

第3次

新潟県男女共同参画計画



男女が共に参画し、多様な生き方が
選択できる社会の実現に向けて

新潟県

男女が共に参画し、多様な生き方が 選択できる社会の実現に向けて



人口減少や少子高齢化の進行、家族形態や就業状況の変化などの影響により、社会経済情勢は大きく変化しており、このような社会に対応していくためには、多様な生き方が選択でき、職場、家庭、地域で男女が共に参画できる社会の実現がますます重要であると考えています。

本県では、「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」の制定、「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の策定を通じ、男女共同参画社会の実現に向けた幅広い分野にわたる施策を、総合的、計画的に推進してきました。

これまでの取組により、企業等における管理・監督的業務従事者に占める女性の割合が上昇するなど、多くの成果がありました。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識は根強く残っており、多様な分野における意思決定過程への女性の参画はまだまだ男性と比べて低い状況にあります。

こうした社会経済情勢等の変化、これまでの取組の成果や課題を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより効果的に推進するため、このたび、「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定しました。

男女共同参画社会の実現には、県や市町村はもとより、各種団体や事業者、県民の皆様一人ひとりが男女共同参画を身近な問題として考え、一体となった取組を推進することが必要です。今後とも皆様のなお一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたり、御審議いただいた新潟県男女平等社会推進審議会委員の皆様、また、貴重な御意見をお寄せいただいた県民の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成29年3月

新潟県知事 米山 隆一

一人ひとりが生き生きと安心して暮ら 多様な生き方が選択できる社会づくり

家庭では…

- 家族全員が互いに協力し合って、家事、子育て、家族の介護などを行っています。
- 個性や能力を伸ばすような家庭教育が行われています。

地域では…

- 自治会、PTA、その他の地域活動において、男女が共の方針決定の過程にも、活動にも参画し、住みよい地域づくりに貢献しています。
- コミュニティーとの連携が進み、安全で安心して子育てや介護、地域活動ができる環境ができ、みんなの笑顔が見えます。

介護は…

必要に応じて、多様な介護サービスを活用し、家族全員が協力して家族の介護を行っています。



すためには、男女が共に参画し、 が重要です。例えばこんな社会です。



学校では…

- 一人ひとりの個性や能力を伸ばすような教育が行われ、子どもたちも互いの個性を尊重しています。
- 進学や就職に際して、個人の希望や適性を尊重した進路選択がなされています。

職場では…

- 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇が確保されています。
- 男女共に、育児休業、介護休業がとりやすいなど、仕事と家庭生活のバランスがとれた職場環境が実現しています。

子育ては…

地域全体で子育て支援が行われており、子育て家庭にとって、多様なサービスを活用しながら安心して子どもを産み育てられる環境が整っています。

目 次

第1章 基本となる考え方

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の性格	1
3	基本理念	2
4	計画の目標	2
5	計画期間	2
6	計画策定の背景	2
	(1) 国連の動き	2
	(2) 国の動き	3
	(3) 本県の動き	4
	(4) 本県の社会経済情勢	5
	ア 人口減少と少子高齢化の進行	5
	イ 家族形態の変化	6
	ウ 就業の状況	7
7	前計画の達成状況と現状及び課題	11
	(1) 指標からみた前計画の達成状況	11
	(2) 県民意識調査の結果概要	13
	(3) 取り組むべき課題	18
	ア 性別による固定的役割分担意識が根強く残っている	18
	イ 長時間労働等を前提とした男性中心型労働慣行等の見直しが必要である	18
	ウ 女性の能力向上への支援や女性へのキャリア形成支援が必要である	18
8	計画の体系	19

第2章 基本目標、重点目標、施策の基本的方向

基本目標Ⅰ	男女平等を推進する社会づくり	21
重点目標1	男女平等意識の浸透	22
重点目標2	男女平等の視点に立った社会制度・慣行等の見直し	25
重点目標3	学校等における男女平等教育の深化	28
重点目標4	男女平等に関する学習機会の確保	30
重点目標5	女性に対するあらゆる暴力の根絶	32
重点目標6	生涯を通じた女性の健康づくり	35
重点目標7	国際的な男女共同参画の取組の理解	37
基本目標Ⅱ	女性が活躍できる社会づくり	39
重点目標1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	40
重点目標2	女性の能力の開発・発揮	42
重点目標3	雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保	43
重点目標4	農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画	45

基本目標Ⅲ	男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり	47
重点目標 1	男性中心型労働慣行等を見直し、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を可能とする就業環境の充実	48
重点目標 2	男性にとっての男女共同参画	53
重点目標 3	子育て環境の充実	56
重点目標 4	高齢者、障害者の社会参画と介護体制の充実	59
重点目標 5	貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	61
重点目標 6	地域や防災・災害復興分野等における男女共同参画	64

第3章 計画の推進

1	総合的な推進体制及び機能の充実	66
2	計画の進行管理と調査・情報収集	66
3	市町村や国の関係機関との連携	66
4	県民、事業者、NPO、NGO等各種団体との連携・協働	67

指 標		68
-----	--	----

参考資料

1	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	73
2	男女共同参画社会基本法	77
3	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	80
4	新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例	85
5	男女平等推進施策調整会議設置要綱	88
6	新潟県男女共同参画推進員設置要綱	91
7	「第3次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」策定の経過	92
8	新潟県男女平等社会推進審議会委員名簿	93
9	男女共同参画に関する行政関係年表(国際婦人年以降)	94

第1章

基本となる考え方

1 計画策定の趣旨

少子高齢化が進む中で、全ての人々が生きがいを持って安心して暮らすためには、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が必要です。

本県では、平成13年に「新潟・新しい波男女平等推進プラン」を策定し、平成14年に「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」を制定しました。そして、この条例の基本理念に基づき、平成18年に「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」、平成25年には第2次計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた幅広い分野にわたる施策を、総合的、計画的に推進してきました。

これまでの取組により、審議会等の委員や企業における管理・監督的業務従事者に占める女性の割合が上昇する、男女共に働きやすい職場づくりに取り組む企業が増加するなどの成果があった一方、性別による固定的な役割分担意識は根強く残っており、多様な分野における意思決定過程への女性の参画はまだまだ男性と比べて低い状況にあり、依然として、家事や育児等の家庭における責任も主に女性が担っています。

また、人口減少や少子高齢化の進行、単身世帯やひとり親世帯の増加、非正規労働者の増加など、男女共同参画を取り巻く状況が大きく変化してきています。

この計画は、こうした社会経済情勢等の変化やこれまでの取組の成果や課題を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより効果的に推進するため策定するものです。

また、平成27年9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」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく都道府県推進計画（以下「女性活躍推進計画」という。）と一体のものとして策定することにより、この計画全体の実効性を高めることとします。

2 計画の性格

本計画は、次の性格を併せ持つものです。

- (1) 男女共同参画社会基本法に基づく「新潟県男女共同参画計画」です。
- (2) 女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画として位置づけられる計画です。
- (3) 男女平等社会の実現に向け、施策の基本方向と内容を明らかにし、それらを総合的、体系的に推進するための計画であり、市町村、事業者、県民それぞれが自らの問題として考え行動するための指針となる計画です。
- (4) 県の関連する計画と整合性を持った計画です。

3 基本理念

「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」の基本理念に基づき、本計画の基本理念を以下のとおりとします。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 男女の社会活動を自由に選択できる社会制度や慣行の確立
- (3) 政策・方針の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活とその他の活動の両立
- (5) 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- (6) 国際社会の動きとの協調

4 計画の目標

「男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて」

本計画では、意識啓発はもとより地域、職場などでの日ごろの具体的、実践的な取組を通じて、男女平等社会の形成の意義について理解しその推進に取り組むという趣旨で、計画の目標を「男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて」とします。

5 計画期間

平成29年度から平成33年度までの5年間を計画期間とします。

6 計画策定の背景

(1) 国連の動き

国連では、昭和50年（1975年）を国際婦人年とし、メキシコで開催された「国際婦人年世界会議」において「平等・開発・平和」を目標に、各国がとるべき政策への指針となる「世界行動計画」を採択しました。

昭和54年（1979年）の「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択、昭和60年（1985年）の「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」等を経て、平成7年（1995年）に第4回世界女性会議（北京会議）が開催され、「北京宣言」及び平成12年（2000年）までの行動指針である「行動綱領」が採択されました。

さらに、平成12年にニューヨークの国連本部で「女性2000年会議」が開催され、「行動綱領」の実施状況を検討及び評価するとともに、最終日に「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領のための更なる行動とイニシアティブ」（成果文書）が採択されました。

平成17年（2005年）には、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議から10年目を記念し、定例の国連婦人の地位委員会が閣僚級会合に格上げされ、第4回世界女性会議で採択された「北京宣言」と「行動綱領」の全面履行の必要性を再確認した宣言が全会一致で採択されました。

平成22年(2010年)には、ニューヨーク国連本部で「第54回国連婦人の地位委員会(CSW)／『北京+15』記念会合」が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」等を再確認し、実施に向けた国連やNGO等の貢献強化などの宣言等が採択されました。

さらにその5年後の平成27年(2015年)には、ニューヨーク国連本部で「第59回国連婦人の地位委員会(CSW)／『北京+20』」が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」等を再確認し、「北京宣言」及び「行動綱領」の完全で効果的な実施を加速し達成するため、すべての機会とプロセスを利用するなどの宣言等が採択されました。

平成28年(2016年)には、ジュネーブ国連欧州本部での女子差別撤廃委員会において、我が国が国連に提出した女子差別撤廃条約実施状況第7回及び8回報告の審議が行われ、委員会が評価する点や日本政府の政策等に対する見解がまとめられました。

(2) 国の動き

国においては、昭和52年に「国内行動計画」を策定し、向こう10年間の女性に関する行政の課題及び施策の方向を明らかにし、総合的、体系的な施策を推進してきました。

その結果、「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」(以下「男女雇用機会均等法」という。)の制定など法律や制度が整備され、女性に関する施策の取組は大きく進み、昭和60年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准しました。

平成6年には、男女共同参画社会の形成に向けて総合的、効果的に推進するために、内閣総理大臣を本部長とする男女共同参画推進本部が設置されました。

また、平成8年には、男女共同参画審議会による「男女共同参画ビジョン」の答申を受けた「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

平成11年には、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置づけた「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、それに基づいた「男女共同参画基本計画」が平成12年12月12日に策定されました。

平成13年1月の中央省庁等の再編成によって、総理府の「男女共同参画室」が内閣府の「男女共同参画局」となり、内閣府に置かれる重要政策に関する会議の一つとして「男女共同参画会議」が設置され、推進体制が強化されました。

平成17年12月には、「男女共同参画基本計画(第2次)」が策定され、平成22年12月には「第3次男女共同参画基本計画」が策定されました。

そして、平成25年の「日本再興戦略」における成長戦略の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられ、また、平成27年8月に女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける女性活躍推進法が制定されるなどの動きの中で、平成27年12月に「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

○女性活躍推進法と男女共同参画社会基本法との関係について

女性活躍推進法は、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、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、男女の人権の尊重と急速な少子高齢化の進展を初めとした社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目的に制定されました。

この法律は、基本法である男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり実施法と位置づけられており、同法が社会のあらゆる分野を対象としているのに対し、女性活躍推進法では、「女性の職業生活」に法の射程を限定しています。

(3) 本県の動き

本県の女性行政の取組は、昭和52年に婦人問題担当窓口が設置されて以来、国の「国内行動計画」を基本に実施され、昭和60年に10年間の婦人施策の総合的指針として「新潟県婦人対策の方向」を策定しました。

平成4年には、民間有識者等で構成される女性問題協議会から提出された「新潟県婦人対策の方向の改定についての意見報告」を踏まえ、国内外の女性問題への取組促進に対応するために、「新潟県婦人対策の方向」を全面改定し、「にいがたオアシス女性プラン」を策定しました。

平成8年には、上記プランの計画期間終了により、国の内外における女性問題解決への動きや、少子化、高齢化、国際化等の時代の流れに対応するため「ニューにいがた女性プラン」を策定しました。

平成13年には、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画として「新潟・新しい波男女平等推進プラン」を策定しました。

平成14年には、「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」を制定し、条例に基づき「男女平等推進相談室」を新潟ユニゾンプラザ内に開設しました。

さらに、平成18年には、条例の基本理念に基づき、「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定しました。

また、平成25年には、「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の計画期間が平成24年度をもって終了したことから、「第2次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定しました。

(4) 本県の社会経済情勢

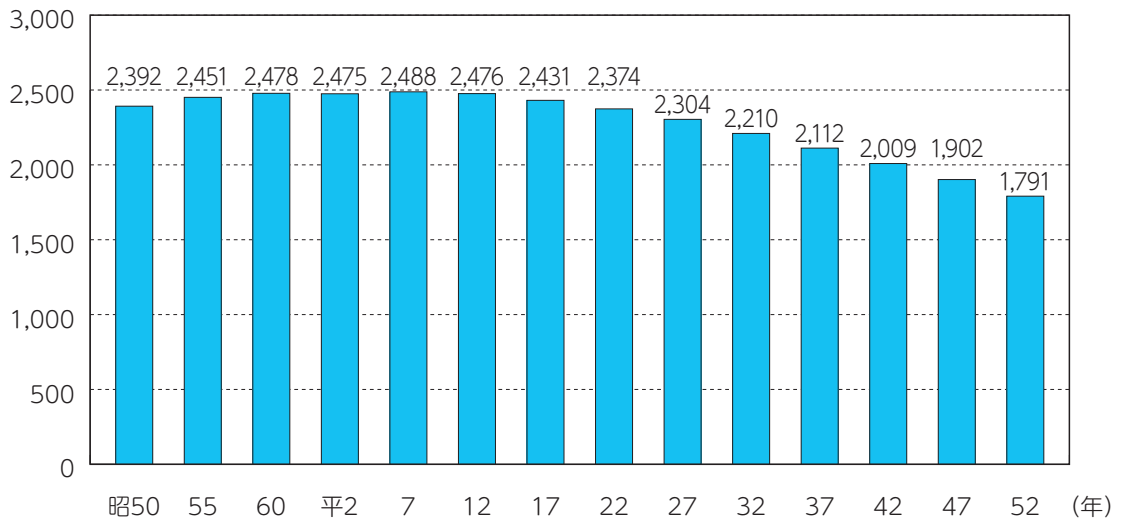
ア 人口減少と少子高齢化の進行

本県の人口は、死亡数が出生数を上回る状況や、県外への転出に歯止めがかからない状況などが続くことから、平成9年の249万2千人をピークに、今後、長期にわたり減少すると予測されています。

国立社会保障・人口問題研究所の平成25年の将来推計人口では、本県は平成47年に200万人を割り込み、平成52年の人口は平成22年の8割以下まで減少すると予測されています。

◇人口の推移と将来推計

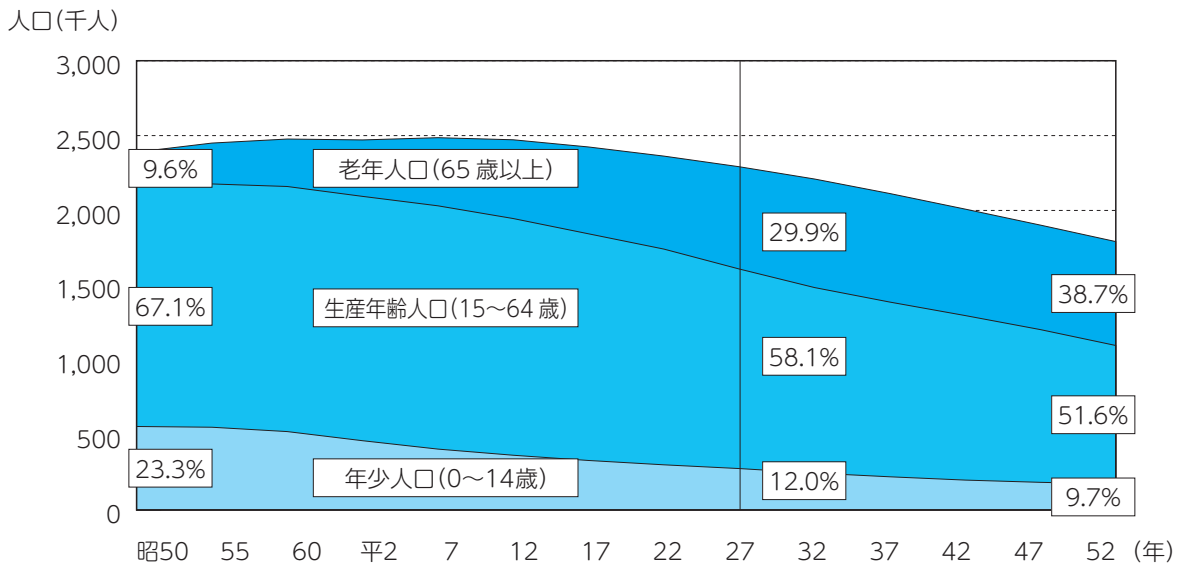
人口(千人)



資料：国勢調査【総務省】、将来推計人口【国立社会保障・人口問題研究所】(平成32年以降)

年齢区分別に見ると、年少人口(0～14歳)は、戦後一貫して減少しており、平成6年に老年人口(65歳以上)と逆転しました。また、生産年齢人口(15～64歳)も減少傾向にあります。国立社会保障・人口問題研究所の平成25年の将来推計人口では、平成52年の将来推計は、総人口の約4割が高齢者、そのうち約6割が75歳以上の後期高齢者となると予測されています。

◇年齢区分別人口推移と将来推計

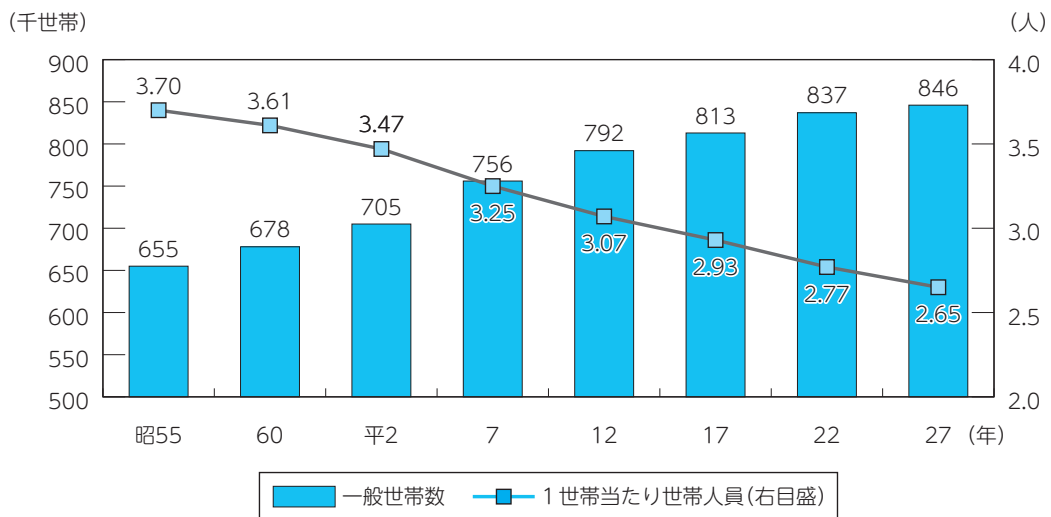


資料：国勢調査【総務省】、将来推計人口【国立社会保障・人口問題研究所】(平成32年以降)

イ 家族形態の変化

本県の一般世帯数は、単独世帯や核家族世帯の増加により、一貫して増加しています。また、一般世帯数が増加している一方、1世帯当たりの人員は減少を続けています。

◇世帯数及び1世帯当たり人員



注：一般世帯とは、

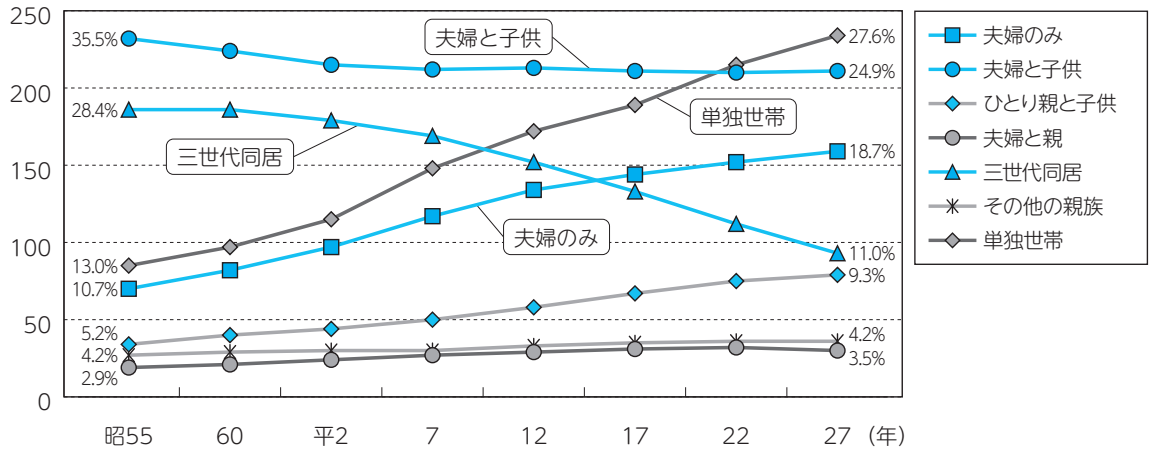
- ・住居と生計を共にしている人の集まり又は一戸を構えて住んでいる単身者。ただし、これらの世帯と住居を共にする単身の住み込みの雇人については、人数に関係なく雇主の世帯に含める。
- ・上記の世帯と住居を共にし、別に生計を維持している間借りの単身者又は下宿屋などに下宿している単身者。
- ・会社・団体・商店・官公庁などの寄宿舎、独身寮などに居住している単身者。

資料：国勢調査【総務省】

一般世帯を家族類型別に見ると、昭和55年には「夫婦と子ども世帯」「三世代同居世帯」が全世帯の約64%を占めていましたが、以降は「単独世帯」「夫婦のみ世帯」が大きく増加する一方で「三世代同居世帯」は減少し、世帯構成は大きく変化しています。

◇家族類型別一般世帯数（「非親族世帯」を除く。）

(千世帯)



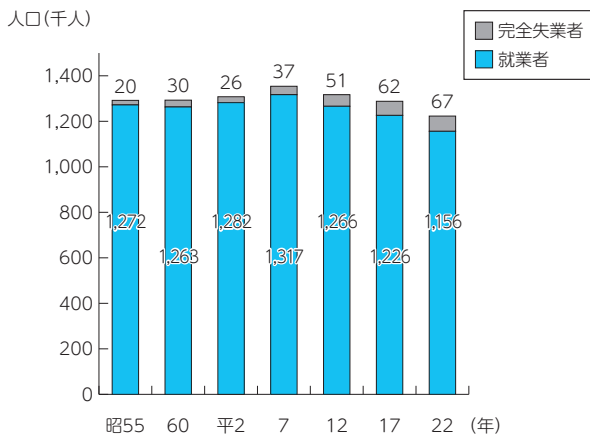
注：「三世代同居」とは、夫婦と子供と親からなる世帯で、他の親族との同居を含む。

資料：国勢調査【総務省】

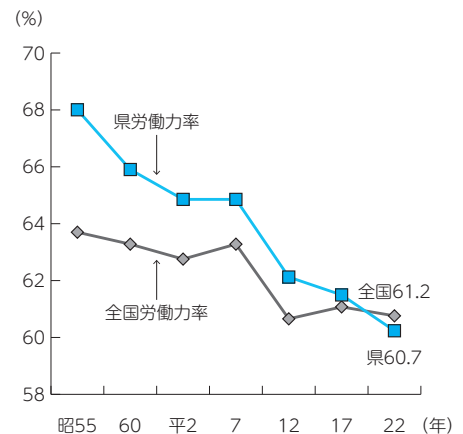
ウ 就業の状況

本県の労働力人口は、平成12年に減少に転じ、平成22年の国勢調査では122万3千人となっています。就業者数は115万6千人、労働力率は60.7%で全国平均より低く、長期的には低下傾向にあります。

◇労働力人口の推移（新潟県）



◇労働力率の推移（新潟県・全国）



注1：労働力人口とは、15歳以上のうち現に就職している者（就業者）と働く意思がありながら就業機会のない者（完全失業者）を合計したもので、労働力の総供給を意味している。

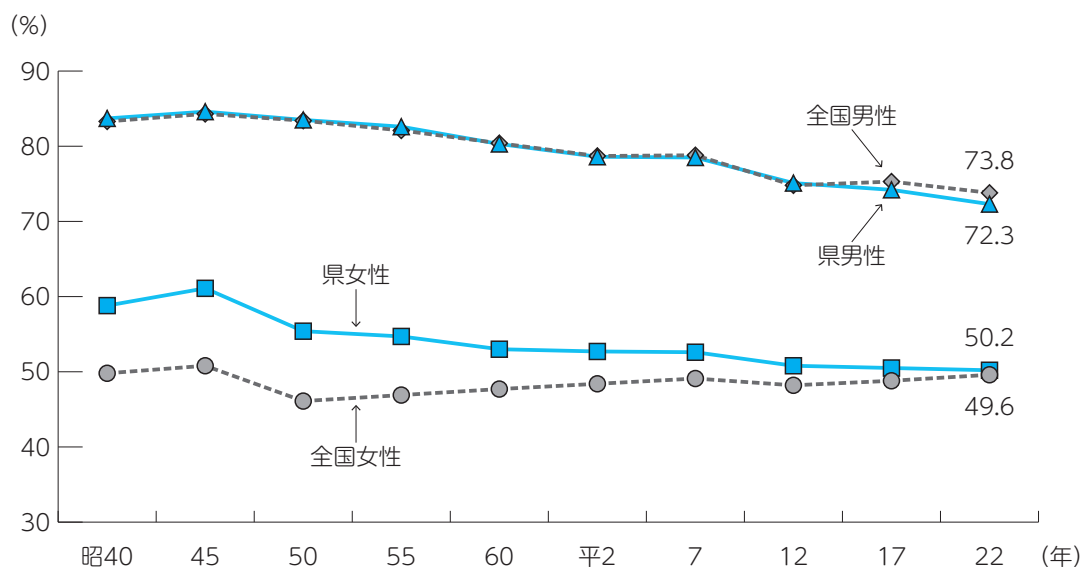
注2：労働力率とは、15歳以上人口（労働力状態「不詳」を除く。）に占める労働力人口の割合。

資料：国勢調査【総務省】

男女別に労働力率の推移をみると、男性はこれまで全国と同水準で推移していましたが、平成17年以降は全国平均よりも低い傾向にあります。また、女性は全国よりも労働力率が高く推移していますが、年々その差は縮まっています。

