

# 第5次 山口県男女共同参画 基本計画



令和3年(2021年)3月

山口県

## はじめに

本県は、人口減少や少子高齢化の進行など、多くの困難な課題に直面しています。

私は、こうした諸課題を克服し、県民誰もがはつらつと暮らせる「活力みなぎる山口県」の実現に向け、全ての人が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現することが、極めて重要であると考えています。



このため、本県では、「山口県男女共同参画基本計画」に基づき、社会の幅広い分野における男女共同参画の取組を総合的・計画的に推進するとともに、県の総合計画である「やまぐち維新プラン」の重点施策に「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、事業所や家庭における女性活躍サポートや女性が働き続けられる環境づくりなどの取組を積極的に進めてきたところです。

この結果、固定的な性別役割分担意識に改善傾向が見られるなど、一定の成果を上げていますが、男女の地位の平等感において、多くの分野で男性の方が優遇されていると感じる人の割合が高いなど、依然として解決すべき課題が残されています。

こうした課題や社会経済情勢の変化、国の基本計画などを踏まえ、このたび、山口県男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、広く県民の皆様の御意見をお聴きしながら、「第5次山口県男女共同参画基本計画」を策定いたしました。

私は、本計画に基づき、県民の皆様をはじめ、市町や関係機関・団体、事業者の皆様方と連携して、男女共同参画社会の実現に全力で取り組んでまいりますので、皆様方の一層の御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和3年（2021年）3月

山口県知事 村岡嗣政

# 目 次

## 第1章 計画策定に当たって

- |   |          |   |
|---|----------|---|
| 1 | 計画策定の趣旨  | 1 |
| 2 | 計画の性格と役割 | 1 |
| 3 | 計画の期間    | 1 |

## 第2章 計画策定の背景

- |     |                                  |    |
|-----|----------------------------------|----|
| 1   | 「第4次山口県男女共同参画基本計画」策定後の社会経済情勢等の変化 |    |
| (1) | 人口問題                             | 2  |
| (2) | 労働環境をめぐる状況                       | 6  |
| (3) | 仕事と子育て等の両立をめぐる状況                 | 8  |
| (4) | 女性の活躍に関する状況                      | 9  |
| (5) | 男女間の暴力に関する状況                     | 11 |
| 2   | 「第4次山口県男女共同参画基本計画」策定後の国・本県の主な動き  |    |
| (1) | 国の動き                             | 12 |
| (2) | 本県の動き                            | 15 |
| 3   | 男女共同参画に関する県民の意識                  | 16 |
| 4   | 男女間の暴力に関する県民の認識等                 | 28 |

## 第3章 第5次山口県男女共同参画基本計画の基本目標

- |   |                   |    |
|---|-------------------|----|
| 1 | 計画の目指す方向          | 33 |
| 2 | 計画の構成             | 33 |
| 3 | 計画における3つの基本目標の考え方 | 34 |
| 4 | 施策体系              | 35 |

## 第4章 計画の重点項目

### 基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり

- |       |                              |    |
|-------|------------------------------|----|
| 重点項目1 | あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 | 36 |
| 重点項目2 | 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和    | 39 |
| 重点項目3 | 地域における男女共同参画の推進              | 44 |

### 基本目標Ⅱ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

- |       |                       |    |
|-------|-----------------------|----|
| 重点項目4 | 男女共同参画の推進に向けた意識の改革    | 47 |
| 重点項目5 | 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進 | 50 |

## 基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

重点項目 6	男女間における暴力の根絶	52
重点項目 7	生涯を通じた男女の健康の支援	55
重点項目 8	みんなが安心して暮らせる社会づくり	58

## 第5章 計画の推進 61

○第5次山口県男女共同参画基本計画の目標指標一覧	63
○具体的施策所管課（室）一覧	65

## 付属資料

○第5次計画策定の経緯	68
○男女共同参画社会基本法	69
○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	73
○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	82
○山口県男女共同参画推進条例	84
○山口県男女共同参画審議会規則	87
○山口県男女共同参画審議会委員・参与名簿	88
○山口県男女共同参画推進本部設置要綱	89
○山口県男女共同参画推進連携会議設置要綱	91
○用語解説	94

## 第1章 計画策定に当たって

### 1 計画策定の趣旨

県では、平成12(2000)年10月に施行した「山口県男女共同参画推進条例」及び平成14(2002)年3月に策定した「山口県男女共同参画基本計画」(平成19年、平成23年、平成28年改定)に基づき、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の推進に、県民、市町、関係機関・団体、事業者と連携して取り組んできました。

さらに、第4次基本計画(平成28(2016)年策定)では、国において平成27(2015)年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)の都道府県推進計画にも位置付け、女性活躍に係る施策の推進もあわせて、積極的に進めてきました。

これまでの取組により、事業所の管理職に占める女性割合が増加し、固定的な性別役割分担意識は改善の傾向にあるものの、男女の地位の平等感については、多くの分野で男性の方が優遇されていると感じている割合が高いなど、依然として不平等感が強いことがうかがえます。

また、人口減少・少子高齢化の進行、家族形態の変化、非正規労働者の増加、国の「第5次男女共同参画基本計画」の策定や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行、女性活躍推進法の改正、配偶者等からの暴力(DV)に関する相談件数の増加、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響、デジタル化の推進など、近年の男女共同参画を取り巻く社会経済情勢の変化に対応し、基本計画の見直しを実施するものです。

### 2 計画の性格と役割

この計画は、「男女共同参画社会基本法」及び「山口県男女共同参画推進条例」に基づき策定するとともに、「女性活躍推進法」に基づく都道府県推進計画として位置付けます。

また、本県の県政運営の総合的な指針である「やまぐち維新プラン」の分野別計画として位置付け、「やまぐち子ども・子育て応援プラン」、「山口しごとプラン」などの本県の男女共同参画に関連する計画等と密接に連携しながら施策を推進することとし、次のような役割を担うこととします。

- (1) 県においては、市町と一体となって、男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進するための基本指針とします。
- (2) 市町に対しては、男女共同参画に関する施策推進の共通指針として、県と一体となった取組の推進を期待します。また、国の男女共同参画基本計画とともに、市町男女共同参画計画の基準となることを期待します。
- (3) 県民、関係機関・団体、事業者に対しては、この計画の推進について理解と協力を求め、その自主的な活動を期待します。
- (4) 県民、市町、関係機関・団体、事業者と連携して取り組む計画です。

### 3 計画の期間

この計画の期間は、令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間とします。

## 第2章 計画策定の背景

### 1 「第4次山口県男女共同参画基本計画」策定後の社会経済情勢等の変化

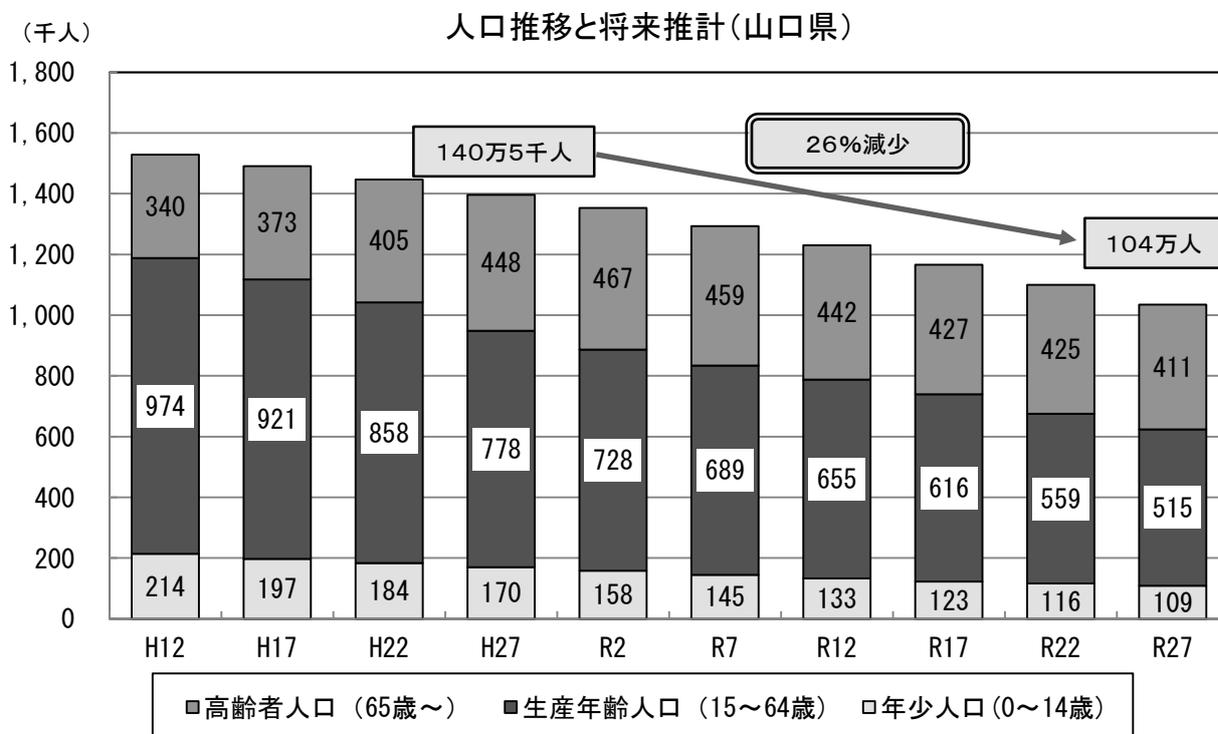
#### (1) 人口問題

##### ① 人口の減少

本県の人口は、昭和 60 (1985) 年以降減少を続け、平成 27 (2015) 年では 140 万 5 千人まで減少しています。

また、人口減少率はさらに拡大し、平成 27 (2015) 年から令和 27 (2045) 年までに約 37 万人 (26%) 減少する見込みです。

就職や進学等を理由に若い世代が県外に流出するなどの社会減に加え、出生数の減少による自然減により、人口減少に歯止めがかからない状況になっています。

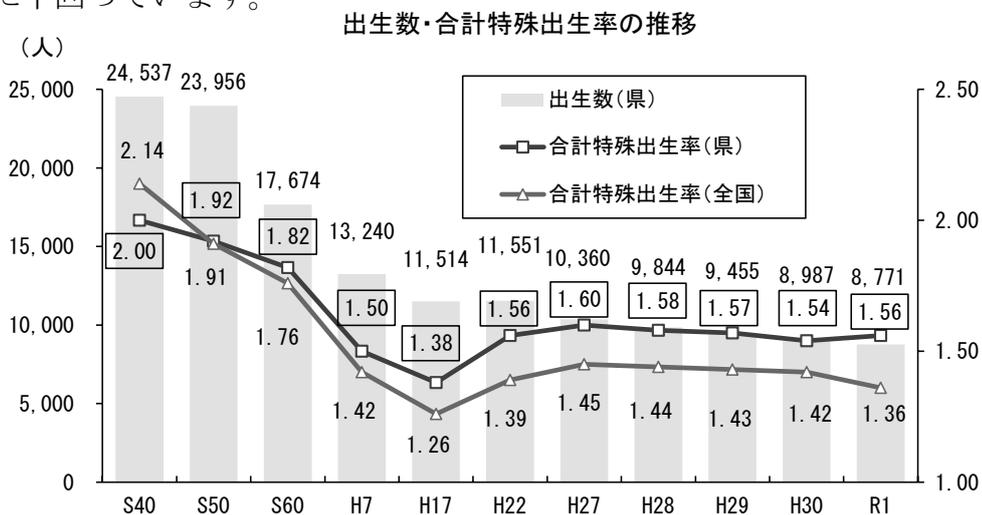


[資料]平成 27 年以前：国勢調査、令和 2 年以降：国立社会保障・人口問題研究所

## ② 少子化の進行

本県の出生数は減少傾向が続き、令和元（2019）年に生まれた子どもの数は8,771人となり、昭和60（1985）年（17,674人）より、約50%減少しています。

また、令和元（2019）年の合計特殊出生率についても、1.56と全国平均の1.36を上回っていますが、人口置換水準（人口を維持していくために必要な水準）の2.07を大幅に下回っています。

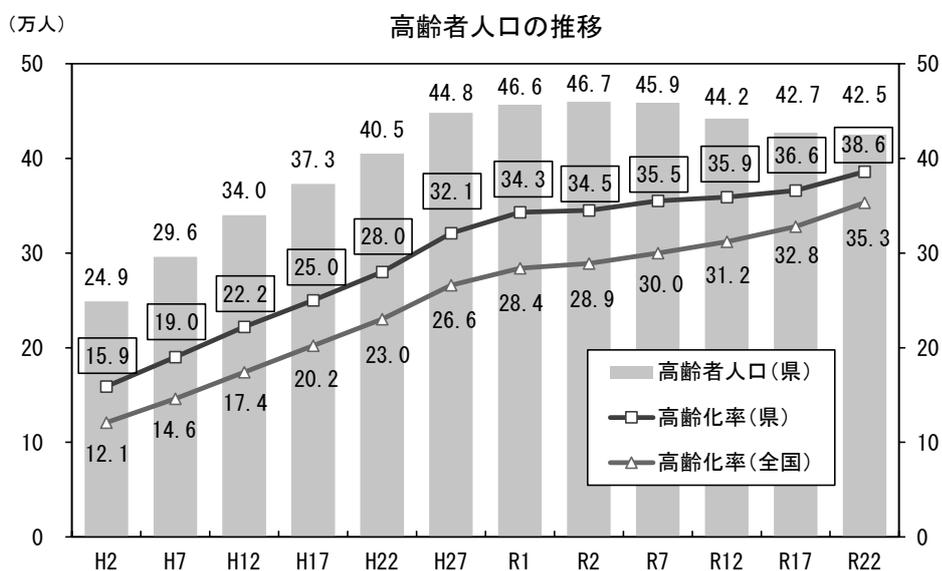


[資料]人口動態統計

## ③ 高齢化の進行

本県の高齢化率（65歳以上の高齢者の総人口に占める割合）は、令和元（2019）年には34.3%（全国28.4%）と、全国に大きく先行して高齢化が進んでいます。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、本県の高齢者人口は令和2（2020）年をピーク（46万7千人）に緩やかに減少に転ずることが予想されていますが、年少人口（0～14歳）や生産年齢人口（15～64歳）の減少が大きいことから、令和22（2040）年には高齢化率が38.6%となり、今後一層の高齢化が進むことが予測されています。



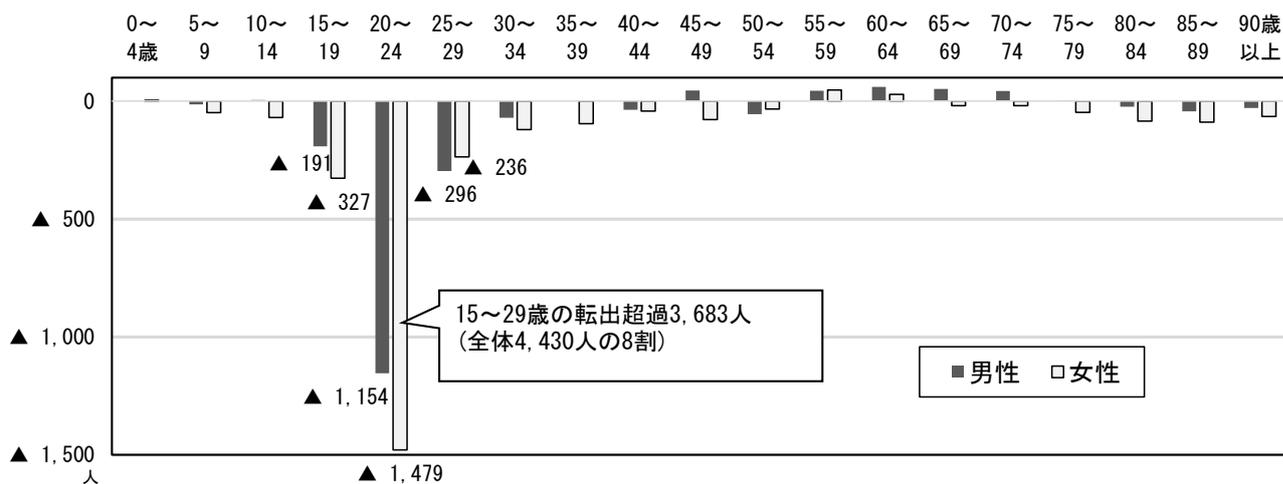
[資料]平成27年以前：国勢調査、令和元年：推計人口、令和2年以降：国立社会保障・人口問題研究所

#### ④ 女性、若者を中心とした県外への流出

本県では、15歳から29歳の若者の県外への転出が顕著であり、特に、女性の転出が男性を上回っています。

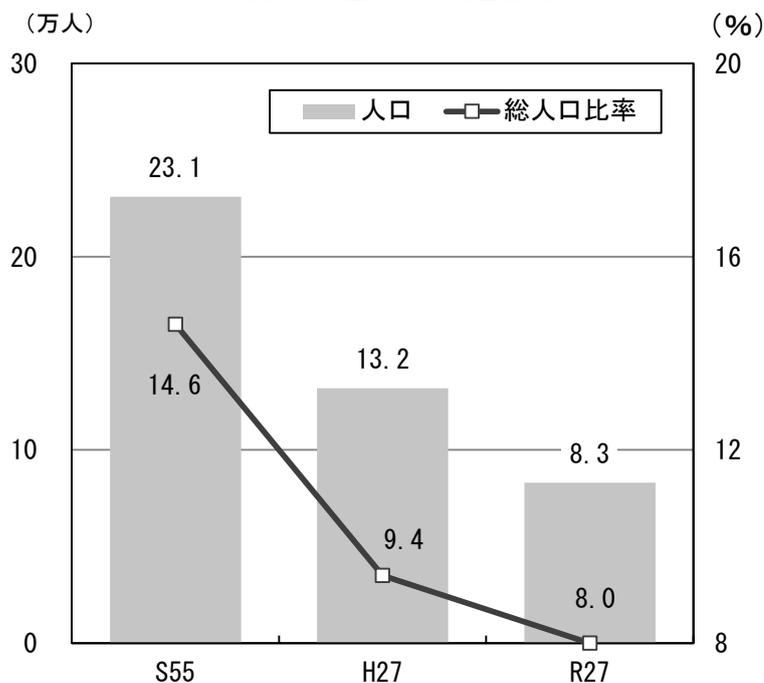
また、20歳から39歳の女性の人口は平成27（2015）年時点で、昭和55（1980）年と比べて約43%減少し、令和27（2045）年には更に約37%減少する見込みであり、全国に比べて、減少幅が大きくなっています。

年齢別人口の社会増減の状況（山口県）



[資料] 令和元年住民基本台帳人口移動報告

20～39歳の女性人口の推移(山口県)

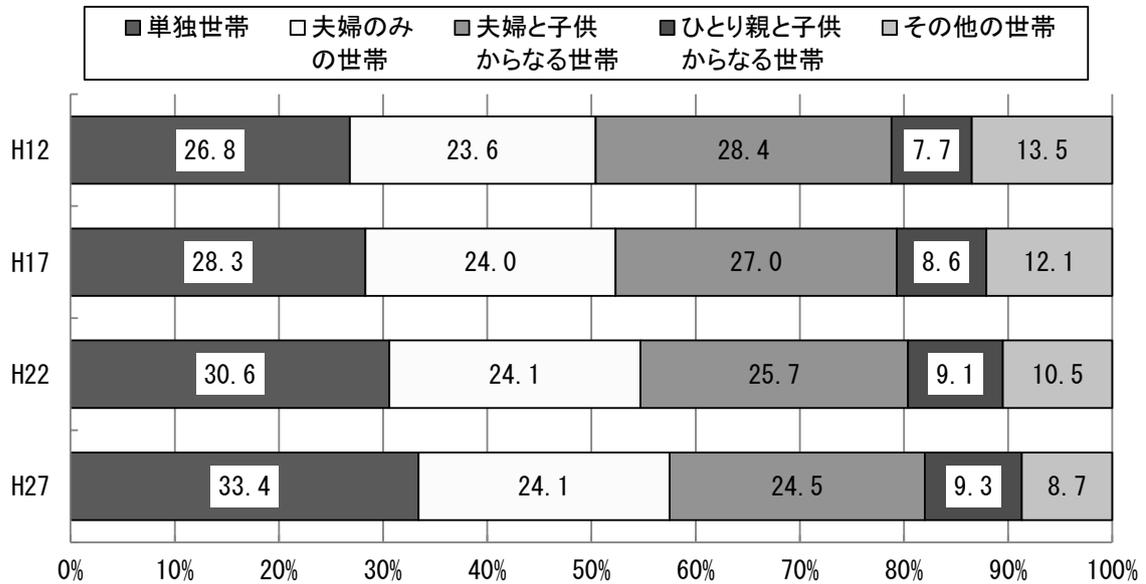


[資料] 国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所

## ⑤ 家族形態の変化

本県では、1世帯当たりの平均人員が減り続けており、単独世帯やひとり親世帯が増加するなど家族形態が変化しています。

一般世帯の家族類型別割合の推移(山口県)



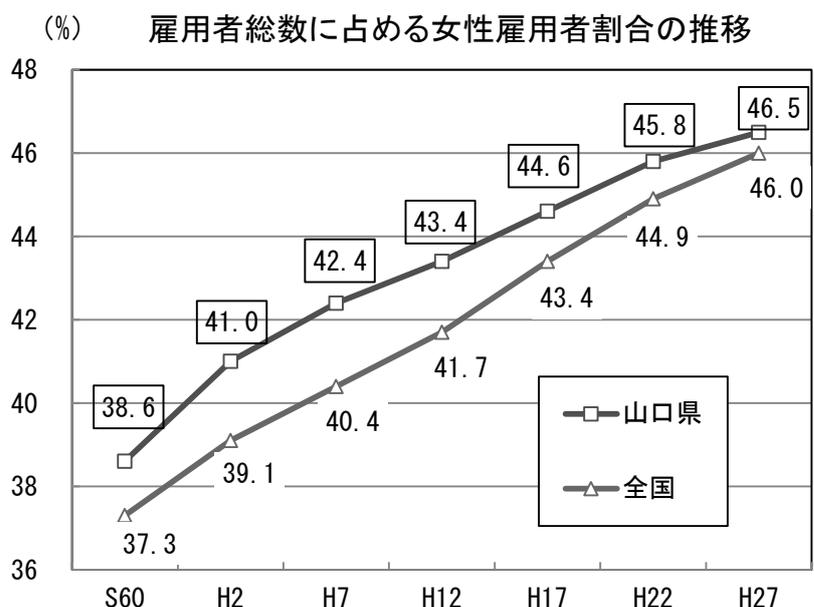
[資料] 国勢調査

## (2) 労働環境をめぐる状況

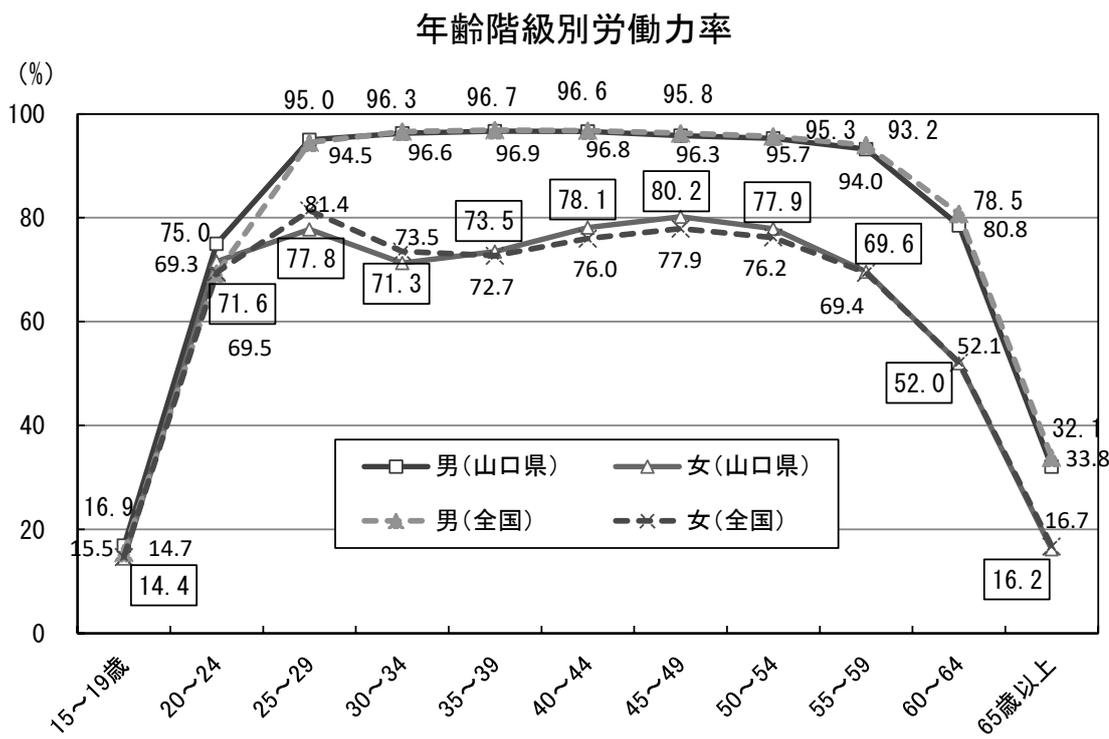
### ① 女性の就業をとりまく環境

近年、社会経済情勢が大きく変化する中、社会参加意識の高まりなどにより、本県の雇用者に占める女性の割合は増えています。

本県の女性の年齢階級別の労働力率は、20歳代後半から低下し、30歳代前半を底に、40歳代後半まで上昇するなど、全体としてM字カーブを描いており、近年、そのM字カーブは改善傾向にあるものの、多くの女性が、結婚、出産、育児等を契機に退職し、子育て等が一段落した段階で、再び就業している状況がうかがえます。



[資料] 国勢調査



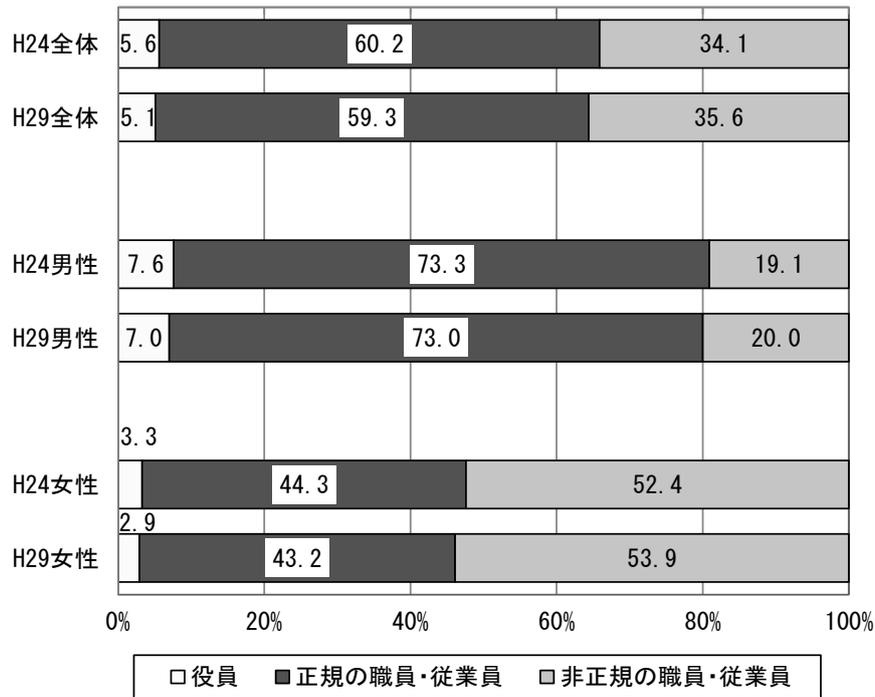
[資料] 平成27年国勢調査

## ② 雇用をとりまく環境

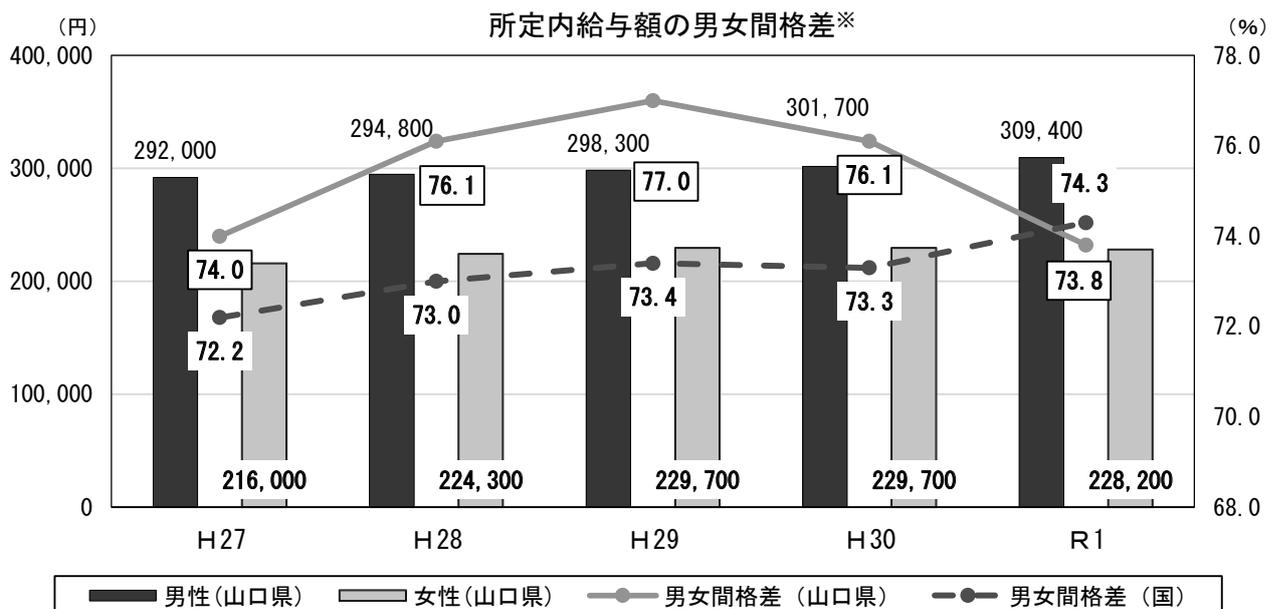
本県の雇用形態をみると、男女とも正規の職員・従業員の割合が低下し、パート・アルバイトなど非正規の職員・従業員の割合が上昇しています。

