

松戸市男女共同参画プラン

第6次実施計画

【目次】

第1章 計画の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

- 1 計画策定の趣旨
- 2 国際的な動き
- 3 国の取組
- 4 千葉県の取組
- 5 松戸市の取組と現状
- 6 第5次実施計画の進捗評価
- 7 SDGsの視点

第2章 計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

- 1 計画の性格・位置づけ
- 2 計画の期間
- 3 計画の基本理念と視点
- 4 計画の体系

第3章 施策の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進

- 課題1 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 課題2 就労の場での男女共同参画の推進
- 課題3 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 課題4 地域における男女共同参画の推進
- 課題5 防災における男女共同参画の推進

基本目標Ⅱ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

- 課題6 配偶者等からの暴力の根絶
- 課題7 貧困等生活上の困難に対する支援
- 課題8 生涯を通じた健康支援
- 課題9 多様な性を尊重する社会づくり
- 課題10 感染症の影響等、社会経済状況の変化による男女共同参画の課題の解決

基本目標Ⅲ 教育等を通じた意識改革、理解の促進

- 課題11 ジェンダー平等や人権尊重の教育の推進
- 課題12 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

第4章 計画の推進体制 **68**

方策1 推進体制の整備・強化

方策2 男女共同参画センターゆうまつどの機能強化

方策3 市職員の男女共同参画の推進

用語解説 **79**

資料 **84**

1 松戸市男女共同参画推進協議会 委員名簿

2 松戸市男女共同参画推進会議 構成委員名簿

3 松戸市男女共同参画推進研究会 構成委員名簿

4 計画策定の経過

5 年表

6 男女共同参画社会基本法

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

8 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

第1章 計画の背景

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法において、「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」とされています。

少子高齢化や人口減少、感染症、災害など様々な課題に対応しながら、豊かな市民生活や地域社会の持続可能な発展を進めていくためには、多様な価値観を尊重し合い、すべての人の個性と能力が発揮される男女共同参画社会の実現が不可欠です。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識や男性中心型労働慣行、性別による格差や不平等は社会のあらゆる分野に残っており、男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。また、社会・経済情勢が大きく変化の中で、価値観やライフスタイル、性の概念などが多様化し、新たな状況への対応が求められています。

松戸市では、平成10年に松戸市男女共同参画プランが策定されました。以降5年ごとにこのプランの実施計画を策定し、市民と行政が一体となって、本市における男女共同参画社会の実現に向かって施策を進めてまいりました。

平成30年3月に策定した松戸市男女共同参画プラン第5次実施計画(以下「第5次実施計画」という。)から5年が経過し、新型コロナウイルス感染症の拡大や社会・経済情勢の変化などにより、男女共同参画を取り巻く状況は大きく変化しています。

こうした現状を踏まえ、男女共同参画社会を実現するための取組を一層推進するため、第5次実施計画における取組の評価を行うとともに、市民及び職員の意識やニーズを把握するために男女共同参画に関する市民、児童・生徒、市職員へのアンケート調査を実施しました。これらをもとに、社会情勢の変化、国の計画改定などを踏まえ、令和4年4月に策定された松戸市総合計画との整合性を図りつつ、松戸市男女共同参画プラン第6次実施計画(以下「第6次実施計画」という。)を策定しました。これまで取り組んできた施策・事業を継承するとともに、新たな課題へも取り組みながら、一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思に基づき、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指していきます。

2 国際的な動き

近年の男女共同参画に関する国際的な動きをみると、平成27年に「国連持続可能な開発サミット」において SDGs(持続可能な開発目標)が採択され、17 のゴール(目標)が示されました。この中で目標5「ジェンダー平等を実現しよう(ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う)」はすべての目標を達成するために不可欠であるとして国際的な取組の加速化が求められています。(12 頁で解説)

また、世界経済フォーラムが毎年発表している、男女格差を測る指標としての「ジェンダー・ギャップ指数」の2022年版では、日本は146 か国中116 位で、先進国の中で最低レベルとなっています。分野別にみると「教育」の順位は1位、「健康」の順位は63 位であり、スコアは世界トップクラスである一方、「経済」の順位は121 位、「政治」の順位は139 位で国際的に後れをとっています。

特に、政治分野においては、国会議員や閣僚に女性が少ないこと、経済分野においては、企業等の女性管理職の割合が低いこと、賃金格差が大きいことなどにより低い順位となっています。

分野	R4年(2022年) (146 か国中)		R3年(2021年) (156 か国中)	
	順位	スコア	順位	スコア
経済	121	0.564	117	0.604
政治	139	0.061	147	0.061
教育	1	1.000	92	0.983
健康	63	0.973	65	0.973
総合	116	0.650	120	0.656

※ ジェンダーギャップ指数の計算方法

経済:労働参加率、同一労働における賃金、推定勤労所得、管理的職業従事者、専門技術の男女比

政治:国会議員、閣僚、最近50年における首相の男女比

教育:識字率、初等教育・中等教育・高等教育就学率の男女比

健康:出生時の男女比、平均寿命・健康寿命の男女比

これらそれぞれの分野の項目により評価され、「0」が完全不平等、「1」が完全平等として数値化され、その平均値が「総合スコア」として、順位づけされます。

3 国の取組

国内では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国際社会における取組と連動しつつ、様々な取組が進められてきました。昭和54年に国連総会で制定された女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)の日本の批准に向けて、国内の法整備を進め、昭和60年には雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)が制定され、雇用の分野における女性と男性の均等な機会と待遇の確保が図られることとなりました。

その後、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化など、社会経済状況の急速な変化に対応していくうえで、社会のあらゆる分野における男女共同参画社会の実現が最重要課題であるとして、男女共同参画社会基本法が制定されました。この男女共同参画社会基本法では、国、地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に努め、国民は職域、学校、地域、家庭等あらゆる分野において男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることを責務として求めています。

(1)配偶者等からの暴力

女性に対する暴力は人権侵害であるという認識が高まり、国は、平成12年にストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)、平成13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(以下「DV防止法」という。)といった、女性に対する暴力の根絶に向けた法整備を進めてきました。これらの法律については、法の施行状況を勘案し、支援すべき対象や支援内容を拡大するなど法改正を重ねています。令和元年のDV防止法の改正により、令和2年には「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が策定されました。

(2)女性活躍の推進

平成27年には、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されて職業生活において活躍することを目指し、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。)が制定されました。この法律の中では、国・地方公共団体・企業等が、女性の活躍を進めるために行うべき事業主行動計画の策定が義務づけられました。

(3)政治分野における男女共同参画の推進

平成30年に、国及び地方議会の選挙において、男女の候補者数均等を目指すことなどを基本原則とする政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(候補者男女均等法)が制定されました。

(4)働き方改革の推進

労働者が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推進するため、平成30年に時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などを目的として関連法を改正する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(働き方改革一括法)が制定されました。

(5)男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

国は、東日本大震災以降、防災及び災害時・災害復興における男女共同参画の重要性の認識の高まりを受け、防災基本計画に男女共同参画の視点を盛り込みました。令和2年度には、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が制定され、地方公共団体が災害対応にあたり取り組むべき事項が示されました。

(6)育児・介護休業法の改正

令和3年に育児休業、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(以下「育児・介護休業法」という。)が改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後における柔軟な育児休業の枠組みの創設や事業主の責務等が定められました。

(7)第5次男女共同参画基本計画の策定

昨今の社会情勢の変化を踏まえ、令和2年に計画期間を5年間とする第5次男女共同参画基本計画(以下「第5次基本計画」という。)が策定されました。第5次基本計画では、「新型コロナウイルス感染症拡大と『新たな日常』への対応」や「人口減少社会」、「暮らし方の変革」、「女性の政策・方針決定過程への参画拡大」、「頻発する大規模災害」、「SDGsの達成に向けた世界的な潮流」などを「社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題」として挙げています。また、男女共同参画は、男性にとっても重要であり男女が共に進めていくものであること、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画の視点を常に確保し、施策に反映することが必要であるとうたわれています。

令和4年6月には、女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針)により、第5次基本計画で決定した取組のさらなる具現化を行うとともに、新たに取り組む事項として、女性の経済的自立や性暴力等への対応、男性の家庭・地域への参画、女性の登用目標の達成などの事項を定め、横断的な視点を持って取組を進めるとしました。

4 千葉県の取組

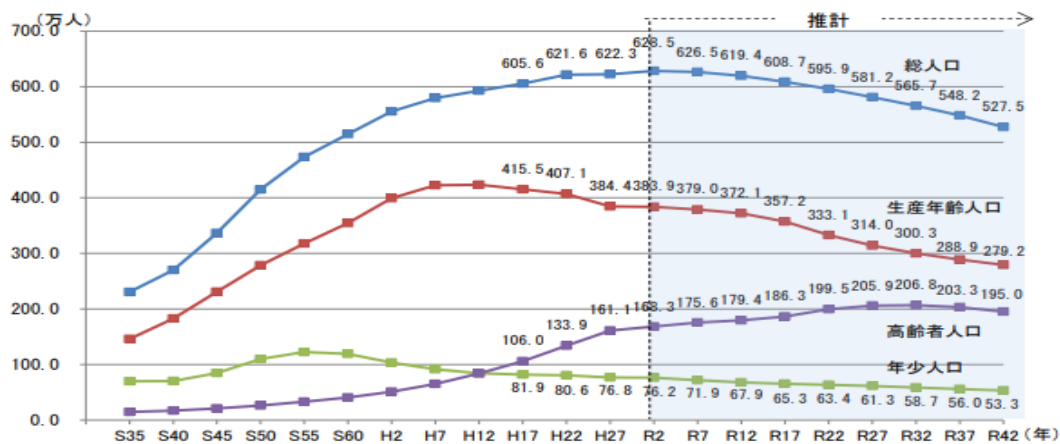
千葉県では、令和3年に、第5次千葉県男女共同参画計画が策定されました。

この計画では、基本目標として「あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり」、「安全・安心に暮らせる社会づくり」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり」を設定しています。

また、事業計画における重点的取組として、以下の事項を掲げています。

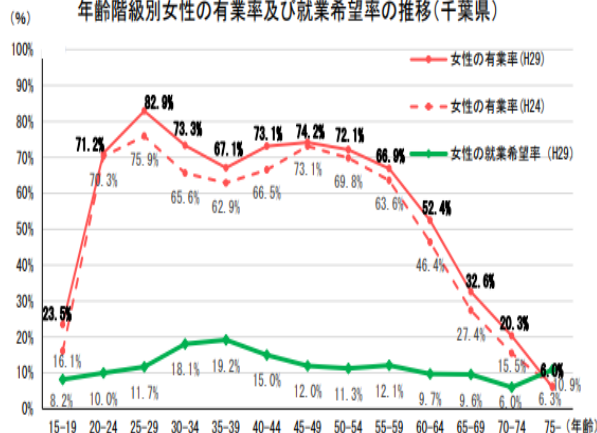
- (1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進
- (2) 子育て・介護への支援
- (3) 地域活動における男女共同参画の促進
- (4) 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
- (5) DV/児童虐待(しつけと称する体罰含)等あらゆる暴力の根絶と被害者への支援
- (6) 防災・復興における男女共同参画の視点を取り入れた取組の促進
- (7) あらゆる人々にとっての男女共同参画の促進

総人口及び年齢3区分別人口の推移(千葉県)



資料：昭和35年～平成27年は総務省「国勢調査」。令和2年は「千葉県毎月常住人口調査」(6月1日現在)の人口を「千葉県年齢別・町丁字別人口」(平成31年4月1日現在)の年齢別人口比率を用いて按分し算出。令和7年～42年(2025～2060年)は、社人研の推計方法に準拠し、令和2年までの人口の動向を踏まえ、内閣府提供資料を用いて試算。(端数処理の関係で、3区分の和が、総人口に一致しないことがある。)

年齢階級別女性の有業率及び就業希望率の推移(千葉県)

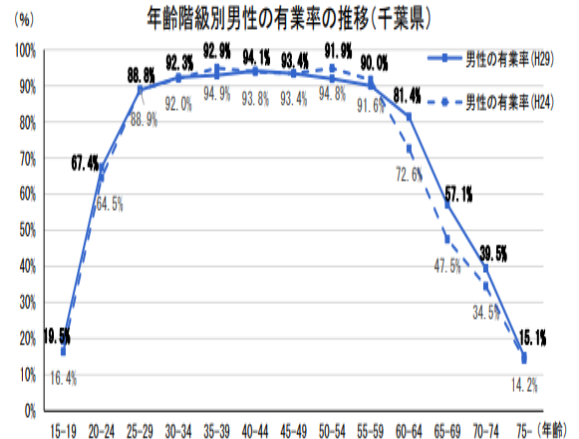


資料：総務省「就業構造基本調査」(平成29年10月1日現在)

注1：年齢階級別就業希望率=無職者のうち何か収入になる仕事をしたと思っている者(年齢階級別)/総人口(年齢階級別)

注2：有業率=有業者数/15歳以上人口×100

年齢階級別男性の有業率の推移(千葉県)



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成29年10月1日現在)

5 松戸市の取組と現状

(1) これまでの取組

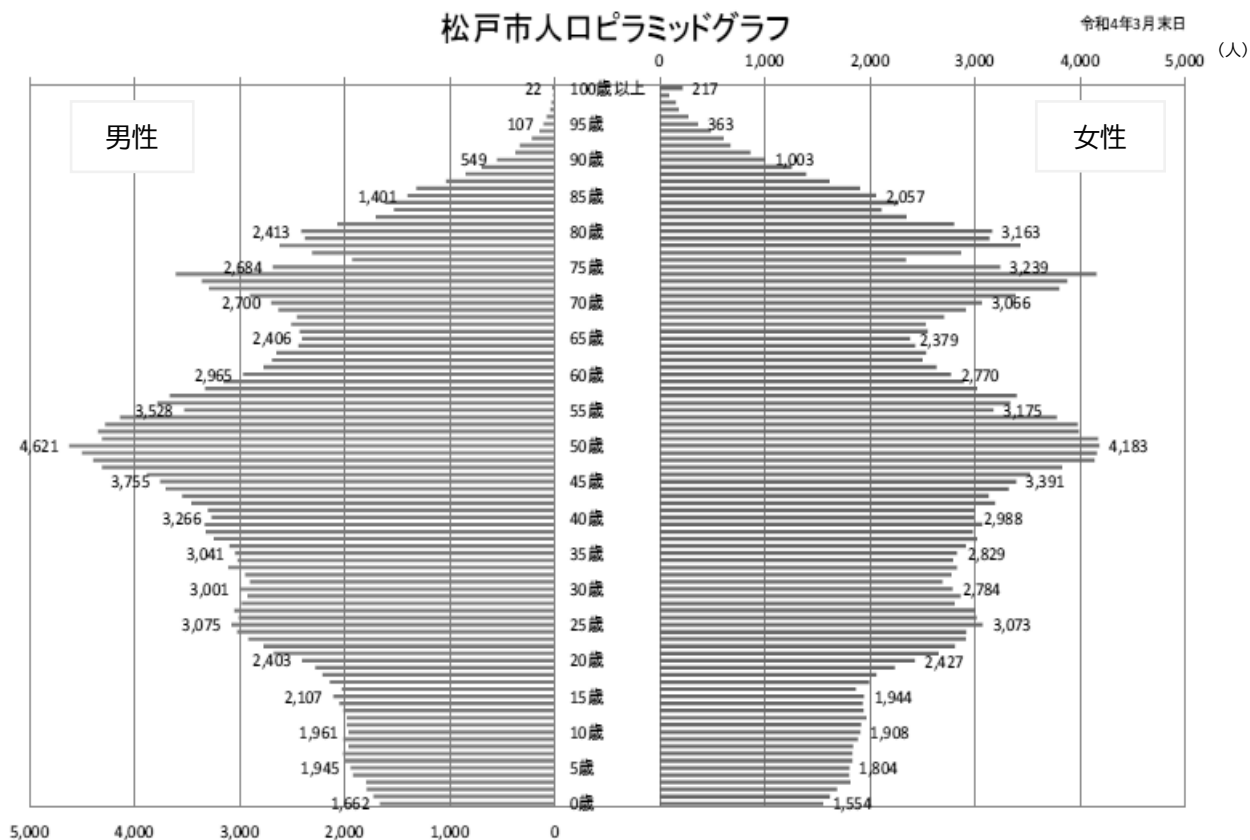
本市の男女平等、男女共同参画社会の実現に向けた取組は、昭和55年に社会教育施設としての「婦人会館」の開設から始まりました。昭和63年には、庁内に「総務部事務管理課婦人担当室」を設置し、当時の「女性問題」「婦人問題」解決に向けた女性関係施策を推進してきました。平成4年度には「婦人担当室」を「女性課」に昇格させ、平成6年度には女性課と婦人会館を統合し、総務部所管の課として「女性センター」としました。その後、拠点機能の充実と老朽箇所の修理のため改修工事を行い、平成7年度、市民公募により愛称を「ゆうまつど」に決定し、男女共同参画を推進する施策とそれを進める場を持った拠点施設としてリニューアルオープンしました。

施策の推進としては、全国的にも先駆けて平成3年9月に松戸市女性行動計画を策定しました。平成10年4月には、松戸市男女共同参画プランを策定し、以降5年ごとに、このプランの実施計画を定め、男女共同参画社会の実現に向け、市民と行政がそれぞれの役割を担いながら一体となって取組を進めてきました。

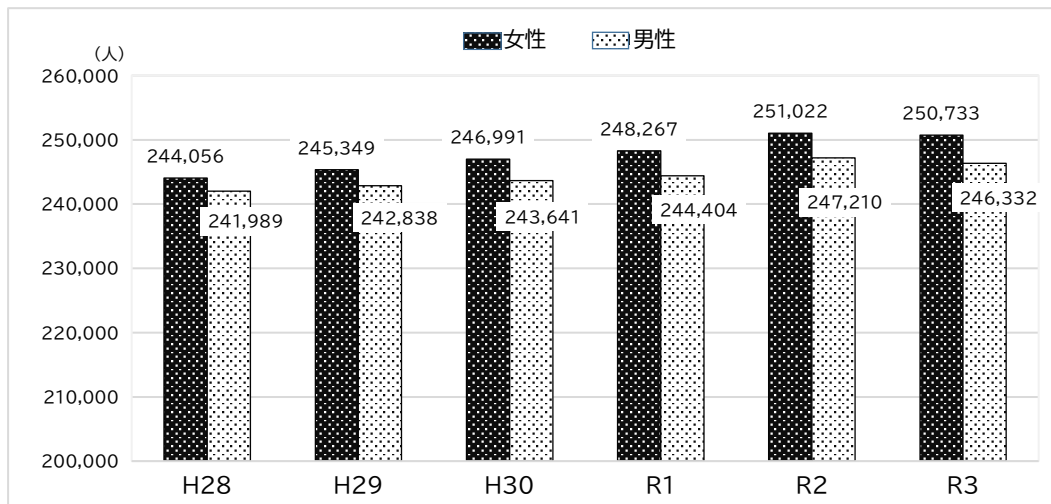
令和3年4月、男女共同参画社会の実現のためには、女性も男性も当事者としてともに課題解決に取り組むべきであるとの考えのもと、「女性センター」の名称を「男女共同参画センター」に改め、本プランに基づき松戸市の男女共同参画施策を推進しています。

(2) 松戸市の現状

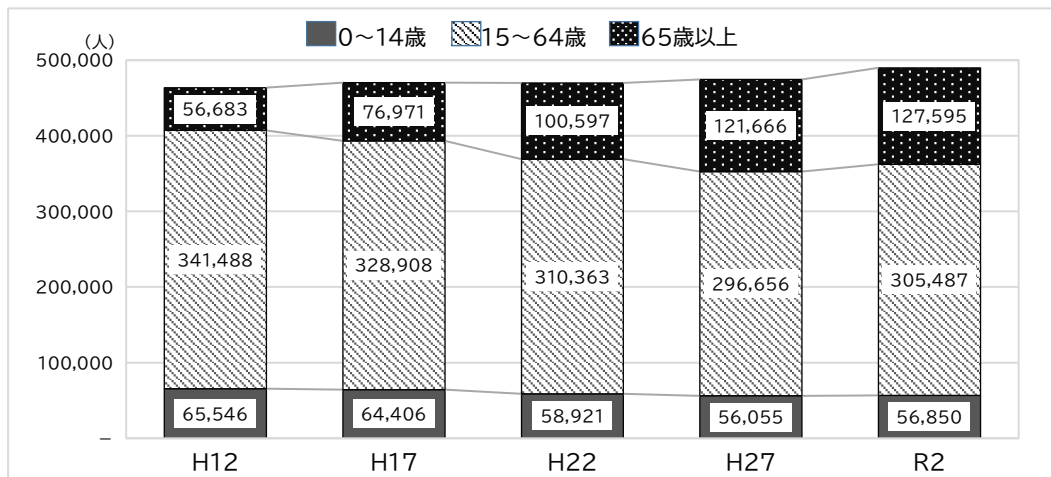
① 年齢構成(国勢調査)



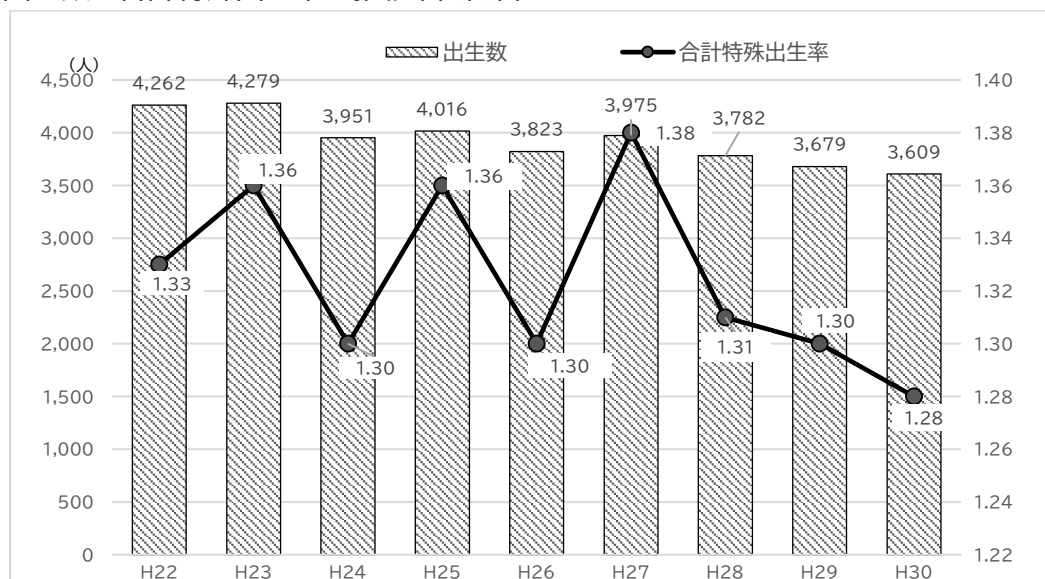
② 男女別人口推移(国勢調査)



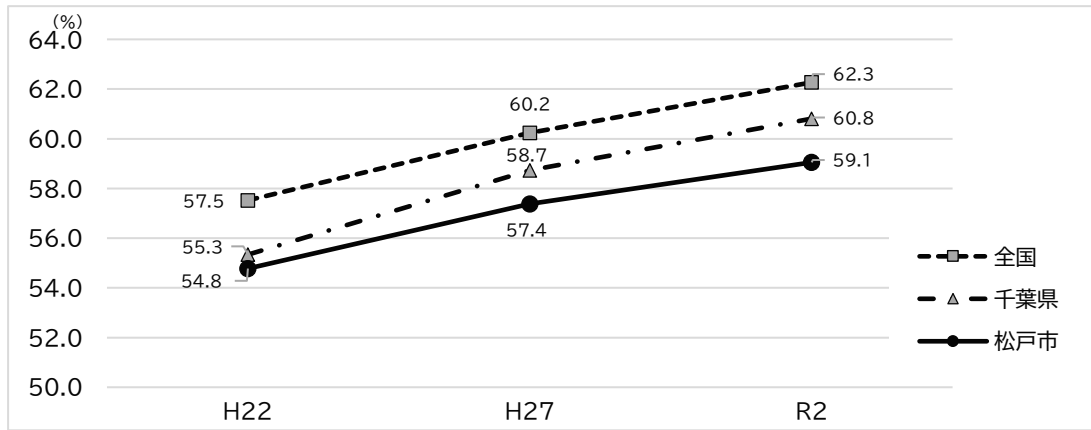
③ 年齢構成別人口推移(国勢調査)



