

あいち男女共同参画プラン 2025

～すべての人が生涯輝く、
多様性に富んだ社会をめざして～

2021年3月

愛知県

はじめに

人口減少や少子高齢化の進行、グローバル経済の一層の進展など、社会経済情勢が大きく変化する中、本県が持続的に発展し、安心・安全で活力ある地域づくりを進めるためには、すべての人が、個性と能力を発揮して、生涯あらゆる場面で活躍できる、多様性に富んだ男女共同参画社会の実現が不可欠です。

本県では、2002年に制定した「愛知県男女共同参画推進条例」とともに、2001年の策定以後、改定を重ねてきた「あいち男女共同参画プラン」を両輪として、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を推進してまいりました。

こうした取組により、社会における女性の活躍には進展がみられるものの、就業する女性を取り巻く環境は、いまだ十分ではありません。また、2020年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は、就業形態に大きな変化を生じさせるとともに、女性に関する諸問題を顕在化させることとなりました。

また、本県は、2019年に内閣府から「SDGs未来都市」に選定されたことを受け、「愛知県SDGs未来都市計画」を策定し、社会面のあるべき姿として「人が輝き、女性や高齢者、障害のある人など、すべての人が活躍する愛知」の実現を目指しています。

そのような状況の中で策定したこのプランでは、冒頭に掲げた「あらゆる分野における女性の活躍の促進」を始め、「男女共同参画社会に向けての意識改革」「安心して暮らせる社会づくり」という3つの重点目標と、10の基本的施策を盛り込むとともに、42の進捗管理指標により、本県の男女共同参画に向けて、より一層の推進を図ってまいります。

男女共同参画社会の実現は、あらゆる立場や世代の方々が、男女共同参画を身近な問題として捉え、その必要性を理解し、地域社会、職場、学校、家庭等において、主体的に取組を進めていただくことが何よりも重要です。今後とも、皆様の御理解と御協力を心からお願い申し上げます。

最後に、このプランの策定にあたり、愛知県男女共同参画審議会委員の皆様を始め、貴重な御意見をお寄せいただきました県民の皆様、御協力を賜りました各方面の皆様には厚く御礼申し上げます。

2021年3月

愛知県知事 大村 秀章

目 次

第1章 計画の策定にあたって

1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間	2
3	計画の性格・位置づけ	2
4	計画の進行管理	2

第2章 愛知県を取り巻く現状と将来展望

1	人口減少・少子高齢化の進行、人生100年時代の到来	3
2	単身者の増加など世帯構成の変化	4
3	外国人県民の増加	4
4	大規模自然災害、世界規模の感染症によるリスクの懸念	5
5	「SDGs未来都市」への選定	6

第3章 男女共同参画の現状と課題

1	男女共同参画に関する意識	
(1)	固定的な性別役割分担意識	7
(2)	男女の地位の平等感	8
(3)	女性が職業を持つことについての考え	8
2	女性の活躍促進に関する状況	
(1)	政策・方針決定過程への女性の参画状況	9
(2)	様々な分野における男女共同参画	11
(3)	就業状況	12
(4)	就業環境・就業支援	15
(5)	ライフスタイルの希望	16
(6)	共働き世帯の状況	17
(7)	労働時間	18
(8)	テレワークの利用希望	19
3	安心して暮らせる社会に関する状況	
(1)	生活困難の実態	19
(2)	女性に対する暴力の実態	21
(3)	健康をめぐる状況	22
4	愛知県の主な課題	24

第4章 計画の内容

1	基本理念	25
2	重点目標	26
3	計画の体系	28
4	基本的施策と施策の方向	

重点目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の促進

基本的施策1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	29
基本的施策2	ワーク・ライフ・バランスの推進	32
基本的施策3	就業環境の整備・女性への就業支援	34
基本的施策4	男女共同参画の視点からの防災の取組	37
基本的施策5	様々な分野における男女共同参画の推進	38

重点目標Ⅱ 男女共同参画社会に向けての意識改革

基本的施策6	男女共同参画の理解の促進	40
基本的施策7	子どもにとっての男女共同参画	42

重点目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

基本的施策8	人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援	44
基本的施策9	女性に対するあらゆる暴力の根絶	46
基本的施策10	生涯を通じた健康づくりの支援	48

第5章 計画の推進

1	推進体制の整備・充実	50
2	ウィルあいちを拠点とする推進	52

進捗管理指標	54
--------	----

参考資料

プラン策定過程	56
愛知県男女共同参画審議会	57

参考資料

1	愛知県男女共同参画推進条例	58
2	男女共同参画社会基本法	61
3	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	64
4	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	71
5	男女共同参画に関する年表	77

第1章

計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

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、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけられています。

国においては、1999年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、2000年12月には、この法律に基づく初めての国の計画として、「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

本県では、この法律と国の基本計画の趣旨を踏まえ、2001年3月に、本県における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」を策定するとともに、2002年4月には、男女共同参画社会の実現に向けた県と県民、事業者の取組の基本的な方向を明らかにした「愛知県男女共同参画推進条例」を施行し、総合的かつ計画的に施策を推進してきました。

その後、2006年10月には「あいち男女共同参画プラン21」を改定し、2011年3月には「あいち男女共同参画プラン2011－2015～多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」を、2016年3月には「あいち男女共同参画プラン2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、着実に取組を進めてきました。

2015年8月の「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。）が成立した後、社会全体で女性の活躍に向けた動きは拡大したものの、政策・方針決定過程への女性の参画が十分でないことや、固定的な性別役割分担意識の存在など、女性を取り巻く問題は多く、あらゆる分野で女性が活躍するには未だ十分とは言い難い状況にあります。

加えて、2019年以降、世界的に拡大した新型コロナウイルス感染症の拡大は、男女間の所得格差や、女性に対する暴力などの問題を顕在化させ、改めて男女共同参画社会の実現が社会で強く求められています。

こうした中、本県では、これら社会経済情勢の変化や、国の「第5次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえつつ、愛知県男女共同参画審議会の答申（2020年11月）に基づき、新たに「あいち男女共同参画プラン2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」を策定することとしました。

2 計画期間

2030 年までの中長期を見据えつつ、計画期間は 2021 年度から 2025 年度までとします。

3 計画の性格・位置づけ

この計画は、「男女共同参画社会基本法」第 14 条に基づく法定計画であり、本県における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の方向を示した基本的な計画です。

また、「愛知県男女共同参画推進条例」第 9 条に基づく基本計画です。

この計画は、女性活躍推進法第 6 条第 1 項に基づく「都道府県推進計画」として位置づけられます。なお、当該推進計画に該当する施策は、重点目標Ⅰ、重点目標Ⅱ、及び計画の推進に関わる施策となります。

この計画は、「あいちビジョン 2030」の方向性に沿った個別計画として位置づけられるとともに、「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」、「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（4次）」、「あいはぐみんプラン 2020-2024」、「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」、「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2025」など、男女共同参画に関わる県政の様々な分野における計画と連携を図り、これらの計画と一体となって、本県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推進していきます。

4 計画の進行管理

この計画では、進捗管理指標を設定し、計画の進捗状況を把握します。

施策の実施状況については、愛知県男女共同参画条例第 14 条及び第 19 条第 2 項の規定により、毎年、議会及び愛知県男女共同参画審議会へ報告するとともに、その結果を公表します。

また、計画期間内においても、今後の社会情勢や施策の進捗状況等に応じて、適切に見直しを行います。

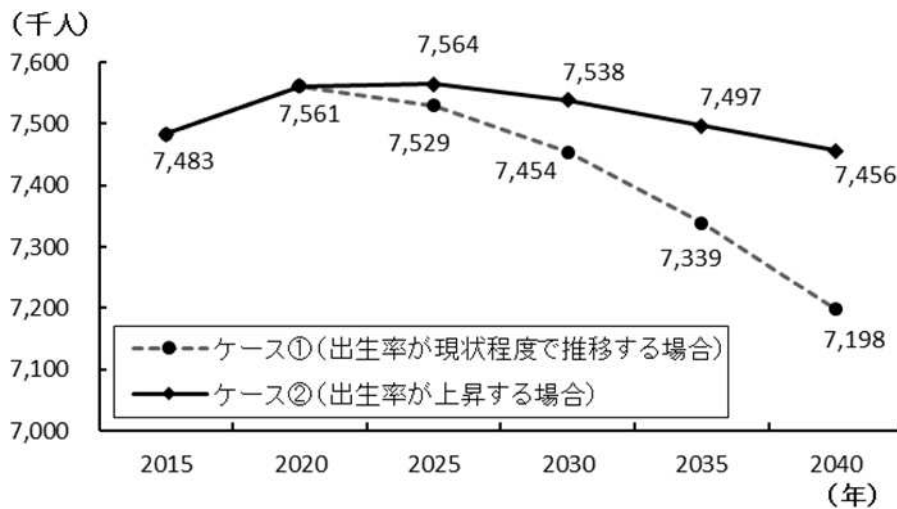
第2章

愛知県を取り巻く現状と将来展望

1 人口減少・少子高齢化の進行、人生100年時代の到来

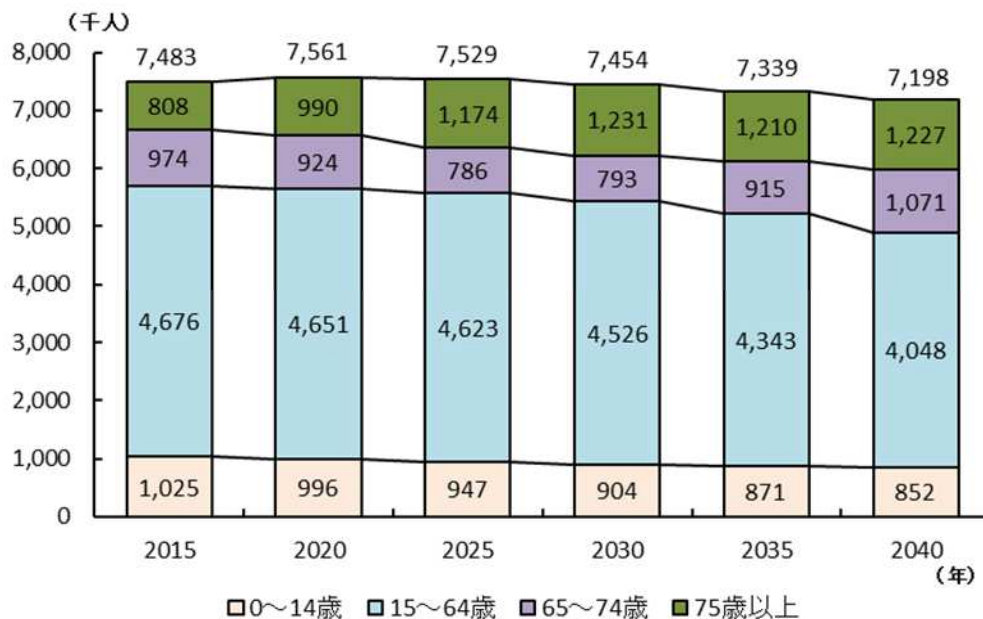
- 「第2期愛知県人口ビジョン」の推計によると、本県の人口は、出生率が現状程度で推移する場合には、2020～2025年頃をピークに減少に転じ、2030年頃には約745万人と、2020年の人口（756万人）と比較して11万人程度減少する見通しとなっています。
- 年齢4区分別に見ると、「75歳以上人口」は2025年頃まで特に大きく増加し、2030年頃には2020年と比較して約24万人の増（約1.2倍）となることが予測されます。また、「65～74歳人口」も、2025年頃からは、それまでの減少傾向から増加傾向に転じる見通しです。その結果、2030年頃の本県の高齢化率は27.2%となり、約3.7人に1人が高齢者となります。

■ 図1 本県人口の将来見通し（愛知県）



資料：「第2期愛知県人口ビジョン」（県政策企画局）

■ 図2 4区分別人口の見通し（ケース①の場合）（愛知県）

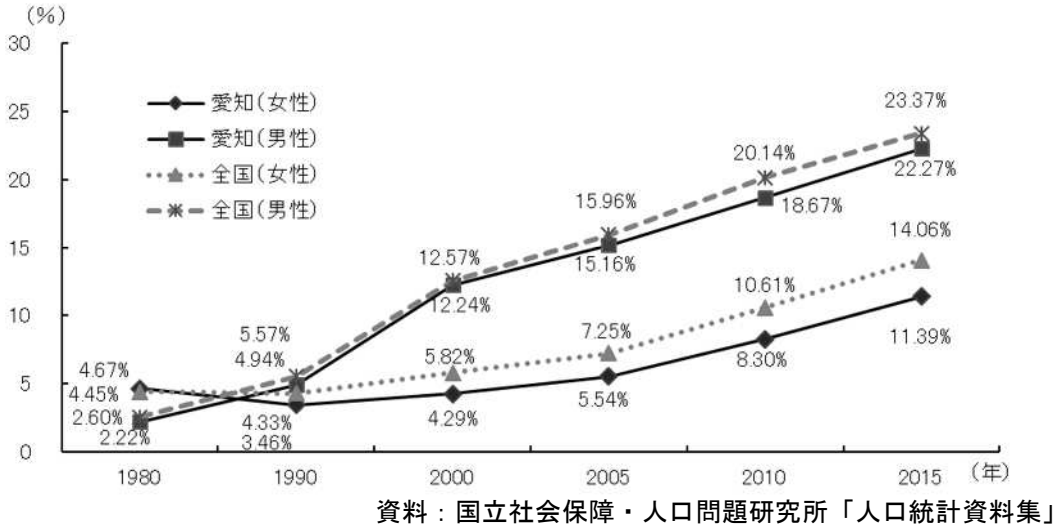


資料：「あいちビジョン2030」（県政策企画局）

2 単身者の増加など世帯構成の変化

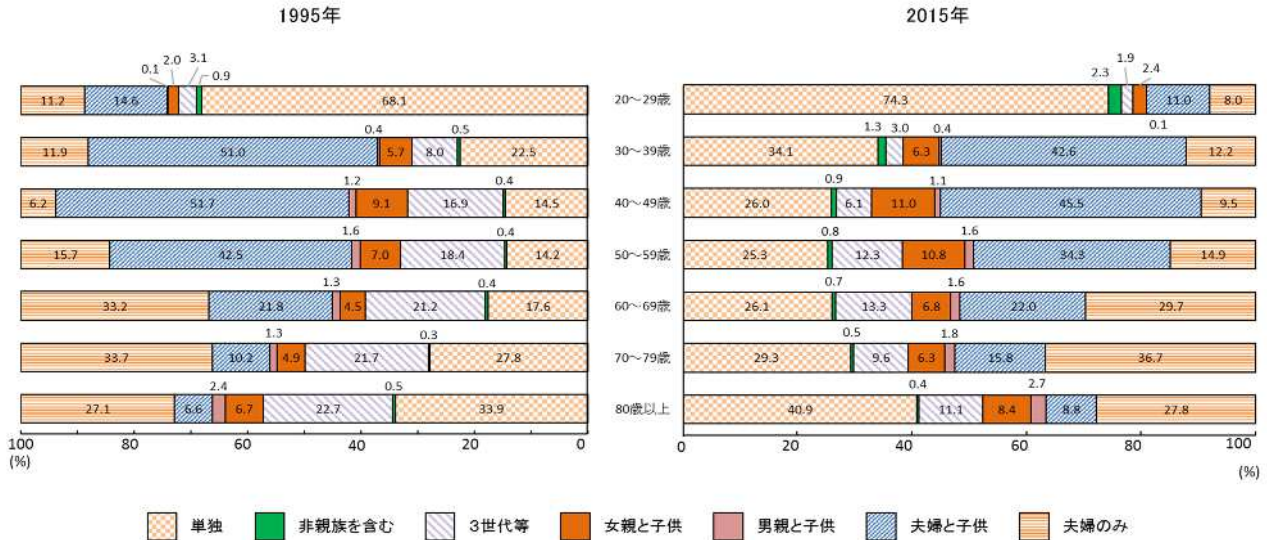
- 50歳時未婚率は、年々上昇し続けており、1980年から2015年の30年余りの間で、女性は約2.5倍、男性は約10倍と大幅に増加しています。

■ 図3 50歳時未婚率の推移（愛知県、全国）



- 1995年から2015年で比較すると、いずれの年齢階級においても「単独」世帯・「ひとり親」世帯の割合は上昇しており、特に30代から50代における「単独」世帯は、各年齢階級で10ポイント以上上昇しています。

■ 図4 年齢階級別の世帯の家族類型別割合（全国）

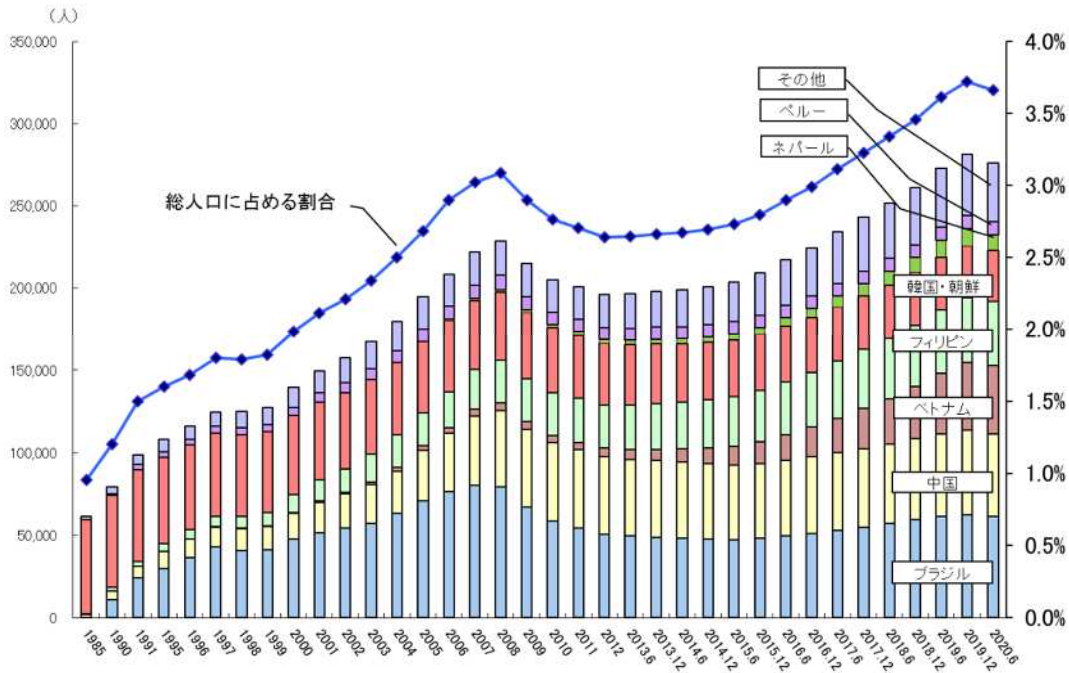


3 外国人県民の増加

- 2020年6月末現在、外国人県民数は276,282人、県内総人口（※）に占める割合は3.66%で、全国第2位となっており、減少に転じたものの、中長期的には今後も増加が見込まれます。

（※県内総人口：県統計課「あいちの人口（2020年7月1日現在。推計人口）」による。）

■ 図5 外国人県民数と総人口に占める割合（愛知県）



資料：県民文化局

4 大規模自然災害、世界規模の感染症によるリスクの懸念

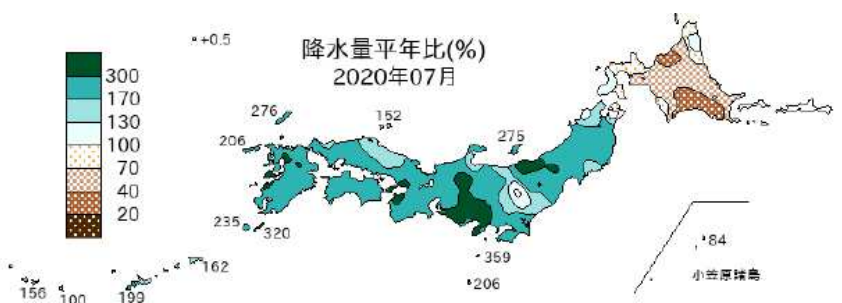
- 近い将来必ず発生するとされる南海トラフ地震や、地球温暖化等に伴う気候変動による豪雨災害の増加等、今後、大規模自然災害のリスクが懸念されています。
- また、2019年以降、世界中に拡大した新型コロナウイルス感染症は、今後も、経済活動や社会生活において、女性を始めとする様々な立場の人々に深刻な影響を及ぼすことが懸念されています。

■ 表 1-1 南海トラフ地震で想定される被害

		過去地震最大モデル ()内は理論上最大想定モデル
全壊・焼失棟数		約94,000棟(約382,000棟)
死者数		約6,400人(約29,000人)
復旧期間	上水道	6週間程度
	下水道	3週間程度
	電力	1週間程度
	通信 (固定電話)	1週間程度
直接的経済被害		約13.86兆円
間接的経済被害		約 3.00兆円

資料：県防災安全局

■ 表 1-2 2020年7月の降水量平年比



資料：2020年8月21日気象庁報道発表資料

5 「SDGs 未来都市」への選定

- 2019年7月1日に内閣府から「SDGs 未来都市」に選定されたことを受け、本県は「愛知県SDGs 未来都市計画」を策定しました。その中の「2030年のあるべき姿」で、社会面のめざすべき姿として「人が輝き、女性や高齢者、障害のある人など、すべての人が活躍する愛知」を掲げており、その実現に向けた取組を進めていきます。

