

第4次

# 御前崎市

男 女 共 同 参 画

## 行動計画

計画期間 2026年度～2033年度

挑戦と共創で、性別にかかわらず  
誰もが自分らしく輝く  
Well-beingなまち御前崎

2026年3月

## ごあいさつ

人口減少・少子高齢化の進行、働き方や価値観の多様化など、私たちを取り巻く社会は大きく変化しています。このような中、性別にかかわらず誰もが個性や能力を発揮し、互いを尊重しながら活躍できる社会を実現することは、持続可能なまちづくりを進めるうえでますます重要となっています。

本市では、これまで3次にわたり男女共同参画行動計画を策定し、さまざまな取組を進めてまいりました。これにより、少しずつではありますが男女共同参画に対する意識の広がりや環境づくりが進んできていると感じております。一方で、20代女性の著しい減少や、出産・育児期における女性の労働力率の低下、意思決定の場における女性比率の低さ、性別による固定的役割分担意識など、依然として解消すべき課題があることも事実です。

このたび、第3次計画の期間終了を迎えるにあたり、引き続き男女が共に活躍できる社会を目指し、意識改革や施策のさらなる推進に取り組むため、社会情勢の変化や国・県の動向、市民アンケート調査の結果などを踏まえ、「第4次御前崎市男女共同参画行動計画」を策定いたしました。

本計画では、全体目標を「挑戦と共創で、性別にかかわらず誰もが自分らしく輝く well-being なまち御前崎」とし、総合計画の将来都市像として掲げる「安心と希望を未来へつなぐ人が自然と共生するまち」を実現するため、基本理念である「挑戦」と「共創」を柱に、ジェンダー平等や多様性を尊重し、誰もが自分らしく輝き、幸福感を実感できる社会を官民一体となって目指す姿勢を明確にしました。

計画の推進にあたっては、行政だけでなく、市民、地域、学校、企業及び各種団体などが連携・協力し、市全体が一丸となって取り組むことが何より重要となります。市民の皆様と共に、御前崎のより良い未来を築いていけるよう努めてまいりますので、今後とも一層のご理解とご協力をお願いいたします。

結びに、本計画の策定にあたり貴重なご意見やご提案を賜りました皆様に心から感謝申し上げます。

2026年(令和8年)3月



御前崎市長 下村 勝

# 目次

---

<b>第1章 計画の策定にあたって</b> .....	<b>1</b>
1 計画策定の趣旨 .....	1
2 計画策定の背景 .....	2
<b>第2章 計画の考え方</b> .....	<b>6</b>
1 全体目標 .....	6
2 計画の基本方針 .....	7
3 計画期間 .....	7
4 計画の位置づけ .....	8
<b>第3章 計画の内容</b> .....	<b>9</b>
1 計画の体系 .....	9
2 基本目標および施策の方向性 .....	11
<b>第4章 計画の推進</b> .....	<b>29</b>
1 計画を推進する体制 .....	29
2 計画の進捗状況の点検・評価・公表 .....	29
<b>参考資料</b> .....	<b>30</b>
1 第4次男女共同参画行動計画の策定体制 .....	30
2 第4次男女共同参画行動計画の策定経過 .....	30
3 第4次男女共同参画行動計画策定委員会の名簿 .....	31
4 用語解説 .....	32
5 関係法令 .....	34

# 第1章 計画の策定にあたって

---

## 1 計画策定の趣旨

本市においては、2007年3月に「きらり輝くしあわせづくり計画」、2012年3月に「第2次きらり輝くしあわせづくり計画(男女共同参画行動計画)」を策定した後、2018年3月に「第3次御前崎市男女共同参画行動計画」を策定し、「男女が共にいきいきと個性と能力を発揮し ベストバランスを実現するまち 御前崎」を全体目標に掲げ、計画に基づく様々な取組を進めてきました。

それぞれの計画では一定の成果をあげてきましたが、目標に至らなかった指標もあり、また、新型コロナウイルス感染症拡大等の影響により社会情勢が大きく変化する中で、新たな課題も浮き彫りになりました。

さらに、人口減少と少子高齢化の進行による労働力不足や地域コミュニティの希薄化、また、人々の価値観や生活様式、就労形態の多様化が進み、社会が急速に変化している今日、誰もが個性と能力を発揮し、生きがいを感じ自分らしく輝ける男女共同参画社会の実現が求められています。

しかしながら、性別による固定的役割の意識や制度、慣行などが残っており、男女共同参画社会実現の大きな壁となっているのが現状です。

男女共同参画・女性活躍の推進にかかる取組を進めることは、男性も含めたすべての人の就業環境の改善につながり、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being:ウェルビーイング)を実現する社会形成に資するものです。

そこで、本市の「第3次御前崎市男女共同参画行動計画」が2025年度をもって終了となるため国・県の計画や男女共同参画市民アンケート等で明らかになった現状や課題・社会情勢の変化がもたらした新たな課題を踏まえ、「第4次御前崎市男女共同参画行動計画」を策定します。

## 2 計画策定の背景

### (1) 国の動向

国は、男女共同参画社会の実現に向け、1999年の「男女共同参画社会基本法」の制定に始まり、2003年には「社会のあらゆる分野において2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標が掲げられ、女性の参画を拡大する施策の一つであるポジティブ・アクションが推進されています。さらに、2015年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立し、男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入りました。

一方、現状では長時間労働等を背景とした働き方に関する問題や、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、新たな課題に直面しています。それらの解決に向けて実効性のある取組を行っていくために「第6次男女共同参画基本計画(以下、6次計画)」を策定されました。6次計画の中では、以下の4つを目指すべき社会としています。

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

### (2) 静岡県の動向

静岡県では、2001年の「静岡県男女共同参画推進条例」制定後、2003年には「静岡県男女共同参画基本計画」が策定され、子育てや介護の支援体制など、男女共同参画を進めるための枠組みづくりが進められてきました。

2003年策定の基本計画の改訂版として2007年に策定された「後期実践プラン」の内容に基づき、経済環境の変化やこれまでの取組の成果・課題などを踏まえて、2011年には「第2次静岡県男女共同参画基本計画」、2021年には「第3次静岡県男女共同参画基本計画」、2026年には「第4次静岡県男女共同参画基本計画」が策定されました。

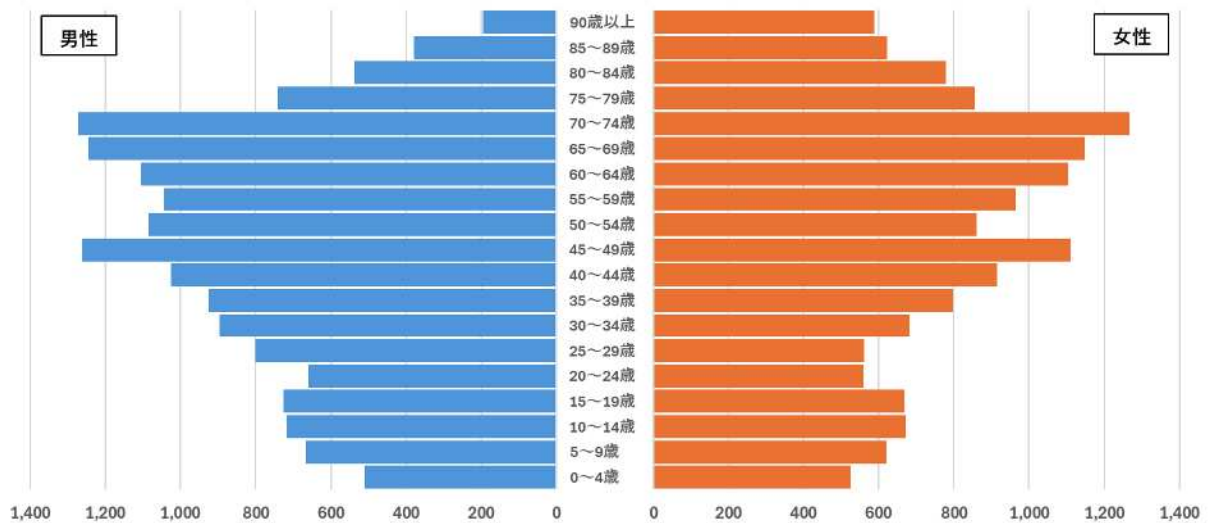
「第4次静岡県男女共同参画基本計画」では、基本目標を「誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング向上～」とし、「1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進」、「2 安全・安心に暮らせる社会の実現」、「3 職場・家庭・地域における固定的性別役割分担からの脱却」、「4 あらゆる分野における女性の活躍推進」の4つの方針により、10本の基本的施策と、関連する27本の施策の方向が示されています。

### (3) 御前崎市の現状

#### 少子高齢化が進行

御前崎市における年齢別人口をみると、年少人口(0～14歳)と生産年齢人口(15～64歳)が減少し、特に若い女性(20～29歳)の減少が著しく、一方で、老年人口(65歳以上)の割合が増加し、今後ますます少子化・高齢化が進展することが予想されます。

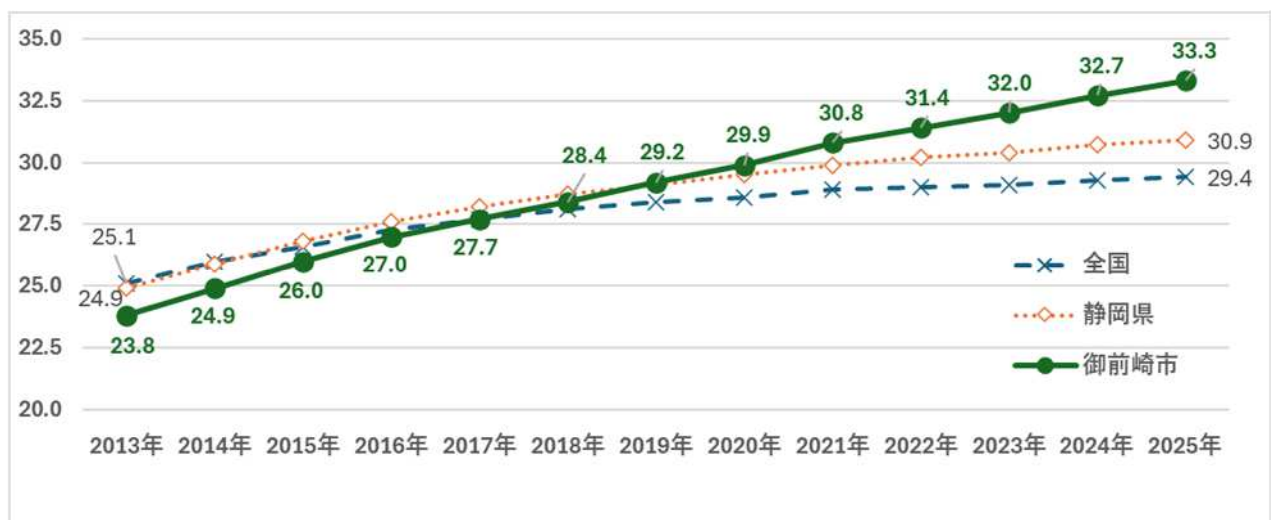
＜御前崎市の人口ピラミッド(2020年)＞



出典：国勢調査(2020年)

