第３次三重県
男女共同参画基本計画

～ジェンダー平等の実現をめざして～

【改定版（最終案）】

2026（令和８）年 10 月

三重県

ー　目　次　ー

第１章　計画の基本的事項

１　計画改定の背景と趣旨　・・・・・　２
２　計画の期間　・・・・・　２
３　計画の位置づけ　・・・・・　３

第２章　計画の方向性

１　国内外の情勢　・・・・・　８
（１）国の主な動向
（２）国際的な動向
２　三重県の取組　・・・・・　10
（１）第３次基本計画策定（2021（令和３）年）以降の主な取組
（２）新たな取組
３　計画の基本理念　・・・・・　14
４　計画改定にあたっての横断的な視点　・・・・・　14
５　計画の目標　・・・・・　15
６　計画の重点事項　・・・・・　16

第３章　施策の体系と内容

１　施策体系　・・・・・　18
２　施策体系図　・・・・・　19
３　施策の内容　・・・・・　20
基本方針Ⅰ　職業生活におけるジェンダーギャップの解消
【資料編】職業生活における三重県の状況について　・・・・・　20
基本施策Ⅰ－ⅰ　アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消等の意識変革と行動変容の推進　・・・・・　24
基本施策Ⅰ－ⅱ　働きやすい環境整備と働き方の多様な選択肢の提供の推進　・・・・・　26
基本施策Ⅰ－ⅲ　子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備の推進　・・・・・　28
基本方針Ⅱ　男女共同参画を推進するための基盤の整備
基本施策Ⅱ－ⅰ　政策・方針決定過程への男女共同参画の推進　・・・・・　30
基本施策Ⅱ－ⅱ　様々なアンコンシャス・バイアス等に気づき男女共同参画を促進する意識の普及と教育の推進　・・・・・　32
基本方針Ⅲ　誰もが安心して暮らせる環境の実現
基本施策Ⅲ－ⅰ　様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えの推進　・・・・・　34
基本施策Ⅲ－ⅱ　生涯を通じた健康への支援　・・・・・　36

基本施策Ⅲ－ⅲ　男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実　・・・・・　38
基本方針Ⅳ　性の多様性を尊重する社会の実現
基本施策Ⅳ－ⅰ　性の多様性に関する理解の増進　・・・・・　40
基本施策Ⅳ－ⅱ　ＬＧＢＴＱ等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実　・・・・・　42

第４章　計画の推進　・・・・・　45

参考資料　・・・・・　47

第１章

計画の基本的事項

１　計画改定の背景と趣旨

三重県男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）は、「男女共同参画基本法」および「三重県男女共同参画推進条例」に基づき、2002（平成 14）年に 10 年間の計画として策定しました。また、2017（平成 29）年の第２次基本計画（改定版）からは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく計画として位置づけました。さらに、2021（令和３）年に策定した第３次基本計画からは、「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」に基づく計画としても位置づけたほか、ＳＤＧｓやダイバーシティの視点をふまえて、女性をはじめとする多様な主体の参画・活躍に向けた取組を展開してきました。

こうした取組によって、女性の就業率や女性活躍に取り組む企業が増加するとともに、性暴力の根絶をめざす条例の制定などジェンダーに基づく暴力に関する認識も広がってきています。男女共同参画社会とジェンダー平等の実現に向けて進捗が見られる一方で、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）、それらに基づく制度・慣行が根強く残っており、政策・方針決定過程における女性割合は低い水準に留まるほか、給与や雇用形態等のジェンダーギャップが様々な分野に存在するといった課題があります。

また、社会に目を向けると、人口減少の進行、女性や若者が地方を離れる動きの加速、若い世代を中心とした意識・価値観の変化、テクノロジーの急速な進展など、社会情勢は大きく変化しています。

国においては、2023（令和５）年に「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」を制定したほか、2025（令和７）年には女性活躍や男女共同参画をさらに推進するため、関係する法律の制定や改正、計画の策定等が行われました。また、三重県においても、女性や若者が地方を離れる背景の一つと指摘されるジェンダーギャップの解消をめざし、2026（令和８）年に戦略の策定等を行いました。

こうした状況をふまえ、第３次基本計画の策定から５年が経過した今、性の多様性にかかる施策を体系的に整理したうえで、あらゆる分野における男女共同参画に向けた取組を一層強化することで、誰もがその個性と能力を十分に発揮して活躍でき、多様な生き方を選択し、認め合う男女共同参画社会の実現が図られるよう、第３次基本計画の改定を行うこととしました。

２　計画の期間

第３次三重県男女共同参画基本計画は、2021（令和３）年度から 2030（令和 12）年度までの 10 年間を計画の期間として策定しました。

今回の改定では、2027（令和９）年度から 2030（令和 12）年度までの４年間を計画期間とします。

３　計画の位置づけ

基本計画は、以下の法および条例に基づくものであり、男女共同参画、女性の職業生活における活躍、性の多様性に関する施策を一体的に推進していくものです。

（１）「男女共同参画社会基本法」に基づき都道府県に策定が義務づけられた計画です。

（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を定めなければならない。

（２）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく都道府県推進計画です。本計画の第３章の基本方針ⅠおよびⅡの一部（Ⅱ－ⅰ-2, Ⅱ－ⅰ-3, Ⅱ－ⅱ-1, Ⅱ－ⅱ-2)、第４章（計画の推進）全体が該当します。

（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を定めるよう努めるものとする。

（３）「三重県男女共同参画推進条例」に基づく計画です。

（基本計画の策定）
第八条　知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を策定する。

（４）「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」に基づく計画です。本計画の第３章の基本方針Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの一部ならびに第４章（計画の推進）全体が該当します（今回、第３章に新たに基本方針Ⅳを設けて体系的に整理。)。

（基本計画）
第十条　県は、性の多様性に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画を策定し、性の多様性に関する施策について定め、毎年一回、当該施策の実施状況を公表するものとする。

（５）県の総合計画「強じんな美（うま）し国ビジョンみえ」をはじめ、県の各種計画等との整合を図っています。

また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」「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」等関連する法令の内容をふまえたものとしています。

【コラム】「男女共同参画」と「ジェンダー平等」について

「男女共同参画」と「ジェンダー平等」はいずれも、日本国憲法が保障する男女平等の実現をめざすものです。また、内閣府男女共同参画局の英語版のホームページでも、「男女共同参画社会」は、「Gender-Equal Society」と表わされています。

「男女共同参画」は社会に参画する機会の確保に、「ジェンダー平等」は構造的な性差別の解消に、それぞれの重点を置いていると言えます。

本計画は、男女共同参画・ジェンダー平等をめざすものですが、男女共同参画社会基本法に基づく計画であるため、主として「男女共同参画」を使用します。

＜ジェンダー関連用語＞

〇ジェンダー

生物学的性別（セックス）に対し、社会的性別と呼ばれ、社会・文化の中で形成された性別や、性別ごとの役割、行動、価値観をいい、固定的なものではなく、社会や文化が違えば異なり、時代によっても変化するものです。

また、男性、女性という２つの性だけでなく、世の中には多様な性のあり方があることへの理解につながる概念でもあります。

〇ジェンダーギャップ

生物学的性別の差ではなく、社会的・文化的に作られた性別や、性別ごとの役割、行動、価値観といったジェンダーによる格差のこと。社会的構造による固定的な性別役割分担意識や慣行等によってもたらされる、政治、経済、教育、健康などあらゆる分野における社会的地位や役割、収入などの格差や偏り、不均衡などをさしています。

〇ジェンダー平等

社会的・文化的に作られた性別や、性別ごとの役割、行動、価値観といったジェンダーを問い直し、一人ひとりの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別や性のあり方に関わりなく個人が持つ本来の個性と能力を十分に発揮することができる状態をさしています。

＜男女共同参画社会＞

1999（平成 11）年に制定された「男女共同参画社会基本法」第２条では、男女共同参画社会を次のとおり定義しています。

「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」

【コラム】性の多様性について

性には様々な要素があり、性のあり方は、その要素の組み合わせによって構成されています。次の４つがその主な構成要素です。

生物学的性(Sex)　身体の性。出生届上の性別。
性自認(Gender Identity)　自分の性別をどう認識するか。
性的指向(Sexual Orientation)　好きになる相手、性的対象がどんな性別であるか。
性表現(Sexual Expression)　言葉や振る舞い、服装などで表現される「らしさ」。

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった「ＳＯＧＩ」（ソジ・ソギ)、さらに「性表現(Gender Expression)」を加えて「ＳＯＧＩＥ（ソジー・ソギー)」という言葉が、性的マイノリティの人に限らず、すべての人の性のあり方を示す表現としてよく用いられています。

ＳＯＧＩを表す主な言葉とその一般的な意味合いには次のようなものがあります。

ＳＯに関する言葉	レズビアン(Lesbian)	女性の同性愛者
	ゲイ(Gay)	男性の同性愛者
	バイセクシュアル(Bisexual)	両性愛者
	アセクシュアル(Asexual)	誰に対しても恋愛や性的な関心を持たない人
	ヘテロセクシュアル(Heterosexual)	異性愛者。異性が恋愛や性的な関心の対象となる人
ＧＩに関する言葉	トランスジェンダー(Transgender)	出生届の性別と性自認が一致しない人
	シスジェンダー(Cisgender)	出生届の性別と性自認が一致している人
ＳＯＧＩの両方	クエスチョニング(Questioning)	性的指向・性自認が定まっていない人、あえて定めていない人

また、性的マイノリティを表す総称として、特にレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニングの頭文字を取って「ＬＧＢＴＱ」、それ以外の言葉も含めて「ＬＧＢＴＱ＋」、「ＬＧＢＴＱ等」といった表現が用いられることがあります。

大切なのは、カテゴリ分けすることではなく、一人ひとりの性のあり方の違いを理解することで、そうすることが、一人ひとりがアライ（※）として行動することにつながります。

本計画は、すべての性の平等（ジェンダー平等）をめざすものですが、より課題を明確にするため、「男性」「女性」「性別」等を用いて表記している箇所があります。

※アライとは、英語の ALLY（同盟、支援）が語源で、LGBTQ 等の当事者が直面する困難や差別を自分事として捉え、行動する人のことをいいます。誰もが誰かのアライになれます。そのためには、まず「知る」ことが大切です。

【コラム】三重県がめざすダイバーシティ社会について

三重県では、2017（平成 29）年に「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く（きらり）、多様な社会へ～」を策定しました。

性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、「一人ひとり違った個性や能力を持つ個人として尊重され、誰もが希望を持って日々自分らしく生きられる、誰もが自分の目標に向けて挑戦できる、誰もが能力を発揮し、参画・ 活躍できる社会」をダイバーシティ社会と考え、誰もが希望をもって挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティ社会の実現に向け社会全体で取り組むこととしています。

ダイバーシティみえ推進方針

内容はこちらから

第２章

計画の方向性

１　国内外の情勢

（１）国の主な動向

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）の改正

2015（平成 27）年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、女性がその個性と能力を十分に発揮できる職業生活の実現をめざし、国や地方公共団体、事業主の責務を明確にするとともに、行動計画の策定や情報公表を通じて取組の促進を図るものです。

2025（令和７）年の改正により、法律の有効期限が 2036（令和 18）年３月 31 日まで延長されたほか、従業員数 101 人以上の企業に対して、男女間賃金差異および女性管理職比率の情報公表が義務づけられました。また、女性の職業生活における活躍の推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべきことが明確化されたほか、政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策が位置づけられました。

○「第６次男女共同参画基本計画」の策定

2020（令和２）年策定の「第５次男女共同参画基本計画」において、国は「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標を掲げて取組を強化してきましたが、政策や方針決定過程への女性参画の拡大などについては進展に遅れが見られ、また、根強い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）も残っているとしています。

2026（令和８）年に策定された「第６次男女共同参画基本計画」では、「５次計画の取組を引き続き進めるとともに、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進める」という考えの下、2025（令和７）年に改正された女性活躍推進法に基づく情報公表の取組の充実、各種ハラスメント対策の強化、仕事と健康課題の両立支援、テクノロジーの進展と利活用の広がりをふまえた男女共同参画の推進、令和６年能登半島地震等をふまえた災害対応への男女共同参画の視点の導入、地域における男女共同参画の取組などを強化しながら取り組むこととしています。

○「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」の制定および「基本的な計画」の策定

2023（令和５）年に制定された「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」は、すべての国民が、その性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現をめざし、国や地方公共団体の役割を明確にし、国民の理解の増進に関する施策の推進を図るものです。

2026（令和８）年６月には、国民の理解の増進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため「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基本的な計画」が策定されました。

〇「男女共同参画社会基本法」の改正および「独立行政法人男女共同参画機構法」の制定

2025（令和７）年、「男女共同参画社会基本法」が一部改正され、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」など地方公共団体の男女共同参画センターが、「関係者相互間の連携と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。

同年、男女共同参画にかか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」が制定され、同法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、2026（令和８）年４月に独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）が設立されました。同機構は「センターオブセンターズ」として、地域における諸課題の解決に取り組む各地の男女共同参画センター等を強力に支援することで、女性に選ばれる地方づくりを後押しすることとされています。

「フレンテみえ」では、独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）や県内市町の関係機関と連携し、地域の特性に応じた男女共同参画の取組を進めていきます。

（２）国際的な動向

〇ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）

ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）は、2015（平成 27）年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」における 2030（令和 12）年までに達成すべき国際社会全体の開発目標であり、17 のゴール（目標）と 169 のターゲットで構成されています。特に、ゴール５で「ジェンダー平等の実現」が掲げられるとともに、すべてのゴールとターゲットは「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す。」とされています。

国では、2016（平成 28）年に設置された「ＳＤＧｓ推進本部」の下で、2023（令和５）年に「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）実施指針」の改定が行われ、「誰一人取り残さない」包摂社会の実現に向けた、女性登用の加速化等が重点事項として位置づけられました。

三重県では、2022（令和４）年に策定した「強じんな美（うま）し国ビジョンみえ」において、県民の皆さんが安心して暮らせる持続可能な三重づくりに向けて、ＳＤＧｓを共通の視点として、様々な主体との連携や協働に資する取組を積極的に進めていくこととしています。

ＳＤＧｓ本文より抜粋（外務省訳を参照）

ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである。人類の潜在力の開花と持続可能な開発の達成は、人類の半数に上る女性の権利と機会が否定されている間は達成することができない。

２　三重県の取組

（１）第３次基本計画策定（2021（令和３）年）以降の主な取組

〇働く場におけるジェンダーギャップ解消の推進

女性をはじめ誰もが活躍できる環境整備を推進する企業・団体のネットワークである「輝くみえのミライ☆三重県会議」（2025（令和７）年４月に「女性の大活躍推進三重県会議」から名称変更）と連携し、様々な取組を進めてきました。

また、2023（令和５）年度には、県内で働く女性によるワークショップ「みえ働くサスティナラボ」を実施し、成果発表会では参加者から「働く女性が考えるミライ」について知事への提言を行いました。

これを受け、2024（令和６）年度から、女性も男性も働きやすく活躍できる職場環境づくりに向け、「意識・制度・慣行」の変革によって、個人・企業・社会の成長へとつなげる好循環をめざす「ＨＡＰＰＹ☆ＣＹＣＬＥプロジェクト」を開始し、企業トップの熱い思いを見える化する宣言、女性ロールモデル交流会、ポータルサイトの構築などを行ってきました。

「みえ働くサスティナラボ」成果発表会

トップの熱い思いの本気宣言

〇農林水産業における女性活躍の推進

農業分野における担い手確保に向けて、みえ農業版ＭＢＡ養成塾における人材育成、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」との共催イベント「農山漁村のつどい」の開催など、様々な取組を行いました。

また、農山漁村において農林水産業や地域活動に意欲的に取り組む女性をアドバイザーとして認定しており、2026（令和８）年３月現在、88 名の「三重県農村女性アドバイザー」、15 名の「三重県漁村女性アドバイザー」が活躍しています。

〇男性の家事・育児参画の促進

職場でともに働くスタッフの仕事と家庭の両立等を応援する“イクボス”の取組やその精神が県内各地に広がり、女性の活躍や男性の育児参画を当然のことと思う社会、子育て家庭を含むすべての家族に優しい三重県が実現することをめざし、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む企業経営者等で構成する「みえのイクボス同盟」を、2016（平成 28）年に発足させました。2026（令和８）年４月現在、840 以上の企業・団体が加盟し、イクボスや男性の育児参画等、関連するセミナー等の情報発信を行っています。

そのほか、男性育休に課題のある企業向け研修資料や「みえの育児男子ハンドブック」の発行など、企業や県民の皆さん向けに様々な取組を行っています。

三重県農村女性アドバイザー研修会

みえの育児男子ハンドブック

〇防災分野における女性参画の拡大

「三重県・三重大学 みえ防災・減災センター」において、長年にわたって女性防災人材の育成事業を行い、2025（令和７）年度時点で累計 637 名の女性の防災人材を育成してきました。

