

第6次千葉県男女共同参画計画

令和8年3月

千葉県

はじめに

本県を取り巻く社会経済状況が変化する中、本県の活力をさらに高めていくためには、男女のいずれもが、互いに個人として尊重され、社会の対等な構成員としてあらゆる分野に参画し、共に活躍できる社会の実現が重要です。

県では、これまで、令和3年に策定した「第5次千葉県男女共同参画計画」に基づき、様々な施策を総合的・計画的に推進してきました。

この間、未だに社会全体で固定的性別役割分担意識が根強く存在していることや、様々な場面で男女間の格差が解消されていないなど、本県が目指す社会の実現に向けては道半ばの状況です。

こうした中、令和6年1月には「多様性尊重条例」を施行し、男女共同参画に関する取組を推進する新たな土台を整えたところであり、条例が定める、男女が性別を理由とする不利益を受けずに共に活躍していける社会の実現を加速させていくため、このたび「第6次千葉県男女共同参画計画」を策定しました。

本計画では、女性管理職の割合が低いことや、男女間の賃金格差が大きいといった背景を踏まえ、新たな基本目標の一つとして「働く場における女性活躍の促進」を掲げ、女性活躍のより一層の推進を図ることとしています。

さらに、計画評価指標を大幅に見直し、指標の設定理由を明示することにより、誰もが計画の進捗状況を評価できる仕組みとしています。

本県が目指す社会の実現には、県だけではなく市町村、事業者、県民の皆様一人ひとりがその大切さや必要性を理解し、それぞれが主体的に取組を進めていただくことが重要です。

県では、今後とも、男女が共に活躍する社会の実現を皆様と共に目指してまいりますので、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。



令和8年3月

千葉県知事

熊谷 俊人

目 次

第1章	計画の策定に当たって.....	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	3
3	計画の期間	3
4	計画策定の背景	3
第2章	基本方針	13
1	基本理念	13
2	目指す姿	13
3	基本目標	13
4	計画の体系	15
5	計画指標一覧	16
第3章	事業計画	25
	【基本目標Ⅰ あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進】	
	【施策項目① 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進】	
	現状と課題.....	25
	施策の基本的な方向1	
	政治・行政分野における政策決定過程における女性の参画の促進 ...	27
	施策の基本的な方向2	
	民間における方針決定過程における女性の参画の促進	28
	【施策項目② あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映】	
	現状と課題.....	30
	施策の基本的な方向1	
	女性の参画が少ない分野における女性活躍の場の拡大	33
	施策の基本的な方向2	
	男性の参画が少ない分野における男性活躍の場の拡大	34
	【施策項目③ ライフステージに応じた男女共同参画の促進】	
	現状と課題.....	36
	施策の基本的な方向1	
	家事・子育て・介護への支援の促進.....	37
	施策の基本的な方向2	
	地域活動等における男女共同参画の促進.....	39

【基本目標Ⅱ 働く場における女性活躍の推進】	
【施策項目① 働く場における女性への活躍支援】	
現状と課題.....	41
施策の基本的な方向1	
女性の就業（継続）・復職・起業への支援.....	44
施策の基本的な方向2	
女性の能力発揮への支援.....	45
【施策項目② 誰もが働きやすい職場環境づくり】	
現状と課題.....	47
施策の基本的な方向1	
多様な働き方の推進.....	49
施策の基本的な方向2	
誰もが安心して働ける職場環境の整備.....	50
施策の基本的な方向3	
ハラスメント対策の促進.....	51
【基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現】	
【施策項目① あらゆる暴力の根絶と人権の尊重】	
現状と課題.....	53
施策の基本的な方向1	
あらゆる暴力の予防と根絶のための基盤整備.....	56
施策の基本的な方向2	
配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の推進.....	57
施策の基本的な方向3	
性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり.....	58
施策の基本的な方向4	
メディアにおける女性や子ども等の人権への配慮.....	59
【施策項目② 誰もが安心して暮らせる環境の整備】	
現状と課題.....	61
施策の基本的な方向1	
ひとり親家庭等様々な困難な状況におかれている人々への支援.....	65
施策の基本的な方向2	
困難な問題を抱える女性等への支援.....	66
施策の基本的な方向3	
男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進.....	66
施策の基本的な方向4	
高齢者・障害のある人・外国人・性的マイノリティなどがジェンダーに基づいて抱える問題への理解の促進・支援.....	68

【施策項目③ 生涯を通じた健康づくりの推進】	
現状と課題.....	70
施策の基本的な方向1	
生涯を通じた男女の健康支援の推進.....	72
施策の基本的な方向2	
性差を考慮した健康課題等への支援.....	74
【基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備】	
【施策項目① 固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見を 解消するための意識変革の推進】	
現状と課題.....	76
施策の基本的な方向1	
固定的性別役割分担意識の変革に向けた啓発.....	78
施策の基本的な方向2	
男女共同参画に関する調査研究、情報の収集・整備・提供.....	78
【施策項目② こども・若者に向けた意識啓発】	
現状と課題.....	80
施策の基本的な方向1	
学校教育・社会教育等における啓発.....	81
施策の基本的な方向2	
多様な選択を可能とする学習の推進.....	83
【施策項目③ 推進体制の整備・強化】	
現状と課題.....	85
施策の基本的な方向1	
男女共同参画センターの機能強化.....	86
施策の基本的な方向2	
多様な主体との連携.....	86
施策の基本的な方向3	
計画の適正な進行管理.....	87
用語解説.....	89
参考資料.....	99
千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する 条例.....	100
男女共同参画社会基本法.....	101
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.....	105
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	111
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約.....	122
男女共同参画に関する国内外の動き.....	128
モニタリング項目（過去の推移）.....	133

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

本県では、平成13年3月に、男女共同参画社会基本法に基づく初めての法定計画である「千葉県男女共同参画計画」を策定、令和3年3月には現行計画である「第5次千葉県男女共同参画計画」を策定し、様々な施策を総合的かつ計画的に推進してまいりました。

また、本県は、全国で唯一男女共同参画条例がない県という状況が続いてきましたが、令和6年1月に施行された「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例（以下、「多様性尊重条例」という。）」において「男女のいずれもが性別を理由とする不利益を受けることなく、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に活躍している社会」を目指す社会として位置付けたことにより、男女共同参画条例がない県という状況を解消するとともに、県民や企業等の皆様と男女共同参画の意義を共有し、推進していく新たな土台が整えられました。

第5次男女共同参画計画では、ワーク・ライフ・バランスの普及促進や子育て・介護への支援等に重点的に取り組んできました。こうした中で、女性の就業率が増加し、いわゆるM字カーブが解消されてきており、男性の育児休業の取得率も向上するなど、一歩ずつですが、着実に男女共同参画の実現に向けて進んできているといえます。

一方で、令和6年度に実施した「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」（以下、「令和6年度県民意識調査」という。）では、例えば「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識について、「反対」と回答した人の割合が47.3%に留まるなど、未だに社会全体で固定的性別役割分担意識が根強く存在しています。

また、女性の就業率は増加しましたが、政策・方針決定過程における女性の参画拡大が進んでいないことや出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆるL字カーブがみられること、男女間の賃金格差が大きいことなど、働く場において女性が直面している課題は山積しています。

県内においても、少子高齢化の進展に歯止めがかからず、生産年齢人口の減少により人材不足が深刻化しています。また、社会のグローバル化やデジタル化の進展、新型コロナウイルス感染症の経験を契機としたライフスタイルの変化など、本県を取り巻く社会・経済環境は大きく変化しています。

災害対応については、集中豪雨や台風、地震など自然災害が頻発化・激甚化する中で、令和6年1月1日に発生した能登半島地震への対応では、避難所における女性の負担が大きいことが改めて認識されるなど、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組は十分に浸透しているとは言えない状況になっています。

他方、国際情勢に目を転じると、平成27年9月に国連で「持続可能な開発目標のための2030アジェンダ」が採択され、この中で「誰一人取り残さない」社会を目指すSDGs（持続可能な開発目標）が掲げられており、また、令和6年9月に採択された「未来のための約束」においても、「ジェンダー平等とすべての女性及び女性のエンパワーメントが持続可能な開発の不可欠な前提条件であること」が確認されています。

こうした中、国が令和8年3月に策定した「第6次男女共同参画基本計画」では、男女共同参画や女性活躍に係る取組を推進することが、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）を実現する社会の形成に資するとし、施策を強力に推進するための体制（国内本部機構）の機能の充実・強化を図るとともに、政府が行うあらゆる取組において、常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を確保し、施策に反映していく（ジェンダー主流化）こととしています。

本県では、こうした国の計画を勘案しつつ、これまでの取組の課題を踏まえ、さらに、新たな課題や社会状況の変化に対応するため、第6次千葉県男女共同参画計画を策定することとしました。

<SDGsとは>

「SDGs」とは、「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals) のことで、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された平成28年から令和12年（2030年）までの国際目標です。

持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人取り残さない（leave no one behind）ことを誓っています。

国のSDGs推進本部が令和元年に決定した「SDGs実施指針改定版」では、地方自治体の様々な計画にSDGsの要素を反映すること等が期待されています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



資料：国連が作成したSDGsロゴ

2 計画の位置付け

(1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく法定計画であり、本県における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画です。

また、この計画では、女性の職業生活における活躍を進めるための取組を盛り込んでいるため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく本県における推進計画としても位置付けます。

※推進計画の該当部分

・第2章及び第3章 施策項目 I-①、I-②、I-③、II-①、II-②、IV-①、IV-③

(2) この計画は、千葉県総合計画やその他の関連諸計画との整合性を図りながら、本県におけ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していくための計画です。

3 計画の期間

この計画は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

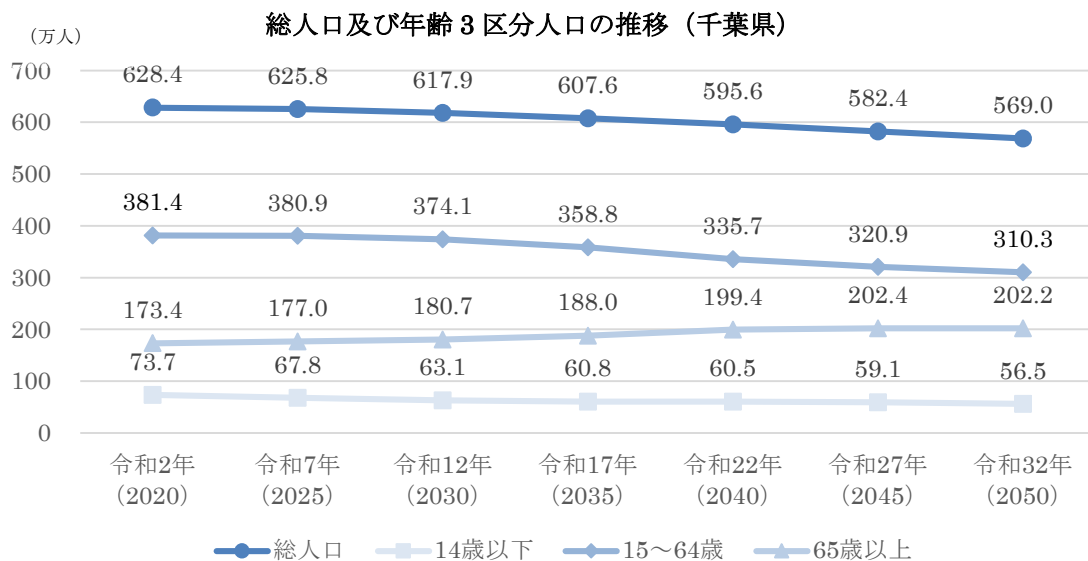
4 計画策定の背景

○本県の男女共同参画を取り巻く現状

(1) 少子高齢化、生産年齢人口の減少

本県では、少子高齢化を背景に、生産年齢人口の減少が進んでおり、様々な分野において人材不足が深刻化しています。「国立社会保障・人口問題研究所」が令和5年12月に公表した「地域別将来推計人口」では、令和2年に381.4万人だった15歳～64歳の県内人口は、令和17年には358.8万人、令和32年には約8割に当たる310.3万人まで減少すると見込まれております。

このような状況の中で、本県が持続的な発展をするためには、人口の約半分を占めている女性の更なる活躍を推進することが重要です。



出典：国立社会保障・人口問題研究所 「地域別将来推計人口（R5.12公表）」

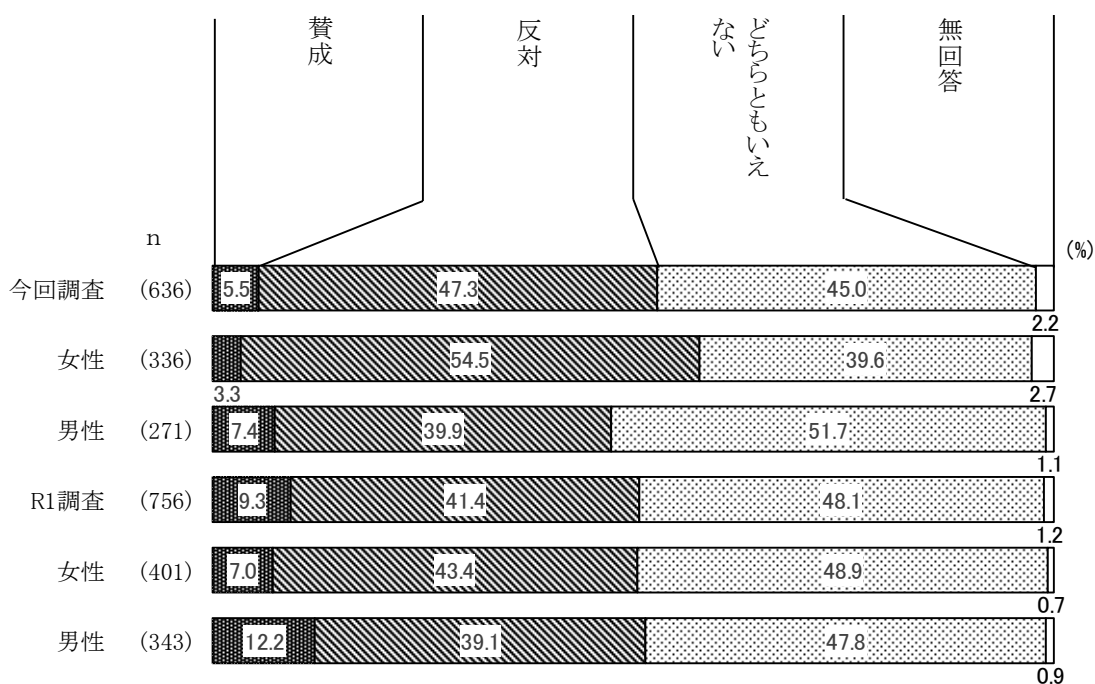
(2) いまだ根強く残る固定的性別役割分担意識

男女共同参画社会の形成における阻害要因の一つとして、人々の意識の中に長い時間をかけて形成され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）が挙げられます。

令和6年度県民意識調査では、例えば「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識について、47.3%の人が「反対」と回答しており、また、「家事等の役割分担」に関する質問では、「食事の支度・あとかたづけ」など、ほとんどの項目において多くの方が「主に妻が行う」と回答しており、「夫婦とも同じくらい行う」との回答を大きく上回っています。

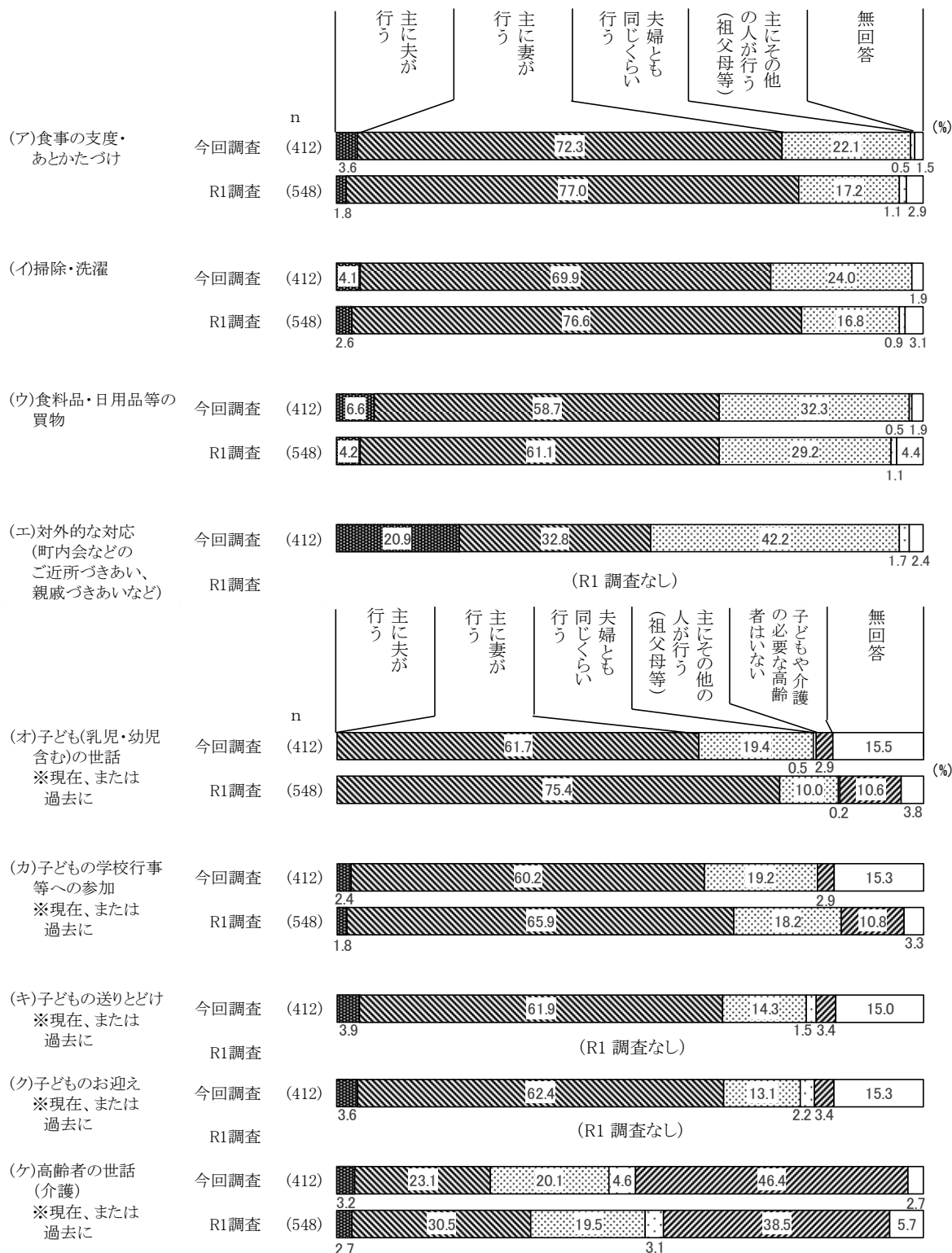
男女共同参画社会の形成を推進していくためには、県民の中に根強く残るこれらの意識を変革していく必要があります。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



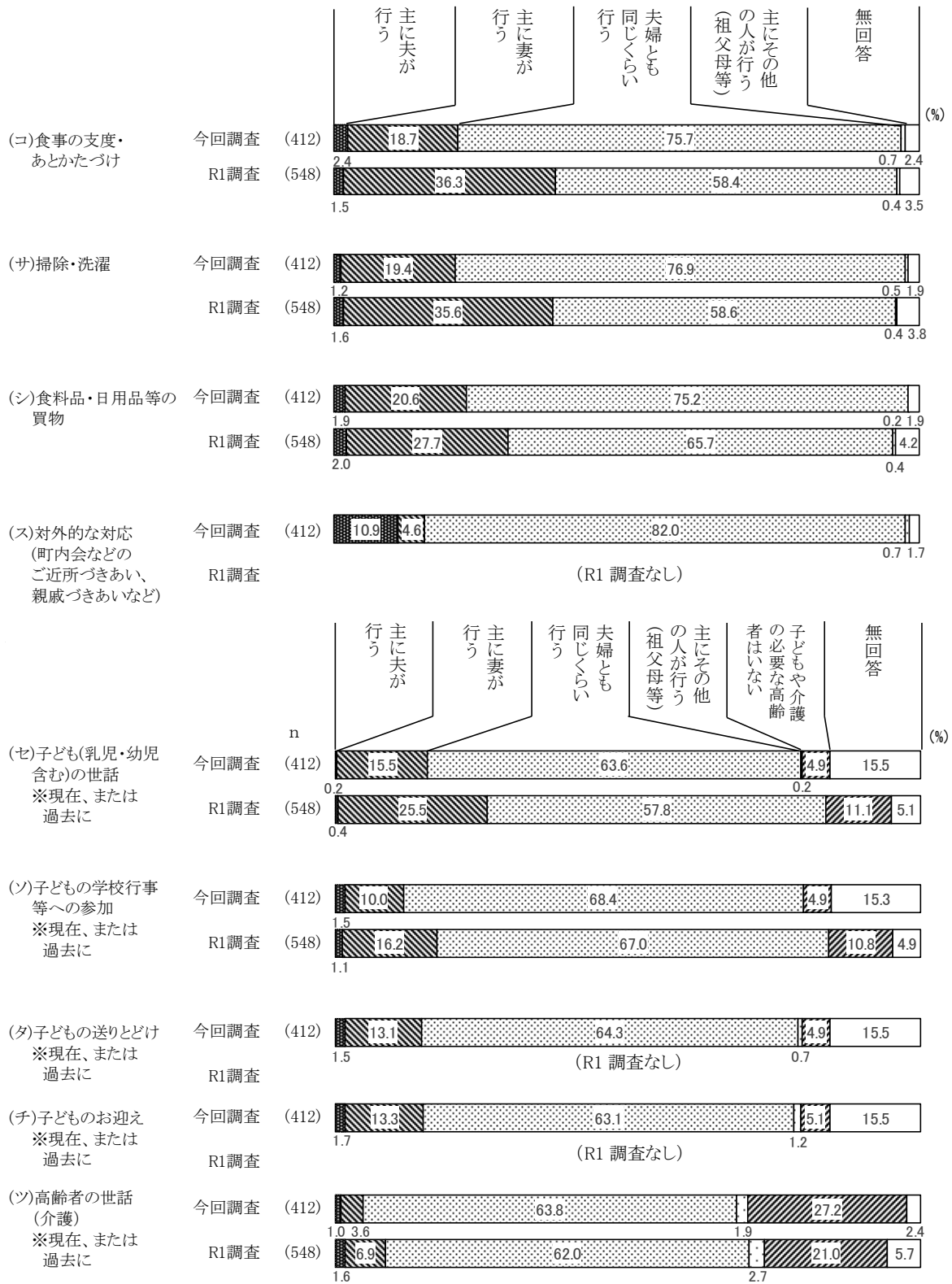
出典：県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書（令和6年10月）」

現在の家事等の役割分担について



出典：県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書（令和6年10月）」

理想と考える家事等の役割分担について



出典：県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書（令和6年10月）」

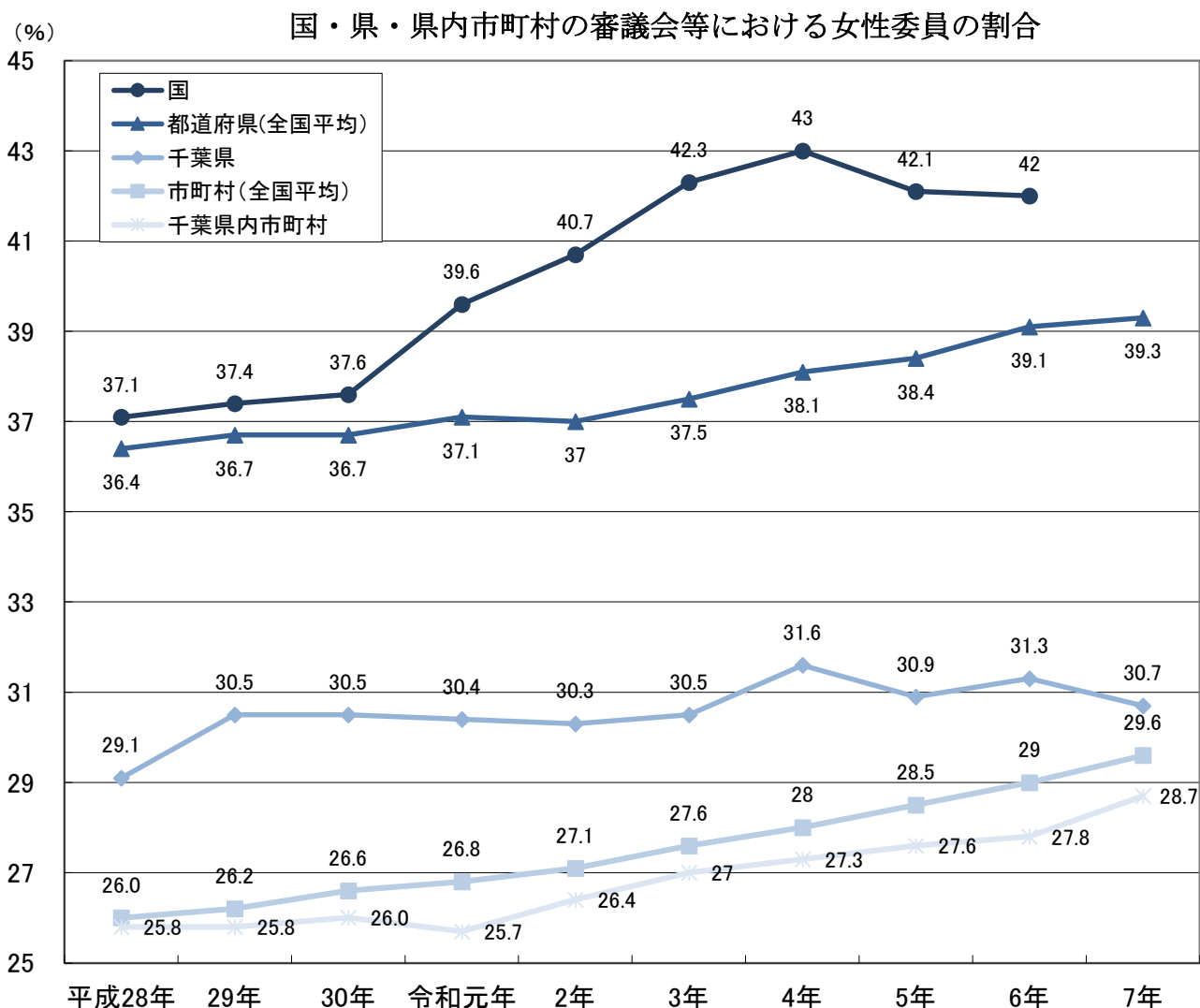
(3) 政策・方針決定過程への女性の参画の低さ

本県における女性の参画状況については、政治の分野においては、千葉県議会議員に占める女性の割合は令和7年5月時点では13.2%（91名中12名）であり、依然として低い状況にあります。

行政分野においては、令和7年度の県審議会における女性委員の割合が全国平均で39.3%であるのに対し、本県は30.7%と、厳しい状況にあります。

民間における女性の参画状況では、令和2年の「国勢調査」によると、千葉県における産業別の女性役員割合は、21.5%となっており、分野によって差が見られる状況にあります。また、令和5年度に本県が行った「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」によると、県内事業所における女性の課長相当職以上の割合は、15.0%となっており、国の目標である「女性管理職（課長相当職以上）30%以上」には達していません。

男女共同参画社会の推進のため、あらゆる分野における政策・方針決定ができる立場へ女性が参画できるように取り組む必要があります。



※国は各年9月末時点、県及び県内市町村は、各年4月1日時点

都道府県は目標の対象である審議会等委員に対する女性登用の割合

市町村は、法律、政令及び条例により設置された審議会等委員に対する女性登用の割合を表示

出典：内閣府「国の審議会等における女性員の参画状況調べ」

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」

(4) 多様性尊重条例の施行

本県は全国で唯一男女共同参画条例がない県という状況が続いておりましたが、令和6年1月に男女共同参画条例の内容を包含した「多様性尊重条例」を施行し、男女共同参画を推進するための新たな土台が整えられました。

本条例第2条第2号では、性別に基づく違いがある中で目指す社会として、「男女のいずれもが、性別を理由とする不利益を受けることなく、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し、共に活躍している社会」を掲げるとともに、基本理念や県の責務、県民等の役割なども定めています。

今後、条例で定める社会の実現に向けて、計画的に取り組を進めていく必要があります。

(5) 千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プランの策定

少子高齢化が進み、社会・経済情勢が大きく変化する中で、多様化する県民ニーズに的確に対応し、活力ある社会を維持していくためには、県が率先して千葉県職員が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めることが重要です。

職員一人ひとりが個人としての生活を充実させ、能力を発揮して職務に取り組むとともに、子育てや介護、家事などの家庭責任をきちんと果たしていける環境を整備することや、これまで以上に女性職員が活躍し、その力を発揮できる環境を整備することは必要不可欠であり、こうした取組は公務能率や県民サービスの向上にもつながるものです。

こうした背景も踏まえながら、仕事と子育ての両立と女性の活躍推進を一体的に進めるため、これまでの「千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン」及び「千葉県女性職員活躍推進プラン」を統合し、令和7年3月に「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」を策定しました。

当該プランに基づき、県職場においても仕事と家庭の両立や女性職員の活躍を推進していく必要があります。

○社会情勢

(1) 国際的な日本の位置づけ

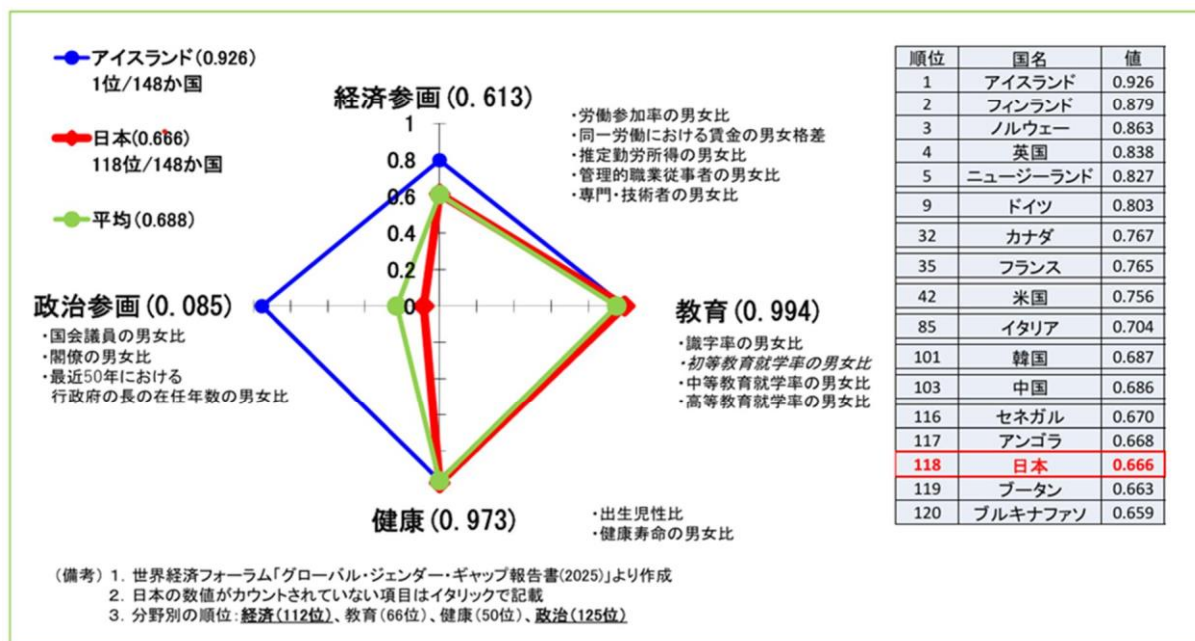
男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされています。

「世界経済フォーラム」が発表した2025年の「ジェンダーギャップ指数」をみると、4つの分野のうち政治参画（148か国中125位）及び経済参画（148か国中112位）の分野で特に男女共同参画の推進が進んでいない状況です。

そのため、県が行うあらゆる取組において、常にジェンダー平等及びジェンダーの視点を確保し、施策に反映していく必要があります。

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）2025年

- ・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が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
- ・日本は148か国中118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。



出典: 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」

(2) 多様な価値観の広がり、ニーズの変化

男性女性双方に、「男は仕事、女は家庭」などといった固定的な性別役割分担意識が残っている一方で、県民の意識が変化している部分もあります。

令和6年度県民意識調査によると、例えば「結婚についての考え」について、「結婚したら子どもを持つ方がよい」と回答した人の割合が令和元年度県民意識調査から12.7ポイント低くなったことや「自身の理想の働き方」について、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」と回答した女性の割合が17.6ポイント上昇しています。

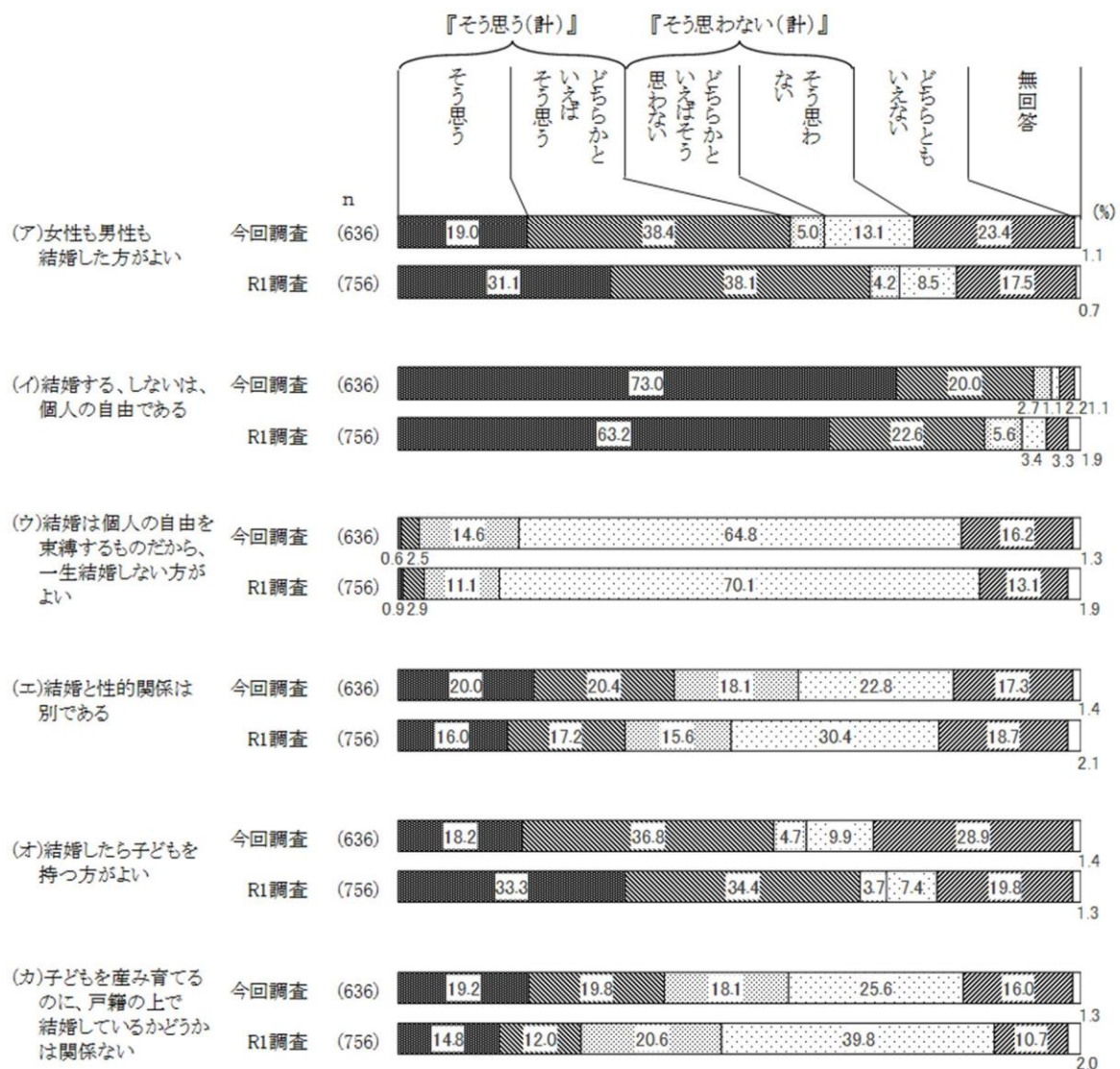
国立社会保障・人口問題研究所が令和5年8月に行った「第16回出生動向

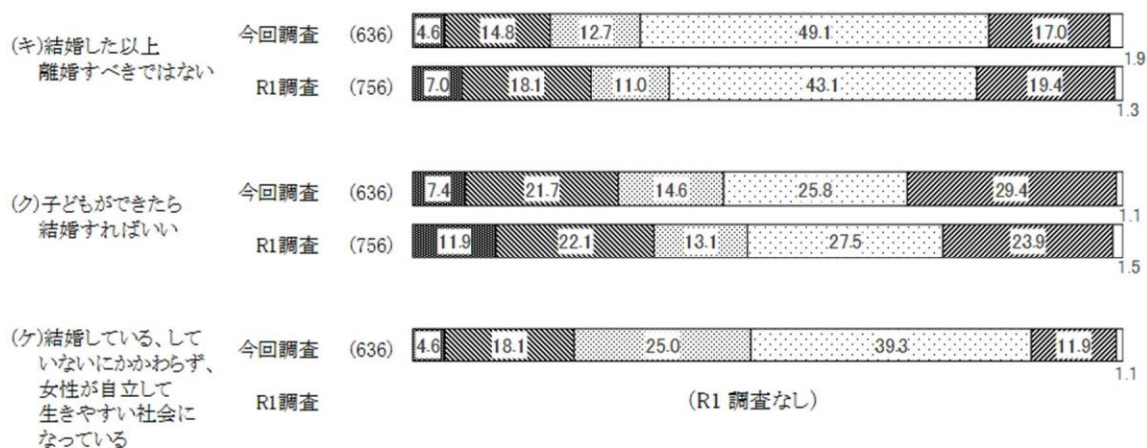
調査（独身調査）」によると、未婚の女性において仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇している（「女性の理想ライフコース」において、「両立コース」を選択した割合が32.3%から34.0%へ上昇）だけでなく、未婚の男性においても、将来のパートナーに仕事と家庭の両立を望む人の割合が上昇する（「男性がパートナーに望むライフコース」において、「両立コース」を選択した割合が33.9%から39.4%へ上昇）など、若い世代の仕事と家庭に対する意識に変化が見られます。

また、令和5年3月に公表された厚生労働省委託事業「令和4年度 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」によると、女性においては、ライフステージに応じて働き方の希望が変化する傾向にあり、男性も、フルタイムで残業のない働き方を含めた柔軟な働き方を希望する割合が約4割から5割存在しており、県民の働き方に対する意識にも変化が見られます。

よって、男女共同参画の取組を進める際には、県民の意識の変化を念頭に置きつつ、一人ひとりのニーズにあった取組をする必要があります。

結婚についての考え





出典: 県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書(令和6年10月)」

(3) 自然災害リスクの高まり

近年、地球温暖化などをはじめとする気候変動の影響として、集中豪雨の頻度が増加するとともに、台風等の強度が強まっており、風水害や土砂災害が増加し、甚大な被害を及ぼす傾向にあります。

本県でも、令和元年房総半島台風等の一連の災害では、県内の広範囲で長期にわたる停電や通信遮断、断水などが発生し、県民生活や各産業にこれまでにない大きな被害を及ぼしました。

令和6年能登半島地震では、道路の寸断により集落が孤立し、救助活動や物資供給への支障、電気・水道の途絶による避難の長期化や避難環境の悪化などが生じ、半島における災害脆弱性が改めて浮き彫りになりました。

そのため、本県においても、災害が起きた際、高齢者や障害のある人、妊産婦、外国人など、避難の際に特に配慮や支援が必要な人々が安心して避難生活を送ることができるよう、平時から備えておく必要があります。

(4) テクノロジーの急速な進展

近年のテクノロジーの進展は目覚ましく、特にAIは分野によって人を上回る質のアウトプットを驚異的な速度で生成し、ビジネスや学術活動などに幅広く活用され始めるなど、働き方や生活に大きな影響を及ぼしています。

こうしたデジタル分野をはじめとするテクノロジーの進展は生産性の向上、就業環境の改善、生涯にわたる質の高い教育や医療の提供等を通じて、女性も男性も暮らしやすくするなど、男女共同参画の形成に大きく寄与していく可能性があります。

一方でテクノロジーは、社会経済における男女間の格差の拡大やAIの学習データの偏りによる性別役割分担意識の固定化、ディープフェイクポルノなどの人権侵害、SNSに起因する性暴力等を招く恐れがあることについても留意する必要があります。

(5) 男女共同参画に関する国の動き

国では、令和8年3月に「第6次男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の形成の促進を図ることとしています。

男女共同参画に関係した法改正では、令和7年6月に、「独立行政法人男女共同参画機構法」が成立するとともに、「男女共同参画社会基本法」が一部改正されました。

「独立行政法人男女共同参画機構法」に基づき設立される独立行政法人男女共同参画機構は、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として、令和8年4月に設立される予定であり、「センターオブセンターズ」としての機能が付与され、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を支援することとされています。

さらに、一部改正された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画を推進するための拠点として、「男女共同参画センター」の設置が地方公共団体に対して努力義務化されるとともに、男女共同参画社会の形成の促進に取り組む人材の確保等に向けた取組に努めることとされ、令和8年1月には、「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」が公表されました。

また、同じく令和7年6月に一部改正された女性活躍推進法や男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法では、女性の職業選択に資する情報の公表の義務の適用拡大や求職者等に対するセクハラ対策の義務化、カスタマーハラスメント対策の義務化等が定められました。また、女性活躍推進法については、適用期限が10年間延長されました。

加えて、令和6年4月の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行に先立ち、令和6年3月に「千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」を策定し、困難な問題を抱える女性への支援に取り組んでいます。

第6次千葉県男女共同参画計画の策定に当たっては、これらの法改正の内容を踏まえる必要があります。

第2章 基本方針

1 基本理念

男女共同参画社会基本法は、日本国憲法にうたわれている「個人の尊重」、「法の下での平等」を前提に、男女共同参画社会の形成のため、「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」及び「国際的協調」の5つの基本理念を明らかにして、国、地方公共団体及び国民がこれらに関する取組を総合的かつ計画的に推進することを定めています。

