



一人ひとりが
幸せを感じる
滋賀へ

男女共同参画で誰一人取り残さない
ジェンダー平等社会を目指して

パートナーしが プラン2030

滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画

滋賀県



一人ひとりが幸せ感じる 滋賀の実現に向けて

一人ひとりの存在は、年齢や性別、障害の有無、国籍などにかかわらず、大きな可能性に満ちています。人口減少という局面を迎えている私たちにとって、一人ひとりの存在を大切にし、ともに認め合い、ともに生きられる、多様性・公平性・包摂性に富んだ社会を実現することは喫緊の課題です。

男女共同参画は、その一翼を担う大切な取組です。性別にかかわらず、自身が望む生き方や暮らし方、働き方ができる“滋賀”の実現は、今を生きる私たちはもとより、未来を生きる子どもたち、“一人ひとりの幸せ”につながっていきます。

本県では「ジェンダー平等と多文化共生」を県政の重要な柱の一つと位置づけ、性別にとらわれず一人ひとりの可能性を尊重する社会づくりを進めています。地方自治体では全国初のジェンダー平等債の発行など具体的な施策を通じ、多様な個性が輝き、誰もが自分らしく生きられる未来を目指します。

一方で、今なお固定的な役割分担意識が根強く残り、未だに社会のさまざまな場面でアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が存在しています。そのため、本来選べたはずの未来を閉ざしてしまっている人もおられるかもしれません。

今回、男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して策定した「パートナーしがプラン2030～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」では、個人が大切にしている思いや考えに十分留意しつつ、4つの目指す姿を定め、取組を着実に進めることによって、性別にかかわらず、“一人ひとりが幸せ感じる滋賀”の実現を目指してまいりたいと思っております。

県として全力で取り組んでいくことはもちろんですが、県民の皆様や関係団体、国、市町など、あらゆる立場の皆様が主体的に、それぞれの立場でともに取組を進めていくことで、男女共同参画社会の実現に通じると考えております。今後とも、さらなる御理解と御協力を心からお願い申し上げます。

結びに、プラン策定にあたり、滋賀県男女共同参画審議会委員や貴重な御意見をお寄せいただきました県民の皆様、御協力を賜りました各方面の皆様に心からお礼を申し上げます。

令和8年（2026年）3月

滋賀県知事

三 明 大 造

目 次

第1章	計画の趣旨	1
第2章	現状と課題	4
	1 社会の変化	4
	2 意識	7
	3 安全・安心な暮らし	9
	4 働く場	15
	5 あらゆる分野	22
第3章	計画の基本的な考え方	27
第4章	取組の方向	29
	目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会	29
	(1) 重点 男女共同参画意識の浸透に向けた取組	29
	(2) 重点 子ども・若者に向けた取組	31
	目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会	33
	(1) 多様性の尊重	34
	(2) 重点 あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶	34
	(3) 困難な状況にある人への支援	37
	(4) 重点 防災における男女共同参画	39
	(5) 生涯を通じた健康づくり	39
	目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会	41
	(1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保	41
	(2) 重点 企業における男女共同参画	42
	(3) 重点 女性の就職・再就職・起業支援	43
	(4) 女性のキャリア形成支援	44
	(5) 誰もが働きやすい環境づくり	45
	目指す姿Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活などあらゆる分野で活躍できる社会	48
	(1) 重点 地域における男女共同参画	49
	(2) 政治・行政における男女共同参画	49
	(3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画	50
	(4) 重点 男性の家事・育児・介護等への参画	51
	(5) 子育て・介護支援の充実	52
第5章	計画の総合的な推進	53
	(1) 県の推進体制の充実	53
	(2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携	53
	(3) 県立男女共同参画センターを核とした取組	54
	(4) 調査・研究	54
	政策目標・事業目標・参考指標	55

第1章 計画の趣旨

1 策定の趣旨

「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」これは、令和4年度に内閣府が実施した「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス¹⁾」に関する調査研究」に記載されている性別役割分担意識の一例ですが、これらの考え方に、人や地域や社会がとらわれてしまうことで、それが文化や慣習となり、一人ひとりの選択の機会が失われてしまうことや、生きづらさを感じる人が生じてしまうことがあります。

本県では、性別にかかわらず、自らが希望する未来を選択できる男女共同参画社会の実現を目指して、平成13年（2001年）に、「滋賀県男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）を制定するとともに、男女共同参画社会基本法および条例に基づく計画として「滋賀県男女共同参画計画」を策定し、改定を重ねてきました。

加えて、平成28年（2016年）には「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。）が全面施行されたことを踏まえ、以降「滋賀県女性活躍推進計画」と「滋賀県男女共同参画計画」を一体のものとして策定し、取組を進めているところです。

国においては、令和7年（2025年）6月に男女共同参画社会基本法を改正し、地方公共団体において、男女共同参画センターの機能を担う体制を確保することが努力義務化された他、職員研修や男女共同参画センター間の連携、好事例紹介等により地域の後押しを行う独立行政法人男女共同参画機構が令和8年度（2026年度）に設置される予定です。

国際的には、平成27年（2015年）に国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、令和12年（2030年）までの持続可能な社会を実現するための国際指標であるSDGsにおいて「ジェンダー²⁾平等の実現」が目標の一つとして掲げられました。諸外国のジェンダー平等に向けた取組のスピードは速く、世界経済フォーラムが令和7年（2025年）に公表した各国の男女格差を測る指標である「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）³⁾」では、日本は148か国中118位と低く、特に、政治や経済分野の取組の遅れにより、国際的に大きな差を上げられています。

女性の就業率や男性の育児休業取得率の増加など、本県の男女共同参画は着実に進展している一方で、男女の賃金に格差が生じていること、家事・育児・介護等の負担が女性に偏っていること、また、意識の面では「男性が優遇」されていると多くの人を感じていることなど、未だ、誰もが性別を意識せずにあらゆる場面で活躍できる状況には至っていません。

1 アンコンシャス・バイアスとは、誰もが潜在的に持っている無意識の思い込みのことを指します。例えば「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識を無意識のうちに思い込んでいる場合には、その一つとなりえます。また、「女子は生まれつき数学の能力に欠ける」といわれると、本人も周囲もそう思い込み、進路選択や職業選択にマイナスの影響を及ぼします。

「男だから弱音を吐いてはいけない」など、生きづらさにつながることもあります。

2 人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。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「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」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ます。

3 各国における男女格差を測る国際的指標で、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示します。（2025年の日本の総合スコアは0.666）

本県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえて、男女共同参画社会の実現に向けた取組を、これまで以上に加速するため、この度、新たに「パートナーシッププラン 2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」を策定します。

2 計画の位置づけ

- (1) 男女共同参画社会基本法および条例に基づき、県が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
- (2) 女性活躍推進法に基づき、県が女性の職業生活における活躍を推進するための計画
- (3) 県の基本構想や県の関連各種計画との整合性を図った計画
- (4) 県民や事業者および市町の意見を反映させた県民参加による計画
- (5) 行政はもとより、家庭、地域、学校、職場などにおける全ての県民が、それぞれの立場で、自ら考え、行動するための共有の指針となる計画
- (6) 「パートナーシッププラン 2025」の成果を引き継ぎ、新たな課題への取組を反映させた計画
- (7) S D G s の主にゴール5に貢献するとともに、ジェンダー平等およびジェンダーの視点をあらゆる施策に反映し、取組を進めることで、S D G s 全体の達成に貢献する計画

《主な関連するゴール



●持続可能な開発目標（SDGs）

平成27年（2015年）9月に国連で「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、この中で平成27年から令和12年（2030年）までの国際目標として、持続可能な開発目標（S D G s）が示されました。

S D G s は誰一人取り残さない社会を目指し、持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットで構成されています。ゴール5に「ジェンダー平等と全ての女性・女兒のエンパワーメント⁴」が掲げられているほか、他の様々な目標やターゲットにおいてジェンダーの視点が多く含まれています。そして、全ての目標・ゴールの実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」とされています。

ジェンダー平等およびジェンダーの視点をあらゆる施策に反映し、行政はもとより、事業者や県民全てが協調して取組を進めることは、持続可能な社会の実現に向けて、国際的にも必須の取組となっています。

4 自ら、主体的に行動することができるように、状況を変える力をつけることを指します。

3 計画の期間

この計画は、目標年度を国の第6次男女共同参画基本計画と同じ令和12年度（2030年度）とします。

なお、この計画と密接な関連をもつ他部門の計画や、関連の法制度の策定、見直し等により、必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

第2章 現状と課題

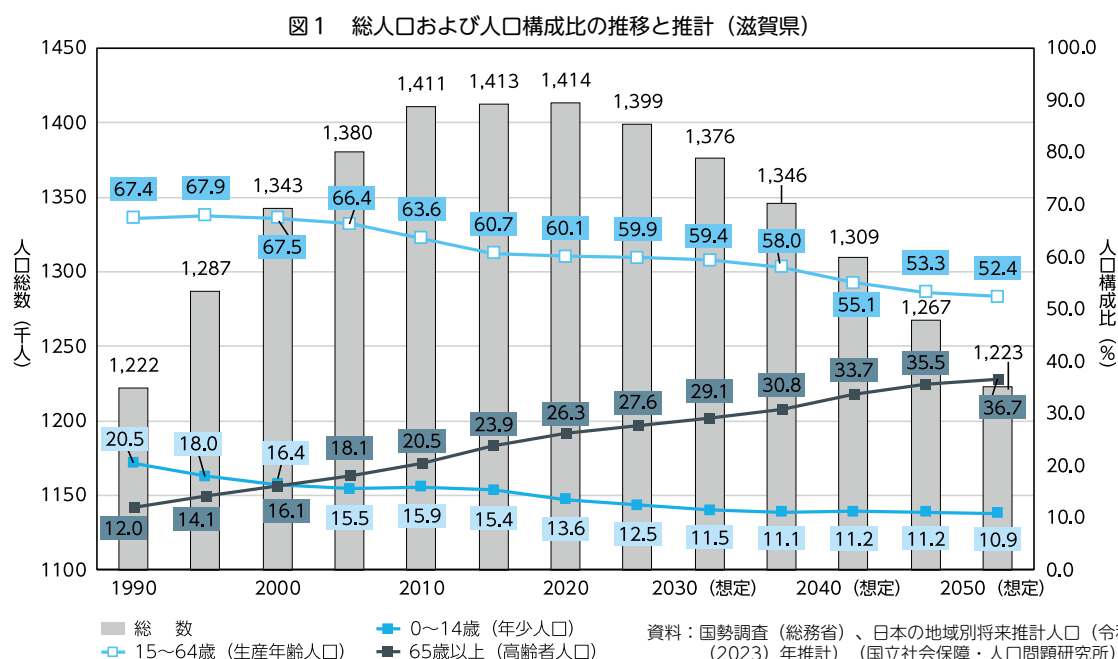
ここでは、滋賀の男女共同参画を取り巻く様々な状況について、「社会の変化」、「意識」「安全・安心な暮らし」、「働く場」、「あらゆる分野」のテーマ毎に、各種統計データ等により主な現状と課題を示します。

1 社会の変化

(1) 人口構造に関する状況

【総人口と人口構成の推移】

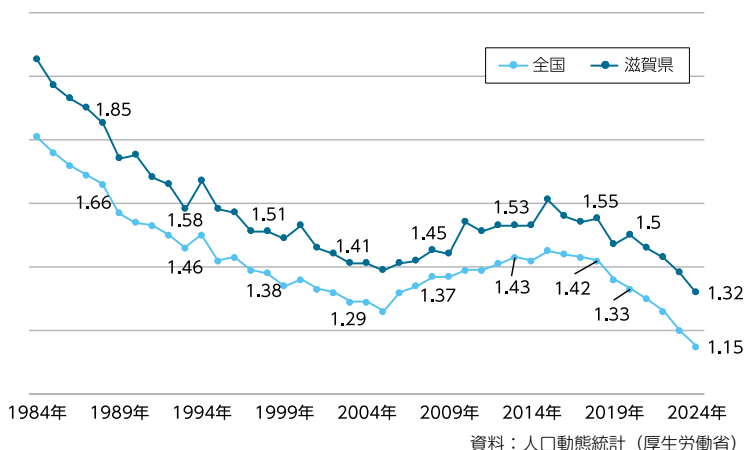
- 本県の人口は、2013年頃をピークに人口減少局面に転じており、2050年には総人口が約122万人になることが予想されています。
- 2020年から2050年までの30年間で、年少人口割合は2.7ポイント、生産年齢人口割合は7.7ポイント減少する一方、高齢者人口割合は10.4ポイント増加すると予想されており、人口減少とあわせて、人口構成が大きく変化することが見込まれます。



【合計特殊出生率の推移】

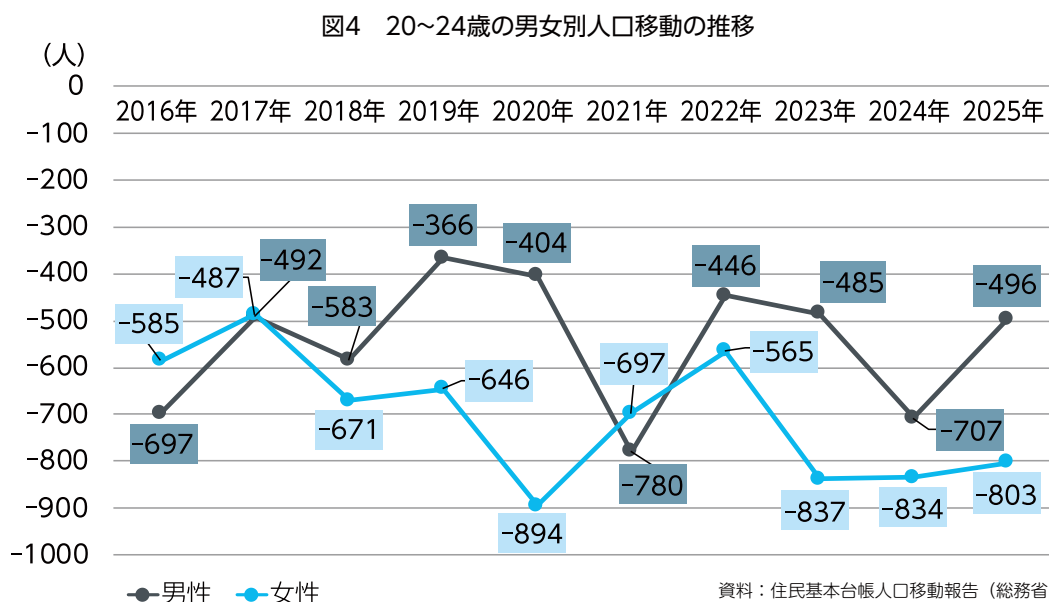
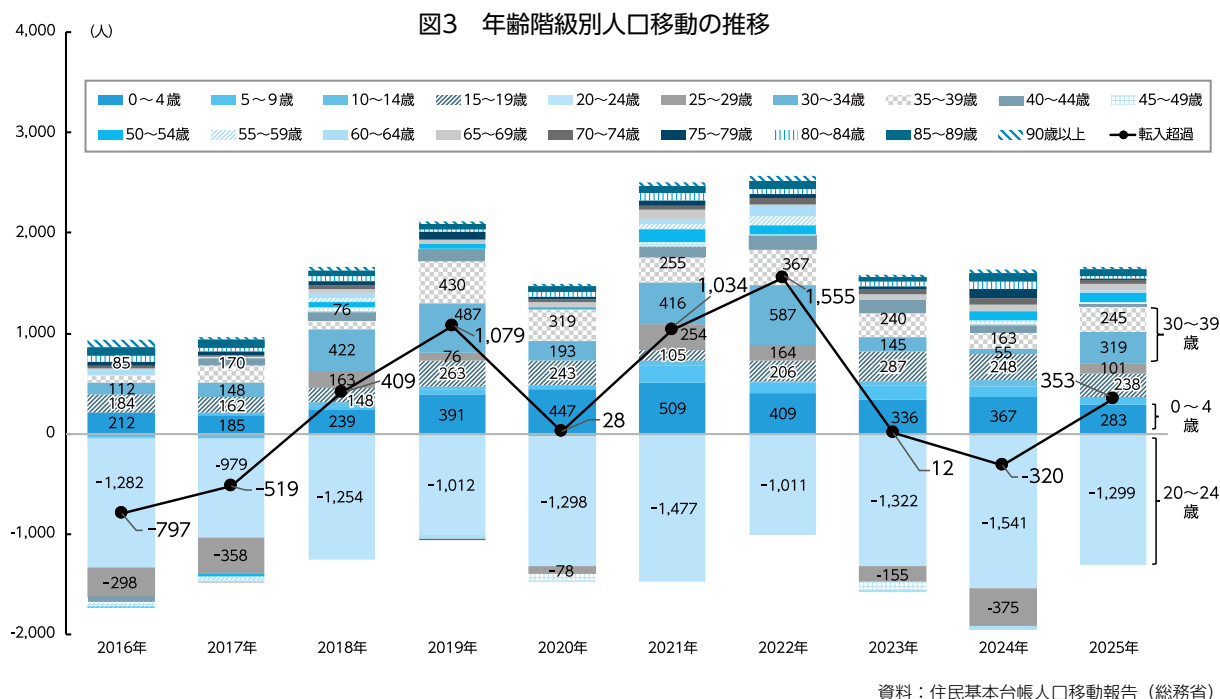
- 本県の合計特殊出生率は、令和6年（2024年）で1.32となっており、全国の1.15を上回っていますが、人口置換水準（現在の人口を長期的に維持するための水準）である、概ね2.07人を下回っています。

図2 合計特殊出生率の推移（全国・滋賀県）



【人口移動の推移】

- 本県の年齢階級別の人口移動の推移を見ると、0～4歳や30～39歳などの年齢階級を中心に、幅広い年齢層で転入超過となる一方、男女ともに20～24歳で大きく転出超過となる状況が続いています。



【若い世代が転出する背景】

- 中でも、内閣府が発行する令和7年版男女共同参画白書によると、若い女性が地方から都市へ転出する背景には、進学先や職業選択の多様性、雇用環境や労働条件における都市と地方の格差が挙げられていることに加え、地方では固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見が根強く存在することで、それが女性の個性や能力の発揮を制約し、閉塞感を抱かせている可能性が指摘されています。また、固定的な性別役割分担意識や伝統的価値観は、男性の生きづらさにもつながっており、若い男性が出身地域を離れる理由になっている可能性が指摘されています。

【外国人人口の推移】

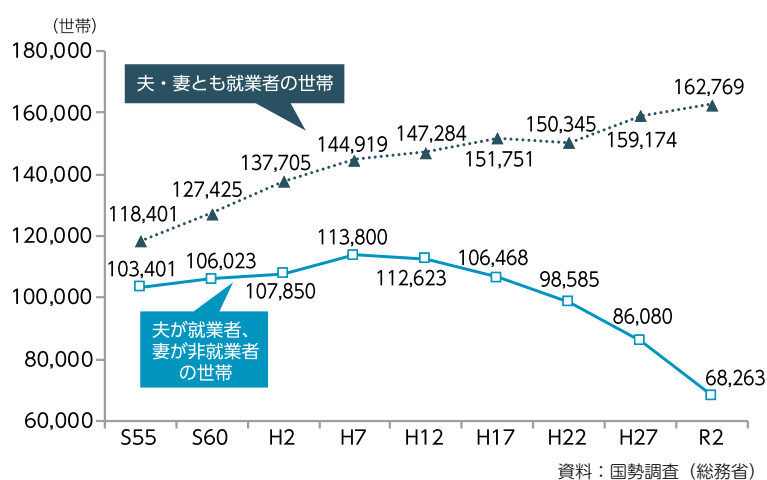
- 滋賀県の外国人の住民基本台帳人口調査によると、滋賀県の外国人人口は増加傾向にあり、令和7年（2025年）12月31日現在で44,735人、そのうちの20,424人（45.7%）が女性です。

- 人口構造が大きく変わりつつある中、少子・高齢化や人口減少などに対応するためには、これまでの社会の仕組みを見直し、性別や年齢、国籍などのあらゆる属性にかかわらず、誰もが持てる能力を最大限に発揮できる共生社会⁵の実現が求められます。
- 県では令和6年（2024年）7月に「人口ビジョン」を策定し、ジェンダー・ギャップ解消などによる誰もが働きやすい就労環境の充実や子どもを生き育てやすい環境づくり、人口減少社会に対応したまちづくりの推進など、様々な施策展開を進めています。

（2）共働き等世帯に関する状況

- 本県において、昭和55年（1980年）以降、夫、妻ともに就業者⁶である世帯数は増加しており、令和2年（2020年）は162,769世帯（全体の49.6%）となりました。
- 一方、夫が就業者、妻が非就業者の世帯は、近年、減少が続いています。

図5 共働き等世帯数の推移



（3）世帯構成に関する状況

- 総務省の国勢調査によると、平成12年（2000年）から令和2年（2020年）までの20年間で、本県では、三世帯世帯の割合が13.1%から4.2%に減少しています。一方、単独世帯の割合は22.2%から31.9%へ増加しています。

（4）インターネットやデジタルサービスの利用状況

- 総務省が令和6年（2024年）に実施した通信利用動向調査によると、過去1年間のインターネット利用率は、6歳から69歳までの各年齢層で9割前後となっており、そのうちの多くが、スマートフォンなどのモバイル端末によりインターネットを利用しています。また、13歳から49歳の年齢層はSNS、50歳以上の年齢層は電子メールの送受信が最も利用しているデジタルサービスとなっています。

- インターネットやデジタルサービスが、私たちの生活になくてはならないものとして浸透しつつある中、固定的な性別役割分担意識を含む固定観念等にとらわれず、主体的に情報を読み解く能力や情報通信技術を適切に活用できる能力の習得など、ICTリテラシー⁷やメディア・リテラシー⁸の向上が重要です。

5 年齢、性別、病気・障害の有無、国籍などにかかわらず、一人ひとりの人権が尊重され、個性や能力が発揮できる社会のことを指します。

6 賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入を伴う仕事を少しでもした人を指します。

7 パソコンやスマートフォン、インターネットなどの操作だけでなく、情報の信頼性を判断する能力やオンラインでのコミュニケーション能力なども含め、情報通信技術（ICT）を正しく理解し、適切に活用する能力のことを指します。

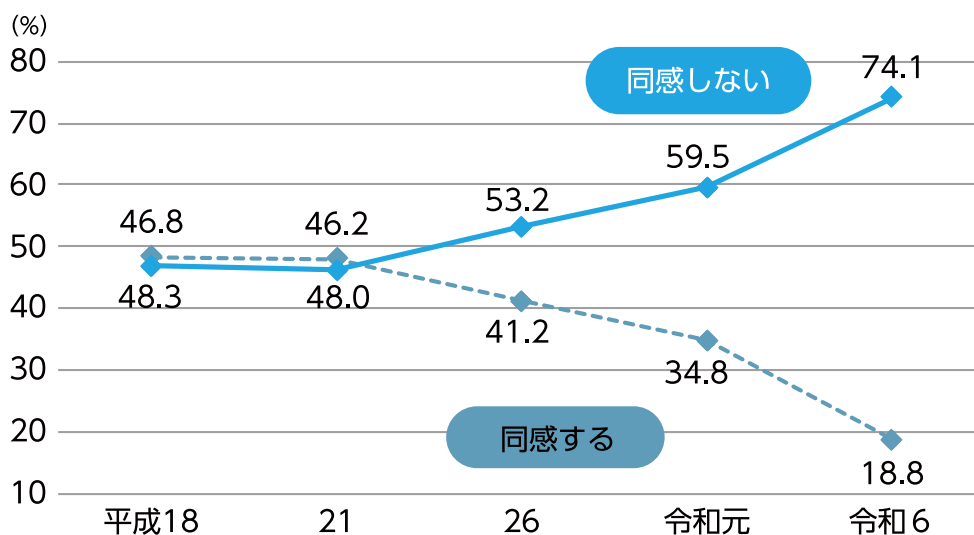
8 メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことを指します。

2 意識

【「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考えに同感する・しない人の割合】

- 固定的な性別役割分担意識の一つである「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に同感する⁹人は、18.8%、同感しない¹⁰人は74.1%となっています。5年前の調査に比べ、同感しない人が15ポイント近く増加しています。

図6 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について（滋賀県）



資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

【家庭生活・職場の中における男女の地位の平等感】

- 女性の就業率や男性の育休取得率の増加など、男女共同参画は少しずつ進展しており、家庭生活と職場における男女の地位の平等感についても、5年前の調査に比べると、「男性が優遇されている」¹¹とを感じる人は減少し、「平等である」と感じる人は増加しています。

