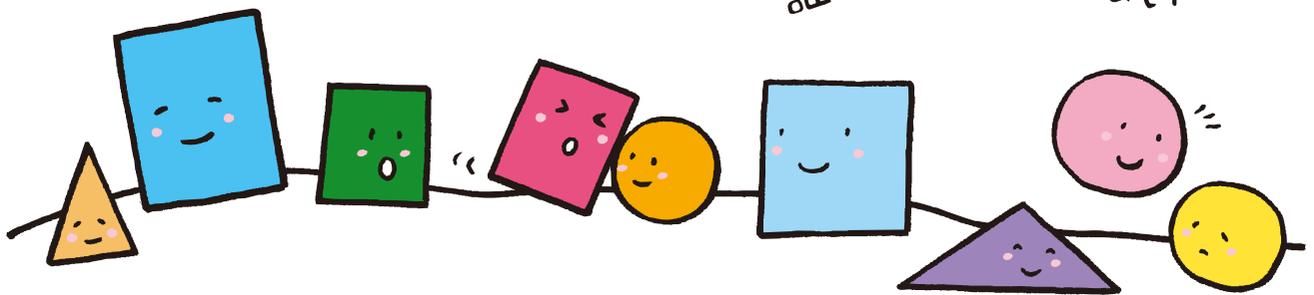


パートナーしがプラン2025

滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画

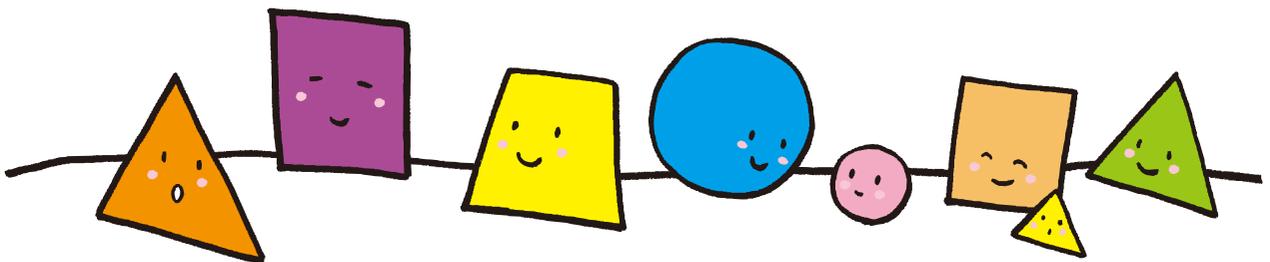
一人ひとりが
幸せ感じる滋賀へ

男女共同参画で変わる



誰一人取り残さない

持続可能な
未来を目指して



滋賀県



一人ひとりが幸せ感じる 滋賀の実現に向けて

人口減少、急激な高齢化、第4次産業革命と呼ばれる技術革新など、大きな社会的変化に直面する中、滋賀県においては、「変わる滋賀 続く幸せ」を基本理念とする滋賀県基本構想のもと、将来世代を含めた誰もが新しい豊かさを感じながら自分らしく生きることができる「未来へと幸せが続く滋賀」をみんなの力でつくろうと取り組んでいます。

このような中、2020年から続いている新型コロナウイルス感染症の拡大は、「女性不況」と呼ばれる女性の雇用状況の悪化や、生活不安やストレス等による配偶者からの暴力の増加・深刻化など、男女共同参画にかかる課題を顕在化させました。「誰一人取り残さない」ことを原則とするSDGsの理念を踏まえ、すべての県民が幸せを感じられるようにするためには、誰もが性別に関わりなくその個性と能力を發揮することができる男女共同参画社会の実現に向けた取組が、さらに重要性を増しています。

滋賀県では、滋賀県男女共同参画推進条例の制定から20年目という節目を迎え、男女共同参画に向けた取組の一層の推進を図るため、「パートナーしがプラン2025-滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画-」を策定いたしました。

このプランは、「あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速」と「働き方・暮らし方の変革と多様性」を重視すべき視点として、一人ひとりが幸せを感じることのできる滋賀の実現に向けて、総合的かつ計画的に取組を進めていくこととしています。

男女共同参画社会の実現のためには、県民の皆様、関係団体、国や市町との連携を図りながら、県として全力で取り組んでいくことはもちろん、あらゆる立場の皆様が、主体的に取組を進めていただくことが重要です。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ご心からお礼を申し上げます。

令和3年（2021年）10月

滋賀県知事

三木大造

目 次

第1章	計画の趣旨	1
第2章	男女共同参画の現状と課題	4
第3章	計画の基本的な考え方	15
第4章	重点施策と取組の方向	18
	重点施策Ⅰ 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現	18
	(1) すべての人の人権が尊重される社会の実現に向けての教育・啓発	19
	(2) あらゆる男女間の暴力の根絶(性暴力、DV、セクシュアルハラスメント等)	20
	(3) 困難を抱える人々に対する支援	22
	(4) 防災における男女共同参画の推進	23
	(5) 人生100年時代の健康づくり	23
	重点施策Ⅱ あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展	26
	(1) 企業での女性の人材登用やリーダー育成の加速	27
	(2) 政治分野・地域活動(自治会、まちづくり、環境保全等)での男女共同参画の一層の推進	28
	(3) 農業分野・スポーツ分野など専門分野での男女共同参画の推進	28
	重点施策Ⅲ 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現	31
	(1) 女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援	32
	(2) 多様で柔軟な働き方の実現	33
	(3) 仕事と生活の両立ができる環境づくり	34
	(4) 男性の家事・育児・介護等参画促進	36
	(5) 性別にとらわれない選択を可能にするライフ&キャリア教育	36
	重点施策Ⅳ 男女共同参画意識の浸透	39
	(1) 男女共同参画意識の定着と無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)解消に向けた啓発・教育	39
	(2) 公共の分野をはじめとする様々な場面における男女共同参画の視点に立った表現の促進	40
	(3) 各分野で男女共同参画をリードする人材育成	41
第5章	計画の総合的な推進	42
	(1) 県の推進体制の充実	42
	(2) 国・市町をはじめ多様な主体との連携強化	43
	(3) 県立男女共同参画センターを核とした男女共同参画の推進	44
	(4) 調査・研究の推進	45
	計画推進の目標値一覧	47
	参考資料	
	男女共同参画推進の主な動き	50
	関係法令等	55

第1章 計画の趣旨

1 策定の趣旨

本県では、平成11年（1999年）6月に制定された男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、平成13年（2001年）12月に、男女の人権が互いに尊重され、個性と能力を発揮することができる、多様性に富んだ活力ある社会～男女共同参画社会～の実現に向けた「滋賀県男女共同参画推進条例」（以下「条例」という。）を制定しました。そして、男女共同参画社会基本法および条例に基づく基本的な計画「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。

平成28年（2016年）3月には、「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。）の全面施行（平成28年4月）等を踏まえた「パートナーしがプラン2020（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、男女共同参画社会の形成の促進、女性活躍推進の取組を進めてきました。

この間、国においては、女性活躍推進法の一部改正（令和元年6月）により、民間企業等が職場の女性の活躍に関する状況把握や課題分析をした上で策定する事業主行動計画の策定義務を、常用労働者101人以上の企業まで拡大されました。また、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の制定（平成30年5月）により、国や地方の議員選挙において、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います。

令和2年（2020年）12月には「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が策定され、男女共同参画社会の形成の促進のための施策の推進が図られています。

ここで国際的な状況に目を向けると、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、2030年までの持続可能な社会を実現するための国際目標であるSDGsにおいて「ジェンダー¹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3年（2021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）²」では、日本は156か国中120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挙げられています。

本県においても、働く女性は増加してきましたが、その就業形態は非正規労働が多く、また男性の育児参画への気運は高まってきたものの、家事・育児・介護等の家庭内のケアワークは依然として女性が主な担い手となっています。

政策・方針決定過程への女性の参画は、進んでいる分野もありますが、社会全体としては、誰もが性別を意識せずに活躍できる状況には至っていません。

また、約7割の人が社会全体で「男性が優遇」されていると感じており、その根底には、性別による固定的役割分担意識が依然として強く残っていることが考えられます。

1 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。

2 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。（2021年の日本の総合スコアは0.656）

このように、一定の進展はみられるものの、男女共同参画社会の実現には今なお多くの課題が残されています。

さらには、令和2年（2020年）からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、日々の働き方や暮らし方、価値観に及ぶまで大きな影響を与え、これまで抱えてきた男女共同参画の課題を改めて浮き彫りにしました。明らかになった課題への対応はもとより、働き方や暮らし方に関する前向きな変化を後戻りさせないよう、コロナ後の社会を見据え、今こそ、一人ひとりが幸せを感じられる滋賀に変化するため、取組を加速させなければなりません。

ここで取組が進まなければ、誰もが自分らしく希望に応じた生き方や働き方を選ぶことができず、また個人が生きづらい地域、組織には人が集まらないため、社会の様々な活動において多様な人が力を発揮できず、持続可能性が失われることにもつながります。

このため、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、男女共同参画社会に向けた取組を一層加速させるための計画として「パートナーしがプラン 2025（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、総合的かつ計画的に推進していきます。

2 計画の性格

- (1) 男女共同参画社会基本法および条例に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画
- (2) 女性活躍推進法に基づき、都道府県の区域内において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、職場などにおけるすべての県民が、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) 「パートナーしがプラン 2020」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) SDGs 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、SDGs 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年までの国際目標として、持続可能な開発目標（SDGs）が示されました。

SDGs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「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワーメント³」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、すべての目標・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、事業者や県民すべ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。

3 計画の期間

この計画は、目標年度を国の第5次男女共同参画基本計画と同じ令和7年度（2025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。

3 自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけることをいいます。

第2章

男女共同参画の現状と課題

- 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」、「安心・安全な暮らし」、「あらゆる分野での男女の参画」、「男女の働き方と仕事と生活の調和」、「男女共同参画意識の定着」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。
- 特に、令和2年（2020年）からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、日々の働き方や暮らし方、価値観に及ぶまで大きな影響を与え、これまで抱えてきた男女共同参画の課題を改めて明らかにしました。その影響は、上記のテーマ全てに関わるものです。
- 新型コロナウイルス感染症の影響について、就労の場では、非正規雇用労働者の割合が過半数を占める女性の雇用を直撃し、雇止めやシフトの減少など、「女性不況」とも言われる厳しい状況となっています。また、雇用者における女性の割合が7割以上を占める医療・福祉分野等では、処遇面や環境面で厳しい状況が浮き彫りになっています。ひとり親家庭などにおいては、生活が苦しいとの切実な声も上がっています。

そして、外出自粛やテレワークなどにより家庭で過ごす時間の増加に伴い、日ごろの女性への家事や育児等の負担の偏りがさらに大きくなることが懸念されています。さらには、生活不安やストレス等から配偶者からの暴力の増加や深刻化のほか、本県における自殺者数は、例年男性が女性の2倍前後となっていますが、コロナ下においては、令和2年（2020年）の男性の自殺者数が前年に比べ減少した一方、女性の自殺者数が増加しました。
- 一方でこれを契機に、就労の場では、テレワーク等の柔軟な働き方の可能性が広がりました。テレワークは、業種・職種によって困難な場合もありますが、時間を有効に活用でき、柔軟な働き方を可能にする勤務形態であり、新型コロナウイルス感染症対策下においてテレワークを継続している子育て世帯の男性の家事・育児時間が増加している⁴など、家庭内での家事や育児の分担の見直しが進んだ家庭もあります。

多様で柔軟な働き方の選択肢が広がったことで、意識の面でもこれまでの働き方・暮らし方を見直すきっかけとなったと考えられます。

4 令和2年12月内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」5月の同内閣府調査においてテレワークを「実施している」と回答した子育て世帯の男性のうち、12月調査においても継続している者について、2019年12月を基準とした家事・育児時間がより増加しています。（テレワーク継続者 109.9、男性全体 101.4）

1 社会の変化

(1) 人口減少社会の本格化

- 本県の人口は、2013年の約142万人をピークに、近年は減少に転じています。
- 2015年から2045年の30年間で、生産年齢人口は約85万8千人から約67万1千人に減少する一方、高齢者人口は約33万8千人から約43万3千人まで増加すると予想されており、今後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。

図1 総人口および生産年齢人口・高齢者人口の推移と推計（滋賀県）



- 本県の合計特殊出生率は、令和2年（2020年）で1.47となっており、全国の1.34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、おおむね2.07人を下回っています。
- 子育て世代の子どもを育てるための経済的負担が重いことや、長時間労働などによる仕事と家事・育児の両立が体力・時間的に困難であることが結婚、出産、子育てに大きな影響を与えています。

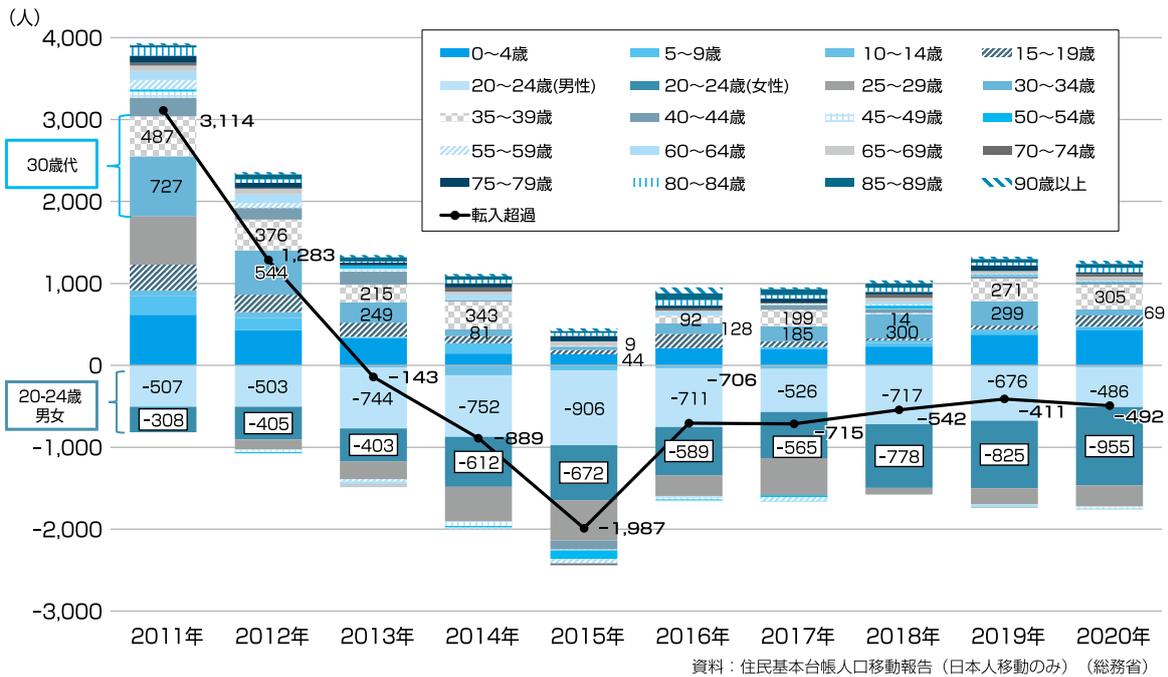
図2 合計特殊出生率の推移（全国・滋賀県）



- 本県では2013年に初めて転出者が転入者を上回り、特に20-24歳の若い世代の転出超過が拡大しています。2017年以降は20-24歳の女性の転出超過が男性の転出超過を上回っています。
- 内閣官房まち・ひと・しごと創成本部事務局「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書（令和2年3月）」によると、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられており、その背景には固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）⁵が根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っていることや、企業経営者や管理職等の理解が足りずに女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であること等が国の第5次男女共同参画基本計画において指摘されています。
- このまま出生数が減少し、若い世代の流出が続いた場合、本県の人口は2045年には約126万人まで減少する見込みです。