■図6 愛知県の2030年のあるべき姿（社会面）



資料：県政策企画局「愛知県SDGs 未来都市計画（概要）」

第3章

男女共同参画の現状と課題

1 男女共同参画に関する意識

(1) 固定的な性別役割分担意識

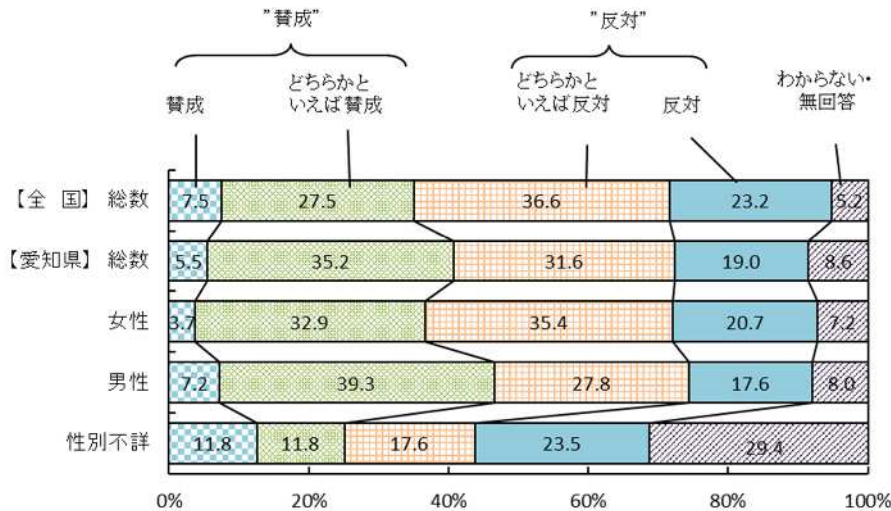
○ 本県では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に、“反対”（「反対」、「どちらかといえば反対」）と回答した人の割合は50.6%、“賛成”（「賛成」、「どちらかといえば賛成」）と回答した人の割合は40.7%となっており、“反対”が“賛成”を上回っています。

ただし、全国と比較すると、“反対”と回答する人の割合は低く、本県は全国に比べ、固定的な性別役割分担意識がまだまだ根強く残っていることが分かります。

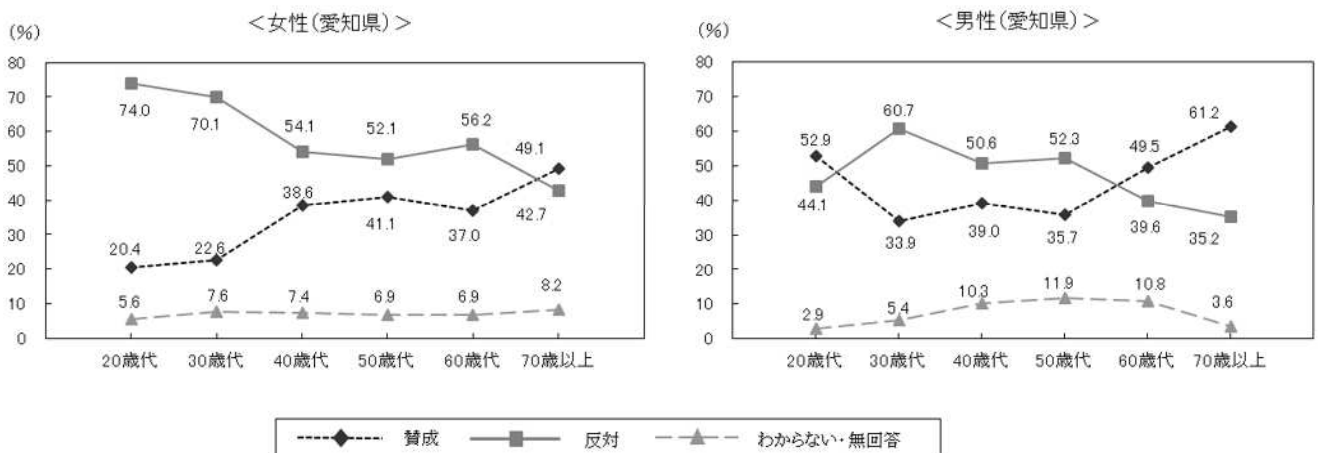
○ なお、本県の調査結果を性別で見ると、“賛成”と回答した人の割合において、男性（46.5%）は、女性（36.6%）より高くなっています。また、“賛成”と回答した人の割合を年齢別で見ると、60歳代・70歳以上で男女の差は大きくなっています。

（※男性のサンプル数が少ない20歳代を除く）

■ 図 7-1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（総数、性別）（愛知県、全国）



■ 図 7-2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方（性・年齢別）（愛知県）



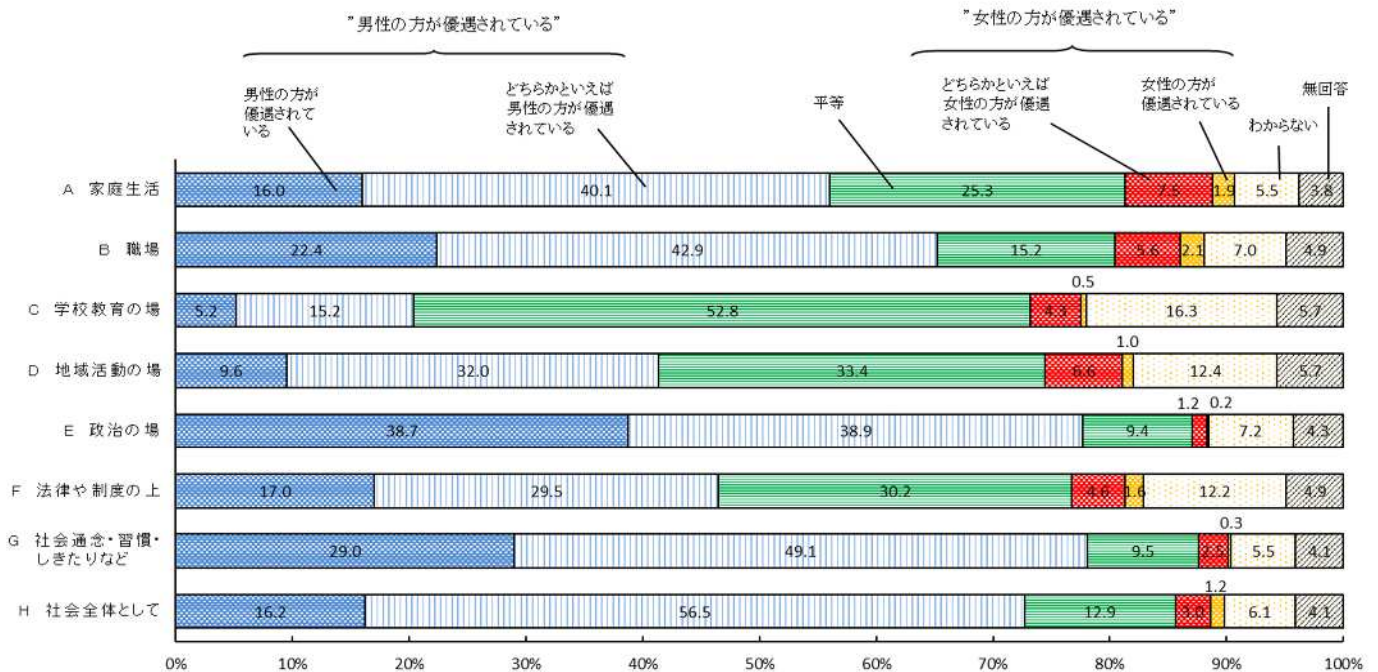
資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2019年）

(2) 男女の地位の平等感

○ 本県では、男女の地位の平等感について、“男性の方が優遇されている”（「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）と回答した人の割合は、高い順に「社会通念・慣習・しきたりなど」、「政治の場」、「社会全体として」、「職場」、「家庭生活」、「法律や制度の上」の順となっています。

また、「平等」と回答した人の割合は、高い順に、「学校教育の場」、「地域活動の場」となっています。

■ 図 8 男女の地位の平等感（総数）（愛知県）



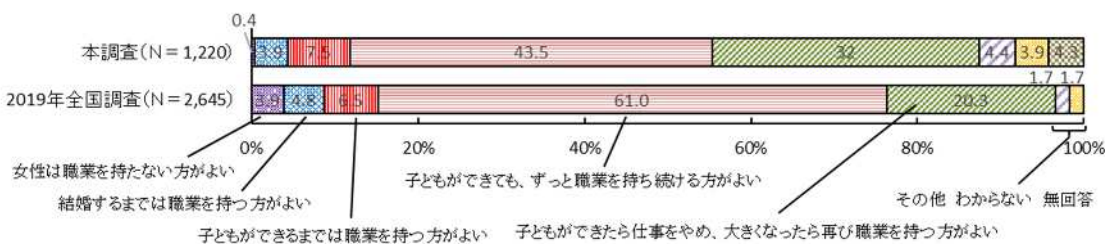
資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）

(3) 女性が職業を持つことについての考え

○ 女性が職業を持つことについて、本県では、「子どもができてもずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合が最も高く、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した人との差は、2年前よりも大きくなっています。

○ 全国と比較すると、「子どもができてもずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は大幅に低く、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した人は高いことから、本県では、出産を機にいったん退職した方がよいとの考えが根強いことがうかがえます。

■ 図 9 女性が職業を持つことについての考え（愛知県、全国）



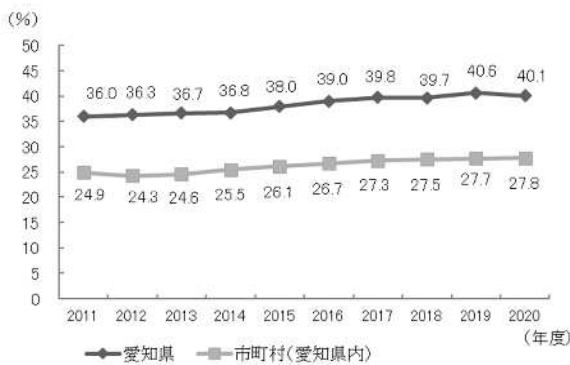
資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）

2 女性の活躍促進に関する状況

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画状況

- 本県においては、審議会等委員、県職員の管理職、県教員の管理職、市議会、町村議会議員における女性の割合は、緩やかにではあるものの上昇傾向にあります。
- 市町村議会における女性議員ゼロ議会の割合は、全国平均よりも低く、割合が低い方から数えて12位となっています。また、市町村議会議員については、1市1町1村において女性議員がいない状況となっています。なお、県内に女性の市長はおらず、副市長には1人、議長には1人、教育長には3人の女性が現在就任しています。
- 県議会議員については、2016年度以降横ばいの状況でしたが、2020年度に低下し、現在全国43位となっています。なお、議長には現在女性が就任しています。

■ 図10 審議会等委員への女性の登用率の推移 (愛知県)



資料：県県民文化局

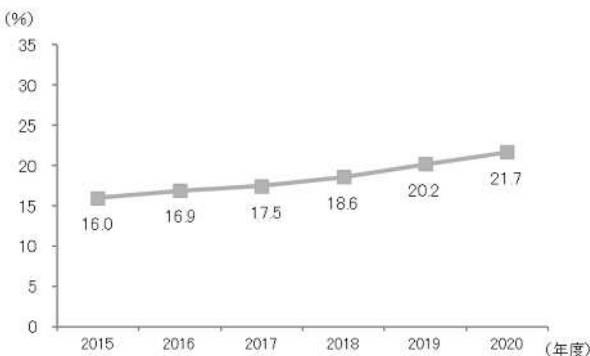
■ 図11 県職員（知事部局等）の管理職に占める女性割合の推移 (愛知県)



※知事部局等：知事部局+他任命権者（警察部局、教員を除く）

資料：県人事局

■ 図12 教員の管理職に占める女性の割合 (愛知県)



資料：県教育委員会

■ 図13 地方議会議員に占める女性割合の推移 (愛知県)



資料：2020年度は県議会事務局・県県民文化局、それ以外は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」

- 管理的職業従事者に占める女性の割合については、5年前より上昇したものの、本県は全国平均を下回り、全国34位となっています。また、本県の主要な産業である製造業は、他の業種と比較して女性管理職率が低くなっています。

■表 2-1 管理的職業従事者に占める女性の割合（愛知県、全国）

調査年	愛知県	全国
2017年	13.5%	14.8%
2012年	12.3%	13.4%

資料：総務省「就業構造基本調査」

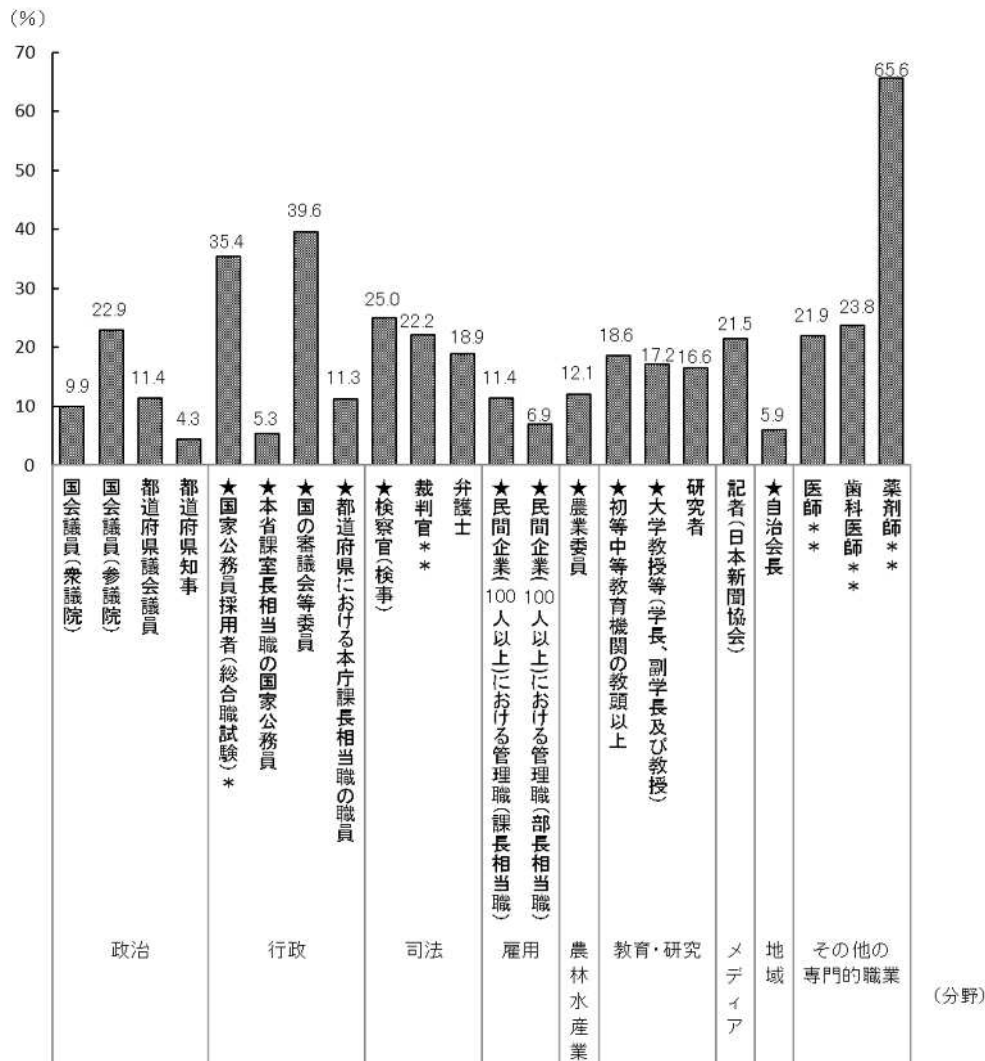
■表 2-2 女性管理職率 20%以上企業等の割合（愛知県）

製造業	全体
9.1%	16.6%

資料：県民文化局「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」（2019年）

○ 各分野における指導的地位に占める女性の割合は、全般的に低い水準となっています。

■図 14 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合（全国）



(備考) 1. 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(令和元年度)より一部情報を更新。
 2. 原則として平成31/令和元年度値。ただし、*は令和2年度値、**は平成30年度値。
 なお、★印は、第4次男女共同参画基本計画において当該項目が成果目標として掲げられているもの。
 また、「国家公務員採用者(総合職試験)」は、直接的に指導的地位を示す指標ではないが、将来的に指導的地位に就く可能性の高いもの。

資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

(2) 様々な分野における男女共同参画

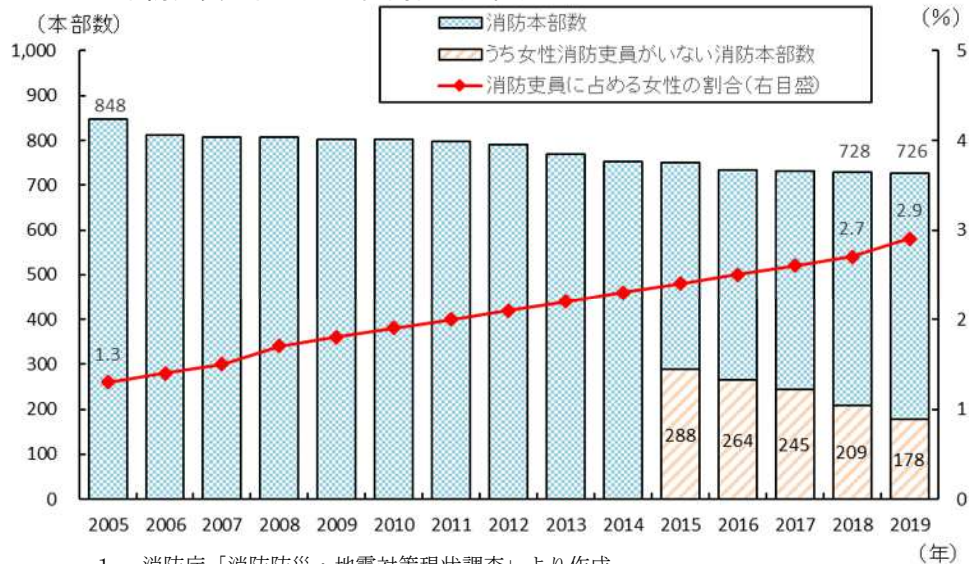
○ 地域活動を始めとする様々な分野において、女性の割合はいずれも緩やかに増加しているものの、各活動の方針決定過程における女性の参画が十分には進んでいない状況となっています。

■ 図 15-1 自治会長に占める女性割合（愛知県、全国）



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

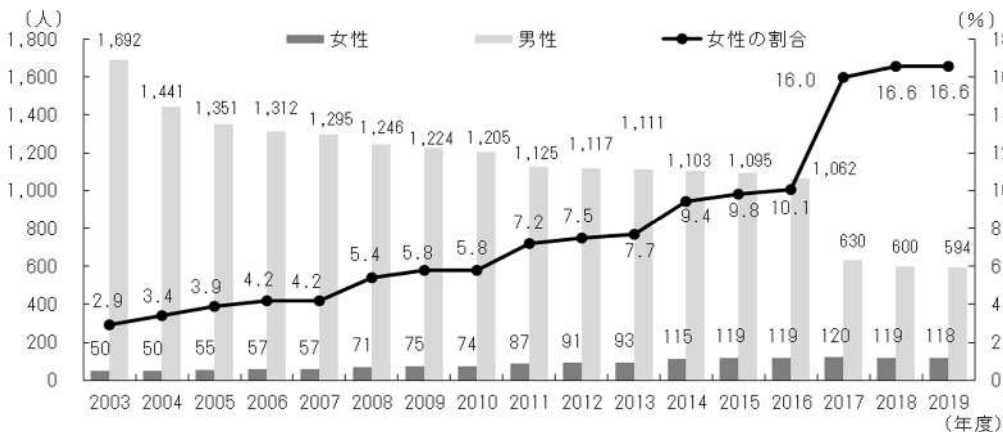
■ 図 15-2 消防吏員に占める女性割合（全国）



1. 消防庁「消防防災・地震対策現状調査」より作成。
2. 各年4月1日現在。

資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

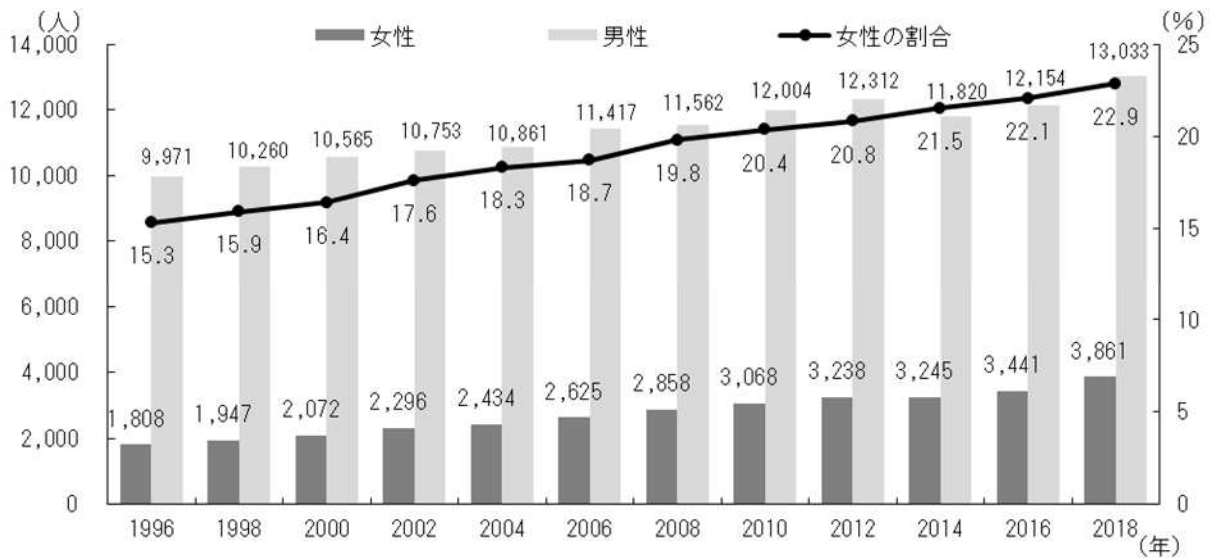
■ 図 15-3 農業委員に占める女性割合（愛知県）



※2016年4月1日の農業委員会法の改正により、2016年度から2017年度にかけて農業委員の定数削減が行われた。

資料：県農業水産局

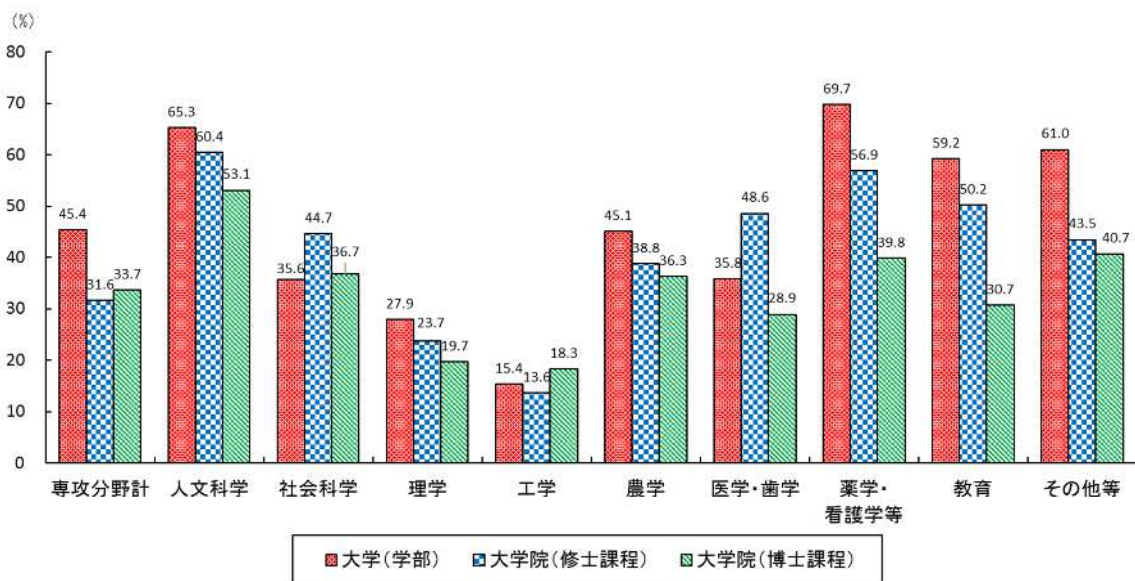
■ 図 15-4 女性医師の割合（愛知県）



※各年 12 月 31 日現在

資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」

■ 図 15-5 大学・大学院学生に占める女子学生の割合（専攻分野別）（全国）



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

資料：内閣府「令和 2 年版 男女共同参画白書」

(3) 就業状況

○ 本県の 15 歳以上人口に占める労働力人口比率は、男女とも毎年上昇しており、2019 年は女性が 55.0%、男性が 74.2%となっています。また、労働力人口（4,227 千人）に占める女性の割合は 42.7%となっています。