図7 家庭生活における男女の地位の平等感（滋賀県）

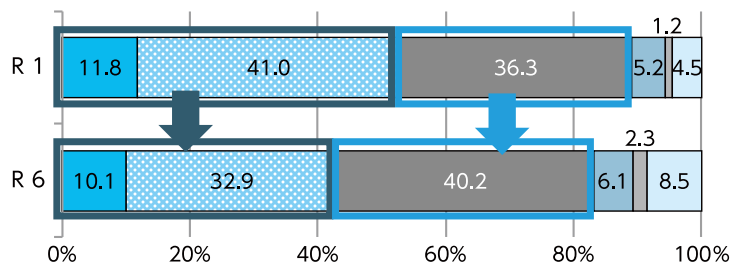
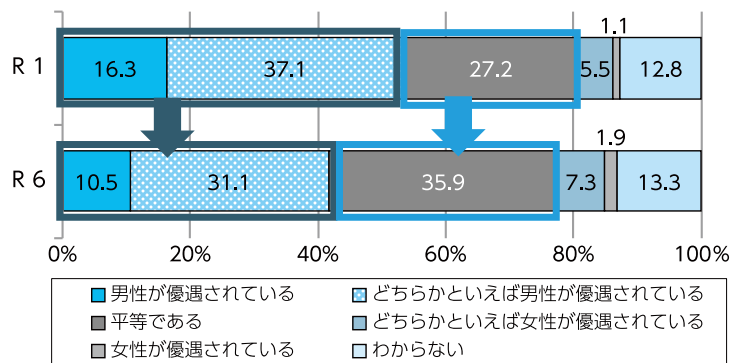


図8 職場の中における男女の地位の平等感（滋賀県）



資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

9 「同感する」、「どちらかといえば同感する」の合計を指します。

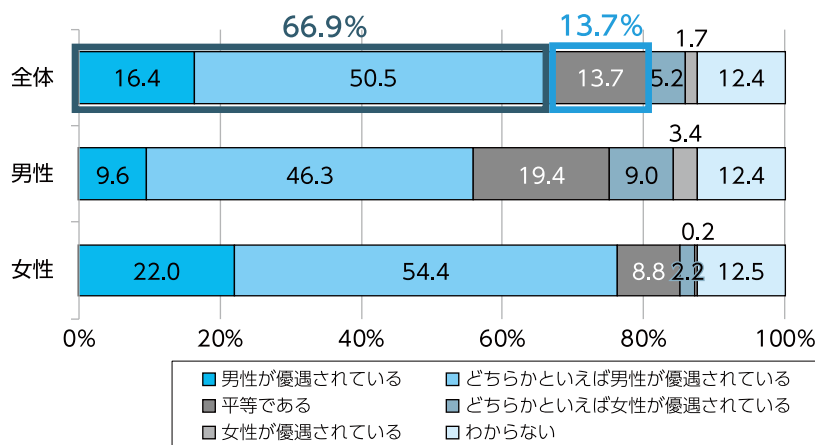
10 「同感しない」、「どちらかといえば同感しない」の合計を指します。

11 「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計を指します。

【社会全体でみた男女の地位の平等感】

- 一方、社会全体でみた男女の地位の平等感について、「男性が優遇されている」¹²、と感じる人は全体で66.9%となっており、「平等である」と感じる人の13.7%を大きく上回っています。

図9 社会全体でみた男女の地位の平等感（滋賀県）



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

【「そう思う」と答えた人の割合が高い性別役割】

- 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」、「女性には女性らしい感性があるものだ」という考えに「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合は男女ともに4割を超えました。

図10 性別役割について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた人の割合上位10項目（全国）

男性上位 10 項目			女性上位 10 項目		
回答者数：5452			回答者数：5384		
	(%)			(%)	
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	3	女性は感情的になりやすい	37.0
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2
6	女性のか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	6	女性のか弱い存在なので、守られなければならない	23.4
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9

資料：令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究（内閣府）

【男性を感じる生きづらさ】

- また、令和6年度（2024年度）滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」に対して、42.8%の男性が生きづらさを感じるという結果になりました。なお、「特にない」は30.8%になっています。

■ 男女それぞれに関する固定的な性別役割分担意識は、今なお根強く残っており、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も含め、とらわれないようにすることが、あらゆる分野で男女共同参画を進めるために極めて重要です。

12 「男性が優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計を指します。

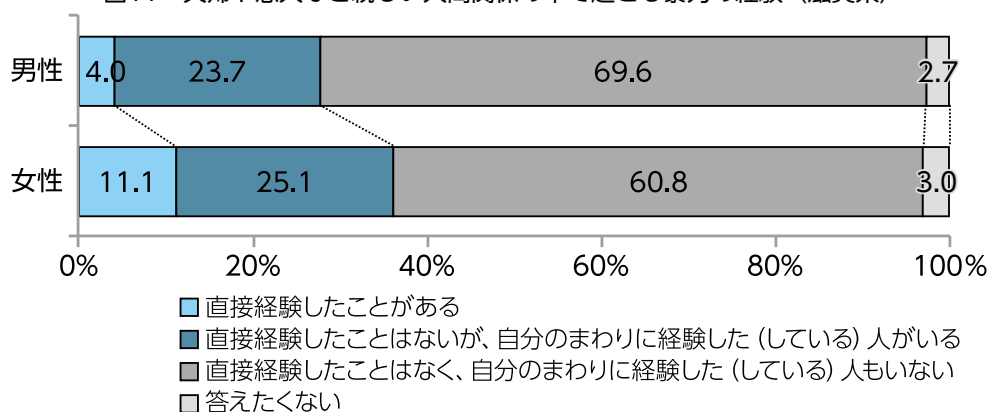
3 安全・安心な暮らし

(1) 配偶者等からの暴力¹³（ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。））に関する状況

【DVの経験】

- 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起きる暴力について、「直接経験したことがある」と答えた女性は11.1%と約10人に1人の女性が直接暴力を経験しています。
- また、4.0%の男性が直接暴力を経験しています。

図11 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験（滋賀県）

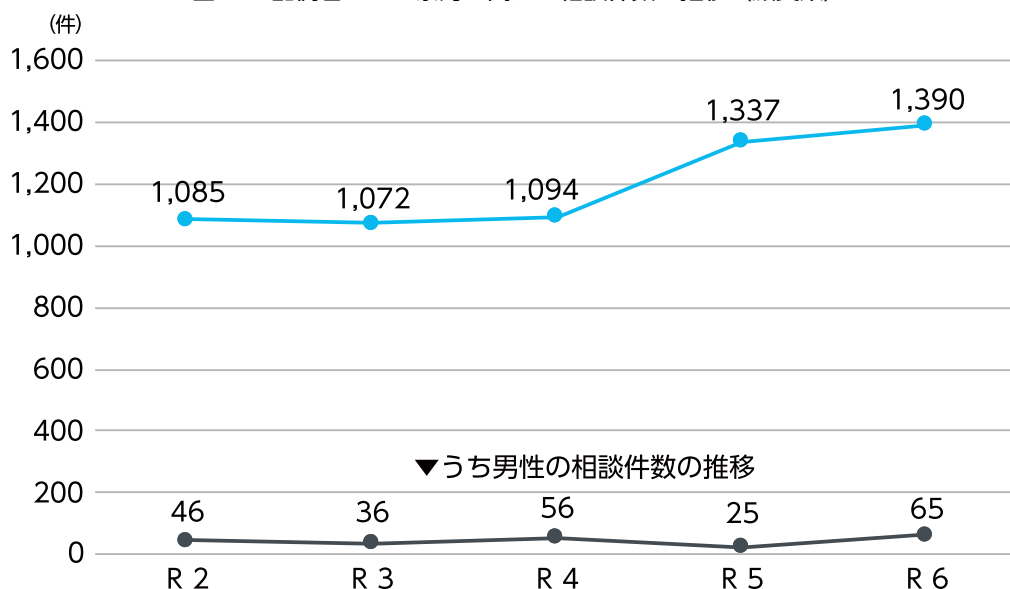


資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

【DV相談件数】

- 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数について、令和6年度（2024年度）は1,390件となっており、令和5年度（2023年度）と比較すると53件増加しています。男女別の相談件数についてみると、女性からの相談が1,325件(95.3%)と大部分を占めますが、男性からの相談も65件(4.7%)存在します。

図12 配偶者からの暴力に関する相談件数の推移（滋賀県）



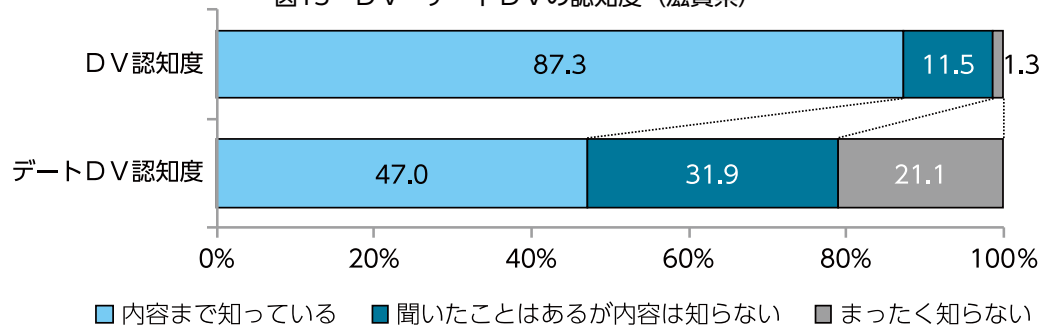
資料：配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等調査（内閣府）

13 ここでいう配偶者とは、「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」第1条第3項に定める「配偶者（婚姻の届出をした夫婦の一方だけでなく、事実上、婚姻関係と同様の事情にある者も含む。）」のほか、生活の本拠を共にしない交際相手等も含みます。また、配偶者等からの暴力とは配偶者等からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であり生命または身体に危害を及ぼすもの）またはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指します。

【DVの認知度】

- DVの認知度について、「内容まで知っている」と回答した人は87.3%であり、5年前の調査に比べると8.9ポイント増加していますが、デートDV¹⁴について、「内容まで知っている」と回答した人は47.0%であり、半数以上の人々が、デートDVについて、「聞いたことはあるが内容は知らない」「まったく知らない」と回答しています。

図13 DV・デートDVの認知度（滋賀県）

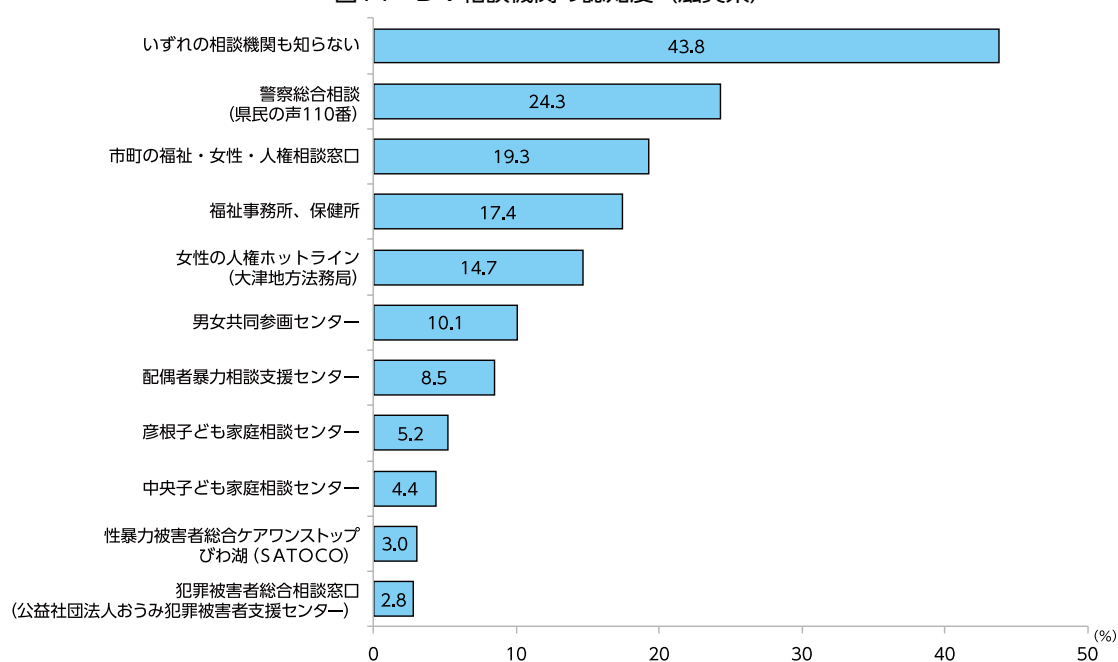


資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

【DVの相談機関の認知度】

- DVの相談機関の認知度について、最も高い相談機関でも警察総合相談の24.3%であり、「いずれの相談機関も知らない」と回答した人は43.8%となっています。

図14 DV相談機関の認知度（滋賀県）



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

■ DVを未然に防止するためには、DVが性別を問わず発生するものであることや、どのような言動や行為等が暴力になるかなどを知ってもらうこと、また、DV被害が起こった場合には、早期の発見や適切な支援につなげるため、相談機関の認知度を高めることが重要であり、子ども・若者をはじめ、あらゆる世代に対する啓発や予防教育が必要です。

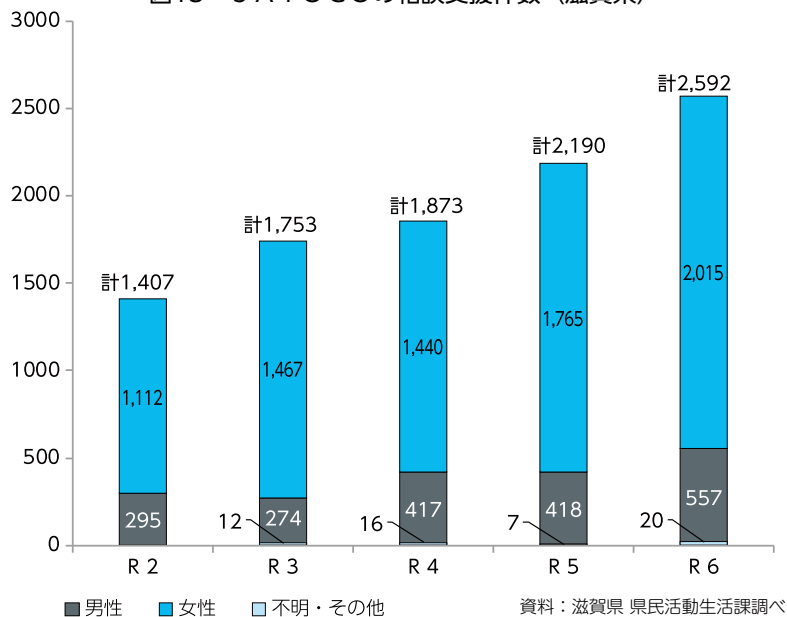
14 婚姻をせず、同居もしていない交際相手からの暴力を指します。身体的な暴力だけでなく、傷つく言葉を言うなどの精神的暴力や性的暴力、交友関係や携帯電話を監視して行動を制限するといったものも含まれます。

(2) 性犯罪・性暴力やセクシュアルハラスメント¹⁵に関する状況

【性暴力被害等に対する相談支援件数】

- 性暴力被害等について、性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOCO）¹⁶での相談支援件数は年々増加傾向にあり、令和6年（2024年）は2,592件となりました。

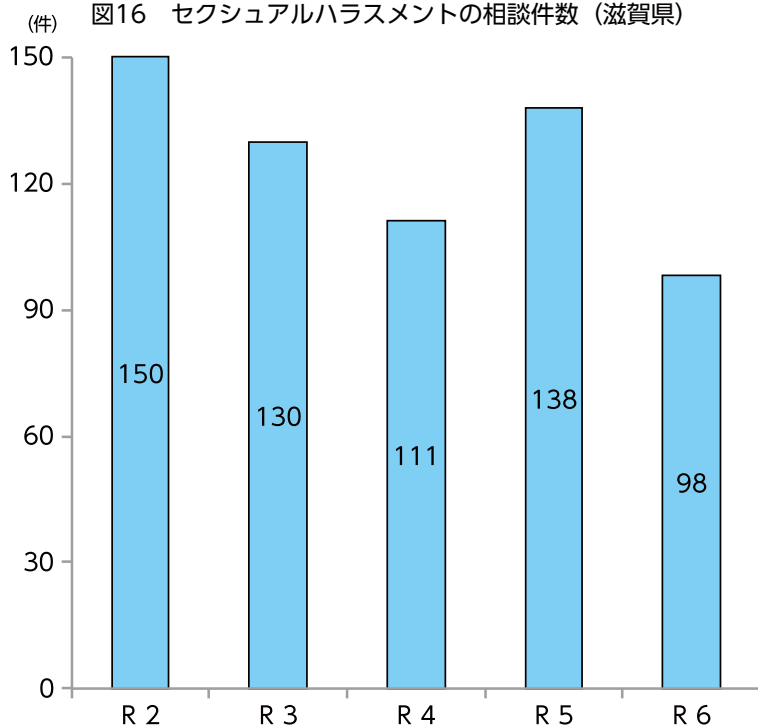
図15 SATOCOの相談支援件数（滋賀県）



【セクシュアルハラスメントの相談件数】

- 滋賀労働局雇用環境・均等室および総合労働相談コーナーにおけるセクシュアルハラスメントの相談件数について、令和6年度（2024年度）は98件となっており、令和5年度と比較すると40件減少しています。

図16 セクシュアルハラスメントの相談件数（滋賀県）



■ 男女共同参画社会の実現に向けて、あらゆる暴力やセクシュアルハラスメントの根絶は、極めて重要なものであり、未然防止や被害者支援などの取組が求められます。

15 相手の意に反した、性的な性質の言動であり、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布など、様々なものが含まれます。特に、働く場においては、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

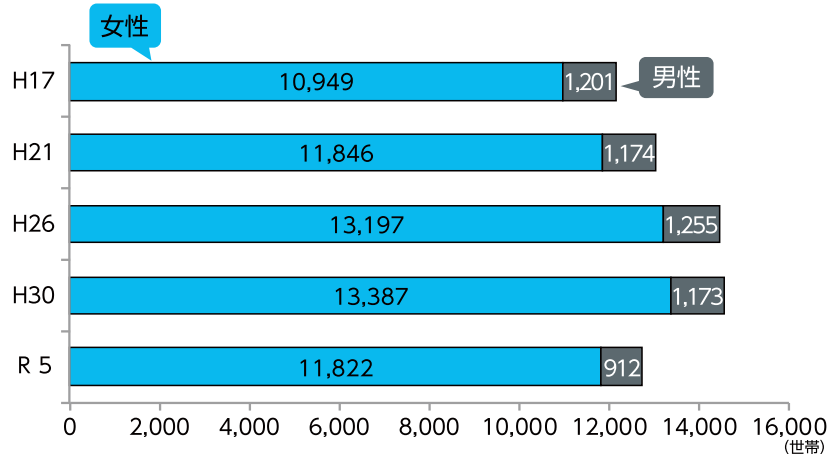
16 「SATOCO」は、Sexual Assault victim Total Care One stop BIWAKO（性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖）の略で、滋賀県産科婦人科医会、公益社団法人おうみ犯罪被害者支援センター、滋賀県警察、滋賀県の4者が連携して産婦人科医療、付添支援など被害者に寄り添って支援を行っています。

(3) ひとり親家庭に関する状況

【ひとり親家庭の世帯数の推移】

- 令和5年（2023年）8月現在の母子家庭の世帯数は11,822世帯、父子家庭の世帯数は912世帯となっています。平成30年（2018年）時点の世帯数と比較すると、いずれも減少しています。

図17 ひとり親家庭の世帯数の推移（滋賀県）

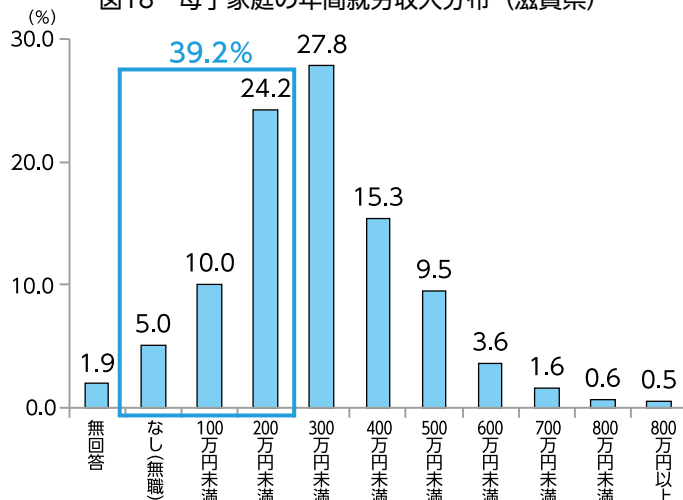


資料：滋賀県ひとり親家庭等生活実態調査

【母子家庭の就労収入の状況】

- 令和5年度（2023年度）滋賀県ひとり親家庭等生活実態調査によると、母子家庭の母の就業状況は正社員が47.8%と最も多いものの、年間就労収入の平均は250万円です。また、母子家庭の母のうち年間就労収入が200万円未満の世帯は39.2%を占めています。

図18 母子家庭の年間就労収入分布（滋賀県）



資料：令和5年度滋賀県ひとり親家庭等生活実態調査

■ 母子家庭の母を含め、全てのひとり親家庭が、その時の状況や希望に応じて、仕事と家庭を両立しながら経済的に自立できる環境が求められます。

(4) 防災における男女共同参画の状況

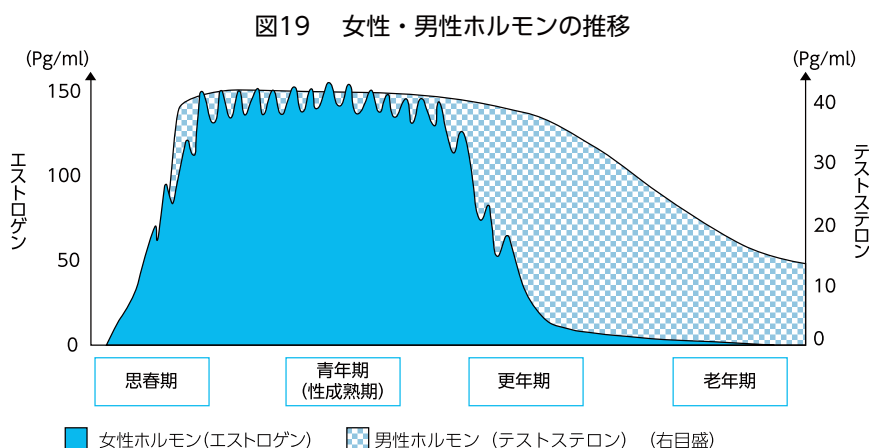
- 女性と男性の災害から受ける影響やニーズの違いに配慮して災害対応を進めることが重要であるとの考えのもと、政府では、男女共同参画の視点に基づいた防災・復興の取組が推進されてきました。
- 本県においても、男女それぞれのニーズに応じた防災対策を進めるため、意思決定過程への女性参画を促進してきたところ、県防災危機管理局調べによると、令和7年（2025年）10月時点の県防災会議の委員に占める女性割合は48.7%です。
- 一方、令和6年（2024年）1月に発生した能登半島地震において、避難所運営に女性や多様な人々のニーズが十分に反映されていなかった等の課題が、改めて、指摘されており、いまだ、男女共同参画の視点に基づいた防災・復興の取組が十分とは言えない状況です。
- 事前防災を含め、日頃から男女がともに地域の防災活動に従事することが、防災・復興を円滑に進めるための基盤となりますが、県防災危機管理局調べによると、県内住所で登録されている防災士の数は令和7年（2025年）3月時点で3,879人であり、そのうちの女性は672人と、2割に満たない状況です。

■ かけがえのない命を救うためには多様な視点を踏まえて災害に備えることが重要です。

(5) 男女の健康や妊娠・出産等に関する状況

【女性・男性ホルモンの推移】

- 女性は、その心身の状況が思春期、妊娠・出産、更年期などのライフステージに応じて大きく変化するという特性があります。
- 一般的に男性ホルモンといわれる「テストステロン」は加齢に伴って緩やかに下降します。一方、一般的に女性ホルモンといわれる「エストロゲン」は加齢に伴って急激に下降します。
- また、女性は、男性のように常に一定して性ホルモンが分泌されるのではなく、月経、排卵、次の月経と、およそ1か月単位で変動が繰り返されます。