5 誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識もその一つです。例えば、「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。企業においても、「女性は細やかだから事務職が向いている」、「子育て中の女性に重要な仕事を任せるのはかわいそう」などの思い込みにより、昇進や成長の機会が妨げられることもあります。

図3 年齢階級別（20-24歳のみ男女別）人口移動の推移

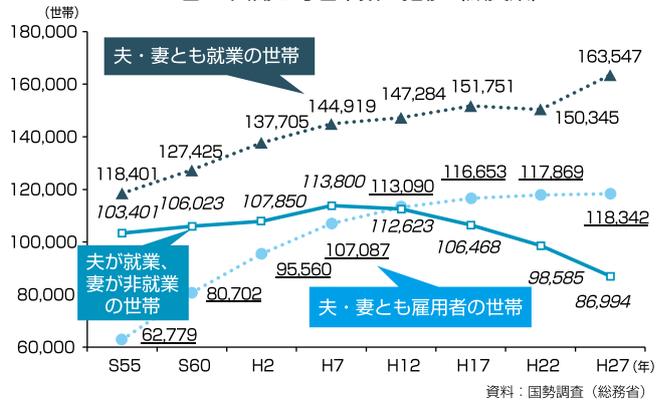


- 県では令和2年（2020年）3月に「人口減少を見据えた未来へと幸せが続く滋賀 総合戦略」を策定し、本県の人口減少の緩和を図るとともに、人口減少の時代に柔軟に適応した活力ある地域づくりを進めています。

(3) 共働き世帯の増加

- 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いる一方、夫が就業者、妻が非就業者の世帯は平成7年（1995年）以降減少し続けています。

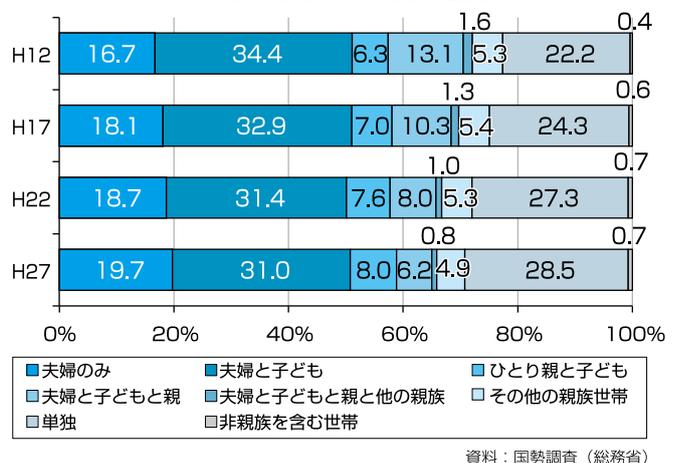
図4 共働き等世帯数の推移（滋賀県）



(4) 世帯構成の変化

- 平成12年（2000年）から平成27年（2015年）までの15年間で、本県では、三世帯世帯の割合が13.1%から6.2%に減少しています。一方、単独世帯の割合は22.2%から28.5%へ増加しています。

図5 世帯構成の推移（滋賀県）



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

2 安心・安全な暮らし

(1) 男女間の暴力

● 夫婦や恋人間で起きる暴力について、「直接経験したことがある」女性は10.1%と約10人に1人、男性も6.3%が直接経験しています。

- 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV（ドメスティック・バイオレンス⁷）相談件数について、令和2年度（2020年度）は1,085件となっています。また、警察における相談件数は年間1,000件前後で推移しています。新型コロナウイルス感染症の拡大による外出自粛や経済不安等のストレスから相談件数は全国で大きく増加、県の配偶者暴力相談支援センターにおいても増加傾向にあり、コロナ後を含め、DVの深刻化が懸念されます。
- また、DV家庭に同居する子どもは心理的虐待の被害児童であり、昨今は家庭内にDVが潜む状況において児童虐待が深刻化する事案が増加しており、DVと児童虐待が非常に密接に関係していることが指摘されています。そのため、配偶者暴力相談支援センター等のDVに関する相談支援機関と、子ども家庭相談センター等の児童虐待の関係機関との一層の連携を目指す必要があります。

図6 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）

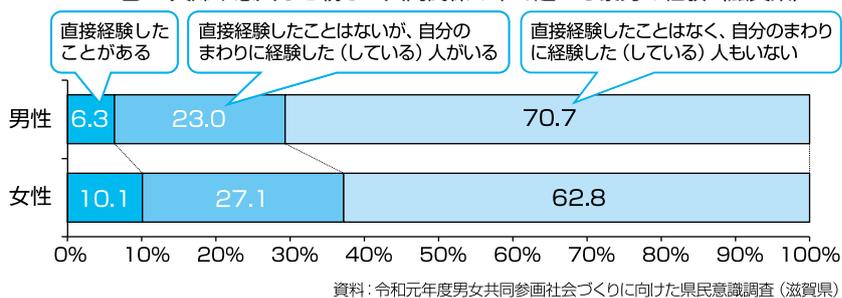
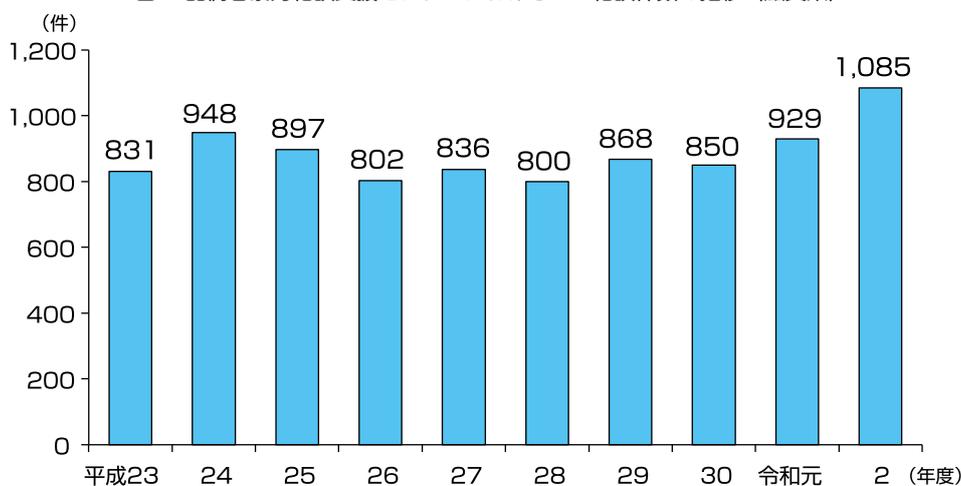


図7 配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数の推移（滋賀県）



(2) 困難を抱える人々

- 県内の母子家庭の世帯数は、平成30年（2018年）4月現在で13,387世帯であり、増加傾向にあります。また、父子家庭は1,173家庭となっています。
- 母子家庭において、年間就労収入が200万円未満である世帯が4割弱と平均収入を大きく下回っており、仕事と家庭を両立しながら経済的に自立することが困難な状況があります。

⁷ 法令等で明確に定義されたことばではありませんが、夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力をいい、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。

図8 ひとり親家庭の世帯数の推移（滋賀県）

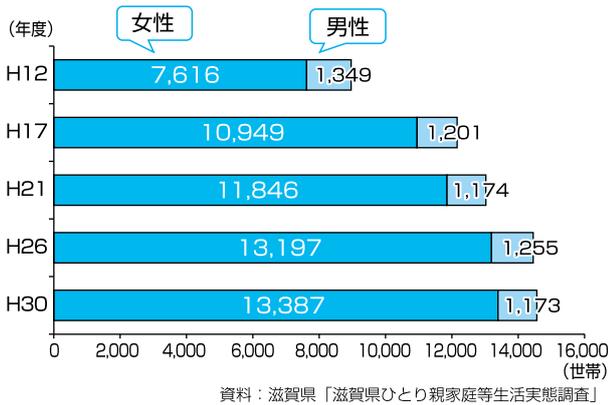
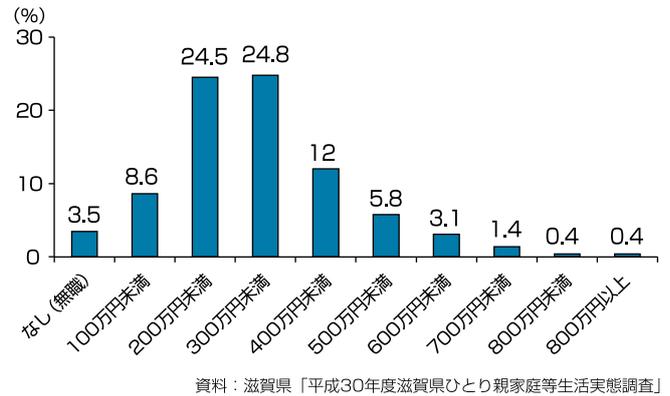


図9 母子家庭の年間就労収入分布（滋賀県）



(3) 防災における女性の視点

- 近年、台風等に伴う大規模な風水害が全国で頻発し、また、今後、南海トラフ巨大地震等の発生が想定されるなど、本県においても災害発生を見据えた取組が必要です。
- これまでの防災対策は、健全な男性中心で進められてきたため女性の視点が十分に反映されず、過去の災害では女性をはじめとした配慮を要する人たちのニーズへの対応が不十分であったことが指摘されています。
- 県防災会議における女性委員の割合は27.4%（令和2年度末現在）と全国平均よりも高い水準にありますが、より一層女性参画を推進する必要があります。

(4) 生涯にわたる健康

- 平均寿命⁸は男性が81.78歳（全国1位）、女性が87.57歳（全国4位）、健康寿命（客観的指標）⁹は男性が80.39歳（全国2位）、女性が84.44歳（全国3位）でそれぞれ全国上位となっていますが、女性の主観的健康寿命¹⁰は全国42位となっています。
- 県が行った調査では、女性は育児・家事・仕事などの自身の役割をこなし、日常生活のサイクルが回せている限りは、痛みやだるさなどを認識しにくい、後回しにする傾向があることから¹¹、早いうちに心身をいたわり、癒すための「気づき」が重要と考えられます。
- 新生児・乳児および周産期死亡の推移をみると、全体として一定の改善傾向が見られます。

図10 母子保健関係指標の推移（滋賀県）



8 平成27年都道府県別生命表（厚生労働省）

9 介護保険の要介護度2以上を不健康とし、「日常生活動作が自立している期間の平均」を算出したもの。

10 国民生活基礎調査（厚生労働省）の「あなたは現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がありますか」に対して「ない」と回答した人を健康とし、「日常生活に制限のない期間の平均」を算出したもの。

11 平成30年度「健康しが」県民意識調査

3 あらゆる分野での男女の参画

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画

- 管理的職業従事者¹²に占める女性の割合は、平成27年（2015年）国勢調査では14.7%と全国39位の低さとなっています。
- 管理職に女性が少ない理由としては、県民意識調査では、仕事と家庭の両立の困難さや、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。
- 管理職になるためには継続就業できることが必要ですが、女性が仕事を続けるためには、家事・育児等の分担や周囲の理解などが求められています。

図 11 就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合（全国・滋賀県）

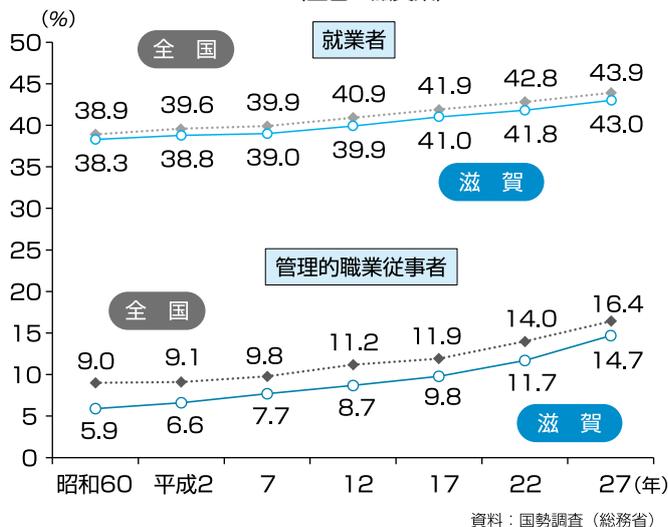


図 12 管理職につく女性が少ない理由（上位5項目・滋賀県）

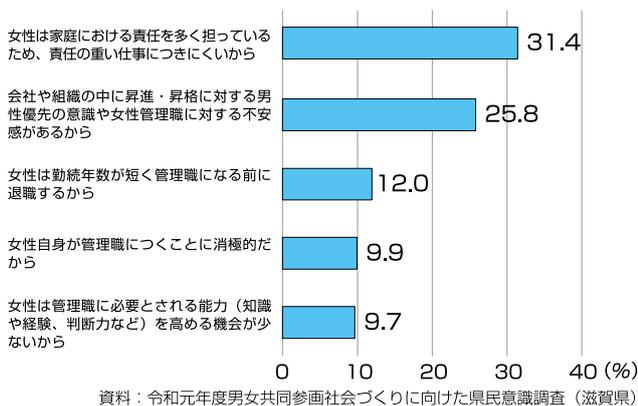
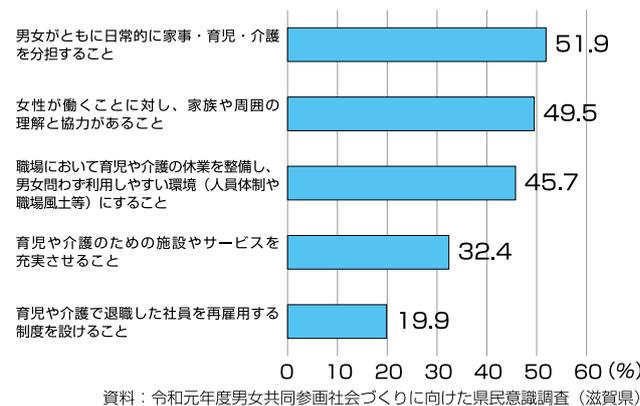
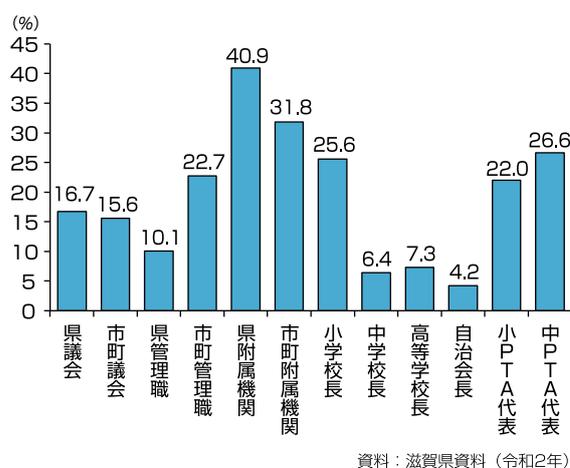