御前崎市の高齢化率は上昇の一途をたどっており、2019年以降は国や県を上回る水準で推移しています。

＜御前崎市の高齢化比率の推移＞

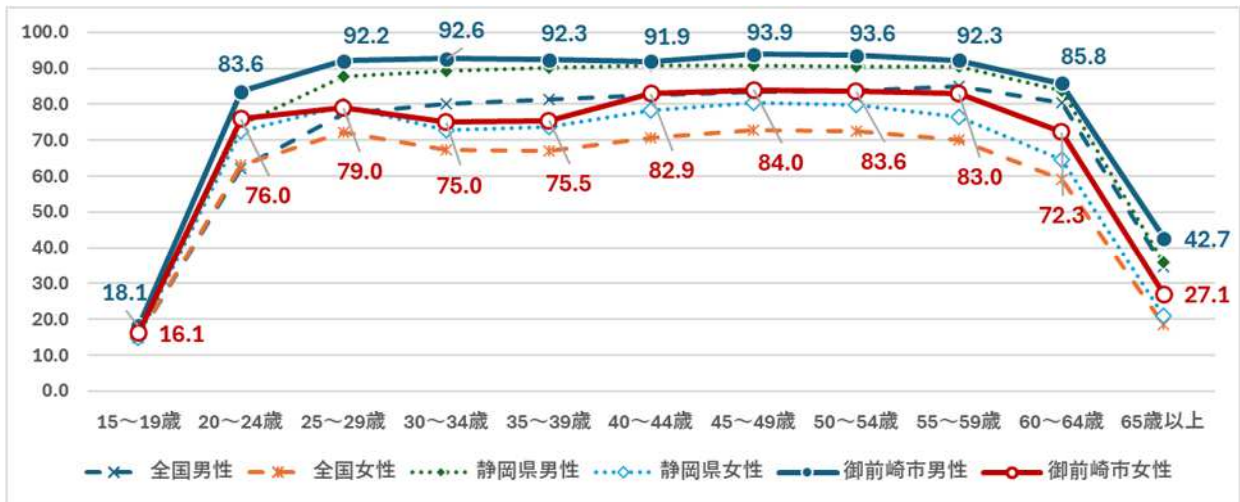


出典：国：総務省統計局資料(各年10月1日現在)、静岡県・御前崎市：高齢者福祉行政の基礎調査(各年4月1日現在)

## 解消されない女性の労働力率の M 字カーブ

女性の労働力率は、国や県と比べて高い水準にあります。出産適齢期で一旦労働力率が下がり、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる M 字カーブはゆるやかではあるものの依然として解消されていません。人口減少社会を迎え、労働力人口の減少により経済の低迷が予想される中で、これまで以上に女性の活躍への期待が高まっています。また、全国的に、出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆる L 字カーブを解消していくことも課題となっています。

＜労働力率(国、県、市)＞ ※労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口の割合



出典：国勢調査(2020年)

## 政策・方針決定過程への女性の参画割合が低い

国、県、市では「ポジティブ・アクション(2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上にする)」を掲げていますが、御前崎市においては依然として目標値を大幅に下回っています。今後は、あらゆる分野で一人ひとりが個性と能力を発揮できる意識づくりや環境整備が一層必要となります。

＜市政における女性の割合＞

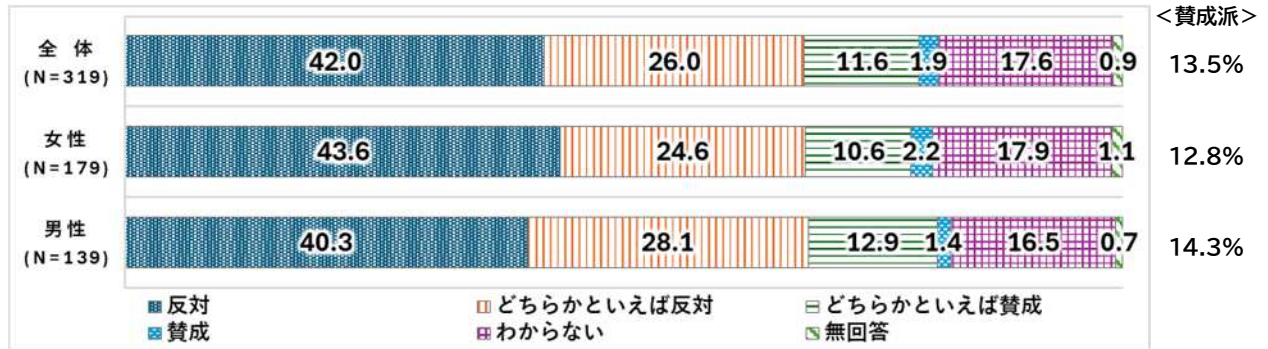
	御前崎市	県内市町平均
市町議会議員に占める女性の割合	0.0%	18.6%
市町の審議会等委員に占める女性の割合	26.8%	30.0%
市町の防災会議に占める女性の割合	6.7%	9.9%
市町の地方公務員管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合	25.7%	16.6%
市町の自治会長に占める女性の割合	0.0%	2.4%
市町の公立小学校PTA会長に占める女性の割合	0.0%	20.3%
市町の公立中学校PTA会長に占める女性の割合	25.0%	24.1%

出典：令和6年度静岡県市町女性の参画マップ

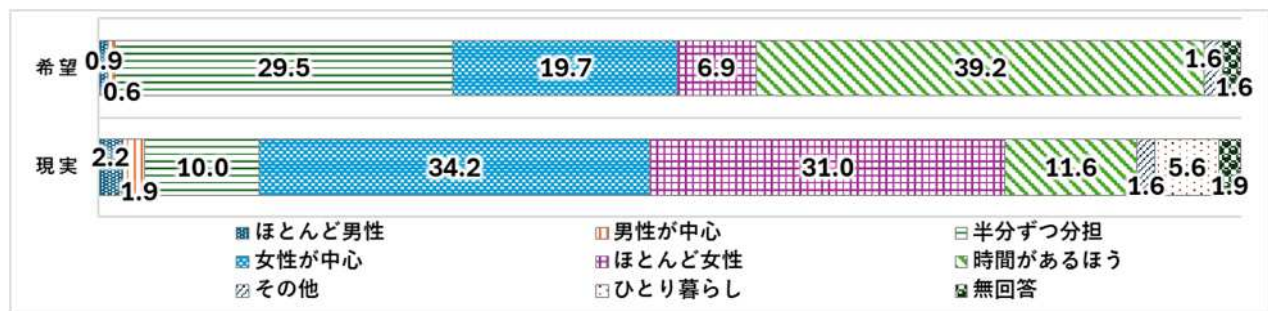
## 性別による役割固定の意識が根強く残っている

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える人は時代とともに減少しておりますが、御前崎市でも約1割の人が男女の役割を固定的に考えています。また、家事分担についても平等に行いたいと考えている人が約3割いるものの、現実には平等に行っているのは1割程度となっており、家庭内の役割固定について未だ理想と現実のギャップが生じています。

＜性別による役割固定についての意識(単一回答)＞



＜家事分担についての希望と現実(単一回答)＞

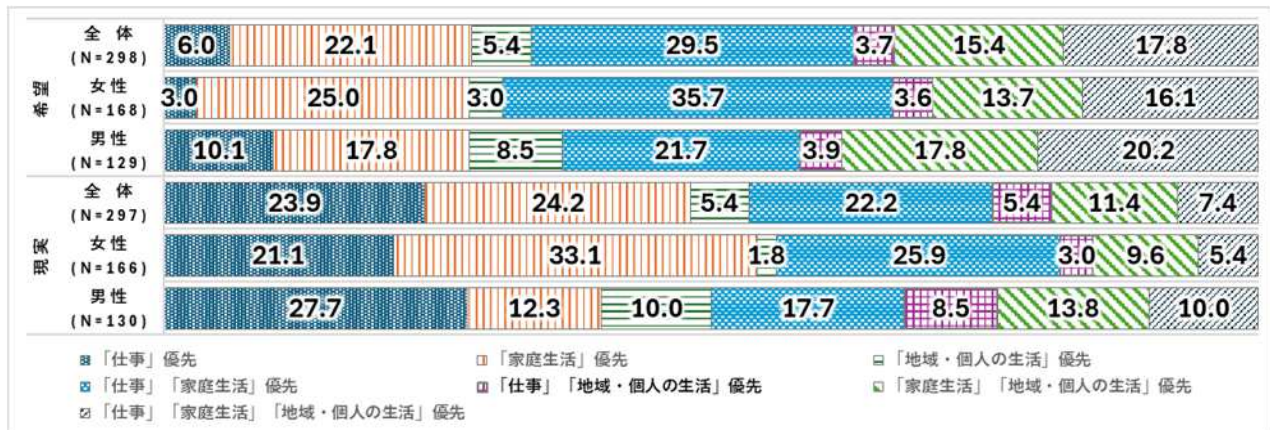


出典：2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

## ワーク・ライフ・バランスについて理想と現実のギャップがある

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の両立を望む人が多いものの、現実としては特に男性において依然として「仕事」偏重となっています。

＜ワーク・ライフ・バランスについての希望と現実(単一回答)＞ ※「その他」「わからない」「無回答」除き集計



出典：2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

## 第2章 計画の考え方

- 第4次行動計画では、第3次行動計画の内容に基づき、社会経済環境の変化やこれまでの取組の成果・課題等を踏まえて、計画全体の見直しを図ります。
- 国及び県の男女共同参画基本計画をはじめ、制度や方針を踏まえた行動計画とします。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に規定する「市町村推進計画」と一体策定する行動計画とします。
- 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV 防止法)に規定する「市町村推進計画」と一体策定する行動計画とします。
- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(困難女性支援法)に規定する「市町村推進計画」と一体策定する行動計画とします。
- 「第3次御前崎市総合計画」をはじめ、関連する市の計画と整合性を図った行動計画とします。
- 男女共同参画に関連する現状及び市民を対象としたアンケート調査を踏まえ、本市の課題と特徴を見据えた行動計画とします。

### 1 全体目標

挑戦と共創で、性別にかかわらず誰もが自分らしく輝く Well-being なまち御前崎

御前崎市が目指す「安心と希望を未来へつなぐ 人が自然と共生するまち」を実現していくため、ジェンダー平等や多様性を尊重し、固定観念にとらわれない新しい価値観を共有するなかで、誰もが性別や年齢にかかわらず、自分らしく挑戦することができ、身体的、精神的、社会的に満たされた幸福を感じられる Well-being な暮らしを実現し、家族や職場・地域の仲間と共に明るい未来を創り上げていくことができる社会を目指します。

