

とちぎ

男女共同参画プラン

〔6期計画〕

計画期間：令和8（2026）年度～令和12（2030）年度

誰もが個性と能力を発揮できる

ジェンダー平等社会の実現を目指して

栃木県

誰もが個性と能力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指して



少子高齢化や人口減少の急速な進行、若年世代の大都市圏への転出超過、急速なデジタル化の進展、頻発する大規模な自然災害など、私たちの社会は大きな転換点に直面しています。

このような中、男女が互いを尊重し合い、社会のあらゆる分野で、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うという男女共同参画の視点は、これらの様々な課題に対応し、本県が将来にわたって持続的に発展していく上でより重要なものとなっています。

県では、このたび令和8(2026)年度から12(2030)年度までの5年間を計画期間とする「とちぎ男女共同参画プラン[6期計画]」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進することといたしました。6期計画では、5期計画の成果と課題並びに令和5(2023)年6月に開催された「G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」の成果文書である「日光声明」を踏まえ、「男女がともに活躍できる社会づくり」、「全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」、「個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり」の3つの施策の柱の下、各種施策を総合的に推進して参ります。

県民の皆様には、男女共同参画について理解を深めていただくとともに、男女が共に、心豊かにいきいきと望む形で安心して暮らすことのできる“とちぎ”づくりのために御理解・御協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、この計画の策定に当たり貴重な御意見や御提言をお寄せいただきました多くの皆様に心から御礼を申し上げます。

令和8(2026)年2月

栃木県知事 福田富一

目 次

第1章 計画の趣旨・背景

1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格と役割	1
3 他の計画との関係	2
4 計画の期間等	2
5 計画策定の背景	
(1) 社会情勢と女性を取り巻く状況等	2
(2) 国・県・県内市町の主な動き	4
(3) とちぎ男女共同参画プラン[5期計画]の達成状況	8

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の視点	9
2 計画の目標	10
3 計画がめざす社会のすがた	10
4 計画の体系	11

第3章 施策の展開

施策の柱I 男女がともに活躍できる社会づくり	12
施策の方向1 社会全体の意識変革	12
施策の方向2 あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大	15
施策の方向3 多様な活躍の場の創出	17
施策の柱II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり	20
施策の方向1 ワークイノベーションの推進	20
施策の方向2 女性の活躍と経済的自立	23
施策の方向3 男性の家事・育児への参画推進	27
施策の柱III 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり	30
施策の方向1 男女の人権の尊重と暴力の根絶	30
施策の方向2 困難を抱える女性等への支援	32
施策の方向3 ライフステージに応じた健康への支援	35
施策の方向4 災害対策における男女共同参画	38
計画の推進 総合的な推進体制の充実	40
1 県の推進体制の充実	40
2 とちぎ男女共同参画センター(愛称:パルティ)を核とした男女共同参画の推進	40
3 市町との連携	40
4 県民・事業者・民間団体との連携	41
5 意識や実態の調査研究、情報の収集と提供	41
目標設定指標一覧	42
担当課室一覧	44

参考資料

1 とちぎ男女共同参画プラン[6期計画]策定の経緯	45
2 栃木県男女共同参画審議会委員名簿	45
3 用語解説	46
4 男女共同参画に関する年表	51
5 男女共同参画社会基本法	56
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(抜粋)	58
7 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(抜粋)	62
8 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	64
9 独立行政法人男女共同参画機構法(抜粋)	66
10 栃木県男女共同参画推進条例	67

第1章 計画の趣旨・背景

1 計画策定の趣旨

男女が互いに人権を尊重しながら、共に支え、責任を分かち合い、性別にかかわりなく、自立した個人として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は、全ての人が自分らしい生き方を選択でき、心豊かに暮らすことができる社会であり、私たちが目指すべき社会です。また、男女共同参画の視点は、少子高齢化の進行をはじめとする社会情勢や価値観の変化などに伴う様々な課題に対応するうえで必要不可欠です。

県では、これまで、「男女共同参画社会基本法」(平成11(1999)年6月制定)に基づく都道府県計画である「とちぎ男女共同参画プラン」を平成13(2001)年3月に策定し、以降、5年ごとに改定を行なながら、男女共同参画社会の実現のための諸施策を総合的に推進してきました。

この間、「栃木県男女共同参画推進条例」(以下「条例」という。)の制定や、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「DV防止法」という。)に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」(以下「DV防止計画」という。)の策定、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)に基づく「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画(以下「栃木県女性活躍推進計画」という。)の策定、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下「困難女性支援法」という。)に基づく「栃木県困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」(以下「困難女性支援計画」という。)の策定など、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進してきました。

その結果、男女共同参画についての県民の理解が広がり、仕事と生活の調和のとれた職場環境の整備や働く場における女性の活躍が徐々に進んできましたが、未だ根強く残る固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)を背景とした課題が残っています。また、依然として配偶者やパートナーからの暴力(DV)による被害が後を絶たない状況にあるなど、男女共同参画社会を実現するためには、多くの課題が残されています。

このため、条例の基本理念にのっとり、日光声明(令和5(2023)年6月 25 日)の内容を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進するため、施策の全体的な枠組みとともに、その方向性と取組内容を示す「とちぎ男女共同参画プラン(6期計画)」(以下「計画」という。)を策定するものです。

なお、とも働き世帯が増える中、男女共同参画社会の実現に向けては、働く場における女性の活躍推進が欠かせないものとなっており、企業のみならず、働く女性を取り巻く地域を含めた社会全体の意識変革などにも一体的に取り組む必要があることから、本計画に「栃木県女性活躍推進計画」を統合し、総合的な推進を図ることとします。

2 計画の性格と役割

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第1項に基づく、知事が策定する県の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画です。
- (2) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第1項に基づく「都道府県推進計画」として位置

づけます。なお、同計画に該当する施策は柱Ⅰ「男女がともに活躍できる社会づくり」及びⅡ「全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」の一部です。

- (3) 国の第6次男女共同参画基本計画を踏まえつつ、「新とちぎ未来創造プラン」に掲げる将来像の実現に向けて、本県における男女共同参画行政に係る施策の基本方向と具体的な施策を明らかにするものです。
- (4) 県はもとより、市町をはじめ、県民、事業者、関係団体等が相互に連携しながら、それぞれの立場で、自ら考え、行動するために共有する指針となる計画です。
- (5) 本計画に基づく各種取組により、SDGs(持続可能な開発目標)のゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとして、ゴール1「貧困をなくそう」、ゴール3「すべての人に健康と福祉を」、ゴール8「働きがいも経済成長も」などの実現に貢献します。

3 他の計画との関係

本計画は、「新とちぎ未来創造プラン」「栃木県こどもまんなか推進プラン」「第6期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」等と調和のとれたものとします。

4 計画の期間等

令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間を計画期間とします。

本計画の実施状況については、毎年、条例第7条に基づき、報告書を作成し、公表します。

5 計画策定の背景

(1) 社会情勢と女性を取り巻く状況等

① 社会全体における状況の変化

本県の総人口は、少子高齢化の急速な進行により、平成17(2005)年をピークに減少し、今後、人口減少が加速していくことが予測されています。

さらに近年では、東京圏をはじめとした大都市圏への若い世代の転出が超過傾向にあり、特に女性の転出超過が顕著となっています。

年齢区分別に見ると、生産年齢人口(15~64歳)の比率の更なる減少と、65歳以上の人口比率の更なる増加が見込まれ、経済活動における担い手の確保や社会保障の持続等の影響の深刻化が懸念されます。

一方、生活環境の改善と医療の進歩等により、本県でも全国同様、平均寿命と健康寿命が延伸しており、人生100年時代を迎えています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、特に女性の就業の多い飲食・宿泊業などのサービス業で非正規雇用労働者を中心とする雇用の悪化や、女性の家事育児時間の増加や配偶者による暴力など、立場の弱い女性や女児への影響が深刻化しました。

② 本県の男女共同参画の状況

ア 男女共同参画に関する県民の意識

令和7年度栃木県政世論調査において、「社会全体の中での男女の地位の平等感」について、「平等にな

っていると答えた人の割合を見ると 12.1%と、コロナ禍により下がっていた数値はやや回復傾向にあります、「男性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」と答えた人の合計は 62.6%と依然として高い状況になっています。[図表1-1]

また、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識について、「賛成」又は「どちらかといえば賛成」(以下、「賛成」という。)と答えた人の合計は、全体では 21.6%と5年前(令和2年度:24.9%)と比較しやや減少したものの、依然として2割を超える状況となっています。[図表2]

なお、男女別・年齢別に見ると、賛成は女性では 60 代以下は全ての年代で1割台、70 代以上で約2割である一方、男性は 20 代が2割弱、30 代から 60 代が2割台、70 代以上が3割半ばと男女で差が出ています。

イ 女性活躍の状況

県が設置している審議会等の女性委員の割合を見ると増加傾向にありますが、4割には満たない状況です。また、本県の有業者を男女別で見ると、女性は 43.6%(44 万9千人)となり、夫婦のいる一般世帯では、とも働き世帯が半数を超えていました。

一方、本県女性の働き方を見ると、出産・子育て期に有業率が低下する「M字カーブ」は解消されてきましたが、正規雇用労働者の比率が 20~24 歳代をピークに年齢とともに低下を続ける「L 字カーブ」を描いており、出産・育児を契機に女性が離職又は非正規労働へ移行していることがわかります。

[図表 15、16]

本県女性の非正規労働者の割合は全国平均を上回っており、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の待遇差が男女間の賃金格差や女性の貧困の一因ともなっています。

また、正規雇用労働者のうち、管理的職業従事者は 16.9%(0.3 万人)にとどまっています。

このような中、県内における「働く場(職場)での男女の地位の平等感」について、「平等になっている」と答えた人が 19.0%、「男性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」と答えた人が 57.2% となっています。[図表 17-1]

ウ 仕事と生活を取り巻く状況

本県の労働者の一人当たり所定外労働時間は、コロナ禍以降に増加し、令和4(2022)年度には137時間となり、令和5(2023)年度以降は減少しましたが、全国平均を上回っています。

また、夫婦のいる一般世帯のうち約半数がとも働き世帯ですが、家事、育児、看護や介護などに従事する時間は男女間で大きな差があります。[図表 21]

さらに、令和5(2023)年における県内企業の男性の育児休業制度利用状況は、女性の 98.0%に対し、50.0%と男女間で大きな差があります。

③ 女性に対する暴力や貧困等の状況

女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しており、コロナ禍によりこうした課題が顕在化しました。

特に配偶者等からの暴力は、外部からの発見が困難な場合において行われることが多く、被害が深刻になりやすいという特性があります。

内閣府の「男女間における暴力に関する調査報告書」(令和6年3月公表)では、女性の 27.5%、男性の

22.0%が、「配偶者からの暴力の被害を受けたことがある」と答えています。

本県の状況をみると、令和6(2024)年度に県や市が設置している配偶者暴力相談支援センター(5か所)に寄せられたDV相談件数は2,917件で、警察における配偶者からの暴力事案等認知件数(以下「DV認知件数」という。)は1,135件と、令和2(2020)年度と比較し増加しています。〔図表25、26〕

また、女性は非正規雇用が多く、男性に比べて収入が低いだけでなく、社会経済情勢の影響を受けて職を失いやすく、貧困等生活上の困難に陥りやすい特徴があり、県内のひとり親家庭のうち約9割を占める母子家庭では影響が深刻化する懸念があります。

(2) 国・県・県内市町の主な動き

① 国の動き

ア 働き方改革を推進するための関係法律の整備

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置について、労働基準法やパートタイム労働法などの関係法を改正する法律が平成30(2018)年6月に制定され、順次施行されることとなりました。

イ 女性活躍推進法の改正

女性の職業生活における活躍を更に推進するため、令和7(2025)年に「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等の一部を改正する法律」が成立し、「女性活躍推進法」の期限が延長されるとともに、常用労働者の数が101人以上の企業において男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表が新たに義務付けられる等の改正がなされました。

ウ ハラスメント対策を強化するための関係法律の整備

「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」が令和元(2019)年5月に改正され、ハラスメント対策が明記されるとともに、パワーハラスメント防止対策が法制化されました。また、令和7(2025)年に「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等の一部を改正する法律」が成立し、求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化が定められました。

エ DV防止法の改正

DV相談内容の約6割を占める精神的DVにより心身に重大な被害が生じた例も報告されていることなどから、令和5(2023)年5月にDV防止法が改正され、接近禁止命令等について精神への重大な危害のおそれがある場合にも拡大することや、命令期間の伸長、電話等禁止命令等における禁止行為の拡大、子への電話等禁止命令の創設、退去等命令の期間の特例の創設、保護命令違反に関する罰則の加重、国が定める基本方針及び都道府県基本計画の記載事項の拡充や協議会の法定化等の措置が講じられました。

オ AV出演被害防止・救済法の施行

AV出演被害の問題は、被害者の心身や私生活に将来にわたって悪影響を与える重大な人権侵害であることから、令和4(2022)年6月に「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するため性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する

特則等に関する法律」が制定され、出演者の性別・年齢を問わずAV出演契約を無効化するルールやAVの公表の差止請求、事業者への罰則が定められました。

カ 刑法等の一部を改正する法律の施行

刑法の強制性交等罪や準強制性交等罪は要件の解釈により犯罪の成否の判断にばらつきが生じてしまう余地があるのではないかといった指摘がされていたことから、令和5(2023)年6月に、それぞれ「不同意性交等罪」「不同意わいせつ罪」とし、犯罪の成否の要件等を明確にしたほか、性交同意年齢の引き上げ、わいせつ目的での16歳未満の者への面会要求の罪が新設されました。また、性犯罪は被害申告が難しいなど潜在化しやすいと言われていることから、性犯罪についての公訴時効期間が延長されました。さらに、スマートフォン等を用いた盗撮被害が深刻なものとなっていることから、「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の画像に係る電磁的記録の消去等に関する法律(性的姿態撮影等処罰法)」が令和5(2023)年6月に制定され、こうした行為に厳正に対処できるようになりました。

キ こども性暴力防止法の制定

こどもに対する性暴力は被害を受けた子どもの権利を著しく侵害し、当事者の心身に深刻かつ長期的な影響を及ぼし得る重大な加害行為であるとともに、こどもに対して教育・保育等を行う事業は、特別な社会的接触の関係にあるといった性質を有することから、「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」が令和6(2024)年6月に制定され、対象事業者に対して、従事者の性犯罪前科の確認をはじめとしたこどもへの性暴力を防ぐための取組が義務付けられます(令和8(2026)年12月施行予定)。

ク 性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針の決定

性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組や被害者支援を更に強化するため、令和5(2023)年度から令和7(2025)年度までの3年間を「更なる集中強化期間」として、1.刑事法の改正に係る対応及び刑事手続の適切な運用、2.再犯防止施策の更なる充実と性犯罪・性暴力の予防、3.被害申告・相談をしやすい環境の整備、4.切れ目のない手厚い被害者支援の確立、5.教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防、6.新たな課題等への対応に取り組むことを内容とした方針が、令和5(2023)年3月に決定されました。

ケ 困難女性支援法の制定

女性をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化する中、コロナ禍によりこうした課題が顕在化したことから、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、孤独・孤立対策や民間団体との協働といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築し、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、包括的な支援を実施できるよう定めた困難女性支援法が令和4(2022)年5月に制定されました。

コ 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

平成25(2013)年5月に策定された「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」以降の、社会情勢や課題とそれに伴う政策の変化、東日本大震災からの復興の取組の進展や課題の変化、これまでの災害における取組状況や新たな課題を踏まえ、女性の視点からの防災の取組を更に徹底、充実させていく

ため、「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が令和2(2020)年5月に策定されました。

サ 第6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き、「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」の形成を促進するための基本的な計画としてまとめた「第6次男女共同参画基本計画」が令和8(2026)年3月(仮閣議決定後修正)に閣議決定されました。

シ 男女共同参画機構法の制定

男女共同参画社会の形成に関する国の実施体制を強化するため、「独立行政法人男女共同参画機構法」及び「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」が令和7(2025)年6月に制定されました。この法律に基づき、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として独立行政法人男女共同参画機構が新設され(令和8(2026)年4月予定)、同機構は、「センター・オブ・センターズ」として各地の男女共同参画センター等への強力な支援を行うこととされました。

また、男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画センターが関係者相互の連携・協働を促進するための拠点として法的に位置づけられました。

ス SDGsの実現に向けた取組

国連サミットにおいて、「誰一人として取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年までに世界が取り組む17の「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択されたことを受け、日本において「SDGs実施指針」や「SDGsアクションプラン2020」が策定されました。国第6次男女共同参画基本計画では、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」の視点をあらゆる施策に反映させ、国際社会と協調して積極的に取り組むこととしています。

セ G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の開催

令和5(2023)年に日本が議長国を務め、G7におけるジェンダー主流化の流れをより強固なものとするとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に関する取組の国際社会への発信及び一層の進展の契機とするため、G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催されました。同会合では、「コロナ禍の教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに閣僚級のセッションが開かれ、成果文書として「ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関するG7ジェンダー平等大臣共同声明」(日光声明)が取りまとめられました。日光声明では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が女性・女児に与えた不均衡な影響について、その背景にある構造的な課題に立ち返りつつ、包括的に分析・検討を行い、特に「女性の経済的自立」「無償のケア・家事労働」「ジェンダーに基づく暴力」「社会の意識を変える」「G7のコミットメント推進の枠組み」を主な課題として今後の取組方針を分野横断的かつ体系的に整理しました。

② 県の動き

ア 「とちぎ女性活躍応援団」による女性活躍の推進

「女性がいきいきと活躍できる“とちぎ”」の実現のため、企業、団体、市町等のあらゆる機関が連携して働き方改革や女性の活躍を推進し、職場・家庭・地域などのあらゆる場面で女性が活躍しやすい環境の整備に取り組む「とちぎ女性活躍応援団」を平成 28(2016)年9月に設立しました。趣旨に賛同して会員となった県内所在の企業・団体は、令和7(2025)年度末現在1,600を超えていました。

イ 「男女生き活き企業」認定・表彰制度の実施

県内企業における女性活躍の推進や働き方の見直しの取組を促進するため、誰もがいきいきと働くことを目指して積極的に取り組んでいる企業等を認定・表彰する制度を平成 29(2017)年度から開始しました。

ウ 困難女性支援計画の策定

女性の抱える問題が多様化、複雑化している中、支援を必要とする女性が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供し、女性が安心かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与するための困難女性支援法に基づき、栃木県における困難な問題を抱える女性の現状と課題を踏まえ、女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開し、効果的に機能することを目指すため、困難女性支援計画を令和5(2023)年3月に策定しました。

エ DV防止計画の改定

「DV防止計画」の第3次改定版が目標年次を迎えたことから、それまでの取組状況や社会情勢の変化等を踏まえ、令和4(2022)年3月に改定しました。

③ 県内市町の動き

ア 男女共同参画に関する条例の制定

5期計画の推進期間中、新たに上三川町で男女共同参画に関する条例を制定し、既に施行していた市町と合わせて 14 市町で制定されています。

イ 男女共同参画計画の策定

県内全ての市町において計画が策定されています。

ウ 困難女性支援計画の策定

5期計画の推進期間中、宇都宮市、佐野市、さくら市、那須烏山市、上三川町、芳賀町の6市町で困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画が策定済み、足利市、鹿沼市、日光市、小山市、下野市、野木町の6市町で策定が予定されています。

エ DV防止計画の策定

県内全ての市町において計画が策定されています。

オ 配偶者暴力相談支援センターの設置

宇都宮市、栃木市、日光市、小山市の4市で設置されています。

(3) とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕の達成状況

「とちぎ男女共同参画プラン〔5期計画〕」では、3つの基本目標について目標指標を設定し、施策に取り組んできました。5期計画の達成状況を踏まえ、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいきます。

目標設定指標	単位	計画策定時	目標値	実績値
I 男女共同参画推進の環境づくり				
固定的な性別役割分担意識「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方に対する賛成率又は「どちらかと言えば賛成」と答えた人の割合	%	24.9	20.0	24.3
		(R2(2020)年度)	(R7(2025)年度)	R6(2024)年度
男性の育児休業取得率	%	8.9	45.0 ※(17.0)	50.0
		(R元(2019)年)	(R7(2025)年)	R6(2024)年
男女生き活き企業認定企業数	社	36	400 ※(250)	342
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末
II あらゆる分野における男女共同参画の促進				
県の審議会等委員に占める女性の割合 ※法令必置+法令任意+条例設置	%	37.5	40.0	39.6
		(R2(2020).4.1)	(R8(2026).4.1)	R7(2025).4.1
市町の審議会等委員に占める女性の割合 ※法令必置+法令任意+条例設置	%	29.1	35.0	30.0
		(R2(2020).4.1)	(R8(2026).4.1)	R7(2025).4.1
とちぎ女性活躍応援団の登録企業等数	社	926	1600 ※(1400)	1532
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末
①子宮頸がん検診受診率(20歳から69歳)	%	45.9	60.0	46.9
		(R元(2019)年)	(R7(2025)年)	R5(2023)年
②乳がん検診受診率(全方式) (40歳から69歳)	%	54.7	60.0	52.0
		(R元(2019)年)	(R7(2025)年)	R5(2023)年
III 男女の人権の尊重と暴力の根絶				
DV・性暴力等被害防止のための講座を実施した高等学校数	校	8	50	40
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末
母子家庭就業・自立支援センターにおける就業支援講習会受講者のうち就職等の実績があった者の割合	%	27.7	46.0	58.1
		(R元(2019)年度末)	(R7(2025)年度末)	R6(2024)年度末

※ () 内は計画策定当初の目標値
令和6年(2024)年2月見直し

第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の視点

条例では、「男女共同参画」の定義を、「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、共に責任を担うこと」としています。県は男女共同参画を実現するため、次の3つの考え方を基本として6期計画を推進します。

(1) 男女共同参画推進に向けた意識変革

これまで、男女共同参画を推進するため、法律や各種制度等が整備されてきましたが、男女共同参画社会の実現には至っていません。その要因の一つとして、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)が挙げられます。「男性なら〇〇」「女性なら〇〇」といった、性別に基づき「一般的にはこうだ」と画一的に捉える考え方は男女差別や格差を生じさせるほか、新たな可能性や挑戦の障壁となり生きづらさにつながるおそれがあることを改めて一人ひとりが認識し、性別の違いでなくそれぞれの個性の違いとして受け入れるよう意識を変えることが重要であり、社会全体の意識変革に取り組む必要があります。

また、男女が等しくあらゆる分野の意思決定過程やその実現のための取組に参画することにより、多様な視点が確保され、迅速かつきめ細かに社会情勢の変化に対応することができ、全ての人が暮らしやすい、より活気にあふれた地域社会の実現につながります。加えて、誰もが自ら主体的に生き方を選択する力を育むことや、生き方を選択できる地域社会づくりが重要です。

(2) 誰もが望む形で仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境づくり

本県の給与水準は全国と比較して高位にあるものの、男女間の賃金格差が大きいことが指摘されています。男女間の賃金格差の要因の一つとして、女性は出産や育児のため、働く時間を柔軟に選択できる非正規雇用者が多く、キャリアの継続が男性に比べて難しいことから、男女間で勤続年数や管理職に占める割合に差が出ていることが挙げられます。一方、男性は女性と比べて労働時間が長く、家事や育児を行う時間が限られているのが現状です。少子高齢化の進行や人口減少により、労働力不足が深刻化し、県内企業の人手不足が更に進行することが懸念される中、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進により、誰もが家庭生活と職業生活のバランスをとりながら働き続けられる環境づくりを更に進めていく必要があります。