図 13 女性が仕事を続けるために必要なこと（上位5項目・滋賀県）



- 様々な分野（県・市町議会、県・市管理職、学校、自治会、PTA）における女性の参画状況をみると、多くの分野で女性の登用が3割に満たず、自治会など、地域における女性の参画が特に課題となっています。
- 県の附属機関における女性委員の割合は令和2年（2020年）4月に初めて4割を超えました。
- なお、県議会における女性議員の比率は16.7%で全国4位（令和2年12月末）となっています。

図 14 様々な分野における女性の参画状況（滋賀県）



※県議会、市町議会は令和2年12月時点
市町管理職、自治会長、小PTA代表、中PTA代表は令和2年4月時点
小学校長、中学校長、高等学校長は令和2年5月時点

12 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。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）

(2) 様々な分野における性別による偏りのない参画

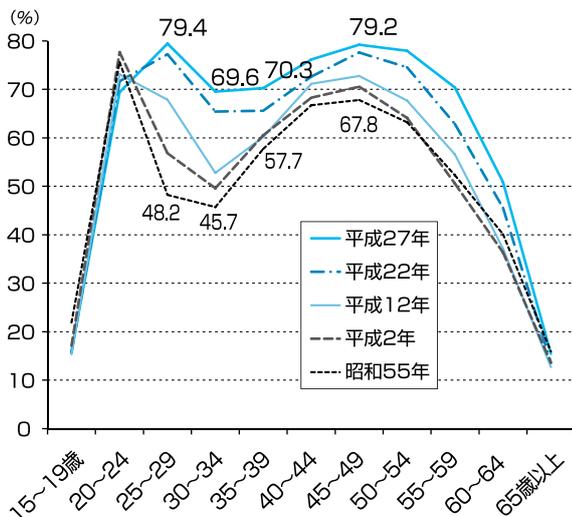
- 第4次産業革命¹³とともに、デジタルトランスフォーメーション¹⁴と言われる変革が進む中、データサイエンス¹⁵等、最先端テクノロジーを活用できる、これからの滋賀の産業を担う人材の育成が求められています。しかしながら、全国で、大学における専攻分野では理学・工学が極端に女性の割合が低く¹⁶、理工系分野での女性の参画は進んでいません。
- 平成27年（2015年）国勢調査によると、産業別では、県における「医療・福祉」の就業者に占める女性の割合は76.3%と高くなっています。いわゆるエッセンシャルワーカーに女性が多く、コロナ下において処遇面や働く環境面が厳しい状況にあることが指摘されています。（コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会緊急提言）

4 男女の働き方と仕事と生活の調和

(1) 女性の働き方や就労形態

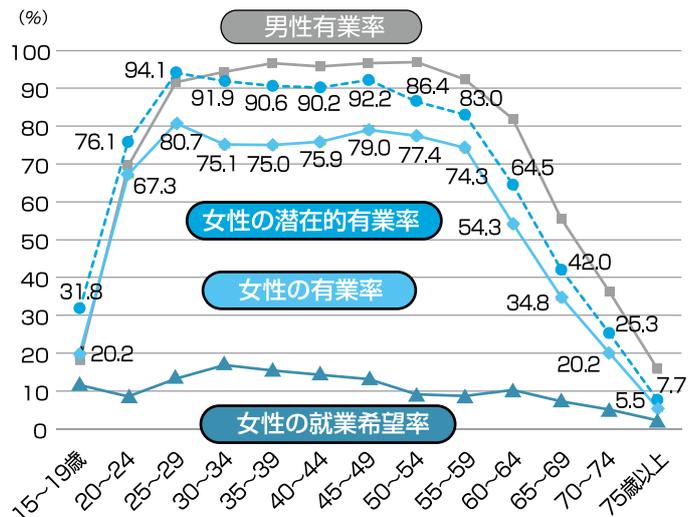
- 近年働く女性が増加し、25～44歳の世代に女性の労働力率が落ち込むいわゆるM字カーブは浅くなってきています。
- 一方で、本県の無職女性のうち約6万人、25～44歳では約6割の約2万6千人が就労を希望しています。

図 15 女性の年齢階級別労働力率の推移（滋賀県）



資料：国勢調査（総務省）

図 16 年齢階級別有業率および潜在的有業率（滋賀県）



資料：平成29年就業構造基本調査（総務省）

- M字カーブは40歳代で回復しますが、正規の職員・従業員の割合より、パートタイム労働者の割合が高くなっています。
- 雇用者¹⁷に占める非正規の職員・従業員¹⁸の割合は女性で約6割となっています。特に雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は増加傾向にあり、女性は全国よりも高い傾向にあります。

13 ICT(情報通信技術)の急速な発展のもと、IoT(Internet of Things)、ビッグデータ、人工知能、ロボットなど、産業や社会構造の転換を図るほどの技術革新。

14 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。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。

15 社会にあふれているデータから価値を引き出す学問のこと。

16 文部科学省「学校基本統計」

17 会社、団体、官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者

18 「会社などの役員」以外の雇用者であって、正規の職員・従業員以外のパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他を含みます。(就業構造基本調査)

- M字の底となる30歳代で配偶者がいる女性の労働力率について、相関関係が認められる項目を絞って分析したところ、本県は全国平均と比べ労働力に影響を及ぼしている顕著な要因は見られませんでした。その中でも全国平均と比べ労働力率を高めている要因としては「三世帯同居割合」の高さ、「男性年間賃金」の低さ等、全国平均と比べ労働力率を低めている要因としては「女性正規雇用者割合」の低さ、「保育所定員比率（0～6歳人口に対する割合）」の低さが関係している可能性が示されました。（平成30年度EBPM¹⁹モデル研究事業より）
- なお、全国的にみると労働力率が高い県は、「男性の平均年収が低い」、「三世帯同居割合が高い」、「保育所定員比率が高い」ことが大きな特徴となっています。

図17 女性の年齢階級別従業上の地位、雇用形態（滋賀県）

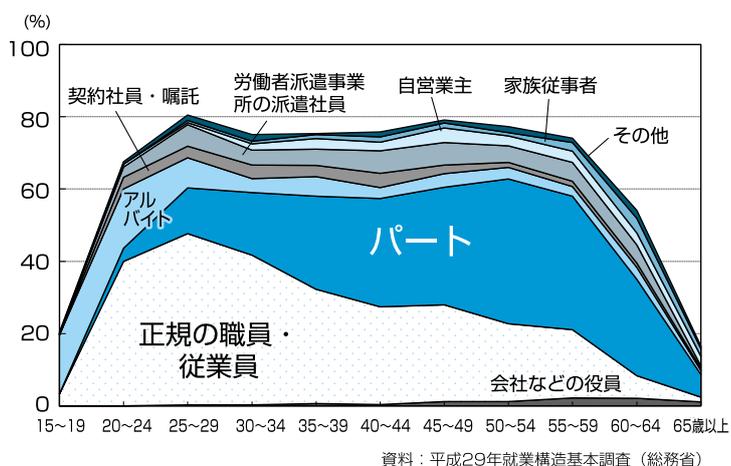
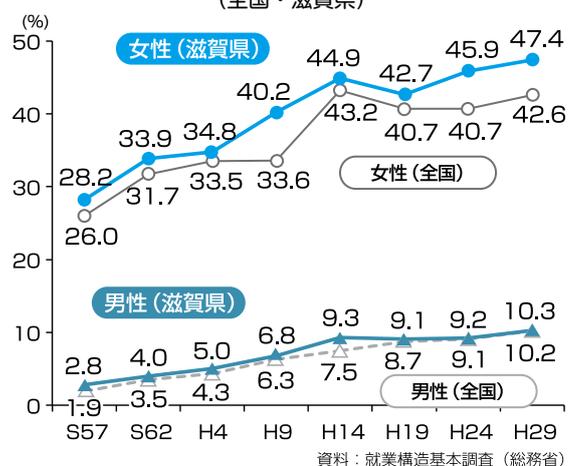


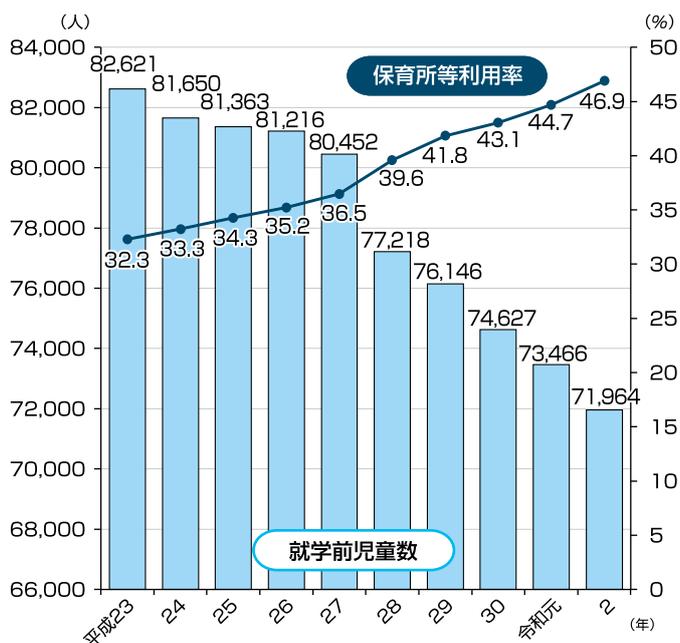
図18 雇用者に占めるパート・アルバイトの割合の推移（全国・滋賀県）



- 新型コロナウイルス感染症拡大下においては、全国で非正規雇用労働者が減少し、相対的に非正規雇用労働者の多い女性が大きな影響を受けました。

- 就学前児童数は減少傾向にありますが、保育所の入所児童数は増加傾向にあります。計画的な施設整備により利用定員数も拡大しているものの、令和3年（2021年）4月1日現在において、184名の待機児童が生じています。

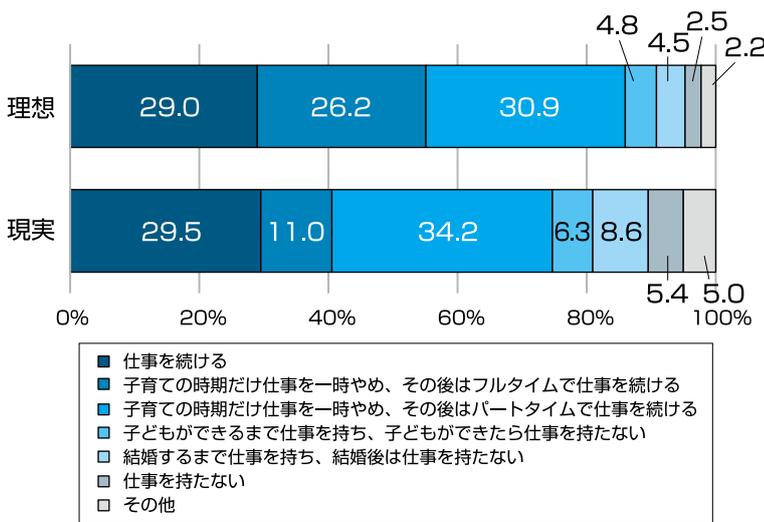
図19 保育所等利用率の推移（滋賀県）（各年4月1日現在）



19 Evidence Based Policy Making の略で、「証拠に基づく政策立案」と訳され、統計等データを用いて事実・課題の把握、政策効果の予測と測定、評価を行うもの。

- 女性の働き方に関する考え方について、滋賀県では女性の働き方として「子育て期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」と考える人の割合が、《理想》では26.2%、《現実》では11.0%と、理想と現実の差が最も大きくなっています。
- 出産・育児等により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における相談件数・就職件数はともに増加傾向にありましたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けそれぞれ減少しており、雇用情勢や家庭におけるケアワークの負担の偏り等の複合的な要因により、子育て中の女性の就労希望に影響が出ていると考えられます。

図 20 女性の働き方の理想と現実（滋賀県）



資料：令和元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）

図 21 滋賀マザーズジョブステーションにおける相談件数・就職件数

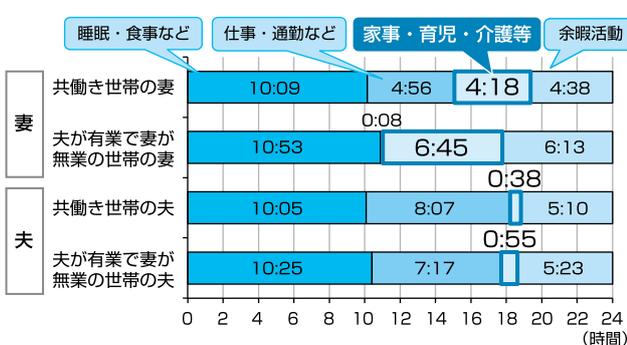


資料：滋賀県資料

(2) 男女のワーク・ライフ・バランス²⁰

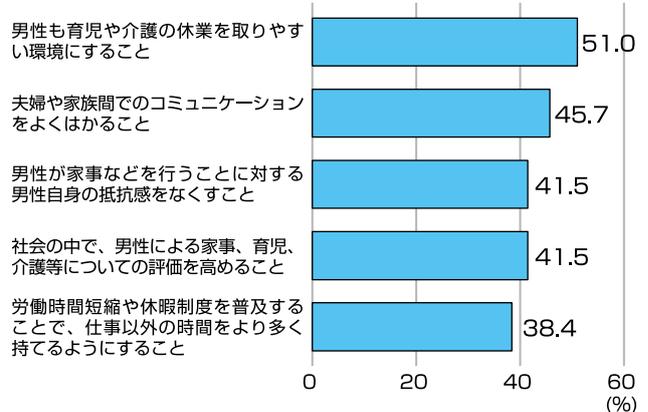
- 夫・妻の1日の生活時間をみると、家事・育児・介護等の時間は、共働き世帯の夫で38分、夫が有業で妻が無業の世帯の夫で55分と、男性の家事・育児等の時間は1時間未満であり、夫婦共働きかどうかにかかわらず、家庭内のケアワークの多くは女性が担っている状況となっています。
- 男性が家事・育児・介護等に参画するためには、休業の取りやすい環境整備や夫婦間のコミュニケーションなどが求められています。