## 2 計画の基本方針

第4次行動計画では、下記の3つを基本方針とし、関連する施策を計画的に推進します。

- I あらゆる分野における女性の活躍 ⇒ 「誰もが活躍できるまち」
- II 安全・安心な暮らしの実現 ⇒ 「誰もが安心できるまち」
- III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備 ⇒ 「お互いが認め合うまち」

3つの基本方針よりさらに具体的な目標として9の基本的施策を設定します。  
そのうち前半の4年間は、以下の4つを重点施策として進めていきます。

- 1 男性中心型労働慣行変革と女性の活躍推進
- 2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 3 ワーク・ライフ・バランスの実現を可能にする環境の整備
- 9 人権の尊重と男女共同参画の意識を高める学習機会の充実

※男女共同参画社会の実現においては女性活躍推進に一層取り組む必要があり、その基盤となる男女共同参画の意識を市民全体で高めていくため重点施策としました。

## 3 計画期間

「第3次御前崎市総合計画」との整合性を図り、2026年度から2033年度までの8年間に計画期間とします。

なお、計画の中間年には第4次行動計画の推進状況や社会情勢の変化等を踏まえて見直しを行うことから、具体的な施策の方向性と具体的な取組については2029年度末までのものとなります。

全体計画と実践計画の2部構成

- ◎全体計画 8年後を見据えた中長期的方向性を明示
- ◎実践計画 4年間で推進する重点テーマ、具体的な施策ごとの目標数値を設定

<進め方のイメージ>

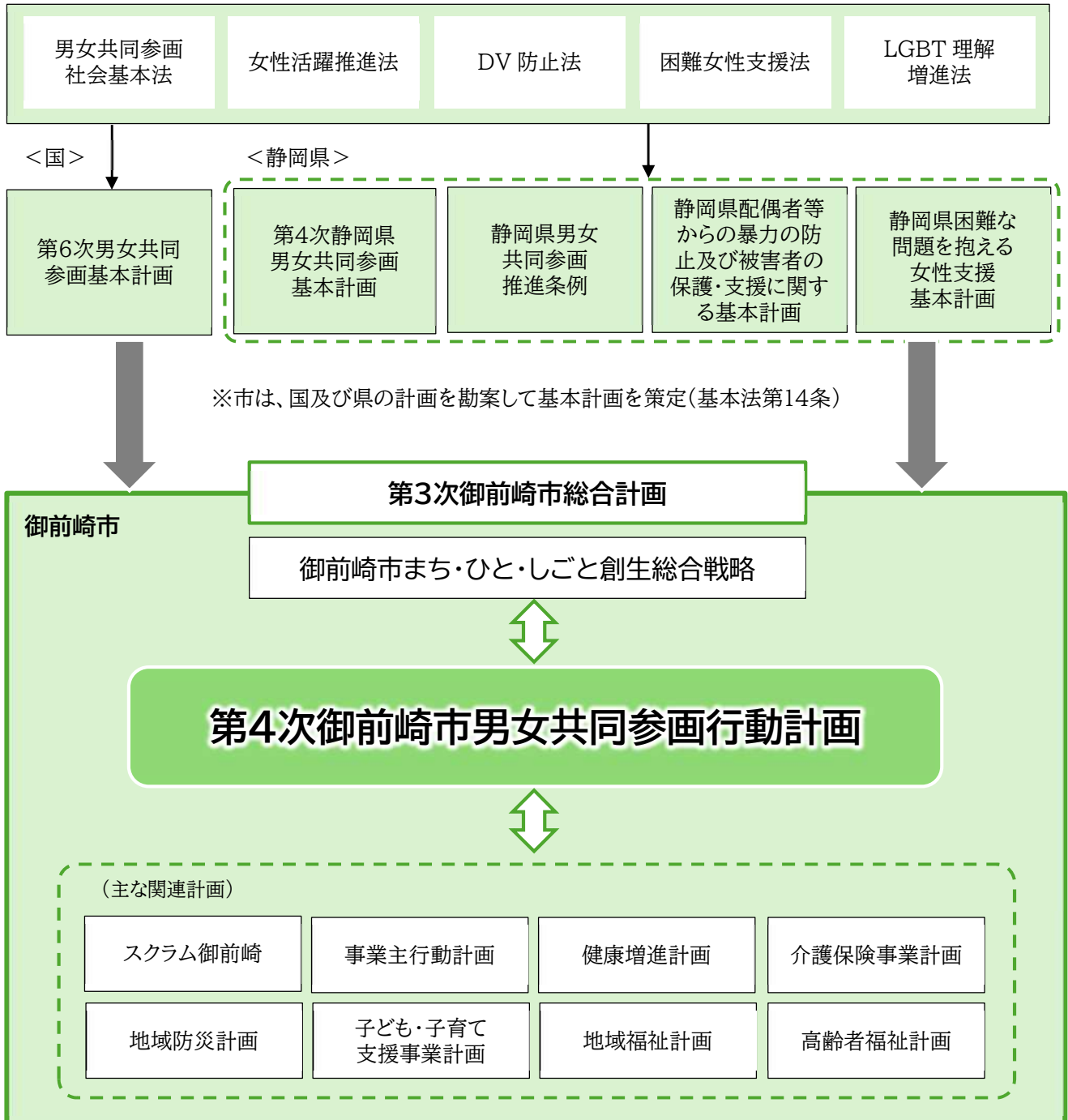
年度	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
全体計画	計画期間8年							
実践計画	計画期間4年				計画期間4年			

中間見直し

## 4 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定される市町村の基本的な計画です。  
また、「第3次御前崎市総合計画」の中で掲げている施策「ともに築く参画と共生のまちづくりの推進」として位置付けられます。

<関連法令>



# 第3章 計画の内容

## 1 計画の体系

	基本方針	基本的施策
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">                     挑戦と共創で、性別にかかわらず誰もが自分らしく輝くWell-beingなまち御前崎                 </p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">誰もが活躍できるまち</p> <p style="text-align: center;"> <b>I</b>                      あらゆる分野における女性の活躍                 </p>	1 男性中心型労働慣行変革と女性の活躍推進 【重点】 <span style="float: right;">【女性活躍推進】</span>
		2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 【重点】 <span style="float: right;">【女性活躍推進】</span>
		3 ワーク・ライフ・バランスの実現を可能にする環境の整備【重点】 <span style="float: right;">【女性活躍推進】</span>
	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">誰もが安心できるまち</p> <p style="text-align: center;"> <b>II</b>                      安全・安心な暮らしの実現                 </p>	4 男女双方の視点に立った防災活動の推進
		5 DVをはじめとするジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶 <span style="float: right;">【DV 防止】</span>
		6 生活上様々な困難を抱える人への支援と多様性を尊重する地域づくり <span style="float: right;">【困難女性支援】</span>
	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">お互いが認め合うまち</p> <p style="text-align: center;"> <b>III</b>                      男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備                 </p>	7 性に関する理解促進と男女に対する健康支援
		8 男女が共に担う子育てと介護への支援
		9 人権の尊重と男女共同参画の意識を高める学習機会の充実 【重点】

## 具体的施策の方向性



- (1) 働き方の改善による多様な働き方を選択できる機会の拡充
- (2) 女性の社会的活躍や経済的自立に向けた支援



- (1) 市審議会等への女性の参画促進
- (2) 企業・各団体・地域・行政における方針決定への女性の参画促進



- (1) 職場・家庭・地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進
- (2) 仕事と生活の両立のための制度・環境の整備



- (1) 男女双方の視点に立った防災対策の構築
- (2) 男女が共に支え合う避難所運営の推進



- (1) DVをはじめとするジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けた啓発の推進と相談体制の整備
- (2) ハラスメントの防止対策の充実



- (1) ひとり親家庭(母子家庭・父子家庭)への支援
- (2) 高齢者や障がいのある人が自立して生活ができるための支援
- (3) 様々な困難を抱える人への支援



- (1) 性差とライフステージに応じた健康支援
- (2) 性や妊娠・出産等に関する理解促進と支援



- (1) 家事・育児・介護への男性の参画促進
- (2) 多様なニーズに対応した子育て支援策の充実
- (3) 多様なニーズに対応した介護予防支援策の充実



- (1) 男女の人権尊重に関する啓発及び教育の充実
- (2) 学校、家庭、職場、地域などあらゆる場における男女共同参画意識の向上

## 2 基本目標および施策の方向性

### 基本的施策1

#### 男性中心型労働慣行変革と女性の活躍推進

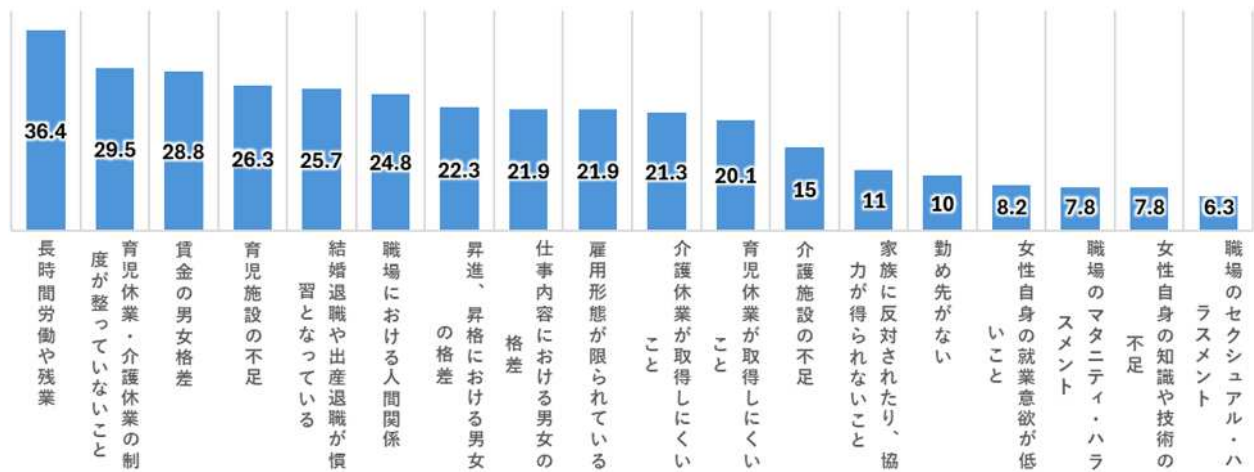
##### [現状と課題]

地方が抱える大きな課題の一つとして、労働力人口や消費力の減少により地域経済をはじめとした地方の活力が衰退していることが挙げられますが、御前崎市も例外ではありません。この課題を解決するための重要な鍵として、女性の潜在的な力が期待されており、2015年に成立した「女性活躍推進法」を背景に、国全体で女性の活躍推進が進められています。しかし、女性の活躍を促進するにあたっては、単に男性と同じように女性を働かせる社会を目指すのではなく、男女が共に生活を基盤としながら、仕事の場でも活躍できる社会の実現が求められています。

