


第4次鹿児島県男女共同参画基本計画

令和5年3月

 鹿児島県

はじめに

すべての人々が、その個性と能力を発揮し、様々な分野で活躍することは、本人が希望する生き方や働き方を実現する上で極めて重要であり、人口減少が進む中で社会の活力の維持・向上を図るために不可欠です。

鹿児島県では、平成13年度に鹿児島県男女共同参画推進条例を制定し、その後、3次にわたり策定した計画に基づき、男女共同参画社会の実現を願う県民一人ひとりの思いと地道な活動に支えられながら、様々な施策に取り組んでまいりました。

このたび、これまでの施策の成果や課題を踏まえ、「誰もが安心して暮らし、活躍できる鹿児島」の実現に向け、第4次鹿児島県男女共同参画基本計画を策定しました。

計画を着実に推進するためには、県はもとより市町村、事業者及び県民の皆様と連携、協働しながら、性別にかかわらず、すべての人々が男女共同参画を自分のこととして認識し、その実現に向けて取り組んでいくことが重要です。

県では、一人ひとりの人権が尊重され、多様な生き方が選択でき、個性や能力が発揮できる社会、また、誰もが安心して暮らすことのできる地域社会を目指す姿として、積極的に取り組んでまいりますので、皆様の御理解・御協力を賜りますよう、お願いいたします。

結びに、この計画の策定に当たり、熱心に御審議いただきました鹿児島県男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をお寄せいただきました県民の皆様から心から感謝申し上げます。

令和5年3月

鹿児島県知事 塩田 康一

目次

第1章	計画の基本的な考え方	
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の性格	2
3	基本理念	2
4	計画策定に当たって踏まえた事項	3
5	第4次計画のポイント	9
6	男女共同参画社会の形成を通して目指す姿	9
7	重点目標	10
8	戦略的取組	10
9	計画の期間	10
10	計画の体系	11
第2章	計画策定の背景	
1	社会経済情勢等の変化	12
2	国・県・県内市町村の主な動き	19
第3章	計画の内容	
1	計画の体系	22
2	重点目標別施策の方向と概要	
	・ 重点目標1 男女共同参画社会の形成に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消, 教育・学習の推進	24
	・ 重点目標2 誰もが能力を発揮しながら希望する働き方ができる環境整備	28
	・ 重点目標3 生涯を通じた健康支援	34
	・ 重点目標4 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶	38
	・ 重点目標5 男女共同参画の視点に立った, 生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	42
	・ 重点目標6 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進	46
3	戦略的取組について	49
第4章	推進のあり方	
1	県の推進体制	51
2	男女共同参画地域推進員や NPO, 事業者, 学校, 女性活躍推進会議等との連携, 協働	52
3	市町村との連携, 協働	53
別表1	数値目標	54
別表2-1	参考指標(推移・比較)	55
別表2-2	参考指標(現状数値)	62
別表3	用語解説	66
参考資料		
参考1	男女共同参画審議会 委員名簿	70
参考2	計画策定の経過	71
参考3	男女共同参画社会の形成の促進に関する国内外及び本県の動き(年表)	72
参考4	男女共同参画社会基本法	76
参考5	鹿児島県男女共同参画推進条例	79
参考6	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	82
参考7	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	89

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

我が国の男女共同参画社会^{*1}の形成に向けた取組は、女子差別撤廃条約^{*2}等に基づく国際社会における動きと連動して進められてきました。

国においては、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法^{*3}」が制定され、平成12年12月に、同法に基づく男女共同参画に係る初めての法定計画である「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、5年ごとの改定を経て令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、これらに基づく取組が推進されてきたところです。

本県においては、平成13年12月に「鹿児島県男女共同参画推進条例^{*4}」を制定し、これに基づき、「かごしまハーモニープラン」（平成11年3月）の課題を踏まえた「鹿児島県男女共同参画基本計画」（平成20年3月）、さらに「第2次鹿児島県男女共同参画基本計画」（平成25年3月）、「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」（平成30年3月）を策定し、男女共同参画社会の形成に向けた取組の推進を図ってきたところです。

その間、平成15年4月には男女共同参画を推進する総合的活動拠点として、鹿児島県男女共同参画センター^{*5}を設置し、平成18年3月には「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「配偶者暴力防止法」という。）^{*6}に基づく「鹿児島県配偶者等からの暴力^{*7}の防止及び被害者支援計画」（以下「鹿児島県配偶者暴力防止計画」という。）^{*8}を策定（平成21年3月改定）、平成29年3月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）^{*9}に基づき、女性の活躍に資する施策の効果的な展開を図るための「鹿児島県女性活躍推進計画^{*10}」を策定しました。

一方で、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化の懸念や女性の雇用、所得への影響等は、男女共同参画の重要性を改めて認識させることとなりました。

さらに、本県の現状を見ると、令和3年度に実施した県民意識調査では、固定的な性別役割分担意識^{*11}について、前回（平成28年度）と比較して否定する割合が増加し、また、今回初めて男性でも「否定」が「肯定」を上回るなど、ここ数年で意識の大きな変化が見られます。しかしながら、男女の地位の不平等感や、人生100年時代を迎えて多様化する女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、様々な側面からの課題が存在しており、世代を越えた男女の理解の下、それらを解決していくため、真に実効性のある取組が求められています。

また、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、性別にかかわらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認^{*12}に関すること等も含め、一人ひとりの人権が尊重され、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の形成にもつながります。

このようなことから、中長期的な展望に立って本県の男女共同参画社会の形成に向けた取組を一層推進するため、政策の全体的な枠組みとともに、その方向性と取組内容を示す「第4次鹿児島県男女共同参画基本計画」を策定します。

2 計画の性格

- (1) この計画は、男女共同参画社会基本法第14条第1項の規定に基づき策定する法定計画です。
- (2) この計画は、鹿児島県男女共同参画推進条例第10条第1項の規定に基づき策定する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の基本的な計画です。
- (3) この計画の重点目標2及び数値目標は、女性活躍推進法第6条第1項の規定による、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計画的に推進するための計画です。
- (4) この計画は、市町村が男女共同参画計画を策定し地域の実情や特性に応じた取組を行う際や、民間企業や団体等が男女共同参画社会の形成に向けて活動する際に踏まえる計画です。

3 基本理念

この計画は、鹿児島県男女共同参画推進条例第3条に規定する基本理念に基づき策定します。

○計画で使用する「男女共同参画の視点」とは、これらの理念を踏まえた立場や観点のことをいいます。

■ 男女の人権の尊重

男女共同参画の推進は、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。

(第3条第1項)

■ 社会における制度又は慣行についての配慮

男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮して、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。(第3条第2項)

■ 政策等の立案及び決定への共同参画

男女共同参画の推進は、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(事業者を含む。)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。(第3条第3項)

■ 家庭生活における活動と他の活動の両立

男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、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。(第3条第4項)

■ 国際的協調

男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮して、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。(第3条第5項)

4 計画策定に当たって踏まえた事項

本計画は、令和3年度に実施した県民意識調査及び企業実態調査の結果、第3次鹿児島県男女共同参画基本計画(平成30年度～令和4年度)の中間年度に当たる令和3年度に行った中間評価(到達状況評価)の結果、国の第5次男女共同参画基本計画、さらに社会経済情勢の現状や課題等を踏まえ策定しています。

(1) 「男女共同参画に関する県民意識調査」結果(令和4年3月公表)概要

県民の意識の変化と現状

① 各分野の男女の地位の平等感

依然として、「社会通念、慣習・しきたりなどで(68.9%)」、「地域社会の中で(53.2%)」、「職場の中で(49.3%)」では、男性が優遇されていると感じている人が多い。

② 女性が働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なこと

多い順に、「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(76.0%)」、「男性の家事・育児参画への理解・意識改革(54.6%)」、「育児休業後に職場復帰しやすくするための支援制度の充実(47.4%)」となっている。

③ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方

前回調査(平成28年度)同様、「否定(60.4%)」が「肯定(35.5%)」を上回っている。今回の調査で初めて、男性でも「否定(54.3%)」が「肯定(42.0%)」を上回った。

④ 配偶者や交際相手から暴力や嫌がらせを受けた経験

これまでに結婚(事実婚含む)したことがある女性の5人に1人(18.6%)が身体に対する暴行を受けた経験があると回答している。また、女性の4人に1人(27.2%)が身体的、精神的、性的暴力のいずれかを受けた経験があり、男性(10.0%)を大きく上回っている。

(2) 「男女共同参画に関する企業実態調査」結果(令和4年3月公表)概要

企業の実態の変化と現状

① 女性活躍の取組

企業の5割以上(52.5%)が「取り組んでいる」と回答している。その理由として、「人材の確保・定着(75.2%)」、「職場の活性化による労働意欲の向上(54.5%)」などが多く挙げられている。

② 管理職への積極的な女性の登用

「特に増やしていく考えはない」とする企業が、前回調査(平成28年度)の47.8%から41.2%へ減少している。「積極的に登用していきたい」とする企業は38.0%となっており、前回調査(平成28年度)から横ばいである。

③ 女性が能力を発揮し、活躍する上での阻害要因

「男性と比べ、女性は家庭の負担が重い」と回答した従業員の割合が、男女ともに最も高くなっている。(全体51.0%：女性55.2%、男性44.6%)

次いで、「結婚・出産等で退職する女性が多い(全体28.2%：女性26.0%、男性31.4%)」、「女性が働き続けられる職場環境が整っていない(全体19.8%：女性22.5%、男性15.5%)」の順で、高い割合となっている。

④ 男性従業員が育児休業を取得しなかった理由

本県では「業務が忙しいから(38.4%)」が、全国では「収入が下がるから(32.4%)」と回答した従業員の割合が最も高くなっている。

(3) 「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画中間評価(到達状況評価)」結果

(令和4年9月公表)

第4次計画において改善に向けた取組が必要な課題

① 職場、家庭、地域社会等に根強く存在するジェンダー^{*13}ギャップの解消に向け、県民の気運醸成を図るとともに、関心の低い県民や企業経営者等に対するジェンダー平等・男女共同参画の理解促進に取り組む。

子どもの頃からのジェンダー平等・男女共同参画の理解の促進や主体的に生きる力の育成を図る。

② あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進めるとともに、女性が能力を発揮していきいきと活躍できる環境づくりに取り組む。

仕事と生活の調和に向けて、職場の管理職等の意識改革をはじめ、男女がともに働きやすい環境づくりの更なる促進を図る。

男性の育児休業取得率は依然として低い水準にあることから、男女双方の意識改革と男性の家事・育児等への参画の促進を図る。

③ 男女の生涯を通じた心身の健康を支援するため、引き続き「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)^{*14}について普及啓発を図るとともに、総合的な取組を推進する。

④ コロナ禍の影響もありDVは依然として深刻な状況であることから、その根絶に向けて、意識啓発や相談・支援体制の充実を図る。

また、DVの被害者は男女ともに半数以上が「どこ(だれ)にも相談していない(できていない)」という状況を踏まえ、相談しやすい体制の整備等により被害の潜在化の防止に努める。

- ⑤ コロナ禍の影響により、生活や就労に様々な困難を抱えている女性をはじめ、ひとり親世帯、高齢者、障害者等が孤立することなく安心して暮らせるよう、相談対応や就労支援等に取り組む。
- ⑥ 地域社会における男女の平等感が依然として低い現状にあることから、市町村等と連携して、男女共同参画の視点に立った地域コミュニティづくりを推進する。
- ⑦ 進捗が低調な数値目標についての更なる取組や、ジェンダー平等・男女共同参画の推進に向けた新たな数値目標などの検討が必要である。

(4) 国の第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月策定)

基本的な視点及び取り組むべき事項

- ① 男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し、施策に反映する。また、若者世代を主体とした取組と連携し、持続可能な活力ある経済社会を次世代に引き継ぐことが重要である。
- ② 指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらにその水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが少ないような社会となることを目指す。
- ③ 男女共同参画は男性にとっても重要であり、男女が共に進めていくものである。特に男女共同参画や女性活躍の視点を企業だけでなく家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要であり、その際、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)^{*15}が男女どちらかに不利に働かないよう、幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む。
- ④ 人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む。
- ⑤ 科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む。
- ⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する。
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。
- ⑧ 男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる。特に、防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画を進める。

- ⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センター等との連携を含め、様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する。
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要となる。

(5) 社会経済情勢の現状や課題

- ① 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- ・ 配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念される。
 - ・ 女性の雇用，所得への影響による様々な困難を抱える女性が増加している。
- ② 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- ・ 地方における人口流出や少子高齢化と，それに伴う担い手不足が深刻化している。
 - ・ 固定的な性別役割分担意識等を背景に，若い女性の大都市圏への流出が増大しており，地域経済にとっても男女共同参画が不可欠である。
- ③ 人生 100 年時代の到来と働き方・暮らし方の変革
- ・ 人生 100 年時代が到来し，全ての人々が様々な働き方，学び方，生き方を選べるようになることが求められているとともに，生活と両立しうる持続可能な働き方の実践や，個人としての多様な活動の場や役割を持つことが，生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。
 - ・ 上記のような働き方・暮らし方の変革を実現するため，人生 100 年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の実現，学び続けられる環境の整備，仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の整備，固定的な性別役割分担意識の解消に取り組むことが必要である。
- ④ 法律・制度の整備
- ・ 働き方改革を推進するための関係法令や，女性活躍を推進するための法律・制度の見直し等により，女性活躍の裾野が地方や中小企業にも拡大する素地が整備された。
 - ・ 性的な被害や家庭の状況，地域社会との関係性等により困難な問題を抱える女性の支援に関する「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和 4 年 5 月に成立した。（令和 6 年 4 月 1 日施行）
- ⑤ デジタル化社会への対応
- ・ デジタル化の進展により，これまで人間が行っていた労働や家事が補助・代替されるようになった。
 - ・ 必要なデジタル知識と技能を向上させるなどデジタル・デバイド（インターネットやパソコン等の情報通信技術を利用できる者と利用できない者との間に生じる格差）を防ぐことが肝要である。

- ・ 「女性デジタル人材育成プラン」（令和4年4月）に基づき、女性を対象として、就労に直結するデジタル技術の習得支援やデジタル分野への就労支援が集中的に推進されている。
- ⑥ 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識
- ・ 女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、決して許されない行為である。
 - ・ SNSを中心としたセクシュアルハラスメントや性暴力等の性被害の経験を告発する大規模な社会運動等により、問題意識が高まっている。
 - ・ AV出演者の性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資することを目的とした「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」が令和4年6月に施行された。
- ⑦ 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- ・ 非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、ジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化する傾向にある。
 - ・ 平常時から防災分野における男女共同参画を推進し、非常時において女性に負担等が集中することがないようにする必要がある。
- ⑧ ジェンダー平等に向けた世界的な潮流
- ・ 平成27年9月に国連で採択された、持続可能な開発目標（SDGs）を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ^{*16}」には、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメント^{*17}を達成することを目指す」と記載されている。その上で、アジェンダ全体の実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」としており、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映（ジェンダー主流化^{*18}）し、様々な関係機関・団体と連携して一層の取組を進める必要がある。
- ⑨ 男性もまた男女共同参画社会の担い手
- ・ これまで男性は、長時間労働等の昭和時代から続く慣行に阻まれ、家庭や地域における活躍の機会が相対的に少なかった。
 - ・ 女性の社会における活躍と歩調を合わせて、男性の育児等への参画や地域活動への参加を促し、男性ものびのびと生きやすい社会を実現する必要がある。

【参考】令和3年度「男女共同参画に関する県民意識調査」

■調査目的

県民の男女平等、男女の人権に対する意識や、家庭・地域生活などに関する実態を把握し、男女共同参画社会づくりに向けた施策の推進を図るための基礎資料を得る。

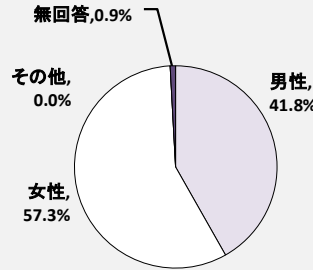
■調査対象 18歳以上の県民5,000人
(住民基本台帳に基づく無作為抽出)

■回収数 2,094通(回収率41.9%)

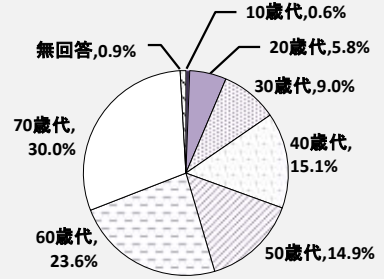
■調査時期 令和3年10月8日(金)～10月25日(月)

■調査方法 郵送による配布、回収

【回答者の属性】



<性別>



<年齢>

【参考】令和3年度「男女共同参画に関する企業実態調査」

■調査目的

男女共同参画社会の形成に向けて、雇用における課題を明らかにするため、県内事業所を対象に、採用、配置、育成、登用、両立支援等の女性活躍に関する取組状況を調査し、女性とその個性と能力を十分に発揮できる職場環境整備の一層の推進を図るための基礎資料を得る。

■調査対象 従業員5名以上の企業 1,500社、従業員5名以上の企業の従業員(1社3名)4,500名

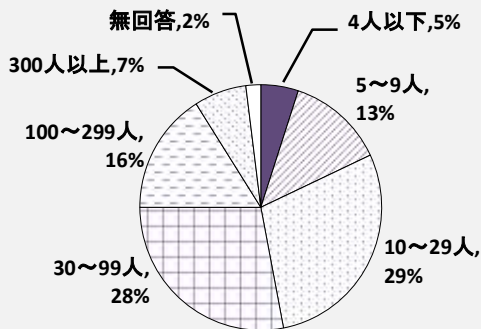
■回収数 企業634通(回収率42.0%)、従業員1,533通(回収率34.0%)

■調査時期 令和3年10月18日(月)～11月5日(金)

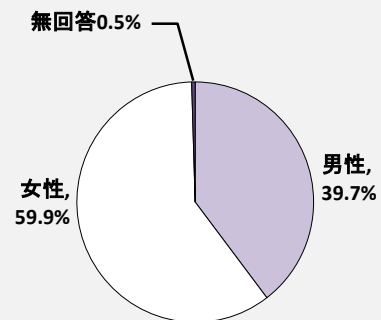
■調査方法 郵送による配布、回収

【回答者の属性】

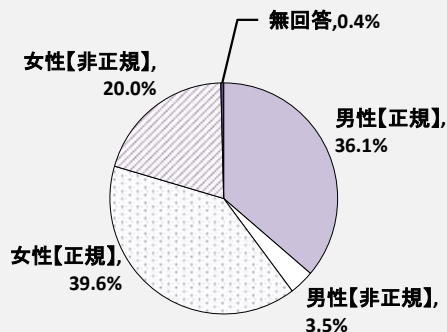
<(企業)従業員数による規模別>



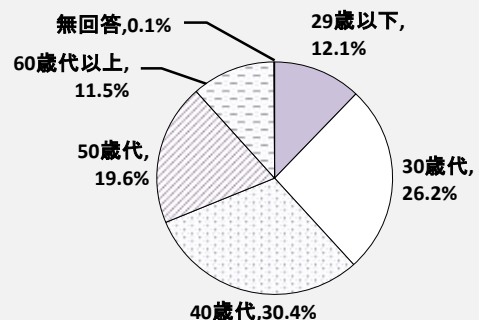
<(従業員)性別>



<(従業員)性別・雇用形態別>



<(従業員)年代別>



5 第4次計画のポイント

女性も男性もすべての個人が互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の形成は、それ自体が最重要課題であり、幅広く多様な人々を包摂し、すべての人々が幸福を感じられるインクルーシブ(包摂的)な社会の実現につながるとともに、少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した現代において、多様性を高め社会経済を支える観点からも、取組の一層の加速が必要です。

本計画では、男女共同参画社会の形成に向けて、以下の①から⑥にポイントを置いています。

- ① 職場、家庭、地域社会等にジェンダーギャップが根強く存在することを踏まえ、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消や、子どもの頃からの男女共同参画・ジェンダー平等の理解促進に取り組む。
- ② あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進めるとともに、多様で柔軟な働き方の実現や、女性の就労や起業に関する支援など、誰もが能力を発揮していきいきと活躍できる環境づくりに取り組む。
- ③ 生涯を通じた心身の健康を支援するため、引き続き「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)について普及啓発を図るとともに、総合的な取組を推進する。
- ④ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う生活不安やストレスにより、配偶者等からの暴力の増加や深刻化が懸念されていることから、DVの根絶に向けた意識啓発を進めるとともに、相談・支援体制の充実を図り、被害の潜在化の防止に努める。
- ⑤ 生活上の困難を抱える女性をはじめ、様々な要因により、複合的な困難や課題に直面しやすい人々が孤立することなく安心して暮らせるよう、相談対応や就労支援、多様性を尊重する環境づくり等に取り組む。
- ⑥ 地域社会における男女の平等感が依然として低い現状を踏まえ、市町村等と連携して、男女共同参画の視点に立った地域づくりを推進する。

6 男女共同参画社会の形成を通して目指す姿

男女共同参画社会の根底を成す基本理念である「男女の人権の尊重」は、“性別にかかわらず”一人ひとりの人権が尊重されることを意味しています。

そこで、男女共同参画社会の形成を通して目指す姿を次のように定め、本計画を着実に推進することで、「一人ひとりの人権の尊重」が県民一人ひとりの意識に深く浸透し、行動に結びつくことにより、性別にかかわらず誰もが多様な生き方を自らの意思で選択し、個性や能力を発揮することができ、かつ、誰もが安心・安全に豊かに暮らすことができる社会を形成します。

一人ひとりの人権が尊重され

- **多様な生き方が選択でき、個性や能力が発揮できる社会**
- **誰もが安心して暮らすことができる地域社会**

7 重点目標

第3次計画策定後の社会経済情勢の変化や同計画に基づく取組の成果及び課題を踏まえ、男女共同参画社会の形成に向けて、次の6つの「重点目標」を設定します。

- ① 男女共同参画社会の形成に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消，教育・学習の推進
- ② 誰もが能力を発揮しながら希望する働き方ができる環境整備
- ③ 生涯を通じた健康支援
- ④ 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶
- ⑤ 男女共同参画の視点に立った，生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- ⑥ 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進

重点目標の達成に向けて，鹿児島県男女共同参画推進条例第11条の規定に基づき，様々な分野の施策を男女共同参画の視点に立って総合的に展開します。

本計画に盛り込まれた施策は，男女共同参画についての意識啓発や理解促進をはじめ，地域における男女共同参画の推進役となる人材の育成，配偶者等からの暴力対策，生活上の困難に直面する女性等への支援など，その範囲は広範多岐にわたります。

さらに，男女共同参画の理念はすべての施策に通底しているものであり，本計画に掲載されていない施策においても，男女共同参画の視点を踏まえて実施することが求められます。

そうして実施される施策の積み重ねにより，施策間の相乗効果が生まれ，男女共同参画社会の形成が着実に促進されます。

鹿児島県男女共同参画推進条例
(施策の策定等に当たっての配慮)

第11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，男女共同参画に配慮しなければならない。

8 戦略的取組

各重点目標を実現するための分野横断的な取組であり，可能な限り経営資源を集中させて取り組むテーマとして，次の3つを「戦略的取組」として位置付けます。

- ① 子どもの頃からの男女共同参画の理解促進や，多様な選択を可能にするための教育現場における取組
- ② 男女共同参画の視点に立った地域づくりに向けた取組
- ③ あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組

9 計画の期間

この計画の期間は，令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

10 計画の体系

【基本理念(鹿児島県男女共同参画推進条例第3条)】

- 男女の人権の尊重
- 社会における制度又は慣行についての配慮
- 政策等の立案及び決定への共同参画
- 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 国際的協調

「男女の人権の尊重」は、男女共同参画社会を形成する上で、その根底を成す基本理念です。

男女共同参画社会
の形成を通して
目指す姿

一人ひとりの人権が尊重され

- 多様な生き方が選択でき、個性や能力が発揮できる社会
- 誰もが安心して暮らすことができる地域社会

重点目標

- 1 男女共同参画社会の形成に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消, 教育・学習の推進
- 2 誰もが能力を発揮しながら希望する働き方ができる環境整備
- 3 生涯を通じた健康支援
- 4 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶
- 5 男女共同参画の視点に立った, 生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 6 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進

戦略的取組

- (重点目標を実現するための分野横断的な取組)
- ◆子どもの頃から男女共同参画の理解促進や、多様な選択を可能にするための教育現場における取組
 - ◆男女共同参画の視点に立った地域づくりに向けた取組
 - ◆あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組

推進体制

県

- ①男女共同参画審議会, 男女共同参画推進本部等の機能発揮
- ②県男女共同参画センターの機能充実, 地域振興局・支庁との連携
- ③男女共同参画の施策に関する申出制度の適切な運用
- ④数値目標の達成に向けた具体的な取組
- ⑤男女共同参画の視点を踏まえた関連施策の進行管理
- ⑥計画の評価及び施策への確実な反映

連携・協働

連携・協働



第2章 計画策定の背景

1 社会経済情勢等の変化

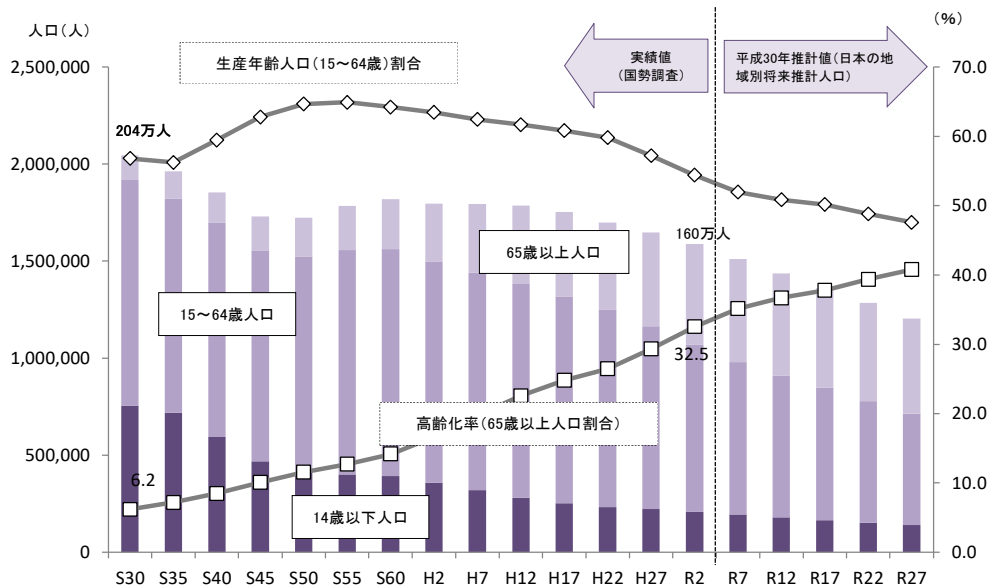
(1) 人口減少・少子高齢化の進行と労働力人口の減少

本県の総人口は、昭和30年の約204万人をピークに減少に転じ、令和2年には約160万人となっており、今後人口減少は加速的に進行することが予想されています。

年齢区分別の人口推移を見ると、14歳以下人口や15～64歳の生産年齢人口は減少する一方、65歳以上人口は増加しています。

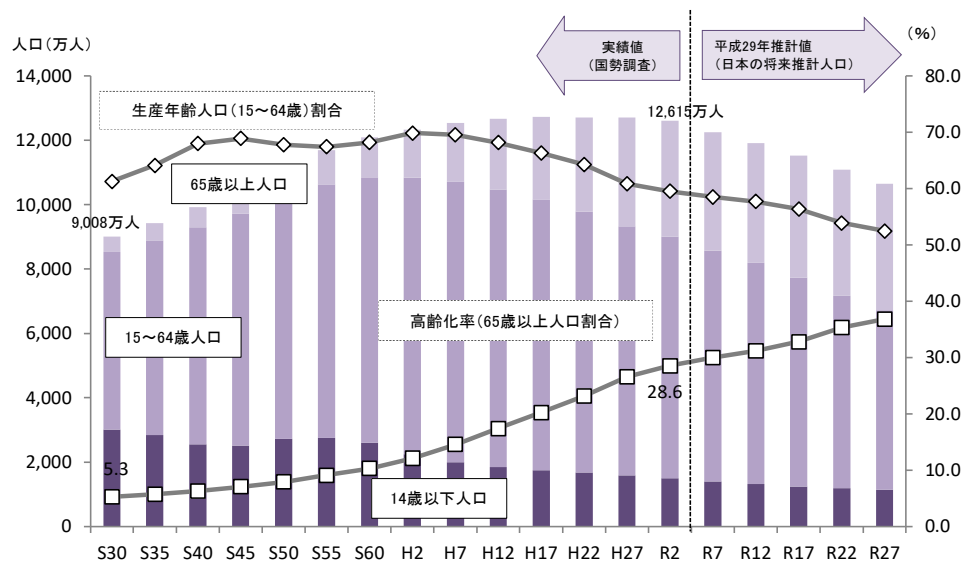
その結果、本県の高齢化率(総人口に占める65歳以上人口の割合)は、昭和30年の6.2%が令和2年には32.5%に上昇し、全国より高い水準で推移しています。