また、女性の活躍は、多様性が尊重される社会を実現するとともに、経済社会にイノベーションをもたらし持続的な発展を確保する上でも欠かせないことが指摘されており、働く場における女性の一層の活躍に向けた支援が求められています。

(3) ジェンダーにもとづく暴力の根絶と様々な困難を抱える女性への支援

誰もが十分にその能力を発揮できるためには、安全に安心して暮らすことのできる社会であることが必要不可欠です。性犯罪・性暴力、DV、セクシュアルハラスメントなどの暴力、売買春などの性の商品化は、人としての尊厳を著しく踏みにじる行為であり、重大な人権侵害です。暴力によって心身に大きな苦しみを受けるだけではなく、長年にわたって深い傷跡を残すことがあり、その根絶は喫緊の課題です。性的指向・性自認を含め、男女の性の尊重に関する正しい理解を促進し、社会全体であらゆる暴力を許さないという気運を高めることが重要です。

また、女性は男性よりも経済的に不安定な立場に置かれることが多いため、貧困などの生活上の困難に陥りやすく、さらには身体的・精神的な困難を複合的に抱えていても顕在化しにくい場合があります。個々に抱える課題に対して、関係機関が連携して切れ目のない支援を行うことが重要です。

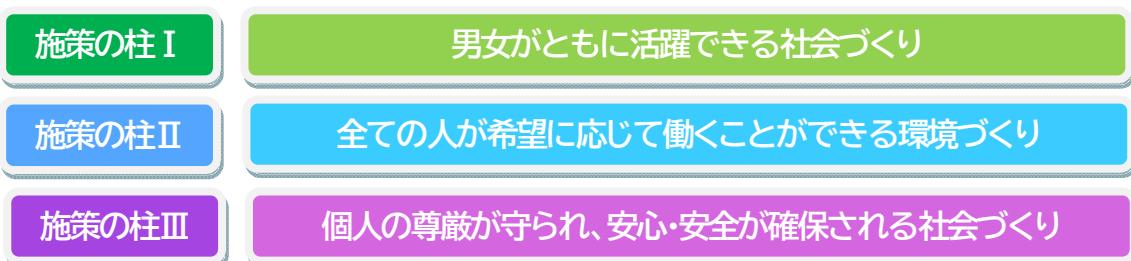
加えて、人生100年時代を迎える全ての人が性や健康に関する正しい知識を習得し、それぞれのライフステージにおいて、希望する働き方や生き方を実現できることが、豊かな人生を送ることにつながります。

さらに、大規模災害が頻発する近年、災害時の困難を少しでも軽減できるよう、ジェンダーの視点による災害対策や避難所運営等の取組が重要です。

2 計画の目標

本計画では、次の基本目標の達成に向けて、3つの施策の柱の下、男女共同参画を推進していきます。

「誰もが個性と能力を発揮できるジェンダー平等社会の実現」



3 計画が目指す社会のすがた

本計画を推進することにより、次のような社会の実現を目指します。

家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場で

- 性別や年齢にとらわれず、一人ひとりの人権が尊重され
- それぞれの個性・能力が発揮でき
- 互いに責任を分かち合い、協力し、支え合う

心豊かに、いきいきと望む形で安心して暮らせる社会

家庭では

一人ひとりの人権が尊重され、家族全員が協力しながら、家事・子育て・介護などに積極的に関わり、喜びも責任も分かち合い、豊かで充実した家庭を築いています。

地域では

固定的な性別役割分担意識や性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に基づく慣行やしきたりが見直され、年齢や性別にかかわりなく一人ひとりの考え方や人権が尊重され、地域に根ざした組織・団体における様々な活動の企画や方針決定に参画し、豊かで住みよい地域づくりに貢献しています。

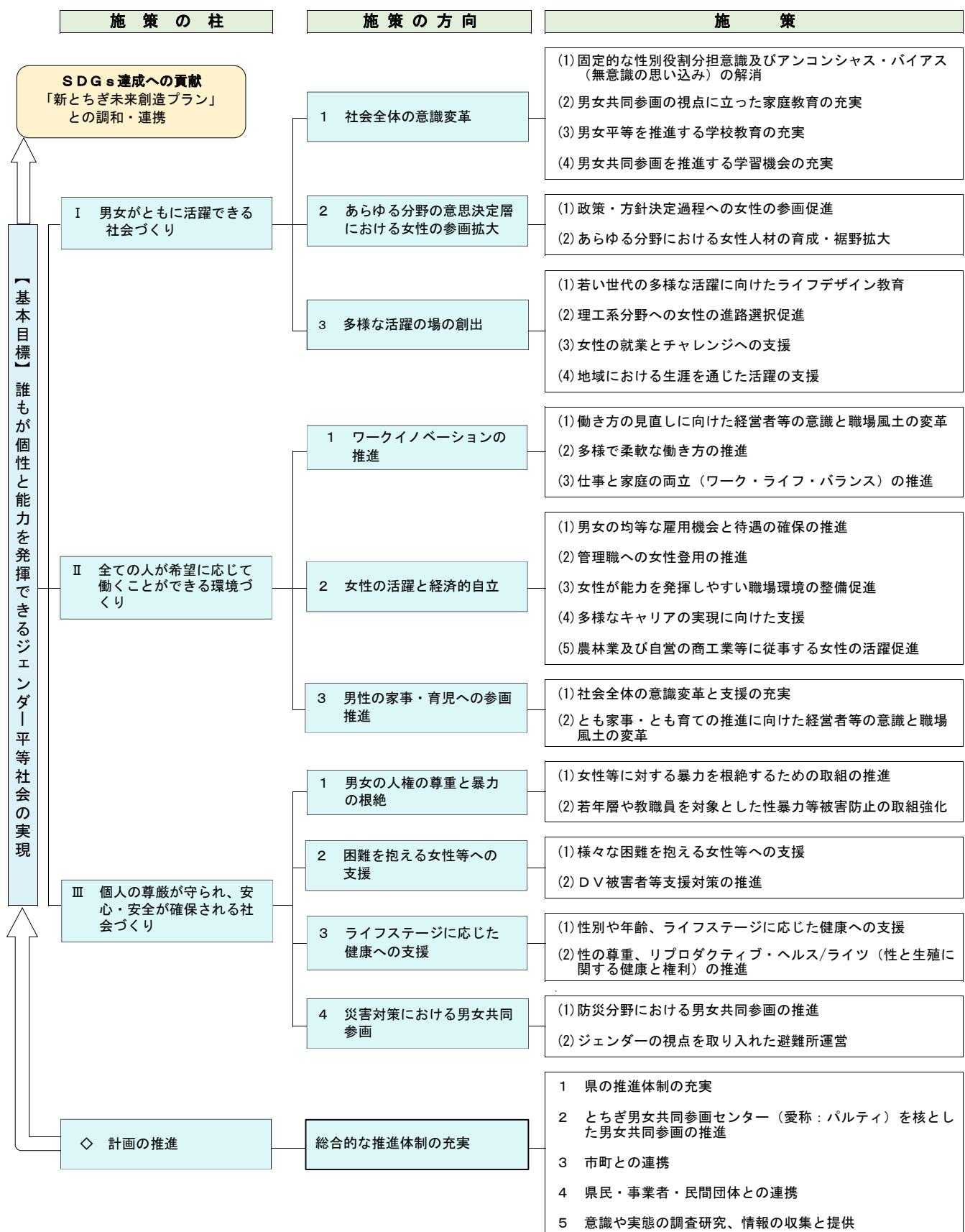
職場では

採用・配置・昇進・賃金などにおいて、男女間格差が解消され、性別にかかわりなく一人ひとりの人権が尊重され、個性・能力・意欲を十分に発揮しながら、ワーク・ライフ・バランスの実現により、男女が共に働きやすい職場環境の中でいきいきと働いています。

学校では

児童・生徒一人ひとりの人権が尊重され、性別にかかわりなく、自分の生き方を社会との関わりの中で考えるような教育が進められ、進学や就職に際しては、個人の意志と適性が尊重された進路選択がなされています。

4 計画の体系



第3章 施策の展開

施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

施策の方向1 社会全体の意識変革

現状と課題

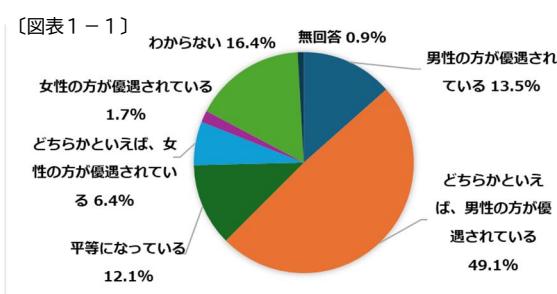
男女が互いに尊重し合い、共に支え合い、責任を分かち合いながら、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に發揮することができるようになるためには、一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、性差に関する固定観念やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に気づくとともに、それらの思い込み等に基づく固定的な性別役割分担意識を解消していくことが重要です。しかし、これらの意識は長年にわたり働き方や暮らし方、慣習などにより形成されてきたものであり、依然として家庭生活や地域社会、職業生活などに根強く残り、私たちの価値観や行動、生き方にも大きな影響を与えています。

近年、全国的に女性が地方を離れる動きが加速している中、内閣府が行った調査では出身地域を離れた理由として「地元から離れたかったから」が上位に挙げられ、この「地元から離れたかったから」を選択した者は、選択していない者と比べ「出身地域における固定的な性別役割分担意識等があった」と感じている者の割合が高くなっています。このことから、「固定的な性別役割分担意識等の存在は、若い世代の男女の『地元から離れたい』という意識に大きく影響していると推測される」と指摘されています。（※出典：令和7年版男女共同参画白書）

また、若い世代が理想とするライフコースは、女性はこどもができても職業を続ける方が良いという「両立コース」が最も多くなっています。かつて女性は専業主婦となるか、出産や子育てのために一旦離職し、こどもが大きくなつてから再就職するのが一般的でしたが、時代の流れとともに理想とする生き方は変化しています。

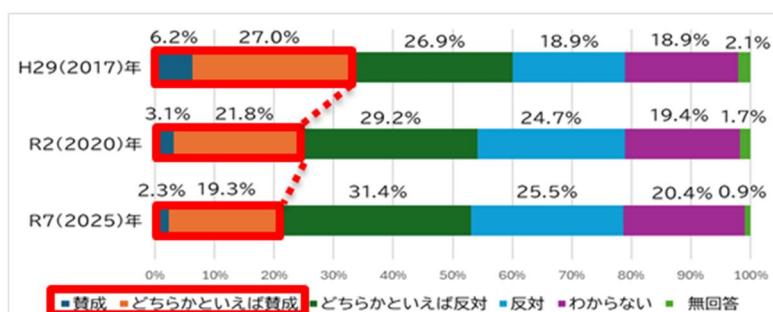
このような中、個々の価値観の違いを理解し合い、誰もが理想のライフスタイルを実現できる地域づくりに向けて、あらゆる機会を活用して世代に応じた教育・啓発を行い、社会全体の意識を変えていく必要があります。

図表1-1、2 本県における社会全体の中での男女の地位の平等感（全体）とその推移



図表2 本県における固定的な性別役割分担意識（「男は外で働き、女は家庭を守る」との考え方について、どう思うか）（全体）とその推移

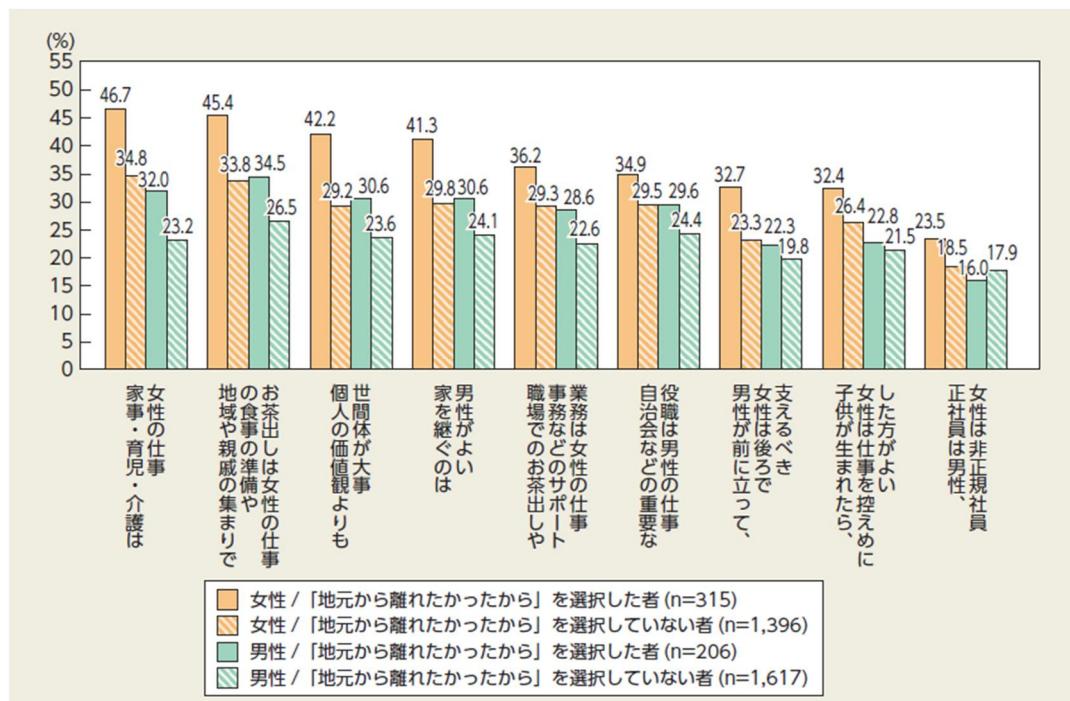
出典：令和2(2020)年度、令和7(2025)年度栃木県政世論調査



図表3 出身地域における固定的な性別役割分担意識等と地元から離れたいという意識の関係

(男女、「地元から離れたかったから」の選択状況別（自分の都合で出身地域を離れた者）

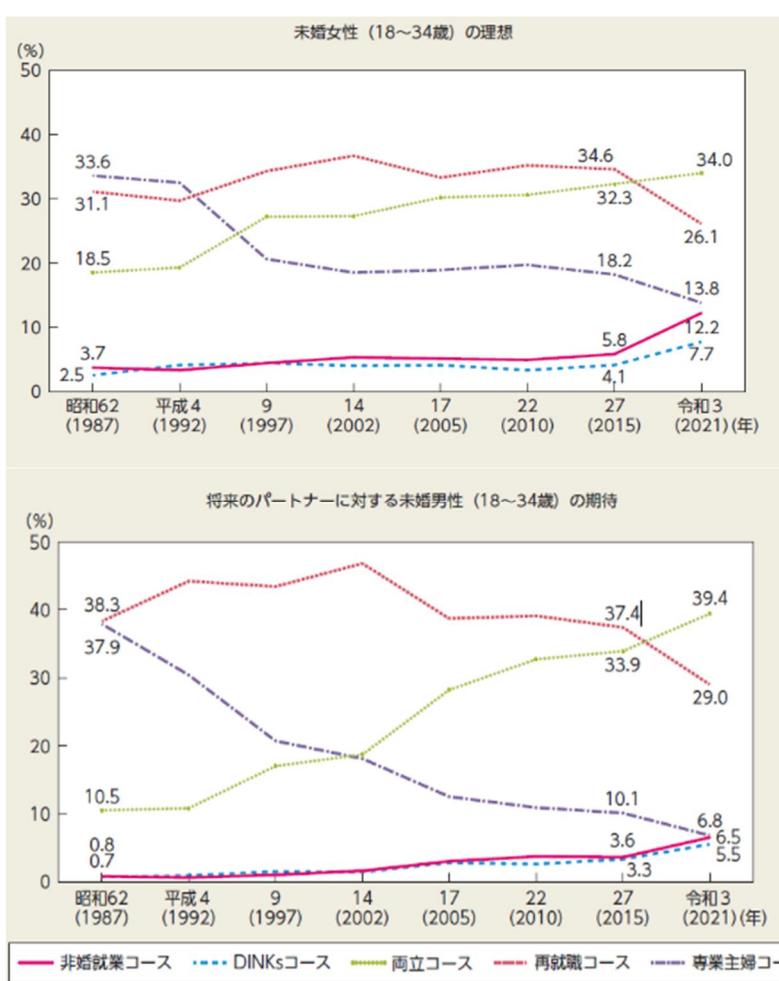
出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」



図表4 未婚女性が理想とするライフコース及び未婚男性が将来のパートナーに対し期待する

ライフコース

出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」



○ 施策 1－(1)

固定的な性別役割分担意識及びアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消

- 家庭や地域、職場など、あらゆる場における男女共同参画を推進するため、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消等を目的とした研修や情報提供を行います。
- テレビ、ラジオ、広報誌、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）などのメディアの活用やホームページの充実など、多様な媒体により効果的に啓発を行うとともに、各種研修会の開催など、広く県民に向けた啓発活動を展開します。
- 「男女共同参画週間」（6月23日～29日）をはじめ、とも家事の日（11月22日）など様々なキャンペーンやイベント等の機会を活用し、社会全体に向けた積極的な広報を行います。

○ 施策 1－(2)

男女共同参画の視点に立った家庭教育の充実

- 男女共同参画の視点も含めた家庭教育に関する学習機会の充実を図ります。
- 家庭における男女共同参画を推進するための研修や情報提供を行います。
- 家族がふれあい、話し合うことで、絆が深まり、男女共同参画の意識が高まるよう、様々な啓発活動を展開し、「家庭の日」の一層の定着を図ります。

○ 施策 1－(3)

男女平等を推進する学校教育の充実

- 学校の教育活動全体を通じて、児童や生徒が男女の固定的なイメージや役割分担意識を持つことがないよう、男女の平等や男女相互の理解と協力の重要性などについての教育を行います。
- 高等学校段階では、これから的人生を自ら充実したものにできるよう、将来起こりうるライフイベントを知り、生涯を見通して、性別にかかわらず自分らしいキャリアやライフスタイルを選択する力を育みます。
- 男女共同参画の重要性について教職員に対しても理解を一層促進するため、研修等を充実するほか、男女共同参画の視点に立った学校運営の更なる推進を図ります。

○ 施策 1－(4)

男女共同参画を推進する学習機会の充実

- とちぎ男女共同参画センターにおいて、男女共同参画に関する情報を幅広く提供するとともに多様な学習機会を提供します。
- とちぎ男女共同参画センターが地域や学校等のニーズに応じて出前講座を行うことにより、男女共同参画に関する正しい知識と理解を深めるための学習機会の充実を図ります。
- 市町や団体等が行う男女共同参画に関する講座やイベントなどについて、女性活躍応援専用サイト等を活用し情報提供を行います。

施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

施策の方向2 あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

現状と課題

誰もが性別にかかわらず個性や能力を発揮し、いきいきと暮らすことができる社会環境をつくるためには、一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女共同参画の視点に立った計画や、男女別の影響・ニーズに配慮した施策を推進することが重要です。

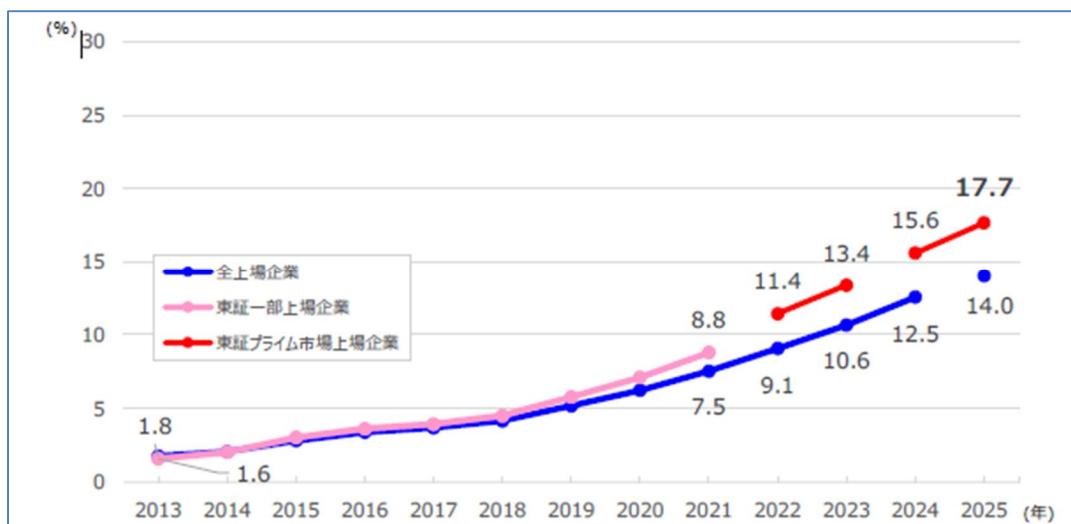
しかしながら、管理職など、働く場における指導的地位に占める女性の割合は、諸外国と比べても圧倒的に低くなっています。また、自治会やPTA、ボランティア等の地域活動などにおいては、役員やリーダーなどの立場に女性が関わることにより、それぞれの地域が抱える課題やニーズに対し様々な視点からの課題解決が期待されますが、「自治会などの重要な役職は男性の仕事」といった固定的な性別役割分担意識等を背景に、女性の参画はまだ十分とは言えない状況です。

国では、平成15(2003)年から、社会のあらゆる分野において管理職などの指導的地位に女性の占める割合が30%程度となることを目標に掲げてきましたが、一部の分野を除き目標達成には至っていないのが現状です。本県においても、職場における女性の管理職登用は進んでおらず、引き続き管理職などをはじめ女性の意思決定層への参画に向けた取組が必要です。

男女が互いに責任を分かち合い支え合う、男女が平等な社会を実現するため、家庭や地域、職場、学校など、あらゆる場において、意思決定層や指導的立場への女性の参画を拡大するとともに、女性人材の育成や裾野拡大に取り組む必要があります。

図表5 我が国の女性の役員比率の推移

出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」(令和7年12月)



図表6-1、2 本県の管理職等への女性の登用状況及び役職別にみた女性の登用割合

出典：令和6(2024)年栃木の労働環境事情



〔図表6-1〕 管理職等への女性の登用状況
(n=798)

〔図表6-2〕 役職別にみた女性の登用割合

図表7-1、2 自治会長における男女の割合(全国平均、本県)

出典:内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(2024年度)より作成

〔図表7-1〕

(全国平均)



〔図表7-2〕

(栃木県)



施策と主な取組

○ 施策2-（1）

政策・方針決定過程への女性の参画促進

- 県における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、審議会等への女性委員の登用を推進します。また、市町の審議会等においても、女性委員の登用拡大が進むよう、人材情報の提供等の支援を行います。
- 自治会やPTA、ボランティア等の地域活動において、意思決定の場への女性参画が進むよう、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組みます。
- 企業や団体等においても、方針決定の場への女性参画が進むよう、管理職を目指す女性のキャリア支援等を行います。
- 管理職への女性登用等、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業等を「男女生き活き企業」として認定・表彰するとともに、優良事例の情報発信に努めます。(II 2-(2)に再掲)
- 女性管理職比率の向上等、各事業所における女性の活躍を推進するため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む中小企業の支援を行います。
- 女性農業士及び各女性組織などの取組を支援し、農業委員、農協役員、商工団体役員などあらゆる分野における意思決定層への女性の参画を促進します。

