

# 第4次男女共同参画プラン・とくしま

～ 誰もが輝く社会をめざして～

(案)







# 目 次

第1章 プランの策定に当たって .....	1
1 プラン策定の趣旨 .....	2
2 プランの位置付け .....	2
3 プランの期間 .....	3
4 プラン策定の背景 .....	3
5 徳島市の現状 .....	6
6 第3次プランの評価 .....	9
第2章 プランの基本的な考え方 .....	13
1 プラン策定における視点 .....	14
2 プランの基本理念 .....	15
3 プランの基本方向 .....	16
4 プランの体系 .....	18
5 プランの指標 .....	20
第3章 施策の展開 .....	23
基本方向Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり .....	24
基本目標1 男女共同参画の視点に立った意識啓発 .....	24
基本目標2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実 .....	29
基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり .....	31
基本目標3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 .....	31
基本目標4 働く場における女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進 .....	37
基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり .....	47
基本目標5 あらゆる暴力の根絶 .....	47
基本目標6 誰もが安心して暮らせる環境の整備 .....	54

第4章 プランの推進 .....	61
1 プランの推進体制.....	62
2 プランの進行管理・評価.....	63
第5章 参考資料 .....	65
1 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議設置要綱.....	66
2 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議委員名簿.....	67
3 第4次男女共同参画プラン・とくしま策定の経緯.....	68
4 男女共同参画に関する市民意識調査(概要).....	69
5 男女共同参画社会に関する事業所調査(概要) .....	76
6 ワークショップの開催.....	81
7 関係法令 .....	84
8 男女共同参画のあゆみ(世界・日本・徳島県・徳島市).....	103
9 男女共同参画関連用語解説.....	107

## 第1章 プランの策定に当たって

## 1 プラン策定の趣旨

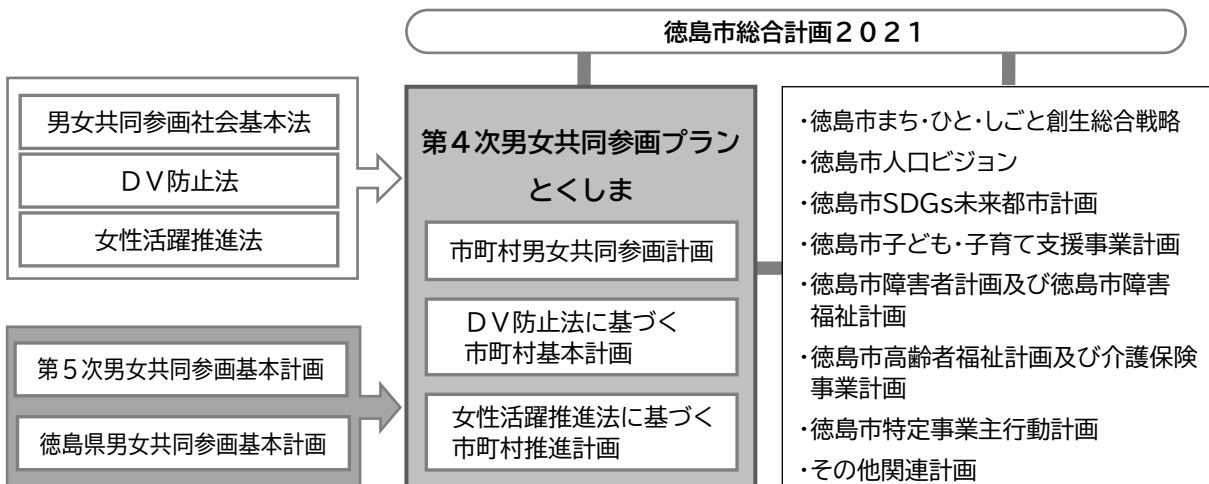
本市では平成15(2003)年3月に「男女共同参画プラン・とくしま～ひとりひとりが輝く社会をめざして～」を策定し、以降2度の改定を行うとともに、これらのプランに基づき、市民、事業者及び市民団体等と連携・協働し、家庭・学校・職場・地域など社会のあらゆる場における男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を展開してきました。

これまでの取組により、社会の多くの分野で男女共同参画や女性活躍が進むなど、一定の進展が見られますが、職場や地域、政治の場などにおける指導的地位に占める女性の割合の拡大、根強く残る固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消、男女間の経済的・社会的格差の解消などの課題が残されており、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた取組が必要です。

このような状況のもと、現行プランである「第3次男女共同参画プラン・とくしま」(以下「第3次プラン」という。)の計画期間が令和4(2022)年度末で終了するとともに、少子高齢化の更なる進展や労働力人口の減少、新型コロナウイルス感染症の影響など、社会経済情勢が大きく変化していることから、新たに今後5年間に本市が取り組むべき施策の方向と内容を明らかにするため、「第4次男女共同参画プラン・とくしま(以下「第4次プラン」という。)」を策定します。

## 2 プランの位置付け

- (1)男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく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の「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。
- (2)配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下「DV防止法」という。)第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)第6条第2項に基づく「市町村推進計画」として位置付けます。
- (3)国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「徳島県男女共同参画基本計画」の内容を勘案するとともに、「徳島市総合計画2021(以下「総合計画」という。)」やその他の関連する個別計画との整合性を図り策定します。





### 3 プランの期間

プランの期間は、令和5(2023)年度から令和9(2027)年度までの5年間とします。

### 4 プラン策定の背景

#### (1)国際社会の動き

国際連合(以下「国連」という。)は、昭和50(1975)年を「国際婦人年」と定め、その年、国際婦人年世界会議(第1回世界女性会議)をメキシコシティで開催し、各国が取るべき措置のガイドラインとなる「世界行動計画」が採択されました。そして、昭和51(1976)年から昭和60(1985)年までを「国連婦人の10年」として、世界の国々に対し、女性の地位向上のための積極的な取組を呼びかけました。

昭和54(1979)年には、女子に対する差別の撤廃と、男女平等に向けた「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が採択されました。

平成7(1995)年、北京で開催された第4回世界女性会議では、「北京宣言」と平成12(2000)年までの5年間に取り組むべき優先課題を盛り込んだ「行動綱領」が採択されました。

平成12(2000)年には、ニューヨークにおいて国連の特別総会「女性2000年会議」が開催され、平成17(2005)年には、第49回国連婦人の地位委員会、通称「北京+10(プラステン)」が、ニューヨークで開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」等の実施状況を再確認し、これらの成果文書の完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める宣言が採択されました。

平成27(2015)年に開催された国連持続可能な開発サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、令和12(2030)年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際的な指標としてSDGs(持続可能な開発目標)が定められました。この17の目標の一つに、「ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されました。さらに、全ての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化が不可欠なものとして位置付けられました。

世界経済フォーラムは、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数を、毎年、公表しており、令和4(2022)年の日本の順位は146か国中116位(前回は156か国中120位)であり、先進国の中で最低レベルの結果となっています。

#### (2)国の動き

我が国においては、昭和50(1975)年の「国際婦人年」以降、国際的な動きに対応するため、女性の地位向上と男女平等の実現を目指す取組が活発化し、昭和52(1977)年には、世界行動計画を受けて我が国初の「国内行動計画」が策定されました。その後、昭和59(1984)年に「国籍法」

「戸籍法」の改正、昭和60(1985)年には、「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(男女雇用機会均等法)」の制定など、男女平等に関する法律や制度の整備が進められ、同年「女子差別撤廃条約」が批准されました。

また、平成11(1999)年には、男女共同参画の形成についての基本理念を明らかにするとともに、国、地方公共団体、国民の責務を定めた「男女共同参画社会基本法」(以下「基本法」という。)が成立、施行されました。

平成13(2001)年施行の「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(DV防止法)」の法改正が行われ、保護命令の追加や加害者・被害者の範囲の拡大等制度の充実が図られました。また、令和元(2019)年に「児童虐待防止法」等の一部改正法においては、その中で「DV防止法」も改正され、配偶者暴力相談支援センターと相互に連携すべき関係機関として、児童相談所が明確化されました。

平成27(2015)年には、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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)」が制定され、女性活躍を促すために企業が行うべき事業主行動計画の策定が義務付けられました。さらに、令和元(2019)年には同法の一部改正により、一般事業主行動計画策定義務の対象が中小企業にも拡大されています。

平成30(2018)年5月には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等になることを目指して行われること等を基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。また、同年6月には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置を講ずることを定めた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定されました。

これらを踏まえ、基本法に基づき令和2(2020)年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、以下の4つを目指すべき社会として、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女がともに充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

### (3)徳島県の動き

徳島県においては、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進に全庁を挙げて取り組むため、平成8(1996)年に「徳島県男女共同参画推進本部」が設置され、平成9(1997)年に「徳島県女性総合計画(女と男(ひととひと)輝くとくしまプラン)」が策定されました。

また、平成14(2002)年には、基本法を踏まえ、「徳島県男女共同参画推進条例」が制定されました。これに基づき、平成19(2007)年に「徳島県男女共同参画基本計画」(以下「基本計画」という。)、平成24(2012)年に「第2次基本計画」、平成28(2016)年に「第3次基本計画」、そして令和元(2019)年には“ダイバーシティ徳島の実現”や“持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた施策展開”などの視点を盛り込んだ「第4次基本計画」が策定されました。この間、平成17(2005)年には、「配偶者暴力防止及び被害者保護に関する徳島県基本計画」が策定されるとともに、平成18(2006)年には、男女共同参画推進のための本格的な拠点施設である「徳島県立男女共同参画交流センター」が設置され、令和3(2021)年には、「徳島県立男女共同参画総合支援センター(ときわプラザ)」と名称変更されています。

#### (4)徳島市の動き

本市は、平成2(1990)年4月、総務部企画調整課に女性政策係を設置して、女性問題解決に向けた本格的な取組を開始し、平成3(1991)年5月には、庁内関係課による「徳島市女性行動計画策定連絡会」を立ち上げ、同年7月に有識者による「徳島市女性行動計画策定懇談会」を発足させました。

また、平成4(1992)年7月には、「徳島市女性行動計画」を策定し、この基本理念のもとに様々な取組を行うとともに、同計画の効果的かつ総合的な推進を図ることを目的に設置された「徳島市女性行動計画推進連絡会」で進捗状況の把握をしてきました。

さらに、平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が施行されたのを機に、平成12(2000)年6月に徳島駅前アミコビル内に「女性センター」を開設し、平成15(2003)年3月には、最初の徳島市男女共同参画基本計画である「男女共同参画プラン・とくしま～ひとりひとりが輝く社会をめざして～」、平成23(2011)年3月には同プラン改訂版を、平成29(2017)年3月には第3次プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

令和3(2021)年には、人権尊重の視点に立った積極的な取組を行うため、「女性センター」を「男女共同参画センター」に名称変更し、男女共同参画の推進に取り組んでいます。

徳島市全体で丸となって男女共同参画に関する取組を推進するため、令和3(2021)年11月に男女共同参画に関する横断的組織として、大学、経済団体、地域団体、市民団体などの多種多様な団体で構成する「徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議」を設置しました。本ネットワーク会議では、男女共同参画の推進やジェンダーギャップの解消に向けて、構成団体が相互に連携・協力し、実行性ある取組を推進しています。

令和4(2022)年5月には、内閣府より「SDGs未来都市」に選定されました。ダイバーシティと民間活力を原動力とし、人と人がつながる「水都とくしま」創造事業～SDGsを自分ごと化し、みんなでSDGsを実現するまち～に向けて、多様性を認め合うダイバーシティ社会の実現に取り組んでいます。

## 5 徳島市の現状

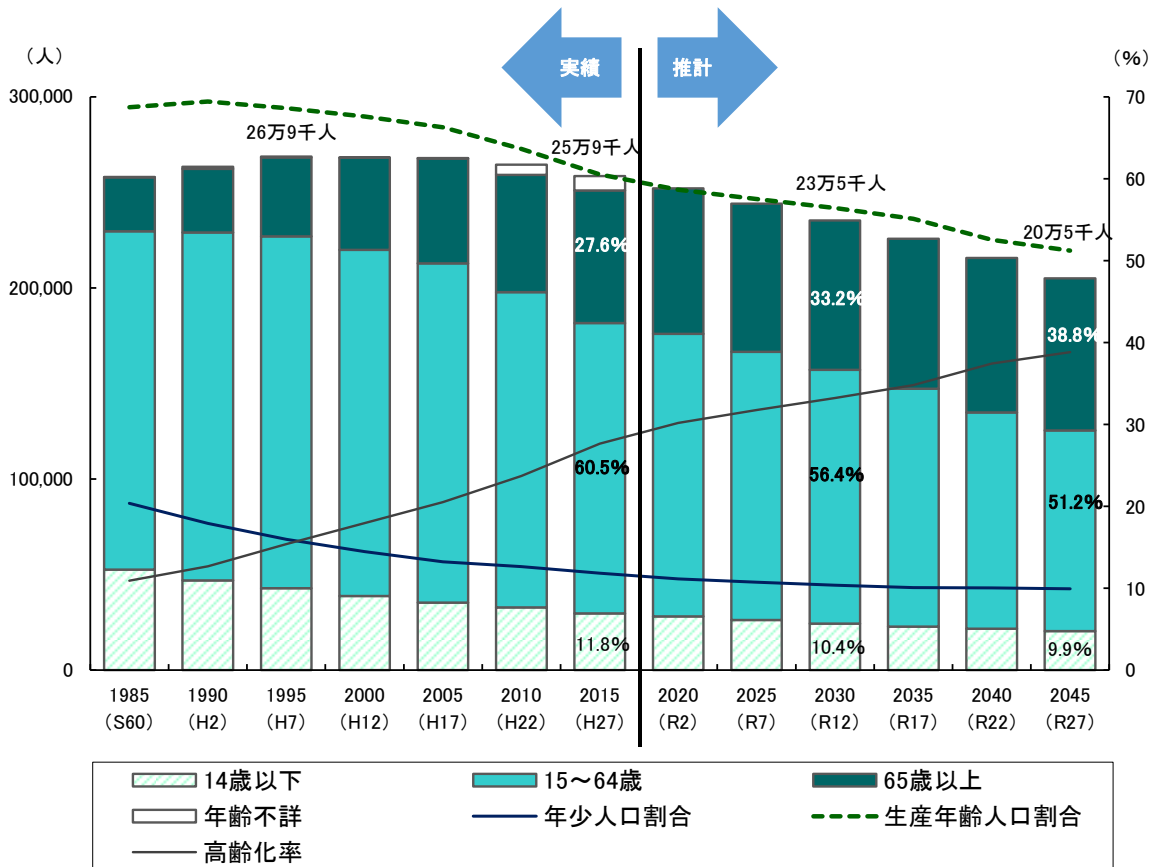
### (1)人口(年齢3区分人口)

本市の人口(国勢調査)は、平成7(1995)年の約26万9千人をピークに減少傾向にあり、平成27(2015)年には約25万9千人、令和2(2020)年には約25万2千人まで減少しています。

年齢別の人口構成比は、年少人口(15歳未満)及び生産年齢人口(15歳～64歳)は年々減少している一方、老年人口(65歳以上)は年々増加しており、少子高齢化が進んでいます。

国立社会保障・人口問題研究所の推計(平成30年推計)では、人口は令和27(2045)年には約20万5千人まで減少する見込みです。生産年齢人口も平成7(1995)年の約18万4千人をピークに、令和27(2045)年には約10万5千人となる見込みです。

【人口推移と将来推計人口(徳島市)】

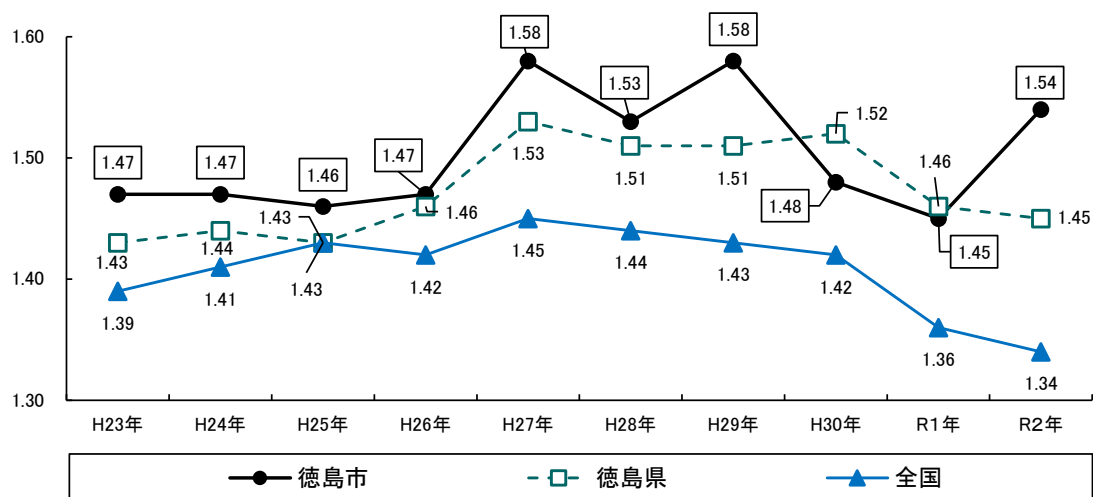


資料：徳島市「徳島市人口ビジョン(令和2年改訂版)」

## (2)合計特殊出生率

本市の合計特殊出生率は、概ね徳島県及び全国を上回る数値で推移しており、令和2(2020)年では1.54となっています。

【合計特殊出生率の推移（徳島市、徳島県、全国）】

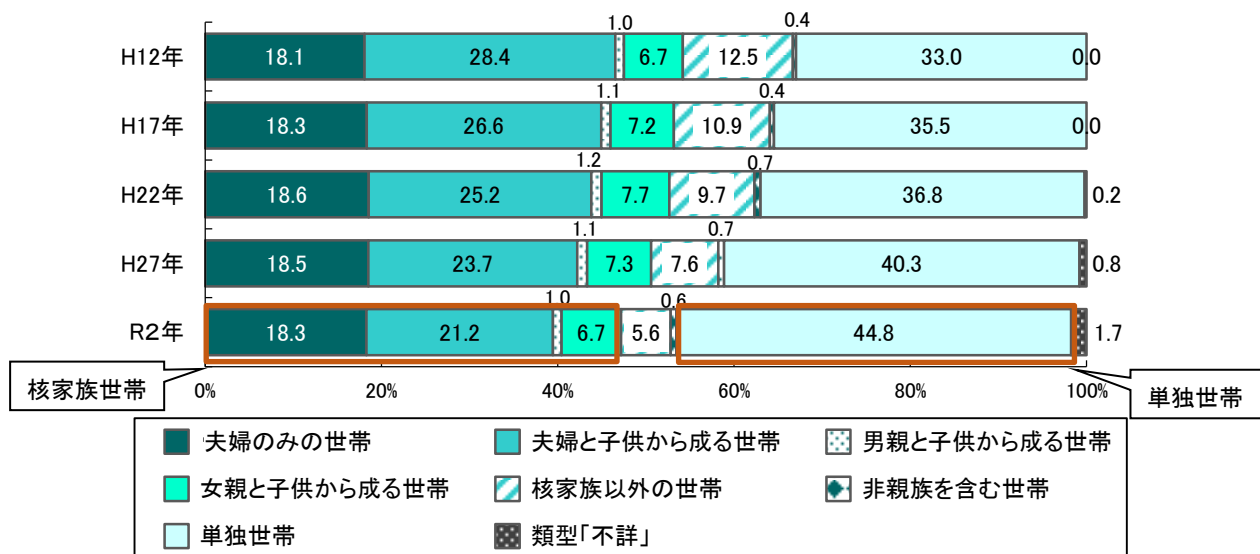


資料：全国、徳島県－厚生労働省「人口動態調査」、徳島市－子ども政策課

## (3)世帯構成

本市の世帯類型別の推移をみると、単独世帯は平成12(2000)年から増加し続けています。令和2(2020)年では、単独世帯は約4割、核家族世帯と合わせると全体の約9割となり、世帯の小規模化が進んでいます。

【世帯類型別構成比の推移（徳島市）】



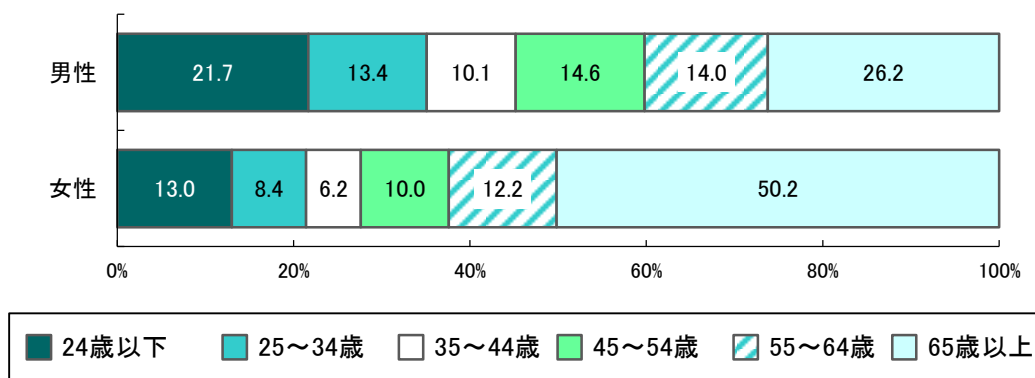
資料：国勢調査

※核家族世帯：夫婦のみの世帯、夫婦と子供から成る世帯、男親と子供から成る世帯及び女親と子供から成る世帯

#### (4)性別・年齢別単独世帯数の割合

本市の性別・年齢別単独世帯数の割合をみると、24歳から64歳までの単独世帯の割合は、男性の方が高くなっています。一方、女性の単独世帯の約5割は65歳以上となっています。

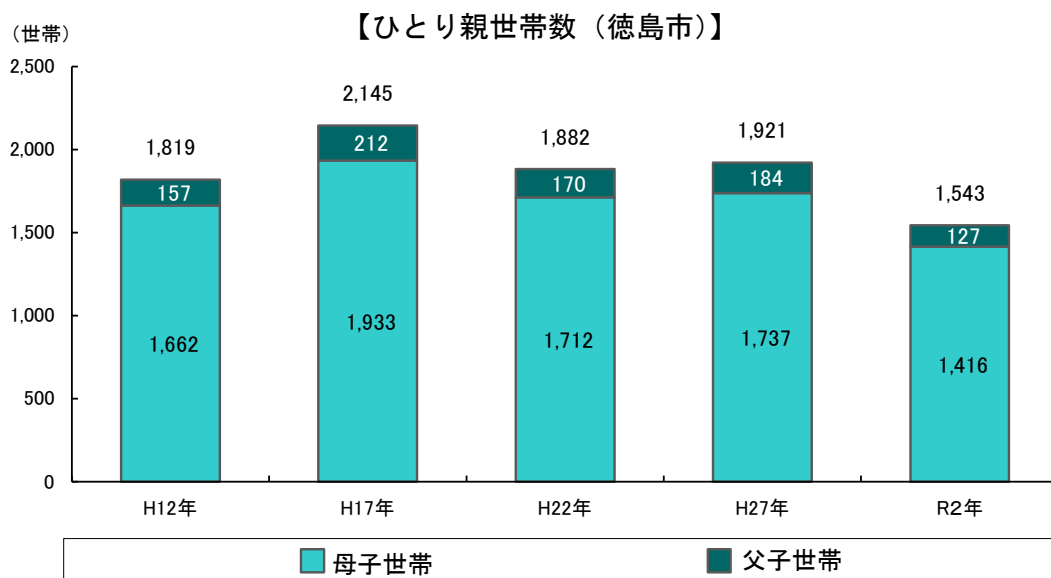
【性別・年齢別単独世帯数の割合：令和2年（徳島市）】



資料：国勢調査

#### (5)ひとり親世帯

本市のひとり親世帯数は、令和2(2020)年で1,543世帯となっています。また、その内訳をみると9割以上が母子世帯となっています。



資料：国勢調査

※母子（父子）世帯とは、未婚、死別又は離別の女親（男親）とその未婚の20歳未満の子供のみから成る一般世帯

## 6 第3次プランの評価

第3次プランでは、4つの基本方向とそれに基づく13の基本目標に35の施策の方向及び男女共同参画の実現のための仕組みづくりを設定し、様々な取組を進めてきました。

### 基本方向 I 人権の尊重と男女平等の意識づくり

#### <これまでの主な取組>

- 市民団体等と連携を図りながら男女共同参画啓発イベント「フェスティバルあい」の開催や人権問題講演会等の開催、男女共同参画推進ネットワーク会議と連携・協働し、セミナーやワークショップを開催するなど、男女共同参画の意義について広く周知・啓発を進めました。
- 市立幼・小・中・高等学校教員に対して男女平等についての知識を深め、指導力を高める取組を行いました。
- DV相談では、「徳島県中央こども女性相談センター（徳島県配偶者暴力相談支援センター）」や民間の支援団体との連携を強化し、相談支援の充実に取り組みました。
- DV被害者の自立した新生活を支援するため、生活用品等の物資の募集を行い、DV被害者支援団体と連携し、必要とされる方への提供を行いました。
- 広く市民から募集した「DV根絶に寄せる思い」や「DV被害に苦しむ人に寄り添うメッセージ」を展示し、DV根絶に向けた啓発展「パープルリボンメッセージ展」を開催しました。

#### <成果と課題>

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、講演会やセミナー、学習会などの啓発事業の中止や延期、開催規模の縮小などを余儀なくされました。今後は、講演会やセミナー等について、オンライン開催、ハイブリッド開催（会場参加とオンライン参加を同時に開催する方法）など、年代やライフステージに応じて参加しやすい開催方法を更に検討し、実施していく必要があります。

また、DV防止対策としては、市民団体と連携することにより、DV被害者の自立した新生活を支援することができました。今後も、市民団体等と連携を強化し、DV防止対策に取り組む必要があります。

## 基本方向Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の推進

### <これまでの主な取組>

- 審議会等の委員への女性の参画を促進するため、庁内の推進体制である徳島市男女共同参画推進本部において各部局に働きかけ、市政への女性参画強化に向けて取組を進めました。
- 徳島市特定事業主行動計画に基づき、男女がともに仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境づくりや、職員の意識改革やキャリア形成支援を進め、女性職員の管理職登用の促進に取り組みました。
- 大学生が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自分らしい生き方、働き方ができるよう、徳島で様々な分野で活躍されている方々と四国大学生が意見交換を行う「ロールモデルカフェ」を開催しました。

### <成果と課題>

本市の審議会等の女性委員の割合は、計画策定時(平成27(2015)年度)の26.4%から令和4(2022)年度には36.4%となり、女性委員の割合は増加しています。今後も、多様な意見を市政に反映していくため、審議会等への女性の参画を引き続き推進する必要があります。

また、市役所における課長級以上の女性管理職の割合は、計画策定時(平成27(2015)年度)9.8%から令和4(2022)年度には14.8%に増加しました。今後も、女性職員が多様な経験を積み能力を発揮できるよう、更なる職域拡大に取り組んでいく必要があります。

## 基本方向Ⅲ 男女がともに働きやすい環境づくり

### <これまでの主な取組>

- 出産・育児等のために離職した女性や40歳未満の男性の就労支援として、セミナーや他団体との連携による就職面接会を開催しました。
- 民間企業と連携し、市内の女性を対象にWebマーケティングの知識やITツール習得研修を実施し、習得した技術を生かした就業支援に取り組みました。
- 働き方・休み方の改善に積極的に取り組む企業等を「職場環境改善・働き方改革宣言企業」として認定し、企業のワーク・ライフ・バランスの普及・促進に取り組みました。
- 仕事と育児の両立のための環境整備として、「ファミリー・サポート・センター」の活動支援や、就労形態の変化に合わせた延長保育、多様化する保育ニーズに対応するため一時預かり・学童保育の充実などに取り組みました。

### <成果と課題>

令和4(2022)年度に実施した「男女共同参画社会に関する事業所調査(以下「事業所調査」という。)」によると、ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所は約7割となっています。

今後も、更にワーク・ライフ・バランスが図られ、女性も男性も自分らしい生き方や働き方ができるよう、引き続き意識啓発を推進する必要があります。



## 基本方向Ⅳ 心豊かに暮らせるための生活環境づくり

### <これまでの主な取組>

- 生涯を通じた健康保持・増進のため、特定健康診査受診率やがん検診受診率の向上に向けた取組や、妊娠・出産を通じて母子の健康を守るため、健診や訪問により支援を行いました。
- 特定健康診査受診率向上のために、令和3(2021)年度から新たに徳島市のSNSを活用し若い世代にも周知を行ったほか、勧奨業務を専門事業者に委託し、未受診者に対し個人別に選定した勧奨通知を年2回送付しました。
- 女性の健康支援として、生理用品の無料提供や民間企業と連携し、生理用品無料配布システムを導入したほか、市内の15の中学校と徳島市立高校で民間団体から寄付された生理用品を設置しています。

### <成果と課題>

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、がん検診受診者は減少傾向となりましたが、生涯を通じた健康保持・増進のため、引き続き、がん検診受診率の向上に取り組む必要があります。

