

あかしジェンダー平等推進計画 (案)

～はじめに～

本市では、2030年までのまちづくりの指針となる「あかしSDGs推進計画（明石市第6次長期総合計画）」を策定し、2030年のまちのあるべき姿を、「SDGs未来安心都市・明石～いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで～」と定めてまちづくりを進めています。

この目標を達成するための個別計画として、女性、男性など、性別等にかかわらず、誰もがその個性と能力を發揮し、いきいきと暮らすことができる社会を目指し、「あかしジェンダー平等推進計画（以下「本計画」という。）」を策定します。

目次

1. 本計画の策定にあたって	
(1) 本計画策定の背景	1
(2) 本計画の位置づけ	4
(3) 本計画の期間	4
(4) 前計画の主な取組状況	5
2. 本計画の基本的な考え方	
(1) 基本理念	7
(2) 基本的な視点	7
(3) 施策の体系	8
3. 基本目標	
基本目標1 人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた取組推進	10
基本目標2 性別等に起因するあらゆる暴力や権利侵害の根絶	16
基本目標3 家庭生活、社会生活におけるジェンダー平等の推進	21
基本目標4 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進	25
基本目標5 施策の推進体制の充実	28

資料編

1 関連年表	30
2 用語解説（※）	34
3 男女共同参画社会基本法	36
4 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	39
5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	45
6 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	51
7 あかしジェンダー平等の推進に関する条例	55
8 明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会提言書	58
9 人権・男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書（抜粋）	63

（※）本文中に使用されている文言で馴染みのないものについて、用語解説を記載しています。（50音順）

1. 本計画の策定にあたって

(1) 本計画策定の背景

■男女共同参画社会に向けたこれまでの取組

我が国では1975年（昭和50年）の「国際婦人年」を契機とした世界の動きと連動しながら、男女共同参画社会の形成に関する法や制度の整備が進められてきました。

1999年（平成11年）には男女共同参画社会の基本理念とその方向性を明らかにした「男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）」が制定され、これを受けて「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）」などの改正や、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「DV防止法」という。）」、「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。以下「女性活躍推進法」という。）」の制定など様々な法整備が進められてきました。また、2020年（令和2年）には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されたところです。

本市では、男女共同参画社会基本法に基づく「市町村男女共同参画計画」として、「あかし男女共同参画プラン」（期間：2001年度～2010年度）を策定し、2002年（平成14年）4月には、「あかし男女共同参画センター」を開館し、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進を総合的かつ体系的に行ってきました。

さらに、2011年（平成23年）に改定した「あかし男女共同参画プラン～きらめきプラン21～（以下「前計画」という。）」では、「DV防止法」に基づく市町村基本計画を包含するとともに、2014年（平成26年）には、DV被害者支援を行う「明石市配偶者暴力相談支援センター（以下「明石市DVセンター」という。）」を設置するなど、DV防止及び被害者等の保護と自立のための取組を推進してきました。

また、2016年（平成28年）には、「女性活躍推進法」における市町村推進計画と一体のものとして行動計画を策定し、働く場面における女性の活躍推進の取組とともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組も、重点課題として推進してきました。

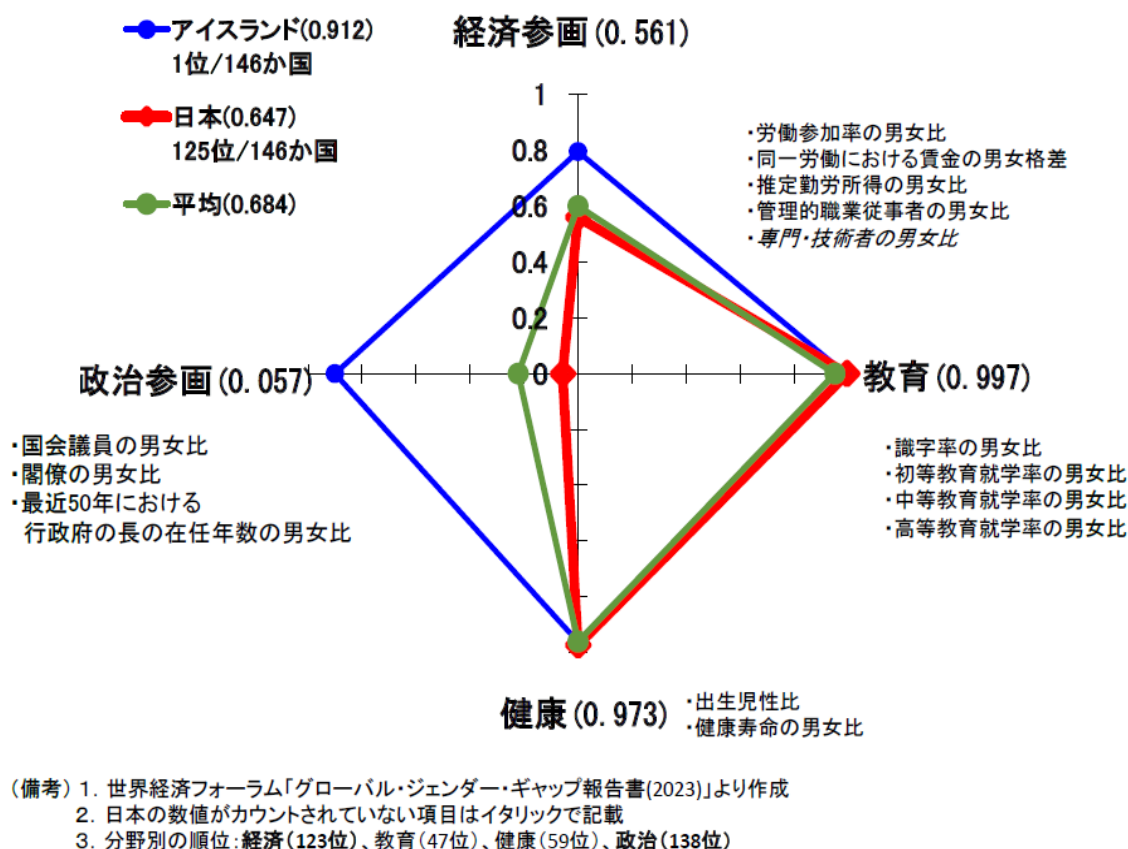
このような取組を推進する中、女性活躍推進の機運が高まり、2016年（平成28年）4月には、「地域の女性活躍推進のネットワーク組織」が発足し、フォーラムやセミナー、交流会など、様々な活動を重ねるとともに会員数も徐々に増加し、地域の女性活躍支援のためのネットワークが広がっています。

■SDGsとジェンダー平等推進

2015年(平成27年)に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」において、「ジェンダー平等と女性と女児のエンパワメント」はSDGs達成の前提条件であり、あらゆる政策立案にジェンダー平等の視点が入り入れられる「ジェンダー主流化」はSDGsを実現するための基本原則であると言われています。また、「ジェンダー平等」は個別目標の一つとしても位置づけられ、最重要課題として、その実現に向けての取組が加速しています。

しかしながら、我が国のジェンダー平等については、世界経済フォーラムが2023年(令和5年)に公表した男女格差を測るジェンダーギャップ指数において、世界146か国中125位となり、前年の116位から後退する結果となりました。

また、前年に引き続き、教育分野と健康分野では高順位ですが、経済分野と政治分野で特にスコアが低く、先進国の中で最低レベルとなるなど、ジェンダー平等に向けての更なる取組は喫緊の課題となっています。



本市においては、「子どもを核としたまちづくり」を進め、SDGsの達成に向け、優れた取組を行う自治体として、2020年(令和2年)7月には、国からSDGs未来都市に選定されました。

また、まちづくりの指針となる「あかしSDGs推進計画(明石市第6次長期総合計画)」においては、「SDGs未来安心都市・明石～いつまでも すべての人に や

さしいまちを みんなで～」を 2030 年(令和 12 年)のまちのあるべき姿として、SDGs の取組を進めているところです。

これらの取組の一環として、2021 年(令和 3 年) 8 月には、市役所の公募職員からなるジェンダー平等プロジェクトチーム(以下「PT」という。)を発足させ、ジェンダー平等を具現化する施策検討が行われ、さらに 2022 年(令和 4 年)には、ジェンダー平等実現のための担当部署を設置しました。

加えて、同年 12 月には、有識者等で構成された「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」の提言に基づき、「あかしジェンダー平等の推進に関する条例(令和 4 年条例第 22 号。2023 年(令和 5 年) 4 月 1 日施行。以下「ジェンダー平等推進条例」という。)」が制定されました。「ジェンダー平等推進条例」においては、ジェンダー平等を進めるための基本理念や主要分野における取組のほか、取組を具体的に進めるための推進計画の策定、また、推進体制の整備が謳われています。

■新たな課題「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」への対応

2022 年(令和 4 年)、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和 4 年法律第 52 号。以下「困難な問題を抱える女性支援法」という。)」が成立し、2024 年(令和 6 年) 4 月に施行される予定です。

明石市 DV センターでは、婦人相談員を配置し、これまでも DV 被害者等への支援だけでなく、性被害や生活困窮、若年妊娠など様々な困難な問題を抱える女性への支援を行ってきましたが、「困難な問題を抱える女性支援法」の施行を見据え、本市の取組方針を示すことが必要となっています。

このような状況やこれまでの取組の成果や課題などを踏まえ、さらに SDGs の視点やジェンダー平等の推進、「困難な問題を抱える女性支援法」施行を見据えた施策の方向性を示すため、「あかしジェンダー平等推進計画」を策定します。

本計画の名称については、前計画では「男女共同参画プラン」としていましたが、以下の理由から「ジェンダー平等推進計画」に改めることとします。

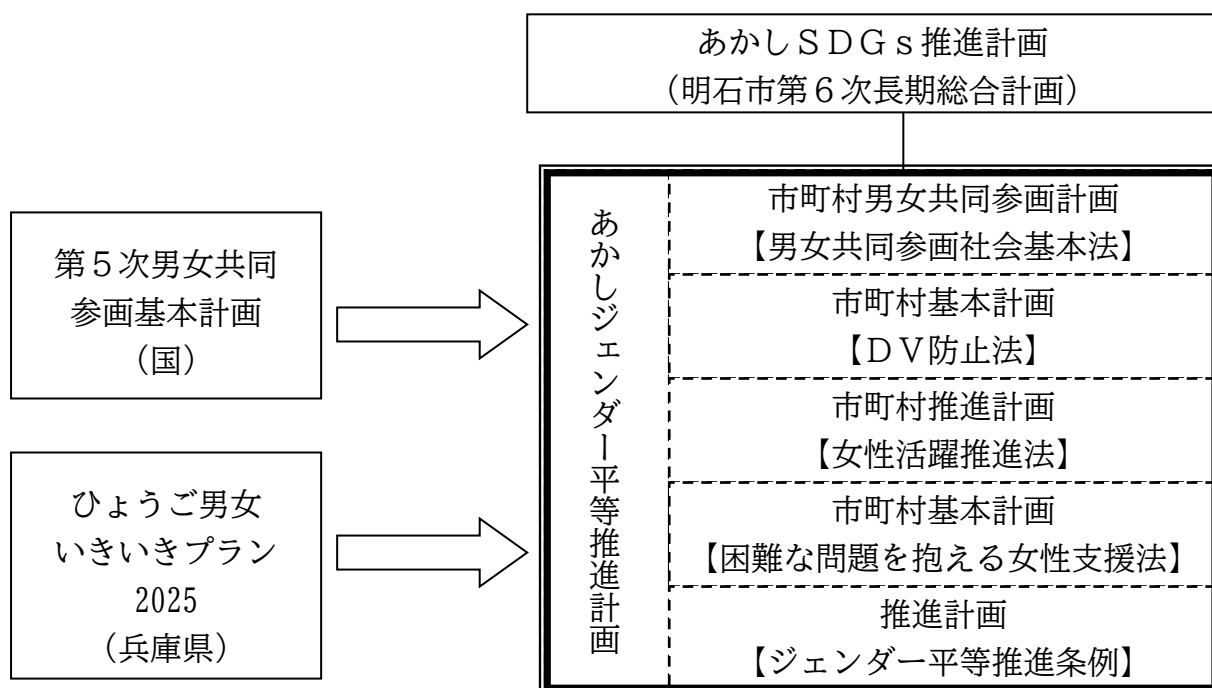
- 「ジェンダー平等の実現」が SDGs における NO. 5 のゴールに位置付けられており、「SDGs 未来安心都市・明石」を掲げる本市においても、そのことを尊重していること
- 男女という枠にとらわれず、性の多様性に関する理解を広めてきたこと
- 新たに、「ジェンダー平等推進条例」に定める推進計画として位置付けること

(2) 本計画の位置づけ

本計画は、あかし SDGs 推進計画（明石市第 6 次長期総合計画）の個別計画とし、同計画とあわせて策定されたあかし SDGs 前期戦略計画との整合を図りながら、施策を実施していきます。

また、以下に掲げる関連法令や条例に紐づく法定計画等として位置付けます。

- ① 男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に規定する「市町村男女共同参画計画」
- ② DV 防止法第 2 条の 3 第 3 項に規定する「市町村基本計画」
- ③ 女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定する「市町村推進計画」
- ④ 困難な問題を抱える女性支援法第 8 条第 3 項に規定する「市町村基本計画」（施行前は法の趣旨に基づく市の役割及び取組方針として位置付ける。）
- ⑤ ジェンダー平等推進条例第 25 条第 1 項に規定する「推進計画」



(3) 本計画の期間

上位計画である「あかし SDGs 推進計画(明石市第 6 次長期総合計画)」にあわせて、2030 年度（令和 12 年度）までとします。

(4) 前計画の主な取組状況

2011年（平成23年）から実施された前計画では、それぞれの基本目標に沿って、以下のとおり取り組んできました。概ね計画どおり取り組み、一定の成果をあげることができましたが、いまだ課題が残っているのが現状です。残された課題については、本計画のもと引き続き取り組んでいきます。

なお、課題については、「3. 基本目標」の「(1) 現状と課題」の項目で整理しています。

基本目標	取組状況
基本目標1 男女平等・男女共同参画・人権尊重に向けた意識づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○あかし男女共同参画センターにおいて、女性の悩みや法律、就業などの相談のほか、エンパワメントや再就職支援のセミナーなどの啓発事業を実施 ○地域の女性活躍推進のネットワーク組織と連携し、機運醸成を促すフォーラムやセミナー、交流会などの啓発事業を実施 ○固定的なジェンダー規範をなくすことを目的として、市内小学生を対象に「ジェンダー平等講座」を開催 など
基本目標2 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶 ～明石市配偶者等からの暴力対策基本計画～	<ul style="list-style-type: none"> ○明石市 DV センターを設置 ○DV 防止施策担当職員を採用し、相談体制を強化 ○緊急時、避難後の生活に係る支援体制の構築を目的として、「DV 被害者等自立生活援助事業」を実施 ○DV 対策に取り組む多様な支援者を養成するため「支援者養成講座」を実施 ○DV 被害者支援に係る関係機関との連携強化のため、連絡会議を設置 ○DV 相談窓口の周知（広報紙、ホームページ、リーフレット等） ○市内中高生を対象に「デート DV」防止をテーマとした出前講座を実施 など
基本目標3 生活の場における男女共同参画の促進	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て支援策の拡充（保育料の2人目以降無料、18歳までの医療費無料、0歳児の見守り訪問のためのおむつ定期便等） ○妊娠期から中高生まで幅広い年齢の子育てを地域でサポートすることを目指し「あかしこども広場」を開設 ○男性の育児・家事意識向上に係る施策の実施（「パパのための読み聞かせ講座」「kaji×kaji ハッピーシェア」等） ○子育ての応援を「したい人」と「してほしい人」がお互いに助け合いながら地域で子育てをすることを目的とした「ファミリーサポートセンター事業」を展開 ○自治会等地域への出前講座の実施 など

<p>基本目標4 働く場における男女共同参画の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○パワハラ、セクハラ等ハラスメントをテーマにした企業向け人権問題研修会を開催 ○働き方改革をテーマとした企業経営者向けのセミナーを開催 ○ハローワークとの連携のもと、多様な働き方をテーマとした講座や就業相談の実施 など
<p>基本目標5 生涯にわたる健康の保持・増進と福祉の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ジェンダー教育推進校において性の健康教育をテーマとした研修を実施 ○「あかし健康プラン21」に基づく各種事業を実施 ○ひとり親家庭の生活支援・自立支援の強化を目的として、就労・子育て・健康等に係る相談を実施 など
<p>基本目標6 施策の推進体制・進行管理の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○国・県の動向及び市の推進施策の情報発信 ○県内男女共同参画センター連絡会議や市町 DV センター連絡会議における意見交換及び情報共有 ○男女共同参画センター等市内公共施設へのポスター等の掲示及び配架 など

2. 本計画の基本的な考え方

(1) 基本理念

「日本国憲法」においては、基本的人権の尊重を基本理念に位置付けて、「侵すことのできない永久の権利」として保障するとともに、個人を尊重することを保障し、また「法の下での平等」のもと、性別に起因する差別をはじめとする一切の差別を禁止しています。

また、「男女共同参画社会基本法」においては、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向け、「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣行についての配慮」「政策等の立案及び決定への共同参画」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「国際的協調」の5つの基本理念を定めています。

これらを踏まえ、本計画においては、すべての人が性別、性自認、性的指向及び性表現（以下「性別等」という。）に関わりなく、それぞれの個性と能力を発揮できるように「性別等による不平等がなく、一人ひとりが自分の意思で生き方を選ぶことができ、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現をめざす」ことを基本理念とします。

この数年だけを見ても目まぐるしく社会情勢が変化しています。また、2020年(令和2年)に生じた新型コロナウイルス感染症の拡大による影響をみても、非常時には平常時の社会課題がより深刻化し、顕在化することが明白になっています。そのため、この基本理念の推進に当たっては、今後、私たちが経験したことがない非常事態や社会情勢によって起こる新たな社会課題に対応できるよう、あらゆる場面においてジェンダー視点を取り入れることが重要となります。

(2) 基本的な視点

基本理念を踏まえ、次に掲げる5つの視点をもって本計画を推進します。

① SDGs（持続可能な開発目標）の推進

「SDGs 未来安心都市・明石」を掲げる本市として、「いつまでも すべての人に やさしいまちを みんなで」をスローガンに、「経済」「社会」「環境」の3側面に配慮しながら、また、あかし SDGs 推進計画(明石市第6次長期総合計画)に沿って、取り組んでいきます。

② 人権の尊重

性別等のみならず、年齢、障害の有無及び程度、国籍等にかかわらず、家庭、職場、地域など社会のあらゆる場において、個人の尊厳が重んじられ、ありのままが尊重されることを基本とします。

また、近年の社会情勢や環境の急激な変化に伴い、社会的に弱い立場にある人たちが抱える諸問題が顕在化しています。とりわけ複合的な課題を抱える人たちが、それぞれの状況に応じた適切な支援により、安心かつ自立して暮らせる社会の実現を目指して取り組んでいきます。

③ インクルーシブ理念の推進

特定の属性を持つ一部の人だけの問題ではなく、すべての人が「自分ごと」として考える必要がある問題であることを認識し、誰もが心から安心して暮らせる社会を目指して社会全体で取り組んでいきます。

④ 参画と協働のまちづくり

これまで「明石市自治基本条例（平成22年条例第3号）」の理念に基づき推進してきた市政への市民参画や協働のまちづくりを、より一層重要なものと捉え、引き続きこれらに基づき市民とともに取り組んでいきます。

⑤ エンパワメントの推進

現在の社会においては、女性の経済的自立や社会参画の問題、男性の家庭や地域社会における孤立化など、様々な課題が数多くあります。

性別等にかかわらずすべての人が個性及び能力を十分に発揮できるよう、一人ひとりの個性と能力を磨くことを基本として取り組んでいきます。

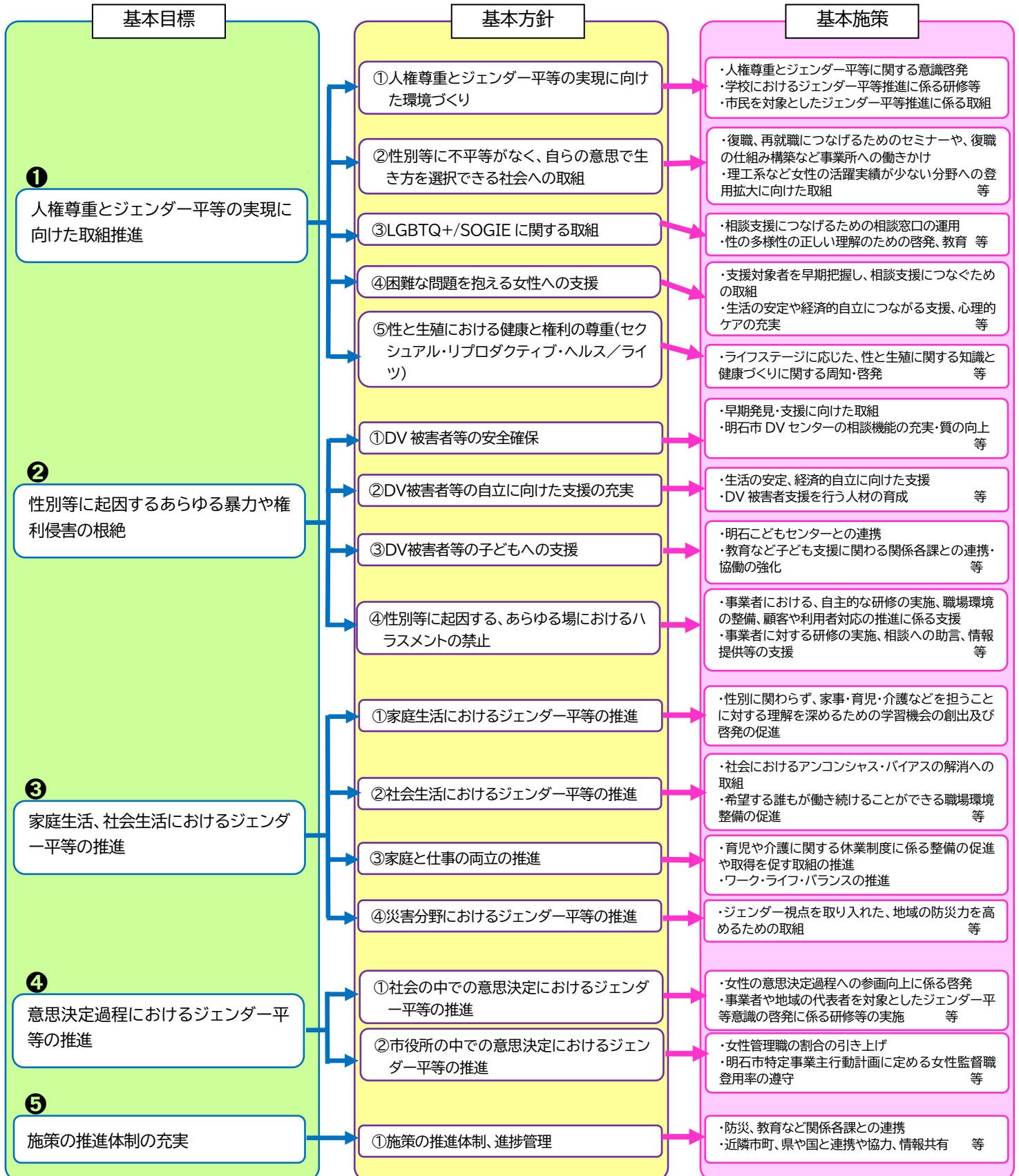
(3) 施策の体系

本計画で実施する施策体系は、次の通りです。

施策体系図

基本理念

性別等による不平等がなく、一人ひとりが自分の意思で生き方を選ぶことができ、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現をめざす



3. 基本目標

基本目標1 人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた取組推進

(1) 現状と課題

本市では、性別等による不平等がなく、一人ひとりが自分の意思で生き方を選ぶことができ、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現を目指しています。しかしながら、実現に向けての課題は多くあり、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）によって、「決めつけ」「押しつけ」が生じることが一因と言えます。