【本県】



(出所)総務省「国勢調査」、県統計課「令和2年国勢調査人口等基本集計結果(令和3年11月30日総務省公表)鹿児島県の概要」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年推計)」
(備考)平成27年及び令和2年は不詳補充値による。平成22年以前は分母から不詳を除いて算出。

【全国】



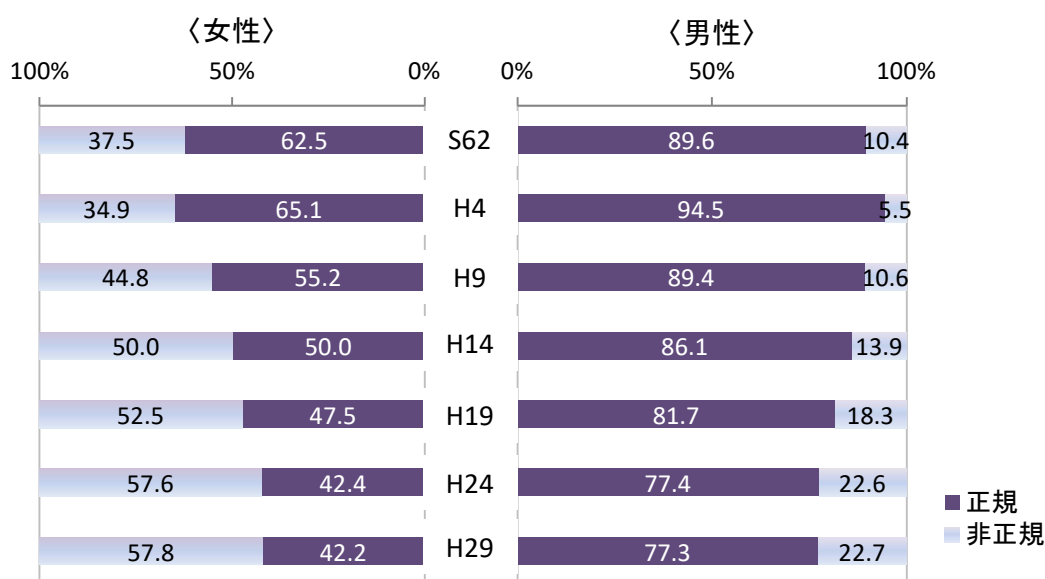
(出所)総務省「国勢調査」、内閣府「高齢化の推移と将来推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」
(備考)
・平成27年及び令和2年は不詳補充値による。平成22年以前は分母から不詳を除いて算出。ただし、昭和30年において割合を算出する際には、下記における沖縄県の一部の人口を不詳には含まないものとする。
・沖縄県の昭和30年70歳以上23,328人(男8,090人、女15,238人)は65歳以上人口から除き、不詳に含めている。

(2) 非正規雇用者の増加と貧困層・格差の拡大

本県においては、非正規雇用者の割合は増加傾向にあり、性別で見ると、男性に比べて女性の方が非正規雇用者の割合が高くなっています。

また、貧困について、全国の状況を見ると、平成30年の貧困線（等価可処分所得の中央値の半分）は127万円となっており、「相対的貧困率」（貧困線に満たない世帯員の割合）は15.4%となっています。特に、子どもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯員では48.1%と、貧困率は高くなっています。

●非正規雇用者の割合の推移〔本県〕

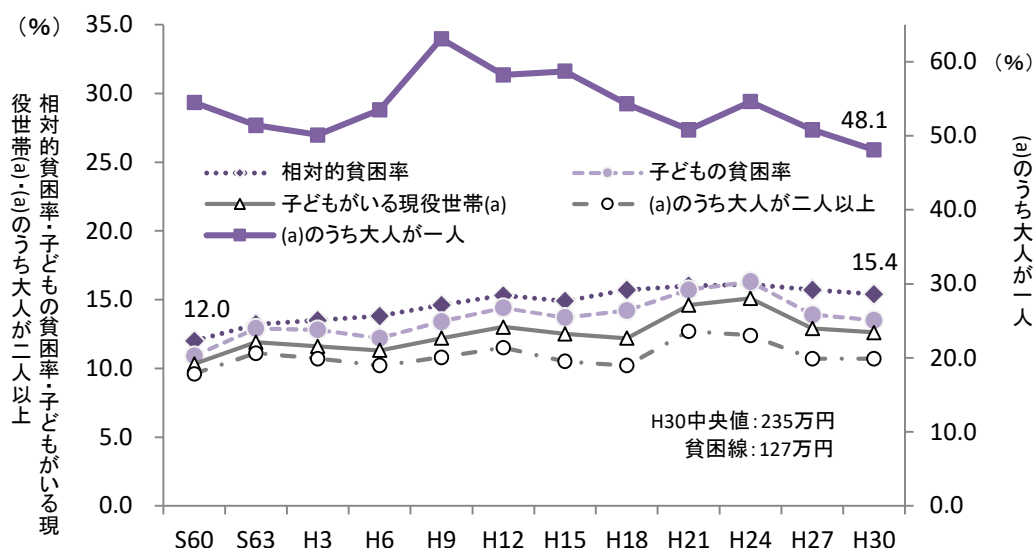


(出所)総務省「就業構造基本調査」

※非正規雇用者の割合は、

「非正規の職員・従業員」/（「正規の職員・従業員」+「非正規の職員・従業員」）×100

●貧困率の年次推移〔全国〕

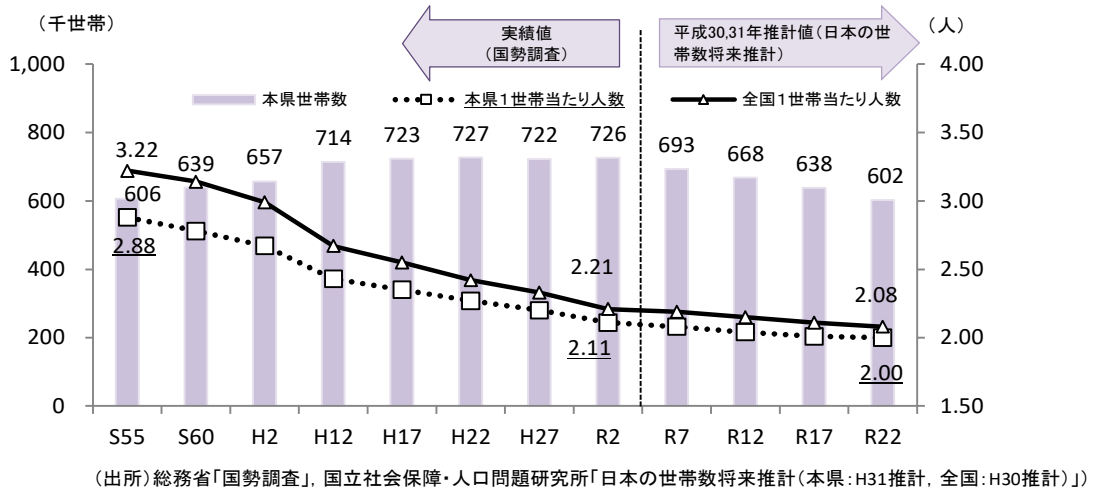


(出所)厚生労働省「令和元年国民生活基礎調査の概況」より

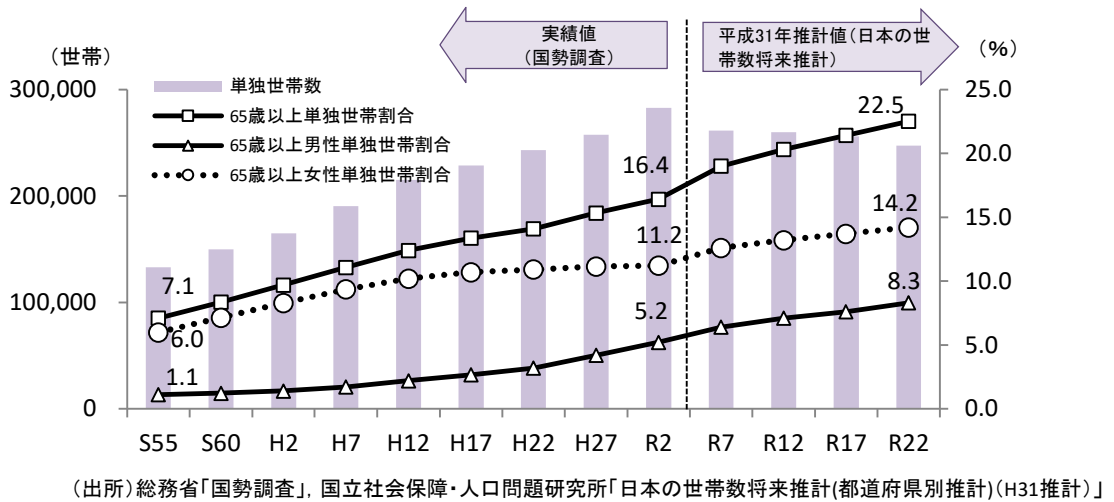
(3) 家族形態の多様化

本県の総人口は減少傾向にある一方で、世帯数は増加傾向にありましたが、平成27年に減少に転じ、今後は一層減少することが予測されます。あわせて、単独世帯数も減少することが予測されますが、65歳以上の高齢単独世帯は増加傾向にあり、高齢女性の単独世帯は、男性を大幅に上回って推移しています。また、世帯数に占める母子世帯の割合は、父子世帯に比べ高い状況となっています。

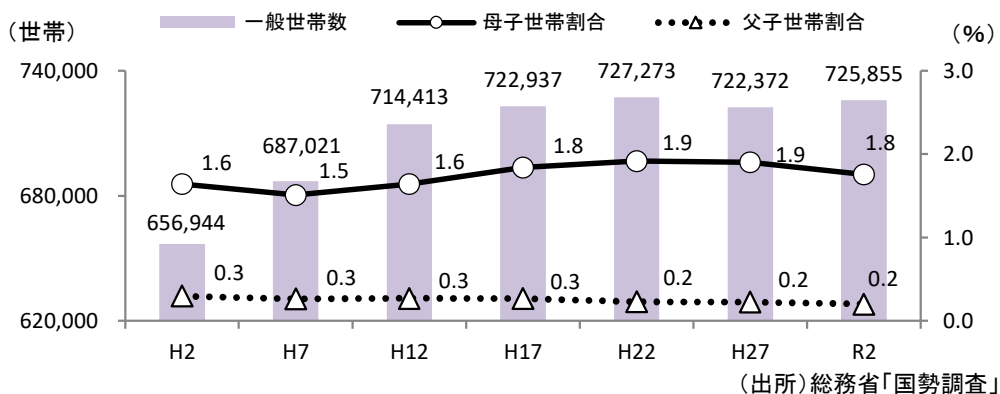
●世帯数（一般世帯）、世帯当たり人数の推移と将来推計〔本県・全国〕



●単独世帯数、一般世帯総数に占める65歳以上単独世帯（性別）の割合の推移・将来推計〔本県〕



●一般世帯数、一般世帯に占める母子世帯、父子世帯の割合の推移〔本県〕



(4) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響

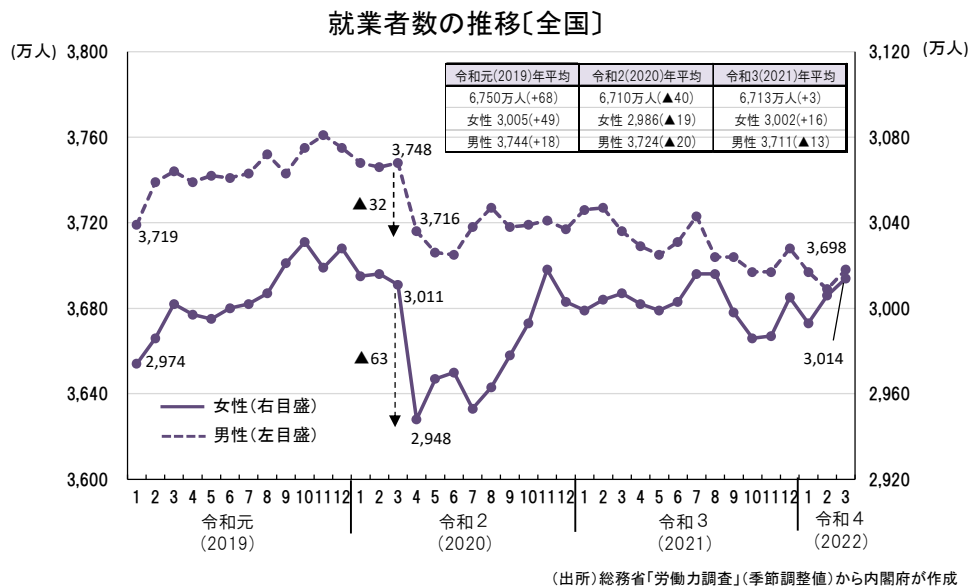
第1回目の緊急事態宣言が発出された令和2年4月には、前の月と比べて、男女ともに大幅に就業者数が減少しましたが、男女で比較すると、女性の就業が多いサービス業、とりわけ飲食・宿泊業等が強く影響を受けたことから、女性の減少幅の方が大きくなっています。

令和2年度の全国のDV相談件数は、前年度から大幅に増加しており、本県における配偶者暴力相談支援センター^{*19}（令和4年4月現在で県内に18か所指定）への相談件数も、令和2年度は1,996件と過去最高を記録しました。

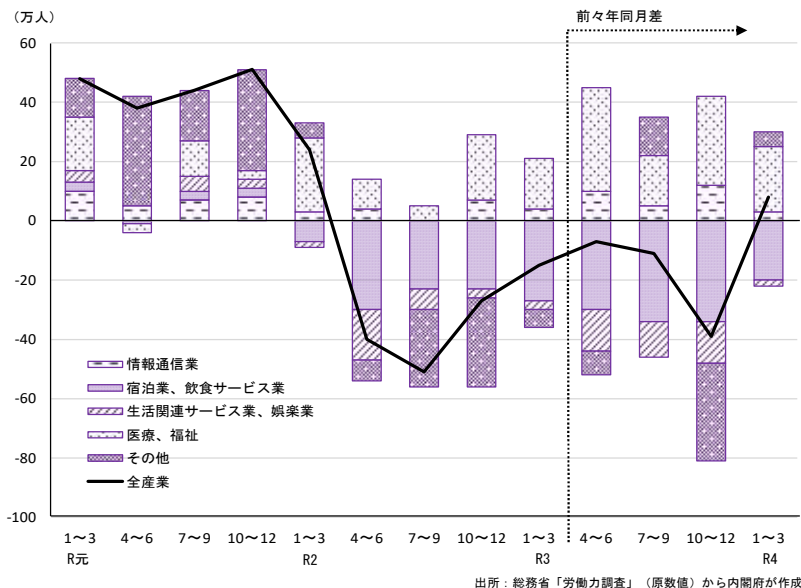
また、本県における自殺者の推移をみると、令和2年以降、男性の自殺者は減少しているにもかかわらず、女性の自殺者は増加しています。

このように、コロナ下の外出自粛や休業等による生活不安・ストレス等の影響は、これまで見過ごされてきた女性をめぐる様々な課題を顕在化させました。

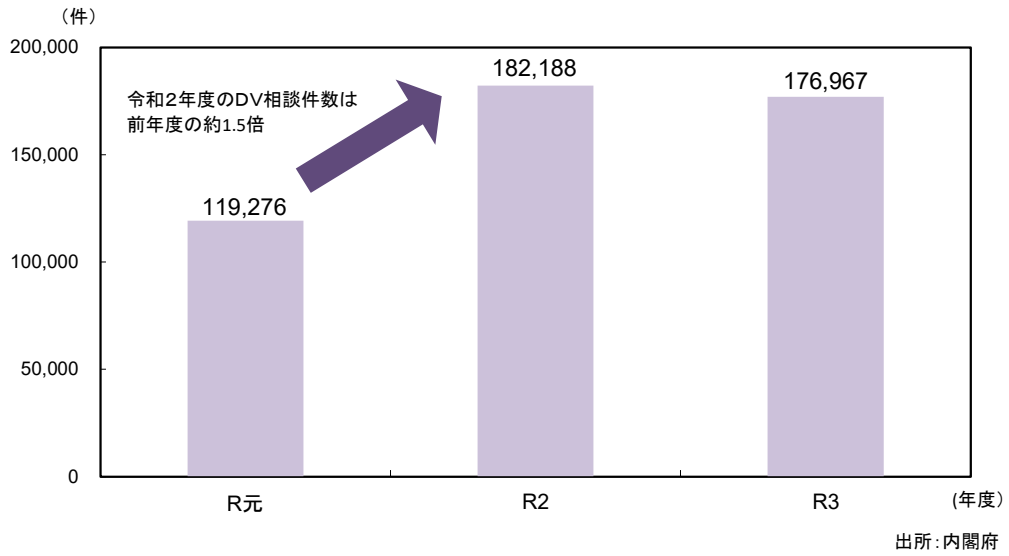
その一方で、テレワーク^{*20}や在宅勤務によって柔軟な働き方が可能になったことは、女性の働きやすさや男性の家事・育児参加を促す好機としても捉えられています。



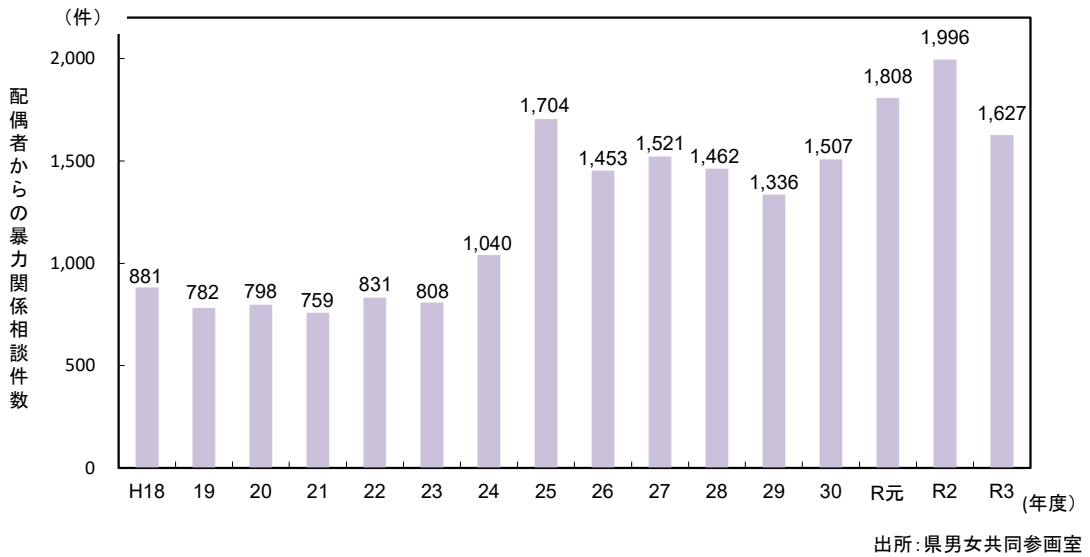
産業別就業者数の前年、前々年同月差の推移〔全国、女性〕



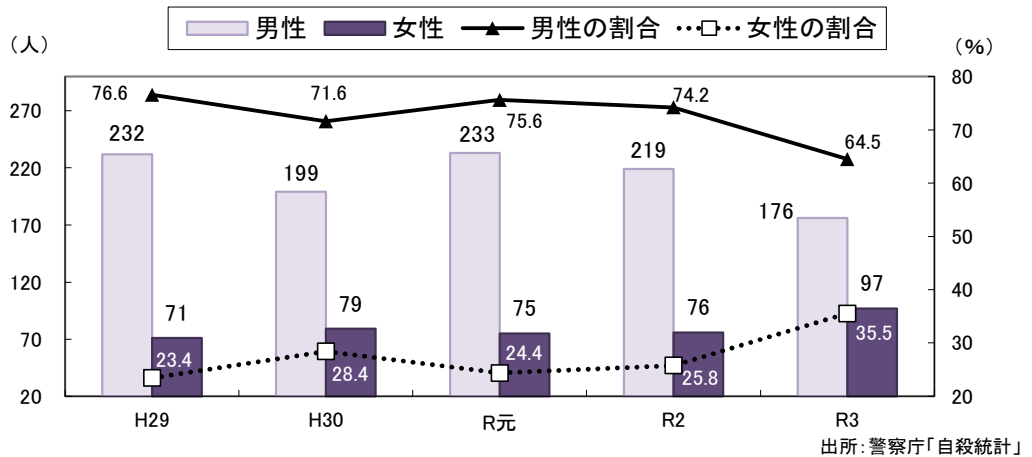
全国のDV相談件数の推移



県内の配偶者暴力相談支援センターにおける相談受付状況の推移



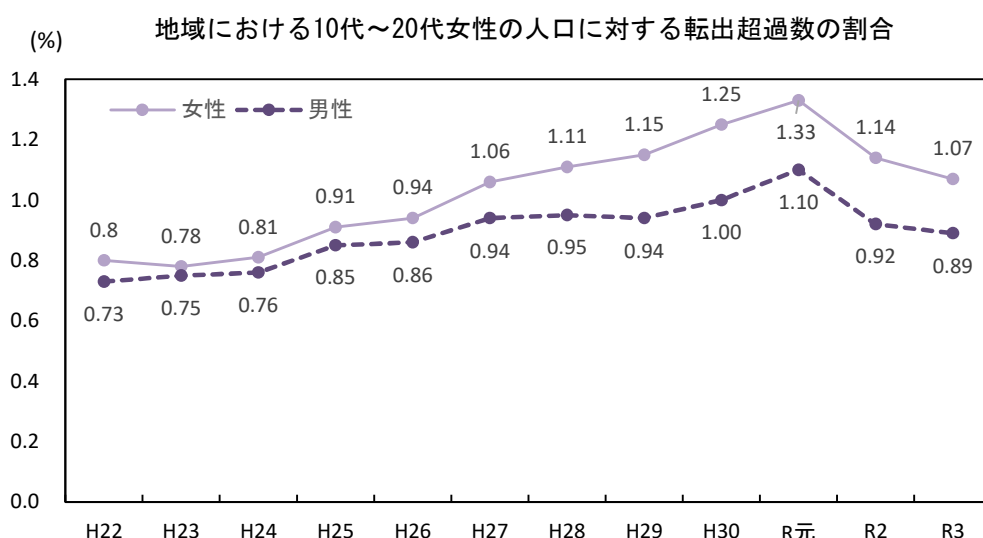
本県における自殺者の推移



(5) 若年女性を中心とした大都市圏への転入超過

国の第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月）によると、近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大していますが、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由としては、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられています。その背景としては、固定的な性別役割分担意識や性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在しており女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であることなどが考えられるとしています。

一方で、これまで地方との関わりが少なかった都市部の人々が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を往来したり、テレワークの一般化等により地方に定住したりするなどの動きも見られます。



（出所）総務省「住民基本台帳人口移動報告」及び「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」から内閣府が算出。（備考）

- ・三大都市圏（東京圏、名古屋圏及び関西圏）を除く道県の対前年転出増加数を算出。
- ・東京圏は埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県、名古屋圏は岐阜県、愛知県及び三重県、関西圏は京都府、大阪府、兵庫県及び奈良県。

(6) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

ジェンダー平等の推進は、持続可能な開発目標（SDGs）の5番目の目標として掲げられ、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワーメントを達成することを目指すための取組が世界各国で加速されています。

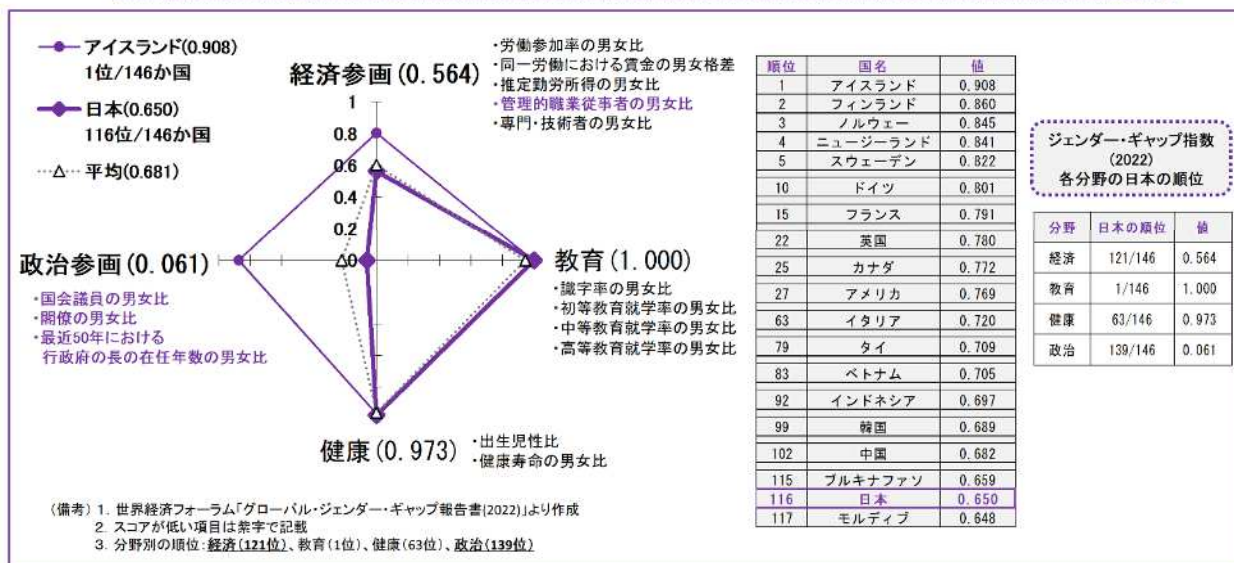


諸外国では、新しい社会を切り開く観点から、政治や経済分野でのジェンダー平等を進めており、諸外国と比較すると日本の推進状況は遅れたものとなっています。

例えば、「世界経済フォーラム」が令和4年に発表した「ジェンダー・ギャップ指数（経済・教育・健康・政治の4分野における男女格差の指数）」では、日本の順位は146か国中116位となっており、政治・経済分野での格差が大きく、G7諸国の中では最下位となっています。

