

ふくい **しあわせ実感** パートナープラン

～第4次福井県男女共同参画計画～

計画期間：令和4年度～令和8年度

令和4年3月  
福井県



# 目 次

## 第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格と役割	1
3 計画の期間等	2

## 第2章 計画策定の背景

1 社会情勢と主な動き	3
2 第3次計画の実施状況	6
(1) 主な施策と成果	6
(2) 第3次計画の達成状況	8
3 福井県における現状・課題	9

## 第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念	11
(1) 策定コンセプト	11
(2) 基本理念	12
2 計画の体系	14

## 第4章 施策の展開

1 施策の方向性	
I 家庭	15
施策1 暮らしの中の「ゆとり時間」の創出	15
施策2 夫婦・家族で家事を楽しむ共家事（トモカジ）の促進	16
施策3 安心して子育て・介護ができる支援制度の充実	17
II 仕事	19
施策1 企業における女性活躍の推進	19
施策2 働く人のための「しあわせ働き方改革」の促進	20
施策3 「自ら成長を楽しむ」女性のキャリアアップを応援	21
施策4 女性の再就職、創業拡大支援	21
III 地域	22
施策1 女性の地域活動等への参画推進	22
施策2 女性の「仲間づくり」や「つながり」をサポート	23
施策3 政策・方針決定過程への女性の参画促進	24
IV 未来の共生社会づくり	25
施策1 学校や家庭における男女共同参画教育の普及	25
施策2 多様な職業選択の推進	25
施策3 若者・シニア世代のライフデザイン支援	26
V 安心・安全の確保	27
施策1 女性等に対する暴力の根絶	27
施策2 生涯を通じた健康支援	28
施策3 女性への寄り添い支援	29
施策4 みんなが安心して暮らせる社会づくり	29

2	計画推進のための指標	31
3	計画の推進体制	32
	（1）総合的な推進体制	32
	（2）国立大学法人お茶の水女子大学との連携	32
	（3）市町、企業、団体などとの協力・連携	32

## 参考資料

1	福井県における男女共同参画および女性活躍の状況	35
	（1）家庭	35
	（2）仕事	39
	（3）地域	41
2	計画策定の経緯	44
3	福井県男女共同参画審議会委員名簿	45
4	国立大学法人お茶の水女子大学からの政策提言概要	46
5	県民意識調査の概要	47
6	意見交換会の概要	47
7	男女共同参画および女性活躍に関する動き	48
8	男女共同参画社会基本法	52
9	女性の職業生活における活躍に関する法律	57
10	福井県男女共同参画推進条例	65

## ふくい“しあわせ実感”パートナープラン

福井県の男女共同参画計画は、今回が第4次の策定となりますが、県民のみなさんから親しみやすく、身近に感じてもらえる計画にするため、名称を「ふくい“しあわせ実感”パートナープラン」としました。

本計画における「パートナー」には、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、男女が家庭・職場・地域など様々な場面で対等な仲間として互いを尊重し、共に行動できる社会を築きたいという思いを込めています。

本計画により、県民一人ひとりの“しあわせ”に寄り添った施策を展開し、多様な価値観や考え方を認め、応援しあう男女共同参画社会の実現を目指します。

# 第1章 計画の趣旨

「ふくい“しあわせ実感”パートナープラン」は、第4次福井県男女共同参画計画として位置付け、男女共同参画および女性活躍社会の実現に向け、施策の方向性と具体策を明らかにするものです。

また、県内の事業所・団体や県民一人ひとりが男女共同参画および女性活躍推進に取り組むための指針ともなる計画です。

## 1 計画策定の趣旨

男女が、互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な男女共同参画社会の実現は、社会の多様性と活力を高めるとともに、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要であり、社会全体で取り組むべき課題です。

平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」に基づき、福井県では、平成14年に「福井県男女共同参画計画」を策定し、以降、5年ごとに改定を行いながら、男女共同参画社会の実現に向け、女性の労働力人口比率や夫婦世帯に占める共働き世帯の割合が日本一という、福井県の特徴を踏まえつつ、諸施策を総合的に推進してきました。

また、第3次計画からは、平成27年に制定された「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。）」に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する計画としても位置付け、取組みを実施してきました。

令和3年度をもって、第3次計画の実施期間が終了するため、これまでの成果や課題、社会環境の変化を踏まえ、男女共同参画および女性活躍のさらなる推進に向けて、新たな計画を策定するものです。

## 2 計画の性格と役割

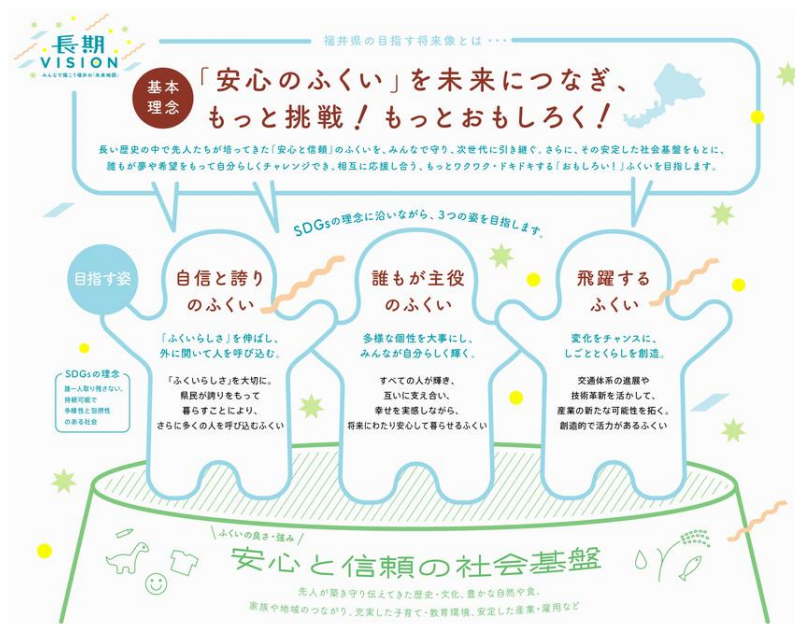
- ・ 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第1項および「福井県男女共同参画推進条例」第8条第1項に基づく男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画です。
- ・ 「女性活躍推進法」第6条第1項に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する計画としても位置付けます。
- ・ 国の「第5次男女共同参画基本計画」を踏まえつつ、「福井県長期ビジョン」に掲げる「2040年に福井県が目指す姿」の実現に向けて、福井県における男女共同参画および女性活躍推進に係る施策の方向性と具体策を明らかにするものです。
- ・ 本計画に基づく取組みにより、SDGs（持続可能な開発目標）のゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとし、ゴール1「貧困をなくそう」、ゴール3「すべての人に健康と福祉を」、ゴール8「働きがいも経済成長も」などの実現に貢献します。



## ＜国 第5次男女共同参画基本計画 目指すべき社会＞

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

## ＜福井県長期ビジョン 基本理念および2040年に目指す姿＞



### 3 計画の期間等

計画の期間は、令和4年度から令和8年度の5年間とします。

また、本計画の実施状況については、毎年、「福井県男女共同参画推進条例」第23条に基づき報告書を作成し、公表します。

## 第2章 計画策定の背景

人口減少、少子高齢化に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により、家族の在り方や個人の価値観の多様化、働き方の変容など、社会情勢が大きく変化する中、人々の男女共同参画への関心はさらに高まっています。

令和2年度に実施した県民意識調査では、性別による役割分担意識は男女ともに各年代で改善しており、特に若い世代で意識の改善が顕著であることがわかりました。しかし、男性全体では約3割に意識が残っています。

また、全国と比較したデータによると、福井県は女性が働きやすい環境である一方、女性管理職の割合が低く、組織の中の意思決定に女性の意見が反映されにくい状況です。

これらデータや、福井県が置かれている状況、第3次計画の実施状況等を踏まえ、本計画で掲げる施策の検討を行ってきました。

### 1 社会情勢と主な動き

#### ○世界的な動き

##### ・SDGs

2015年9月、国連サミットにおいて「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。

目標5「ジェンダー平等を実現しよう」

ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

##### ・ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラム（WEF）は、国別に男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数」を発表しています。2021年、日本の順位は世界156カ国のうち120位でした。各分野においては、経済が117位、政治が147位、教育が92位、医療が65位となっています。

#### ○日本における動き

##### ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の施行（平成30年5月）

衆議院、参議院および地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどが定められました。

- ・ **女性活躍推進法の改正（令和元年 5 月）**

女性の職業生活における活躍を更に推進するため、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍の推進に関する情報公表の強化等について定められました。

- ・ **男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定（令和 2 年 5 月）**

東日本大震災からの復興の取組みの進展や課題の変化、これまでの災害における取組み状況や新たな課題を踏まえ、女性の視点からの防災の取組みを更に徹底、充実させていくことが定められました。

- ・ **国の第 5 次男女共同参画基本計画の策定（令和 2 年 12 月）**

「第 4 次男女共同参画基本計画」において定められた 10 年間を見通した基本目標に基づき、後半 5 年間に実施する施策の基本的方向と具体的な取組みが定められました。

- ・ **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及び雇用保険法の改正（令和 3 年 6 月）**

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等について定められました。

## ○新型コロナウイルス感染症拡大の影響

新型コロナウイルス感染症の拡大により、人々は生命や生活、経済、社会、さらには、行動・意識・価値観にまでおよぶ大きな影響を受け、歴史的な転換点に直面しています。全国的な状況として、非正規雇用労働者、宿泊、飲食サービス業等への影響が大きいことから、女性の雇用、所得に影響が出ています。

一方、テレワークの普及は、男女ともに新しい働き方の可能性を広げ、働く場所や時間が柔軟化していくことが考えられ、また、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児等への参画を促す好機と捉えることもできます。



## ○福井県における動き

### ・福井県長期ビジョンの策定（令和2年7月）

長期的な視野に立った県政運営のため、2040年の将来像を描いた「福井県長期ビジョン」を策定しました。実行プランでは、「男女が互いに尊重しあう『男女共生社会』の実現」を掲げ、施策に取り組んでいます。

### ・「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に知事が賛同（令和2年11月）

県庁における女性活躍を推進し、取組みや知事の考えを県内の企業経営者等に発信するため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました。

### ・福井県が「SDGs 未来都市」に選定（令和3年5月）

「次世代に選ばれる『しあわせ先進モデルふくい』の実現」をテーマにした提案が認められ、福井県が内閣府の「SDGs 未来都市」に選定されました。

## 2 第3次計画の実施状況

第3次計画の実施期間である平成29年度から令和3年度の5年間では、「アクティブ・ウーマンの活躍」「男女が共に楽しむライフスタイルの実現」「男女共立の次世代育成」の施策を重点的に進めました。

### (1) 主な施策と成果

#### アクティブ・ウーマンが活躍する社会の実現

##### <女性活躍を積極的に進める企業の拡大>

###### ○「ふくい女性活躍推進企業」の認証・支援

- ・ 女性の採用・育成・登用に積極的に取り組む  
「ふくい女性活躍推進企業」の登録拡大（H27～）  
登録企業（H27）82社 →（R2）288社
- ・ 「ふくい女性活躍推進企業優良活動表彰」の創設（R2～）  
（R2）企業 3社 個人・グループ 9件



推進企業優良活動表彰

##### <女性のキャリアアップ支援>

###### ○「ふくい未来きらりプログラム」

- ・ お茶の水女子大学と連携し、女性リーダー育成研修を実施（H24～）  
企業リーダーコース 延べ199名受講  
製造業リーダーコース 延べ64名受講  
受講生から管理職35名、リーダー48名が誕生（R3.12月）



未来きらりプログラム

##### <女性の創業・再就職の支援>

###### ○「ふくい女性活躍支援センター」

- ・ 女性向け創業セミナーの開催や、女性の再就職・育児休業からの円滑な復帰を支援（H25～委託）  
相談件数（H25）215件 →（R1）1,538件（R2）930件



ふくい女性活躍支援センター

###### ○「県民ワクワクチャレンジプランコンテスト（女性部門）」

- ・ 女性の多様な夢実現に向けたチャレンジを応援  
（R1）応募プラン 27件、採択プラン 7件  
（R2）応募プラン 10件、採択プラン 8件  
（R3）応募プラン 11件、採択プラン 6件

## 男女がともに楽しむライフスタイルの推進

### <「家族みんなで家事・育児を楽しむ」生活スタイルの推進>

#### ○家事・育児講座の開催

- ・新米パパ・ママを対象とした家事・育児講座の開催（H28～）  
参加者 252名（うち男性90名）（H29～R2）

#### ○共家事（トモカジ）の促進

- ・量販店等と連携し、夫婦が一緒に楽しみながら家事を行う「共家事」を促進するイベントの開催（H29～R1）  
イベント開催企業（H29）5社（H30）10社（R1）10社
- ・共家事促進店を通じたキャンペーンの実施（R2～）  
共家事促進店 104店舗（R2） 156店舗（R3）
- ・新婚世帯向け「共家事」セミナーの実施（R3）  
県内8か所で開催（R3）
- ・家事の「見える化」チェックシートを活用したキャンペーン（R2～）



新米パパ・ママ講座



共家事ロゴマーク



家電量販店における共家事イベント

### <多様な担い手・サービスによる家事・育児の助け合いの推進>

- ・福利厚生制度として女性社員の家事代行サービスの利用を推進するモデル企業を支援（H29、H30）

## 男女共立の次世代育成

### <家庭や学校における男女共同参画教育の普及>

#### ○学校における男女共同参画の推進

- ・中学生対象「将来の職業を考える次世代育成セミナー」の開催  
参加者 18校 2,242名（H29～R2）
- ・高校生対象「科学・技術者への招待セミナー」の開催  
参加者 7校 1,355名（H29～R2）
- ・小中高校生向け男女共同参画パンフレットによる啓発  
小学5年生向け（わたしがキラリ、みんながキラリ 9,000部/年）  
中学1年生向け（ともに輝く未来へ 8,000部/年）  
高校1年生向け（主役で行こう 8,000部/年）



次世代育成セミナー  
（R2.1.30 鱈江中学校）

### <若者のライフデザイン支援>

#### ○大学生等へのキャリア教育の推進

- ・働く女性と女子大学生との交流会を開催  
参加者 150名（H29～）
- ・県内大学と連携したライフデザイン講座の開催  
参加者 141名（R2・オンライン）