全国や静岡県と同様に、御前崎市においても女性の労働力率は出産適齢期の25歳から34歳の間で低下し、その後30代後半から回復する、いわゆるM字カーブの傾向を示しています。また、全国的には出産をきっかけに女性が正規雇用から非正規雇用に移行する、いわゆるL字カーブを解消することも重要な課題となっています。さらに、2025年に御前崎市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」では、この背景として、長時間労働や残業、育児や介護の休業制度が十分に整備されていないこと、男女間の賃金格差、育児施設の不足、そして結婚や出産を契機に退職してしまう慣習などが挙げられています。

こうしたM字カーブを解消し、市全体の労働力率を高めていくためには、これまでの男性中心の労働慣行を変革し、男性を含めたすべての人が働きやすい就業環境を整えることが不可欠であり、希望する女性が安心して働き続けられる環境づくりを進めていく必要があります。

##### 〈女性が働く上で障害となっていると思うこと(複数回答)〉



出典：2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
男女の役割を固定的に考えない方が良いと答えた人の割合	男性 44.5% 女性 50.4% (2025 年度市民意識調査アンケート)	男性 50% 女性 53%	男性 55% 女性 55%
職場や家庭、地域において、性別に関わらず平等に個性と能力を発揮する機会が確保されていると答えた人の割合	男性 33.1% 女性 34.9% (2025 年度市民意識調査アンケート)	男性 40% 女性 40%	男性 45% 女性 45%
職場において男女平等であると答えた人の割合	男性 38.8% 女性 21.8% (2025 年度男女共同参画市民アンケート)	男性 40% 女性 30%	男性 45% 女性 40%

【具体的施策の方向性】

(1) 働き方の改善による多様な働き方を選択できる機会の拡充

具体的な取組	担当課
固定的な性別役割分担意識にとらわれない多様で柔軟な働き方の実現	企画政策課
市役所における働き方改革と女性活躍を推進する管理職の育成	総務課

(2) 女性の社会的活躍や経済的自立に向けた支援

具体的な取組	担当課
女性の人材発掘と人材情報の充実と活用	企画政策課
女性の就労を支援するための求人の紹介や職業相談の実施	商工観光課
市役所における女性のキャリア形成のための計画的な体制の構築	総務課

## 基本的施策2

### 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 〔現状と課題〕

男女共同参画社会を実現するためには、政治・行政分野をはじめとするあらゆる分野において男女が対等に参画し、男女それぞれの視点を取り入れていくことが必要です。しかしながら、御前崎市においても女性の参画は十分に進んでいません。

市役所の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合は 6.1%であり、また、市政における女性が占める割合を県内市町と比較してみても、市議会議員や自治会長、公立小学校PTA会長では 0.0%であり、依然として、いずれも県内の他の市町と比べて低い水準となっています。

このようなことから、市が引き続き率先して女性の参画を進める取組を行い、民間の事業所、団体等においても女性参画の推進を支援していくことが必要です。

#### 〈市政に占める女性の割合(再掲)〉

	御前崎市	県内市町平均
市町議会議員に占める女性の割合	0.0%	18.6%
市町の審議会等委員に占める女性の割合(※)	26.8%	30.0%
市町の防災会議に占める女性の割合	6.7%	9.9%
市町の地方公務員管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合(※)	25.7%	16.6%
【別掲】御前崎市役所の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合 (2025年4月現在)	6.1%	—
市町の自治会長に占める女性の割合	0.0%	2.4%
市町の公立小学校PTA会長に占める女性の割合	0.0%	20.3%
市町の公立中学校PTA会長に占める女性の割合	25.0%	24.1%

出典:令和6年度静岡県市町女性の参画マップ(2024年7月1日(※印は4月1日)現在)

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
市の審議会等における女性委員の割合 (地方自治法第202の3に基づく審議会等)	25.1%	30%	35%
市役所における女性管理職の割合 (一般行政職課長級以上)	6.1%	10%	14%

【具体的施策の方向性】

(1) 市審議会等への女性の参画促進

具体的な取組	担当課
審議会・委員会への女性登用促進	全課
女性の人材発掘と人材情報の充実と活用(再掲)	企画政策課

(2) 企業・各団体・地域・行政における方針決定への女性の参画促進

具体的な取組	担当課
企業への女性の管理職登用促進についての情報提供と啓発	企画政策課
地域の防災活動における女性登用の促進	危機管理課
行政協力員への女性の登用促進	企画政策課
市役所における女性管理職育成に向けた計画的な取り組み	総務課

### 基本的施策3

## ワーク・ライフ・バランスの実現を可能にする環境の整備

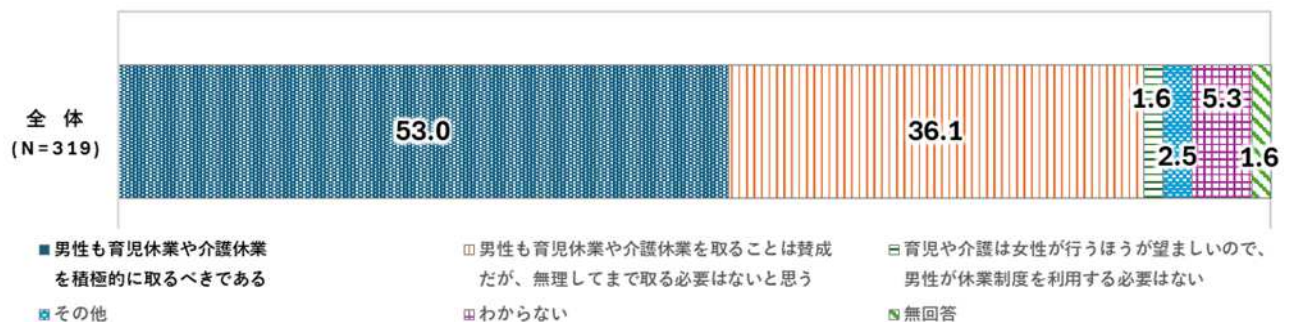
#### 〔現状と課題〕

少子高齢化や人口減少といった問題に直面している現状の中で、経済社会の活性化を推進していくためには、働きたい人が働くことのできる社会づくりが重要となります。しかしながら、女性の労働力率はM字カーブとなっており働く意欲を持った子育て世代が十分に働くことができない現状が少なからずあることが実情であり、このような世代が経済活動に積極的に参加できないのは、本市にとっても大きな損失といえます。

子育て世代の力を地域の経済活動に活かしていくためには、男性または事業者の意識改革も必要です。2025年御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」では、男性の育児休業・介護休業について「男性も育児休業や介護休業を取ることは賛成だが、無理してまで取る必要はないと思う」と考える人が4割程度おり、各種休業制度がその目的を十分に果たしていない状況にあります。

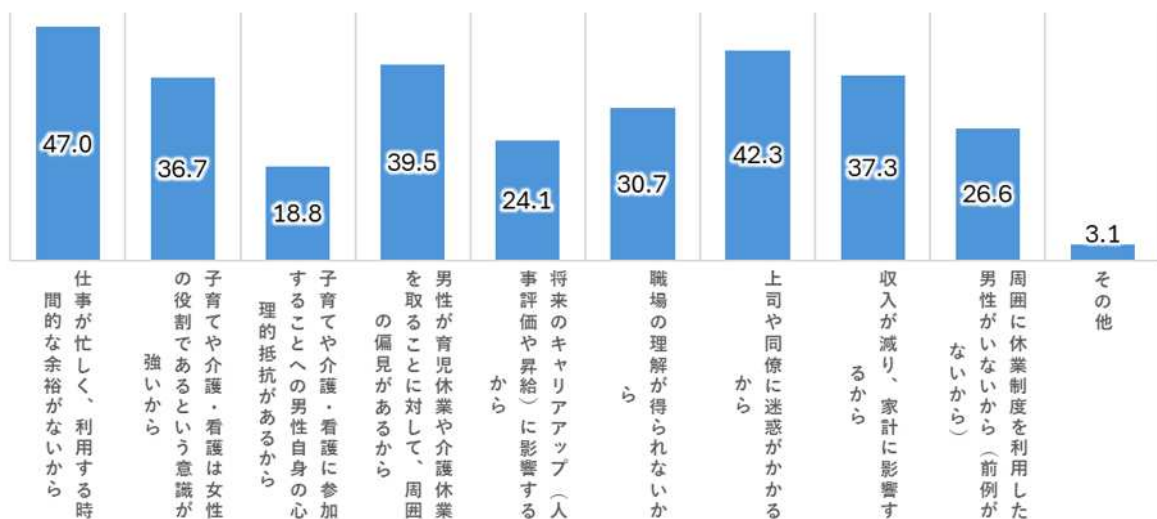
子育て世代が、個々の価値観で仕事、家庭、地域生活の調和を図り、充実した生き方ができるための環境を整えることが必要です。

#### 〈育児休業・介護休業の取得についての考え(単一回答)〉



出典:2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

#### 〈育児休業や介護休業を利用する男性が少ない理由(複数回答)〉



出典:2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
放課後児童クラブ支援員の人数	44人	45人	46人
放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数	0人	0人	0人
ワーク・ライフ・バランスが実現していると感じる人の割合	52.2% (2025年市民意識調査アンケート)	55%	60%

【具体的施策の方向性】

(1) 職場・家庭・地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組	担当課
ワーク・ライフ・バランスに関する啓発	企画政策課

(2) 仕事と生活の両立のための制度・環境の整備

具体的な取組	担当課
ワーク・ライフ・バランスに関する講座の実施	企画政策課
市役所における各種休業制度の導入・周知・促進	総務課
市役所における働き方改革と女性活躍を推進する管理職の育成(再掲)	総務課

