

わたらしい生き方応援プランひろしま  
～性別にかかわらず多様な選択ができる社会を目指して～

《素案》

令和3(2021)年〇月

広島県

# 目次

<b>第1章 計画の策定にあたって</b> .....	1
1 策定の趣旨	
2 県が目指す将来像	
3 計画の位置付け	
4 計画期間	
5 計画のマネジメント	
<b>第2章 総論</b> .....	4
1 本県の男女共同参画の現状	
2 考慮が必要な社会情勢の変化	
3 基本的な考え方と特に注力する事項	
4 目指す姿と施策の体系	
<b>第3章 施策の方向と具体的な取組</b> .....	14
I 仕事と暮らしの充実	
1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり	
2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり	
3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現	
II 男女双方の意識改革	
1 性差に係る固定的な意識の解消	
2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成	
III 安心して暮らせる環境の整備	
1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援	
2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず 安心して暮らせる環境づくり	
IV 推進体制の整備等	
1 市町や様々な団体等との連携強化	
2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見 の反映	
<b>第4章 関連施策・参考資料</b> .....	26
1 計画策定の審議状況（審議会等での審議状況，審議会委員名簿）	
2 指標一覧（成果指標，参考指標）	
3 用語解説	
4 関係法令	
5 男女共同参画に関する国内外の動き	

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 策定の趣旨

本県では、性別に関わりなく誰もが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に向けて、平成15年に広島県男女共同参画基本計画を策定し、4次にわたる改定を重ねながら、県民、市町、事業者等との連携・協力の下、取り組みを進めてきました。

特に、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行されたことから、第4次計画では同法に基づく県計画としても位置付け、職場における女性の活躍促進に取り組みました。

これまでの取組により、女性の就業率が向上し、結婚・出産・子育て期に労働力率が低下するいわゆる「M字カーブ」が改善されるなど着実な前進が見られる一方、指導的立場に占める女性の割合が伸び悩むとともに、育児や家事などの家庭生活への男性の参画が低調であるなどの課題もあることから、性別に関わらず、自らの選択によって、ライフイベントと両立しながら働き方や暮らし方の両方において充実した人生が送れるよう更なる取組を行う必要があります。

また、そのためには、「女だから」「男だから」という性差に関する固定的な意識に縛られず、個性と能力に応じた自分らしい人生を選択する意識が醸成されることが重要となります。

一方、デジタル技術を活用したDX（デジタルトランスフォーメーション）の進展により、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられ、育児や介護などのそれぞれの状況や生き方に応じて多様な働き方・暮らし方を可能にするなど、働き方や暮らし方そのものに変革をもたらすことが期待されています。

また、新型コロナウイルス感染症の流行により、テレワークなど家庭で過ごす時間の増加に伴うDV等の発生リスクの増加や、女性の家事育児負担の増加、非正規労働者の割合が高い女性の雇用への影響などの諸課題が顕在化してきていますが、誰もが安心して暮らすためには、こうした非常時対応だけでなく、平常時から取組を進め、課題の解消に向けて取り組む必要があります。

更に、女性、男性だけでなく、性的指向、性自認といった性の多様性への理解が重要になっていることから、そうした視点も踏まえた計画とする必要があります。

こうした状況を踏まえ、第4次計画が令和2年度で終了することから、これまでの取組の成果や課題を整理し、社会情勢の変化を踏まえ、より実効性の高い取組となるよう、「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」として、「わたらしい生き方応援プランひろしま」を策定します。

## 2 県が目指す将来像

広島県においては、目指す将来像を次のように置き、これに向けて施策を推進していきます。

性別に関わらず誰もが、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現

### 【「目指す将来像」の説明】

- 性別に関わらず誰もが・・・・・・・・・・・・・・・・①
- 互いに人権を尊重しながら・・・・・・・・・・・・②
- その個性と能力を十分に発揮し・・・・・・・・・・③
- 社会のあらゆる分野において・・・・・・・・・・・・④
- 共に参画し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・⑤
- 責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現・・⑥

- ①…女性，男性，あるいは性的指向・性自認に関わらず誰もが，
- ②…個人としての尊厳が重んじられ，性別による差別的な取扱いを受けないこと。
- ③…性差に関する固定観念・偏見等による制約や影響を受けることなく，自分らしく個人として個性や能力を発揮することができている。
- ④…政治的，経済的，社会的及び文化的な分野など様々な幅広い分野において，
- ⑤…対等な立場で方針等の検討や決定の過程に関わり，意見を言うことができるとともに，実施段階においても対等に参加している。
- ⑥…分担した役割に応じて責任を負うとともに，成果に応じ合理的な評価を受けている。

## 3 計画の位置付け

- 男女共同参画社会基本法第 14 条，広島県男女共同参画推進条例第 7 条に基づく県の基本計画
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）第 6 条に基づく都道府県推進計画

【該当箇所】 ・第 3 章 領域 1 仕事と暮らしの充実

- 1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり
- 2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり

- 「安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン」の分野別計画
- 「ひろしまDV防止・被害者支援計画（第 4 次）」等，関連する計画との整合を図っています。

## 4 計画期間

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度(5年間)

## 5 計画のマネジメント

- この計画は、本県の総合計画である「安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン」の分野別計画として、施策ごとに主要成果指標(KPI)を定めていますが、取り組む施策は幅広く、庁内関係局も多いことから、適切に進捗管理を行っていくことが必要です。
- このため、早期にロードマップを作成し、目指す姿や施策の方向ごとに、達成状況などの進捗管理を行っていきます。
- 具体的には、毎年度、県庁内の各局で構成される会議等において関係分野の進捗状況を把握するとともに、自己点検・評価等を行い、必要に応じて取組内容の見直しを行うなど、適切な執行を確保します。
- 合わせて、この自己点検・評価等の結果を、毎年度開催する、外部有識者等で構成された広島県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に諮り、その意見等を施策に反映させていきます。
- また、審議会や有識者等からの意見をもとに、社会情勢の変化や新たな課題にも、既定の目標の変更なども含め、柔軟に対応していくことで、目指す将来像に向けて計画を着実に実行してまいります。

## 第2章 総論

### 1 本県の男女共同参画の現状

第4次計画では、「環境づくり」「人づくり」「安心づくり」という3つの基本的な視点を定め、分野ごとに具体的な取組と成果目標を定め、取り組みました。それぞれの目標等に対して、本県の男女共同参画の現状を確認します。

#### (1) 環境づくり分野

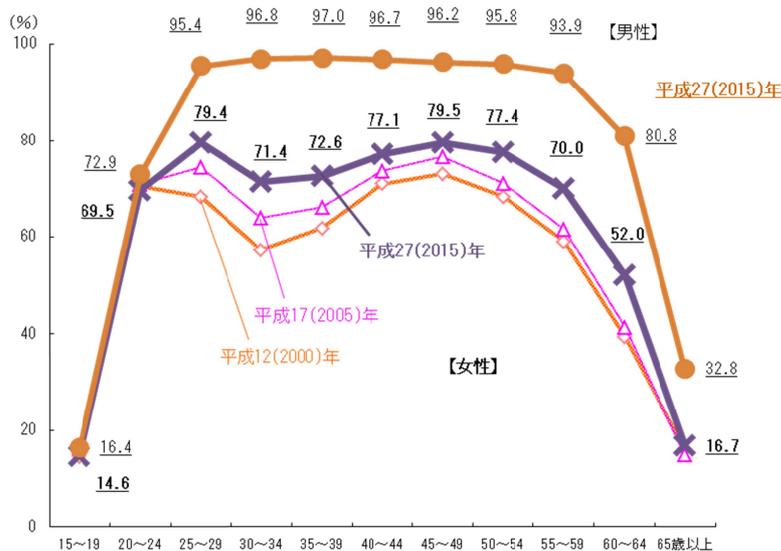
「環境づくり」の分野については、職場における女性の活躍促進として、女性の就業継続や管理職への登用促進等に取り組み、**女性の就業率①**は増加基調にあり、いわゆるM字カーブは底が浅くなってきていますが解消には至っておらず、また、**指導的立場に占める女性の割合②**は伸び悩んでいます。

また、仕事と家庭の両立については、取り組む企業の見える化等により、働き方改革に取り組む企業や男性の育児休業等の促進などに取り組む企業は増加してきていますが、女性に比べ**男性の育児休業取得率③**が極めて低いなど、誰もがライフイベントと両立しながら働くことができる環境に課題が残っています。

政策・方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進については、県及び市町の**審議会に占める女性委員の割合④**は進捗していない状況で、今後は、女性の意見を反映する手法についての検討が必要です。

#### ① 年齢階級別・男女別労働力率

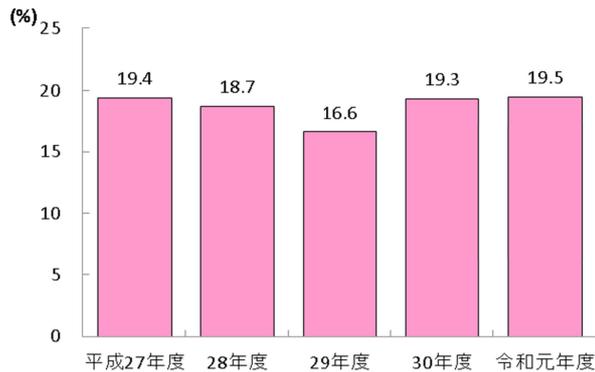
労働力率は、男性は20歳代後半から50歳代までを山とする台形を描いている一方、女性は30歳代を谷とするM字カーブを描いています。



出典「国勢調査」

## ② 県内事業所における指導的立場に占める女性の割合

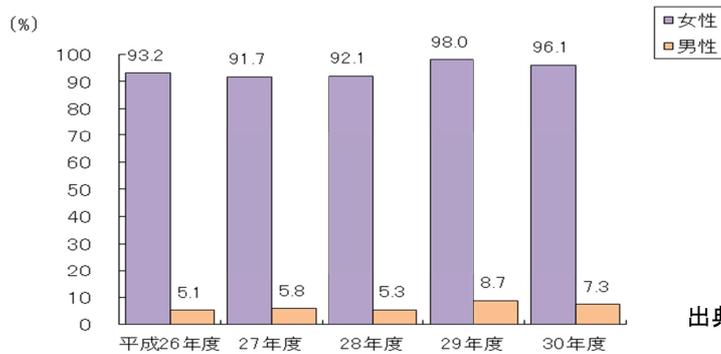
県内の事業所における指導的立場に占める女性の割合は、この5年間伸び悩んでいます。



出典「広島県職場環境実態調査」

## ③ 県内事業所における男女別育児休業取得率

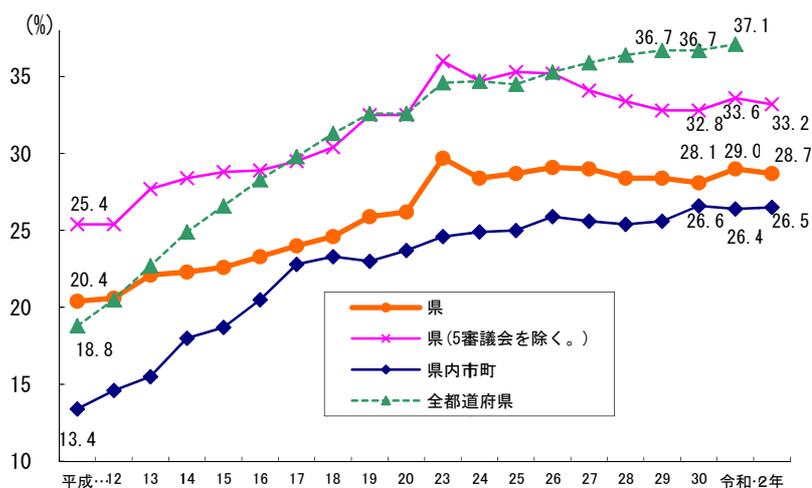
県内の事業所の従業員の育児休業取得率は、女性従業員が90%を超えているのに対して、男性従業員は10%未満となっています。