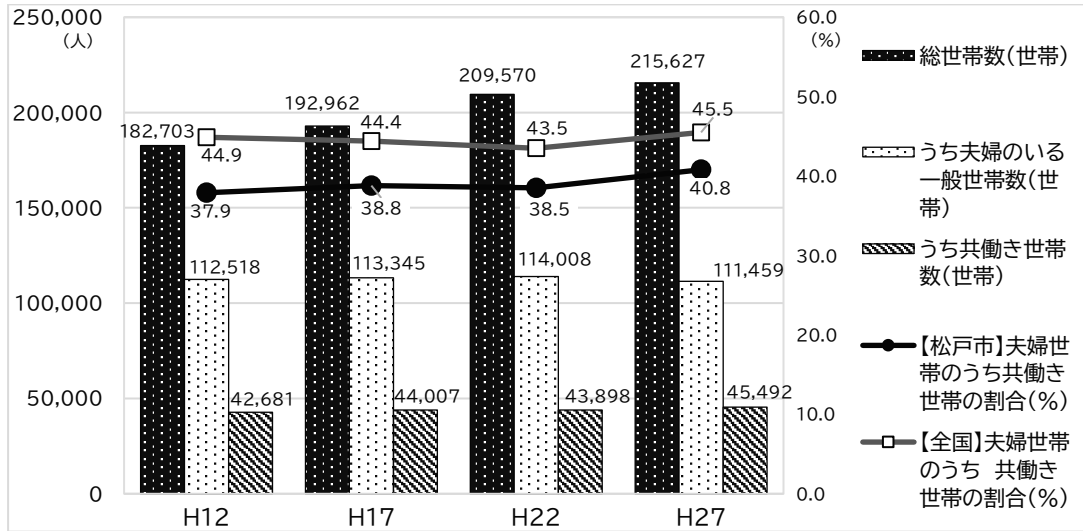
④ 出生数と合計特殊出生率の推移(千葉県)



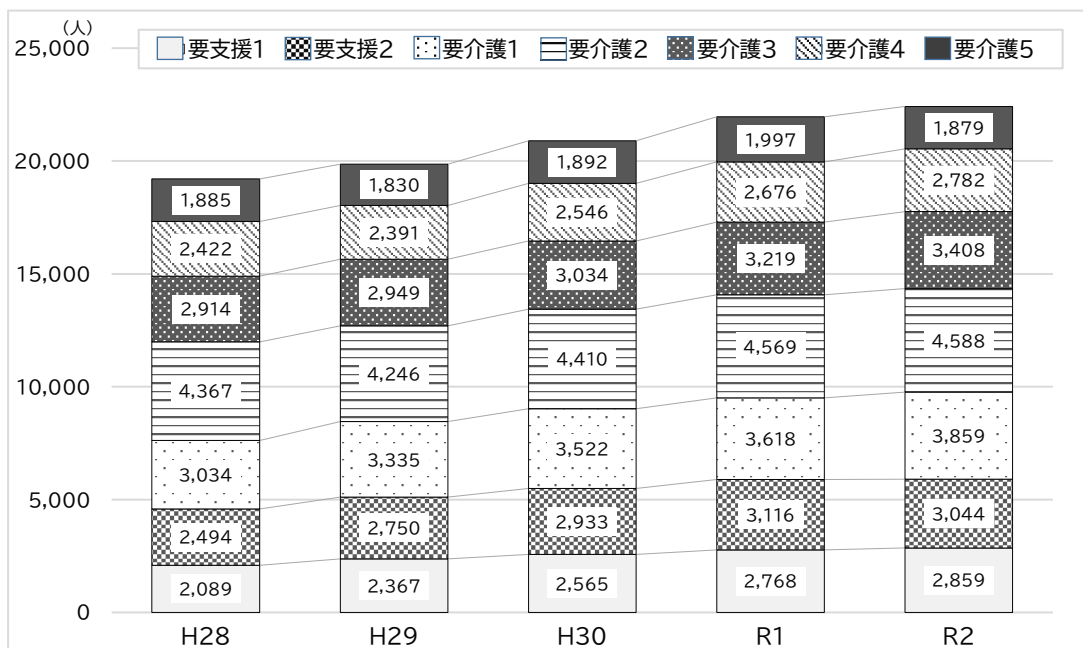
⑤ 女性の就業率の推移(国勢調査 就業状況等基本集計)



⑥ 共働き世帯数の推移(国勢調査)



⑦ 要支援・要介護認定者数の推移(松戸市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画)



6 第5次実施計画の進捗評価

第5次実施計画では、「自分らしく安心して暮らせるまち」を基本理念に、次の3つを目指すまちの姿とするとともに、11の課題を設定し取組を進めました。

- I 女性も男性も支え合えるまち
- II いろいろな家族のかたちを尊重するまち
- III 女性も男性も地域でつながりあうまち

松戸市男女共同参画プランは、評価重視型計画の視点を特徴の一つに掲げてきました。

第5次実施計画では、事業活動の量的目標(アウトプット指標)を定め、毎年の実績値により政策目的の達成度を計る「活動目標」と、本事業が達成すべき成果を意識目標(アウトカム指標)で設定し、5年ごとの市民意識調査により経年比較を行う「成果目標」を設定しています。

目標値の達成状況

活動目標

審議会等委員の女性の割合をはじめ、防災会議、自治会長、農業委員等における「政策・方針決定過程への女性の参画」という観点からは、いずれも達成できませんでした。これらの審議会等における女性委員の登用については、「松戸市附属機関等の設置及び運営に関する指針」に明記されており、全庁的にも周知を図っているところですが、今後とも「政策・方針決定過程への女性の参画」の重要性を職員が理解し、市民へ積極的に周知を図っていくこと、女性委員の登用を増やす仕組みを考えることが課題となりました。また、がん検診の受診率など、新型コロナウイルス感染症の蔓延の影響を受けたものもありました。

推進体制としては、男性職員の育児休業取得率と管理職に占める女性の割合が目標値を達成し、市役所の体制の変化が感じられました。

めざすまち	指 標	H28年度 現状値	R3年度		根 拠
			目標値	実績値	
めざすまち I	保育所等の待機児童数	0人	0人	0人	松戸市総合計画第6次実施計画による
	放課後児童クラブの待機児童数	0人	0人	0人	松戸市子ども総合計画による
	地域子育て支援拠点事業	21ヶ所	27ヶ所	27ヶ所	松戸市子ども総合計画による
	女性の就労割合	69.4%	75%	73% (R2年度)	松戸市総合計画 後期基本計画進行管理のための市民意識調査による
	「男女共同参画社会」という用語の周知度(※1)	女性 69.3% 男性 75.5%	100%	—	男女共同参画社会に関する市民意識調査による

めざすまち	指 標	H28年度 現状値	R3年度		根 拠
			目標値	実績値	
めざすまち Ⅰ	審議会等委員の女性の割合	27.9%	40%	25.1%	松戸市男女共同参画プラン第4次実施計画による
	防災会議委員の女性の割合	20.9%	30%	20.9%	国の第4次男女共同参画基本計画の目標値を参考に設定
	自治会長に占める女性の割合	—	10%	6.3%	国の第4次男女共同参画基本計画の目標値を参考に設定
	農業委員および農地利用最適化推進委員に占める女性の人数	1人	2人	1人	H28年度は農業委員総数24人、R3年度は農業委員および農地利用最適化推進委員を合わせた22人のうちの女性の人数
めざすまち Ⅱ	子宮頸がん検診受診率	31.6% (14.0%)	50%	29.8% (13.6%)	松戸市健康増進計画 健康松戸21Ⅲによる (※2)
	乳がん検診受診率	40.5% (14.5%)	50%	48.0% (12.6%)	
めざすまち Ⅲ	消防団員の女性の人数	14人	30人	30人	松戸市消防団条例の一部改正に基づき女性消防団員の増員をめざす
	市内で活動するNPO法人数	156団体	160団体	145団体	第3次松戸市協働推進計画による
推進体制	市役所男性職員の育児休業取得率	5.1%	13%	16.1%	第4次男女共同参画基本計画の目標値を参考に設定
	管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合	15.4%	15%以上	19.3%	松戸市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画による
	消防吏員の女性の割合	4.0%	5%以上	4.2%	

※1 市民意識調査の見直しにより、めざすまちⅠ「『男女共同参画社会』という用語の周知度」の質問を削除したため実績値はありません。

※2 「子宮頸がん検診受診率」及び「乳がん検診受診率」は、令和3年度よりその算出方法が変わったため、2段階書きとなっています。上段が従来の算出方法〔受診者/松戸市の女性人口(乳がん40～69歳、子宮頸がん20～69歳)-就業者+農林水産業従事者〕、下段が新しい算出方法〔受診者/松戸市の女性人口(乳がん40～69歳、子宮頸がん20～69歳)〕となり、第6次実施計画からは下段の算出方法とします。

成果目標

社会全体と学校教育での男女平等感は、国の目標に従い、目標値を設定していましたが、概ね微増という結果となり、目標値には達しませんでした。

固定的な性別役割分担を支持しない人の割合や、男女共同参画への関心度、男女共同参画センターの認知度については、女性の方が高く、目標値を達成しました。しかしながら、男性はやや上がる傾向はありましたが目標まで達せず、今後の男性へのアプローチが課題となりました。

市役所職員の男女共同参画への関心度は男女とも下がっており、まず市役所職員の理解促進が必要であるという課題が浮き彫りとなりました。

めざすまち	指 標		H28年度 現状値	R3年度	
				目標値	実績値
めざすまち I	社会全体での男女平等感	女性	8.2%	50%	8.5%
		男性	17.5%	50%	20.3%
	学校教育での男女平等感	女性	46.1%	60%	42.9%
		男性	48.7%	60%	49.1%
	固定的な性別役割分担を 支持しない人の割合	女性	41.8%	60%	63.5%
		男性	34.2%	60%	54.7%
めざすまち II	金銭等を介する援助交際を 人権侵害と思わない割合 (※3)	女性	9.5%	0%	—
		男性	18.3%	0%	—
めざすまち III	休日に社会活動に費やす時 間(※4)	女性	18分	39分	—
		男性	22分	56分	—
推進体制	男女共同参画への関心度	女性	50.5%	60%	60.9%
		男性	52.0%	60%	50.1%
	男女共同参画センターの認 知度	女性	45.2%	50%	53.0%
		男性	19.5%	30%	24.1%
	市役所職員の男女共同参画 への関心度	女性	71.4%	80%	68.4%
		男性	62.6%	80%	60.8%

※3 市民意識調査の見直しにより、めざすまちII「金銭等を介する援助交際を人権侵害と思わない割合」の質問を削除したため、実績値はありません。

※4 市民意識調査の見直しにより、めざすまちIII「休日に社会活動に費やす時間」の質問方法を変更したため、比較できる実績値はとれませんでした。

7 SDGsの視点

「SDGs」とは、「持続可能な開発目標」(Sustainable Development Goals)のことで、平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(2030年までの行動計画)にて記載された令和12年(2030年)までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人取り残さない(leave no one behind)ことを誓っています。

同アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とうたっています。

そして、ゴール5として「ジェンダー平等を実現しよう」を掲げるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化はすべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、あらゆるレベルでの意思決定において、女性と男性が同等の機会を享受するべきこと、国・地域・グローバルのそれぞれでジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する組織への支援を強化すること、女性と女児に対するあらゆる形態の暴力を廃絶していくことなどが掲げられています。その上で、アジェンダ全体の実施において「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」としています。

松戸市では、SDGsの達成に向けた取組を原動力とした地方創生を総合的かつ効果的に推進するため、行政、市民、企業、各種団体などのステークホルダーとの連携を図り、取組を進めています。

なお、本プランでは、SDGsの17のゴールのうち、関連する項目を紐づけたプランとします。



第2章 計画の概要

1 計画の性格・位置づけ

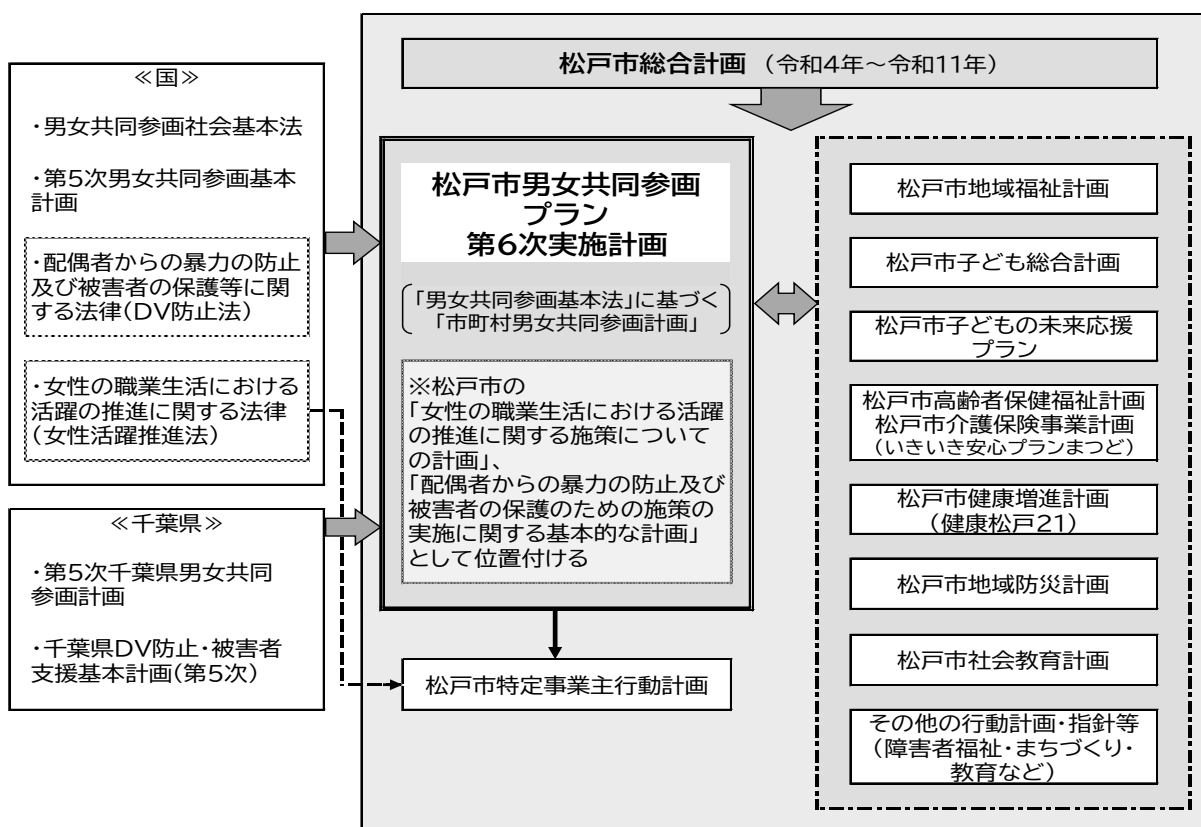
第6次実施計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置づけます。

また、松戸市総合計画を上位計画として、他分野の個別計画との整合性を図り、現行の松戸市男女共同参画プランの理念を継承しつつ、社会情勢の変化等に伴う新たな課題を加え、男女共同参画社会の実現に向け、関係する施策を総合的に体系化し、市の基本的な方向性を示すものです。

このプランは、国の第5次基本計画、千葉県第5次千葉県男女共同参画計画を踏まえ、令和3年度に実施した男女共同参画社会に関する市民意識調査(以下「市民意識調査」という。)及び男女共同参画に関する児童・生徒アンケート調査(以下「児童・生徒アンケート調査」という。)、男女共同参画に関する職員意識調査(以下「職員意識調査」という。)の分析結果と、松戸市男女共同参画推進協議会での議論を経て策定しています。

なお、平成27年に制定された女性活躍推進法においては、地方公共団体は、特定事業主行動計画を策定し公表するとともに、推進計画を策定するものとされています。この計画は、同法第6条第2項に基づく、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「市町村推進計画」に該当し、「基本目標Ⅰあらゆる分野における男女共同参画の推進」を「松戸市女性活躍推進計画」と位置づけます。

また、「基本目標Ⅱすべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築」のうち、「課題6 配偶者等からの暴力の根絶」をDV防止法第2条の3第3項に基づく、本市における「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」として位置づけます。



2 計画の期間

松戸市男女共同参画プランは、当初基本計画と実施施策の2重構造による体系としていましたが、近年の社会環境の急激な変化等に対し、より柔軟性を持てる体系とするため、第4次実施計画以降、基本計画と実施施策を実施計画として統合し、5年ごとに見直しを行いつつ計画を策定することとしています。

よって第6次実施計画の計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

3 計画の基本理念と視点

男女共同参画社会基本法では、「男女共同参画社会の形成」を、「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」と定義しています。

これを踏まえて、松戸市では以下の社会を目指します。

(1) あらゆる分野における男女共同参画の推進

男女共同参画社会基本法に定義された「男女共同参画社会」を実現するためには、社会のあらゆる分野の活動において、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって参画する機会が確保されることが必要です。その上で、性別によって可能性を狭められることなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し活躍できる社会、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が図られ、仕事や家庭生活、社会活動等が両立できる社会としていくことで、公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な社会の形成を目指します。

(2) 固定的性別役割分担意識の解消、ジェンダー平等意識の醸成

「男は仕事、女は家庭」というような「固定的な性別役割分担意識」や「女性・男性は普通こうだ」「女性・男性はこうあるべき」などといった性差に関する偏見、固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、様々な場面で活躍の可能性を狭め、一人ひとりが望む生き方を選択することを難しくしています。性別や年齢にかかわらず、特に次世代を担う子どもたちにそのような意識が再生産されていないよう、広く啓発や情報発信を進めます。

(3) 人権の尊重

日本国憲法にうたわれている、個人の尊重と法の下での平等が確保され、誰もが尊厳をもって生きることができる社会は生きていくうえで欠かせないものです。

中でも重大な人権侵害としての配偶者等からの暴力の根絶や、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として貧困に陥りやすい女性の支援、多様な性の尊重など、誰もが尊厳を持って生きられるような社会づくりを進めます。

そのような社会の実現のために、3つの基本目標を立てて、施策を推進していきます。

基本目標Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進

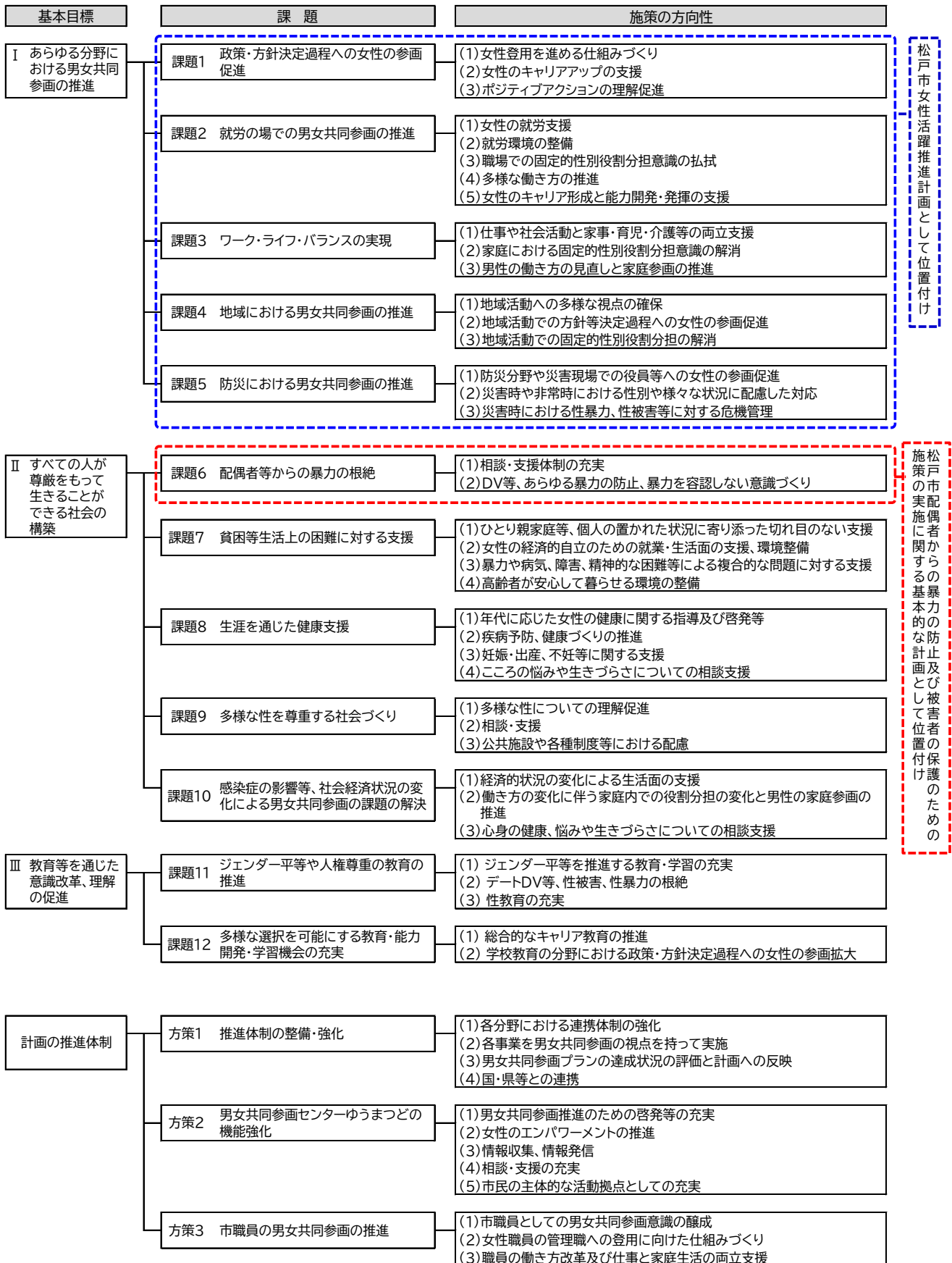
基本目標Ⅱ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

基本目標Ⅲ 教育等を通じた意識改革、理解の促進

性差より個性を生かすことの大切さと、多様な生き方や働き方がある中で自らの意思で選択できる意義、そして社会全体が多様性を包摂する方向に向かっていることを啓発・情報発信し、性別にかかわらず誰もが自らの課題としてともに取り組むべきであることを伝えていきます。