## 基本的施策4

### 男女双方の視点に立った防災活動の推進

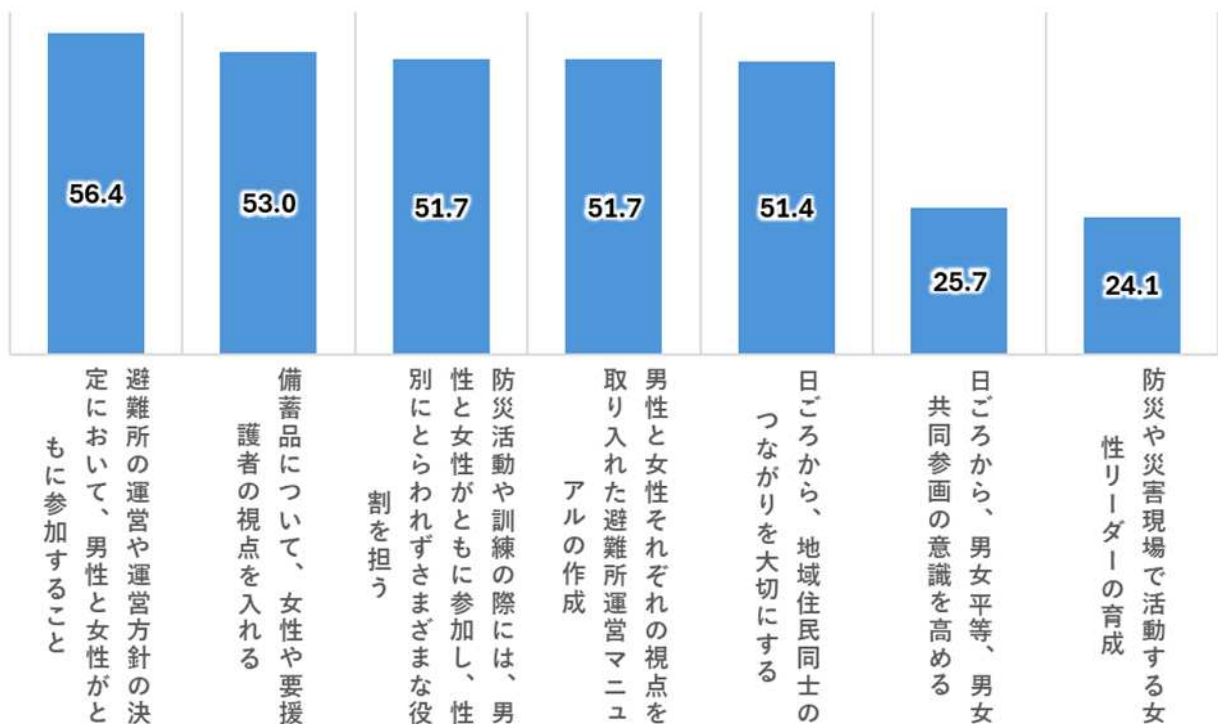
#### 〔現状と課題〕

東日本大震災をはじめ、地震、台風、火山の噴火といった大きな災害における経験や教訓を踏まえ、地域住民が主体となって行う自助・共助の重要性が改めて認識されています。特に高齢者や妊産婦、子ども、障がいのある人など、性別や様々な立場の人の視点を取り入れた災害対策を考える必要があります。

現状をみると、2025年現在の防災会議に占める女性委員の割合について、御前崎市は13.4%で、県内の他の市町よりも高い水準となっていますが、対策を考える上で女性の視点を十分に反映するには心もとない状況となっています。

2025年御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」によると、性別や様々な立場の人のニーズをくみ取った避難所運営に必要なこととして、「避難所の運営や運営方針の決定において、男性と女性がともに参加すること」、「備蓄品について、女性や要援護者の視点を入れる」、「防災活動や訓練の際には男性と女性がともに参加し、性別にとらわれずさまざまな役割をこなす」、「男性と女性それぞれの視点を取り入れた避難所運営マニュアルの作成」など、男女双方の視点に立った防災活動を求める人の割合が高くなっています。

#### 〈避難所運営に必要なだと思うこと(複数回答)〉



出典：2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
自主防災組織の各班において、男女双方が配置されている割合	75.8%	77%	80%
自主防災組織等における女性の視点を取り入れた備蓄品配備の実施割合	70.0%	90%	100%

【具体的施策の方向性】

(1) 男女双方の視点に立った防災対策の構築

具体的な取組	担当課
地域の防災活動における女性登用の促進(再掲)	危機管理課
固定的な性別役割分担にとらわれない防災訓練の実施	危機管理課
男女共同参画の視点に立った防災の啓発や情報提供	危機管理課

(2) 男女が共に支え合う避難所運営の推進

具体的な取組	担当課
男女の均衡のとれた避難所運営体制の推進	危機管理課
女性の視点を取り入れた備蓄品等の配備の促進	危機管理課
女性の視点を取り入れたマニュアルの見直しの推進	危機管理課

基本的施策5

DVをはじめとするジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶

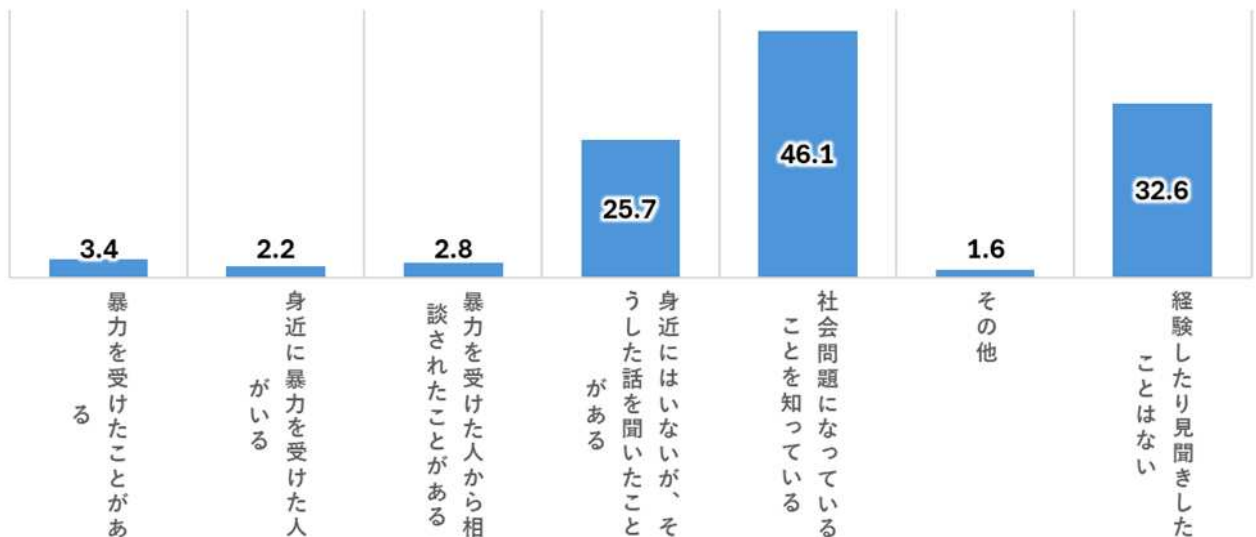
【現状と課題】

DV(ドメスティック・バイオレンス)やセクハラ(セクシャル・ハラスメント)などのジェンダーに基づく暴力は、重大な人権侵害で社会問題として認識されてきています。

2025年御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」では、暴力を経験したり、見聞きしたと回答した人の割合は少なくなっていますが、依然としてジェンダーに基づく暴力が潜在している状況にあります。このため、DVをはじめとするジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けた対策を行っていかなくてはなりません。

2024年「第3次御前崎市総合計画策定に関する市民アンケート」によると、「困ったときに相談できる人が地域にいる」と回答した人は4割程度であり、2割あまりの人は相談できる人がいない状況であることが伺えます。ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けて、教育・啓発を進めるとともに相談体制を充実するなど、関係機関との連携を図り問題解決を支援する体制づくりが必要です。

〈過去1年間にドメスティック・バイオレンスを経験したり、見聞きしたりしたこと（複数回答）〉



出典：2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

〈困ったときに相談できる人が地域にいる(単一回答)〉



出典：2024年度「第3次御前崎市総合計画策定に関する市民アンケート」

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
DVに関する講座において、開催後にDVへの理解が深まったと答えた人の割合	100%	100%	100%

【具体的施策の方向性】

(1) DV やジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けた啓発の推進と相談体制の整備

具体的な取組	担当課
女性相談支援員による相談の実施	福祉課
DV 防止啓発活動の実施	福祉課

(2) ハラスメントの防止対策の充実

具体的な取組	担当課
ハラスメント防止への意識啓発	企画政策課
市役所におけるハラスメント防止意識の啓発と研修会の実施	総務課

基本的施策6

生活上様々な困難を抱える人への支援と多様性を尊重する地域づくり

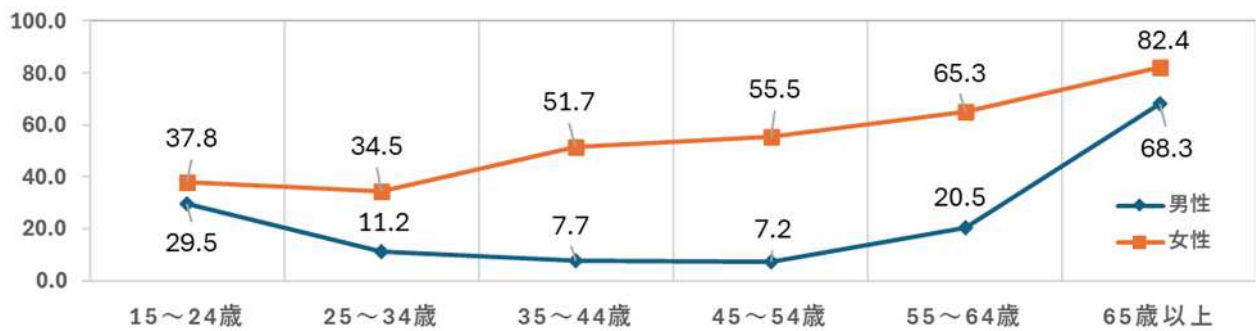
〔現状と課題〕

高齢者の単身世帯やひとり親世帯の増加、さらに非正規雇用者の増加といった背景から、生活に多様な困難を抱える人々が増加しており、これが将来的な社会問題として深刻化しています。特に女性や高齢者、障がい者は、生計を支えるための十分な収入を得ることが男性に比べて難しい状況にあり、単身やひとり親となった場合には貧困に陥るリスクが高いといえます。

2024年に実施された「第3次御前崎市総合計画策定に関する市民アンケート」では、「老若男女誰もが活躍しやすい雰囲気があるか」という問いに対し、約半数の市民が「あてはまらない」と回答しており、女性や高齢者、障がい者などが活躍しにくい環境が依然として残っている現状がうかがえます。また、貧困の問題は世代間で連鎖する深刻な課題として存在しています。

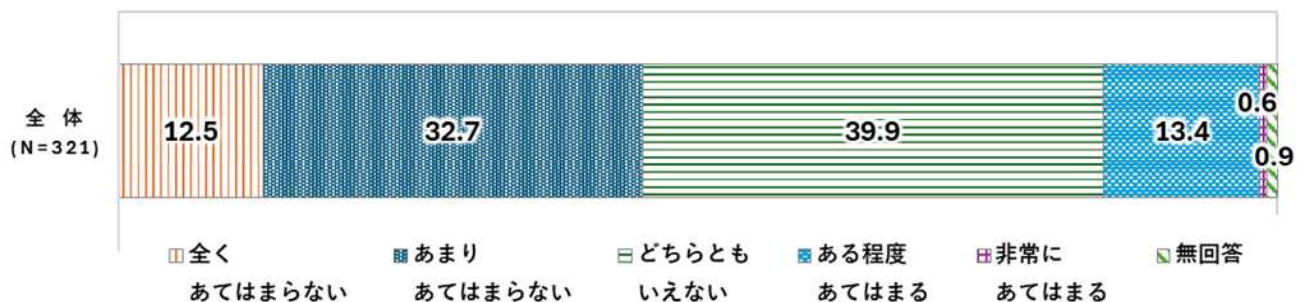
こうした状況を踏まえ、生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる支援や、世代間の貧困連鎖を断ち切るためのひとり親家庭への包括的な支援が一層求められています。