本県も当該基本理念を基に、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していきます。

2 目指す姿

本県では、令和6年1月に施行した多様性尊重条例のもと、多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の実現を目指しており、本条例第2条では、人々の間にある様々な違いごとに、具体的に目指す社会の姿を規定しています。本計画では、本条例第2条第2号を基礎として、「男女のいずれもが、互いに個人として尊重され、社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画し、共に活躍できる社会」の実現を目指します。

3 基本目標

本計画では、次の4つの基本目標を設定し、本県が目指す姿の実現に向けて取り組んでいきます。

I あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

男女のいずれもが、あらゆる分野に主体的に参画し、一人ひとりが持つ個性や能力を発揮できる社会を目指すとともに、家事・育児・介護など、様々なライフステージに応じて、互いに協力し、支え合い、共に活躍できる社会を実現することを目標とします。

II 働く場における女性活躍の推進

働く場における様々な男女間の格差を解消するとともに、多様な働き方など、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性が主体的に、それぞれが持つ能力を発揮し、社会の対等な構成員として活躍できる社会を実現することを目標とします。

III 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

県民一人ひとりが、年齢、性別、障害の有無、国籍及び文化的背景、性的指向及び性自認など、様々な違いを理解し、互いに個人として尊重されるとともに、安全・安心に暮らせる社会を実現することを目標とします。

IV 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）を解消し、男女共同参画社会を実現するための意識変革や基盤を整備することを目標とします。

4 計画の体系

〔基本理念〕

日本国憲法（個人の尊重と法の下での平等）

男女共同参画社会基本法の5つの基本理念（「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」）

目指す姿

男女のいずれもが、互いに個人として尊重され、社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画し、共に活躍できる社会

基本目標(4)

I あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

① 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進

② あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映

③ ライフステージに応じた男女共同参画の促進

II 働く場における女性活躍の推進

① 働く場における女性への活躍支援

② 誰もが働きやすい職場環境づくり

III 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

① あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

② 誰もが安心して暮らせる環境の整備

③ 生涯を通じた健康づくりの推進

IV 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

① 固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見を解消するための意識変革の推進

② こども・若者に向けた意識啓発

③ 推進体制の整備・強化

施策の基本的な方向(28)

1 政治・行政分野における政策決定過程における女性の参画の促進
2 民間における方針決定過程における女性の参画の促進

1 女性の参画が少ない分野における女性活躍の場の拡大
2 男性の参画が少ない分野における男性活躍の場の拡大

1 家事・子育て・介護への支援の促進
2 地域活動等における男女共同参画の促進

1 女性の就業（継続）・復職・起業への支援
2 女性の能力発揮への支援

1 多様な働き方の推進
2 誰もが安心して働ける職場環境の整備
3 ハラスメント対策の促進

1 あらゆる暴力の予防と根絶のための基盤整備
2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の推進
3 性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり
4 メディアにおける女性やこども等の人権への配慮

1 ひとり親家庭等様々な困難な状況におかれている人々への支援
2 困難な問題を抱える女性等への支援
3 男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進
4 高齢者・障害のある人・外国人・性的マイノリティなどがジェンダーに基づいて抱える問題への理解の促進・支援

1 生涯を通じた男女の健康支援の推進
2 性差を考慮した健康課題等への支援

1 固定的性別役割分担意識の変革に向けた啓発
2 男女共同参画に関する調査研究、情報の収集・整備・提供

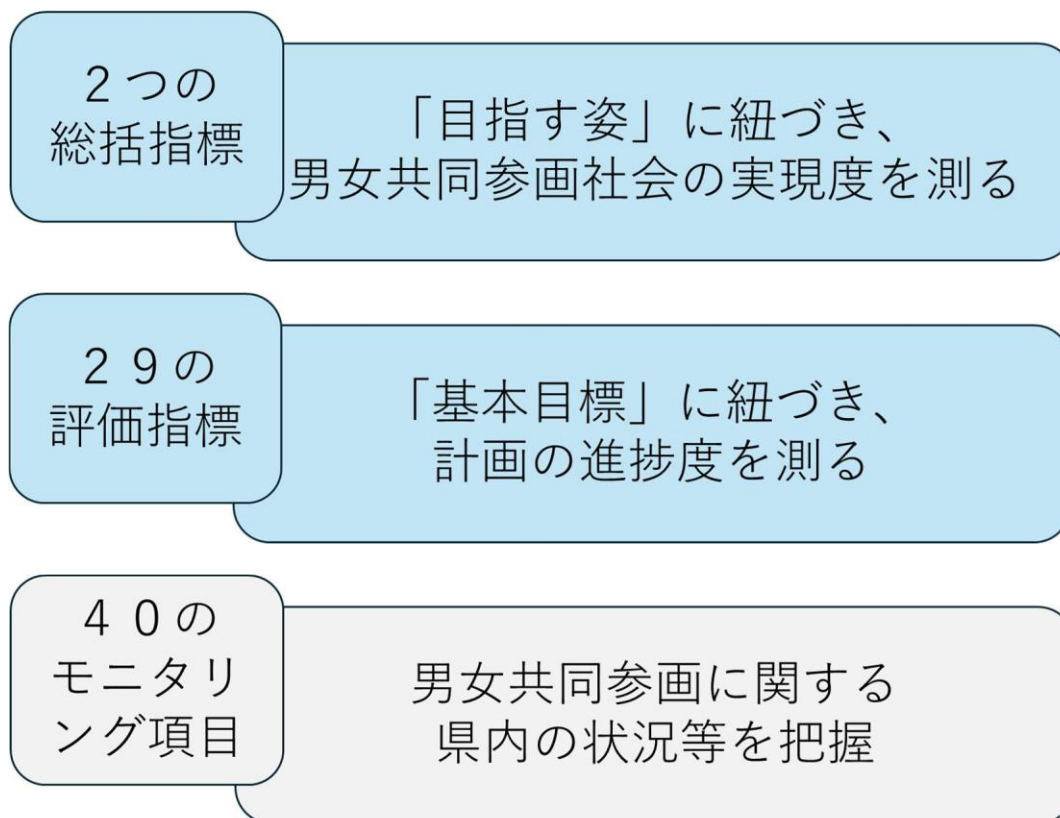
1 学校教育・社会教育等における啓発
2 多様な選択を可能とする学習の推進

1 男女共同参画センターの機能強化
2 多様な主体との連携
3 計画の適正な進行管理

5 計画指標一覧

本計画では、本県の男女共同参画に関する取組の進捗度を測るため、2つの総括指標、29の評価指標を設定します。

また、指標とは別に男女共同参画の推進に関する県内の状況等を把握するため、40のモニタリング項目を設定します。



(1) 総括指標一覧

※上段が指標定義、下段が設定理由を指す（以下、計画指標・モニタリング項目も同様）

目指す姿 男女のいずれもが、互いに個人として尊重され、社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画し、共に活躍できる社会					
No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由（※）	目標値説明
1	社会全体における男女平等感	男性：18.9% 女性：9.6% (R7)	男性：22.0% 女性：22.0% (R12)	<ul style="list-style-type: none"> 「県政に関する世論調査」における社会全体での男女の地位の平等感について、「平等」と回答した人の割合。 男女共同参画に関する各施策を進めることにより、社会全体における平等意識が向上すると考えられるため。 	令和6年度の国の「社会全体における男女平等意識の数値（男性）」が21.9%であったことを踏まえ、目標値を設定。
2	女性の権利に関する法制度等の認知度 ①多様性尊重条例 ②男女共同参画社会基本法 ③男女雇用機会均等法 ④女性活躍推進法 ⑤女子差別撤廃条約	①32.4% (R7) ②51.6% ③88.7% ④37.6% ⑤23.0% (R6)	①37.5% (R12) ②57.0% ③90.0% ④48.0% ⑤32.0% (R11)	<ul style="list-style-type: none"> 「県政に関する世論調査」における「多様性尊重条例」の認知度について、「知っている」と回答した人の割合、県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における法令等の認知度について、「男女共同参画社会基本法」「男女雇用機会均等法」「女性活躍推進法」「女子差別撤廃条約」を見たり聞いたりしたことがあると回答した人の割合。 男女共同参画に関する各施策を進める過程において、県民が各法制度を認知する機会があると考えられるため。 	①については、毎年1%上昇させることで目標値を設定。 ②～⑤については、過去調査における最も高かった数値より5%良くなることを目指し、目標値を設定。

(2) 評価指標一覧

基本目標 I あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進					
施策項目 I - ①政策・方針決定過程における男女共同参画の促進					
No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
1	県の審議会等における女性委員割合	30.7% (R7)	40.0% (R12)	・県の審議会等(法律又は条例により設置された附属機関及び要綱等に基づいて設置された協議会、懇談会等附属機関に準ずる機関)における女性委員の割合。 ・審議会等の女性委員が増えることで、行政分野における女性の政策決定過程への参画が進むと考えられるため。	国の「第6次男女共同参画基本計画」において、「国の審議会等委員等に占める女性の割合」の成果目標を「毎年度40%以上60%以下」にしていることを踏まえ、目標値を設定。
2	県庁の女性管理職の割合	14.1% (R7)	20.0% (R11)	・知事部局、公営企業、議会事務局、行政委員会における管理職(本庁課長級以上)のうち、女性が占める割合。 ・県庁の女性管理職が増えることで、行政分野における女性の政策決定過程への参画が進むと考えられるため。	「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」における数値目標(令和11年度までに20%)に合わせて、目標値を設定。
3	事業所における女性管理職の割合	15.0% (R5)	24.0% (R12)	・県の「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」における県内事業所の管理職(課長相当職以上)のうち、女性が占める割合。 ・県内事業所の女性管理職が増えることで、民間における女性の方針決定過程への参画が進むと考えられるため。	国の「第6次男女共同参画基本計画」において、「民間企業の雇用者の各役職段階(課長相当職)に占める女性の割合」の成果目標を「2030年に24%」としていることを踏まえ、目標値を設定。
4	公立学校の女性管理職の割合	校長: 22.0% 副校長・ 教頭: 21.3% (R6)	校長: 26.0% 副校長・ 教頭: 30.0% (R11)	・文部科学省の「学校基本調査」における県内公立学校(小・中・高)の管理職(校長・副校長・教頭)のうち、女性が占める割合。 ・公立学校の女性管理職が増えることで、教育の場における女性の方針決定過程への参画が進むと考えられるため。	「第3期千葉県教育委員会女性職員活躍推進プラン」における数値目標に合わせて、目標値を設定。
施策項目 I - ②あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映					
No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
5	消防団における女性消防団員の割合	3.1% (R7)	10%を目標としつつ、当面5%	・消防庁の「消防団の組織概要等に関する調査」における県内消防団における女性消防団員の割合。 ・女性消防団員の割合が増えることで、防災分野における女性の職域拡大が進むと考えられるため。	国の「第6次男女共同参画基本計画」において、「消防団員に占める女性の割合」の成果目標を「10%を目標としつつ、当面5%」としていることを踏まえ、目標値を設定。
6	認定農業者に占める女性の割合	9.4% (R5)	12.0% (R12)	・農林水産省の「都道府県別農業経営改善計画の認定状況」における県内の認定農業者に占める女性の割合。 ・認定農業者に占める女性の割合が増えることで、農業分野における女性の職域拡大が進むと考えられるため。	過去10年の推移を踏まえ推定した割合に、事業施策や支援による加速を見込み、目標値を設定
7	女性警察官の割合	12.7% (R7)	15.0% (R12)	・県内の警察官に占める女性警察官の割合。 ・女性警察官の割合が増えることで、警察における女性の職域拡大が進むと考えられるため。	「第2次千葉県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」に基づき、目標値を設定
施策項目 I - ③ライフステージに応じた男女共同参画の促進					
No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
8	子どもを生み育てやすいと感じる家庭の割合	78.3% (R6)	80.0% (R12)	・県の「子育てアンケート」において、「子どもを生み育てやすいと感じている(まあ感じている)」と回答した割合。 ・子どもを生み育てやすいと感じる家庭の割合が増えることで、家庭における子育ての負担が軽減されると考えられるため。	令和6年度の現状値(78.3%)からの増加を目指し、目標値を設定

基本目標Ⅱ 働く場における女性活躍の推進

施策項目Ⅱ－①働く場における女性への活躍支援

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
9	女性の有業率	女性：52.7% (R4) (男性：69.2% (R4))	55.4% (R9)	・総務省の「就業構造基本調査」における県内の15歳以上の女性の人口に占める有業者の割合 ・女性の有業率が増えることで、就業を望む女性がその能力を発揮できていると考えられるため。	平成24年度調査から令和4年度調査の推移を踏まえて、目標値を設定。
10	女性の雇用者に占める正規職員の割合	女性：45.9% (R4) (男性：77.7% (R4))	49.5% (R9)	・総務省の「就業構造基本調査」における県内の役員を除く女性雇用者に占める正規の職員・従業員の割合 ・女性の正規職員が増えることで、男女間の賃金格差の解消や女性の能力発揮につながると思えるため。	平成24年度調査から令和4年度調査の推移を踏まえて、目標値を設定。

施策項目Ⅱ－②誰もが働きやすい職場環境づくり

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
11	県庁における男性職員の育児休業取得率	88.4% (R6)	100% (R11)	・県庁における男性職員の育児休業取得率。 ・県庁における男性職員の育児休業取得率が増えることで、子育てと仕事の両立につながると考えられるため。	「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」における数値目標（令和11年度までに100%）に合わせて、目標値を設定。
12	県庁における男性職員の育児休業取得日数	85.3% (R6)	85.0% (R11)	・育児休業を2週間以上取得した県庁の男性職員の割合。 ・県庁の男性職員が取得日数も考慮した育児休業を取得しているか把握する必要があるため。	「千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン」における数値目標（令和11年度までに85%）に合わせて設定。
13	学校職員及び教育庁等の男性職員の育児休業取得率	学校職員：28.2% 教育庁等職員：84.2% (R5)	学校職員：50.0% 教育庁等職員：100% (R11)	・公立学校職員及び教育庁等の男性職員の育児休業取得率。 ・学校職員及び教育庁等の男性職員の育児休業取得率が増えることで、子育てと仕事の両立につながると考えられるため。	・学校職員は、令和5年度実績を鑑み、総務省通知にある数値目標（50%）を踏まえ、設定。 ・教育庁等職員は、令和5年度実績でも84%であるため、100%を目標として設定。
14	警察における男性職員の育児休業取得率	80.9% (R6)	85.0%以上 (R12)	・県警察における男性職員の育児休業取得率。 ・県警察の男性職員の育児休業取得率が増えることで、子育てと仕事の両立につながると考えられるため。	「第2次千葉県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」に基づき目標値を設定
15	働きやすいと感じる女性の割合	女性：53.5% (R6) (男性：53.9% (R6))	増加を目指します。 (R12)	・「県政に関する世論調査」における「職場での働きやすさ」について、「働きやすい（どちらかといえば働きやすい）」と回答した女性の割合。 ・働きやすいと感じる女性の割合が増えることで、誰もが安心して働ける職場環境が整備されていると考えられるため。	「県政に関する世論調査」の結果、男性：53.9%（R6）女性：53.5%（R6）を踏まえ、目標値を設定。
16	多様な就業形態を導入している事業所の割合	テレワークの導入・定着：11.7% (R5)	前年度以上 (毎年度)	・県の「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」における「女性が活躍できる職場づくりに向けた取組」について、「テレワークの導入・定着」に取り組んでいる県内事業所の割合。 ・多様な就業形態を導入する県内事業所が増えることで、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与し、誰もが働きやすい職場環境づくりにつながると考えられるため。	国の「第6次男女共同参画基本計画」において、「テレワーク導入企業の割合」の成果目標を、「毎年度前年度以上」としていることを踏まえ、目標値を設定。
17	事業所における男性の育児休業取得率	44.5% (R5)	85.0% (R12)	・県の「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」における県内事業所の男性の育児休業取得率。 ・県内事業所における男性の育児休業取得率が増えることで、子育てと仕事の両立につながると考えられるため。	国の「第6次男女共同参画基本計画」において、「民間企業における男性の育児休業取得率」の成果目標を「2030年に85%」としていることを踏まえ、目標値を設定。
18	事業所におけるハラスメント防止のための取組	94.1% (R5)	100% (R12)	・県の「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」における「ハラスメント防止のための取組状況」について、取組を実施していると回答した事業所の割合。 ・ハラスメント対策に取り組む事業所が増えることで、誰もが働きやすい職場環境づくりにつながると考えられるため。	令和5年度の現状値（94.1%）からの増加を目指し、目標値を設定。

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

施策項目Ⅲ-①あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
19	DVや困難な問題を抱える女性支援に関する相談窓口や居場所等の認知度	インターネットアンケート:23.0%(R2) 大学生意識等調査:53.0%(R2)	「知らない」の回答を10.0%以下(R12)	・県の「大学生意識等調査」及び「インターネットアンケート」における「DVや困難な問題を抱える女性支援に関する相談窓口や居場所等」について、「知らない」と回答した人の割合。 ・配偶者等からの暴力に関する相談窓口や困難な問題を抱える女性支援に関する相談窓口の認知度が増えることで、相談がしやすくなり、暴力の防止・被害者支援や困難な問題を抱える女性への支援につながりやすくなると考えられるため。	「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」における数値目標に合わせて、設定。 ※計画策定時数値は、DVに関する相談窓口に関する数値。令和7年度実施調査では、「困難な問題を抱える女性支援に関する相談窓口や居場所等」を追加し実施。
20	DVを受けた人のうち相談した人の割合	19.8%(R6)	50.0%(R11)	・県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における「DV被害の相談状況」について、「相談した」と回答した人の割合。 ・DV被害者からの相談割合が増えることで、DVの防止・被害者支援につながりやすくなっていると考えられるため。	「千葉県DV防止・被害者支援基本計画」における数値目標に合わせて、設定。

施策項目Ⅲ-②誰もが安心して暮らせる環境の整備

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
21	困難な問題を抱える女性への支援のための相談窓口設置市町村数	38市町(R7)	増加を目指します。(R12)	・県の「市町村における女性支援・DV被害者支援に係る実態調査」における「困難な問題を抱える女性への相談窓口の設置」について、「設置している」と回答した市町村数。 ・相談窓口を設置する市町村が増えることで、困難な問題を抱える女性の支援に関する基盤整備が進むと考えられるため。	「千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」の目標設定と同様とする。
22	地域防災活動における男女共同参画の視点に立った取組の充足度	男性:11.8%(R6) 女性:11.0%	増加を目指します。(R11)	・県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における「地域防災活動に関する男女共同参画の視点に立った取組の充足度」について、「十分にされていると思う」と回答した人の割合。 ・当該数値が増加することで、男女共同参画の視点を取り入れた災害対策の取組に関する県民の理解が進んだと考えられるため。	現状の数値を踏まえ、具体的な数値目標を設定するのではなく、まずは地域防災活動において男女共同参画の視点に立った取組を広く普及させることを方針とする。

施策項目Ⅲ-③生涯を通じた健康づくりの推進

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
23	健康寿命の延伸	男性:72.96年(R4) 女性:75.89年(R4) (参考)平均寿命 男性:81.45年(R2) 女性:87.50年(R2)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加(R10)	・「健康寿命の算定プログラム」を用いて算出した日常生活に制限のない期間の平均 ・健康寿命が延伸されることで、男女の特徴を踏まえた県民全体の健康づくりの取組が推進されたと考えられるため。	健康寿命は主観的要素や調査手法の影響を受けやすいため、精緻な数値目標の設定が難しく、また、固定的な数値目標を設けると、地域差や社会環境の変化に対応することが難しくなるため、相対目標を設定。
24	自殺死亡率	男性:21.9 女性:10.9 (R4~6)	13.0 (R6~8)	・厚生労働省の「人口動態統計」に基づく人口10万人当たりの自殺者数 ・自殺死亡率が減少することで、男女の性別を踏まえた総合的な自殺対策の取組が推進されたと考えられるため。	第2次千葉県自殺対策推進計画では、自殺死亡率を平成26~28年(3年間)の平均値18.6から30%減少させ、令和6~8年の平均値を13.0とすることを目標としており、こちらに合わせて設定。(計画期間:平成30~令和9年度)
25	がん検診の受診率	胃がん 女性48.2% 男性51.6% 肺がん 女性50.1% 男性54.6% 大腸がん 女性44.2% 男性48.5% 乳がん 女性55.0% 子宮頸がん 女性47.5% (R4)	胃がん 肺がん 大腸がん 男性60.0% (R10) 乳がん 子宮頸がん 女性60.0% (R10)	・「国民生活基礎調査」における国のがん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針で示されている科学的根拠に基づくがん検診(胃がん・大腸がん・肺がん・乳がん・子宮頸がん)の男女の受診率 ・当該数値が増加することで、性差に応じてがん対策に関する理解が進んだと考えられるため。	第4期千葉県がん対策推進計画で数値目標としている受診率60%とすることを設定。(計画期間R6~R11年度)

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

施策項目Ⅳ－①固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見を解消するための意識変革の推進

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
26	現在の家事等の役割分担	食事：22.1% 掃除・洗濯：24.0% 子どもの世話：19.4% (R6)	食事：50.0% 掃除・洗濯：50.0% 子どもの世話：42.0% (R11)	<ul style="list-style-type: none"> ・県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における「現在の家事等の役割分担」について、「食事の支度・あとかたづけ」「掃除・洗濯」「子どもの世話」を夫婦とも同じくらい行うと回答した人の割合。 ・当該割合が増加することで、固定的な性別役割分担意識や無意識の偏見が解消され、日常生活における行動が変容していると考えられるため。 	同調査の「理想の家事等の役割分担」における、夫婦とも同じくらい行うと回答した人の割合（食事：75.7%、掃除・洗濯：76.9%、子どもの世話：63.6%）を、10年後に達成できるよう、5年後の目標値を設定。
27	男女の役割分担意識	男性：39.9% 女性：54.5% (R6)	男性：58.4% 女性：68.4% (R11)	<ul style="list-style-type: none"> ・県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における「男女の役割分担意識」について、「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対と回答した人の割合。 ・当該割合が増加することで、固定的な性別役割分担意識が解消されていると考えられるため。 	男性の数値については、女性の数値との乖離幅が小さくなるように目標値を設定。女性の数値については、令和元年度調査から令和6年度調査への進捗率（25%増）を踏まえて、目標値を設定。

施策項目Ⅳ－②こども・若者に向けた意識啓発

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
28	学校教育の場における男女共同参画の推進（仮）	—	男性：60.0% 女性：50.0% (R11)	<ul style="list-style-type: none"> ・県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」において新設する「学校教育の場における男女共同参画の推進（仮）」の項目について、推進されたと回答した人の割合。（注：定義の詳細については、県民意識調査実施時に確定） ・当該数値が増加することで、学校教育の場における男女共同参画が推進されたと考えられるため。 	令和6年度調査における「学校教育の場における男女の地位の平等感」の数値（女性45.2%、男性：59.8%）を参考に、目標値を設定。

施策項目Ⅳ－③推進体制の整備・強化

No	指標	計画策定時	目標値	指標定義/設定理由(※)	目標値説明
29	男女共同参画センター設置市町村数	11市町村 (R7)	14市町村 (R12)	<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府の「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調査」における「男女共同参画・女性のための総合的な施設」を設置している市町村数。 ・男女共同参画センターの設置市町村数が増えることで、男女共同参画の推進がより進むと考えられるため。 	男女共同参画センターの設置が努力義務化されたことや市町村の現状を踏まえ、目標値を設定。

(3) モニタリング項目一覧

基本目標Ⅰ あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進		
施策項目Ⅰ-①政策・方針決定過程における男女共同参画の促進		
No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
1	千葉県議会・市議会・町村議会における女性議員割合	・総務省の「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」における各女性議員割合。 ・政治分野における女性の政策決定過程への参画状況を把握する必要があるため。
2	国・千葉県・千葉県内市町村の審議会等における女性委員割合	・内閣府の「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調査」における各審議会等の女性委員の割合。 ・行政分野における女性の政策決定過程への参画状況について、国や県内の状況を把握する必要があるため。
3	市町村職員における女性職員の管理職への登用率	・内閣府の「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調査」における県内市町村における女性の課長相当職以上の職員の割合。 ・行政分野における女性の政策決定過程への参画状況について、県内市町村の状況を把握する必要があるため。
4	農業協同組合の役員に占める女性の割合	・県内総合農協の役員に占める女性の割合。 ・農林水産業の分野における女性の方針決定過程への参画状況について、把握する必要があるため。なお、令和12年度までの目標値を20%として設定する。
5	農業委員に占める女性の割合	・県内農業委員会における農業委員数に占める女性委員の割合。 ・農林水産業の分野における女性の方針決定過程への参画状況について、把握する必要があるため。なお、令和12年度までの目標値を30%として設定する。
6	土地改良区理事に占める女性の割合	・県内の土地改良区における女性理事の登用割合。 ・女性理事の登用により、多角的な視点が生まれ、土地改良区等の組織運営の体制強化、運営基盤の強化に資するものとなるため。なお、令和11年度までの目標値を10%として設定する。
施策項目Ⅰ-②あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映		
No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
7	女性の災害対策コーディネーター登録者数	・県内市町村における千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数。 ・女性の視点を踏まえた防災対策を推進するため、女性の災害対策コーディネーター参画状況を把握する。
8	男女別医師数	・厚生労働省の「医師・歯科医師・薬剤師統計」における男女別の医師数(主たる従業地が千葉県)。 ・医師における女性の職域拡大状況について、把握する必要があるため。
9	男性の保育士就業者数	・総務省の「国勢調査」における県内の男性保育士就業者数。 ・保育分野における男性の職域拡大状況について、把握する必要があるため。
10	男性の保育士登録者数	・県に保育士登録をしている男性保育士数。 ・保育分野における男性の職域拡大状況について、把握する必要があるため。
11	男女別看護師数	・厚生労働省の「衛生行政報告例」における県内の男女別の看護師数。 ・看護分野における男性の職域拡大状況について、把握する必要があるため。
12	介護職員の男女比	・厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における県内の「介護職員(医療・福祉施設等)」と「訪問介護従事者」の男女割合(推計値)。 ・介護分野に携わる職員が女性に偏っていないか把握する必要があるため。
13	女性弁護士数	・日本弁護士連合会の「弁護士白書」における千葉県弁護士会の女性弁護士数。 ・司法分野における女性の職域拡大状況について、把握する必要があるため。
14	女性司法書士数	・日本司法書士会連合会の「司法書士白書」における千葉会の女性司法書士会員数。 ・司法分野における女性の職域拡大状況について、把握する必要があるため。
施策項目Ⅰ-③ライフステージに応じた男女共同参画の促進		
No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
15	保育所等待機児童数	・各年4月1日現在の保育所等の利用待機児童数。 ・子育て支援の観点から、子どもを保育所等へ預けたい人が預けられる状況となっているか把握する必要があるため。
16	放課後児童クラブ待機児童数	・各年5月1日現在の放課後児童クラブ待機児童数。 ・仕事と子育ての両立支援の観点から、子どもを放課後児童クラブへ預けたい人が預けられる状況となっているか把握する必要があるため。
17	介護を理由とした離職者がいる事業所割合	・県の「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」における介護を理由とした離職者がいる事業所の割合。 ・介護と仕事の両立ができる環境が実現しているか把握する必要があるため。
18	特別養護老人ホーム整備床数	・「千葉県高齢者保健福祉計画」に掲げる整備目標数を基本として整備した特別養護老人ホームの床数。 ・地域における介護支援体制の状況を把握するうえで、在宅での生活が困難な高齢者の受け皿として重要な施設である特別養護老人ホームの整備状況をモニタリングしていく必要があるため。
19	自治会長・PTA会長における女性割合	・内閣府の「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調査」における県内の自治会長に占める女性の割合、県内のPTA会長に占める女性の割合。 ・地域活動における男女共同参画の状況を把握する必要があるため。

基本目標Ⅱ 働く場における女性活躍の推進

施策項目Ⅱ－①働く場における女性への活躍支援

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
20	所定内給与額の男女格差	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における本県の所定内給与額について、男性を100とした場合の女性の賃金の割合。 男女間の賃金格差を解消するという観点から、所定内給与額の男女格差の現状を把握する必要があるため。

施策項目Ⅱ－②誰もが働きやすい職場環境づくり

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
21	育児休業・介護休業の取得しやすさ	<ul style="list-style-type: none"> 県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における「育児・介護休業のとりやすさ」について、「育児休業・介護休業を取りやすい(どちらかといえば取りやすい)」と回答した人の割合。 誰もが働きやすい職場環境の実現のため、育児休業や介護休業が取りやすいと感じる方を把握する必要があるため。
22	週間就業時間60時間以上の雇用の割合	<ul style="list-style-type: none"> 総務省の「労働力調査(基本集計)」における南関東地域の週間就業時間60時間以上の雇用の割合 誰もが働きやすい職場環境の実現のため、長時間労働の状況を把握する必要があるため。
23	ハラスメントの相談件数	<ul style="list-style-type: none"> 千葉労働局管内のハラスメント(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント、育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント)に係る相談の件数。 誰もが働きやすい職場環境の実現のため、ハラスメントに関する相談状況を把握する必要があるため。

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

施策項目Ⅲ－①あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
24	配偶者暴力相談支援センターへの相談件数	・内閣府の「配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等調査」における相談件数。 ・DVの防止・被害者支援の観点から、DVに関する相談状況を把握する必要があるため。
25	千葉県警察におけるDV相談等の状況	・千葉県警察に相談があったDV相談等の件数。 ・DVの防止・被害者支援の観点から、DVに関する相談状況を把握する必要があるため。
26	性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの相談件数	・性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターへの相談件数。 ・性犯罪・性暴力被害者への支援の観点から、性犯罪や性暴力被害の状況を把握する必要があるため。
27	性犯罪110番(#8103)で受理した件数	・性犯罪110番(#8103)で受理した件数 ・性犯罪・性暴力被害者への支援の観点から、性犯罪や性暴力被害の状況を把握する必要があるため。

施策項目Ⅲ－②誰もが安心して暮らせる環境の整備

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
28	母子世帯の母・父子世帯の父の年間就労収入の構成割合	・子ども家庭庁の「全国ひとり親世帯等調査」における全国の母子世帯の母の年間就労収入及び父子世帯の父の年間就労収入の構成割合。 ・ひとり親家庭の貧困状況を把握する必要があるため。
29	防災危機管理部における女性職員の割合	・県防災危機管理部における女性職員の割合。 ・県庁における防災分野の女性の参画状況をモニタリングする必要があるため。
30	ダイバーシティという考え方の認知度	・「県政に関する世論調査」における「ダイバーシティという概念を知っている」と回答した人の割合。 ・社会に存在する多様な立場の人を尊重することの重要性を理解しているか把握する必要があるため。

施策項目Ⅲ－③生涯を通じた健康づくりの推進

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由(※)
31	年齢階級別人工妊娠中絶の状況	・厚生労働省の「衛生行政報告例」における年齢階級別人工妊娠中絶の状況。 ・性教育の充実度等を測る観点から、望まない妊娠の状況を把握する必要があるため。
32	男女別のAED使用率	・心肺停止状態で見つかった者(心原性、一般市民の目撃有り)のAED使用率。 ・男性と女性それぞれに対するAEDの使用率を高めるという観点から、男女別のAED使用率を把握する必要があるため。
33	産婦人科医数	・「厚生労働省の「医師・歯科医師・薬剤師統計」における、主たる従事地が千葉県である医療施設従事医師数のうち、主たる診療科が「産婦人科」「産科」「婦人科」の合計人数。 ・産婦人科医の充足は出産の安心・安全に必要なため。

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

施策項目Ⅳ－①固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見を解消するための意識変革の推進

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由（※）
34	社会全体における男女平等意識（内閣府調査）	<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」における「男女の地位の平等感」について、「社会全体における男女の地位が平等」と回答した人の割合。 ・社会全体における男女の平等意識について、国と県で数値に乖離があるか比較する必要があるため。
35	6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	<ul style="list-style-type: none"> ・総務省の「社会生活基本調査」における県内の6歳未満の子供を持つ夫婦と子どもの世帯の夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。 ・女性への家事の負担の偏り状況を把握する必要があるため。

施策項目Ⅳ－②子ども・若者に向けた意識啓発

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由（※）
36	理学・工学分野を専攻する女子生徒数	<ul style="list-style-type: none"> ・県の「進路状況調査」における「高等学校の専攻分野別大学等進学者数（公立）」について、理学・工学分野を専攻する女子生徒数。 ・若者の意識変革により、理学・工学分野を専攻する女子生徒数にどのくらいの影響があったかモニタリングする必要があるため。
37	子どもの教育における男女平等意識	<ul style="list-style-type: none"> ・県の「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」における子どもの教育における男女平等意識について、「理系は、男性の方が向いている」と回答した人の割合。 ・子どもの教育や進路選択において、固定的な性別役割分担意識が植え付けられていないかモニタリングする必要があるため。
38	高等学校卒業者の大学・短大等への進学者数	<ul style="list-style-type: none"> ・文部科学省の「学校基本調査」における県内の高等学校卒業者の大学・短大等への男女別進学者数。 ・大学や短大への進学者数に男女差がないかモニタリングする必要があるため。

施策項目Ⅳ－③推進体制の整備・強化

No	モニタリング項目	定義/モニタリング理由（※）
39	女性・男性のための総合相談件数	<ul style="list-style-type: none"> ・県の「女性のための総合相談窓口」や「男性のための総合相談窓口」で対応した相談件数。 ・悩みを抱えている女性や男性の状況をモニタリングする必要があるため。
40	地域推進員設置市町村数	<ul style="list-style-type: none"> ・千葉県男女共同参画地域推進員が設置されている市町村数。 ・地域における男女共同参画推進の担い手である地域推進員が活動する範囲を広げていく必要があるため。

第3章 事業計画

施策の内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

施策項目① 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進

現状と課題

政策・方針決定過程に男女が共同して参画する機会が確保されることは、男女があらゆる分野において利益を享受することができ、共に責任を担うべき男女共同参画社会の基盤を成すものです。

国際社会においては、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治・経済・公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、G7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても、ジェンダー平等の観点からあらゆる政策や制度に反映する「ジェンダー主流化」の重要性が共有され、諸外国において意思決定への女性の参画拡大が重要課題として急速に進められています。

国においても、第5次男女共同参画基本計画において「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標を掲げ、取組を進めてきており、本県においても、県職場における女性管理職の登用促進などの取組を進めてきました。

その結果、本県における女性管理職数や県内事業所における女性管理職（課長担当職以上）の割合は着実に増加（R5：15.0%）しておりますが、「指導的地位に占める女性の割合が30%程度」という国の目標値には未だ届いておりません。

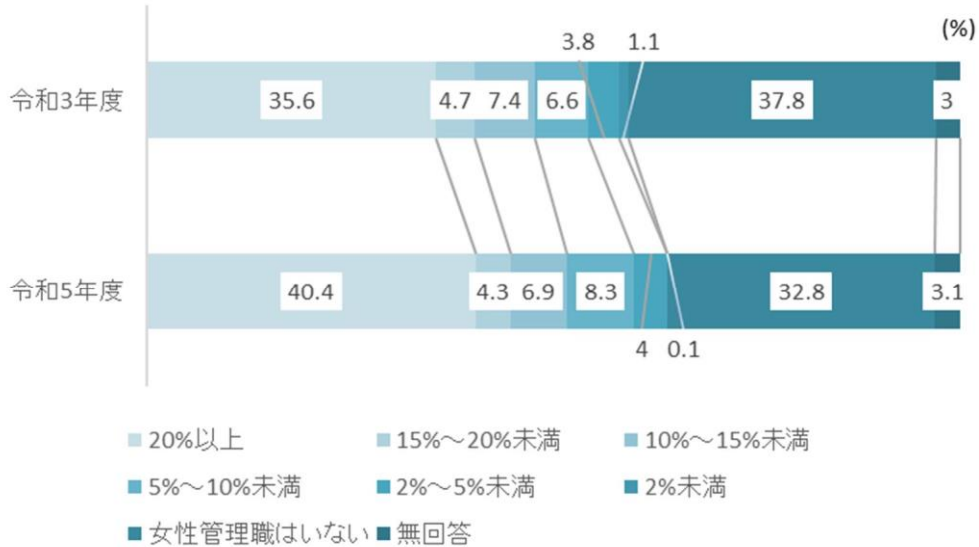
特に、第5次千葉県男女共同参画計画で掲げた「本県の審議会等における女性委員割合」については、40%を令和7年度までの目標として掲げていましたが、令和7年4月1日現在で30.7%であり、全国的に見ても47都道府県中46位と、極めて低い状況となっています。

また、政治分野における男女共同参画については、令和5年4月に実施された千葉県議会議員選挙をみると、候補者137名のうち、女性候補者は22名（16.1%）と

なっており、まだまだ女性の政治参画が進んでいない状況となっています。

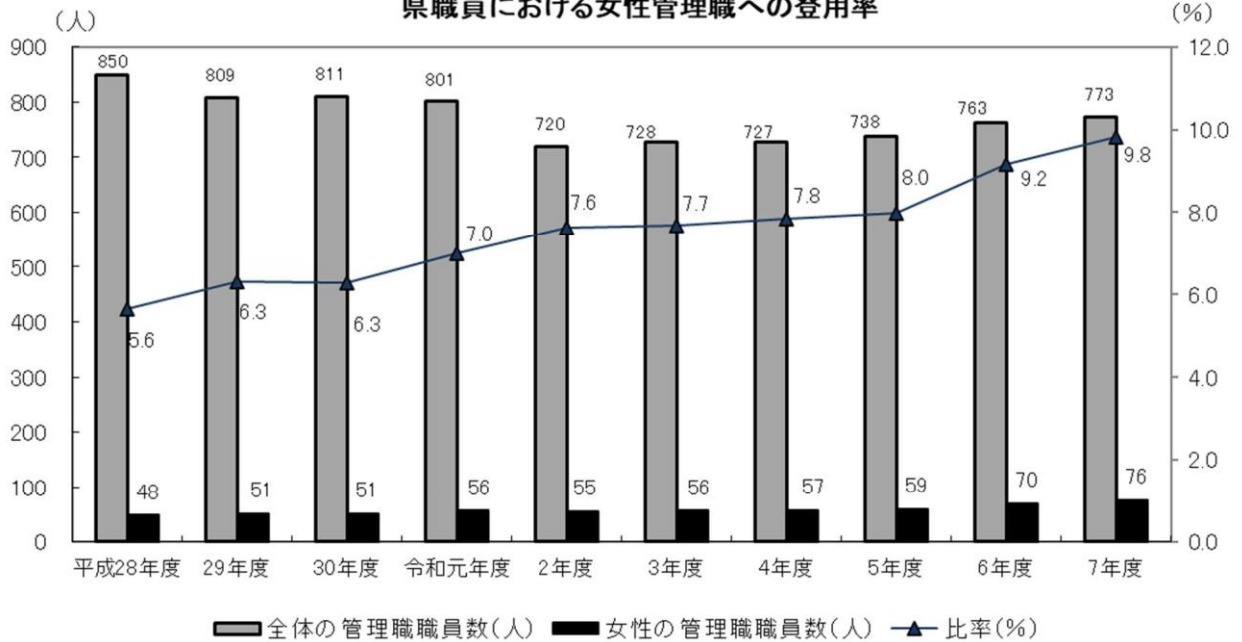
このような状況を踏まえ、政治・行政・民間の各分野における女性の参画状況を把握し、各分野における取組を着実に進めるなど、引き続き、政策・方針決定過程において男女が共同して参画する機会が確保されるように取組を進めていく必要があります。

県内事業所における女性管理職割合



出典: 千葉県雇用労働課「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」

県職員における女性管理職への登用率



※課長及び課長相当職以上の職員を対象とする。

出典: 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」(各年4月1日現在)

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
1	県の審議会等における女性委員割合	30.7% (R7)	40.0% (R12)
2	県庁の女性管理職の割合 ※知事部局、公営企業、議会事務局、行政委員会における 管理職（本庁課長級以上）のうち、女性が占める割合	14.1% (R7)	20.0% (R11)
3	事業所における女性管理職の割合	15.0% (R5)	24.0% (R12)
4	公立学校の女性管理職の割合	校長：22.0% 副校長・教頭： 21.3% (R6)	校長：26.0% 副校長・教頭：30.0% (R11)

施策の基本的な方向 1

政治・行政分野における政策決定過程における女性の参画の促進

政治分野における男女共同参画の推進は、政治に民意をより一層反映させる観点から重要です。そのため、政治分野へ女性が参画することの重要性を普及・啓発します。

また、政策決定過程に参画する女性が増えると、県が抱える課題について、多様な視点から考えることにつながり、課題の解消に向けた取組が進むことが期待されます。そのため、審議会等の委員に女性が登用されるよう取り組むとともに、県職場における女性管理職員の登用推進を図ります。

施策 1 女性議員を増やすための意識啓発

政治分野への女性の参画の重要性について、県民の関心と理解が深まるよう、情報発信を行います。

- 男女共同参画に関する広報・啓発（再掲） （多様性社会推進課）

施策 2 県が設置する審議会等への女性登用促進

県の審議会等への委員の委嘱に際し、多様性社会推進課と審議会所管課が事前協議を行うとともに、幅広い分野の女性人材情報をまとめた女性人材リストの積極的な活用を促すなど、審議会等委員への女性登用を促進します。

- 県が設置する審議会等への女性登用促進 (多様性社会推進課)
- 県の女性人材リストの充実や積極的な活用促進 (多様性社会推進課)

施策3 県職場における女性職員及び女性管理職の登用推進

県職場における政策決定過程において、女性の参画が一層進むよう、職員の意欲、能力、実績を十分に考慮し、性別の区別なく、適材適所を基本に登用を図ります。

また、研修を通じた職員の意識改革やキャリア形成支援に努め、組織の中核となるポストや管理職に積極的に登用するとともに、将来管理職へ成長していく人材を確実に確保するため、役付職員（係長・主査級以上）への登用も推進します。

- 女性職員の登用推進 (人事課)
- 女性警察職員の登用推進 ((警)警務課)

施策の基本的な方向2

民間における方針決定過程における女性の参画の促進

民間における女性の活躍推進は、経済社会にイノベーションをもたらす、持続的な発展を確保する上で不可欠なものであり、男女が社会の対等な構成員として、方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取り組んでいくことが重要です。

そのため、女性の登用や職域拡大が進むよう、男女が共同して参画することのできる職場づくりに取り組んでいる優良事例の周知・広報に取り組むとともに、公立学校等における女性教職員の登用を推進します。

施策1 事業所、団体等における女性登用促進

女性の登用や職域拡大、職業生活と家庭生活の両立支援など、男女が共同して参画することのできる職場づくりに積極的に取り組んでいる事業所を表彰し、広報することで優良事例を県内へ波及させるなど、県内事業所における男女共同参画の取組を促進します。