また、若い世代等については、特定健康診査の受診への意識が低いため、引き続き、SNSや広報紙等による周知活動に努め、意識啓発を行う必要があります。

## 男女共同参画実現のための仕組みづくり

### <これまでの主な取組>

- 性の多様性及び人権尊重の理解を深め、多様な価値観を認め合う社会の実現に向け、徳島市パートナーシップ宣誓制度を令和2(2020)年4月に創設しました。また、令和3(2021)年2月からは多様な家族の形を応援するファミリーシップ(子に関する届出)を開始しました。
- 徳島市役所における男性の育児休業取得の促進に取り組むほか、市職員のマインドセット研修を実施し、女性の管理職登用を推進しました。また、徳島市役所におけるダイバーシティの推進において、職員の意識や取組の進捗、課題を可視化する「ダイバーシティインデックス」を実施しました。
- 市役所における女性活躍推進に向け、ダイバーシティへの理解促進、女性管理職と今後の管理職候補のネットワークづくりに取り組みました。

### <成果と課題>

徳島市役所における男性の育児休業取得率は、計画策定時(平成27(2015)年度)の3.8%から令和3(2021)年度には18.8%となり、年々増加しています。

今後は、男性職員の育児休業取得のほかにも、育児に伴う休暇の取得等をフル活用し、男性職員の育児参画を高めていく必要があります。

ダイバーシティの推進については、職員がダイバーシティについての理解を深め、実践していくことが重要です。職員一人ひとりが男女共同参画やダイバーシティについて理解を深め、それらの視点を持ち日頃の業務に取り組めるよう、職員に対する意識改革を進める必要があります。



## 第2章 プランの基本的な考え方

## 1 プラン策定における視点

### (1)SDGs(持続可能な開発目標)の推進

SDGsは、平成27(2015)年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、令和12(2030)年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。地球上の「誰一人取り残さない」ことを基本理念に、17の目標・169のターゲットから構成されています。

本市は、令和4(2022)年5月に、内閣府よりSDGsの先進的な取組を行う自治体として「SDGs未来都市」に選定され、「徳島市総合計画2021」及び「徳島市SDGs未来都市計画」に基づき、持続的に発展できるまちづくりに取り組んでいます。

男女共同参画社会の実現を推進する本プランは、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめ関連する目標と方向性を同じくするものであることから、本プランの施策を着実に進めることで、SDGsの達成に向け取り組みます。



### (2)ダイバーシティ社会の実現

本市では、総合計画において「多様性を認め合える！個性あふれるまち『とくしま』の創造」をまちづくりの基本目標の一つとして掲げ、ダイバーシティあふれる共生社会の実現に向けて取組を進めています。

男女共同参画の推進は、性別だけでなく、年齢や国籍、障害の有無、性的指向・性自認等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、自分らしく生き、誰もが個性や能力を十分に発揮し活躍できるダイバーシティ社会の実現にもつながるものです。

本プランの施策を着実に進めることで、ダイバーシティ社会の実現に向けた取組を進めます。

### (3)新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化は、女性や男性に対してそれぞれ異なった社会的、経済的影響をもたらしています。

家庭では固定的な性別役割分担意識に基づく家事、育児、介護等の女性の負担の増加や、外出自粛や休業などによる生活不安・ストレスからDVの増加・深刻化、就業面では女性の多い産業や非正規雇用労働者で雇用の悪化が見られるなど、特に女性への影響が強く表れています。

一方で、感染症の拡大を契機にテレワークの導入やオンラインの活用など柔軟で多様な働き方の導入が急速な広まりを見せ、在宅時間が増えた男性における家事、育児などの参加の兆しが見られるといった効果も現れ、男女共同参画社会の形成を加速させる契機となる状況にあるといえます。

こうしたことから、本プランでは、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響や変化を踏まえ、男女共同参画の取組を進めます。

## 2 プランの基本理念

これまで本市では、平成15(2003)年に徳島市男女共同参画プランを策定して以降、「誰もが人として心豊かに生きることができる男女共同参画社会の創造」を基本理念に掲げ、全ての人の基本的人権を尊重し、社会生活のあらゆる場面で、真の平等が達成され、男女がともに支え合える社会を目指し、男女共同参画の取組を進めてきました。

しかし、近年、少子高齢化に伴う労働人口の減少、経済のグローバル化、人々の価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中、個人や個性を尊重し、ダイバーシティが受容される社会の実現がますます求められています。また、本市では、総合計画の基本目標の一つとして「多様性を認め合える！個性あふれるまち『とくしま』の創造」掲げ、ダイバーシティあふれる共生社会の実現に向けて取組を進めています。

こうしたことから、本プランでは、総合計画における「一人ひとりが尊重し支え合い個性や能力を發揮して、誰もが活躍できるまちの実現」を基本理念とします。

**一人ひとりが尊重し支え合い個性や能力を發揮して、  
誰もが活躍できるまちの実現**

### 3 プランの基本方向

本プランでは、「基本理念」の実現に向け、3つの「基本方向」を設定します。さらに、6つの「基本目標」における現状と課題を明らかにして、その課題解決のために取り組む施策の方向を位置付けます。

基本方向	基本目標
Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり	1 男女共同参画の視点に立った意識啓発
	2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実
Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり	3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】
	4 働く場における女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進 【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】
Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり	5 あらゆる暴力の根絶 【DV防止法に基づく市町村基本計画】
	6 誰もが安心して暮らせる環境の整備

#### (1)基本方向Ⅰ 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

誰もが、性別等にかかわらず社会のあらゆる分野に主体的に参画し、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、市民一人ひとりが多様な生き方を互いに認め合うことが重要です。

市民や市民団体、企業、地域団体と連携・協働しながら、市民一人ひとりが、男女共同参画を自分のこととして認識し、男女共同参画社会の実現に向けて協力し合い取り組めるよう、男女双方の意識改革を促進するとともに、年代やライフステージに応じた実効性のある取組を実施し、行動変革へとつなげます。また、子どもの頃から性別による固定的な役割分担にとらわれない意識や多様性を認め合う意識が育まれるよう、学校・家庭・地域のあらゆる場において教育・学習機会を提供します。

#### (2)基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり

誰もが性別等にかかわらず、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程に誰もが社会の対等な構成員として参画し、多様な視点を反映させていくことが重要です。

働く場・地域活動などあらゆる分野において多様な人材が参画し、活躍できる環境づくりに取り

組みます。

また、誰もが、自分らしい生き方を選択し、家事、子育て、介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても活躍できる社会の実現が求められています。

企業や事業所を対象に、ジェンダーギャップの解消に向け、女性活躍の推進や働き方改革への理解の促進、育児・介護休業取得に向けた啓発・支援を行います。また、市役所においても女性活躍、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、働きやすい職場環境づくりを進めます。

### **(3)基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり**

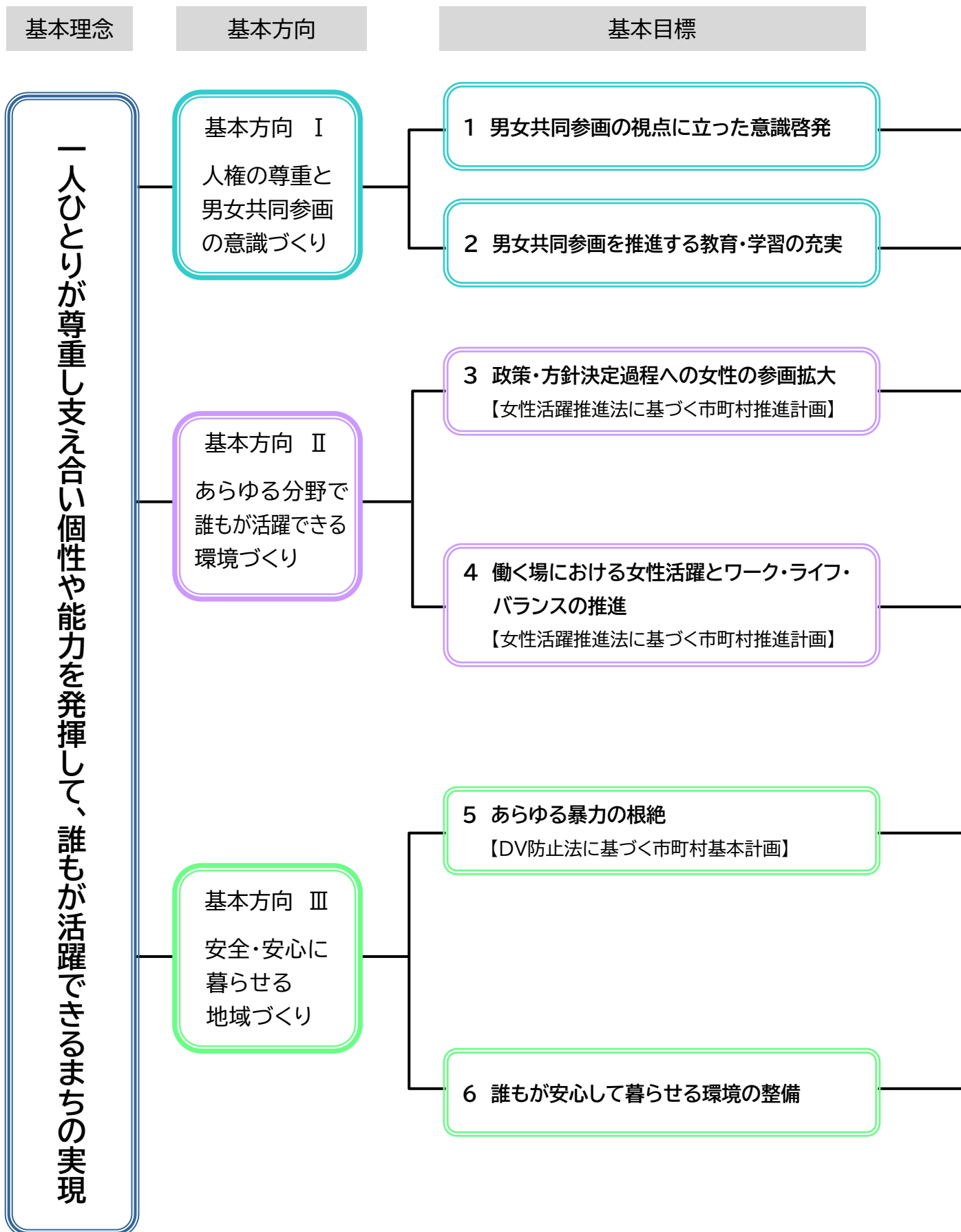
配偶者等からの暴力(DV)、性暴力、ストーカー行為やセクシュアルハラスメント等、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

市民一人ひとりが、女性に対する暴力は重大な人権侵害であることをよく理解し、暴力を容認しない社会の実現に向け、取組を進めます。

また、ひとり親家庭が安心して子育てし、自立した生活が営めるよう、家庭状況やニーズに応じ、総合的な支援を行うとともに、高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティなどを理由に、生活上の様々な困難を抱える人が安心して暮らすことができる環境の整備を行い、多様性を認め合う社会の実現を目指します。

さらに、男女が互いの身体的特徴を十分に理解し合い、お互いに思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会を実現するためには重要です。誰もが生涯を通じて心身ともに健康で安心して暮らすことができるよう、ライフステージに応じた健康支援や相談体制の充実に努めます。

## 4 プランの体系





## 施策の方向

(1) 男女共同参画・ダイバーシティに関する意識啓発

重点

(2) 男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供の充実

(1) 学校における多様性を認め合う教育の推進

重点

(2) 家庭や地域における教育・学習機会の提供

(1) 市役所における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

(2) 企業・地域等における方策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

(3) 防災・減災における女性の参画拡大

(1) 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

(2) 働く場における女性活躍推進の支援

重点

(3) ワーク・ライフ・バランス等に向けた意識啓発

重点

(4) 子育て、介護に関する支援

(5) 男性の家事、子育て等への参画の促進

重点

(1) DV防止等に向けた意識啓発と支援

重点

(2) セクシュアルハラスメント等の防止対策の推進

(3) 性暴力、ストーカー行為等の防止対策の推進

(1) ひとり親家庭の自立支援

重点

(2) 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

(3) 性の多様性を尊重する意識の醸成と制度の運用

重点

(4) 安心して相談できる体制の充実

(5) 生涯を通じた健康づくりの支援

(6) 妊娠・出産等に関する健康支援

重点

本市の現状と課題、国の動き、社会経済情勢の変化などを踏まえ、重点的に取り組む施策

## 5 プランの指標

プランの効果的な実施を図るため、基本方向ごとに指標を定め、プランの達成度合いを測ります。

### <成果指標>

計画期間中に達成すべき数値目標として、次の項目を設定します。

基本方向	指標	現状値	目標値 (R9年度)	備考
I	固定的な性別役割分担意識(夫は外で働き、妻は家庭を守るべき)の考え方に反対する市民の割合	61.7% (R3年度)	66%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
	「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた市民の割合	13.6% (R3年度)	18%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
II	本市の審議会等に占める女性委員の割合	36.4% (R4年度)	40%以上	行財政経営課調べ
	市役所における管理職職員(課長補佐以上)に占める女性職員の割合	16.1% (R4年度)	30%以上	人事課調べ
	本市の管理的職業従事者に占める女性の割合	20.8% (R2年)	30%以上	国勢調査
	市役所における男性職員の出産・育児関連制度(休暇・休業等)利用率	89.6% (R3年度)	100% <sup>※1</sup> (R5年度)	人事課調べ
III	DV相談窓口について「知っているところはない」と回答した人の割合	12.8% (R3年度)	8%以下	男女共同参画に関する市民意識調査
	経済的暴力・精神的暴力・社会的暴力をDVと認識する人の割合	72.6% (R3年度)	77%以上	男女共同参画に関する市民意識調査
	誰もが安全に安心して暮らせる環境が整っていると思う市民の割合	— <sup>※2</sup>	50%以上	男女共同参画に関する市民意識調査

※1 市役所における男性職員の出産・育児関連制度(休暇・休業等)利用率は、令和5年度100%を目標とし、それ以降も100%を達成することを目標とします。

※2 新規の指標のため、現状値なし

## <参考指標>

成果指標以外に、各基本方向に関連する状況(現状値)を把握するために参考とするもので、目標値を定めない指標を設定します。

基本方向	指標	現状値	備考
I	本市主催の人権教育・啓発に関する啓発事業等への参加者数	20,171人 (R3年度)	人権推進課調べ
	本市主催の男女共同参画に関する啓発事業等への参加者数	518人 (R3年度)	男女共同参画センター調べ
II	本市の地区コミュニティ協議会における女性役員の割合	28.5% (R3年度)	市民協働課調べ
	本市の女性防災士の人数	43人 (令和3年度)	防災対策課調べ
	本市所在のえるぼし認定企業の数	8社 <sup>※3</sup> (R4年度)	徳島労働局調べ
	本市所在の次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数	40社 <sup>※4</sup> (R4年度)	徳島労働局調べ
III	元気高齢者づくり事業利用者延べ人数	9,202人 (R3年度)	健康長寿課調べ
	就労移行支援事業利用者数	71人 (R3年度)	障害福祉課調べ
	糖尿病有病者及び予備群の割合	21.5% (R2年度)	健康長寿課調べ

※3 令和4(2022)年10月31日現在

※4 令和4(2022)年10月31日現在



### 第3章 施策の展開

# 基本方向 I 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

## 基本目標 1 男女共同参画の視点に立った意識啓発

誰もが、性別等にかかわらず社会のあらゆる分野に主体的に参画し、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、市民一人ひとりが多様な生き方を互いに認め合うことが重要です。

市民一人ひとりが、男女共同参画を自分のこととして認識し、男女共同参画社会の実現に向けて協力し合い取り組めるよう、男女双方の意識改革を促進するとともに、年代やライフステージに応じた実効性のある取組を実施し、行動変革へとつなげます。

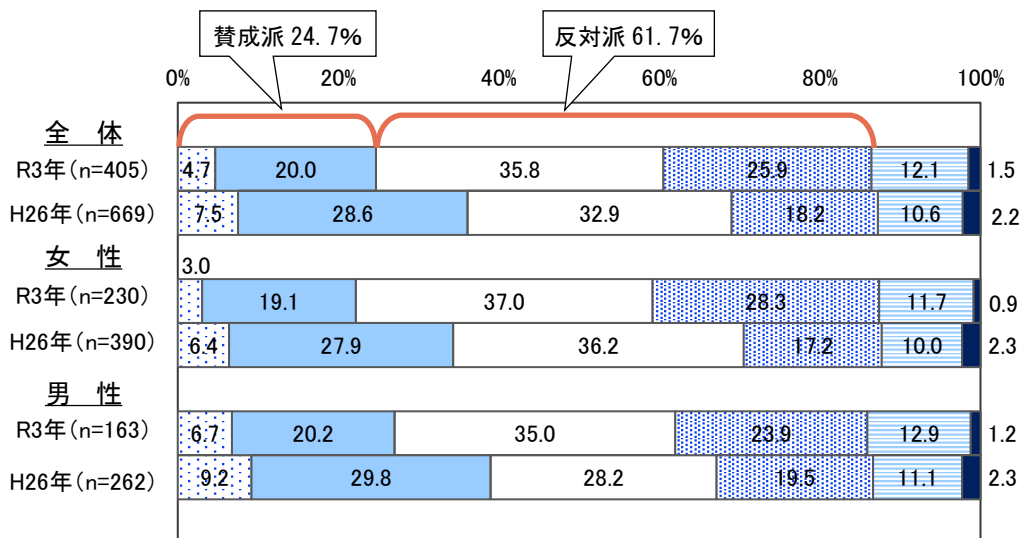
### 現状と課題

#### ◆固定的な性別役割分担意識の解消

「令和3年度男女共同参画に関する市民意識調査(以下「市民意識調査」という。)」において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識に反対する市民の割合は61.7%(女性65.3%、男性58.9%)と、平成26年度の前回調査(全体51.1%、女性53.4%、男性47.7%)に比べて男女ともに意識改革が進んでいますが、一方で賛成する市民の割合は24.7%(女性22.1%、男性26.9%)と、固定的な性別役割分担意識はいまだ根強く残っています。

#### 【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方(全体、性別、経年比較)】

□ 賛成 □ どちらかといえば賛成 □ どちらかといえば反対 □ 反対 □ わからない ■ 無回答



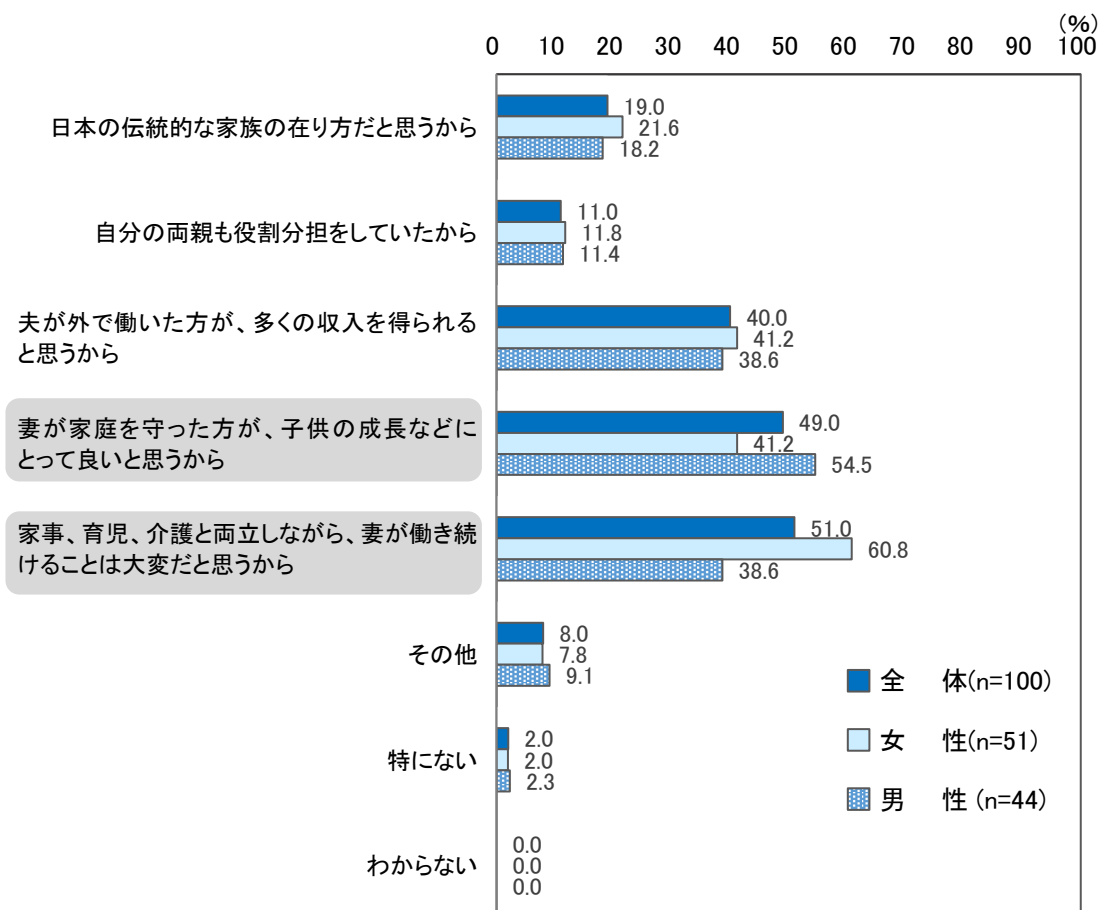
資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査(令和3年度・平成26年度)」

※賛成派：「賛成」、「どちらかといえば賛成」の合計、反対派：「反対」、「どちらかといえば反対」の合計

固定的な性別役割分担意識に賛成する理由としては、「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」、「家事、育児、介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」などがあげられています。

こうした固定的な性別役割分担意識は、個人の能力や生き方の選択の幅を狭める要因となるため、このような意識を解消することが必要です。

【固定的な性別役割分担意識に賛成する理由（全体）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

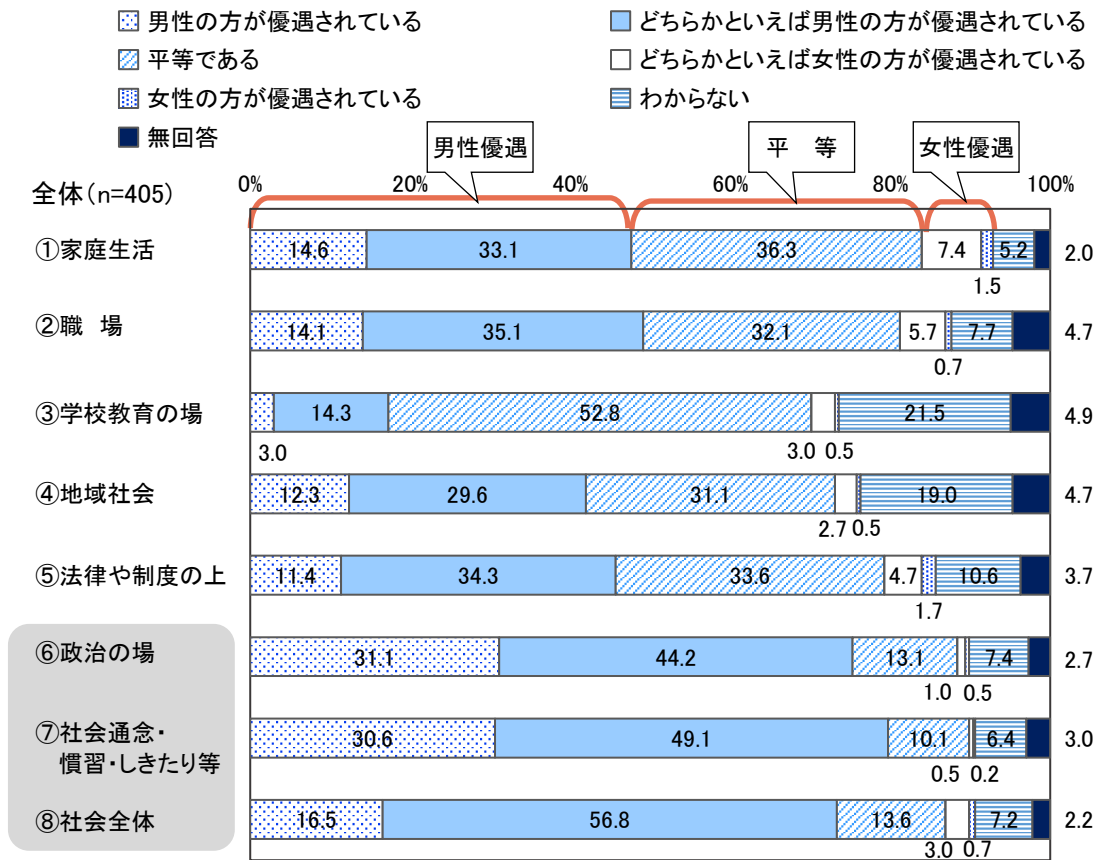
### ◆男女の地位の平等感

「市民意識調査」における分野ごとの男女の地位の平等感をみると、「社会全体」では「男性優遇」と回答した市民の割合は73.3%である一方、「平等」と回答した市民の割合は13.6%となっています。

また、「政治の場」や「社会通念・慣習・しきたり等」においても、「男性が優遇されている」と感じる市民は7割を超えるなど、男女共同参画が進んでいない状況です。

こうした背景には、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)があることがあげられます。

## 【男女の地位の平等感（全体）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

※男性優遇：「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計、女性優遇：「女性の方が優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

### ◆若い女性の大都市への流出

近年、若い女性が地方から大都市へと出て行く傾向が強まっており、少子化・人口減少が加速する要因の一つとなっています。その背景には、根強い固定的な性別役割分担意識があると考えられ、特に経済的に自立したい女性にとっては、地元で生活するという選択肢が選びづらくなっています。この流れを止めるためには、性別等にとらわれない多様な生き方が尊重されるよう取組を進める必要があります。



## 1 男女共同参画・ダイバーシティに関する意識啓発

施策	概要	所管課
個人の尊厳と人権を尊重する啓発	性別・年齢・国籍・障害の有無等にかかわらず、一人ひとりが相手を思いやり、認め合い、お互いを尊重し合う男女共同参画社会を実現するため、「徳島市人権教育・啓発推進協議会」と連携した研修会の開催や広報活動等により、意識啓発に取り組みます。	人権推進課
男女共同参画・ダイバーシティに関する意識の浸透	「男女共同参画推進ネットワーク会議」を中心に大学、経済団体、地域団体、市民団体と連携し、市民・事業者・地域等において男女共同参画やダイバーシティの意義等の理解が深められるよう啓発に取り組みます。	男女共同参画センター
男女共同参画センター登録団体、市民団体等との連携・協働	男女共同参画センター登録団体や市民団体と連携・協働して男女共同参画の啓発に取り組みます。	男女共同参画センター
市役所における男女共同参画・ダイバーシティの推進	職員一人ひとりが男女共同参画やダイバーシティについて理解を深め、それらの視点を持ち日頃の業務に取り組めるよう、職員に対する研修を実施します。	人事課 男女共同参画センター

## 2 男女共同参画に関する調査、情報の収集・提供の充実

施策	概要	所管課
男女共同参画に関する広報と情報提供	男女共同参画に関する関係法令や第4次プランの周知に努めます。	男女共同参画センター
	市の広報紙、ホームページ、SNSなどの様々な広報媒体を活用して、男女共同参画やダイバーシティに関する情報をわかりやすく、効果的な発信に努めます。	男女共同参画センター
男女共同参画センターにおける図書資料の提供	市民の自己啓発、自主研究などを支援するため、男女共同参画等の関連図書、行政資料等を収集し、提供します。	男女共同参画センター

関連計画等

徳島市人権教育・啓発推進指針、第2期徳島市まち・ひと・しごと創生総合戦略、徳島市人口ビジョン、徳島市SDGs未来都市計画、徳島市特定事業主行動計画

## 市民・地域・事業者の取組

### 市民の取組

○男女共同参画やダイバーシティに関するセミナーや講演会等に積極的に参加し、男女共同参画や様々な人権問題への理解と認識を深めましょう。

### 地域の取組

○地域において男女共同参画やダイバーシティの意義や重要性が認識されるよう、意識啓発に取り組みましょう。

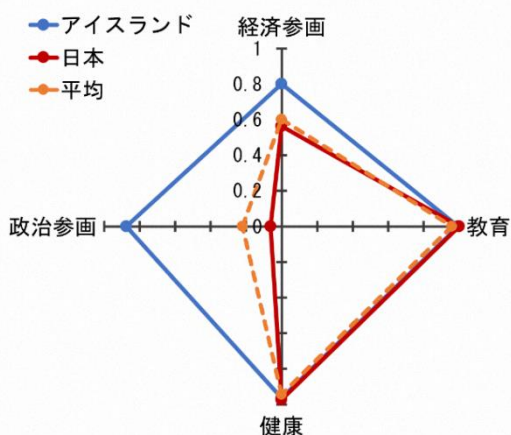
### 事業者の取組

○企業内において男女共同参画やダイバーシティの意義や重要性が認識されるよう、意識啓発に取り組みましょう。

## コラム ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが令和4(2022)年7月に発表した世界各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成されます。

0が完全不平等、1が完全平等を示しています。日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位(前は156か国中120位)でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となりました。