科学・技術者への招待セミナー  
（R2.10.7 金津高校）

### <ライフステージに応じたセルフブランドの開発・向上>

- ・「学びなおしサポートセンター」での社会人の学びなおしによるキャリアアップ支援  
相談件数 176件（H29～R2）



働く女性と女子大学生との交流会  
（R1.10.8）

(2) 第3次計画の達成状況

第3次計画で掲げた目標に対する達成状況は次のとおりです。

施策	目標項目	計画策定時	目標	実績	達成状況
Ⅰ アクティブ・ ウーマンが 活躍する 社会の実現	「ふくい女性活躍推進企業」 登録数 [累計 (H27 年度～)]	157社 (H28年度末)	300社 (R3年度末)	307社 (R3年12月)	○
	企業における女性管理職の割合 [福井県勤労者就業環境基礎調査]	17.3% (H27年度)	20.0% (R3年度)	17.0% (R2年度)	×
	仕事と家庭の両立に向けた支 援措置を導入している事業所 の割合 (就業規則等により支 援措置を明文化) [福井県勤労者就業環境基礎調査]	64.9% (H27年度)	80.0% (R3年度)	82.6% (R2年度)	○
	ふくい女性活躍支援センターを 通じた女性の就業・創業件数 [累計 (H26 年度～)]	243人 (H28年度末)	650人 (R3年度末)	661人 (R2年度)	○
Ⅱ 男女がともに 楽しむ ライフスタイ ルの推進	男性の育児休業取得率 [福井県勤労者就業環境基礎調査]	1.2% (H27年度)	5.0% (R3年度)	9.2% (R2年度)	○
	男性の配偶者の出産直後の育児 休暇取得率 [福井県勤労者就業環境基礎調査]	28.1% (H27年度)	50.0% (R3年度)	32.8% (R2年度)	×
Ⅲ 男女共立の 次世代育成	男女共同参画モデル授業を実施 する市町	9市町 (H28年度)	県内全市町 (R3年度)	17市町 (R2年度)	○
Ⅳ 地域における 男女共同参画 の推進	自治会長における女性の割合	2.1% (H28年度)	5.0% (R3年度)	2.7% (R2年度)	×
	県の審議会等における女性委員の 占める割合	32.6% (H27年度末)	40.0% (R3年度末)	40.6% (R3年12月)	○
Ⅴ 女性の安全・ 安心の確保	DVをどこ(誰)にも相談しな かった人の割合 [配偶者等からの暴力に関する実態調査(5年毎)]	48.5% (H25年度)	30%未満 (R3年度)	40.6% (H30年度)	×

### 3 福井県における現状・課題

第3次計画で掲げた施策の取組みの結果、福井県における男女共同参画および女性活躍の主な状況は、男性の育児休業取得の大幅な増加など目標以上の成果を上げていますが、女性の管理職割合など目標を達成していない事項があるほか、コロナ禍での社会変容などを受けて対応が求められている事項も出てきています。

成果が上がった点は取組みを継続しさらに改善し、課題となっている点は改善に向け新たな施策を展開していきます。

#### <成果>

#### <課題>

#### ○家庭

- ・ 男性の育児休業取得が進んだ  
男性の育休取得率 (H27)1.2%→(R2)9.2%  
[R2 福井県勤労者就業環境基礎調査]
- ・ 男性の家事参加への意識が高まった  
積極的に参加するべき (H27)29.5%→(R2)43.7%  
[R2 県民意識調査]

- ・ 家事負担が女性に偏っている  
家事を「いつもする」人の割合  
食事のしたく 男性:10.2%、女性:79.0%  
掃除 男性:18.4%、女性:69.5%  
洗濯 男性:14.0%、女性:79.3%  
[R2 県民意識調査]
- ・ コロナ禍で女性の家事負担がさらに増加  
家事等の時間増 男性 16.1% 女性 30.3%  
家事等の不満増 男性 10.3% 女性 24.4%  
[R2 県民意識調査]

#### ○仕事

- ・ 仕事と家庭の両立に向けた支援制度を導入する企業が増えた  
(H27)64.9%→(R2)82.6%  
[R2 企業における女性活躍に関する調査]
- ・ 男性の育児休業取得が進んだ 【再掲】  
男性の育休取得率 (H27)1.2%→(R2)9.2%  
[R2 福井県勤労者就業環境基礎調査]

- ・ 管理職として意思決定に携わる女性が少ない  
女性管理職 目標 (R3 末)20% 実績 (R2)17.0%  
[R2 福井県勤労者就業環境基礎調査]
- ・ 女性の昇任意欲は男性と比べ低い  
管理職になりたい 男性 47.2% 女性 12.5%  
[R3 企業で働く男女の活躍に関する調査]

#### ○地域

- ・ 性別による役割分担意識は改善  
「男は仕事」「女は家庭」に肯定的な考え  
全体 (H27)35.5%→(R2)22.9%  
特に、若い世代で改善が進んだ  
20代男性 (H27)41.2%→(R2)20.0%  
20代女性 (H27)30.6%→(R2)6.8%  
[R2 県民意識調査]

- ・ 男性は約3割に未だ性別による役割分担意識が残っている  
「男は仕事」「女は家庭」に肯定的な考え  
男性全体 (H27)43.0%→(R2)30.6%  
[R2 県民意識調査]



## 第3章 計画の基本的な考え方

### 1 基本理念

#### (1) 策定コンセプト

福井県における男女共同参画および女性活躍をさらに進める新たな計画の策定に当たり、次の2つをコンセプトとして掲げ、学生、働く女性、Iターン者、女性団体等の多くの県民のみなさんと意見交換を行うとともに、1,069名の県民のみなさん、755社の企業のみなさんに協力いただき、意識調査を実施しました。

- ① 多様な「しあわせ」に寄り添う社会を目指す  
～特に「女性が暮らしやすい社会」は「みんなが暮らしやすい社会」～
- ② 次世代ファースト  
～福井の良さを次代に継承し、女性や若者から選ばれる福井に～

また、福井県と「女性の生活の質の向上に向けた相互協力協定」を締結している国立大学法人お茶の水女子大学から、「男性の家事・育児参加」や「家事代行の利用促進」などの政策提言をいただきました。

#### [意見交換会]

・働く女性 女性リーダー研修（未来きらりプログラム）受講生	R3.7月
・大学生、県庁インターンシップ生	R3.8月
・子育て世代の女性（Iターン者）	R3.8月
・新社会人（1～3年目）	R3.8月
・女性の活動団体等	R3.8月
・県内企業の経営者・人事担当者	R3.7月・8月

#### [意識調査]

・男女共同参画に関する県民意識調査	R2.11月～12月	1,069人
・企業における女性活躍に関する調査	R2.12月	755社
・企業で働く男女の活躍に関する調査	R3.8月～9月	1,173人

#### [お茶の水女子大学からの政策提言]

・提言書手交式および意見交換	R3.10月
----------------	--------

## (2) 基本理念

意見交換会等を通じていただいた様々な意見等を踏まえ、本計画では「ふくい暮らしをより豊かに、みんなが『しあわせ』を実感」をテーマに、その実現に向け5つの基本理念を掲げ、県民一人ひとりの「しあわせ」に寄り添った施策を進めていきます。

### <基本理念>

ふくい暮らしをより豊かに、みんなが「しあわせ」を実感

#### 自分の「しあわせ」は、自分が選択

様々な生き方・暮らし方の選択肢があり、それぞれが自分にあった「最適解」を自ら選択

#### 「がんばれ」から「楽しもう」へ

これまで走り続けてきた人に対し、これからは「がんばれ」ではなく「楽しもう」へ

#### 時間と心に「ゆとり」を

日々の暮らしの中で、時間的および精神的な「ゆとり」を創出し、「Me Time = 自分のための時間」を持つ

#### 「安心」があるから「挑戦」できる

みんな「居場所」があり、あらゆる場面で「役割」が与えられ、安心して新しいことに挑戦できる

#### 誰もがいつまでも居心地よく

家族・地域のつながりや支え合いの精神を大切にし、すべての世代が安心して暮らし生涯活躍できる



## テーマ

### ふくいの暮らしをより豊かに、みんなが「しあわせ」を実感

男女が、互いにその人権を尊重し、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な男女共同参画社会の実現に向け、福井県の地域性や県民性を踏まえながら、県民の暮らしを充実させ、みんなが「しあわせ」を実感できる施策に取り組みます。

## 基本理念

### ○自分の「しあわせ」は、自分が選択

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、働き方や人と人とのコミュニケーションの方法が大きく変化しました。人々の生き方・暮らし方そのものが多様化する中、「しあわせ」にも多様な選択肢があり、それぞれが自分にあった「最適解」を自ら選択できることが大切であると考えます。

### ○「がんばれ」から「楽しもう」へ

これまで女性のキャリアアップや地域活動におけるチャレンジなど“がんばる女性”を応援してきました。これからは「楽しむ」視点を加え、「がんばれ」から「楽しもう」を合言葉に、一人ひとりのなりたい自分や叶えたい夢の実現を応援します。

### ○時間と心に「ゆとり」を

日々の暮らしの中で、時間的および精神的な「ゆとり」を創出し、生み出された時間を家族のためや仕事のスキルアップ等だけに使うのではなく、「Me Time＝自分のための時間」を持つ必要があります。

### ○「安心」があるから「挑戦」できる

「安心」という土台があるからこそ、新たなチャレンジが可能となります。みんなに「居場所」があり、あらゆる場面で「役割」が与えられ、安心して新しいことに挑戦できる、また、挑戦する人同士が応援しあう風土を醸成します。

### ○誰もがいつまでも居心地よく

家族・地域のつながりや支え合いの精神を大切にし、性別や年齢等に関わらずすべての人が安心して暮らし、生涯新たなことにチャレンジし活躍できる環境づくりを進めます。

## 2 計画の体系

本計画では、5つの分野ごとに施策の方向性を定め、各種施策に取り組みます。



## 第4章 施策の展開

第3次計画では、「アクティブ・ウーマンの活躍」「男女が共に楽しむライフスタイルの実現」「男女共立の次世代育成」の施策を重点的に進めてきました。第3次計画の達成状況や、福井県の男女共同参画および女性活躍の現状と課題を踏まえ、「がんばれ」から「楽しもう」を合言葉に、性別、年齢に関係なく、みんながやりたい自分や叶えたい夢を実現し活躍できる社会を目指します。

### 1 施策の方向性

#### I 家庭

##### みんなで楽しむライフスタイルの推進

福井県は三世同居率が全国2位であり、世代間で家事・育児を助け合いながら暮らしています。多くの女性が働きに出ている一方、男性の家事・育児時間は女性に比べて少なく、女性のゆとりが少ない状況です。

女性に偏っている家事・育児の負担を軽減するため、家事・育児を楽しみながらシェアする共家事（トモカジ）を促進するとともに、家事代行など民間サービスの利用を広めることで家事の外部化を図りながら、女性が仕事やプライベート、地域活動等において新しいことにチャレンジできる環境づくりを進めます。

#### 施策1 暮らしの中の「ゆとり時間」の創出

女性が自分のための時間をしっかりと持ち、ゆとりをもって生活ができるよう、家事・育児のシェアを進めるとともに、家事代行などの民間サービスの利用を広め、家事の外部化を促進します。また、男性が家事・育児・介護に積極的に参加できるよう、職場および家庭における環境づくりや機運の醸成を図ります。

##### ○女性の家事・育児に係る負担軽減

項目	主な取組み
家事・育児のシェア	<ul style="list-style-type: none"><li>・夫婦・家族で家事を楽しむ共家事（トモカジ）促進<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 広告動画・広報媒体を用いたキャンペーンの展開</li></ul></li><li>・「父親子育て応援企業」の登録拡大・支援</li><li>・男性従業員の育児休業取得をサポートする企業を支援</li></ul>
家事・育児の外部化	<ul style="list-style-type: none"><li>・家事代行サービスや子どもの一時預かり・送迎サービス等の利用促進</li><li>・民間団体による「すみずみ子育てサポート」の充実</li></ul>

など

## ○男性の「暮らし方・意識改革」の推進

項 目	主な取組み
男性の主体的子育ての促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・父親が家事・育児を学び、悩みを相談できる講座や交流会を開催</li> <li>・男子トイレのおむつ交換台、ベビーチェア設置等にかかる経費を支援</li> </ul>
男性の家事・育児参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夫婦・家族で家事を楽しむ共家事（トモカジ）促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 男性の料理に対する苦手意識を克服する講座開催</li> </ul> </li> <li>・「父親子育て応援企業」の登録拡大・支援 【再掲】</li> <li>・男性従業員の育児休業取得をサポートする企業を支援 【再掲】</li> </ul>
働きやすい職場環境づくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「社員ファースト企業」の登録拡大・支援</li> </ul>
家族時間の伸長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「家族時間デー」による定時退社や、「家庭の日 家族ふれあいデー」による家族時間の伸長など企業の取組みを促進</li> </ul>

など

## 施策2 夫婦・家族で家事を楽しむ共家事（トモカジ）の促進

家事を「負担」するものから「楽しむ」ものへ意識の転換を促し、自身の得意な家事を増やし、夫婦や家族みんなで家事を楽しみながらシェアする環境づくりを進めます。

項 目	主な取組み
家事を「楽しむ」ライフスタイルの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夫婦・家族で家事を楽しむ共家事（トモカジ）促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 家電量販店、食品スーパー等との共同キャンペーン</li> <li>▶ SNSによる家事シェアおよび時短アイデアコンテスト</li> <li>▶ 家事「見える化」チェックシートによる啓発</li> <li>▶ 男性の料理に対する苦手意識を克服する講座開催 【再掲】</li> </ul> </li> </ul>
新婚夫婦・新米パパ・ママの意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新婚夫婦や新米パパ・ママを対象とした家事・育児講座の開催</li> </ul>

など

### 施策3 安心して子育て・介護ができる支援制度の充実

「育児」や「介護」についても女性の負担軽減を図ります。家族や地域社会などの多様なつながりや、行政・民間サービスを活用し、「共家事」に加え「共育児」「共介護」が当たり前となる社会を目指します。

#### ○多様なつながりやサービスを活用した子育て世代の負担軽減

項目	主な取組み
世代間による助け合いの推進	・子育て世帯等が入居する空き家の購入・リフォームや多世帯同居リフォーム費用の一部を助成
楽しく子育てできる環境づくり	・雨や雪の日でも利用できる子どもの遊び場整備 ・子育て世帯や妊婦を応援する事業者等（「ふく育」応援団）によるお得なサービスの提供や外出サポートの実施
経済的負担の軽減	・子だくさんふくいプロジェクトの実施
病児へのケア	・病児デイケアの充実
ひとり親家庭等が安心して子育てができる環境づくり	・ひとり親家庭等の子育てに関する経済的負担を軽減 ・ひとり親家庭が定期的集い、情報交換を行うとともに、お互いの悩みを打ち明け、相談し合う場を提供
家事・育児の外部化	・家事代行サービスや子どもの一時預かり・送迎サービス等の利用促進 【再掲】 ・民間団体による「すみずみ子育てサポート」の充実 【再掲】