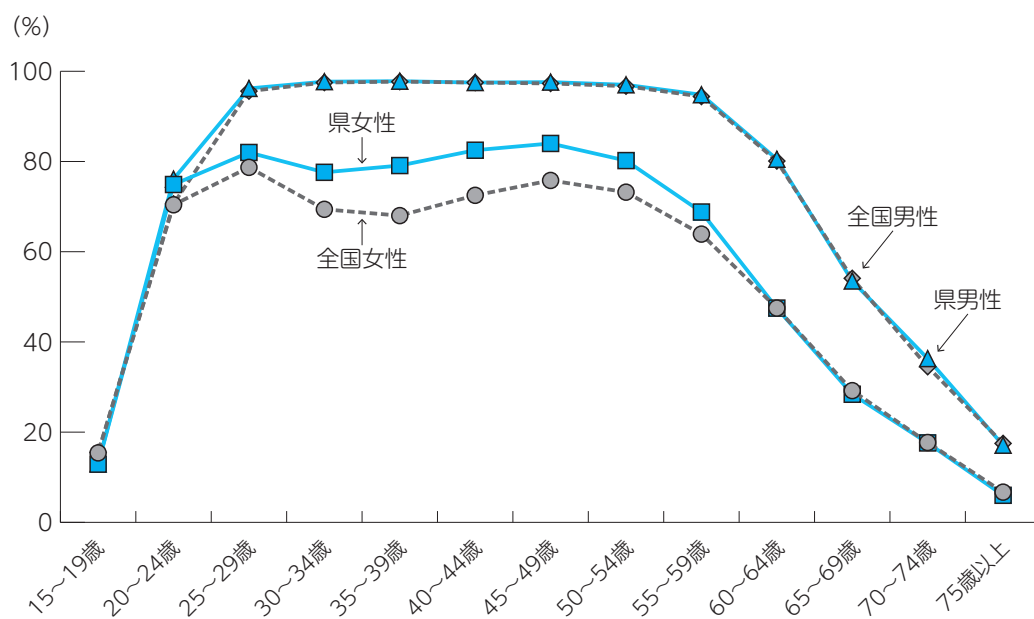
年齢階級別では、男性と違い女性は出産・育児期において労働力率が低下し、その後再び上昇する、いわゆるM字型カーブを描いていますが、本県ではカーブが緩やかとなっています。

◇男女別労働力率の推移（新潟県・全国）



資料：国勢調査【総務省】

◇男女別年齢階級別労働力率（新潟県・全国）



資料：平成22年国勢調査【総務省】

女性の平均勤続年数は、平成27年には11.3年と全国平均より1.9年長く、また、夫婦共働き世帯の割合は、平成24年には53.6%と全国で7番目に高くなっています。

◇平均勤続年数

	新潟県		全国	
	女性	男性	女性	男性
年齢	42.0	43.2	40.7	43.1
勤続年数	11.3	13.9	9.4	13.5

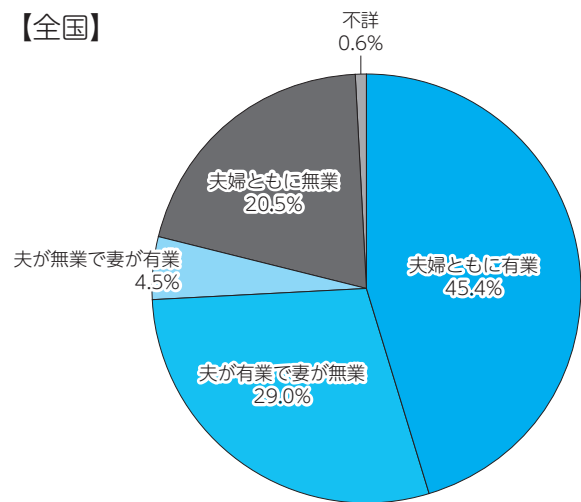
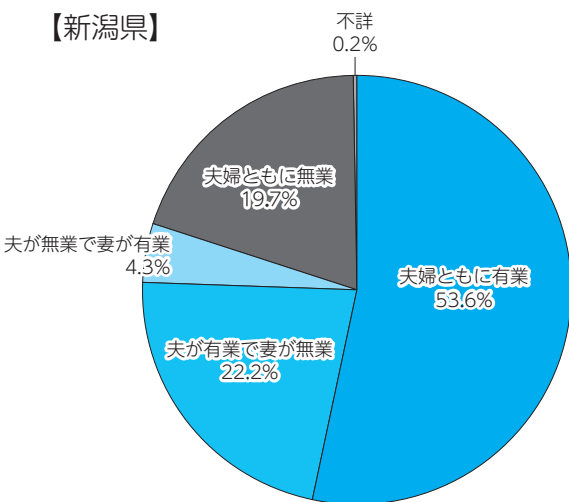
資料：平成27年賃金構造基本統計調査【厚生労働省】

◇夫婦共働き世帯の割合

順位	都道府県	割合
1	福井県	58.8%
2	山形県	57.4%
3	石川県	55.0%
4	島根県	54.7%
5	富山県	53.9%
5	長野県	53.9%
7	新潟県	53.6%
	(全国平均)	45.4%

資料：平成24年就業構造基本調査【総務省】

◇夫と妻の就業状態

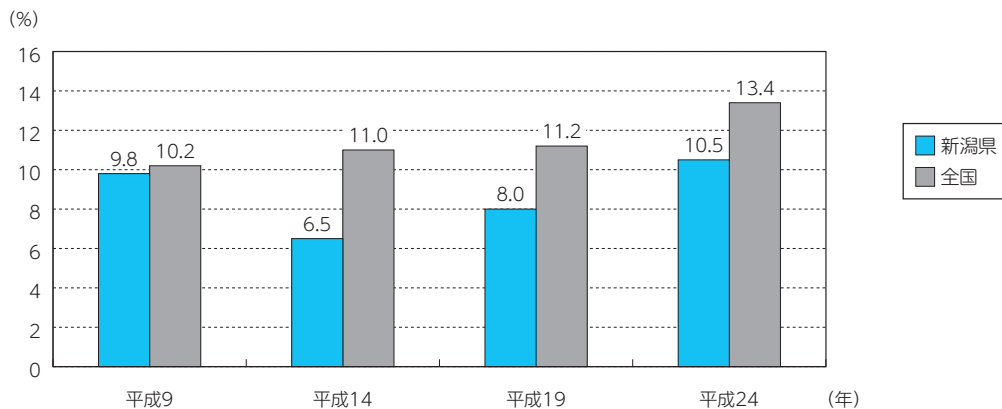


注：高齢者から成る世帯を含む。

資料：平成24年就業構造基本調査【総務省】

管理的職業従事者に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、全国平均より低くなっています。

◇管理的職業従事者に占める女性の割合（新潟県・全国）

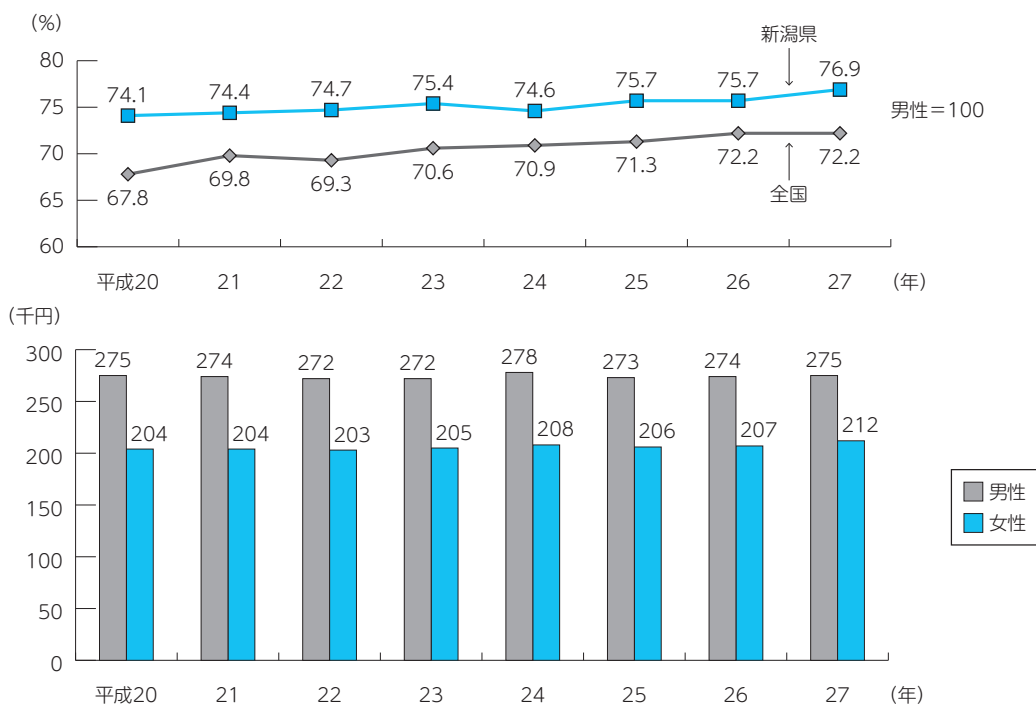


注：「管理的職業従事者」とは、事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。国・地方公共団体の各機関の公選された公務員、自営業主や家族従事者も含まれる。

資料：就業構造基本調査【総務省】

平成27年における本県の女性労働者の賃金水準は、男性の所定内賃金を100とした場合、76.9となっており、全国平均と比べて4.7ポイント高くなっています。

◇男女別所定内賃金（新潟県）と女性の賃金水準の推移（新潟県・全国）



資料：賃金構造基本統計調査【厚生労働省】
新潟県賃金労働時間等実態調査【新潟県】

7 前計画の達成状況と現状及び課題

(1) 指標からみた前計画の達成状況

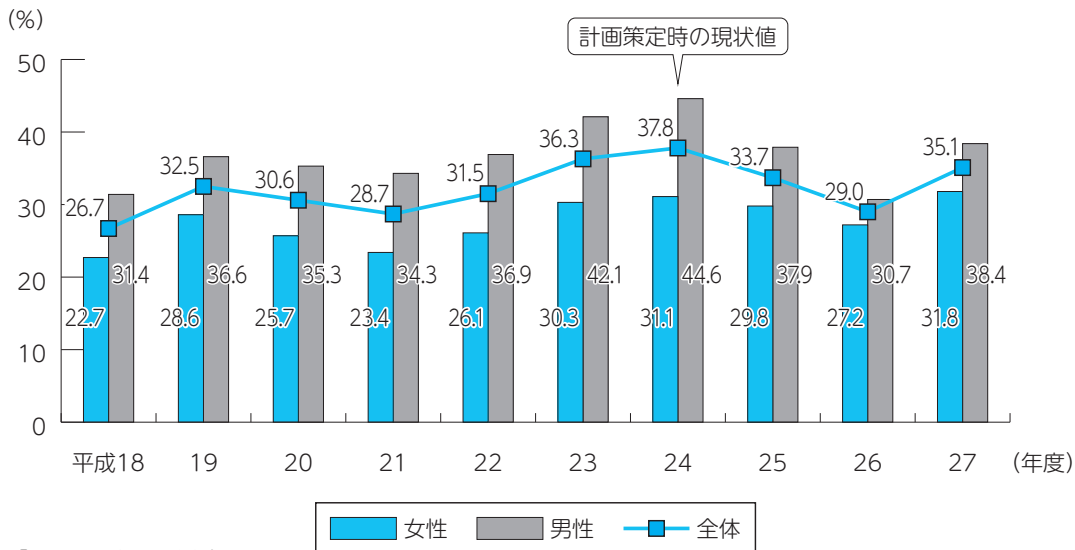
計画の総合指標である「男女が平等な社会であること」の平成27年度意識調査における満足度は、計画策定時（平成24年度）と比較し、「満足層」は2.7ポイントの減少で目標は達成できませんでしたが、「不満層」は0.5ポイント減少しており目標を達成しています。

また、男女別に推移をみると、平成27年度の女性の割合は、「満足層」「不満層」共に平成18年度以降で最も良い数値となっており、男女の差は縮まってきています。

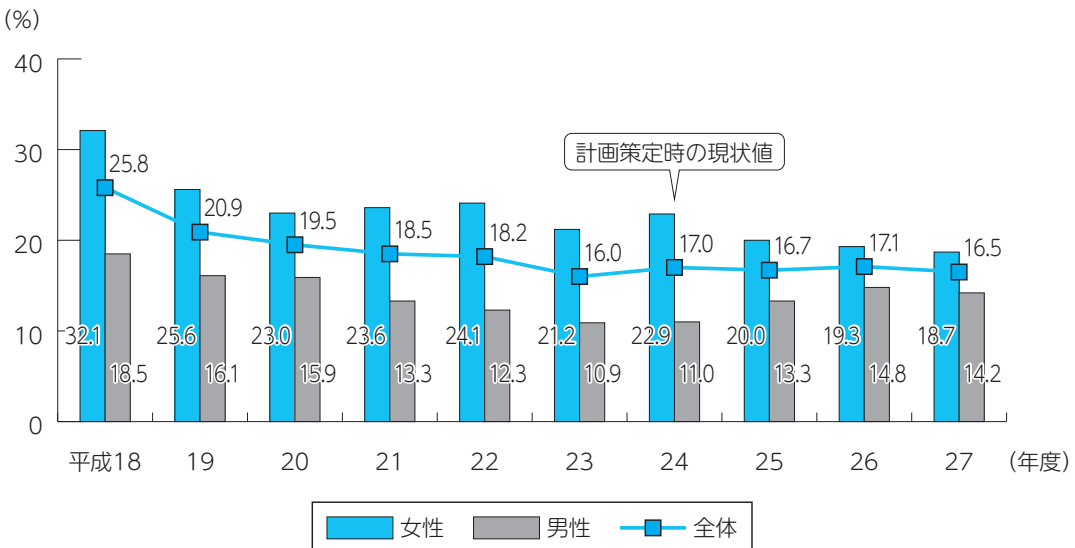
< 総合指標 >

項目	単位	計画策定時		達成状況			最終目標		資料出所等	
		H24	H27	H27	増減	H28	増減			
「男女が平等な社会であること」の満足度	「満足層」の割合	%	H24	37.8	H27	35.1	- 2.7	H28	増加	新潟県「夢おこし」政策プラン推進のための県民意識調査
	「不満層」の割合	%	H24	17.0	H27	16.5	- 0.5	H28	減少	

◇ 「満足層」の割合



◇ 「不満層」の割合



資料：新潟県「夢おこし」政策プラン推進のための県民意識調査【新潟県】

重点目標ごとに設定している指標については、管理・監督的業務に従事する者に占める女性割合の増加や育児休業取得率など13項目で目標を達成していますが、28年度末までの目標数値を掲げている指標などにおいては達成されていないものが多くあることから、今後も継続的な取組が必要となっています。

〈目標指標一覧〉

【基本目標Ⅰ 男女平等を推進する社会づくり】

重点目標		項目	単位	計画策定時		現況値		目標		資料出所等	
1	男女平等意識の浸透	男女共同参画に関する周知度（男女共同参画社会という言葉を見たり聞いたりしたことがある人の割合）	%	H24	68.9	H28	65.8	H28	増加	県民アンケート（男女平等社会推進課調べ）	
		「学校教育」における男女の地位の平等で、「平等」とする人の割合と「職場」における男女の平等感で、「平等」とする人の割合との差	ポイント	H24	45.2	H28	39.9	H28	減少		
2	男女平等の視点に立った社会制度・慣行等の見直し	「社会慣習（しきたり）」における男女の地位の平等で、「平等」とする人の割合	%	H24	17.3	H28	19.2	H28	増加		
3	学校等における男女平等教育の深化	「学校教育」における男女の地位の平等で、「平等」とする人の割合	%	H24	65.1	H28	61.3	H28	増加		
4	男女平等に関する学習機会の確保	県、市町村、大学等が県民に提供している学習講座等の受講者数	千日人	H23	1,300	H27	1,300	H28	1,400		生涯学習推進課調べ
5	女性に対するあらゆる暴力の根絶	配偶者暴力に関する相談機関の認知度	%	H23	73.1	H27	58.7	H28	増加		児童家庭課調べ
		過去2年間に配偶者からの暴力を受けたことのある者の割合	%	H23	38.8	H27	33.1	H28	減少		
6	生涯を通じた女性の健康づくり	乳がん検診受診率（マンモグラフィ併用検診）	%	H23	24.5	H25	50.9	H28	50.0	検診結果報告（計画策定時） ※ H25～厚労省「国民生活基礎調査」	
		子宮がん検診受診率	%	H23	22.8	H25	46.5	H28	50.0		

【基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり（女性のチャレンジ支援の推進）】

重点目標		項目	単位	計画策定時		現況値		目標		資料出所等
1	政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	県の審議会等への女性の登用率	%	H24	35.7	H28	38.5*	H28	38.0	男女平等社会推進課調べ
		管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合	%	H24	11.7	H27	14.3	H28	増加	新潟県賃金労働時間等実態調査
2	女性の能力の開発・発揮	女性人材登録者数	人	H24	775	H27	913	H28	1,000	男女平等社会推進課調べ
3	国際的な男女共同参画の取組の理解と国際協力活動への参画	「女子差別撤廃条約」の周知度（内容を知っている又は聞いたことがある人の割合）	%	H23	37.4	H27	27.7	H28	増加	県民意識調査（男女平等社会推進課調べ）

*平成29年1月1日現在の登用率

【基本目標Ⅲ 男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり】

重点目標		項目	単位	計画策定時		現況値		目標		資料出所等
1	雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保	「職場」における男女の平等で、「平等」とする人の割合	%	H24	19.9	H28	21.4	H28	増加	県民アンケート(男女平等社会推進課調べ)
2	働き方を見直し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能にする就業環境の充実	育児休業取得率(男性)	%	H24	2.0	H27	3.2	H27	3%程度	新潟県賃金労働時間等実態調査
		育児休業取得率(女性)	%	H24	95.2	H27	98.4	H27	90.0	
		ハッピー・パートナー企業(男女共同参画推進企業)登録数	社	H24	513	H28	*1 770	H28	750	男女平等社会推進課調べ
3	農林水産業・商工業等自営業における男女共同参画	家族経営協定締結農家数	戸	H24	1,476	H26	1,542	H28	2,000	経営普及課調べ
4	子育て環境の充実	子育ての環境が整備されていると感じる県民の割合	%	H24	27.0	H27	27.7	-	増加	新潟県「夢おこし」政策プラン推進のための県民意識調査
5	高齢者・障害者の社会参画と介護体制の充実	新潟県高齢者大学修了者数	人	H24	延べ 7,286	H27	延べ 8,216	H28	延べ 8,479	高齢福祉保健課調べ
		高齢者1万人あたりの小規模多機能型居宅介護等の利用人数(新潟県の全国順位)		H23	第7位	H27	第7位	H28	第3位	高齢福祉保健課調べ
6	男性にとっての男女共同参画	「夫も平等に家事・育児等を負担すべきである」という考え方に賛成する男性の割合 *2	%	H24	60.2	H28	85.9	H28	増加	県民アンケート(男女平等社会推進課調べ)
7	地域、防災・災害復興分野等における男女共同参画	自治会長に占める女性の割合	%	H24	2.4	H27	3.3	H28	増加	内閣府男女共同参画局調べ

*1 平成29年1月31日現在の登録数

*2 県民アンケートによる「賛成」及び「どちらかと言えば賛成」の回答割合。ただし、平成24年度と平成28年度では選択肢が異なる。

平成24年度：「賛成」、「どちらかと言えば賛成」、「どちらとも言えない」、「どちらかと言えば反対」、「反対」

平成28年度：「賛成」、「どちらかと言えば賛成」、「どちらかと言えば反対」、「反対」

(2) 県民意識調査の結果概要

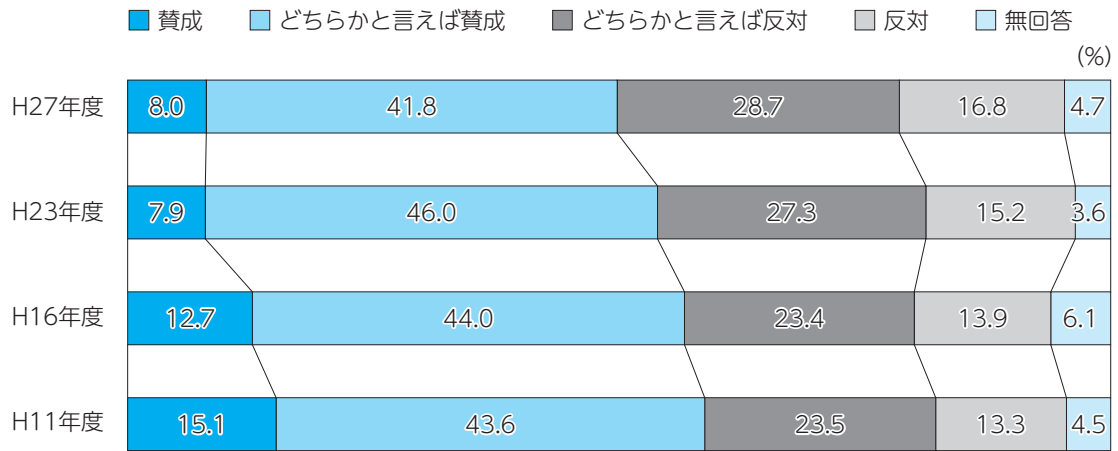
平成27年8月に実施した県民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の割合（「賛成」「どちらかと言えば賛成」の計）は49.8%で、反対する人の割合（「反対」「どちらかと言えば反対」の計：45.5%）を上回る結果となりました。

一方、「男女共同参画社会の実現に必要なこと」については、男女共に、出産・育児・介護と仕事の両立環境の整備に関する項目が重要と考える人が多くなっており、「仕事と家庭生活や地域活動のバランス」についての理想として、男女共に、約5割の人が家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させたいと考えているものの、現実では、約6割の人が仕事を優先しており、特に、男性では約7割が仕事を優先しているという状況があります。

「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」では、育児・介護と仕事の両立に関する項目を選択した人が多くなっています。また、全国と比べて、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」の選択率が高くなっています。

◇夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

【経年比較】

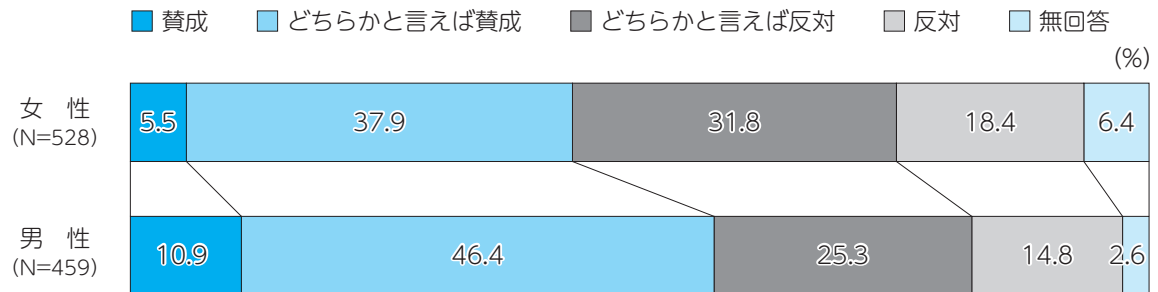


注：H23年度までの設問は「男は仕事、女は家庭を中心とする方がよい」

資料：平成11年度男女共同参画に関する意識調査【新潟県】

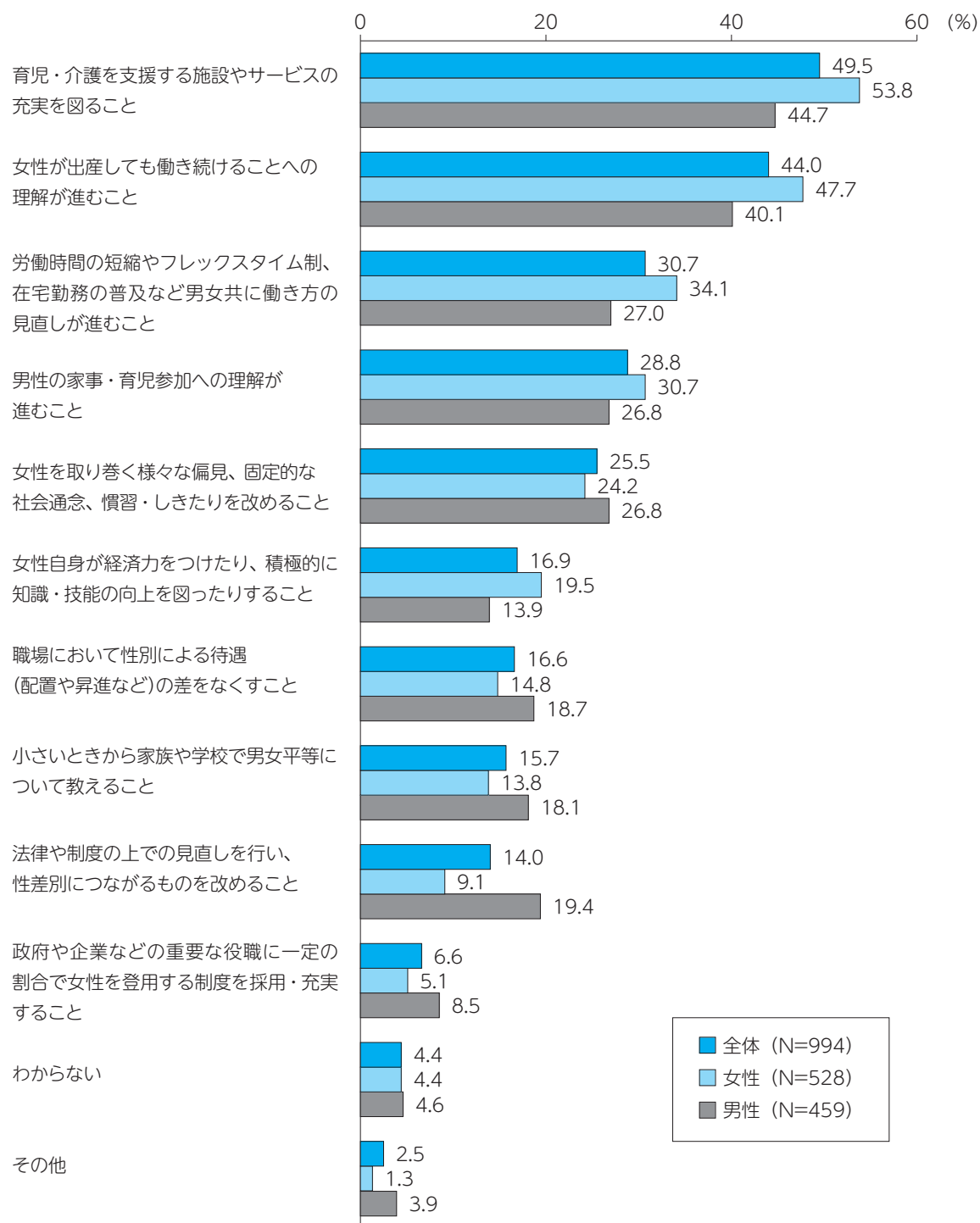
平成16、23、27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