〈年齢階級別非正規雇用者の割合(静岡県)〉



出典:国勢調査(2020年)

〈誰もが(老若男女)が活躍しやすい雰囲気がある(単一回答)〉



出典:2024年度「第3次御前崎市総合計画策定に関する市民アンケート」

〔成果指標〕

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
障がい者や高齢者にやさしいまちだと思ふ人の割合	29% (2025年市民意識調査アンケート)	31%	35%
自立相談支援事業による就労支援を受け、就労につながった割合	87.0%	91%	91%

〔具体的施策の方向性〕

(1) ひとり親家庭(母子家庭・父子家庭)への支援

具体的な取組	担当課
母子父子寡婦福祉資金の貸付・自立支援給付金の支給	こども未来課
ひとり親家庭への医療費助成	こども未来課
児童扶養手当の支給	こども未来課

(2) 高齢者や障がいのある人が自立して生活ができるための支援

具体的な取組	担当課
地域包括支援センターによる総合相談支援の実施	高齢者支援課
障がいのある人に対する相談支援	福祉課

(3) 様々な困難を抱える人への支援

具体的な取組	担当課
生活困窮家庭に対する相談支援	福祉課
外国人住民への生活支援の充実	企画政策課

性に関する理解促進と男女に対する健康支援

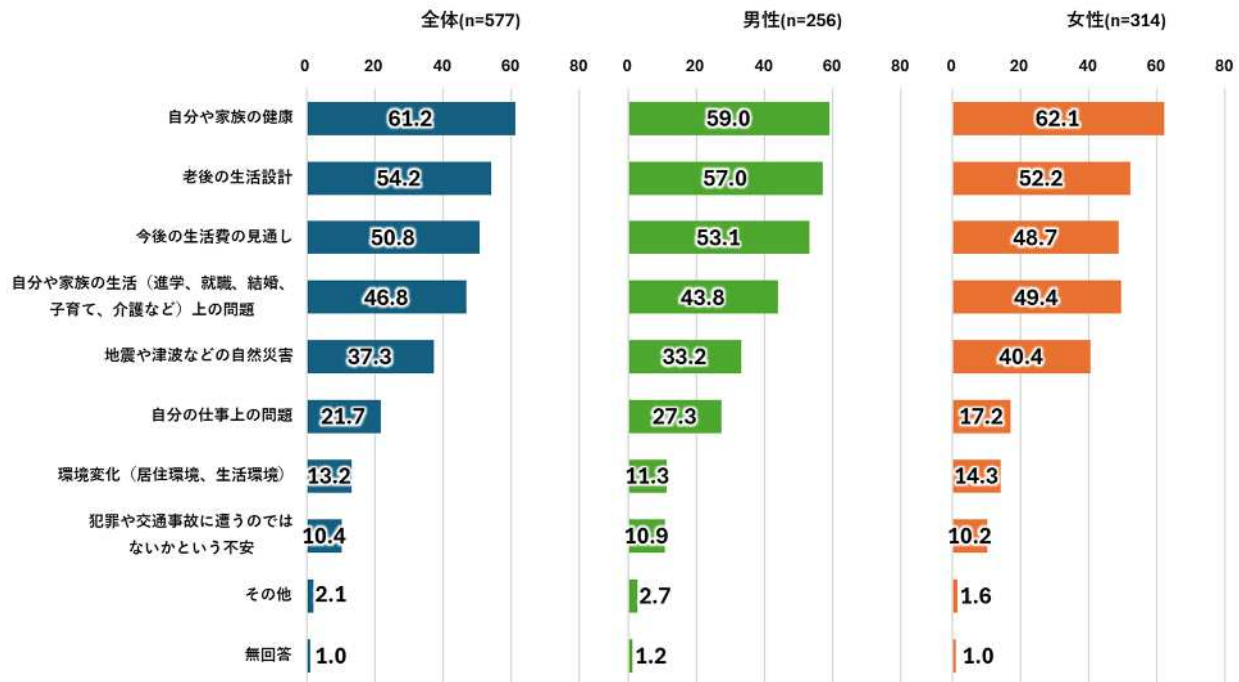
【現状と課題】

男女共同参画社会の形成には、男女がお互いの身体の特徴を理解し合い、思いやりをもって生きていくことが前提となります。1994年にカイロで開催された国際人口開発会議では、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱され、現在では、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(SRHR:性と生殖に関する健康と権利)の考え方のもと、女性の生涯を通じた健康を支援するための総合的な対策が求められています。

近年、晩婚化・晩産化の進行やライフスタイルの多様化に伴い、妊娠・出産に関するリスクや不妊症の増加が社会課題となっているほか、若年層における生活習慣の乱れは、将来の妊娠や胎児の健康に影響を及ぼす可能性が指摘されています。一方で、学校や家庭における性教育は依然として不十分であり、ライフデザインに関する理解が不足していることが課題となっています。また、LGBTQ+を含む性の多様性への理解促進も重要であり、すべての人が自分らしい性と健康を保てる環境づくりが求められています。

こうした背景をふまえ、生涯を通じた男女の健康を支援するSRHR(性と生殖に関する健康と権利)の重要性が高まっており、その中で、妊娠前からの健康管理を促すプレコンセプションケア(妊娠を希望するか否かにかかわらず、将来の妊娠や健康に備えるためのケア)の考え方に留意する必要があります。性や健康に関する包括的な教育を充実し、自分の健康を守り育てる意識を醸成していくことについて、これまで以上に積極的に支援していくことが求められます。

〈悩みや不安を感じていること(複数回答)〉



出典:2024年度御前崎市「市民意識調査」

〔成果指標〕

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
がん検診の受診率(胃・肺・婦人科・大腸)	14.4%	18.4%	21.1%
包括的性教育の実施回数	4回	6回	6回

〔具体的施策の方向性〕

(1) 性差とライフステージに応じた健康支援

具体的な取組	担当課
妊婦健康診査費助成事業の実施	こども未来課
各種がん検診、健康診査の実施	健康づくり課
健康相談、健康講座の実施	健康づくり課

(2) 性や妊娠・出産等に関する理解促進と支援

具体的な取組	担当課
性教育の充実	学校教育課
SRHR やプレコンセプションケアの視点を取り入れた包括的性教育の実施	こども未来課
性の多様性に対する理解促進	企画政策課

男女が共に担う子育てと介護への支援

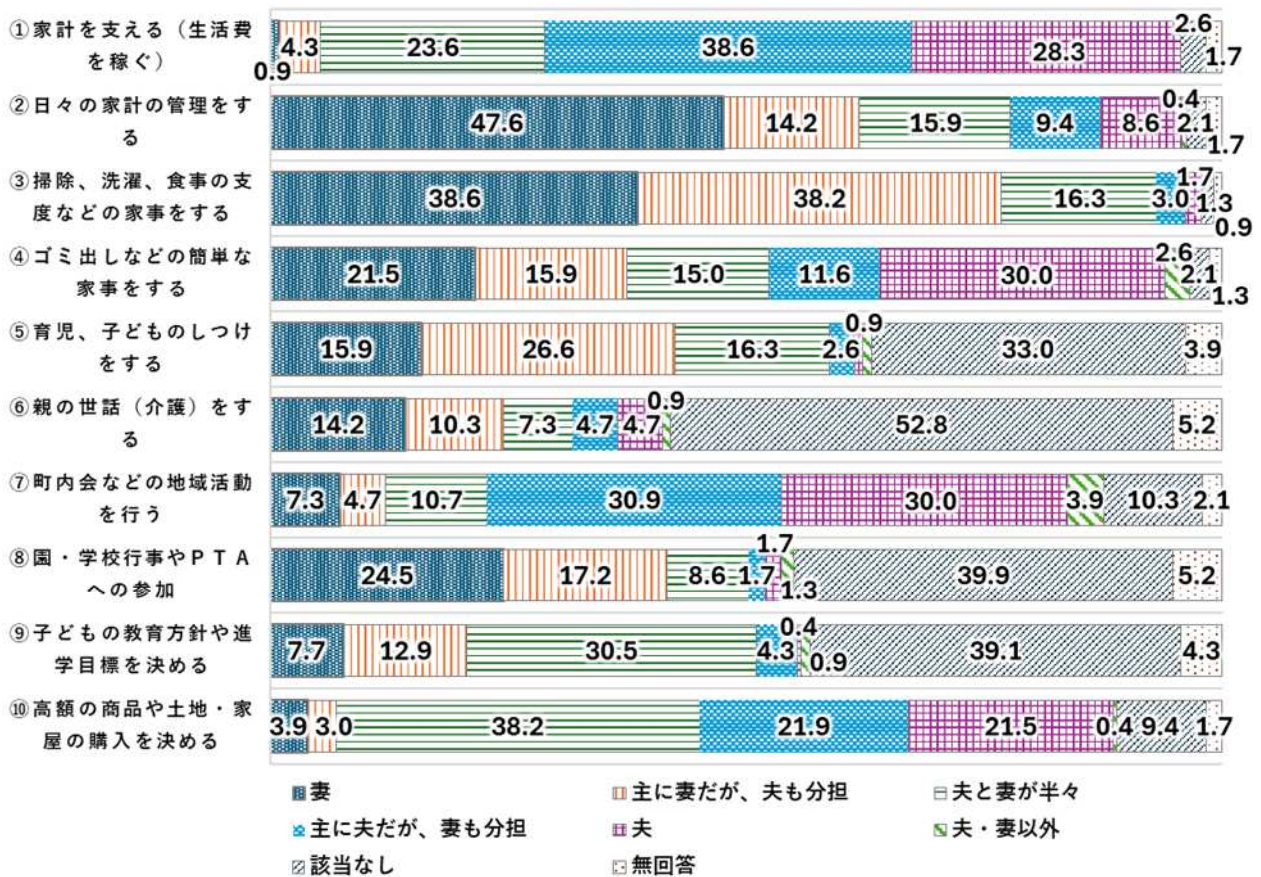
〔現状と課題〕

男女がともに社会のあらゆる分野に参画するためには、家庭生活においても男女がお互いに協力していくことが必要です。しかしながら、依然として家事や育児などの負担が女性に偏っているのが現状です。

2025年御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」によると、家庭生活において男性が優遇されていると答えている人が約半数にのぼっています。具体的に家庭内の役割分担についてたずねたところ、掃除、洗濯、食事の支度などの家事については、約8割の人が妻中心で行っていると回答しており、さらに日々の家計の管理、育児や子どものしつけ、園・学校行事やPTAへの参加についても妻中心と答えた人が多数となっています。このようなことから、女性が抱える家庭内の負担の大きさがうかがえます。