先に示したジェンダーギャップ指数によると、我が国においては「経済分野」と「政治分野」で男女格差が大きく、諸外国と比べ後れをとっています。

特に経済分野においては、「女性版骨太の方針 2023」においても、男女が家事・育児等を分担して、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けた取組を進めること、また、L字カーブに象徴される女性に多い非正規雇用労働者や経済的に厳しいひとり親世帯の現状等を踏まえ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を進めることが重要であると述べられています。「働きたい、働き続けたい」女性が、仕事と家庭生活を両立し、キャリアを中断することがないように、事業所の環境整備や職場風土づくりといった取組が必要とされています。

2020年（令和2年）3月に行った人権・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、女性に関する人権問題について聞いたところ、「昇給・昇進の格差など職場での男女の待遇の違い」があると感じている市民が全体の38.5%と4割近くを占め最も高く、次いで「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」（36.6%）、「男女の固定的な役割分担意識（「男は仕事、女は家庭など」）」（32.5%）となっています。

また、2019年（令和元年）12月に行ったまちづくり市民意識調査でも、日常生活の中で、男女の固定的な役割分担意識を「よく感じる」「ときどき感じる」と答えた人が約56%おり、全体の半数を超えています。

「感じない」と答えた人であっても、無意識のうちに性別による固定的な役割分担意識でものごとを見ており、それを当たり前と思い込んでいる可能性もあります。そのことに気づかずにいると、自分の判断や言動が時に相手を傷つけたり、

自分自身の可能性を狭めてしまったりすることがあるかもしれません。

長い年月の中で受け継がれてきた、社会通念や慣習、しきたりの中で、男女の役割に対する固定的な考え方は、一人ひとりが主体的に生きるための選択や、自らの能力を発揮する上での妨げになることを否定できません。

性別等による不平等がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会を実現していくためには、女性の活躍を推進し、女性をエンパワメントしていくことが求められているにもかかわらず、性別による固定的な役割分担意識や無意識の偏見により、それらが阻害される状況が見受けられます。

実際に、「女子は理系が苦手、男子は理系が得意」「女子は勉強をそんなに頑張らなくていい」といった周囲からの言葉によって、将来のキャリアの選択肢が狭まってしまうケースもあります。

一方で男性も、無意識の偏見による生きづらさを感じており、高い自殺率はその「生きづらさ」を象徴するデータの一つと考えられています。「男は妻子を養うべきだ」「男は仕事から早く帰る必要はない」「男は人前で泣くものではない」といった考え方が、男性を追い詰めてしまうケースもあります。

近年は、「LGBTQ+（性的マイノリティ）」や「^ソGIE」の認知が社会的に広がってきています。

SOGIE とは、誰もが持つ人の性を構成する3つの要素（性的指向、性自認、性表現）のことを言いますが、まだまだその多様性については理解が低く、「人の性(別)は、生まれた時につけられた性別で決まる」という認識が強い現状もあります。

このような現状から、市民の意識や社会の仕組み・規範の前提が、男女二元論、異性愛主義、恋愛（性愛）至上主義となっており、それらを原因として LGBTQ+ が偏見や差別、生きづらさに直面している例も多くあります。

LGBTQ+は約8%という調査もあり、LGBTQ+が直面する困難は、家庭・学校・職場等の生活の様々な場面に存在しています。

さらに、2022年（令和4年）5月には「困難な問題を抱える女性支援法」が成立し、2024年（令和6年）4月に施行されることとなっています。

これまで、女性をめぐる課題への取組については、1956年（昭和31年）に制定された「売春防止法（昭和31年法律第118号）」を根拠とする「性行又は環境に照らして売春を行うおそれのある女子」（要保護女子）の「保護更生」を図る婦人保護事業として始まりました。その後、2000年（平成12年）に「ストーカー行為等の規制等に関する法律（平成12年法律第81号）」、2001年（平成13年）

に「DV 防止法」が制定されたことを受け、性暴力・性犯罪被害者や人身取引被害、家庭関係破綻や生活困窮などの問題を抱えている女性たちも対象として、運用してきたところです。

しかしながら、近年、女性が抱える課題は、複雑化、多様化、複合化しており、特に新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響で、外出自粛が求められる中、家庭等に居場所のない女性たちの存在が顕在化しました。現場の支援者等からも、売春を行うおそれのある女子の保護更生について定める「売春防止法」を根拠とする従来の枠組から脱却し、ニーズに応じた新たな女性支援の枠組を構築することが強く求められています。

また、「性と生殖における健康と権利」とは、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ [Sexual and Reproductive Health and Rights (SRHR)]」ともいい、1994年にエジプト・カイロで開催された国際人口開発会議において提唱された概念です。女性のライフサイクルを通して、性と生殖に関する健康・生命の安全を権利として捉えるもので、女性の人権の重要な概念の一つとして認識されています。

出生時の戸籍上の性別に関わらず性自認を尊重するという、性別の自己決定の視点も重要です。

しかし、日本ではまだ定着しておらず、例えば生理については、恥ずかしいことで、口に出したり、相談しにくい状況がありますが、その背景には、社会に根付いてきた生理に対する穢れ意識や、性についてオープンに話すことがためられる環境が影響しています。

(2) 基本方針

①人権尊重とジェンダー平等の実現に向けた環境づくり

ジェンダーギャップを解消し、すべての人の人権が尊重される真の平等な社会を実現するためには、アンコンシャス・バイアスから生じる弊害を打破し、人々の意識を変え社会環境を整えていくことが重要となります。これには、各世代の状況に応じたアプローチや重層的な取組が必要です。とりわけ幼少期から性別等に基づく固定観念を生じさせないよう、子どもたちの学びの場を創出し、将来のジェンダー平等社会を見据えた意識啓発を行っていくことが大切です。また、子どもから高齢者まで幅広い層にジェンダー平等について理解してもらえるよう、わかりやすく啓発していくためのツールを作成し、発信していくことも必要です。

【基本施策】

- ▶ 人権尊重とジェンダー平等に関する意識啓発
- ▶ 学校におけるジェンダー平等推進に係る研修等
- ▶ 市民を対象としたジェンダー平等推進に係る取組

②性別等に不平等がなく、自らの意思で生き方を選択できる社会への取組

性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスから生じる弊害を打破するとともに、女性をエンパワメントし、とりわけ若年層に対して、理工系など、女性の活躍が進んでいない分野への興味、関心を持ってもらい、将来の進路選択の幅を広げてもらう取組を進める必要があります。

また、男性の「生きづらさ」を解消するため、職場などにおける周囲の理解を促進するとともに、男性自身の意識を変えていく必要があります。

【基本施策】

- ▶ 復職、再就職につなげるためのセミナーや、復職の仕組み構築など事業所への働きかけ
- ▶ 理工系など女性の活躍実績が少ない分野への登用拡大に向けた取組
- ▶ 女性の経済的自立及びデジタル分野におけるジェンダーギャップの解消に向けた取組
- ▶ 女性の活躍推進に向けたネットワークの促進
- ▶ 男性が相談しやすい体制づくり
- ▶ 男性の意識改革や家事スキルアップ等、生活力向上の取組

③LGBTQ+/SOGIE に関する取組

本市では、どんな性のあり方も尊重される「ありのままがあたりまえのまち」を目指しており、その実現に向けては、性の多様性を LGBTQ+だけでなくすべての人の問題と捉え、正しい理解を市民に広げ、性のあり方に起因する差別や差別的言動をなくしていく必要があります。

「ジェンダー平等推進条例」においても性別等に起因する権利侵害を明確に禁止しており、その理念を軸として、性の多様性の正しい理解に向けた啓発を行うことが欠かせません。

取組の実施に当たっては、とりわけ LGBTQ+の存在を見落とさないことが重要です。そのためにも、性のあり方に関連する困難や悩み等を抱える人や関係者に寄り添った相談支援を行っていきます。

【基本施策】

- ▶ 相談支援につなげるための相談窓口の運用
- ▶ 性の多様性の正しい理解のための啓発、教育
- ▶ 事業者等における取組の促進に向けた支援
- ▶ 当事者ニーズに沿った制度等の検討及び運用

④困難な問題を抱える女性への支援

困難な問題を抱える女性に対しては、その人権が尊重され、安心してかつ自立して暮らせるよう、その立場に立って相談に応じ、専門的技術にもとづいて必要な援助を実施していくことが必要です。

支援の実施においては、国が示す基本的な方針に基づき、支援対象者の多様なニーズに応じた包括的かつ継続的な「つながり続ける」支援や、行政機関のみでは実施が難しいきめ細やかな支援を行っている民間支援団体との協働により、早期から切れ目ない支援を目指します。

【基本施策】

- ▶ 支援対象者を早期把握し、相談支援につなぐための取組
- ▶ 生活の安定や経済的自立につながる支援、心理的ケアの充実
- ▶ 相談・支援に関わる団体・機関等との連携強化
- ▶ 多様なサービスにつなげるための関係各課との連携強化

⑤性と生殖における健康と権利の尊重（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）

男女がお互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、ジェンダー平等社会の形成にあたっての大前提です。

特に女性の心身の状態は、思春期・妊娠出産期・更年期・高齢期というライフステージによって大きく変化するという特性があることを男女共に理解し、協力し合うことが重要です。その中で、生理、安全な性生活、妊娠・出産、子どもを産む・産まないの自由、子どもの数や時期の自由、子どもの健やかな誕生や育ちなどについて、「私の体(特に性に関して)や心のことは、私が決める権利を持っている」という考え方を当たり前にすることが大切です。

例えばコロナ禍で社会問題となった「生理の貧困」においては、生理に対する正しい知識の不足、経済的な理由により生理用品の入手が困難になり、衛生的な対処ができず心身の健康に影響を及ぼすなどの事例がありました。性と生殖に関する健康上の問題に直面した時、自分の選択を決定するために正しい情

報を得ることや、必要なときに相談や支援を受けることは、性別等に限らず、人の尊厳や権利に関わる問題です。そのことを認識して、しっかりと施策に取り組んでいく必要があります。

【基本施策】

- ▶ ライフステージに応じた、性と生殖に関する知識と健康づくりに関する周知・啓発
- ▶ 幼少期から更年期まで、各年代に応じた性に関する教育の充実
- ▶ 性と生殖における健康と権利を守るために、必要な物資の提供等の取組
- ▶ 若年層を含む誰もが気軽に性について相談できる居場所の創出

基本目標2 性別等に起因するあらゆる暴力や権利侵害の根絶

(1) 現状と課題

本市では、「ジェンダー平等推進条例」において、あらゆる場において、性別等に起因する差別的取扱い、性暴力その他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならないことを定めています。

DVについては、「DV防止法」に基づき、配偶者からの暴力の防止及び被害者等の保護と自立のための取組を進めてきましたが、近年、明石市DVセンターに寄せられる相談件数は増加傾向にあります。

これまでもDV防止施策担当職員を配置して体制強化を図り、安全確保のため一時保護業務や、避難後の自立生活再建に向けた支援などに取り組んできましたが、市内で活動する民間のDV被害者支援団体がいないことから、協働して取り組むのは市外の団体に頼らざるを得ない現状が続いています。

年々、多様化、深刻化、複雑化するDV被害の状況や、被害者ニーズに応えるため、配偶者等のあらゆる暴力から被害者等とその子どもを守り、問題を解決するための施策展開を図る必要があります。

ハラスメントについては、これまでも雇用の分野における「男女雇用機会均等法」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）」において、事業主による「妊娠・出産」「育児休業・介護休業等の申出や取得等」を理由とする解雇等の不利益取扱いをすることを禁止してきました。2017年（平成29年）1月からは、妊娠・出産、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為を、従来から禁止されていた事業主が行う「不利益取扱い」と区別し、「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」として整理し、事業主に対して防止対策を講じることを義務付けています。

しかしながら、2020年（令和2年）度に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」においては、ハラスメントに関する相談件数はいまだに多く、またライフスタイルなどの多様化に伴う様々な新たなハラスメントが生じていることが明らかになっています。

また、2020年（令和2年）6月に「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）」が改正され、職場内のパワーハラスメントを防止する措置が義務付けられました（中小企業は2022年（令和4年）4月から義務付け）。現在は、すべての企業・学校・自治体等の職場において、パワーハラスメント防止措置が義務付けられていると

ころです。

なお、同法に基づく指針においては、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向・性自認等を本人の了解を得ずに暴露するアウティングが、パワーハラスメントに該当すると明示されています。実際にアウティングにより、命にもかかわる重大な事件が発生するという深刻な問題も生じているところです。

さらに本市では、「ジェンダー平等推進条例」で「何人も、カミングアウトの強制や禁止をしてはならず、かつ、アウティング（暴露）してはならない。」ことを定めています。

(2) 基本方針

①DV 被害者等の安全確保

「DV 防止法」における「配偶者」については、男女の別を問わず、事実婚の場合や離婚後に引き続き暴力を受ける場合も含まれ、「暴力」には身体に対する暴力だけでなく、精神的なもの、性的なものも含まれています。保護命令について同性カップル間の暴力が対象になった例もあります。

市民意識調査の結果において、DV を受けたことがある市民のうち、市役所やDV センター等の公的機関、警察、弁護士、民間の相談機関などに相談した割合は 5.8%と少なく、「何もしなかった」が 36.3%と 3 人に 1 人がだれにも打ち明けられていない現状となっています。

そのため、「暴力を一切認めない」という方針のもと、DV に悩んでいる人が迷わず相談できるように、市民に最も身近な公的機関である市役所の相談窓口の周知を一層図ります。

また、パートナー間といういわば私的な関係で起こっている暴力は他者や公的機関に相談するものではないという考え方や加害者との暴力的関係の結果、自己肯定感や自尊感情が低下し、「自分が悪い」という思いのため相談に至らないなどのケースが発生します。それを防ぐため、何か疑問に感じたらちょっとしたことでも安心して相談できる、被害者の気持ちや立場に寄り添った相談窓口の体制や対応の充実を図り、適切な支援につなぐことができるように、各種相談窓口の連携に努めます。

さらに、緊急に保護を求めてきた DV 被害者等の生命・安全を守るために、緊急一時保護等による安全な避難場所の確保や、警察との連携を図っていくとともに、DV 被害者情報が加害者に知られ、被害者等が危険にさらされることのないよう、個人情報の管理の徹底を図ります。

DV 被害の防止や深刻化を防ぐためには、一人ひとりが人権意識を高め、DV

について理解を深めることが大切です。なぜなら DV 被害者の家族、親族、友人など身近にいる人が、「もしかしたらそれは DV かもしれない。専門の相談窓口相談してみたら」と声をかけ、パートナー間であっても暴力は絶対に許されることではないとの考え方や具体的な相談窓口の情報を伝え、相談を促すことで、早期発見、早期支援につながるからです。

引き続き、家庭、地域や学校等あらゆる場における啓発・教育を推進します。

【基本施策】

- ▶ 早期発見・支援に向けた取組
- ▶ 明石市 DV センターの相談機能の充実・質の向上
- ▶ 緊急時における DV 被害者等の安全確保
- ▶ DV 被害者等の情報管理の徹底
- ▶ 広域連携の強化
- ▶ 児童・生徒の発達段階に応じた、ジェンダー平等意識を高める教育・啓発
- ▶ DV 防止に向けた市民への啓発の推進

②DV 被害者等の自立に向けた支援の充実

DV 被害者等が、緊急時の安全確保の段階を脱した後、速やかに、安全な場所で安心して生き生きと過ごすことができるよう、被害からの回復のための取組を進める必要があります。この段階で行う被害者の気持ちや立場に寄り添った支援は、DV 被害者等の再出発のためにとっても有効であり、その意思を尊重することを基本とし、DV 被害者等が抱える多様な課題や状況等に応じた最適な支援を行えるよう、多様な支援を包括的に提供する体制を整備していきます。

また、関係機関及び民間支援団体の協働により、早期から切れ目なく支援が実施されるよう、市内で DV 防止対策に取り組む多様な人材を発掘し育成するとともに、既存の民間支援団体の掘り起こしを行うなどにより、より強固な連携体制を構築するなど、継続した活動を実施するための基盤整備が求められます。

【基本施策】

- ▶ 生活の安定、経済的自立に向けた支援
- ▶ DV 被害者支援を行う人材の育成
- ▶ 市役所における DV 問題周知・理解の増進と関係各課の連携・協働の強化
- ▶ 民間支援団体との連携体制強化
- ▶ 関係各課と関係機関との連携
- ▶ 性犯罪・性暴力を含めた被害者等に対する心のケアなどを行う支援機関と

の連携

③DV 被害者等の子どもへの支援

子どもを伴う DV 被害者等が多く見受けられます。DV 被害者等に子どもがいる場合は、その子どもが DV を目撃している場合が多くあり、家庭の中で子どもが受けていた心理的外傷について十分考慮する必要があります。また、暴力のある生活から逃れ、安心・安全な生活を取り戻しても、今までの生活の影響から子どもが様々な問題行動を示すことがあり、それらへの対応や支援を充実させる必要があります。

さらに、暴力環境から離れた後の DV 被害者等も、その被害の影響が即時になくなるわけではありません。DV 被害の影響を、「問題行動」と捉えたり、「育児能力欠如」と決めつけたりしないように、DV や児童虐待への対応に関する理解や支援を、明石こどもセンター等と連携して実施していく必要があります。

【基本施策】

- ▶ 明石こどもセンターとの連携
- ▶ 教育など子ども支援に関わる関係各課との連携・協働の強化
- ▶ 子ども支援を行う民間支援団体との連携・協働の強化
- ▶ 子どもを連れた DV 被害者等が安心して相談できる体制の確立
- ▶ DV 被害者支援の一環として行う子どもの支援

④性別等に起因する、あらゆる場におけるハラスメントの禁止

法改正や「ジェンダー平等推進条例」の趣旨を踏まえ、すべての働く人が安心して働き続けることができる職場環境の整備が市内事業所において進むよう、事業者に対して、パワハラ・セクハラなど人権問題に関する周知・啓発、支援等を行うことが必要です。

また、性のあり方(SOGIE)の多様性や SOGIE のマイノリティである LGBTQ+、さらに職場における SOGIE ハラスメント防止に関して、事業者(学校・医療機関・企業等)に正しい理解を広げるとともに、事業者において SOGIE ハラスメント防止や、SOGIE の多様性を尊重するための具体的取組が進むよう、必要な施策を行っていくことが大切です。

そして、アウティングは絶対にしてはいけないことだという意識付けを徹底することにより、希望する本人が安心してカミングアウトできる環境づくりを行っていくことが必要です。

【基本施策】

- ▶ 事業者における、自主的な研修の実施、職場環境の整備、顧客や利用者対応の推進に係る支援
- ▶ 事業者に対する研修の実施、相談への助言、情報提供等の支援
- ▶ 事業者における取組状況や好事例等についての情報発信
- ▶ カミングアウトやアウティングについての理解を広げるための取組

基本目標3 家庭生活、社会生活におけるジェンダー平等の推進

(1) 現状と課題

家事、育児、介護をはじめとする家庭生活においては、性別にかかわらず、個人の能力やお互いの合意によって、役割を分担することが適当ですが、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な仕事、女性は補助的業務」というように、暗黙のうちに、性別を理由にして役割を固定的に分ける場面が見受けられます。

実際に、いわゆる共働き世帯が7割近い状況であるにもかかわらず、産後うつやワンオペ育児といった社会問題からもわかるように、家事や育児については、男性に比べて女性の負担が大きい状況が続いています。2021年（令和3年）の総務省統計局「社会生活基本調査」においても、1日あたりの家事・育児・介護時間は、6歳未満の子どもを持つ男性が1時間54分なのに対し、女性は7時間28分となっています。

また、職場、学校、地域をはじめとする社会における生活（以下「社会生活」という。）においても、暗黙のうちに「性別による役割分担」が行われていることがあります。役割を性別で固定的に決めつけたり、押しつけたりしてしまうことで、その相手が傷ついたり、キャリアに影響が生じたり、可能性が狭まってしまふこともあります。

実際に市民意識調査においても、先に述べたとおり、「昇給・昇格の格差など職場での男女の待遇の違い」「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」の割合が高くなっています。このことから、社会生活における男女の不平等はまだ存在していると言え、ジェンダー平等を目指すためには、女性活躍の推進は必要不可欠です。

さらに、長時間労働を基本とした労働環境においては、家庭生活での役割を分担して担うことが難しく、どうしても負担がどちらか一方に偏ってしまいます。

職場を例にしましたが、学校や地域活動の場などにおいても、「性別による役割分担」が大きな課題となっており、社会的な男女の不平等は完全に消えているとは言えません。

家庭生活と社会生活の両方の充実を希望する人が、家庭か仕事かの二者択一を迫られることなく、どちらも充実している状態になるためには、まずは育児休業や介護休業などに関する制度が十分に機能することが不可欠です。

市民意識調査においても、仕事と子育て・介護・家庭生活・地域活動を両立するための取組として、時間外労働削減のための対策や、計画的な休暇の取得や記

念日休暇制度などの有給休暇取得の奨励、介護休業制度の充実を求める割合が高くなっています。

しかし、男性の育児休業取得については、長時間労働を前提とした労働環境や性別による固定的な役割分担意識が背景にあり、なかなか進んでいない状況です。

さらに、少子高齢化、働く女性の増加、生涯未婚率の上昇により、家族の在り方も多様化しています。父母どちらかと子どもの家族、事実婚や同性カップルの家族、子どもを持たない家族、子どもと一緒に婚姻や同居をしたステップファミリー、里親家庭や血縁がなくとも助けあって暮らす家族など、「従来の家族像」ではない家族が増加する一方で、社会制度はこれらの多様な家族の在り方を認め、尊重しているとはいえないのが現状です。

一方で、災害時においては、日常の家庭生活、社会生活と大きく異なる状況となることから、平常時とは異なる課題が生じます。

現に東日本大震災の発生後、避難所では発生直後から女性用物資が不足し、着替え、授乳等の専用スペースが設置されないなど、様々な問題が浮かび上がりました。また、女性への役割分担の固定化や性暴力の増加、男性に比べて多い災害関連死などの問題が明らかになったところです。

今後、女性やLGBTQ+などジェンダー目線で多様な方に配慮した避難所の運営をはじめとする防災対策が求められます。

兵庫県南部地震を経験した本市は、将来の災害を見据え、性別等・年齢・障害の有無等の多様な観点を踏まえた災害対策の構築を、重要な課題と捉えてきましたが、これまで防災会議のメンバーがほとんど男性であったことをはじめ、なかなかジェンダー視点での議論が行われておらず、課題解決に至っていませんでした。

(2) 基本方針

①家庭生活におけるジェンダー平等の推進

家庭生活においては、「性別による役割分担」意識を見直し、性別にかかわらず個人の能力やお互いの合意によって役割を分担することが大切です。また実際には、家庭生活は社会生活と複雑に絡み合っていることから、それぞれ切り分けて考えるのではなく、総合的に考えることが望ましいと言えます。

【基本施策】

- ▶ 性別に関わらず、家事・育児・介護などを担うことに対する理解を深めるための学習機会の創出及び啓発の促進

②社会生活におけるジェンダー平等の推進

職場においては、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」のように、個人の能力でなく性別を理由にして役割を固定的に分けるといった、いわゆる性別による固定的な役割分担意識が根深く存在することを意識して、これらに基づく制度や慣行を見直すことで、女性活躍の推進につなげていく必要があります。

また、育児中、介護中の人も働きやすい環境を作るため、短時間勤務制度の導入や、ICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）を活用した働き方など、誰もが働きやすい職場環境の整備を行うことが求められています。

【基本施策】

- ▶ 社会におけるアンコンシャス・バイアスの解消への取組
- ▶ 希望する誰もが働き続けることができる職場環境整備の促進
- ▶ 女性活躍推進法に基づく格差解消、一般事業主行動計画の策定促進

