

# 第4次静岡県男女共同参画基本計画

令和8(2026)年度～令和12(2030)年度



令和8年2月  
静岡県

# 目次

<b>第1章</b>	<b>計画の策定にあたって</b>	.....	1
1	計画策定の経緯	.....	1
2	第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価と課題	.....	1
3	計画策定の趣旨	.....	1
4	計画の性格	.....	2
5	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
3	計画指標一覧	.....	6
<b>第4章</b>	<b>施策の柱と主な取組</b>	.....	8
1	男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進	.....	8
1-1	固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)の解消による制度・慣行の見直し	.....	8
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	.....	18
2-1	生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備	.....	18
2-2	ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶	.....	22
2-3	SRHR(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	.....	28
3-1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	.....	28
3-2	地域社会における男女共同参画の推進	.....	32
4	あらゆる分野における女性の活躍推進	.....	35
4-1	企業等における方針決定過程への女性の参画拡大	.....	35
4-2	地域活動や政治・行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	.....	38

## 第5章 静岡県の男女共同参画推進体制 .....41

### 参考資料

1	男女共同参画社会基本法	.....	44
2	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	.....	49
3	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律	.....	59
4	静岡県男女共同参画推進条例	.....	61
5	静岡県男女共同参画会議・部会	.....	64
6	男女共同参画に向けた国内外の動き	.....	67
7	第4次静岡県男女共同参画基本計画策定経過	.....	71
8	用語解説	.....	72

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の経緯

静岡県では、「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」、「第3次静岡県男女共同参画基本計画」により、様々な施策を進めてきました。

この度、第3次基本計画が令和7年度末をもって満了となるため、これまでの取組や社会情勢の変化等を踏まえ、「第4次静岡県男女共同参画基本計画」を策定しました。

## 2 第3次静岡県男女共同参画基本計画の評価と課題

「第3次静岡県男女共同参画基本計画」(令和3(2021)～令和7(2025)年度)では、「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」と「安全・安心に暮らせる社会の実現」を施策推進の基礎とし、基本目標である「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」に向け、様々な取組を進めてきました。

しかし、計画の10の指標では、「ジェンダーに基づく暴力の根絶」、「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」は目標値を達成したものの、「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」などで「今後積極的な取組が必要」という評価となるなど、今後も様々な課題の解決のため、男女共同参画を強力に推進していく必要があります。

## 3 計画策定の趣旨

男女共同参画の推進を阻害する大きな要因である「固定的な性別役割分担意識」や「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」の解消等、「第3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に対応するため、「第4次静岡県男女共同参画基本計画」を策定し、部局横断的に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。

## 4 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推進条例」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」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、「3-1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」、「4-1 企業等における方針決定過程への女性の参画拡大」及び「1-2 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6次男女共同参画基本計画」や、「静岡県総合計画～しずおか ウェルビーイングプラン～」をはじめとする各種計画との整合性を図っています。
- (4) 策定にあたっては、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3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。

## 5 計画の期間

令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間です。

## 第2章 目指す姿

### 基本目標

誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現  
～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング向上～

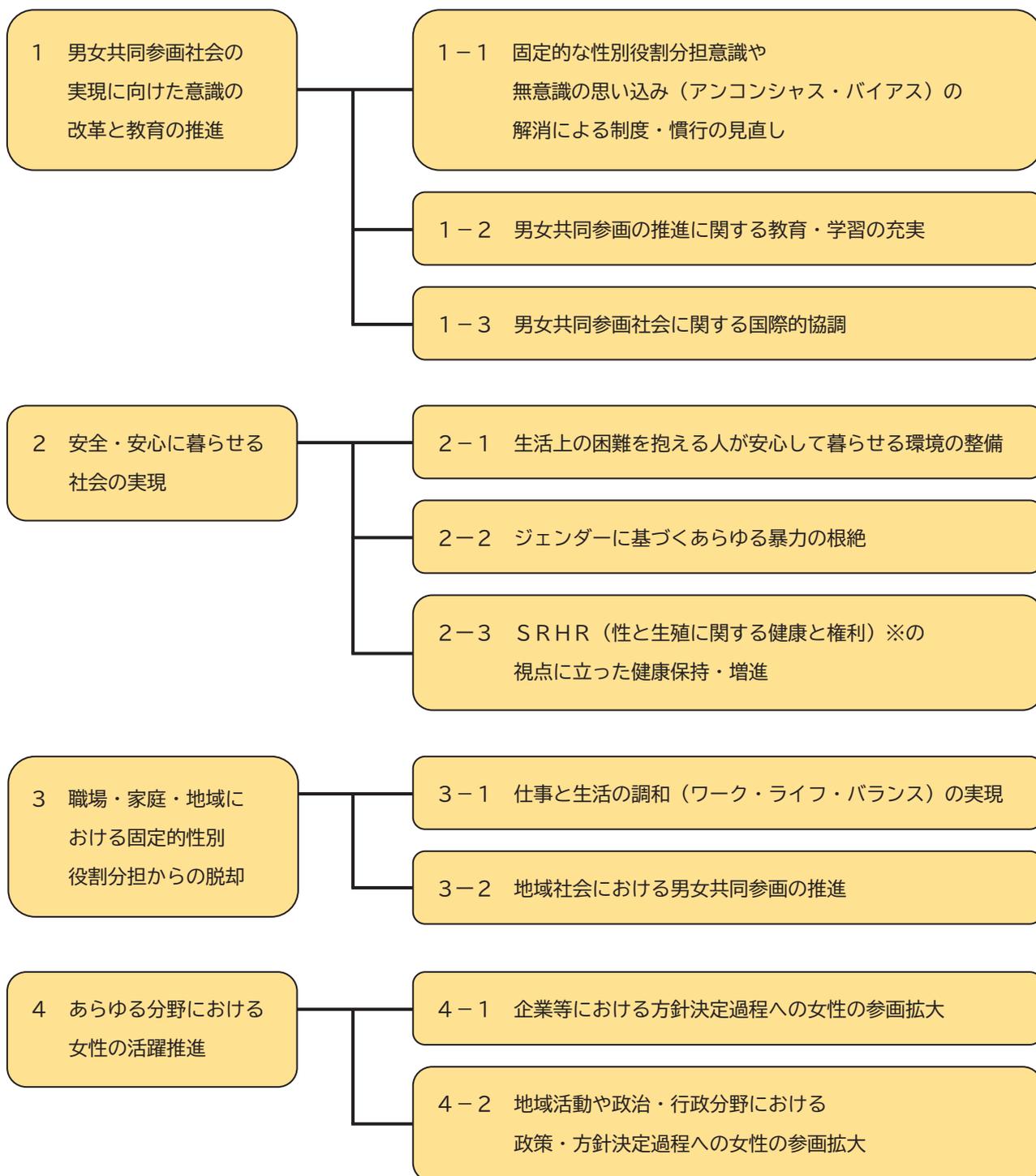
第4次基本計画では、「男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進」、「安全・安心に暮らせる社会の実現」、「職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却」、「あらゆる分野における女性の活躍推進」を柱とし、基本目標である「誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現」を目指します。



※ ウェルビーイング:身体的にも、精神的にも、そして社会的にも、全てが満たされた状態 (Well-being) にあること。

## 第3章 施策体系とその考え方

### 1 施策体系

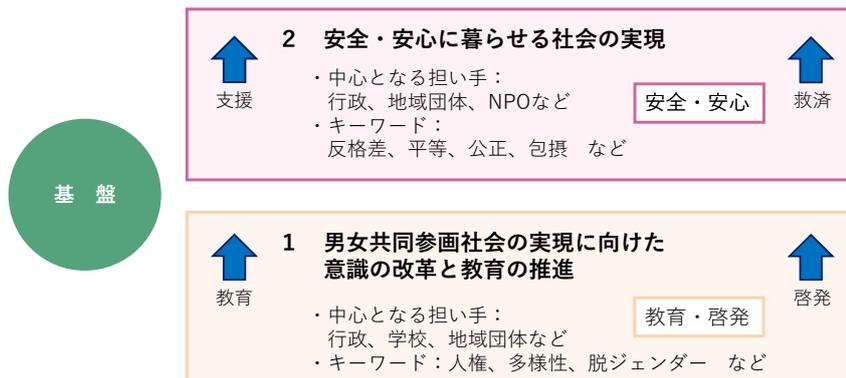
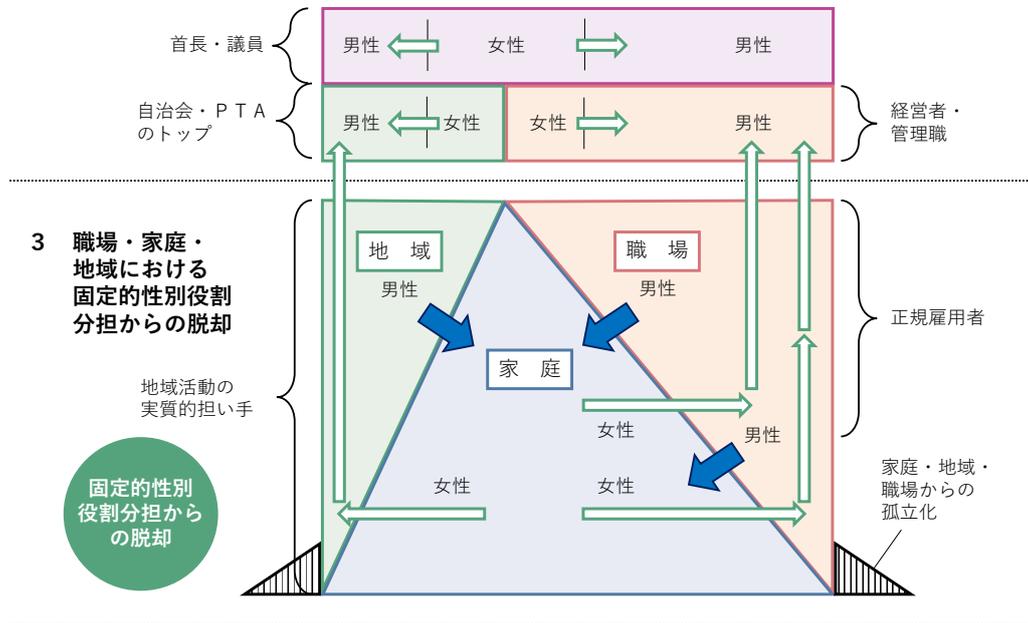


※ SRHR：セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

## 2

## 施策体系の考え方

### 4 あらゆる分野における女性の活躍推進



○男女共同参画が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改革と教育の推進**」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。

○「生活の場における男女共同参画は、女性が地域や職場で活躍することに加え、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』を切り分けず、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 あらゆる分野における女性の活躍推進**」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。

### 3 計画指標一覧

#### 大柱1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進

##### 1-1 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消による制度・慣行の見直し

項目	現状値	目標値
固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合	(令和7(2025)年度) 72.1%	(令和12(2030)年度) 85%
男女共同参画に関する啓発事業を実施している市町数	(令和5(2023)年度) 24市町	(令和12(2030)年度) 35市町

##### 1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

項目	現状値	目標値
男女共同参画に関する題材を扱ったり、考え方を組み入れた授業や講座、活動等を実施した学校の割合	(令和6(2024)年度) 小 86.0% 中 90.9% 高 88.1% 特支 45.0%	(令和12(2030)年度) 小 95% 中 98% 高 90% 特支 65%
教員の管理職に占める女性の割合 (公立小学校・中学校・高校・特別支援学校の校長・副校長・教頭)	(令和6(2024)年度) 小中 28.9% 高 18.8% 特支 60.2%	(令和11(2029)年度) 小中 47% 高 32% 特支 61%

##### 1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調

項目	現状値	目標値
国内外のジェンダー・ギャップ指数等に関する情報の発信	(令和6(2024)年度) 1回	(毎年度) 3回以上

#### 大柱2 安全・安心に暮らせる社会の実現

##### 2-1 生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

項目	現状値	目標値
養育費の取決めをした人の割合	(令和5(2023)年度) 59.6%	(令和11(2029)年度) 70%
性の多様性理解等促進に関する施策を実施した市町の数	(令和6(2024)年度) 22市町	(令和12(2030)年度) 35市町
包括的な支援体制(※1)を整備した市町数	(令和6(2024)年度) 14市町	(令和12(2030)年度) 35市町

##### 2-2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

項目	現状値	目標値
人権教育の年間指導計画を作成した学校の割合	(令和6(2024)年度) 小 61.5% 中 58.2% 高 78.0% 特支 85.0%	(令和12(2030)年度) 100%
市町DV防止基本計画策定市町数	(令和6(2024)年度) 26市町	(令和12(2030)年度) 35市町
女性相談支援員の設置市町数	(令和6(2024)年度) 22市町	(令和12(2030)年度) 35市町

## 2-3 SRHR（性と生殖に関する健康と権利）（※2）の視点に立った健康保持・増進

項目	現状値	目標値
子宮頸がん検診・乳がん検診受診率	(令和4(2022)年度) 子宮頸がん 44.0% 乳がん 45.9%	(令和12(2030)年度) 子宮頸がん 60% 乳がん 60%
SRHRの理解促進のための啓発等の回数	(令和6(2024)年度) 13回	(毎年度) 15回以上

## 大柱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 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

項目	現状値	目標値
男性の育児休業取得率	(令和6(2024)年度) 44.1%	(令和12(2030)年度) 85%
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6(2024)年度) 69.9%	継続的に縮小

### 3-2 地域社会における男女共同参画の推進

項目	現状値	目標値
放課後児童クラブ待機児童数	(令和6(2024)年度) 548人	(令和12(2030)年度) 0人
市町防災会議の委員に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 9.9%	(令和12(2030)年度) 30%

## 大柱4 あらゆる分野における女性の活躍推進

### 4-1 企業等における方針決定過程への女性の参画拡大

項目	現状値	目標値
事業所の管理職に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 係長 27.7% 課長 17.2% 部長 11.6%	(令和12(2030)年度) 係長 33% 課長 24% 部長 15%

### 4-2 地域活動や政治・行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

項目	現状値	目標値
自治会長に占める女性の割合	(令和6(2024)年度) 2.4%	(令和12(2030)年度) 6%
県職員の管理職に占める女性職員の割合 (教育委員会、県警を除く)	(令和6(2024)年度) 15.8%	(令和12(2030)年度) 20%

※1 地域住民等及び支援関係機関による、地域福祉の推進のための相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制のこと。社会福祉法第106条の3に定められている。

※2 セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

## 第4章 施策の柱と主な取組

### 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進

#### 1-1 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消による制度・慣行の見直し

##### 現状と課題

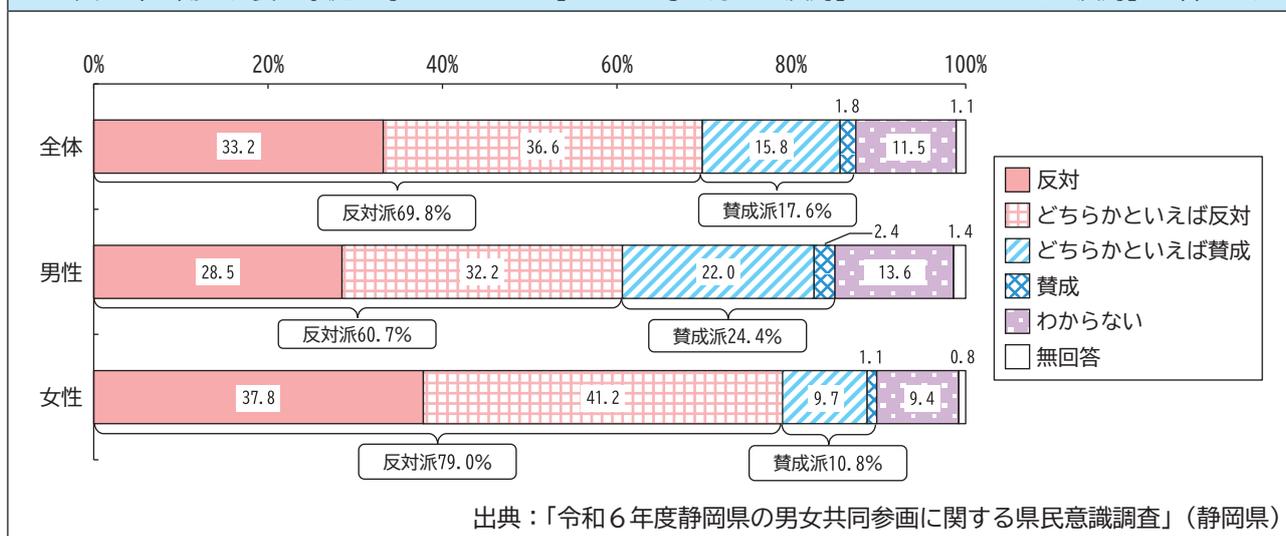
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というように、男女の役割を固定的に考えることについて、令和6（2024）年度に行った県民意識調査では「反対派」が「賛成派」を大きく上回りました。一方で、「社会通念・慣習・しきたり」における男女の平等感については、男性が優遇されていると思う人の割合が7割を超えており、社会制度や慣行の見直しは進んでいない状況です。

静岡県男女共同参画推進条例の施行から20年以上が経過した現在も、意識の変化は見られるものの、依然として地域社会には固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が反映された不平等な社会制度や慣行が見受けられ、これらは、男女共同参画社会の実現を阻害する大きな要因となっています。

