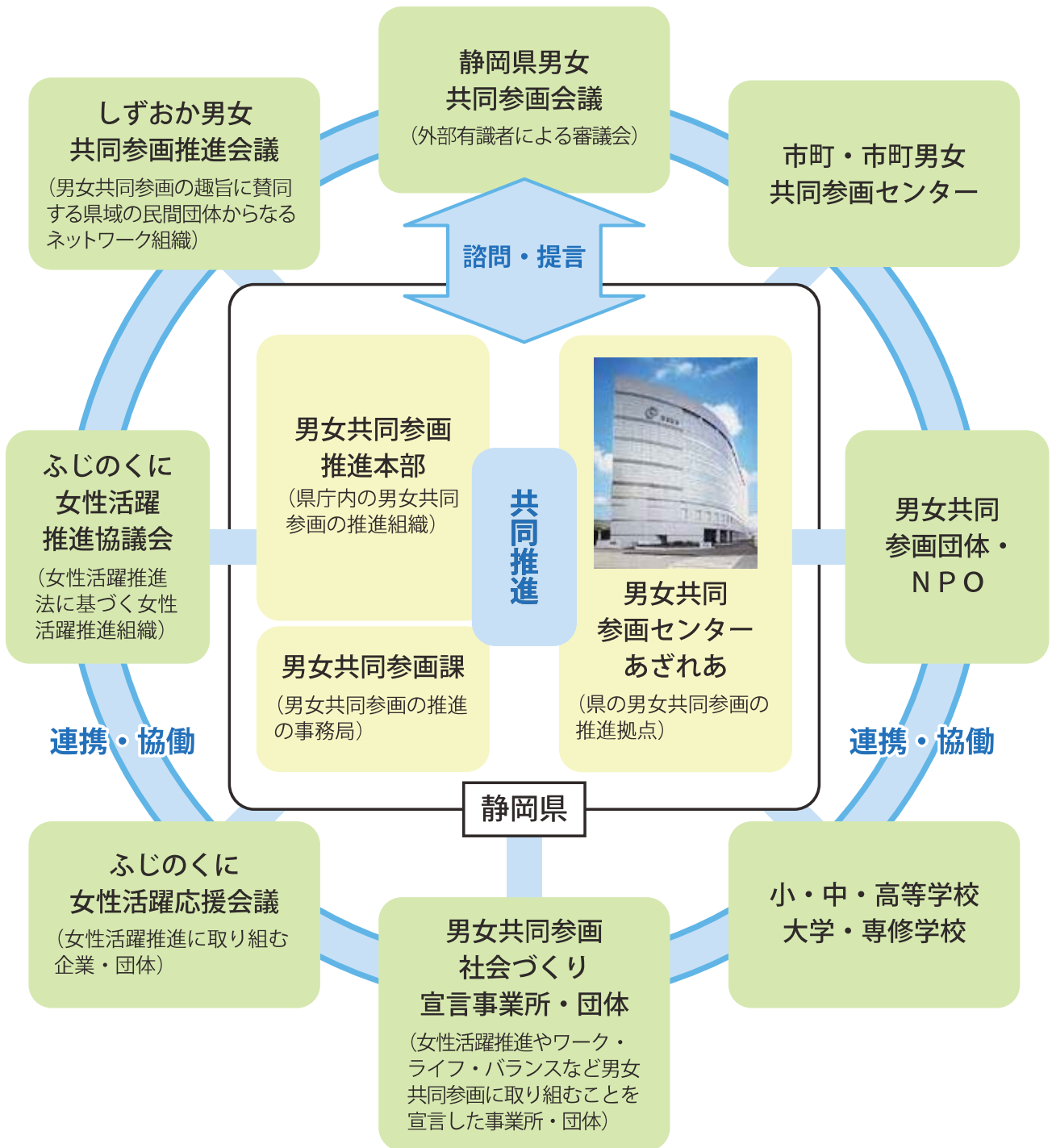
## 第5章 静岡県の男女共同参画推進体制

以下の推進体制により、男女共同参画社会の実現を目指します。

- 静岡県男女共同参画推進本部  
静岡県男女共同参画推進本部は、県の各部局が相互に連携を図りながら、男女共同参画社会実現に向けた施策を総合的、計画的に推進するための県庁内組織です。  
男女共同参画施策の内部評価の結果を踏まえ、評価結果に基づく施策の改善・見直しを積極的に進めます。
- 静岡県男女共同参画センター「あざれあ」  
静岡県男女共同参画センター「あざれあ」は、県の男女共同参画推進のための拠点施設であり、男女共同参画に関する情報発信、講座や研修、相談、交流等の機能を有しています。  
指定管理者制度を活用し、時代の変化や県民ニーズを踏まえ、これらの機能を一体的に推進できる体制の構築を進めます。
- 静岡県男女共同参画会議  
静岡県男女共同参画会議は、県の男女共同参画の取組を総合的、計画的に進めるための重要事項を調査審議する条例に基づく附属機関で、男女共同参画に関する有識者等で構成されています。  
県は、男女共同参画の取組をより効果的なものとするため、基本計画の策定・改定、県の施策の実施状況、苦情・相談の処理状況などについて、同会議の意見を聴き、積極的に施策に反映していきます。
- ふじのくに女性活躍推進協議会  
ふじのくに女性活躍推進協議会は、「女性活躍推進法」に基づき設置された協議会で、県、一般事業主の団体又はその連合団体、学識経験者等により構成されています。  
この協議会では、女性の職業生活における活躍に関する施策が効果的かつ円滑に推進されることを目的とし、協議・検討を行います。
- しずおか男女共同参画推進会議加入団体等との連携・協働  
しずおか男女共同参画推進会議は、男女共同参画推進の趣旨に賛同する県域の民間団体等からなるネットワーク組織です。  
県は、同会議の活動及び加入団体や傘下の団体、企業やNPO等の自主的な取組を促進するため、必要な支援を行うとともに、これらの取組を社会のあらゆる分野に広めていきます。