また、三重県防災会議について、関係機関への働きかけによって女性委員の割合は増加傾向にあり、2021（令和３）年４月時点の 12.5%から、2025（令和７）年４月時点では 19.7%となっています。

〇性の多様性に関する取組の推進

ＬＧＢＴＱ等当事者が地域で人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向け、2021（令和３）年４月に条例を施行、同年９月からは三重県パートナーシップ宣誓制度を実施するとともに、「みえにじいろ相談」を設け、電話、ＳＮＳによる相談対応を行っています。

県民の皆さんや企業向けには、性の多様性への理解が深まり、取組が進むよう、性の多様性に関する基礎知識やＬＧＢＴＱ等当事者が直面する課題をまとめたガイドブックおよび研修動画をそれぞれ作成するとともに、講座や研修を実施しました。

県庁内では、性のあり方にかかわらず職員が安心して働くことができるよう、職員向けガイドラインの作成、休暇制度や福利厚生の見直しなどに取り組んできました。

みえにじいろスタートブック

内容はこちらから

（２）新たな取組

○「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」の策定

三重県では、出生数の減少とともに、転出が転入を上回る状況が続いており、2007（平成 19）年をピークとして人口減少の局面に入っています。その減少率は徐々に増加しており、特に 15 歳から 29 歳の若者、中でも女性の転出超過が止まらないことが大きな課題となっています。

アンケート等の調査分析によって人口流出（女性の転出超過を含む）の原因分析を進めた結果、大きな要因の一つとして経済分野において給与や雇用形態等のジェンダーギャップが存在すること、さらにその背景に、家事や育児、仕事に対す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）があることが分かりました。

このため、ジェンダーギャップの視点で課題を可視化し、その解消をめざすための取組の方向性を示した「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」を 2026（令和８）年３月に策定し、県内企業、教育機関、行政、県民の皆さんなどあらゆる主体が連携し、社会全体で強い意識をもってその解消に向けた取組を進めることとしました。

○「三重県性暴力の根絶をめざす条例」の制定

三重県では、みえ性暴力被害者支援センター「よりこ」を 2015（平成 27）年に開設し、性暴力被害者やその家族に寄り添った支援を行ってきました。しかし、性暴力に関する相談件数は増加傾向にあり、また、被害者にも責任があるとするなどの性暴力に対する誤った認識が一部にあることや、被害者に対する誹謗中傷などを懸念して、声を上げたくても上げられない被害者もいます。

このため、性暴力被害者等に寄り添った更なる支援をしつつ、これ以上被害を生むことのないよう、県、市町、学校等、事業者、県民の皆さんが一体となって性暴力のない社会をめざした取組を推進するため、2025（令和７）年に「三重県性暴力の根絶をめざす条例」を制定しました。

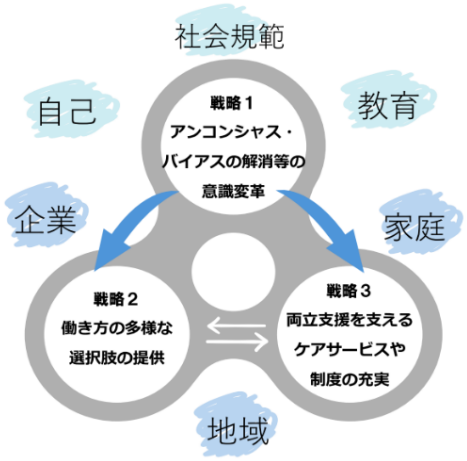
【コラム】アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について

　アンコンシャス・バイアスとは、日本語で「無意識の思い込み」などと表現され、これまでの経験、周りの環境、社会の習慣、テレビやインターネットからの影響などによって、知らず知らずのうちに長年にわたって形成されるものです。
　これまでの経験や見聞きしてきたことなどから生み出されるため、完全に払拭するのは難しいかもしれませんが、中には、気付かないままでいるとご自身ばかりか周りの人の可能性を狭めてしまったり、誰かを傷つけるものもあります。
　このため、本計画においては、男女共同参画社会の実現を阻害する性別に基づく無意識の思い込み・偏見をアンコンシャス・バイアスとして、その解消に向けて取り組むこととします。

【コラム】「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」について

　「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」は、人口減少対策の観点から経済分野のジェンダーギャップの解消をめざすための方向性を示したものです。
　本計画はあらゆる分野のジェンダーギャップの解消をめざすものであり、この基本戦略と取組が重なる部分（本計画の基本方針Ⅰ）において整合性を図った内容としています。

＜三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略＞
　３つの戦略に重点的に取り組むこととしており、戦略１に「アンコンシャス・バイアスの解消等の意識変革」を位置づけ、この戦略１をベースに、戦略２「働き方の多様な選択肢の提供」、戦略３「両立支援を支えるケアサービスや制度の充実」を両輪とした取組を推進していくこととしています。



３　計画の基本理念

日本国憲法は、第 13 条と第 14 条においてそれぞれ「個人の尊重」と「法の下の平等」を規定しています。

そして、男女共同参画社会基本法は、この「個人の尊重」と「法の下の平等」を前提に、男女共同参画社会の形成に関する取組を推進するため、男女の人権の尊重（第３条）、社会における制度又は慣行についての配慮（第４条）、政策等の立案及び決定への共同参画（第５条）、家庭生活における活動と他の活動の両立（第６条）、国際的協調（第７条）の５つの基本理念を明らかにしています。

本計画も、これらの基本理念をふまえ、男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進していきます。

４　計画改定にあたっての横断的な視点

今回の計画改定にあたっては、性のあり方にかかわらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮して活躍でき、多様な生き方を選択し、互いに認め合う男女共同参画社会を実現するため、以下の視点をすべての施策に共通するものとして位置づけています。

（１）ジェンダーギャップの解消

ジェンダーギャップの要因となる固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスは、企業、家庭、学校、地域など社会のいたるところに潜み、あらゆる分野においてジェンダーギャップをもたらしています。このため、各施策を通じて、こうした意識や思い込み、そしてジェンダーギャップの解消に向けて取り組んでいきます。

（２）ＳＤＧｓの推進

持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすＳＤＧｓの考え方、特に本計画のすべての施策に関連する重要な視点であるゴール５「ジェンダー平等の実現」をふまえ、各施策において関連するゴールを明らかにし、ジェンダー平等の実現に向けて取り組んでいきます。

（３）性の多様性の尊重とダイバーシティ社会の推進

性の多様性に関する社会の理解を促進し、ＬＧＢＴＱ等の当事者が抱える様々な課題に対応することは、性別や性のあり方にかかわらず誰もが暮らしやすい社会に不可欠なものです。

三重県がめざすダイバーシティ社会は、性別をはじめ、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、誰もが一人の個人として尊重され、自分らしく生き、参画・活躍できる社会であり、男女共同参画社会の理念と重なります。このため、各施策を通じて、多様性が尊重されるダイバーシティ社会の推進に向けて取り組んでいきます。

５　計画の目標

「三重県男女共同参画推進条例」の前文では、私たちがめざす社会について次のように述べています。

「二十一世紀を迎え、私たちが目指す社会は、すべての人々の人権が保障され、一人ひとりが、性別にかかわらず、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮することができる社会であり、それぞれに多様な生き方が認められる社会である。そして、その社会は、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会である。」

「三重県男女共同参画推進条例」では、男女共同参画を次のように定義しています。

（定義）

第二条　この条例において「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわりなくその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

本計画は、誰もがその個性と能力を十分に発揮して活躍でき、多様な生き方を選択でき、認め合う男女共同参画社会の実現をめざしています。すべての人が生きがいを感じ、多様性が尊重される社会は、持続的に発展する社会でもあります。

このため、本計画では、「誰もが暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）」「女性や若者に選ばれる持続可能な地域」を男女共同参画社会がめざす具体的な姿として掲げ、取組をより一層推進していくこととします。

【コラム】ウェルビーイング（well-being）について

世界保健機関（WHO）憲章において、健康とは、身体面、精神面、社会面における、すべてのウェルビーイング（良好性）の状況を指し、単に病気・病弱でないことを意味しない、とされています。

このことから、ウェルビーイングとは、身体的・精神的・社会的に健康で良好な状態にあることをいい、短期的な幸福だけでなく、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含む状態であると言われています。

国の第６次男女共同参画基本計画でも「well-being の実現につながるよう、男女共同参画の取組を進める」とされているように、男女共同参画に係る取組を推進することは、誰もが暮らしやすい多様な幸せ、すなわちウェルビーイングの実現に資するものです。

本計画では、第３章「施策体系」に基づく幅広い施策を通じて、その実現をめざします。

６　計画の重点事項

三重県の現状および国の施策等をふまえ、次の施策を本計画の重点事項として取組を進めます。

重点事項１　あらゆる分野のジェンダーギャップの解消に向けた企業・団体等への働きかけ

ジェンダーギャップの解消には、その解消をめざすという社会全体の強い意志と変革が必要なことから、県内企業・団体等への働きかけに取り組みます。

重点事項２　政策・方針決定過程への女性参画の拡大

国が第６次男女共同参画基本計画に掲げた「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となることを目指し、取組を強化させる」との目標をふまえ、三重県においても政策・方針決定過程への女性参画の拡大に取り組みます。

重点事項３　固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組の推進

男女共同参画に関する理解が広がることで、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づき、その解消に向けた取組が社会全体で進むよう、意識の普及や教育の推進に取り組みます。

重点事項４　多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

防災分野における政策・方針決定過程への女性参画の拡大を図るとともに、避難所運営等の防災・減災活動において女性をはじめとする多様な人々の視点が反映されるよう取り組みます。

重点事項５　男女共同参画を阻害する暴力に対する取組の推進

配偶者等からの暴力（ＤＶ）や性暴力をはじめとするあらゆる暴力等を許さないという意識の浸透を図るとともに、被害者等への相談・支援体制の充実に取り組みます。

重点事項６　性の多様性に関する社会の理解増進に向けた取組の推進

性の多様性に関する理解が広がり、社会全体で取組が進むよう、意識の普及や教育等の取組を推進します。また、ＬＧＢＴＱ等当事者やその支援者等への相談対応等の支援に取り組みます。

第３章

施策の体系と内容

１　施策体系

男女共同参画社会を実現するため、次の４つの基本方針により施策を推進します。

基本方針Ⅰ　職業生活におけるジェンダーギャップの解消

働く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・バイアスを解消するための意識変革と行動変容、働きやすい職場環境整備や働き方の多様な選択肢の提供、子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備を推進します。

基本方針Ⅱ　男女共同参画を推進するための基盤の整備

県や市町等の政策・方針決定過程への男女共同参画を推進するとともに、様々な場面に存在する固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づき、行動変容を促すための意識の普及と教育の推進に取り組みます。

基本方針Ⅲ　誰もが安心して暮らせる環境の実現

様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えを推進するとともに、生涯を通じた健康への支援、男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実に取り組みます。

基本方針Ⅳ　性の多様性を尊重する社会の実現

性の多様性に関する理解の増進と、ＬＧＢＴＱ等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実に取り組みます。

※今回の改定では、基本方針Ⅳを新設し、基本方針Ⅰ～Ⅲから関係する取組を再掲しています。

２　施策体系図

基本理念	●日本国憲法　「個人の尊重」「法の下の平等」 ●男女共同参画社会基本法　５つの基本理念 ・男女の人権の尊重　・社会における制度又は慣行についての配慮 ・政策等の立案及び決定への共同参画 ・家庭生活における活動と他の活動の両立　・国際的協調
めざす姿	●男女共同参画社会の実現 ・誰もが暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング） ・女性や若者に選ばれる持続可能な地域

基本方針		基本施策	施策の方向
Ⅰ	職業生活におけるジェンダーギャップの解消	Ⅰ－ⅰ　アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消等の意識変革と行動変容の推進	1　企業等への意識変革の働きかけ 2　女性のキャリア形成と人材育成の支援 3　農林水産業をはじめ女性の参画が少ない業種における女性活躍の促進
		Ⅰ－ⅱ　働きやすい環境整備と働き方の多様な選択肢の提供の推進	1　誰もが働きやすい環境の整備と働き方の多様な選択肢の提供の促進 2　女性の再就職や起業等の支援
		Ⅰ－ⅲ　子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備の推進	1　多様なニーズに対応した子育て支援 2　共育てできる環境整備の支援 3　介護と仕事が両立できる環境整備の支援
Ⅱ	男女共同参画を推進するための基盤の整備	Ⅱ－ⅰ　政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	1　県の審議会等委員への女性参画の拡大 2　県における女性職員等の登用 3　市町等への働きかけ
		Ⅱ－ⅱ　様々なアンコンシャス・バイアス等に気づき男女共同参画を促進する意識の普及と教育の推進	1　男女共同参画に関する広報・啓発の充実 2　学校等における教育の充実 3　生涯を通じた学習機会の充実
Ⅲ	誰もが安心して暮らせる環境の実現	Ⅲ－ⅰ　様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えの推進	1　自立のための支援 2　多様な主体の参画・活躍に向けた環境整備の充実 3　多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進
		Ⅲ－ⅱ　生涯を通じた健康への支援	1　生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援 2　性と生殖に関する健康支援の充実
		Ⅲ－ⅲ　男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実	1　関係機関の連携による被害者支援の充実 2　配偶者等からの暴力の防止に係る対策の充実 3　性暴力の根絶に向けた取組の充実
Ⅳ	性の多様性を尊重する社会の実現	Ⅳ－ⅰ　性の多様性に関する理解の増進	1　性の多様性の理解の増進に向けた啓発 2　多様な生き方を認め合う社会づくりの推進
		Ⅳ－ⅱ　ＬＧＢＴＱ等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実	1　相談体制の拡充と相談支援の充実 2　性のあり方にかかわらず誰もが安心して暮らせる環境整備の充実
計画の推進			1　県の推進体制の充実と率先実行 2　三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等 3　市町、高等教育機関、企業・団体等との連携 4　三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

３　施策の内容

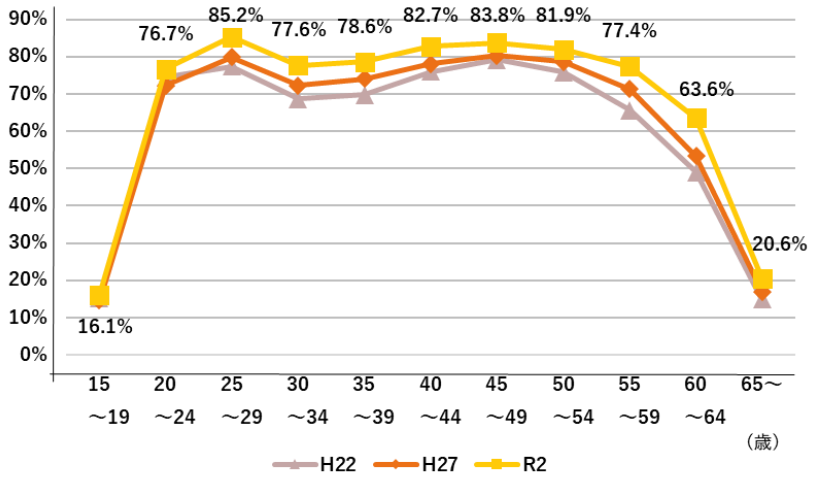
基本方針Ⅰ　職業生活におけるジェンダーギャップの解消

○【資料編】職業生活における三重県の状況について

（年齢階層別 県内の女性の労働力率）

年齢階層別にみた県内の労働力率は、男性はほぼ横ばいであるのに対し、女性は 25～29 歳および 45～49 歳を頂点とする緩やかなM字カーブを描いていますが、10 年前と比較するとM字の谷が浅くなっている状況が読み取れます。

女性の労働力率の年齢階層別比較（三重県）



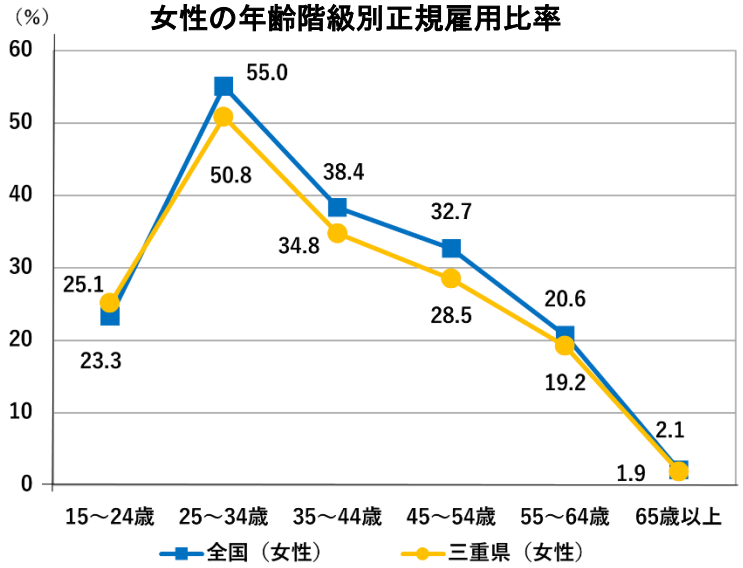
資料出所：総務省「国勢調査」※労働力状態「不詳」の者を除いて算出

（女性の正規雇用比率・非正規雇用比率の特徴）

女性の正規雇用比率は、25～34 歳をピークに低下するＬ字カーブを描いています。三重県は 15～24 歳以外のすべての年齢階層でその比率が全国平均より低い状況にあります。