そしてあらゆる分野の取組を男女共同参画の視点を持って進めることで、持続可能な社会を目指していきます。

4 計画の体系



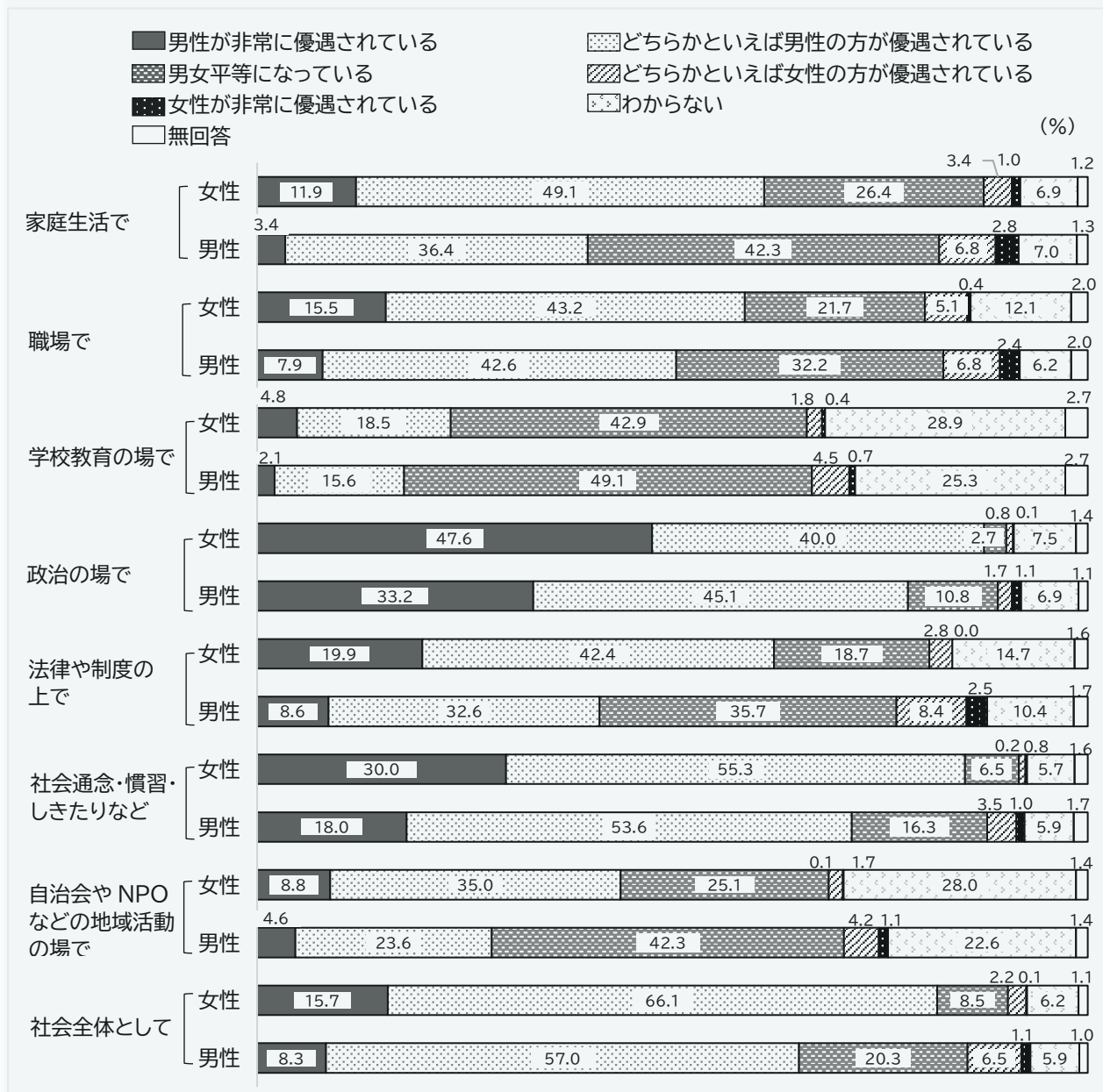
第3章 施策の展開

基本目標 I あらゆる分野における男女共同参画の推進

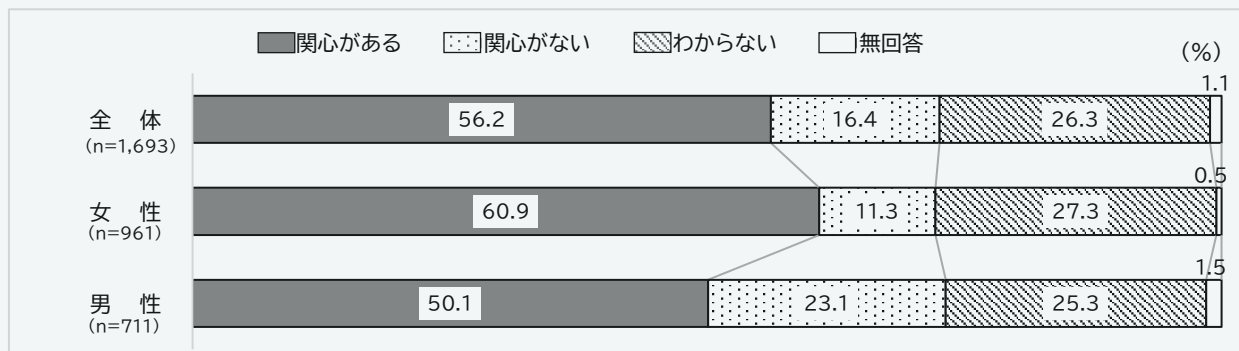
急速な少子高齢化・人口減少の進展や社会情勢の変化、価値観の多様化が起こっている現代において、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現を図り、持続可能な社会を生み出すためには、あらゆる分野において、様々な視点を取り入れることが重要です。そのためには、性別にとらわれず対等に社会活動に参画する機会が確保されること、多様な意見が反映されるよう、政策や方針の決定過程で性別等による偏りがないようにすることが必要です。誰もが性別を意識することなく活躍できる社会では、多様な発想によりイノベーションが生まれやすくなり、様々な人材を効果的に活かすことは持続的発展が可能な地域社会の実現に寄与していきます。

このような男女共同参画について、様々な世代、個人及び組織で理解を促進し、意識改革に取り組むとともに、差別や格差が生じないような社会づくりに取り組みます。

男女平等観(市民意識調査)



➤ 男女共同参画推進の関心度(市民意識調査)



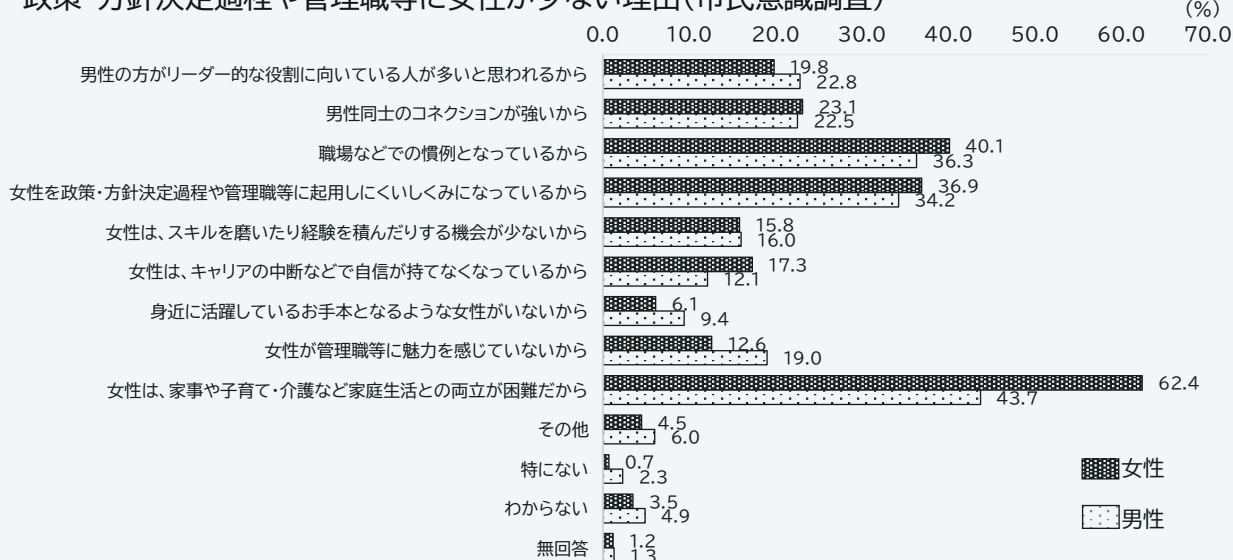
課題1 政策・方針決定過程への女性の参画促進



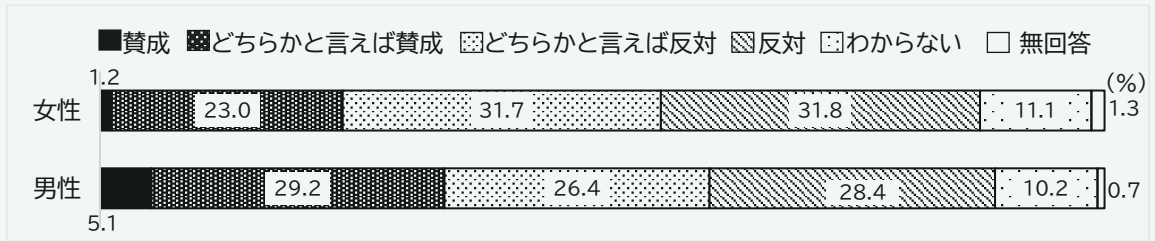
【現状と課題】

- 様々な分野で男女共同参画を進めるためには、それぞれの政策や方針の決定過程(企業・団体の長、役員、管理職、議員等)に女性と男性が共に参画し、多様な視点を取り入れることが必要です。
- 国では、平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取り組みを進めてきましたが、達成は難しい状況となり、引き続き取り組みを加速することとされました。
- 国際社会においては、平成27年に国連で決定された「持続可能な開発目標(SDGs)」において、政治・経済・公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会の確保が掲げられています。
- 本市においても、「審議会等委員の女性の割合」を令和3年度までに40%という目標を掲げていましたが、令和3年4月1日で25.1%であり達成できませんでした。引き続き、総合計画でも数値目標として掲げ、取り組みを進める必要があります。
- これら政策・方針決定過程への女性の参画促進を妨げている要因としては、固定的性別役割分担意識等による仕事・活動等と家庭生活の両立の困難、職場等での慣例や女性を起用しにくいしくみであると考えられています。市民意識調査によると、女性と男性のありかたとして「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであると思う」では6割前後が「反対」「どちらかと言えば反対」と考えていますが、日頃の生活で家事に費やす時間をみると、女性の78.8%は1時間以上、男性の66.0%は1時間未満となっています。固定的性別役割分担意識に対する考えは変わってきているといえますが、実際の分担は未だ偏っており、両立を難しくしているのがわかります。
- 女性活躍推進法に基づく取り組みを含む積極的改善措置(ポジティブアクション)の推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も求められており、市民意識調査では、この「積極的改善措置(ポジティブアクション)」についての考えでは、「賛成である」と「どちらかという賛成である」を加えると6割を超えています。実際には女性の登用は十分に進んでいないのが現状です。

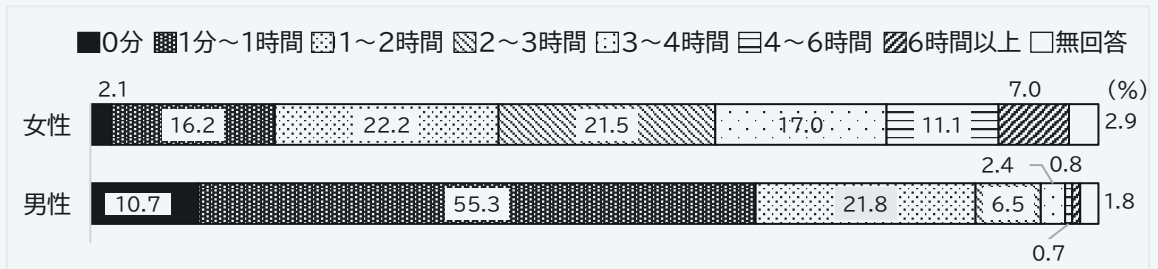
➤ 政策・方針決定過程や管理職等に女性が少ない理由(市民意識調査)



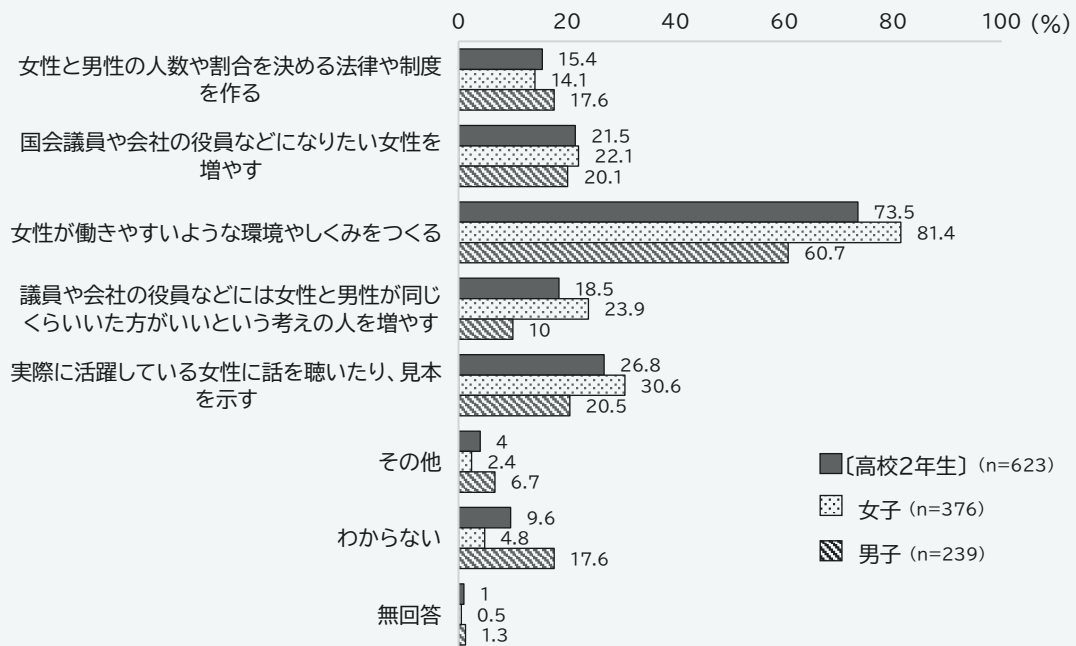
➤ 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであると思う(市民意識調査)



➤ 家事に費やす時間(平日)(市民意識調査)

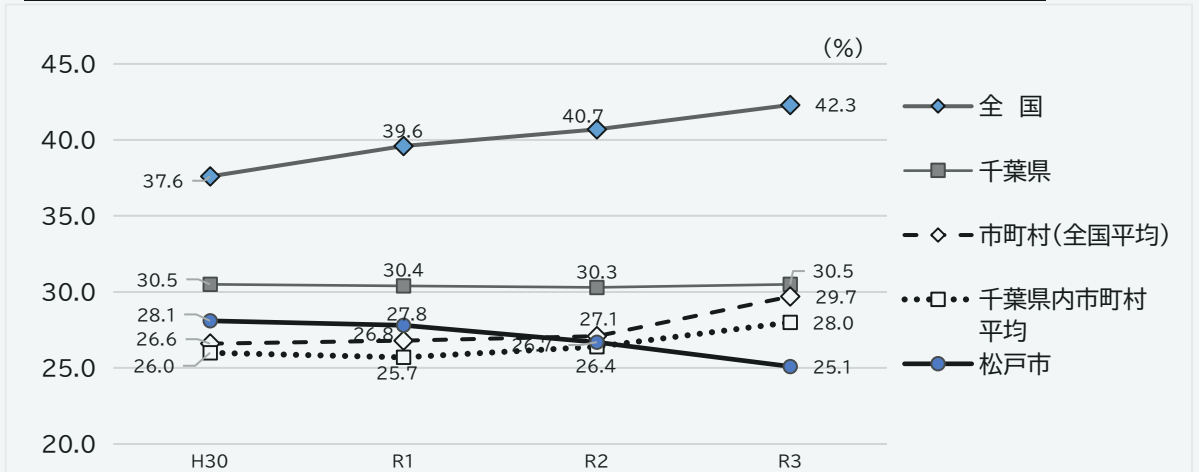


➤ 「女性の登用を増やすために必要なこと」に対する考え(児童・生徒アンケート調査:高校2年生)

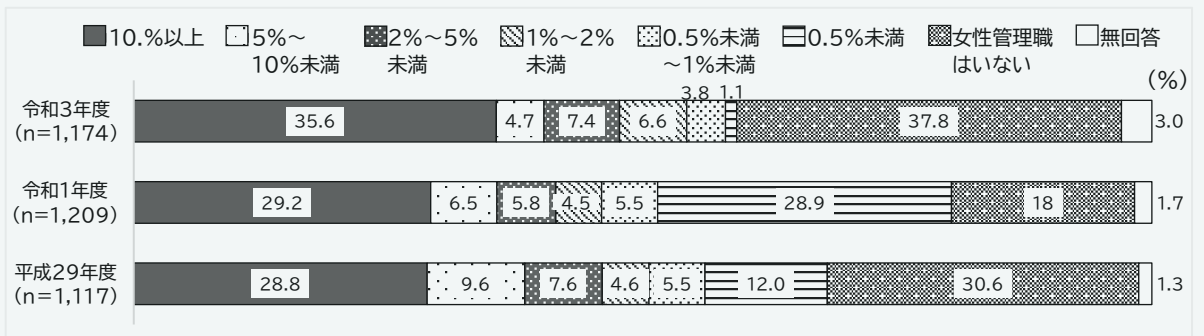


➤ 審議会等における女性委員の割合(行政経営課・千葉県男女共同参画白書)

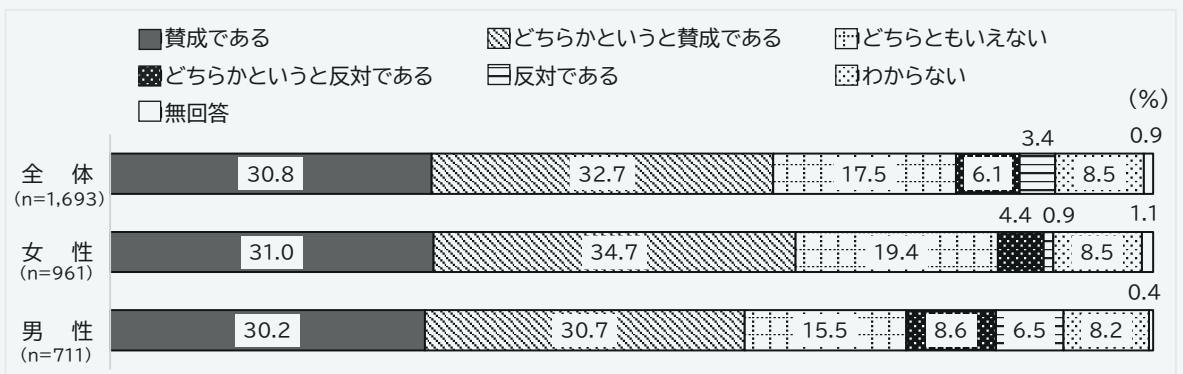
	H30	R1	R2	R3
市の審議会等の女性委員の割合	28.1%	27.8%	26.7%	25.1%



➤ 千葉県内の企業等における女性管理職の割合(千葉県ワーク・ライフ・バランス取組状況調査)



➤ ポジティブアクションへの考え(市民意識調査)



【施策の方向性】

(1) 女性登用を進める仕組みづくり

- ◆ 男は仕事、女は家庭というような固定的性別役割分担意識、リーダーは男性の方が向いているというようなジェンダー意識の払拭のための啓発を進めます。
- ◆ 仕事や社会活動と家事・育児・介護等の両立を図るための支援を充実、周知を図ります。
- ◆ 企業等、組織での理解促進を図り、意識改革を進めます。
- ◆ 審議会等市の附属機関への女性登用を進めるため、「松戸市附属機関等の設置及び運営に関する指針」の徹底を図ります。

(2) 女性のキャリアアップの支援

- ◆ 女性の登用を進めるためには、まずキャリアの継続が重要であることから、キャリア・就労の継続支援を行います。
- ◆ 登用される人材となるための人材育成やキャリアアップの支援を行います。
- ◆ 女性活躍の好事例の蓄積を進め、ロールモデルとなるような人材を育成します。
- ◆ 若い人が長期的な展望を持ってキャリアアップを目指せるような意識づくりを行います。

(3) ポジティブアクションの理解促進

- ◆ あらゆる分野への参画機会の男女間の格差を改善するため、ポジティブアクション（積極的改善措置）の理解促進を図り、取り組みを進めます。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・固定的性別役割分担意識・ジェンダー意識の払拭のための啓発（講座・講演会等の開催、情報発信） ・人材育成のための講座の実施（キャリアアップ講座、リーダー養成講座） ・キャリア継続・就労継続の支援（女性就労・両立支援相談）	男女共同参画課
・附属機関等の設置及び運営に関する指針の徹底・理解促進	各審議会等所管課 行政経営課
・農業委員及び農地利用最適化推進委員への女性登用の促進	農政課 農業委員会

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
松戸市の審議会等における女性委員の割合	25.1%	40.0%
農業委員及び農地利用最適化推進委員に占める女性の人数	1人	2人

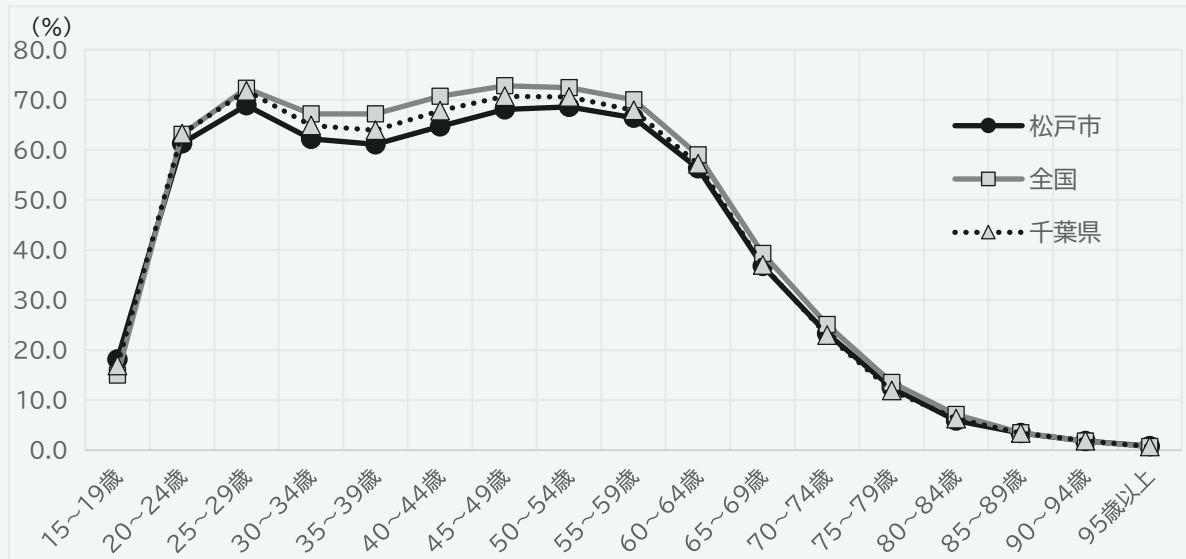
課題2 就労の場での男女共同参画の推進



【現状と課題】

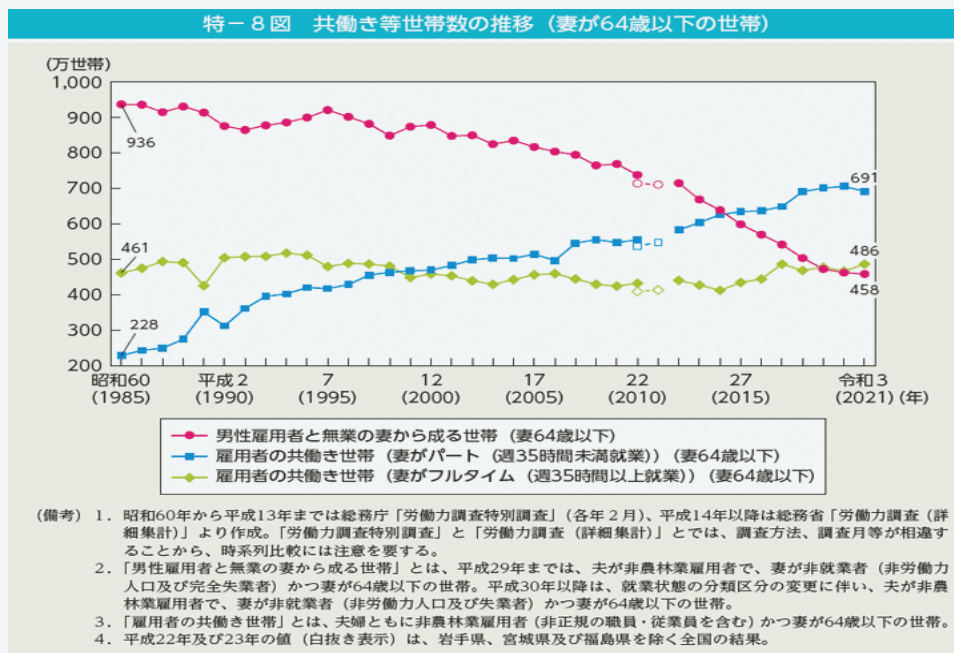
- 就業は、生活の経済的基盤を支えるとともに、自己実現につながるものです。
- また、経済的自立はDV等による困難な状況から抜け出すためにも重要です。
- 働きたい人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる環境づくりは、個人の幸福の根幹をなすものであると同時に、ダイバーシティの推進や多様な視点によるイノベーションの促進につながり、企業としても国内外の人材獲得や投資家から選ばれるためにも重要となります。
- 全国的にはいわゆるM字カーブ問題は解消に向かっているとされていますが、本市での女性の就労率の推移をみると、国や県に比べると子育て層の就労率は低くなっています。全国的には、男女共同参画白書によると、妻が64歳以下の世帯では、専業主婦のいる世帯(男性雇用者と無業の妻から成る世帯)は年々減っていますが、増えているのは妻がパートの共働き世帯であり、妻がフルタイムの世帯は横ばいの状況となっています。また、年齢階層別非正規雇用労働者の割合をみると、男性は25歳から54歳で非正規雇用の割合が下がっていますが、女性は年齢とともに非正規雇用の割合が上がっており、これらのことから、男女間の収入格差が生じていることがわかります。結婚や出産等による退職に限らず、いったん退職すると、非正規雇用となる場合が多く、正規雇用との賃金や待遇面の格差、雇用の不安定さなどの問題を抱えてしまうことが多いため、個人の状況に合わせたきめ細かい就労支援が求められています。
- 市民意識調査では、「女性の仕事の就き方に対する考え」は、前回(平成28年度)と比較すると、女性も男性も「子どもができれば退職し大きくなったら再び仕事に就く」が減り、「妊娠や出産に関わらず、ずっと仕事を持ち続ける」が2割近く増えており、就労を継続することの意義が高まっています。
- 女性が社会参画に踏み切れない理由としては、「子育て・教育との両立」「家事との両立」が6割を超えており、女性で次に多かったのが「家族の理解・協力が得られないこと」が37.9%であり、この「家族の理解・協力が得られないこと」では男女の意識の差も見られたことから、「家事・育児等との両立支援」とともに、家庭内での固定的性別役割分担意識の解消や家族の意識改革、家事等の役割分担が必要であることがわかりました。
- 市で行うべき施策としては、「仕事と家庭を両立するために必要な公的サービスの充実」が59.7%、「女性の就労、再就職の支援」が49.0%と多く、女性の就労のための支援が求められています。また、働くための準備として、様々な情報を集め、就労に必要なスキルや資格を身につけるための教育のニーズも高まっています。
- 性別を理由とする差別的取り扱いや職場慣行、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱い、セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等の根絶等雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇は、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不可欠です。
- 多様な生き方、働き方があるという前提に、雇用によらない働き方、起業という選択をする人もおり、多様な働き方の選択肢を広げる支援も必要です。