- **市町及び市町男女共同参画センターとの連携・協働**  
 県と市町との役割分担を踏まえながら、連携を強化し、本県における男女共同参画を促進していきます。  
 市町に対し、男女共同参画に関する国などからの情報や資料の提供、県内市町の状況についての情報提供など、必要な支援を行い、市町の自主性を尊重しながら各種施策の推進に協力していきます。
- **男女共同参画団体及びNPOとの連携・協働**  
 男女共同参画センター「あざれあ」の持つ交流機能や情報発信機能の強化を図り、団体やNPOが行う男女共同参画に関する地域活動の紹介や、団体間のネットワークの構築など、必要な支援を進めます。  
 こうした支援を通じ、社会のあらゆる分野における、男女共同参画に係る自主的・積極的な取組を促進し、地域における男女共同参画の浸透を図っていきます。
- **小・中・高等学校、大学、専修学校との連携・協働**  
 個人の尊厳や男女平等の視点に立った教育や学習の充実に向け、小・中・高等学校、大学、専修学校との連携した取組を進めます。
- **男女共同参画社会づくり宣言事業所・団体との連携・協働**  
 男女共同参画社会づくり宣言事業所・団体(以下、宣言事業所)は、企業等における男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランスなど男女共同参画に取り組むことを宣言し、県に登録した県内の事業所・団体です。県は宣言事業所を積極的にPRするとともに、宣言の実践を支援する様々な施策を展開しています。
- **ふじのくに女性活躍応援会議参加企業・団体との連携・協働**  
 ふじのくに女性活躍応援会議は、官民一体となって県内の産業界における女性の活躍を加速化させ、誰もが希望に応じて働き続け、活躍する社会を目指す団体で、平成28(2016)年3月に発足しました。  
 女性の活躍推進に取り組む企業、団体等がネットワークを構築し、連携・協働して情報発信や関連事業を行っていきます。

## 推進体制イメージ図



## 参 考 資 料

- 1 計画指標一覧
- 2 静岡県男女共同参画会議・部会
- 3 男女共同参画社会基本法
- 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 5 静岡県男女共同参画推進条例
- 6 男女共同参画に向けた国内外の動き
- 7 第3次静岡県男女共同参画基本計画策定経過
- 8 男女共同参画に関する用語解説

## 1 計画指標一覧

	指 標	現状値	目標値
1 男女共同参画 社会の実現に 向けた意識の 変革と教育の 推進	「男は仕事、女は家事・育児」という固 定的な性別役割分担意識にとらわれな い男性の割合	(令和元(2019)年度) 59.1%	(令和7(2025)年度) 80% ※1 (旧 65%)
	「ジェンダー」という用語を知っている (「知っている」+「聞いたことがある」) 人の割合	(令和元(2019)年度) 59.4%	(令和7(2025)年度) 90% ※1 (旧 70%)
	男性の家事・育児関連時間	(令和3(2021)年度) 2時間50分 ※2	(令和7(2025)年度) 3時間30分 ※2

	指 標	現状値	目標値
2 安全・安心に 暮らせる社会 の実現	きまって支給する現金給与額 (男女格差：/男性を100とした場合)	(令和元(2019)年度) 69.8%	継続的に 格差縮小
	精神的な暴力をDVとして認識してい る人の割合 (夫婦やパートナー間で「他の異性と会話を 許さない」という行為をされた場合に暴 力として認識している人の割合)	(令和元(2019)年度) 76.5%	(令和7(2025)年度) 80%
	「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」 という用語を知っている(「知っている」 +「聞いたことがある」)人の割合	(平成21(2009)年度) 12.4%	(令和7(2025)年度) 30%

	指 標	現状値	目標値
3 職場・家庭・ 地域における 固定的性別役 割分担からの 脱却	男性の育児休業の取得率	(令和元(2019)年度) 6.5%	(令和7(2025)年度) 30% ※3 (旧 13%)
	市町の防災会議に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 8.7%	(令和7(2025)年度) 10%

	指 標	現状値	目標値
4 政策・方針決定 過程の場やあ らゆる職域へ の女性の参画 拡大	事業所の管理職に占める女性の割合	(令和元(2019)年度) 係長 24.9% 課長 12.9% 部長 9.8%	(令和7(2025)年度) 係長 30.0% 課長 18.0% 部長 12.0%
	自治会長に占める女性割合	(令和2(2020)年度) 1.9%	(令和7(2025)年度) 6%

※1 令和3年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

※2 令和3年の調査結果により数値を追加

※3 令和4年に当初の目標値を上回ったため、目標値を変更

## 2 静岡県男女共同参画会議・部会

### (1) 要 綱

#### 静岡県男女共同参画会議要綱

##### (趣旨)

**第1条** この要綱は、静岡県男女共同参画推進条例（平成13年静岡県条例第46号）第16条の規定に基づき、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）に関し、必要な事項を定めるものとする。

##### (組織)

**第2条** 委員は、次に掲げる者のうちから知事が任命する。

- (1) 学識経験のある者
- (2) 男女共同参画を推進する団体を代表する者
- (3) 公募に応じた者
- (4) その他知事が必要と認める者

##### (委員長及び副委員長)

**第3条** 参画会議に、委員長及び副委員長1人を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により定め、副委員長は、委員長が指名する。
- 3 委員長は、会務を総理し、参画会議を代表する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