このような現状を改善し、男女が共に暮らしやすい社会を実現するためには、男性が家事や育児、介護といった家庭生活への積極的な参画を進めることに加え、子育てや介護を地域全体で支援する体制づくりが一層求められています。

〈家庭生活の役割分担についての現状(各単一回答)〉



出典：2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
妊娠8か月面談の父親参加人率	—	10%	15%
居宅介護・地域密着型サービス 受給者数の割合	78%	82%	86%
家庭教育支援事業参加者の満足度	75% (2024年度アンケート)	83%	90%

【具体的施策の方向性】

(1) 家事・育児・介護への男性の参画促進

具体的な取組	担当課
男性の育児参加の促進	こども未来課

(2) 多様なニーズに対応した子育て支援策の充実

具体的な取組	担当課
地域で家庭教育支援を行う場の充実	社会教育課

(3) 多様なニーズに対応した介護予防支援の充実

具体的な取組	担当課
介護予防の担い手の確保	高齢者支援課
介護予防の推進	高齢者支援課
多様なニーズに対応できる地域づくり	高齢者支援課

人権の尊重と男女共同参画の意識を高める学習機会の充実

〔現状と課題〕

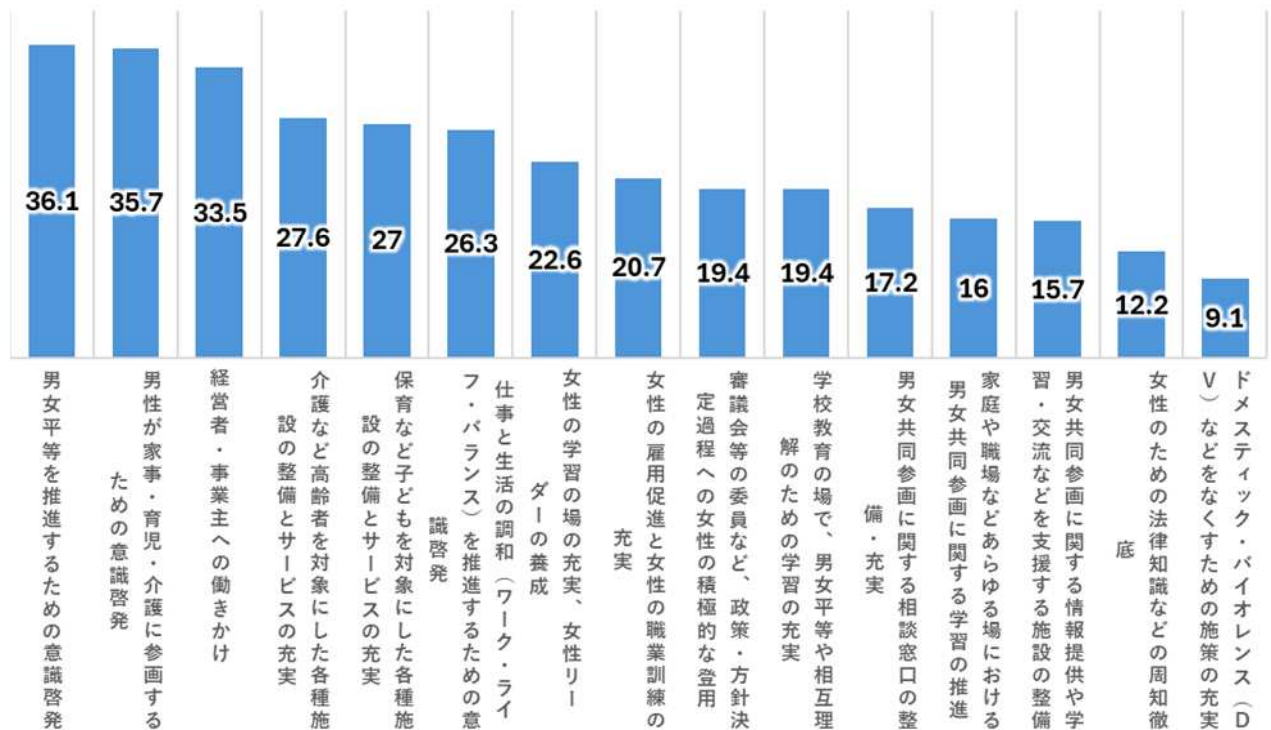
2025年御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」によると、男女共同参画や女性の活躍を推進していくために必要だと思う行政の取組として、4割程度の人が「男女平等を推進するための意識啓発」と回答しています。また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するための意識啓発」は3割、「女性の学習の場の充実、女性リーダーの養成」や「学校教育の場で、男女平等や相互理解のための学習の充実」は2割程度の人が必要と回答しています。

このような市民の要望を踏まえ、地域全体で男女共同参画の理念を広げていくためには、学校、家庭、地域、職場など、それぞれの分野で男女共同参画を推進する教育の充実を図ることが必要です。特に将来を担う子どもたちへの教育としても、学校における道徳教育やキャリア教育などを通して、男女共同参画意識の醸成や性別にとらわれず多様な選択を可能にする進路指導を充実していくことが大切です。

一方で、固定的な役割分担の意識は、今なお多くの人々の心の中に根強く残っており、男女共同参画社会を形成する上での阻害要因となっています。

これからも男女共同参画社会の実現を進め、次世代へとつなげていくためには、一人ひとりへの意識啓発や、市民全体の意識を高める学習の機会を充実させていくことが求められています。

〈男女共同参画や女性の活躍を推進していくために必要だと思う行政の取組(複数回答)〉



出典: 2025年度御前崎市「男女共同参画に関するアンケート」

【成果指標】

項目	現状 2025年度	中間目標値 2029年度	目標値 2033年度
人権意識の向上率	48.0% (2025年市民意識調査 アンケート)	50%	55%
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合	68.0% (2025年男女共同参画 市民アンケート)	70%	75%

【具体的施策の方向性】

(1) 男女の人権尊重に関する啓発及び教育の充実

具体的な取組	担当課
男女の人権の尊重に関する啓発活動の実施	福祉課 企画政策課
男女共同参面の視点に関する道徳教育の充実	学校教育課
キャリア教育の推進	学校教育課

(2) 学校、家庭、職場、地域などあらゆる場における男女共同参画意識の向上

具体的な取組	担当課
知識や技能を持った市民の地域での活動の支援	社会教育課
固定観念にとらわれない男女共同参画の理解の促進	企画政策課

## 第4章 計画の推進

---

計画を着実に実施し、男女共同参画の推進を実効性のあるものにするため、次のような体制を整えます。

### 1 計画を推進する体制

#### (1) 男女共同参画庁内推進委員会・検討会

御前崎市の男女共同参画に関する施策に係る関係機関との関連施策の総合調整を図り、施策の着実な実施による計画の総合的な推進を図ります。また、検討会では計画の進捗状況を自己評価し、計画の推進に必要な学習、研究、市民への啓発等を行います。

#### (2) 男女共同参画推進市民会議

御前崎市の男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査・審議します。施策の着実な実施による計画の総合的な推進を図ります。

#### (3) 国・県等関係機関との連携

男女共同参画の実施に向けて、国・県等関係機関との連携に務めます。

#### (4) 男女共同参画に関する職員研修

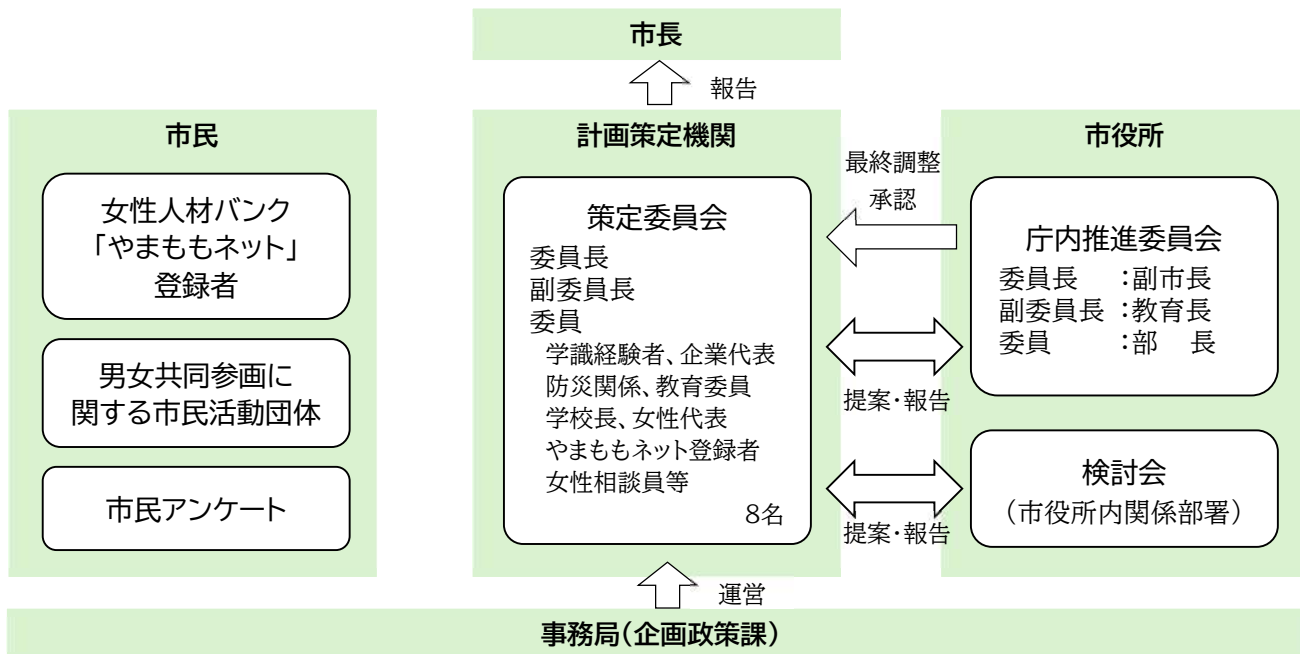
男女共同参画の視点を養う職員研修(市の関係団体も含め)を実施します。

### 2 計画の進捗状況の点検・評価・公表

計画の進捗状況を点検・評価するため、毎年進捗状況調査を実施し、「男女共同参画推進市民会議」において、計画の進捗状況を評価します。また、点検・評価の結果を公表します。