など

#### ○地域社会による助け合いの推進

項目	主な取組み
地域における育児相談や子どもの見守り	・地域子育て支援拠点や子どもを守る地域ネットワークによる育児相談や見守り機能の強化 ・保育士等の有資格者「子育てマイスター」による地域の育児相談ができる環境整備
子どもの安心・安全な居場所を確保	・放課後子ども教室と放課後児童クラブの一体的な運営

など

## ○介護予防および介護支援の充実

項 目	主な取組み
シニア世代のチャレンジ応援	・シニアグループの地域文化活動および多世代との交流を支援
認知症予防およびフレイルチェックの普及	・「ふくい認知症予防メニュー」の普及 ・フレイルチェックによる高齢者の自発的な健康づくり推進
在宅医療・介護サービスの充実	・在宅医療・介護サービスを一体的に提供する体制（地域包括ケアシステム）づくりの推進

など

## II 仕事

### 多様な働き方、キャリアを自ら選択できる環境づくり

福井県は、働く女性の比率や共働き率が日本一高く、多くの女性が家事や子育てをしながら働いています。一方、女性の管理職比率は全国と比べて低く、組織の中の意思決定に女性の意見が反映されにくい状況です。

女性が出産・子育てしながらキャリアを継続できる環境をつくり、また、女性が仕事で挑戦したいことやキャリアアップを実現するため、県内企業の女性管理職登用をはじめとした女性活躍に係る取組みを推進するとともに、女性のためのキャリアアップ研修を拡充します。

### 施策1 企業における女性活躍の推進

企業における女性活躍の取組みは、就職活動中の学生らの注目を集め、また、商品開発等において多様な視点や価値観、創意工夫がもたらされるなど、経営面でも効果が期待されます。企業における女性の採用・育成や管理職登用などについて、経営者等の意識改革を行い、これまで以上に企業の取組みを推進し、女性が仕事で挑戦したいことやキャリアアップの実現を応援します。

#### ○女性がより活躍できる制度や環境づくりを推進

項目	主な取組み
女性活躍に取り組む企業の増加	<ul style="list-style-type: none"><li>・「ふくい女性活躍推進企業」の登録拡大・支援</li><li>・企業における女性管理職登用の促進</li><li>・優れた成果を上げた企業や女性社員を表彰する「ふくい女性活躍推進企業優良活動表彰」の実施</li><li>・国の女性活躍推進企業認定制度「えるぼし」の認定促進</li><li>・女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」の策定・届出の促進</li></ul>
企業の相談・サポート強化	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性活躍推進コンシェルジュによる「ふくい女性活躍推進企業」の登録拡大および女性管理職登用の促進</li></ul>
就職からキャリアアップまで総合支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・ふくい女性活躍支援センターによる就労相談・キャリアアップ支援</li><li>・ふくいジョブステーション等による職業紹介から定着まで一貫した支援</li><li>・建設団体等が行う建設業への女性の入職促進の取組みへの支援</li></ul>

など

## ○経営者等の意識改革

項 目	主な取組み
経営者等の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍先進企業による講演会の開催や勉強会における女性活躍ロールモデル企業の事例紹介による啓発</li> <li>・経営者向け働き方改革・育児休業取得促進のためのセミナーの開催</li> <li>・経営者が集まる場を活用した女性活躍のトップセールス</li> </ul>

など

## ○女性活躍に取り組む企業の魅力発信

項 目	主な取組み
企業の魅力を学生等に発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・合同企業説明会など学生向け就活イベントにおけるPR</li> <li>・女性管理職登用に積極的な企業を県内外の学生に向け情報発信</li> <li>・優れた成果を上げた企業や女性社員を表彰する「ふくい女性活躍推進企業優良活動表彰」の実施 【再掲】</li> <li>・女子学生を対象に、県内企業の魅力に触れる機会を提供し、県内定着やUIターンを促進</li> <li>・働く女性の支援サイトにおける企業情報発信</li> <li>・就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントの防止に向けた取組み促進</li> </ul>

など

## 施策2 働く人のための「しあわせ働き方改革」の促進

出産・育児などのライフイベントを契機とした離職や、職場の都合により休めず育児に参加できないといったことがないよう、男女がともに多様で柔軟な働き方を自ら選択できる職場づくりを進めます。

項 目	主な取組み
企業の働き方改革の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「社員ファースト企業」の登録拡大・支援 【再掲】</li> <li>・「ふくい女性活躍推進企業」の登録拡大・支援 【再掲】</li> <li>・企業における女性管理職登用の促進 【再掲】</li> <li>・「父親子育て応援企業」の登録拡大・支援 【再掲】</li> <li>・男性従業員の育児休業取得をサポートする企業を支援 【再掲】</li> <li>・テレワークを新たに導入する企業を支援</li> <li>・次世代育成支援対策推進法に基づく「事業主行動計画」の策定・届出の促進</li> </ul>

など



### 施策3 「自ら成長を楽しむ」女性のキャリアアップを応援

女性の管理職・リーダー育成研修を実施し、仕事で挑戦したいことやキャリアアップを実現し、自ら成長を楽しむ女性を応援します。また、女性のキャリア相談に対応するとともに、企業における女性のキャリアサポート体制の充実を促進します。

項目	主な取組み
女性のキャリアアップ研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お茶の水女子大学と連携した女性リーダー研修の充実</li> <li>・生活学習館における女性のキャリアアップ講座の実施</li> </ul>
女性のキャリア相談	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ふくい女性活躍支援センターによる就労相談・キャリアアップ支援 <b>【再掲】</b></li> <li>・働く女性のホンネカフェの開催</li> </ul>

など

### 施策4 女性の再就職、創業拡大支援

結婚、出産、子育て等により離職した女性に対し、職業紹介や保育所の紹介、再就職セミナーの開催等により一人ひとりの状況に応じた再就職を支援します。また、女性向け創業セミナーや専門家による創業相談により、女性の創業を促進します。

#### ○ライフイベントにあわせた再就職支援

項目	主な取組み
女性の再就職相談、セミナー開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ふくい女性活躍支援センターによる就労相談・キャリアアップ支援 <b>【再掲】</b></li> <li>・産業技術専門学院による離職者向け職業訓練の実施</li> <li>・職業能力開発促進センターによる離職者向け職業訓練の実施（国）</li> <li>・母子家庭の母および父子家庭の父の就業を促進</li> </ul>

など

#### ○女性の創業拡大のための支援

項目	主な取組み
女性の創業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ふくい女性活躍支援センターによる創業相談</li> <li>・（公財）ふくい産業支援センターによる創業相談</li> <li>・ITエンジニアやWEBデザイナー等の育成スクール</li> </ul>
女性のチャレンジ応援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県民ワクワクチャレンジプランコンテスト（女性部門）の開催</li> <li>・チャレンジ応援ディレクターによる若者の活動支援</li> </ul>

など

### Ⅲ 地域

#### あらゆる分野における女性の参画拡大

福井県では、子育てや福祉などの地域活動やまちづくり活動など、地域において、女性が積極的に活動する一方、重要な方針決定に関わっている女性は男性に比べ少ない状況にあります。

今後、活力ある地域社会を維持・発展させていくため、女性の視点をさらに活かし、多様な分野において女性が活躍できる社会を実現します。

#### 施策1 女性の地域活動等への参画推進

地域において性別による役割分担意識の見直しを図り、自治会や子ども会等の地域活動やまちづくり活動、地域における防災など、様々な分野において女性の視点を活かした活動や新たなチャレンジを応援します。

#### ○女性の多様なチャレンジを応援

項目	主な取組み
女性のチャレンジ応援	<ul style="list-style-type: none"><li>・県民ワクワクチャレンジプランコンテスト（女性部門）の開催 【再掲】</li><li>・チャレンジ応援ディレクターによる若者の活動支援 【再掲】</li><li>・新たな作物の導入など、個人農業者や女性グループ等が行う新たなチャレンジを支援</li><li>・漁村女性の技術向上やグループ活動の取組みを促進</li><li>・自己所有林を活用し木材生産や特用林産物生産等を行う取組みを支援</li><li>・農林水産分野における女性のチャレンジ支援（国）</li></ul>
チャレンジする女性の顕彰と発信	<ul style="list-style-type: none"><li>・地域においてチャレンジする女性を表彰する「女性のチャレンジ賞」の実施</li><li>・優れた成果を上げた企業や女性社員を表彰する「ふくい女性活躍推進企業優良活動表彰」の実施 【再掲】</li></ul>

など

## ○自治会や子ども会等、地域活動への女性参画促進

項 目	主な取組み
地域における男女共同参画推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に功績のあった個人・グループを賞する「男女共同参画社会づくり功労者知事表彰」実施</li> <li>・ふくいきらめきフェスティバルにおける講演や講座開催</li> <li>・地域における子ども見守り活動等の支援</li> </ul>
地域リーダー養成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活学習館における地域のリーダー養成講座の開催</li> </ul>
女性の視点を活かした地域の防災	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の消防団への加入や防災士資格取得を促進</li> <li>・地域の防災活動に取り組む女性リーダー啓発（国）</li> </ul>

など

## ○性別による役割分担意識の見直し

項 目	主な取組み
性別による役割分担意識の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画・女性活躍に関する講座の開催</li> <li>・「男女共同参画月間」における男女共同参画の啓発キャンペーンの実施</li> <li>・ふくいきらめきフェスティバルにおける講演や講座開催</li> </ul> <p style="text-align: right;">【再掲】</p>

など

## 施策2 女性の「仲間づくり」や「つながり」をサポート

コロナ禍において外出の機会が減少する中で、女性の孤独・孤立の問題が全国的な課題となっています。女性の孤独・孤立を防ぐため、女性のネットワークづくりを強化し、「仲間づくり」や「つながり」をサポートします。

項 目	主な取組み
女性のネットワークづくりの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ふくいウイメンズ・オアシス」におけるピアサポートサロンの開催</li> <li>・ふくいきらめきフェスティバルにおける講演や講座開催</li> </ul> <p style="text-align: right;">【再掲】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性団体・男女共同参画ネットワークの活動支援</li> </ul>

など

### 施策3 政策・方針決定過程への女性の参画促進

政策や方針の決定に女性の意見がより反映されるよう、県や市町の審議会等において女性委員を積極的に登用するとともに、「女性活躍推進法」に基づく県および市町の「特定事業主行動計画」を着実に推進し、行政分野における女性の管理職・リーダーを拡大します。

項目	主な取組み
審議会等における女性登用推進	・県および市町の審議会等における女性委員の積極的な登用
「特定事業主行動計画」の推進	・県および市町の「特定事業主行動計画」に掲げた取組みを進め、女性リーダーの育成や管理職登用を促進 (県の特定事業主行動計画) ・福井県職員子育て応援・女性活躍推進プラン（福井県特定事業主行動計画） ・女性職員の活躍の推進および次世代育成対策推進に関する特定事業主行動計画（福井県教育委員会特定事業主行動計画） ・福井県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画（福井県警察特定事業主行動計画）

など

## Ⅳ 未来の共生社会づくり

### 多様な選択を可能とする教育・学習の充実

福井県は、全国トップクラスの高い学力・体力を基礎とし、子ども自身の個性を「引き出す教育」、好奇心や探求心をもって学びを「楽しむ教育」を推進しています。特に、進路選択や職業選択にあたっては、性別による役割分担意識や無意識の思い込みにより、選択肢が限定的なものにならないよう、男女共同参画教育を進めていきます。

また、暮らしの中で、性別にとらわれることなく、それぞれの個性や能力を最大限に発揮するため、長期的な視点でライフデザインを描くとともに、人生のあらゆる段階で主体的に「自分らしい生き方」を選択できるよう、生涯学習として男女共同参画についての理解を促進します。

### 施策1 学校や家庭における男女共同参画教育の普及

男女共同参画や女性活躍に関する意識は、幼少期から発達段階や年齢にあわせて醸成していく必要があります。学校教育や家庭教育における男女共同参画教育の充実を図ります。

項目	主な取組み
学校における普及啓発	・小中高生向けパンフレットによる啓発 ・小学生向けの教育教材の普及 ・中学生対象「次世代育成セミナー」開催
家庭における普及啓発	・保護者に対し男女共同参画を啓発、家庭の教育力を向上 ・テレビ放送を通じた青少年の健全育成と家庭教育の振興

など

### 施策2 多様な職業選択の推進

「男子は理系が得意」「女子は文系が得意」といった思い込みにより、子どもたちの将来の職業選択が限定的なものにならないよう、性別に関わりなく進路を選択する力を身につける教育を進めます。

項目	主な取組み
多様な職業選択の推進	・中学生対象「次世代育成セミナー」開催 <b>【再掲】</b> ・高校生対象「科学・技術者への招待セミナー」の開催 ・職場体験、インターンシップを通じた職業教育の推進 ・理系学生向け「企業見学ツアー」等による意識啓発 ・ITエンジニアやWEBデザイナー等の育成スクール <b>【再掲】</b>

など

### 施策3 若者・シニア世代のライフデザイン支援

性別に関わりなく長期的な視点で自らの人生設計を行い、主体的に「自分らしい生き方」を選択できるよう、男女共同参画の視点に立った若者へのキャリア教育、シニア世代への学びなおしの機会の充実など、幅広い世代のライフデザインを支援します。

項 目	主な取組み
若者を対象としたライフデザイン支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・大学生を対象とした「ライフデザイン講座」の開催</li><li>・女子大学生と働く女性による交流会「キャリアカフェ」の開催</li><li>・大学などにおけるキャリアデザイン教育の展開、着実な就職支援</li><li>・「ふくい若者フォーラム」の活動支援や「若者ミライ会議」の開催</li></ul>
シニア世代を対象としたライフデザイン支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・シニア世代を対象とした「ライフデザイン講座」の開催</li><li>・リカレント教育総合支援センターによるキャリアアップ相談支援</li><li>・福井県シニア人材活躍支援センターによる職業紹介・セミナー開催</li></ul>