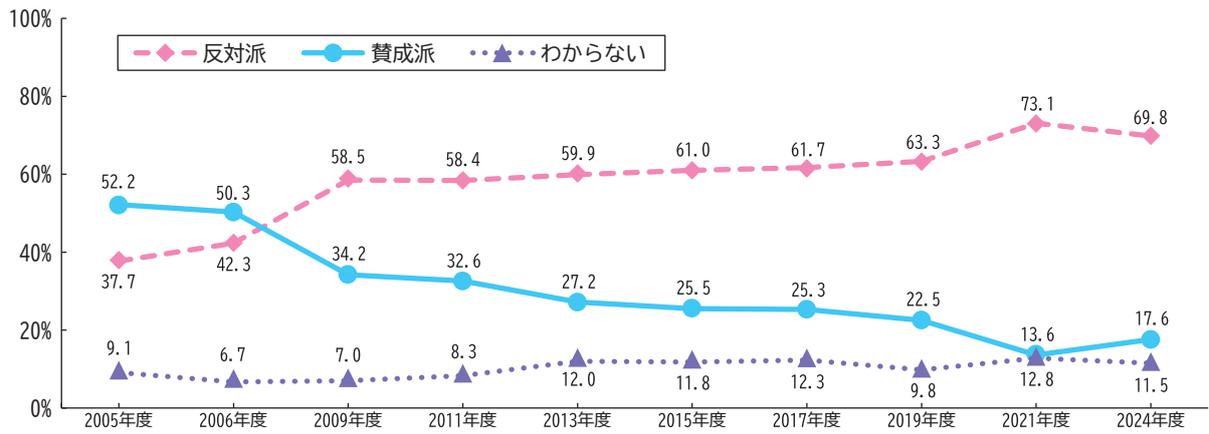
男女共同参画社会を実現し、若者や女性に選ばれる地域とするため、不平等な社会制度や慣行の背景にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向け、県・市町が中心となり、男女共同参画センター、企業や経済団体、学校、NPO等と連携した男女共同参画を推進する体制を構築するとともに、性別や年代を考慮した広報・啓発により、男女共同参画に関する県民一人ひとりの意識改革と理解促進を図り、行動変容に結びつくような取組が必要です。

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」という考え方に「反対」「どちらかといえば反対」と答えた人

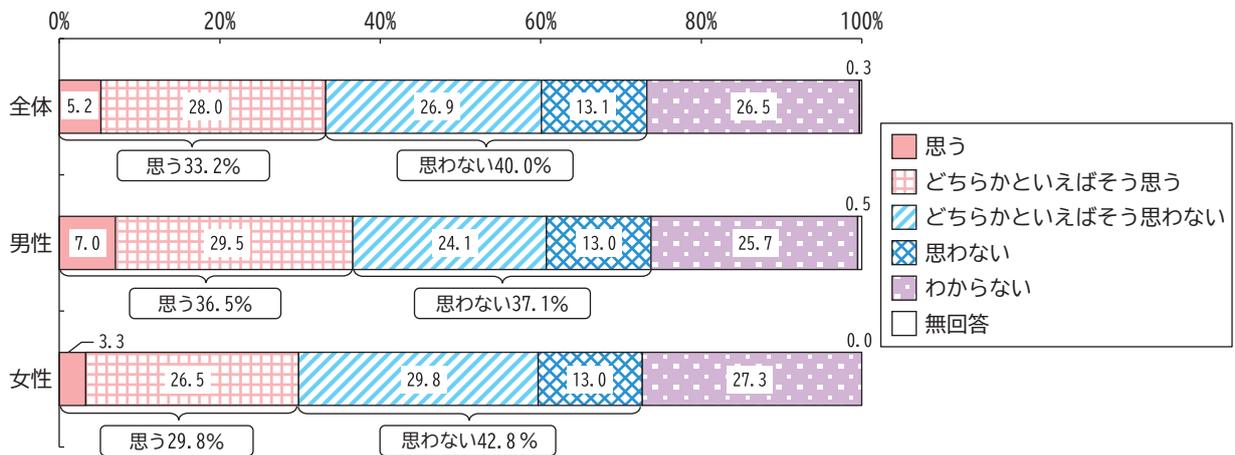


### 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合（経年比較）（県）



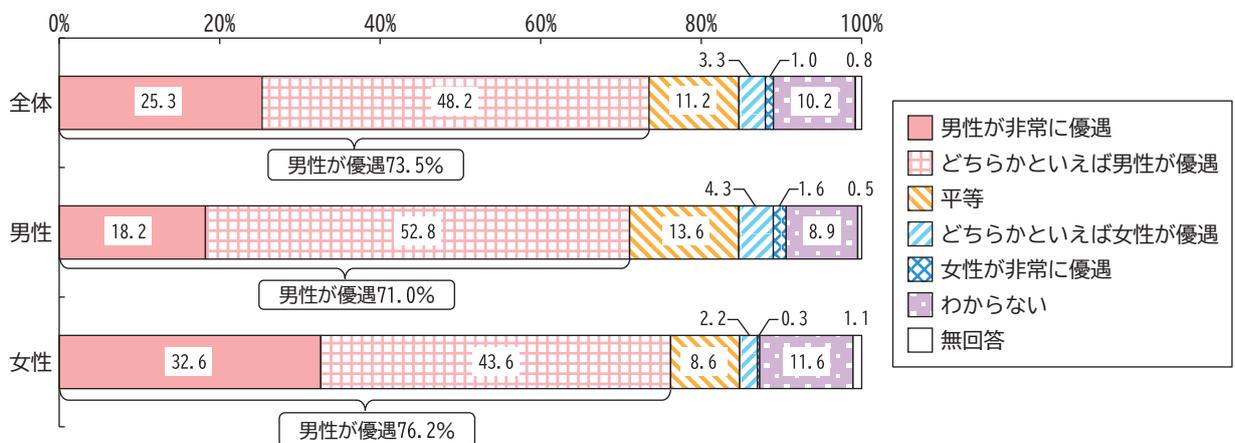
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 性別にかかわらず個性と能力を発揮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6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 社会通念・慣習・しきたりにおける男女の平等感（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合 (県政世論調査)	(R 7 (2025) 年度) 72.1%	(R12(2030) 年度) 85%
男女共同参画に関する啓発事業を実施している市町数	(R 5 (2023) 年度) 24 市町	(R12(2030) 年度) 35 市町

## 施策の方向性

### (1) 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進

様々な分野や場面において、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消に向けた取組を進めるとともに、県・市町が中心となり、関係機関と連携し、男女共同参画を推進する体制の整備を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・ 庁内に設置している「男女共同参画推進本部」により、男女共同参画社会づくりに関する施策を部局横断的に推進するとともに、市町や関係機関と取組を共有
- ・ 市町担当職員を対象とした男女共同参画施策に関する研修会等の開催

### (2) 男女共同参画の理解を深めるための広報・啓発活動の展開

県民の男女共同参画への理解を促進するため、様々な媒体を通じて、対象となる性別・年代に応じた分かりやすい広報・啓発活動を展開する。

#### 【主な取組内容】

- ・ 「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、多様な媒体の活用と市町及び関係団体等と連携した広報・啓発の実施
- ・ 県男女共同参画センターあざれあの広報誌やポータルサイト「あざれあナビ」等を活用した男女共同参画に関する情報の提供
- ・ 県男女共同参画センター内のあざれあ図書室による男女共同参画に関する図書情報の発信

### (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、民間団体等の情報や統計資料を収集し、広く県民や市町に情報を提供する。

#### 【主な取組内容】

- ・ 県民意識調査、県政世論調査等による男女共同参画に関する調査の実施
- ・ 国内外の男女共同参画に関する情報や各種統計データの収集・発信
- ・ 静岡県男女共同参画白書の発行

## 1-2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実

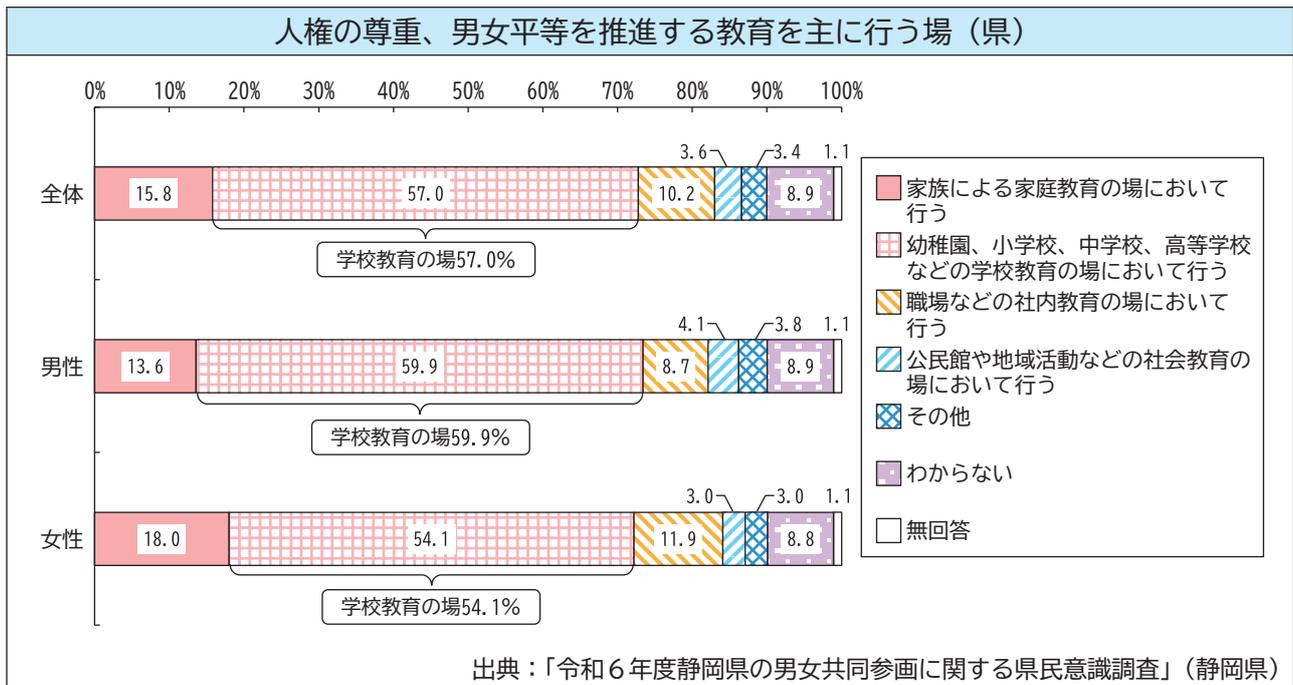
### 現状と課題

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みは、幼少期から長年にわたって形成され、将来の進路選択や職業選択に大きな影響を及ぼします。そのため、幼い頃から、人権の尊重や男女平等への正しい認識を育むことは重要です。

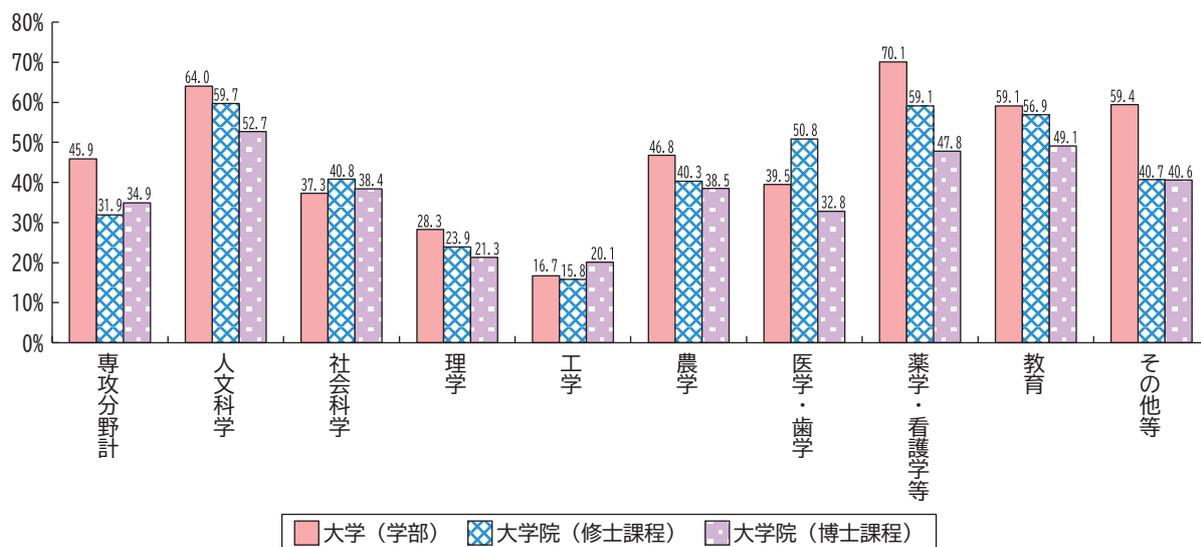
令和6(2024)年度に行った県民意識調査では、人権尊重、男女平等を推進する教育を主に行う場として「幼稚園、小学校、中学校、高校などの学校教育の場」と考える人が約6割と、「家族による家庭教育の場」を大きく上回る結果となりました。

そのため、子どもたちが人権尊重、男女共同参画について学ぶ機会として、教育現場に求められる役割は大きく、教職員に対する男女共同参画について理解を深めるための研修の実施や、教育現場における多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が必要です。

また、教員だけでなく、子どもたちの生き方や働き方に大きな影響を与える保護者等に対しても、人権尊重や男女共同参画について学ぶ機会を提供することは、将来、子どもたちが主体的で多様な選択をするためにも必要です。



大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合  
（専攻分野別、令和6（2024）年度）（全国）

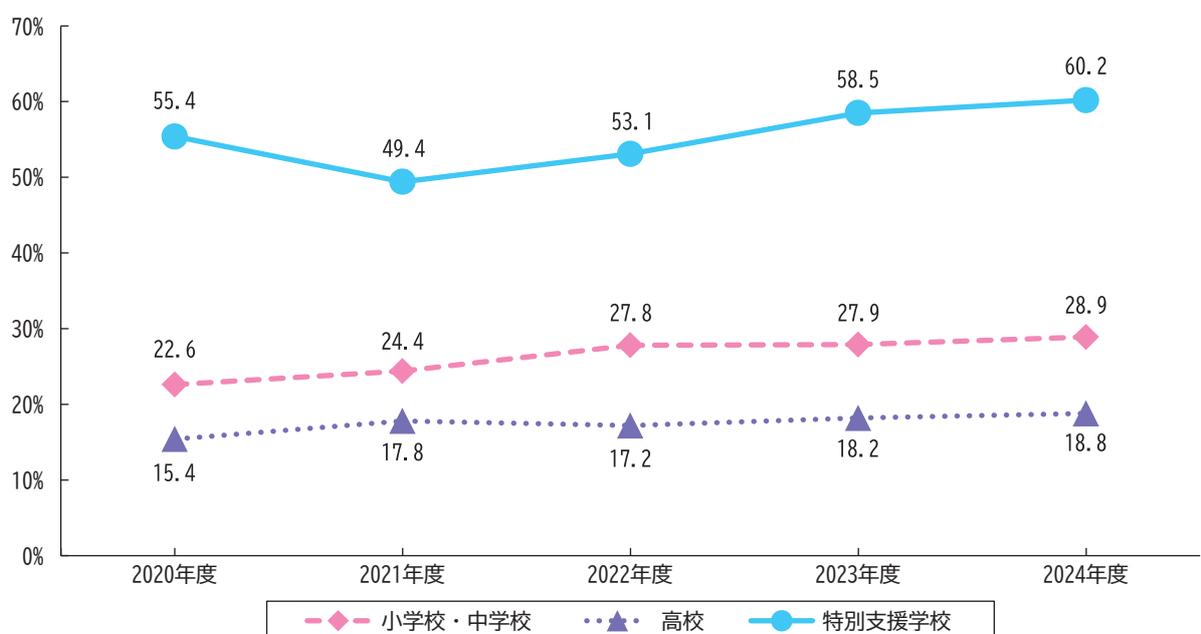


（備考）

1. 文部科学省「学校基本統計」（令和6（2024）年度）より作成。
2. その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。  
大学院（博士課程）は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
3. 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。  
大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

出典：「令和7年版男女共同参画白書」（内閣府）

教員の管理職に占める女性の割合（公立小、中、高、特別支援学校の校長・副校長・教頭）（県）



出典：県教育委員会教育総務課調べ

## 成果指標

項目	現状値	目標値
男女共同参画に関する題材を扱ったり、考え方を組み入れた授業や講座、活動等を実施した学校の割合	(R 6 (2024) 年度)	(R12(2030) 年度)
	小 86.0%	小 95%
	中 90.9%	中 98%
	高 88.1%	高 90%
	特支 45.0%	特支 65%
教員の管理職に占める女性の割合（公立小学校・中学校・高校・特別支援学校の校長・副校長・教頭）	(R 6 (2024) 年度)	(R11(2029) 年度)
	小中 28.9%	小中 47%
	高 18.8%	高 32%
	特支 60.2%	特支 61%

## 施策の方向性

### (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

学校教育全体を通じて、個人の尊厳と男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図るとともに、教職員等が男女共同参画の理念を理解し、男女平等意識の定着を推進することができるように研修等を促進する。

#### 【主な取組内容】

- ・教員の管理職研修等における人権教育講義
- ・人権教育担当者を対象とした研修会の実施
- ・学校教育における保育・介護体験実習の実施
- ・高校生や大学生等を対象としたデートDVの知識の普及や防止に向けた啓発

### (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、将来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う。

#### 【主な取組内容】

- ・進路指導の充実を図るため進路指導担当者向け講義の実施
- ・サイエンススクールの指定や、大学・研究機関との連携等による科学技術の発展を担う人材の育成と、それに向けた小・中学校段階からの理科分野への視野の拡大
- ・将来のライフイベントに柔軟に対応するための知識を総合的に学ぶ講座の実施
- ・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の創出

(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する。

【主な取組内容】

- ・適正な人材配置の推進による男女共同参画社会の形成を促進する学校運営の充実
- ・ワーク・ライフ・バランス推進計画に基づく誰もが働きやすい環境の整備
- ・教育現場における適正な人材配置の推進
- ・教職員の男女共同参画への理解を深めるための管理職や教職員を対象とした研修の充実

(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共同参画への理解を深め、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する。