■表 3 労働力人口（愛知県、全国）

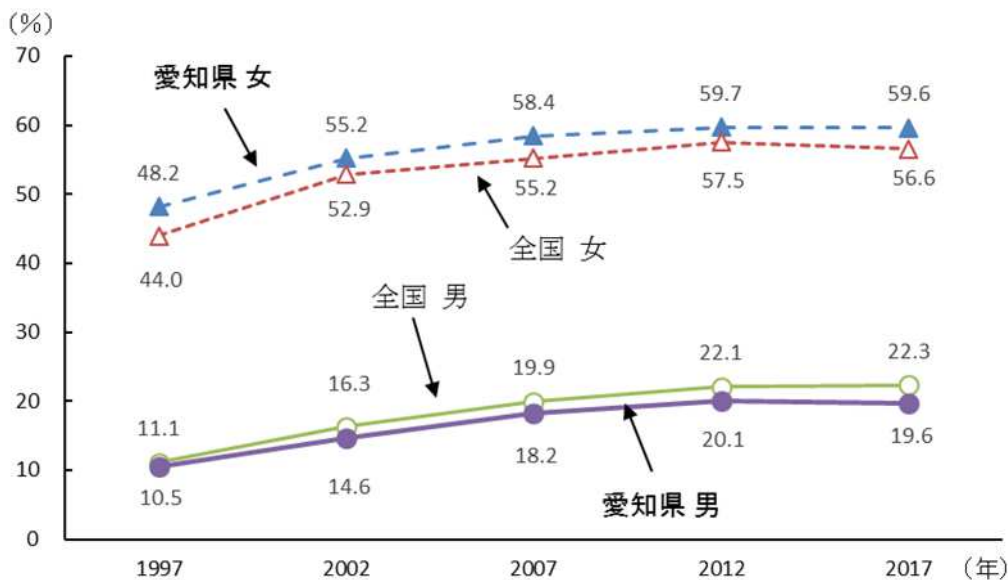
区分		総数(a) (千人)	15歳以上人口				非労働力 人口(千人)	労働力 人口比率 (b/a)	完全 失業率 (c/b)
			労働力人口			うち完全 失業者(c) (千人)			
			総数(b) (千人)	男女比	うち就業者 (千人)				
女性	愛知県	3,285	1,806	42.7%	1,776	30	1,476	55.0%	1.7%
	全国	57,330	30,580	44.4%	29,920	660	26,700	53.3%	2.2%
男性	愛知県	3,265	2,422	57.3%	2,373	49	841	74.2%	2.0%
	全国	53,590	38,280	55.6%	37,330	960	15,260	71.4%	2.5%
総数	愛知県	6,550	4,227	100.0%	4,149	79	2,317	64.5%	1.9%
	全国	110,920	68,860	100.0%	67,240	1,620	41,970	62.1%	2.4%

※ 表中の数値は、数値に分類不能及び不詳の数を含む。また四捨五入の関係で、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない。

資料：県民文化局「2019年平均あいちの就業状況」
総務省「2019年労働力調査（年次）」

- 雇用形態別に見ると、全国的に男性は非正規の職員・従業員の割合が約2割であるのに対し、女性は約6割と大きな差が生じています。本県については、女性の非正規の職員・従業員の割合は全国平均に比べて高い状況となっています。

■図 16 男女別、雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合の推移（愛知県、全国）



資料：県民文化局

- また、非正規の職員・従業員において就業調整をしている割合は、男性より女性が高く、女性においては愛知県が全国で最も高くなっています。

（注：「就業調整をしている」とは、非正規の職員・従業員が、収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していることをいう。）

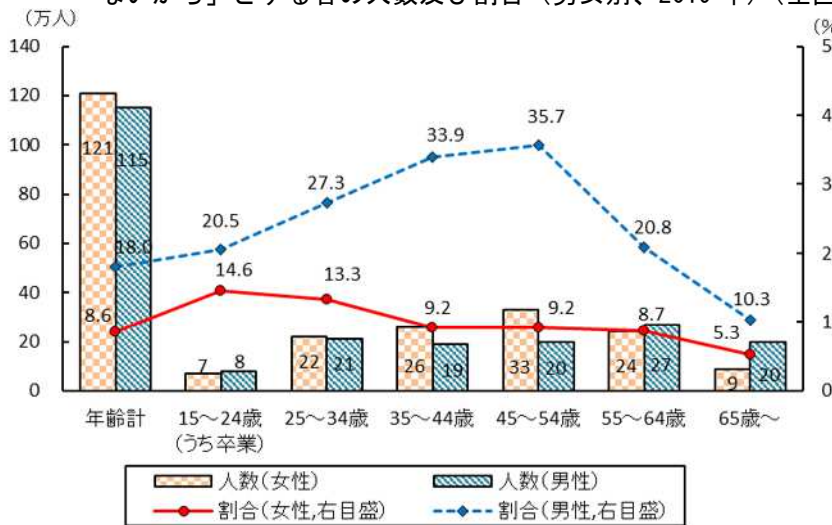
■表 4 非正規の職員・従業員に占める就業調整をしている者の割合（全国上位3県）

順位	女性（配偶者あり）	男性（配偶者あり）
1	45.8%（愛知県）	18.0%（三重県）
2	45.5%（神奈川県）	17.6%（静岡県）
3	45.4%（北海道）	17.5%（愛知県）

資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」

○ なお、全国的に、「正規の職員・従業員の仕事がないから」として不本意に非正規の雇用形態に就いている人は女性の方が多く、男女差は6万人となっています。

■ 図 17 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合（男女別、2019年）（全国）



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」（令和元年）より作成。
 2. 非正規の職員・従業員(現職の雇用形態についている理由が不明である者を除く。)のうち、現職の雇用形態についている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合。

資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

○ そのほか、本県における平均勤続年数は、男性が全国平均を上回り2位であるのに対し、女性は全国平均を下回る35位であり、平均勤続年数の男女差は全国で最も大きくなっています。

さらに、男女の賃金格差（平均所定内給与額）は、全国平均より大幅に低く45位となっています。

■ 表 5-1 男女の労働者の平均勤続年数（愛知県、全国）

	全国	愛知県	順位
女性	9.8年	9.5年	35位
男性	13.8年	14.8年	2位

資料：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

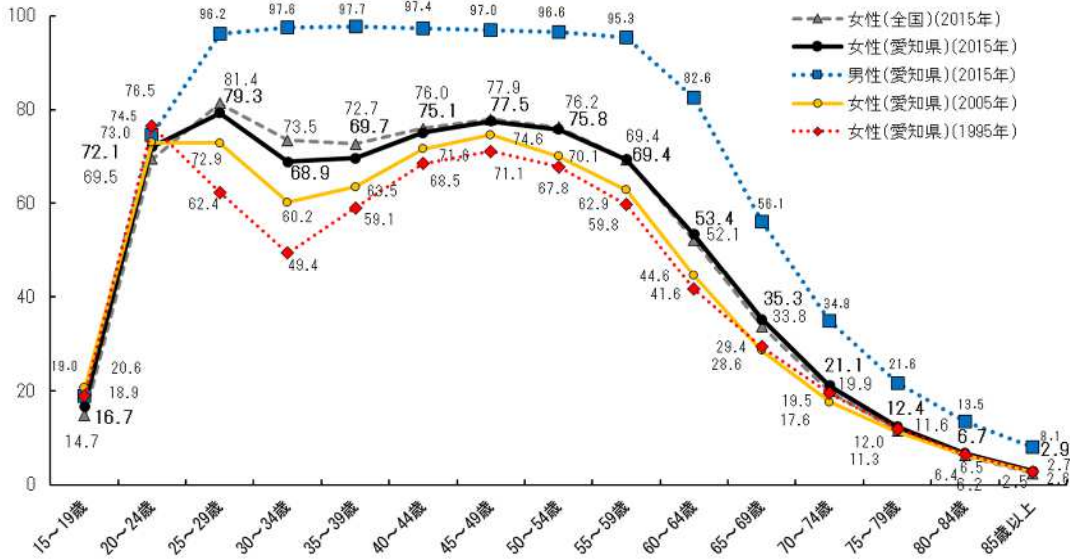
■ 表 5-2 男女の賃金（所定内給与額）比較（愛知県、全国）

	全国	愛知県	順位
女性 (A)	251.0 千円	252.6 千円	7位
男性 (B)	338.0 千円	344.7 千円	4位
差(B)－(A)	87.0 千円	92.1 千円	45位
比率(A)／(B)	74.26%	73.28%	42位

資料：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

○ 2015年の年齢階級別の女性の労働力率は、25歳～29歳の79.3%と45～49歳の77.5%を頂点に、30～34歳の68.9%を谷底とするM字型のカーブを描いています。2005年と比べると、M字カーブの底は上昇したものの、依然として本県は、全国に比べ谷がやや深い状況にあります。

■ 図 18 年齢、男女別労働力率（愛知県、全国）
（%）

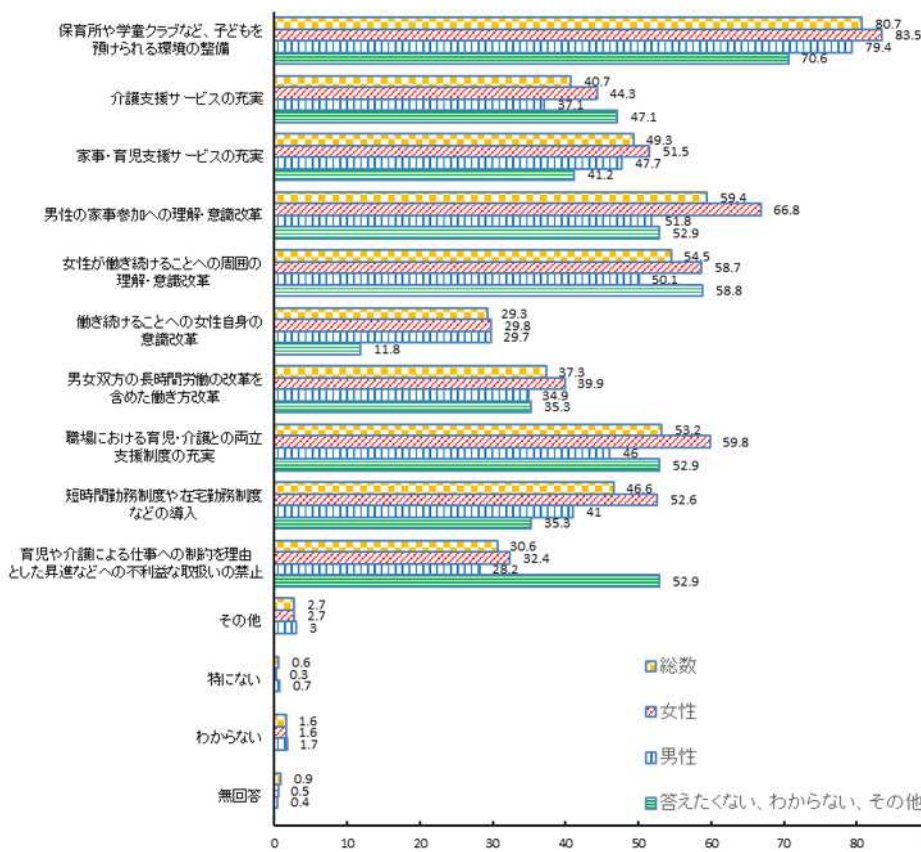


資料：総務省「平成 27 年国勢調査」

（４）就業環境・就業支援

- 女性が出産後も同じ職場で働き続けるために何が必要か聞いたところ、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」と回答した人の割合が最も高く、次いで「男性の家事参加への理解・意識改革」「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」の順となっています。

■ 図 19 女性が出産後も同じ職場で働き続けるために家庭・社会・職場に必要なこと（総数、性別）
（愛知県）



資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019 年）

- 本県の育児休業取得率について見ると、女性の取得率は高い割合を保っているのに対し、男性の取得率は5%台にとどまっており、出産後、女性の就業継続に求められる男性の育児参加が進んでいないことがうかがえます。

■表 6 育児休業取得率（愛知県、全国）

愛知県		女性	男性
	2019年	96.4%	5.0%
	2018年	95.9%	4.6%

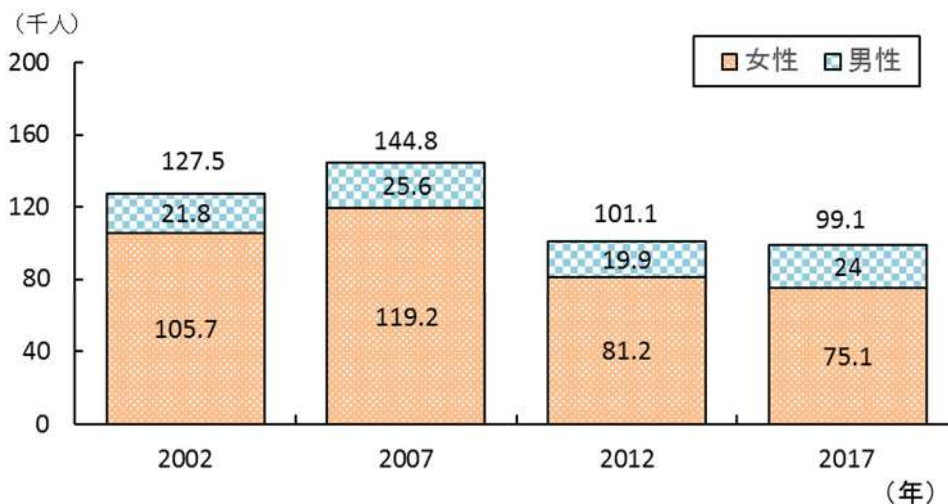
全国		女性	男性
	2019年度	83.0%	7.48%
	2018年度	82.2%	6.16%

資料：県労働局「労働条件・労働福祉実態調査」
厚生労働省「雇用均等基本調査」

※ 厚生労働省「雇用均等基本調査」の調査時点は10月1日で、調査対象は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所

- 介護・看護を理由とした過去1年以内の離職者数は、全国で9.9万人となっており、そのうち76%を女性が占めています。5年前と比較すると、総数が減少し、女性の割合も低下しているものの、依然として介護・看護を理由として離職する割合は女性が高くなっています。

■図 20 介護・看護を理由とした離職者数の推移（全国）



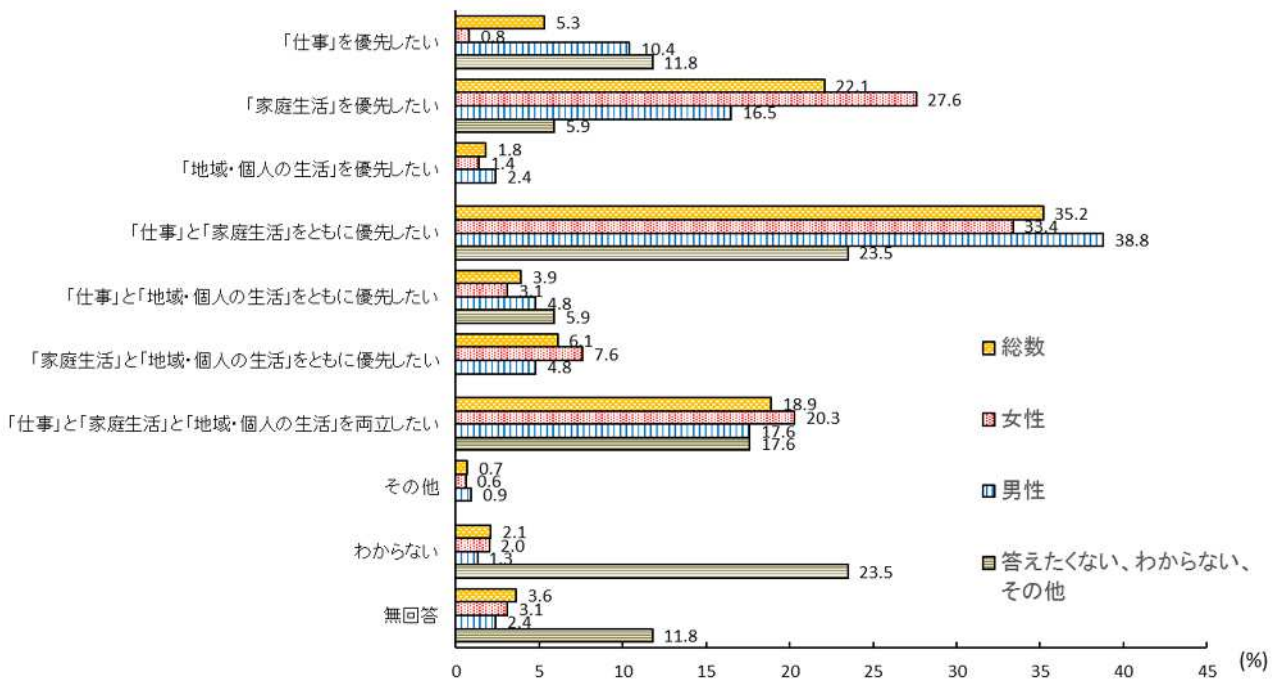
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 調査時点の過去1年間に「介護・看護のため」に前職を離職した者。

資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

(5) ライフスタイルの希望

- 仕事、家庭生活、地域・個人の生活について、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」と回答した人の割合が35.2%と最も高く、次いで「『家庭生活』を優先したい」が22.1%となっています。

■ 図 21 生活の中で仕事、家庭生活、地域・個人の生活で優先すること（希望として）（総数、性別）（愛知県）

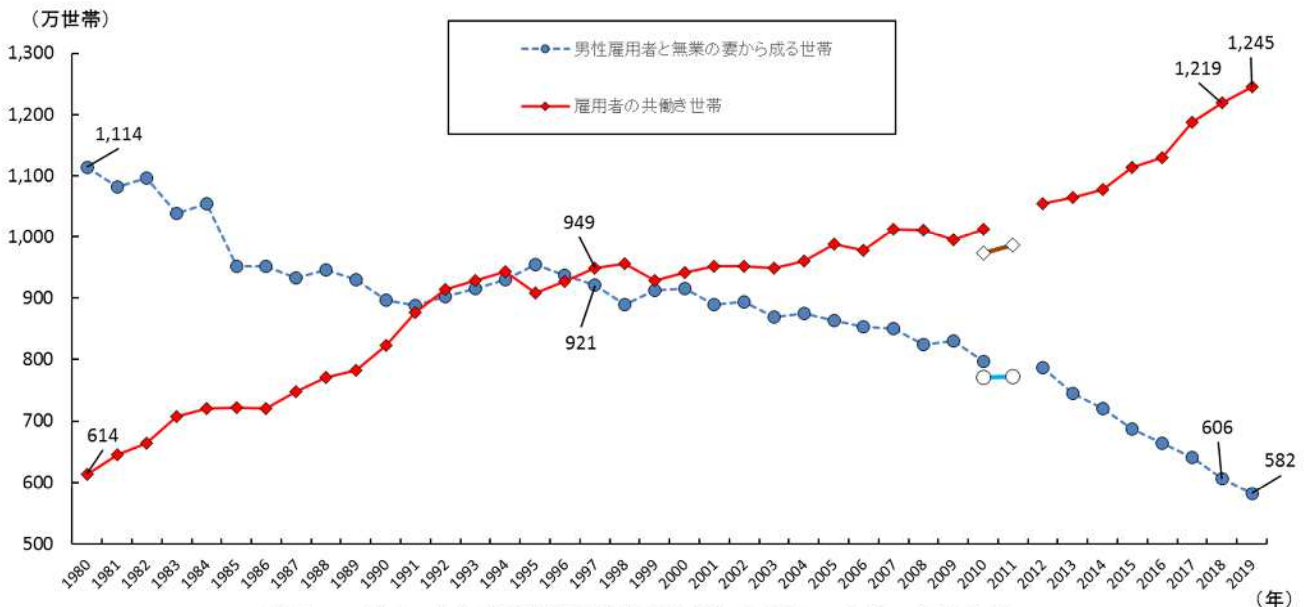


資料：県民文化局「男女共同参画意識に関する調査」（2019年）

（6）共働き世帯の状況

○ 1980年以降、全国的に夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加しており、1997年以降は、共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っています。
 また、本県における夫婦共働き世帯の割合は全国平均に比べて高く、2017年には5割を超える状態となっています。