など

## V 安心・安全の確保

相手の人権を侵害し、恐怖と不安を与える性犯罪・性暴力、DV、ストーカー行為などの暴力は、いかなる場合においても許される行為ではなく、根絶に取り組みます。

また、生涯にわたり健康で豊かな生活を送るためには、男性・女性それぞれの心身の特性に配慮した適切な健康支援が必要です。

さらに、多様な性的指向・性自認への理解を進め、性による偏見や差別がない社会を目指します。

高齢者、障がい者、外国人等においては、とりわけ女性であることからさらに困難な状況におかれている場合があります。これらに直面する人々の人権を尊重し、安心して暮らせる環境づくりを進めます。

### 施策1 女性等に対する暴力の根絶

配偶者等からの暴力は犯罪であり、人権を侵害する重大な問題であり、根絶に向けた取り組みを推進します。また、被害の潜在化を防止するため、女性相談員や女性警察官による被害相談など、女性が相談しやすい環境を整備します。

項目	主な取り組み
配偶者等からの暴力への対策の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・配偶者暴力被害者支援センター等における専門家による相談・カウンセリングの実施</li><li>・デートDV防止のための啓発</li><li>・生活学習館における女性に寄り添った総合カウンセリング</li><li>・「女性に対する暴力をなくす運動」期間における啓発活動</li><li>・民間被害者支援団体「福井被害者支援センター」による被害者支援</li><li>・民間シェルターの運営など、被害者の生活支援を行う民間団体等の活動に対する支援</li></ul>
性犯罪など女性に対する犯罪防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性の犯罪被害防止のための相談および支援</li><li>・性暴力救済センター・ふくい「ひなぎく」への支援</li><li>・「性犯罪被害相談電話」等による24時間365日の相談対応</li><li>・企業等における女性を対象とした防犯講習の実施</li><li>・相談者等への緊急通報装置の貸出しによる安全対策の推進</li><li>・被害者等の精神的、経済的負担の軽減</li></ul>

など

## 施策2 生涯を通じた健康支援

すべての世代が安心して暮らし生涯活躍するためには、男女がともに健康で豊かな生活を送ることが重要です。特に、女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特徴があり、年代ごとの課題や女性の健康に関わる問題に対し適切な健康支援を実施します。

また、学校においては児童生徒の発達段階等を踏まえ、性に関する教育に取り組みます。

項 目	主な取組み
生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の健康相談窓口による、不妊や女性の健康に関する問題について、専門スタッフによる相談実施</li> <li>・働く女性のための休日がん検診の推進</li> <li>・養育支援あるいは産後うつ等の専門的支援が必要な妊産婦・その家族への対応支援</li> <li>・不妊検査・不妊治療に係る費用の一部助成</li> <li>・総合周産期母子医療センターの整備・運営支援</li> <li>・フェムテック※など女性の健康課題解決に向けた取組み促進</li> <li>・男性DV相談、よりそいホットライン（国）の周知</li> <li>・学校における性に関する教育の実施</li> </ul>

※ Female（女性）と Technology（テクノロジー）からなる造語

生理や更年期などの女性特有の悩みに、先進的な技術を用いて解決策を提案するもの

など



### 施策3 女性への寄り添い支援

コロナ禍において外出の機会が減少する中で、女性の孤独・孤立の問題が全国的な課題となっています。女性の孤独・孤立を防ぐため、一人ひとりの不安や悩みに寄り添った支援を実施します。

項目	主な取組み
女性への寄り添い支援	・「ふくいウイメンズ・オアシス」におけるピアサポートサロンの開催 <b>【再掲】</b> ・「生理の貧困」の状況にある女性への相談支援 ・女性目線の防災や災害時の対応に関する講座等の開催

など

### 施策4 みんなが安心して暮らせる社会づくり

多様な性的指向・性自認への理解を進め、性的マイノリティへの差別や偏見をなくすため、意識啓発に取り組みます。

また、高齢者、障がい者、外国人等においては、とりわけ女性であることからさらに困難な状況におかれている場合があります。これらに直面する人々の人権を尊重し、安心して暮らせる環境づくりを目指します。

#### ○多様な性的指向・性自認への理解促進

項目	主な取組み
性的マイノリティへの差別や偏見をなくすための普及啓発	・人権センターによる相談、ハンドブック等による教育・啓発 ・人権啓発フェスティバルにおけるパネル展示 ・生活学習館における男女共同参画学習講座の開催

など

## ○高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備

項 目	主な取組み
高齢者の社会参加の促進、地域で支える環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者の社会参加活動を促し、生きがいと健康づくりを促進</li> <li>・ シニアグループの地域文化活動および多世代との交流を支援 <span style="float: right;">【再掲】</span></li> <li>・ 「ふくい認知症予防メニュー」の普及により、地域住民の認知症予防活動を推進 <span style="float: right;">【再掲】</span></li> <li>・ 在宅医療・介護サービスを一体的に提供する体制（地域包括ケアシステム）づくりの推進 <span style="float: right;">【再掲】</span></li> </ul>
障がい者が安心して生活できる環境の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がい者が安心して生活を送ることができる環境整備</li> <li>・ 手話通訳者（士）を設置し、聴覚障がい者および言語機能障がい者の相談対応や援助</li> <li>・ 障がい者の社会参加に関する情報サービスの提供や相談窓口の設置およびパソコン教室等の実施</li> <li>・ 障がい者の一般企業への就職支援</li> <li>・ テレワークを新たに導入する企業を支援 <span style="float: right;">【再掲】</span></li> <li>・ 障がい者を対象としたスポーツ教室等の開設支援</li> </ul>
ひとり親家庭等の親子の自立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ひとり親家庭等における病児・病後児保育利用料や放課後児童クラブ利用料への補助</li> <li>・ 生活援助や保育サービス等が必要または生活環境が激変し生活が不安定なひとり親家庭等への支援</li> </ul>
外国人が安心して暮らせる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国人住民向けの生活相談体制の整備</li> <li>・ 日本語指導ボランティアの養成</li> <li>・ 医療・災害時における支援体制の強化</li> <li>・ 外国人の就業・生活環境整備等を行う企業を支援</li> <li>・ 外国人材の雇用・定着に関する企業へのサポートを実施</li> </ul>

など

## 2 計画推進のための指標

本計画では、5つの分野ごとに計画推進のための指標となる数値目標を定め、各種施策の推進に取り組みます。

分野	目標項目	計画策定時	目標
Ⅰ 家庭	男性の育児休業取得率 〔福井県勤労者就業環境基礎調査〕	9.2% (R2年度)	20% (R8年度)
	男性が担っている家事の割合 〔共家事アンケート〕 家事77項目で「すべて夫」「夫が多い」「夫妻半々」と答えた割合	40% (R3年度)	50% (R8年度)
Ⅱ 仕事	「ふくい女性活躍推進企業」登録数	307社 (R3年12月)	450社 (R8年度末)
	企業における女性管理職の割合 〔福井県勤労者就業環境基礎調査〕	15.9% 〔H30~R2〕 〔3か年平均〕	20% 〔R6~R8〕 〔3か年平均〕
	女性社員の意見や相談を受ける窓口を設けている企業の割合 〔福井県勤労者就業環境基礎調査〕	26.6% (R2年度)	50% (R8年度)
	ふくい女性活躍支援センターを通じて就業・創業した女性の人数 〔累計H26年度~〕	661人 (R2年度)	1,300人 (R8年度)
Ⅲ 地域	自治会長における女性の割合	2.7% (R2年度)	5% (R8年度)
	県の審議会等における女性委員の占める割合	40.6% 〔40%以上の〕 〔審議会77.9%〕 (R3年12月)	50% または 40%以上の 審議会を90% (R8年度末)
Ⅳ 未来の 共生社会 づくり	「男は仕事、女は家庭」という考え方に肯定的な人の割合 〔県民意識調査〕 (5年毎)	22.9% (R2年度)	10%未満 (概ね半減) (R8年度)
Ⅴ 安心・安全 の確保	DVをどこ(誰)にも相談しなかった人の割合 〔配偶者等からの暴力に関する実態調査〕 (5年毎)	40.6% (H30年度)	30%未満 (R8年度)

### 3 計画の推進体制

男女共同参画社会の実現に向けて、本計画に記載した各種施策を総合的かつ効果的に推進するため、県における推進体制を充実させ、適切な進行管理を行うとともに、市町、企業、団体などと協力・連携を図ります。

#### (1) 総合的な推進体制

##### ○庁内体制の整備

- ・男女共同参画および女性活躍関連施策を総合的に推進するため、「福井県女性活躍推進庁内連絡会議」において庁内関係各部局の連携強化を図ります。

##### ○男女共同参画に関する審議会の開催

- ・福井県男女共同参画審議会において、男女共同参画および女性活躍推進に関する事項を調査審議します。

##### ○年次報告書の作成

- ・本計画に基づく施策の進捗状況や、男女共同参画および女性活躍の現状を年次報告書として公表します。

##### ○生活学習館の運営

- ・県民の男女共同参画社会形成に関する多様な活動を支援する拠点として、男女共同参画に関する講座、研修会等の開催、情報の提供に取り組むほか、女性からの様々な相談に対応します。

#### (2) 国立大学法人お茶の水女子大学との連携

国立大学法人お茶の水女子大学との相互協力に関する協定に基づき、女性リーダー育成プログラムや女性の生活の質の向上に向けた共同研究等を実施します。

#### (3) 市町、企業、団体などとの協力・連携

##### ○市町男女共同参画計画等の策定の促進

- ・市町における男女共同参画計画および女性活躍推進計画の策定を支援します。

##### ○市町との連携強化

- ・市町男女共同参画担当課との意見交換会などを通して、市町との連携強化を図ります。

##### ○ふくい女性財団等への支援

- ・公益財団法人ふくい女性財団の活動を支援するとともに、市町男女共同参画ネットワーク等の自主的な活動団体がそれぞれの役割を十分果たし、男女共同参画社会づくりが促進されるよう支援します。

# 参 考 资 料



# 参考資料

## 1 福井県における男女共同参画および女性活躍の状況

### (1) 家庭

#### ○全国と比較した福井県の状況

##### ・家事・育児時間

福井県の家事・育児時間を全国と比べると、女性は他県に比べて長く、男性は全国平均となっているものの、男性と女性の差は、全国的に大きい状況にあります。

図表1 家事・育児時間

女性（長い順）				男性（長い順）				男性と女性の差（大きい順）		
順位	都道府県	時間	(参考) 男性	順位	都道府県	時間	(参考) 女性	順位	都道府県	時間
1位	静岡県	2時間47分	18分	1位	沖縄県	27分	2時間35分	1位	静岡県	2時間29分
2位	山梨県	2時間45分	20分	2位	東京都	25分	2時間18分	2位	山梨県	2時間25分
3位	福井県	2時間44分	20分	3位	山形県	24分	2時間25分	3位	福井県	2時間24分
	全国	2時間27分	20分		宮崎県		2時間23分		全国	2時間7分
				20位	福井県	20分	2時間44分			
					全国	20分	2時間27分			

〔出典〕H28 社会生活基本調査

##### ・ゆとり時間

福井県のゆとり時間（余暇時間）を全国と比べると、女性は他県に比べて短く、男性と女性の差は、全国的に大きい状況にあります。

図表2 ゆとり時間

女性（長い順）				男性（長い順）				男性と女性の差（大きい順）		
順位	都道府県	時間	(参考) 男性	順位	都道府県	時間	(参考) 女性	順位	都道府県	時間
1位	山口県	5時間19分	5時間41分	1位	高知県	5時間42分	4時間58分	1位	鳥根県	1時間4分
2位	北海道	5時間15分	5時間28分	2位	山口県	5時間41分	5時間19分	2位	青森県	1時間1分
	和歌山県		5時間30分		愛媛県		5時間10分			
45位	福井県	4時間28分	5時間20分	31位	福井県	5時間20分	4時間28分	3位	山形県	59分
	全国	4時間56分	5時間20分		全国	5時間20分	4時間56分	6位	福井県	52分
									全国	24分