【主な取組内容】

- ・職場、学校、地域、家庭における人権に関する研修会、セミナー等の開催
- ・市町等と連携した多様な学習機会の提供

## 1-3 男女共同参画社会に関する国際的協調

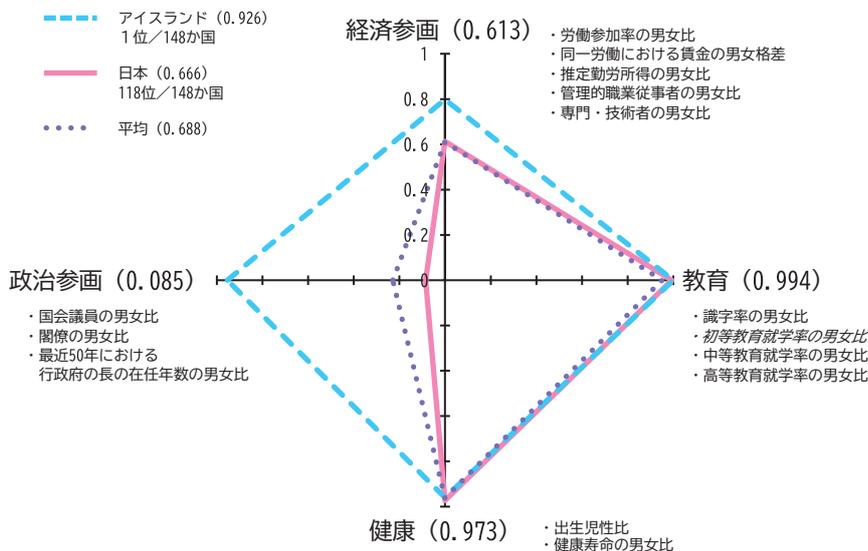
### 現状と課題

世界経済フォーラムが公表した男女平等の国際的指標であるジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2025年では、日本は148か国中118位と先進7か国で最下位となりました。特に経済分野が112位、政治分野が125位と低位で、女性の社会参画が十分でない状況です。

近年、国内においては、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数が公表されるなど、ジェンダー平等についての関心は高まりつつありますが、国際社会における日本の男女共同参画についての現状を把握する機会は少なく、GGIのような国際比較をはじめ、国際的な動向を継続して把握・情報発信することにより、県民一人ひとりの男女共同参画推進に関する国際的な視点を育てる取組は重要です。

また、外国人県民の増加に伴い、お互いの文化の違いを認め、尊重し合う「多文化共生」の重要性が増しています。世界には多様な文化や習慣があり、また女性を取り巻く問題も多種多様です。男女共同参画を推進することにより、多様な価値観を認め合い、一人ひとりが個性と能力を発揮し、活躍できる社会の形成につなげていくことが重要です。

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) (令和7(2025)年)



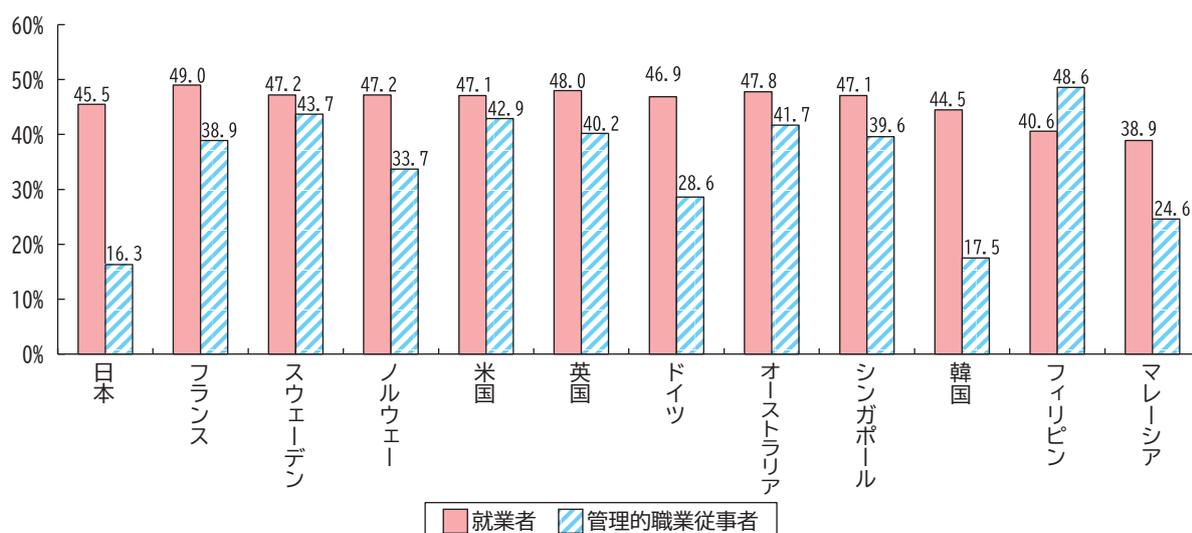
順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

(備考)

1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: 経済(112位)、教育(66位)、健康(50位)、政治(125位)

出典: 内閣府男女共同参画局ホームページ

### 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合

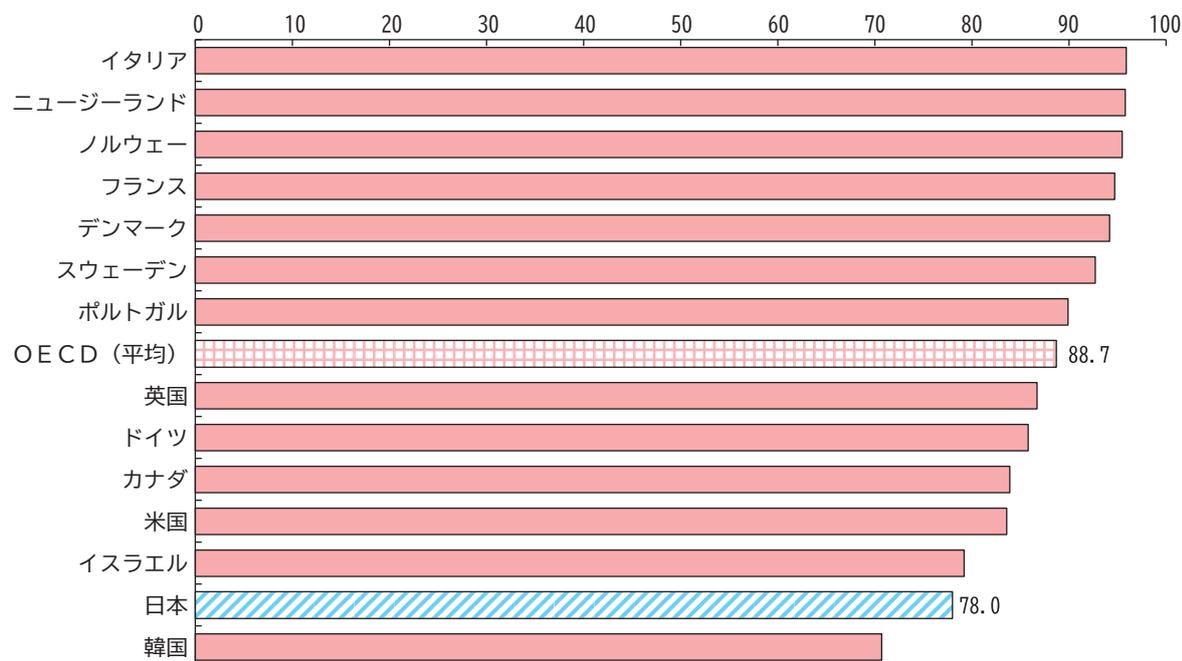


(備考)

1. 日本については総務省「労働力調査（基本集計）」、日本以外の国は I L O “ILOSTAT” より作成。
2. 日本、米国、オーストラリア及び韓国は令和 6 (2024) 年、フィリピン及びマレーシアは令和 4 (2022) 年、その他の国は令和 5 (2023) 年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

出典：「令和 7 年版男女共同参画白書」（内閣府）

### 男女間賃金格差の国際比較



(備考)

1. OECD “OECD Data Explorer” より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を 100 とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. デンマーク、フランス及びイスラエルは令和 4 (2022) 年、それ以外の国は令和 5 (2023) 年の数字。

出典：「令和 7 年版男女共同参画白書」（内閣府）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
国内外のジェンダー・ギャップ指数等に関する情報の発信	(R 6 (2024) 年度) 1 回	(毎年度) 3 回以上

## 施策の方向性

### (1) 男女共同参画に関する国際基準の普及啓発

国際社会における日本の男女共同参画の現状を情報発信することにより、県民の男女共同参画に関する国際的な視点を育てる。

#### 【主な取組内容】

- ・ジェンダー開発指数（GDI）、ジェンダー・ギャップ指数（GGI）等の情報をホームページや男女共同参画白書により情報発信
- ・国内外の男女共同参画に関する情報や各種統計データの収集・発信（再掲）
- ・国際機関（UCLG）（※）を活用した知見の習得

※ United Cities and Local Governments：世界最大の地方自治体連合組織。

140 以上の国・地域から 1,000 以上の都市が加盟。

### (2) 男女共同参画の視点に立った多文化共生

外国人県民が地域で安心して暮らせる社会の実現に向け、男女共同参画の視点を取り入れた取組を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・多言語及び「やさしい日本語」を用いた情報発信
- ・外国人相談窓口における相談体制の強化
- ・ジェンダーに基づく人権侵害に対応するDV外国語相談ダイヤルの設置

## 2 安全・安心に暮らせる社会の実現

### 2-1 生活上の困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

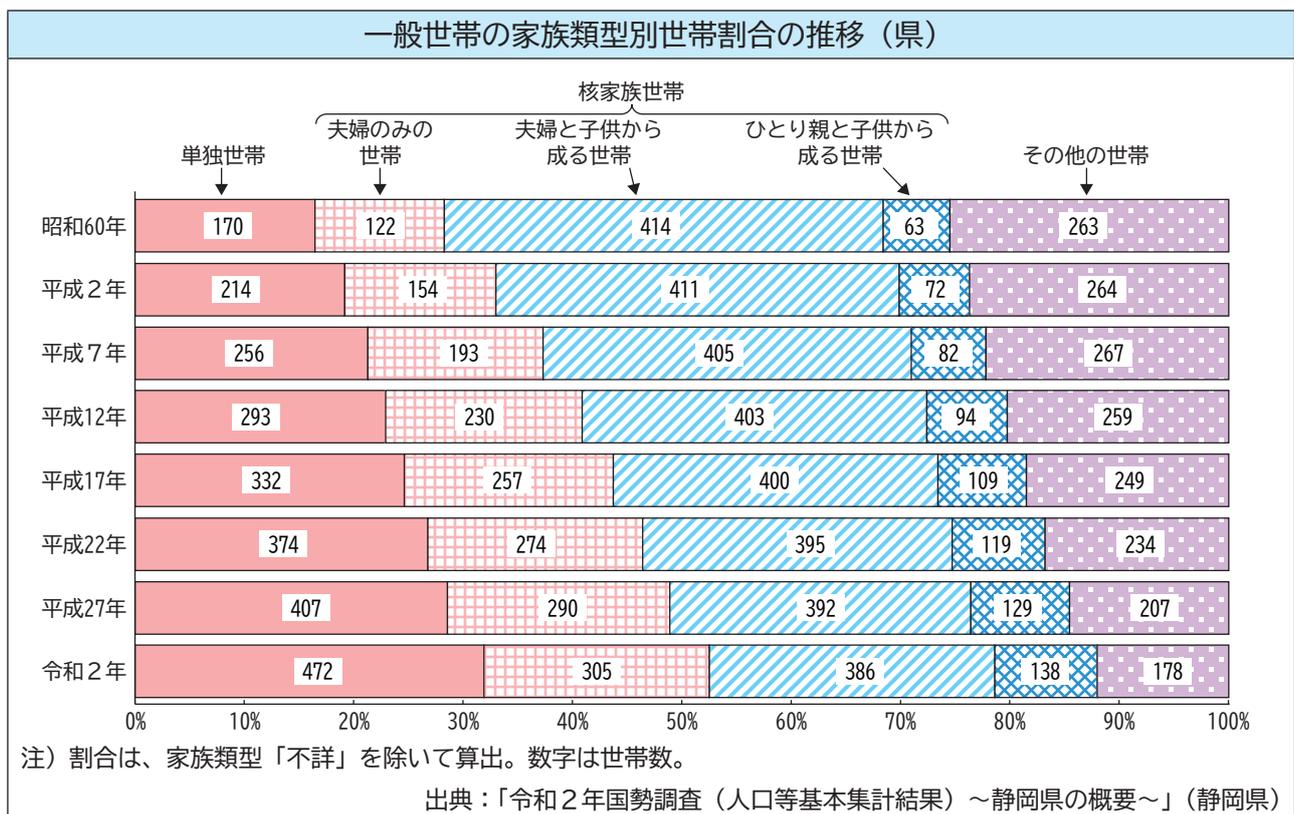
#### 現状と課題

女性の人生や家族の姿が多様化する中、単身世帯やひとり親家庭、非正規雇用の増加に伴い、経済的困窮や生活上の困難を抱える人が増加しています。また、高齢であること、障害があること、外国人であることに加え、女性であることにより複合的な困難を抱えることもあります。

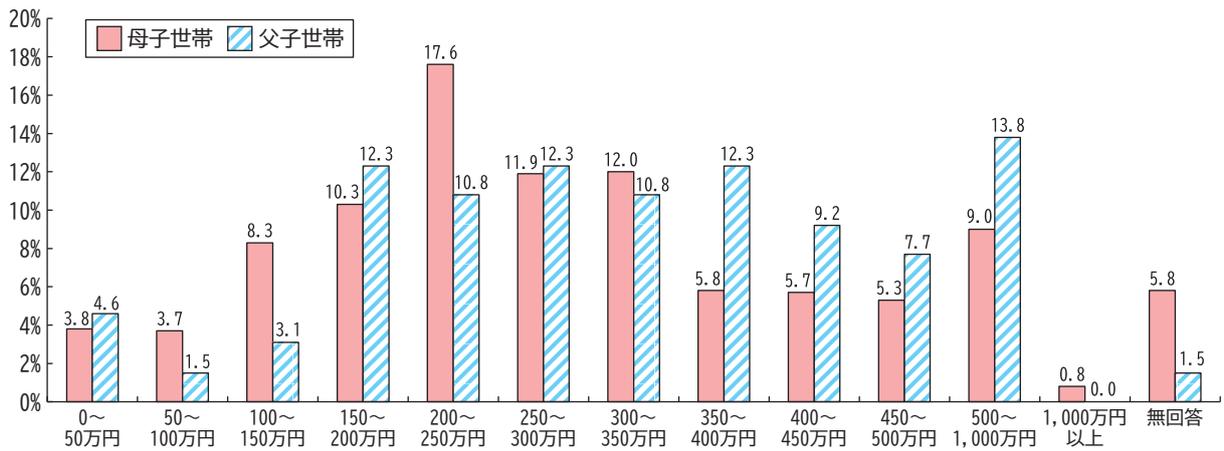
ひとり親家庭については、母子世帯の就労者の約半数が非正規雇用であり、世帯の総収入額も250万円未満の家庭が全体の4割を超えるなど、経済的に困窮している状況にあります。特にひとり親家庭では、親世代の貧困が次の世代につながる連鎖が起こりやすいため、連鎖を防止するための支援が必要です。

性的マイノリティの当事者は、性の多様性に対する無理解による偏見や差別から、学校や職場、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ます。しかし、令和6(2024)年度に行った県民意識調査では、自分の身近に性的マイノリティの当事者がいると認識していない人が8割を超え、性の多様性への理解が十分に広がっていない状況が明らかになっています。

誰もが安全で安心して暮らせる社会の実現は、男女共同参画を推進するための土台であるため、それぞれがおかれている実情に合わせた、必要とされる支援を行うことが求められています。

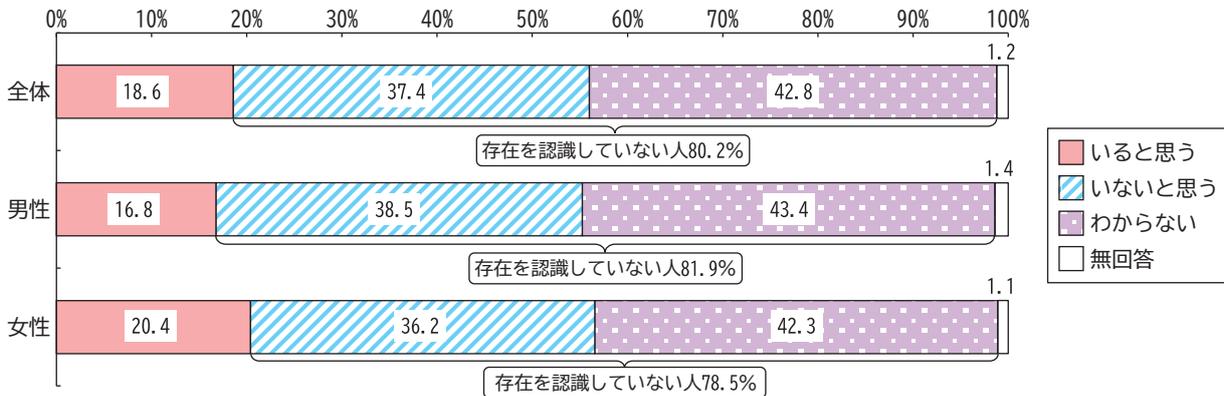


### 母子世帯・父子世帯の1年間の総収入額（県）



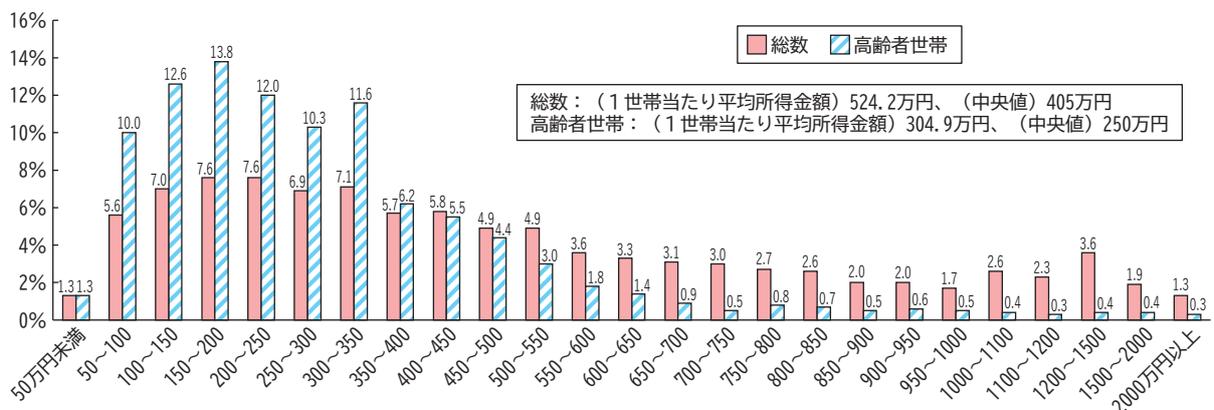
出典：「令和6年度静岡県ひとり親家庭生活実態調査」（静岡県）

### 身近な性的マイノリティの当事者の存在を認識していない人の割合（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 高齢者世帯の所得階層別分布（全国）



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」（令和5年）

（注1）高齢者世帯とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。

（注2）中央値とは、所得を低いものから高いものへと順に並べて二等分する境界値をいう。

出典：「令和7年版高齢社会白書」（内閣府）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
養育費の取決めをした人の割合	(R 5 (2023) 年度) 59.6%	(R11(2029) 年度) 70%
性の多様性理解等促進に関する施策を実施した市町の数	(R 6 (2024) 年度) 22 市町	(R12(2030) 年度) 35 市町
包括的な支援体制を整備した市町数	(R 6 (2024) 年度) 14 市町	(R12(2030) 年度) 35 市町

