

閲覧用

(案)

第4次福知山市男女共同参画計画

# はばたきプラン 2021

(後期計画)

令和8年3月

福 知 山 市

## 第4次福知山市男女共同参画計画 目次（後期計画案）

第一章	計画策定の背景	2
1	策定にあたって	
2	計画の背景	
	（1）世界の動き	
	（2）国の動き	
	（3）京都府の動き	
	（4）福知山市の取組	
第二章	基本理念と基本的な考え方	11
1	基本理念	
2	基本目標	
3	目標年度	
4	責務	
5	基本的な考え方	
	（1）女性の人権の確立	
	（2）多様性を認め合う社会の確立	
	（3）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	
	（4）SDG s の達成に向けた取組	
第三章	基本目標	18
	男女共同参画に向けた計画の体系	
	基本目標Ⅰ 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重	20
	現状と施策の方向	
	（1）女性に対する暴力の根絶と人権の尊重	
	（2）生涯を通じた健康支援	
	（3）多様な性への理解促進と支援	
	基本目標Ⅱ 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり	28

現状と施策の方向

- (4) 男女共同参画に向けた教育・学習の推進
- (5) 家庭・地域における男女共同参画の推進
- (6) 職場における男女共同参画の推進

基本目標Ⅲ SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に

取り組む社会の実現

---

38

現状と施策の方向

- (7) 政策・方針等意思決定の場での男女共同参画推進
- (8) 女性の活躍の推進
- (9) 市民との協働体制の確立
- (10) 防災における男女共同参画の推進
- (11) 国際的取組と協調のもとでの推進

第四章 計画の推進

---

47

- 1 推進体制
- 2 プラン進行管理結果の公開と提言
- 3 配偶者等からの暴力による被害の防止及び被害者の保護・救済について
- 4 「男女共同参画センター」の運営について
- 5 重要項目の数値目標

資料

---

50

- ・ 男女共同参画社会基本法
- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
- ・ 京都府男女共同参画推進条例
- ・ 福知山市男女共同参画推進条例
- ・ 福知山市みんなの多様な性を尊重する条例
- ・ 令和6年度福知山市男女共同参画に関する市民意識調査（抜粋）
- ・ 男女共同参画をめぐる動き

# 第一章

## 計画策定の背景

# 第一章 計画策定の背景

## 1 策定にあたって

福知山市では1992（平成4）年3月に福知山市女性行動計画「はばたきプラン」の策定以来、男女がともに幸せを実感できるまちづくりを進めてきました。

2006（平成18）年10月に制定した「福知山市男女共同参画推進条例」に基づき、2021（令和3）年に第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」（期間10年）を策定し、男女がともに幸せを実感できるまちづくりを進めています。

計画策定から5年目を迎えたのを機に、2024（令和6）年に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査<sup>2</sup>」（以下、「意識調査」という。）の結果から進むべき方向を明らかにし、今後の取組がさらに計画的に進められるよう本計画を策定しました。

本計画の策定にあたっては、第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」との継続性を確保しながら、意識調査結果の分析をもとに、男女共同参画に関わる社会情勢の変化を反映させ、「女性の人権の確立」「多様性を認め合う社会の確立」「ワーク・ライフ・バランス<sup>3</sup>（仕事と生活の調和）の推進」「SDGs<sup>4</sup>の達成に向けた取組」に重点をおきながら、性別等に関わらずあらゆる人が活躍することができ、性別等による差別のない真に人権が尊重された男女共同参画社会をめざします。

また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下、「困難女性支援法」という。）<sup>5</sup>が2024（令和6）年4月1日から施行したことや、2026（令和8）年3月31日までの時限立法であった「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）<sup>6</sup>が2036（令和18）年3月31日まで10年間延長されたことを受け、

<sup>1</sup> 福知山市男女共同参画推進条例

男女共同参画に関する基本的な考え方を定めて、本市並びに市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に実施し、性別による差別のない真に人権が尊重された男女共同参画社会を実現することを目的とした条例。

<sup>2</sup> 男女共同参画に関する市民意識調査

2024（令和6）年9月に実施した「男女平等意識」「性別役割分担」「仕事」「防災」「女性に対する人権侵害」などについて、市民の意識や行動などを知るための調査。

<sup>3</sup> ワーク・ライフ・バランス

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自らが希望するバランスで発展できる状態のこと。

<sup>4</sup> SDGs

2015年9月の国連サミットで「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包括性のある社会の実現のため採択された、2030年を年限とする17の国際目標。

<sup>5</sup> 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）

生活困窮、性暴力、家庭関係破綻など、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はまるため、国及び地方公共団体の責務等を明らかにしたもの。

<sup>6</sup> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、国・地方公共団体・事業主の責務等を明らかにしたもの。2019（令和元）年に改正され、女性の活躍状況の把握や数値目標の設定を含む行動計画の作成・公表等を義務づける事業主の対象範囲が拡大された。

本計画は、困難女性支援法第 8 条第 3 項に規定されている「市町村基本計画（福知山市困難女性支援計画）」及び女性活躍推進法第 6 条第 2 項に規定されている「市町村推進計画」（福知山市女性活躍推進計画）として位置づけています。

## 2 計画の背景

### (1) 世界の動き

国連は、1975（昭和 50）年を「国際婦人年<sup>7</sup>」と定め、メキシコにおいて開催された第 1 回世界女性会議において、「世界行動計画」を採択し 1976（昭和 51）年から 1985（昭和 60）年までの 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定め、ジェンダー平等をめざした本格的な取組を開始しました。

1979（昭和 54）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下、「女子差別撤廃条約」という。）を採択し、締約国には、あらゆる分野で女性に対する差別を撤廃すること、法的差別だけでなく差別的な慣習・慣行を修正・撤廃するためあらゆる措置をとることを義務付けしています。

国際婦人年を記念して開催された「国際婦人年世界会議」（メキシコシティ）以来、4 回の世界女性会議が開催され、その都度国際的な合意文書が採択されています。

1995（平成 7）年の第 4 回世界女性会議（北京会議）では、「北京宣言」とその行動計画である「行動綱領」が採択されました。この行動綱領では、女性に対する暴力、女兒、環境など 12 の重大問題領域について、女性の人権問題が議論されました。

2000（平成 12）年に開催のニューヨークでの国連特別総会「女性 2000 年会議」では、「成果文書」と「政治宣言」が採択され、2005（平成 17）年の「第 49 回国連婦人の地位委員会（北京プラス 0）」では、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況の見直しを行うとともに、これらの完全実施に向けた一層の取組を国際的に求める宣言が採択されています。

2015（平成 27）年には、誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため「SDG s（持続可能な開発目標）」を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、2030（令和 12）年までの国際目標として取組が進められています。

2019（令和元）年に日本で開催された「G20 サミット（金融・世界経済に関する首脳会合）」の成果文書である「G20 大阪首脳宣言」では「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包括的な経済成長に不可欠である」と明記されました。

<sup>7</sup> 国際婦人年

1972（昭和 47）年国連総会において、女性の地位向上や男女平等の推進を目的に、1975（昭和 50）年を国際婦人（女性）年とすることを宣言。同年にメキシコ市で開催された第 1 回世界女性会議では、その目的達成のために国際社会や各国内で取り組む「世界行動計画」が採択され、女性の状況改善をめざして以後 10 年間の指針が立てられた。

## （２）国の動き

国の男女共同参画をめぐる政策は、国連を中心とした動きの影響を受けながら展開してきました。1977（昭和 52）年に「国内行動計画」が策定されて以来、我が国の男女共同参画をめざす計画は、ほぼ 10 年きざみの計画として展開されています。

日本は、女子差別撤廃条約の批准に向け、「国籍法の改正」、「高等学校の家庭科共修」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法<sup>8</sup>）の制定を行い、1985（昭和 60）年にこの条約を締結し、1986（昭和 61）年に施行されました。

1999（平成 11）年には、男女共同参画社会の実現を促進するための法的根拠となる「男女共同参画社会基本法」が制定されました。この基本法では、男女共同参画社会の形成が「21 世紀の最重要課題」であると位置づけられています。そして、2000（平成 12）年に男女共同参画社会基本法に基づく初の計画として、「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

2001（平成 13）年 1 月、内閣府の設置に伴い男女共同参画室が男女共同参画局に格上げされ、「男女共同参画審議会」はより強い機能をもつ「男女共同参画会議」として改組され、国内推進体制が強化されました。

同年には、個人の尊厳を害し、男女平等の妨げになる、配偶者等からの心身への暴力被害を防止する「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」が公布・一部施行され、翌年には完全施行されました。そして 2004（平成 16）年、2008（平成 20）年に見直され、2013（平成 25）年「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）<sup>9</sup>」に改められました。

2003（平成 15）年に「少子化社会対策基本法<sup>10</sup>」が成立し、2010（平成 22）年には、「女性の活躍による経済社会の活性化」「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」「女性に対するあらゆる暴力の根絶」などの視点を強調した「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

2007（平成 19）年には、やりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活などにおいても多様な生き方が選択、実現できる社会をつくるため「仕事と生活の調和（ワーク・ラ

<sup>8</sup> 男女雇用機会均等法

1986（昭和 61）年 4 月、雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保と女性労働者の妊娠中及び出産後の健康の確保を目的として施行された法律。1997（平成 9）年 6 月に女性に対する募集、採用、配置などの差別禁止規定や、セクシュアル・ハラスメントの防止などの雇用管理上の規定を新設するなどの改正が行われた。

<sup>9</sup> 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV 防止法）

配偶者やパートナーからの暴力の防止や被害者の保護・救済を図るため、行政は基本方針や計画を定め、配偶者暴力相談支援センターを設置し必要に応じ被害者を保護し、裁判所は身体に対する暴力に対し保護命令を発令することなどを示した法律。前文には「被害者の多くは女性であり、人権の擁護と男女平等の実現を図るためにこの法律の施策を講じることが必要である」としている。

<sup>10</sup> 少子化社会対策基本法

少子化に対処するための施策を総合的に推進し、国民が豊かで安心して暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的とする法律。



イフ・バランス) 憲章<sup>11</sup>」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針<sup>12</sup>」が策定されました。

2015(平成27)年には「女性活躍推進法」が成立し、同年12月には「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。この計画では、「女性のあらゆる分野への参画拡大に向けたポジティブ・アクション<sup>13</sup>」「女性に対する暴力の根絶に向けた取組の強化」「男女共同参画からの防災・復興の取組」「国際社会への積極的な貢献、評価の向上」といった項目が強化されることになりました。

また、2018(平成30)年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律<sup>14</sup>」が施行されました。翌2019(平成31/令和元)年には「働き方改革関連法<sup>15</sup>」が施行されたほか「児童福祉法」が改正されました。さらに、「女性活躍推進法」の改正により、ハラスメント対策が強化され、それに伴い「育児・介護休業法<sup>16</sup>」「男女雇用機会均等法」などの内容も一部改められました。

2022(令和3)年には、「困難女性支援法」が成立し、2024(令和6)年施行されました。この法律は、国、地方公共団体に対して、困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を規定しています。

<sup>11</sup> **仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章**

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、仕事と生活の調和の必要性、めざすべき社会の姿を示し、政府・労働者団体・使用者団体の合意により策定された憲章。

<sup>12</sup> **仕事と生活の調和推進のための行動指針**

「ワーク・ライフ・バランス憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」をつくるため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めたもの。

<sup>13</sup> **ポジティブ・アクション**

積極的改善措置。さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女いずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものである。

<sup>14</sup> **政治分野における男女共同参画の推進に関する法律**

政治分野における男女共同参画を効率的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする法律。

<sup>15</sup> **働き方改革関連法(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)**

労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇確保等のための措置を講ずるものである。

<sup>16</sup> **育児・介護休業法(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)**

育児や介護を行いながら就労する労働者が育児・介護と就労のいずれかを選択するのではなく、どちらも両立させることによって、出産・育児や介護を理由とした離職を減らし継続した雇用をすすめることを目的としている。事業主は、就労形態や育児・介護・子の看護のための休業・休暇の取得などの制度を設け、育児や介護を行う就労者に対する支援を行うことが定められている。

### (3) 京都府の動き

京都府では、1981（昭和 56）年に「婦人の地位向上と福祉の増進を図る京都府行動計画」、1989（平成元）年に男女平等と共同参画の 21 世紀社会をめざす京都府行動計画「KYOのあけぼのプラン<sup>17</sup>」、2001（平成 13）年に「京都府男女共同参画計画－新KYOのあけぼのプラン－」が策定され、2004（平成 16）年には「京都府男女共同参画推進条例」が施行されました。

また、2006（平成 18）年 3 月に「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」が策定され、2009（平成 21）年には配偶者等からの暴力を容認しない社会のさらなる推進をめざし改定されました。

2011（平成 23）年 3 月、京都府男女共同参画計画「KYOのあけぼのプラン（第 3 次）」が策定され、「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」を新たな重点分野として施策が推進されました。

さらに、DV<sup>18</sup>相談や児童虐待など家庭を取り巻く複雑・多様化する諸課題に的確かつ迅速に対応するために、「京都府家庭支援総合センター<sup>19</sup>」が設置され、宇治（南部）と福知山（北部）の児童相談所には、総合相談とDV相談の機能をもった「家庭支援センター」が設置されました。また、2015（平成 27）年には、「京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター『京都SARA』<sup>20</sup>」が開設され、府下の相談機能の強化が図られました。

同年、女性の活躍推進組織として発足した「輝く女性応援京都会議<sup>21</sup>」において採択された 4 つの行動宣言に基づき、翌 2016（平成 28）年に「京都女性活躍応援計画<sup>22</sup>」を策定し、女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース<sup>23</sup>」が開設されました。

### (4) 福知山市の取組

福知山市では、1988（昭和 63）年 7 月に女性政策担当窓口を社会労政課に設け、総合的

<sup>17</sup> KYOのあけぼのプラン

京都府における男女共同参画の現状と課題等を踏まえ男女共同参画社会の実現への具体的な道筋を示すための計画。

<sup>18</sup> DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者やパートナーなど親密な関係にある、またはあった男女間で行われる暴力的行為。身体的暴力、精神的暴力、社会的暴力、子どもを巻き添えにした暴力、性的暴力などが含まれる。

<sup>19</sup> 京都府家庭支援総合センター

家庭を取り巻く諸課題に的確かつ迅速に対応するため、婦人相談所、児童相談所、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所を統合したもの。専門家による家庭支援サポートチームを設置し、複雑・多様化する家庭問題をワンストップで対応する。

<sup>20</sup> 京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター「京都SARA」

行政、医療機関、警察、弁護士会、民間団体等が連携して、性暴力被害者に、被害直後から中長期にわたる総合的な支援（医療的支援、相談、カウンセリング等心理的支援、法的支援等）を提供する。

<sup>21</sup> 輝く女性応援京都会議

2015（平成 27）年に京都における女性活躍の加速化に向け、経済団体等と行政が連携して発足した。

<sup>22</sup> 京都女性活躍応援計画

「輝く女性応援京都会議」の構成団体が京都における女性の活躍を推進するために連携して取り組むにあたっての基本的な考え方を示している。

<sup>23</sup> 京都ウィメンズベース

「京都女性活躍応援計画」に掲げる取組を短期集中的に実施するため、女性活躍支援拠点として 2016（平成 28）年に開設された。

な女性問題解決への取組を開始しました。

1989（平成元）年10月には、女性行動計画策定のため市民の組織である「福知山市女性政策問題検討委員会」と市の内部組織である「福知山市女性問題対策推進協議会」を設置し、1992（平成4）年に福知山市女性行動計画「はばたきプラン」を策定しました。

2001（平成13）年3月には、福知山市男女共同参画計画「新はばたきプラン」を策定し、さまざまな取組を行ってきました。また、プラン推進にあたって意見を求めるため、「福知山市男女共同参画推進懇話会」を設置しました。

2002（平成14）年4月には、人権尊重を基盤とした男女共同参画の推進をめざし、担当部署を人権推進室男女共同参画推進係に改編しました。

2006（平成18）年10月には「男女共同参画推進条例」を制定し、福知山市の男女共同参画の理念を定め男女共同参画を推進しています。さらに、条例に基づき同年12月に「福知山市男女共同参画審議会<sup>24</sup>」を設置し、男女共同参画に関する重要な事項の調査・審議を行っています。

2012（平成24）年3月には、DVや児童虐待などあらゆる暴力を許さない社会の実現に向けて、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画<sup>25</sup>」を策定しました。

同年、「福知山市第4次総合計画後期計画（福知山市総合計画）<sup>26</sup>」を策定し、第3次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2011」に基づき男女共同参画社会の実現に努めることとし、同年策定した「第2次福知山市人権施策推進計画<sup>27</sup>」においても「女性の人権問題」の項目でその位置づけを明記しました。