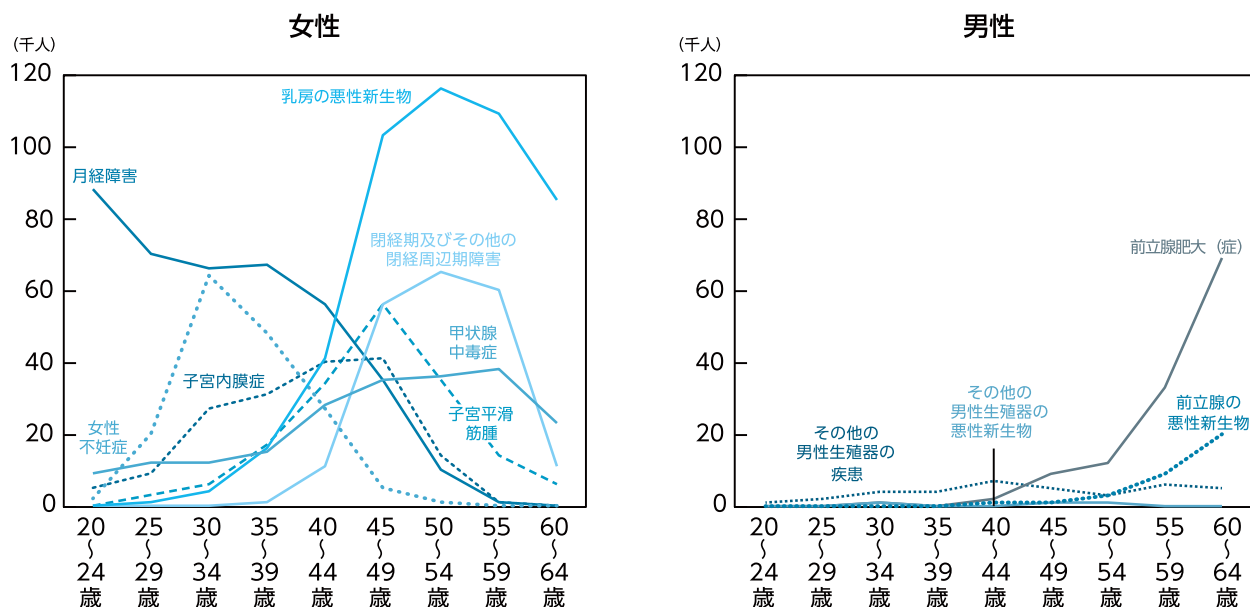


資料：平成30年版男女共同参画白書（内閣府）

【男女それぞれの健康リスク】

- 男性については、固定的な性別役割分担意識等を背景に孤立のリスクを抱えるおそれがあることに加え、厚生労働省の人口動態統計によると男性の自殺者数は、女性の2倍程度で推移していることや、令和4年度（2022年度）滋賀の健康栄養マップ調査によると喫煙者の割合や生活習慣病のリスクとなる肥満の者の割合が女性より高い状況にあります。
- 男女それぞれに特有の病気が存在し、罹患する年代にも違いがあります。

図20 令和2年（2020年）年齢階級別女性特有、男性特有の病気の総患者数（全国）



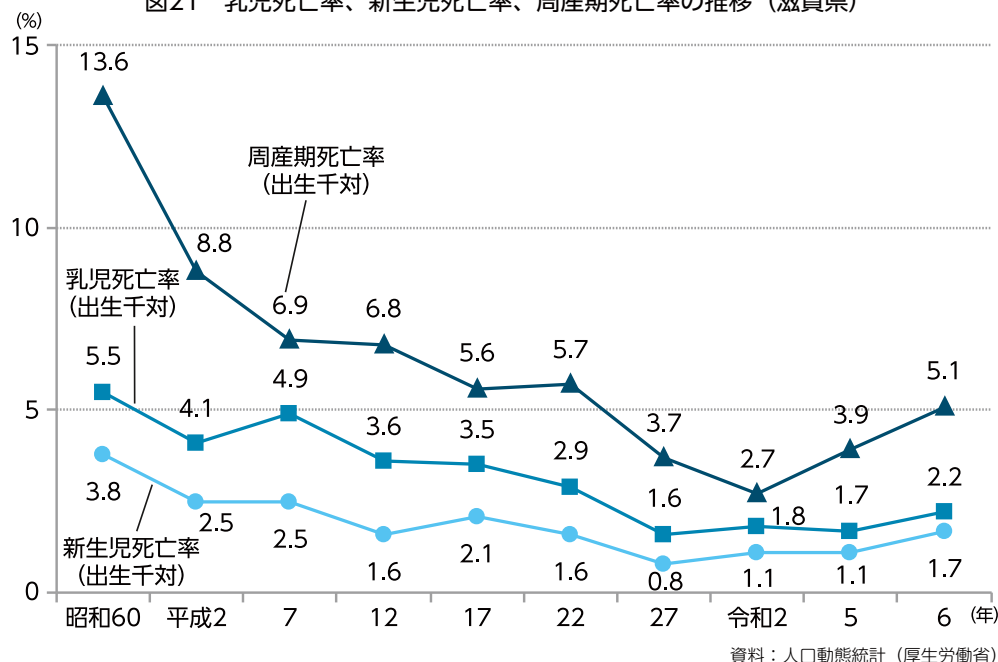
※「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気

資料：令和6年版男女共同参画白書（内閣府）

【乳児死亡率・新生児死亡率・周産期死亡率の推移】

- 本県の新生児・乳児および周産期死亡率の推移をみると、長期的には改善傾向にありますが、令和6年（2024年）は前年に比べ増加しています。

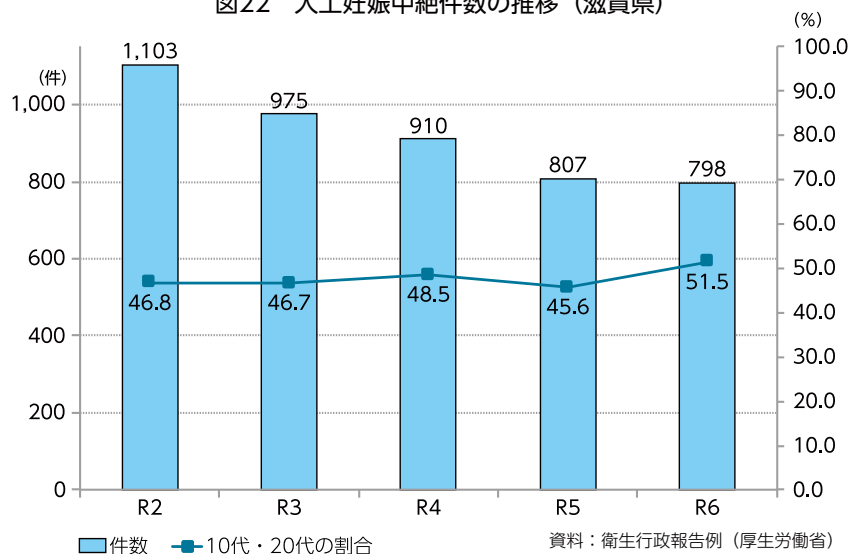
図21 乳児死亡率、新生児死亡率、周産期死亡率の推移（滋賀県）



【人工妊娠中絶件数の推移】

- 人工妊娠中絶件数は、減少傾向にあり、令和6年（2024年）は798件となりました。そのうちの半数を超える51.5%を10代、20代が占めています。

図22 人工妊娠中絶件数の推移（滋賀県）



■ 妊娠・出産等を含めて自らが希望するライフプランを思い描き、生涯を通じて健やかに生活を送るためには、まずは、男女それぞれがお互いの心身の特徴や状況について理解を深め、性別やライフステージごとに異なる健康課題に適切に対応することが重要です。

■ また、本県の周産期死亡率や人工妊娠中絶件数等は一定減少傾向にあるものの、引き続き、妊娠期からの相談支援体制や安全・安心に出産が迎えられる周産期医療体制を充実させる他、子どもの頃から命や自分自身の健康を守ることの大切さや、妊娠・出産に関する正しい知識について啓発を行うなど、誰もが安全・安心に子どもを生み育てられる環境を整備していく必要があります。

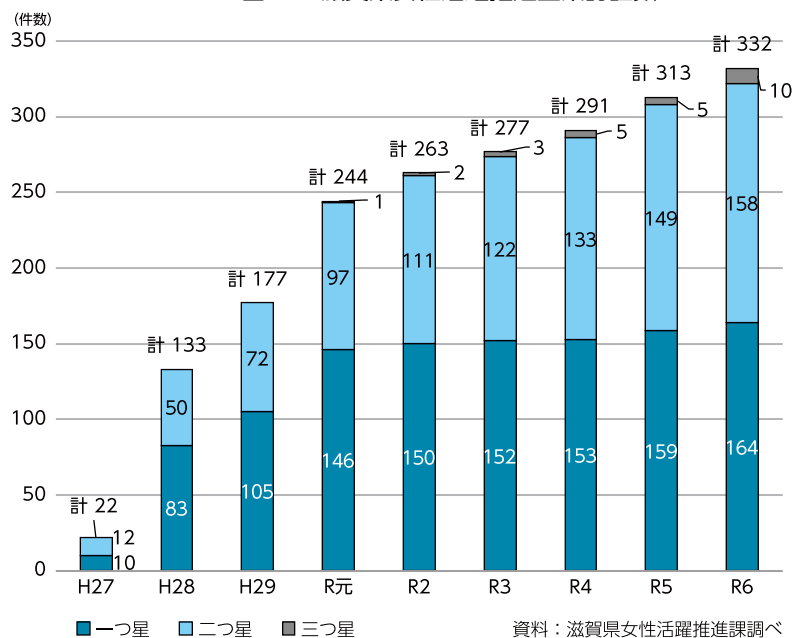
4 働く場

(1) 企業における男女共同参画の状況

【滋賀県女性活躍推進企業認証数の推移】

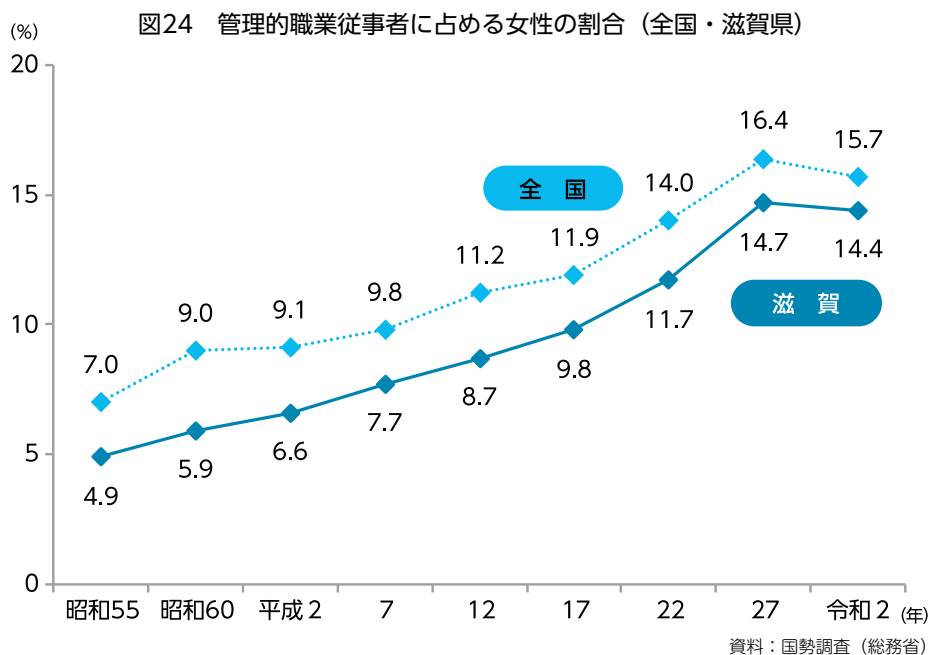
- 滋賀県では女性活躍の推進に取り組む企業・団体を男女の育児休業取得率や女性の継続就業、管理職登用への取組などの実績に応じて三段階で認証する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を平成27年度（2015年度）より実施しており、年々、認証企業は増加しています。

図23 滋賀県女性活躍推進企業認証数



【管理的職業従事者¹⁷に占める女性割合の推移】

- また、管理的職業従事者に占める女性割合についても、増加傾向とはなっていますが、その数値は令和2年（2020年）時点で14.4%であり、全国で11番目の低さになっています。

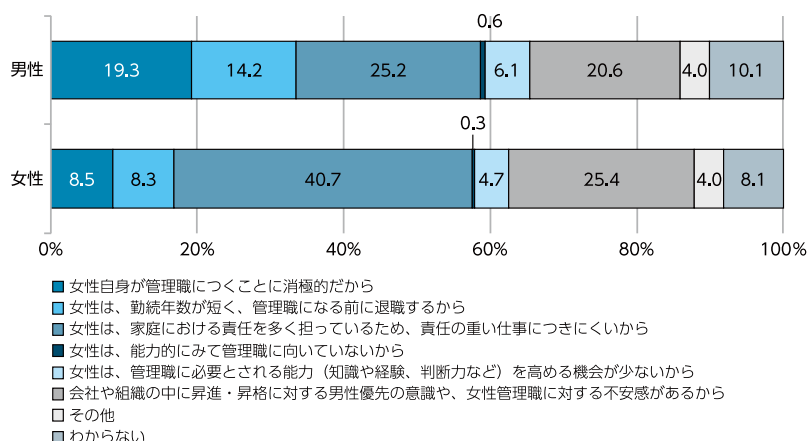


¹⁷ 事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般または課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事するものを指します。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれます。（国勢調査）

【管理職の女性が少ない理由】

- 管理職の女性が少ない理由として、女性は家庭の責任を多く担っていることや、会社や組織の中の男性優先の意識などが多く挙げられています。
- また、「女性自身が管理職につくことに消極的だから」を理由に挙げた女性は8.5%であったのに対して、男性は19.3%と2倍以上の差があります。

図25 男女別の管理職につく女性が少ない理由（滋賀県）



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

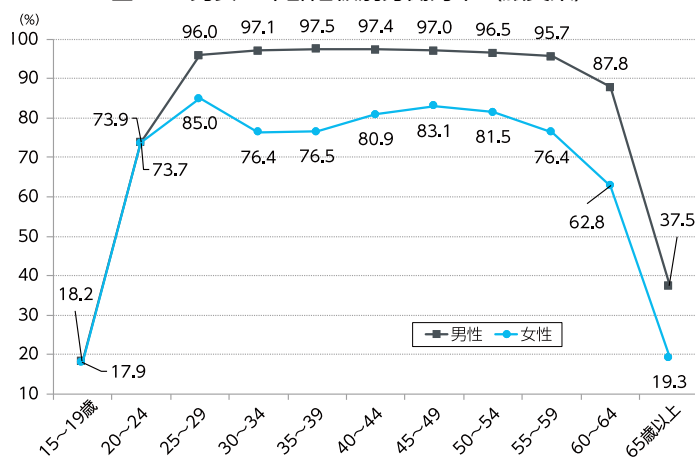
■ その背景には、根強く残る固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が影響していることが考えられ、このような意識に企業も働く人もとらわれず、誰もが希望に応じて、活躍できる経済社会を築くことができるよう、取組を進める必要があります。

（2）女性の働き方に関する状況

【男女の労働力率】

- 総務省が実施した国勢調査によると、25～44歳で女性の労働力率が落ち込む、いわゆるM字カーブは近年浅くなっていますが、男性に比べると25歳以降の労働力率には大きく格差がある状況です。なお、令和2年（2020年）のM字の谷の深さ¹⁸は8.6ポイントであり、全国で10番目の深さになっています。

図26 男女の年齢階級別労働力率（滋賀県）

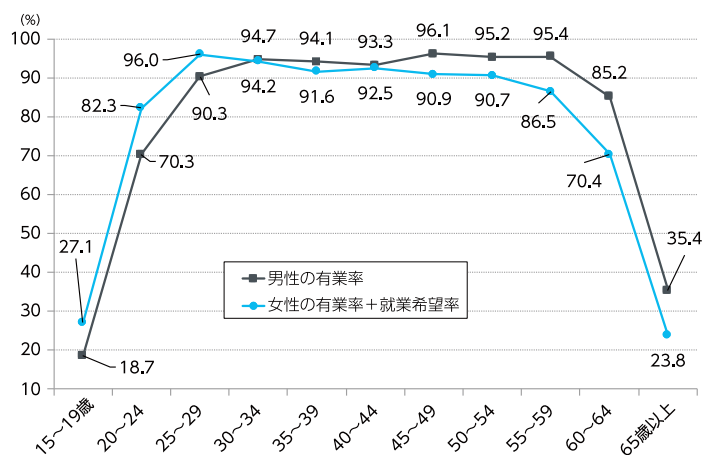


資料：令和2年国勢調査（総務省）

【無職女性の就業希望率】

- 令和4年（2022年）に総務省が実施した就業構造基本調査によると、本県の25～44歳の無職女性のうち66.7%（約2万人）の人が就労を希望しています。
- また、25～44歳の女性の有業率¹⁹に就業希望率を加えると90%を超えており、男性の有業率とほとんど格差はありません。

図27 「男性の有業率」と「女性の有業率+就業希望率」の比較（滋賀県）



資料：令和4年就業構造基本調査（総務省）

18 M字カーブにおける左側の山の頂点と底との差を指します。

19 15歳以上人口に占める有業者を指します。有業者とは普段の収入を得ることを目的として仕事をしており、引き続き仕事をすることになっている者および仕事はもっているが現在は休んでいる者（自営業主等を含む。）を指します。

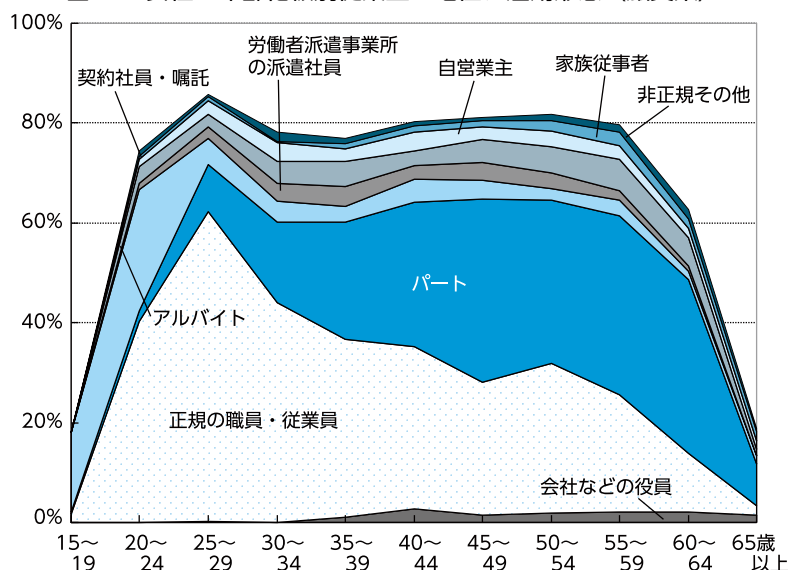
- 本県では、平成23年度（2011年度）より、出産・育児等で仕事を離職した女性の再就職を総合的に支援する滋賀マザーズジョブステーションを運営しており、一人ひとりの希望に応じた生き方や働き方に寄り添い丁寧に支援を実施してきました。近年の相談件数は5,000件程度、就職件数は900件程度で推移しています。
- 令和6年度滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、滋賀マザーズジョブステーションを知っている30～59歳の女性割合は16.2%であり、事業効果を十分に発揮できていない可能性があります。

■ 就業を希望する多くの女性が存在する中、滋賀マザーズジョブステーションの認知度向上に向けた取組も含め、効果的な施策展開を進める必要があります。

【有業者に占める非正規の職員・従業員の割合】

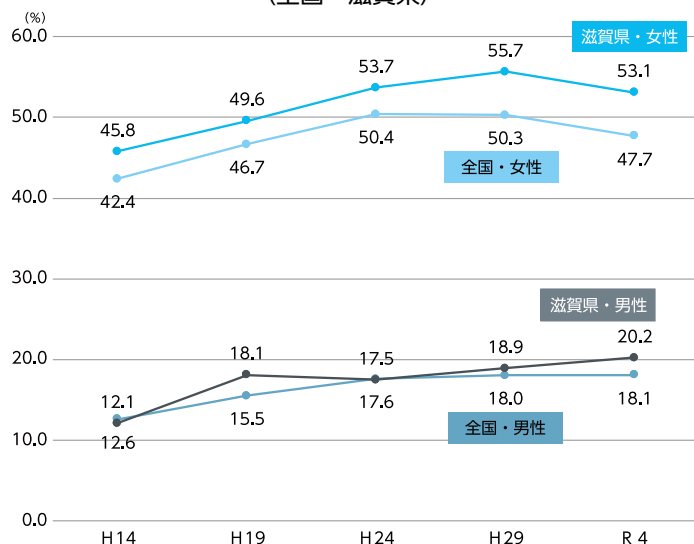
- M字カーブは40歳代で回復しますが、パートタイム労働者などの非正規の職員・従業員の割合が高くなるL字カーブが本県でも生じています。女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合は男性に比べると32.9ポイントも高い53.1%であり、全国で最も高くなっています。

図28 女性の年齢化級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）



資料：令和4年就業構造基本調査（総務省）

図29 有業者に占める非正規の職員・従業員の割合の推移
(全国・滋賀県)



資料：就業構造基本調査（総務省）

【本県の女性の非正規の職員・従業員の割合が高い要因の分析】

- 滋賀大学データサイエンス学部監修のもと、令和6年度(2024年度)に本県の女性の有業者に占める非正規の職員・従業員の割合が高い要因を分析・研究したところ、大都市に近接していることや、製造品出荷額等の全国順位が高いこと等の特徴が類似しているため、愛知県や静岡県、茨城県等と同一のグループに分類され、そのグループは他の道府県に比べ、女性の非正規の職員・従業員の割合が高いことが示されました。
- また、本県が属するグループと、京都府、大阪府、埼玉県などの大都市を中心としたエリアと比較すると、管理職や専門的・技術的職業の女性割合が低いこと、大学を卒業している女性割合が低い等といった特徴があり、また、山形県、岩手県、新潟県などの東北地方を中心としたエリアと比べると就業時間が長い男性の割合が高く、育児時間が短い男性の割合が高い等といった特徴が示されました。

【正規の職員・従業員を希望する人の割合】

- 令和6年度(2024年度)滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、女性の非正規の職員・従業員で正規の職員・従業員を「希望する」「条件が合えば希望する」と答えた人の割合は73.8%となっており、そのうちの48.0%が正規の会社員等として働いていない理由に「妊娠・家事・育児・介護等の家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」を挙げています。

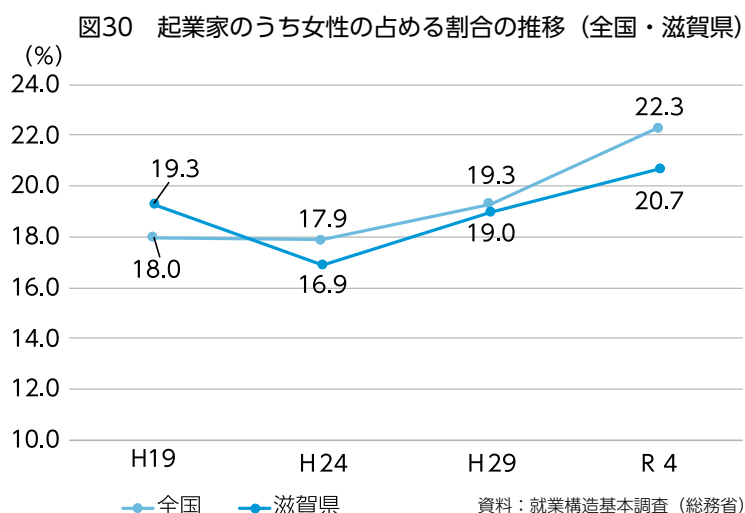
■ 分析・研究により判明した本県の特徴も踏まえて、子育て支援の充実やワーク・ライフ・バランス²⁰の推進、男性の家事・育児・介護等への参画等を進めることで、全ての女性が希望に応じた働き方を選択でき、持てる能力を十分に発揮できる社会の実現につながるものと考えます。