##### (部会)

**第4条** 参画会議に部会を置くことができる。

##### (会議)

**第5条** 参画会議は、委員長が招集し、その会議の議長となる。

- 2 参画会議は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

##### (意見等の聴取)

**第6条** 委員長は、必要があると認めるときは、参画会議に関係者の出席を求めて、意見を聞くことができる。

##### (庶務)

**第7条** 参画会議の庶務は、くらし・環境部県民生活局男女共同参画課において処理する。

##### (雑則)

**第8条** この要綱に定めるもののほか、参画会議の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

##### 附 則

この要綱は、平成13年7月24日から施行する。

##### 附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

##### 附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

## (2) 運営要領

### 静岡県男女共同参画会議 部会運営要領

#### (趣旨)

**第1条** この要領は、静岡県男女共同参画会議要綱第4条の規定に基づき設置する部会の運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

#### (所掌事務)

**第2条** 部会は、次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定に資するため、次に掲げる事務を行う。

- (1) 次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定に関する検討
- (2) 次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定に関する調査・研究等

#### (組織及び部会員)

**第3条** 部会は、部会員6名以内で組織する。

2 部会員は、静岡県男女共同参画会議委員の中から委員長が指名する。

3 部会員の任期は、次期「静岡県男女共同参画基本計画」の策定事務が完了したときまでとする。

#### (部会長)

**第4条** 部会には、部会長1名を置く。

2 部会長は、部会員の互選により選任する。

3 部会長は、会務を総理し、部会を代表する。

#### (会議)

**第5条** 部会は、部会長が招集する。ただし、設置後最初の部会は、静岡県男女共同参画会議委員長が招集する。

2 部会は、部会員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 部会の開催については、書面による開催ができるものとする。

#### (意見等の聴取)

**第6条** 部会長は、必要に応じ、第2条に掲げる事務に関し専門的知識を有する者を部会に出席させ、意見を求めることができる。

#### (庶務)

**第7条** 部会の庶務は、くらし・環境部県民生活局男女共同参画課において処理する。

#### (雑則)

**第8条** この要領に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が別に定める。

#### 附 則

1 この要領は、令和2年2月6日から施行する。

2 次期「静岡県男女共同参画基本計画」策定部会運営要領（平成22年2月3日制定）は、廃止する。



### (3) 委員名簿

任期：令和元年12月1日～令和3年11月30日

氏名	職業又は役職名	備考
あきやま たつみ 秋山 辰巳	一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事	部会員
いしい ゆうこ 石井 祐子	株式会社静岡新聞社編集局経済部 副部長	部会員
いしやま れいこ 石山 玲子	静岡労働局雇用環境・均等室長	
いわさき やすえ 岩崎 康江	一般社団法人静岡県地域女性団体連絡協議会 会長	
おおた やすお 太田 康雄	森町長	
おがわ とみこ 小川 富子	公募委員	
きとう ひろし 鬼頭 宏	静岡県立大学 学長	委員長
しもい けいこ 下位 桂子	特定非営利活動法人静岡県男女共同参画センター交流会議 代表理事	副委員長 部会専門員
しらい ちあき 白井 千晶	静岡大学人文社会科学部社会学科 教授	部会長
すぎしま あきひろ 杉島 章弘	公募委員	
せりざわ ゆきえ 芹澤 幸恵	公益社団法人静岡県母子寡婦福祉連合会 理事長	
そめや きぬよ 染谷 絹代	島田市長	
たなか ひでゆき 田中 秀幸	静岡県中小企業団体中央会 常務理事	
つねとも ひとし 恒友 仁	一般財団法人静岡経済研究所 常務理事	部会員
とよだ ひろこ 豊田 浩子	袋井商工会議所 副会頭	
ふるた ゆかり 古田 由香理	連合静岡 副会長	部会員
ふるはた けいこ 古畑 恵子	弁護士	
ほしな みちのり 保科 充紀	公募委員	
まきの みさこ 牧野 美砂子	島田市立金谷小学校 校長	
もり しゅんた 森 俊太	静岡文化芸術大学 副学長	

※ 静岡県男女共同参画会議部会専門員

氏名	職業又は役職名	備考
いぬづか きょうた 犬塚 協太	静岡県立大学 国際関係学部教授	

### 3 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年法律第 78 号)

#### 目次

##### 前文

##### 第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

##### 第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策 (第 13 条—第 20 条)

##### 第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 条)

##### 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

#### 第 1 章 総則

##### (目的)

**第 1 条** この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、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。

##### (定義)

**第 2 条** この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会の形成 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をいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

##### (男女の人権の尊重)

**第 3 条** 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、行わなければならない。

##### (社会における制度又は慣行についての配慮)

**第 4 条** 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 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、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

**(都道府県男女共同参画計画等)**

**第14条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - (1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成に関する施策の大綱
  - (2) 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

**(施策の策定等に当たっての配慮)**

**第15条** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

**(国民の理解を深めるための措置)**

**第16条** 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

**(苦情の処理等)**

**第17条** 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

**(調査研究)**

**第18条** 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

**(国際的協調のための措置)**

**第19条** 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

**(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)**

**第20条** 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

### **第3章 男女共同参画会議**

**(男女共同参画会議)**

**第21条** 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前 2 号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
  - (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の 10 分の 5 未満であってはならない。
- 3 第 1 項第 2 号の議員のうち、男女いずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。
- 4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第 2 号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第 27 条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第 28 条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第 2 条 男女共同参画審議会設置法 (平成 9 年法律第 7 号) は、廃止する。

附 則（平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 88 号）の施行の日から施行する。

ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。（施行の日＝平成 13 年 1 月 6 日）

(1) 略

(2) 附則第 10 条第 1 項及び第 5 項、第 14 条第 3 項、第 23 条、第 28 条並びに第 30 条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第 28 条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