■ 図 22 共働き等世帯数の推移（全国）



（備考）1. 1980年から2001年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、1980年から1982年は各年3月）、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦共に非農林業雇用者の世帯。
 4. 2010年及び2011年の数値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

■表7 夫婦共働き世帯の割合（愛知県、全国）

調査年	愛知県	全国
2017年	50.9%	48.8%
2012年	47.3%	45.4%

資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」

○ 本県における夫婦の家事関連時間（1日あたり）について、5年前と比較すると、共働き世帯の家事時間は、夫が2分の増加、妻が22分の減少となっており、育児時間は夫婦ともほぼ横ばいとなっています。

過去10年の家事関連時間の推移を見ると、男女の差は3時間41分と2006年の3時間52分と比べると11分縮小しているものの、依然として差は大きくなっています。

■表8 共働きか否か、行動の種類別生活時間一週全体、共働き世帯の夫・妻（愛知県）

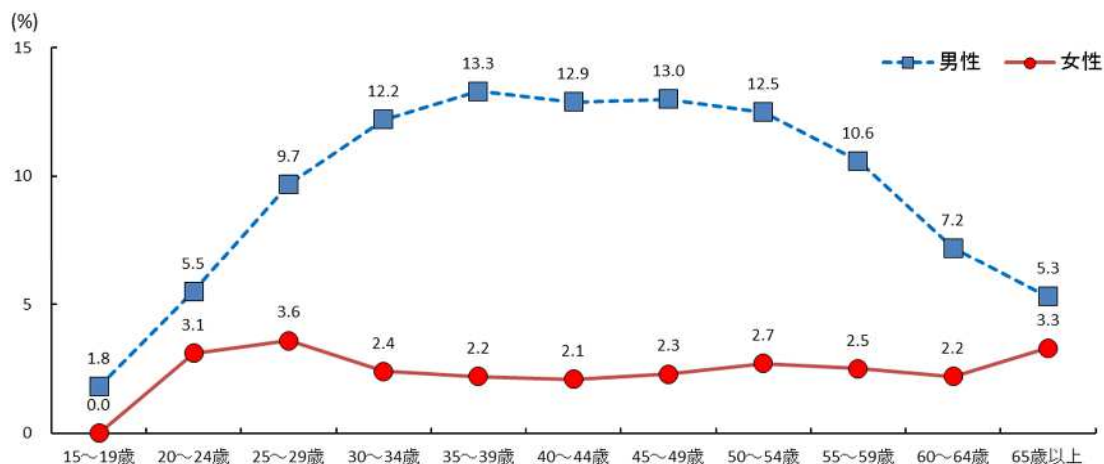
		2006年	2011年	2016年
妻	家事関連	261分	275分	255分
	うち家事	204分	204分	182分
	うち育児	19分	32分	33分
夫	家事関連	29分	30分	34分
	うち家事	12分	10分	12分
	うち育児	4分	7分	6分

資料：総務省「社会生活基本調査」

（7）労働時間

○ 週労働時間が60時間以上である人の割合は、全国的にすべての年代で女性よりも男性の方が高くなっており、男性の長時間労働の実態がうかがわれます。また、特に子育て世代にあたる30～40代の男性に長時間労働が多く見られます。

■図23 週労働時間が60時間以上の就業者の割合（全国）

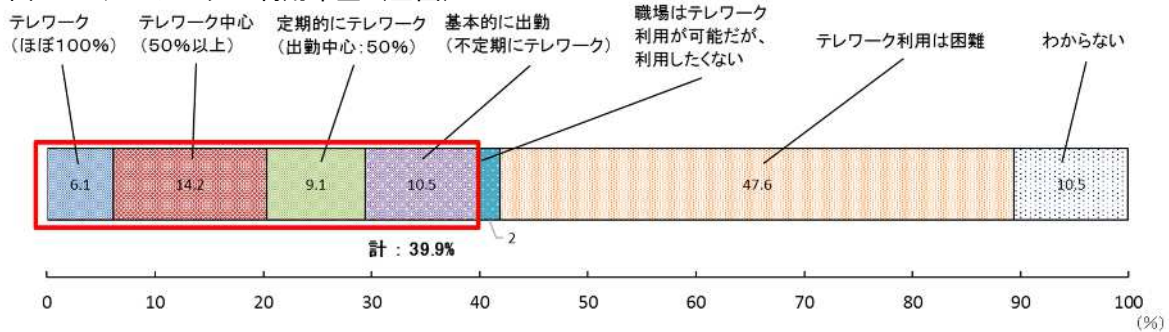


資料：総務省「2019年労働力調査」

(8) テレワークの利用希望

- 新型コロナウイルス感染症拡大後の2020年全国調査によると、就業者全体の約4割の人が、今後テレワークの利用を希望すると回答しています。

■ 図24 テレワークの利用希望（全国）



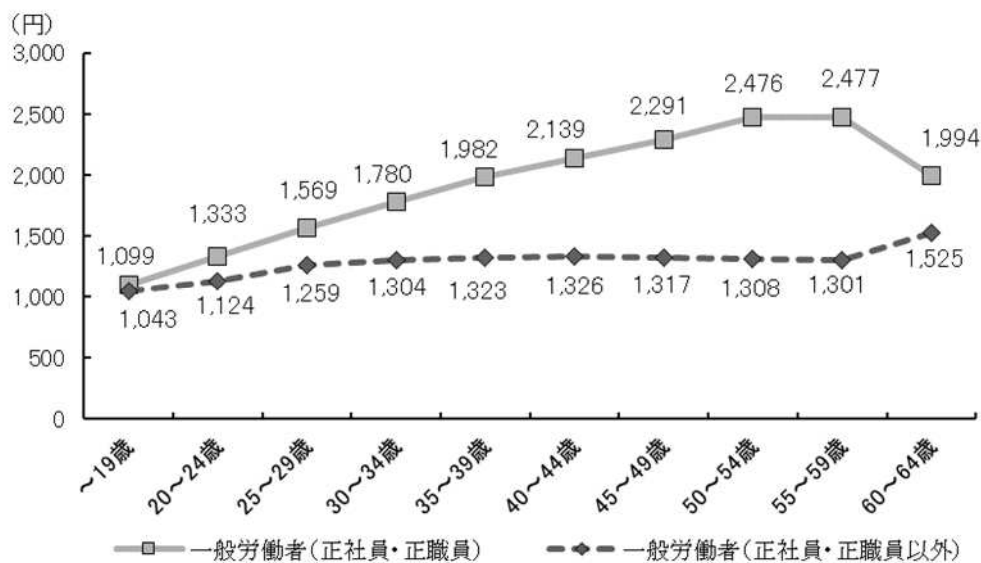
資料：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2020年)

3 安心して暮らせる社会に関する状況

(1) 生活困難の実態

- 一般労働者の平均賃金を見ると、非正規雇用（正社員・正職員以外）は、正社員・正職員に比べ賃金が高い状況にあります。

■ 図25 賃金カーブ（時給ベース）（全国）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）雇用形態別表：第1表

- (注)
- 1) 賃金は、2019年6月分の所定内給与額。
 - 2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 - 3) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
 - 4) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 - 5) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。
 - 6) 正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。

- 母子・父子世帯が増加している中、特に母子世帯における非正規雇用は、生活の困窮・貧困の連鎖につながるおそれがあります。

■表 9 ひとり親世帯の現状（全国）

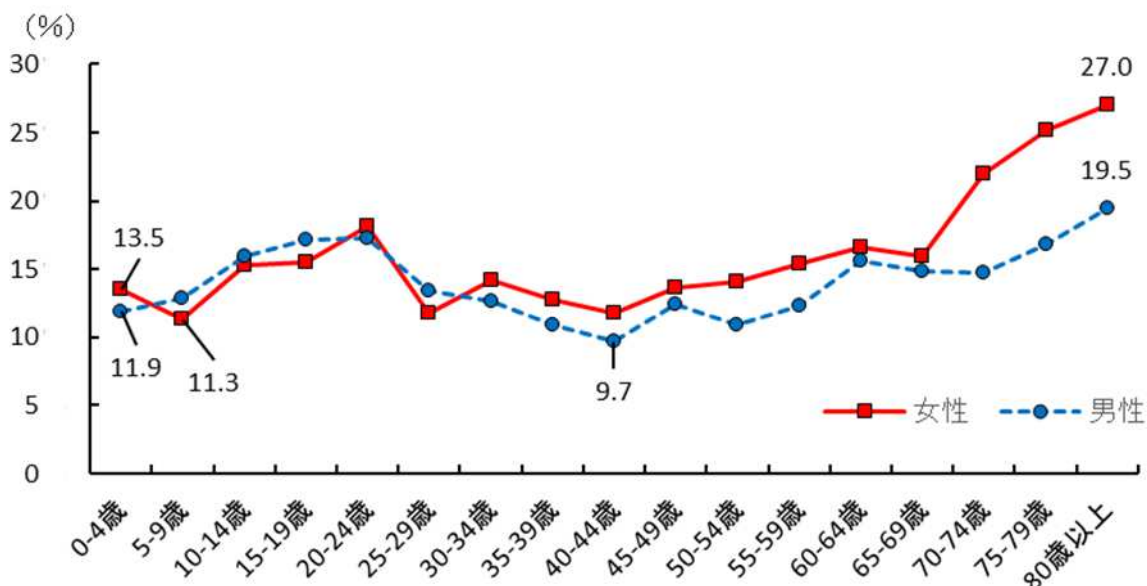
	母子世帯	父子世帯	一般世帯
就業率	81.8%	85.4%	女性 66.3% 男性 82.6%
雇用者のうち正規	47.7%	89.7%	女性 45.9% 男性 82.2%
雇用者のうち非正規	52.3%	10.3%	女性 54.1% 男性 17.8%
平均年間 就労収入	200 万円 正規 : 305 万円 非正規 : 133 万円	398 万円 正規 : 428 万円 非正規 : 190 万円	平均給与所得 女性 276 万円 男性 521 万円

（出典）母子世帯・父子世帯は平成 28 年度全国母子世帯等調査
一般世帯は総務省「労働力調査（基本集計平成 28 年度平均）」、国税庁「民間給与実態統計調査（平成 27 年分調査）」

資料：2018 年 2 月 1 日～子供の貧困対策マッチング・フォーラム in 高松～内閣府作成資料

- 2015 年の相対的貧困率^{※1}を性別・年齢別に見ると、女性の貧困率は、ほぼ全ての年代で男性より高くなっており、高齢期（70 歳以上）から急激に貧困率が増加しています。

■図 26 年齢層別・性別の相対的貧困率（2015 年、全国）



資料：阿部彩（2018）「日本の相対的貧困率の動態：2012 から 2015 年」貧困統計 HP

用語解説

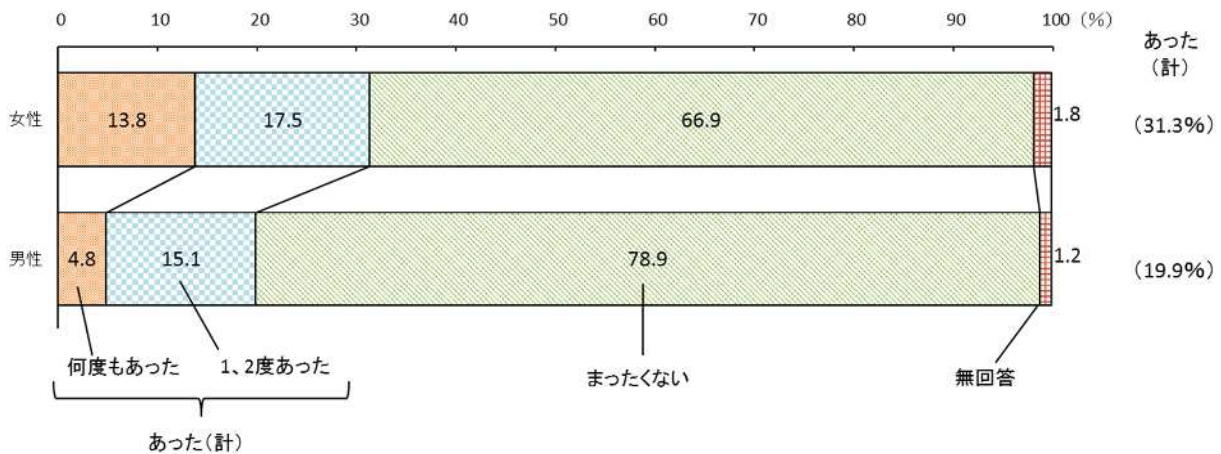
※1 「相対的貧困率」

世帯可処分所得（世帯内のすべての世帯員の所得の合算）を世帯人数で調整した値（等価世帯所得）の中央値の 50% を貧困線として、これを下回る世帯可処分所得の世帯に属する人の割合。

(2) 女性に対する暴力の実態

- 暴力については、身体へ直接的に危害を加える行為を始め、経済的、心理的なものなど、様々な形のものが存在しています。
- 2017年全国調査によると、これまで配偶者から「身体的暴行」、「心理的攻撃」、「経済的圧迫」又は「性的強要」（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）のいずれかを受けたことがある人の割合は、女性が31.3%、男性が19.9%となっています。

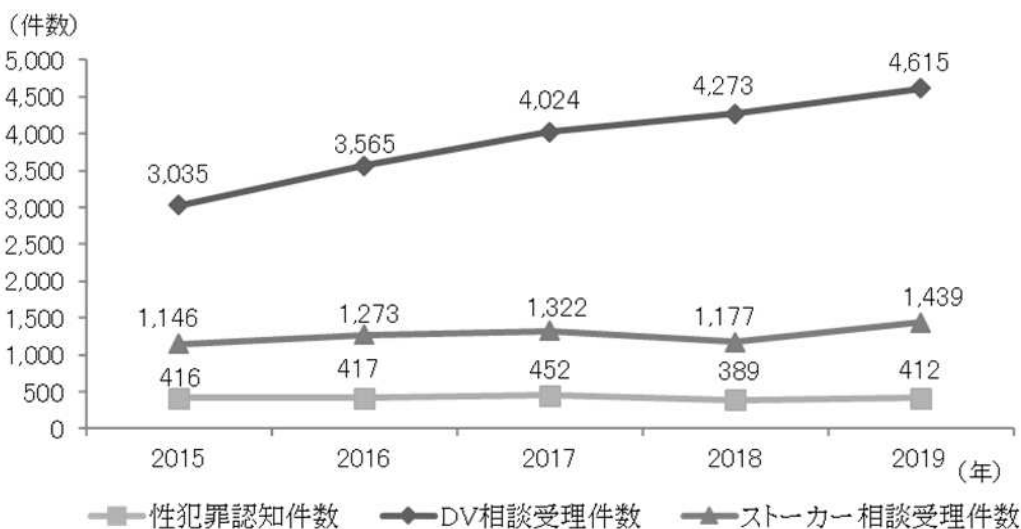
■ 図 27 配偶者からの被害経験（男女別）（全国）



資料：内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」

- 女性が被害者となる性犯罪の発生件数は、年間400件前後で推移し、依然として多発しています。また、警察に寄せられるDV、ストーカー行為等に関する相談は増加傾向にあります。

■ 図 28 愛知県警が認知した性犯罪（強制性交等・強制わいせつ）件数、DV相談件数、ストーカー相談件数の推移（愛知県）

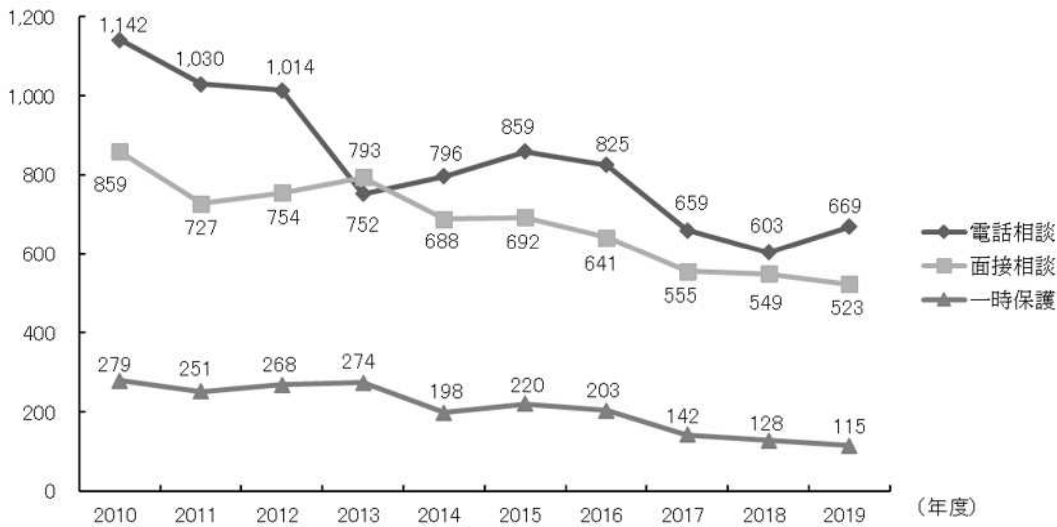


資料：県警察本部

- 本県では、愛知県女性総合センター内に愛知県女性相談センターを置き、DV被害者に対する電話相談や面接相談を実施しています。
また、配偶者暴力相談支援センターの機能も付与され、相談業務とあわせて、一時保護の実施や保護命令の申立の援助などを行っています。

2019年度に愛知県女性相談センターに寄せられた相談件数を前年度と比較すると、面接相談はやや減ったものの、電話相談は約1割増加しています。

■ 図 29 DV相談、一時保護件数の推移（愛知県）
（件）



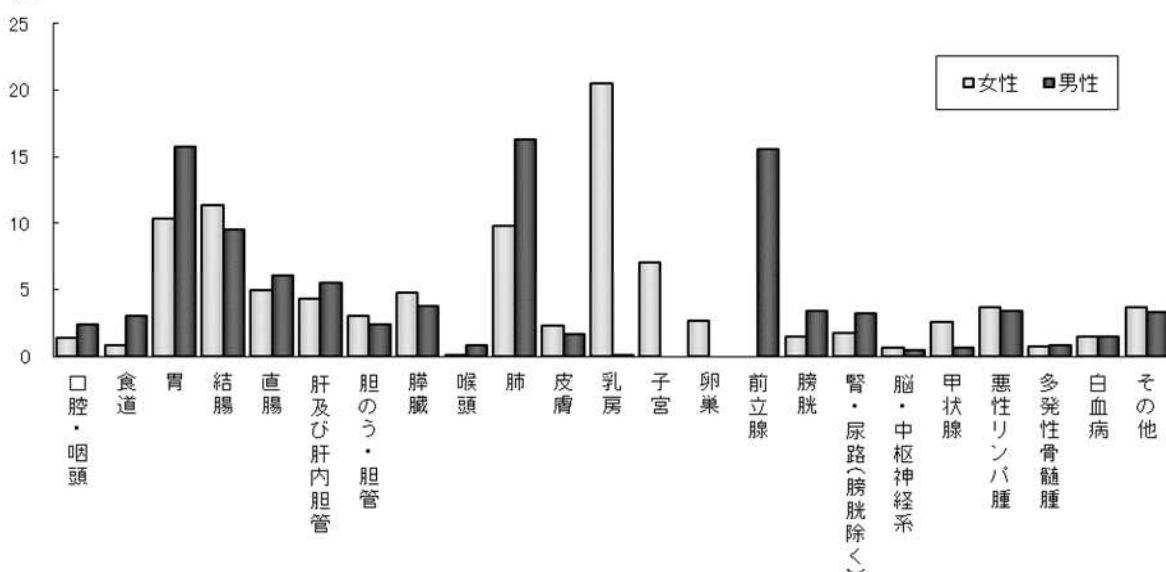
資料：県福祉局

（3）健康をめぐる状況

- 病気の罹患状況には男女間で差があり、男女の身体的構造の違いだけでなく、食習慣、運動習慣、労働時間、ストレス、喫煙・飲酒の状況など生活習慣の違いも影響していると考えられます。

たとえば、「愛知県のがん統計」によると、がん罹患した人のうち、女性では「乳がん」にかかった人が最も多いのに対し、男性では「胃がん」、「肺がん」にかかった人が多くなっています。また、女性特有のがんとして「子宮がん」、男性特有のがんとして「前立腺がん」があります。

■ 図 30 がんの部位内訳（愛知県）
（%）



※ 集計期間は、罹患年月日が2016年1月1日から12月31日の間、集計時期は2019年3月15日

資料：県保健医療局「愛知県のがん統計」

- また、特に女性は、妊娠・出産の可能性があるため、男性とは異なる健康上の問題が存在します。2016年の本県の周産期死亡率及び妊産婦死亡率を見ると、いずれも10年前より低くなっているものの、全国平均よりも高い割合となっています。