ジェンダー・ギャップ指数(GGI)2022

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。
- ・男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
- ・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



2 国・県・県内市町村の主な動き(「第3次計画」策定(H30.3)後の動き)

(1) 国の動き

① 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の成立

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指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を定めた「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が平成30年5月に公布・施行されました。

また、令和3年6月には同法が一部改正され、政党等は、候補者の選定方法の改善やセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等への対策などにも取り組むよう努めるものとされ、国・地方公共団体には、政治分野における男女共同参画の推進に関する必要な施策の策定などが義務づけられました。

② 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」の成立

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、フレックスタイム制の見直しなど多様で柔軟な働き方の実現、短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることを内容とする働き方改革関連法が平成30年6月に成立し、平成31年4月から順次施行されています。

③ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の改正

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、一般事業主行動計画策定義務の対象を従業員301人以上から101人以上の企業へ拡大することや、女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設などを内容とする「女性活躍推進法等の一部を改正する法律」が令和元年5月に成立し、令和2年4月から順次施行されています。

また、令和4年度の女性活躍推進法に関する制度改正により、従業員301人以上の事業主及び特定事業主を対象に、男女の賃金の差異についての情報公表が義務化されました。

④ 第5次男女共同参画基本計画の策定

新型コロナウイルス感染症の拡大によって顕在化した女性を巡る諸課題など、社会情勢の現状及び課題を踏まえて、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させるため、令和2年12月に第5次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。

- ⑤ 「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（育児・介護休業法）^{*21}」及び雇用保険法の改正

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，令和3年6月の育児・介護休業法等の改正により，いわゆる産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）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の措置が定められ，令和4年4月から段階的に施行されています。

- ⑥ 「女性デジタル人材育成プラン」の決定

コロナ下で厳しい状況にある女性の就業に資することを目的として，デジタルスキル向上とデジタル分野への就労支援の具体策を盛り込んだ総合的な対策が，令和4年4月に男女共同参画会議で決定されました。

- ⑦ 「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律（A V出演被害防止・救済法）」の成立

A V出演者の心身や私生活に将来にわたり生じる取り返しの付かない重大な被害を防止し，また，現に被害を受けたA V出演者の救済を図るための法律が令和4年6月に成立，施行されました。

- ⑧ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」の成立

女性をめぐる課題が生活困窮，性暴力・性犯罪被害，家庭関係破綻など複雑化，多様化，複合化する中，困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ，「孤独・孤立対策」といった視点を含む新たな支援の枠組みを構築するための新法が，令和4年5月に成立し，一部を除き令和6年4月から施行されることとなりました。

(2) 県の動き

- ① 「男女共同参画に関する県民意識調査」の実施

令和3年10月に，男女平等や男女の人権・家庭・地域などに対する県民の意識と実態を把握することを目的として，18歳以上の県民の方を対象に「男女共同参画に関する県民意識調査」を実施しました。

- ② 「男女共同参画に関する企業実態調査」の実施

令和3年10月から11月にかけて，男女共同参画社会の形成に向けて，雇用における課題を明らかにするため，採用，配置，育成，登用，両立支援等の女性活躍に関する取組状況を把握し，女性がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境整備の一層の

推進を図ることを目的として、県内事業所の経営者、従業員の方を対象に「男女共同参画に関する企業実態調査」を実施しました。

③ 「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」の中間評価（到達状況評価）の実施

第3次計画における関連施策の取組状況及び数値目標の達成状況、各種統計調査や「男女共同参画に関する県民意識調査」の結果等を踏まえて、同計画の進捗状況について中間評価（到達状況評価）を行いました。

(3) 県内市町村の動き

① 男女共同参画に関する条例の制定

平成29年度までに、鹿児島市、鹿屋市、出水市、薩摩川内市、霧島市、奄美市、南九州市、始良市、伊仙町、和泊町、知名町、与論町が制定しており、平成30年度に日置市、令和2年度に枕崎市、阿久根市、令和3年度に南さつま市、令和4年度に志布志市が制定しました。

② 男女共同参画基本計画の策定

令和4年度までに、県内43の全ての市町村において、男女共同参画基本計画が策定されました。

③ 女性活躍推進計画の策定

平成29年度までに、薩摩川内市、鹿児島市、指宿市、奄美市、伊仙町、出水市、西之表市、日置市、曾於市、霧島市、いちき串木野市、志布志市、さつま町が策定しており、平成30年度に鹿屋市、南さつま市、始良市、瀬戸内町、令和元年度に南九州市、令和2年度に阿久根市、垂水市、伊佐市、和泊町、令和3年度に枕崎市、長島町、肝付町が策定しました。

④ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援に関する計画の策定

平成29年度までに、鹿児島市、鹿屋市、枕崎市、出水市、西之表市、垂水市、薩摩川内市、日置市、曾於市、霧島市、いちき串木野市、志布志市、奄美市、南九州市、伊佐市、始良市、三島村、十島村、さつま町、長島町、湧水町、南大隅町、肝付町、中種子町、屋久島町、大和村、宇検村、瀬戸内町、龍郷町、喜界町、徳之島町、天城町、伊仙町、和泊町、知名町が策定しており、平成30年度に南さつま市、令和2年度に阿久根市、大崎町、令和3年度に指宿市が策定しました。

⑤ 配偶者暴力相談支援センターの設置

平成29年度までに、鹿児島市、鹿屋市、薩摩川内市、日置市、始良市、知名町が設置しており、平成31年4月に和泊町、令和2年4月に霧島市、令和4年4月に出水市が設置しました。

※ 上記②～④は、各市町村における当初(第一次)計画の策定年度を基準に記載しており、令和4年度現在、改定作業中の市町村も含まれます。

第3章 計画の内容

1 施策の体系

重点目標	施策の方向	具体的施策	
1 男女共同参画社会の形成に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消, 教育・学習の推進	(1) 行動変容につながる意識改革のための普及啓発, 制度や慣行の見直し	①男女共同参画の普及・啓発や学習機会の提供	
		②男女共同参画の視点に立った施策の推進	
		③男女共同参画社会の形成に影響を及ぼす場・機会を担う人に対する理解促進	
		④多様なメディア・コンテンツを活用した男女共同参画・ジェンダー平等の推進とメディア・リテラシー ^{*22} 向上に向けた取組	
	(2) 学校教育における男女共同参画の推進	①教育関係者が男女共同参画を正しく理解するための研修等の実施	
		②学校教育活動全体を通じた人権尊重と男女平等を推進する取組の充実	
		③多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の提供	
	(3) 家庭や地域における男女共同参画の理解促進	①生涯教育・社会教育, 家庭教育における男女共同参画に関する教育・学習の充実	
		②学校・家庭・地域が一体となった男女共同参画意識の醸成に向けた取組の推進	
	(4) 性の多様性についての理解促進	①性の多様性に関する啓発	
	2 誰もが能力を発揮しながら希望する働き方ができる環境整備	(1) 経営者・管理職等の意識改革や職場風土改革	①経営者・管理職等を対象とした意識啓発, 企業顕彰等
			②職場における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた意識改革及びハラスメント防止対策の推進
(2) 働く場における男女共同参画・ジェンダー平等の推進		①男女の均等な雇用の分野における機会と待遇の確保等に関する関係法令等の普及・啓発, 労働相談の実施	
		②女性の就労に関する支援(能力開発, 再就職, 非正規雇用から正規雇用への転換等)	
		③女性活躍の推進に関する情報発信やネットワークづくりの支援	
		④女性の起業等に関する支援	
(3) 子育て・介護基盤整備の推進		①子育て支援環境の整備や地域における介護支援体制の構築, 人材の育成・確保	
(4) 多様で柔軟な働き方の推進		①多様で柔軟な働き方の実現に向けたワーク・ライフ・バランス ^{*23} の推進のための意識啓発や, 両立支援に向けた企業の取組促進	
(5) 男性の家事・育児等への参加促進		①男性の家事・育児等参加に関する意識や職場風土の改革	
(6) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大		①中小企業も含めた企業等や政治, 行政, 教育分野における女性の登用促進	
		②農林水産業や商工業等の自営業の分野における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進	

重点目標	施策の方向	具体的施策
3 生涯を通じた健康支援	(1) 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援	①健康に関する情報提供や相談等の実施 ②がん検診受診率向上に向けた取組や女性特有の疾患等に関する普及啓発
	(2) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)を踏まえた妊娠・出産等に関する健康支援と性に関する正しい理解の促進	①妊娠・出産期における健康管理や医療体制、不妊治療に関する支援の充実 ②性に関する正しい知識の普及
	(3) 男女共同参画の視点に立ったスポーツ活動の推進	①男女の健康状況や運動習慣の特性を踏まえた指導者の育成や女性アスリートへの支援
4 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶	(1) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援	①暴力を容認しない意識の醸成及び相談につながりやすい体制整備や相談を促す広報・啓発の実施 ②被害者の安全の確保と心身の健康回復・自立に向けた支援 ③相談員をはじめ、相談に対応する人を対象とした研修の実施や関係機関の連携強化による相談対応の質の向上 ④家庭内の暴力により心理的外傷等を受けた子どもへの支援
	(2) デートDV* ²⁴ 、性犯罪・性暴力、ストーカー行為等への対策及び被害者支援	①交際相手からの暴力(デートDV)の予防啓発 ②ストーカー行為等への厳正な対処 ③性犯罪・性暴力への適切な対処と性犯罪・性暴力防止のための環境づくり ④セクシュアルハラスメント防止に向けた取組
5 男女共同参画の視点に立った、生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備	(1) 生活上の困難に直面する女性等への支援	①困難な問題を抱えた女性等に対する自立に向けた支援及び就業・生活の安定に向けた取組 ②子どもの成長や若者の自立に向けた力を高める取組
	(2) 様々な要因により複合的な困難や課題に直面しやすい人々が安心して暮らせる環境の整備	①高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせるための男女共同参画の視点に立った環境の整備 ②性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であることなど様々な要因により複合的な困難や課題に直面しやすい人々の相談対応や、多様性を尊重する環境づくり
6 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進	(1) 人材育成等による男女共同参画推進の基盤づくり	①鹿児島県男女共同参画センターの機能の充実及び男女共同参画を推進する地域に根ざした人材の育成・支援
	(2) 地域における意思決定過程への女性の参画拡大	①地域における意思決定過程への女性の参画に向けた取組
	(3) 地域づくりや社会活動における男女共同参画の推進	①地域における慣行の見直しに向けた男女共同参画・ジェンダー平等の普及・啓発や学習機会の提供 ②地域の多様な主体が連携・協力した地域コミュニティづくりへの支援
	(4) 男女共同参画の視点に立った地域防災の推進	①地域防災の分野における女性の参画拡大と、男女共同参画の視点を反映した地域防災における取組の推進

2 重点目標別施策の方向と概要

重点目標 1

男女共同参画社会の形成に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消, 教育・学習の推進

現状と課題

社会の制度や慣行は、それぞれの目的や経緯を持って形成されてきたものではありませんが、その中には、男女共同参画の視点から見た場合、明示的に性別による区分を設けていなくても、男女の置かれている立場の違いなどを反映して、結果的に男女に中立に機能しないことにより、個人の生き方を制約し、個性や能力の発揮を妨げ、本来尊重されるべき性別にかかわらず多様な生き方の選択に影響を及ぼすなど、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となっているものがあります。

このような制度や慣行の多くは、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)などを要因に、長年にわたり形成されてきたものであり、暮らしの隅々に関わっていることから、人々の意識にも大きく影響しています。

令和3年度に実施した県民意識調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担については、前回(平成28年度)と比較して否定する割合が増加し、「否定」と「肯定」の差が大きく開きました。また、今回初めて、男性でも「否定」が「肯定」を上回り、ここ数年で意識の大きな変化が見られます。

その一方で、男女の地位の平等感では、依然として、「社会通念、慣習・しきたりなど」で約7割、「地域社会」や「職場」では約5割の人が、「男性優遇である」と感じています。

そのため、県の施策をはじめ、家庭、職場、学校、地域等における慣行について、固定的な性別役割分担意識を助長したり、性別により機会の不平等をもたらすものではないか等を点検し、見直しを進めるとともに、県民一人ひとりが、男女共同参画を自分のこととして認識し、個々の主体的な取組として広がるよう、男女共同参画・ジェンダー平等に関する積極的な広報・啓発を推進し、社会全体に男女共同参画・ジェンダー平等の意識を醸成することが重要です。

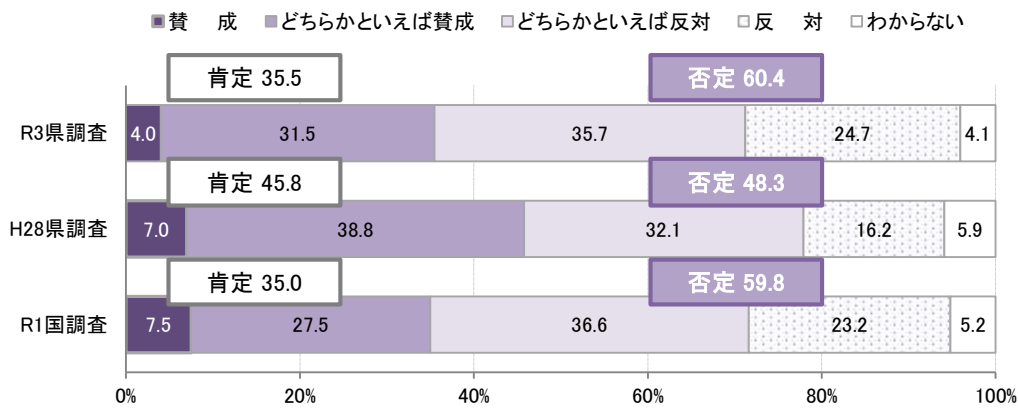
また、人々の意識形成に大きな影響力を持ち、男女共同参画社会の形成を促進するための基礎となるのが、教育・学習です。令和3年度の県民意識調査においても、「男女共同参画社会を形成していくために県が力をいれるべきこと」として、過半数の人が「子どもの頃からの男女平等等についての学習の充実」を挙げています。

男女共同参画・ジェンダー平等の理解促進を図るためには、子どもから高齢者まで幅広い世代にとって、親しみやすく分かりやすいものとする必要があり、中でも、子どもたちを対象とした学校教育や家庭教育における取組は、子どもたちの自尊感情に係る自己肯定感を育むとともに、将来を見据えた自己形成につながることから、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育^{*25}と併せて進めていくことが重要です。さらに、より長い人生を見据え、ライフステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選ぶよう、学習機会の充実を図る必要があります。

人の性のあり方(セクシュアリティ)は様々で、身体の性、自認する性、好きになる性及び服装やしぐさ、言葉づかいなどの表現する性といった要素の組み合わせにより無数に存在し、そのことで、偏見や差別により日常の様々な場面で困難に直面し、生きづらさを抱えている方がいます。

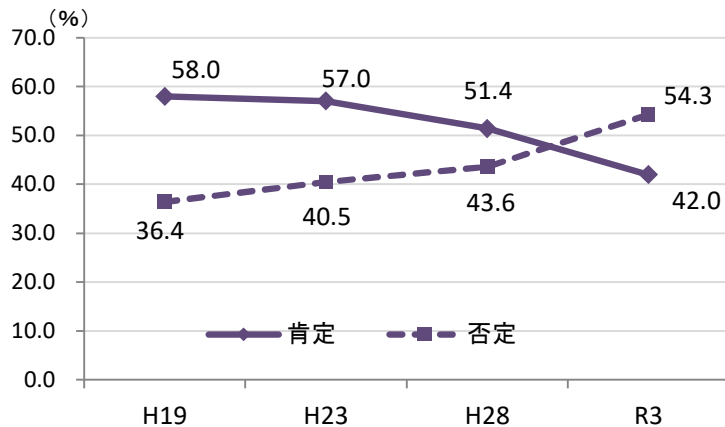
そのため、性的指向・性自認等について、正しい理解を促進し、それらを理由とする差別や偏見を解消するため、啓発活動に取り組む必要があります。

●「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方(本県, 全国)



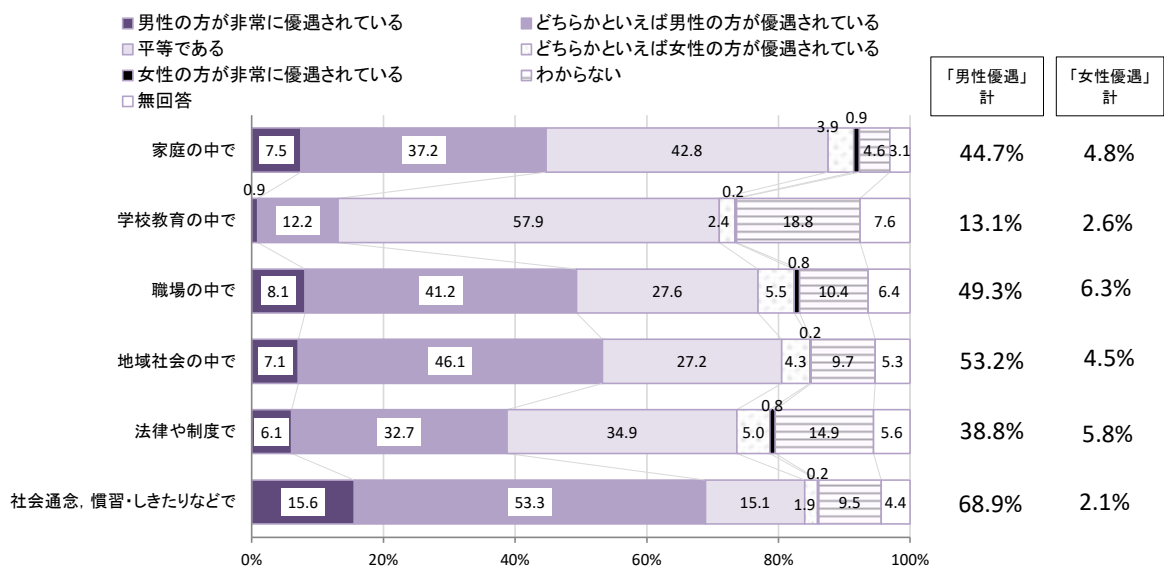
(出所) 男女共同参画室「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」, 内閣府「令和元年度男女共同参画に関する世論調査」

●「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方の推移(本県, 男性)



(出所) 男女共同参画室「男女共同参画に関する県民意識調査」(各年)

●男女の地位の平等感(令和3年度)(本県)



(出所) 男女共同参画室「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」

施策の方向(1) 行動変容につながる意識改革のための普及啓発、制度や慣行の見直し

	具体的施策	内容	所管課等
①	男女共同参画の普及・啓発や学習機会の提供	<p>男女共同参画・ジェンダー平等についての正しい理解が県民に広がるよう、県男女共同参画推進条例の基本理念を踏まえ、男女共同参画週間^{*26}事業をはじめとしたあらゆる機会を通じ、民間とも協働した情報発信や学習機会の提供に取り組みます。</p> <p>また、男女共同参画社会に関する意識と実態を把握するため、定期的に県民意識調査を実施するほか、男女共同参画・ジェンダー平等に関する本県の現状を表す資料等を公表します。</p>	男女共同参画室
②	男女共同参画の視点に立った施策の推進	<p>県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等について、男女共同参画の視点に立った進行管理や必要に応じた見直しを行うとともに、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計(ジェンダー統計^{*27})の充実を促進します。</p> <p>また、県民や民間団体からの申出制度の活用等により県民の意見を反映します。</p>	男女共同参画室
③	男女共同参画社会の形成に影響を及ぼす場・機会を担う人に対する理解促進	<p>本県における男女共同参画社会の形成の促進につながるよう、県民生活に係る施策の策定・実施を担う県及び市町村職員が、男女共同参画について正しく理解するための研修を行うとともに、各種団体等が実施する男女共同参画に関する研修を支援します。</p> <p>また、あらゆる分野の相談業務において、人権意識を基盤に相談の質を高めることは、DV等男女共同参画を阻害する行為の早期発見にもつながります。そのため、相談員等に対し男女共同参画の視点に立った学習機会の提供や情報提供等を行います。</p>	男女共同参画室 行政管理室 社会福祉課 消費者行政推進室
④	多様なメディア・コンテンツを活用した男女共同参画・ジェンダー平等の推進とメディア・リテラシー向上に向けた取組	<p>メディアを通じて提供される膨大な情報は、人々の意識形成に大きな影響力を持つことから、多様なメディア・コンテンツを活用した男女共同参画・ジェンダー平等に関する広報啓発を展開するとともに、メディアに対して男女の人権に配慮した情報発信を行うよう働きかけることにより、男女共同参画に関する正しい理解の促進や、ジェンダーギャップの解消に取り組みます。</p> <p>また、メディアが提供するジェンダーのイメージを読み解くことの重要性を理解し、その力をつけるための講座の開催や広報啓発を行います。</p> <p>あわせて、公的広報・出版物等に関し、男女共同参画・ジェンダー平等の視点に立った表現を行うための研修等を行います。</p>	男女共同参画室 広報課

施策の方向(2) 学校教育における男女共同参画の推進

具体的施策	内容	所管課等
① 教育関係者が男女共同参画を正しく理解するための研修等の実施	教育に携わる人の男女共同参画に関する意識は、子どもたちをはじめ教育を受けている人の意識に大きな影響を及ぼすことから、教育関係者(教職員、教育行政職員等)を対象に、男女共同参画を正しく理解し、教育現場で男女共同参画の視点に立った教育を推進するための研修等を実施します。	教職員課 義務教育課 人権同和教育課 男女共同参画室
② 学校教育活動全体を通じた人権尊重と男女平等を推進する取組の充実	学校教育活動全体を通し一人ひとりが人権尊重と男女平等の理念を理解し、自ら人権の主体として自尊感情を持って実践できるよう、教育・学習の一層の充実を図ります。	学事法制課 人権同和教育課 男女共同参画室
③ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の提供	より長い人生を見据え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれず、ライフステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を主体的に選べるようなキャリア教育、進路・職業指導の充実を図ります。	義務教育課 高校教育課

施策の方向(3) 家庭や地域における男女共同参画の理解促進

具体的施策	内容	所管課等
① 生涯教育・社会教育、家庭教育における男女共同参画に関する教育・学習の充実	生涯学習・社会教育、家庭教育において、男女共同参画・ジェンダー平等に関する正しい理解と認識が得られるとともに、男女共同参画の視点に立った教育・学習が推進されるよう、指導者等に対する研修や、教育・学習のあり方についての研究等を行うなど、その内容の充実を図ります。	人権同和教育課 社会教育課
② 学校・家庭・地域が一体となった男女共同参画意識の醸成に向けた取組の推進	家庭や学校、企業など地域の様々な主体が連携して家庭教育支援を推進する研修等を実施するに当たり、男女共同参画の視点を盛り込むことで、男女共同参画意識の醸成を図ります。 また、学校や保護者、地域住民を対象に、男女共同参画・ジェンダー平等の理解を深めるためのセミナーを実施します。	社会教育課 男女共同参画室

施策の方向(4) 性の多様性についての理解促進

具体的施策	内容	所管課等
① 性の多様性に関する啓発	多様な性のあり方が尊重され、性的指向・性自認に対する偏見や差別の解消が図られるよう、地域住民や企業等への啓発に取り組み、性的指向・性自認についての正しい理解を促進します。 学校においては、教職員に対する研修機会を確保し、教職員自身の多様な性についての理解を深めるとともに、児童生徒の心情に十分配慮し、悩みや不安に寄り添う相談と状況に応じた支援を行う体制を整備します。	人権同対策課 人権同和教育課

現状と課題

本県の有業者に占める女性の割合は46.7%であり、働く女性が多い状況にありますが、管理的職業従事者に占める女性の割合は12.3%と低い水準に留まっています。

令和3年度に実施した企業実態調査によると、県内の事業所において、約4割の経営者が、女性の管理職への積極的な登用を考えていないと回答しており、その理由には「性別にかかわらず適性に応じて登用する」、「女性はパートやアルバイトがほとんどで登用の予定がない」、「女性の職種が限定され登用しづらい」などが挙げられています。一方で、女性従業員では、管理職に就きたくない理由として、「自分の能力に自信が持てない」、「長時間労働となり、仕事と家庭生活の両立が困難になる」などが挙げられています。これは、子育て期における就業の制限又は中断が女性のキャリア形成の妨げとなり、職場で経験や知識を蓄積していないことや、仕事と家庭生活の両立の困難さ等が意欲の低下につながっているものと考えられます。

働くことを希望するすべての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるようにするため、企業における経営者等の意識や職場風土の改革が重要であり、多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進していくことが求められます。

本県における女性の年齢階級別労働力率については、出産・育児期に就業を中断することから、30歳代で低下するものの、昭和55年と比較して、全ての年齢階級で労働力率は上がっており、特に若い世代における労働力率の上昇が見られます。

しかしながら、夫婦と子供からなる世帯の妻の就業状態別割合について、全国の平成17年と令和3年の状況を比較すると、専業主婦の世帯割合は減り、妻がパートタイム労働の世帯割合が増えている一方で、妻がフルタイム労働の世帯割合は横ばいとなっており、共働き世帯は増えているものの、その大部分は女性のパートタイム労働の増加によるものと考えられます。

所定内パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応える側面もあるものの、その多くは給与水準が低く、長期的なキャリア形成を困難にしており、その結果、職場で経験や知識を蓄積することができなくなっているなどの現状があります。また、男女の雇用形態の状況が、賃金格差や管理職等への登用など就業の場の待遇や機会における様々な男女間格差の一因となっているという問題もあります。

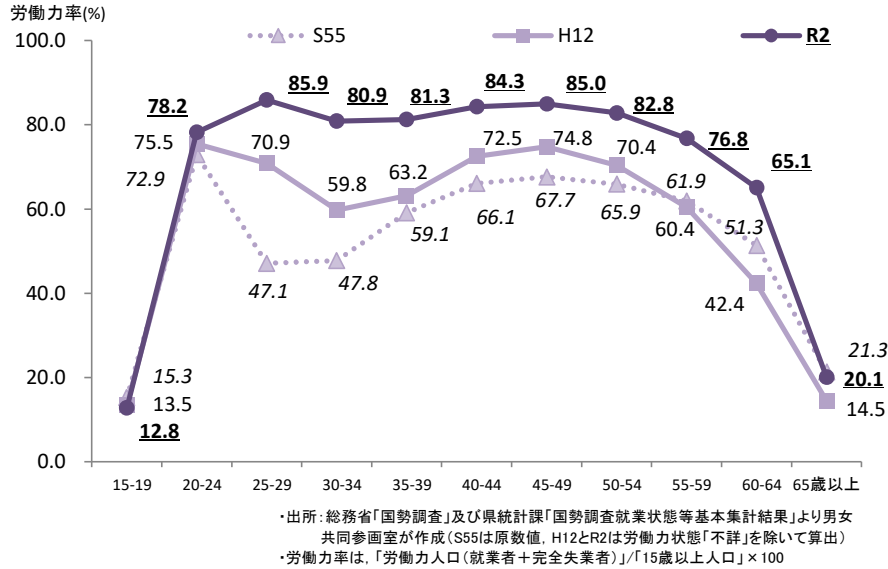
そこで、継続して就業できる環境の整備を促進するとともに、女性の能力開発や就労、起業への支援、そして、男女の均等な雇用の分野における機会と待遇の確保等に係る普及啓発に取り組む必要があります。また、正規雇用を希望しながら非正規雇用で働く場合もあることから、非正規雇用から正規雇用への転換に向けた支援や、非正規雇用労働者の処遇改善に係る関係法令の普及啓発が必要です。