## 施策の方向性

### (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て就業支援や経済的支援、養育費の取決め支援を行い自立を促進するとともに、相談体制の整備を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・ひとり親家庭の経済的自立に向けた就業支援や事情に即した経済的な支援
- ・ひとり親家庭を対象とした相談体制の充実
- ・養育費の取決め支援

### (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う。

#### 【主な取組内容】

- ・各種ガイドブックを活用した性の多様性に関する理解促進のための広報・啓発
- ・静岡県パートナーシップ宣誓制度の運用
- ・LGBT電話相談等、相談対応の実施
- ・教員研修における性の多様性の理解促進
- ・市町担当者会議における情報の提供や研修等の実施

(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う。

【主な取組内容】

- ・ 包括的支援体制構築に向けた専門的助言を行うアドバイザーの派遣及び連携担当職員の養成研修等による市町の取組支援
- ・ 高齢者や障害のある求職者に対する就業支援の実施
- ・ 障害のため情報の入手が困難な人への情報提供、意思疎通支援の実施
- ・ 外国人相談窓口における相談体制の強化（再掲）
- ・ 多言語及び「やさしい日本語」を用いた情報発信（再掲）

## 2-2 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

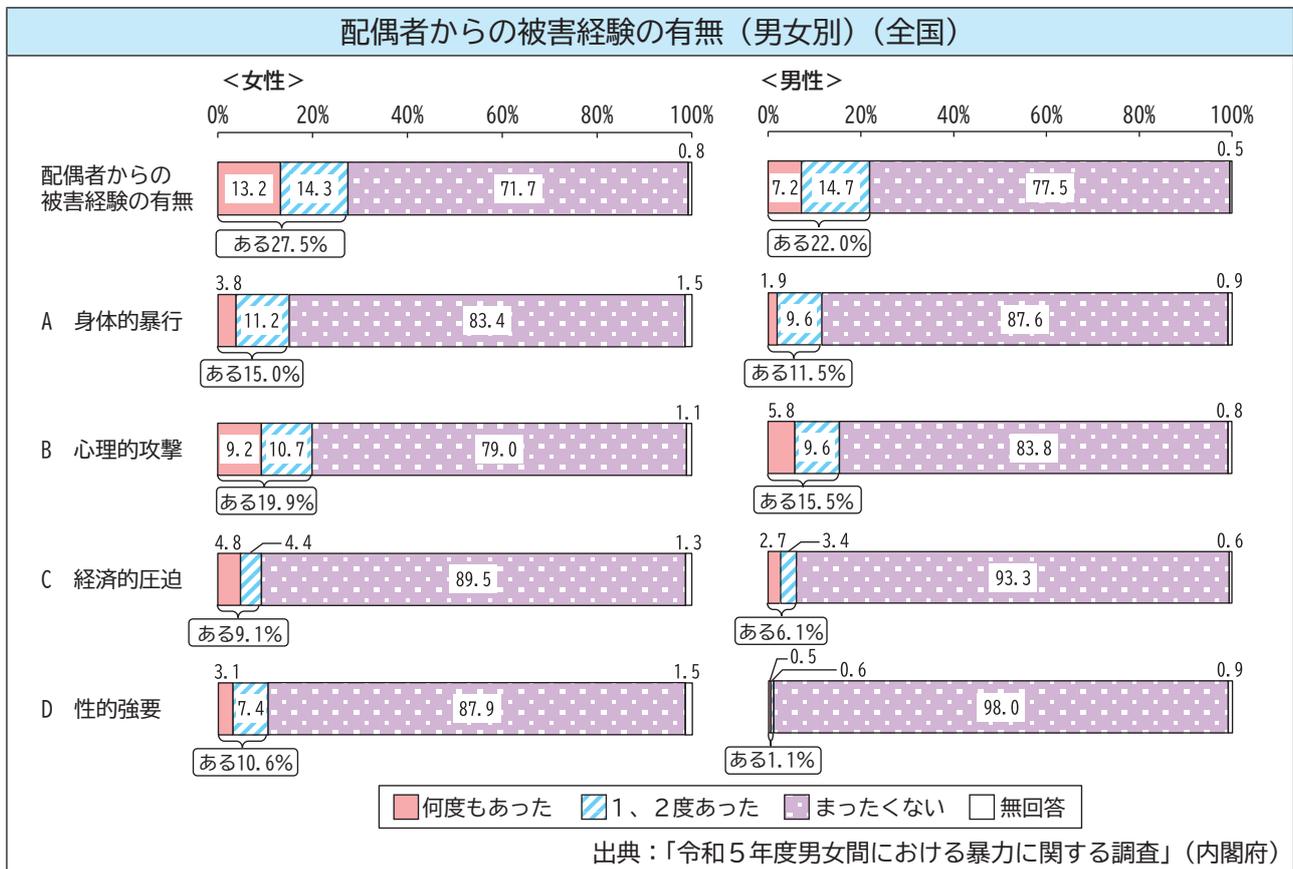
### 現状と課題

DV、性犯罪・性暴力、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等、ジェンダーに基づく暴力（Gender-based Violence：GBV）は、重大な人権の侵害であり、安全・安心に暮らせる社会の実現を阻害する大きな要因となっています。暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

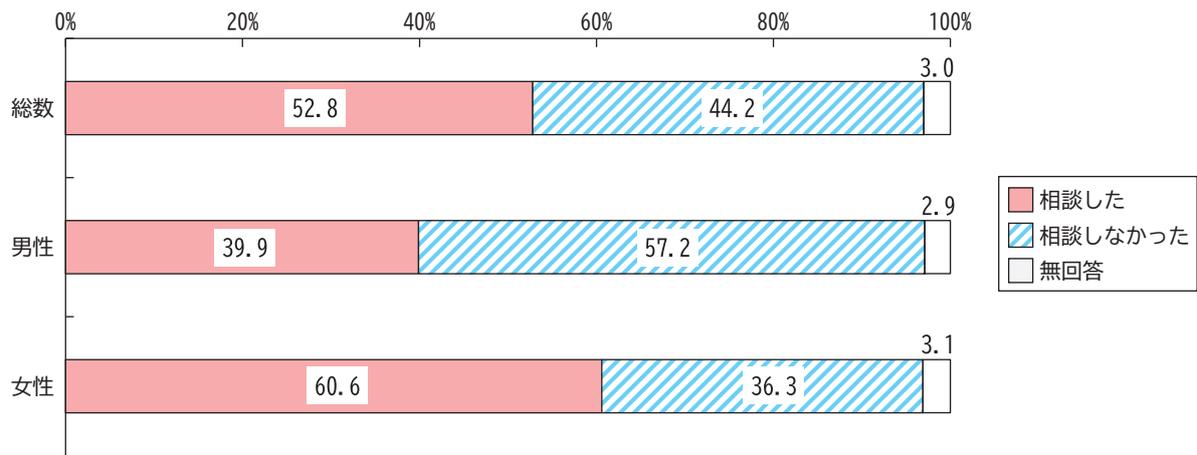
パートナー間で起こる暴力（Domestic Violence：DV）は、「身体的暴力」に比べ、「精神的暴力」、「経済的暴力」、「性的暴力」が暴力であるという認識が低く、認知されにくい状況にあります。また、配偶者等から受けた暴力については、どこにも相談していない人の割合が約半数で、女性に比べ、男性の割合がかなり高くなっています。

ジェンダーに基づくあらゆる暴力が人権侵害であり、許されないという意識を醸成するための広報・啓発を一層推進するとともに、若年層に対しては、学校や地域において、誰もが暴力を自分の問題として捉え、加害者にも被害者にもならないための教育を充実させる必要があります。

また、被害者が安心して相談できるよう、相談窓口や支援に関する情報発信を強化し、利用しやすい体制を整備していくことが重要です。

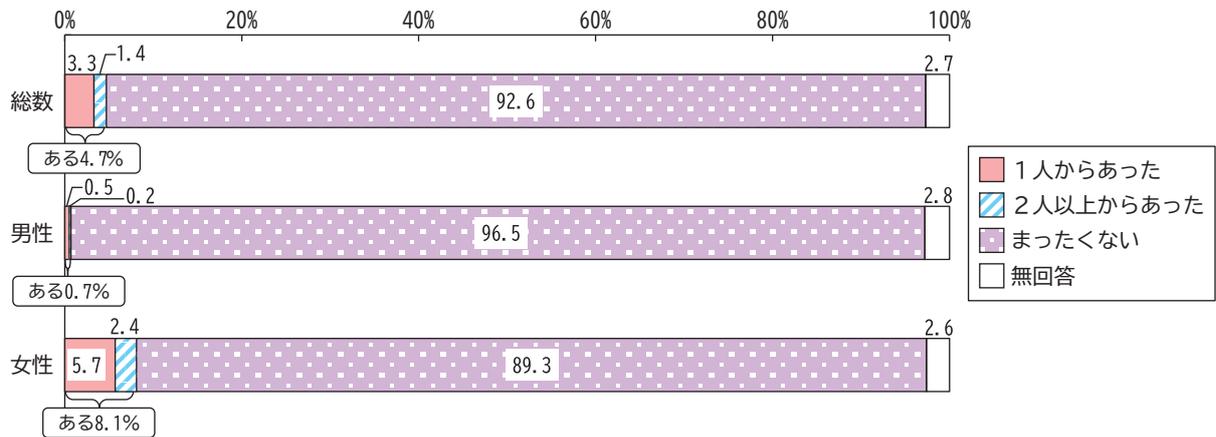


### 配偶者からの暴力の相談経験の有無（全国）



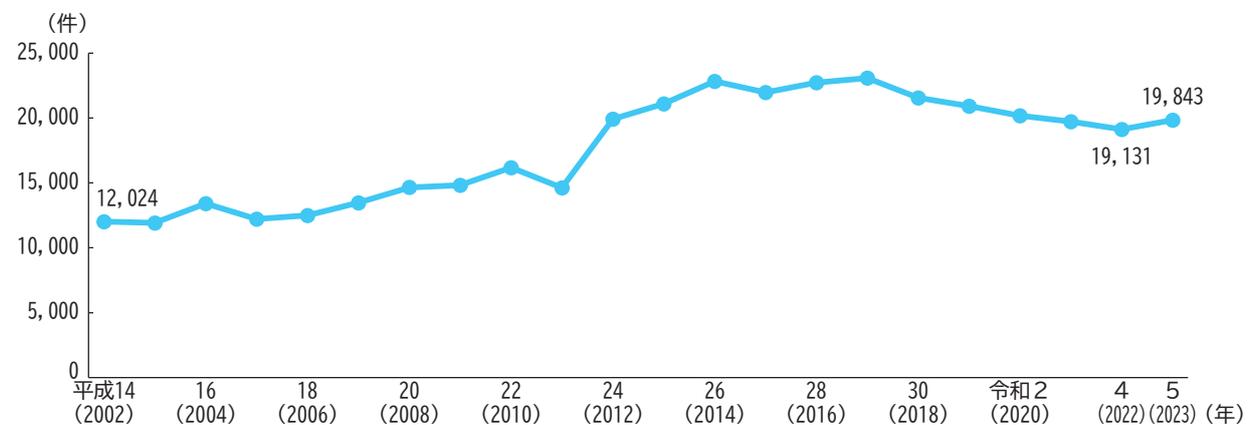
出典：「令和5年度男女間における暴力に関する調査」（内閣府）

### 不同意性交等をされた被害経験の有無（全国）



出典：「令和5年度男女間における暴力に関する調査」（内閣府）

### ストーカー事案の相談等件数の推移（全国）



（備考）警察庁「ストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」より作成。

出典：「令和7年版男女共同参画白書」（内閣府）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
人権教育の年間指導計画を作成した学校の割合	(R 6 (2024) 年度) 小 61.5% 中 58.2% 高 78.0% 特支 85.0%	(R 12(2030) 年度) 100%
市町DV防止基本計画策定市町数	(R 6 (2024) 年度) 26 市町	(R 12(2030) 年度) 35 市町
女性相談支援員の設置市町数	(R 6 (2024) 年度) 22 市町	(R 12(2030) 年度) 35 市町

## 施策の方向性

### (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・被害者を生み出さないため、DVや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と啓発を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間における企業・団体と連携した啓発事業等の実施
- ・高校生や大学生等を対象としたデートDVの知識の普及や防止に向けた啓発（再掲）
- ・SRHR理解促進のための啓発
- ・青少年の健全育成を阻害する有害図書等の個別指定、販売業者等に対する啓発・指導

### (2) 暴力を根絶するための総合的な推進体制の整備

DVやセクシュアル・ハラスメント等の人権を侵害する暴力の根絶のため、相談体制を整備するとともに、関係機関とのネットワーク構築により推進体制を整備する。

#### 【主な取組内容】

- ・専門分野の相談機関や市町との連携を強化することによる相談体制の充実
- ・女性向け・男性向けの電話相談の実施、関係機関と連携した相談員向け研修会の実施
- ・市町や関係機関との連携による迅速な支援

### (3) 被害者を支援するための体制整備

ジェンダーに基づくあらゆる暴力の被害者に対する支援体制を整備する。

#### 【主な取組内容】

- ・女性相談支援センター等による相談対応や保護等の支援、相談しやすい環境の整備
- ・性暴力被害者支援センター（SORA）の運営等による犯罪・性暴力被害者への支援
- ・被害者の保護対策や加害者の再犯を防止するための安全対策の実施

## 2-3 SRHR（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

### 現状と課題

男女共同参画の実現には、男女が互いに身体的な性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、思いやりを持って生きることが前提となります。特に女性の心身の状態は、月経、妊娠・出産、更年期等、年代によって大きく変化することから、SRHR（性と生殖に関する健康と権利）（※）の視点が重要です。

近年、女性の社会進出に伴い、月経困難症、月経前症候群（PMS）、不妊、妊娠・出産、更年期といった女性特有の健康課題が、働く女性のキャリア形成に及ぼす影響が顕在化してきました。男性においても、女性に比べ認知度は低いものの、更年期障害が注目されているほか、長時間労働等による生活習慣や健康への影響も懸念されています。

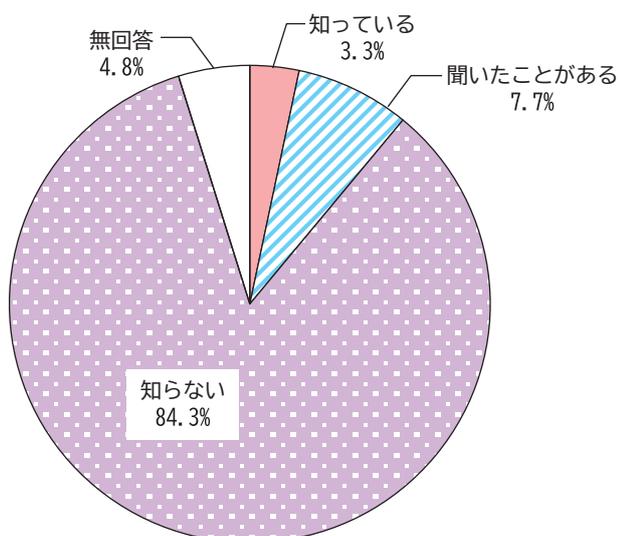
そのため、男女を問わず、性や健康に関する正しい知識を持つことにより、ヘルスリテラシーの向上を図るとともに、性差や年代に応じた健康を支援するための取組を推進することが必要となっています。