【男女比較】



資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

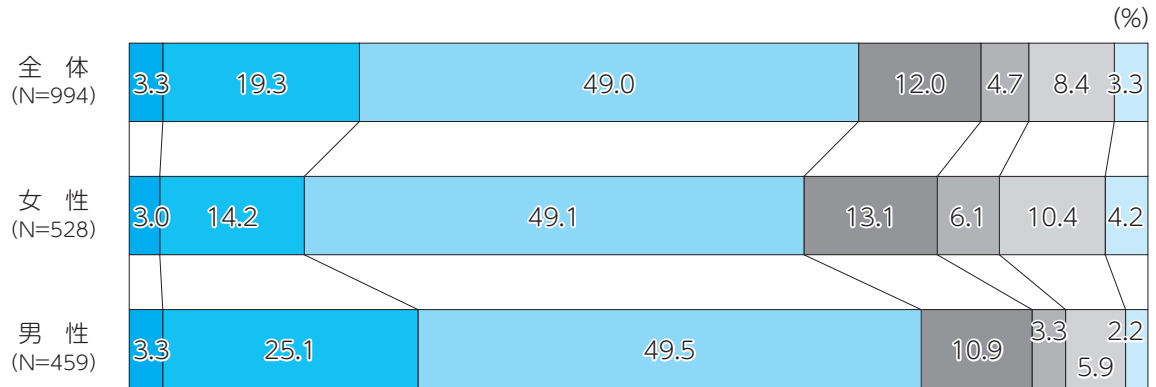
◇男女共同参画社会の実現に必要なこと



◇仕事と家庭生活や地域活動のバランス

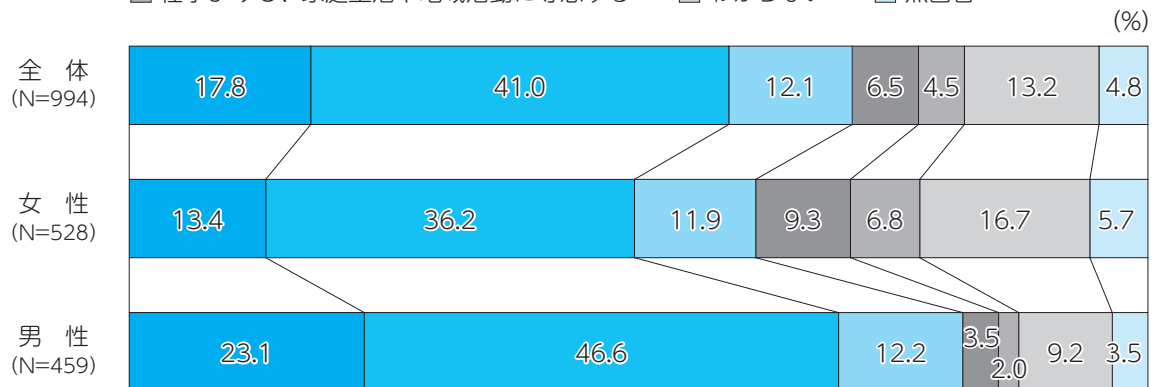
【理想】

- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念する
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させる
- 家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させる
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念する
- わからない
- 無回答



【現実】

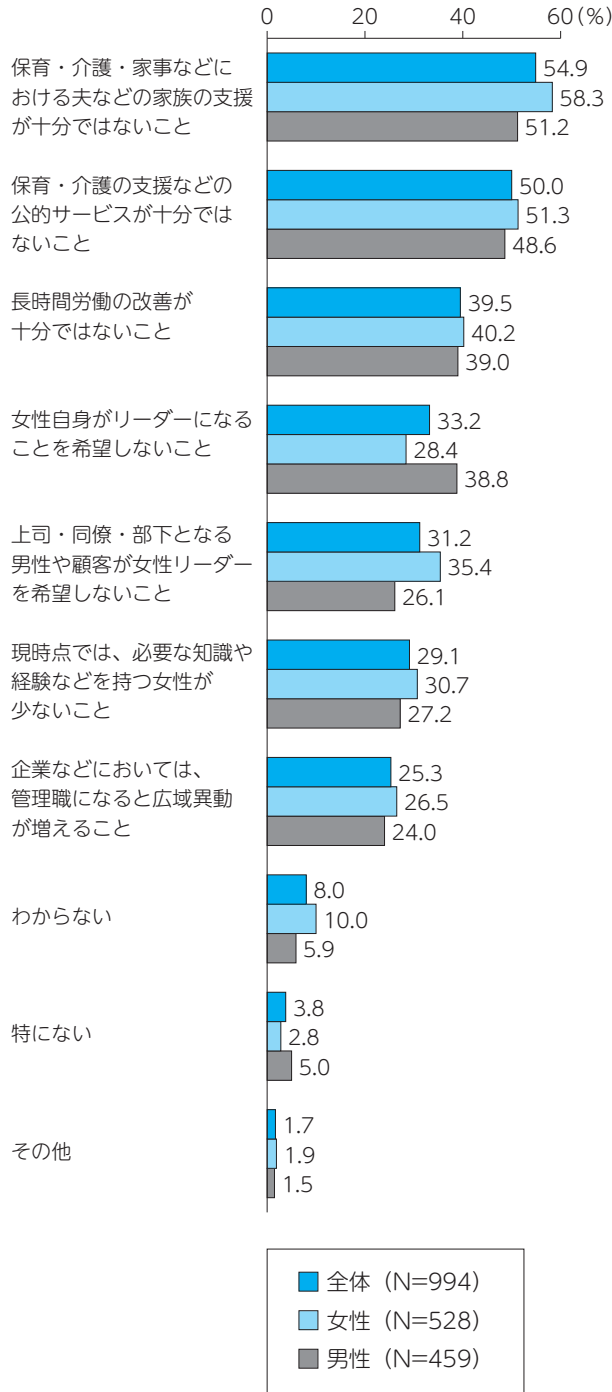
- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念する
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させる
- 家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させる
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念する
- わからない
- 無回答



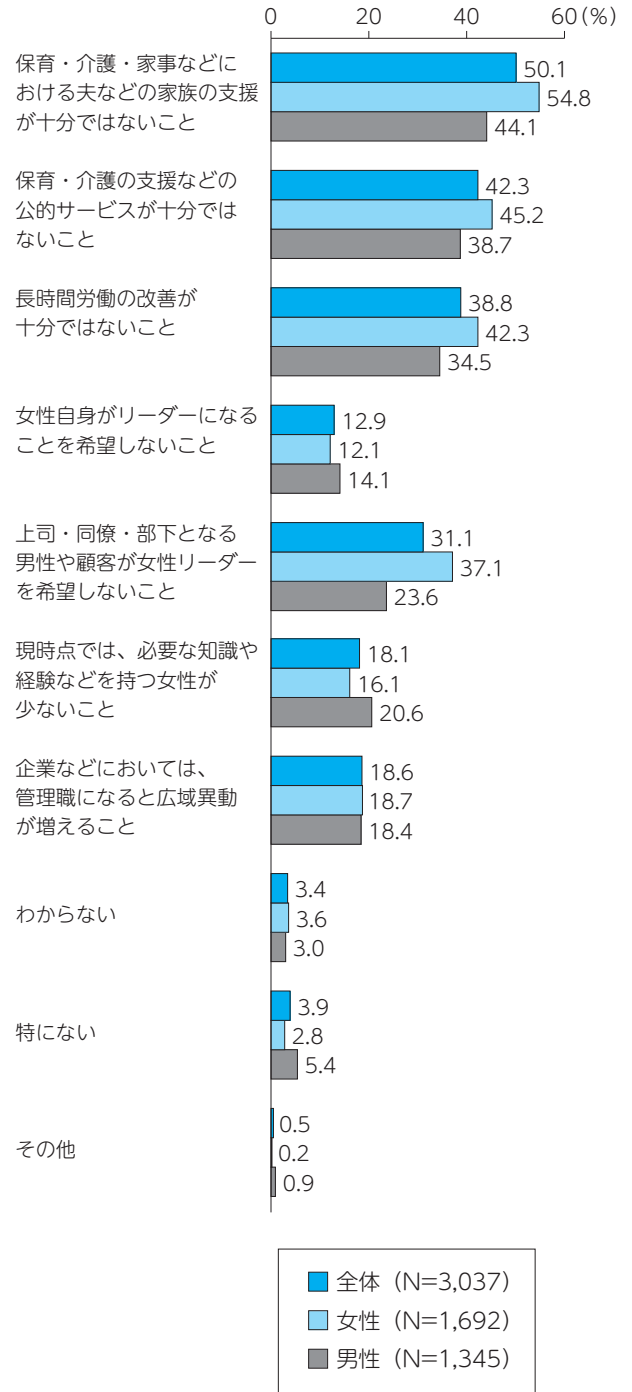
注：性別について無回答者がいるため、男女の計は全体と一致しない。
 資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

◇女性リーダーを増やすうえで障害となるもの

【新潟県】



【全国】



資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】
平成26年女性の活躍推進に関する世論調査【内閣府】

(3) 取り組むべき課題

前計画における指標の達成状況や男女平等社会づくりに向けた県民意識調査の結果から、男女共同参画社会の実現に向けて次のような課題が浮き彫りになりました。

ア 性別による固定的役割分担意識が根強く残っている

男女共同参画社会の実現に向けた広報・啓発等の取組を推進してきた結果、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の割合は徐々に減少する傾向にあります。その動きは緩やかであり、男女共に性別による固定的役割分担意識が根強い状況にあります。

性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく制度や慣行が、男女の、社会における活動の自由な選択を妨げる要因や背景ともなっていることから、その解消に向けて引き続き取り組む必要があります。

イ 長時間労働等を前提とした男性中心型労働慣行の見直しが必要である

男女共に、約5割の人が「家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させたい」と考えていますが、現実では約6割の人が仕事を優先しており、特に、男性においては約7割が仕事を優先しています。男性の育児休業の取得率は目標の3%に到達したものの、依然として女性の取得率とは大きな開きがあり、男性の家事・育児等への参画が進んでいるとは言えない状況です。

また、男女共同参画社会の実現や女性リーダー増加のために必要なこととして、働き方の見直しが進むことや長時間労働の改善、女性が出産後も働き続けることや男性の家事・育児等の参加への理解促進を選択した人の割合が高いことから、男女が共にその個性と能力を発揮して活躍するためには、長時間労働等を前提とした男性中心型労働慣行の見直しが必要です。

ウ 女性の能力向上への支援や女性へのキャリア形成支援が必要である

「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」について、本県では「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」を選択した人の割合は全国に比べて20.3ポイントも高くなっており、男女間の開きも大きくなっています。それらの背景を特定することはできませんが、女性リーダーを増やすためには、女性自身の意識を高める働きかけを行うとともに、周囲の理解を促進していくことが必要です。

また、「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」を選択した人の割合も、全国に比べて11ポイントも高く、女性はその個性と能力を発揮して活躍するには、女性の能力向上への支援や女性へのキャリア形成支援が必要です。

女性が活躍する社会は、男性も女性も共に暮らしやすい社会であり、女性が活躍できる環境を整えることは、男女共同参画社会の実現につながります。

8 計画の体系

基本目標	重点目標	施策の基本的方向
I 男女平等を推進する社会づくり	1 男女平等意識の浸透	(1) 男女平等社会の形成についての理解を深めるための広報・啓発活動を推進します
		(2) 各種団体等と連携し、広報・啓発活動を推進します
		(3) メディアを活用し、県民に対する啓発活動を推進します
		(4) メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を育成します
	2 男女平等の視点に立った社会制度・慣行等の見直し	(1) 社会制度、慣行等を男女平等の視点で点検し、実態把握と啓発に努めます
		(2) 男女共同参画に関する調査や情報収集を行い、課題を整理し、提供します
	3 学校等における男女平等教育の深化	(1) 学校等における男女平等を推進する教育・学習を充実します
(2) 教職員等の研修を充実します		
4 男女平等に関する学習機会の確保	(1) 男女平等意識を高めるための学習機会を提供します	
	(2) 性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、個性と能力を十分に発揮した生き方を選択できるように、学習機会の充実や学習情報の提供に努めます	
	(3) 学習活動を支援する指導者等の人材の養成に努めます	
	(4) 男女平等意識を育む家庭教育を推進します	
5 女性に対するあらゆる暴力の根絶	(1) ドメスティック・バイオレンスや性暴力など女性に対する暴力の根絶に向けた意識啓発と防止のための環境づくりを推進します	
	(2) ドメスティック・バイオレンスや性暴力など女性に対する暴力の実態を把握し、被害女性の相談や保護・支援を行います	
	(3) セクシュアルハラスメントの防止に向けた取組を推進します	
6 生涯を通じた女性の健康づくり	(1) 生涯を通じた女性の健康の維持・増進対策を充実します	
	(2) 妊娠・出産等に関する健康の維持・増進を支援するとともに、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）についての知識の普及に努めます	
7 国際的な男女共同参画の取組の理解	(1) 男女共同参画に関する国際的な動向や国際社会の取組への理解を促進します	
II 女性が活躍できる社会づくり	1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	(1) 県の審議会等への女性登用を推進します
		(2) 女性県職員・教職員の育成・登用を推進します
		(3) 市町村の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します
		(4) 企業、団体、地域等あらゆる場における方針決定過程への女性の参画を促進します
	2 女性の能力の開発・発揮	(1) あらゆる分野に参画できる女性人材を育成します
		(2) 女性の起業など様々なチャレンジを支援します
		(3) 女性の人材に関する情報を収集、整備し、提供します
		(4) 女性団体等への活動支援を充実します
	3 雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保	(1) 雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保など、職業生活において女性が能力を発揮できる環境の整備を促進します
		(2) 女性の職業能力の開発を支援するとともに、能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を促進します
	4 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画	(1) 農林水産業・商工業等自営業における女性の経営参画・社会参画を推進します
		(2) 農林水産業における女性の経営参画に向けた資質向上や環境整備を推進するとともに、関係者への情報提供に努めます
(3) 商工業等の家族経営に関わる女性の労働・生活環境の整備を促進するとともに、能力が十分発揮できるよう情報提供に努めます		

基本目標	重点目標	施策の基本的方向
Ⅲ 男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり	1 男性中心型労働慣行等を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする就業環境の充実	(1) 仕事と生活の調和の実現に向けた社会的機運醸成のための意識啓発を推進します
		(2) 仕事と子育てや介護との両立のための制度の普及・定着を促進します
		(3) 多様な形態の働き方を可能とする就業環境の整備を促進します
		(4) 職場におけるあらゆるハラスメントの防止に向けた取組を推進します
	2 男性にとっての男女共同参画	(1) 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進します
		(2) 男性の家事・育児・介護等への参画を促進します
		(3) 男性が抱える困難への対応を充実します
	3 子育て環境の充実	(1) 多様なニーズに対応した保育サービスや放課後児童対策の充実を促進します
		(2) 地域における子育て支援を充実します
		(3) 子どもの人権を擁護し、子どもにとって安全で安心な環境の整備を推進します
	4 高齢者、障害者の社会参画と介護体制の充実	(1) 高齢者、障害者の社会参画を支援します
		(2) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の整備を促進します
	5 貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	(1) 生活困窮者の自立の促進を支援します
		(2) ひとり親家庭への支援を充実します
	6 地域や防災・災害復興分野等における男女共同参画	(1) 地域における男女共同参画を促進します
		(2) 防災・災害復興分野における男女共同参画を促進します
		(3) 環境保全の取組への男女共同参画を促進します

計画の推進	1	総合的な推進体制及び機能の充実
	2	計画の進行管理と調査・情報収集
	3	市町村や国の関係機関との連携
	4	県民、事業者、NPO、NGO等各種団体との連携・協働

〔参考〕 関連する主な県の計画

- ・新潟県人権教育・啓発推進基本指針（Ⅰ－1、4）
- ・新潟県生涯学習推進プラン（Ⅰ－4）
- ・新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画（Ⅰ－5）
- ・新潟県犯罪のない安全で安心なまちづくり推進計画（Ⅰ－5、Ⅲ－3）
- ・新潟県がん対策推進計画（Ⅰ－6）
- ・地域保健医療計画（Ⅰ－6）
- ・女性職員の活躍推進のための新潟県特定事業主行動計画（Ⅱ－1）
- ・仕事と子育ての両立支援のための新潟県特定事業主行動計画（Ⅲ－1）
- ・新潟県子ども・子育てプラン（Ⅲ－3）
- ・新潟県子ども・子育て支援事業支援計画（Ⅲ－3）
- ・新潟県高齢者地域ケア推進プラン（Ⅲ－4）
- ・新潟県障害者計画（Ⅲ－4）
- ・新潟県子どもの貧困対策推進計画（Ⅲ－5）
- ・新潟県地域防災計画（Ⅲ－6）

*（ ）内の数字は該当する基本目標と重点目標を示す。

第2章

基本目標、重点目標、施策の基本的方向

基本目標Ⅰ 男女平等を推進する社会づくり

男女が社会の対等な構成員として、喜びも責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮でき、個人として尊重される社会づくりが重要です。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に賛成する人の割合は徐々に減少する傾向にありますが、その動きは緩やかであり、男女共に性別による固定的な役割分担意識が根強い状況にあります。そして、このような性別による固定的な役割分担意識や、これに基づく制度や慣行が、男女が自らの意思に基づき多様な生き方を選択できる社会の実現を難しくしているという現状があります。

そのため、男女平等社会の形成に関して理解を深めることが重要であり、家庭、職場、地域等における性別による固定的な役割分担意識を一人ひとりが見直すとともに、学校教育、生涯学習を通じて男女平等意識を育むこと、国際社会における動向や取組への関心を高めること、また、女性に対するあらゆる暴力の根絶や生涯を通じた女性の健康づくりを支援することが必要です。

重点目標1 男女平等意識の浸透

【現状と課題】

本県で実施した意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に同感（「賛成」と「どちらかと言えば賛成」の合計）する人の割合は徐々に減ってきています。しかし、その割合に男女差はあるものの、男女共に性別による固定的な役割分担意識が根強いことがうかがえます。こうした性別による固定的な役割分担意識や、これに基づく制度や慣行は、男女が自らの意思に基づき多様な生き方を選択できる社会の実現を難しくしています。

男女平等社会を形成するには、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）（※）の視点から、家庭、職場、地域社会等のあらゆる場面で、男女がお互いを尊重し、共に責任を分かち合いながら支え合うことの大切さや、性別にかかわらず、それぞれの個性や能力を活かした多様な生き方を認め合うことの大切さを理解することが重要です。

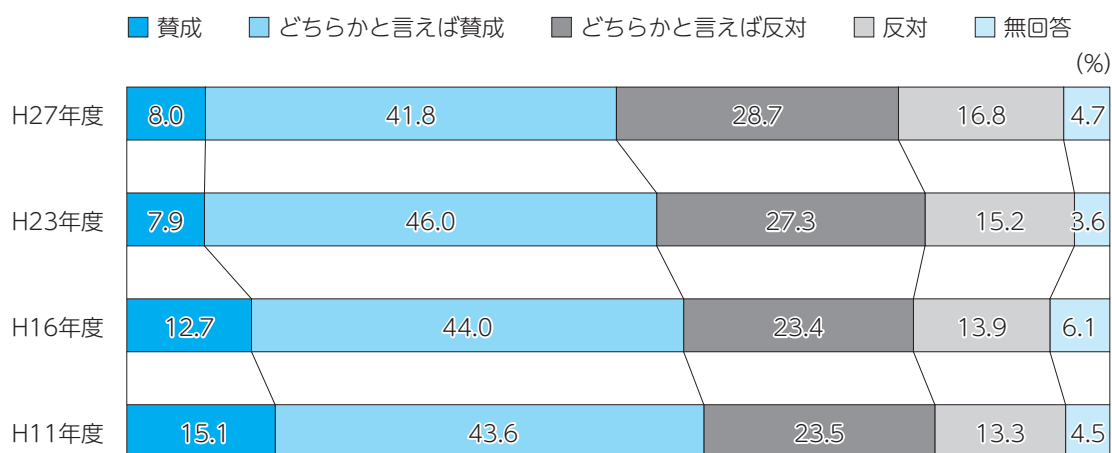
そのため、あらゆる機会や多様な媒体等を通じ、広報・啓発活動を展開することが必要です。

※ 社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

◇夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

【経年比較】

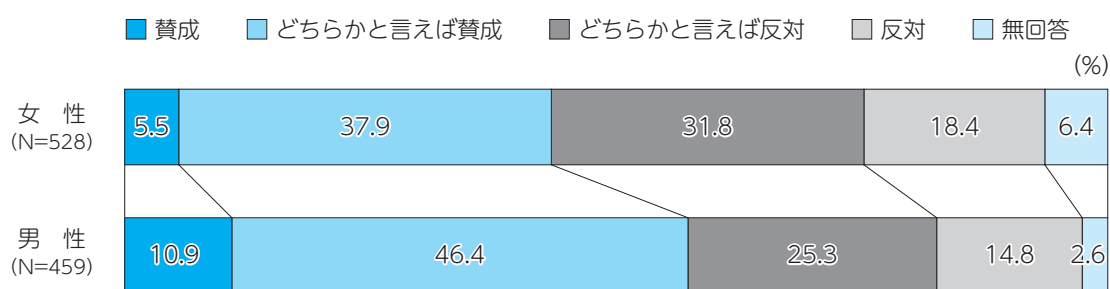


注：H23年度までの設問は「男は仕事、女は家庭を中心とする方がよい」

資料：平成11年度男女共同参画に関する意識調査【新潟県】

平成16、23、27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

【男女比較】



資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 男女平等社会の形成についての理解を深めるための広報・啓発活動を推進します。

- ㊦ 男女共同参画週間中の広報やフォーラム等の開催を通じて、広く県民に対し、啓発活動を推進します。(県民生活・環境部、福祉保健部)
- ㊧ 男女共同参画に関連する法律、条例、計画などについて、わかりやすく広報するなどその内容の周知に努めます。(県民生活・環境部、福祉保健部、産業労働観光部)

(2) 各種団体等と連携し、広報・啓発活動を推進します。

- ㊦ 女性団体、経済団体、教育関係団体等の各種団体や企業と連携し、広報・啓発を推進します。(県民生活・環境部)

(3) メディアを活用し、県民に対する啓発活動を推進します。

- ㊦ 新聞、テレビ、ラジオや SNS を含むインターネットなど多様な媒体を活用し、啓発活動を展開します。(知事政策局、県民生活・環境部)

(4) メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力を育成します。

- ㊦ メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断する能力、また適切に発信する能力の向上を図るため、関係する県や市町村職員等に対して研修等を実施します。(県民生活・環境部)
- ㊧ 県の広報・刊行物等における表現が、性別に基づく固定観念にとらわれないように配慮します。(全部局)

重点目標2 男女平等の視点に立った社会制度・慣行等の見直し

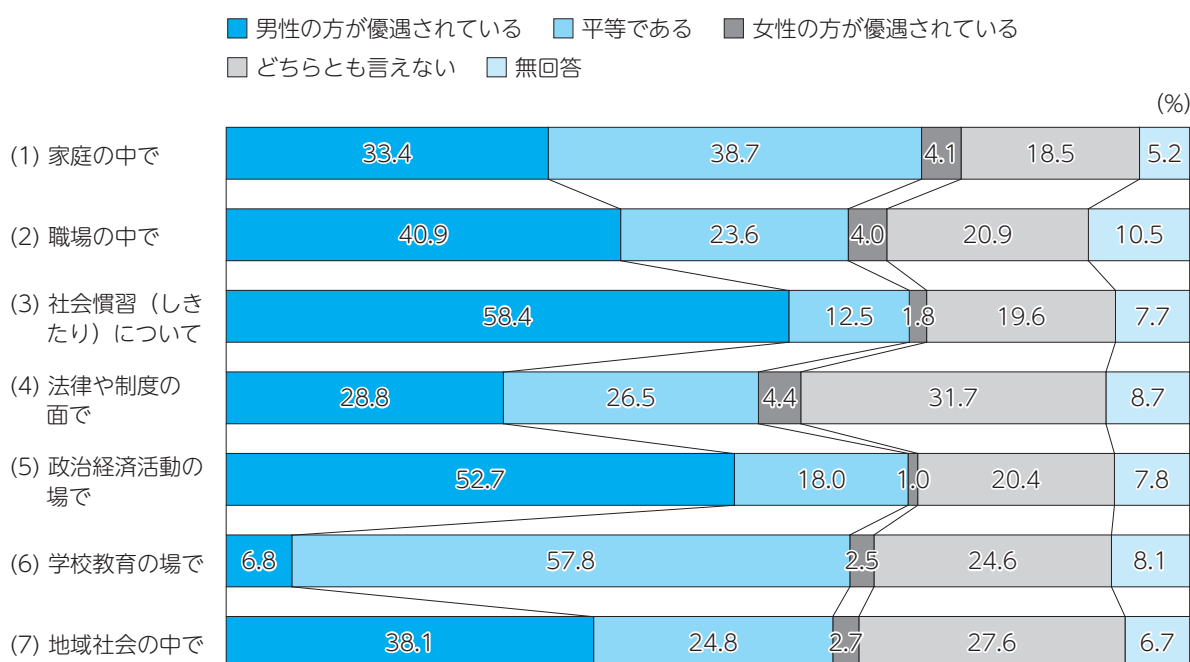
【現状と課題】

本県で実施した意識調査では、「社会慣習（しきたり）について」平等と感じている人の割合は最も低い結果となっています。また、その割合には男女差があり、男性より女性の方が平等感が低くなっています。この傾向は他の場面においても同様の結果となっています。

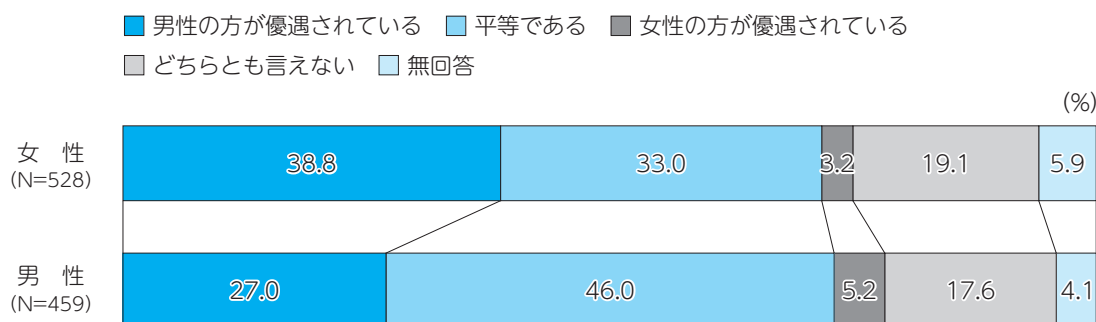
こうした性別による固定的な役割分担意識に基づく制度・慣行等は、個人の能力の発揮を困難にする要因ともなります。

そのため、男女が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できるよう、社会制度・慣行等を必要に応じて見直すことが必要です。

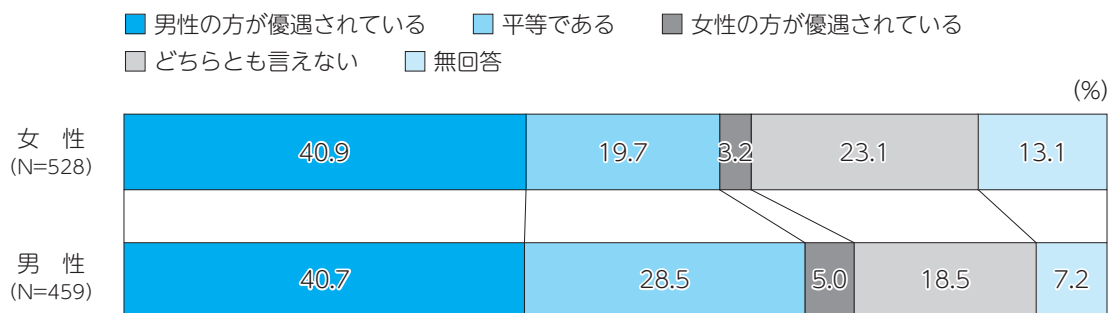
◇男女の地位の平等感について（男女計）



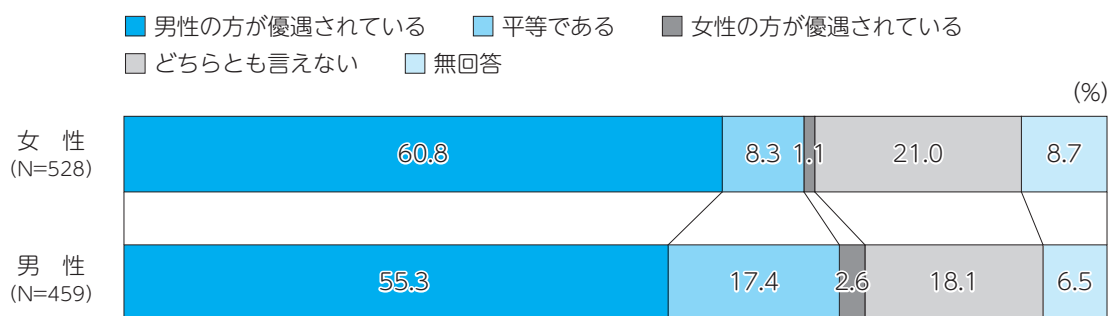
(1) 家庭の中で（男女別）



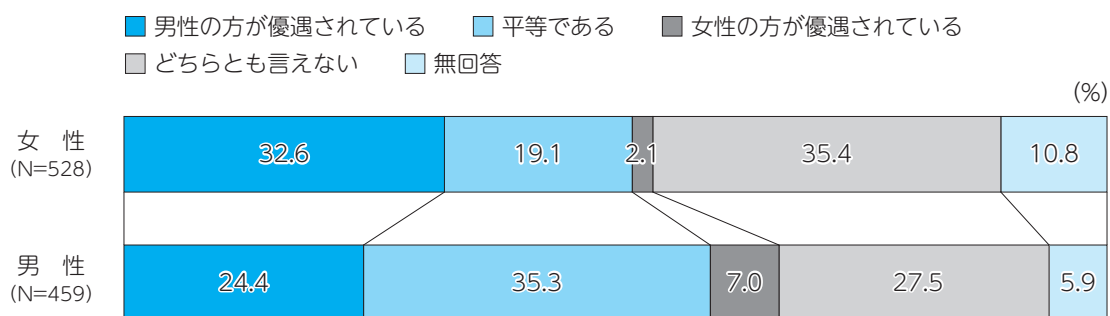
(2) 職場の中で (男女別)