また、三重県の労働者全体に占める非正規雇用者の割合（非正規雇用比率）は　38.8％で全国９位、特に女性は 58.0％で全国２位と高い水準にあります。

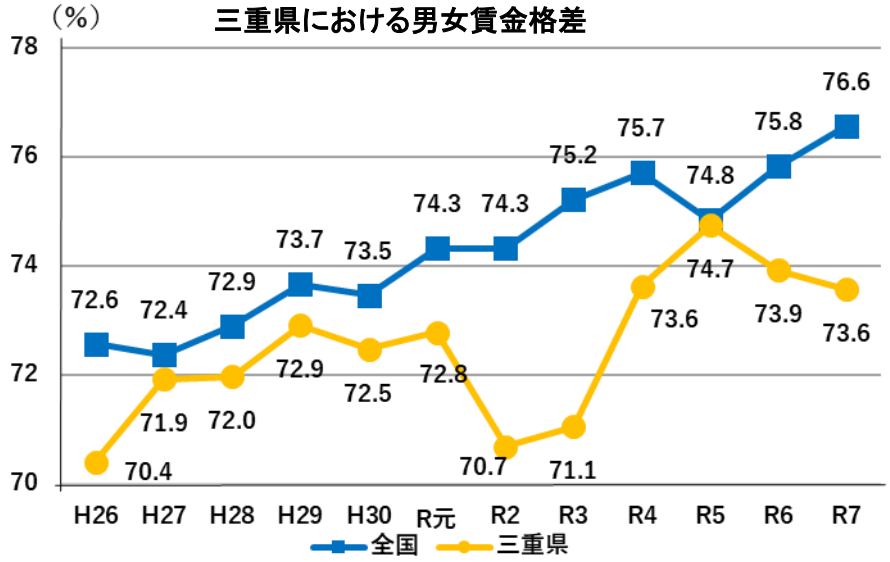
女性の年齢階級別正規雇用比率



資料出所：総務省「就業構造基本調査」(2022（令和 4)年)

（女性管理職の状況、賃金格差）

三重労働局によると、三重県の管理的職業従事者に占める女性の割合は 2020（令和２）年時点で 9.1％であり、全国と比較して 0.5 ポイント低い状況です。また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、令和７（2025）年の三重県における所定内給与額は、男性が約 35 万５千円（全国９位）、女性が約 26 万１千円（全国 18 位）で、男性を 100 とした場合の女性の給与水準は 73.6 となり、全国 47 位で最下位となっています。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」※男性を 100 とした場合の女性の給与水準

（産業構造等について）

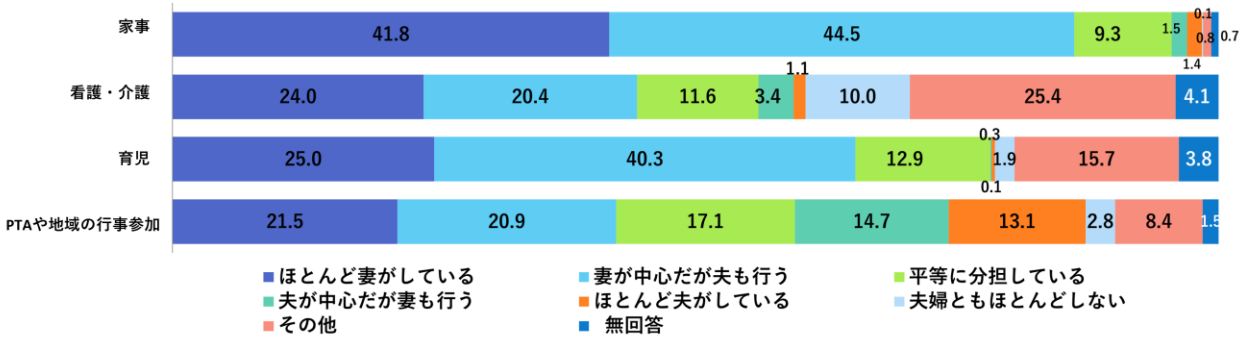
総務省「経済センサス」（2021（令和３）年）によると、三重県内の産業別従事者数の割合が最も高いのは、「製造業」約 24％（約 20 万８千人）で、全国の状況（約 14％）と比較しても高くなっています。次いで、「卸売業、小売業」が約 16％（約 14 万１千人）、「医療、福祉」が約 14％（約 11 万８千人）です。また、性別で比較すると、三重県では、男性は「製造業」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高いのに対し、女性は「医療、福祉」や「卸売業、小売業」の従事者割合が高くなっています。

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2025（令和７）年）によると、企業規模別でみた場合、三重県では、労働者数 1,000 人以上の企業で働いている女性は 23.2％（全国では 33.7％）であるのに対し、男性は 34.5％（全国では 35.0％）と、男性の方が規模の大きい企業で働いています。

（家庭における夫婦の役割分担の状況）

家事などの役割分担について、「ほとんど妻がしている」家庭と「妻が中心だが夫も行う」家庭を合わせた割合は「家事」が 86.3%、「育児」が 65.3%となっています。また、家庭における家事などの役割分担が決まった理由について「特に決めたわけではないがなんとなく」の割合が 63.1%と最も高くなっています。

家庭における夫婦の役割分担

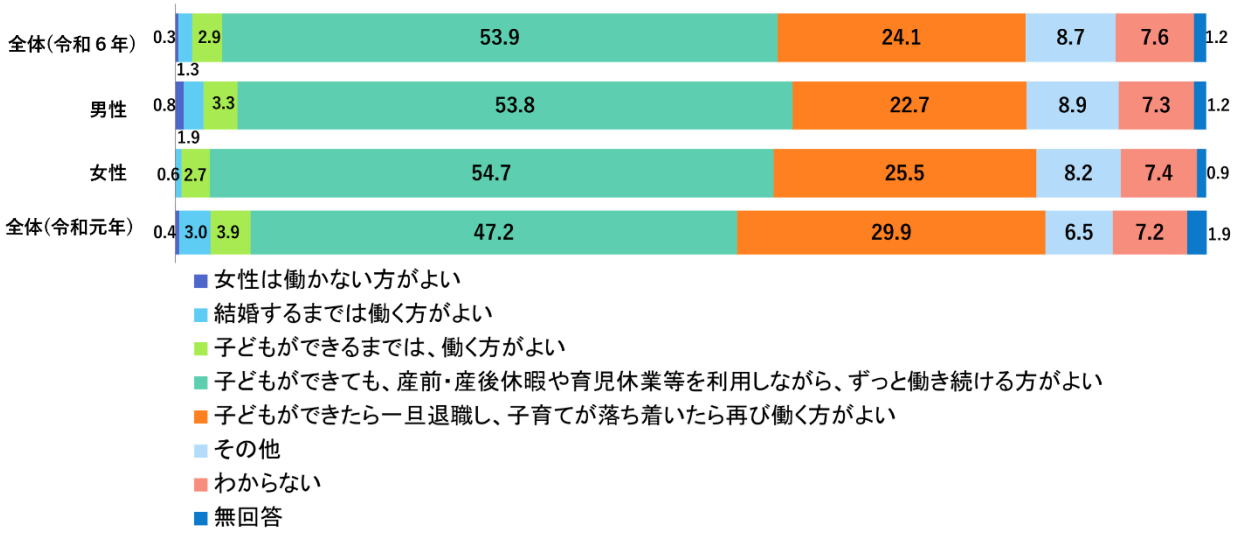


資料出所：「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(2024(令和６)年)

（女性が働くことについての考え方）

女性が働くことへの考え方について、「子どもができても、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」（継続型）の割合が 53.9%と最も高く、次いで「子どもができたら一旦退職し、子育てが落ち着いたら再び働く方がよい」（中断型）の割合が 24.1%となっています。

女性が働くことについて

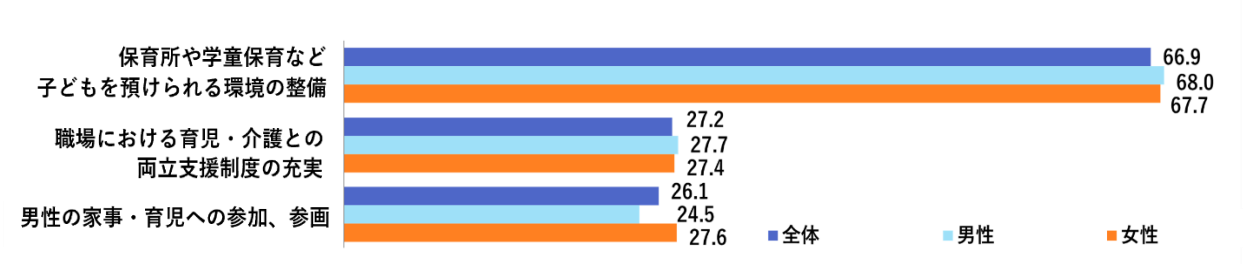


資料出所：「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」(2024(令和６)年)

（女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために必要なこと）

女性が出産等を理由に離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについて、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が 66.9%と最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が 27.2%、「男性の家事・育児への参加、参画」の割合が 26.1%となっています。

女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために必要なこと

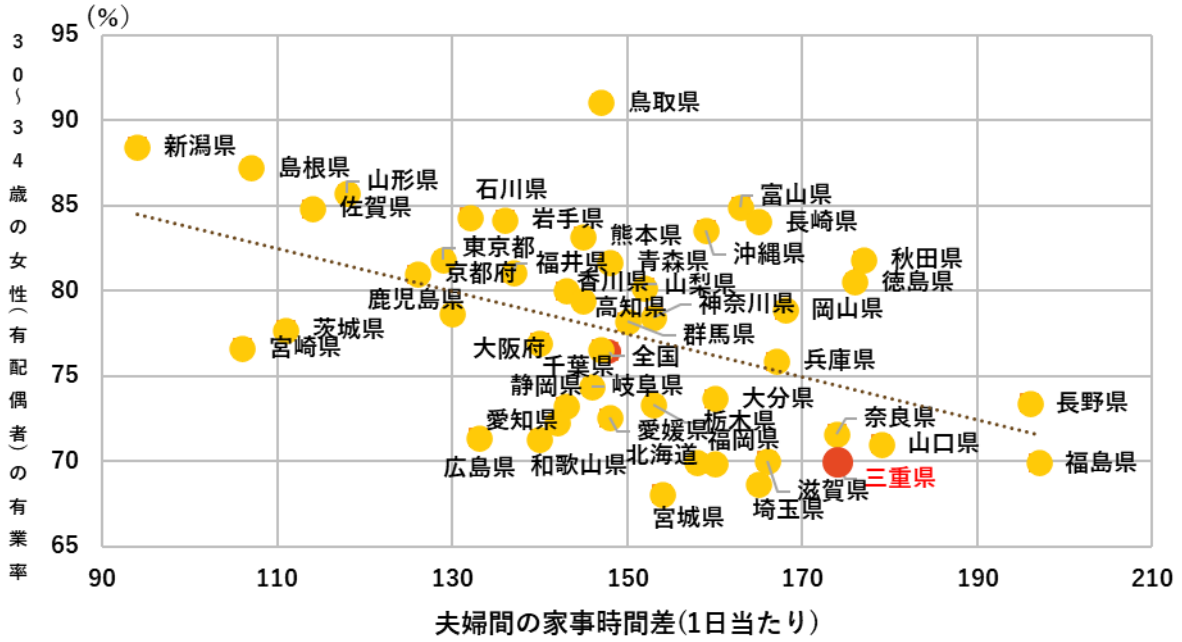


資料出所：「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」（2024(令和６)年）

（夫婦間の家事時間差と女性の有業率の関係）

夫婦間の家事時間の差と女性の有業率には相関関係があり、家事・育児の負担が女性に集中していると、女性の有業率が低くなる傾向にあります。

夫婦間の家事時間差と女性の有業率の関係



資料出所：総務省「就業構造基本調査」（2022(令和４)年）

総務省「社会生活基本調査」（2021(令和３)年）

基本方針Ⅰ　職業生活におけるジェンダーギャップの解消

基本施策Ⅰ－ⅰ
アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消等の意識変革と行動変容の推進

【現状と課題】

人口減少が進行するなか、性別や性のあり方にかかわらず誰もが活躍できるダイバーシティ社会の推進は、多様な視点に立ってイノベーションを促進するものであり、経済および企業の活性化や地域の活力を高める観点からも不可欠なものです。

職業生活は女性の経済的自立を支え、自分らしく生きるうえでの不可欠な基盤であり、働く場における女性の参画を進めるためには、男女間の賃金格差といったジェンダーギャップを解消することが必要です。

三重県では、出産・育児期に就業率が下がるM字カーブはほぼ解消しているものの、正規雇用率は 25 歳から 34 歳をピークに低下するＬ字カーブを描き、女性の非正規雇用者の割合は全国２位と高い状況にあります。そうしたこともあり、管理職に占める女性割合は全国平均よりも低く、男女間の賃金格差も、2025（令和７）年は全国最下位となっています。

また、家事は８割以上の家庭で、育児は６割以上の家庭で主に妻が担っている状況からもうかがえるとおり、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（以下「固定的な役割分担意識等」という）があることが、非正規に就く女性の割合の高さや、働く女性の仕事と家庭の両立のしづらさに影響している場合もあると考えられます。そのため、家事やケア労働を無意識のうちに求められる女性や、長時間労働などによってその分担がしづらい男性も存在する現状を変えていくことによって、女性のキャリア継続と男性の働き方の見直しを実現し、共働き・共育てができるような取組が求められています。

したがって、まずは社会に根強く残る固定的な性別役割分担意識等を解消するとともに、それらに基づく制度や慣行を見直し、誰もが希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる環境づくりが不可欠であり、そのためにも、企業と連携して、男女双方の意識改革、とりわけ企業トップの意識変革に向けた取組が求められています。

また、自営業が多い農林水産業をはじめ、女性の参画が少ない業種においても、こうした取組が特に重要です。女性委員が任命されている農業委員会の割合は、2021（令和３）年度から 2025（令和７）年度にかけて 86.2%から 82.8%に減少するなど、担い手の確保、管理職に占める女性割合の向上が課題であり、産業の発展と地域社会の活性化のためにも、男女共同参画の推進が求められています。

【めざす姿】

【地域・社会・家庭】

◆　職業生活と家庭・地域生活等との両立が図られ、希望する働き方や生き方を選択できる社会が実現しています。

◆　農山漁村において、男女共同参画を阻害する固定的な性別役割分担意識等や慣行が見直され、希望する働き方や生き方を選択できる社会を実現しています。

【働く場】

◆　ジェンダーギャップ解消に取り組む企業・団体や、経営者等のネットワークが作られ、意識変革の気運が県内全域に広がっています。それにより、固定的な性別役割分担意識等が解消され、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる職場づくりが実現しています。

◆　ライフステージが変化しても家庭と仕事が両立でき、仕事を続ける女性が増え、指導的地位にある女性が増えています。

◆　これまで女性の参画が少なかった様々な業種で女性活躍の推進が図られています。

【施策の方向】

１　企業等への意識変革の働きかけ

①　企業・団体等の経営者や労働者に、職場や家庭に存在する固定的な性別役割分担意識等に気づき、行動変容を促すための機会を提供します。

②　企業・団体等とのネットワークなど様々な主体と連携し、先進事例の共有を図るなどして県内における意識変革の取組を推進していきます。

２　女性のキャリア形成と人材育成の支援

①　固定的な性別役割分担意識等に気づき、企業・団体等が女性のキャリア形成に向けた具体的な行動に取り組むことを促します。

②　ロールモデルとの交流等を通じて、働く場における方針決定の場へ参画できる人材の育成とネットワークづくりを推進します。

３　農林水産業をはじめ女性の参画が少ない業種における女性活躍の促進

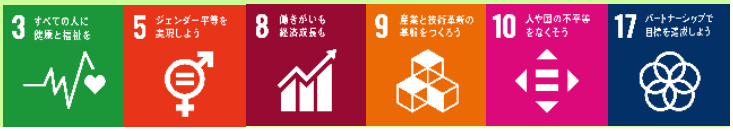
①　農林水産業に携わる女性のネットワークの取組を支援するとともに、女性の農業・漁業経営者や女性の地域リーダーの育成を推進します。