○ 施策2-（2）

あらゆる分野における女性人材の育成・裾野拡大

- 県行政の幅広い分野や様々な立場で女性職員が活躍できるよう、女性職員を対象とした研修の開催等によるキャリア形成支援や、意欲と能力のある人材の管理職等への登用に取り組みます。
- 自治会やPTA等の地域活動において、性別にかかわらず代表者や主要な役員として参画できるよう、地域の女性人材の育成を図ります。
- 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進に努めるとともに、自主防災組織などでリーダーとして活動する女性が増加するよう研修を実施します。(III 4-(1)に再掲)

施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

施策の方向3 多様な活躍の場の創出

現状と課題

誰もが個性や能力を発揮し生きがいのある生活を送るために、一人ひとりが年齢や性別にとらわれることなく、長期的な視点で自らの人生設計を行い、主体的に生き方を選択する力を育むことが重要です。

特に、我が国では15歳時点の理系の成績に男女差は見られないにもかかわらず、理工系分野を専攻する女性が他国に比べて圧倒的に少なく、その原因として「女子は理系には向いていない」などの根拠のないバイアスが保護者や学校、社会からかけられ、女子の理系への進路選択の可能性が狭められていることが指摘されています。

また、施策の方向1でも述べたように、全国的に女性が地方を離れる動きが加速し本県も若い女性の県外転出が顕著となる中、内閣府の調査では、出身地域を離れた理由の上位に「希望する進学先が少なかったから」「やりたい仕事や就職先が少なかったから」が挙げられており、多様な就業環境の整備や地域における様々な活動への参画機会の提供など、性別にかかわらず希望する就業や起業、地域活動ができるよう支援を行う必要があります。

なお、全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくりについては施策の柱Ⅱで取組等を記載しています。

図表8、9 15歳時点の学習到達度（男女別）及び大学（学部）の学生に占める女性の割合

出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」（令和7年12月）

〔図表8〕

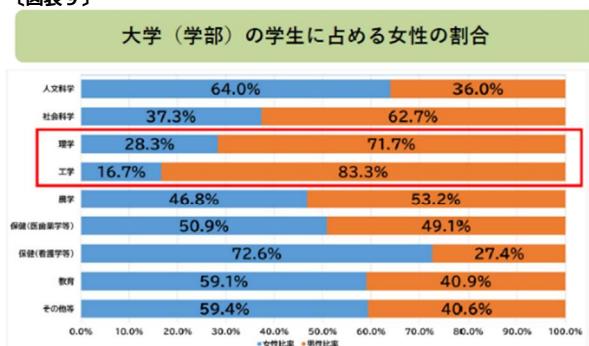
	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	547点 1位	548点 1位	546点 1位	485点	485点	485点
数学的リテラシー平均得点	536点 1位	540点 1位	531点 1位	472点	477点	468点
読解力平均得点	516点 1位	508点 1位	524点 4位	476点	464点	488点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 より作成

※順位はOECD加盟38か国中。

※調査対象は15歳3ヶ月以上16歳2ヶ月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。

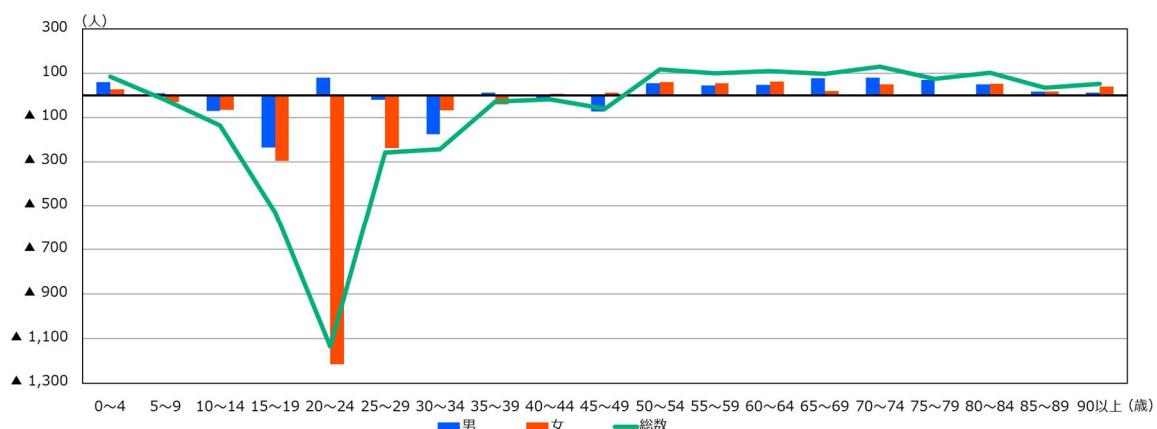
〔図表9〕



（出典）文部科学省「令和6年度学校基本統計」

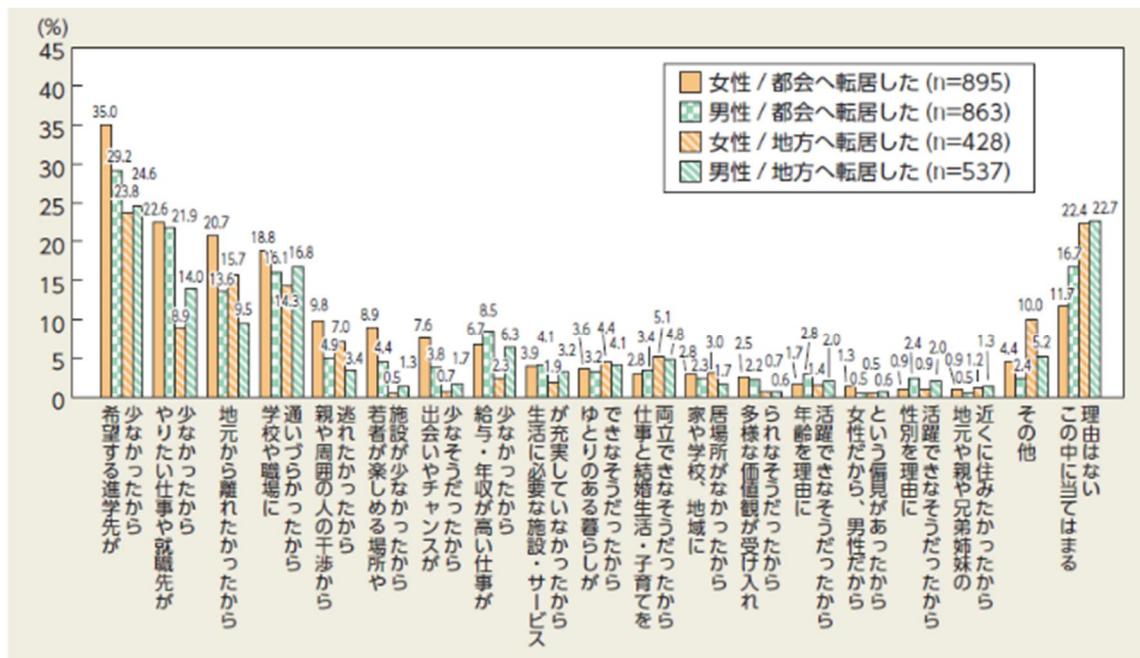
図表10 栃木県における5歳階級別転入超過数

出典：総務省「令和6年住民基本台帳人口移動報告」より栃木県総合政策課作成



図表11 出身地域を離れた理由（男女、転居先別）（自分の都合で出身地域を離れた者）

出典：内閣府男女共同参画局「令和7年版男女共同参画白書」



施策と主な取組

○ 施策3－(1)

若い世代の多様な活躍に向けたライフデザイン教育

- 発達の段階を踏まえ、家庭科などの授業や「とちぎの高校生『じぶん未来学』」プログラム等を通して、将来のライフプラン、家族の意義や役割・子育てについての理解を深める教育を行います。
- ライフデザイン教育の推進により、若い世代が自分自身のキャリアビジョンを描き、希望するキャリアやライフスタイルを選択できるよう支援します。
- 性別による固定観念にとらわれない多様な生き方ができるよう、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の推進や、ハローワーク等関係機関と連携して職業意識の向上に努めます。

○ 施策3－(2)

理工系分野への女性の進路選択促進

- 中学生・高校生の段階から理工系の進路に興味を持つよう、県内の企業等と連携してロールモデルと接する機会を設け、女性研究者や技術開発者の増加を図ります。
- 性別にかかわらず、自らがキャリアを主体的に選択できるよう、大学生等に対するキャリア形成支援を行うとともに、理工系分野での女性活躍やロールモデルに関する情報提供を行います。
- 県内に立地する企業等において女性研究者・技術開発者が能力を発揮できるよう、キャリアに関する相談の機会を提供します。

○ 施策3－(3)

女性の就業とチャレンジへの支援

- 女性が自ら希望するキャリアやライフスタイルを選択できるようライフデザイン教育の推進を図ります。
- 各人がそれぞれ選択したライフプランにおいて、その能力を十分に発揮することができるよう、子育てや介護等によりいったん仕事を中断した女性の再就職や起業に向けた相談、セミナー等を実施するとともに、多様な就業環境の整備に努めます。
- 創業に必要な基礎的知識を学ぶ創業塾や創業相談、資金の融資等により、女性の起業等を支援します。
- 女性等の活躍の場を広げることが期待されることから、革新的な技術やアイデアを活かして新たな商品やサービスを生み出すスタートアップ企業の創出・育成を支援します。
- 未就業の女性と女性を活用したい企業等とのマッチング等を行うとともに、県立産業技術専門校の民間委託訓練等において多様な職業訓練を実施し、女性の就業を支援します。
- 国とともに、男女雇用機会均等法の周知啓発を図り、女性の就業機会の拡大に努めます。
- 女性のエンパワーメントを推進し、女性の活躍の場を広げるため、各種講座や研修等の実施によりキャリアアップを支援するとともに女性人材の交流やネットワークづくり、女性グループの育成を支援します。
- 家事や子育てなどの経験を生かし、地域活動などを希望する女性を応援するため、男女共同参画センターにおいて、各種情報提供や講座を実施します。

○ 施策3－(4)

地域における生涯を通じた活躍の支援

- 独)男女共同参画機構と連携し、男女共同参画に係る取組を行うNPOやボランティア等の団体の地域活動の基盤強化を図るとともに、社会貢献活動に関する情報提供や各団体とのネットワーク化を推進することにより、男女共同参画社会の形成を促進します。
- 男女共同参画に資する活動を行う団体や活動意欲のある個人等が相互に交流し意見交換・情報交換ができる体制を構築し、地域で活躍する女性人材の育成と活動団体の活性化を図ります。
- 地域において男女共同参画の推進を担う男女共同参画地域推進員や団体等のスキルアップを図るための講座の実施や専門家の派遣、活動情報の提供等の支援を行います。
- 高齢者がこれまで培ってきた知識や経験を生かし、自己実現が図られるよう、多様な社会活動への参加や就業機会の確保、学習機会の提供に努めます。
- 全ての人が生涯にわたっていきいきと充実した生活を送り、活躍ができるよう、ライフステージに応じた多様な学習機会の提供に努めます。
- それぞれのライフスタイルやライフステージに応じて、自らが希望する社会貢献活動に参加できるよう、地域団体やNPOと連携しながらコーディネートや情報提供等を行います。
- スポーツを通じた女性の社会参画を促進するため、女性が参加しやすい環境づくりに努めます。

施策の柱Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

施策の方向1 ワークイノベーションの推進

現状と課題

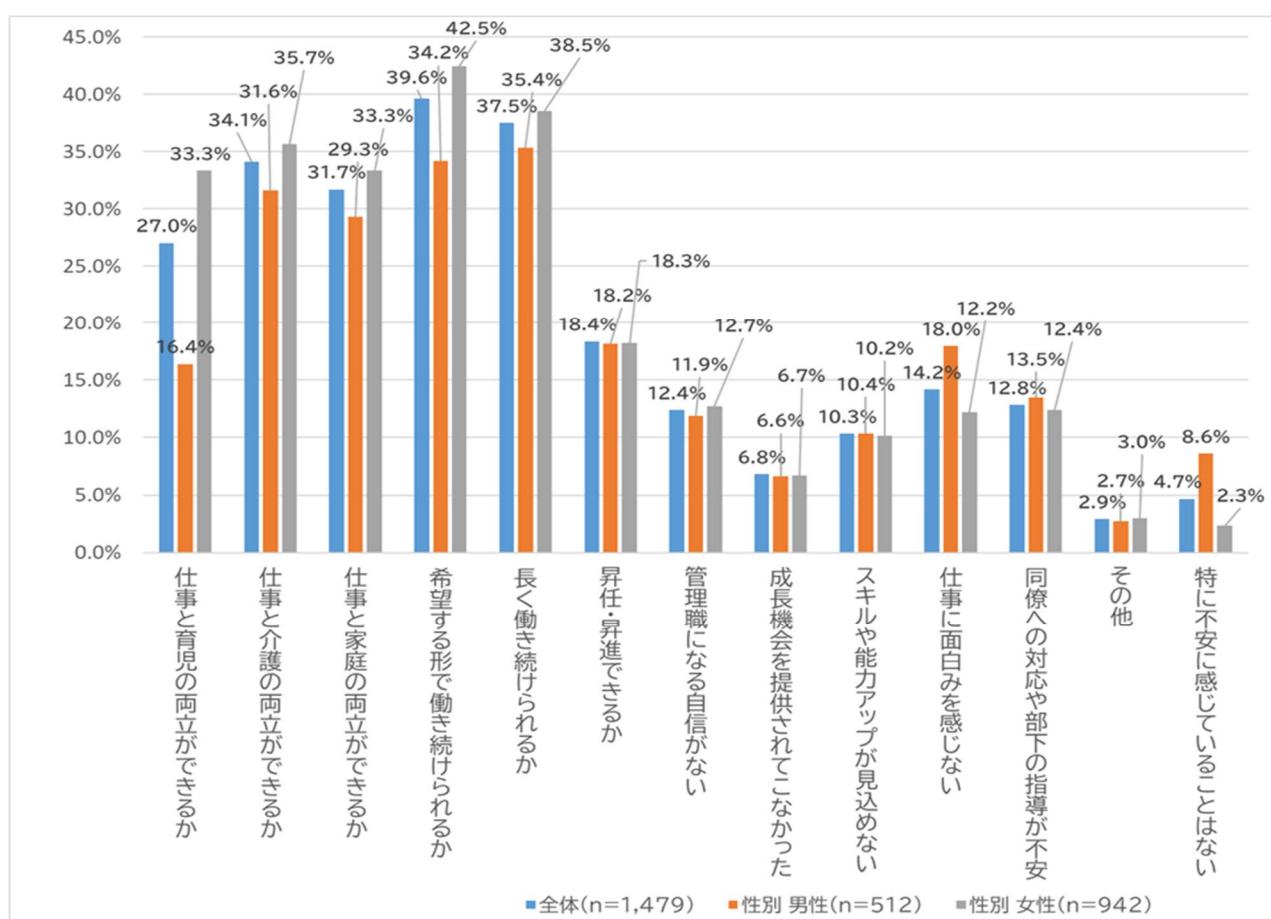
働く場において、やりがいを感じながら仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域において希望する活動ができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と仕事以外の生活の調和）を図ることは、一人ひとりが心豊かに自分らしい生き方を実現するための基盤となるものであり、その実現のためには、働き方の見直しにより長時間労働の解消を図るとともに、多様な働き方や生き方を選択できる環境を整備していくことが重要です。

令和6年度に本県が実施した「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」では、「キャリア全般について不安に感じていること」として、「希望する形で働き続けられるか」「長く働き続けられるか」「仕事と介護の両立ができるか」が回答の上位となりました。また、現在の職場が「育児や介護を行う立場になっても働き続けられる職場だと思うか」との質問では、全体では約3割が「そう思わない」と回答しており、特に、時間外労働時間が長い人や希望どおりに休暇が取得できていない人では、「そう思わない」と回答した割合が約7割となりました。

とも働き世帯が増加する一方、全体の労働力人口は減少するとともに高齢化していることから、労働時間の短縮やフレックスタイム制、在宅勤務などの柔軟な勤務形態の導入などにより、誰もが仕事と家事や育児、介護等を望む形で両立しながら就業を継続できる働きやすい環境づくりが重要であり、経営者や管理職の意識向上と企業の組織風土の変革に向けて社会全体で取り組む必要があります。

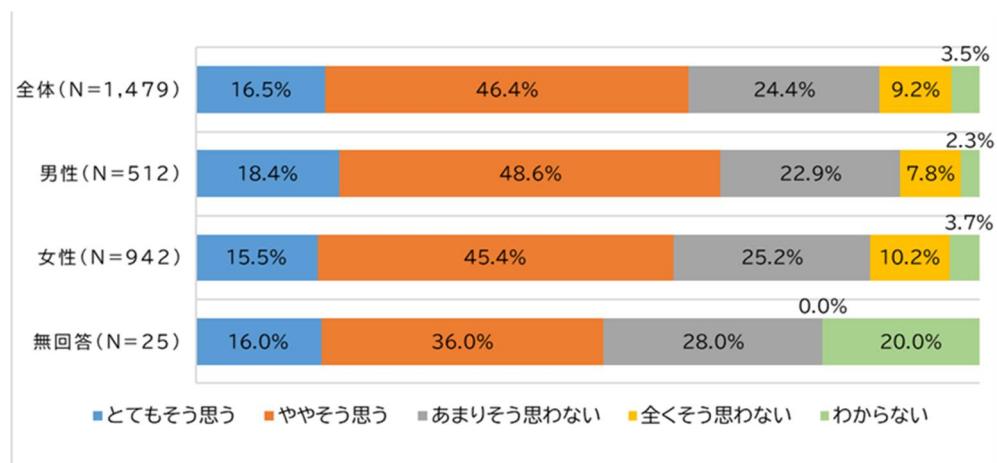
図表12 「キャリアに全般について不安に感じていること」（男女別）

出典：栃木県「令和6(2024)年度働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



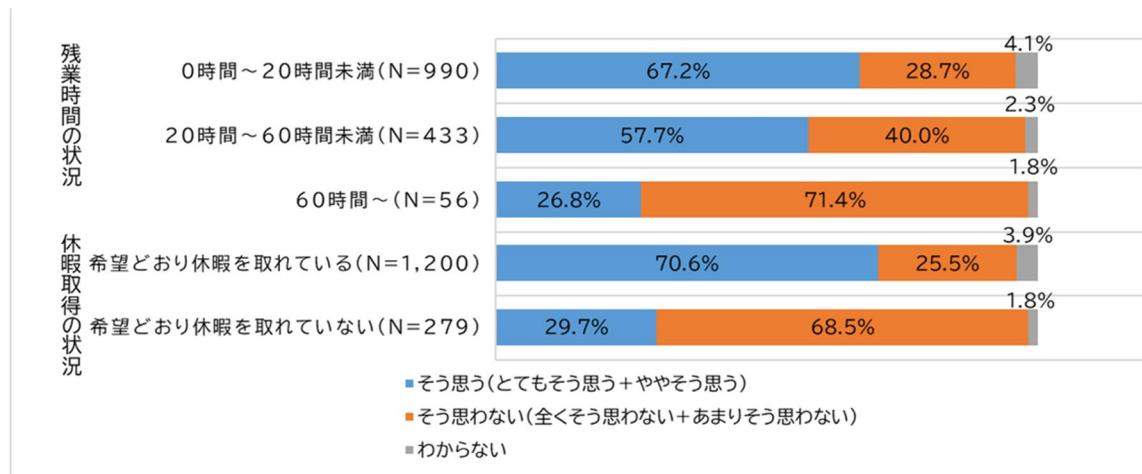
図表13 「育児や介護を行う立場になっても働き続けられる職場だと思うか」(男女別)

出典：栃木県「令和6(2024)年度働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



図表14 「育児や介護を行う立場になっても働き続けられる職場だと思うか」(残業時間状況、休暇取得状況別))

出典：栃木県「令和6(2024)年度働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



施策と主な取組

○ 施策1－(1)

働き方の見直しに向けた経営者等の意識と職場風土の変革

- 仕事と家庭の両立や働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、セミナーの開催や広報・啓発活動等により企業の主体的な取組を促進します。
- 職場における、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に基づく男性中心型労働慣行の解消に向け、講座やセミナーの開催等を通じ、気運の醸成を図ります。
- 管理職を含めた企業トップの意識改革を図るため、職業生活と家庭生活の両立や女性の活躍推進に向けた積極的な周知啓発を行います。
- 働き方の見直しに積極的に取り組む企業を「男女生き活き企業」として認定・表彰することにより、県内における取組を促進します。

- 仕事優先の組織風土や働き方の見直しを進めるため、経営者及び管理職に対し、「仕事と家庭の両立に関するメールマガジン」の配信や「仕事と家庭の両立応援宣言」の登録等により企業の意識啓発を図るとともに、その取組についてホームページ等で紹介します。
- 事業主、経営者及び労働者を対象とした講座や様々な広報媒体により、男女雇用機会均等法の趣旨や男女の均等な待遇確保等について、一層の理解を深め定着を促進します。(Ⅱ 2-(1)にも再掲)
- 職場の風土改革に効果的な人事評価制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。

○ 施策 1－(2)

多様で柔軟な働き方の推進

- 長時間労働の抑制、育児休暇・休業の取得等働き方の見直しやライフスタイルに応じた多様な働き方の意識啓発を行うなど、男性に向けた広報・啓発活動を推進します。
- 多様で柔軟な働き方を実現できるよう、在宅ワークやフレックスタイム、時差出勤等の普及・導入促進を図ります。
- 多様で柔軟な働き方の推進に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページで紹介します。
- 誰もが多様で柔軟な働き方や暮らし方が選択・実現できる社会を目指すため、仕事と家庭の両立支援等を進めるための講座・イベントの開催及び情報提供を行います。

○ 施策 1－(3)

仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 仕事と子育てが両立しやすい職場環境を整備するため、多様で柔軟な働き方の導入や長時間労働の是正等、働き方改革に向けた企業の取組を支援します。(Ⅱ 3-(2)にも再掲)
- 出産・育児・介護による離職を防ぎ、希望に応じて仕事と育児・介護を両立できるよう、栃木労働局とともに育児・介護休業法の周知啓発に努めます。
- 家族が一緒に過ごし、家庭の大切さについて考える「家庭の日」（毎月第3日曜日）を通じて、家庭・職場・地域において、ワーク・ライフ・バランスの意識の醸成に努めます。
- とちぎ男女共同参画センターにおける講座の開催、とも家事の推進等により、仕事と生活の両立や家事、育児等の家庭における男女共同参画の重要性や必要性について、各分野への意識啓発に努めます。(Ⅱ 3-(1)にも再掲)
- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定や「男女生き活き企業」の認定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。(Ⅱ 2-(3)、Ⅱ 3-(2)にも再掲)
- 待機児童の解消を図り、未就学のこどもを持つ保護者のニーズに応えるため、多様な働き方に対応できる幼児期の教育・保育サービスを充実させ、仕事と子育ての両立のための基盤整備を進めます。
- 介護サービス供給基盤の整備や質の向上を図るとともに、地域で支え合う体制づくりを支援することにより、介護を社会全体で支える環境づくりを進めます。
- ファミリー・サポート・センターや放課後児童クラブなどの地域子ども・子育て支援事業の円滑な実施を図るため、市町に対して支援します。(Ⅱ 3-(1)にも再掲)

施策の方向 2 女性の活躍と経済的自立

現状と課題

出産・子育て期に女性の就業率が低下するM字カーブは解消しつつありますが、依然として女性は男性と比べて正規雇用比率が低く、20代をピークに、年代が上がるとともに低下するL字カーブを描いています。これは、女性の多くが仕事と家事や育児等との両立のため非正規雇用を選択していることを示しており、このような働き方は、働く時間を調整しやすいものの、十分に能力を発揮しづらく長期的なキャリア形成が見込めないことから、女性の入材育成や登用を困難にし、女性の管理的職業従事者が少ないとことや男性との賃金格差を生じさせる要因となっています。