出典「広島県職場環境実態調査」

## ④ 審議会等委員に占める女性の割合

本県審議会委員のうち女性の占める割合は伸び悩んでおり、全国に比しても低い状況です。



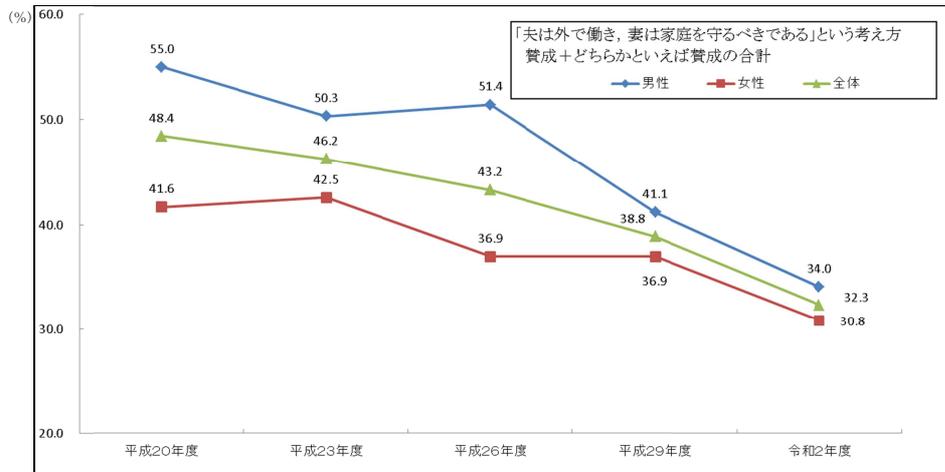
出典「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」及び広島県調べ

## (2) 「人づくり」分野

男女共同参画の推進に向けて各種啓発や、県の広報への配慮を促す取組を行うとともに、児童生徒や社会人に対して学校や職場等の様々な場を通じて、男女共同参画についての理解が深まるよう取り組みましたが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛成する人⑤は依然として3割強おり、また、「男女の地位の平等感⑥」は依然として低く、県民の理解が十分浸透しているとは言えない状況にあることから、性差による固定的な意識を払拭するための教育や啓発の取組の強化が必要です。

### ⑤ 固定的性別役割分担意識

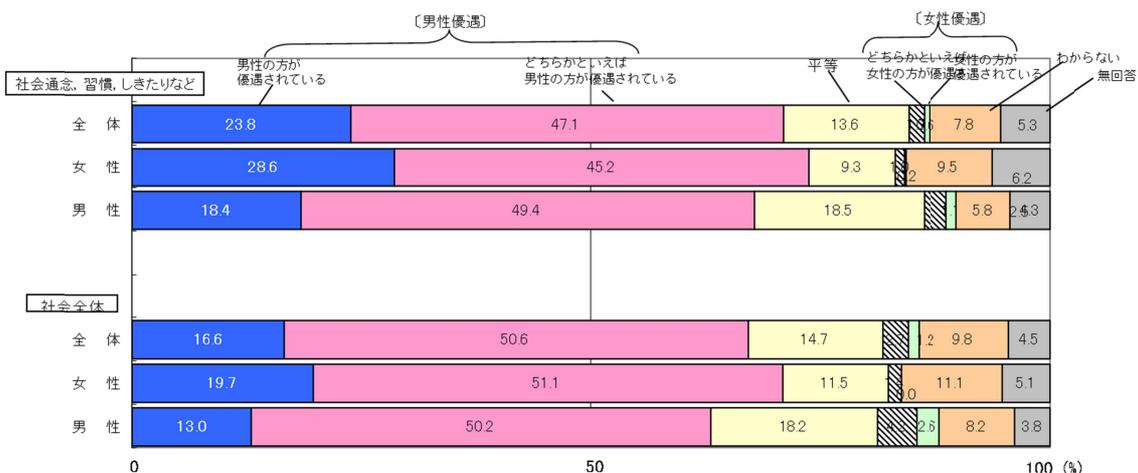
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成及びどちらかといえば賛成の人の割合は、年々減少していますが、依然として3割を超える人が賛成と答えています。



出典 「広島県政世論調査」(令和2年度)

### ⑥ 男女の地位の平等感

「社会通念・習慣・しきたりなど」で、「男性の方が優遇されている」と答えた人の割合は男女全体で70%以上、「社会全体」では約2/3の人が男性の方が優遇されていると答えています。



出典 「広島県政世論調査」(令和2年度)

### (3) 「安心づくり」分野

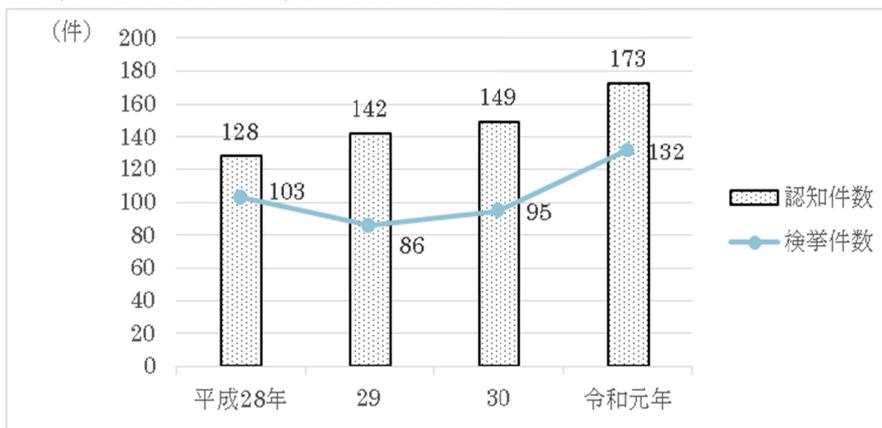
配偶者等からの暴力や性犯罪等の女性に対する暴力の根絶への取組を推進しましたが、DV等女性に対する暴力⑦は深刻な状態が続いており、被害者への支援や予防に向けた取組を充実させていく必要があります。

また、ひとり親家庭等の困難を有する人への支援に取り組みましたが、ひとり親家庭の収入の状況⑧は、母子世帯が、児童のいる世帯に比べて低い傾向にあり、収入の高い仕事に就くことが難しいだけでなく、家庭の経済基盤の安定につながる養育費の取り決めなどが十分に実施されていない状況にあります。

さらに、性的指向・性自認に関して⑨、LGBTという言葉の認知度は急速に高まりましたが、偏見や差別が顕在化するなど、悩みを抱える人が身近な人に相談しにくい状況や、正しい情報の周知や理解が十分でない状況にあります。

#### ⑦-1 県警における性犯罪事案対応件数

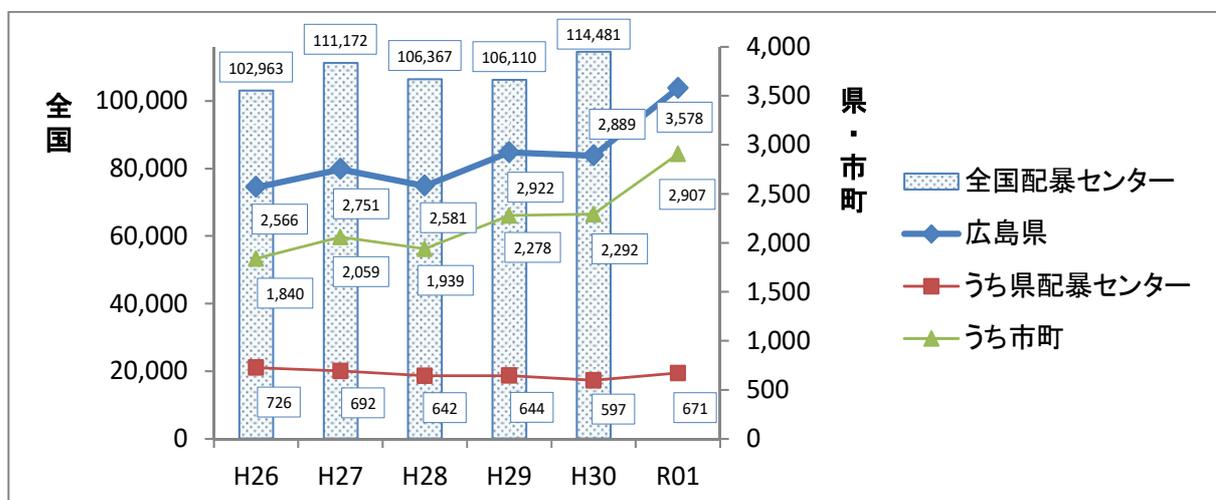
性犯罪の認知件数は年々増加の傾向にあります。



出典：広島県警察本部調べ

#### ⑦-2 婦人相談件数（うち暴力逃避に係るもの）

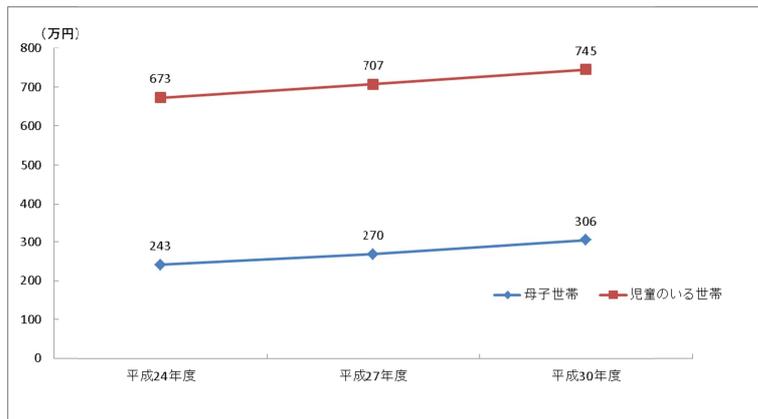
県の配偶者暴力相談支援センターの相談件数の推移は、全国の配偶者暴力相談支援センターと同様でほぼ横ばいですが、市町の相談件数は増加傾向にあります。



出典：〔全国〕配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数（内閣府調べ）、〔県・市町〕婦人相談件数（こども家庭課調べ）

## ⑧ ひとり親家庭の収入の状況

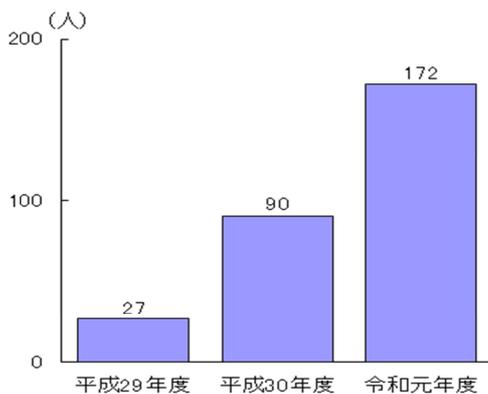
世帯種別による総所得は、「母子世帯」が、「児童のいる世帯」と比較し、1/2 以下になっています。



出典: 国民生活基礎調査

## ⑨ LGBT相談件数

平成 29 年度に設置した、エソール広島でのLGBT相談件数は、年々増加しています。



※広島県女性総合センター（以下「エソール広島」という。）の相談窓口は、平成 29 年 10 月に開設（月 1 回）。平成 30 年 6 月から相談日を毎週 1 回に増やした。

### (4) 全体の総括

第 4 次計画においては、「社会全体における男女の地位」が平等だと考える人の割合の向上を総括目標として掲げてきましたが、上記⑥でも見た通り、平等と感じる人の割合は 10% 台と低く、また次のとおり、計画期間の 5 年で大きな変化は見られていない状況になっています。

指標名	H26 調査	R2 調査	増減	目標
県政世論調査で「社会全体における男女の地位が平等」と感じる人の割合	女性 7.9% 男性 20.4% 男女差 12.5%	女性 11.5% 男性 18.2% 男女差 6.7%	女性 3.6ポイント 男性 △2.2ポイント 男女差△5.8ポイント	現況値からの向上かつ男女の数値の差の縮小

こうした状況を踏まえ、第 5 次計画においては、男女の地位の平等感を高め、性別に関わりなく誰もが自らの個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野において参画できる社会の実現に向け、取組を行っていく必要があります。