あらゆる分野における方針決定過程に男女が共同して参画する機会が確保されるとともに、男女の意見が等しく反映されるよう、女性の参画が少ない分野における方針決定過程への女性の登用促進に向けて取り組んでいきます。

- 農業協同組合の女性役員の登用促進 (団体指導課)
- 女性農業委員等の登用促進 (農地・農村振興課)
- 土地改良区の女性理事の登用促進 (耕地課)
- 男女共同参画に先駆的又は積極的に取り組んでいる事業所の表彰 (再掲)
(多様性社会推進課)

施策2 公立学校等における女性教職員の登用推進

教育庁や県内の公立学校等において、職員の意欲・能力等を十分に考慮し、適材適所を基本に、男女の区別なく登用を促進します。

また、研修による意識改革や人材開発に努め、主任層における女性割合の拡大に努めます。

- 女性教職員の登用推進 ((教)教育総務課、(教)教職員課)

基本目標Ⅰ あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

施策項目② あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映

現状と課題

あらゆる分野に多様な人材を登用し、男女共同参画の視点を反映させることは、社会に活力やイノベーションをもたらし、本県の持続的な発展につながるものです。県内における産業別の就業者割合をみると、建設業、情報通信業をはじめ、農業や林業などでは女性の参画が少なく、一方で、医療・福祉業などでは男性の参画が少ないなど、分野別に男女の偏りがみられるため、男女が共に活躍する場を広げていく必要があります。

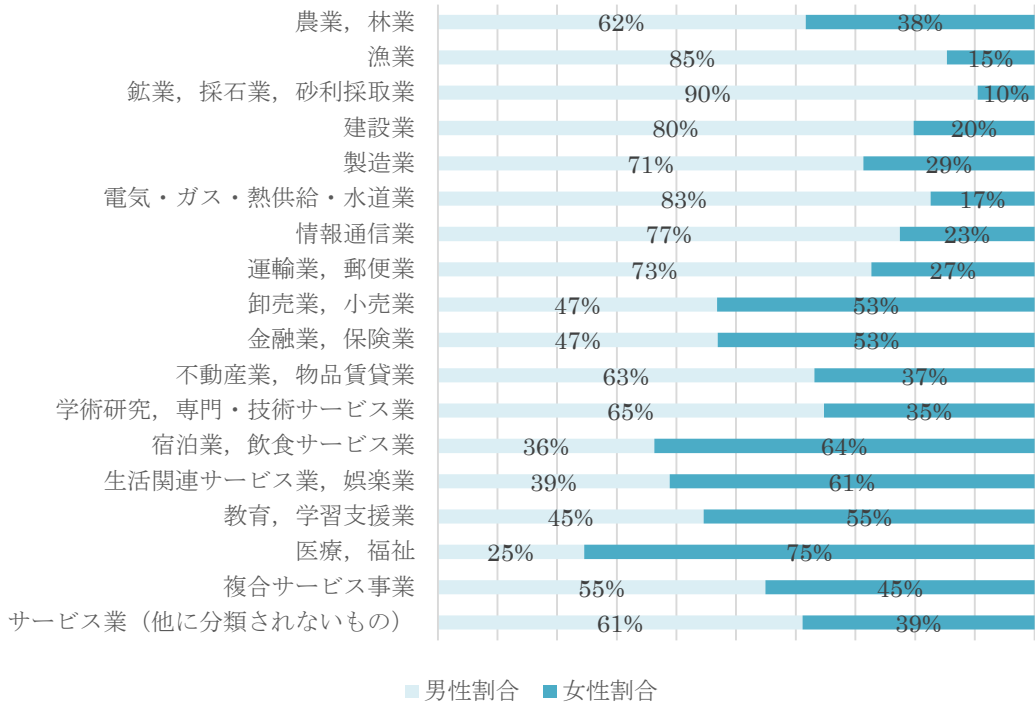
例えば、農林水産業についてみると、本県の農林水産業従事者に占める女性の割合は、令和2年で農業41.4%、林業18.8%、漁業19.8%となっており、農山漁村の活性化や農林漁業の振興において女性も重要な役割を果たしています。そのため、農業、林業、漁業それぞれにおいて、女性の経営への更なる参画を促し、女性が働きやすい就農支援や作業環境の整備を進めることが重要となります。

防災分野では、地域の防災会議における女性委員の割合は令和2年度と比べて上昇しているものの、令和7年度時点で依然として低い割合(12.9%)に留まっており、また、消防団員数が減少する中でも、女性消防団員の数は増加していますが、令和7年度時点で全体のわずか3.1%であり、今後も更なる増加を図ることが重要となります。防災の主体的な担い手として女性を位置付け、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場への女性の参画を拡大するなど、男女の人権を尊重して安全・安心を確保するため、防災分野における男女共同参画の促進を図ることが重要です。

また、男性の参画が少ない分野としては、例えば、育児・看護などの分野が挙げられます。令和2年の国勢調査によると、本県における保育士就業者数は、総数30,550人のうち女性が29,570人(96.8%)であるのに対し、男性が980人(3.2%)となっており、保育の質や量を確保するためにも、男性の職域拡大に向けた取組を進めていく必要があります。

以上を踏まえ、あらゆる分野に男女共同参画の視点を反映させるため、男女が共に活躍する場を拡大していく取組を進めていく必要があります。

産業大分類ごとの就業者割合



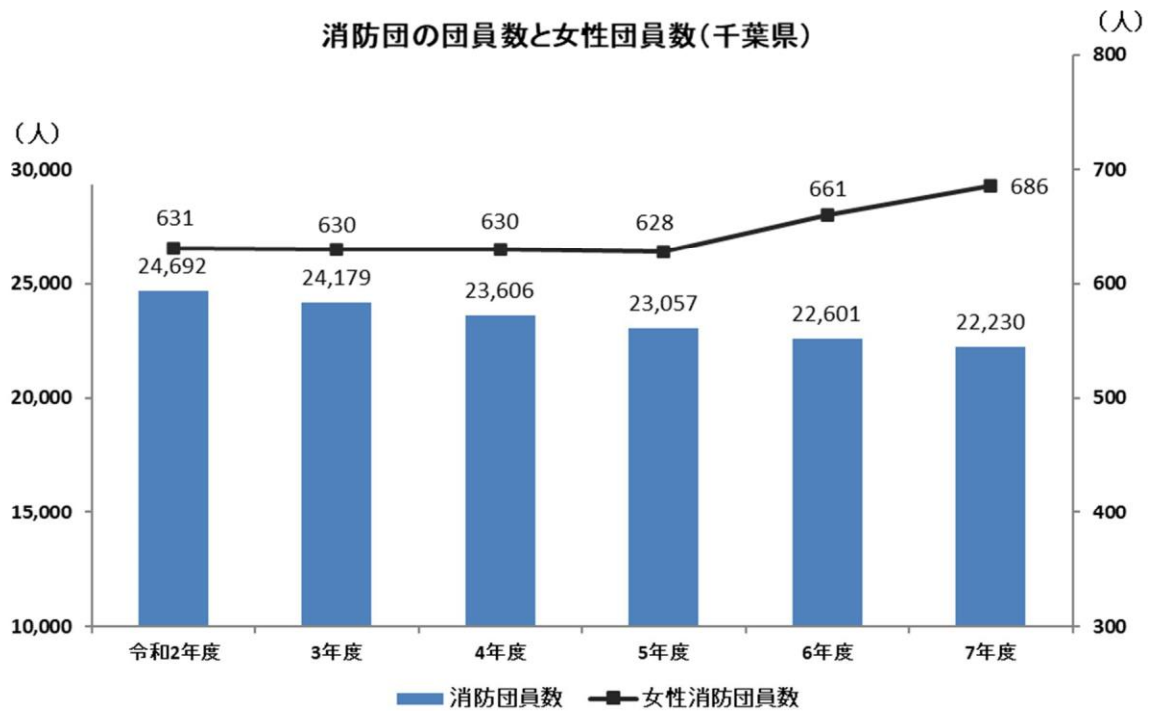
出典：総務省「令和4年就業構造基本調査」（令和4年10月1日現在）により作成

農林水産業従事者の推移

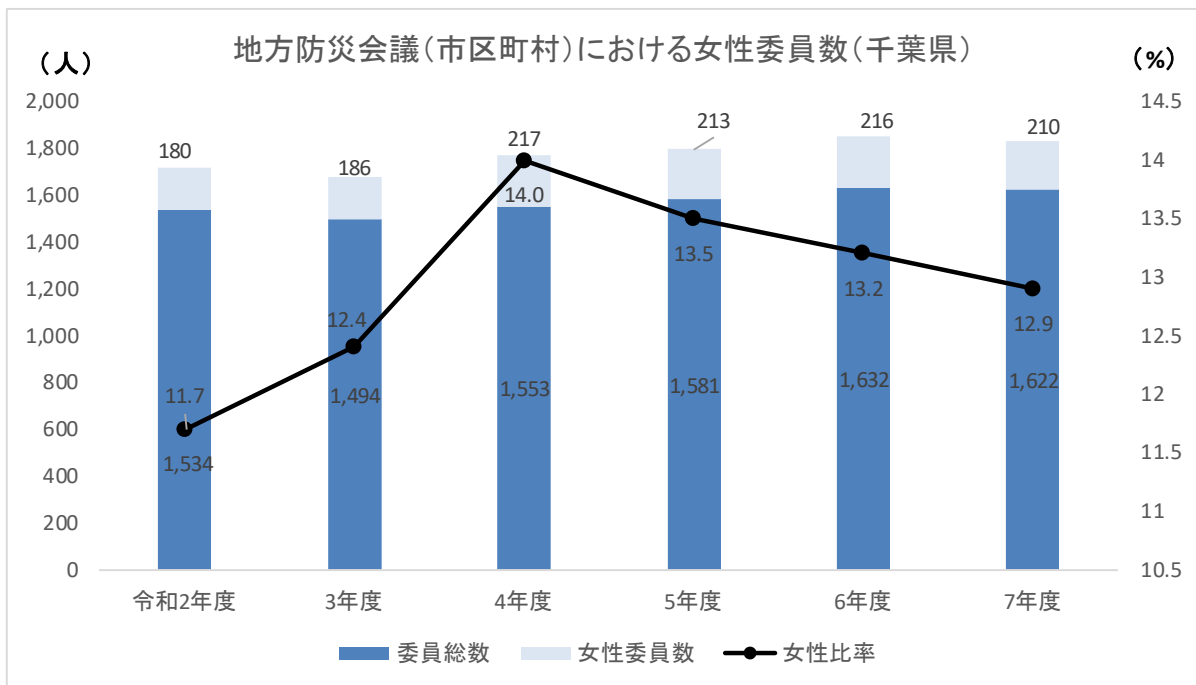
(人、%)

	農業			林業			漁業			
	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合	女性	男性	女性割合	
千葉県	昭和55年	110,027	108,427	50.4	93	492	15.9	2,693	11,826	18.5
	昭和60年	89,748	93,541	49.0	116	476	19.6	2,569	10,472	19.7
	平成2年	70,926	75,787	48.3	91	403	18.4	2,345	8,229	22.2
	平成7年	60,241	67,504	47.2	101	421	19.3	1,991	6,704	22.9
	平成12年	50,981	58,433	46.6	92	407	18.4	1,724	5,809	22.9
	平成17年	46,038	55,211	45.5	49	270	15.4	1,451	4,952	22.7
	平成22年	33,433	44,197	43.1	84	358	19.0	1,006	3,748	21.2
	平成27年	31,807	43,672	42.1	86	372	18.8	901	3,384	21.0
	令和2年	27,183	38,521	41.4	100	431	18.8	641	2,596	19.8
全国	昭和55年	2,774,448	2,700,491	50.7	29,215	136,283	17.7	97,480	363,670	21.1
	昭和60年	2,368,612	2,482,423	48.8	23,073	116,789	16.5	93,042	328,254	22.1
	平成2年	1,878,736	2,039,914	47.9	17,668	89,832	16.4	87,416	277,715	23.9
	平成7年	1,584,613	1,841,884	46.2	14,287	71,537	16.6	77,192	230,336	25.1
	平成12年	1,314,355	1,537,904	46.1	11,540	55,613	17.2	63,461	189,636	25.1
	平成17年	1,189,337	1,514,023	44.0	7,015	39,603	15.0	52,871	162,942	24.5
	平成22年	884,541	1,251,436	41.4	9,075	59,478	13.2	42,824	134,061	24.2
	平成27年	818,493	1,185,796	40.8	9,111	54,552	14.3	37,463	116,284	24.4
	令和2年	715,353	1,054,606	40.4	9,382	51,356	15.4	32,478	99,587	24.6

出典：総務省「国勢調査」



出典: 消防庁「消防団の組織概要等に関する調査」(各年4月1日)



出典: 内閣府男女共同参画局

「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」

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
5	消防団における女性消防団員の割合	3.1% (R7)	10%を目標としつつ、 当面 5%
6	認定農業者に占める女性の割合	9.4% (R5)	12.0% (R12)
7	女性警察官の割合	12.7% (R7)	15.0% (R12)

施策の基本的な方向 1

女性の参画が少ない分野における女性活躍の場の拡大

あらゆる分野に女性が参画することは、多様な視点が加わり、様々な課題やニーズへの的確な対応が可能になるとともに、社会の多様性と活力を高めていくことにつながります。また、女性が活躍できるような環境づくりを進めることは、性別に関係なく能力を発揮できる環境の実現につながると考えられます。

そのため、農林水産業や防災分野をはじめとした女性の参画が少ない分野において、女性の参画が進むよう取り組みます。

施策1 防災分野への女性の参画の推進

現役女性消防団員の活動体験の紹介や防災講座を実施するなど、地域防災に関心を持つ女性を増やし、消防団への入団につなげられるよう取り組みます。また、県や市町村における防災会議へ、女性委員が積極的に登用されるよう推進します。

- 消防団活動への参画促進 (消防課)
- 県及び市町村防災会議等への女性の参画促進 (危機管理政策課)
- 高校生等防災教育基礎講座 (再掲) (危機管理政策課)

施策2 農林水産業における男女共同参画の推進

農林水産業における知識の取得や技術力を向上させるための研修会を開催するなど、農林水産業を担うことができる女性を育成します。また、農山漁村における男女共同参画を効果的に推進するため、女性団体ネットワークの活動支援や各地域における研修会等を開催します。

- 農山漁村女性団体ネットワークの活動支援 (担い手支援課)
- 農山漁村男女共同参画の地区における推進 (担い手支援課)
- 女性農業者の知識・技術力向上のための研修会の実施 (担い手支援課)
- 女性林業者の知識・技術力向上のための研修支援 (森林課)
- 指導的林業者育成支援 (森林課)
- 女性漁業者の経営参画及び地域活動促進に向けた研修会の開催 (水産課)
- 女性漁業者の資質向上を図るための活動支援 (水産課)
- 農業協同組合の女性役員の登用促進 (再掲) (団体指導課)
- 女性農業委員等の登用促進(再掲) (農地・農村振興課)
- 土地改良区の女性理事の登用促進 (再掲) (耕地課)

施策3 女性の参画が少ない分野における女性の参画の推進

女性の参画が少ない分野において女性の参画が進むよう、様々な取組の実施に努めます。

- 路線バス運転手確保対策事業 (交通計画課)
- テクノスクールの入校促進に向けた取組の推進 (産業人材課)
- 建設業の魅力発信推進事業 (建設・不動産業課)
- 男女共同参画に関する広報・啓発 (再掲) (多様性社会推進課)
- スーパーサイエンスハイスクール事業の実施 (再掲) ((教)学習指導課)
- 女性警察職員の登用推進 (再掲) ((警)警務課)

施策の基本的な方向2

男性の参画が少ない分野における男性活躍の場の拡大

男性の参画が少ない分野に男性の視点が加わることは、多様なニーズへの対応につながります。さらに、男性の参画が進み、男性が活躍する姿を次世代の若者が目にすることで、若い世代の職業選択の幅を広げることが期待できます。

そのため、保育分野をはじめとした男性の参画が少ない分野においても、男性の参画が進むよう取組を検討します。

施策1 保育分野など、男性の参画が少ない分野における男性の参画の推進

保育の分野においては、性別を問わず保育士及び保育教諭の資格取得や就業の支援等を行い、保育人材の確保・定着に取り組めます。そのうえで、男性の参画が進むよう、取組を検討していきます。

- 保育士修学資金等貸付事業 (再掲) (子育て支援課)
- 保育教諭確保のための資格取得支援事業 (再掲) (子育て支援課)
- ちば保育士・保育所支援センター設置運営事業 (再掲) (子育て支援課)
- 千葉県保育士処遇改善事業 (再掲) (子育て支援課)
- 保育所保育士等研修事業 (再掲) (子育て支援課)

基本目標Ⅰ あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

施策項目③ ライフステージに応じた男女共同参画の促進

現状と課題

子の養育、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っているという状況の中で、男女が共に社会のあらゆる活動に参画していくためには、家族を構成する男女が相互に協力するとともに、社会の支援を受けながら、家族の一員としての役割を円滑に果たし、家庭生活と仕事、地域活動等の活動にバランスをとって参画できる環境づくりが重要です。また、女性だけでなく男性にとっても、家庭生活に目を向けることは、高齢期を含めたあらゆるライフステージを充実して過ごす上で重要な課題です。

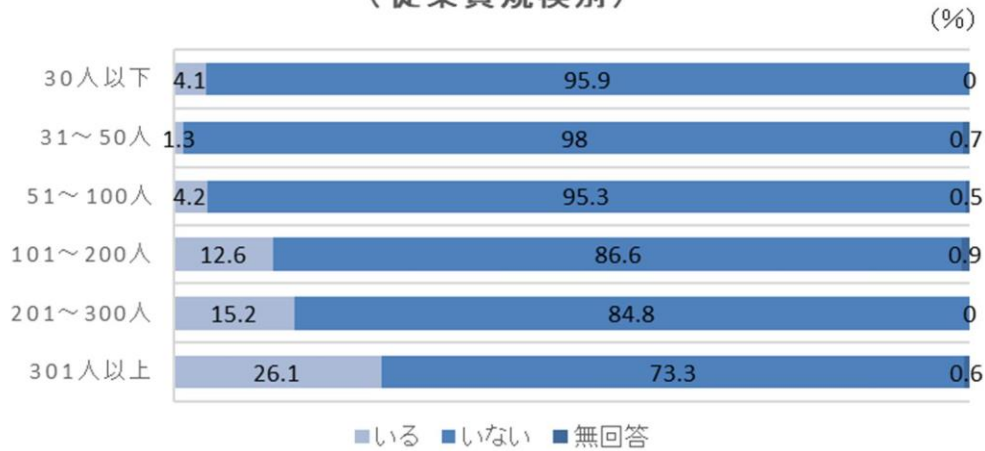
令和6年度県民意識調査では、こどもの世話や家事の役割分担について、「夫婦とも同じくらい行うことが理想だ」と考える人の割合が令和元年度県民意識調査と比べて増加するなど、県民の家事・子育てに関する男女共同参画に関する意識は着実に変化しており、県内事業所における男性の育児休業取得率も4割を超えてきています。

一方で、「現在の家事の役割分担」については、「主に妻が行う」と回答した人の割合は令和元年度県民意識調査より減っているとはいえ、未だに6割を超えています。また、男性の育児休業についても、取得率は上がっている一方で取得期間が女性に比べて短いなど、課題があります。

介護については、本県における65歳以上の高齢者人口は増加し続けており、令和5年度末で約174万人と本県人口の4分の1以上となっています。そのため、今後は、仕事と介護を両立する状況が増えることが予想されます。令和5年度に県が実施した「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」によると、介護を理由とした離職者がいる事業所の割合は全体の約1割（10.5%）にのぼり、また、男性（56人）よりも女性（124人）の離職者の方が多い状況となっています。介護は子育てと異なり突発的に発生することや、介護を行う期間等も多様であることから、仕事との両立が困難となることも少なくありません。そのため、仕事と介護の両立が可能となるような職場環境づくりを一層推進する必要があります。

以上を踏まえ、男女が共に家事・子育て・介護に携わることができる職場環境づくりや支援に向けた取組を進めていく必要があります。

県内事業所における介護を理由とした離職の有無 (従業員規模別)



出典: 千葉県雇用労働課「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
8	子どもを生き育てやすいと感じる家庭の割合	78.3% (R6)	80.0% (R12)

施策の基本的な方向 1

家事・子育て・介護への支援の促進

男女が共に社会のあらゆる活動に参画していくためには、家事・子育て・介護への負担を家族で分け合うとともに、必要な支援を受けることでその負担を軽減していくことが必要です。

そのため、家庭生活において、男女が共に家事・子育て・介護を担えるよう、各種講座等の開催などを通して啓発活動を行うとともに、子育て・介護を行う家族を支援し、孤立感・負担感を軽減するための支援体制を整備します。

施策 1 家庭生活における男女共同参画の推進

男女が協力して子育てを行い、家族が互いに支え合う関係や充実した家庭生活を営めるよう支援します。また、男性の家事参加を促すための取組を実施します。

- 家庭教育支援に関する研修講座の開催 (教)生涯学習課
- 男女共同参画に関する広報・啓発 (再掲) (多様性社会推進課)

施策2 地域における子育て支援の体制の整備

小学校入学後の保育需要に対応する放課後児童クラブや、病児を病院・保育所等で一時的に預かる病児保育、放課後や夏休み等の長期休暇中に障害のあるこどもを支援する放課後等デイサービス等、多様なニーズに対応する子育て支援サービスの充実を図ります。

- 幼稚園における預かり保育の推進 (学事課)
- 放課後児童クラブへの助成 (子育て支援課)
- 病児保育事業への助成 (子育て支援課)
- 保育士修学資金等貸付事業 (子育て支援課)
- 保育教諭確保のための資格取得支援事業 (子育て支援課)
- ちば保育士・保育所支援センター設置運営事業 (子育て支援課)
- 千葉県保育士処遇改善事業 (子育て支援課)
- 保育所保育士等研修事業 (子育て支援課)
- 放課後等デイサービス事業の充実 (障害福祉事業課)

施策3 妊娠・出産・子育てまでの切れ目のない支援

妊娠・出産、子育てまでのライフステージにある県民を対象とした、県や市町村からの支援情報等の提供機能や、電子版「チーパス」を提供する機能を組み込んだスマートフォンアプリ及びウェブサイトを運用します。

また、若い世代が自らの将来を考える契機となるよう、妊娠・出産期に関する知識に加え、子育て期に関する様々な知識を提供するセミナーを実施します。

- 妊娠・出産・子育てに関する知識を普及するためのセミナー (子育て支援課)
- 子ども医療費の助成 (子育て支援課)
- チーパス・スマイル運用管理事業 (子育て支援課)
- こども家庭センター支援事業 (子育て支援課)
- 母子保健に関する研修会・講習会等の開催 (再掲) (子育て支援課)
- 周産期母子医療センターの運営費及び医療機関の施設・設備に対する補助 (再掲) (医療整備課)
- 千葉県周産期医療審議会における検討 (再掲) (医療整備課)

- 母体搬送ネットワーク及び母体搬送コーディネートによる搬送体制の充実（再掲）
(医療整備課)
- 県営住宅における入居の優遇措置（再掲）
(住宅課)
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進（再掲）
(住宅課)
- 家庭教育支援に関する研修講座の開催（再掲）
(教生涯学習課)

施策4 育児休業・介護休業制度の普及・定着

育児休業や介護休業制度について、広報・啓発を行うとともに、働く場における男女共同参画の取組を積極的・先進的に行う県内事業所等を表彰し、優良事例として広く周知・展開します。

- 男女共同参画に関する広報・啓発（再掲）
(多様性社会推進課)
- 男女共同参画に先駆的又は積極的に取り組んでいる事業所の表彰（再掲）
(多様性社会推進課)
- 働きやすい職場環境づくり等に取り組む企業の登録（再掲）
(雇用労働課)

施策5 地域における介護支援体制の整備

介護を必要とする高齢者の在宅での生活を支えるため、定期巡回・随時対応型訪問介護看護などの地域密着型サービスの普及とともに、在宅での生活が困難な中重度の要介護高齢者の受け皿として特別養護老人ホーム等の施設整備を進めます。

また、福祉・介護人材の確保と定着促進対策の充実に取り組みます。

- 福祉・介護人材の確保と定着促進
(健康福祉指導課)
- 在宅介護を支える地域密着型サービスの整備への支援
(高齢者福祉課)
- 特別養護老人ホーム等の施設整備
(高齢者福祉課)
- 主任介護支援専門員（主任ケアマネジャー）の養成
(高齢者福祉課)

施策の基本的な方向2

地域活動等における男女共同参画の促進

性別にとらわれることのない多様な住民の地域活動への参画や、未だ女性の割合が少ない分野において、リーダーとしての女性の参画が進むことは、異なる視点による課題解決や社会的な公平性の向上など、地域社会の活性化や持続可能な地域社会を

構築する上で重要となります。

そのため、地域活動における男女共同参画の意義に関する広報・啓発を行います。

施策1 地域活動等における男女共同参画の普及啓発

自治会、PTA、防災組織等、地域に根差した組織・団体において、女性の視点を取り入れやすくするため、地域活動における男女共同参画の意義に関する広報・啓発を行います。また、地域において県・市町村や地域住民と連携して、広報・啓発活動を行う「千葉県男女共同参画地域推進員」制度の推進を図ります。

- 男女共同参画に関する広報・啓発（再掲） （多様性社会推進課）
- 千葉県男女共同参画地域推進員制度の推進（再掲） （多様性社会推進課）

基本目標Ⅱ 働く場における女性活躍の推進

施策項目① 働く場における女性への活躍支援

現状と課題

就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものであり、経済的自立は、男女のおかれた状況の違い等を背景に生じている様々な課題を解消していく上で重要となります。そのため、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものであり、男女共同参画社会の実現にとってこの分野は極めて重要な意味を持っています。特に女性については、働く場において様々な課題に直面することが多いため、支援する必要があります。

女性の労働力率については、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するというM字カーブを描いてきましたが、近年、M字の谷の部分の部分が浅くなってきており、解消に向かっていきます。

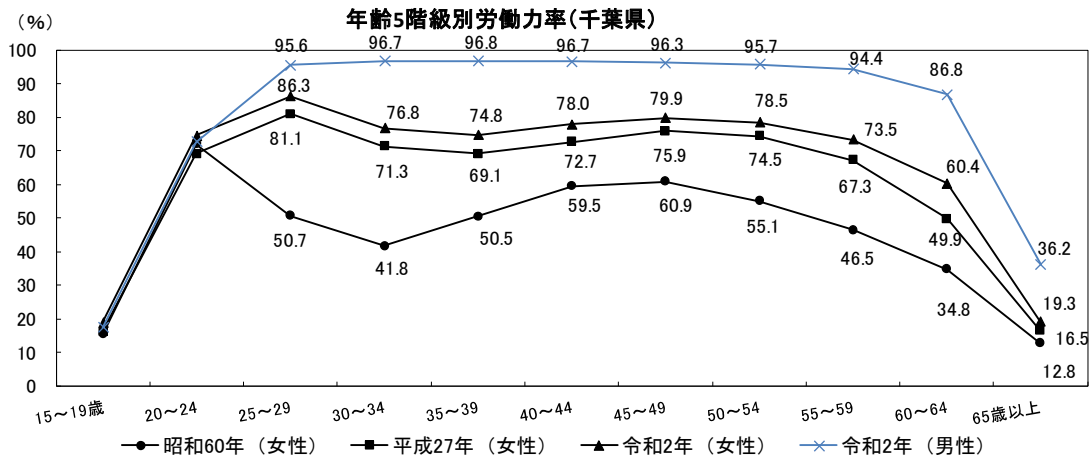
一方で、女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆるL字カーブの解消は未だ課題となっています。

令和4年に行われた就業構造基本調査によると、本県における令和4年時点の非正規の職員・従業員の割合は、男性が22.3%、女性が54.1%となっており、男性に比べて女性の方が非正規労働者となる割合が高い状況にあり、女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因となっています。

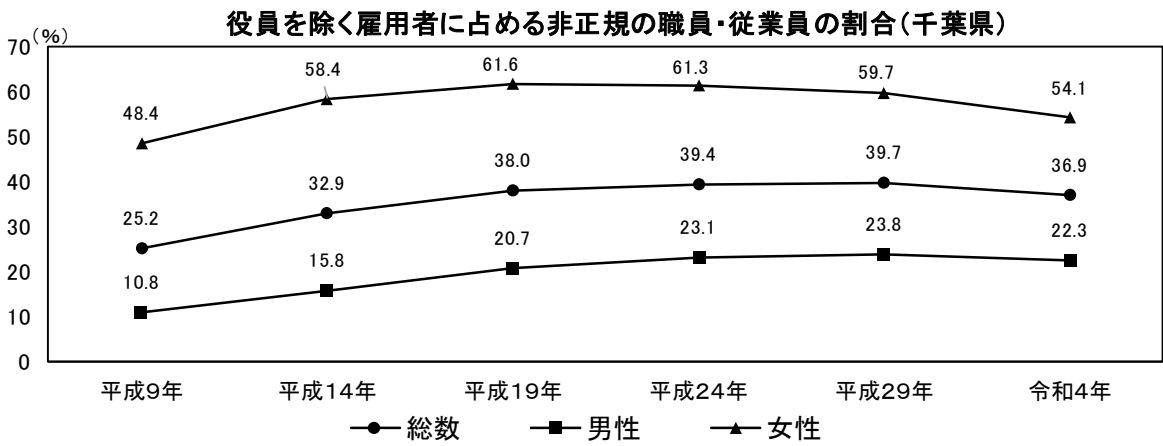
そのため、継続就業を望んでいる女性が子育て・介護等により就業を中断することなく継続できるよう一層支援するとともに、就業を中断した女性の意欲と能力を生かす再就職、さらには起業などの支援が必要です。

また、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における男女別雇用者の所定内給与額に基づく賃金の男女間格差をみると、令和6年度の賃金格差は男性を100%とした場合に女性の割合は76.2%にとどまっており、大きな課題となっています。

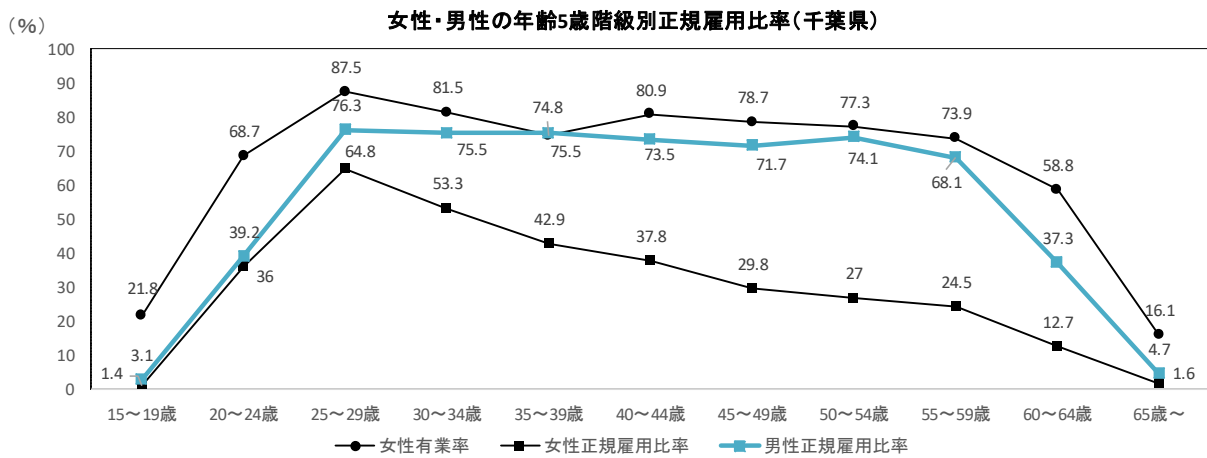
以上を踏まえ、働く場における女性の活躍推進に向けた取組を着実に推進していきます。



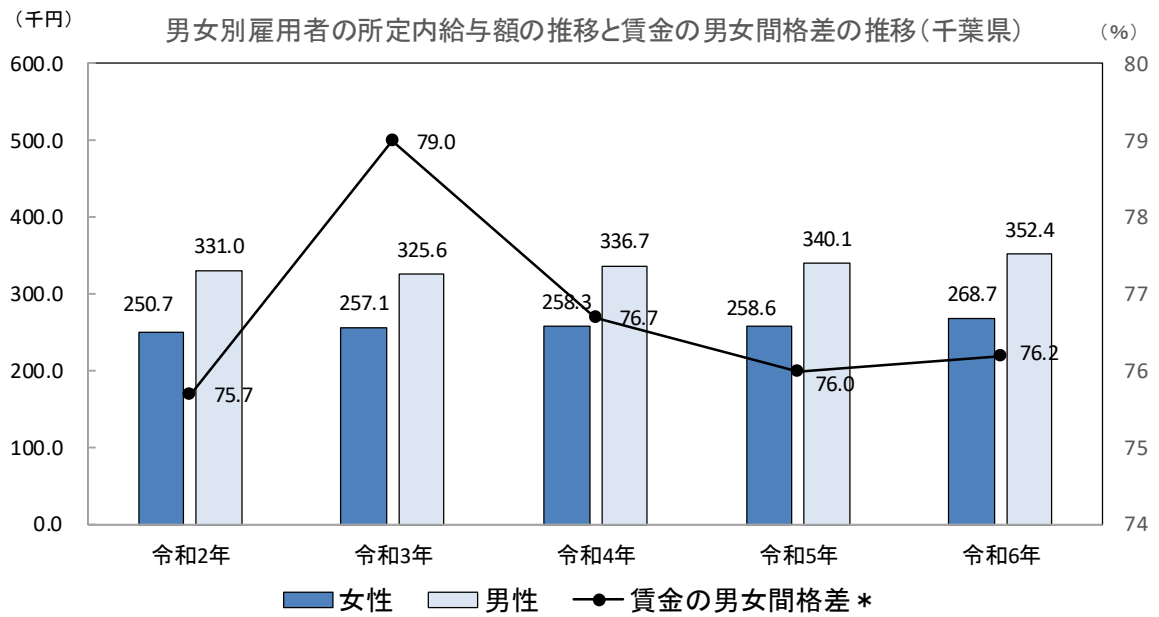
労働力率:15歳以上人口に占める労働力人口の割合(分母から労働力状態「不詳」の数を除いて算出している。)
 ※労働力人口:15歳以上の就業者(休業者も含む。)と完全失業者(調査期間中、収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち、仕事に就くことが可能であって、仕事を探す活動をしていた者)の合計
 出典:総務省「国勢調査(各年10月1日現在)」により作成



出典:総務省「就業構造基本調査」(各年10月1日現在)



出典:総務省「令和4年度就業構造基本調査」(令和5年10月1日現在)により作成。



※賃金の男女間格差は、男性を100とした場合の女性の割合。

出典：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
9	女性の有業率	女性：52.7% (R4) (男性：69.2% (R4))	55.4% (R9)
10	女性の雇用者に占める正規職員の割合	女性：45.9% (R4) (男性：77.7% (R4))	49.5% (R9)

施策の基本的な方向 1

女性の就業（継続）・復職・起業への支援

女性の就業率の向上やM字カーブの解消、ひいては男女間の賃金格差を是正するためには、働く意欲を持つ人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できるよう支援することが必要です。

そのため、就職を希望する若者を対象に就職に役立つセミナー等を開催するなど、就業を支援するほか、出産や子育てを機に離職した女性の再就職を支援します。

また、起業に関する女性講座の開催や様々な経営課題に関する相談を実施するなど、経営基盤の強化を支援します。

施策1 女性の就業支援

就職を希望する若者を対象に、キャリアカウンセラーによる個別相談や就職に役立つ各種セミナーを実施するなど、若年者等に対する就労支援を行います。

- 女性のための起業・就労・就農支援講座の開催 (多様性社会推進課)
- 内職求人情報の提供 (雇用労働課)
- 「ジョブカフェちば」における就職支援 (雇用労働課)
- 「ちば地域若者サポートステーション」における自立支援 (雇用労働課)

施策2 女性の復職・再就職支援

千葉県ジョブサポートセンターや専修学校等の民間教育訓練機関を活用し、出産や子育てにより離職していた女性の再就職を支援します。

- 「千葉県ジョブサポートセンター」における再就職支援 (雇用労働課)
- 離職者等を対象とした職業訓練 (産業人材課)

施策3 女性の起業支援

家庭との両立や経営ノウハウの取得が課題となっている女性経営者や創業者が多い中、ワンストップで様々な経営課題に関する相談に応じるほか、起業に関する女性講座の開催や低利融資、起業家同士の交流会の実施などにより、女性でも起業しやすい環境を整えます。

- 中小企業者及び起業者に対する経営相談の実施 (経営支援課)
- 中小企業者及び起業者に対する融資 (経営支援課)
- 中小企業者及び起業者に対する創業、経営革新、事業継続計画及び事業承継セミナーの開催 (経営支援課)
- 起業機運の向上、起業家の支援 (経営支援課)
- 女性のための起業・就労・就農支援講座の開催 (再掲) (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向2

女性の能力発揮への支援

女性が職場で能力を発揮することは、多様な視点とアイデアをもたらし、組織の成長につながります。

そのため、女性活躍に関する情報共有や異業種交流会等を実施します。

施策1 女性の能力発揮への支援

女性の活躍を効果的かつ円滑に推進するため、女性活躍推進法に基づく協議会として設置された女性活躍推進特別部会等を通じて、女性活躍等に関する情報共有に努めるとともに、女性の活躍支援やワーク・ライフ・バランスの普及促進等を目的として、シンポジウムや異業種交流会等を実施します。

- 千葉県男女共同参画推進連携会議と連携した普及啓発活動 (多様性社会推進課)

- 企業人材リスクリング支援事業 (産業人材課)
- リカレント教育推進事業 ((教)生涯学習課)
- 男女共同参画センターにおける学習・研修の実施 (再掲) (多様性社会推進課)
- 大学・企業との連携による専門講座 (再掲) (多様性社会推進課)

基本目標Ⅱ 働く場における女性活躍の推進

施策項目② 誰もが働きやすい職場環境づくり

現状と課題

働く場において誰もがその能力を発揮するためには、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、多様で柔軟な働き方やワーク・ライフ・バランスを実現することが重要となります。また、これらを実現することは、働く人自身の健康の維持や仕事に関する満足度を向上させるだけでなく、優秀な人材の確保や従業員の離職率の低下につながるほか、業務の効率化が進み、企業としても競争力や生産性が向上するなど、経営戦略としても重要となります。

令和6年度に実施した第68回県政に関する世論調査によると、「職場での働きやすさ」について、「働きやすい」と答えた人の割合が5割を超えている一方で、「働きにくい」と答えた人も一定数（14.6%）存在しており、その理由としては、「休暇制度や勤務時間制度が十分整備されていない」ことや「仕事と生活との両立への配慮が不十分」といったことが挙げられています。

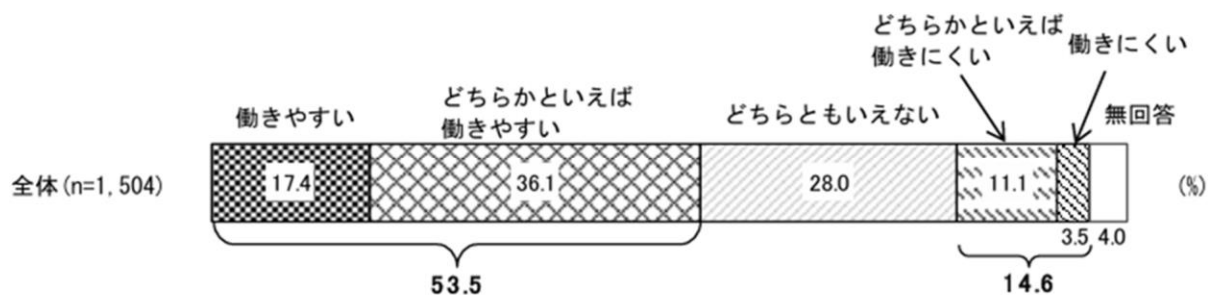
国においては、令和7年6月に公布された労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法の一部改正により、カスタマーハラスメント対策や求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を義務化するなど、ハラスメント対策をより一層進めることとしています。

さらに、平成28年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」についても一部改正されており、男女間賃金差異・女性管理職比率の公表義務が適用拡大されるとともに、法の適用期限が令和18年3月まで延長されるなど、女性活躍の一層の推進が図られています。

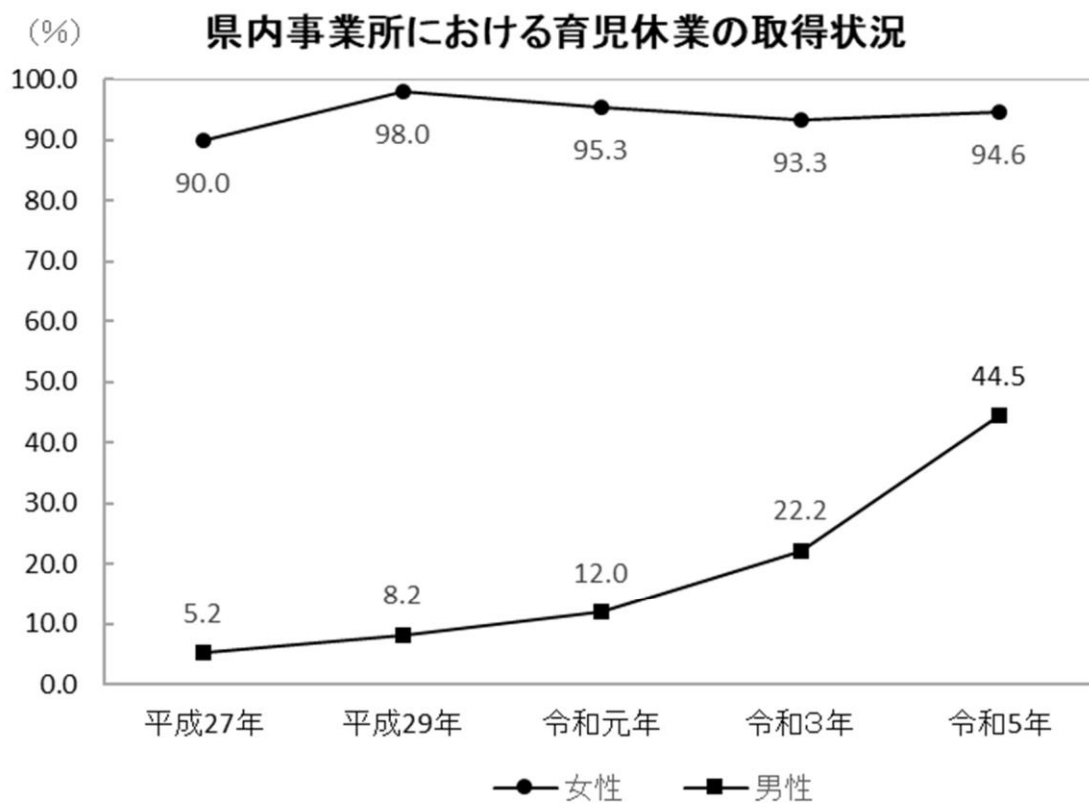
また、県職場においては、質の高い県民サービスを安定的に提供するために、職員が生き生きと活躍できるよう、働きやすく、働きがいのある職場づくりを進めていくことが重要であることから、職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場環境や制度等を構築するため、令和6年4月に「ウェルビーイング推進室」を新設し、取組を進めています。