(1) から (10)

まで 略

(11) 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第 30 条 第 2 条から前条までに規定するものほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）抄

（施行期日）

第 1 条 この法律（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

## 4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(公布：平成27年9月4日法律第64号)

施行：平成27年9月4日一部施行

平成28年4月1日全面施行)

### 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
  - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
  - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
  - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
  - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

### 第1章 総則

#### （目的）

**第1条** この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

#### （基本原則）

**第2条** 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

#### (国及び地方公共団体の責務)

**第3条** 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### (事業主の責務)

**第4条** 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

#### (基本方針)

**第5条** 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

(2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

(4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

#### (都道府県推進計画等)

**第6条** 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

**第7条** 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。



- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
  - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
  - (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第2節 一般事業主行動計画等

### (一般事業主行動計画の策定等)

**第8条** 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - (1) 計画期間
  - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

### (基準に適合する一般事業主の認定)

**第9条** 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

**（認定一般事業主の表示等）**

**第10条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

**（認定の取消し）**

**第11条** 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

**（基準に適合する認定一般事業主の認定）**

**第12条** 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

**（特例認定一般事業主の特例等）**

**第13条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

**（特例認定一般事業主の表示等）**

**第14条** 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

**（特例認定一般事業主の認定の取消し）**

**第15条** 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

**（委託募集の特例等）**

**第16条** 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しよう

とするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「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）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

**第17条** 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

#### （一般事業主に対する国の援助）

**第18条** 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第3節 特定事業主行動計画

**第19条** 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
  - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

##### (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

**第20条** 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

##### (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

**第21条** 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

**第22条** 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

#### (財政上の措置等)

**第23条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

#### (国等からの受注機会の増大)

**第24条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

#### (啓発活動)

**第25条** 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

#### (情報の収集、整理及び提供)

**第26条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

#### (協議会)

**第27条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
  - (2) 学識経験者
  - (3) その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

**第28条** 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

**第29条** 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

**第30条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

**第31条** 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

**第32条** 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

**第33条** この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第6章 罰則

**第34条** 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

**第35条** 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

**第36条** 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

**第37条** 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- (4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

**第38条** 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

### (施行期日)

**第1条** この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

### (この法律の失効)

**第2条** この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

- 2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

### (政令への委任)

**第3条** 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

### (検討)

**第4条** 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(以下略)

## 5 静岡県男女共同参画推進条例

平成 13 年 7 月 24 日  
静岡県条例第 46 号

### 目次

#### 前文

#### 第 1 章 総則（第 1 条—第 5 条）

#### 第 2 章 男女共同参画の推進に関する総合的対策（第 6 条—第 13 条）

#### 第 3 章 静岡県男女共同参画会議（第 14 条—第 16 条）

#### 附則

男女の人権が性別にかかわらず尊重され、かつ、少子高齢化の進行、情報化や国際化の進展など社会経済情勢の変化に対応できる真に豊かで活力ある社会に向けて、男女共同参画社会の実現は、21 世紀の最重要課題であるとともに、私たちすべての願いである。

静岡県では、県民の協力を得て男女共同参画の推進に関する様々な施策を実施してきたが、職場、学校、地域、家庭など社会のあらゆる分野において、根深く残る性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会慣行の是正や政策及び方針の決定過程への女性の参画促進などの取組をより一層進めていく必要がある。

このため、私たちは、互いにその個人としての尊厳を重んじ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けて、県、市町及び県民の連携、協働の下に、その取組を力強く推進することを決意して、この条例を制定する。

### 第 1 章 総則

#### （目的）

**第 1 条** この条例は、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）に規定する基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関し、県及び県民の責務を明らかにするとともに、県の基本的施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

#### （定義）

**第 2 条** この条例において「男女共同参画」とは、男女が、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的格差改善措置」とは、前項に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

#### （県の責務）

**第 3 条** 県は、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び県民が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 県は、第 1 項に規定する施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

#### （県民の責務）

**第 4 条** 県民は、性別による差別的取扱いをしないこと、男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を見直すことその他の取組により男女共同参画を推進するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 県民は、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えるこ



とをいう。以下同じ。)を根絶するよう努めなければならない。

3 県民は、情報を公表するに当たっては、性別による差別、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを助長する表現を用いないことを旨としなければならない。

#### (民間の団体の責務)

**第5条** 民間の団体(事業者を含む。以下同じ。)は、前条に規定するもののほか、次に掲げる事項を行うよう努めなければならない。

- (1) 当該団体における方針の決定過程に男女が共同して参画する機会を確保すること(積極的格差改善措置を含む)。
- (2) 当該団体を構成する男女が、当該団体における活動と家庭生活その他の分野における活動とを両立して行うことができるよう配慮すること。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策

#### (基本的施策)

**第6条** 県は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を実施するものとする。

- (1) 男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行の見直し並びに男女が共に社会に参画するための意識の改革を進めること。
- (2) 男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する学校教育その他の教育を充実すること。
- (3) 県及び市町における政策の決定過程並びに民間の団体における方針の決定過程への女性の参画の拡大を促進すること。
- (4) 家族を構成する男女が、互いに協力し、子の養育、家族の介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるよう、社会環境の整備を進めること。
- (5) 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、男女の職業生活と家庭生活その他の生活との両立の支援並びに多様な働き方が可能となる就業環境の整備を進めること。
- (6) 男女が、共に国際社会及び地域社会の一員として、様々な活動に参画することができるよう支援すること。
- (7) 男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを根絶するよう積極的な対応を図ること。
- (8) 産む性としての女性が、自ら健康の保持及び増進を図ることができるよう支援すること。
- (9) その他男女共同参画を推進するために必要な施策