2015（平成27）年8月には、男女共同参画社会や人権が尊重された社会の実現をめざすための拠点施設として、ハピネスふくちやま3階に「福知山市男女共同参画センター<sup>28</sup>」を設立しました。また、2016（平成28）年3月には第3次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2011 後期計画」を策定し、福知山市女性活躍推進計画としても位置づけました。

<sup>24</sup> 福知山市男女共同参画審議会

男女共同参画に関する市の取組についての審議や男女共同参画計画の策定にあたって市に対し意見を述べる機関。

<sup>25</sup> 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画

DVが犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり許されない行為であることを市民の共通認識とし、DVの根絶をめざし、DVの防止、被害者の保護・自立支援を総合的に推進するための計画。福知山市におけるDV対策の基本方向及び今後の取組を示す。

<sup>26</sup> 福知山市第4次総合計画後期計画（福知山市総合計画）

市の将来像の達成に向け施策を体系化し総合的・計画的なまちづくりの基本方針や施策、基幹事業などを定めた計画。

<sup>27</sup> 第2次福知山市人権施策推進計画

人権問題の解決に向けて人権教育・啓発、協働・支援、保護・救済の施策に重点を置いた取組を総合的に推進するための計画。

<sup>28</sup> 福知山市男女共同参画センター

男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画、調整、実施し、市民などが行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するための拠点施設。

2017（平成 29）年 5 月には「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第 2 次）」を策定しました。

2021（令和 3）年には、第 4 次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン 2021」を策定し、男女共同参画の推進に務めました。

2022（令和 4）年 3 月には、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画（第 3 次）」を策定しました。

同年、「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例<sup>29</sup>」を制定し、すべての人が多様な性を認め合い、誰もが尊重される社会をめざし取組を行ってきました。また、条例に基づき「福知山市パートナーシップ制度<sup>30</sup>」を導入しました。

2023（令和 5）年 4 月には、「福知山市人権尊重推進条例」を制定し、条例に基づき「第 4 次福知山市人権施策推進計画」を策定し、人権課題別計画として「女性の人権問題」の項目でその位置づけを明記しました。

<sup>29</sup> 福知山市みんなの多様な性を尊重する条例

多様な性を尊重する福知山市をめざして、基本理念を定め市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにし、市の施策の基本事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に実施し、多様な性を尊重し、真に人権が尊重された社会を実現することを目的とした条例。

<sup>30</sup> パートナーシップ制度

自治体が同性同士のカップルの関係を公的に認証する制度。法的に認められた婚姻とは異なり、相続などの法的な効果は発生しないが、パートナーシップ制度により、同性同士のカップルが暮らしやすい社会になることが期待される。

## 第二章

### 基本理念と基本的な考え方

## 第二章 基本理念と基本的な考え方

### 1 基本理念

第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」は、「福知山市男女共同参画推進条例」の第3条を計画の基本理念とし施策を推進します。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 個人の尊重と自己実現の可能性の確保
- (3) 男女共同参画の推進を妨げる性別による固定的な役割分担の制度や慣行の見直し
- (4) 意思決定、方針決定過程への男女共同参画
- (5) 家庭生活における活動とその他の活動の両立支援
- (6) 学校教育など教育の場での個人の尊重
- (7) 男女の生涯を通じた健康の確保
- (8) 国際的取組と協調のもとでの推進

これらの基本理念に基づき女性も男性も互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれずに個性や能力を発揮できる社会をめざします。

また、「まちづくり構想 福知山」をはじめ、「福知山市人権施策推進計画」、「福知山市地域福祉計画<sup>31</sup>」「福知山市子ども・子育て支援事業計画<sup>32</sup>」「福知山市高齢者保健福祉計画<sup>33</sup>」

<sup>31</sup> 福知山市地域福祉計画

「地域の助け合いによる福祉(地域福祉)」を推進するため、一人ひとりの人権の尊重や人と人とのつながりを基本として、困った時に助け合う「顔の見える関係づくり」、お互いに認め合い支え合う「共に幸せを生きる社会づくり・まちづくり」をめざすための「理念」と「仕組み」を定めた計画。

<sup>32</sup> 福知山市子ども・子育て支援事業計画

子ども・子育て支援法に基づき、子どもの健やかな育ちと保護者の子育てを社会全体で支援する環境を確保することを目的に子どもへの支援と教育・保育に関する事業や施策を定めた計画。

<sup>33</sup> 福知山市高齢者保健福祉計画

高齢者がそれぞれの健康状態や生活様式などに応じて、住みなれた地域で健やかに充実した生活ができるとともに、いきいきと社会参加でき、安心・安全に暮らせるよう、介護保険制度上の各種サービスの見込量や必要量を定めるとともに、介護予防事業や健康づくり事業のほか、各種の福祉サービスの目標を定めた計画。

「福知山市障害者計画<sup>34</sup>」「福知山市地域防災計画<sup>35</sup>」「福知山市立学校教育内容充実推進プラン<sup>36</sup>」などの計画との整合性を図り、関係機関と連携し、より計画的・効果的に施策を推進します。

## 2 基本目標

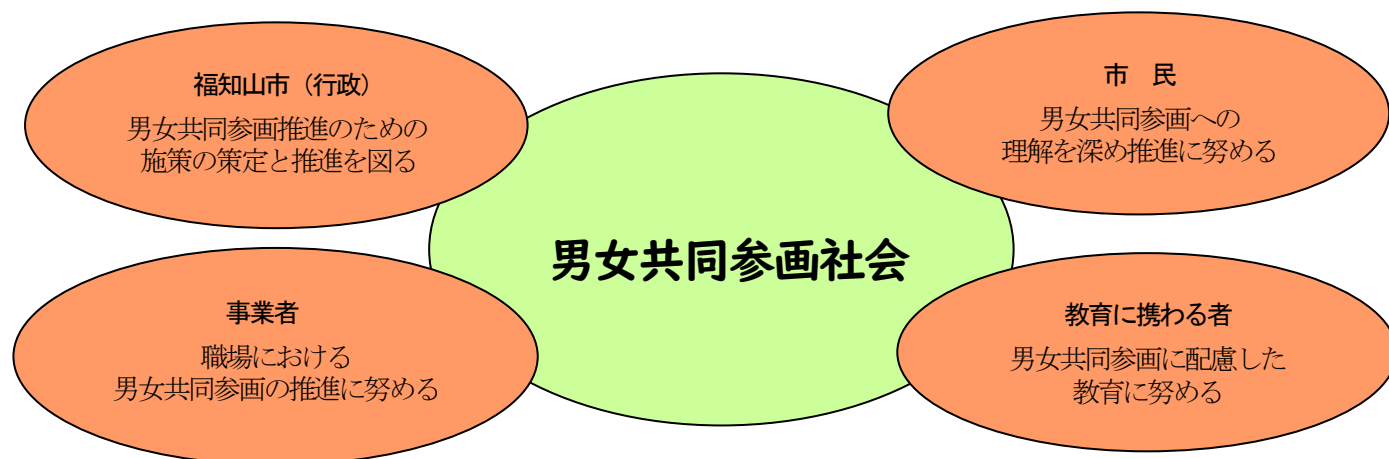
- I 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重
- II 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり  
～ワーク・ライフ・バランスの推進～
- III SDGs の達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

## 3 目標年度

- (1) この計画の目標年度は、2030（令和12）年度とします。
- (2) この計画は、社会環境の変化、市民ニーズの変化に対応するため、推進状況の成果を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

## 4 責務

第4次福知山市男女共同参画計画「はばたきプラン2021」では男女共同参画社会の実現に向けて福知山市（行政）、市民、事業者、教育に携わる者それぞれが果たすべき役割を「福知山市男女共同参画推進条例」の第4条から第7条により以下のとおり定めます。



<sup>34</sup> 福知山市障害者計画

障害者総合支援法に基づき、障害福祉サービス等の提供体制の確保のために、国の定める基本指針に即して定めるもので、年度ごとに必要な障害福祉サービス等の利用見込量やその確保のための方策を定めた計画。

<sup>35</sup> 福知山市地域防災計画

災害対策基本法に基づき、災害予防、応急対策、復旧・復興にわたって市の防災のために処理すべき業務などを具体的に定めた計画。

<sup>36</sup> 福知山市立学校教育内容充実推進プラン

新「教育のまち 福知山」の構築を掲げ、「子どもの将来を見据え、教師が学びの場をつくり、子どもたちが主体になって学びあい、家庭や地域社会が学びを支え、市が学びを応援し、市の子どもは市が育て上げる」という理念のもと、21世紀の社会を見据え新たな課題に対応できることが期待される人物像を明確にし、新たな教育の創造に取り組む計画。

## 5 基本的な考え方

### (1) 女性の人権の確立

女性の人権を著しく侵害する「女性に対する暴力」は依然として深刻な社会問題となっています。その一つであるDVはジェンダー<sup>37</sup>に基づく社会的・構造的問題が背景となっており、女性の人権の確立を大きく阻害するものです。人権の擁護と男女共同参画社会の実現を図るためには、暴力を生まないための予防教育や女性に対する暴力を容認しない社会環境整備を進めるとともに、被害者の保護・自立支援に向けた専門的支援の強化・構築を図ります。

また、社会の仕組みを決める意思決定の場への女性の参画が少なく、女性があらゆる分野に参画する機会が確保されているとは言えません。

性別に関わらず自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮し、活力ある持続可能な社会を実現するためには、女性が参画しやすい条件を整備するとともに、性別に基づく固定観念がどちらかに不利に働かないようにしなければなりません。固定的な性別役割分担意識<sup>38</sup>の解消のために、学校、家庭、地域などにおいてジェンダー平等<sup>39</sup>の視点に立った教育や学習を行い、意識を醸成させる必要があります。

さらに、女性が身体的、精神的、社会的に良好な状態にあるためには「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）<sup>40</sup>」が確立される必要があります。この視点をもって、妊娠や出産等に関する女性の自己決定権が保障されるよう取り組みます。

<sup>37</sup> ジェンダー

社会的、文化的に形成された性別。人間には生まれつきの生物学的性(セックス/Sex)がある。その一方で、社会通念や慣習の中には社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別のことをさす。ジェンダー（社会的性別）はそれ自体に良い悪いといった価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

<sup>38</sup> 固定的な性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」など性別を理由として役割を決めつける考え方をいう。

<sup>39</sup> ジェンダー平等

ジェンダー（社会的、文化的に形成された性別）に関わらず、社会全体のさまざまな状況において個人が平等な状況にあること。

<sup>40</sup> リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

1994（平成6）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権利。「子どもを持つ」「持たない」「何人持つか」「出産時期」などに関して自分の意思で決めることができ、そのための健康を享受できる権利。



## (2) 多様性<sup>41</sup>を認め合う社会の確立

社会には、年齢、性別、出身、国籍、障害の有無、性的指向<sup>42</sup>・性自認<sup>43</sup>に関することなど、さまざまな違いをもった人たちがいます。

固定的な性別役割分担意識により、男だから、女だからと差別されたり、まわりの人と違うからと言って避けられたりすることなく、一人ひとりが多様性を認め合い、互いを尊重し持っている力を発揮できる社会を確立します。すべての人が国籍、民族等の異なる人々の文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながらともに生きていく多文化共生社会をめざします。また、性的マイノリティ<sup>44</sup>は、性的指向や性自認を理由として、社会的な偏見や生活上の困難に直面しています。性的マイノリティへの差別や偏見をなくすための知識や理解を深めるとともに、日常生活上の支障を取り除く支援が必要です。本市においては、多様な性を尊重するために、現条例の改正やパートナーシップ制度の導入を行います。

すべての人が性別等に関わらず、一人の人間として認められ、その個性と能力を発揮することができる社会づくりに向けて男女共同参画と多文化共生を推進し、取組を進めます。

## (3) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

女性にとっただけでなく、男性にとっても、社会にとっても重要である男女共同参画社会の実現には、男女共同参画を職場や政治活動の場のみならず、家庭や地域といった生活の場へも広げていくことが重要です。

総務省「労働力調査<sup>45</sup>」によると、2024(令和6)年の15～64歳の女性の就業者数は2,690万人となり、就業率でみると7割を超え、夫婦の働く形は共働きへと移行しています。このような社会変化を受けて、男女がともに家庭生活における責任を担うことが求められています。しかしながら、男性の家事・育児等への参加は少なく、男性の育児休業取得率についても上昇傾向にはあるものの、いまだ低い水準にとどまっています。その背景には、恒

<sup>41</sup> 多様性

色々なものがあること、変化に富んでいること。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

<sup>42</sup> 性的指向

どの性別を恋愛対象とするかを表すもの。同性が対象であれば同性愛、異性が対象であれば異性愛、両性とも対象であれば両性愛、どの性別も対象でなければ無性愛とされる。また、どのようなセクシュアリティも対象となる場合は全性愛とされる。

<sup>43</sup> 性自認

自己の性別に関する認識をいう。

<sup>44</sup> 性的マイノリティ

性的指向、性同一性などの在りようが性的多数派集団とは異なるとされる集団のこと。性的マイノリティは少数だが、多様な性を持つ方々を表している。

<sup>45</sup> 労働力調査

日本の就業や失業などの状況を明らかにすることを目的に、総務省統計局が毎月実施している基幹統計調査。

常的な長時間労働や休みが取りにくいなど、働き方の問題があります。

誰もが仕事と家事・育児等を両立できる環境を整備するためには、行政や事業主、労働者など社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワーク<sup>46</sup>の導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性がもたらされています。このような「新しい生活様式<sup>47</sup>」が普及していくことを踏まえ、長時間労働を是正し、男女がともに育児休業や年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。また、本市における合計特殊出生率<sup>48</sup>は 1.84<sup>49</sup>と全国的にも高い水準となっています。家庭と仕事を両立しながら産み、育てやすい子育て支援をさらに充実させ、女性が安心して働ける環境を整備します。

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、家庭や地域生活などの各段階に応じて多様な生き方ができる社会の実現をめざします。

#### (4) SDG s の達成に向けた取組

2015（平成 27）年の国連サミットにおいて、誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため「SDG s（持続可能な開発目標 SDG s）」を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。

目標の達成に向けて世界的に取組が加速する中、日本では、2019（令和元）年に開催された G20 サミット<sup>50</sup>における大阪首脳宣言において、ジェンダー平等と女性のエンパワーメント<sup>51</sup>は、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠であるとその重要性が再確認されています。本計画においても、あらゆる取組にジェンダー視点<sup>52</sup>を取り入れ、さらなるジェンダー平等の実現をめざします。

SDG s の達成に向けて持続可能な社会を次世代に引き継ぐために、あらゆる分野での女性の参画を一層拡大する必要があります。特に本市においては、近年大規模な災害が頻

<sup>46</sup> テレワーク

情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

<sup>47</sup> 新しい生活様式

新型コロナウイルス感染症を想定した生活様式。働き方の新たなスタイルとしてテレワークやローテーション勤務、時差通勤、オンラインでの会議等が挙げられている。

<sup>48</sup> 合計特殊出生率

ひとりの女性が生涯に産むとされる子どもの数の推計。

<sup>49</sup> 2024（令和 6）年 4 月発表、厚生労働省「平成 30 年～令和 4 年人口動態（保健所・市町村別統計の概況）」

<sup>50</sup> G20 サミット

金融・世界経済に関する首脳会合。日本、米国などの 19 か国に加えて欧州連合（EU）の首脳が参加して毎年開催される。

<sup>51</sup> エンパワーメント

誰もが生まれながらにして持っている潜在能力をひきだすこと。

<sup>52</sup> ジェンダー視点

ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）の存在に気づく視点。この視点によって性差別、固定的な性別役割分担意識、偏見等は社会的に作られたものであることに気づくことができる。

発しており、防災における男女共同参画の視点を一層強化し、地域防災のリーダーとなる女性を育成します。また、女性起業家支援を通して、自分の本来持つ力をひきだし発揮する女性のエンパワーメントに取り組めます。

以上のことを踏まえ、本市の男女共同参画に向けた施策は、次の 3 つの基本目標を定め本市の状況を勘案し、その特徴や事情を活かした展開を図っていきます。

#### 基 本 目 標

I 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重

II 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり

～ ワーク・ライフ・バランスの推進 ～

III SDGs の達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

# 第三章

## 基本目標

## 第三章 基本目標

### 男女共同参画に向けた計画の体系

#### 基本目標Ⅰ 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重

##### 課題 (1) 女性に対する暴力の根絶と人権尊重

具体的施策

- 1 DV等暴力を容認しない社会意識の醸成
- 2 若年層へのあらゆる暴力の防止啓発
- 3 複合差別の解消や困難な問題を抱える女性への支援
- 4 被害者の救済と自立支援
- 5 相談体制の充実と庁内関連部署・庁外関係機関との連携強化