■表 10 母子保健関係指標（愛知県、全国）

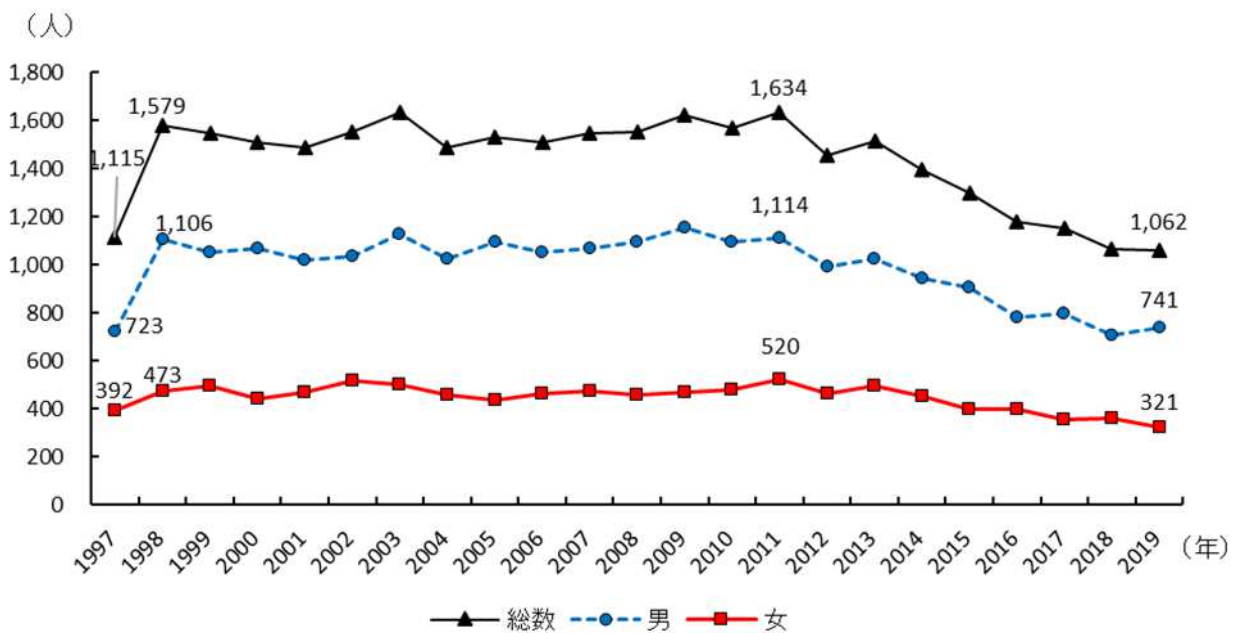
区 分	出生率 (人口千対)		乳児死亡率 (出生千対)		新生児死亡率 (出生千対)		周産期死亡率 (出産千対)		死産率 (出産千対)		妊産婦死亡率 (出産10万対)	
	2006年	2016年	2006年	2016年	2006年	2016年	2006年	2016年	2006年	2016年	2002～ 2006年	2012～ 2016年
愛知県	9.8	8.8	2.7	1.8	1.0	0.9	4.2	3.7	23.7	18.1	7.0	3.9
(全国順位)	(3)	(2)	(30)	(14)	(10)	(25)	(15)	(26)	(3)	(5)	(36)	(29)
全国平均	8.7	7.8	2.6	2.0	1.3	0.9	4.7	3.6	27.5	21.0	5.6	3.5
全国1位率	12.1	11.6	1.4	1.1	0.5	0.2	3.6	2.4	23.2	17.1	0.0	0.0

資料：愛知県地域保健医療計画（2018年3月公示）

- 本県における自殺者数の推移は、1998年以降、1,500～1,600人前後で推移し、2014年から減少傾向となっており、自殺者の男女別では、男性が7割となっています。

- 2020年には、新型コロナウイルス感染症の拡大により、これまでに経験したことのない不安や経済的なダメージが県民生活に影響をもたらしており、自殺のリスクを高めることもあり得ます。

■図 31 自殺者数の推移（愛知県）



資料：県保健医療局

4 愛知県の主な課題

第2章及び第3章1～3による考察から、本県における主な課題は下記のとおりです。

(1) 固定的な性別役割分担意識が今もなお残っている

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する人は着実に増えているものの、愛知県は全国と比較して、その割合が低い傾向にあります。

(2) 男女の地位の不平等感が依然として残っている

男女共同参画意識が徐々に広がる一方で、家庭・職場・地域等における男女の地位については不平等感が依然として残っており、女性の地位や女性を取り巻く環境の改善に課題を残しています。

(3) 就業する女性が活躍できる環境が不十分である

全国的に共働き世帯は増加傾向にあり、本県も全国平均を上回る50%超となっています。しかしながら、出産・育児のために離職した女性の割合や、就業調整をしている非正規職員の女性の割合を見ると、本県は全国でも上位にあります。

本県は、女性の平均勤続年数が全国と比べ短く、平均勤続年数の男女差は全国で最も大きくなっています。また、男女の賃金格差については、全国で3番目に格差が大きくなっています。

出産・子育て期である25歳から44歳までの女性の労働力率が、全国平均を下回っています。

管理的職業従事者に占める女性の割合が、全国平均を下回っています。

(4) 女性に対する暴力や性犯罪が依然として多発している

警察における性犯罪の認知件数の増加を始め、愛知県女性相談センターへの相談件数も減少しておらず、女性に対する暴力や性犯罪は依然として多発しています。

全国的に自然災害が増加傾向にある中、非日常生活となる避難所等での安全確保も重要となっており、防災分野へ女性を始めとした多様な視点をより生かしていくことが必要となっています。

(5) 新型コロナウイルス感染症拡大により顕在化した、女性に関する諸問題への対応が求められている

2020年からの日本での感染症拡大を受け、社会生活においては「新しい生活様式」への対応を迫られ、多くの企業等でテレワークや時差出勤の導入等、これまでの就業形態に大きな変化が生じることとなりました。

テレワーク等の勤務形態の変化は、柔軟な働き方を可能にし、女性の活躍の場を拡大する可能性がある一方、家事・育児等の女性への負担を大きくする一面もあります。

また、非正規職員の勤務日数減による収入の減少等の社会問題は、これまで取り組んできた女性の貧困問題に、今後もより一層取り組んでいく必要があることを示しています。

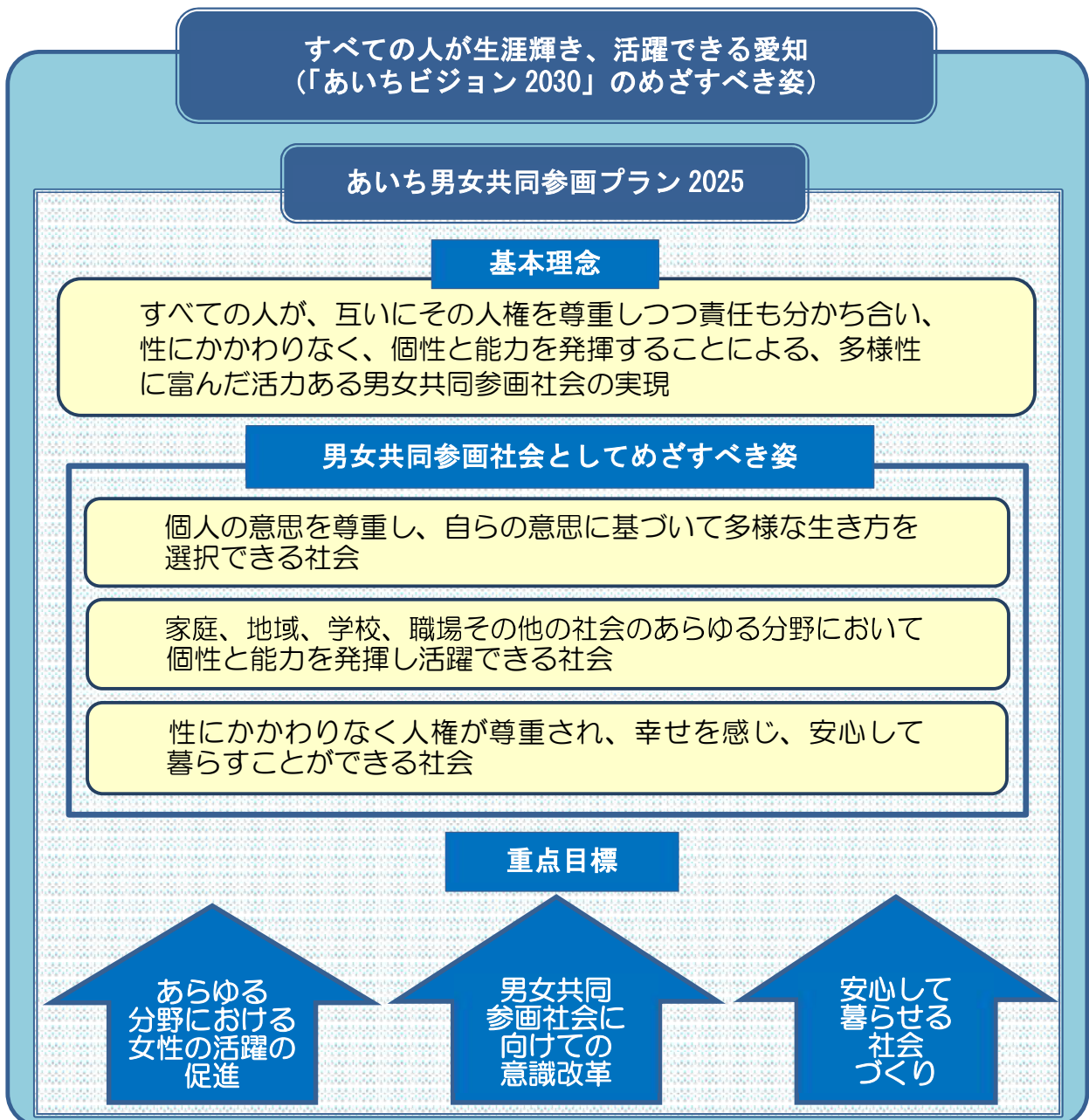
第4章 計画の内容

1 基本理念

すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性にかかわらず、個性と能力を発揮することによる、多様性に富んだ活力ある男女共同参画社会の実現を目指します。

基本理念を踏まえ、本県における男女共同参画社会のめざすべき姿は、以下の3つです。

- 1 個人の意思を尊重し、自らの意思に基づいて多様な生き方を選択できる社会
- 2 家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において個性と能力を発揮し活躍できる社会
- 3 性にかかわらず人権が尊重され、幸せを感じ、安心して暮らすことができる社会



2 重点目標

男女共同参画をめぐる課題を解決し、本県のめざすべき姿の実現に向け、10年先を見据えた中長期的な目標として、次の3つを重点目標に、プランを推進します。

重点目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の促進

男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に責任を担い、社会のあらゆる分野に参画することが重要です。

管理的職業従事者に占める女性の割合など、政策・方針決定過程への女性の参画については、年々上昇しつつありますが、依然として低い水準にあります。また、社会の中で女性の参画が進んでいない分野も多く存在します。

働く場における女性の参画が地域経済の発展へつながることはもとより、防災分野への女性の参画が、男女で異なるニーズへの対応力を高めることが期待されるなど、多様な視点を取り入れることは、より暮らしやすい社会を実現することにもつながります。これから「人生100年時代」を迎えるにあたり、すべての人が生涯にわたって活躍できる社会とするため、女性活躍のための様々な施策を積極的に推進していきます。

女性の活躍を促進するためには、その必要性、重要性についての理解を深めるとともに、環境整備を進めることが重要です。ワーク・ライフ・バランスの推進や多様な保育サービスの拡充、女性の再就職を始めとする各種就業支援等に取り組み、個々の状況に応じた多様で柔軟な働き方ができる環境づくりなどを推進していきます。

重点目標Ⅱ 男女共同参画社会に向けての意識改革

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、男女が対等な構成員として責任を分かち合い、すべての人が職場、家庭、地域などあらゆる場面で活躍できる社会であり、女性にとっても男性にとっても暮らしやすい社会です。

そのような社会を実現するために最も重要となるのは、女性のためだけでなく、あらゆる人々にとって男女共同参画社会の実現が必要であるという意識を、県民全体で共有することです。

従来と比べて男女共同参画の意識は確実に高まってはいるものの、固定的な性別役割分担意識は依然として根強く残っており、年齢や性別によっても意識に大きな差があります。

このため、男女が共に多様な選択ができ、その個性と能力を存分に発揮できる社会を目指し、男女共同参画に関する認識や理解が深まるよう、あらゆる立場や世代の人々に向けて意識改革のための取組を推進していきます。

重点目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

男女が生涯にわたり健康で充実した生活を送ることは、男女共同参画社会の最も基本的な条件であり、そのためには、すべての人の人権が尊重され、思いやりをも

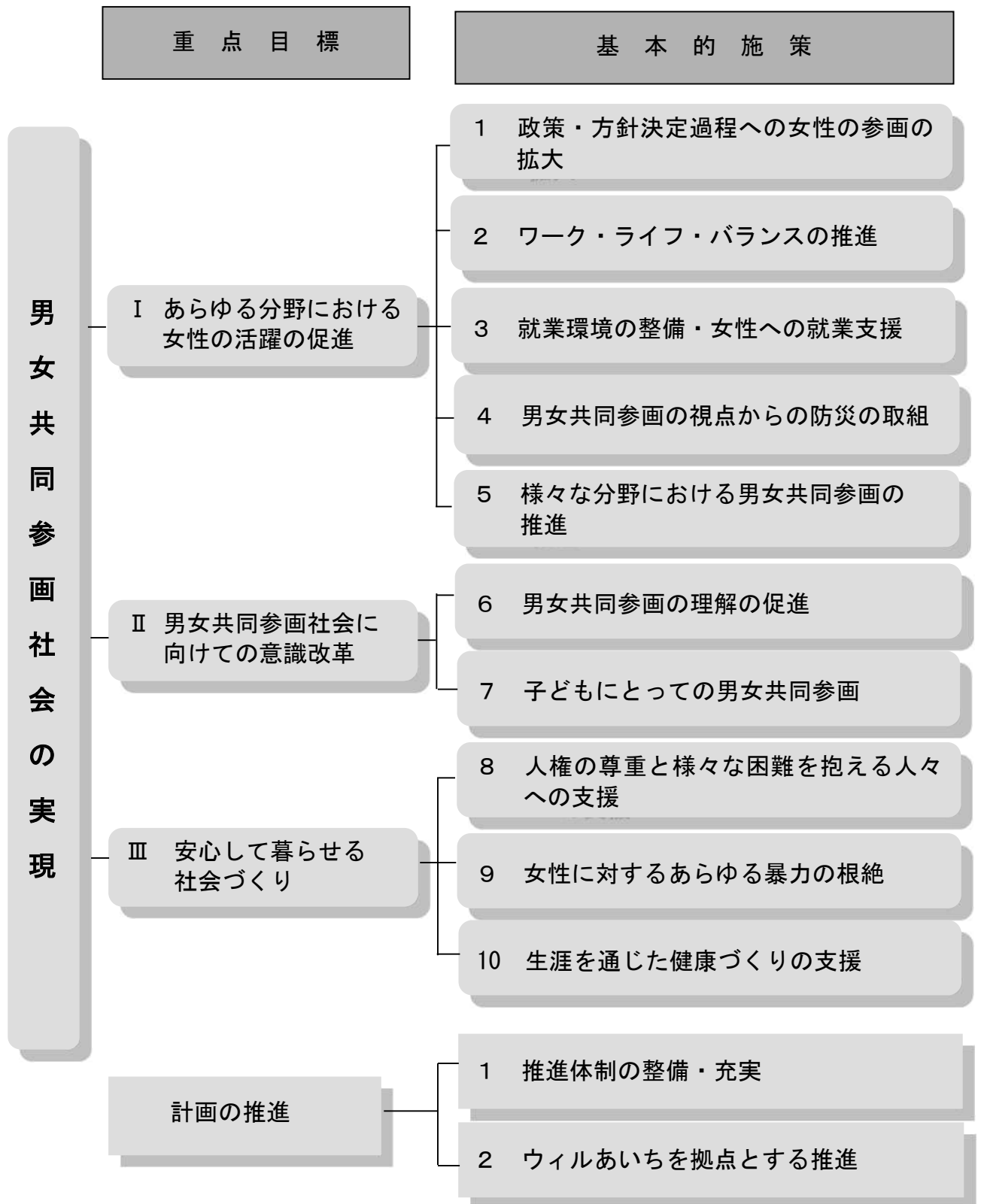
って生きていくことができる社会づくりが重要です。

大規模災害や感染症拡大などの非常時には、男女間における暴力や、非正規雇用に起因する貧困、健康に関する不安など、生活上の様々な困難を抱える人々への影響がより顕著になります。女性であることで、複合的に困難な状況に置かれる人々や、性的指向や性自認を理由として困難な状況に置かれている人々もいます。

他にも、性犯罪やセクシュアル・ハラスメントなどは重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。

男女共同参画社会のめざす姿は、性にかかわらず、すべての人が安全で安心して暮らせる社会です。こうした様々な困難を抱える人々が、その人権が尊重され安心して暮らしていける社会づくりに向けた取組を推進していきます。

3 計画の体系



4 基本的施策と施策の方向

重点目標Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍の促進

基本的施策1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

男女共同参画社会の実現に向けては、男女があらゆる分野における活動に参画することが必要であり、とりわけ、まだ十分に進んでいるとはいえない政策・方針決定過程への女性の参画が重要です。

男女がともに様々な分野に参画することにより、多様な視点・価値観を、政策や方針に取り入れることが可能となることなどが期待されています。女性の参画が進んでいない分野においては、特に実効性のある施策を実施していくことで、より多くの女性が主体的に参画する意欲を高められるよう、取組を推進します。

【施策の方向】

（県の審議会等委員への女性の登用推進）

県の審議会等については、多様な意見を取り入れるため、男女の人数をなるべく均衡させることが望ましいことから、県全体として男女のいずれか一方の委員の数が、委員の総数の40%以上となるよう、今後ともすべての審議会等において、女性委員の登用を一層推進していきます。

（県の管理職などへの女性の登用推進）

「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を策定し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、県が率先して、県職員や県教職員の女性の管理職などへの登用を進めるなど、計画的に女性の活躍を促進します。

（企業・団体等における女性の活躍に向けた取組への支援）

「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画^{※2}の策定義務の対象が拡大され、2022年4月1日から、労働者101人以上の企業等は同行動計画の策定が必須となります。

県としては、行動計画の策定支援を始め、女性の活躍が企業の経営戦略となることなど、女性の活躍についての理解促進・意識啓発を図るとともに、企業等における経営トップからの「女性の活躍促進宣言」や、女性の活躍促進に積極的に取り組む企業を認証する「あいち女性輝きカンパニー^{※3}」認証制度等により、企業等における取組を支援していきます。

また、2013年に、愛知県で初めての女性副知事をリーダーとして設置した、庁内横断組織である「女性の活躍促進プロジェクトチーム」においては、「あいち女性の活躍促進プロジェクト^{※4}」をより充実したものとし、今後も、女性の活躍に向けた気運の醸成やワーク・ライフ・バランスの推進、女性の再就職及び起業の支援、保育サービスや学童保育の充実など、様々な角度から課題に取り組んでいきます。

（女性の人材育成・能力開発）

政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、女性自身が政策・方針

決定の場へ参画する力を身に付けていくことが必要です。しかし、女性は、出産・育児等を理由にいったん仕事を中断する傾向があるため、キャリアを積みにくい状況にあります。

そこで、市町村の審議会等委員に登用されうる女性の人材を育成するため、市町村から推薦された者を対象とするセミナーの実施を始め、女性が能力を発揮し、政策・方針決定過程へ参画する力を付けるための各種講座や研修など、能力開発のための取組を推進していきます。

(女性のネットワーク形成の支援)

政策・方針決定過程へ参画できる管理職などの女性はまだ少ない状況にありますが、これは身近にロールモデルが存在しないため、女性管理職の具体的なイメージを本人が持てず、能力がありながらも指導的地位への参画を望まないことも要因の一つにあげられます。

こうした状況に対応するため、自社以外の女性管理職に出会う機会の提供や、同じ志や不安を持つ女性同士のネットワークづくりを支援し、女性の活躍意欲の向上を図るよう、情報交換や学習の場を提供していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
女性の活躍促進宣言企業数 (翌年度4月1日現在)	2019	1,518社 (2020.4.1)	2025	2,700社 (2026.4.1)
「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数 (翌年度4月1日現在)	2019	629社 (2020.4.1)	2025	2,000社 (2026.4.1)
県の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	32.49% (2020.4.1)	2025	40%以上 60%以下 (2026.4.1)
県職員の管理職に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2020	11.18% (2020.4.1)	2025	15% (2025.4.1)
県職員の課長補佐級班長に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2020	20.1% (2020.4.1)	2025	25% (2025.4.1)
教員の管理職に占める女性の割合 (当該年度5月1日現在)	2020	21.7% (2020.5.1)	2025	30% (2025.5.1)
市町村の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	27.8% (2020.4.1)	2025	40%以上 60%以下 (2026.4.1)
管理的職業従事者に占める女性の割合	2017	13.5%	2025	20%

用語解説

※2 「一般事業主行動計画」

女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析した上で、その課題解決に必要な取組を定めた計画

※3 「あいち女性輝きカンパニー」

トップの意識表明や女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援など、女性の活躍促進に向けての取組を行っている企業として、愛知県が認証した企業のことをいう。



※4 「あいち女性の活躍促進プロジェクト」

「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現を目指し、働く場における女性の「定着」と「活躍」の場の拡大に向けて、全庁あげて取り組んでいる様々な事業のこと。



基本的施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働は、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、結果として女性の仕事と生活の両立を妨げることにつながると同時に、自己啓発や本人の健康保持などを含めた、自身の仕事と生活の調和の実現を阻害する要因になっています。

このため、テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制等の多様で柔軟な働き方を推進し、男女がともに働き方・暮らし方・意識を変革し、仕事と生活の調和の図られた、すべての人が暮らしやすい社会の実現をめざす取組を進めていきます。

〔施策の方向〕

（働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進）

企業経営者、労働者それぞれに対して、国と連携し、長時間労働の是正に向け意識啓発を図るなどの取組を進めます。

また、ワーク・ライフ・バランスの必要性とメリットが、性や世代に関わりなく、あらゆる立場の人に普及するよう、地域一体となってワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めていきます。

（職場における仕事と家庭生活の両立支援の取組）

従業員が仕事と育児・介護・治療（不妊治療を含む。）などの家庭生活を両立することができるよう積極的に取り組む「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」の普及拡大など、職場におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進していきます。

また、男性が家庭生活や地域活動に積極的に参画できるようにするためには、長時間労働が抑制され、育児・介護休業など仕事と育児・介護等との両立を支援する制度を男性が利用しやすい職場環境であることが重要であり、県が他の職場に率先して実施していきます。

（男性が家庭・地域生活に参画しやすい環境づくりの推進）

男性が主体的に家事・育児に参画できるようにするため、家事・育児に関する知識を身に付け、また、子どもと触れ合う機会を持つことができるよう支援していきます。

また、男女共同参画の意義について、男性自身が理解を深め、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、家庭生活や地域活動に積極的に参画できるよう、男性を対象とした広報・啓発活動を推進していきます。

（テレワークなど多様で柔軟な働き方の推進）

子育てや介護等と両立しながら働き続けられるように、テレワークや短時間勤務、フレックスタイムを始めとした労働時間制度などの周知啓発を進め、多様で柔軟な働き方が可能な職場環境の整備促進を図ります。