➤ 女性の就労率(令和2年国勢調査結果より算出)

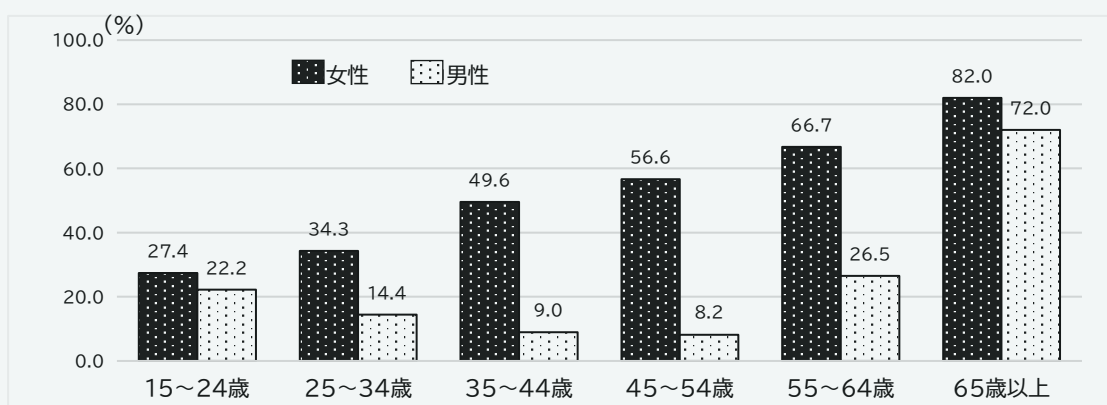


※女性の就労率:女性の各年齢層に占める就業者の割合

➤ 共働き世帯の推移(妻が64歳以下の世帯)(国:令和4年度男女共同参画白書)



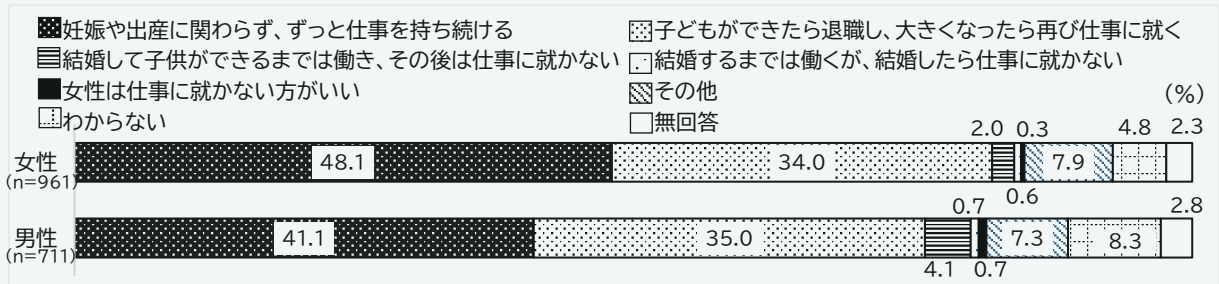
➤ R2年 年齢階層別非正規雇用労働者の割合(国:R3男女共同参画白書より)



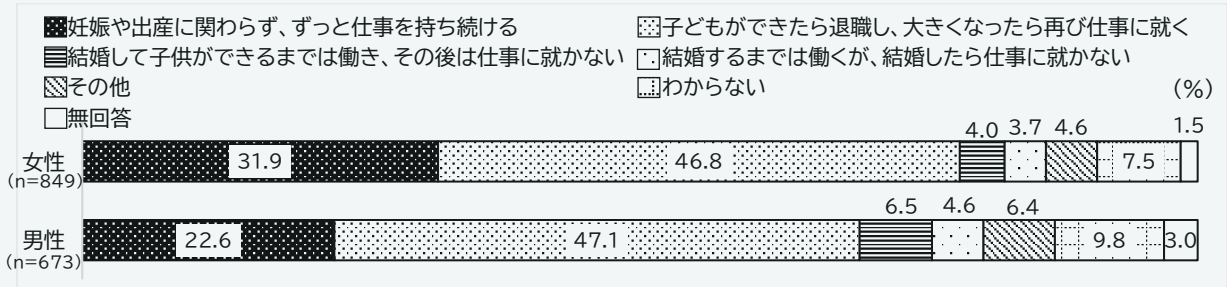
※15~24歳は在学中を除く

➤ 女性の仕事の就き方への考え(市民意識調査)

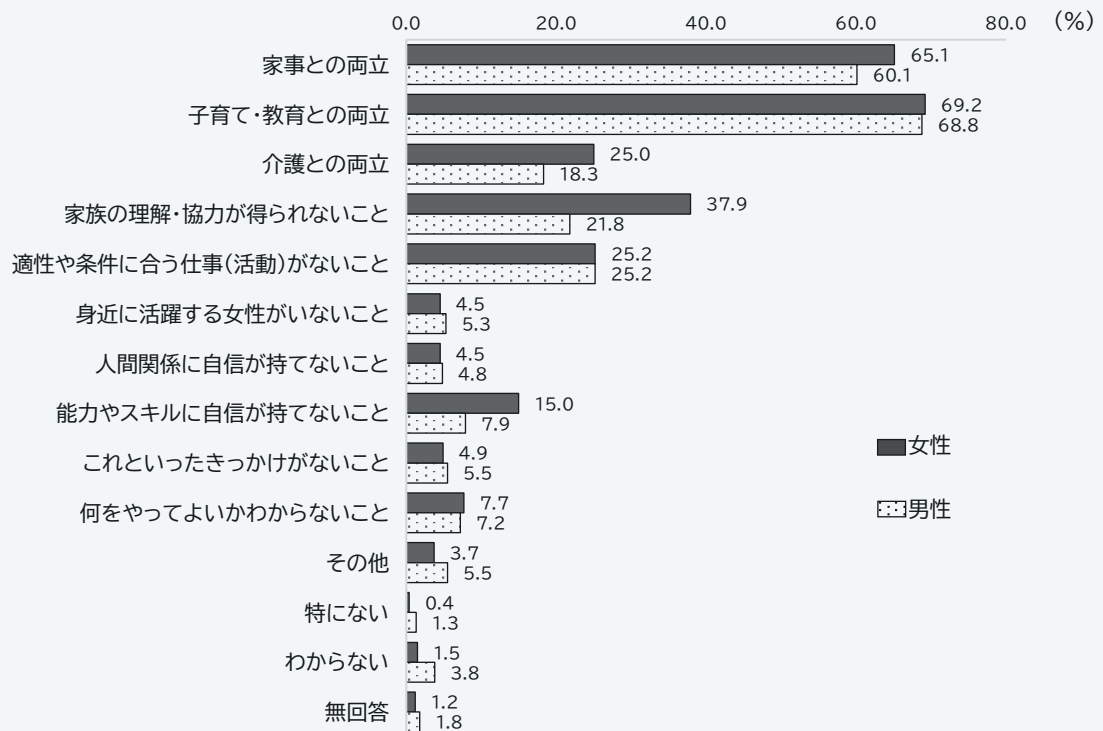
令和3年度



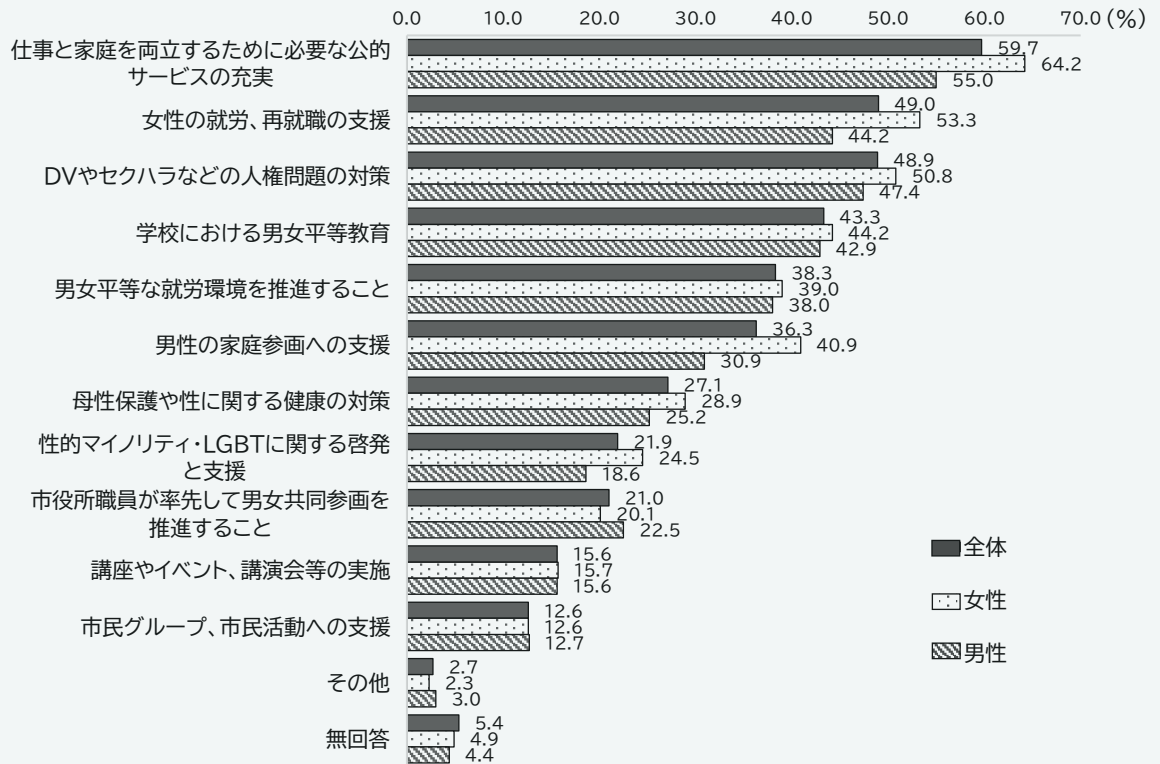
平成28年度



➤ 女性が社会参画に踏み切れない理由(市民意識調査)



➤ 市で行うべき施策(市民意識調査)



➤ 就労・両立支援相談の相談者のうち就労決定者数(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
相談件数(延べ)	278 件	338 件	270 件	372 件
就労決定者数	45 人	82 人	65 人	71 人

➤ 保育所等の待機児童数(保育課・子育て支援課)

	H30	R1	R2	R3
保育所等	0人	0人	0人	0人
放課後児童クラブ	0人	0人	0人	0人

【施策の方向性】

(1) 女性の就労支援

- ◆ 女性の仕事と家庭の両立支援を行います。
- ◆ 職業紹介等の実施による多様な再就職等の支援を行います。
- ◆ 就職氷河期世代やシングルを含め、自立に向けた就労支援を行います。
- ◆ ハローワークとの連携を図ります。

(2) 就労環境の整備

- ◆ 仕事と育児・介護等を両立することのできる環境を整備します。
- ◆ 性別を理由とする差別的取り扱いや妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取り扱い、セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント等の根絶を目指します。

- ◆ 男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保します。
 - ◆ 企業に対する「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」の取得を促進します。
- (3) 職場での固定的性別役割分担意識の払拭
- ◆ 本人の希望ではなく固定的性別役割分担意識により、性別によって役割が固定されたり、働き方が決められたり制限されたりしないよう意識改革を図ります。
- (4) 多様な働き方の推進
- ◆ オンライン活用や起業等により多様な働き方の選択肢を広げる支援を行います。
- (5) 女性のキャリア形成と能力開発・発揮の支援
- ◆ キャリア形成につなげるための就業継続の支援を行います。
 - ◆ 女性労働者の能力開発・発揮のための職業訓練やスキルアップ、キャリア転換等の学びなおしの支援を行います。
 - ◆ 多様な働き方の事例やロールモデルの情報等を提供します。
 - ◆ 積極的改善措置(ポジティブアクション)の推進等による、職場における女性の参画拡大を進めるための啓発を行います。
 - ◆ 男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための啓発(企業等への意識改革の啓発)を行います。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・まつど女性就労・両立支援相談 ・講座(働くきっかけづくりの講座、キャリアアップ講座等)の実施 ・ハローワークとの連携講座 ・起業相談、起業支援講座(起業カレッジ等)の実施 ・企業等への働きかけと情報発信 	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・労働相談の実施 ・就労支援全般(女性を含めた就職氷河期世代等への支援、千葉県ジョブサポートセンター) ・ハローワークとの連携 ・労働セミナー(中小企業向けのセミナーなど)の実施 ・起業の支援 ・コワーキングスペースの充実 	商工振興課
<ul style="list-style-type: none"> ・保育所(園)の待機児童ゼロの維持 ・保育コンシェルジュ事業 	保育課
<ul style="list-style-type: none"> ・放課後児童クラブの待機児童ゼロの維持 	子育て支援課
<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険サービスの周知と利用促進(介護離職の防止) 	介護保険課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
まつど女性就労・両立支援相談者のうち就労者数	71人	92人
保育所(園)の待機児童数	0人	0人
放課後児童クラブの待機児童数	0人	0人
在宅介護者の介護離職率	6.5%	5.9%
職場での男女平等観(市民意識調査)	26.0%	50.0%

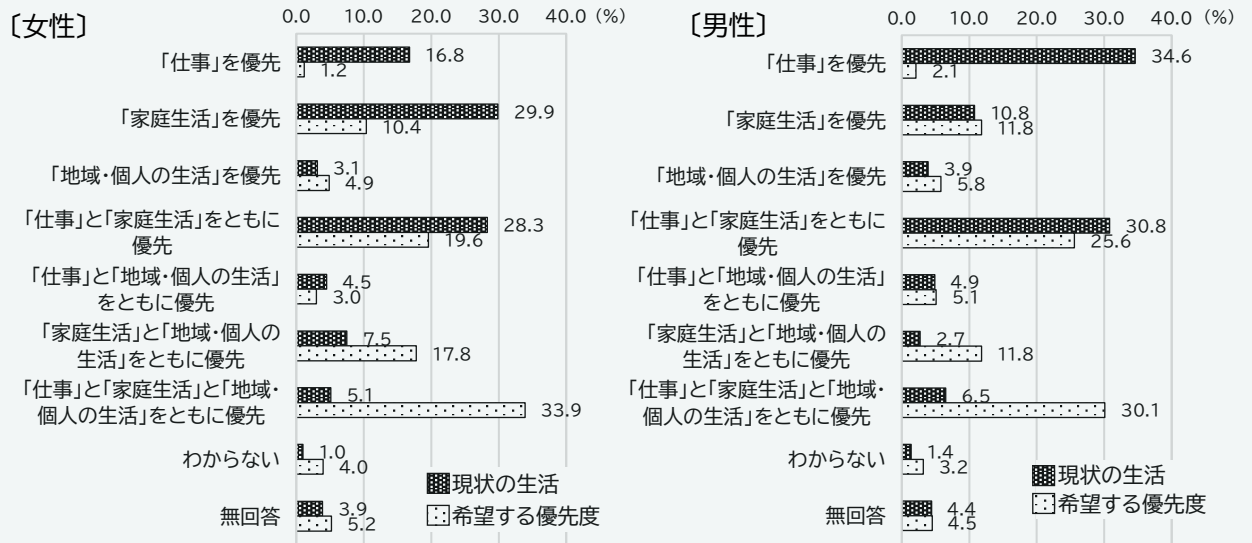
課題3 ワーク・ライフ・バランスの実現



【現状と課題】

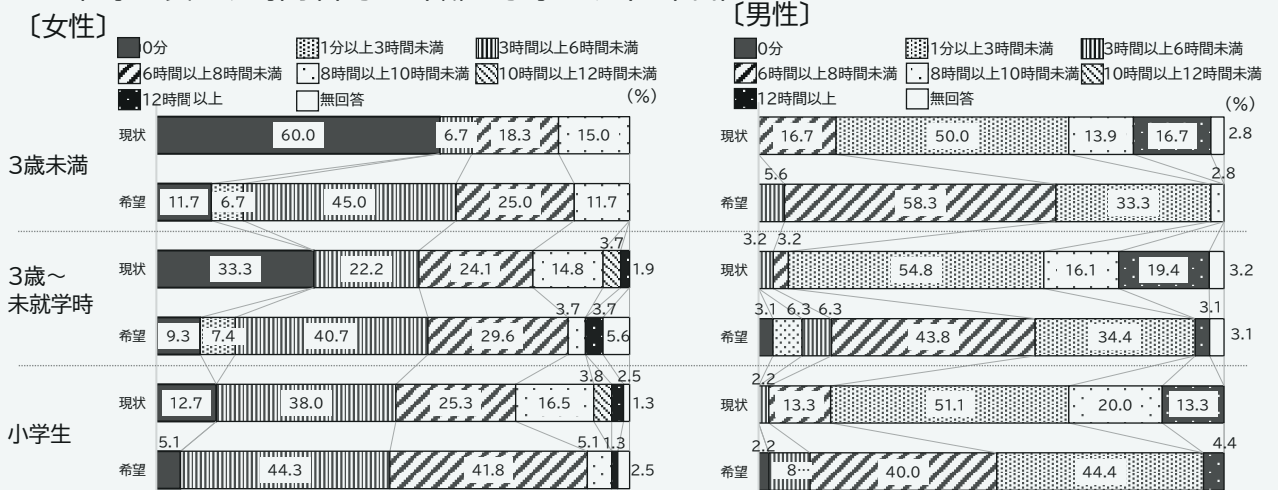
- 国のワーク・ライフ・バランス憲章(平成19年)において、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。この憲章に基づき、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、労働環境の整備はもとより出産・育児・介護等への対応も含め、ライフステージや個別の事情等に応じた、多様で柔軟な働き方を通じた仕事と生活の調和がますます重要となっています。
- 長時間労働や転勤等を当然視するいわゆる「男性中心型労働慣行」や固定的性別役割分担意識を背景に、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果女性が職場において活躍することが困難になっている場合が多いのが現状です。一方、男性は長時間労働により家事・育児・介護等を行うことが困難な場合が多く、女性も男性も本人や家族が望むバランスで様々な活動を行っているとはいえない状況となっています。そのため、家事・育児・介護等を男女がともに担うべき共通の課題とし、全ての世代で男性が家事・育児・介護等に参画できるよう、環境整備と意識改革を一層推進することが求められています。
- 市民意識調査では、末子の年齢が3歳未満で平日の「一日のうちで費やす時間」の現状をみると、仕事に費やす時間で、女性で一番多かったのが0分で60.0%、男性で一番多かったのが8時間以上10時間未満で50.0%でした。家事に費やす時間では、女性は0分はおらず一番多かったのが2時間以上3時間未満で28.3%、男性は一番多かったのが0分で55.6%、育児に費やす時間では、女性は0分はおらず一番多かったのが6時間以上で58.3%、男性は0分が8.3%、2時間未満を合計すると69.5%となっており、女性と男性の仕事と家事・育児に費やす時間のアンバランスが顕著となっています。
- ワーク・ライフ・バランスに満足していないと答えた人の不満足の原因として女性と男性の差の大きいものをみると、男性で多かったのは「自分の仕事の時間が長いため」で、女性で多かったのは「仕事と家事などを両方しなくてはならないため」、「家族の中で家事などの役割分担が偏っているため」でした。
- 末子の年齢が小学生以下の家庭内の家事分担の現状と希望をみると、女性は家事分担を「すべて」または「主に」担っている人が7割以上であり、パートナーに「もっと」「もう少し」担って欲しいと半数以上が考えており、男性は、「主にパートナーが分担し自分は手伝う程度である」が一番多く、希望としては「自分がもう少し分担した方がいいと思う」と考える人が4割以上いました。
- 男女共同参画の推進は、男性にとっても「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、家族を扶養しなければならない」といった固定的性別役割分担意識を緩和し、男性の人生においても自由な選択を可能にします。令和4(2022)年の育児休業法改正により、男性の育児休業等の取得促進と育児参画が求められ、家庭内の役割分担の見直しによる女性の社会参画の促進とともに、父親の育児への意欲の高まりや、仕事の効率化の意欲等の効果が期待されています。また、家事・育児・介護等への男性の参画を促すことにより、生活に必要なスキルの習得につながるというメリットも挙げられます。

➤ 仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度(市民意識調査)

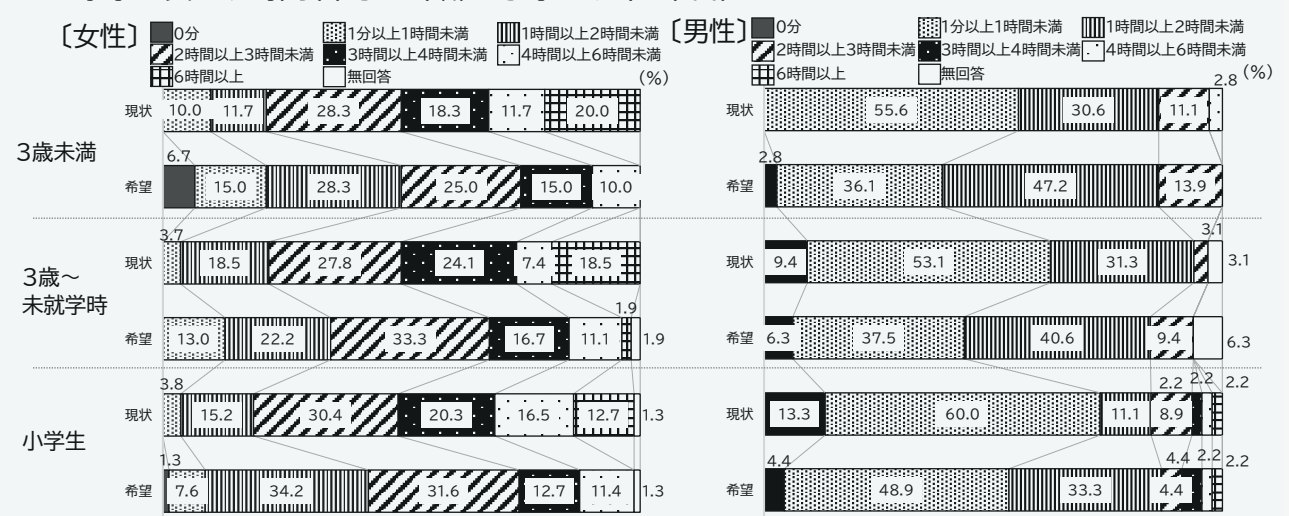


➤ 一日のうちで費やす時間(市民意識調査)