##### 課題 (2) 生涯を通じた健康支援

具体的施策

- 6 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進
- 7 生涯を通じた男女の心身の健康づくりの支援

##### 課題 (3) 多様な性への理解促進と支援

具体的施策

- 8 多様な性への理解の促進
- 9 性の多様性に配慮した社会環境づくり
- 10 性的マイノリティへの相談体制の整備と支援

#### 基本目標Ⅱ 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

##### 課題 (4) 男女共同参画に向けた教育・学習の推進

具体的施策

- 11 性にもとづく固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組
- 12 メディア情報リテラシーの向上
- 13 幅広い年齢層に向けた男女共同参画の啓発と学習機会の提供
- 14 多様な選択を可能とするための教育・学習の充実
- 15 職員研修の充実と人材の育成
- 16 調査研究と情報の発信

##### 課題 (5) 家庭・地域における男女共同参画の推進

具体的施策

- 17 家庭における男女共同参画の推進
- 18 男性の家事・育児等への参加の促進
- 19 活力ある高齢期のための支援策の充実と介護支援
- 20 地域での活動における男女共同参画の推進

課 題	(6) 職場における男女共同参画の推進
具体的施策	21 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保 22 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進 23 働く人の仕事と育児等の両立支援 24 職場におけるハラスメントの防止 25 女性の就労支援 26 農林業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進

### 基 本 目 標 Ⅲ SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

課 題	(7) 政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進
具体的施策	27 市審議会等の女性比率の向上 28 市幹部職員への女性登用 29 企業等における女性登用の促進 30 地域活動における女性参画の促進

課 題	(8) 女性の活躍の推進
具体的施策	31 女性の仕事と育児等の両立支援 32 多様な働き方に向けた支援 33 女性の能力開発等人材育成

課 題	(9) 市民との協働体制の確立
具体的施策	34 市民団体の活動支援とネットワークの推進 35 NPOやボランティア団体との協働支援

課 題	(10) 防災における男女共同参画の推進
具体的施策	36 平時からの男女共同参画の実現推進 37 防災における男女共同参画の推進 38 防災の主体的な担い手としての女性の参画

課 題	(11) 国際的取組と協調のもとでの推進
具体的施策	39 国際的協調と連携

※  : 福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

※  : 福知山市困難女性支援計画における項目としても位置づけます。

## 基本目標Ⅰ 性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重

### 「人権が尊重される、人にやさしいまちにしたい」

男女共同参画社会の実現には、男女の人権が等しく尊重されていることが基礎となります。個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、出身、国籍、障害の有無、性的指向・性自認等にかかわらず、多様性を認め合う社会をめざします。

### 《現状と施策の方向》

#### (1) 女性に対する暴力の根絶と人権尊重

DVを始めとする暴力はいかなる理由があっても重大な人権侵害であり、男女共同参画を阻害する要因の一つです。特に配偶者や交際相手等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）や性犯罪は、多くの場合、女性が被害者となり、心身に対する被害だけでなく、生活上の困難に陥りやすい現状があります。このような中、2023（令和5）年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が改正されるなど必要な法整備が図られています。本市においても2012（平成24）年3月に「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」を策定以降、これまで配偶者等からの暴力についての被害者の保護・救済に向けて関係機関と連携を進めてきました。

DVは、殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、暴言を吐く・無視するなどの精神的暴力や意に反する性行為の強要などの性的暴力なども含まれ、これらの暴力が複合的に行われる場合に加え、こどもの前でこういった暴力が行われる面前DV<sup>53</sup>などが多くみられます。なお、面前DVを始めDV被害者にこどもがいる場合は、児童虐待関連部署との連携を強化し、支援を行っています。

2024（令和6）年に実施した意識調査では、配偶者等からの暴力の被害については、ほかの暴力の種類と比べて精神的暴力の割合が男女ともに高くなっています。また、43.0%の被害者が「だれ（どこ）にも相談しなかった」と回答し、その理由については、「相談しても無駄だと思ったから（45.9%）」「相談するほどのことではないと思ったから（45.9%）」という回答が多くみられました。2019（令和元）年の意識調査では、68.8%の被害者が「相談しなかった」と回答していたことと比較すると、2024（令和6）年の意識調査では、だれ

<sup>53</sup> 面前DV

こどもの前で暴力が行われること。こどもへの心理的虐待となり、その後の成長や発達に大きな影響を及ぼす。

(どこ)かに相談をした被害者が大幅に増えたものの、今なお半数の被害者は相談をすることができていません。DVは、被害者自身がその被害に気づきにくい場合もあります。引き続き、DV等の暴力について意識啓発を推進する必要があります。

近年、SNS<sup>54</sup>などのインターネットを利用した性犯罪など女性に対する暴力が多様化し、被害者の低年齢化も進んでいます。また、男性に対する被害も顕在化してきました。本市では、若年層に向けたDVや性犯罪などの暴力を未然に防止する取組として、市内の中学生及び高校生等を対象にデートDV<sup>55</sup>防止ワークショップを実施しているほか、啓発リーフレットを作成し市関係施設や学校に配布しています。デートDV防止ワークショップやこどもが性犯罪・性暴力を含めたさまざまな暴力から自分の心と身体を守る暴力防止プログラムを引き続き実施し、暴力を生まないための予防教育を推進します。

また、庁内関連部署はもちろん、京都府家庭支援総合センターや警察など関係機関と連携を図りながら、重層的支援体制<sup>56</sup>のなかで切れ目のない包括的な支援体制を強化し、被害者の救済及び支援を行います。

すべての女性が一人の人間として生きがいのある人生を送ることができる社会をめざし、部落差別（同和問題）、こども、高齢者、障害のある人、外国籍の人などあらゆる人権問題を踏まえ、複合差別を受けることがないように計画的・系統的な取組を進めます。

人権尊重のまちづくりを進めるため、庁内関連部署や庁外関係機関、民間団体と連携を強化するとともに、市民の先頭に立つ市職員が確かな人権感覚と指導力・実践力を醸成できるよう職員の研修に取り組みます。

## (2) 生涯を通じた健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、尊重し合い、生きていくことは男女共同参画社会の前提となります。女性は妊娠・出産や女性特有の疾病を経験する可能性があることに留意する必要があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」は女性の自分の身体に関する自己決定権を保障する重要な視点です。

そういった女性特有の健康の権利や課題はもちろんのこと、ライフスタイルの多様化に伴い顕在化している男女双方の健康課題にも着目し、とりわけこれまで見過ごされがちで

<sup>54</sup> SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

<sup>55</sup> デートDV

配偶者でもなく、同居もしていない親密な関係にある、特に若いパートナー間で起こるDVのこと。

<sup>56</sup> 重層的支援体制

介護、障害、子育て、生活困窮といった分野別の相談体制では解決に結びつかないような、「暮らしの困りごと」に対応するための包括的な支援体制のこと。



あった男性の健康課題にも配慮する必要があります。アクティブでウェルビーイング<sup>57</sup>なまちの実現に向け、生涯にわたって心身の健康が維持できるよう支援に取り組みます。また、自分に合った生涯スポーツ<sup>58</sup>への参加の機会を提供し、健康増進及び社会参画を促進します。

### (3) 多様な性への理解促進と支援

すべての人がジェンダー平等・男女共同参画の重要性を正しく理解し、誰もが自分らしく生きることのできる社会を実現することが望まれます。これまで男女の性別二元論による異性愛や固定的な性別役割を前提とした社会的な風潮があり、こうした中で生きづらさを感じ、さまざまな葛藤を抱えながら周囲との違和感や孤立感を深めてきた人がいます。国の自殺総合対策大綱においては、性的マイノリティの自殺念慮の割合が高いことが指摘されており、その背景には性的マイノリティへの無理解や偏見等があるとされています。

2022（令和4）年4月1日に施行した「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例」に基づき、多様な性への理解促進に向けて、市職員や市民、企業・事業所等に対する啓発に取り組むとともに、学校教育現場においても、性的指向や性自認を理由としたいじめや差別を許さない適切な人権教育の推進や、悩みや不安を抱える児童・生徒のよき理解者となれるよう教職員の理解を深めていく取組を進めていきます。また、相談体制の整備・支援や、条例に基づき導入したパートナーシップ制度の普及・啓発にも引き続き取り組むなど、多様な生き方への理解・共感が広がる社会の仕組づくりを進めていきます。

<sup>57</sup> ウェルビーイング

心的・身体的・精神的・社会的に幸福な状態であること。

<sup>58</sup> 生涯スポーツ

健康づくりのための軽度な個人での運動や、性別、年齢、障害の有無などに関わらず誰でも気軽に楽しめる活動。

**基本目標Ⅰ**  
**性別等に関わらない一人ひとりの人権の尊重**

- 課題 (1)女性に対する暴力の根絶と人権の尊重
- 具体的施策
  - 1 DV等暴力を容認しない社会意識の醸成
  - 2 若年層へのあらゆる暴力の防止啓発
  - 3 複合差別の解消や困難な問題を抱える女性への支援
  - 4 被害者の救済と支援
  - 5 相談体制の充実と庁内関連部署・庁外関係機関との連携強化
  
- 課題 (2)生涯を通じた健康支援
- 具体的施策
  - 6 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進
  - 7 生涯を通じた男女の心身の健康づくりの支援
  
- 課題 (3)多様な性への理解促進と支援
- 具体的施策
  - 8 多様な性への理解の促進
  - 9 性の多様性に配慮した社会環境づくり
  - 10 性的マイノリティへの相談体制の整備と支援

## 施策の内容

### (1) 女性に対する暴力の根絶と人権の尊重

※福知山市困難女性支援計画における項目としても位置付けます。

	具体的施策	施策の内容
1	DV等暴力を容認しない社会意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVに対する正しい知識とDV防止の機運を醸成するため、市民、企業、被害者に接する職務関係者等に対し、DV被害を防止する啓発や研修を、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」<sup>59</sup>期間を中心に継続して行います。</li> <li>・啓発・研修により暴力を許さない社会づくりを行います。</li> <li>・誰もがいかなる暴力をも受け入れることのないよう、DV等の被害者に対する継続的な情報提供や、さらなる相談窓口の周知を図り、相談への一歩を踏み出す支援を行います。</li> <li>・関係機関との連携を強化し、暴力の根絶に向けた取組を「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立支援に関する計画」に基づき推進します。</li> </ul>
2	若年層へのあらゆる暴力の防止啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DVの気づきや対等な人間関係の大切さを学ぶデートDV防止ワークショップなどを通して、こどもを暴力の加害者、被害者、傍観者にしないための啓発を推進します。</li> <li>・CAPプログラム<sup>60</sup>など発達段階に応じた暴力を生まない予防教育に取り組みます。また身近な大人に助けを求めることができる体制づくりを進めます。</li> </ul>
3	複合差別の解消や困難な問題を抱える女性への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー不平等が依然として存在する現状を踏まえ、部落差別（同和問題）、こども、高齢者、障害のある人、外国籍の人などあらゆる人権問題に対する視点を持ちながら、庁内関連部署と連携しながら複合差別の解消に取り組みます。</li> </ul>

#### <sup>59</sup> 女性に対する暴力をなくす運動

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題である。地方公共団体、女性団体その他の関係団体と連携し、女性に対する暴力の問題に関する意識啓発を一層強化する。運動の実施期間は11月12日から25日までの2週間。

#### <sup>60</sup> CAPプログラム

こどもがさまざまな暴力（いじめ、虐待、性暴力、SNSを使ったものなど）から自分の心と身体を守る暴力防止のための予防教育プログラム。

	具体的施策	施策の内容
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・困難な問題を抱える女性への支援のため、女性問題専門カウンセラーや女性弁護士による相談体制の充実を図るほか、庁内関連部署、庁外関係機関、民間団体との連携を強化し、必要な支援が届く体制を整えます。</li> </ul>
4	被害者の救済と自立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・さまざまな形態の暴力や人権侵害について、関係機関と緊密な連携を図り、切れ目なく包括的に救済・支援します。</li> <li>・配偶者等による子どもを巻き添えにした暴力に対しても、児童虐待関連部署との連携体制をより一層強化し、被害者を保護します。</li> <li>・被害者に対する自立に向けた支援を的確・迅速に行えるよう体制を整えます。</li> </ul>
5	相談体制の充実と庁内関連部署・庁外関係機関との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・重層的支援体制において、さまざまな分野の庁内関連部署及び庁外関係機関との連携を強化し、相談体制を充実していきます。</li> <li>・女性問題専門カウンセラーによる女性相談や男性の臨床心理士による男性相談及び女性の弁護士による法律相談を実施します。</li> <li>・ジェンダーに関する視点から「性別にこだわらない相談」についても継続して行い、相談しやすい体制を整備します。</li> <li>・メールやSNS等を活用した新たな相談形態へのニーズが高まっていることを踏まえ、支援実務に有用な知識や技術等を有する人材を育成・確保します。</li> <li>・相談支援対応マニュアルを活用し、包括的な支援体制を強化していきます。</li> <li>・DV被害者や性被害者、差別の被害者が時機を逸せず相談ができる体制を強化するため、京都性暴力被害者ワンストップ相談支援センター「京都SARA」や全国共通短縮番号「#8891（はやくワンストップ）」の周知を図るとともに、京都府家庭支援総合センターや警察、保健所等の関係機関との連携を強化します。</li> </ul>

## 施策の内容

### (2) 生涯を通じた健康支援

	具体的施策	施策の内容
6	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて、市職員や教職員に対して研修を行うとともに、市民に対して正しい理解の周知・啓発に取り組みます。</li> <li>・子どもや若者が将来を見据えて責任ある選択をするための知識やスキルを学ぶ機会の提供を行います。</li> <li>・妊娠、出産に関する指導・支援やリプロダクティブ・ヘルス／ライツの観点から女性の健康保持増進のための施策を充実させます。</li> <li>・リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する知識を男性も含め広く社会に浸透させるためその重要性について啓発に努めます。</li> </ul>
7	生涯を通じた男女の心身の健康づくりの支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な健康診断や相談体制を充実し、ライフステージに応じた健康づくりを実践します。</li> <li>・生涯スポーツに親しむ機会を提供し、健康増進と社会参画を促進します。</li> </ul>

## 施策の内容

### (3) 多様な性への理解促進と支援

	具体的施策	施策の内容
8	多様な性への理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性的マイノリティを含む多様な性への理解を促進するため、市の広報や講座・セミナーを通して啓発を行います。</li> <li>・市職員及び教職員が多様な性への理解を深め、適切な支援ができるよう、研修の充実を図るとともに、人権教育において児童・生徒等への理解を促進します。</li> </ul>
9	性の多様性に配慮した社会環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例」に基づいて導入したパートナーシップ制度の周知・啓発に取り組みます。</li> <li>・2024（令和6）年から本市も連携を開始した「パートナーシップ制度自治体間連携ネットワーク」により、利用者の手続きの負担軽減を図ります。</li> <li>・性的マイノリティの人権尊重の観点から、引き続き公文書等への性別表記の見直しを行います。</li> </ul>
10	性的マイノリティへの相談体制の整備と支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性的指向や性自認に関することを安心して相談できる窓口として「性別こころわからない相談」を引き続き実施します。</li> <li>・就労に関して、性的指向や性自認を理由とした不当解雇やハラスメント防止に向けた事業者への理解促進等の支援を行います。</li> <li>・性的マイノリティの居場所づくりとして、自身の性についての不安や悩みを共有できる性的マイノリティ交流会を実施します。</li> </ul>

## 基本目標Ⅱ 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

### 「多様な生き方を認め合う、幸せあふれるまちにしたい

家庭や地域、学校、職場などあらゆる場面において、誰もが尊重され、一人ひとりが個性や能力を発揮でき、多様な選択ができる環境をつくるため、性にもとづく固定的な役割分担意識等を解消し、男女共同参画社会の実現に向け、女性が直面する問題は社会全体の問題であり、男性にとっても問題であるという認識のもと男女双方が当事者として学ぶ教育・学習の取組を促進するとともに広報・啓発の充実を図ります。

### 《現状と施策の方向》

#### (4) 男女共同参画に向けた教育・学習の推進

男女共同参画社会の実現に向け、はばたきセミナーなど市民対象の講演会や公民館・学校において研修会等を開催し、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）<sup>61</sup>の解消に向けた取組を進めてきました。