就業は、個人の生活の経済的基盤であると同時に自己実現につながるものであり、誰もが生き生きと希望する働き方ができる環境づくりは、社会経済にとって、その活力の向上の観点からも極めて大きな意義を持ちます。そこで、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」を脱却し、テレワークの導入やオンラインの活用等による多様で柔軟な働き方のさらなる推進や浸透を図ることが重要です。

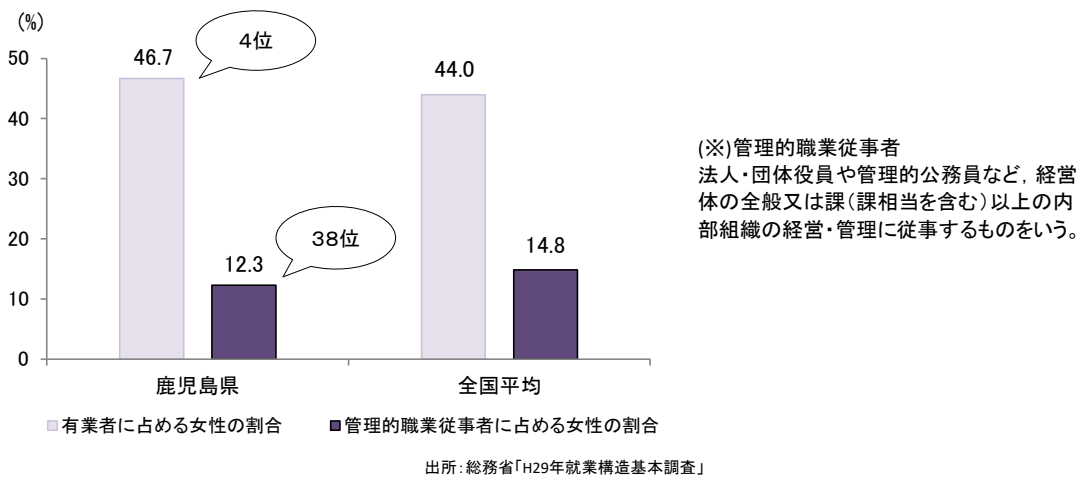
また、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っているという現状を踏まえると、それらを男女が共に担うべき共通の課題とし、男性が家事・子育て・介護等に参加できるような普及啓発に取り組む必要があります。

さらに、農林水産業や商工業等の自営業の分野においても、男女が均等な機会と待遇の下で能力を発揮できる環境を整備し、経営への女性の参画を促進するとともに、経済だけではなく、政治や社会などあらゆる分野において政策・方針決定過程に男女が共に参画することが、男女共同参画社会の実現につながります。

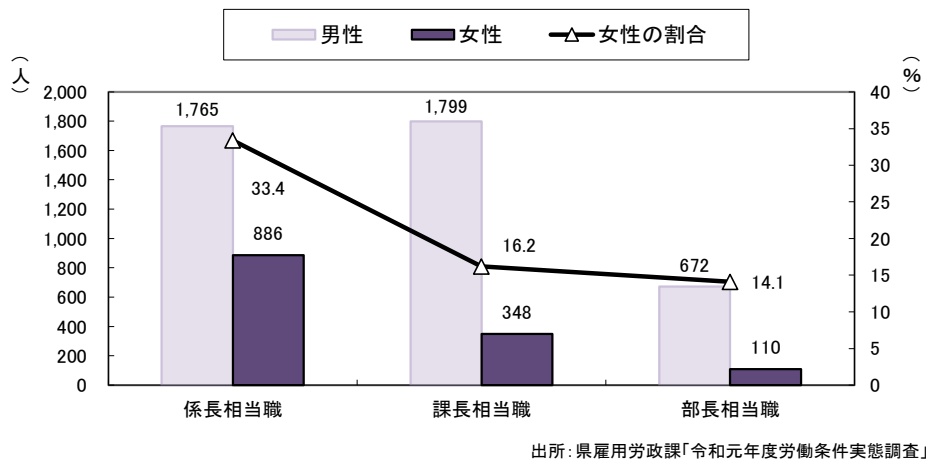
●女性の年齢階級別労働力率(本県)



●有業者・管理的職業従事者(※)に占める女性の割合(全国・本県)



●管理職等における女性の割合(階級別)(本県)



施策の方向(1) 経営者・管理職等の意識改革や職場風土改革

	具体的施策	内容	所管課等
①	経営者・管理職等を対象とした意識啓発、企業顕彰等	多様で柔軟な働き方の実現や意識の改革、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に基づく雇用慣行の変革には、企業の経営者・管理職等の意識改革が最も重要であることから、女性が個性と能力を発揮できる職場づくりや男女がともに働きやすい環境づくり等に関するセミナー開催やアドバイザー派遣のほか、優れた取組を行う事業主に対する顕彰や好事例の発信に取り組みます。	男女共同参画室 雇用労政課
②	職場における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた意識改革及びハラスメント防止対策の推進	<p>男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気や、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等を理由とするハラスメント等の背景として、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が存在し、このような意識は、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」を助長する大きな要因にもなっています。</p> <p>このため、社会全体における取組と併せて、職場においても固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消に向けた取組を進めるとともに、ハラスメントが起こらないよう男女雇用機会均等法^{*28}等についてあらゆる機会を捉えて周知に努めます。</p>	男女共同参画室 雇用労政課

施策の方向(2) 働く場における男女共同参画・ジェンダー平等の推進

具体的施策	内容	所管課等
① 男女の均等な雇用の分野における機会と待遇の確保等に関する関係法令等の普及・啓発、労働相談の実施	性別を理由とする募集・採用、配置・昇進等における差別的取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法や、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を定めた育児・介護休業法、パワーハラスメントの防止措置を定めた労働施策総合推進法、正社員と非正規雇用労働者との間に不合理な待遇差を設けることを禁止しているパートタイム・有期雇用労働法等の労働関係法令の幅広い周知・啓発を図ります。また、個別労働紛争解決制度の周知や労働相談窓口の設置・案内などにより、個別的労使関係の安定化を図ります。	雇用労政課
② 女性の就労に関する支援(能力開発、再就職、非正規雇用から正規雇用への転換等)	女性が将来のキャリアデザインを描き、意欲を持って就業できるよう、意識の向上やキャリアアップのための能力開発の支援を行います。 また、再就職や非正規雇用から正規雇用への転換の支援として、必要な知識や情報の提供、相談対応をはじめ、職業能力の向上や専門資格を生かした支援等、きめ細かい支援に努めます。	男女共同参画室 雇用労政課 医師・看護人材課 産業立地課
③ 女性活躍の推進に関する情報発信やネットワークづくりの支援	女性活躍に取り組む企業の登録制度を設け、登録企業の情報発信を行うことで企業の独自の取組を促進するほか、働く女性のロールモデル(将来目指したいと思う模範となる先輩)の提示や交流の機会の提供、女性ワーキンググループ* ²⁹ の設置など、ネットワークづくりの促進に取り組めます。	男女共同参画室
④ 女性の起業等に関する支援	地域で活躍する女性等の先進的な取組の収集・発信や、女性を対象としたセミナーの開催など、女性の起業等を支援します。	男女共同参画室 中小企業支援課

施策の方向(3) 子育て・介護基盤整備の推進

具体的施策	内容	所管課等
① 子育て支援環境の整備や地域における介護支援体制の構築、人材の育成・確保	子ども・子育て支援新制度において、実施主体である市町村との連携を図りつつ、地域の実情に応じて、認定こども園等の整備を促進するほか、子どもを持つ保護者の多様な働き方にも対応できる保育サービス等の充実により、仕事と子育ての両立のための環境の整備をより一層進めるとともに、介護家庭の多様なニーズに対応するため、介護サービスの充実や介護予防の推進を図ります。 また、研修の実施や修学資金の貸付け、外国人材を受け入れる介護施設等への支援など、子育て支援や介護分野の人材の育成・確保に取り組めます。	子育て支援課 医師・看護人材課 介護保険室 高齢者生き生き推進課 社会福祉課

施策の方向(4) 多様で柔軟な働き方の推進

	具体的施策	内容	所管課等
①	多様で柔軟な働き方の実現に向けたワーク・ライフ・バランスの推進のための意識啓発や、両立支援に向けた企業の取組促進	<p>長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等をはじめとする働き方改革を推進し、多様で柔軟な働き方を実現するため、意識啓発のためのセミナーやアドバイザー派遣等を実施し、女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続けることを可能にするための取組を推進します。</p> <p>また、長時間労働の是正、非正規雇用の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備等に取り組む企業の認定制度を設けることにより、企業等における働き方改革に向けた積極的な取組を促進するとともに、広報誌やセミナー等を通じ、仕事と子育てや介護、不妊治療の両立のための関係法令等の周知に取り組み、仕事と家庭の両立支援に関する制度の導入・定着を推進します。</p>	男女共同参画室 雇用労政課 中小企業支援課

施策の方向(5) 男性の育児・家事等への参加促進

	具体的施策	内容	所管課等
①	男性の家事・育児等参加に関する意識や職場風土の改革	<p>男性の家庭生活への参加を進めるため、セミナーの開催等を通じて、男性の育児休業制度等、仕事と家庭の両立支援制度の利用促進や社会全体の働き方や意識の改革、職場風土の改革を進め、男性が家事・育児・介護に主体的に参加しやすい環境づくりに向けた取組を推進します。</p>	男女共同参画室 子育て支援課

施策の方向(6) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

	具体的施策	内容	所管課等
①	<p>中小企業も含めた企業等や政治, 行政, 教育分野における女性の登用促進</p>	<p>中小企業における一般事業主行動計画の策定の支援や, 当該計画の策定・届け出についての情報提供を行います。</p> <p>さらに, 女性の活躍推進に取り組む事業所に対する受注機会の増大を図るため, 独自の基準に基づく加点制度等を実施します。</p> <p>併せて, 行政や教育分野においても, 研修や人事異動等を通じて人材の育成に努め, 女性職員の管理職への登用を推進するとともに, 登用状況等の把握・公表を行います。</p> <p>また, 政治分野においては, 県内自治体における状況について情報収集するとともに, 県民の関心と理解を深めるため, セミナー等による啓発を行います。</p>	<p>男女共同参画室 雇用労政課 監理課 人事課 総務福利課 教職員課 県立病院課 警務課 市町村課 行政管理室</p>
②	<p>農林水産業や商工業等の自営業の分野における就業環境の整備及び女性の経営参画の促進</p>	<p>農林水産業や商工業等の自営業において, 女性の貢献に見合う適正な賃金の確保や, 女性の経済的地位の向上, さらに女性が働きやすい就業環境の整備を促進します。</p> <p>また, 女性が経営方針等の決定過程に参画するために, 経営者として必要な知識・技術を習得する機会を提供します。</p>	<p>経営技術課 森林技術総合センター 森林経営課 水産振興課 商工政策課</p>

現状と課題

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は、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提と言えます。

すべての人々が健康を享受できるようにするためには、心身及びその健康について、主体的に行動し、正しい知識と情報を入手できるようにしていくことが必要です。また、女性については、年代によって心身の状況が大きく変化するという特性があり、生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することについて、十分に配慮しなくてはなりません。

さらに、女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長等に伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた対策が必要です。

一方で、望まない妊娠や性感染症の実態があります。その背景には、性に関する正しい知識や情報の不足のほか、女性による性についての主体的な判断と行動を阻むジェンダーがあり、それに起因する性的暴力の要因となっていることもあります。

また近年、経済的な理由等で生理用品を購入できないという「生理の貧困」は、女性の健康や尊厳に関わる重大な課題となっています。

このようなことから、女性が尊厳を持ち、生涯安心した性生活をはじめ、健康的な生活を営むことができるよう、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)についての県民への意識の浸透を図るとともに、女性の生涯を通じた健康を支援するための長期的、継続的、かつ包括的な観点に立った取組が必要です。

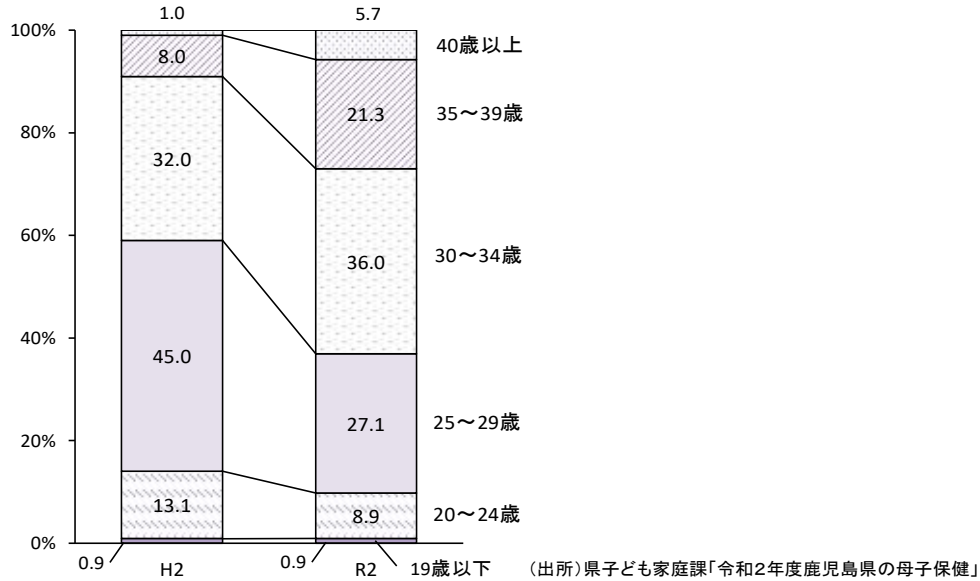
男性については、生活習慣病のリスクを持つ方の割合が高く、根強い固定的な性別役割分担意識から悩みや問題を一人で抱え込むなど精神的に孤立しやすい傾向にあります。特に自殺について見ると、本県の自殺者の約65%は男性であり、この背景には、経済・生活問題や勤務問題、また、男性自身が「男性としてのあるべき姿」に縛られているということが考えられます。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性の就業や生活へ甚大な影響を与えており、女性の自殺者も増加しました。

このようなことから、男女共同参画の視点を踏まえ、性別にかかわらず、自殺予防も含めた心身の健康支援を進める必要があります。

生涯にわたる健康を確保するためには、運動・スポーツ習慣も欠かせません。そこで、すべての人が生涯を通じた健康づくりのためのスポーツ活動に取り組むことができるよう、男女共同参画の視点に立ったスポーツ活動の推進が必要です。

●母の年齢階級別出生割合(令和2年度)(本県)



●生理用品を買うのに困ったことがある人の割合及びその理由(令和3年度)(本県)

○これまでの生理用品を買うのに困ったことがある人の割合

項目	人数(人)	割合
困ったことはない	3,032	75.1%
ときどき困っている	847	21.0%
いつも困っている	138	3.4%
無回答	18	0.4%
計	4,035	100.0%

困った経験がある人(985人)

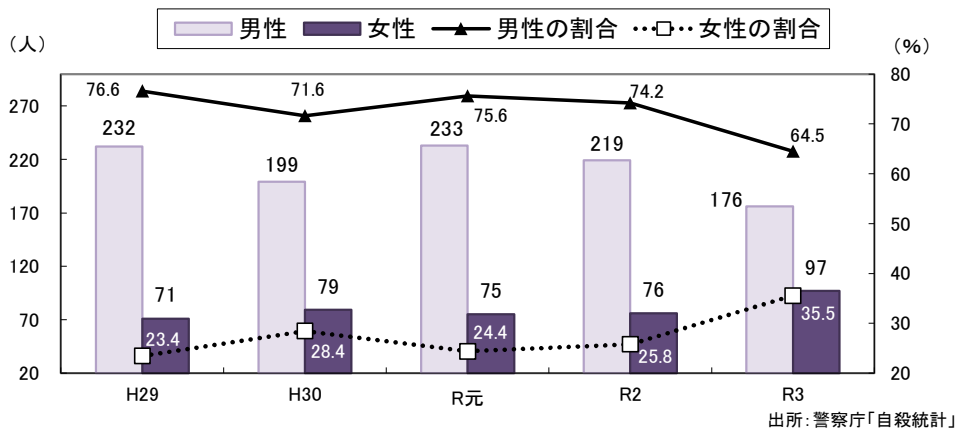
(出所) 県男女共同参画室「『生理の貧困』に関するWEBアンケート調査結果」(R4.2)

○【困った経験がある人のみ】生理用品を買うのに困った理由(複数回答可)

項目	人数(人)	割合
収入が少ない(減った)から	502	51.0%
値段が高いから	564	57.3%
自分が使えるお金が少ないから	334	33.9%
他にお金を使わなければならないから	455	46.2%
自分で買うのがはずかしいから	81	8.2%
親(保護者)にたのみにくい(はずかしい)から	64	6.5%
親(保護者)の収入が少ない(減った)から	30	3.0%
親(保護者)が買ってくれないから	11	1.1%
その他	74	7.5%
「困った経験がある人」の計	985	

(出所) 県男女共同参画室「『生理の貧困』に関するWEBアンケート調査結果」(R4.2)

●本県における自殺者の推移



施策の方向(1) 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

具体的施策	内容	所管課等
① 健康に関する情報提供や相談等の実施	<p>誰もが生涯を通じて、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うために、心身及びその健康についての正しい知識を普及し、相談体制、健(検)診体制を充実させるとともに、性差に配慮した医療や健康支援を推進します。</p> <p>特に女性は、その心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化するという特性に着目しつつ、近年における女性の就業等の増加、生涯出産数の減少による月経回数が増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長等に伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた、適切な健康の保持・増進を支援します。</p> <p>また、男性は健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多い状況等を踏まえ、男性の生涯を通じた健康づくりを支援する取組を推進します。</p>	健康増進課 子ども家庭課 障害福祉課
② がん検診受診率向上に向けた取組や女性特有の疾患等に関する普及啓発	<p>女性特有の疾患に対応した検診として、骨粗しょう症検診、子宮がん検診、乳がん検診が実施されており、特にがん検診の受診率の向上に取り組むとともに、早期発見・予防のための普及啓発や、女性が受診及び相談しやすい環境を確保します。</p>	健康増進課

施策の方向(2) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)を踏まえた妊娠・出産等に関する健康支援と性に関する正しい理解の促進

具体的施策	内容	所管課等
① 妊娠・出産期における健康管理や医療体制、不妊治療に関する支援の充実	<p>男女共同参画の正しい理解のもと、女性の健康や尊厳にかかわる「生理の貧困」など、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)の重要性について、県民への理解の浸透に取り組めます。</p> <p>また、どの地域においても安心・安全に妊娠・出産ができるために、医療体制の整備や経済的支援、健康管理の充実を図ります。</p> <p>併せて、不妊治療に係る経済的負担の軽減や不妊・不育の専門の相談体制の充実を図ります。</p>	男女共同参画室 子ども家庭課 子育て支援課
② 性に関する正しい知識の普及	<p>性感染症の罹患率、10代の人工妊娠中絶の実施率等の動向を踏まえつつ、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、性に関して正しい知識を身に付け、適切な行動を取ることができるようにするため、学校における教育の充実を図ります。</p>	保健体育課 子ども家庭課

施策の方向(3) 男女共同参画の視点に立ったスポーツ活動の推進

	具体的施策	内容	所管課等
①	男女の健康状況や運動習慣の特性を踏まえた指導者の育成や女性アスリートへの支援	<p>生涯を通じて心身ともに健康で活力ある生活を送るためには、すべての人がスポーツを行うことができる環境整備が必要です。</p> <p>そのため、疾患の罹患状況や健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なること、性別により運動・スポーツ習慣が異なることなどを鑑み、男女共同参画の視点に立った指導者の育成や、女性アスリートへの支援（医療・科学的なサポート・育児サポート等）に取り組めます。</p>	保健体育課 競技力向上対策課

現状と課題

すべての人には、安心、安全に暮らし、自分の生き方を自分で選び取り、人生を豊かに生きる権利がありますが、その基本的な人権を侵害するものとして、様々な暴力があります。

そのうち、配偶者等からの暴力やストーカー行為、セクシュアルハラスメント、性犯罪・性暴力、人身取引等の性別に起因する暴力の被害者の多くは女性であり、その背景には、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見等が存在しています。女性に対する暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき喫緊の課題であり、そのためには、社会における男女間の格差是正及び意識改革が欠かせません。

これまで、「配偶者暴力防止法」や「男女雇用機会均等法」におけるセクシュアルハラスメント防止規定、その他法制度に基づき、社会的な取組が進められてきましたが、性別に起因する暴力は依然として存在し、命に関わる重大事件も発生しています。また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う生活不安・ストレスにより、配偶者からの暴力の増加や深刻化が懸念されています。

暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど心への影響も大きいものであり、また、配偶者等からの暴力がその子どもにも深刻な影響を及ぼすことがあるなど、被害者のその後の人生に大きな支障を来し、貧困や様々な困難にもつながることがあります。

令和3年度に実施した県民意識調査によると、配偶者や交際相手から身体的、精神的、性的暴力のいずれかを受けた経験がある女性は27.2%で、前回(平成28年度)の調査(36.6%)と比較すると減少傾向が見られます。しかし、4人に1人が被害を経験し、「何度もあった」は前回(平成28年度)の調査(14.6%)とほぼ横ばいの12.1%であるなど、深刻な状況であることは変わりません。また、配偶者や交際相手から暴力を受けた経験のある女性の約半数は、「どこ(だれ)にも相談しなかった(できなかった)」と回答しており、暴力が潜在化しやすい傾向があります。

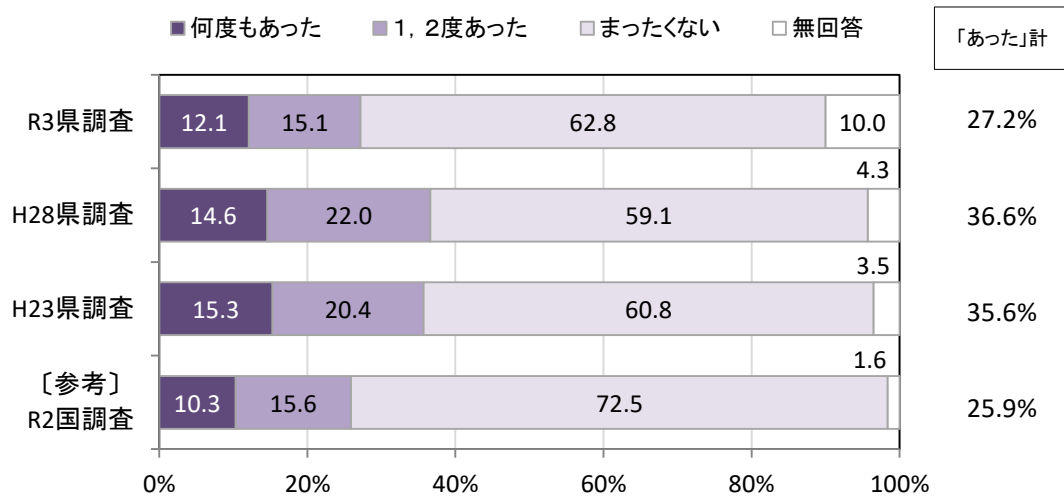
さらに、ソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)など、インターネット上のコミュニケーションツールを利用した暴力をはじめ、暴力の被害は一層多様化しています。

一方、被害者が必要とする支援を提供し、将来において新たな被害者を生み出さないために、加害者対応の必要性も高まっています。

このようなことから、性別に起因する暴力の背景や構造について正しい理解を広め、啓発活動等を実施し、暴力を許さない意識の醸成を図るとともに、相談につながりやすい体制整備や相談を促す広報・啓発により、被害の潜在化を防止する必要があります。

また、関係機関・団体との連携の強化や、相談対応者の研修の充実により、被害者の立場に立った迅速かつ適切な対応に努め、総合的で切れ目のない被害者支援を行う必要があります。

●配偶者等からの暴力被害の経験(本県, 全国, 女性)



(出所) 男女共同参画室「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」,
内閣府「令和2年度男女間における暴力に関する調査」

●暴力や嫌がらせ等についての相談先(本県)

(単位: %)

相談先	総計	
	男性	女性
どこ(だれ)にも相談しなかった(できなかった)	53.1	50.6
友人, 知人に相談	24.4	27.7
家族や親戚に相談	21.8	22.1
医療関係者に相談	2.9	3.1
警察に連絡・相談	2.0	2.5
民間の専門家や専門機関に相談	1.8	2.0
配偶者暴力相談支援センターに相談	1.5	1.7
住んでいる市町村の相談窓口相談	1.5	1.7
学校関係者や法務局, 人権擁護委員に相談	0.9	0.6
その他	2.0	2.0
無回答	8.6	8.1

(出所) 男女共同参画室「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」

施策の方向(1) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援

	具体的施策	内容	所管課等
①	暴力を容認しない意識の醸成及び相談につながるやすい体制整備や相談を促す広報・啓発の実施	<p>暴力を許さない社会を実現するため、地域、職場、学校、家庭など社会のあらゆる分野における女性に対する暴力に焦点を当てた教育や啓発に取り組みます。</p> <p>また、配偶者等からの暴力の被害者は男女ともに半数以上が「どこ(だれ)にも相談していない(できていない)」という状況を踏まえ、被害の潜在化を防止するため、相談を促す広報・啓発や、相談窓口の積極的な周知など、相談につながるやすい体制の整備等に取り組みます。</p> <p>さらに、「鹿児島県配偶者暴力防止計画」に基づき、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に総合的に取り組み、配偶者等からの暴力対策会議を活用して関係機関・団体との連携強化を図ります。</p> <p>市町村においても、地域の実情に応じた配偶者等からの暴力対策が積極的に行われるよう、基本計画の策定や庁内連携体制の整備等の取組を支援するとともに、担当者向けの研修会の開催や、アドバイザーの派遣等を行います。</p>	男女共同参画室 子ども家庭課 人身安全・少年課 社会福祉課
②	被害者の安全の確保と心身の健康回復・自立に向けた支援	<p>身の安全を確保するため保護する必要がある被害者については、関係機関が連携・協力して一時保護施設への入所等の適切な保護に結びつけます。</p> <p>被害者の保護を行う関係機関においては、被害者が安心して心身の回復を図ることができるよう、サポート体制や加害者の追跡を想定した警備体制の充実を図ります。併せて、被害者の関係者や支援者の安全確保にも努めます。</p> <p>また、被害者が心身の健康を回復するため、医療機関、配偶者暴力相談支援センター等が連携して専門的ケアを受けられるようにするとともに、被害者の自立した生活を支援するための就業、住宅の確保、保護命令制度や支援制度の利用等を支援します。</p>	子ども家庭課 人身安全・少年課 男女共同参画室 住宅政策室
③	相談員をはじめ、相談に対応する人を対象とした研修の実施や関係機関の連携強化による相談対応の質の向上	<p>相談機関等において、被害者の二次被害を防止し、適切な相談対応が行われるよう、研修会やスーパービジョン^{*30}を実施し、配偶者等からの暴力に対する深い理解と専門的な対応技術を身につけた相談員等を養成します。</p> <p>また、配偶者等からの暴力に関する相談窓口に限らず、様々な相談機関・窓口においてジェンダーの視点に立った対応を行うことにより、被害者の早期発見や支援に結びつけられるよう、関係機関との連携強化に取り組みます。</p>	男女共同参画室 子ども家庭課