以上を踏まえ、県においても誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて取組を進めていきます。

職場での働きやすさ



出典: 千葉県報道広報課「第68回県政に関する世論調査報告(令和6年度)」



出典: 千葉県雇用労働課「働きやすい職場環境づくり取組状況調査報告書」

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
11	県庁における男性職員の育児休業取得率	88.4% (R6)	100% (R11)
12	県庁における男性職員の育児休業取得日数（2週間以上取得した県庁の男性職員）	85.3% (R6)	85.0% (R11)
13	学校職員及び教育庁等の男性職員の育児休業取得率	学校職員：28.2% 教育庁等職員： 84.2% (R5)	学校職員：50.0% 教育庁等職員： 100% (R11)
14	警察における男性職員の育児休業取得率	80.9% (R6)	85.0%以上 (R12)
15	働きやすいと感じる女性の割合	女性：53.5% (R6) (男性：53.9% (R6))	増加を目指します。(R12)
16	多様な就業形態を導入している事業所の割合	テレワークの導入・定着：11.7% (R5)	前年度以上（毎年度）
17	事業所における男性の育児休業取得率	44.5% (R5)	85.0% (R12)
18	事業所におけるハラスメント防止のための取組	94.1% (R5)	100% (R12)

施策の基本的な方向 1

多様な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働が課題となる中で、企業・団体においては、働く人がその能力を十分に発揮できる働き方を選択できる環境を整備することが必要になります。

そのため、働き方改革の推進やテレワークの推進に取り組む中小企業を支援するなど、女性も男性もライフスタイル等に応じた柔軟な働き方を選択できるような職場環境づくりを進めます。

施策1 県職場における仕事と家庭の両立が可能な職場環境の整備

職員が個性と能力を十分に発揮し、意欲的に職務に取り組むことができるよう、テレワークの推進など、仕事と家庭の両立が可能な職場環境を整備します。

- 県職場における仕事と家庭の両立が可能な職場環境の整備
(人事課、デジタル推進課、(教)教育総務課、(教)教職員課、(警)警務課)

施策2 働き方改革に取り組む事業所への支援

働き方改革の推進やテレワークの推進に取り組む中小企業を支援するため、希望する企業等に各分野の専門家を派遣するなど、企業の働き方改革の取組を支援します。

また、男女が共同して参画することのできる職場づくりに取り組んでいる事業所の取組を広く普及・啓発し、働く場における男女共同参画の促進を図ります。

- 男女共同参画に先駆的又は積極的に取り組んでいる事業所の表彰
(多様性社会推進課)
- 多様な働き方推進事業 (雇用労働課)
- 働きやすい職場環境づくり等に取り組む企業の登録 (雇用労働課)
- 千葉県男女共同参画推進連携会議と連携した普及啓発活動(再掲) (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向2

誰もが安心して働ける職場環境の整備

働く場において誰もがその能力を十分に発揮するためには、働く人の健康を維持することに配慮するなど、安心して働ける職場環境づくりを進めることが必要です。

そのため、労働関係法の周知・広報を行うとともに、職場におけるメンタルヘルス等の健康管理を推進します。また、県職場においても、ストレスチェックや心の健康相談を行うなど、誰もが安心して働ける職場環境づくりを進めます。

施策1 健康で安心して働くための法律等に関する知識の普及啓発

誰もが安心して働ける職場環境づくりを進めるため、労働安全衛生に係る意識の高揚を図るとともに、働くにあたって必要となる知識を習得する機会を提供します。

- 労働安全衛生に係る意識高揚の促進 (雇用労働課)

- 労働教育講座の開催 (雇用労働課)

施策2 職場におけるメンタルヘルス等健康管理の推進及び労働相談の実施

仕事に関する強い不安やストレスによる労働者の心の健康問題に対して、メンタルヘルスに関する相談を行います。

また、労働者や使用者を対象として、ハラスメント・長時間労働・賃金不払い等の労働問題に関する相談を実施し、健全で安定した労使関係の定着を促進します。

- 働く人のメンタルヘルス特別相談の実施 (雇用労働課)
- 労働相談の実施 (雇用労働課)

施策3 誰もが安心して働ける県職場環境の整備

県職員が安心して働けるよう、メンタルヘルスケアのためのストレスチェック制度や心の健康相談を実施します。

- 県職場等におけるメンタルヘルスケアのためのストレスチェック制度や心の健康相談の実施
(総務ワークステーション、(企)総務企画課、(病)経営管理課、(教)福利課、(警)厚生課)
- 県立学校等におけるストレスチェックの実施 ((教)保健体育課)

施策の基本的な方向3

ハラスメント対策の促進

労働者がその能力を発揮し、継続して就業するためには、職場や就職活動等におけるハラスメント等が行われない職場環境づくりを促進することが重要となります。

そのため、ハラスメントを防止するために事業主が講じるべき措置等について、理解促進を図るとともに、県職場等においてもハラスメント対策を推進します。

また、学校現場におけるセクシュアルハラスメントに関する調査を実施し、効果的な防止策を講じることで、より良い学校環境の整備を図ります。

施策1 ハラスメント防止のための周知啓発

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が講じるべき措置等について、市町村や民間団体等との連携・協働などにより、理解促進を図ります。

また、各学校が学校におけるセクシュアルハラスメントに関する実態を把握し、効果的に防止対策を講じ、安心・安全なより良い学校環境をつくれます。

- 事業所におけるハラスメント対策の周知 (雇用労働課)
- セクシュアルハラスメント防止に関するリーフレットの配付 ((教) 教職員課)
- セクシュアルハラスメントに関する実態調査の実施 ((教) 教職員課)

施策2 県職場等におけるハラスメント対策の推進

県職場等においても、引き続き職場におけるハラスメントを防止し、職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保していきます。

- 県職場におけるハラスメント対策の推進 (総務課、(警) 警務課)
- 公立学校等におけるパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの防止
(教) 教育総務課、(教) 教職員課

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

施策項目① あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

現状と課題

人権の尊重は、私たちの社会の基礎となるものであり、男女共同参画社会の実現には不可欠なものです。男女を問わず、全ての人々の人権が尊重され、差別や偏見のない社会を築いていく必要があります。しかし、個人の人権に対する重大かつ深刻な侵害である暴力は、様々な形で社会に存在しています。それがどんな形のものであっても、また、どんな理由があるにしても、暴力は誰に対しても決して許されるべきではありません。

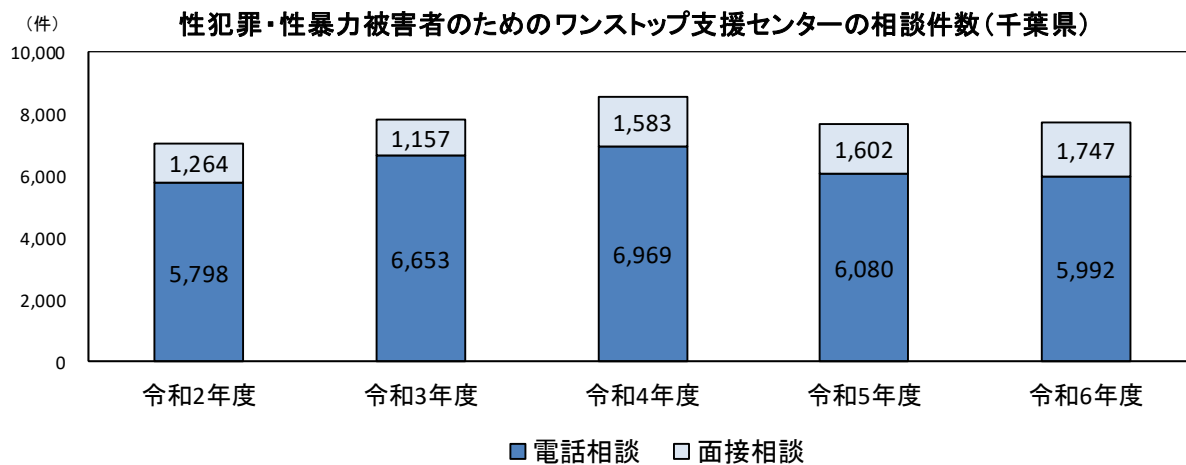
DVは、家庭内で行われることが多く、同居する子どもにも重大な影響を及ぼすものです。令和6年度の県及び市町村の相談窓口（配偶者暴力相談支援センター以外の窓口も含む）へのDVに係る相談は14,017件寄せられており、DVの防止は重要な課題となっています。また、DVについては、児童虐待と密接に関係するため、対応に当たっては、関係機関が連携することも重要となります。

性犯罪や性暴力については、犯罪被害者の心理的ダメージが大きく、他人に相談しにくいことから相談をためらうなど、潜在性が高いといわれています。令和6年度に性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターに寄せられた相談件数は7,739件となっており、さらに、ストーカー事案についても、令和6年度の認知件数が657件と依然として多く、その対策は重要な課題となっています。

近年では、デジタル化の進展やSNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、被害は一層多様化しており、インターネットに起因する暴力の防止を進める必要があります。また、インターネットを利用する人自らが被害を防止できるように、様々な情報を主体的に読み解き、活用する能力を向上させるための取組を推進することも重要です。

暴力の被害者に対しては、その尊厳の回復のため、被害者に寄り添った専門的な支援を行う必要があります。こうした支援は相談から保護、継続的な自立支援など、早期から切れ目なく、行政と民間団体とが連携して行うことが重要です。

以上を踏まえ、誰一人取り残さない社会の実現に向けて、相談体制の充実を図り、支援体制につなげる取組を進めていきます。



出典: 千葉県くらし安全推進課

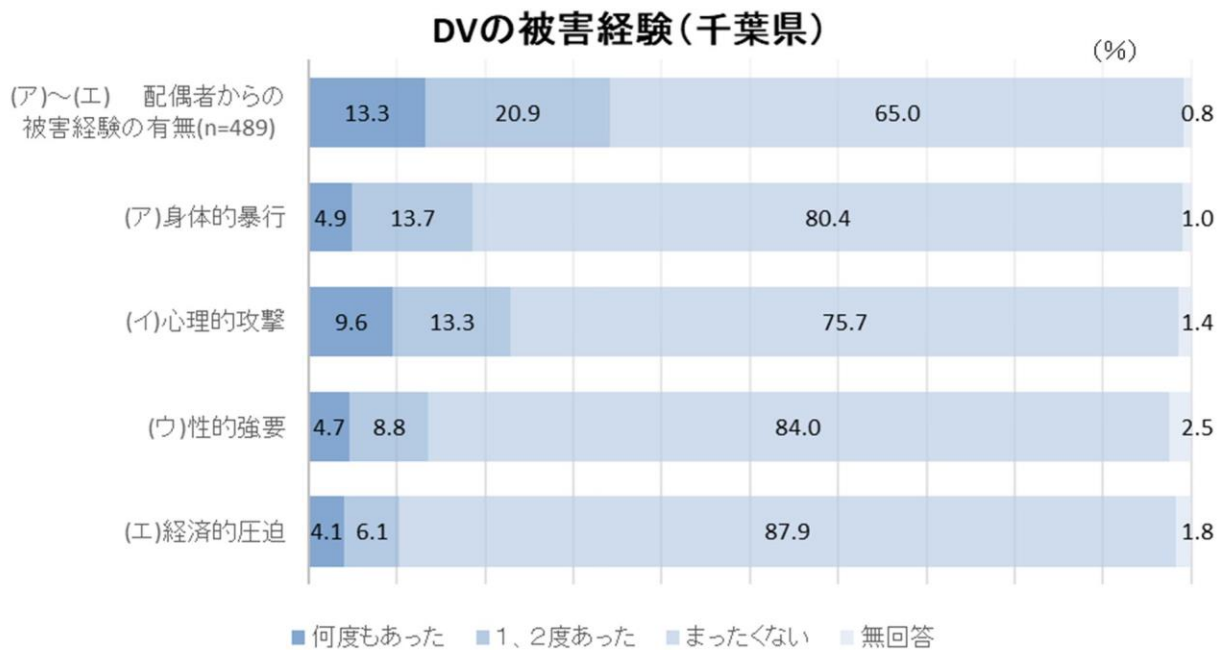
ストーカー事案の認知件数及び措置状況(千葉県)

(単位: 件)

年次	認知件数	検 挙			ストーカー規制法に基づく対応 (警告・禁止命令等・援助)	ストーカー規制法によらない措置 (防犯指導・警ら等)
		計	ストーカー規制法	他法令		
平成26年	600	80	24	56	159	916
平成27年	529	87	29	58	142	847
平成28年	651	113	27	86	125	1,031
平成29年	731	84	20	64	106	1,142
平成30年	532	95	25	70	108	819
令和元年	437	74	16	58	71	707
令和2年	487	85	31	54	102	777
令和3年	610	79	23	56	90	1,000
令和4年	737	88	19	69	87	1,185
令和5年	693	92	31	61	82	1,112
令和6年	657	101	48	53	107	1,043

※ストーカー規制法に基づく対応については、禁止命令等の件数を遡って追加計上した。
 ※ストーカー規制法によらない措置は、複数計上である。

出典: 千葉県警察本部



出典: 千葉県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書」(令和6年10月)

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
19	DVや困難な問題を抱える女性支援に関する相談窓口や居場所等の認知度	インターネットアンケート：23.0% 大学生意識等調査：53.0% (R2)	「知らない」の回答を10.0%以下 (R12)
20	DVを受けた人のうち相談した人の割合	19.8% (R6)	50.0% (R11)

施策の基本的な方向1

あらゆる暴力の予防と根絶のための基盤整備

あらゆる暴力を予防・防止するためには、早期の相談に適切に対応することが重要であるため、関係機関との連携を強化するなど、暴力を許さない社会を作っていくことが必要です。

そのため、DVの防止や被害者支援を図るための広報・啓発や相談窓口の周知を行うとともに、市町村や関係機関相互の理解を深め、連携を強化していきます。

施策1 暴力を許さない社会に向けた広報啓発

DVの防止や被害者支援を図るため、DVの防止に向けた広報・啓発や相談窓口の周知を行い、県民の理解と認識を深めます。また、若者がDVについて考える機会を得られるよう、高校生等を対象にセミナーを実施します。

- セミナーの開催等によるDV予防教育の推進 (児童家庭課)
- DV (女性支援を含む) 職務関係者への研修 (児童家庭課)
- DV防止 (女性支援を含む) に関する広報・啓発 (児童家庭課)

施策2 関係機関・団体との連携強化

市町村DV対策担当課長会議を開催し、市町村のDV基本計画の策定や配偶者暴力相談支援センターの整備に係る働きかけを行うなど、関係機関との連携を強化します。

- 市町村女性支援・DV対策担当課長会議の開催 (児童家庭課)

施策の基本的な方向2

配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の推進

配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であるため、その防止と被害者の支援に努める必要があります。

そのため、女性サポートセンターにおいて一時保護を実施するほか、暴力による被害について相談しやすい体制を整備するなど、被害者等への支援に取り組みます。

施策1 配偶者等からの暴力の防止及びストーカー事案対策の推進

各配偶者暴力相談支援センターにおいて、配偶者等からの暴力など、女性及び男性が抱える様々な悩みや問題に対し、電話等による相談を実施します。

さらに、女性サポートセンターにおいて、DV被害者を含む困難な問題を抱える女性の状況に応じた適切な一時保護を実施します。

また、DV・ストーカー事案の行為者に対し、重大事件への発展を未然に防止するため、検挙又は指導・警告を行うとともに、治療および更生のための取組を推進します。

- 女性サポートセンターにおける一時保護 (児童家庭課)
- 配偶者暴力相談支援センターにおける相談 (児童家庭課)
- DV・ストーカー事案対策の推進 ((警)人身安全対策課)
- 交番等の整備による相談しやすい環境づくり ((警)地域課)

施策2 犯罪被害者等の支援の充実

犯罪被害者等からの相談等に適切に対応するため、総合的な窓口の一層の充実を図ります。また、社会全体で犯罪被害者等を支え、被害者も加害者も出さないまちづくりを推進するため、あらゆる機会を活用して広報・啓発活動等を推進し、犯罪被害者等の実情や犯罪被害者支援に関する理解を深める活動を行います。

さらに、性暴力・性犯罪被害者が、被害を訴えることを躊躇せずに必要な相談を受けられるよう、ワンストップ支援体制の強化に努めます。

- 外国人のDV被害者等への支援 (児童家庭課)
- 性暴力・性犯罪被害者に対するワンストップ支援の体制の強化 (くらし安全推進課)

- 犯罪被害者等からの相談等の充実 (くらし安全推進課、(警)警務課)
- 民間被害者支援団体への相談業務委託 ((警)警務課)
- 社会全体で犯罪被害者を支える意識を醸成するための広報活動等の推進 ((警)警務課)
- 県営住宅における入居の優遇措置 (再掲) (住宅課)
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進 (再掲) (住宅課)

施策の基本的な方向3

性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり

性に起因するあらゆる暴力を予防するためには、風俗環境を適切に監視するなど、性に起因する人権侵害を許さない社会環境をつくる必要があります。

そのため、違法風俗営業等に対する取締りを実施するとともに、人身取引対策を推進します。また、青少年を有害情報に近づけないような取締りのほか、児童買春や児童ポルノ等の取締りを強化します。

施策1 風俗環境の浄化及び違法風俗営業店等の排除並びに人身取引対策

売春、違法風俗営業等に対する取締りを実施するとともに、風俗営業者等に対する指導を徹底するなどして、風俗環境の浄化と違法風俗店等の排除に関する取組を推進します。人身取引事犯に対しては、被害者の保護を徹底するほか、各種法令を多角的に適用して、雇用者のみならず、ブローカー（仲買人）等を検挙し、組織的背景の解明に努めます。

- 風俗環境の浄化及び違法風俗営業店等の排除 ((警)風俗保安課)
- 人身取引（トラフィッキング）対策 ((警)風俗保安課)

施策2 性犯罪・性暴力の根絶に向けた対策の推進

県警本部職員で構成する広報啓発チーム「よくし隊「あおぼーし」」を女性の多い企業や学校に派遣し、リベンジポルノやセクストーションの事例などを紹介するなど性被害に遭わないための防犯講話や、SNS等各種広報媒体を活用した被害防止のための情報発信を推進します。

- 性犯罪・性暴力対策の推進 ((警)生活安全総務課)

施策3 青少年を取り巻く有害環境の浄化並びに福祉犯罪の取締り強化

青少年を有害図書やインターネット上の有害情報などの有害環境に近づけない、利用させないための取組を推進し、青少年を性的被害から保護します。

また、深夜営業施設への指導、繁華街などでの共同パトロール、風俗店、酒・たばこ販売店、出会い系サイト事業者等に対する指導・取締りを実施するほか、児童買春・児童ポルノ等の福祉犯罪の取締りを強化します。

- 書店・携帯電話等販売店・カラオケボックス・インターネットカフェ等への立入調査の実施 (県民生活課)
- フィルタリングの利用促進に向けた広報・啓発の推進 (県民生活課)
- 性的被害を中心とした福祉犯罪の取締り強化 ((警)少年課)

施策の基本的な方向4

メディアにおける女性や子ども等の人権への配慮

デジタル化の進展やSNSなどのコミュニケーションツールの更なる広がりに伴い、様々なメディアを通じて性に関する情報に触れる機会が増えており、女性や子ども等が性に関する暴力を受ける可能性も増加しています。

そのため、女性や子どもの人権を侵害する違法なメディア情報の取締りを強化するほか、インターネットを利用する人自らが被害を防止できるように、情報活用能力やメディア・リテラシーの学習機会の充実を図ります。

施策1 インターネット上の違法情報に関する取締りの強化等

インターネット上の児童ポルノ等、違法情報に対する取締りを強化し、青少年を取り巻く環境の浄化活動を推進します。また、児童や教職員などを対象としたネット安全教室を開催し、SNSの適正な利用等に関する広報活動を推進します。

- 青少年を取り巻く有害環境の浄化 ((警)少年課)
- インターネット上の性的被害を中心とした福祉犯罪の取締りの強化 ((警)少年課)

施策2 青少年のネット被害防止対策（ネットパトロール）の推進

中学生や高校生等を対象として、いじめ、誹謗・中傷、犯罪等インターネット上のトラブルや被害に巻き込まれることを未然に防止するため、ネットパトロールを

実施するなど、青少年のネット被害防止対策を推進します。

また、ネット安全教室においてディープフェイク等を取りあげるなど、テクノロジーの急速な進展などの社会情勢を踏まえた取組を進めます。

- 青少年のネット被害防止対策の推進 (県民生活課)
- インターネットの利用に起因する子どもの性被害防止のための広報啓発活動の推進 ((警)少年課)
- 児童や教職員を対象としたネット安全教室の開催 ((警)サイバー犯罪対策課)

施策3 情報活用能力、メディア・リテラシーの学習機会の充実

情報社会において、適切な活動を行うための基礎となる考え方を育成する情報モラル教育を充実させ、女性や子ども等の人権へ配慮するように指導します。

- 情報モラル教育研修への講師派遣事業の推進 ((教)児童生徒安全課)
- 情報活用能力に係る学習機会の充実 ((教)学習指導課)
- 教育用コンピュータ整備の推進(再掲) ((教)学習指導課)
- 教育情報ネットワーク事業の推進(再掲) ((教)学習指導課)

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

施策項目② 誰もが安心して暮らせる環境の整備

現状と課題

男女共同参画社会の前提である誰もが安心して暮らせる社会の実現のためには、様々な困難な状況に直面している人々を理解し、それぞれの人に合わせた取組を進める必要があります。

ひとり親家庭では、母親か父親のいずれかが、仕事、家事、育児を全て担う必要があります。経済・教育・健康面などで不安や負担が大きくなっています。多くのひとり親家庭は、経済的に厳しい状況に置かれており、生活の安定と養育されるこどもの健全な成長のため、個々の状況に応じたきめ細かな自立支援が必要です。

女性をめぐる問題は、生活困窮、DV、家庭関係破綻など複雑化・多様化・複合化してきており、困難な問題を抱える女性の中には、精神や身体等を傷つけられている状況にあることや、過去の生活体験等から自ら助けを求めずに潜在化しやすく、支援対象として見えてこない女性もいるため、その発見に努めるとともに、誰もが相談できる体制の整備等の取組を進める必要があります。

災害は、自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）によりその被害の大きさが決まると考えられることから、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要であり、男女共同参画の視点から取組を推進することは、防災・減災・災害に強い社会の実現にとって不可欠です。

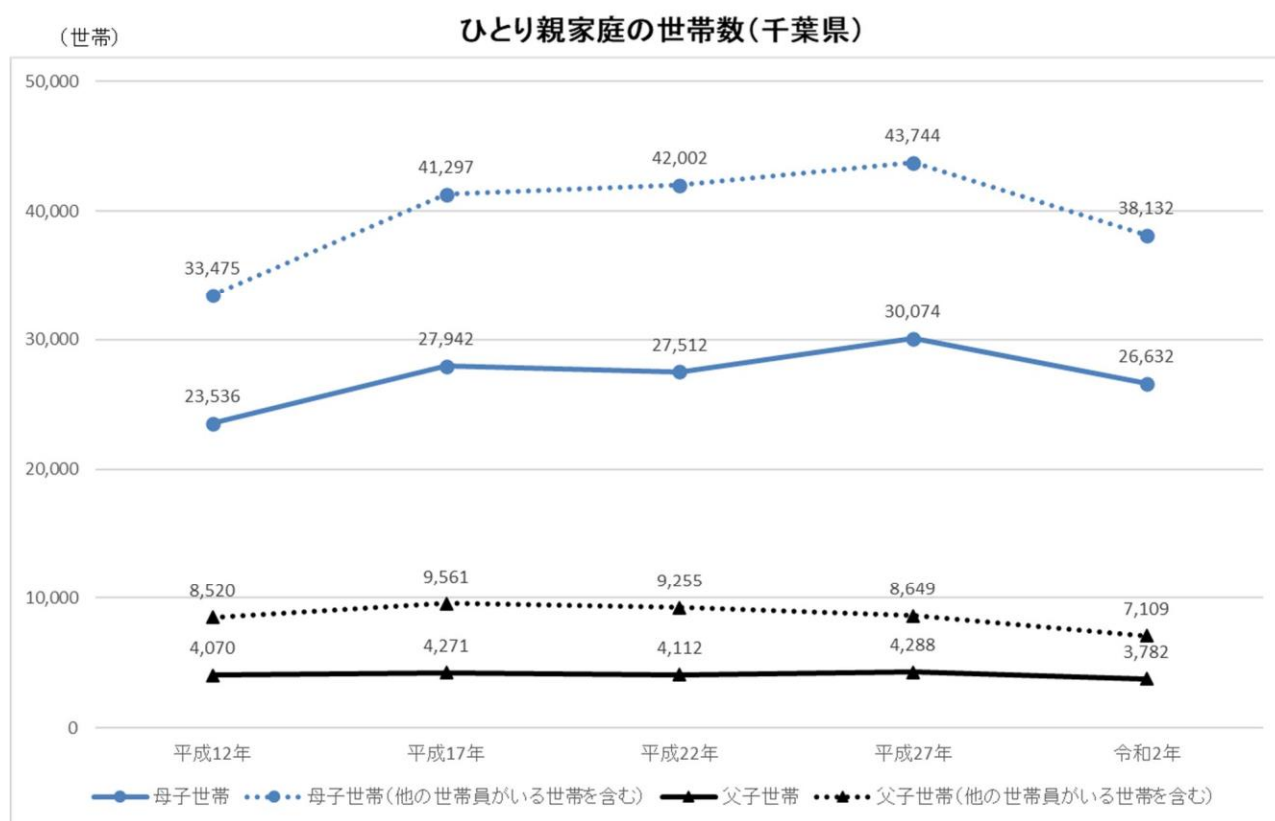
「国立社会保障・人口問題研究所」が令和5年12月に公表した「地域別将来推計人口」によると、令和2年における本県の65歳以上の人口の割合は27.6%でしたが、令和32年（2050年）には35.5%になる見込みです。こういった中で、例えば、高齢女性の単独世帯における経済的基盤の脆弱性や、高齢男性の地域における孤立化など、社会課題が顕在化しており、高齢者が安心して暮らせる地域社会づくりを進めていく必要があります。

また、障害のある方が、男女を問わず、地域の中で自立した生活を送り、社会の構成員として積極的に社会参加をしていくため、障害のある方の自己決定や自己実現を支援するための仕組みを構築するとともに、福祉サービスの充実と地域基盤の整備を図ることが必要です。

また、県内の在留外国人数は、令和6年末現在で約23万2千人と、5年前と比較して3割以上上昇しました。今後も在留外国人数が増加していくことが見込まれる中で、外国人も安心して生活し、活躍できる多文化共生社会づくりを進めていく必要があります。

さらに、性的マイノリティの人口割合は、各種調査において3～10%となっていますが、周囲の理解不足により、差別やハラスメントを受けるなど、困難な問題を抱えることが多くあります。そのため、県民一人ひとりが性的指向や性自認に関する正しい知識を得られるとともに、理解を深められるよう取組を進める必要があります。

以上を踏まえ、社会生活上の困難を抱えている様々な方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ていきます。



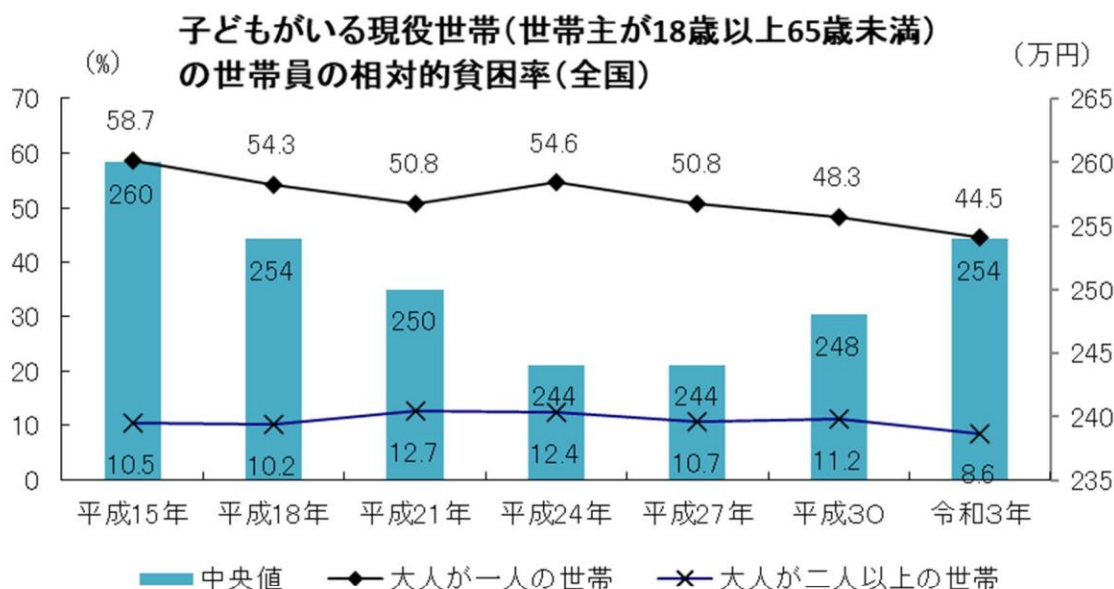
出典: 総務省「国勢調査」

ひとり親世帯の状況（全国）

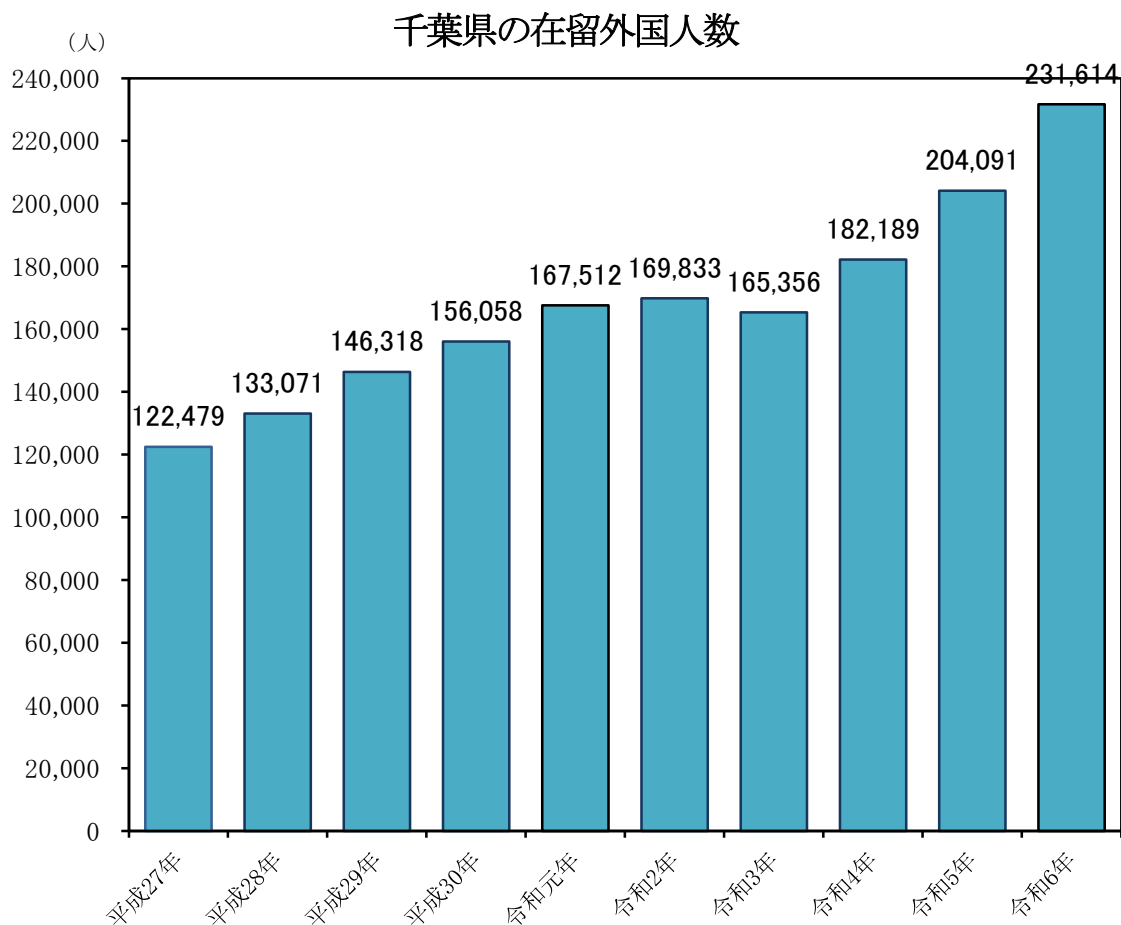
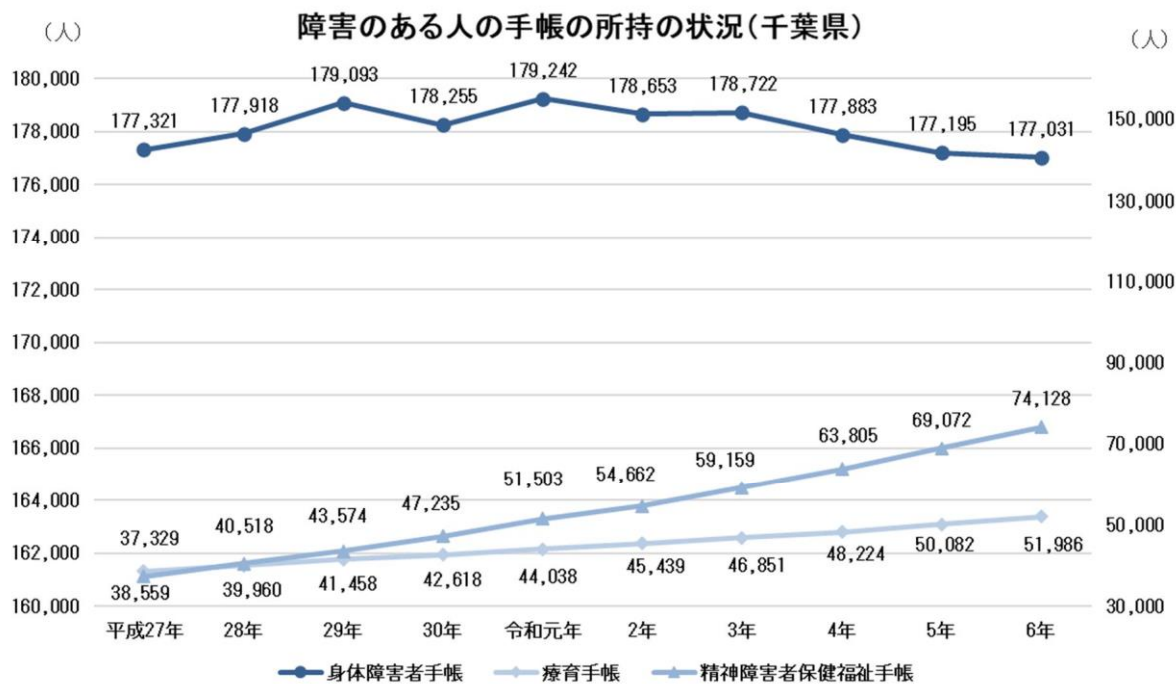
内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題（抜粋）」

	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
就業率	86.3%	88.1%	女性74.1% 男性84.5%
雇用のうち 正規	53.5% ^(※)	91.6% ^(※)	女性50.6% 男性83.0%
雇用のうち 非正規	46.5% ^(※)	8.4% ^(※)	女性49.4% 男性17.0%
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:150万円	496万円 正規:523万円 パート・アルバイト等:192万円	平均給与所得 女性316万円 男性569万円
養育費 受領率	28.1%	8.7%	—

出典：母子世帯及び父子世帯は子ども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」（推計値、令和3年度）
 一般世帯は総務省「労働力調査」（15～64歳、令和6年）、国税庁「民間給与実態統計調査」（令和5年）
 (※) 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」（「派遣社員及び「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



出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」を基に厚生労働省が算出
 注1) 相対的貧困率とは、等価可処分所得(世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得)の貧困線(中央値の半分)に満たない世帯員の割合(可処分所得とは、所得から所得税、住民税、社会保険料及び固定資産税を差し引いたものをいう)
 注2) 平成30年からは、OECDの「新基準」(従来の可処分所得から「自動車税・軽自動車税・自動車重量税」、「企業年金の掛金」及び「仕送り額」を差し引いたもの)に基づいて算出
 注3) 大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいう。
 注4) 「所得」は調査対象年1年間(1月～12月)の所得。なお、現物給付として受給した社会保障給付金は含まれない。



評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
21	困難な問題を抱える女性への支援のための相談窓口設置市町村数	38 市町 (R7)	増加を目標 します。 (R12)
22	地域防災活動における男女共同参画の視点に立った取組の充足度（「十分にされていると思う」と回答した人の割合）	男性：11.8% 女性：11.0% (R6)	増加を目標 します。 (R11)

施策の基本的な方向 1

ひとり親家庭等様々な困難な状況におかれている人々への支援

ひとり親家庭では、仕事・家事・子育てを母親か父親が全て担う必要があり、経済・教育・健康面での不安や負担が大きくなるため、それぞれの状況に応じて支援する必要があります。

そのため、ひとり親の就職支援や児童扶養手当の支給、県営住宅における入居の優遇措置などの支援を行うほか、関係機関とも連携してサポートします。

施策 1 ひとり親家庭への経済・日常生活支援

ひとり親の就業による自立を支援するため、県が設置している母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、ハローワークと連携して就業支援を行うとともに、就業支援講習会を実施します。また、困難な状況の中で子育てをするひとり親家庭を行政、関係団体、地域社会が連携してサポートします。

- 児童扶養手当の支給 (子育て支援課)
- 母子父子寡婦福祉資金の貸付 (子育て支援課)
- ひとり親家庭等医療費の助成 (子育て支援課)
- 母子家庭等自立支援給付金の支給 (子育て支援課)
- 母子家庭等就業・自立支援センターによる支援 (子育て支援課)
- 県営住宅における入居の優遇措置 (住宅課)
- 住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進 (住宅課)

施策の基本的な方向2

困難な問題を抱える女性等への支援

女性をめぐる問題は、多様化・複合化しており、困難な問題を抱える女性の中には、自ら助けを求めずに潜在化しやすく、支援対象として見えてこない女性もいます。

そのため、繁華街等におけるアウトリーチなど、支援が必要な女性へ直接アプローチしていくほか、性別にかかわらず誰もが相談できる体制を整えます。

施策1 困難な問題を抱える女性への支援

自ら解決できず、周囲にも相談ができないまま困難な問題を抱えている女性の自立を支援するため、繁華街等におけるアウトリーチを通じて、支援の手があることを伝える声かけを行うとともに、支援が必要な女性に対し、相談支援や安心・安全な居場所の提供を行います。

- 困難な問題を抱える女性の生活再建支援 (児童家庭課)
- 困難な問題を抱える女性への支援事業 (児童家庭課)

施策2 誰もが相談できる体制の充実

女性及び男性の総合相談窓口として、男女共同参画センターにおいて、電話相談を中心とした一般相談及びカウンセリング等の専門相談を実施します。また、LGBTQの当事者やその家族、学校や職場などで当事者に接する方が抱える不安や悩みなどに関する相談を実施します。

- 女性相談・男性相談 (多様性社会推進課)
- LGBTQ相談 (再掲) (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向3

男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進

災害時においては、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して増大する家事・子育て・介護等の負担が女性に集中したり、配偶者等からの暴力や性暴力による被害が生じたりするなどの課題の増加が懸念されることから、平時から男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進が必要です。

そのため、防災担当及び男女共同参画担当に対して、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の促進や防災意識の向上を図るほか、男女共同参画の視点を取り入れた避難所運営マニュアルの作成や、女性用品・乳幼児品の備蓄や災害時における相談の実施などに取り組みます。

施策1 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興への取組のための普及啓発

災害時に備え、市町村の防災担当部局及び男女共同参画担当部局職員を対象に、平時において、国の防災・復興ガイドラインに基づく研修や専門家等の講演会を実施するなど、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興の取組について普及・啓発に努めます。

- 男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興に関する市町村職員研修等の実施
(多様性社会推進課)
- 男女共同参画に関する広報・啓発(再掲)
(多様性社会推進課)

施策2 避難所における男女共同参画の促進

避難所における女性等への配慮等を盛り込んだ「災害時における避難所運営の手引き」や、国の取組指針を活用し、市町村における避難所運営マニュアルの作成を働きかけます。また、災害時に、DV・性被害防止ポスターの掲示や男女共同参画に関するチェックシートの活用などにより、市町村が男女共同参画の視点を生かした避難所運営が行えるよう支援します。

- 避難所等における男女共同参画の視点を取り入れた市町村の取組の支援
(多様性社会推進課)
- 男女共同参画の視点に立った防災講座の開催
(多様性社会推進課)
- 市町村における避難所運営マニュアルの作成促進
(危機管理政策課)

施策3 女性用品や乳幼児品等の備蓄

「災害時の緊急物資等の備蓄に関する計画」に基づき、女性や乳幼児に必要な物資をあらかじめ備蓄します。また、流通事業者等と協定を締結するなど、災害発生後に速やかに調達できる体制を整備します。

- 女性用品や乳幼児品等の備蓄
(防災対策課)

施策4 災害時におけるDV・性被害等の相談事業

災害時において、避難所等における性犯罪や性暴力被害者等の相談を実施します。
また、災害時における女性や男性が抱える悩みに対応するための相談を実施します。

- 性犯罪・性被害相談 (くらし安全推進課)
- 女性相談・男性相談 (再掲) (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向4

高齢者・障害のある人・外国人・性的マイノリティなどがジェンダーに基づいて抱える問題への理解の促進・支援

誰もが安心して暮らせる環境を整備するためには、高齢者・障害のある人・外国人・性的マイノリティなど、様々な違いを持つ方が抱えるジェンダーに基づく社会生活上の困難な問題を理解し、支援していく必要があります。