#### (基本計画の策定)

**第7条** 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
- (2) 男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ広く県民の意見を聴くとともに、静岡県男女共同参画会議に意見を求めるものとする。

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

#### (年次報告)

**第8条** 知事は、毎年、男女共同参画の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

#### (広報活動)

**第9条** 知事は、男女共同参画に関する県民の理解を深めるために必要な広報活動を行うものとする。

#### (男女共同参画の日)

第 10 条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。

2 男女共同参画の日は、7 月 30 日とする。

3 知事は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っているものの顕彰その他の男女共同参画の日の趣旨にふさわしい事業を実施するものとする。

#### (苦情又は相談の申出の処理)

第 11 条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は性別による差別的取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する県民からの苦情又は相談の申出に対して、関係機関と協力して適切な処理を行うものとする。

2 知事は、前項の申出を処理する職員を置くものとする。

#### (民間の団体の協力)

第 12 条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、民間の団体に対し、男女共同参画に関する取組状況について資料の提出その他の協力を求めることができる。

#### (調査研究)

第 13 条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

### 第3章 静岡県男女共同参画会議

#### (設置及び所掌事務)

第 14 条 県に、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。

(1) 基本計画に関し、第 7 条第 3 項に規定する意見を述べること。

(2) 知事の諮問に応じ、基本的かつ総合的な男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議すること。

(3) 県の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第 11 条第 1 項に規定する県民からの苦情又は相談の申出に対する処理について、知事に意見を述べること。

(4) 前 3 号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

#### (組織及び委員)

第 15 条 参画会議は、知事が任命する委員 20 人以内で組織する。

2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満としないものとする。

3 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

#### (委任)

第 16 条 この章に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は、知事が定める。

#### 附 則

この条例は、公布の日から施行する。

#### 附 則 (抄)

#### (施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

## 6 男女共同参画に向けた国内外の動き

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
昭和50 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ)「世界行動計画」採択</li> <li>1976年から1985年を「国連婦人の十年」と決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総理府に「婦人問題企画推進本部」設置</li> <li>総理府婦人問題担当室設置</li> </ul>	
昭和51 (1976)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「国際婦人の十年」始まる</li> <li>ILO事務局に婦人労働問題担当室設置</li> </ul>		
昭和52 (1977)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「国内行動計画」策定</li> <li>「国内行動計画前期重点目標」発表</li> <li>国立婦人教育会館開館</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働部労働福祉課に「婦人問題担当窓口」設置</li> <li>「婦人問題懇話会」設置</li> <li>プロジェクトチーム「婦人の地位向上部会」設置</li> </ul>
昭和54 (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連「女子差別撤廃条約」採択</li> </ul>		
昭和55 (1980)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「『国連婦人の十年』中間年世界会議」開催(コペンハーゲン)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女子差別撤廃条約」署名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活環境部に「婦人対策室」設置</li> <li>「婦人行政推進庁内連絡会議」設置</li> <li>「婦人行政推進市町村連絡会議」設置</li> </ul>
昭和56 (1981)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「国内行動計画後期重点目標」発表</li> </ul>	
昭和57 (1982)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国連「国際平和と協力促進への婦人の参加に関する宣言」採択</li> </ul>		
昭和58 (1983)			<ul style="list-style-type: none"> <li>生活環境部に「婦人青少年課」設置</li> </ul>
昭和60 (1985)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「『国連婦人の十年』世界会議」開催(ナイロビ)</li> <li>「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女雇用均等法」公布</li> <li>「労働者派遣法」公布</li> <li>「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>	
昭和61 (1986)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人問題企画推進本部」拡充</li> <li>「男女雇用機会均等法」「労働者派遣法」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人のための静岡県計画」策定</li> <li>「婦人問題推進会議」設置</li> </ul>
昭和62 (1987)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活環境部に「婦人課」設置</li> <li>労働部に「就業婦人室」設置</li> </ul>
平成元 (1989)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「児童の権利に関する条約」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人総合センター(仮称)基本計画」策定</li> </ul>
平成2 (1990)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択</li> <li>ILO第171号条約(夜業に関する)採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人総合センター(仮称)建設工事着工</li> </ul>
平成3 (1991)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定</li> <li>「育児休業法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「婦人のための静岡県計画」(修正計画)策定</li> </ul>
平成4 (1992)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児休業法」施行</li> <li>初代婦人問題担当大臣就任</li> </ul>	