## 参考資料

### 1 第4次男女共同参画行動計画の策定体制



### 2 第4次男女共同参画行動計画の策定経過

年月日	会議等・内容
令和7年6月5日～ 令和7年6月30日	<b>男女共同参画に関する市民アンケートの実施</b> 調査対象:御前崎市内に在住する満18歳以上の方 調査方法:郵送配布、郵送またはWEB回収 発送数:1,000票 回収状況:319票(郵送回収241票、WEB回収78票、有効回収率31.9%)
令和7年11月4日	<b>第1回御前崎市男女共同参画市内推進委員会</b> ・第4次御前崎市男女共同参画行動計画について
令和7年11月18日	<b>第1回御前崎市男女共同参画市内推進委員会検討会</b> ・第4次御前崎市男女共同参画行動計画策定に係る個別ヒアリングの実施 (具体的施策、成果指標等の設定について)
令和7年12月24日	<b>第1回御前崎市男女共同参画行動計画策定委員会 及び 第2回御前崎市男女共同参画市内推進委員会検討会</b> ・第4次御前崎市男女共同参画行動計画(案)について
令和8年1月23日～ 令和8年2月22日	<b>市民意見公募</b> 「第4次御前崎市男女共同参画行動計画」(案)に対するパブリックコメントの実施
令和8年3月2日	<b>第2回御前崎市男女共同参画市内推進委員会</b> ・第4次御前崎市男女共同参画行動計画(案)について
令和8年3月中旬	<b>第2回御前崎市男女共同参画行動計画策定委員会(書面開催)</b> ・第4次御前崎市男女共同参画行動計画(案)について

### 3 第4次男女共同参画行動計画策定委員会の名簿

		氏名	役職等	備考
1	委員長	犬塚協太	学識経験者	静岡県立大学国際関係学部教授
2	副委員長	落合美恵子	防災関係	御前崎災害支援ネットワーク代表 やまももネット登録者
3	委員	竹田和世	教育委員	御前崎市教育委員会委員 やまももネット登録者
4	委員	田代久美子	学校長	御前崎市立御前崎小学校長
5	委員	有海国広	企業代表	男女共同参画社会づくり宣言事業所 平成 30 年度ふじのくに子育てに優しい企業
6	委員	杉山優一	企業代表	男女共同参画社会づくり宣言事業所 令和元年度ふじのくに子育てに優しい企業
7	委員	山口てるみ	女性代表	男女共同参画推進市民活動団体 フリージア副会長
8	委員	河原崎睦美	女性相談員	元こども園長

## 4 用語解説

### 【 あ行 】

#### well-being(ウェルビーイング)

Well(よい)と Being(状態)が組み合わさった言葉で、心身ともに満たされた状態を表す概念です。単に病気がない・健康であるというだけでなく、健康や幸福という概念を包括的に捉えた意味を持っています。

#### M字カーブ

日本の女性の労働力率(労働力人口/15歳以上の人口)を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。

#### L字カーブ

日本の女性の正規雇用比率(正社員(正職員)数/15歳以上の人口)を年齢階級別にグラフ化したとき、20代をピークに右肩下がりに低下し、アルファベットのLのような形になることをいいます。これは、30代以降はパートタイマーや派遣社員などの非正規雇用で働く人が中心になっているという特徴があるためです。

### 【 さ行 】

#### ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別があるほか、社会通念や慣習など社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」をジェンダーといいます。

#### 女性活躍推進法

国・地方公共団体、301人以上の労働者を雇用する事業主が、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行うよう定められた法律です。採用者や管理職に占める女性の比率や勤続年数の男女差などを把握し、数値目標を含めた計画の策定や公表が求められています。なお、労働者が300人以下の場合は努力義務となっています。

#### セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(SRHR:性と生殖に関する健康・権利)

性や妊娠・出産など生殖に関わるすべてにおいて、単に病気がないだけでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態であることを指します。産む・産まない、いつ・何人子どもを持つかなど、生殖に関することを自分で決める権利で、そのために必要な情報やサービスを得られることも含んだ考え方です。リプロダクティブ・ヘルス／ライツという概念は、1994年にエジプト・カイロで開催された国際人口開発会議で提唱されました。

## セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなったりすることをいいます。

### 【 た行 】

## 男性中心型労働慣行

年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のことです。

## DV(ドメスティック・バイオレンス)

直訳すると「家庭内暴力」ですが、一般的には、配偶者や交際相手など親密な関係にある(またはあった)相手からの暴力の意味で使われます。殴ったり蹴ったりするなど「身体的暴力」のほか、心無い言動によって相手の心を傷つける「精神的暴力」、生活費を渡さない等の「経済的暴力」、性的行為を強要する「性的暴力」が含まれます。

### 【 は行 】

## プレコンセプションケア

将来の妊娠や出産を考える前から、自身の健康を整えておくことを目的とした包括的なヘルスケアのことをいいます。「preconception(妊娠前)」と「care(ケア)」を組み合わせた言葉であり、妊娠や出産を含めたライフデザインを考え、将来の健康を考えて健康管理を行うことを目的としています。

## ポジティブ・アクション(積極的改善措置)

様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

国における例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。

### 【 わ行 】

## ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

働き方についての考えは人によって異なりますし、子育て期や中高年期といった人生の各段階に応じて変わってきます。それぞれの人の置かれた状況に応じて、仕事と生活のバランスをとれるようにすることがワーク・ライフ・バランスの目指す姿です。

## 5 関係法令

### 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日 法律第七十八号)

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

改正 平成十一年七月十六日 法律第百二号  
平成十一年十二月二十二日 法律第百六十号  
令和七年六月二十七日 法律第八十号

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。

(連携及び協働の促進)

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

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(人材の確保等)

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

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

## 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

## 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

## 附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

## 附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

## 附 則 (令和七年六月二十七日法律第八十号)

(施行期日)

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

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

# 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)

令和元年6月5日法律第24号

## 第1章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

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

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 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2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、

第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 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9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、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14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第 11 条の規定により第 9 条の認定を取り消すとき。
  - 二 第 12 条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
  - 三 第 13 条第 2 項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
  - 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 12 条の認定を受けたとき。  
(委託募集の特例等)
- 第 16 条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
  - 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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 1 項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
  - 5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 42 条の 2、第 48 条の 3 第 1 項、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第 40 条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
  - 6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 3 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 3 中「第 39 条に規定する募集受託者」とある

のは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号)第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 2 項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第 3 節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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 2 号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、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4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役員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25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

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

(協議会の定める事項)

第29条 前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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

## 第 6 章 罰則

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

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

一 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第 16 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

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

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

二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

## 附 則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 22 条第 3 項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第 4 項の規定(同項に係る罰則を含む。))は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第 28 条の規定(同条に係る罰則を含む。))は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

## 附 則(平成 29 年 3 月 31 日法律第 14 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第 1 条中雇用保険法第 64 条の次に一条を加える改正規定及び附則第 35 条の規定 公布の日

二・三 略

四 第 2 条中雇用保険法第 10 条の 4 第 2 項、第 58 条第 1 項、第 60 条の 2 第 4 項、第 76 条第 2 項及び第 79 条の 2 並びに附則第 11 条の 2 第 1 項の改正規定並びに同条第 3 項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第 4 条の規定並びに第 7 条中育児・介護休業法第 53 条第 5 項及び第 6 項並びに第 64 条の改正規定並びに附則第 5 条から第 8 条まで及び第 10 条の規定、附則第 13 条中国家公務員退職手当法(昭和 28 年法律第 182 号)第 10 条第 10 項第 5 号の改正規定、附則第 14 条第 2 項及び第 17 条の規定、附則第 18 条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第 19 条中高年齢等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号)第 38 条第 3 項の改正規定(「第 4 条第 8 項」を「第 4 条第 9 項」に改める部分に限る。)、附則第 20 条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和 51 年法律第 33 号)第 30 条第 1 項の表第 4 条第 8 項の項、第 32 条の 11 から第 32 条の 15 まで、第 32 条の 16 第 1 項及び第 51 条の項及び第 48 条の 3 及び第 48 条の 4 第 1 項の項の改正規定、附則第 21 条、第 22 条、第 26 条から第 28 条まで及び第 32 条の規定並びに附則第 33 条(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成 30 年 1 月 1 日

(罰則に関する経過措置)

第 34 条 この法律(附則第 1 条第 4 号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第 35 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

#### 附 則(令和元年 6 月 5 日法律第 24 号)

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第 3 条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 4 条の改正規定並びに次条及び附則第 6 条の規定 公布の日

二 第 2 条の規定 公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第 5 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第 6 条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第 7 条 政府は、この法律の施行後 5 年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

#### 附則(令和四年三月三十一日法律第一二号)

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(政令への委任)

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

#### 附則(令和四年六月一七日法律第六八号)

この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

#### 附則(令和七年六月一日法律第六三号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

# 静岡県男女共同参画推進条例

(平成13年7月24日条例第46号)

改正 平成19年3月20日条例第42号

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

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

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

## 第1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(県の責務)

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

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

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

(県民の責務)

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

2 県民は、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。以下同じ。)を根絶するよう努めなければならない。

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

(民間の団体の責務)

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

(1) 当該団体における方針の決定過程に男女が共同して参画する機会を確保すること(積極的格差改善措置を含む。)

(2) 当該団体を構成する男女が、当該団体における活動と家庭生活その他の分野における活動とを両立して行うことができるよう配慮すること。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する総合的対策

(基本的施策)

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

(1) 男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行の見直し並びに男女が共に社会に参画するための意識の改革を進めること。

(2) 男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する学校教育その他の教育を充実すること。

(3) 県及び市町における政策の決定過程並びに民間の団体における方針の決定過程への女性の参画の拡大を促進すること。

(4) 家族を構成する男女が、互いに協力し、子の養育、家族の介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるよう、社会環境の整備を進めること。

(5) 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、男女の職業生活と家庭生活その他の生活との両立の支援並びに多様な働き方が可能となる就業環境の整備を進めること。

(6) 男女が、共に国際社会及び地域社会の一員として、様々な活動に参画することができるよう支援すること。

(7) 男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを根絶するよう積極的な対応を図ること。

(8) 産む性としての女性が、自ら健康の保持及び増進を図ることができるよう支援すること。

(9) その他男女共同参画を推進するために必要な施策

(基本計画の策定)

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

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

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

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(年次報告)

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

(広報活動)

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

(男女共同参画の日)

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

2 男女共同参画の日は、7月30日とする。

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

(苦情又は相談の申出の処理)

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

2 知事は、前項の申出を処理する職員を置くものとする。

(民間の団体の協力)

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

(調査研究)

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

### 第3章 静岡県男女共同参画会議

(設置及び所掌事務)

第14条 県に、静岡県男女共同参画会議(以下「参画会議」という。)を置く。

2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。

(1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する意見を述べること。

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

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

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

(組織及び委員)

第15条 参画会議は、知事が任命する委員20人以内で組織する。

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

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

4 委員は、再任されることができる。

(委任)

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

### 附則

この条例は、公布の日から施行する。

附則(平成19年3月20日条例第42号抄)

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

# 御前崎市

男 女 共 同 参 画



発行：御前崎市総務部企画政策課

〒437-1692 静岡県御前崎市池新田 5585 番地

TEL:0537-85-1161 FAX: 0537-85-1137