経済参画(0.564)

政治参画(0.061)

健康 (0.973)

教育 (1.000)

順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.908
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
4	ニュージーランド	0.841
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	米国	0.769
63	イタリア	0.720
79	タイ	0.709
83	ベトナム	0.705
92	インドネシア	0.697
99	韓国	0.689
102	中国	0.682
115	ブルキナファソ	0.659
116	日本	0.650
117	モルディブ	0.648

## 基本目標2 男女共同参画を推進する教育・学習の充実

誰もが性別にとらわれず、互いに尊重し合い、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、子どもの頃から多様性を認め合う意識を育てていくことが重要です。

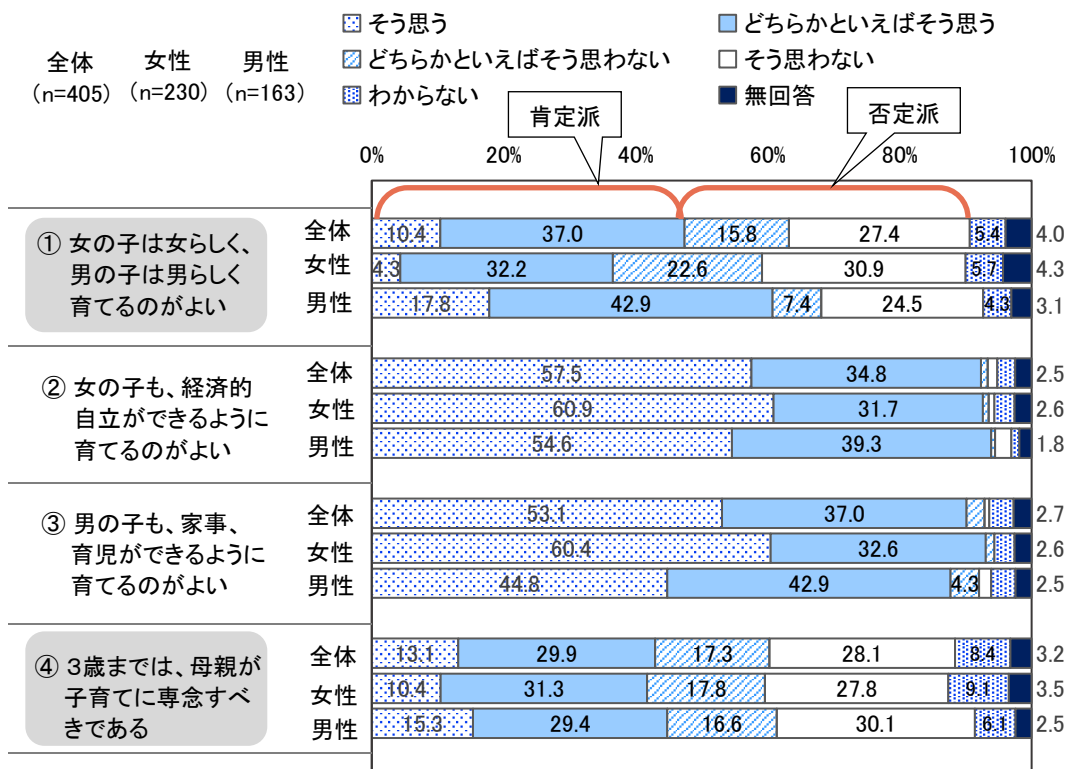
また、子どもの頃から性別による固定的な役割分担にとらわれない意識や多様性を認め合う意識が育まれるよう、学校・家庭・地域のあらゆる場において教育・学習機会を提供します。

### 現状と課題

#### ◆子育てに関する考え方

「市民意識調査」における子育てに関する考え方では、『女の子は女らしく、男の子は男らしく育てる』について、前回調査(肯定派:女性58.2%、男性76.7%)と比較すると、男女ともに肯定派は減少しているものの、男女で考えに違いが大きく、肯定派は女性で36.5%、男性で60.7%となっています。また、『3歳までは、母親が子育てに専念すべきである』については、肯定派と否定派が概ね半々となっており、固定的な性別役割分担意識は解消傾向にあるものの、いまだ根強く残っています。

【子育てに関する考え（全体、性別）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

※肯定派:「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計、否定派:「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」の合計

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、幼少期から長年にわたって形成されてきたもので、女性にも男性にも全ての人に存在しています。

子どもたちが、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にと  
 らわれずに、自らの可能性を伸ばすことができる環境を整えていく必要があります。

## 市の施策の方向

### 1 学校における多様性を認め合う教育の推進

重点

施策	概要	所管課
多様性を認め合う教育の推進	市立幼・小・中・高等学校における教育活動全体を通して、互いに尊重し多様性を認め合う人権教育・学習を進めます。また、性の多様性を理解し、すべての人が自分らしく生きていくための教育を進めます。	教育委員会 学校教育課
若者のキャリア教育の推進	市立幼・小・中・高等学校において、自分らしい生き方が選択できる勤労観・職業観を育む教育を実施します。	教育委員会 学校教育課
	徳島の様々な分野で活躍するロールモデルを紹介することにより、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとられず、活躍できる人材の育成に取り組みます。	男女共同参画センター
教職員への教育研修の実施	幼児・児童・生徒の人権尊重、多様性を認め合う意識を育むために、市立幼・小・中・高等学校教員に対して、知識を深め、指導力を高めることができるよう学習機会を提供します。	教育委員会 学校教育課

### 2 家庭や地域における教育・学習機会の提供

施策	概要	所管課
学習機会の提供	家庭・地域において男女共同参画の意識が定着するよう、地域で、研修会や学習会等を企画・実施できるよう支援します。	男女共同参画センター 市民協働課 教育委員会 社会教育課

関連計画等

徳島市人権教育・啓発推進指針、第3期徳島市教育振興基本計画

## 市民・地域の取組

### 市民の取組

○固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に基づくものであるか、身の回りの慣行や制度について家庭内で話し合ってみましょう。

### 地域の取組

○地域において男女共同参画に関する学習の機会を設けましょう。

## 基本方向Ⅱ あらゆる分野で誰もが活躍できる環境づくり

### 基本目標3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画

誰もが性別等にかかわらず、個性と能力を十分発揮し活躍できる男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程に誰もが社会の対等な構成員として参画し、多様な視点を反映させていくことが重要です。

多様な人材が社会のあらゆる分野に参画することで、多様な視点や新たな発想が生み出され、その分野における活動が活性化するなど、全ての人暮らしやすい持続可能な社会の実現にもつながります。

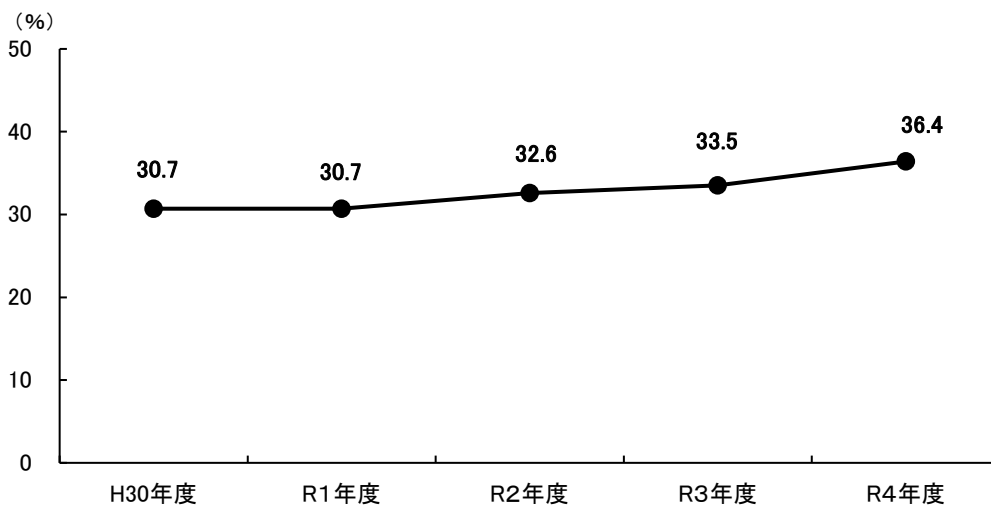
#### 現状と課題

##### ◆市役所における女性活躍の状況

##### ①本市の審議会等の女性委員の状況

本市の審議会等の女性委員の割合は、平成30(2018)年度の30.7%から令和4(2022)年度には36.4%となり、女性委員の割合は増加しています。多様な意見を市政に反映していくため、審議会等への女性の参画を引き続き推進する必要があります。

【本市の審議会等委員における女性の割合の推移】

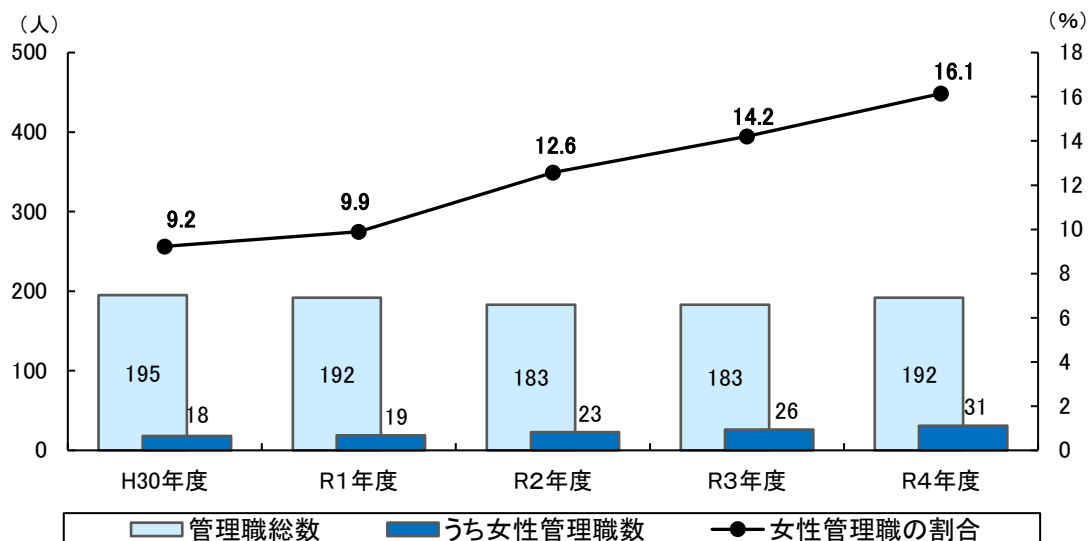


資料：行財政経営課

## ②市役所における女性管理職の登用状況

市役所では、「特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の活躍推進に取り組んでおり、女性管理職（課長補佐以上）の割合は、平成30(2018)年度の9.2%から令和4(2022)年度には16.1%に増加しました。女性職員が働き続けることができ、多様な経験を積み能力を発揮できるよう、更なる職域拡大に取り組んでいく必要があります。

【市役所職員の女性管理職（課長補佐以上）の割合の推移】



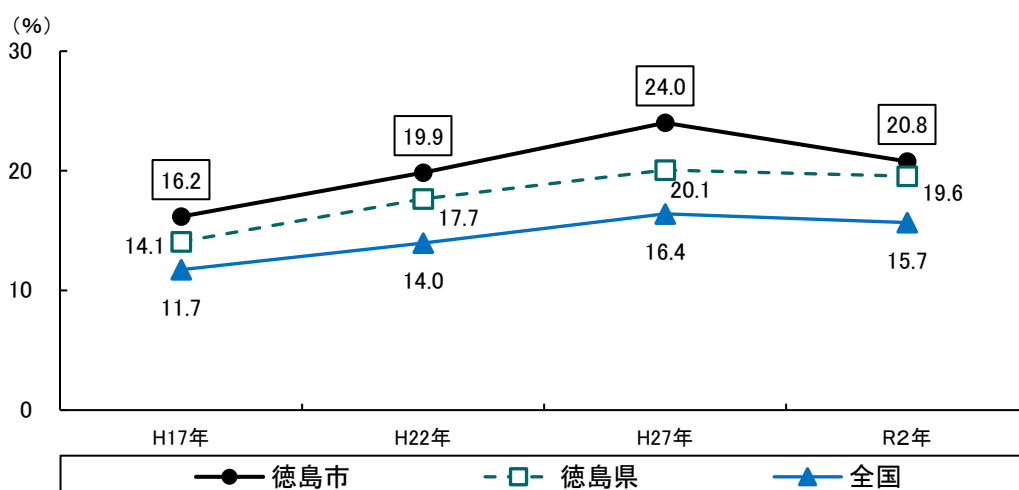
資料：人事課

## ◆本市における女性活躍の状況

### ①働く場における意思決定の場への女性の参画状況

令和2(2020)年国勢調査によると、働く場における本市の管理的職業従事者に占める女性の割合は20.8%と全国平均(15.7%)と比べると高くなっており、管理職への女性の登用は進んでいる状況です。

【管理的職業従事者に占める女性の割合の推移（徳島市、徳島県、全国）】



資料：国勢調査

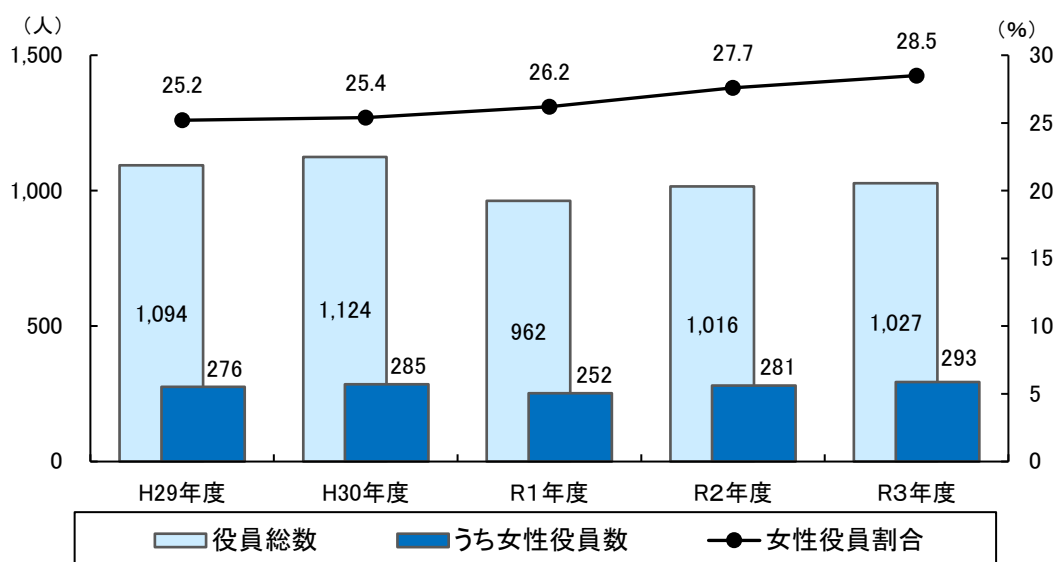
## ②地域における意思決定の場への女性の参画状況

地域コミュニティ協議会における女性役員の割合は、平成29(2017)年度の25.2%から令和3(2021)年度には28.5%へ増加しています。

しかし、「市民意識調査」において、男女共同参画の視点からみた地域活動の現状について尋ねたところ、「男女が平等に活動している」という回答がある一方で、「団体の会長に男性がつき、女性は補助的役職につく慣行がある」、「女性は役員などの責任のある仕事につきたがらない」という回答も多くなっています。

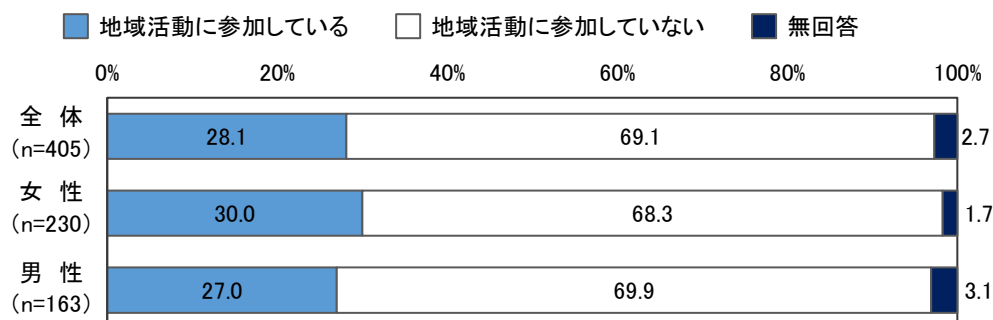
地域コミュニティの活性化を図るためには、男女共同参画の視点を持ち、性別・年齢を問わず、全ての人がお互いの価値を認め合いながら、地域社会の一員として主体的に参画していく必要があります。

【地域コミュニティ協議会の女性役員の割合の推移】



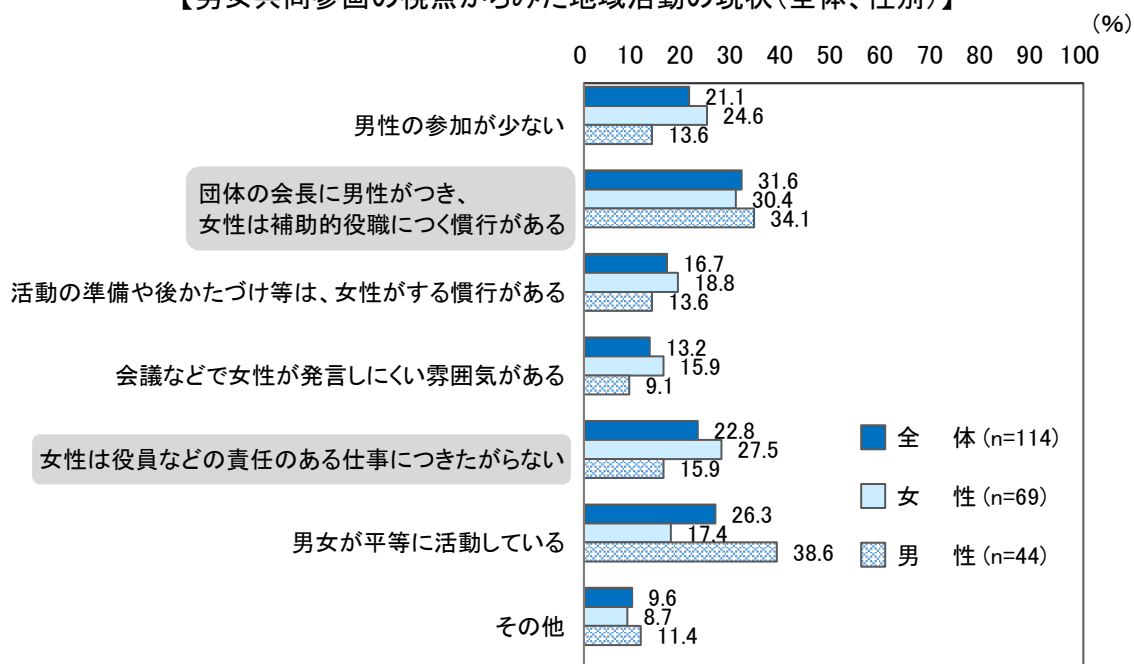
資料：市民協働課

【地域活動への参加状況(全体、性別)】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

### 【男女共同参画の視点からみた地域活動の現状(全体、性別)】



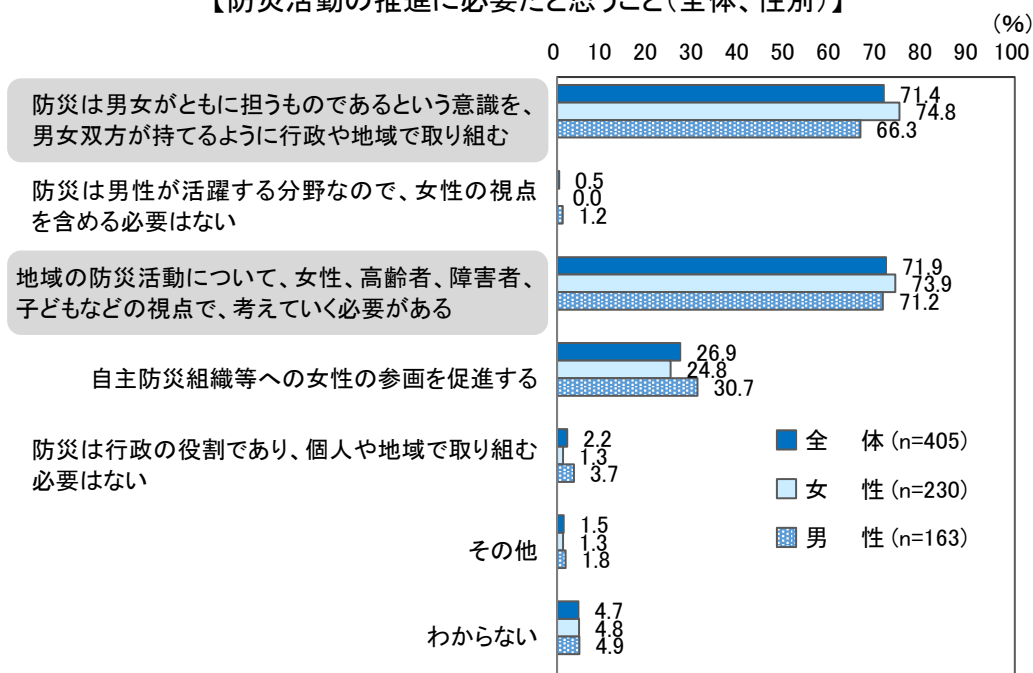
資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

### ③防災における女性の参画状況

地域活動の中でも、近年重要性が高まっている防災・減災分野においては、「男女双方の視点」、「高齢者、障害者、子どもなどの視点」が必要とされており、地域防災に関する方針決定過程の段階からの女性の参画の拡大を進め、平常時から災害・復興時までの各段階で女性を含めたあらゆる人の視点を取り入れた活動が行われるよう取り組む必要があります。

男女共同参画の視点に十分配慮された取組を行うことは、災害に強い地域の実現につながります。

### 【防災活動の推進に必要なだと思うこと(全体、性別)】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」



### 1 市役所における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

施策	概要	所管課
本市の審議会等委員への女性登用の促進	多様な意見を市政に反映するため、審議会や委員会等において、女性委員を積極的に登用するよう努めます。	関係各課
	女性委員の割合が少ない審議会等については、女性委員を積極的に登用するよう関係各課に対して働きかけを行います。	行財政経営課 男女共同参画センター
市役所における女性管理職の登用促進	徳島市特定事業主行動計画に基づき、女性職員の職域拡大やキャリア形成支援を進め、女性職員の管理職登用を推進します。 また、管理職員研修等において、多様な人材の活用についての研修を実施する等、女性の活躍推進に係る管理職員の意識改革を図ります。	人事担当課

### 2 企業・地域等における方策・方針決定過程への女性の参画拡大

重点

施策	概要	所管課
企業等における女性管理職の登用促進	女性活躍の趣旨や意義について周知するとともに、経済団体等の関係機関と連携し、企業等に対して女性の管理職への登用促進の啓発を行います。	男女共同参画センター 経済政策課
農林水産業における方針決定過程への女性参画の推進	地域をリードできる女性農業従事者などを育成し、農業委員における女性の参画促進に努めます。	農林水産課 農業委員会
地域団体等における方針決定過程への女性参画の推進	地域における男女共同参画への理解促進と、地域団体等における役員等への女性参画促進に向けた啓発を行います。	男女共同参画センター 市民協働課
地域活動等における多様な人材の活躍推進	地域活動の担い手の多様化を進め、人材の確保・育成につながる支援や情報提供などの活動支援を行います。	市民協働課

### 3 防災・減災における女性の参画拡大

施策	概要	所管課
男女共同参画の視点に立った防災体制の整備	本市消防団への女性の入団の促進に努めます。また、防災士等における女性の育成を推進します。	消防局総務課 防災対策課

施策	概要	所管課
地域防災活動への女性の参画の促進	地域防災活動や避難所運営などに女性の視点を入れることや、そのためには女性の参画が必要であることなどについて、地域を対象としたセミナーや防災訓練等の場を通じて情報提供・啓発を実施します。	防災対策課

**関連計画等**

徳島市特定事業主行動計画、徳島市行財政改革推進プラン2021、  
徳島市地域防災計画

**市民・地域・事業者の取組**

**市民の取組**

- 市政全般に関心を持ち、市の審議会や委員会等の公募委員に積極的に応募しましょう。
- 市民一人ひとりが地域での防災活動に積極的に関わりましょう。

**地域の取組**

- 地域活動において性別や世代の区別なく、誰もが能力を発揮できるよう取り組みましょう。
- 市民団体や地域団体等の役員に性別による偏りがないよう、女性の参画を促しましょう。
- 男女共同参画の視点を取り入れた防災活動となるよう、地域での取組に女性の参画を促しましょう。

**事業者の取組**

- 誰もが能力を発揮できる仕組みづくりに取り組みましょう。
- 女性の職域の拡大、女性活躍の推進に取り組みましょう。
- 企業内において、様々な人の意見を反映できる職場環境づくりに取り組みましょう。

## 基本目標4 働く場における女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

### 女性活躍推進法に基づく市町村推進計画

誰もが、自分らしい生き方を選択し、家事、子育て、介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても活躍できる社会の実現が求められています。

そのためには、働く場における雇用機会の均等の確保や多様な働き方の定着、子育て、介護等と仕事の両立を支援する環境整備が必要です。

企業や事業所を対象に、ジェンダーギャップの解消に向け、女性活躍の推進や働き方改革への理解の促進、育児・介護休業取得に向けた啓発・支援を行います。

また、市役所においても女性活躍、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、働きやすい職場環境づくりを進めます。

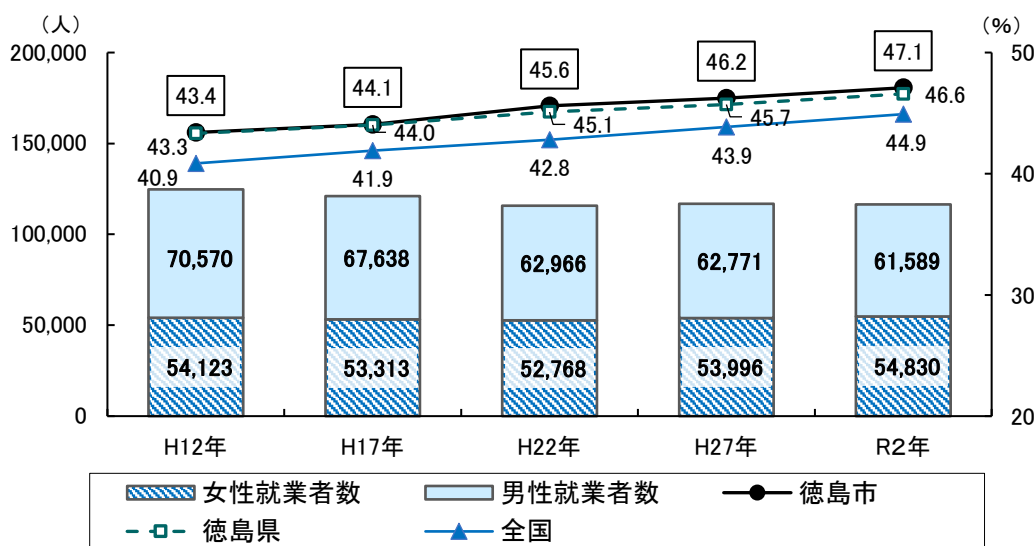
### 現状と課題

#### ◆男女間の経済的格差等の状況

##### ①女性の就業者状況

本市の女性の就業者数は増加傾向にあり、令和2(2020)年の就業者全体に占める女性の割合は47.1%となっています。

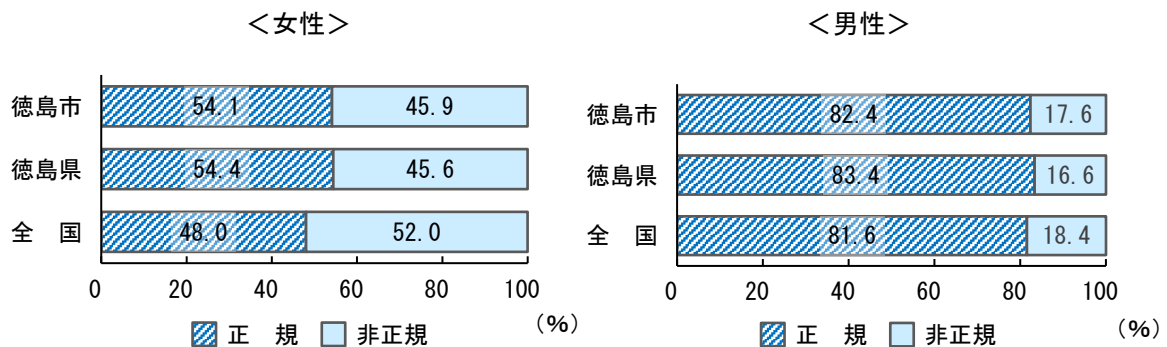
【就業者に占める女性の割合の推移(徳島市、徳島県、全国)】



資料:国勢調査

本市の非正規労働者の割合は、全国、徳島県と同様の傾向がみられ、男性が約2割程度であるのに対して、女性では約5割と高くなっています。全国と比較すると、女性の非正規労働者の割合は45.9%で、全国(52.0%)よりも低くなっています。