また、男性と女性の給与水準を比較すると、全国、本県とも、男性の給与水準と比べて女性の給与水準は7割程度となっています。

雇用形態別の割合(山口県)



[資料] 平成 24 年, 平成 29 年就業構造基本調査



[資料] 賃金構造基本統計調査

※男性の一般労働者を 100 とした場合の女性の一般労働者の給与水準

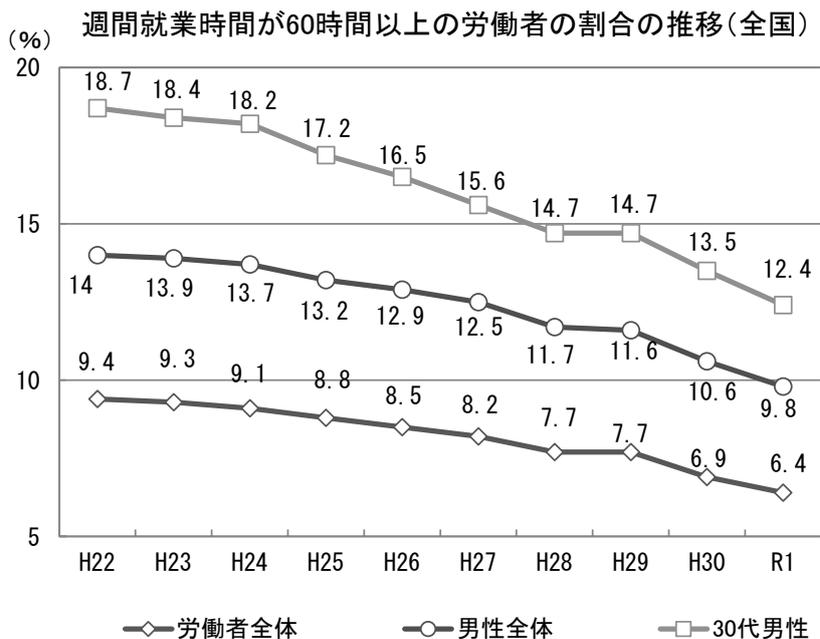
(注) 短時間労働者を除く

所定内給与額とは、決まって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額

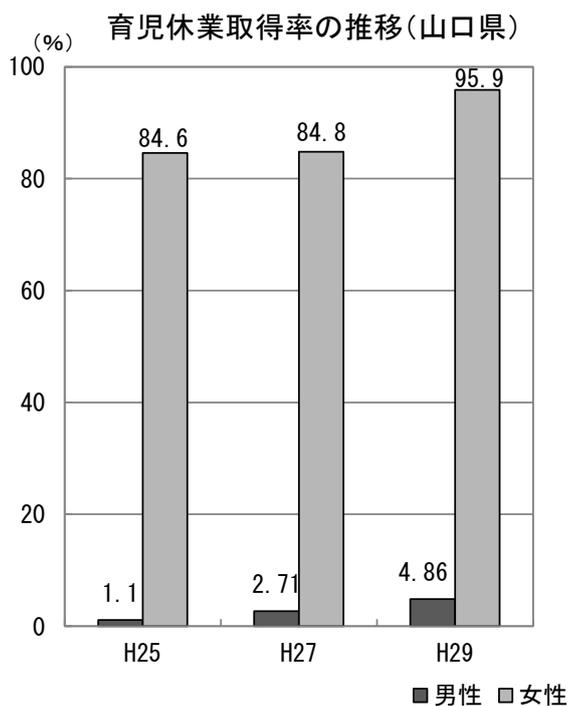
### (3) 仕事と子育て等の両立をめぐる状況

令和元（2019）年における週間就業時間が60時間以上の労働者の割合は6.4%と減少傾向にありますが、特に子育て世代に当たる30歳代男性では12.4%と高い水準で推移するなど、依然として長時間労働の実態が見られます。

また、本県の男性の育児休業取得率は、上昇傾向にあるものの、女性と比較すると依然として低い状況にあり、6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間も、妻と比較するとかなり少ない状況です。

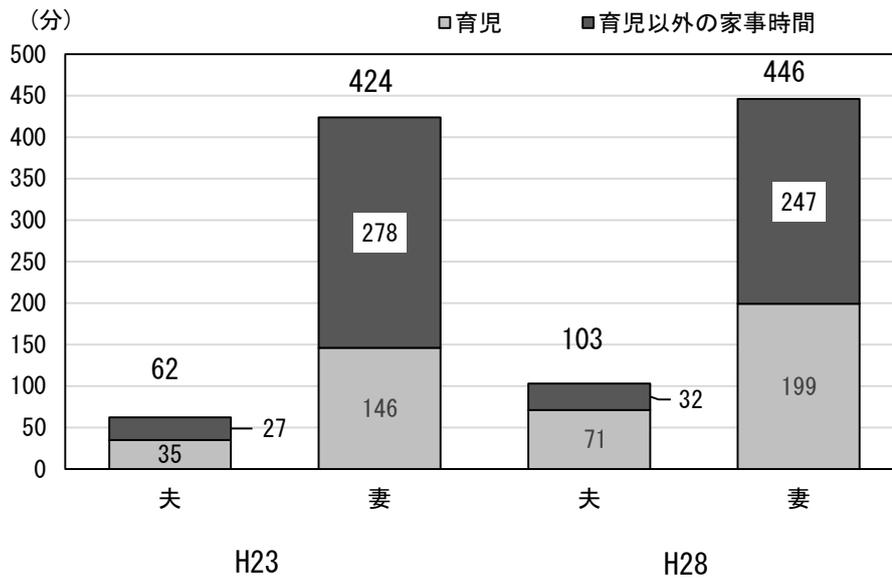


[資料] 労働力調査



[資料] 県雇用管理実態調査および県働き方改革実態調査

6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児・家事関連時間※（山口県）



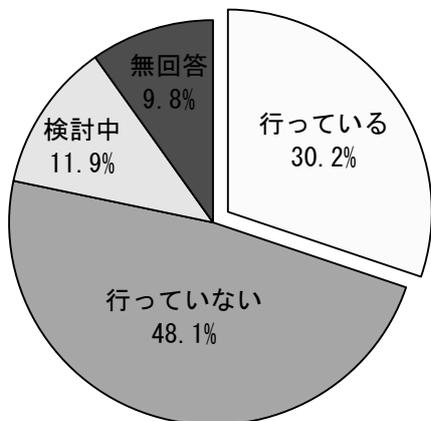
※1日あたりの合計時間（週全体平均）、育児以外の家事時間は、家事、介護・看護、買い物  
 [資料] 社会生活基本調査

(4) 女性の活躍に関する状況

本県では、ポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合は、約3割にとどまっていますが、取組内容の女性の管理職登用について、事業所の管理職に占める女性の割合を役職別にみると、各役職において、年々増加しています。

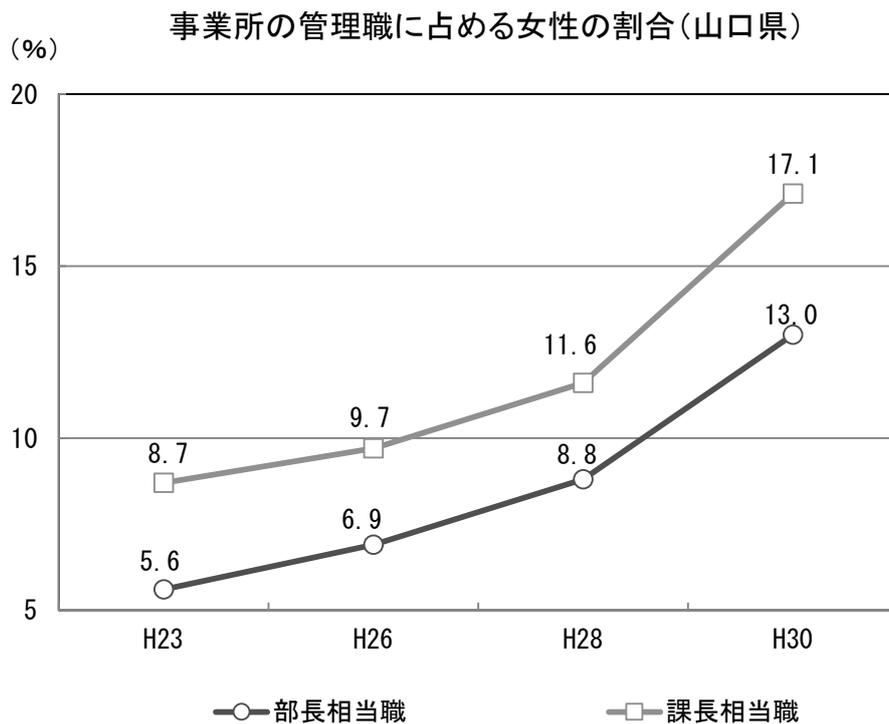
また、県職員の課長級以上に占める女性職員の割合も年々増加しています。

ポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合（山口県）

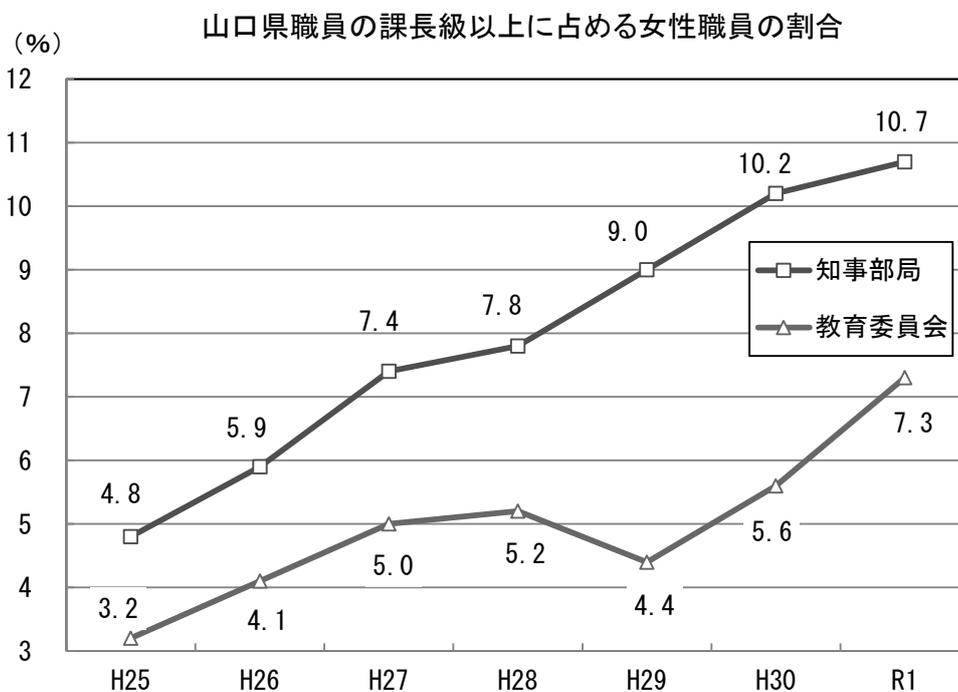


取組内容(複数回答)上位4項目	割合
女性の管理職登用	53.6%
パート・アルバイト等から正社員への登用	50.0%
女性の採用拡大	43.2%
女性の職域拡大	37.2%

[資料] 平成30年度県働き方改革推進実態調査



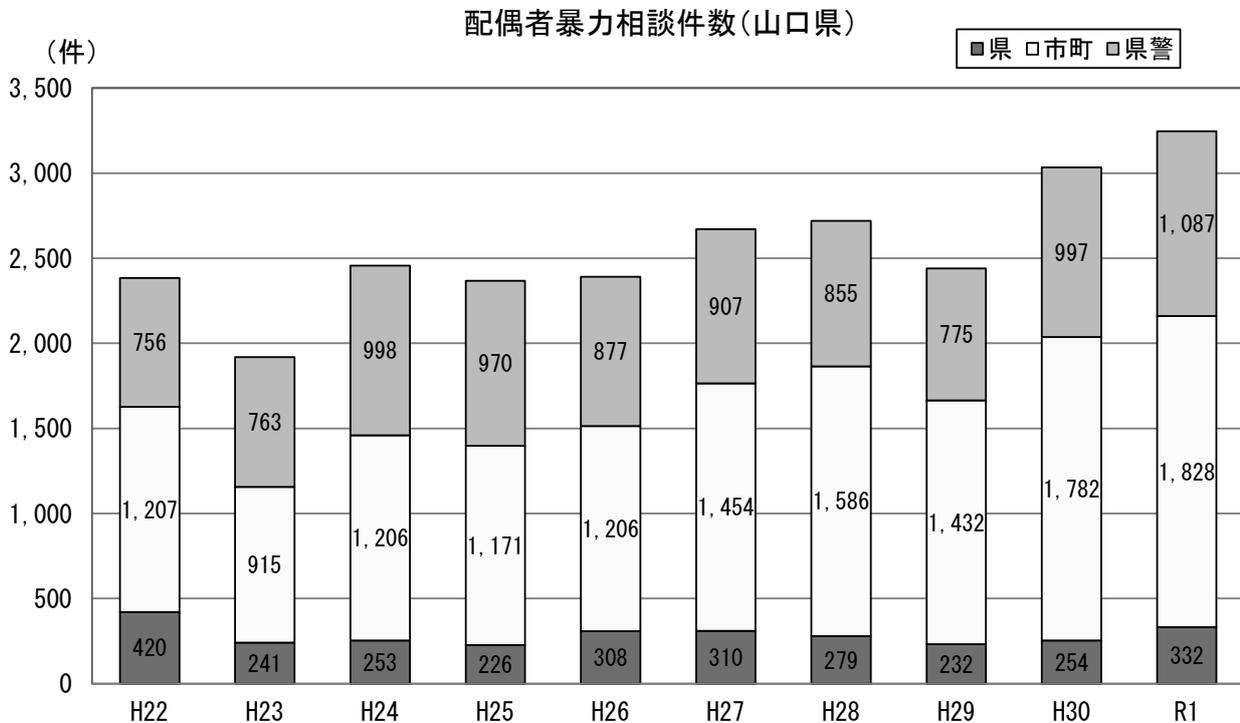
[資料] 県雇用管理実態調査および県働き方改革推進実態調査



## (5) 男女間の暴力に関する状況

### ① 配偶者からの暴力相談件数

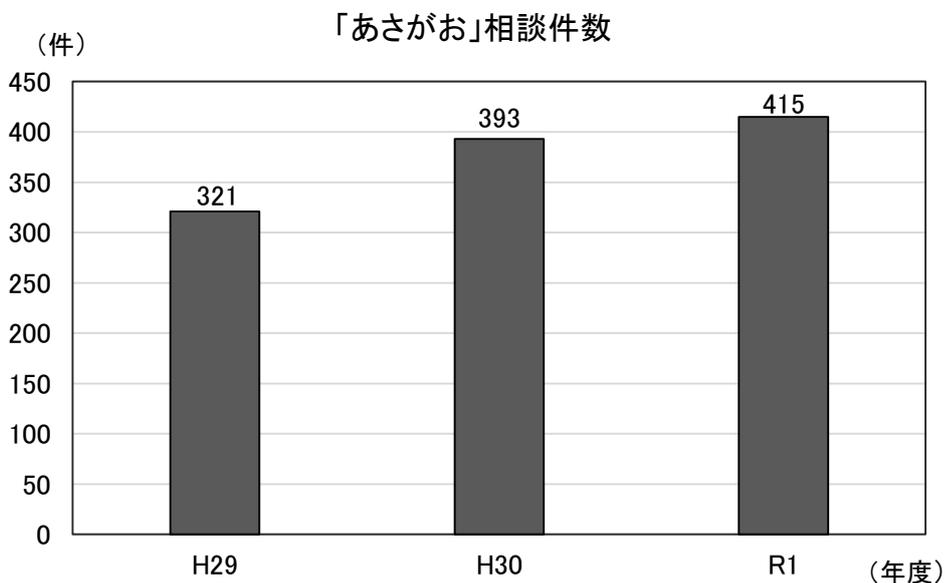
県男女共同参画相談センターや、市町における相談窓口、県警察本部（各警察署受付分含む）で受け付けた相談件数は増加傾向にあります。



[資料] 県男女共同参画課、県警察本部調べ (注) 県警察本部のデータは暦年

### ② やまぐち性暴力相談ダイヤル「あさがお」の相談件数

平成 29 (2017) 年 1 月に開設した性暴力相談ダイヤル「あさがお」の相談件数は年々増加しています。



[資料] 県男女共同参画相談センター調べ

## 2 「第4次山口県男女共同参画基本計画」策定後の国・本県の主な動き

### (1) 国の動き

#### ① 「女性活躍推進法」の改正

一般事業主行動計画の策定等の義務を常用労働者301人以上から101人以上の企業に拡大することや、女性活躍に関する情報公表項目の拡大等を内容とする女性活躍推進法等一部改正法が令和元（2019）年5月に成立し、令和2（2020）年4月から施行されました。（一般事業主行動計画策定の対象企業の拡大については令和4（2022）年4月施行）

#### ② 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が、平成30（2018）年5月に施行されました。国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどが定められました。

#### ③ 「働き方改革関連法」の成立

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的とした、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、時間外労働の上限設定や5日以上有給休暇の取得義務の導入等が定められた「労働基準法」が平成31（2019）年4月から施行されました。（中小企業の「時間外労働の上限設定」は、令和2（2020）年4月施行）

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を改善するための規定の整備等を内容とする「パートタイム・有期雇用労働法」が改正され、令和2年4月から施行されました。（中小企業は、令和3（2021）年4月施行）

#### ④ 「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」の改正

職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置について事業主への義務付けを内容とする「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」が改正され、平成29（2017）年1月に施行されました。

また、これらの法律を改正し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策の強化について、令和2（2020）年6月に一部施行されました。

## ⑤ 「配偶者暴力防止法」の改正

DV被害者及びその同伴する家族の保護を行うに当たって、その適切な保護が行われるよう、「配偶者暴力防止法」が改正され、令和2（2020）年4月に施行されました。これにより、相互に連携を図りながら協力するよう努めるべき関係機関に児童相談所が含まれることが明確化されました。

## ⑥ 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定

令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法の在り方の検討はもとより、被害者支援の充実、教育・啓発の強化などに取り組むことが、令和2（2020）年6月に決定されました。

## ⑦ SDGs達成に向けた取組

平成27（2015）年に、国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、持続可能な環境や社会を実現するために、「誰一人取り残さない」を理念とする行動計画（SDGs）における17ある目標の1つとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられました。平成28（2016）年に総理を本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」を設置し、持続可能で多様性と包括性のある社会の実現のために取り組んでいます。

## ⑧ 国の「第5次男女共同参画基本計画」の策定

男女共同参画社会基本法に基づく、国の「第4次男女共同参画基本計画」（平成27（2015）年12月策定）を改定した、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

## 国の第5次男女共同参画基本計画の概要

### ○根拠法令

男女共同参画社会基本法第13条

### ○策定期間

令和2（2020）年12月 閣議決定

### ○進捗状況

- ・令和2（2020）年11月、国男女共同参画会議において総理大臣へ「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」を答申
- ・令和2（2020）年12月、「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定

### ○男女共同参画社会として目指すべき社会

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

## (2) 本県の動き

### ① 「やまぐち維新プラン」の策定

新たな県政運営の指針として、今後、県が進める政策の基本的な方向をまとめた総合計画であり、また、本県が目指す県づくりの方向性を、市町、関係団体、企業、県民と共有し、共に取り組んでいくための指針として、平成30（2018）年10月に策定しました。

プランの重点施策に、「M字カーブの解消に向けた女性就業支援の強化」や「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、事業所や地域における女性の活躍を促進することとしています。

### ② 第2期「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定

地方創生を次のステージに押し上げていくため、第1期総合戦略の検証結果を反映し、「やまぐち維新プラン」を「まち・ひと・しごと」の創生の観点から再構築したうえで、本県の実情に応じた実践的な計画として令和2（2020）年3月に策定しました。

その中で、「女性のやまぐちへの定着、活躍の促進」、「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、女性の活躍を促進することとしています。

### ③ 「山口県配偶者暴力等対策基本計画」の改定

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の改正等を踏まえて、「第5次山口県配偶者暴力等対策基本計画」を令和3（2021）年3月に改定し、DV対応と児童虐待対応との連携などを強化しました。

### ④ 性暴力相談ダイヤル「あさがお」の開設

性暴力被害に特化した相談専用電話を平成29（2017）年1月に県男女共同参画相談センターに開設し、関係機関と連携しながら、24時間365日の運用体制で、被害直後からの総合的な支援（相談、産婦人科医療、カウンセリング、法律相談等）を実施しています。

### ⑤ 男女共同参画に関する県民調査の実施

男女平等や仕事、家庭、地域等に関する県民の意識や配偶者等からの暴力の実態を把握することを目的として、18歳以上の県民を対象に「男女共同参画に関する県民意識調査」、「男女間における暴力に関する調査」を令和元（2019）年9月に実施しました。

### 3 男女共同参画に関する県民の意識

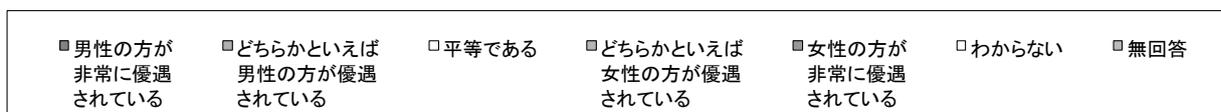
(山口県「男女共同参画に関する県民意識調査」結果)

#### ① 男女の地位の平等感について

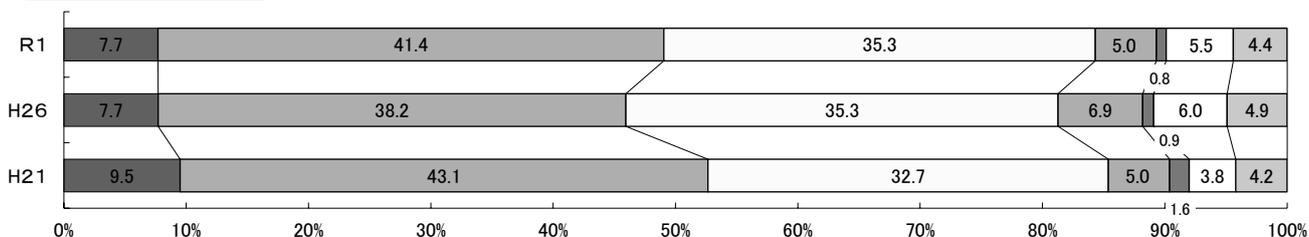
「平等である」と回答した人の割合は、平成26年度調査と比較して、「就職の機会や職場の中で」において5.6ポイント上昇し、「地域活動の中で」、「政治経済活動の中で」、「法律や制度の面で」、「社会全体として」の項目でも上昇しています。

一方で、「政治経済活動の中で」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」、「社会全体として」の項目では、依然として、6割以上が「男性の方が優遇されている」と回答しています。