そのため、様々な違いを持つ方に関する理解促進を図るとともに、相談体制の整備等を通じた支援に取り組みます。

施策1 高齢者が抱える困難な問題の理解の促進・支援

市町村や地域包括支援センター職員等に対し、広く虐待防止の理解を深める研修会等を実施するほか、高齢者の悩み事等に対する相談を実施します。

また、一人暮らしの高齢者や高齢の夫婦のみの世帯等が、孤立することなく、必要な支援を受けながら安心して暮らせるよう、地域における声かけや見守りなどの支え合い活動の普及・啓発を行います。

- 多様性の尊重に関する普及啓発事業 (多様性社会推進課)
- 高齢者虐待防止対策の推進 (高齢者福祉課)
- 高齢者相談の実施 (高齢者福祉課)
- 高齢者孤立化防止活動「ちばSSKプロジェクト」(しない、させない、孤立化!)の実施 (高齢者福祉課)
- 心のバリアフリー推進事業 (再掲) (健康福祉政策課)

施策2 障害のある人が抱える困難な問題の理解の促進・支援

市町村や障害者福祉施設に従事する方等を対象とした研修会等を開催し、障害者虐待の未然防止や早期発見に努めます。また、障害者就業・生活支援センターにおいて、障害のある人の就労と生活の支援を行います。

- 障害者条例に基づく周知啓発活動 (障害者福祉推進課)
- 障害者虐待防止対策の推進 (障害福祉事業課)
- 障害者就業・生活支援センターによる就労・生活支援 (障害福祉事業課、産業人材課)
- 多様性の尊重に関する普及啓発事業 (再掲) (多様性社会推進課)
- 心のバリアフリー推進事業 (再掲) (健康福祉政策課)

施策3 外国人が抱える困難な問題の理解の促進・支援

県内在住の外国人が日本語を身につけることで地域社会に参画できるよう、地域日本語教育を推進するとともに、外国人県民が必要な情報を得られるよう、多言語での情報提供や相談対応を行います。

- 地域日本語教育等の推進 (国際課)
- 外国人県民向けの情報提供 (国際課)
- 多様性の尊重に関する普及啓発事業 (再掲) (多様性社会推進課)
- 心のバリアフリー推進事業(再掲) (健康福祉政策課)

施策4 性的マイノリティが抱える困難な問題の理解の促進・支援

LGBTQ当事者の方やその家族、学校や職場などで当事者に接する方が抱えている不安や悩みを受け付ける相談窓口を設置し、専門家による相談を実施するとともに、性の多様性について理解が進むよう普及啓発を行います。

- LGBTQ相談 (多様性社会推進課)
- 多様性の尊重に関する普及啓発事業 (再掲) (多様性社会推進課)
- 心のバリアフリー推進事業 (再掲) (健康福祉政策課)

基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

施策項目③ 生涯を通じた健康づくりの推進

現状と課題

男女が互いの身体的性差を理解し合い、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前提といえます。そのためには、心身及びその健康について正確な知識・情報を入手し、県民一人ひとりが健康管理とライフスタイルに応じた健康づくりに主体的に取り組むとともに、健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。さらに、男女が共に、乳幼児・小児期、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等、生涯を通じて直面する健康上の課題について、互いに理解し配慮する必要があります。

女性については、近年、就業等の増加、生涯出生数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長など、様々な要因により健康を脅かす疾病構造が変化しています。

また、妊娠・出産は、女性にとって大きな節目であり、安心・安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目ない支援体制を構築する必要があります。

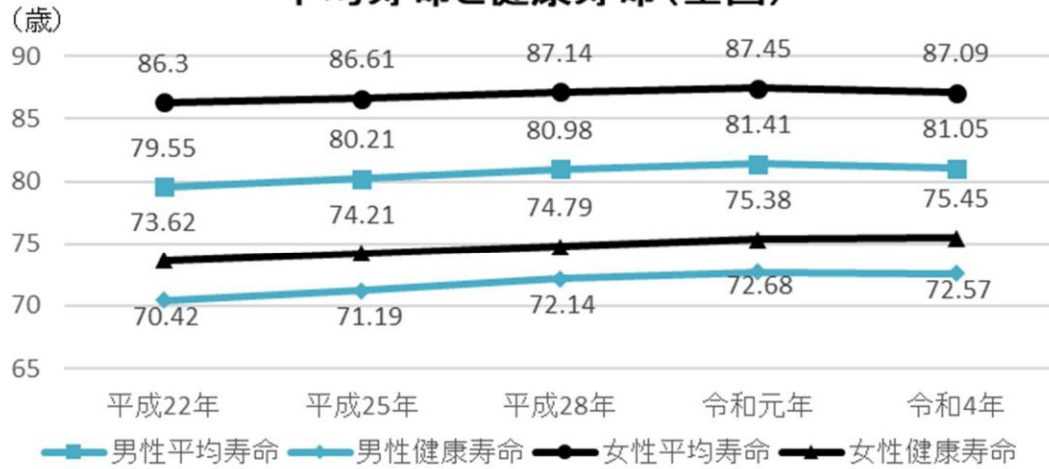
女性特有の健康課題については、先進的な技術を用いて対応する製品やサービス（フェムテック）も生まれてきており、女性のライフステージごとの健康課題の解決に向けて、フェムテックの振興を検討していく必要もあります。

男性についても、健康を害する生活習慣や自殺、引きこもりの割合が女性に比べて多いほか、男性更年期障害の認知度の低さや長時間労働による健康被害といった課題が考えられ、男女が共に双方の健康課題に対する理解やそれぞれの特性に応じた支援が求められています。

また、男女の性に関する正しい知識と理解を深めることは重要であり、若い世代に向けて、HIV・エイズ、性感染症等に関する正しい知識を得るための性教育を学校などにおいて、成長段階に応じて実施していくことが必要です。

以上を踏まえ、県民が互いの性を尊重し、それぞれの身体的特徴や性差を十分に理解し合うとともに、生涯を通じた健康づくりを推進できるよう取り組んでいきます。

平均寿命と健康寿命(全国)



出典: 厚生労働省HP

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
23	健康寿命の延伸	男性: 72.96年 女性: 75.89年 (R4)	平均寿命を上回る健康寿命の増加 (R10)
24	自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	男性: 21.9 女性: 10.9 (R4~R6)	13.0 (R6~R8)
25	がん検診の受診率	胃がん 女性: 48.2% 男性: 51.6% 肺がん 女性: 50.1% 男性: 54.6% 大腸がん 女性: 44.2% 男性: 48.5% (R4)	胃がん 肺がん 大腸がん 女性: 60.0% 男性: 60.0% (R10)

		乳がん 女性：55.0% 子宮頸がん 女性：47.5% (R4)	乳がん 子宮頸がん 女性：60.0% (R10)
--	--	--	-----------------------------------

施策の基本的な方向 1

生涯を通じた男女の健康支援の推進

日常生活に制限がなく暮らすことができる健康寿命を延伸させることは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提といえます。

そのため、一人ひとりに応じた健康づくりに努めるとともに、自殺対策、がん対策、エイズ対策に努めます。また、思春期のこどもの心と体の健全な育成のために個別相談や適切な性教育を実施します。

施策1 一人ひとりに応じた健康づくり

社会がより多様化していることや、若い世代の取組が将来の健康状態に影響を及ぼすことを踏まえ、胎児期から高齢期に至るまでの人の生涯を経時的にとらえた健康づくりであるライフコースアプローチの観点を取り入れ、人生の各段階に特有の健康課題に対応するための取組を進めていきます。

また、すべての県民がスポーツに親しみ、健康で活力ある生活を送れるよう、幅広い世代の人々が各自の興味・関心にあったスポーツを行える地域に密着したスポーツクラブの設立を推進することにより、成人のスポーツ実施率の向上を目指します。

- 生活習慣病予防支援人材育成事業 (健康づくり支援課)
- 食からはじまる健康づくり事業 (健康づくり支援課)
- 総合型地域スポーツクラブの設立支援 (生涯スポーツ振興課)

施策2 思春期のこどもの心と体の健全な育成

思春期の児童生徒やその家族などを対象として、身体・性・食生活・心の問題等に

関する個別相談や、健康教育を実施し、思春期のこどもの心と体の健全な育成を図ります。

また、養護教諭を対象として、健康相談の知識や技術及び組織的な支援についての研修を行い、その資質の向上を図ることで、より良い保健室経営を目指します。

- 思春期保健相談事業の実施 (子育て支援課)
- 保健室健康相談研修会の開催 ((教)保健体育課)
- 青少年を中心とした講習会の開催 (再掲) (疾病対策課)

施策3 自殺対策の推進

県民一人ひとりの気づきと見守りで自殺を防ぐとともに、地域の特性に応じた自殺対策を市町村、民間団体等関係機関相互の密接な連携により総合的に推進します。

- 自殺対策の推進 (健康づくり支援課)

施策4 総合的ながん対策の推進

がんから県民の生命と健康を守るため、県民と医療・福祉関係者、行政が協力し、総合的・計画的にがん対策を推進します。

- 総合的ながん対策の推進 (健康づくり支援課)

施策5 性感染症やエイズ対策の推進

性感染症やエイズに関する正しい知識の普及・啓発を行うとともに、H I V抗体検査の充実を図ります。

- 情報誌の発行 (疾病対策課)
- 青少年を中心とした講習会の開催 (疾病対策課)
- 保健所及び休日街頭検査の実施 (疾病対策課)
- エイズ教育用リーフレットのホームページへの掲載 ((教)保健体育課)
- 性教育研修会の実施 (再掲) ((教)保健体育課)

施策6 学校における発達段階に応じた適切な性教育等の実施

小学生を対象としたエイズ教育用リーフレットを県教育委員会のホームページに公開・掲載し、保健学習の授業等の充実を図るとともに、性教育についての研修会を行い、学校教育における性に関する指導の一層の充実を図ります。

また、性教育研修会（教職員対象）を開催し、性教育への理解を深めます。

- エイズ教育用リーフレットのホームページへの掲載(再掲) ((教)保健体育課)
- 性教育研修会の実施(再掲) ((教)保健体育課)

施策の基本的な方向2

性差を考慮した健康課題等への支援

健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けられる環境が必要です。また、男女が互いの身体的性差を理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことも重要となります。

そのため、男女双方の健康課題に対する理解促進に取り組むとともに、安心して妊娠・出産ができるよう、母子保健体制の充実や周産期医療体制の整備等を推進します。

施策1 母子保健体制の充実

妊婦や乳幼児等の健康を守る体制づくりとして、研修会等を実施し、市町村母子保健従事者等の専門知識や資質の向上を図るとともに、母子保健推進協議会等関係会議において、母子保健に関する健康課題の解決や関係機関の連携強化等に向けた検討を行います。

- 母子保健に関する研修会・講習会等の開催 (子育て支援課)

施策2 妊娠・出産・子育てに関する知識の普及・相談の充実

県内の大学生を対象に、自分の将来を考えてもらうきっかけとするため、妊娠適齢期や高齢出産のリスクなど、妊娠・出産期に関する医学的・科学的な知識に加え、命の大切さや子育てに関する様々な知識を提供するセミナーを開催します。

また、予期しない妊娠など、様々な事情から妊娠・出産に不安や悩みを抱える女性等からのSOSに対し、電話やメールを活用した相談しやすい環境を整えるとともに、安心して出産等が迎えられるよう、適切な支援機関を紹介するなど、相談支援体制の整備を図ります。

- 切れ目のない支援につなぐ妊娠SOS相談事業 (子育て支援課)
- ライフステージにおいて妊娠を考える教育 ((教)保健体育課)
- 妊娠・出産・子育てに関する知識を普及するためのセミナー(再掲) (子育て支援課)

施策3 不妊や不育症に関する支援体制の充実

こどもを希望する方に、妊娠や出産についての知識の普及啓発などを行うとともに、不妊症の可能性に悩む方が少しでも早く検査や治療を受けられるよう、不妊症に係る検査費用を助成します。

- 不妊・不育専門相談センターにおける相談等による支援の充実 (子育て支援課)

施策4 周産期医療体制の充実

妊婦が安心して分娩できる医療体制を整備するため、ハイリスク妊婦の母体搬送体制及び低出生体重児などへの診療体制の充実を図ります。

- 母体搬送ネットワーク及び母体搬送コーディネートによる搬送体制の充実 (医療整備課)
- 周産期母子医療センターの運営費及び医療機関の施設・設備に対する補助 (医療整備課)
- 千葉県周産期医療審議会における検討 (医療整備課)

施策5 性差を考慮した健康課題への支援

性別によって健康課題の内容や課題を抱えやすい時期は異なるという点を踏まえながら、それぞれの特性に応じた支援を進めていきます。

- AED・心肺蘇生法の普及啓発等事業 (医療整備課)
- 総合的ながん対策の推進 (再掲) (健康づくり支援課)

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

施策項目① 固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見を解消するための意識変革の推進

現状と課題

男女共同参画社会基本法が制定されてから26年が経過しましたが、令和6年度県民意識調査において、社会全体での男女の平等意識に関し「男性優遇」と感じる人の割合が依然として約7割を占めているなど、男女共同参画社会が実現されたとは言い難い状況にあります。

男女共同参画社会の実現が進まない背景としては、人々の意識の中に長い時間をかけて形成された固定的な性別役割分担意識や、性別に基づく無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）が根強く残っていることが挙げられます。このような意識や固定観念等は、家事・子育て・介護負担の女性への偏りや、男性の過重労働など心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらします。

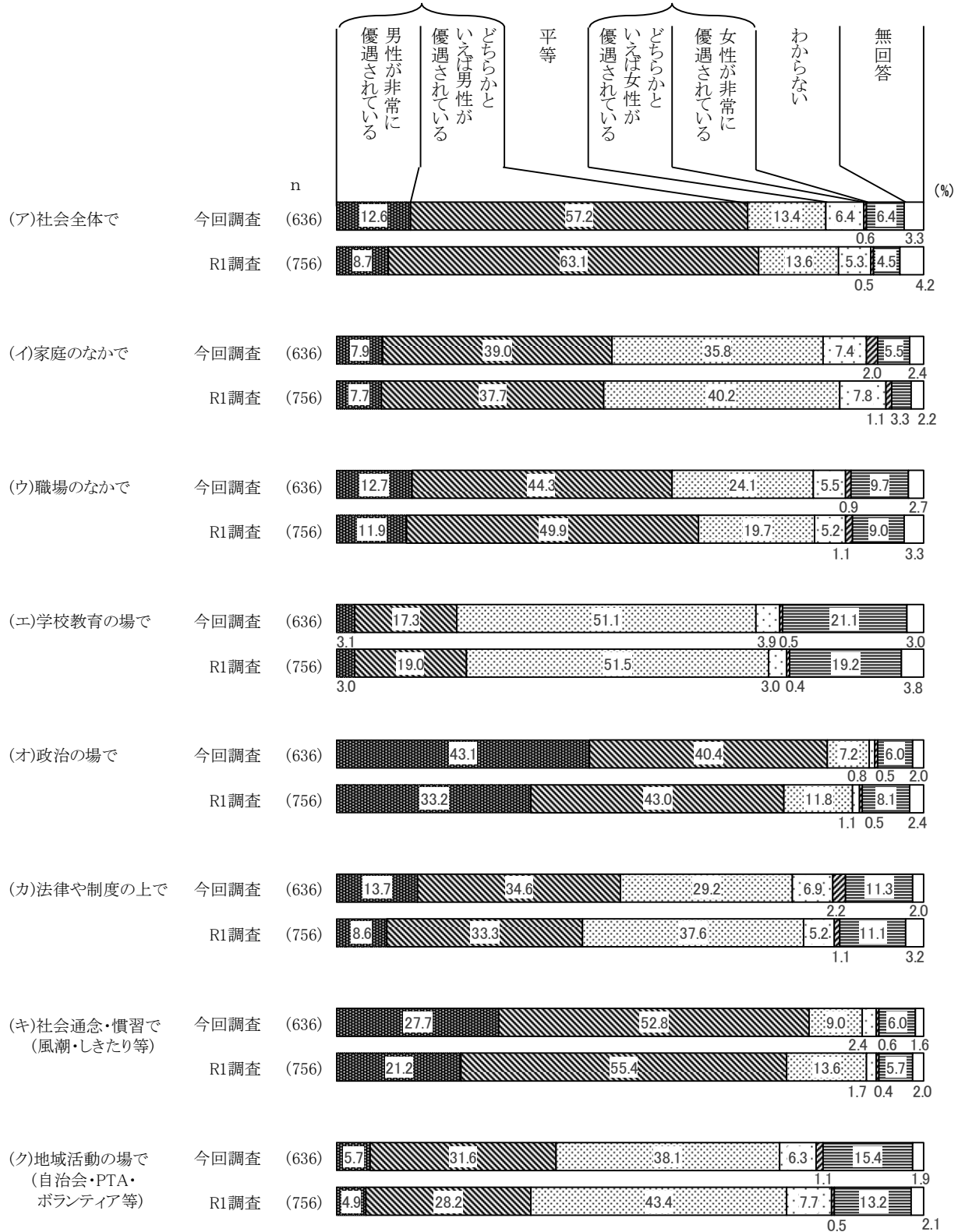
また、社会制度や慣行は、それぞれの目的や経緯をもって生まれてきたものですが、男女共同参画の視点から見ると、明示的に性別による区別を設けていない場合でも、固定的な性別役割分担意識などを反映して、結果的に男女の自由な活動の選択をしにくくしたり、男女で不平等な取扱いが行われたりする場合があります。

このような意識は、時代とともに変わりつつあるものの、幼少のころから長年にわたり形成されてきたものであるため、誰しもが持っているものであり、未だ根強く残っていることから、これを解消することが、男女共同参画の推進に係るすべての取組の基盤となると考えられます。

以上を踏まえ、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見を解消するため、啓発活動や情報提供を通じた自発的な理解によって、県民等の意識変革を図ります。

男女の平等意識（千葉県）

『男性が優遇されている(計)』 『女性が優遇されている(計)』



出典：県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査報告書（令和6年10月）」

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
26	現在の家事等の役割分担（夫婦とも同じくらい行うと回答した人の割合）	食事：22.1% 掃除・洗濯：24.0% 子どもの世話：19.4% (R6)	食事：50.0% 掃除・洗濯：50.0% 子どもの世話：42.0% (R11)
27	男女の役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対と回答した人の割合）	男性：39.9% 女性：54.5% (R6)	男性：58.4% 女性：68.4% (R11)

施策の基本的な方向 1

固定的性別役割分担意識の変革に向けた啓発

県民の固定的性別役割分担意識等を解消することは、男女共同参画社会の実現に向けた大きな課題です。

そのため、全ての県民に対し、男女共同参画へのさらなる理解と意識づくりに向けた広報等を行うなど、県民等の意識変革に向けて積極的に働きかけます。

施策 1 男女共同参画社会の実現に向けた広報・啓発活動の推進と支援

全ての県民の男女共同参画に関する理解が深まるように、多様性社会推進課及び男女共同参画センターを核とした広報・啓発活動を一層推進します。また、女性の就労、起業を支援する各種講座等を関係機関等と連携して行います。

- 男女共同参画センターにおける啓発イベントの開催 (多様性社会推進課)
- 男女共同参画に関する広報・啓発 (多様性社会推進課)
- 男女共同参画センターにおける学習・研修の実施 (多様性社会推進課)
- 千葉県男女共同参画地域推進員制度の推進(再掲) (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向 2

男女共同参画に関する調査研究、情報の収集・整備・提供

男女共同参画社会の実現のためには、男女共同参画に関する課題や最新の情報を的確に把握するとともに、当該情報を県民等へ共有していく必要があります。

そのため、県民の男女共同参画に関する意識や現状及び課題を調査・研究するとともに、男女共同参画に関する情報の収集・整備・提供を行います。

施策1 男女共同参画に関する調査研究と情報の収集及び提供

男女共同参画に関する県民意識の現状や課題を把握し、施策に反映させるために、意識調査を実施します。また、多様な媒体を活用し、男女共同参画に関する情報の収集及び提供を行います。

- 男女共同参画関連情報の収集・整理、提供 (多様性社会推進課)
- 千葉県男女共同参画白書の発行 (多様性社会推進課)
- 県民意識調査等による県民意識の実態把握 (多様性社会推進課)

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

施策項目② こども・若者に向けた意識啓発

現状と課題

男女共同参画の理念を正しく広めていくための基礎となるのは、教育や学習であり、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが幼少期からの環境等により形成されるという点からみても、男女共同参画に関する教育や学習はとても重要です。

令和6年度県民意識調査によると、学校教育の場での男女の平等意識に関し「平等」と感じる人の割合は51.1%となっており、家庭や職場などの場面に比べると男女の平等意識は高い水準となっていますが、文部科学省の「令和6年度学校基本調査」における「大学（学部）の学生に占める女性の割合」では、理学・工学分野に所属する女性が低くなっている一方で、看護や家政といった分野では男性の割合が低くなっているなど、こども・若者においても性別による固定的な役割分担が表れる結果となっています。

男女共同参画社会を形成するための取組の実効性を高めるためには、将来を担うこども・若者に固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組が必要であり、一人ひとりが思いやりと自立の意識を育めるよう、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図ることが重要となります。

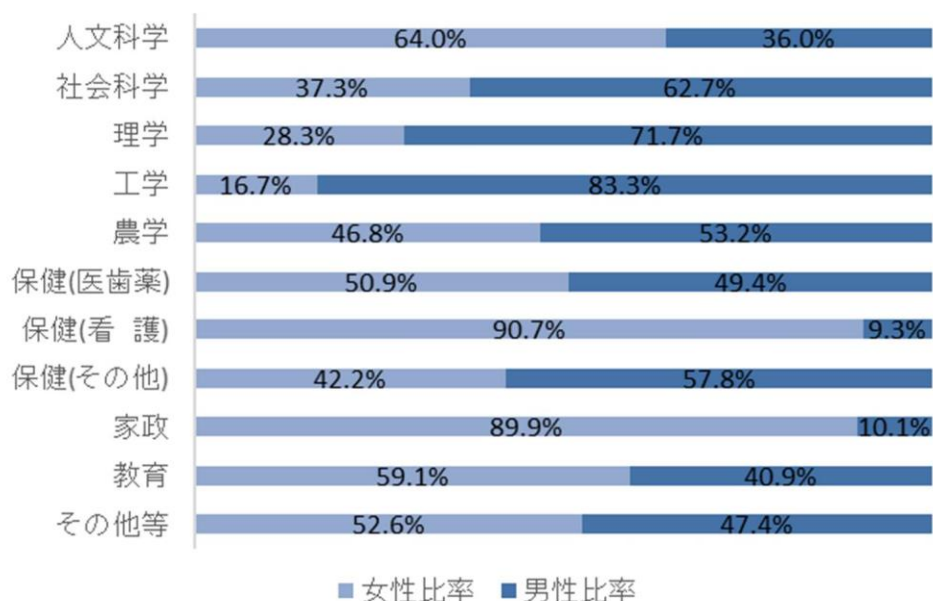
そのため、学校教育においては、児童生徒の発達段階に応じて、学校教育全体を通じ、人権尊重、男女平等や男女相互の理解と協力の重要性、家庭生活の大切さなどについて指導の充実を図るとともに、男女が主体的に多様な選択を行うことができるよう、一人ひとりの個性を尊重し、その能力を伸ばしていくことができる教育の推進が必要です。

また、校長をはじめとする教職員が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画を推進することができるよう、研修等の取組を推進することも必要です。

社会教育においては、男女共同参画の意識を高める学習機会の提供や、家庭教育の支援、家庭・地域生活における男女共同参画への理解を深めていくことが重要です。

以上を踏まえ、こども・若者が固定的な性別役割分担意識などにとらわれず、多様な選択を可能とし、自分らしく生きられるよう、意識啓発に取り組んでいきます。

大学(学部)の学生に占める女性の割合(全国)



出典: 文部科学省「令和6年度学校基本調査」を基に作成

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
28	学校教育の場における男女共同参画の推進 (仮) (推進されたと回答した人の割合)	—	男性: 60.0% 女性: 50.0% (R11)

施策の基本的な方向 1

学校教育・社会教育等における啓発

こども・若者が自らの可能性を狭めてしまわないようにするためには、その基礎となる学校等における教育において、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見(アンコンシャス・バイアス)を植え付けないことが重要です。

そのため、学校教育において男女共同参画の理念を推進するとともに、男女共同参画の意識を広く普及・浸透させるため、社会教育・家庭教育においても男女共同参画についての理解の促進を図ります。

施策1 学校における男女共同参画や人権教育の推進

学校教育の場においては、学習指導要領等に基づき、児童生徒の発達の段階に応じ、社会科、公民科、家庭科、道徳、特別活動等を中心に、学校教育全体を通じて、人権の尊重や男女の平等、男女が共同して社会参画することの重要性について指導します。

また、人権問題に対する正しい理解を広め、人権意識の向上を図るため、児童、生徒、教職員などに対し、幅広く啓発活動を実施するとともに、学校人権教育に関する協議・研修・調査・研究を通して、学校人権教育の推進・充実を図ります。

- 心のバリアフリー推進事業 (健康福祉政策課)
- 県民への家庭教育支援 ((教)生涯学習課)
- 教科、道徳、特別活動等の教職員研修の実施 ((教)学習指導課)
- 学校人権教育研究協議会 ((教)児童生徒安全課)
- 学校人権教育指導資料の作成 ((教)児童生徒安全課)
- 性教育研修会の実施 ((教)保健体育課)

施策2 教育相談の充実

子どもと親のサポートセンターにおいて、学校生活に関することや心や身体のこと、その他進路や適性に関することなど、個々の状況に応じて教育相談を実施するとともに、公立学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置の充実を図ります。

- 子どもと親のサポートセンターにおける教育相談 ((教)児童生徒安全課)
- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の派遣 ((教)児童生徒安全課)

施策3 幼児教育の理解・発展推進

保育の質の向上を図るため、保育所等における遊びを通じて、こどもたちの数量や図形への関心・感覚の育成につながるような視点を取り入れた活動の実践に向け、専門的な知見を有する保育アドバイザーを派遣し、科学的な見方や考え方を育む保育の定着を図ります。また、幼児教育に係る指導・研修体制のさらなる強化を図るとともに、幼児期からの自然に触れる活動(自然科学の学習)の推進及び保育所

における教育面の充実、幼保小のカリキュラム接続の推進に係る関係部局との連携を一層図っていきます。

- 保育アドバイザー派遣事業 (子育て支援課)
- 幼児教育推進事業 ((教)学習指導課)

施策4 社会教育・家庭教育における男女共同参画についての理解促進

市町村の家庭教育支援関係者等に対して、男女共同参画の推進に関する研修・講座を実施します。また、子育て中の親に対し、家庭の教育力の向上を図るための情報提供や研修講座の開催などを実施します。

- 男女共同参画に関する広報・啓発 (再掲) (多様性社会推進課)
- 家庭教育支援に関する研修講座の開催 (再掲) ((教)生涯学習課)

施策の基本的な方向2

多様な選択を可能とする学習の推進

理系は男性に向いているなどの意識や固定観念にとらわれず、男女が共に自らのやりたいことを選択できることが重要です。

そのため、高校生が自己の個性を理解し、主体的に進路を選択することができるよう、キャリア教育の充実を図ります。

施策1 キャリア教育の充実

社会や地域の実情を踏まえるとともに、高校生の多様なニーズに対応した様々な教育活動が展開できるよう、魅力ある学校づくりを推進します。

また、高校生が、職業に関する知識・技能を身に付け、自己の個性を理解し、望ましい職業観、勤労観、主体的に進路を選択する能力・態度を育成するため、企業の現場などで学習内容や進路などに関係した就業体験を実施します。

さらに、SSH（スーパーサイエンスハイスクール）指定校を拠点として地域の理科教育を推進し、指定校のネットワークを生かして科学的な探究活動を普及することにより、国際的な科学技術系人材の育成を目指します。

- 高校生等防災教育基礎講座 (危機管理政策課)
- 高校生インターンシップの推進 ((教)教育政策課)

- 教育用コンピュータ整備の推進 ((教)学習指導課)
- 教育情報ネットワーク事業の推進 ((教)学習指導課)
- 高等学校進路指導研究協議会の開催 ((教)学習指導課)
- スーパーサイエンスハイスクール事業の実施 ((教)学習指導課)
- 魅力ある外部講師によるSTEAM教育の推進 ((教)学習指導課)

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

施策項目③ 推進体制の整備・強化

現状と課題

男女共同参画社会を実現していくためには、本計画に定めた内容を効果的に実施していくことが重要であり、また、地域における男女共同参画を推進するに当たっては、地方公共団体だけではなく、県民や民間団体等、多様な主体と連携して取り組んでいく必要があります。

本県では、男女共同参画社会の形成に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、「千葉県男女共同参画推進本部」及びその下部組織である「同本部幹事会」の活用を図り、全庁的な取組を推進してきました。

取組の内容については、施策の実施状況や指標の達成度を毎年度把握・評価するとともに、外部組織である「千葉県男女共同参画推進懇話会」において、専門的な見地から幅広く意見や助言・協力等を求め、施策の企画及び推進へ反映させています。

また、外部団体との連携としては、平成19年に職場、学校、家庭など社会のあらゆる分野における男女共同参画の民間団体による自主的な取組を推進することを目的とした、「千葉県男女共同参画推進連携会議」を設置しており、産学官で連携・協働しながら、男女共同参画の推進に取り組んでいます。

男女共同参画に関する新たな動きとして、国では、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として、「独立行政法人男女共同参画機構」を令和8年4月に設立する予定であり、地方公共団体においては、男女共同参画の推進拠点である「男女共同参画センター」が「男女共同参画社会基本法」において法的に位置付けられるとともに、連携及び協働の促進や人材の確保等に努めることとされました。また、令和8年1月には、「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」が公表され、男女共同参画センターの求められる役割等が示されたところであり、ガイドラインを参考に男女共同参画センターの機能強化を進めていく必要があります。

以上を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向け、県全体で推進体制を整備・強化しながら取り組んでいきます。

評価指標

No.	指標名	現状値	目標値
29	男女共同参画センターの設置市町村数	11 市町村 (R7)	14 市町村 (R12)

施策の基本的な方向 1

男女共同参画センターの機能強化

男女共同参画に関する地域の実情やニーズを踏まえた取組を効果的に進めていくため、男女共同参画の推進拠点である男女共同参画センターの機能を強化していきます。また、独立行政法人男女共同参画機構や市町村男女共同参画センター等との連携を強化します。

施策 1 男女共同参画センターの機能強化

男女共同参画の推進拠点である「千葉県男女共同参画センター」が、女性にも男性にも身近で利用しやすい拠点となるよう、機能の充実・強化を図ります。また、市町村男女共同参画センター等との連携を強化するとともに、未設置市町村に対して積極的な情報提供を行います。

- 男女共同参画センターの機能強化 (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向 2

多様な主体との連携

男女共同参画社会を実現するためには、地域の実情に合わせて、市町村や民間団体等、多様な主体と連携することが重要となります。

そのため、市町村や民間団体等と連携・協働しながら、男女共同参画の理解について働きかけていきます。

施策 1 市町村・民間団体等との協働とネットワークづくり

市町村や民間団体等と連携・協働しながら、あらゆる分野において男女共同参画の一層の機運の醸成と理解の促進を図ります。また、地域において県・市町村・地域住民と連携して、広報・啓発活動を行う「千葉県男女共同参画地域推進員」制度の

推進を図ります。さらに、女性の活躍を効果的かつ円滑に推進するため、女性活躍推進法に基づく協議会として設置された女性活躍推進特別部会等を通じて、女性活躍等に関する情報共有に努めるとともに、女性の活躍支援やワーク・ライフ・バランスの普及促進等を目的として、シンポジウムや異業種交流会等を実施します。

- 千葉県男女共同参画地域推進員制度の推進 (多様性社会推進課)
- 大学・企業との連携による専門講座 (多様性社会推進課)
- 地域団体、産業団体等との連携による専門講座 (多様性社会推進課)
- 市町村における推進体制づくりへの支援 (多様性社会推進課)
- 市町村における男女共同参画計画策定の支援 (多様性社会推進課)
- 国及び各都道府県との男女共同参画に関する情報交換 (多様性社会推進課)
- 千葉県男女共同参画推進連携会議と連携した普及啓発活動(再掲) (多様性社会推進課)

施策の基本的な方向3

計画の適正な進行管理

第6次千葉県男女共同参画計画を適正に進めるため、千葉県男女共同参画推進本部や千葉県男女共同参画推進懇話会などの場を活用し、各施策を推進します。

施策1 男女共同参画苦情処理委員制度の運用

男女共同参画に関する県の施策についての苦情等を公正・中立な立場で調査し、被害を被っている人の不利益を解消するとともに、県民の声を施策運営に的確に反映します。

- 男女共同参画苦情処理委員制度の運用 (多様性社会推進課)

施策2 計画の適正な進行管理

庁内における男女共同参画推進のための組織である「千葉県男女共同参画推進本部」及びその下部組織である「同本部幹事会」を活用し、部局横断的な情報共有や全庁的な各取組を推進します。

また、外部組織である「千葉県男女共同参画推進懇話会」において、男女共同参画社会の形成に関する施策の企画及び推進について、専門的な見地から幅広く意見や助言・協力等を求め、施策の企画や推進へ反映させるとともに、毎年度、本計画に

記載する事業に関する自己評価及び外部評価を行い、県民に推進状況や評価結果を公表します。

- 千葉県男女共同参画推進本部・幹事会の開催 (多様性社会推進課)
- 千葉県男女共同参画推進懇話会・計画評価専門部会の開催 (多様性社会推進課)

【用語解説】

【あ行】

アウトリーチ

福祉関係者等が直接出向いて、必要とされる支援に取り組むこと、あるいは支援につなげることをいいます。

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み・偏見）

誰もが潜在的に持っている思い込みや偏ったモノの見方のことです。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定観念となっていきます。

エイズ（後天性免疫不全症候群）

「HIV」に感染し、治療をせずにいると、免疫力がだんだん弱くなり、数年～10年で健康な人であればなんともない菌やウイルスで様々な病気が起こります。その病気が「エイズ指標疾患」とされる病気にあてはまると、「エイズを発症した」と診断されます。

【か行】

カスタマーハラスメント（カスハラ）

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものをいいます。

キャリア教育

一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のことです。

ケアマネージャー（介護支援専門員）

要介護等認定者が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術を有するものとして介護支援専門員証の交付を受けたものをいい、要介護者等からの相談に応じ、その心身の状況等に応じた適切なサービスを利用できるよう、ケアプランの作成や、市町村、サービス事業者その他地域の社会資源等との連絡調整等を行います。

健康寿命

一生のうち、健康で支障なく日常の生活を送れる期間のことです。

更年期障害

女性においては、閉経前後の5年間を合わせた10年間を更年期といい、その期間に現れる様々な症状のうち、特に症状が重く日常生活に支障をきたすような状態のことをいいます。

男性においては、年齢による男性ホルモンの低下に伴い現れる症状のことをいい、「加齢性腺機能低下症」「LOH 症候群」と呼ばれます。

固定的性別役割分担意識

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関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

子どもと親のサポートセンター（子サポ）

平成14年4月に設置された教育機関であり、お子さん本人及び保護者から寄せられる不登校やいじめ等の多様な相談に対応します。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

令和6年4月に施行され、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずることが地方公共団体の責務とされ、都道府県に対しては、施策の実施に関する基本的な計画を策定することが義務付けられています。

【さ行】

災害対策コーディネーター

大規模災害時の救援・救助など地域の防災活動において、地域と行政、ボランティア組織等との連絡調整を担う、地域の防災リーダーです。

平常時には地域での防災訓練や防災知識の普及などに努めており、災害時には避難所の設置・運営支援活動などを行っています。

サテライト・オフィス

一般的に企業本社や、官公庁・団体の本庁舎・本部から離れたところに設置されたオフィスのことをいいます。

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別がありますが、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」といいます。

ジェンダーギャップ指数

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表しており、経済・教育・健康・政治の各分野で男女平等を指数化したものです。指数が「1」に近づくほど平等と評価されま

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。

児童買春・児童ポルノ

「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」第2条の規定による十八歳に満たないものに対する買春（児童買春）や性交等の写真・電磁的記録に係る記録媒体等（児童ポルノ）をいいます。

周産期医療

妊娠22週以降生後1週未満までの期間を周産期といい、この周産期を含む前後の期間は、母子ともに異常が生じやすいことから、妊娠、出産から新生児に至るまで総合的に管理して母と子の健康を守るための医療のことをいいます。

障害者就業・生活支援センター

障害のある方の職業的自立を実現するため、身近な地域で就職面の支援と生活面の支援を一体的に行う機関です。県内には、各障害保健福祉圏域に1か所、計16か所のセンターがあります。

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）

平成28年4月に施行され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

女性サポートセンター

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」により設置される女性相談支援センターです。また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）に基づく配偶者暴力相談支援センターの機能を併せ持っています。

センターでは、配偶者や交際相手からの暴力、夫婦不和、ストーカー被害など女性の抱える諸問題について広く相談に応じ、保護、援助を必要とする女性の支援を行っています。

女性人材リスト

政策・方針決定過程への女性の参画促進の一環として、県内外の各分野で活躍している女性に関する情報を収集し、まとめたものです。

ジョブカフェちば

おおむね30歳代までの方の就職と、企業の採用活動を支援している施設です。求人公開、合同企業説明会への参加、定着支援セミナーへの参加など、採用活動に

関するサービスを無料で受けられます。

人身取引（トラフィッキング）

暴力、脅迫、誘拐、詐欺などの強制的な手段により、女性や子供といった弱い立場にある人々を別の国や場所に移動させ、売春や強制的な労働をさせて搾取することです。

スーパーサイエンスハイスクール

将来の国際的な科学技術関係人材を育成するため、先進的な理数教育を実施する高等学校等を「スーパーサイエンスハイスクール」として指定し、学習指導要領によらないカリキュラムの開発・実践や課題研究の推進、観察・実験等を通じた体験的・問題解決的な学習等を平成14年度より支援する文部科学省の事業のことです。

スクールカウンセラー

学校における教育相談体制の充実・強化を図るために臨床心理士等、心理臨床の専門的な知識・経験を有し、児童生徒のカウンセリングや保護者・教職員等の助言・援助を行う専門家のことです。

スクールソーシャルワーカー

生徒の問題状況に応じて、家庭や学校、医療・福祉等の関係機関との連絡調整を行い、関係機関との連携を通じ、児童生徒の問題解決を支援していく教育・福祉の専門家のことです。

政策・方針決定過程

本計画では、国や県等の行政機関の場合「政策決定過程」、企業など民間団体等の場合「方針決定過程」と使い分けています。

性的指向及び性自認

性的指向とは、どのような性別の人を好きになるか、ということです。性自認（性の自己認識）とは、自分の性をどのように認識しているのか、ということです。「心の性」と言われることもあります。

性的マイノリティ

同性や両性に恋愛感情を持つ人（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル）や、生まれ持った性と心で感じている性が一致しない人（トランスジェンダー）など性的少数者のことをいいます。これらの人たちを表す総称の一つとして「LGBT」や「LGBTQ」という言葉を用いることがあります。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の嫌がる性的な内容の発言や言動などにより、その人の人格を無視した不快感を与えることです。具体的には、性的な事実関係を尋ねること、性的な冗談やからかい、必要なく身体に接触することなどがあります。

なお、男女雇用機会均等法等では、「職場におけるセクハラ」の定義として、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、また職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることをいうとしています。

セクストーション

「性的な」という意味の「セックス」と、「脅迫、ゆすり」を指す「エクストーション」を合わせた造語のことです。相手の性的な画像を得た上で、画像を知り合いに送るなどと脅しながら電子マネーをだまし取る、会うことを強要するなどのケースがあります。

総合型地域スポーツクラブ

人々が身近な地域でスポーツに親しむことのできる新しいタイプのスポーツクラブで、子どもから高齢者までの様々なスポーツを愛好する人々が、初心者からトップレベルまで、それぞれの志向・レベルに合わせて参加できるという特徴を持ち、地域住民により自主的・主体的に運営されるスポーツクラブです。

【た行】

待機児童

保育の必要性が認定され、保育所、認定こども園、小規模保育等の利用申込みが提出されているが、利用していない児童をいいます。（ただし、既に保育所等を利用していて転園希望が出ている場合、特定の保育所等を希望し保護者の私的な理由で待機している場合などは待機児童には含めません。）

多文化共生

国籍や言語、文化、習慣などの異なる人々が、互いの違いを認め合い、地域社会の構成員として共に生きていくことです。

男女共同参画苦情処理委員制度

知事の委嘱を受けた苦情処理委員が、公平中立な立場から県の施策や事業に関する男女共同参画の視点からの苦情および男女共同参画社会の理念に反する人権侵害に係る苦情の申し出を調査し、知事に対して助言や是正の勧告を行う制度のことです。

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）

昭和59年7月に施行され、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージに

おける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。

地域包括支援センター

地域住民の心身の健康の維持、生活の安定、保健・福祉・医療の向上と増進のために必要な援助、支援を包括的に担う地域の中核機関のことです。

ちばSSKプロジェクト

「しない」のS、「させない」のS、「孤立化！」のK、それぞれの頭文字を取って記号化したもので、自分自身が「孤立化しない」、自分の周りの誰かを「孤立化させない」というメッセージが込められています。県では、県民一人ひとりが孤立化防止に向けた具体的な行動を起こすきっかけづくりのため、民間事業者との協定締結、協力店登録などの啓発プロジェクトを実施しています。

千葉県ジョブサポートセンター

千葉県と国（ハローワーク）が協力して、就業や生活に関わる様々な支援を行う総合支援施設です。

千葉県男女共同参画センター

県民が自分らしくいきいきと活躍できる社会づくりを目指し、相談事業や様々な講座を実施している県の男女共同参画の推進拠点です。

なお、県内には各市町村が運営する11の男女共同参画のための総合的な施設があります。

千葉県職員仕事と家庭の両立・女性活躍推進プラン

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から策定している計画のことで、令和7年3月に策定しています。

千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例

あらゆる人々が差別を受けることなく、一人ひとりが様々な違いがある個人として尊重され、誰もが参加し、その人らしく活躍できる社会の実現を目指し、令和6年1月に施行した条例です。

千葉県男女共同参画地域推進員

平成18年度から設置しており、男女共同参画社会の実現に向け、地域の特性を踏まえながら、県民や行政とのパイプ役として県民参加による男女共同参画の地域づくりを促進する活動を行う人のことです。