③家庭と仕事の両立の推進

家庭と仕事を両立させるためには、上記「①家庭生活におけるジェンダー平等の推進」や「②社会生活におけるジェンダー平等の推進」に加え、両立を可能とする働き方の見直しが必要であり、その一環として、育児や介護に関する休業制度を使い勝手の良いものとして機能させることも重要です。

【基本施策】

- ▶ 育児や介護に関する休業制度に係る整備の促進や取得を促す取組の推進
- ▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

④災害分野におけるジェンダー平等の推進

PTの検討に関連して、ジェンダーと防災の取組に係る専門委員会議（女性7名、男性2名）が2022年2月に設置されました。専門委員会議では、高校生や障害者を含む多様なメンバーによって議論が行われ、ジェンダー視点を取り入れた多様な地域防災の取組への提言を受けて、明石市地域防災計画が同年8月に改定されました。

改定後の計画においては、「すべての人が支えあう 災害に強く 人にやさ

しいまちづくり」という防災理念を掲げ、地域防災組織や危機管理体制を強化することを謳っており、その中で性別・年齢・障害・国籍などの多様性に配慮したジェンダー視点の重要性にも触れているところです。今後は同計画に沿って、女性や若者の参画を得ながら具体的な取組を実施していく必要があります。

また、本市の取組を広げ、地域全体の防災力の向上を図っていくために、積極的に多様な立場の人々への働きかけを行っていきます。

【基本施策】

- ▶ ジェンダー視点を取り入れた、地域の防災力を高めるための取組
- ▶ 災害時におけるジェンダー視点を子どものころから育むため、小中学校等における啓発
- ▶ 明石市地域防災計画の理念の定着に向け、同計画に沿った防災訓練の実施

(1) 現状と課題

社会におけるジェンダー平等を実現するには、意思決定過程におけるジェンダーバランスが不可欠です。ジェンダーバランスが図られることによって、性別等にかかわらず誰もが意思決定に参画できる機会が保障されていることが実感でき、さらには見落としていた視点や論点が可視化され、ジェンダー平等の実現に向けて必要な取組が明確になると言えます。

また、多様な人が意思決定に参画すると、多角的な視点から諸課題を検討することができ、同質グループによる意思決定の偏りやリスクが解消され、新しいアイデアや提案によってイノベーションが起きやすいとされています。すなわち、意思決定の場に多様性を反映させることが、より良い意思決定につながると言えます。

「女性版骨太の方針 2023」においても、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標を設定するなど、意思決定過程の場における女性の登用を求めており、社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保することが、経済成長の好循環の実現につながるとしています。今後は、女性リーダーを目指すことが可能だと感じさせる環境づくりや男性の家事への参画促進に資する取組を積極的に行っていくことが求められています。

本市においても、職場、地域をはじめとする社会においては、多様な価値観や考えを十分に反映させることが必要と言えます。とりわけ社会の意思決定過程におけるジェンダーバランスについても配慮が必要であり、「ジェンダー平等推進条例」においても、意思決定過程におけるジェンダー平等を進めるための規定を設けています。

しかしながら、例えば、職場であれば企業役員などにおける女性割合の低さが課題となっており、特に学校においては、子どもたちにとって身近な大人である教職員の働き方、暮らし方が、ロールモデルとして子どもたちの性別役割分担意識に影響を与えるにもかかわらず、校長や教頭といった役職における女性割合が低い状況となっています。また、地域であればまちづくり協議会の会長や副会長における女性割合の低さなど、十分にジェンダーバランスが図れているとは言えません。

社会におけるジェンダー平等を実現するためには、様々な視点から施策を推進する必要があり、もちろん女性やLGBTQ+などの視点を踏まえた取組も必要ですが、実際には当事者の声が具体的な施策に結びつきにくい現状となっています。

また、市役所においては、管理職など意思決定過程に関わる職員に女性が少ないことが大きな要因の一つであり、実際に同年代の男性職員に比べると、キャリアアップに差があることがうかがえるなどの課題があります。

(2) 基本方針

①社会の中での意思決定におけるジェンダー平等の推進

性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが根深く残っている現状を鑑みると、まずは様々な分野における女性の意思決定過程への参画の向上に係る啓発を行うことが必要です。具体的には、ジェンダー平等に関する研修や出前講座の中で女性の意思決定過程への参画の重要性及び必要性について説明し、企業経営者や地域代表者などの理解を深める取組を実施することが手法の一つとして有効です。

また直接的な取組としては、女性リーダー育成研修を実施し、政治、企業、地域など様々なフィールドで活躍できる人材を育てることも考えられます。

【基本施策】

- ▶ 女性の意思決定過程への参画向上に係る啓発
- ▶ 事業者や地域の代表者を対象としたジェンダー平等意識の啓発に係る研修等の実施
- ▶ 女性リーダーを育成するための研修等の実施
- ▶ 学校教職員に対するジェンダー平等意識の啓発

②市役所の中での意思決定におけるジェンダー平等の推進

意思決定過程におけるジェンダー平等を社会へ推進するためには、まず市役所が率先して取組を進めていくことが大切となります。

市役所においてジェンダー平等を推進し、特に意思決定過程におけるジェンダーバランスを図るには、男女間のキャリアアップの差を埋めていくことが必要です。キャリアアップの差が生じる理由については、性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめ、家事・育児と仕事との両立に関する問題、職場環境の問題など様々な要因があると考えられ、要因を紐解きながらそのギャップを埋めていくことが必要です。

【基本施策】

- ▶ 女性管理職の割合の引き上げ
- ▶ 明石市特定事業主行動計画に定める女性監督職登用率の遵守

- ▶ 女性職員が積極的に管理職・監督職にチャレンジするために必要な支援及び環境整備
- ▶ 男女ともに分け隔てなくキャリアアップができるようなキャリアパスの構築

基本目標5 施策の推進体制の充実

(1) 現状と課題

これまで男女共同参画課を中心として、市役所の関係各課、男女共同参画センター、地域の女性活躍推進のネットワーク組織などと連携しながら施策を推進してきました。また、PTにおいては、意思決定やその他の多様なテーマにおいてジェンダー平等を進めるための検討の過程で、防災部局や教育部局などと横連携を図ってきました。さらに、2022年（令和4年）度には政策局にジェンダー平等推進室（現：インクルーシブ推進室）を設置し、主に啓発関係の取組を中心にした施策展開を強化しましたが、その過程でも市役所の多くの部署との連携を意識的に実施し、関係各課との連携のもと施策を進めていく風土を培ってきたところです。

一方で、「ジェンダー平等推進条例」においては、「推進体制の整備等」というタイトルで章建てし、推進計画の策定に加えて、推進体制を整備することも謳っています。「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」においても、施策を継続的に進めるために重要なポイントとして「進捗管理を行う体制づくり」が挙げられており、これをしっかりと整備することが求められています。

(2) 基本方針

①施策の推進体制、進捗管理

恒常的に本計画の担当部署を設け、市役所の推進体制を整えるとともに、関係各課との連携を進めることが必要です。また、関係機関との連携協力体制を構築し、さらには、市民・事業者・地域団体・関係団体等とも協働しながら取組を実施していく体制を整えることも重要です。

そして、これらの推進体制を基礎として、取組を実施していくとともに、その進捗状況については、担当部署を中心として、定期的な管理に努めていきます。

【基本施策】

- ▶ 防災、教育など関係各課との連携
- ▶ 近隣市町、県や国と連携や協力、情報共有
- ▶ 市民、事業者、地域団体、関係団体等との連携協働に向けた情報提供及び共有、ネットワークづくり等環境構築

資料編

1 関連年表

年	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	明石市の動き
1945 (昭和 20)年	国際連合誕生	婦人参政権確立		
1946 (昭和 21)年	婦人の地位向上委員会発足	婦人参政初の総選挙 日本国憲法公布		
1967 (昭和 42)年	「婦人に対する差別撤廃宣言」 採択			
1975 (昭和 50)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 国連国際婦人年	内閣総理大臣を本部長とする 「婦人問題企画推進本部」設置 総理府婦人問題担当室業務開始 女子教育職員、看護婦、保母等 の育児休業に関する法律の成立 (昭和 51 年施行) 国際婦人年記念日本婦人問題会 議開催		
1976 (昭和 51)年	「国連婦人の十年」始まる (1985 年まで) ILO(国際労働機関)事務局に婦 人労働問題担当室設置			
1977 (昭和 52)年		「国内行動計画」策定 国立婦人教育会館開館	婦人対策室設置	
1978 (昭和 53)年			兵庫県婦人行動綱領制定	
1979 (昭和 54)年	「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)採択			「婦人のつどい」開催
1980 (昭和 55)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		婦人・生活課設置 第 1 回明石婦人会議開催 明石市婦人団体連絡会発足
1981 (昭和 56)年	「女子差別撤廃条約」発効 ILO「家族的責任を有する男女労 働者の機会均等及び待遇の均等 に関する条約(156 号)」採択	「国内行動計画後期重点目標」 策定		
1985 (昭和 60)年	「国連婦人の十年」最終年世界 会議開催(ナイロビ)	「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准	「ひょうごの婦人しあわせプラ ン」策定	
1986 (昭和 61)年		婦人問題企画推進有識者会議開 催 「男女雇用機会均等法」施行		
1987 (昭和 62)年		「西暦 2000 年に向けての新国 内行動計画」策定		
1990 (平成 2)年			「新ひょうごの女性しあわせプ ラン」策定	
1991 (平成 3)年		「西暦 2000 年に向けての新国 内行動計画(第 1 次改定)」策定 「育児休業法」公布		
1992 (平成 4)年		婦人問題担当大臣設置	県立女性センター開設	
1993 (平成 5)年	国連世界人権会議開催(ウィー ン) 国連総会「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」成立・ 施行 中学校で家庭科が男女必修		
1994 (平成 6)年	国際人口・開発会議開催(カイ ロ)	男女共同参画室、男女共同参画 審議会、男女共同参画推進本部 を設置 高等学校で家庭科が男女必修 子育てのための「エンゼルプラ ン」策定		「あかし女性プラン」策定 婦人・生活課から女性・生活課 に課名変更 明石市婦人団体連絡会から明石 市女性団体協議会に改称

年	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	明石市の動き
1995 (平成 7)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(育児・介 護休業法成立) ILO「家族的責任を有する男女労 働者の機会及び待遇の均等に関 する条約(156 号)」批准		
1996 (平成 8)年		男女共同参画審議会から「男女 共同参画ビジョン」答申 「男女共同参画 2000 年プラン」 策定	「新ひょうごの女性しあわせプ ラン後期実施計画」策定	情報誌「きらめき」創刊
1997 (平成 9)年		「男女雇用機会均等法」 「労働基準法」 「育児・介護休業法」改正 「介護保険法」公布		
1999 (平成 11)年		「男女共同参画社会基本法」施 行		「男女共同参画社会実現に向け ての市民意識調査」実施
2000 (平成 12)年	「女性 2000 年会議」(ニューヨ ーク)「政治宣言」及び「成果文 書」採択	「介護保険法」施行 「児童虐待防止法」施行 「ストーカー行為等の規制等に 関する法律」施行 男女共同参画審議会「女性に対 する暴力に関する基本的方策に ついて」答申 「男女共同参画基本計画」策定		
2001 (平成 13)年		男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「配偶者からの暴力の防止及び 被害者の保護に関する法律」施 行 「男女共同参画週間」設定(6 月 23 日～29 日)	「兵庫県男女共同参画計画ーひ ょうご男女共同参画プラン 21 ー」策定	「あかし男女共同参画プラン」 策定
2002 (平成 14)年			「男女共同参画社会づくり条 例」制定・施行	あかし男女共同参画センター開 設 女性・生活課から男女共同参画 課へ課名変更
2003 (平成 15)年		「少子化社会対策基本法」施行 「次世代育成支援対策推進法」 施行 「母子及び寡婦福祉法」一部改 正	「男女共同参画兵庫県率先行動 計画ーひょうごアクション 8ー」 策定	
2004 (平成 16)年		「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」一 部改正 「性同一性障害者特例法」施行		「あかし男女共同参画プラン第 2 次実施計画」策定
2005 (平成 17)年	第 49 回国連婦人の地位委員会 (「北京+10」)開催(ニューヨ ーク)	「第 2 次男女共同参画基本計 画」閣議決定 「介護保険法」「育児・介護休業 法」改正 「女性の再チャレンジ支援ブラ ン」策定		

年	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	明石市の動き
2006 (平成 18)年		「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	「兵庫県男女共同参画計画一ひょうご男女共同参画プラン21-（後期実施計画）」策定 「第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画-新ひょうごアクション8-」策定 「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」策定 県立男女共同参画センターに「ひょうご女性チャレンジひろば」開設 「ひょうご子ども未来プラン」策定 「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」締結	
2007 (平成 19)年		「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」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 「パートタイム労働法」改正		「あかし男女共同参画プラン第3次実施計画」策定
2008 (平成 20)年		「女性の参画加速プログラム」策定 「次世代育成支援対策推進法」改正		「チャレンジひろば」開設
2009 (平成 21)年		「育児・介護休業法」改正	「第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定 「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」策定 「ひょうご仕事と生活センター」開設	「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2010 (平成 22)年		「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	「新ひょうご子ども未来プラン」策定	
2011 (平成 23)年	ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関（UN Women）設立		「新ひょうご男女共同参画プラン21（第2次兵庫県男女共同参画計画）」策定	「あかし男女共同参画プラン」 「あかし男女共同参画プラン第4次実施計画」 「明石市配偶者等からの暴力対策基本計画」策定
2012 (平成 24)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メント」決議案採択	「女性の活躍推進による地域活性化行動計画」策定	「男女共同参画社会づくり条例」制定 「第4次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定	
2013 (平成 25)年		若者・女性活躍推進フォーラムの開催 「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」改正 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」改正		
2014 (平成 26)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メント」決議案採択	「男女雇用機会均等法」改正 「次世代育成支援対策推進法」改正 「パートタイム労働法」改正		「明石市配偶者暴力相談支援センター」設置

年	世界の動き	国の動き	兵庫県の動き	明石市の動き
2015 (平成 27)年	第 59 回国連婦人の地位委員会 (「北京+20」記念会合)開催(ニ ューヨーク)	「女性活躍加速のための重点方 針 2015」策定 「女性の職業生活における活躍 の推進に関する法律」成立・施 行 「第 4 次男女共同参画基本計 画」閣議決定	「第 5 次男女共同参画兵庫県率 先行動計画-ひょうごアクション 8-」策定	
2016 (平成 28)年		「育児・介護休業法」改正 「男女雇用機会均等法」改正	「ひょうご男女いきいきプラン 2020 (第 3 次兵庫県男女共同参 画計画)」策定	「明石市特定事業主行動計画」策 定 女性活躍推進のネットワーク組 織発足 「女性の活躍推進に向けた政策 提言」提出
2018 (平成 30)年		「政治分野における男女共同参 画の推進に関する法律」成立・ 施行 「働き方改革を推進するための 関係法律の整備に関する法律」 成立	「第 6 次男女共同参画兵庫県率 先行動計画-ひょうごアクション 8-」策定	
2019 (令和元)年		「女性の職業生活における活躍 の推進に関する法律等の一部を 改正する法律」公布 「DV 防止法」改正 「労働施策総合推進法」改正 「育児・介護休業法」改正 「子ども・子育て支援法」改正		
2020 (令和 2)年	第 64 回国連女性の地位委員会 (「北京+25」記念会合)開催(ニ ューヨーク)	「第 5 次男女共同参画基本計 画」策定		LGBTQ+/SOGIE 施策担当設置
2021 (令和 3)年		「育児・介護休業法」改正 「政治分野における男女共同参 画の推進に関する法律」改正	「ひょうご男女いきいきプラン 2025 (第 4 次兵庫県男女共同参 画計画)」策定 「第 7 次男女共同参画兵庫県率 先行動計画-ひょうごアクション 8-」策定	パートナーシップ・ファミリーシ ップ制度開始 ジェンダー平等プロジェクトチ ーム発足
2022 (令和 4)年		「女性の職業生活における活躍 の推進に関する法律」改正 「困難な問題を抱える女性への 支援に関する法律」成立		ジェンダー平等推進室(現:イン クルーシブ推進室)を設置 「明石市ジェンダー平等の実現 に関する検討会」より提言書提出
2023 (令和 5)年		「性的指向及びジェンダーアイ デンティティの多様性に関する 国民の理解の増進に関する法律 (LGBT 理解増進法)」成立・施 行		「あかしジェンダー平等の推進 に関する条例」施行 「あかしジェンダー平等推進計 画」策定

2 用語解説

用語	解説
アウトティング	LGBTQ+の本人の同意がないままに、その人の性のあり方を第三者に暴露してしまうことです。
アンコンシャス・バイアス	「無意識の偏ったモノの見方」のことです。他にも、「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識バイアス」等と表現されることもあります。
インクルーシブ	「すべてを包括する、包みこむ」ことです。 性別等や障害の有無および程度、年齢、国籍など、私たちには同じ人間であっても様々な違いがあります。このような違いを認め合い、すべての人がお互いの人権と尊厳を大事にして生きていける社会をインクルーシブ社会と言います。共生社会と呼ばれることもあります。
SDGs	Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略称です。国際社会全体が目指すべき 17 の開発目標を示したもので、「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に統合的に取り組むものとして、2015年9月の国連サミットにて全会一致で採択されました。
L字カーブ	女性の正規雇用比率を年齢階層別に線グラフで示したとき、20代後半をピークにその後は右肩下がりで低下していく現象のことです。線グラフが「L」を寝かせたように見えることから「L字カーブ」と呼ばれています。
LGBTQ+	レズビアン (L: 女性同性愛者)、ゲイ (G: 男性同性愛者)、バイセクシュアル (B: 両性愛者)、トランスジェンダー (T: 出生時に割り当てられた性別 (生まれた時の身体の特徴を元に、医師等によって出生証明書に記され、法律上「男」か「女」に割り当てられる性別) と性自認が異なる人)、クエスチョニング (Q: 自身の性自認や性的指向が定まっていない、意図的に定めていない人)、クィア (Q: 性的マイノリティを包括する言葉。元々は「変わった、奇妙な」という意味で同性愛者を侮蔑する言葉だったが、当事者が前向きな意味で使いだした経緯がある)、プラス (+: 性はとても多様であり、上記以外にもたくさんの性のあり方があることから、包括的な意味を持たせている) の頭文字を並べた言葉で、性的マイノリティの人たちを表す言葉の一つとして使われています。 なお、LGBTQ+は約8%という調査もあります。(連合 LGBT に関する職場の意識調査 (2016) では 8.0%、電通ダイバーシティ・ラボ LGBTQ+調査 2020 では 8.9%)
エンパワメント	本来の一人ひとりの潜在的な能力を活かして、力をつけていくことです。
カミングアウト	LGBTQ+の当事者が、自分の性のあり方を自ら伝えたい人に伝えたいタイミングで打ち明けることです。
国際婦人年	1972年の国連総会において、性差別撤廃に世界的規模の行動で取り組むために宣言・設定された行動計画のひとつです。国際連合により1975年は「国際婦人年」とされ、「国際婦人年世界会議」メキシコシティにおいて開催されたことをはじめ、世界各地において婦人問題をめぐって活発な議論が行われました。
固定的な役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。
ジェンダー	生物学的な性別 (sex) に対して、社会的・文化的につくられる性別のことを指します。世の中の男性と女性の役割の違いによって生まれる性別のことです。
ジェンダーギャップ	生物学的な性別 (sex) の違いにより、生じる格差のことをいいます
ジェンダーバランス	男女の比率のことです。ジェンダー平等な組織や社会を目指すうえで、ジェンダーバランスを図ることが重要視されています。
女性版骨太の方針	「女性活躍・男女共同参画の重点方針」のことを指します。この方針は、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年6月をめぐりに政府決定し、各府省の概算要求に反映しています
性自認	自分の性についての認識のことをいいます。出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人をトランスジェンダーといいます。また、性自認が男性/女性の典型的な二分法 (バイナリー) に当てはまらない人をノンバイナリーやXジェンダーといいます。

性的指向	人の恋愛・性愛がどのような性を対象とするかを表すもので、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、対象となる性を限定しない全性愛、いずれも対象としない無性愛などを指します。
性的マイノリティ	直訳すると「性的少数派」ですが、何らかの意味で「性」のあり方が多数派と異なる方々のことを指します。LGBTQ+と同意義で使用されることも多いですが、LGBTQ+は性的マイノリティの総称のひとつです。
性表現	服装や髪型、仕草、言葉遣いなどの外見に表れる性（ジェンダー）を、自分がどう表現したいかということです。言い換えると、見た目やふるまいの「男らしさ」「女らしさ」のことです。
生理の貧困（生理の尊厳）	「生理の貧困」とは、経済的な理由などから、生理用品を入手することが困難な状態にあることをいいます。この呼び方が「女性のヒューマンライツを損ねる」という声が上がリ、「生理の尊厳」という表現に変わりつつあります。
セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	性的嫌がらせ、性的脅迫のこと。相手が望んでいない性的言動によって、相手の身体や精神を不当に侵害すること。また、それに対する対応によって一定の不利益を与えたり、それを繰り返したりすることによって環境を著しく悪化させることです。
セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念。女性が自分の健康を主体的に確保することをめざすもので、具体的には、いつ何人子どもを産む、産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産を自分で決める自由と権利などがあげられます。
SOGIE	Sexual Orientation（性的指向）、Gender Identity（性自認）、Gender Expression（性表現）の頭文字を取った言葉で、性の多様性を表す際に使われます。
SOGIEハラスメント	SOGIE（性的指向・性自認・性表現）に関するハラスメントのこと。性的指向や性自認などに関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。また、望まない性別での学校生活・職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。
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、共に責任を担うべき社会のことです。
デートDV	若年層で問題になっている恋人関係にある人からの暴力。身体的暴力、性的暴力、経済的暴力、精神的暴力などの他、「携帯電話をチェックする」「友達との付き合いを制限する」といった社会的暴力があります。
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった人から振られる暴力のこと。身体的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力などの他、「大声でどなる」「無視」といった精神的暴力があります。
配偶者暴力相談支援センター（DVセンター）	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、相談、指導、緊急時の一時保護、自立支援、情報提供等を行う施設のことです。
パワー・ハラスメント（パワハラ）	職場などの組織内で、立場を利用して、特定の個人が特定の個人に対し本来の業務とは関係ない事項について継続的にいやがらせをし、人格や尊厳を傷つける言動を与え続けること。被害者の働く環境を悪化させ、心身の状態を著しく悪化させることもあります。
ワーク・ライフ・バランス	老若男女誰もが、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ことです。
ワンオペ育児	ワンオペとは、「ワンオペレーション」の略で、担い手が1人しかいない状態のことです。そこから転じて、「ワンオペ育児」は「ひとりで育児と家事などをこなさなければならない状態」であることを指します。

3 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)
(最終改正：平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号)

目次

前文

第 1 章 総則 (第 1 条—第 12 条)

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

第 3 章 男女共同参画会議 (第 21 条—第 28 条)

附則

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

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

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

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

第 1 章 総則

(目的)

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

(定義)

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

- (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、基本理念ののっとり、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。

資料編

- 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 (略)

4 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4月13日法律第31号)
(最終改正：令和4年6月17日号外法律第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での平等がうたわれ、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す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継ぎ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(被害者がある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144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び寡婦福祉法(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から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身

体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、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（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、被害者がその成年に達しない子（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は

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わからないときは居所）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条の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の事実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、相手方にあつては、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相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、同項第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交際(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つては、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

資料編

第6章 罰則

第29条 保護命令に違反した者は、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。）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（略）

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号)
(最終改正：令和 4 年 6 月 17 日号外法律第 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関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となること

を旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第 2 章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(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113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1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1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に努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 22 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

- (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 6 章 罰則

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

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

- (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

資料編

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（略）

6 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

(令和4年5月25日号外法律第52号)

(最終改正：最終改正：令和4年6月17日号外法律第68号)

