

都道府県・ 政令指定都市名	10 群馬県
------------------	--------

時点:2025年4月1日(特に記述のある場合を除く)

## 問1 男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する組織

局 部 課 ( 室 ) 名	生活こども部 生活こども課 男女共同参画室
担 当 職 員 数	4 人 (専任 4 人、兼任 0 人)

## 問2 国の「男女共同参画推進本部」に相当する本庁の連絡会議(推進体制)

名 称	群馬県男女共同参画推進協議会	
設 置 年 月 日 ( 西暦 ) ・ 根 拠	2001年4月23日	根拠: 群馬県男女共同参画推進協議会設置要綱
長 の 役 職	知事	

## 問3 男女共同参画に関する諮問機関、懇談会等

諮 問 機 関 、 懇 談 会 等 の 名 称	群馬県男女共同参画推進委員会	
設 置 年 月 日 ( 西暦 )	2004年10月1日	
構 成 員	15 人 (女性 7 人、男性 8 人)	

## 問4 男女共同参画に関する計画

計 画 期 間 ( 西暦 )	2021 年 4 月 ~	2026 年 3 月
名 称	第5次群馬県男女共同参画基本計画	
改定・見直しの予定時期	2026年4月	未定の場合
1. 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」といふ。)の推進計画と一体である		
2. 女性活躍推進法の推進計画と別に作成	2	

## 問5 男女共同参画に関する条例

有の場合	名 称	群馬県男女共同参画推進条例	
	公 布 日(西暦)	2004年3月24日	
	施 行 日(西暦)	2004年4月1日	
	最 終 改 正 日(西暦)		
	改 正 内 容		
	改正が予定されている場合、改正予定期(西暦):	年	月
無の場合	1. 制定等について検討中	具体的な状況:	
	2. 特に検討していない		

## 問6 審議会等委員への女性の登用

目 標 値	調査時点コード		1:2025年4月1日	2:その他(西暦)	
	(西暦)	年度まで	%		
2025年度までに45%以上(構成員の男女比については均衡を要する)					
第5次群馬県男女共同参画基本計画					
法律、政令、条例に基づき設置している審議会のうち、群馬県が定める「各種審議会・委員会等への女性の参画促進要領」に基づき一部除外したもの及び行政委員会					
目標設定の対象である審議会等における登用状況					
調査時点コード 1 審議会等数( 90 )うち女性委員を含む審議会等数( 85 )					
延総委員等数( 979 )延女性委員等数( 423 )女性比率( 43.2 )					
調査時点コード 1 審議会等数( 90 )うち女性委員を含む審議会等数( 87 )					
延総委員等数( 1,163 )延女性委員等数( 454 )女性比率( 39.0 )					
調査時点コード 1 審議会等数( 57 )うち女性委員を含む審議会等数( 55 )					
延総委員等数( 710 )延女性委員等数( 277 )女性比率( 39.0 )					
調査時点コード 1 審議会等数( 8 )うち女性委員を含む審議会等数( 6 )					
延総委員等数( 50 )延女性委員等数( 15 )女性比率( 30.0 )					
目標値以外の目標設定					
女 性 登 用 方 策	人材名簿作成の有無	1. 有 2. 無 3. 作成予定有	1	有の場合、1. 公表 2. 非公表	2
	人材名簿が有る場合	掲載人数	197 人	( 2025 年 8 月現在)	
そ の 他	人材育成事業の実施の有無(1. 有 2. 無)	1			
	委 員 の 公 募(1. 有 2. 無)	1			
そ の 他 [ ]					

## 問7 女性公務員の採用・登用状況

## 問7-1 管理職の在職状況

			調査時点コード		1:2025年4月1日		2:その他(西暦)			女性管理職の内訳				
			管理職総数 (人) (A)=(C+E+G)	うち女性管理職数 (人) (B)=(D+F+H)	女性比率 (%) (B/A)	部局長相当職			次長相当職			課長相当職		
本庁	計	397	74	18.6	18	6	33.3	37	1	2.7	342	67	19.6	
	うち一般行政職	322	62	19.3	18	6	33.3	17	1	5.9	287	55	19.2	
支庁・地方事務所等	計	566	88	15.5	0	0		26	2	7.7	540	86	15.9	
	うち一般行政職	354	36	10.2	0	0		13	1	7.7	341	35	10.3	
全体	計	963	162	16.8	18	6	33.3	63	3	4.8	882	153	17.3	
	うち一般行政職	676	98	14.5	18	6	33.3	30	2	6.7	628	90	14.3	
再掲	警察関係	87	9	10.3	0	0		24	1	4.2	63	8	12.7	
	教育委員会	84	19	22.6	0	0		4	0	0.0	80	19	23.8	