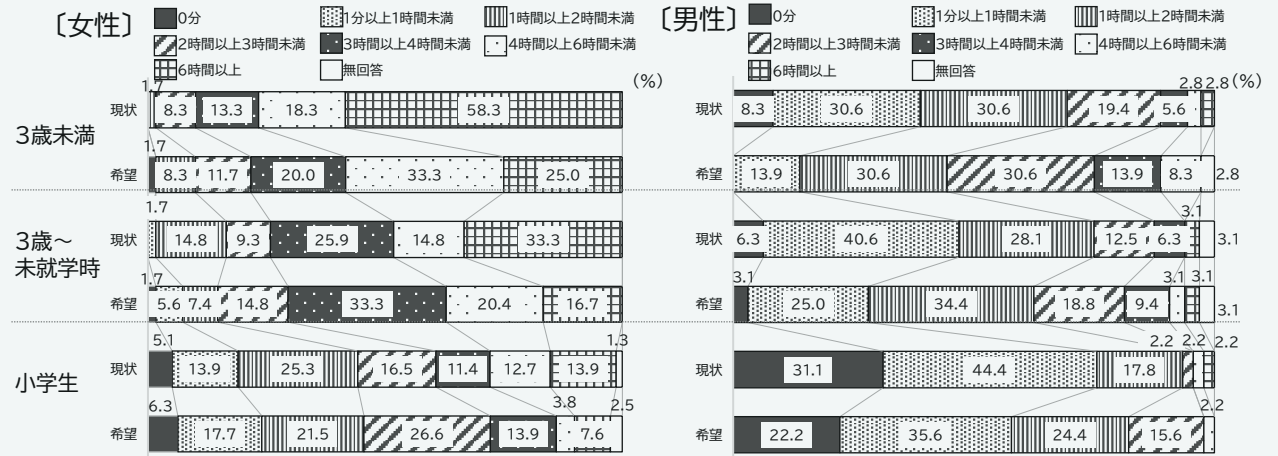
・ 仕事に費やす時間(末子の年齢が小学生以下・平日)



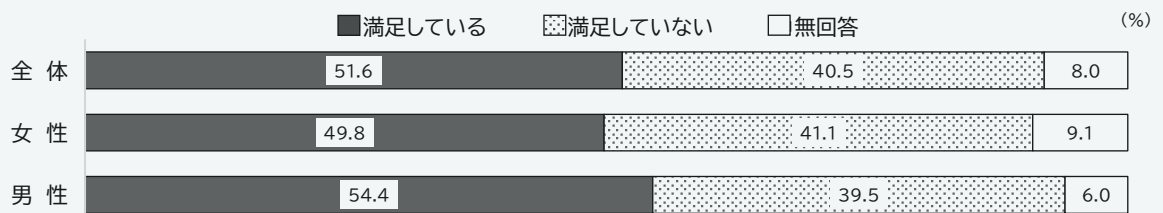
・ 家事に費やす時間(末子の年齢が小学生以下・平日)



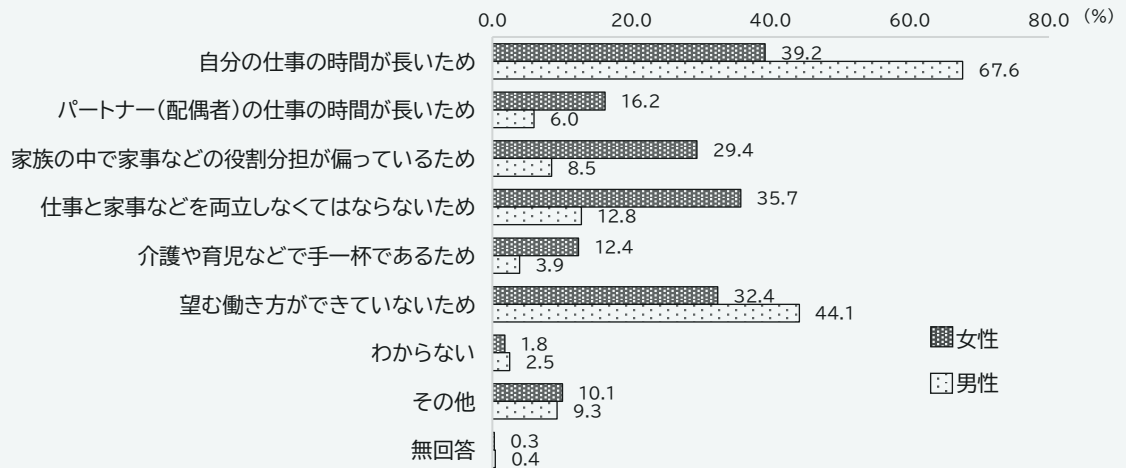
・ 育児に費やす時間(末子の年齢が小学生以下・平日)



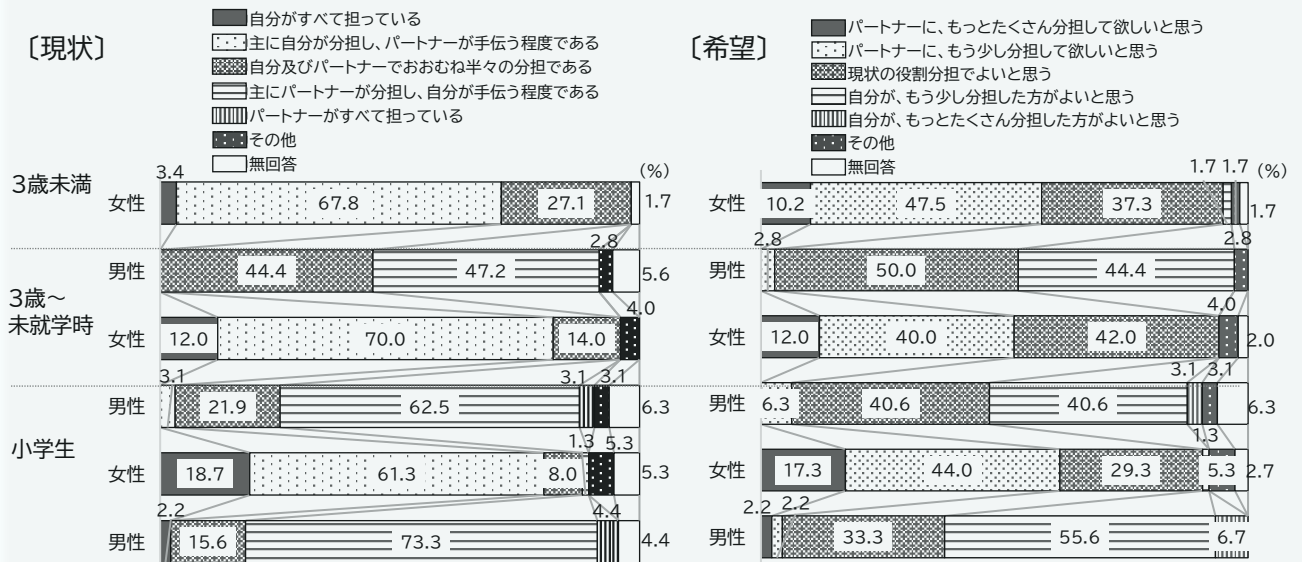
➤ ワーク・ライフ・バランスの満足度(市民意識調査)



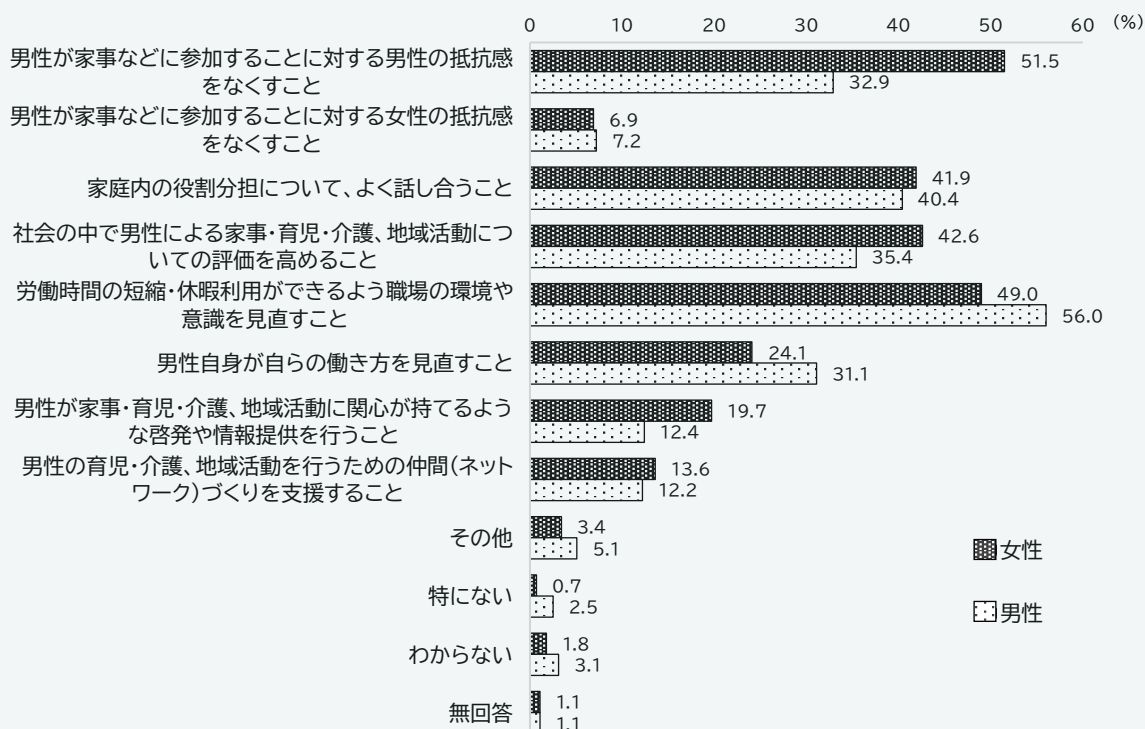
➤ ワーク・ライフ・バランスの不満足の原因(市民意識調査)



➤ 家庭内の家事分担(末子の年齢が小学生以下、現状と希望)(市民意識調査)



➤ 男性の家庭参画のために必要なこと(市民意識調査)



【施策の方向性】

- (1) 仕事や社会活動と家事・育児・介護等の両立支援
 - ◆ 育児・介護等との両立に関する制度・サービス等の周知と相談支援を行います。
 - ◆ 女性にも男性にも両立しやすい制度・サービス等の充実を図ります。
- (2) 家庭における固定的性別役割分担意識の解消
 - ◆ 様々な機会をとらえて、女性にも男性にも意識改革を進めます。
- (3) 男性の働き方の見直しと家庭参画の推進
 - ◆ 男性の働き方の見直しに関する情報提供、情報発信を行います。
 - ◆ 男性の家事・育児・介護等への参画促進のための情報提供・相談支援を充実します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・女性就労・両立支援相談 ・講座等の実施(市民向け) ・職員向け情報提供・情報発信等 ・ハローワークとの連携 ・企業等への情報提供	男女共同参画課
・労働相談の実施 ・企業等への働きかけ(セミナーの実施又は国等のセミナーの周知など)	商工振興課

<ul style="list-style-type: none"> ・子育てサービスの充実と周知(ファミリー・サポート・センターやほっとるーむ等の預かりサービスなど) ・子育てコーディネーターの育成 	子育て支援課
<ul style="list-style-type: none"> ・ママパパ学級での啓発(男性の育児参加促進) 	子ども家庭相談課 母子保健担当室
<ul style="list-style-type: none"> ・家族介護支援事業の周知 ・介護保険サービスの周知と利用促進 	介護保険課
<ul style="list-style-type: none"> ・福祉まるごと相談 ・男性の介護参加への支援 	地域包括ケア推進課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
小学生以下の子どもがいる男性の育児時間が1時間未満の人の割合 (市民意識調査)	55.7%	45.0%
小学生以下の子どもがいる男性の家事時間が1時間未満の人の割合 (市民意識調査)	64.6%	50.0%

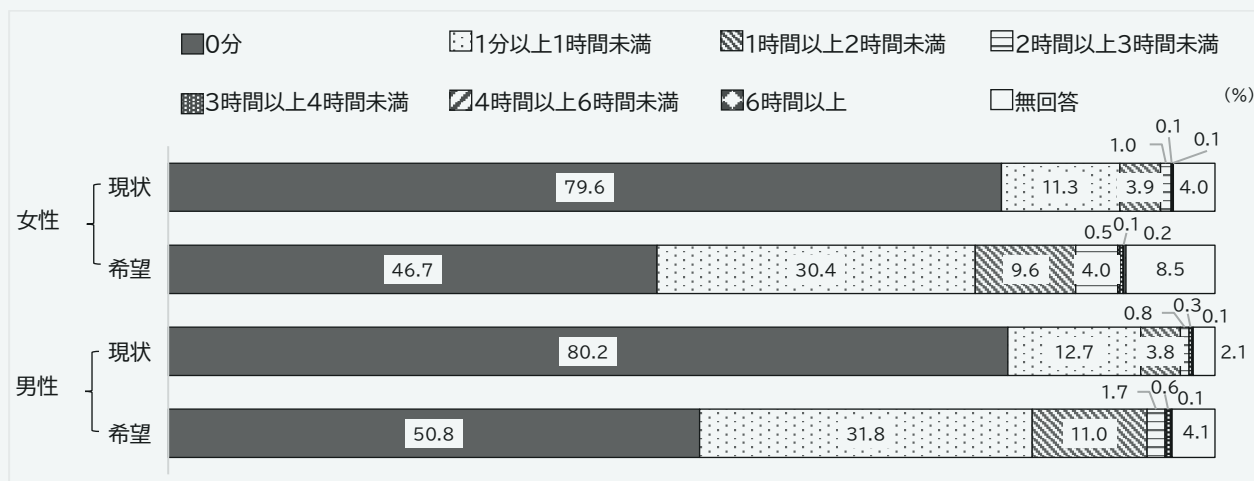
課題 4 地域における男女共同参画の推進



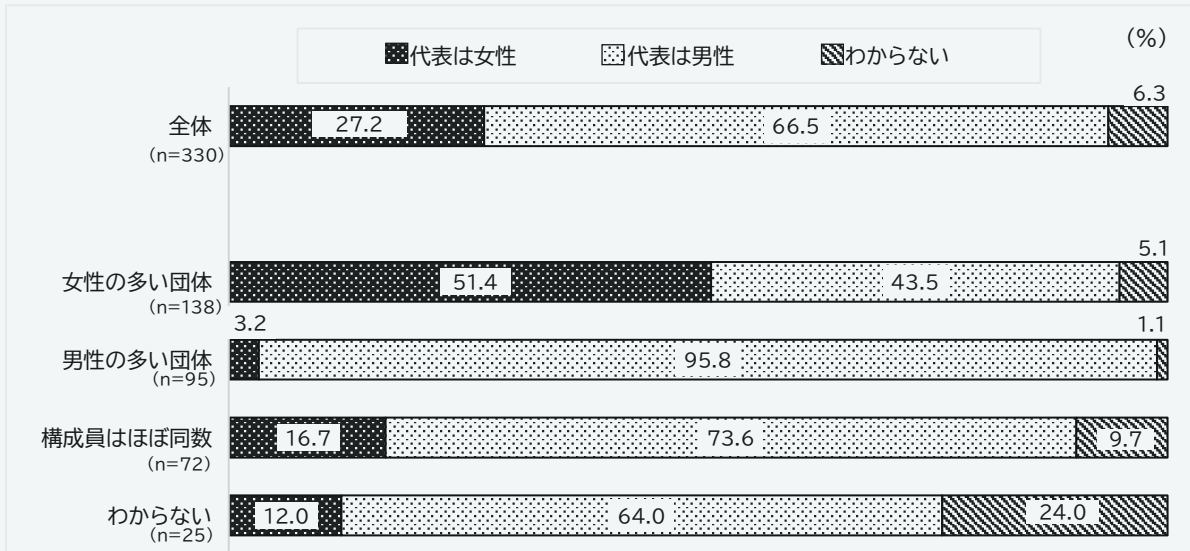
【現状と課題】

- 地域の多様化する課題・ニーズに対応していくためには、様々な視点から課題解決ができる多様な人材の確保が必要です。そうした観点から、地域活動(自治会や町会、PTA 活動、子ども会、ボランティア活動等)の担い手が、性別や年齢等が多様であること、性別や年齢等により役割が固定化されないようにすることが重要です。
- 仕事、家庭生活以外に、地域活動に参加することは、自分たちのまちを住みよい魅力的なまちにしていくために重要な活動ですが、その活動時間を確保するためには、ワーク・ライフ・バランスを整える必要があります。
- 一日のうち社会活動(ボランティアや地域活動など)に費やす時間(休日)をみると、現状は女性も男性も0分が8割近く、1分以上1時間未満が約1割ですが、希望では1分以上2時間未満が約4割おり、社会活動をしたいというニーズはあることがうかがえます。
- 地域活動における団体の長の男女比をみると、代表が女性となっている団体は全体の3割にも満たない状況です。また、町会・自治会長における女性の割合をみると、6.3%であり、地域活動での方針等決定過程への女性の参画を促進する必要があります。
- 地域活動での性別による役割分担(「役員は男性」、「女性は掃除や手伝い」など)は、半数以上が「ない」と答えています。3割近くが「ある」(「よくある」と「時々ある」の合計)と答えています。また、約75%は性別による役割分担は必要ではないと答えており、必要であるとする約13%を大きく上回っています。固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)には否定的な意識となっていることから、現実的な性別役割分担の見直しが求められます。

➤ 社会活動(ボランティアや地域活動など)に費やす時間(休日)(市民意識調査)



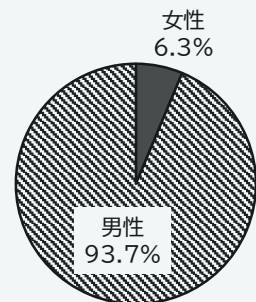
➤ 地域活動での団体の長の男女比(市民意識調査)



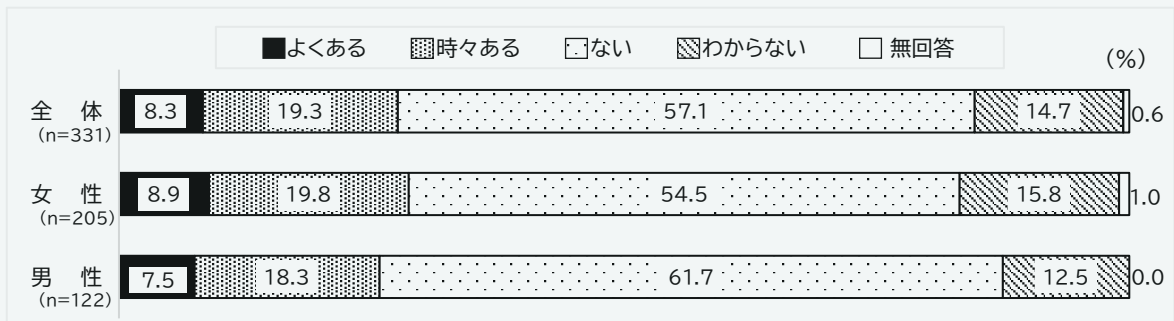
➤ 町会・自治会長における女性の割合(市民自治課)

団体数	347 団体
町会・自治会長人数	347 人
うち女性	22 人 (割合) 6.3%
うち男性	325 人 (割合) 93.7%

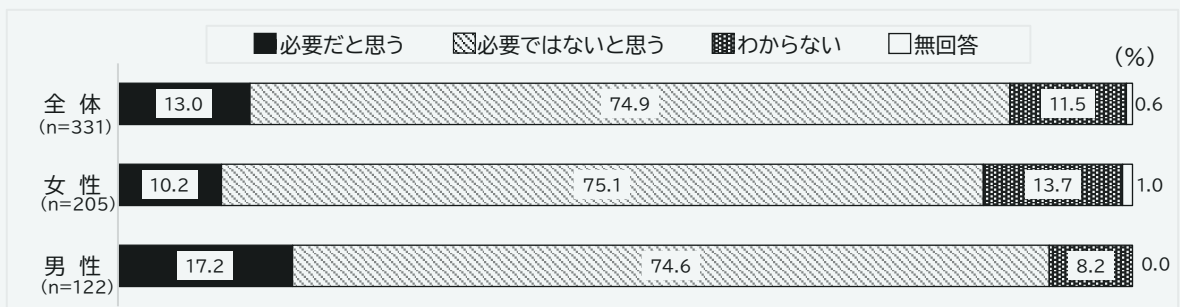
(R4.3.31 現在)



➤ 地域活動において、性別による役割分担はあるか(市民意識調査)



➤ 地域活動での性別による役割分担の必要性(市民意識調査)



【施策の方向性】

- (1) 地域活動への多様な視点の確保
 - ◆ 多様な人たちが地域活動に関わっていけるよう、地域活動の担い手を増やします。
- (2) 地域活動での方針等決定過程への女性の参画促進
 - ◆ 女性の参画促進の必要性についての啓発を進めます。
- (3) 地域活動での固定的性別役割分担の解消
 - ◆ 固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が女性の居場所と役割を狭めていることから、女性も男性も性別にとらわれずに役割を分担し活躍できるよう意識改革を進めます。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・様々な地域活動での方針等決定過程への女性の参画促進等のための講演会や講座の実施 ・情報発信等・啓発 	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・まつど地域活躍塾の実施、ボランティア体験の実施により市民それぞれの望む形でのまちづくりへの参画を支援し、地域活動の担い手を増やす ・女性の積極的な登用や地域活動での固定的性別役割分担の解消について「町会・自治会長等活動の手引き」等に記載するなどして周知・啓発を図る 	市民自治課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
まつど地域活躍塾修了者数(累計)	132人	254人
町会・自治会長における女性の割合	6.3%	10.0%
地域活動での団体の長の女性の割合(市民意識調査)	27.2%	40.0%
地域活動での固定的性別役割分担が「よくある」「時々ある」と答えた人の割合(市民意識調査)	27.6%	20.0%