出産や育児のための離職や非正規雇用への移行は、キャリアの喪失であるだけでなく経済的にも大きな損失となり、女性が出産後、フルタイムで復帰した場合と退職してパートタイムで復帰した場合では、生涯年収に約2億円近くの差が生じるとの報告や、高齢期を含めた女性の貧困の一因となっているとの指摘もあります。

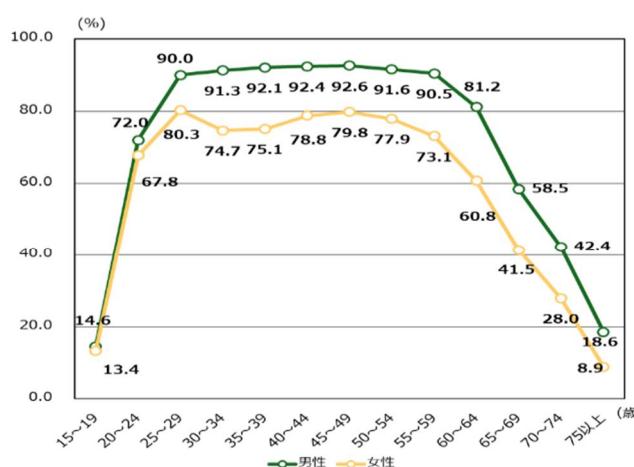
また、正規雇用であっても子育て中の女性が補助的な業務や比較的責任の軽い業務を割り当てられる「マミートラック」に乗せられ、キャリアアップの機会を失うなどの問題もあります。こどもを持ったことで所得が減ったりキャリアが中断するなど、女性だけが不利になる現象は「チャイルドペナルティ」と呼ばれ、男女格差の大きな要因となっていることも指摘されています。

女性が働く場において能力を十分に発揮し活躍していくためには、子育てとキャリアの両立が図られる働き方を推進するとともに、希望に応じてキャリア形成の機会が得られる就業環境を整備することが重要です。

女性の積極的登用は、企業側にとどても社内の多様性を向上させ企業価値を高めることに繋がります。性別等を理由とする差別的な扱いやハラスメントのない、女性も男性も働きやすい職場環境づくりの推進が必要です。

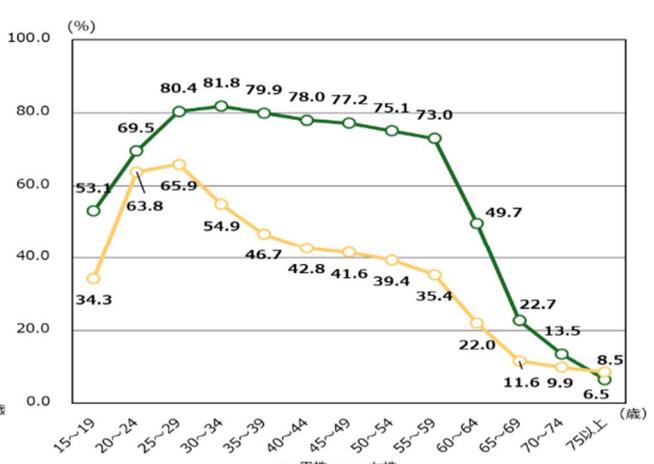
図表15 栃木県の男女別年齢階級別就業率
(M字カーブ)(2020年)

出典:総務省「令和2年国勢調査」より栃木県総合政策課作成



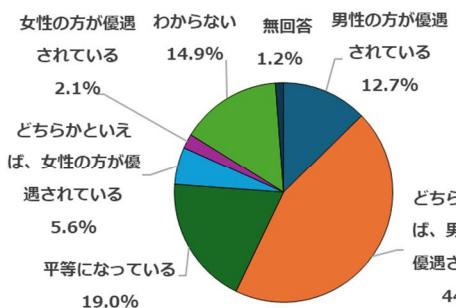
図表16 栃木県の男女別年齢階級別正規雇用比率
(L字カーブ)(2020年)

出典:総務省「令和2年国勢調査」より栃木県総合政策課作成



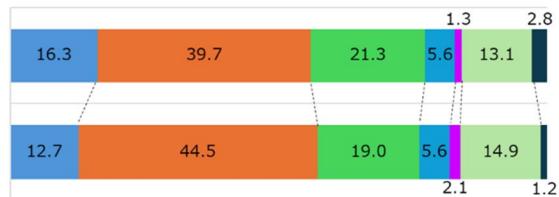
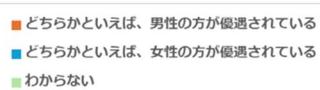
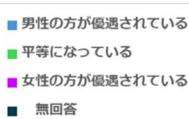
図表17-1、2 本県における働く場での男女の地位の平等感（全体）及びその推移

〔図表17-1〕



〔図表17-2〕

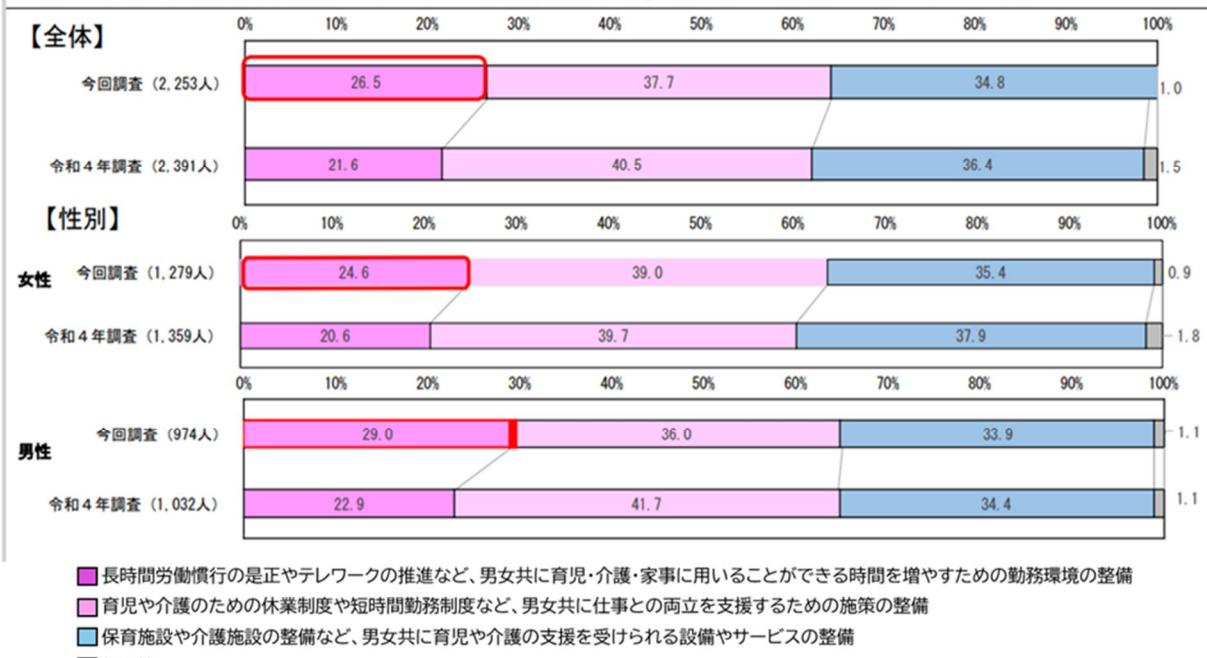
出典：令和7(2025)年度栃木県政世論調査



図表18 育児等に費やす時間の男女差を踏まえ、職業面での女性活躍推進に必要な支援

出典：内閣府「女性活躍に向けた男女双方の意識改革・理解促進」（令和7年2月）

- 育児等に費やす時間を男女間でバランスのとれたものとするために必要な支援として最も回答割合が高いのは、男女ともに「仕事との両立支援策」。
- 男女ともに、必要な支援策として、「勤務環境の整備」を回答した割合が増加している。



施策と主な取組

○ 施策2-1(1)

男女の均等な雇用機会と待遇の確保の推進

- 事業主、経営者及び労働者を対象とした講座や様々な広報媒体により、男女雇用機会均等法の趣旨や男女の均等な待遇確保等について、一層の理解を深め定着を促進します。（Ⅱ1-1(1)の再掲）
- 女性が出産や育児を理由に収入が減少するなど不利な状況となるチャイルドペナルティについて理解を促進し、その解消に向けて啓発を行います。
- 「女性に営業や重要な商談は向いていない」などの固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、長時間勤務や転勤ができる当然とする男性中心の働く

き方を前提とした従来の労働慣行の解消に向け、講座やセミナーの開催等を通じ、気運の醸成を図ります。

- セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等を防止し、男女とも働きやすい職場環境が整うよう、労働相談の実施や、労使双方に対し適切な助言をするとともに、様々な広報媒体による啓発を行います。
- 労働相談を実施するとともに、労使双方への適切な助言や相談内容に応じた栃木労働局、ハローワーク等の紹介を行うことにより、性別を理由とする差別的扱いを受けず、継続就労ができる職場環境づくりを促進します。
- 労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女平等な取扱いを求める男女雇用機会均等法や労働者派遣法、パートタイム・有期雇用労働法及び「正規雇用者と非正規雇用者との間の不合理な待遇差を解消するための施策、非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等」に関する情報について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。

○ **施策 2－(2)**

管理職への女性登用の推進

- 管理職への女性登用等、女性の活躍推進に取り組む企業等を「男女生き活き企業」として認定・表彰するとともに、優良事例の情報発信を行います。(I 2-(1)の再掲)
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に取り組む中小企業に対しアドバイザーを派遣して円滑な計画策定から情報公表までの支援や女性の活躍に関する状況把握・課題分析に向けた助言などを行い、女性管理職比率の向上等、各事業所における女性の活躍を推進します。
- 管理職を目指す女性の育成を支援するとともに、女性自身のキャリアアップやキャリア形成を支援します。

○ **施策 2－(3)**

女性が能力を発揮しやすい職場環境の整備促進

- 官民連携によるオール栃木体制で構成される「とちぎ女性活躍応援団」を中心として、企業や団体等に対し、働き方改革や女性活躍について普及・啓発を行い、女性が能力を発揮しやすい環境の整備に取り組みます。
- 多様で柔軟な働き方を実現できるよう、在宅ワークやフレックスタイム、時差出勤等の普及・導入促進を図ります。
- 女性社員の能力発揮に積極的に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページで紹介します。
- 「女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定制度」に関する情報を積極的に発信するとともに、アドバイザーを派遣し、取得に向けた助言を行うなど、国とともに当該認定を取得する企業の増加に努めます。
- 建設業における女性の活躍を促すため、女性技術者の意見を反映した工事現場の環境整備等に取り組みます。
- 製造業などの女性の割合が少ない業種において、女性が能力を発揮しやすい職場環境を整備するため、セミナー等の開催やアドバイザーの派遣により働き方改革に向けた企業の取組を支援します。

- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定や「男女生き活き企業」の認定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。（Ⅱ 1-(3)の再掲）
- 県の公共工事の総合評価落札方式において、女性技術者を現場代理人や主任技術者等として配置した工事の実績を評価することで、女性の活躍を推進している企業を支援します。

○ **施策 2－(4)**

多様なキャリアの実現に向けた支援

- 女性のエンパワーメントを推進し活躍の場を広げるため、各種講座や研修等の実施により女性のキャリア育成を支援するとともに、女性人材の交流を支援します。
- 女性が希望する働き方やキャリアの実現に向け、専門家による相談を行うとともに、デジタルスキルの向上、当該スキルを生かした就労を支援します。
- 県内に立地する企業等において女性研究者・技術開発者が能力を発揮できるよう、キャリア形成の支援を行います。
- 女性研究者・技術開発者の増加を図るため、県内の企業等における女性活躍に関する情報提供を行うとともに、中学生・高校生の段階から理工系の進路に興味を持つよう理解促進の場を設けます。

○ **施策 2－(5)**

農林業及び自営の商工業等に従事する女性の活躍促進

- 農林業及び自営の商工業等において、女性が活躍できるよう、男女共同参画についての啓発を行います。
- 農家における家族経営協定締結を推進し、女性の経営参画や活動しやすい環境づくりを促進します。
- 女性の新規就農者数を増やすため、研修会や情報交換会を開催するとともに、若い女性も取り組むことができるアグリビジネスモデルづくりを支援し、その事例を広く情報発信します。
- 農村女性組織や商工会、商工会議所女性部の活動を支援します。

施策の柱Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

施策の方向3 男性の家事・育児への参画推進

現状と課題

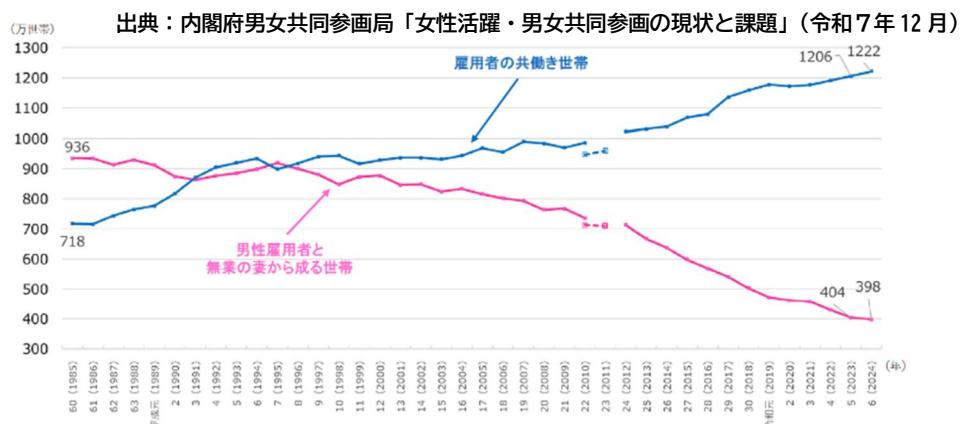
とも働き世帯が増加する中、家事・育児・介護などの無償労働は、男性の長時間労働に加え「とも働きでも家事や育児は女性が行うべきだ」「とも働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」などの固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として女性に著しく偏っているのが現状です。

近年では若い世代が希望する生活スタイルは変わり、若い男性の家事や育児に対する意欲は他の年代に比べ高くなっていますが、男性の育児休業取得者が増加しつつありますが、その取得期間は2週間から1か月未満等の短期間であることが多いのが現状です。

本県が実施した「働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」によると、育児休業や介護休業を取得しやすくなるためにあると良い配慮や取組は「休業期間中の仕事の分担や対応する人へのフォロー」が、内閣府の世論調査によると「男性が育児・介護・家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと」は「職場における上司や周囲の理解を進めること」がそれぞれ最も多くなっており、取得期間の延伸を含めた取得促進に向けては、男性が周囲に気兼ねすることなく育児休業を取得できる環境づくりが重要です。

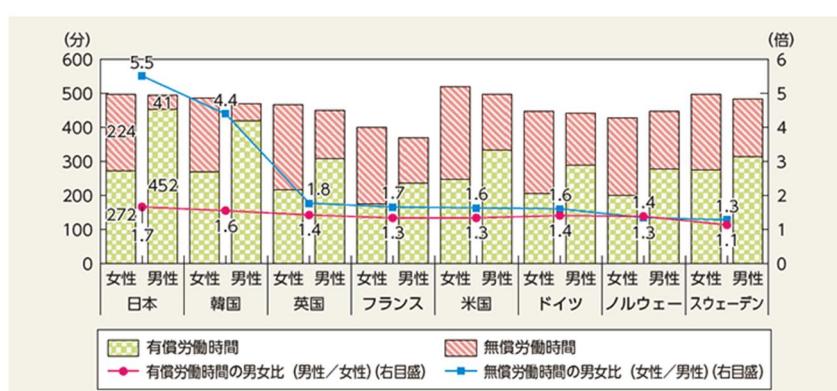
また、出産直後に取得した育児休業での経験がその後の男性の積極的な家事育児参画につながり、第二子の出生率にも影響するとの報告もあることから、男性の育児休業取得に対する社会的な評価を高めるとともに、育児休業終了後もパートナーと協力して家事や育児等を行えるよう、労働時間の削減や職場風土の変革、社会全体に根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に取り組む必要があります。

图表 19 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移



图表 20 男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）

出典：内閣府男女共同参画局「令和5年版男女共同参画白書」



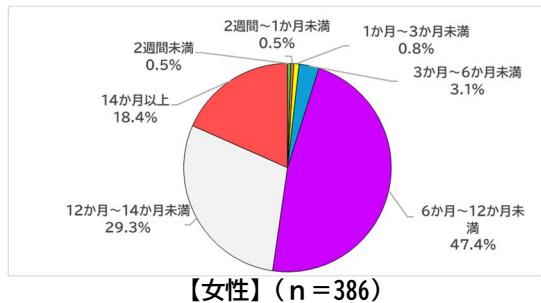
图表 21 本県の夫と妻の1日当たりの家事時間（6歳未満の子を持つ世帯、週全体の平均）

出典：平成28(2016)年、令和3(2021)年
社会生活基本調査結果より作成



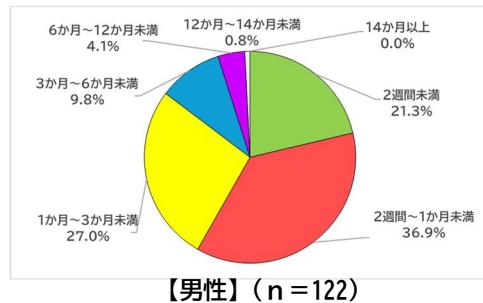
図表 22-1、2 育児休業制度の利用期間（県内企業、男女別）

〔図表 22-1〕

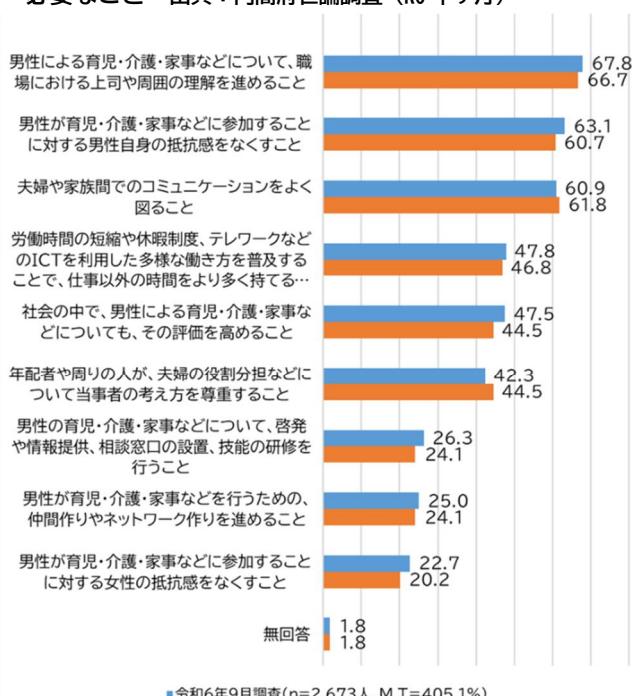


出典 「令和6(2024)年栃木の労働環境事情」

〔図表 22-2〕

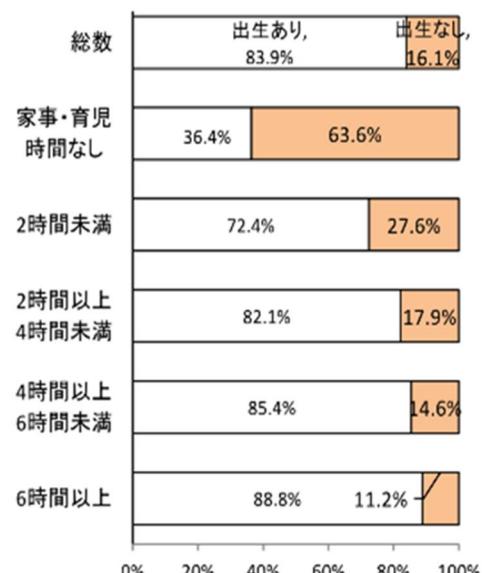


図表 23 男性が育児・介護・家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと 出典：内閣府世論調査（R6年9月）



図表 24 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合

出典：厚生労働省「仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題」（令和5年1月）



資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成人者継続調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

施策と主な取組

○ 施策 3- (1)

社会全体の意識変革と支援の充実

- 固定的な性別役割分担意識を払拭し、男性の家事や子育て、介護などへの参画を進めるための講座やイベント等を開催します。
- とちぎ男女共同参画センターにおける講座の開催、とも家事の推進等により、仕事と生活の両立や家事、育児等の家庭における男女共同参画の重要性や必要性について、各分野への意識啓発に努めます。（Ⅱ 1-(3)の再掲）
- 長時間労働の抑制、育児休暇・休業の取得等働き方の見直しやライフスタイルに応じた多様な働き方の意識啓発、働き方の見直しに取り組む企業や好事例の紹介など、男性に向けた広報・啓発活動を推進します。
- 父親の子育てへの積極的な参画を促進するため、妊娠・出産・子育てについて、母親の体調や精神状態に合わせたサポートの方法等、各種広報媒体・講座等を活用した意識啓発に努めます。

- 男性の育児休業取得を促進するため、育児・介護休業法や各種支援制度、先進企業の取組事例等の周知・啓発に努めます。
- 介護サービス供給基盤の整備や質の向上を図るとともに、地域で支え合う体制づくりを支援することにより、介護を社会全体で支える環境づくりを進めます。
- ファミリー・サポート・センターや放課後児童クラブなどの地域子ども・子育て支援事業の円滑な実施を図るため、市町に対して支援します。 (Ⅱ 1-(3)の再掲)
- 待機児童の解消を図り、また、未就学のこどもを持つ保護者のニーズに応えるため、保育所の整備や認可定員の増加、認定こども園の設置を促進するとともに、保護者が労働等により昼間家庭にいない就学児童が安心・安全に過ごせるよう放課後児童クラブの整備促進に努めます。
- 3歳未満の保育が必要なこどもを対象とした地域型保育事業の実施について、必要に応じた支援を行います。
- 保育士の確保を図るため、とちぎ保育士・保育所支援センターを中心に、ハローワークや指定保育士養成施設等と連携し、指定保育士養成施設の新規卒業者の確保、保育士の処遇改善をはじめとする就業継続への支援、保育所等への就職を希望する潜在保育士に対する求職情報や就職等のためのイベント情報等の提供、研修の実施による再就職支援等を行います。

○ 施策3－(2)

とも家事・とも育ての推進に向けた経営者等の意識と職場風土の変革

- 仕事と子育てが両立しやすい職場環境を整備するため、多様で柔軟な働き方の導入や長時間労働の是正等、働き方改革に向けた企業の取組を支援します。 (Ⅱ 1-(3)の再掲)
- 仕事と家庭の両立や働き方改革の推進に向けて、セミナーの開催や広報・啓発活動等により企業の主体的な取組を促進します。
- 男性の家事・育児への参画を促進するため、男性の育児休業取得に向けた企業の取組を支援します。
- 男性の家事・育児参画等に積極的に取り組み、成果を上げている企業の取組事例をホームページで紹介するなど、事業主や労働者に対する情報提供や意識啓発に努めます。
- 男性の育児参画に関する支援制度について、様々な広報媒体により労使双方に対する啓発を行います。
- 育児・介護休業法は全ての事業主に適用されることから、栃木労働局とともに周知啓発に努めます。
- 短時間勤務制度等の育児・介護休業法の周知・啓発に努めます。
- 国の行う、円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組む企業への支援及び職場復帰をサポートするためのリカレント教育を受けられる環境整備等に関する情報を積極的に発信します。
- 県の建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策推進法又は女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定や「男女生き活き企業」の認定の有無の状況をその評価に反映させることにより、企業内における仕事と家庭の両立や女性の活躍を支援するための職場環境等の整備を促進します。 (Ⅱ 1-(3)の再掲)