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
平成5 (1993)	・「世界人権会議」開催(ウーン) ・国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・「パートタイム労働法」公布・施行	・静岡県女性総合センターあざれあ開館 ・「女性行政推進会議」設置
平成6 (1994)	・第4回世界女性会議のためのエスカップ地域準備会議開催(ジャカルタ) ・「ジャカルタ宣言」(地域行動計画を含む。)採択 ・ILO第175条約(パートタイム労働に関する)採択	・総理府に「男女共同参画室」設置 ・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画推進本部」設置 ・「労働基準法の一部を改正する法律」施行	・婦人課を「女性政策課」、就業婦人室を「就業女性室」に改称 ・婦人問題推進会議を「女性問題推進会議」に改組 ・婦人行政推進庁内連絡会議を「女性行政推進庁内連絡会議」に名称変更
平成7 (1995)	・第4回世界女性会議開催(北京) ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・ILO156号条約(家族的責任条約)批准 ・「育児・介護休業法」成立	
平成8 (1996)	・ILO総会「家内労働に関する条約」採択	・男女共同参画審議会が「男女共同画ビジョン」答申 ・「男女共同参画2000年プラン」策定 ・「労働者派遣法」改正	・「男女が共に創るしずおかプラン」策定 ・女性問題推進会議を「男女が共に創るしずおか推進懇話会」に改組 ・女性行政推進会議と女性行政推進庁内連絡会議を統合し「男女が共に創るしずおか行政推進会議」に改組
平成9 (1997)		・「男女雇用機会均等法」「労働基準法」「育児・介護休業法」改正・公布 ・「特定非営利活動促進法(NPO法)」成立 ・「介護保険法」公布	・「男女が共に創るしずおかプラン」推進計画(アクションプログラム)策定 ・「男女が共に創るしずおか議員連盟」発足
平成10 (1998)		・男女共同参画審議会が「男女共同参画社会基本法について」を答申 ・「改正男女雇用機会均等法」「改正労働基準法」一部施行	
平成11 (1999)	・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選定議定書」採択	・改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法施行 ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行(女性の参画の促進を規定)	・女性政策課を「生活・文化部女性政策室」、就業女性室を「就業支援総室就業支援室」に改編 ・「ふじのくに・男女共同参画の日」制定(7月30日) ・大須賀町男女共同参画都市宣言(9月14日)
平成12 (2000)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)「政治宣言」「成果文書」採択	・「ストーカー行為等の規則等に関する法律」施行 ・「男女共同参画基本計画」策定	・「男女が共に創るしずおかプラン」第2次アクションプログラム策定 ・女性政策室を「男女共同参画室」に改称
平成13 (2001)		・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「男女共同参画会議」設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・一部施行	・「静岡県男女共同参画推進条例」公布・施行(7月24日) ・男女共同参画に関する苦情相談窓口を設置(7月31日) ・「静岡県男女共同参画会議」設置
平成14 (2002)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」完全施行 ・改正育児・介護休業法施行	・配偶者暴力相談支援センターを静岡県女性相談センターに設置
平成15 (2003)	・女子差別撤廃条約実施状況第4回及び第5回報告審議(第29回女子差別撤廃委員会)	・「少子化社会対策基本法」施行 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行	・「静岡県男女共同参画基本計画」「ハーモニックスずおか2010」策定 ・静岡県女性総合センターを「静岡県男女共同参画センター」に改称 ・「しずおか男女共同参画推進会議」設立(8月26日)

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
平成16 (2004)		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正	・検証・評価制度の導入 ・「静岡県男女共同参画白書」の発行 (以後、毎年発行)
平成17 (2005)	・「北京+10」を開催(ニューヨーク)第4回世界女性会議の北京宣言と行動綱領の全面履行の必要性を再確認	・「改正育児・介護休業法」施行 ・「次世代育成支援対策推進法」全面施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	・しずおか女性チャレンジサイト開設 ・「しずおか次世代育成プラン」策定
平成18 (2006)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合を東京で開催 ・「東京閣僚協働コミュニケ」採択	・「改正男女雇用機会均等法」成立(平成19年4月から施行) ・「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」	
平成19 (2007)		・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「静岡県男女共同参画基本計画“ハーモニックしずおか2010”後期実践プラン」の策定 ・県男女共同参画センターに指定管理者制度を導入 ・「男女共同参画社会づくり宣言」推進事業開始
平成20 (2008)		・「女性の参画加速プログラム」策定(平成20年4月8日 男女共同参画推進本部) ・「地域における男女共同参画推進の今後のあり方」報告(平成20年10月7日 男女共同参画会議基本問題調査会)	・島田市が「男女共同参画宣言都市」となる(記念式典8月2日)
平成21 (2009)	・日本の女子差別撤廃条約の実施状況に関する女子差別撤廃委員会の最終見解	・「児童福祉法等の一部を改正する法律」(平成20年11月26日 可決成立、12月3日公布) ・同法により次世代育成支援対策推進法の一部改正(平成21年4月1日施行)	・富士市が「男女共同参画宣言都市」となる(記念式典11月14日)
平成22 (2010)	・第54回国連婦人の地位委員会(国連「北京+15」世界閣僚級会合)をニューヨークで開催	・「育児・介護休業法」の一部改正(平成22年6月30日から施行) ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定(平成22年12月17日)	・「第2次静岡県男女共同参画基本計画」の策定(平成23年2月) ・「さくや姫プロジェクト」によるロールモデルの情報発信開始
平成23 (2011)	・ユニフェム(国連女性開発基金)など4つの女性に関する国際機関が統合され、「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関(略称「UN Women」)」が発足	・「政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの推進方策」中間報告の取りまとめ(平成23年7月)	・「さくや姫プロジェクト」Webサイトのリニューアル(さくやな人々を追加) ・「施策の展開方針」を策定(10月)
平成24 (2012)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定(平成24年6月22日)	・男女共同参画ポータルサイト「あざれあナビ」運用開始(4月) ・「ふじのくに男女共同参画防災ネットワーク会議」設置
平成25 (2013)		・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成(平成25年5月) ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(平成26年1月施行)	・「男女共同参画の視点からの防災手引書(本冊)・ダイジェスト版」発行(6月) ・「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第2期実践計画」の策定(平成26年3月)
平成26 (2014)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「日本再興戦略」改訂2014に「『女性が輝く社会』の実現」が閣議決定(平成26年6月24日)	・「ふじのくに さくや姫サミット」の開催(平成27年3月8日)