## 2 考慮が必要な社会情勢の変化

### (1) 少子・高齢化、人口減少社会の本格化

人口減少と少子・高齢化が進むことにより、労働力人口の不足や地域等におけるコミュニティ維持等がより厳しい状況になることが予想されています。

こうした中で、性別に関わらず誰もが、個性や能力を十分に発揮し、職場や地域社会など様々な場面で活躍が進んでいき、県内企業の競争力の強化や社会全体の活力の維持・向上が図られていくことが期待されています。

### (2) 女性活躍や働き方改革などに係る法律・制度の整備

女性活躍推進法の一部改正により、令和4年から一般事業主行動計画策定義務が101人以上の事業所に拡大され、また、働き方改革関連法の制定により、令和2年度から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されるなど、職場の女性活躍（企業における女性の採用、人材育成・管理職への登用など）の裾野を拡大していくための法律・制度の整備が進んでいます。

こういった状況に対応して、職場における女性の活躍支援の取組をさらに進めていくことが求められています。

### (3) 平均寿命の延伸と人生100年時代の到来

人生100年時代においては、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、本人の希望に応じて、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくことが重要となっていきます。また、平均寿命の延伸により、親や配偶者の介護の担い手として負担が増大することが予想されており、家事に不慣れな場合や地域とのつながりが乏しい場合は孤立した介護生活となることもあると考えられます。

このような中、人生100年時代においても安心して暮らす基盤として、仕事以外に地域等において個人として活動の場や役割を持つことや、家事・育児・介護等のケアワークに主体的に関わることが、個々人が豊かな人生を送る上で重要な要素になっていくと考えられます。

### (4) AI/IoT、5Gなど急速に進むデジタル技術への対応

AI/IoT、ロボティクス等のデジタル技術を活用したDX（デジタルトランスフォーメーション）は、産業構造やビジネスモデルだけでなく、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられ、育児や介護などのそれぞれの状況や生き方に応じて多様な働き方・暮らし方が可能となるなど、働き方や暮らし方、生活スタイルそのものに変革をもたらすと見込まれています。

こうしたことから、性別に関わらず誰もがその恩恵を享受できるよう、オンライン講座等を活用した学び直しを通じ、キャリアアップやキャリアチェンジを実現するなど、デジタル技術を有効に活用していくことが求められていくと考えられます。

### (5) 頻発する大規模災害や世界規模の感染症の流行

大規模災害の発生や感染症の流行のような非常時においては、この度の新型コロナウイルス感染症に見られるように、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちであることや、非正規労働者の割合が高い女性がより職を失いやすいこと、DVや性被害・性暴力が増加することといった諸課題が一層顕在化してきます。

これらの女性への影響が大きい課題に対応するためには、非常時の対応だけでなく、平常時から男性の家庭への参画を進め、非常時に女性に負担が集中することを未然防止するとともに、女性の就業継続等の取組や、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を進め、これらの課題が深刻化しないようにすることが求められています。

### 3 基本的な考え方と特に注力する事項

- 第4次計画においては、「環境づくり」、「人づくり」、「安全づくり」の各分野において、職場における女性の活躍促進や、男女がともにライフイベントと両立しながら働きやすい環境づくり、また、男女の地位の平等感を高める啓発や、性差による固定的な意識の払しょくのための教育、そして、女性に対するあらゆる暴力の根絶へ向けた取組などを行ってきました。
- その中で、女性の就業率の向上などは見られていますが、管理職など指導的立場に占める女性の割合や、男性が育児のために休業制度を利用する割合は伸び悩むなど、性別に関わらず、能力を生かして働くことで自らのキャリアを形成したり、仕事と家庭を両立した暮らしを実現するという点で、環境の整備等が十分な状況ではありません。

特に男性については、家庭生活や地域活動、学び等の活動など暮らしの充実を図りたいと考えていながら、仕事が忙しいために、希望と相違して仕事優先の生活になっている状況も見られます。
- こうしたことの要因の一つとして、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに代表される性差に関する固定観念が、男女双方に無意識に刷り込まれていることが考えられます。
- また、近年、「LGBT」という言葉の認知度は高まり、性的指向・性自認についての新しい動きなどによって、社会全体へ認識が広がる一方で、社会的に疎外されたり差別を受けるといった事例が後を絶たず、性の多様性への理解が十分でない状況がみられています。

その背景にも、「男は／女はこうであるべき」といった固定観念の延長線上に、偏見や思い込みによる無理解が存在していることが考えられます。
- 今後を展望すると、テレワークなどのデジタル技術の進展は、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられ、育児や介護などのそれぞれの状況や生き方に応じて多様な働き方・暮らし方を可能にするなど大きな変革をもたらすことが期待されており、仕事と家庭が両立できる環境づくりに資するものと考えられます。
- さらに、依然としてDVや性犯罪等の女性に対する暴力は深刻な状況が続くとともに、ひとり親家庭等の困難を有する人の貧困等の問題が継続しています。これらの問題については、近年多発する大規模な自然災害や、世界規模の感染症の流行時におけるDV被害の発生リスクの増加等により、平常時からの対策の必要性が認識されてきており、誰もが安心して暮らすことのできる環境づくりが必要です。

- 以上のことから、今後は、これまでのように働く女性の活躍支援やそのための環境整備など、女性に視点を置いた取組だけでなく、男性の視点にも留意していくとともに、男性自身の固定的意識の改革も促していくことで、社会全体で固定観念を解消し、多様な暮らし方の実現に向けた理解促進を図ります。
- そうすることで、性別に関わらず誰もが、不合理な扱いを受けることなく、能力を発揮しながら安心して働くことができるとともに、仕事だけではなく、地域社会において活動の場や役割を持つことができるなど、それぞれのライフステージの各段階で、自分らしい選択により、仕事と暮らしの両方において、安心して、充実した生き方が実現できるよう、取組を行っていく必要があると考えています。
- こうした考え方を踏まえ、この計画においては、次の3点を特に注力するポイントとして取り組みます。
  - ① 性別に関わらず誰もが安心して働き、活躍できる環境づくり
  - ② 性別に関わらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革
  - ③ 性の多様性の尊重と県民理解の促進

## 4 目指す姿と施策の体系

### (1) 5年後の目指す姿

「3 基本的な考え方と特に注力する事項」を踏まえ、5年後の目指す姿を次のとおり定めます。

領域	5年後の目指す姿
I 仕事と暮らしの充実	○ 様々な職場において、性別に関わらず誰もが、ライフイベントと両立しながら安心して働き続けることができ、また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展等による在宅ワークなど、ライフスタイルに応じて柔軟に働くことができる環境が広がるとともに、多様な人材誰もがその能力を発揮できる機会が提供されることにより、女性が仕事に対する意欲を持つことができ、その力を発揮できる環境が整っています。
	○ 多様な暮らし方が可能となる中で、性別に関わらず誰もが、それぞれのライフステージの各段階で、希望に応じ、仕事と両立させながら、子育て等の家庭生活や地域コミュニティ活動・学び等の個人生活を充実させる人が増えています。
II 男女双方の意識改革	○ 県民の興味関心を惹くようなポジティブな意識啓発や、対象に響くテーマ・手法等による意識啓発を行うことにより、性差に関する固定的な意識をもつ人が減少し、自らのライフプランを組み立てるにあたり、性別に関わらず多様な選択をする意識が醸成されてきています。
	○ 教育において、社会人や職業人として自立していくために必要な意欲・態度や能力の育成が図られることで、主体的に進路や職業、ライフスタイルを選択する意識が醸成されてきています。
III 安心して暮らせる環境の整備	○ 性被害や様々なハラスメントに対する取組については、被害の予防や防止の取組がすすみ、相談窓口の認知度向上や被害者がプライバシーを守られながら安心して相談でき、支援を受けることができる体制整備に取り組むことにより、被害を抱え込むことなく、被害の回復・軽減が図られる環境が整いつつあります。
	○ 性の多様性についての正確な情報の提供等により、性的指向や性自認に関する県民の理解が深まり、自分らしく個性や能力を発揮でき、安心して暮らせる環境が整いつつあります。
IV 推進体制の整備等	○ 性別に関わりなく誰もが活躍できるように、市町間の情報共有や先進事例等の共有が図られることなどにより、効果的な取組が行われています。また、NPO・企業等の団体や多様な個人が、核となる団体からの働きかけにより相互に連携を強め、自律的な活動が活発に行われています。
	○ 県・市町の審議会などにおける女性の登用や、地域の避難所運営・自治会活動などにおいて女性の意見の反映が進むことなどにより、政策・方針の立案及び決定過程等において多様な意見が取り入れられるようになっていきます。

## (2) 施策体系

「(1) 5年後の目指す姿」を分解して「基本となる施策の方向」を定め、これに基づいて取組を進めます。

領域	基本となる施策の方向
I 仕事と暮らしの 充実	1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり
	2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり
	3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現
II 男女双方の意識 改革	1 性差に係る固定的な意識の解消
	2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成
III 安心して暮ら せる環境の整備	1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援
	2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり
IV 推進体制の整備 等	1 市町や様々な団体等との連携強化
	2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

## 第3章 施策の方向と具体的な取組

### 領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実

#### 1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり

##### 【現状と課題】

- 長時間労働の削減や休暇取得の促進、仕事と家庭の両立支援など、県内企業における働き方改革の取組が広がっており、誰もが働く上での不安を感じることなく、自らが望む働き方にチャレンジできる職場環境整備をさらに進めていく必要があります。
- 新型コロナ対策により注目されているテレワーク等の時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が、働く人の生活の質の向上にもつながるよう、その普及・定着を一層推進する必要があります。
- 男性の育児参画の推進に向けては、男性の育児休業取得率は総じて上昇傾向で全国値を上回って推移しているものの、女性に比べ極めて低い水準にあり、企業等における男性の育児休業制度の導入促進に加え、制度の利用に向けた従業員への周知や、個人や社会に対して、性別に関わらず誰もが育児に参画するという考え方の浸透を進めていく必要があります。
- 保育の受け皿の拡大を図っていますが、それを上回る保育ニーズや保育のミスマッチにより、依然として一部の市町で待機児童が発生しており、また多様なニーズに対応していくために保育士不足の解消と質の向上が求められています。  
放課後児童クラブにおいても、想定を上回るニーズに対し、学校の空き教室など実施場所の確保が困難なことから一部の市町で待機児童が発生しており、放課後児童支援員の確保や、資質の向上などが求められています。
- 働く人が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、仕事と家族介護の両立を継続することができるよう、多職種連携による包括的な支援体制を充実させる必要があります。

##### 【具体的な取組】

##### <暮らしと両立できる職場環境の整備>

- 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及を図るため、テレワーク等の活用事例の紹介や相談会、個別支援の実施などにより、その有効性の理解と導入を促進します。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕
- 企業等に対して、仕事と家庭の両立支援制度や、制度を利用しやすい職場環境の整備を促進するとともに、男性の育児休業制度の周知や男性従業員の育児参画への意識醸成を図り、育児休業を取得しやすい職場環境整備を促進します。  
また、市町等の関係機関とも連携して、男性が家事・育児・介護等に参画することの意義や効果などについて、広く理解促進を図ります。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕
- 企業等に対して、妊娠・出産期の女性に対する法律や制度等の周知を図るとともに、不妊治療への理解促進を図り、仕事との両立に向けた広報を行います。〔健康福祉局子供未来応援課、商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕

### ＜仕事と暮らしを両立するためのサービスの充実＞

○ 「ひろしま子供の未来応援プラン」に基づき、幼児教育・保育需要の正確な把握を基礎として、計画的に保育所等を整備するとともに、保育士の確保・資質向上に取り組み、多様化するニーズに応じた質の高い保育等の提供体制を確保します。

また、放課後児童クラブに対する需要の正確な把握により、計画的な整備を進めるとともに、質の維持・向上のため、認定資格研修を実施し、放課後児童支援員の確保に取り組みます。〔健康福祉局安心保育推進課〕

○ 放課後や長期休暇において安心して過ごせる放課後等デイサービスや児童発達支援は、療育を必要とする子供を育てる親にとって、仕事と家庭を両立する上で重要なサービスとなっているため、サービス供給が不足しないよう事業所の確保を図ります。〔健康福祉局障害者支援課〕