特に若年層に対しては、SRHRへの理解促進を図るとともに、予期せぬ妊娠や性感染症を予防するため、性に関する教育の充実に取り組む必要があります。

※セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

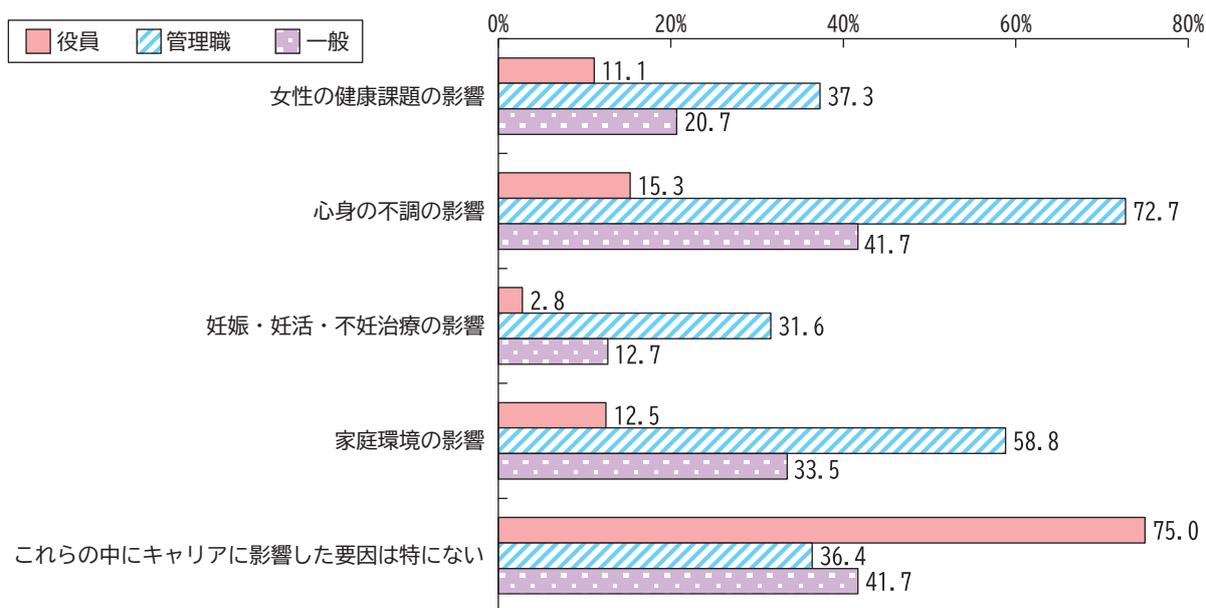
自分の体、性や生殖について、誰もが十分な情報を得られ、自分の望むものを選んで決められること。そのために必要な医療やケアを受けられること。

「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」人の割合（県）



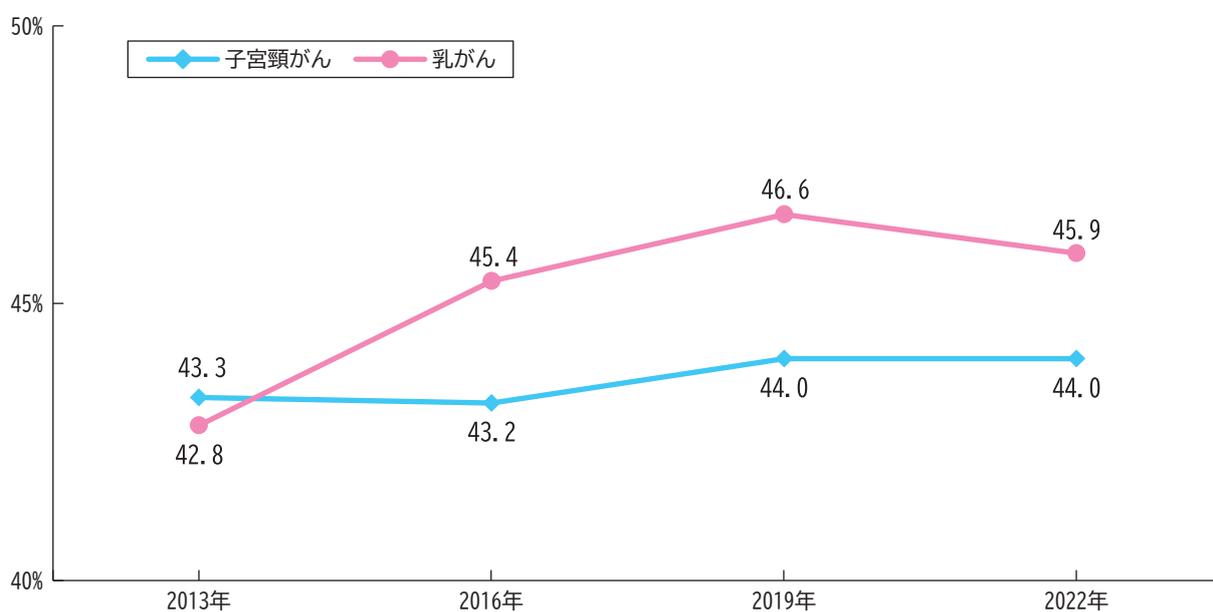
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

### 離職や昇進辞退を考えたことがある人が影響を受けた要因（県）



出典：「令和6年度フェムテックによる女性活躍推進事業における意識調査」（静岡県）

### 子宮頸がん・乳がん検診受診率（県）



出典：「国民生活基礎調査」（厚生労働省）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
子宮頸がん検診・乳がん検診受診率	(R 4 (2022) 年度) 子宮頸がん 44.0% 乳がん 45.9%	(R12(2030) 年度) 子宮頸がん 60% 乳がん 60%
S R H R の理解促進のための啓発等の回数	(R 6 (2024) 年度) 13 回	(毎年度) 15 回以上

## 施策の方向性

### (1) 女性の性と生殖に関する自己決定の実現と環境整備

S R H R への理解促進を図るとともに、健康教育、相談体制、健診（検診）体制の充実により、実現に向けた環境の整備を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・ S R H R 理解促進のための啓発（再掲）
- ・ 県健康福祉センター等における啓発事業の実施、性や健康に関する悩み相談への対応

### (2) 性差とライフステージに応じた健康課題への理解促進と支援

男女が共に健康に暮らせるよう、性差や年代に応じた健康づくりへの支援をするとともに、女性特有の健康課題への理解促進と仕事との両立に向けた支援を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・ 各種検診の受診率向上を図るための啓発
- ・ 女性特有の健康課題に関する理解促進のための普及・啓発
- ・ がん患者やその家族、地域医療機関等からの相談体制の充実
- ・ 仕事と健康課題の両立支援

### 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 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

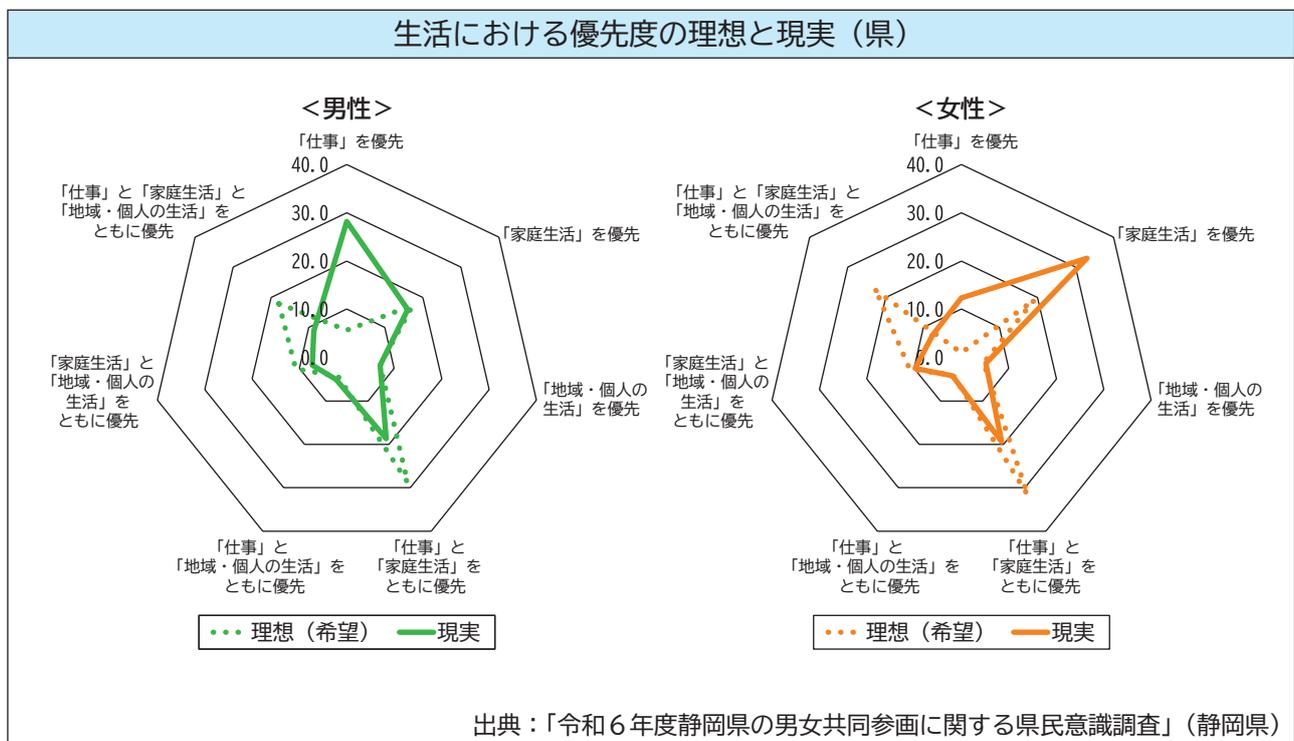
##### 現状と課題

女性の就業率の上昇により、共働き世帯が増加する中、ワーク・ライフ・バランスの推進は、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる社会の実現に不可欠です。

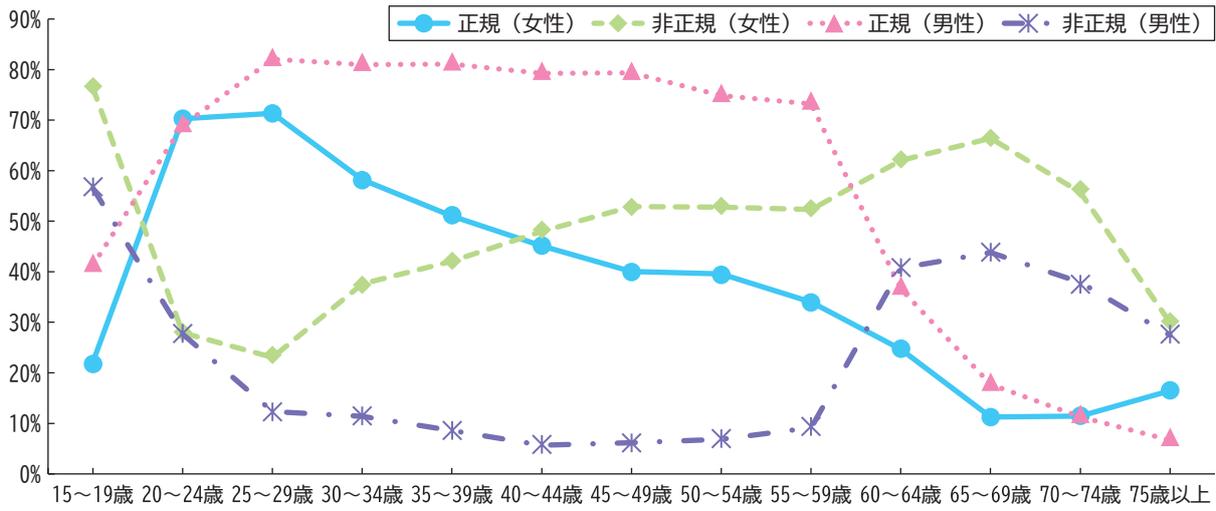
令和6（2024）年度に行った県民意識調査では、多くの人が「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいと考えているにもかかわらず、現実には、男性が「仕事」、女性は「家庭生活」を優先しているという結果となり、男性中心型の労働慣行や固定的な性別役割分担意識等により、家事・育児・介護等が女性に偏っている現状がうかがえます。

近年、男性の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、取得期間は女性に比べて短期間であるため、取得期間の長期化を含めた男性の育児休業の取得促進などにより、男性の主体的な家事・育児等への参画を促していくことが重要です。

女性が希望に応じて働くことを可能とし、所得向上・経済的自立を実現することが重要であるため、ワーク・ライフ・バランス推進による働きやすい環境を整備するための取組が必要です。

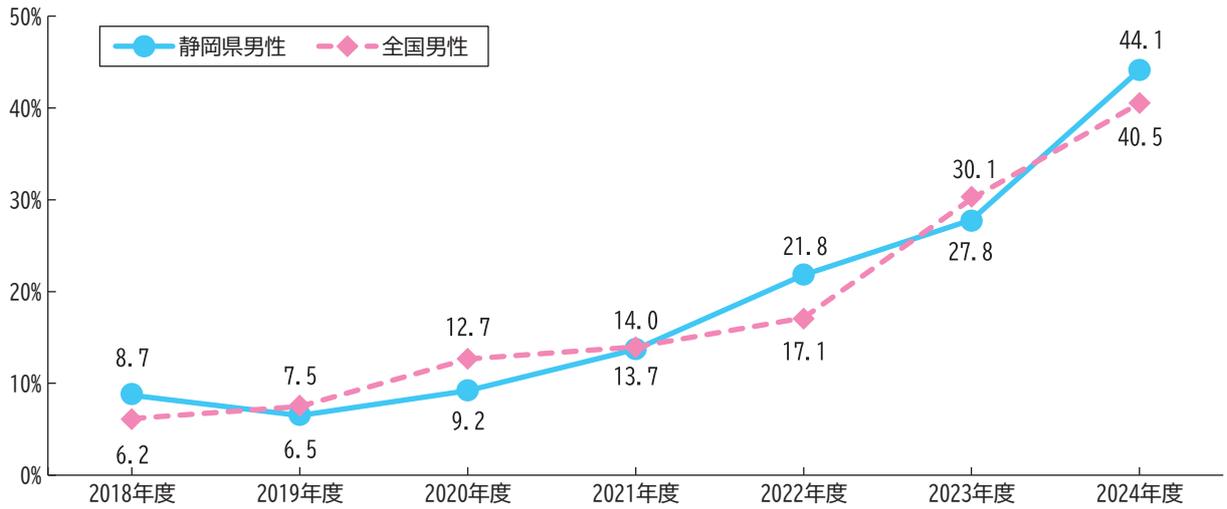


### 年齢階級別正規・非正規雇用比率（県）



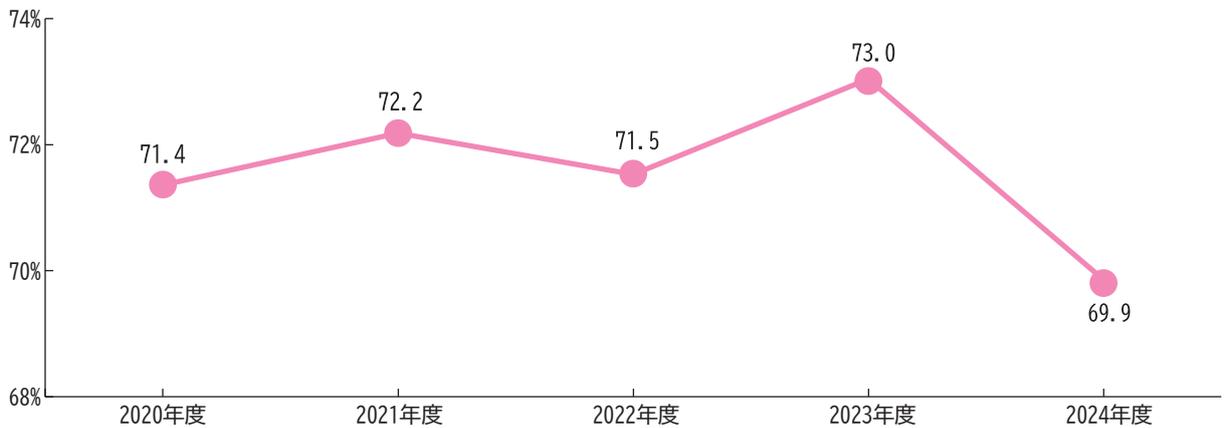
出典：「令和4年就業構造基本調査」（総務省）

### 男性の育児休業の取得率（全国・県）



出典：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）、「静岡県雇用管理状況調査」（静岡県）

### 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）（県）



出典：「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
男性の育児休業取得率	(R 6 (2024) 年度) 44.1%	(R12(2030) 年度) 85%
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)	(R 6 (2024) 年度) 69.9%	継続的に縮小

## 参考指標

項目	現状値
正規雇用比率	(R 6 (2024) 年度) 男性 78.7% 女性 49.9%
所定内給与額 (男女格差：男性を 100 とした場合)	(R 6 (2024) 年度) 73.1%

## 施策の方向性

### (1) 多様な働き方改革による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とともに、性別にかかわらず、ライフステージや個別の事情等に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・働き方改革を促進するための職場環境づくりへの支援
- ・働き方改革・ダイバーシティ経営に取り組む県内中小企業の事例紹介、表彰
- ・男女共同参画社会づくり宣言事業所の登録等による企業の自主的な取組の促進

### (2) 男性の家事・育児・介護等への参画を推進する環境の整備

女性の仕事と家庭の両立を可能とするため、男性が主体的に家事・育児・介護等に参画できるような環境の整備を進めるとともに、職場内での意識改革を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・中小企業の男性労働者を対象とした育児休業長期取得への支援
- ・男性の家事・育児への参加に向けた啓発

(3) 女性の所得向上と経済的自立に向けた取組の推進

女性が希望に応じて働くことを可能とし、所得向上・経済的自立による安定した生活を確保するための取組を進める。

【主な取組内容】

- ・キャリアアップセミナー、リーダー育成セミナーの開催
- ・しずおかジョブステーションにおける就業支援
- ・女性特有の健康課題に関する理解促進のための普及・啓発（再掲）