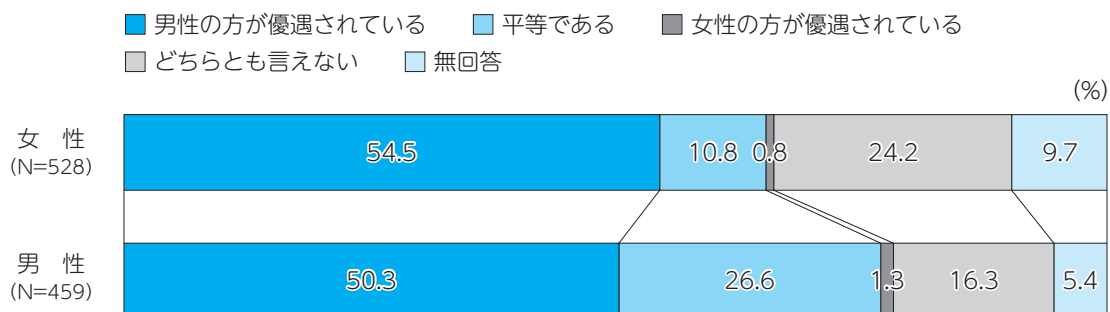
(3) 社会慣習 (しきたり) について (男女別)



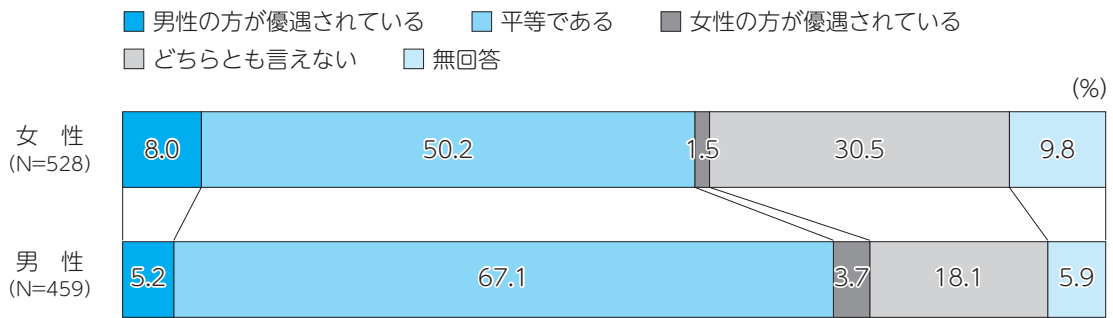
(4) 法律や制度の面で (男女別)



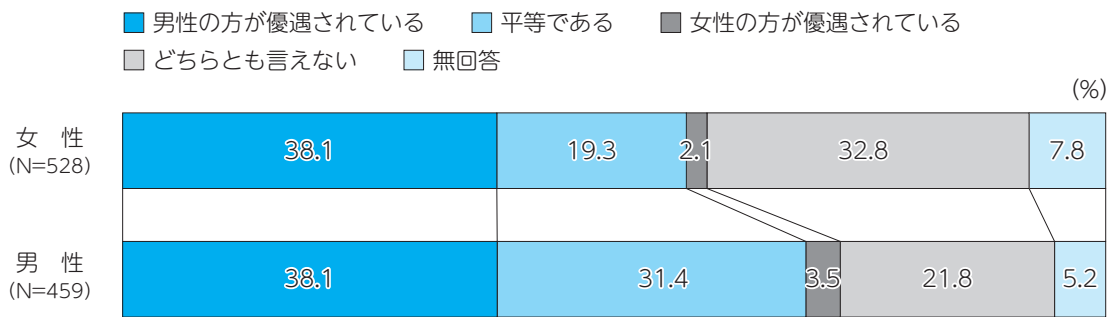
(5) 政治経済活動の場で (男女別)



(6) 学校教育の場で (男女別)



(7) 地域社会の中で (男女別)



資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 社会制度、慣行等を男女平等の視点で点検し、実態把握と啓発に努めます。

- ㊦ 社会制度、慣行等を調査するなど実態を把握します。 (県民生活・環境部)
- ㊧ 職場、家庭、地域等における慣行についても、男女の社会における活動の自由な選択を妨げないように、広くその見直しを呼びかけます。 (県民生活・環境部)

(2) 男女共同参画に関する調査や情報収集を行い、課題を整理し、提供します。

- ㊦ 国、県、団体等の情報を収集し、ホームページ等で県民へ積極的に提供します。 (知事政策局、県民生活・環境部)
- ㊧ 新潟ユニゾンプラザの図書情報ルームにおける男女共同参画関連情報を充実します。 (県民生活・環境部、福祉保健部)

重点目標3 学校等における男女平等教育の深化

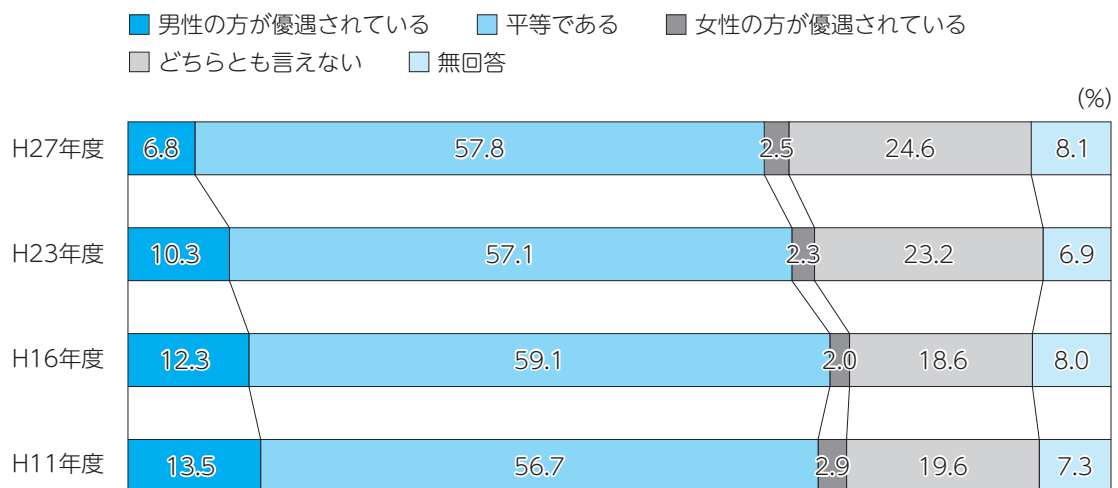
【現状と課題】

本県で実施した意識調査では、「学校教育の場で」男女平等と感じる人の割合は、他の場面と比較して最も高くなっています。(p.25 参照)

人格が形成される過程での人権の尊重を基本とする男女平等教育の果たす役割は重要です。

そのため、学校等における様々な教育活動の中で、性別による固定的な役割分担意識にとられないよう配慮するとともに、男女の相互理解と協力の観点から、教育活動全体を通じて男女平等意識をはぐくむ教育を推進することが必要です。

◇男女の地位の平等感について「学校教育の場で」



資料：平成11年度男女共同参画に関する意識調査【新潟県】

平成16、23、27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 学校等における男女平等を推進する教育・学習を充実します。

- ㊦ 学習指導要領に基づき、社会科、家庭科、道徳等の時間をはじめ、教育活動全体を通じて、人権の尊重、男女の平等、男女の相互理解と協力、家庭生活の大切さ、家族の一員としての役割を果たしながら家庭を築くことの重要性などについての教育を充実します。

(教育庁)

- ① 学校運営などが性別による固定的な役割分担意識に基づいて行われることのないよう努めます。(教育庁)
- ② 主体的で多様な進路選択を可能とするため、性別による固定的な役割分担意識にとらわれることのない進路指導を充実します。(教育庁)
- ③ 幼稚園、保育所において、幼児期の子ども一人ひとりの特性に留意しつつ、性別による固定的な役割分担意識が育つことのないよう促します。
(総務管理部、福祉保健部、教育庁)

(2) 教職員等の研修を充実します。

- ㊦ 男女平等教育推進のための知識・技能の普及や、人権に関する正しい理解を深め、人権感覚を高めるため、教職員を対象とした計画的な研修を充実します。
また、保育士の研修においても男女平等意識の向上を図ります。(福祉保健部、教育庁)
- ① 教育関係者等に対し、男女平等社会に関する理解の浸透を図ります。(教育庁)

重点目標4 男女平等に関する学習機会の確保

【現状と課題】

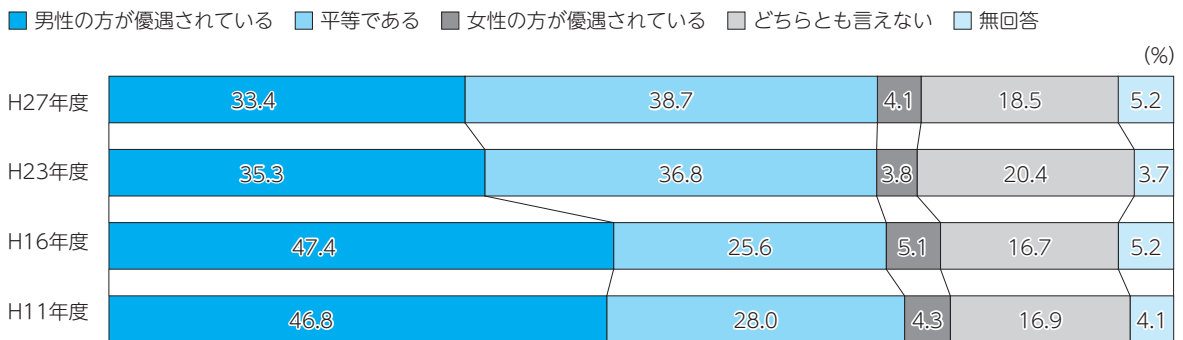
本県で実施した意識調査では、「学校教育の中で」男女平等と感じる人の割合は、57.8%と最も高いのに対し、「家庭の中で」は38.7%、「地域社会の中で」は24.8%と依然として低い結果となっています。(p.25 参照)

性別による固定的な役割分担意識をなくし、男女平等意識を高めるには、学校教育をはじめ、家庭や地域における生涯を通じた教育・学習への取組が重要です。

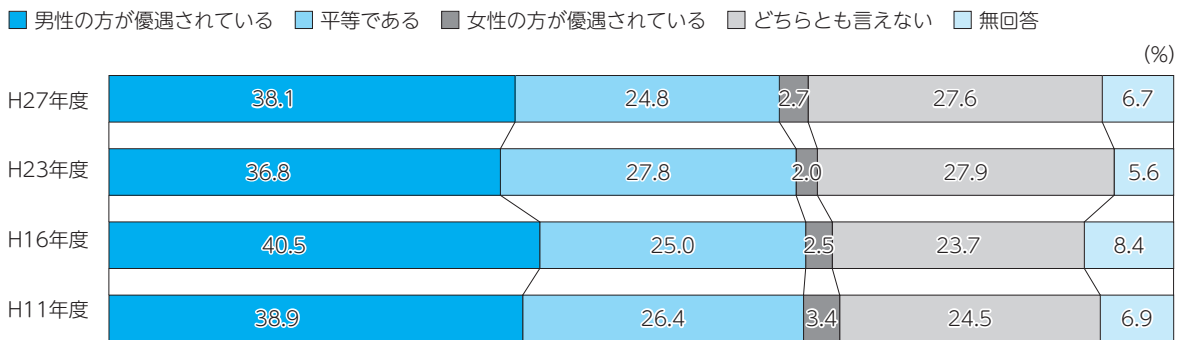
そのため、男女平等意識を高める学習機会や学習情報の提供を、一層充実させることが必要です。

また、LGBT（※）など性的少数者に対する理解の促進が新たな課題です。

◇男女の地位の平等感について「家庭の中で」



◇男女の地位の平等感について「地域社会の中で」



資料：平成11年度男女共同参画に関する意識調査【新潟県】

平成16、23、27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

※ L G B T

Lesbian (レズビアン, 女性の同性愛者)、Gay (ゲイ, 男性の同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル, 両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー, 性自認が身体の性と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人) の頭文字をとった総称です。

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 男女平等意識を高めるための学習機会を提供します。

- ㊦ 男女平等意識を高めるため、各種の研修会や講習会等を開催します。

(県民生活・環境部、福祉保健部、教育庁)

(2) 性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、個性と能力を十分に発揮した生き方を選択できるよう、学習機会の充実や学習情報の提供に努めます。

- ㊦ 地域における身近な学習機会を充実するため、専修学校の開放講座、市町村や大学等との連携による講座、公民館などにおける学習活動や広域遠隔学習を促進します。

(教育庁)

- ㊦ 生涯学習情報提供システム(ラ・ラ・ネット)や情報誌等を通じて、いきいき県民カレッジや各地で開催されている男女共同参画に関する学級・講座などの学習情報を提供します。

(教育庁)

(3) 学習活動を支援する指導者等の人材の養成に努めます。

- ㊦ 社会教育等の指導者研修などを通じて、男女平等意識の啓発を図るとともに指導者等の養成に努めます。

(教育庁)

(4) 男女平等意識を育む家庭教育を推進します。

- ㊦ 保護者等に対して家庭教育に関する学習機会や情報を提供し、家庭内における男女平等意識の醸成を図ります。

(教育庁)

重点目標5 女性に対するあらゆる暴力の根絶

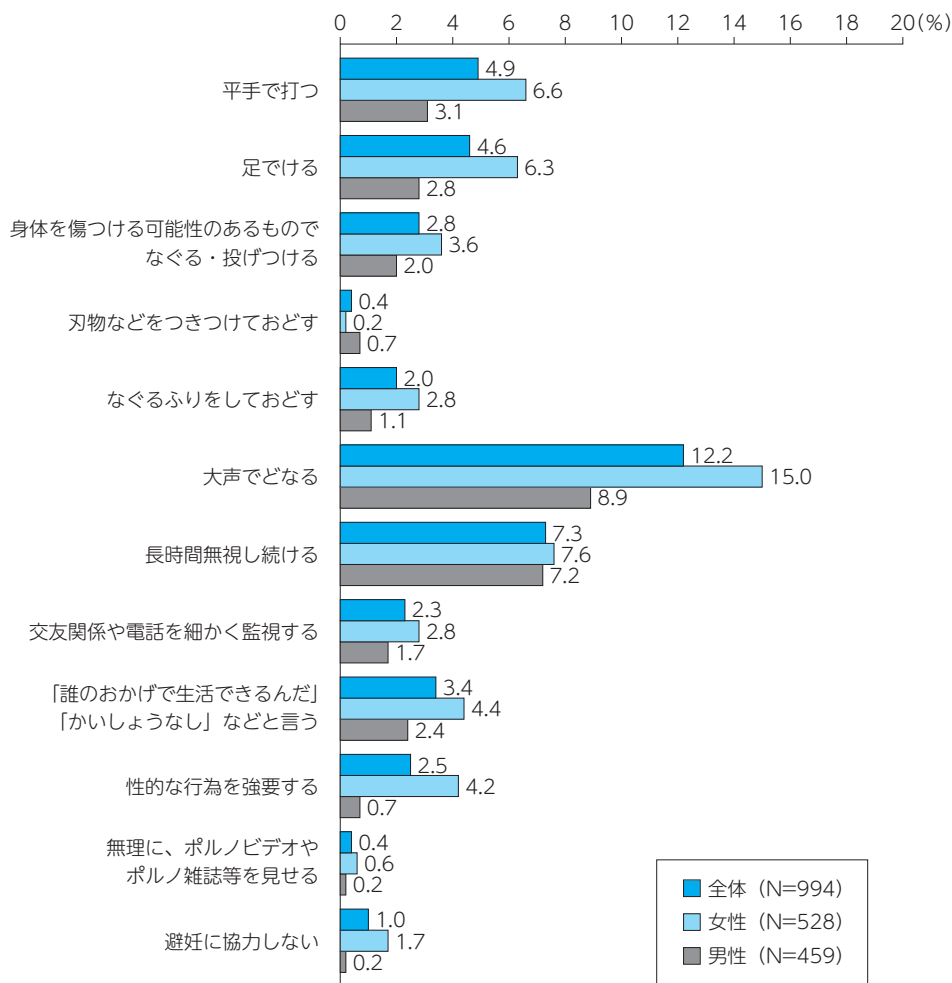
【現状と課題】

性別による差別的な取扱いや、相手の意に反した性的な言動、暴力（ドメスティック・バイオレンス、セクシュアルハラスメントなど）は人権侵害であり、男性が被害者となる場合もありますが、その多くが女性です。

女性に対する暴力の背景には、固定的な性別役割分担意識、経済的格差、上下関係といった男女が置かれている状況に根ざした構造的な問題が存在していると考えられ、女性に対する暴力は男女平等社会を形成していく上で克服すべき課題です。

女性に対するあらゆる暴力は決して許されないものであるという認識を徹底し、その根絶を目指すには、「新潟県配偶者暴力防止・被害者支援基本計画」等と共に施策を推進することが必要です。

◇配偶者や恋人から暴力を受けた経験（複数回答）（新潟県）



資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

◇配偶者暴力認知件数（新潟県）

	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
件数	445	470	576	741	777	888	955	※ 1,106

資料：新潟県警察本部

※うち女性被害者：1,009

◇被害者と加害者の関係（平成 27 年中）（新潟県）

	法律婚（夫婦）	元夫婦	事実婚（内縁等）	元内縁	同棲	元同棲
件数	706	216	68	16	78	22

資料：新潟県警察本部

（施策の基本的方向・施策の展開）

（1）ドメスティック・バイオレンスや性暴力など女性に対する暴力の根絶に向けた意識啓発と防止のための環境づくりを推進します。

- ㊦ 女性に対する暴力を許さない社会づくりのため、「女性に対する暴力をなくす運動」などを通じて、県民に対して広報啓発活動を推進します。また、関係機関と連携を図りながら、加害予防の意識啓発を図るための講演会等を実施します。

（県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部）

- ① 若年層向けにデートDV予防教育や啓発を行います。（福祉保健部、教育庁）
- ㊧ 安全に対する情報提供等、地域に密着した防犯活動を展開します。（警察本部）

（2）ドメスティック・バイオレンスや性暴力など女性に対する暴力の実態を把握し、被害女性の相談や保護・支援を行います。

- ㊦ 女性に対する暴力の問題についての的確に対応できるよう、関係機関等と連携し、実態把握に努めるとともに、関係者が適切に対応できるよう研修等を行います。

（県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部）

- ① 女性に対する暴力の相談窓口を周知します。（県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部）
- ㊧ 女性福祉相談所、配偶者暴力相談支援センター及び性暴力被害者支援センターにいがたと関係機関、NPO、民間団体との連携を強化し、外国人や障害者を含む女性の相談に対して幅広く対応するとともに、被害者の自立に向けて、生活の安定、住宅の確保、就労、子どもの就学や保育への配慮等支援を行います。

（県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部）

- ① 配偶者等からの暴力等による被害者とその環境下で育った子どもそれぞれの回復に向けた相談・カウンセリング体制を充実します。（県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部）

- ④ 県配偶者暴力防止連絡会議等のネットワークを充実し、その活用を図ります。
(県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部)
 - ㊦ 被害者を支援している団体等の安全確保に努めます。
(警察本部)
 - ㊧ 民間支援団体等とも連携した保護・支援の充実に努めます。
(福祉保健部、警察本部)
 - ㊨ 売買春の取締りを強化するとともに、売買春からの女性の保護、社会復帰を支援します。
(福祉保健部、警察本部)
 - ㊩ 人身取引の取締りと適切な対策を推進します。
(福祉保健部、警察本部)
 - ㊪ ストーカー規制法に基づきストーカー行為に対する適切な対策を推進します。
(警察本部)
 - ㊫ 性暴力の被害防止を図り、被害者の相談・支援体制の充実に努めます。
(県民生活・環境部、福祉保健部、警察本部)
 - ㊬ 刑罰法令に触れる場合には、被害者の意思を尊重しつつ、事案の危険発展性等を踏まえて、検挙措置や指導・警告等の適切な措置を講じます。また、刑罰法令に触れない場合についても、防犯指導や他機関への紹介等、被害者の要望等を踏まえた適切な措置を講じます。
(警察本部)
- (3) セクシュアルハラスメントの防止に向けた取組を推進します。
- ㊭ 様々な場面におけるセクシュアルハラスメントの防止に向けた取組を促進します。
(全部局)
 - ㊮ 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口である新潟労働局雇用環境・均等室との緊密な連携を図りながら、この相談窓口を周知します。
(産業労働観光部)

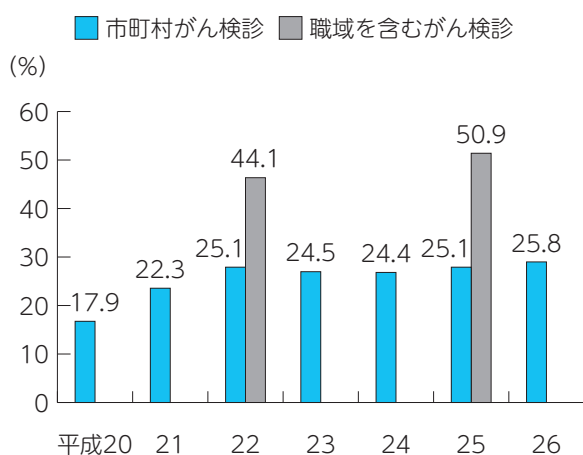
重点目標6 生涯を通じた女性の健康づくり

【現状と課題】

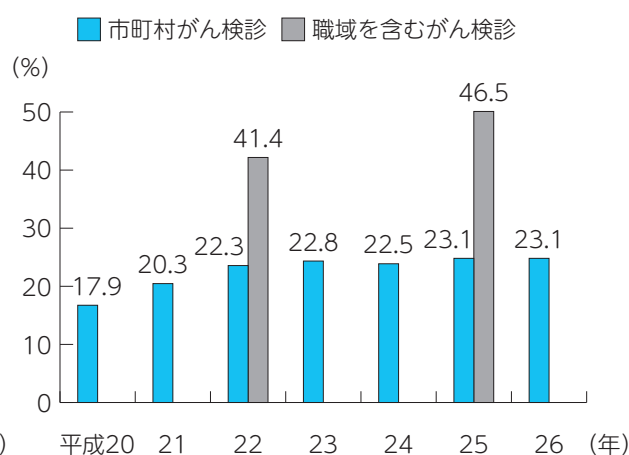
男女とも生涯を通じた健康づくりが必要ですが、特に女性は、妊娠・出産の可能性があり、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題があるため、そうした点に配慮した女性の心身の健康づくりを進める必要があります。

そのため、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（※））の知識の普及に努めるとともに、男女の、特に女性の健康に関する相談体制や検診の充実など、生涯を通じた健康づくりを支援するための総合的な取組を行うことが必要です。

◇乳がん検診受診率（新潟県）



◇子宮がん検診受診率（新潟県）



注：乳がん検診については、市町村検診は40歳以上、職域を含むがん検診は40歳～69歳が対象
子宮がん検診については、市町村検診は20歳以上、職域を含むがん検診は20歳～69歳が対象

資料：にいがたの生活習慣病【新潟県】（市町村におけるがん検診受診率）
国民生活基礎調査（3年ごとの実施）【厚生労働省】（職域を含むがん検診の受診率）

※ 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）

性と生殖の健康（リプロダクティブ・ヘルス）とは、平成6年（1994年）の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。

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

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 生涯を通じた女性の健康の維持・増進対策を充実します。

- ㊦ 思春期、出産可能期、更年期など、女性が生涯を通じて自ら健康管理できるよう、健康教育、健康相談等の充実に努めます。(福祉保健部)
- ㊧ 女性が各種健康診査や検診を受けやすい体制整備を促進し、女性の健康づくりを支援します。(福祉保健部)
- ㊨ 学校教育全体を通じ、人間尊重、男女平等の精神に基づく正しい異性観を持つことにより、性について自ら考え判断し、望ましい行動がとれるようにするため、学習指導要領に基づき、児童生徒の発達段階に応じた性教育を充実します。
また、地域においては、思春期の体や心についての正しい知識の普及啓発を図ります。(福祉保健部、教育庁)
- ㊩ 思春期における性についての悩み等に関する相談窓口の周知とその機能を充実します。(福祉保健部)
- ㊪ 妊娠・出産、育児の悩み等に対して、健康診査、保健指導・相談等の実施を促進するとともに、周産期医療体制の整備に努めます。(福祉保健部)
- ㊫ 栄養、運動、休養等望ましい健康習慣を身につけるための普及啓発に努めるとともに、栄養士や健康指導者などの健康づくりを支援する各種指導者を養成します。(県民生活・環境部、福祉保健部)
- ㊬ HIV／エイズ、性感染症について、感染予防、検査の必要性等や薬物乱用等による健康被害に関する正しい知識の普及啓発を図ります。(福祉保健部)
- ㊭ 女性医師の育成・確保に努めるとともに、女性専門外来の普及を促進します。(福祉保健部)

(2) 妊娠・出産等に関する健康の維持・増進を支援するとともに、性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)についての知識の普及に努めます。

- ㊮ 人工妊娠中絶が女性の心身に及ぼす影響や安全な避妊及び女性が主体的に避妊を行うための知識などについて普及するとともに、思いがけない妊娠等による悩みを抱える方への相談体制の整備に努めます。(福祉保健部)
- ㊯ 不妊に悩む男女に対する情報提供と相談体制及び支援の充実に努めます。(福祉保健部)
- ㊰ 性と生殖に関する健康と権利の重要性について、広報紙への掲載、住民向け講座などを通じて、男女が正しく理解し認識を深めるよう普及啓発に努めます。(県民生活・環境部、福祉保健部)