○ 市町と連携して、地域の実情に応じた介護サービス基盤の確保及び地域包括支援センター等の相談体制の強化に取り組むことにより、地域包括ケアシステムの質の向上を図ります。〔健康福祉局地域包括ケア・高齢者支援課〕

### 【成果指標】

指標名	現状値	目標 (R7)
デジタル技術の活用等による時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進する企業（従業員 31 人以上）の割合〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕	28.3% (R2)	50.0%
男性の育児休業取得率〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕	13.0% (R1)	30.0%
保育所の待機児童数（4/1 時点）〔健康福祉局安心保育推進課〕	39 人 (R2)	0 人

## 領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実

### 2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり

#### 【現状と課題】

- 指導的立場に占める女性の割合は、直近5年間において2割弱で推移するなど依然として伸び悩んでいます。国においては、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進めることとしており、県としても同様の水準を目指し、女性が意欲と適性に応じてその力を発揮できる環境の整備に向け、企業等における女性のキャリア形成・人材育成支援などの取組を着実に進めていく必要があります。
- 25～44歳の女性の就業率は増加基調にあり、出産・育児期の女性の離職により就業率が落ち込む、いわゆるM字カーブについては、底が浅くなってきているものの、解消には至っていません。また、新型コロナウイルス感染症の影響など、雇用情勢の変化も踏まえる必要があります。引き続き、仕事と家庭の両立への負担軽減とともに、女性の就業継続や再就職に向けた支援に取り組む必要があります。
- 出産・育児等による就業中断後を含めて働き方の選択肢には「創業」もあり、女性の新しい視点によるビジネスが経済に新たな成長をもたらすことが期待されています。他方で、一般に就業経験の浅い女性が創業しようとする場合、事業運営に必要な知識・経験などが不足していることにより、事業を断念せざるを得ないといったケースも少なくなく、創業にチャレンジしようとする女性に対する総合的な支援も必要です。

#### 【具体的な取組】

##### <女性のキャリア形成支援と人材育成>

- 県内企業が女性活躍を経営戦略として推進するため、経済団体等と連携して、セミナー等の開催などにより、経営者等への働きかけを強化するとともに、女性活躍推進アドバイザーの派遣等による女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、取組のノウハウの提供や成功事例の発信などにより、県内企業において女性従業員の採用拡大、人材育成、管理職等への登用に向けた取組の計画的かつ効果的な推進を図れるよう支援します。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕
- 女性従業員を対象として、キャリアや就業年数等に応じて必要な知識や技能を身につけるための研修等を開催するとともに、企業や業種の枠を超えたネットワークを形成できる機会を提供することにより、働き続けることや、管理職等へのキャリアアップに挑戦することに対する女性の意欲向上を図ります。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕

##### <就業継続や再就職、創業等女性の多様な働き方>

- 暮らしと両立して働きやすい職場環境づくりの促進とともに、女性従業員を対象としたキャリアプランを考える研修等の開催により就業意欲の向上を図り、就業継続に向けた支援に取り組みます。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕
- 国のマザーズハローワークや市町等と連携して、妊娠・出産・育児等のライフイベントを機に離職した女性等の再就職に向けたきめ細かな支援を行います。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕

- 創業意欲を持つ女性がライフステージに応じて創業できるように、創業希望者に対して、行政・経済団体・金融機関等からなる「オール広島創業支援ネットワーク」の構成機関による創業支援や、同ネットワークの中核支援機関である「ひろしま創業サポートセンター」の女性の専門スタッフによる相談、先輩女性起業家を含めて様々な分野の専門家の派遣、創業セミナーの開催など、創業前から創業後にわたって継続的・総合的に支援を行います。[商工労働局イノベーション推進チーム]

**【成果指標】**

指標名	現状値	目標 (R7)
県内事業所における指導的立場に占める女性の割合 [商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課]	19.1% (R2)	25.0%
女性（25～44歳）の就業率 [商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課]	72.3% (H27)	82.5%

## 領域 I 仕事と暮らしの充実

### 3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現

#### 【現状と課題】

- 仕事中心の生活になっている男性の中でも、暮らしを充実させたいと考えていながら、仕事が忙しいために暮らしの充実をあきらめたり、家庭生活や地域活動、学び等の暮らしを充実させる活動に、関心がありながらも最初の一步を踏み出せていない人も多く、その要因として、余暇時間を生み出すための、ライフスタイルに応じた具体的な情報が不足していることや、踏み出すまでの意欲や動機が不足していることが考えられます。
- 出産や子育て、転勤などのライフステージにおける、男女それぞれの、互いのライフプランの考え方などへの理解不足や性差に関する固定観念等により、キャリアへの満足度が低かったり、配慮不足からくる行き違いが生じているおそれがあります。

#### 【具体的な取組】

- 仕事が忙しいために暮らしの充実をあきらめたり、非現実的と考えている人に対し、家庭生活や地域活動、学び等の個人生活を充実させることができるよう、ライフステージの各段階（子育て、介護等）やそれぞれの状況に応じた余暇時間の創出等のノウハウについて、専門家の協力も得ながら情報発信を行います。〔環境県民局人権男女共同参画課〕
- 家庭生活や地域活動、学び等の活動への参加に消極的な人に対して、参加することのメリットや意義を、数値やデータ、実例を交えながら紹介します。〔環境県民局人権男女共同参画課〕
- 夫婦等のパートナー同士や、職域等の男女双方を対象とした、研修や意見交換の実施などにより、それぞれが互いのキャリアやライフプラン、立場や考え方を認識し、配慮することができる意識の醸成を図ります。〔環境県民局人権男女共同参画課〕（再掲）

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標（R7）
暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合 （ ・仕事が忙しく暮らしの充実をあきらめている ・暮らしを犠牲にして長時間働かざるを得ない ・日々の仕事や生活に追われ充実は非現実的 と答えた人の合計 〔環境県民局人権男女共同参画課〕	31.5% (R2)	26.2%

## 領域Ⅱ 男女双方の意識改革

### 1 性差に係る固定的な意識の解消

#### 【現状と課題】

- これまで男女共同参画の推進に向け各種広報啓発に係る取組を実施してきましたが、性差に関する固定的な意識が十分解消されず、男女の地位の平等感が向上しない要因の一つとして、セミナー等の啓発に当たって受講生以外の県民に広がる取組になっていないことや、男女共同参画に関心の薄い層を巻き込んだ啓発活動ができていなかったことが考えられます。
- 仕事や暮らしにおいて、これまで男性の領域と考えられてきた分野で活動する女性や、女性の領域と考えられてきた分野で活動する男性は増えつつあるにも関わらず、社会全体の性差に関する固定観念を意識して、自らが望む仕事や生き方を選択することに躊躇する人もいます。
- 県及び市町の取組が、性差による固定観念に基づく偏ったものにならないよう、広報の内容に配慮する必要がありますが、その取組が十分でない状況です。

#### 【具体的な取組】

- 固定的な意識の解消に向けてこれまで取り組んできた意識啓発については、そのターゲットやテーマを地域の実情に合わせて選定するなど内容の工夫に加え、Webを活用して対象を広げることにより、啓発効果の拡大を図ります。〔環境県民局人権男女共同参画課〕
- 男性もしくは女性の領域だと考えられていた分野であっても、自らが望む仕事や生き方を選択したいと考えている人を応援するため、性差による固定観念にとらわれず活動している人の事例を紹介するとともに、活動に興味がある人との交流の場を設けます。また、こうした取組を広く発信することで、多くの県民の固定的な意識の解消につながるよう取り組みます。〔環境県民局人権男女共同参画課〕
- 県の発信する広報において、性別によって偏った表現とならないよう、広報担当部局と連携しながら、男女共同参画の視点に配慮した広報について周知するとともに、その実効性を高めます。〔環境県民局人権男女共同参画課、総務局ブランド・コミュニケーション戦略チーム〕

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標(R7)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」と答えた人の割合〔環境県民局人権男女共同参画課〕	32.3% (R2)	22.0%

## 領域Ⅱ 男女双方の意識改革

### 2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成

#### 【現状と課題】

- 児童生徒が、男女共同参画について理解し、性別にかかわらず、自己のライフスタイルや将来を考え、それぞれの個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てるキャリア教育を充実させる必要があります
- 出産や子育て、転勤などのライフステージにおける、男女それぞれの、互いのライフプランの考え方などへの理解不足や性差に関する固定観念等により、キャリアへの満足度が低かったり、配慮不足からくる行き違いが生じているおそれがあります。

#### 【具体的な取組】

- 児童生徒が自己の生き方や働き方について考えを深め、職業生活や日常生活に必要な知識や技能、技術を主体的に身に付けていくことができるよう、各学校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育の充実を図ります。〔教育委員会義務教育指導課〕
- 高等学校においては、「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等の活用により、様々な生き方を理解するとともに、自らの生き方を見つめ、自分の目指すライフスタイルの実現に向けた意識の醸成を図ります。〔教育委員会高校教育指導課〕
- 夫婦等のパートナー同士や、職域等の男女双方を対象とした、研修や意見交換の実施などにより、それぞれが互いのキャリアやライフプラン、立場や考え方を認識し、配慮することができる意識の醸成を図ります。〔環境県民局人権男女共同参画課〕（再掲）

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標 (R7)
「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等を実施している学校数〔教育委員会高校教育指導課〕	4校 (R2)	全県立高等学校

## 領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備

### 1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援

#### 【現状と課題】

- 性差に基づく暴力、被害は深刻な状態が続いていることから、事案の防止と被害者支援に向けた取組を充実させていく必要があります。
- 性被害の相談窓口である「性被害ワンストップセンターひろしま」を知っている人の割合は7.4%（R2 県政世論調査）に留まっているほか、性被害者には、二次被害の心配のため相談することへの心理的な抵抗感があることなどから、被害の潜在化が顕著となっています。
- デートDVの認識率は向上していますが、特に精神的暴力について、暴力にあたらぬ場合があると考える人が一定程度いること、10代初めから暴力被害経験のある子供がいること等を踏まえ、若年層から暴力への認識を高めるための啓発が必要です。  
また、DVを受けたことのある人のうち、「相談しなかった」人が一定数おり、DVの認識の低さや相談することへの心理的抵抗等があるものと考えられます。
- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどは、職場において不利益を受けたり、就業環境が害されることから、こうしたハラスメント防止に向けた意識啓発の取組が必要です。
- サイバー犯罪のうち、SNSに起因する18歳未満の性被害件数は増加しており、インターネット空間を通じて他人と知り合うことで犯罪被害に遭う事例が多く、この背景には、児童生徒、保護者等のインターネットリテラシーが十分でないことなどが考えられます。
  
- ひとり親家庭では、特に母子世帯において収入が低い中で、養育費が適正に受け取れていない状況や、子育て支援・就労等に関する十分な情報を得られていない状況があります。
- 高齢者、障害者や外国人という理由で社会的困難を抱えた人が、性別によってさらに複合的な困難を抱える状況に置かれる場合があります。

#### 【具体的な取組】

##### <性被害やDV、様々なハラスメントなどあらゆる暴力の防止と被害者支援>

- 「性被害ワンストップセンターひろしま」の認知度向上のため、これまでの広報に加えて、中学・高校生など若年層への周知を強化するとともに、24時間365日、秘密厳守で相談できることや、Webを活用した相談申込みの受付などといった、被害者等の心情に配慮した取組の情報発信を行うほか、医療、司法、行政等の相互連携を深めることで支援体制の充実を図ります。〔環境県民局 県民活動課〕
- 性犯罪被害者の被害からの回復を促すため、性犯罪被害者等の相談受理、被害者支援及びカウンセリング等の体制を整備します。〔警察本部警察安全相談課〕
- 「ひろしまDV防止・被害者支援計画（第4次）」に基づき、予防教育・啓発の充実を図るとともに、市町や地域等と連携し、発見から相談、保護、自立まで、適切な支援を推進します。〔健康福祉局こども家庭課〕
- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど様々なハラスメントの防止に向け、職場におけるハラスメント防止に関する国の指針等の周知を含めた企業等への啓発、相談窓口の周知などに取り組みます。〔商工労働局働き方改革推進・働く女性応援課〕