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
平成27 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連「北京+20」記念会合(第59 回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク))</li> <li>・第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布(平成27年9月4日)</li> <li>・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定(12月25日)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ふじのくに輝く女性人財データバンク」の構築(12月16日)</li> <li>・「しずおか女性活躍先進企業サミット」の開催(平成28年2月12日)</li> <li>・「ふじのくに女性活躍応援会議」の発足(平成28年3月7日)</li> </ul>
平成28 (2016)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行(平成28年4月)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ふじのくに女性活躍応援会議ホームページ」の構築(12月16日)</li> <li>・「静岡県の女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」の策定(平成29年2月)</li> </ul>
平成29 (2017)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」一部改正(平成29年10月1日施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次静岡県男女共同参画基本計画・第3期実践計画」の策定(平成30年3月)</li> </ul>
平成30 (2018)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行(平成30年5月23日)</li> </ul>	
令和元 (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・W20日本開催(第5回WAW! と同時開催)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部改正(令和元年6月5日公布)</li> <li>・「DV法」一部改正(令和2年4月1日施行)</li> <li>・「男女雇用機会均等法」一部改正(令和2年6月1日施行)</li> <li>・「育児・介護休業法」一部改正(令和3年1月1日施行)</li> </ul>	
令和2 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」</li> <li>・UN Woman(国連女性機関)によるアンステレオタイプアライアンス日本支部設立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画局内に「男女間暴力対策課」を新設</li> <li>・「第5次男女共同参画基本計画」策定(令和2年12月閣議決定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画課において「性の多様性への県民理解の促進」に関することを新たに所管</li> <li>・「第3次静岡県男女共同参画基本計画」の策定(令和3年2月)</li> </ul>

## 7 第3次静岡県男女共同参画基本計画策定経過

年月	県男女共同参画課	庁内会議	外部有識者会議			市町	その他
		男女共同参画推進本部	静岡県男女共同参画会議及び部会	ふじのくに女性活躍推進協議会	しずおか男女共同参画推進会議		
R2 2月			第40回参画会議：2/6 (策定方針の協議及び計画策定のための部会設置決定)				
3月		計画の作成作業 ・右記会議等の意見の反映 ・他課との調整	第1回部会：書面 (部会長の選任及び部会への専門委員の出席の決定)				
4月							
5月			第2回部会：5/21 (計画の方向性について審議)				
6月			第3回部会：6/19 (計画の骨子案について審議)				
7月		幹事会①：書面 (計画の骨子案について協議)	第41回参画会議：7/29 (計画の施策体系案について審議)				
8月				協議会：書面 (計画骨子案について意見聴取)	専門部会：書面 (計画骨子案に関する意見交換)		
9月			第4回部会：9/23 (計画面案について審議)			担当職員セミナー：9/4 (計画骨子案に関する意見聴取)	男女共同参画センター交流会議との意見交換：9/15 (計画骨子案に関する意見聴取)
10月		幹事会②：書面 (計画面案について協議)	第42回参画会議：10/28 (計画面案について審議)			全体会：10/14 (計画面案の報告)	地域女性団体連絡協議会との意見交換：10/2 (計画骨子案に関する意見聴取)
11月							
12月		幹事会③：書面 (計画面案について協議)					パブリックコメント 12/22～ 1/15
R3 1月							
2月		本部員会：2/8 (計画の決定)					
3月							

## 8 男女共同参画に関する用語解説

(五十音順)

### アンコンシャスバイアス

P79参照

### イクボス

部下のワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ上司(経営者・管理職)のこと。

### 育児・介護休業法

正式には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」という。労働者が申出をすることによって、育児休業・介護休業を取得することを権利として認めている法律。平成3(1991)年5月15日に公布、平成4(1992)年4月1日に施行された。

### エンパワーメント

力をつけること。自己決定の力、仕事の技術や能力、経済力、物事を決定する場の発言力など、一人ひとりが力をつけること。平成7年(1995年)に開催された「第4回世界女性会議」(北京会議)で示されたキーワード。

### 家族経営協定

農家における家族員の平等な経営参画を保障するために、家族員相互間で、就業条件や経営の役割分担、収益配分、生活等に関する取り決めを行うこと。

### 固定的な性別役割分担意識

P79参照

### ジェンダー

P79参照

### ジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index)

P79参照

### ジェンダーに基づく暴力

P80参照

### 静岡県男女共同参画推進条例

県における男女共同参画社会の実現に向けた取組を一層確実なものとするため、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、県の基本的施策を示すとともに、県、県民、民間の団体の責務を明らかにしている。平成13(2001)年7月24日公布・施行された。

### 周産期

妊娠22週から出生後7日未満までの期間。分娩前後の母子の生命に関わる事態が発生する可能性が高い時期である。

### 女子差別撤廃条約

昭和54(1979)年の第34回国連総会で、130か国の賛成を得て採択され、我が国は昭和60(1985)年に批准した。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等を達成するために必要な措置を定めている。

### 女性活躍推進法

正式には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」という。女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国・地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めている。平成27(2015)年9月4日公布・一部施行、平成28(2016)年4月1日に全面施行された。

### 女性に対する暴力をなくす運動

女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図るために、国が平成12年度から実施。11月25日(国連で採択された「女性に対する暴力撤廃国際日」を最終日とする2週間。

### 性自認(こころの性/Gender Identity)

自分の性別を自分でどう思うか、自分が認識している性別のこと。

生物学的な性と性自認が一致している人、一致しない人など様々。

### 性的指向(好きになる性/Sexual Orientation)

どの性別の人を好きになるか、恋愛や性愛がどの性別に向いているか、ということ。

異性愛、同性愛、両性愛、無性愛など様々。

### セクシュアル・ハラスメント

性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、または性的な言動により相手方の生活や環境を害すること。

### 積極的格差改善措置(ポジティブ・アクション)

P80参照



## 男女共同参画

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、また、その機会が確保されることにより、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し、共に責任を担うことをいう。(参画とは、単なる参加ではなく、より積極的に意思決定過程に関わること。)