## 問7-2 職務上の地位別職員在職状況

調査時点コード			1:2025年4月1日			2:その他(西暦)					
			課長補佐相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率(%)	係長相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率(%)	係長相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率(%)
本庁	計	243	45	18.5	1,350	296	21.9				
	うち一般行政職	181	41	22.7	613	166	27.1				
支庁・地方事務所等	計	274	70	25.5	2,151	642	29.8				
	うち一般行政職	128	26	20.3	736	243	33.0				
全体	計	517	115	22.2	3,501	938	26.8				
	うち一般行政職	309	67	21.7	1,349	409	30.3				
再掲	警察関係	72	5	6.9	1,385	172	12.4				
	教育委員会	86	17	19.8	328	125	38.1				

## 問7-3 新規昇任者数(2024年4月1日～2025年3月31日)

			課長相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率(%)	課長補佐 相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率(%)	係長相当職 (人)	うち女性数 (人)	女性比率(%)
本庁	計	55	12	21.8	80	16	20.0	143	28	19.6	
	うち一般行政職	45	11	24.4	60	16	26.7	78	19	24.4	
支庁・地方事務所等	計	114	20	17.5	65	15	23.1	103	37	35.9	
	うち一般行政職	82	9	11.0	43	8	18.6	44	15	34.1	
全体	計	169	32	18.9	145	31	21.4	246	65	26.4	
	うち一般行政職	127	20	15.7	103	24	23.3	122	34	27.9	
再掲	警察関係	16	2	12.5	21	0	0.0	86	11	12.8	
	教育委員会	10	4	40.0	10	2	20.0	8	4	50.0	

## 問7-4 昇任・昇格等登用の考慮要素となる事項

勤務成績	昇任試験		昇格試験		部局等の推薦	経験年数	遠隔地での長期研修(4週間以上)	遠隔地での勤務経験	本人の希望	その他		
	面接のみ	面接以外	面接のみ	面接以外								
課長相当職	○				○	◎			○			
課長補佐相当職	○		○		○	◎			○			
係長相当職	○		○		○	◎			○			

## 問7-5 昇任・昇格試験の受験者数(2024年4月1日～2025年3月31日)

	全受験者数(人)	女性受験者数(人)	女性受験率(%)
昇任試験	2,297	286	12.5
昇格試験	0	0	0.0

## 問7-6 女性公務員の採用状況(2024年4月1日～2025年3月31日)

	総数(人)	うち女性数(人)	女性比率(%)
全体	304	145	47.7
うち上級	174	72	41.4
うち一般行政職	118	46	39.0
うち上級	94	35	37.2
うち警察関係	1	1	100.0
うち上級	0	0	

## 問7-7 職員の通姓又は旧姓の使用、明記した規定

1.	明記した規定があり、認めている。
2.	明記した規定はないが、運用上認めている。
3.	明記した規定がない、運用上も認めていない。
4.	明記した規定がない、過去に使用した事例も判断したこともない。

問7-8：当該規定（規則、条例、別表等）の該当部分の規定

規則名	群馬県職員旧姓等使用要綱／群馬県教育委員会事務局等職員旧姓等使用要綱／群馬県警察職員旧姓使用事務取扱要綱の制定について(通達)
該当部分の条文(本文)	<p><b>【群馬県職員旧姓等使用要綱】</b>          第1条 この要綱は、知事の事務部局及び労働委員会事務局(以下「知事部局等」という。)に勤務する一般職に属する常勤職員(以下「職員」という。)が、旧姓等を文書等に使用することに関して、必要な事項を定めるものとする。</p> <p><b>【群馬県教育委員会事務局等職員旧姓等使用要綱】</b>          (定義)          第2条 この要綱において旧姓等とは、次の各号に掲げるものをいう。          一 旧姓(婚姻・養子縁組その他の事由によって戸籍上の氏を改める前の氏)          二 その他の通称(自他共に認め一般に通用し、その使用にあたって当該職員の実在性・同一性の担保の面から支障がないと認められる氏名)          (旧姓等の使用)          第3条 職員は、この要綱に規定する届出により、旧姓等を使用することができる。          (旧姓等を使用できる文書等)          第4条 文書等における旧姓等の使用は、次の各号に掲げる文書等を除いて可能とする。          一 別表に掲げる文書          二 前号に掲げる文書のほか、公務員の権利義務に係るもので、他に与える影響の大きい文書          三 その他、他に与える影響が大きい文書</p>

### 問7-9: 本庁の防災・危機管理部局への女性職員の配置状況

調査時点コード 1:2025年4月1日 2: その他(西暦)