- 「ストーカー総合対策」に取り組み、被害者支援や加害者対策などを推進します。〔警察本部人身安全対策課〕
- サイバーパトロール等により違法情報・有害情報の把握に努め、違法情報の取締り及び有害情報を端緒とした取締りを推進します。  
関係機関・団体等と連携し、保護者に対する啓発活動，児童に対する情報モラル教育，スマートフォンを中心としたフィルタリングの普及促進等の取組を推進します。〔警察本部少年対策課，サイバー犯罪対策課〕
- 児童生徒の発達段階に応じて、性に関する正しい知識とともに、生命を尊重する態度や自ら考え判断する能力を身に付けさせ、望ましい行動がとれるよう、関係機関とも連携しながら、学校教育活動全体を通じた教育を行います。〔教育委員会義務教育指導課，豊かな心と身体育成課〕

#### <生活上の困難を有する人に対する支援>

- 「ひろしま子供の未来応援プラン」に基づき、家庭の経済基盤の安定につながる就労支援や養育費の支払い、子供の自立に向けた支援など、ひとり親家庭個々の実情に応じた最適な助言や支援に取り組みます。〔健康福祉局こども家庭課〕
- 生活困窮者自立支援制度においては、高齢であることや障害があること等に加え、性差に係る固定観念を背景に、複合的な困難を抱えて生活に困窮する人がいることから、それぞれの状況に応じて、例えば高齢者向けの施策を始めとする関係制度等と連携して、解決に向けた包括的な支援を行います。また、必要な人には生活保護制度につなげ、生活の保障と自立を支援していきます。さらに、支援にあたる従事者のための研修を充実させ、資質の向上を図っていきます。〔健康福祉局社会援護課〕
- 外国人が、言語や生活習慣の違いから生じる課題を解決できるよう、多言語での情報提供や相談事業、通訳ボランティア支援等を実施します。〔地域政策局国際課〕

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標(R7)
性被害ワンストップセンターひろしまの認知度〔環境県民局県民活動課〕	7.4% (R2)	13.0%以上 (R5)
デートDVに関する精神的暴力の認識率(高校生)〔健康福祉局こども家庭課〕	66.5% (R1)	75.0%以上
ひとり親家庭における養育費の取り決め状況(取り決めをしている割合)〔健康福祉局こども家庭課〕	42.1% (R1)	52.7% (R6)

## 領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備

### 2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり

#### 【現状と課題】

- 性的指向（好きになる性）や性自認（性の自己認識）について、自分の性自認あるいは性的指向を打ち明けること（カミングアウト）で相手との関係が壊れるのではないかと不安を抱えたり、日常生活の中で偏見や差別、周囲の無理解等で悩みを抱えているにも関わらず、周りの人に相談できずにいる人がいます。
- 「LGBT」という言葉の認知度の急速な高まりを受け、社会全体に性的指向や性自認を理由とする偏見や差別等は不当であるという認識は広がりつつあるものの、依然として、同意のない性的指向・性自認の暴露（アウトティング）が起きるなど、地域や職場、学校など様々な場面で周囲の無理解・偏見等によるハラスメントや、差別的な取扱い等が起きています。

#### 【具体的な取組】

- 性的指向や性自認に関する悩みを抱えている人が、エソール広島（広島県女性総合センター）における「LGBT相談」や県立総合精神保健福祉センター等におけるこころの健康に関する相談などの相談窓口を知り気軽に利用できるよう、効果的に相談窓口の認知度の向上を図ります。〔環境県民局人権男女共同参画課，健康福祉局健康対策課〕
- エソール広島等の相談窓口に寄せられた内容を分析して、悩みや課題について、就労や教育、福祉など関係する行政相談窓口や部署，あるいは，民間の支援団体と意見交換を行う場を設け，その結果をそれぞれの機関の事業に反映していきます。〔環境県民局人権男女共同参画課，健康福祉局健康対策課〕
- 企業や医療機関，福祉施設などで相談を受ける立場の人や人事担当者など人権啓発に携わる人に対して，県等が開催する相談員等向けの会議や研修会などの機会を捉えて，性的指向・性自認に関する正しい知識や，具体的な悩みに関する事例によって研修を行うなど，理解の促進を図ります。〔環境県民局人権男女共同参画課，全部局〕
- 児童生徒の発達段階に応じて，互いの人格を尊重する態度を身に付け，望ましい行動がとれるよう，学校教育活動全体を通じた教育を行います。〔教育委員会義務教育指導課，豊かな心と身体育成課〕
- より多くの県民が，自分の周りに，性的指向・性自認に悩んでいる人や，当事者がいる可能性があることを自覚してもらえよう，啓発行事の開催など，あらゆる機会を捉えた啓発を実施し，県民理解を推進します。〔環境県民局人権男女共同参画課〕

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標 (R7)
県内の公的機関（エソール広島を含む）の性的指向・性自認に関する専門相談窓口における相談件数〔環境県民局人権男女共同参画課〕	172 件 (R1)	430 件

## 領域Ⅳ 推進体制の整備等

### 1 市町や様々な団体等との連携強化

#### 【現状と課題】

- 県・市町間において、市町の実施内容の共有や、県・市町共催による研修会の開催などによって連携を図っています。しかし、有意義な情報の共有と関係者の資質向上を目的としている男女共同参画に関する県・市町会議が、県及び各市町の状況報告の場にとどまっている現状にあります。
- 県、市町、NPOや企業等の民間団体及び個人において、男女共同参画や女性活躍、子育て支援などの個々の主体的な取組は行われているものの、相互の連携や協働は十分ではありません。  
エソール広島において、NPOや企業等の民間団体・個人の自主的な活動による利用拡大は図られているものの、連携・協働に向けた仕組みづくり等の取組が十分ではありません。さらに、県民にエソール広島の取組や事業等について関心を持ってもらい、認知度を向上させるための有効な情報発信が不十分な状況です。

#### 【具体的な取組】

- 各市町の男女共同参画行政における取組が活発化するよう、それぞれの状況報告だけでなく、他自治体の先進的な取組を題材とした意見交換や、市町の担当職員を対象とした研修等に取り組みます。〔環境県民局人権男女共同参画課〕
- エソール広島が、性別や年齢等に関わりなく多様な分野で活躍している個人同士や団体同士、個人と団体とが出会い、学び、情報収集し、ネットワークができる場として活用されるために、NPO・企業等と連携して、今日的テーマについて意見交換や議論する場づくりや活動発表・交流の機会づくり、人材情報や活動情報の公開を行うことなどにより、自主的・自律的で活発な活動や交流が広がっていくよう支援します。〔環境県民局人権男女共同参画課〕

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標 (R7)
エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した取組数（関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む）〔環境県民局人権男女共同参画課〕	12 団体 49 回 (R2)	24 団体 100 回

## 領域Ⅳ 推進体制の整備等

### 2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

#### 【現状と課題】

- 政策・方針の立案及び決定過程への女性の参画促進については、県及び市町の審議会に占める女性委員の割合は進捗しておらず、専門分野によっては女性人材が少数であることや、各審議会に関係する分野の各種団体においても女性の役職者が少数であることも要因の一つと考えられます。
- 女性の視点やニーズを反映させることなど、あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った意見の反映が必要です。

#### 【具体的な取組】

- 県の審議会等の委員について、女性の積極的な登用をすすめるだけでなく、女性の意見をより反映できるような手法の検討を行います。〔総務局人事課，環境県民局人権男女共同参画課，全部局〕
- 市町の審議会等の委員について、女性委員の割合を公表するとともに、女性の意見が反映されるよう、働きかけを行います。〔環境県民局人権男女共同参画課〕
- 地域社会における自治会や商工関係団体などにおいて、方針決定に係る参画の実態を把握したうえで、女性を始めとする多様な意見が反映されるよう、働きかけを行います。〔環境県民局人権男女共同参画課，全部局〕
- 防災・減災、災害復興体制の整備に当たっては、女性の防災関係団体の意見などを取り入れながら、広島県「みんなで減災」県民総ぐるみ運動を推進していきます。〔危機管理監みんなで減災推進課〕

#### 【成果指標】

指標名	現状値	目標 (R7)
県の審議会等委員のうち女性の占める割合※〔総務局人事課，環境県民局人権男女共同参画課，全部局〕	33.2% (R2)	40.0%

※ 法令などにより構成員の職務分野が指定されている5審議会（広島県交通安全対策会議，広島県防災会議，広島県石油コンビナート等防災本部，広島地方港湾審議会，広島県国民保護協議会）を除く

## 第4章 関連施策・参考資料

### 1 計画策定の審議状況

#### (1) 審議会での審議状況等

日 程	内 容
令和2年9月9日(水)	知事が、男女共同参画審議会会長に諮問
同 日	令和2年度第1回広島県男女共同参画審議会 ○ 第4次広島県男女共同参画基本計画の検証について ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の策定に向けて
10月19日(月)	県議会 生活福祉保健委員会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の骨子案について
10月23日(金)	令和2年度第2回広島県男女共同参画審議会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の骨子案について
12月24日(木)	令和2年度第3回広島県男女共同参画審議会 ○ 第5次男女共同参画基本計画の方向性について
令和3年1月19日(火)	県議会 生活福祉保健委員会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の素案について
1月20日(水)	パブリックコメント開始 (令和3年2月19日(金)まで) ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画の素案について
	県議会 生活福祉保健委員会 ○ 第5次広島県男女共同参画基本計画案について
	令和2年度第4回広島県男女共同参画審議会 ○ 第5次男女共同参画基本計画案について
	男女共同参画審議会が知事に答申

#### (2) 審議会委員名簿

氏 名	所 属 ・ 役 職	備 考
石田 洋子	広島大学教授 広島大学男女共同参画推進室長	新任【会長】
小川 智子	日本労働組合総連合会広島県連合会女性委員会副事務局長	新任
片元 彰	NPO 法人ファザ・リンク・ジャパン中国代表理事	新任
上水流 久彦	県立広島大学 教授	【会長代理】
牛来 千鶴	株式会社ソアラサービス 代表取締役社長	
高原 茂嘉	尾道市市民生活部部长	新任
深町 心一	(株) 広島銀行取締役常務執行役員	新任
藤本 圭子	弁護士	新任
吉村 幸子	広島県の男女共同参画をすすめる会会長	新任

[任期2年(令和2.9.9~令和4.9.8), 50音順・敬称略]

## 2 指標一覧（成果指標，参考指標）

### 【領域Ⅰ 仕事と暮らしの充実】

種別	指標名	現 状		目標（R7）	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
<b>1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり</b>					
成果指標	デジタル技術の活用等による時間や場所にとられない柔軟な働き方を推進する企業（従業員31人以上）の割合（注1）	28.3%	R2	50.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果指標	男性の育児休業取得率（注2）	13.0%	R1	30.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果指標	保育所の待機児童数（4/1時点）	39人	R2	0人	健康福祉局 安心保育推進課
参考指標	従業員が働きがいを感じて意欲的に働くことができる環境づくりに取り組む企業（従業員31人以上）の割合（注3）	30.6%	R2	——	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
参考指標	共働き世帯の男性が、家事や育児、介護などに関わる時間（1日当たり）	40分	H28	——	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	放課後児童クラブの低学年待機児童数（5/1時点）	23人	R2	——	健康福祉局 安心保育推進課
<b>2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり</b>					
成果指標	県内事業所における指導的立場に占める女性の割合（注4）	19.1%	R2	25.0%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
成果指標	女性（25～44歳）の就業率	72.3%	H27	82.5%	商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課
参考指標	県支援施策等を活用した女性創業件数	246件	R1	——	商工労働局 イノベーション推進チーム
<b>3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現</b>					
成果指標	暮らしの充実について、否定的に答えた人の割合 ・仕事が忙しく暮らしの充実をあきらめている ・暮らしを犠牲にして長時間働かざるを得ない ・日々の仕事や生活に追われ充実は非現実的 と答えた人の合計	31.5%	R2	26.2%	環境県民局 人権男女共同参画課