ちば地域若者サポートステーション（ちばサポステ）

働くことに悩みを抱えている15歳から49歳までの方とその家族を対象に、様々なサポートを行っている就労支援施設です。

チーパス

県内にお住まいの18歳未満のお子さん又は妊娠中の方がいる家庭にお渡ししているちばの子育て優待カードです。「チーパスの店」（協賛店）でチーパスを提示すると、色々な子育て応援サービスを受けることができます。

チーパス・スマイル

結婚から妊娠・出産、子育てまでの各ステージで必要な情報を発信するため、県が開発した専用ウェブサイトのことです。

ディープフェイク

「ディープラーニング（深層学習）」と「フェイク（偽物）」を組み合わせた造語であり、本物又は真実であるかのように誤って表示し、人々が発言又は行動していない言動を行っているかのような描写をすることを特徴とする、AI技術を用いて合成された音声、画像あるいは動画コンテンツのことをいいます。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、T e l（離れて）とW o r k（仕事）を組み合わせた造語です。

独立行政法人男女共同参画機構

令和7年6月に成立した「独立行政法人男女共同参画機構法」により「独立行政法人国立女性教育会館」の機能を強化・拡充して、令和8年4月1日から設置される組織のことです。

【な行】

【は行】

不育症

流産あるいは死産が2回以上ある状態のことです。

フィルタリング

インターネット上のウェブページなどを一定の基準で評価判別し、選択的に排除する機能のことをいいます。

フェムテック

F e m a l e（女性）とT e c h n o l o g y（技術）からできた造語であり、月経、妊娠・出産、更年期などの女性特有の健康課題について、先進的な技術を用いて対応する

製品・サービスのことで。

福祉犯罪

児童に淫行をさせる行為のように、少年の心身に有害な影響を与え少年の福祉を害する犯罪のことをいいます。

放課後児童クラブ

就労などにより、保護者が昼間家庭にいない小学生の児童に対し、授業の終了後に児童館や小学校の余裕教室などを利用して適切な遊びや生活の場を与え、その健全な育成を図るものです。

放課後等デイサービス

学校教育法第1条に規定する学校又は専修学校等に就学している障害児につき、授業の終了後又は休業日に児童発達支援センターその他の内閣府令で定める施設に通わせ、生活能力の向上のために必要な支援、社会との交流の促進その他の便宜を供与することをいいます。

母子家庭等就業・自立支援センター

県内の母子家庭の母・寡婦の方を対象に、就業のための相談や職業紹介等を行う施設のことで。

【ま行】

メディア・リテラシー

メディアからの情報を見極める能力のことをいいます。

【や行】

【ら行】

リベンジポルノ

元配偶者や元交際相手などの性的画像や動画を復讐や嫌がらせ目的で被撮影者の同意なしに公表する行為のことです。

労働施策総合推進法（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）

労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的にした法律です。

令和7年6月の一部改正により、ハラスメント対策の強化や治療と仕事の両立支援の推進に関する内容が規定されています。

【わ行】

ワーク・ライフ・バランス

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことです。

【A～Z】

A I

Artificial Intelligence（人工知能）の略で、テキスト、音声、画像、動画といった規則性のない多様なデータを複合的に分析した上で結果を導くことや、問い合わせの自動応答などの業務での活用が期待されています。

D V（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者・パートナーの関係にある、又はあった者から振るわれる暴力をいい、身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的等あらゆる形の暴力が含まれます。

H I V

「ヒト免疫不全ウイルス」といい、人に感染すると免疫力を低下させてしまうウイルスのことです。

L字カーブ

女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況のことです。出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられます。

L G B T Q

レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender)、クエスチョニング (Questioning) の頭文字からとった言葉で、性的マイノリティの人たちを表す総称の一つとして「L G B T Q」という言葉を用いることがあります。

M字カーブ

日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることです。

S N S

Social Networking Service の略で、登録された利用者同士が交流できるウェブサイトの会員制サービスのことです。

W e l l - b e i n g

個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念です。

参 考 资 料

千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例

(令和5年12月26日条例第40号)

私たちの社会は、年齢、性別、障害の有無、国籍及び文化的背景、性的指向及び性自認など様々な違いがある人々で構成されている。

全ての人々が、多様性を尊重することの重要性を理解し、互いに認め合い、連携し、協力することが、相互作用と相乗効果を生み出し、社会の活力及び創造性の向上につながるという認識の下に、あらゆる人々が差別を受けることなく、一人ひとりが様々な違いがある個人として尊重され、誰もが参加し、その人らしく活躍することができる社会をつくっていく必要がある。

現在、人口の減少やグローバル化の進展、技術の革新など、様々な社会環境の変化が同時かつ複合的に発生しており、こうした変化に的確に対応していくためには、多様性がもたらす活力や創造性が重要となる。

加えて、いま千葉県は、東京二〇二〇オリンピック・パラリンピック競技大会の県内開催や、成田国際空港の更なる機能強化、道路ネットワークの整備進展など、多様性を生かせる舞台が整い、活力及び創造性を一層向上させる好機を迎えている。

私たちは、この機を捉え、多様性が尊重され、誰もが活躍することができる千葉県づくりを進めていくことを決意し、ここに千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、一人ひとりが様々な違いがある個人として尊重され、誰もが参加し、その人らしく活躍することができる社会（以下「多様性が尊重され誰もが活躍できる社会」という。）の形成について、基本理念を定め、県の責務及び県民等の役割を明らかにするとともに、県民等の理解を深めるための措置を講ずることにより、多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成を総合的に推進することを目的とする。

(基本理念)

第2条 多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成は、人々が様々な違いを尊重しながら、互いに関わり合い、影響を及ぼし合うことが、社会の活力及び創造性の向上に相乗的に効果を発揮するという認識の下に、次の各号に掲げる社会の実現を目指して行われることを基本理念とする。

(1) 年齢にかかわらず、誰もが、希望や意欲に応じて、就業、学び、地域における活動その他の様々な活動を行い、生涯にわたって、生きがいを持って活躍してい

る社会

(2) 男女のいずれもが、性別を理由とする不利益を受けることなく、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し、共に活躍している社会

(3) 障害のある人もない人も、誰もが、互いの立場を尊重し合い、支え合いながら、安心して暮らし、個性と能力を発揮して活躍している社会

(4) 国籍及び文化的背景、性的指向及び性自認その他の様々な違いにかかわらず、全ての県民及び事業者がこれを理解し、尊重し合うことで、誰もがその人らしく活躍している社会

(県の責務)

第3条 県は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の促進に関し、県行政のあらゆる分野における施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(県と市町村との連携)

第4条 県は、市町村がその地域の特性に応じて、多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の促進に関する施策を実施する場合にあっては、市町村と連携するよう努めるものとする。

(県民等の役割)

第5条 県民及び事業者は、基本理念ののっとり、個々の立場、特性その他の事情に応じて、多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成に寄与するよう努めるものとする。

(県民等の理解を深めるための措置)

第6条 県は、基本理念に関する県民及び事業者の理解を深めるため、広報活動の充実その他の必要な措置を講ずるものとする。

(財政上の措置)

第7条 県は、多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の促進に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるものとする。

附 則

この条例は、令和6年1月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

(令和7年6月27日法律第80号による改正)

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1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

とをいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に 対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第8条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更につい

て準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(連携及び協働の促進)

第18条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動

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

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

(人材の確保等)

第 18 条の 2 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

(調査研究)

第 18 条の 3 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第 19 条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第 20 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努めるものとする。

第 3 章 男女共同参画会議

(設置)

第 21 条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前 2 号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の 10 分の 5 未満であってはならない。
- 3 第 1 項第 2 号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。
- 4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、2 年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第 2 号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第 2 条 男女共同参画審議会設置法 (平成 9 年法律第 7 号) は、廃止する。

附 則 (平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、内閣府の一部を改正する法律 (平成 11 年法律第 88 号) の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(施行の日=平成 13 年 1 月 6 日)

(1) 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

(1) から (10) まで略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律 (第 2 条及び第 3 条を除く。) は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる

規定は、当該各号に定める日から施行する。
(以下略)

附 則 (令和 7 年 6 月 27 日法律第 80 号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法 (令和 7 年法律第七十九号) の施行の日 [令和 8 年 4 月 1 日] から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

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（抄）

（昭和47年7月1日法律第113号）

（令和7年6月11日法律第63号による改正）

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び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等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

（啓発活動）

第3条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第4条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

（1）男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

（2）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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 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

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

（1）労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格及び教育訓練

（2）住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

（3）労働者の職種及び雇用形態の変更

（4）退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、

解雇してはならない。

- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

（指針）

- 第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第2節 事業主の講ずべき措置等

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、

「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

- 第11条の2 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するよう努めなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

- 第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第 11 条の 4 国は、労働者の就業環境を害する前条第 1 項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第 1 項の措置に協力するよう努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第 12 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第 13 条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第 4 条第 4 項及び第 5 項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第 4 項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(男女雇用機会均等推進者)

第 13 条の 2 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第 8 条、第 11 条第 1 項、第 11 条の 2 第 2 項、第 11 条の 3 第 1 項、第 11 条の 4 第 2 項、第 12 条及び前条第 1 項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするた

めに講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

第 3 節 事業主に対する国の援助

第 14 条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい

- (1) その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- (2) 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい
- (3) 前号の計画で定める措置の実施
- (4) 前 3 号の措置を実施するために必要な体制の整備
- (5) 前各号の措置の実施状況の開示

第 3 章 紛争の解決

第 1 節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第 15 条 事業主は、第 6 条、第 7 条、第 9 条、第 12 条及び第 13 条第 1 項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第 16 条 第 5 条から第 7 条まで、第 9 条、第 11 条第 1 項及び第 2 項（第 11 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）、第 11 条の 3 第 1 項、第 12 条並びに第 13 条第 1 項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条、第 5 条及び第 12 条から第 19 条までの規定は適用せず、次条から第 27 条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

- 第17条** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。
- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第2節 調停

(調停の委任)

- 第18条** 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。
- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

- 第19条** 前条第1項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、3人の調停委員が行う。
- 2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。
- 第20条** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。
- 第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

- 第22条** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

- 第23条** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。
- 2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の完成猶予)

- 第24条** 前条第1項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

- 第25条** 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。
- (1) 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。
- (2) 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。
- 2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。
- 3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

- 第26条** 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第27条 この節に定めるもののほか、調停の手續に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第4章 雜則

(調査等)

第28条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に關し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し、關係行政機關の長に對し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第29条 厚生労働大臣は、この法律の施行に關し必要があると認めるときは、事業主に對して、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。

- 2 前項に定め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。

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項及び第2項(第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。)、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項の規定に違反している事業主に對し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第31条 船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に關しては、第4条第1項並びに同条第4項及び第5項(同条第6項、第10条第2項、第11条第5項、第11条の3第4項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)、第10条第1項、第11条第4項、第11条の3第3項、第13条

第2項並びに前3条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第4条第4項(同条第6項、第10条第2項、第11条第5項、第11条の3第4項及び第13条第3項において準用する場合を含む。)中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第6条第2号、第7条、第9条第3項、第11条の3第1項、第12条、第13条の2及び第29条第2項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第9条第3項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第11条の3第1項中「労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第87条第1項又は第2項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第17条第1項、第18条第1項及び第29条第2項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第18条第1項中「第6条第1項の紛争調整委員会(以下「委員会」という。)」とあるのは「第21条第3項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第18条第1項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第19条から第27条までの規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、3人の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手續開始の決定を受け、又は拘禁刑以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第20条から第27条までの規定は、第2項の調停について準用する。この場合において、第20条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱つている」と、第27条中「この節」とあるのは

「第31条第3項から第5項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第32条 第2章第1節、第13条の2、同章第3節、前章、第29条及び第30条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第2章第2節（第13条の2を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第2条第2号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和22年法律第85号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和29年法律第165号）第2条第5項に規定する隊員に関しては適用しない。

第5章 罰則

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

(令和7年6月11日法律第63号による改正)

第1章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動に

ついて家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 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
- (2) 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

(3) 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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ 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

(4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣

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

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

(1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

(2) 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

(3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 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

(3) 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

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

- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第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10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

- 2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年

法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第3節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）計画期間

（2）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

（3）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1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

（1）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

(2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

(1) 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

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又

は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
 - (2) 学識経験者
 - (3) その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第29条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第6章 罰則

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

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

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- (4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事

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

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

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

（社会保険労務士法の一部改正）

第5条 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

（内閣府設置法の一部改正）

第6条 内閣府設置法（平成11年法律第89号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則 [平成29年3月31日法律第14号抄]

（施行期日）

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

- (1) 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える
改正規定及び附則第35条の規定 公布の日
- (2) ・ (3) [略]
- (4) [前略] 附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日
- (5) [略]

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 [令和元年6月5日法律第24号抄]

(施行期日)

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

[令和元年12月政令174号により、令和2年6月1日から施行]

- (1) [前略] 附則第六条の規定 公布の日
- (2) 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

[令和元年12月政令174号により、令和4年4月1日から施行]

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 [令和4年3月31日法律第12号抄]

(施行期日)

第1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。

- (1) [前略] 附則第二十八条の規定 公布の日
- (2) [略]

- (3) [前略] 附則[中略]第二十四条[中略]の規定 令和四年十月一日

第28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。

[令和4年6月17日法律第68号抄]

(罰則の適用等に関する経過措置)

第441条 刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。)及びこの法律(以下「刑法等一部改正法等」という。)の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑(刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。)に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法(明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。)第十二条に規定する懲役(以下「懲役」という。)、旧刑法第十三条に規定する禁錮(以下「禁錮」という。)又は旧

刑法第十六条に規定する拘留（以下「旧拘留」という。）が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする拘留とする。

（裁判の効力とその執行に関する経過措置）

第442条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（人の資格に関する経過措置）

第443条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

（経過措置の政令への委任）

第509条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則〔令和4年6月17日法律第68号抄〕

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法〔刑法等の一部を改正する法律＝令和四年六月法律第六七号〕施行日〔令

和七年六月一日〕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。

- (1) 第五百九条の規定 公布の日
- (2) 〔略〕

附 則〔令和7年6月11日法律第63号抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 〔前略〕第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定〔中略〕並びに附則〔中略〕第七条、第八条の二〔中略〕の規定 公布の日
- (2) 〔前略〕第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定〔中略〕 令和八年四月一日

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第6条 第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（政令への委任）

第7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8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それぞれの法律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。

第8条の2 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

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 国際連合総会で採択

昭和60年(1985年)6月25日 日本国批准

同年 7月25日 我が国について条約の効力発生

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かを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領

の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

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

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

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのため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

第一部

第一条

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。

第二条

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

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

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。

第四条

- 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。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び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。

第六条

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。

第二部

第七条

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

第八条

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。

第九条

- 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。

第三部

第十条

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

第十一条

- 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、先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。

第十二条

- 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、分娩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。

第十三条

- 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

第十四条

- 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

第四部

第十五条

- 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。

第十六条

- 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。

第五部

第十七条

- 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十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後には二十三人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、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、自国民の中から一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六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三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二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、締約国の三分の二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、過半数の票を得て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、四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九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 6 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五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二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第十八条

- 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一年以内
 - (b) その後は少なくとも四年ごと、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。

第十九条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

第二十条

- 1 委員会は、第十八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二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。

第二十一条

- 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。

第二十二条

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。

第六部

第二十三条

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

第二十四条

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。

第二十五条

- 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。

務総長に寄託する。

第二十六条

- 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。

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。

第二十七条

- 1 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。

第二十八条

- 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。

第二十九条

- 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六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。

第三十条

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

男女共同参画に関する国内外の動き

西暦	年号	千葉県の動き	国内の動き	世界の動き
1975	昭和50		9月 総理府に「婦人問題企画推進本部」「婦人問題企画推進本部会議」「婦人問題担当室」設置	国際婦人年 6月 国際婦人年世界会議開催(世界行動計画採択)
1976	51			国連婦人の10年
1977	52	10月 千葉県婦人問題行政連絡協議会設置	1月 国内行動計画策定 10月 国内行動計画前期重点目標発表 〃 国立婦人教育会館オープン	
1978	53	4月 「青少年課」を「青少年婦人課」に改組し婦人班を設置		
1979	54	4月 各支庁に婦人問題担当窓口を設置		12月 第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択
1980	55	婦人広報誌「ちばの婦人」創刊	7月 「女子差別撤廃条約」署名	7月 国連婦人の10年中間年世界会議開催
1981	56	11月 千葉県婦人施策推進総合計画策定 〃 千葉県青少年婦人会館開設	5月 国内行動計画後期重点目標発表	9月 「女子差別撤廃条約」発効
1982	57	1月 婦人問題推進のつどい開催		
1983	58	10月 女性管理能力養成講座開設		
1984	59		5月 「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」公布	
1985	60	5月 「婦人問題に関する意識調査」実施 8月 千葉県婦人問題懇話会設置	1月 「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」施行 6月 「男女雇用機会均等法」公布 〃 「女子差別撤廃条約」批准 7月 同条約発効	7月 国連婦人の10年最終年世界会議開催(「ナイロビ将来戦略」を採択)
1986	61	1月 婦人フォーラム県大会開催 3月 千葉県婦人計画策定 10月 婦人の海外派遣(婦人のつばさ)実施	1月 「婦人問題企画推進本部」拡充 4月 「男女雇用機会均等法」施行	
1987	62		5月 新国内行動計画策定	
1988	63	3月 国際婦人フォーラム開催		
1989	平成元	10月 「婦人問題に関する意識調査」実施	3月 学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)	

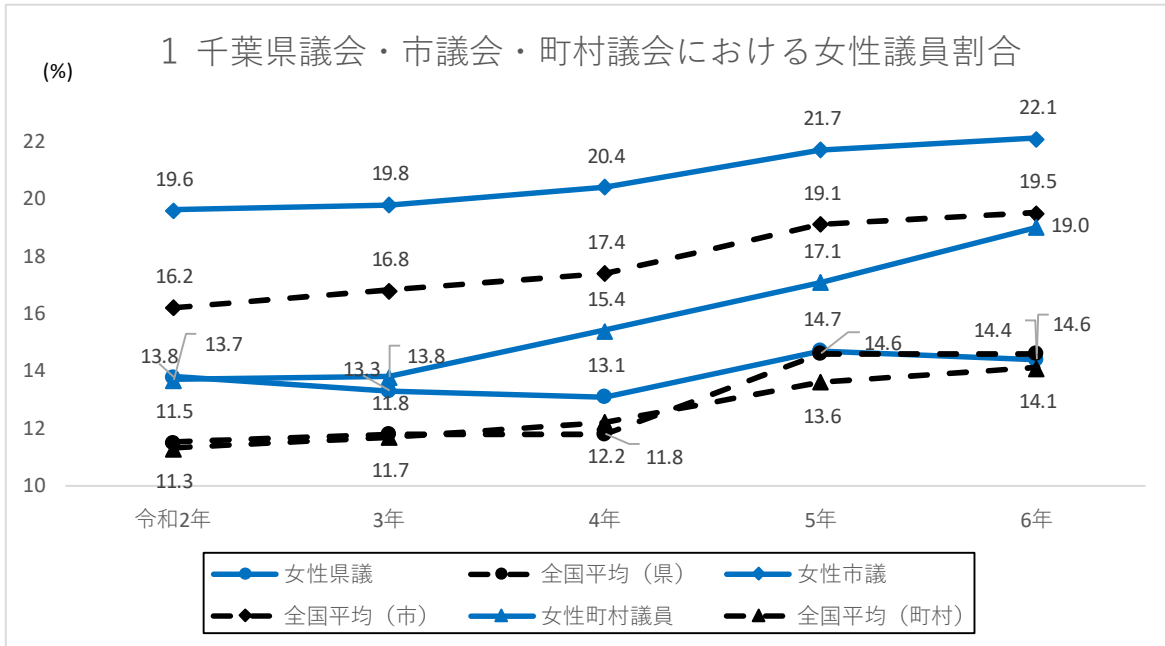
西暦	年号	千葉県の動き	国内の動き	世界の動き
1990	平成 2			5月 国連婦人の地位委員会 「ナイロビ将来戦略」 勧告案採択
1991	3	3月 さわやかちば女性プラン策定	5月 新国内行動計画第1次改定 " 「育児休業法」成立(4年4月施行)	
1992	4	4月 「青少年婦人課婦人政策室」 を「青少年女性課女性政策室」 と変更		
1993	5	3月 千葉県女性白書「ちば女性の すがた」発刊 11月 「男女共同参加型社会に向 けての県民意識調査」実施		12月 国連「女性に対する暴 力の撤廃に関する宣言」採 択
1994	6		6月 総理府に男女共同参画審議会 設置	
1995	7	8月 第4回世界女性会議(NGO フォーラム)派遣事業実施	6月 育児休業法の改正 (介護休業制度の法制化)	9月 第4回世界女性会議「北 京宣言及び行動綱領」採 択
1996	8	3月 ちば新時代女性プラン策定 11月 千葉県女性センター開設	7月 男女共同参画ビジョン答申 12月 男女共同参画2000年プラン策定	
1997	9		3月 「男女共同参画審議会設置法」 公布(9年4月施行)	
1998	10	11月 「男女共同参画社会の実現 に向けての県民意識調査」実施		
1999	11		6月 「男女共同参画社会基本法」 公布・施行 7月 「改正男女雇用機会均等法」 施行 10月 「食料・農業・農村基本法」 公布、施行	
2000	12	4月 「青少年女性課女性政策室」 から「男女共同参画課」に改組	12月 男女共同参画基本計画策定	6月 女性2000年会議開催
2001	13	3月 千葉県男女共同参画計画策定	1月 「総理府男女共同参画室」 から「内閣府男女共同参画局」に 改組 「男女共同参画会議」設置 7月 「仕事と子育て両立支援策の方 針」決定・施行 10月 「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」施 行	
2002	14	4月 千葉県女性サポートセンタ ー開設		
2004	16	9月 「男女共同参画社会の実現に に向けての県民意識調査」実施	6月 「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」改 正	
2005	17		12月 男女共同参画基本計画 (第2次)策定	2月 第49回国連婦人の地位 向上委員会/「北京+10」

西暦	年号	千葉県の動き	国内の動き	世界の動き
2006	18	3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画策定 8月 ちば県民共生センター・同東葛飾センター開設 (2012年4月東葛飾センターを本館と統合するとともに千葉県男女共同参画センターに名称変更) 12月 千葉県男女共同参画計画(第2次)策定	6月 「男女雇用機会均等法」改正(19年4月施行)	
2007	19	2月 「千葉県男女共同参画推進連携会議」発足(第1回全体会を開催)	7月 「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」改正 12月 「仕事と生活の調和(WLB)憲章」及び行動指針策定	
2008	20		1月 仕事と生活の調和推進室設置 4月 女性の参画加速プログラム決定	
2009	21	3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第2次)策定 10月 「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施 11月 千葉県女性サポートセンター改築		
2010	22		6月 「仕事と生活の調和(WLB)憲章」及び行動指針改正 12月 第3次男女共同参画基本計画策定	3月 第54回国連婦人の地位向上委員会/「北京+15」
2011	23	3月 第3次千葉県男女共同参画計画策定		1月 UN Women 正式発足
2012	24	3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第3次)策定	6月 『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	2・3月 第56回国連婦人の地位向上委員会
2013	25		6月 「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる。 7月 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正(26年1月施行)	
2014	26	10月 「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施	6月 「日本再興戦略」改訂2014に『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる。	3月 第58回国連女性の地位向上委員会
2015	27		6月 「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 9月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布(28年4月全面施行) 12月 第4次男女共同参画基本計画策定	3月 第59回国連女性の地位委員会/「北京+20」 9月 国連サミット開催「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択
2016	28	3月 第4次千葉県男女共同参画計画策定	3月 改正「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法・雇用保険法」改正(29年1月施行) 5月 「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 12月 SDGs推進本部「SDGs実施指針」決定	3月 第60回国連女性の地位委員会

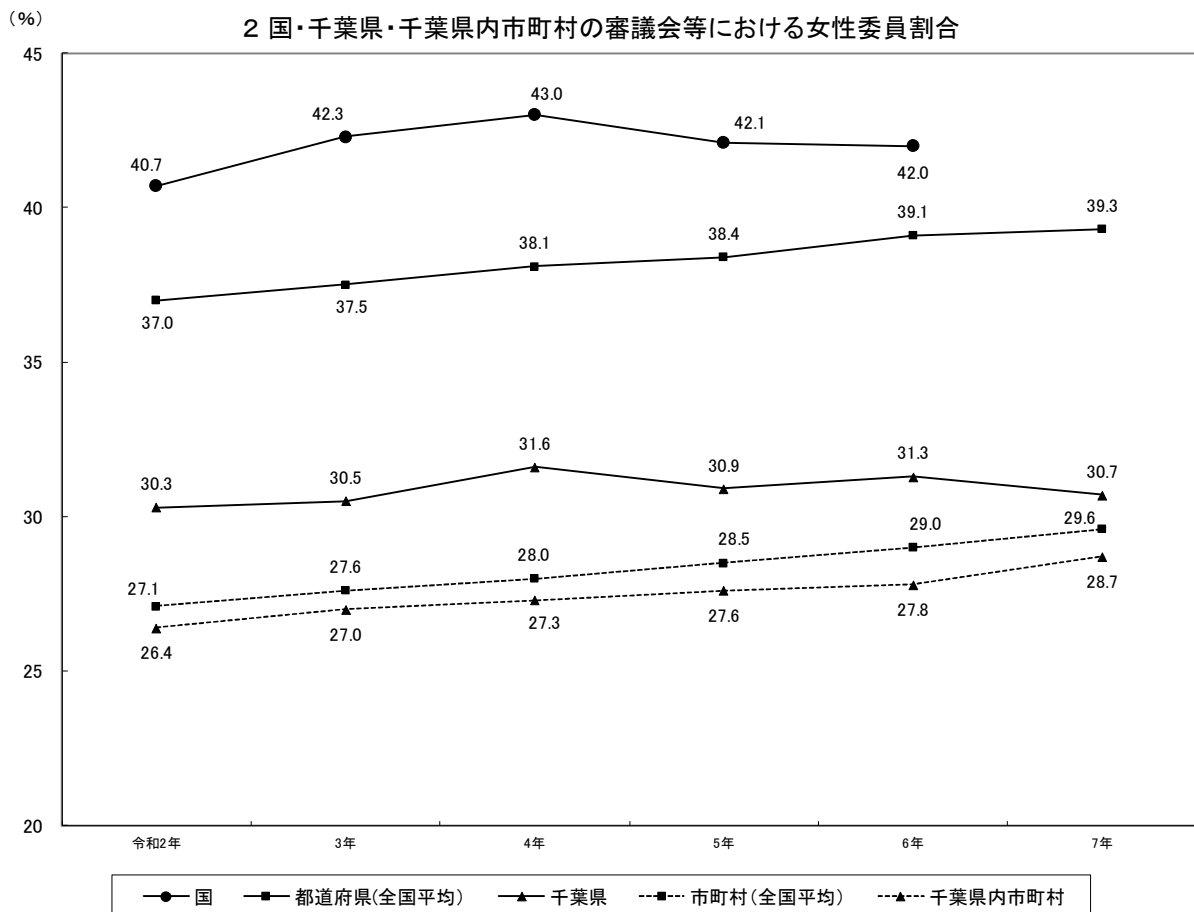
西暦	年号	千葉県の動き	国内の動き	世界の動き
2017	29	3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第4次）策定	6月 「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 6月 刑法改正（7月施行）	3月 第61回国連女性の地位委員会
2018	30	10月 男女共同参画センターが千葉県都町合同庁舎へ移転	5月 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 6月 「女性活躍加速のための重点方針2018」策定 7月 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布（2019年～順次施行）	3月 第62回国連女性の地位委員会
2019	31 令和元	11月 「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施	6月 「女性活躍加速のための重点方針2019」策定 6月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 6月 「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」改正・施行 6月 「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」改正（2年4月施行） 12月 SDGs推進本部「SDGs実施指針」改訂	3月 第63回国連女性の地位委員会 6月 G20大阪開催「大阪首脳宣言」採択
2020	2		7月 「女性活躍加速のための重点方針2020」策定 12月 第5次男女共同参画基本計画策定	3月 第64回国連女性の地位委員会/「北京+25」
2021	3	3月 第5次千葉県男女共同参画計画策定	6月 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」策定	3月 第65回国連女性の地位委員会
2022	4	3月 千葉県DV防止・被害者支援基本計画（第5次）策定	5月 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布 6月 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」策定	3月 第66回国連女性の地位委員会
2023	5		5月 「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」改正（6年4月施行） 6月 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」策定 12月 第5次男女共同参画基本計画の一部変更が閣議決定	3月 第67回国連女性の地位委員会
2024	6	1月 千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例施行 3月 千葉県困難な問題を抱える女性支援基本計画策定 10月 「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」実施	4月 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 6月 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」策定	3月 第68回国連女性の地位委員会

西暦	年号	千葉県の動き	国内の動き	世界の動き
2025	7		6月 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」策定 6月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正・施行 6月 「独立行政法人男女共同参画機構法」公布（8年4月施行） 6月 「男女共同参画社会基本法」改正（8年4月施行） 10月 女性初の首相が誕生	3月 第69回国連女性の地位委員会/「北京+30」
2026	8	3月 第6次千葉県男女共同参画計画策定	1月 「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」公表 3月 第6次男女共同参画基本計画策定	

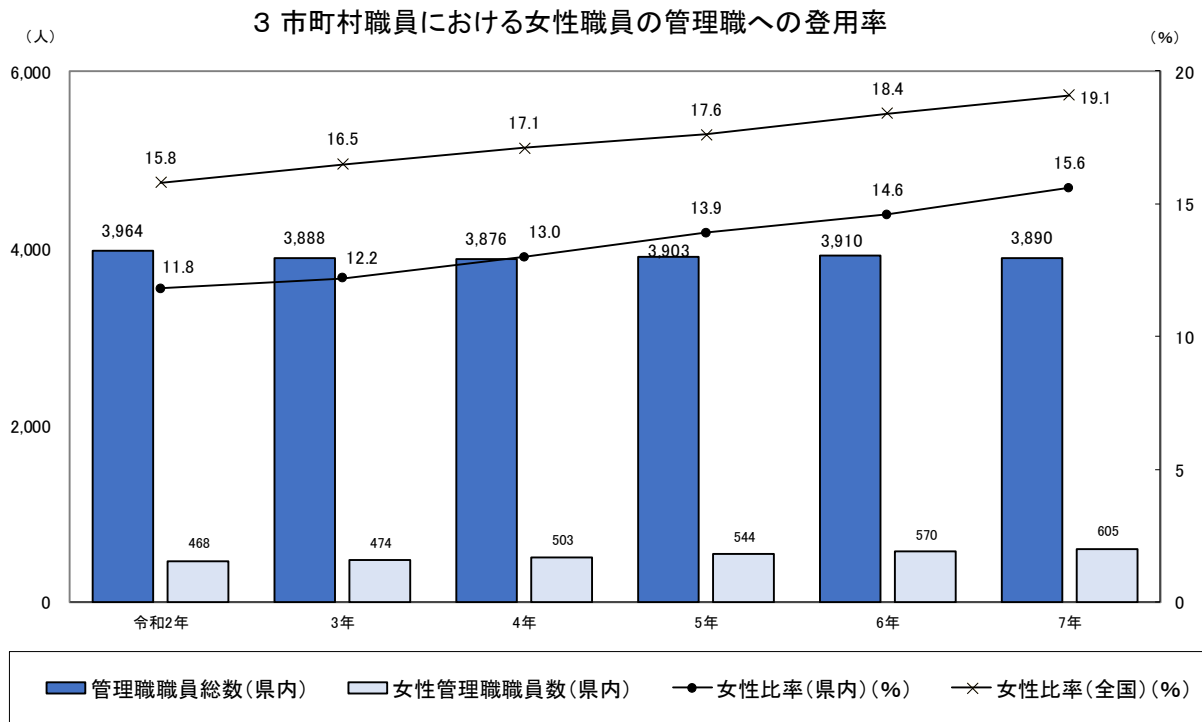
モニタリング項目（過去の推移）



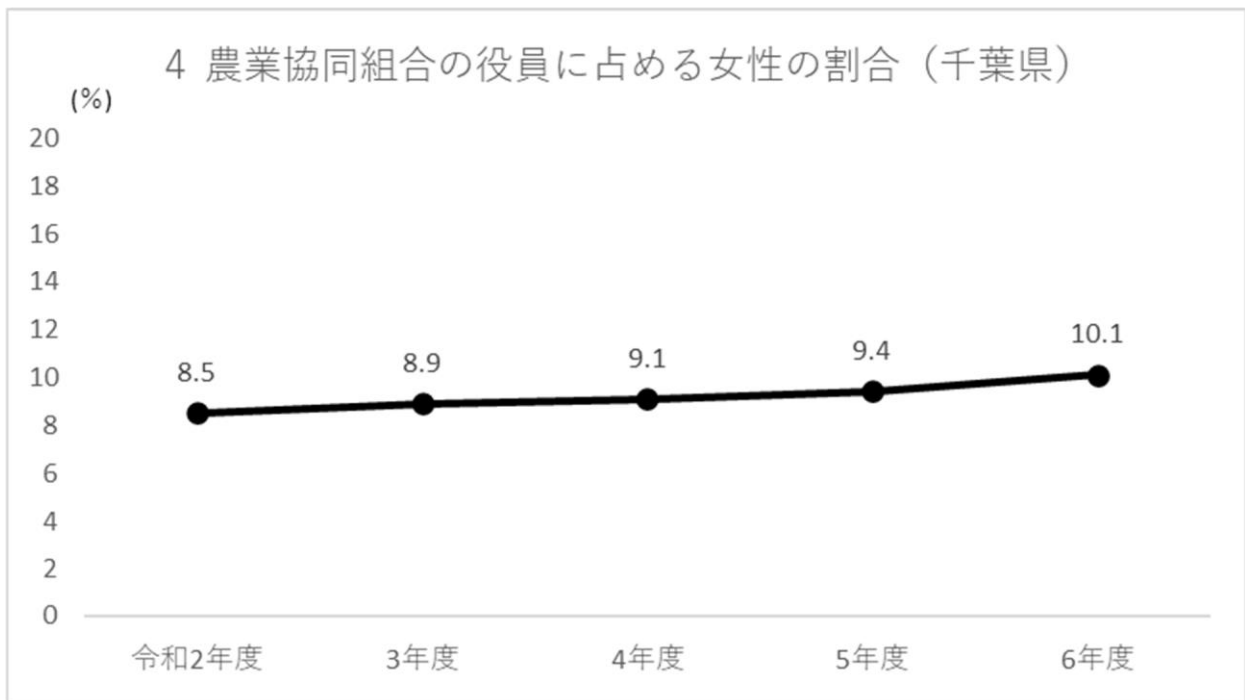
資料出典：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」(各年12月末現在)



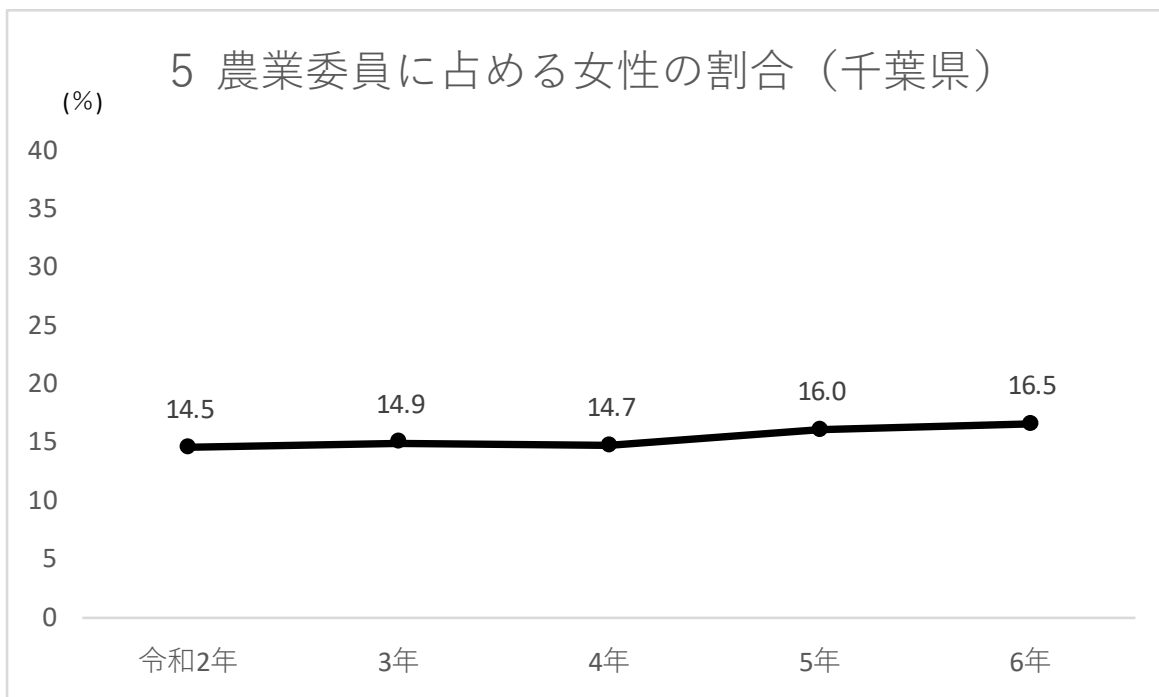
※国は各年9月末時点、千葉県及び千葉県内市町村は、各年4月1日時点
 ※都道府県は、目標を設定している審議会等委員に対する女性登用の割合
 市町村は、法律、政令及び条例により設置された審議会等委員に対する女性登用の割合を表示
 資料出典：内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」
 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」



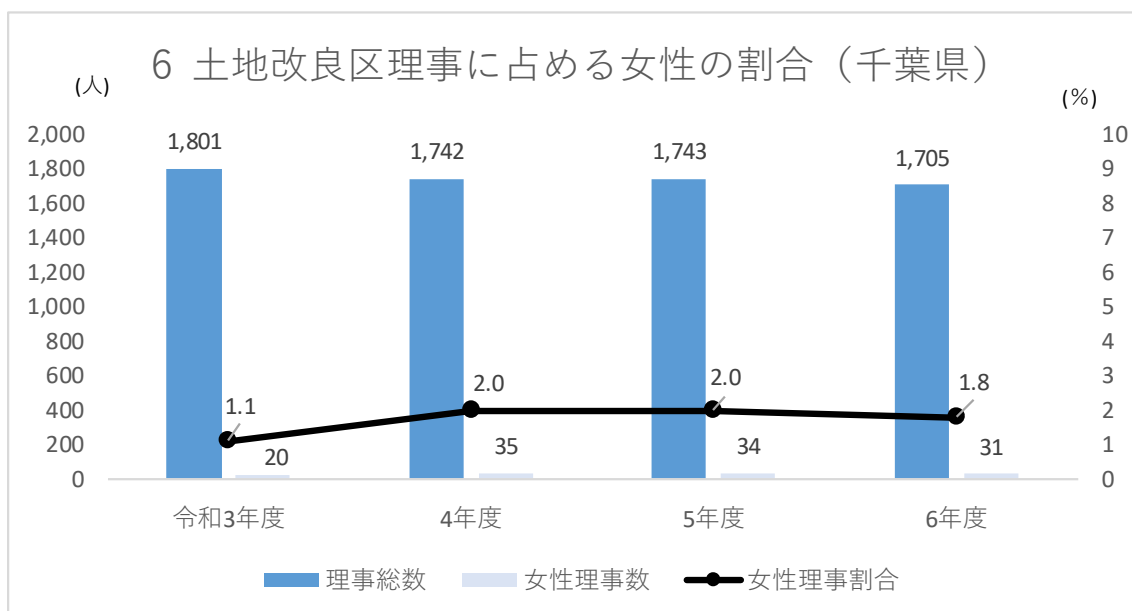
資料出典：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(各年4月1日現在)



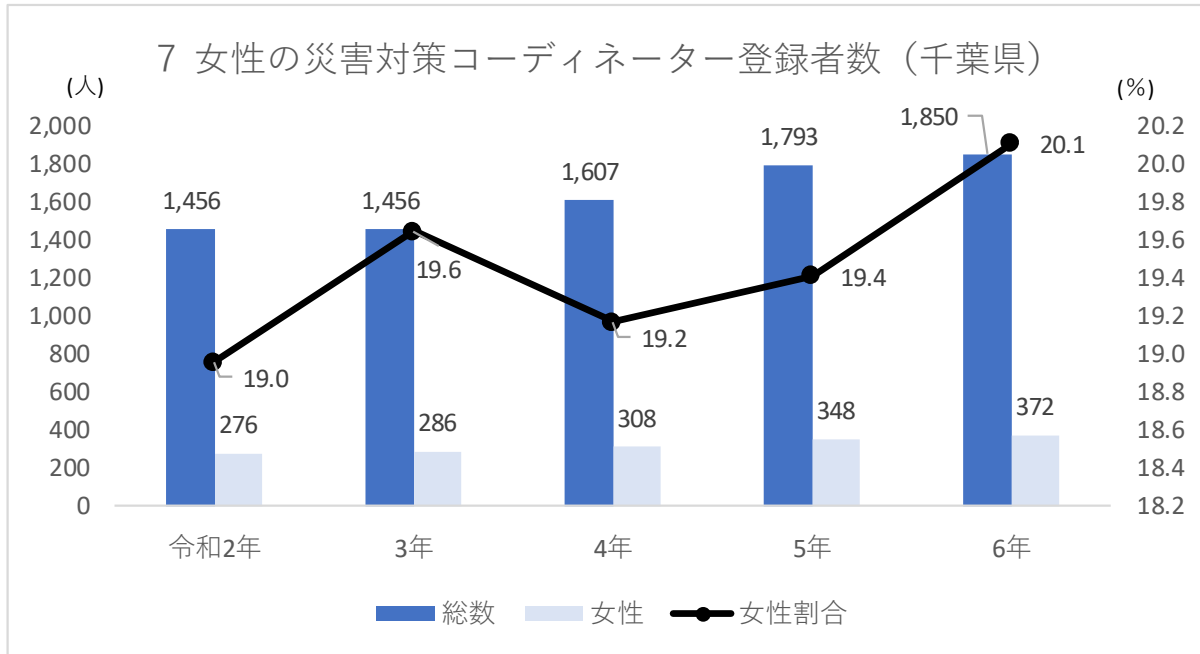
資料出典：千葉県団体指導課 (各年度3月31日時点)