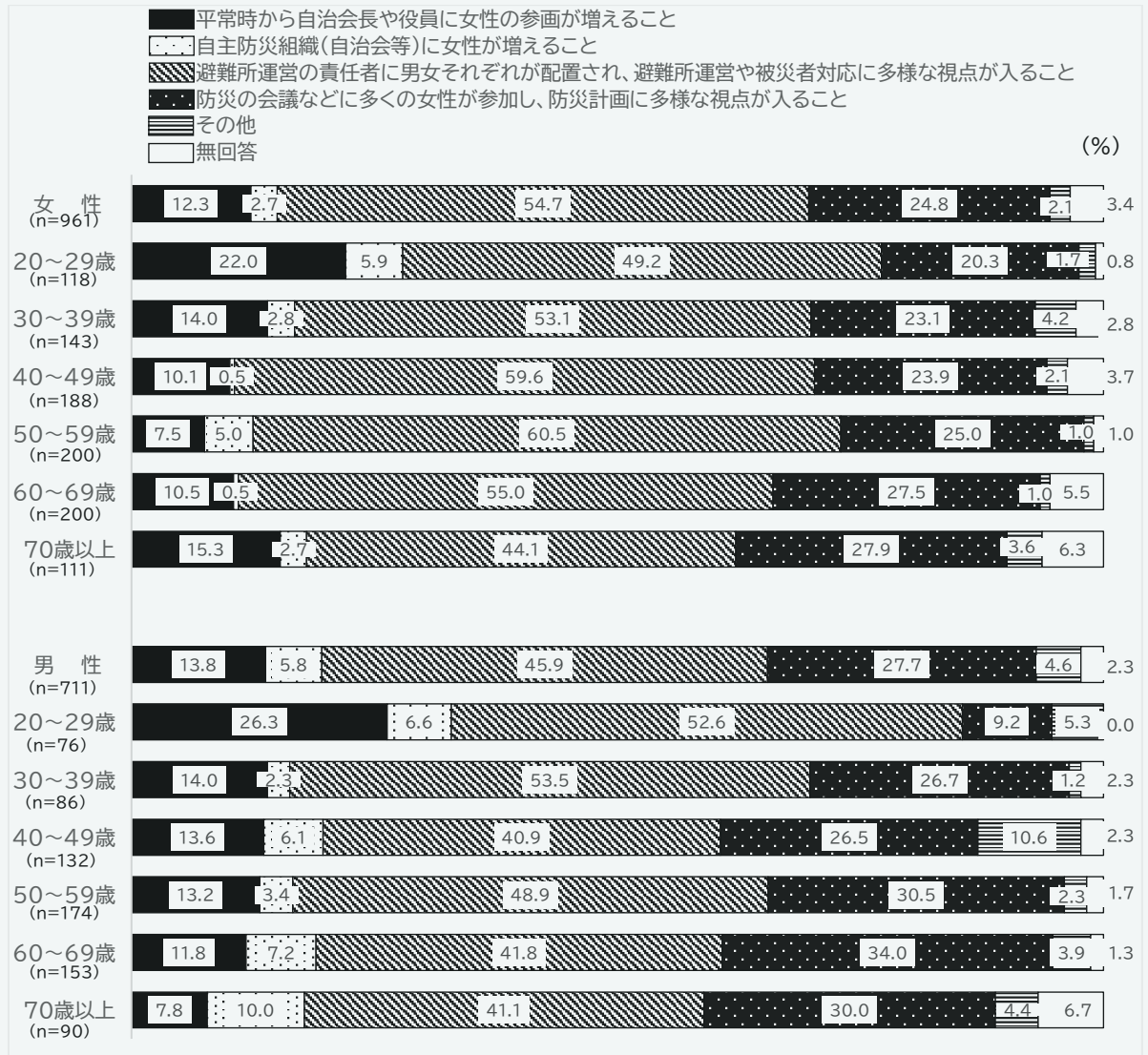
課題5 防災における男女共同参画の推進



【現状と課題】

- 大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすと同時に男女に異なる影響をもたらし、女性や脆弱な状況にある人がより深刻な影響を受けます。このような非常時には、平常時における固定的性別役割分担意識を反映して、通常と異なる環境の中で増大してしまう家事・育児・介護等の負担が女性に集中しやすく、また女性が職を失いやすく、或いは配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が増加するなどのジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するとされています。したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが重要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められます。
- 松戸市地域防災計画の令和3年度修正では、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」等に基づき、男女共同参画の視点を盛り込みましたが、特に「防災計画等の検討段階における女性の参画を進め、女性の視点を取り入れた防災体制や環境を充実する。」としているとおり、女性の視点を取り入れた防災体制の重要性を周知する必要があります。
- 市民意識調査では、男女共同参画の視点を持った防災体制推進のために重要なこととして、「避難所運営の責任者に男女それぞれが配置され、避難所運営や被災者対応に多様な視点が入ること」が一番多く、約5割でした。また、災害時にどのような配慮が必要かについては、女性も男性も最も多かったのが「避難所生活でのプライバシーの確保」で、次に多かったのは、女性では「犯罪等に巻き込まれないような配慮」、男性では「避難所のルール作りに女性の意見を反映する」でした。
- その他の意見として、「性別や年齢にとらわれず多様な立場の意見が反映されるようにする」や「性的マイノリティ(51頁参照)への配慮」「普段から地域住民のコミュニケーションの強化」などの意見もあり、これらの取り組みを進めることは、子どもや若者、高齢の方、障害のある方、性的マイノリティの方など、様々な状況の方への配慮にも資するものと考えられます。
- また、身近な地域の消防防災体制の中核的役割を果たす消防団でも、火災予防、啓発活動等、地域の安心安全のために女性の視点を活かした活動が重要となっています。

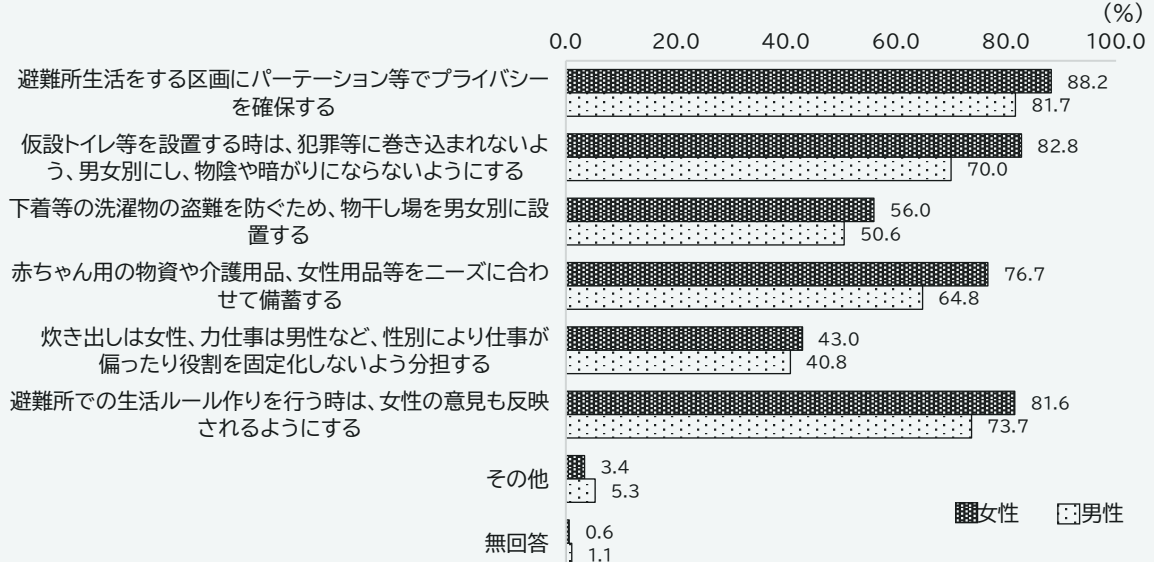
➤ 男女共同参画の視点を持った防災体制推進のために重要だと思うこと(市民意識調査)



➤ 市の防災会議の女性委員の割合(危機管理課)

	H30	R1	R2	R3
女性委員の割合	23.3%	23.3%	23.3%	20.9%

➤ 災害時の避難所等で配慮が必要だと思うこと(市民意識調査)



➤ 消防団における女性団員の人数(消防総務課)

	H30	R1	R2	R3
消防団員数	559人	559人	533人	533人
女性消防団員数	36人	36人	35人	30人
女性消防団員の割合	6.4%	6.4%	6.6%	5.6%

【施策の方向性】

- (1) 防災分野や災害現場での役員等への女性の参画促進
 - ◆ 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」(内閣府・令和2年5月)に基づき、防災計画等の検討段階における女性の参画を進め、女性の視点を取り入れた防災体制や環境を充実します。
 - ◆ 女性の意見を聴くために、自主防災組織、避難所運営委員会等に女性役員や女性部会を確保するように周知を図ります。
 - ◆ 避難訓練やパートナー講座等で、女性視点の災害対応に必要な知識、ノウハウ、スキルを習得、普及する機会を確保します。
 - ◆ 女性防災リーダーの養成を進めます。
 - ◆ 消防団活動への女性の参画を進めます。

- (2) 災害時や非常時における性別や多様な状況に配慮した対応
 - ◆ 災害時や非常時において、男女の身体や影響の違い等に配慮した対応が行われるよう、また、妊娠中の方や乳幼児を連れた方、性的マイノリティの方を含む様々な個人の状況等に配慮された避難所マニュアルを整備します。
 - ◆ 各地域の避難所のマニュアルに男女共同参画の視点を入れるよう周知を図ります。
 - ◆ 女性の視点を入れた備蓄品等の配備をします。
 - ◆ 避難訓練やパートナー講座等で、女性視点の災害対応に必要な知識、ノウハウ、スキルを習得、普及する機会を確保します。(再掲)
 - ◆ 避難所等への女性相談窓口、女性職員の配備を推進します。

- (3) 災害時における性暴力、性被害等に対する危機管理
 - ◆ 避難所等での性暴力、性被害等を防ぐための環境を整備します。
 - ◆ 避難所等での防犯パトロール等を実施します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・防災における男女共同参画や多様性の視点の重要性を知ってもらうための講座・講演会等の実施 	男女共同参画課 社会教育課
<ul style="list-style-type: none"> ・女性視点の防災に関する知識の普及・啓発 ・「災害時における男女共同参画センター等の相互支援ネットワーク」を活用した全国との情報交換、支援要請等による災害対応 ・女性防災リーダーや女性の防災の担い手の育成 	男女共同参画課 危機管理課
<ul style="list-style-type: none"> ・防災計画等の検討段階における女性の参画を進め、女性の視点を取り入れた防災体制や環境を充実(地域防災計画に記載) ・女性の意見を聴くために、自主防災組織、避難所運営委員会等に女性役員や女性部会を確保するように周知を図る ・災害等や非常時において、男女の身体や影響の違い等に配慮した対応が行われるよう、また、妊娠中の方や乳幼児を連れた方、性的マイノリティの方等を含む様々な個人の状況等に配慮された避難所とするための設備やマニュアルを整備 ・避難所となる小中学校に、トイレを男女別に安全で適切な場所に確保するとともに、様々な状況の方が使えるトイレの備蓄を進める ・パートナー講座での啓発、女性防災会議委員からの人材紹介依頼や声掛けを行い、女性の防災に関する参加を呼びかける ・総合防災訓練で男女の違いに配慮した避難所設営訓練や、パートナー講座での啓発、避難所運営ゲーム(HUG)等での想定訓練の実施 ・各地域の避難所運営マニュアルに男女共同参画の視点を入れるよう周知を図る 	危機管理課
<ul style="list-style-type: none"> ・消防団活動で女性の視点を入れた活動を推進する ・町会や自治会から依頼された防災訓練では、役員等の男性の参加が多いが、女性等の参加も積極的に呼びかける ・町会・自治会、企業、学校等における防火指導・救急指導の実施時に、女性を中心に若年層の参加を呼びかける 	消防総務課
<ul style="list-style-type: none"> ・避難所等での防犯パトロールの実施等、警察との連携 	市民安全課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
防災会議の女性委員の割合	20.9%	30.0%
防災に関する啓発活動の実施回数	2回	40回
消防団員の女性の人数	30人	50人以上
男女別トイレの備蓄率	26.4%	62.3%

基本目標Ⅱ すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築

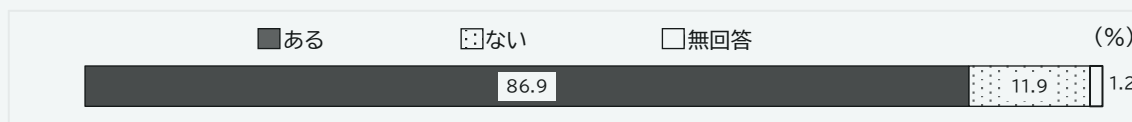
- 男女共同参画社会基本法第3条には、「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。」とあり、私たちは一人ひとりの人権が尊重される社会を目指さなくてはなりません。
- 市民ニーズ調査によると、53.4%が身の回りで人権が守られていると感じていますが、人権に関する意識調査では、86.9%が「女性に対する人権侵害がある」と感じています。
- 性別を含め、多様な属性の人々の人権が尊重される社会を作るとともに、その結果として女性が複合的な困難を抱えるリスクが減ることにつながります。

➤ 身の回りで人権が守られていると感じている人の割合(R3 市民ニーズ調査)



➤ 女性に対する人権侵害について(H30 人権に関する市民意識調査)

- ・ 女性に対する人権侵害はあると思うか



- ・ (上記「ある」と答えた人)女性の人権が尊重されていないと感じるのはどのような行為に対してか(複数回答)



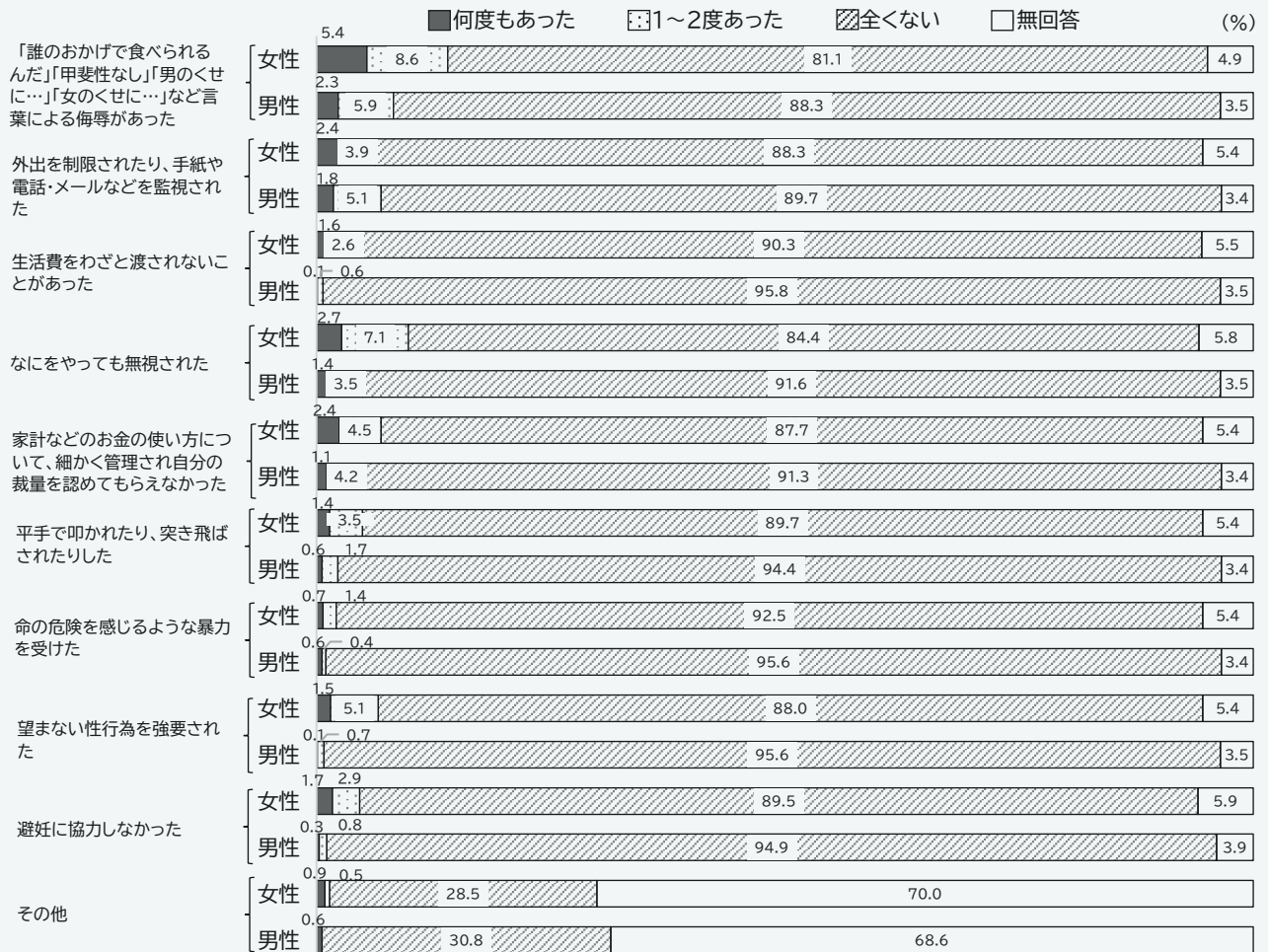
課題 6 配偶者等からの暴力の根絶



【現状と課題】

- DV(ドメスティックバイオレンス)等の配偶者等に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、身体的な危険だけでなく、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど、心への影響が大きく、その後の人生に大きな支障をきたし、貧困や様々な困難につながることもある深刻な問題です。配偶者等に対する暴力に限らず、セクシャルハラスメントや性被害等、暴力は根絶されなければなりません。
- 市民意識調査によると、「言葉による侮辱が(何度も、1～2度)あった」が男性では 8.2%に対し女性では 14.0%、「命の危険を感じるような暴力が(何度も、1～2度)あった」が男性では 1.0%に対し女性では 2.1%おり、被害を受けるのは男性よりも女性が多いのが現状です。
- 市で行うべき施策として「DV やセクハラなどの人権問題の対策」をあげる人が 48.9%(女性 50.8%、男性 47.4%)と半数近くおり、対策が求められています。(26 頁「市で行うべき施策」参照)
- DV 被害の経験があった人のうち、誰かに相談した人は 21.0%であり、相談していない人が 72.8%いたことがわかりました。相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから(女性 47.2%、男性 65.6%)」、「相談して解決できるものではないと思ったから(女性 43.8%、男性 21.1%)」が多く、「自分が我慢すればよいと思ったから(女性 23.9%、男性 23.3%)」、「相談窓口が見つからなかったから(女性 11.4%、男性 7.8%)」と次いでおり、DV 等の配偶者等からの暴力やセクシャルハラスメント、性被害等を受けた被害者が躊躇せずに被害を訴え、相談し、包括的に支援が受けられるよう、関係機関が連携し、効果的な支援体制の整備を進めるとともに、相談窓口を広く周知し、情報の発信を行うことが必要です。
- 当然のことながら、被害者の個人情報の保護、二次被害の防止についても万全を期す必要があります。
- 暴力の背景には、社会における男女の置かれた状況の違いや根強い偏見等が存在しており、とりわけ女性に対する暴力根絶には、社会における男女間の格差是正及び意識改革が欠かせません。啓発や教育、様々な方策により、暴力を許さない気運のさらなる醸成を図る必要があります。また、特に子どもや若者が暴力や性被害の問題や危険性について正しく知ることで、被害を未然に防ぎ、適切な支援につながれるよう、教育や啓発が重要となります。

➤ DV被害の経験(市民意識調査)

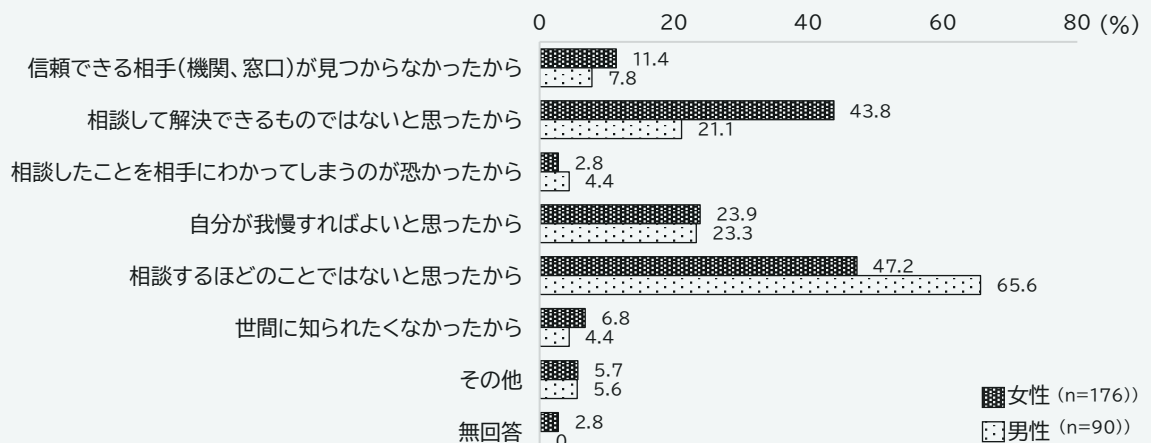


➤ 相談の有無、相談体制について(市民意識調査)

上記 DV 経験が(何度も・1~2度)あったと答えた人のうち、誰かに相談した割合



➤ 相談しなかった人の相談しなかった理由(市民意識調査)



➤ DV 新規相談者数(子ども家庭相談課)

	H30	R1	R2	R3
新規相談者数	66 人	98 人	121 人	102 人

【施策の方向性】

(1) 相談・支援体制の充実

- ◆ 相談支援体制の充実を図り、相談対応の質の向上を図ります。
- ◆ 相談窓口等を広く周知し、情報発信を強化します。
- ◆ 被害者保護、支援を関係機関と連携し、包括的に進めます。

(2) DV 等、あらゆる暴力の防止、暴力を容認しない意識づくり

- ◆ あらゆる暴力の防止に係る啓発、情報発信を行います。
- ◆ 暴力の当事者とならないための教育、暴力を容認しない社会環境の整備に向けた啓発を行います。
- ◆ 暴力防止のための市民活動等への支援を行います。
- ◆ 防犯活動の充実を図ります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・ゆうまつどころの相談 ・講座・講演会等の実施 ・啓発・情報発信 ・関係団体等との連携・支援 	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・DV 相談・支援体制の充実 ・DV 等、あらゆる暴力の防止に係る啓発を実施(啓発用のチラシ等の配布) 	子ども家庭相談課
<ul style="list-style-type: none"> ・福祉まるごと相談 ・地域包括支援センターの周知 ・高齢者虐待防止ネットワークとの連携 	地域包括ケア推進課
<ul style="list-style-type: none"> ・市内の安全安心パトロール ・メール配信等による犯罪防止 ・犯罪被害者支援 ・警察との連携 	市民安全課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
DV があった人のうち、誰かに相談した割合(市民意識調査)	21.0%	50.0%

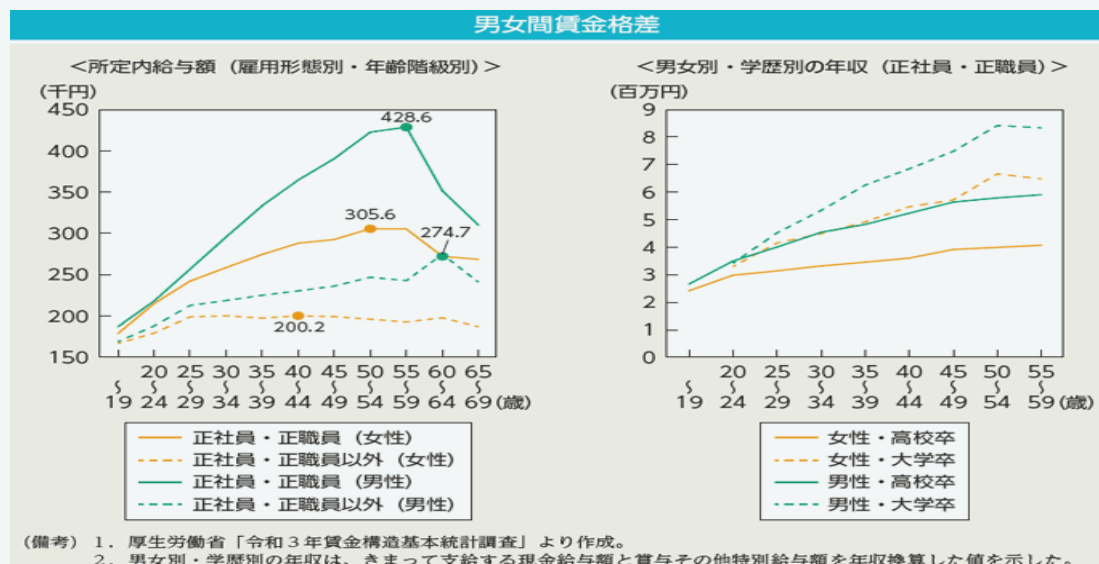
課題7 貧困等生活上の困難に対する支援



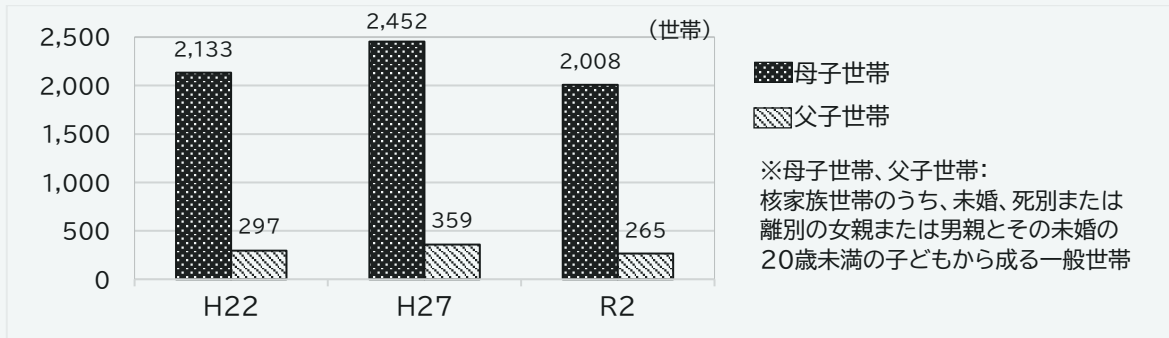
【現状と課題】

- 経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、女性は貧困等生活上の困難に陥りやすく、とりわけ女性の貧困は、ひとり親や子育て世帯、不安定な就業を継続せざるをえない単身女性、高齢女性も含め、すべての年代の女性に生じます。
- 男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが、女性が貧困に陥りやすい背景の一つとなっています。なかでも、ひとり親、特に母子家庭は、非正規雇用など不安定な就業を続けざるを得ない状況が多く、貧困に陥りやすい現状となっています。
- 貧困等生活上の困難に直面する女性は、DV等による被害や病気、障害、精神的な困難、就労定着困難など複数の問題が複合的に発生していることがあるため、それぞれの状況に応じ、包括的な支援を行っていく必要があります。
- 困難を抱える人の中には、必要な支援制度を知らない、手続きがわからないというケースのほか、そもそも自分自身が課題を抱えているという認識がない、支援者が手を差し伸べても支援制度を積極的に利用しない等のケースもあるため、こうした人を日常の中で早期に発見し、具体的な支援や見守りにつなげていく必要があります。
- 高齢化の進展により高齢者のみの世帯が増加しており、なかでも65歳以上の一人暮らしは年々増加傾向にあり、特に女性が多いのが現状です。高齢になっても安心して地域で暮らすためには、個人の置かれた様々な状況に寄り添った支援が求められます。
また、高齢単身女性の貧困については、高齢期に達するまでの働き方、家族形態の影響が大きく、長年にわたって様々な分野における男女格差が継続している社会経済状況の影響が凝縮され、固定化されて現れていることが多く、その支援にはそれらの社会的な問題を考慮する必要があります。
- 身近な相談相手としての民生委員・児童委員が、担当地域に暮らす人の生活の心配事や困り事などの相談に応じ、必要な支援に繋げる活動をしています。
- 子ども食堂をはじめとする市民活動団体や民間団体等では、地域に密着した身近な存在として、様々な困難を抱える家庭や子どもの支援を行っています。