### <参考> 県庁の取組の状況

種別	指標名	現 状		目標（R7）	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
県職員（男性）の育児休業取得率（注5）					
	知事部局	41.0%	R1	——	総務局人事課
	教育委員会	7.5%	R1	——	教育委員会総務課
	警察本部	0.7%	R1	——	県警本部警務課
女性活躍推進法に基づき県が策定する特定事業主行動計画に定める目標及び目標値					
	管理職（課長相当職以上）のうち女性の占める割合	13.2%	R2	——	総務局人事課
	管理的地位にある職員のうち女性の占める割合（教育委員会）（注6）	37.3%	R2	——	教育委員会総務課
	警察官のうち女性の占める割合（警察本部）	10.1%	R2	——	県警本部警務課
	県内の小・中・高等学校、特別支援学校における管理職（校長、副校長、教頭）のうち、女性の占める割合（注7）	校長30.5%、 副校長・教頭 32.5%	R1	——	教育委員会総務課

【領域Ⅱ 男女双方の意識改革】

種別	指 標 名	現 状		目 標 (R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
<b>1 性差に係る固定的な意識の解消</b>					
成果指標	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」と答えた人の割合(注8)	32.3%	R2	22.0%	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	「社会全体における男女の地位」が平等だと感じる人の割合	女性 11.5% 男性 18.2%	R2	——	環境県民局 人権男女共同参画課
<b>2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成</b>					
成果指標	「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」等を実施している学校数	4校	R2	全県立高等学校	教育委員会 高校教育指導課

【領域Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備】

種別	指 標 名	現 状		目 標 (R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
<b>1 暴力や貧困など、様々な困難を抱える人への支援</b>					
成果指標	性被害ワンストップセンターひろしまの認知度	7.4%	R2	13.0%以上 (R5)	環境県民局 県民活動課
成果指標	デートDVに関する精神的暴力の認識率(高校生)	66.5%	R1	75.0%以上	健康福祉局 こども家庭課
成果指標	ひとり親家庭における養育費の取り決め状況(取り決めをしている割合)	42.1%	R1	52.7% (R6)	健康福祉局 こども家庭課
<b>2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり</b>					
成果指標	県内の公的機関(エソール広島を含む)の性的指向・性自認に関する専門相談窓口における相談件数	172件	R1	430件	環境県民局 人権男女共同参画課

【領域Ⅳ 推進体制の整備等】

種別	指 標 名	現 状		目 標 (R7)	所管部署
		現況値	基準年度	目標値	
<b>1 市町や様々な団体等との連携強化</b>					
成果指標	エソール広島において、個人と団体や団体同士が協働・連携して実施した取組数(関係機関と連携し、共催で事業実施したものを含む)	12団体49回	R2	24団体100回	環境県民局 人権男女共同参画課
<b>2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映</b>					
成果指標	県審議会等委員のうち女性の占める割合(5審議会を除く)(注9)	33.2%	R2	40.0%	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	県審議会等委員のうち女性の占める割合(全審議会)	28.7%	R2	——	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	市町の審議会等委員のうち女性の占める割合	26.5%	R2	——	環境県民局 人権男女共同参画課
参考指標	県、市町防災会議の女性委員の割合及びその人数	県 5.1% 市町 7.3%	R2	——	危機管理監 危機管理課

- (注1) 県内の従業員31人以上の企業のうち、テレワークの実施等時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を実施している企業の割合  
(注2) 調査年度の前年度(4月1日から翌年3月31日まで)の育児休業対象者のうち育児休業を取得した者の割合  
(注3) 県内の従業員31人以上の企業のうち、働きやすい職場環境づくりに加え、従業員の働きがい向上に資する取組を行っている企業の割合  
(注4) 管理職(課長相当職以上)及び役員  
(注5) 知事部局(現況値): 当該年度に子供が3歳に達した共働きの男性職員のうち、その子供が生まれてから3歳に達するまでの間にその子供に係る育児休業を取得したことのある男性職員の割合  
知事部局(目標値)、教育委員会、警察本部: 当該年度に育児休業取得が可能となった男性職員に対する、当該年度に新たに育児休業を取得した男性職員(当該年度の前3か年度に取得可能となった職員が取得した場合を含む。)の割合  
(注6) 事務局、県立学校、学校以外の教育機関、市町立小・中学校(広島市を除く)における管理職手当支給対象者  
(注7) 県内の国立・公立・私立の小中学校、中学校、高等学校及び特別支援学校  
(注8) 「賛成」「どちらかと言えば賛成」を含む  
(注9) 広島県交通安全対策会議、広島県防災会議、広島県石油コンビナート等防災本部、広島地方港湾審議会、広島県国民保護協議会

※県の他の関連計画に掲げられた指標を用いているものについては、当該計画の見直しの際には連動し、この計画に反映する。

### 3 用語解説

用語	解説	掲載ページ
<b>あ</b>		
安心▷誇り▷挑戦ひろしまビジョン	本県の総合計画であり、計画期間は令和3年度から令和12年度までの10年間。目指す姿とその実現に向けた取組の方向性を明らかにし、新たな広島県づくりを推進するためのビジョン。目指す姿は『県民一人一人が「安心」の土台と「誇り」により、夢や希望に「挑戦」しています～仕事も。暮らしも。里もまちも。それぞれの欲張りなライフスタイルの実現～』。	3, 4
<b>い</b>		
インターネットリテラシー	放送番組やインターネット等各種メディアを主体的に読み解く能力や、メディアの特性を理解する能力、新たに普及するICT機器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を創造する能力等のこと。	22
<b>え</b>		
SNS	ソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略で、登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービスのこと。	22
エソール広島	広島県女性総合センターの愛称。広島県の男女共同参画を促進するための拠点施設として、「情報・研修・相談・支援・チャレンジ支援」の5部門を柱とする事業を実施している。	9, 24, 25
NPO	Non Profit Organizationの略で、一般的に「民間非営利組織」と訳されており、様々な社会的課題に取り組んでいる団体。このうち「NPO法人」とは、特定非営利活動促進法（NPO法）に基づき法人格を取得した団体をいう。	13, 25
LGBT	「Lesbian(レズビアン)」、「Gay(ゲイ)」、「Bisexual(バイセクシャル)」、「Transgender(トランスジェンダー)」の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもある。	8, 9, 11, 24
<b>お</b>		
オール広島創業支援ネットワーク	県内の創業支援機能及び連携を強化するため、創業支援に取り組む県・市町、経済団体、金融機関や支援機関等の関係団体で構成する広島県における創業支援体制のこと。	17
<b>き</b>		
キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育	21
キャリア形成	職業・技能上の経験を積み、能力を身に付けること。	17
<b>け</b>		
県立総合精神保健福祉センター	精神保健の向上及び精神障害者福祉の増進を図ることを目的として、設置されている施設のこと。こころの健康づくりに関する普及啓発や精神保健福祉相談、精神保健福祉関係機関等への技術支援等やデイケア等を実施している。	24
<b>こ</b>		
高校生のためのライフプランニング教育プログラム	就職のみならず結婚、出産、育児などのライフイベントをも踏まえた生活の中で、男女ともに多様な選択ができるように、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取舍選択・活用しながら高校生が自ら主体的に判断し、主体的に考え意思決定できる能力と態度を育成する教育プログラムのこと。	21

し		
児童発達支援	未就学の児童に対し、日常生活における基本的な動作の指導及び知識技能の付与、並びに集団生活への適応訓練、その他必要な支援を行うサービスのこと。	16
女性活躍推進アドバイザー	平成 27 年に県が養成・認定した女性活躍における、企業の取組を支援する専門アドバイザーのこと。	17
(女性活躍推進法に基づく)一般事業主行動計画	企業等が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。令和 4 (2022) 年 4 月 1 日から、策定・届出・公表・周知義務が、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主から 101 人以上の事業主に拡大される。	10, 17
女性の職業生活における活躍の促進に関する法律(女性活躍推進法)	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とし、平成 27 年(2015 年)に制定。	2, 3, 10, 17
人生 100 年時代	海外の研究によると、日本では 2007 年生まれの 2 人に 1 人が 100 歳を迎えると予測したことから由来している。高齢者から若者まで、全ての国民に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくることが重要な課題となっている。	10
す		
ストーカー	好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、その相手などに対して、つきまとい等の行為を反復して行うこと又はそれを行う人。	23
ストーカー総合対策	ストーカー事案における被害者支援や加害者対策の取組を推進するため、平成 27 年 3 月、内閣府等の関係省庁において策定された総合的な対策のこと。 情報技術の進展等を背景としたコミュニケーション手段の変化等により、事案の態様が多様化するなど、事案を取り巻く厳しい情勢が続いていることを受け、平成 29 年 4 月に改訂された。	23
せ		
生活困窮者自立支援制度	働くことが難しい、住まいが不安定であるなど、生活全般にわたる困りごとの相談窓口で、生活困窮者が抱える様々な困りごとに対して、他の機関と連携して解決に向けた支援を行う制度。	23
性自認	自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念。「こころの性」と呼ばれることもある。 多くの方は、性自認(こころの性)と生物学的な性(からだの性)が一致しているが、この両者が一致しないために違和感を感じたり、からだの性をこころの性に近づけるために身体の手術を通じて性の適合を望むことさえある(性同一性障害)。	1, 2, 3, 8, 11, 13, 14, 24
性的指向	人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。	1, 2, 3, 8, 11, 13, 14, 24
性被害ワンストップセンターひろしま	性被害にあわれた方に対して、電話・面接による相談対応及び医療・法律等の専門支援機関の紹介を行い、心身の負担の軽減及び健康の回復を図ることを目的として県が設置する相談窓口。	22, 23

セクシュアルハラスメント	性的嫌がらせ。他の者に対して、その意に反した言動を行うことにより、当該者の生活環境を害して不快な思いをさせること、性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えること。「男女雇用機会均等法」においては、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること」、または「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること」をいう。	22
<b>た</b>		
待機児童	保育の必要性が認定され、認可保育所等の利用申込がなされているが、利用していない児童。ただし、特定の保育所等を希望し、保護者の私的な理由により待機している場合等を除く。	15 , 16
<b>ち</b>		
地域包括ケアシステム	高齢者が可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防、住まい、生活支援などのサービスを包括的に提供するという考え方。また、そうした考え方に基づく地域での体制。	16
地域包括支援センター	地域住民の保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的に、総合相談・支援、権利擁護、包括的・継続的ケアマネジメント、介護予防ケアマネジメントの四つの事業を地域において一体的に実施する役割を担う地域の中核機関。平成 18（2006）年度に創設され、市町又は社会福祉法人などの市町から委託を受けた法人が運営し、保健師、主任介護支援専門員、社会福祉士等が従事。	16
<b>て</b>		
DX（デジタルトランスフォーメーション）	デジタル技術を活用して、生活に関わるあらゆる分野（仕事、暮らし、地域社会、行政）において、ビジネスモデル、オペレーション、組織、文化などの在り方に変革を起こすこと。	2 , 10 , 13
デートDV	結婚前の恋人間の暴力のこと。	22 , 23
<b>は</b>		
配偶者等からの暴力（DV）	DV防止法（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）上の「配偶者」とは、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者（事実婚）や生活の本拠を共にする交際相手を含み、婚姻、事実婚や生活の本拠を共にする関係を解消した元配偶者等から、引き続き暴力を受ける場合の当該元配偶者等も含んでいる。 また、「暴力」とは、DV防止法の定義と同義であり、身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（精神的暴力、性的暴力及び経済的暴力）を指す。 なお、「ひろしまDV防止・被害者支援計画（第4次）」においては、生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力も対象としている。	2, 8, 10 , 11 , 22
配偶者暴力相談支援センター	配偶者等からの暴力についての相談や自立のための支援を行う機関。 県内では、こども家庭センター（西部、東部、北部）や広島市配偶者暴力相談支援センター、安芸太田町親子相談支援センターがある。（令和2年度）	8
<b>ひ</b>		
ひろしま子供の未来応援プラン	『すべての子供たちが、成育環境の違いに関わらず、健やかに夢を育むことのできる社会の実現』を目指し、子供・子育て施策の総合的かつ計画的な推進を図るための基本的方向を定めた計画のこと。	15 , 23
ひろしま創業サポートセンター	平成 25 年度に、（公財）ひろしま産業振興機構内に開設された県内の創業に関する総合的な支援窓口。創業マネージャー等による窓口相談や専門家（創業サポーター）による経営アドバイス、創業セミナーの開催など、創業前から創業後にわたる継続的な支援を実施。	17
ひろしま DV 防止・被害者支援計画	DV の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画。DV 防止法により、都道府県に策定が義務付けられている。 第4次計画期間（予定）令和3（2021）年度～7（2025）年度	3, 22