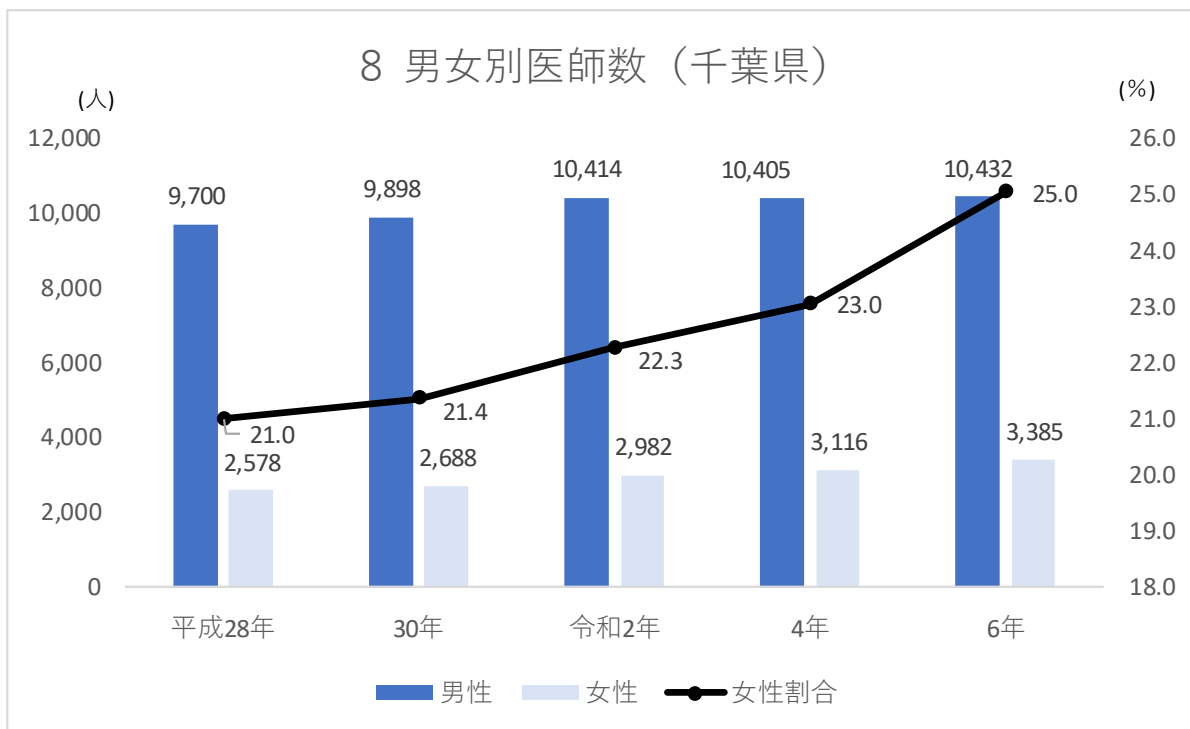
資料出典：千葉県農地・農村振興課（各年10月1日時点）



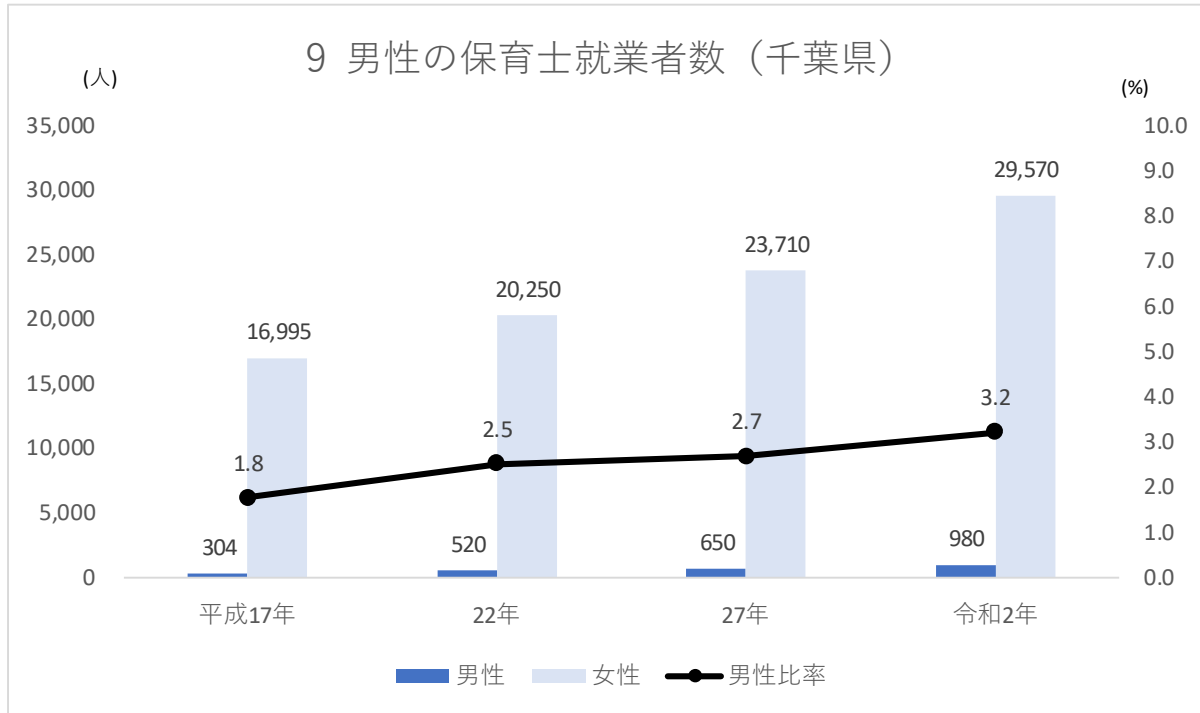
資料出典：千葉県耕地課（各年度3月31日時点）



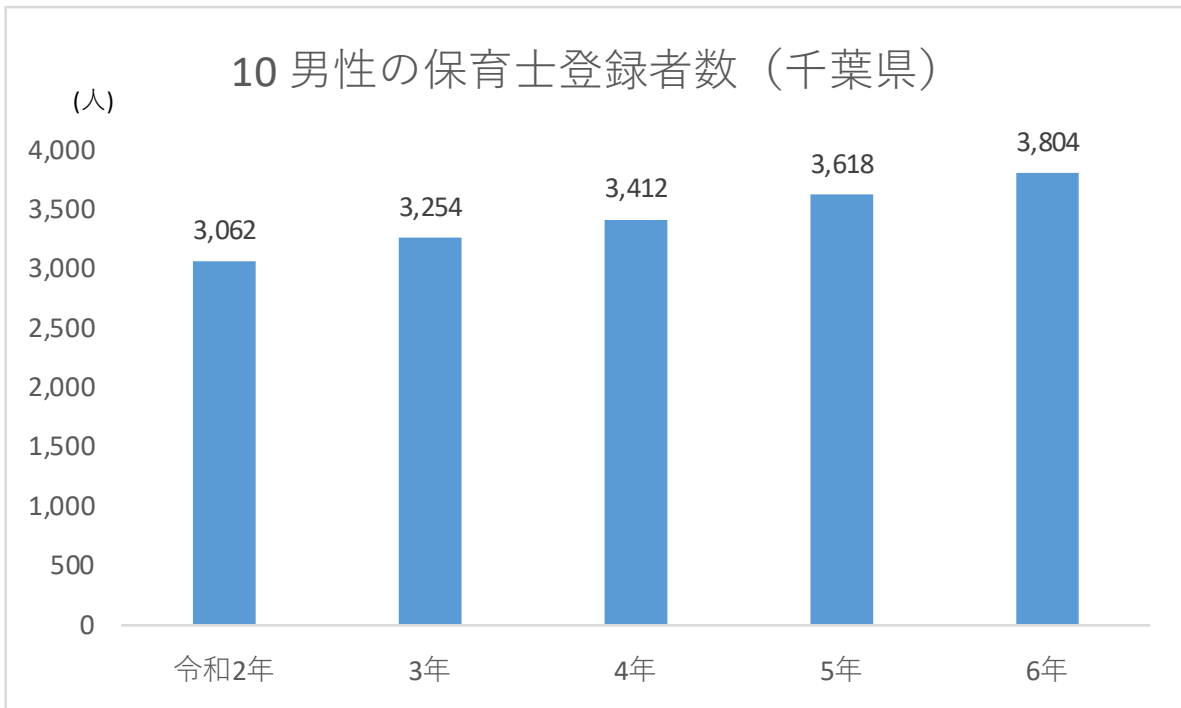
資料出典：千葉県危機管理政策課（各年4月1日時点）



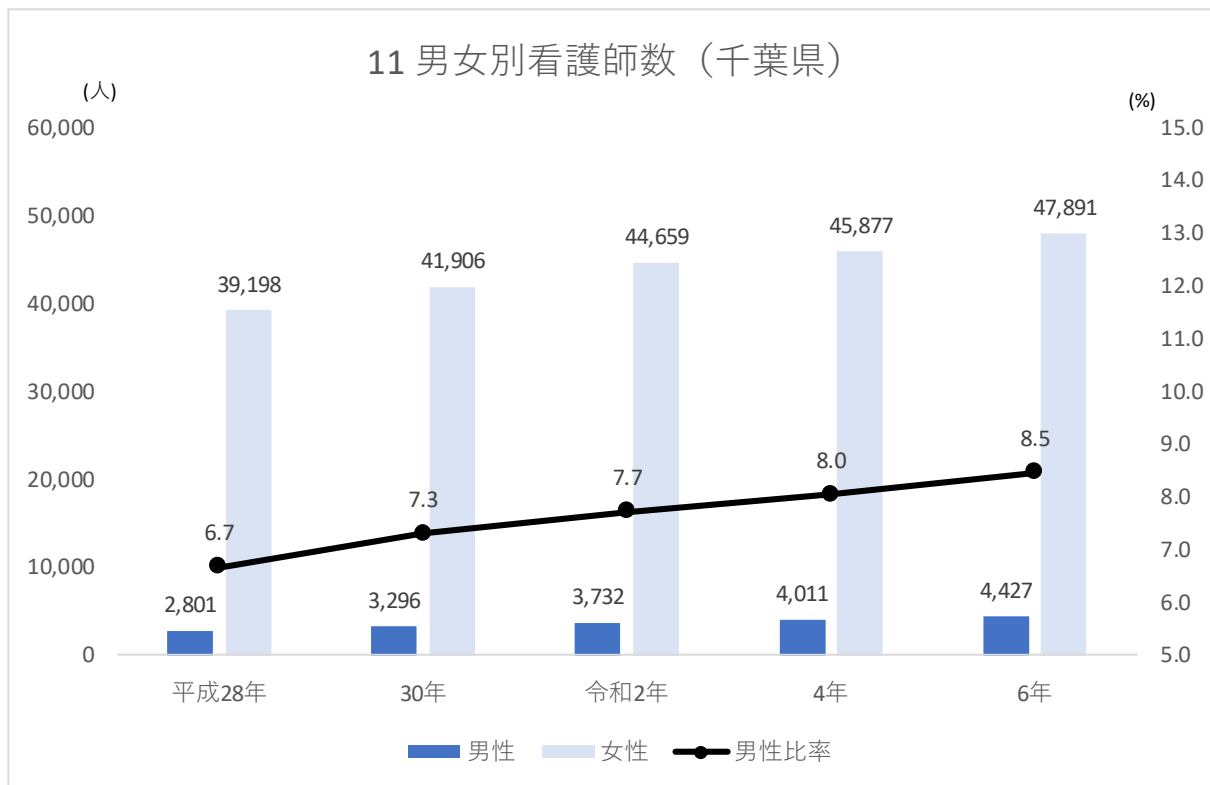
資料出典：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」を基に作成



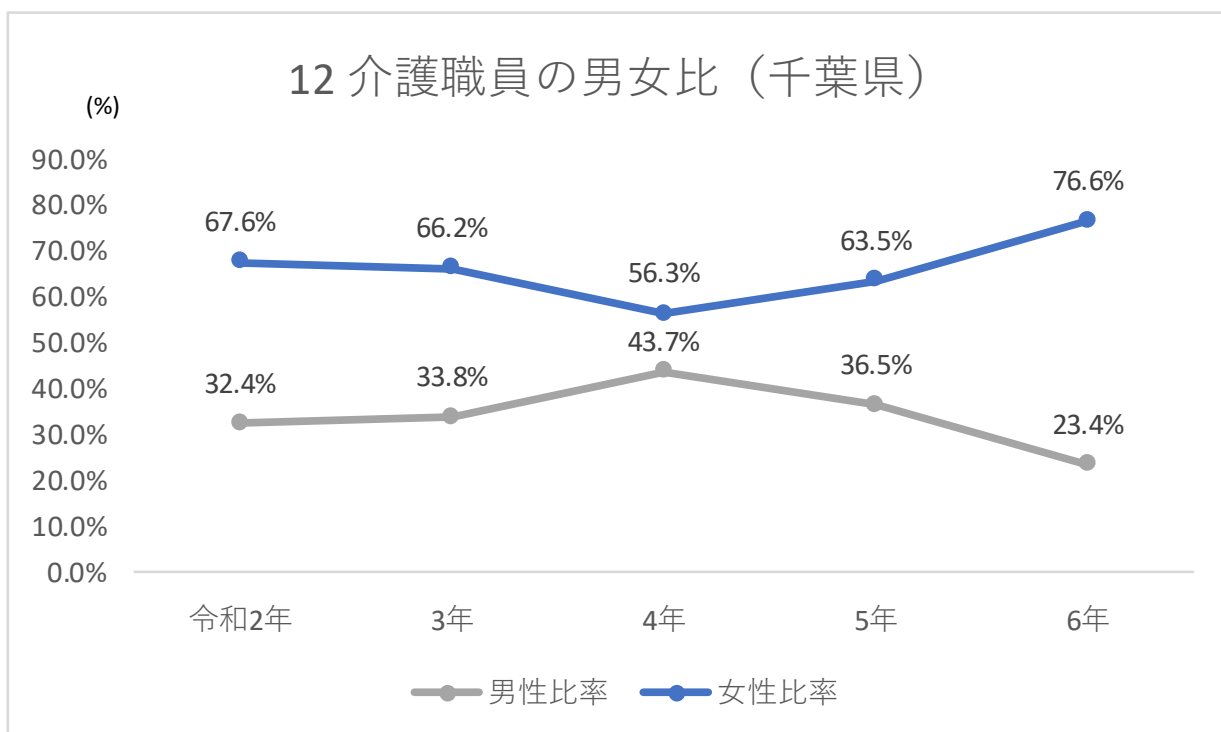
資料出典：総務省「国勢調査」を基に作成



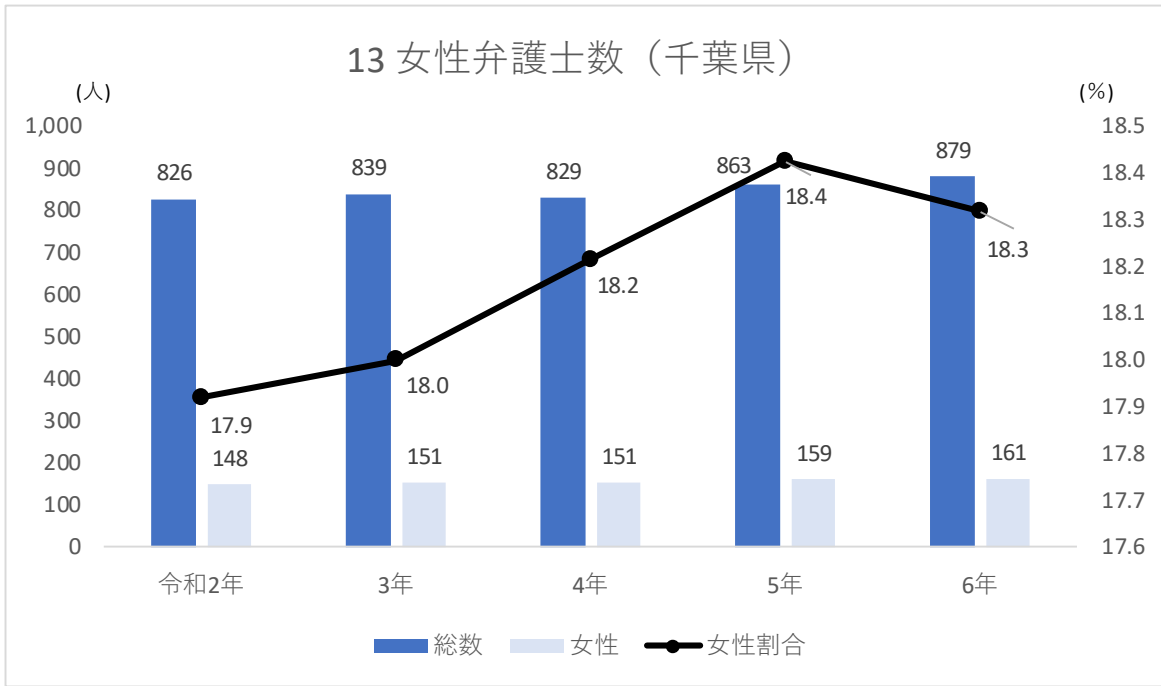
資料出典：千葉県子育て支援課（各年4月30日時点）



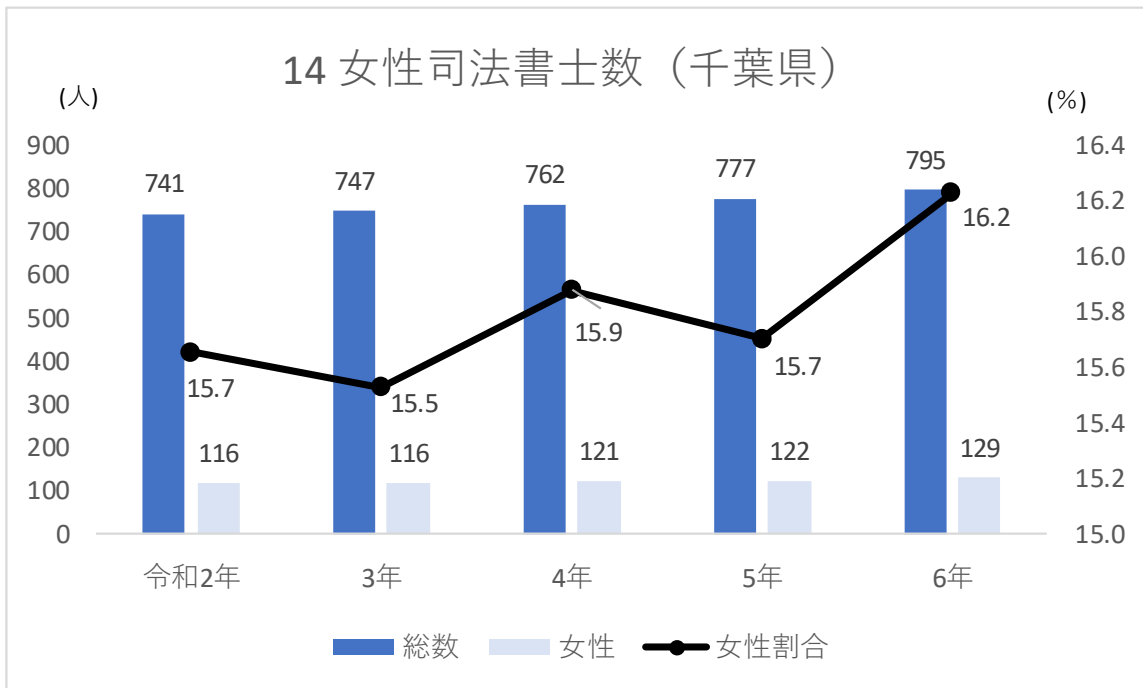
資料出典：厚生労働省「衛生行政報告例」を基に作成



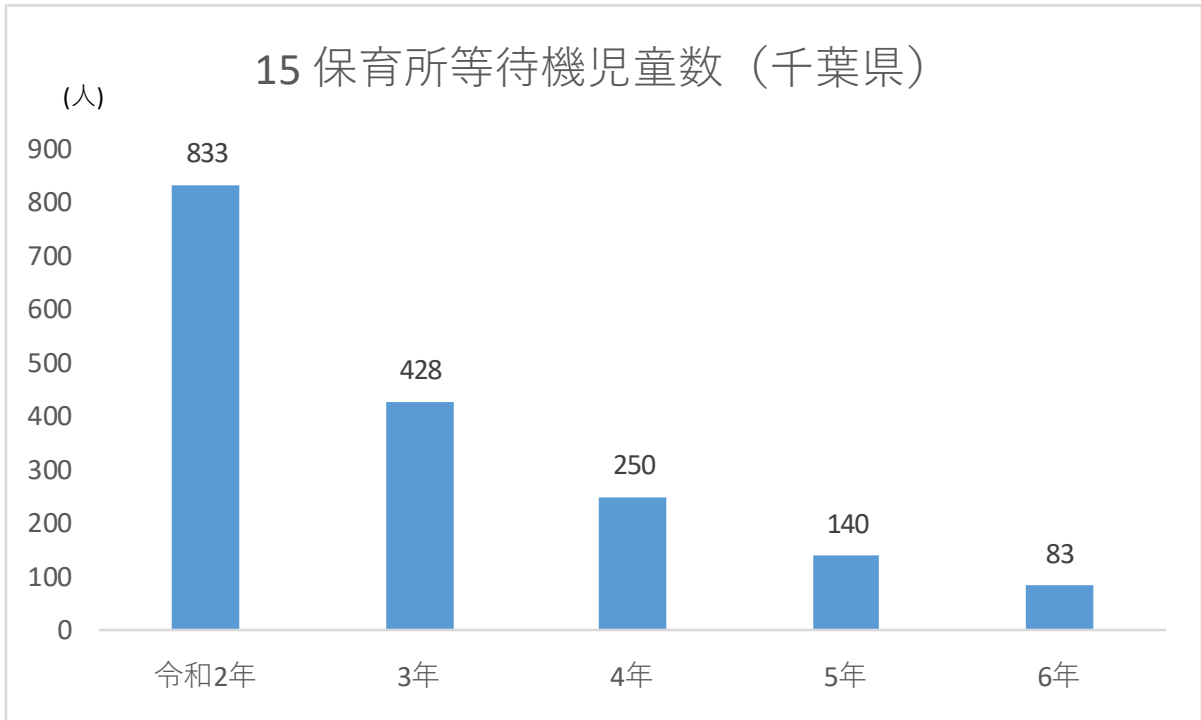
資料出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成



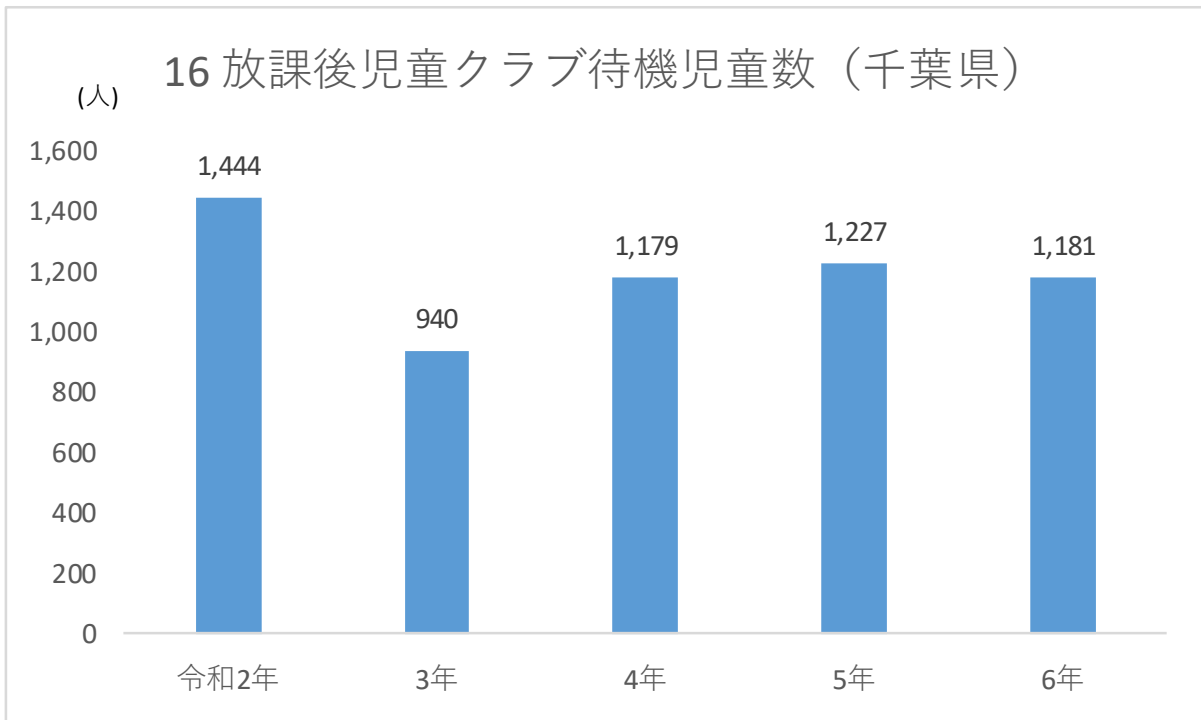
資料出典：日本弁護士連合会「弁護士白書」



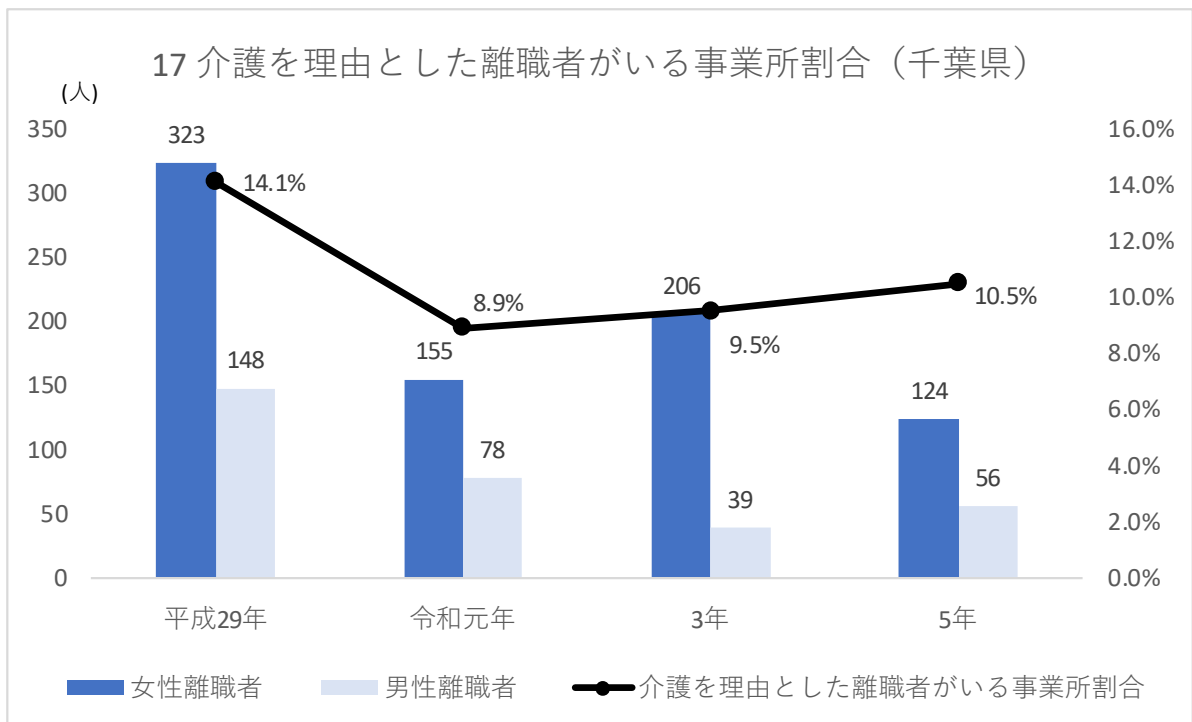
資料出典：日本司法書士会連合会「司法書士白書」



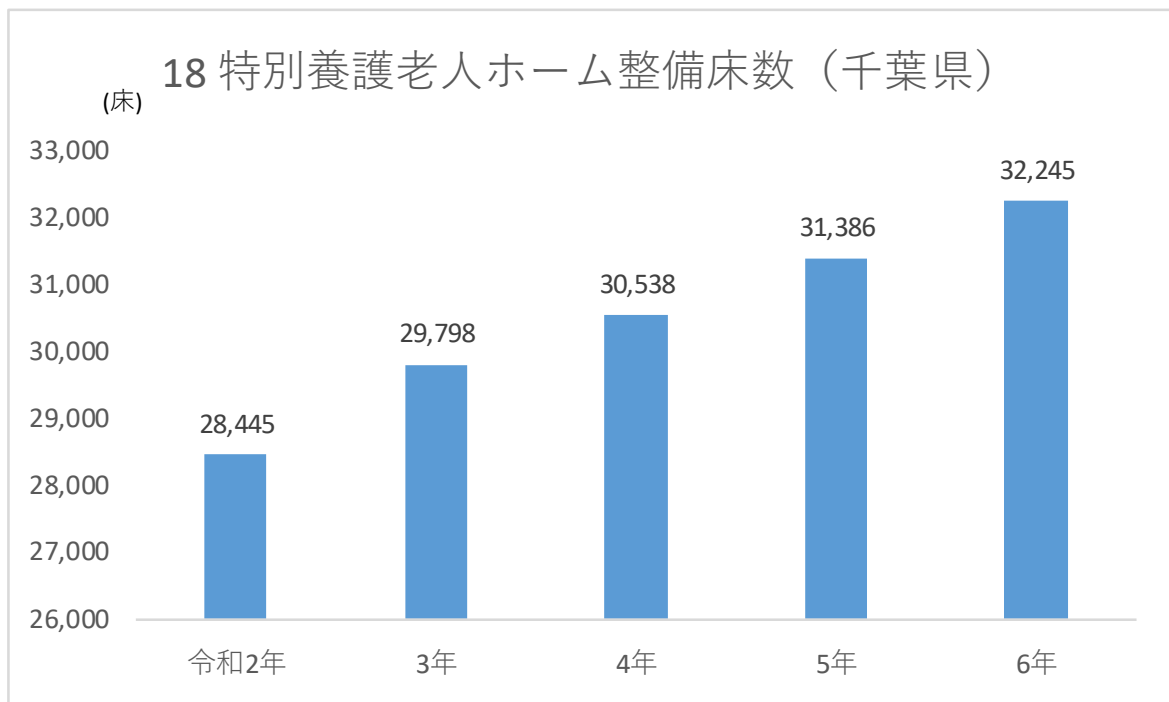
資料出典：千葉県子育て支援課（各年4月1日）



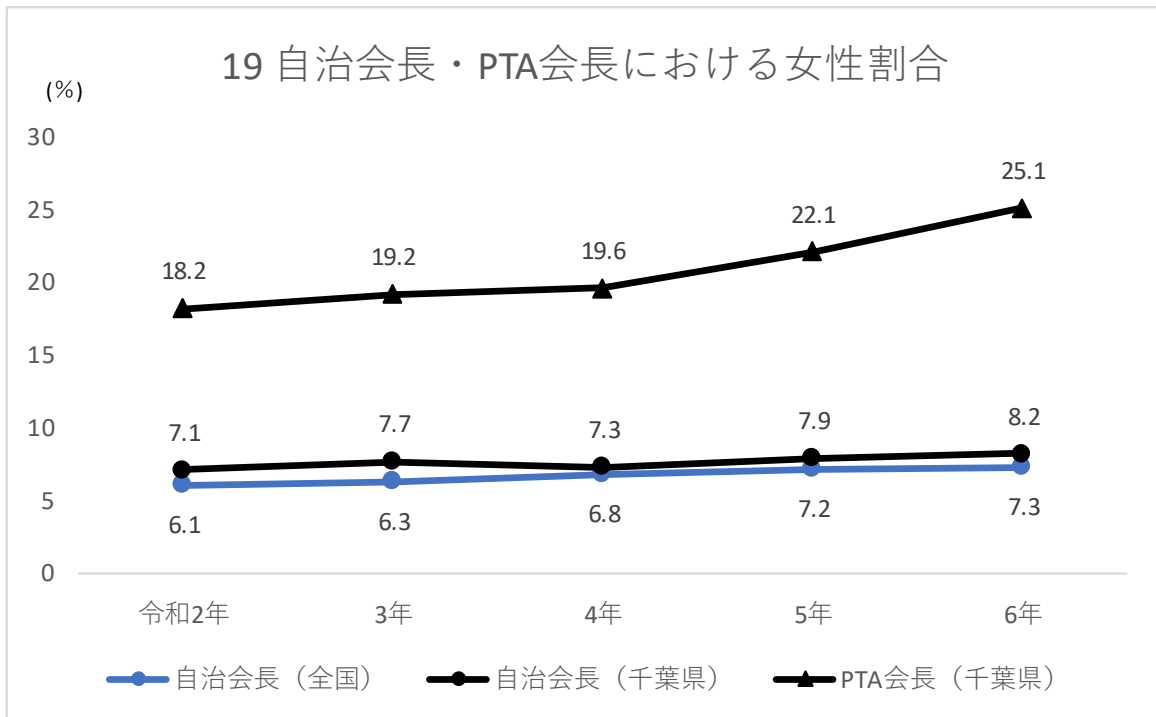
資料出典：千葉県子育て支援課（各年5月1日）



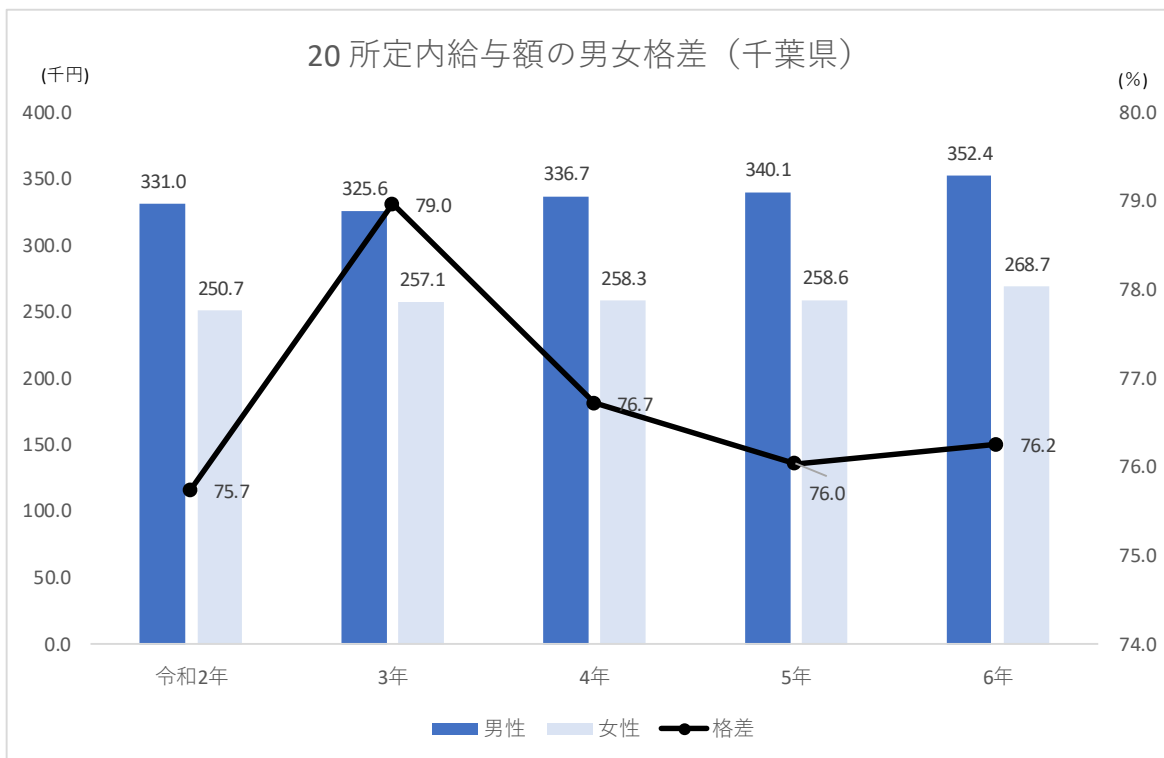
資料出典：千葉県雇用労働課「働きやすい職場環境づくり取組状況調査」



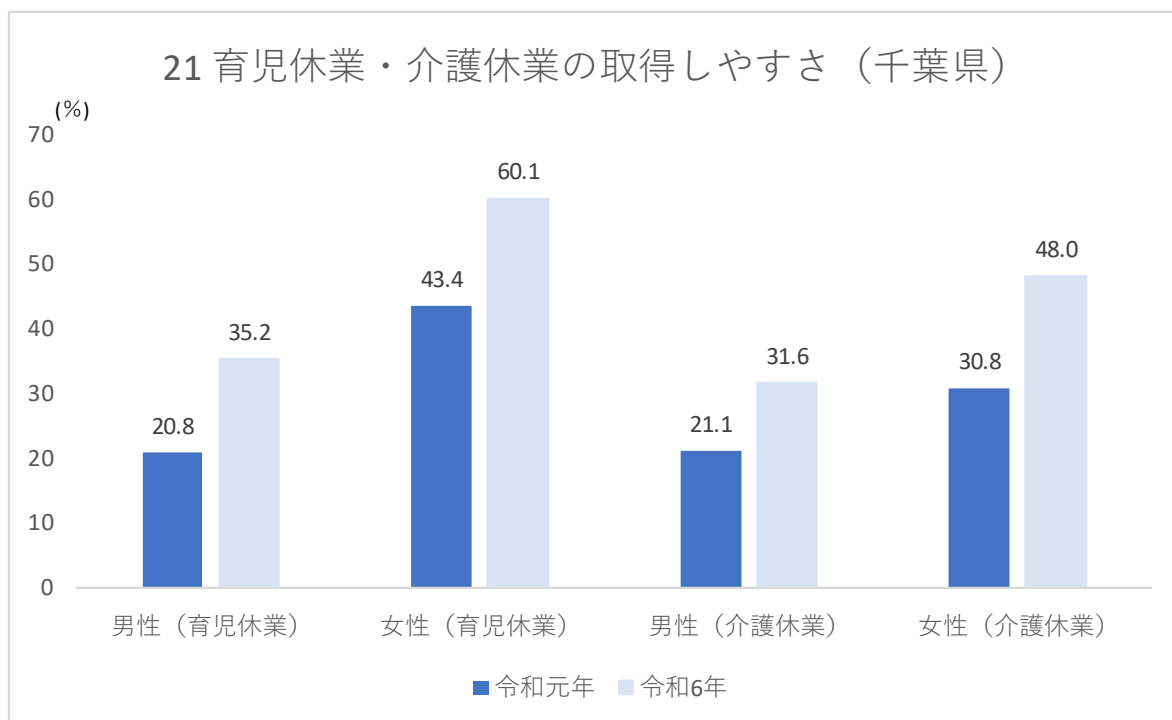
資料出典：千葉県高齢者福祉課



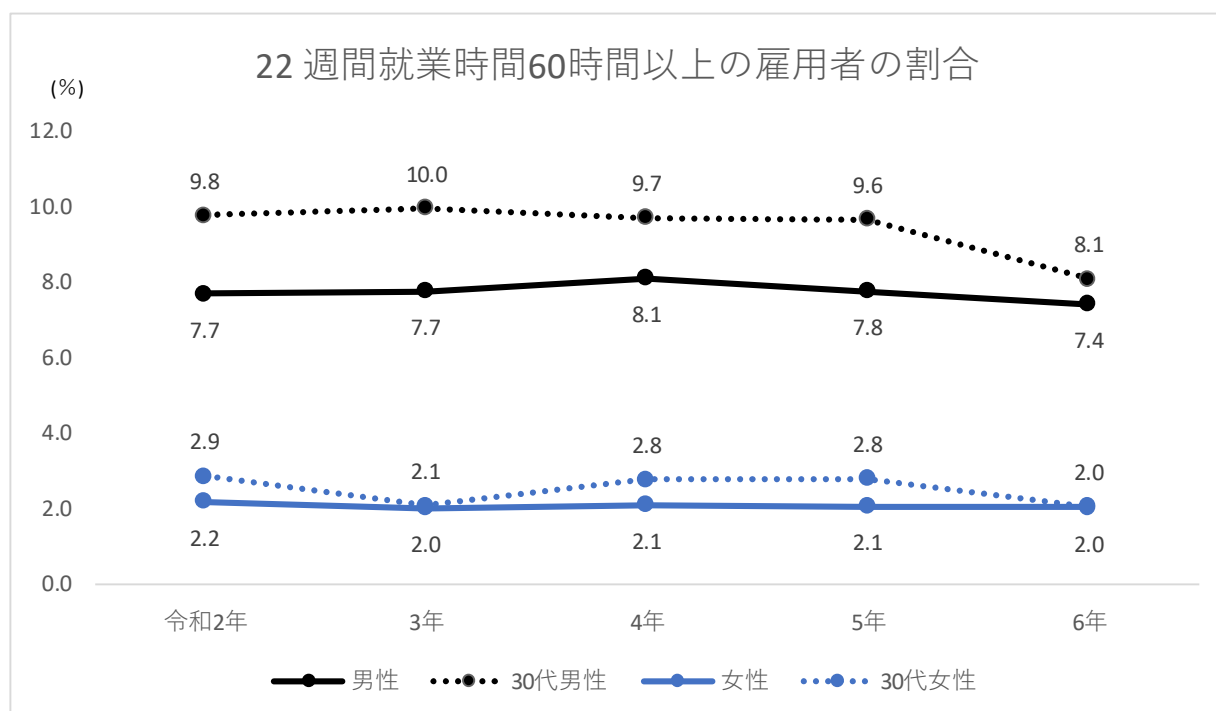
資料出典：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
千葉県PTA連絡協議会