【非正規労働者の割合(徳島市、徳島県、全国)】

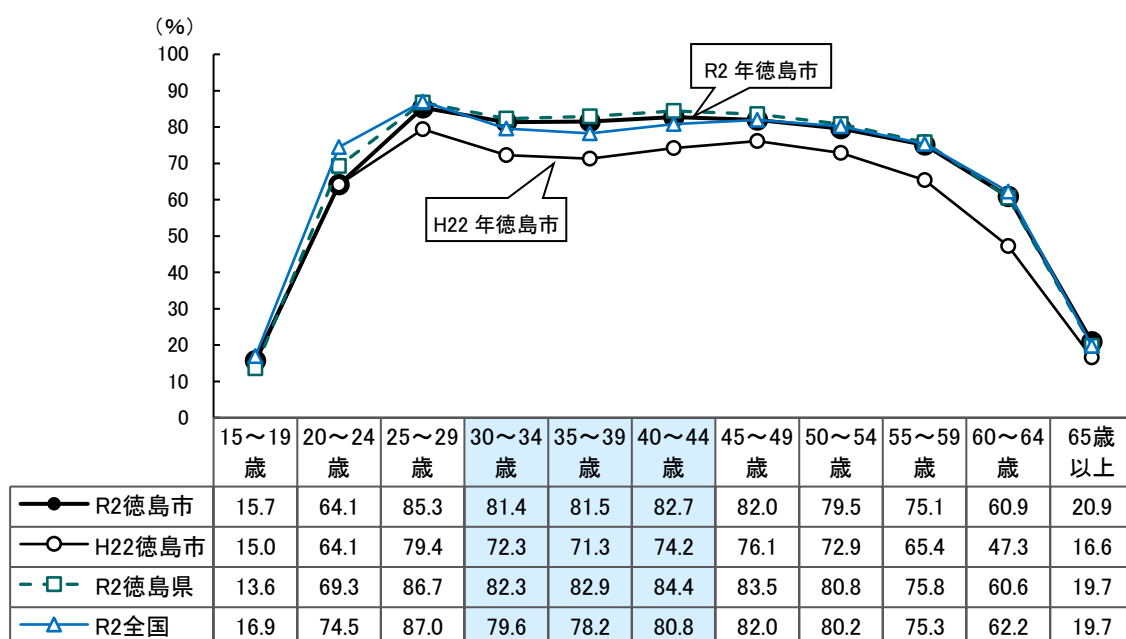


資料：国勢調査(令和2年)

## ②女性の年齢階級別労働力率(M字カーブ)

本市の女性の年齢階級別労働力率をみると、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブは、解消されつつあります。全国に比べて、M字カーブは浅くなっており、30歳代後半でも約8割の女性が就業しています。

【女性の年齢階級別労働力率(徳島市、徳島県、全国)】



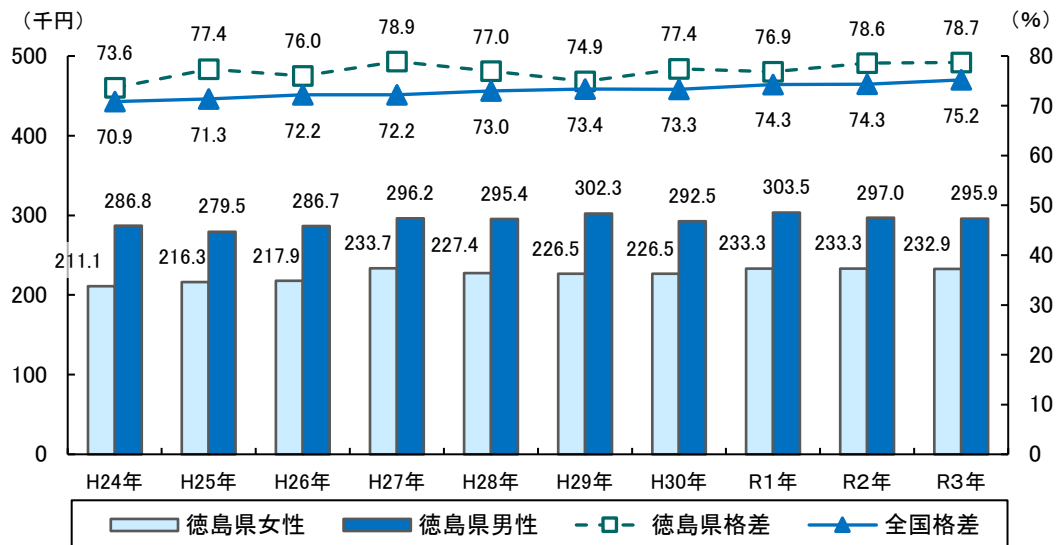
資料：国勢調査

### ③男女間の賃金格差

所定内給与額は男女間で格差が生じており、徳島県における男女間賃金格差は、徳島県の男性労働者を100とした場合の女性労働者の給与は78.7となっています。

女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差はいまだ大きい状況です。

【一般労働者における男女の所定内給与の格差（徳島県、全国）】



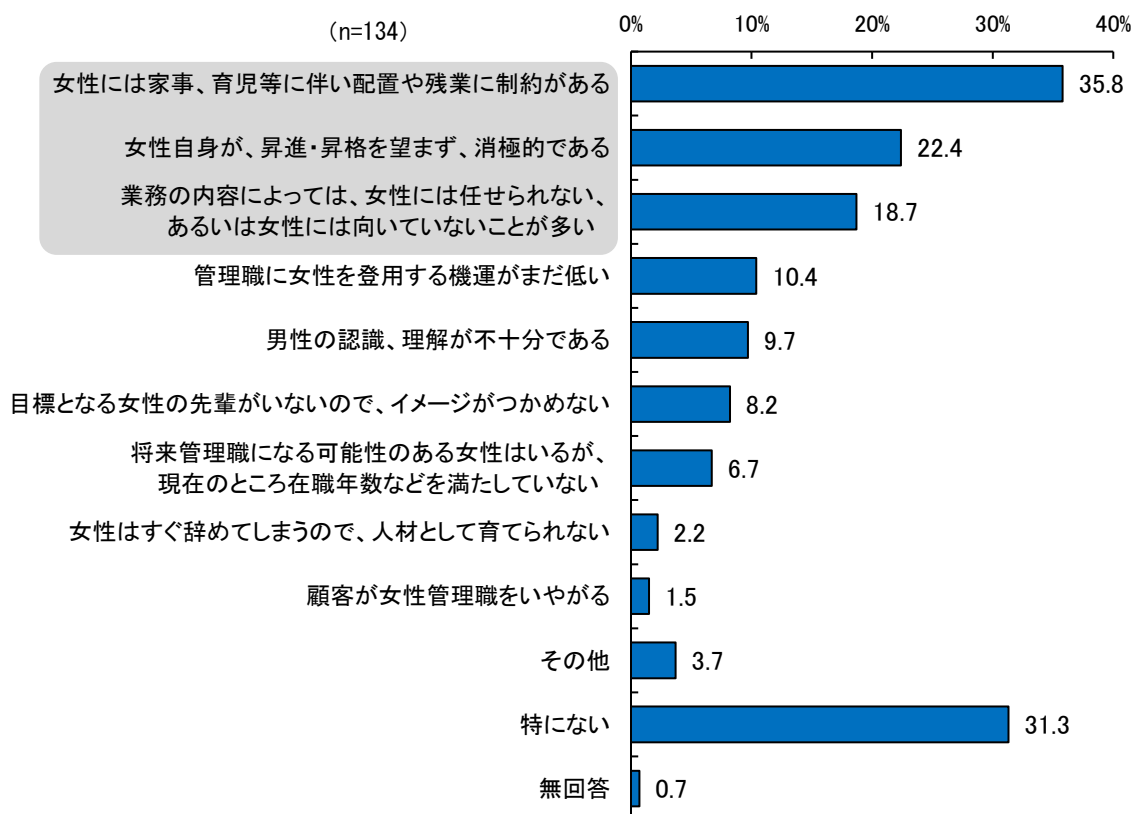
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※「一般労働者」とは常用労働者のうち「短時間労働者」以外の者  
 ※格差=男性一般労働者の所定内給与額を100としたときの女性の値

### ④職場において女性が活躍する上での課題

「事業所調査」では、男女が平等な環境で働いていく上で、女性にとっての課題は「女性には家事、育児等に伴い配置や残業に制約がある」(35.8%)、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」(22.4%)、「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」(18.7%)となっています。しかし一方で、「特にない」(31.3%)との回答も多くなっています。

## 【男女が平等な環境で働いていくための女性にとっての課題(全体)】



資料：徳島市「男女共同参画社会に関する事業所調査（令和4年度）」

就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものです。働きたい人が性別等にかかわらず活躍できる社会の実現には、雇用の場における男女の均等な機会及び待遇の確保が重要です。

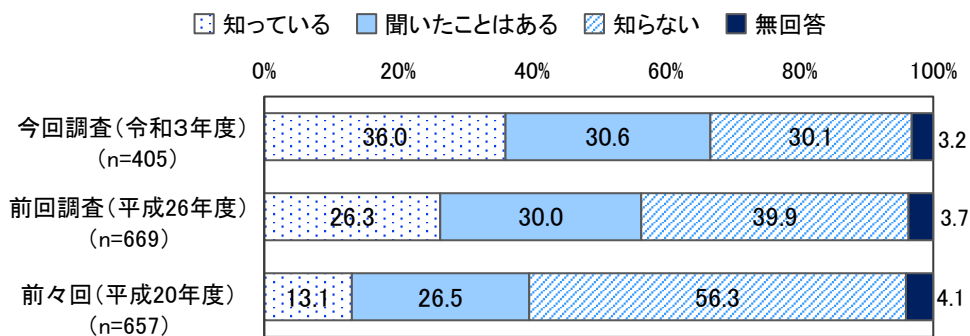
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っていたり、男性を中心とした雇用慣行が維持されていることなどにより、男女の間で実質的な機会の不平等が生じていることが考えられます。

育児や介護等で厳しい時間制約のある労働者等を含む全ての労働者が、十分に能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、家事、育児や介護等の家庭生活における責任を果たしながらも、キャリア形成を可能にする仕組みの構築が必要です。

## ◆ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の状況

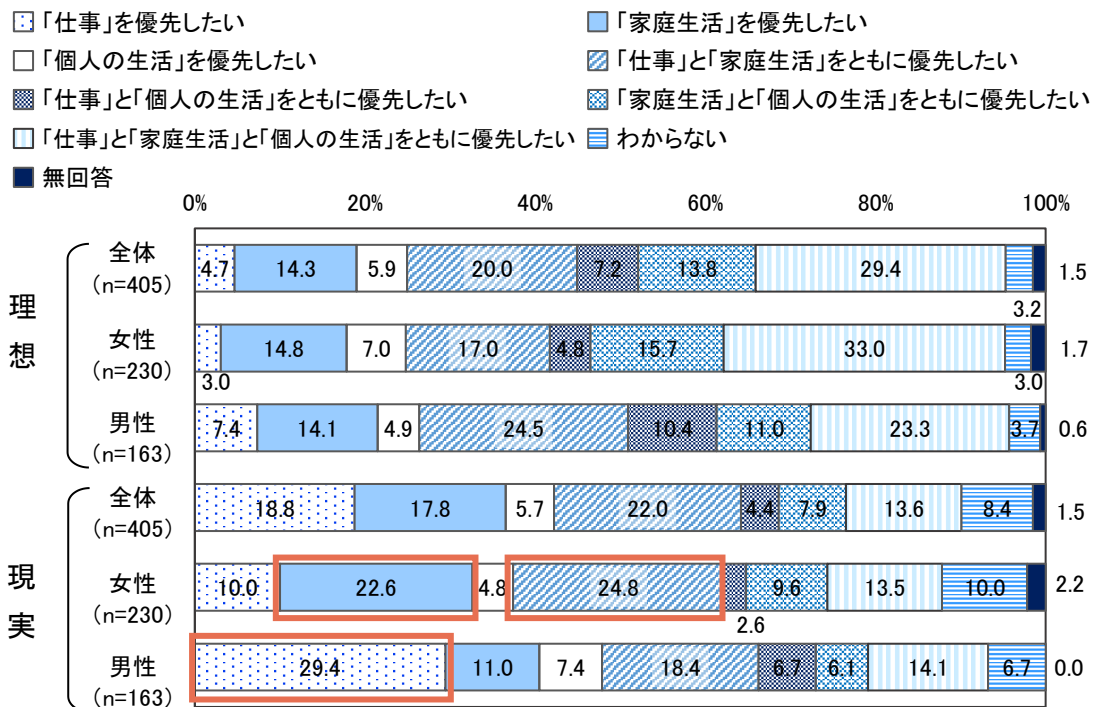
「市民意識調査」では、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度が高まり、理想では「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をうまくバランスを取りながら生活したいと考える市民が多数を占めているなど、「ワーク・ライフ・バランス」の意義が広く認識されています。しかし、現実では、女性は「仕事と家庭生活をともに優先したい」(24.8%)、「家庭生活を優先したい」(22.6%)、男性は「仕事を優先したい」(29.4%)との回答が多くなっているのが現状です。

【「ワーク・ライフ・バランス」の認知度（全体、経年比較）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度・平成26年度・平成20年度）」

【ワーク・ライフ・バランスの理想と現実（全体、性別）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

労働時間の短縮、男性の育児休業等の取得など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度上の環境整備が進み、男性の意識に一定の変化は見られるものの、依然として家事、育児、介護等の多くを女性が担っている状況です。

働くことを希望する全ての人々が、仕事と子育て、介護等との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性の啓発に取り組むとともに、性別にかかわらず、家事、育児、介護等の家庭生活への積極的な参画を促すための意識改革に取り組む必要があります。

#### ◆新型コロナウイルス感染症の拡大で広まった多様な働き方の定着

新型コロナウイルス感染症の拡大は、テレワークやオンライン会議等の更なる普及の契機となり、場所の制約を受けない柔軟な働き方が広がっています。

今後も、この多様な働き方を後退させず、多様で柔軟な働き方の定着に向けて普及啓発を行う必要があります。

#### ◆男性の家事、育児等への参画

男女共同参画社会の実現に向けては、女性の活躍推進と同時に、男性の家事、育児等への参画が重要です。現状では、男性が積極的に育児に参画しにくい雰囲気や慣行があることが指摘されており、男女問わず育児参画しやすい環境づくりを進める必要があります。

国では男性の育児休業取得率を令和7(2025)年までに30%とする目標の達成に向け取組を推進しており、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができ、「あらゆる職場で男性が育児休業を取るのは当然」となることを目指しています。

令和3(2021)年6月に改正された育児・介護休業法では、男性の育児休業の取得を促進するための新たな制度「産後パパ育休(出生時育児休業)」が創設され、令和4(2022)年10月からスタートしたほか、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、これから子どもが産まれる従業員への育児休業制度などについての個別周知・意向確認を行うことが企業に義務付けられました。これにより、これまで以上に男性が育児休業を取得しやすくなりました。

こうしたことから、育児休業制度等の周知・広報に努め、男性の育児休業取得や家事、育児への参画を促すための取組を実施し、男女ともに仕事と育児の両立が可能となるような環境づくりを推進します。

#### ◆リカレント教育、リスキリングの機会の提供

出産、育児、介護等で一旦離職した女性の再就職や職場のリーダー等を目指す女性等の活躍支援、人生100年時代を迎え、誰もが活躍できる社会の実現において、大学や民間企業等と連携したリカレント教育やリスキリングなどの学び直しを通じたキャリア形成は重要となっています。



## 市の施策の方向

### 1 雇用の場における均等な機会と待遇の確保

施策	概要	所管課
労働関係法令等の周知	男女雇用機会均等法等の関係法令や各種制度について周知します。	経済政策課 男女共同参画センター

### 2 働く場における女性活躍推進の支援

重点

施策	概要	所管課
企業等における女性活躍の理解促進	企業等が女性活躍の意義を認識し、主体的に取組を行うよう、関係団体と連携し、セミナー等の開催や情報提供により啓発に努めます。	経済政策課 男女共同参画センター
	企業等における機運醸成と波及効果を狙い、積極的に女性活躍推進に取り組む企業等の特色のある取組事例を周知します。	男女共同参画センター
再就職や起業の支援	出産・育児等のために離職した女性や若者の就労を支援するため、セミナーやハローワークとの連携による就職面接会を実施します。	経済政策課
	女性や若者などの新たな雇用の創出につながるよう、創業支援事業者と連携して相談会やセミナー等を実施するとともに、創業に向けての支援を行います。	
デジタル人材の育成	民間企業と連携し、リスキリングやデジタルスキルの習得支援を行い、就労支援に努めます。また、次代を担う女性の理工系人材の育成に努めます。	男女共同参画センター SDGs 推進室
農業経営への女性の参画支援	家族経営を基本としている農業従事者等において、男女が対等に経営に参画しやすい環境づくりを進めます。	農林水産課
市役所における女性活躍の推進	女性職員の職域拡大による多様な職務機会を創出するほか、女性職員の個性と能力が十分発揮できるよう、外部研修への派遣やキャリア形成を支援する研修を計画的に実施します。	人事担当課

### 3 ワーク・ライフ・バランス等に向けた意識啓発

重点

施策	概要	所管課
多様な働き方の定着に向けた支援	企業等における短時間勤務やテレワーク等の多様な働き方の定着に向け、先進事例等の情報発信に努めます。	男女共同参画センター 経済政策課

施策	概要	所管課
企業等に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	関係団体等と連携しながら、市民や企業等に対して仕事と家庭の両立を支える職場づくりに向けた啓発と情報提供に努めます。	男女共同参画センター 経済政策課
	ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境改善、多様な人材の雇用に積極的に取り組む企業等に対して奨励金の交付などにより支援します。	経済政策課
企業等における育児・介護休業等の取得促進	女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業等が取得できるよう、市民や企業等に対して、制度の周知や意識啓発を進めます。	男女共同参画センター 経済政策課
市職員のワーク・ライフ・バランスの推進	全ての職員が仕事と生活を両立し、十分に能力を発揮できる勤務環境を整備するため、管理職員研修等を通じた意識改革や事務の簡素化・合理化等、時間外勤務縮減に係る取組を進めます。	人事担当課
市役所における男性職員の育児休業等の取得推進	職員が育児休業や育児に伴う休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するとともに、職員に対して制度の周知や積極的な利用を勧め、取得促進を図ります。	人事担当課

#### 4 子育て、介護に関する支援

施策	概要	所管課
多様な保育ニーズへの対応	就労形態の変化や社会参加する人の増加に合わせ多様化する保育ニーズに対応するため、延長保育や一時預かり、病児保育、学童保育等の保育サービスの拡充、質の向上に努めます。	子ども政策課 子ども保育課 子育て支援課
保育人材の確保	多様化する保育ニーズへの対応や待機児童が発生しない持続可能な体制の構築に向けて、公・民・学の連携を強化しながら、保育人材の確保に取り組みます。	子ども政策課
地域での子育て支援	育児の援助を受けたい者と育児の援助を行いたい者からなるファミリー・サポート・センターの活動を支援します。	経済政策課
	地域全体で子育てを支援するため、保育所や地域子育て支援拠点施設等を活用して、子育て家庭に対する育児不安等についての相談・支援等を行います。	子ども政策課 子ども保育課 子育て支援課
高齢者を支える介護体制の充実	介護サービスの円滑な提供を図るため、介護給付の適正化対策等、サービスの質を高める取組を推進するとともに、サービスが適切に利用できるよう、情報提供・相談体制の充実を図ります。また、介護現場の持続可能性を確保するため、介護人材の確保を推進します。	高齢介護課

## 5 男性の家事、子育て等への参画の促進

重点

施策	概要	所管課
男性の家事、子育て等への参画意識の醸成	男性が家事、育児をすることが当たり前としてとらえられる社会的機運を醸成するため、男性や企業に向けたセミナー等の開催や啓発に取り組みます。また、企業における男性の育児参画の先進的な取組事例等の情報発信に努めます。	男女共同参画センター
	パパママクラスの開催などを通じて、男女で互いに協力することで、育児に対する不安を解消するとともに、楽しみながら育児ができるよう支援します。	子ども健康課

### 関連計画等

徳島市特定事業主行動計画、第2期徳島市まち・ひと・しごと創生総合戦略、  
徳島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画、第2期徳島市子ども・子育て支援事業計画、  
徳島市デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画

## 市民・地域・事業者の取組

### 市民の取組

- 家事や育児、介護など家族全員で協力しましょう。
- 性別、年齢にかかわらず誰もがワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「仕事」と「家庭生活」、「個人の生活」のバランスを取り、人生を豊かにしましょう。

### 地域の取組

- 身近に育児や介護に不安を感じている人がいるときは、関係機関に相談するように勧めましょう。

### 事業者の取組

- 職場における固定的な性別による役割分担や慣習はないか点検しましょう。
- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を着実に実行し、女性の活躍推進を進めましょう。
- 女性活躍推進が持続的な企業競争力や企業価値の向上に資するものであるとの認識を持ち、働く人が性別等にかかわらずその能力を發揮できるよう取り組みましょう。
- 男女ともに、育児・介護休業や育児のための休暇等の取得しやすい職場づくりをしましょう。
- 次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定し、あわせて次世代認定マーク「くるみん」を取得しましょう。
- 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を取得しましょう。

## コラム 男性の育児休業のススメ

育児休業を取りたいと望む人が、男性も女性も、当たり前のように取得することができる社会の実現が望まれています。

育児休業制度の目的は、労働者が出産や育児などで退職することなく、キャリアを継続できるようにするためのもので、充実した職業生活を送るための制度です。

原則として1歳未満の子どもを育てる男女労働者は事業主に申し出ることにより育児休業を取得できます(就業規則に規定がなくても申出により取得できます。)

男性の育児休業は、男性の家事・育児への参画を進め、家族、会社にとって様々なメリットがあります。

### 育児休業のメリット

#### パパにとってのメリット

- ◆子どもと一緒に過ごす時間が増え、子どもの日々の成長を実感できる。
- ◆育児・家事スキルが向上する。
- ◆育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができ、家族の絆が深まる。
- ◆パパ友の新しい輪が広がる。
- ◆限られた時間で効率的な働き方が身に付く。

#### ママにとってのメリット

- ◆産後の育児不安やストレスの軽減につながる。  
**多くの母親が、産後に不安を感じている**  
産後の母親の不安のピークは産後2週間。母子のみで過ごす時間が増え、産後3か月まで育児不安が強くなる。
- ◆家事、育児の分担で、就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持につながる。

#### 職場にとってのメリット

- ◆職場の結束が強まり、「お互い様」でサポートしあう関係が構築でき、休暇が取りやすくなる。
- ◆時間に制約がある中で効率的な働き方が浸透し、長時間労働の削減につながる。
- ◆育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーのスキルアップにつながる。

### 育児・介護休業法 改正ポイント

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。

#### 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備  
研修の実施、相談体制の整備、取得事例の収集・提供、取得促進に関する方針の周知
- 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

#### 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

#### 3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設

#### 4 育児休業の分割取得

育児休業(3の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

#### 5 育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業等の取得の状況について公表を義務付ける。

参考:イクメンプロジェクト 厚生労働省 (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)

## 基本方向Ⅲ 安全・安心に暮らせる地域づくり

### 基本目標5 あらゆる暴力の根絶

#### DV防止法に基づく市町村基本計画

配偶者等からの暴力(DV)、性暴力、ストーカー行為やセクシュアルハラスメント等、女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

女性に対する暴力は、多くの人々に関わる社会的問題であるとともに、その背景には、固定的な性別役割分担意識や社会的地位、経済力の格差など、男女が置かれている状況等に根差した構造的問題が存在します。

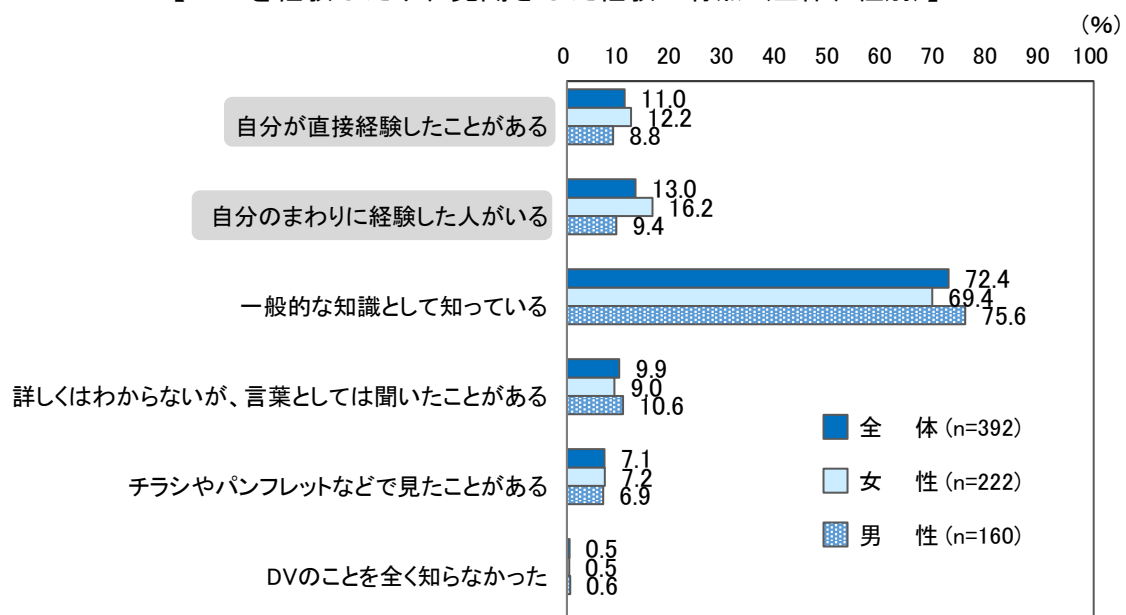
市民一人ひとりが、女性に対する暴力は重大な人権侵害であることをよく理解し、暴力を容認しない社会の実現に向け、取組を進めます。

#### 現状と課題

##### ◆DV被害の状況

「市民意識調査」において、配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合は11.0%(女性12.2%、男性8.8%)となっています。

【DVを経験したり、見聞きした経験の有無(全体、性別)】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査(令和3年度)」

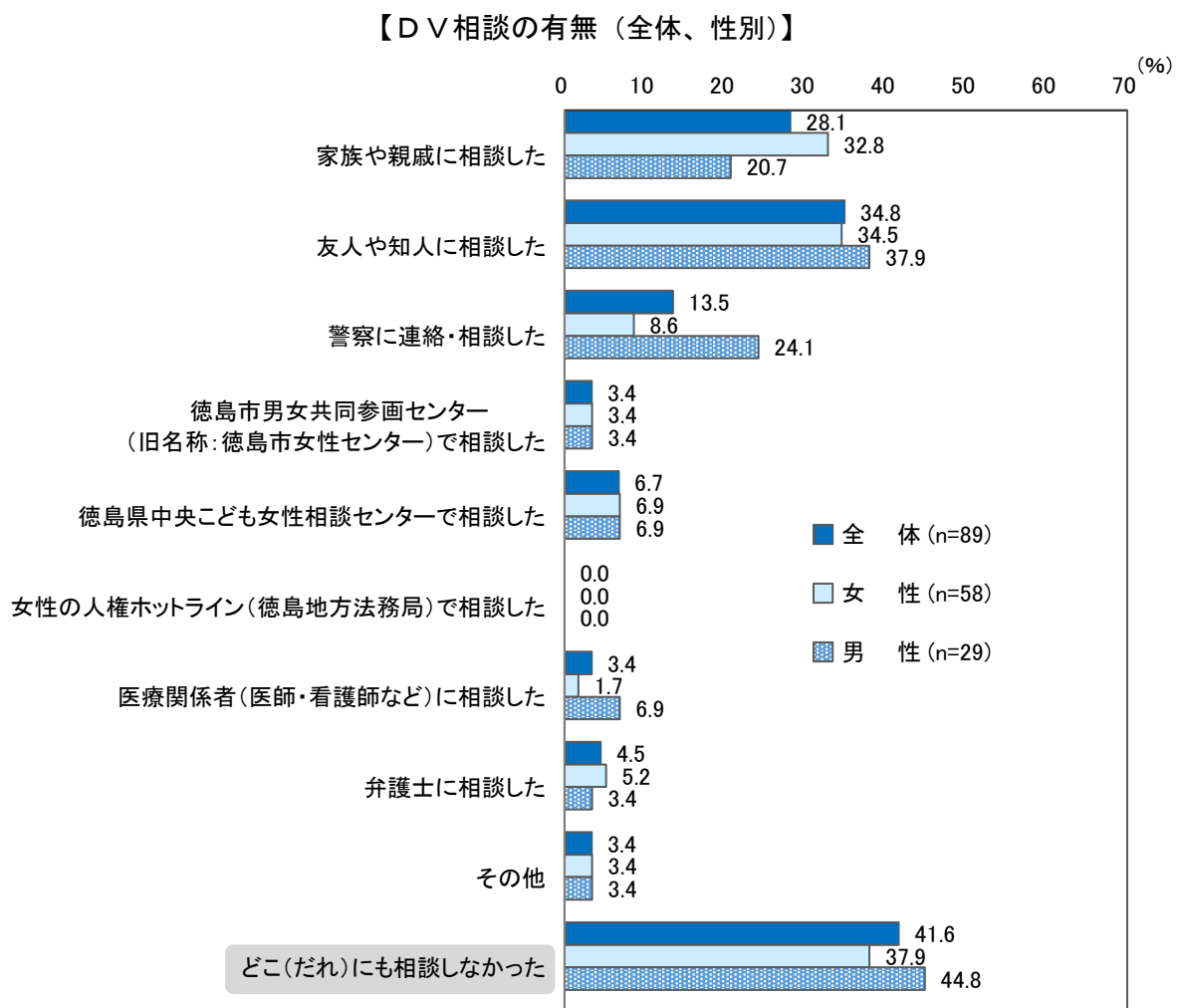
「DVを自分自身や自分のまわりで経験した人がいる」と回答した人のうち、「DVについて誰にも相談しなかった」と回答した人が41.6%（女性37.9%、男性44.8%）となっており、男女ともに多くなっています。また、その理由としては、「どこ(だれ)に相談してよいかわからなかった」、「相談してもむだと思った」、「他人を巻き込みたくなかった」などが高い割合となっています。