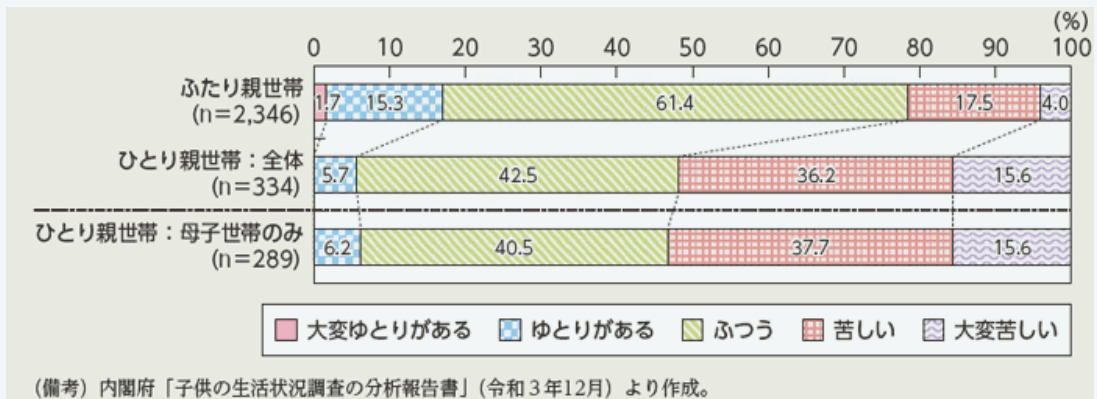
➤ 男女間賃金格差(国:令和4年度男女共同参画白書)



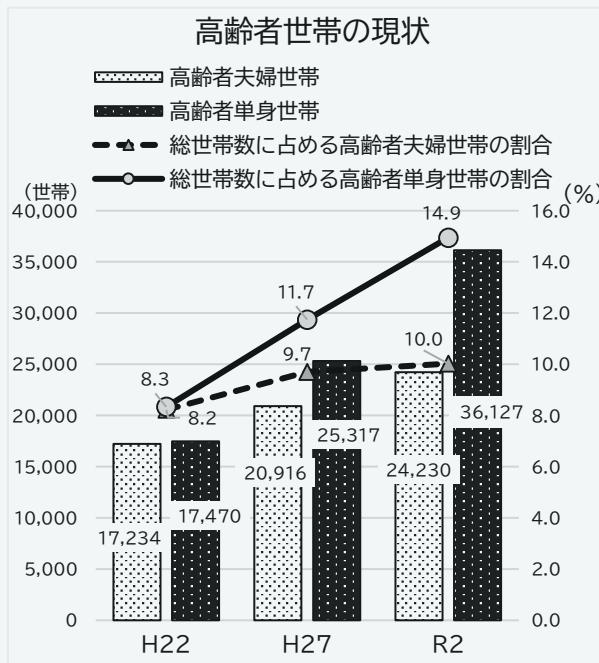
➤ ひとり親世帯の状況(国勢調査)



➤ 現在の暮らしの状況について(国:令和4年度男女共同参画白書)



➤ 65歳以上の高齢者の状況(国勢調査)



【施策の方向性】

- (1) ひとり親家庭等、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援
 - ◆ ひとり親家庭等への相談など、世帯や子どもの実情に合ったきめ細かな支援、個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行います。
 - ◆ 民生委員・児童委員や主任児童委員、民間団体等と連携を図ることで、支援が必要な人とつながりやすくするとともに、セーフティネットとして様々なアプローチから適切な支援につなげます。
- (2) 女性の経済的自立のための就業・生活面の支援、環境整備
 - ◆ 女性の経済的自立のために、就業・生活面の環境を整える支援とともに就業継続や再就職の支援を行います。
 - ◆ 女性が長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置づけられるよう、学びなおしや資格取得等の支援とともに意識づくりを行います。
- (3) 暴力や病気、障害、精神的な困難等による複合的な問題に対する支援
 - ◆ 様々な要因による複合的な困難を抱えた方々に対し、それぞれの個人が置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行います。
- (4) 高齢者が安心して暮らせる環境の整備
 - ◆ 個人の置かれた状況に寄り添った切れ目のない支援を行います。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・まつど女性就労・両立支援相談 ・ハローワークとの連携 ・講座の実施(ひとり親対象交流会、就労関係) ・生理用品の無料配布 ・民間団体等と情報共有を図り、連携を強化 	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・児童扶養手当 ・ひとり親医療費助成 ・子育て世帯生活支援特別給付金 ・離婚前相談 ・ひとり親相談(生活全般・就労相談) 	子育て支援課
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの未来応援プランの推進(子どもの貧困対策等) 	子ども政策課 子どもの未来応援担当室
<ul style="list-style-type: none"> ・婦人相談 	子ども家庭相談課
<ul style="list-style-type: none"> ・福祉まるごと相談 ・地域包括支援センターの周知 	地域包括ケア推進課
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの不登校から問題解決に向けた相談支援 	児童生徒課

<ul style="list-style-type: none"> ・生活保護・生活困窮者自立支援制度による支援 ・ジョイントワーク松戸との連携による生活保護受給者等への就労支援 	生活支援一課 生活支援二課 子育て支援課 商工振興課
<ul style="list-style-type: none"> ・基幹相談支援センターでの相談支援と周知 	障害福祉課
<ul style="list-style-type: none"> ・民生委員・児童委員による相談の実施 	地域福祉課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
母子・父子就労促進プログラム策定件数	43 件	50 件
ひとり親交流会参加者数	41 人	48 人

課題 8 生涯を通じた健康支援



【現状と課題】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解しあい、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは男女共同参画社会の形成にあたっての大前提です。
- 女性は、その心身の状況が年代に応じて大きく変化するという特性があるため、「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」の視点が重要であり、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援する必要があります。
- 心身の健康は暴力や貧困などの社会的要因によって大きく影響を受ける面があるため、健康課題の解決には背景となる社会課題の解決が求められます。健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。
- 妊娠・出産は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する必要があります。
- 若年妊婦、育児不安や育児負担感の強い方など、妊娠期から産後・子育て期にわたって特に手厚い支援が必要です。
- 不妊治療を希望する人が増えており、適切な情報に基づき、その対応について自己決定できるよう、不妊に関する相談・情報提供が求められています。
- 病気の発症や症状は、身体メカニズム等により男女で違いがあり、治療方法も異なる場合があるため、「性差医療」の重要性が高まっています。
- 女性特有の病気としては、20代後半から子宮頸がんが増え、乳がんは女性が一番かかりやすいがんであり生涯で罹患する確率は9人に1人です。
- 更年期障害等の健康不安があっても、日常生活だけでなく、就労継続やキャリア向上が妨げられることのないよう、更年期に関する理解や治療の普及促進が求められています。

➤ 子宮頸がん、乳がん検診の受診状況(健康推進課)

	H30	R1	R2	R3
子宮頸がん検診受診率	13.5%	13.4%	12.6%	13.6%
乳がん検診受診率	15.5%	15.7%	14.2%	12.6%

※対象年齢:子宮頸がん検診20~69歳、乳がん検診(マンモグラフィ)40~69歳

【施策の方向性】

- (1) 年代に応じた女性の健康に関する指導及び啓発等
 - ◆ リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の視点を持った包括的な健康支援施策を推進します。
 - ◆ 健康に関する各種の相談体制を確保します。
 - ◆ 性差による身体メカニズムの違いに着目した医療としての女性特別外来を実施します。
- (2) 疾病予防、健康づくりの推進
 - ◆ 疾病予防、健康づくりに関する啓発を行います。
 - ◆ こころの健康についての啓発を行います。
 - ◆ 乳がん・子宮頸がん検診等女性特有の病気の検診を促進します。

- (3) 妊娠・出産、不妊等に関する支援
- ◆ 妊娠・出産等に関する健康支援を充実します。
 - ◆ 特に手厚い支援が必要な妊産婦については、保健師等の専門職により、きめ細かいサポートを行います。
 - ◆ 不妊に関する適切な情報提供を行います。
- (4) こころの悩みや生きづらさについての相談支援
- ◆ こころの相談を行います。
 - ◆ 自殺予防の啓発、相談支援体制の充実を図ります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・ゆうまつどこころの相談	男女共同参画課
・妊娠期から産後・子育て期にわたる健康相談 ・母子健康手帳の交付 ・ママパパ学級等での妊娠期の健康支援、妊娠・出産・子育てにおけるパートナーとの協力について啓発 ・親子すこやかセンターや保健福祉センターによる妊産婦への支援 ・思春期等の子どもを持つ保護者等向けに「親のための性教育」講座等の実施、およびパンフレットの配布等による情報提供 ・不妊に関する情報提供、県の不妊相談事業等の周知	子ども家庭相談課 母子保健担当室
・女性の健康相談等の実施(更年期の健康相談等) ・こころの健康づくり講演会の実施 ・メンタルヘルスチェックシステムの普及 ・乳がん・子宮頸がん検診等女性特有の病気の検診の促進 ・自殺予防のための啓発、相談及び関係機関との連携強化	健康推進課
・女性特別外来の実施	総合医療センター 医事課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
子宮頸がん検診受診率	13.6%	19.6%
乳がん検診受診率	12.6%	18.6%

課題 9 多様な性を尊重する社会づくり



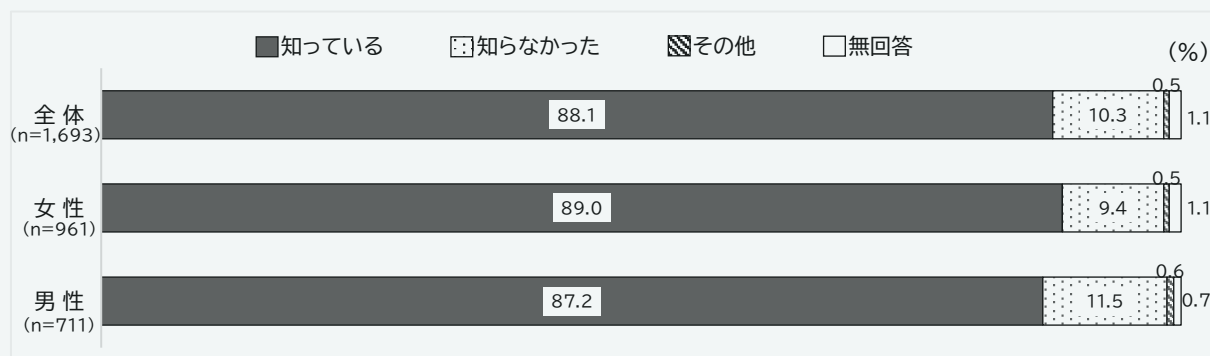
【現状と課題】

- 性的マイノリティ(*)の当事者や性自認・性的指向に関する悩みを抱えている場合には、周囲の人々の無理解・偏見・差別意識などから、日々の生活の中で様々な差別、社会的困難、それらの複合的な困難を抱え、自己肯定感を持てなかったり、生きづらさを感じている場合が多いと言われています。
- 市民意識調査では、「性的マイノリティについて知っている」と答えた人が9割近くおり、自分の性のあり方について悩んだことがある人は3.8%いました。児童生徒アンケートでも、自分の性のあり方について悩んだことがある人は11.1%おり、小学生では15.1%いました。
- 子どもの性的マイノリティの人への差別・偏見はいじめなどにつながりやすく、不登校などの原因になる事もあります。性的マイノリティへの理解を進めることは、人権意識を高めるとともに、子どもが安心して生活することができるようになるために重要です。
- 松戸市では、令和元年8月に、「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン～職員(教職員)が理解を深めるために～」を作成し、性の多様性に関する知識や配慮について啓発を進めています。
- 松戸市では、令和2年11月から、「パートナーシップ宣誓制度」を開始し、性的マイノリティの方々もパートナーとしての対外的な証明ができるようになっています。

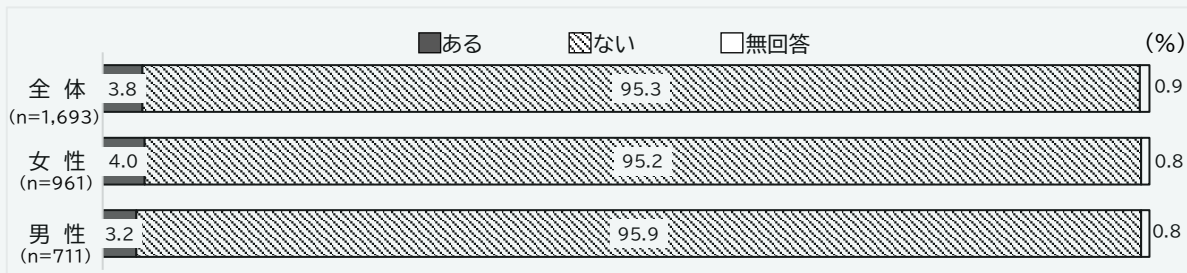
*「性的マイノリティ(性的少数者)」、「LGBT」とは

性的マイノリティとは、「出生時に判定された性別と自分が認識する性別(性自認)とが一致しない人、あるいは性的指向(恋愛の対象の性別)が異性とは限らない人」などのことをいい、「異性を好きになるのが普通だ」とか「体の性と心の性が同じ」という考えの人が多くいる社会から見て少数者であるためこのように呼ばれています。LGBTとは、同性愛者(レズビアン[L]、ゲイ[G])、両性愛者(バイセクシャル[B])、性別違和(トランスジェンダー[T])の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティを表す総称の1つとして使われています。その他にも、自認の性を決めない・決められない人、恋愛対象として好きになる人の性が決まっていない人などを含めてLGBTQなどと称することもあります。性は多様であり、みんな違って当たり前という認識を持つことが、多様な性への理解につながります。

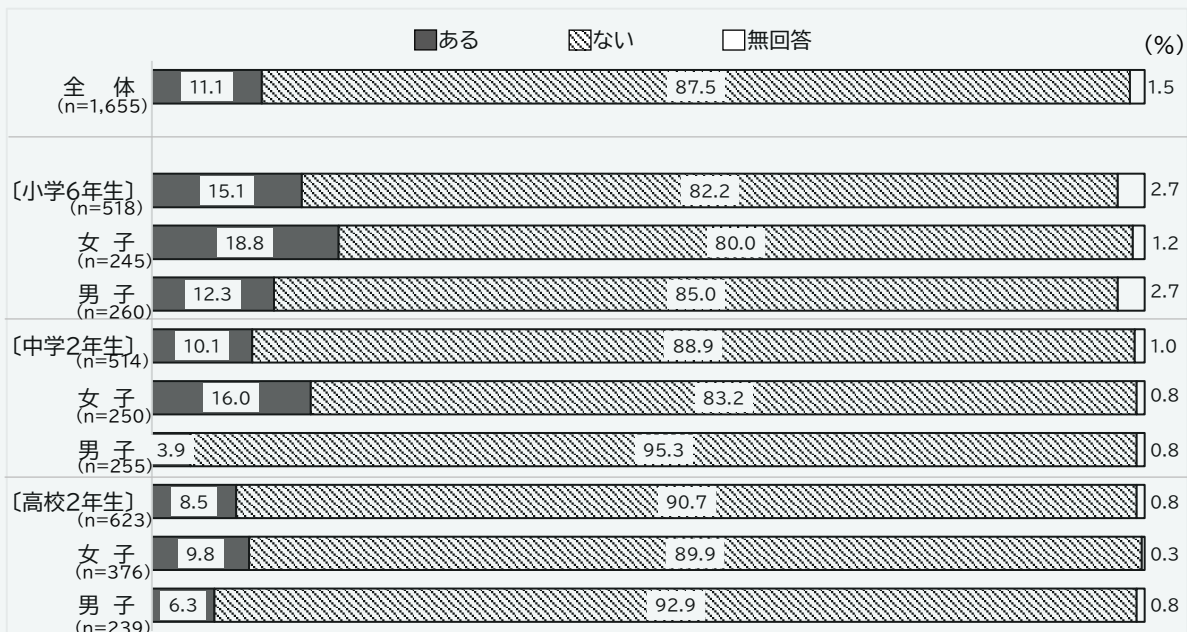
➤ 性的マイノリティやLGBTという言葉を知っているか(市民意識調査)



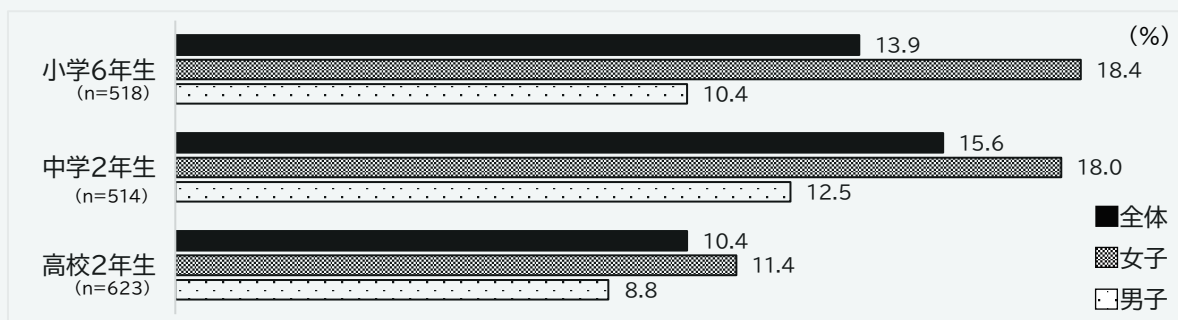
➤ 自分の性のあり方に悩んだことがあるか(市民意識調査)



➤ 自分の性のあり方に悩んだことがあるか(児童・生徒アンケート調査)



➤ 「性に関して知りたいことは何か」で、「自分の性のあり方について」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)



➤ 「性教育で何を学んでほしいか」で「性自認・性的指向について」と答えた人の割合(市民意識調査)



➤ パートナーシップ宣誓制度の利用者数(行政経営課)

R2(11月~3月)	R3(4月~3月)	R4(4月~6/8)	累計
12組	17組	2組	31組

【施策の方向性】

(1) 多様な性についての理解促進

- ◆ 人権尊重の取り組みとして、多様な性のあり方について正しい理解を深め、性自認や性的指向が人それぞれであることが尊重されるよう、偏見・差別をなくし、社会全体が多様性を尊重するための人権教育・啓発に努めます。
- ◆ 「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン～職員(教職員)が理解を深めるために～」を職員(教職員)に周知徹底します。

(2) 相談・支援

- ◆ 相談・支援については、当事者が孤立せず、自己肯定感を持てるよう取り組みを進めていきます。

(3) 公共施設や各種制度等における配慮

- ◆ 公共施設の新設または改修時に「みんなのトイレ(多機能トイレ)」を設置していきます。
- ◆ 性的マイノリティの方等、個人の状況に配慮した避難所マニュアルを整備します。(再掲)
- ◆ パートナーシップ宣誓制度に係る各種サービスの拡充を検討します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・多様な性を含む人権に関する講演会・講座の開催 ・パンフレット等での周知 ・「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン」の周知	行政経営課 男女共同参画課
・ゆうまつどころの相談の実施	男女共同参画課
・パートナーシップ宣誓制度の運用 ・パートナーシップ宣誓制度に係る各種サービスの拡充検討 ・人権相談窓口の案内	行政経営課
・人権教育の一環として、多様な性に関する理解促進を図る ・「松戸市職員・教職員のための多様な性に関する対応ガイドライン」の周知	教育政策研究課
・人権教育の一環として、性的マイノリティに関する内容を記載したリーフレット等の配付により理解促進を図る	学習指導課
・性的マイノリティの方を含めた個人の状況に配慮した避難所マニュアルの整備	危機管理課
・公共施設の新設または改修時に「みんなのトイレ(多機能トイレ)」を設置	庁内各施設管理 担当課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
「性的マイノリティや LGBT という言葉を知っている」と答えた人の割合(市民意識調査)	88.1%	95.0%

課題 10 感染症の影響等、社会経済状況の変化による男女共同参画の課題の解決

【現状と課題】

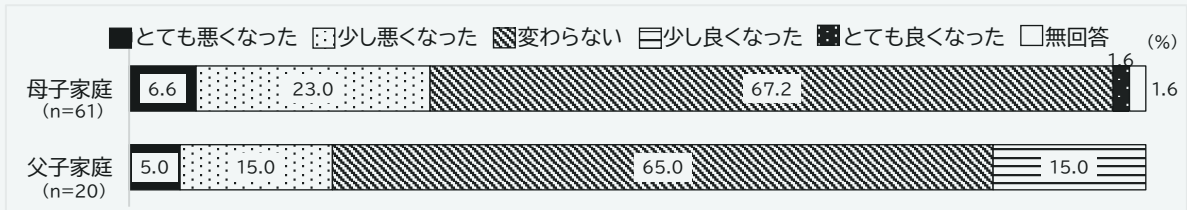


- 新型コロナウイルス感染症の拡大は、ある種の災害とも言われるように、様々な面で影響を受け、特に社会的に弱い立場にある人に、より深い影響をもたらしています。このような非常時には、平常時における固定的性別役割分担意識やジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するといわれています。
- 特に女性の就業や生活への影響は甚大であり、飲食・宿泊業等をはじめ、女性の就業者が多いサービス業では、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化しました。
- 市民意識調査では、新型コロナウイルス感染症の影響により母子家庭の3割、父子家庭の2割に経済状況の悪化(とても悪くなった、少し悪くなった)がみられました。社会経済状況の変化は、特にひとり親世帯の困窮や女性の貧困等が可視化されるなど、必要な支援も明らかになってきています。
- コロナ禍での心理状況、不安増により、女性の自殺者数が増加傾向にあるといわれています。
- 市民意識調査では、心や気分の変化や体の調子の変化について、「とても悪くなった」「少し悪くなった」を合わせた《悪くなった》とした人は、女性の方が多いという結果でした。
- テレワーク等による新しい働き方の推進により、家庭内の家事等の変化も見られました。市民意識調査によると、新型コロナウイルス感染症の影響による家庭におけるパートナーとの家事分担の変化について、「変わらない」は男性が女性より 10.5 ポイント高く、「とても増えた」は女性が男性より 4.2 ポイント高くなっています。また、パートナーとの役割分担の変化と生活満足度の変化をみると、男性の家事分担が増える方が女性も男性も生活満足度がやや上がる傾向が見られました。
- このような社会経済状況の変化は今後も起こりうることとし、その課題を解決するためには平常時から男女共同参画の推進を目指すとともに、女性も男性も、ポストコロナ時代としてのテレワークの推進やオンラインの活用等、多様で柔軟な働き方の可能性ももたらされており、産業構造の変化を踏まえた就労支援等、新しい暮らし方に向けた家事・育児・介護を考えていく取り組みを進める必要があります。