## 3-2 地域社会における男女共同参画の推進

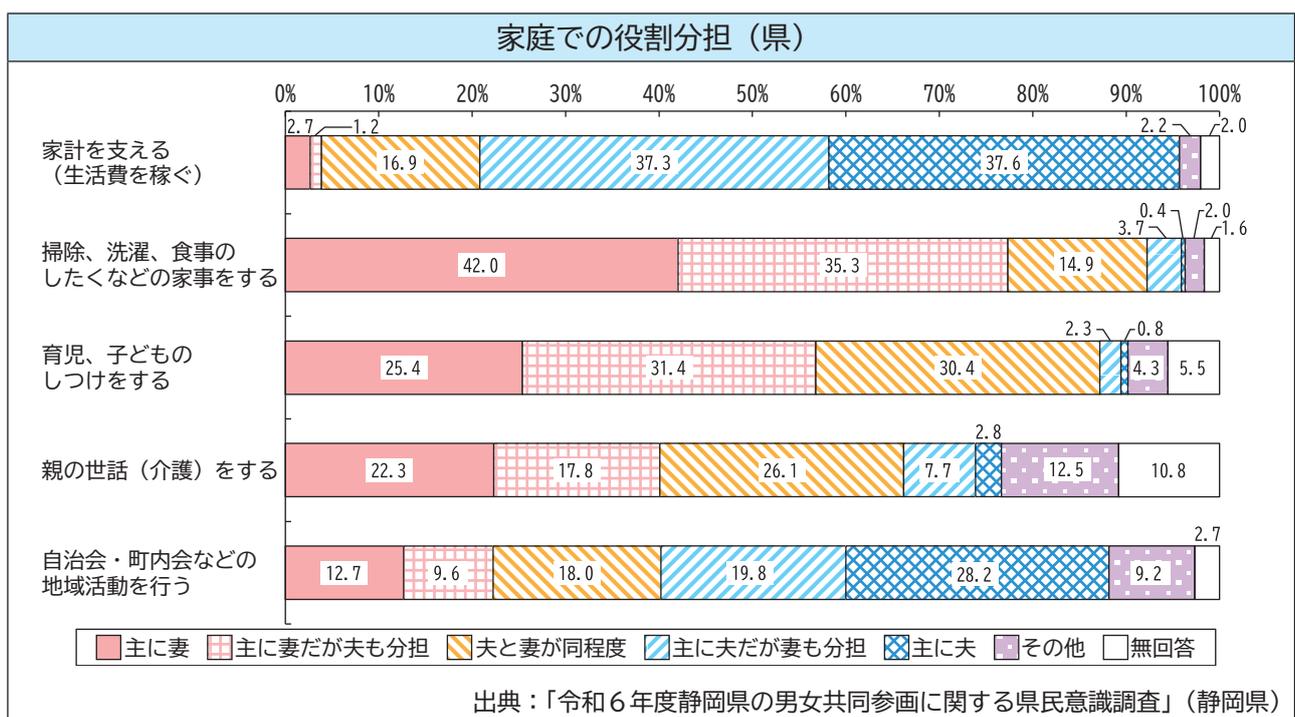
### 現状と課題

近年、本県では、転出者が転入者を上回る転出超過の状態が続いており、特に若者や若年女性の県外への流出が顕著な状況です。若者や女性の県外転出による人口減少は、地域活力のある持続可能な社会の形成に大きな影響を及ぼすため、若者や女性に選ばれる地域づくりに向けた取組が必要です。

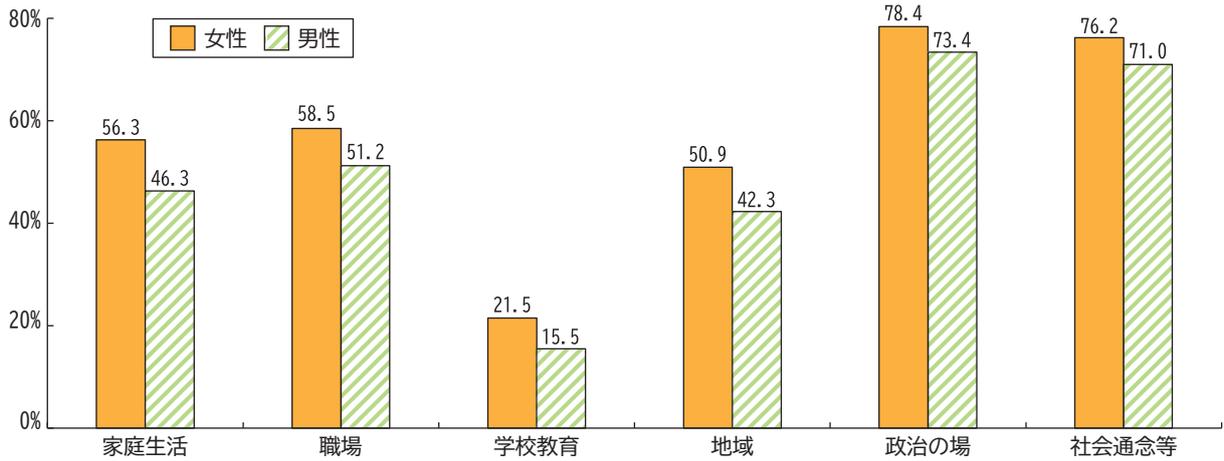
内閣府の調査では、女性が出身地域を離れた理由は、「希望する進学先や就職先の少なさ」に次いで、「地元から離れたかったから」という結果でした。さらに、東京圏に転出した女性は、「出身地域に固定的な性別役割分担意識等があった」と感じている割合が特に高く、女性が地方を離れ、地元に戻らない要因となっている可能性があります。

令和6(2024)年度の県民意識調査においても、家庭での役割は、夫は外(家計を支える、地域活動を行う)、妻は家庭(家事、育児、介護)といった固定的な性別役割分担意識が依然として残っており、「家庭生活」や「地域」での男女の平等感においても、男女間で差が見られました。

少子高齢化や単身世帯の増加等により、多様化する地域課題やニーズに対応するためには、地域活動を担う人々も多様であることが求められ、性別や年齢等にかかわらず、誰もが地域活動に参加できる環境をつくることが重要です。

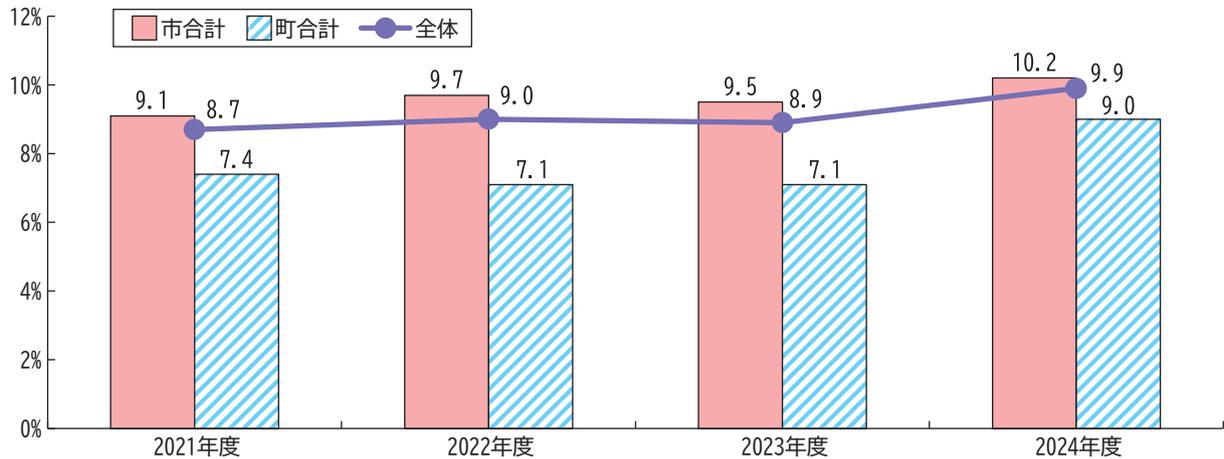


各分野における男女の平等感（男女別）（県） ※男性が優遇されていると感じる人の割合



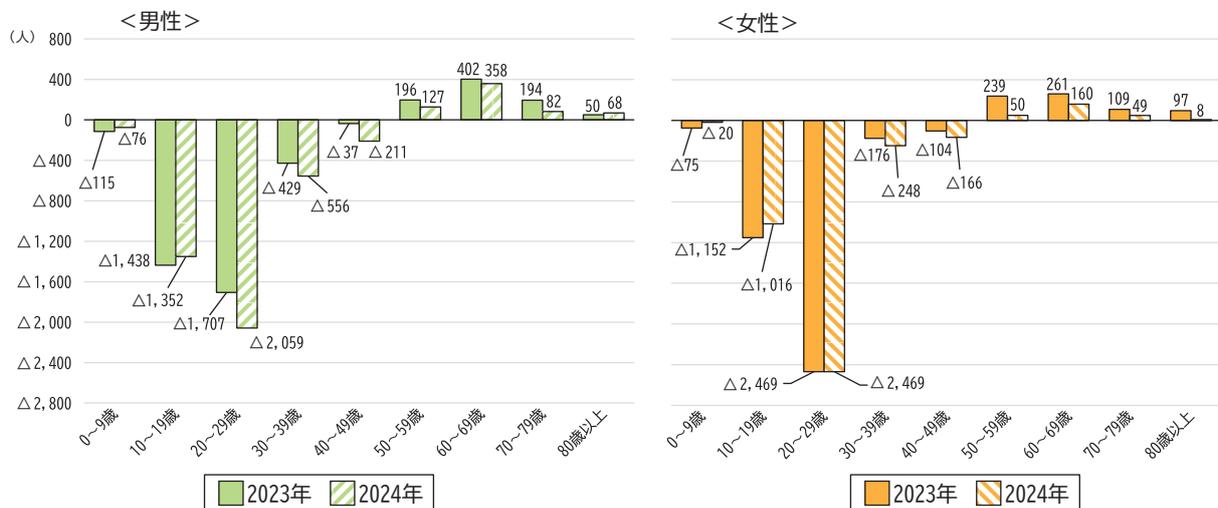
出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

市町防災会議の委員に占める女性の割合（県）



出典：県男女共同参画課調べ

人口流出の現状（年齢階層別転入・転出超過数）（県）



出典：「住民基本台帳人口移動報告」（総務省）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
放課後児童クラブ待機児童数	(R 6 (2024) 年度) 548 人	(R12(2030) 年度) 0 人
市町防災会議の委員に占める女性の割合	(R 6 (2024) 年度) 9.9%	(R12(2030) 年度) 30%

## 施策の方向性

### (1) 育児・介護等の社会的支援体制の充実

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により、子育てや介護の社会的支援体制の充実を図る。

#### 【主な取組内容】

- ・ 保育施設、放課後児童クラブ、介護保険施設等の整備、運営等への支援
- ・ 保育施設、放課後児童クラブ等に従事する人材の確保・育成
- ・ 市町や地域包括支援センターの職員等を対象とした研修の実施
- ・ 子育て支援を行っている団体・個人の表彰（ふじさんっこ応援大賞）

### (2) 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

男女共同参画の視点から地域の課題解決に取り組む団体の支援や好事例の情報発信を行う。

#### 【主な取組内容】

- ・ 地域で活動する男女共同参画推進団体の取組事例を情報発信
- ・ 地域コミュニティ活動におけるリーダー養成講座の実施
- ・ 地域で環境学習を実践する環境指導員の養成、環境保全活動等を行う団体等の情報発信

### (3) 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

男女共同参画の視点に基づく防災活動を進めるため、防災分野における女性の参画拡大を促進する。

#### 【主な取組内容】

- ・ 男女共同参画の視点からの防災ブックを活用するなどした防災対策の周知啓発
- ・ 防災会議等における女性委員の比率を高めるための取組
- ・ 女性消防団員の確保に係る活動環境整備の支援

## 4 あらゆる分野における女性の活躍推進

### 4-1 企業等における方針決定過程への女性の参画拡大

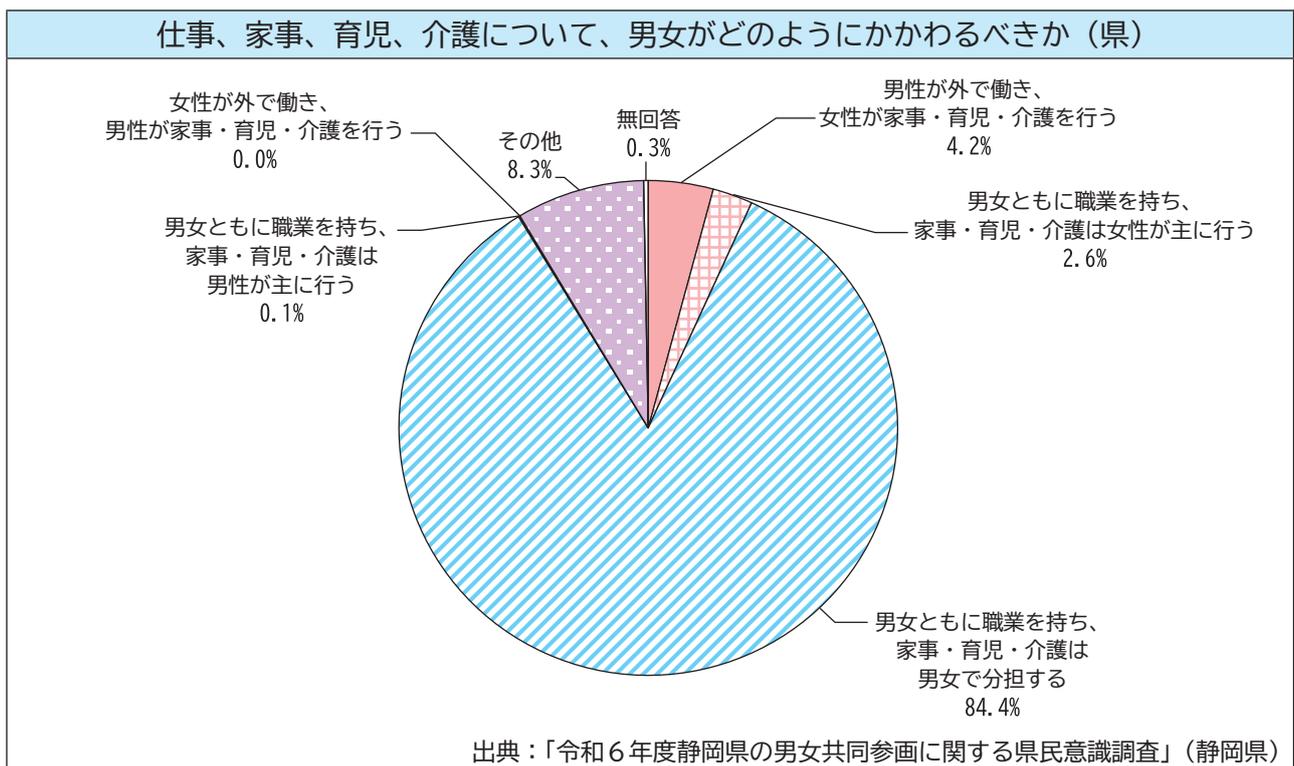
#### 現状と課題

少子高齢化に伴う労働力不足が深刻化する中、企業における女性の活躍推進は、企業だけでなく、地域社会の持続可能な成長にとって不可欠です。また、企業の方針決定過程への女性の参画拡大は、経営の方針決定過程において多様な視点が反映されるため、生産性の向上やイノベーションの創出につながります。

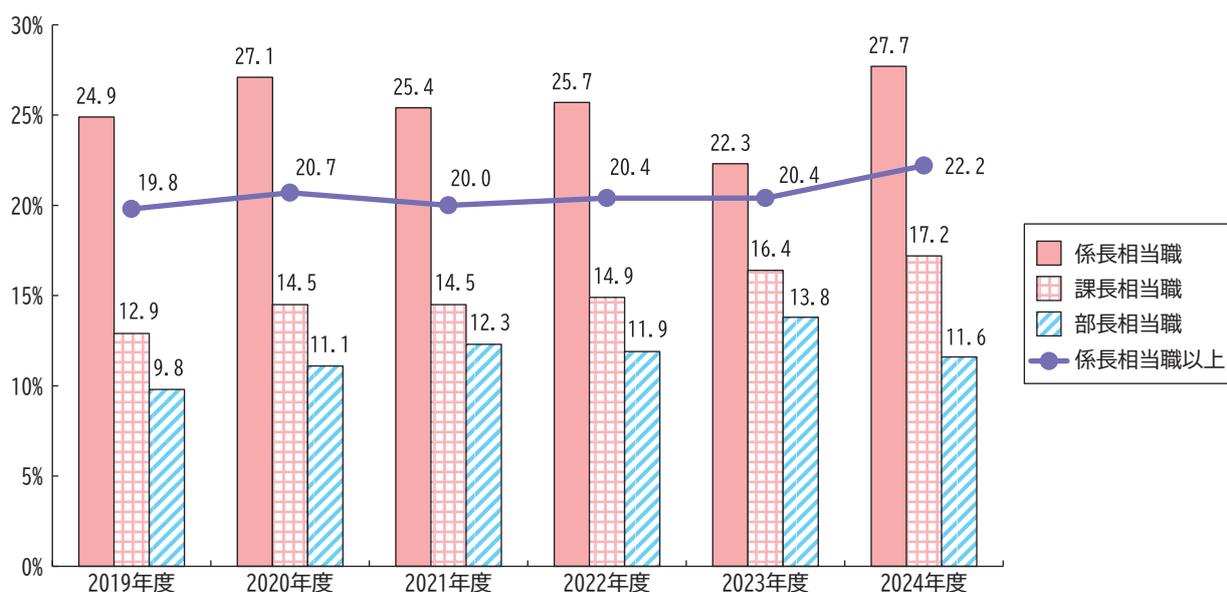
県内事業所の管理職に占める女性の割合は、上昇傾向にあるものの、女性管理職がない事業所も4割を超えており、女性登用が進んでいない状況です。

管理的部門への女性の登用が進まない背景には、育児や介護等のライフイベントや月経・更年期等の女性特有の健康課題とキャリア形成との両立の難しさから、望まない離職や非正規職員への転換等があると考えられます。女性の登用を着実に進めるためには、長時間労働の是正や女性が働きやすい職場環境の整備に加え、経営者、管理職等の意識改革、キャリアアップの道筋を明確にした人材育成など、中長期的な支援等が重要です。