意識調査では、「男女平等だと感じている人」が、13.9%と、前回の調査と比べて、3.2%減少しています。女性と男性を比較すると、女性の7.6%に比べ男性は20.4%と「男女平等感」について、女性と男性では意識に差があることが明らかになりました。

また、家庭及び職場・賃金、政治、社会の慣習やしきたりなどの分野においては、「男性が優遇されている」と感じている女性の割合は男性よりそれぞれ10%前後高くなっています。その要因としては、男女共同参画の意識が広がっているのに対して、社会的な男女の役割があまり変化していない状況があり、その原因の一つに性別にもとづく様々な固定観念やアンコンシャス・バイアスが影響していると考えられます。知らず知らずのうちに持っている男女の役割に対する固定的な価値観や偏見の解消に向けて取り組みます。

また、こどもへの教育においては、幼少期から男女平等・男女共同参画の視点にたった

<sup>61</sup> アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

誰もが潜在的に持っている偏見（バイアス）や思い込みのこと。育つ環境や所属する集団の中で知らず知らずのうちに持つようになる既成概念、固定観念となっていく。第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）にアンコンシャス・バイアスへの対策が織り込まれ、政府機関をはじめ地方自治体や民間企業でも啓発されるようになった。

教育を推進し、性別にかかわらずすべてのこどもが「自分らしさ」を基準に個性を伸ばし、多様な生き方が選択できるよう教育を推進します。

そして、家庭・地域など周囲の大人は、自分自身の固定観念や無意識の思い込みに気づき、性別にとらわれないかかわり方ができるよう研修会の実施や啓発等の取組みを進めます。

インターネット等メディアが急速に浸透し、誰もが容易に情報の発信者・受信者になり得る中、人権を侵害する情報の流通が大きな問題となっています。一人ひとりがメディアを通して流れる情報を主体的に収集、判断する能力や適切に発信する能力を身につけるために男女共同参画の視点からのメディア・リテラシー（メディアの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力）を高めるよう啓発を行います。

#### （５）家庭・地域における男女共同参画の推進

意識調査では、「男は仕事 女は家庭」といった性別役割分担意識について、67.2%の人が否定しています。一方では、家庭での家事・育児等は、女性に偏っている現状が顕著に見られ、生活費の確保等は男性が主に担っている割合が高くなっています。

意識の面では、男女とも性別役割分担意識を否定していますが、家庭での役割は、性別による偏りがみられます。その背景には、男性中心労働慣行<sup>62</sup>などの働き方により、家事・育児・介護等への男性の積極的な参加が進んでいない要因の一つと考えられます。そのことにより女性が家事、育児、介護等の多くを担っており、女性の就業継続の阻害要因にもなっています。また、「仕事と生活の調和への希望があっても、現実には仕事を優先している」との回答は、特に男性に多くみられました。

さらに、高齢者が増加する中、介護のために仕事を辞めざるをえない状況、いわゆる介護離職が社会問題となっています。

このような状況を踏まえて、誰もが仕事と家事・育児・介護の二者択一に迫られることなく、その能力を発揮することができる環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスが実現できるようアンコンシャス・バイアスの解消等ジェンダー平等の取組を促進します。

市民の暮らしに最も身近な地域活動においては、多様な住民が意見を出し合って地域の課題やニーズに取り組むことが、誰にとっても暮らしやすい地域社会につながります。し

<sup>62</sup> 男性中心労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間労働や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。



かし、意識調査では、「男性優遇」の回答は、2019（令和元）年調査より減少しているものの、まだまだ、「男女平等」との回答は少なく、地域での男女共同参画が進んでいない状況があると言えます。

誰もが暮らしやすい地域にするためには、誰もが対等な立場で意見を出し合い、責任も分かち合うことが必要です。自分の中にあるアンコンシャス・バイアスを取り除き、性別にかかわらず協力し合って地域活動を担うことができるよう、地域の意思決定の場への女性の参画が促進できるよう啓発を行います。

#### (6) 職場における男女共同参画の推進

本市においては、性別にかかわらず誰もが働きやすい環境をつくるとともに安心して子育てできるよう福知山市ベビーファースト宣言<sup>63</sup>をし、事業者や地域団体、市民、市が協力して子育てにやさしいまちづくりを進めています。また、女性の就労支援として関係機関と連携し、就職へのサポートに取り組んできました。

意識調査では、女性の働き方について「結婚・出産にかかわらず仕事をするほうがよい」と考える人が前回調査に比べて大きく増加し、特に女性の増加幅が大きく、意識の変化が顕著にみられます。

我が国の2024（令和6）年の女性の就業者は、3,082万人となり、前年と比べ31万人増加しています。結婚や出産を機に離職する現状を表していたM字カーブ<sup>64</sup>は、働く女性の増加により以前よりもカーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇しています。

しかしながら、女性の就業形態に着目すると出産を機に女性の正規雇用比率は30代以降低下し、非正規雇用率が増加しています。女性は様々なライフイベントに際してキャリア形成とキャリアをあきらめるとの二者択一を迫られ、正規雇用から非正規雇用に移行するケースが多く、その結果、女性の所得向上や経済的自立の阻害につながっている状況があります。

その背景には、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等無償労働時間の偏り、それらの根底にある固定的な性別役割分担意識など構造的な課題が存在します。

<sup>63</sup> ベビーファースト宣言

こどもを産み育てたくなる社会を実現するために、企業・自治体・個人が妊産婦をはじめ、子育て世代が過ごしやすい環境を醸成することをめざす運動。

<sup>64</sup> M字カーブ

日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別（10代～60代）にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代と40歳代が山になるアルファベットのMのような形になる。M字を描く原因は、出産・子育て期に離職する女性が多いことにある。なお、米国やスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はあまりみられない。日本でもM字カーブは解消しつつあり、欧米先進諸国と同様の形に近づいている。

女性が結婚・出産にかかわらず仕事を継続するために、長時間労働などの働き方を見直し、女性も男性もワーク・ライフ・バランスを実現する働き方が重要になります。

誰もが多様な働き方ができるよう事業者と労働者双方に啓発を行います。また、育児・介護休業法が改正により柔軟な育児休業の創設や育児休業の分割取得が可能になったことから、男性が育児休業を取得しやすい環境や仕事と介護の両立をサポートするための制度の活用を市内事業所に周知し、育児・介護休業制度取得の促進を図ります。

また、子育てしながらも安心して働き続けられるよう、ワンストップ子育て支援窓口と保育サービスの提供や子育て中の女性だけでなく男性の就業支援を行います。

募集・採用から配置、昇進、退職に至るまでの雇用機会や待遇における性別による差別の解消や、妊娠・出産・育児・介護休業の取得による不利益な取扱いの根絶、男女間の賃金格差解消などの取組は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現には不可欠です。男性に比べ女性の非正規雇用者が多いことを踏まえて、正規雇用者と非正規雇用者間の待遇格差の解消に取り組むことも必要です。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメント<sup>65</sup>やパワー・ハラスメント<sup>66</sup>等は、働く人の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であり、働く人の能力発揮の妨げとなる問題です。男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法など法令改正に伴う雇用管理上の措置義務化や防止体制の強化を踏まえ、企業等への啓発を促進します。

農林業・商工業などの自営業においても性別にかかわらず、正当な評価を受けることができる環境整備を進めます。

<sup>65</sup> セクシュアル・ハラスメント

性的いやがらせ。

<sup>66</sup> パワー・ハラスメント

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える・職場環境を悪化させる行為。

## 基本目標Ⅱ

### 性別等に関わらない多様な生き方を認め合う環境づくり ～ワーク・ライフ・バランスの推進～

- 課題 (4)男女共同参画に向けた教育・学習の推進
- 具体的施策
  - 11 性にもとづく固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組
  - 12 男女共同参画の視点からのメディア・リテラシーの育成
  - 13 幅広い年齢層に向けたジェンダー平等の啓発と学習機会の提供
  - 14 多様な選択を可能とするための教育・学習の充実 -
  - 15 職員研修の充実と人材の育成
  - 16 調査研究と情報の発信
- 課題 (5)家庭・地域における男女共同参画の推進
- 具体的施策
  - 17 家庭における男女共同参画の推進
  - 18 男性の家事・育児等への参加の促進
  - 19 活力ある高齢期のための支援策の充実と介護支援
  - 20 地域での活動における男女共同参画の推進
- 課題 (6)職場における男女共同参画の推進
- 具体的施策
  - 21 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保
  - 22 働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進
  - 23 働く人の仕事と育児等の両立支援
  - 24 職場におけるハラスメントの防止
  - 25 女性の就労支援
  - 26 農林業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進

## 施策の内容

### (4)男女共同参画に向けた教育・学習の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
11	性にもとづく固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はばたきセミナーなど関連する講座や学習会で、広く市民に広報・啓発を行います。</li> <li>・固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャス・バイアスについて、広報紙やHP等を通じ、市民の気づきを促し、解消に努めます。</li> <li>・行政施策全般にわたり、ジェンダー視点の主流化<sup>67</sup>を行い、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて取り組みます。</li> <li>・広報誌など市が発行する刊行物について、性別による固定的な役割分担や性差に関するアンコンシャス・バイアスにとらわれない表現を用います。</li> </ul>
12	男女共同参画の視点からのメディア・リテラシーの育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点からメディア・リテラシーを主体的に読み解き、自己発信する能力)を高める学習機会を提供します。</li> <li>・広報や講座等において多様性を尊重する表現の推進・啓発に努めます。</li> <li>・学校などにおいて、インターネットをはじめ様々なメディアでの固定的役割分担意識に基づく表現や、性・暴力など人権を侵害する情報に対して、主体的に対応できるメディア・リテラシーを育む教育に取り組みます。</li> </ul>
13	幅広い年齢層に向けた男女共同参画の啓発と学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・はばたきセミナーやはばたきフェスティバル等、関連する講座や学習会を、より継続性・方向性を持つものにし、男女共同参画に向けた啓発を強力に推進します。</li> <li>・人権ふれあいセンターや公民館、PTA等において、ジェンダー平等の正しい理解と認識を深める学習の機会を提供し、意識啓発に努めます。</li> <li>・男性や若者層等が参加しやすいよう講座の内容・開催日時を</li> </ul>

<sup>67</sup> ジェンダー視点の主流化

ジェンダー平等の視点を全ての施策及び事業のあらゆるレベル・段階で取り入れること。

	具体的施策	施策の内容
		<p>工夫するとともに、オンライン講座の開催などどこからでも参加できる環境を整備し、幅広く市民が参加できるよう努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・広報ふくちやまや市公式HP、さらに若年層への効果的な広報を行うためにLINEを活用した情報発信を行い、固定的な性別役割分担意識や性差にもとづくアンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発を推進し、男女共同参画の推進を図ります。</li> </ul>
14	多様な選択を可能とするための教育・学習の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権尊重に関する学習機会を充実させ計画的なジェンダー平等教育の推進を図ります。</li> <li>・指導的立場にある教職員等が無意識に持っている男女の役割に対する固定的な価値観や偏見に気づくための研修を実施します。</li> <li>・誰もが一人ひとりの生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担意識等にとらわれずに、主体的に進路や職業を選択する意識・能力を身に付けるための教育を推進します。</li> <li>・すべての年代の人々が生涯を通じて個人の尊厳やジェンダー平等の意識を高めるよう、学習機会の提供に努めます。</li> </ul>
15	職員等の研修の充実と人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ジェンダー平等と女性の人権尊重を確立するため、市民の先頭に立ち男女共同参画事業を推進する市職員を養成する職員研修を計画的・効果的に実施し、男女共同参画の意識を持って施策を遂行できる職員の育成を図ります。</li> <li>・男女共同参画を推進する教育の充実に向け、学校・保育園等の教職員や保育士等の研修を実施します。</li> </ul>
16	調査研究と情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民や市職員の意識調査を実施します。</li> <li>・本計画の効果的な推進に努めるとともに、男女共同参画に関わる意識調査に限らずさまざまな調査の分析結果を参考に新たな計画の見直しを行います。</li> <li>・広報誌やHPなどを通じて意識調査の結果や男女共同参画に関する年次報告などの情報を発信します。</li> </ul>

## 施策の内容

### (5)家庭・地域における男女共同参画の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
17	家庭における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女がともに家庭生活における責任を担うため、多様な年代に対して教育・啓発を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みます。</li> <li>・男女共同参画の視点に立ち、男女がともに妊娠期から出産期、育児、介護に取り組めるよう支援します。</li> </ul>
18	男性の家事・育児等への参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性が当事者意識をもって男女共同参画を捉えるため、男性を対象とした広報やセミナー、講座などを実施することで啓発を図り、男性の理解促進や意識改革に努めます。</li> <li>・男性の家事・育児等に一層参加ができるよう、育児・介護休業等の両立支援制度の活用を推進し、事業者及び個人に対して制度の周知に努めます。</li> </ul>
19	活力ある高齢期のための支援策の充実と介護支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者が自立し、いきいきとした生活を送り、社会参加ができるよう、福知山市高齢者保健福祉計画との整合性を図りながら男女共同参画の視点にたった事業を推進します。</li> <li>・高齢者の健康づくりや介護予防の推進、また培ってきた経験や知識を地域活動や学習に活かせる世代間交流と社会参加により、地域への参画を推進します。</li> <li>・高齢女性の生活保障のための相談機能をさらに強化します。</li> <li>・高齢男性の家庭生活を支援するため、介護や家事についての支援に取り組みます。</li> </ul>
20	地域での活動における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・固定的な性別役割分担意識を解消し、性別にかかわらず対等にまちづくりの役割を担い、参画できるよう支援に努めます。</li> </ul>

## 施策の内容

### (6) 職場における男女共同参画の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
21	雇用における男女の均等な機会と待遇の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用・配置・昇格等における性別を理由とする差別的取扱い及び男女間の賃金格差の解消、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、事業者や労働者に対して労働関係法制度の周知や啓発を図ります。</li> <li>・事業所における性別による職域の固定化をなくし、職場における職域拡大と女性の管理職及び指導的立場への積極的な登用を促進するよう働きかけます。</li> <li>・結婚・出産を機に離職した女性の再就職を支援するため、関係機関と連携し、相談・情報提供に努めます。</li> </ul>
22	働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革関連法の施行に基づき、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進など働き方の見直しやテレワーク等多様で柔軟な働き方を促進するため、事業者と労働者双方に向けた啓発に努めます。</li> </ul>
23	働く人の仕事と育児等の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福知山市ベビーファースト宣言や福知山市子ども・子育て支援事業計画などに基づき、子育て支援を充実します。</li> <li>・家族形態の変化やライフスタイルの多様化に対応しつつ、教育・保育事業、放課後児童クラブなど誰もが安心して働ける環境を整備します。</li> <li>・仕事と育児・介護の両立ができるよう支援するため、「イクボス」宣言<sup>68</sup>の事業者の拡大に努めます。</li> </ul>

<sup>68</sup> 「イクボス」宣言

自らがイクボス（職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを大切にし、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も成果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむことができる上司）であること、イクボスになろうとしていることを宣言するもの。

	具体的施策	施策の内容
24	職場におけるハラスメントの防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等に関して、事業者に対して各種ハラスメントの根絶に向け、関係法及び指針の周知を行うとともに、研修等を通じた啓発の強化を図ります。</li> <li>・妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントへの対策についても働きかけます。</li> </ul>
25	女性の就労支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク、北京都ジョブパーク等と連携し女性の就労支援に努め、さまざまな状況におかれた一人ひとりのニーズに対応し、女性が多様な生き方を選択できるような施策を展開します。</li> <li>・女性の自己啓発やエンパワーメントのための講座、研修会等学習機会の提供に努めます。</li> </ul>
26	農林業・商工業などの自営業における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発を進めるとともに、ジェンダー平等と女性の経済的自立と安定を図るための啓発に努めます。</li> <li>・女性が担っている役割に対する正当な評価による地位の向上や女性が経営に積極的に参画することをめざし、農林業・商工業の従事者のネットワーク化を図る活動の支援に努めます。</li> </ul>



## 基本目標Ⅲ SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

### 「多様な意見や活動で、元気なまちにしたい」

2015（平成27）年に国連サミットにおいて採択された、誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のための目標であるSDGsの達成に向け、あらゆる分野における男女共同参画・女性活躍への取組を加速させます。さまざまな施策においてジェンダー視点の主流化を行い、市（行政）・市民・事業者などすべての関わる人々とともに取り組みます。