ふ		
フィルタリング	一般的な意味では「ろ過」することだが、コンピュータやWeb などインターネットの世界では、「情報ろ過」を指す。情報ろ過としては、未成年者に対する成人サイトや有害情報サイトなどからの保護などが代表的な例。	23
ほ		
放課後児童クラブ	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室や児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業。放課後児童健全育成事業として実施される。	15 , 16
放課後等デイサービス	学校（幼稚園，大学を除く）に就学している児童に対し、生活の力向上のために必要な訓練，社会との交流の促進，その他必要な指導及び訓練を行うサービス。	16
ま		
マザーズハローワーク	子育てをしながら就職を希望している人に対して、キッズコーナーの設置など子供連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談，地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供，仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など，総合的かつ一貫した就職支援を行う。	17
マタニティハラスメント	妊娠・出産・産前産後休業，育児休業等に関する上司や同僚からの嫌がらせのこと。また，事業主による妊娠・出産等を理由にパートとするような労働契約の内容の変更を強要するなどの不利益取扱いは，男女雇用機会均等法，育児・介護休業法において禁止されている。	22

## 4 関係法令

### (1) 男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）

改正 平成 11 年法律第 102 号  
同 11 年同 第 160 号

#### 目次

##### 前文

##### 第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

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

##### 第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

##### 附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

#### 第 1 章 総則

##### （目的）

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

##### （定義）

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

- (1) 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

##### （男女の人権の尊重）

**第 3 条** 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行わ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 4 条** 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

**（政策等の立案及び決定への共同参画）**

**第5条** 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

**（家庭生活における活動と他の活動の両立）**

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

**（国際的協調）**

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

**（国の責務）**

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

**（地方公共団体の責務）**

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

**（国民の責務）**

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

**（法制上の措置等）**

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

**（年次報告等）**

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

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

## **第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策**

**（男女共同参画基本計画）**

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

**（都道府県男女共同参画計画等）**

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画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 15 条** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

**第 17 条** 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的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 18 条** 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第 3 章 男女共同参画会議

(設置)

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

(所掌事務)

**第 22 条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。

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

(3) 前 2 号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

**第 23 条** 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女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10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄 (平成11年6月23日法律第78号)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

第3条 略

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成13年1月6日)

(1) 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄 (以下略)

## (2) 国の第5次男女共同参画基本計画の概要（令和2年（2020）年12月25日閣議決定）

### 第1部 基本的な方針

- 1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会
- 2 社会情勢の現状，予想される環境変化及び課題
- 3 5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

### 第2部 政策編

#### I あらゆる分野における女性の参画拡大

##### 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 1 政治分野
- 2 司法分野
- 3 行政分野
- 4 経済分野
- 5 専門・技術職，各種団体等

##### 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

- 1 ワーク・ライフ・バランス等の実現
- 2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及びハラスメントの防止
- 3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正
- 4 非正規雇用労働者の待遇改善，正規雇用労働者への転換の支援
- 5 再就職，起業，雇用によらない働き方等における支援

##### 第3分野 地域における男女共同参画の推進

- 1 地方創生のために重要な女性の活躍推進
- 2 農林水産業における男女共同参画の推進
- 3 地域活動における男女共同参画の推進

##### 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- 1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大
- 2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進
- 3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備
- 4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

#### II 安全・安心な暮らしの実現

##### 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- 2 性犯罪・性暴力への対策の推進
- 3 子供，若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- 4 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進
- 5 ストーカー事案への対策の推進
- 6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進
- 7 人身取引対策の推進
- 8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応
- 9 売買春への対策の推進

## **第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備**

- 1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援
- 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

## **第7分野 生涯を通じた健康支援**

- 1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
- 2 医療分野における女性の参画拡大
- 3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

## **第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進**

- 1 国の防災・復興行政への男女共同参画の視点の強化
- 2 地方公共団体の取組促進
- 3 国際的な防災協力における男女共同参画
- 4 男女共同参画の視点に立った気候変動問題等の環境問題の取組の推進

## **III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備**

### **第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備**

- 1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し
- 2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

### **第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進**

- 1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- 2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 3 国民的広がりを持って地域に浸透する広報活動の展開
- 4 メディア分野等と連携した積極的な情報発信
- 5 メディア分野等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大及びセクシャルハラスメント対策の強化

### **第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献**

- 1 持続可能な開発目標（SDGs）や女子差別撤廃委員会など国連機関等との協調
- 2 G7、G20、APEC、OECDにおける各種合意等への対応
- 3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

## **IV 推進体制の整備・強化**

- 1 国内の推進体制の充実・強化
- 2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進
- 3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

### (3) 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）

最終改正：令和1年6月5日号外法律第24号

改正内容：令和1年6月5日号外法律第24号[令和2年6月1日]

#### 目次

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 基本方針等（第5条・第6条）

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第2節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第3節 特定事業主行動計画（第十九条）

第4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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第5章 雑則（第三十条—第三十三条）

第6章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

#### 第1章 総則

##### （目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

### (都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一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 一般事業主であつて、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つたと認めるとき。
- 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、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第九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ると認めるとき。
- 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（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和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つて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、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41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に努めるものとする。

#### （啓発活動）

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

#### （情報の収集、整理及び提供）

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

#### （協議会）

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第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2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

#### （秘密保持義務）

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

#### （協議会の定める事項）

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

### 第5章 雑則

#### （報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

#### （公表）

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

#### （権限の委任）

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

#### （政令への委任）

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

#### 第6章 罰則

第34条 第16条第五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、一年以下の懲役又は百万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、一年以下の懲役又は五十万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、六月以下の懲役又は三十万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、三十万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、二十万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、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第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。

（中略）

#### 附 則〔平成29年3月31日法律第14号抄〕

##### （施行期日）

第一条 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。

（中略）

#### 附 則〔令和元年6月5日法律第24号抄〕

##### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

〔令和元年12月政令174号により、令和2.6.1から施行〕

一 〔前略〕附則第6条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

〔令和元年12月政令174号により、令和4.4.1から施行〕 （以下省略）

## (4) 広島県男女共同参画推進条例 (平成13年広島県条例第42号)

### 目次

#### 前文

#### 第1章 総則(第1条—第6条)

#### 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第7条—第13条)

#### 第3章 広島県男女共同参画審議会(第14条・第15条)

#### 附則

少子高齢化の進展など社会環境が変化する中において、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女が、互いの違いを認め合い、互いに人権を尊重しながら、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野において共に参画し、責任も分かち合うことのできる男女共同参画社会の実現が緊要な課題である。

このため、性別による固定的な役割分担等やそれに基づく社会慣行を是正するなど、男女共同参画社会の実現に向けて、社会のあらゆる分野における一層の取組が求められている。特に、私たちの広島県は、高次に集積した都市機能を持つ地域が存在する一方で、多くの農山漁村地域を有しており、このような取組に当たっては、多様な地域性に配慮した施策を展開する必要がある。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、平和で豊かな広島県を次世代に引き継いでいくため、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関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、その推進に関する施策について必要な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、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 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。

#### (基本理念)

**第3条** 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的な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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、男女の社会における主体的な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。

3 男女共同参画の推進は、県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男女が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。

4 男女共同参画の推進は、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、家庭以外の学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野における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。

5 男女共同参画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を考慮し、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

#### (県の責務)

**第4条** 県は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国及び市町と連携して取り組むものとする。

**（県民の責務）**

**第5条** 県民は、基本理念にのっとり、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女が相互に協力して男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、男女間における暴力的行為、性的な言動による精神的苦痛を与える行為その他の行為により男女の個人としての尊厳その他の男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

**（事業者の責務）**

**第6条** 事業者は、事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

## **第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策**

### **（基本計画）**

**第7条** 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるものとする。

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じるべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推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 知事は、基本計画の策定に当たっては、あらかじめ、広島県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 知事は、基本計画を策定したときは、遅滞なく、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。

### **（施策の策定等に当たっての配慮）**

**第8条** 県は、施策を策定し、実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

### **（県民等の理解を深めるための措置）**

**第9条** 県は、県民及び事業者の男女共同参画の推進についての理解を促進するため、必要な啓発活動及び広報活動に努めるものとする。

### **（苦情又は相談の申出の処理）**

**第10条** 知事は、男女共同参画に関し苦情又は相談を受けたときは、必要な助言を行うなど適切に対応するものとする。

### **（調査研究）**

**第11条** 県は、男女共同参画の推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。

### **（年次報告）**

**第12条** 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ、これを公表しなければならない。

### **（男女共同参画の推進に向けた支援）**

**第13条** 県は、市町、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進への取組を支援するため、必要な情報の提供、相談、助言その他の協力を行うように努めるものとする。

## **第3章 広島県男女共同参画審議会**

### **（広島県男女共同参画審議会）**

**第14条** 知事の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議するため、附属機関として広島県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する事項

- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項
- 2 審議会は、前項に規定する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

**(組織及び運営)**

**第 15 条** 審議会は、委員 15 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 未満であってはならない。
- 3 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、知事が任命する。
- 4 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。
- 7 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関して必要な事項は、規則で定める。

**附 則**

この条例は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

**附 則** (平成 17 年 7 月 6 日条例第 37 号)

この条例は、公布の日から施行する。

## 5 男女共同参画に関する国内外の動き

年	国際機関等	国	広島県	
昭和20年 (1945)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「国際連合憲章」採択</li> <li>● 「国際連合」発足</li> </ul>			
昭和21年 (1946)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国連「婦人の地位委員会」発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第22回総選挙で初の婦人参政権行使</li> <li>● &lt;日本国憲法&gt;公布, 施行(昭和22年)</li> </ul>		
昭和22年 (1947)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;労働基準法&gt;公布, 施行</li> </ul>		
昭和23年 (1948)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「世界人権宣言」採択(第3回国連総会)</li> </ul>			
昭和31年 (1956)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;売春防止法&gt;公布, 施行(昭和32年)</li> </ul>		
昭和42年 (1967)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「婦人に対する差別撤廃に関する宣言」採択</li> </ul>			
昭和47年 (1972)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1975(昭和50)年を「国際婦人年」とすることを宣言(第27回国連総会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「勤労婦人福祉法」公布, 施行</li> </ul>		
昭和50年 (1975)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国際婦人年</li> <li>● 国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ)</li> <li>● 「世界行動計画」採択</li> <li>● 1976(昭和51)年から1985(昭和60)年までを「国連婦人の十年」と決定</li> <li>● 目標: 平等, 発展, 平和(第30回国連総会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 総理府に「婦人問題企画推進本部」, 「婦人問題担当室」設置</li> <li>● 「婦人問題企画推進会議」設置</li> </ul>		
昭和51年 (1976)	国連婦人の十年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;民法&gt;改正, 施行(離婚複氏制度)</li> </ul>		
昭和52年 (1977)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「国内行動計画」策定</li> <li>● 「国立婦人教育会館」(現「独立行政法人国立女性教育会館」)開館</li> <li>● 「国内行動計画前期重点目標」発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性行政の総合窓口を「民生部青少年婦人対策室」に設置</li> <li>● 「婦人問題行政連絡協議会」設置</li> </ul>	
昭和54年 (1979)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」&lt;女子差別撤廃条約&gt;採択(第34回国連総会), 発効(1981(昭和56)年)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「青少年婦人課」設置(「青少年婦人対策室」改組)</li> <li>● 「広島県婦人対策推進会議」設置</li> </ul>
昭和55年 (1980)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「国連婦人の十年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン)</li> <li>● 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;女子差別撤廃条約&gt;署名, 批准・発効(昭和60年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推進会議「広島県の婦人の地位向上と社会参加をすすめるための提言」提出</li> </ul>
昭和56年 (1981)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● ILO(国際労働機関)「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(第156号)」及び「同勧告」を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;民法&gt;改正, 施行(配偶者の相続分引上げ)</li> <li>● 「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>	
昭和57年 (1982)				<ul style="list-style-type: none"> <li>● 広島県新長期総合計画に「婦人の地位向上と社会参加の促進」の項目設定</li> </ul>
昭和60年 (1985)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「国連婦人の十年」最終年世界会議開催(ナイロビ)</li> <li>● 「(西暦2000年に向けての)婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;国籍法&gt;改正, 施行(父母両系主義)</li> <li>● &lt;勤労婦人福祉法&gt;を改正し, 「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」&lt;男女雇用機会均等法&gt;公布</li> <li>● &lt;女子差別撤廃条約&gt;批准</li> </ul>	
昭和61年 (1986)			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「婦人問題企画推進有識者会議」設置(「婦人問題企画推進会議」を改組)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 広島県発展計画に「婦人対策の推進」の項目設定</li> <li>● 「広島県婦人対策推進懇話会」設置</li> <li>● 婦人総合センター基本構想発表</li> </ul>
昭和62年 (1987)			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>	
昭和63年 (1988)				<ul style="list-style-type: none"> <li>● 懇話会「婦人対策の推進のために～男女共同参加型社会システムへの転換～」提出</li> <li>● 「広島県女性プラン」策定</li> <li>● 「財団法人広島県女性会議」設立</li> </ul>
平成元年 (1989)			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「青少年婦人課」に「婦人係」設置</li> <li>● 広島県婦人総合センター「エソール広島」開館</li> </ul>	
平成2年 (1990)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「婦人問題行政連絡協議会」を「女性問題行政連絡協議会」に名称変更</li> </ul>	