農林水産業、商工業等の自営業、建設業等の女性の参画が少ない分野においても女性が活躍できるように、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可能とするための環境整備が必要です。

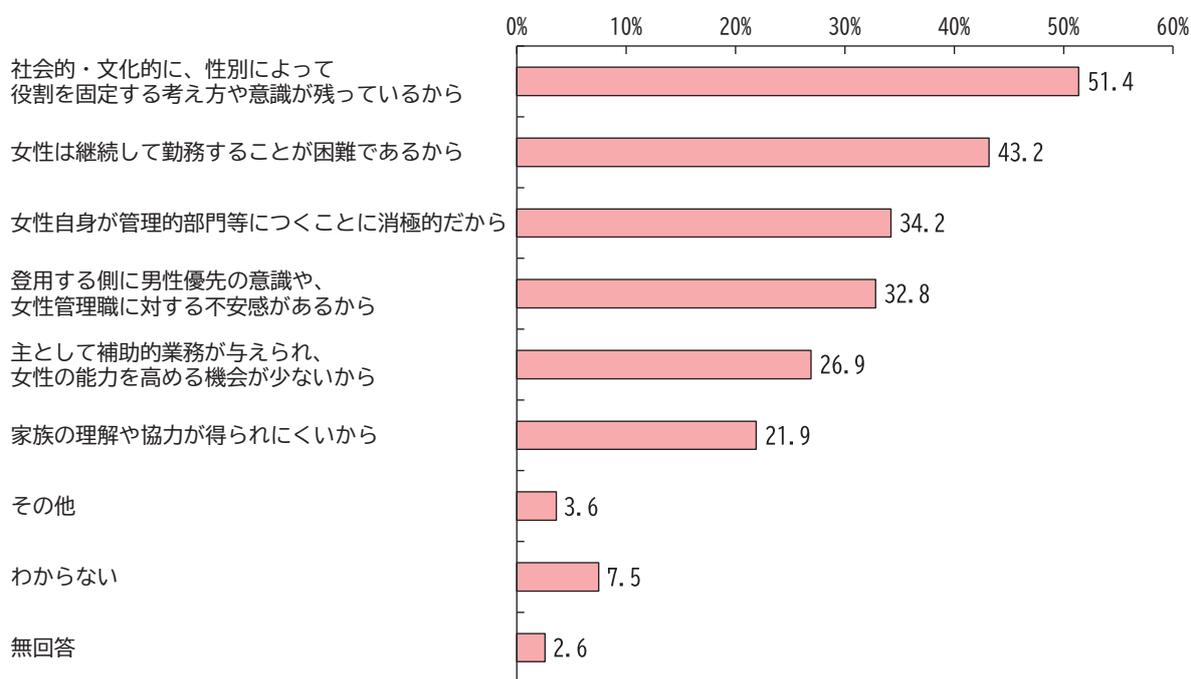


### 事業所の管理職に占める女性の割合（県）



出典：「静岡県雇用管理状況調査」（静岡県）

### 管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由（県）



出典：「令和6年度静岡県の男女共同参画に関する県民意識調査」（静岡県）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
事業所の管理職に占める女性の割合	(R 6 (2024) 年度) 係長 27.7% 課長 17.2% 部長 11.6%	(R 12(2030) 年度) 係長 33% 課長 24% 部長 15%

## 参考指標

項目	現状値
起業者に占める女性の割合	(R 4 (2022) 年度) 21.1%
商工会議所、商工会の役員等に占める女性の割合	(R 6 (2024) 年度) 商工会議所 4.2% 商工会 11.5%

## 施策の方向性

- (1) 企業等における女性の人材育成と管理職登用などを通じた様々な男女格差の是正  
企業における女性リーダー育成と管理職登用を支援するとともに、様々な男女格差の是正を図る。

### 【主な取組内容】

- ・女性人財データバンクによる女性人材情報の提供
- ・働き方改革を促進するための職場環境づくりへの支援（再掲）
- ・キャリアアップセミナー、リーダー育成セミナーの開催（再掲）
- ・女性特有の健康課題に関する理解促進のための普及・啓発（再掲）

- (2) あらゆる職域への女性の参画拡大への支援

女性の様々な職域への参画及び新たなチャレンジを支援する。

### 【主な取組内容】

- ・農林水産業における女性リーダーの養成
- ・商工会議所・商工会等の研修事業等の支援
- ・建設業に従事する若手技術者等を対象とした交流会の実施
- ・大学における女性研究者活躍推進の支援
- ・女性医師支援センターの設置、セミナーの開催等

## 4-2 地域活動や政治・行政分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

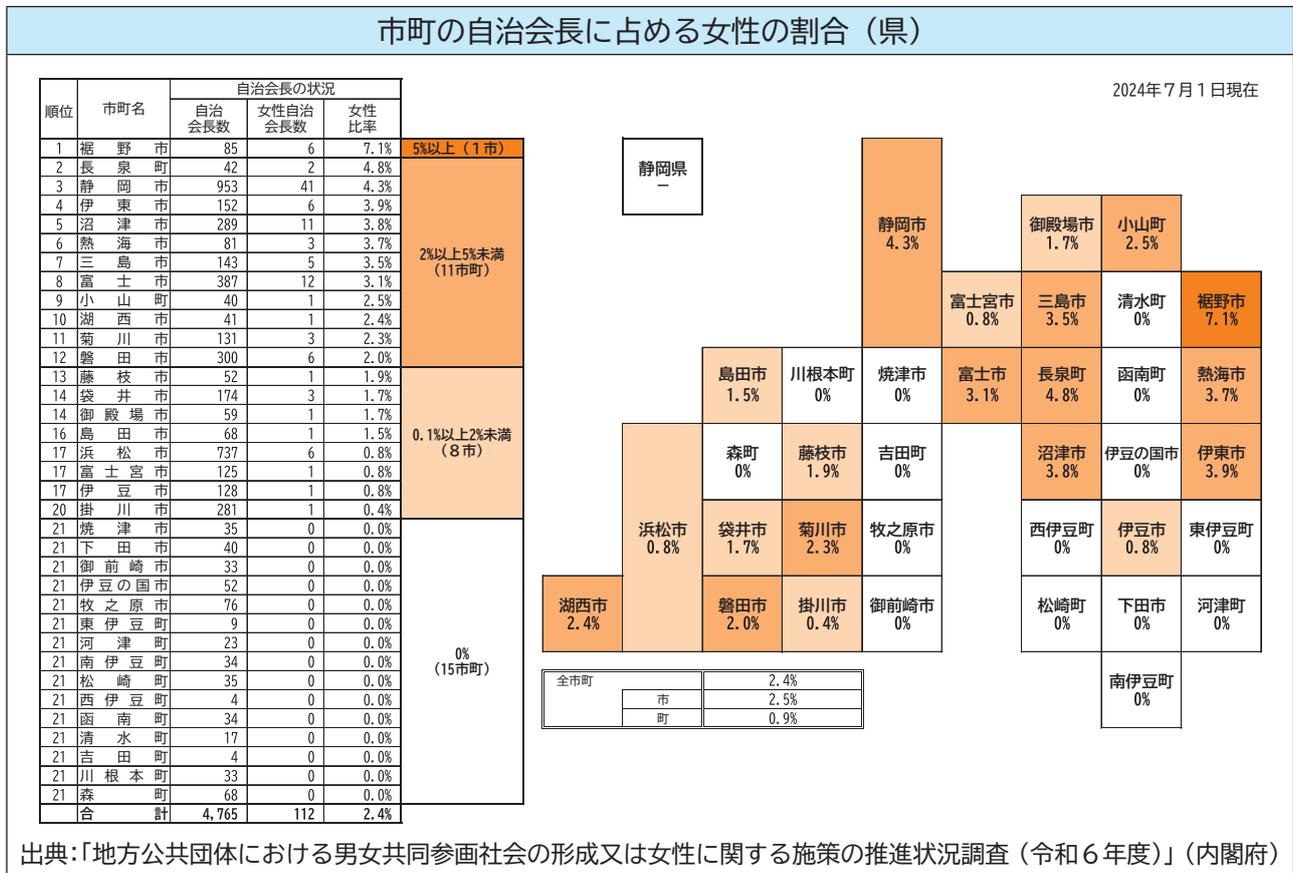
### 現状と課題

地域活動や政治・行政分野において、女性が政策・方針決定過程に参画することは、多様な視点を取り入れられ、活力ある地域づくりの実現には不可欠です。

しかし、地域社会には、固定的な性別役割分担意識に加え、男性中心の組織文化や人間関係などのオールド・ボーイズ・ネットワークが根強く残り、組織や団体の長へ男性を優先して就任させる慣習が残っています。そのため、自治会、PTA、防災組織などの地域活動において、リーダーとして活躍する女性の割合は低いのが現状です。

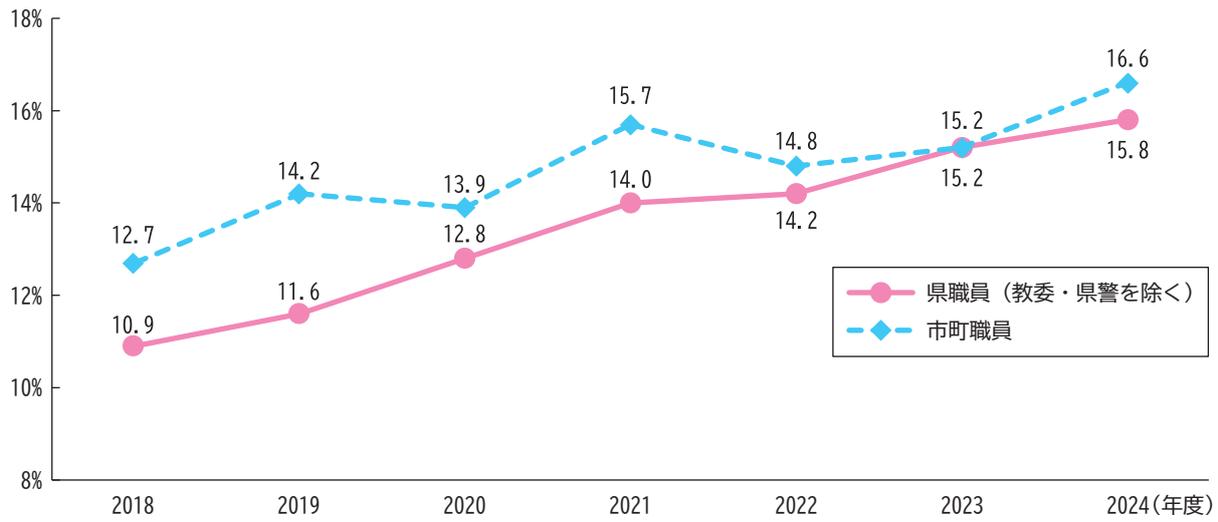
このため、地域の組織・団体等において、女性リーダーを増やすための機運醸成や人材育成など、広く女性の参画を促す取組を支援していく必要があります。

また、生活に密着した施策を担う行政分野においても、政策・方針決定過程に女性が参画する意義は大きく、また民間に率先した立場であることから、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することが重要です。



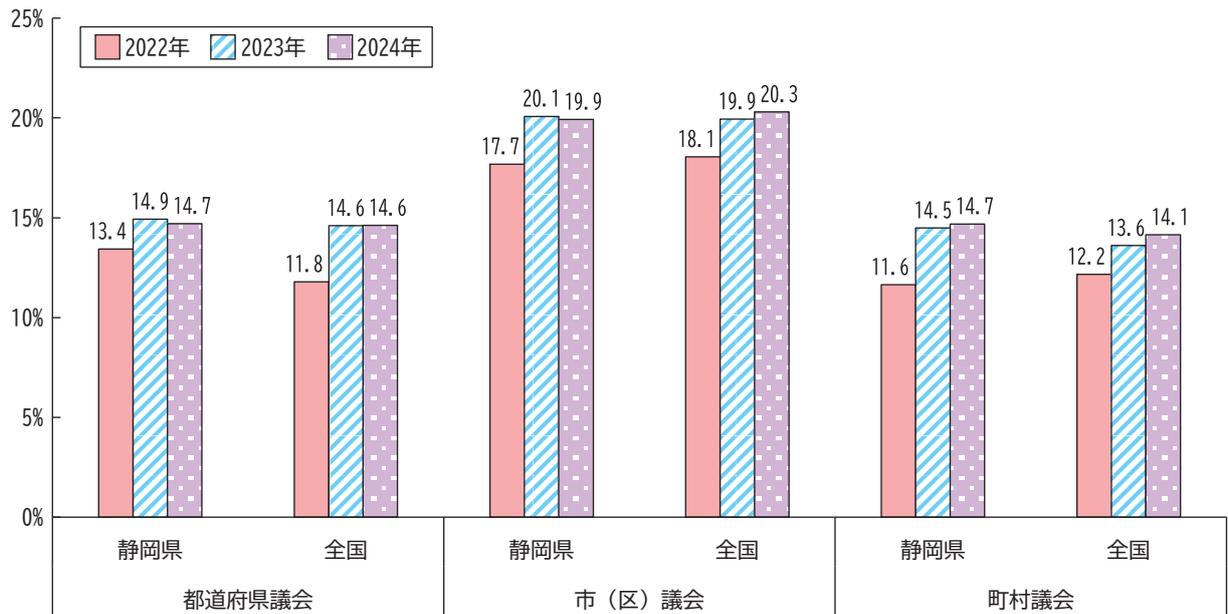
出典：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査（令和6年度）」（内閣府）

### 市町職員、県職員の女性登用状況（課長相当職以上）（県）



出典：「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」（内閣府）、県人事課調べ

### 議会における女性議員の割合（全国・県）



出典：「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」（総務省）

## 成果指標

項目	現状値	目標値
自治会長に占める女性の割合	(R 6 (2024) 年度) 2.4%	(R 12 (2030) 年度) 6%
県職員の管理職に占める女性職員の割合 (教育委員会、県警を除く)	(R 6 (2024) 年度) 15.8%	(R 12 (2030) 年度) 20%

## 施策の方向性

### (1) 地域活動における女性リーダーの育成と支援

自治会、PTA、防災組織などの地域活動において、女性がリーダーとして活躍できるよう、地域住民の意識改革と人材育成を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・地域で活動する男女共同参画推進団体の交流促進など活動支援
- ・地域コミュニティ活動におけるリーダー養成講座の実施（再掲）
- ・防災会議等における女性委員の比率を高めるための取組（再掲）

### (2) 政治・行政分野における女性の参画拡大

審議会委員の女性比率の向上、県や市町における女性職員の管理職登用や職域の拡大に向けた取組を進める。

#### 【主な取組内容】

- ・県及び市町審議会における女性登用に向けた積極的な働きかけ、情報提供
- ・県における女性職員の積極的な登用と人材育成
- ・静岡県市町女性の参画マップの作成・公表など、市町における女性登用促進

## 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。

## 参考資料

- 1 男女共同参画社会基本法
- 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 3 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する  
国民の理解の増進に関する法律
- 4 静岡県男女共同参画推進条例
- 5 静岡県男女共同参画会議・部会
- 6 男女共同参画に向けた国内外の動き
- 7 第4次静岡県男女共同参画基本計画策定経過
- 8 用語解説

# 1 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)  
(法律第七十八号)

## 目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

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。

## 第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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。

一 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。

二 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）

第三条 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、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 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）

第五条 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)

第六条 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)

第七条 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)

第八条 国は、第三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)

第九条 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)

第十条 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。

(独立行政法人男女共同参画機構の役割)

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

(法制上の措置等)

第十一条 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)

第十二条 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。

## 第二章 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)

第十三条 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。

一 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

二 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 前二項の規定は、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)

第十四条 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。

一 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の促進に関する

## 施策の大綱

二 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「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）

第十五条 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）

第十六条 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）

第十七条 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取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。

（連携及び協働の促進）

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（人材の確保等）

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第十八条の三 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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）

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

（国際的協調のための措置）

第二十条 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。

## 第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 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）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 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。
- 三 前二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。
- 四 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)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 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)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 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
  - 二 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 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女の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十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 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)

第二十八条 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 抄

(施行期日)

第一条 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)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）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。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定  
公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 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。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、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 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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。

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則 （令和七年六月二七日法律第八〇号）

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

## 2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

### 目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
  - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
  - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 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（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 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（平成十一年法律第七十八号）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）

第二条 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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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）

第三条 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（次条及び第五条第一項において「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）

第四条 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。

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

第五条 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。
    - 一 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
    - 二 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
    - 三 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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
    - ニ 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
  - 四 前三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 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### (都道府県推進計画等)

第六条 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。

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一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。
  - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - 二 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
  - 三 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。

### 第二節 一般事業主行動計画等

#### (一般事業主行動計画の策定等)

第八条 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。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、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。
  - 一 計画期間

二 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

三 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 第一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、前項第二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 第一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 第一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 第一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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、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 第三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、第四項から第六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)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七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)

第十条 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（次項及び第十四条第一項において「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)

第十一条 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、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九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)

第十二条 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二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（平成三年法律第七十六号）第二十九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)

第十三条 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、第八条第一項及び第七項の規定は、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、毎年少なくとも一回、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)

第十四条 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 第十条第二項の規定は、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)

第十五条 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、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 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。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、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つ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つて、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ったと認めるときは、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、第一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 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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十六条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二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。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四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。

る。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七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。

### 第三節 特定事業主行動計画

第十九条 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。

一 計画期間

二 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

三 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、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、前項第二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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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、毎年少なくとも一回、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。

### 第四節 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)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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。

一 その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二 その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三 前二号に掲げるもののほか、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

四 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 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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。

一 前項第一号及び第二号に掲げる情報

二 前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

3 第八条第七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第一項各号に掲げる情報のうち少なくとも一の情報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)

第二十一条 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。

- 一 その任用する職員の男女の給与の額の差異
- 二 その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 四 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

#### 第四章 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)

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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努めるものとする。