被害者の中には、DVを受けていることをどこ(だれ)にも相談せずに一人で抱え込んでいる状況があると思われます。

DVは、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があり、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすい特性があります。

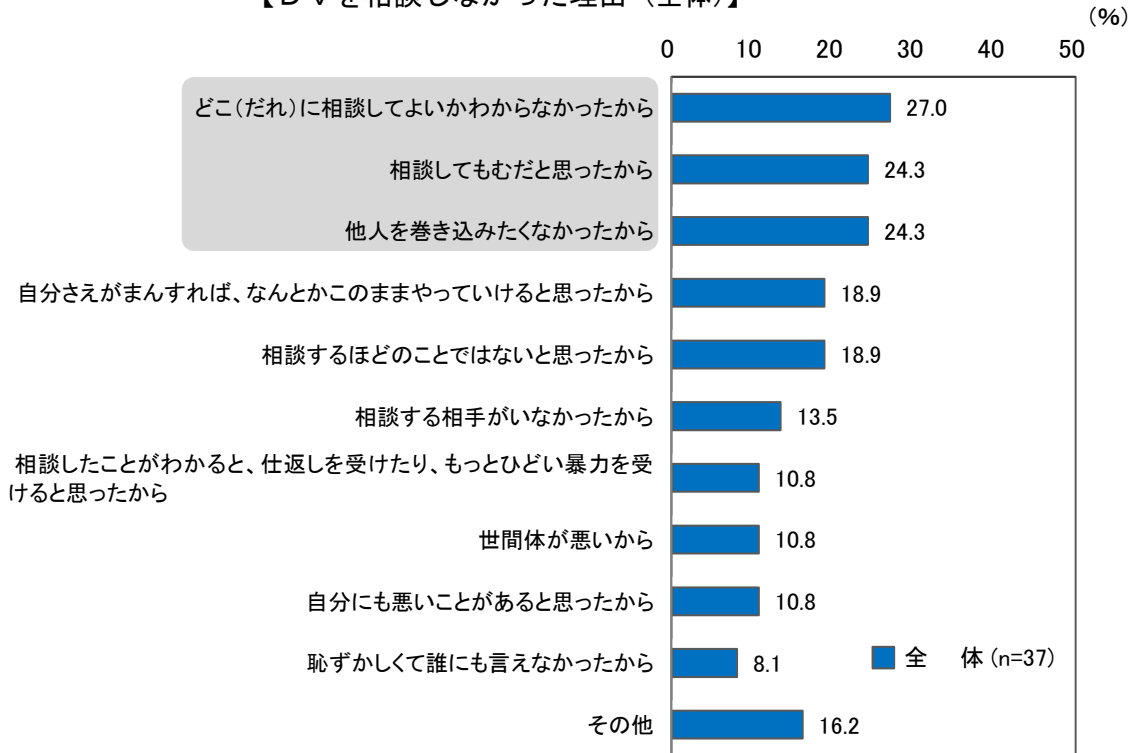
### ◆DV相談窓口の認知度

DV相談窓口の認知度は「警察」が最も高く、次いで「徳島県中央こども女性相談センター」、「民間の機関(弁護士会、民間シェルターなど)」となっており、「相談窓口として知っているところはない」と回答した人の割合は12.8%となっています。被害者だけで悩むことなく早期に適切な相談や支援が受けられるよう、相談窓口の利用について広く周知する必要があります。



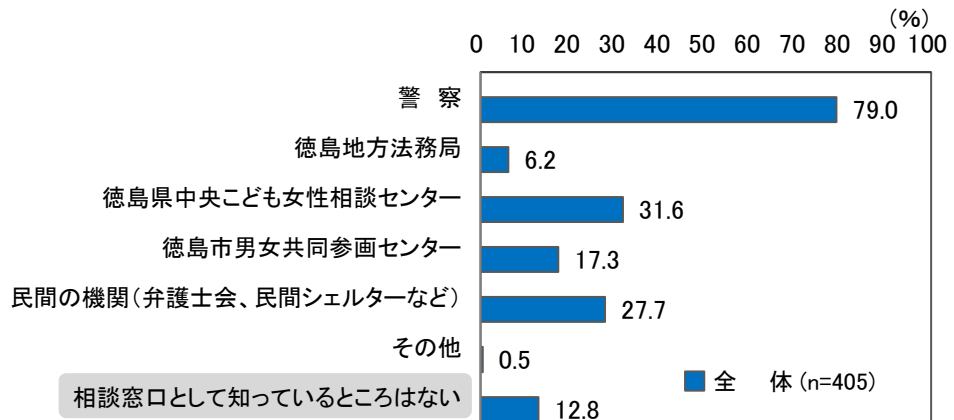
資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

### 【DVを相談しなかった理由（全体）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

### 【DV相談窓口の認知状況（全体）】

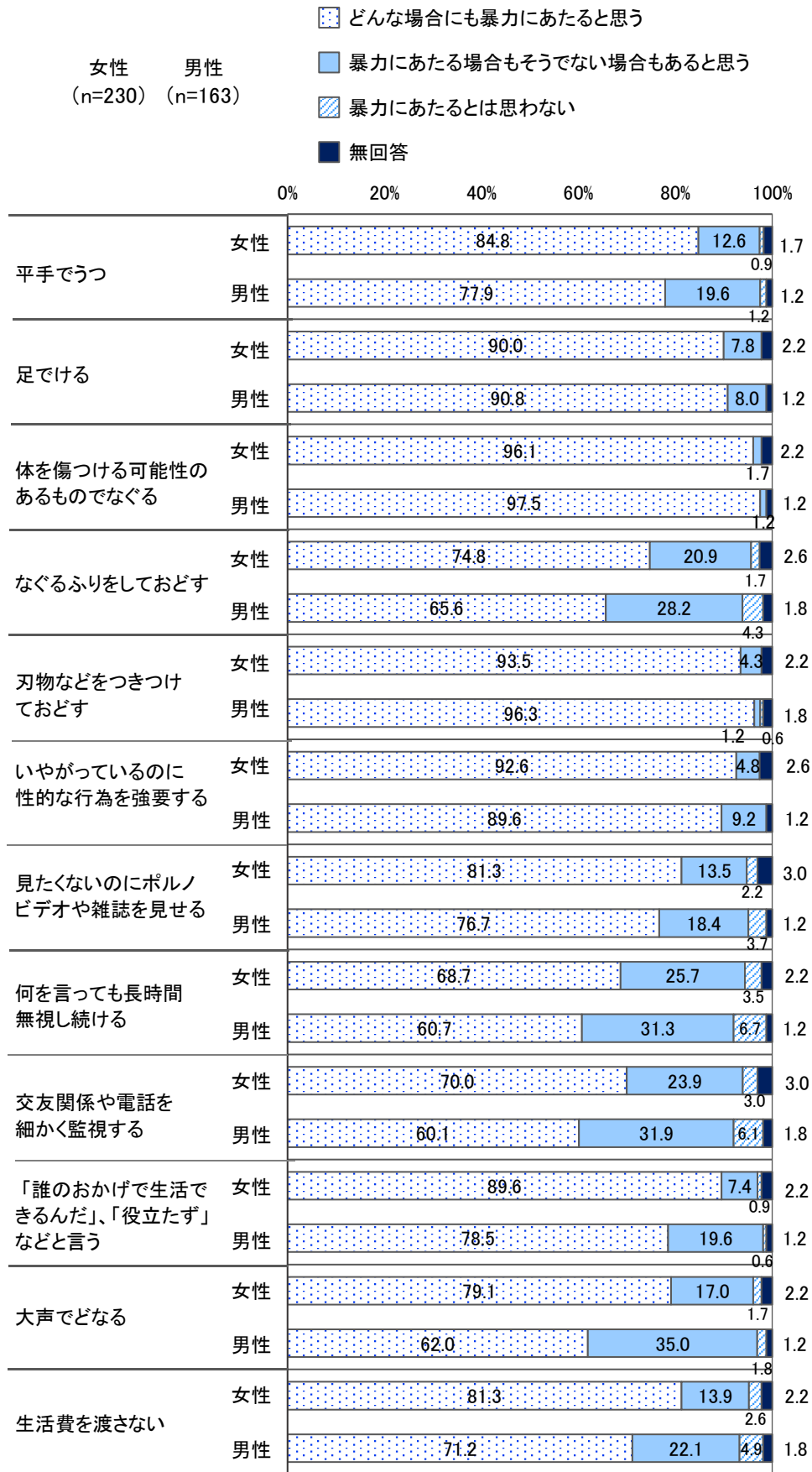


資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

## ◆DVに対する認識

「市民意識調査」におけるDVに対する認識では、男女ともに身体的暴力・性的暴力に比べて、精神的暴力・経済的暴力・社会的暴力の認識が低くなっています。12の行為のうち、『なぐるふりをしておどす』『何を言っても長時間無視し続ける』『交友関係や電話を細かく監視する』『誰のおかげで生活できるんだ』、『役立たず』などと言う』『大声でどなる』『生活費を渡さない』では、男性は「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」と回答した割合が女性より高く、理由があれば暴力でないと認識している傾向があり、暴力にあたる認識が低い傾向がみられました。DVに対する正しい理解の促進と知識の普及啓発に取り組む必要があります。

### 【男女別のDVに対する認識（性別）】



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」



1 DV防止等に向けた意識啓発と支援

重点

施策	概要	所管課
DV防止等に向けた意識啓発	DV防止等に向けた意識の醸成を図るため、リーフレットやカード、広報紙、ホームページ、SNS等あらゆる媒体を活用し、DV等に対する正しい理解を広める啓発に取り組みます。	男女共同参画センター
DV相談窓口の周知	被害者が早期に適切な支援が受けられるよう、国や県をはじめ、DV被害者支援やDV相談を行う民間団体などDV相談窓口の周知を図ります。	男女共同参画センター
DV相談・支援体制の充実	警察、徳島県中央こども女性相談センター（徳島県配偶者暴力相談支援センター）などの関係機関や民間支援団体と連携を図り、安心して相談できる体制や一時保護を行うなど被害者支援を行います。	男女共同参画センター
相談業務に従事する職員への研修の実施	相談業務に従事する職員の知識と技術の向上を図るため、DVに関する研修を実施するとともに、相談窓口等における被害者への二次的被害防止を図ります。	男女共同参画センター 関係各課
女性、子ども、高齢者、障害者等への暴力・虐待防止対策の推進	あらゆる暴力を許さない意識啓発と防止対策を進めるとともに、関係機関相互の連携を図ります。 DVの問題を抱えている家庭では、児童虐待のリスクも高いことから、庁内の関係課、関係機関と連携を図りながら対策を進めます。	男女共同参画センター 高齢介護課 健康長寿課 障害福祉課 子ども健康課

2 セクシュアルハラスメント等の防止対策の推進

施策	概要	所管課
セクシュアルハラスメント等の防止のための啓発	事業所におけるハラスメントについての認識を深めるため、事業者や労働者に対する啓発や情報提供を行います。	男女共同参画センター 経済政策課
市役所におけるセクシュアルハラスメント等の防止の推進	ハラスメントの防止を図るため、職場における「ハラスメントの防止等に関する基本方針」等に基づき、職員に対する制度の周知及び必要な研修を実施します。	人事担当課

### 3 性暴力、ストーカー行為等の防止対策の推進

施策	概要	所管課
女性に対する暴力防止の啓発や相談窓口の周知	関係機関等と連携して女性に対する暴力防止のための意識啓発や、性犯罪、ストーカーなどの犯罪等に巻き込まれないよう、地域での広報・啓発活動を進め、性犯罪・性暴力の相談窓口の周知に努めます。	男女共同参画センター 市民生活相談課

#### 関連計画等

徳島市地域福祉計画、徳島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画、  
徳島市障害者計画・徳島市障害福祉計画、第2期徳島市子ども・子育て支援事業計画、  
徳島市特定事業主行動計画

### 市民・地域・事業者の取組

#### 市民の取組

- 様々な人権侵害や暴力について学び、正しい知識を身につけましょう。
- DV被害、性犯罪、ストーカーなどにあった場合は、一人で悩まず相談できる人や相談窓口相談しましょう。相談を受けた人は、被害者の気持ちを尊重し、相談機関等につなげましょう。

#### 地域の取組

- 身近に人権侵害や暴力の被害にあっている人を発見したら、見過ごすことなく、被害者の立場を尊重して相談機関につなげましょう。

#### 事業者の取組

- セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど様々なハラスメントのない職場環境づくりを実践しましょう。

#### コラム

#### DV相談窓口・性犯罪・性暴力についての相談窓口

相談窓口/相談機関	相談できる内容	相談方法等
DV相談+ (プラス)	配偶者やパートナーから受けているさまざまな暴力(DV)、悩みの相談 ・専門の相談員が対応 ・面談、同行支援などの直接支援も実施 ・安全な居場所も提供	◆電話相談(24時間受付) <b>0120-279-889</b> ◆SNS相談(正午から午後10時まで) ◆メール相談(24時間受付) ※日本語以外のSNS相談は24時間可能
徳島県中央子ども女性相談センター(徳島県)	配偶者からの暴力(DV)や離婚・男女問題などに関する相談	◆電話相談 <b>088-652-5503</b> <b>088-623-8110</b> 毎日(年末年始を除く)9:00~22:00 ◆面接相談(要予約) 月~金曜日(祝日・年末年始を除く) 10:00~16:00
性暴力被害者支援センターよりそいの樹とくしま・中央(徳島県)	誰にも相談できないまま、ひとりで被害を抱え込んでしまいがちな性暴力の被害者に寄り添い、関係機関との連携の下、被害者の希望やニーズに合わせた支援を提供	◆電話 <b>088-623-5111</b> 24時間受付(電話相談) ※夜間(17時~翌朝9時)・土・日・祝日・年末年始はコールセンターが対応 ※来所相談は要予約

令和元(2019)年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について職場におけるハラスメント対策が強化されました。

◆職場のパワーハラスメントとは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。



◆職場のセクシュアルハラスメントとは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。



「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になってしまう可能性があります。

日頃から自らの言動に注意するとともに、上司・管理職の立場の方は、部下の言動にも気を配り、セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動についても配慮することが大切です。

◆職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。これらは、マタニティハラスメント(マタハラ)、パタニティハラスメント(パタハラ)、ケアハラスメント(ケアハラ)といわれることもあります。妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。



例えば、妊娠したことを伝えたら契約が更新されなかった、育児休業を取得したら降格させられた等が不利益取扱いに該当し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法違反となる場合があります。

出所：厚生労働省ホームページ

## 基本目標6 誰もが安心して暮らせる環境の整備

高齢者、ひとり親家庭、障害があること、外国人であることなどを理由に、社会的な困難を抱えている場合、経済社会における男女の格差、固定的な性別役割分担意識や慣行・慣習等を背景とした性差による偏見によって、更に複合的に生活上の困難に陥りやすい状況にあります。このような困難を抱えている人が、安心・安全な環境で暮らすための支援を行います。

また、性の多様性を認め合う社会の実現のため、市民が性的指向や性自認に関する正しい理解と認識を深め、社会全体で性の多様性を尊重する環境づくりを進めます。

さらに、男女が互いの身体的特徴を十分に理解し合い、お互いに思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会を実現するためには重要です。誰もが生涯を通じて心身ともに健康で安心して暮らすことができるよう、ライフステージに応じた健康支援や相談体制の充実に努めます。

### 現状と課題

#### ◆ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭では、子育てと生計の担い手という役割を一人で担っており、仕事と子育ての両立の難しさ、非正規雇用の増加、男女の賃金格差など社会が抱える課題の影響を顕著に受ける状況に置かれています。

ひとり親世帯の親の就業率は9割を超えており、その約半分が「正規の職員・従業員」となっていますが、就労母子家庭の母のうち約3割、就労父子家庭の父のうち1割弱が「パート・アルバイト等」と不安定な就労形態にあります。

令和元(2019)年度徳島県ひとり親実態調査によると、母子家庭の母の平均収入は260万円(就労収入231万円)、父子家庭の父の平均収入は294万円(就労収入261万円)となっています。また、離婚などによりひとり親家庭の子どもへ支払われるべき養育費について、半数以上の世帯で取り決めがなく、養育費の確保がなされていない状況があります。離婚の際に養育費を支払うのは当然のことであるという意識改革を進める必要があります。

ひとり親家庭が安心して子育てし、自立した生活が営めるよう、家庭状況やニーズに応じ、総合的な支援に取り組む必要があります。

#### ◆高齢者、障害者、外国人等や困難な状況に置かれている人々への支援

人生100年時代を見据え、高齢者が生きがいを持って地域の担い手として活躍できる環境づくりや、高齢者が生涯を通じて住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、医療、介護、介護予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく一体的に提供される仕組みづくり(地域包括ケアシステム)を進めていく必要があります。

また、高齢者虐待、高齢者に対する詐欺事件等、高齢者をめぐる様々な問題が生じており、高齢者の権利擁護や虐待の防止に向けた取組を進める必要があります。

障害があること、外国人であること、性的マイノリティであることなどを理由に、社会的な困難を

抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等を背景に、更に複合的に困難な状況に置かれることがあります。

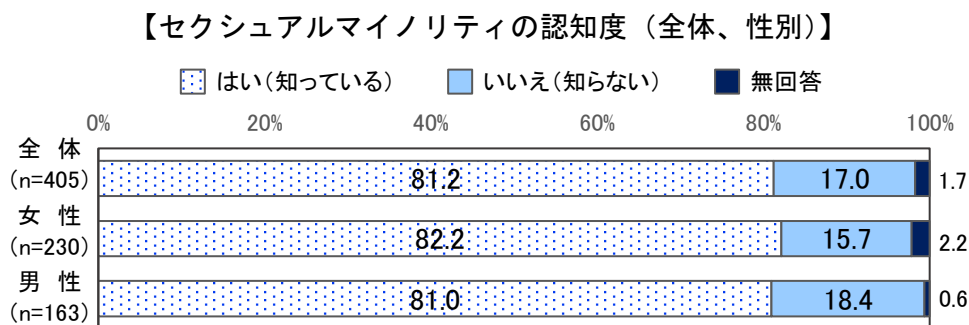
このような困難を抱えている人が、安心・安全な環境で暮らすための支援を行うとともに、様々な人権問題についての理解を広め、社会全体で多様性や人権を尊重する環境づくりを進めていく必要があります。

### ◆性の多様性への理解

「市民意識調査」において、「セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)」という言葉の認知度は81.2%(女性82.2%、男性81.0%)と、認知度は高くなっています。

性的指向や性自認を理由として、差別的な扱いを行うことは、不当なことであり、絶対に許されることはありません。しかしながら、性的指向及び性自認を理由とする差別が起きているのが現状です。

人間の性の在り方には多様性があり、明確に区別することはできないと言われています。一人ひとりが性的マイノリティへの理解を深め、性の多様性への理解を社会全体で広げていく必要があります。



資料：徳島市「男女共同参画に関する市民意識調査（令和3年度）」

### ◆生涯を通じた健康

生涯を通じた健康の保持のためには、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。

女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージごとに大きく変化するという特性があり、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)の視点が重要です。妊娠・出産や不妊、乳がんや子宮頸がんなど、女性特有の健康問題があることを男女ともに理解し、男性とは異なる健康上の配慮を行う必要があります。

男性については、固定的な性別役割分担意識などから孤立のリスクを抱えるおそれもあることに加え、健康を害する生活習慣や、自殺、ひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されています。

悪性新生物(がん)、心疾患、脳血管疾患等、生活習慣に関連する死因が男女とも多数を占めており、健康的な生涯を送るためには、個々に応じた適切な食生活や生活習慣を継続し、生活習慣病の予防・対策に努めることが必要です。特に、死亡順位第1位のがんについては、予防と早期発見のために定期的ながん検診を受診することが大切です。女性特有の乳がん、子宮頸がんを含めたがん検診の受診率の向上が重要な課題となっています。

## 1 ひとり親家庭の自立支援

施策	概要	所管課
経済的支援等の充実	ひとり親家庭が安心して子育てし、自立した生活が営めるよう、児童扶養手当や医療費助成などの経済的支援や、ひとり親家庭の抱える養育問題に関する支援、就業や住宅等の生活支援など、家庭状況やニーズに応じ、関係機関と連携しながら総合的な支援に努めます。	子育て支援課 子ども家庭総合支援室
相談体制の充実	ひとり親家庭の子育ての様々な悩みや問題を解消するための相談支援体制の充実を図ります。	子ども家庭総合支援室

## 2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

施策	概要	所管課
高齢者に対する支援	高齢者が住み慣れた地域で安心して生きがいのある暮らしができるよう地域包括ケア体制を構築するとともに、介護が必要となっても住み慣れた地域で安心して生活を続けていくために、必要な人に過不足のない適切なサービスが提供されるよう努めます。	高齢介護課 健康長寿課
障害者に対する支援	障害者等からの相談に応じ、必要な情報の提供及びその他障害福祉サービスの利用支援等を行います。また、障害者やその家族が適切なサービスを利用できるような確かつ総合的な相談体制を確保します。 ハローワーク徳島や徳島県障害者職業センター等との連携を図りながら、障害者への就労移行支援、就労継続支援や地域活動支援センター事業及び障害者地域共同作業所事業等を通じて、障害者の就労促進を図ります。	障害福祉課
在住外国人の相談支援	在住外国人の日常生活に関する相談・支援を実施します。	総務課

### 3 性の多様性を尊重する意識の醸成と制度の運用

重点

施策	概要	所管課
パートナーシップ宣誓制度の運用	<p>パートナーシップ宣誓制度により、性的マイノリティや事実婚のカップルが、お互いを人生のパートナーとし相互の協力により継続的な共同生活を行うことを宣誓し、市がその宣誓を公的に証明します。</p> <p>また、ファミリーシップでは、パートナーシップ宣誓制度の利用者と同居中の子ども(未成年)が家族関係にあることを届出し、市が公的に証明します。</p>	人権推進課
	<p>パートナーシップ宣誓制度の運用と啓発により、性的マイノリティへの偏見や差別をなくし、性の多様性への理解促進を図ります。</p>	

### 4 安心して相談できる体制の充実

施策	概要	所管課
安心して相談できる体制の充実	<p>夫婦・家族の問題、職場や地域での人間関係の悩みなどについて相談員による相談を実施します。</p>	男女共同参画センター
	<p>暮らしの中で生じる様々な問題や悩みごとについて、専門家や相談員による相談を実施します。</p>	市民生活相談課
	<p>ハラスメント、いじめ、出産、子育て、障害、介護など、様々な分野において、多様な相談窓口の充実を図るとともに、迅速に必要な関係機関につながる事ができるよう支援します。</p>	関係各課
	<p>関係機関等と連携して、自殺予防の広報活動を進め、自殺予防の相談窓口の周知に努めます。</p>	健康長寿課

### 5 生涯を通じた健康づくりの支援

施策	概要	所管課
生涯を通じた健康づくりの支援	<p>特定健康診査及び保健指導を実施し、生活習慣病の発症や重症化を予防します。</p> <p>生活習慣病重症化予防を行うことで、心疾患・脳血管疾患・腎疾患を予防し健康寿命の延伸に努めます。</p>	保険年金課 健康長寿課
がん検診の実施	<p>がんの早期発見、早期治療を目的に、各種がん検診を実施します。また、受診機会の拡大や受診勧奨の啓発を推進します。</p>	健康長寿課

## 6 妊娠・出産等に関する健康支援

施策	概要	所管課
妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援	安心・安全な出産のため、妊婦の健康診査や保健指導、産婦の心身の健康等に関する相談支援を実施します。	子ども家庭総合支援室
	乳幼児に対する発育、発達を支援するため、年齢別の健康診査や育児等に関する相談支援を実施します。	
地域周産期母子医療センターの機能充実	周産期の基幹病院として、通常分娩はもとより、産科医・小児科医が連携し、24時間ハイリスクな分娩にも対応する体制を確保します。	市民病院

### 関連計画等

徳島市地域福祉計画、徳島市高齢者福祉計画・介護保険事業計画、徳島市障害者計画・徳島市障害福祉計画、第2期徳島市子ども・子育て支援事業計画、徳島市健康づくり計画「とくしま・えがお21(第2次)」、徳島市自殺対策計画

## 市民・地域・事業者の取組

### 市民の取組

- 悩みや不安を一人で抱え込まず、支援が必要なときは、相談できる人や様々な相談窓口へ相談しましょう。
- 自分のまわりに性的マイノリティの当事者がいるかもしれないと思って行動しましょう。
- がん検診や各種健康診査を積極的に受診し、自分の健康づくりに主体的に取り組みましょう。

### 地域の取組

- 身近に育児や介護など不安を感じている人がいるときは、関係機関に相談するように勧めましょう。

### 事業者の取組

- 従業員の健康診断の受診を徹底するとともに、職場の健康管理を進めましょう。



## コラム 性の多様性について理解を深めましょう

一人ひとりのセクシュアリティは多様であり、個人の尊厳にかかわる大切な問題です。

性の多様性についての理解を深め、誰もが自分らしく生きることのできる社会をみんなで作っていきましょう。

### ●性のあり方（セクシュアリティ）

性のあり方は多様であり、グラデーションであると言われています。

生物学的な性（からだの性）	出生時の身体の特徴、その特徴によって割り当てられた法律上の性別
性的指向（好きになる性）	どのような性の人を好きになるのか
性自認（こころの性）	自分自身の性をどのように認識しているのか
性表現（表現する性）	言葉遣いや服装、立ち居振る舞いなど自分をどのように表現するのか

### ●SOGI(ソジ)と LGBTQ

**SOGI**とは、性的指向(**S**exual **O**rientation)・性自認(**G**ender **I**dentify)の頭文字をとった言葉で、性的指向や性自認は全ての人に関係する概念であり、その在り方は人によって様々です。

**LGBTQ**とは、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とった言葉で、性的マイノリティの総称として使われている言葉の一つです。

<b>Sexual Orientation</b> (性的指向)	<b>Gender Identity</b> (性自認)
<b>レズビアン (Lesbian)</b> 自分を女性と自認し、女性を好きになる人	<b>トランスジェンダー (Transgender)</b> 出生時に割り当てられた性別と異なる性自認をもつ人
<b>ゲイ (Gay)</b> 自分を男性と自認し、男性を好きになる人	
<b>バイセクシュアル (Bisexual)</b> 異性を好きになることも同性を好きになることもある人	
<b>クエスチョニング (Questioning)</b> 自分の性自認・性的指向がはっきりしない人、わからない人、あえて決めない人	

### ●ALLY(アライ)

ALLYとは、英語で「同盟」や「味方」を表す言葉です。性的マイノリティの当事者を理解し、共に差別解消をめざす方のことをALLYといいます。性のあり方は人それぞれであるという意識を持つだけでも立派なALLYの一員です。



### ●性的指向・性自認に関するセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント

令和2(2020)年6月に改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)が施行されました。

これにより、すべての事業所においてセクシュアリティに関するハラスメント及びアウティングの防止策を講ずること等が要請されるようになりました。(中小企業は令和4(2022)年4月から適用)。

性的指向・性自認に関する言動や望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」は、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素(P.53参照)を満たす場合にはパワーハラスメントに該当します。



## 第4章 プランの推進

## Ⅰ プランの推進体制

第4次プランの実効性を確保し、男女共同参画への取組を更に加速させていくために、全庁的に男女共同参画・ダイバーシティの視点をもって施策を総合的かつ効果的に推進していくとともに、大学、経済団体、地域団体、市民団体との連携強化、市民や事業者等との協働等による取組を推進します。

### (1)徳島市男女共同参画推進本部(庁内推進体制)

男女共同参画の推進に係る施策は広範囲にわたるため、全庁的な課題として捉え推進していく必要があります。そのため、市長を本部長とした推進体制である「徳島市男女共同参画推進本部」を中心とし、横断的な検討・調整を行うなど、施策の推進に向けて全庁的な取組を図ります。