【女性の起業支援センターでの取組】

- 本県では、令和3年度(2021年度)より、起業に向けた準備段階から起業後の相談対応まで、各段階に応じて体系的に支援を行う「女性の起業支援センター」を設置し、令和6年度(2024年度)時点で21人の開業と延べ155人の事業継続や拡大を応援してきました。

【女性起業家の割合の推移】

- ただ、本県の起業家²¹のうち女性の占める割合は、令和4年(2022年)で20.7%となっており、全国で12番目の低さです。



■ 引き続き、起業や起業後の伴走支援を進める他、女性起業家のネットワークづくり等、女性起業家が活動しやすい環境をつくっていく必要があります。

20 誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。

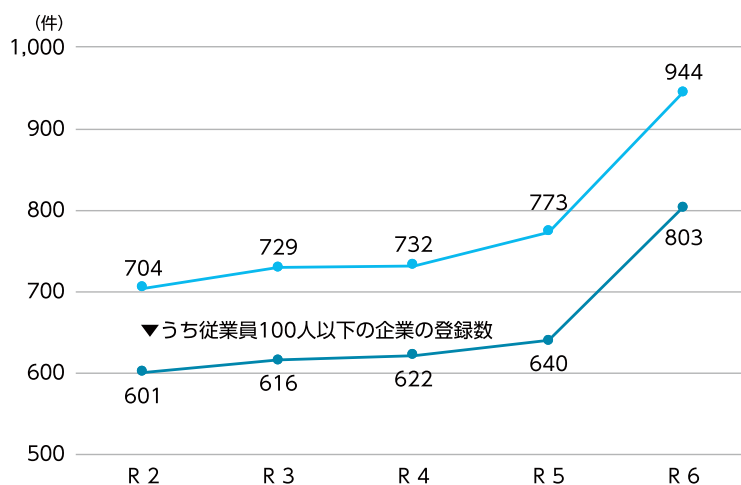
21 会社等の役員または自営業主となっている者のうち自分で事業を起こした者を指します。

(3) 働きやすい職場に関する状況

【ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数の推移】

- ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業は年々拡大しており、令和7年（2025年）3月31日の滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数（有効企業）は944社、そのうち従業員100人以下の企業の登録数は803社となっております。

図31 ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数の推移（滋賀県）



資料：滋賀県労働雇用政策課調べ

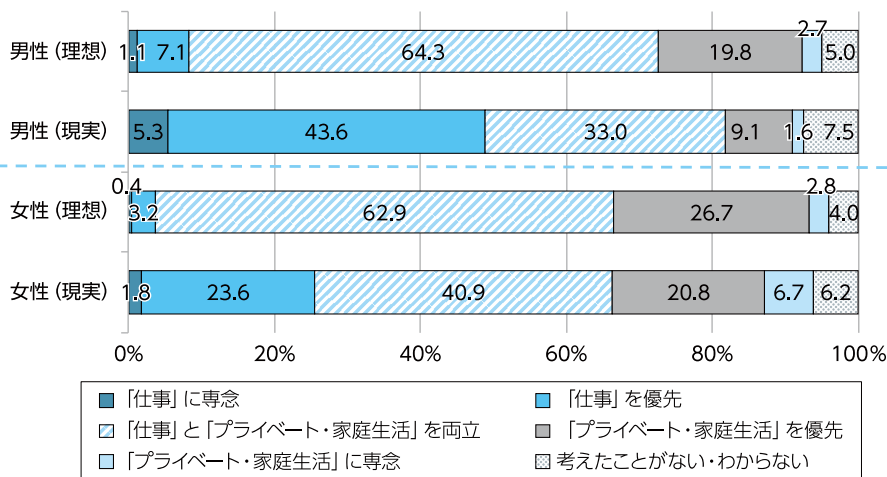
【企業が取り組むワーク・ライフ・バランスの内容】

- 令和6年（2024年）の滋賀県労働条件実態調査によると、企業のワーク・ライフ・バランスに関する取組で最も多いのは「年次有給休暇の取得促進」で71.2%、次いで「労働時間削減の取組」で58.0%となっています。また、現在は実施していないが、今後実施したい取組として、「従業員の心身の健康支援」が25.9%と最も高くなりました。

【仕事とプライベート・家庭生活のバランスにおける理想と現実】

- 次いで、働く人の状況に目を向けると、男女ともに仕事とプライベート・家庭生活のバランスがとれた生活を理想としているものの、現実には仕事を優先している人が多く、男女ともに理想と現実に2割を超える差があります。
- なお、男性は仕事を優先している人が最も多い状況です。

図32 生活の中での「仕事」と「プライベート・家庭生活」のバランス（滋賀県）



資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

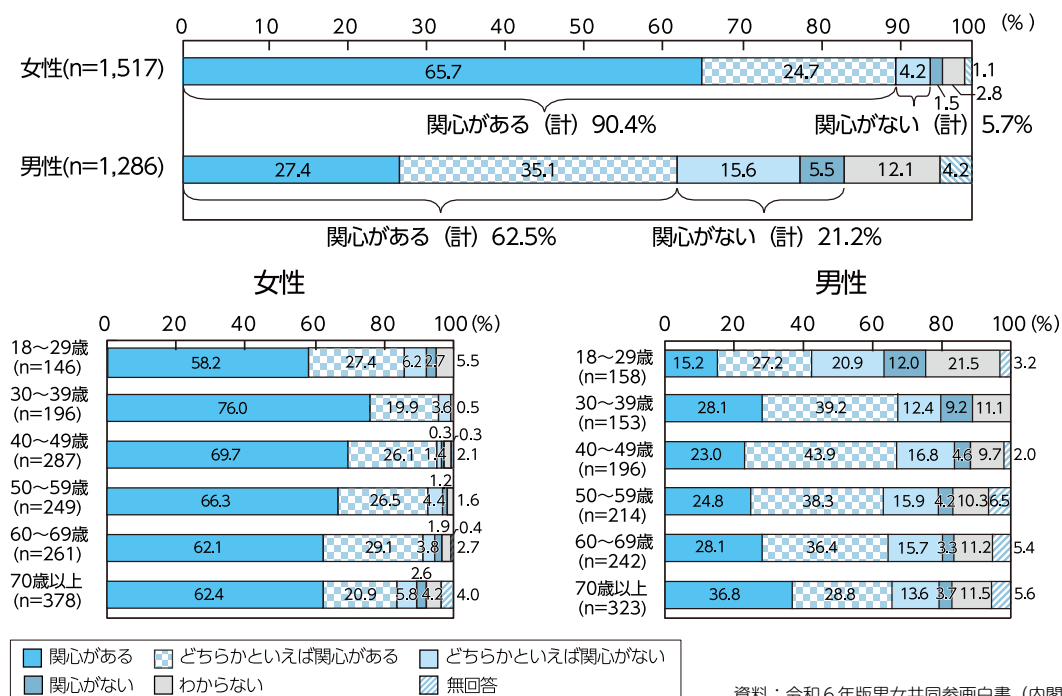
■ 男女ともに希望する生き方・働き方を実現するためには、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、多様で柔軟な働き方等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現がますます重要になります。

(4) 健康課題への認知度等に関する状況

【女性の健康課題に対する認知度】

- 女性の健康課題に関心があるとした女性は9割、男性は6割となっています。

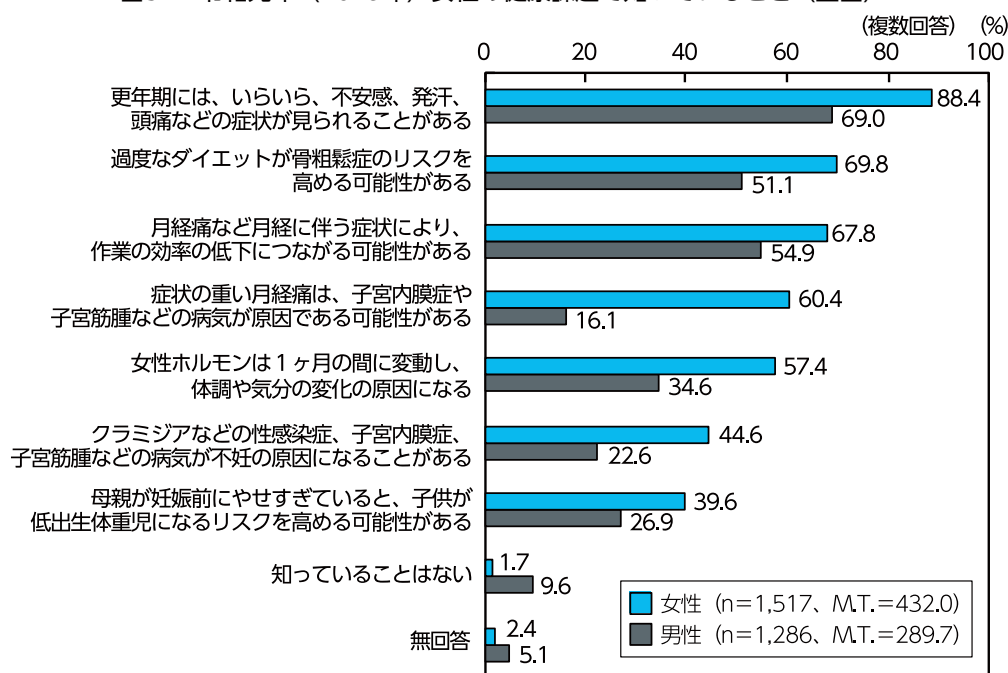
図33 令和元年（2019年）年齢階級別女性の健康課題への関心（全国）



資料：令和6年版男女共同参画白書（内閣府）

- 女性の健康課題の認知度について、「更年期には、いろいろ、不安感、発汗、頭痛などの症状が見られることがある」ことを知っている女性は9割、男性は7割となっていますが、その他の項目では女性でも7割以下、男性は5割以下となっており、男性だけでなく、女性自身の女性の健康課題への認知度も高いとは言えない状況です。

図34 令和元年（2019年）女性の健康課題で知っていること（全国）



資料：令和6年版男女共同参画白書（内閣府）

【男性の更年期障害に対する対応】

- また、40～59歳の男性で更年期障害と思われる心身の不調を抱えながら、特に何も対処していない男性が少なくない状況が内閣府の令和6年版男女共同参画白書にて指摘されています。

【企業が女性特有の健康課題に対して取り組んでいる内容】

- 滋賀県労働条件実態調査によると、女性特有の健康課題に取り組む企業は、これまで4割程度で推移しており、令和6年（2024年）は46.5%となっています。そのうち、「生理休暇の有給休暇制度の整備」を行っている企業が66.7%と最も多くなっていますが、「従業員に対する教育研修、情報提供」は14.6%となっています。

【生理休暇の取得に関する課題】

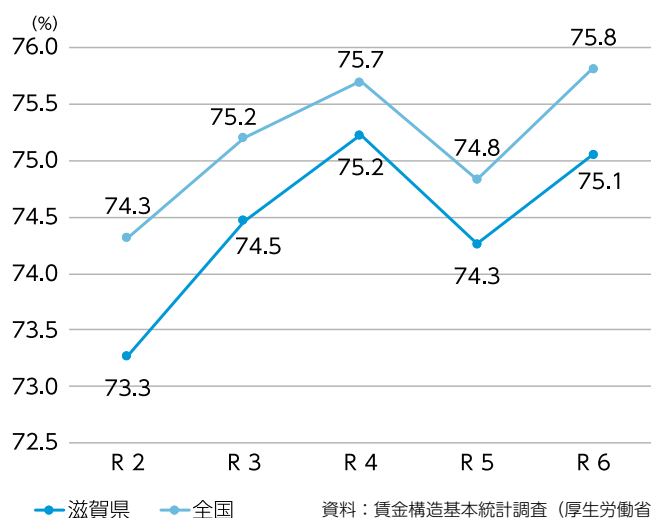
- 一方、雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書（令和6年8月8日）によると、働く場における生理休暇の取得率が低位であることが指摘されており、その背景には、自身のプライバシー保護の観点から、「生理休暇」ということを明示する形で休暇を取得することにためらいがあり、月経等に伴う症状が重い場合でも、年次有給休暇等の他の休暇制度で対応している可能性が指摘されています。

■ 誰もが健やかに働き続けるためには、働く場において、男女特有の健康課題に対する理解を深めるための取組が求められます。

（5）男女間賃金格差に関する状況

- 本県の男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合である「男女間賃金格差²²」について、縮小傾向にはあるものの、令和6年（2024年）で75.1%となっており、全国で10番目に格差が大きい状況です。
- 格差が生じる要因は、男性に比べて、女性の管理的職業従事者が少ないことや、勤続年数が短いこと、非正規の職員・従業員が多いことなどが考えられますが、その背景には、妊娠・出産や家事・育児・介護等の分担に偏りがあること等により、就業継続を希望しながらも諦めざるを得ない状況がある可能性や、企業に根強く残る固定的な性別役割分担意識、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等が影響している可能性があります。

図35 男女間賃金格差の推移（全国・滋賀県）



《働く場全体を通じて》

- 働くことは、経済的に自立するための手段としてだけでなく、自己成長や社会貢献など自身の可能性を広げる重要なものです。また、多様な働き方の一つに起業があり、全国的に注目が高まっています。
- 一方、本県は、全国と比較すると、管理的職業従事者に占める女性割合が低いことや、男女間賃金格差が大きいことなど、女性の働く分野で様々な課題を抱えており、あらゆる分野の中でも重点的に取組を進めていく必要があります。

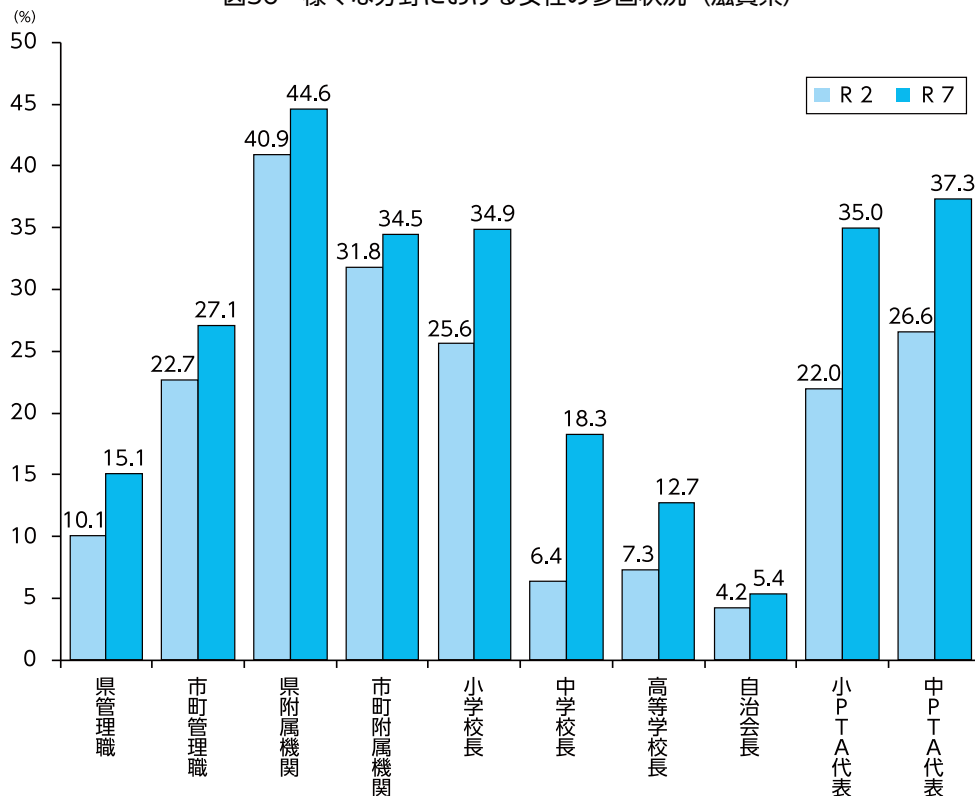
22 短時間労働者以外の労働者である一般労働者の所定内給与により算出しています。

5 あらゆる分野

(1) 様々な分野における男女共同参画の状況

- 様々な分野における政策・方針決定過程への女性参画は、徐々に進んでおり、附属機関やPTA、小学校長など、女性割合が3割を超える分野も出てきました。一方、3割に満たない分野も依然として多くあり、中でも自治会長に占める女性割合は5.4%に留まっています。

図36 様々な分野における女性の参画状況（滋賀県）



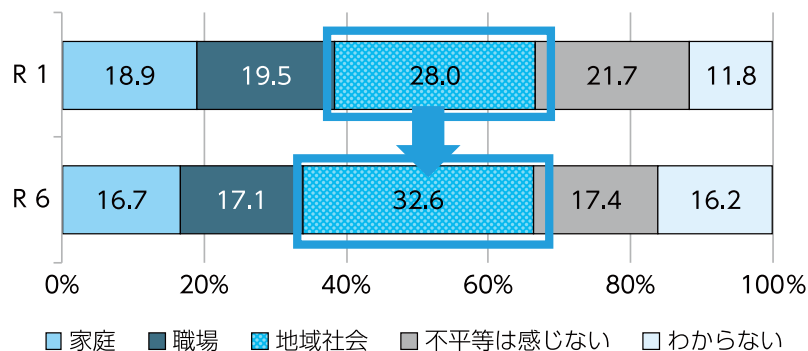
出典：【令和7年データの時点】県・市町附属機関、県・市町管理職、自治会長、小・中PTA代表は令和7年4月時点
小・中・高等学校長は令和7年5月時点
【令和2年データの時点】県・市町附属機関、県・市町管理職、自治会長、小・中PTA代表は令和2年4月時点
小・中・高等学校長は令和2年5月時点

資料：滋賀県女性活躍推進課調べ、学校基本調査（文部科学省）

【日常生活で不平等を一番感じるところ】

- また、「日常生活で不平等を一番感じるところ」について、「地域社会」と答えた人の割合が最も多くなっており、5年前の調査に比べると増加しています。なお、「不平等を感じない」と答えた人は減少しています。

図37 日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところの推移（滋賀県）



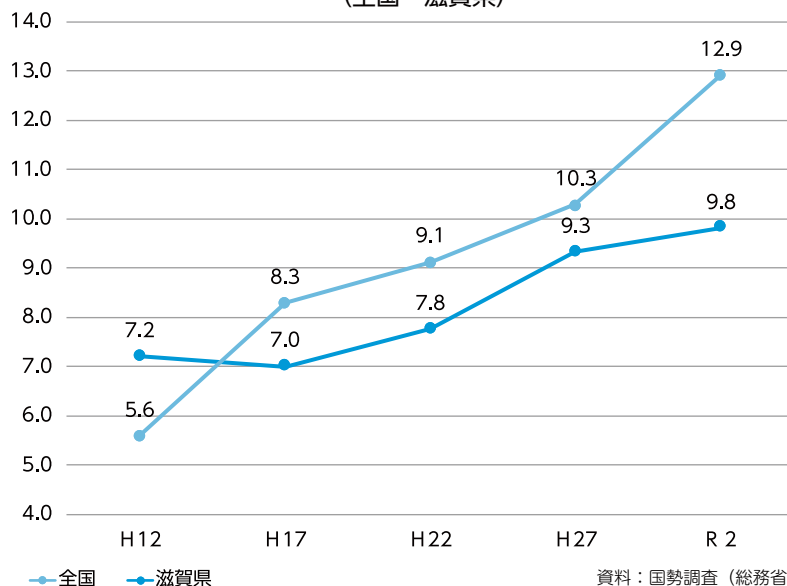
資料：男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

■ 地域は様々な活動の基盤になるものであり、あらゆる場面における男女共同参画を進展させるためにも、まずは地域の実情に応じた取組を着実に進める必要があります。

【女性の理工系人材や研究者・技術者】

- 文部科学省が令和6年（2024年）に実施した学校基本調査によると、全国の大学で理学専攻の女性は28.3%、工学を専攻する女性は16.7%です。
- また、本県の企業等に従事する研究者および技術者の女性割合は、増加傾向にありますが、全国よりも低く、10%を下回っています。

図38 専門的・技術的職業従事者のうち研究者および技術者の女性割合（全国・滋賀県）



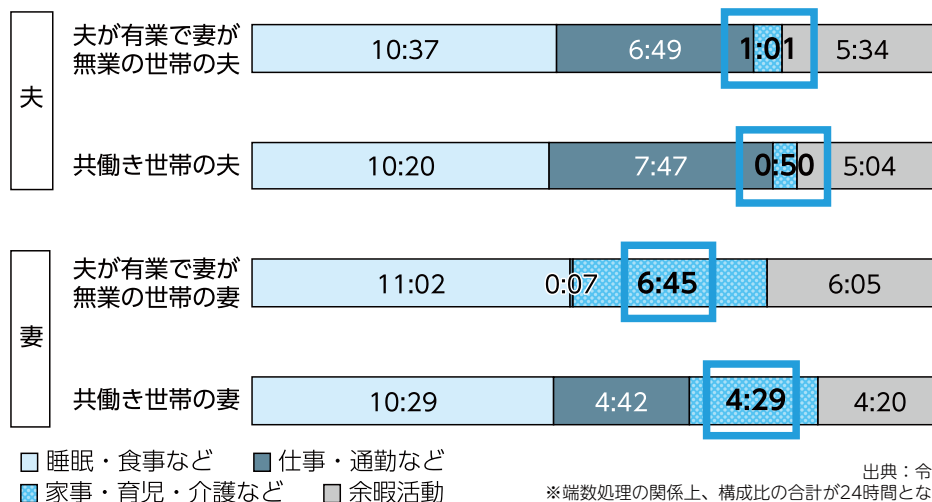
■ デジタルトランスフォーメーション（DX）²³やグリーントランスフォーメーション（GX）²⁴等の産業構造や社会基盤の転換を伴う大きな変革が進む中、最先端のテクノロジーや専門的な知識を持ち、それを活用できる人材の育成が重要です。

（2）男女の家事・育児・介護等の参画に関する状況

【夫婦の生活時間】

- 夫・妻の1日の生活時間について、家事・育児・介護等の時間は、共働き世帯の夫で50分、夫が有業で妻が無業の世帯の夫で1時間1分となっています。共働きの有無にかかわらず、男性の家事・育児・介護等の時間は1時間程度であり、男女で大きく格差があります。

図39 夫婦の生活時間＜1日24時間に占める時間数＞（滋賀県）



出典：令和3年社会生活基本調査
※端数処理の関係上、構成比の合計が24時間とならない場合があります。

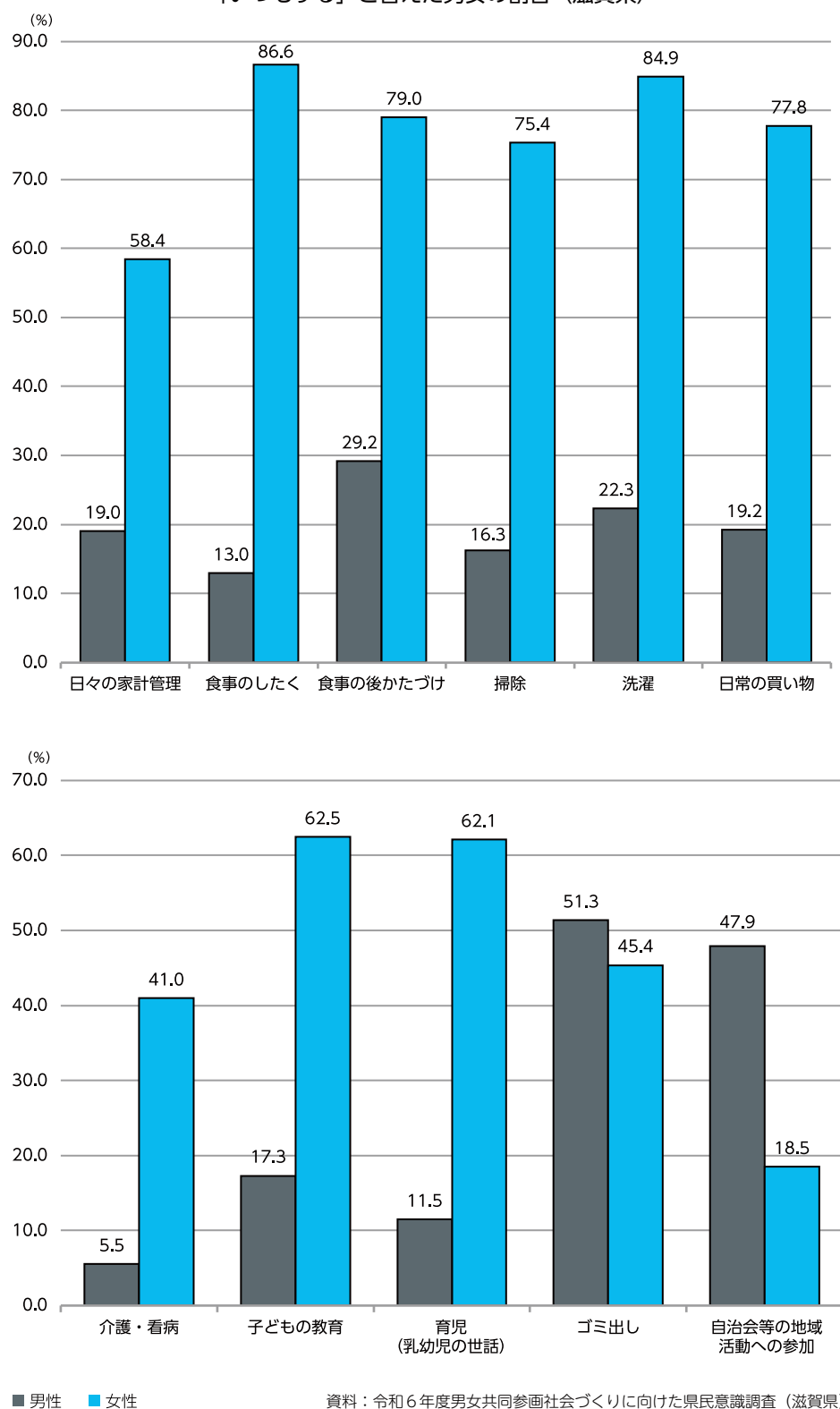
23 ITが社会のあらゆる領域に浸透することによってもたらされる革命のことを指します。ビジネス分野だけでなく、広く産業構造や社会基盤にまで影響が及ぶとされます。