また、企業向けにテレワーク導入のための支援を行うほか、県においても、多様で弾力的な働き方の導入を推進します。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
愛知県ファミリー・フレンドリー企業の新規登録企業数	2019	187 社 ／年度	2025	130 社 ／年度
共働き世帯の夫・妻の一週間の育児・家事関連平均時間	2016	妻 255 分 夫 34 分	—	—
県男性職員の育児休業取得率	2019	29.2%	2025	1 週間以上の取得率 85%
中小企業のテレワーク導入率	2019	3.0%	2023	30%
年次有給休暇取得日数	2019	9.6 日／年	2025	13 日／年
労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合	2019	60.9%	2025	69%

基本的施策3 就業環境の整備・女性への就業支援

出産・育児、介護を理由に離職する女性は依然として多く、また女性は男性よりも不本意に非正規雇用に就くことが多いなど、就業分野における男女平等は、まだ十分に進んでいるとはいえない状況にあります。

女性が、能力に見合った公正な処遇のもと、起業や、就業の継続、あるいは育児や介護でいったん離職しても再就職できる環境を整備し、その個性と能力を十分に発揮し活躍できることが重要です。

多様な生き方、働き方があることを前提に、自身のキャリア形成や家庭の状況等に応じて、希望した形での働き方ができ、女性はその能力を十分に発揮し活躍できるよう、相談や情報の提供、スキルアップのための学び直しの機会の提供など各種支援を行うことで、女性の就業機会の拡大に努めます。

[施策の方向]

(非正規労働者の雇用環境の整備の促進)

非正規労働者は、正社員と比べて、能力開発の機会に恵まれず、十分なキャリア形成ができないことや、不安定な雇用形態にあることから、雇用安定につながる処遇改善や労働条件の整備を促進するため、企業の取組が推進されるよう関係法令等の周知啓発を行っていくとともに、非正規労働者に対して、相談対応や情報の提供、職業訓練の実施により、正規雇用への転換を支援していきます。

(各種ハラスメントへの対策の推進)

マタニティ・ハラスメント^{※5}やセクシュアル・ハラスメント^{※6}、パワー・ハラスメント^{※7}、パタニティ・ハラスメント^{※8}等、雇用等における各種ハラスメントの根絶に向け、企業等へ働きかけを行っていきます。

(男性管理職等に対する意識啓発)

女性が職場でその能力を発揮し活躍するにあたっては、企業の風土が大きな影響を及ぼします。現在、職場における管理職は男性の割合が大きいことから、男性管理職を対象としたワークショップの開催などを通じ、女性活躍の必要性や、様々な事情を抱える部下へのコミュニケーションの取り方など、女性活躍のための環境整備につながる意識付けを行います。

(保育所待機児童対策の推進)

女性が出産後も就業継続するには、子育て環境の充実は不可欠です。年々、共働き家庭は増加しており、子育てをしながら就業を希望する女性も多いため、一部地域では保育所の待機児童が発生しています。

そのため、子育て中の男女が、安心して働くことができるよう、保育所の受入体制の整備や家庭的保育の拡充など、保育所待機児童の解消に向けた取組を推進していきます。

(多様なニーズに対応した保育サービスの量的拡充)

保護者の就労形態が多様化している中で、働き方に応じた保育ニーズに応えるた

め、保育所における延長保育、休日保育の実施や、病中や病気回復期にある子どもを、病院、診療所、保育所等で一時的に預かる病児・病後児保育を推進します。

（放課後子ども総合プランの充実）

保育所を利用する共働き家庭等の「小1の壁^{※9}」を打破するため、保育サービスの拡充のみならず、児童が放課後等を安全・安心に過ごすことのできる居場所である放課後児童クラブの整備を進めていきます。

また、次代を担う人材育成の観点から、共働き家庭の児童を含めた、全ての児童が、放課後等に学習や多様な体験活動を行うことができる放課後子ども教室を整備していきます。

（介護支援の充実）

介護・看護を理由とした全国の離職者は、2017年時点で10万人近くに上っており、その約7割を女性が占めていますが、今後は単独世帯や共働き世帯の増加とともに、男性も介護の担い手となる状況が増えていくと予想されます。家族の介護を行いながら働いている男女の介護負担を軽減するため、市町村と連携して、介護サービスを適切に利用できるよう支援するとともに、介護職員等に対する研修の開催や介護サービスの質の向上を図るための取組など、介護支援体制を充実していきます。

（女性の再就職支援）

出産・育児等により離職した女性からは、再就職への意欲はあっても、離職後のブランクや仕事と家庭等の両立に対する不安などで、初めの一步が踏み出せないという声が多く聞かれます。必要な情報の提供や相談の実施、子育てをしながら受講できる職業訓練の機会の提供など、女性のスキルアップを図ることにより、女性の再就職を支援します。

（女性の起業支援）

女性の起業家・経営者は男性に比べ、知識・ノウハウの習得の機会や、人的ネットワークを形成する機会が少ないなどの課題があります。そのため、起業や経営に役立つセミナーの開催等により、女性起業家・経営者の資質の向上を図っていきます。

（女性医療従事者に対する就業支援）

近年、女性医師・看護職員など医療従事者不足が課題となっていますが、出産・育児等を機に職場を離れる人もおり、人材不足の要因の一つと考えられています。職場復帰を難しくする要因としては、職場における育児支援制度の不十分さや医療の進歩に対する不安などがあります。女性医療従事者の就業を支援するため、院内保育や短時間勤務制度の導入、キャリア形成のための相談窓口の設置などの取組を進めていきます。

(モノづくり分野等への就業支援)

愛知県の主要産業である製造業等のモノづくり現場は、女性の比率が低いことから、「産業首都あいち」にふさわしい、企業における女性管理職増加に向けた対策に取り組めます。また、企業だけでなく、今後のモノづくり分野を支える人材を育成するための教育機関においても、女性の比率を高めていく環境整備を進めていきます。

建設業など女性比率が低い産業分野においても、労働環境を女性も働きやすい環境に改善し、人材の定着に向けた取組を図っていきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
保育所待機児童数	2019	258 人	2024	解消
放課後児童クラブ待機児童数	2019	863 人	2024	解消
病児保育事業の実施市町村数	2019	45 市町村	2024	(全市町村) 54 市町村
あいち子育て女性再就職サポートセンター（ママジョブあいち）の利用件数	2019	687 件 ／年度	2025	700 件 ／年度
女性（25～44 歳）の労働力率	2019	77.7%	2025	78.8%
平均勤続年数	2019	女性 9.5 年 男性 14.8 年	—	—
所定内給与額男女差	2019	金額 92.1 千円 比率 73.28%	—	—

用語解説

- ※5 「マタニティ・ハラスメント」
妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い
- ※6 「セクシュアル・ハラスメント」
性別を理由とする差別的取扱い
- ※7 「パワー・ハラスメント」
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為
- ※8 「パタニティ・ハラスメント」
男性労働者の育児休業の取得や、育児のための短時間勤務制度の利用を、職場が妨げる行為
- ※9 「小1の壁」
子どもが小学生になると、子どもを夜間まで預けることが難しくなり、母親の就業継続が困難になる状況。

基本的施策 4 男女共同参画の視点からの防災の取組

全国的に増加している豪雨災害や、今後も地震・津波など自然災害の増加が懸念される中、防災分野における男女共同参画の視点はますます重要となっています。

非常時には、平常時のジェンダー課題が色濃く反映されることが想定されるため、非常時・平常時を含めて、防災の現場へ女性の参画が図られるよう取組を進めていきます。

[施策の方向]

(防災分野への女性参画の拡大)

防災分野における多様なニーズ・リスクへの対応力を高めるためには、意思決定の場及び現場における女性の参画拡大を一層図る必要があります。

意思決定機関である防災会議の委員を始め、防災を担う組織全般において女性の登用を一層進めることで、男性以外の視点や意見を反映しやすい環境づくりに努めていきます。

(男女共同参画の視点からの防災活動の周知・啓発)

避難所の運営や、避難所内部のレイアウトの設定などにおいては、女性を始め性的少数者等に配慮した環境整備を行うことが重要です。

そのため、県及び市町村の担当者会議等による情報交換や、避難訓練等を通してこれらの必要性が県民全体で共有されるよう周知・啓発していきます。

(防災担当との連携体制の構築)

災害時に、男女共同参画の視点からの災害対応や避難所等の連絡調整を行うには、普段から男女共同参画担当と防災担当で連絡調整を行っておく必要があります。平常時及び災害時において、各担当の役割を明確にし、連携を図るよう努めます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
消防吏員に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	2.4% (2020.4.1)	2025	5% (2026.4.1)
消防団員に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	4.1% (2020.4.1)	2025	5% (2026.4.1)

基本的施策5 様々な分野における男女共同参画の推進

地域活動を始めとする様々な分野において、多様な人材がそれぞれの個性と能力を発揮して参画することは、各分野の発展にとっても極めて重要です。地域活動における、政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の意識を浸透し、女性の活躍の場を広げていきます。

また、地域活動のみならず、現在女性の参画が少ない分野においては、女性の視点や能力を十分反映することができるよう取組を推進し、あらゆる分野における女性の活躍を進めていきます。

[施策の方向]

(地域活動における男女共同参画の推進)

地域において男女共同参画に積極的に取り組む人や団体に対して、情報交換・学習の機会の提供や、表彰制度の実施など、取組を支援していきます。

地域における政策・方針決定過程への女性の参画を促進するため、研修等を通して地域における女性リーダーの育成を支援していきます。

(環境活動分野における男女共同参画の推進)

地球温暖化の防止や生物多様性の保全などの環境に関する課題を解決するためには、多様な主体が連携・協働して、環境保全活動に取り組んでいくことが求められています。より多くの視点や能力を十分に活かすことができるよう、環境保全活動における女性リーダーの更なる育成に取り組んでいきます。

(農林水産分野、商工業分野における男女共同参画の推進)

農林水産分野では、事業の経営発展や地域社会の活性化のため、女性の積極的な参画が求められています。そのため、女性が主体的に経営参画できるよう、知識・技術の習得による能力向上を図る研修会の開催や、農業委員会、農業協同組合等の役員への女性登用を継続するための人材育成に取り組めます。

また、男女ともにワーク・ライフ・バランスのとれた生活の実現のため、家族経営協定^{*10}の締結や見直しを推進していきます。

さらに、農林水産物の生産だけではなく、加工、販売にも業務展開していく「6次産業化」^{*11}の取組にも、男女がともに挑戦できる環境づくりを推進していきます。

商工業分野についても、女性の活躍や雇用拡大を通じた産業の振興を図ります。

(科学技術・学術分野における男女共同参画の推進)

科学技術・学術分野における女性研究者の割合は増加傾向にあるものの、いまだ低い水準にあります。研究・技術職に進む女性の増大に向けて、次代を担う女性の科学技術・学術分野における人材を育成する取組を進めていきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
警察官に占める女性警察官の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	10.2% (2020.4.1)	2024	12% (2025.4.1)
地方議会に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	愛知県 4.9% 市 17.4% 町村 14.5% (2020.4.1)	—	—
自治会長に占める女性の割合	2019	6.1%	—	—
人材育成セミナーの累計修了者数	2019	685人	2025	810人
家族経営協定締結数	2019	1,668戸	2025	1,883
農業法人の役員に占める女性の割合	2019	49.7%	2025	50%
農業委員・農地利用最適化推進委員に占める女性の割合	2019	10.5%	2025	15%

用語解説

※10「家族経営協定」

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

※11「6次産業化」

農林水産業と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物を始めとする農山漁村の多様な「地域資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す新産業を創出すること。

重点目標Ⅱ 男女共同参画社会に向けての意識改革

基本的施策6 男女共同参画の理解の促進

すべての人が、性にかかわらず、職場や家庭、地域社会などあらゆる分野に参画し、社会の対等な構成員として互いに協力し、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現が求められています。固定的な性別役割分担^{*12}意識は、徐々に解消しつつありますが、性・年齢等により改善の度合いには差があり、今後も男女共同参画の重要性が正しく理解されるよう、あらゆる立場の人々、また子どもから大人までを対象に引続き意識啓発や情報提供を行っていきます。

[施策の方向]

(男女共同参画に関する広報・啓発の推進)

男女共同参画に関する正しい理解を促進するための各種啓発資料を作成するとともに、県の「男女共同参画月間」である10月を始めとして男女共同参画社会づくりに向けたイベントを開催するなど、市町村、関係団体、関係機関と連携した広報・啓発活動を行っていきます。

(男女共同参画に関する情報の収集・提供)

ウィルあいち情報ライブラリー^{*13}を中心に、男女共同参画に関する県、国及び企業などの現状や、国際的な取組などの情報を収集し、インターネットや情報誌など多様なメディア等を活用して、広く県民に情報提供を行っていきます。また、県における調査の実施や統計情報の収集にあたっては、可能な限り、男女別データの把握に努めます。

(男女共同参画の視点に立った公的広報の推進)

県、市町村など公的機関が作成する広報・出版物について、性別によってイメージを固定した表現や、性的側面を強調した表現などにならないよう心がけ、男女共同参画の視点を取り入れたものとするよう、県や市町村職員への周知を図ります。

(男女共同参画の視点に立った慣習・慣行の見直し)

職場・家庭・地域などにおいて、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられる性差別や、固定的な性別役割分担意識に基づく慣習・慣行の見直しについて呼びかけを行います。

また、県民から、性別による差別的取扱いなど男女共同参画を阻害する事項に係る相談の申出を受けた場合には、男女共同参画相談委員がその内容を調査し、公平・中立な立場から必要な助言を行います。

(男女共同参画を推進する教育・学習の充実)

あらゆる世代が生涯を通じて、男女共同参画の視点を持ち、社会参画していくために必要な能力を高めていくことができるよう、男女共同参画に関する学習の機会を提供していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する人の割合	2019	50.6%	—	—
「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合	2019	12.9%	2025	30%
ウィルあいち情報ライブラリーの利用者数	2019	143,477人	2025	143,500人

用語解説

※12 「固定的な性別役割分担」

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

例えば、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めているなど。

※13 「ウィルあいち情報ライブラリー」

男女共同参画社会の実現や女性に関する様々な問題への対応のために、図書・雑誌・行政資料・視聴覚資料（DVD・ビデオ）などの資料を収集し、閲覧、貸出、レファレンスを行っている。また、インターネット等を活用して、団体・グループ、イベントなどの情報提供を行っている。

基本的施策7 子どもにとっての男女共同参画

男女共同参画社会を築いていくためには、次代を担う子どもたちが、子どもの頃から男女共同参画に対する理解を深め、性別によってその可能性が狭められることなく、自立してそれぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう健やかに成長していくことが重要です。

また、子どもたちが、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、主体的に進路を選択する力を身に付けていけるよう、家庭、学校、地域が連携して、社会全体で取り組んでいきます。

[施策の方向]

(子どもを対象とする広報・啓発の推進)

子どもの頃から男女共同参画に対する理解を深め、将来を見通した自己形成ができるように、男女共同参画をテーマとしたはがき作品の募集など、子どもたちに分かりやすい広報・啓発活動を推進していきます。

(家庭教育の支援)

家庭において、男女が相互の人格を尊重し、相手の立場を理解し助け合えるような子どもの人格形成が図られるよう、保護者を対象とした研修の実施など、家庭教育に関する学習機会の提供や啓発を進めていきます。

(学校教育における教科・特別の教科 道徳・特別活動等での実践)

学校教育では、児童生徒の発達段階に応じ、社会科、家庭科、特別の教科 道徳、特別活動など学校教育全体を通じ、人権の尊重、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性などについて指導の充実を図ります。

(キャリア教育の推進)

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、個性と能力を活かして主体的に進路選択できる力を身に付けるよう、小学校、中学校、高等学校、大学など、成長段階に応じたキャリア教育^{*14}を推進していきます。

また、子どもの頃から男女共同参画の視点に立ち、ライフプランニングを踏まえた総合的なキャリア教育を推進していきます。

(多様な選択を可能にする教育の充実)

理工系分野に進学・就職する女性が少ないなど、性別によって偏りが見られることから、一人一人が主体的に進路を選択できるよう、働く女性のロールモデルを生徒・学生に紹介する取組などを通して、進学や職業にかかる理解を深め、多様な職業選択を可能にする教育を充実していきます。

(教職員等に対する男女共同参画の理解の促進)

学校教育の場において子どもたちの個性を伸ばし、男女共同参画の考え方を身に付けた児童生徒の育成を担う教職員に対して、男女共同参画に対する理解を深めるための機会を提供していきます。

また、保育の場においても同様に、保育士に対して研修を実施していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
性別役割分担意識にとらわれない進路・職業選択支援を受ける生徒・学生数	—	—	2025	5,000人
県立高等学校におけるインターンシップ等に参加した生徒数	2019	20,257人	2025	18,000人

用語解説

※14「キャリア教育」

児童生徒一人一人のキャリア（個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積のこと）発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育。端的には、児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てる教育のこと。

重点目標Ⅲ 安心して暮らせる社会づくり

基本的施策 8 人権の尊重と様々な困難を抱える人々への支援

非正規雇用労働者やひとり親世帯の増加などにより、生活困難を抱える人々が増加しており、特に、高齢化が進展する中で、高齢期の女性の貧困が大きな社会問題になっています。

また、障害があること、外国人であること、被差別部落出身であることに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている人々や、性的指向や性自認を理由として困難な状態に置かれている人々もいます。

様々な生活困難を抱える人々が、自立し、安心して暮らしていけるよう、人権尊重の理念の下、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）^{※15}による悪影響が生じないように、男女の違い、さらには性的少数者を含めた多様性を尊重し、個人の置かれた状況に応じてきめ細やかな支援を行っていきます。

〔施策の方向〕

（人権教育・啓発の推進）

誰もが、性別や、障害があること、外国人であること、被差別部落出身であることなどを理由に、自立や社会参画への意欲が妨げられないことがないように、一人一人が人権尊重の意識を身に付け、人権への配慮がその態度や行動に現れるような人権教育・啓発を積極的に推進していきます。

（性的少数者への理解促進）

最近では、LGBT^{※16}など、性的少数者についての社会的認知が進みつつあり、これらの人々への理解がこれまで以上に求められています。男女共同参画はもとより人権の観点からも、誰もが自らのSOGI^{※17}を尊重され、異なる価値観を互いに認め合い、自分らしく生きることのできる社会とするため、性的少数者への理解促進に向けた取組を行っていきます。

（複合的に困難な状況に置かれている人々への支援）

障害があること、被差別部落出身であることなどに加え、女性であることで教育や就労などの面において、複合的に困難な状況に置かれる人々を支援するため、県・市町村職員など相談業務に携わる者に対して、様々な困難への理解を深めるための研修を行っていきます。

（母子・父子世帯の自立した生活に対する支援）

子どもを含めた母子・父子世帯が、自立し、安心して暮らしていけるよう、就業や地域活動などの社会参画に対する支援や、住まいの確保、子育て支援、経済的支援など、男女の違いや、個人の置かれた状況に配慮したきめ細かな支援をしていきます。

（高齢者の自立した生活に対する支援）

高齢者が自立し、安心して暮らしていけるよう、就業や地域活動などの社会参画

に対する支援や、住まいの確保、日常生活の支援、経済的支援、介護予防対策など、男女の違いや、個人の置かれた状況に配慮したきめ細かな支援を行っていきます。

(外国人県民の自立した生活に対する支援)

外国人県民は、言語の違いや文化・価値観の違いなどから、生活上の様々な困難を抱えやすい状況にあり、特に女性においては、離婚等によりひとり親世帯になった場合など、より複合的に困難な状況に置かれるため、住宅、子育て、就労、DV被害などに対する必要な支援を受けることができるよう、多言語での情報提供や相談体制の充実を図ります。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
生活困窮世帯・ひとり親家庭の子どもの学習支援事業の実施市町村数	2019	40 市町	2024	54 市町村 (全市町村)

用語解説

※15「無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)」

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

※16「LGBT」

女性同性愛者 (レズビアン)、男性同性愛者 (ゲイ)、両性愛者 (バイセクシャル)、心と体の性の不一致 (トランスジェンダー) の頭文字からなる言葉で、性的少数者の総称のひとつ。

※17「SOGI」

「SO」が性的指向 (セクシュアルオリエンテーション)、「GI」が性自認 (ジェンダーアイデンティティ) の略。人権の観点から、あらゆる形の性的指向や性自認のあり方を守るために近年用いられている言葉。

基本的施策9 女性に対するあらゆる暴力の根絶

男女間における暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、女性が被害者の多くを占めていることから、男女共同参画社会を実現していく上で克服すべき重要な課題です。

DV^{*18}、性犯罪、売買春、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントのほか、近年、SNS^{*19}などインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用した交際相手からの暴力が社会問題化するなど、暴力は一層多様化しています。

なお、性犯罪・性暴力については、近年、根絶を求める社会的気運が高まってきていることもあり、国においては、2020年度からの3年間を「集中強化期間」として、対策の強化が図られます。

本県としても、性犯罪を始め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて、暴力の防止と被害者の支援に取り組んでいきます。

[施策の方向]

(DV理解のための広報・啓発の推進)

DVは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、許される行為ではないという意識を、若い世代も含めた社会全体で共有することができるよう広報・啓発活動に取り組んでいきます。また、DV被害を受けた場合の相談窓口の周知を図っていきます。

(DV被害者支援体制の充実)

DV被害者からの相談に対応できるよう、市町村、警察、医療機関、社会福祉施設、民間支援団体等と連携・協働して、相談体制の強化を図り、DV被害者の支援体制を充実していきます。

特に、被害者にとって最も身近な行政主体である市町村は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下、「DV防止法」という。)により、基本計画の策定及び配偶者暴力相談支援センター^{*20}の設置が努力義務とされていることから、県内のすべての市町村において、DV被害者が支援を受けやすい環境が整備されるよう、市町村へ働きかけていきます。

(性犯罪、売買春、ストーカー行為などへの対策の推進)

女性が被害者となる犯罪に対して、捜査の徹底を図り、取締りを強化するとともに、性犯罪等の被害にあった女性が相談をしやすい、支援を受けやすいように、担当窓口に女性職員を配置するなど、今後も被害者の心情に配慮したきめ細かな対策を行います。

(セクシュアル・ハラスメントへの対策の推進)