(啓発活動)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 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、第二十二條第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二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二十二條第三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。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（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)

第二十八条 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)

第二十九条 前二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。

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 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、第八条第一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七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)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二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八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三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八条第七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)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十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)

第三十三条 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。

## 第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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ときは、当該違反行為をした者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四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とき。

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかったとき。

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反したとき。

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反したとき。

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らしたとき。

第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三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、同条第四項の規定（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、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一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、第一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)

第三条 前条第二項から第四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)

第四条 政府は、この法律の施行後三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。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則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。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行す

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。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日  
(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。  
(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。  
(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。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。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄  
(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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。

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 (令和七年六月一日法律第六三号) 抄  
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

一 第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三条中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附則第二項(見出しを含む。)の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。)並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)及び第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。)並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する

法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第百三十二号」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。） 令和八年四月一日

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第六条 第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（政令への委任）

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

### 3 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

(令和五年六月二十三日)  
(法律第六十八号)

(目的)

第一条 この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「性的指向」とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

2 この法律において「ジェンダーアイデンティティ」とは、自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(基本理念)

第三条 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(国の役割)

第四条 国は、前条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(地方公共団体の役割)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策を策定し、及び実施するよう努めるものとする。

(事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

2 学校（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。以下同じ。）の設置者は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関するその設置する学校の児童、生徒又は学生（以下この項及び第十条第三項において「児童等」という。）の理解の増進に関し、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該学校の児童等の理解の増進に自ら努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(施策の実施の状況の公表)

第七条 政府は、毎年一回、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の実施の状況を公表しなければならない。

(基本計画)

第八条 政府は、基本理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画（以下この条において「基本計画」という。）を策定しなければならない。

- 2 基本計画は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を増進するための基本的な事項その他必要な事項について定めるものとする。
- 3 内閣総理大臣は、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、基本計画を公表しなければならない。
- 5 内閣総理大臣は、基本計画の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。
- 6 政府は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性をめぐる情勢の変化を勘案し、並びに性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の効果に関する評価を踏まえ、おおむね三年ごとに、基本計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。
- 7 第三項から第五項までの規定は、基本計画の変更について準用する。

(学術研究等)

第九条 国は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する学術研究その他の性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の策定に必要な研究を推進するものとする。

(知識の着実な普及等)

第十条 国及び地方公共団体は、前条の研究の進捗状況を踏まえつつ、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めることができるよう、心身の発達に応じた教育及び学習の振興並びに広報活動等を通じた性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及、各般の問題に対応するための相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

- 2 事業主は、その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 学校の設置者及びその設置する学校は、当該学校の児童等に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるため、家庭及び地域住民その他の関係者の協力を得つつ、教育又は啓発、教育環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議)

第十一条 政府は、内閣官房、内閣府、総務省、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省その他の関係行政機関の職員をもって構成する性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進連絡会議を設け、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るための連絡調整を行うものとする。

(措置の実施等に当たっての留意)

第十二条 この法律に定める措置の実施等に当たっては、性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、全ての国民が安心して生活することができることとなるよう、留意するものとする。この場合において、政府は、その運用に必要な指針を策定するものとする。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(検討)

第二条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

## 4 静岡県男女共同参画推進条例

平成 13 年 7 月 24 日  
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、根強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未満とならないものとする。

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（平成19年3月20日条例第42号抄）

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

## 5 静岡県男女共同参画会議・部会

### 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。

3 参画会議は、委員長が必要があると認めるときは、書面による審議を行うことができる。書面による審議にあたっては、事案の概要を記した文書を委員に通知し、委員からの書面による回答をもって出席したものとみなす。

(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。

附 則

この改正は、令和7年10月16日から施行する。

## 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

この要領は、令和2年2月6日から施行する。

委員名簿

(計画案検討時点)

氏名	職業又は役職名	備考
うちやま ちほ 内山 千穂	日本労働組合総連合会静岡県連合会 副事務局長	
かわうち じゅうろう 川内 十郎	静岡新聞社編集局 論説委員	
かわさき さとえ 川崎 里恵	富士市立田子浦中学校 校長	
くどう ひろこ 工藤 弘子	公益社団法人静岡県ひとり親福祉連合会 常務理事	部会員
くぼ たかし 久保田 崇	掛川市長	
こくぼ あきこ 国保 祥子	静岡県立大学経営情報学部 准教授	
こさか みつてる 小坂 光輝	厚生労働省静岡労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官	
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 部会長
しらい ちあき 白井 千晶	静岡大学人文社会科学部 教授	委員長 部会員
すずき よしのり 鈴木 良則	一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事	部会員
たなか ひでゆき 田中 秀幸	静岡県中小企業団体中央会 専務理事	
たむら のりひこ 田村 典彦	吉田町長	
つねとも ひとし 恒友 仁	一般財団法人静岡経済研究所 専務理事	部会員
どうき みちえ 道喜 道恵	公募委員	
とよだ ひろこ 豊田 浩子	袋井商工会議所 会頭	
ふじさき ちさこ 藤崎 統子	公募委員	
ふなと しゅういち 船戸 修一	静岡文化芸術大学文化政策学部 教授	
ふるはた けいこ 古畑 恵子	弁護士	部会員
むらかみ まり 村上 真理	公募委員	

(五十音順)

※ 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	

## 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)</li> <li>「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>「国連婦人の十年」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>「婦人行政推進市内連絡会議」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>「男女雇用機会均等法」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(夜業に関する条約)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>	
平成5 (1993)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「世界人権会議」開催(ウィーン)</li> <li>国連「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「パートタイム労働法」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>静岡県女性総合センターあざれあ開館</li> <li>「女性行政推進会議」設置</li> </ul>

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
平成6 (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総理府に「男女共同参画室」設置</li> <li>「男女共同参画審議会」設置</li> <li>「男女共同参画推進本部」設置</li> <li>「労働基準法の一部を改正する法律」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>婦人課を「女性政策課」、就業婦人室を「就業女性室」に改称</li> <li>婦人問題推進会議を「女性問題推進会議」に改組</li> <li>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</li> </ul>
平成7 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILO第156号条約(家族的責任条約)批准</li> <li>「育児・介護休業法」成立</li> </ul>	
平成8 (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILO第177号条約(家内労働に関する条約)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画審議会が「男女共同参画ビジョン」答申</li> <li>「男女共同参画2000年プラン」策定</li> <li>「労働者派遣法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女が共に創るしずおかプラン」策定</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
平成9 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「介護保険法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「男女が共に創るしずおか議員連盟」発足</li> </ul>
平成10 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「特定非営利活動促進法(NPO法)」成立</li> <li>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</li> <li>「改正男女雇用機会均等法」「改正労働基準法」一部施行</li> </ul>	
平成11 (1999)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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択議定書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>「食料・農業・農村基本法」公布・施行(女性の参画の促進を規定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性政策課を「生活・文化女性政策室」、就業女性室を「就業支援総室就業支援室」に改編</li> <li>「ふじのくに・男女共同参画の日」制定(7月30日)</li> <li>大須賀町男女共同参画都市宣言(9月14日)</li> </ul>
平成12 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行</li> <li>「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>女性政策室を「男女共同参画室」に改称</li> </ul>
平成13 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>「男女共同参画会議」設置</li> <li>「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(DV防止法)」公布・一部施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「静岡県男女共同参画推進条例」公布・施行(7月24日)</li> <li>男女共同参画に関する苦情相談窓口を設置(7月31日)</li> <li>「静岡県男女共同参画会議」設置</li> </ul>
平成14 (2002)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「DV防止法」完全施行</li> <li>改正育児・介護休業法施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
平成15 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「少子化対策基本法」施行</li> <li>「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「静岡県男女共同参画基本計画」“ハーモニックしずおか2010”策定</li> <li>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</li> <li>「しずおか男女共同参画推進会議」設立(8月26日)</li> </ul>
平成16 (2004)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「DV防止法」一部改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>検証・評価制度の導入</li> <li>「静岡県男女共同参画白書」の発行(以後、毎年発行)</li> </ul>

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
平成17 (2005)	・「北京+10」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」開催(東京) 「東京閣僚共同コミュニケ」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) ・「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」一部改正(平成21年施行)	・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		・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(「北京+15」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク)	・「育児・介護休業法」一部改正(平成22年6月30日施行) ・「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)	・「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)	・「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」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) ・「DV防止法」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)
平成26 (2014)	・第58回国連女性の地位委員会「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)	・「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27 (2015)	・第59回国連女性の地位委員会(「北京+20」記念会合)開催(ニューヨーク) ・「第3回国連防災世界会議」開催(仙台) 「仙台防災枠組」採択	・「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) ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定(12月25日)	・「ふじのくに さくや姫サミット」開催(平成27年3月8日) ・「ふじのくに輝く女性人財データベース」の構築(12月16日)

年	国連・世界の動き	日本の動き	静岡県の動き
平成28 (2016)		・「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)	・「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) ・「ふじのくに女性活躍応援会議」の発足(平成28年3月7日) ・「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)
平成29 (2017)		・「育児・介護休業法」一部改正(平成29年10月1日)	・「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)
平成30 (2018)		・「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)	・「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)
令和元 (2019)	・「W20」日本開催(「第5回国際女性会議WAW!」)と同時開催)	・「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) ・「DV防止法」一部改正(令和2年4月1日施行) ・「男女雇用機会均等法」一部改正(令和2年6月1日施行)	
令和2 (2020)	・「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」開催 ・UN Womenによるアンステレオタイプアライアンス日本支部設立	・男女共同参画局内に「男女間暴力対策課」を新設 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定(令和2年12月25日)	・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
令和3 (2021)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」一部改正・施行(令和3年6月16日) ・「育児・介護休業法」一部改正(令和4年4月1日から段階的に施行)	・「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) ・「女性活躍加速化リーダー・ミーティング」を開催し、「行動宣言」を決定(11月8日)
令和4 (2022)		・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布(令和4年5月25日) ・「AV出演被害防止・救済法」施行(令和4年6月23日)	・「ふじのくに女性活躍応援会議」において、行動宣言賛同企業等を募集(令和4年1月27日)
令和5 (2023)	・「G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」開催(日光)	・「LGBT理解増進法」施行(令和5年6月23日) ・「性的姿態撮影等処罰法」施行(令和5年7月13日) ・「DV防止法」一部改正(令和6年4月1日施行)	・「静岡県パートナーシップ宣誓制度」の運用開始(令和5年3月1日)
令和6 (2024)		・「育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」一部改正(令和7年から段階的に施行)	・全市町における男女共同参画計画の策定達成
令和7 (2025)	・「第4回世界女性会議30周年記念ハイレベル会合」開催	・「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7年6月11日から段階的に施行) ・「男女共同参画社会基本法」一部改正(令和7年6月27日) ・「独立行政法人男女共同参画機構法」公布(令和8年4月1日施行)	
令和8 (2026)			・「第4次静岡県男女共同参画基本計画」の策定(令和8年2月)

## 7 第4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		
R7 1月			第48回参画会議: 1/30 (計画策定方針の協議及び計画策定のための部会設置決定)				
2月		計画の策定作業 ・右記会議等の意見の反映 ・他課との調整	第1回部会: 書面 (部会長の選任及び意見聴取を行う専門的知識を有する者の決定)				
3月				協議会: 3/4 (計画策定方針について)			
4月							
5月							
6月				第2回部会: 6/3 (計画施策体系案の協議)			
7月				第3回部会: 7/11 (計画施策体系案の協議)			
8月				第49回参画会議: 8/6 (計画施策体系案の協議)			
9月				第4回部会: 9/25 (計画案の協議)			
10月			本部員会①: 10/21 (計画案の協議)	第50回参画会議: 書面 (計画案の協議)	意見照会: 書面 (計画案について意見聴取)		担当課長会議: 10/16 (計画施策体系案の共有)
11月			幹事会①: 書面 (計画案の協議)				
12月						意見照会: パブリックコメント 12/19~1/19 (計画案について意見聴取)	パブリックコメント 12/19~1/19
R8 1月							
2月		本部員会②: 書面 (計画決定)					
3月	第4次静岡県男女共同参画基本計画の公表						

## 8 用語解説 (五十音順)

### アンコンシャス・バイアス

自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」をいう。自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」「無意識の思い込み」と呼ばれる。

(注) 本計画では、男女共同参画を推進する上で妨げとなる偏見や思い込み等について、「アンコンシャス・バイアス」という表現を使用しています。心理学の学術上用いられる「アンコンシャス・バイアス」とは異なる用例であることに留意ください。

### ウェルビーイング

身体的にも、精神的にも、そして社会的にも、全てが満たされた状態 (Well-being) にあること。

### SRHR (セクシュアル・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。自分の体、性や生殖について、誰もが十分な情報を得られ、自分の望むものを選んで決められること。そのために必要な医療やケアを受けられること。

### オールド・ボーイズ・ネットワーク

企業や組織の中で培われた明文化されていないルールや約束事、仕事の進め方などで、組織を支えてきた古い価値観や慣習のこと。これまで組織で中心的な役割を担ってきた男性によってつくられたとされる。意図せずに異なる視点を排除して成長の機会を妨げる可能性もある。

### きまって支給する現金給与額・所定内給与額

労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法などによって6月分として支給された現金給与額のこと。手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。「きまって支給する現金給与額」には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、超過労働給与額が含まれるが、「所定内給与額」には超過労働給与額は含まれない。「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)における定義)

### 月経困難症

月経に随伴して起こる病的症状。月経時あるいは月経直前より始まる強い下腹部痛や腰痛を主症状とする。

### 月経前症候群 (Premenstrual Syndrome : PMS)

月経開始の3~10日間の黄体期に続く精神的あるいは身体的症状で、月経開始とともに減弱あるいは消失するものをいう。特に、精神症状が主体で精神の不安定さが際立って強い場合は月経前不快感障害 (Premenstrual Dysphoric Disorder : PMDD) と呼ぶ。

### 更年期

閉経前の5年間と閉経後の5年間をあわせた10年間のこと。様々な症状(更年期症状)が現れるが、特に症状が重く日常生活に支障をきたすような状態を「更年期障害」という。

### 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けて考えること。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などの例がある。

### ジェンダー (Gender)

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

## ジェンダー開発指数 (Gender Development Index : GDI)

国連開発計画 (UNDP) による指数。「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい所得水準」という人間開発の3つの側面を男女別に算出して、男女間における開発度合いの差を測定している。

## ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)

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。経済分野、教育分野、健康分野、政治分野のデータから算出される。

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

「女らしさ」や「男らしさ」といった、社会文化的に構築された固定的な性役割や性規範及び不平等な力関係を背景にして振られる暴力 (身体的、性的、精神的、経済的暴力)。

## 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 日に公布・施行された。

## 静岡県パートナーシップ宣誓制度

お互いを人生のパートナーとして認め合った二人が協力して共同生活を行うことを宣誓し、県がその宣誓書を受領したことを証明する制度。婚姻が認められていない同性カップルや、様々な事情により婚姻の届出をしない、あるいはできないカップルの気持ちを尊重し、カップルが抱える生きづらさや困りごとが少しでも解消され、誰もが人生のパートナーとして安心して暮らせる環境づくりを目指すもの。

## 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 日に公布・一部施行、平成 28(2016)年 4 月 1 日に全面施行された。

## 女性相談支援員

地方公共団体において、困難な問題を抱える女性の発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職員のこと。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律第 11 条に定められている。

## 女性に対する暴力をなくす運動

女性に対する暴力の予防と根絶に向けて、国が地方公共団体や民間団体との連携・協力の下、毎年 11 月 12 日～25 日までの 2 週間に実施。運動最終日の 11 月 25 日は、国連が定めた「女性に対する暴力撤廃の国際デー」であり、この時期には、日本国内だけでなく、世界中で暴力の根絶を訴えるための活動が行われている。

## 性自認 (Gender Identity)

自分自身が自分の性別をどのように認識しているかということ。

## 性的指向 (Sexual Orientation)

どの性別の人を性的に好きになるか、あるいはどの性別の人とも性的に好きにならないかという指向のこと。

## 性暴力被害者支援センター

性暴力被害者の心身の健康の回復を図るため、行政、医療機関、カウンセラー、弁護士、警察などの関係機関が連携し、身体的、心理的ケアや法律相談などをワンストップで行うセンター。

## 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。

## セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

SRHRの解説参照。

## ダイバーシティ経営

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し価値創造につなげている経営のこと。

## 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(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。

## 男女共同参画センター

男女共同参画社会の実現に向けて、国、地方公共団体、民間団体等、関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進する拠点。

## 男女共同参画の日

明治9(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最初に投票した選挙で、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。

## 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。

## 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る。

## 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。

## フェムテック

Female（女性）とTechnology（技術）を掛け合わせた造語で、女性の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスのこと。

## ヘルスリテラシー

健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。自分の身体について考え、多くの健康情報の中から適切な情報を見極めて使いこなすこと。この力を向上することが、病気の予防や健康寿命の延伸につながる。

## 包括的な支援体制

地域住民等及び支援関係機関による、地域福祉の推進のための相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制のこと。社会福祉法第106条の3に定められている。

## やさしい日本語

普段使っている言葉を相手に伝わるように言い換えるなど、思いやりの気持ちを持った、わかりやすい日本語のこと。外国人、こどもやおとしより、障がいのある人など、様々な人のためになる表現方法の一つ。

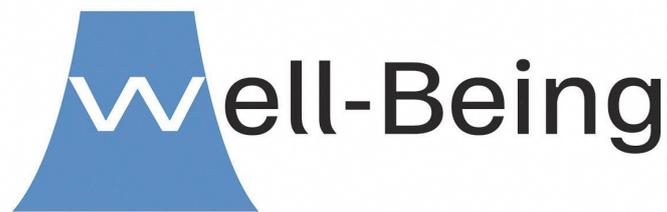
## リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

SRHRの解説参照。

## 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。





## 幸福度日本一の静岡県



マークについて

2001年に「静岡県男女共同参画推進条例」を制定した際、  
県民の皆様に向けた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。

静岡県 くらし・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