④	家庭内の暴力により心理的外傷等を受けた子どもへの支援	子どもが育つ家庭環境に配偶者に対する暴力が存在することは、児童虐待にあたり、子どもの成長に深刻な影響を及ぼします。周囲の様々な立場の人は、その環境にある子どもを早期に発見し、配偶者暴力相談支援センターや児童相談所によるケアにつなぐとともに、それら関係機関が連携し、被害を受けている親子の安全確保や心身の回復等を支援します。	子ども家庭課
---	----------------------------	---	--------

施策の方向(2) デートDV, 性犯罪・性暴力, ストーカー行為等への対策及び被害者支援

	具体的施策	内容	所管課等
①	交際相手からの暴力(デートDV)の予防啓発	若年層が当事者となりやすい交際相手からの暴力に関する理解を深めるため、予防啓発を行うとともに、相談しやすい環境づくりと相談対応の充実を図り、被害者の早期発見と安全確保を含めた適切なケアを行います。	男女共同参画室
②	ストーカー行為等への厳正な対処	<p>「ストーカー行為等の規制等に関する法律」(ストーカー規制法)に規定するストーカー行為等の被害者に対して、同法に基づく援助や各種被害防止策を的確に実施するとともに、関係機関と連携を強化し、被害者の支援に取り組みます。</p> <p>一方、同法に抵触する行為に対しては、警告、禁止命令等の行政措置や検挙措置等を徹底します。</p> <p>また、女性に対する被害防止のための広報活動を実施します。</p>	人身安全・少年課
③	性犯罪・性暴力への適切な対処と性犯罪・性暴力防止のための環境づくり	<p>生活の平穏を害し、人間の尊厳を傷つける性犯罪・性暴力に対しては、関係法令に基づき適切に対処するとともに、被害者の心情に配慮した適切な対応を行います。</p> <p>また、性犯罪・性暴力防止のための環境づくりや、性被害にあわれた方が、安心して相談でき、必要で途切れない支援が迅速に受けられるよう体制の充実・強化に努めます。</p>	人身安全・少年課 生活安全企画課 捜査第一課 くらし共生協働課 相談広報課
④	セクシュアルハラスメント防止に向けた取組	セクシュアルハラスメントは個人的問題として矮小化され、潜在化する傾向にあります。男女の上下関係や力関係など、男女が置かれている状況を背景とした、社会の構造的な問題であるという理解を広め、その防止対策や被害者支援、その根底にある差別意識の解消に向けた啓発を進めます。	男女共同参画室

現状と課題

人生100年時代の到来に伴い、日本の女性の半分以上が90歳まで生き、女性の人生と家族の姿は多様化しています。その一方で、女性は、出産・育児等により就業を制限又は中断する人や非正規雇用者が多いこと、賃金等の処遇に男女間格差があること、配偶者等からの暴力やセクシュアルハラスメントの被害により社会生活に支障をきたすことなどで、男性に比べて貧困など生活上の困難に陥りやすい状況にあります。

生活困窮、性犯罪・性暴力被害、家庭関係破綻など、女性をめぐる課題が複雑化、多様化、複合化している中、新型コロナウイルス感染症の影響によりこうした課題が顕在化し、女性への包括的支援の強化が大きな課題となっています。

特に、高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方や家族の持ち方等のライフスタイルの影響が大きく、新型コロナウイルス感染症や就職氷河期等の影響なども含め、様々な分野における男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて現れることに留意する必要があります。

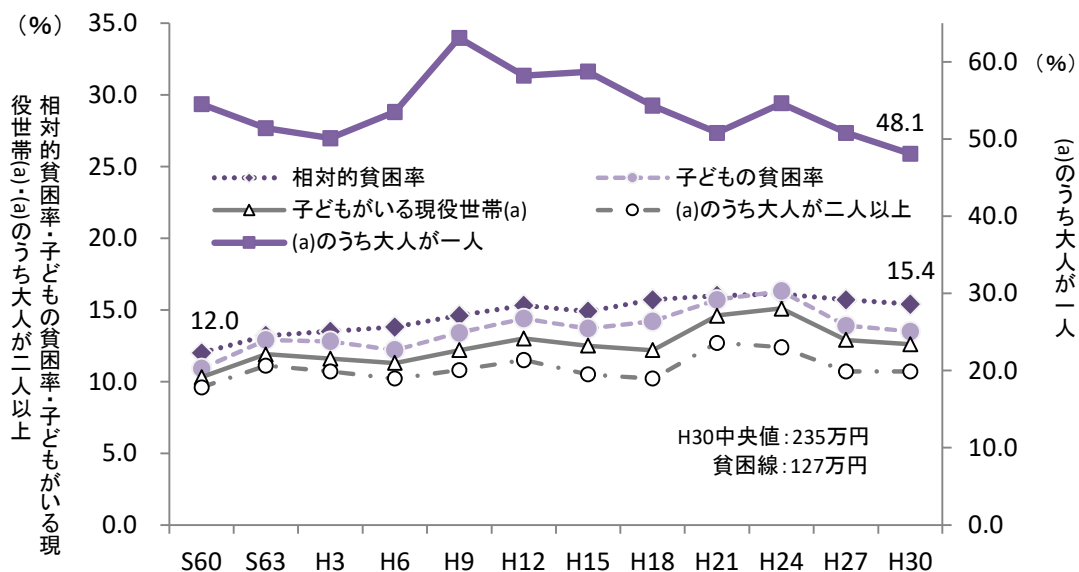
また、困難を抱える者の課題は、経済的困窮をはじめとして、就労活動困難、病気、家庭の問題など多岐にわたる様々な要因が絡み合っており、そのような中で、貧困の次世代への連鎖を断ち切るためには、次世代を担う子ども・若者が社会生活を円滑に営むことができるよう、それぞれが有する問題や置かれた環境の状況等を的確に捉えた、きめ細やかな支援が必要です。

さらに、性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱える場合があることから、このような人々についての正しい理解を深め、社会全体で多様性を尊重する環境づくりに取り組む必要があります。

一方、男性の単身世帯や父子世帯、介護中の男性の中には、地域からの孤立化等の問題を抱えている人がいますが、その背景には、固定的な性別役割分担意識に基づく男性の家庭や地域との関わり方や仕事優先の働き方があります。

このように、様々な困難な状況に直面している人々が、安心して暮らせるようになるためには、社会のあらゆる分野における男女共同参画の視点を踏まえた取組の推進が不可欠です。

●貧困率の年次推移(全国)



(出所)厚生労働省「令和元年国民生活基礎調査の概況」より

●ひとり親世帯の状況(全国)

	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
就業率	86.3%	88.2%	女性 71.3% 男性 83.9%
雇用者のうち 正規	53.7%(※)	92.0%(※)	女性 49.2% 男性 83.3%
雇用者のうち 非正規	46.3%(※)	8.0%(※)	女性 50.8% 男性 16.7%
平均年間 就労収入	236万円 正規:344万円 パート・アルバイト等:151万円	492万円 正規:515万円 パート・アルバイト等:186万円	平均給与所得 女性302万円 男性545万円
養育費受取率	28.1%	8.8%	—

(出所)母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査(令和3年度)」, 一般世帯は総務省「労働力調査(令和3年)15~64歳」, 国税庁「民間給与実態統計調査(令和3年)」より内閣府が作成
 (※)母子世帯及び父子世帯の正規/非正規の構成割合は、「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」(「派遣社員」, 「パート・アルバイト等」の計)の合計を総数として算出した割合

施策の方向(1) 生活上の困難に直面する女性等への支援

具体的施策	内容	所管課等
① 困難な問題を抱えた女性等に対する自立に向けた支援及び就業・生活の安定に向けた取組	<p>人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現が図られるよう、困難な問題を抱える女性への支援に取り組みます。</p> <p>様々な困難を抱えた若年女性については、自ら悩みを抱え込み、問題が顕在化しにくく、公的な支援につながりにくいといった側面が指摘されていることから、民間団体とも連携し、官民協働による支援を強化します。</p> <p>また、複合的な課題を抱える生活困窮者の状況に応じて、その自立を促進するため、生活困窮者自立支援法に基づき、包括的な支援を行います。</p> <p>併せて、雇用の分野における男女の均等な機会と公正な待遇の確保についての周知・啓発や、女性の就業継続や再就職、非正規雇用から正規雇用への転換の支援等に取り組みます。</p> <p>さらに、ひとり親家庭は、経済、子どもの教育、健康面などで生活上の困難や課題を抱えやすく、仕事と家庭の両立も難しいことなどから、個々の状況に応じた子育て、生活、就業、経済面などの総合的な支援を行います。</p> <p>なお、これらの支援に当たっては、女性は、出産・育児等により就業を制限又は中断する人や非正規雇用者が多く経済的に困窮しやすいこと、男性は、固定的な性別役割分担意識に基づく男性の家庭や地域との関わり方や仕事優先の働き方により地域から孤立しやすいことなどに配慮します。</p>	<p>社会福祉課 雇用労政課 男女共同参画室 子ども家庭課</p>
② 子どもの成長や若者の自立に向けた力を高める取組	<p>不登校やひきこもりなど社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者のための総合相談窓口の運営や、フリーター等を含む若年者の職業的自立に向けた就労支援に取り組みます。</p> <p>また、不登校や問題行動等の未然防止、早期発見のため、学校、家庭、関係機関が一体となった取組を推進します。</p> <p>なお、これらの支援に当たっては、性別にかかわらず多様な働き方、学び方、生き方を尊重し、個人の個性や能力が発揮できるよう配慮します。</p> <p>さらに、家族の介護等を行っているいわゆるヤングケアラー^{*31}に対する適切な支援が行われるよう市町村等と連携を図りながら取り組みます。</p>	<p>青少年男女共同参画課 障害福祉課 雇用労政課 産業人材確保・移住促進課 義務教育課 高校教育課 子ども家庭課</p>

施策の方向(2) 様々な要因により複合的な困難や課題に直面しやすい人々が安心して暮らせる環境の整備

	具体的施策	内容	所管課等
①	高齢者、障害者、外国人が安心して暮らせるための男女共同参画の視点に立った環境の整備	<p>高齢者の現状が、長年にわたって様々な分野で継続している固定的な性別役割分担意識に基づく制度や慣行の影響を大きく受けていること、障害のある女性は、障害があることに加えて、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている場合があることを踏まえた上で、生活自立を支える制度や環境・社会基盤整備、性差によるニーズの違いに配慮した医療・介護予防への取組、良質な医療・介護基盤の構築等を進めます。</p> <p>また、外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている場合があることを踏まえた上で、多言語による相談対応や情報提供を行います。</p>	<p>社会福祉課 障害者支援室 介護保険室 障害福祉課 高齢者生き生き推進課 国際交流課 外国人材政策推進室</p>
②	性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であることなど様々な要因により複合的な困難や課題に直面しやすい人々の相談対応や、多様性を尊重する環境づくり	<p>性的指向・性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがあります。そこで、このような様々な属性の人々についての正しい理解を広め、多様性を尊重する環境づくりを進めるため、人権問題に関する啓発広報や研修に取り組みます。</p> <p>また、人権問題が生じた場合には、相談者が幅広く安心して相談できるよう、相談窓口の周知広報や相談の質の向上に努めます。</p>	<p>人権同和対策課 男女共同参画室</p>

現状と課題

社会経済情勢の変化に伴い、人々にとって家庭とともに最も身近な暮らしの現場である地域社会を取り巻く状況も複雑化し、多くの課題を抱えています。

そうした多様化・複雑化する地域課題の解決に当たっては、行政のみが公共サービスを提供して対応するあり方によって、地域社会における「共助」の力として、地域コミュニティに期待される役割は大きくなっています。

しかしながら、自治会等地域コミュニティにおける組織が、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣行によって運営されると、住民の家族形態やライフスタイルの多様化等に伴う地域社会の変容への対応が困難になり、若い世代や単身者等の地域との関わりが希薄化するだけでなく、地域活動への参加の機会を阻む要因にもなりかねません。

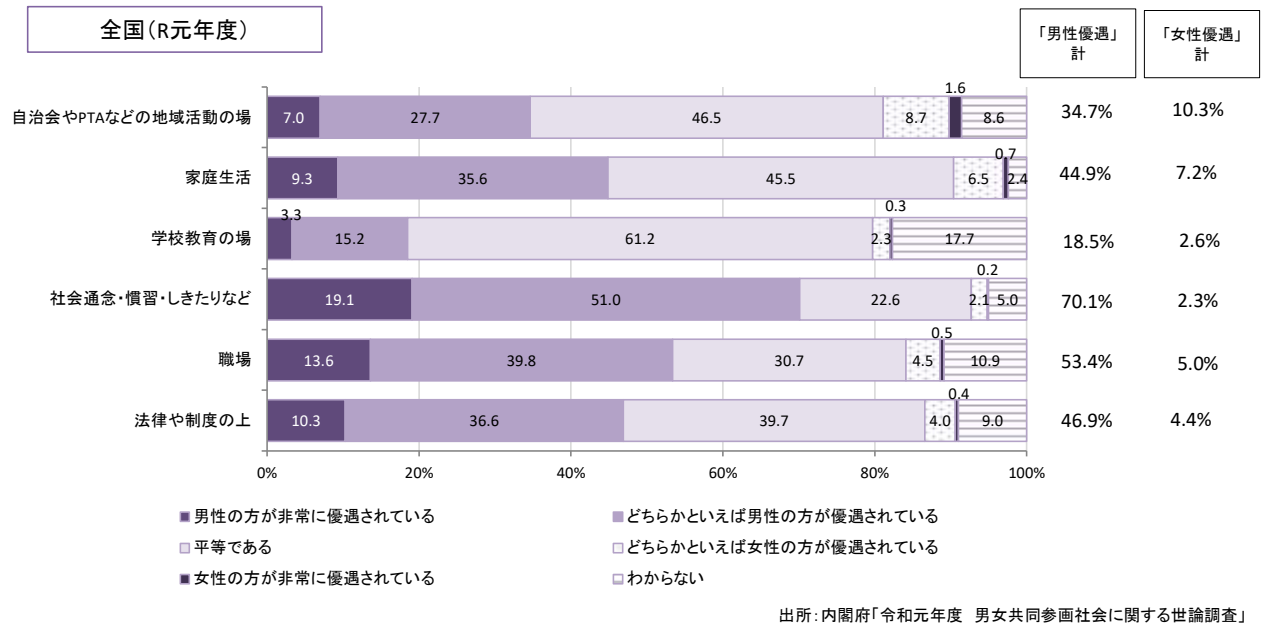
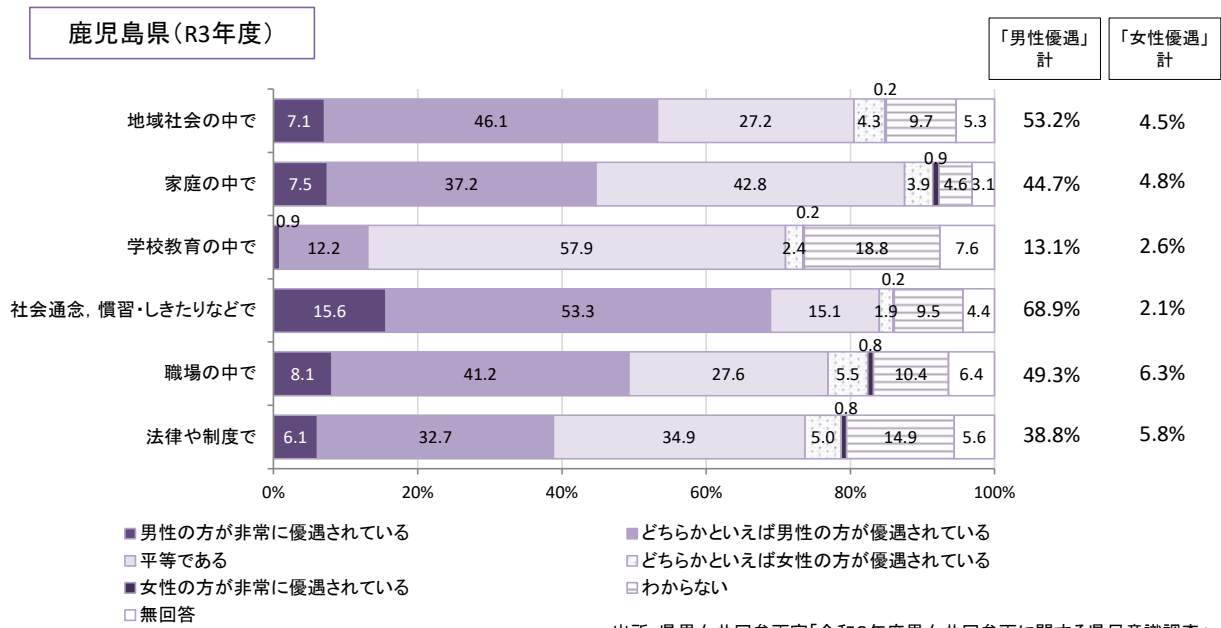
また、全国的には、若年層では男性よりも女性の方が大都市圏に流出する傾向が続いています。国の第5次男女共同参画基本計画によると、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられており、その背景には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在し女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であることなど考えられるとしています。一方で、これまで地方との関わりが少なかった都市部の人々が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を往來したり、テレワークの一般化等により地方に定住したりするなどの動きも見られます。

そのため、人口減少に直面する地方においてこそ、男女共同参画の視点に立ち、女性の活躍促進や、女性も含めた多様な主体の連携による地域づくりに取り組む必要があります。このことにより、確かな地域力の向上と持続可能な地域社会の発展が図られ、ひいては、性別や年齢、障害の有無等を超えて様々な立場を生きる人々が共に支え合う、人権尊重と男女平等を基盤とした地域社会につながります。

また、災害が発生すると、平時の固定的な性別役割分担意識が一層顕著になり、災害から受ける影響及びニーズに対する男女の違いや、身体的性差が配慮されないことなどが、被災者をさらに困難な状況に追い込み、その回復やまちの復興を遅らせることがあります。

そのため、防災分野における女性の参画をさらに拡大するとともに、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制を確立するよう取り組む必要があります。

●地域ほか各分野での男女の地位の平等感(本県, 全国)



施策の方向(1) 人材育成等による男女共同参画推進の基盤づくり

具体的施策	内容	所管課等
① 鹿児島県男女共同参画センターの機能の充実及び男女共同参画を推進する地域に根ざした人材の育成・支援	多様な主体との連携・協働により、地域における男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センターの事業内容の充実を図ります。 あわせて、男女共同参画地域推進員 ^{*32} など地域で男女共同参画を推進する人材を育成するとともに、その活動を支援します。	男女共同参画室

施策の方向(2) 地域における意思決定過程への女性の参画拡大

具体的施策	内容	所管課等
① 地域における意思決定過程への女性の参画に向けた取組	地域の多様なニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要です。そのため、性別や年齢等にかかわらず広く住民の中から活動の担い手を育成し、方針決定過程への女性の参画拡大を図ります。	社会教育課 経営技術課

施策の方向(3) 地域づくりや社会活動における男女共同参画の推進

具体的施策	内容	所管課等
① 地域における慣行の見直しに向けた男女共同参画・ジェンダー平等の普及・啓発や学習機会の提供	それぞれの地域において、固定的な性別役割分担意識に基づく旧来の運営のあり方や活動内容等の慣行の見直しが図られるよう、地域住民を対象にした男女共同参画・ジェンダー平等の意識啓発や学習機会の提供等を行います。	男女共同参画室
② 地域の多様な主体が連携・協力した地域コミュニティづくりへの支援	誰にとっても身近な地域社会を、活力があり、持続可能なものとするためには、性別や年齢等にかかわらず、誰もが地域活動や地域づくりに参画することが必要です。 そのため、男女共同参画の視点に立った多様な主体の連携による地域コミュニティづくりの取組を支援します。	男女共同参画室 くらし共生協働課 農村振興課

施策の方向(4) 男女共同参画の視点に立った地域防災の推進

具体的施策	内容	所管課等
① 地域防災の分野における女性の参画拡大と、男女共同参画の視点を反映した地域防災における取組の推進	女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮し、地域における生活者の多様な視点を反映した防災対策の実施に向けて、地域防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画の拡大に取り組むほか、男女共同参画の視点を踏まえた防災教育や災害対応に向けた取組を行います。	危機管理課 消防保安課 社会福祉課 災害対策課

3 戦略的取組について

① 子どもの頃からの男女共同参画の理解促進や、多様な選択を可能にするための教育現場における取組

内容
<p>性別に焦点を当てた最も身近な人権問題について当事者意識を持って考える男女共同参画の学びを通して、子どもたちには、人権意識や男女平等意識が醸成されることとなります。</p> <p>そのことによって、将来を見据えた自己形成の基盤である自尊感情に係る自己肯定感が育まれ、一人ひとりがお互いを尊重しながら、長い人生の中で多様な生き方・働き方を主体的に選択する力を身につけることとなります。</p> <p>また、いじめや虐待など子どもたちを取り巻く深刻な人権問題の解決にもつながります。</p> <p>このため、男女共同参画と子どもに係わる部局及び市町村が連携、協働し、子どもたちが男女共同参画の理解を深め、多様な選択を可能にするための取組を学校、家庭、地域が一体となって推進します。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 児童・生徒への男女共同参画の理解を深めるための学習の提供 ・ 教職員や保護者を対象とした男女共同参画についての研修の実施 ・ 生徒に対する男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の実施 ・ 生徒に対す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と権利)に基づく人権の視点に立った性教育の実施 ・ 生徒や学生を対象とした交際相手からの暴力を未然防止する教育の実践

●「男女共同参画社会」を形成していくために県が力を入れるべきこと・複数回答(本県) (「総計」で多い順に 10 項目を抜粋)

(単位：%)

	総計		
	男性	女性	
子どもの頃から、男女の平等や相互の理解・協力についての学習を充実させる	51.0	51.0	51.2
職場における労働時間短縮や育児・介護休業制度の普及促進など、仕事と家庭が両立できる就労環境づくりを進める	29.4	25.4	32.4
保育の施設・サービス、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実させる	25.5	20.1	29.5
女性に対する暴力(セクハラやDVなど)の防止や被害者支援に取り組む	17.3	15.4	18.8
生涯学習の場における男女の平等や相互の理解・協力についての学習を充実させる	12.9	14.6	11.7
学校や家庭で、男女の人権に関わる啓発を進める	12.9	15.1	11.3
職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う	11.2	11.1	11.5
男女共同参画に関する情報提供や交流、相談、学習・研修などを行う施設を充実させる	9.2	11.5	7.3
市町村との連携の推進	9.1	10.2	8.3
女性の就業支援のため、就業情報の提供や職業訓練を充実させる	6.8	5.5	7.8

(出所) 男女共同参画室「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」

② 男女共同参画の視点に立った地域づくりに向けた取組

内容
<p>地域には、例えば防犯・防災、健康づくり、要介護者の支援、子どもの教育、DVや虐待の早期発見、貧困など生活上の困難にある人、孤立しやすい人への対応、異文化への理解など様々な課題に取り組む役割が期待されています。</p> <p>そのような中で、地域における様々な活動が、特定の性別や年齢層等で担われていると、住民の価値観やライフスタイル、家族形態の多様化への対応を困難にし、人間関係の希薄化や単身者等の孤立化などの問題を見えなくする可能性があります。</p> <p>また、全国的には、若年層では男性よりも女性の方が大都市圏に流出する傾向が続いています。国の第5次男女共同参画基本計画によると、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかったから」といったことが挙げられており、その背景には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在し、女性の居場所と出番を奪っていることや、地方の企業経営者や管理職等の理解が足りず女性にとってやりがいを感じられず働きにくい環境であることなど考えられるとしています。一方で、これまで地方との関わりが少なかった都市部の人々が地方の価値や魅力を再認識し、都市と地方を往来したり、テレワークの一般化等により地方に定住したりするなどの動きも見られます。</p> <p>これらのようなことから、人口減少に直面する地方においてこそ、性別や年齢、障害の有無等にかかわらず多様な人々が地域での活動に参画できるよう、「一人ひとりの人権の尊重」を基盤とする男女共同参画の視点が不可欠です。</p> <p>そこで、地域における活動に男女双方の参画を推進し、複雑化・多様化する地域の課題を解決するために、関係部局と市町村、NPO 等地域の多様な主体が連携、協働し、男女共同参画の視点に立った地域づくり活動を促進します。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 男女共同参画を推進する地域に根ざした人材の育成・支援・ 地域住民を対象にした男女共同参画・ジェンダー平等の意識啓発や学習機会の提供等・ 男女共同参画の視点に立った多様な主体の連携による地域コミュニティづくりの取組への支援

③ あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組

内容
<p>急速な少子高齢化・人口減少の進展や、価値観の多様化が進む中で、経済その他社会の様々な分野が発展し、豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会を実現するためには、各分野の政策・方針決定過程に多様な立場の人が多様な意見を持って参画し、それぞれの意思が公正に反映されることが重要です。</p> <p>そのため、政治、行政、教育、雇用、農林水産業・商工業等の自営業、各種機関や団体、組織等に対して、女性の能力発揮の重要性について認識を深める啓発を行うとともに、女性の参画状況を把握し、女性の役員等への登用について要請を行います。</p> <p>【主な取組】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 啓発のためのセミナー等の実施・ 県審議会等における女性委員登用へのさらなる取組促進

第4章 推進のあり方

この計画を着実に推進するため、県の推進体制を充実・強化し、適切な進行管理を行うとともに、県、市町村、県民及び事業者の協働による取組を進めます。

1 県の推進体制

(1) 男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部等の機能発揮

鹿児島県男女共同参画推進条例に基づき設置した男女共同参画審議会において、基本計画の策定、県の施策の実施状況、苦情・相談の処理状況など男女共同参画の推進に関する基本的事項について調査審議を行い、その結果を積極的に施策に反映します。

また、男女共同参画社会の形成に向けた施策を各部局が相互に連携を図りながら総合的、計画的に推進するため、男女共同参画推進本部において、各部局の計画の進捗状況を確認し、施策の改善・見直しを積極的に進めます。

(2) 鹿児島県男女共同参画センターの機能充実や地域振興局・支庁等との連携

男女共同参画センターは、男女共同参画を推進する総合的な拠点として、広報・啓発、人材の育成、団体の活動支援、情報提供、相談等それぞれの機能の充実とそれらの有機的な連携により、県全域を対象にした広域的・効果的な事業を展開します。

事業実施に当たっては、市町村における取組の参考になることや、センターから遠隔地に住む県民の学習や相談等の機会を確保することに配慮します。

また、地域における男女共同参画を推進するため、地域振興局・支庁、男女共同参画地域推進員や男女共同参画を推進する民間団体と連携、協働して、広報啓発等の事業を実施します。

(3) 男女共同参画の施策に関する申出制度の適切な運用

鹿児島県男女共同参画推進条例第15条第1項の規定に基づき、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策に対して、県民及び民間団体から申出を受ける制度については、男女共同参画地域推進員の協力を得て、県民に広く周知し、その活用を促進します。

また、申出があったときは、関係機関と協力して適切に対応するとともに、施策の改善・見直しに反映します。

(4) 数値目標の達成に向けた具体的な取組

本計画を男女共同参画の施策の推進を図るための実効性のあるアクション・プランとするため、26の数値目標を設定し、その達成に向けた具体的施策を総合的に実施します。

また、数値目標の達成状況とともに、その達成の成果による男女共同参画社会の進展の状況について検証を行います。

(5) 施策の進行管理の徹底

計画に基づく関連施策の実施に当たって、「男女共同参画の視点」が確実に反映されるよう、施策の進行管理を徹底します。

また、その実施状況について、男女共同参画推進本部における協議や男女共同参画審議会による調査審議を経て、鹿児島県男女共同参画推進条例第8条に基づき報告書を作成し、公表します。