24 温室効果ガスの排出量削減と経済成長をとともに進めるために、社会構造の変革を進めることを指します。

【家事・育児・介護等における配偶者（パートナー）との役割分担】

- 家事・育児・介護等における男女の役割分担について、そのほとんどの項目で女性に偏りがあることがわかります。

図40 家事・育児・介護等における配偶者（パートナー）との役割分担において「いつもする」と答えた男女の割合（滋賀県）



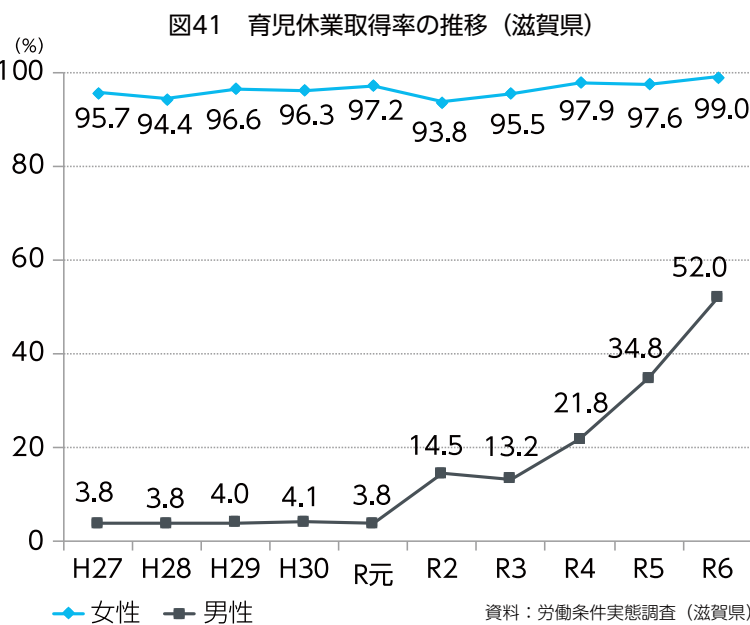
資料：令和6年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

【男性の家事・育児・介護等への参画に必要なこと】

- 令和6年度（2024年度）滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、男性が家事・育児・介護等に参画するために必要なこととして「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」と答えた人が56.2%で最も多く、次いで「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」と答えた人が45.6%となりました。

【育児休業取得率の推移】

- 男性の育児休業取得率²⁵について、近年、増加傾向にあり、令和6年（2024年）は52.0%となりました。一方、女性の育児休業取得率は90%台で推移しており、依然として、男女で大きく格差があります。

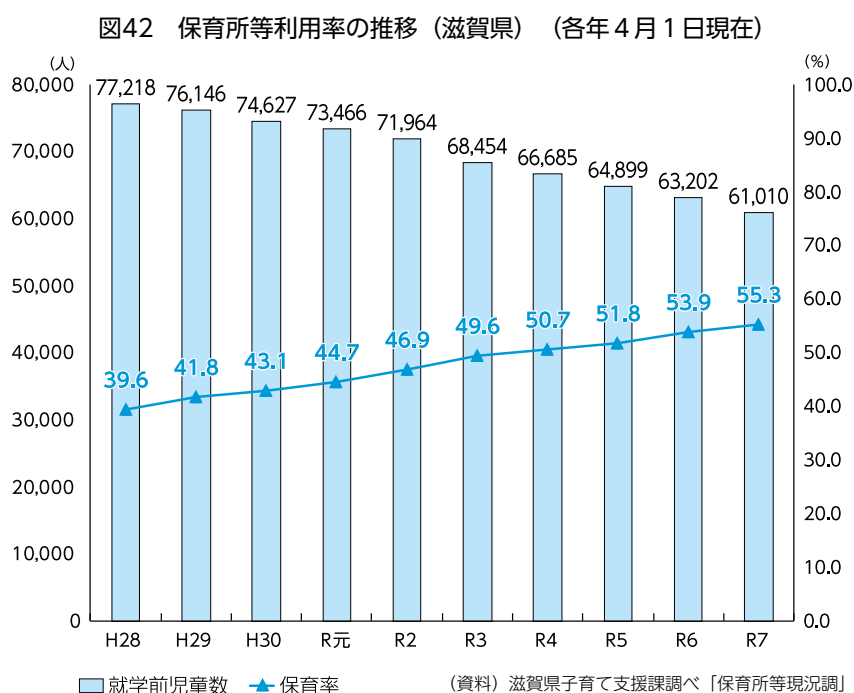


【男性の育児休業取得日数】

- また、男性が取得した育児休業日数について、令和6年（2024年）滋賀県労働条件実態調査によると、「5日～2週間未満」の割合が36.5%と最も高く、次いで「1ヵ月～3ヵ月未満」が25.1%となっています。

【保育所等²⁶利用率の推移】

- 就学前児童数は減少傾向にあります。女性の就業率の上昇や共働き世帯の増加等を背景に保育所等の入所児童数は増加傾向にあります。一方で、保育ニーズの高まりや保育士不足等の影響により、令和7年（2025年）4月現在で335人の待機児童²⁷が生じています。



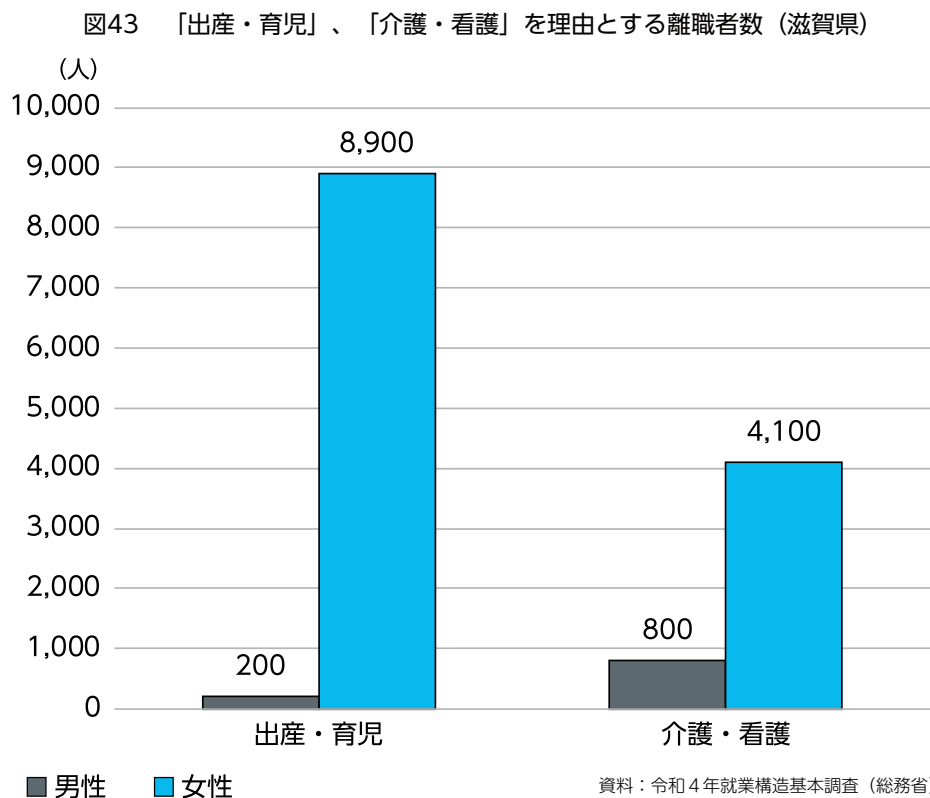
25 常用労働者において、配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した労働者の割合を指します。

26 保育所、保育所型認定こども園、幼保連携型認定こども園を指します。

27 保育の必要性が認定され、認定こども園や保育所等の利用申し込みがされているが利用していない児童を指します。

【出産・育児、介護・看護を理由とする離職者の数】

- 平成29年（2017年）10月から令和4年（2022年）9月の5年間に出産・育児を理由として離職した女性は8,900人、介護・看護を理由として離職した女性は4,100人となっております。

**【理想の男女共同参画社会の姿】**

- 令和6年度（2024年度）滋賀県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査によると、理想の男女共同参画社会の姿は「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」と答えた人が65.7%で最も多く、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」と答えた人が40.8%となりました。

■ 男性の育児休業取得率は半数を超えましたが、家事・育児・介護等の時間の参画状況や出産・育児等を理由とした離職の状況をみると、依然として男女で大きく偏りがあります。誰もが多様な生き方、働き方を選択できる社会を実現するためには、引き続き、男性の家事・育児・介護等への参画の重要性を啓発するとともに、育児や介護の基盤整備を進める必要があります。

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ

～ 男女共同参画で誰一人取り残さない、
ジェンダー平等社会を目指して ～

- 全ての人は平等であり、性別にかかわらず、一人ひとりが大切な存在です。
- 性別にかかわらず個性や能力を発揮できること、性別により差別的な取扱いを受けないこと等、一人ひとりの人権が保障されることは当然のことであり、人が幸せであるために根幹となるものです。
- 男女共同参画社会の実現に向けた、これまでの歩みを止めず、誰もが、自らの意思と責任のもと、あらゆる分野に参画できる機会を確保することは、自らが希望する未来に、そして、一人ひとりが幸せを感じられる社会につながります。
- また、男女共同参画の取組は、ひいては誰もが自身の性のあり方を尊重されるジェンダー平等社会や、あらゆる人に魅力を感じてもらえる“選ばれる滋賀県”へとつながります。

2 目指す姿

基本理念を4つの目指す姿として具体化し、その実現のために取組を進めていきます。

I 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会

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）にとわれず、誰もが希望に応じた選択ができています。

II 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会

誰もが生涯を通じ、安心して生きる権利を脅かされず、からだもこころも健やかな生活送ることができています。

III 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会

働くことを希望する誰もが自らの能力を十分に発揮しながら活躍できています。

IV 性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活など

あらゆる分野で活躍できる社会

あらゆる分野で男女がともに活躍し、多様な視点と多彩な発想により、誰もが暮らしやすく活力ある社会をともに築いています。

3 取組を進めるにあたって大切なこと

本計画は、様々な場面で男女の間に格差が生じていることを踏まえ、男女共同参画の取組を進めるために策定するものですが、性別にかかわらず、幸せを感じるために何を大切にしたいかは、一人ひとり違います。

県での取組がその人の生き方に対して押しつけとならないよう、一人ひとりの大切にしていることを尊重しながら、年齢、性別、障害の有無、国籍などにかかわらず、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を目指します。

4 計画の体系

基本理念

一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ
～男女共同参画で誰一人取り残さない、ジェンダー平等社会を目指して～

取組を進めるにあたって大切なこと

何を大切にするかは一人ひとり違うため、県での取組がその人の生き方に対して押しつけとならないよう、一人ひとりの大切にしていることを尊重しながら、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を目指します。

目指す姿と取組の方向

I 性別にかかわらず 一人ひとりが 多様な選択ができる社会

- (1) **重点** 男女共同参画意識の浸透に向けた取組
- (2) **重点** 子ども・若者に向けた取組

II 性別にかかわらず 一人ひとりが 安全・安心に暮らせる社会

- (1) 多様性の尊重
- (2) **重点** あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶
- (3) 困難な状況にある人への支援
- (4) **重点** 防災における男女共同参画
- (5) 生涯を通じた健康づくり

III 性別にかかわらず 一人ひとりが 働く場で活躍できる社会

- (1) 男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保
- (2) **重点** 企業における男女共同参画
- (3) **重点** 女性の就職・再就職・起業支援
- (4) 女性のキャリア形成支援
- (5) 誰もが働きやすい環境づくり

IV 性別にかかわらず 一人ひとりが 地域や家庭生活など あらゆる分野で活躍できる社会

- (1) **重点** 地域における男女共同参画
- (2) 政治・行政における男女共同参画
- (3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画
- (4) **重点** 男性の家事・育児・介護等への参画
- (5) 子育て・介護支援の充実

計画の総合的な推進

- (1) 県の推進体制の充実 (2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携
- (3) 県立男女共同参画センターを核とした取組 (4) 調査・研究

第4章 取組の方向

目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会

基本認識

本県の男女共同参画は着実に進展している一方で、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。

働き方や暮らし方、家族のあり方の根底に、長年にわたって形成された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）の存在が大きな要因の一つになっていると考えられます。

このような意識は、性別にかかわらず、誰もが持っている可能性があります。例えば、家庭の中で、「女だから、家事はこなせて当たり前」「男だから、大黒柱として家族を支えないといけない」といった思い込みにより、生きづらさを抱えたり、多様な選択の障壁になることがあります。これらに気づき、とらわれないようにするためには、これまで以上に、男女共同参画意識の浸透に向けて取組を加速することが求められます。

現状、様々な場面で生じている男女の格差は、歴史や文化などを背景に長い年月をかけて形成された意識や慣習、制度、組織などの社会構造が大きな要因の一つです。これらを認識し、男女共同参画を進める必要性を正しく理解することが、男女共同参画意識の浸透を図る上で重要です。

また、あらゆる分野において、男女共同参画を進展させるためには、あらゆる世代に対して、その意義を発信する必要がありますが、人々に根強く残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）は、子どもの頃から形成されていくため、若い世代への働きかけは特に重要です。

固定的な性別役割分担意識などを植え付けたり押し付けたりせず、そして、誰もが無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気付くことの重要性を認識できるよう取組を進める必要があります。

取組の方向

（１）重点 男女共同参画意識の浸透に向けた取組

①男女共同参画に関する広報・啓発の推進

- 県民や事業者が男女共同参画社会についての理解を深め、あらゆる場における男女共同参画の取組が加速するよう、対象者やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いて広報・啓発、研修、出前講座などの取組を行います。

- 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進や、仕事と生活の両立支援に向けた講座の実施、男性の家事・育児・介護等の参画に向けた実践的な講座の開催等により、企業等の男女共同参画意識を高め、女性活躍を推進します。
- 「男女共同参画週間」や「国際女性デー」等のあらゆる機会をとらえて、男女共同参画意識の醸成に向けた広報・啓発を行います。
- 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）にとらわれることなく、あらゆる場面で自らが希望する選択ができるよう、その気づきを与えるための啓発を行います。
- 男女共同参画に対する社会的関心の喚起や理解と共感の輪を拡大するために、目標設定とその達成状況に応じた対応を連動させる「サステナビリティ・リンク・ボンド²⁸」によるジェンダー平等債²⁹を発行することで、男女共同参画社会の実現を加速化します。
- 男女共同参画は、女性だけを対象にしたものではなく、男性の生きづらさの解消や、男性の多様な選択を可能にすることなど、男性にとっても重要であることを啓発します。
- 行政が行う広報や啓発において、固定的な性別役割分担意識にとらわれた表現や性差別的な表現、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づく不適切な表現等を用いることがないよう、庁内に対する研修を行うとともに、市町に対して働きかけを行います。

②効果的な手法の検討

- 男女共同参画社会の実現には、一人ひとりの県民や事業者、団体など、あらゆる主体に男女共同参画の必要性を認識してもらうことが重要であり、そのために取り組まれている好事例の収集に努めるとともに、啓発手法等を検討することで効果的な施策につなげます。
- 男女共同参画社会の実現には、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）にとらわれないようにすることが重要であり、そのために取り組まれている好事例の収集に努めるとともに、啓発手法等を検討することで効果的な施策につなげます。
- 男女共同参画に関する様々な取組の情報を収集するため、県内外の関係機関とのネットワークづくりを進めます。

28 持続可能な社会の実現に向けて環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の取組を推進するために発行するESG 債（債券）のひとつで、ESG に関連する目標を設定し、その達成状況に応じた対応をあらかじめ設定して発行する債券を指します。

29 ジェンダー平等の推進に向けて発行するESG 債（債券）を指します。

③啓発資材の充実

- ホームページや情報誌等で効果的に情報発信できるよう、啓発資材の充実を図ります。
- 県立男女共同参画センターは図書・資料室の蔵書等を充実するとともに、女性史等の男女共同参画に関する歴史的資料の保存・活用を進めます。

④ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上

- 様々な情報を主体的に収集し、その信頼性を判断する能力の他、適切な表現を用いて情報発信できる能力を身につけられるよう、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上を図るための取組を進めます。

(2) 重点 子ども・若者に向けた取組

①男女共同参画に関する教育の推進

- 児童・生徒が、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）にとらわれず、主体的に学び、考え、行動できるよう、男女共同参画社会の実現に向けた教育を推進します。
- 教職員や保育士、幼稚園教諭等の男女共同参画意識を高めるため、研修や必要な情報提供等を行います。
- 人権尊重を基本に子ども・若者の幸せの実現を目指して、身体や生殖の仕組みだけではなく、人間関係や性の多様性、ジェンダー平等などの幅広いテーマを含む教育である、包括的性教育について、学校等で取り組んでいる生命（いのち）の安全教育とあわせて、取組を進めます。

②主体的な学習の促進

- 大学生等の若年層が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）にとらわれず、自ら考え、主体的に男女共同参画に取り組めるよう、人材育成を行います。

③ライフ&キャリア教育、体験学習の推進

- 本人やパートナーが、結婚や妊娠・出産をする・しない、また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ³⁰という考え方も含め、自らが思い描くライフイベントを踏まえて、自分が大切にしていることが何かを考え、将来の生き方や働き方を主体的に選択できる能力、態度を育てる「ライフ&キャリア教育」を充実します。

30 個人、特に女性が自らの身体について自己決定を行い、健康を享受する権利をいう。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などが含まれます。

- 子ども一人ひとりが、将来、社会的・職業的に自立することを目指し、主体的に将来を設計できるようにするため、基盤となる自身の自己有用感を育み、職業や働くことへの関心を高め、勤労観・職業観等の形成を図るとともに、生涯にわたるキャリア形成に必要な力や態度を育成するための教育に取り組みます。
- 小学校における社会見学や体験活動、中学校における「中学生チャレンジウィーク」を推進し、高等学校では地元企業と連携したインターンシップなどの体験を重視するなど、各学校段階に応じた体系的・系統的なキャリア教育に取り組みます。
- 子ども自身が各学校段階での学びや体験の軌跡を記録することで、将来のキャリア形成と自己実現につなげることができるよう、キャリア・パスポートの活用を図ります。
- 企業や高等教育機関などと連携しながら、起業家精神（アントレプレナーシップ）³¹を育む教育を行います。
- 子どもの頃から、働くことの重要性を認識し、幅広い職業選択や仕事をする生きがい、意義を学ぶ機会をもち、主体的に進路を選択できる力を身につける体験活動を充実します。

31 新しい事業や企業を創造するために要求される態度や発想、能力を総称したものを指します。

目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会

基本認識

年齢、性別、病気・障害の有無、国籍など、多様な属性の人々、一人ひとりが幸せを感じられるようにするためには、お互いの違いを認め合い、ともに支え合いながら生きていける共生社会の実現が求められます。

あらゆる暴力やセクシュアルハラスメントは、決して許されるものではなく、重大な人権侵害として根絶しなければなりません。特に、SNSなどインターネット上の新たなコミュニケーションツールの普及に伴い被害の多様化が進んでおり、未然防止のための取組が必要です。

DVや性犯罪・性暴力、セクシュアルハラスメント等の被害者の多くは女性ですが、男性も被害者となる場合があります。

男性も被害者になり得ることも含め、未然防止に向けた予防教育や啓発、相談機関の周知、被害者ニーズに沿った切れ目のない支援など、総合的な取組が必要です。

暴力被害や性被害、生活困窮など女性の抱える問題は多様化・複雑化しています。支援を必要とする女性が安心かつ自立して暮らせる社会を実現するためには、民間団体との協働といった視点も取り入れながら、女性が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じて、適切な支援を包括的に提供する必要があります。

ひとり親家庭や、高齢者、障害者、外国人、LGBT等の当事者であること等を理由として困難を抱えている人々が、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、複合的な困難を抱えることがあり、男女共同参画の視点に立った相談や情報提供などが必要です。

近年、これまで経験したことのないような自然災害が全国各地で発生しています。誰もが災害の当事者になる可能性があります。女性と男性で災害から受ける影響やニーズにも違いがあることから、それらを的確にとらえ、応えることができるよう、女性の地域防災活動への参画を推進する必要があります。

出産する時期や子どもの人数、子どもを産む・産まないなどを決める権利を有すること「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）は、自らのライフプランを考える上で、重要な視点です。加えて、男女それぞれがお互いの性や健康に関する理解を深めるとともに、ライフステージや性差に応じて適切な健康づくりへの支援や医療が受けられる環境を整備することで、誰もが自分らしく幸せを感じられる「健康しが」の実現につながっていきます。

取組の方向

(1) 多様性の尊重

① あらゆる偏見や差別をなくすための取組の推進

- 誰もが個性と能力を発揮できる男女共同参画社会づくりに向け、女性、子ども、高齢者、障害者、外国人、患者、犯罪被害者、性的指向³²・ジェンダーアイデンティティ³³など、様々な人権に係る問題の正しい認識と理解を深め、偏見や差別が解消されるように啓発等の取組を進めます。

② 性の多様性への理解増進

- 誰もが自分の「性のあり方」を尊重され、自分らしく生きることができるよう、性的指向・ジェンダーアイデンティティなどの性の多様性に関する県民の理解の増進を図るため、教育・啓発等に取り組めます。
- L G B T等の当事者からパートナー関係であることの宣誓を受け付け、受領証を交付する「パートナーシップ宣誓制度」の運用により、市町との連携を図りながら、性の多様性に関する理解の増進や、当事者の生活上の困り事・生きづらさの解消等を図ることができるよう努めます。
- 学校教育において、児童・生徒の心情等に配慮した性的指向・ジェンダーアイデンティティに関するきめ細かな相談支援等を行います。

(2) **重点** あらゆる暴力やセクシュアルハラスメント等の根絶

① 子ども・若者をはじめ、あらゆる世代に向けた広報・啓発、教育等の推進

- 「犯罪被害者月間³⁴」や「女性に対する暴力をなくす運動³⁵」、「若年層の性暴力被害予防月間³⁶」の期間等を通じて、若年層をはじめ、あらゆる世代を対象に、DVおよびデートDV、性暴力等、あらゆる暴力の防止や被害者への支援について啓発等を行います

32 自分の恋愛感情や性的感情の対象がどのような性別に向かうかということを指します。「Sexual Orientation」（セクシュアルオリエンテーション）と表記されることもあります。

33 「Gender Identity」（ジェンダーアイデンティティ）。自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ（自己同一性）を持っているかということを指します。「性自認」や「性同一性」と表記されることもあります。また、「Sexual Orientation」とあわせ、頭文字をとり「SOGI(ソジ・ソギ）」と表記されることもあります。

34 「犯罪被害者等基本法」の成立日である12月1日以前の1カ月間(11月1日から12月1日)を指します。犯罪被害者等が置かれている状況や犯罪被害者等の名誉または生活の平穩への配慮の重要性等について、国民の理解を深めることを目的に集中的な啓発事業等が実施されます。