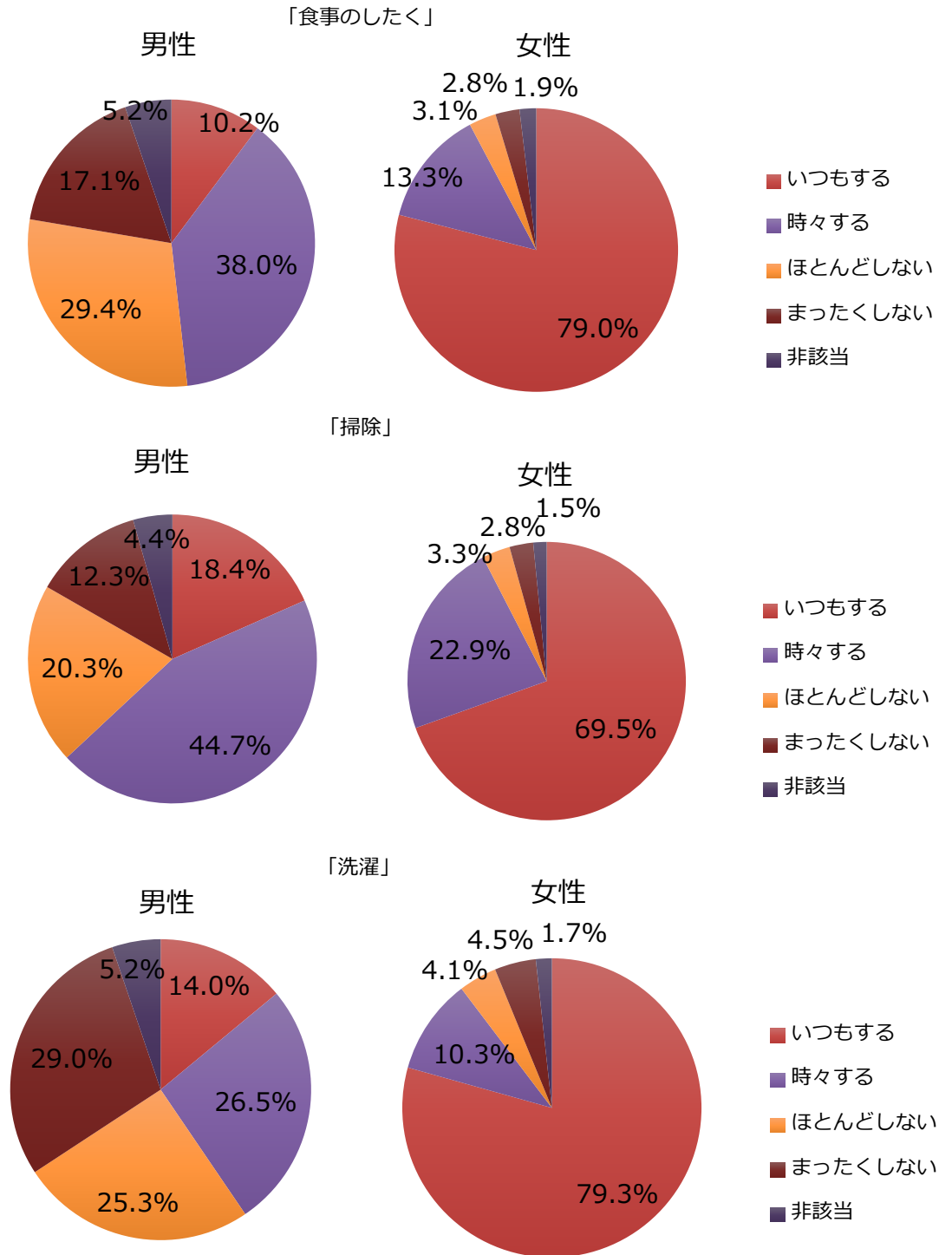
〔出典〕H28 社会生活基本調査

○県民意識調査の結果

・家事のシェア

「食事のしたく」「掃除」「洗濯」それぞれにおいて、男性より女性が日常的に家事を担っている状況となっています。

図表3 家事の頻度



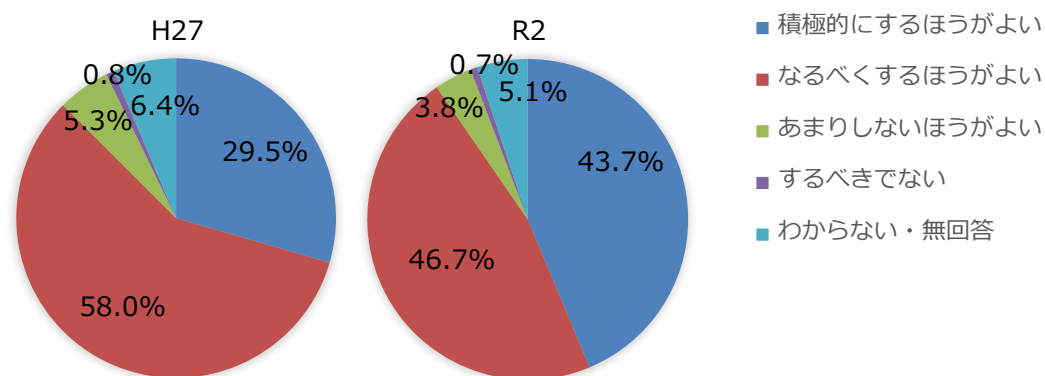
〔出典〕 R2 県民意識調査



### ・男性が家事に参加することに対する意識

男性の家事参加については、5年前は「なるべくするほうがよい」という意見が6割と多数を占めていましたが、今回の調査では「積極的にするほうがよい」が大きく増加し、「なるべくするほうがよい」と同じ割合になっています。

図表4 男性が家事に参加することに対する意識

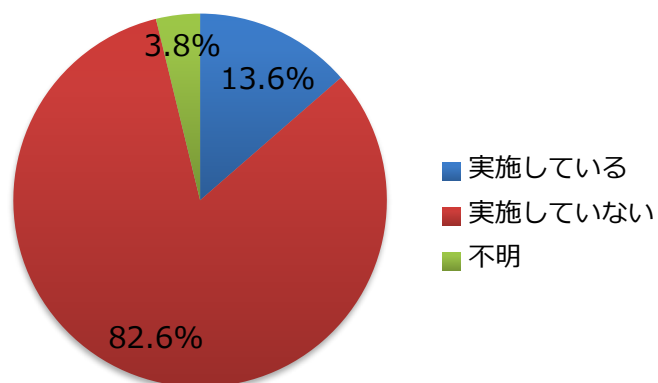


〔出典〕R2 県民意識調査

### ・男性社員向けに家事・育児参加の取組みを実施している企業の割合

男性社員向けに家事・育児参加の取組みを実施している企業の割合は13.6%にとどまり、企業側の取組みの意識はまだまだ低い状況となっています。

図表5 男性社員向けに家事育児の取組みを実施している企業



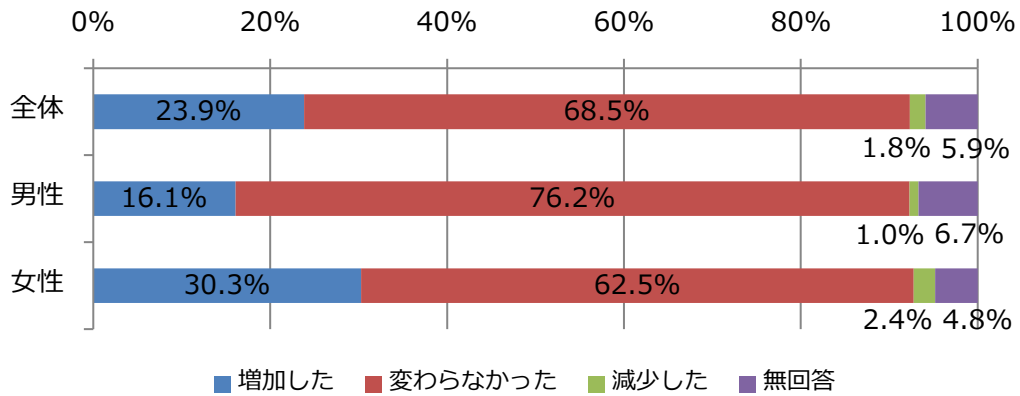
〔出典〕R2 企業における女性活躍に関する調査

## ○コロナ禍における影響

### ・家事・育児・介護等の時間の変化

コロナ禍における外出自粛やテレワークの普及により、家で過ごす時間が増えた中、家事・育児・介護等の時間が増加したと感じた割合は男性16.1%に対し女性30.3%と、女性の方がコロナ禍で負担が増えたと感じています。

図表6 新型コロナによる家事・育児・介護時間の変化

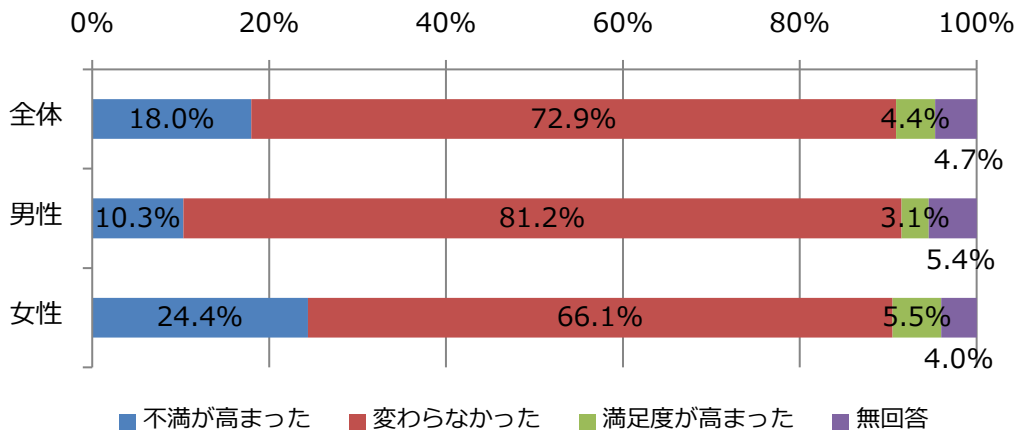


〔出典〕R2 県民意識調査

### ・家事負担満足度の変化

コロナ禍で家事負担の不満が高まった割合は男性10.3%に対し女性24.4%と、女性の方が不満は高いことがわかりました。

図表7 新型コロナによる家事負担の満足度の変化



〔出典〕R2 県民意識調査

## (2) 仕事

### ○全国と比較した福井県の状況

#### ・職業生活における女性参画

福井県は全国と比べ女性の就業率が高く、共働き率が高いなど、女性が社会で活躍している一方で、女性の管理職割合は低く、組織の中の意思決定に女性の意見が反映されにくい状況にあります。

図表8 職業生活における女性参画の状況

女性の就業率			女性の正規雇用率			夫婦世帯における共働き割合		
順位	都道府県	割合	順位	都道府県	割合	順位	都道府県	割合
1位	福井県	52.6%	1位	山形県	55.9%	1位	福井県	58.6%
2位	石川県	51.8%	2位	福井県	53.9%	2位	山形県	57.9%
3位	東京都	51.6%	3位	富山県	53.7%	3位	島根県	56.5%
	全国	48.3%		全国	45.5%		全国	47.6%

〔出典〕H27 国勢調査

女性の管理職割合			女性の管理職割合の推移				
順位	都道府県	割合	H7	H12	H17	H22	H27
45位	千葉県	13.9%					
46位	福井県	13.6%	8.3%	8.9%	9.4%	11.7%	13.6%
47位	長野県	13.5%					
	全国	16.4%	9.8%	11.2%	11.9%	14.0%	16.4%

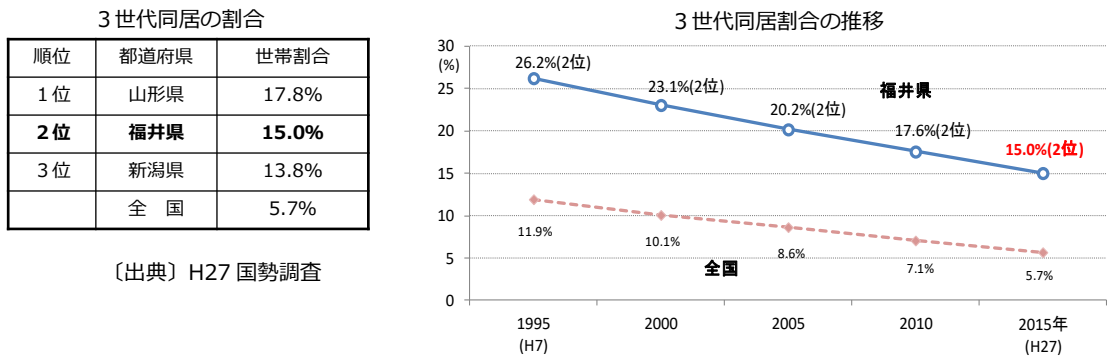
〔出典〕国勢調査

〔出典〕H27 国勢調査

#### ・3世代同居

福井県は、3世代同居の割合が高く、世代間で家事・育児を助け合いながら暮らしています。しかし、3世代同居の割合は年々低下しており、これからは親世代が近くにいない世帯でも安心して家事・育児ができる環境づくりが求められます。

図表9 3世代同居の割合



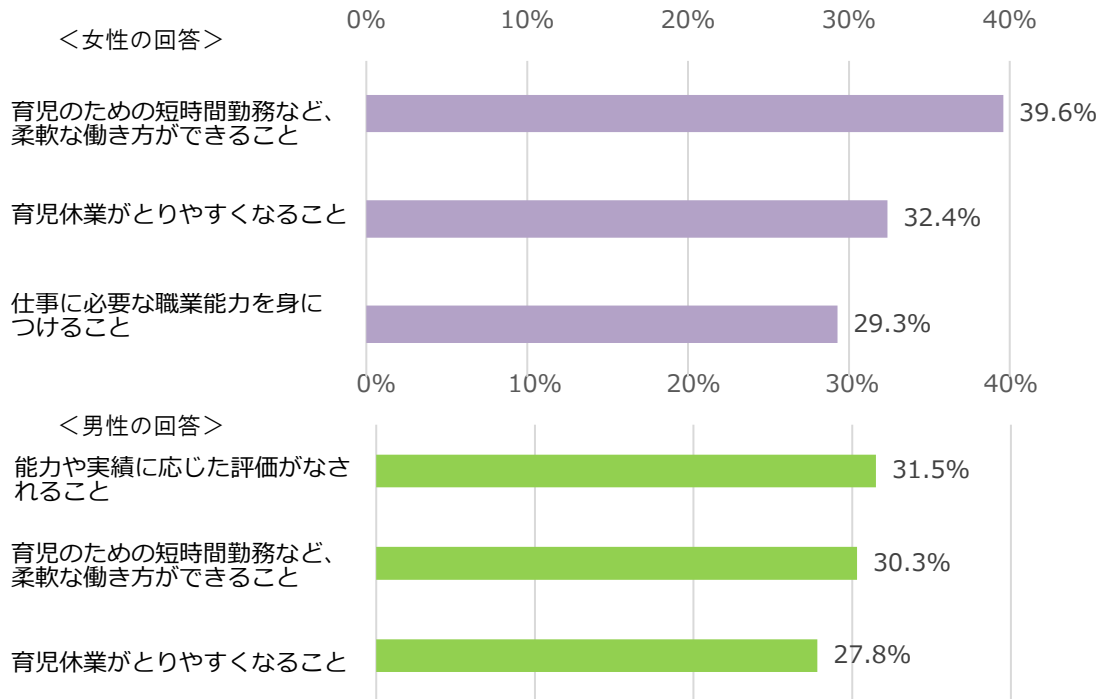
〔出典〕H27 国勢調査

〔出典〕国勢調査

## ○県民意識調査の結果

女性が継続就業するために重要なことについて、育児短時間勤務や育児休業といった育児に関する制度導入を職場に求める意見が多くみられました。

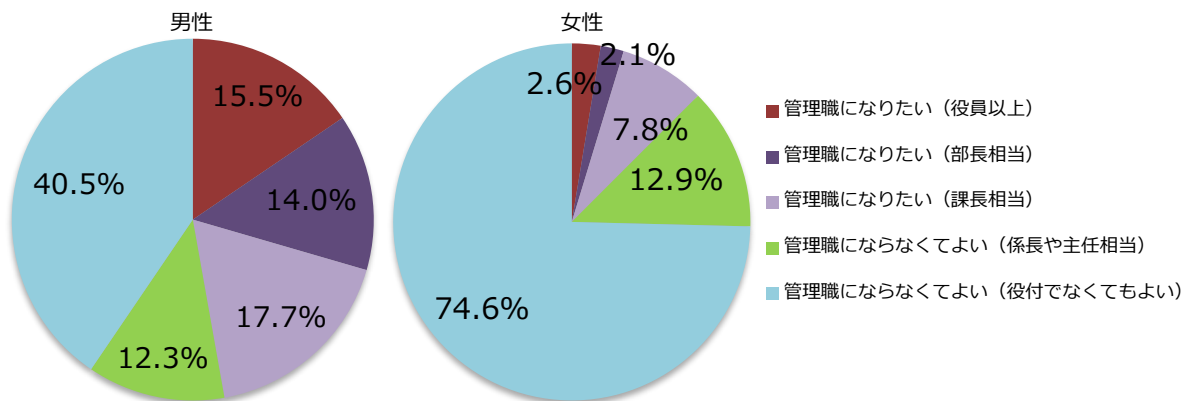
図表 10 女性が職場で能力を発揮し、継続就業するために重要なこと（複数回答、上位3）