資料出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成



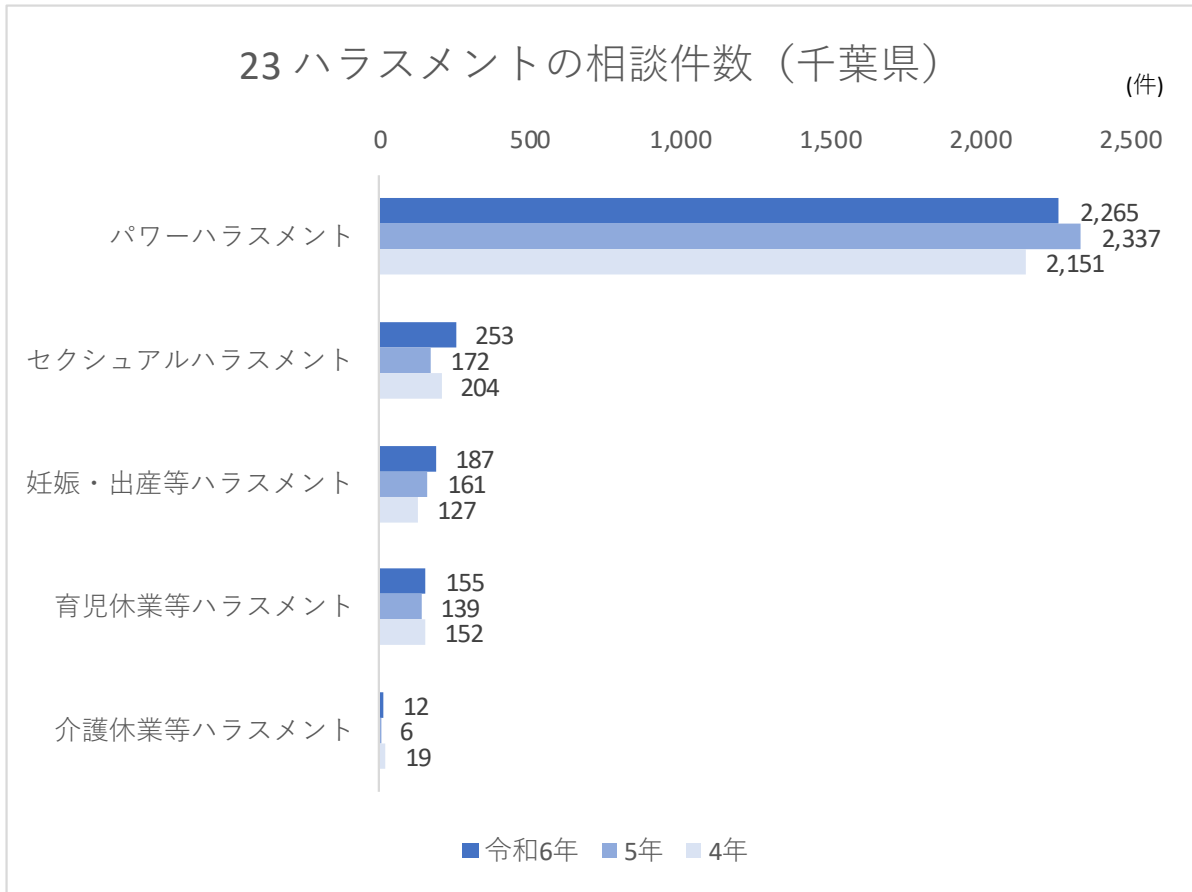
資料出典：千葉県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」



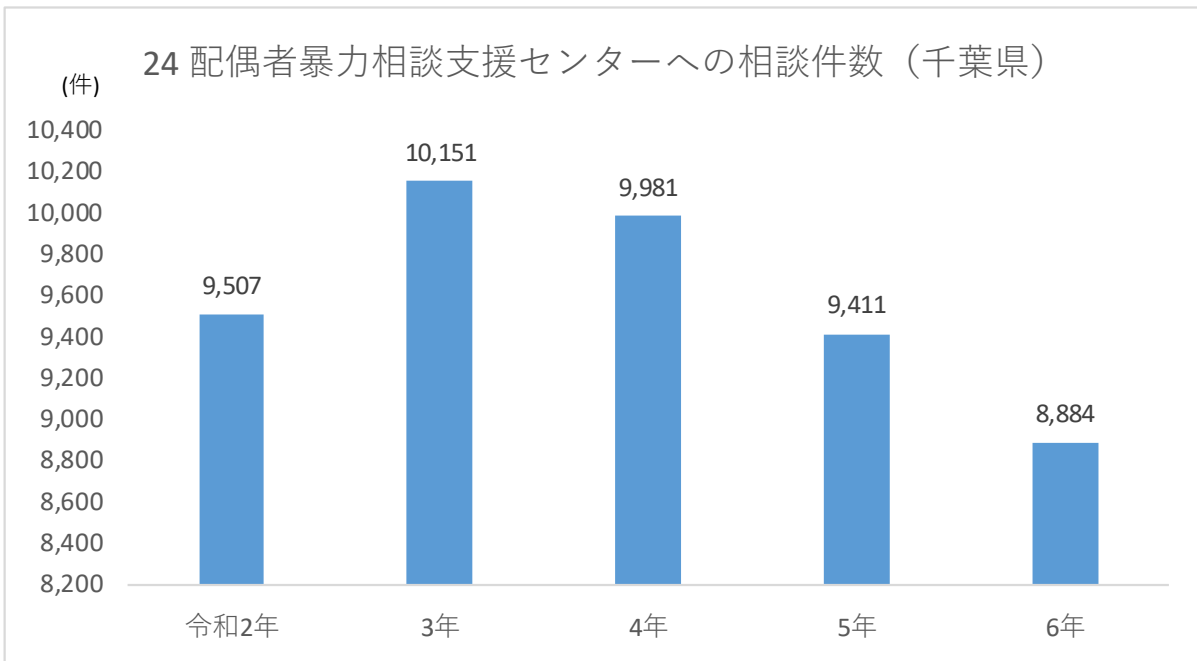
資料出典：総務省「労働力調査（基本集計）」により作成

※非農林業雇用者数（休業者を除く。）に占める割合

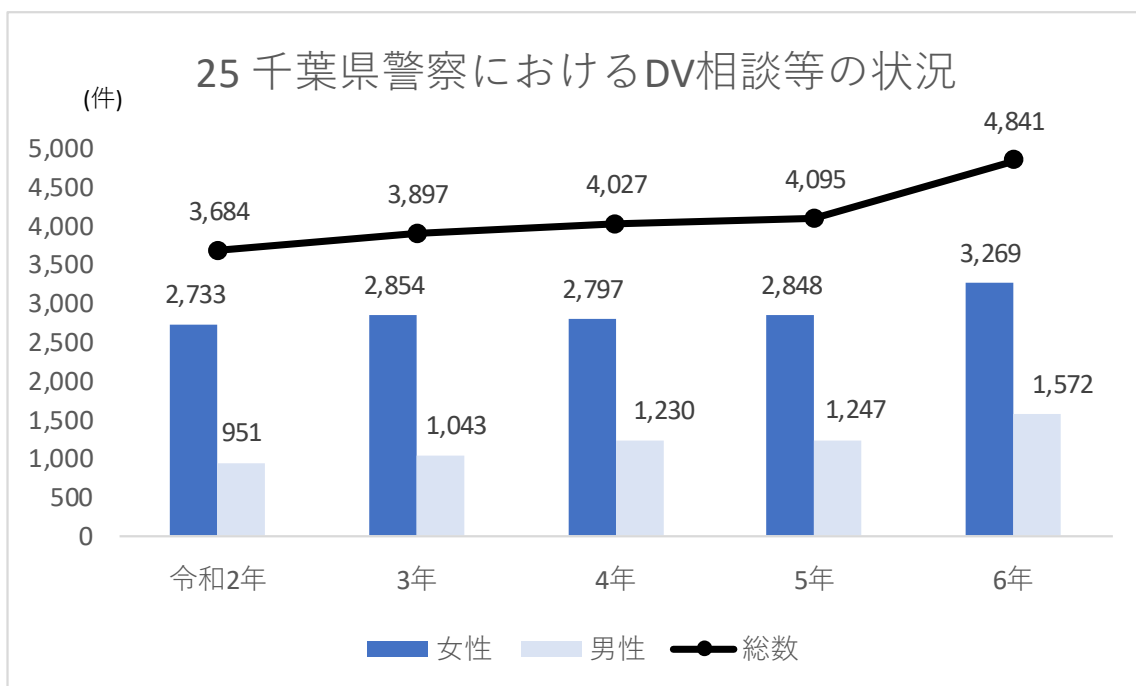
南関東地域（東京・神奈川・埼玉・千葉）のデータ



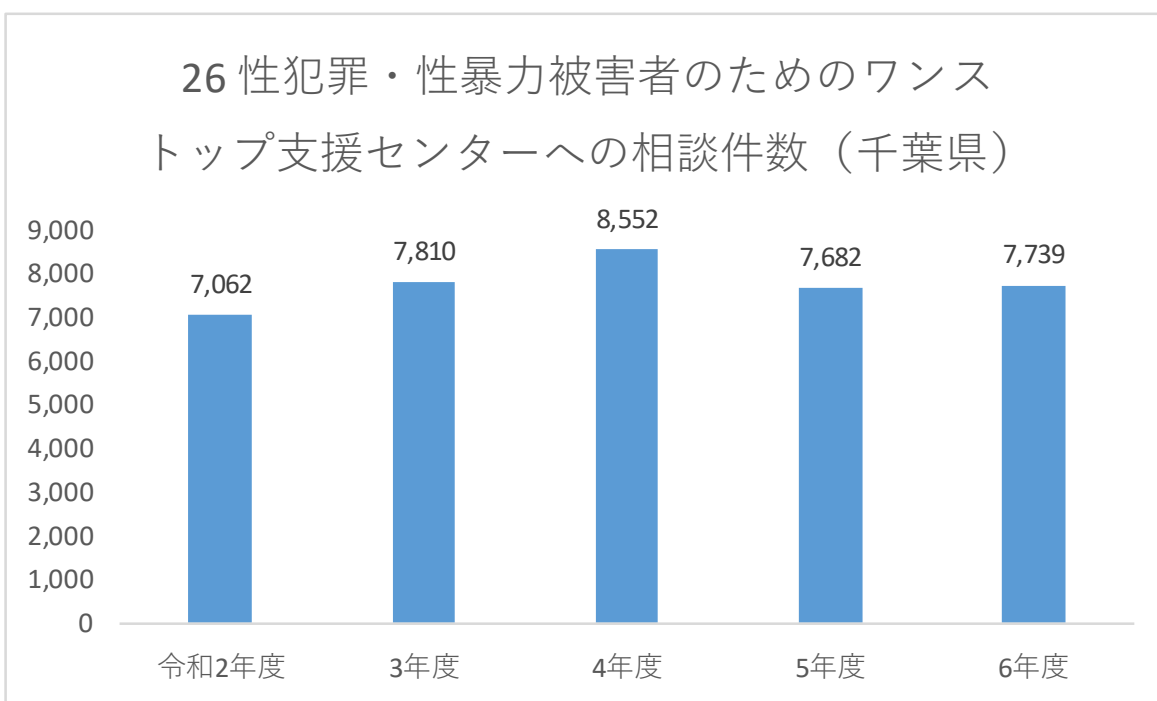
資料出典：令和7年11月28日 千葉労働局報道発表資料により作成



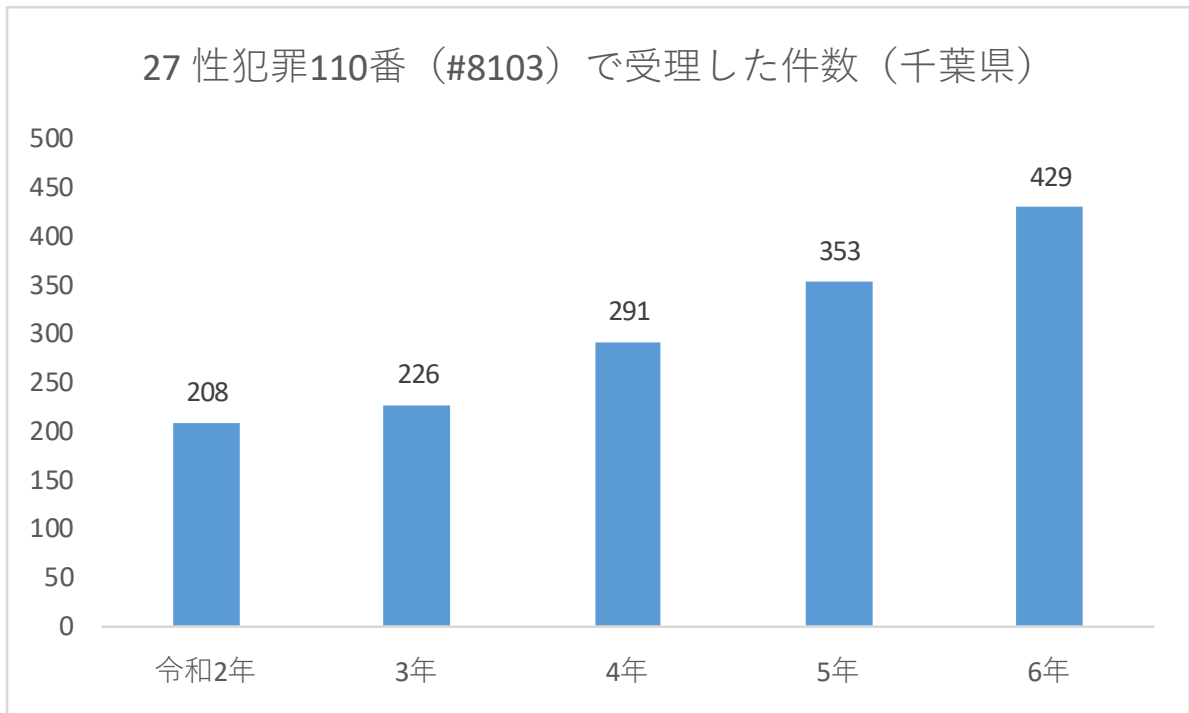
資料出典：内閣府「配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等調査」



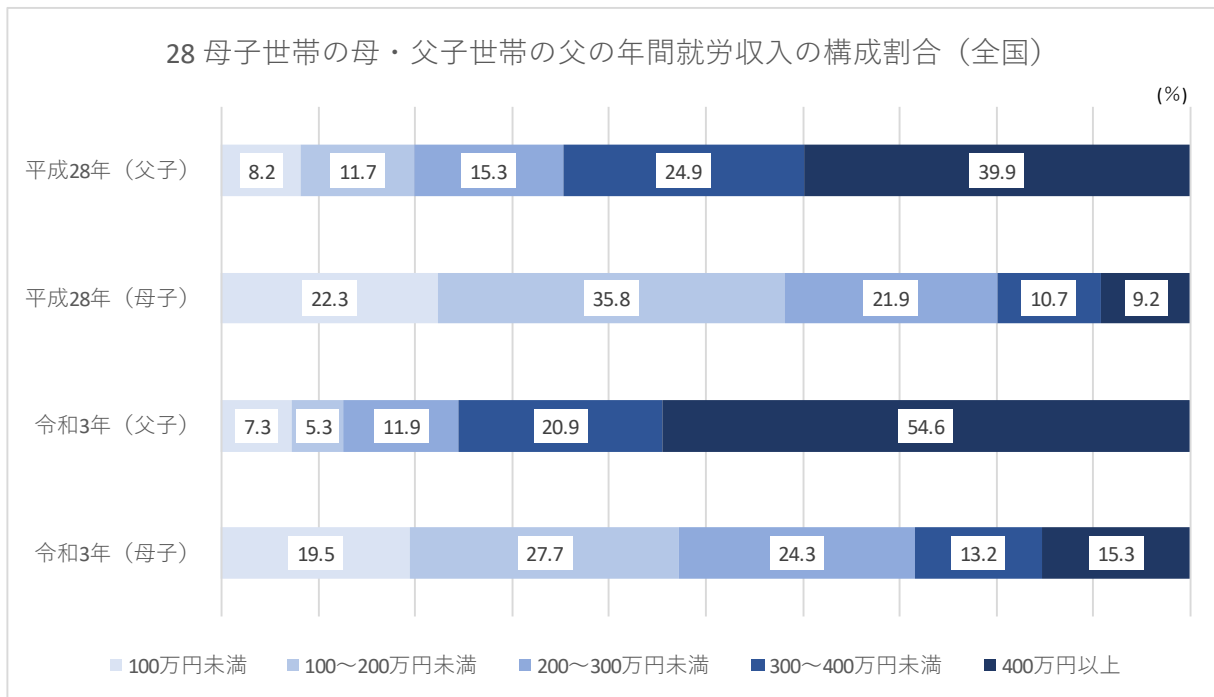
資料出典：千葉県警察本部



資料出典：千葉県くらし安全推進課

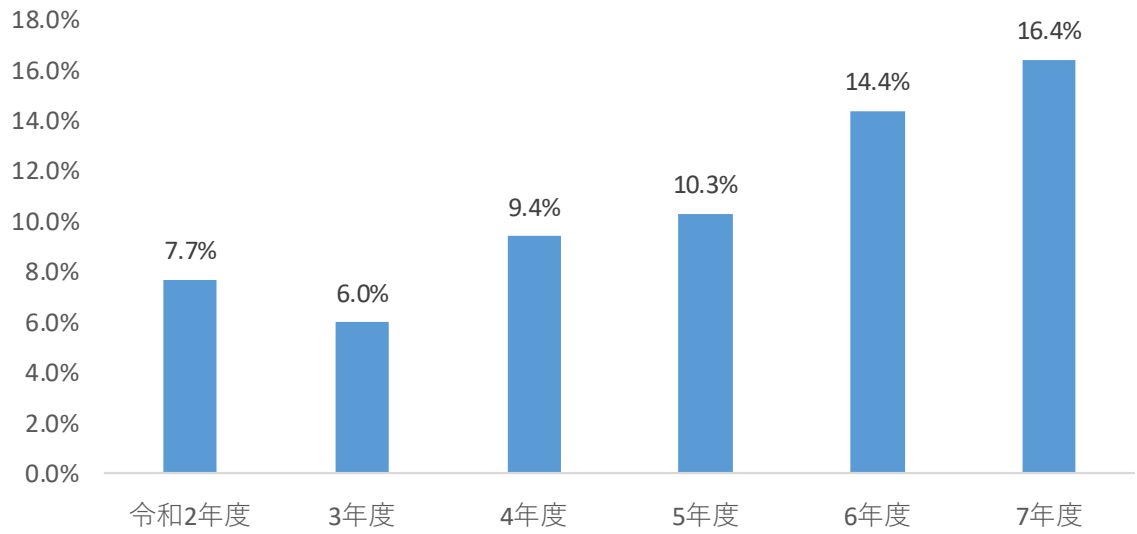


資料出典：千葉県警察本部



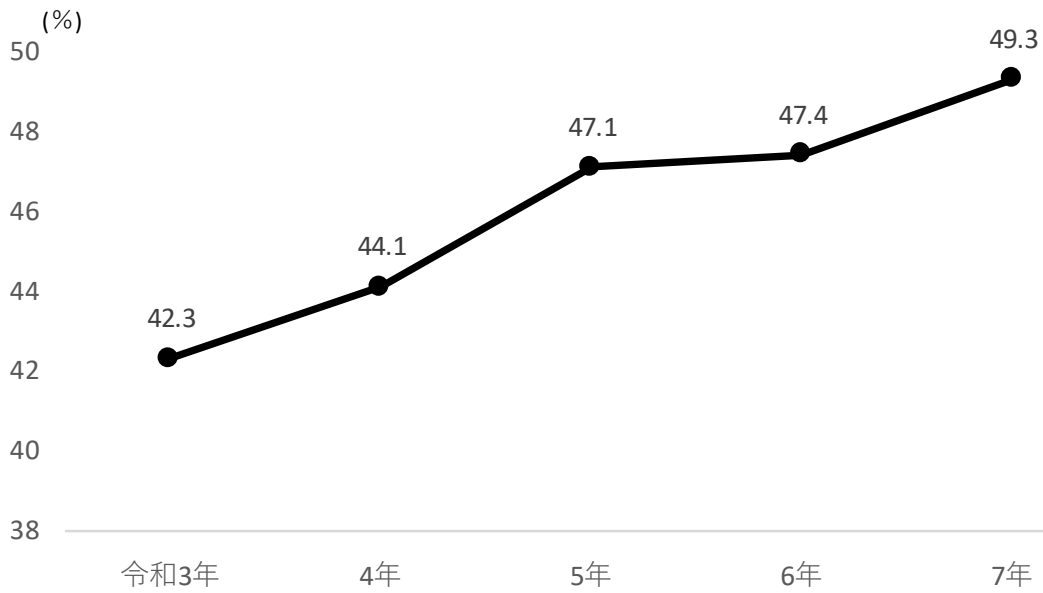
資料出典：子ども家庭庁「全国ひとり親世帯等調査」

29 防災危機管理部における女性職員の割合（千葉県）

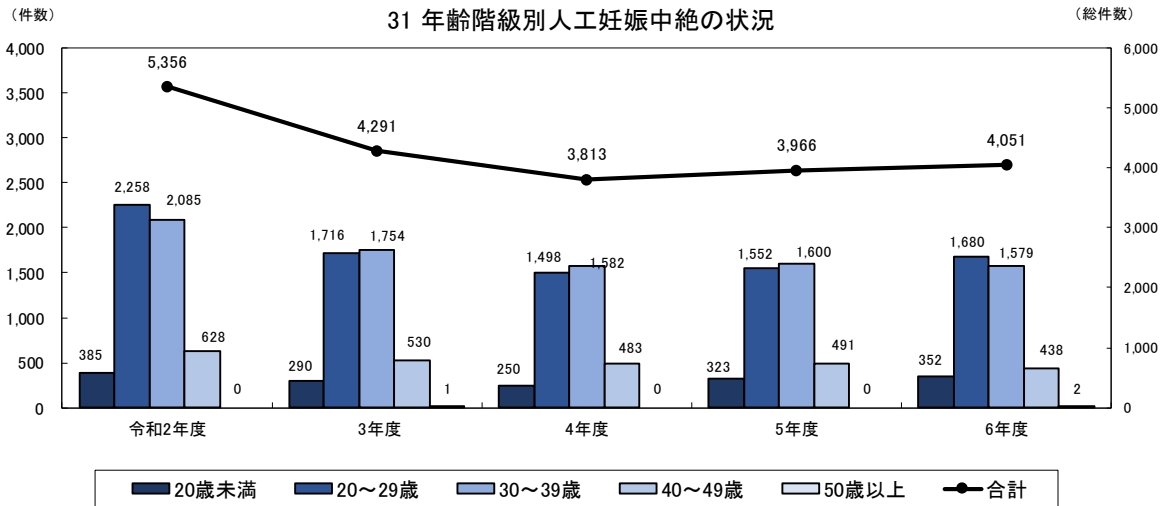


資料出典：千葉県危機管理政策課

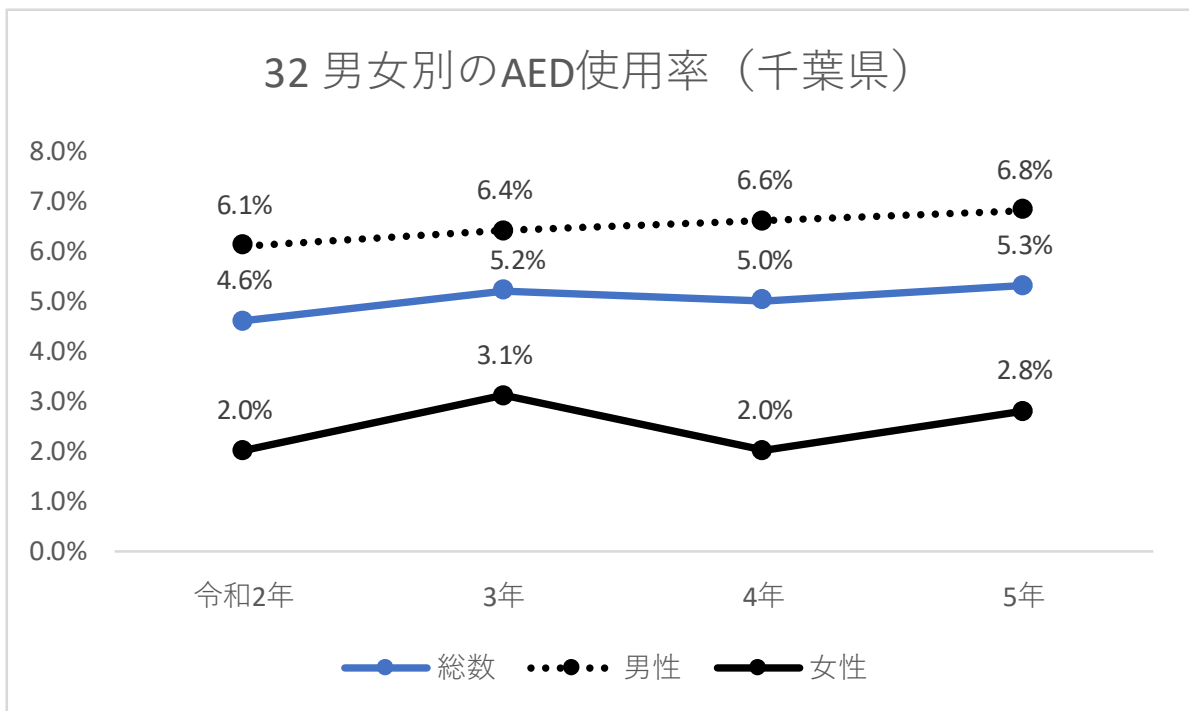
30 ダイバーシティという考え方の認知度（千葉県）



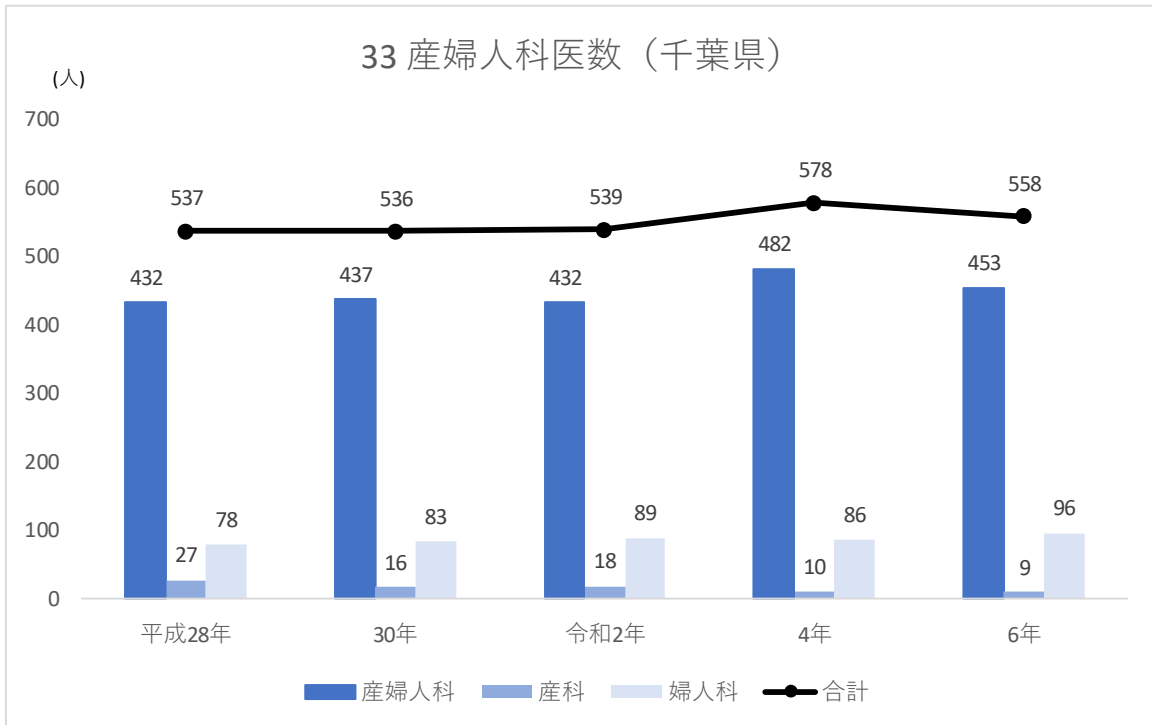
資料出典：千葉県報道広報課「県政に関する世論調査」



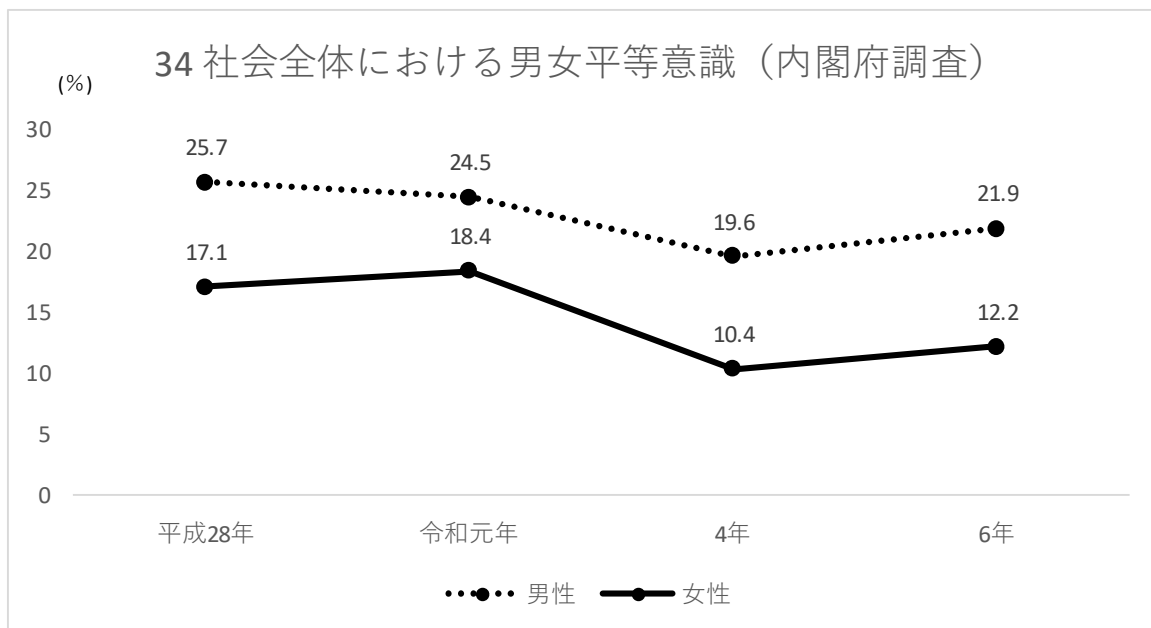
資料出典：厚生労働省「衛生行政報告例」



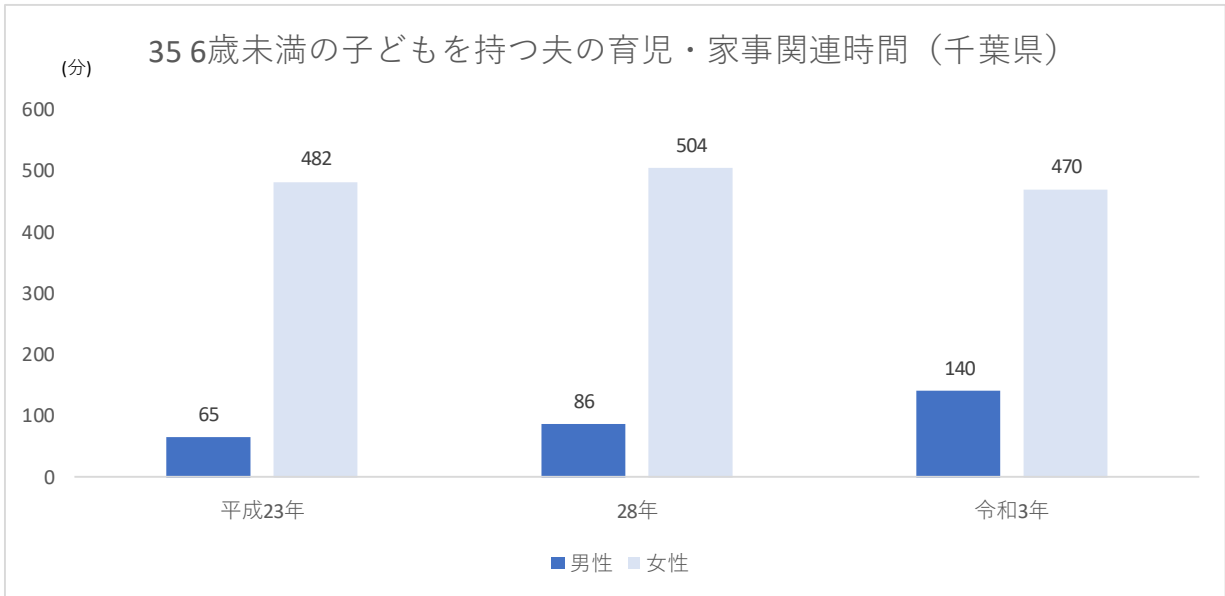
資料出典：消防庁「救急年報報告」千葉県データ



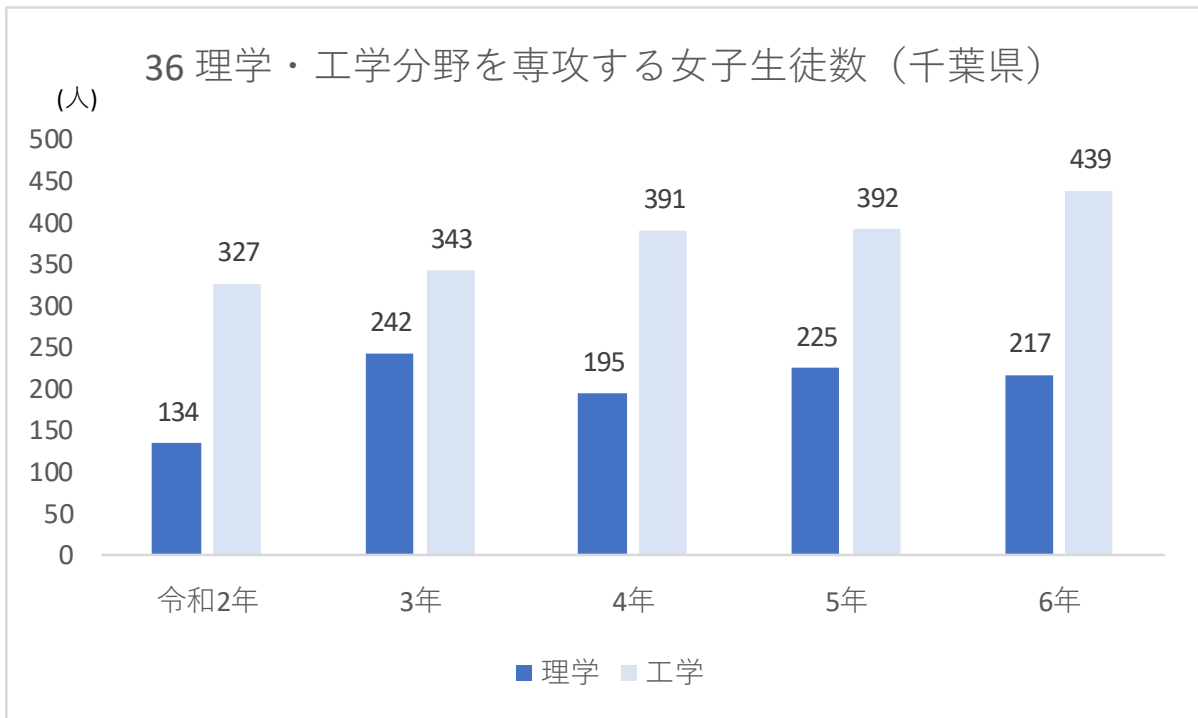
資料出典：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師統計」



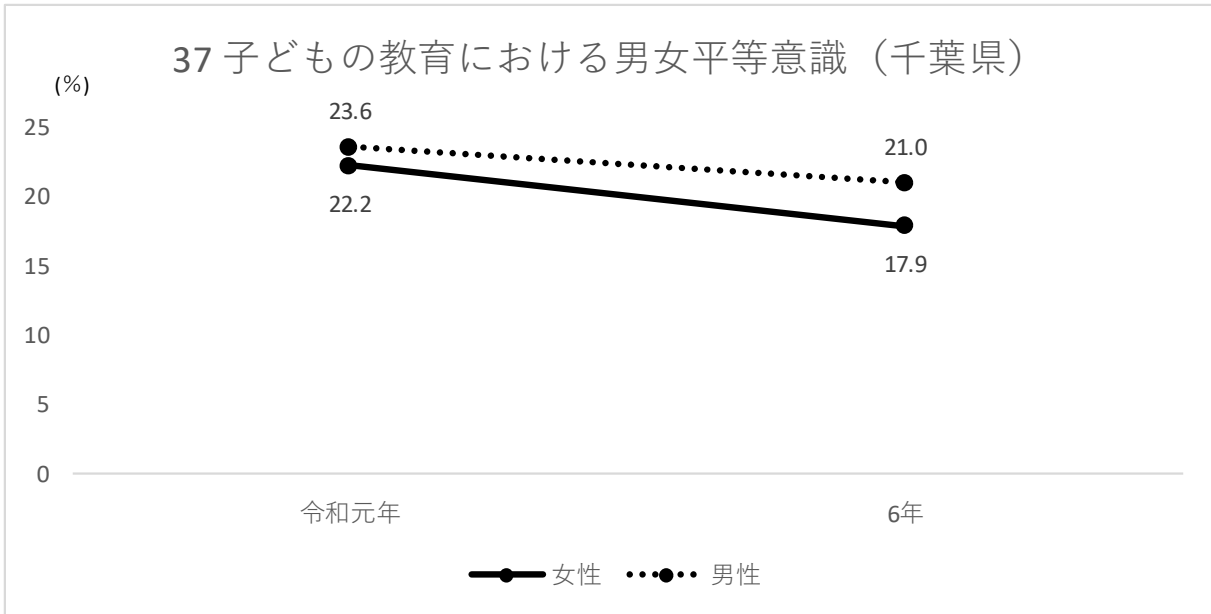
資料出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」



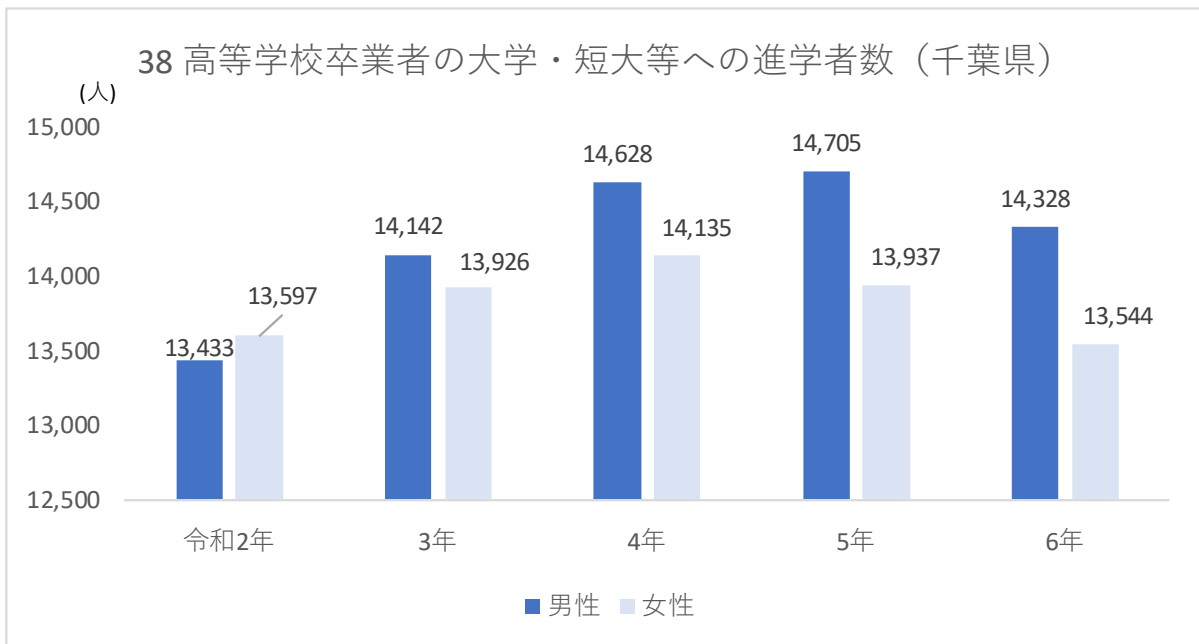
資料出典：総務省「社会生活基本調査」



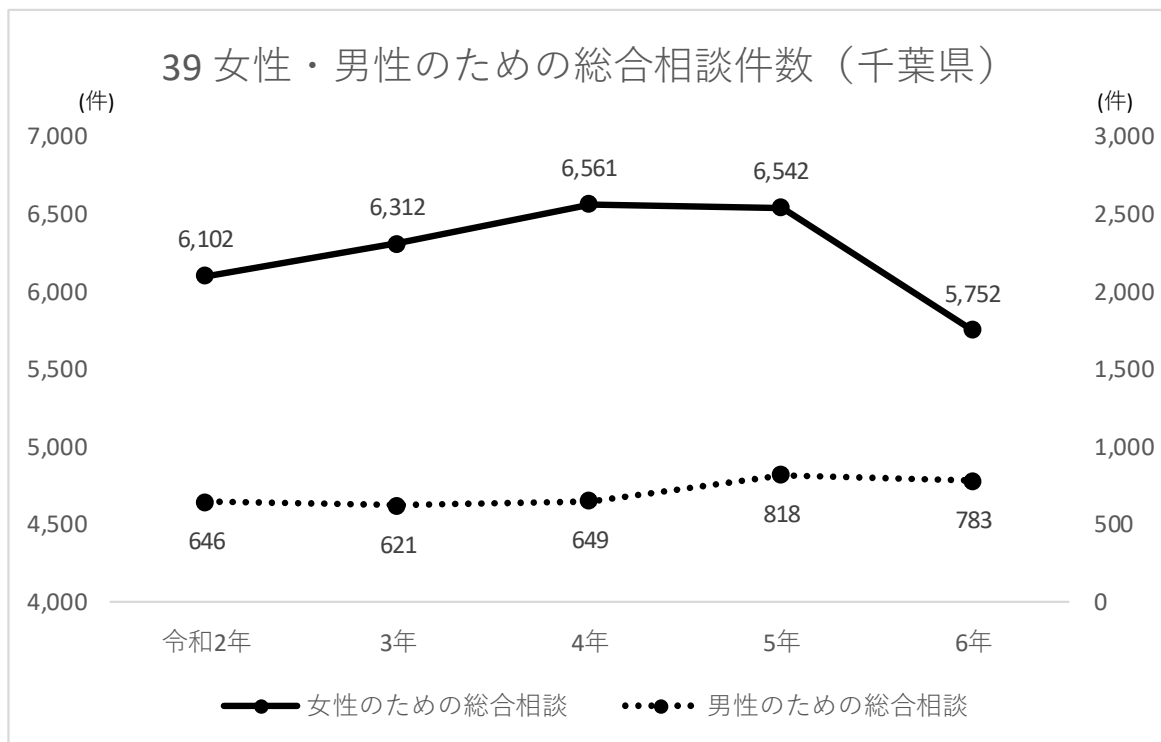
資料出典：千葉県教育政策課「進路状況調査」



資料出典：千葉県多様性社会推進課「男女共同参画社会の実現に向けての県民意識調査」
 ※当該数値は、「理系は、男性の方が向いている」と回答した人の割合



資料出典：文部科学省「学校基本調査」



資料出典：千葉県多様性社会推進課

40 地域推進員設置市町村数