図 22 夫婦の生活時間<1日24時間に占める時間数>（滋賀県）



資料：平成28年社会生活基本調査（総務省）

図 23 男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するため、必要なこと（上位5項目・滋賀県）

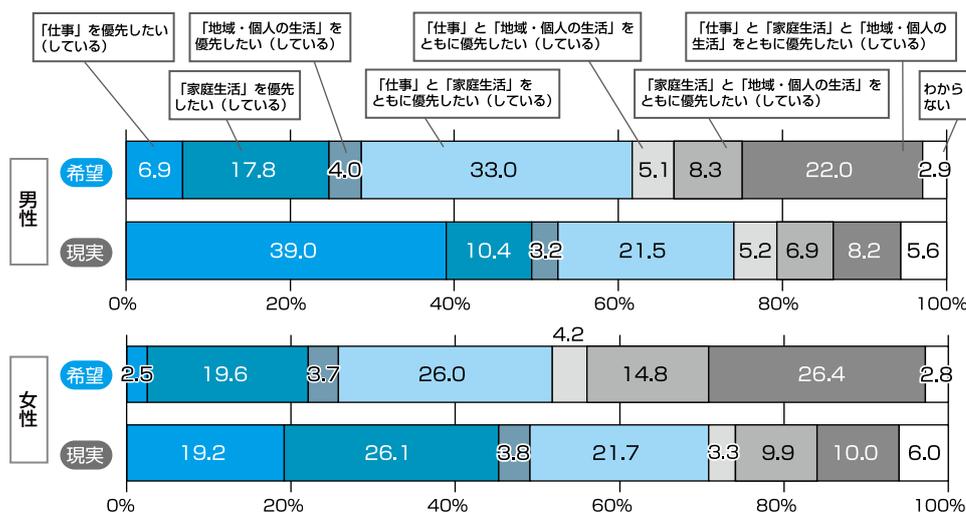


資料：令和元年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査（滋賀県）

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。

- 男女とも仕事と家庭生活等のバランスをとりたいものの、実際には男性は「仕事」、女性は「家庭生活」を優先しています。

図 24 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度（滋賀県）



資料：令和元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）

- 本県で働きながら介護する人は約3万8千人います。介護を理由として退職する人は全国で年間約10万人おり、そのうちの8割が女性です。
- 女性の育児休業取得率は90%台で推移している一方、男性の育児休業取得率は1～4%前後となっていました。令和2年度（2020年度）は14.5%と増加しました（ただし、調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると6.7%（参考値）となります。）。

図 25 働きながら介護する人の数（滋賀県）

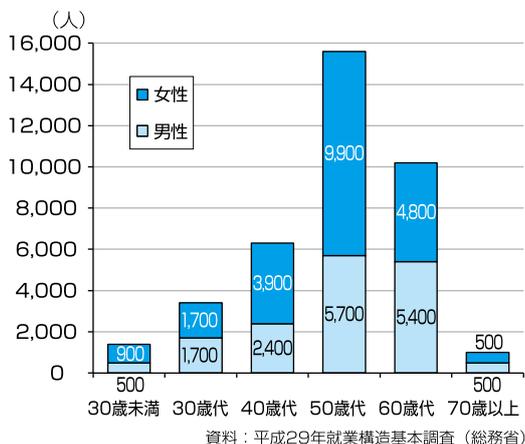
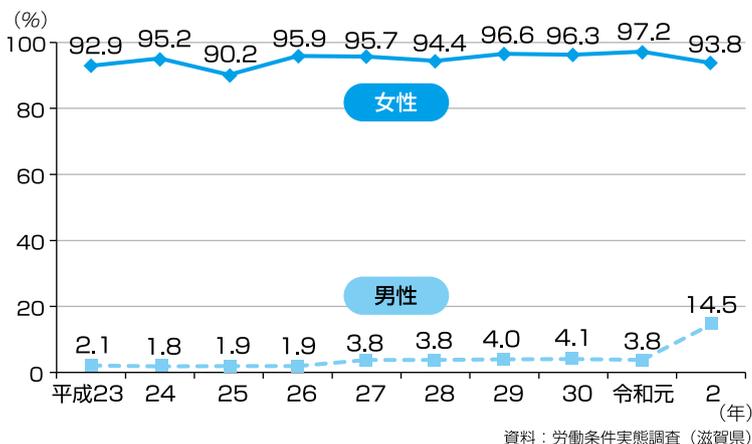


図 26 育児休業取得率の推移（滋賀県）



5 男女共同参画意識の定着

- 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」に同感する割合は、県民意識調査では、同感する割合（「同感する」、「どちらかといえば同感する」の合計）が34.8%、同感しない割合（「同感しない」、「どちらかといえば同感しない」の合計）は59.5%となっています。5年前の調査に比べ、明確に「同感しない」と回答した割合が10ポイント以上増えています（21.8%→34.1%）。

- 社会全体で見た男女の地位の平等感について、県民意識調査では、「男性が優遇されている」の割合（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）が、全体で72.7%となっており、「平等である」の15.3%を大きく上回っています。
- 「日常生活で不平等を一番感じるところ」は、「地域社会」が28.0%と最も高くなっています。女性では「家庭」で不平等を感じる割合が最も高く、男性とのギャップが顕著となっています。

図 27 「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）

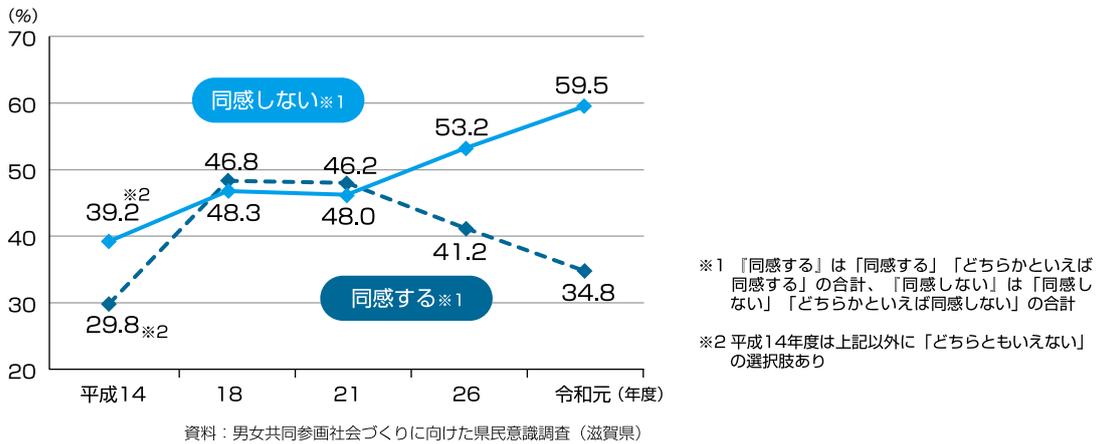


図 28 社会全体で見た男女の地位の平等感（滋賀県）

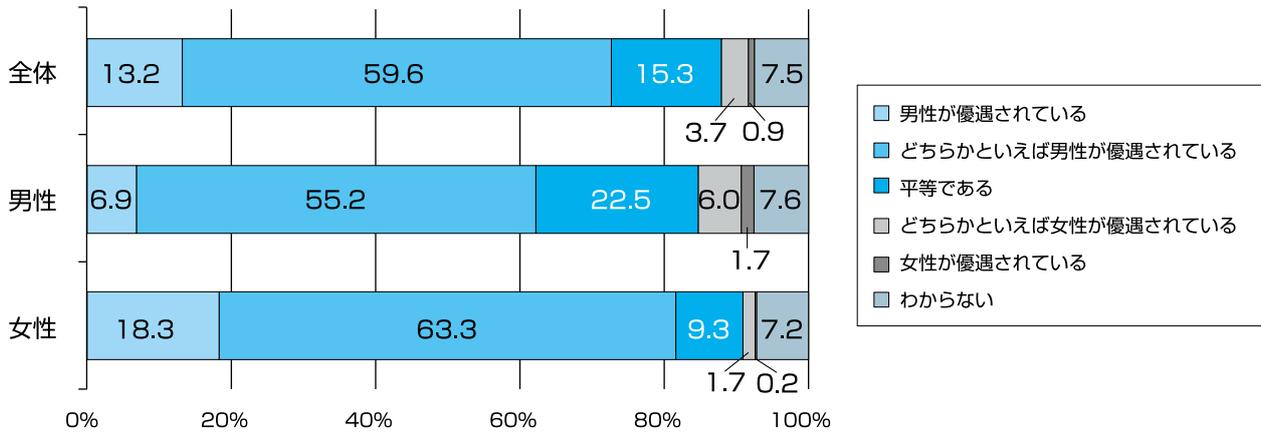
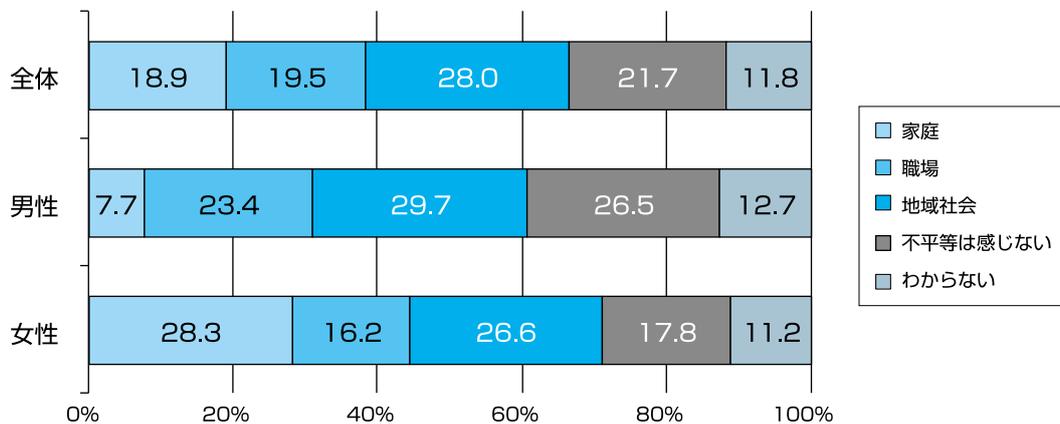


図 29 日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところ（滋賀県）



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

～ 男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、
持続可能な未来を目指して ～

- 県民一人ひとりが幸せを感じられるようにするためには、固定的性別役割分担意識等を背景に、家庭や働く場、地域社会などあらゆる場面において不平等が残る社会から脱却し、一人ひとりが様々な場面で個性と能力を発揮し、自分らしく生きることができる、公正で多様性に富んだ社会に「変化」する必要があります。
- 男女共同参画の取組をあらゆる分野で進めることは、男女のみならず、多様な人々を包摂し、誰もが幸せを感じる社会の実現にもつながるものです。
- また、新型コロナウイルス感染症の拡大により様々な場面で平時の男女共同参画の課題が明らかになり、コロナ下、またコロナ後においても、支援を必要とする人々が取り残されないよう、今こそ男女共同参画の視点が求められています。
- 男女共同参画の取組を一段と加速させ、社会や地域、私たちが変わり続けることで、誰一人取り残さず、幸せを実感し続けることができる、持続可能な滋賀の実現を目指します。
- そして、県基本構想の基本理念「変わる滋賀 続く幸せ」の実現を図ります。

2 重視すべき視点

計画の推進にあたっては、「あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速」と「働き方・暮らし方の変革と多様性」の2つを重視すべき視点として位置づけ、男女共同参画・女性活躍の取組を積極的に進めます。

(1) あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速

- 支援を必要とする人が誰一人取り残されることのない、持続可能な社会の実現のためには、社会のあらゆる分野、施策に男女共同参画の視点を反映することが重要です。そのためには、女性をはじめとする多様な人々がエンパワーメントし、政策・方針決定過程への参画の道筋をつけていく必要があります。
- 企業、NPO、大学、地域住民等あらゆる主体と互いに連携し、あらゆる分野で取組を進め、さらに加速化していくことが必要です。

(2) 働き方・暮らし方の変革と多様性

- 日本は、人生100年時代といわれる長寿の時代を迎え、人々の価値観やニーズが多様化しています。また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う働き方や暮らし方の急速な変化に直面し、多様な背景を持つ人が柔軟で多様なライフコース²¹を選べるようにすることが求められています。
- 一人ひとりが持てる個性や能力を発揮し、男女がともに責任を担いながら生きがいを持って意欲的に暮らせるようになることで、社会が活性化し、持続可能な社会へとつながります。

3 目指す姿

基本理念を4つの目指す姿として具体化し、その実現のためにそれぞれを重点施策として取組を進めていきます。

I 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現

性別にかかわらず、誰もが生涯を通じ、安心して生きる権利を脅かされず、からだも心も健康な生活を送ることができています。

II あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展

あらゆる分野の意思決定や活動において、男女がともに参画し、多様な視点と多様な発想のもと、あらゆる人が暮らしやすく活力ある社会をともに築いています。

III 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現

誰もが希望に応じてさまざまな生き方・働き方を選択でき、能力を十分に発揮しながら活躍できています。

IV 男女共同参画意識の浸透

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）に捉われず、あらゆる場で男女共同参画意識が浸透しています。