施策の柱III 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

施策の方向1 男女の人権の尊重と暴力の根絶

現状と課題

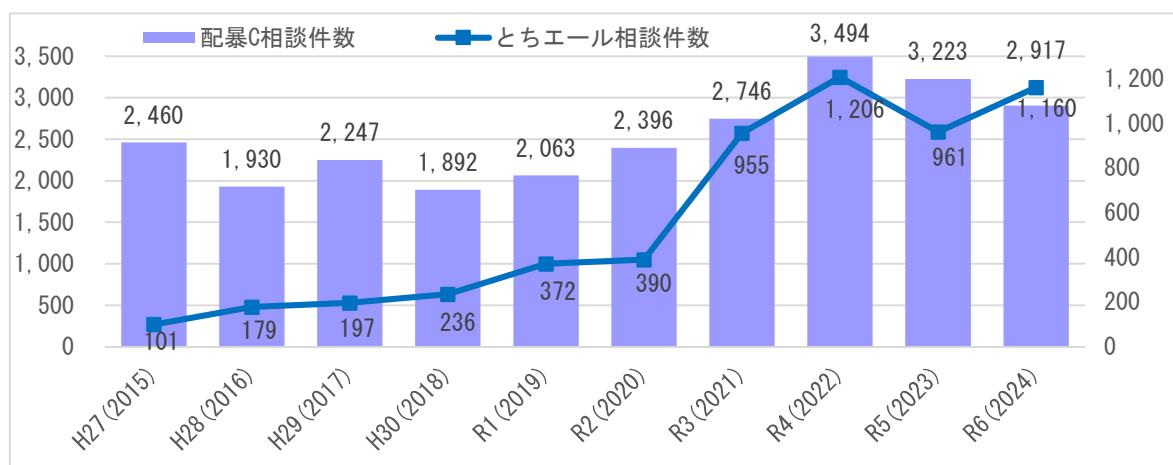
相手の人権を侵害し、恐怖と不安を与える性犯罪・性暴力、DV、ストーカー行為などの暴力は、いかなる場合においてもその対象の性別を問わず許される行為ではありません。

特に女性に対して行われる暴力の背景には、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差など、今日の社会において男女が置かれている状況に根ざした、いわゆる男性優位の社会構造や偏見等の問題があり、本県の配偶者暴力相談支援センター及びとちぎ性暴力被害者サポートセンター（愛称：とちエール）に寄せられる相談件数は高止まりしているのが現状です。解決に向けて男女の人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける暴力は許さないという意識を社会全体で共有していく必要があります。また、このような暴力等は被害者の心身を深く傷つけ、その後の人生にも深刻な影響を及ぼすだけでなく、様々な分野における男女共同参画や女性の活躍を阻む一因にもなっています。

ジェンダーに基づくあらゆる暴力等を許さず、誰もが安心して安全に暮らし、自分らしく活躍できる社会の構築に向けて、一人ひとりが理解を深め、被害者、加害者、そして傍観者にならないよう、発達段階に応じた教育や啓発を推進し、暴力等の根絶に向けて取組を強化していく必要があります。

図表25 配偶者暴力相談支援センター相談件数、とちエール相談件数

栃木県生活文化スポーツ部調べ



図表26 警察におけるDV認知件数

栃木県警察本部調べ



○ 施策 1－(1)

女性等に対する暴力を根絶するための取組の推進

- 性暴力被害やDV被害などの未然防止を図るとともに、こうした困難な問題を抱える女性の早期発見や支援につなげるため、リーフレット等の配布による啓発や相談窓口の周知を行います。
- 「女性に対する暴力をなくす運動」の期間を中心に、パープルリボンをシンボルとした啓発資材の配布などを行い、暴力の根絶に関する機運の醸成を図ります。
- 地域においてDVの防止や早期発見、被害者支援に関する普及啓発を行うDV被害者等地域支援サポーターのスキルアップを図るとともに、女性支援に関する民間支援団体の資質向上や情報交換やネットワークの構築等を目的とした交流会を実施します。
- 栃木県青少年健全育成条例に基づく有害図書類等の指定や書店等への立入調査・指導等の有害環境の浄化の取組を通じ、性犯罪や暴力を助長するような環境の排除に努めます。

○ 施策 1－(2)

若年層や教職員を対象とした性暴力等被害防止の取組強化

- 教育委員会と連携し、教職員を対象とした性暴力やデートDV等の研修会・講演会等を開催し、積極的な参加を促進します。
- 学校において、デートDVやSNSを媒介してのトラブル、AV出演被害、JKビジネス問題等の性暴力被害につながる様々な問題に関する出張セミナーの実施や、「若年層の性暴力被害予防月間」にポスターの配布等を行うことにより、被害者だけでなく加害者にも傍観者にもならないよう、児童や生徒、教職員への啓発を推進します。
- 「同意のない性的な行為はすべて性暴力である」という認識を社会全体で共有するとともに、相談窓口としてとちエールの周知を図るため、被害児童等への対応方法をまとめたリーフレットの作成や、中高生へのとちエールカードの配布を行います。
- インターネットを利用した性暴力等の被害を防ぐとともに、加害者にも傍観者にもならないよう、若年層に対し、スマートフォンなどの正しい使い方やインターネットのルールやマナーなどについて、ネットリテラシー教育の充実を図ります。

施策の柱III 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

施策の方向2 困難を抱える女性等への支援

現状と課題

困難な問題を抱える女性への支援は従来、売春防止法（昭和31年制定）に基づく保護更生等を目的とした補導処分や相談対応等が行われてきましたが、近年、女性をめぐる課題が複雑化・多様化・複合化していることを受け、女性が安心し自立して暮らせる社会の実現を目指し、困難女性支援法が制定されました（令和6年4月1日施行）。女性は男性よりも、社会的・経済的格差を背景に性暴力やDVなどの被害に遭いやすいことや、予期せぬ妊娠、不安定な就労状況による経済的困窮などに陥るおそれがあるため、困難な問題を抱える女性がその意思を尊重されながら適切な支援を受けられるよう、早期発見、相談、心身の健康回復の援助、自立して生活するためのサポートなど多様な支援の包括的な提供が求められています。

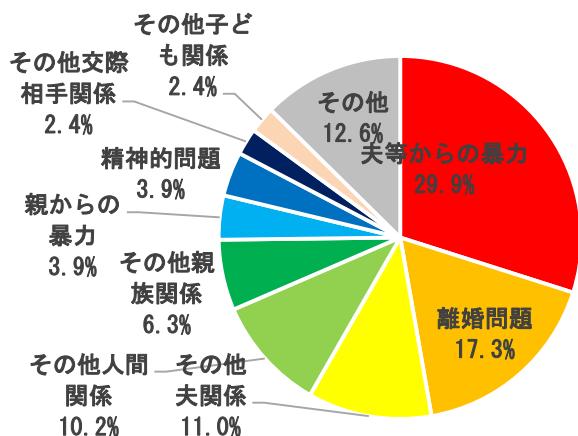
加えて、例えば若年女性では行政機関への相談はハードルが高い等の理由から支援につながりにくい場合があり、民間団体等による相談のきっかけづくりが重要であるほか、ひとり親家庭では親の就労環境支援だけでなく、貧困等の影響が子の教育格差につながることのないよう教育費負担の軽減や学習機会の提供にも努める必要があります。そのほか高齢女性、障害のある女性、外国人女性、不登校やひきこもりなど社会生活を営む上での困難を抱える女性等に対し、個々の状況や生き方に沿ったきめ細かな切れ目のない支援が必要です。

また、DVや交際相手からの暴力、性犯罪・売買春・人身取引等の被害は、幅広い世代が被害者となっているだけでなく、これらの暴力による被害者のPTSD※や、子どもの面前でのDVによる心理的虐待など、その影響は重大かつ深刻です。このため、DV被害者等の相談・支援においては、ケースに応じて様々な機能を持った関係機関や民間団体等が連携して対応することが求められているほか、相談・支援における二次被害を防止するため、相談・支援に関わる機関は、被害者の心理やその置かれている状況についても十分に理解した上で適切に対応することが求められています。

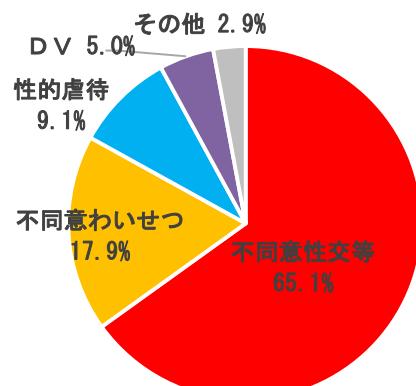
さらに、性的指向・ジェンダー・アイデンティティを理由として困難な状況に置かれている人々について正しい理解を促進し、性の多様性を認め合う意識の醸成を図る必要があります。

※PTSD: Post Traumatic Stress Disorder: 心的外傷後ストレス障害

図表27 R6(2024) 県女性相談支援センター
面接相談の主な内容



図表28 R6(2024) とちエール相談内容



施策と主な取組

○ 施策 2－(1)

様々な困難を抱える女性等への支援

- 女性相談支援センター及び配偶者暴力相談支援センターである「とちぎ男女共同参画センター」を中心に、困難な問題を抱える女性からの相談に対応するとともに、状況に応じて一時保護を実施し、中長期的な支援が必要な場合は女性自立支援施設において生活再建に向けた自立支援を行います。
- 地域での生活再建にはアフターケアが重要であることから、女性相談支援センターや女性自立支援施設は、地域の女性相談支援員と相互に連携し、支援調整会議を活用するなど退所後も再び困難な状況に陥った際にも再度の支援を円滑に実施できるよう努めます。
- 困難な問題を抱える女性が気軽に相談できるよう、LINEによる相談窓口を運用するほか、行政機関への相談が困難な場合を考慮し、民間団体と連携し一時的な居場所の提供やステップハウスでの支援を行います。
- 生活困窮者自立支援法に基づく包括的な支援や、ハローワークと福祉事務所等のチームによる就労支援に加え、関係機関や民間団体とのネットワークにより、女性等のそれぞれの状況に応じたきめ細かな自立支援を行います。
- ひとり親家庭等の自立を支援するため、母子・父子・寡婦福祉資金の貸付や児童扶養手当の支給等による経済的支援を行うとともに、母子家庭等就業・自立支援センター等において就業支援を行います。
- 家庭の経済状況等により学力の低下や進学意欲の差が生じないよう、保健福祉部門と教育委員会、学校等との連携を図りながら、生活困窮世帯等の子どもたちに対する学習支援や教育費に係る経済的支援を行います。
- 高齢者、障害者、外国人等であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に直面している場合があることに留意し、相談体制の充実等に努めます。
- 障害者の障害の状況や特性等に合った職場実習の実施を推進するとともに、障害者の就労を進めるため、受入企業を支援し、職場実習の機会の確保に努めます。
- 不登校やひきこもり等により困難な状況にある方が、安心して社会生活を送れるよう、栃木県子ども若者・ひきこもり総合相談センター（愛称：ポラリス☆とちぎ）や関係機関における相談をはじめ、家族支援セミナー、社会参加や交流機会の提供、就労体験事業などを実施します。
- 性の多様性を認め合う意識の醸成を図るため、講座・セミナーなどの実施により、人権教育・啓発を推進するとともに、性的マイノリティの方々等への相談支援の充実に努めます。
- 教職員を対象に、性の多様性についての理解を深めるための研修を実施し、児童生徒一人ひとりを大切にした支援や相談体制の充実に努めます。

○ 施策 2－(2)

DV被害者等支援対策の推進

- 福祉事務所、警察等の関係機関と連携を図りながら、DV被害者等の一時保護や自立支援、

売買春に関する女性の保護や再発防止対策、人身取引（トラフィッキング）の被害者支援に取り組みます。

- とちぎ男女共同参画センターにおける相談体制の充実を図るとともに、市町におけるDV防止計画に基づく施策の推進及び配偶者暴力相談支援センターの設置を促進します。
- DV被害者等に対してきめ細かな相談支援を行うほか、関係機関や民間団体とのネットワーク強化、関係職員の研修の充実に取り組みます。
- DV被害者等が孤立せず、安心して生活できるよう、DV被害者等を支援する関係機関・団体と連携し、各種情報提供や被害者の状況に応じた支援活動に努めます。
- 早期に相談支援へとつながるよう、福祉サービスや子育て支援等の関係機関にリーフレットを配布するなど、DVに関する知識や支援制度についての周知を図ります。
- DVと児童虐待の関連性から、県及び市のDV担当部署と警察や児童相談所、要保護児童対策地域協議会などの関係機関間の連携を図ります。
- 県営住宅において、DV被害者に対する優先入居と、緊急かつ一時的な住宅の確保について配慮を行います。
- 危険性等の高いDV・ストーカー被害者等に対し、携帯型緊急通報装置を貸し出すほか、公的施設や親類・知人宅等に避難することが困難な場合の一時避難に要する費用を負担するなど、被害防止と被害者の安全確保に努めます。
- 性犯罪・性暴力被害者が被害直後から安心して適切な支援が受けられるよう、とちぎ性暴力被害者サポートセンター（愛称：とちエール）を中心に、関係機関・団体等と連携し、被害者のニーズに応じた支援を行います。また、被害者の心情に配慮した事情聴取の実施など、被害者の二次被害の防止等に努めます。
- 医療機関や学校、公的機関等において相談業務等に携わる者を対象に、潜在化しやすい性暴力被害者を迅速に支援機関へつなぎ、医療機関や関係機関・団体と連携して支援を行うため、被害者をサポートする上で必要な知識を習得する講座を開催します。

施策の方向3 ライフステージに応じた健康への支援

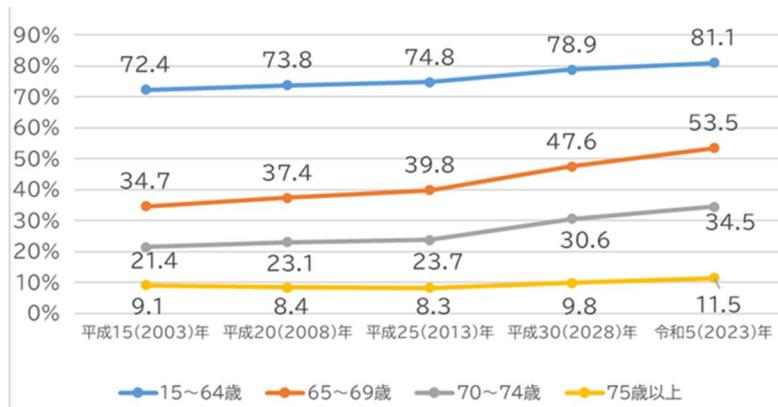
現状と課題

人口減少、超高齢化が進む中、65歳以上の就業者数も上昇傾向にあります。全ての人が健康に留意しながら、それぞれのライフステージにおいて、その時々に希望する働き方、学び方、生き方を実現できるよう、性や健康に関する正しい知識の習得ができる機会の提供や、仕事と健康課題の両立に向けた取組が重要となっています。

特に、女性は、女性ホルモン等の影響により、心身の状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等人生の各段階に応じて大きく変化すること、男性は、精神面で孤立しやすく、また、長時間労働によりワーク・ライフ・バランスがとりにくい状況を要因とする疾病に罹患しやすいなど、男女の性差による特性の違いに対する理解の促進と各人に応じた健康課題への支援が求められます。

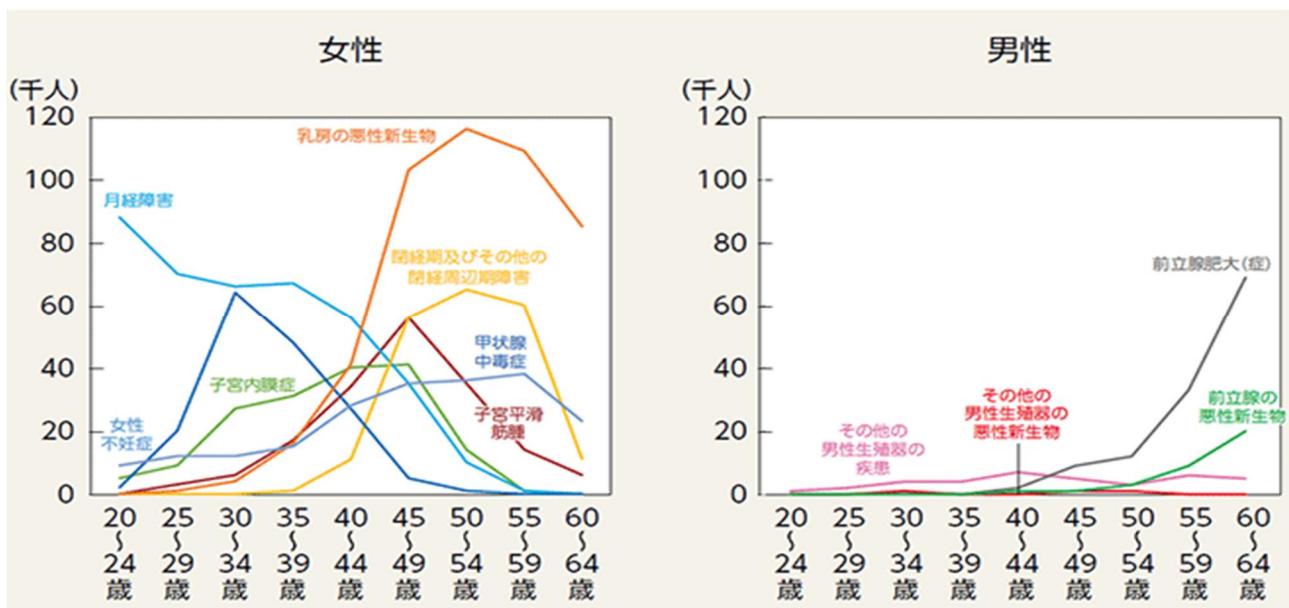
また、性の尊重に関する意識は、幼少期から発達段階や年齢にあわせて醸成していく必要があります。そのため、性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアについて、全ての人が発達段階や状況に応じてその概念を知り、知識を適切に身につけることができるよう取り組む必要があります。

図表29 労働力人口比率の推移 内閣府「令和7年版高齢社会白書」より作成



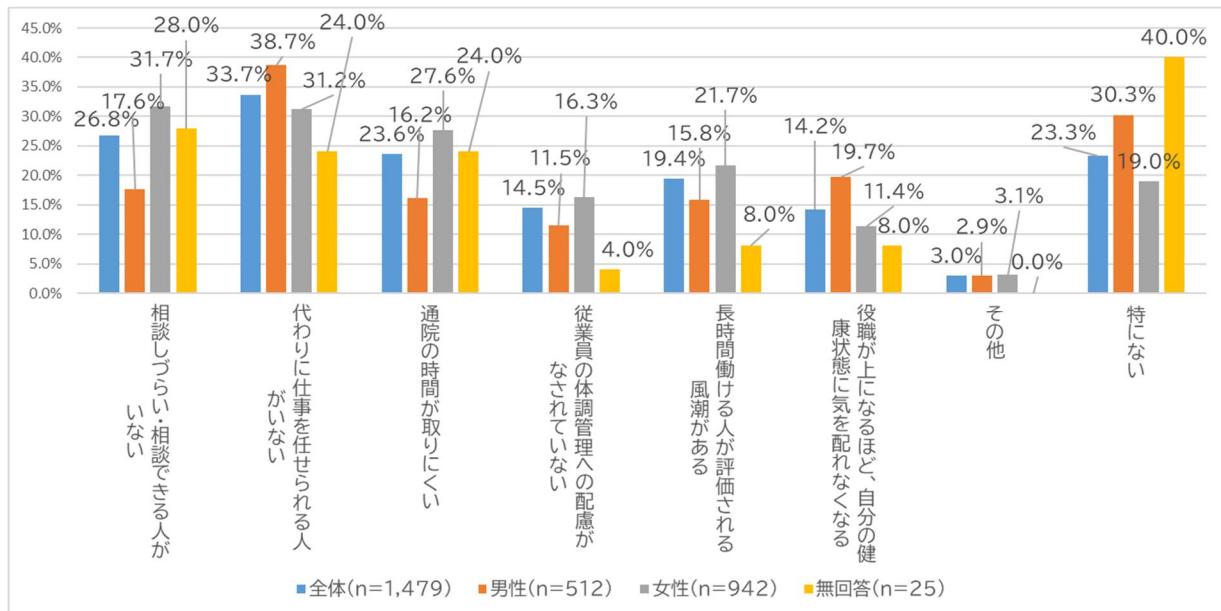
図表30 女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和2(2020)年）

内閣府男女共同参画局「令和6年版男女共同参画白書」



図表31 働く上で、身体や心の不調、健康問題（月経不順など女性特有の健康課題も含む）に関する困りごと

出典：栃木県「令和6(2024)年度働き方・女性活躍に関する従業員の意識調査」



施策と主な取組

○ 施策3－(1)

性別や年齢、ライフステージに応じた健康への支援

- 性差に応じた身体的な健康やこころの健康を維持するため、女性のための健康相談や男性のための電話相談を行います。
- 思春期のこどもたち自らが心身の健康に关心を持ち、よりよい将来を送るため、健康の維持・増進に取り組めるよう、医療・保健・教育等多分野協働による健康教育や健康情報の提供等を行います。
- 従業員の健康づくりに積極的に取り組む事業所を「とちぎ健康経営事業所」として認定し、働く世代の健康づくりを推進します。
- 企業における女性の健康課題への取組を促進するため、フェムテック（※）等に関する情報の提供等を行います。
※Female（女性）とTechnology（技術）を組み合わせた造語。生理や更年期など女性特有の悩みを先進的な技術で解決すること。またその製品やサービスのこと。
- 性差に応じた健康の保持のため、骨粗鬆症検診及びがん検診や精密検査の必要性と効果について、普及啓発を行います。
- 女性特有のがん検診の重要性について、ピンクリボン運動などを通じて啓発を行います。
- 薬物乱用や、喫煙、過度の飲酒について正しい知識の普及啓発と問題解決のための相談等を行います。
- スポーツを通じた女性の健康づくりを促進するため、女性が参加しやすい環境づくりに努めます。

○ 施策3－(2)

性の尊重、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）の推進

- 生命尊重・人権尊重・男女平等の精神に基づき、児童生徒の発達の段階に応じて生命の大切さを理解し、互いの性を尊重する教育等を行います。
- 教育機関や関係団体等と連携したプレコンセプションケア（※）の普及啓発を行います。
※妊娠・出産を含めた将来設計のための健康管理を促す取組。
- 学校等と連携し、性成熟期にある若者への妊娠・出産・子育て等に関する正しい知識の普及啓発や心身の健康づくりを支援します。
- 妊娠中の健康管理やハイリスク妊婦の早期発見等のため、市町と連携して妊娠の早期届出や妊婦健康診査の確実な受診を促進します。
- 不妊症や不育症で悩む人を支援するため、不妊・不育専門相談センターにおける相談等を行うとともに、妊娠や不妊治療等に関する正しい知識の普及啓発を行います。
- 仕事をしている妊婦が安心して働くことができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」の普及等に努めます。
- エイズなどの性感染症を予防するための啓発や相談事業を行うほか、早期発見を目的とした検査を行います。