### (2)徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議

徳島市では、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画に関わる関係団体等による横断的組織である「徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議」を令和3(2021)年11月に設立しました。

本会議は、男女共同参画の推進、ジェンダーギャップの解消を目指し、多様多様な構成団体(大学、経済団体、地域団体、市民団体等)が相互に連携・協力し、男女共同参画社会の形成に関する取組を、より実効性のあるものとし推進します。

### (3)市民、市民団体、事業者等との連携・協働

男女共同参画社会を実現するためには、行政だけでなく市民や市民団体、事業者等が男女共同参画について理解を深め、それぞれが主体的に取り組んでいくことが大切です。

市民団体・グループ、事業者などによる男女共同参画を推進するために、情報提供の充実やネットワークづくりなどの支援に努め、行政と市民・事業者・市民団体が相互に連携して男女共同参画の推進に努めます。

### (4)徳島市男女共同参画プラン推進評価委員会

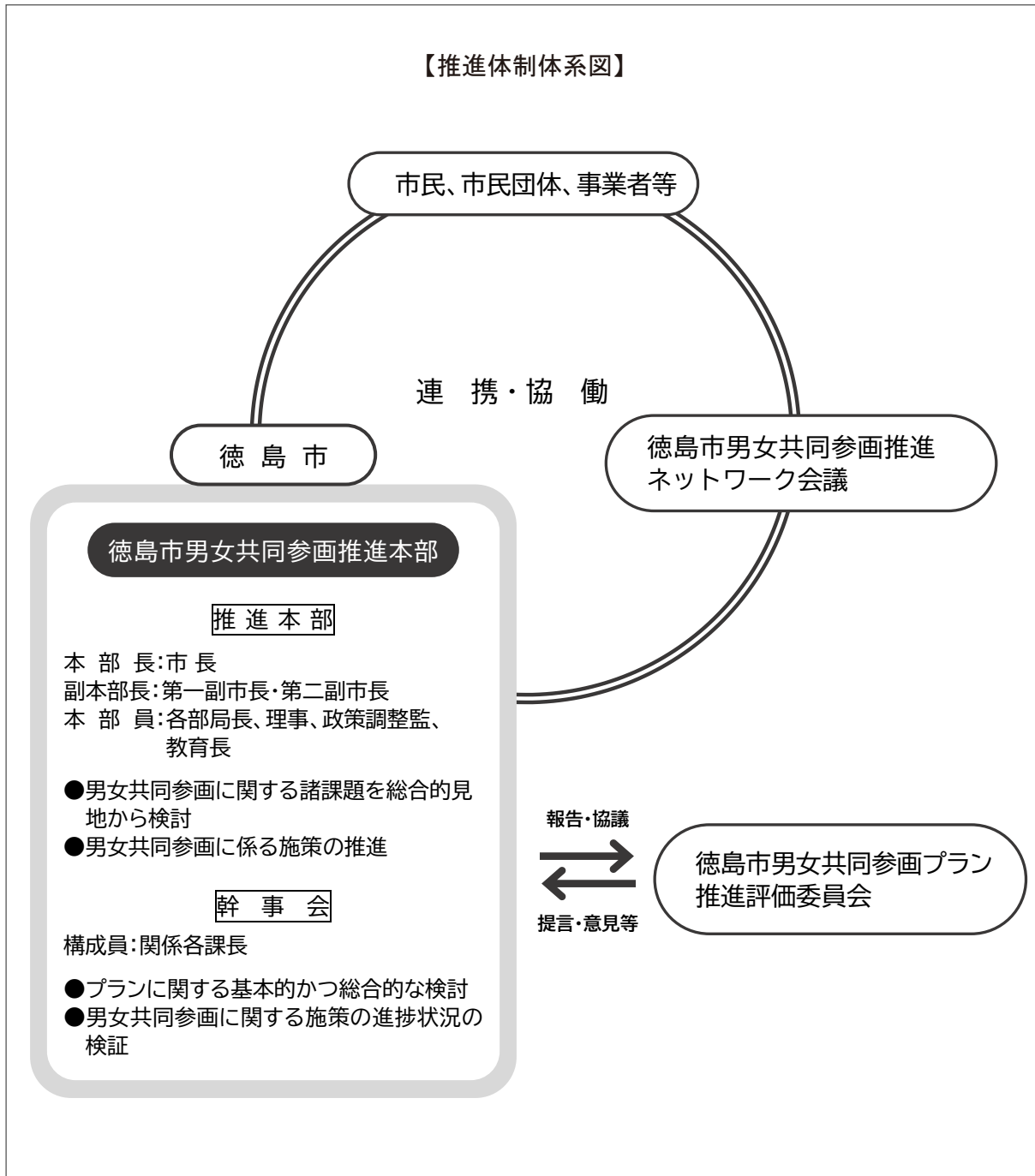
プランの取組の実効性を向上させるため、徳島市男女共同参画プラン推進評価委員会を設置し、施策の評価及びプランの推進に向けた意見を幅広く聴取し、施策の展開に反映していきます。

### (5)国・県・関係行政機関との連携

プランを推進するに当たって、国、県、関係行政機関との連携を図ります。

## 2 プランの進行管理・評価

本プランの達成を着実に図るため、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を徳島市男女共同参画プラン推進評価委員会に報告し、意見及び評価を受けてプランの進行管理を行います。





## 第5章 參考資料

# I 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議設置要綱

(目的)

第1条 男女共同参画社会基本法第14条の規定に基づき、徳島市男女共同参画プラン（以下「参画プラン」という。）の策定に伴う検討を行うにあたり、広く市民からの意見を求めるため、徳島市男女共同参画プラン策定市民会議（以下「市民会議」という。）を設置する。

(協議事項)

第2条 市民会議の協議事項は次のとおりとする。

- (1) 参画プランの策定に関すること。
- (2) その他目的を達成するために必要な事項

(組織)

第3条 市民会議は、委員12名以内をもって組織する。

(委員)

第4条 委員は次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各種団体の代表者
- (3) 公募市民
- (4) その他市長が必要と認める者

(会長及び副会長)

第5条 市民会議に、会長及び副会長それぞれ1名を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選によりこれを定める。
- 3 会長は、会務を総括し、市民会議を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(委員の任期)

第6条 委員の任期は第1条の目的を達成したときまでとする。

(会議)

第7条 市民会議は、会長が必要に応じて召集し、その議長となる。

- 2 会長は、必要があると認めたときは、会議に委員以外の出席を求め、又は他の方法で意見等を聞くことができる。

(事務局)

第8条 市民会議の事務局は、市民文化部男女共同参画センターに置く。

- 2 市民会議の庶務は事務局において処理する。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、市民会議の運営等に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

- 1 この要綱は令和4年4月1日から施行する。
- 2 この要綱による最初の市民会議は、第7条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。
- 3 この要綱は、市民会議の目的が達成されたときに、その効力を失う。



## 2 徳島市男女共同参画プラン策定市民会議委員名簿

(50音順、敬称略)

	氏 名	所 属・役 職 等	備 考
1	石 澤 有 紀	徳島大学大学院医歯薬学研究部准教授	
2	加 渡 いづみ	四国大学短期大学部教授	副会長
3	佐 野 崇 之	公募市民	
4	島 田 和 男	徳島市コミュニティ連絡協議会会長	
5	谷 口 英 一	弁護士	
6	中 村 秀 美	徳島商工会議所副会頭	
7	晴 山 園 世	特定非営利活動法人 子育て支援ネットワークとくしま理事	
8	板 東 恵 子	徳島市婦人連絡協議会会長	
9	藤 田 稔	徳島市社会福祉協議会常務理事	
10	堀 愛由菜	公募市民	
11	三 木 さとみ	徳島労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官	
12	水ノ上 智 邦	徳島文理大学総合政策学部教授	会 長

### 3 第4次男女共同参画プラン・とくしま策定の経緯

令和3(2021)年度

日 時	事 項
令和4年2月17日 ～ 3月3日	○徳島市男女共同参画に関する市民意識調査の実施

令和4(2022)年度

日 時	事 項
令和4年5月16日	○第1回徳島市男女共同参画推進本部の開催
5月16日	○第1回徳島市男女共同参画推進本部幹事会の開催
8月17日	○第2回徳島市男女共同参画推進本部幹事会の開催
8月23日 ～ 9月9日	○男女共同参画社会に関する事業所調査の実施
8月25日	○第1回徳島市男女共同参画プラン策定市民会議の開催
10月25日	○第3回徳島市男女共同参画推進本部幹事会の開催
10月26日	○第2回徳島市男女共同参画プラン策定市民会議の開催
10月29日 10月30日	○ワークショップの開催
11月9日	○第2回徳島市男女共同参画推進本部の開催
12月26日 ～ 令和5年1月24日	○第4次男女共同参画プラン・とくしま（素案） パブリックコメントの実施
2月6日	○第4回徳島市男女共同参画推進本部幹事会の開催
2月7日	○第3回徳島市男女共同参画プラン策定市民会議の開催
2月20日	○第3回徳島市男女共同参画推進本部の開催

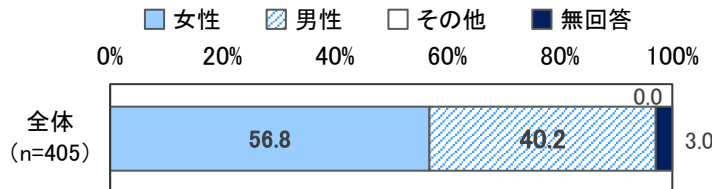
## 4 男女共同参画に関する市民意識調査（概要）

### (1) 調査の概要

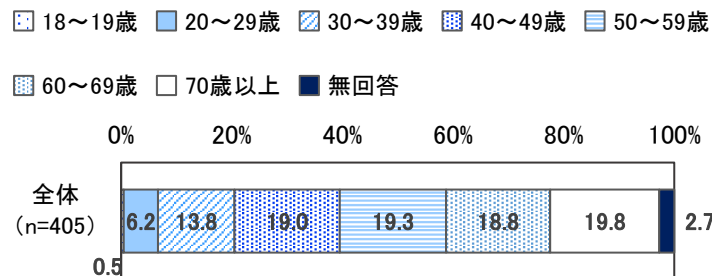
対象	調査方法	調査期間	回収数	回収率
市内在住の18歳以上80歳未満の市民1,300人を無作為抽出	郵送による配布・回収	令和4(2022)年2月17日から3月3日まで	405	31.2%

### (2) 回答の概要

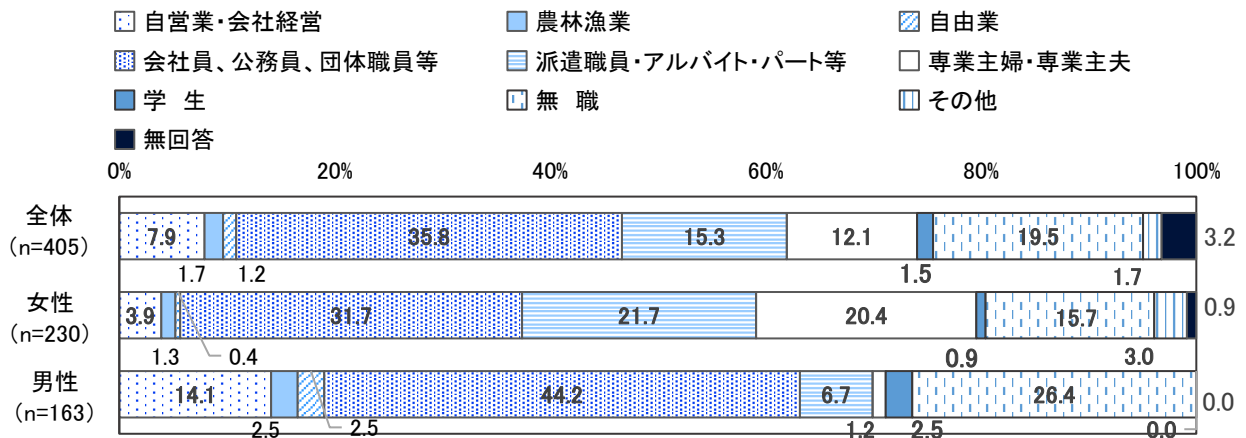
#### ◆性別



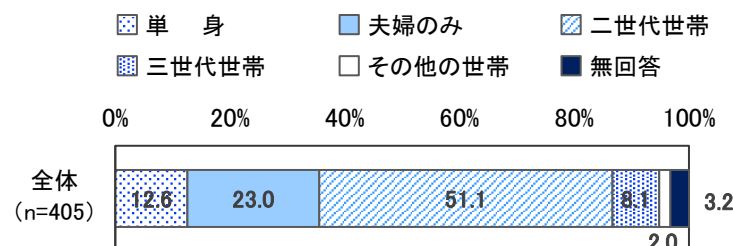
#### ◆年齢



#### ◆職業



#### ◆家族構成



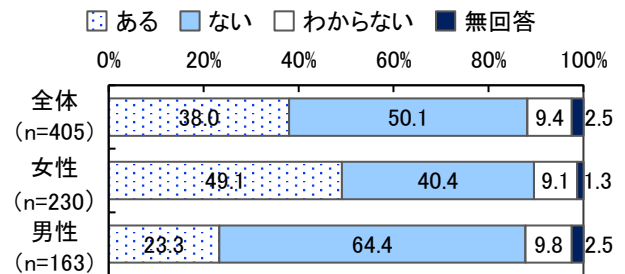
### (3) 男女平等意識について

**性別による負担感や生きづらさを感じたことの有無**  
 あなたは、「女性であること」又は「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。

●女性の約半数が性別による負担感や生きづらさを感じている。

「女性であること・男性であること」によって感じた負担感や生きづらさの有無について尋ねたところ、「ある」が38.0%、「ない」が50.1%、「わからない」が9.4%となっています。

性別にみると、「ある」と回答した女性は49.1%、男性は23.3%となっており、女性は男性よりも25.8ポイント高くなっています。

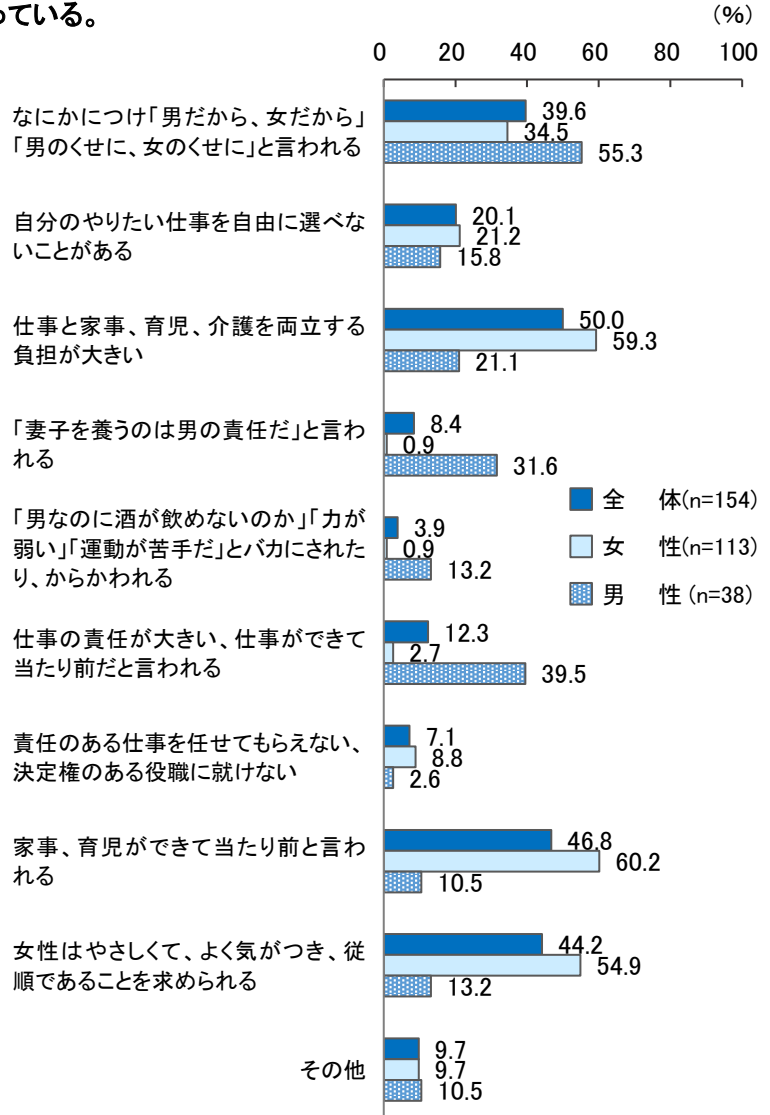


**性別による負担感や生きづらさを感じた理由**  
 「女性であること」又は「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じた理由を選んでください。  
 【複数回答】

●女性は「家事、育児ができて当たり前と言われる」が、男性は「なにかにつけ『男だから、女だから』『男のくせに、女のくせに』と言われる」が最も高くなっている。

「女性であること・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるとした人(154人)にその理由について尋ねたところ、「仕事と家事、育児、介護を両立する負担が大きい」が50.0%で最も高く、次いで「家事、育児ができて当たり前と言われる」(46.8%)、「女性はやさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」(44.2%)となっています。

性別にみると、女性は「家事、育児ができて当たり前と言われる」「仕事と家事、育児、介護を両立する負担が大きい」「女性はやさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」が高くなっています。男性は「なにかにつけ『男だから、女だから』『男のくせに、女のくせに』と言われる」「仕事の責任が大きい、仕事ができる当たり前と言われる」が高くなっています。

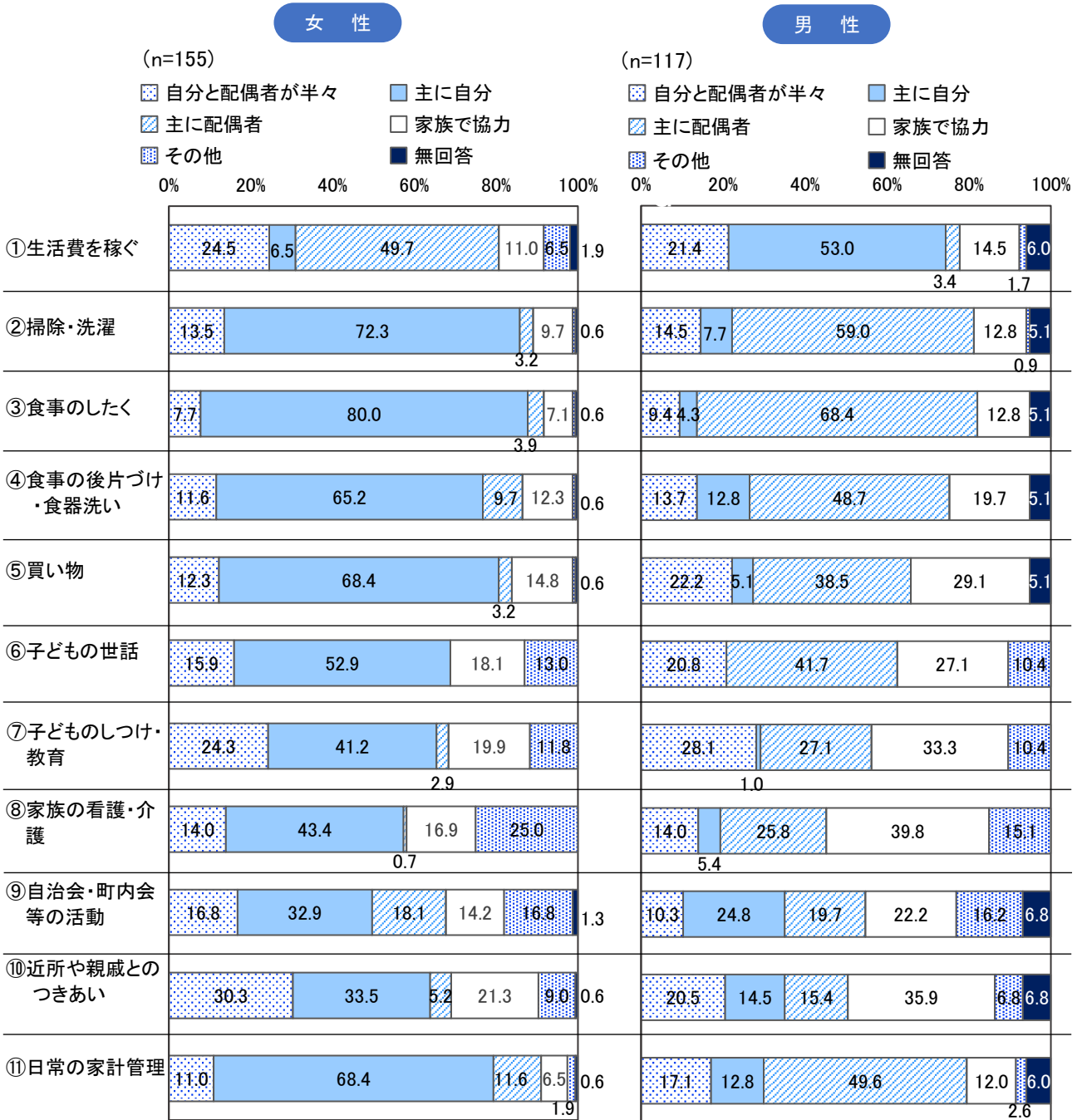


(4) 家庭や地域における活動・役割分担について

夫婦の役割分担  
 実際のあなたの家庭では、次のことがらをだれが分担をしていますか(⑥⑦⑧については該当する方のみ)。

●生活費を稼ぐことは男性中心、家事は女性中心となっている。

『①生活費を稼ぐ』では男性が中心、『②掃除・洗濯』、『③食事のしたく』、『④食器の後片づけ・食器洗い』、『⑤買い物』など家事では女性が中心となるなど夫婦・家族で協力ではなく役割分担が明確となっています。

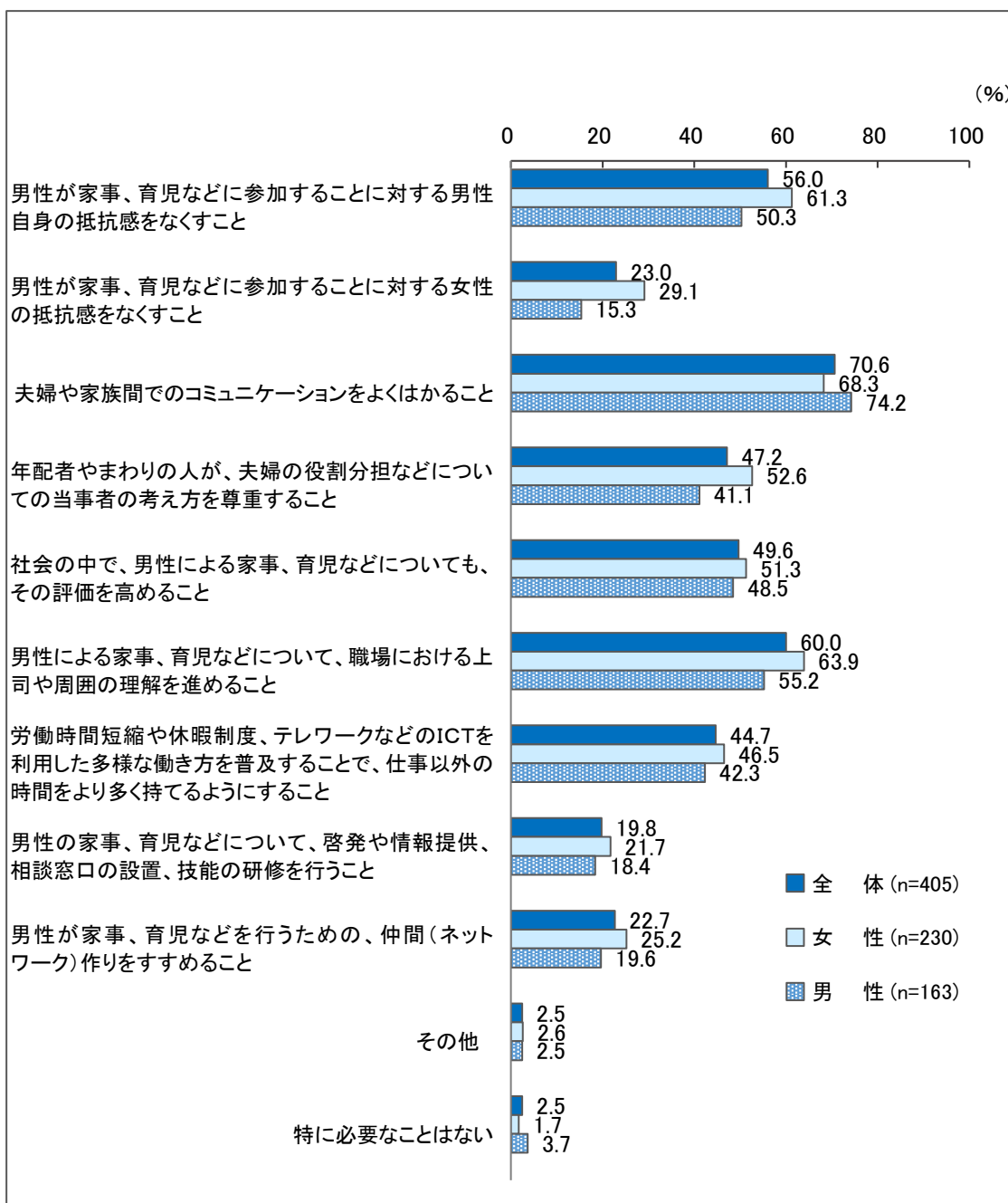


**家事等への男性の参画に必要なこと**  
 あなたは、今後男性が女性とともに、家事、子育て、介護、地域活動などに、積極的に参加していくには、どのようなことが必要だと思えますか。【複数回答】

●「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が最も高い。

家事等への男性の参画に必要なことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が70.6%で最も高く、次いで「男性による家事、育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」(60.0%)、「男性が家事、育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(56.0%)の順となっています。

性別でみると、「男性が家事、育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(女性:61.3%、男性:50.3%)、「男性が家事、育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと」(女性:29.1%、男性:15.3%)、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」(女性:52.6%、男性:41.1%)、では、女性が男性を10ポイント以上上回っています。



(5) 就業・仕事について

女性の働き方  
 あなたは、女性の仕事についてどのように思いますか。あなたが女性の場合はあなた自身について、男性の場合はあなたのパートナー(いない場合はいと仮定して)について、「(1)理想」と「(2)現実」をお答えください。

理想

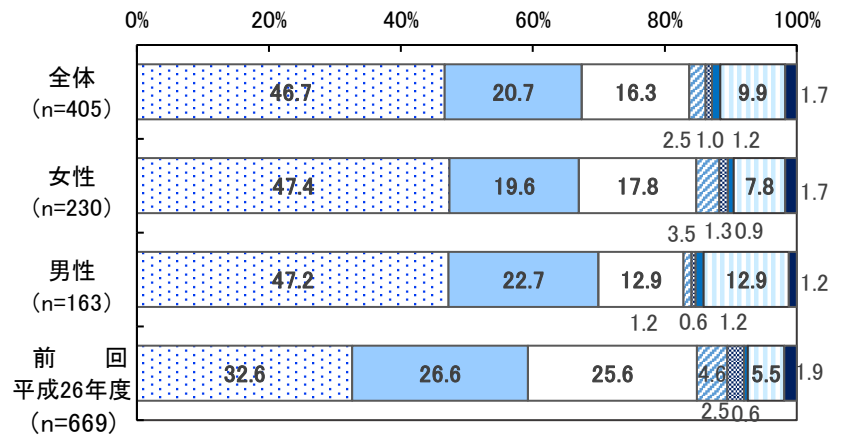
●「仕事は定年まで続ける」が最も高く、次いで「子育て時期に一度やめて、その後はフルタイムで仕事を続ける」が続く。

女性の働き方の理想について尋ねたところ、「仕事は定年まで続ける」が46.7%で最も高く、次いで「子育て時期に一度やめて、その後はフルタイムで仕事を続ける」(20.7%)、「子育て時期に一度やめて、その後はパートタイムで仕事を続ける」(16.3%)などの順となっています。

性別で見ると、男女ともに「仕事は定年まで続ける」が最も高く、次いで「子育て時期に一度やめて、その後はフルタイムで仕事を続ける」が続きます。

前回調査と比較すると、「仕事は定年まで続ける」が14.1ポイント増加しています。

- ☐ 仕事は定年まで続ける
- 子育ての時期に一時的にやめて、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▨ 子どもができたらず事はやめる
- ▩ 結婚したら仕事はやめる
- 仕事はもたない
- わからない
- 無回答