### 《現状と施策の方向》

#### （7）政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進

少子高齢化・人口減少がますます進む中、活力ある持続可能なまちづくりの実現のためには、一人ひとりが、性別等にかかわらずその個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の実現が不可欠です。2015（平成27）年に国連で「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、誰一人取り残さない社会をめざし国際社会が一致し、取組を進めています。その中の達成目標の一つとして、ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」があります。本市においても目標の達成に向けて、審議会や市幹部職員への積極的な女性の登用の推進やセミナーや研修を通じて企業や団体における女性登用の啓発を行うなど、あらゆる分野で男女共同参画・女性活躍の推進の取組を進めてきました。

一方で、地域社会全体では、働き方や家庭内の役割分担に関する性別による固定的な意識や慣行が根強く残っており、意思決定の場への多様な人材の参画が十分でない状況があります。

意識調査では、女性の社会参画について、「政策や企業運営に女性の意見がもっと反映されるようになればよい」という意見が82.7%となっており、すべての年代において性別を問わず高い比率を占めています。また市が力を入れていくべきことについて、「女性を政策・自治会等の意思決定の場に積極的に登用する」という意見が前回調査よりも増加しています。

本市における審議会等<sup>69</sup>の女性比率は増加傾向にありますが、さらなる女性の活躍に向け、

<sup>69</sup> 審議会等

地方自治法の方針決定等に住民や専門家の意見を取り入れるために、法律や条例などにより設置される機関。

目標数値を設定し、政策・方針決定の場への女性の積極的な登用を進めます。市役所においても性別にとらわれない能力に応じた職員配置を行い、女性職員の管理職登用を進めます。

## （８）女性の活躍の推進

本市では女性起業家支援事業として起業に関するセミナーやワークショップを実施し、女性活躍支援を行ってきました。2016（平成28）年に10年間の時限立法として施行された「女性活躍推進法」がさらに10年間延長されたことを受け、本市でも女性活躍の推進に向けて取り組んでいきます。

国立社会保障・人口問題研究所が2021（令和3）年に実施した調査では、第1子出産後に約30%の女性が離職を選択しています。また意識調査の結果でも、女性が働き続ける上で支障となることについて、「家事・育児の負担が大きいこと」が77.8%となっており、女性は出産や育児などを機に、仕事と家庭との両立が難しい状況になることが伺えます。

離職せず育児休業を取得した場合でも、復職後に配属される職場や業務内容等が限定されることがあり、今までのキャリアを継続し働き続けることが困難な現状があります。女性が出産や育児といったライフステージの変化を経ても、離職を選択せず仕事を継続するためには勤務形態の見直しや、多様な働き方の選択肢を増やし、個人の事情にあった働きやすい環境を提供することが必要になってきます。

女性のキャリア形成上の課題には、多様なロールモデル<sup>70</sup>の不足やキャリアについて相談できる場がないこと、キャリアアップに対する不安を抱えやすいこと等が挙げられ、女性が意欲をもって働くことができる環境づくりやロールモデルの確保が求められています。そこで悩みなどを抱える社員（メンティ）に対し、知識や経験が豊かな先輩社員（メンター）がキャリア的・心理的・社会的支援を行うメンターの育成や、働く女性のスキルアップ支援に努めます。また企業を越えた働く女性のネットワークの構築を支援する等、女性が就業を継続していけるような環境づくりの整備に努めます。

女性にとって、起業は自己実現や多様で柔軟な働き方の選択肢としても有効であり、地元の女性の雇用や地域コミュニティが活発になるなど、地域全体の活性化にも繋がります。女性起業家の発掘や成長に向けて女性起業家応援事業を実施し、積極的に支援します。

市内の企業において、女性活躍推進への意識改革や誰もが能力を発揮して働き続けられ

<sup>70</sup> ロールモデル

社員が将来においてめざしたいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材。

る職場環境を整えるための啓発を行います。

#### (9) 市民との協働体制の確立

女性が主体的な担い手としてあらゆる分野に参画するため、2015（平成27）年に設立した福知山市男女共同参画センターを市民の男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点施設として、市民団体等との交流や連携を図りながら、協働して取組を行ってきました。

福知山市男女共同参画センターを中心に女性が多様な学びを選択できる環境を充実させ、意識・能力の向上を図り、リーダーとして活躍できる女性を育成します。また、男女共同参画の推進に取り組む女性団体と協働し、啓発事業や人材育成を推進します。

#### (10) 防災における男女共同参画の推進

近年、全国的に大規模災害が頻発しており、福知山市においても2013（平成25）年台風第18号、2014（平成26）年8月豪雨、2018（平成30）年7月豪雨、2023（令和5）年台風第7号により市内各所に大きな被害をもたらしました。

1995（平成7）年1月の阪神・淡路大震災をはじめとする過去の災害において、避難所における男女のニーズの違いや、社会に根強く残る性別役割意識等で、女性がDVや性暴力、セクシュアル・ハラスメントといった性的被害を受けやすい状況に置かれる等さまざまな課題が明らかになりました。災害の発生は、すべての人の生活を脅かすだけでなく、ジェンダーに基づく社会的・構造的問題を一層顕著にします。

本市においては男女共同参画の視点を取り入れた福知山市地域防災計画を策定し、防災における男女共同参画を推進してきました。

意識調査においても、防災・災害復興対策における性別に配慮した対応の必要性について、68.5%が「そう思う」と回答し、必要な対応としては「避難所の設置（男女別トイレ・更衣室・洗濯干場・授乳室等）」が多く、次に「防災会議に男女が共に参画し、計画に男女両方の視点が入ること」の結果となっています。

こうした教訓と意識調査の結果を踏まえて、防災・危機管理部局と連携し、地域防災を担う女性リーダーの育成と地域防災会議などの意思決定の場及び防災の現場における女性の参画を拡大し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立します。また、避難所の開設や運営のあり方においても、性別による役割分担意識に基づく業務分担にならない

よう、また、子どもや若者、高齢者、障害のある人、性的マイノリティなどにかかわらず一人ひとりの尊厳と安全を確保するために、平時から男女共同参画の視点で取組を進めます。

#### (11) 国際的取組と協調のもとでの推進

世界経済フォーラムが2025（令和7）年に発表したジェンダーギャップ指数<sup>71</sup>では、日本の順位は148カ国中118位となっており、ジェンダー平等の取組において国際的に大きく後れを取っている状況が明らかになっています。本市においては、ジェンダーギャップ指数などの国際比較データや、SDGsに関する情報を広報ふくちやまや、講座を通じて発信してきました。

福知山市国際化指針にもあるように、民族・国籍に関係なく活躍できる地域社会の構築や支援、市民の国際感覚の育成をめざすなかで、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが国際社会で重要視されていることを認識し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進します。

<sup>71</sup> ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測るための指数の1つ。経済、教育、健康、政治の4分野14項目の要素から構成されている。

### 基本目標Ⅲ

## SDGsの達成に向けてあらゆる分野で男女共同参画・女性活躍に取り組む社会の実現

- 課題 (7)政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進
- 具体的施策
  - 27 市審議会等の女性比率の向上
  - 28 市幹部職員への女性登用
  - 29 企業等における女性登用の促進
  - 30 地域活動における女性参画の促進
  
- 課題 (8)女性の活躍の推進
- 具体的施策
  - 31 女性の仕事と育児等の両立支援
  - 32 多様な働き方に向けた支援
  - 33 女性の能力開発等人材育成
  
- 課題 (9) 市民との協働体制の確立
- 具体的施策
  - 34 市民団体の活動支援とネットワークの推進
  - 35 NPOやボランティア団体との協働支援
  
- 課題 (10) 防災における男女共同参画の推進
- 具体的施策
  - 36 平時からの男女共同参画の推進
  - 37 防災における男女共同参画の推進
  - 38 防災の主体的な担い手としての女性の参画
  
- 課題 (11)国際的取組と協調のもとでの推進
- 具体的施策
  - 39 国際的協調と連携

## 施策の内容

### (7)政策・方針等意思決定の場での男女共同参画促進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
27	市審議会等の女性比率の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市審議会等の意思決定の場への女性委員の参画をさらに進めます。</li> <li>・自治基本条例にも定められているように委員には公募の委員を入れるなどし、女性比率の向上に向けて取り組みます。</li> </ul>
28	市幹部職員への女性登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市役所での職員配置では、性別にとらわれず、適材適所の人員配置に努め、女性の管理職登用に努めます。</li> <li>・登用拡大にむけて職務経験や研修を通じ、キャリア形成の支援に努めます。</li> </ul>
29	企業等における女性登用の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業等の規模にかかわらず、企業の経営者・管理職層への意識啓発や好事例の紹介を行い、女性の登用の促進に努めます。</li> <li>・女性自身が自分らしいキャリアを形成できるよう多様なロールモデルを招き研修や講座を行います。</li> </ul>
30	地域活動における女性参画の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治会活動や公民館活動に女性の参画を進め、地域づくりのプロセスに女性が関わる体制整備が促進されるよう啓発に努めます。</li> <li>・地域におけるリーダーとしての女性の参画を進めます。</li> </ul>

## 施策の内容

### (8)女性の活躍の推進

※福知山市女性活躍推進計画における項目としても位置づけます。

	具体的施策	施策の内容
31	女性の仕事と育児等の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働くことへのモチベーションの向上を促進するため、各分野で活躍するロールモデルを講座やセミナーを通じて周知し、キャリア形成に関する意識啓発に取り組みます。</li> <li>・関係機関や関係団体と連携し、中小企業における育児や介護等と仕事の両立支援を支える仕組みの整備の支援に努めます。</li> </ul>

	具体的施策	施策の内容
32	多様な働き方に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所に対し長時間労働の見直し、年次有給休暇の取得を促進することでワーク・ライフ・バランスの実現を図るように努めます。</li> <li>・フレックスタイム制度や短時間勤務制度、テレワークの導入など、働き手の置かれた個々の事情に応じて柔軟で多様な働き方を選択できる雇用環境の整備の支援に努めます。</li> <li>・地域に潜在する女性起業希望者の起業支援に努めます。女性が自身のライフプランを踏まえて起業に向けて行動できるように、起業に関する知識を得る機会の充実、関係機関と連携し、女性起業家のネットワークづくりや継続的支援に繋がります。</li> </ul>
33	女性の能力開発等人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方や生き方のロールモデルとなるような女性のキャリアアップ支援として、キャリア形成に関する課題や職場での悩みに対して相談できるメンター育成のための講座、研修会等を実施します。</li> <li>・関係団体と連携し、女性が能力を発揮できる環境づくりの一環として働く女性のネットワークの構築の支援に努めます。</li> <li>・企業や事業所、団体が行う女性活躍推進の取り組みについて、広報紙やHP等を通じて啓発を行います。</li> </ul>

## 施策の内容

### (9) 市民との協働体制の確立

	具体的施策	施策の内容
34	市民団体の活動支援とネットワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エンパワーメントの視点をもって、女性団体のネットワークを拡張、女性団体の活動を支援します。</li> <li>・男女共同参画センターにおいて、学習会等を開催し、女性が主体的に学べる機会を充実させ、あらゆる場において活躍できる女性リーダーの育成に努めます。</li> </ul>
35	NPOやボランティア団体との協働支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な行政課題に対応するためNPO等との連携を深め、パートナーシップづくりを推進します。</li> <li>・男女共同参画に関する啓発や学習会をより効果的に実施するため連携を強めます。</li> </ul>

## 施策の内容

### (10) 防災における男女共同参画の推進

	具体的施策	施策の内容
36	平時からの男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害時にはジェンダーに基づく社会的・構造的問題が一層顕著となることから、平時から男女共同参画を推進します。</li> <li>・防災・復興の基盤となる男女共同参画の推進に向け男女共同参画担当部局と防災・危機管理部局の連携強化に取り組みます。</li> <li>・出前講座やマイマップ作成の取組において男女共同参画の視点に立って見直します。</li> </ul>
37	防災における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画の視点での地域防災計画の点検・改定を行い、避難所の設置・運営についても男女の災害から受ける影響やニーズの違いに配慮します。</li> <li>・防災・復興にあたっては女性のニーズを反映させることが重要であるため、研修会などにおいて理解の促進に努めます。</li> </ul>
38	防災の主体的な担い手としての女性の参画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害対策に女性のニーズを反映させるため防災・危機管理部局の女性職員の配置に努めるとともに、関係部局との連携を図ります。</li> <li>・主体的な担い手として女性を位置づけ、地域防災会議などの意思決定の場への女性の参画を図ります。</li> <li>・自主防災組織において、自主防災リーダー養成講座などをおして女性リーダーの育成に努めます。</li> </ul>

## 施策の内容

### (11) 国際的取組と協調のもとでの推進

	具体的施策	施策の内容
39	国際的協調と連携	男女共同参画に係る国際的な動向やSDGsの達成に向けた諸外国の動きを把握し広報します。また、市民の国際感覚の育成と男女共同参画の啓発に努めます。



# 第四章

## 計画の推進

## 第四章 計画の推進

### 1 推進体制

#### (1) 福知山市男女共同参画審議会

男女共同参画に関する重要な事項や男女共同参画の推進に関する事項について調査審議、提言を行います。

#### (2) 福知山市男女共同参画推進会議

本市における男女共同参画社会の実現に向けて総合的かつ効果的な企画及び推進を図ります。

#### (3) 福知山市男女共同参画推進会議幹事会

男女共同参画推進会議における所掌事務の調査及び研究を行います。

上記の組織において、福知山市の男女共同参画推進について行政施策全般に関わって方針決定を行います。さらに、円滑な計画の推進のための指揮・監督機能を以下の項目のとおり強化します。

- ① 男女共同参画推進会議に女性管理職を委員として複数名任命する。
- ② 先進事例となるよう、庁内のワーク・ライフ・バランスを推進し、市職員の育児・介護休業などの取得の促進や残業時間の削減などについて取り組む。
- ③ 市民や職員を対象とした意識調査を継続的に実施する。
- ④ 多様な性を尊重するため、現行の条例の改正を行う。
- ⑤ 庁内職員研修では、「ジェンダー平等に向けた男女共同参画社会の形成」及び「多様な性」に関するさまざまな研修を充実させる。
- ⑥ 男女共同参画担当部署の組織強化を図る。

### 2 プラン進行管理結果の公開と提言

はばたきプランに基づく実施計画は、毎年点検と評価を行い、その結果は男女共同参画審議会などに報告し、意見を求めます。また、実施計画はこれらの提言や市の事業計画の変化に対応するため、毎年見直します。

### 3 配偶者等からの暴力による被害の防止及び被害者の保護・救済について

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」に基づき2017（平成29）年5月に策定した「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・自立

支援に関する計画（第2次）」に沿ってDV被害者や社会的に弱い立場にある人たちを保護・救済し、DVや児童虐待などあらゆる暴力を許さない社会の実現に向け、市民一人ひとりが日々安心して暮らせるよう市民参画によるまちづくりを進めていきます。

#### 4 「男女共同参画センター」の運営について

2015（平成27）年に設立した福知山市男女共同参画センターを拠点とし、男女共同参画社会の形成のための啓発、協働支援、保護救済、情報の発信等の事業を行うとともに、市民に活動及び交流の場を提供するなど、人権が尊重された社会を形成するための取組を推進していきます。

#### 5 重要項目の数値目標

行政が主導して変革すべき項目について、具体的な数値目標を設定し、特に強力に推進を図ります。

課題	項目	2020年 3月31日数値	現状	2030年度 目標数値
(1) 女性に対する暴力の根絶と人権の尊重	デートDV防止ワークショップ参加者数	580人/年	937人/年	1,200人/年
(5) 家庭・地域における男女共同参画の推進 (6) 職場における男女共同参画の推進	男性市職員の育児休業取得率（◎）	4.3% (参考)	85.7%	100.0%
	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた市職員の残業時間の削減	15.9時間/月 ※2019(令和元)年度	14.8時間/月 ※2023(令和5)年度	12時間/月
	男性市職員の部分休業の取得者数	1人	4人	7人
(7) 政策・方針決定の場への女性の参画の促進	審議会等の女性比率	29.6%	30.7%	35.0%
	女性委員のいない審議会数	9	5	0
	市役所の係長級以上の女性職員比率	30.6% ※2020(令和2)年 4月1日現在	33.6%	35.0%
	市内企業における女性管理職の割合	3.9% ※2018(平成30)年度	4.2% ※2023(令和5)年度	5%

- ・現状の数値は、2025（令和7）年3月31日現在のもの（※を除く）
- ・「男性市職員の育児休業取得者」については、既に目標数値達成のため新たに「男性市職員の育児休業取得率」（◎）を数値目標に設定。

資料

## 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号

〔総理大臣署名〕

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八  
条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

（目的）

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

り、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を

通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 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。

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

### 附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）

第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会  
は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

（総理府設置法の一部改正）

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第二百二十七号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日〔平成一三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 〔略〕