目次

- 第1章 総則（第1条—第6条）
- 第2章 基本方針及び都道府県基本計画等（第7条・第8条）
- 第3章 女性相談支援センターによる支援等（第9条—第15条）
- 第4章 雑則（第16条—第22条）
- 第5章 罰則（第23条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

（基本理念）

第3条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- (2) 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- (3) 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

（関連施策の活用）

第5条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性

への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

（緊密な連携）

第6条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和26年法律第45号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第2条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成16年法律第74号）第13条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第2章 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第7条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第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) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
 - (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
 - (3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項
- 3 厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（都道府県基本計画等）

第8条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本

的な方針

- (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- (3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 厚生労働大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第3章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

- 第9条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。
- 2 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
- (1) 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第5号まで及び第12条第1項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- (3) 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
- (4) 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第3項第2号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第3項第2号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

る。

- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第3項第2号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

- 第10条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第23条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

- 第11条 都道府県（女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項（第4号から第6号までを除く。）並びに第22条第1項及び第2項第1号において同じ。）は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員（以下「女性相談支援員」という。）を置くものとする。
- 2 市町村（女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項第2号において同じ。）は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
- 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

- 第12条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと（以下「自立支援」という。）を目的とする施設（以下「女性自立支援施設」という。）を設置することができる。
- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
- 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

第 13 条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

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

(民生委員等の協力)

第 14 条 民生委員法(昭和 23 年法律第 198 号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和 24 年法律第 139 号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和 25 年法律第 204 号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成 7 年法律第 86 号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第 15 条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第 9 条第 7 項又は第 12 条第 2 項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

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

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

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

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

(1) 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

(2) 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

(3) 前 2 号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

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

第 4 章 雑則

(教育及び啓発)

第 16 条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難

な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにす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)

第 17 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第 18 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第 19 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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。

(都道府県及び市町村の支弁)

第 20 条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第 1 号から第 3 号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

(1) 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

(2) 女性相談支援センターが行う第 9 条第 3 項第 2 号の一時保護(同条第 7 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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

(3) 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

(4) 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

(5) 都道府県が行う自立支援(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

(6) 第 13 条第 1 項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。

3 市町村は、第 13 条第 2 項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

第 21 条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の 4 分の 3 以内を補助することができる。

2 都道府県又は市町村は、第 13 条第 1 項又は第 2 項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関す

資料編

る活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第1項第6号の委託及び同条第3項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第22条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第20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) 都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第5号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第3号に掲げるものに限る。)

(2) 市町村が第20条第2項の規定により支弁した費用

3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち同項第6号に掲げるもの及び市町村が同条第3項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第2項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第5章 罰則

第23条 第9条第8項又は第15条第5項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

附 則 (略)

7 あかしジェンダー平等の推進に関する条例

(令和4年12月23日条例第22号)

目次

前文

第1章 総則(第1条—第7条)

第2章 性別等に起因する権利侵害の禁止(第8条)

第3章 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進に向けた基本施策等(第9条—第18条)

第4章 その他ジェンダー平等の推進に向けた基本施策(第19条—第24条)

第5章 推進体制の整備等(第25条・第26条)

附則

人は誰もが個人として尊重される権利を持ち、性別等により差別されることのない平等な存在です。

国際社会の共通目標であるSDGsにおいても、人権尊重を土台とした「誰一人取り残さない」インクルーシブの理念が掲げられており、これを実現するための前提として、性別、年齢、障害の有無及び程度、国籍などの様々な違いが、多様性として尊重されるべきこととされています。

明石市においても、SDGsの基本理念である「誰一人取り残さない」「持続可能な」「パートナーシップ」によるまちづくりを推進し、SDGs全体の基本原則でもある「ジェンダー平等」の実現に向けて様々な取組を進めてきました。

しかしながら、性別による固定的な役割分担等に基づく制度や慣行により十分に社会参画ができていない人、性別等に起因する差別により苦しんでいる人、性別や障害といった複合的な要素が絡み合うことで、より困難な状況に置かれる人が存在するなど、ジェンダー平等の実現にはいまだ多くの課題があります。

これからジェンダー平等を推進していくためには、すべての取組にジェンダー平等の視点を取り入れる「ジェンダー主流化」の観点からも、あらゆる場における意思決定過程において性別等にかかわらず多様な人々が参画して、施策や取組が行われることが必要です。

そして、このようなジェンダー平等の取組は、年齢、障害の有無及び程度、国籍等を理由とする複合的にもたらされる差別を解消する取組とあいまって、多様な属性を持つ人が誰一人取り残されることのないインクルーシブ社会の実現につながります。

ここに、性別等による不平等がなく、市民それぞれが自分の意思で生き方を選ぶことができるようにし、もってすべての人がその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会を実現するため、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、ジェンダー平等の推進に関し、基本理念を定め、市の責務並びに市民及び事業者の役割を明らかにするとともに、ジェンダー平等を推進するための基本的施策を定めることにより、性別等による不平等がなく、市民それぞれが自分の意思で生き方を選ぶことができるようにし、もってすべての人が個性及び能力を十分に発揮することができる社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

- (1) ジェンダー平等 市民一人ひとりが、社会的・文化的に形成された性別並びに性自認、性的指向及び性表現にかかわらず、等しく権利、資源、機会、責任等を有し、その個性及び能力を十分に発揮できる状態をいう。
- (2) 性別等 性別、性自認、性的指向及び性表現をいう。
- (3) 性自認 自分が女性又は男性であるか、その中間であるか、そのどちらでもないか、流動的であるか等の自らの性に対する自己認識をいう。
- (4) 性的指向 異性を対象とする異性愛、同性を対象とする同性愛、男女両方を対象とする両性愛、いずれも対象としない無性愛等、人の恋愛や性愛がどのような性を対象とするかを示す概念をいう。
- (5) 性表現 服装、髪形、仕草、言葉遣い等自己の性についての表現をいう。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動(性的な関心又は欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性自認、性的指向若しくは性表現に関する偏見に基づく言動を含む。以下この号において同じ。)により個人の尊厳を侵害し、個人の生活環境及び集団の職場環境を害すること又は性的な言動に対する個人の対応に起因して、当該個人に不利益を与えることをいう。
- (7) 市長等 市長その他執行機関(教育委員会、監査委員、選挙管理委員会、公平委員会、農業委員会及び固定資産評価審査委員会をいう。)をいう。
- (8) 市民 市内に居住し、又は通勤し、若しくは通学する者をいう。
- (9) 事業者 市内において事業活動を行う者又は団体をいう。

(基本理念)

第3条 ジェンダー平等は、すべての人が個人として尊重され、並びに性別等にかかわらず、その個性及び能力を十分に発揮することができる環境が整備されることを基本として、実現されなければならない。

2 ジェンダー平等は、すべての人が性別等による差別的取扱いを受けることがなく、及びすべての人に対して性別等に起因する暴力が行われることがないことを基本として、実現されなければならない。

3 ジェンダー平等は、家事、育児、介護をはじめとする家庭生活(以下「家庭生活」という。)及び職場、学校、地域をはじめとする社会における生活(以下「社会生活」という。)に存在する性別による固定的な役割分担等を反映した制度又は慣行を見直すことを基本として、実現されなければならない。

4 ジェンダー平等は、すべての人が社会の構成員として、家庭、職場、学校、地域、災害時における避難所その他のあらゆる場(以下「あらゆる場」という。)において、意思決定過程に参画できることを基本として、実現されなければならない。

5 ジェンダー平等は、すべての人の性と生殖に関する健康と権利が尊重され、すべての人が生涯にわたって自分らしい生き方を選択できることを基本として、実現されなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念にのっとり、ジェンダー平等の推進に係る施策(以下「ジェンダー平等施策」という。)を実施するものとする。

2 市は、ジェンダー主流化の観点から、あらゆる施策の検討及び実施に当たっては、ジェンダー平等の視点に立って行わなければならない。

3 市は、ジェンダー平等施策の実施に当たっては、当該施策にかかわる多様な当事者の意見を聴くとともに、市民、事業者、地域団体等との連携に努めなければならない。

4 市は、職員に対して研修等を行い、ジェンダー平等の実現に向けて取り組むために必要な職員一人ひとりの意識の向上を図らなければならない。

(市民の役割)

第5条 市民は、基本理念に対する理解を深め、あらゆる場においてジェンダー平等の推進に努めるものとする。

2 市民は、ジェンダー平等施策について、市と協力して取り組むよう努めるものとする。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、基本理念に対する理解を深め、事業活動を行うに当たって、積極的にジェンダー平等の推進に係る取組を行うよう努めるものとする。

2 事業者は、ジェンダー平等施策について、市と協力して取り組むよう努めるものとする。

3 事業者は、すべての従業員が職場における活動と家庭生活を両立することができるよう、必要な環境づくりに努めるものとする。

4 事業者は、職場におけるセクシュアル・ハラスメント及び婚姻、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの根絶に努めるものとする。

(財政上の措置)

第7条 市は、ジェンダー平等施策を推進するため、予算の範囲内において、必要な財政上の措置を講ずるものとする。

第2章 性別等に起因する権利侵害の禁止

第8条 何人も、あらゆる場において、性別等に起因する差別的取扱い、性暴力その他の性別等に起因する人権侵害を行ってはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメント及び婚姻、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、配偶者(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む。)、パートナー若しくは交際相手である者又はあった者に対する身体的、精神的、経済的又は性的な暴力行為を行ってはならない。

4 何人も、性自認又は性的指向の公表を本人に対して強制し、又は禁止してはならず、かつ、本人の同意なく性自認又は性的指向を暴露してはならない。

第3章 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進に向けた基本施策等

(あらゆる意思決定過程等におけるジェンダー平等)

第9条 あらゆる場における意思決定過程においては、性別等にかかわらず多様な人が参画できる機会が保障されなければならない。

2 ジェンダー平等施策の推進に当たっては、性別等にかかわらず多様な人が参画できる機会が保障されなければならない。

(特別職)

第10条 市長は、定数が2名以上である特別職(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第3条第3項第1号に掲げる職のうち、市長が選任又は任命の権限を有するものをいう。)の選任又は任命に当たっては、当該特別職を占める者が男女同数(当該特別職の定数が奇数であるときは、男女の人数の差が1人であることをいう。)となるよう努めるものとする。

(市職員)

第11条 市長等は、職員の採用に当たっては、性別等にかかわらず多様な人材が採用試験又は選考を受けられるように必要な施策を講じなければならない。

2 市長等は、職員の管理職又は監督職への昇任に当たっては、性別等にかかわらず多様な職員が昇任を希望できるようにするために必要な職場環境の整備等を行うとともに、能力の実証に基づいた上で、管理職又は監督職に昇任する職員の性別の比率になるべく偏りが生じないように必要な配慮を行わなければならない。

(審議会等)

第12条 市長等は、審議会等(地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定により設置する附属機関その他の審議会、検討会等(その構成員の全部又は一部に市民が含まれるものに限る。)をいう。次項において同じ。)の委員を選任する場合は、性別等の比率になるべく偏りが生じないよう配慮するなど多様な委員構成となるよう努めるものとする。

2 審議会等の委員の構成その他の必要な事項については、別に条例で定める。

(政治分野)

第13条 市長は、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(平成30年法律第28号)の規定に基づき、必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(事業者)

第14条 市長は、事業者において、性別等にかかわらず多様な人材が管理職、役員等の指導的立場に就くことを促進するために必要な施策を実施するものとする。

(協働のまちづくり推進組織)

第15条 市長等は、協働のまちづくり推進組織(明石市協働のまちづくり推進条例(平成27年条例第33号)第17条第1項に規定する協働のまちづくり推進組織をいう。)において、性別等にかかわらず多様な人材が意思決定過程に参画することを促進するために必要な支援、啓発等を行うものとする。

(防災及び災害分野)

第16条 市長等は、防災及び災害対応に係る取組において、性別等にかかわらず多様な市民の参画を得るために必要な施策を実施するものとする。

(教育分野)

第17条 市長等は、その権限に基づく範囲内で、教育分野に携わる者における性別等の比率になるべく偏りが生じないよう配慮するものとする。

(家庭及び社会分野)

第18条 市長は、家庭生活及び社会生活における意思決定過程のジェンダー平等を推進するために必要な支援を行うものとする。

第4章 その他ジェンダー平等の推進に向けた基本施策

(防災及び災害分野における施策)

第19条 市長等は、性別等にかかわらず地域の防災及び災害対応における活動に関わることのできる人材の育成その他のジェンダー平等の視点に立った防災及び災害対応に係る施策を実施するものとする。

(教育分野における施策)

第20条 市長等は、性と生殖に関する健康と権利についての教育その他の子どもたちの年齢に応じたジェンダー平等の推進に関する適切な教育を実施するものとする。

2 市長等は、子どもたち、保護者、教職員等に対し、ジェンダー平等を推進するために必要な研修等を実施し、啓発に努めるものとする。

3 市長等は、教職員等が家庭生活と職場における活動を両立して行うことができるよう、環境整備に努めるものとする。

(家庭及び社会分野における施策)

第21条 市長は、市民が家庭生活と社会生活を両立できるように、必要な施策を実施するものとする。

(職場における施策)

第22条 市長等は、市の職員が家庭生活と職場における活動を両立できるように、多様な働き方を推進するものとする。

2 市長は、事業者におけるジェンダー平等を実現するために、家庭生活及び職場における活動の両立に配慮した研修機会を付与するなど、誰もが働きやすい職場環境の整備を支援するものとする。

3 市長は、市民が家庭生活と職場における活動を両立できるようにするために、当該両立に必要な制度等を、事業者へ啓発するものとする。

(啓発活動の実施)

第23条 市長等は、ジェンダー平等に関する市民、事業者、地域団体等の理解を深めるための啓発活動を実施するものとする。

(その他の施策)

第24条 市長等は、前条までに規定する施策に加え、あらゆる場におけるジェンダー平等を推進するために必

要な施策を実施するものとする。

第5章 推進体制の整備等

(推進計画の策定)

第25条 市長は、ジェンダー平等施策を総合的かつ計画的に進めるための計画（以下「推進計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、推進計画を策定し、又は変更するに当たっては、市民、事業者、地域団体等の意見を聴き、当該意見の反映に努めなければならない。

3 市長は、推進計画を策定し、又は変更したときは、これを公表しなければならない。

(推進体制の整備)

第26条 市長は、ジェンダー平等施策を推進するため、進捗状況の管理を含めた必要な体制を整備するものとする。

2 前項に規定する必要な体制に係る事項は、推進計画において定めるものとする。

附 則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

8 明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会提言書

2022年（令和4年）7月3日

1 はじめに

ジェンダー平等については、SDGs（持続可能な開発目標）における最重要課題と位置付けられており、各国でその実現に向けた取組が加速しています。また、ジェンダー平等と女性及び女児のエンパワーメントは、SDGsを達成するための前提条件であり、あらゆる政策立案にジェンダー視点が取り入れられる「ジェンダー主流化」は、SDGsを実現するための実施原則であるとされています。

しかしながら、日本のジェンダー平等実現のための取組は、後れを取っているのが現状であり、例えば、世界経済フォーラムが2021年3月に公表した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、世界156か国中120位と先進国の中で最低レベルでした。とりわけ、政治参画及び経済参画の分野でスコアが低くなっており、ジェンダー平等に向けての取組は喫緊の課題となっています。

「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」は、ジェンダー平等の実現に向けて必要な制度及び取組を検討するために、2022年1月に設置されました。

私たちは検討会の委員として、明石市においてジェンダー平等を実現するために必要な事項について、これまで4回にわたり検討会を開催し、議論してきました。

前述のとおり、日本では特に政治参画及び経済参画に係るジェンダーギャップ指数が低いことに鑑み、本検討会では、主に様々な意思決定過程におけるテーマについて議論を進めてきました。また、意思決定過程にはジェンダーバランスのみならず多様な視点の反映が必要であることから、検討会では多様性の観点も踏まえた検討を行ってきたところです。

この度検討会の各委員の意見を取りまとめましたので、その内容について次のとおり提言します。

2 検討に至った背景

明石市は、SDGsの達成に向けて、優れた取組を行う自治体として、2020年7月に国（内閣府）から県内初となる「SDGs未来都市」に選定されました。

また、同年4月には、LGBTQ+（性的マイノリティ）の当事者でもある専門職員を配置し、当事者が抱える生きづらさや困難に寄り添いながら、性の多様性に関する理解を広めるための様々な取組を進めてきました。

SDGsにおいて「ジェンダー平等の実現」が17の目標を実現するための実施原則とされていること、また男女という枠にとらわれず性の多様性に関する理解を広めてきたこれまでの取組を踏まえ、明石市では、「ジェンダー平等」というフレーズを用い、生理の貧困に目を向けたきんもくせいプロジェクトをはじめ、ジェンダー平等を推進し、性別などにかかわらず誰もがその個性と能力を發揮し、いきいきと活躍できる社会の実現を目指した取組を進めてきたところです。

きんもくせいプロジェクトを通じて、男性中心の視点だけでは見落としがちなテーマがあるという気づきを得られたことをきっかけに、2021年8月に庁内公募に

より選任した男女各7名の職員からなるジェンダー平等プロジェクトチームが立ち上がり、ジェンダー平等の推進を具体化するための方策が検討されました。その中で、市の施策検討の場面だけでなく、社会の様々な分野において、意思決定過程に参画する人の性別に偏りがある現状が、社会全体のジェンダー平等を実現する上での大きな課題であることが再認識され、意思決定過程が同プロジェクトチームにおける重要なテーマの一つに位置づけられました。

また、やさしいまちづくりの包括的指針として、同時期に検討が進められてきた「すべての人が自分らしく生きられるインクルーシブなまちづくり条例（略称：あかしインクルーシブ条例）」においては、意思決定過程における「多様な当事者の参画」が基本方針とされ、参画した人がともに考え、みんなで一緒に「誰一人取り残さないインクルーシブなまちづくり」を進めることを目指してきました。

このような経緯により、市のみならず、社会のあらゆる分野において、特定の性や属性に偏ることなく多様な人びとが意思決定過程に関われるよう、今後明石市が取り組むべき施策を具体的に検討することを目的として、有識者らで構成する「明石市ジェンダー平等の実現に関する検討会」を設置し、議論を進めることとされました。

3 検討内容等

(1) 検討に当たっての基本的考え方

①ジェンダー平等とは

市民一人ひとりが、社会的・文化的に形成された性別等（性別、性自認、性的指向及び性表現をいいます。）にかかわらず、等しく権利、資源、機会、責任を持ち、その個性及び能力を十分に發揮できる状態をいいます。そのためにはすべての人が性別等による差別的取り扱いを受けることなく、また性別等に起因する暴力が撤廃される必要があります。

②意思決定過程におけるジェンダー平等の実現

社会におけるジェンダー平等を実現するには、意思決定過程におけるジェンダーバランスが不可欠です。ジェンダーバランスが図られることによって、性別等にかかわらず誰もが意思決定に参画できる機会が保障されていることが実感でき、さらには見落とししていた視点や論点が可視化され、ジェンダー平等の実現に向けて必要な取組が明確になると言えます。

また、多様な人びとが意思決定に参加すると、多角的な視点から政策課題を検討することができ、同質グループによる意思決定の偏りやリスクが解消され、新しいアイデアや提案によってイノベーションが起きやすいと言われています。すなわち、意思決定の場に多様性を反映させることが、より良い意思決定につながると言えます。

しかしながら、とりわけ日本では、人口の概ね半分以上を占める男女の比率ですら、特に政治や経済分野におけるギャップが大きい現状が続いているところです。

多様な人びとが意思決定の場に参加する前提とし

て、意思決定過程におけるジェンダー平等を実現することが重要です。

検討会においては、明石市におけるあらゆる意思決定の場においてジェンダー平等を実現するために、必要な制度や取組について検討します。

③多様な属性の人びとの意思決定過程への参画

前述のとおり、意思決定の場に多様性を反映させるためには、多様な人びとが意思決定の場に参画することが求められます。

一言で「多様性」といっても、男性も女性もそれぞれ多様であり、障害の有無や国籍により全く異なる経験や視点を持ち、性自認、性的指向、性表現がみんな同じわけではありません。また、障害者もそれぞれが多様であり、障害の種別や程度により異なるニーズを持っています。

一人ひとりの多様性や交差性に目を向けながら、これまで意思決定過程に参画できなかった多様な属性の人びとが参加しやすくなるための仕組みが必要です。

検討会においては、性別等を端緒として、障害の有無、将来的には年齢、国籍など、多様な属性の人びとが意思決定過程に参画することができるよう、必要な施策等について検討します。

④当事者ニーズの確認

明石市では、2022年4月に「すべての人が自分らしく生きられるインクルーシブなまちづくり条例」が施行されました。同条例においては、それぞれの多様性が尊重され、異なる価値観を認め合うことが大切ということを大前提とし、また、意思決定過程における「多様な当事者の参画」を基本方針として、参画した人がともに考え、みんなで一緒に「誰一人取り残さないインクルーシブなまちづくり」を進めることとしています。

今回、意思決定過程におけるジェンダー平等に向けた検討を進めるに当たっても、多様な属性の人びとのニーズを確認するために、その参画を得る必要があると考えています。

そこで、検討会においては、検討会以外に当事者の意見を聴く場を設けるなど、多様な当事者ニーズを確認する場を設けることとします。

(2) 検討会の開催状況

- ① 第1回検討会 2022年1月28日(金)
- ② 第2回検討会 2022年3月11日(金)
- ③ LGBTQ+当事者等との意見交換
2022年3月17日(木)
- ④ 障害当事者との意見交換 2022年3月28日(月)
- ⑤ 第3回検討会 2022年4月14日(木)
- ⑥ 第4回検討会 2022年6月3日(金)

※提出資料及び議事録は市HPに掲載

https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/gender_byodo.html

(3) 主な検討内容

- ① 女性の意思決定過程への参画
- ② 女性副市長の登用
- ③ 市職員の女性管理職等割合の引き上げ
- ④ 審議会等委員の多様性の向上

⑤ ジェンダー平等を掲げる新たな条例の制定

⑥ 議会における意思決定及び選挙への参画

4 女性の意思決定過程への参画

DEI（ダイバーシティ・エクイティ注1）・インクルージョンは、「経済発展が実現した後の贅沢」ではなく、社会が発展していくための必要戦略です。

私達を取り巻く自然・社会環境は、想像を遙かに超え変化していき、その変化を乗り越え生き残るためには、画一的な発想では限界があり、多様な視点で柔軟に対応することが不可欠です。

現在の社会システムは、基本的には単一のジェンダー（異性愛者でシスジェンダー注2）の男性により作られたもので、多様なジェンダーの価値観や考えは十分に反映されてこなかったと言えます。

多様なジェンダーアイデンティティがあることを考えると、「女性」にだけに注目すべきではないと思いますが、日本においては、ジェンダーの多様性についての理解が一般的には未だ十分でないことなどから、まずは、人口の約半数を占める女性の意見が反映される仕組みづくりから着手するのが現実的だと考えます。

その観点から、以下のとおり提案します。

- (1) あらゆる場において女性の参画を保障する制度を構築すること。
- (2) 組織や会議の中で、構成員が発言でき、アンコンシャス・バイアスが働かないようなルールを作ること。
- (3) あらゆる場において女性が活躍できる環境を整備すること。
 - ▶ 育児、介護、家事に関する支援制度
 - ▶ 偏見及びアンコンシャス・バイアスの意識化と改善
 - ▶ 女性の職員、従業員等に対するリーダーシップ教育
 - ▶ 先輩女性が助言するメンター制度 など

注1) 公平 (Equity) : 一律に等しい扱いをすることではなく、個人差をきちんと考慮して、不利な立場におかれている人には、適切な対応や支援を提供することで、活躍できる機会が得られるようにすること

注2) シスジェンダー : 生まれたときに割り当てられた性別と性自認(自分の性をどのように認識するか)が一致している人のこと

5 女性副市長の登用

平成28年、子育て、保育、学童、介護、結婚、貧困、就業、及び、市役所内部の取組などの分野において、女性の活躍推進のための施策事業にかかる提案等を行うことを目的に「あかし女性の活躍推進会議」が設置されました。同会議では、精力的に検討をし、同年10月に「女性の活躍推進に向けた政策提言～一人ひとりが活躍できる社会の実現に向けて～」がまとめられました。