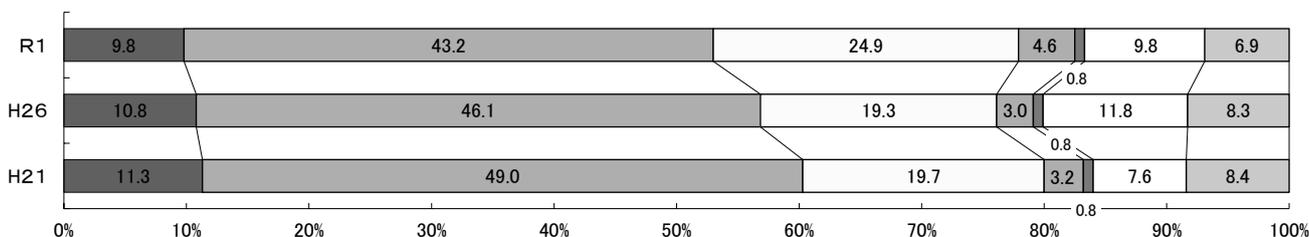
男女の地位の平等感について



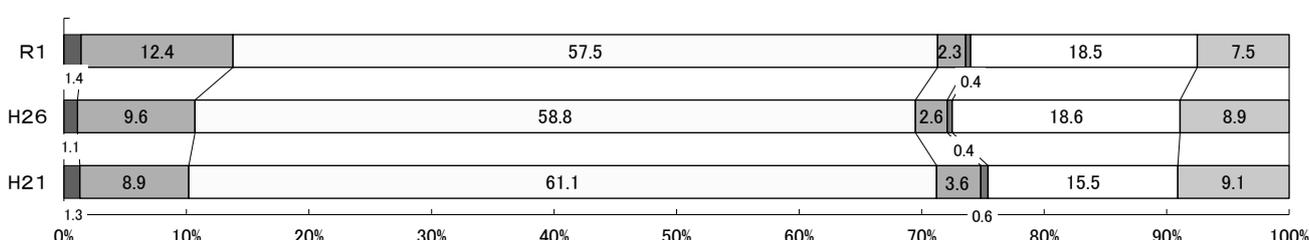
#### 家庭生活の中で

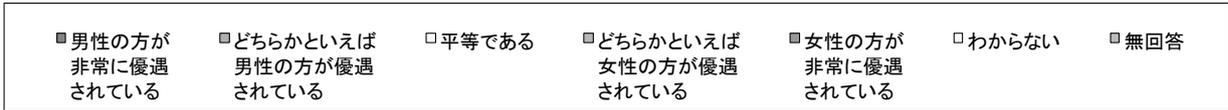


#### 就職の機会や職場の中で

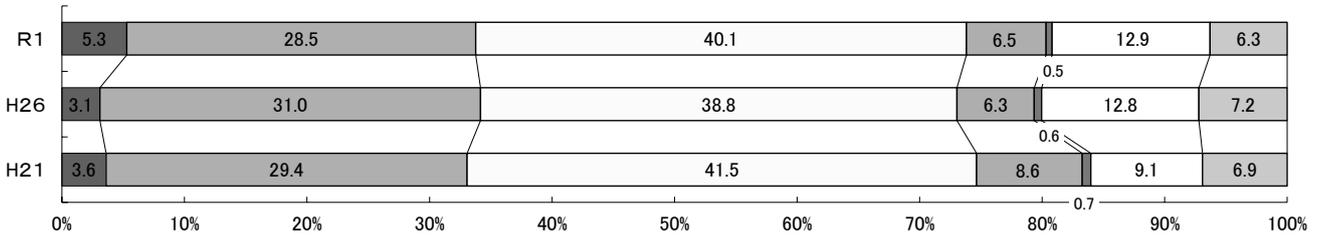


#### 学校教育の中で

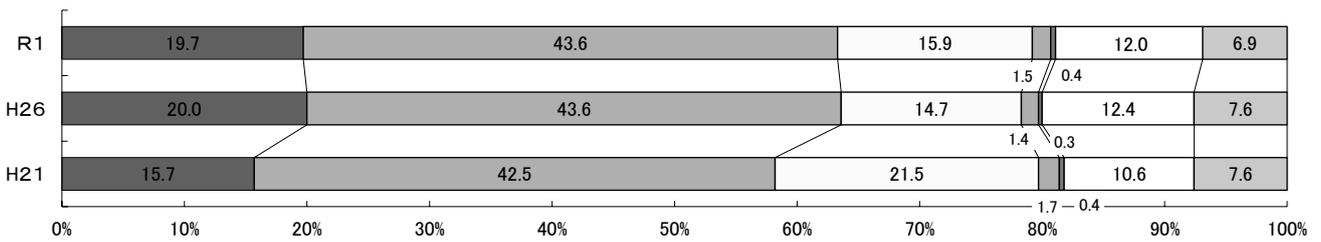




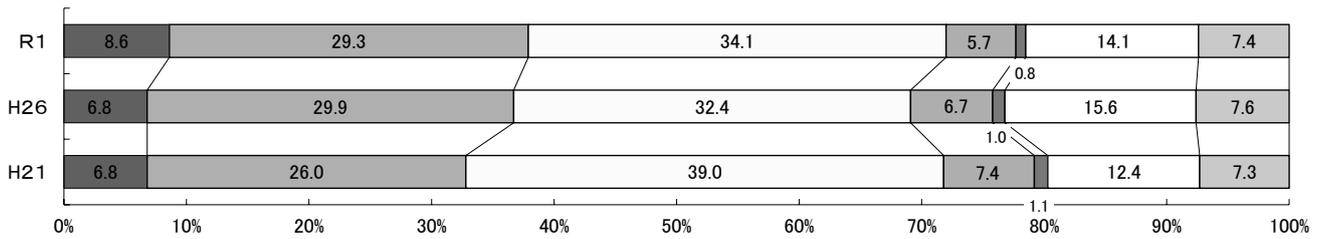
地域活動の中で



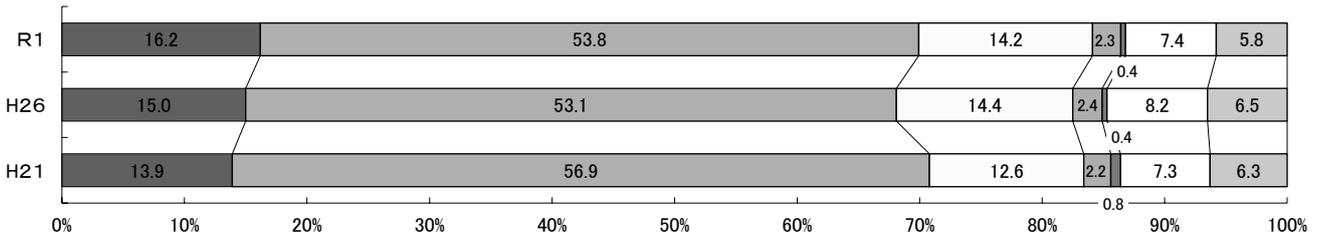
政治経済活動の中で



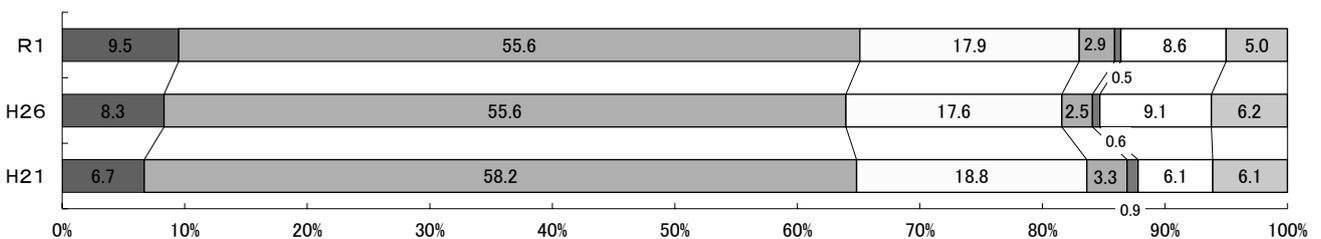
法律や制度の面で



社会通念・慣習・しきたりなどで



社会全体として

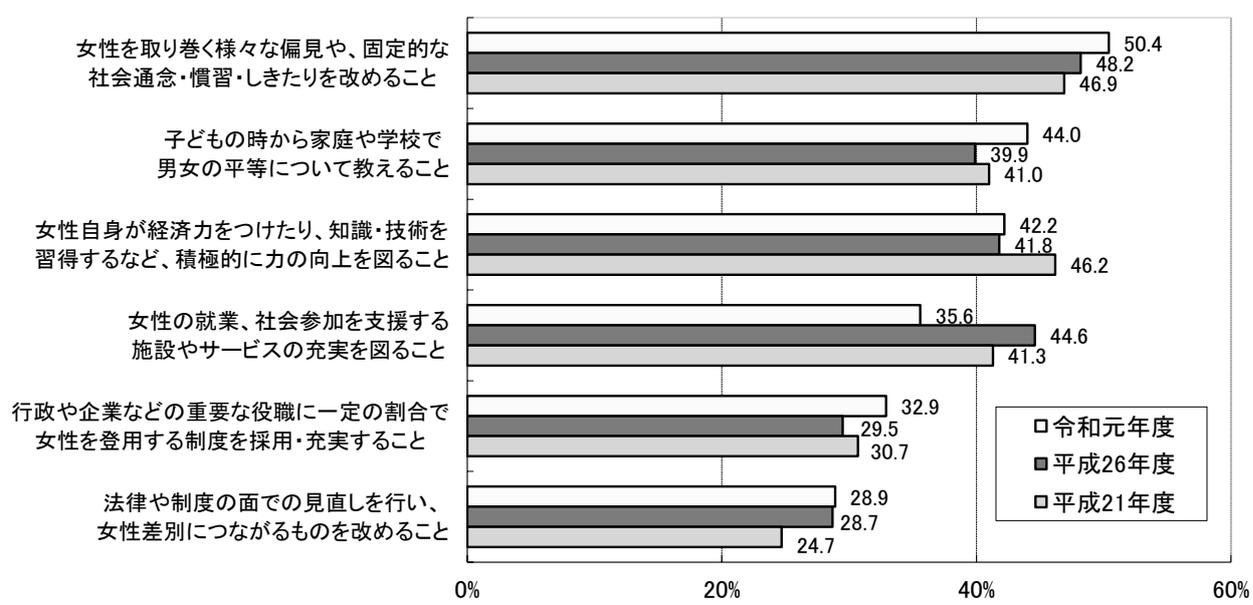


## ② 男女があらゆる分野でもっと平等になるために重要なこと

「女性を取り巻く様々な偏見や、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改めること」が、平成21、26年度調査に引き続き最も高くなっています。

次に「子どもの時から家庭や学校で男女の平等について教えること」、「女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること」となっています。

男女があらゆる分野でもっと平等になるために重要なこと

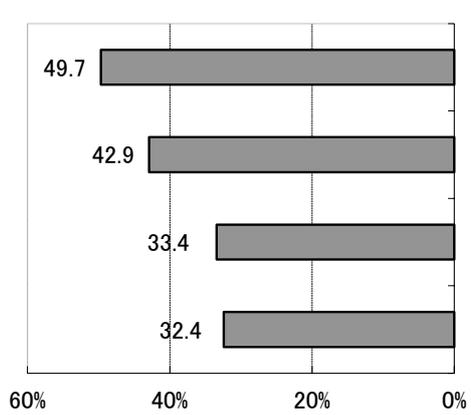


男女別は下図のとおりで、男女とも、「女性を取り巻く様々な偏見や、固定的な社会通念・慣習・しきたりを改めること」が最も高くなっています。

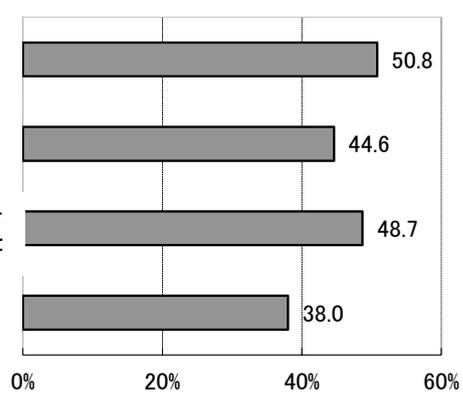
また、「女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること」では、女性が男性を15.3ポイント上回っています。

男女があらゆる分野でもっと平等になるために重要なこと（令和元年度：男女別：上位4項目）

【男性】



【女性】

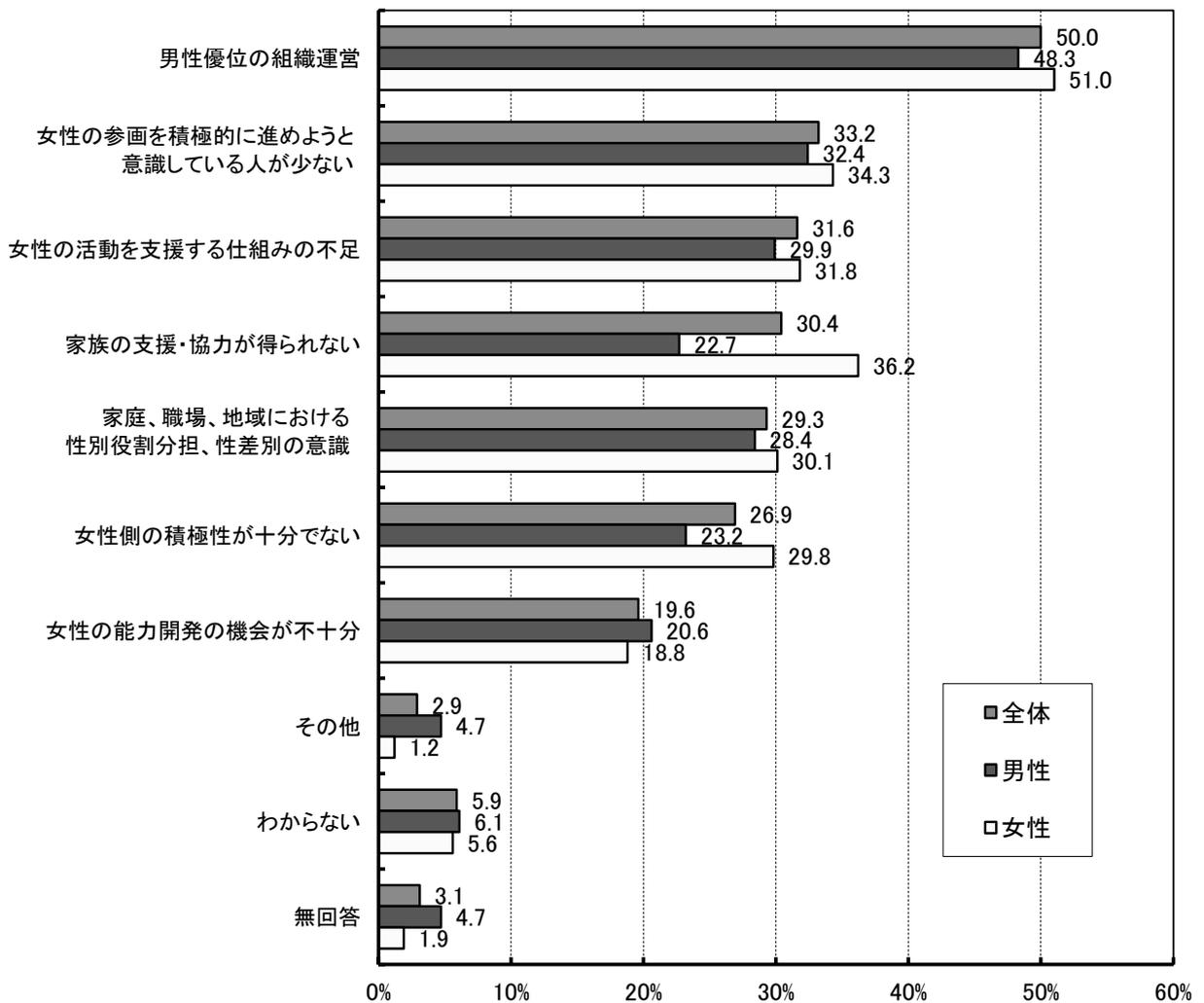


### ③ 女性の活躍について

社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ない理由は、「男性優位の組織運営」が最も高く、以下、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない」、「女性の活動を支援する仕組みの不足」の順となっています。

男女別にみると、「家族の支援・協力が得られない」、「女性側の積極性が十分でない」については、女性で高くなっています。

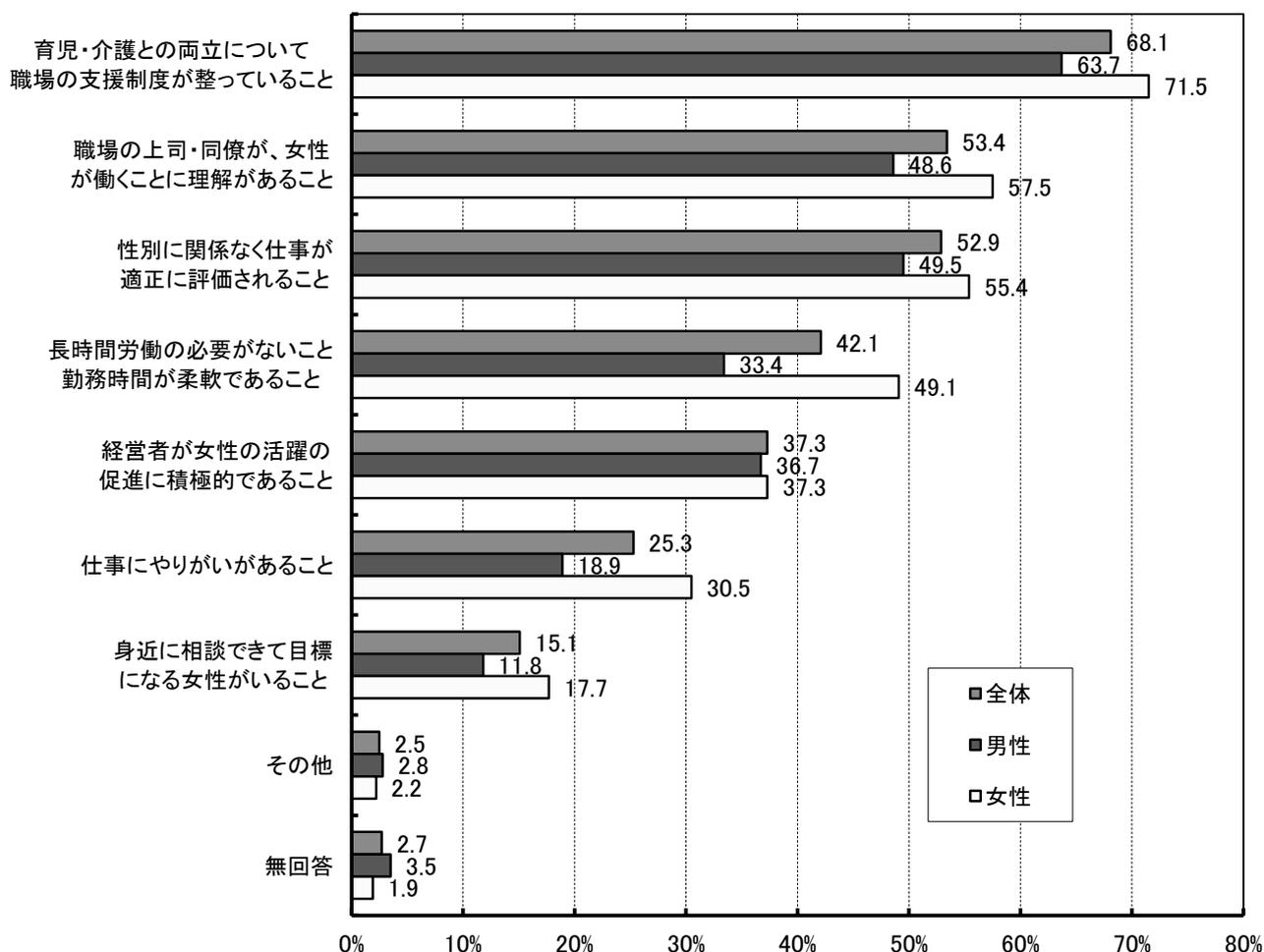
意思決定の場に女性の参画が少ない理由



女性が活躍できる仕事・職場環境に必要なことは、「育児・介護との両立について職場の支援体制が整っていること」が最も高く、以下、「職場の上司・同僚が、女性が働くことに理解があること」、「性別に関係なく仕事が適正に評価されること」の順となっています。

男女別にみると、「長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」、「仕事にやりがいがあること」については、女性で高くなっています。

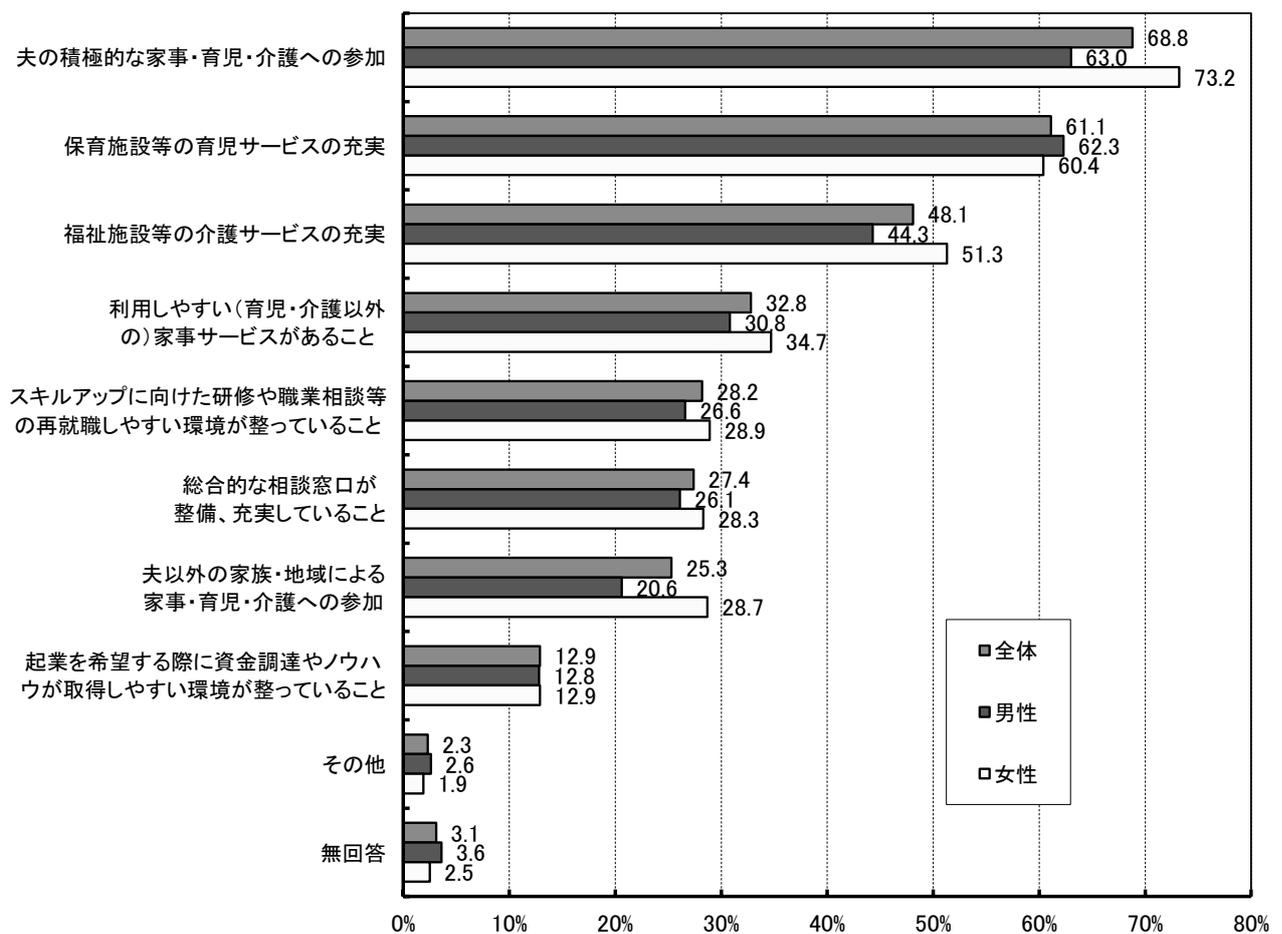
### 女性が活躍できる仕事・職場環境に必要なこと



女性の活躍が進むために家族・社会等で必要なことは、「夫の積極的な家事・育児・介護への参加」が最も高く、以下、「保育施設等の育児サービスの充実」、「福祉施設等の介護サービスの充実」の順となっています。

男女別にみると、「夫の積極的な家事・育児・介護への参加」、「福祉施設等の介護サービスの充実」、「夫以外の家族・地域による家事・育児・介護への参加」については、女性で高くなっています。

### 女性の活躍が進むために家族・社会等で必要なこと



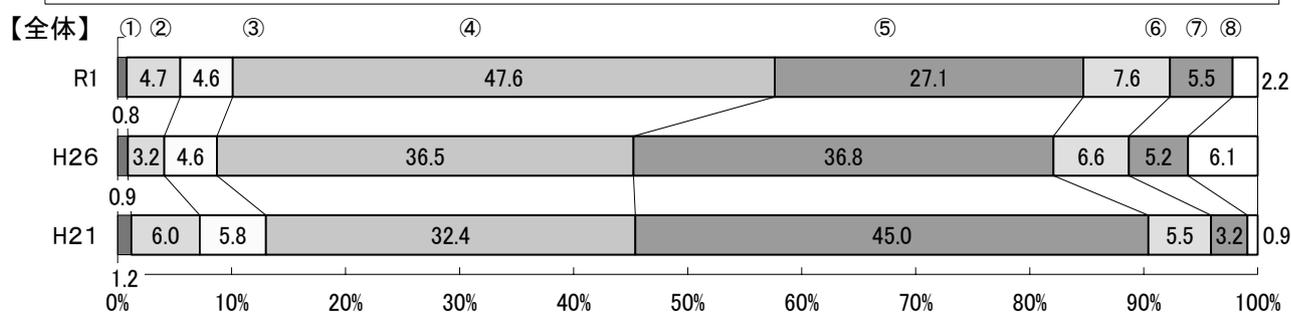
#### ④ 女性が職業を持つことについて

平成26年度調査では、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」の回答が、ほぼ同じ割合でしたが、今回調査では、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が約11.1ポイント上昇し、最も高くなっています。

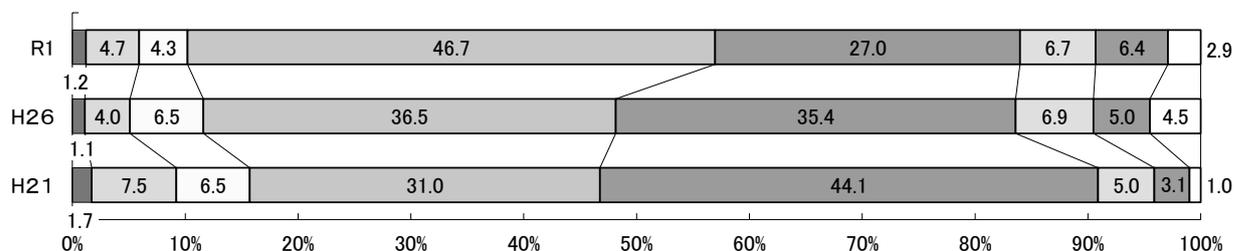
また、男女とも同様の傾向がみられ、女性の継続就業を肯定的にとらえる回答が増加しています。

#### 女性が職業を持つことについて

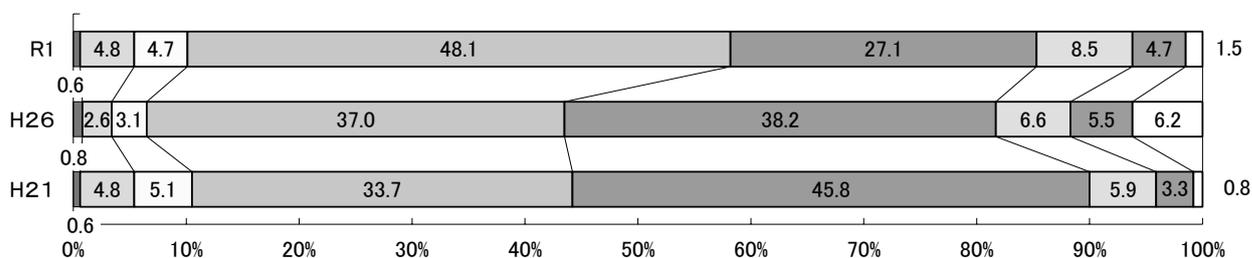
- |                         |                                     |                        |
|-------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| ■①女性は職業をもたない方がよい        | □②結婚するまでは職業をもつ方がよい                  | □③子どもができるまでは、職業をもつ方がよい |
| □④子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい | □⑤子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい | □⑥その他                  |
| □⑦わからない                 | □⑧無回答                               |                        |



**【男性】**



**【女性】**



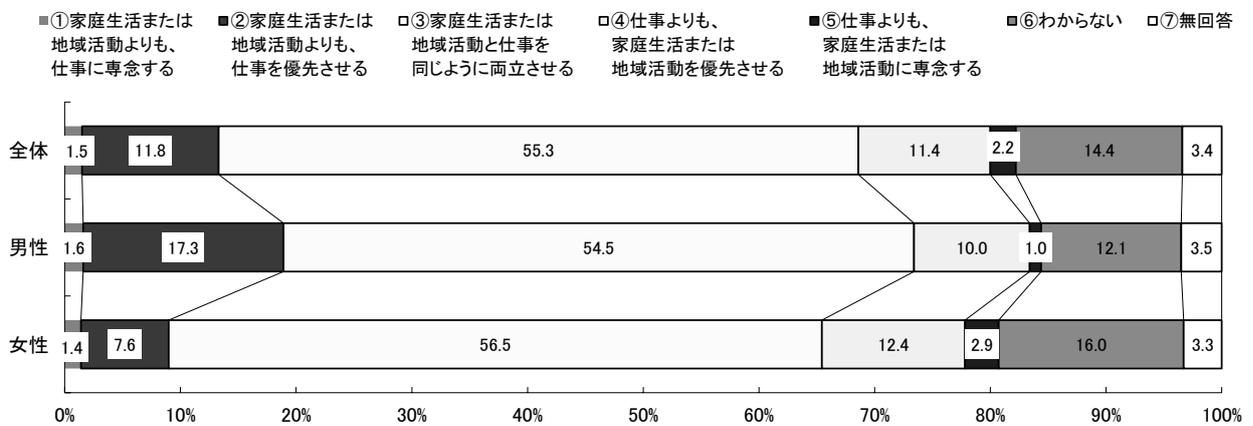
### ⑤ 仕事と家庭生活または地域活動への関わり方について

仕事との関係において、家庭生活や自治会、ボランティアなどの地域活動をどのように位置づけるのが望ましいか聞いたところ、男女とも「同じように両立させる」の回答が半数を超え、最も多くなっています。

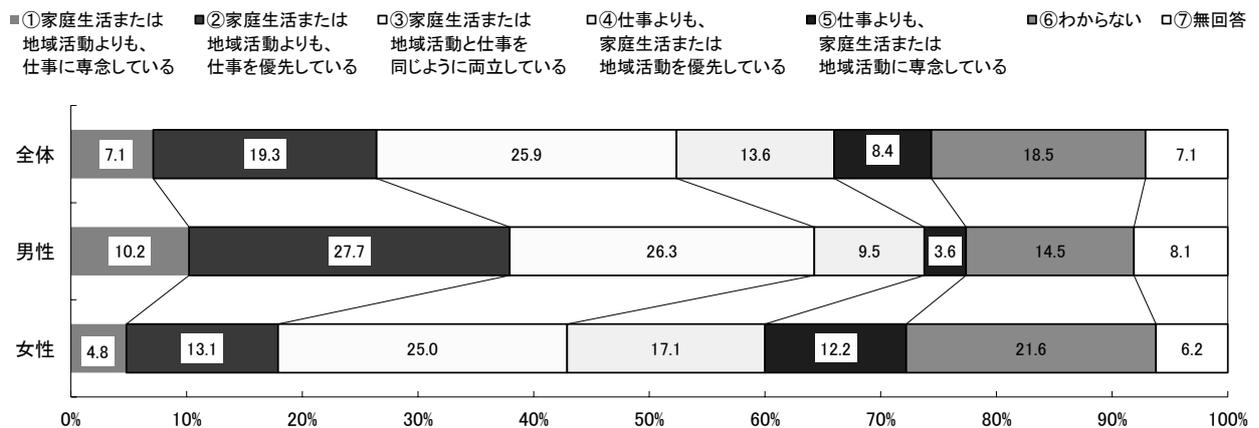
次に、現在の状況については、男女とも「両立している」の回答が3割弱となっており、望ましい関わり方と比べて低くなっています。