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

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を

除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

（別に定める経過措置）

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

附 則〔平成十一年一月二二日法律第一六〇号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。〔後略〕



## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

第百八十九回通常国会

第三次安倍内閣

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
をここに公布する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

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

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情

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

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

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

（令七法六三・一部改正）

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職

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

２ 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

５ 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（令七法六三・一部改正）

（都道府県推進計画等）

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

## 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

（令元法二四・一部改正）

## 第二節 一般事業主行動計画等

（令元法二四・改称）

（一般事業主行動計画の策定等）

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

２ 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

３ 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事

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

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

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

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

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

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

(令元法二四・一部改正)

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の

用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

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

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき

は、同項の承認を取り消すことができる。

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

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

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

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

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正、令四法一二・一部改正)

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

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

(令元法二四・旧第十三条繰下)

(一般事業主に対する国の援助)

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

(令元法二四・旧第十四条繰下)

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

(令元法二四・旧第十五条繰下)

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

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

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

(令元法二四・旧第十六条繰下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

(令元法二四・旧第十七条繰下・一部改正)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二條 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。

(令元法二四・旧第十八条繰下)

(財政上の措置等)

第二十三條 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。

(令元法二四・旧第十九条繰下)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四條 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つ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。

(令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正)

(啓発活動)

第二十五條 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。

(令元法二四・旧第二十一条繰下)

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六條 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。

(令元法二四・旧第二十二条繰下)

(協議会)

第二十七條 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二條第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二條第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する

取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正)

(秘密保持義務)

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

(令元法二四・旧第二十四条繰下)

(協議会の定める事項)

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

(令元法二四・旧第二十五条繰下)

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正)

(公表)

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

(令元法二四・追加・一部改正)

(権限の委任)

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

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

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

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

## 第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は

人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(令元法二四・令七法六三・一部改正)

(政令への委任)

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

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

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



号に定める日から施行する。

（令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行）

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

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

（令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行）

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄（施行期日）

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

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

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第

十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

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

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四法律六八）抄（罰則の適用等に関する経過措置）

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。）及びこの法律（以下「刑法等一部改正法等」という。）の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑（刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。）に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法（明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。）第十二条に規定する懲役（以下「懲役」という。）、旧刑法第十三条に規定する禁錮（以下「禁錮」という。）又は旧刑法第十六条に規定する拘留（以下「旧拘留」という。）が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする拘留とする。

（裁判の効力とその執行に関する経過措置）

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段

の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（人の資格に関する経過措置）

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

（経過措置の政令への委任）

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄（施行期日）

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

（施行日＝令和七年六月一日）

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 （令和七年六月一日法律第六三号） 抄（施行期日）

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

一 第一条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定（「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。）、第三条中雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律附則第二項（見出しを含む。）の改正規定（「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。）並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関

する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

## 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

(令和四年五月二十五日)

(法律第五十二号)

第二百八回通常国会

第二次岸田内閣

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律をここに公布する。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律  
目次

第一章 総則（第一条—第六条）

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等（第七条・第八条）

第三章 女性相談支援センターによる支援等（第九条—第十五条）

第四章 雑則（第十六条—第二十二条）

第五章 罰則（第二十三条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

（基本理念）

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

一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、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。

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

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

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

（関連施策の活用）

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

（緊密な連携）

第六条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）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。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、

次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針

二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

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

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

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

### 第三章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）

第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。

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

一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性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。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

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

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

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

9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

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

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

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第十条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であ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、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(令四法六六(令四法五二)・一部改正)

(女性相談支援員)

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

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

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

(女性自立支援施設)

第十二条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るため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)

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

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

(民生委員等の協力)

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

(支援調整会議)

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

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性へ

の支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

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

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

一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

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

#### 第四章 雑則

(教育及び啓発)

第十六条 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、自己がかげがえのない個人であることについての意識の涵(かん)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)

第十七条 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)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 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つては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。）を支弁しなければならない。

一 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。）

二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護（同条第七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

三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

四 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

五 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

六 第十三条第一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、第十三条第二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)

第二十一条 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四分の三以内を補助することができる。

2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二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（前条第一項第六号の委託及び同条第三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)

第二十二条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

一 都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの（女性相談支援センターを設置する指定都市にあつては、同項第三号に掲げるものに限る。）

二 市町村が第二十条第二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、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三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二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。

## 第五章 罰則

第二十三条 第九条第八項又は第十五条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

（令四法六八（令四法五二）・一部改正）

## 附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

二 附則第三十四条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十六号）の公布の日のいずれか遅い日  
（児童福祉法等の一部を改正する法律の公布の日＝令和四年六月一五日）

三 略

四 附則第三十六条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四年法律第六十八号）の公布の日のいずれか遅い日

（刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律の公布の日＝令和四年六月一七日）

（検討）

第二条 政府は、この法律の公布後三年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律

の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（準備行為）

第三条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第七条第一項から第三項までの規定により定められ、同条第四項の規定により公表された基本方針とみなす。

（婦人補導院法の廃止）

第十条 婦人補導院法は、廃止する。

（婦人補導院法の廃止に伴う経過措置）

第十一条 旧婦人補導院法第十二条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第十九条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

（政令への委任）

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一五日法律第六十六号） 抄  
（施行期日）

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第七条、第八条及び第十七条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第十六条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十七条 附則第三条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

---

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和四法律六八）抄  
（罰則の適用等に関する経過措置）

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。）及びこの法律（以下「刑法等一部改正法等」という。）の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑（刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。）に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法（明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。）第十二条に規定する懲役（以下「懲役」という。）、旧刑法第十三条に規定する禁錮（以下「禁錮」という。）又は旧刑法第十六条に規定する拘留（以下「旧拘留」という。）が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期（刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする拘留とする。

（裁判の効力とその執行に関する経過措置）

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（人の資格に関する経過措置）

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくす

る有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

（経過措置の政令への委任）

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄（施行期日）

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

（施行日＝令和七年六月一日）

一 第五百九条の規定 公布の日



## 京都府男女共同参画推進条例

平成 16 年 3 月 30 日  
京都府条例 第 10 号

京都府男女共同参画推進条例をここに公布する。

京都府男女共同参画推進条例

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第 7 条—第 21 条）

第 3 章 京都府男女共同参画審議会（第 22 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着実に進められてきたが、依然として、性に起因する暴力や性別による固定的な役割分担等を背景とした差別的取扱いなどの課題が残されている。

一方、少子高齢化の進展、家庭や地域を取り巻く環境の変化、経済活動の成熟化等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、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。京都では、古くから文学等において女性が活躍するなど、男女による様々な社会活動・生産活動が多様な歴史文化を培ってきたところであり、さらに、美しい自然や学術研究機能の集積など未来に開かれたすばらしい発展力を有しており、このような地域特性を生かしながら、これを次世代に継承し、発展させていくことのできる男女共同参画社会を築いていくことが求められている。

男女共同参画社会の実現に向けた取組は、人と人との絆（きずな）を大切にし、家庭を営む男女にあっては相互に家庭を大切にしながら、家庭や学校、職域、地域等あらゆる場において、男女が心と心で結びあい、支え合いながら、また、男女の違いを認め合いながら、お互いの存在を高め合い、心豊かな関係を築いていく上で重要である。

このような認識の下に、私たちは男女共同参画社会の実現を強く念願し、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、男女共同参画の推進に関し基本理念等を定め、その取組を府、府民及び事業者が一体となって総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

## 第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、府の施策の実施に関し必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第 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）男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべきことをいう。

（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。

（3）セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反する性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は相手の意に反する性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

（4）ドメスティック・バイオレンス 夫婦間及び恋愛関係にある男女間その他の密接な関係にある男女間で行われる暴力的行為（暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。以下同じ。）をいう。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、男女の社会における自由な活動の選択を阻害することのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、府の施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。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男

女が、相互の協力と子どもを安心して生み、育てることができる環境整備などに向けた社会の支援の下に、子どもの養育、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、自らの意思によって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。

5 男女共同参画の推進は、男女が互いの性についての理解を深め、妊娠又は出産に関する事項について双方の意思が基本的に尊重されること及び生涯を通じて健康な生活を営む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。

6 男女共同参画の推進は、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、国際的協調の下に行われなければならない。

(府の責務)

第4条 府は、前条に定める男女共同参画の推進についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施するものとする。

2 府は、前項の規定による施策の策定及び実施に当たっては、府民、事業者、市町村、他の都道府県、国等と連携し、及び協働して取り組むよう努めなければならない。

(府民の責務)

第5条 府民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、学校、職域、地域その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

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

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女共同参画社会づくりを担う主要な構成員であるとの自覚の下に、その事業活動に際し、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

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

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

第7条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成

11年法律第78号)第14条第1項に規定する都道府県男女共同参画計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めるに当たっては、京都府男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、府民の意見を反映することができるよう適切な措置を講じるものとする。

2 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(積極的改善措置)

第8条 府は、事業者及び府民による積極的改善措置に係る取組が適正に促進されるよう情報提供、相談、助言その他の必要な支援を行うものとする。

2 府は、附属機関その他これに準じるものにおける男女の委員の数の均衡を図るなど、自ら積極的改善措置に取り組むものとする。

(雇用の分野における男女共同参画の推進等)

第9条 事業者は、基本理念にのっとり、雇用の場において、次に掲げる取組を行うよう努めなければならない。

(1) 男女が個人として能力を発揮する機会が確保される取組

(2) セクシュアル・ハラスメントの防止のための取組

(3) 職業生活と家庭生活における活動の両立を支援する取組

2 府は、事業者が行う前項の取組を支援するため、情報提供、相談、助言その他の必要な措置を講じるものとする。

3 府は、男女が個人として能力を発揮する機会の確保のため、生涯を通じた職業能力の形成及び開発、円滑な再就職並びに起業を支援するために必要な措置を講じるものとする。

(個人で営む事業における男女共同参画の推進)

第10条 府は、農林水産業、商工業等の分野における個人で営む事業において、男女共同参画が推進されるよう、啓発、相談その他の必要な環境整備を行うものとする。

(家庭生活に関する支援)

第11条 府は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子どもの養育、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すことができるよう、保育・介護サービス等の充実、情報提供その他の必要な措置を講じるものとする。

(京都における文化及び産業の振興)

第12条 府は、男女がその持てる力を十分に発揮

し、京都における文化及び産業の振興に寄与できるよう、府民の交流機会の充実その他の必要な措置を講じるものとする。

（府民等の活動の促進）

第 13 条 府は、府民及び特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第 7 号）第 2 条第 2 項に規定する特定非営利活動法人その他の民間の団体が行う男女共同参画の推進のための活動を促進するため、これらのものとの連携及び協働に努めるとともに、情報提供その他の必要な措置を講じるものとする。

（性別による人権侵害の禁止）

第 14 条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメントその他の行為により男女の人権を侵害してはならない。

2 府は、前項の行為の防止に努めるとともに、被害を受けた者に対し必要な支援措置を講じるものとする。

（情報に関する留意事項）

第 15 条 何人も、公衆に表示する情報において、男女間における暴力的行為を助長し、又は連想させる表現及び過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

（府民等の理解を深めるための措置）

第 16 条 府は、男女共同参画の推進に関する正しい理解が深まるよう、適切な広報及び啓発を行うとともに、教育及び学習の充実その他の必要な措置を講じるものとする。

2 府は、情報が社会に及ぼす影響にかんがみ、府民が、男女共同参画の視点から情報を正しく理解するための能力の向上を図ろうとする取組に対し、必要な支援措置を講じるものとする。

（推進体制の整備）

第 17 条 府は、男女共同参画の推進に関する活動の拠点施設の機能の充実を図る等、必要な推進体制を整備するものとする。

（財政上の措置）

第 18 条 府は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な財政上の措置を講じるものとする。

（調査研究）

第 19 条 府は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を推進するものとする。

（施策の実施状況等の公表）

第 20 条 知事は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を取りまとめ、公表するも

のとする。

（苦情処理等）

第 21 条 府は、府が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼす施策についての府民又は事業者からの苦情の適切な処理に努めるものとする。

2 府は、前項の規定による苦情の処理に当たって、特に必要があると認めるものについては、京都府男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 府は、男女共同参画の推進を阻害する行為に係る府民又は事業者からの相談について、関係機関と協力して適切に対応するため、相談体制の充実その他の必要な措置を講じるものとする。

### 第 3 章 京都府男女共同参画審議会

（京都府男女共同参画審議会）

第 22 条 第 7 条及び前条第 2 項に規定する事項のほか、知事の諮問に応じ男女共同参画の推進に関する重要事項の調査審議を行わせるため、京都府男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、前項の規定による調査審議のほか、男女共同参画の推進に関する事項について、知事に建議することができる。

3 審議会は、委員 15 人以内で組織する。

4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

5 委員は、学識経験を有する者その他適当と思われる者のうちから、知事が任命する。

6 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

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

### 附 則

この条例は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 7 条、第 21 条第 2 項及び第 22 条の規定は、平成 16 年 6 月 1 日から施行する。

## 福知山市男女共同参画推進条例

平成 18 年 9 月 27 日

条例第 13 号

目次

第 1 章 総則（第 1 条—第 7 条）

第 2 章 基本的施策（第 8 条—第 17 条）

第 3 章 男女共同参画を阻害する行為の制限等  
（第 18 条—第 21 条）

第 4 章 福知山市男女共同参画審議会（第 22 条）

第 5 章 雑則（第 23 条）

附則

### 第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、本市並びに市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に実施し、性別による差別のない真に人権が尊重された男女共同参画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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に社会の利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべきことをいう。

(2) 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差が生じている場合において、その格差を是正するため必要な範囲内で、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。

(3) 市民 市内に住所を有する者、勤務する者及び在学する者をいう。

(4) 事業者 営利又は非営利を問わず、市内において事業を行う個人、法人その他の団体をいう。

(5) 教育に携わる者 市内において学校教育その他の生涯にわたる教育の分野において教育活動を行う者をいう。

(6) 市民等 市民、事業者及び教育に携わる者をいう。

(7) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反

する性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は相手の意に反する性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。

(8) ドメスティック・バイオレンス 夫婦間及び恋愛関係にある男女間その他の親密な関係にある男女間における身体的又は精神的な苦痛を与える暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。  
（基本理念）

第 3 条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

(1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、互いにその人権を尊重すること。

(2) 男女が、個人としての尊厳が重んじられ、一人一人がその個性と能力を社会のあらゆる分野で発揮できる機会が確保され、自立した個人として自己の意思によって行動し、かつ、責任を負うこと。

(3) 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によって、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

(4) 男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

(5) 家族を構成する男女が、互いの人格を尊重し、相互の協力と社会の支援の下に、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果たし、かつ、当該活動以外の活動と両立ができるようにすること。

(6) 学校教育その他の生涯にわたる教育において、性別にとらわれず個人としての能力と適性とはぐくまれることを基本とした取組が図られること。

(7) 男女が互いの性についての理解を深め、妊娠、出産その他性と生殖に関して、自己決定が尊重され、かつ、生涯を通じて健康な生活を営む権利が確保されること。

(8) 男女共同参画の推進は、国際社会における取組との協調の下に行われること。

（本市の責務）

第 4 条 本市は、前条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 本市は、男女共同参画の推進に当たり、市民等及び国、京都府その他の地方公共団体と相互に

連携及び協力を図るよう努めなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画の推進に努めるとともに、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たり男女共同参画の推進に努めるとともに、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

（教育に携わる者の責務）

第7条 教育に携わる者は、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を考慮し、その教育活動を行うに当たり基本理念に配慮した教育の推進に努めなければならない。

2 教育に携わる者は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

## 第2章 基本的施策

（男女共同参画に関する基本的な計画）

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。この場合において、基本計画には、福知山市みんなの多様な性を尊重する条例（令和4年福知山市条例第37号）第2条に規定する基本理念を反映させなければならない。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、第22条第1項に規定する福知山市男女共同参画審議会に諮問するものとする。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 市長は、必要に応じ基本計画を変更するものとする。

5 第2項及び第3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（教育及び人材育成）

第9条 本市は、学校教育その他の生涯にわたる教育を通じて、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 本市は、男女共同参画を推進する指導者を育成するため、研修の実施その他必要な措置を講ずるものとする。

（市民等との協働）

第10条 本市は、市民等が行う男女共同参画の推進のための活動を促進するため、必要に応じ市民等と協力して活動するものとする。

（雇用の分野における男女共同参画の推進）

第11条 本市は、事業者に対し、その雇用における男女共同参画の推進に向けた活動を支援するため、学習機会の設定及び情報の提供その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市長は、事業者に対し、男女共同参画の推進に関する取組の状況について必要に応じ報告を求めることができる。