防災・危機管理部局職員数(人)	うち女性数(人)	女性比率(%)	うち管理職員数(人)	うち女性数(人)	女性比率(%)
43	7	16.3	7	1	14.3

## 問8 男女共同参画・女性のための総合的な施設の設置

名 称	ぐんま男女共同参画センター				愛称・通称	とらいあんぐるん					
設置年月日(西暦)	2009年4月1日				施設形態	1	1. 単独施設 2. 複合施設				
所在地等	郵便番号：371-0026 住所：群馬県前橋市大手町1-13-12 電話番号：027-224-2211 FAX番号：027-224-2214 ホームページ： <a href="https://www.pref.gunma.jp/site/sankakuse/">https://www.pref.gunma.jp/site/sankakuse/</a>										
管理・運営主体	1. 施設管理 ○ 直営(担当部局名：群馬県(ぐんま男女共同参画センター)) 指定管理者(名称：) その他( )										
	2. 事業運営 ○ 直営(担当部局名：群馬県(ぐんま男女共同参画センター)) 指定管理者(名称：) その他( )										
	職員数	常勤 (雇用(任用)期間の定めがない職員)	5	人、	非常勤 (雇用(任用)期間の定めがある職員)	5	人	予算額	2025年度	41,351	千円
	男女共同参画・女性に関するもの	主な事業									
		○ 1. 連携・協働(主な事項：登録団体制度(協働事業等))									
○ 2. 広報啓発(主な事項：センター通信の発行、県ホームページからの情報発信)											
○ 3. 講座(主な事項：男女共同参画セミナー、女性のチャレンジ支援講座)											
○ 4. 相談事業(主な事項：家族間の役割や協力関係、性差に関する悩み等の電話相談(男性、女性))											
○ 5. 実態把握(主な事項：)											
○ 6. 調査研究(主な事項：男女共同参画データブック(統計データ))											
○ 7. 國際交流(主な事項：)											
○ 8. 情報収集・提供(主な事項：男女共同参画に係る資料(図書・行政資料・雑誌等)を収集し、貸し出しを実施)											
○ 9. 苦情処理(主な事項：)											
○ 10. その他(主な事項：貸室事業)											

問9 男女共同参画・女性関係事業を推進するための基金・財団の設立（施設の管理運営の実施団体を含む。）

名 称	基金・基本財産額		千円
設置年月日(西暦)	出資者		

2つある場合

名 称			基金・基本財産額	千円
設置年月日(西暦)		出資者		

## 問10 地方公共団体と民間団体(女性団体等)とのネットワーク

問10-1 各種女性団体連絡協議会等の有無	1 2. 無 問10-2 名称等: 群馬県女性団体連絡協議会	加盟団体数	18
		会員数	
問10-3 地方公共団体からの助成・委託事業実施の有無	2 1. 有 2. 無		
問10-4 活動内容 ※ 実施しているもの:○	1. 定例会議(情報交換会等)の開催 2. 機関誌の発行 3. 広報啓発パンフレット作成 4. その他 [ 内容: ]		

## 問11 市町村との連携及び市町村への指導・助言状況(都道府県) ※該当するもの:○

○ 1. 担当者連絡会議の開催
○ 2. 市区町村職員研修会の開催
3. 市区町村アドバイザー養成講座等の開催
○ 4. 関係情報の収集提供
○ 5. 審議会等女性登用の働きかけ
6. 補助金等の交付 [ 名称 : ]
[ 概要 : ]
7. その他 [ 内容 : ]

## 問12 職員研修の実績状況 ※実施しているもの:○

## 男女共同参画・女性問題に関する職員研修の実施

- 1. 職員向けに、男女共同参画・女性問題をテーマとした講演会、研修会等を実施
- 2. 職員研修のプログラムの一部に、男女共同参画・女性問題の講義等を組み入れ
- 3. 国、民間等が行う男女共同参画・女性問題に関する研修に職員を派遣
- 4. 男女共同参画の観点からの防災に関する研修の実施

## 女性職員の研修受講への配慮

- 1. 女性職員を対象とした能力開発や管理職登用のための研修を実施
- 2. 研修受講職員の男女比を配慮
- 3. その他 [ 内容: ]

## 問13 担当局(部)課(室)所管の男女共同参画・女性関係予算

事項	2024年度予算 (千円)	2025年度予算 (千円)	備考
関係予算総額(施設整備費を除く)	127,573	153,812	
上記関係予算が一般会計予算総額 に占める割合	0 %	0 %	2024年度予算:0.016%2025年度予算:0.019%
男女共同参画・女性のための施設整備費	0	0	