(6) 計画の評価及び施策への確実な反映

計画に基づいた関連施策の実施状況について、成果指標を設定するなど総合的な評価の仕組みを確立します。それに基づき適正に評価を実施し、その結果を施策に確実に反映させます。

2 男女共同参画地域推進員やNPO、事業者、学校、女性活躍推進会議^{*29}等との連携、協働

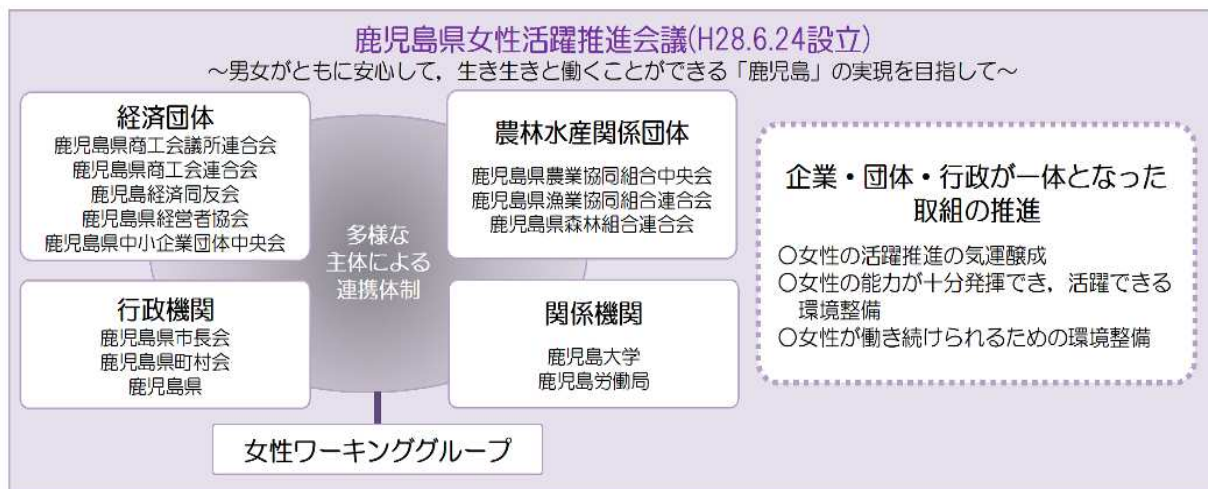
男女共同参画地域推進員やNPO、事業者、学校等と有機的に連携、協働し、男女共同参画社会の形成に取り組みます。

このうち、男女共同参画地域推進員は、県内の各地域において男女共同参画社会の形成に関する理解の浸透を図るため、ボランティアで活動していただいています。地域社会における男女の地位の平等感が依然として低い現状にあることから、今後更に連携して、男女共同参画の視点に立った地域づくりを推進します。

また、事業者を対象とした広報・啓発事業等を実施し、事業者に対して、事業活動において男女共同参画の推進に取り組むことを働きかけるとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策への協力を要請します。

さらに、学校においては、子どもたちが男女共同参画の理解を深め、多様な選択を可能にするための取組を学校、家庭、地域が一体となって推進します。

職業分野における女性の活躍推進については、本県における女性活躍の推進主体として、各種経済団体、大学等県内の主要な団体で構成する県女性活躍推進会議と連携、協働して取り組みます。



別表1 数値目標

番号	重点目標	設定項目	現状		目標値		設定計画	所管課等
			数値	年度	数値	年度		
1	1	「男女共同参画社会」という用語を知っている人の割合	74.0%	3	100%	9		男女共同参画室
②	1	「ジェンダー」という用語を知っている人の割合	70.8%	3	100%	9		男女共同参画室
③	1	性別による固定的な役割分担を否定する人の割合	60.4%	3	70%	9		男女共同参画室
4	2	鹿児島県女性活躍推進宣言企業制度登録数	117社	3	275社	9	女活	男女共同参画室
5	2	県の管理的地位(課長相当職以上)に占める女性職員の割合(知事部局等)	11.5%	4	16%	7	女活特定	人事課
6	2	県の管理的地位(課長相当職以上)に占める女性職員の割合(教育委員会)	14.3%	4	16%	7	特定(教)	総務福利課
7	2	市町村の管理的地位(課長相当職以上)に占める女性の割合	9.3%	4	13%	9		男女共同参画室
8	2	事業所の管理的地位(課長相当職)に占める女性の割合	16.2%	元	18%	9	女活	男女共同参画室
9	2	ワーク・ライフ・バランスの推進を行っている企業の割合	50.5%	3	78%	6	女活未来	雇用労政課
10	2	県の審議会等委員への女性の登用率	40.4%	3	40%以上 60%以下	9		男女共同参画室
11	2	女性農業経営士* ³³ の認定者数	487人	4	550人	9	女活農山	経営技術課
12	2	保育所等待機児童数	148人	4	0人	6	女活未来	子育て支援課
13	2	放課後児童クラブ待機児童数	155人	4	0人	6	未来	子育て支援課
14	2	県の男性職員の育児休業の取得割合	12.2%	3	30%	7	特定	人事課
15	2	事業所における男性の育児休業取得率	17.7%	3	30%	6	女活未来	雇用労政課
16	2	男性の家事・育児時間	125分	3	135分	6	未来	子育て支援課
17	2	かごしま子育て応援企業登録数	731社	3	780社	6	未来	雇用労政課
18	3	「女性にやさしい医療機関」の数	71機関	3	100機関以上	5	健康	健康増進課
19	3	子宮頸がん検診受診率(20歳から69歳)	44.3%	元	50%以上	5	がん対策	健康増進課
20	3	乳がん検診受診率(40歳から69歳)	48.5%	元	50%以上	5	がん対策	健康増進課
21	3	10代の人工妊娠中絶実施率(15~19歳女子総人口千対)	35人	3	減少させる	-	未来	子ども家庭課
22	4	「配偶者暴力防止法」(DV防止法)を知っている人の割合	86.2%	3	100%	9		男女共同参画室
23	4	「配偶者暴力防止計画」(DV防止計画)の策定市町村の割合	88.4%	3	100%	9		男女共同参画室
⑭	4	配偶者等から暴力や嫌がらせを受けた経験がある人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった(できなかった)人の割合	53.1%	3	40%	9		男女共同参画室
25	6	県男女共同参画地域推進員が2人以上設置されている市町村の割合	67.4%	4	100%	9		男女共同参画室
⑮	6	地域社会の中で男女平等と感じている人の割合	27.2%	3	36%	9		男女共同参画室

※数字に丸囲み…新たに設定したもの

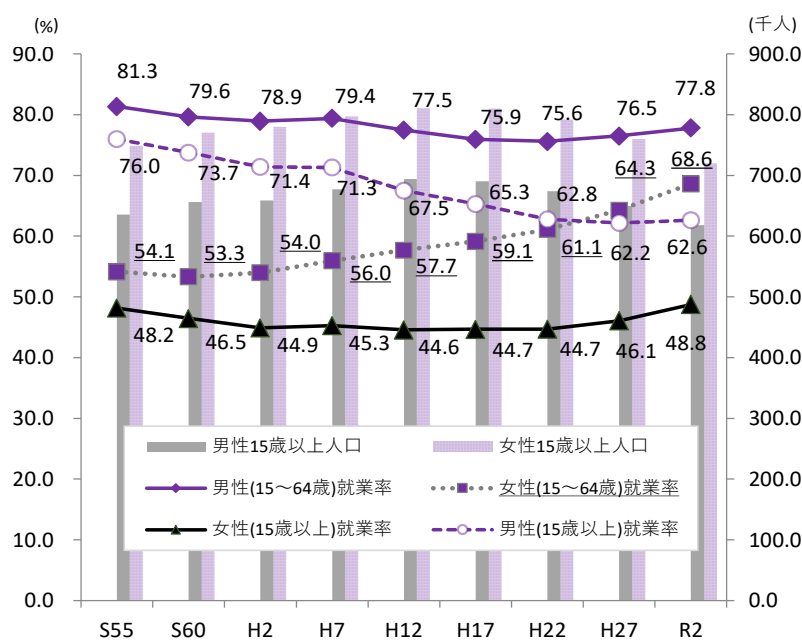
※「設定計画」欄の摘要…「女活」:女性活躍推進計画,「特定」:特定事業主行動計画,「特定(教)」:教育委員会特定事業主行動計画,「未来」:かごしま子ども未来プラン2020,「農山」:農山漁村における男女のパートナーシップの確立に関する指標,「健康」:健康かごしま21,「がん対策」:がん対策推進計画

※他の計画に位置づけられた数値目標を本計画において設定しているもの(「設定計画」欄を参照)については、当該計画が改定された場合は、改定後の計画における数値目標に置き換えることがあります。

別表2-1 参考指標(推移・比較)

参考指標は、本計画の各重点目標に関連し、男女共同参画社会の形成の状況を把握する上での各種指標です。本計画の具体的施策を着実に実施することにより男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、その推移を定期的にフォローアップします。

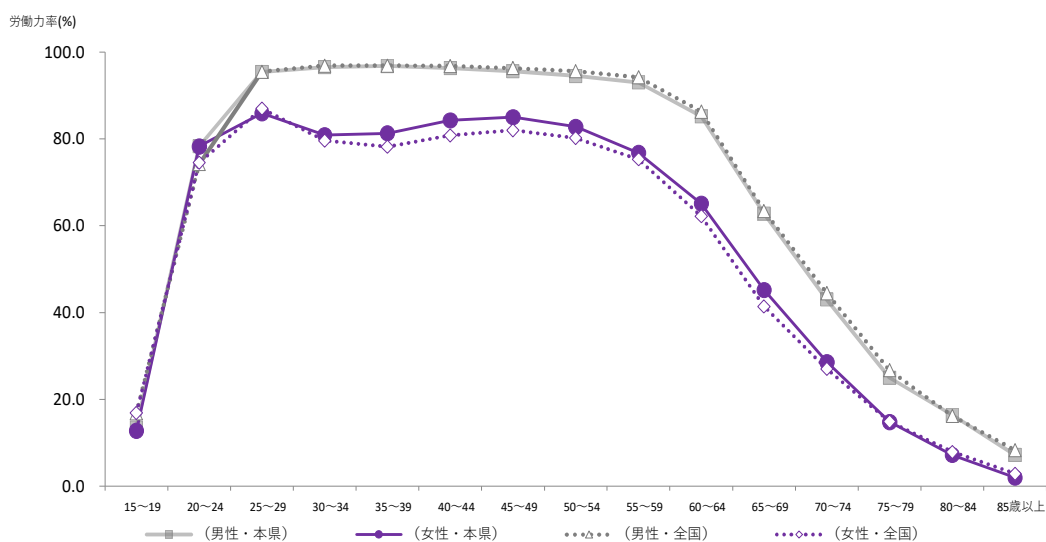
1 就業率の推移[本県]



出所：総務省「国勢調査」から男女共同参画室が作成

15~64歳の就業率は、「15~64歳就業者数」/「15歳~64歳人口」×100

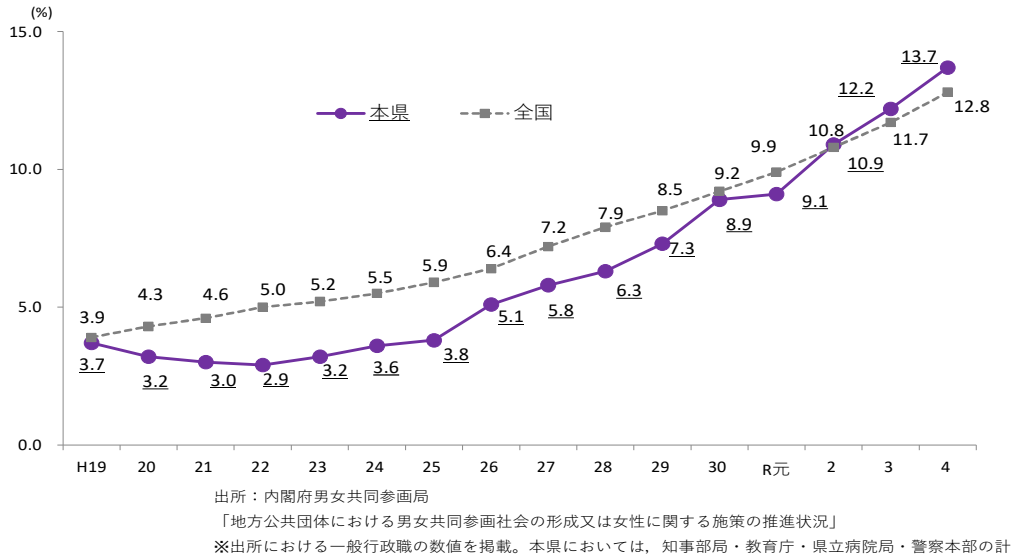
2 男女別年齢階級別労働力率[本県・全国]



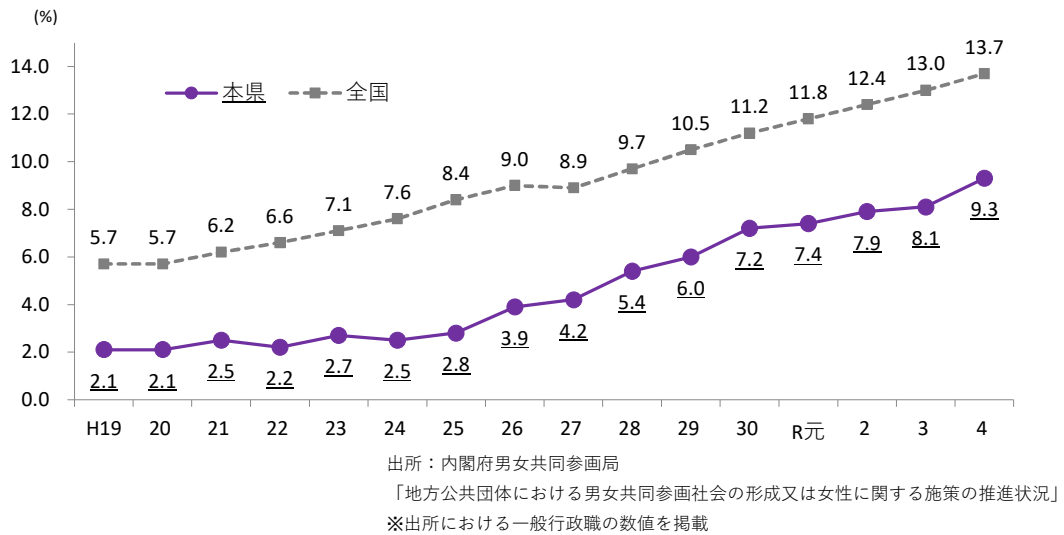
出所：総務省「令和2年国勢調査」、県統計課「令和2年国勢調査就業状態等基本集計結果(令和4年5月27日総務省公表)鹿児島県の概要」
不詳補完値による。

年齢階級		15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64	65~69	70~74	75~79	80~84	85歳以上
男性	本県	13.5	78.3	95.4	96.5	96.8	96.3	95.6	94.5	93.0	85.2	62.8	43.0	25.0	16.4	7.2
	全国	16.8	74.2	95.5	96.9	96.9	96.8	96.3	95.6	94.2	86.3	63.4	44.5	26.7	16.2	8.3
女性	本県	12.8	78.3	85.9	80.9	81.3	84.3	85.0	82.8	76.8	65.1	45.2	28.6	14.8	7.2	2.0
	全国	16.9	74.5	87.0	79.6	78.2	80.8	82.0	80.2	75.3	62.2	41.4	27.0	14.9	7.9	2.9

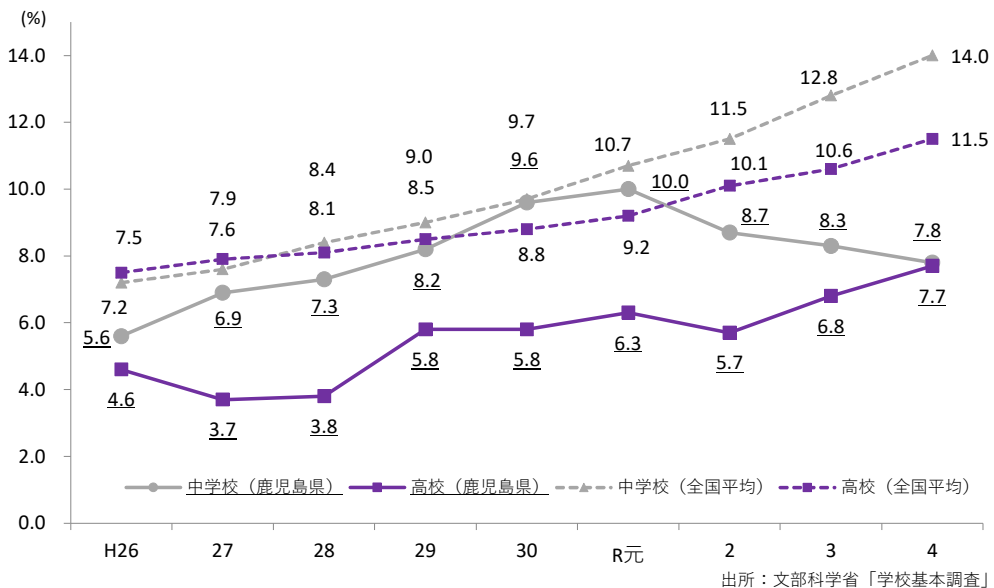
3 県の管理的地位(課長相当職以上)に占める女性の割合〔本県・全国〕



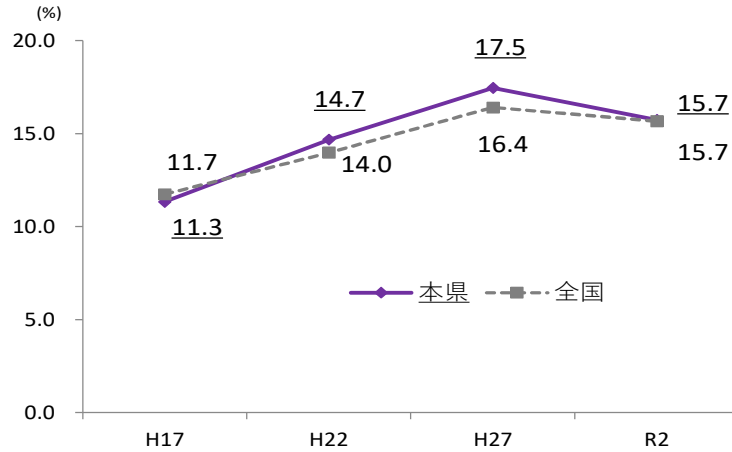
4 市町村の管理的地位(課長相当職)に占める女性の割合〔本県・全国〕



5 中学校・高等学校教員の管理職における女性の割合の推移〔本県・全国〕

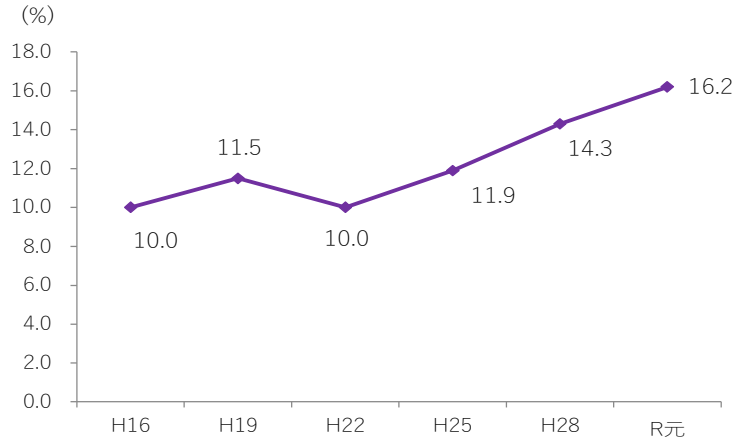


6 管理的職業従事者に占める女性の割合の推移〔本県・全国〕



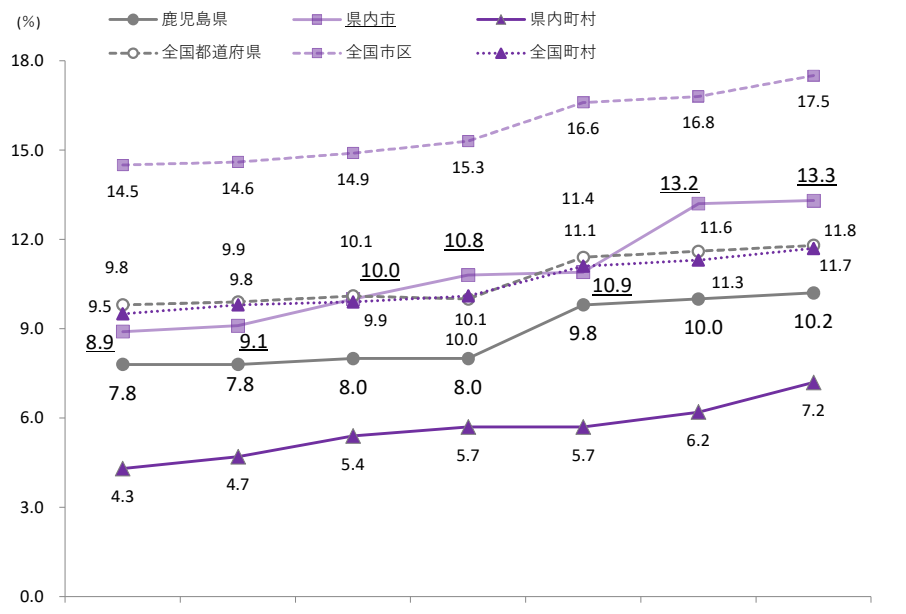
出所：総務省「国勢調査（就業状態等基本集計）」から男女共同参画室が作成
 管理的職業従事者：会社役員，会社管理職員，管理的公務員等を示す。

7 事業所の管理的地位(課長相当職)に占める女性の割合の推移〔本県〕



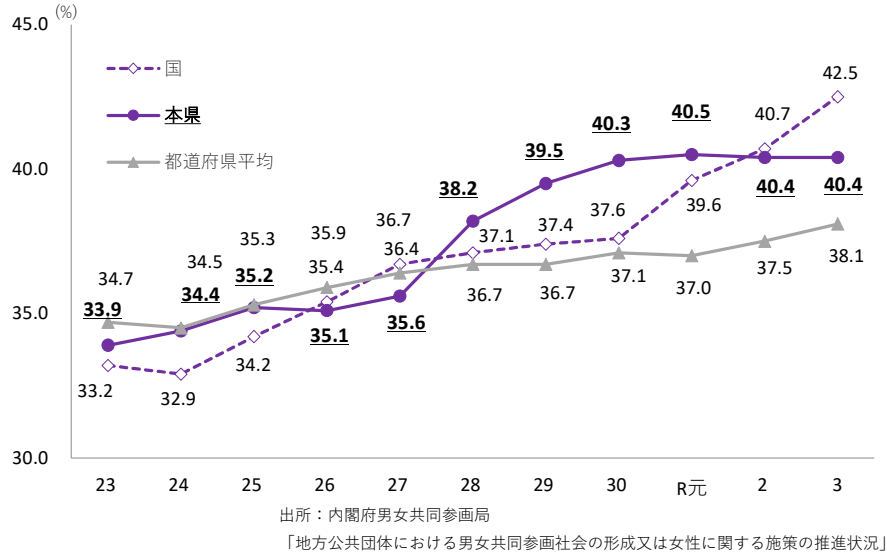
出所：雇用労政課「鹿児島県労働条件実態調査報告書」

8 県，市(区)町村議会における女性議員の割合の推移〔本県・全国〕

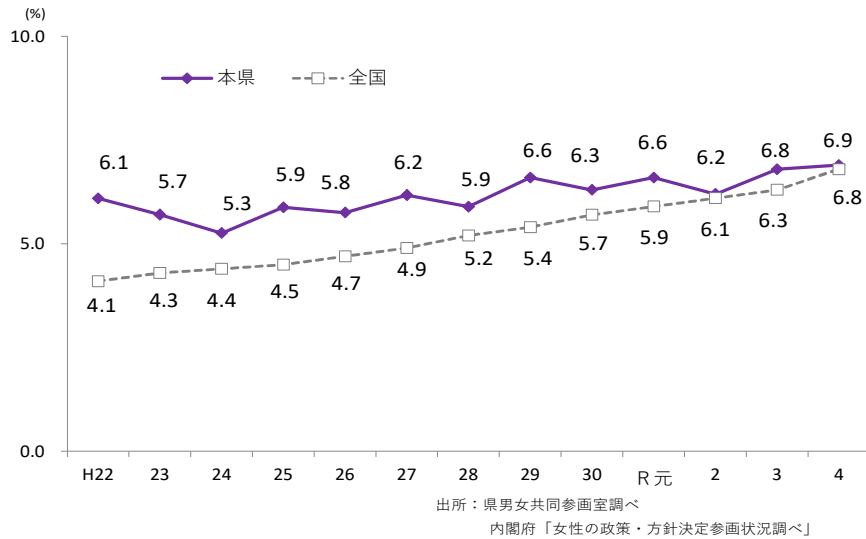


出所：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調べ等」

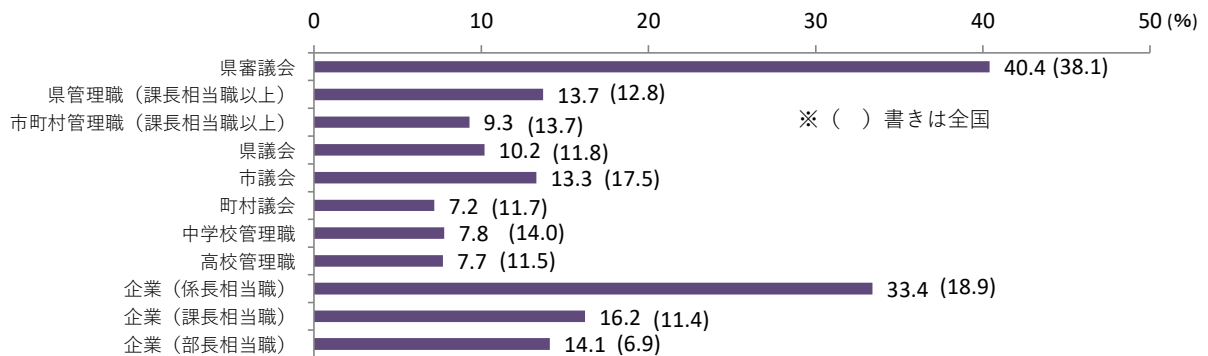
9 審議会等における女性委員の割合の推移〔本県・全国〕



10 自治会組織の代表者における女性の割合の推移〔本県・全国〕

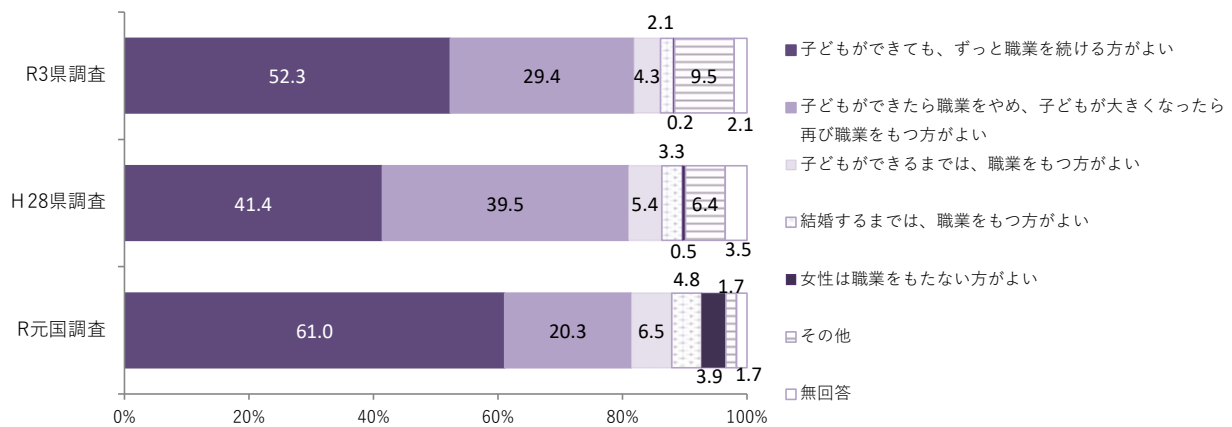


11 各分野における女性の参画の状況〔本県・全国〕



- 出所
- ・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(R4)」
 - ・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べ等(R3)」
 - ・文部科学省「学校基本調査(R4)」(私立学校含む)
 - ・県雇用労政課「令和元年度労働条件実態調査」(5名以上)
 - ・厚生労働省「賃金構造基本統計調査(R元)」(100名以上)