重点目標7 国際的な男女共同参画の取組の理解

【現状と課題】

男女共同参画の取組は、国際的な動きに連動し、影響を受けながら進んでいることから、国際社会の動向について理解と関心を深めていくことが必要です。

日本における管理的職業従事者に占める女性の割合は、12.5%（2015年）と諸外国と比べていまだ低い水準にとどまっています。

また、日本のジェンダー・ギャップ指数（男女格差を測る指数 GGI）（※）の国際順位は、144か国中111位（2016年）と著しく低い状況です。経済、教育、保健、政治分野の中で、政治や経済分野の値が低いことがその要因です。人間開発指数（HDI）（※）やジェンダー不平等指数（GII）（※）の国際順位が示すように、日本は、寿命や妊産婦死亡率といった健康分野や教育等、人間開発の達成度では実績を上げていますが、ジェンダー・ギャップ指数の順位はそれらの順位と比べても著しく低くなっています。

こうした国際比較や、女子差別撤廃条約や国連の世界女性会議など、国際的な動向を男女共同参画の推進に活かしていくとともに、国際的な男女共同参画の取組への理解を促進することが必要です。

◇GGI及び国際順位

順位	国名	GGI
1	アイスランド	0.874
2	フィンランド	0.845
3	ノルウェー	0.842
4	スウェーデン	0.815
5	ルワンダ	0.800
6	アイルランド	0.797
7	フィリピン	0.786
8	スロベニア	0.786
-	-	-
111	日本	0.660

資料：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書（2016）」

◇日本のGGIの4分野ごとの国際順位

分野	順位
経済	118
教育	76
保健	40
政治	103

※ GGI（ジェンダー・ギャップ指数）
各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもの。経済、教育、保健及び政治分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

※ HDI（人間開発指数）とGII（ジェンダー不平等指数）

国連開発計画（UNDP）による指数で、HDIは「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測定したもので、GIIは国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを「保健分野」「エンパワーメント（※）」「労働市場」の3側面から明らかにするものです。

◇HDI及び国際順位

順位	国名	HDI
1	ノルウェー	0.944
2	オーストラリア	0.935
3	スイス	0.930
4	デンマーク	0.923
5	オランダ	0.922
6	ドイツ	0.916
6	アイルランド	0.916
8	米国	0.915
-	-	-
20	日本	0.891

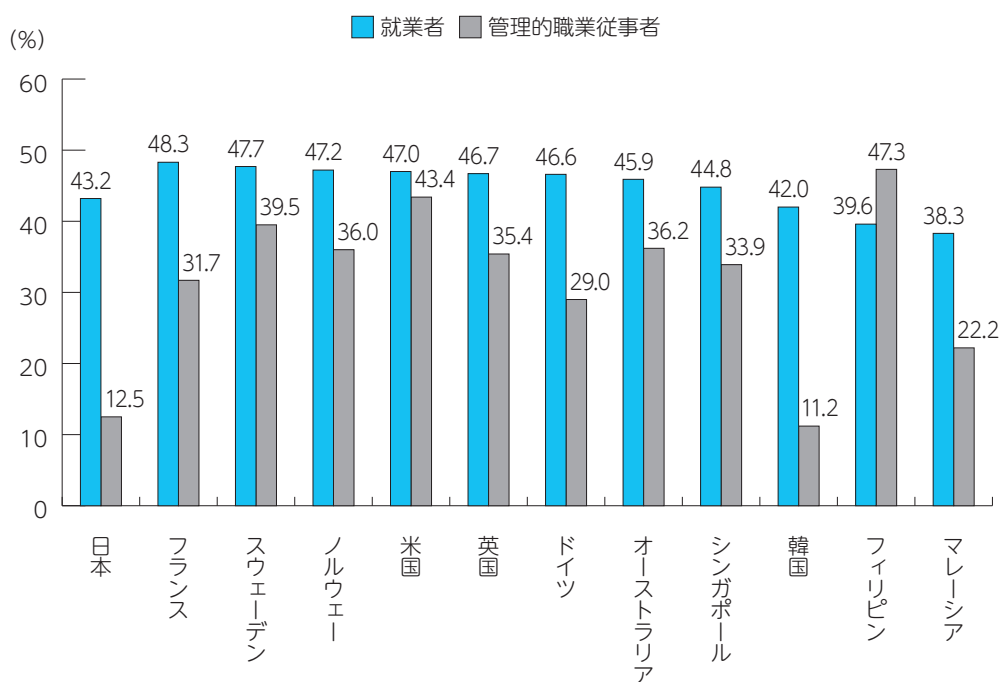
◇GII及び国際順位

順位	国名	GII
1	スロベニア	0.016
2	スイス	0.028
3	ドイツ	0.041
4	デンマーク	0.048
5	オーストリア	0.053
6	スウェーデン	0.055
7	オランダ	0.062
8	ベルギー	0.063
-	-	-
26	日本	0.133

注：測定可能な国数は、HDIは188の国と地域、GIIは155か国。

資料：HDI及びGII共に、国連開発機構（UNDP）「人間開発報告書（2015）」

◇就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



資料：内閣府「平成28年版 男女共同参画白書」

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 男女共同参画に関する国際的な動向や国際社会の取組への理解を促進します。

㊦ 国際社会の男女共同参画に関する取組の情報を収集・整理し、提供します。

(県民生活・環境部)

㊧ 国際交流や国際協力活動を通じて国際的な男女共同参画の取組への理解を促進します。

(知事政策局)

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

男女が共にあらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりが重要です。

また、将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を構築するためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入が必要です。

特に、政策・方針決定過程への女性の参画が重要ですが、例えば県の審議会等の委員に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、社会の様々な分野での女性の参画の割合はまだ少ない状況です。

また、職業生活においても、女性がその能力を十分に発揮できる環境が整っているとは言えない状況にあります。

そのため、政策・方針決定過程への女性の参画の推進や女性の能力向上への支援を行うことにより、女性のエンパワーメント（※）を進める必要があります。

※ エンパワーメント

個人として、そして／あるいは社会集団として、意思決定過程に参画し、自律的な力をつけることです。

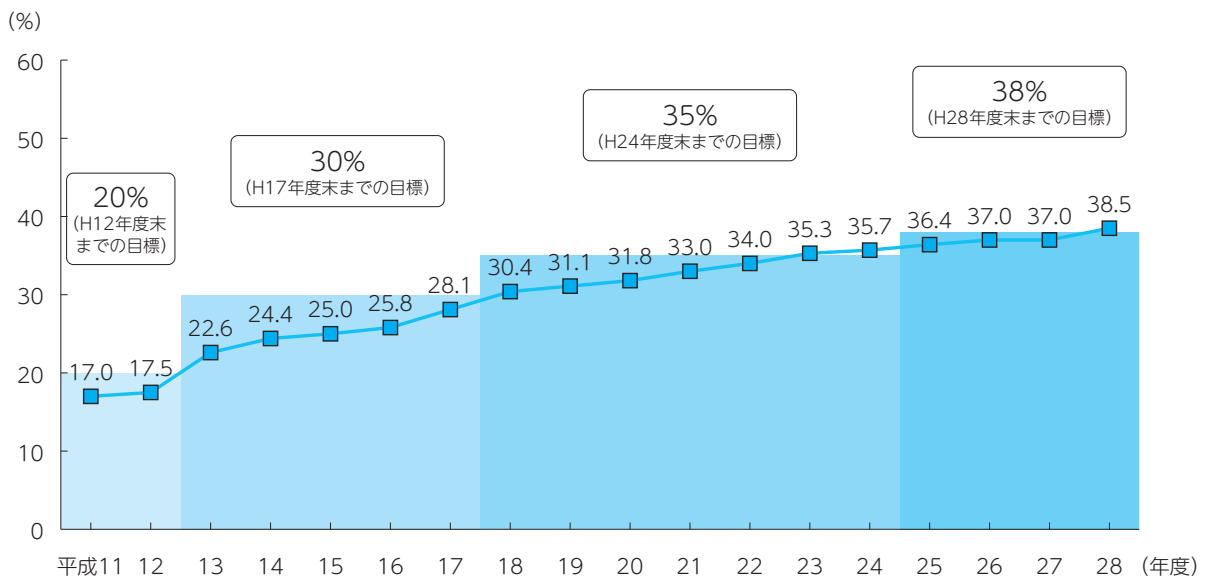
重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

【現状と課題】

県の各種審議会等における女性の割合は「第2次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定した平成25年の36.4%から平成28年度には38.5%（平成29年1月1日現在）と着実に増加しています。しかしながら、県内市町村における審議会等の女性比率は、26.8%（平成28年4月1日現在）にとどまっています。また、民間企業における「管理・監督的業務に従事する者」の割合も14.3%（平成27年7月31日現在）と低い状況にあります。

職業生活においては、女性活躍推進法の成立で、国や地方公共団体、従業員が301人以上の事業主に、女性の管理職登用率の目標の設定などを盛り込んだ事業主行動計画の策定と公表が義務づけられたことから、今後、登用が進んでいくものと考えられますが、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、県や市町村はもとより、企業、団体、地域等においても取組を進める必要があります。

◇県の審議会等への女性の登用率



資料：新潟県 *各年6月1日現在（平成28年度は平成29年1月1日現在）

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 県の審議会等への女性登用を推進します。

- ㊦ 県の審議会等委員への女性の積極的な登用を推進します。 (全部局)

(2) 女性県職員・教職員の育成・登用を推進します。

- ㊦ 本人の適性や希望にあわせ、多様な職務を経験させるとともに、各種研修等を通じて、積極的に育成と登用を推進します。(総務管理部、病院局、企業局、教育庁、警察本部)

(3) 市町村の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。

- ㊦ 市町村の政策・方針決定過程への女性の参画状況等を取りまとめ、情報提供します。(県民生活・環境部)

(4) 企業、団体、地域等あらゆる場における方針決定過程への女性の参画を促進します。

【女性活躍推進】

- ㊦ あらゆる機会を通じて企業、団体等に対し、積極的改善措置（ポジティブ・アクション（※））に関する情報等を提供し、女性の登用等を促進します。
(県民生活・環境部、産業労働観光部)
- ㊦ 政策方針決定過程において、意見などを募集するパブリック・コメントの手続きが一層活用されるよう努めます。(全部局)
- ㊦ 県民一人ひとりが政治や選挙に関心を持つとともに、投票への参加が推進されるよう啓発に努めます。(総務管理部)

※ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

積極的改善措置は、新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例第2条第2号において、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。」と定義されています。

重点目標2 女性の能力の開発・発揮

【現状と課題】

法・制度的には男女共に参画する機会が充実されてきていますが、固定的な性別役割分担意識や様々な社会制度・慣行等から、あらゆる分野において実質的な男女差が認められます。

この状況において、女性が個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に参画していくためには、多様な能力を身に付けることが必要であり、そのための支援が必要です。

また、これまで女性が少なかった分野における女性活躍を推進するため、多様な学習機会を提供することも重要です。

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) あらゆる分野に参画できる女性人材を育成します。

【女性活躍推進】

- ㊦ 女性が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力をつけられるよう、実践的な研修や学習の機会を積極的に提供します。(県民生活・環境部、教育庁)
- ㊧ 女性が個性や能力を発揮できるよう、大学や、公民館等と連携し協力しながら、生涯を通じた学習機会の充実に努めます。(県民生活・環境部、教育庁)
- ㊨ 男女共同参画に関連する法律、条例、計画などについて、わかりやすく広報するなどその内容の周知に努めます。〔再掲〕(県民生活・環境部、福祉保健部、産業労働観光部)

(2) 女性の起業など様々なチャレンジを支援します。

【女性活躍推進】

- ㊦ 能力の向上や仕事・地域活動などへの参画といった様々なチャレンジを行う女性の意欲を後押しするため、情報提供や相談、活動の場の提供等により積極的に支援します。(県民生活・環境部)
- ㊧ 女性の起業を支援するため、研修の機会や情報の提供に努めます。(県民生活・環境部、産業労働観光部、農林水産部)

(3) 女性の人材に関する情報を収集、整備し、提供します。

- ㊦ 女性の参画を促進するため、各分野で活躍する女性の情報を把握・充実し、提供します。(総務管理部、県民生活・環境部)

(4) 女性団体等への活動支援を充実します。

- ㊦ 女性団体・グループ、NPO等の自主的な活動を支援し、女性の社会参画を促進するとともに、その活動成果の普及促進に努めます。(全部局)
- ㊧ 新潟ユニゾンプラザ内の女性センター機能を充実し、女性及び女性団体の活動の場の提供に努めます。(県民生活・環境部)

重点目標3 雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保

【現状と課題】

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正など法律や制度の整備が進められ、県内の雇用に占める女性の割合は徐々に増加しています。

一方、本県で実施した意識調査によると、職場における男女の地位の平等感は、前回調査に比べほとんど変化はみられず、男性の方が優遇されているとする人が約4割（40.9%）を占めています。また、労働環境についても約半数（50.8%）の女性が、働きにくいと答えています。

このような現状において、働く女性が性別によって差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備は、職業生活における女性の活躍を推進する点から、ますます重要な課題となっています。

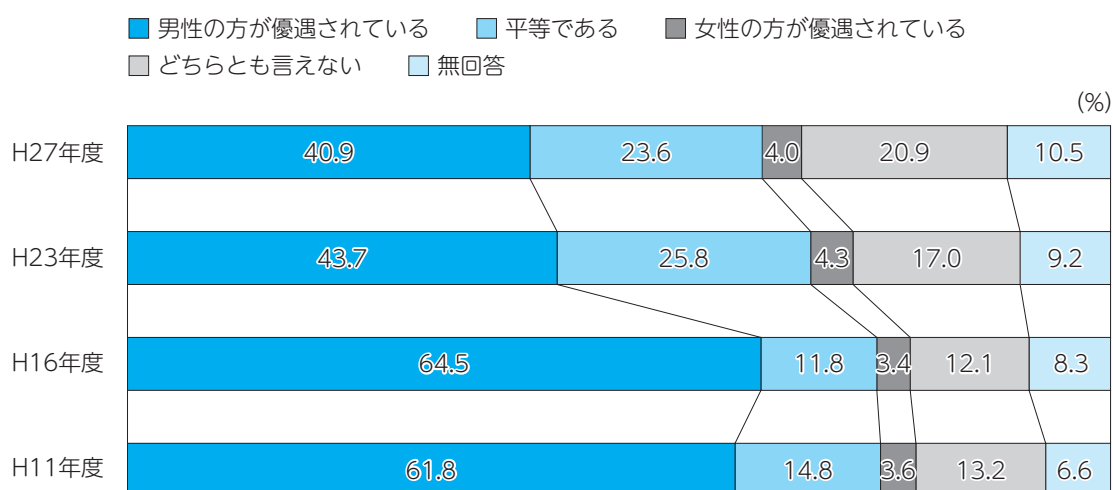
そのため、意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくりに向け、企業等の積極的な取組を促進することが必要です。

◇雇用に占める女性の割合の推移（新潟県） (千人)

	平成9年	平成14年	平成19年	平成24年
雇用者数	1,089	1,050	1,066	1,029
女性の数	446	445	469	463
女性の割合	41.0	42.4	44.0	45.0

資料：就業構造基本調査報告【総務省】

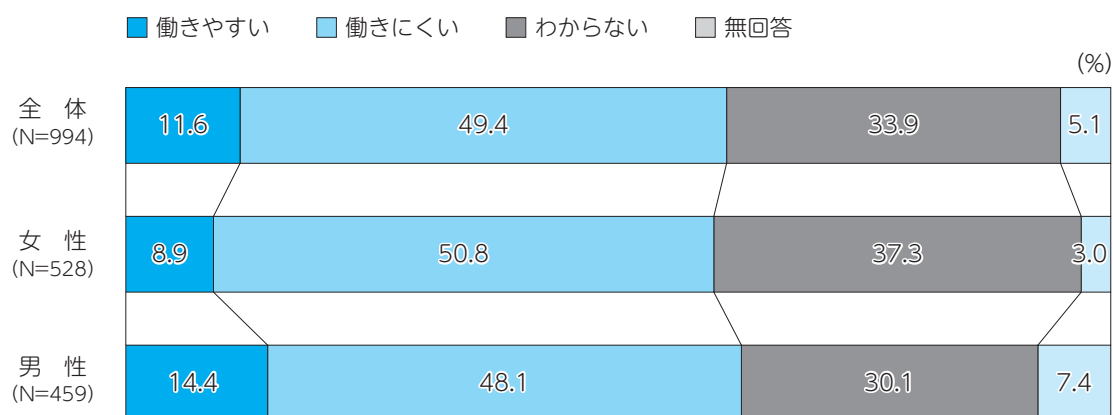
◇男女の地位の平等感について「職場の中で」（新潟県）



資料：平成11年度男女共同参画に関する意識調査【新潟県】

平成16、23、27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

◇女性にとって働きやすい環境（新潟県）



注：性別について無回答者がいるため、男女の計は全体と一致しない。
資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保など、職業生活において女性が能力を十分に発揮できる環境の整備を促進します。 **【女性活躍推進】**

- ㊦ 働く女性が男性と均等な扱いを受け、その能力を十分に発揮し、幅広い分野や領域で活躍することができるよう、事業主に対して「男女雇用機会均等法」をはじめ関係法令の周知・啓発に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊧ 事業所の雇用管理や労働条件について調査し、女性労働者の雇用実態の把握に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊨ 職場における女性の母性健康管理のため、企業等に対し関係法令の広報・啓発活動を推進します。 (産業労働観光部)

(2) 女性の職業能力の開発を支援するとともに、能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を促進します。 **【女性活躍推進】**

- ㊦ 女性の積極的活用と雇用分野の拡大を促進するため、事業主に対する啓発に努めます。 (県民生活・環境部、産業労働観光部)
- ㊧ 企業等において、事業所内教育訓練が実施されるよう啓発に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊨ 企業等において、労働者に対する研修機会の提供、援助が行われるよう、情報提供、相談を行います。また、労働者の自発的な職業能力開発の取組を支援するため、助成制度等の活用を促進します。 (産業労働観光部)
- ㊩ 公共職業能力開発施設においては、女性の就業ニーズや職業能力向上意欲に対応した訓練内容を充実します。 (産業労働観光部)

重点目標4 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画

【現状と課題】

本県の農林水産業に従事している女性の割合は約4割を占め、6次産業化（※）にも取り組むなど、農林水産業や商工業等自営業において、女性は生産や経営の主要な担い手として重要な役割を果たしており、今後一層の活躍が期待されています。

一方で、地域や関連団体等における方針決定過程への参画は増えてきているものの、いまだ少ない状況にあり、女性も含めた地域全体の意識の醸成や参画しやすい環境づくりが必要です。

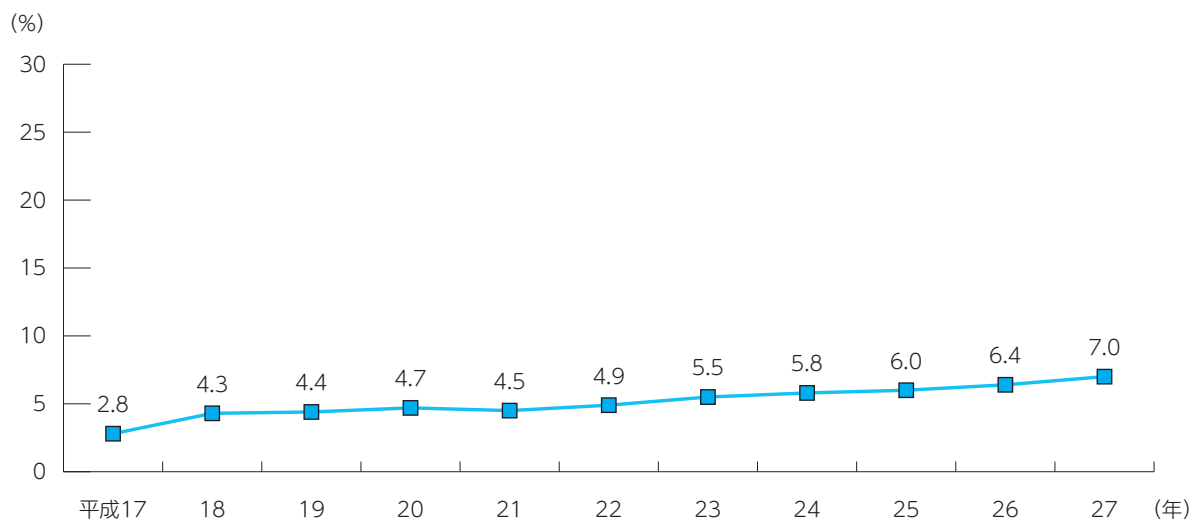
また、女性が経営や地域社会で能力、役割を十分発揮できるよう資質向上や環境整備を図り、女性の経営参画や社会参画を促進することが必要です。

◇農林漁業従事者の状況 (％)

	新潟県	全国
農林漁業従事者の割合	6.1	3.8
女性割合	36.1	38.6
男性割合	63.9	61.4

資料：平成24年就業構造基本調査報告【総務省】

◇農業委員への女性の登用率（新潟県）



資料：新潟県 *各年4月1日現在

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 農林水産業、商工業等自営業における女性の経営参画・社会参画を推進します。

【女性活躍推進】

- ㊦ 性別による固定的な役割分担意識を解消するとともに、それらに基づく慣習などの見直しに向けて、優れた取組事例など多様な情報を発信するとともに、各種学習機会の提供を充実します。(県民生活・環境部、産業労働観光部、農林水産部)
- ㊧ 組織の役職への登用人材として農村地域生活アドバイザーなどの女性リーダーを確保・育成するとともに、市町村・農業委員会に対して、農業委員への女性の登用に向けて積極的な取組を行うよう促します。(農林水産部)
- ㊨ 女性の起業を支援するため、研修の機会や情報の提供に努めます。(県民生活・環境部、産業労働観光部、農林水産部)

(2) 農林水産業における女性の経営参画に向けた資質向上や環境整備を推進するとともに、関係者への情報提供に努めます。

【女性活躍推進】

- ㊦ 若い世代の女性農業者等の育成や、家族経営協定(※)締結を推進します。(農林水産部)
- ㊧ 女性の就農・就業を促進するため、経営体に対して人材育成や女性の就労環境整備のための支援を行います。(農林水産部)

(3) 商工業等の家族経営に関わる女性の労働・生活環境の整備を促進するとともに、能力が十分発揮できるよう情報提供に努めます。

【女性活躍推進】

- ㊦ 商工業等自営業の事業主に対して、女性の労働・生活環境の見直しを働きかけます。(県民生活・環境部、産業労働観光部)
- ㊧ 商工会、商工会議所が行う女性の資質向上を図る講習会等の事業を支援します。(産業労働観光部)

※ 6次産業化

農山漁村の豊富な「地域資源」を有効に活用し、農林漁業者(1次産業従事者)がこれまでの原材料供給者としてだけでなく、自ら連携して加工(2次産業)・流通や販売(3次産業)に取り組む経営の多角化を進めることで、農山漁村の雇用確保や所得の向上を目指すことです。

※ 家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。

「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

基本目標Ⅲ 男女が共に参画し、多様な生き方が 選択できる社会づくり

少子高齢化が進む中、社会経済活動を活性化し、いきいきと安心して暮らすためには、多様な生き方が選択でき、職場・家庭・地域で男女が共に参画することができる社会づくりが重要です。

しかしながら現状では、子育てや介護などの多くを女性が担っていることから、あらゆる場面における女性の活躍が困難となる場合が多くあります。

そのため、女性の活躍を阻害する要因となっている男性中心型労働慣行等を見直し、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和を図っていく必要があります。

また、非正規雇用者やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中で、貧困等生活上の困難に対応するとともに、貧困等を防止するための取組が必要です。

さらに、暮らしやすく、活力ある地域社会を築くためには、家庭、地域、防災・災害復興等への男女共同参画を促進していくことも必要です。

重点目標1 男性中心型労働慣行等を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（※）を可能とする就業環境の充実

【現状と課題】

仕事と生活の調和は、健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画を通じた自己実現を可能にするとともに、家族が安心して暮らし、責任を果たしていく上で大変重要です。

本県で実施した意識調査では、男女共に、約5割の人が家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させたいと考えているものの、現実では、約6割の人が仕事を優先しており、特に、男性では約7割が仕事を優先しているという状況があります。また、働きやすい環境づくりに必要なこととして、男女共に、育児・介護と仕事を両立できる環境の整備を求める人が多くなっており、なかでも、女性は「育児休業制度を取得しやすい職場環境を整える」や「結婚、出産、育児、介護のために退職した人の再雇用制度を充実させる」、男性は「介護休業制度を取得しやすい職場環境を整える」や「介護施設を充実させる」を選択した人の割合が高くなっています。

働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行（以下「男性中心型労働慣行等」という。）が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい男女が思うように活躍できない背景となっています。

そのため、行政だけでなく事業者、労働者が一体となって男性中心型労働慣行等の見直しを進めるとともに、仕事と生活の調和を可能とする環境を整備することが必要です。

※ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会について、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』としています。

◇にいがたイクボス促進共同宣言

県では、将来に希望の持てる魅力ある新潟県の実現に向け、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいるところですが、この取組を進めていくためには、各企業において、部下のワーク・ライフ・バランスを応援する経営者や上司（イクボス）を増やしていくことが必要です。

このため、経済界と行政が連携し、「イクボス」の普及促進に取り組むことを宣言することとし、平成28年7月27日に、各団体の代表と知事による署名式を行いました。

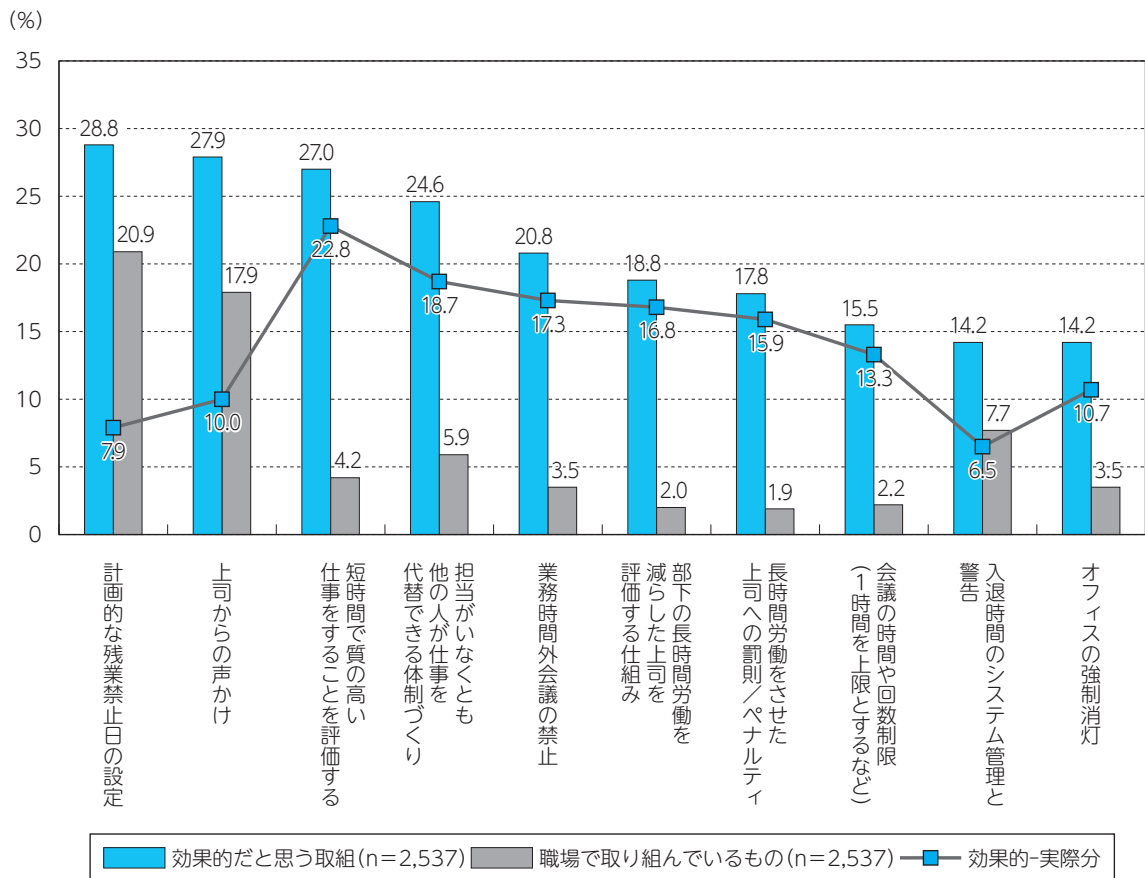
にいがたイクボス促進共同宣言

私は、組織における働き方改革を通じて、部下のワーク・ライフ・バランスを応援するとともに、自らも率先して仕事・私生活ともに充実させる「イクボス」となります。

また、私は、企業、団体等に対して、「イクボス」を増やす働きかけを積極的に行い、仕事と家庭生活とを両立しやすい職場環境づくりを推進し、男女がともに働きやすい新潟県を目指して全力で取り組みます。