21 個人が一生の間にたどる道筋のこと。

4 計画の体系

<p>基本理念</p>	<p>一人ひとりが幸せ感じる滋賀へ ～男女共同参画で変わる 誰一人取り残さない、持続可能な未来を目指して～</p>
<p>重視すべき視点</p>	<p>あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速</p> <p>働き方・暮らし方の変革と多様性</p>
<p>重点施策（目指す姿）と取組の方向</p>	
<p>I 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) すべての人の人権が尊重される社会の実現に向けての教育・啓発 (2) あらゆる男女間の暴力の根絶（性暴力、DV、セクシュアルハラスメント等） (3) 困難を抱える人々に対する支援 (4) 防災における男女共同参画の推進 (5) 人生100年時代の健康づくり
<p>II あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 企業での女性の人材登用やリーダー育成の加速 (2) 政治分野・地域活動（自治会、まちづくり、環境保全等）での男女共同参画の一層の推進 (3) 農業分野・スポーツ分野など専門分野での男女共同参画の推進
<p>III 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援 (2) 多様で柔軟な働き方の実現 (3) 仕事と生活の両立ができる環境づくり (4) 男性の家事・育児・介護等参画促進 (5) 性別にとらわれない選択を可能にするライフ&キャリア教育
<p>IV 男女共同参画意識の浸透</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 男女共同参画意識の定着と無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消に向けた啓発・教育 (2) 公共の分野をはじめとする様々な場面における男女共同参画の視点に立った表現の促進 (3) 各分野で男女共同参画をリードする人材育成
<p>計画の総合的な推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 県の推進体制の充実 (2) 国・市町をはじめ多様な主体との連携強化 (3) 県立男女共同参画センターを核とした男女共同参画の推進 (4) 調査・研究の推進

第4章 重点施策と取組の方向

重点施策Ⅰ 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現

基本認識

- 多様な属性の人々の人権が尊重される社会づくりを進めるための取組は、それ自体が普遍的に重要なことであるとともに、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ても重要です。
男性・女性のみならず、性差に関する偏見や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などを背景に、自らの性的指向や性自認により、不当な扱いや偏見・差別に苦しんでいる人々などに対する社会の関心と理解を深めることも重要です。
- 男女間のあらゆる暴力は、重大な人権侵害として、根絶しなければなりません。
暴力の背景にある、男女がおかれている経済的な状況や固定的な性別役割分担意識などを踏まえ、暴力を許さない意識啓発やその人の状況に応じた相談支援などが必要です。
新型コロナウイルス感染症の影響により、外出自粛や休業等による経済不安等のストレス等からDV等の深刻化が懸念されています。平時から、女性も男性も相談しやすい相談支援体制の充実を図り、被害者のニーズに沿った支援を切れ目なく行うことが求められます。
- ひとり親家庭や、高齢者、障害者、外国人であること等を理由とした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。
また、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的に不安定なひとり親家庭などにおいて仕事と生活の両立がさらに困難になったことなども踏まえ、困難な状況にある人への支援とともに、その支援が届きやすくすることが求められています。
- また、今後、本県において大規模災害が発生した場合に備え、地域防災力の向上を図り、安全・安心を確保するため、防災分野における女性の参画拡大は、防災に多様性をもたらす重要な足掛かりとなるものです。誰もが災害の当事者になる可能性があり、災害が発生したときにそれぞれのニーズに的確に応えることができるよう、女性たちも担い手として主体的に地域防災活動に関わり、同時に、男性の意識改革も進めていくことが鍵になります。
- 誰もが安心して生活できるためには、男女が互いの身体の特徴を理解して心身の健康について主体的に行動し、また生涯を通じて心身ともに健康で生き生きと生活できることが必要不可欠です。コロナ下においては、経済的な理由で生理用品の購入に支障をきたす「生理の貧困」の問題が顕在化し、女性の健康や尊厳に関わる重要な課題となっています。
性別やライフステージにおいて健康づくりの課題やニーズは異なり、特に、女性の心身の状態においては妊娠、出産など男性とは異なる健康上の問題に直面するなど、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が重要です。

取組の方向

(1) すべての人の人権が尊重される社会の実現に向けての教育・啓発

(様々な人権(女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、外国人、患者、犯罪被害者等)をめぐる啓発等の取組の推進)

- 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、同和問題、外国人、患者、犯罪被害者、性的指向・性自認²²、インターネットによる人権侵害等、様々な人権をめぐる問題への正しい認識と理解を深め、差別や偏見をなくしていくための啓発等の取組を進めます。

(性の多様性への理解の促進)

- 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・性自認などの性の多様性に関する県民の理解を促進します。
- 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・性自認に関するきめ細かな相談や支援等の取組を進めます。

(暴力防止のための教育・啓発の促進)

- 男女の人権が尊重され、男女間のあらゆる暴力の防止についての意識が浸透するよう、啓発や家庭教育等を支援する学習機会を充実します。
- 「女性に対する暴力をなくす運動」期間(11月12日～25日)等の機会をとらえて、関係機関との連携のもと、配偶者や交際相手等からの暴力や性犯罪・性暴力をはじめとする女性に対する暴力の根絶に対する県民の意識啓発を図ります。
- 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。

(若年層への教育・啓発の強化)

- 自分や相手、一人一人を尊重する教育・啓発をさらに推進するとともに、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、子どもの発達段階に配慮した教育の充実を図ります。
- 中学生・高校生・大学生等、若年層に対して、デートDV²³防止啓発などを通して、お互いがより良い関係を築いていくことの大切さについての啓発を行います。

22 性的指向(Sexual Orientation)とは、恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル等の呼称の人がいます。性自認(Gender Identity)とは、自己の性別についての認識のことをいいます。生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人を「トランスジェンダー」といいます。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった「LGBT」という言葉を、これら4つに限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的です。また、性的指向と性自認の頭文字をとった「SOGI」という表現もあります。SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみがもつものではなく、すべての人が持つものです。

23 婚姻をせず、同居していない交際相手からの暴力のことをいいます。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な暴力、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。

- 青少年の健全な育成を阻害するおそれのある性・暴力表現等を扱った出版物等の販売の制限やインターネット利用におけるフィルタリングの推奨に努め、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ことをはぐくむよう広報・啓発を進めます。
- 学校教育においては、教職員が、児童生徒の発達段階に応じて、心身の発育・発達や性に関する内容について理解し、生命や人格の尊重、男女平等の精神の下に性に関する指導の充実を図ることができるよう、研修等を行います。

(2) あらゆる男女間の暴力の根絶（性暴力、DV、セクシュアルハラスメント²⁴等）

(あらゆる男女間の暴力の予防と根絶のための基盤整備)

- 「滋賀県女性等を犯罪等から守るネットワーク²⁵」を中心に、関係機関と連携しながら被害者への適切な情報提供等の支援を行うほか、被害者に対する迅速で的確な途切れることのない支援・保護体制の充実を図ります。
- DVの加害者の暴力を抑止するための地域社会内でのプログラムについて、実施に向けた国の検討の動向を把握するとともに、関係機関が連携を図りながら加害者更生にかかる情報収集を行います。

(性暴力・ストーカー行為・インターネット上の女性に対する暴力・若年者を対象とした性的な暴力（JKビジネス、アダルトビデオ出演強要）等への対策推進)

- 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資質の向上ならびに二次的被害の防止に向けた取組を進めます。
- 「性暴力被害者総合ケアワンストップびわ湖 SATOCO²⁶」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の軽減やその回復を図るための総合的なケアなど被害者支援を進めます。
- 性暴力、ストーカー行為等の事案に係る相談・支援窓口や事案の対処の方法について、広報啓発を推進します。
- リベンジポルノや児童ポルノ等、インターネット上における違法・有害な性・暴力表現の流通等を防止するとともに、関係機関等と連携した広報啓発の推進等の適切な対応を行います。

24 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。

25 女性や子どもを犯罪等の被害から守るために必要な施策に関して、滋賀県と滋賀県警察相互の情報共有と連携強化を図り、個々の事案等に対して適切な対応・支援を行うことを目的とするもの。

26 「SATOCO」は、Sexual Assault victim TQtal 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。

- 毎年4月の「若年層の性暴力被害予防月間」等の機会を通じて、若年層を対象とした様々な性的な暴力の予防のための啓発や相談窓口の周知を行います。

(DV対策の推進)

- 配偶者からの暴力に対しては、「滋賀県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基本計画」に基づき、関係機関が連携を深め、総合的な支援体制のもと、積極的に取り組みます。
- 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では、市町における基本計画の策定が努力義務とされており、基本計画の策定に向けた情報提供や助言等支援を行います。
- 配偶者暴力相談支援センターにおいて、被害者および同伴者の緊急時における安全の確保および一時保護を行うとともに、自立支援に向けての情報提供や専門的な法律相談、心理カウンセリング等を実施するなど、関係機関と連携し、被害者の総合的、継続的な支援に取り組みます。
- DV被害者が早期に相談できるよう、企業や関係機関と連携し、相談窓口の周知に取り組みます。また、DV被害者を発見しやすい立場にある医療関係者からの通報を円滑に進めるため、滋賀県医師会等と連携し、発見・通報への理解促進を図ります。
- 様々な状況を抱えたDV被害者の相談に対応するため、相談員のスキルアップを図り、男女を問わず、誰もが安心できる相談環境づくりを進めます。
- DVの未然防止、早期発見、早期対応、一時保護、自立支援が迅速に行えるよう、県、市町や関係機関、民間団体、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DV対策の取組を推進します。
- DV家庭に同居する子どもを児童虐待から守るため、児童虐待に対応する関係機関等との連携をより一層強化し、子どもの安全、安心な生活に向けて切れ目のない支援に取り組みます。
- 被害者の安全確保や暴力が次世代へと連鎖していくことを防ぐため、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感じることができるよう、相談を実施します。

(セクシュアルハラスメント対策の推進)

- 働く場や地域、学校等、社会のあらゆる場面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・啓発活動を展開します。
- 関係機関と連携しながら、セクシュアルハラスメントに関する研修の実施や、被害者の相談に適切に応じるため、苦情・相談窓口の周知を進めます。

- 学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行います。
- 研究・医療・社会福祉施設や、スポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントについて、必要な情報の提供などを行い、予防のための取組を促進します。

(3) 困難を抱える人々に対する支援

(貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援)

- 生活に困窮する人からの生活や住まい、働くことへの相談を受け、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。
- DV被害者の支援においては、女性に対する暴力が貧困や様々な困難につながる場合があることに留意し、切れ目なく自立支援を行います。

(ひとり親家庭への支援)

- 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おけるひとり親への就業支援や、資格の習得、個々の状況に応じた自立支援計画の策定などの就労支援を進めます。
- ひとり親が安心して仕事と家庭生活を両立できるよう多様な保育サービスや日常生活面の支援の充実に取り組みます。
- ひとり親家庭が抱える生活、就業等に関する様々な悩みについて、ニーズに合った支援がきめ細やかに提供できるよう、相談体制や情報提供の充実を図り、ひとり親家庭への理解を促進するための広報・啓発に取り組みます。
- 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、ひとり親家庭が養育費についての理解を深められるよう啓発を行うとともに、養育費に関する相談や、養育費の確保を促進するための支援を実施します。

(高齢者、障害者、外国人県民等への支援)

- 高齢者や障害者、同和問題に関連して困難を抱える人、外国人県民、無国籍者等が、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。

(様々な悩みに対する相談しやすい窓口づくり)

- 生活困窮等様々な悩みを抱える人が、それぞれの状況・ニーズに応じた支援が受けられるよう、各関係機関が連携するとともに様々な場面で相談窓口の周知を図ります。
- それぞれの悩みの相談に対応するため相談員のスキルアップを図るなど、男女を問わず、誰もが安心して相談できる環境づくりを進めます。
- 相談窓口のうち、可能なものについてはSNSにおける相談を行う等、若年層をはじめ、支援を必要としている潜在的な相談者の相談に繋がるよう、必要な取組を行います。

(4) 防災における男女共同参画の推進

(防災における政策・方針決定過程への女性の参画)

- 県防災会議における女性委員の登用などを積極的に働きかけ、政策・方針決定過程への女性参画を推進します。

(防災の現場における男女共同参画の視点の強化)

- 自主防災組織リーダーを対象とした研修会への女性の参画の促進や、避難所運営の場での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。
- 様々な研修会において防災と男女共同参画の視点を取り入れた講座を組み込むなど、防災への女性参画の重要性について意識改革を図ります。
- 平常時・災害時における男女共同参画担当部局および男女共同参画センターの役割を明確にするなど、防災担当部局と男女共同参画担当部局が連携した体制整備に努めます。

(5) 人生100年時代の健康づくり

(それぞれのライフステージに応じた取組の促進)

- 男女が互いの性についての理解を深め、生涯を通じた健康に関する自己管理の重要性についての認識を高めるとともに、妊娠・出産等についての希望を実現できるよう、家庭・地域・学校・働く場等における様々な機会をとらえ、広報・啓発活動や情報の提供などを行います。
- 思春期、妊娠出産期、更年期、高齢期等を通じて、男女が性と生殖に関する健康な生活を営むことができるよう、女性外来を含む男女の性差に応じた的確な医療供給体制を推進し、性と健康に関する相談や健康づくりの支援を行います。
- 職場や地域、学校等の様々な場面において、生理の仕組みや心身の不調等を含めた女性特有の心身の状況についての理解を促進します。

- 男女が共に生涯にわたって健康に過ごせるよう、こころの健康も含めた総合的な保健医療対策と生活習慣病等の疾病予防などの健康づくりを推進します。
- 年齢や性別によって自身の健康状態を判断する基準が異なることを踏まえ、女性の主観的健康感を高めるための啓発を行います。
- 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作るとともに、これらの相談窓口の周知を行います。

(妊娠・出産等に関する健康支援)

- 不妊治療の経済的負担を軽減するとともに不妊に悩む方等へ精神的な悩みに対する相談を実施します。
- 周産期医療体制の充実を図り、女性が安心して妊娠し出産期を過ごせるよう、保健医療対策と健康づくりの支援を推進します。
- 妊娠、出産、産褥期(さんじょくき)において、マタニティブルー、産後うつ病、望まない妊娠や若年の妊娠、出産などについて支援を行います。

(健康づくりへの支援)

- 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。
- 女性をはじめすべての人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。
- 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。

計画推進の目標値

指標	実績	目標
DVの相談先を知っている県民の割合	58.9% [令和元年度(2019年度)]	80% [令和6年度(2024年度)]
配偶者からの暴力防止および被害者の保護等に関する基本的な計画策定済み市町の数	16市町/19市町 [令和元年度(2019年度)]	全市町 [令和6年度(2024年度)]
デートDVに関する授業を行った中学・高等学校数	117校/170校 [平成30年度(2018年度)]	全校 [令和6年度(2024年度)]
母子家庭の母の就業率(正社員)	41.3% [平成30年度(2018年度)]	44.0% [令和6年度(2024年度)]
母子家庭等就業・自立支援センターの取組による年間就業者数(累計)	144人 [令和2年度(2020年度)]	750人 [令和2~6年度(2020~2024年度)累計]
防災会議の委員に占める女性の割合	27.4% [令和2年度(2020年度)]	30%(早期)更に 40%を目指す [令和7年度(2025年度)]
周産期の死亡児数 (出産1,000人に対する死亡数)	2.7人 [令和2年(2020年)]	H29~R4の平均値が 全国平均より低い [令和5年(2023年)]