35 11月12日から11月25日(女性に対する暴力撤廃国際日)までの2週間を指します。女性に対する暴力の問題に関する取組を一層強化するための広報・啓発活動が全国的に実施されます。

36 政府は、入学・就職等に伴い、若年層の生活環境が大きく変わり、被害に遭うリスクが高まる時期である4月を「若年層の性暴力被害予防月間」と定めており、SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発を行います。

- 学校と家庭が連携して、生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切にする考えや、自分や相手、一人ひとりを尊重する態度等を、発達段階に応じて身に付けることを目指し、「生命（いのち）を大切にする」「加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ための「生命（いのち）の安全教育」に取り組みます。
- 性・暴力表現等による社会への影響について社会的な理解を高めるため、表現の自由を十分尊重しながら、広報・啓発や学習機会の充実を図ります。
- 滋賀県青少年の健全育成に関する条例に基づき、性、暴力、犯罪助長などに関する図書等を青少年に販売、貸し付け、閲覧させないなど、市町や関係機関と連携して青少年の健全育成にふさわしい環境づくりに取り組むとともに、インターネット利用におけるフィルタリングの推奨等に努め、青少年が有害環境に誘惑されることなく自らを大切にする心をはぐくめるよう広報・啓発を行います。
- リベンジポルノや児童買春、「自撮り被害」を含む児童ポルノ事犯など、インターネット上の性的な暴力等の防止に向けて、取締りを行うとともに、SNSの適切な利用方法や有害サイト利用に伴う危険性の啓発等、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上に向けた取組を推進します。

②性犯罪・性暴力、ストーカー行為等への対策

- 性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOCO）において、可能な限りワンストップで、性暴力被害者の心身の負担軽減や回復を図るための総合的なケアを進めます。
- 性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOCO）等が実施する取組や活動を広報・啓発することで、民間被害者支援団体等の認知度向上を図るとともに、犯罪被害者等支援についての県民等の理解を促進します。
- 性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、自分や一人ひとりを尊重できる姿勢を育むための家庭学習や子どもの発達段階に配慮した学校等での学習機会の充実を図ります。
- 性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖（SATOCO）に関係する急性期の産婦人科医療を提供する看護師や助産師、中長期の支援を実施する（公社）おうみ犯罪被害者支援センターの相談員や捜査を担当する警察官等を対象に、更なる被害を生じさせない適切な対応・支援ができるよう、研修会を開催し、犯罪被害者等の状況把握や対応能力の向上を図ります。
- 性暴力、ストーカー行為等の事案に係る相談窓口や事案の対処の方法等について、広報啓発を行います。

- 性暴力、ストーカー行為等の被害者の相談に適切に応じるため、相談窓口の充実および相談員や関係職員のスキルアップならびに被害者の二次的被害の防止に向けた取組を進めます。
- ストーカー事案に対して、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」等に基づき、警告、禁止命令、援助、検挙措置等、適切に対応して重大な犯罪の未然防止を図るとともに、加害者の再発防止を支援します。

③DVへの対策

- 被害の早期の発見・通報・対応につなげるため、通報先や対応などについて、パンフレットやホームページ、SNSなどの様々な広報媒体を用いて啓発を行うとともに、各種相談窓口との連携を進めていきます。
- 男性被害者の支援につなげるため、男性相談窓口の周知を図る啓発活動に取り組みます。
- 被害の未然防止に向けて、若年層に対する教育を充実するとともに、関係機関や企業等と連携し、多様な手段や媒体により啓発を行います。
- 様々な状況にある被害者が相談しやすい環境を整備するとともに、相談員のスキルアップに取り組むことで被害者の一人ひとりに寄り添った相談支援を実施します。
- 加害者が自らの責任を自覚し、暴力を振るうべきでないと気付くことができるよう、加害者相談や民間団体における加害者プログラムなどの活用も含め再発防止のための取組を実施します。
- 被害者の安全を確保するため、一時保護体制の充実や保護命令制度の理解促進等に取り組みます。
- 様々な状況にある被害者が安全・安心に生活を送れるよう、関係機関と連携し、住宅の確保や経済的支援、就業支援、心理的ケアなど、切れ目のない支援に取り組みます。
- 県内の全市町において、配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する協議会が設置されるとともに、「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律」に基づく基本計画が策定されるよう、必要な情報提供や助言等を行います。
- 被害の未然防止、早期発見、一時保護、自立支援等の一連の支援が迅速に行えるよう、市町や企業、関係機関、県域を越えた自治体等と連携協力体制を図り、社会全体で効果的な取組を推進します。

④あらゆる分野におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

- 働く場を含め、学校や医療機関、社会福祉施設、スポーツ分野等のあらゆる分野におけるセクシュアルハラスメントの根絶に向けて、関係機関と連携しながら、広報・啓発を行います。
- セクシュアルハラスメントの被害者の相談に適切に応じるため、相談窓口の広報・啓発や関係機関との連携を図るとともに、相談員のスキル向上に向けた研修を行います。

⑤関係機関との連携強化

- 女性や子ども等を犯罪等から守るため、県と県警察相互が必要な施策の情報を共有するとともに、連携を強化することで、個々の事案等に対して適切な支援を行います。

(3) 困難な状況にある人への支援

①困難な問題を抱える女性への支援

- 女性の抱える問題が、暴力被害や性被害、生活困窮等、多様化・複雑化していることを踏まえ、支援対象者を早期把握し、切れ目ない支援を行うとともに、ニーズに応じたきめ細やかな支援や自立を見据えた関係機関との連携強化など、適切な支援を包括的に提供します。
- 各地域で専門的な視点をもって適切な相談支援が行われるよう、各市に女性相談支援員が配置されるよう取組を進めます。
- 女性相談支援センターは、女性相談支援員に対して、精神科医や臨床心理士によるスーパービジョン³⁷を定期的実施し、専門的な助言を行うことによって、女性相談支援員による支援の質の向上を図ります。
- 悩みや不安を抱える女性が気軽に集える居場所を提供する民間団体等の調査・掘り起こしを行うとともに、県内に点在する民間団体等を一覧にし、支援対象者がそれぞれのニーズに応じた団体につながるができるようにします。

②貧困等生活上の困難に直面する人への支援

- 貧困等生活上の困難がある人から、生活・住まいや就労に関する相談を受け、経済的な自立に向けた支援を行います。
- 生活困窮者自立支援法に基づき、離職等により住居を喪失またはそのおそれのある人が安心して求職活動に専念することができるよう、住居確保のための支援を実施します。

37 専門的な知見を持つ指導者等が実施する人材育成手法のことをいいます。

③ひとり親家庭への支援

- ひとり親家庭となり不安を抱えるなか、公営住宅の入居等の生活基盤確保の支援および児童扶養手当、福祉医療費助成、母子家庭・父子家庭・寡婦福祉資金貸付金等の経済的支援を行い、生活の安定を図ります。
- ひとり親が自分らしいと思える生活の実現を目指して、経済的に自立した生活ができるよう、母子家庭等就業・自立支援センターによる、就職やキャリアアップにつながる資格の習得、個々の状況に応じた就労支援や就労後のアフターフォローを進めます。また、子どもの成長に伴い変化する働き方に対する希望がかなうよう企業に対するひとり親への理解促進を図ります。
- ひとり親が安心して、子育てと仕事の両立ができるよう、多様なニーズに対応する延長保育、病児・病後児保育および一時預かり等の子育て支援策や、家事援助等生活面のサポート等を着実に推進します。また、子どもの健やかな育ちを支えるため、学習支援、進学のための資金の貸付等の経済的支援により、教育環境の充実を図ります。
- ひとり親家庭の子育てをはじめとした様々な悩みに対し、必要としている情報や支援が行き届くよう、広報誌やホームページを活用した情報提供や相談窓口の周知を図るとともに、時代の変化に応じた情報提供や相談体制を充実します。
- 就業支援員やプログラム策定員に対する研修や母子・父子自立支援員との意見交換を実施し、母子家庭や父子家庭それぞれの抱える問題の傾向に沿った支援施策および関係機関等へ適切につなぐ相談体制を充実します。
- 養育費は扶養義務を履行するものであるとの認識を広め、社会全体が養育費についての理解を深められる取組を進めるとともに、養育費に関する弁護士相談への支援等を行うことで、ひとり親家庭が適正な養育費を確保できるよう取組を進めます。

④高齢者、障害者、外国人等への支援

- 高齢者や障害者、部落差別（同和問題）に関連して困難を抱える人、外国人、無国籍者、LGBT等の当事者等が、地域で安心して自立した生活ができるよう、相談体制の充実や情報提供などの支援を行います。その際、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることにも留意し、適切な支援を行います。

⑤様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり

- 男女にまつわる、様々な悩みに対応するため、相談員のスキル向上に取り組むとともに、市町や関係機関との連携を強化することで、誰もが安心して相談できる環境づくりを進めます。また、若年層をはじめ、様々な悩みを抱える人が相談しやすい窓口となるよう、SNSを活用した対応等、あらゆる手法で相談を受け付けます。

(4) 重点 防災における男女共同参画

①政策・方針決定過程への女性参画

- 政策方針決定過程への女性参画を推進するため、引き続き、県防災会議における積極的な女性委員の登用を行います。
- 自主防災組織リーダーを対象とした研修会への女性参画の促進や、避難所運営の場における女性リーダー育成のための講座の実施等により、女性の防災リーダーを育成します。

②防災現場における男女共同参画の視点の強化

- 地域において、男女共同参画の視点を踏まえた防災活動が展開されるよう、女性防災士の養成を進めます。
- 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の重要性を「しが防災プラスワン 知っというカード」等を活用し、様々な研修会で啓発します。
- 男女共同参画の視点を考慮した避難所運営になっているか、チェックできる「手引き」を作成し、市町の避難所運営訓練において活用されるよう働きかけを行うとともに、避難所運営組織への女性参画を市町のマニュアルに記載するよう働きかけを行います。
- 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の重要性を様々な研修会で啓発します。
- 平常時・災害時における男女共同参画担当部局・男女共同参画センターの役割を明確にし、防災担当部局との連携体制の構築に努めることで、防災における男女共同参画を推進します。

(5) 生涯を通じた健康づくり

①男女がともに健やかな生活を送るための取組

- 人権尊重を基本に子ども・若者の幸せの実現を目指して、身体や生殖の仕組みだけではなく、人間関係や性の多様性、ジェンダー平等などの幅広いテーマを含む教育である、包括的性教育について、学校等で取り組んでいる生命(いのち)の安全教育とあわせて、取組を進めます。【再掲】
- 学校教育においては、教職員が児童の心身の発達や性に関する内容について理解を深め、生命や人格の尊重、男女共同参画の重要性を理解した上で性に関する指導を行えるよう、研修等を行います。
- 思春期、妊娠・出産、更年期などのライフステージを通じ、自らの心身の状況に応じて、適切に健康管理ができるよう、子どもの頃からの健康教育に取り組むとともに、性差に応じた適切な健康づくりへの支援や医療が受けられる環境を整備します。

- エイズ・HIV感染や性感染症に関する正しい知識の普及啓発などを行います。
- 子宮頸がん検診、乳がん検診の受診率向上に向けた取組を行います。
- 男女が抱えるこころの悩みに対し、その人に寄り添った丁寧な相談対応を行うため、電話や対面、SNSなどによる相談窓口を設け、孤立させない体制をつくるとともに、これらの相談窓口の周知を図ります。
- 女性の生涯にわたる健康に資するよう、企業のフェムテック³⁸分野への参入促進に向けた啓発に取り組みます。

②妊娠・出産等に関する支援

- 子どもの頃からの発達段階に応じた包括的性教育や、将来望んだ時に健やかな妊娠や出産につながるよう、命の大切さや妊娠、出産についての正しい知識、健康管理、仕事との両立を考慮したライフプランの検討などのプレコンセプションケア³⁹の普及啓発を図ります。
- 不妊や不育、出生前検査に悩む夫婦等のパートナーに対して、不妊専門相談センターにおいて医師、助産師等による専門的な相談を実施し、不妊治療に関する十分な情報提供と説明を行い、そのパートナーが治療について主体的に決定できるよう支援します。
- 家族や職場、社会から受ける様々な圧迫感や不妊治療に対する不安感、閉塞感、孤独感などの精神的な悩みを抱える夫婦等のパートナーに対して相談支援を行います。
- 女性とその家族が安心して妊娠・出産・子育てできるよう周産期保健医療体制の充実強化を図るとともに、妊婦に対する相談支援、退院直後の母子に対して心身のケアや育児サポートを行う等、妊娠期から子育て期にかけて切れ目のない支援を実施します。
- 望まない妊娠や若年の妊娠・出産、流産・死産された方等への状況に応じた相談支援等を行います。

③スポーツを通じた健康づくり

- 女性は、男性に比べ運動実施率が低いことに鑑み、女性が気軽に運動する機会を増やし、生涯にわたって運動を継続できるよう支援します。
- 性別にかかわらず誰もがスポーツに参加できるよう、友人同士や親子で参加できる教室の開催など参加機会の拡充を推進します。

38 「フェムテック」とは、「Female（女性）」＋「Technology（技術）」の造語で、生理や妊娠等に関わる女性特有の健康課題を解決できる先進的な技術のことを指します。

39 将来の妊娠を考えながら女性やパートナーが自分たちの生活や健康に向き合うことを指します。

目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会

基本認識

女性活躍に取り組む企業は広がりを見せており、様々な場面で女性リーダーが活躍されていますが、その状況は限定的です。働くことを希望する全ての女性が持てる能力を十分に発揮できる職場環境をつくることで、多様な視点によるイノベーションが促進され、持続可能な企業活動につながります。

企業における女性活躍のすそ野を広げるため、企業自身がその重要性を認識し、主体的に取り組を進めることが求められます。

女性の就業率は上昇し、M字カーブは解消に向かっていますが、働くことを希望しながら実現できていない女性は、まだまだ多く、また、働いている女性も、妊娠・出産・育児等を通じて希望に応じた働き方を選択できていない可能性があります。

子育て・介護支援の充実や男性の家事・育児・介護等への参画を促進する必要がある他、ライフステージや、その人の状況に応じて、起業や在宅ワーク（自営型テレワーク⁴⁰）などの多様な働き方により、様々なキャリアプランを描ける環境づくりが重要です。また、併せて、仕事と生活の調和を図りながら、希望する全ての人が働き続けられる環境を整備していく必要があります。

特に、男女がともに仕事において能力を発揮し、持続的に活躍していくためには、健康であることや、健康上の課題を抱えていても、そのことを周囲の人たちが理解し、お互いの支え合いをもって、働き続けられる環境をつくることが重要です。

そして、男性の家事・育児・介護等への参画を含め、性別にかかわらず誰もが働く場で活躍できる社会の実現に向けた取組を進めた結果、男女間に生じている賃金格差が縮小に向かっていきます。

取組の方向

（１）男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保

①男女の均等な雇用機会・公正な待遇の確保

- 男女の均等な雇用機会および待遇の確保や、女性の能力発揮のためのポジティブ・アクション⁴¹が進むよう、企業に対して情報の提供や啓発を行います。
- パートタイム労働、派遣労働等の就業形態において労働条件の向上が図られるよう、関係法令の周知を図ります。

40 注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅または自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成または役務の提供を行う就労をいいます。

41 「積極的改善措置」といい、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいいます。

- 母性保護に配慮した就労環境の整備のため、関係機関と連携しながら関係法令の周知を図ります。
- 同一企業内の正規の職員・従業員と非正規の職員・従業員との間の不合理な待遇差の解消のため、関係機関と連携して関係法令の周知を図ります。
- 非正規の職員・従業員の出産・育児に係る休業制度について、労働者および企業の代表者に対し、関係機関と連携して周知を図ります。
- 職場のトラブル等について、育児や介護をしながら働く人やパートタイム労働者など、様々な労働者からの相談に対応します。

(2) **重点** 企業における男女共同参画

①主体的な取組の促進

- 女性が職場でのリーダーとして、また、管理職や役員等として能力を発揮できるよう、経営者、団体の長等へのセミナーや交流会の実施等により啓発を行います。
- 女性の活躍推進に取り組む企業等を認証し、その取組状況について公表する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を、より一層、普及することで、企業等の主体的な取組を後押しし、働く場における女性の活躍を促進します。
- 女性活躍に取り組む企業の好事例を調査し、様々な場面で広報・啓発することで企業の主体的な取組を促進します。
- 企業に対して、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施に向けた働きかけを行います。
- 建設工事入札参加資格審査や公募型プロポーザルの落札者決定基準等において、女性の活躍推進に向けて取り組む企業を評価するなど、企業の取組を促す仕組みづくりを進めます。

②連携体制の構築

- 県内の企業や団体等において、女性の活躍推進が積極的に展開されるよう、県民や事業者、経済団体、労働団体、行政等による連携体制の構築を図ります。
- 地域・経済の活性化に向け、女性のライフステージに応じた切れ目のないきめ細やかな支援を行い、女性の活躍推進を部局横断で重点的に展開します。

(3) 重点 女性の就職・再就職・起業支援

①女性の就職・再就職支援

- 滋賀マザーズジョブステーションは、出産や子育て、介護等による離職後、再就職を希望する女性等を対象に、仕事と子育ての両立に向けたアドバイスや一時保育の実施、就労相談やキャリアプランの作成、求職情報の提供や職業紹介など、就労支援をワンストップで行います。
- 働くことを希望する全ての女性等が滋賀マザーズジョブステーションのサービスを活用できるよう、市町や関係機関と連携し、効果的な周知を図るとともに、オンラインなどの様々な方法で相談支援を行います。
- 滋賀マザーズジョブステーションは、公共職業安定所や市町等と連携し、子育てしながら働きやすい職場の求人の紹介や保育情報の提供等により、子育て中の女性等と企業とのマッチングを促進します。
- 出産・育児・介護等により離職した医師や看護職員をはじめとした医療従事者、介護福祉士等、保育士の就職を関係機関と連携を図りながら支援します。

②多様な職業訓練

- 育児や介護等をきっかけに離職した方の再就職を促進するため、託児サービス付訓練、短時間訓練、eラーニングなど、育児や介護との両立等に配慮した多様な職業訓練を行います。

③非正規の職員・従業員の希望に応じた正規雇用への転換

- 非正規の職員・従業員が希望に応じて、正規雇用への転換等、働き方の見直しができるよう、状況に応じた情報提供や相談支援等を行います。
- 非正規の職員・従業員が希望に応じて正規雇用されるよう、女性活躍推進企業認証制度の普及や企業において取り組まれる好事例の紹介等により、企業での自主的な取組の拡大に向けた支援を行います。

④女性の起業支援

- 女性の起業を応援する拠点施設「女性の起業応援センター」を設置し、起業のためのセミナーやコンサルティングの実施、コワーキング・チャレンジオフィスの運営等により、チャレンジしようとする女性の多様な社会参画を総合的に支援します。また、起業後の経営が軌道にのるまでの間、必要な情報提供や助言等の伴走支援を行う等、起業前から起業後までの各段階に応じた体系的な支援を行います。
- 女性の起業応援センターは、女性起業家のネットワークづくりを支援することで女性起業家が活動しやすい環境を整備します。

- 女性の起業の活性化や女性起業家の成長・発展の促進に向けて、多様なロールモデルの周知を行います。
- 起業を希望する全ての女性が、女性の起業応援センターのサービスを活用できるよう、市町や関係機関と連携し、効果的な周知を図るとともに、オンラインなどの様々な方法で相談支援を行います。
- 起業後の新たな事業展開につながるデジタルスキル等の技術習得に向けた取組を行います。
- 開業資金の中に「女性創業枠」を設け、開業を目指す女性や開業後間もない女性を対象に融資を行うことで、女性の起業・創業を積極的に支援します。

(4) 女性のキャリア形成支援

①女性のエンパワーメントの促進

- 女性のキャリア形成を目的に、継続就業に向けた意欲向上やキャリアアップに向けた資質向上に資する研修等を実施します。
- 業種を越えたメンター・メンティ⁴²づくりや、各分野で活躍する働く女性が情報交換できる場を整備することで、一人ひとりの女性が持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組みます。
- 様々な分野で挑戦し、活躍する女性を応援するとともに、将来像やキャリア形成のロールモデル⁴³として広く紹介します。その際、多くの人に共感いただけるよう、多彩なロールモデルを掘り起こすことに留意します。

②リスキリング、デジタル人材の育成

- 人材を企業の「資本」としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことが、中長期的な企業価値の向上につながるという認識を経営者層に広めることで、リスキリングの促進や職員・従業員のワークエンゲージメントの向上などに取り組む企業の拡大を図ります。
- リスキリングの推進に向けて、D X ・ G X 関連の成長産業における若年層のスキルアップに取り組む企業に対して支援を行います。
- 女性の就労促進や所得向上、希望するライフスタイルに応じた柔軟な働き方の実現に向けて、デジタルスキルの習得を目的とした取組を進めます。

42 メンターは豊富な知識と職業経験を有した先輩社員、メンティは後輩職員のことで、メンターがメンティの悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

43 将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考えたりする際に参考となる役割モデルを指します。

(5) 誰もが働きやすい環境づくり

①働く場におけるハラスメント防止対策の推進

- 働く場におけるあらゆるハラスメント⁴⁴の防止に向けて関係機関と連携しながら啓発を行うとともに、相談窓口の周知を図ります。

②無意識の思い込み等にとらわれない職場環境づくり

- 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）にとらわれない職場環境をつくるため、企業や経済団体と連携し、働く人に向けた様々な視点から学び考える機会を提供します。

③仕事と生活の双方の充実が図れる環境づくり

【社会的な気運の醸成】

- 働く人のワーク・ライフ・バランスが実現し、仕事と生活の双方が充実するよう、経済団体、労働団体等と連携しながら、社会的な気運の醸成を図ります。
- 性別にかかわらず、誰もが子育てや介護をしながら就業継続できるよう、企業の代表者や働く人を含む、あらゆる人に対して、保育・介護サービスや仕事との両立支援制度等の広報・啓発を進めます。
- 家庭の状況に応じて、家事代行や子どもの一時預かり、介護サービス等の外部サービスを活用するなど、様々な家事・育児・介護等の形があるということを、広報・啓発します。

【企業に対する取組の推進】

- 企業に対して、育児・介護休業法⁴⁵に基づく諸制度が活用されるよう啓発や働きかけを行います。
- 性別にかかわらず、誰もが子育てや介護をしながら就業継続できるよう、それを支える職場体制や多様な働き方ができる就業環境の整備等の実現に向け、企業に対して働きかけを行います。
- 企業に対し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル等の制度の整備とそれらを利用しやすい職場風土づくりを働きかけます。

44 「セクシュアルハラスメント」や「職務上の地位や人間関係など職場内の優位性を利用して行われる精神的・肉体的な嫌がらせであるパワーハラスメント」、「働く女性に対して妊娠・出産を理由に嫌がらせや不利益な取り扱いを行うマタニティハラスメント」「就職活動中の学生・中途採用希望者等に対する嫌がらせや不利益な取扱い」、「顧客・取引先等からの著しい迷惑行為であるカスタマーハラスメント」などの職場におけるあらゆるハラスメントを意図しています。

45 正式名は「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」であり、労働者が申出を行うことによって、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です。

- 企業に対して、次世代育成支援対策推進法⁴⁶に基づく一般事業主行動計画の策定・実施の取組が促進されるよう、働きかけを行います。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録し、広報・啓発することで企業の自主的な取組の拡大を図ります。
- 県内にイクボス⁴⁷が増えるよう、企業や団体への働きかけを積極的に行います。
- 企業等においてワーク・ライフ・バランスに向けた実践が広がるよう、経済団体や労働団体等との連携を強化しながら、気運の醸成や支援の充実を図ります。
- 建設工事入札参加資格審査や公募型プロポーザルにおける落札者決定基準等において、次世代育成支援の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。

【医療・介護・保育等分野における取組の推進】

- 医師の働き方改革等を踏まえて、女性医師をはじめとする子育て中の医師が仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場環境の整備を支援します。
- 看護職員をはじめとした医療従事者の働きやすい職場環境づくりに向けて、病院内保育所の運営支援やワーク・ライフ・バランスの推進、相談体制の整備等により勤務環境の改善を促進します。
- 介護従事者が働きやすい労働環境を積極的に整備している事業者を登録し、その内容を広く公表することで、さらなる取組の拡大を促進します。
- 保育士等が働き続けることができるよう、働きやすい職場づくりに取り組む保育所等の認定制度等により、処遇の改善や働きやすい職場環境づくりの取組を支援します。