セクシュアル・ハラスメントは人権侵害であるとの認識に立ち、防止のための意識改革を促進し、セクシュアル・ハラスメントが起きない職場環境づくりを推進していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
配偶者や恋人など親密な関係の人から受ける暴力をいわゆるDVと呼ぶことを知っている人の割合	2019	91%	2025	100%
DVに関する相談窓口の認知度	2019	57.3%	2025	80%
愛知県女性相談センターにおけるDVの相談件数	2019	1,192件	—	—

用語解説

※18「DV」

配偶者からの暴力（ドメスティック・バイオレンス）の略。ここでの「配偶者」とは、婚姻の届出をした夫婦の一方（事実婚を含む。）のみでなく、離婚した元配偶者（事実婚にあった者を含む。）や、生活の本拠を共にする交際相手も含む。また、恋人等親しい男女間の暴力（デートDV）も対象として考えている。

※19「SNS」

「ソーシャルネットワーキングサービスの略。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をいう。友人同士や、同じ趣味を持つ人同士が集まったり、近隣地域の住民が集まったりと、ある程度閉ざされた世界にすることで、密接な利用者間のコミュニケーションを可能にする。

※20「配偶者暴力相談支援センター」

DV防止法に基づき、配偶者による暴力の被害者を支援する中心的な機関として、愛知県の機関としては、2002年4月から愛知県女性相談センターがその機能を果たしている。電話相談や面接相談、被害者の一時保護等を実施し、DV被害者を支援している。

基本的施策 10 生涯を通じた健康づくりの支援

男女が生涯にわたって健康で充実した生活を送ることは、男女共同参画社会の最も基本的な条件であり、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことが重要です。

特に女性は、妊娠・出産や、女性特有の更年期症状を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することに男女とも留意する必要があります。

国際的に重要視されている「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）^{※21}」の視点に配慮しつつ、男女が生涯を通じて、自らの健康を守り、また互いの健康をいたわりあうことができるよう、健康づくりを支援していきます。

【施策の方向】

（性差を踏まえた健康づくりの支援）

健康上の課題には、男女の身体的性差や生活習慣の違いなどから、性差があることについて理解を促進するため、情報収集及び情報提供に努め、その性差に応じた健康づくりを支援していきます。

（性感染症対策や性教育の推進）

若年層において性感染症の増加が目立っており、感染のリスクを軽減する予防方法の理解と、性感染症の早期発見・早期治療につなげるための検査や相談を受けやすい環境づくりを推進するとともに、性感染症に対する偏見をなくし、検査や相談が受けやすくなるよう啓発を行っていきます。

また、教育、保健、医療の関係者が連携し、性に関する正しい知識の普及に努めます。

（安心・安全な妊娠・出産への支援）

安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、周産期^{※22}医療体制の充実や、妊婦健康診査の必要性や妊娠・出産に関する正しい知識の普及を市町村と連携して推進していきます。

（不妊治療対策の推進）

妊娠を希望しながらも不妊に悩む男女に対して、精神的負担や、不妊治療を希望する場合の経済的負担の軽減を図るための支援をしていきます。

（子宮頸がん・乳がん検診の普及啓発）

女性がかかりやすい子宮頸がんや乳がんの早期発見・早期治療につなげるため、がん検診の受診について、普及啓発活動を行っていきます。

（メンタルヘルス相談の充実）

本県では、毎年多くの方が自ら命を絶っています。自殺の背景には、固定的な性別役割分担意識なども含めた様々な要因が複雑に絡み合っており、問題が複雑化す

る前の早い段階でのこころの悩みへの対応や、本人の経済・生活面、人間関係等に
係る包括的な支援を行うことは、自殺を予防する上で重要です。そのため、メンタル
ヘルス相談の充実に加え、様々な関係機関と連携した支援を行います。

また、従業員のメンタルヘルス対策に取り組む中小企業を対象として講師派遣を
行うなど、企業の取組を促進していきます。

◆進捗管理指標

項目名	現況		目標	
	年度	数値	年度	数値
健康寿命	2016	女性 76.32年 男性 73.06年	2022	女性 80年以上 男性 75年以上
子宮頸がん検診受診率	2019	17.7%	2023	50%
乳がん検診受診率	2019	16.8%	2023	50%

用語解説

※21 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康/権利）」

リプロダクティブ・ヘルスとは、1994年の国際人口/開発会議の「行動計画」及び1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツは、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

※22 「周産期」

出産を中心とする妊娠後期から新生児早期までの期間。世界保健機構（WHO）のICD-10（疾病及び関連保健問題の国際統計分類第10版）では、妊娠22週から出生後7日未満とされる。

第5章 計画の推進

1 推進体制の整備・充実

3つの重点目標と10の基本的施策を総合的かつ効果的に推進していくために、県を中心に多様な主体が連携・協働して取組を推進する体制を整備・充実していきます。

（県における推進体制の強化）

県庁内推進組織である愛知県男女共同参画行政推進会議を中心に、全庁を挙げて、計画を総合的かつ効果的に推進するとともに、県職員一人一人が、男女共同参画の意義と必要性を正しく理解し、各種施策に男女共同参画の視点を取り入れることができるよう、研修等を通じた啓発を行います。

また、計画の推進にあたっては、愛知県男女共同参画審議会の開催や、県が実施する施策に対する県民の申出制度の運用により、県民の意向を十分尊重し、施策への反映を図っていきます。

（市町村推進体制への支援）

市町村は、住民にとって最も身近な行政主体であり、その果たす役割は重要です。県は、引き続き、市町村の状況の把握に努めるとともに、市町村の主体性と自立性に十分に配慮しつつ、市町村の男女共同参画計画の策定や各種施策の推進について、市町村職員に対する研修や情報提供等により、支援していきます。

（大学、企業、NPO、地域団体等との連携・協働の推進）

男女共同参画社会の実現に向けた課題を、大学、企業、NPO、地域団体等、多様な主体と積極的に情報交換や意見交換を行うことで共有し、その課題解決に向けて、互いに連携・協働しながら取組を推進していきます。

（働く場における女性の活躍の推進）

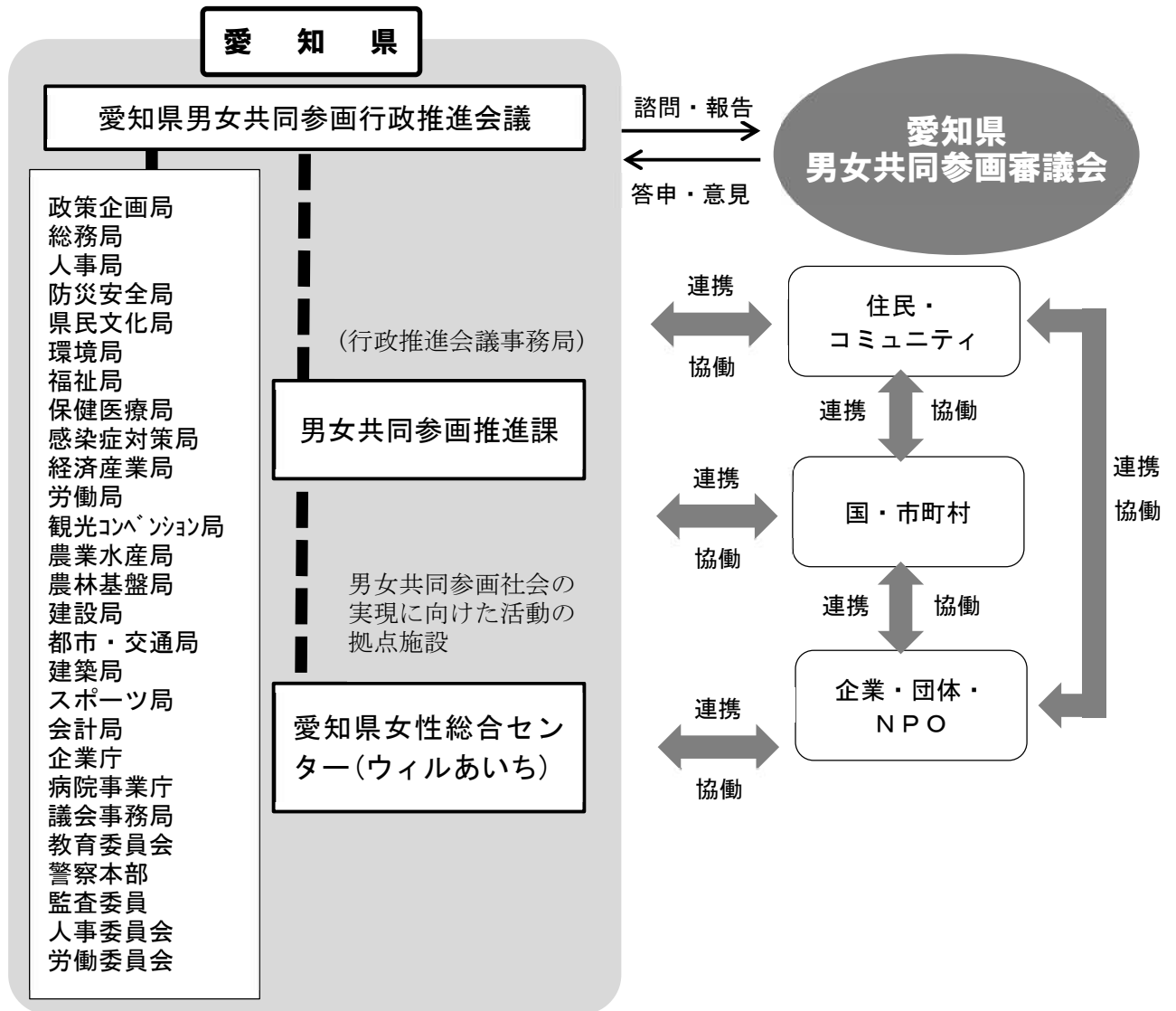
経済団体、労働団体、企業、大学、国の機関、県の代表者をメンバーとする「あいち女性の活躍促進会議」を開催し、女性の活躍を促進する方策について意見交換するとともに、女性活躍推進法に基づく協議会を組織するなどにより、働く場における女性の活躍に取り組んでいきます。

また、庁内においては、関係課室長を構成員とする「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」を組織し、女性の活躍に向けた意識改革や保育サービスの充実、子育てなどで離職した女性の再就職支援など、女性の活躍に向けての様々な課題に対応するための施策を検討し、「あいち女性の活躍促進プロジェクト」として全庁挙げて取り組んでいきます。

（計画の進行管理）

計画に掲げる施策が着実に実施されるよう、進捗管理指標を設定し、進捗状況を把握します。当該現況値や施策実施の状況については、毎年度、議会、愛知県男女共同参画審議会及び愛知県男女共同参画行政推進会議へ報告するとともに、その結果を公表します。また、計画期間内においても、今後の社会情勢や施策の進捗状況等に応じて、適切に見直しを行います。

<愛知県男女共同参画推進体制図>



2 ウィルあいちを拠点とする推進

ウィルあいち（愛知県女性総合センター）は、1996年の開館以来、愛知県の男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設として、様々な役割を果たしてきました。今後も、役割を一層充実・強化し、男女共同参画の推進に向けた活動の拠点とします。

（男女共同参画に関する知識や意識の普及）

男女共同参画に関する知識や意識の普及のため、男女共同参画に関する各種セミナーやイベントの開催、情報ライブラリーを中心に男女共同参画に関する情報の収集・提供を行っていきます。

その際には、性のあり方や世代に関わりなく、多様な立場の人々に参加してもらうため、分かりやすく、親しみやすいものとなるように工夫するよう努めます。

また、地理的または時間的に、ウィルあいちまで来ることが難しい人のため、各地域での市町村との共催による事業の実施や、インターネットを活用した情報提供などを行っていきます。

（相談体制の充実）

女性の抱える問題に関する相談事業については、毎年1万件を超える相談が寄せられるなど県民のニーズが高いため、相談員の資質向上を図るなど、ウィルあいちで実施している愛知県女性相談センターの相談体制を充実していきます。

（多様な主体との連携・協働・ネットワークづくり）

ウィルあいちでは、男女共同参画社会の実現に向けて自主的な活動を行っている多様な主体に対して活動の場を提供するとともに、ウィルあいちが実施したセミナー等の受講生が、セミナー等の修了後に自主的な活動を展開していけるように、受講生同士のネットワークづくりやリーダーの育成を支援していきます。さらに、多様な主体同士の連携・協働を推進していきます。

また、災害時においては名古屋市内に立地する県有施設の一つとして、災害対応への協力が求められることも想定されるため、必要に応じた連携が取れるように、平時から県男女共同参画担当及び防災担当と連絡調整を行います。

■ウィルあいち（愛知県女性総合センター）■

ウィルあいちは、本県の男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設として1996年に開館しました。男女共同参画推進のために、広く利用されることを目的として、多目的ホールや会議室、宿泊室、男女共同参画に関する情報収集・提供のための情報ライブラリーなど、幅広い設備と機能を備えています。

公益財団法人あいち男女共同参画財団では、ウィルあいちを拠点に、「県民意識の変革」、「社会参画と交流の促進」、「情報の蓄積と発信」という3つの柱のもと、男女共同参画に関する各種セミナー、情報提供、あいち国際女性映画祭などの事業を行っています。



施設外観



ウィルホール



会議室



情報ライブラリー



情報ライブラリー
パネル展示風景



セミナーの様子



あいち国際女性映画祭 2020
パンフレット

進捗管理指標

進捗管理指標一覧

体系 番号	指標名	プラン策定時		目標		担当局
		年度	数値・時点	年度	数値・時点	
1	I-1 女性の活躍促進宣言企業数 (翌年度4月1日現在)	2019	1,518社 (2020.4.1)	2025	2,700社 (2026.4.1)	県民文化局
2	I-1 「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数 (翌年度4月1日現在)	2019	629社 (2020.4.1)	2025	2,000社 (2026.4.1)	県民文化局
3	I-1 県の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	32.49% (2020.4.1)	2025	40%以上60%以下 (2026.4.1)	県民文化局
4	I-1 県職員の管理職に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2020	11.18% (2020.4.1)	2025	15% (2025.4.1)	人事局
5	I-1 県職員の課長補佐級班長に占める女性の割合 (当該年度4月1日現在)	2020	20.1% (2020.4.1)	2025	25% (2025.4.1)	人事局
6	I-1 教員の管理職に占める女性の割合 (当該年度5月1日現在)	2020	21.7% (2020.5.1)	2025	30% (2025.5.1)	教育委員会
7	I-1 市町村の審議会等に占める女性委員の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	27.8% (2020.4.1)	2025	40%以上60%以下 (2026.4.1)	県民文化局
8	I-1 管理的職業従事者に占める女性の割合	2017	13.5%	2025	20%	県民文化局
9	I-2 愛知県ファミリー・フレンドリー企業の新規 登録企業数	2019	187社/年度	2025	130社/年度	労働局
10	I-2 共働き世帯の夫・妻の一週間の育児・家事関 連平均時間	2016	妻 255分 夫 34分	—	—	県民文化局
11	I-2 県男性職員の育児休業取得率	2019	29.2%	2025	1週間以上の 取得率85%	人事局
12	I-2 中小企業のテレワーク導入率	2019	3.0%	2023	30%	労働局
13	I-2 年次有給休暇取得日数	2019	9.6日/年	2025	13日/年	労働局
14	I-2 労働時間の短縮に向けた取組を実施している 企業の割合	2019	60.9%	2025	69%	労働局
15	I-3 保育所待機児童数	2019	258人	2024	解消	福祉局
16	I-3 放課後児童クラブ待機児童数	2019	863人	2024	解消	福祉局
17	I-3 病児保育事業の実施市町村数	2019	45市町村	2024	(全市町村) 54市町村	福祉局
18	I-3 あいち子育て女性再就職サポートセンター (ママジョブあいち)の利用件数	2019	687件/年度	2025	700件/年度	労働局
19	I-3 女性(25~44歳)の労働力率	2019	77.7%	2025	78.8%	労働局
20	I-3 平均勤続年数	2019	女性 9.5年 男性 14.8年	—	—	県民文化局

体系 番号	指標名	プラン策定時		目標		担当局
		年度	数値・時点	年度	数値・時点	
21	I-3 所定内給与額男女差	2019	金額 92.1千円 比率 73.28%	—	—	県民文化局
22	I-4 消防吏員に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	2.4% (2020.4.1)	2025	5% (2026.4.1)	防災安全局
23	I-4 消防団員に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	4.1% (2020.4.1)	2025	5% (2026.4.1)	防災安全局
24	I-5 警察官に占める女性警察官の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	10.2% (2020.4.1)	2024	12% (2025.4.1)	警察本部
25	I-5 地方議会に占める女性の割合 (翌年度4月1日現在)	2019	愛知県 4.9% 市 17.4% 町村 14.5% (2020.4.1)	—	—	県民文化局
26	I-5 自治会長に占める女性の割合	2019	6.1%	—	—	県民文化局
27	I-5 人材育成セミナーの累計修了者数	2019	685人	2025	810人	県民文化局
28	I-5 家族経営協定締結数	2019	1,668戸	2025	1,883戸	農業水産局
29	I-5 農業法人の役員に占める女性の割合	2019	49.7%	2025	50%	農業水産局
30	I-5 農業委員・農地利用最適化推進委員に占める女性の割合	2019	10.5%	2025	15%	農業水産局
31	II-6 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する人の割合	2019	50.6%	—	—	県民文化局
32	II-6 「社会全体として」男女平等であると感じる人の割合	2019	12.9%	2025	30%	県民文化局
33	II-6 ウィルあいち情報ライブラリーの利用者数	2019	143,477人	2025	143,500人	県民文化局
34	II-7 性別役割分担意識にとらわれない進路・職業選択支援を受ける生徒・学生数	—	—	2025	5,000人	県民文化局
35	II-7 県立高等学校におけるインターンシップ等に 参加した生徒数	2019	20,257人	2025	18,000人	教育委員会
36	III-8 生活困窮世帯・ひとり親家庭の子どもの学習 支援事業の実施市町村数	2019	40市町	2024	54市町村 (全市町村)	福祉局
37	III-9 配偶者や恋人など親密な関係の人から受ける 暴力をいわゆるDVと呼ぶことを知っている 人の割合	2019	91%	2025	100%	県民文化局 福祉局
38	III-9 DVに関する相談窓口の認知度	2019	57.3%	2025	80%	県民文化局 福祉局
39	III-9 愛知県女性相談センターにおけるDVの相談 件数	2019	1,192件	—	—	福祉局
40	III-10 健康寿命	2016	女性76.32年 男性73.06年	2022	女性80年以上 男性75年以上	保健医療局
41	III-10 子宮頸がん検診受診率	2019	17.7%	2023	50%	保健医療局
42	III-10 乳がん検診受診率	2019	16.8%	2023	50%	保健医療局

參考資料

プラン策定過程

年月日	事項等
2020年5月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・知事から愛知県男女共同参画審議会へ諮問 ・次期あいち男女共同参画プランの基本方向について、部会を設置し、調査審議することを決定
7月27日	第1回愛知県男女共同参画審議会部会 ⇒答申案の構成について審議
9月4日	第2回愛知県男女共同参画審議会部会 ⇒答申案について審議
9月28日	第3回愛知県男女共同参画審議会部会 ⇒答申案について審議
11月2日	愛知県男女共同参画審議会 ⇒部会から報告のあった答申案について審議
11月24日	愛知県男女共同参画審議会から知事へ答申
2021年1月30日 ～2月28日	パブリック・コメント ⇒答申を踏まえた次期プラン（案）について、県民からの意見を募集
3月26日	愛知県男女共同参画行政推進会議 ⇒パブリック・コメントを踏まえた最終的な案について了承

愛知県男女共同参画審議会

愛知県男女共同参画審議会委員名簿

(五十音順・敬称略)

氏 名	所 属 ・ 職 名
○天野知恵子	愛知県立大学外国語学部教授
綾部 六郎	名古屋短期大学現代教養学科助教
石黒麻里子	公募委員
伊藤 久代	愛知県女性地域実践活動交流協議会会長
岩原 明彦	愛知県経営者協会事務局長 総務・企画部長
鵜飼 洋一	愛知県小中学校校長会副会長
遠藤 健司	株式会社中日新聞社編集局生活部長
鬼頭 文隆	愛知県人権擁護委員連合会 男女共同参画委員会委員長
越野 智子	日本放送協会名古屋拠点放送局企画総務部副部長
◎小松理佐子	日本福祉大学社会福祉学部教授
田村 哲樹	名古屋大学大学院法学研究科教授
長谷川ふき子	弁護士
原田としえ	愛知県農村生活アドバイザー協会理事
平尾 章芳	愛知県公立高等学校長会
藤原 直子	相山女学園大学人間関係学部教授
藤原 猶誠	愛知県小中学校PTA連絡協議会書記
古居 泉	公募委員
水谷 容子	日本労働組合総連合会愛知県連合会 労働政策局長兼男女平等局長
山内 里佳	社会保険労務士
山本さゆり	日本女医会愛知県支部理事

◎会長、○副会長

愛知県男女共同参画審議会部会委員名簿

氏 名	所 属 ・ 職 名
○天野知恵子	愛知県立大学外国語学部教授
綾部 六郎	名古屋短期大学現代教養学科助教
石黒麻里子	公募委員
岩原 明彦	愛知県経営者協会事務局長 総務・企画部長
古居 泉	公募委員

○部会長

1 愛知県男女共同参画推進条例

(平成14年3月26日愛知県条例第2号)

目次

前文

第1章 総則（第1条—第8条）

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第9条—第15条）

第3章 男女共同参画に関する申出等（第16条—第18条）

第4章 愛知県男女共同参画審議会（第19条）

第5章 雑則（第20条）

附則

男女が性別にかかわらず、人として尊重され個性と能力を十分発揮することができる真に心豊かな社会を築くことは、県民の願いである。

県では、これまで、国際社会や国内の動向を踏まえ、男女共同参画社会の実現のため総合的な計画を策定し、県民が、社会のあらゆる分野において自立した男女として多様な生き方を選択することができる様々な取組を行ってきたが、なお一層の努力が必要とされている。

今日、少子高齢化の進展や急速な社会経済情勢の変化の中で、引き続き活力ある豊かな明日の愛知を築くため、男女共同参画社会を実現することは重要となっている。

二十一世紀を迎えた今、私たちは私たち及び将来の愛知を担う人々が、社会のあらゆる分野において男女の区別なく、互いに自立した人間として、多様な生き方を認め、喜びや責任を分かち合いながら、真に豊かな生き方のできる地域社会の創造を目指し、男女共同参画の推進に一層取り組むために、ここにこの条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めること等により、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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 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家庭、地域、学校、職場その他の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。