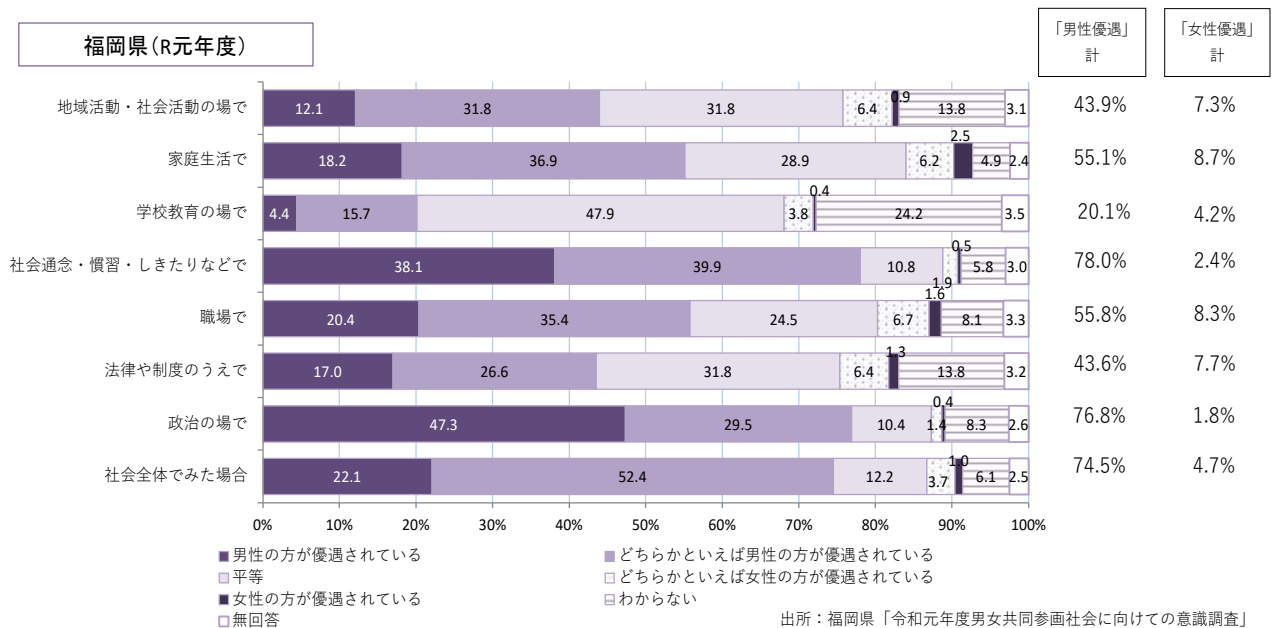
12 女性が職業を持つことについての意識〔本県・全国〕



出所：県男女共同参画室「令和3年度男女共同参画に関する県民意識調査」
内閣府「令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査」

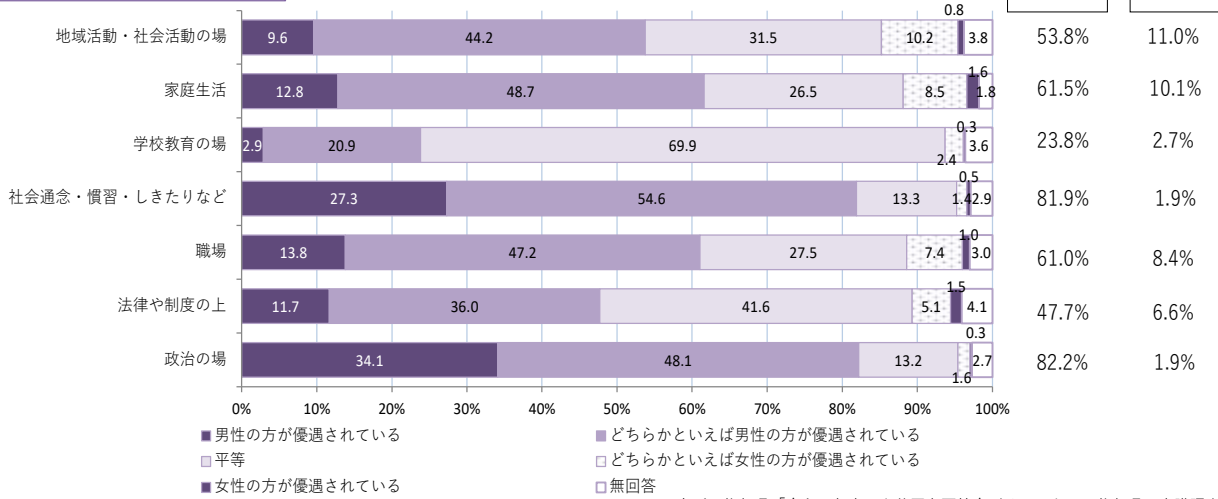
13 男女の地位の平等感〔九州各県〕

※ 各県とも概ね5年に1度調査を実施しており、それぞれの県について、令和4年度現在で最新の調査結果を掲載



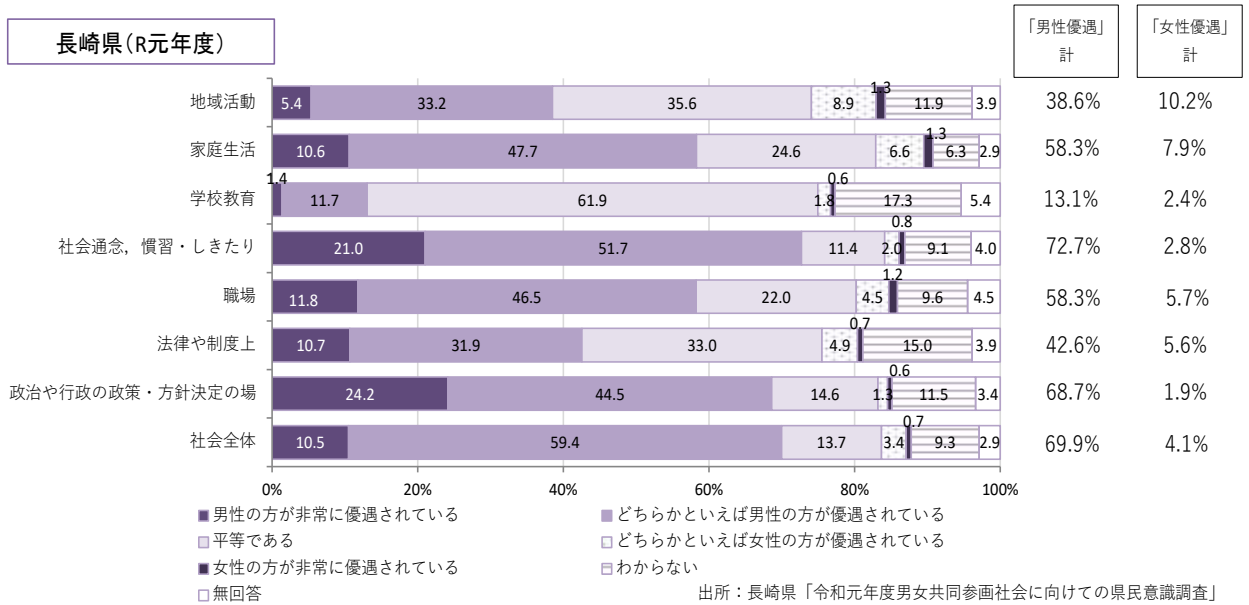
出所：福岡県「令和元年度男女共同参画社会に向けての意識調査」

佐賀県(R元年度)



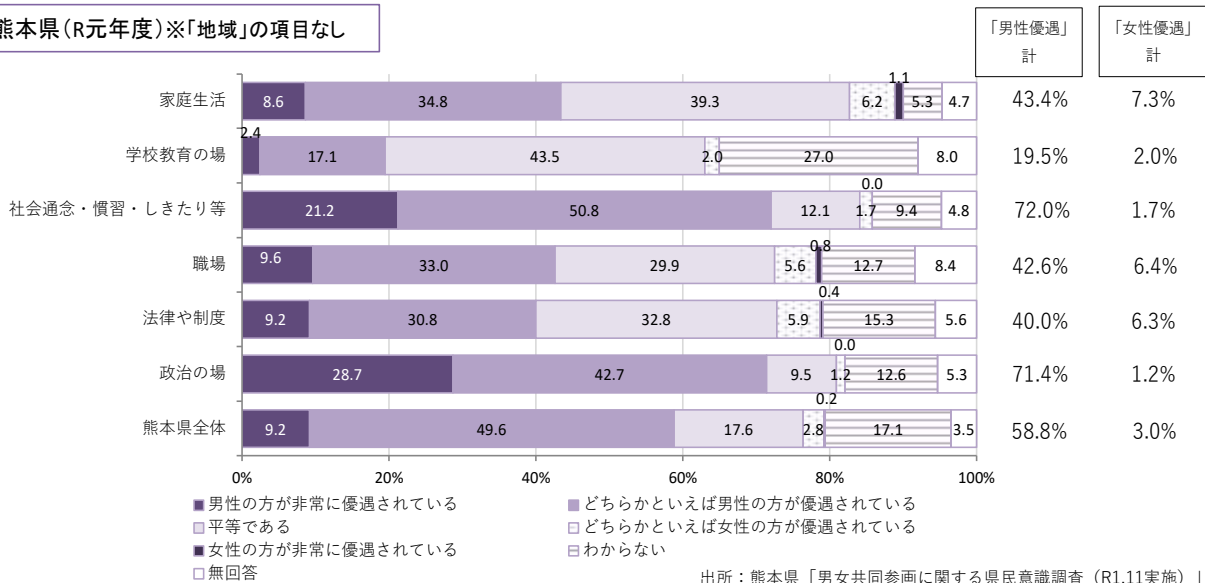
出所：佐賀県「令和元年度男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」

長崎県(R元年度)



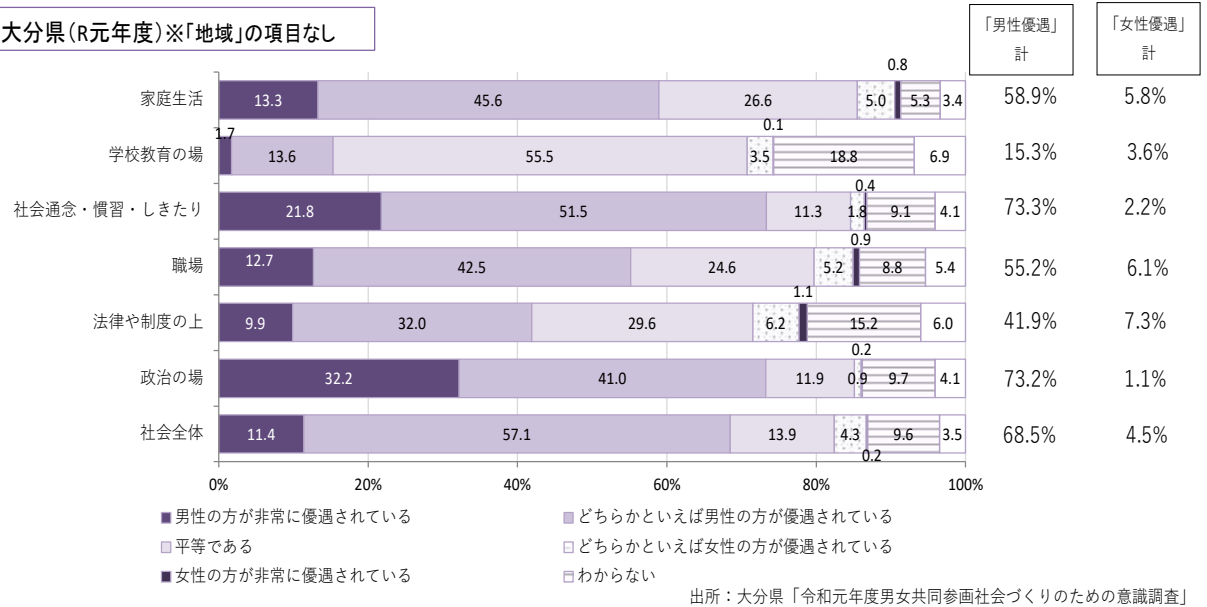
出所：長崎県「令和元年度男女共同参画社会に向けての県民意識調査」

熊本県(R元年度)※「地域」の項目なし

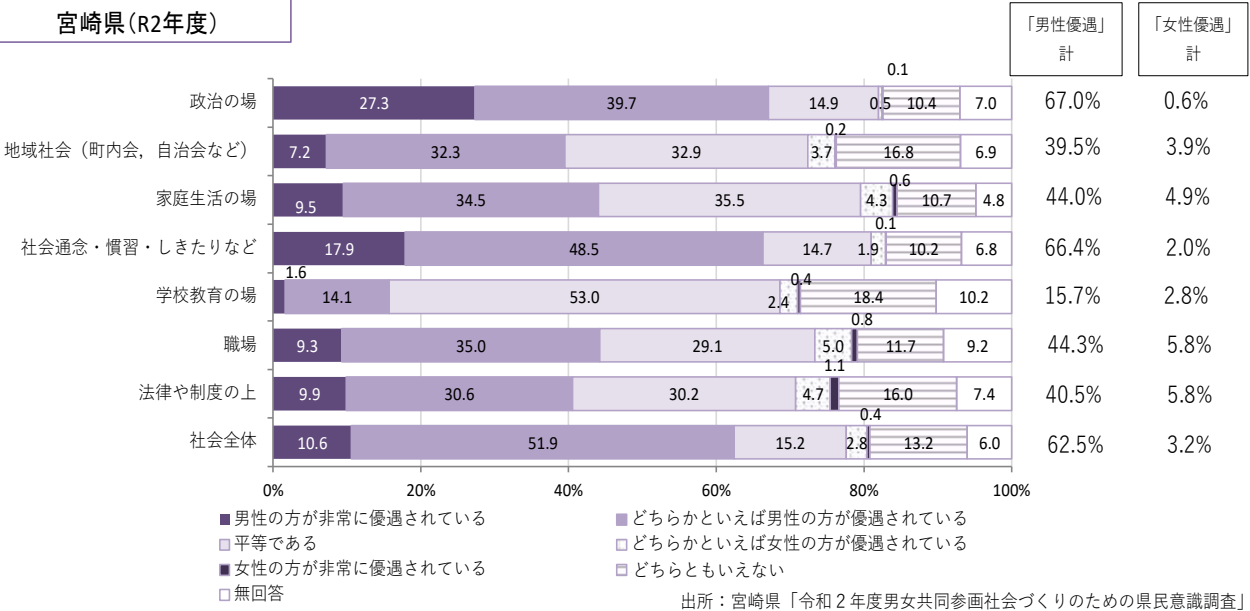


出所：熊本県「男女共同参画に関する県民意識調査（R1.11実施）」

大分県 (R元年度) ※「地域」の項目なし



宮崎県 (R2年度)



別表2-2 参考指標(現状数値)

重点目標1 男女共同参画社会の形成に向けた固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消, 教育・学習の推進

項目		現状 ※()は全国																				
<p>男女平等であると感じる人の割合〔県:R3年度, 全国:R元年度〕</p> <p>(出所) ・県男女共同参画室「男女共同参画に関する県民意識調査」 ・内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」</p>	家庭の中で	42.8%(45.5%)																				
	男性	51.2%(52.7%)																				
	女性	36.9%(39.1%)																				
	学校教育の中で	57.9%(61.2%)																				
	男性	64.1%(62.8%)																				
	女性	53.9%(59.8%)																				
	職場の中で	27.6%(30.7%)																				
	男性	30.2%(33.3%)																				
	女性	25.9%(28.4%)																				
	地域社会の中で	27.2%(46.5%)																				
	男性	34.9%(47.4%)																				
	女性	21.7%(45.7%)																				
	法律や制度で	34.9%(39.7%)																				
	男性	44.6%(46.8%)																				
女性	28.2%(33.3%)																					
社会通念, 慣習・しきたりなどで	15.1%(22.6%)																					
男性	20.9%(25.0%)																					
女性	10.9%(20.5%)																					
<p>県内の高等学校における学科別入学状況(全日制)</p> <p>(出所)文部科学省, 県統計課「令和4年度学校基本統計」から県男女共同参画室が作成</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>普通科</td> <td>47.3%</td> <td>48.3%</td> </tr> <tr> <td>工業科</td> <td>21.9%</td> <td>3.4%</td> </tr> <tr> <td>商業科</td> <td>11.2%</td> <td>16.1%</td> </tr> <tr> <td>家庭科</td> <td>1.0%</td> <td>8.8%</td> </tr> <tr> <td>看護科</td> <td>0.7%</td> <td>6.5%</td> </tr> <tr> <td>その他計</td> <td>17.9%</td> <td>16.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 小数点以下第2位を四捨五入しているため, 内訳の合計は必ずしも100%にはならない。</p>		男性	女性	普通科	47.3%	48.3%	工業科	21.9%	3.4%	商業科	11.2%	16.1%	家庭科	1.0%	8.8%	看護科	0.7%	6.5%	その他計	17.9%	16.9%
	男性	女性																				
普通科	47.3%	48.3%																				
工業科	21.9%	3.4%																				
商業科	11.2%	16.1%																				
家庭科	1.0%	8.8%																				
看護科	0.7%	6.5%																				
その他計	17.9%	16.9%																				
<p>高等学校卒業者の大学(学部)進学率</p> <p>(出所)文部科学省, 県統計課「令和4年度学校基本統計」から県男女共同参画室が作成</p>	<p>男性:38.8%(56.7%)</p> <p>女性:33.3%(53.7%)</p>																					

重点目標2 誰もが能力を發揮しながら希望する働き方ができる環境整備

項目		現状 ※()は全国	出所
セクシュアルハラスメント防止に関する措置を実施している事業所		70.3%	県雇用労政課「令和元年度労働条件実態調査」
鹿児島労働局に寄せられた相談件数[R3年度]	セクシュアルハラスメント	138件	鹿児島労働局雇用環境・均等室調べ
	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱	70件	
	妊娠・出産等に関するハラスメント	41件	
一般労働者における男女間所定内給与格差(男性の所定内給与額を100とする)		75.7%(75.2%)	厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」
育児をしている者の有業率		男性:99.0%(98.9%) 女性:72.5%(64.2%)	総務省, 県統計課「平成29年就業構造基本調査」
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出事業所(従業員100人以下)[R4.12]		73社	厚生労働省公表資料
介護休業制度を導入している事業所の割合		89.8%	県雇用労政課「令和3年度労働条件実態調査」
月間実労働時間(事業所規模5人以上)	総実労働時間	139.9時間(136.1時間)	厚生労働省, 県統計課「令和3年毎月勤労統計調査」
	うち所定内	131.6時間(126.4時間)	
	うち所定外	8.3時間(9.7時間)	
会社などの役員を除く雇用者における週間就業時間60時間以上の者の割合		男性:12.1%(13.1%) 女性:3.6%(4.3%)	総務省「平成29年就業構造基本調査」から県男女共同参画室が作成
年次有給休暇取得率		54.7%(56.6%)	県雇用労政課「令和3年度労働条件実態調査」, 厚生労働省「令和3年就業条件総合調査」
テレワークを実施した事業所の割合		18.2%	県雇用労政課「令和3年度労働条件実態調査」
職業訓練・自己啓発をした者の割合		男性:正規44.3%(44.6%) 非正規27.2%(27.0%) 女性:正規46.2%(47.7%) 非正規26.0%(25.4%)	総務省「平成29年就業構造基本調査」
起業者に占める女性の割合		18.3%(19.3%)	総務省「平成29年就業構造基本調査」から県男女共同参画室が作成
各種委員会等委員に占める女性の割合[R3年度末(自治体による)] ※各種委員会等とは, 地方自治法第180条の5に基づき設置されている執行機関(自治体により設置していないものもある。) うち農業委員会委員に占める女性の割合[R3年度末]	県	17.4%(21.0%)	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」
	市町村	17.1% ※広域圏で設置しているものを除く	
	市町村	14.5%(12.3%)	農林水産省「農業委員会及び農協の女性登用の促進に関する状況」

商工関係団体役員に占める女性の割合	商工会議所 〔R4.6(R3.4)〕	3.9%(2.6%)	県商工政策課調べ、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」
	商工会連合会 〔R4.6(R4.4)〕	5.0%(6.2%)	
	商工会 〔R4.6(R4.4)〕	9.9%(8.3%)	
農協役員に占める女性の割合 〔R3 年度末〕		10.7%(9.4%)	県農業経済課調べ、農林水産省「農業委員会及び農協の女性登用の促進に関する状況」
漁協役員に占める女性の割合 〔R3 事業年度末(R2 事業年度末)〕		1.1%(0.5%)	県水産振興課調べ、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」
森林組合役員に占める女性の割合 〔R3 事業年度末(R2 年度末)〕		1.1%(0.6%)	県環境林務課調べ、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」
防災会議委員に占める女性の割合 〔R3 年度末(自治体による)〕	県	29.8%(19.2%)	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」
	市町村	5.9%(10.3%)	

重点目標3 生涯を通じた健康支援

項目		現状 ※()は全国	出所
健康寿命		男性:73.40 歳(72.68 歳) 女性:76.23 歳(75.38 歳)	厚生労働省第16回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料「健康寿命の令和元年値について」
生活習慣病による死亡割合	悪性新生物<腫瘍>	男性:28.6% (30.1%) 女性:20.4% (22.7%)	厚生労働省「令和3年人口動態統計」
	脳血管疾患	男性:7.5% (7.0%) 女性:8.4% (7.6%)	
	心疾患(高血圧性を除く)	男性:13.7% (14.0%) 女性:16.2% (15.8%)	
自殺による死亡割合		男性:1.5% (1.8%) 女性:0.8% (1.0%)	厚生労働省「令和元年国民生活基礎調査」から県男女共同参画室が作成
乳房の悪性新生物<腫瘍>による死亡割合		女性:1.7% (2.1%)	
喫煙率(20歳以上・「毎日吸っている」又は「時々吸う日がある」)		男性:31.4%(28.8%) 女性:7.8%(8.8%)	厚生労働省「令和元年国民生活基礎調査」から県男女共同参画室が作成
過去1年間の自由時間にスポーツ活動を行った者の割合		男性:66.4%(69.9%) 女性:60.9%(63.3%)	総務省「令和3年社会生活基本調査」

重点目標4 男女の人権を侵害するあらゆる暴力の根絶

項目	現状 ※()は全国	出所
配偶者暴力相談支援センターにおける配偶者等からの暴力についての相談受付状況〔R3年度〕	1,627 件(176,967 件)	県男女共同参画室調べ、内閣府公表資料

警察における配偶者等からの暴力事案相談・対応状況[R3年]	相談件数	7,739 件	県警察本部調べ
	検挙件数	45 件	
	保護命令	22 件	
警察におけるストーカー事案相談・対応状況[R3年]	相談件数	5,992 件	
	検挙件数	32 件	
	警告	7 件	
	禁止命令	12 件	
性犯罪事件の認知・検挙状況[R3 年]	件数	45 件 (うち、被疑者検挙 40 件)	県警察本部「鹿児島の犯罪」
鹿児島労働局に寄せられたセクシュアルハラスメントに関する相談件数[R3 年度]【再掲】		138 件	鹿児島労働局雇用環境・均等室調べ

重点目標5 男女共同参画の視点に立った、生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

項目	現状 ※()は全国	出所
20 歳から 34 歳までの就業率	男性:79.7% (69.5%) 女性:73.3% (64.4%)	総務省「令和2年国勢調査」から県男女共同参画室が作成
65 歳から 69 歳までの就業率	男性:58.2% (56.6%) 女性:43.4% (38.5%)	
一般労働者における男女間所定内給与格差(男性の所定内給与額を 100 とする)【再掲】	75.7%(75.2%)	厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」
無配偶者における非正規雇用者の割合	男性:25.3% (25.6%) 女性:39.5% (41.6%)	総務省「令和2年国勢調査」から県男女共同参画室が作成
無配偶者の非正規の職員・従業員のうち、現職の雇用形態についている理由が「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の人数及び割合	男性:7 千人(769 千人) 23.6%(22.7%) 女性:10 千人(895 千人) 16.9%(17.6%)	総務省「平成 29 年就業構造基本調査」から県男女共同参画室が作成
若年無業者(※)の割合[H29 年度]	男性:3.9% (2.8%) 女性:2.2% (1.9%)	総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

(※)15～34 歳の無業者で、家事も通学もしていない者のうち、以下(①及び②)の者をいう。
①就業を希望している者のうち、求職活動をしていない者、②就業を希望していない者

重点目標6 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進

項目	現状 ※()は全国	出所
自治会組織の代表者における女性の割合[R4 年(自治体による)]	6.9%(6.8%)	県男女共同参画室調べ、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」
PTA 会長(小中学校)に占める女性の割合[R4 年(R4.12)]	9.7%(17.4%)	県男女共同参画室調べ、内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」
女性消防団員のいない消防団の数[R4.4]	県下 43 団体中 1 団体 (全国 2,196 団体中 515 団体)	県消防保安課調べ、総務省「消防団の組織概要等に関する調査」
市町村における避難所管理運営マニュアルの策定[R4 年度]	38 市町村	県危機管理課調べ