男女別にみると、男性では仕事、女性では家庭生活や地域活動を優先する割合が高くなっています。

#### 仕事と家庭生活または地域活動への望ましい関わり方



#### 仕事と家庭生活または地域活動への現在の関わり方

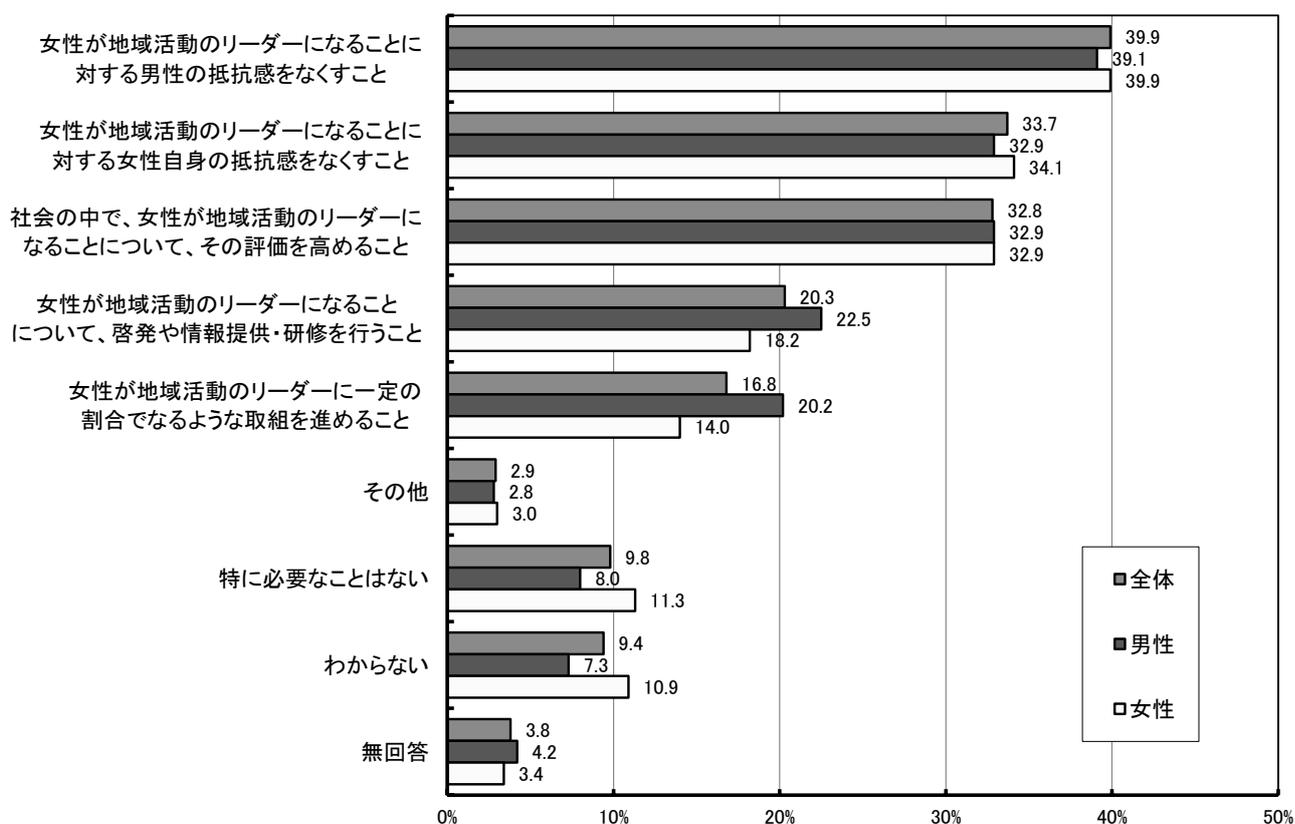


⑥ 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が最も高く、以下、「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」の順となっています。

男女別にみると「女性が地域活動のリーダーになることについて、啓発や情報提供・研修を行うこと」、「女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組を進めること」については、男性で高くなっています。

女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



⑦ 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

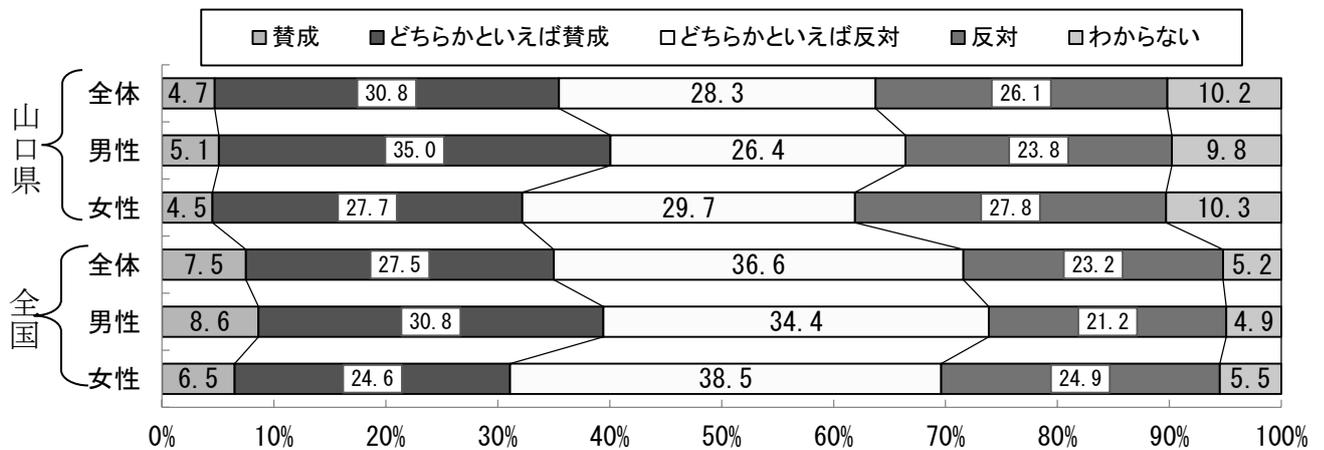
「賛成」が35.5%、「反対」が54.4%となり、反対が賛成を18.9ポイント上回っています。

男女別にみると、「賛成」は男性が女性を7.9ポイント、「反対」は女性が男性を7.3ポイント上回っており、意識の差がみられます。

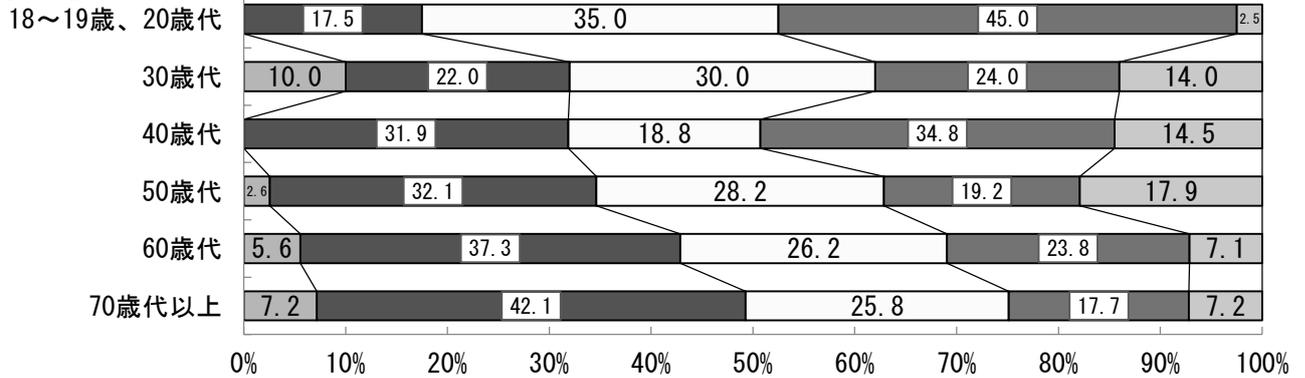
また、全国と比較すると、「反対」は5%程度の差があるが、「賛成」はほぼ同じ割合となっています。

なお、県の男女の年代別においても、男性の70歳代以上を除く全ての年代で「反対」が「賛成」を上回っているものの、年代を追うごとに「賛成」の割合が高くなる傾向がみられます。

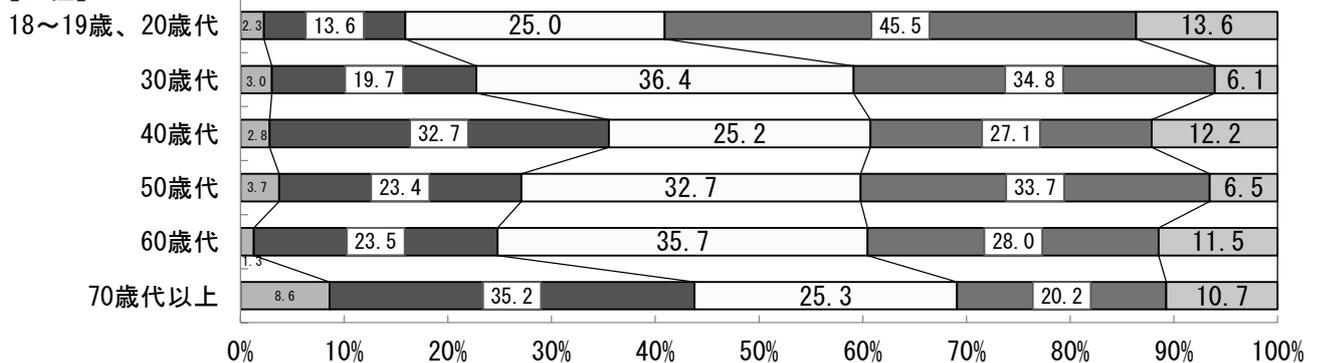
「男は仕事、女は家庭」という考え方について



【男性】



【女性】



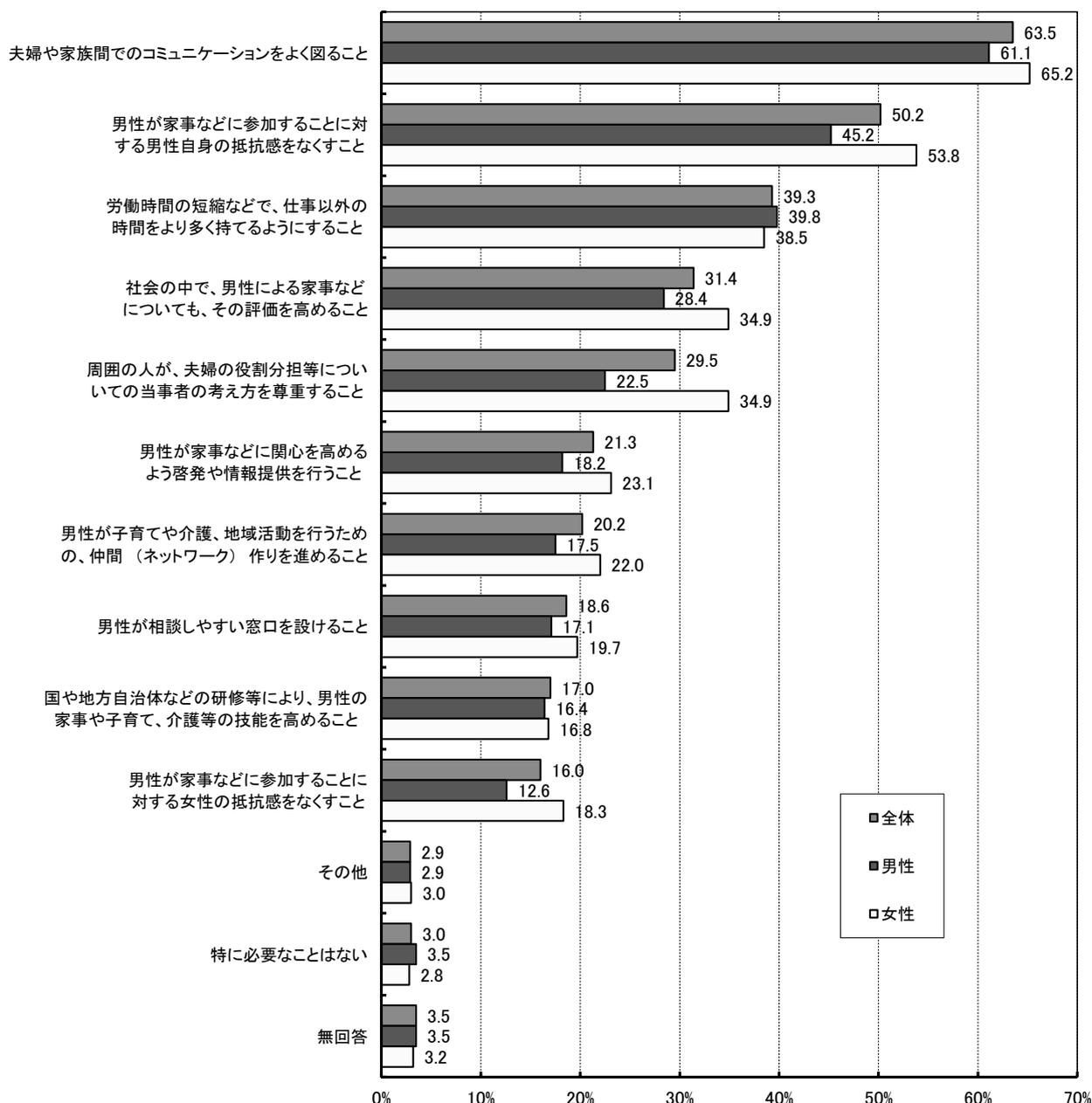
全国は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月調査）より

⑧ 男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するために必要なこと

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が最も高く、以下、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、「労働時間の短縮などで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」の順となっています。

男女別にみると「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、「周囲の人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること」については、女性で高くなっています。

男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するために必要なこと

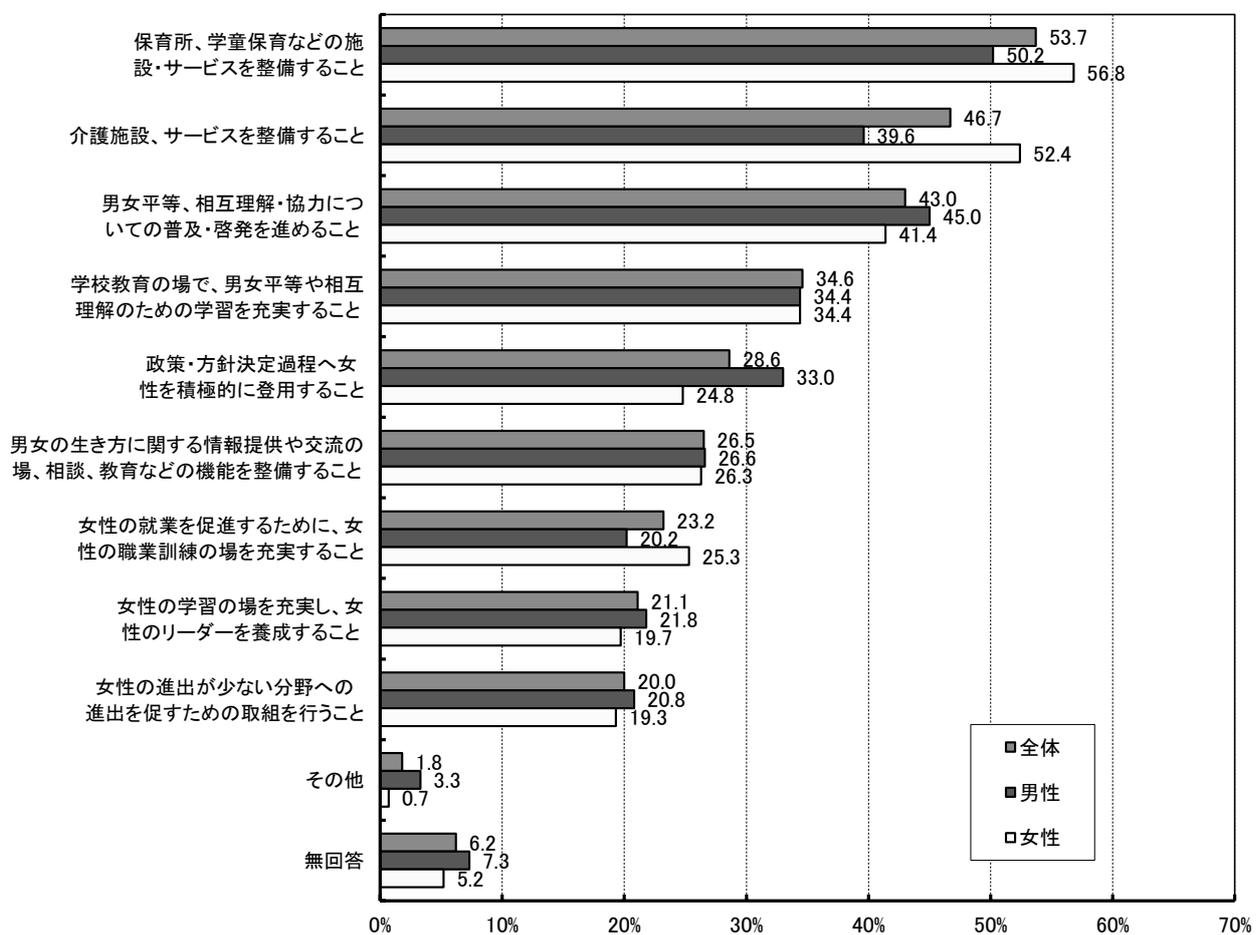


### ⑨ 男女共同参画社会の形成に当たっての行政に対する要望

「保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること」が最も高く、以下、「介護施設、サービスを整備すること」、「男女平等、相互理解・協力についての普及・啓発を進めること」の順となっています。

男女別にみると、「保育所、学童保育などの施設・サービスを整備すること」、「介護施設、サービスを整備すること」、「女性の就業を促進するために、女性の職業訓練の場を充実すること」については、女性で高くなっています。

男女共同参画社会の形成に当たっての行政（県・市町）に対する要望



## 4 男女間の暴力に関する県民の認識等

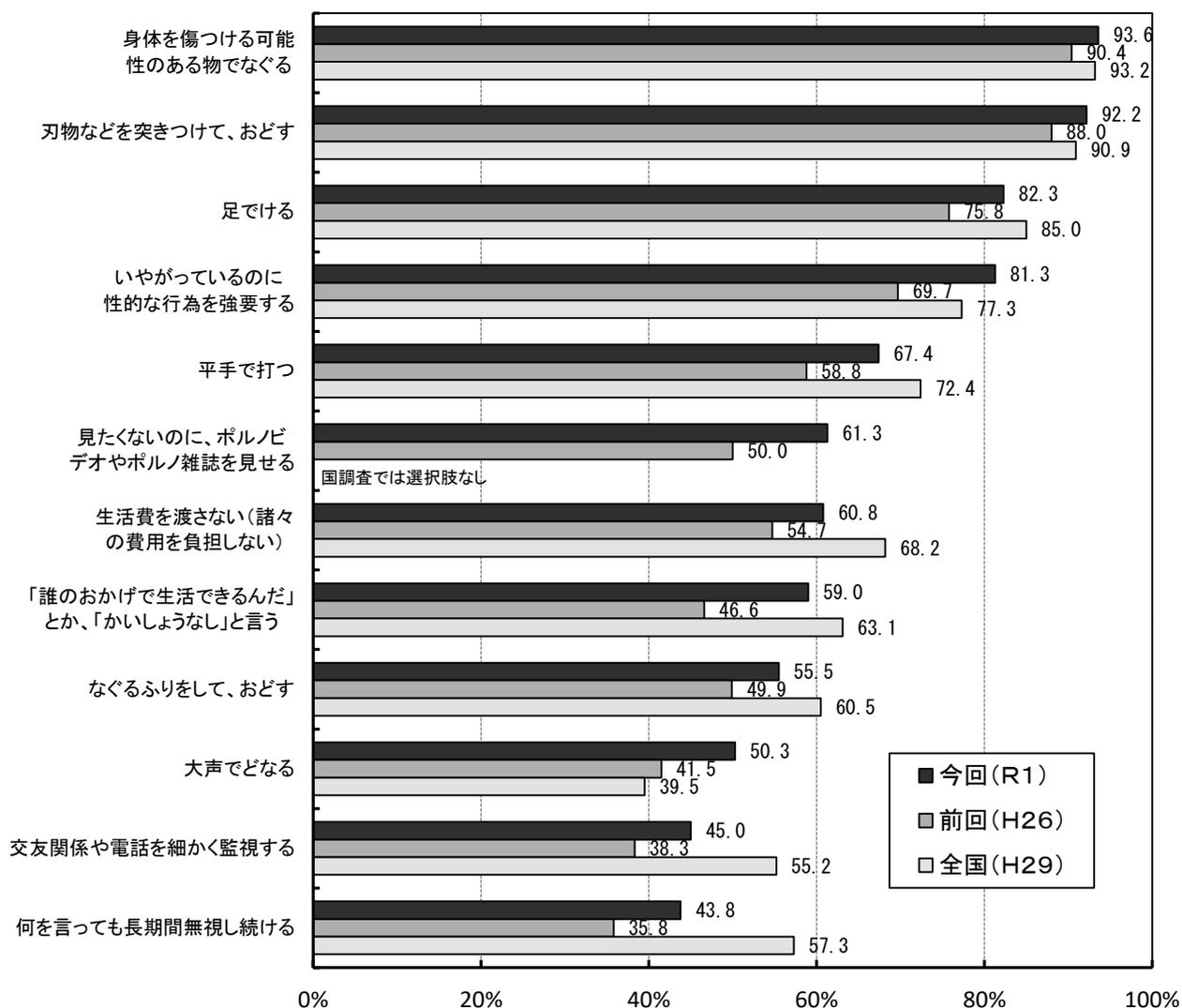
(山口県「男女間における暴力に関する調査」結果)

### ① 配偶者からの暴力と認識される行為

「いやがっているのに性的行為を強要する」、「なぐるふりをして、おどす」などといった身体的暴力でない行為も含め、すべての行為において、暴力にあたるとの認識は平成26年度調査より上昇しています。