重点施策Ⅱ あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展

基本認識

- あらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画できるようにすることは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、また、様々な視点を確保し、多様な発想を生かせるようになることで、持続可能ですべての人が暮らしやすい社会の実現につながるものであり、極めて重要です。
令和3年6月には政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律が施行され、政治分野における男女共同参画の推進の取組が強化されています。²⁷また、企業においても女性活躍推進への理解が徐々に深まり、県内においても先進的な企業等の男性リーダー等による後押しなど、官民で積極的な取組が行われ、様々な場面で女性トップが活躍しています。しかしながら、全体を見ると政策・方針決定過程における女性の参画は十分に進んでいるとは言えない現状にあり、取組の加速が必要です。
- 企業等で女性が活躍することで、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もつながります。女性が企業の方針決定の場に参画でき、また、女性の職域が拡大するよう、企業等と連携し、さらに取組を進めていく必要があります。
また、そのためには女性の能力を活かし、キャリアアップを図っていけるよう、女性のエンパワメントも重要です。
- 地域においては根強い固定的性別役割分担意識等を背景に、方針決定過程への女性の参画は進んでいません。一方、PTA活動においては活動の担い手はほとんどが女性であり、男性の参画が少ないなど、性別の偏りがみられる分野もあります。
男女が共に責任を分かち合い、多様化する地域の課題・ニーズに対応していくため、自治会をはじめとした地域における様々な活動分野で、性別や年齢等に関わらず、多様な人が当たり前で参画でき、お互いの意見を尊重し共感を得る取組が必要です。
- また、農業分野において、女性が働きやすく、より活躍できる環境づくりが重要であり、女性の声を反映していくことが求められます。また、スポーツ分野においては、スポーツは、男性も女性も、多くの人々が参加し、楽しむものですが、意思決定の場や指導者に占める女性の割合は少ない状況にあり、令和7年の本県での国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会（国スポ・障スポ）開催も控え、スポーツに関する活動や組織運営に、多様な視点や意見、アイデアを反映させることが重要です。
このように、あらゆる分野において、女性と男性がともに参画していけるよう取組が求められます。

27 改正法においては、政党その他の政治団体の取組のほか、衆議院・参議院・地方公共団体の議会、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政治分野における男女共同参画の推進に積極的に取り組むことが基本原則として明記されました。国及び地方公共団体は、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、妊娠または出産に関する言動等に起因する問題の発生防止を図り、研修の実施等の施策を講ずるよう新たに規定されたほか、①啓発活動の実施、②家庭生活との両立支援のための体制整備等の環境整備、③人材の育成等の実施について、努力義務が義務に引き上げられました。また、国では義務、地方公共団体では努力義務とされている実態調査・情報収集等の対象として社会的障壁の状況が規定されました。

取組の方向

(1) 企業での女性の人材登用やリーダー育成の加速

(女性の活躍促進に向けた連携体制の構築)

- 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、経済団体、労働団体、行政等による連携体制の構築を図り、啓発や課題解決に向けた情報交換を行います。
- 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。

(女性の活躍促進に関する経営者等への啓発および企業等の取組促進)

- 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。また、県内企業・団体等に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促します。
- 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」により、企業等における女性の活躍状況を「見える化」し、企業の自主的な取組を促進し、県内企業の魅力を発信します。
- 事業主に対して、改正された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における落札者決定基準等において、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。

(女性の管理職登用と働く女性のエンパワーメントの促進)

- 女性が政策・方針決定の場へ参画できる資質の向上や意欲の高揚を図るため、キャリアアップへの支援等を通じて人材の育成を行います。
- 女性の継続就業に向けて、キャリア形成支援や意欲の向上を図るための支援を行います。
- 業種を越えたメンター・メンティ²⁸づくりや女性の管理職・役員等の育成に向けて、様々な分野で活躍する働く女性の情報交換の場づくりやネットワークづくりなどの主体的な活動を支援します。
- 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²⁹として広く紹介します。

28 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、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。

29 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

(2) 政治分野・地域活動（自治会、まちづくり、環境保全等）での男女共同参画の一層の推進

(政治分野・地域における様々な活動分野（自治会、PTA、防犯、地域おこし・まちづくり、環境保全、その他民間団体等）における政策・方針決定過程への女性の参画・男女共同参画の推進)

- 政治分野への女性の参画を進めるため、社会的障壁の状況について実態調査・情報収集に努め、環境の整備等を行うとともに、政治意識の向上や政治参加の促進を図るための啓発を行います。
- 自治会やPTAなど、地域に根差した組織・団体における運営・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、情報の収集や提供などの支援を行います。
- 地域における防犯、地域おこし・まちづくり（観光、文化の伝承等を含む）、環境保全等の様々な活動分野における政策・方針決定の場への女性の参画が進むよう、必要な情報の提供などの支援を行います。
- 地域における様々な活動分野において、男女共同参画に関する学習機会の充実を図ります。
- 学校・保育所の保護者会など、学校・園関連の活動に、男女ともに多様な人が参加しやすくなるよう、情報の収集や提供などの支援を行います。

(3) 農業分野・スポーツ分野など専門分野での男女共同参画の推進

(農林水産業における女性の活躍促進)

- 農業委員・JA役員等の女性の登用を促進し、農林水産業における方針決定過程への女性の参画の拡大を図ります。
- 女性の新規就農者等を支援し、新規就農・定着を図るとともに、女性農業者が情報交換できる環境や交流の場づくりを支援することで、本県女性農業者のさらなる活躍を図ります。
- 農業において女性の活動が適切に評価され、また、経営やワーク・ライフ・バランスの改善につながるよう、女性が経営者能力を発揮できる農業経営体を育成します。

(スポーツ分野における男女共同参画の推進)

- スポーツ団体に対して、理事等の役員への女性の積極的な登用を促し、スポーツ分野における方針決定過程への女性の参画の拡大を図ります。
- 男女が共に女性ならではの身体・生理的特徴を考慮に入れたトレーニング法や、結婚・出産・育児との両立など、女性アスリートが直面しやすい課題の解決に向けた取組を進め、女性アスリートの競技活動の継続を支援し、有能な選手の確保に努めます。
- 女性指導者を増やす取組として、講習会を実施するほか、女性指導者ネットワークの構築を支援します。

(理工系女性人材の育成)

- 大学、企業等と連携し、女子児童・生徒や保護者、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等を通じ、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促進します。
- 高等専門学校の設定に向けた検討において、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の育成の観点からの検討を行います。

(女性研究者・技術者の活躍促進)

- 女性研究者・技術者が研究と育児等を両立でき、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よう、大学等の取組状況の情報収集や情報交換を行い、女性研究者・技術者の活躍に向けた取組を促進します。

(建設分野における女性の活躍促進)

- 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。(一部再掲)

計画推進の目標値

指標	実績	目標
管理的職業従事者に占める女性の割合	14.7 % [平成27年(2015年)]	30.0 % [令和7年(2025年)]
女性活躍推進認証企業数(2つ星以上)	113社 [令和2年度(2020年度)]	160社 [令和7年度(2025年度)]
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	13.3 % [令和3年度(2021年度)]	17.0 % [令和7年度(2025年度)]
農業委員に占める女性の割合	15.7 % [令和2年度(2020年度)]	30.0 % [令和7年度(2025年度)]
女性の新規就農者数	88人 [平成27～令和元年度 (2015～2019年度)累計]	120人 [令和3～7年度 (2021～2025年度)累計]
国体女性監督数	7人/122人 [令和元年度(2019年度)]	22人 [令和7年度(2025年度)]

重点施策Ⅲ 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現

基本認識

- 人生100年時代が到来し、すべての人が、ライフステージの時々において希望に応じた生き方や働き方を選べるようになることが求められています。

生計を維持し、経済的な基盤を形成するための仕事と、家事や育児、介護といった家庭におけるケアワークの両方について、主体的に関わっていけるようになること、さらに地域活動などの多様な活動の場に参画していけることは、性別にかかわらず、生涯にわたって豊かな人生につながります。
- 現在、女性の就業者は増加し、M字カーブは解消に向かっていますが、就労を希望しながら実現できていない女性も多く、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ません。

起業や在宅ワーク（自営型テレワーク³⁰）などを含め希望する働き方を選択でき、キャリアプランを描きつつ、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら働き続けられる環境づくりを進める必要があります。

また、女性の雇用形態は非正規雇用が7割を占め、新型コロナウイルス感染症の影響下においては、雇用や所得への影響を大きく受けました。働く人が、公正な待遇の下、より安定して働き続けられるようにすることが必要です。
- 一方で、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、企業等におけるテレワーク³¹の導入やオンラインの活用などの可能性が広がりました。仕事と家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動において、自ら希望するバランスで展開できるようにすることで、互いに相乗効果を生み出せるよう、働きながら子育てや介護等ができる環境整備や企業における働き方改革、新たな働き方の普及促進がますます重要になっています。
- また、男性が家事や育児、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、現状、女性が多くを担っている家庭内のケアワークの負担を減らすことで、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。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ことが求められます。
- 主体的に生き方、働き方を選択できるようにしていくには、子どものときからの多様な教育や学習の機会も必要です。特に、若者が仕事上のキャリアだけでなく、結婚、子育てなど様々なライフイベントを含めた将来像を描けるよう支援していくことが求められます。

30 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。

31 「情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことです。Tel（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語で、本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTをつかって仕事をすることです。働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務があります。

取組の方向

(1) 女性の就業機会の確保と主体的な学びや能力発揮に向けた支援

(法令等の情報提供や啓発の推進)

- 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・アクションが進むよう、事業主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、関係法令の周知を進めます。
- 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行います。
- 不妊治療が受けられやすい職場環境や周囲の理解が得られるよう、不妊治療と仕事の両立について情報の提供などの支援を行います。

(働く人の相談対応の充実)

- 育児や介護をしながら働く人やパートタイム、派遣で働く人等の労働に関する様々な相談に対応します。
- 関係機関と連携しながら、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント³²、パワーハラスメント³³等の防止啓発を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。

(女性の就職・再就職支援)

- 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、滋賀マザーズジョブステーションにおいて、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。
- 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、子育て中の女性と企業とのマッチングを促進します。
- 若年層や子育て期の女性への県内企業の魅力発信等の取組により、女性の仕事探しの選択肢を広げ、様々な業種へのチャレンジを支援します。

(キャリア形成の支援)

- 子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な職業訓練を行います。

32 働く女性が妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや、妊娠・出産、育児休業等を理由とした解雇、不利益な異動、減給、降格などの不利益な取扱い

33 一般的に、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

- 専門的な知識・技能をより深めたり、新しい専門分野に挑戦できるよう、大学等におけるリカレント教育や民間機関との連携を通じて、オンライン講座を含む社会人向け講座等、仕事や社会活動のために学び続ける機会の充実を図ります。

(公正な待遇確保に向けた取組)

- 同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者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。
- 非正規雇用労働者の出産・育児に係る休業制度について、労働者および事業主に対し、関係機関と連携して周知を図ります。
- 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等の制度等の企業の取組の好事例を周知し、企業の自主的な取組を支援します。

(医療・介護・保育等の分野における女性の活躍支援)

- 女性医師が働きやすい環境整備に向けて、女性医師同士が仕事と家庭生活の両立等について情報交換できるネットワークづくり等を進めるとともに、職場復帰やキャリアアップ等への支援を行います。
- 出産・育児等により離職した潜在看護職員の就職あっせんや再就職支援を行います。また、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、看護職員の働きやすい職場環境づくりの取組を支援します。
- 出産・育児等により離職した潜在介護福祉士等の再就業に向けた支援を行います。また、介護従事者が働きやすい労働環境の整備に積極的に取り組む事業者を登録し、その取組を広く公表することで、事業者による働きやすい環境整備を促進します。
- 出産・育児等により離職した潜在保育士の就職あっせんや再就職支援を行います。また、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。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

(テレワーク等の多様な働き方の普及促進)

- 勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度やフレックスタイム制度等について普及啓発を図り、多様で柔軟な働き方が可能な労働環境の整備を促進します。
- 時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない働き方であるテレワークについて、中小企業等への普及啓発を行うなど導入促進を図ります。

(女性の起業等への支援)

- 地域において女性の能力を活かした取組が増え、地域の活性化につながるよう、女性による起業を推進します。
- 起業などにより社会参画しようとする女性に対し、就業への心構えや起業の基礎的知識を学ぶための講座を開催するとともに、必要な情報の提供と助言を行います。
- 起業に必要なノウハウの習得に向けた指導や助言、起業に向けたコンサルティング、起業家によるネットワークづくりへの支援を行います。
- 女性の起業を一貫して応援する拠点施設「女性の起業応援センター」を設置し、セミナーの実施、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。
- 女性による起業を推進するため、必要な資金調達を支援します。
- 地域資源を活用したコミュニティビジネスを展開しようとする社会起業家やNPO等の支援体制を構築するとともに、コミュニティビジネスの意義や社会的役割の普及啓発を行います。
- 女性が知識や経験・能力を発揮して、経営への参画や起業が進むよう、起業活動、経営等に関する実践的な知識の習得および活用のための機会を提供します。

(様々な働き方の普及)

- 在宅ワーク等の新しい働き方を普及するなど、育児や介護等により外で働くことが困難な場合の働き方の選択肢を広げます。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、企業における在宅ワーカーの活用普及を進めます。
- 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。

(3) 仕事と生活の両立ができる環境づくり

(仕事と生活の調和・仕事と生活の双方の充実に関する意識啓発)

- 仕事と生活の調和が実現し、働く人の仕事と生活の双方の充実が図れるよう、経済団体、労働団体、行政等が連携しながら、気運の醸成を図ります。

(企業の取組促進)

- 事業主に対して、育児・介護休業法³⁴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。

34 正式名は「育児休業、介護休業等又は育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。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

- 事業主に対し、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制度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。
- 事業主に対して、次世代育成支援対策推進法³⁵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。また、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、好事例を情報提供します。
- 家族などを介護する人が、男性、女性に関わらず、介護をしながら就業を継続できるよう、多様な働き方ができる就業環境の整備と就業機会の確保に向け、企業への啓発施策を推進します。
- 職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、県内にイクボス³⁶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。
- 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。