問14 公共調達における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス項目の設定状況		※該当するもの:○	項目の設定
1	公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	○	
2	物品の購入等の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	○	
3	総合評価落札方式の一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定		
4	その他の公共調達における男女共同参画等項目の設定(○の場合は(1)~(5)の該当項目に回答(複数回答可)してください。)	○	
(1)	指名競争入札又は随意契約により物品調達を行う際に認証している企業からの優先調達		
(2)	清掃、設備保守業務等の競争参加資格審査における項目の設定	○	
(3)	指定管理者公募選定における評価項目の設定		
(4)	プロポーザル方式における評価項目の設定		
(5)	その他(内容: )		

↓ (具体的に実施している内容:○)

	問14-1 1 公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	問14-2 2 物品の購入等の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	問14-3 3 総合評価落札方式による一般競争入札を実施している場合における男女共同参画等の項目の設定	問14-4 4 その他の公共調達における男女共同参画等項目の設定
①	「えるぼし」認定、「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定、「ユースエール」認定を取得			
②	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(努力義務企業のみ対象)	○	○	○
③	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(努力義務企業のみ対象)	○	○	○
④	地方公共団体が行う男女共同参画等に関する企業の認定・認証等を取得	○	○	○
⑤	役員に占める女性割合に関する項目			
⑥	管理職に占める女性割合に関する項目			
⑦	役員や管理職への女性の登用促進のための取組(ポジティブ・アクション、数値目標の設定等)			
⑧	仕事と育児・介護を両立するための取組(法定以上の育児・介護休業制度等)			
⑨	ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組			
⑩	短時間正社員制度の導入			
⑪	男性の育児・家事への参画促進に向けた取組			
⑫	ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞、認証実績(①~④を除く)			
⑬	その他			

#### 問15 男女共同参画等を推進している企業の登録・認定・認証、表彰制度の状況

	企業の登録・認定・認証制度、表彰制度の実施の有無(1. 有 2. 無)	企業の登録・認定・認証制度	企業の表彰制度
企業の登録・認定・認証制度、表彰制度の実施の有無(1. 有 2. 無)		1	1
1 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定、次世代法に基づく「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定又は若者雇用促進法に基づく「ユースエール」認定を取得	○		
2 女性活躍推進法又は次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定(努力義務企業のみ対象)	○	○	
3 役員に占める女性割合に関する項目	○	○	
4 管理職に占める女性割合に関する項目	○	○	
5 役員や管理職への女性の登用促進のための取組	○	○	
6 その他「登用促進等」に関する項目	○	○	
7 仕事と育児・介護を両立するための取組	○	○	
8 ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組	○	○	
9 短時間正社員制度の導入	○	○	
10 男性の育児・家事への参画促進に向けた取組	○	○	
11 ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞、認証実績(1、2を除く)	○	○	
12 その他	○	○	

→ 「企業の登録・認定・認証制度」の具体的名称	群馬県いきいきGカンパニー認証制度(1~12※いずれも必須要件ではなく、要件選択肢のひとつ)
→ 「企業の表彰制度」の具体的名称	群馬県いきいきGカンパニー優良従業員表彰(2~12※いずれも必須要件ではなく、要件選択肢のひとつ)

#### 問16 地域における女性活躍推進連携体制の構築状況

1 ある	1	→ 女性活躍推進法第27条の「協議会」の具体的名称	群馬働き方改革推進会議
2 現在はないが、今後検討する		上記以外の具体的名称	

## 問17 男女共同参画に関するデータ集(白書等)の作成状況

問17 住民の状況や活動を男女別に明らかにすることを主たる目的とするデータ集(白書、データブック等)の公表	1 2. 無	問17-1 名 称 男女共同参画データブック
問17-1 公表周期	1. 定期 2. 不定期	1 定期の場合 1 年毎
公表主体 (※ 該当するもの:○)	1. 男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する課(室) 2. 統計情報に関する事務を総括的に所管する課(室) 3. 男女共同参画・女性のための総合的な施設の指定管理者 ○ 4. その他 ( ぐんま男女共同参画センター )	