同提言においては、同会議の目的の一つである市役所内部の取組に関して、「明石市役所における先導的な取り組みの推進」というタイトルを設け、その中で、市の政策、方針決定に男女が共に関わることができるよう、外部からの人材登用も視野に入れ、副市長、理事等に女性の登用を行うことが提案されました。

しかしながら、同提言から5年余りが経過しました現

在においても、いまだに副市長に女性の登用がなされていません。

政策方針決定に女性の参画は重要であり、仮に人材が育っていないのであれば、外部登用、全国公募も含め検討し、女性の副市長誕生に向けて施策を進めることを、本検討会においても再度提案します。

6 市職員の女性管理職等割合の引き上げ

社会のあらゆる場において意思決定過程におけるジェンダー平等を推進するには、まず明石市で意思決定過程におけるジェンダー平等を推進することが喫緊の課題であり、具体的には管理職等の女性比率を高めることが必要です。

明石市におけるキャリアアップに係るジェンダー平等については、以下の課題があります。

- (1) 35歳までは役職にそれほど差はないが、36歳～40歳の職員において、男性が係長18%、主任33%であるのに対し、女性は係長3%、主任6%と差が開く。
- (2) 管理職への昇進は原則試験によるが、近年の受験率は女性が男性の1/2以下となっている。(2020年度の受験率は、男性39.6%、女性14.9%)
- (3) 明石市特定事業主行動計画における目標数値は、2019年4月時点で女性の監督職(係長級)比率約23%、女性の主任級比率約43%となっているが、監督職については、当該目標数値を満たしていない。

上記は2021年4月現在のデータであり、2022年4月においては、若年層における女性職員の管理職・監督職等への積極的な登用が見られ、上記(3)を中心に改善の兆しが見えているのは喜ばしいことです。しかしながら、同年代の男性職員に比べると、まだまだキャリアアップに差があるのは事実であり、今後もより一層のジェンダーギャップの解消に努めていただくことが必要です。そこで以下のとおり提案します。

- (1) 女性管理職の割合を引き上げること。
- (2) 明石市特定事業主行動計画に定める女性監督職比率を遵守すること。
- (3) 女性職員が積極的に管理職・監督職にチャレンジできるようにするため、必要な支援や環境整備を行うこと。
- (4) 男女ともに分け隔てなくキャリアアップができるようなキャリアパスを進めること。
- (5) 男女ともに働きやすい職場として、時間外勤務を削減するとともに、特に男性が育休を取得しやすい職場づくりを進めること。

7 審議会等委員の多様性の向上

審議会等は、比較的少人数の固定されたメンバーで、特定の課題について詳細な検討を行うために設置されるものであり、審議会等において審議された結論は政策等の策定に当たって大きな影響を持ちます。

すなわち審議会等におけるジェンダーバランスをさらに促進することで、意思決定過程におけるジェンダー平等の推進につながります。

また、ジェンダーに係る問題の一つに、様々な要素が絡み合う複合差別の問題があります。特に女性であり、かつ、障害者である者については、様々な場面においてこれまでとりわけ苦しい立場に置かれてきました。

本検討会では、ジェンダー平等の検討において、性差のみならず交差性やインクルーシブの視点を持つことが大切であると考え、検討を進めてきました。

そこで、多様な当事者が意思決定過程に参画することの重要性、かつ、障害当事者がこれまで排除されてきた歴史を踏まえ、障害当事者が様々な意思決定過程に参画することを保障されることが重要であると考えます。

以上のことから、審議会等委員の多様性の向上について、以下のとおり改正を提案します。

- (1) 審議会等委員の選任基準について、以下のとおり明石市市民参画条例の改正を提案します。
 - ① 男女別割合の下限を「3割」から「4割」に引き上げる。
 - ② 委員10人ごとに1人以上の委員を障害者とする。
 - ③ 多様な委員構成を求める表現を追記する。
 ※②については、障害者の全人口に占める割合7.4% (2018年厚生労働省推計)と世界における障害者の割合が人口の約15%にのぼるとされること(国際連合広報センターwebサイトによる)を踏まえています。
 ※②については、障害特性の違いなど障害者の種別や個別性に配慮し、また「以上」とされていることを踏まえ、適切かつ幅広い運用を行うよう求めます。
 ※①②については、条例の改正後に委員の改選があった審議会等について適用することとします。
- (2) 審議会等委員のジェンダーバランスを促進するために、以下のとおり提案します。
 - ① 充て職の場合であっても、代表以外の人選を可能とすること。
 - ② 枠を増やすことが可能であれば、同じ団体からジェンダーバランスを図ったうえで2人推薦してもらうこと。

8 ジェンダー平等を掲げる新たな条例の制定

ここ数年全国的にも、ジェンダーに対する意識は、驚くべきスピードで上がってきました。ジェンダー平等を達成するという方向性が打ち出され、またそれに沿った政策も進んでいます。しかしながら、「女性活躍」や「男女共同参画」という言葉で表現されていたころから、実態はほとんど変わってこなかったというのが現実です。

一方、ジェンダー平等の実現に係るテーマは非常に多様であり、全市的に取り組むためには、これら多様なテーマに横串を刺すための包括的な指針が必要です。また、持続的に取組を進めるためにも、その指針は強固なものである必要があります。

これについては、全国の市及び区の61.3%が男女共同参画に関する条例を制定し、条例を指針としていますが、明石市においては、同様の条例の制定に至っていない状況です。

そこで、ジェンダー平等を実現し、持続的に取り組むための指針として、総合的かつ包括的な条例を制定し、市長等、市議会、市民等の機運を高めるとともに、ジェンダー平等に係る施策を全市的に実施するための拠り所としていただくことを提案します。

【条例に盛り込むべき内容案】

- ▶ 意思決定過程におけるジェンダー平等の推進と実質的な参画保障

- ▶ ジェンダー主流化の視点
- ▶ インクルーシブな理念、多様性の重要性（関連条例との関係を明示）
- ▶ 防災、教育、家庭社会、職場など様々な分野においてジェンダー平等を進めるための環境整備
- ▶ 計画との連動、推進体制の充実

9 議会における意思決定及び選挙への参画

議会は、市民の代表者たちが集まる場として、数多くの重要な権限を持っています。様々な重要政策は議会の議決により決定されることから、特に市民への影響が大きいです。

議会が重要な権限を持っている理由は、議会が多様性に基づく公開と討議を行う機関であるからです。多様性に基づく議会であることは、地方自治のあるべき姿といえます。

本検討会では、諸外国の事例を参考にして、多様な属性の人びとが議員に選出され、議会における意思決定へ参画できるよう、議論を進めてきました。議論の過程においては、議会における意思決定への参画の前に、誰もが投票に参画できることの重要性や課題も明らかになったところです。

活発な議論が行われたものの、法的な課題も多く、日本の地方議会制度に踏み込むには至りませんでした。選挙制度改革を含む検討会で議論された事項として以下のとおり提案します。

(1) 目指すべき議会のあり方

- ▶ 市民の多様なニーズや利害関心を汲み取る能力
- ▶ 市民の声に応答するための政策決定や予算配分
- ▶ 民主的で開かれた議会活動による政治への関心（投票率を含めて）の向上
- ▶ 社会の鏡のような代表性（市民の代表の属性に著しい偏りがない）の確保

(2) 近年の国や他自治体における取組（参考）

地方議会におけるジェンダー平等を推進するために、近年以下のように取組が進んでいます。

① 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の制定及び改正

平成30年5月に成立したこの法律においては、基本原則として、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等を定めており、政党等は男女の候補者数の目標を設定する等自主的に取り組むよう努めるものとされています。

令和3年6月に成立した改正法においては、「目標数値の設定」「候補者の選定方法の改善」、「候補者となるにふさわしい人材の育成」、「セクハラ・マタハラ等への対策」等にも自主的に取り組むよう努めるものとされました。また、国及び地方自治体は、セクハラ・マタハラへの対応を始めとする環境整備等の施策を強化することや、模擬議会や講演会の開催等により人材の育成に資する施策を講ずるものとされました。

とりわけ地方自治体及び地方議会には、環境整備、人材育成、セクハラ・マタハラ防止の3点において責務が課せられた点を踏まえ、具体的制度構築が求められています。

② 地方議会におけるハラスメント防止条例の制定等
議会におけるハラスメントについては、政治倫理条例で規定する政治倫理基準において定めているものが多いですが、平成30年ごろから単独で条例を制定する自治体が増え始めています。令和4年5月末時点で、10以上の自治体において、議会におけるハラスメントの防止等に関する条例があることが確認できます。内閣府が作成した政治分野におけるハラスメント防止研修教材を活用したハラスメント防止研修も広がっています。

③ 女性の政治参画を促す取組事例

各地方議会において、女性の政治参加を促すために女性模擬議会や女性参加者による地域課題を掘り起こす会議などが開催され、また地域における女性リーダーを育成する等の目的でセミナーが実施されています。

(3) 諸外国の地方選挙制度を踏まえた選挙制度改革案及び課題

法律に基づき上記取組を明石市においても実践することは当然として、さらには議会における男女均等の参画を保障するために選挙制度に踏み込んだ改革を検討することも必要と思われます。そこで検討会では諸外国の選挙制度を踏まえ、考えられる地方選挙制度改革案及びその課題について、以下のとおり示します。

① 選挙制度改革案

【A案】（フランス県議会ペア制度をベース）

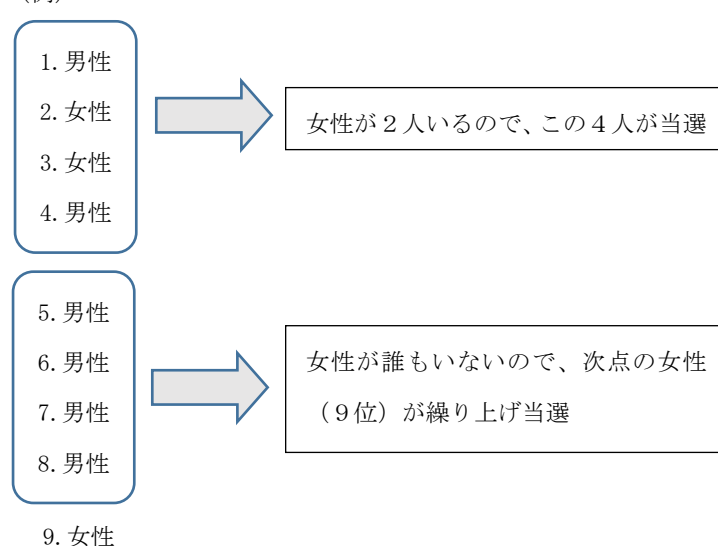
2名が1組となり立候補。有権者は個人ではなく組（ペア）に1票を投じる。当選は得票の多い順とする。

※多様性を確保することが目的のため、ペアの組み合わせは異なる属性を要件とする。性別（性自認）、障害、年齢などが想定しうる。

【B案】（台湾地方議会の女性定数保障制をベース）

女性議員を一定数確保するために、4人に1人は女性が当選することを保障する。

(例)



10 環境整備を進めるための取組等

上記に掲げる事項のほか、提言の取りまとめに当たって各委員から出た主な意見について、以下のとおり示します。

(1) 実質的な参画保障

- ・当事者の実質的な参画を保障するために、日常的に当事者のエンパワーメントにつながるよう、当事者や当事者団体をサポートする環境を整備すること。
- ・議会や審議会等への参画だけではなく、定期的な意見交換の場を設けること。

(2) 施策の実施に当たっての方向性

- ・今の当たり前に向け、アンコンシャス・バイアスの打破につながるような啓発を行うこと。
- ・性差だけでなく、多様性や交差性の観点が抜け落ちないように施策を進めること。

(3) 市における施策の実施

- ・可能な限り、行政委員会委員のジェンダーバランスを図ること。
- ・学校行事や生徒指導など教育活動全体の中で、性教育を含むジェンダー平等教育を進めること。
- ・地域コミュニティにおいて、ジェンダー平等に関する意識を浸透させるために、研修、出前講座等を利用した啓発を実施すること。
- ・企業においてジェンダー平等に関する意識を浸透させるために、男性が育休を取得した企業に対して助成金を出したり、男性育休の取得に係る先進的な取組を実施している企業の事例紹介をしたりするなど、企業等に対する支援を実施すること。
- ・公共調達をはじめとする企業に対する制度の拡充を進めること。
- ・男女共同参画センターをはじめとして、様々な関係機関と協働してジェンダー平等の取組を進めること。

9 人権・男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書（抜粋）

人権・男女共同参画に関する市民意識調査
調査結果報告書

令和2年3月

明石市

I 調査概要

1. 調査の目的

「明石市人権施策推進方針」及び「あかし男女共同参画プラン」に基づいた取組についての検証を行うとともに、市民の人権・男女共同参画に関わる課題等に対する意識を把握し、今後の人権尊重のまちづくり、また、誰もがいきいきと活躍できるまちづくりへ向けた取り組みをますます充実・発展させていくための基礎資料とします。

2. 調査項目

- (1) あなたの人権意識について (2) ご自身の考え方・行動、体験について
 (3) 男女共同参画に関する考えについて (4) DV（配偶者等からの暴力）について

3. 調査の設計

- ・調査対象：住民基本台帳から無作為に抽出した 18 歳以上の市民 3,000 人
- ・調査方法：無作為抽出による郵送配布・郵送回収
- ・調査期間：令和 2 年 2 月 6 日～令和 2 年 2 月 20 日

4. 回収状況

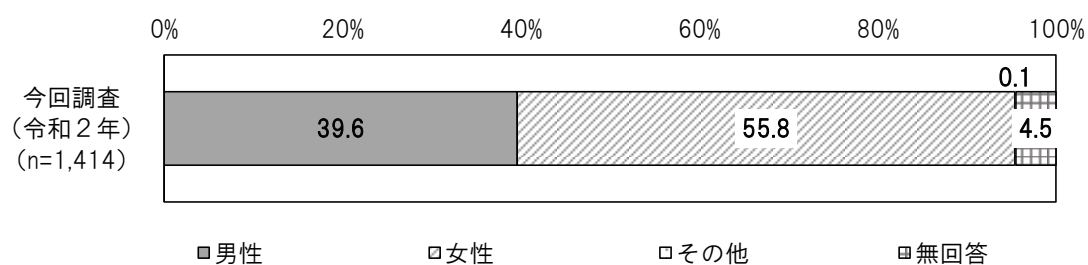
対象者数	有効回収数	有効回収率
3,000 人	1,414 人	47.1%

5. 報告書を見る際の注意事項

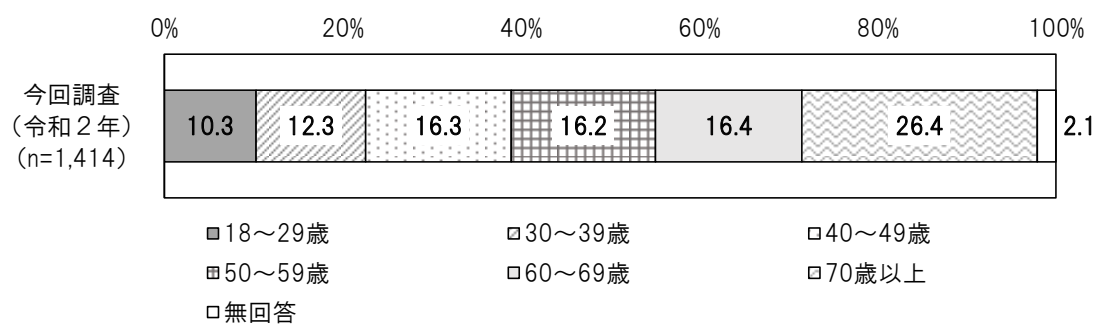
- 回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示してあります。
- 百分率は小数点以下第 2 位を四捨五入して算出しているため、内訳の合計が 100%にならない場合があります。
- 1 つの質問に 2 つ以上回答できる複数回答可能な場合は、回答比率の合計が 100%にならない場合があります。
- 調査結果を図表にて表示していますが、表については、最も高い割合の欄を で網かけをしています。（無回答を除く）
- サンプル数が少ないものについては、コメントを割愛しています。
- 前回調査とは、平成 27 年 11 月に行った「明石市人権に関するアンケート調査」のことです。
- 全国調査とは、内閣府が平成 29 年 10 月に行った「人権擁護に関する世論調査」のことです。
- 県調査とは、兵庫県・公益財団法人兵庫県人権啓発協会が平成 30 年 10 月に行った「人権に関する県民意識調査」のことです。

6. 回答者の属性

[1] 性別



[2] 年代



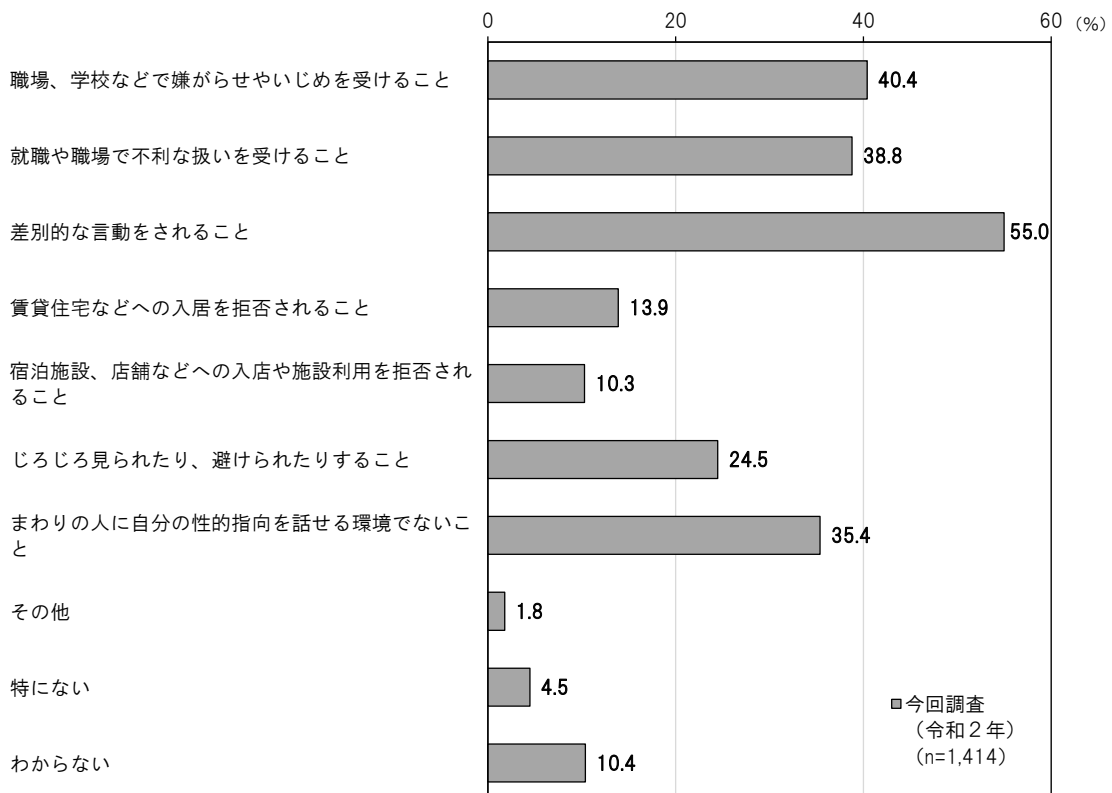
Ⅱ 調査結果（抜粋）

1. あなたの人権意識について

[5] 性的指向に関する人権問題について

問5	異性愛、同性愛などといった性的指向に関することで、人権上、特に問題があると思うのはどのようなことですか。（※3つまで選んでください）
----	--

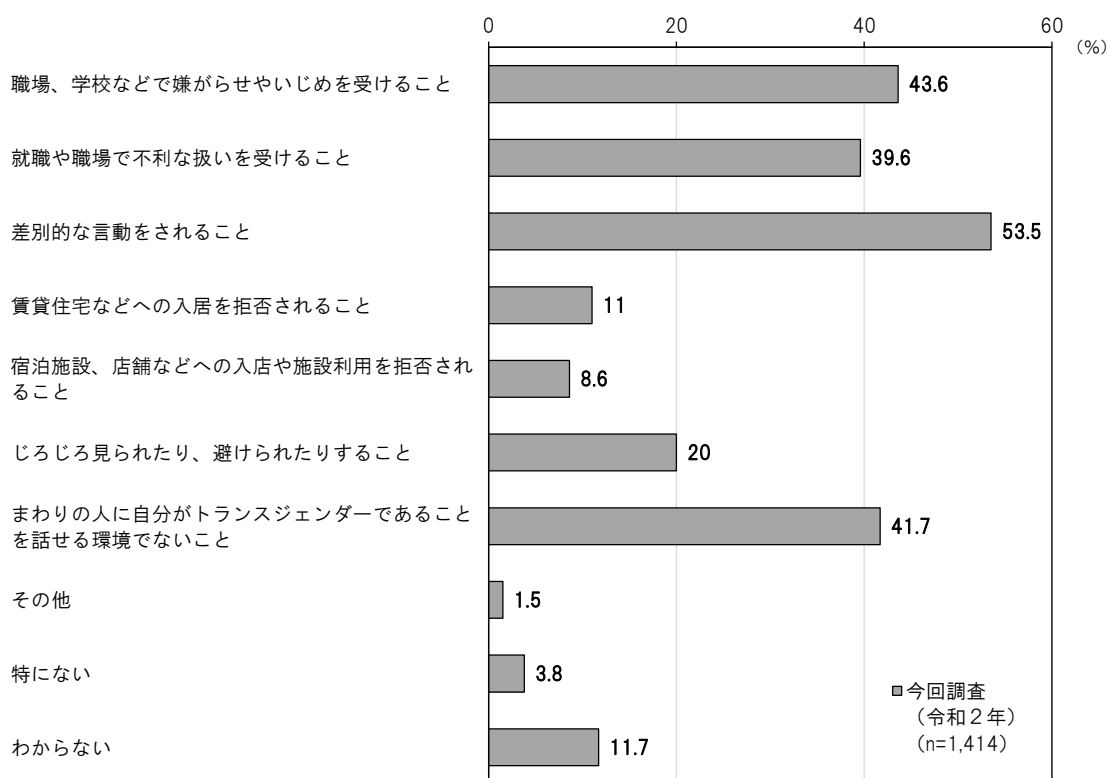
- 性的指向に関する人権問題については、「差別的な言動をされること」が55.0%と半数以上を占め最も高く、次いで「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること」（40.4%）、「就職や職場で不利な扱いを受けること」（38.8%）となっています。
- 性別にみると、「就職や職場で不利な扱いを受けること」、「賃貸住宅などへの入店や施設利用を拒否されること」、「まわりの人に自分の性的指向を話せる環境でないこと」が女性で高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「差別的な言動をされること」が高くなる傾向がみられます。また、18～29歳で「宿泊施設、店舗などへの施設利用を拒否されること」が他の年代に比べ、高くなっています。