平成28年7月27日

◇残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組の差分（全国）

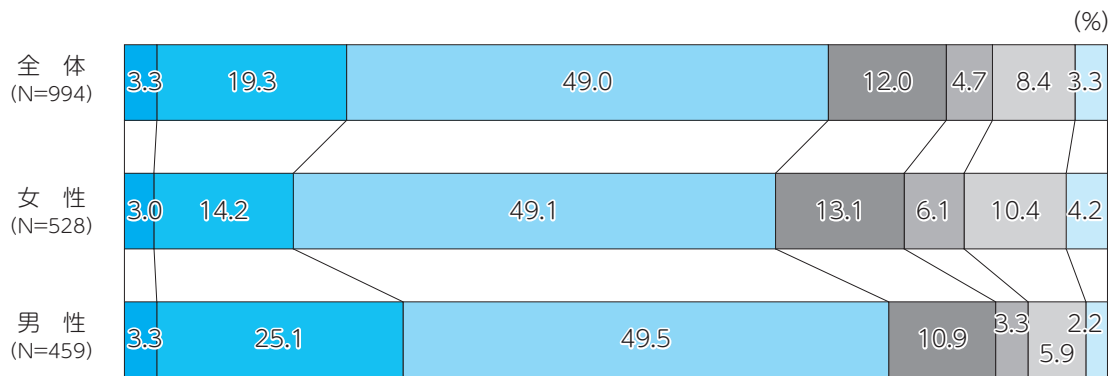


資料：平成25年ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査【内閣府】

◇仕事と家庭生活や地域活動のバランス（新潟県）

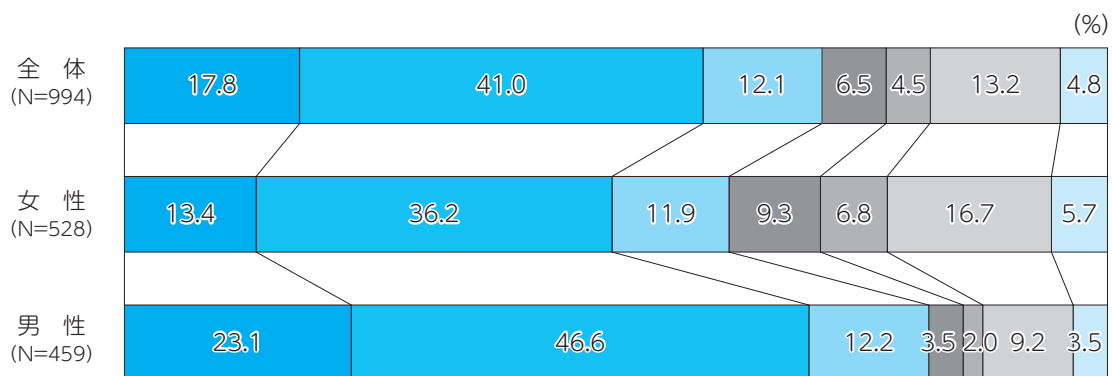
【理想】

- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念する
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させる
- 家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させる
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念する
- わからない
- 無回答



【現実】

- 家庭生活や地域活動よりも、仕事に専念する
- 家庭生活や地域活動にも携わるが、仕事を優先させる
- 家庭生活や地域活動と仕事を同じように両立させる
- 仕事にも携わるが、家庭生活や地域活動を優先させる
- 仕事よりも、家庭生活や地域活動に専念する
- わからない
- 無回答



注：性別について無回答者がいるため、男女の計は全体と一致しない。
資料：平成27年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査【新潟県】

◇仕事と家庭・その他の活動が両立できる支援制度（新潟県）

【育児に関するもの】

(%)

区分	支援制度あり	うち採用している制度（複数回答）									
		短時間勤務制度	フレックスタイム制度	勤務時間の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	子の看護休暇	配偶者の出産直後の休暇	事業所内託児所
ハッピー・パートナー企業	94.6	78.0	14.2	58.4	7.5	26.4	72.9	42.3	66.4	38.5	2.6
県内事業所規模計	73.2	87.5	6.3	41.6	2.1	8.2	65.3	19.3	67.8	28.8	1.8
中小企業	66.0	84.2	6.4	41.7	1.7	8.9	61.2	18.6	61.5	25.2	1.4
大企業	92.7	93.8	6.2	41.3	2.9	6.7	73.0	20.8	79.8	35.8	2.6

【介護に関するもの】

(%)

区分	支援制度あり	うち採用している制度（複数回答）							
		短時間勤務制度	フレックスタイム制度	勤務時間の繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	再雇用制度	所定外労働の免除	転勤・配置転換の際の配慮	介護休暇
ハッピー・パートナー企業	89.6	71.3	14.0	51.1	4.6	23.8	60.8	38.0	56.1
県内事業所規模計	69.3	82.8	6.9	39.4	1.1	7.1	53.6	19.1	67.3
中小企業	61.5	82.4	7.1	40.1	1.0	8.4	50.2	18.8	61.2
大企業	90.2	83.4	6.6	38.0	1.2	4.8	59.9	19.9	78.6

資料：平成 27 年度「ハッピー・パートナー企業」（※）の取組状況に関するアンケート調査【新潟県】
平成 27 年度 新潟県賃金労働時間等実態調査【新潟県】

（施策の基本的方向・施策の展開）

（1）仕事と生活の調和の実現に向けた社会的機運醸成のための意識啓発を推進します。

【女性活躍推進】

- ㊦ 労働者の仕事と生活の調和が実現できるよう、働き方の見直しについて労使の理解の促進に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊧ 男女の働き方の見直しを進め、仕事と生活の調和を推進するため、広く意識の啓発を図ります。 (県民生活・環境部、産業労働観光部)

（2）仕事と子育てや介護との両立のための制度の普及・定着を促進します。 【女性活躍推進】

- ㊦ 育児・介護休業等の制度を定着させ、男女を問わず取得しやすい就業環境づくりを推進します。 (産業労働観光部)
- ㊧ 労働者が仕事と育児・介護等の両立が可能となるよう、多様な勤務形態を選択できる就業環境づくりを事業主に働きかけます。 (産業労働観光部)
- ㊨ 出産・育児・介護等で休業した労働者の円滑な職場復帰や、再雇用制度の導入について事業主に対し啓発を行います。また、出産・育児・介護等で退職した者に対し、再就職の門戸が広がるよう事業主に対し働きかけるとともに、再就職を支援する制度の周知に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊩ 事業所内保育施設の助成制度等を周知します。 (福祉保健部、産業労働観光部)

(3) 多様な形態の働き方を可能とする就業環境の整備を促進します。 【女性活躍推進】

- ㊦ 男女が育児・介護と両立しながら職業生活を継続することができる短時間正社員やフレックスタイム制などの雇用形態の普及に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊧ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）や同指針等を周知するとともに、各種の情報提供に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊨ 派遣労働者や有期労働契約者等、多様な形態で働く労働者の待遇等の適正な雇用管理について、事業主に対し周知します。 (産業労働観光部)
- ㊩ 男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるような職場環境の整備等に積極的に取り組むハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）の登録を促進します。 (県民生活・環境部)

(4) 職場におけるあらゆるハラスメントの防止に向けた取組を推進します。 【女性活躍推進】

- ㊦ 固定的な性別役割分担意識を背景としたマタニティハラスメント（※）、パタニティハラスメント（※）、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等様々なハラスメントの防止に向けて、企業等に対する周知啓発に努めます。 (産業労働観光部)
- ㊧ 労働相談所における相談や情報提供、県労働委員会のあっせん制度の紹介をするほか、新潟労働局雇用環境・均等室など国の相談窓口を周知します。 (産業労働観光部)

※ ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）

男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるような職場環境の整備や、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組み、新潟県に登録している企業、法人、団体をいいます。

※ マタニティハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことです。

※ パタニティハラスメント

育児のための休暇や短時間勤務などを希望する男性が、職場で受ける嫌がらせのことです。

重点目標2 男性にとっての男女共同参画

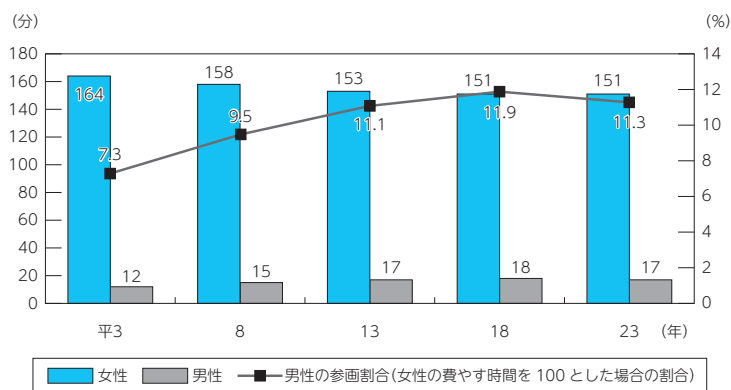
【現状と課題】

性別による固定的な役割分担意識は、女性よりも男性に強く残っており、家事、育児、介護や地域活動への男性の参画は、長時間労働などの影響もあって十分に進んでいません。また、家事・育児・介護等の経験は、多様な価値観の醸成などを通じて視野を広げることにもつながりますが、その機会を逃すことにもなっていました。

家庭や地域への参画を促進し、男性にとっても生きやすい社会を形成するには、男性にとっての男女共同参画の意義について理解を促進するとともに、働き方の見直しなど、男性が家事・育児・介護等に参画できるような環境の整備を進めていく必要があります。人口減少は県の最重要課題ですが、厚生労働省の調査によると、夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高いという結果が出ています。

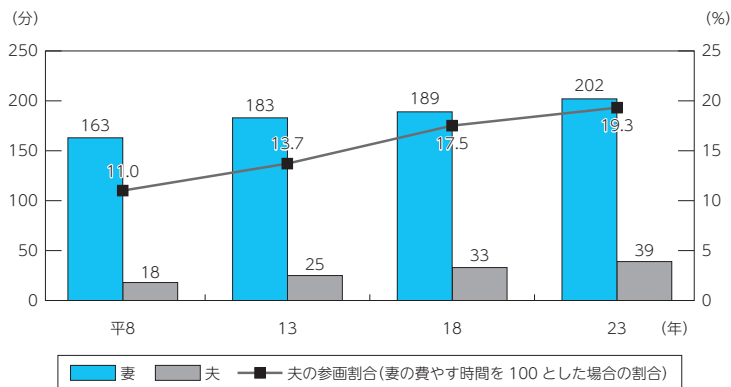
また、男性であることで負っている社会的な重圧や悩みなどについて相談体制の充実を図り、男性が豊かで健全な生活を送れるような支援も必要です。

◇男性の家事の参画割合（新潟県）



資料：「社会生活基本調査」行動の種類別総平均時間（15歳以上）【総務省】

◇夫の育児の参画割合（全国）



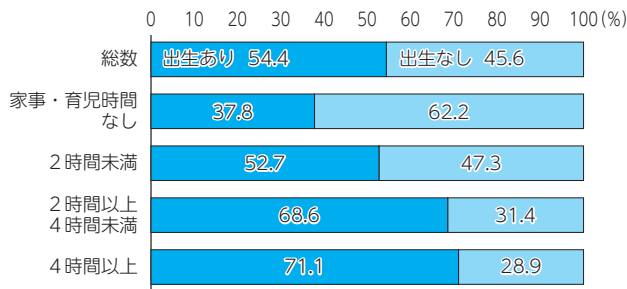
資料：「社会生活基本調査」行動の種類別総平均時間（夫婦と子供の世帯のうち6歳未満の子供がいる夫・妻）【総務省】

【新潟県の状況】

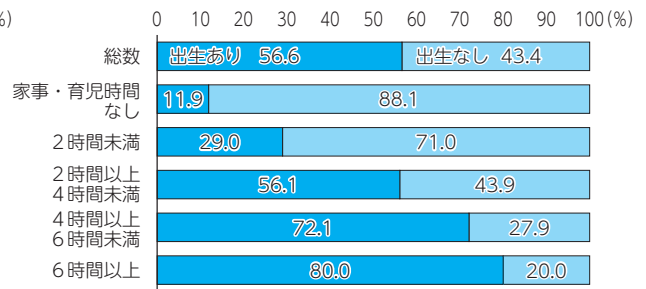
	平成23年
妻の平均時間（分）	224
夫の平均時間（分）	46
夫の参画割合（%）	20.5

◇夫の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合（全国）

【平日】

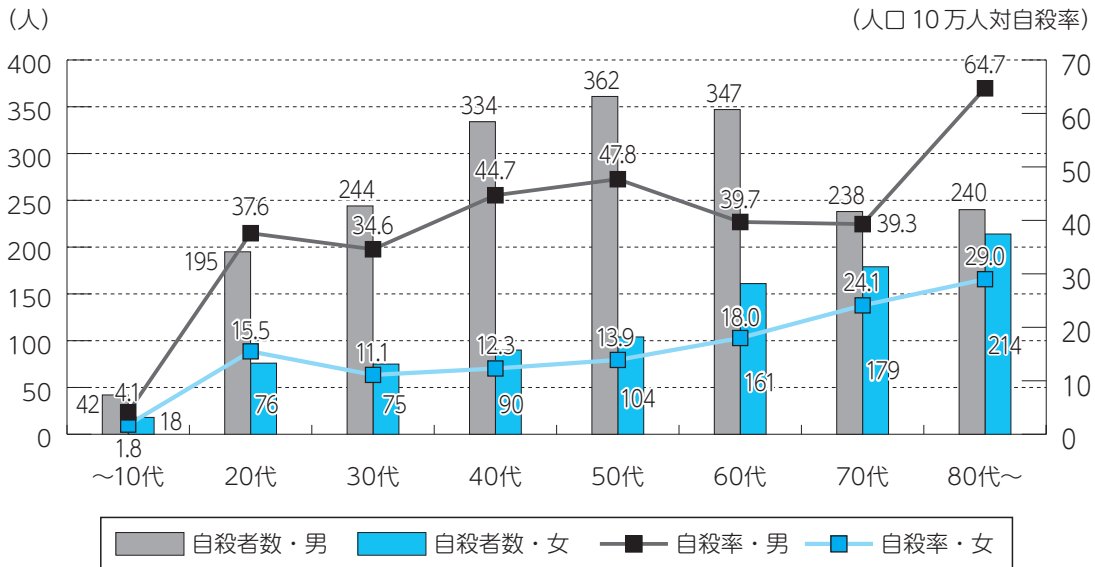


【休日】



資料：「第11回21世紀成年者縦断調査」【厚生労働省】（平成24年）（平日）
 「第12回21世紀成年者縦断調査」【厚生労働省】（平成25年）（休日）

◇過去5年間（H23～27）の年齢階級別自殺者数・自殺率（新潟県）



資料：新潟県

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進します。 【女性活躍推進】

- ㊦ 男性にとっての男女共同参画の意義についての理解を促進するため、広報・啓発活動を行います。 (県民生活・環境部、産業労働観光部)
- ㊧ 性別による固定的な役割分担意識にとらわれないようにするため、各種の研修会や講習会を開催します。 (県民生活・環境部、福祉保健部、産業労働観光部)

(2) 男性の家事・育児・介護等への参画を促進します。 【女性活躍推進】

- ㊦ 男性の家事・育児・介護等への参画が促進されるよう、各種セミナーの開催やハッピー・パートナー企業の登録等の取組を通じて、男性労働者をはじめ、事業主、上司、同僚等の意識改革を行い、働き方の見直しを促進します。 (県民生活・環境部、産業労働観光部)
- ㊧ 保護者等に対して家庭教育に関する学習機会や情報を提供し、家庭内における男女平等意識の醸成を図ります。 [再掲] (教育庁)

(3) 男性が抱える困難への対応を充実します。

- ㊦ 自殺者の約7割を男性が占めているという現実を踏まえ、誰もが相談しやすい体制づくりや、相談窓口の広報に努めることにより、自殺者の減少を図ります。 (福祉保健部)
- ㊧ 男性であることで負っている仕事や職場、家庭での悩みなどについての相談体制の整備を行います。 (県民生活・環境部)

重点目標3 子育て環境の充実

【現状と課題】

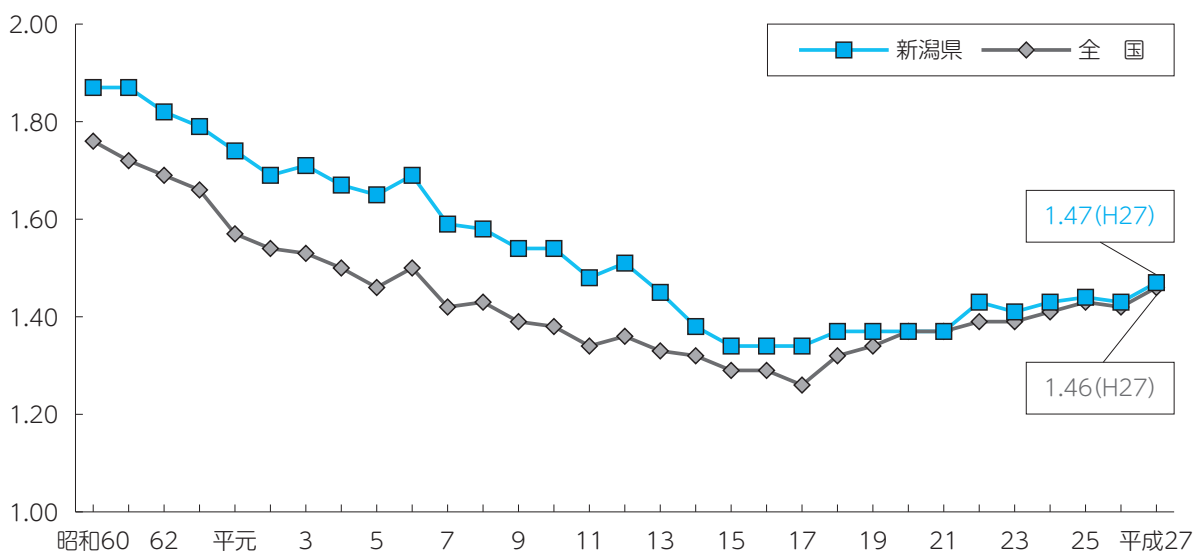
本県の合計特殊出生率（※）は、平成15～17年に1.34まで低下し、その後上昇傾向に転じ、平成27年は、1.47となりました。しかし、長期的には低い水準で推移しています。

出生率が伸びない要因の一つとして、子育てへの不安が上げられており、子どもを生み育てやすい環境づくりが求められています。「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」でも、今後県が力を入れていくべき施策として「子育て支援の充実」を望む回答が男女共に最も多くなっています。

そのため、育児休業制度の普及や取得促進など働く男女に対する支援に加え、様々なライフスタイルや家族形態から生ずるニーズに対応した保育サービスの整備や相談・支援体制の充実等、男女が安心して子どもを生み、育てることができる環境を整備することが必要です。

また、児童虐待や性犯罪の被害を受けている子どもなど、支援が必要な子どもの問題が顕在化してきており、これからの時代を担う子どもたちが健やかに育っていけるよう、安全で安心して暮らせる環境の確保や健やかな成長に向けた支援が必要です。

◇合計特殊出生率の推移（新潟県・全国）

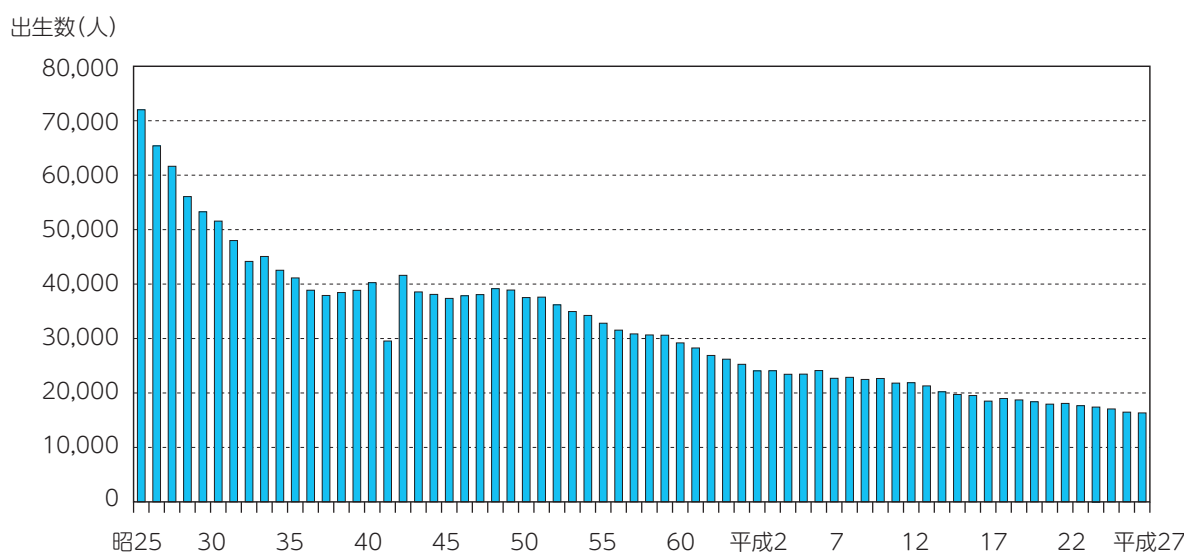


資料：人口動態統計【厚生労働省】

※ 合計特殊出生率

15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当します。

◇出生数の推移（新潟県）



資料：人口動態統計【厚生労働省】

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 多様なニーズに対応した保育サービスや放課後児童対策の充実を促進します。

【女性活躍推進】

- ㊦ 子育て中の男女の就労形態やライフスタイルの多様化に伴うニーズに対応し、低年齢児保育、延長保育、預かり保育、休日保育、病児・病後児保育等、多様な保育サービスの充実を促進します。(総務管理部、福祉保健部)
- ㊧ 放課後児童クラブや放課後子ども教室の推進など、放課後児童対策の充実に努めます。(福祉保健部、教育庁)

(2) 地域における子育て支援を充実します。

- ㊦ 子育て中の保護者同士が交流、情報交換を行うサークルや子育て支援グループなどを育成するとともに、子育てのネットワークづくりを推進し、情報提供等により活動を支援します。(福祉保健部、教育庁)
- ㊧ 保護者の子育てに関する相談体制の整備や地域の子育て支援の充実を促進します。(総務管理部、福祉保健部、教育庁)
- ㊨ 小児救急医療体制の整備と産婦人科医の確保に努めるとともに、保護者の経済的負担を軽減するため、市町村が行う子ども医療費助成を支援します。(福祉保健部)
- ㊩ 子育てしやすい住居環境を整備するため、公的賃貸住宅と子育て支援施設との合築に取り組む市町村を支援します。(土木部)
- ㊪ 子育て世帯の多様なニーズに対応できる職住近接型の市街地住宅の供給及び良好な住宅市街地の総合的な整備等を促進します。(土木部)

- ㉞ 幼稚園、保育所、地域子育て支援拠点などの子育て支援施設と、住宅や他の公共施設、道路、広場等を一体的に整備することにより、安全で子育てしやすい良好な都市づくりを推進します。(土木部)
- ㉟ 地域の子育てを支援するため、商店街の空き店舗等を活用したコミュニティ施設の設置・運営等に取り組む商店街団体等を支援します。(産業労働観光部)
- ㊱ 妊産婦や乳幼児を連れて外出する保護者の快適かつ安全な移動を確保するための公共交通機関やそれにつながる施設を整備するとともに、妊産婦等の利用に配慮した建築物の普及を促進します。(県民生活・環境部、土木部、交通政策局)

(3) 子どもの人権を擁護し、子どもにとって安全で安心な環境の整備を推進します。

- ㊲ 児童虐待の防止と適切な対応に努めます。(福祉保健部)
- ㊳ 児童買春・児童ポルノ等、様々な媒体を通じた児童の性的搾取の防止に向けた取組の充実を図ります。(福祉保健部、警察本部)
- ㊴ 児童買春の防止に向けた取組を強化します。(福祉保健部、警察本部)
- ㊵ インターネット上の有害情報から子どもを守るため、有害情報を閲覧できないようにするフィルタリングサービスの利用率を向上させるとともに、インターネットを適切に活用できるよう、普及啓発及び教育を推進します。(福祉保健部、教育庁、警察本部)

重点目標4 高齢者、障害者の社会参画と介護体制の充実

【現状と課題】

本県の高齢化率（65歳以上の人口の割合）は、平成27年10月1日現在29.9%で全国平均と比べ3.3ポイント高く、高齢者に占める女性の割合は約6割となっています。

また、平成28年4月1日に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」では、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現が求められています。

誰もが活躍できる社会とするためには、高齢者、障害者を社会を支える重要な一員として、その役割を積極的にとらえる必要があり、社会参画の機会を拡大するなど、いきいきと安心して暮らせる環境づくりが必要です。

一方、従来、家庭における介護の役割は主に女性が担ってきていましたが、男性においても家族の介護等を理由とした離職や転職が増えていることから、介護の負担を家族だけでなく、社会全体で支えていく考えに立った介護体制を整備することも必要です。

◇高齢者人口の状況

	総人口（人）	65歳以上		75歳以上	
		人口（人）	総人口に占める割合（%）	人口（人）	総人口に占める割合（%）
新潟県	2,304,264	685,085	29.9	359,327	15.7
全 国	127,094,745	33,465,441	26.6	16,125,763	12.8

注：総人口に占める割合は、年齢「不詳」を総人口から除いて算出

◇新潟県の高齢者人口の内訳

	65歳以上		75歳以上	
	人口（人）	構成割合（%）	人口（人）	構成割合（%）
総 数	685,085	100.0	359,327	100.0
女 性	393,456	57.4	225,191	62.7
男 性	291,629	42.6	134,136	37.3

資料：平成27年国勢調査【総務省】

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 高齢者、障害者の社会参画を支援します。

- ㊦ 高齢者がその豊かな経験や知識、技能を生かし地域への還元を図ることができるよう支援します。(福祉保健部、産業労働観光部)
- ㊧ 老人クラブ等の事業を通じ、高齢者の自主的な活動を支援します。(福祉保健部)
- ㊨ 障害者が地域で暮らし、社会参加する力の向上を支援します。(福祉保健部、産業労働観光部)
- ㊩ 高齢者や障害者の快適かつ安全な移動を確保するための公共交通機関やそれにつながる施設を整備するとともに、高齢者等の利用に配慮した建築物の普及を促進します。(県民生活・環境部、福祉保健部、土木部、交通政策局)