②　農山漁村において、「農山漁村女性の日」の活動等を通じた啓発を推進し、固定的な性別役割分担意識等の解消を図るとともに、市町や農林水産関係団体に対し、方針決定の場への女性の参画が進むよう働きかけや支援を行います。

③　女性の参画が少ない業種における女性の参画、活躍を推進します。

基本方針Ⅰ　職業生活におけるジェンダーギャップの解消

基本施策Ⅰ－ⅱ
働きやすい環境整備と働き方の多様な選択肢の提供の推進



【現状と課題】

職業生活におけるジェンダーギャップを解消するためには、誰もが希望に応じて働き続けられることが必要です。このため、意識変革に加え、家庭と仕事が両立でき、働きやすい職場環境を整備することや働き方の多様な選択肢を提供することが重要です。

2024（令和６）年の「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査（以下「2024年県民意識調査」という）」によると、女性の働き方について「子どもができても、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」と考える人が 53.9%と令和元年度調査から 6.7 ポイント増加し、男女とも同じ傾向を示しています。

しかし、2025（令和７）年の「賃金構造基本統計調査」によると三重県における女性の平均勤続年数は男性よりも 4.6 年短く、この差は全国の男女差（3.8 年）よりも長くなっていることから、実際は結婚、出産等を機にキャリアを中断せざるを得ない状況がうかがえます。女性のキャリア継続、キャリアアップが課題となるなか、働き続けられる環境を整備することが必要です。

また、2022（令和４）年の「就業構造基本調査」によると、介護・看護を理由とした離職者のうちおよそ４分の１を男性が占めています。結婚、育児、介護などのライフステージの変化に際し、女性だけでなく誰もが希望に応じキャリアを中断せずに家庭と仕事が両立できるよう、長時間労働の是正といった働き方を見直すとともに、テレワーク、フレックスタイム、短時間正社員制度といった、働き方の多様な選択肢を整えておくことが必要です。

あわせて、ハラスメントの防止など安心して働ける環境整備も欠かせません。2025（令和７）年に女性活躍推進法等が改正され、ハラスメント防止対策、仕事と健康課題の両立支援など、女性が能力を十分に発揮できる環境のさらなる整備が求められています。心理面でも健康面でも安心して働ける職場環境づくりは誰にとっても必要な取組であり、その実現に向けた企業等の取組を支援していく必要があります。

さらに、女性の多様なキャリアを支援するため、一度離職した女性に対しては、希望に応じて再就職できるようスキルアップの支援等の取組が求められています。また、就職以外にも、起業や、家業等の事業承継という選択肢もあります。新たな事業の展開や、事業承継による経営層の若返りは、地域に新たな雇用を生み出したり、価値観を刷新したりすることが期待できます。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　誰もが職業生活と地域生活等との両立を実現し、社会において個人が果たす様々な役割を大切にする意識が社会全体に浸透しています。

【家庭】

◆　妊娠・出産、育児、介護などのライフステージの変化を迎えても、性別や性のあり方にかかわらず働き方を柔軟に選択できることで、仕事と家庭が両立できています。

【働く場】

◆　長時間労働や転勤を前提とした働き方が見直されるとともに、ライフステージに応じた働き方の多様化と、それに応じた採用や評価制度、給与体系等の見直しによって、働きやすい環境整備が進んでいます。

◆　性別や性のあり方によるいかなる差別的取扱いもハラスメントもなく、性別で異なる健康課題への配慮もなされた、安心して働ける職場環境が実現しています。

◆　これまでの経験や新たに身に着けたスキルを活かした起業や再就職など多様なキャリアが実現でき、自らの夢や希望が実現しています。

【施策の方向】

１　誰もが働きやすい環境の整備と働き方の多様な選択肢の提供の促進

①　誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業等の取組を支援するとともに、先進的な取組については水平展開を図ります。

②　性別で異なる健康課題に対応し、仕事と健康の両立が図られるよう推進します。

③　あらゆるハラスメントのない職場づくりに向け、労働者や事業主からの相談に対応するほか、関係機関と連携した支援を行います。

④　家族的経営を行う自営業等において、誰もが適正な評価を受け、方針決定の場等に参画できるよう支援するとともに、個人の能力向上や働きやすい環境整備に資する取組を推進します。

⑤　ライフステージに応じた働き方の選択肢を増やすなど、働き続けられる環境づくりや、働き方の選択肢の多様化に応じた公平な採用や評価制度、給与体系等の見直しが推進されるよう支援します。

２　女性の再就職や起業等の支援

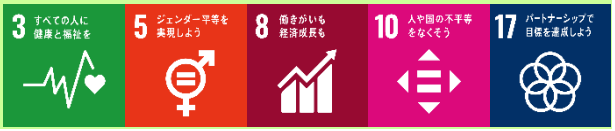
①　出産・育児等で離職した後に再就職を希望する女性に対して相談の場を設けるとともに、関係機関と連携してスキルアップ研修等を実施するなどの支援を行います。

②　起業や事業承継を支援するため、各種支援制度について情報提供を行うとともに、必要な知識や技術の助言等を実施します。

③　関係機関と連携して、アスリートの発掘・育成に取り組むとともに、女性アスリートの活躍に向け、アスリートや指導者等に対し、研修等の実施による支援を行います。

基本方針Ⅰ　職業生活におけるジェンダーギャップの解消

基本施策Ⅰ－iii
子育て・介護等と仕事が両立できる環境整備の推進



【現状と課題】

ジェンダーギャップ解消のためには、意識変革や働きやすい職場環境の整備に加え、子育て・介護等と仕事が両立できる環境が整備されていることが必要不可欠です。

共働き家庭が増加し、出産後も様々な形で働き続ける人が多くなっていることなどから、2025（令和７）年度の保育所等の待機児童数は 84 人、放課後児童クラブの待機児童は 65 人と解消されていません。

また、2024 年県民意識調査によると、女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについて、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が 66.9%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が 27.2%、「男性の家事・育児への参加、参画」の割合が 26.1%となっています。

このため、子育て家庭の多様なニーズに対応した保育サービスを提供できるよう、保育人材の確保や放課後児童クラブの運営に対する支援等を進める必要があります。

介護に関しても同様に、介護離職を防止し、仕事と両立できるよう、ニーズに応じた介護サービス等が提供される体制を構築していくとともに、介護施設の整備や担い手の確保等に向け、市町や関係団体と連携して取り組んでいく必要があります。

2021（令和３）年の総務省「社会生活基本調査」によると、三重県では男性が家事と育児に費やす平均時間は合計で１日 25 分と女性に比べて 150 分少なく、全国と比較しても格差が大きい状況です。６歳未満の子どものいる世帯の夫婦間の家事時間差と女性の有業率では、家事時間差が小さくなるほど女性の有業率が高くなるという相関関係が見られていることから、夫婦やパートナーなど家族の協力が求められるほか、長時間労働の是正なども必要です。

また、2025（令和７）年度における男性の育児休業取得率は 50.0%と上昇傾向にあるものの依然として女性と比べて低いことから、共働き・共育てが進むよう、男性による育児休業の取得を促進するとともに、短時間正社員制度などの多様な働き方の提供とその取得促進にも取り組む必要があります。

こうした家事・育児・介護への男性の参画を促すには、企業トップへの働きかけ、とりわけ県内企業の大部分を占める中小・小規模企業等のトップへの意識啓発を強化していく必要があります。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　子育て・介護等と職業生活との両立の重要性が地域社会に浸透し、子育て支援や介護サービスが十分に提供されています。

【家庭】

◆　安心して子育てや介護ができる環境が実現しているとともに、夫婦やパートナーなど家族が協力し合いながら共に育児・介護に参画しています。

【働く場】

◆　職業生活と家庭・地域生活等との両立が大切であるとの意識が浸透し、長時間労働が是正され、働き方の多様な選択肢が提供される環境が実現されています。

【施策の方向】

１　多様なニーズに対応した子育て支援

①　待機児童解消に向け、保育の需要見込みに対応した施設整備や保育士確保対策、保育ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）の推進など保育所等の職場環境改善を市町と連携して進めます。

②　子育て家庭の多様なニーズに対応した、保育サービスの充実を支援します。

③　職業生活と家庭生活との両立に資するよう、放課後児童クラブ等の運営を支援するとともに、市町と連携して地域における子育て支援の体制を強化します。

２　共育てできる環境整備の支援

①　男性が子育てに参画しやすくなる環境づくりを推進し、働く場における男性の育児休業や短時間勤務等の制度利用へとつなげるとともに、子育てと仕事が両立できる職場づくりに向けた企業への支援を進めます。

②　率先して男性の県職員の育児休業取得等を促進し、県内企業等への気運の醸成と波及を図ります。

３　介護と仕事が両立できる環境整備の支援

①　介護離職を防止して仕事と両立できるよう、介護サービスの充実を図ります。

②　介護に関する制度の周知や相談・支援体制の整備を促進します。

③　介護に従事する職員の育成や資質向上に取り組むとともに、介護テクノロジーの利用促進等により介護施設の労働環境の改善を支援します。

基本方針Ⅱ　男女共同参画を推進するための基盤の整備

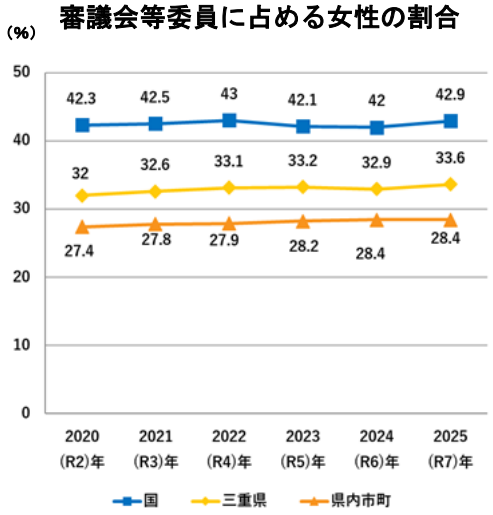
基本施策Ⅱ－ｉ
政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

【現状と課題】

政策・方針決定過程に男女が参画する機会が確保されることは、男女共同参画を推進するための基盤となるものです。このため、職業生活を含めた社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大させ、多様な視点を政策や方針に反映させることが必要です。

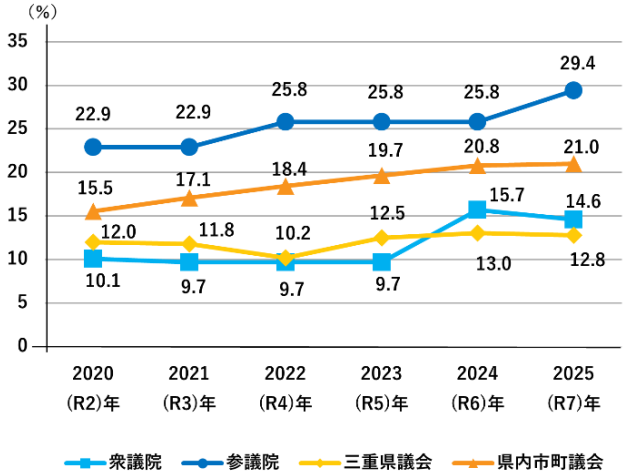
県の審議会等委員に占める女性の割合は 2020（令和２）年度の 32.0%から 2025（令和７）年度は 33.6%、また、市町の審議会等委員に占める女性の割合も同期間で 27.4%から 28.4%へと微増に留まるほか、市町による差も大きいことから、引き続き県庁内及び市町への働きかけや支援を積極的に進める必要があります。

審議会等委員に占める女性の割合



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

議会議員に占める女性の割合



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課調べ

県の管理職への女性職員登用率(教員および警察職員を除く)は、2021(令和３)年度の 12.1%から 2025（令和７）年度は 16.9%、また、職員全体に占める女性の割合も同期間で 28.0%から 31.5%へと増加しています。さらなる参画を進めるため、早い段階からキャリアをデザインできる支援が求められます。

また、2021（令和３）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、ハラスメント対策の明記、家庭生活との両立支援など実効性を高める内容となりました。本県における女性議員数は、2025（令和７）年度は県議会６名、市町議会の合計数も 96 名、また、県議会においては 2023（令和５）年度には 60 年ぶりに女性副議長が選ばれており、引き続き女性参画の拡大が求められています。

また、地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、自治会をはじめとする地域活動に男女共同参画の視点を取り入れることが重要です。自治会長の女性割合は、2020（令和２）年度の 4.9%から 2025(令和７)年度は 5.2%へと増加しましたが、依然として低い水準にあるため、地域活動における男女共同参画の推進に向け、引き続き女性の参画を図っていく必要があります。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　男女共同参画を阻害している意識・制度・慣行が見直され、行政をはじめ社会のあらゆる分野において、政策・方針決定過程における女性の参画が大きく進んでいます。

◆　自治会等の地域に根ざした組織・団体における女性の参画が進むとともに、誰もが積極的に地域活動に参画し支え合う地域づくりが進められています。

【働く場】

◆　女性が様々な分野に配置されて活躍し、指導的地位に占める女性の割合が大きく向上しています。

【施策の方向】

１　県の審議会等委員への女性参画の拡大

①　県の政策・方針決定過程における男女共同参画を進めるため、審議会等委員への女性参画の拡大に取り組みます。

②　各審議会等において、委員構成の見直し、団体推薦等による女性委員の登用、公募委員制の拡大等、女性が参画しやすい仕組みづくりを進めます。

２　県における女性職員等の登用

①　平等取扱の原則と成績主義の原則に留意しつつ、女性の採用、管理職等への登用、多様な分野への配置を計画的に進めます。

②　職員が個性と能力を最大限発揮できるよう、採用から管理職登用に至る各ステージに応じて能力開発の研修やキャリアデザイン支援を計画的に実施します。

３　市町等への働きかけ

①　市町等における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう、必要な働きかけや支援を行います。

②　政治分野等における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう、調査や啓発等に取り組みます。

③　自治会等の地域における方針決定の場への女性の参画を阻害している意識や慣行を見直し、支え合える地域社会づくりを支援します。

④　ＮＰＯ、ボランティア活動が進むよう、情報提供、相談、地域のネットワークづくり等の支援を行います。

基本方針Ⅱ　男女共同参画を推進するための基盤の整備

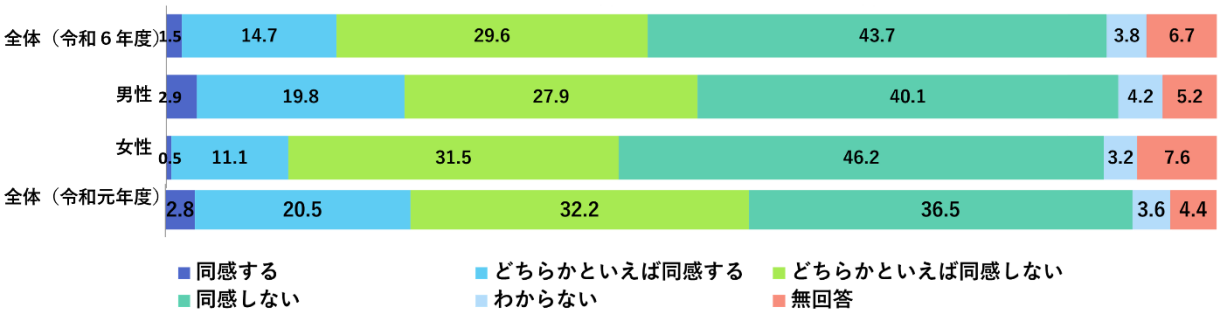
基本施策Ⅱ－ⅱ
様々なアンコンシャス・バイアス等に気づき男女共同参画を促進する意識の普及と教育の推進

【現状と課題】

長年にわたって私たちの意識の中に形成されて深く根付き、働く場だけでなく、地域、教育、家庭などに潜む固定的な性別役割意識やアンコンシャス・バイアスを解消することは、男女共同参画を推進するために必要なものです。このため、社会のあらゆる場面において、それらに気づき、行動変容を促すことが求められています。

2024 年県民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して同感する割合は 16.2%と、2019（令和元）年度調査の 23.3%から 7.1 ポイント減少しており、固定的な性別役割分担意識は改善されてきていることがうかがえます。一方、性別によって意識に差が見られることから、特に男性へのアプローチの強化が求められます。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料出所：「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」（2024(令和６)年）

固定的な性別役割分担意識等にとらわれず、一人ひとりがお互いを尊重し、自分らしく生きることができる社会の実現をめざし、引き続き様々な手段を用いて積極的に広報・啓発活動を展開するとともに、県民の皆さん自らがそうした意識やバイアスに気づき、男女共同参画に向けた行動につながる学習機会を提供することが重要です。