現実

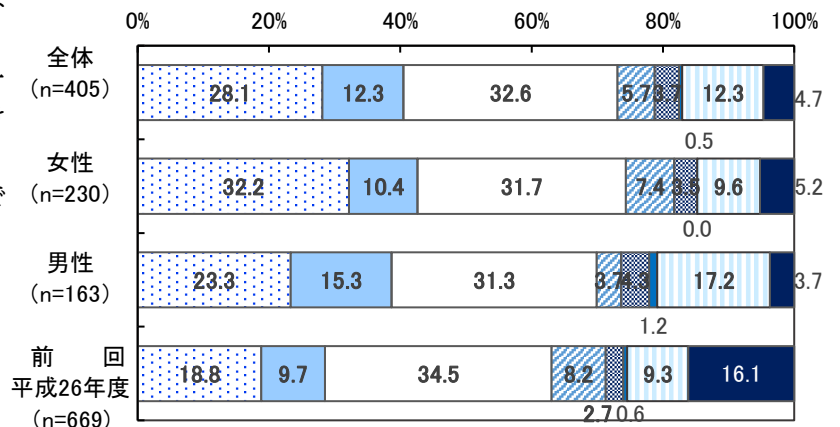
●「子育て時期に一度やめて、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も高い。

女性の働き方の現実について尋ねたところ、「子育て時期に一度やめて、その後はパートタイムで仕事を続ける」が32.6%で最も高く、次いで「仕事は定年まで続ける」(28.1%)、「子育て時期に一度やめて、その後はフルタイムで仕事を続ける」(12.3%)などの順となっています。

性別で見ると、男女ともに「子育て時期に一度やめて、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も高く、大きな差はみられません。

前回調査と比較すると、「仕事は定年まで続ける」が9.3ポイント増加しています。

- ☐ 仕事は定年まで続ける
- 子育ての時期に一時的にやめて、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期に一時的にやめて、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▨ 子どもができたらず事はやめる
- ▩ 結婚したら仕事はやめる
- 仕事はもたない
- わからない
- 無回答

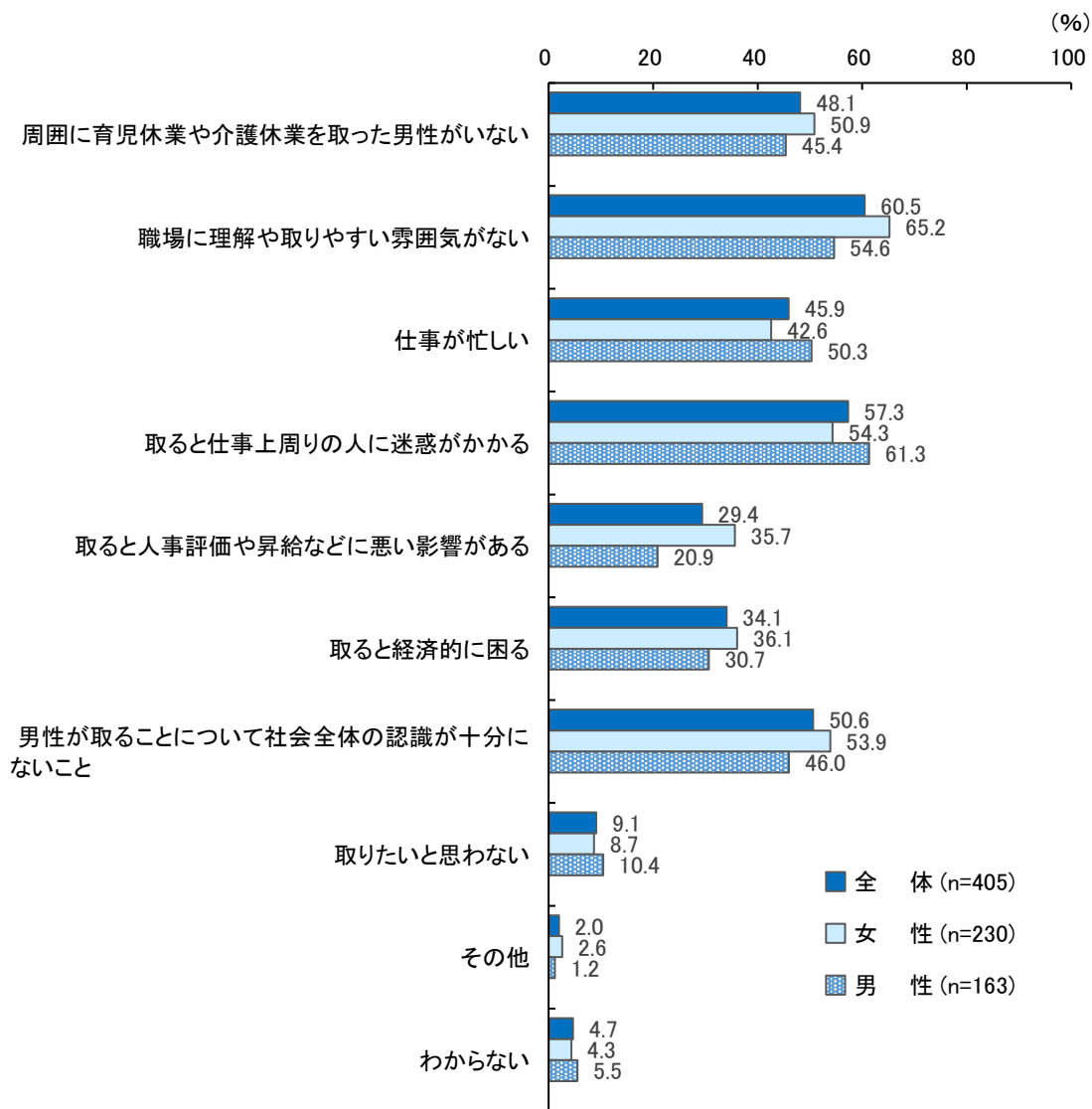


男性の育児休業・介護休業制度の利用の妨げとなっているもの  
 男性が「育児休業・介護休業制度」を利用するための妨げとなっているものは何だと思えますか。【複数回答】

●「職場に理解や取りやすい雰囲気がない」が最も高い。男性では「取ると仕事上周りの人に迷惑がかかる」という回答が高い。

全体で見ると、「職場に理解や取りやすい雰囲気がない」が 60.5%で最も高く、次いで、「取ると仕事上周りの人に迷惑がかかる」(57.3%)、「男性が取ることについて社会全体の認識が十分でないこと」(50.6%)、「周囲に育児休業や介護休業を取った男性がいない」(48.1%)となっています。

性別で見ると、「職場に理解や取りやすい雰囲気がない」は、男性(54.6%)より女性(65.2%)で 10.6 ポイント高く、「取ると仕事上周りの人に迷惑がかかること」は、女性(54.3%)より男性(61.3%)で7ポイント高くなっています。



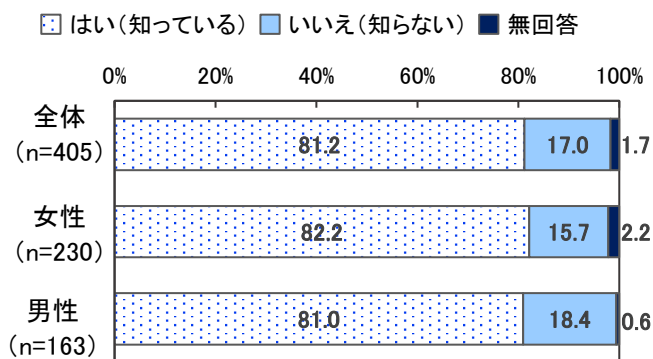


## (6) セクシュアルマイノリティ(LGBT等)について

**セクシュアルマイノリティ(LGBT等)についての認知度**  
 あなたはセクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)という言葉を知っていますか。

### ●セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)についての認知度は高い。

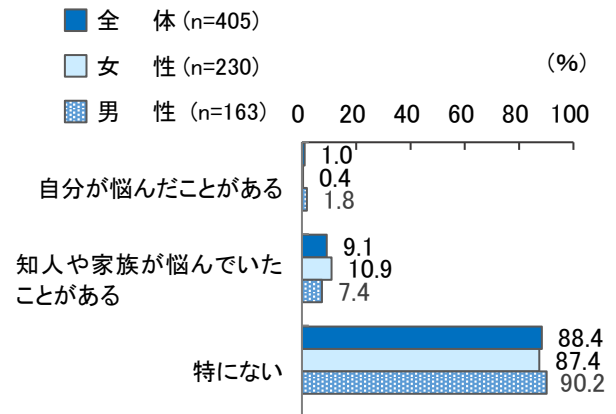
セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)についての認知度を尋ねたところ、「知っている」は81.2%となっており、認知度が高くなっています。



**性のあり方についての悩みの経験**  
 あなたは今までに自分の身体の性、心の性又は性的指向(同性愛など)に悩んだり、あるいは身近で悩んでいる人がいましたか。【複数回答】

### ●自分や自分の周りで悩んでいる人は約1割

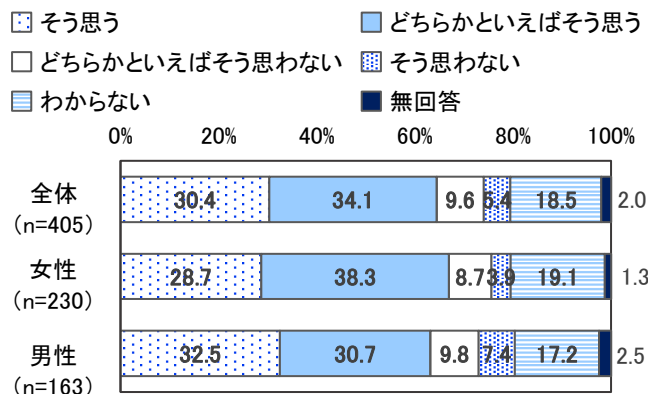
セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)について悩んでいる人は、約1割います。



**性的マイノリティ(LGBT等)の方々にとっての現在の社会**  
 現在、セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しやすい社会だと思いますか。

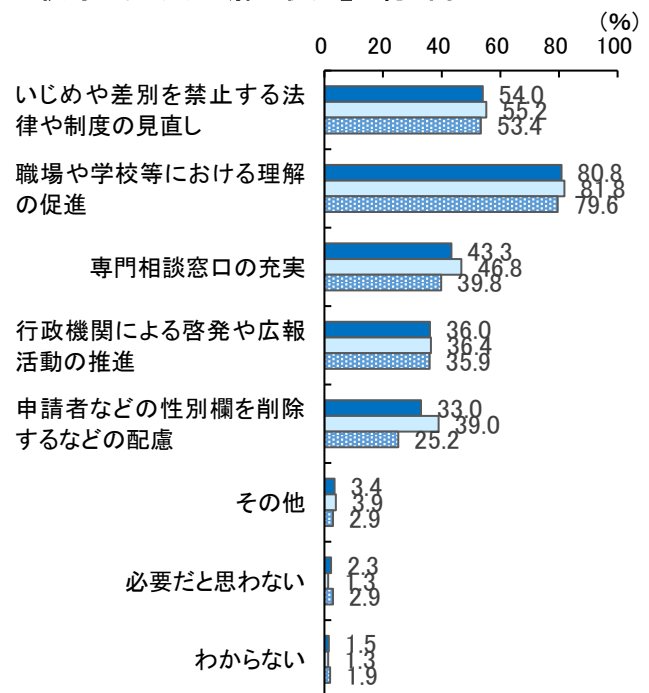
### ●現在、性的マイノリティの方々にとって生活しやすい社会であると「思う」、「どちらかといえば思う」との回答は合わせて約6割

性的マイノリティ(又はLGBT等)の方々にとって、偏見や差別などにより、生活しやすい社会であるか尋ねたところ、「そう思う」が30.4%、「どちらかといえばそう思う」が34.1%となっており、「そう思わない」(5.4%)、「どちらかといえばそう思わない」(9.6%)を上回っています。



**性の多様性に対する理解の促進や支援のために必要だと思う取組**  
 あなたは、セクシュアルマイノリティ(又はLGBT等)の方々に対する理解の促進や支援にはどのようなことが必要だと思いますか。【複数回答】

### ●性的マイノリティの方々が生かされるために必要な対策として、最も多かったのは『職場や学校等における理解の促進』で約8割



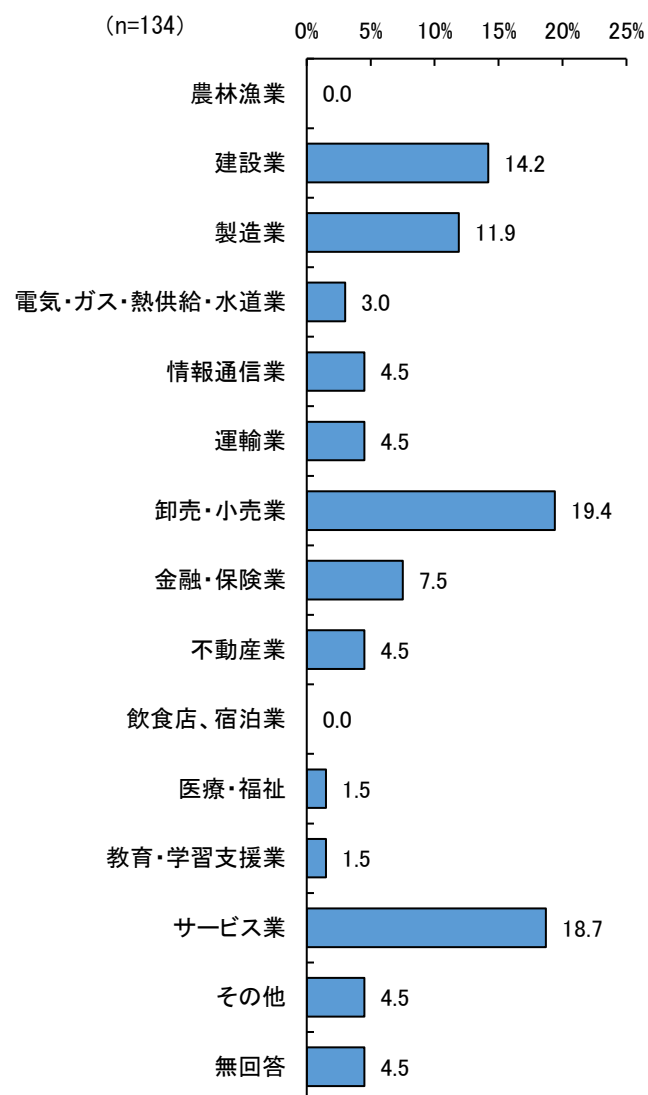
## 5 男女共同参画社会に関する事業所調査（概要）

### (1) 調査の概要

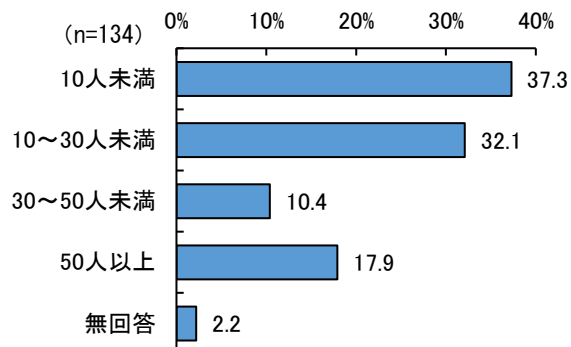
対象	調査方法	調査期間	回収数	回収率
市内に所在する事業所より 500社を無作為抽出	郵送による 配布・回収	令和4(2022)年8月23日から 9月9日まで	134	26.8%

### (2) 事業所の概要

#### ■主たる業種

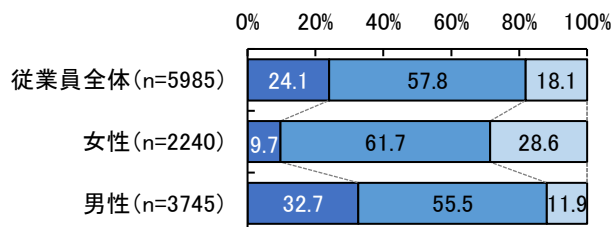


#### ■従業員数（令和4年4月1日現在）



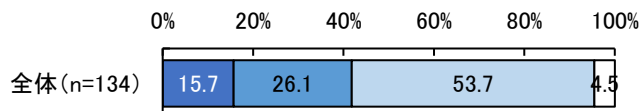
#### ■従業員の雇用形態

- 管理職
- 正規・常勤（管理職は除く）
- 非正規・非常勤・パート・アルバイトなど



#### ■事業所の性格

- 単独事業所
- 本社・本店
- 支社、営業所等
- 無回答

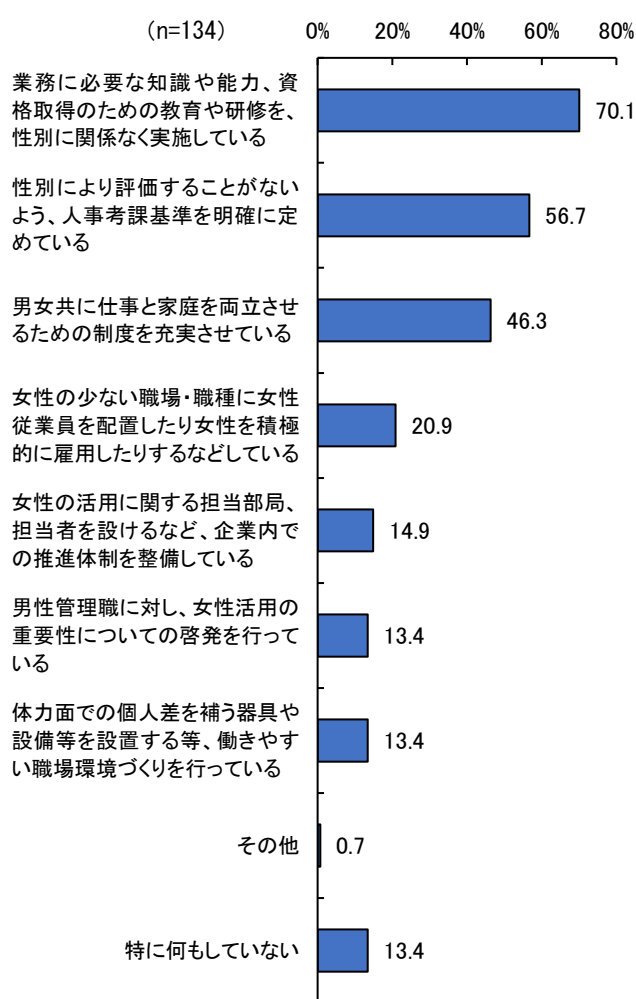


### (3) 女性の活躍推進について

男女が平等に働ける環境づくり
貴事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。【複数回答】

●「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」が最も多い。

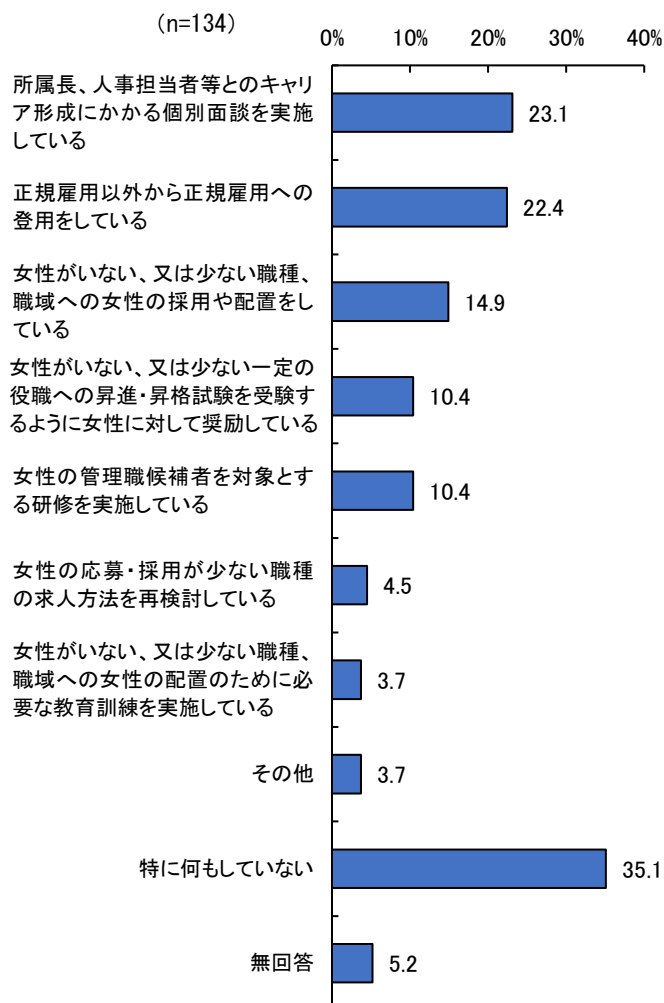
男女が平等に働ける環境づくりに向けて取り組んでいることは、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」(70.1%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」(56.7%)、「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」(46.3%)となっています。



女性の職域拡大や管理職登用のための取組
女性の職域拡大や管理職登用のために取り組んでいることはありますか。【複数回答】

●「特になし」が最も多い。

35.1%の事業所が「特になし」と回答しています。「所属長、人事担当者等とのキャリア形成にかかる個別面談を実施している」(23.1%)が多く、次いで「正規雇用以外から正規雇用への登用をしている」(22.4%)、「女性がいらない、又は少ない職種、職域への女性の採用や配置をしている」(14.9%)となっています。

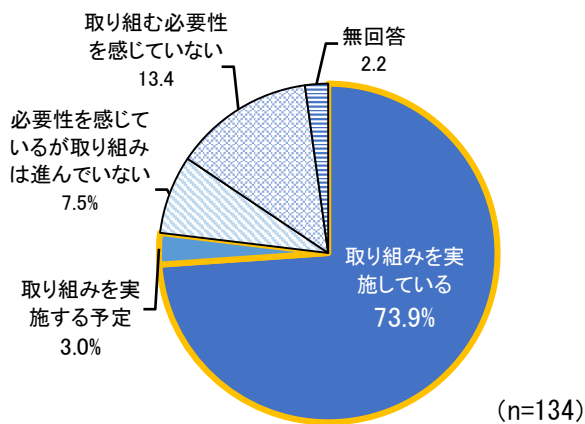


#### (4) ハラスメントについて

**ハラスメント等防止のために取り組んでいること**  
 貴事業所では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止の取り組みを行っていますか。  
 「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した方のみ  
 どのような取り組みを実施(実施を予定)していますか。【複数回答】

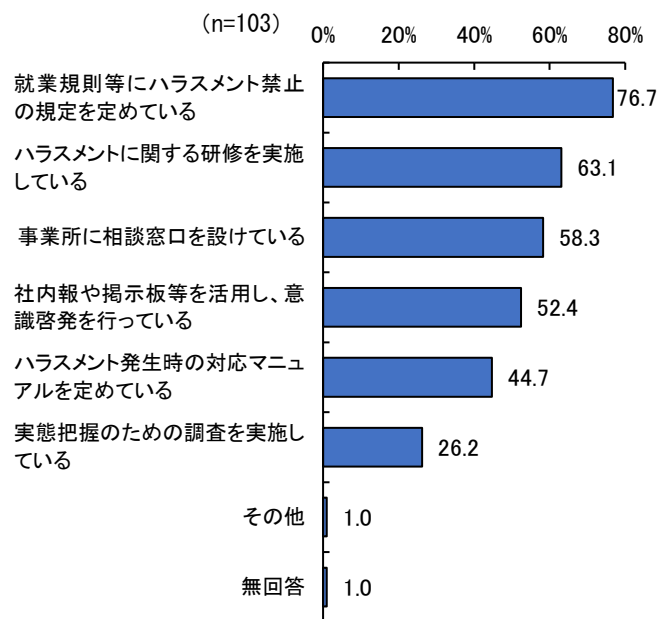
●「取り組みを実施している」と回答した事業所は  
 7割以上

「取り組みを実施している」が73.9%と最も多くなっています。



●「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」が7割以上

「就業規則等にハラスメント禁止の規定を定めている」(76.7%)が最も多く、次いで「ハラスメントに関する研修を実施している」(63.1%)、「事業所に相談窓口を設けている」(58.3%)となっています。

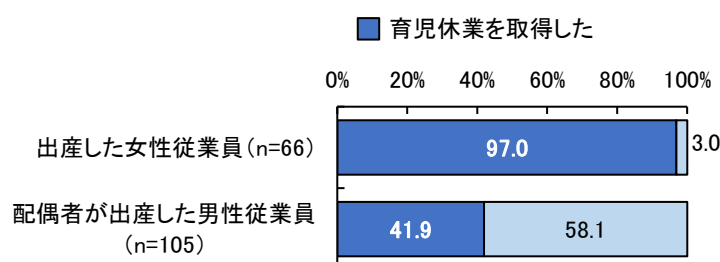


#### (5) 育児や介護に関する制度について

**育児休業の取得状況**  
 貴事業所の昨年度(令和3年度)の1年間に、出産した従業員又は配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち育児休業を取得した人数をお答えください。

●女性の育児休業取得率 97.0% 男性の育児休業取得率 41.9%

出産した女性従業員66人のうち「育児休業を取得した」人は64人で取得率は97.0%となっています。また、配偶者が出産した男性従業員105人のうち「育児休業を取得した」人は44人で取得率は41.9%となっています。



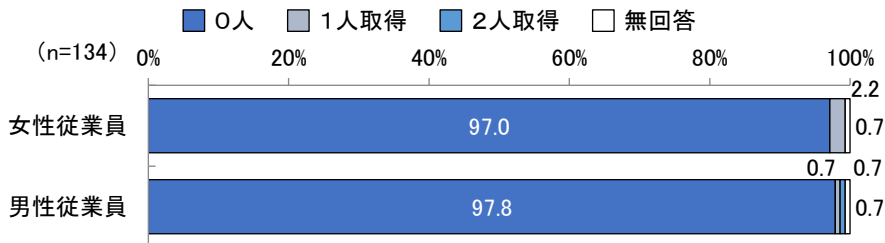
**男性の育児休業取得率(41.9%)について**  
 配偶者が出産した従業員がいる事業所は37社で、うち10社で従業員が育児休業を取得しています。  
 この41.9%という結果には、1事業所の取組が大きく影響しており、この1事業所を除いた場合の男性の育児休業取得率は、23.1%となります。

## 介護休業の取得状況

貴事業所の昨年度(令和3年度)の1年間に、介護休業を取得した人数をお答えください。

### ●介護休業を取得した従業員がいない事業所が9割以上

介護休業を取得した女性従業員、男性従業員は「0人」と回答した事業所が9割以上を占めています。

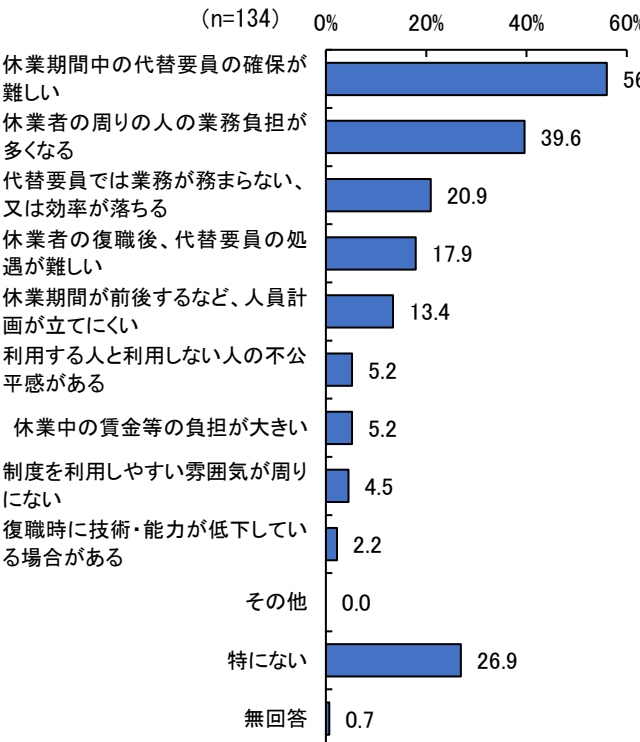


## 育児休業や介護休業制度の定着における問題点

貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることはなんですか。【複数回答】

### ●「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多い。

育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」(56.0%)が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」(39.6%)、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」(20.9%)、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」(17.9%)、「休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい」(13.4%)と続いています。一方、「特にない」は26.9%となっています。

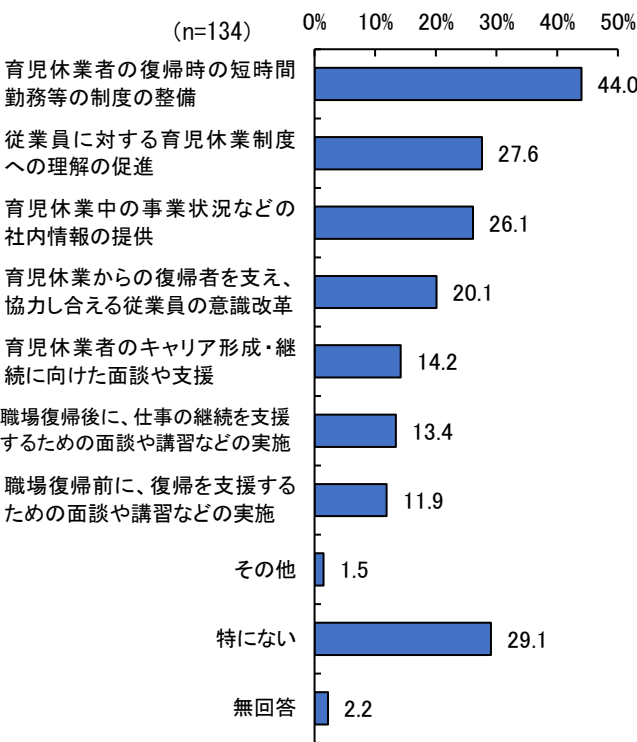


## 育児休業からの職場復帰に関する支援

貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。【複数回答】

### ●「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」が最も多い。

育児休業からの復帰支援として取り組んでいることには、「育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」(44.0%)が最も多く、次いで「従業員に対する育児休業制度への理解の促進」(27.6%)、「育児休業中の事業状況などの社内情報の提供」(26.1%)、「育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革」(20.1%)と続いています。一方、「特にない」は29.1%となっています。