また、「交友関係や電話を細かく監視する」、「何を言っても長期間無視し続ける」といった精神的暴力については、全国と比べて暴力にあたるとの認識が低くなっています。

配偶者からの暴力と認識される行為



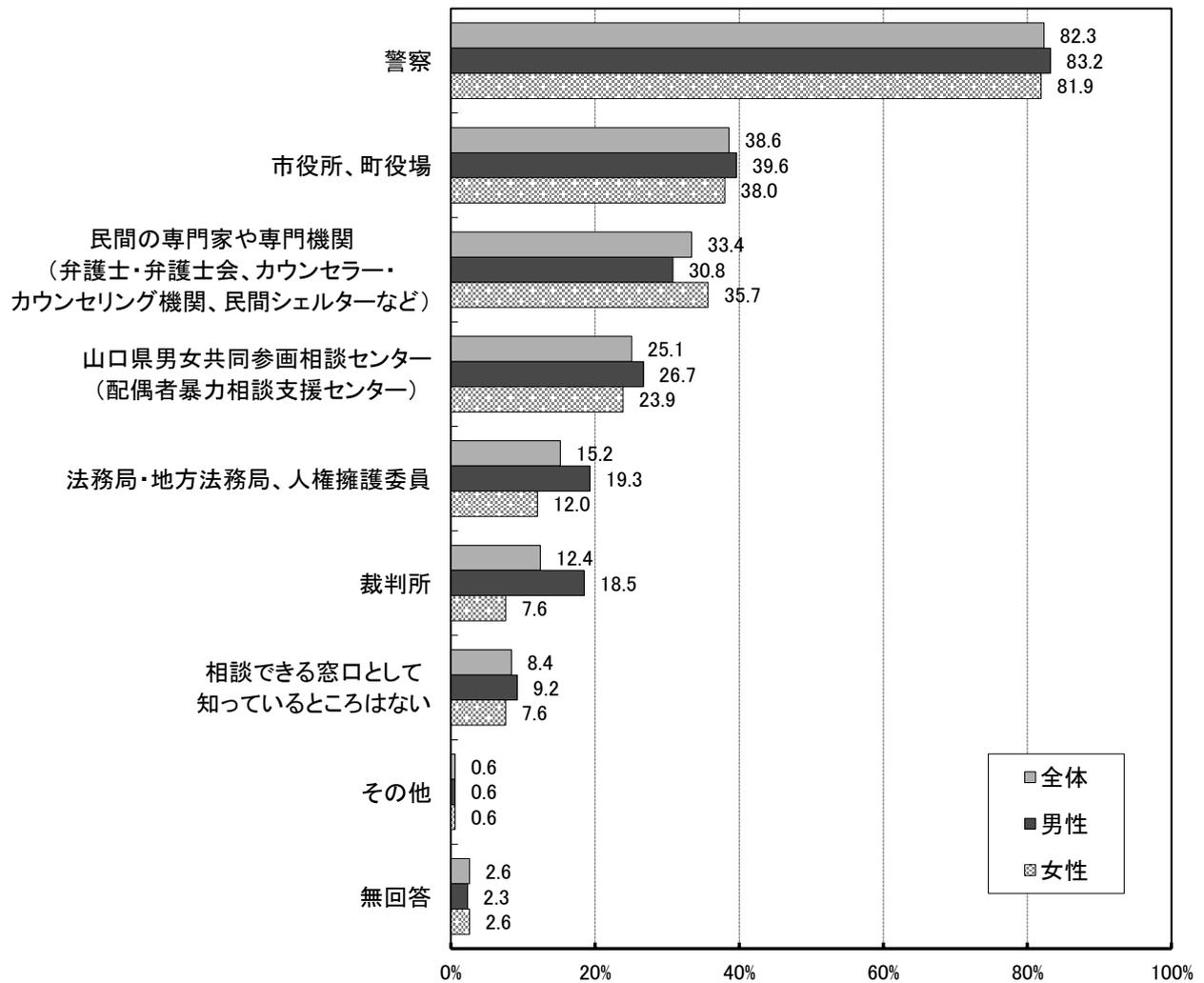
全国は、内閣府「男女間における暴力に関する調査」(平成29年12月調査)より

## ② 配偶者からの暴力についての相談窓口の認知度

相談窓口として知っているものは、「警察」が最も高く、次いで「市役所、町役場」、「民間の専門家や専門機関」、県男女共同参画相談センターの順となっています。

県男女共同参画相談センターの認知度は 25.1%ですが、「相談できる窓口として知っているところはない」と回答した人は 8.4%となっています。

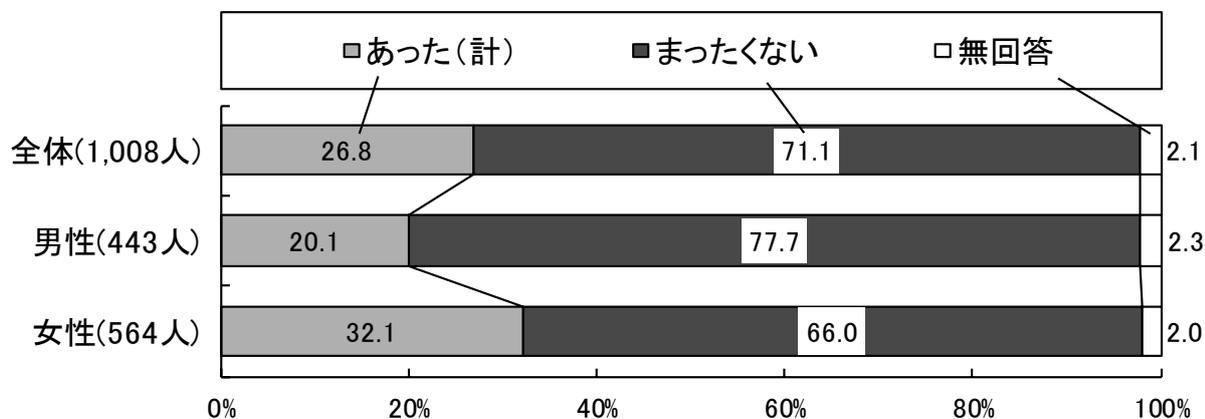
配偶者からの暴力についての相談窓口の認知度



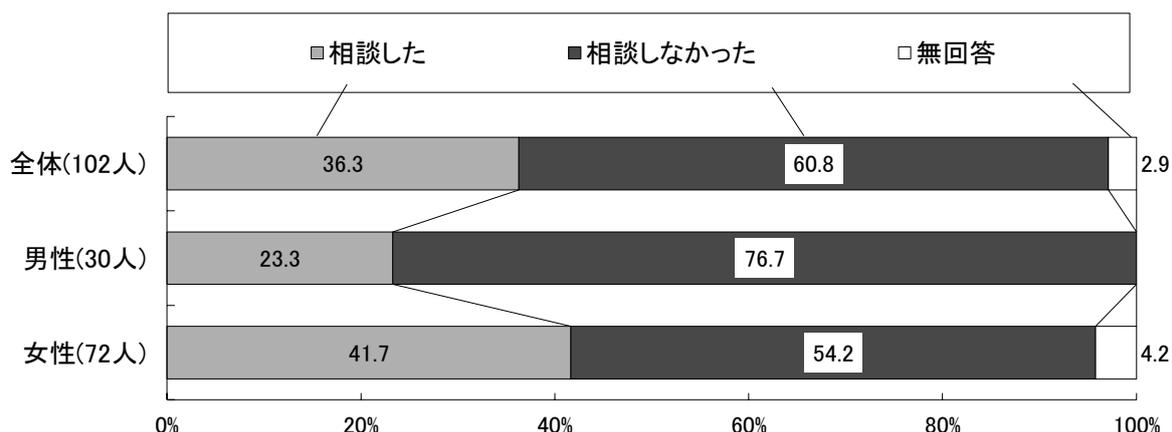
### ③ 配偶者からの暴力の被害経験の有無と相談の有無

約4人に1人が配偶者からの暴力の被害経験があり、その被害について、約6割がどこ(だれ)にも相談していません。

配偶者からの暴力の被害経験の有無



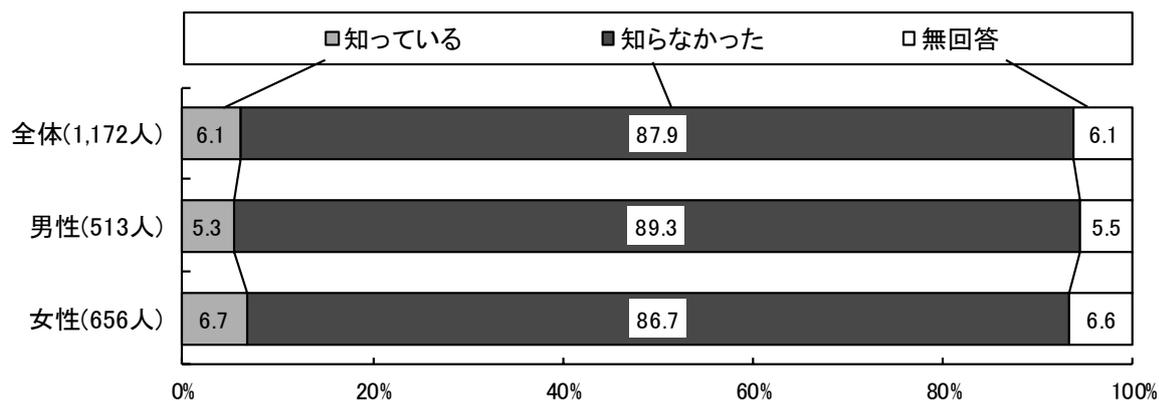
配偶者からの暴力の相談の有無



### ④ やまぐち性暴力相談ダイヤル「あさがお」の認知度

「知っている」と回答した人は、6.1%、性・年齢別では、女性は50歳代までの約1割が「知っている」と回答しています。

「あさがお」の認知度

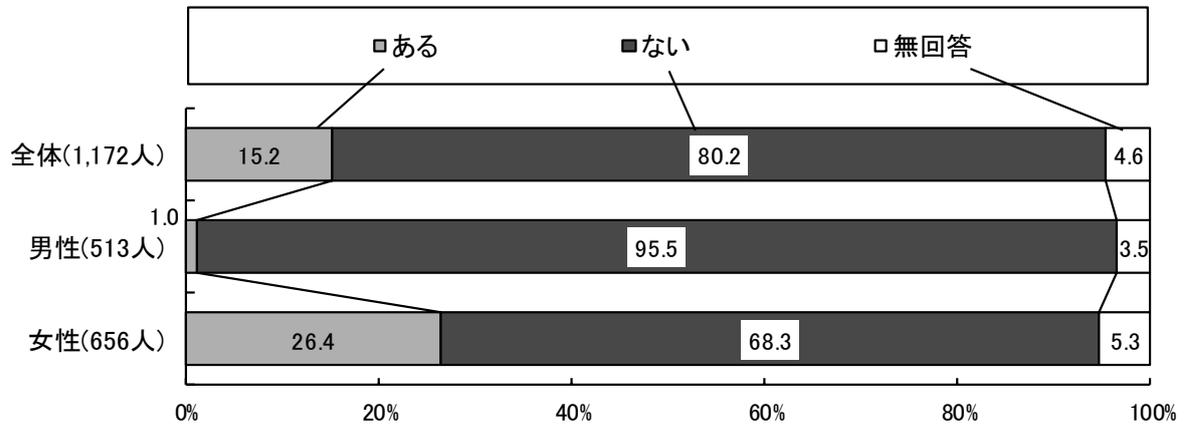


⑤ 性暴力の被害経験の有無と被害の相談の有無

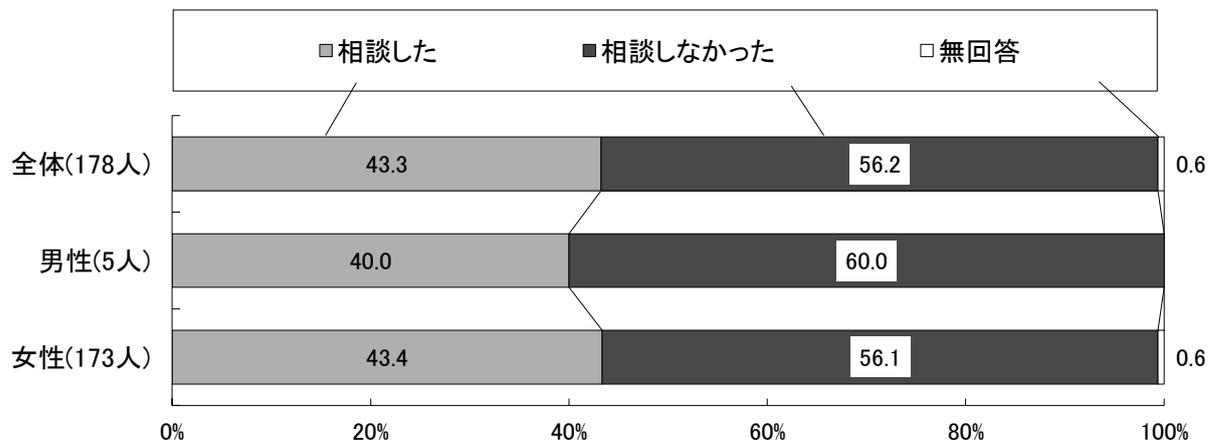
女性の約4人に1人は性暴力の被害経験があり、その被害について、約6割がどこ(だれ)にも相談していません。

※性暴力：性交、身体を触られる、痴漢、盗撮などの同意のない・望まない性的な行為

性暴力の被害経験の有無



性暴力被害の相談の有無



## 【調査の出典】

## 「男女共同参画に関する県民意識調査」（令和元年度調査）

## 1 趣 旨

男女共同参画の施策推進の基礎資料とするため、男女共同参画に関する県民意識を総合的に把握するもの。

## 2 調査概要

対 象：山口県内居住の18歳以上の男女各1,500人 計3,000人

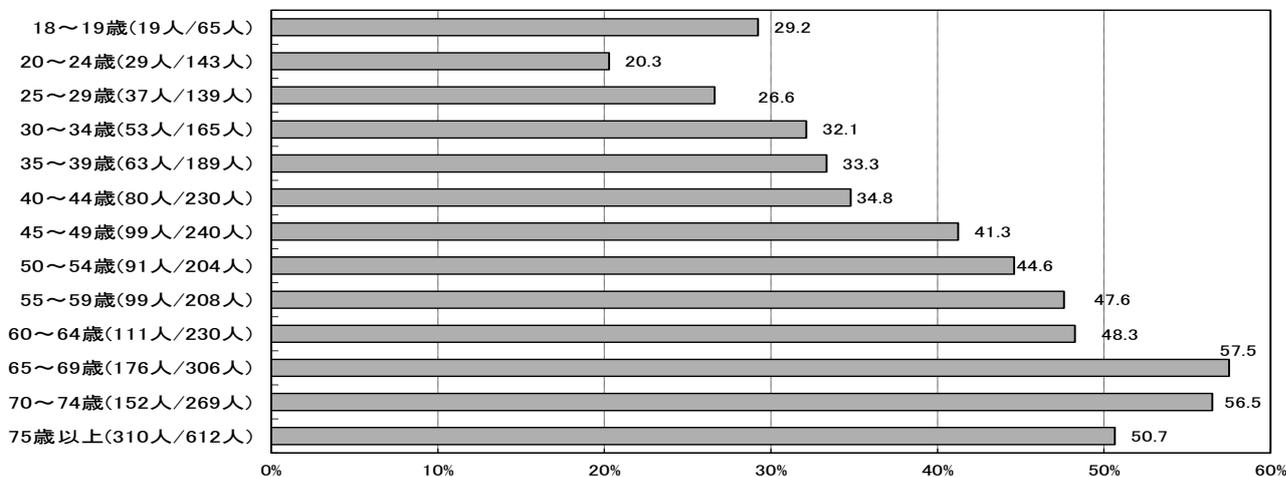
抽出方法：住民基本台帳に基づく無作為抽出（市町別、年齢別人口比による割当）

調査方法：郵送調査

調査期間：令和元年9月12日～令和元年10月4日

回収数(率)：全体1,330(44.3%)、男性578(38.5%)、女性727(48.5%)、  
その他5、無回答20

## 3 年齢別の回収率



## 「男女間における暴力に関する調査」（令和元年度調査）

## 1 趣 旨

配偶者暴力対策等の施策推進の基礎資料とするため、男女間の暴力に関する県民の認識、被害の経験の態様、程度及び潜在化の程度、理由を総合的に把握するもの。

## 2 調査概要

対 象：山口県内居住の18歳以上の男女各1,500人 計3,000人

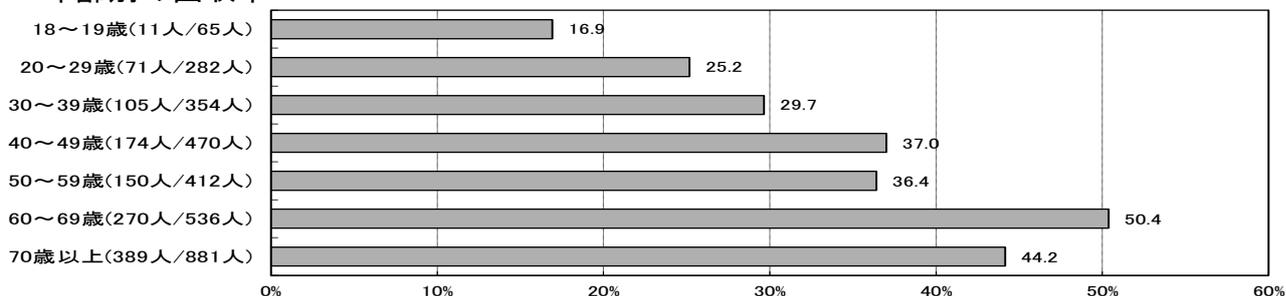
抽出方法：住民基本台帳に基づく無作為抽出（市町別、年齢別人口比による割当）

調査方法：郵送調査

調査期間：令和元年9月12日～令和元年10月4日

回収数(率)：全体1,172(39.1%)、男性513(34.2%)、女性656(43.7%)、無回答3

## 3 年齢別の回収率



## 第3章 第5次山口県男女共同参画基本計画の基本目標

### 1 計画の目指す方向

男女が社会の対等な構成員としてあらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合い、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」を目指します。

### 2 計画の構成

山口県男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、また、国の「第5次男女共同参画基本計画」、県の「やまぐち維新プラン」等を踏まえながら、目指すべき方向の大きな柱とするよう、「3つの基本目標」及び「8の重点項目」の体系により、「施策の基本方向(基本目標)」及び「取り組むべき課題(重点項目)」を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていきます。

#### 山口県男女共同参画推進条例の基本理念

- ①男女の人権の尊重
- ②社会における制度又は慣行についての配慮
- ③施策等の立案及び決定への共同参画の推進
- ④家庭生活における活動と他の活動の両立の推進
- ⑤生殖に関する自己決定の尊重及び健康への配慮
- ⑥国際社会の動向の勘案

### 3 計画における3つの基本目標の考え方

#### 基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり

男女が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野に参画することは、社会の多様性と活力を高めるために重要です。

そのためには、ポジティブ・アクションの促進による、男女間格差の改善や女性の能力発揮を促進するための支援などにより、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ことが必要です。

また、女性も男性も、仕事と家庭、地域活動を両立し活躍するために、長時間労働の縮減や多様で柔軟な働き方の促進、ニーズに応じた子育て支援策の充実、地域活動への参画促進などの取組を進めていきます。

#### 基本目標Ⅱ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

男女共同参画社会とは、男女が社会の対等な構成員としてあらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合い、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社会です。

しかし、「固定的な性別役割分担意識」は改善の傾向にあるものの、男女の地位の平等感については、多くの分野で「男性優遇」と感じる人が依然として多い状況です。

こうした状況は、多様な生き方を選択することを妨げることにもつながるため、家庭、学校、職場、地域社会等あらゆる分野・世代において、男女共同参画について認識を深めるための取組を進め、意識の改革を推進します。

#### 基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

男女共同参画社会を形成していくうえで、一人ひとりの人権が尊重されることが重要です。

配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・性暴力、ストーカー行為、職場における各種ハラスメント等の暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その根絶のための取組を推進します。

また、人生100年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の実現に向けて、心身の健康に関する正しい知識と情報を入手し、主体的に行動し、健康を享受できるよう支援します。

さらに、地域社会を取り巻く環境が変化する中で、ひとり親家庭、高齢者、障害者など全ての人が安心して暮らせるよう、生活や就業に対する支援を推進します。

## 4 施策体系

### 基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり

#### 重点項目1 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- A 事業者等における女性の参画拡大【※】
- B 行政等における女性の参画拡大【※】
- C 様々な分野における女性の参画拡大【※】

#### 重点項目2 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

- A 仕事と生活の調和に向けた就業環境の整備【※】
- B 多様な選択を可能とする子育てや介護の支援【※】
- C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保【※】
- D 多様で柔軟な働き方の導入促進と就業機会の創出【※】

#### 重点項目3 地域における男女共同参画の推進

- A 地域活動における男女共同参画の推進【※】
- B 農山漁村における男女共同参画の推進【※】
- C 防災における男女共同参画の推進【※】

### 基本目標Ⅱ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

#### 重点項目4 男女共同参画の推進に向けた意識の改革

- A 県民意識の醸成に向けた取組の推進
- B 人権を尊重した取組の推進
- C 男性の家事・育児等参画の促進【※】

#### 重点項目5 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

- A 男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育・学習の推進
- B 国際交流・国際協力を通じた男女共同参画の推進

### 基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

#### 重点項目6 男女間における暴力の根絶

- A 男女間の暴力を根絶するための基盤づくり
- B DV対策の推進
- C 性犯罪・性暴力対策の推進及び被害者支援
- D ストーカー行為、セクシャル・ハラスメント等への対策の推進

#### 重点項目7 生涯を通じた男女の健康の支援

- A 生涯を通じた健康の保持増進対策の推進
- B 妊娠・出産等に関する健康支援
- C 心身の健康をおびやかす問題についての対策の推進

#### 重点項目8 みんなが安心して暮らせる社会づくり

- A ひとり親家庭等に対する支援【※】
- B 高齢者が地域で安心して暮らせる環境の整備
- C 障害者が地域で安心して暮らせる環境の整備

【※】は女性活躍推進法に基づく都道府県推進計画

## 第4章 計画の重点項目

### 基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり

#### 重点項目1 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

##### 【現状と課題】

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野における政策・方針決定過程に共に参画し、女性の活躍が進むことは、多様な視点が確保され、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながります。

近年、女性の労働力率は上昇し、県及び市町の審議会等委員や管理職、事業所・団体の管理職に占める女性の割合も増加していますが、平成27(2015)年国勢調査によると、管理的職業従事者(会社役員、会社管理職員、管理的公務員等)に占める女性の割合は17.2%と、全国平均の16.4%を上回っているものの、女性は政策・方針決定の場に十分に参画できていない状況です。

令和元年度に山口県が実施した「男女共同参画に関する県民意識調査」(以下「意識調査」という。)によると、社会の中で意思決定の場に女性の参画が少ない理由として最も多かったのが、「男性優位の組織運営」であり、女性の参画を進めるため、行政自らが率先してポジティブ・アクションを推進するとともに、事業者、団体に対しても女性の参画拡大を推進するよう積極的に働きかけを行い、意識改革を図る必要があります。

また、女性も自ら意欲を高め、持てる力を十分に発揮して社会で活躍できるよう、女性活躍に向けた支援を行うとともに、政治・行政、経済、社会など様々な分野における意思決定の場への女性の参画拡大を推進していく必要があります。

##### 【施策の展開方向】

#### A 事業者等における女性の参画拡大

経営者等の意識改革などを通じ、事業者・団体における女性の登用や女性活躍に向けた取組を促進します。

##### 【具体的施策】

- ① 女性管理職への登用促進に向け、事業者、団体に対し、協力要請や自主的な取組に向けた情報提供等の支援を行うとともに、女性管理職等へ職業生活上の課題解決に向けた助言や相談支援を行います。
- ② 事業者・団体における女性の登用を促進するため、経済団体をはじめ関係機関・団体と連携して、女性に対する意識改革や女性リーダーの育成支援に取り組みます。
- ③ 産学公の連携による、女性活躍の取組の普及・拡大や支援などにより、経営者の女性活躍に向けた意識改革と事業者における女性活躍推進を図ります。
- ④ 女性の能力発揮に向けた、事業者の自主的な取組を促進する「やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度」の推進や必要な資金の融資等により、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施による女性が活躍できる雇用環境の整備を促進します。

- ⑤ 事業者における男女共同参画の理解を深め、その取組を支援するため、ポジティブ・アクションや仕事と家庭生活・地域活動の両立に積極的に取り組む事業者、団体を認証する「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」を推進し、各事業者の取組の周知を図ります。（重点項目2再掲）
- ⑥ 女性の活躍に積極的に取り組む事業者に対して、入札参加資格の評価項目に加えるなど、県事業参加における優遇措置を実施し、事業者の取組を促進します。

### 【施策の展開方向】

#### B 行政等における女性の参画拡大

県や市町の女性職員の登用や職域拡大の推進、仕事と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備、審議会等委員の女性の参画を推進するとともに、政治分野における女性の参画に向けた気運醸成を図ります。

### 【具体的施策】

- ① 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画により、県の女性職員・教職員や女性警察官の役付職への登用、特に課長相当職以上の管理職への登用や職域拡大に努めるとともに、女性職員等の計画的な人材育成に取り組めます。また、代替職員の確保等による育児休業、介護休業等の取得促進や、業務マネジメントの強化、業務効率化等による時間外勤務の縮減など、仕事と生活の両立に向けた職場環境の整備を進めます。
- ② 県の審議会等委員への女性の参画について、引き続き積極的に取組を進めます。
- ③ 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画により、市町の女性職員の登用や職域拡大が図られ、また、審議会等委員への女性の参画が促進されるよう、情報提供などの支援や助言を行います。
- ④ 女性の政治分野への参画の重要性、意義についての理解促進を図る啓発を行います。

### 【施策の展開方向】

#### C 様々な分野における女性の参画拡大

就職や創業、キャリアアップなど、女性のチャレンジを支援するとともに、様々な分野における女性の参画を推進します。

### 【具体的施策】

- ① 子育て・介護等により離職した者や中高年齢者等を雇用する中小企業者等に対し、雇用創出支援資金を融資するなど、雇用の場の確保に努めます。また、これらの者の再就職を促進するため、専門家によるキャリアカウンセリングを実施するとともに、職業能力の開発を進めるための職業訓練の充実や雇用情報の提供などに努めます。
- ② 女性創業セミナーの実施や金融支援、「女性創業応援やまぐち株式会社」による支援などにより、女性の創業を促進します。

- ③ 商工会、商工会議所などの商工団体が実施する、創業を希望する女性等を対象としたセミナー等への支援に取り組みます。
- ④ 女性のチャレンジを支援するため、就職、再就職や創業を支援し、保育・介護サービス等のきめ細かな情報提供を行うとともに、相談体制の整備・充実に努めます。
- ⑤ 出産等により一時的に離職した女性医師の復職を促進するとともに、女性医師のライフサイクルに応じたキャリア形成等を支援します。
- ⑥ 様々な分野でチャレンジし、地域で活躍する女性等の功績を称える「女性活躍推進知事表彰」により、身近なロールモデルを示し、女性活躍に対する県民の理解と関心を高めます。

### 【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	政治経済活動の中で	15.9%	R1	増加させる	R6
ポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合		30.2%	H30	40%	R5
事業所の部長相当職に占める女性の割合		13.0%	H30	15%	R5
事業所の課長相当職に占める女性の割合		17.1%	H30	20%	R5
「やまぐち女性の活躍推進事業者」登録事業者数		125事業者	R1	220事業者	R6
「やまぐち男女共同参画推進事業者」認証事業者数(再掲)		645事業者	R1	845事業者	R6
県職員の課長級以上に占める女性職員の割合		11.5%	R2	14%	R4
県の審議会等委員の女性割合		46.5%	R2	現状の水準を維持	R7
市町の審議会等委員の女性割合		29.2%	R2	30%	R7
関係支援機関の支援による女性の創業数		63件	R1	340件	R6

## 重点項目 2 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

### 【現状と課題】

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものであることから、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮し、また、その環境を整備することは男女共同参画社会の実現にとって重要です。

女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく事業者の取組、保育の受け皿整備、両立支援等、関係機関と連携した取組促進により、女性労働力率のM字カーブは改善しているものの、継続就業を望んでいるにもかかわらず、出産・育児・介護などを理由に離職する女性は依然として多い状況です。

女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て・介護等を含む生活との二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮することが重要であり、そのためには、一人ひとりが仕事と家庭生活・地域活動などをバランスよく充実させ、多様な生き方を選択できる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向け、長時間労働の縮減や子育て・介護の支援体制の充実を図ることが必要です。

また、パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに対応している側面もありますが、男性に比べ女性の方が非正規雇用の割合が高いことが男女間の賃金格差の一因となっていることや、職場での各種ハラスメントの被害など、男性に比べて困難に陥りやすい状況となっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用に影響が表れており、こうした状況について注視する必要がある一方、テレワークの導入など、多様な働き方が選択できるよう就業環境の整備を図るとともに、どのような働き方を選択しても公正な処遇が確保され、能力を十分に発揮することができるよう職場環境の整備に取り組む必要があります。

### 【施策の展開方向】

#### A 仕事と生活の調和に向けた就業環境の整備

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向け、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、育児・介護休業制度や短時間勤務制度の定着など、柔軟な働き方に向けた就業環境の整備を推進します。

### 【具体的施策】

- ① 健康で豊かな生活に向けた働き方・暮らし方ができるよう、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に向け、労使協調による職場の意識改革や「やまぐち働き方改革支援センター」を通じた普及啓発に努めます。
- ② 長時間労働や年次有給休暇に対する労使の意識改革を促し、仕事と家庭生活・地域活動とのバランスのとれた働き方の実現や男性が子育てに参加しやすい環境づくりを進めるため、山口労働局などの関係機関・団体等と連携し、セミナーの開催や啓発資料の作成・配布などにより、長時間労働の縮減や年次有給休暇の取得の促進を図ります。
- ③ 働きやすい職場環境づくりや多様な人材の活用に積極的に取り組む「誰もが活躍できるやまぐちの企業」の認定や、優良企業の表彰を通じ、企業の自主的な取組を支援します。

- ④ 「やまぐち健康経営企業認定制度」を通じ、健康経営に取り組む企業が社会的に認識され評価される環境整備を進めることで、働く世代の健康増進の促進を図ります。
- ⑤ 育児・介護休業、短時間正社員制度など仕事と家庭生活の両立支援制度の定着を図るため、山口労働局等の関係機関・団体等と連携し、事業者への普及啓発に努めるとともに、事業主に対する国の助成制度等についての周知を図ります。  
また、育児・介護休業取得者に対する育児休業・介護休業給付制度や県の貸付制度などの周知を図ります。
- ⑥ 「やまぐちイクメン応援企業宣言制度」の推進や、企業に対する奨励金の支給等による、男性従業員の育児休業取得の促進など、男性が子育てしやすい雇用環境づくりを進めます。
- ⑦ 「やまぐち子育て応援企業宣言制度」の推進や、必要な資金の融資等により、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施による仕事と子育ての両立に向けた職場環境づくりを促進します。
- ⑧ 部下のワーク・ライフ・バランスの実現を応援する上司である「イクボス」の普及促進を図ります。
- ⑨ 事業者における男女共同参画の理解を深め、その取組を支援するため、ポジティブ・アクションや仕事と家庭生活・地域活動の両立に積極的に取り組む事業者、団体を認証する「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」を推進し、各事業者の取組の周知を図ります。
- ⑩ 仕事と家庭生活・地域活動の両立に積極的に取り組む事業者に対して、入札参加資格の評価項目に加えるなど、県事業参加における優遇措置を実施し、事業者の取組を促進します。
- ⑪ 事業所における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等の主体的な取組を促すため、男女共同参画に関する出前講座を実施します。

## 【施策の展開方向】

### B 多様な選択を可能とする子育てや介護の支援

男女が共に仕事と家庭生活・地域活動を両立できるよう、子育て支援策や保育・介護サービスの充実を図ります。

## 【具体的施策】

- ① 「やまぐち子育て連盟」を中心とした県民運動の取組に加え、企業や子育て支援団体等による「やまぐち子ども・子育て応援コンソーシアム」による推進体制の強化等を通じ、社会全体で子育てや子育て家庭を支える気運の醸成を図ります。
- ② 「子育て世代包括支援センター」を中心とした切れ目のない地域の相談支援体制を全県で推進する取組「やまぐち版ネウボラ」を推進するとともに、AIを活用した妊娠・出産、子育てに関する様々な相談等に対応できるシステムを構築し、安心して妊娠・出産、子育てができる環境を整備します。
- ③ 「やまぐち子育て県民運動」の展開を通じて、親子が共に楽しめる場づくりを進めるとともに、地域の子育て関係者によるネットワークの強化を図り、地域の

子育て支援を進めます。

- ④ 市町における保育の受け皿整備のために必要な支援を行うとともに、新規卒業者の確保、潜在保育士の再就職支援、保育士の処遇改善などにより、保育士の人材確保を図ります。
- ⑤ 子育て家庭の様々な事情に対応するため、一時預かり、延長保育、病児保育、地域子育て支援拠点の設置・支援やファミリーサポートセンターの普及促進など、子育てを支援するサービスの充実を図ります。
- ⑥ 地域の実情や子育て家庭のニーズに対応した預かり保育等、子育て支援の充実を図るとともに、特別な支援が必要な幼児を受け入れている幼稚園に対して支援を行います。
- ⑦ 放課後児童クラブにおいて、18時以降の延長開所に対する経費支援や、利用ニーズが増大する長期休暇期間中の開設支援等により、事業の充実を図ります。
- ⑧ 乳幼児期の子どもをもつ家庭における医療費や保育料等の負担に対する助成等を行うとともに、児童生徒期の子どもをもつ家庭における教育費等の経済的負担に対する支援の充実に努めます。
- ⑨ 重点項目8の「高齢者が地域で安心して暮らせる環境の整備」に関連する介護支援の推進を図ります。

### 【施策の展開方向】

#### C 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

男女の均等な機会と待遇の確保に向け、ハラスメント等が行われない職場環境づくりを促進するため、関係法令等の周知啓発や相談体制の充実に努めます。

### 【具体的施策】

- ① 男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるよう、山口労働局等の関係機関・団体と連携し、啓発資料の作成・配布などにより、男女雇用機会均等法等の関係法令や各種制度の周知、男女間の賃金格差の解消に向けた啓発活動に努めます。
- ② セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント等に関する雇用管理の改善を図るため、山口労働局等の関係機関・団体と連携し、啓発資料の作成・配布などにより、男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針について周知を図ります。
- ③ 配置・昇進等における差別的取扱や各種ハラスメントなど、職場の問題に対応するため、中小企業労働相談員の配置や「労働ほっとライン」の設置等により、相談体制の充実に努めます。