施策の柱III 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

施策の方向4 災害対策における男女共同参画

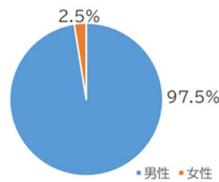
現状と課題

近年、大規模な自然災害が頻発しています。災害は、地震、津波、強風、大雨等の自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会の在り方（社会要因）により、その被害の大きさが決まってくると考えられており、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要であることから、男女共同参画の視点を取り入れ、女性と男性が災害から受ける影響やニーズの違いなどに十分配慮された災害対応が求められています。しかし、防災・災害対策の分野に関わる女性は未だに少ないのが現状であり、防災や復旧・復興等の全ての局面における意思決定過程に女性の参画を促進していく必要があります。

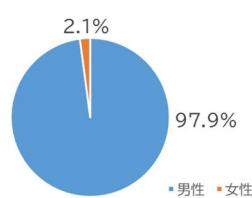
また、非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識が強くなり、例えば家事や育児、介護等の負担が女性に集中するなど一方の性への負担の偏りや、性暴力や配偶者等からの暴力の被害など、ジェンダーに基づく課題が増幅するおそれがあります。

非常時に備えて日頃から家庭や地域、職場などで性別や年齢、立場等の異なる多様な人たちが共に支え合う体制づくりに努め、災害発生時に困難が深刻化しないようにする必要があります。

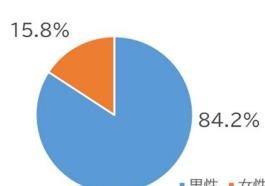
図表32 本県内の消防本部における吏員の男女の割合
出典:「令和6年度防災年鑑」より作成



図表33 本県内の消防団員の男女の割合
出典:「令和6年度防災年鑑」より作成



図表34 本県防災会議委員の男女の割合
出典:内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(2024年度)より作成



参考資料1 被災地における女性の経験及び課題

出典:「彩りあふれる能登の復興へ 令和6年能登半島地震の女性の経験と
思いに対するヒアリング調査 ダイジェスト版(2024年4月25日)」

調査の概要

調査目的・チーム・期間
1. 目的: 能登の復興政策・事業に、女性の経験・視点を反映させること
2. 調査チーム:
・(公財)ほぐくみらい基金 理事長 永井三岐子
・静岡大学グローバル共創科学部 教授/ 減災と男女共同参画 研修推進センター 共同代表 池田恵子
・(公財)みらいRITA / YUIみらいプロジェクト プログラム・ストラテジスト 高橋聖子
3. 実施方法と期間: キーインフォーマ タント(13人)へのヒアリングと政府の 統計データの分析(2024年3月~4 月)

調査で明らかになったこと	背景にある問題
避難所の運営において、女性や多様な人々のニーズが十分に把握されていなかった	・住民組織の長に女性が圧倒的に少なく、平常時から女性が発言しにくい状況があった。 ・男女共同参画視点の防災対策が行われていなかった。
避難所における炊き出しなどの労働は、主に女性が、長時間にわたり、無償で担っていた	・被災自治他の管理職、応援派遣された自治体職員のなかで女性が非常に少なかった。
震災の影響のみならず家族・親族のケアのために出勤できず失職した女性がみられた(※)	・平常時の「仕事」における女性の脆弱性が想起される(能登地域では、女性の就労率は高いものの、女性は男性より、「パート・アルバイト」や「家族従業者」の比率が高い)。
全ての課題に通じ = 無償ケア労働とジェンダー・バイアス	
・無償ケア労働(家庭内で無償で行われる家事・育児・介護・看護など)の女性への著しい偏り ※インフラの破壊や介護・保育サービスの停止、高齢な家族・親族の二次避難を受け入れ →日常的なケアに加え、病院の付き添いや各種手続きなどに多くの時間と現金を持ち出している	
・女性の無償ケア労働負担を「当たり前」とする平常時からの固定的性別役割分業意識 (=ジェンダーバイアス)	

見えてきた課題

- 女性の意思決定への参画のしにくさ
- エビデンスに基づく政策策定と実施に不可欠な男女別等のデータの不備
- 災害対応におけるインクルーシブな視点とコーディネーション機能の弱さ
- 支援者・被災者への支援とケアの不足
- 女性の健康・安全・尊厳の課題
- 生業・仕事への打撃・地震後のケアと仕事との両立の難しさ
- 地震後に増大した無償ケア労働 - 被災地・二次避難先・被災者の家族
- 見過ごされがちなユース世代の課題と、若者・子ども参画の弱さ
- 外部の支援者・移住者との協働・共創の重要性と女性が参画しやすいシステムの不在
- 情報へのアクセスの課題

【インタビューより】女性が発言しにくい地域

「民生委員として区長の会議にいくが、皆男。……そこでは『女性は』でしゃべったことするな』という雰囲気がある。それでも私が男の人の前でも発言できるのは、町内会の仕事や民生委員の仕事など、いろいろとやってきて、状況がわかっているため。……でも、地域の他の女の人は意見を言わない。表では言わずに、何かあれば私に言ってくる。」

—民生委員として活動し、地震後安否確認を続けた女性(70代)

【インタビューより】男性ばかりの応援チーム

「県外の公務員の応援チームが、10ケールまで全部男性だった。『女性の職員の派遣はりますか?』と応援チームが避難所運営を行っていた地域のシニア男性に聞いたが『女性は特に要らない』と答えていた。私たち女性は、『男性で足りないところを女性に補ってほしい』と言ったが、結局受け止められず、ずっと男だけが派遣されていました。」

—被災しながら避難所運営を手伝った女性(40代)

【事例】二次避難に伴う無償ケア労働の増大

- 無償ケア労働①両親の移動支援と通院付き添い
- 能登で暮らしてきた高齢者は、金沢では地理がわからず、道路に慣れず、付き添いで膨大な時間が必要。
- 無償ケア労働②みなし仮設住宅の物件探し
- みなし仮設住宅に移るときの物件探しも一苦労。行政からの通知がわかりにくく、理解に手間取った。避難した高齢者の精神状態も気になる。

避難所チェックシート

確認日: _____ 確認者: _____	
① 避難所のスペース	
プライバシー	<input type="checkbox"/> 授乳室（椅子、授乳用の枕やカッション、おむつ替えスペース）がある <input type="checkbox"/> 男女別更衣室、男女別休憩スペースがある <input type="checkbox"/> 男女別更衣室、男女別休憩スペースが離れた場所にある <input type="checkbox"/> 間仕切り・パーティションがあり、その高さや大きさなどが、プライバシーの観点から、十分である
要配慮者	<input type="checkbox"/> 適切な通路が確保され、段差が解消されている <input type="checkbox"/> 乳幼児のいる家庭用エリアがある <input type="checkbox"/> 介護・介助が必要なためのエリアがある <input type="checkbox"/> 単身女性や女性のみの世帯用エリアがある <input type="checkbox"/> 女性専用スペース（女性用品の配置・女性相談）がある <input type="checkbox"/> キッズスペース（子供たちの遊び場・勉強・情報提供）や保育エリアがある <input type="checkbox"/> 足踏みが悪い人のための寝具（段ボールベッド等）が提供されている
トイレ	<input type="checkbox"/> 安全で行きやすい場所に設置されている <input type="checkbox"/> 女性トイレと男性トイレは離れた場所にある <input type="checkbox"/> 女性トイレ：防犯ブザーの配置、仮設トイレは女性用を多め <input type="checkbox"/> 男女トイレ：尿取リバット等の配置 <input type="checkbox"/> 多目的トイレが設置されている <input type="checkbox"/> 洋式トイレが設置されている <input type="checkbox"/> 屋外トイレは暗がりにならない場所に設置されている <input type="checkbox"/> トイレの個室内、トイレまでの経路に夜間照明が設置されている <input type="checkbox"/> トイレに鏡がある
入浴施設	<input type="checkbox"/> 安全で可能な限りバリアフリーに対応した入浴施設がある <input type="checkbox"/> 男女問わざ一人で（又は付き添いを受けながら）入浴できる施設がある
安全	<input type="checkbox"/> 避難所の危険箇所や死角となる場所の把握・立入制限がされている <input type="checkbox"/> 間仕切り・パーティションが高い場合は個室の定期確認がされている
その他	<input type="checkbox"/> 各部屋に部屋札（ピクトグラム、やさしい日本語）が設置されている <input type="checkbox"/> 指示板による情報提供（インターネットが使用できない人・情報が届きにくい人向け）がされている

② 避難所の運営体制・運営ルール	
運営体制	<input type="checkbox"/> 管理責任者には男女両方を配置している <input type="checkbox"/> 自治的な運営組織の役員に女性が3割以上参画している <input type="checkbox"/> 運営組織に、多様な立場の代表者が参画している <ul style="list-style-type: none"> ・介護・介助が必要な人 ・PTA ・障害者 ・中学生・高校生 ・乳児がいる家庭の人 ・外国人（居住者が多い場合）
運営ルール	<input type="checkbox"/> 避難者による食事作り・片付け、清掃等の負担が、特定の性別や立場の人には偏っていない（男女を問わざできる人で分担） <input type="checkbox"/> 女性用品（生理用品、下着等）は女性担当者が配布を行っている
ニーズ把握	<input type="checkbox"/> 避難者から要望や困りごとを受けられる仕組み体制がある（トイレ等への意見箱の設置） <input type="checkbox"/> 女性や子育て・介護中の家庭の要望や困りごとを積極的に聞き取り、運営に反映させている <input type="checkbox"/> 避難者名簿を作成し情報管理が徹底されている （氏名、年齢、性別、健康状態、保育や介護を受ける状況、避難場所、在宅・車中泊、外部からの問い合わせに対する情報の開示／非開示の可否） <input type="checkbox"/> 相談体制の整備、専門職と連携したメンタルケア・健康相談が実施されている
③ 暴力防止・安全の確保	
<input type="checkbox"/> 配偶者からの暴力の被害者等の避難者名簿の作成と情報管理が徹底されている <input type="checkbox"/> 男女一緒にに行うトイレ体制がある <input type="checkbox"/> 救援場所や女性専用スペース等へ巡回警備が行われている <input type="checkbox"/> 避難所の校庭など、敷地内に車中泊がいる場合は、車中泊エリアの巡回警備が行われている <input type="checkbox"/> 許可を許さない場所づくりが整備されている （啓発ポスターの掲示、相談カードの設置、照明の増設、女性や子供は2人以上で行動する、移動する際はまわりの人に声を掛け合う） <input type="checkbox"/> 防犯ブザーやホイッスルが配布されている <input type="checkbox"/> 不安や悩み、女性に対する暴力等に対する相談窓口、男性相談窓口が周知されている	
④ 衛生環境・感染症予防	
<input type="checkbox"/> 感染症予防（手洗い・消毒・マスク）対策がされている <input type="checkbox"/> トイレの使用方法・汚物の処理などの衛生対策が行われている <input type="checkbox"/> トイレ専用の衛生用品（スリッパ等）が使用されている <input type="checkbox"/> ゴミの収集や分別が徹底されている <input type="checkbox"/> 炊き出しを行った際は、調理の手順の表示や食品の管理、主要なアレルゲンの有無の表示、残食の廃棄が徹底されている <input type="checkbox"/> 育児用ミルク（粉ミルク／液体ミルク）を配布する際は、授乳アセスメントシートに基づき説明した後に配布している	
⑤ 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への支援	
<input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者情報も登録されている（特に要配慮者の把握のため） <input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への食料・物資配布の時間や場所がある <input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者への支援情報等を伝達する体制が整っている <input type="checkbox"/> 在宅避難者を含む指定避難所以外の避難者のニーズを把握する体制がある	

施策と主な取組

○ 施策4-（1）

防災分野における男女共同参画の推進

- 防災における男女共同参画に関する知識を身に付け、日頃の普及啓発や災害発生時の避難所運営に参画できるよう、ボランティアや学生など、様々な分野の幅広い世代を対象とする研修や出前講座を実施します。
- 男女共同参画の視点を生かした避難所の運営等に向けて、平常時から市町等と情報交換を行うとともに、広く県民や防災関係団体に「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の周知を行います。
- 男女共同参画の視点を取り入れ、妊娠婦等に配慮した防災意識の啓発に努めます。
- 防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画の促進に努めるとともに、自主防災組織などでリーダーとして活動する女性が増加するよう研修を実施します。（I 2-（2）の再掲）
- 女性消防団員の加入促進を図るとともに、女性防火クラブ間の情報交換や相互交流を促進します。

○ 施策4-（2）

ジェンダーの視点を取り入れた避難所運営

- 災害発生時に、男女共同参画の視点によるきめ細かな被災者支援や避難所運営が行われるよう、市町の取組を支援します。
- 災害発生時に安全・安心な避難生活が確保されるよう、性暴力やDVなどの防止活動を行います。
- 災害発生時に市町が行う避難所運営において、妊娠婦等のニーズや障害児の障害特性等に配慮するよう、周知等を行います。

計画の推進 総合的な推進体制の充実

社会のあらゆる分野における男女共同参画を推進していくため、県、市町、県民、事業者、民間団体が、それぞれの立場から主体的に取り組んでいくとともに、独)男女共同参画機構とも連携しながら、オール栃木体制で取組を展開していきます。

1 県の推進体制の充実

男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、「男女共同参画推進本部」を中心として、府内関係部局が緊密な連携を図るとともに、県のあらゆる施策に男女共同参画の視点を反映できるように努めます。

- 男女共同参画推進本部を中心に、男女共同参画の推進に向けて総合的かつ計画的に施策を推進することができるよう、関係各課と連携を図ります。
- 計画の進捗状況を毎年とりまとめ分析・評価するとともに、必要に応じて施策の改善・見直しを図ります。
- 県が率先して、男女共同参画社会にふさわしい職場づくりと女性の活躍推進に取り組みます。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、県民の皆さんからの意見や提案などに対して適切に対応し、施策に生かしていきます。
- 苦情等処理制度を活用し、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等についての県民からの苦情や意見等に適切に対応します。

2 とちぎ男女共同参画センター（愛称：パルティ）を核とした男女共同参画の推進

国の「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」を踏まえ、男女共同参画推進の多様な活動の拠点施設であるとちぎ男女共同参画センターの機能を強化していきます。

- 県民ニーズの把握に努め、幅広い参加が得られるよう、多様な研修や講座等を実施するなど総合的な推進を図ります。
- 男女共同参画の推進に資する活動に取り組むNPO、団体、グループ、個人相互の交流機会の提供等により、その活動を支援します。
- 国、独)男女共同参画機構、市町の男女共同参画センター等の関係機関との連携を強化し、地域における男女共同参画の取組の更なる展開を図ります。
- 男女共同参画の視点に立った防災対策や避難所運営等、様々な分野において積極的な情報提供等に努めます。
- とちぎ男女共同参画センターと市町が連携し、DV被害者等困難を抱える女性の支援を行います。

3 市町との連携

県内各地で男女共同参画に関する取組が進むよう市町と協働するとともに、情報提供などの支援を行います。

- 県民に最も身近な市町において、条例及び計画の策定をはじめ、県民が活動を展開する上で役立つ情報を収集し、積極的に提供するとともに、職員研修や住民への意識啓発などの取組が効果的に行われるよう支援します。
- 情報の共有を図るため、会議等を開催するとともに、市町の男女共同参画担当職員等を対象に、研修会を開催します。

- 地域における男女共同参画を推進する人材の育成・確保など、市町が円滑に事業展開できるよう支援を行います。

4 県民・事業者・民間団体との連携

県民、事業者、民間団体の主体的な取組を支援するとともに、それぞれの主体と連携・協働しながら、あらゆる分野における男女共同参画の実現を促進します。

5 意識や実態の調査研究、情報の収集と提供

男女共同参画に関する調査を定期的に実施するとともに、統計資料を収集し、県民等に情報提供をします。

- 男女共同参画に関する県民の意識や実態を定期的に調査します。
- 各種広報媒体を活用した広報や、啓発資料の作成により、男女共同参画意識の醸成を図ります。
- 国、都道府県、市町、企業、団体等の情報を収集、整理し、県民等に提供します。

目標設定指標一覧

プランに基づく取組を計画的かつ効果的に実施するため、3つの施策の柱について、成果指標を設定し、毎年度の取組の効果を検証します。

目標設定指標の項目は、計画の着実な推進と実効性のあるフォローアップを行う観点から、特に点検・評価が必要なものとしました。

なお、計画期間中に目標値に達した場合は、見直しを行います。また、県の他の関連計画に掲げられた指標を用いているものについては、当該計画の見直しがされた場合は、見直し後の指標に修正します。

I 男女がともに活躍できる社会づくり

	項目	単位	基準値		R12(2030)年度目標値		所管課
1	社会全体における男女の地位が平等と感じる人の割合※1	%	R7(2025) 年度	12.1	R12(2030) 年度	基準値から上昇	人権男女共同参画課
2	固定的な性別役割分担意識（「男は外で働き、女は家庭を守るべき」との考え方に対する賛成）※2と回答した人等の割合	%	R7(2025) 年度	21.6	R12(2030) 年度	基準値から減少	人権男女共同参画課
3	県の審議会等委員に占める女性の割合※3	%	R7(2025) 年4月1日	39.6	R13(2031) 年4月1日	45.0	行政改革ICT推進課 人権男女共同参画課
4	市町の審議会等委員に占める女性の割合※3	%	R7(2025) 年4月1日	30.0	R13(2031) 年4月1日	40.0	人権男女共同参画課
5	とちぎ女性活躍応援団の登録企業等数※4	社	R6(2024) 年度末	1,532	R12(2030) 年度末	2,200	人権男女共同参画課

※1 栃木県「県政世論調査」

※2 栃木県「県政世論調査」。「どちらかといえば賛成」を含む

※3 地方自治法第202条の3第1項に基づき設置されている審議会等（法律若しくはこれに基づく政令又は条例の定めるところにより設置されている審議会等（附属機関））における女性の割合

※4 女性活躍に向けてオール栃木体制で取り組む「とちぎ女性活躍応援団」の趣旨に賛同し登録した企業・団体の記載年度末時点の数

II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

	項目	単位	基準値		R12(2030)年度目標値		所管課
1	総労働時間※5	時間	R6(2024) 年	1,673	R12(2030) 年	1,650	労働政策課
2	男女生き活き企業認定企業数※6	社	R6(2024) 年度末	342	R12(2030) 年度末	650	人権男女共同参画課
3	男性の育児休業取得率※7	%	R6(2024) 年	50.0	R12(2030) 年	85.0	労働政策課
4	女性管理職を登用している企業の割合※8	%	R6(2024) 年	45.6	R12(2030) 年	58.0	労働政策課

5	女性の平均勤続年数※9	年	R6(2024) 年	10.9	R12(2030) 年	11.5	労働政策課
---	-------------	---	---------------	------	----------------	------	-------

- ※5 栃木県「毎月勤労統計調査」
- ※6 働き方の見直しや女性の活躍推進に積極的に取り組む企業等として県の認定を受けた企業等の記載年度
未時点の数
- ※7 栃木県「労働環境等調査」（記載年度に実施した調査により把握した当該調査年度の前年度の取得率）
- ※8 栃木県「労働環境等調査」（記載年度に実施した調査により把握した当該調査時点の登用率）
- ※9 栃木県「労働環境等調査」（記載年度に実施した調査により把握した当該調査時点の正社員の平均勤続
年数）

III 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

	項目	単位	基準値		R12(2030)年度目標値		所管課
1	DV・性暴力等被害防止のため の講座を実施した高等学校等 の数※10	校	R6(2024) 年度末	40	R12(2030) 年度末	100	人権男女 共同参画 課
2	県と連携して女性支援を実施 する団体数※11	団体	R7(2025) 年度末	1	R12(2030) 年度末	3	人権男女 共同参画 課
3	母子家庭等就業・自立支援セ ンターにおける就業支援講習 会受講者のうち就職等の実績 があった者の割合※12	%	R6(2024) 年度末	58.1	R12(2030) 年度末	基準値か ら上昇	こども政 策課
4	①子宮頸がん検診受診率 (20歳～69歳) ②乳がん検診受診率 (40歳～69歳)※13	%	R6(2024) 年度	① 46.9 ② 52.0	R12(2030) 年度	① 60.0 ② 60.0	健康増進 課

※10 県が講座を実施（委託を含む）した高等学校等の数（累計）

※11 県と連携して女性支援事業を実施するNPO等の民間団体の数

※12 受講年度及び翌年度における就職、スキルアップによる正規雇用や昇給等の実績

※13 市町が実施している子宮頸がん検診及び乳がん検診の受診率（記載年度に実施した調査により把握した
当該調査年度の前年度の受診率）

担当課室一覧

施策の柱Ⅰ 男女がともに活躍できる社会づくり

施策の方向	施 策	主な担当課室
1社会全体の意識変革	(1)固定的な性別役割分担意識及びアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消	人権男女共同参画課、労働政策課
	(2)男女共同参画の視点に立った家庭教育の充実	県民協働推進課、人権男女共同参画課、生涯学習課
	(3)男女平等を推進する学校教育の充実	こども政策課、教育政策課、義務教育課、高校教育課、生涯学習課
	(4)男女共同参画を推進する学習機会の充実	人権男女共同参画課
2あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大	(1)政策・方針決定過程への女性の参画促進	市町村課、行政改革ICT推進課、人権男女共同参画課、経営支援課、労働政策課、経済流通課、経営技術課
	(2)あらゆる分野における女性人材の育成・裾野拡大	市町村課、人事課、行政改革ICT推進課、人権男女共同参画課、消防防災課、教育政策課、義務教育課、高校教育課、人事委員会事務局、警務課
3多様な活躍の場の創出	(1)若い世代の多様な活躍に向けたライフデザイン教育	県民協働推進課、人権男女共同参画課、こども政策課、労働政策課、教育政策課、義務教育課、高校教育課
	(2)理工系分野への女性の進路選択促進	人権男女共同参画課、産業政策課、工業振興課、労働政策課
	(3)女性の就業とチャレンジへの支援	人権男女共同参画課、医療政策課、高齢対策課、産業政策課、工業振興課、経営支援課、労働政策課
	(4)地域における生涯を通じた活躍の支援	県民協働推進課、人権男女共同参画課、スポーツ振興課、高齢対策課、生涯学習課

施策の柱Ⅱ 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

施策の方向	施 策	主な担当課室
1ワークイノベーションの推進	(1)働き方の見直しに向けた経営者等の意識と職場風土の変革	人権男女共同参画課、労働政策課
	(2)多様で柔軟な働き方の推進	産業政策課、労働政策課
	(3)仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)の推進	県民協働推進課、人権男女共同参画課、高齢対策課、こども政策課、労働政策課、監理課、生涯学習課
2女性の活躍と経済的自立	(1)男女の均等な雇用機会と待遇の確保の推進	労働政策課
	(2)管理職への女性登用の推進	人権男女共同参画課、産業政策課、労働政策課
	(3)女性が能力を発揮しやすい職場環境の整備促進	人事課、人権男女共同参画課、労働政策課、監理課、技術管理課
	(4)多様なキャリアの実現に向けた支援	人権男女共同参画課、産業政策課、工業振興課、労働政策課
	(5)農林業及び自営の商工業等に従事する女性の活躍促進	林業木材産業課、経営支援課、経営技術課
3男性の家事・育児への参画推進	(1)社会全体の意識変革と支援の充実	人権男女共同参画課、高齢対策課、こども政策課、労働政策課、生涯学習課
	(2)とも家事・とも育ての推進に向けた経営者等の意識と職場風土の変革	人権男女共同参画課、高齢対策課、こども政策課、労働政策課、監理課、生涯学習課