## 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意の下に定め、社会のあらゆる分野の取組を総合的かつ計画的に推進するために、平成11年(1999年)6月23日に公布・施行された法律。5つの基本理念と、国、地方公共団体、国民の責務等について規定している。

## 男女共同参画週間

男女共同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成13年度から設けられた週間で、6月23日から6月29日までの1週間をいう。

## 男女共同参画の日

明治9年(1876年)7月30日、浜松県榛原郡横岡村(現在の島田市)において女性が浜松県公選民会の投票を実施。これは我が国で女性が選挙をした最初で、このことにちなみ、静岡県では7月30日を「男女共同参画の日」とした。

## 男女雇用機会均等法

正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」という。

雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等を目的として、昭和61(1986)年4月に施行。労働者の募集や採用、配置、昇進などにおいて男女間の差別の禁止などが規定されている。

## 地域包括支援センター

地域の高齢者の心と身体の健康の維持、保健・福祉・医療の向上、生活の安定のために必要な援助を包括的に行う中核機関として、市町村が設置する。介護予防マネジメント、総合相談・支援、権利擁護事業、包括的・継続的マネジメントを担う。

## テレワーク

ICT(情報通信技術)を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことをいう。

## DV(ドメスティック・バイオレンス)

P79 参照

## 配偶者暴力相談支援センター

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」により、被害者の相談やカウンセリング、被害者及びその同伴家族の緊急時における安全確保、各種情報の提供等を行う施設。

## ファミリー・サポート・センター

仕事と育児の両立を支援するため、育児サービスを受けたい利用会員と育児サービスを提供できる協力会員の双方を募り、有償で助け合う会員組織。

## フレックスタイム制

労使間の協定により労働者が一週間、一か月などを単位にして日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。

## マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受けるいじめ、嫌がらせのこと。解雇や雇い止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含む。

## リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)

P80 参照

## ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳される。国の政労使トップで合意された「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。

## ワンストップ支援センター

性犯罪・性暴力被害者に対して、被害直後から総合的な支援(産婦人科医療、相談・カウンセリング等の心理的支援、捜査関連の支援、法律的支援等)を可能な限り1か所で提供(当該支援を行う関係機関・団体に確実につなぐことを含む。)することにより、被害者の心身の負担軽減とその健康の回復を図るとともに、警察への届け出の促進・被害の潜在化防止を目的とする支援

## 計画を理解するためのキーワード

### 固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家事・育児」「男は主役、女は従」というように、性の違いによって役割を固定してしまう考え方や意識をいいます。

### アンコンシャス・バイアス (Unconscious Bias)

「無意識の思い込み、偏見」と訳され、誰かと話すときや接するとき、これまでに経験したことや、見聞きしたことに照らし合わせて、「この人は〇〇だからだろう」「ふつう〇〇だからだろう」というように、あらゆるものを「自分なりに解釈する」という脳の機能によって引き起こされるものです。  
(日本労働組合総連合会HPから引用)

### ジェンダー (Gender)

生まれつきの生物学的性別 (セックス/sex) ではなく、社会通念や慣習の中にある社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をジェンダー (社会的・文化的に形成された性別) と呼びます。それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

### ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)

世界経済フォーラムが毎年公表する、各国における男女格差を測る指数のことです。経済分野、教育分野、政治分野、保健分野のデータから算出されます。

### DV (Domestic Violence)

配偶者・パートナーからの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと。単に殴る蹴る等の身体的暴力だけでなく、威嚇、無視、行動の制限など、心理的な苦痛を与えることも含まれます。

※ デートDV

交際相手からの身体的・性的・精神的・経済的な暴力のこと

## ジェンダーに基づく暴力（Gender-Based Violence:GBV）

国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）によれば、GBVは以下の5つに分類することができます。

- ① 性的搾取・虐待（sexual exploitation and abuse: SEA）を含む「性暴力」
- ② 殴る蹴る等の「身体的暴力」
- ③ 言葉やいじめによる「心理的暴力」
- ④ 女性性器切除（female genital mutilation/cutting: FGM/C）等の「身体に有害とされる伝統的慣習（harmful traditional practice）」
- ⑤ 社会的疎外や貧困といった「社会的・経済的暴力」

## リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

リプロダクティブ・ヘルスとは、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的に本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることです。

リプロダクティブ・ライツは、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことです。（公益財団法人ジョイセフHPから引用）

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの課題は、「いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠・出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」のほか、「避妊・中絶」、「性暴力」等といったことも含まれており、女性だけでなく男性の理解が必要であるとともに、幼少期・思春期からの教育が必要とされています。

## 積極的格差改善措置（ポジティブ・アクション）

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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

### ❖ 施策における関連掲載箇所

用語	第4章									
	1-1	1-2	1-3	2-1	2-2	2-3	3-1	3-2	4-1	4-2
固定的な性別役割分担意識										
アンコンシャス・バイアス										
ジェンダー										
ジェンダーギャップ指数										
DV										
ジェンダーに基づく暴力										
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ										
積極的格差改善措置										



### 第3次静岡県男女共同参画基本計画（2021年2月策定）

静岡県暮らし・環境部県民生活局男女共同参画課

〒420-8601 静岡県静岡市葵区追手町9番6号

TEL 054-221-3122 FAX 054-221-2941

E-mail danjyo@pref.shizuoka.lg.jp

<http://www.pref.shizuoka.jp/kenmin/km-150/danjo1.html>

※この計画の内容は、インターネットでもご覧いただけます。

#### 表紙デザインについて

平成13年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定した際、県民の皆様に男女共同参画の啓発推進のためのパンフレットの表紙に用いたシンボルマークです。