### 【施策の展開方向】

#### D 多様で柔軟な働き方の導入促進と就業機会の創出

テレワークなどの多様で柔軟な働き方や、女性が継続して働き能力を発揮できるよう、職場環境の整備や女性の職域拡大などを促進するとともに、いったん離職した女性等に対する相談、情報提供、職業能力の開発など、就業への支援を行います。

また、女性の起業・創業の活性化や、事業承継の支援などにより、多様なニーズに応じた創業支援体制の整備・充実を図ります。

**【具体的施策】**

- ① 自宅やサテライトオフィス等、時間や場所を有効に活用できるテレワークの導入促進に向け、利活用促進セミナー開催等による機運醸成や、テレワーク導入モデルの創出と企業への普及を推進します。
- ② 企業等において、育児休業、短時間勤務、短時間正社員制度、フレックスタイム制など多様で柔軟な働き方が可能となる制度の整備や、それらを利用しやすい職場環境づくりを進めます。
- ③ 山口しごとセンターを中心に、未就業の女性やシニアの多様なニーズに応じた就業機会を創出するとともに、企業に対して働きやすい職場環境整備等の支援を一体的に行い、女性・シニアの希望に応じた就業を促進します。
- ④ 子育て・介護等により離職した者や中高年齢者等を雇用する中小企業者等に対し、雇用創出支援資金を融資するなど、雇用の場の確保に努めます。また、これらの者の再就職を促進するため、専門家によるキャリアカウンセリングを実施するとともに、職業能力の開発を進めるための職業訓練の充実や雇用情報の提供などに努めます。（重点項目1再掲）
- ⑤ 若年離職者・フリーター等の再就職を支援し、職業的自立を促進するため、山口しごとセンターにおいて、キャリアカウンセリングを中心とした相談から情報提供、能力開発、職業紹介までのサービスをワンストップで提供するなど、一人ひとりの適性や能力に応じたきめ細かな支援に取り組みます。
- ⑥ 非正規雇用者の処遇改善に向け、山口労働局等と連携しながら、中小企業労働相談員による事業所訪問などを通じ、関係法令の周知や、有期労働契約から無期労働契約への転換制度や、パートタイム労働者から正社員への転換制度の普及を促進します。
- ⑦ 医療・福祉分野などの有資格者等に対する職業紹介、情報提供等の充実、職場環境の整備について、関係団体等と連携して取り組みます。
- ⑧ 若者や女性の県内建設業への入職・定着の促進を図るため、建設産業の魅力発信や県内建設企業とのマッチングの支援、若手就業者の定着支援に取り組みます。
- ⑨ 創業と事業承継の一体的支援体制の整備や、創業意欲のある者を対象としたセミナー等の開催、低利融資制度などによる、創業支援策の充実や事業承継の促進に努めます。
- ⑩ 女性創業セミナーの実施や金融支援、「女性創業応援やまぐち株式会社」による支援などにより、女性の創業を促進します。（重点事項1再掲）
- ⑪ 商工会、商工会議所などの商工団体が実施する、創業を希望する女性等を対象としたセミナーへの支援に取り組みます。（重点事項1再掲）
- ⑫ 女性のチャレンジを支援するため、就職、再就職や創業を支援し、保育・介護サービス等のきめ細かな情報提供を行うとともに、相談体制の整備・充実に努めます。（重点事項1再掲）

## 【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	就職の機会や職場の中で	24.9%	R1	増加させる	R6
25歳から44歳までの働く女性の割合		75.6%	H29	80%	R4
年間総実労働時間(5人以上事務所)		1,757時間	H30	1,723時間	R6
「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定企業数		68社	R2	120社	R6
「やまぐちイクメン応援企業」登録企業数		323社	R1	540社	R6
育児休業取得率(男性)		4.86%	H29	17%	R6
「やまぐち子育て応援企業」登録企業数		954社	R1	1,000社	R4
「やまぐち男女共同参画推進事業者」認証事業者数		645事業者	R1	845事業者	R6
家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させている人		25.9%	R1	増加させる	R6
まちかどネウボラ認定数		74か所	R1	100か所	R6
保育所等利用待機児童数		17人	R2	0人	R6
延長保育実施箇所数		279か所	R1	289か所	R6
病児保育を実施している施設数		35か所	R1	38か所	R6
子育て支援を行っている私立幼稚園の割合		96.0%	R1	100%	R4
放課後児童クラブ待機児童数		474人	R1	0人	R6
関係支援機関の支援による女性の創業数(再掲)		63件	R1	340件	R6

### 重点項目3 地域における男女共同参画の推進

#### 【現状と課題】

地域においては、人口減少・少子高齢化の進行、単身世帯の増加や人間関係の希薄化等の様々な変化が生じており、活力ある地域社会をつくっていくためには、幅広い年代の男女が地域活動に参画することで、新たな視点の導入や多様な人材の活用が図られるよう、男女共同参画の視点に立った地域社会づくりを推進する必要があります。

農山漁村においては、女性は担い手の過半数を占めており、仕事・生活の両面で重要な役割を果たしています。農山漁村女性の経営及び地域活動への参画は進みつつありますが、さらなる農山漁村における男女共同参画の推進に向け、女性が能力を発揮できる環境を整備し、方針決定の場へ参画する女性リーダーや女性経営者・経営参画者を育成する必要があります。

また、災害時には、男女のニーズの違い等への配慮などが重要となることから、防災に関する政策・方針決定過程や防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点から、事前の備え、避難所運営等を実施する必要があります。

#### 【施策の展開方向】

##### A 地域活動における男女共同参画の推進

幅広い年代の男女が地域活動に参画し、地域を支え活躍できるよう、それぞれの個性や能力が発揮できる環境を整備するとともに、地域の課題解決に向けた活動を行う団体や人材の育成・支援を行います。

#### 【具体的施策】

- ① 男性の働き方や暮らし方を見直し、男女の地域活動への参画を促進するとともに、その活動に男女共同参画の視点が反映できるよう啓発活動を進めます。
- ② 地域におけるボランティア活動やNPO活動などの支援を行うとともに、情報提供や相談事業の実施、「ボランティアチャレンジ」等の推進による県民活動の裾野の拡大と参加しやすい環境づくりを促進します。
- ③ 子育て支援、DV対策、地域防災活動等の地域の課題や男女共同参画社会づくりに取り組む女性団体・グループ、NPO等を支援し、団体の活性化を促進するとともに、女性リーダーの養成を支援します。
- ④ 自治会やPTAなど、地域における多様な意思決定の場への女性の参画を促進します。
- ⑤ 地域で活躍する女性や、男女共同参画社会の実現に向け功績のあった男女を称える「女性活躍推進知事表彰」により、身近なロールモデルを示し、女性活躍の推進や活動の活発化等を図ります。（重点事項1一部変更再掲）
- ⑥ 環境保全等に関する女性の高い関心や経験等を活かすため、環境に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図っていくとともに、環境保全活動に関する学習機会や交流の場の提供などに取り組みます。

## 【施策の展開方向】

### B 農山漁村における男女共同参画の推進

持続可能な豊かで活力ある農山漁村の実現のため、主要な担い手である女性が、役割や働きに見合う適正な評価を受け、能力を十分に発揮することができるよう、研修機会の提供や就業環境の整備に取り組み、農林漁業経営等への女性の参画を促進するとともに、地域や組織において提言し、課題解決に向けた活動を実践できる女性リーダーの育成・支援を行います。

## 【具体的施策】

- ① 農山漁村女性が、意識を「行動」や「かたち」にして、更なる能力発揮を進めるため、農山漁村における男女共同参画の推進に向けた啓発活動を行うとともに、学習や情報交換の場づくり、先進的な取組等に関する情報提供、「農山漁村女性活躍支援センター」による専門家派遣等を行います。また、意欲ある女性の能力開発や女性リーダーのネットワーク化を支援し、農林漁業団体、農業委員など、組織・団体での方針決定の場への参画促進を図ります。
- ② 女性が経営に参画し、魅力ある農林水産業をつくることのできるよう、生産技術や経営能力の向上を図る研修機会をつくるとともに、家族経営協定の活用など仕事と生活の調和のとれた働きやすい環境づくりを推進し、地域農林水産業をリードする中核経営体や農山漁村女性起業活動等における女性の活躍を支援します。
- ③ 次世代の女性が働きたくなる農林漁業の実現を目指し、女性農林漁業者のロールモデルとなる経営参画者（やまぐち農林漁業ステキ女子）を育成し、その活躍する姿を広く社会へ発信するとともに、農林漁業の働き方改革や女性の取組を応援する体制づくりを促進します。
- ④ 持続可能な農林水産業・農山漁村に向けて、生産や暮らしの技術伝承や、地域内外の多様な人・組織とつながり暮らし続けるためのしくみづくりなど、地域の話し合いや課題解決に女性が能力を発揮できるよう支援します。また、農家・漁村生活改善士など地域や組織において提言し、課題解決に向けた活動を実践することのできる女性リーダーの育成に努めます。

## 【施策の展開方向】

### C 防災における男女共同参画の推進

平常時の備え、避難所など様々な場面において、男女共同参画の視点からの取組が進むよう、防災分野における女性の参画を促すとともに、男女のニーズの違いや女性の視点の重要性などの周知啓発を行います。

## 【具体的施策】

- ① 防災に関する政策・方針決定過程や防災の現場における女性の参画に取り組むとともに、市町や住民に対し、男女共同参画の視点からの防災対策について周知・啓発を行います。

- ② 地域防災力の向上のため、自主防災組織の育成等に取り組むとともに、女性の参画の促進に努めます。
- ③ 地域における消防防災活動の中核を担う消防団について、女性消防団員の入団を推進します。
- ④ 「避難所運営マニュアル作成のための基本指針」に基づき、男女共同参画その他の多様な視点に配慮した避難所運営を促進します。

#### 【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	地域活動の中で	40.1%	R1	増加させる	R6
自治会長に占める女性の割合		9.0%	R2	10%	R7
女性役員がいる集落営農法人割合		25.4%	R1	35%	R4
経営体において経営参画した女性数		274人	R1	285人	R6
農山漁村の女性リーダー数		192人	R1	200人	R4
消防団員に占める女性の割合		5.2%	R1	増加させる	R7

## 基本目標Ⅱ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革

### 重点項目4 男女共同参画の推進に向けた意識の改革

#### 【現状と課題】

男女共同参画社会の実現のためには、固定的な性別役割分担意識などにとらわれずに、主体的で多様な選択による、自分らしい生き方が尊重されるよう、男女共同参画への理解を深め、意識を育んでいくことが必要です。

意識調査によると、固定的な性別役割分担意識は改善の傾向にあるものの、男女の地位の平等感について、「社会通念・慣習・しきたり」、「政治経済活動」、「就職の機会や職場」、「家庭生活」などさまざまな場面で「男性優遇」と感じている人が多くいます。

男女共同参画社会を実現していく上で、私たちの意識の中に形成された固定的な性別役割分担意識や人権尊重を基盤とした男女平等感の形成などが大きな課題となっており、子どもをはじめ様々な世代で、男女共同参画への理解を深め、意識改革を進めることが重要です。

また、LGBTなど、性的指向や性自認を理由として困難な状況に置かれている人々についての正しい理解を促進し、性の多様性を認め合う意識の醸成を図るため、人権尊重の観点からの取組が必要です。

男女がともに仕事と家庭の責任を分かち合える社会をめざして、男性の家庭への参画を促す取組や、社会全体の理解の醸成や意識改革に向けた取組を推進します。

#### 【施策の展開方向】

##### A 県民意識の醸成に向けた取組の推進

男女共同参画の必要性について、県民一人ひとりが認識し、理解できるよう、きめ細やかで分かりやすい意識啓発や広報活動を推進します。

#### 【具体的施策】

- ① 本県が目指す男女共同参画社会の将来像やその意義を示した普及啓発資料を作成し、啓発活動を進めます。
- ② 男女共同参画推進月間(10月)を中心に、講演会・講座等の開催や多様な広報媒体の活用による普及啓発に取り組むとともに、SNSを活用した男女共同参画等に関する情報の発信を行います。
- ③ 男女共同参画に関する県民意識の醸成に向け、幅広い層への普及啓発を県民活動団体等と連携して実施します。
- ④ 男女共同参画を阻害する要因となる慣行や固定的な性別役割分担意識などに関する県民の意識や考え方についての調査を定期的実施し、その動向を把握します。また、これを県民に広く公表するとともに、施策推進の基礎資料として活用します。

**【施策の展開方向】****B 人権を尊重した取組の推進**

すべての人が互いの人権を尊重するような教育・啓発を推進するとともに、様々なメディア等による情報発信が人権に配慮し、適切な表現となるよう促します。

**【具体的施策】**

- ① 県民一人ひとりが、基本的人権の尊重と様々な人権問題に対し、正しい理解を深めるとともに、人権意識の高揚を図るため、教育や啓発活動を推進します。
- ② 性的指向や性自認を理由として困難な状況に置かれている人々に対する県民の正しい理解と認識を深めるため、啓発活動を行います。
- ③ 学校において、児童生徒の発達の段階に即して、性的指向や性自認に係る児童生徒の不安や悩みを受け止め、きめ細かな対応の実施や教育の推進に努めます。
- ④ メディアに対して、表現の自由を尊重しつつ、固定的な性別役割分担意識を助長する表現、子ども・女性への暴力や性を商品化する表現を自粛するよう、自主的取組を促します。
- ⑤ 県の刊行物等の作成において、男女共同参画の視点から適切な表現となるよう配慮します。

**【施策の展開方向】****C 男性の家事・育児等参画の促進**

男性の固定的な性別役割分担意識の改革を図り、男性が家事・育児や介護、地域活動への参画を促進するための意識啓発を進めます。

**【具体的施策】**

- ① 男性の働き方や暮らし方を見直し、家庭生活・地域活動への参画を促進するため、男性の固定的な性別役割分担意識の改革に向けた啓発活動を進めます。
- ② 男性が主体的に家事・育児へ参画することに対する社会全体の理解の醸成や意識改革のため、新婚夫婦や企業の若手社員への「家事から始まる男女共同参画手帳」の配布や男性の家事参画を促す講座の開催などにより、男性の家事・育児参画に向けた啓発等を推進します。
- ③ やまぐちイクメン応援表彰等によるイクメンの普及啓発の実施、また、イベント等での「妊婦体験ジャケット」等の活用や「お父さんの育児手帳」等により、男性の家事・育児参画に向けた理解促進を図ることで、「やまぐちイクメン維新」を推進します。
- ④ 父親の家庭教育への参画を促進し、県青少年育成県民会議と連携し、家族とのふれあいの機会の確保や絆を深める「家庭の日」運動を推進します。

## 【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
「男女共同参画社会」という用語の周知度		66.0%	R1	増加させる	R6
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	社会全体として	17.9%	R1	増加させる	R6
	家庭生活の中で	35.3%	R1	増加させる	R6
	社会通念・慣習・しきたりなどで	14.2%	R1	増加させる	R6
	法律や制度の面で	34.1%	R1	増加させる	R6
固定的な性別役割分担意識の改革 [「男は仕事、女は家庭」という考えを肯定する者の割合]		35.5%	R1	減少させる	R6
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間		103分	H28	増加させる	R6
「おやじの会」活動団体数		214団体	R1	250団体	R7

## 重点項目5 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

### 【現状と課題】

固定的な性別役割分担意識の改革や人権尊重を基本とした男女平等意識の形成を推進するために、様々な機会を通じ、家庭、学校、職場、地域社会のあらゆる分野における教育・学習を充実させていく必要があります。

子どもたちの発達の段階に応じた人権の尊重、男女平等感の育成等を図るため、教職員などが男女共同参画の理念を理解し、学校教育において男女共同参画を推進できるよう、研修などを行います。また、性別による固定的な職業観や進学観にとらわれず、進路選択できるようキャリア教育を推進します。

男女共同参画は、「女子差別撤廃条約」や「北京宣言及び行動綱領」など国際社会における様々な取組と密接に関係していることから、平成 27（2015）年 9 月に国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）等の新たな国際的な潮流も踏まえる必要があります。

特に、日本は、世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数」によると、国際比較において男女格差が大きいとされ、国際交流や国際協力を通じて世界の動向を把握し、本県における男女共同参画の推進に活かす必要があります。

男女共同参画の視点に立って、国際交流・国際協力を促進し、国際感覚を備えた人材の育成や外国人と県民との交流により、国籍や民族を超えて相互に理解し合えるよう、交流活動への協力・支援を行うことが必要です。

### 【施策の展開方向】

#### A 男女共同参画を推進し、多様な選択を可能にする教育・学習の推進

家庭、学校、職場、地域社会において、行政、関係団体が連携し、生涯を通じた男女共同参画に関する教育・学習を推進します。

### 【具体的施策】

- ① 家庭、学校、職場、地域社会において、個人の尊厳と男女平等の意識の醸成を図るとともに、男女が共に社会の対等な構成員として社会参画できるよう、教育や学習の充実に努めます。
- ② 高等学校におけるライフデザイン教材の活用、外部講師を派遣した授業の実施や中学校や高等学校内に、乳幼児親子が集う「学校内子育てひろば」の開設を支援し、乳幼児親子と触れ合う機会を通じ、男女が協力して家事・育児を行う大切さについて意識啓発を図ります。
- ③ 教職員を対象とした研修の実施により、男女共同参画の理念の理解促進や、男女共同参画意識の向上に努めます。
- ④ 子どもたち一人ひとりが自らの生き方を考え、将来、社会人・職業人として自立していくことができるよう、児童生徒の発達の段階に応じたキャリア教育を実施するとともに、進路指導に当たっては、児童生徒が性差や固定的な性別役割分担意識に捉われず、主体的に多様な選択ができるよう配慮した指導を行います。

## 【施策の展開方向】

### B 国際交流・国際協力を通じた男女共同参画の推進

県民の国際理解を促進し、男女共同参画の推進に関する国際感覚を備えた人材を育成するとともに、国際交流や国際協力を行う団体を支援します。

#### 【具体的施策】

- ① 国際教育や語学教育等を通じて、県民の国際理解の促進に努めるとともに、国際感覚を備えた人材を育成します。
- ② 外国人と県民が交流を行い相互に理解し合えるように、国際交流活動を行うボランティアの育成や国際交流団体の活動へ支援を行います。
- ③ 国際交流や国際協力活動を活発に展開するため、市町、民間等との連携を密にし、国際関連情報の提供、県民の意識啓発、国際理解の促進に努めます。
- ④ やまぐち外国人総合相談センターにおいて、生活、雇用、出産・子育て・子どもの教育等について、外国人住民等への情報提供や相談、支援を行います。
- ⑤ 「女子差別撤廃条約」、「北京宣言及び行動綱領」、持続可能な開発目標（SDGs）など、男女共同参画に関わりのある国際規範・基準等の周知・浸透を図るため、普及啓発の充実に努めます。

#### 【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	学校教育の場で	57.5%	R1	増加させる	R6
「学校内子育てひろば」の設置校数		66校	R1	75校	R6
青少年国際交流事業参加者数(累計)		883人	R1	969人	R6

## 基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり

### 重点項目6 男女間における暴力の根絶

#### 【現状と課題】

配偶者等からの暴力（DV）や性犯罪・性暴力、ストーカー行為、職場等における各種ハラスメント等の暴力は、その被害者の多くが女性であり、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。

DVについては、配偶者暴力相談支援センターである県男女共同参画相談センター、警察、市町、関係機関・団体等が連携して、相談体制の整備・充実や被害者の保護、自立支援などに取り組んでいるところです。

また、平成29（2017）年1月、やまぐち性暴力相談ダイヤル「あさがお」を県男女共同参画相談センターに開設し、24時間365日体制で性暴力被害者への支援を行っています。

DV及び性暴力被害の相談件数は増加傾向にあり、令和元年度に山口県が実施した「男女間における暴力に関する調査」によると、DVは約4人に1人が、性暴力<sup>\*</sup>は女性の約4人に1人が被害経験があると回答しており、各々そのうち約6割が被害をどこ（だれ）にも相談していません。

あらゆる暴力の根絶に向けて、暴力を許さない気運の醸成を図り、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて被害の潜在化を防ぐ必要があります。

また、近年、SNSなどのインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これらを経由した暴力などが問題となっていることから、若年層に向けた予防啓発を推進する必要があります。

※ 性交、身体を触られる、痴漢、盗撮などの同意のない・望まない性的な行為

#### 【施策の展開方向】

##### A 男女間の暴力を根絶するための基盤づくり

暴力のない社会づくりのため、暴力を許さない意識を醸成する教育及び啓発活動を推進します。

#### 【具体的施策】

- ① 人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける暴力を許さない県民意識を醸成するため、教育や啓発活動を進めます。
- ② 若年層に対して、交際相手や配偶者からの暴力の問題について考える機会を提供し、学校や関係機関と連携しながら予防・啓発活動を推進します。
- ③ インターネットに潜む危険について伝え、コミュニティサイトやSNS等を通じた暴力被害の当事者にならないための啓発や児童生徒の発達の段階に応じた情報モラル教育を行います。
- ④ 子ども・女性に対する暴力や性の商品化に対応するため、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（児童ポルノ法）」、「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」の周知や「山口県青少年健全育成条例」に基づき、青少年の健全育成に努めます。

## 【施策の展開方向】

### B DV対策の推進

相談体制の充実や市町、関係機関・団体等との連携を図り、被害者の保護・自立支援に向けた取組を推進します。

#### 【具体的施策】

- ① 県男女共同参画相談センターを中核として、住民に身近な市町、関係機関・団体等と連携し、地域における見守りから相談、保護、自立支援に至る各段階にわたり、被害者の状況や地域の実情に応じた切れ目のない支援を行います。
- ② DV被害者が一人で悩まず気軽に相談できるよう、各種広報媒体等を通じて相談窓口のさらなる周知に取り組むとともに、DV相談窓口につながる全国共通短縮番号「#8008（はれれば）」の周知に努めます。
- ③ 相談職員の専門性の向上や二次的被害を防止するための研修を実施するなど、相談体制の整備・充実に向けた取組を進めます。
- ④ 被害者や同伴家族の状況に応じ、適切な一時保護ができるよう、保護体制の整備・充実を図ります。
- ⑤ 市町や児童相談所と連携・協力し、被害者とその子どもの保護や面前DVがある家庭の子どもへの心のケアの充実を努めます。
- ⑥ 被害者が地域において安心して生活することができるよう、被害者の状況やニーズに応じた適切な自立支援に取り組めます。
- ⑦ 刑事事件として立件できる場合は、検挙するほか、加害者への指導警告を行うなど、被害の再発を防止するための措置を講じます。
- ⑧ 交際相手からの暴力に関しても、暴力の根絶に向けた啓発活動に努めるとともに、相談等の被害者への支援に取り組めます。
- ⑨ 本県のDVの現状や県民のDVに関する認識等について調査を定期的実施し、広く情報提供を行うとともに、加害者の更生のための指導方法について、国における調査研究の把握、民間団体等における取組状況等の情報収集を行います。

### C 性犯罪・性暴力対策の推進及び被害者支援

性犯罪や性暴力の未然防止に向けた取組を推進するとともに、性暴力被害者に被害直後からの総合的な支援を実施することにより、被害者の心身の負担軽減と健康の回復を図ります。

#### 【具体的施策】

- ① 性暴力相談に特化した相談窓口「やまぐち性暴力相談ダイヤルあさがお」を県男女共同参画相談センターに設置し、24時間365日の運用体制で、性暴力被害者を支援します。
- ② 性暴力被害者に対し、関係機関と連携し、被害直後からの総合的な支援（相談、産婦人科医療、カウンセリング、法律相談等）を行います。
- ③ 性暴力被害者が迷わず相談できるよう、各種広報媒体等を通じて相談窓口のさらなる周知に取り組むとともに、性犯罪・性暴力被害者の相談窓口につながる全国共通短縮番号「#8891（はやくワンストップ）」の周知に努めます。

- ④ 相談支援員及び関係機関の職員に対し、専門性の向上や二次的被害を防止するための研修を実施し、支援体制の強化、支援の質の向上に努めます。
- ⑤ 性犯罪被害相談電話につながる全国共通短縮番号「#8103（ハートさん）」の広報や事情聴取等への女性警察官の配置を行うとともに、被害者の心の傷の回復を支援するため、心理カウンセラーによるカウンセリングを行います。
- ⑥ 学校と連携し、児童生徒・教員への啓発や相談窓口の周知を通じ、子どもや若年層の相談支援につなげます。
- ⑦ 児童虐待の未然防止、早期発見・早期対応、虐待を受けた児童に対するアフターケアなどの児童虐待防止対策を総合的に推進します。

## D ストーカー行為、セクシャル・ハラスメント等への対策の推進

ストーカー行為等の未然防止のため、啓発活動や取締りの強化、被害者の支援を行うとともに、学校、職場等におけるセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止のための啓発や相談体制の充実に努めます。

### 【具体的施策】

- ① ストーカー行為、売買春、人身取引の根絶に向け、啓発活動や取締りの強化を進めるとともに、山口県被害者支援連絡協議会等と連携し、被害者支援の充実・強化に努めます。
- ② 学校、職場等のあらゆる場における各種ハラスメントを防止するため、山口労働局等の関係機関・団体と連携しながら、関係法令の啓発活動や相談体制の充実に努めます。

### 【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
DVと認識される行為 [どんな場合でも暴力にあたる と思う人の割合]	平手で打つ	67.4%	R1	増加させる	R6
	なぐるふりをして、おどす	55.5%	R1	増加させる	R6
	いやがっているのに性的な行為を強要する	81.3%	R1	増加させる	R6
県男女共同参画相談センターの認知度		25.1%	R1	増加させる	R6
DV被害について、どこ(だれ)にも相談していない割合		60.8%	R1	減少させる	R6

## 重点項目 7 生涯を通じた男女の健康の支援

### 【現状と課題】

男女がお互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提です。

女性は、妊娠、出産だけでなく、更年期障害や特有の疾病等があるため、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面することについて留意し、思春期、妊娠・出産期、更年期など人生の各段階に応じた健康の保持増進対策が必要です。

若年層の望まない妊娠や性感染症の予防などのため、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の視点に立って、男女がともに性に関する知識を持ち、自ら判断できる能力を養うことが重要です。

また、男女が人生 100 年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の保持増進を推進し、女性が安心して子どもを産み育てることができる環境の整備や支援の充実を図る必要があります。

さらに、飲酒・喫煙やエイズ等の性感染症、薬物乱用など、心身の健康をおびやかす問題について、広報や啓発を行い、健康被害に関する正しい理解を得るよう努める必要があります。

### 【施策の展開方向】

#### A 生涯を通じた健康の保持増進対策の推進

各ライフステージの健康課題に応じ、健康保持増進に向けた取組を行政、家庭、学校、職場、地域社会で推進します。

### 【具体的施策】

- ① 「やまぐち健幸アプリ」等による県民に対する健康行動の促進や、「やまぐち健康経営企業認定制度」等による企業における従業員の健康増進の取組の促進など、企業・行政・関係団体等が連携した取組を推進します。
- ② 「家庭の元気応援キャンペーン」などを通じ、学校、家庭、社会が一体となり、早寝早起きや朝食摂取など、子どもの生活習慣の形成に取り組みます。
- ③ 望ましい食習慣の定着に向けて、学校、家庭、地域が連携した組織的・計画的な食育の推進を図ります。
- ④ 思春期特有の悩み等に関する相談窓口として、「思春期ほっとダイヤル」や「女性健康支援センター」による妊娠や心身の健康相談・支援の充実に努めます。
- ⑤ 次世代を健やかに産み育てる基礎となる思春期の保健対策を推進し、関係部局が連携して学校、家庭、地域における性に関する教育等を含む健康教育を促進します。
- ⑥ 女性特有の子宮頸がんや乳がんについて、早期発見・早期治療の必要性について普及啓発するとともに、市町や保険者、関係団体等との連携強化によるがん検診の受診率向上対策を推進します。
- ⑦ 「口腔保健支援センター」において、市町や関係機関等と連携し、生涯を通じた歯・口腔の健康づくりを推進します。

## B 妊娠・出産等に関する健康支援

女性が安心して妊娠・出産できるよう、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援体制を構築するとともに、母子保健対策の充実、また、妊娠・出産の希望を叶えるため不妊治療への支援の充実や周産期医療の充実を図ります。