【仕事と子育て・介護を両立できる環境づくり】

- 認定こども園や保育所、放課後児童クラブ、介護サービス等の計画的な整備により、仕事と子育て・介護を両立できる環境づくりを進めます。
- 育児休業や介護休業を取得した労働者を対象に、休業期間中に必要な生活資金を融資し、生活の安定を図ります。

46 急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、平成15年（2003年）7月に制定された法律です。

47 職場で共に働く部下の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させている上司（経営者・管理職）のことをいいます。

④多様で柔軟な働き方の推進

- 勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度やテレワーク、フレックスタイム制⁴⁸などの多様で柔軟な働き方について普及啓発を行うとともに、多様で柔軟な働き方を実践する企業の情報収集に努め、それを広く広報・啓発します。
- 育児や介護等により外で働くことが困難な人も、希望に応じた働き方を選択できるよう、在宅ワーク等の新しい働き方を普及します。また、在宅ワーカーのスキルアップや独立を支援するとともに、在宅ワーカーへの業務発注が促進されるよう、企業に対する普及啓発に取り組みます。
- 家族従事者として果たしている役割の重要性が適切に評価され、経営や家庭生活に男女が対等なパートナーとして参画していくための啓発を行います。

⑤仕事と健康の両立

- 女性の月経や男性にも更年期障害があること、男性・女性特有の病気があること等、男女がお互いの健康課題を知り、支え合える職場環境づくりを促進するため、働く人のヘルスリテラシー⁴⁹の向上に向けた取組を進めます。
- 不妊や病気などの治療と仕事が両立できる職場環境づくりを促進するため、関係法令の周知を図るとともに、職場の理解を深めるための啓発に取り組みます。

48 1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1箇月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。

49 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を指します。

目指す姿Ⅳ 性別にかかわらず一人ひとりが 地域や家庭生活などあらゆる分野で活躍できる社会

基本認識

変わりゆく社会においても、将来にわたり持続可能な滋賀を実現するためには、多様な視点と多彩な発想が必要であり、また、社会における構成員の意思を公正に反映するためにも、あらゆる分野において男女共同参画を進める必要があります。

あらゆる分野の中でも、全ての活動の基盤となる地域において、男女共同参画を進めることは特に重要であり、地域活動の方針決定過程への女性参画や、地域の実情に応じた取組を進める必要があります。

また、多様化する地域課題や地域ニーズに的確に対応するためには、政治や行政における男女共同参画の推進が求められます。

政治における男女共同参画は、地域に多様な民意を反映させる観点から重要であり、女性の政治参画を進めるための取組が必要です。

行政における男女共同参画は、公正かつ効果的な行政施策を構築する観点から重要であり、性別にかかわらず人事配置や女性職員の登用拡大、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取組を進める必要があります。

本県は日本屈指のものづくり県であり、県内総生産に占める第2次産業の割合は46.9%⁵⁰、製造業の割合は41.8%⁵¹といずれも全国1位です。これらを支える学術や技術等は、本県の持続可能な発展のための基盤となるものであり、多様な視点や多彩な発想を確保するためにも、男女共同参画を進める必要があります。

また、農林水産業やスポーツなど、あらゆる分野において、男女共同参画を進めることで社会全体の持続的な発展につながります。

男性が家事・育児・介護等に参画することは、男性自身の人生を豊かにするものであると同時に、女性の働き方の選択肢を増やしたり、子育ての孤立化を防ぐことにもつながります。男性の育児休業取得率は増加傾向にありますが、家事・育児・介護等の参画は十分ではありません。

家事や育児に関心があっても実践のきっかけが掴めない男性への意識啓発や、男性も女性も働きながら家庭内のケアワークに参画していける環境整備を、経済団体や企業等と連携しながら一層推進する必要があります。

そして、働く場だけでなく、あらゆる分野において、女性も男性も多様な生き方を選択できる基盤として、子育て・介護支援制度の充実を図る必要があります。

50・51 令和4年度県民経済計算（内閣府）によります。

取組の方向

(1) 重点 地域における男女共同参画

① 地域の様々な活動における方針決定過程の男女共同参画

- 自治会などの地域に根差した組織・団体における方針決定の場に女性の参画が進むよう、気運の醸成を図るとともに、定期的の実態の把握に努め、情報収集や情報提供などの支援を行います。
- 地域でのあらゆる活動、例えば「防災対策」「まちづくり」「環境保全」などの方針決定過程に女性参画が進むよう、必要な情報提供等の支援を行います。

② 地域の実情に応じた取組の推進

- 男女共同参画社会の実現に向けて取組を行う人材・団体の確保や育成、資質向上に向けた取組を行います。
- 男女共同参画社会の実現に向けて取組を行う県民や事業者、市町、関係団体等の相互に連携と協働が図られるよう、ネットワークづくりに取り組みます。
- 地域の特色を踏まえた市町の男女共同参画計画が策定されるよう情報提供や助言等の支援を行うとともに、男女共同参画施策や職員研修、住民への意識啓発等の取組が効果的に行われるよう、市町を支援します。
- 女性活躍推進法に規定される市町推進計画が策定されるよう情報提供や助言等の支援を行うとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策が効果的に行われるよう、市町を支援します。

(2) 政治・行政における男女共同参画

① 政治分野における取組の推進

- 政治分野への女性参画を進めるため、女性が活動しやすい環境整備を行うとともに、政治意識の向上や政治参加の促進を図るための啓発等を行います。

② 市町における取組の推進

- 市町において、女性職員のキャリア形成や女性職員の登用拡大、男性職員の家事・育児・介護等の促進など、職場における取組が加速するよう、男女共同参画の必要性や、その理解を深めてもらうための取組を進めます。

③ 県における取組の推進

- 県の附属機関の委員について、あて職の見直しや推薦団体への協力要請、関係機関との連携による人材育成を進めることで、女性委員の登用拡大を進めます。

- 「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、意思決定にかかわる管理職への女性職員の登用の推進や、職域の拡大・研修等を通じた中長期的な育成などを行います。また、男女を問わず誰もが能力を発揮し活躍できる環境づくりに向けて、意識啓発や組織風土の醸成などの取組を行います。
- 「次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針」に基づき、誰もが能力を発揮し、仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場づくり、男性職員の家事・育児・介護等への参画への意識啓発を行います。また、男性の育児休業の取得の促進等の取組を率先して実施し、県内の企業・団体等の取組を牽引します。
- 知事や所属長等による「イクボス宣言」を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職員の意識改革や働き方の改善を図ります。

(3) 理工系・農林水産業・スポーツ等分野での男女共同参画

①理工系女性人材の育成

- 大学、企業等と連携し、子どもや保護者、教員等に対して、理工系分野で活躍するロールモデルの紹介や体験機会の提供等を行うことで、理工系分野の仕事内容やキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払拭し、希望する進路が選択できる取組を推進します。
- 本県が設置を目指す「滋賀県立高等専門学校」について、女性にとっても学びやすい環境づくりなど、理工系を目指す女性を育成する観点からの検討を行います。

②女性研究者・技術者の活躍推進

- 大学の取組状況の情報収集や情報交換等により、女性研究者・技術者が実情に応じて柔軟に研究活動を継続しながら能力を最大限発揮できる環境づくりを進めます。

③農林水産業における女性活躍の推進

- 地域農業における方針決定過程への女性参画としてＪＡ役員等への女性登用が促進されるよう取組を進めるとともに、地域農業の担い手である認定農業者等の女性参画を進めることで、男女がともに働きやすい環境をつくります。
- 農畜水産業に従事する女性の活動が適切に評価され、女性自身がもっている経営能力を発揮できる環境をつくるため、意識改革を進めるための啓発に取り組みます。
- 林業において、機械化やＩＣＴ化による労働強度の軽減も含め、女性をはじめとする多様な人材が働きやすい職場環境に向けて取組を進めます。また、森林組合理事などの経営層への女性参画が促進されるよう取組を進めます。

④建設分野における女性活躍の推進

- 建設産業分野において、担い手の確保だけでなく、産業全体の活力、魅力、創造力の向上という観点に立ち、女性技術者を対象とした表彰、就業環境の改善、女性技術者の就業・定着の促進や女性技術者ネットワークの構築などにより、女性の活躍を推進します。
- 建設工事入札参加資格審査等において、企業の女性の活躍推進の取組を評価するなど、事業者の取組を促す仕組みづくりを進めます。

⑤スポーツ分野における女性活躍の推進

- スポーツ団体に対して、理事等に女性役員を積極的に登用することを促すことで、スポーツ分野における方針決定過程への女性の参画拡大を図ります。
- 結婚・出産・育児等との両立など、女性が直面しやすい環境課題の解決に向けた取組や、女性特有の身体・生理的特徴を考慮したトレーニング法の普及等医科学的な支援により、女性のスポーツ活動を支援します。
- 指導的立場における女性人材の育成に取り組むとともに、競技団体等を対象にした女性アスリートに関する研修会を実施する等、女性の活躍を推進します。

(4) **重点** 男性の家事・育児・介護等への参画

①意識醸成に向けた取組の推進

- 男性が家事・育児・介護等に参画しやすい職場風土づくりや社会的な気運を醸成するため、広報・啓発を行います。
- 育児や介護などのライフステージに応じた講座や自立した生活に結びつく講座の開催、若者や男性が所属する組織等を超えて交流できる場をつくります。
- 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、家庭の状況に応じて家事・育児・介護等の役割がパートナーで分担されるよう、パートナー間のコミュニケーションを促す取組を行います。
- 産後の生活を具体的にイメージして計画する「アフターバースプラン」を、家族でともに作成することが重要であるということを広報・啓発します。

②男性の育児休業取得に向けた取組の推進

- 取得期間の延伸を含めた男性の育児休業の取得促進に向け、社会的な気運醸成を図るとともに、企業に対する働きかけを行います。

(5) 子育て・介護支援の充実

① 子育て支援の充実

- 様々な保育ニーズに対応できるよう、認定こども園や保育所における延長保育、夜間保育、休日保育などを促進します。
- 幼稚園における通常の教育標準時間を超えた時間帯や長期休業期間中の保育ニーズに応じ、幼稚園における一時預かり等を促進します。
- 子どもが病氣中、または病氣回復期のため集団保育が困難になる間、保育所・医療機関等において一時的に保育を行う病児・病後児保育の実施を促進します。
- 子育ての不安や負担感の解消を図るため、地域における子育て支援拠点の設置を支援するとともに、妊娠期を含めて、子育て支援情報の提供や、育児不安などへの相談等を行います。
- 保護者の育児疲れや急病の場合などに、保育所等において子どもを一時的に預かる一時預かり事業の実施を支援します。
- 保護者の就労要件を問わない「こども誰でも通園制度」の円滑な導入に向けて、市町と連携しながら制度周知等を図ります。
- 保護者が仕事等により昼間家庭にいない小学生を対象とした放課後児童クラブの計画的な設置を支援します。
- 育児に対する援助を受けたい人で行いたい人とを会員として組織し、保育所等までの送迎や保育所等閉所後の一時的な預かりなど、育児についての助け合いを行うファミリー・サポート・センターへの支援に取り組みます。

② 介護支援の充実

- 市町と連携してサービス基盤の整備を進めるなど、利用者ニーズに応じた介護サービスの一層の充実を進め、介護者の負担軽減を図ります。

第5章 計画の総合的な推進

あらゆる分野で男女共同参画を推進していくためには、県の各部局のみならず、国・市町・経済団体・企業・大学などの多様な主体と連携・協働し、それぞれの取組を総合的かつ効果的に進めることが重要です。

また、県立男女共同参画センターは、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する総合的な拠点施設として、事業者や地域団体、NPO、大学、市町等との連携を深め、それぞれの実践的な取組をより一層推進していく必要があります。

取組の方向

(1) 県の推進体制の充実

- 県の男女共同参画関連施策を総合的に推進するために、「滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部」を活用し、庁内関係各課の一層の連携を図ります。
- 庁内各課に男女共同参画推進員を配置し、男女共同参画の視点に立った職場環境づくりや職場研修を通じ、職員の意識啓発を行うとともに、平素の業務に男女共同参画の視点を定着させます。
- 県の施策を推進するための調査審議機関として、公募委員をはじめ学識経験者等の委員で構成する「滋賀県男女共同参画審議会」において、各事業の進捗状況の確認等を実施します。
- 男女共同参画施策や男女共同参画の推進に影響すると考えられる施策等についての苦情の申出に適切に対処します。
- あらゆる分野におけるジェンダー平等の実現を目指して、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女それぞれのニーズや影響を考慮する視点をもって、すべての政策や施策、事業を進めるジェンダー主流化を推進いたします。
- 男女共同参画施策の展開にあたっては、企業や経済団体、関係団体、市町等の様々な主体の他、若者・女性などのあらゆる関係者の意見を聴取し、反映することに努めます。

(2) 国・市町・経済団体・企業・大学など多様な主体との連携

- 県が行う男女共同参画施策が、より効果的なものとなるよう、あらゆる主体との連携・協働を進めます。

(3) 県立男女共同参画センターを核とした取組

- 県民、事業者および市町による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設として、国や独立行政法人男女共同参画機構、市町、経済団体、企業、大学等の多様な主体と連携して、男女共同参画に関する啓発や学習機会の提供および人材・団体の育成等を目的とした研修・講座の開催をはじめ、情報・資料の収集および提供、相談、交流・活動の場の提供等の多様な活動を行います。
- 男女共同参画の視点に立ち、性別による差別、家族、パートナーや様々な人間関係における悩み、離婚、DVなど、幅広い分野に対応した相談支援を行います。

(4) 調査・研究

- 県民の意識や実態、様々な場への女性の参画状況など、男女共同参画の推進状況を継続的かつ定期的に調査・把握し、男女共同参画の推進を阻害する要因について分析し、施策に活かします。
- 大学等と連携、協働して、男女共同参画に関する様々な分野の調査研究を進めます。
- ジェンダー統計⁵²の充実の観点から、各種調査の実施に当たり、可能な限り男女別データの把握に努めます。
- 男女共同参画に関する国際的な取組や国内の取組事例などの情報や統計等の収集に努め、広く提供します。

52 男女間の意識による偏り、格差および差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のことをいいます。

政策目標・事業目標・参考指標

目指す姿Ⅰ 性別にかかわらず一人ひとりが多様な選択ができる社会

●政策目標

項 目	目 標	基 準	データの出典
①様々な場面の選択において、性別を意識せずに自身の希望どおり選択している人の割合	70.0% (R11)	60.1% (R7)	目標 県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査 基準 県公式LINE アンケート

【考え方】

目指す姿の実現度合いを測るには、県民一人ひとりがどのように感じているかを測ることが重要であるため、主観的な指標として設定

●事業目標

項 目	目 標	基 準	データの出典
①男女共同参画センターが実施する研修を受講した人のうち無意識の思い込みに関する気づきがあった人の割合	100% (毎年度)	—	県男女共同参画センター調べ

【考え方】

男女共同参画意識の醸成を進めるには、無意識の思い込みに関して気づくことが重要であるため、指標として設定

②小中高等学校における男女共同参画社会づくりのための副読本の活用率	100% (R12)	56.8% (R6)	県女性活躍推進課調べ
-----------------------------------	---------------	---------------	------------

【考え方】

男女共同参画意識の醸成を進めるには、若年層への働きかけが重要であるため、指標として設定

●参考指標

項 目	現 状	データの出典
①固定的性別役割分担意識にとらわれない人の割合 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に同感しない人の割合	74.1% (R6)	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査

目指す姿Ⅱ 性別にかかわらず一人ひとりが安全・安心に暮らせる社会

●政策目標

項 目	目 標	基 準	データの出典
①自身の住んでいる地域が性別にかかわらず安全・安心に暮らせる社会であると感じる人の割合	80.0% (R11)	70.0% (R7)	目標 県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査 基準 県公式LINE アンケート
【考え方】 目指す姿の実現度合いを測るには、県民一人ひとりがどのように感じているかを測ることが重要であるため、主観的な指標として設定			

●事業目標

項 目	目 標	基 準	データの出典
①DVの相談窓口を知らない県民の割合	20.0% (R11)	43.8% (R6)	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
【考え方】 被害者に適切な支援を提供するにあたり、まずは、早期発見が重要であり、「滋賀県配偶者等からの暴力の防止および被害者の保護等に関する基本計画」に基づき指標を設定			
②自身の職場でセクシュアルハラスメント対策がしっかり行われていると感じる人の割合	75.0% (R11)	64.0% (R7)	目標 県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査 基準 県公式LINE アンケート
【考え方】 安全・安心に働く前提として重要な指標であることから設定			
③母子家庭等就業・自立支援センターの取組による就業者数	650人 (R7～11)	121人 (R5)	県子ども家庭支援課調べ
【考え方】 ひとり親家庭の経済的自立における就労支援の重要性を踏まえ、「淡海子ども・若者プラン」に基づき指標を設定			
④県が毎年度養成する防災士に占める女性割合	30.0% (毎年度)	25.2% (R2～R6平均)	県防災危機管理局調べ
【考え方】 日頃から中心的に地域の防災活動に従事する女性を増やすことが重要であるため指標を設定			
⑤「避難所運営組織の構成員に占める女性割合を3割以上にすること」を避難所運営マニュアルに記載することで推奨している市町の数	全市町 (R12)	3市町 (R7)	県防災危機管理局調べ
【考え方】 避難所運営における意思決定過程に女性参画を進めることが重要であるため指標を設定			
⑥子どもを生み育てる環境が整っていると感じる人の割合	63.0% (R11)	52.8% (R2～R5平均)	県政世論調査
【考え方】 安全・安心な子育て環境の実現度合いを測る指標として、「淡海子ども・若者プラン」に基づき設定			

目指す姿Ⅲ 性別にかかわらず一人ひとりが働く場で活躍できる社会

●政策目標

項 目			
①自身や身近な人の働く場において男女がともに活躍できていると感じる人の割合	70.0% (R11)	58.5% (R7)	目標 県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査 基準 県公式LINE アンケート
【考え方】 目指す姿の実現度合いを測るには、県民一人ひとりがどのように感じているかを測ることが重要であるため、主観的な指標として設定			
②男女間賃金格差 (短時間労働者以外の労働者である一般労働者の所定内給与により算出した男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合)	格差縮を 目指す (R12)	75.1% (R6)	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)
【考え方】 働く場を中心とした女性活躍の度合いを総合的に測る指標であることから設定			

●事業目標

項 目	目 標	基 準	データの出典
①管理的職業従事者に占める女性の割合 (経営体の全般または課以上の内部組織の経営・管理の仕事に従事する者に占める女性割合)	30.0% (R12)	14.4% (R2)	国勢調査 (総務省)
【考え方】 政策・方針決定過程への女性参画の度合いを図る指標として、国の「男女共同参画基本計画」等を参考に設定			
②滋賀県女性活躍推進企業認証制度における認証企業数	【三つ星】30企業 【二つ星】300企業 (R12)	【三つ星】10企業 【二つ星】158企業 (R6)	県女性活躍推進課調べ
【考え方】 女性活躍に取り組む企業を、あらゆる観点から総合的に評価している事業であることから指標として設定			
③女性の就業率 (25～44 歳)	90.0% (R12)	76.9% (R2)	国勢調査 (総務省)
【考え方】 25～44歳の無職女性の7割弱が就労を希望しており、それが叶えば、就業率が9割を超えること等を踏まえ指標を設定			
④滋賀マザーズジョブステーションにおける就職件数	4,500件 (R8～R12)	890件 (R6)	県女性活躍推進課調べ
【考え方】 女性の就労支援における代表的な事業であることから指標として設定			
⑤起業家に占める女性割合 (会社等の役員または自営業主となっている者のうち自分で事業を起こした者の女性割合)	26.0% (R9)	20.7% (R4)	就業構造基本調査 (総務省)
【考え方】 起業分野における女性の参画度合いを測る指標として設定			
⑥滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数 (従業員数100人以下の企業)	1,100件 (R12)	803件 (R6)	県労働雇用政策課調べ
【考え方】 誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む企業の拡がりを測る指標として設定			

●参考指標

項 目	現 状	データの出典
①女性の正規・非正規別就業率 (25～44 歳)	正規雇用 39.2% 非正規雇用 32.0% (R2)	国勢調査 (総務省)

目指す姿Ⅳ

性別にかかわらず一人ひとりが地域や家庭生活など
あらゆる分野で活躍できる社会

●政策目標

項 目			
①自身の住んでいる地域において男女がともに活躍できていると感じる人の割合	65.0% (R11)	53.6% (R7)	目標 県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査 基準 県公式LINE アンケート
【考え方】 目指す姿の実現度合いを測るには、県民一人ひとりがどのように感じているかを測ることが重要であるため、主観的な指標として設定			

●事業目標

項 目	目 標	基 準	データの出典
①女性の代表または副代表のいる自治会の割合	17.0% (R12)	15.1% (R7)	県女性活躍推進課調べ
【考え方】 地域活動における女性参画の度合いを図る指標として設定			

②男女共同参画計画を策定する市町の数 (男女共同参画社会基本法で策定に努めることとされている「市町男女共同参画計画」を策定する市町の数)	全市町 (R12)	17市町 (R6)	県女性活躍推進課調べ
【考え方】 男女共同参画社会基本法で努力義務として規定されていることから指標として設定			

③女性活躍推進法に基づく推進計画を策定する市町の数	全市町 (R12)	17市町 (R6)	県女性活躍推進課調べ
【考え方】 女性活躍推進法で努力義務として規定されていることから指標として設定			

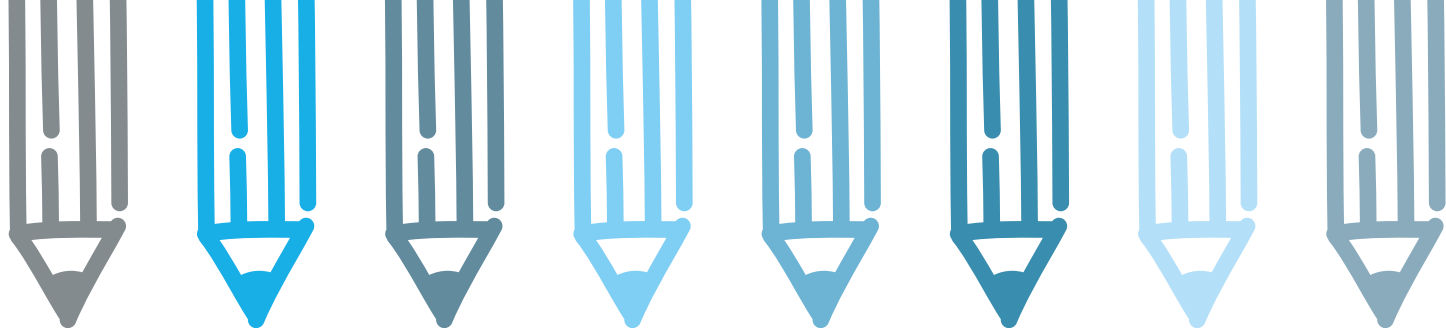
④女性委員割合が40%以上60%以下の県の附属機関の割合	100% (R12)	86.3% (R7)	県女性活躍推進課調べ
【考え方】 県における政策・方針決定過程への女性参画の度合いを図る指標として設定			

⑤研究者・技術者の女性割合	14.0% (R12)	9.8% (R2)	国勢調査（総務省）
【考え方】 理工系分野における女性参画を測る指標として設定			

⑥女性の認定農業者等数 (女性の認定農業者、夫婦型の認定農業者、女性の指導農業者の合計)	100人 (R12)	64人 (R5)	農業経営改善計画の営農類型別等認定状況(農林水産省)、 県みらいの農業振興課調べ
【考え方】 農業経営への女性参画を測る指標として、「滋賀県農業・水産業基本計画」に基づき設定			

⑦国スポの監督に占める女性の割合	25.0% (R9)	16.0% (R4)	県国スポ・障スポ大会局 調べ
【考え方】 スポーツ活動において女性が活躍しやすい環境づくりを進める上で重要な指標であり、「滋賀県スポーツ推進計画」に基づき設定			