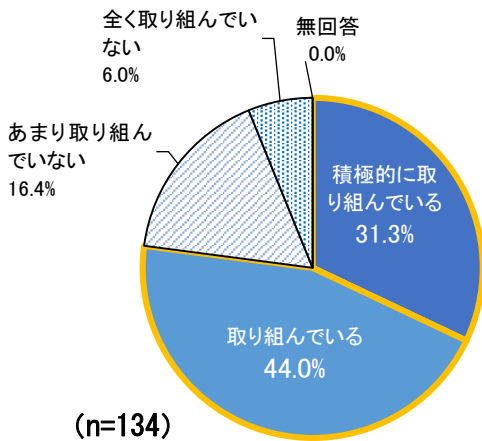


## (6) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

**ワーク・ライフ・バランスに関する取組**  
 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)についてどの程度取り組んでいますか。  
 「取り組みを実施している」「取り組みを実施する予定」と回答した事業所のみ  
 どのような取組を実施(実施を予定)していますか。【複数回答】

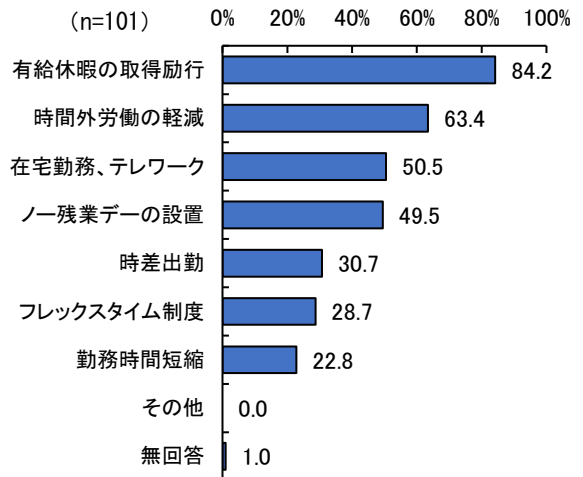
### ●「取り組んでいる」と回答した事業所は7割以上

ワーク・ライフ・バランスについてどの程度取り組んでいるかは、「積極的に取り組んでいる」が31.3%、「取り組んでいる」が44.0%となっており、7割以上が『取り組んでいる』と回答しています。



### ●「有給休暇の取得励行」が最も多い。

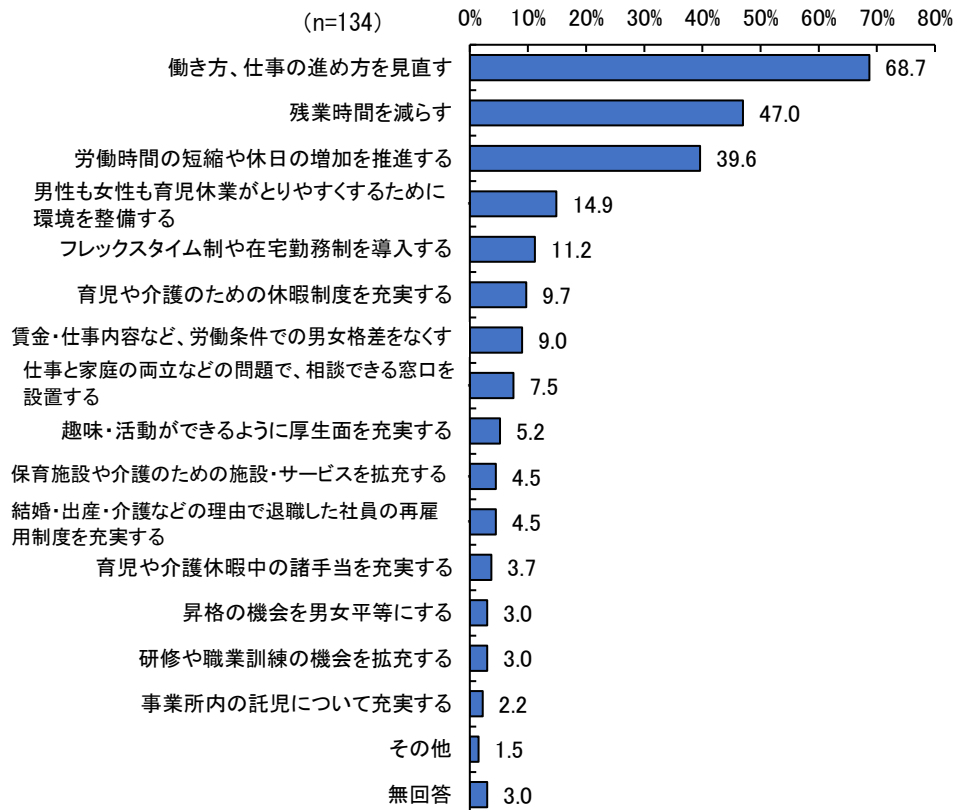
「有給休暇の取得励行」(84.2%)が最も多く、次いで「時間外労働の軽減」(63.4%)、「在宅勤務、テレワーク」(50.5%)、「ノー残業デーの設置」(49.5%)、「時差出勤」(30.7%)となっています。



**ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと思うこと**  
 ワーク・ライフ・バランスを進めるためにはどのようなことが必要であると思いますか。次の中から3つまで選んでください。

### ●「働き方、仕事の進め方を見直す」が最も多い。

ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要だと思うことでは、「働き方、仕事の進め方を見直す」(68.7%)が最も多く、次いで「残業時間を減らす」(47.0%)、「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」(39.6%)、「男性も女性も育児休業がとりやすくなるために環境を整備する」(14.9%)、「フレックスタイム制や在宅勤務制を導入する」(11.2%)となっています。



## 6 ワークショップの開催

独立行政法人国立女性教育会館理事長 萩原なつ子さんをファシリテータに迎え、市民等を対象にジェンダーギャップの解消に向けたワークショップを実施しました。

### 1 開催日程

回	開催日	参加人数
第1回	令和4(2022)年10月29日(土)	35人
第2回	令和4(2022)年10月30日(日)	22人

### 2 テーマ及び意見概要

**第1回** 令和4(2022)年10月29日(土)

<テーマ> ジェンダーギャップの解消に向けてできること

～「根強く残るジェンダーバイアス」と「それを解決していくための明日からの取組」～

「根強く残るジェンダーバイアス」と「ジェンダーバイアスを解決するためには」をテーマに、各グループで話し合った後、発表し全体で意見共有を行いました。

<意見概要>

#### 根強く残るジェンダーバイアス等（主な意見）

##### 地域

- 地域コミュニティ等では、「長」は男性で、「事務」は女性が多い。
- PTA活動や地域活動は、行事や活動への参加は女性が多いが、「長」は男性が多い。

##### 家庭

- 男性の家事・育児参加が少ない。
- 家事・子育ての負担が女性に偏っている。

##### 仕事

- 家庭での家事・育児などの負担が大きく、女性はなかなか管理職になりたくてもなれない。

##### 社会

- 女性議員が少ないのは、周辺の反対によるものではないか。
- 女性が立候補しようとする「子どもはどうするの」と言われる。
- まだまだ男性中心の社会である。
- 性被害、セクハラ
- 夫婦別姓

##### 意識

- 女性自体の意識として、女性が「長」になりたがらない。
- 「母性」は女性だけが持っているものなのか。
- 若い世代ではジェンダーギャップがなくなってきている。

## ジェンダーバイアスを解消していくための明日からの取組（主な意見）

### 学び・教育・人材育成

- 男女共同参画や人権に関する研修会、講演会等を開催し、積極的に参加を促し、また積極的に講演会等に参加することが大切である。
- 早い段階からの教育が大事である。保育所(園)、学校での教育も大切である。
- ロールモデルとなる女性や若い世代のリーダー的役割を担う女性を育成し、応援する必要がある。

### 意識改革

- 女性自身も積極的に管理職になるという意識を持つ。
- 世代間で意識の違いがあるので、それぞれに合わせた意識啓発に取り組む必要がある。
- 夫婦別姓への理解を深めていく必要がある。
- 女性は、積極的に意見・発言をしていく必要がある。

### コミュニケーション

- 無意識の思い込みに気づき、コミュニケーションをとることが重要である。
- バイアスをなくしていくには、まずは家庭から。研修等に参加し、正しい知識を学び、家族へ伝えていくことが大事である。
- ジェンダーギャップについて、家族、身近な人たちで話し合う。
- 少数派の意見を聞く必要がある。
- ジェンダーに敏感な視点を持つよう周囲に発信する。

### 仕組みづくり

- 若い世代では、男性も家事・育児に取り組んでいる人が多く、男性が育休を取ることへの抵抗感がなくなりつつある。
- 男性の育休だけでなく、誰もが休みやすい体制、組織づくりが必要である。
- 男性・女性に関係なく、よりよい働き方を実践していく必要がある。

## <第1回ワークショップの様子>





第2回 令和4(2022)年10月30日(日)

<テ - マ>

ジェンダーギャップの解消に向けてできること  
～短歌 ジェンダーギャップ解消をめざして～

「ジェンダーバイアス」「ジェンダーバイアスを解決するためには」をテーマに、上の句「5文字」を作るグループと下の句「7文字」を作るグループに分けて、各グループで句を考えた後、「5・7・5・7・7」となるよう交互に発表し合い、一つの短歌を完成させました。

<短歌 ジェンダーギャップ解消をめざして(主なもの)>

はずかしい どちらも同じ お父さん  
なくそう差別 バイアスバイバイ

令和でも 手と手を合わせ 多様性  
私が変わる ピンクが好きよ

風呂そうじ やりたいことを やり直す  
良いも悪いも 個人の自由

比べない 隣の人と 苦手でも  
できることから どちらも同じ

疑問もつ 力がないね 性比べ  
個人を尊重 私の生き方

<第2回ワークショップの様子>



本ワークショップは、「国際女性会議 WAW!2022 WAW! ウィークス公式 サイドイベント」としても実施しました。

国際女性会議 WAW!(World Assembly for Women)は、日本政府の最重要課題の1つであるジェンダー平等と女性のエンパワーメントを国内外で実現するための取組の一環として 2014 年から開催している国際会議です。

外務省HP: [https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr\\_ha/page22\\_003904.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page22_003904.html)

## 7 関係法令

### 男女共同参画社会基本法

(平成11年法律第78号)

最終改正 平成11年法律第160号

#### 目次

前文

第1章 総則(第1条—第12条)

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

第3章 男女共同参画会議(第21条—第28条)

附則

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

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

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

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

#### 第1章 総則

##### (目的)

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

##### (定義)

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

(1) 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。

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

##### (男女の人権の尊重)

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

##### (社会における制度又は慣行についての配慮)

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

##### (政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対  
等な構成員として、国若しくは地方公共団体における  
政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共  
同して参画する機会が確保されることを旨として、行  
われなければならない。

##### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

##### (国際的協調)

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

##### (国の責務)

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

##### (地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

## 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 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。
- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 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
  - (2) 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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
  - 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。
  - 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

- 2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

(経過措置)

第3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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3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11年7月16日法律第102号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の1部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- (1) 略
- (2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

1から10まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成11年12月22日法律第160号）抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

（以下略）

# 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年法律第31号)

最終改正：令和4年法律第68号

## 目次

前文

第1章 総則(第1条・第2条)

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等(第2条の2・第2条の3)

第2章 配偶者暴力相談支援センター等(第3条—第5条)

第3章 被害者の保護(第6条—第9条の2)

第4章 保護命令(第10条—第22条)

第5章 雑則(第23条—第28条)

第5章の2 補則(第28条の2)

第6章 罰則(第29条・第30条)

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下  
の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向け  
た取組が行われている。

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

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

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

## 第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、  
配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な  
攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。  
以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼ  
す言動(以下この項及び第28条の2において「身体  
に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの  
身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、  
又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配  
偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力  
等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴  
力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をして  
いないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、  
「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻  
関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同  
様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防  
止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、  
その適切な保護を図る責務を有する。

## 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣  
及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第5項におい  
て「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止  
及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針  
(以下この条並びに次条第1項及び第3項において  
「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条  
第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基  
本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す  
る基本的な事項

(2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため  
の施策の内容に関する事項

(3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護  
のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道  
府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保  
護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下こ  
の条において「都道府県基本計画」という。)を定めな  
なければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定  
めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す  
る基本的な方針

(2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため  
の施策の実施内容に関する事項

(3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護  
のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に  
即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町  
村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護  
のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この

条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
  - (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - (3) 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
  - (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

- 第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

- 第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

- 第6条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

- 第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

- 第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

- 第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

- 第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務

所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第14号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

#### 第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

(1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者

の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

(2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

(1) 面会を要求すること。

(2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

(3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

(4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

(5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

(6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

(7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

(8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がある成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。



4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- (1) 申立人の住所又は居所の所在地
- (2) 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- (1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- (2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- (3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶

者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

(5) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これら

の命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

（第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て）

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による宣誓認証）

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第22条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

### 第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

第24条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第25条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第26条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- (1) 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- (2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- (3) 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- (4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して

行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の10分の5以内を補助することができる。

- (1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同条第3号及び第4号に掲げるもの
- (2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

### 第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

## 第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

### 附 則 抄

#### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

#### （経過措置）

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

#### （検討）

第3条 この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、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。

### 附 則 （平成16年6月2日法律第64号）

#### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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（次項において「旧法」という。）第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の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

（以下「新法」という。）第10条第1項第2号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

#### （検討）

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、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。

### 附 則 （平成19年7月11日法律第113号） 抄

#### （施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

### 附 則 （平成25年7月3日法律第72号） 抄

#### （施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

### 附 則 （平成26年4月23日法律第28号） 抄

#### （施行期日）

第1条 この法律は、平成27年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 略

(2) 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

### 附 則 （令和元年6月26日法律第46号） 抄

#### （施行期日）

第1条 この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第4条 前2条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。

(検討等)

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、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第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、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第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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 (令和4年5月25日法律第52号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、令和6年4月1日から施行する。  
ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 次条並びに附則第3条、第5条及び第38条の規定 公布の日

(政令への委任)

第38条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和4年6月17日法律第68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。

(1) 第509条の規定 公布の日

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

最終改正 令和4年法律第68号

## 目次

- 第1章 総則(第1条—第4条)
  - 第2章 基本方針等(第5条・第6条)
  - 第3章 事業主行動計画等
    - 第1節 事業主行動計画策定指針(第7条)
    - 第2節 一般事業主行動計画等(第8条—第18条)
    - 第3節 特定事業主行動計画(第19条)
    - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表(第20条・第21条)
  - 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第22条—第29条)
  - 第5章 雑則(第30条—第33条)
  - 第6章 罰則(第34条—第39条)
- 附則

## 第1章 総則

### (目的)

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

### (基本原則)

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家

庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

### (国及び地方公共団体の責務)

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

### (事業主の責務)

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

## 第2章 基本方針等

### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

### 第3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

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

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

#### 第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100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。

- (1) 計画期間
  - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供

する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

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

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

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第103号）第13条の1に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

(4) 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。

(5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

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

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

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

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



- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「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2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第3節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300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。

(1) 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

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

2 第8条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

(1) 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

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

#### 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

- 第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

##### (財政上の措置等)

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

##### (国等からの受注機会の増大)

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

##### (啓発活動)

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

##### (情報の収集、整理及び提供)

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

##### (協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
- (1) 一般事業主の団体又はその連合団体
  - (2) 学識経験者
  - (3) その他当該関係機関が必要と認める者
  - (4) 協議会は、関係機関及び前2項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
  - (5) 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

##### (秘密保持義務)

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

##### (協議会の定める事項)

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

#### 第5章 雑則

##### (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

##### (公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれ

に従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

## 第5章 罰則

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

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

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成29年3月31日法律第14号)  
抄

(施行期日)

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

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

(2)及び(3) 略

(4) 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第5

8条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項

及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の

改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分

の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)

、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法

第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定

並びに附則第5条から第8条まで及び第10

条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法

(昭和28年法律第182号)第10条第10項第

5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条

の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)

の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等

に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の2及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、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35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年6月5日法律第24号）

抄

（施行期日）

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

- (1) 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日
- (2) 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （令和4年3月31日法律第12号）

抄

（施行期日）

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

(1) 第2条中職業安定法第32条及び第32条の11第1項の改正規定並びに附則第28条の規定 公布の日

(2) 略

(3) 第1条中雇用保険法第10条の4第2項及び第58条第1項の改正規定、第2条の規定（第1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48条」を「第47条の3」に改める部分に限る。）、同法第5条の2第1項の改正規定及び同法第4章中第48条の前に1条を加える改正規定を除く。）並びに第3条の規定（職業能力開発促進法第10条の3第1号の改正規定、同条に1項を加える改正規定、同法第15条の2第1項の改正規定及び同法第18条に1項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第5条、第6条及び第10条の規定、附則第11条中国家公務員退職手当法第10条第10項の改正規定、附則第14条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第4条第2項及び第18条の改正規定並びに同法第33条の改正規定（「、第11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5条の5第1項」とあるのは「船員職業安定法第15条第1項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第15条から第22条まで、第24条、第25条及び第27条の規定 令和4年10月1日

（政令への委任）

第28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4年6月17日法律第68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。

- (1) 第509条の規定 公布の日

## 8 男女共同参画のあゆみ(世界・日本・徳島県・徳島市)

年	世界の動き	国内の動き	徳島県の動き	徳島市の動き
昭和50年 (1975年)	・国際婦人年世界会議開催 (メキシコシティ) ・「世界行動計画」採択	・総理府に「婦人問題企画 推進本部」「婦人問題担当 室」設置		
昭和52年 (1977年)		・「国内行動計画」策定		
昭和53年 (1978年)			・「婦人行政連絡会議」設置	
昭和54年 (1979年)	・国連第34回総会開催「女 子差別撤廃条約」採択			
昭和55年 (1980年)	・「国連婦人の十年」中間年 世界会議開催(コペンハー ゲン)	・「女子差別撤廃条約」署名		
昭和56年 (1981年)			・「婦人の生活実態と意識 調査」実施	
昭和57年 (1982年)			・企画調整部青少年婦人室 に女性のための窓口設置 ・「婦人問題懇話会」設置	
昭和58年 (1983年)			・「婦人問題協議会」設置	
昭和59年 (1984年)			・「徳島県婦人対策総合計 画(女性ライブプラン)」策 定	・総務部企画調整課に「女 性行政窓口」設置
昭和60年 (1985年)	・「国連婦人の十年」世界会 議開催(ナイロビ)「婦人 の地位向上のためのナイ ロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」制 定(昭和61年施行) ・「女子差別撤廃条約」批准		・「徳島市女性会議」設置
昭和62年 (1987年)		・「西暦2000年に向けての 新国内行動計画」策定		・「徳島市女性会議」提言
昭和63年 (1988年)				・「婦人問題に関する市民 意識調査」実施
平成元年 (1989年)			・「婦人の生活実態と意識 調査」実施	
平成2年 (1990年)	・国連経済社会理事会「ナ イロビ将来戦略勧告」採択			・総務部企画調整課に「女 性政策係」設置
平成3年 (1991年)		・「西暦 2000年に向けての 新国内行動計画」第一次 改定 ・「育児休業法」制定(平成4 年施行)	・「徳島県女性対策総合計 画(新女性ライブプラン)」 策定 ・「新女性ライブプラン推進 計画(1991～1993年 度)」策定	・「徳島市女性行動計画策 定懇談会」設置

年	世界の動き	国内の動き	徳島県の動き	徳島市の動き
平成4年 (1992年)			・「企画調整部青少年女性室」「徳島県女性対策協議会」「徳島県女性行政連絡会議」に名称変更	・「徳島市女性行動計画策定懇談会」提言 ・「徳島市女性行動計画」策定
平成5年 (1993年)	・世界人権会議開催(ウィーン) ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・「パートタイム労働法」施行	・「新女性ライブプラン推進計画(1994～1997年度)」策定	
平成6年 (1994年)		・総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画推進審議会」「男女共同参画推進本部」設置		
平成7年 (1995年)	・第4回世界女性会議開催(北京) ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化等) ・「ILO第156号条約」批准	・「女性問題に関する意識調査」実施	・「女性問題職員意識調査」実施 ・「女性の生き方相談」開始
平成8年 (1996年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「男女共同参画推進本部」設置	
平成9年 (1997年)		・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「介護保険法」公布 ・「食料・農業・農林基本法」施行	・「徳島県女性総合計画(女と男(ひととひと)輝くとくしまプラン)」策定 ・「企画調整部女性政策室」設置 ・男女共同参画プラザ「はばたき」開設 ・「徳島県男女協調週間」「徳島県男女協調の日」制定	
平成10年 (1998年)			・「女性による県議会」実施	
平成11年 (1999年)		・「改正男女雇用機会均等法」「改正育児・介護休業法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」施行		
平成12年 (2000年)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) 「政治宣言及び成果文章」採択	・「男女共同参画基本計画」策定	・「女性問題に関する意識調査」実施	・「徳島市女性センター」開設 ・「女と男(ひととひと)生き方相談」開始
平成13年 (2001年)		・内閣府に「男女共同参画局」「男女共同参画会議」設置 ・「DV防止法」施行	・「県民環境部男女共同参画推進チーム」設置	・「徳島市男女共同参画プラン策定懇話会」設置
平成14年 (2002年)			・「県民環境部男女共同参画課」「徳島県男女共同参画会議」設置 ・「徳島県男女共同参画推進条例」公布、施行	・「徳島市男女共同参画プラン策定懇話会」提言 ・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成15年 (2003年)		・「次世代育成支援対策推進法」制定(平成17年施行)	・「とくしま男女共同参画実行プラン」策定 ・「男女共同参画の推進に関する調査(DV等実態調査)」実施	・「男女共同参画プラン・とくしま」策定
平成16年 (2004年)		・「改正DV防止法」施行 ・「DV防止法に基づく基本方針」策定		・「男女共同参画プラン・とくしま」推進計画策定

年	世界の動き	国内の動き	徳島県の動き	徳島市の動き
平成17年 (2005年)	・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク)	・「改正育児・介護休業法」施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	・「配偶者暴力防止及び被害者保護に関する徳島県基本計画」策定	・女性センター事務室等をアミコビル4階に移転
平成18年 (2006年)			・徳島県立男女共同参画交流センター「フレアとくしま」開設	
平成19年 (2007年)		・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「DV防止法」改正(平成20年施行)	・「徳島県男女共同参画基本計画」策定	
平成20年 (2008年)		・「改正パートタイム労働法」施行 ・「次世代育成支援対策推進法」改正(平成21年施行)		・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成21年 (2009年)			・「配偶者暴力防止及び被害者保護に関する徳島県基本計画」改定 ・「徳島県こども女性相談センター」開設	・「徳島市男女共同参画プラン策定市民会議」設置
平成22年 (2010年)	・第54回国連婦人の地位委員会(国連「北京+15」記念会合)開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第3次)」策定		・「徳島市男女共同参画プラン策定市民会議」提言
平成23年 (2011年)	・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」正式発足			・「男女共同参画プラン・とくしま(第2次)」策定
平成24年 (2012年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	・「徳島県男女共同参画基本計画(第2次)」策定	
平成25年 (2013年)		・「DV防止法」改正(平成26年施行) ・日本再興戦略の中核に「女性の活躍推進」を位置付け		
平成26年 (2014年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択			
平成27年 (2015年)	・第59回国連婦人の地位委員会(国連「北京+20」記念会合)開催(ニューヨーク) ・第3回国連防災世界会議「仙台防災枠組2015-2030」採択(仙台)	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定		・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成28年 (2016年)			・「徳島県男女共同参画基本計画(第3次)」策定	・「徳島市男女共同参画プラン策定市民会議」設置 ・「徳島市男女共同参画プラン策定市民会議」提言
平成29年 (2017年)		・「改正男女雇用機会均等法」施行		・「第3次徳島市男女共同参画プラン」策定

年	世界の動き	国内の動き	徳島県の動き	徳島市の動き
平成30年 (2018年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「政治分野の男女共同参画推進法」公布、施行</li> <li>・「働き方改革関連法」公布</li> </ul>		
令和元年 (2019年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性活躍推進法」改正</li> <li>・「労働施策総合推進法改正」改正</li> <li>・「DV防止法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「徳島県男女共同参画基本計画(第4次)」策定</li> </ul>	
令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第64回国連女性の地位委員会「第4回世界女性会議25周年における政治宣言」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」の策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「徳島市パートナーシップ宣誓制度」の開始</li> </ul>
令和3年 (2021年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> <li>・「政治分野の男女共同参画推進法」改正</li> <li>・「ストーカー規制法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「徳島県立男女共同参画交流センター(フレアとくしま)」を、「徳島県立男女共同参画総合支援センター(ときわプラザ)」に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性センター」を「男女共同参画センター」に名称変更</li> <li>・「徳島市男女共同参画推進ネットワーク会議」設置</li> <li>・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施</li> </ul>
令和4年 (2022年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「困難な問題を抱える女性支援法」公布</li> <li>・「AV出演被害防止・救済法」公布</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「徳島市男女共同参画プラン策定市民会議」設置</li> <li>・「SDGs未来都市」に選定</li> </ul>



## 9 男女共同参画関連用語解説

用語	解説
<b>【あ行】</b>	
IT ツール	仕事の業務効率化を目的としたオンライン上のシステムのこと。
Webマーケティング	Web サイト、Web サービスにより多くの消費者を集客し、サイト上に掲載された商品・サービスなどの購入を促すための活動のこと。
SNS	ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、スマートフォンやパソコンを使って人間関係を築き、深めることができるインターネット上のサービスのこと。代表的なアプリケーションには、LINE（ライン）やFacebook（フェイスブック）、Twitter（ツイッター）、Instagram（インスタグラム）などがある。
M字カーブ	女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に仕事をやめる女性が多く、子育てが一段落すると再び働き始めるという特徴があるためである。
えるぼし認定	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業が取得できる制度のこと。
<b>【か行】</b>	
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」というように、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のこと。
<b>【さ行】</b>	
ジェンダー・ギャップ指数	世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、男女格差を明らかにできる。
次世代認定マーク（くるみん）取得企業	次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業のこと。
女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	昭和54（1979）年国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56（1981）年に発効。我が国は昭和60（1985）年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。
性自認	自分自身の性別を、自分でどのように認識しているかということ。「こころの性」と言い換えられることもある。
性的指向	恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか、又は向かないかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。
性的マイノリティ	性的指向（好きになる性）や性自認（こころの性）などの性のあり方が多数派と異なる人。「性的少数者」「セクシュアルマイノリティ」ともいい、その総称としてLGBT・LGBTQともいう。

用語	解説
<b>【た行】</b>	
ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別だけでなく、年齢や国籍、障害の有無、性的指向・性自認等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、自分らしく生き、誰もが個性や能力を十分に発揮し活躍できる社会のことをダイバーシティ社会という。
ダイバーシティインデックス	<p>民間企業が実施する、ダイバーシティの進捗や課題を可視化する指標のこと。次の4項目から構成される。</p> <p><u>ダイバーシティ(Diversity=多様性)</u> 多様な人が採用される仕組み／風土があるか</p> <p><u>エクイティ(Equity=公平)</u> 誰もが力を発揮できる仕組みや環境があるか</p> <p><u>インクルージョン(Inclusion=包含)</u> 多様な声を取り入れる仕組みや環境があるか</p> <p><u>ガバナンス&amp;イノベーション</u> (Governance &amp; Innovation=内部統制と革新) ダイバーシティと組織の成長への理解やイノベーション事例が出ているか</p>
男女共同参画社会	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、共に責任を担う社会のこと。
テレワーク	情報通信技術などを活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。
<b>【は行】</b>	
ファミリー・サポート・センター	地域の中で子育ての応援をしてほしい人と、子育ての応援をしたい人が会員となり、育児についてお互い助け合う会員組織のこと。
<b>【ま行】</b>	
マインドセット	経験や思い込みなどをもとに固定された思考や物事の見方のこと。
民間シェルター	民間団体によって運営されている、暴力を受けた被害者が一時的に避難できる施設のこと。
無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

用語	解説
<b>【ら行】</b>	
ライフステージ	人の一生を幼年期・少年期・青年期・壮年期・老年期などの成長過程や、就職・結婚・子育て・退職など節目となる出来事に応じて区分した各段階のこと。
リカレント教育	社会人になってからも、学校などの教育機関に戻り、学習し、また社会へ出ていくということを生涯にわたり続けることができる、循環・反復型の教育システム。
リスキリング	新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。
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)	<p>リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6(1994)年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。</p> <p>なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。</p>
<b>【わ行】</b>	
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。