また、2024 年県民意識調査によると、働く理由として「主たる収入として生計を維持するため」や「働くのが当然だから」と答えた男性の割合は女性よりも高くなっており、男性が主たる収入を稼ぐべきとの意識が強いことがうかがえます。共働き世帯が主流となる現在、そうした意識は男性に対して生きづらさをもたらす場合があることにも留意し、誰にとっても多様な生き方が認められる男女共同参画に向けた取組を強化することが求められています。

また、男女共同参画への理解を広げていくためには、児童期からの啓発ができるよう子どもを取りまく教員や家庭等への啓発が重要であり、学校や家庭等における教育、学習の場の充実が必要です。社会が急速に変化する中、自らの将来や自分らしく生きることの大切さを考えるキャリア教育の推進が一層求められています。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　固定的な性別役割分担意識等が解消され、男女共同参画の重要性が広く県民の皆さんに共有されています。

◆　学校等において男女共同参画および性の多様性に関する教育が推進されるとともに、性別や性のあり方にかかわらず、一人ひとりが社会的・経済的自立に必要な能力を育む進路・就職指導が行われています。

◆　生涯を通じて男女共同参画に関する学習環境が提供され、固定的な性別役割分担意識、それに基づく制度や慣行が大きく見直されています。

【家庭】

◆　家庭内で固定的な性別役割分担意識等が解消され、希望する働き方や家事・育児等の分担ができています。

【働く場】

◆　誰もが職業生活と家庭生活等を両立できる環境が、職場内で整備されています。

◆　企業等において、経営者や管理職の多くを占める男性の意識変革と、制度や慣行の見直しが図られています。

【施策の方向】

１　男女共同参画に関する広報・啓発の充実

①　性別による固定的な役割や性のあり方にとらわれない多様な生き方が社会に浸透するよう、様々な機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開します。

②　男女共同参画に関する国内外の動向等について、積極的に情報を収集・発信します。

③　男女共同参画の視点に立った取組が地域において展開されるよう、啓発等に取り組みます。

２　学校等における教育の充実

①　男女共同参画および性の多様性に関する教育を充実するため、教員等への研修に取り組みます。

②　児童生徒に対して、男女共同参画および性の多様性についての理解を深めるための教育を推進します。

③　児童生徒の社会的・経済的自立に必要な能力・態度を育成するために、発達段階に応じて、性別にとらわれない多様なキャリア教育を進めます。

３　生涯を通じた学習機会の充実

①　県民の皆さんが生涯を通じて、地域で男女共同参画および性の多様性について学習できるよう、教育や啓発活動を担う人材を対象に研修等を行います。

②　男女共同参画の視点を持って地域で活躍できる人材を育成するため、様々な学習の機会を提供します。

基本方針Ⅲ　誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ－ｉ
様々な困難を抱える人々への支援と多様な視点に立った災害への備えの推進

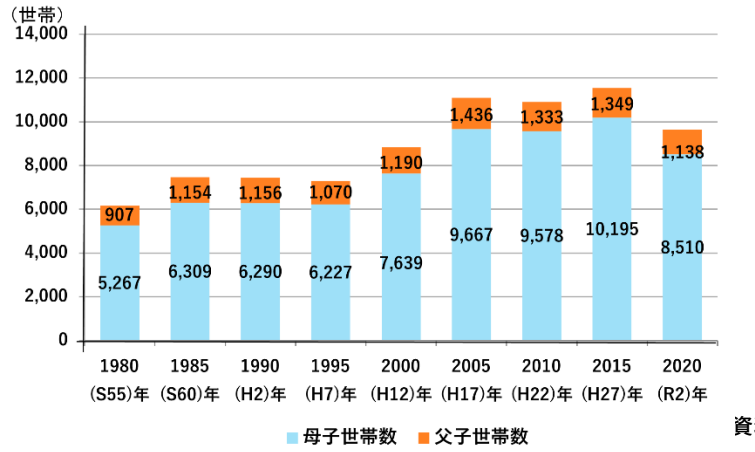
【現状と課題】

様々な困難を抱える人々を支援するとともに、多様な視点に立って災害に備えることは、男女共同参画社会の前提となる、誰もが安心して暮らせる環境の実現に必要です。このため、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが主体的に参画し、自立的かつ持続的な発展につなげていくことが重要です。

ひとり親や高齢者、障がい者、外国人住民等であることが一因となって社会から孤立し、生活する上で様々な困難な状況になりうることが懸念される中、さらに固定的な性別役割分担意識等が加われば、問題をより複雑化させることが考えられます。

2024（令和６）年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されるなど、国で整備が進む中、様々な困難に直面する人々が地域で安心して暮らすことができるよう、一人ひとりに寄り添った支援が求められます。

ひとり親世帯数の推移



資料出所：総務省「国勢調査」

防災分野においては、令和６年能登半島地震の被災地での支援活動による「気づき」などをふまえ、2025（令和７）年に「三重県避難所運営マニュアル策定指針」を改定し、女性や性の多様性、外国人、高齢者、障がい者、妊産婦・乳幼児、子どもといった多様な避難者への対応を明記しました。大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすだけでなく、女性や高齢者、障がい者、外国人住民等脆弱な状況になりがちな人々はより深刻な影響を受けると考えられるため、平時から女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災対策を推進していく必要があります。あわせて、防災会議の女性委員の増加など、防災分野における政策・方針決定過程への女性参画の拡大に向けて引き続き取り組む必要があります。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一

人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍しています。

◆　様々な生活上の困難に直面する人々が安心して暮らせるための取組が行われており、特に、ひとり親家庭へのきめ細かな支援により次世代を担う子どもを育む環境が充実しています。

◆　女性をはじめ多様な人々の視点に立った防災・減災活動が推進され、皆で支え合う地域づくりが進められています。

【働く場】

◆　多様な人材の採用が進むとともに、誰もが自分らしく働くことができる職場環境が整備されています。

【施策の方向】

１　自立のための支援

①　障がい者が地域で自立して生活できるよう生活の場の確保を図るとともに、一般就労に向けた支援を行います。

②　若年求職者等の安定的な就労を支援するとともに、高齢者の就労機会の拡大や地域活動への支援を行うほか、消費者トラブルの防止に向けた取組を推進します。

③　ニート、ひきこもり等困難な状況に置かれた人々の自立に向けた取組を推進します。

④　ひとり親家庭や生活困窮者等に対する生活支援や経済的支援等を計画的に推進し、自立を支援します。

２　多様な主体の参画・活躍に向けた環境整備の充実

①　性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるよう、県民の皆さんの理解や行動につながる取組を展開します。

②　県内の公共的施設や学校等のバリアフリー化の推進、「パーソナルバリアフリー基準」に基づく観光地づくりなど、すべての人が互いに認め合いながら、自由に行動し、安全で快適に生活できるユニバーサルデザインのまちづくりを進めます。

③　日本人住民も外国人住民も安全に安心して暮らすことができるよう、様々な主体と連携して、多言語による情報発信、相談への対応、日本語学習機会の提供などに取り組みます。

④　性の多様性に関する社会の理解を深めるため、企業や家庭を含め広く県民の皆さんへの啓発等を推進します。

⑤　ＬＧＢＴＱ等当事者やその支援者等への相談に対応するほか、学校や中小・小規模企業等への周知・啓発、研修支援等を行います。また、相談員には定期的な研修を行って資質向上を図ります。

⑥　性のあり方にかかわらず、誰もが安心して学び、育ち、働き、人生を共にしたい人と暮らすことができる環境を整備するため、関係機関と連携し、三重県パートナーシップ宣誓制度の周知、その利用先の拡大、転居時の負担軽減に向けた連携自治体の拡大等に取り組みます。

３　多様な人々の視点に立った防災・減災活動の推進

①　防災分野における政策・方針決定過程への女性参画の拡大を図るとともに、地域において多様な視点を持って防災・減災活動を推進する人材の育成等を推進します。

②　女性をはじめ多様な避難者に配慮した避難所運営が行われるよう、市町に対する支援を行います。

基本方針Ⅲ　誰もが安心して暮らせる環境の実現

基本施策Ⅲ－ⅱ 生涯を通じた健康への支援

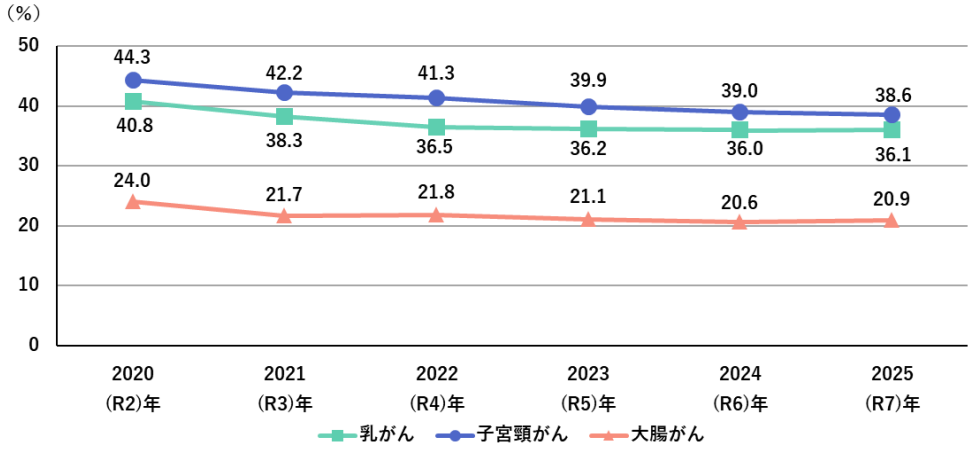
【現状と課題】

生涯にわたって心身の健康を保ちながら、自分らしく家庭でも仕事でも活躍できる環境づくりは、男女共同参画社会の前提となる、誰もが安心して暮らせる環境の実現に不可欠です。このため、一人ひとりが心身の健康管理等に継続して取り組むことができるよう、社会全体で支援していく必要があります。

特に、がんは県内における死亡原因の第１位であり、重要な健康問題の一つとなっているため、予防や医療の充実、がんとの共生など、段階に応じた総合的な対策を推進していく必要があります。とりわけ女性特有のがんについては、若い世代で多く見られることから、予防や早期発見を推進するため、生活習慣の改善やがん検診の受診率の向上を図る必要があります。

また、家庭は、私たちの社会を構成する基礎であると同時に、生活の基本的な場でもあります。男女共同参画社会を実現するためには、誰もが家庭や職場でその一員としての責任を果たしながら、健康で調和のとれた生活を送ることが重要です。

がん検診受診率の推移



資料出所：県医療政策課調べ

また、性に関することや妊娠・出産といった生殖に関することを誰もが自分の意思で決定できることが大切であり、すべての取組を「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点に基づき推進していくことが重要です。若い世代に対しては、妊娠・出産や性に関する正しい知識を習得し、自らのライフデザインを考える機会を提供していくことが重要です。さらに、近年、晩婚化に伴う妊娠・出産年齢の上昇などを背景に、不妊に悩む夫婦やパートナー等が増加していることから、妊娠・出産についての希望がかなうよう、引き続き不妊治療等に対する支援を行っていく必要があります。また、安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制の構築が求められます。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　誰もが生涯にわたって健康でいきいきと暮らせる社会が形成されています。

◆　一人ひとりが将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等に関する希望がかない、安全に安心して子どもを産み育てることのできる社会づくりが進められています。

【家庭】

◆　家庭内で健康の大切さが共有され、一人ひとりが主体的に健康の管理、保持、増進に取り組んでいます。

◆　家族が尊重し合い、一人ひとりがその一員としての責任を果たしながら、協力し合っています。

【働く場】

◆　企業等において、働く人々の健康の保持や増進への取組が行われるなど、一人ひとりの状態に応じた配慮が十分行われています。

【施策の方向】

１　生涯にわたる健康の管理・保持・増進の支援

①　県民の皆さん一人ひとりの心身の健康づくりを支援するため、企業、関係機関・団体、市町等と連携し、普及啓発、環境の整備等を計画的に推進します。

②　乳がん、子宮頸がん等の検診の受診促進等、女性特有の疾患に対する取組を推進します。

③　県民の皆さんがスポーツに親しむための機会を創出し、あらゆる世代がスポーツに参画するための気運醸成に取り組みます。

④　誰もが家庭、職場や地域など多様な場で調和のとれた生活を送ることができるよう、意識の普及・啓発等の取組を推進します。

２　性と生殖に関する健康支援の充実

①　児童生徒や学生が、発達段階や年齢に応じて性や妊娠・出産に関する正しい知識等を習得し、自らのライフイベントを考えるきっかけとなる機会を提供します。

②　地域において安全に安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠時から出産・育児に至るまで切れ目のない支援体制を構築します。

③　不妊の悩みを抱える方々に対して、治療に関する情報提供や助成等の支援、専門相談を実施し、精神的・経済的負担の軽減を図ります。

基本方針Ⅲ　誰もが安心して暮らせる環境の実現

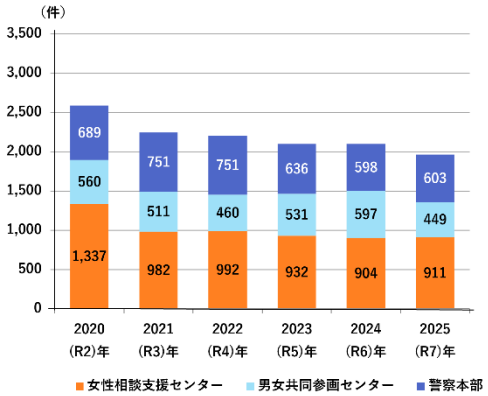
基本施策Ⅲ－iii
男女共同参画を阻害する暴力等の根絶と被害者支援の充実

【現状と課題】

男女共同参画を阻害する暴力等は、誰に対するものであっても、どのような形態のものであっても重大な人権侵害であり、決して許されるものではなく、そのような暴力等に対する取組は、誰もが安心して暮らせる環境の実現に欠かせません。特に、配偶者等からの暴力（ＤＶ）や性暴力の被害者の多くが女性であり、社会的・経済的な男性の優位性等がその背景にあると指摘されていることから、こうした構造的な問題を解決して暴力等を根絶することが必要です。

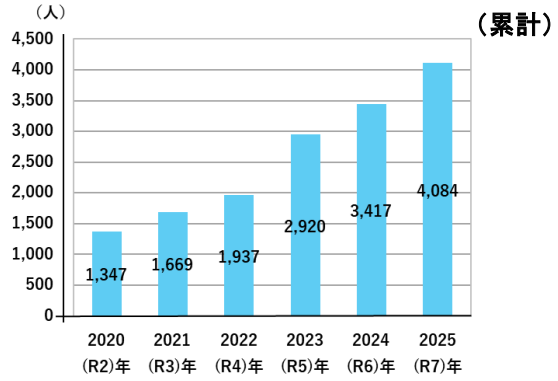
県内におけるＤＶの被害等に関する相談件数は、2021（令和３）年度以降 2,000～2,200 件程度で推移しています。また、2024 年県民意識調査によると、ＤＶ被害を「相談・連絡しなかった、できなかった」割合が 50.9%となっています。個々の被害を潜在化させないために、被害者自身がＤＶについての理解や支援機関の情報を十分得られる環境を整備するとともに、実際にＤＶが発生した場合には被害者の保護措置を迅速に行い、自立支援につなげていくことが必要です。

DV相談件数（三重県）の推移



資料出所：県女性相談所、県男女共同参画センター、県警察本部調べ

「～性犯罪・性暴力をなくそう～よりこ出前講座」の受講者数



資料出所：県くらし・交通安全課調べ

また、性暴力被害者支援のためのワンストップ支援センターとして、県では 2015（平成 27）年にみえ性暴力被害者支援センター「よりこ」を開設していますが、相談件数が増加傾向にあるほか声を上げたくても上げられない被害者もいることから、性暴力被害者等への更なる支援と性暴力の根絶をめざし、2025（令和７）年には「三重県性暴力の根絶をめざす条例」を制定しました。社会全体で性暴力を決して許さないという意識のもと、性暴力根絶に向けた気運の醸成を図るとともに、誹謗中傷など二次被害の防止、関係機関が連携した切れ目のない支援、子どもに対する性暴力の防止等に取り組む必要があります。

【めざす姿】

【地域・社会】

◆　ＤＶや性暴力をはじめとするあらゆる暴力を許さないという意識が社会全体に浸透して

います。特に、被害の多くを占める女性に対する暴力について、被害者等への相談・支援体制が確立されています。

◆　パートナーや夫婦間等で暴力を伴わない人間関係を構築する啓発・教育が推進され、交際相手からの暴力のない社会づくりが進められています。

【家庭】

◆　配偶者や親等からの暴力が根絶され、家族が尊重し合って生活しています。

【働く場】

◆　セクシュアル・ハラスメント等あらゆるハラスメントのない職場環境になっています。

【施策の方向】

１　関係機関の連携による被害者支援の充実

①　関係機関との連携強化等により、犯罪被害者等に対する切れ目のない支援を推進します

②　配偶者等からの暴力をはじめ、あらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、啓発活動を推進するとともに、各種広報媒体により相談窓口や支援制度等を周知します。