### 【具体的施策】

- ① 「子育て世代包括支援センター」を中心とした切れ目のない地域の相談支援体制を全県で推進する取組「やまぐち版ネウボラ」の推進や、AIを活用した妊娠・出産、子育てに関する様々な相談等に対応できるシステムを構築するとともに、「子ども家庭総合支援拠点」において、専門的な相談や訪問等による継続的な支援に取り組みます。（一部重点項目2再掲）
- ② 妊婦に対する健康診査や、生後4か月までの乳幼児のいるすべての家庭を訪問して、子育て支援に関する情報提供や養育環境の把握を行うなど、妊娠・出産期から切れ目のない支援を行います。
- ③ 安心・安全な出産に向け、妊婦自身が健康な母体を維持するための取組を推進するとともに、マタニティマーク等を通じて、妊産婦に優しい環境づくりを推進します。
- ④ 「不妊専門相談センター」等による、不妊等に関する医学的・専門的な相談、不妊による心の悩み等についての相談体制の充実、不妊治療等に関する普及啓発や職場での不妊治療に関する正しい理解の促進を図るとともに、不妊治療費の一部を助成し、経済的負担の軽減を図ります。
- ⑤ 高度・専門的な医療を行う「総合周産期母子医療センター」を拠点として、「地域周産期母子医療センター」や地域の周産期医療施設が、適切な役割分担の下、必要な周産期医療を提供する周産期医療体制の充実を図ります。あわせて、周産期医療を担う医師の養成・確保、定着支援に努めます。

### 【施策の展開方向】

#### C 心身の健康をおびやかす問題についての対策の推進

エイズ等の性感染症についての正しい知識の普及啓発を図るとともに、薬物乱用や飲酒・喫煙等の健康被害対策の強化を図ります。

### 【具体的施策】

- ① 各種広報媒体により、エイズを含む性感染症に関する正しい知識の普及啓発を図り、感染を予防するとともに、感染不安のある者に対する相談対応や検査の充実、感染者・患者に対する医療の充実を図ります。
- ② 薬物乱用の有害性と乱用防止のため、広報・啓発活動や青少年等に対する教育を通じ、薬物乱用を許さない社会環境づくりを進めます。また、飲酒・喫煙について、その健康被害に関する正確な情報の提供を、特に影響が大きい妊産婦や未成年者などを中心に行うとともに、こころの健康の支援など、地域における相談体制の整備等に取り組みます。

【計画の目標指標】

項 目		現状値		目標値	目標年度
健康寿命[日常生活に制限のない期間の平均]		男性72.18 女性75.18	H28	延伸させる	R4
健康寿命[日常生活動作が自立している期間の平均]		男性79.86 女性84.16	H30	延伸させる	R4
健診実施率（特定健康診査）		44.0%	H29	70%	R5
がん検診受診率	子宮頸がん検診	35.4%	R1	50%	R6
	乳がん検診	35.4%	R1	50%	R6
「子ども家庭総合支援拠点」設置市町数		11市	R1	19市町	R6
妊娠中の喫煙率		2.3%	H30	0%	R6

## 重点項目 8 みんなが安心して暮らせる社会づくり

### 【現状と課題】

男女共同参画社会の形成において、誰もが、その意欲や能力に応じて、生き生きと安心して暮らせる社会づくりを進めることが重要です。

単身世帯やひとり親世帯の増加等の家族形態の変化、非正規労働者の増加等の雇用環境の変化、新型コロナウイルス感染症の拡大などにより、ひとり親家庭、高齢者、障害者等は、貧困など生活上の困難を抱えやすくなっています。

ひとり親家庭では、経済的に厳しい世帯の割合が高く、貧困が世代を超えて連鎖することがないように、子どもへの生活面での支援や教育の支援等が必要です。

また、本県は全国に比べて高齢化が早く進行しており、生涯にわたり、住み慣れた家庭や地域で、健康で安心して暮らせるよう、地域包括ケアシステムの深化・推進や高齢者の多様な社会参画に向けた取組を一層進めることが重要です。

年齢や障害、性別にかかわらず、あらゆる人が安心して、自立した生活ができるよう、多様な生き方を認め合う意識を醸成するとともに、県民一人ひとりがいきいきと暮らせる社会の実現に向けて、生活や就業について支援する必要があります。

### 【施策の展開方向】

#### A ひとり親家庭等に対する支援

子どもの養育や健康面の不安又は経済的な問題を抱えるひとり親家庭等に対して、相談体制の充実や生活、経済的自立に向けた支援を行います。

### 【具体的施策】

- ① 母子・父子自立支援員の配置をはじめ、身近なところでひとり親家庭に対する様々な相談や支援策を情報提供できる体制づくりを進めます。
- ② ひとり親家庭に対し、児童の養育や健康づくりなどに関する生活支援講習会等の開催による子育て支援や、家庭生活支援員の派遣等による家事、介護、育児サービス等の支援に取り組みます。
- ③ ひとり親家庭や生活困窮者世帯の子どもに対し、学習支援のほか、子どもや保護者への生活習慣や育成環境の改善に関する支援を行います。また、ひとり親家庭の子どもの基本的な生活習慣の定着に向けて、生活習慣の習得・学習支援、食事の提供を行うことができる居場所づくりを推進します。
- ④ 家庭や学校に次ぐ第3の居場所となりうる「子ども食堂」が、県内各地に広がるよう、子ども食堂の開設・運営のサポート体制を整備します。
- ⑤ ひとり親家庭に対し、母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、就業相談や就業情報の提供を行います。あわせて、ひとり親家庭自立支援教育訓練給付金及び高等職業訓練促進給付金により、資格取得を促進し、ひとり親家庭の就業支援を行います。
- ⑥ ひとり親家庭等の経済的自立に向けた母子父子寡婦福祉資金貸付制度の利用促進や、ひとり親家庭の父、母及び児童の医療費の自己負担助成などにより、経済的な支援を行います。

## 【施策の展開方向】

### B 高齢者が地域で安心して暮らせる環境の整備

高齢者が豊かな知識や経験、技能等を活かし、積極的に社会に参加するよう、生涯現役社会の実現に向けた取組を推進します。

医療や介護が必要になっても、可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができるよう、医療・介護、予防、住まい、生活支援を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の深化・推進に取り組みます。

## 【具体的施策】

- ① 高齢者が自らの意欲や知識・経験に応じて、男女が共に活躍できるよう、ボランティア・NPO活動や趣味、スポーツなど、多様な社会参加を促進します。
- ② 高齢者がその意欲と能力に応じて健康で働き続けることができるよう、働きやすい職場環境づくりや、多様な就業機会の確保を進めます。
- ③ 高齢者一人ひとりの状態やニーズに応じて、医療・介護、予防、住まい、生活支援サービスを切れ目なく提供する「地域包括ケアシステム」の深化・推進に取り組みます。
- ④ 「認知症の人ができる限り地域のよい環境で自分らしく暮らし続けることができる社会」を実現するため、認知症の人やその家族の視点に立った支援の充実や環境・体制づくりを推進します。
- ⑤ 中長期的な視点に立って、質の高い福祉・介護人材を安定的に養成・確保するとともに、資質の向上や働きやすい環境づくりを推進します。

## 【施策の展開方向】

### C 障害者が地域で安心して暮らせる環境の整備

障害福祉サービス等の充実や、障害のある人の社会参加、障害に関する理解の促進や啓発を進め、誰もが安心して、自分らしく暮らしていける共生社会の実現に向けた取組を進めます。

## 【具体的施策】

- ① 障害のある人が希望する地域で自分らしく暮らせるよう、相談支援体制の整備や生活支援サービス等の充実を図ります。
- ② 障害のある人が地域社会で自立して生活し、生活の質を向上するため、就労支援や雇用の促進、療育・教育の充実、障害者スポーツ・文化芸術の振興を図ります。
- ③ 障害のある人への理解の促進等により、心理的、物理的な様々な社会的障壁を取り除き、住みよい地域づくりを進めます。

## 【計画の目標指標】

項 目	現状値		目標値	目標年度
生活困窮世帯等学習支援事業の実施市町数	12市町	R1	増加させる	R6
「子ども食堂」箇所数	63か所	R1	100か所	R6
65歳から69歳までの働く男女の割合	45.4%	H29	55%	R4
住民が主体的に介護予防に資する活動を行う「通いの場」の数	1,723か所	R1	1,990か所	R6
日常生活支援の担い手となる「活動推進リーダー」養成数	198人	R1	300人	R6
民間企業における障害者実雇用率	2.59%	R1	3.00%	R4
障害者スポーツ競技団体登録選手数	824人	R1	948人	R5
あいサポート企業・団体認定数	208企業・団体	R1	300企業・団体	R5

## 第5章 計画の推進

今後、本県の男女共同参画の一層の促進を図るためには、県による率先した取組を行うとともに、市町、事業所・団体等が自主的に取り組む男女共同参画の実践活動の推進と、取組における連携・強化が非常に重要です。

このため、市町男女共同参画主管課長会議や「山口県男女共同参画推進連携会議」等を通じて、さらなる連携の強化を図っていくことが必要です。

また、県においては「山口県男女共同参画推進本部」を中心に、関係各課・室が一体となって男女共同参画に向けた取組を推進していくことが重要です。

### 1 推進体制の整備・機能強化

- 男女共同参画に関する重要事項の調査・審議、施策等の建議などを行う「山口県男女共同参画審議会」を開催し、男女共同参画社会の形成が進むよう、努めます。
- 県における男女共同参画に関する横断組織である「山口県男女共同参画推進本部」を中心に、関係各課・室との連携の下、男女共同参画関連施策の総合的、効果的な推進を図ります。
- 社会の様々な分野の団体で構成し、女性活躍推進法に基づく協議会でもある「山口県男女共同参画推進連携会議」や「やまぐち女性の活躍推進チーム」と連携を図るとともに、男女共同参画社会の推進に向け、幅広い取組を支援・推進していきます。

### 2 男女共同参画の計画的な推進

- 山口県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画社会の形成の状況や施策の推進状況等について、年次報告として県民に広く情報提供を行い、施策の立案と進捗管理を行います。
- 男女共同参画に関する県民意識や事業所の雇用管理等に関する調査を実施し、男女共同参画を取り巻く状況や実態の把握及び情報提供を行います。
- 男女共同参画相談センターを拠点として、電話・面接相談や弁護士等による専門相談を実施するほか、相談窓口職員研修会の開催等により、相談体制の整備・充実に取り組めます。
- 男女共同参画推進月間（10月）を中心に、ポスター・チラシ等の掲示・配布やインフォメーションプラザでの資料展示等の多様な媒体による広報を行うなど、効果的な普及啓発に取り組めます。

### 3 国、市町、事業者、関係団体等との連携強化・協働

- 国、市町、事業者、関係団体等と男女共同参画の推進に関する情報共有や意見の交換を行い、連携して施策を実施します。また、国に対して必要な施策や財政措置の充実に働きかけます。
- 市町男女共同参画主管課長会議等、会議、研修会等を開催し、市町に対し、男女共同参画の推進に向けた必要な情報の提供や、意見の交換を行うとともに、市町の主体的な取組を支援します。

- 県民活動団体と協働し、男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発を行うとともに、（公財）山口きらめき財団と連携し、男女共同参画を推進する団体等の自主的な活動への支援に取り組みます。
- 男女共同参画や女性労働者の活躍推進に積極的に取り組む事業者・団体を認証、登録する「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」及び「やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度」を推進し、その取組内容等をホームページや事例集により幅広く紹介し、取組を支援します。

#### 4 拠点機能の整備

- 情報の収集・発信や学習、交流等、様々な機能の県レベルでの総合化に努めるとともに、市町や民間団体を核とした各地域における拠点機能の整備やネットワークの形成を積極的に支援します。

第5次男女共同参画基本計画の目標指標一覧

項 目		現状値	目標値	目標年度	所管課（室）
基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり					
重点項目1 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大					
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	政治経済活動の中で	15.9%	R1	増加させる	R6 男女共同参画課
	ポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合	30.2%	H30	40%	R5 男女共同参画課
	事業所の部長相当職に占める女性の割合	13.0%	H30	15%	R5 男女共同参画課
	事業所の課長相当職に占める女性の割合	17.1%	H30	20%	R5 男女共同参画課
	「やまぐち女性の活躍推進事業者」登録事業者数	125事業者	R1	220事業者	R6 男女共同参画課
	「やまぐち男女共同参画推進事業者」認証事業者数(再掲)	645事業者	R1	845事業者	R6 男女共同参画課
	県職員の課長級以上に占める女性職員の割合	11.5%	R2	14%	R4 人事課
	県の審議会等委員の女性割合	46.5%	R2	現状の水準を維持	R7 人事課 男女共同参画課
	市町の審議会等委員の女性割合	29.2%	R2	30%	R7 男女共同参画課
	関係支援機関の支援による女性の創業数	63件	R1	340件	R6 経営金融課
重点項目2 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和					
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	就職の機会や職場の中で	24.9%	R1	増加させる	R6 男女共同参画課 関係各課
	25歳から44歳までの働く女性の割合	75.6%	H29	80%	R4 労働政策課
	年間総実労働時間(5人以上事務所)	1,757時間	H30	1,723時間	R6 労働政策課
	「誰もが活躍できるやまぐちの企業」認定企業数	68社	R2	120社	R6 労働政策課
	「やまぐちイクメン応援企業」登録企業数	323社	R1	540社	R6 労働政策課
	育児休業取得率(男性)	4.86%	H29	17%	R6 労働政策課
	「やまぐち子育て応援企業」登録企業数	954社	R1	1,000社	R4 労働政策課
	「やまぐち男女共同参画推進事業者」認証事業者数	645事業者	R1	845事業者	R6 男女共同参画課
	家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させている人	25.9%	R1	増加させる	R6 男女共同参画課
	まちかどネウボラ認定数	74か所	R1	100か所	R6 こども政策課
	保育所等利用待機児童数	17人	R2	0人	R6 こども政策課
	延長保育実施箇所数	279か所	R1	289か所	R6 こども政策課
	病児保育を実施している施設数	35か所	R1	38か所	R6 こども政策課
	子育て支援を行っている私立幼稚園の割合	96.0%	R1	100%	R4 学事文書課
	放課後児童クラブ待機児童数	474人	R1	0人	R6 こども政策課
	関係支援機関の支援による女性の創業数(再掲)	63件	R1	340件	R6 経営金融課
重点項目3 地域における男女共同参画の推進					
男女の地位の平等感 [平等と感じる人の割合]	地域活動の中で	40.1%	R1	増加させる	R6 男女共同参画課
	自治会長に占める女性の割合	9.0%	R2	10%	R7 男女共同参画課
	女性役員がいる集落営農法人割合	25.4%	R1	35%	R4 農林水産政策課
	経営体において経営参画した女性数	274人	R1	285人	R6 農林水産政策課
	農山漁村の女性リーダー数	192人	R1	200人	R4 農林水産政策課
	消防団員に占める女性の割合	5.2%	R1	増加させる	R7 消防保安課

項 目	現状値	目標値	目標年度	所管課（室）		
<b>基本目標Ⅱ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革</b>						
<b>重点項目4 男女共同参画の推進に向けた意識の改革</b>						
「男女共同参画社会」という用語の周知度	66.0%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課	
男女の地位の平等感 〔平等と感じる人の割合〕	社会全体として	17.9%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
	家庭生活の中で	35.3%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
	社会通念・慣習・しきたり などで	14.2%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
	法律や制度の面で	34.1%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
固定的な性別役割分担意識の改革 〔「男は仕事、女は家庭」という考えを肯定する者の割合〕	35.5%	R1	減少させる	R6	男女共同参画課	
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	103分	H28	増加させる	R6	こども政策課 男女共同参画課	
「おやじの会」活動団体数	214団体	R1	250団体	R7	地域連携教育推進室	
<b>重点項目5 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進</b>						
男女の地位の平等感 〔平等と感じる人の割合〕	学校教育の場で	57.5%	R1	増加させる	R6	教育庁各課 男女共同参画課
「学校内子育てひろば」の設置校数		66校	R1	75校	R6	こども政策課
青少年国際交流事業参加者数(累計)		883人	R1	969人	R6	国際課
<b>基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり</b>						
<b>重点項目6 男女間における暴力の根絶</b>						
DVと認識される行為 〔どんな場合でも暴力にあ たるとする人の割合〕	平手で打つ	67.4%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
	なぐるふりをして、おどす	55.5%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
	いやがっているのに性的な行為 を強要する	81.3%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
県男女共同参画相談センターの認知度		25.1%	R1	増加させる	R6	男女共同参画課
DV被害について、どこ(だれ)にも相談していない割合		60.8%	R1	減少させる	R6	男女共同参画課
<b>重点項目7 生涯を通じた男女の健康の支援</b>						
健康寿命〔日常生活に制限のない期間の平均〕	男性72.18 女性75.18	H28	延伸させる	R4	健康増進課	
健康寿命〔日常生活動作が自立している期間の平均〕	男性79.86 女性84.16	H30	延伸させる	R4	健康増進課	
健診実施率（特定健康診査）		44.0%	H29	70%	R5	健康増進課
がん検診受診率	子宮頸がん検診	35.4%	R1	50%	R6	医療政策課
	乳がん検診	35.4%	R1	50%	R6	医療政策課
「子ども家庭総合支援拠点」設置市町数		11市	R1	19市町	R6	こども家庭課
妊娠中の喫煙率		2.3%	H30	0%	R6	こども政策課
<b>重点項目8 みんなが安心して暮らせる社会づくり</b>						
生活困窮世帯等学習支援事業の実施市町数		12市町	R1	増加させる	R6	厚政課 こども家庭課
「子ども食堂」箇所数		63か所	R1	100か所	R6	こども家庭課
65歳から69歳までの働く男女の割合		45.4%	H29	55%	R4	労働政策課
住民が主体的に介護予防に資する活動を行う「通いの場」の数		1,723か所	R1	1,990か所	R6	長寿社会課
日常生活支援の担い手となる「活動推進リーダー」養成数		198人	R1	300人	R6	長寿社会課
民間企業における障害者実雇用率		2.59%	R1	3.00%	R4	障害者支援課 労働政策課
障害者スポーツ競技団体登録選手数		824人	R1	948人	R5	障害者支援課
あいサポート企業・団体認定数		208企業・団体	R1	300企業・団体	R5	障害者支援課

具体的施策所管課（室）一覧

基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり				
重点項目1 あらゆる分野における 政策・方針決定過程への 女性の参画拡大	A 事業者等における 女性の参画拡大	① 男女共同参画課／関係各課		
		② 男女共同参画課		
		③ 男女共同参画課		
		④ 男女共同参画課／経営金融課		
		⑤ 男女共同参画課		
		⑥ 男女共同参画課／監理課／会計課		
	B 行政等における女性の参画拡大	① 人事課／教育政策課／教職員課／警務課		
		② 人事課／男女共同参画課／関係各課		
		③ 市町課／男女共同参画課		
		④ 男女共同参画課／議世事務局総務課		
		① 医療政策課／経営金融課／労働政策課		
		② 経営金融課		
	C 様々な分野における 女性の参画拡大	③ 経営金融課		
		④ 男女共同参画課／長寿社会課／ こども政策課／経営金融課／労働政策課		
		⑤ 医療政策課		
		⑥ 男女共同参画課		
		重点項目2 雇用等における 男女共同参画の推進と 仕事と生活の調和	A 仕事と生活の調和に向けた 就業環境の整備	① 労働政策課
				② 労働政策課
③ 労働政策課				
④ 健康増進課				
⑤ 労働政策課				
⑥ 労働政策課				
⑦ 経営金融課／労働政策課				
⑧ 労働政策課				
⑨ 男女共同参画課				
⑩ 男女共同参画課／監理課／会計課				
⑪ 男女共同参画課				
B 多様な選択を可能とする 子育てや介護の支援	① こども政策課			
	② こども政策課			
	③ こども政策課			
	④ こども政策課			
	⑤ こども政策課／こども家庭課			
	⑥ 学事文書課／こども政策課			
	⑦ こども政策課			
⑧ 学事文書課／厚政課／こども政策課／ 義務教育課				
⑨ 重点項目8の関係各課				
C 雇用の分野における男女の均等な 機会と待遇の確保	① 労働政策課			
	② 労働政策課			
	③ 労働政策課			
D 多様で柔軟な働き方の導入促進と 就業機会の創出	① 労働政策課			
	② 労働政策課			
	③ 労働政策課			
	④ 医療政策課／経営金融課／労働政策課			
	⑤ 労働政策課			
	⑥ 労働政策課			
	⑦ 厚政課／医療政策課／こども政策課			
	⑧ 監理課			
	⑨ 経営金融課			
	⑩ 経営金融課			
	⑪ 経営金融課			
	⑫ 男女共同参画課／長寿社会課／ こども政策課／経営金融課／労働政策課			

基本目標Ⅰ 男女が共に活躍できる地域社会づくり（つづき）			
重点項目3 地域における 男女共同参画の推進	A 地域活動における 男女共同参画の推進	① 男女共同参画課	
		② 県民生活課／厚政課	
		③ 県民生活課／男女共同参画課	
		④ 県民生活課／男女共同参画課／ 地域連携教育推進室／関係各課	
		⑤ 男女共同参画課	
		⑥ 環境政策課	
	B 農山漁村における 男女共同参画の推進	① 農林水産政策課／農業振興課	
		② 農林水産政策課／農業振興課	
		③ 農林水産政策課	
		④ 農林水産政策課	
	C 防災における 男女共同参画の推進	① 防災危機管理課／消防保安課	
		② 防災危機管理課	
③ 消防保安課			
④ 防災危機管理課			
基本目標Ⅱ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革			
重点項目4 男女共同参画の推進に 向けた意識の改革	A 県民意識の醸成に向けた 取組の推進	① 男女共同参画課	
		② 男女共同参画課	
		③ 男女共同参画課	
		④ 男女共同参画課	
	B 人権を尊重した取組の推進	① 人権対策室／男女共同参画課／人権教育課	
		② 人権対策室／男女共同参画課	
		③ 義務教育課／高校教育課／人権教育課／ 学校安全・体育課	
		④ 男女共同参画課	
		⑤ 男女共同参画課／関係各課	
	C 男性の家事・育児等参画の促進	① 男女共同参画課	
		② 男女共同参画課	
		③ こども政策課／労働政策課	
重点項目5 男女共同参画の視点に 立った教育・学習の推進	A 男女共同参画を推進し、 多様な選択を可能にする 教育・学習の推進	学事文書課／男女共同参画課／ ① 教職員課／義務教育課／高校教育課／ 人権教育課	
		② こども政策課	
		③ 男女共同参画課／教職員課	
		④ 義務教育課／高校教育課	
		B 国際交流・国際協力を通じた 男女共同参画の推進	① 国際課／義務教育課／高校教育課
			② 国際課
	③ 国際課		
	④ 国際課		
	⑤ 男女共同参画課／国際課		
	⑤ 男女共同参画課／国際課		
	基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり		
	重点項目6 男女間における 暴力の根絶	A 男女間の暴力を根絶するための 基盤づくり	人権対策室／男女共同参画課／ ① 義務教育課／高校教育課／ 人権教育課／人身安全対策課
② 男女共同参画課／義務教育課／高校教育課／ 人権教育課／学校安全・体育課／ 人身安全対策課／少年課			
③ 男女共同参画課／こども家庭課／ 義務教育課／高校教育課／人権教育課／ 学校安全・体育課／人身安全対策課／ 少年課			
④ こども家庭課／少年課／人身安全対策課			

基本目標Ⅲ 男女が健康で、安心・安全に暮らせる社会づくり（つづき）

重点項目6 男女間における 暴力の根絶	B DV対策の推進	①	男女共同参画課／厚政課／ 人身安全対策課／関係各課
		②	男女共同参画課
		③	男女共同参画課／県民生活課／ 警察県民課／人身安全対策課
		④	男女共同参画課／こども家庭課
		⑤	男女共同参画課／こども家庭課
		⑥	男女共同参画課／県民生活課／こども家庭課／ 住宅課
		⑦	人身安全対策課／捜査第一課
		⑧	男女共同参画課／人権教育課
		⑨	男女共同参画課
	C 性犯罪・性暴力対策の推進 及び被害者支援	①	男女共同参画課
		②	男女共同参画課
		③	男女共同参画課
		④	男女共同参画課／県民生活課
		⑤	警察県民課／人身安全対策課／ 捜査第一課
		⑥	男女共同参画課／高校教育課／ 義務教育課／学校安全・体育課
		⑦	こども家庭課／人身安全対策課
	D ストーカー行為、 セクシャル・ハラスメント等 への対策の推進	①	県民生活課／男女共同参画課／ 警察県民課／人身安全対策課／ 少年課
		②	男女共同参画課／労働政策課／ 教職員課
	重点項目7 生涯を通じた男女の 健康の支援	A 生涯を通じた健康の保持増進対策 の推進	①
②			地域連携教育推進室／学校安全・体育課
③			健康増進課／学校安全・体育課
④			こども政策課
⑤			こども政策課／学校安全・体育課
⑥			医療政策課
⑦			健康増進課
B 妊娠・出産等に関する健康支援		①	こども政策課／こども家庭課
		②	こども政策課
		③	こども政策課
		④	こども政策課／労働政策課
		⑤	医療政策課
		⑥	健康増進課
C 心身の健康をおびやかす問題に ついての対策の推進	①	健康増進課	
	②	健康増進課／薬務課／こども政策課	
重点項目8 みんなが安心して 暮らせる社会づくり	A ひとり親家庭等に対する支援	①	こども家庭課
		②	こども家庭課
		③	厚政課／こども家庭課
		④	こども家庭課
		⑤	こども家庭課／労働政策課
		⑥	厚政課／こども家庭課
	B 高齢者が地域で 安心して暮らせる環境の整備	①	県民生活課／長寿社会課／ スポーツ推進課
		②	労働政策課
		③	長寿社会課
		④	長寿社会課
		⑤	長寿社会課
	C 障害者が地域で安心して暮らせる 環境の整備	①	障害者支援課
		②	障害者支援課／労働政策課
		③	厚政課／障害者支援課

第5次計画策定の経緯

年月日	実施内容等
令和2年7月	◆ 県男女共同参画審議会（第1回） ・ 計画改定概要
11月20日	◇ 県男女共同参画審議会に対し「山口県男女共同参画基本計画の改定」について諮問 ◆ 県男女共同参画審議会（第2回） ・ 計画骨子案、計画素案
12月8日	◇ 県議会環境福祉委員会 ・ 計画素案報告
12月14日	◇ 県民意見募集（パブリック・コメント）実施 ➡ 概要は下記のとおり ・ 文書による意見募集（～令和3年1月13日）
令和3年2月19日	◆ 県男女共同参画審議会（第3回） ・ 計画最終案
3月1日	◇ 県男女共同参画審議会から「山口県男女共同参画基本計画の改定」について答申
3月10日	◇ 県議会環境福祉委員会 ・ 計画最終案報告

《参考》第5次山口県男女共同参画基本計画素案に対する意見の募集結果について

- 意見の募集期間 令和2年12月14日（月）～令和3年1月13日（水）
- 募集方法  
文書（郵送・FAX・電子メール）による意見募集
- 提出意見 4名、30件

計画の推進に関するもの	
第2章（計画策定の背景）に関するもの	1件
第4章・重点項目4に関するもの	11件
パブリック・コメントの実施方法等に関するもの	17件
その他	1件
合 計	30件

# 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号  
最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 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2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施

策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

### 第 3 章 男女共同参画会議

（設置）

**第 21 条** 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

**第 22 条** 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前 2 号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

**第 23 条** 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

（議長）

**第 24 条** 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

**第 25 条** 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

**第26条** 前条第1項第二号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 前条第1項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

#### 附 則 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。

- 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

※施行の日：平成13年1月6日

(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。

# 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  
最終改正：令和元年 6 月 5 日法律第 24 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等（第 8 条—第 18 条）
  - 第 3 節 特定事業主行動計画（第 19 条）
  - 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表（第 20 条・第 21 条）
- 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第 22 条—第 29 条）
- 第 5 章 雑則（第 30 条—第 33 条）
- 第 6 章 罰則（第 34 条—第 39 条）

## 附則

### 第 1 章 総則

#### （目的）

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

#### （基本原則）

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

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

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

#### （国及び地方公共団体の責務）

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

#### （事業主の責務）

**第 4 条** 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めると

ともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
  - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
  - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
    - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
    - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
    - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
  - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

**第7条** 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

### 第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

のであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

**第16条** 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事せようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性

の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第 3 節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第 2 号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも 1 回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

### 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

#### 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

**第 27 条** 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第 22 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 22 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