項 目	目 標	基 準	データの出典
⑧男性の育児休業取得率 (常用労働者において、配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業を取得した労働者の割合)	女性の取得率 と同等程度 (±5%以内) (R12)	男性 52.0% 女性 99.0% 差 47.0% (R6)	県労働条件実態調査
【考え方】 男性の育児休業取得率は近年上昇しているものの、いまだ、男女間に大きく格差があることから指標として設定			
⑨育児休業を取得する男性のうち取得期間が 1 カ月以上の人の割合 (育児休業を取得する男性の常用労働者のうち、 1 カ月以上の育児休業を取得する人の割合)	50.0% (R12)	40.7% (R6)	県労働条件実態調査
【考え方】 取得率に加えて、期間の延伸に向けても、取り組むことから指標として設定			
⑩保育所等待機児童数 (保育の必要性が認定され、認定こども園や保育 所等の利用申し込みがされているが利用していな い児童の数)	0 人 (R11)	169 人 (R5)	保育所等利用待機児童数 調査(こども家庭庁)
【考え方】 保育サービスの充実度合いを総合的に測る指標として、「淡海子ども・若者プラン」に基づき設定			
⑪必要な福祉サービスを利用できる環境が整っ ていると感じる人の割合	満足度の向上 (R8)	54.3% (R3)	県政世論調査
【考え方】 介護サービスの利用環境に関する満足度合いを測る指標として、「レイカディア滋賀高齢者福祉プラン」に基づき設定			



参 考 資 料

- 男女共同参画推進の主な動き
- 関係法令等



男女共同参画推進の主な動き

	〔国際機関〕	〔国〕	〔滋賀県〕
1970年代	1975年6月（昭50） 国際婦人年世界会議（メキシコシティ） ○「平等・発展・平和への婦人の寄与に関する1975年メキシコ宣言」採択 ○1976～85年の10年間を「国際婦人の10年」と宣言 世界行動計画 採択 1979年12月（昭54） 女子差別撤廃条約 第34回国連総会で採択（1981年9月発効）	1975年9月（昭50） 総理府婦人問題担当室設置 1977年1月（昭52） 国内行動計画 策定 ○計画期間：昭和52～61年度 1977年10月（昭52） 国内行動計画前期重点目標 発表	1978年4月（昭53） ○商工労働部労政課婦人対策係設置
1980年代	1980年7月（昭55） 「国連婦人の10年」1980年世界会議（コペンハーゲン） ○サブテーマ「雇用・健康・教育」 ○女子差別撤廃条約署名式（57か国） 国連婦人の10年後半期行動のプログラム 採択 1981年2月（昭56） ILO第156号条約（家族的責任を有する労働者条約） 第67回ILO総会で採択（1981年9月発効） 1985年7月（昭60） 「国連婦人の10年」最終年 ○2000年までに少なくとも1回の世界会議を開くことを決議 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略（372項目） 採択	1980年7月署名（昭55） 1981年5月（昭56） 国内行動計画 決定 1984年5月（昭59） 国籍法、戸籍法 改正（父系血統主義から父母両系血統主義へ） 1985年6月（昭60） 男女雇用機会均等法 公布 女子差別撤廃条約批准（72番目） 1987年5月（昭62） 西暦2000年に向けての新国内行動計画 ○計画期間：昭和62～75年度（平成12）	1981年9月（昭56） 婦人問題懇談会「滋賀の婦人の自立と社会参加のための提言」 1983年3月（昭58） 滋賀の婦人対策の方向一婦人の地位向上をめざして一 策定 1984年4月（昭59） 商工労働部労政婦人課設置 1985年1月（昭60） 婦人問題懇談会「滋賀の女性の自立と社会参加のための婦人総合センターの建設についての提言」 1986年11月（昭61） 県立婦人センター開所 1989年4月（平成元） 知事直属に婦人行政課設置 1989年6月（平成元） 滋賀県婦人行政推進本部設置

	〔国際機関〕	〔国〕	〔滋賀県〕
1990年代	1990年3月（平成2） 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 1994年9月（平成6） 世界人口・開発会議（カイロ） 〇リプロダクティブ・ヘルス／ライツを打ち出した行動計画を採択 1995年9月（平成7） 第4回世界女性会議（北京） 行動綱領 採択	1991年5月（平成3） 西暦2000年に向けての新国内行動計画第一次改定 〇計画期間：平成3～7年度 育児休業法 公布 1992年12月（平成4） 婦人問題担当大臣設置 1994年7月（平成6） 総理府男女共同参画室設置 1995年6月（平成7年） 育児休業法 改正 （介護休業制度を法制化。平成11年からは休業の制度化が事業主の義務） ILO第156号条約批准（23番目） 1996年12月（平成8） 男女共同参画2000年プラン 〇計画期間：平成12年度まで 1997年6月（平成9） ・男女雇用機会均等法 改正 差別解消努力義務から差別禁止規定へセクハラ防止、ポジティブアクションへの対応） ・労働基準法 改正 （女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等） ・育児・介護休業法 改正 （労働者の深夜業制限の制度創設） 1999年6月（平成11） 男女共同参画社会基本法 公布・施行 1999年7月（平成11） 食料・農業・農村基本法 公布・施行	1990年8月（平成2） 男女共同参加型社会づくり滋賀県計画 策定 1992年4月（平成4） 女性政策課に改称 滋賀県女性政策推進本部に改称 1993年3月（平成5） 女性問題懇話会「男女共同参画型社会づくり滋賀県計画改定に向けての提言」 1994年8月（平成6） 男女共同参画社会づくり滋賀県計画（第一次改定） 策定・改称 1995年4月（平成7） 湖国農山漁村女性プラン 策定 1997年4月（平成9） 企画県民部男女共同参画課設置 滋賀県男女共同参画推進本部に改称 県立女性センターに改称 1997年9月（平成9） 男女共同参画懇話会 「21世紀を展望した滋賀県における男女共同参画社会づくりの方向について」提言 1998年8月（平成10） 滋賀県男女共同参画推進計画パートナーシップ2010プラン 策定

	〔国 際 機 関〕	〔 国 〕	〔 滋 賀 県 〕
2000年代	2000年6月（平成12） 国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）	2000年5月（平成12年） ストーカー規制法 成立 2000年12月（平成12） 「男女共同参画基本計画」策定 2001年1月（平成13） 内閣府男女共同参画局設置 2001年4月（平成13） 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） 成立 2001年11月（平成13） 育児・介護休業法 改正 （時間外労働の制限制度創設など） 2003年7月（平成15） 次世代育成支援対策推進法 公布・一部施行 2004年6月（平成16） DV防止法 改正 （暴力の定義を「身体に対する暴力」から「精神的暴力・性的暴力」を含むものに改正） 2004年12月（平成16） 育児・介護休業法 改正 （一定の場合、子が1歳6か月まで育休取得可能に改正） 2005年12月（平成17） 男女共同参画基本計画（第2次）策定 2006年6月（平成18） 男女雇用機会均等法 改正 （男性に対する差別の禁止、妊娠等を理由とする不利益取り扱い禁止を含むものに改正）	2001年3月（平成13） 男女共同参画懇話会「男女共同参画社会の実現をめざす取組を加速し、強力に推進していくための方策について」提言 2001年12月（平成13） 滋賀県男女共同参画推進条例 制定 2002年4月（平成14） 滋賀県男女共同参画推進条例 施行 2002年4月（平成14） 滋賀県男女共同参画審議会設置 県立男女共同参画センターに改称 2002年11月（平成14） 男女共同参画審議会「男女共同参画計画の策定にあたっての基本的な考え方について」答申 2003年3月（平成15） 男女共同参画計画～パートナーしが2010プラン（改訂版）～ 策定 2003年4月（平成15） 政策調整部男女共同参画課に組織改編 2004年3月（平成16） 男女共同参画審議会「男女共同参画の視点に立った地域づくりについて」提言
	2005年2～3月（平成17） 国連「北京+10」世界閣僚級会合（ニューヨーク）		

	〔 国 際 機 関 〕	〔 国 〕	〔 滋 賀 県 〕
2000年代		2007年7月（平成19） DV防止法 改正 （保護命令の対象行為に「脅迫」が追加） 2007年12月（平成19） 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 2008年11月（平成20） 次世代育成支援対策推進法 改正 （従業員101人以上の企業に行動計画策定・届出を義務付け） 2009年7月（平成21） 育児・介護休業法 改正 （パパママ育児プラス、所定外労働制限制度義務化。介護休暇制度創設 等）	2007年8月（平成19） 男女共同参画審議会 「男女共同参画計画改定にあたっての基本的考え方について」 答申 2008年2月（平成20） 男女共同参画計画～パートナー しが2010プラン(第2次改訂版)～ 策定 2008年4月（平成20） 県民文化生活部男女共同参画課に組織改編
2010年代	2010年9月（平成22） APEC（アジア太平洋経済協力）「第15回女性リーダーズネットワーク会合」（議長国：日本） 2015年9月（平成27） 持続可能な開発のための2030アジェンダ 第70回国連総会で採択	2010年7月（平成22） 「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」 答申 2010年12月（平成22） 男女共同参画基本計画（第3次） 策定 2013年7月（平成25） DV防止法 改正 （配偶者からの暴力だけでなく同居している交際相手からの暴力も適用対象） 2014年4月（平成26） 次世代育成支援対策推進法 改正 （法の有効期限を平成37年3月31日まで延長、プラチナくるみん制度創設） 2015年9月（平成27） 女性活躍推進法公布・一部施行 2015年12月（平成27） 男女共同参画基本計画（第4次） 策定 2016年3月（平成28） 男女雇用機会均等法 改正 育児・介護休業法 改正 （妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置義務 等） 2016年4月（平成28） 女性活躍推進法全面施行	2010年7月（平成22） 男女共同参画審議会「男女共同参画計画の改定にあたっての考え方について」 答申 2011年3月（平成23） 男女共同参画計画 ～新パートナーしがプラン～ 策定 2011年4月（平成23） 総合政策部男女共同参画課に組織改編 男女共同参画審議会「仕事と子育て両立支援策」 提言 2014年4月（平成26） 「CARAT滋賀・女性・元気プロジェクト」事業開始 2014年6月（平成26） 男女共同参画審議会「男性にとつての男女共同参画」 提言 2015年4月（平成27） 商工観光労働部女性活躍推進課に組織改編 2015年11月（平成27） 男女共同参画審議会「男女共同参画計画の改定について」 答申 2016年3月（平成28） パートナーしがプラン2020 （男女共同参画計画・女性活躍推進計画） 策定 2016年6月（平成28） 滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部に改称

	〔 国 際 機 関 〕	〔 国 〕	〔 滋 賀 県 〕
2010年代		2018年5月（平成30） 政治分野における男女共同参画推進法 公布・施行 2018年7月（平成30） 働き方改革関連法 公布 2019年6月（令和元） ・男女雇用機会均等法 改正 （事業主のハラスメント防止対策の強化） ・女性活躍推進法 改正 （一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等） ・DV防止法 改正 （相互に連携・協力する関係機関として 児童相談所を明記）	
2020年代		2020年12月（令和2） 男女共同参画基本計画（第5次）策定 2021年5月（令和3） 「ストーカー規制法」改正 （GPS機器を使用した位置情報の無承諾 取得の規制等） 2021年6月（令和3） ・「育児・介護休業法」改正 （産後パパ育休創設、育児休業分割取得等） ・政治分野における男女共同参画推進法改正 （政党等の取組促進、国・地方公共団体の 施策・責務の強化等） 2022年4月（令和4） 「次世代育成支援対策推進法」成立 （くるみん認定・プラチナくるみん認定の 認定基準の引き上げに伴い、新たに 「トライくるみん認定」が創設） 2023年5月（令和5） 「DV防止法」改正 （保護命令対象と期間の拡大、子への電話 禁止、違反厳罰化） 2023年6月（令和5） 「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」公布、施行 2024年5月（令和6） 「育児・介護休業法」及び「次世代育成支 援対策推進法」改正 （子の看護休暇・残業免除の対象拡大、 短時間勤務代替措置・育児のためのテレ ワーク導入、介護休暇要件緩和、介護離 職防止策等） 2025年6月（令和7） ・労働施策総合推進法、男女雇用機会均 等法、女性活躍推進法 改正 （ハラスメント対策強化と女性活躍推進 の強化（情報公表の義務の拡大）） ・「独立行政法人男女共同参画機構法」 成立、「男女共同参画社会基本法」改正 （独立行政法人男女共同参画機構を新設） 2025年12月（令和7） ストーカー規制法 改正 （紛失防止タグ等での無断位置情報取得をストー カー行為に追加、加害者への情報提供制限）	2021年6月（令和3） 男女共同参画審議会「男女共同参画計画・ 女性活躍推進計画の改定について」答申 2021年10月（令和3） パートナーシッププラン2025 （男女共同参画計画・女性活躍推進計画）策定 2025年10月（令和7） 男女共同参画審議会「男女共同参画計画 女性活躍推進計画の改定について」答申 2026年3月（令和8） パートナーシッププラン2030 （男女共同参画計画・女性活躍推進計画）策定

滋賀県男女共同参画推進条例

平成13年12月27日
滋賀県条例第62号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策 （第8条—第19条）

第3章 滋賀県男女共同参画審議会（第20条・第21条）

付則

すべての人は平等であり、男女の性別にかかわらず、一人ひとりが大切な存在であって、個人として互いに尊重され、自分らしく生きることを認め合わなければならない。

滋賀県では、男女平等の実現に向けて、様々な取組を進めてきたが、今なお、性別によって役割を固定的にとらえる意識や社会慣行などの男女の多様な生き方の選択を妨げる要因が存在するなど課題が残されている。

また、少子高齢化の進展や経済活動の成熟化など私たちを取り巻く環境の大きな変化の中で、誰もが豊かに安心して暮らせる21世紀にふさわしい社会を築くためには、男女が、性別にかかわらず、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮することが求められている。

こうした状況から、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、地域、学校、職域などあらゆる分野の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、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う男女共同参画社会の実現が緊要な課題となっている。

私たち県民は、琵琶湖の環境保全や福祉において進取の気性をもって取り組んできた。そうした取組姿勢と経験を生かし、家族の絆、地域の絆、自然との絆を大切に、男女が共に輝いて生きることができる湖国を創るため、私たちは一体となってあらゆる分野で男女共同参画を推進することを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、県、県民および事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策（以下「男女共同参画施策」という。）の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成として、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、社会的およ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。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害することまたは性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画は、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、男女が個人として個性および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、推進されなければならない。

- 2 男女共同参画は、社会における制度または慣行が、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及ぼす影響をできる限り中立なものとするを旨として、推進されなければならない。
- 3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、すべての団体における方針の立案およ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、推進されなければならない。
- 4 男女共同参画は、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、推進されなければならない。
- 5 男女共同参画は、男女が互いの性について理解を深め、妊娠または出産に関する事項に関し双方の意思が尊重されることおよび生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすることを旨として、推進されなければならない。
- 6 男女共同参画は、その推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、国際的協調の下に、推進されなければならない。

(県の責務)

- 第4条** 県は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、および実施するものとする。
- 2 県は、県の政策の立案および決定に男女が共同して参画する機会を確保するように努めるものとする。
- 3 県は、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者、市町および国と相互に連携を図るように努めるものとする。

(県民の責務)

- 第5条** 県民は、男女共同参画について理解を深め、基本理念にのっとり、家庭、地域、学校、職域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するように努めなければならない。
- 2 県民は、県が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第6条** 事業者は、男女共同参画について理解を深め、基本理念にのっとり、雇用その他の分野における事業活動において、男女共同参画を推進するように努めなければならない。
- 2 事業者は、基本理念にのっとり、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動とを両立して行うことができるように就業環境の整備に努めなければならない。
- 3 事業者は、県が実施する男女共同参画施策に協力するように努めなければならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の禁止)

- 第7条** 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 2 何人も、配偶者等に対して身体的または精神的な苦痛を与える暴力的行為を行ってはならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

- 第8条** 知事は、男女共同参画施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画（以下「男女共同参画計画」という。）を策定するものとする。
- 2 男女共同参画計画には、男女共同参画の推進に関する長期的な目標、施策の方向その他男女共同参画施策を推進するために必要な事項を定めるものとする。
- 3 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ県民および事業者の意見を反映することができるよう、必要な措置を講ずるものとする。
- 4 知事は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ滋賀県男女共同参画審議会および市町長の意見を聴くものとする。
- 5 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

- 6 前3項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

- 第9条** 県は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策の策定および実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(広報活動等および教育等の促進)

- 第10条** 県は、県民および事業者の男女共同参画についての理解を深めるため、広報活動、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。
- 2 県は、男女共同参画に関する教育および学習が促進されるように必要な措置を講ずるものとする。

(県民等の活動に対する支援)

- 第11条** 県は、県民、事業者またはこれらの者の組織する団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に対して、情報の提供、人材の育成、交流の機会の提供その他の必要な支援を行うものとする。

(市町に対する助言等)

- 第12条** 県は、市町に対し、男女共同参画施策の策定および実施について、必要な助言および協力を行うものとする。

(苦情の処理)

- 第13条** 知事は、県が実施する男女共同参画施策または男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策について、県民または事業者から苦情の申出があった場合は、当該申出の適切な処理を行うものとする。
- 2 知事は、前項の申出があった場合において必要があると認めるときは、当該申出の処理に関し、滋賀県男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

(相談の処理)

- 第14条** 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害すると認められることに関し、県民または事業者から相談の申出があった場合は、当該申出の適切な処理を行うものとする。
- 2 知事は、前項の申出の処理に関する業務を行わせるため、男女共同参画相談員を置くものとする。
- 3 男女共同参画相談員は、第1項の申出に係る相談に応じ、必要な調査および助言を行うほか、関係行政機関への通知その他申出の処理のため必要な措置を講ずるものとする。

(拠点施設の整備)

- 第15条** 県は、県民、事業者および市町による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点となる施設を整備するものとする。

(附属機関等における積極的改善措置)

第16条 県は、その設置する附属機関またはこれに類するものの委員その他の構成員を任命し、または委嘱するに当たっては、積極的改善措置を講ずるように努めるものとする。

(調査研究)

第17条 県は、男女共同参画施策を策定し、効果的に実施するため、性別による差別的取扱い等男女共同参画の推進を阻害する要因その他の男女共同参画に関する事項について、必要な情報の収集および分析ならびに調査研究を行うものとする。

(財政上の措置)

第18条 県は、男女共同参画施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるように努めるものとする。

(年次報告)

第19条 知事は、毎年、男女共同参画の状況および県が実施した男女共同参画施策について、滋賀県男女共同参画審議会に報告するとともに、公表するものとする。

第3章 滋賀県男女共同参画審議会

(滋賀県男女共同参画審議会)

第20条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、知事の附属機関として、滋賀県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、第8条第4項および第13条第2項に規定する事項を調査審議するほか、知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査審議するものとする。

3 審議会は、前項の調査審議を行うほか、男女共同参画の推進に関する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(審議会の組織等)

第21条 審議会は、委員16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 委員は、男女共同参画に関し学識経験を有する者および県民から公募した者のうちから知事が任命する。

4 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 委員は、再任されることを妨げない。

6 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織および運営に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

2 省略

付 則

1 この条例は、規則で定める日から施行する。

(平成16年規則第66号で平成17年1月1日から施行)

滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部設置規程

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画の推進に関する施策(以下「男女共同参画施策」という。)を総合的かつ有機的に推進するため、滋賀県男女共同参画・女性活躍推進本部(以下「推進本部」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 男女共同参画施策の推進に関する基本的かつ総合的な事項に関すること。
- (2) 男女共同参画施策の推進に係る関係行政機関との連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画施策の推進について必要な事項に関すること。

(構成)

第3条 推進本部の構成員は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本部長
 - (2) 本部員
 - (3) 幹事
 - (4) 連絡員
- 2 本部長は、滋賀県副知事の担任意務に関する規程(令和4年滋賀県訓令第39号)第1条第2号カに掲げる事務を担当する副知事をもって充てる。
- 3 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。
- 4 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 5 連絡員は、別表第2に掲げる職にある幹事とその職の属する機関の職員のうちから推薦する者をもって充てる。
- 6 知事は、第3項に定める者のほか、必要と認める者を本部員に命じ、または委嘱することができる。

(構成員の職務)

第4条 本部長は、推進本部の事務を統轄する。

- 2 本部長に事故があるときは、本部長があらかじめ指名する本部員がその職務を代行する。
- 3 本部員は、所掌事務を処理する。
- 4 幹事は、本部員を補佐し、所掌事務を整理する。
- 5 連絡員は、幹事を補佐し、推進本部の事務に従事する。

(会議)

第5条 推進本部の会議は、本部員会議、幹事会議および連絡員会議とし、本部長が招集する。

- 2 本部員会議は、本部長および本部員で構成し、第2条に規定する所掌事務について審議決定する。

- 3 幹事会議は、商工労働部次長および幹事で構成し、第2条に規定する所掌事務について協議する。

- 4 連絡員会議は、商工労働部女性活躍推進課長および連絡員で構成し、第2条に規定する所掌事務の協議に必要な事務を行う。

(事務局)

第6条 推進本部の事務を処理するため、商工労働部女性活躍推進課に事務局を置く。

(その他)

第7条 この規程に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、本部長が別に定める。

付 則

この訓令は、令和8年4月1日から施行する。

別表第1 (第3条関係)

知事公室長 総合企画部長 総務部長 観光文化スポーツ部長 琵琶湖環境部長 健康医療福祉部長 子ども若者部長 商工労働部長 農政水産部長 県土整備部長 交通まちづくり部長 会計管理者 企業庁長 病院事業庁長 びわこボートレース事業庁長 議会事務局長 教育委員会教育長 人事委員会事務局長 監査委員事務局長 労働委員会事務局長 警察本部長

別表第2

知 事 公 室	広報課長 防災危機管理局副局長
総 合 企 画 部	企画調整課長 高等教育振興課長 国際課長 県民活動生活課長 人権施策推進課長
総 務 部	管理監(行政経営・税制・財産活用 担当) 人事課長 行政経営推進課長 市町振興課長
観光文化スポーツ部	観光政策局長
琵琶湖環境部	環境政策課長
健康医療福祉部	健康福祉政策課長 医療政策課長 健康危機管理課長 健康しが推進課長 医療福祉推進課長 障害福祉課長
子ども若者部	子ども若者政策・私学振興課長 子育て支援課長 子ども家庭支援課長
商 工 労 働 部	管理監(女性活躍担当) 商工政策課長 中小企業支援課長 イノベーション推進課長 労働雇用政策課長 女性活躍推進課長
農 政 水 産 部	農政課長 みらいの農業振興課長
県 土 整 備 部	監理課長
交通まちづくり部	交通まちづくり政策課長
会 計 管 理 局	管理課長
企 業 庁	経営課長
病 院 事 業 庁	経営管理課長
びわこボートレース事業庁	次長
議 会 事 務 局	総務課長
教 育 委 員 会	教育総務課長 教職員課長 高校教育課長 幼小中教育課長 特別支援教育課長 人権教育課長 生涯学習課長 保健体育課長
人事委員会事務局	次長
監査委員事務局	次長
労働委員会事務局	次長
警 察 本 部	警務課長 県民保護対策課長

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号
最終改正：令和7年6月27日法律第80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。）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が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務大臣のうちから、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

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(以下略)

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9月4日法律第64号
最終改正：令和7年6月11日法律第63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が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。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、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一計画期間
- 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 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、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（一般事業主であって、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った場合について、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。

（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）

第二十三条 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）

第二十四条 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努めるものとする。

（啓発活動）

第二十五条 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）

第二十六条 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）

第二十七条 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、第二十二条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条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二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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条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（略）

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採 択：昭和54（1979）年12月18日
（国連第34回総会）
日本国：昭和60（1985）年6月25日批准
昭和60（1985）年7月25日発効

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるかを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互惠の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

- 第13条** 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) 家族給付についての権利
 - (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
 - (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
 - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかなるものかを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

- (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

- 第22条 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条 この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条 締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

- 1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条 この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30年5月23日法律第28号
最終改正：令和3年6月16日法律第67号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職(以下「公選による公職等」という。)にある者として国又は地方公共団体における政策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(以下「政治分野における男女共同参画」という。)が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条において単に「基本原則」という。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの(次項において「社会的障壁」という。)及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供(同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則 (略)

滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画
パートナーしがプラン2030

計画策定：令和8年(2026年)3月

発行：令和8年(2026年)8月

発行者：滋賀県(商工労働部女性活躍推進課)

〒520-8577 滋賀県大津市京町四丁目1番1号

電話 077(528)3770

FAX 077(528)4807

E-mail fg00@pref.shiga.lg.jp

HP <https://www.pref.shiga.lg.jp/>