## 問18-1 2025年度実施予定事業

名 称	事 業 内 容 等	参加予定者数	時 期
1. 広報啓発			
・①ぐんま女性活躍大応援団	①女性活躍を応援する企業・団体を登録し、登録団体からの女性活躍応援メッセージをホームページ等で発信	①403団体(2025.4.1時点)	①通年
・②DV被害者等支援事業	②DV被害防止リーフレットの作成・配布		②通年
・③ぐんま男女共同参画センター通信「とらいあんぐるん」の発行	③男女共同参画におけるトピックスやセミナー情報を紹介する広報誌をホームページやメールで配信		③年4回発行
・④県ホームページ	④生活こども課、ぐんま男女共同参画センター主催事業を発信		④通年
・			
2. 表彰			
・①ぐんま男女共同参画社会づくり表彰	①男女共同参画を推進する活動に積極的に取り組んできた者、及び慣行や性別による固定的な役割分担意識にとらわれず様々な分野でチャレンジしている者、並びにこれらの者を支援する者を表彰	①受賞者2名	①2025.6.30実施
・			
3. 講座			
・①DV被害者等支援事業	①中学・高校・大学等へのDV防止啓発講座	①約5~10校、約1500人	①通年
・②県新規採用職員研修	②県新規採用職員を対象とした、男女共同参画に関する基礎講座	②約200人	②2025年4月
・③女子高校生理工系チャレンジ支援セミナー	③女性が少ない理工系分野の進路選択の魅力を伝えるため、女子高生向けの企業訪問及び講演会を実施	③企業訪問:26人、講演会:約240名	③企業訪問:2025.8.7、講演会:2025.9.5
・④大学出張講座	④ジェンダー平等、アンコンシャス・バイアス、働き方、女性の健康課題などについて、大学生向けの講演を実施	④未定	④2回
・⑤とらいあんぐるんサロン	⑤未就学児の子どもを持つ夫婦を対象に、子育てに関するためのセミナーを実施	⑤未定	⑤3回
・⑥とらいあんぐるん防災基礎セミナー	⑥男女共同参画の視点から防災分野について学ぶためのセミナーを実施	⑥未定	⑥2025年度下半期実施予定
・⑦とらいあんぐるんセミナー	⑦男女共同参画の普及啓発に係るセミナーを実施	⑦未定	⑦2025年度下半期実施予定
・			
4. 相談事業			
・①とらいあんぐるん相談室(女性)	①女性対象の電話相談。生活中で抱える不安や悩みについて、専門の相談員が相談にのる。	①年間1,000件程度	①通年
・②とらいあんぐるん相談室(男性)	②男性が生活や仕事において抱える悩みについて、男性の専門相談員が電話で相談にのる。	②年間100件程度	②通年
・③女性相談支援センターによる相談事業	③パートナーからの暴力等に対する相談対応。	③年間4,000件程度	③通年
・④ぐんま・ほほえみネット	④電話や対面等による寄り添い相談、一歩が踏み出せない方への同行支援、生理用品の無償配布などをを行う。	④年間800件程度	④通年
・			
5. 情報収集・提供			
・①図書コーナー運営	①男女共同参画に係る資料(図書・行政資料・雑誌・映像資料等)を収集し、貸出を実施。		①通年
・			
6. 苦情処理			
・①条例に基づく意見の申出制度	①男女共同参画に関する意見の申出対応。		①通年
・			
7. 交流促進			
・①登録団体との協働事業	①男女共同参画社会の形成に向けた活動を行っているグループ・団体と連携・協働し、事業を開催。		①隨時
・			
8. 企業・NPO法人との連携・働きかけ			
・①男女共同参画推進員設置	①企業における男女共同参画を推進するため、推進員を選任してもらい、情報提供を実施(問15 群馬県いきいきGカンパニー認証制度とも連携)	①740事業所(2025.4.1時点)	①通年
・			

9. 國際交流・海外派遣事業 · ·			
10. 調査研究 · ①男女共同参画データブック · ·	①男女共同参画の視点からとりまとめた県内の統計データの更新		①通年
11. その他 · ①貸館事業 · ·	①男女共同参画社会の形成に向けた活動を行う団体等に活動の場を提供(ぐんま男女共同参画センター)		①通年