**第29条** 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

#### 第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

#### 第6章 罰則

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

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

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

**第37条** 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 （平成29年3月31日法律第14号） 抄

(施行期日)

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

一 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日  
二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成31年1月1日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 （令和元年6月5日法律第24号） 抄

(施行期日)

---

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

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日  
(罰則に関する経過措置)

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

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

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

## 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成 30 年 5 月 23 日法律第 28 号

(目的)

**第 1 条** この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

**第 2 条** 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

**第 4 条** 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

**第 5 条** 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第 9 条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

**第 6 条** 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

**第 7 条** 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

---

(人材の育成等)

**第8条** 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

**第9条** 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

**附 則**

この法律は、公布の日から施行する。

# 山口県男女共同参画推進条例

平成 12 年 7 月 11 日山口県条例第 34 号  
最終改正：平成 17 年 7 月 12 日条例第 52 号

## 目次

### 前文

### 第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

### 第 2 章 男女共同参画に関する基本的施策（第 7 条—第 19 条）

### 第 3 章 山口県男女共同参画審議会（第 20 条）

### 附則

すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思によって個性豊かで多様な生き方を選択することができる社会を実現することは、私たち山口県民の願いであり、これまで、国際社会や国内の動向を踏まえた様々な取組が進められてきた。

しかしながら、いまだに、性別による固定的な役割分担意識をはじめ、男女の自由な活動の選択を妨げる要因が根強く残っている。

このような状況の中で、今後、少子・高齢化の進展等、社会の急速な変化に的確に対応しつつ、男女平等を基礎とし、男女が社会のあらゆる分野において共に参画し、共に責任を分かち合うことのできる県づくりを進めていくことは、重要な課題である。

ここに、私たちは、男女が、互いにその生き方を尊重し、共に喜びを分かち合うことのできる、豊かで活力に満ちた山口県を目指すことを決意し、男女共同参画の取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

### 第 1 章 総則

#### （目的）

**第 1 条** この条例は、男女が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機会を確保することが極めて重要であることにかんがみ、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに県、事業者及び県民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女が均等に政治的、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目的とする。

#### （定義）

**第 2 条** この条例において「男女共同参画」とは、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的改善措置」とは、前項に規定す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。

#### （基本理念）

**第 3 条** 男女共同参画は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接又は間接に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、推進されなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が性別による固定的な役割分担等を反映して男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことがないように配慮されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が県その他の団体における施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、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、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と当該活動以外の活動と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、推進されなければならない。

5 男女共同参画は、生涯にわたる妊娠、出産その他の生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、推進されなければならない。

6 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画は、国際社会の動向を勘案して、推進されなければならない。

(県の責務)

**第4条** 県は、前条に規定する男女共同参画の推進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。

(事業者の責務)

**第5条** 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら努めるとともに、県が実施する男女共同参画に関する施策に協力する責務を有する。

(県民の責務)

**第6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、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に寄与するように努めなければならない。

2 県民は、男女共同参画を阻害するようなセクシュアル・ハラスメント（他の者を不快にさせるような性的な言動をいう。）及び男女間の暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為をいう。）を根絶するように努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画に関する基本的施策

(基本計画)

**第7条** 知事は、男女共同参画に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項を定めるものとする。

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、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 知事は、基本計画の案を作成しようとするときは、あらかじめ、県民の意見を反映することができるように適切な措置を講ずるものとする。

4 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ、山口県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の意見を聴かななければならない。

5 知事は、基本計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(市町男女共同参画計画の策定に関する助言等)

**第8条** 知事は、市町に対し、当該市町の区域における男女共同参画に関する施策についての基本的な計画の策定に関し、技術的な助言、情報の提供等を行い、又は当該技術的な助言、情報の提供等を行うため必要な資料の提出を求めることができる。

(施策の策定等に当たっての配慮)

**第9条** 県は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(調査研究)

**第10条** 県は、男女共同参画に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するものとする。

(県民の理解を深めるための措置)

**第11条** 県は、広報活動等を通じて、基本理念に関する県民の理解を深めるように適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進月間)

**第12条** 事業者及び県民の間に広く男女共同参画に対する関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画推進月間を設ける。

2 男女共同参画推進月間は、毎年10月とする。

3 県は、男女共同参画推進月間の趣旨にふさわしい事業を実施するものとする。

(男女共同参画に関する教育及び学習の振興)

**第13条** 県は、県民があらゆる機会を通じて男女共同参画に対する関心と理解を深めることができるようにするため、学校教育及び社会教育における男女共同参画に関する教育及び学習の振興に必要な措置を講ずるものとする。

(民間活動に対する支援)

**第 14 条** 県は、事業者又は県民が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(推進体制の整備)

**第 15 条** 県は、国、市町、事業者及び県民と連携しつつ、男女共同参画に関する施策を積極的に推進するための体制を整備するものとする。

2 県は、男女共同参画に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるように努めるものとする。

(年次報告)

**第 16 条** 知事は、毎年、県議会に、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画に関する施策について報告するとともに、これを公表しなければならない。

(事業者の報告)

**第 17 条** 知事は、この条例の施行に関し必要があると認めるときは、事業者に対し、男女の就業状況その他必要な事項に関し報告を求めることができる。

(苦情の申出の処理)

**第 18 条** 知事は、県が実施する男女共同参画に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する事業者又は県民からの苦情の申出の適切な処理に努めるものとする。

2 知事は、前項の申出のうち特に必要があると認められるものについては、審議会の意見を聴くものとする。

(相談の申出の処理)

**第 19 条** 知事は、関係行政機関と協力して、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する事業者又は県民からの相談の申出の適切な処理に努めるものとする。

2 知事は、前項の申出を処理する職員（以下「男女共同参画相談員」という。）を置くものとする。

3 男女共同参画相談員は、次に掲げる事務を行う。

一 事業者又は県民の相談に応ずること。

二 申出の処理のために必要な調査、指導及び助言をすること。

三 前2号に掲げるもののほか、関係行政機関への通知その他申出の処理のために必要な措置を講ずること。

4 知事は、第1項の申出のうち必要があると認めるものについては、審議会の意見を聴くことができる。

### 第3章 山口県男女共同参画審議会

**第 20 条** 男女共同参画に関する重要事項についての調査及び審議並びに男女共同参画に関する施策又は男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策についての建議に関する事務を行わせるため、審議会を置く。

2 審議会は、委員20人以内で組織する。

3 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満としないものとする。

4 委員は、学識経験を有する者のうちから、知事が任命する。

5 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。

#### 附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成12年10月1日から施行する。

(附属機関の設置に関する条例の一部改正)

2 附属機関の設置に関する条例（昭和28年山口県条例第51号）の一部を次のように改正する。

別表知事の部山口県女性問題対策審議会の項を削る。

#### 附 則（平成17年条例第52号）

この条例は、平成18年3月20日から施行する。

## 山口県男女共同参画審議会規則

平成 12 年 9 月 29 日山口県規則第 141 号

(趣旨)

**第 1 条** この規則は、山口県男女共同参画推進条例（平成 12 年山口県条例第 34 号。以下「条例」という。）第 20 条第 5 項の規定に基づき、山口県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(任期)

**第 2 条** 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

**第 3 条** 審議会に、会長及び副会長各 1 人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

**第 4 条** 審議会の会議(以下この条及び第 7 条第 3 項において「会議」という。)は、会長が招集する。

2 会議の議長は、会長をもって充てる。

3 会議は、委員の過半数が出席しなければ、開くことができない。

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

(部会)

**第 5 条** 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 部会の会議は、会長が招集する。

4 部会の議長は、部会に属する委員が互選する。

5 前条第 3 項及び第 4 項の規定は、部会の会議に準用する。

(専門委員会)

**第 6 条** 審議会は、条例第 19 条第 4 項の規定により知事から意見を聴かれた事項を調査審議するため、専門委員会（以下「委員会」という。）を置くものとする。

2 委員会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 委員会に委員長を置き、委員会に属する委員の互選によってこれを定める。

4 委員長は、委員会の事務を掌理する。

5 委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、委員会に属する委員のうちから委員長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

6 委員会の会議は、会長の承認を受けて委員長が招集する。

7 第 4 条第 2 項から第 4 項までの規定は、委員会の会議に準用する。

8 審議会は、その定めるところにより、委員会の決議をもって審議会の決議とすることができる。

(参与)

**第 7 条** 審議会に参与若干人を置く。

2 参与は、県議会議員及び関係行政機関の職員のうちから知事が委嘱する。

3 参与は、会議に出席し、発言することができる。

4 第 2 条の規定は、参与の任期について準用する。

(庶務)

**第 8 条** 審議会の庶務は、環境生活部男女共同参画課において処理する。

(その他)

**第 9 条** この規則に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

**附 則**

この規則は、平成 12 年 10 月 1 日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。

## 第11期 山口県男女共同参画審議会 委員・参与名簿

任期：令和2年10月1日～令和4年9月30日

【委員】 (14人)	
伊川 利通	山口県人権擁護委員連合会 男女共同参画委員会委員長
岩野 雅子	山口県立大学大学院国際文化学研究科長
岡野 明子	株式会社丸久 人事能力開発部シニアスタッフ
於土井 豊昭	公募
川崎 史緒里	弁護士
川村 一真	山口大学経済学部准教授
倉重 里加	日本労働組合総連合会山口県連合会副事務局長
蔵本 満敦	宇部フロンティア大学人間社会学部准教授
末富 健作	山口日産自動車株式会社 代表取締役社長
高瀬 泉	山口大学大学院医学系研究科教授
西田 隆男	山口県経営者協会専務理事
藤井 恵子	公募
古田 尊子	山口県連合婦人会理事
山本 百合恵	山口県農家生活改善士、企業組合工房HaHa代表理事
【参与】 (2人)	
飯田 素子	山口地方法務局人権擁護課長
原田 すず枝	山口労働局雇用環境・均等室長

## 山口県男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

**第1条** 男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画に関する諸施策を総合的、効果的に推進するため、山口県男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

**第2条** 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の総合的、効果的な推進に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する施策の推進について必要な事項に関すること。

(組織)

**第3条** 推進本部は、本部長、副本部長、参与及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は、知事をもって充てる。
- 3 副本部長は、副知事をもって充てる。
- 4 参与は、公営企業管理者をもって充てる。
- 5 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長)

**第4条** 本部長は、推進本部を総括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

**第5条** 推進本部の会議は、本部長が招集する。

- 2 前項の会議の議長は、本部長をもって充てる。

(幹事会)

**第6条** 推進本部に幹事会を置く。

- 2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって組織する。
- 3 幹事長は、環境生活部長をもって充てる。
- 4 副幹事長は、環境生活部次長をもって充てる。
- 5 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 6 幹事会は、本部長の命をうけて推進本部の事務を処理する。
- 7 第4条第2項及び前条の規定は、副幹事長の職務及び幹事会の会議に準用する。

(プロジェクト・チーム)

**第6条の2** 女性の活躍促進に取り組むため、推進本部に、女性の活躍促進プロジェクト・チームを置く。

- 2 プロジェクト・チームの構成員は、幹事長が指名する。
- 3 プロジェクト・チームは、本部長の命を受けて、第2条各号に掲げる事項について調査・研究する。

(ワーキング・グループ)

**第7条** 幹事会に、必要に応じてワーキング・グループを置くことができる。

- 2 ワーキング・グループの構成員は当該職員が所属する課・室等の長と協議し、幹事長が指名する。
- 3 ワーキング・グループは、第2条各号に掲げる事項について調査・研究する。

(庶務)

**第8条** 推進本部の庶務は、環境生活部男女共同参画課において処理する。

(その他)

**第9条** この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営について必要な事項は、本部長が定める。

## 附 則

- 1 この要綱は、平成7年10月1日から施行する。
- 2 山口県女性行政推進協議会設置要綱（昭和53年4月27日制定）は、廃止する。

### 附 則

この要綱は、平成8年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成10年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成12年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成17年5月25日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成18年7月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成18年12月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成19年6月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

### 附 則

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

## 別表第1

総務部長 総合企画部長 産業戦略部長 環境生活部長 健康福祉部長 商工労働部長 観光スポーツ文化部長 農林水産部長 土木建築部長 会計管理局长 副教育長 警察本部警務部長 警察本部生活安全部長
--

## 別表第2

総務部人事課長 総合企画部政策企画課長 産業戦略部総務調整班長 環境生活部県民生活課長 健康福祉部厚政課長 商工労働部商政課長 観光スポーツ文化部観光政策課長 農林水産部農林水産政策課長 土木建築部監理課長 会計管理局长会計課長 教育庁教育政策課長 警察本部警務課長
--

## 山口県男女共同参画推進連携会議設置要綱

(名称)

**第1条** この会議は、山口県男女共同参画推進連携会議（以下「連携会議」という。）という。

(目的)

**第2条** 連携会議は、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をめざし、職場・学校・地域・家庭などあらゆる分野における各種団体や行政との緊密な連携のもとに、男女共同参画社会の推進に努めることを目的とする。

(組織)

**第3条** 連携会議は、別表1に掲げる団体（以下「構成団体」という。）をもって組織する。

(所掌事項)

**第4条** 連携会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けての活動に関する事。
- (2) 男女共同参画社会の推進に係る施策等の普及啓発に関する事。
- (3) 男女共同参画社会の推進に係る情報交換及び情報提供に関する事。
- (4) その他連携会議の目的を達成するために必要な事項に関する事。

(委員)

**第5条** 連携会議の委員は、構成団体から選出された者をもって充てる。

(会長及び副会長)

**第6条** 連携会議に会長及び副会長を置き、委員の互選により選出する。

- 2 会長は、会務を総理し、連携会議を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故ある時は、その職務を代理する。
- 4 会長及び副会長の任期は、2年とする。ただし、再任されることができる。

(会議)

**第7条** 連携会議の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集する。

- 2 会議の議長は、会長をもって充てる。
- 3 委員は、会議に出席できないときは、代理の者を出席させることができる。
- 4 会長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

(やまぐち女性の活躍推進チーム)

**第8条** 連携会議にやまぐち女性の活躍推進チーム（以下「推進チーム」という。）を置く。

- 2 推進チームに属すべき委員は別表2に掲げる団体をもって組織する。
- 3 前条第3項の規定は、推進チームの会議について準用する。

(庶務)

**第9条** 連携会議の庶務は、環境生活部男女共同参画課において処理する。

(その他)

**第10条** この要綱に定めるもののほか、連携会議の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成12年3月24日から施行する。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年7月11日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年8月31日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年3月7日から施行する。

別表1 (第3条関係)

分野	団体名
地域活動関係	山口県自治会連合会
	山口県少年団体活動振興協議会
	山口県女性団体連絡協議会
福祉関係	山口県社会福祉協議会
	山口県保育協会
保健医療関係	山口県病院協会
	山口県医師会
	山口県歯科医師会
	山口県薬剤師会
企業関係	山口県経営者協会
	山口経済同友会
	山口県商工会議所連合会
	山口県商工会連合会
	山口県中小企業団体中央会
労働関係	日本労働組合総連合山口県連合会
農林水産関係	山口県農業協同組合中央会
	山口県森林組合連合会
	山口県漁業協同組合
土木建築関係	山口県建設業協会
	山口県建築士会
教育関係	山口県私立幼稚園協会
	山口県私立中学高等学校協会
	山口県専修学校各種学校協会
	山口県私立大学協会
	山口県PTA連合会
	山口県公立高等学校PTA連合会
行政関係	山口県市長会
	山口県町村会

(平成28年3月7日現在 28団体)

(オブザーバー)

山口労働局

別表2（第8条関係）

分野	団体名
企業関係	山口県経営者協会
	山口県商工会議所連合会
	山口県商工会連合会
	山口県中小企業団体中央会
	山口経済同友会
労働関係	日本労働組合総連合山口県連合会

(オブザーバー)

山口労働局
-------

用語解説

用 語	解 説
あいサポート企業・団体	障害のある人もない人も共に暮らしやすい地域社会（共生社会）をつかっていくため、誰もが多様な障害の特性を理解し、障害のある人に対してちょっとした手助けや配慮を実践する運動である「あいサポート運動」の普及等に積極的に取り組む企業・団体。企業等からの申請により認定。
一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）	企業が、子育てをしている労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備などの取組を行うために策定する計画。常時雇用する労働者が101人以上の企業に策定が義務付けられ、その他の企業は努力義務となっている。
一般事業主行動計画（女性活躍推進法）	企業が、女性の職業生活における活躍に向けて、採用から配置・育成、妊娠・出産・子育て期を通じた継続就業、登用促進などの取組を行うために策定する計画。常時雇用する労働者が301人以上の企業に策定が義務付けられ、その他の企業は努力義務となっているが、法改正に伴い、令和4（2022）年4月からは、策定義務が、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業にも拡大される。
A I	Artificial Intelligence(人工知能)の略。学習、推論、判断策などの人間の知的な機能を人工的な方法により実現する技術のこと。
S N S	Social Networking Service の略。友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供できるサービス。
N P O	Non Profit Organization の略。「民間非営利組織」と訳される。医療・福祉や環境保全、災害復興、地域おこしなど、様々な分野における営利を目的としない住民の自発的意思による活動団体。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。
L G B T	次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉。 L（レズビアン） 心の性が女性で恋愛対象も女性 G（ゲイ） 心の性が男性で恋愛対象も男性 B（バイセクシュアル） 恋愛対象が女性にも男性にも向いている人 T（トランスジェンダー） 体の性と心の性が一致しない人
お父さんの育児手帳	男性の育児参加に対する意識を高め、育児参加を促し、誰もが安心して生み育てられる環境づくりを推進していくことを目的として、平成26（2014）年度から、県内各市町において、母子健康手帳と併せて配布している手帳のこと。
おやじの会	父親が子どもたちのために、地域で自主的に活動している団体。父親も育児や教育に積極的に関わっていこうという目的で結成されている。年々全国的に増えている。

付属資料

家庭の日	家庭が果たす役割の重要性を認識し、家族のきずなを深める取組をするため、毎月第3日曜日を標準として、県民自らが定める日。「子育て文化創造条例」においては、事業者や民間団体も同様に「家庭の日」を定め、県民の取組の支援に努めるとしている。
家事から始まる男女共同参画手帳	家庭内から女性の活躍を支援するため、男性の家事・育児への参加促進を目的とした冊子。具体的な家事分担について夫婦で考えるきっかけとなるよう、家事&育児分担表などを掲載している。
家族経営協定	農業や漁業経営に参画する個人の地位及び役割を明確化し、その意欲と能力を十分に発揮できるようにするため、経営の方針や家族一人ひとりの役割、働きやすい環境づくりなどについて、家族の話し合いにより取り決めるもの。
学校内子育てひろば	未来を担う若い世代が、家庭や子どもを持つことの楽しさや素晴らしさを身近に感じる機会を創出するため、中学校や高等学校の学校内に開設し、未就園児親子と中学生や高校生が交流する「子育てひろば」のこと。
キャリアカウンセリング	求職者や転職希望者等の円滑な再就職及び労働移動を支援するため、求職者等に対して自らの職業生活設計を踏まえたカウンセリング（相談に応じること）を行うこと。こうしたカウンセリングを行う専門家をキャリアカウンセラーという。（キャリア＝経歴、職歴）
キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。
共生社会	本計画では、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できる共に暮らしやすい社会のことをいう。
合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、一人の女性が一生の間に生む子どもの数の平均を表す。
子育て世代包括支援センター	妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して総合的相談支援を提供するワンストップ拠点のこと。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的な業務」等のように、性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のこと。 男女間における可能性や選択の幅に差異が生じるおそれがあることから、これを改革するものであり、各家庭で決められた役割分担まで否定するものではない。
子ども家庭総合支援拠点	子どもとその家庭及び妊産婦等を対象に、子ども等に関する相談全般への対応や、通所・訪問等による継続的な養育支援等を行うため、市町が設置する支援拠点のこと。
子ども食堂	地域の子ども等に無料または安価で食事を提供する民間を中心とした取組のこと。

サテライトオフィス	<p>企業等の本拠から離れた所に衛生（サテライト）のように設置されたオフィス。勤務先以外のオフィススペースで、社内LAN等を活用して本拠地と結んで報告や会議を行い、勤務先に戻らずに直帰するなど、効率的な働き方が可能。また、企業のシステム開発、各種設計、デザイン、研究開発、eラーニングなどの業務をサテライトオフィスとして地方に誘致することにより、雇用の場づくりや移住の促進につながることも期待されている。</p>
ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>
ジェンダーギャップ指数	<p>世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにできる指数のこと。</p>
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	<p>誰もが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。</p>
周産期医療	<p>周産期とは、妊娠満22週から出生後満7日未満までの期間をいい、母子ともに生命に関わる事態が発生する可能性がある。周産期を含めた前後の期間における医療は、突発的な緊急事態に備えて、産科・小児科双方からの一貫した総合的な医療体制が必要であることから、特にこのように表現される。</p>
情報モラル教育	<p>情報社会において、インターネット等の情報の受信者・発信者、それぞれの立場としての自覚をもって、適正な利用を行うために必要となる考え方と実践する態度を育成する教育。</p>
女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	<p>昭和54(1979)年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56(1981)年に発効。我が国は昭和60(1985)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。</p>
ストーカー行為	<p>特定の者に対する好意感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨感情を充足する目的で、その特定の者や家族に対して行うつきまとい、待ち伏せ等の行為を「つきまとい等」とし、この行為を同一者に対し、繰り返し行うこと。（「ストーカー規制法」の定義）</p>
性自認	<p>自分の性をどのように認識しているのかを表すものであり、「心の性」と言われることもある。</p>
性的指向	<p>人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。</p>

セクシュアル・ハラスメント	広義では、「他の人を不快にさせる性的な言動のこと」を指す。男女雇用機会均等法においては、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」とされている。
誰もが活躍できるやまぐちの企業	長時間労働の縮減や仕事と生活の両立支援に積極的に取り組み、若者、女性、高齢者、障害者など多様な人材が活躍できる職場環境づくりに成果を上げている企業として、やまぐち働き方改革推進会議会長（知事）が認定した企業のこと。
短時間正社員	フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいう。フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、労働者が育児・介護、自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続する、または正社員として雇用機会を得ることができるよう、多様就業型ワークシェアリングの代表的制度として、その普及や定着が期待されている。
地域子育て支援拠点	地域において、子育て親子の交流や相談・助言、情報提供等を行う子育て支援の拠点となる施設のこと。
地域包括ケアシステム	重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される体制のこと。
D V	domestic violenceの略。一般的に、「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」をいい、身体的暴力のみならず、精神的、性的暴力なども含まれる。
テレワーク	情報通信技術を利用して、オフィス勤務の場合のように時間・場所など条件にとらわれずに、オフィス以外の場所で勤務する就業形態のこと。
農家・漁村生活改善士	優れた農家・漁家生活を実践し、活力あるむらづくりの推進役として、農村・漁村の女性対策・青少年の育成や高齢者問題等に情熱を持って取り組んでいる農家・漁家女性で、知事が認定した者。
フリーター	15～34歳の在学していない者で、女性は未婚であり、有業者については勤務先での呼称がパート、アルバイトである者、現在無業である者については、家事も通学もしておらず「パート、アルバイト」を希望している者
フレックスタイム制	1か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。
北京宣言及び行動綱領	平成7（1995）年の第4回世界女性会議で採択されたもの。行動綱領は下記の12の重大問題領域にそって女性のエンパワーメントのための戦略目標と行動を記している。 ①女性と貧困 ②女性の教育と訓練 ③女性と健康 ④女性に対する暴力⑤ 女性と武力闘争 ⑥女性と経済 ⑦権力及び意思決定における女性 ⑧女性の地位向上のための制度的な仕組み ⑨女性の人権 ⑩女性とメディア ⑪女性と環境 ⑫女兒

ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、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。(男女共同参画社会基本法第2条第2号参照)
ボランティアチャレンジ	県民活動への参加促進や裾野拡大を目的として、県民、団体、自治会、企業等が様々なボランティア活動へ取り組むこと。
マタニティ・ハラスメント	働く女性が、妊娠・出産をきっかけに、職場で、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で、不利益を被ったりするなどの不当な扱い。
マタニティマーク	妊産婦が交通機関等を利用する際に身につけ、周囲が妊産婦への配慮を示しやすくするもの。さらに、交通機関、職場、飲食店、その他の公共機関等が、その取組や呼びかけ文を付してポスターなどとして掲示し、妊産婦にやさしい環境づくりを推進するもの。
まちかどネウボラ	地域子育て支援拠点のうち、研修受講など一定の要件を満たしたものに對し、県が認定したもの。
面前DV	子どもの前でDVが行われること。子どもへの心理的虐待にあたる。
やまぐちイクメン 維新	県民誰もが安心して子どもを生み、育てることができる社会を実現するため、家事・育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援し、父親の積極的な家事・育児への参加を推進する取組のこと。
やまぐちイクメン 応援企業宣言制度	企業が、男性従業員はもとより、職場の上司、同僚を含めて、男性が育児に参加しやすい雇用環境づくりに取り組むことを宣言し、県がその取組を広く紹介する制度。
やまぐち健康アプリ	健康寿命の延伸に向け、県が開発したスマートフォン用ウォーキングアプリのこと。平成31(2019)年4月1日から正式配信を開始。日常の歩数や体重、血圧などの健康情報を記録して「見える化」するほか、仲間や職場での競争、ポイント獲得などのゲーム的な要素を付加し、健康づくりの「日常化」を促進する。
やまぐち健康経営企業 認定制度	企業が健康経営の視点で行う、従業員の健康増進に向けた検診・健康診査の受診促進や運動・食事、たばこ対策等の取組を、県が評価して認定する制度のこと。
やまぐち子育て応援 企業宣言制度	働きながら安心して子どもを生み育てることができる雇用環境づくりに取り組む企業が、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施により達成しようとする目標を宣言し、県がその取組を広く紹介する制度。
やまぐち子育て連盟	若い世代が希望を叶え、安心して結婚し、妊娠・出産、子育てができる切れ目ない支援を、やまぐち子育て県民運動として企業、地域、行政等が、協働して展開する団体。
やまぐち子ども・子育て 応援コンソーシアム	子どもと子育てにやさしい社会づくりを推進するために、企業・団体等の分野を超えた連携により、従来の発想にとらわれない幅広い視点から施策の検討を行い、実行するための推進体制のこと。

山口しごとセンター	就職活動に役立つ相談・情報提供・職業照会等の支援をワンストップで行う施設のこと。県が平成16(2004)年に新山口駅前に設置した「山口県若者就職支援センター」を改組し、平成30(2018)年8月開設。支援対象は、概ね40歳未満の若者及びUターン希望者に加え、改組後はシニア、女性も対象とする。
やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度	女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現する気運の醸成を図るため、女性労働者に対する活躍の推進に関する取組を積極的に行うことを宣言する事業者や団体を登録し、広報や必要な情報の提供等を通してその活動を支援する制度。
やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度	男女共同参画社会の実現に向け、社会全体で男女共同参画を推進する気運の醸成を図るため、男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組んでいる事業者や団体を認証し、広報や必要な情報の提供等を通してその活動を支援する制度。
やまぐち農林漁業ステキ女子	「きれい」に「輝き」ながら、「かしこく」「かせぐ」ステキ女子を目指して、経営発展に向けた実践活動に取り組む若手女性農林漁業者のこと。「ステキ女子」とは、農林水産業において、経営参画者として“ステキ・スタイル”(自身が描くめざそうとする姿)を確立し、その魅力を多様に発信していける女性のこと。
やまぐち版ネウボラ	妊娠期から子育て期まで手厚い支援を行うフィンランドの取組(ネウボラ)を参考に、子育て世代包括支援センターを中心とした切れ目のない地域の相談支援体制を全県で推進する山口県独自の取組のこと。
ライフデザイン教材	未来を担う若い世代が、自らの進路を選択する際、結婚、出産、子育て等のライフイベントも踏まえ、総合的に考えることができるよう、家庭科の授業等で活用できる高校生向けの教材「Life design guide」として、平成31(2019)年3月に作成。
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)	リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6(1994)年の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。
ロールモデル	将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルのこと。
労働ほっとライン	県内全域からの電話による労働相談に一元的に対応するため、山口県労働政策課内に開設した電話窓口。労働問題の専門家である社会保険労務士が対応。(電話 083-933-3232)
労働力率	生産年齢人口(15歳以上)に占める労働力人口の割合。

## 第5次山口県男女共同参画基本計画

山口県環境生活部男女共同参画課

住 所 〒753-8501 山口市滝町1番1号

電 話 083-933-2630

ファックス 083-933-2639

Eメール a12800@pref.yamaguchi.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a12800/index/>



夢わかちあい  
個性きらめく明日へ  
～ 男女共同参画社会 ～