年	国際機関等	国	広島県
平成3年 (1991)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定</li> <li>● 「育児休業等に関する法律」&lt;育児休業法&gt;公布, 施行(平成4年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「青少年女性課女性係」設置(「青少年婦人化婦人係」改組)</li> <li>● 「広島県女性対策推進懇話会」設置</li> </ul>
平成4年 (1992)			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 懇話会「男女共同参画型社会の構築を目指して」提言</li> <li>● 「広島県女性プラン(第一次改定)」策定</li> <li>● 「女性問題行政連絡協開会」を「女性問題行政推進協議会」に機能強化</li> </ul>
平成5年 (1993)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」&lt;パートタイム労働法&gt;公布, 施行</li> </ul>	
平成6年 (1994)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国連人口開発会議開催(カイロ) 1995(平成7)年から2004(平成16)年までを「人権教育のための国連十年」と採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「男女共同参画室」, 「男女共同参画審議会」(政令)設置(「婦人問題担当室」, 「婦人問題企画推進有識者会議」廃止)</li> <li>● 「男女共同参画推進本部」設置(「婦人問題企画推進本部」改組)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「広島県婦人総合センター」を「広島県女性総合センター」に名称変更</li> </ul>
平成7年 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第4回世界女性会議及びNGOフォーラム開催(北京)</li> <li>● 「北京宣言及び行動綱領」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;育児休業法&gt;を改正し, 「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」&lt;育児・介護休業法&gt;公布, 一部施行, 全面施行(平成11年)</li> <li>● ILO156号条約(家族的責任を有する労働者条約)批准</li> </ul>	
平成8年 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画審議会「男女共同参画ビジョン」答申</li> <li>● 「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	
平成9年 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「男女共同参画審議会」(法律)設置</li> <li>● &lt;男女雇用機会均等法&gt;を改正し, 「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」(改正&lt;男女雇用機会均等法&gt;)公布, 一部施行(母性保護に関する規定, 平成10年)全面施行(募集等における女性差別の禁止等, 平成11年)</li> <li>● 「労働基準法」改正, 一部施行(母性保護に関する規定, 平成10年), 全面施行(女性労働者の時間外等の規制の解消, 平成11年)</li> <li>● &lt;育児・介護休業法&gt;改正, 施行(育児等を行う労働者の深夜業の制限創設, 平成11年)</li> <li>● 「『人権教育のための国連十年』に関する国内行動計画」策定</li> <li>● 「介護保険法」公布, 施行(平成12年)</li> </ul>	
平成10年 (1998)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法についてー男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくりー」答申</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 懇話会「21世紀への男女共同参画社会づくりのために」提言</li> <li>● 「広島県男女共同参画プラン」策定</li> <li>● 「青少年女性課男女共同参画推進班」設置(「青少年女性課女性係」改組)</li> <li>● 「広島県男女共同参画推進本部」設置</li> </ul>
平成11年 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「男女共同参画社会基本法」公布, 施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「広島県男女共同参画懇話会」設置</li> </ul>
平成12年 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)</li> <li>● 「政治宣言」, 「成果文書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」&lt;ストーカー規制法&gt;公布, 施行</li> <li>● 男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方ー21世紀の最重要課題ー」答申</li> <li>● 「男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	
平成13年 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 内閣府に「男女共同参画会議」, 「男女共同参画局」設置</li> <li>● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」&lt;DV防止法&gt;公布, 一部施行, 全面施行(平成14年)</li> <li>● &lt;育児・介護休業法&gt;改正, 一部施行(育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止等), 全面施行(育児等を行う労働者の時間外労働の制限等, 平成14年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「男女共同参画推進室」設置(「青少年女性課男女共同参画推進班」改組)</li> <li>● 懇話会「男女共同参画に関する条例制定に向けての基本的な考え方について」提言</li> <li>● 「広島県男女共同参画推進条例」公布, 施行(平成14年)</li> </ul>

年	国際機関等	国	広島県
平成14年 (2002)			<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「広島県男女共同参画審議会」設置</li> <li>● 審議会に「広島県の男女共同参画の推進に関する基本的な計画に盛り込むべき事項」諮問</li> <li>● 審議会答申</li> </ul>
平成15年 (2003)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行、全面施行(平成17年)[平成27年3月までの時限立法]</li> <li>● 「少子化社会対策基本法」公布、施行</li> </ul>	● 「広島県男女共同参画基本計画」策定
平成16年 (2004)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;DV防止法&gt;改正、施行(配偶者からの暴力の定義の拡大等)</li> <li>● &lt;育児・介護休業法&gt;改正、施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成17年)</li> </ul>	
平成17年 (2005)	● 第49回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+10」世界閣僚級会合、ニューヨーク) 宣言文採択	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画会議「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方ー男女がともに輝く社会へー」答申</li> <li>● 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(改定)に盛り込むべき事項」諮問</li> <li>● 審議会答申</li> </ul>
平成18年 (2006)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;男女雇用機会均等法&gt;改正、施行(性差別禁止の範囲の拡大等、平成19年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「広島県男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> <li>● 「人権・男女共同参画室」設置(「男女共同参画推進室」改組)</li> <li>● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定</li> </ul>
平成19年 (2007)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;パートタイム労働法&gt;改正、一部施行(事業主等支援の整備)、全面施行(労働条件の文書公布・説明義務、平成20年)</li> <li>● &lt;DV防止法&gt;改正、施行(保護命令制度の拡充等、平成20年)</li> <li>● 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>	
平成20年 (2008)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「次世代育成支援対策推進法」改正、一部施行(行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、平成21年)、全面施行(行動計画届け出義務企業の拡大、平成23年)</li> </ul>	● 「人権男女共同参画課」設置(「人権・男女共同参画室」改組)
平成21年 (2009)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;育児・介護休業法&gt;改正、一部施行(公表・過料・紛争解決援助制度、平成21年)、全面施行(育児等休業取得対象者の拡大等、平成22年)</li> </ul>	
平成22年 (2010)	● 第54回国連婦人の地位委員会開催(国連「北京+15」記念会合、ニューヨーク) 宣言文採択	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」(答申)</li> <li>● 「男女共同参画基本計画(第3次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第3次)に盛り込むべき事項」諮問</li> <li>● 審議会答申</li> </ul>
平成23年 (2011)	● ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関(U N Women)発足		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「広島県男女共同参画基本計画(第3次)」策定</li> <li>● 「広島県男女共同参画施策推進協議会」設置</li> <li>● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」策定</li> </ul>
平成24年 (2012)			
平成25年 (2013)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;ストーカー規制法&gt;改正、施行(規制対象の拡大)</li> <li>● &lt;DV防止法&gt;改正、施行(配偶者の定義の拡大等、平成26年)</li> </ul>	● (財)広島県女性会議が(公財)広島県男女共同参画財団に移行
平成26年 (2014)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;次世代育成支援対策推進法&gt;改正、一部施行、全面施行(平成27年)[平成37年3月まで有効期限を延長]</li> <li>● &lt;パートタイム労働法&gt;改正、施行(正社員と差別的扱いが禁止されるパートタイム労働者拡大、平成27年)</li> </ul>	
平成27年 (2015)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;女性の職業生活における活躍の推進に関する法律&gt;公布、施行</li> <li>● 男女共同参画会議「第4次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」(答申)</li> <li>● 「男女共同参画基本計画(第4次)」策定</li> </ul>	● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第4次)に盛り込むべき事項」諮問

年	国際機関等	国	広島県
平成28年 (2016)		<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;育児・介護休業法&gt;改正(対象の拡大, 努力義務の創設等)</li> <li>● &lt;ストーカー規制法&gt;改正(規制対象の拡大)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審議会答申</li> <li>● 「広島県男女共同参画基本計画(第4次)」策定</li> <li>● 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第3次)」策定</li> </ul>
平成29年 (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● G7タオルミーナ・サミット開催(イタリア) 宣言文採択</li> <li>● APEC女性と経済フォーラム開催(ベトナム) 声明文採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;(改正)男女雇用機会均等法&gt;施行</li> <li>● 「働き方改革実現会議」において「働き方改革実行計画」を決定</li> <li>● &lt;(改正)ストーカー規制法&gt;全面施行</li> <li>● &lt;(改正)育児・介護休業法&gt;施行</li> </ul>	
平成30年 (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● G7シャルルボワ・サミット開催(カナダ) 宣言文採択</li> <li>● アジア太平洋経済協力(APEC)女性と経済フォーラム開催(パプアニューギニア)</li> <li>● G20ブエノスアイレス・サミット開催(アルゼンチン) 宣言文採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;(改正)子ども・子育て支援法&gt;施行</li> <li>● &lt;政治分野における男女共同参画の推進に関する法律&gt;公布・施行</li> <li>● &lt;民法&gt;一部改正(成年年齢の引下げ, 婚姻開始年齢の男女統一等)</li> <li>● &lt;働き方改革関連法&gt;成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 広島県女性総合センター「エソール広島」移転</li> </ul>
平成31年 (令和元年) (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● G20大阪サミット開催(日本)</li> <li>● G7ビアリッツ・サミット開催(フランス) 宣言文採択</li> <li>● APEC女性と経済フォーラム 声明文採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;働き方改革関連法&gt;公布・順次施行</li> <li>● &lt;女性活躍推進法&gt;改正・一部施行(一般事業主行動計画策定義務の拡大, 認定制度の創設等)</li> <li>● &lt;男女雇用機会均等法&gt;改正(不利益取扱いの禁止等)</li> <li>● &lt;育児・介護休業法&gt;改正(育児・介護休暇取得の選択肢拡大等)</li> <li>● &lt;配偶者暴力防止法&gt;一部改正(児童虐待の防止強化等)</li> </ul>	
令和2年 (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● G20リヤド・サミット開催(サウジアラビア) 宣言文採択</li> <li>● W20サミット ハイレベルセッション開催(オンライン)</li> <li>● OECDジェンダー主流化作業部会開催(パリ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● &lt;(改正)男女雇用機会均等法&gt;施行</li> <li>● &lt;(改正)配偶者暴力防止法&gt;一部施行</li> <li>● &lt;(改正)女性活躍推進法&gt;施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審議会に「広島県男女共同参画基本計画(第5次)」諮問</li> </ul>