## 問19 都道府県議会の議員の両立支援体制等に関する調査(2025年7月1日)

議会名	群馬県議会					
議員の出産を欠席事由として明記した規定(産休を含む)の有無	<table border="1"> <tr><td>1. 明記した規定がある。</td></tr> <tr><td>2. 明記した規定はないが、運用上認めている。</td></tr> <tr><td>3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。</td></tr> <tr><td>4. 明記した規定がなく、過去に事例がない。</td></tr> </table>	1. 明記した規定がある。	2. 明記した規定はないが、運用上認めている。	3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。	4. 明記した規定がなく、過去に事例がない。	1
1. 明記した規定がある。						
2. 明記した規定はないが、運用上認めている。						
3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。						
4. 明記した規定がなく、過去に事例がない。						
(欠席事由として明記した規定がある場合について) 取得することが可能な休業期間  【参考】労働基準法 第六十五条 使用者は、六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。 2. 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。	<table border="1"> <tr><td>1. 労働基準法65条の産前産後期間よりも短い。</td></tr> <tr><td>2. 労働基準法65条の産前産後期間と同等。</td></tr> <tr><td>3. 労働基準法65条の産前産後期間よりも長い。</td></tr> <tr><td>4. 期間の定めはない。</td></tr> </table>	1. 労働基準法65条の産前産後期間よりも短い。	2. 労働基準法65条の産前産後期間と同等。	3. 労働基準法65条の産前産後期間よりも長い。	4. 期間の定めはない。	2
1. 労働基準法65条の産前産後期間よりも短い。						
2. 労働基準法65条の産前産後期間と同等。						
3. 労働基準法65条の産前産後期間よりも長い。						
4. 期間の定めはない。						
出産に係る産前産後期間を明記した規定の有無	<table border="1"> <tr><td>1. 産前産後期間を明記した規定がある。</td></tr> <tr><td>2. 産前産後期間を明記した規定はない。</td></tr> </table>	1. 産前産後期間を明記した規定がある。	2. 産前産後期間を明記した規定はない。	1		
1. 産前産後期間を明記した規定がある。						
2. 産前産後期間を明記した規定はない。						
規定期名	群馬県議会会議規則					
明記した規定(規則、条例、別表等)の内容	(欠席の届出) 第二条 議員は、公務、疾病、出産、育児、家族の弔事、家族の看護又は介護、配偶者の出産補助その他やむを得ない事由のため出席できないときは、その理由を付け、当日の開議時刻までに議長に届け出なければならない。 2 前項の規定にかかわらず、議員が出産のため出席できないときは、当該出産の予定日の六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)前の日から当該出産の予定日(議員が出産したときは、当該出産の日)後八週間を経過する日までの範囲内で、出席できない期間を明らかにして、あらかじめ議長に届け出ができる。					
休暇の期間の報酬について、減額の規定の有無	<table border="1"> <tr><td>1. あり</td></tr> <tr><td>2. なし</td></tr> <tr><td>3. その他( )</td></tr> </table>	1. あり	2. なし	3. その他( )	2	
1. あり						
2. なし						
3. その他( )						
規定期名						
明記した規定(規則、条例、別表等)の内容						
議会の欠席事由として、明記した規定の有無	<table border="1"> <tr><td>1. 個別の各事由を明記した規定がある。</td></tr> <tr><td>2. 個別の各事由を明記した規定はないが、解釈又は運用上認めている。</td></tr> <tr><td>3. 個別の各事由を明記した規定がなく、解釈又は運用上も認めていない。</td></tr> <tr><td>4. 個別の各事由を明記した規定がなく、過去に事例がない。(2及び3の場合を除く。)</td></tr> </table>		1. 個別の各事由を明記した規定がある。	2. 個別の各事由を明記した規定はないが、解釈又は運用上認めている。	3. 個別の各事由を明記した規定がなく、解釈又は運用上も認めていない。	4. 個別の各事由を明記した規定がなく、過去に事例がない。(2及び3の場合を除く。)
1. 個別の各事由を明記した規定がある。						
2. 個別の各事由を明記した規定はないが、解釈又は運用上認めている。						
3. 個別の各事由を明記した規定がなく、解釈又は運用上も認めていない。						
4. 個別の各事由を明記した規定がなく、過去に事例がない。(2及び3の場合を除く。)						
配偶者の出産	1					
育児	1					
家族の看護	1					
家族の介護	1					
疾病	1					
その他	1 公務、家族の弔事、その他やむを得ない事由					
議員の利用することのできる保育施設等の議会での設置・提供状況	<table border="1"> <tr><td>1. 人員及び場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)</td></tr> <tr><td>2. 保育に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)</td></tr> <tr><td>3. 設置または提供する予定である。</td></tr> <tr><td>4. なし</td></tr> </table>	1. 人員及び場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)	2. 保育に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)	3. 設置または提供する予定である。	4. なし	4
1. 人員及び場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)						
2. 保育に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)						
3. 設置または提供する予定である。						
4. なし						
議員の利用することのできる授乳室等の議会での設置・提供状況	<table border="1"> <tr><td>1. 専用の場所が設置されている。(常設)</td></tr> <tr><td>2. 授乳等に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)</td></tr> <tr><td>3. 設置または提供する予定である。</td></tr> <tr><td>4. なし</td></tr> </table>	1. 専用の場所が設置されている。(常設)	2. 授乳等に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)	3. 設置または提供する予定である。	4. なし	4
1. 専用の場所が設置されている。(常設)						
2. 授乳等に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)						
3. 設置または提供する予定である。						
4. なし						
議会におけるハラスメント防止に関する取組(ハラスメント防止に関する議員向け研修を除く。)	<table border="1"> <tr><td>1. 行っている。</td></tr> <tr><td>2. 行っていないが、今後、取り組む予定である。</td></tr> <tr><td>3. 行っておらず、今後、取り組む予定もない。</td></tr> </table>	1. 行っている。	2. 行っていないが、今後、取り組む予定である。	3. 行っておらず、今後、取り組む予定もない。	1	
1. 行っている。						
2. 行っていないが、今後、取り組む予定である。						
3. 行っておらず、今後、取り組む予定もない。						
行っている取組 ※実施しているもの:○	<table border="1"> <tr><td>1. ハラスメント防止に関する規定(倫理規定等)がある。</td></tr> <tr><td>2. ハラスメントに関する議員向け相談窓口を設置している。</td></tr> <tr><td>3. その他( )</td></tr> </table>	1. ハラスメント防止に関する規定(倫理規定等)がある。	2. ハラスメントに関する議員向け相談窓口を設置している。	3. その他( )	○	
1. ハラスメント防止に関する規定(倫理規定等)がある。						
2. ハラスメントに関する議員向け相談窓口を設置している。						
3. その他( )						