〔出典〕 R2 県民意識調査

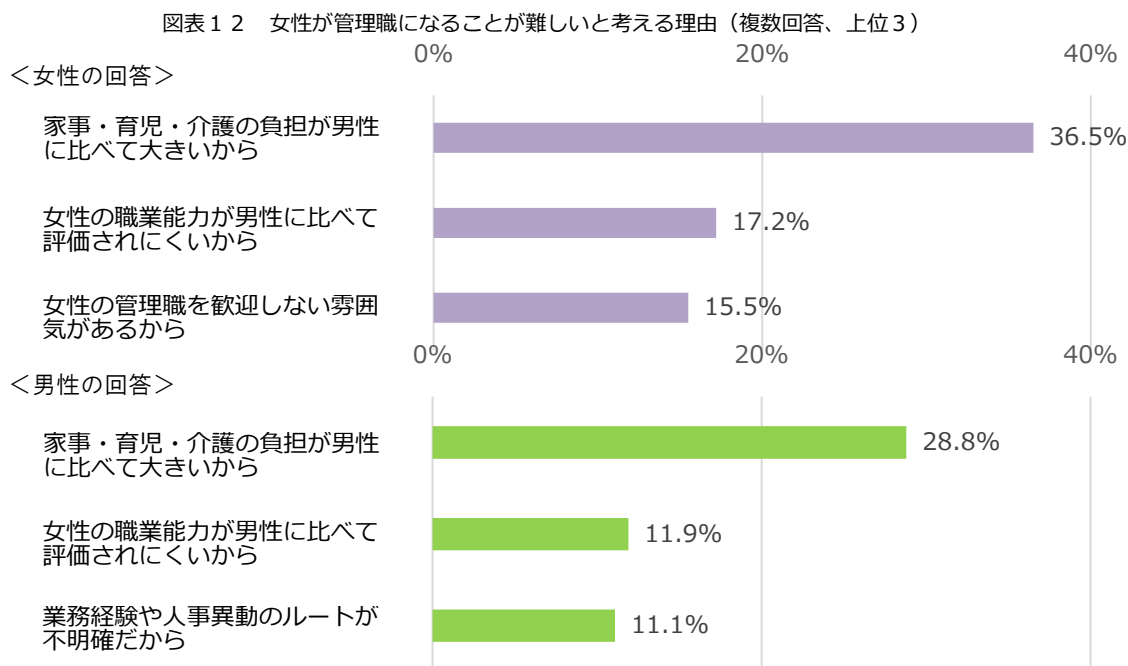
管理職への昇任意欲について、将来管理職（課長相当以上）になりたいと答えた男性は47.2%であるのに対し、女性は12.5%にとどまりました。

図表 11 管理職昇任意欲



〔出典〕 R3 企業で働く男女の活躍に関する調査

女性が管理職への昇任を望まない理由としては、「家事・育児・介護の負担が男性に比べて大きいから」という意見が最も多くなっています。



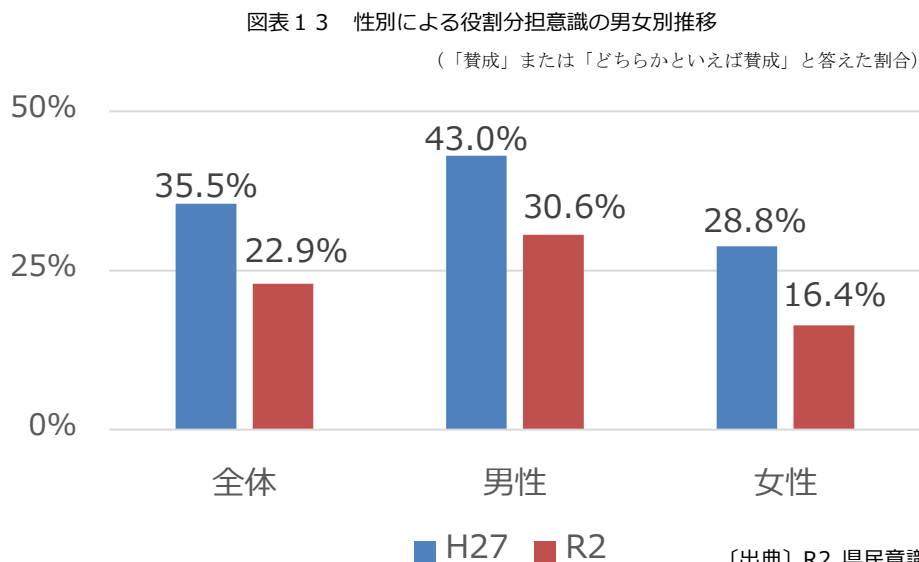
〔出典〕 R2 県民意識調査

### （3）地域

#### ・性別による役割分担意識

「男性は仕事」「女性は家庭」といった性別による役割分担意識は、5年前に比べ男女ともに改善しています。特に、20代をみると男性は41.2%から20.0%と21.2ポイント、女性は30.6%から6.8%と23.8ポイント改善し、若い世代で大きく意識の改善が進んでいます。

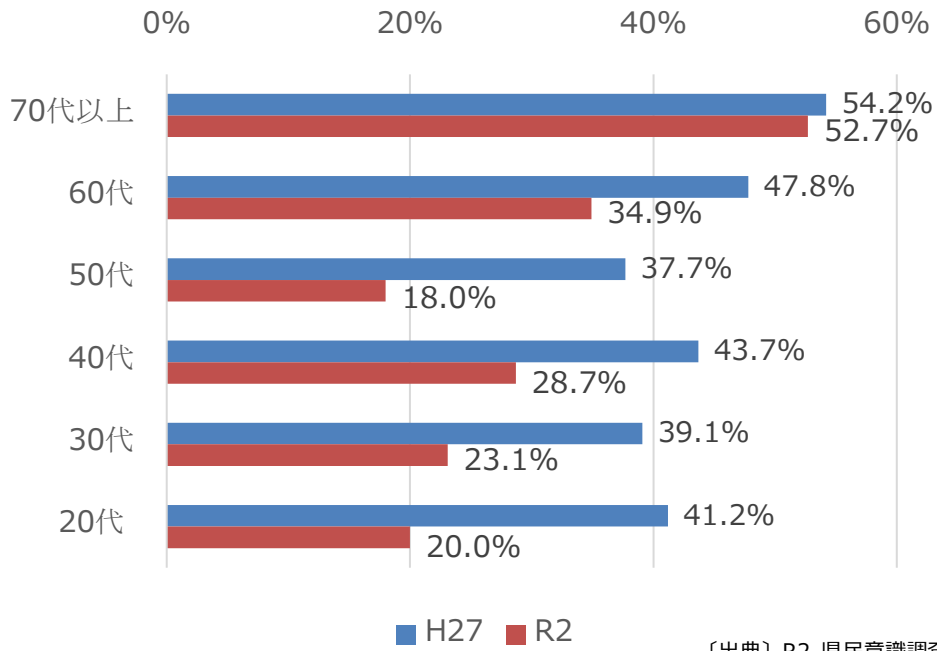
しかし、男性の約3割に未だ性別による役割分担意識が残っています。



〔出典〕 R2 県民意識調査

図表 1 4 性別による役割分担意識の年代別別推移（男性）

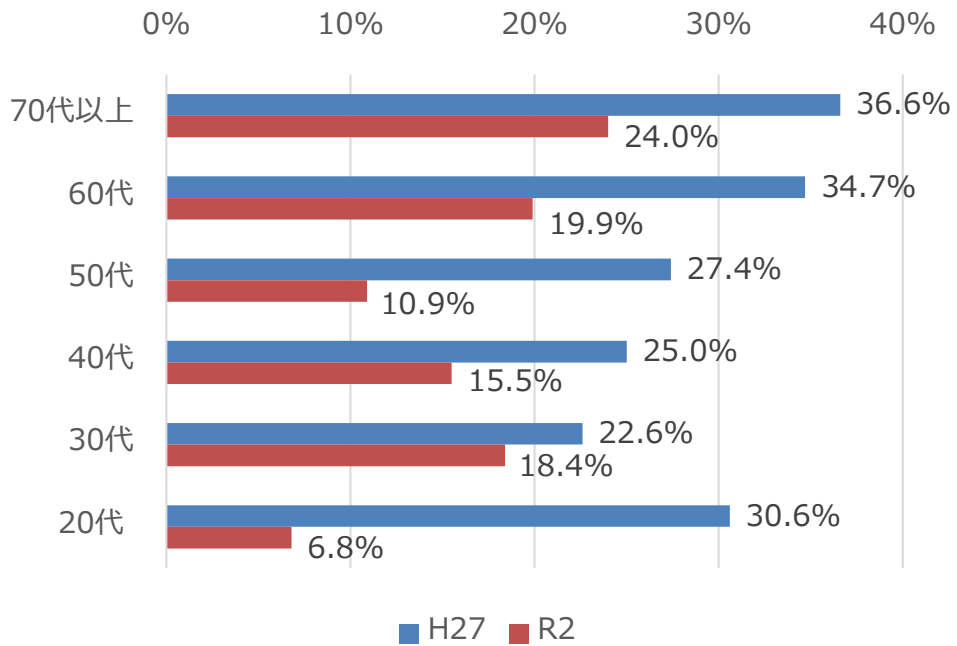
（「賛成」または「どちらかといえば賛成」と答えた割合）



〔出典〕 R2 県民意識調査

図表 1 5 性別による役割分担意識の年代別別推移（女性）

（「賛成」または「どちらかといえば賛成」と答えた割合）

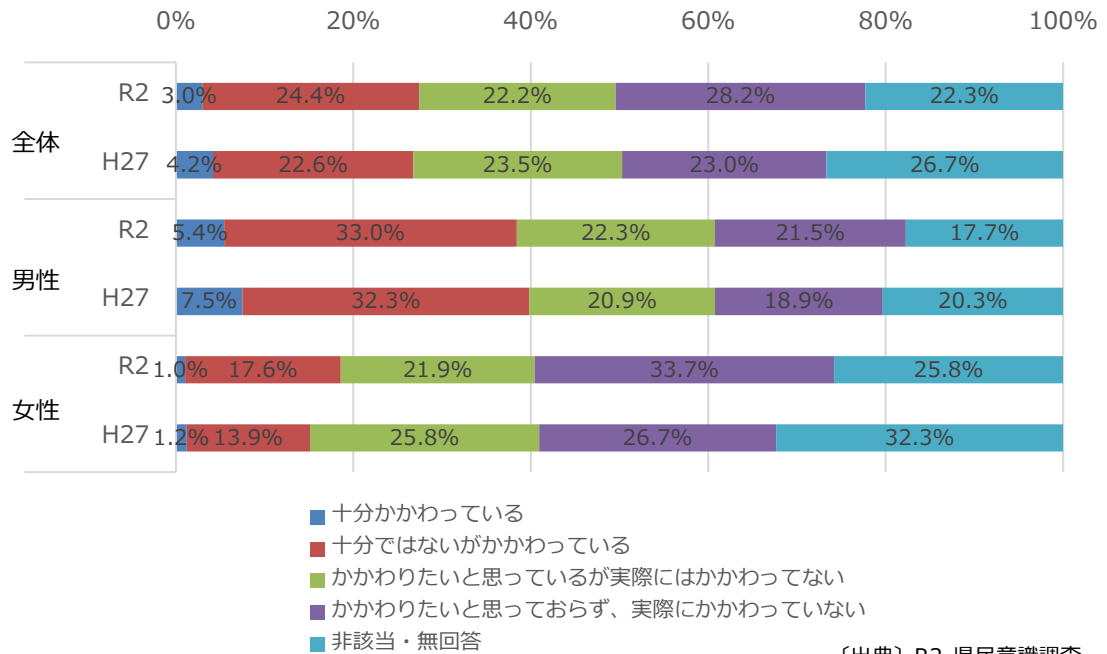


〔出典〕 R2 県民意識調査

## ・地域社会における方針決定に関わっている人の割合

地域社会において重要な方針の決定過程に関わっている人（「十分かかわっている」および「十分ではないがかかわっている」）の割合は、男性38.4%に対し、女性18.6%と女性が少なく、5年前と比べると男性は1.4ポイント減少、女性は3.5ポイント増加しています。

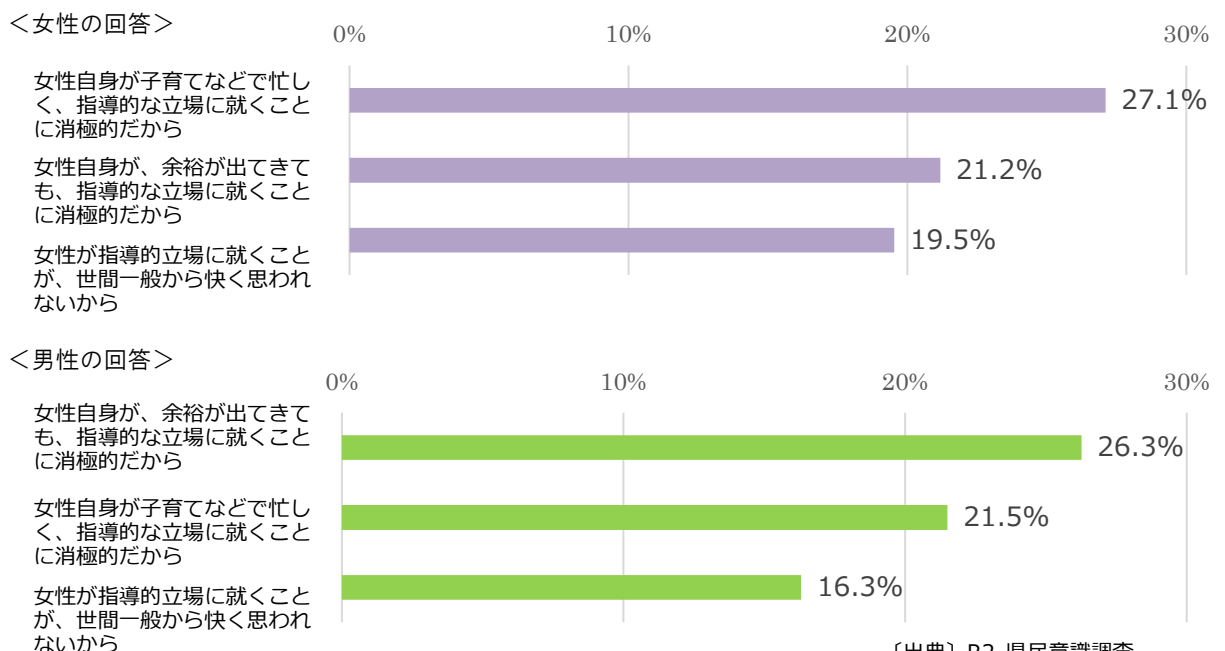
図表16 地域社会の場で重要な方針の決定に携わっている人



〔出典〕R2 県民意識調査

また、女性が町内会長などの指導的立場につくことが少ない理由については、「女性自身が子育てなどで忙しく、指導的な立場に就くことに消極的だから」と答えた女性が27.1%と最も多くみられました。