③　犯罪被害者等の支援者に対し、対応力の向上や二次被害を防止するための研修を行うとともに、被害者の安全確保を最優先に、加害者の検挙、指導、警告等の措置を実施します。

④　配偶者等からの暴力について、女性相談・男性相談に基づく実態調査を行うとともに、加害者更生プログラム等の国等の研究状況の把握に努めます。

⑤　行政機関や学校等教育機関において、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境、教育環境づくりを進めます。

２　配偶者等からの暴力の防止に係る対策の充実

①　三重県女性相談支援センター（配偶者暴力相談支援センター）において、被害者の背景や置かれた状況に十分配慮しながら、相談や心理的支援、一時保護等の総合的な対応を行います。

②　三重県女性相談支援センター、警察、医療機関、市町等、関係機関の連携強化とともに、相談機関の調整を図って研修や情報交換等を行い、各相談窓口の機能強化につなげます。

③　児童虐待に関して、福祉事務所、児童相談所、警察等、関係機関の連携を強化し、配偶者等からの暴力との関連性をふまえた総合的な対応の実施、被害者等の自立支援を行います。

④　配偶者等からの暴力の被害者に対して相談・支援機関の情報の周知を図るとともに、関係機関と連携して、若年層を対象とした「デートＤＶ」予防に関する啓発・教育を推進します。

３　性暴力の根絶に向けた取組の充実

①　被害者支援にあたる職員の資質向上を図るとともに、被害者が望む性別の支援担当者が対応できるよう、人材の育成を推進します。

②　誰にも相談できずにいる性暴力被害者等が速やかに相談できるよう、みえ性暴力被害者支援センター「よりこ」等の相談窓口の認知度を高めるとともに、心身を早期に回復できるよう相談・支援体制の拡充を図るほか、性暴力根絶に向けた気運の醸成を推進します。

③　性犯罪、ストーカー等についての検挙措置等を徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮した相談受理、保護措置に努めます。

④　犯罪のない安全で安心な社会をめざし、子どもや女性の安全確保等の取組を進めます。

基本方針Ⅳ　性の多様性を尊重する社会の実現

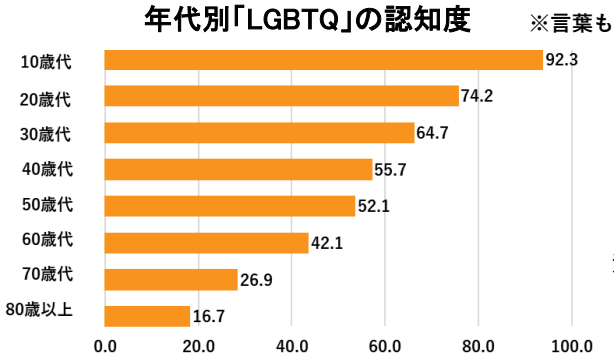
基本施策Ⅳ－ｉ
性の多様性に関する理解の増進

【現状と課題】

性の多様性に関する理解の増進と多様な生き方を認め合う社会づくりの推進は、性の多様性を尊重する社会の実現に不可欠なものです。このため、性の多様性について、企業、地域、社会、家庭などに、様々な機会や手段を用いて広報・啓発する必要があります。

社会全体で、性のあり方にかかわらず全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合うことができる社会づくりを進めていくため、2021（令和３）年３月に「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」を制定し取組を進めてきました。

2024 年県民意識調査によると、「ＬＧＢＴＱ」に関する認知度について、10 歳代は「言葉も内容も知っている」の割合が 92.3%でしたが、年代が高くなるほど認知度は低下しています。また、就業形態別にみると、学生は「言葉も内容も知っている」の割合が 90.9%だったのに対して、他の就業形態は３割から６割程度となっています。



資料出所：「男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査」（2024(令和６)年）

また、2022（令和４）年度「人権問題に関する三重県意識調査」によると、「もし、自分の子どもが同性愛者やトランスジェンダーであっても、親として子どもの側に立ち、力になる」という質問に対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」が 66.0%、「どちらともいえない」が 26.0%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」が 6.5%となっています。

多様な性のあり方に関する社会の理解を深めるため、性の多様性にかかる理解増進や環境づくりに向け、引き続き企業や家庭を含め広く県民の皆さんへの普及啓発に取り組むとともに、児童生徒が発達段階に応じた性の多様性について学び、理解を深めることができるよう効果的な学習機会を提供することが重要です。

ＬＧＢＴＱ等の当事者は、性の多様性に関する社会の理解不足によって偏見を持たれたり、社会生活上の制約を受けたりするなどの困難に直面しています。

社会全体で、性の多様性をはじめ多様な生き方を認め合い、性のあり方にかかわらず、誰もが自分らしく安心して学び、働き、暮らすことができる社会づくりを進めていく必要があります。

【めざす姿】

【地域・社会・家庭】

◆　年齢にかかわらず、県民の皆さん一人ひとりの性の多様性についての理解が進み、ＬＧＢＴＱ等の当事者が抱える課題が社会全体での共通認識となり、誰もが多様な生き方を認め合うことができています。

◆　児童生徒が、発達段階に応じて性の多様性について学習し、理解を深めることができています。

◆　性のあり方にかかわらず、誰もが安心して学び、暮らすことができる環境が整備されています。

【働く場】

◆　企業・団体等において性の多様性についての理解が進み、性のあり方にかかわらず、誰もが安心して働くことができる職場環境が整備されています。

【施策の方向】

※基本方針Ⅰ～Ⅲから、性の多様性に関する理解増進につながる施策を再掲しています。

１　性の多様性の理解の増進に向けた啓発

①　企業・団体等の経営者や労働者に、職場や家庭に存在する固定的な性別役割分担意識等に気づき、行動変容を促すための機会を提供します。（Ⅰ－ⅰ－１　①　再掲）

②　児童生徒に対して、男女共同参画および性の多様性についての理解を深めるための教育を推進します。（Ⅱ－ⅱ－２　②　再掲）

③　性の多様性に関する社会の理解を深めるため、企業や家庭を含め広く県民の皆さんへの啓発等を推進します。（Ⅲ－ⅰ－２　④　再掲）

④　児童生徒や学生が、発達段階や年齢に応じて性や妊娠・出産に関する正しい知識等を習得し、自らのライフイベントを考えるきっかけとなる機会を提供します。（Ⅲ－ⅱ－２　①　再掲）

２　多様な生き方を認め合う社会づくりの推進

①　性別による固定的な役割や性のあり方にとらわれない多様な生き方が社会に浸透するよう、様々な機会や手段・媒体を活用した広報・啓発活動を展開します。（Ⅱ－ⅱ－１　①　再掲）

②　県民の皆さんが生涯を通じて、地域で男女共同参画および性の多様性について学習できるよう、教育や啓発活動を担う人材を対象に研修等を行います。（Ⅱ－ⅱ－３　①　再掲）

③　性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが尊重され、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるよう、県民の皆さんの理解や行動につながる取組を展開します。（Ⅲ－ⅰ－２　①　再掲）

基本方針Ⅳ　性の多様性を尊重する社会の実現

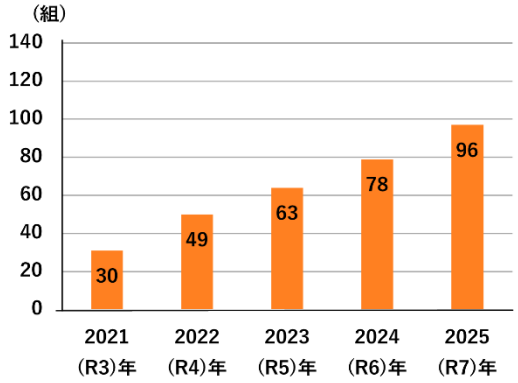
基本施策Ⅳ－ⅱ
ＬＧＢＴＱ等の当事者が安心して暮らせる環境整備の充実

【現状と課題】

ＬＧＢＴＱ等の当事者が安全に安心して暮らせるための環境を充実させることは、性の多様性を尊重する社会の実現に必要です。このため、相談に的確に対応できる体制や、安心して生活できる環境整備を充実させることが求められています。

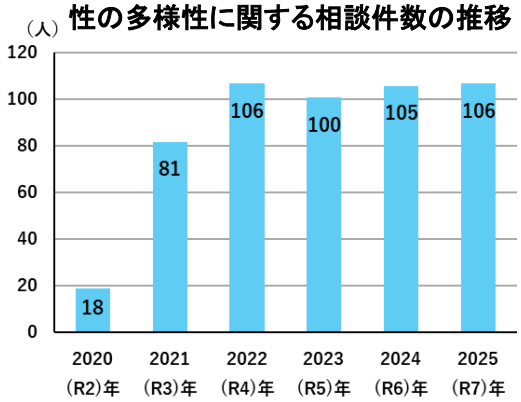
県では、人生を共にしたい人と安心して暮らすことができる環境づくりに向けて、2021（令和３）年９月から三重県パートナーシップ宣誓制度を開始し、2026（令和８）年３月現在で 96 組の方々が宣誓されています。これまで制度の利用先の拡大や、転居をする際の負担を軽減するための他自治体との連携、子の名前の記載など、制度の拡充に取り組んできました。引き続き、制度の周知と、安心して使える制度の拡充に取り組む必要があります。

三重県パートナーシップ宣誓件数（累計）



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課

性の多様性に関する相談件数の推移



資料出所：県ダイバーシティ社会推進課

2017（平成 29）年から、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」において性の多様性に関する電話相談窓口を設置し、2021（令和３）年からは「みえにじいろ相談」としてＳＮＳ相談も実施しています。引き続き、相談員への研修や、アライ（ＬＧＢＴＱ等当事者の支援者）をはじめとする関係機関との連携など、性の多様性に関する相談に的確に対応できるよう相談体制の充実が必要です。

性のあり方にかかわらず誰もが安心して働くことができる職場環境づくりに向けて、特に、中小・小規模企業等における性の多様性についての理解が進むよう、関係団体や当事者等と連携し、周知・啓発や研修の実施など、安心して働くことができる職場環境づくりの促進を企業等に働きかけることなどが必要です。

教育の場においては、教職員に対する研修を充実させるなど、教職員の資質向上に向けた取組が必要です。

【めざす姿】

【地域・社会・家庭】

◆　ＬＧＢＴＱ等の当事者の様々な悩みに対応できるよう、相談しやすい環境や、当事者等に

寄り添った適切な相談体制が整備されるほか、合理的な配慮が行われています。

◆　パートナーシップ宣誓制度の普及、利用先の拡大、転居時の負担軽減等が行われています。

◆　パートナー間等で暴力を伴わない人間関係を構築する啓発・教育が推進され、交際相手からの暴力のない社会づくりが進められています。

◆ 性のあり方にかかわらず誰もが安心して学び暮らすことができる環境が整備されています。

【働く場】

◆　ＬＧＢＴＱ等の当事者が抱える、ハラスメント問題をはじめとした様々な相談への対応や、合理的な配慮が行われるなど、誰もが安心して働ける環境が整備されています。

【施策の方向】

※基本方針Ⅰ～Ⅲから、環境整備の推進につながる施策を再掲しています。

１　相談体制の拡充と相談支援の充実

①　ＬＧＢＴＱ等当事者やその支援者等への相談に対応するほか、学校や中小・小規模企業等への周知・啓発、研修支援等を行います。また、相談員には定期的な研修を行って資質向上を図ります。（Ⅲ－ｉ－２　⑤　再掲）

②　配偶者等からの暴力をはじめ、あらゆる暴力を許さないという意識の浸透を図るため、啓発活動を推進するとともに、各種広報媒体により相談窓口や支援制度等を周知します。（Ⅲ－ⅲ－１　②　再掲）

③　配偶者等からの暴力について、女性相談・男性相談に基づく実態調査を行うとともに、加害者更生プログラム等の国等の研究状況の把握に努めます。（Ⅲ－ⅲ－１　④　再掲）

④　三重県女性相談支援センター、警察、医療機関、市町等、関係機関の連携強化とともに、相談機関の調整を図って研修や情報交換等を行い、各相談窓口の機能強化につなげます。（Ⅲ－ⅲ－２　②　再掲）

⑤　誰にも相談できずにいる性暴力被害者等が速やかに相談できるよう、みえ性暴力被害者支援センター「よりこ」等の相談窓口の認知度を高めるとともに、心身を早期に回復できるよう相談・支援体制の拡充を図るほか、性暴力根絶に向けた気運の醸成を推進します。（Ⅲ－ⅲ－３　②　再掲）

⑥　性犯罪、ストーカー等についての検挙措置等を徹底するとともに、被害者の立場に十分配慮した相談受理、保護措置に努めます。（Ⅲ－ⅲ－３　③　再掲）

２　性のあり方にかかわらず誰もが安心して暮らせる環境整備の充実

①　あらゆるハラスメントのない職場づくりに向け、労働者や事業主からの相談に対応するほか、関係機関と連携した支援を行います。（Ⅰ－ⅱ－１　③　再掲）

②　男女共同参画および性の多様性に関する教育を充実するため、教員等への研修に取り組みます。（Ⅱ－ⅱ－２　①　再掲）

③　性のあり方にかかわらず、誰もが安心して学び、育ち、働き、人生を共にしたい人と暮らすことができる環境を整備するため、関係機関と連携し、三重県パートナーシップ宣誓制度の周知、その利用先の拡大、転居時の負担軽減に向けた連携自治体の拡大等に取り組みます。（Ⅲ－ｉ－２　⑥　再掲）

④　女性をはじめ多様な避難者に配慮した避難所運営が行われるよう、市町に対する支援を行います。（Ⅲ－ｉ－３　②　再掲）

第４章

計画の推進

１　県の推進体制の充実と率先実行

①　男女共同参画および性の多様性に関する施策を総合的に推進するため、知事をトップとする庁内推進組織の三重県男女共同参画推進会議等を活用し、各部局と連携し、県のあらゆる施策にこれらの視点の反映を図ります。

②　次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき、県が率先して働きやすい職場づくりとともに、女性の活躍を応援する職場風土づくりを進めます。

③　男女共同参画および性の多様性に関する県の施策について、相談体制を明確にし、県民の皆さんからのご意見等に適切に対応します。

２　三重県男女共同参画審議会による施策評価の実施等

①　三重県男女共同参画審議会を設置し、施策の実施状況について評価を行うとともに、知事への提言等を行います。

②　第３次基本計画（改訂版）の着実な推進を図るため、第３次基本計画第二期実施計画を策定し、施策の進行管理を行います。

③　男女共同参画に関する施策の進捗状況を明らかにするため、三重県男女共同参画年次報告書を毎年度作成し、議会に報告するとともに公表します。またこの際、三重県男女共同参画審議会のヒアリング調査による実施状況に関する評価も行います。

④　男女共同参画に関する県民の皆さんの意識や生活実態について定期的に調査し、施策への反映を図るとともに、調査結果を公表します。

３　市町、高等教育機関、企業・団体等との連携

①　市町の主体性に配慮しつつ、必要に応じて市町が実施する男女共同参画や性の多様性に関する施策の推進、条例・計画策定等に対する支援や協力を行います。

②　高等教育機関や企業・団体等と連携し、男女共同参画や女性活躍の推進、性の多様性の理解につながる取組を行います。

４　三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」の機能の充実

①　三重県の男女共同参画を推進する拠点施設として、国、独立行政法人男女共同参画機構や県内市町等の関係機関と連携し、男女共同参画に関わる情報収集や分析等を行い、県民の皆さんへの発信を行うとともに、課題について調査研究を行い、現状を明らかにします。

②　男女共同参画を推進するための出前講座、セミナーやフォーラムの開催等を通じて県民の皆さんの意識醸成やネットワークづくりを促すとともに、連続講座を通じて地域の女性リーダーの育成を図ります。