規則名		
明記した規定(規則、条例、別表等)の内容		
ハラスメント防止に関する議員向け研修	1. 行っている。 2. 行っていないが、今後、行う予定である。 3. 行っておらず、今後、行う予定もない。	1
当該研修において、令和4年4月に内閣府が公表した教材動画「政治分野におけるハラスメント防止研修教材」を利用している又は利用する予定	1. 研修において利用している。 2. 研修において利用していない又は現在は研修を行っていないが、今後行う研修で利用予定である。 3. 研修において利用していない又は現在は研修を行っておらず、今後行う研修で利用する予定もない。	3
男女共同参画に関する研修(ハラスメント防止に関するもの以外)	1. 行っている。 2. 行っていないが、今後、取り組む予定である。 3. 行っておらず、今後、取り組む予定もない。	3
議会における通称又は旧姓使用の認可の状況	1. 明記した規定があり、認めている。 2. 明記した規定はないが、運用上認めている。 3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。 4. 明記した規定がなく、過去に使用した事例も判断したこともない。	2
規則名		
条文本文		
政治分野の男女共同参画のために実施していること		

**問20 地域防災計画や避難所運営に関する指針(手引き・ガイドラインを含む)への、男女共同参画担当部局又は男女共同参画センターの具体的な役割の明確な位置付け**

1. 位置付けられた規定がある。 2. 位置付けられていない。 3. その他(不明等) [ ]	
計画、指針名  該当部分の規定	

2025年度調査より以下の設問(問21～問24)が新設されました

**問21 災害対策本部への女性職員の配置状況**

本部員の総数 (本部長を含む)	17人	うち女性数	6人	女性比率	35.3%
--------------------	-----	-------	----	------	-------

**問22 本庁職員(防災・危機管理担当部局、男女共同参画担当部局に限らず庁内全職員)に対する男女共同参画の視点からの防災・復興をテーマにした研修の実施状況**

1. 実施している 2. 実施していない	
-------------------------	--

**問23 男女共同参画センターの設置根拠**

※問8で「1. 有」と回答された場合、本設問にご回答ください。

(「男女共同参画・女性のための総合的な施設」の設置がされていない場合は、本設問への回答は不要です。)

1. 条例 2. 条例以外(要綱など) [ ]	
----------------------------	--

**問24 これまで独立行政法人 国立女性教育会館(NWEC)主催の研修に参加するなど、業務上の関わりはありましたか。**

1. あり 2. なし	
----------------	--

調査時点コード: 

1. 2025年4月1日 2. その他(西暦) ( )

## 問26. 都道府県における首長等の状況

知 事	2 1. 女性 2. 男性	任期:	2023年7月28日 ~ 2027年7月27日
副 知 事	2 人	(女性 0 人、男性 2 人)	