（財政上の措置）

第12条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるものとする。

（情報の収集及び調査研究）

第13条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報の収集及び調査研究を行うものとする。

（年次報告）

第14条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び効果について報告書を作成し、これを公表するものとする。

（行政委員会等の委員への女性の登用）

第15条 本市は、執行機関である委員会の委員若しくは委員又は附属機関である審議会等の委員その他の構成員の任命又は委嘱に当たっては、政策の決定過程への女性の参画を推進するため、積極的改善措置を講ずることにより、女性の登用を図るものとする。

（推進体制）

第16条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び実施するために必要な体制を整備するものとする。

（拠点施設）

第17条 本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するための施設の整備に努めるものとする。

## 第3章 男女共同参画を阻害する行為の制限等

（性別による人権侵害の禁止）

第18条 何人も、社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的であるかを問わず、性別を理由とする差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、職場、学校、地域その他のあらゆる場

において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、個人の尊厳を踏みにじるドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

（公衆に表示する情報に関する留意事項）

第 19 条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び性的な暴力を助長させる表現並びに過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

（苦情等の申出への対応）

第 20 条 市民等は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関する苦情、意見、要望等があるときは、本市に申し出ることができる。

2 本市は、前項の申出を受けたときは、必要に応じ第 22 条第 1 項に規定する福知山市男女共同参画審議会の意見を聴き、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

（相談の申出への対応）

第 21 条 本市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する人権の侵害に関する市民等からの相談の申出に対し、相談体制を整備し、関係機関と連携及び協力を行い、当該被害者を救済する等必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

#### 第 4 章 福知山市男女共同参画審議会

（福知山市男女共同参画審議会）

第 22 条 男女共同参画に関する重要な事項を調査審議するため、福知山市男女共同参画審議会（以下この条において「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、第 8 条第 2 項（同条第 5 項において準用する場合を含む。）及び第 20 条第 2 項に規定する事項を調査審議するほか、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する事項を調査審議する。

3 審議会は、前項の規定による調査審議のほか、男女共同参画の推進に関する事項について市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、市長が委嘱する委員 10 人以内をもって組織する。

5 男女のいずれか一方の委員の数は、総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

6 委員の任期は、2 年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

#### 第 5 章 雑則

（委任）

第 23 条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成 18 年 10 月 1 日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の際現に策定されている福知山市男女共同参画計画は、第 8 条第 1 項の規定により策定された基本計画とみなす。

附 則（令和 4 年 3 月 29 日条例第 37 号）抄

（施行期日）

1 この条例は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

## 福知山市みんなの多様な性を尊重する条例

令和4年3月29日

条例第37号

(目的)

第1条 この条例は、多様な性を尊重する福知山市を目指して、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにし、市の施策の基本事項を定めることにより、その施策を総合的かつ計画的に実施し、多様な性を尊重し、真に人権が尊重された社会を実現することを目的とする。

(基本理念)

第2条 全ての人が、多様な性を尊重し合い、性別等による差別的取扱いを受けることなく、互いにその人権が尊重され、社会のあらゆる場に参画し、その個性と能力を十分に発揮するとともに、多様な生き方を選択できる福知山市を目指すものとする。

(定義)

第3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) 性自認 自己の性別についての認識をいう。
- (2) 性的指向 恋愛又は性愛の対象がどのような対象に向かうかを示す指向をいう。
- (3) 性別表現 服装、言動、ふるまい方等、外面に表れる性別についての自己表現をいう。
- (4) 性別等 性別、性自認、性的指向及び性別表現をいう。
- (5) 性的マイノリティ 性的指向や性自認のあり方が少数と認められる者をいう。
- (6) パートナースhip 互いを人生のパートナーとし、日常生活において協力し合うことを約した一方又は双方が性的マイノリティである2者の関係をいう。

(市の責務)

第4条 市は、第2条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、多様な性を尊重する社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に実施するものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、多様な性について理解を深めるとともに、市が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たり、多様な性を尊重できるよう必要な措置を講ずるとともに、市が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第7条 教育に携わる者は、基本理念にのっとり、多様な性を尊重する意識の形成に配慮した教育活動を行うとともに、市が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(人権侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる場面において、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性別等を理由とする差別的取扱いを行うこと。
- (2) 性自認又は性的指向を本人の意に反して公にすること。
- (3) 性自認又は性的指向の公表を強制又は禁止すること。
- (4) 正当な理由なく、他人の性別表現を妨げること。

(広報啓発活動)

第9条 市は、多様な性に対する市民、事業者及び教育に携わる者の理解を深めるため、必要な広報啓発活動を行うものとする。

(相談及び苦情の申出)

第10条 何人も、性別等を理由とする人権侵害の相談及び苦情を、市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の申出があったときは、関係機関と連携して適切に対応するよう努めるものとする。

(施策の実施)

第11条 市は、多様な性を尊重する社会を実現するための施策について、福知山市男女共同参画推進条例（平成18年福知山市条例第13号）第8条に規定する基本計画に基づき実施するものとし、当該施策の実施に関して必要な事項については、同条例第22条に規定する審議会において調査審議を行うものとする。

(パートナーシップ制度)

第12条 市長は、パートナーシップの届出があったときには、規則で定めるところにより、公序良俗に反しない限りにおいて、パートナーシップ届受理証明書を交付する。

2 パートナーシップ制度の申請手続その他必要な事項は、規則で定める。

3 市、市民、事業者及び教育に携わる者は、その活動の中で、第1項に規定するパートナーシップ届受理証明書を最大限に尊重し、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(委任)

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和4年4月1日から施行する。

(福知山市男女共同参画推進条例の一部改正)

2 福知山市男女共同参画推進条例(平成18年福知山市条例第13号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略



## 令和6年度福知山市男女共同参画に関する市民意識調査（抜粋）

① Q 今男女のおかれている状況はどの程度平等になっていると思われますか。

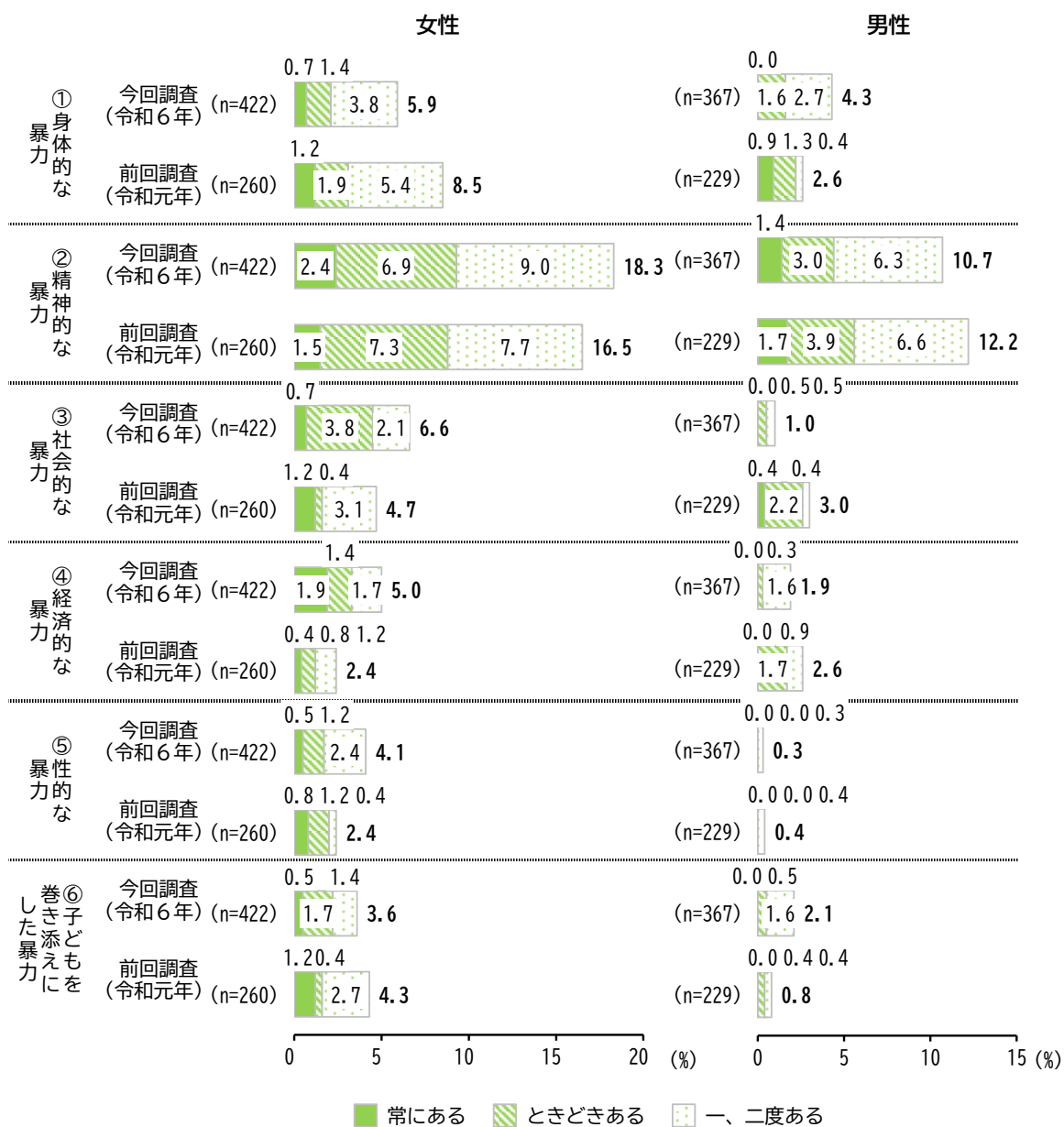
### ●今の社会の各分野における男女平等感

男女平等と答えた人は、「学校教育の場」が58%と最も多く、「政治・経済活動への参加」は14.5%と少なく、「社会の習慣やしきたり」では、9.9%と最も少ない結果となった。

		(%)	「男性が優遇されている」割合	「全体」で「平等だと思う」割合	令和元年調査の「平等だと思う」割合	平成26年調査の「平等だと思う」割合
①家庭生活では	女性	58.3	25.9	31.2	35.3	
	男性	48.3				
②雇用の機会や働く分野では	女性	63.8	19.5	19.1	16.2	
	男性	58.3				
③賃金や待遇では	女性	68.4	22.1	15.9	15.3	
	男性	59.7				
④学校教育の場では	女性	15.6	58.0	69.8	76.9	
	男性	10.9				
⑤自治会や地域では	女性	51.9	25.0	26.8	29.8	
	男性	45.0				
⑥政治・経済活動への参加では	女性	72.3	14.5	23.9	25.2	
	男性	63.0				
⑦法律や制度の上では	女性	45.8	34.4	41.2	49.0	
	男性	29.7				
⑧社会の習慣やしきたりでは	女性	74.6	9.9	14.5	17.6	
	男性	68.1				
⑨社会全体では	女性	65.4	13.9	17.1	18.1	
	男性	57.2				

② Q 過去3年で配偶者や元配偶者、パートナーからの暴力を受けたかについてたずねました。

男女とも「精神的な暴力」が最も高かった。また、女性が暴力を受けている割合がすべてにおいて男性よりも高い状況となっている。



③ Q 性別役割分担意識などに対する抵抗感をたずねました。

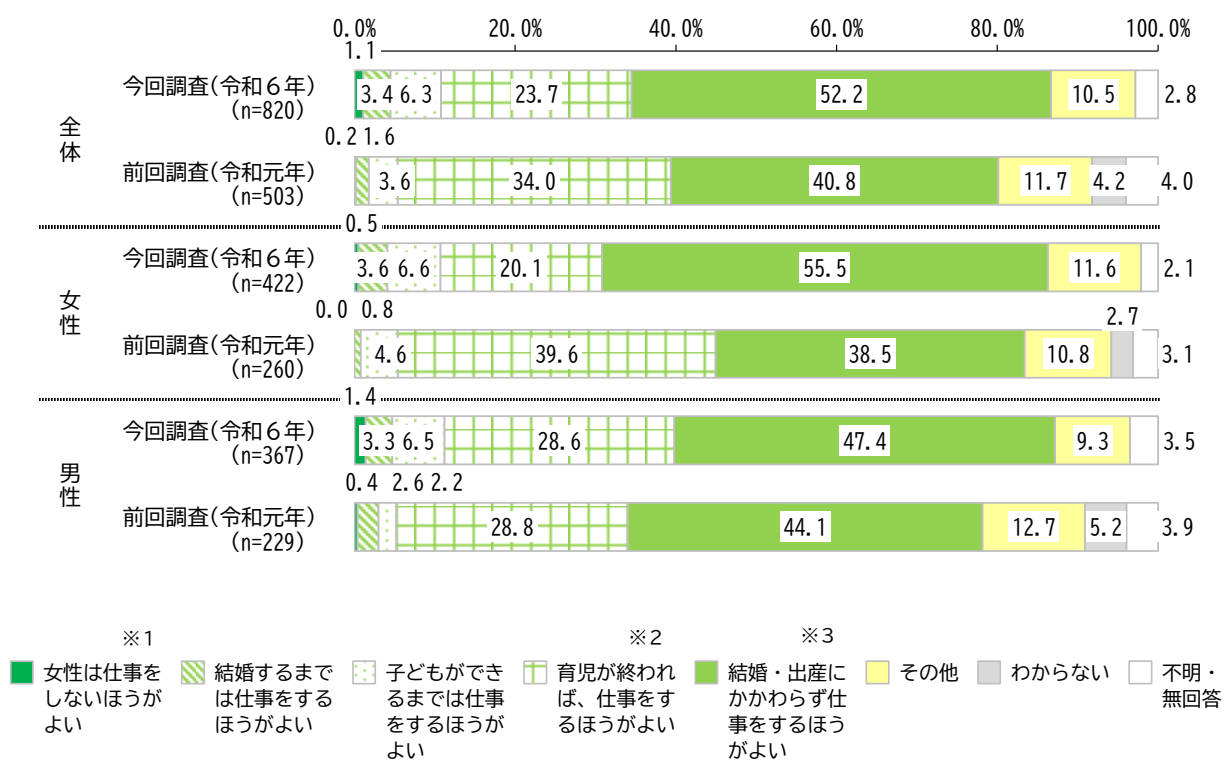
「夫婦別姓にすること」については全体では、前回調査と比べて「抵抗は感じない」が13.4ポイント増加し、大きな変化がみられる。特に女性は16.7ポイント増え、男性の9.6ポイントに比べて増加幅が大きくなる結果となった。

		抵抗を感じる	抵抗は感じない	令和元年調査の 「抵抗を感じる」	令和元年調査の 「抵抗は感じない」
		(%)			
①「女(男)だから」「女(男)のくせに」といった言い方、考え方	全体	80.1	15.2	83.1	12.3
	女性	84.6	12.1	86.2	11.5
	男性	75.7	19.3	80.4	13.5
②子どもが小さいときは母親が子育てに専念したほうがよい	全体	59.4	29.0	—	—
	女性	62.6	26.8	—	—
	男性	55.6	32.7	—	—
③女性が仕事をするのはよいが家事・育児はきちんとすべきだ	全体	74.2	15.5	—	—
	女性	82.2	10.0	—	—
	男性	66.7	22.3	—	—
④男性が育児休業、介護休業をとること	全体	20.8	71.6	23.3	71.0
	女性	13.3	80.1	15.4	80.0
	男性	29.2	63.5	32.7	60.7
⑤女性が自治会、公民館など団体の代表や企業の代表になること	全体	9.1	84.5	10.9	83.5
	女性	10.4	82.9	13.5	81.5
	男性	7.6	87.2	8.3	86.0
⑥夫婦別姓にすること	全体	38.5	44.8	53.1	31.4
	女性	30.8	50.5	48.5	33.8
	男性	48.5	38.4	59.0	28.8

#### ④ Q 女性の仕事と生活設計についてどのように考えられますか。

##### ●女性が仕事をすることについての考え方

女性が仕事をするについて、「結婚・出産にかかわらず仕事をするほうがよい」が52.2%で最も多く、次いで「育児が終われば、パート・アルバイト等非正規雇用で仕事をするほうがよい」が12.0%、「育児が終われば、正規雇用で仕事をするほうがよい」が11.7%との結果となった。性別では、「結婚・出産にかかわらず仕事をするほうがよい」は女性で17.0ポイントの大きな増加がみられるが、男性では3.3ポイントで増加幅は小さくなっている。