③　性別や性のあり方にとらわれず自分らしく生きていけるよう、県民の皆さんが持つ様々な悩みや相談に対応します。

④　県内の男女共同参画センターや市町、教育機関、ＮＰＯ、各種団体、企業等の活動を支援するとともに、それらと連携した取組を進めます。

参考資料

○用語解説　……48

○三重県男女共同参画審議会委員名簿　……50

○男女共同参画に関する法律・条例・計画等
　関係図　……51

○男女共同参画に関するあゆみ（年表）　…52

○三重県男女共同参画推進条例　……57

○性の多様性を認め合い、誰もが安心して
　暮らせる三重県づくり条例……60

○男女共同参画社会基本法　……63

○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）　……68

用　語　解　説

用語	説明	掲載箇所
LGBTQ	コラム「性の多様性について」に記載	P5
アライ	コラム「性の多様性について」に記載	P5
アンコンシャス・バイアス	コラム「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について」に記載	P13
イクボス	職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）。	P10
ウェルビーイング	コラム「ウェルビーイング（well-being）について」に記載	P15
エンパワーメント	「力・権限を与える」という意味。その人が本来持っている能力を引き出し自発的に行動できるようにすること、自己実現や成長をサポートすることとしても用いられる。	P9
加害者更生プログラム	配偶者等からの暴力（ＤＶ）の加害者が再び暴力を起こさないための取組（指導方法）。国の「第６次男女共同参画基本計画」においては、加害者の更生に関する取組として、「行政がプログラム実施団体に対して必要な援助を行うことなどにより、各地域における官民連携による実施を推進する。」とされている。	P39, 43
ジェンダー、ジェンダーギャップ、ジェンダー平等	コラム「『男女共同参画』と『ジェンダー平等』について」に記載	P4
性的指向、性自認（SOGI）	コラム「性の多様性について」に記載	P5
セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	安全な性生活を営み、妊娠、出産、避妊、中絶について当事者である女性自らが決定する権利を持つという考え方。 1994（平成６）年の国際人口開発会議で提唱された。	P36
ダイバーシティ社会	コラム「三重県がめざすダイバーシティ社会について」に記載	P6
短時間正社員	労働時間の短さ以外はフルタイムの正社員と同等の条件で働く正社員。 育児、介護、治療など、働く人の様々な事情に応じて短時間勤務を柔軟に適用できる「短時間正社員制度」の利用の可能性を広げることで、幅広い人材確保・定着につながる。	P26, 28

用語	説明	掲載箇所
デートDV	配偶者やパートナーからの身体的・心理的暴力等ではなく、主として若年層における交際相手からの暴力等をいう。身体的な暴力だけでなく、束縛などの精神的な暴力、性的な暴力などさまざまな形での暴力がある。	P39
パーソナルバリアフリー基準	バリア（障壁）の基準は段の高さや施設の有無ではなく、障がいの種類や程度により一人ひとり異なるという考え方のこと。	P35
ハラスメント	人を困らせること。いやがらせ。地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行う「パワー・ハラスメント」や性的な嫌がらせを行う「セクシュアル・ハラスメント」、顧客が従業員に嫌がらせを行う「カスタマー・ハラスメント」など、さまざまな種類のハラスメントがある。 ハラスメントは行う側の意識の有無に関係がないため、たとえ本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当する。	P8, 26, 27, 30, 39, 43
保育DX（デジタルトランスフォーメーション）	保育施設等における ICT 導入や業務支援アプリの活用推進、給付・監査の事務の標準化による保育施設等と自治体の間での手続きのオンライン化など、デジタル化により現場の負担を軽減すること。	P29
放課後児童クラブ	保護者が就労等により昼間家庭にいない児童（小学生）に対して、放課後等に小学校の余裕教室や児童館などで遊びや生活の場を提供するもの。	P28, 29
三重県パートナーシップ宣誓制度	お互いを人生のパートナーとし、日常の生活において相互に協力し合うことを宣誓したお二人（一方又は双方が性的少数者）に対して、県が宣誓書受領証等を交付する制度。 この制度により、公営住宅の入居申込、医療機関での家族同様の面会、生命保険の受取人の指定、携帯電話の家族割などの各種サービスが利用できるようになる。	P11, 35, 42, 43
ユニバーサルデザイン	障がいの有無や年齢、性別等に関わらず、最初からできるだけ多くの人が利用可能であるように施設、製品、制度等をデザインすること。 また、今日では、情報、サービスを含む「すべての人が生活しやすい社会のデザイン」といった、より広い概念として使われている。	P35
ライフデザイン	若い世代が、進学、就職、結婚、育児など、将来のライフイベントについて、自分らしい、自分の価値観に基づいた選択ができるよう、自分の考え方や見通しを整理すること。	P36, 37

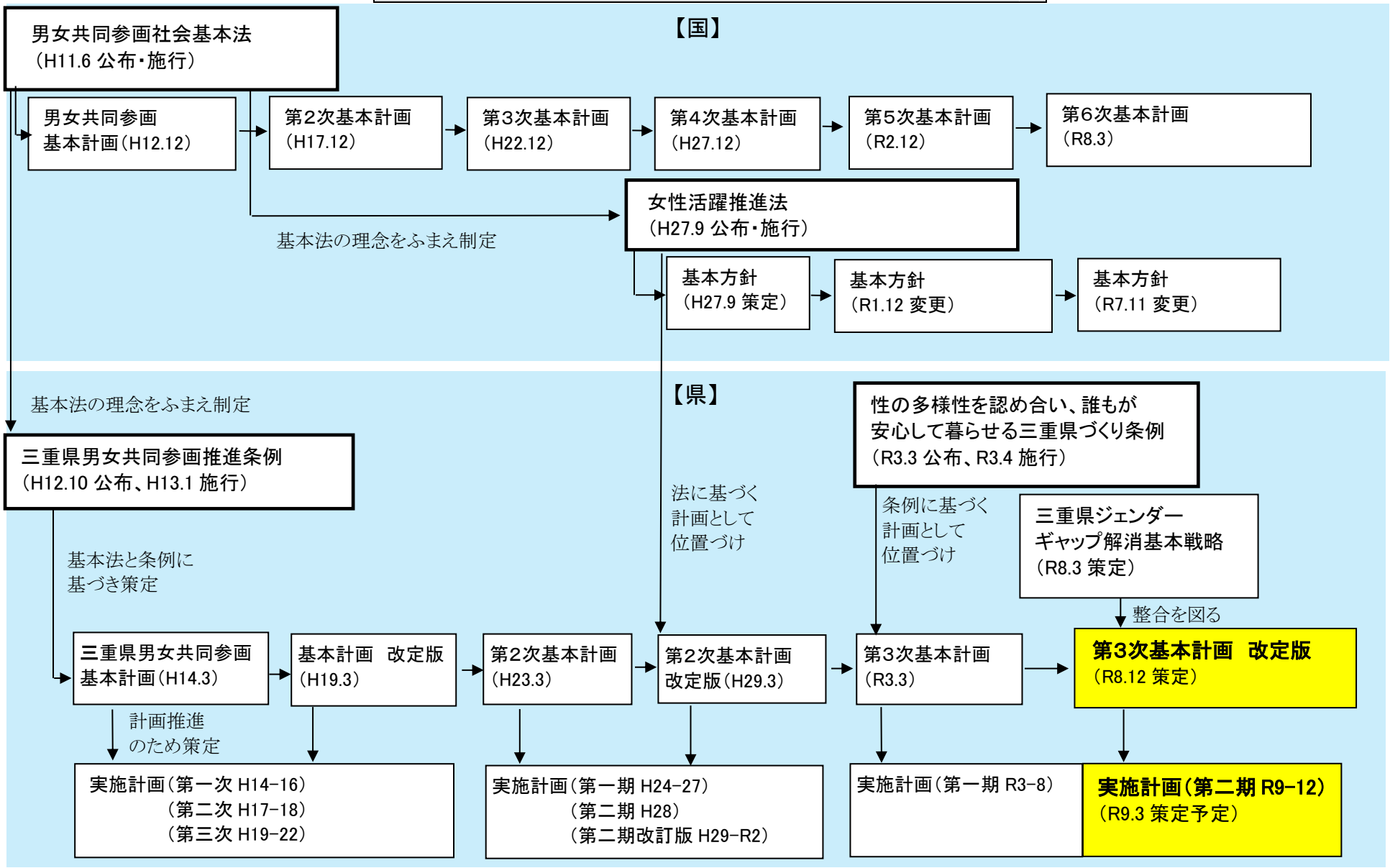
三重県男女共同参画審議会委員名簿

（敬称略 五十音順） 第13期委員任期：2025（令和７）年３月16日～2027（令和９）年３月15日

委　員　氏　名	所　　属　　等	備　考
明石　須美子	公募委員	
伊藤　佳代子	鈴鹿市立国府小学校　校長	
伊藤　由幸	日本労働組合総連合会三重県連合会 副事務局長	
梅村　美奈子	亀山市市民文化部文化課　課長	R8.4から
大西　晶	株式会社志摩地中海村　代表取締役	
岡本　伸三	日本放送協会津放送局　副局長	R8.7から
小林　慶太郎	四日市大学総合政策学部　教授	部会長（第３部会）
佐野　智成	株式会社四日市事務機センター 代表取締役	
西井　勢津子	株式会社地域資源バンクNIU　代表取締役	
西村　知恵	三重県農村女性アドバイザー	
深谷　百合子	合同会社グーウェン　代表	
藤枝　律子	元　津市立三重短期大学法経科　教授	副会長 部会長（第２部会）
三田　泰雅	四日市大学総合政策学部　教授	会長
山口　颯一	一般社団法人ELLY　代表理事	
山下　純生	医療法人里仁会介護老人保健施設ちゅうぶ 施設ケアマネージャー	部会長（第１部会）
山本　敦子	北薗法律事務所	
渡邊　聡子	三重県立看護大学 教授	

小安　美和	株式会社Will Lab 代表取締役	専門委員（第１部会） R8.4から
萩原　なつ子	立教大学　名誉教授	専門委員（第２部会） R8.4から
永田　龍太郎	合同会社NOMB 代表	専門委員（第３部会） R8.4から

男女共同参画に関する法律・条例・計画等　関係図



男女共同参画に関するあゆみ（年表）

年	国連等	国	三重県
1975 年 (S50)	・国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ・国際婦人年世界会議（第１回世界女性会議：メキシコシティ）開催「世界行動計画」採択	・総理府に婦人問題企画推進本部設置、婦人問題企画推進会議開催	
1977 年 (S52)		・「国内行動計画」策定	・「婦人関係行政推進連絡会議」設置
1979 年 (S54)	・国連第 34 回総会「女子差別撤廃条約」採択		・「三重県婦人対策の方向」（県内行動計画）策定
1980 年 (S55)	・「国連婦人の十年」中間年世界会議（第２回世界女性会議：コペンハーゲン）開催、「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択		
1981 年 (S56)		・「国内行動計画後期重点目標」策定	
1985 年 (S60)	・「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議（第３回世界女性会議）開催（西暦 2000 年に向けての）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「国籍法」改正施行 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准	・三重県婦人問題推進協議会から「三重県の婦人対策に関する提言」提出
1986 年 (S61)		・婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大 ・婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987 年 (S62)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	・「みえの第２次行動計画ーアイリスプラン」策定
1990 年 (H2)	・国連婦人の地位委員会拡大会期（ウィーン）開催 ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第１回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
1991 年 (H3)		・「育児休業法」公布（H4 施行）	
1994 年 (H6)		・総理府に男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置（政令） ・男女共同参画推進本部設置	・三重県女性センター開館
1995 年 (H7)	・第４回世界女性会議-平等、開発、平和のための行動-（北京）開催「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化等）	・「みえの男女共同参画推進プランーアイリスプラン２１」策定（第３次）
1996 年 (H8)		・男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	
1997 年 (H9)		・「男女共同参画審議会設置法」公布、男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法」改正（女性に対する差別の禁止等） ・「介護保険法」公布（H12 施行）	
1998 年 (H10)			・アイリス２１推進連携会議（ｱｲﾘｽﾈｯﾄﾜｰｸ）設置
1999 年 (H11)		・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行	・男女共同参画推進協議会から提言「２１世紀の三重県は男女共同参画社会」

年	国連等	国	三重県
2000 年 (H12)	・国連特別総会「女性 2000 年会議：21 世紀に向けてのジェンダー平等、開発および平和」（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画」策定	・三重県男女共同参画推進懇話会から提言 ・「三重県男女共同参画推進条例」公布（H13.1.1 施行） ・「日本女性会議 2000 津」開催
2001 年 (H13)		・内閣府に男女共同参画会議、男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（配偶者暴力防止法）」公布、施行 ・第１回男女共同参画週間 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・「育児・介護休業法」改正（時間外労働の制限制度創設等）	・三重県男女共同参画審議会設置 ・三重県女性センターを三重県男女共同参画センターに改称
2002 年 (H14)		・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	・「三重県男女共同参画基本計画」策定 ・「三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画」策定
2003 年 (H15)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・第４回・第５回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催	・男女共同参画審議会から県事業に対する評価提言（初回） ・男女共同参画年次報告作成（初年）
2004 年 (H16)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・「配偶者暴力防止法」改正（都道府県基本計画策定の義務化等）、「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定 ・「育児・介護休業法」改正（期間雇用者への適用、育休の延長、子の看護休暇制度創設等）	
2005 年 (H17)	・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）」の策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画」策定
2006 年 (H18)	・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	・「男女雇用機会均等法」改正 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」策定
2007 年 (H19)		・「配偶者暴力防止法」改正（保護命令制度の拡充等） ・「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	・「三重県男女共同参画基本計画（改訂版）」策定 ・みえチャレンジプラザ開設 ・「三重県男女共同参画基本計画第三次実施計画」策定
2008 年 (H20)		・「女性の参画加速プログラム」決定	
2009 年 (H21)		・第６回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・「育児・介護休業法」改正（短時間勤務制度の義務化、パパ・ママ育休プラス、介護のための短期休暇制度の創設等）	・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」第２次改定

年	国連等	国	三重県
2010 年 (H22)	・国連「北京＋１５」記念会合（ニューヨーク）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第３次男女共同参画基本計画」策定	
2011 年 (H23)	・UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		・「第２次三重県男女共同参画基本計画」策定（３月） ・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護･支援基本計画」第３次改定（３月）
2012 年 (H24)	・国連「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（日本提案）	・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～策定	・「第２次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定（３月）
2013 年 (H25)		・「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」策定（「女性活躍推進」を成長戦略の中核に位置づけ） ・「配偶者暴力防止法」改正（対象被害者の追加等）、「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」改定 ・「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（10 月）
2014 年 (H26)	・国連「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（日本提案） ・UN Women「HeForShe」キャンペーン（ジェンダー平等について、女性だけでなく男性も一緒に考え、行動することを呼び掛ける社会連帯運動）スタート	・輝く女性応援会議開催 ・「次世代育成支援対策推進法」改正（法の期限の延長等） ・「『日本再興戦略』改訂 2014 -未来への挑戦-」策定（女性の更なる活躍促進） ・すべての女性が輝く社会づくり本部設置（内閣官房） ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム「WAW! Tokyo 2014」開催（第１回目）	・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護･支援基本計画」第４次改定（３月） ・輝く女性応援会議 in 三重開催（８月） ・女性の大活躍推進三重県会議設立（９月）
2015 年 (H27)	・国連「北京＋２０」記念会合（ニューヨーク） ・第３回国連防災会議「仙台防災枠組」採択 ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（ＳＤＧｓ）採択	・「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、施行（H28 完全施行） ・「女性活躍加速のための重点方針 2015」決定 ・「第４次男女共同参画基本計画」策定	・女性の大活躍推進三重県会議１周年記念大会開催（11 月）
2016 年 (H28)	・伊勢志摩サミット開催（首脳宣言（女性の活躍推進はＧ７の共通のゴール）） ・	・「育児・介護休業法」改正（介護休業の分割取得、妊娠・出産等に関するハラスメント対策の義務付け等） ・「女性活躍加速のための重点方針 2016」決定	・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（２月） ・「第２次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」策定（３月） ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（前期計画）」策定（３月） ・WIT2016 開催（９月）
2017 年 (H29)		・「女性活躍加速のための重点方針 2017」決定 ・「育児・介護休業法」改正（育児休業期間の延長、育児・介護休業等の制度の周知等）	・「第２次三重県男女共同参画基本計画（改定版）」策定（３月） ・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護･支援基本計画」第５次改定（３月） ・「第２次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画（改訂版）」策定（６月） ・みえの輝く女子フォーラム 2017 開催（初年）（９月） ・「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く（きらり）、多様な社会へ～」策定（12 月）