## 問27. 法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等の委員数等

※ 現在設置していないもの、又は審議会委員の任命をおこなっていないものには設置欄に×を付しています。

設置	審議会等名	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	女性委員の割合 (%)	備 考
1	都道府県防災会議(会長を含む)	54	13	24.1	
	都道府県防災会議(委員のみ)	53	13	24.5	
内 証	1号 当該都道府県の区域の全部又は一部を管轄する指定地方行政機関の長又はその指名する職員	15	2	13.3	
	2号 当該都道府県を警備区域とする陸上自衛隊の方面総監又はその指名する部隊若しくは機関の長	1	0	0.0	
	3号 当該都道府県の教育委員会の教育長	1	1	100.0	
	4号 警視総監又は当該都道府県の道府県警察本部長	1	0	0.0	
	5号 当該都道府県の知事がその部内の職員のうちから指名する者	5	2	40.0	
	6号 当該都道府県の区域内の市町村の市町村長及び消防機関の長のうちから当該都道府県の知事が任命する者	4	0	0.0	
	7号 当該都道府県の地域において業務を行う指定公共機関又は指定地方公共機関の役員又は職員のうちから当該都道府県の知事が任命する者	21	4	19.0	
	8号 自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者のうち当該都道府県の知事が任命する者	5	4	80.0	
2	国土利用計画地方審議会	14	7	50.0	
3	土地利用審査会	6	4	66.7	
4	都道府県交通安全対策会議	14	3	21.4	
5	自然環境の保全に関する審議会その他の合議制の機関(旧 自然環境保全審議会) ※60の審議会と統合している場合は6に人数を記入。当欄は空欄とし、備考欄に「6と統合」と記入する。	24	10	41.7	
6	環境の保全に関する審議会その他の合議制の機関(旧 環境審議会)	25	12	48.0	
7	精神医療審査会	33	11	33.3	
8	都道府県生活衛生適正化審議会	10	5	50.0	
9	都道府県医療審議会	23	8	34.8	
10	准看護師試験委員会	9	4	44.4	
x	11 禁煙中毒審査会				
12	地方社会福祉審議会	33	13	39.4	
13	障害者に関する審議会その他の合議制の機関	21	8	38.1	
14	国民健康保険事業の運営に関する協議会	14	8	57.1	
15	国民健康保険審査会	9	3	33.3	
x	16 都道府県農業共済保険審査会				
17	都道府県森林審議会	15	7	46.7	
18	都道府県建設工事紛争審査会	12	7	58.3	
19	建築審査会	7	4	57.1	
20	都道府県建築士審査会	7	4	57.1	次期委員を選定中
21	都道府県都市計画審議会	15	2	13.3	
22	開発審査会	7	4	57.1	
23	私立学校審議会	14	6	42.9	
x	24 石油コンビナート等防災本部				
x	25 公害健康被害認定審査会				
x	26 硫素酸化物総量削減計画又は粒子状物質総量削減計画に定められるべき事項について調査審議する協議会(旧 総量削減計画策定協議会)				
x	27 都道府県児童福祉審議会				
x	28 地方港湾審議会				
x	29 土地区画整理審議会				
30	教科用図書選定審議会	15	9	60.0	
31	介護保険審査会	12	5	41.7	
32	都道府県固定資産評価審議会	11	6	54.5	
33	感染症の診査に関する協議会	19	2	10.5	
34	警察署協議会	171	80	46.8	
35	土地収用事業認定審議会	7	4	57.1	
36	住民基本台帳法 本人確認情報の保護に関する審議会	5	2	40.0	
37	都道府県国民保護協議会	30	2	6.7	
38	地方独立行政法人評議会	5	2	40.0	
x	39 市街地再開発審査会				
x	40 都道府県職員委員会				
x	41 自然再生協議会				
42	審議会その他の合議制の機関(※公益認定等)	5	2	40.0	
43	後期高齢者医療審査会	9	3	33.3	
44	留置施設視察委員会	4	1	25.0	
45	傷病者の搬送及び傷病者の受け入れの実施に関する基準の協議並びに実施基準に基づく傷病者の搬送及び傷病者の受け入れの実施に係る連絡調整を行うための協議会	22	5	22.7	
46	指定難病審査会	9	0	0.0	
47	小児慢性特定疾病審査会	3	0	0.0	
48	行政不服審査会	3	1	33.3	
x	49 地域医療対策協議会				
50	幼保連携型認定こども園に関する審議会その他の合議制の機関	15	10	66.7	
x	51				
x	52				
x	53				
x	54				
x	55				
	合 計	711	277	39.0	
	女性委員0の審議会数	2			

## 問28. 地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等の委員数

	委員会等名	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	女性委員の割合 (%)	備考
1	教育委員会	5	3	60.0	
2	選挙管理委員会	4	1	25.0	
3	人事委員会	3	1	33.3	
4	監査委員	4	0	0.0	
5	公安委員会	3	0	0.0	
6	都道府県労働委員会	14	2	14.3	
7	収用委員会	7	4	57.1	
8	海区漁業調整委員会				
9	内水面漁場管理委員会	10	4	40.0	
合 計		50	15	30.0	
女性委員0の委員会数		2			