(2) 高齢者が安心して暮らせる介護体制の整備を促進します。【女性活躍推進】

- ㊦ 介護の負担が家族、とりわけ女性に集中することなく、社会全体で支える仕組みとして創設された介護保険制度について、理解と利用を促進します。(福祉保健部)
- ㊧ 介護負担を軽減するサービスの充実や人材の育成等、高齢者の生活支援体制を整備します。(福祉保健部)
- ㊨ 介護休業制度の定着と男女を問わず取得しやすい就業環境づくりを推進します。(産業労働観光部)

重点目標5 貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備

【現状と課題】

非正規雇用者の増加をはじめとする就業構造の変化、単身世帯やひとり親世帯の増加などを背景として、貧困等による生活困窮者は幅広い層へ広がりがみられます。

相対的貧困率(※)についてみると、ほとんどの年齢層において、男性に比べて女性の方が高く、特に高齢単身女性世帯や母子世帯等ひとり親世帯で高くなっています。

高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方や家族の持ち方などのライフスタイルの影響が大きく、様々な分野における男女の置かれた状況の違いが凝縮され固定化されて現れることに留意が必要です。

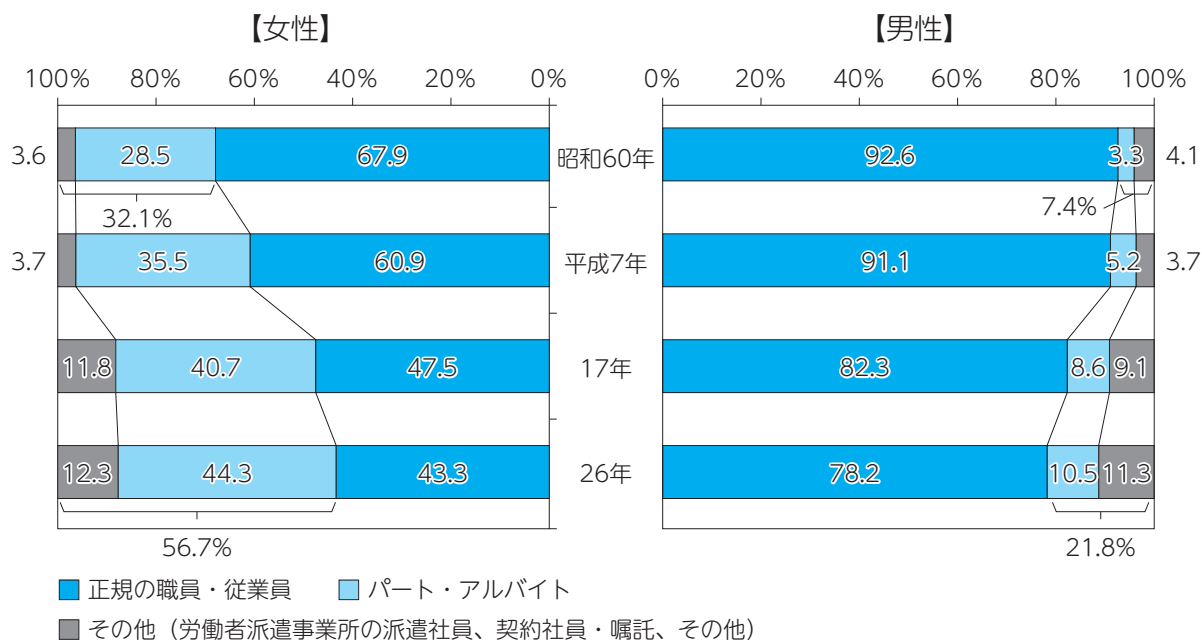
また、貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもへの学習支援等、個人の様々な生き方に沿った切れ目のない支援が求められるようになってきています。

そのため、男女共同参画の視点に立ち、貧困等により困難を抱えた人々に対しそれぞれの状況に応じた支援を充実させ、誰もが安心して暮らせる環境を整備していくことが必要です。

※ 相対的貧困率

経済協力開発機構（OECD）で用いられている指標で、可処分所得を低い順に並べ、真ん中の順位の人所得の半分（貧困線）に満たない人の割合のことをいいます。

◇雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合の推移（全国）



注1：昭和60年と平成7年は、総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）より、17年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。

注2：「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員（パート・アルバイト及びその他）」の合計値に対する割合。なお、少数点第二位を四捨五入しているため、内訳の計が100%とならないことがある。

資料：内閣府「平成27年版男女共同参画白書」

◇ひとり親世帯数

【母子世帯】

	H 17	H 22	H27	H 27 - H 22
新潟県	9,927	10,364	10,538	+174
全 国	749,048	755,972	754,724	▲ 1,248

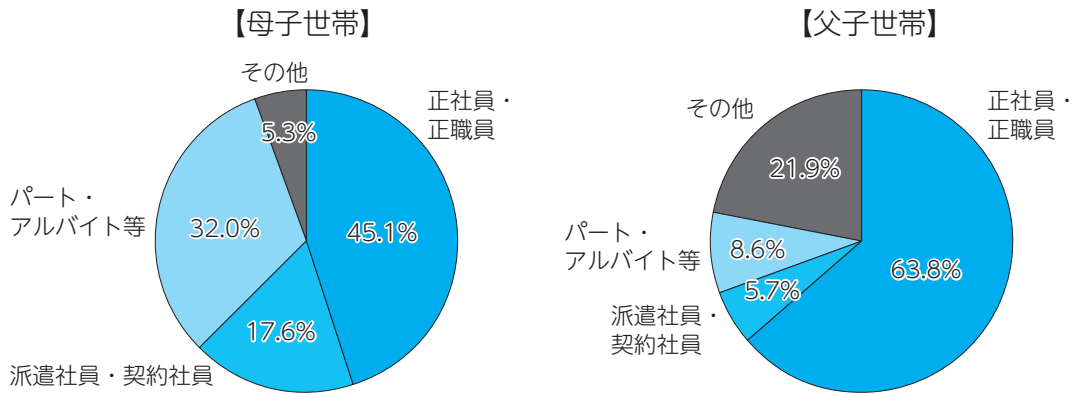
【父子世帯】

	H 17	H 22	H27	H 27 - H 22
新潟県	1,110	1,148	1,142	▲ 6
全 国	92,285	88,689	84,003	▲ 4,686

注：国勢調査における母子（父子）世帯とは、未婚、死別又は離別の女親（男親）とその未婚の20歳未満の子どものみからなる一般世帯をいう。

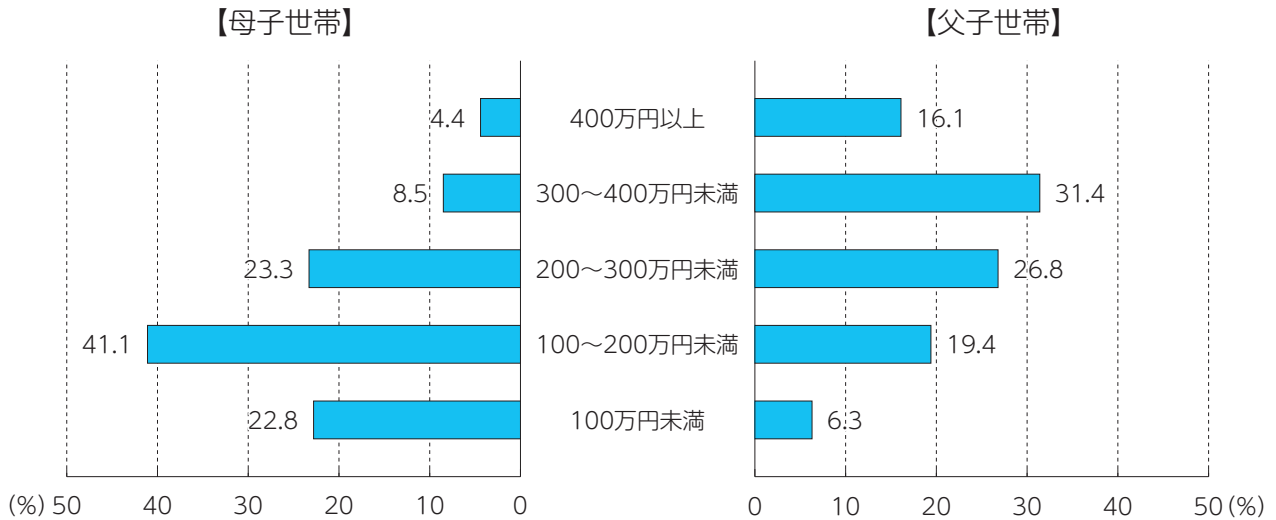
資料：国勢調査【総務省】

◇母子、父子世帯の就業状況（新潟県）



注：その他には、事業主、家族従業者、内職等が含まれている。

◇母子、父子世帯の収入状況（新潟県）



注：収入には、働いて得た収入、養育費、年金収入、児童扶養手当等全ての収入が含まれている。

資料：平成26年度新潟県ひとり親家庭等就労実態アンケート調査【新潟県】

（施策の基本的方向・施策の展開）

（1）生活困窮者の自立の促進を支援します。

【女性活躍推進】

- ㊦ 複合的な課題を抱える生活困窮者の自立を促進するため、各人の状況に応じた包括的な相談や就労支援等の施策を充実します。（福祉保健部）

（2）ひとり親家庭への支援を充実します。

【女性活躍推進】

- ㊦ ひとり親家庭の自立と子育てを支援するため、就業支援、相談等の施策を充実します。（福祉保健部、産業労働観光部）

重点目標6 地域や防災・災害復興分野等における男女共同参画

【現状と課題】

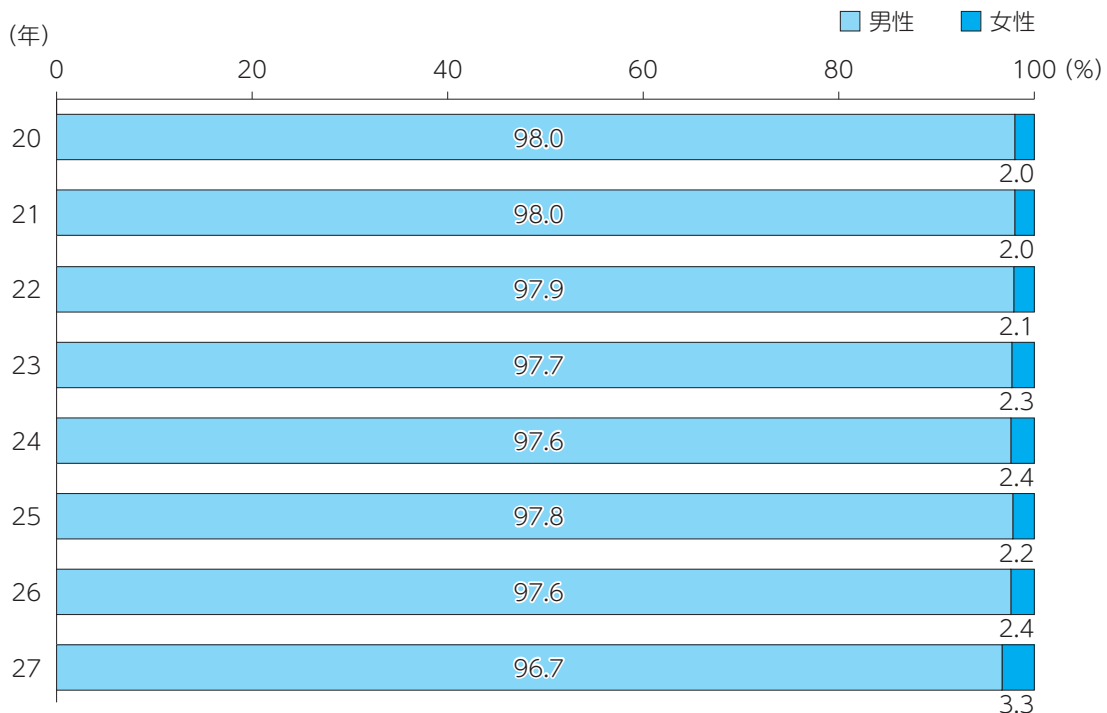
地域は、家庭とともに最も身近な暮らしの場であり、高齢化・過疎化の進行、人間関係の希薄化や単身世帯の増加等の様々な変化が生じる中で、暮らしやすく、活力ある地域社会を築くためには、地域の課題に対して男女共同参画の視点から取り組むことが重要であり、男女共同参画の意識啓発と男女の参画促進が必要です。

しかし、実態では、県内の自治会長に占める男性割合は9割以上であり、地域における男女共同参画が十分に進んでいるとは言えない状況です。

さらに、本県では、新潟県中越大震災、中越沖地震をはじめ、近年の多くの災害により、災害発生時の女性の家庭的責任の増加や、性差に配慮した支援などの課題が明らかになりました。このため、防災、災害復興における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大と、男女共同参画の視点に立った取組が必要です。

また、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全等に関する女性の高い関心等を活かすとともに、環境問題への取組に男女共同参画の視点が反映されることが必要です。

◇自治会長に占める女性の割合（新潟県）



資料：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【内閣府】

*各年4月1日現在

(施策の基本的方向・施策の展開)

(1) 地域における男女共同参画を促進します。

- ㊦ 地域おこし、まちづくり、観光に関する政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。 (総務管理部、産業労働観光部)
- ㊧ 女性の参画した地域づくり事例の情報提供を通じて、各地の自主的な取組を促進します。 (総務管理部、産業労働観光部)
- ㊨ 暮らしやすい活力ある地域社会をつくっていくため、地域活動に男女が共に参画するようあらゆる機会を通じて広報・啓発を図ります。 (全部局)
- ㊩ ボランティアやNPO等の活動に男女が共に参加でき、また、その中で日頃の学習活動の成果や知識を活かせるような環境整備を促進します。 (総務管理部、県民生活・環境部)

(2) 防災・災害復興分野における男女共同参画を促進します。

- ㊦ 防災・災害復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。 (防災局)
- ㊧ 男女のニーズを踏まえた防災計画や防災マニュアル等を作成します。 (防災局)
- ㊨ 災害時の避難所等、防災・災害復興の様々な場面における支援体制に女性の参画を促進します。 (防災局)

(3) 環境保全の取組への男女共同参画を促進します。

- ㊦ 環境保全分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。 (県民生活・環境部)
- ㊧ 環境問題に関する教育や広報活動を通じ、日常生活による環境への負荷を減らし環境を保全する取組への男女の参画を促進します。 (県民生活・環境部)
- ㊨ 環境に関する情報提供や交流の場の提供等を通じ、環境保全に取り組む団体等の活動を支援します。 (県民生活・環境部)

第3章

計画の推進

男女共同参画社会の形成を図るためには、本計画の具体的施策に記載した、社会のあらゆる分野における広範かつ多岐にわたる取組を、県、市町村、県民、事業者、民間団体がそれぞれの立場から主体的に取り組んでいくとともに、互いに連携・協力しながら推進していくことが必要です。

また、職業生活における女性の活躍推進の取組に当たっては、地域の実情に応じた取組を進めるため様々な主体による連携・協働が必要であり、県には、その推進役としての役割が求められています。

1 総合的な推進体制及び機能の充実

男女共同参画に関する施策を総合的・効果的に推進するため必要な推進体制及び機能の充実を図り、計画的にその遂行を図ります。

- (1) 施策を総合的に推進するため、全庁的な推進体制を充実します。
- (2) 男女平等の視点を踏まえた施策展開を推進するための職員研修を充実します。
- (3) 男女共同参画推進のための活動拠点として県女性センター機能を充実します。
- (4) 性別による差別的取扱いや男女平等社会の形成を阻害する行為に対する相談の申出及び県の施策に関する苦情の申出制度を周知します。

2 計画の進行管理と調査・情報収集

計画が、目標の達成に向けて、有効かつ効率的に推進されるよう、計画の進行管理を実施し、公表するとともに、調査や情報収集を行い、県民に提供します。

- (1) 計画の進行管理を適切に実施し、公表します。
- (2) 男女別等統計（ジェンダー統計）の充実に努めるとともに、調査や情報収集を行い、県民に積極的に提供します。

3 市町村や国の関係機関との連携

県内各地で男女共同参画に関する取組が進むよう、情報共有に努めるなど市町村や国の関係機関との連携を図っていきます。

- (1) 市町村における推進体制の整備と計画の策定を促進します。
- (2) 市町村支援を充実します。

国などからの情報や資料の提供、研修の機会の提供、県内市町村の状況についての情報提供などの支援を行うとともに、連携した取組の実施など、市町村の主体性を尊重しながら各種施策の推進に協力していきます。

- (3) 国の関係機関と情報共有や意見交換を行い、連携して施策を実施します。

4 県民、事業者、NPO、NGO等各種団体との連携・協働

県内各地での男女共同参画への取組が行われるよう、県民や事業所、NPO、NGO等各種団体の活動を支援するとともに、連携・協働を進めます。

- (1) 県民等の取組を促進します。
- (2) 県民や事業者、NPO、NGO等各種団体等のネットワークを形成します。
- (3) 県民や事業者、NPO、NGO等各種団体等との連携・協働による啓発活動を実施します。

【全庁的な推進体制】

男女平等推進施策調整会議

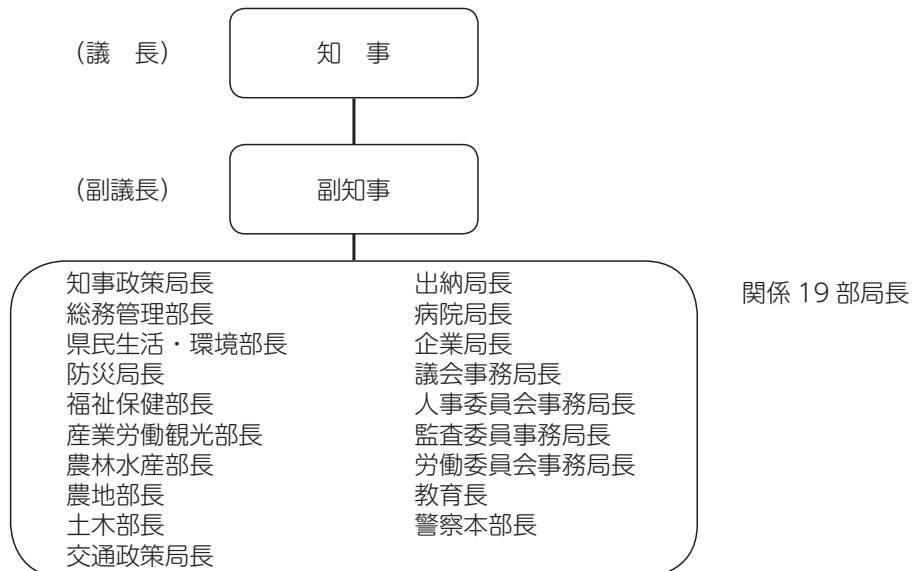
〔設置目的〕

男女平等社会の形成に関する県の施策を総合的に推進するために設置

〔所掌事務〕

- 1 男女平等社会の形成に関する基本的な方針の検討及び施策の総合的な推進に関すること
- 2 男女平等社会の形成に関する施策の推進に関し関係部局間の調整に関すること
- 3 その他男女平等社会の形成に関する施策の推進に関し、必要と認められること

〔構成〕



指標

※指標は今後必要に応じて見直す場合があります。

【本計画における指標設定の考え方】

- ①計画の推進状況を的確に把握し実効性を高めるため、重点目標ごとに『目標指標』を設定し、達成を目指す目標数値等を定めて取り組んでいきます。
- ②併せて、男女共同参画社会の形成状況を把握するための『参考指標』を設定し、継続して数値を調査していきます。

1 目標指標

指標及び目標を性質によって以下のように分類し、設定します。

指標	成果指標（アウトカム）	計画の実施を通じて県が目指す状態を表す指標
	行政活動指標（アウトプット）	計画の下での施策への取組状況と、目指す状態につながる結果が生まれているかを表す指標
目標	推進目標	県が政策手段をもって達成を目指す目標
	協働目標	県民や事業所等他団体の取組と相まって達成を目指す目標

【基本目標Ⅰ 男女平等を推進する社会づくり】

・「指標」
成…成果指標
行…行政活動指標

・「目標」
推…推進目標
協…協働目標

重点目標	項目	現況値	目標数値等	指標	目標	資料出所等
1 男女平等意識の浸透	男女の地位の平等について、「男性の方が優遇されている」という回答割合が3割を超えている項目	6/7 項目 (H28)	減少	成	協	県民アンケート (男女平等社会推進課調べ)
	男女共同参画に関する周知度 (内容を知っている又は聞いたことがある人の割合)	65.8% (H28)	85% (H33)	行	協	
2 男女平等の視点に立った社会制度・慣行等の見直し	「社会慣習 (しきたり)」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合	62.1% (H28)	減少	成	協	男女平等社会推進課調べ
3 学校等における男女平等教育の深化	「学校教育」における男女の地位の平等で、「平等」とする人の割合	61.3% (H28)	増加	成	協	
4 男女平等に関する学習機会の確保	(公財)新潟県女性財団が主催する研修事業の受講者に占める満足者の割合	99.2% (H27)	全講座で95%以上	成	協	男女平等社会推進課調べ
	県、市町村、大学等が県民に提供している学習講座等の受講者数	1,300 千日人 (H27)	1,400 千日人	行	協	生涯学習推進課調べ
5 女性に対するあらゆる暴力の根絶	過去2年間に配偶者からの暴力を受けたことのある者の割合	33.6% (H28)	減少	成	協	県民アンケート (児童家庭課調べ)
	配偶者暴力に関する相談機関の認知度	49.9% (H28)	増加	行	推	
6 生涯を通じた女性の健康づくり	女性の健康寿命の延伸	・健康寿命 74.79 年 (H25) ・平均寿命と健康寿命の差 11.98 年 (H25)	健康寿命の伸びが平均寿命の伸びを上回る	成	協	健康寿命：健康日本21 (第二次) 推進専門委員会資料 平均寿命：平成25年新潟県簡易生命表
	乳がん検診受診率	50.9% (H25)	60% (H32)	行	協	国民生活基礎調査
	子宮がん検診受診率	46.5% (H25)	50% (H32)	行	協	
7 国際的な男女共同参画の取組の理解	「女子差別撤廃条約」の周知度 (内容を知っている又は聞いたことがある人の割合)	32.2% (H28)	増加	成	協	県民アンケート (男女平等社会推進課調べ)

【基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり】

重点目標	項目	現況値	目標数値等	指標	目標	資料出所等
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	「政治経済活動の場で」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合	54.6% (H28)	減少	成	協	県民アンケート（男女平等社会推進課調べ）
	県の審議会等への女性の登用率	38.5% (H28)	40%以上 (H32以降)	成	推	男女平等社会推進課調べ
	管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合	14.3% (H27)	21% (H33)	成	協	新潟県賃金労働時間等実態調査
2 女性の能力の開発・発揮	（公財）新潟県女性財団が主催する研修事業の女性受講者に占める満足者の割合	99.2% (H27)	全講座で95%以上	成	協	男女平等社会推進課調べ
	県や（公財）新潟県女性財団が実施する、働く女性の能力向上を図るためのセミナー受講者数	109人 (H28)	毎年度100人以上	行	協	
3 雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保	「職場の中で」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合	54.1% (H28)	減少	成	協	県民アンケート（男女平等社会推進課調べ）
	所定内賃金の男女格差	76.9% (H27)	縮小	成	協	新潟県賃金労働時間等実態調査
	従業員数300人以下の企業のうち、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する事業主行動計画の届出企業数	20社 (H28)	150社 (H33)	行	協	女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況
4 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画	家族経営協定締結農家数	1,534戸 (H27)	1,800戸 (H33)	成	協	経営普及課調べ
	県が支援を行う女性農業者の起業数	19起業 (H27)	増加	行	協	経営普及課調べ

【基本目標Ⅲ 男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり】

重点目標	項目	現況値	目標数値等	指標	目標	資料出所等
1 男性中心型労働慣行等を見直し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする就業環境の充実	育児休業取得率（男性）	3.2% (H27)	4% (H31)	成	協	新潟県賃金労働時間等実態調査
	育児休業取得率（女性）	98.4% (H27)	95% (H31)	成	協	
	ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録数	780社 (H28)	1,080社 (H33)	行	協	男女平等社会推進課調べ
2 男性にとっての男女共同参画	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対の男性の割合	36.2% (H26)	増加	成	協	県民アンケート（男女平等社会推進課調べ）
3 子育て環境の充実	放課後児童クラブ支援単位数	613 (H28)	増加	成	協	少子化対策課調べ
	病児保育事業実施箇所数	41 (H28)	増加	成	協	少子化対策課調べ
4 高齢者、障害者の社会参画と介護体制の充実	障害者の実雇用率（民間企業）	1.93% (H28)	全国平均を上回る	成	協	障害者雇用状況報告
		全国第31位 (H28)	前年度の全国順位を上回る	成	協	
	シルバー人材センターの会員数	21,529人 (H27)	増加	成	協	（公社）新潟県シルバー人材センター連合会提供資料
5 貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備	自立相談支援機関の新規相談件数	3,508件 (H27)	増加	行	協	生活困窮者自立支援制度の支援状況調査
	ひとり親家庭等就業・自立支援センターにおける相談者に占める就職者の割合	25.8% (H27)	増加	行	推	県ひとり親家庭等就業・自立支援センター実績報告
6 地域や防災・災害復興分野等における男女共同参画	自治会長に占める女性の割合	3.3% (H28)	4.5% (H33)	成	協	内閣府男女共同参画局調べ
	県防災会議委員に占める女性割合	25.0% (H28)	増加	成	推	防災企画課調べ
	男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行うことを目的とするNPO法人数	63法人 (H28)	増加	成	協	県民生活課調べ

2 参考指標

【基本目標Ⅰ 男女平等を推進する社会づくり】

重点目標	項目	単位	現況値		資料出所等
女性に対するあらゆる暴力の根絶	女性福祉相談所の相談件数	件	H27	1,161	児童家庭課調べ
	うち配偶者間の暴力関係相談件数	件	H27	241	
	配偶者暴力認知件数（新潟県）	件	H27	1,106	警察本部調べ
生涯を通じた女性の健康づくり	骨粗しょう症検診実施市町村数（新潟県）	－	H26	20 / 30	にいがたの生活習慣病
	10代の人工妊娠中絶実施率（新潟県）（15～19歳の女子人口千対）	％	H27	4.5	衛生行政報告例（年度報）
	周産期死亡率（新潟県）（出産千対）	％	H27	3.7	人口動態統計