施策の柱Ⅲ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会づくり

施策の方向	施 策	主な担当課室
1男女の人権の尊重と暴力の根絶	(1)女性等に対する暴力を根絶するための取組の推進	人権男女共同参画課、県民広報相談課、人身安全少年課、捜査第一課、生活環境課
	(2)若年層や教職員を対象とした性暴力等被害防止の取組強化	人権男女共同参画課、教育政策課、義務教育課、高校教育課、生涯学習課
2困難を抱える女性等への支援	(1)様々な困難を抱える女性等への支援	県民協働推進課、人権男女共同参画課、保健福祉課、医療政策課、高齢対策課、障害福祉課、こども政策課、国際経済課、住宅課、特別支援教育課、県民広報相談課、人身安全少年課
	(2)DV被害者等支援対策の推進	くらし安全安心課、人権男女共同参画課、保健福祉課、医療政策課、こども政策課、住宅課、県民広報相談課、人身安全少年課、捜査第一課
3ライフステージに応じた健康への支援	(1)性別や年齢、ライフステージに応じた健康への支援	スポーツ振興課、人権男女共同参画課、医療政策課、高齢対策課、健康増進課、こども政策課、医薬・生活衛生課
	(2)性の尊重、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)の推進	健康増進課、こども政策課、教育政策課、義務教育課、高校教育課、生涯学習課
4災害対策における男女共同参画	(1)防災分野における男女共同参画の推進	人権男女共同参画課、危機管理課、消防防災課
	(2)ジェンダーの視点を取り入れた避難所運営	人権男女共同参画課、危機管理課、消防防災課

参 考 資 料

1 とちぎ男女共同参画プラン〔6期計画〕策定の経緯

令和7(2025)年	7月28日	栃木県男女共同参画推進本部	プラン骨子案審議
	8月5日	栃木県男女共同参画審議会	プラン骨子案審議
	10月22日	栃木県男女共同参画推進本部	プラン素案審議
	11月4日	栃木県男女共同参画審議会	プラン素案審議
	12月4日	パブリック・コメント（県民意見の募集）	開始
令和8(2026)年	1月5日	パブリック・コメント（県民意見の募集）	終了
	2月2日	栃木県男女共同参画審議会	プラン最終案審議
	2月12日	栃木県男女共同参画推進本部	審議・決定

2 栃木県女性活躍推進フェロー

藤井佐知子

3 栃木県男女共同参画審議会委員名簿（令和8(2026)年2月現在）

※50音順、敬称略

区分	氏名	役職等
会長	大森 玲子	宇都宮大学地域デザイン科学部教授
副会長	小坂 誉	弁護士
委員	安發 敦子	日本労働組合総連合会栃木県連合会 副部長
	市村 博美	栃木県人権擁護委員連合会 男女共同参画委員
	井上 まき	公募委員
	岩田 将実	厚生労働省栃木労働局雇用環境・均等室室長補佐
	大谷 弥生	栃木県議会議員
	蟹江 教子	宇都宮共和大学子ども生活学部教授
	川井 正枝	栃木県女性団体連絡協議会会長
	須賀 明美	栃木県保育協議会理事
	鈴木 達朗	(一社) 栃木県経営者協会専務理事
	瀬山 光司	日光市企画総務部総務課長
	善林 景子	元栃木県県民生活部参事兼とちぎ男女共同参画センター所長
	滝田 勇人	(一社) 栃木県老人福祉施設協議会理事
	田村 寛徳	日本放送協会宇都宮放送局コンテンツセンター長
	花本 哲也	母子生活支援施設わかくさ所長
	福田 晴美	(一社) 栃木県医師会常任理事
	室井 真佐美	栃木県女性農業士会会長
	山本 晶子	栃木県女性校長教頭会会长

3 用語解説

五十音	用語	解説
あ	AV (アダルトビデオ) 出演強要・JKビジネス問題	本人の意に反してアダルトビデオへの出演を強要されたり、「JK」(女子高校生の略)などの児童・生徒を雇い、表向きには健全な営業を装いながら、実際には、性的なサービスを客に提供させたりする、若年層の女性が性的な暴力の被害に遭う問題をいう。
	アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)	日本語で「無意識の思い込み」などと訳される。過去の経験や周囲の環境、情報などから形成される固定概念や既成概念のこと。
い	育児・介護休業法	仕事と家庭の両立支援対策を充実するため、平成4(1992)年4月に施行された法律。同法では、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められている。
え	SDGs (エスディジーズ) (持続可能な開発目標)	「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」の略称で、2015年9月の国連サミットで採択された2030年を期限とする国際目標。より良い世界を目指すために達成すべき17の大きな目標とそれらを達成するための具体的な169のターゲットで構成されている。
	M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率(労働率、労働参加率)又は就業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。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということを示している。
	L字カーブ	日本の女性の正規雇用労働者の比率を年齢階級別にグラフ化したとき、20代から30代でピークを迎えた後、低下を続け、アルファベットのL字のような形になることをいい、女性の働き方が正規雇用と非正規雇用(パートタイム)に二極化していることを示している。
	エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力を持つこと。
か	家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすく能力と意欲が十分に発揮できる就業環境等について取り決める協定のこと。
	家庭の日	本県では、家庭の教育力の向上を目指し、毎月第3日曜日を「家庭の日」と定め、主な県有施設の子ども料金の無料化や、市町有施設の優遇制度を実施している。
き	キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる通じて、キャリア発達(※)を促す教育のこと。 (※)キャリア発達とは、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程のこと。
け	健康寿命	健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間のこと。
こ	固定的な性別役割分担意識	「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)	女性をめぐる問題が多様化、複雑化している中、支援を必要とする女性が抱えている問題やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供し、女性が安心かつ自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的として、令和6(2024)年4月に施行された法律。同法に基づき、地方自治体は困難な問題を抱える女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を実施する。
し	ジェンダー(gender)	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別(セックス/sex)があるが、一方で、社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」という。
	ジェンダー・アイデンティティ(性自認)	自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているのかを示す概念のこと。
	仕事と家庭の両立応援宣言	県内の企業や事業者が、「従業員の仕事と家庭の両立」及び「女性の活躍」を応援するためにこれから取り組もうとする内容を、県が「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集し、審査の上、登録する制度のこと。

音五十	用語	解説
し	仕事と家庭の両立に関するメールマガジン	県が育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等の関係法令や、国・県等が主催するセミナー等について情報提供を行うため、平成26（2014）年4月から「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ通信」として県内の企業等向けに毎月発行しているメールマガジンのこと。
	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	企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るために雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	企業が女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるよう、女性の活躍状況の把握・分析を踏まえ、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 実施しようとする女性活躍推進に関する取組内容と実施時期を定めるもの。常時雇用する労働者が101人以上（の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。
	女性に対する暴力をなくす運動	女性の人权の尊重のための意識啓発や教育の充実を図るために、国が平成12年度から実施しているもの。11月25日（国連で採択された「女性に対する暴力撤廃国際日」）を最終日とする2週間の運動期間において、全国の関係機関・団体等が連携して、普及啓発など様々な活動を実施している。
	女性農業士	模範的な農業経営及び農家生活を実践し、農村社会における男女共同参画や農村地域の活性化等を行う女性農業者で、県が認定している。
	女性防火クラブ	家庭での火災予防の知識の習得、地域全体の防火意識の高揚などを目的として地域で活動している組織のこと。
	人身取引（トラフィックキング）	犯罪組織や悪質なプローカーなどが、女性やこどもを始めとした弱い立場にある人を、暴力や脅迫、誘拐、詐欺などの手段によって支配下に置いたり、引き渡したりして、売春や強制労働などの目的で搾取する犯罪のこと。
す	スタートアップ企業	新しい技術やビジネスモデル（イノベーション）を有し、急成長を目指す新しい企業のこと。
せ	生活困窮者自立支援法	生活困窮者の自立の促進を図ることを目的として、平成27（2015）年4月に施行された法律。同法に基づき、福祉事務所設置自治体は、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施や住居確保給付金の支給、その他の支援を行うための必要な措置を講ずる。
	性的指向	人の性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のこと。具体的には、性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、性愛の対象が同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、性愛の対象が男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指す。また、他者に対して性的魅力や欲求は感じないが、恋愛感情を持つ場合がある人（アセクシャル）、他者に対して恋愛感情は抱かないが、性的欲求を持つ場合がある人（アロマンティック）も存在している。
	性的マイノリティ	SOGI（性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、全ての性を指す表現）において、性的指向が同性や両性に向いている人、生物学的な性（からだの性）と性自認（こころの性）が一致しない人などをいう。「セクシャルマイノリティ」、「性的少数者」ともいう。
	（職場における）セクシュアルハラスメント	職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること、又は労働者の意に反する性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなつたため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じるなど、就業する上で看過できない程度の支障が生じることをいう。
た	待機児童	保育が必要である児童にもかかわらず、保育所や認定こども園等を利用できない状態にある児童のこと。
	男女生き活き企業認定・表彰制度	栃木県で、平成29（2017）年度から実施している、女性活躍の推進や働き方の見直しに積極的に取り組み、誰もがいきいきと働くことを目指している企業等を認定・表彰する制度のこと。
	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保を目的として、昭和61（1986）年4月から施行された法律のこと。同法では労働者の募集・採用、配置・昇進、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、定年・解雇などにおいて、性別を理由とする差別の禁止などが規定されている。

五十音	用語	解説
ち	チャイルドペナルティ	子どもを持ったことで所得が減ったり、キャリアが中断するなど、女性だけが不利になる現象のこと。
て	DV被害者等地域支援センター	県が実施した地域支援センター養成講座の修了者のうち、センターとして登録したボランティアのこと。センターは、地域におけるDVの防止と早期発見、DV被害者支援に関する普及啓発活動、及び県や市町等が実施する啓発活動やDV被害者等への支援の補助を行う役割を担っている。 (平成30(2018)年度から設置)
	デートDV	恋人や交際相手などの親密な関係にある者(配偶者等を除く)の一方から他方に対してふるわれる身体的、精神的、経済的及び性的暴力等のこと。借りたお金を返さないなどの経済的暴力や、家族や友人との付き合いを制限するなどの精神的暴力もデートDVで起こる暴力に含まれる。
	とちぎ女性応援サイト Welle(ウェル)	女性の活躍を応援することを目的として県が運営するウェブサイトのこととで、各ライフイベントにおけるキャリア継続のポイントや、仕事と家庭の両立に関する情報など、様々なコンテンツを設けている。
	とちぎ健康経営事業所	働く世代の健康づくりを推進するため、従業員の健康づくりに積極的に取り組む事業所として県の認定を受けた事業所。
	栃木県こどもまんなか推進プラン	平成31(2019)年1月に施行したとちぎの子ども・子育て支援条例、令和5(2023)年12月に閣議決定されたこども大綱の基本理念を踏まえ、栃木県で「こどもまんなか社会」を実現するよう、全ての子ども・若者の健やかな成長と将来にわたる幸せを支援する取組や、希望に応じた結婚・妊娠・出産、喜びのある子育てを支援する取組を進めるための総合計画として県が策定した計画のこと。(計画期間:令和7(2025)年度~令和11(2029)年度)
と	栃木県子ども若者・ひきこもり総合相談センター(ポラ里斯☆とちぎ)	ひきこもり、ニート、不登校等の社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者等及びその家族等からの相談全般を受け付け、適切な指導・助言などを行い、必要に応じて関係機関等へのつなぎ等を行う総合相談窓口。 (平成26(2014)年10月設置)
	栃木県男女共同参画施策苦情等処理制度	栃木県男女共同参画推進条例第18条に基づき、知事に提出された県の男女共同参画の推進に関する施策についての苦情や意見などを、栃木県男女共同参画審議会が公正、中立な立場で調査し、必要に応じて知事に意見を述べる制度のこと。
	栃木県男女共同参画地域推進員	男女共同参画社会の実現を目指し、男女共同参画の推進と女性問題の課題解決を図るため、男女共同参画の推進の担い手として、地域において活動する、県で委嘱しているボランティアのこと。
	とちぎ女性活躍応援団	知事をトップに官民協働によるオール栃木体制で働き方改革や女性活躍を支援するために設立されたもので、産学官をはじめ、労働、医療・福祉、農林、建設・運輸、金融等、様々な分野の県域をカバーする27の団体や企業が設立・運営に携わり、趣旨に賛同して会員となった県内所在の企業・団体と一体となって応援団を構成している。
	とちぎ性暴力被害者サポートセンター(とちエール)	性犯罪・性暴力被害者を総合的に支援するための相談窓口で、性別・年齢にかかわらず相談できる。 被害者のニーズに応じて、関係機関・団体と連携して対応するなど、少しでも早く被害者の心身が回復するよう必要な支援を行っている。本県では、済生会宇都宮病院に設置している。(平成27(2015)年7月設置)
	とちぎの高校生「じぶん未来学」	高校生が、親・家族・家庭などの意義や役割、地域の人間関係など地域社会について主体的に学ぶことにより、次世代を育成し、地域への愛着や定住意識の醸成を図るとともに、地域を支え守る気持ちをはぐくむため、県教育委員会が推進しているプログラム。
	とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン	本県の農業・農村における男女共同参画社会形成のための基本指針として施策の基本的な方向を明らかにしたもの。
	とも家事	みんなで家事をシェアすること(「みんな」には、パートナーや家族だけでなく、時短食材、便利家電、家事代行サービス等の活用も含む)。 県では、令和5(2023)年度から11月22日を本県独自の「とも家事の日」に制定し、家事分担や家事時間削減を目的とした「とも家事」を推進している。

五十音	用語	解説
ね	ネットリテラシー	インターネットの常識を持ち、ネット上で得た情報を正しく理解し、活用することができる能力のこと。
は	パープルリボン運動	女性に対する暴力根絶運動のこと。女性に対する暴力を許さない社会づくりに取り組んでいる世界各地の個人や団体が、暴力の下に身を置いている人々に勇気を与えようとの願いから、パープルをシンボルカラーとして布リボンやバッヂなどによりパープルリボンを広めている。
	配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス=DV）	一般的に配偶者や交際相手など親密な関係にある又はあった者からの暴力のことを指す。被害者のほとんどは女性であるが、男女問わず被害者となりうる。暴力の形態は、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力（生活費を渡さない等）など様々であり、家庭内で起こるため、外部からの発見が難しく、被害が深刻化しやすい特性がある
	配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及びその同伴家族の一時保護、被害者の自立生活促進・保護命令制度・保護施設利用などの援助を行う機関のこと。令和8（2026）年3月現在、県と4市（宇都宮市、日光市、小山市、栃木市）に設置されている。
	（職場における）パワーハラスメント	職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいう。
ひ	PTSD (Post Traumatic Stress Disorder: 心的外傷後ストレス障害)	生死にかかわるような実際の危険にあったり、死傷の現場を目撃したりするなどの体験によって強い恐怖を感じ、それが記憶に残ってこころの傷（トラウマ）となり、何度も思い出されて当時と同じような恐怖を感じ続けるという病気のこと。
	ピンクリボン運動	乳がんの正しい知識の普及と乳がん検診の受診促進などを目的とした啓発運動で、その象徴としてピンクリボンが用いられている。
ふ	ファミリー・サポート・センター	「児童の預かりの援助を受けたい人（依頼会員）」と「児童の預かりの援助を行いたい人（提供会員）」からなる会員組織のことで市町が設置運営し、依頼会員と提供会員との連絡、調整などを行っている。
	フェムテック	Female（女性）とTechnology（技術）を組み合わせた造語。生理や更年期など女性特有の悩みを先進的な技術で解決すること。またその製品やサービスのこと。
	不妊・不育専門相談センター	産婦人科医師や助産師による一般的な不妊治療から生殖補助医療までの医学的情報の提供や、不妊に関する心の悩みなど、多様な相談に応じる機関のこと。本県では、とちぎ男女共同参画センターに設置している。
	プレコンセプションケア	妊娠・出産を含めた将来設計のための健康管理を促す取組のこと。
	フレックスタイム制	一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度。 労働者は仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる。
ほ	放課後児童クラブ	保護者が共働き等により昼間家庭にいない小学生の子どもたちに放課後等の適切な遊びや生活の場を提供する安全・安心な居場所であり、児童クラブ、学童クラブ、学童保育、留守家庭児童会ともいう。設置場所は、学校の余裕教室や専用施設、児童館、公民館など、地域によって様々である。
	母子家庭等就業・自立支援センター	母子家庭の母、父子家庭の父等に対し、就業相談から就業支援講習会、就業情報の提供等まで、一貫した就業支援を実施するとともに、養育費の取決め等の専門相談を実施し、母子家庭の母等の自立を総合的に支援する。本県では、公益財団法人栃木県ひとり親家庭福祉連合会（とちぎ男女共同参画センター内）へ委託して実施している。
ま	（職場における）マタニティハラスメント	妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行う言動をいう。 妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格などの不利益な取扱いを受けることも含めた意味で使われる場合もある。
	マミートラック	子育て中の女性が補助的な業務や比較的責任の軽い業務を割り当てられること。「マミートラック」に乗せられることでキャリアアップの機会を失い、思うように活躍できなくなるなどの問題が指摘されている。

五十音	用語	解説
よ	要保護児童対策地域協議会	虐待を受けた児童を始めとする要保護児童等の早期発見や適切な保護や支援を行うため、関係機関が情報交換や支援内容について協議を行うための場として市町村が設置するもので、平成16（2004）年の児童福祉法の改正で法的に位置づけられた。
ら	ライフデザイン	将来のライフイベント（進学、就職、結婚・育児、住宅の確保、資産の形成、老後など）について、自分の価値観に基づいた選択ができるように、自分の考え方や見通しを整理すること。
り	リカレント教育	学校教育からいったん離れたあと、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学びのこと。 新しい仕事のやり方や新しい職務に移行するため、新たなスキルや知識を習得する「リ・スキリング」とは意味が異なる。
	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（Sexual and Reproductive Health and Rights : SRHR）」の略称。1994（平成6）年に国際人口開発会議において提唱された概念。 誰もが妊娠・出産を含め自分の体の性や生殖について、十分な情報を得られるとともに自分自身の意思で決定でき、そのために必要な医療やケアを受けられ健康であること及びその権利のこと。
わ	ワークイノベーション	ワークスタイル・イノベーションの略称。企業において、職場環境に加えて固定的性別役割分担意識等に基づく従来型の雇用慣行を変革・刷新することにより、従業員がライフスタイルに合わせて能力を最大限発揮できる環境を整備し、生産性向上や持続的な成長を果たす「ポスト・働き方改革」のこと。
	ワーク・ライフ・バランス	仕事と仕事以外の生活の調和のこと。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

4 男女共同参画に関する年表

年	国連等	日本	栃木県
1945 (昭和20)	・国際連合発足	・改正選挙法公布（婦人参政権）	
1946 (昭和21)	・国連婦人の地位委員会を設置	・初の婦人参政権行使 ・日本国憲法公布（男女平等等明文化）（47年施行）	
1947 (昭和22)		・改正民法公布（家父長制廃止）（48年施行）	
1948 (昭和23)	・世界人権宣言採択	・優生保護法公布、施行	
1956 (昭和31)		・売春防止法公布（58年施行）	
1961 (昭和36)		・所得税法改正（配偶者控除制度新設）	
1967 (昭和42)	・婦人に対する差別撤廃宣言採択		
1975 (昭和50)	・国際女性デーの制定 ・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議（メキシコシティ） ・世界行動計画、メキシコ宣言採択	・「国際婦人年にあたり、婦人の社会的地位向上を図る決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室業務開始	
1976 (昭和51)	・国連婦人の十年（～85年）	・民法改正（離婚復氏制度）	
1977 (昭和52)		・国内行動計画策定（S52～61） ・国立婦人教育会館開館	
1979 (昭和54)	・女子差別撤廃条約採択		・企画部婦人青少年課設置 ・婦人行政連絡会議設置 ・栃木県婦人問題懇話会設置
1980 (昭和55)	・国連婦人の十年中間年世界会議（コペンハーゲン）	・民法・家事審判法の改正（配偶者の相続分改正）（81年施行） ・国連婦人の十年中間年全国会議	
1981 (昭和56)	・ILO第156号条約（家族的責任条約）採択	・国内行動計画後期重点目標を決定	・「婦人のための栃木県計画」策定（S56～60） ・上記計画に婦人総合センター（仮称）整備が記載
1984 (昭和59)		・国籍法、戸籍法改正（父母両系平等主義の採用）（85年施行） ・パートタイム労働対策要綱制定	
1985 (昭和59)	・国連婦人の十年の成果を検討し、評価するための世界会議（ナイロビ） ・婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略採択	・国民年金法改正（女性の年金権の確立）（86年施行） ・男女雇用機会均等法公布（86年施行） ・女子差別撤廃条約の批准（86年発効） ・労働基準法改正（女子保護規定の一部廃止、母子保護規定の拡充）	
1986 (昭和61)			・「とちぎ新時代女性プラン」策定（S61～H2） ・上記プランに婦人総合センター（仮称）整備が記載
1987 (昭和62)		・西暦2000年に向けての新国内行動計画策定 ・労働基準法改正（週40時間制） ・所得税法改正（配偶者特別控除制度新設）、施行	・第1回婦人のつどい開催
1988 (昭和63)			・栃木県婦人団体連絡協議会発足

とちぎ男女共同参画プラン[6期計画]

年	国連等	日本	栃木県
1989 (平成元)	・児童の権利に関する条約採択	・新学習指導要領告示（高校家庭科男女必修） ・パートタイム労働指針告示	
1990 (平成2)	・ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論採択		
1991 (平成3)		・育児休業法公布(92年施行) ・西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）	・「とちぎ新時代女性プラン[二期計画]」策定（H3～7） ・「婦人総合センター（仮称）基本構想」策定
1992 (平成4)	・環境と開発に関する国際会議（リオデジャネイロ）	・介護休業制度等に関するガイドラインの策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生	・「婦人総合センター（仮称）基本計画」策定
1993 (平成5)	・国連世界人権会議（ウィーン） ・ウィーン宣言及び行動計画採択 ・国連女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択	・中学校での家庭科の男女必修完全実施 ・パートタイム労働法公布、施行	
1994 (平成6)	・ILO第175号条約（パートタイム労働に関する条約）採択 ・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択 ・国際人口・開発会議（カイロ）	・高等学校での家庭科の男女必修実施 ・内閣に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置 ・児童の権利に関する条約批准	
1995 (平成7)	・第4回世界女性会議（北京）北京宣言及び行動綱領採択	・育児・介護休業法成立（介護休業制度を法制化しH11年度から実施） ・ILO156号（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する）条約批准	・財団法人とちぎ女性センター設立
1996 (平成8)		・優生保護法を改正、母体保護法として公布、施行 ・男女共同参画2000年プラン策定	・「とちぎ新時代女性プラン[三期計画]」策定（H8～12） ・パルティとちぎ女性センター開館 ・女性青少年課に名称変更 ・栃木県男女共同参画推進本部設置
1997 (平成9)		・労働基準法改定（女子保護規定撤廃） ・男女雇用機会均等法改正（女子差別禁止、セクハラ防止義務）（99年施行） ・介護保険法公布（00年施行） ・育児・介護休業法改正（深夜業制限）	
1999 (平成11)		・男女共同参画社会基本法公布・施行 ・食料・農業・農村基本法の公布・施行（女性の参画の促進）	・栃木県男女共同参画懇話会設置
2000 (平成12)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク） ・「政治宣言及び成果文書」採択	・ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）公布・施行 ・男女共同参画基本計画策定	・生活環境部女性青少年課女性係を男女共同参画担当に改組
2001 (平成13)		・内閣府に男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（配偶者暴力防止法）公布・施行 ・第1回男女共同参画週間	・「とちぎ男女共同参画プラン」策定（H13～17） ・とちぎ女性政策塾開始 ・「とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定（H13～17）
2002 (平成14)			・「栃木県男女共同参画推進条例」制定