(子育て支援の充実)

- 就労形態の多様化等によるさまざまな保育ニーズに対応し、多様な保育を充実するため、認定こども園、保育所における延長保育や夜間保育、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越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。
- 子どもが病期中、または病気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。保護者が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促進します。
- 子育てと仕事の両立を支援し、子どもが保育所等から小学校に就学するにあたり適切な環境を整えるため、放課後児童クラブの計画的な設置を支援します。

35 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

36 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)

(介護への支援)

- 市町と連携してサービス基盤の整備を進めるなど、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。
- 男性、女性にかかわらず、介護をしながら働き続けることができるよう、介護サービスや仕事と介護の両立支援制度等の情報提供を進め、家族の介護を抱えている労働者の介護離職の防止に努めます。

(育児や介護への経済的支援)

- 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。

(4) 男性の家事・育児・介護等参画促進

(男性の家事・育児・介護等参画のための情報提供)

- 男性の家事・育児・介護等の実践のきっかけとなる広報・啓発を行い、男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。

(男性の育児休業取得促進に向けた啓発)

- 男性の育児休業の取得に向けた気運醸成を図るとともに、事業主に対して男性労働者の育児休業取得を働きかけます。
- 男性が育児等に参画しやすい職場風土づくりを促進するとともに、男性の仕事と子育ての両立に向けた啓発を行い、社会的な気運醸成を図ります。

(男性の家事・育児・介護等の講座・交流の場づくり)

- 男性の家事・育児への参画、介護などの人生の各段階に応じた実践的な講座や、自立した生活に結びつく講座の開催および若者や男性の組織を越えた交流の場づくりを進め、多様な人材の育成を進めます。

(5) 性別にとらわれない選択を可能にするライフ&キャリア教育³⁷

(多様な選択を可能にする学校等でのライフ&キャリア教育の実施)

- 進路指導に当たっては、児童生徒、学生一人ひとりが主体的に多様な選択ができるよう配慮した指導を行います。

37 本計画で独自に使用する用語であり、一人ひとりに望ましい勤労観、職業観を身に付けさせるとともに、結婚や出産などのライフイベントを踏まえた将来の働き方、生き方を主体的に選択する能力、態度を育てる教育のことをいいます。

- 子どものときから就業の重要性を認識し、幅広い職業選択や仕事をする生きがいおよび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教育・体験活動を充実します。
- 男女が、多様な生き方、働き方のスタイルがあることを理解し、自らの生き方と働き方の将来像が描けるよう、就職する前、あるいは再就職する前の段階でのライフ&キャリア教育を充実します。

計画推進の目標値

指標	実績	目標
女性の就業率（25～44歳）	71.2% [平成27年（2015年）]	80.0% [令和7年（2025年）]
男性の育児休業取得率	14.5% [※] ※調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると6.7%（参考値） [令和2年（2020年）]	30.0% [令和7年（2025年）]
滋賀マザーズジョブステーションの就職件数	888件 [令和2年度（2020年度）]	4,900件 （R3～R7累計） [令和3～7年度（2021～2025年度）累計]
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	5,673件 [令和2年度（2020年度）]	6,000件 [令和7年度（2025年度）]
子育て中の女性等を対象とした職業訓練受講者の就職率	62.5% [令和元年度（2019年度）]	65.0% [令和7年度（2025年度）]
開業資金の女性創業枠を活用して起業した件数	15件 [令和2年度（2020年度）]	毎年度15件 [令和3～7年度（2021～2025年度）]
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）	601件 [令和2年度（2020年度）]	730件 [令和6年度（2024年度）]
認定こども園等利用定員数	60,971人 [令和2年度（2020年度）]	61,500人 [令和6年度（2024年度）]
病児保育提供体制	18,480人 [令和元年度（2019年度）]	23,590人 [令和6年度（2024年度）]
一時預かり提供体制	252,204人 [令和元年度（2019年度）]	389,967人 [令和6年度（2024年度）]
放課後児童クラブ利用定員数	18,308人 [令和元年度（2019年度）]	23,678人 [令和6年度（2024年度）]
通所介護・通所リハビリテーション・認知症対応型通所介護・地域密着型通所介護延利用回数	2,736,145回 [令和2年度（2020年度）]	3,168,465回 [令和7年度（2025年度）]

参考指標

指標	実績
女性の正規・非正規別就業率（25～44歳）	正規雇用 33.1% 非正規雇用 32.5% [平成27年（2015年）]

重点施策Ⅳ 男女共同参画意識の浸透

基本認識

- これまで男女共同参画を推進する様々な取組が進められてきましたが、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。その大きな要因の一つとして、働き方や暮らし方、家族のあり方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在することにより、性別による差別が生じることがあります。このような意識は、女性も男性も誰もが持っているものです。例えば、家庭の中でも、「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もあります。これらに気づき、捉われないようになることで、一人ひとりがお互いを尊重しながら、主体的で多様な選択ができ、自分らしく生きられることにつながります。
- 男女共同参画社会の実現のための他の全ての取組の基盤として、子どもをはじめ様々な世代で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に気付くようにするため、学校における教育・学習を一層充実させることはもとより、社会教育として、あらゆる場面で男女共同参画意識の浸透を図っていく必要があります。
- 公共の分野における表現については、多様な受け手を想定し、共感が得られる表現にしていくことが求められます。また、性別に基づく固定観念にとらわれない多様なイメージが社会に浸透していくよう、自ら率先して模範を示すとともに、市町に対しても取組が進むよう支援していく必要があります。
- また、地域の様々な活動において男女共同参画意識の醸成が図られるようにするため、各分野で男女共同参画の取組を牽引する人材の育成を支援することが重要です。

取組の方向

(1) 男女共同参画意識の定着と無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス） 解消に向けた啓発・教育

(男女共同参画の理念の普及)

- 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、対象やテーマ、年代に応じ、効果的な手法を用いて啓発・広報を進めます。

- 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消に資する、また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を生じさせない取組に関する情報収集を行うとともに、啓発手法等を検討し、情報発信を行います。
- 社会的性別（ジェンダー）の視点に立って、地域の慣行に差別的取扱がないかの見直しが進み、地域活動に男女が共に参画していけるよう、様々な機会をとらえて、男女共同参画に関する啓発・広報を進めます。
- メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を身につけるため、メディア・リテラシー³⁸の向上を図ります。

（家庭における男女共同参画）

- 家事をはじめとする家庭責任の分担や共有のあり方はそれぞれの家族によって様々であり、固定的な性別役割分担意識に捉われず、家庭におけるパートナーシップが図れるよう、コミュニケーション向上に向けた啓発等の取組を進めます。

（男性にとっての男女共同参画）

- 男女共同参画が、男性自身の生きづらさを解消することにつながるとともに、男性の人生において多様な選択を可能にし、たとえば家事・育児・介護への参画により、自立した生活につながるなど、男性にとっても重要であるという意識の醸成を図ります。

（学校等での男女共同参画教育の推進）

- 固定的な性別役割分担意識にとらわれず、主体的に学び、考え、行動する姿勢を育む就学前や学校での教育を、家庭、地域社会と協働し、推進します。
- 大学生等の若年層が無意識の思い込みや固定的な性別役割分担について自ら考え、主体的にその解消に向けて取組を推進していけるよう、リーダー育成を行います。
- 教職員や保育士、幼稚園教諭等自らが男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画意識を高めるため、研修や必要な情報の提供等の取組を推進します。

（2）公共の分野をはじめとする様々な場面における男女共同参画の視点に立った表現の促進

（行政の刊行物等における固定的な性別役割をイメージする表現等の点検・是正）

- 行政の広報・刊行物などにおいて、固定的な性別役割をイメージする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）に基づき結果的にこれを容認・強化する表現を用いないようにするとともに、多様な人々にとってより良い表現のための取組を進めます。

38 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いいます。

- 行政職員に対する研修機会等を通じて、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の防止に関する周知・啓発を図ります。

(3) 各分野で男女共同参画をリードする人材育成

(男女共同参画を進める地域リーダーの発掘および育成)

- 地域における防災（災害復興を含む）、防犯、地域おこし・まちづくり（観光、文化の伝承等を含む）、環境保全等の様々な分野の活動に、男女共同参画の視点が反映できるよう地域リーダーの発掘および育成を行います。

(女性団体や男女共同参画に関する活動を行う団体等の育成・交流の場づくりの支援)

- NPO等が行う社会的活動に対して、活動しやすい環境整備や必要な情報の提供などを行い、主体的な取組を促進します。
- 地域で活躍する女性団体・グループや女性の参画・活躍を支援する団体等の交流の場づくりへの支援・育成を進めます。

計画推進の目標値

指標	実績	目標
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	15.3% [令和元年度(2019年度)]	ほぼ全てを目標としつつ、当面50% [令和6年度(2024年度)]
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活用率	61.3% [*] [令和2年度(2020年度)]	100% [令和7年度(2025年度)]

※新型コロナウイルス感染症拡大前の令和元年度(2019年度)副読本活用率：76.3%(参考値)

参考指標

指標	実績
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 59.5% [令和元年度(2019年度)]

第5章 計画の総合的な推進

- 男女共同参画施策は、県政のあらゆる分野に関係するものであることから、各部署が連携し、総合的かつ効果的に取り組む必要があります。また、県は、女性の登用や職域の拡大、男性の育児等への参画、附属機関における女性委員の登用などについて、率先した行動を示し、男女共同参画・女性活躍推進の取組を牽引していくことが求められます。
- 地域において男女共同参画を進めるためには、県と市町がそれぞれの役割をしっかりと果たしていくとともに、市町においてそれぞれの実情に応じた効果的な施策が推進されるよう、支援を強化していくことが重要です。あわせて、国の動向を正確に把握し、情報共有しながら県の施策に効果的に反映させていく必要があります。
- 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、関係機関との連携を深め、県民、事業者、地域団体、NPO、大学等および市町の実践的な取組が一層促進されるよう機能をより一層強化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

(男女共同参画の総合的な推進)

- 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。
- 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画・立案や実施の推進のため、ジェンダー予算³⁹の考え方も考慮しつつ、計画の進捗状況等を毎年度把握し検証します。また、ジェンダー統計⁴⁰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。

39 政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくことで、男女共同参画社会の形成に影響を与える可能性のある全ての施策が対象となり得ます。

40 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。

(附属機関の女性委員の登用拡大)

- 県の附属機関の委員については、推薦団体への協力要請や人材の発掘と育成に努め、あて職規定の見直しも含め、女性の少ない附属機関の解消など女性委員の登用拡大を進めます。

(女性職員の活躍推進)

- 「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、意思決定に関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。

(ワーク・ライフ・バランスの推進)

- 「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。

(2) 国・市町をはじめ多様な主体との連携強化

(関係機関との連携強化)

- 県民・地域団体・NPO・事業者・大学等との連携・協働を強化し、地域の取組の支援や意識啓発など男女共同参画の推進を図ります。

(経済団体等との連携強化)

- 企業等においてワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進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。

(国との連携強化)

- 国の動向を把握し連携を図りながら、全国の先進的な取組も踏まえつつ、関連施策を含めた施策の効果的な推進を図ります。

(市町との連携強化)

- 地域の特色を踏まえた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、計画に基づいて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、計画に基づいて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。
- 市町との連携を強化しながら、普及啓発や女性のチャレンジ支援、就労支援等の取組を協働で進めます。

(3) 県立男女共同参画センターを核とした男女共同参画の推進

(様々な分野や地域で実践する人材の育成支援)

- 多様な学習機会を提供するとともに、地域における指導者の育成や資質向上を図るための取組の充実、地域団体やNPOなどにおける男女共同参画の視点をもって活躍する人材の育成に努めます。
- 防災や就労、地域づくり、介護など具体的な課題をテーマとした講座の開催等を通じて、男女共同参画の意識啓発から実践へとつなげていきます。

(関係機関との連携強化)

- 男女共同参画に関する相談事業の充実に向けて、市町や関係機関との連携強化に努めるとともに、相談しやすい環境づくりを進めます。
- 地域団体・NPO・事業者・大学等の多様な主体との連携・協働を進めるとともに、交流を希望する多様な主体間のコーディネート機能を強化します。

(企業に向けての啓発推進)

- 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や、男性の家事・育児への参画のための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。

(情報提供の推進)

- 県内外の様々な取組や活動に関する情報の集約と、情報収集のためのネットワークづくりを進めます。また、図書・資料室の充実とともに、ホームページや情報誌等の様々な媒体を活用して、県民等が必要とする情報の提供を行います。
- 女性史等の歴史的資料の保存・活用を進めます。

(相談機能の強化)

- ころと生き方、性をめぐる諸問題についての総合相談、DV カウンセリングや法律相談を行います。また、男性からの相談についても、より相談しやすい環境づくりを進めます。また、被害者のエンパワーメントに向けて、自立支援相談窓口と連携します。
- 配偶者暴力相談支援センターとして、DV被害者の総合的、継続的な支援を行います。また、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、相談を実施します。(一部再掲)
- 相談しやすい窓口づくりに向け、オンライン相談等の相談手法の検討を行います。
- 各市町等の相談機関および相談員とのネットワークを設置し、相談への理解を深めるとともに、市町の相談員の育成や資質向上を図ります。

(女性起業家支援の推進)

- 女性の起業を一貫して応援する拠点施設「女性の起業応援センター」を設置し、セミナーの実施、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。(再掲)

(4) 調査・研究の推進

(調査・分析の推進)

- 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。

(情報の収集)

- 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。

計画推進の目標値

指標	実績	目標
県の附属機関の女性委員の割合	40.9 % [令和3年度(2021年度)]	毎年40%以上 60%以下 [令和3～7年度(2021～ 2025年度)]
県の附属機関の女性委員の割合	女性委員が30%未満 の附属機関 17/105 機関 [令和3年度(2021年度)]	女性委員が30%未満 の附属機関が0 [令和7年度(2025年度)]
県庁における男性職員の育児休業取得率	27.6 % [令和2年度(2020年度)]	40.0% [*] [令和4年度(2022年度)]
男女共同参画計画の策定済み市町の数	16市町 / 19市町 [令和2年度(2020年度)]	すべての市町 [令和7年度(2025年度)]
女性活躍推進法に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	16市町 / 19市町 [令和2年度(2020年度)]	すべての市町 [令和7年度(2025年度)]

※ 「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（特定事業主行動計画）」において定める目標値であり、令和7年度の目標値については、同指針改定時に更新し、指針において定める目標値とする。