[6] トランスジェンダーに関する人権問題について

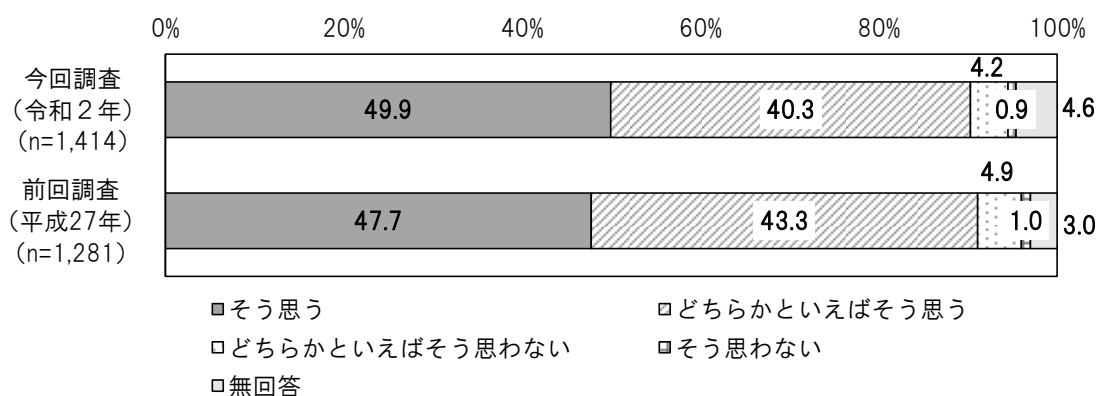
問6	生物学的な性ところの性が一致しないトランスジェンダーに関することで、人権上、特に問題があると思うのはどのようなことですか。（※3つまで選んでください）
----	---

- トランスジェンダーに関する人権問題については、「差別的な言動をされること」が53.5%と最も高く、次いで「職場、学校などで嫌がらせやいじめを受けること」（43.6%）、「まわりの人に自分がトランスジェンダーであることを話せる環境でないこと」（41.7%）となっています。
- 性別にみると、「就職や職場で不利な扱いを受けること」、「まわりの人に自分がトランスジェンダーであることを話せる環境でないこと」が女性で高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「差別的な言動をされること」が高くなる傾向がみられます。また、他の年代に比べ、70歳以上で「就職や職場で不利な扱いを受けること」が低く、18～29歳で「まわりの人に自分がトランスジェンダーであることを話せる環境でないこと」が高くなっています。



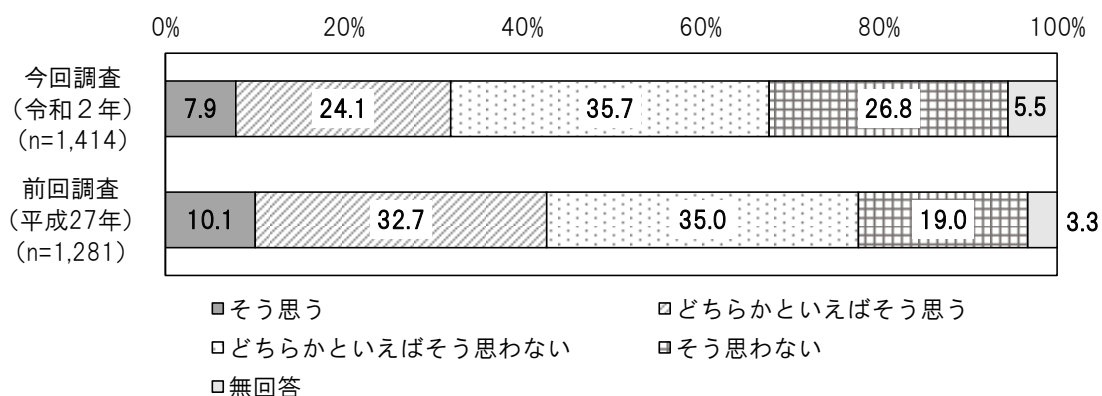
エ 社会的に弱い立場にある人の権利は、社会全体で守る必要がある

- ・「社会的に弱い立場にある人の権利は、社会全体で守る必要がある」という考え方については、「そう思う」が49.9%と半数近くを占め最も高くなっており、「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う』は90.2%と、ほとんどの人が社会的に弱い立場にある人の権利は、社会全体で守る必要があると思っている結果となっています。
- ・前回調査と比べて大きな差異はみられません。
- ・性別による大きな差異はみられません。
- ・年代別にみると、18～49歳では「どちらかといえばそう思う」が最も高くなっており、それ以外の年代では「そう思う」が最も高くなっています。



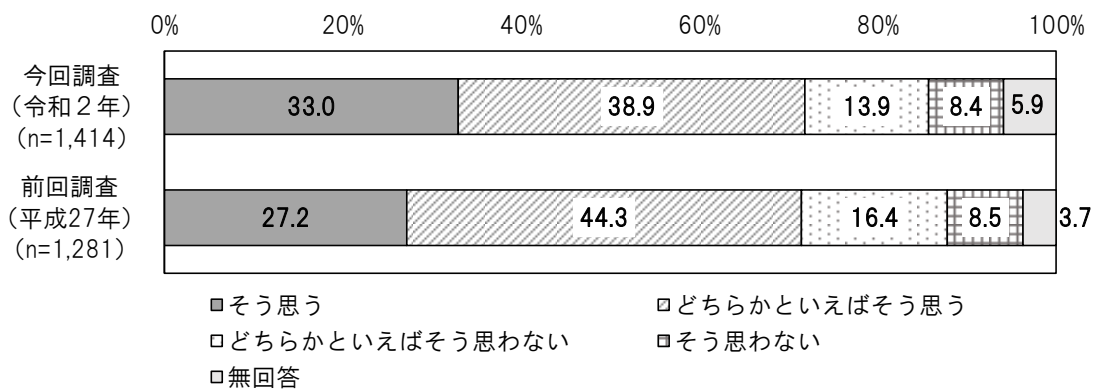
オ 差別の原因は、差別された人の側にもある

- ・「差別の原因は、差別された人の側にもある」という考え方については、「どちらかといえばそう思わない」が35.7%と3割以上を占め最も高くなっており、「そう思わない」を合わせた『そう思わない』は62.5%と6割以上の方が、差別の原因は、差別された人の側にもあるとは思わない結果となっています。
- ・前回調査と比較すると、『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が10.8ポイント低くなっており、『そう思わない』（「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」）が8.5ポイント高くなっています。
- ・性別でみると、『そう思わない』（「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」）が、女性で66.9%と、男性（56.8%）より10.1ポイント高くなっています。
- ・年代別にみると、他の年代に比べ、30～39歳で『そう思わない』（「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」）が高くなっており、70歳以上では低くなっています。



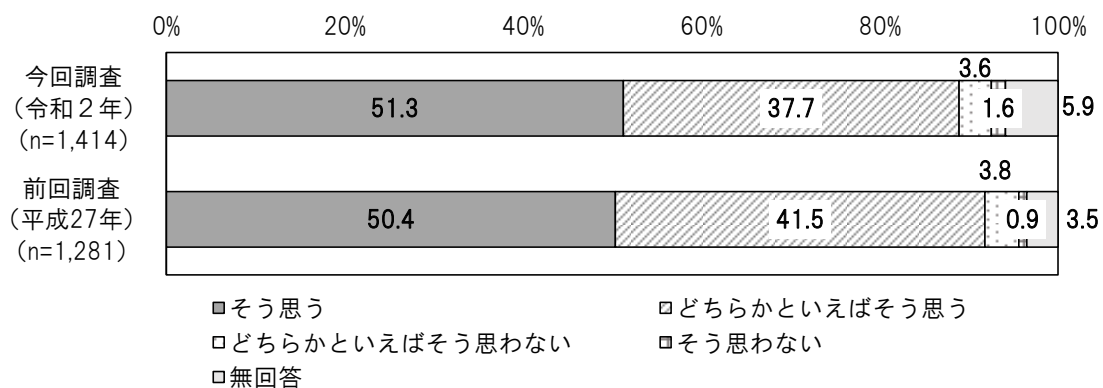
カ 「みんな同じがよい」という考え方が一人ひとりの個性や違いを排除することにつながる

- 「みんな同じがよい」という考え方が一人ひとりの個性や違いを排除することにつながる」という考え方については、「どちらかといえばそう思う」が38.9%と4割近くを占め最も高くなっており、「そう思う」を合わせた『そう思う』は71.9%と7割以上の人が、「みんな同じがよい」という考え方が一人ひとりの個性や違いを排除することにつながると思っている結果となっています。
- 前回調査と比較すると、「そう思う」が5.8ポイント高くなっている一方で、「どちらかといえばそう思う」は5.4ポイント低くなっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、18～29歳で『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が高くなっており、70歳以上で低くなっています。



キ 人権を強調するあまり、権利に伴う義務や責任をおろそかにするのはよくない

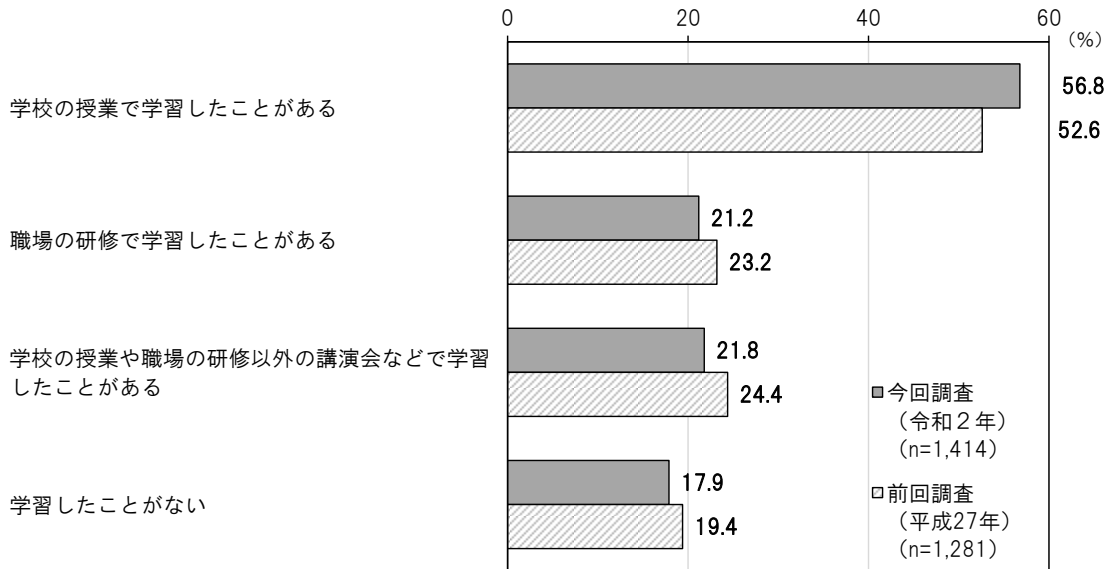
- 「人権を強調するあまり、権利に伴う義務や責任をおろそかにするのはよくない」という考え方については、「そう思う」が51.3%と半数以上を占め最も高くなっており、「どちらかといえばそう思う」を合わせた『そう思う』は89.0%と9割近くの人が、人権を強調するあまり、権利に伴う義務や責任をおろそかにするのはよくないと思っている結果となっています。
- 前回調査と比べて大きな差異はみられません。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、30～39歳で「どちらかといえばそう思う」が最も高くなっています。また、『そう思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が70歳以上で、他の年代に比べ低くなっています。



【2】人権や差別問題における学習経験とその感想について

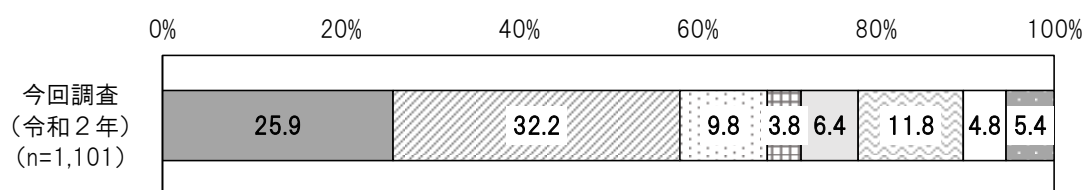
問 12	あなたはこれまでに、学校の授業や職場の研修、その他の講演会などにおいて、人権や差別問題について学習したことがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。
------	---

- 人権や差別問題における学習経験については、「学校の授業で学習したことがある」が56.8%と半数以上を占め最も高くなっています。また、「学習したことがない」は17.9%と1割以上の人は人権や差別問題における学習経験がない結果となっています。
- 前回調査と比べて大きな差異はみられません。
- 性別でみると、「学校の授業で学習したことがある」や「学校の授業や職場の研修以外の講演会などで学習したことがある」では女性が男性より高くなっており、「職場の研修で学習したことがある」では男性が女性より高くなっています。
- 年代別にみると、70歳以上では「学習したことがない」が最も高くなっており、「学校の授業で学習したことがある」が他の年代に比べて低くなっています。18～29歳では、他の年代に比べ、「学校の授業で学習したことがある」が高くなっている一方で、「職場の研修で学習したことがある」は低くなっています。また、年代が上がるにつれ、「学校の授業や職場の研修以外の講演会などで学習したことがある」が高くなる傾向がみられます。



問 13	問 12 で「学校の授業で学習したことがある」、「職場の研修で学習したことがある」、「学校の授業や職場の研修以外の講演会などで学習したことがある」のいずれかを回答された方にお聞きします。その学習により、どのような感想を持ちましたか。ご自身のお気持ちに最も近いものに1つだけ○をつけてください。
------	--

- 人権学習の感想については、「人権侵害（差別）の現実がよくわかった」が32.2%と3割以上を占めと最も高く、次いで「人権の大切さがよくわかった」（25.9%）、「建て前的な話でしんどかった」（11.8%）となっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、70 歳以上では「人権の大切さがよくわかった」が最も高くなっています。また、18～29 歳で「建て前的な話でしんどかった」が他の年代に比べ高くなっています。



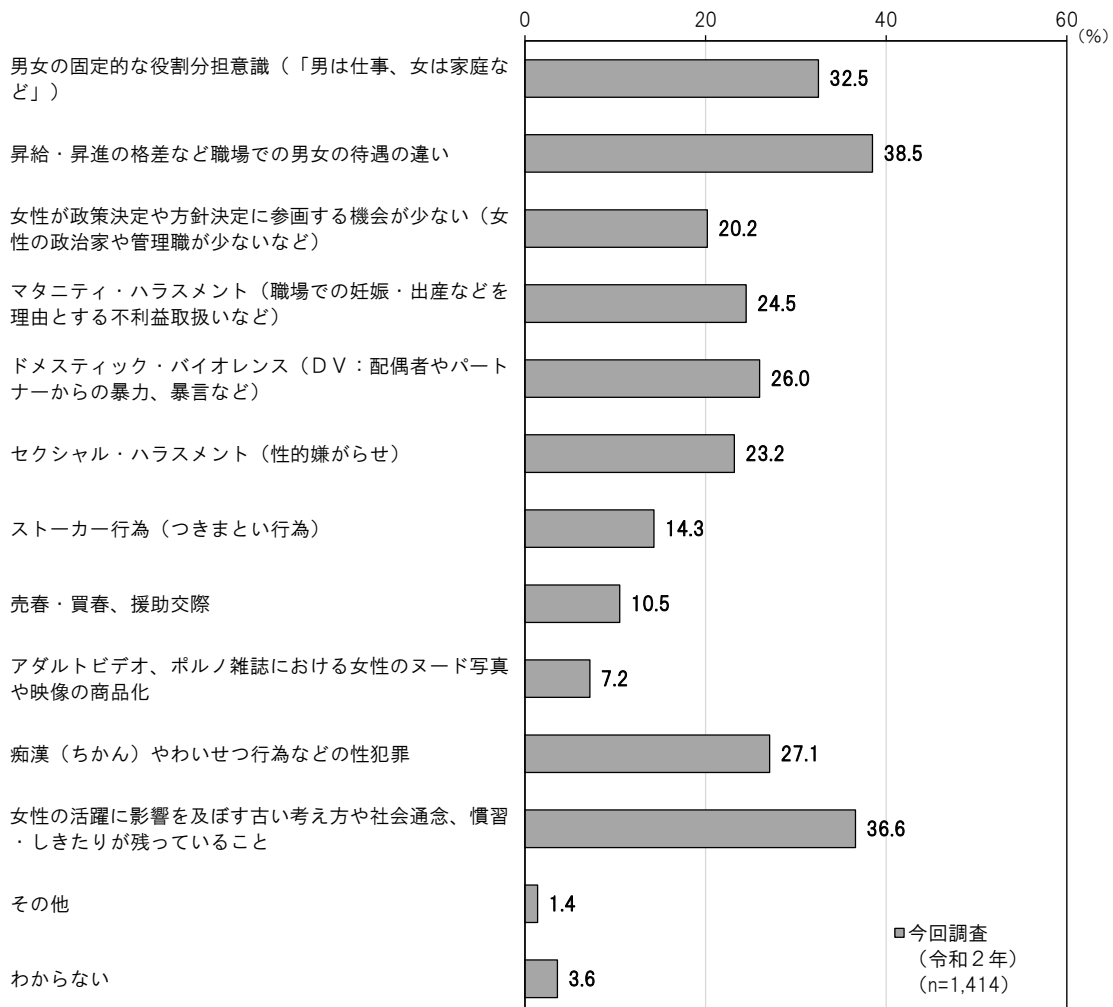
- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 人権の大切さがよくわかった | <input type="checkbox"/> 人権侵害（差別）の現実がよくわかった |
| <input type="checkbox"/> 差別は許せないと思う気持ちが強まった | <input type="checkbox"/> 話が難しくてよくわからなかった |
| <input type="checkbox"/> 自分にはあまり関係のない話だと思った | <input type="checkbox"/> 建て前的な話でしんどかった |
| <input type="checkbox"/> その他 | <input type="checkbox"/> 無回答 |

3. 男女共同参画に関する考えについて

[1] 女性に関する人権問題について

問 16	女性に関することで、人権上、特に問題があると思うのはどのようなことですか。 (※3つまで選んでください)
------	---

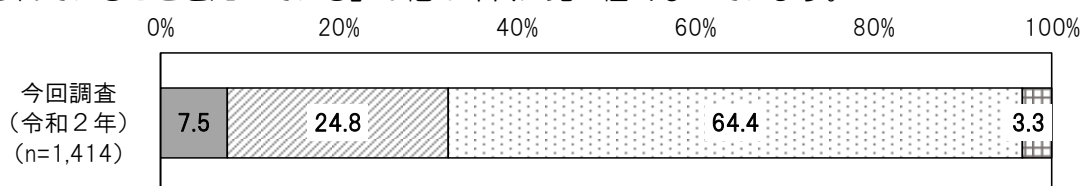
- 女性に関する人権問題については、「昇給・昇進の格差など職場での男女の待遇の違い」が38.5%と4割近くを占め最も高く、次いで「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」(36.6%)、「男女の固定的な役割分担意識(「男は仕事、女は家庭など」)」(32.5%)となっています。
- 性別で見ると、「昇給・昇進の格差など職場での男女の待遇の違い」、「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」で女性が男性より高くなっており、「ストーカー行為(つきまとい行為)」で男性が女性より高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「男女の固定的な役割分担意識(「男は仕事、女は家庭など」)」、「マタニティ・ハラスメント(職場での妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いなど)」が上がる傾向が見られ、年代が上がるにつれ「女性が政策決定や方針決定に参画する機会が少ない(女性の政治家や管理職が少ないなど)」、「売春・買春、援助交際」が上がる傾向がみられます。また、18~29歳では「マタニティ・ハラスメント(職場での妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いなど)」、30~49歳では「女性の活躍に影響を及ぼす古い考え方や社会通念、慣習・しきたりが残っていること」が最も高くなっています。



[2] SDGsにおいてジェンダー平等が定められていることについて

問 17 SDGsの中にジェンダー平等について定められていることを知っていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

- SDGsにおいてジェンダー平等が定められていることについては、「SDGsについて、聞いたことがない」が64.4%と6割以上を占め最も高く、次いで「SDGsについて、聞いたことはあるが詳しくは知らない」(24.8%)となっています。
- 性別で見ると、「SDGsについて、聞いたことはあるが詳しくは知らない」が男性では27.7%と、女性(22.6%)に比べて高くなっています。また、「SDGsについて、聞いたことがない」が女性では67.7%と、男性(60.5%)に比べて高くなっています。
- 年代別にみると、70歳以上で「SDGsの目標の1つに「ジェンダー平等を実現しよう」が定められていることを知っている」が他の年代に比べ低くなっています。



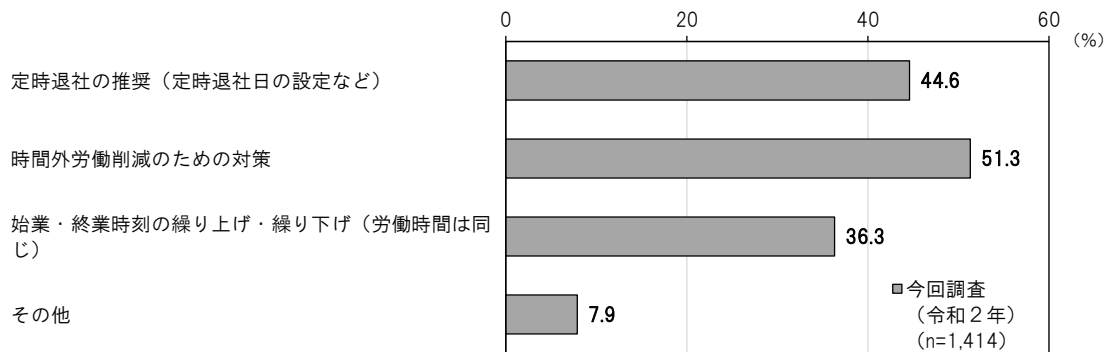
- SDGsの目標の1つに「ジェンダー平等を実現しよう」が定められていることを知っている
- SDGsについて、聞いたことはあるが詳しくは知らない
- SDGsについて、聞いたことがない
- 無回答

[3] 仕事と子育て・介護・家庭生活・地域活動の両立のために、職場や地域で進んでほしい取組み

問 18	あなたは、仕事と子育て・介護・家庭生活・地域活動を両立するために、職場や地域においてどのような取組が進めばいいと思いますか。(1)～(5)それぞれについてお答えください。(※該当するものがあれば、いくつでも○をつけてください)
------	---

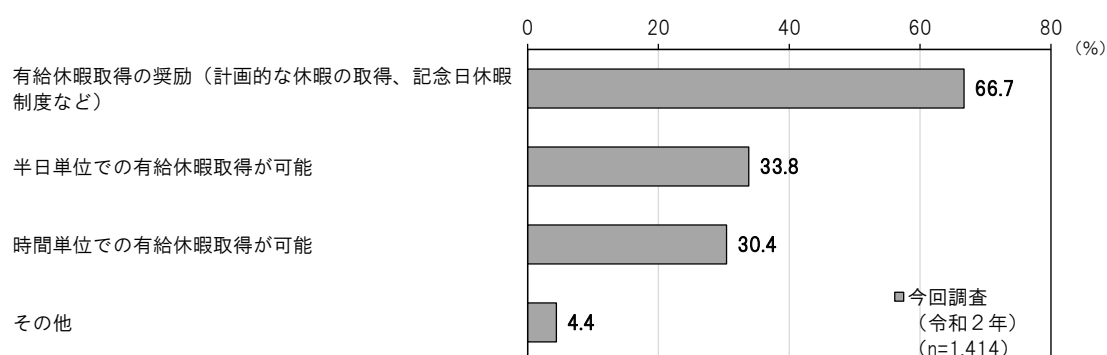
(1) 長時間労働の抑制について

- ・長時間労働の抑制については、「時間外労働削減のための対策」が51.3%と半数以上を占め最も高く、次いで「定時退社の推奨（定時退社日の設定など）」(44.6%)、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ（労働時間は同じ）」(36.3%)となっています。
- ・性別でみると、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（労働時間は同じ）」が男性では 39.5%と、女性（33.4%）に比べて高くなっています。
- ・年代別にみると、年代が下がるにつれ「定時退社の推奨（定時退社日の設定など）」が上がる傾向がみられます。また、70 歳以上で「時間外労働削減のための対策」が他の年代に比べ低くなっています。