図表17 女性が町内会長などの指導的立場につくことが少ない理由（複数回答、上位3）



〔出典〕R2 県民意識調査

## 2 計画策定の経緯

### ○福井県男女共同参画審議会

令和3年

3月	議題「現状と課題」
9月	議題「施策の方向性」
11月	議題「計画骨子案」

令和4年

2月	議題「計画案」
----	---------

### ○国立大学法人お茶の水女子大学からの政策提言

令和3年

10月	政策提言書手交式および意見交換会
-----	------------------

### ○県民意識調査および意見交換会等

令和2年

11月	県民意識調査実施
12月	企業における意識調査実施

令和3年

8月	働く男女に関する意識調査実施 意見交換会の開催
----	----------------------------

令和4年

2月	パブリックコメント実施
----	-------------



### 3 福井県男女共同参画審議会委員名簿

(50音順、敬称略)

分野	氏名	役職等
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画教育</li> <li>学校現場における男女共同参画実践</li> </ul>	あさの なおみ 浅野 尚美	小学校教育研究会 家庭科部会長 福井市順化小学校長
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の人権</li> </ul>	いわさ ひろみ 岩佐 裕美	高志法律事務所 弁護士
<ul style="list-style-type: none"> <li>メディアにおける人権</li> <li>メディアを通じての啓発</li> </ul>	うえの まさお 上野 祐夫	(株)福井新聞社 特別論説委員
<ul style="list-style-type: none"> <li>企業における女性活躍実践</li> </ul>	おか ともこ 岡 朋子	小浜製綱(株) 総務・営業部チームマネージャー
<ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策</li> </ul>	きむら なおみ 木村 直美	福井労働局雇用環境・均等室長
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の職業生活・家族生活</li> </ul>	さいとう えつこ 斎藤 悦子	国立大学法人お茶の水女子大学 基幹研究院人間科学系教授
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域における女性参画</li> </ul>	さいとう けいこ 斎藤 啓子	さばえ男女共同参画ネットワーク 会長
<ul style="list-style-type: none"> <li>男性の家事・育児参加</li> </ul>	たち なおひろ 館 直宏	NPO法人おっとふあーざー 代表理事
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女の家事分担</li> <li>福井県の地域特性と男女共同参画</li> </ul>	つかもと としゆき 塚本 利幸	福井県立大学看護福祉学部教授
<ul style="list-style-type: none"> <li>企業における女性活躍支援</li> </ul>	はまつめ けんじ 濱詰 健二	小浜信用金庫理事長

#### 4 国立大学法人お茶の水女子大学からの政策提言概要

6分野		15の提言
1	家族関係の充実	<p>&lt;親との関係&gt;</p> <p>① 親世代が幸福を実感できる生活設計等の事業の開発</p> <p>② 親世代による家事・育児支援が親世代の生活の糧となる仕組みの検討</p> <p>&lt;夫との関係&gt;</p> <p>③ 共家事事業の継続と男性を家事に導くプログラムの開発</p> <p>④ 家事の見える化リストの有効利用</p> <p>⑤ 女性が家事・育児を抱え込まない「頑張らないイズム」意識改革</p>
2	労働環境	<p>⑥ 働き方改革の核心である長時間労働の削減と有給休暇の取得推進</p> <p>⑦ 企業における男女のワークライフバランス等を外部の視点からチェックする仕組みの検討</p> <p>⑧ 「ふくい女性活躍推進企業」制度の充実</p> <p>⑨ 男女が仕事や子育て等について相談できる場所やネットワークの構築</p>
3	家事・育児代行	<p>⑩ 家事代行サービスの利用推進</p> <p>⑪ 地域社会で子育てに取り組む仕組みの奨励</p>
4	ゆとり時間の創出	⑫ 自分のための時間（Me Time;ミータイム）の奨励
5	固定的な性別役割観からの解放	<p>⑬ 小中高等学校、大学での男女共同参画教育の強化</p> <p>⑭ 男性の料理教室事業の強化</p>
6	U/Iターン者	⑮ 移住後のケア、特にIターン女性を手厚くサポート（Iターン者が暮らしやすい=誰もが暮らしやすい）

## 5 県民意識調査の概要

調査	対象	回答数	調査期間	回答方法
男女共同参画に関する県民意識調査	県民	1,069人 (男性 479人 女性 581人 性別無回答 9人)	R2. 11月～12月	調査票郵送
企業における女性活躍に関する調査	企業	755社	R2. 12月	調査票郵送
企業で働く男女の活躍に関する調査	企業で働いている県民	1,173人 (男性 406人 女性 767人)	R3. 8月～9月	インターネット

## 6 意見交換会の概要 (R3年度)

### ○働く女性

(実施日) 7/19 (月)、7/20 (火)

(対象) 女性リーダー研修 (未来きりプログラム) 受講生

### ○次世代・子育て世代

#### ・大学生

(実施日) 8/6 (金)、8/19 (木)

(対象) 大学生、県庁インターンシップ生

#### ・子育て世代 (Iターン者)

(実施日) 8/13 (金)

(対象) 福井に住む県外女子チームZUK (ズック)

#### ・若者

(実施日) 8/20 (金)

(対象) 新社会人 (1～3年目)

### ○市町男女共同参画・女性活躍担当課

(実施日) 7/30 (金)

(対象) 市町男女共同参画担当課

### ○女性の活動団体等

(実施日) 8/26 (木)

(対象) ふくい女性財団の賛助会員団体

### ○企業

(実施日) 7月・8月

(対象) R3 県委託事業において女性活躍コンサルタントを派遣している5社



R3.8.6 大学生ワークショップ



R3.8.13 ZUK オンライン意見交換会



R3.8.20 新社会人ワークショップ

## 7 男女共同参画および女性活躍に関する動き

### 世界の動き

- 昭和23年 (1948年) ・ 国際連合は「世界人権宣言」を採択し、「婦人の地位委員会」が設置されました。
- 昭和50年 (1975年) ・ 国連は、この年を「国際婦人年」とし、世界的に女性の地位向上を図る議論等が展開されました。また、メキシコシティで第1回目の世界女性会議である「国際婦人年世界会議」が開催され、各国の採るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。この会議では、昭和51年(1976年)から60年(1985年)までを「国連女性の10年」とすることが定められました。
- 昭和54年 (1979年) ・ 国連総会において女子に対する差別を撤廃し、男女平等原則を具体化するための基本的かつ包括的な法的国際文書である「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(以下「女子差別撤廃条約」という。)が採択されました。
- 昭和60年 (1985年) ・ 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議において、西暦2000年に向けて各国等が効果的措置を採る上でのガイドラインである「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」(以下「ナイロビ将来戦略」という。)が採択されました。
- 平成2年 (1990年) ・ 国連経済社会理事会において「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を取り決めました。
- 平成7年 (1995年) ・ 北京において第4回世界女性会議が開催され、「ナイロビ将来戦略」の完全実施を図るための第2回見直しと評価を行うとともに「北京宣言及び行動綱領」を採択しています。
- 平成12年 (2000年) ・ ニューヨークにおいて開催された国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けた男女平等、開発および平和」では、「北京行動綱領」の進捗状況についての検討、評価を行い「北京宣言及び行動綱領の実施促進のための更なる行動とイニシアティブ」(「成果文書」)が採択されました。
- 平成17年 (2005年) ・ ニューヨークにおいて、第49回国連婦人の地位委員会、通称「北京+10」が閣僚級会合として開催され、「北京宣言及び行動綱領」および「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価について協議されました。
- 平成22年 (2010年) ・ ニューヨークにおいて、第54回国連婦人の地位委員会、通称「北京+15」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」および「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価や今後の課題について協議されました。
- 平成23年 (2011年) ・ 国連のジェンダー関連4機関(ジェンダー問題事務総長特別顧問室、女性の地位向上部、国連婦人開発基金、国際婦人調査訓練研修所)が統合し、「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(UN Woman)」が設立されました。
- 平成27年 (2015年) ・ ニューヨークにおいて、第59回国連婦人の地位委員会、通称「北京+20」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」および「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価や今後の課題について協議されました。
- 平成28年 (2016年) ・ 国連サミットにおいて「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択されました。
- 平成28年 (2016年) ・ G7伊勢・志摩サミットにおいて「女性の能力階下のためのG7」行動指針および「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」が合意となりました。

## 日本の動き

- 昭和21年 (1946年) ・ 「日本国憲法」が制定され、憲法第14条で性別などにより差別されない法の下の平等が保障されました。また、民主主義社会の実現を目指す一連の改革の中で婦人参政権が実現しました。
- 昭和50年 (1975年) ・ 女性の地位向上のための国内本部機構として総理府に婦人問題企画推進本部が設置されました。
- 昭和52年 (1977年) ・ 「国内行動計画」が策定されました。  
・ これ以降、我が国の男女共同参画への取組は、国連を中心とした「平等・開発・平和」という目標達成のための世界規模の動きと軌を一にして進められ、世界女性会議等において採択された国際文書を踏まえて国内における行動計画を策定し、施策が推進されてきました。
- 昭和60年 (1985年) ・ 昭和54年の国連総会における女子差別撤廃条約の主旨に沿い、国籍法の改正や、男女雇用機会均等法の制定など、国内法の整備を進め、女子差別撤廃条約を批准しました。
- 昭和62年 (1987年) ・ 昭和60年の「ナイロビ将来戦略」を受けて「西暦2000年に向けての新国内行動計画」が策定されました。
- 平成6年 (1994年) ・ 婦人問題企画推進本部が改組され、男女共同参画推進本部が設置されるとともに、内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設置されました。  
・ 第4回世界女性会議（北京会議）における成果を踏まえ、「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。
- 平成8年 (1996年) ・ 男女共同参画社会の実現のための基本法となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。
- 平成11年 (1999年) ・ 男女共同参画社会基本法に基づき、我が国初の法定計画となる「男女共同参画基本計画」が制定されました。また、同法により都道府県に男女共同参画計画策定が義務づけられました。
- 平成12年 (2000年) ・ 男女共同参画審議会に替えて男女共同参画会議が設置され、内閣府に男女共同参画局が設置されました。
- 平成13年 (2001年) ・ 「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」（以下「配偶者暴力防止法」）が施行されました。
- 平成13年 (2001年) ・ 配偶者暴力防止法が一部改正され、都道府県に配偶者からの暴力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計画策定が義務付けられ、同法に基づく基本方針が策定されました。
- 平成16年 (2004年) ・ 平成12年に策定された「男女共同参画基本計画」を改定し「男女共同参画基本計画（第2次）」を策定しました。
- 平成17年 (2005年) ・ 男女雇用機会均等法が一部改正され、間接差別や妊娠・出産などを理由とする不利益な取扱いなどが禁止されました。
- 平成18年 (2006年) ・ 配偶者暴力防止法が一部改正され、配偶者からの暴力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計画策定が市町村の努力義務となり、同法に基づく基本方針が策定されました。
- 平成20年 (2008年) ・ 育児・介護休業法が一部改正され、男性の育児休業取得促進策の導入や仕事と介護の両立支援策が盛り込まれました。
- 平成21年 (2009年) ・ 平成17年に策定された「男女共同参画基本計画」を改定し「男女共同参画基本計画（第3次）」を策定しました。
- 平成22年 (2010年) ・ 配偶者暴力防止法が一部改正され、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても、同法の適用対象となりました。
- 平成25年 (2013年) ・ 「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」）が施行されました。
- 平成27年 (2015年) ・ 平成22年に策定された「男女共同参画基本計画」を改定し「男女共同参画基本計画（第4次）」を策定しました。
- 平成28年 (2016年) ・ 育児・介護休業法および男女雇用機会均等法が一部改正され、仕事と育介護の両立支援策の拡充、非正規雇用労働者の育児休業取得要件の緩和、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置が盛り込まれま

- した。
- 平成30年 (2018年)
  - 令和元年 (2019年)
  - 令和2年 (2020年)
  - 令和3年 (2021年)
- ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。
  - ・平成27年に策定された「女性活躍推進法」が一部改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍の推進に関する情報公表の強化等が盛り込まれました。
  - ・「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が策定されました。
  - ・平成27年に策定された「男女共同参画基本計画」を改定し「男女共同参画基本計画（第5次）」を策定しました。
  - ・育児・介護休業法および雇用保険法が改正され、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備等について定められました。

## 福井県の動き

- 昭和56年 (1981年)
  - 昭和58年 (1983年)
  - 昭和60年 (1985年)
  - 昭和63年 (1988年)
  - 平成元年 (1989年)
  - 平成7年 (1995年)
  - 平成10年 (1998年)
  - 平成12年 (2000年)
  - 平成14年 (2002年)
  - 平成15年 (2003年)
  - 平成18年 (2006年)
  - 平成21年 (2009年)
  - 平成24年 (2012年)
  - 平成26年 (2014年)
  - 平成27年 (2015年)
  - 平成29年 (2017年)
- ・女性の地位向上のための県内行動計画として「福井県婦人対策の方向」を策定しました。
  - ・企画開発部少年課を青少年婦人課に改め、同課内に婦人対策室を設置しました。
  - ・女性のための地位向上を推進する民間の女性団体として福井県婦人の地位向上推進連絡会が設立されました。
  - ・女性の地位向上と福祉の増進に向けた総合的な女性行政の指針である「21世紀をめざすふくい女性プラン」を策定しました。
  - ・青少年婦人課を青少年女性課に改称し、婦人対策室を女性対策室に改称しました。
  - ・女性対策室を女性政策室へと改称しました。また、女性総合センターと生涯学習センターの複合施設である生活学習館が開館し男女共同参画を進める上での女性の活動拠点を整備しました。さらに、女性の自立と社会参加のための諸活動を行うことを目的に、民間と行政の幅広い連携協力により財団法人ふくい女性財団が設立されました。
  - ・女性の能力開化の促進や女性の人権の尊重等を基本的な考え方とした「ふくい男女共同参画プラン」を策定し、総合的かつ計画的に施策を推進してきました。
  - ・女性政策室を男女共同参画室へと改称しました。
  - ・男女共同参画社会基本法に基づき、新たな本県の特性と課題を反映させた「福井県男女共同参画計画」を策定しました。また、本県における男女共同参画推進の基本となる「福井県男女共同参画推進条例」を制定しました。
  - ・男女共同参画室を男女参画・県民活動課と改組しました。
  - ・「福井県男女共同参画計画」を改定しました。
  - ・配偶者暴力に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため「配偶者暴力防止法」に基づく「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」を策定しました。
  - ・「配偶者暴力防止法」に基づく「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画」を改定しました。
  - ・「福井県男女共同参画計画」を改定し「第2次福井県男女共同参画計画」を策定しました。
  - ・「配偶者暴力防止法」に基づく「配偶者暴力防止および被害者保護のための福井県基本計画（改定版）」を改定しました。
  - ・男女参画・県民活動課を女性活躍推進課と改組しました。
  - ・「第2次福井県男女共同参画計画」を改定し「第3次福井県男女共同参画計画」を策定しました。