計画推進の目標値一覧

《重点施策Ⅰ 人権の尊重と安心・安全な暮らしの実現》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
DVの相談先を知っている県民の割合	DVの相談先を知っている人の割合	58.9% [令和元年度]	80% [令和6年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
配偶者からの暴力防止および被害者の保護等に関する基本的な計画策定済み市町の数	配偶者暴力防止法で策定に努めることとされている市町計画を策定した市町の数	16市町/19市町 [令和元年度]	全市町 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
デートDVに関する授業を行った中学・高等学校数	デートDVに関する授業を行った県内中学・高等学校の数	117校/170校 [平成30年度]	全校 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
母子家庭の母の就業率（正社員）	母子家庭の母の正規雇用の割合	41.3% [平成30年度]	44.0% [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
母子家庭等就業・自立支援センターの取組による年間就業者数（累計）	母子家庭等就業・自立支援センターの支援等により就業した者の累計数	144人 [令和2年度]	750人 [令和2～6年度累計]	県子ども・青少年局調べ
防災会議の委員に占める女性の割合	県防災会議の委員に占める女性の割合	27.4% [令和2年度末]	30%（早期）更に40%を目指す [令和7年度]	県防災危機管理局調べ
周産期の死亡児数（出産1,000人に対する死亡数）	妊娠満22週以後の死産と生後1週間未満の死亡数の合計	2.7人 [令和2年]	H29～R4の平均値が全国平均より低い [令和5年]	人口動態統計（厚生労働省）

《重点施策Ⅱ あらゆる分野での実質的な男女共同参画の進展》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
管理的職業従事者に占める女性の割合	会社・団体役員、管理職員など、経営・管理に従事する者に占める女性の割合	14.7% [平成27年]	30.0% [令和7年]	国勢調査（総務省）
女性活躍推進認証企業数（2つ星以上）	滋賀県女性活躍推進企業認証制度の認証企業のうち、2つ星以上の企業数	113社 [令和2年度]	160社 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
女性の代表または副代表のいる自治会の割合	自治会の代表、または副代表に女性がいる自治会の割合	13.3% [令和3年度]	17.0% [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
農業委員に占める女性の割合	農業委員に占める女性の割合	15.7% [令和2年度]	30.0% [令和7年度]	県農政課調べ
女性の新規就農者数	女性の新規就農者の数	88人 [平成27～令和元年度累計]	120人 [令和3～7年度累計]	県農業経営課調べ
国体女性監督数	国体における女性監督の数	7人/122人 [令和元年度]	22人 [令和7年度]	県競技力向上対策本部調べ

《重点施策Ⅲ 一人ひとりの多様な生き方・働き方の実現》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
女性の就業率（25～44歳）	25歳から44歳の女性の就業者の割合	71.2% [平成27年]	80.0% [令和7年]	国勢調査（総務省）
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	14.5%※ [令和2年]	30.0% [令和7年]	県労働条件実態調査
滋賀マザーズジョブステーションの就職件数	滋賀マザーズジョブステーションにおける就職件数の累計	888件 [令和2年度]	4,900件 [令和3～7年度累計]	県女性活躍推進課調べ
滋賀マザーズジョブステーションの相談件数	滋賀マザーズジョブステーションにおける相談件数（年間）	5,673件 [令和2年度]	6,000件 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
子育て中の女性等を対象とした職業訓練受講者の就職率	子育て中の女性等を対象とした訓練コースを受講した者に占める就職者の割合	62.5% [令和元年度]	65.0% [令和7年度]	県労働雇用政策課調べ
開業資金の女性創業枠を活用して起業した件数	開業資金の女性創業枠を活用して起業した件数	15件 [令和2年度]	毎年度15件 [令和3～7年度]	県中小企業支援課調べ
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）	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、県に登録した企業のうち、従業員数100人以下の企業数	601件 [令和2年度]	730件 [令和6年度]	県労働雇用政策課調べ
認定こども園等利用定員数	幼稚園、認定こども園、保育所、地域型保育の利用定員数	60,971人 [令和2年度]	61,500人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
病児保育提供体制	病気や病後の子どもを保護者が家庭で保育できない場合に、病院・保育所等において預かる病児保育事業の提供体制	18,480人 [令和元年度]	23,590人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
一時預かり提供体制	保護者の急な用事や育児負担の軽減のため、保育所などで一時的に子どもを預かる一時預かり事業の提供体制	252,204人 [令和元年度]	389,967人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
放課後児童クラブ利用定員数	放課後児童クラブの利用定員数	18,308人 [令和元年度]	23,678人 [令和6年度]	県子ども・青少年局調べ
通所介護・通所リハビリテーション・認知症対応型通所介護・地域密着型通所介護延利用回数	在宅の要介護の高齢者がデイサービスセンター等に通い、入浴その他の日常生活上の世話や機能訓練等を受けるサービスの延べ利用回数	2,736,145回 [令和2年度]	3,168,465回 [令和7年度]	県医療福祉推進課調べ

※調査結果に大きな影響を与える回答があり、仮に当該回答値を除いて算出すると6.7%（参考値）

《重点施策Ⅳ 男女共同参画意識の浸透》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	「社会全体における男女の地位の平等感」について「平等」と答えた人の割合	15.3% [令和元年度]	ほぼ全てを目標としつつ、当面50% [令和6年度]	県男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
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活用率	男女共同参画社会づくりのための副読本を活用している小中高等学校の割合	61.3%※ [令和2年度]	100% [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ

※新型コロナウイルス感染症拡大前の令和元年度副読本活用率：76.3%（参考値）

《計画の総合的な推進》

指 標	指標の説明	実 績	目 標	データの出典
県の附属機関の女性委員の割合	法律、条令等により設置された県の附属機関の女性委員の割合	40.9% [令和3年度]	毎年40%以上 60%以下 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
		女性委員が30%未満の附属機関17/105機関 [令和3年度]	女性委員が30%未満の附属機関が0 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
県庁における男性職員の育児休業取得率	県庁において、子が出生した男性職員のうち、育児休業を取得した男性職員の割合	27.6% [令和2年度]	40.0%※ [令和4年度]	県人事課調べ
男女共同参画計画の策定済み市町の数	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」を策定した市町の数	16市町/19市町 [令和2年度]	すべての市町 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ
女性活躍推進法に規定される市町推進計画の策定済み市町の数	女性活躍推進法で策定に努めることとされている「市町推進計画」を策定した市町の数	16市町/19市町 [令和2年度]	すべての市町 [令和7年度]	県女性活躍推進課調べ

※「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（特定事業主行動計画）」において定める目標値であり、令和7年度の目標値については、同方針改定時に更新し、指針において定める目標値とする。

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	<p>1975年6月(昭50)</p> <p>国際婦人年世界会議(メキシコシティ)</p> <p>○「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</p> <p>○1976~85年の10年を「国際婦人の10年」と宣言</p> <p>世界行動計画 採択</p> <p>1979年12月(昭54)</p> <p>女子差別撤廃条約</p> <p>第34回国連総会で採択(1981年9月発効)</p>	<p>1975年9月(昭50)</p> <p>総理府婦人問題担当室設置</p> <p>1977年1月(昭52)</p> <p>国内行動計画 策定</p> <p>○計画期間：昭和52~61年度</p> <p>1977年10月(昭52)</p> <p>国内行動計画前期重点目標 発表</p>	<p>1978年4月(昭53)</p> <p>○商工労働部労政課婦人対策係設置</p>
1980年代	<p>1980年7月(昭55)</p> <p>「国連婦人の10年」1980年世界会議(コペンハーゲン)</p> <p>○サブテーマ「雇用・健康・教育」</p> <p>○女子差別撤廃条約署名式(57か国)</p> <p>国連婦人の10年後半期行動のプログラム 採択</p> <p>1981年2月(昭56)</p> <p>ILO第156号条約(家族的責任を有する労働者条約)</p> <p>第67回ILO総会で採択(1981年9月発効)</p> <p>1985年7月(昭60)</p> <p>「国連婦人の10年」最終年</p> <p>○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</p> <p>婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(372項目) 採択</p>	<p>1980年7月署名(昭55)</p> <p>1981年5月(昭56)</p> <p>国内行動計画 決定</p> <p>1984年5月(昭59)</p> <p>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)</p> <p>1985年6月(昭60)</p> <p>男女雇用機会均等法 公布</p> <p>→女子差別撤廃条約批准(72番目)</p> <p>1987年5月(昭62)</p> <p>西暦2000年に向けての新国内行動計画</p> <p>○計画期間：昭和62~75年度(平成12)</p>	<p>1981年9月(昭56)</p> <p>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」</p> <p>1983年3月(昭58)</p> <p>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</p> <p>1984年4月(昭59)</p> <p>商工労働部労政婦人課設置</p> <p>1985年1月(昭60)</p> <p>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」</p> <p>1986年11月(昭61)</p> <p>県立婦人センター開所</p> <p>1989年4月(平成元)</p> <p>知事直属に婦人行政課設置</p> <p>1989年6月(平成元)</p> <p>滋賀県婦人行政推進本部設置</p>

	[国 際 機 関]	[国]	[滋 賀 県]
1990年代	<p>1990年3月(平成2)</p> <p>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</p>	<p>1991年5月(平成3)</p> <p>西暦2000年に向けての新国内行動計画第一次改定</p> <p>○計画期間：平成3～7年度 育児休業法 公布</p>	<p>1990年8月(平成2)</p> <p>男女共同参加型社会づくり滋賀県計画 策定</p>
	<p>1992年12月(平成4)</p> <p>婦人問題担当大臣設置</p>	<p>1992年4月(平成4)</p> <p>女性政策課に改称 滋賀県女性政策推進本部に改称</p>	<p>1992年4月(平成4)</p> <p>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」</p>
	<p>1994年9月(平成6)</p> <p>世界人口・開発会議(カイロ) ○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</p>	<p>1994年7月(平成6)</p> <p>総理府男女共同参画室設置</p>	<p>1993年3月(平成5)</p> <p>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」</p>
	<p>1995年9月(平成7)</p> <p>第4回世界女性会議(北京)</p> <p>行動綱領 採択</p>	<p>1994年8月(平成6)</p> <p>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</p>	<p>1994年8月(平成6)</p> <p>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</p>
		<p>1995年6月(平成7年)</p> <p>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)</p>	<p>1995年4月(平成7)</p> <p>湖国農山漁村女性プラン 策定</p>
		<p>1996年12月(平成8)</p> <p>男女共同参画2000年プラン</p> <p>○計画期間：平成12年度まで</p>	
		<p>1997年6月(平成9)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>1997年4月(平成9)</p> <p>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</p>
			<p>1997年9月(平成9)</p> <p>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</p>
			<p>1998年8月(平成10)</p> <p>滋賀県男女共同参画推進計画 パートナーしが2010プラン 策定</p>
		<p>1999年6月(平成11)</p> <p>男女共同参画社会基本法 公布・施行</p>	
		<p>1999年7月(平成11)</p> <p>食料・農業・農村基本法 公布・施行</p>	

	[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)	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、強力で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)	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)	

	[国 際 機 関]	[国]	[滋 賀 県]
2000年代		<p>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)</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>2009年7月(平成21) 育児・介護休業法 改正 (パパママ育休プラス、所定外労働制限制度義務化。介護休暇制度創設 等)</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
2010年代	<p>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)</p> <p>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</p>	<p>2010年7月(平成22) 「第3次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方」答申</p> <p>2010年12月(平成22) 男女共同参画基本計画(第3次) 策定</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>2015年9月(平成27) 女性活躍推進法公布・一部施行</p> <p>2015年12月(平成27) 男女共同参画基本計画(第4次) 策定</p> <p>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)</p> <p>2016年4月(平成28) 女性活躍推進法全面施行</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>2014年4月(平成26) 「CARAT滋賀・女性・元気プロジェクト」事業開始</p> <p>2014年6月(平成26) 男女共同参画審議会「男性にととの男女共同参画」提言</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>

	[国 際 機 関]	[国]	[滋 賀 県]
2010年代		<p>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</p> <p>2018年7月（平成30） 働き方改革関連法 公布</p> <p>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）</p> <p>2019年6月（令和元） 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）</p>	
2020年代		<p>2020年12月（令和2） 男女共同参画基本計画（第5次） 策定</p> <p>2021年6月（令和3） 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）</p>	<p>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</p> <p>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</p>

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重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、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) 本部長
(3) 幹事
(4) 連絡員
2 本部長は、商工観光労働部を担任する副知事をもって充てる。
3 本部長は、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長に命じ、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長がその職務を代行する。
3 本部長は、所掌事務を処理する。
4 幹事は、本部長を補佐し、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、本部長会議、幹事会議および連絡員会議とし、本部長が招集する。
2 本部長会議は、本部長および本部長で構成し、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、商工観光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、商工観光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、商工観光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、平成18年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成18年7月19日から施行する。

付 則

この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成19年12月22日から施行する。

付 則

この訓令は、平成20年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成22年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成23年7月26日から施行する。

付 則

この訓令は、平成24年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成26年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成28年1月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、令和2年4月1日から施行する。

付 則

この訓令は、令和2年6月23日から施行する。

付 則

この訓令は、令和3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
 文化スポーツ部長 琵琶湖環境部長 健康医療福祉部長
 商工観光労働部長 農政水産部長 土木交通部長
 会計管理者 企業庁長 病院事業庁長 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 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（健康経営・ダイバーシティ 推進担当） 私学・県立大学振興課長 人事課長 行政経営推進課長 市町振興課長
文化スポーツ部	スポーツ課長
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 感染症対策課長 健康寿命推進課長 医療福祉推進課長 障害福祉課長 子ども・青少年局子ども未来戦略 室長
商工観光労働部	管理監（女性活躍担当） 商工政策課長 中小企業支援課長 モノづくり振興課長 労働雇用政策課長 女性活躍推進課長 観光振興局副局長
農政水産部	農政課長 農業経営課長
土木交通部	監理課長
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
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 生活安全企画課長

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：平成11年12月22日法律第160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、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条 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。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 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）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(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：令和元年6月5日法律第24号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附 則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、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 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

- 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、商品等と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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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三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、同法第四十二条の三中「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、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、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
- 二 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前項各号に掲げる情報の少なくともいづれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 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
- 二 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者は、一年以下の懲役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、一年以下の懲役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者は、六月以下の懲役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者
- 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者
- 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者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、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。）の規定に違反した者
- 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者
- 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、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 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者

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んを問わない。）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現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。
- 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、先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（種類のいかに問わない。）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2025

計画策定：令和3年(2021年)10月

発行：令和3年(2021年)12月

発行者：滋賀県(商工観光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/>