別表3 用語解説

用語	解説
*1 男女共同参画社会	<p>すべての人々が、その人権を尊重され、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社会であり、男女共同参画社会基本法第2条第1号においては、「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」と定義されている。</p>
*2 女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)	<p>昭和54(1979)年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56(1981)年に発効。我が国は昭和60(1985)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。</p> <p>なお、同条約第1条において、「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、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。(国第5次男女共同参画基本計画から)</p>
*3 男女共同参画社会基本法	<p>将来に向かって男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的に推進することを目的として制定された法律。</p> <p>男女共同参画社会の形成についての基本理念、国・地方公共団体及び国民の責務、基本的施策について規定している。(平成11年公布)</p>
*4 鹿児島県男女共同参画推進条例	<p>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ため、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、県、事業者及び県民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的事項を定めている。(平成13年12月21日制定、平成14年1月1日施行)</p>
*5 鹿児島県男女共同参画センター	<p>男女共同参画社会を形成するための総合的な活動拠点として、平成15年4月にかごしま県民交流センター内に設置され、①男女共同参画社会づくりに向けた各地域での自主的な取組の促進やネットワーク形成を図るための交流促進、②男女共同参画に関する意識啓発、推進役となる人材の養成、就業支援のための学習・研修、③男女共同参画を阻害する行為等に関する悩みや問題についての相談、④男女共同参画に関する情報の収集・提供、⑤配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護(一時保護を除く。)等の各種事業を実施している。</p>
*6 配偶者暴力防止法 (配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)	<p>配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として制定された法律。</p> <p>都道府県における計画の策定や配偶者暴力相談支援センターの設置、保護命令制度等が規定されている。(平成13年公布)</p>
*7 配偶者等からの暴力(DV)	<p>配偶者や恋人、元配偶者、以前つきあっていた恋人など、親密な関係にある者又はあった者(パートナー)からふるわれる暴力のことで、一般的に「ドメスティック・バイオレンス(DV)」といわれている。</p> <p>殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、怒鳴る・無視する・交友関係を監視するといった精神的暴力、生活費を渡さない、働かないといった経済的暴力、性行為を強要する、避妊に協力しないといった性的暴力など、様々な形態がある。</p> <p>なお、配偶者暴力防止法における、「配偶者からの暴力」は、配偶者(事実婚、元配偶者、生活の本拠を共にする交際相手、元生活の本拠を共にする交際相手も対象)からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。</p>

用語	解説
*8 鹿児島県配偶者暴力防止計画(鹿児島県配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画)	<p>配偶者暴力防止法に基づき、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的な方針や暴力を許さない社会づくりや安心して相談できる体制整備、被害者の自立支援等の施策の実施内容等に関する事項を定めている計画。(平成18年3月策定(平成21年3月改定))</p> <p>なお、市町村においても同様の計画を策定する努力義務がある。</p>
*9 女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	<p>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、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して制定された法律。</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進の基本原則や、国・地方公共団体・事業主の責務、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規定している。(平成27年公布)</p>
*10 鹿児島県女性活躍推進計画	<p>女性活躍推進法第6条第1項の規定による、鹿児島県の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計画的に推進するための計画(平成29年3月策定)。</p> <p>なお、第4次鹿児島県男女共同参画基本計画は、重点目標2を、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画と位置づけ、一体的に推進する。</p>
*11 固定的な性別役割分担意識	<p>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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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考え方のこと。(国第5次男女共同参画基本計画から)</p>
*12 性的指向・性自認	<p>性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念である。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティを自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。</p> <p>なお、性的指向について、例えば、レズビアン(同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ(同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル(同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人)等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー(出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人)等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもある。(国第5次男女共同参画基本計画から)</p>
*13 ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。(国第5次男女共同参画基本計画から)</p>
*14 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)	<p>リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6(1994)年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7(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)過程の全ての側面において、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。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全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。</p> <p>なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。(国第5次男女共同参画基本計画から)</p> <p>国際的には、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(SRHR)」という概念が一般化されつつある。</p>

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、既存概念、固定観念となっていく。(国第5次男女共同参画基本計画から)
*16 持続可能な開発のための2030アジェンダ (持続可能な開発目標:SDGs)	平成27(2015)年9月に国連で採択された、平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals:SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女兒のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。(国第5次男女共同参画基本計画から)
*17 エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。(国第5次男女共同参画基本計画から) なお、「女性のエンパワーメント」は、「女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮すること」とされており、近年では、G7やG20、APEC等の国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女兒のエンパワーメントが主要議題の一つとして取り上げられている。
*18 ジェンダー主流化	あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。(国第5次男女共同参画基本計画から)
*19 配偶者暴力相談支援センター	配偶者暴力防止法第3条の規定により都道府県に設置が義務づけられている施設(市町村は努力義務)で、被害者の相談に応じ、自立支援のための情報提供等の援助を行う中核的な相談・支援機関。 令和5年3月現在、県内では県女性相談センター、県男女共同参画センター、各地域振興局及び支庁の保健福祉環境部並びに鹿児島市、鹿屋市、薩摩川内市、日置市、始良市、知名町、和泊町、霧島市、出水市の計18箇所が指定されている。
*20 テレワーク	ICT(情報通信技術)を利用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方。
*21 育児・介護休業法 (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)	子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的として制定された法律。 育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度や、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置等について規定している。(平成3年公布)
*22 メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。(国第5次男女共同参画基本計画から)
*23 ワーク・ライフ・バランス	一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。
*24 デートDV(交際相手からの暴力)	交際相手からふるわれる暴力で、一般的に「デートDV」といわれている。 配偶者からの暴力と同様、殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、怒鳴る・束縛するといった精神的暴力、お金を返さない・お金やプレゼントを要求するといった経済的暴力、性行為を強要する・避妊に協力しないといった性的暴力など、様々な形で起こる。

用語	解説
*25 キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。なお、キャリアとは、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね(中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」(平成23年1月31日))
*26 男女共同参画週間	県民の間に広く男女共同参画についての関心を高め、理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、県男女共同参画推進条例に基づき設けられた週間(毎年7月25日から同月31日まで)。県では、この週間に、その趣旨にふさわしい事業を実施することとしている。なお、国においては毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」としている。
*27 ジェンダー統計	男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のこと。(国第5次男女共同参画基本計画から)
*28 男女雇用機会均等法(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)	男女の均等な雇用の分野における機会と待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るための措置を推進することを目的として制定された法律。 労働者の募集、採用、配置・昇進等の雇用の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や、事業主における職場におけるハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の義務付け等について規定している。(昭和60年公布)
*29 鹿児島県女性活躍推進会議、女性ワーキンググループ	本県では、女性はその個性と能力を十分に発揮して活躍し、男女がともに安心して生き生きと働くことができる「鹿児島」の実現を目指し、経済団体等と行政が連携して本県における女性活躍の取組を加速化することを目的として、「鹿児島県女性活躍推進会議」を平成28年に設立。併せて同推進会議に女性ワーキンググループも設置し、広く各分野で働く女性の意見を聴きながら、女性の職業生活における活躍の推進や支援に取り組んでいる。
*30 スーパービジョン	相談者が抱える多様な問題に対して、相談員等が相談者の訴えを明確に把握し、相談者に適した対応をしているかどうかを、専門家である第三者の目を通して検討すること。
*31 ヤングケアラー	本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。
*32 男女共同参画地域推進員	県内の各地域において、男女共同参画社会の正しい理解の浸透を図り、男女共同参画の視点に立った地域づくり活動を促進するため、男女共同参画の推進役となる人材を養成し、知事が委嘱する制度を平成20年度に創設。 地域における男女共同参画に関する普及・啓発や情報提供、県や市町村が実施する事業への協力等、県や市町村と協働して男女共同参画を推進する活動を行っている。
*33 女性農業経営士	農業経営に積極的に参画し、農家生活や農業経営・労働管理等の高度な知識や技術を有し、自らの農業経営や地域農業の課題解決に積極的に取り組み、発言力や実践力のある地域のリーダー的女性として、知事が認定した女性の農業者。

参考資料

参考1 男女共同参画審議会 委員名簿

第11期 任期:令和4年2月1日～令和6年1月31日

(50音順, 敬称略)

機関・団体・役職	委員名
公募委員	池田 みすず
鹿児島県女性団体連絡協議会	伊 佐 幸 子
鹿児島労働局雇用環境・均等室長	石 田 裕 子
鹿児島大学准教授	石 走 知 子
公募委員	上 窪 昌 子
鹿児島県医師会	上 塘 正 人
鹿児島県弁護士会	川 畑 貴 胤
鹿児島大学男女共同参画推進センター長	越 塩 俊 介
鹿児島県農山漁村女性組織連絡協議会	木 場 由 美 子
鹿児島県連合校長協会	下 古 立 浩
鹿児島大学副学長	武 隈 晃(副会長)
オフィスピュア代表	たもつ ゆかり(会長)
公募委員	遠 矢 寿 子
株式会社新日本科学	長 利 京 美
鹿児島県市長会	永 山 由 高
連合鹿児島副会長	原 園 正 敏
一般社団法人 Saa・Ya	藤 原 奈 美
公募委員	森 田 啓 子
鹿児島県商工会議所連合会常任幹事	山 下 春 洋
特定非営利活動法人 L かがしま	吉 村 里 美

第4次鹿児島県男女共同参画基本計画策定部会 委員

機関・団体・役職	委員名
鹿児島労働局雇用環境・均等室長	石 田 裕 子
鹿児島県連合校長協会	下 古 立 浩
鹿児島大学副学長	武 隈 晃(部会長)
オフィスピュア代表	たもつ ゆかり
一般社団法人 Saa・Ya	藤 原 奈 美

参考2 計画策定の経過

時期	事項
令和3年10~11月	「男女共同参画に関する県民意識調査」実施
	「男女共同参画に関する企業実態調査」実施
令和3年度	第3次鹿児島県男女共同参画基本計画中間評価(到達状況評価)実施
令和4年5月	男女共同参画審議会開催 ・第3次県男女共同参画基本計画の中間評価(到達状況評価)について等
7月	男女共同参画推進本部推進委員会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画の策定について
	男女共同参画推進本部幹事会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画の策定について
8月	第4次県男女共同参画基本計画策定部会開催(2回) ・第4次県男女共同参画基本計画の基本的な考え方について
9月	男女共同参画推進本部会議開催(書面) ・第4次県男女共同参画基本計画の概要(案)について
	県議会総務警察委員会 ・第4次県男女共同参画基本計画の策定についての説明
10月	第4次県男女共同参画基本計画策定部会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画素案作成に当たっての考え方について
11月	男女共同参画審議会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画素案について
12月	県議会総務警察委員会 ・第4次県男女共同参画基本計画素案についての説明
	計画素案に対する県民からの意見募集(12/15~1/16)
令和5年1月	第4次県男女共同参画基本計画策定部会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画案について
2月	男女共同参画推進本部幹事会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画案について
	男女共同参画審議会開催 ・第4次県男女共同参画基本計画案について
3月	県議会総務警察委員会 ・第4次県男女共同参画基本計画案についての説明
	男女共同参画推進本部会議 ・第4次県男女共同参画基本計画案について
	計画の決定

参考3 男女共同参画社会の形成の促進に関する国内外及び本県の動き(年表)

年	国 連 関 係	日 本	鹿 児 島 県
1945 (昭和 20)	○国際連合発足		
1946 (昭和 21)	○国連婦人の地位委員会設置	○第 22 回総選挙で初の婦人参政権を行使 ○「日本国憲法」公布	
1948 (昭和 23)		○労働省発足, 婦人少年局設置	
1967 (昭和 42)	○婦人に対する差別撤廃宣言		
1972 (昭和 47)	○1975 年を「国際婦人年」とすると宣言		
1975 (昭和 50)	○第1回国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ○「世界行動計画」採択	○婦人問題企画推進本部及び婦人問題企画推進会議設置 ○総理府婦人問題担当室設置 ○「育児休業法」成立(昭和 51 年施行, 女子教員・看護婦・保母を対象)	
1976 (昭和 51)	○「国連婦人の 10 年」始まる	○「民法」改正・施行(婚氏続称制度)	
1977 (昭和 52)		○「国内行動計画」(昭和 52～昭和 61 年)策定 ○国立婦人教育会館(現国立女性教育会館)開館	
1979 (昭和 54)	○「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃条約(女子差別撤廃条約)」採択		○女性問題の窓口を青少年婦人課に設置 ○婦人関係行政推進連絡会議及び婦人問題懇話会設置
1980 (昭和 55)	○国連婦人の 10 年中間年世界会議(第2回世界女性会議コペンハーゲン) ○「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	○「女子差別撤廃条約」署名 ○「民法」及び「家事審判法」改正(配偶者の相続分引き上げ)	○婦人の生活実態と意識調査実施 ○第1回「婦人の船」中国へ派遣
1981 (昭和 56)	○「女子差別撤廃条約」発効 ○「ILO 第 156 号条約(家族的責任を有する労働者条約)」採択	○「国内行動計画」後期重点目標決定	○「鹿児島県婦人対策基本計画」策定 〔計画期間:昭和 56 年度～昭和 60 年度〕
1984 (昭和 59)		○「国籍法」及び「戸籍法」改正(国籍の父母両系主義採用)	
1985 (昭和 60)	○国連婦人の 10 年最終年世界会議(第3回世界女性会議ナイロビ) ○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○生活保護基準額の男女差別解消 ○「国民年金法」改正(女性の年金権の確立) ○「男女雇用機会均等法」公布(昭和 61 年施行) ○「女子差別撤廃条約」批准	○鹿児島県新総合計画に「婦人の地位向上の推進」掲げる ○広報誌「かごしまの婦人」発刊(昭和 60 年～平成元年)
1986 (昭和 61)		○「労働基準法」改正(女子保護規定一部廃止, 母性保護規定の拡充) ○婦人問題企画推進本部拡充(構成を全省庁に拡大) ○婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987 (昭和 62)		○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
1989 (平成元)			○女性問題に関する県民意識調査実施 ○広報誌「かごしまの女性」発刊(平成元年～平成3年)
1990 (平成2)	○国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略」の第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		○婦人政策室設置

年	国連関係	日本	鹿児島県
1991 (平成3)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改訂 ○「育児休業法」公布(平成4年施行)	○婦人政策室を女性政策室に改称 ○「鹿児島女性プラン21」策定(計画期間:平成3年度～平成12年度) ○鹿児島女性プラン21推進会議及び鹿児島県女性行政連絡会議設置
1992 (平成4)	○国連環境開発会議(リオデジャネイロ)	○婦人問題担当大臣任命	○広報誌「ハーモニー」発刊(平成4年～平成16年)
1993 (平成5)	○世界人権会議「ウィーン宣言」採択 ○「女子に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	○中学校での家庭科の男女必修完全実施 ○「パートタイム労働法」公布・施行	
1994 (平成6)	○国際人口・開発会議「カイロ宣言及び行動計画」採択	○高校での家庭科の男女必修完全実施 ○総理府男女共同参画室設置 ○男女共同参画審議会設置 ○男女共同参画推進本部設置	
1995 (平成7)	○第4回国連世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	○「育児・介護休業法」成立(介護休業に関する部分を平成11年から実施)	○鹿児島県「女性の翼」団員を北京の世界女性会議・NGOフォーラムへ派遣 ○鹿児島の男女の意識に関する調査実施
1996 (平成8)		○男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ○「男女共同参画ビジョン」答申 ○「男女共同参画2000年プラン」策定 ○「優生保護法」を一部改正し、「母体保護法」公布・施行	
1997 (平成9)		○「男女共同参画審議会設置法」により男女共同参画審議会設置 ○「男女雇用機会均等法」改正(母性保護は平成10年に、その他は平成11年に施行) ○「労働基準法」改正(平成11年施行)(深夜・休日・時間外労働における女性就業規制の撤廃) ○「介護保険法」公布(平成12年施行)	
1998 (平成10)		○「男女共同参画社会基本法」についての答申(男女共同参画審議会)	
1999 (平成11)	○第43回国連婦人の地位委員会で「女子差別撤廃条約の選択議定書」を採択	○「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ○「食料・農業・農村基本法」公布・施行(女性の参画促進を規定) ○農林水産省「農山漁村男女共同参画推進指針」発表 ○「少子化対策推進基本方針」決定	○「かごしまハーモニープラン」策定(計画期間:平成11年度～平成20年度) ○かごしまハーモニープラン推進懇話会及び男女共同参画推進本部設置
2000 (平成12)	○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)「政治宣言及び成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○「児童虐待防止法」公布・施行 ○「ストーカー規制法」公布・施行	
2001 (平成13)		○内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ○「配偶者暴力防止法」公布・施行 ○第1回男女共同参画週間(6月23～29日) ○閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	○女性政策室を男女共同参画室に改称 ○「鹿児島県男女共同参画推進条例」公布(平成14年施行) ○鹿児島の男女の意識に関する調査実施
2002 (平成14)		○「健康増進法」公布(平成15年施行)	○鹿児島県男女共同参画審議会設置 ○婦人相談所(現女性相談センター)を配偶者暴力相談支援センターに指定

年	国連関係	日 本	鹿 児 島 県
2003 (平成 15)	○第 29 会期国連女子差別撤廃委員会	○「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ○「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ○「少子化社会対策基本法」公布・施行	○青少年女性課と男女共同参画室を再編し、青少年男女共同参画課を設置 ○かごしま県民交流センター設立に併せ、男女共同参画センターを設置
2004 (平成 16)		○「配偶者暴力防止法」改正（「配偶者からの暴力」の定義の拡大、都道府県への基本計画の策定義務化等）	○配偶者等からの暴力対策会議設置
2005 (平成 17)	○第 49 回国連婦人の地位委員会「北京+10」(ニューヨーク)	○「第2次男女共同参画基本計画」策定 ○「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	
2006 (平成 18)		○「男女雇用機会均等法」改正（性別による差別禁止の範囲拡大、間接差別規定の導入等） ○東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」策定 ○男女共同参画センターを配偶者暴力相談支援センターに指定
2007 (平成 19)		○「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度の拡充、市町村に対する基本計画策定の努力義務等、平成 20 年施行) ○「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	○各地域振興局及び各支庁の保健福祉環境部(7か所)を配偶者暴力相談支援センターに指定 ○鹿児島県の男女の意識に関する調査実施 ○婦人相談所の移転及び女性相談センターへの名称変更
2008 (平成 20)		○男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定	○「鹿児島県男女共同参画基本計画」策定〔計画期間：平成 20 年度～平成 24 年度〕
2009 (平成 21)		○「育児・介護休業法」改正	○男女共同参画室設置 ○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」改正
2010 (平成 22)	○第 54 回国連婦人の地位向上委員会「北京+15」(ニューヨーク)	○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動指針」改定 ○「第3次男女共同参画基本計画」策定	
2011 (平成 23)	○UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)正式発足		○鹿児島県の男女の意識に関する調査実施 ○鹿児島県男女共同参画基本計画中間評価
2012 (平成 24)		○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画策定 ○「子ども子育て関連3法」成立	
2013 (平成 25)		○「生活困窮者自立支援法」公布(平成 27 年施行) ○「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」公布(平成 28 年施行) ○「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」公表 ○「スーカー規制法」改正・施行	○「第2次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定〔計画期間：平成 25 年度～平成 29 年度〕 ○鹿児島県男女共同参画基本計画総括評価
2014 (平成 26)		○「配偶者暴力防止法」改正 ○「パートタイム労働法」改正 ○「女性のチャレンジ応援プラン」策定	
2015 (平成 27)	○第3回国連防災会議(仙台)、「仙台防災枠組」採択 ○第 59 回国連婦人の地位向上委員会「北京+20」(ニューヨーク) ○「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	○「女性活躍推進法」公布・施行 ○「第4次男女共同参画基本計画」策定 ○「子ども子育て支援法」改正	

年	国連関係	日本	鹿児島県
2016 (平成 28)		<ul style="list-style-type: none"> ○「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」施行 ○「育児・介護休業法」, 「男女雇用機会均等法」改正 (子の看護休暇及び介護休暇が半日単位で取得可能, 事業主におけるマタハラ防止措置等, 平成29年施行) ○「ストーカー規制法」改正 (規制対象行為の拡大等, 平成29年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ○鹿児島県女性活躍推進会議, 女性ワーキンググループ設置 ○男女共同参画に関する県民意識調査実施 ○女性活躍推進に関する企業実態調査実施 ○第2次鹿児島県男女共同参画基本計画中間評価
2017 (平成 29)		<ul style="list-style-type: none"> ○「育児・介護休業法」改正・施行 (育児休業が最長2年まで取得可能等) 	<ul style="list-style-type: none"> ○「鹿児島県女性活躍推進計画」策定
2018 (平成 30)		<ul style="list-style-type: none"> ○「働き方改革関連法」公布・施行 ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ○「民法」改正 (女性の婚姻開始年齢を18歳に引き上げ, 令和4年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ○「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定(計画期間:平成30年度~平成34年度) ○第2次鹿児島県男女共同参画基本計画総括評価
2019 (平成 31, 令和元)		<ul style="list-style-type: none"> ○「女性活躍推進法」, 「労働施策総合推進法」, 「男女雇用機会均等法」, 「育児・介護休業法」改正 (一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等, 令和2年以降順次施行) ○「配偶者暴力防止法」改正 (相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を法文上明確化等, 令和2年施行) 	
2020 (令和2)	<ul style="list-style-type: none"> ○第75回国連総会「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」開催(ニューヨーク) 	<ul style="list-style-type: none"> ○「災害対応力を強化する女性の視点~男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン~」策定 ○「第5次男女共同参画基本計画」策定 	
2021 (令和3)	<ul style="list-style-type: none"> ○第64回国連女性の地位委員会「北京+25」記念会合「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」開催(3月メキシコ, 6月フランス) 	<ul style="list-style-type: none"> ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正・施行 (国・地方公共団体においては必要な施策を策定する等) ○「育児・介護休業法」改正 (出生時育児休業の創設等, 令和4年以降順次施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ○かごしまジェンダー平等推進プロジェクトチーム設置 ○男女共同参画に関する県民意識調査実施 ○男女共同参画に関する企業実態調査実施 ○第3次鹿児島県男女共同参画基本計画中間評価(到達状況評価)
2022 (令和4)		<ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」策定 ○「困難女性支援法」公布(令和6年施行) ○「AV出演被害防止・救済法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ○かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト開設
2023 (令和5)			<ul style="list-style-type: none"> ○「第4次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定(計画期間:令和5年度~令和9年度)(「鹿児島県女性活躍推進計画」も含める。)

参考4 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、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務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

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

(以下略)

参考5 鹿児島県男女共同参画推進条例

平成13年12月21日公布
平成13年鹿児島県条例第56号

目次 前文

第1章 総則(第1条―第8条)

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止(第9条)

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第10条―第16条)

第4章 鹿児島県男女共同参画審議会(第17条―第24条)

附則

すべての人々が、その人権を尊重され、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社会を築くことは、私たちの願いである。そして、その社会こそが、男女が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し、喜びと責任を分かち合うことができる男女共同参画社会である。

鹿児島県では、これまでも、その時代の要請に応じて、男女平等の実現に向けた様々な取組を行ってきたが、依然として性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく制度と慣行が根深く残っており、なお一層の努力が必要とされている。

また、少子高齢化の進展、家族形態の多様化、地域社会の変化等の社会経済情勢の変化に対応していくためにも、男女共同参画社会の実現は緊急かつ重要な課題となっている。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指して、県、事業者、県民及び市町村が一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第1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、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、並び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により、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が当該活動に参画し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。

(基本理念)

第三条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、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。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮して、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。
- 3 男女共同参画の推進は、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(事業者を含む。以下同じ。)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。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、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。
- 5 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮して、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

(県の責務)

第四条 県は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、前項の施策の実施に当たっては、事業者、県民及び市町村と連携を図るものとする。

(事業者の責務)

第五条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 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。

(県民の責務)

第六条 県民は、家庭、職場、学校、地域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。

(市町村への要請及び支援)

第七条 県は、市町村に対し、その区域の特性に応じた男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施すること並び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ことを求めるものとする。

2 県は、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策について、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。

(年次報告)

第八条 知事は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止

第九条 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。

- (1) 家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における性別による差別的取扱い
- (2) 家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野におけるセクシュアル・ハラスメント
- (3) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)に対する暴力行為(精神的苦痛を著しく与える行為を含む。)

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第十条 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。)を定めなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
- (2) 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、基本計画を定めようとするときは、鹿児島県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。
- 4 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十一条 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、男女共同参画に配慮しなければならない。

2 県は、前項の施策を策定し、及び実施するに当たっては、県民の意見を反映させるよう努めるものとする。

(県民の理解を深めるための措置)

第十二条 県は、広報活動等を通じて基本理念に関する県民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及び学習の充実に努めるものとする。

(調査研究)

第十三条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うよう努めるものとする。

(県民等に対する支援)

第十四条 県は、県民及び民間の団体が男女共同参画の推進に関して行う活動を促進するため、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。

(県民等の申出)

第十五条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策についての県民及び民間の団体からの申出があったときは、適切に処理するよう努めるものとする。

2 県は、第九条に規定する行為その他の男女共同参画を阻害する行為に関する県民及び民間の団体からの申出があったときは、関係機関と協力して適切に処理するよう努めるものとする。

(男女共同参画週間)

第十六条 県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画週間を設ける。

2 男女共同参画週間は、毎年7月25日から同月31日までとする。

3 県は、男女共同参画週間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。

第4章 鹿児島県男女共同参画審議会

(審議会)

第十七条 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に資するため、鹿児島県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 基本計画に関し、第10条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な政策又は重要事項を調査審議すること。
- 3 審議会は、前項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、知事に対し、意見を述べることができる。

(組織)

第十八条 審議会は、男女共同参画に関する識見を有する者のうちから知事が任命する委員 20 人以内をもって組織する。

2 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

(委員の任期)

第十九条 委員の任期は 2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第二十条 審議会に、会長及び副会長 1 人を置き、委員の互選によってこれを定める。

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、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第二十一条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集する。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

4 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(専門部会)

第二十二条 審議会は、専門の事項を調査するため必要があると認めるときは、専門部会を置くことができる。

2 専門部会の委員は、審議会の委員のうちから会長が選任する。

(庶務)

第二十三条 審議会の庶務は、総務部県民生活局において処理する。

(委任)

第二十四条 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、審議会が定める。

附則

1 この条例は、平成 14 年 1 月 1 日から施行する。

2 この条例の施行の際現に定めら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って、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、この条例の規定により定められた基本計画とみなす。

附則(平成 21 年 3 月 27 日条例第 14 号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

参考6 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

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)

第三節 特定事業主行動計画(第十九条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第二十二条—第二十九条)

第五章 雑則(第三十条—第三十三条)

第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)

附則

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

- 第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

- 第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。
- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

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

(都道府県推進計画等)

- 第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
 - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

- 第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
 - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が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つたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第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つたと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二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、同法第四十二条の二中「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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 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（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、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 第二十二条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、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第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 前条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、必要があるとき、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 公布の日及び三 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（昭和三十二年法律第三十三号）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。

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

(施行期日)

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

- 一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日
- 二 略
- 三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二条まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

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

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

(施行期日)

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

- 一 第五百九条の規定 公布の日

参考7 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

昭和 54 年(1979)年 12 月 18 日：国際連合総会採択
昭和 56 年(1981)年 9 月 3 日：国際連合総会発効
昭和 60 年(1985)年 6 月 25 日：日本国批准
同 年 7 月 1 日： “ 公布
同 年 7 月 25 日： “ 発効

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

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

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

国際連合及び専門機関の主権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、

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

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

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

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

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

第 1 部

第 1 条

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

第 2 条

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

- (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現的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (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) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

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

第2部

第7条

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

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

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

第9条

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

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画(成人向けの及び実用的な識字計画を含む。)特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報(家族計画に関する情報及び助言を含む。)を享受する機会

第11条

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

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利

- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、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
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件(特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書(種類のいかんを問わない。)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には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
- (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

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

第22条

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

第6部

第23条

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

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

第24条

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

第25条

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

第26条

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

第27条

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

第28条

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

第29条

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

第30条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

第4次鹿児島県男女共同参画基本計画

令和5年3月策定

鹿児島県男女共同参画局男女共同参画室

〒890-8577 鹿児島市鴨池新町 10-1

TEL 099-286-2634 FAX 099-286-5541

URL <https://www.pref.kagoshima.jp/kurashi-kankyo/jinken/index.html>

E-Mail harmony@pref.kagoshima.lg.jp