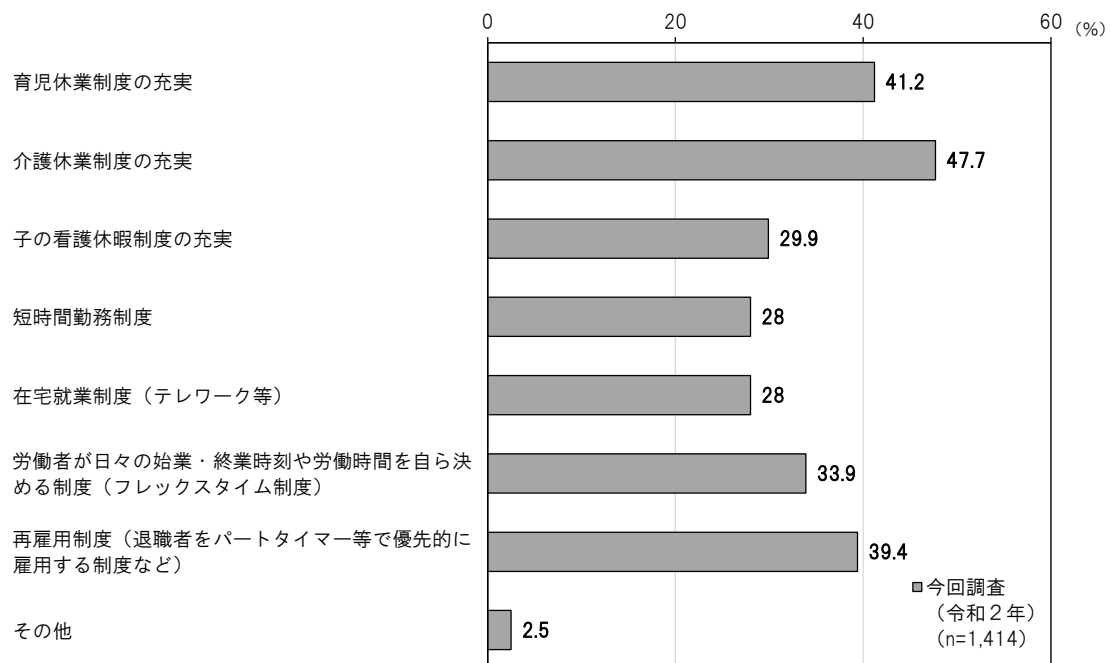
(2) 年次有給休暇の取得促進について

- 「有給休暇取得の奨励（計画的な休暇の取得、記念日休暇制度など）」が 66.7%と6割以上を占め最も高く、次いで「半日単位での有給休暇取得が可能」（33.8%）、「時間単位での有給休暇取得が可能」（30.4%）となっています。
- 性別で見ると、「時間単位での有給休暇取得が可能」が女性では 33.5%と、男性（27.5%）に比べて高くなっています。
- 年代別にみると、年齢が下がるにつれ「有給休暇取得の奨励（計画的な休暇の取得、記念日休暇制度など）」が高くなる傾向がみられます。また、他の年代に比べ、「時間単位での有給休暇取得が可能」が 30～39 歳で高く、70 歳以上で低くなっています。



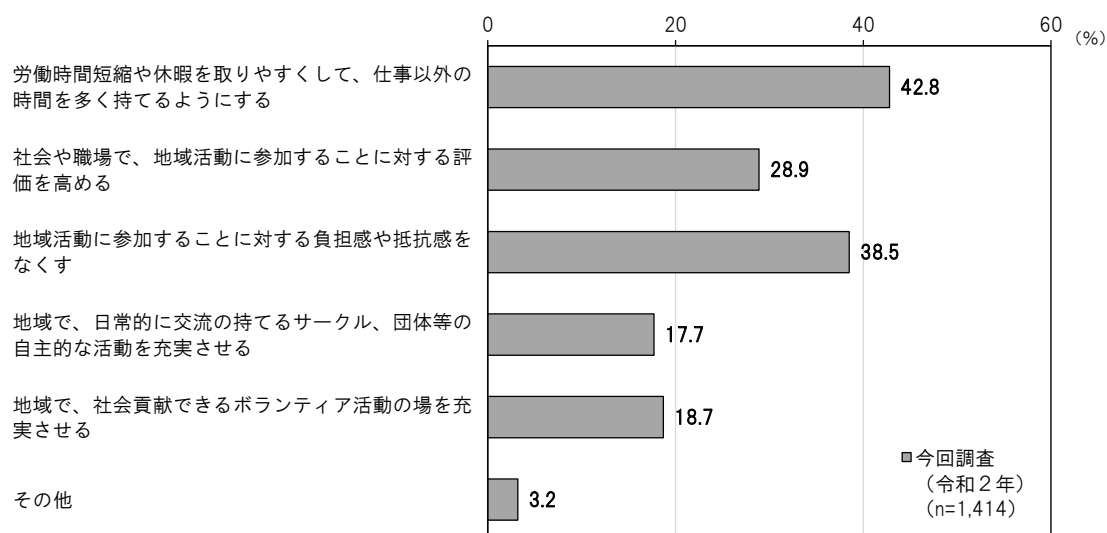
(3) 制度の整備について

- 制度の整備については、「介護休業制度の充実」が47.7%と4割以上を占め最も高く、次いで「育児休業制度の充実」(41.2%)、「再雇用制度(退職者をパートタイマー等で優先的に雇用する制度)」(39.4%)となっています。
- 性別でみると、「介護休業制度の充実」、「子の看護休暇制度の充実」、「短時間勤務制度」で、女性が男性に比べて高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれて「子の看護休暇制度の充実」が上がる傾向がみられます。また、18~39歳では「育児休業制度の充実」が最も高くなっています。年代で比較すると、18~29歳では「再雇用制度(退職者をパートタイマー等で優先的に雇用する制度)」が低く、「短時間勤務制度」、「在宅就業制度(テレワーク等)」、「労働者が日々の始業・終業時刻や労働時間を自ら決める制度(フレックスタイム制度)」の項目で30~39歳が高く、70歳以上で低くなっています。



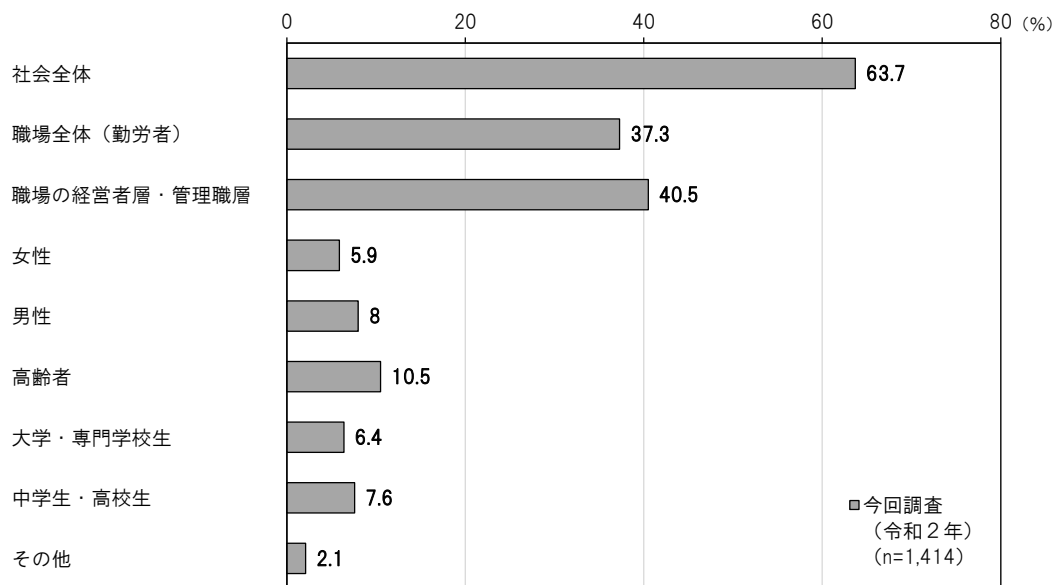
(4) 地域活動への積極的な参加について

- 地域活動への積極的な参加については、「労働時間短縮や休暇を取りやすくして、仕事以外の時間を多く持てるようにする」が 42.8%と4割以上を占め最も高く、次いで「地域活動に参加することに対する負担感や抵抗感をなくす」(38.5%)、「社会や職場で、地域活動に参加する事ことに対する評価を高める」(28.9%)となっています。
- 性別でみると、「社会や職場で、地域活動に参加することに対する評価を高める」、「地域で、社会貢献できるボランティア活動の場を充実させる」で男性が女性より高く、「地域活動に参加することに対する負担感や抵抗感をなくす」で女性が男性より高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「労働時間短縮や休暇を取りやすくして、仕事以外の時間を多く持てるようにする」が高くなる傾向がみられます。また、「地域活動に参加することに対する負担感や抵抗感をなくす」について、50～69歳では最も高くなっており、70歳以上では他の年代に比べ低くなっています。



(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めるための、効果的な啓発対象について

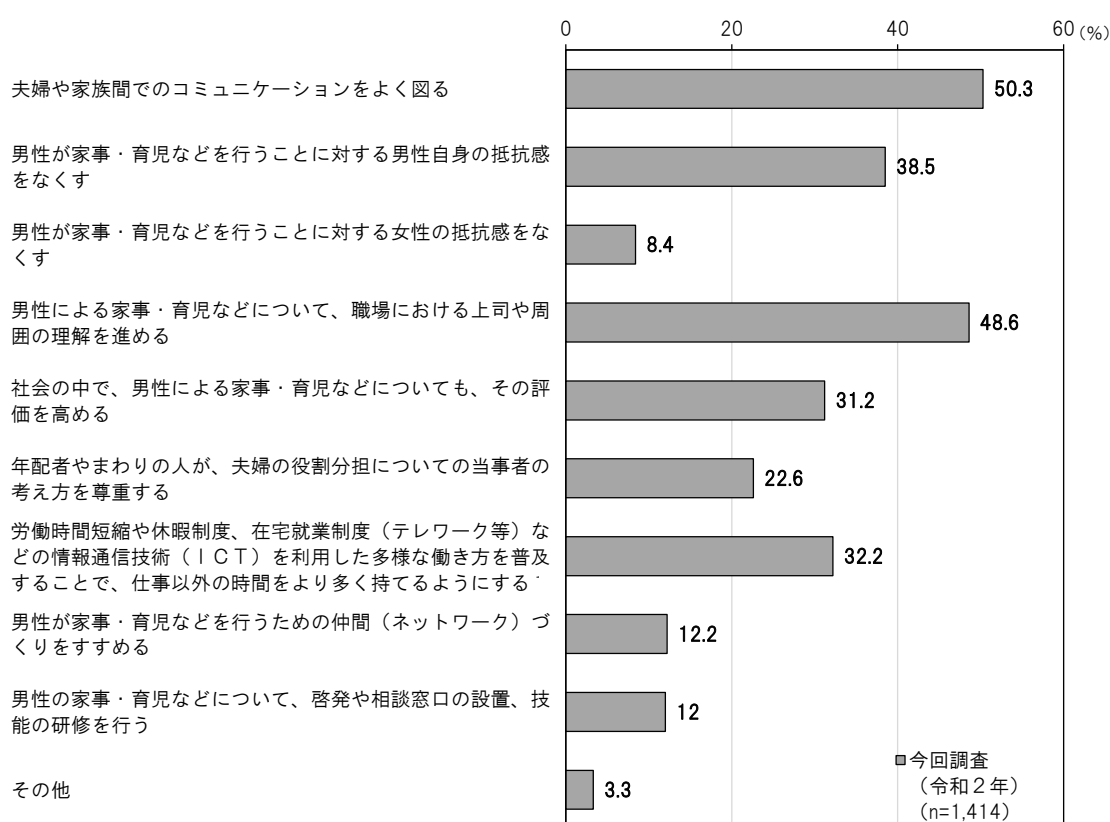
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進めるための、効果的な啓発対象については、「社会全体」が63.7%と6割以上を占め最も高く、次いで「職場の経営者層・管理職層」(40.5%)、「職場全体（勤労者）」(37.3%)となっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「職場全体（勤労者）」が高くなる傾向がみられます。また、70歳以上で「職場の経営者層・管理職層」が他の年代に比べ低くなっています。



[4] 男性が家事・子育て・介護・地域活動を積極的に行うために、特に必要だと思うこと

問 19 今後、男性が家事・子育て・介護・地域活動を積極的に行っていくためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（※3つまで選んでください）

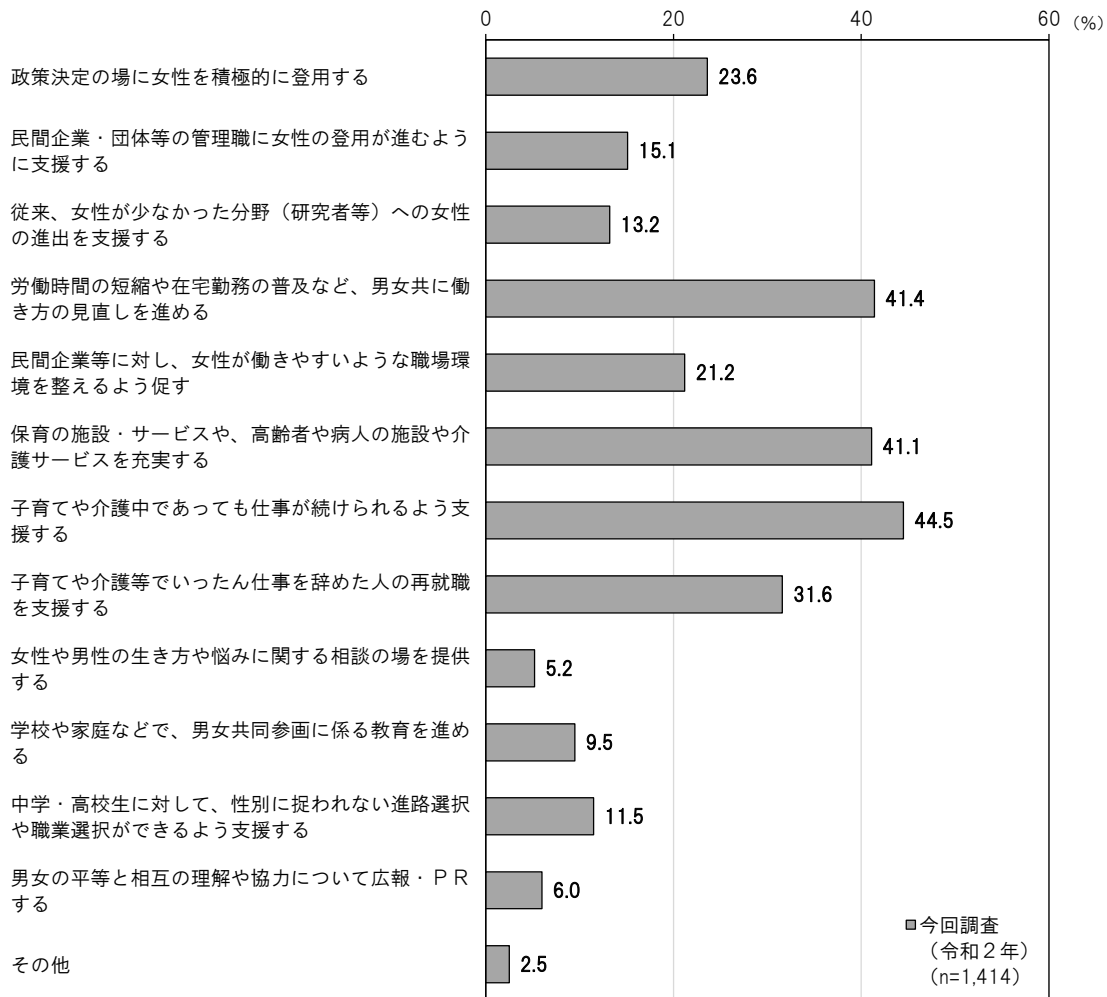
- 男性が家事・子育て・介護・地域活動を積極的に行うために、特に必要だと思うことについては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が 50.3%と半数以上を占め最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進める」(48.6%)、「男性が家事・育児を行うことに対する男性自身の抵抗感をなくす」(38.5%)となっています。
- 性別でみると、女性では「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進める」が 50.3%と最も高くなっています。また、「男性が家事・育児を行うことに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担についての当事者の考え方を尊重する」で女性が男性より高く、「社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高める」で男性が女性より高くなっています。
- 年代別にみると、18～59 歳では「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」が最も高くなっており、60 歳以上では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図る」が最も高くなっています。また、他の年代に比べ、70 歳以上で「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」が低く、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担についての当事者の考え方を尊重する」が高くなっています。



【5】男女共同参画社会の実現のために、今後行政が特に力を入れていくべきこと

問 20	あなたは、男女共同参画社会の実現を図るために、今後行政が特に力を入れていくべきことは何だと思いませんか。（※3つまで選んでください）
------	--

- 男女共同参画社会の実現のために、今後行政が特に力を入れていくべきことについては、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が 44.5%と4割以上を占め最も高く、次いで「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女共に働き方の見直しを進める」(41.4%)、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」(41.1%)となっています。
- 性別で見ると、女性では「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が 44.9%と最も高くなっています。
- 年代別にみると、18～39 歳では「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、男女共に働き方の見直しを進める」、40～69 歳では「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」、60 歳以上では「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が最も高くなっています。また、他の年代に比べ、18～29 歳では「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」が低く、70 歳以上では「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が低くなっています。



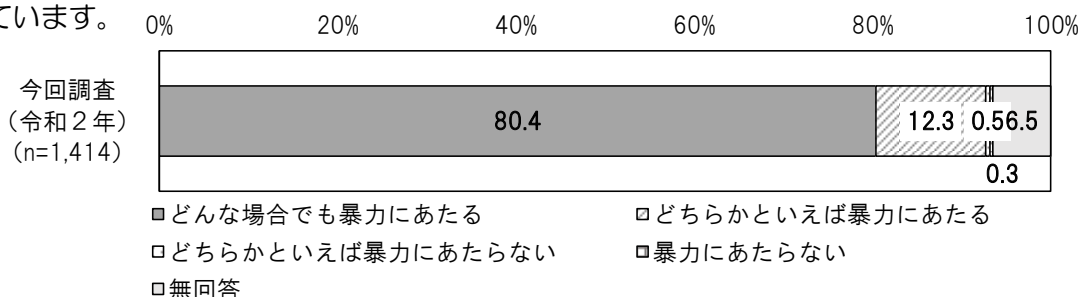
4. DV（配偶者等からの暴力）について

〔1〕配偶者やパートナー、交際相手の間で行われる暴力（DV）に対する考えとその経験について

問 21 (1)	あなたは、次のようなことが配偶者やパートナー、交際相手の間で行われた場合、それを暴力だと思いますか。ア～ケそれぞれについてお答えください。あてはまるものに1つだけ○をつけてください。
-------------	---

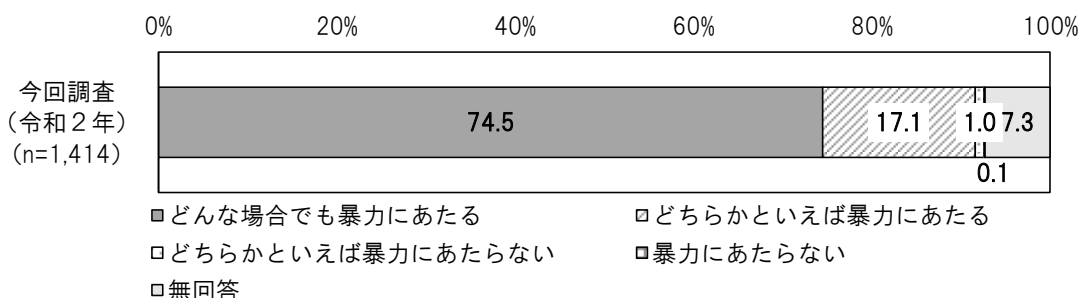
ア 平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のある物でなくる

- 平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のある物でなくることにに対する考えについては、「どんな場合でも暴力にあたる」が80.4%と8割以上を占め最も高くなっており、「どちらかといえば暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は92.7%と、ほとんどの人が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が高くなる傾向が見られます。また、70歳以上で『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が他の年代に比べ低くなっています。



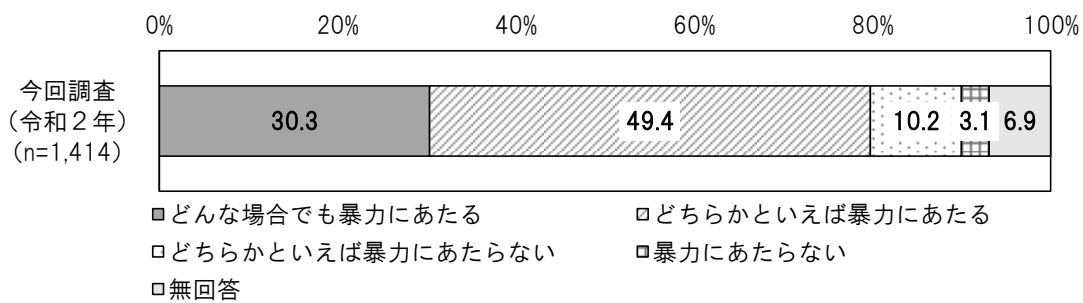
イ なくるふりをしておどす、刃物などを突きつけておどす

- なくるふりをしておどす、刃物などを突きつけておどすことにに対する考えについては、「どんな場合でも暴力にあたる」が74.5%と7割以上を占め最も高くなっており、「どちらかといえば暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は91.6%と、ほとんどの人が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が高くなる傾向が見られます。また、70歳以上で『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が他の年代に比べ低くなっています。



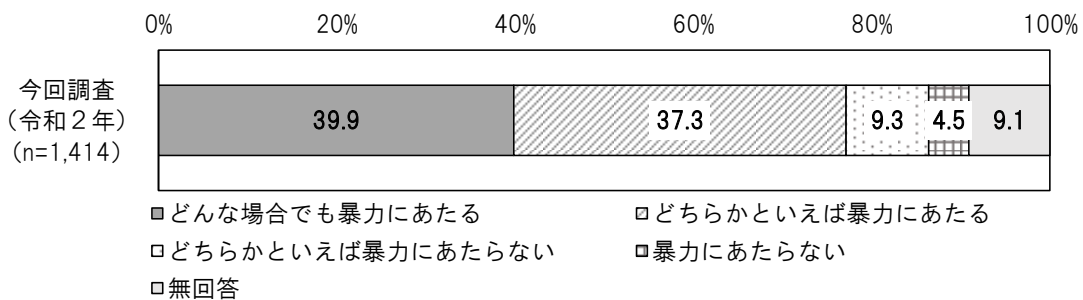
ウ 大声でどなる

- 大声でどなることに対する考えについては、「どちらかといえば暴力にあたる」が49.4%と5割近くを占め最も高くなっており、「どんな場合でも暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は79.7%と、8割近くの方が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、「どんな場合でも暴力にあたる」が女性で37.4%と男性（21.8%）より高くなっている一方で、「どちらかといえば暴力にあたる」が男性で56.4%と女性（45.1%）より高くなっています。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、70歳以上で『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が低く、50～59歳で「どんな場合でも暴力にあたる」が高くなっています。



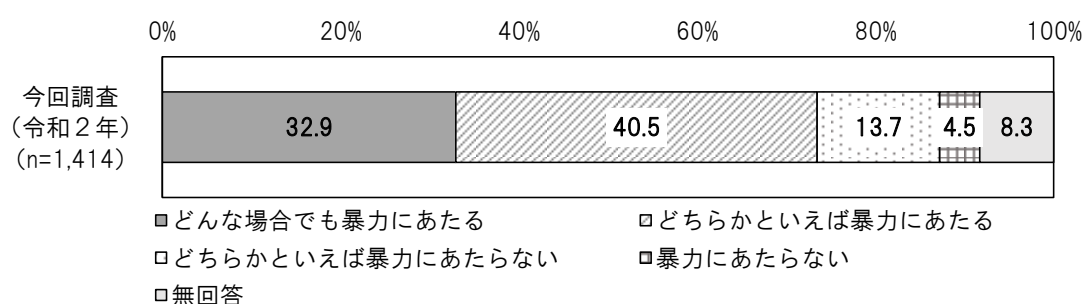
エ 家族や友人との関わりを持たせない

- 家族や友人との関わりを持たせないことに対する考えについては、「どんな場合でも暴力にあたる」が39.9%と4割近くを占め最も高くなっており、「どちらかといえば暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は77.2%と、7割以上の方が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、「どんな場合でも暴力にあたる」が女性で45.1%と最も高くなっている一方で、男性では「どちらかといえば暴力にあたる」が男性で40.7%と最も高くなっています。また、『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が女性で81.7%と男性（73.6%）より高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が高くなる傾向が見られます。また、18～59歳では「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高く、60歳以上では「どちらかといえば暴力にあたる」が最も高くなっています。