年	国連等	国	三重県
2018 年 (H30)		・「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 ・「女性活躍加速のための重点方針 2018」決定	・ダイバーシティみえトークイベント開催（５月） ・「HeForShe」賛同セレモニー開催（10 月）
2019 年 (H31) (R1)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布（女性活躍推進法の改正による一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、労働施策総合推進法等の改正によるハラスメント対策の強化等） ・「女性活躍加速のための重点方針 2019」決定 ・「配偶者暴力防止法」改正（児童虐待防止対策との連携強化等）	・「多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン～ＬＧＢＴをはじめ多様な性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）について理解を深め、行動する～」作成（２月） ・「三重県犯罪被害者等支援条例」公布（３月）、施行（４月） ・みえの女性リーダー育成講座「みえたま塾」開講（10 月） ・「三重県犯罪被害者等支援推進計画」策定（12 月）
2020 年 (R2)	・国連「北京＋２５」記念会合（ニューヨーク）	・「女性活躍加速のための重点方針 2020」決定 ・「第５次男女共同参画基本計画」策定	・チェンジ・デザイン・アワード 2020 開催（初年）（１月） ・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（２月） ・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」第６次改定（３月）
2021 年 (R3)			・「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」制定（３月） ・「第３次三重県男女共同参画基本計画」策定（３月） ・「第３次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定（３月） ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）」策定（３月）
2022 年 (R４)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」省令等改正 ・「女性活躍加速のための重点方針 2022」決定 ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立（令和６年施行）	・企業向けガイドブック「性の多様性を認め合い、誰もが働きやすい職場づくりのために」作成（３月） ・「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」施行（５月） ・「みえ働くサスティナラボ」開催（10～12 月）
2023 年 (R５)		・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」決定 ・「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	・「パートナーシップ宣誓制度」に関する連携協定を茨城県と締結（１月） ・「みえ働くサスティナラボ」開催（９～11 月）
2024 年 (R６)		・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」決定 ・「育児・介護休業法」改正	・「ジェンダーギャップ解消フォーラム」開催（１月） ・三重県犯罪被害者等支援推進計画（第二期）策定（３月） ・女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画（後期計画）改定（５月） ・「パートナーシップ宣誓制度」の全国域での自治体間連携を開始（11 月）

年	国連等	国	三重県
2025 年 （R７）		・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025」決定 ・「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ・「男女共同参画社会基本法」の改正及び「独立行政法人男女共同参画機構法」の制定	・「ジェンダーギャップ解消フォーラム」開催（２月） ・三重県男女共同参画審議会から知事への提言（３月） ・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護並びに困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」策定（３月） ・「みんなで支え合い みんなで活躍 誰もが働きやすい職場づくり推進プラン」（特定事業主行動計画）の策定（３月） ・「三重県性暴力の根絶をめざす条例」制定（10 月）
2026 年 （R８）		・「第６次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026」決定 ・「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基本的な計画」策定	・「ジェンダーギャップ解消フォーラム」開催（１月） ・「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」策定（３月）

三重県男女共同参画推進条例

（平成12年10月13日三重県条例第73号）
（平成17年10月21日三重県条例第67号による改正）

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（第八条－第十二条）
第三章　三重県男女共同参画審議会（第十三条－第十八条）
附則

二十一世紀を迎え、私たちが目指す社会は、すべての人々の人権が保障され、一人ひとりが、性別にかかわらず、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮することができる社会であり、それぞれに多様な生き方が認められる社会である。そして、その社会は、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野に共に参画し、責任を分かち合う男女共同参画社会である。

また、少子高齢化、国際化及び高度情報化の進展をはじめとする急激な社会経済情勢の変化に対応するために社会構造の変革が求められているが、新しい社会構造の前提となり、基礎となるものが、男女共同参画社会である。

三重県では、「人権が尊重される三重をつくる条例」を制定し、不当な差別をなくし、人権が尊重される社会の実現を図ることを明らかにするとともに、男女共同参画を推進するための計画を策定し、様々な取組を行ってきたところであるが、現状においては、男女の性別による差別及び固定的な役割分担意識並びにこれらに基づく制度及び慣行が根強く存在し、男女平等の実現や男女共同参画の推進を妨げる要因となっている。

このような認識から、三重県は、「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、男女共同参画社会を実現することが重要かつ緊急の課題であると位置づけ、その社会の実現のために、県民、事業者及び市町と協働して、総合的かつ計画的に取り組むことを決意して、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ついて、基本目標を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項を定めることにより、社会のあらゆる分野において、県、県民、事業者及び市町が協働して取り組み、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第二条　この条例において「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわりなくその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

２　この条例において「積極的改善措置」とは、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本目標）

第三条　男女共同参画社会を実現するため、次の基本目標を設定する。

一　男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会を確保すること。

二　男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善すること。

三　男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に参画する機会を確保すること。

四　男女が家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる環境を整備すること。

（県の責務）

第四条　県は、男女共同参画社会を実現するため、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

２　県は、前項の施策について、県民、事業者

及び市町と協働して実施するよう努めなければならない。

（県民の責務）

第五条　県民は、男女の性別による差別的取扱いを排除するとともに、固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を改善するよう努めなければならない。

２　県民は、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

３　県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第六条　事業者は、男女が、職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

２　事業者は、事業活動において、男女共同参画社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

３　事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（県と市町との協働）

第七条　県は、市町に対し、県と協働して、その区域の特性に応じた男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施すること並びに県が実施する施策に協力することを求めるものとする。

２　県は、市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、必要な協力を行うものとする。

第二章　男女共同参画の推進に関する基本的施策

（基本計画の策定）

第八条　知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定する。

２　基本計画は、次に掲げる事項について定める。

一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　前項第一号の施策の大綱には、次に掲げる事項について定める。

一　社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な事項

二　男女共同参画を推進するための教育、啓発及び広報に関する事項

三　男女共同参画に関する相談及び苦情に対応するために必要な事項

四　性別に基づく暴力及び性的いやがらせ等の防止並びに被害者の救済及び支援のために必要な事項

五　家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるようにするために必要な事項

六　前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関して必要な事項

４　知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ第十三条第一項の三重県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、広く県民等から意見を聴き、議会の議決を経なければならない。

５　知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

６　前二項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（積極的改善措置への協力）

第九条　県は、市町が積極的改善措置を講ずるために必要な情報提供、相談、助言その他の協力を行うものとする。

２　県は、県民及び事業者が、その属する地域、職場その他の分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供する措

置を講ずるために必要な情報提供、相談、助言その他の協力を行うものとする。

（財政上の措置）

第十条　県は、基本計画に基づく施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

（調査及び研究）

第十一条　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、必要な調査及び研究を行うものとする。

（年次報告）

第十二条　知事は、毎年一回、基本計画に基づく施策の実施状況について報告書を作成し、議会に報告するとともに、これを公表しなければならない。

第三章　三重県男女共同参画審議会

（三重県男女共同参画審議会）

第十三条　知事は、三重県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

２　審議会は、次に掲げる事務を行う。

一　基本計画に関して、第八条第四項に規定する事項を処理すること。

二　知事の諮問に応じ、男女共同参画に関する基本的かつ重要な事項を調査審議すること。

三　県が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する評価を行うこと。

３　審議会は、前項に規定する事務を行うほか、男女共同参画の推進に関する重要な事項について、知事に意見を述べることができる。

（組織）

第十四条　審議会は、知事が任命する委員二十人以内で組織する。

２　前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の十分の四未満とならないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。

（委員の任期）

第十五条　委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

２　委員は、再任されることができる。

（会長）

第十六条　審議会に、会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

２　会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

３　会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

（部会）

第十七条　審議会に、その事務を行うため、部会を置くことができる。

２　専門の事項を調査するために必要があるときは、部会に専門委員を置くことができる。

（委任）

第十八条　この章に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、知事が定める。

附則

この条例は、平成十三年一月一日から施行する。

附則（平成十三年三月二十七日三重県条例第四十七号）抄

（施行期日）

１　この条例は、平成十三年四月一日から施行し、同日以降に策定される計画について適用する。

附則（平成十七年十月二十一日三重県条例第六十七号）

この条例は、平成十八年一月十日から施行する。

性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例

（令和３年３月 23 日三重県条例第２号）

三重県は、豊かな自然に包まれた南北にわたる多彩な県土を有し、東西の交通の結節点としてさまざまな交流を通じ、多様な価値観を受け入れ、多様性に満ちた文化を育み、先人からの英知を受け継ぎつつ新たな価値を創造し、発展してきた歴史ある地である。

このような歴史を踏まえ、三重県では先駆的に、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向及び性自認などにかかわらず、誰もが個人として尊重され、個性や能力を十分に発揮し、参画・活躍できる多様性を認め合う地域社会の実現を目指して取り組んでいる。

誰一人取り残されることのない社会の構築は、人類共通の課題であり、性的指向及び性自認を理由とした差別や偏見は決して許されず、学習、就労、地域活動等の社会生活上の制限なく、将来の子どもたちにとっても、多様な個性が育まれ、能力発揮の機会が平等に保障されなければならない。

また、私たちは一人ひとり尊い存在であり、性別、性的指向及び性自認をはじめ価値観、生き方などもさまざまである。誰もが自らの生き方を選択し、自分らしく生きられるよう、お互いを理解して交流し、一人ひとりが社会の一員として分断ではなく支え合う温かい三重県を未来にわたり築くことは、私たちの願いである。

ここに、性の多様性をはじめ多様な生き方を認め合い、性のあり方にかかわらず、誰もが自分らしく安心して学び、働き、暮らすことができる社会づくりを、地域社会全体で進めることを決意し、この条例を制定する。

（目的）

第一条　この条例は、性的指向及び性自認の多様性（以下「性の多様性」という。）を認め合う社会の推進に関する基本理念を定め、並びに県の責務並びに市町、教育に携わる者、県民及び事業者の役割を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、性の多様性が理解され、もって、性的指向及び性自認にかかわらず、全ての人の人権が尊重され、多様な生き方を認め合う社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

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

一　性的指向　自己の恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向をいう。

二　性自認　自己の性別についての認識をいう。

（基本理念）

第三条　性の多様性に関する施策は、性的指向及び性自認にかかわらず、全ての人の人権が尊重されるとともに、社会のあらゆる分野の活動に参画でき、一人ひとりが個性及び能力を発揮することができ、並びに多様な生き方を選択できることを旨として、推進されなければならない。

第四条　何人も、性的指向又は性自認を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならず、及び性的指向又は性自認の表明に関して、強制し、禁止し、又は本人の意に反して、正当な理由なく暴露（本人が秘密にしていることを明かすことをいう。）をしてはならない。

（県の責務）

第五条　県は、前二条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性の多様性に関する施策を総合的かつ計画的に実施する責務を有する。

２　県は、基本理念にのっとり、それぞれの施策の実施に当たっては、性の多様性を認め合うことができるよう、必要な措置を講ずるものとする。

３　県は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する施策について、市町及び関係機関と連携協力し、推進するものとする。

４　県は、基本理念にのっとり、国及び市町が実施する性の多様性に関する施策について協力するものとする。

（市町の役割）

第六条　市町は、基本理念にのっとり、市町が実施するそれぞれの施策において、性の多様性を認め合うことができるよう、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（教育に携わる者の役割）

第七条　教育に携わる者は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深めるとともに、教育活動において、性の多様性を認め合うことができるよう必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（県民の役割）

第八条　県民は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深めるとともに、県が実施する性の多様性に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（事業者の役割）

第九条　事業者は、基本理念にのっとり、性の多様性に関する理解を深めるとともに、職場環境及び事業活動において、性の多様性を認め合うことができるよう必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

２　事業者は、県が実施する性の多様性に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（基本計画）

第十条　県は、性の多様性に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画を策定し、性の多様性に関する施策について定め、毎年一回、当該施策の実施状況を公表するものとする。

（広報及び啓発）

第十一条　県は、性の多様性に関する県民等の理解を深め、性の多様性を認め合う社会の推進に関する県民等の自発的な活動を促進するために必要な広報及び啓発を行うものとする。

（研修等の実施）

第十二条　県は、県の職員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう基本理念を踏まえた必要な研修等を行うものとする。

２　市町は、市町の職員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう基本理念を踏まえた必要な研修等を行うよう努めるものとする。

３　学校の設置者は、学校の教職員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう基本理念を踏まえた必要な研修等を行うよう努めるものとする。

４　事業者は、従業員が性の多様性に関する理解を深め、適切な対応ができるよう基本理念を踏まえた必要な研修等を行うよう努めるものとする。

５　県は、学校の設置者又は事業者が行う前二項の研修等について、関係機関と連携して支援を行うものとする。

（教育の推進）

第十三条　県は、市町及び学校の設置者と連携し、学校教育及び社会教育を通じて、性の多様性に関する人権教育を推進するものとする。

（相談への対応等）

第十四条　県は、性の多様性に関する県民等の相談に対応する窓口の設置その他必要な体制の整備を行うとともに、関係機関と連携して、適切な対応及び必要な情報提供を行うものとする。

２　学校の設置者は、児童生徒及び教職員が性の多様性に関する相談を行うことができるよう適切な対応に努めるものとする。

３　事業者は、従業員が性の多様性に関する相談を行うことができるよう適切な対応に努めるものとする。

４　県は、学校の設置者又は事業者が行う前二項の相談への対応等について、関係機関と連携して支援を行うものとする。

５　県は、第一項の相談窓口等で対応した事例等を蓄積し、相談対応等の充実を図るものとする。

（社会生活及び社会参加における対応）

第十五条　県は、性的指向又は性自認を理由とする社会生活及び社会参加における困難の解消を図るため、関係機関と連携し、次に掲げる事項について、合理的な配慮の下に、施策の推進に努めるものとする。

一　性的指向及び性自認にかかわらず、児童生徒が安心して学び、及び育つことができる環境づくりに関すること。

二　性的指向及び性自認にかかわらず、誰もが安心して働くことができる環境づくりに関すること。

三　性的指向及び性自認にかかわらず、誰もが地域に根ざし安心して暮らすことができる環境づくりに関すること。

（顕彰）

第十六条　県は、性の多様性を認め合う社会の推進に寄与した者を顕彰することができる。

附　則

１　この条例は、令和三年四月一日から施行する。

2　この条例の規定については、社会情勢の変化等の状況及びこの条例の施行の状況を勘案し、必要があると認められるときは、検討が加えられ、その結果に基づいて、必要な措置が講ぜられるものとする。

男女共同参画社会基本法

（平成11年６月23日法律第78号）
（令和７年６月27日法律第80号による改正）

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の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、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、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

第八条　国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）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に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、閣議の決定を求めなければならない。

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

5　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

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

2　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（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に努めるものとする。

2　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（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、確保するように努めるものとする。

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、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（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に努めるものとする。

（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に努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

（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に努めるものとする。

第三章　男女共同参画会議

（設置）

第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一　男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

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

三　前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

（組織）

第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2　議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2　前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3　第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4　第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

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

2　前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

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

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

（政令への委任）

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

附　則　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（平成十一年七月十六日法律第百二号）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れの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで　略

十一　男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条　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（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄

（施行期日）

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

（以下略）

附則（令和七年六月二十七日法律第八十号）

（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　この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

（平成27年９月４日法律第64号）
（令和７年６月11日法律第63号による改正）

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　雑則（第三十条―第三十三条）
第六章　罰則（第三十四条―第三十九条）
附則

第一章　総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、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体的に実施するため、女

性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。
２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
二　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
ハ　職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
ニ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
四　前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
３　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
５　前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

第三章　事業主行動計画等

第一節　事業主行動計画策定指針

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

第二節　一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条　国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
２　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　計画期間
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
３　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占

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

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

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

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

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

第九条　厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第十一条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一　第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三　不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を公表していること、同法第十九条に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

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

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条　特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

２　第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条　厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一　第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二　第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三　第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四　前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五　不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

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

３　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

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

５　職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

６　職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

７　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条　公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容

又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節　特定事業主行動計画

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

２　特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

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

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

３　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又はその変更（内閣府令で定める軽微な変更を除く。）を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、又はその変更（前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。）をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

二　その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

三　前二号に掲げるもののほか、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

四　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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　前項第一号及び第二号に掲げる情報

二　前項第三号に掲げる情報又は同項第四号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

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うち少なくとも一の情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条　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　その任用する職員の男女の給与の額の差異

二　その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

三　前二号に掲げるもののほか、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

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

第四章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

３　協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
一　一般事業主の団体又はその連合団体
二　学識経験者
三　その他当該関係機関が必要と認める者
４　協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
５　協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条　協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条　前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章　雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条　厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条　第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章　罰則

第三十四条　第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事したときは、当該違反行為をした者は、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場合には、当該違反行為をした者は、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とき。
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とき。
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とき。

第三十七条　次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、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。）の規定に違反したとき。
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とき。
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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。
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とき。

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

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

附則抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条　この法律は、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関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

３　協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

４　この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条　前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条　政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、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（平成二十九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十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和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のほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定め

る日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附則（令和四年三月三一日法律第一二号）抄

（施行期日）

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

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

二　略

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

（政令への委任）

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

附則（令和四年六月一七日法律第六八号）抄

（施行期日）

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

一　第五百九条の規定　公布の日

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

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）

第六条　第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（政令への委任）

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

（検討）

第八条　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

第八条の二　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関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

第３次三重県男女共同参画基本計画（改定版）

三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課
〒514－8570　三重県津市広明町１３番地
TEL 059－224－2225　FAX 059－224－3069
E-mail：iris@pref.mie.lg.jp