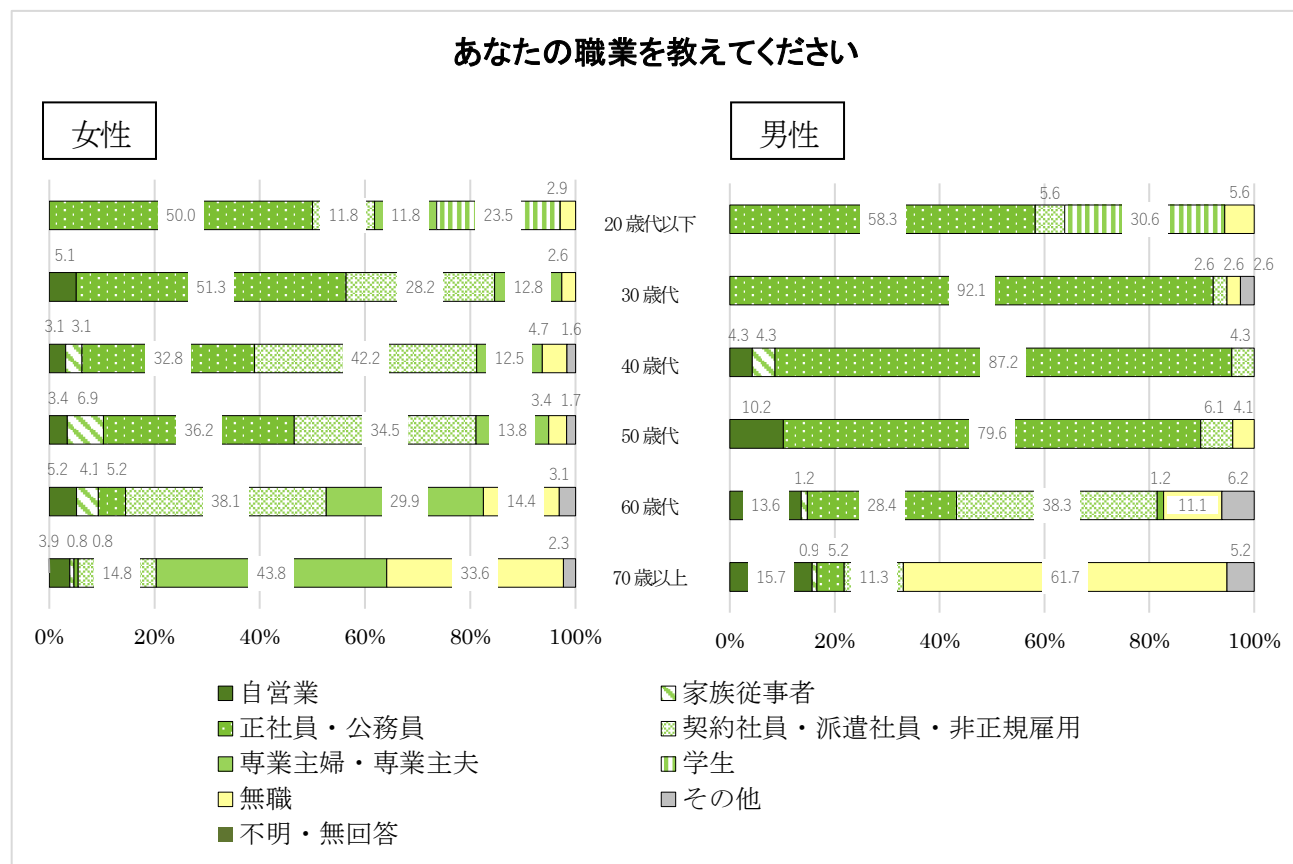
※1 前回調査では「女性は、仕事をもたない方がよい」

※2 今回調査は「育児が終われば、パート・アルバイト等非正規雇用で仕事をするほうがよい」と「育児が終われば、正規雇用で仕事をするほうがよい」の合計、前回調査では「子どもができたらず仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をする方がよい」

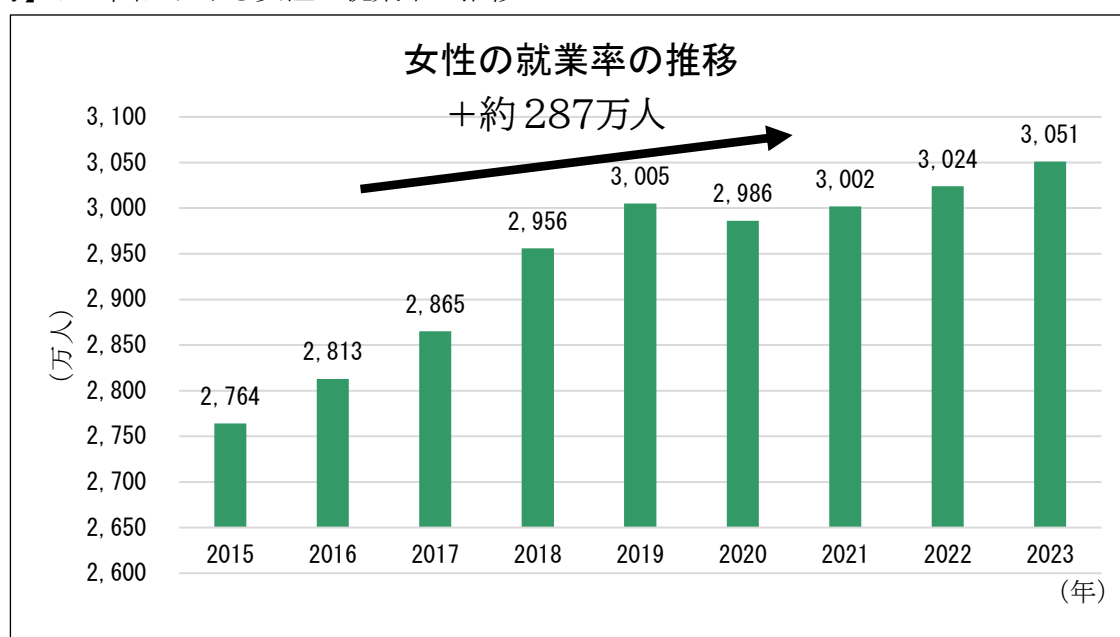
※3 前回調査では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」

## ⑤ Q 仕事についてたずねました。

女性の30歳代以下では「正社員（従業員）・公務員」が5割を超えているが、40歳代以上はその割合が低くなっている。男性では30歳代から50歳代は8～9割が「正社員（従業員）・公務員」となっており、男女で大きな差が見られる。

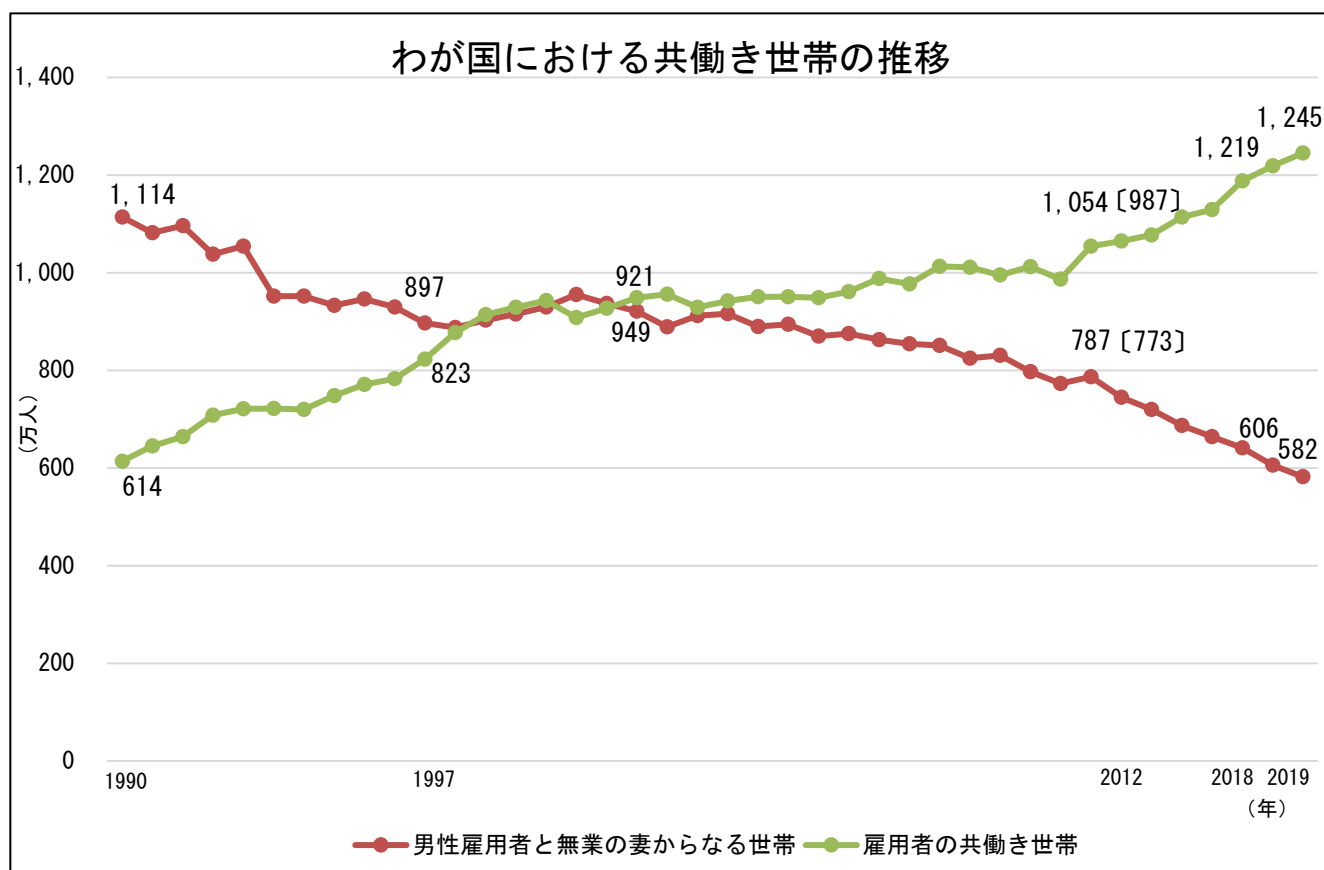


## 【参考】わが国における女性の就業率の推移



(出典) 総務省「労働力調査（基本集計）」

【参考】わが国における共働き等世帯の推移



(出典) 1980～2001 年は総務省統計局「労働力調査」、2002 年「労働力調査（詳細集計）（年平均）」

※1 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就労（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。

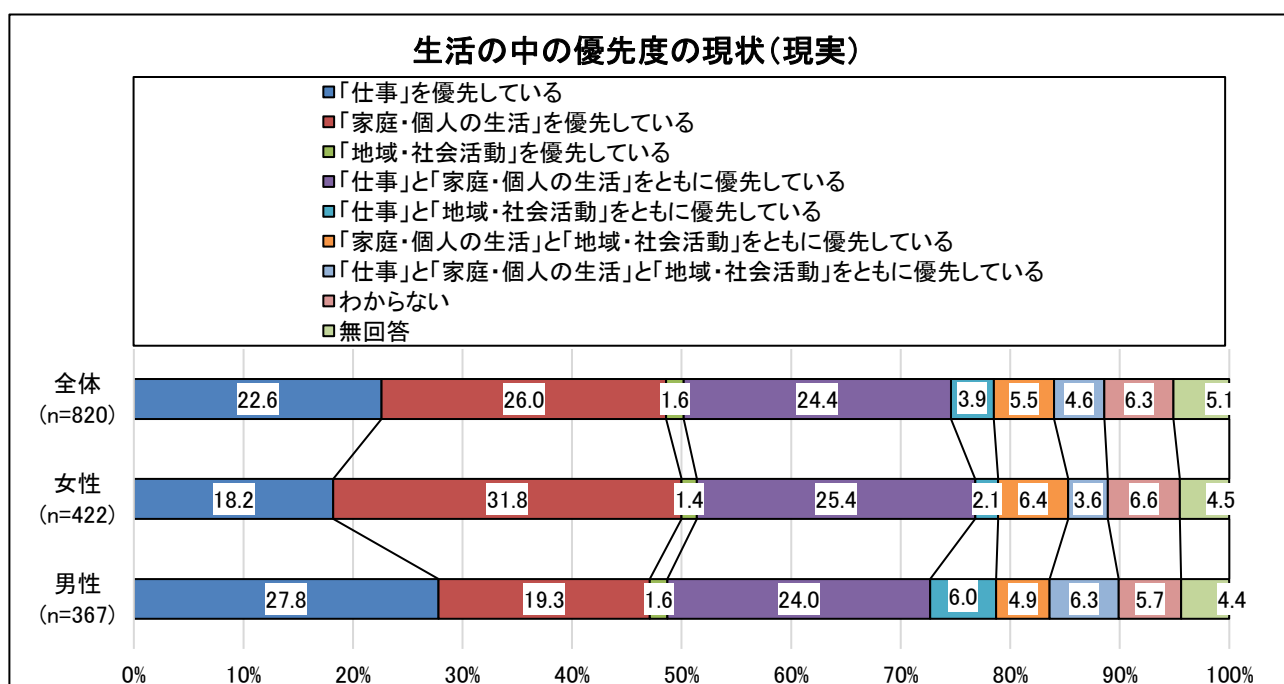
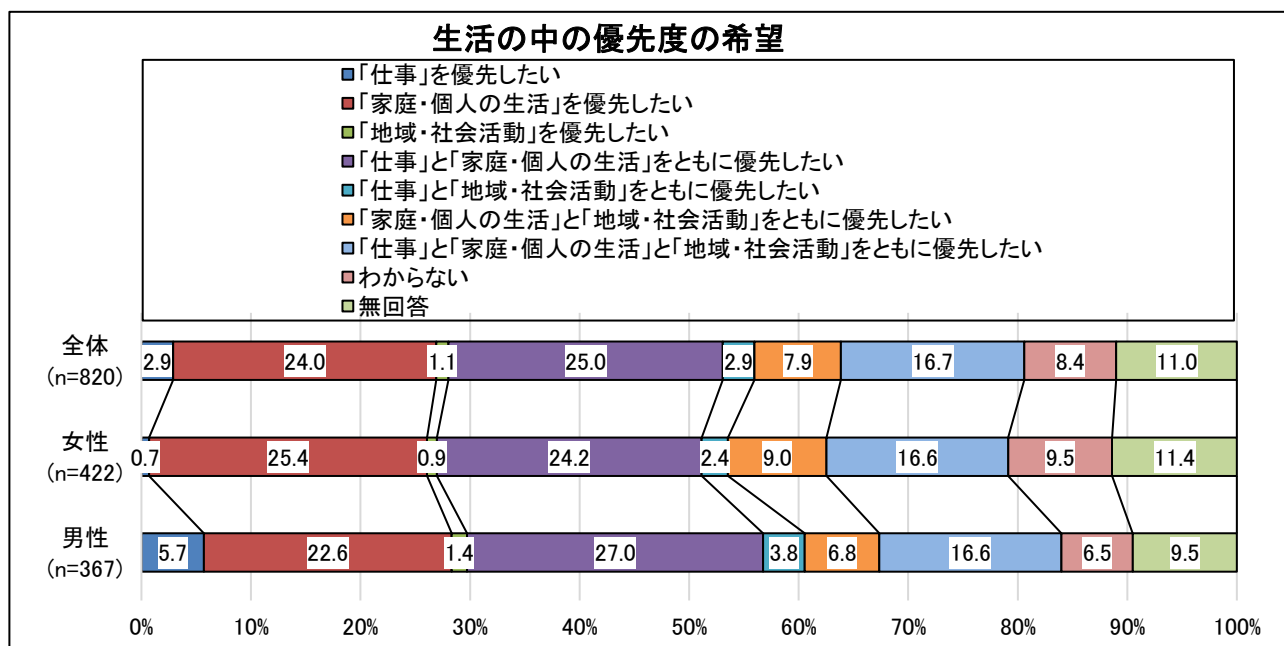
※2 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

※3 2010 年及び2011 年の〔 〕内の実数は、岩手県・宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※4 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

## ⑥ Q 生活の中の優先度の希望と現実についてたずねました。

『「仕事」を優先したい』のは全体で2.9%だが、『「仕事」を優先している』のは全体で22.6%と、男女ともに希望と現実で大きな開きがあることがわかる。



### ◎市民意識調査の概要(令和6年9月実施)

- ・調査対象 市内に在住の満16歳以上の市民
- ・標本数 1,600人
- ・抽出方法 住民基本台帳に基づく無作為抽出
- ・調査方法 郵送またはWebによるアンケート調査
- ・有効回収数 全体820件 (内訳) 女性422件 男性367件 答えない17件 不明14件
- ・有効回収率 全体51.2% (内訳) 女性51.5% 男性44.8% 答えない2.1% 不明1.7%