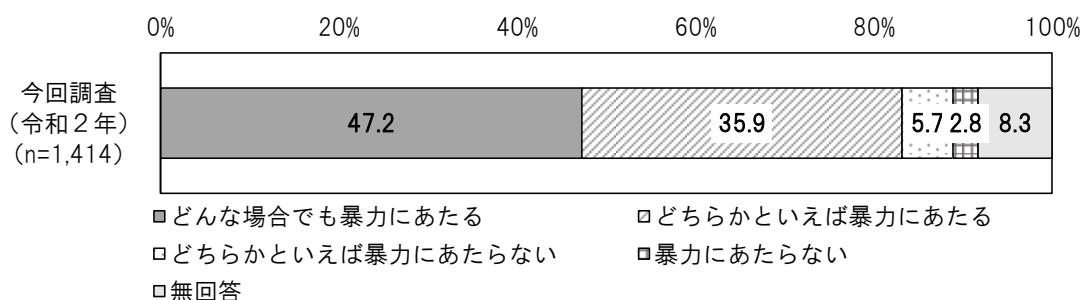
オ 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する

- 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視することに対する考えについては、「どちらかといえば暴力にあたる」が40.5%と4割以上を占め最も高くなっており、「どんな場合でも暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は73.4%と、7割以上の方が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が女性で77.6%と男性（68.2%）より高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が高くなる傾向が見られます。また、50～59歳では「どんな場合でも暴力にあたる」が最も高くなっています。



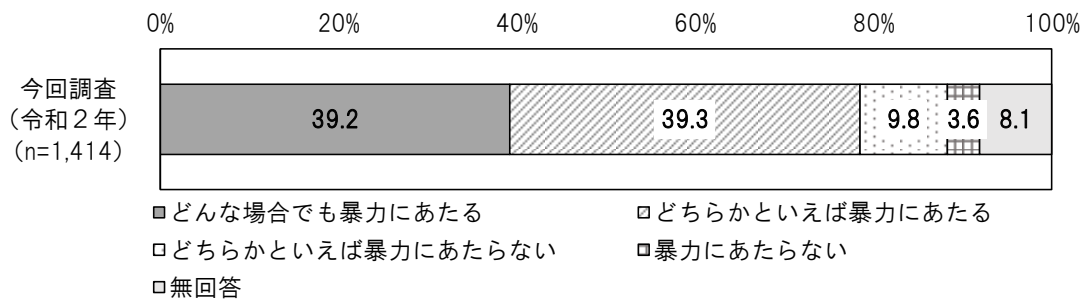
カ 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する

- 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限することに対する考えについては、「どんな場合でも暴力にあたる」が47.2%と4割以上を占め最も高くなっており、「どちらかといえば暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は83.1%と、8割以上の方が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、「どんな場合でも暴力にあたる」が女性では51.3%と男性（42.0%）より高くなっている一方で、「どちらかといえば暴力にあたる」が男性で39.5%と女性（34.3%）より高くなっています。
- 年代別にみると、60歳以上では「どちらかといえば暴力にあたる」が最も高くなっています。また、70歳以上では『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が他の年代に比べ、低くなっています。



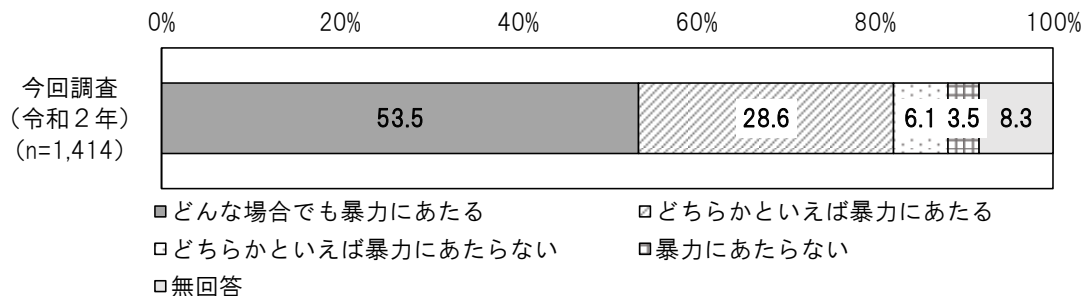
キ 何を言っても長期間無視し続ける

- 何を言っても長期間無視し続けることに対する考えについては、「どちらかといえば暴力にあたる」が39.3%と4割近くを占め最も高くなっており、「どんな場合でも暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は78.5%と、8割近くの人が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、「どんな場合でも暴力にあたる」が女性では43.2%と最も高くなっている一方で、男性では「どちらかといえば暴力にあたる」が44.1%と最も高くなっています。
- 年代別にみると、60歳以上では「どちらかといえば暴力にあたる」が最も高くなっています。また、70歳以上では『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が他の年代に比べ、低くなっています。



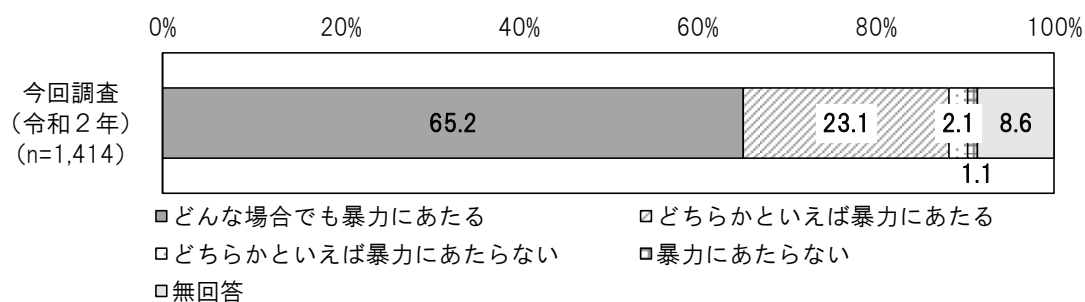
ク 家計に必要な生活費を渡さない

- 家計に必要な生活費を渡さないことに対する考えについては、「どんな場合でも暴力にあたる」が53.5%と5割以上を占め最も高くなっており、「どちらかといえば暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は82.1%と、8割以上の方が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、「どんな場合でも暴力にあたる」が女性では59.1%と男性（45.9%）より高くなっている一方で、「どちらかといえば暴力にあたる」が男性で34.6%と女性（25.2%）より高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「どんな場合でも暴力にあたる」が高くなる傾向が見られます。また、70歳以上では『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が他の年代に比べ、低くなっています。



ケ 嫌がっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない

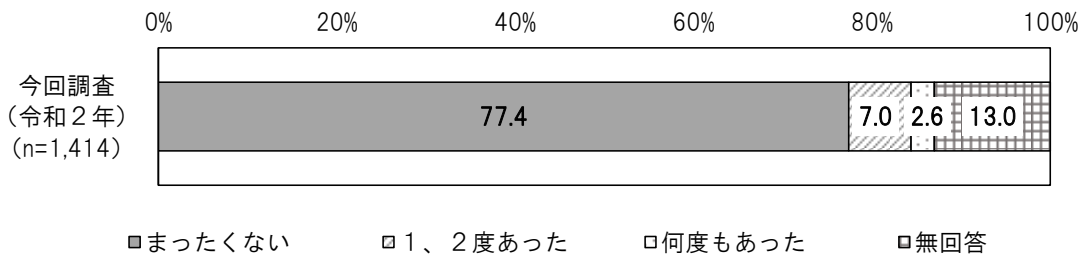
- 嫌がっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しないことに対する考えについては、「どんな場合でも暴力にあたる」が65.2%と6割以上を占め最も高くなっており、「どちらかといえば暴力にあたる」を合わせた『暴力にあたる』は88.3%と、9割近くの方が暴力にあたると考えている結果となっています。
- 性別にみると、「どんな場合でも暴力にあたる」が女性では71.7%と男性（56.8%）より高くなっている一方で、「どちらかといえば暴力にあたる」が男性で32.0%と女性（17.5%）より高くなっています。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「どんな場合でも暴力にあたる」が高くなり、年代が上がるにつれ「どちらかといえば暴力にあたる」が高くなる傾向が見られます。また、70歳以上では『暴力にあたる』（「どんな場合でも暴力にあたる」+「どちらかといえば暴力にあたる」）が他の年代に比べ、低くなっています。



問 21	配偶者やパートナー、交際相手から受けたことがありますか。ア～ケそれぞれについて(2) お答えください。あてはまるものに1つだけ○をつけてください。
------	---

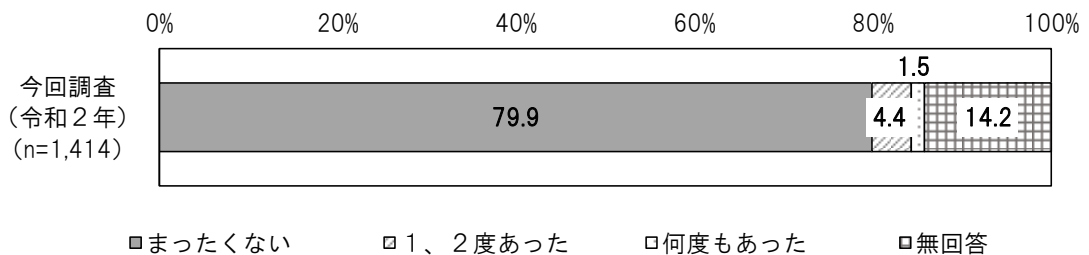
ア 平手で打つ、足でける、身体を傷つける可能性のある物でなくる

- 平手で打たれる、足でけられる、身体を傷つける可能性のある物でなくられることに対する経験については、「まったくない」が77.4%と7割以上を占め最も高くなっています。一方で、「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた『経験がある』は9.6%と、1割近くの人が経験がある結果となっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、年代が下がるにつれ「まったくない」が高くなる傾向が見られます。また、70歳以上で「まったくない」が他の年代に比べ低くなっています。



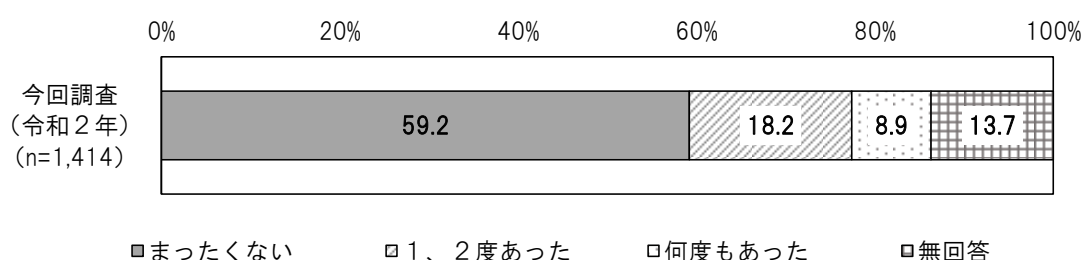
イ なくるふりをしておどす、刃物などを突きつけておどす

- なくるふりをしておどされる、刃物などを突きつけておどされることに対する経験については、「まったくない」が79.9%と8割以上を占め最も高くなっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、70歳以上で「まったくない」が他の年代に比べ低くなっています。



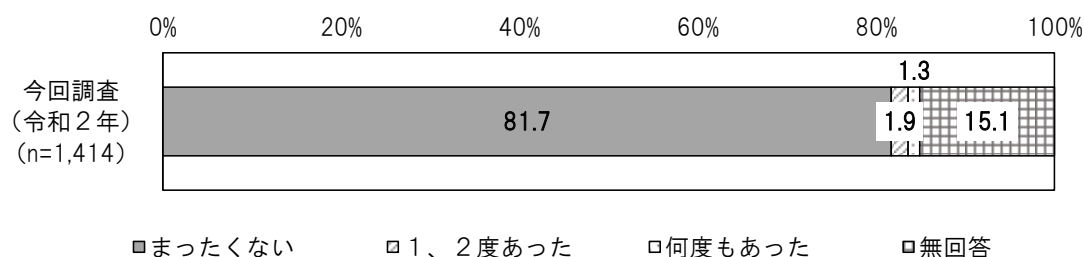
ウ 大声でどなる

- 大声でどなられることに対する経験については、「まったくない」が59.2%と6割近くを占め最も高くなっています。一方で、「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた『経験がある』は27.1%と、2割以上の方が経験がある結果となっています。
- 性別にみると、「まったくない」が男性で64.1%と、女性（57.2%）より高くなっています。また、『経験がある』（「1、2度あった」+「何度もあった」）は女性で30.8%と、男性（22.0%）より高くなっています。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、「まったくない」が18～29歳で高く、70歳以上で低くなっています。また、『経験がある』（「1、2度あった」+「何度もあった」）が18～29歳で低くなっています。



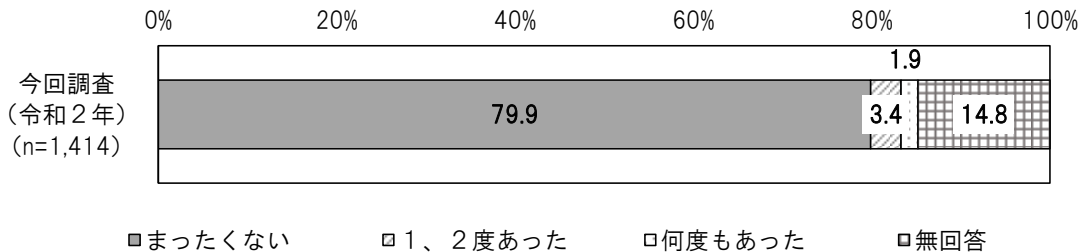
エ 家族や友人との関わりを持たせない

- 家族や友人との関わりを持たせてもらえないことに対する経験については、「まったくない」が81.7%と8割以上を占め最も高くなっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、70歳以上で「まったくない」が低くなっています。



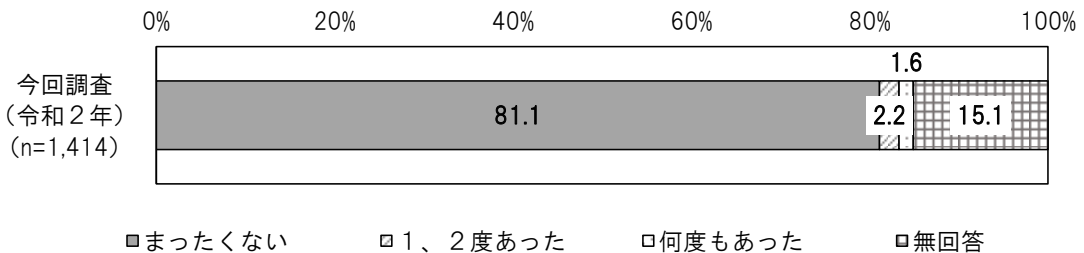
オ 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する

- 交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視されることに対する経験については、「まったくくない」が79.9%と8割近くを占め最も高くなっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、「まったくくない」が70歳以上で低くなっています。



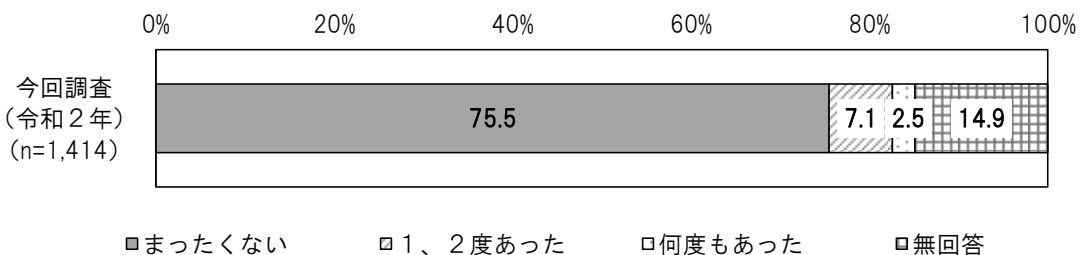
カ 職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する

- 職場に行くことを妨害されたり、外出先を制限されることに対する経験については、「まったくくない」が81.1%と8割以上を占め最も高くなっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、「まったくくない」が70歳以上で低くなっています。



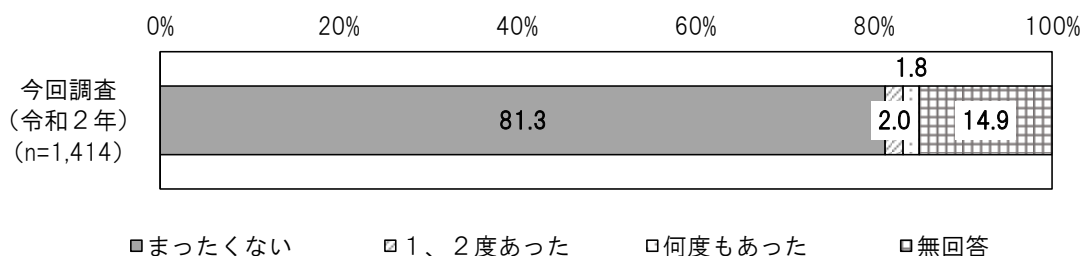
キ 何を言っても長期間無視し続ける

- 何を言っても長期間無視し続けられることに対する経験については、「まったくくない」が75.5%と7割以上を占め最も高くなっています。一方で、「1、2度あった」と「何度もあった」を合わせた『経験がある』は9.6%と、1割近くの人が経験がある結果となっています。
- 性別による大きな差異はみられません。
- 年代別にみると、他の年代に比べ、「まったくくない」が18~29歳で高く、70歳以上で低くなっています。



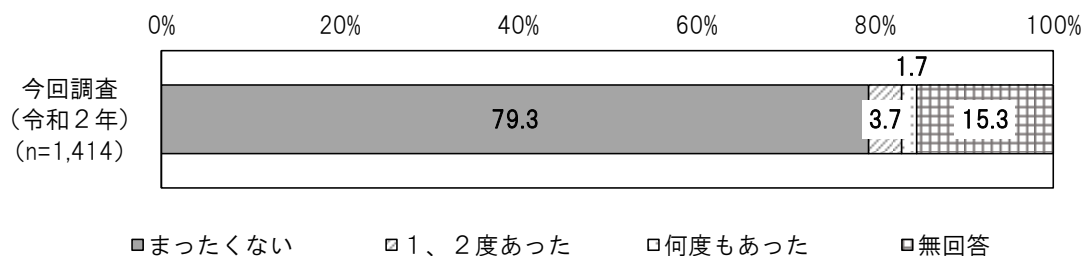
ク 家計に必要な生活費を渡さない

- ・家計に必要な生活費を渡されないことに対する経験については、「まったくない」が81.3%と8割以上を占め最も高くなっています。
- ・性別による大きな差異はみられません。
- ・年代別にみると、他の年代に比べ、「まったくない」が70歳以上で低くなっています。



ケ 嫌がっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない

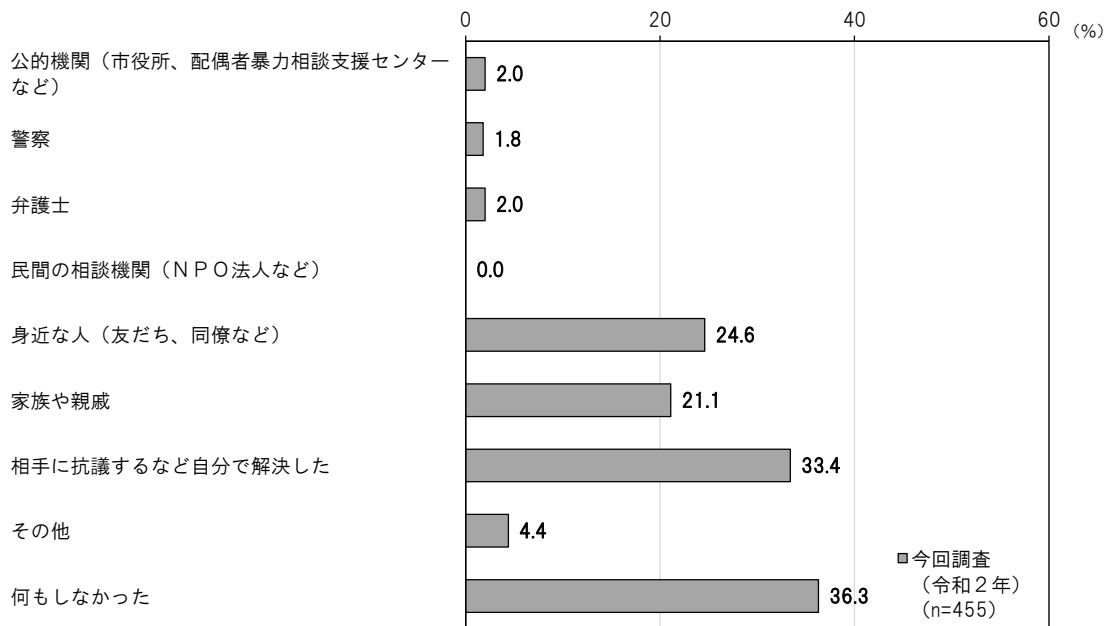
- ・嫌がっているのに性的な行為を強要される、避妊に協力してもらえないことに対する経験については、「まったくない」が79.3%と8割近くを占め最も高くなっています。
- ・性別にみると、『経験がある』（「1、2度あった」+「何度もあった」）が女性で7.7%と、男性（2.5%）より高くなっています。
- ・年代別にみると、他の年代に比べ、「まったくない」が70歳以上で低くなっています。



【2】DVへの対応について

問 22	問 21 (2) で「1、2度あった」「何度もあった」に1つでも○がついた方にお聞きします。あなたがそのような行為を受けた時、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。
------	---

- DV への対応については、「何もしなかった」が 36.3%と3割以上を占め最も高く、次いで「相手に抗議するなど自分で解決した」(33.4%)、「身近な人(友だち、同僚など)」(24.6%)となっています。
- 性別で見ると、男性では「何もしなかった」が 51.0%と最も高く、女性では「相手に抗議するなど自分で解決した」が 35.3%で最も高くなっています。また、「身近な人(友だち、同僚など)」、「家族や親戚」で女性が男性より高くなっています。
- 年代別にみると、18～29 歳では「身近な人(友だち、同僚など)」、30～39 歳と 50～59 歳では「相手に抗議するなど自分で解決した」、40～49 歳では「家族や親戚」、60 歳以上では「何もしなかった」が最も高くなっています。



[3] DVに対する対策や行政からの支援として特に重要だと思う取り組み

問 23

DVに対する対策や行政からの支援として特に重要だと思う取り組みは何だと思えますか。（※3つまで選んでください）

- DVに対する対策や行政からの支援として特に重要だと思う取り組みについては、「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」が54.6%と最も高く、次いで「家庭内であれ暴力は犯罪であるという意識の啓発」(51.0%)、「加害者に対する厳正な対処」(41.0%)となっています。
- 性別でみると、男性では「家庭内であれ暴力は犯罪であるという意識の啓発」が53.2%と最も高く、女性では「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」が56.8%と最も高くなっています。また、「緊急時の相談体制の充実」、「加害者に対する厳正な対処」で、男性が女性より高くなっており、「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」、「住居や就労斡旋、経済的援助など、生活面でのサポートの充実」、「離婚調停への支援など、法的なサポートの充実」で、女性が男性より高くなっています。
- 年代別にみると、60歳以上では「家庭内であれ暴力は犯罪であるという意識の啓発」が最も高くなっています。また、他の年代に比べ、70歳以上では「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」、「加害者に対する厳正な対処」が低くなっています。