- 令和元年  
(2020年) ・ 女性活躍推進課を県民活躍課と改組しました。
- 令和2年  
(2021年) ・ 「福井県長期ビジョン」が策定されました。  
・ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に福井県知事が賛同しました。
- 令和3年  
(2021年) ・ 福井県が「SDGs未来都市」に選定されました。

## 8 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

最終改正年月日:平成一一年一二月二二日法律第一六〇号

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

### 第一章 総則

#### (目的)

**第一条** この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

#### (定義)

**第二条** この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

#### (男女の人権の尊重)

**第三条** 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

#### (社会における制度又は慣行についての配慮)

**第四条** 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

#### (政策等の立案及び決定への共同参画)

**第五条** 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

#### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

**第六条** 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。



#### (国際的協調)

**第七条** 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

#### (国の責務)

**第八条** 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)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)

**第九条** 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)

**第十条** 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、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)

**第十一条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

#### (年次報告等)

**第十二条** 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

#### (男女共同参画基本計画)

**第十三条** 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

#### (都道府県男女共同参画計画等)

**第十四条** 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

**(施策の策定等に当たっての配慮)**

**第十五条** 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

**(国民の理解を深めるための措置)**

**第十六条** 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

**(苦情の処理等)**

**第十七条** 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

**(調査研究)**

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

**(国際的協調のための措置)**

**第十九条** 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう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)**

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

### **第三章 男女共同参画会議**

**(設置)**

**第二十一条** 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

**(所掌事務)**

**第二十二条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

**(組織)**

**第二十三条** 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

**(議長)**

**第二十四条** 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

**(議員)**

**第二十五条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

#### (議員の任期)

- 第二十六条** 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

#### (資料提出の要求等)

- 第二十七条** 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
- 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

#### (政令への委任)

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

### 附則 抄

#### (施行期日)

- 第一条** この法律は、公布の日から施行する。

#### (男女共同参画審議会設置法の廃止)

- 第二条** 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

#### (経過措置)

- 第三条** 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
  - 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

### 附則（平成十一年七月一六日法律第一〇二号） 抄

#### (施行期日)

- 第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
- 一 略
  - 二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定  
公布の日

#### (委員等の任期に関する経過措置)

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

定にかかわらず、その日に満了する。  
一から十まで 略  
十一 男女共同参画審議会

**(別に定める経過措置)**

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

**附則** (平成十一年一月二二日法律第一六〇号) 抄

**(施行期日)**

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

(以下略)

## 9 女性の職業生活における活躍に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)  
(令和元年法律第二十四号による改正)

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

**第二条** 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

**第三条** 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）のっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

#### (事業主の責務)

**第四条** 事業主は、基本原則のっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

**第五条** 政府は、基本原則のっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

#### (都道府県推進計画等)

**第六条** 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

**第七条** 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
  - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
  - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 一般事業主行動計画等

##### (一般事業主行動計画の策定等)

**第八条** 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

#### (基準に適合する一般事業主の認定)

**第九条** 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

#### (認定一般事業主の表示等)

**第十条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

#### (認定の取消し)

**第十一条** 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなると認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

#### (基準に適合する認定一般事業主の認定)

**第十二条** 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

#### (特例認定一般事業主の特例等)

**第十三条** 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

#### (特例認定一般事業主の表示等)

**第十四条** 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

#### (特例認定一般事業主の認定の取消し)

**第十五条** 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなると認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

### (委託募集の特例等)

- 第十六条** 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
  - 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
  - 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
  - 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
  - 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
  - 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

**第十七条** 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

### (一般事業主に対する国の援助)

**第十八条** 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第三節 特定事業主行動計画

**第十九条** 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 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。
  - 計画期間
  - 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
  - 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
- 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占め



る女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

##### (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

**第二十条** 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の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)

**第二十一条** 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

**第二十二条** 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

##### (財政上の措置等)

**第二十三条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

##### (国等からの受注機会の増大)

**第二十四条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状

況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

#### （啓発活動）

**第二十五条** 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

#### （情報の収集、整理及び提供）

**第二十六条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

#### （協議会）

**第二十七条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

#### （秘密保持義務）

**第二十八条** 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

#### （協議会の定める事項）

**第二十九条** 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

### 第五章 雑則

#### （報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

**第三十条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

#### （公表）

**第三十一条** 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

#### （権限の委任）

**第三十二条** 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大

臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

**(政令への委任)**

**第三十三条** この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

**第六章 罰則**

**第三十四条** 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

**第三十五条** 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

**第三十六条** 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

**第三十七条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十條第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

**第三十八条** 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

**第三十九条** 第三十條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 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

**(この法律の失効)**

**第二条** この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二條第三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、同條第四項の規定（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、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）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。

**(政令への委任)**

**第三条** 前條第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**(検討)**

**第四条** 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

### （施行期日）

**第一条** この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

### （罰則に関する経過措置）

**第三十四条** この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

### （その他の経過措置の政令への委任）

**第三十五条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

## 附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

### （施行期日）

**第一条** 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。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 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

### （罰則に関する経過措置）

**第五条** この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

### （政令への委任）

**第六条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

### （検討）

**第七条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 10 福井県男女共同参画推進条例

平成十四年十月十一日  
福井県条例第五十九号

福井県男女共同参画推進条例を公布する。  
福井県男女共同参画推進条例

## 目次

前文

第一章 総則(第一条—第七条)

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

第一節 男女共同参画の推進に関する基本計画(第八条)

第二節 男女共同参画の推進に関する基本的な施策(第九条—第十六条)

第三節 男女共同参画の推進に関する普及啓発(第十七条—第十九条)

第四節 男女共同参画の推進に関する推進体制の整備等(第二十条—第二十三条)

第三章 福井県男女共同参画審議会(第二十四条—第二十九条)

附則

すべての人は、個人として尊重され、法の下に平等であり、男女の人権は、性別にかかわらず尊重されなければならない。

福井県では、男女平等の実現に向けて、国際社会や国の動きと協調しつつ、女性の就業率や夫婦共働きの割合が高いという地域特性を踏まえ、様々な取組が進められてきた。

しかしながら、社会の様々な分野において、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく制度または慣行が依然として根強く存在しており、真の男女平等の実現には多くの課題が残されている。

これらの課題に対処して、男女が、互いの人権を尊重し、協力し合い、その個性と能力を発揮することができる男女共同参画社会を実現し、ゆとりと創造力あふれる福井を築いていくためには、県、市町、県民および事業者が連携し、および協働しながら、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に展開していくことが必要である。

ここに、わたしたちは、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、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するために、この条例を制定する。

## 第一章 総則

### (目的)

**第一条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、ならびに県、県民および事業者の責務を明らかにするとともに、県の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)

**第二条** 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社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- 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)

**第三条** 男女共同参画は、次に掲げる理念を基本として推進されなければならない。

- 一 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。
- 二 社会のあらゆる分野における制度また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なるように見直されること。
- 三 男女が、社会の対等な構成員として、県における政策または民間団体における方針の立案および決定に共同して参画する機会が確保されること。
- 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について家族の一員としての役割を果たし、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。
- 五 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にかんがみ、国際的協調の下に行われること。

#### (県の責務)

**第四条** 県は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)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、および実施する責務を有する。

- 2 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、およ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するものとする。
- 3 県は、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者およびこれらの者で組織する民間団体(以下「県民等」という。)ならびに市町と連携し、および協力して取り組むよう努めるものとする。  
(平一七条例六五・一部改正)

#### (県民の責務)

**第五条** 県民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念のっとり、性別による固定的な役割分担意識に基づく制度および慣行の改善その他の男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 県民は、県が実施する男女共同参画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)

**第六条** 事業者は、基本理念のっとり、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努めなければならない。

- 2 事業者は、男女が共に職場における活動と家庭等における活動とを両立することができるよう、職場環境の整備に努めなければならない。
- 3 事業者は、県が実施する男女共同参画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。

#### (性別による権利侵害の禁止)

**第七条** 何人も、性別を理由とするあらゆる差別的取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、性的な言動により相手方の生活環境を害する行為および性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与える行為をしてはならない。
- 3 何人も、配偶者その他の男女間における暴力行為(精神的に苦痛を与える行為を含む。第十五条において同じ。)をしてはならない。

## 第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

### 第一節 男女共同参画の推進に関する基本計画

**第八条** 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、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。
  - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
  - 二 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、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ福井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、基本計画を定めるに当たっては、県民等の意見を反映することができるよう配慮するものとする。
- 5 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前三項の規定は、基本計画の変更について準用する。

### 第二節 男女共同参画の推進に関する基本的な施策

#### (県民等の理解を深めるための措置)

**第九条** 県は、広報活動等を通じて、基本理念に関する県民等の理解を深めるよう適切な措置を講ずるとともに、男女共同参画の推進に関する教育および学習の機会の充実に努めるものとする。

#### (制度および慣行の改善を促進するための措置)

**第十条** 県は、社会のあらゆる分野において、性別による固定的な役割分担意識の改革および当該意識に基づく制度または慣行の改善を促進するため、情報の提供、人材の養成その他の必要な措置を講ずるものとする。

#### (家庭生活における活動とそれ以外の活動との両立のための支援)

**第十一条** 県は、家族を構成する男女が、共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立することができるように、必要な支援を行うよう努めるものとする。

#### (農山漁村における男女共同参画の推進)

**第十二条** 県は、農山漁村において、男女が、農林水産業の経営およびこれに関連する活動または地域における活動に共同して参画することができるよう、必要な環境の整備に努めるものとする。

#### (働く場における男女共同参画の推進)

**第十三条** 県は、すべての働く場において、男女が性別にかかわらず個々の能力を発揮することができるよう、必要な環境の整備に努めるものとする。

#### (政策等の決定過程における男女共同参画の推進)

**第十四条** 県は、市町および民間団体における政策および方針の決定過程において、男女が共同して参画する機会が確保されるように、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

2 県は、附属機関その他これに準ずるものにおける委員の任命または委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずるよう努めるものとする。

(平一七条例六五・一部改正)

#### (暴力の根絶)

**第十五条** 県は、配偶者その他の男女間における暴力行為を根絶し、および被害者の保護を図るために、情報の提供、相談その他の必要な措置を講ずるものとする。

#### (市町、県民等の活動に対する支援)

**第十六条** 県は、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策および県民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(平一七条例六五・一部改正)

#### 第三節 男女共同参画の推進に関する普及啓発

#### (男女共同参画推進員の設置)

**第十七条** 県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画の推進に係る普及啓発その他の活動を行う男女共同参画推進員を置く。

#### (男女共同参画月間)

**第十八条** 男女共同参画についての県民等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、六月とする。

#### (表彰)

**第十九条** 知事は、男女共同参画を積極的に推進する県民等を表彰することができる。

#### 第四節 男女共同参画の推進に関する推進体制の整備等

#### (推進体制の整備等)

**第二十条** 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、および実施するための体制を整備するとともに、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。

2 福井県生活学習館を男女共同参画の推進のための拠点施設とする。

#### (相談および苦情の処理)

**第二十一条** 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する行為について、県民等から相談があったときは、関係機関と連携して適切な処理に努めるものとする。

2 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策または男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民等から苦情、意見その他の申出があったときは、当該申出に対し適切な処理をするよう努めるものとする。

3 知事は、前項に規定する申出の処理に当たり特に必要があると認めるときは、福井県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

#### (調査研究等)

**第二十二条** 県は、男女共同参画に関する施策を効果的に推進するため、男女共同参画に関する情報の収集および分析ならびに調査研究を行うものとする。

- 2 県は、必要があると認めるときは、事業者に対し、その事業活動における男女共同参画の状況に関する調査について協力を求めることができる。

#### (年次報告)

**第二十三条** 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況および男女共同参画の推進に関する施策の実施の状況について報告書を作成し、公表するものとする。

### 第三章 福井県男女共同参画審議会

#### (福井県男女共同参画審議会)

**第二十四条** 男女共同参画の推進に関する重要事項について調査審議等を行うため、福井県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

#### (所掌事務)

**第二十五条** 審議会は、次に掲げる事務を所掌する。

- 一 この条例の規定により審議会の権限に属させられた事項の処理に関すること。
- 二 男女共同参画の推進に関する重要事項についての調査審議および建議に関すること。

#### (組織)

**第二十六条** 審議会は、委員十人以内で組織する。

- 2 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 3 委員は、学識経験を有する者のうちから、知事が委嘱する。
- 4 委員の任期は、二年とし、再任されることを妨げない。ただし、当該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。

#### (会長および副会長)

**第二十七条** 審議会に会長および副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、または会長が欠けたときは、その職務を代理する。

#### (会議)

**第二十八条** 審議会の会議は、会長が招集する。

- 2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 会長は、審議会の議長となり、議事を整理する。
- 4 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

#### (その他)

**第二十九条** この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

#### 附 則

##### (施行期日)

- 1 この条例は、平成十四年十一月一日から施行する。

##### (経過措置)

- 2 この条例の施行の際現に策定され、および公表されている男女共同参画の推進に関する県の基本的な計画であつて、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のものは、第八条の規定により策定され、および公表されたものとみなす。

#### 附 則(平成一七年条例第六五号)

##### (施行期日)

- 1 この条例は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ当該各号に定める日から施行する。
  - 一から四まで 略
  - 五 前各号および次号に掲げる規定以外の規定 平成十八年三月三