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。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項が、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において推進されることを基本理念として行われなければならない。

一 男女の個人としての尊厳を重んじ、性別による差別的取扱いを行わず、個人としての能力を発揮する機会を確保することその他の男女の人権を尊重すること。

二 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すること。

三 男女が、社会の対等な構成員として、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共同して参画する機会を確保すること。

四 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野における活動との両立ができるようにすること。

五 男女共同参画の推進に向けた取組を国際的協調の下に行うこと。

（県の責務）

第4条 県は、前条の基本理念（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、及び実施する責務を有する。

2 県は、県民、事業者及び市町村と連携を図りながら協力して男女共同参画の推進に取り組むもの

とする。

(県民の責務)

第5条 県民は、家庭、地域、学校、職場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、男女共同参画の推進に自ら努めるとともに、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。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、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。

(男女共同参画を阻害する行為の禁止)

第7条 何人も、次に掲げる男女共同参画を阻害する行為を行ってはならない。

- 一 性別による差別的取扱い
- 二 セクシュアル・ハラスメント（性的な言動によりその言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動に対する個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。）
- 三 男女間における暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動

(公衆に表示する情報への配慮)

第8条 何人も、公衆に広く表示する情報において、その情報が社会に及ぼす影響にかんがみ、性別による固定的な役割分担及び男女間における暴力を正当化し、及び助長する表現並びに過度の性的な表現を行わないように配慮するよう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

(基本計画の策定手続)

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）第十四条第一項に規定す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「基本計画」という。）を定めるに当たっては、あらかじめ愛知県男女共同参画審議会（第十六条第二項において「審議会」という。）の意見を聴かななければならない。

2 知事は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

3 前二項の規定は、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10条 県は、男女共同参画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、男女共同参画の推進について配慮しなければならない。

(教育、学習等)

第11条 県は、県民及び事業者が男女共同参画に関する理解を深めるとともにこれらの者の男女共同参画の推進に関する活動（積極的改善措置を含む。次条第二項において同じ。）を行う意欲が増進されるようにするため、教育及び学習の振興並びに広報活動の充実に努めるものとする。

(調査研究及び情報提供)

第12条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な情報の収集等の調査及び研究に努めるものとする。

2 県は、県民、事業者又は市町村に対し、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動並びに市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策を推進するため必要な情報の提供その他の協力を行うよう努めるものとする。

(男女共同参画月間)

第13条 男女共同参画についての県民及び事業者の関心と理解を深めるため、男女共同参画月間を設ける。

2 男女共同参画月間は、十月とする。

3 県は、男女共同参画月間において、その趣旨にふさわしい事業を実施するよう努めるものとする。

(年次報告)

第14条 知事は、毎年、議会に、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する報告を提出しなければならない。

(財政上の措置)

第15条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するため必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

第3章 男女共同参画に関する申出等

(県が実施する施策に対する申出)

第16条 県民は、知事に対し、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策についての意見を申し出ることができる。

2 知事は、前項の規定による申出があったときは、審議会に報告するとともに、適切な処理に努め

るものとする。

(男女共同参画を阻害する事項に係る相談の申出)

第17条 県民は、知事に対し、男女共同参画を阻害する事項に係る相談を申し出ることができる。

(愛知県男女共同参画相談委員)

第18条 知事は、前条の規定による申出があった男女共同参画を阻害する事項の内容を調査し、必要な助言を行うため愛知県男女共同参画相談委員を置くものとする。

第4章 愛知県男女共同参画審議会

第19条 知事の諮問に応じ、基本計画の策定及び変更その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、愛知県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第十六条第二項の規定により報告のあった事項について調査審議し、知事に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員二十人以内で組織する。

4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満とならないものとする。

5 委員は、学識経験のある者の中から知事が任命する。

6 委員の任期は、二年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 委員は、再任されることができる。

8 第三項から前項までに定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第5章 雑則

(規則への委任)

第20条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則 略

2 男女共同参画社会基本法

(平成11年 6月23日法律第78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。

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。

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。

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。

- 一 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。
- 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。
- 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。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
 - 3 第1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10分の4未満であってはならない。
 - 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、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 略

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9月4日法律第64号)

- 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7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第18条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21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22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39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1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つたと認めるときは、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42条の2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情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第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。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第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。

第五章 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。

第六章 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 略

4 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

1979年12月18日 国連総会にて採択
1980年7月17日 署名
1985年6月25日 批准

この条約の締約国は、

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを

定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

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

第4条

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

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び教育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

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

第2部

第7条

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

(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

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

第9条

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

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

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

(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、修学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。

(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取り扱いの平等についての権利

(e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 家族給付についての権利銀行貸付け、(b) 抵当その他の形態の金融上の信用についての権利 (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び共同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

(h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。

2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続きのすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかなるかを問わない。）を無効とすることに同意する。

4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

(a) 婚姻をする同一の権利

(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利

(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利

(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

(h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締

約国による批准又は加入の後は23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出にあたっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。

3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の指名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。

4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する契約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。

6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目めの批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。

7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。

2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

1 委員会は、手続規則を採択する。

2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合をする。

2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

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

2 国際連合事務総長は委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

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

第6部

第23条

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

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国についての効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

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

第25条

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

第26条

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

第27条

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

第28条

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

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も国際司法裁判所規定に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

5 男女共同参画に関する年表

年	世界	日本	愛知県
1972 (昭 47)	12月 国連総会で1975年を国際婦人年とすることを宣言		
1974 (昭 49)	1月 国連婦人の地位委員会で国際婦人年活動計画を採択	11月 外務省が国際婦人年のための関係各省庁連絡会議を設置	
1975 (昭 50)	6月 ILO 第60回総会「婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」を採択 6～7月 メキシコシティにおいて「国際婦人年世界会議」を開催し、「世界行動計画」を採択 12月 国連総会は、1976年から1985年を「国連婦人の十年」とすること等を決定	6月 衆参両議院本会議で「国際婦人年にあたり、婦人の社会的地位向上をはかる決議」を採択 9月 「婦人問題企画推進本部」設置を閣議決定し、「婦人問題企画推進会議」設置を閣議口頭了解 11月 「国際婦人年記念日本婦人問題会議」開催	
1976 (昭 51)	4月 ILO 事務局に婦人労働問題担当室が新設	4月 育児休業法（女子教育職員、看護婦、保母等）の施行 10月 婦人少年問題審議会「雇用における男女の機会均等と待遇の平等の促進に関する建議」を提出 11月 労働省「第1回日本婦人問題会議」開催（以後毎年度）	4月 総務部に青少年婦人室を設置 4月 婦人悩みごと相談開設（県民サービスセンター内） 5月 「あいち婦人のつどい」の開催開始（以後毎年度） 7月 「愛知県婦人関係行政推進会議」設置 9月 「愛知県婦人問題懇話会」開催（以後毎年度） 10月 県婦人団体連盟結成
1977 (昭 52)	6月 ILO 第63回総会で看護職員条約ならびに勧告を採択	1月 婦人問題企画推進本部「国内行動計画」決定 6月 労働省「若年定年制・結婚退職制等改善年次計画」策定 10月 国立婦人教育会館開館 10月 総理府婦人問題担当室「国内行動計画前期重点目標」を発表	3月 「婦人の生活実態と意識に関する調査報告書」作成（平成3年度まで毎年） 3月 「婦人関係行政の概要」作成（以後毎年度） 3月 「愛知の婦人-ちやるま-」発行（平成7年度まで毎年）
1978 (昭 53)		1月 総理府「国内行動計画第1回報告書-婦人の施策と現状-」を公表	3月 「愛知県地方計画・推進計画'78～'80」に婦人の項目を設ける 4月 県事務所に婦人問題総合窓口を設置 4月 婦人労働サービスセンター開設 4月 保育大学校開設
1979 (昭 54)	11月 「国連婦人の十年ESCAP地域会議」をニューデリー（インド）で開催 12月 国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を採択	7月 法務省「相続に関する民法改正要綱試案」を公表	4月 母子福祉会館開館 11月 婦人国際交流事業実施
1980 (昭 55)	4月 OECD「婦人の雇用に関するハイレベル会議」開催 7月 「国連婦人の十年1980年世界会議」をコペンハーゲン（デンマーク）で開催 ・国連婦人の十年後半期行動プログラムの採択 ・「女子差別撤廃条約（略称）」の署名式	5月 総理府「国内行動計画第2回報告書-婦人の施策と現状-」を発表 7月 「女子差別撤廃条約」に署名 10月 総理府「国連婦人の10年中間年全国会議」を開催	11月 「昭和55年度北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議」開催（総理府共催）
1981 (昭 56)	6月 ILO 総会「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」及び「同勧告」を採択 9月 「女子差別撤廃条約」発効	1月 「民法及び家事審判法の一部を改正する法律」施行 5月 婦人問題企画推進本部「婦人に関する施策の推進のための国内行動計画後期重点目標」を決定 10月 労働省「パートバンク」の設置を開始 10月 法務省は法制審議会に国籍法部会を設置	4月 「婦人職業サービスルーム」の開設（一宮県民サービスコーナー内） 6月 「婦人情報資料コーナー」開設（県民サービスセンター内）

年	世界	日本	愛知県
1982 (昭 57)		5月 労働省：男女平等問題専門家会議「雇用における男女平等の判断基準の考え方について」報告 8月 「国民年金法等の一部を改正する法律」成立	3月 「第5次愛知県地方計画」に婦人部門を位置づける 4月 婦人問題開発事業開始
1983 (昭 58)		2月 法制審議会国籍法部会「国籍法改正に関する中間試案」決定 12月 婦人少年問題審議会婦人労働部会「男女雇用平等法審議」中間報告	10月 「婦人労働週間シンポジウム」開催
1984 (昭 59)	3月 「国連婦人の十年E S C A P地域会議」を東京で開催	12月 文部省「家庭科に関する検討会議」報告書提出	3月 婦人情報システム構想研究会開催 4月 市町村婦人対策推進事業費補助制度開始 11月 婦人地域活動者表彰制度開始
1985 (昭 60)	7月 「国連婦人の十年世界会議」開催 西暦2000年に向けてのナイロビ将来戦略採択	1月 国籍及び戸籍法の一部を改正する法律施行 5月 男女雇用機会均等法成立 6月 女子差別撤廃条約批准	4～11月 「国連婦人の10年」記念事業実施
1986 (昭 61)		2月 婦人問題企画推進有識者会議 4月 男女雇用機会均等法施行	4月 グループ・サークルカウンセリング事業開始 8～11月 地域婦人フォーラム実施 11月 婦人情報・相談・交流コーナー開所
1987 (昭 62)		5月 婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	4月 女性グループ活動交流事業開始
1988 (昭 63)	2月 女子差別撤廃条約履行状況に関する我が国の報告書審議（第1回）		4月 高辻センター開館
1989 (平元)			3月 「愛知県21世紀計画」に女性部門を位置づける 10月 「あいち女性プラン」策定
1990 (平2)	5月 ナイロビ将来戦略見直し勧告採択		4月 地域実践活動交流事業開始 6月 プラン推進記念講演会開催 7月 白菊荘改築
1991 (平3)		5月 育児休業法成立 5月 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第一次改定	3月 女性総合センター基本計画策定 4月 婦人相談所北区へ移転 5月 婦人週間記念フォーラム開始（平成7年度まで毎年） 11月 あいち女性プラン推進研究会設置
1992 (平4)		4月 育児休業法施行 12月 婦人問題担当大臣が任命される。（河野洋平内閣官房長官）	3月 女性総合センター基本設計 9月 市町村女性行政担当者研修会開始
1993 (平5)	6月 「世界人権会議」開催（ウィーン）	4月 中学校の家庭科の男女必修実施 6月 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）成立（12月施行） 6月 地方交付税において、基準財政需要額に「男女均等推進対策」に要する経費が算出される。（平成5年度都道府県分） 10月 第4回世界女性会議日本国内委員会設置	3月 女性総合センター実施設計 4月 「青少年婦人室」から「青少年女性室」へ名称変更 4月 「審議会等委員への女性の登用推進要綱」制定 10月 女性総合センター起工式 10月 市町村女性行政主管課長会議開始 11月 女性総合センター情報システムの基本設計
1994 (平6)	1月 女子差別撤廃条約履行状況に関する我が国の報告書審議（第2・3回） 6月 ESCAP政府間会議（アジア太平洋経済社会委員会）	4月 市町村に係る普通地方交付税措置に女性問題対策推進費が追加される。 4月 高等学校の家庭科の男女必修、学年進行により実施 6月 男女共同参画室設置、男女共同参画審議会設置 7月 男女共同参画推進本部設置	3月 「あいち農山漁村女性プラン」策定 5月 県女性地域実践活動交流協議会結成

年	世界	日本	愛知県
1995 (平 7)	9月 「第4回世界女性会議」開催、「北京宣言」及び「行動綱領」の採択	6月 IL0156号条約(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)批准 6月 育児・介護休業法成立	4～11月 「第4回世界女性会議」記念事業実施 7月 平成7年度東海・北陸地区女性問題担当行政ブロック会議開催
1996 (平 8)		7月 「男女共同参画ビジョン」答申 12月 「男女共同参画 2000年プラン」策定	4月 財団法人あいち女性総合センター設置 4月 「あいち女性プラン」研究会設置 5月 愛知県女性総合センター開館 9月 女性参政50年記念フォーラム開催
1997 (平 9)		4月 男女共同参画審議会設置法施行 6月 男女雇用機会均等法の一部改正	2月 女性問題懇話会「あいち女性プラン」見直しの基本方向について提言 9月 男女共同参画推進地域フォーラム開催 10月 「あいち男女共同参画 2000年プラン」策定 11月 「平成9年度北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議」開催(総理府共催)
1998 (平 10)		11月 「男女共同参画社会基本法について」答申	3月 「愛知 2010計画」策定(分野別計画に男女共同参画を位置づけ) 10月 あいち男女共同参画推進市町村サミット開催
1999 (平 11)		5月 「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申 6月 男女共同参画社会基本法成立(平成13年1月同法施行)	11月 「男女共同参画社会づくりシンポジウム」開催(総理府共催)
2000 (平 12)	6月 国連特別総会「女性 2000年会議」開催(ニューヨーク国連本部)「政治宣言」及び「成果文書」を採択	7月 男女共同参画審議会答申「女性に対する暴力に関する基本方針について」 9月 同審議会答申「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-21世紀の最重要課題-」 11月 「ストーカー規制法」施行 12月 「男女共同参画基本計画」策定	3月 「あいち男女共同参画新プランについての意見交換会」開催(名古屋市、豊橋市) 4月 部局再編に伴い「総務部青少年女性室」から「県民生活部社会活動推進課男女共同参画室」へ名称変更 9月 男女共同参画懇話会提言「21世紀初頭の男女共同参画新プランの基本方向について」
2001 (平 13)		1月 男女共同参画会議設置 1月 中央省庁等改革によって内閣府に男女共同参画局が新設 4月 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成立 6月 第1回男女共同参画週間 6月 男女共同参画推進本部決定「女性に対する暴力をなくす運動」について 10月 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一部施行(配偶者暴力相談支援センターを除く)	3月 「あいち男女共同参画プラン 21～個性が輝く社会をめざして～」策定 5月 同プラン説明会開催(名古屋市、豊橋市、岡崎市) 9月 愛知県男女共同参画懇話会「男女共同参画社会の実現を促進するための県条例の基本方向についての県民意見交換会」開催 11月 男女共同参画懇話会提言「男女共同参画の実現を促進するための県条例の基本方向について」
2002 (平 14)		4月 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完全施行	4月 愛知県男女共同参画推進条例施行 4月 愛知県男女共同参画審議会発足 10月 愛知県男女共同参画相談委員制度発足 10月 男女共同参画月間制定
2003 (平 15)	7月 女子差別撤廃条約履行状況に関する我が国の報告書審議(第4・5回)	4月 母子及び寡婦福祉法等の一部を改正する法律施行 6月 男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 7月 次世代育成支援対策推進法及び少子化社会対策基本法成立	7月 「男女共同参画社会の実現に向けて～県民と事業者のそれぞれの取組、県の役割～」答申 10月 男女共同参画フォーラム開催 11月 平成15年度東海・北陸地区男女共同参画担当行政ブロック会議開催

年	世界	日本	愛知県
2004 (平 16)		5月 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の一部改正(12月施行) 6月 「女性のチャレンジ大賞」「女性のチャレンジ支援大賞」制定 11月 育児・介護休業法改正(平成17年4月施行)	3月 「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定 10月 男女共同参画チャレンジフェスタ開催
2005 (平 17)	2～3月 国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク国連本部)	4月 改正育児・介護休業法施行 7月 男女共同参画会議答申「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」 9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」 12月 女性の再チャレンジ支援策検討会議「女性の再チャレンジプラン」策定 12月 男女共同参画基本計画(第2次)閣議決定	2月 男女共同参画チャレンジ応援劇上演 3月 「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 3月 愛知県特定事業主行動計画「職員の子育て応援プログラム」策定 7月 男女共同参画フォーラム in あいち開催(内閣府・名古屋市共催) 12月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定
2006 (平 18)	2～3月 第50回国連婦人の地位委員会開催(「国内開発戦略へのジェンダー視点の統合」など)(ニューヨーク国連本部)	4月 男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 6月 男女雇用機会均等法改正(平成19年4月施行) 9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」 12月 「女性の再チャレンジ支援プラン」を改定 12月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」	3月 愛知県男女共同参画審議会答申「男女共同参画施策の当面する課題～あいち男女共同参画プラン21の中間評価を踏まえて～」 4月 愛知県女性総合センターの施設管理に指定管理者制度を導入 4月 財団法人あいち女性総合センターから財団法人あいち男女共同参画財団に名称変更 7～8月 産学官の連携により連続公開講座開催(あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム主催) 10月 「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」改定
2007 (平 19)	2～3月 第51回国連婦人の地位委員会開催(「女兒に対するあらゆる形態の差別及び暴力撤廃」など)(ニューヨーク国連本部)	7月 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律の一部改正(平成20年1月施行) 12月 「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	4月 愛知県少子化対策推進条例施行 7月 「女性のチャレンジ相談」開始
2008 (平 20)	2～3月 第52回国連婦人の地位委員会開催(「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達」など)(ニューヨーク国連本部) 4月 女子差別撤廃条約実施状況報告(第6回)	1月 「仕事と生活の調和推進室」設置 4月 男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」 10月 基本問題専門調査会「地域における男女共同参画推進の今後のあり方について」 12月 次世代育成支援対策推進法改正(平成21年4月施行)	1月 「女性のチャレンジ応援サイト愛・チャレンジ」開設 3月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(2次)」策定 9月 「男女共同参画に関する意識調査」実施
2009 (平 21)	3月 第53回国連婦人の地位委員会開催(「HIV/AIDSのケア提供を含む男女間の平等な責任分担」など)(ニューヨーク国連本部)	11月 男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」	2月 啓発冊子「新たな地平を切り拓く～男女がともに活躍できる社会～」の作成・配布及び女性の参画に関する関係団体への要請
2010 (平 22)	3月 第54回国連婦人の地位委員会<「北京+15」記念会合>開催(「北京宣言及び行動綱領など」)(ニューヨーク国連本部)	4月 男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画の策定に向けて(中間整理)」 7月 男女共同参画会議「第3次男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方(答申)」 12月 第3次男女共同参画基本計画閣議決定	3月 愛知県男女共同参画審議会「「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」の取組の評価と課題」 3月 「あいち はぐみんプラン」策定 11月 愛知県男女共同参画審議会答申「新あいち男女共同参画プラン(仮称)の基本方向について」

年	世界	日本	愛知県
2011 (平 23)	1月 「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(略称: UN Women)」正式発足		3月 「あいち男女共同参画プラン 2011-2015～多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」策定
2012 (平 24)	2月 第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	6月 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」女性の活躍による経済活性化を推進する関係関係会議決定	4月 財団法人あいち男女共同参画財団から公益財団法人あいち男女共同参画財団に名称変更
2013 (平 25)		6月 「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる 7月 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律の一部改正(平成26年1月施行)	3月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(3次)」策定
2014 (平 26)	3月 第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 9月 女子差別撤廃条約実施状況報告(第7・8回)	6月 「日本再興戦略」改訂2014に『女性が輝く社会』の実現が掲げられる 9月 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!Tokyo2014)開催	4月 「男女共同参画室」を「男女共同参画推進課」へ格上げし、新ポスト「女性の活躍促進監」を創設して体制を強化
2015 (平 27)	3月 国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会)開催(ニューヨーク) 8月 UnWomen 日本事務所開設 9月 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択	6月 「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 8月 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律成立 8月 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!2015)開催 12月 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)」 12月 第4次男女共同参画基本計画閣議決定	3月 「あいち はぐみんプラン 2015-2019」策定
2016 (平 28)		4月 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律完全施行 5月 「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 5月 「女性の活躍促進のための開発戦略」策定 5月 G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)に合意 7月 女子差別撤廃条約実施状況第7回及び第8回報告審議 10月 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法等の改正 12月 「国際女性会議 WAW!」(WAW!2016)開催	3月 「あいち男女共同参画プラン 2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」策定 3月 「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2020」策定
2017 (平 29)		6月 「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 7月 刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	
2018 (平 30)		5月 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行 6月 「女性活躍加速のための重点方針2018」策定	3月 「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(4次)」策定
2019 (平 31・ 令元)	3月 「W20(Women20)」日本開催(「国際女性会議 WAW!」と同時開催)	5月 「令和」に改元 女性活躍推進法等の一部改正(一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等) 6月 「女性活躍加速のための重点方針2019」策定	7～8月 「男女共同参画意識に関する調査」「企業経営と女性活躍に関するアンケート調査」「働く女性向けヒアリング調査」実施

年	世界	日本	愛知県
2020 (令2)		7月 「女性活躍加速のための重点方針2020」策定 11月 男女共同参画会議「第5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)」 12月 第5次男女共同参画基本計画閣議決定	3月 「あいち はぐみんプラン 2020-2024」策定
2021 (令3)			3月 「あい男女共同参画プラン 2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」策定 3月 「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2025」策定