【基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり】

重点目標	項目	単位	現況値		資料出所等
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	市町村の審議会等への女性の登用率（新潟県）	％	H28	26.8	男女平社会推進課調べ
	新潟県職員の管理職女性登用率（本庁）	％	H28	9.1	人事課、警察本部調べ
	新潟県職員の管理職女性登用率（地域機関）	％	H28	10.2	
	校長に占める女性の割合（公立小学校）（新潟県）	％	H27	16.8	学校基本調査
	教頭に占める女性の割合（公立小学校）（新潟県）	％	H27	16.5	
	校長に占める女性の割合（公立中学校）（新潟県）	％	H27	5.7	
	教頭に占める女性の割合（公立中学校）（新潟県）	％	H27	8.1	
	校長に占める女性の割合（公立高等学校）（新潟県）	％	H27	2.3	
	副校長・教頭に占める女性の割合（公立高等学校）（新潟県）	％	H27	8.1	
	新潟県職員採用試験受験者に占める女性の割合	％	H27	38.2	
	うち、大卒程度採用試験受験者に占める女性の割合	％	H27	35.8	
	うち、短大卒程度採用試験受験者に占める女性の割合	％	H27	100.0	
	うち、高卒程度採用試験受験者に占める女性の割合	％	H27	50.0	
	新潟県職員採用者に占める女性の割合	％	H27	45.0	
	うち、大卒程度採用者に占める女性の割合	％	H27	43.0	
	うち、短大卒程度採用者に占める女性の割合	％	H27	100.0	
	うち、高卒程度採用者に占める女性の割合	％	H27	71.4	
	新潟県議会議員に占める女性議員の割合	％	H28	5.7	地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調
	市町村議会議員に占める女性議員の割合（新潟県）	％	H28	9.0	
	新潟県議会議員選挙における立候補者に占める女性の割合	％	H27	11.0	市町村課調べ
市町村議会議員選挙における立候補者に占める女性の割合（新潟県）	％	H27	10.0		
農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画	農業就業人口に占める女性の割合（新潟県）	％	H27	47.7	農林業センサス
	複数の女性農業委員のいる農業委員会数（新潟県）	－	H28	24/35	農業総務課調べ
	女性の認定農業者数（新潟県）	人	H27	442	農林水産省調べ

【基本目標Ⅲ 男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり】

重点目標	項目	単位	現況値		資料出所等
男性中心型労働慣行等を見直し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする就業環境の充実	所定外労働時間数(男性)	時間	H27	13.5	新潟県賃金労働時間等実態調査
	所定外労働時間数(女性)	時間	H27	6.0	
	新潟県職員の育児休業取得率(男性)(知事部局)	%	H27	12.1	人事課調べ
	新潟県職員の育児休業取得率(男性)(教育庁)	%	H27	4.9	教育庁調べ
	新潟県職員の育児休業取得率(男性)(病院局)	%	H27	0.0	病院局調べ
	新潟県職員の育児休業取得率(女性)(知事部局)	%	H27	100.0	人事課調べ
	新潟県職員の育児休業取得率(女性)(教育庁)	%	H27	100.0	教育庁調べ
	新潟県職員の育児休業取得率(女性)(病院局)	%	H27	100.0	病院局調べ
男性にとっての男女共同参画	男性の家事参画度(新潟県) (女性が費やす時間を100とした場合の男性の費やす時間の割合)	%	H23	11.3	社会生活基本調査
	男性の育児参画度(新潟県) (女性が費やす時間を100とした場合の男性の費やす時間の割合)	%	H23	20.5	
子育て環境の充実	延長保育を実施している保育所のか所数(新潟県)	か所	H27	699	少子化対策課調べ
	休日保育を実施している保育所のか所数(新潟県)	か所	H28	36	
	病児・病後児保育を実施している施設のか所数(新潟県)	か所	H28	38	
	一時預かり事業を実施しているか所数(新潟県)	か所	H27	467	
	放課後児童クラブ設置か所数(新潟県)	か所	H27	455	
	地域子育て支援拠点のか所数(新潟県)	か所	H28	203	
	ファミリー・サポート・センターか所数(新潟県)	か所	H28	21	
	ファミリー・サポート・センターの会員数(新潟県)	か所	H28	7,242	
	子どもに対する虐待相談対応件数(新潟県)	件	H27	1,020	

【計画の推進】

項目	単位	現状		資料出所等
市町村男女共同参画条例制定率(新潟県)	%	H28	30.0	男女平等社会推進課調べ
市町村男女共同参画計画策定率(新潟県)	%	H28	66.7	
新潟県男女平等推進相談室の相談件数	件	H27	2,189	
合計特殊出生率(新潟県)	人	H27	1.44	人口動態統計

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

第34回国連総会（昭和54年12月）採択
昭和60年6月日本批准

この条約の締約国は、
国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、
世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなし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催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、
更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、
しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、
女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、
また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、
窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、
衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、
アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、
国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるものも問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、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、母性の社会的な重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、
社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、
女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、
次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

- 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- 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。
- 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。
- 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つて行動することを確保すること。

- 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。
- 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。
- 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

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

第4条

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

第8条

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

第9条

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

第3部

第10条

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

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計

画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

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

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障なら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ないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実に促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分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13条

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

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

第14条

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

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

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利

- (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後は23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席しかつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得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、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引きで選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第 18 条

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

第 19 条

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

第 20 条

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

第 21 条

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

第 22 条

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

第 6 部

第 23 条

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

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

第 24 条

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

第 25 条

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

- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第 26 条

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

第 27 条

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

第 28 条

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

第 29 条

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

第 30 条

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

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)
改正 平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号
平成 11 年 12 月 22 日同 第 160 号

目次

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

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

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 条)

附則

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

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

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

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

第 1 章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第 5 条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために

必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

- 第22条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
 - 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
 - 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
2 議長は、会務を総理する。

(議員)

- 第25条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
- 一 内閣官房長官以外の國務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であつ

てはならない。

4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、2年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

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

(施行の日=平成13年1月6日)

一 略

二 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。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第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)

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

目次

第 1 章	総則 (第 1 条-第 4 条)
第 2 章	基本方針等 (第 5 条・第 6 条)
第 3 章	事業主行動計画等
第 1 節	事業主行動計画策定指針 (第 7 条)
第 2 節	一般事業主行動計画 (第 8 条-第 14 条)
第 3 節	特定事業主行動計画 (第 15 条)
第 4 節	女性の職業選択に資する情報の公表 (第 16 条・17 条)
第 4 章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置 (第 18 条-第 25 条)
第 5 章	雑則 (第 26 条-第 28 条)
第 6 章	罰則 (第 29 条-第 34 条)
	附則

第 1 章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第 2 章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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
- 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
- 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
 - 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
 - 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境に関する事項
 - 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
- 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

参考資料

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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15条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第8条** 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

- 第9条** 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

- 第10条** 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「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(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

- 第11条** 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。
- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

- 第12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3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2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12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2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12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13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14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15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。
- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間

- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも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16条** 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。
- 2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

- 第17条** 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

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18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19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20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主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21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22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23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18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18条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第24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25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26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。

(権限の委任)

第27条 第8条から第12条まで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28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29条 第12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30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12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32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第12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

第33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29条、第31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34条 第26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18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24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。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 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）

(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。

附則第2条第2項の表に次のように加える。

平成38年3月31日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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5条第1項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
------------	--

新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例

平成14年3月28日公布
新潟県条例第13号

目次

前文

第1章 総則 (第1条-第8条)

第2章 基本的施策 (第9条-第23条)

第3章 新潟県男女平等社会推進審議会 (第24条-第32条)

第4章 雑則 (第33条)

附則

男女は、すべて人として平等な存在であり、性別による差別的な取扱いを受けることなく、その人権を尊重されなければならない。そして、個人の尊重と法の下での平等をうたう日本国憲法の下、また、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な連携の下、男女平等の実現に向けた様々な取組が行われてきた。しかしながら、今なお社会の様々な分野で、性別による固定的な役割分担意識や、これに基づく制度や慣行が根強く残っている。

本県においては、女性の就業率が高く、県内産業の重要な担い手となっているにもかかわらず、意思決定の場への女性の参画の割合が低い実態が見られる。

このような状況に加え、少子高齢化が急速に進展するなど社会経済情勢が激しく変化する時代を迎え、男女が、互いの人権を尊重し、協力し合い、性別にかかわらず、その個性と能力を最大限に発揮できる男女平等社会の形成が緊要な課題となっている。ここに私たちは、男女平等社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを決意して、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女平等社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女平等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 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女平等社会の形成 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、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。

(基本理念)

- 第3条** 男女平等社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接であると同接であることを問わず性別による差別的な取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女平等社会の形成は、性別による固定的な役割分担等を反映した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自由な選択を妨げないようにすることを旨として、行われなければならない。
 - 3 男女平等社会の形成は、男女が社会の対等な構成員として、県その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
 - 4 男女平等社会の形成は、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と当該活動以外の活動を両立して行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。
 - 5 男女平等社会の形成は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。

6 男女平等社会の形成の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女平等社会の形成は、当該取組を勘案して行われなければならない。

(県の責務)

第4条 県は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)のっとり、男女平等社会の形成の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するに当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、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、基本理念ののっとり、自ら積極的に男女平等社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念ののっとり、自ら積極的に男女平等社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(差別的取扱いの禁止等)

第7条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別を理由とする差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。)を行ってはならない。

3 何人も、配偶者等及び配偶者等であった者に対し、暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動を行ってはならない。

(公衆に表示する情報の留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、前条に規定する行為を助長する表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(基本計画)

- 第9条** 知事は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第1項に規定する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるに当たっては、あらかじめ、県民等の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴かなければならない。
- 2 知事は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。
 - 3 前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

- 第10条** 県は、男女平等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、男女平等社会の形成に配慮しなければならない。

(広報、啓発活動等)

- 第11条** 県は、広報、啓発活動等を通じて、基本理念に関する県民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(教育の推進)

- 第12条** 県は、学校教育その他のあらゆる教育の分野において、男女平等の意識を育む教育を推進するものとする。

(産業の分野における環境の整備)

- 第13条** 県は、あらゆる産業の分野において、男女が性別にかかわらず能力を発揮でき、かつ、適正に評価されるよう、必要な環境の整備に努めるものとする。

(財政上の措置)

- 第14条** 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(推進体制の整備)

- 第15条** 県は、男女平等社会の形成の推進に関する施策を実施するため、必要な推進体制を整備するよう努めるものとする。

(年次報告)

- 第16条** 知事は、毎年、男女平等社会の形成の推進に関する施策の推進状況等についての報告書を作成し、これを公表するものとする。

(調査及び研究)

- 第17条** 県は、男女平等社会の形成の推進に関して必要な調査及び研究を行うものとする。

(市町村との協力)

- 第18条** 県は、市町村が行う男女平等社会の形成の推進に関する施策の策定及び実施に協力するため、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。

(県民等の活動に対する支援)

- 第19条** 県は、男女平等社会の形成の推進に関し、県民及び事業者が行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(報告の徴収等)

- 第20条** 知事は、事業者に対し、男女平等社会の形成の推進に関し必要な事項について報告を求めることができる。
- 2 知事は、前項の報告を取りまとめ、公表することができる。

(附属機関における委員の構成)

- 第21条** 県は、附属機関の委員の選任に当たっては、男女の委員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(相談の申出)

- 第22条** 県民及び事業者は、性別による差別的な取扱いその他の男女平等社会の形成を阻害する行為についての相談を知事に申し出ることができる。
- 2 知事は、前項の規定による相談の申出について、必要に応じて関係行政機関等と連携して適切な処理に努めるものとする。
 - 3 知事は、第1項の規定による相談の申出に応ずるため、男女平等推進相談員を置くものとする。
 - 4 知事は、第1項の規定による相談の申出のうち特に必要があると認めるものについては、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴くものとする。

(施策に関する苦情の申出)

- 第23条** 県民及び事業者は、県が実施する男女平等社会の形成の推進に関する施策又は男女平等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を県に申し出ることができる。
- 2 県は、前項の規定による苦情の申出を処理するに当たって必要があると認めるときは、新潟県男女平等社会推進審議会の意見を聴くものとする。

第3章 新潟県男女平等社会推進審議会

(設置等)

- 第24条** この条例によりその権限に属させられた事項その他男女平等社会の形成の推進に関する重要事項を調査審議させるため、新潟県男女平等社会推進審議会（以下「審議会」という。）を置く。
- 2 審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、男女平等社会の形成の推進に関し必要な事項について、知事に意見を述べるることができる。

(組織)

- 第25条** 審議会は、委員20人以内で組織する。
- 2 委員は、次に定めるところにより、知事が任命する。
 - (1) 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないこと。
 - (2) 一部の委員は、公募に応じた者とする。

(任期)

- 第26条** 委員の任期は2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 2 委員は、再任されることができる。

(会長)

- 第27条** 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。
- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
 - 3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代行する。

(会議)

- 第28条** 審議会の会議は、会長が召集し、会長が議長となる。
- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
 - 3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第29条 審議会は、必要に応じ、部会を置くことができる。

(公開)

第30条 審議会の会議は、公開する。ただし、審議会は、個人に関する情報を取り扱う場合その他会議を公開することにより公正かつ円滑な議事の運営に著しい支障が生ずると認める場合は、会議の全部又は一部を公開しないことができる。

(庶務)

第31条 審議会の庶務は、県民生活・環境部において行う。

(委任)

第32条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則

(委任)

第33条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第9条、第22条、第23条及び第3章の規定は、同年8月1日から施行する。

(検討)

- 2 県は、この条例の施行後5年を経過した場合において、この条例の施行の状況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。

男女平等推進施策調整会議設置要綱

平成 13 年 7 月 23 日施行
(平成 13 年 8 月 8 日一部改正)
(平成 14 年 4 月 10 日一部改正)
(平成 17 年 4 月 1 日一部改正)
(平成 18 年 4 月 1 日一部改正)
(平成 19 年 4 月 1 日一部改正)
(平成 21 年 10 月 1 日一部改正)
(平成 22 年 4 月 1 日一部改正)
(平成 23 年 4 月 1 日一部改正)

(設置)

第 1 条 男女平等社会の形成に関する県の施策を総合的に推進するため、男女平等推進施策調整会議（以下「調整会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 調整会議は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 男女平等社会の形成に関する基本的な方針の検討及び施策の総合的な推進に関すること。
- (2) 男女平等社会の形成に関する施策の推進に関し関係部局間の調整に関すること。
- (3) その他男女平等社会の形成に関する施策の推進に関し、必要と認められること。

(構成)

第 3 条 調整会議は、別記 1 に掲げる職にある者をもって構成する。

- 2 議長は、知事をもって充てる。
- 3 副議長は、副知事をもって充てる。

(職務)

第 4 条 議長は、調整会議の事務を統括する。

- 2 副議長は、議長を補佐し、議長が不在のときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 会議は、必要に応じて、議長が招集する。

- 2 議長は、必要があると認めるときは、調整会議の構成員以外の者を会議に出席させることができる。

(専門部会)

第 6 条 男女平等社会の形成に関する施策の推進に必要な事項について調査検討を行うため、調整会議に専門部会を置くことができる。

- 2 専門部会は、調査検討すべき事項に係るのある課長をもって構成し、県民生活・環境部男女平等社会推進課長が招集する。

(幹事会)

第7条 調整会議に付議する事項の調整及び調整会議で決定した事項の履行についての確認等を行うため、調整会議に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、別記2に掲げる職にある者（その者が2人以上あるときは、その者のうちからその者の所属する課の課長が指名する者）をもって構成する。
- 3 幹事会には、幹事会の事務を統括する座長を置き、座長は、県民生活・環境部男女平等社会推進課長をもって充てる。
- 4 幹事会は、必要に応じて、座長が招集する。
- 5 座長は、必要があると認めるときは、幹事会の構成員以外の者を会議に出席させることができる。

(事務局)

第8条 調整会議の事務局は、県民生活・環境部男女平等社会推進課に置く。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、調整会議の運営に関して必要な事項は、議長が別に定める。

附 則

- 1 この要綱は、平成13年7月23日から施行する。（平成13年8月8日、平成14年4月10日、平成17年4月1日、平成18年4月1日、平成19年4月1日、平成21年10月1日、平成22年4月1日及び平成23年4月1日一部改正）
- 2 女性政策推進連絡会議設置要綱（平成3年6月20日実施）は、廃止する。

別記1（第3条関係）

知事
副知事
知事政策局長
総務管理部長
県民生活・環境部長
防災局長
福祉保健部長
産業労働観光部長
農林水産部長
農地部長
土木部長
交通政策局長
出納局長
病院局長
企業局長
議会事務局長
人事委員会事務局長
監査委員事務局長
労働委員会事務局長
教育長
警察本部長

別記2（第7条関係）

知事政策局政策課企画主幹
総務管理部人事課長補佐
総務管理部財政課企画主幹
県民生活・環境部県民生活課企画主幹
県民生活・環境部男女平等社会推進課長
防災局防災課長補佐
福祉保健部福祉保健課企画主幹
産業労働観光部産業政策課企画主幹
農林水産部農業総務課企画主幹
農地部農地管理課企画主幹
土木部監理課企画主幹
交通政策局交通政策課企画主幹
出納局管理課長補佐
病院局総務課長補佐
企業局総務課長補佐
議会事務局総務課長補佐
人事委員会事務局総務課長補佐
監査委員事務局監査主幹
労働委員会事務局総務課長補佐
教育庁総務課企画主幹
警察本部警務部警務課企画室長

新潟県男女共同参画推進員設置要綱

(設置)

第1条 新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）に基づき、男女共同参画を推進するための意識を職員全体に浸透させるとともに、県が策定・実施する施策の中に男女平等の視点の導入を積極的に図るため、所属ごとに男女共同参画推進員（以下「推進員」という。）を置く。

(推進員の役割)

第2条 推進員は、次の各号に掲げる事務を行う。

- (1) 施策への男女平等の視点の導入及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する職員の意識啓発に関すること。
- (3) 男女が共に働きやすい職場環境づくりに関すること。

(推進員の指定)

第3条 所属長は、所属長を補佐する者から1名を推進員に指定する。

- 2 推進員の役割を補助する必要がある場合、所属長は推進員の補助者を指定することができる。
- 3 推進員及び補助者の新たな指定、変更があったときは、所属長は様式1により男女平等社会推進課あて報告する。

(研修会の開催)

第4条 推進員の役割を円滑に遂行するため、男女平等社会推進課は研修会を開催する。

附 則

この要綱は、平成18年10月11日から施行する。

「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定の経過

■ 平成27年度

年 月 日	事 項	内 容 等
平成27年6月15日	第1回男女平等推進施策調整会議幹事会	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の基本的な考え方及び策定スケジュールについて ・「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」の実施について
平成27年8月20日 ～8月31日	男女平等社会づくりに向けた県民意識調査	・次期計画策定の基礎資料として男女共同参画に関する県民意識を調査 ・満20歳以上の男女2,000人 ・有効回答率 49.7%
平成27年11月17日	第2回男女平等推進施策調整会議幹事会・ 第1回作業部会合同会議	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の基本的な考え方及び策定スケジュールについて ・「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」結果の説明
平成28年1月25日	第2回新潟県男女平等社会推進審議会	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定に関する諮問 ・「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」結果の説明 ・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の基本的な考え方及び策定スケジュールについて
平成28年3月17日	第3回新潟県男女平等社会推進審議会	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の体系（案）について検討

■ 平成28年度

年 月 日	事 項	内 容 等
平成28年4月15日	男女平等推進施策調整会議	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の基本的な考え方及び策定スケジュールについて
平成28年5月20日	第1回男女平等推進施策調整会議幹事会・ 作業部会合同会議	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の重点目標、施策の基本的方向等について説明
平成28年6月30日	第1回新潟県男女平等社会推進審議会	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の重点目標、施策の基本的方向について検討
平成28年9月27日	第2回新潟県男女平等社会推進審議会	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」（素案）について検討
平成28年11月9日	第3回新潟県男女平等社会推進審議会	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」（素案）について検討及び決定
平成28年11月22日 ～12月2日	地域懇談会 ・長岡会場（11月22日 アオーレ長岡） ・上越会場（11月24日 高陽荘） ・佐渡会場（11月30日 あいぼーと佐渡） ・新潟会場（12月2日 新潟ユニゾンプラザ）	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」（素案）に関する県民との懇談会
平成28年11月24日 ～12月21日	県民意見募集（パブリック・コメント）	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」（素案）に関する県民意見募集
平成28年12月22日	第2回男女平等推進施策調整会議幹事会・ 作業部会合同会議	・次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の指標について
平成29年2月9日	第4回新潟県男女平等社会推進審議会	・「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」 答申（案）について検討及び決定
平成29年3月13日	新潟県男女平等社会推進審議会から知事への 答申	
平成29年3月	第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等 推進プラン）策定	

参考資料

「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」策定の経過

新潟県男女平等社会推進審議会委員名簿

平成 28 年 1 月 25 日～平成 29 年 3 月 31 日

氏 名	役職名等	備 考
阿 部 マサ子	農村地域生活アドバイザー連絡会会長	平成 28 年 4 月 21 日から
猪 俣 清子	社会福祉法人愛稚会 翠松保育園園長	
岩 淵 浩	岩淵法律事務所	
榎 本 朋子	日本労働組合総連合会新潟県連合会副会長	
大 島 照美子	(公財) 新潟県女性財団理事長	
大 出 恭子	コミュニティ・リーダーズ・ネットワーク代表	
笠 原 浩史	上越市自治・市民環境部長	平成 28 年 4 月 20 日から
椀 澤 アイ子	(株) ジェイマックソフト嘱託員	
甲 安子	農村地域生活アドバイザー連絡会会長	平成 28 年 3 月 31 日まで
黒 木 英文	上越市自治・市民環境部長	平成 28 年 3 月 31 日まで
小 林 豊彦	弥彦村長	
近 藤 道範	新潟県中学校長会副会長	
佐々木 綾子	村上地域振興局健康福祉部長	
佐 藤 佐智夫	(一社) 新潟県経営者協会事務局長	
芹 野 暁子	公募委員	平成 28 年 7 月 31 日まで
高 野 真規	たかの社会保険労務士事務所	平成 28 年 8 月 1 日から
高 橋 由美子	公募委員	平成 28 年 7 月 31 日まで
田 中 亮祐	公募委員	平成 28 年 8 月 1 日から
○得丸 定子	上越教育大学大学院学校教育研究科教授	
松 本 春美	新潟労働局雇用環境・均等室長	
丸 山 結香	(有) Max・ZEN performance consultants 代表取締役	平成 28 年 7 月 31 日まで
三 島 亮	(株) 新潟日報社編集局報道部長兼論説編集委員	
若 桑 昭男	公募委員	平成 28 年 7 月 31 日まで
渡 辺 晶子	公募委員	平成 28 年 8 月 1 日から
◎渡 邊 登	新潟大学人文学部人文学科教授	
渡 部 沙恵子	公募委員	平成 28 年 8 月 1 日から

◎：会長 ○：会長代行

(五十音順、敬称略)

男女共同参画に関する行政関係年表（国際婦人年以降）

年号	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き
昭和50年 (1975)	国際婦人年 国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催 総理府に婦人問題担当室設置	
昭和51年 (1976)	国連婦人の十年 (1976～1985)		
昭和52年 (1977)		「国内行動計画」策定 国立婦人教育会館開館	青少年福祉課（民生部）母子婦人係が婦人問題担当
昭和54年 (1979)	国連総会「女子差別撤廃条約」採択		
昭和55年 (1980)	「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	「女子差別撤廃条約」署名	
昭和60年 (1985)	「国連婦人の十年」世界会議（ナイロビ） 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准	婦人青少年課（民生部）に改称 「新潟県婦人対策の方向」策定（S60～S70年度）
昭和62年 (1987)		「西暦2000年に向けて新国内行動計画」策定	
平成元年 (1988)		新学習指導要領告示（家庭科教育における男女同一の教育課程）	
平成2年 (1990)	国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		婦人青少年課に婦人係設置
平成3年 (1991)		「育児休業法」公布 「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第1次改定）」策定	女性児童課（民生部）に改称し、課内に女性政策推進室設置 女性問題協議会を設置
平成4年 (1992)		初の婦人問題担当大臣任命	「にいがたオアシス女性プラン」策定（3月）
平成5年 (1993)	国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	「パートタイム労働法」公布、施行 中学校での家庭科の男女必修化	（財）新潟県女性財団設立（4月）
平成6年 (1994)		総理府に男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置（政令） 男女共同参画推進本部設置 高等学校での家庭科の男女必修化	
平成7年 (1995)	第4回世界女性会議（北京） 「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化）	

年号	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き
平成8年 (1996)		男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画ビジョン」答申 「男女共同参画2000年プラン」策定	「ニューにいがた女性プラン」策定(3月) 改組して女性政策課(環境生活部)設置 新潟ユニゾンプラザ開館(8月)
平成9年 (1997)		男女共同参画審議会設置(法律) 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布	
平成11年 (1999)		「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行	
平成12年 (2000)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) 「政治宣言」、「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」(成果文書)採択	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」公布、施行 「児童虐待の防止等に関する法律」公布、施行 「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」公布、施行 「男女共同参画基本計画」策定(12月)	
平成13年 (2001)		男女共同参画会議設置 内閣府に男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 「育児・介護休業法」改正 第1回男女共同参画週間 閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	「新潟・新しい波 男女平等推進プラン(H13～17年度)」策定(3月) 男女平等推進施策調整会議(議長:知事)設置(7月)
平成14年 (2002)			「新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例」制定(3月)、施行 男女平等社会推進課(県民生活・環境部)に改称 新潟県男女平等社会推進審議会設置(8月) 男女平等推進相談室開設(8月)
平成15年 (2003)		男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 「少子化社会対策基本法」公布、施行	
平成16年 (2004)		男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 「配偶者暴力防止法」改正	

参考資料

男女共同参画に関する行政関係年表
(国際婦人年以降)

年号	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き
平成 17 年 (2005)	第 49 回国連婦人の地位委員会 / 『北京 + 10』閣僚級会合 (ニューヨーク)	「育児・介護休業法」改正 男女共同参画基本計画 (第 2 次) 策定 (12 月) 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	
平成 18 年 (2006)		男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	「新潟県男女共同参画計画 (男女平等推進プラン) (H18 ~ 24 年度)」策定 (3 月) 「ハッピー・パートナー企業 (新潟県男女共同参画推進企業)」登録制度開始 (7 月) 県の各所属に「男女共同参画推進員」設置 (10 月)
平成 19 年 (2007)		「配偶者暴力防止法」改正 「パートタイム労働法」改正 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	「新潟県ワーク・ライフ・バランス推進共同宣言」実施 (10 月)
平成 20 年 (2008)		「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 「次世代育成支援対策推進法」改正	
平成 21 年 (2009)		「育児・介護休業法」改正	
平成 22 年 (2010)	第 54 回国連婦人の地位委員会 / 『北京 + 15』記念会合 (ニューヨーク)	男女共同参画基本計画 (第 3 次) 策定 (12 月)	
平成 23 年 (2011)	UN Women (ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関) 正式発足		
平成 24 年 (2012)		『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～』策定	
平成 25 年 (2013)		「日本再興戦略」閣議決定 (成長戦略の中核に「女性の活躍推進」) 「配偶者暴力防止法」改正	(財) 新潟県女性財団が公益財団法人新潟県女性財団へ移行 (4 月) 「第 2 次新潟県男女共同参画計画 (男女平等推進プラン) (H25 ~ 28 年度)」策定 (7 月)
平成 26 年 (2014)		内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置	
平成 27 年 (2015)	第 59 回国連婦人の地位委員会 / 『北京 + 20』 (ニューヨーク)	「女性活躍推進法」公布、施行 男女共同参画基本計画 (第 4 次) 策定 (12 月)	

年 号	世界の動き	日本の動き	新潟県の動き
平成 28 年 (2016)		「育児・介護休業法」改正 「男女雇用機会均等法」改正 「女性活躍推進法」完全施行	「にいがたイクボス促進共同宣言」 実施(7月) 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(性暴力 被害者支援センターにいがた)設 置(12月)
平成 29 年 (2017)			「第3次新潟県男女共同参画計画 (男女平等推進プラン)(H29～33 年度)」策定(3月)

参考資料

男女共同参画に関する行政関係年表
(国際婦人年以降)

第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課

〒950-8570 新潟県新潟市中央区新光町4番地1

TEL 025-280-5141・5142（直通）

FAX 025-280-5166

E-mail ngt030130@pref.niigata.lg.jp

ホームページアドレス <http://www.pref.niigata.lg.jp/danjobyodo/>