年	国連等	日本	栃木県
2003 (平成 15)	・女性差別撤廃委員会において、日本に対する審査が行われた	・次世代育成支援対策推進法公布・施行	・「栃木県男女共同参画推進条例」施行 ・栃木県男女共同参画審議会設置
2004 (平成 16)		・配偶者暴力防止法改正（DVの定義の拡大） ・育児・介護休業法改正（育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設）（05年施行）	・パルティとちぎ女性センターをパルティとちぎ男女共同参画センターに名称変更
2005 (平成 17)	・第49回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）（ニューヨーク）	・男女共同参画基本計画（第2次）策定	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定（H17～20）
2006 (平成 18)		・男女雇用機会均等法改正（間接差別禁止、男性へのセクハラ禁止）（07年施行）	・「とちぎ男女共同参画プラン[二期計画]」策定（H18～22） ・「第二期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定（H18～22）
2007 (平成19)		・パートタイム労働法の改正（均衡のとれた待遇の確保の促進）（08年施行） ・配偶者暴力防止法改正（保護命令の拡充、市町村についての規定の強化）（08年施行） ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針策定	・青少年男女共同参画課に名称変更
2008 (平成20)		・女性の参画加速プログラム策定 ・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出	
2009 (平成21)	・国連女子差別撤廃委員会（日本の女子差別撤廃条約実施状況第6回報告の審議・勧告） ・第54回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」世界閣僚会合）（ニューヨーク）	・男女共同参画シンボルマーク決定 ・育児・介護休業法改正（子育て中の短時間勤務制度等の義務化、子の看護休暇制度の拡充、父親の育児休業の取得促進、介護休暇の新設）（10年施行）	・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」の改定（H21～23）
2010 (平成22)		・男女共同参画基本計画（第3次）策定	
2011 (平成23)	・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）発足		・「とちぎ男女共同参画プラン[三期計画]」策定（H23～27） ・「第三期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定（H23～27） ・組織改編により「とちぎ男女共同参画センター」設置
2012 (平成24)	・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択		・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」第2次改定（H24～H28）
2013 (平成25)		・男女共同参画の支援からの防災・復興の取り組み指針策定 ・日本再興戦略策定（「女性の活躍推進」を成長戦略の中核と位置づけ） ・配偶者暴力防止法改正（生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、法の適用対象）（14年施行） ・ストーカー規制法改正（電子メールを送信する行為の規制、禁止命令等をすることができる公安委員会等の拡大、被害者の関与の強化）	

年	国連等	日本	栃木県
2014 (平成 26)	・ 第58回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と 女性のエンパワーメント」決議案採択		・ 人権・青少年男女参画課に改編 ・ 「TOCHIGIで輝く☆『働くウーマン』 プロジェクト」実施 ・ 栃木県女性活躍推進会議から「栃 木県の女性活躍のための提言書」
2015 (平成 27)	・ 第59回国連婦人の地位委員会 (国連「北京+20」世界閣僚会合) (ニューヨーク) ・ 持続可能な開発のための2030アジ エンダ (SDGs) 採択	・ 子ども・子育て支援法施行 ・ 女性の職業生活における活躍の推 進に関する法律（女性活躍推進 法）公布（16年全面施行） ・ 男女共同参画基本計画(第 4 次) 策定	・ 庁内に部局横断的な「女性活躍推 進プロジェクトチーム」の設置
2016 (平成 28)	・ G7 伊勢・志摩サミット「女性の能力 開花のための G7 行動指針」及び「女 性の理系キャリア促進のためのイニシア ティブ (WINDS) 」に合意	・ 育児・介護休業法及び男女雇用機 会均等法等改正（仕事と育児・介 護の両立支援制度の見直し）（17 年施行）	・ 「とちぎ男女共同参画プラン[四期 計画]」策定 (H28～R2) ・ 「栃木県女性の職業生活における 活躍の推進に関する計画」策定 (H28～R2) ・ 「第四期とちぎの農業・農村男女共 同参画ビジョン」策定 (H28～R2) ・ 「とちぎ女性活躍応援団」設立
2017 (平成29)		・ 「いわゆるアダルトビデオ出演強要問 題・『JK ビジネス』問題等に関する今 後の対策」の決定	・ 「配偶者からの暴力の防止及び被 害者の保護等に関する基本計画」 第3次改定 (H29～R3) ・ 「男女生き活き企業」認定・表彰制 度開始
2018 (平成30)		・ 政治分野における男女共同参画の 推進に関する法律公布、施行 ・ 働き方改革を推進するための関係 法律の整備に関する法律公布（順 次施行）	・ DV被害者等地域支援サポーター 制度の創設
2019 (令和元)		・ 女性活躍推進法等改正（一般事 業主行動計画の策定義務の対象拡 大、ハラスメント防止強化等）（順 次施行） ・ 配偶者暴力防止法改正（連携機 関の明確化等）（20年施行）	
2020 (令和2)	(新型コロナウィルスが世界的に流 行)	・ 「男女共同参画の視点からの防災・ 復興ガイドライン」の策定 ・ 性犯罪・性暴力対策の強化の方針 の決定 ・ 男女共同参画基本計画(第5 次) 策定	
2021 (令和3)			・ 「とちぎ男女共同参画プラン[5期計 画]」策定 (R3～R7) ・ 「栃木県女性の職業生活における 活躍の推進に関する計画（第2 期）」策定 ・ 「第五期とちぎの農業・農村男女共 同参画ビジョン」策定 (R3～R7)
2022 (令和4)		・AV 出演被害防止・救済法公布・施 行 ・困難な問題を抱える女性への支援に 関する法律公布（24年施行）	・ 配偶者からの暴力の防止及び被 害者の保護に関する基本計画第4次改 定 (R4～R8) ・ 「とちぎパートナーシップ宣誓制度」導 入

年	国連等	日本	栃木県
2023 (令和5)	・G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合開催、「ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関するG7ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」発出	・性的指向及びジェンダー・アイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律公布・施行 ・配偶者暴力防止法改正（接近禁止命令等の申立てができる被害者の拡大等）（24年施行） ・刑法等改正・施行（強制性交等罪から不同意性交等罪への改正、性交同意年齢の引き上げ等） ・性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針の決定	・人権男女共同参画課に改編 ・G7栃木県・日光こども未来サミット開催 ・「とも家事」推進スタート
2024 (令和6)		・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行 ・こども性暴力防止法公布（26年施行）	・防災パンフレット発行 ・困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（R6～R8） ・「困難を抱える女性LINE相談@とちぎ」開始
2025 (令和7)		・女性活躍推進法等改正（法の有効期限の10年延長、情報公表の強化等） ・独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律公布・施行（一部26年施行） ・独立行政法人男女共同参画機構法公布・施行（一部26年施行）	・県女性活躍推進フェロー設置 ・人口減少克服宣言
2026 (令和8)			・「とちぎ男女共同参画プラン[6期計画]」策定（R8～R12） ※「栃木県女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」を統合 ・「第6期とちぎの農業・農村男女共同参画ビジョン」策定（R8～R12）

5 男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選

択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めなければならない。

（独立行政法人男女共同参画機構の役割）

第十条の二 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（男女共同参画基本計画）

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講す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。)を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

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

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するため必要な施策を推進するための拠点(次項において「男女共同参画センター」という。)としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するよう努めるものとする。
- 3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るために、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するよう努めるものとする。
(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事す

る人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよう努めるものとする。
(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるものほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
(国際的協調のための措置)

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。
(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。
(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるとときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料そ

の他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則（平成一年七月一六日法律第一〇二号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則（平成一年一二月二二日法律第一六〇号）抄

(施行期日)

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

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二

項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則（令和七年六月二七日法律第八〇号）

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法（令和七年法律第七十九号）の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

2 この法律の施行に關し必要な経過措置は、政令で定める。

6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

平成二十七年法律第六十四号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

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

第五章 雜則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一貫的に実施するため、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要な事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事

業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要な事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

第九条～第十八条（略）

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画

（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び

事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
(秘密保持義務)
第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
(協議会の定める事項)
第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関する必要な事項は、協議会が定める。
- 第五章 雜則
(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)
第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。
(公表)
第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に關し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。
(権限の委任)
第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局に委任することができる。
(政令への委任)
第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。
- 第六章 罰則
第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。
第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。
 - 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
 - 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者
 - 第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。
 - 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
 - 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
 - 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者
 - 第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。
 - 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に對して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に關し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。
- 第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。
- 附 則 抄
(施行期日)
第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。
(この法律の失効)
第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。
2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に關して知り得た秘密についての、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に關して知り得た秘密についての、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
(政令への委任)
第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。
(検討)
第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 附 則 (平成二九年三月三一日法律第一四号) 抄
(施行期日)
第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
 - 一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
 - 二及び三 略
 - 四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十二条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第

四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則（令和四年三月三一日法律第一二号） 抄

（施行期日）

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

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

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

（政令への委任）

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

附 則（令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

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

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則（令和七年六月一一日法律第六三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中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附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）及び第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第四十七条の四の改正規定（「昭和四十一年法律第百三十二号」）の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。） 令和八年四月一日

（政令への委任）

第七条 この附則に定めるものほか、この法律の施行に関する必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第八条の二 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に關係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が從事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

7 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（抜粋）

平成十三年法律第三十一号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条の四）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二条）

第五章 雜則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条—第三十一条）

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の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかつた。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなつてゐる。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためにには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るために、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「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、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行ふものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

6 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るために活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(女性相談支援員による相談等)

第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るために、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めることにより、その旨を公表しなければならない。
- 5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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)

第五条の四 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関する必要な事項は、協議会が定める。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏泄罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）、警察官職務

執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関する事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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。

第四章 保護命令～第六章 罰則（略）

8 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（抜粋）

令和四年法律第五十二号

目次

第一章 総則（第一条～第六条）

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等（第七条・第八条）

第三章 女性相談支援センターによる支援等（第九条～第十五条）

第四章 雜則（第十六条～第二十二条）

第五章 罰則（第二十三条）

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るために、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれ

のある女性を含む。)をいう。

(基本理念)

第三条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

一 女性の抱える問題が多様化するとともに複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。

二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されること。

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

(関連施策の活用)

第五条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

(緊密な連携)

第六条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（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（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（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（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）との他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（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、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画

（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、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。

5 厚生労働大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第三章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応じること又は第十二条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。

四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護す

べき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第十条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であつて配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

第十一条 都道府県（女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項（第四号から第六号までを除く。）並びに第二十二条第一項及び第二項第一号において同じ。）は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員（以下「女性相談支援員」という。）を置くものとする。

2 市町村（女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二条第二項第二号において同じ。）は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

第十二条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るために医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと（以下「自立支援」という。）を目的とする施設（以下「女性自立支援施設」という。）を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

第十三条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

第十四条 民生委員法（昭和二十三年法律第百九十八号）に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法（昭和二十四年法律第百三十九号）に定める人権擁護委員、保護司法（昭和二十五年法律第二百四号）に定める保護司及び更生保護事業法（平成七年法律第八十六号）に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

（支援調整会議）

第十五条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二条第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者（以下この条において「関係機関等」という。）により構成される会議（以下この条において「支援調整会議」という。）を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関する知り得た秘密を漏らしてはならない。

- 一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者
- 二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
- 三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第四章 雜則（略）

9 独立行政法人男女共同参画機構法（抜粋）

令和七年法律第七十九号

目次

第一章 総則（第一条—第六条）

第二章 役員及び職員（第七条—第十二条）

第三章 業務等（第十三条—第十四条）

第四章 雜則（第十四条）

第五章 罰則（第十五条—第十六条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構の名称、目的、業務の範囲等に関する事項を定めることを目的とする。

（名称）

第二条 この法律及び独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号。以下「通則法」という。）の定めるところにより設立される通則法第二条第一項に規定する独立行政法人の名称は、独立行政法人男女共同参画機構とする。

（機構の目的）

第三条 独立行政法人男女共同参画機構（以下「機構」という。）は、男女共同参画促進施策（男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号。以下この条及び第十二条第一号において「基本法」という。）第八条に規定する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をいう。以下同じ。）に係る関係者相互間の連携及び協働の促進、男女共同参画促進施策の策定及び実施に関する業務に従事する職員等に対する研修、男女共同参画促進施策の策定及び実施に資する専門的な調査及び研究等を行うことにより、男女共同参画促進施策の推進を図り、もって男女共同参画社会の形成（基本法第二条第一号

に規定する男女共同参画社会の形成をいう。第十二条第三号において同じ。)の促進に寄与することを目的とする。

(中期目標管理法人)

第四条 機構は、通則法第二条第二項に規定する中期目標管理法人とする。

(事務所)

第五条 機構は、主たる事務所を埼玉県に置く。

(資本金)

第六条 機構の資本金は、附則第四条第一項の規定により政府から出資があったものとされた金額とする。

2 政府は、必要があると認めるときは、予算で定める金額の範囲内において、機構に追加して出資することができる。

3 機構は、前項の規定による政府の出資があったときは、その出資額により資本金を増加するものとする。

第二章 役員及び職員

(役員)

第七条 機構に、役員として、その長である理事長及び監事二人を置く。

2 機構に、役員として、理事一人を置くことができる。

(理事の職務及び権限等)

第八条 理事は、理事長の定めるところにより、理事長を補佐して機構の業務を掌理する。

2 通則法第十九条第二項の個別法で定める役員は、理事とする。ただし、理事が置かれていなければ、監事とする。

3 前項ただし書の場合において、通則法第十九条第二項の規定により理事長の職務を代理し、又はその職務を行う監事は、その間、監事の職務を行ってはならない。

(理事の任期)

第九条 理事の任期は、二年とする。

(役員及び職員の秘密保持義務)

第十条 機構の役員及び職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らし、又は盗用してはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(役員及び職員の地位)

第十一条 機構の役員及び職員は、刑法(明治四十年法律第四十五号)

その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第三章 業務等

(業務の範囲)

第十二条 機構は、第三条の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

一 基本法第八条に規定する基本理念に関する国民の理解を深めるための啓発活動及び広報活動を行うこと。

二 男女共同参画促進施策に関する国及び地方公共団体の機関並びに民間の団体その他の関係者相互間の連携及び協働の促進を行うこと。

三 女性教育関係者その他の国及び地方公共団体において男女共同参画促進施策の策定及び実施に関する業務に従事する職員並びに民間の団体において男女共同参画促進施策に関する活動に従事する者並びに外国の機関の職員であってその国における男女共同参画社会の形成の促進に関する業務に従事するものに対する研修を行うこと。

四 女性教育に関する専門的な調査及び研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画促進施策の策定及び実施に資する専門的な調査及び研究を行うこと。

五 女性教育に関する情報及び資料その他の国及び地方公共団体の男女共同参画促進施策の策定及び実施並びに民間の団体が行う男女共同参画促進施策に関する活動に資する情報及び資料を収集し、整理し、及び提供すること。

六 前各号に掲げる業務に關し、男女共同参画促進施策に關係する国及び地方公共団体の機関並びに民間の団体に対し、助言を行うこと。

七 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

(積立金の処分)

第十三条 機構は、通則法第二十九条第二項第一号に規定する中期目標の期間(以下この項において「中期目標の期間」という。)の最後の事業年度に係る通則法第四十四条第一項又は第二項の規定による整理を行った後、同条第一項の規定による積立金があるときは、その額に相当する金額のうち内閣総理大臣の承認を受けた金額を、当該中期目標の期間の次の中期目標の期間に係る通則法第三十条第一項の認可を受けた中期計画(同項後段の規定による変更の認可を受けたときは、その変更後のもの)の定めるところにより、当該次の中期目標の期間における前条に規定する業務の財源に充てることができる。

2 内閣総理大臣は、前項の規定による承認をしようとするときは、財務大臣に協議しなければならない。

3 機構は、第一項に規定する積立金の額に相当する金額から同項の規定による承認を受けた金額を控除してなお残余があるときは、その残余の額を国庫に納付しなければならない。

4 前三項に定めるもののほか、納付金の納付の手続その他積立金の処分に關し必要な事項は、政令で定める。

第四章 雜則～第五章 罰則(略)

10 栃木県男女共同参画推進条例

平成十四年十二月二十七日公布

栃木県条例五十八号

目次

前文

第一章 総則(第一条～第七条)

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

第一節 基本的施策(第八条～第十五条)

第二節 推進体制(第十六条～第十九条)

第三章 男女共同参画を阻害する行為の制限(第二十条～第二十一条)

第四章 栃木県男女共同参画審議会(第二十二条)

附則

男女は、すべて、人として平等であって、個人として尊重されなければならない。

これまで、本県においては、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際社会の取組や国内の動向を踏まえつつ、男女平等の実現に向けた様々な取組を進めてきた。

しかしながら、社会的、文化的に形成された性別によって役割分担を固定的にとらえる慣行やセクシュアル・ハラスメント、女性に対する暴力などの人権侵害が依然として存在し、多くの解決すべき課題が残されている。

こうした状況の中、眞の男女平等を達成し、豊かで活力ある栃木県を築いていくためには、男女が、その違いを画一的に否定することなく、互いに人権を尊重し、共に支え合い、責任を分かち合うとともに、自立した個人としてその個性と能力を十分に發揮することができる男女共同参画社会を実現することが不可欠である。

ここに、私たちは、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けられる男女共同参画社会の早期実現を目指し、県民の総意として男女共同参画の推進に取り組んでいくことを決意し、この条例を制定する。

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

一 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的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、男女のいざれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動を行うことにより相手方の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた相手方の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。

(基本理念)

第三条 男女共同参画は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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基本として、推進されなければならない。

2 男女共同参画は、社会における制度又は慣習が男女の社会における活動に対して及ぼす影響に配慮し、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく多様な生き方を選択することができるようすることを基本として、推進されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体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基本として、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、互いの協力と社会の支援の下に、家庭の重要性を認識して、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、職域、学校、地域その他の家庭以外の社会における活動を行うことができるようすることを基本として、推進されなければならない。

5 男女共同参画は、男女が互いの性についての理解を深め、双方の意思が尊重されることにより、良好な環境の下に、安全な妊娠又は出産ができるようすること及び生涯にわたり健康な生活を営むことができるようすることを基本として、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を考慮し、男女共同参画は、国際社会の動向を踏まえながら、推進されなければならない。

(県の責務)

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

2 県は、男女共同参画の推進に当たっては、県民、事業者、市町村、他の都道府県、国等と連携しつつ、率先してこれに取り組むものとする。

3 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、

財政上の措置その他の措置を講ずるように努めるものとする。

(県民の責務)

第五条 県民は、基本理念にのっとり、男女共同参画に関する理解を深め、かつ、男女共同参画の推進に自ら取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(年次報告)

第七条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び県が講じた男女共同参画の推進に関する施策についての報告書を作成し、これを公表しなければならない。

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

第一節 基本的施策

(基本的な計画の策定等)

第八条 知事は、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）第十四条第一項の基本的な計画を定め、又は変更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適切な措置を講ずるとともに、栃木県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の意見を聴かなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第九条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、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。

2 県は、刊行物等を作成するに当たっては、性別による固定的な役割分担等を助長し、又は連想させるような表現を用いることにより男女共同参画の推進を阻害することのないよう配慮するものとする。

(県民の理解を深めるための措置等)

第十条 県は、県民が、男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に向けた取組を積極的に行うことができるよう、普及啓発、情報提供、助言その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、男女共同参画の推進のための人材の養成に努めるとともに、女性の人材に関する情報を積極的に収集し、活用し、又は提供するよう努めるものとする。

(教育の分野における措置)

第十二条 県は、学校教育、社会教育、家庭教育等のあらゆる教育の分野において、男女平等意識の醸成、個性と能力の育成等男女共同参画の推進のための措置を講ずるように努めるものとする。

(事業者が行う活動への支援等)

第十二条 県は、事業者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。

2 知事は、必要があると認めるときは、事業者に対し、雇用その他の事業活動における男女共同参画の状況等について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女共同参画の状況等について、必要に応じ公表することができる。

(農林業及び家族経営的な商工業等の分野における措置)

第十三条 県は、農林業及び家族経営的な商工業等の分野において、男女が個人として能力を十分に発揮し、正当に評価され、並びに対等な構成員として経営方針の立案及び決定に参画する機会が確保されるよう、必要な措置を講ずるよう努める

ものとする。

(市町村との連携等)

第十四条 県は、市町村と連携して男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するように努めるとともに、市町村において、男女共同参画の推進に関する計画の策定、施策の実施等が円滑になされるよう、必要な協力をを行うように努めるものとする。

(調査研究)

第十五条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な事項並びに男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うものとする。

第二節 推進体制

(附属機関における委員の構成等)

第十六条 県は、附属機関の委員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図るように努めるものとする。

2 県は、女性職員の職域の拡大、能力開発その他職場環境の整備に努めるとともに、職員の登用に当たっては、性別にかかわらず、本人の意欲と能力に応じて均等な機会を確保するように努めるものとする。

(栃木県男女共同参画地域推進員)

第十七条 県は、県民の協力を得て男女共同参画の推進を図るために、地域において男女共同参画の普及啓発その他の活動を行う栃木県男女共同参画地域推進員を委嘱し、かつ、その活動を支援するものとする。

(県の施策に関する苦情等の申出)

第十八条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民から苦情、意見等の申出があった場合は、当該申出に適切に対応するものとする。

2 知事は、前項の申出があった場合において、必要と認めるときは、審議会の意見を聴くことができる。

(男女共同参画を阻害する行為に関する相談)

第十九条 県は、男女共同参画を阻害する行為に関する県民からの相談に適切に対応するため、必要な体制を整備するよう努めなければならない。

2 県は、前項の相談があった場合は、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

第三章 男女共同参画を阻害する行為の制限

(性別による権利侵害の禁止)

第二十条 何人も、社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、男女間の暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。次条において同じ。）を行ってはならない。

4 前三項に定めるもののほか、何人も、性別により権利を侵害する行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第二十一条 何人も、公衆に表示する情報が社会に及ぼす影響を考慮し、その情報において、性別による固定的な役割分担若しくは男女間の暴力的行為を助長し、若しくは連想させる表現又は不必要的表現を行わないように努めなければならない。

第四章 栃木県男女共同参画審議会

第二十二条 この条例の規定によりその権限に属させられた事務を処理し、及び知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、審議会を置く。

2 審議会は、前項に規定するもののほか、男女共同参画の推進に必要と認められる事項について、知事に意見を述べるこ

とができる。

3 審議会は、委員二十人以内で組織する。この場合において、男女いずれの委員の数も委員の総数の十分の四未満となるないものとする。

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 委員の任期は、三年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員は、再任されることができる。

7 審議会に、第十八条第二項の規定による苦情等の申出その他必要な事項を調査審議するため、部会を置くことができる。

8 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

9 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、平成十五年四月一日から施行する。

附 則(平成三十年条例第十号)

1 この条例は、平成三十年四月一日から施行する。

2 (略)