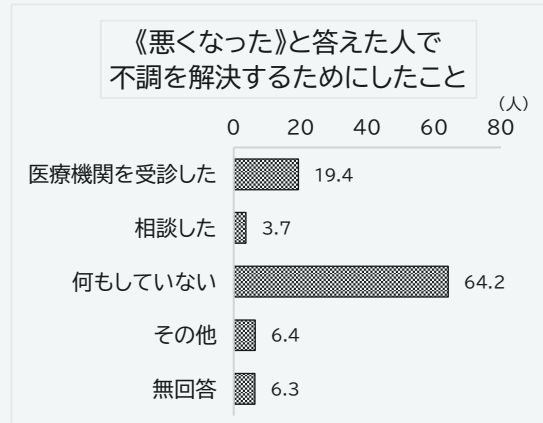
➤ (仕事に就いている人のうち)仕事の質や量の変化(市民意識調査)



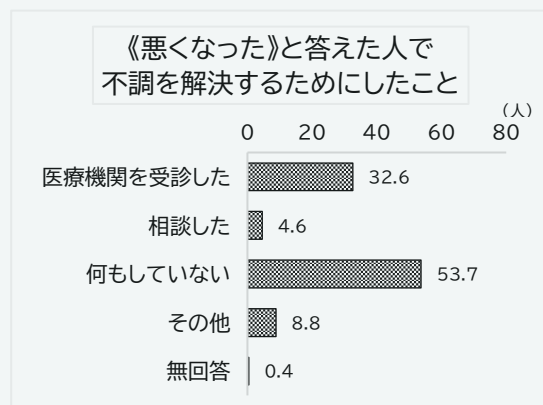
➤ ひとり親世帯の経済状況の変化(市民意識調査)



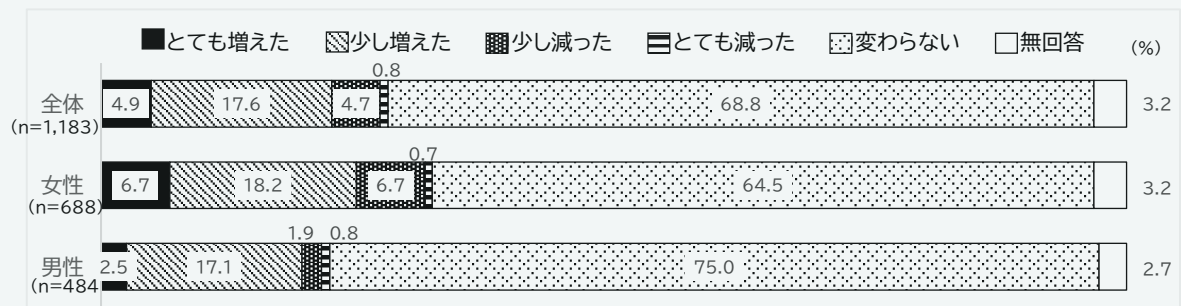
➤ 心や気分の変化(市民意識調査)



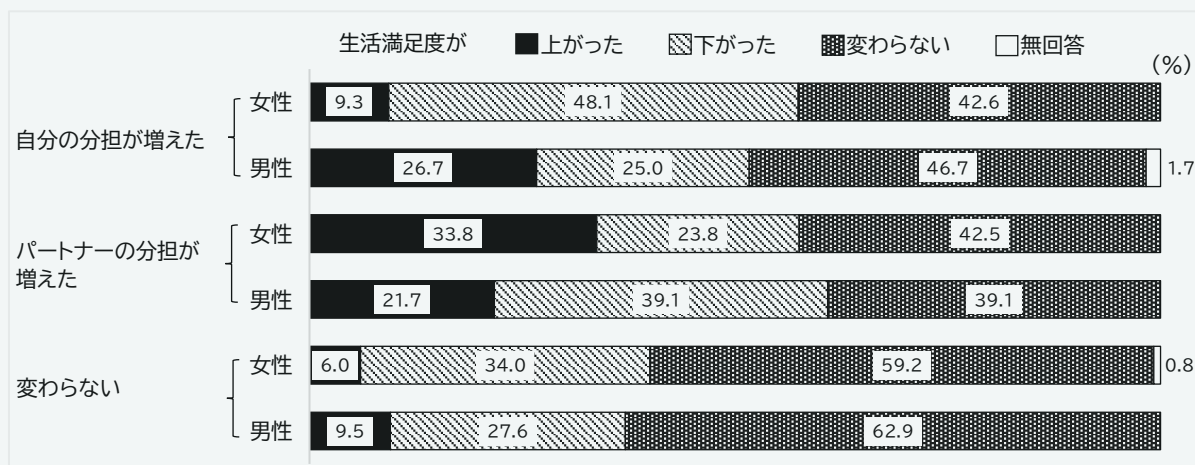
➤ 体調の変化(市民意識調査)



➤ (結婚している人<事実婚等含む>のうち)家庭における家事分担の変化(市民意識調査)



➤ 新型コロナウイルス感染症の影響による家庭内の役割分担の変化と生活満足度の変化(市民意識調査)



【施策の方向性】

- (1) 経済的状況の変化による生活面の支援
 - ◆ コロナ禍で悪化した、または可視化された貧困等の困難を抱えた人たちの適切な支援を行います。
 - ◆ 経済的な自立に向けた支援を行います。
- (2) 働き方の変化に伴う家庭内での役割分担の変化と男性の家庭参画の推進
 - ◆ コロナ禍をきっかけに広まったテレワーク等、多様な働き方の定着を目指します。
 - ◆ 働き方の変化に伴う男性の家庭参画を推進します。
- (3) 心身の健康、悩みや生きづらさについての相談支援
 - ◆ 相談支援体制の充実を図ります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・ゆうまつどころの相談(再掲) ・女性就労・両立支援相談(再掲) ・講座(男性の家庭参画、ワークライフバランス等)の実施	男女共同参画課
・生活保護、生活困窮者自立支援制度による支援(再掲)	生活支援一課 生活支援二課
・感染症に伴う心身の健康相談 ・自殺予防のための啓発、相談及び関係機関との連携強化(再掲)	健康推進課

【指標】 各課題で対応

基本目標Ⅲ 教育等を通じた意識改革、理解の促進

- 男女共同参画や男女平等がなかなか進まない背景には、働き方・暮らし方の根底に、固定的性別役割分担意識やジェンダーなどによる偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)があり、このような意識は幼少時から長年にわたり形成されていくことから、幼少期からの教育が極めて重要です。特に、子どもは社会の中に潜む性別による偏見(ジェンダーバイアス)を周囲の大人たちの言動を通して吸収していくことから、学校や家庭等、子どもの周りの環境の中で、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による刷り込みがされないよう、大人への意識改革と啓発を進め、子どもの環境を整える必要があります。
- 男女共同参画推進にかかるすべての取り組みの基盤として、また、様々な取り組みの実効性を高めていく観点からも、子どもをはじめ様々な世代で、固定的性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取り組み、男女双方の意識改革と理解の促進を図ることが重要です。
- 学校でも、教育基本法が掲げる「男女の平等を重んずる態度を養う」という教育の目標を達成するため、初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨を周知し、各学校において取り組む必要があります。

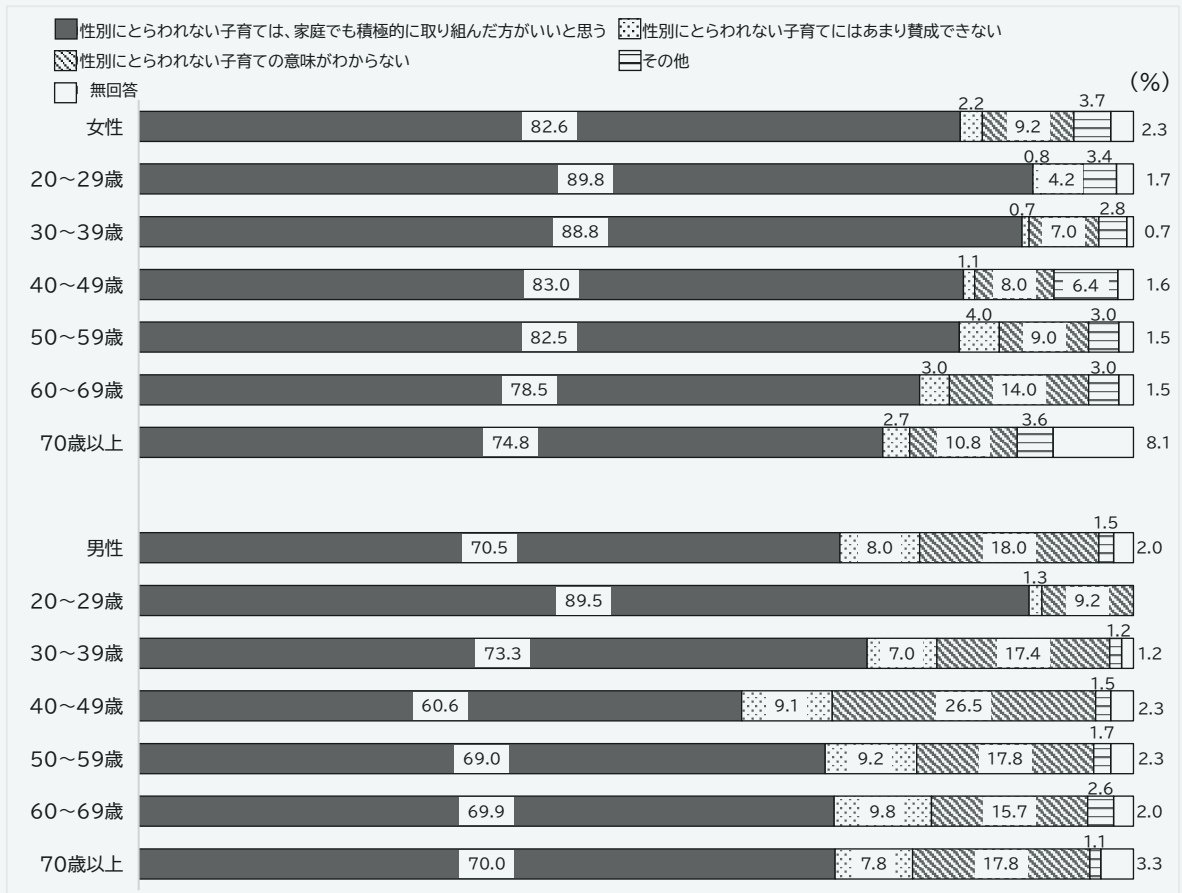
課題 11 ジェンダー平等や人権尊重の教育の推進



【現状と課題】

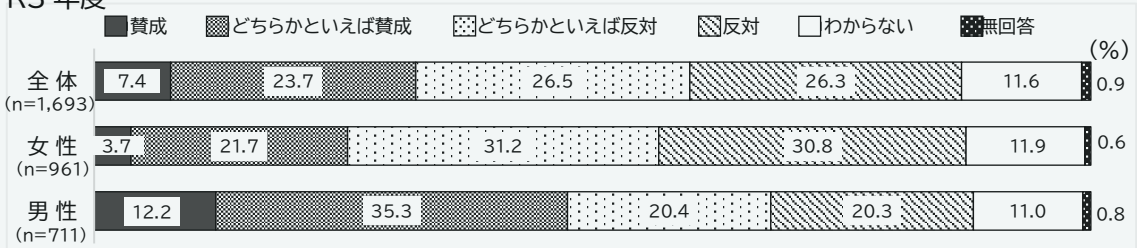
- 子どもたちが性別にとらわれず、一人ひとりの個性と能力を發揮していくためには、人権に配慮し、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見を解消し、固定観念を打破するとともに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による悪影響が生じないように、意識改革と理解の促進を図る必要があります。
- 市民意識調査では、家庭での子育てのあり方として、「性別にとらわれない子育ては家庭でも積極的に取り組んだ方がいいと思う」とした人は女性では8割を超え、男性では7割を超えており、20歳代では男女とも9割近いという結果でした。
- 市民意識調査では、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがいいと思う」では女性で、「反対」と「どちらかと言えば反対」を合わせた《反対》が約6割、男性では約4割となっており、平成28年度と比較すると、全体で平成28年度よりも反対が増え、賛成が減っていました。
- 児童・生徒アンケート調査で「女性は女らしく、男性は男らしくした方がいいと思うか」に対しては、いずれの学年でも、「あまりそうは思わない」「全くそうは思わない」を合わせた《そうは思わない》が「そう思う」「ある程度はそう思う」を合わせた《そう思う》より多く、女子の方が《そうは思わない》割合が高くなっており、平成28年度と比較すると、いずれの学年も《そうは思わない》が増え、《そう思う》が減っていました。
- 学校では、校長等の管理職や進路指導担当教員をはじめとするすべての教員が無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消し、教職員や教育委員会が男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が充実するよう、教員の研修・育成に男女共同参画の視点を取り入れ、教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の充実を図ることが重要です。
- 児童・生徒が、家や学校の周りで声をかけられるなどの嫌な思いや怖い思いをしたときに、約3割が相談していないことがわかりました。子どもや若年層が相談につながりやすく、精神面のケアに留意しつつ適切に保護及び支援を受けられる体制整備を推進することが求められています。
- デートDVという言葉は、中学生の30.2%、高校生の52.8%が知っていましたが、高校生の約2割が知らなかったことがわかりました。デートDV等、性被害、性暴力の根絶のために、子どもや若年層が性暴力等を認識し、加害者にならず、被害にあった場合は被害を認識し、訴えることができるよう、幼児期から子どもの発達段階に配慮した教育を強化する必要があります。
- あわせて、生命の尊さを学び生命を大切にする教育、自分や相手、一人ひとりを尊重する教育をさらに推進することが重要です。
- 学校・行政・地域・家庭が連携し、特に若年層に対して、医学的・科学的な知識をもとに、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する必要があります。

➤ 家庭での性別にとらわれない子育てへの考え方(市民意識調査)

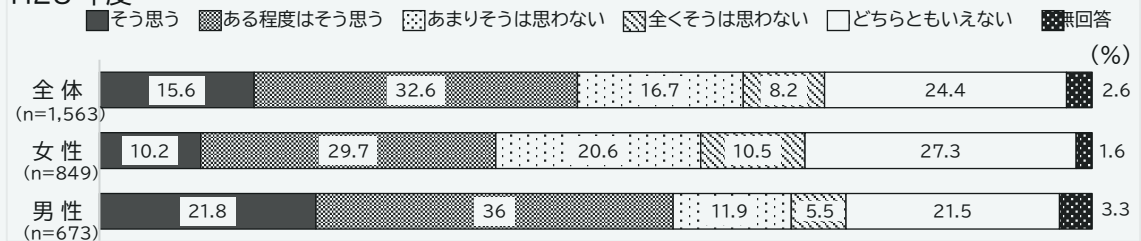


➤ 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがいいと思う(市民意識調査)

R3 年度



H28 年度



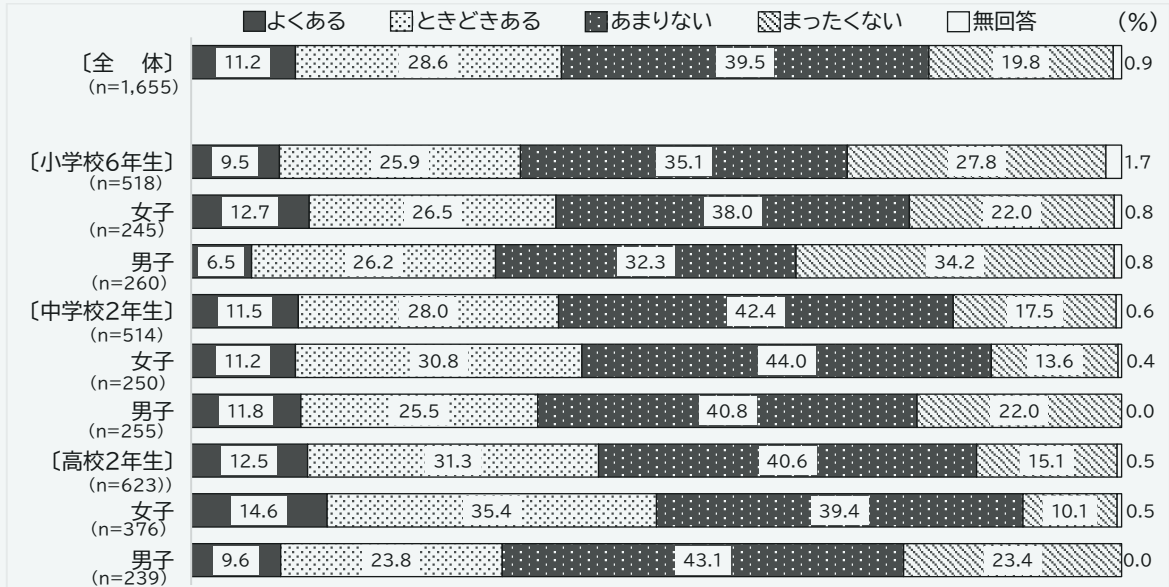
➤ 女性は女らしく、男性は男らしくした方がいいと思うか(児童・生徒アンケート調査)



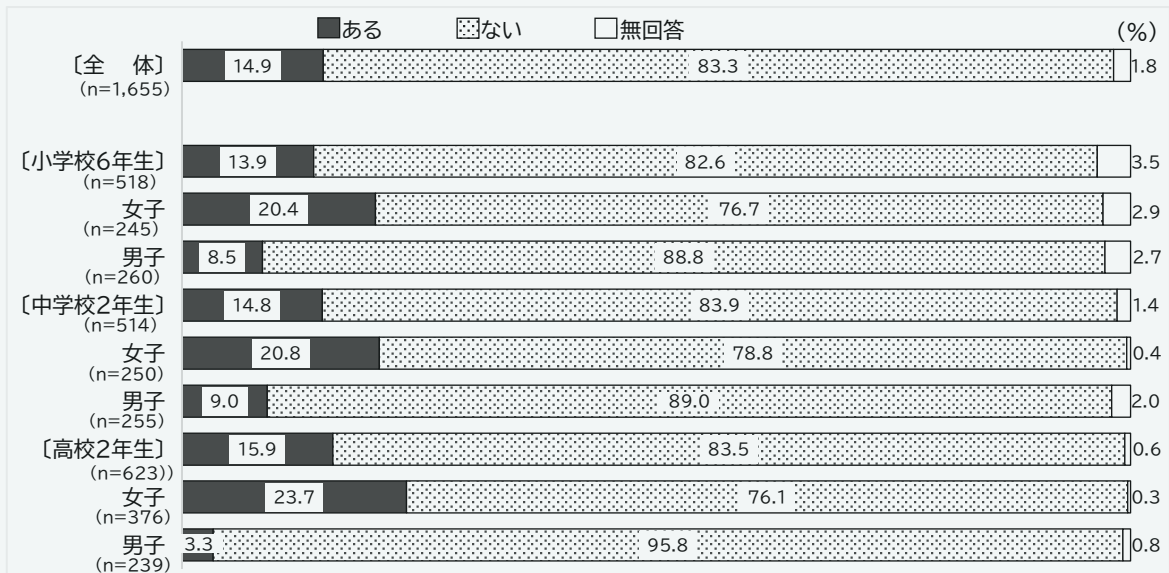
〔経年比較〕



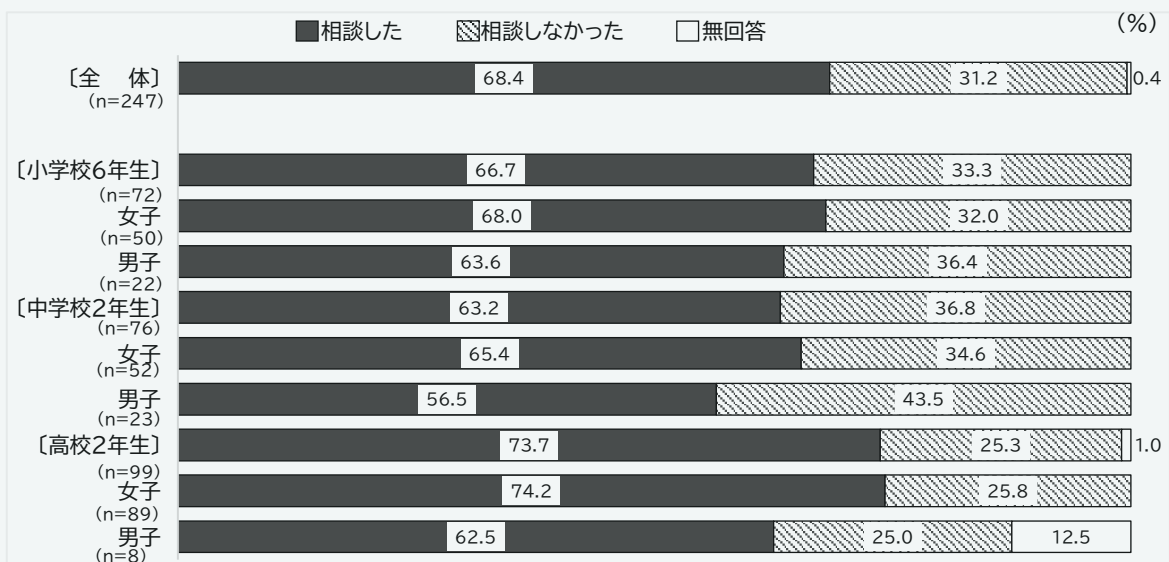
➤ 学校で、女子と男子で、クラスの係の仕事などが分かれていることはあるか(児童・生徒アンケート調査)



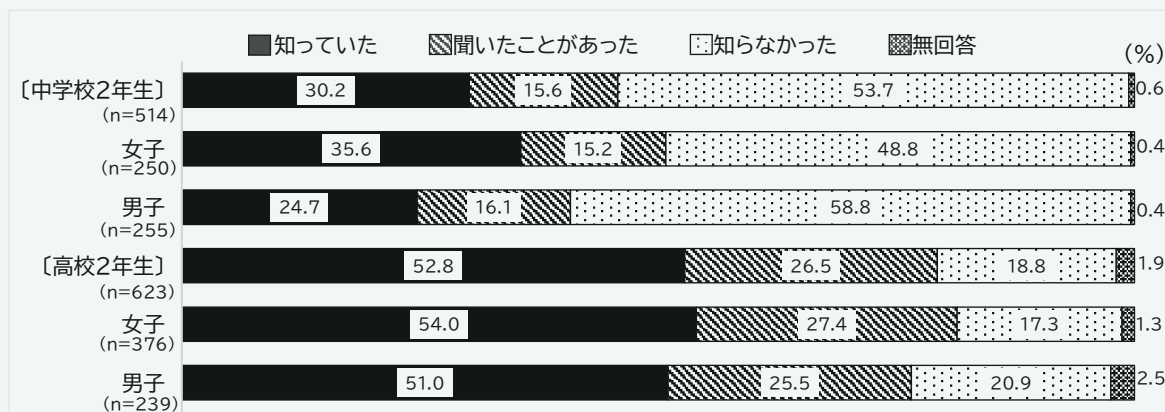
➤ 家や学校の周りで声をかけられたり、体をさわられたり、いやな思いや怖い思いをしたことはあるか(児童・生徒アンケート調査)



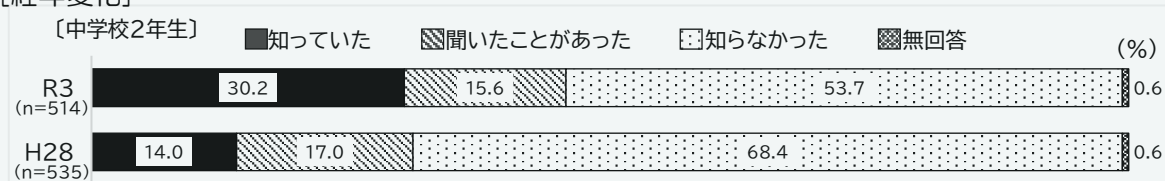
➤ (上記で「ある」と答えた児童・生徒)その時に誰かに相談したか(児童・生徒アンケート調査)



➤ デート DV の認知度(児童・生徒アンケート調査)



[経年変化]



【施策の方向性】

(1) ジェンダー平等を推進する教育・学習の充実

- ◆ 学習指導要領に基づく授業での人権教育を行います。
- ◆ 教員向けの研修に参加するとともに啓発を実施します。
- ◆ 保護者向けの啓発を実施します。
- ◆ 生涯学習として、ジェンダー平等に向けた学習機会の提供を行います。
- ◆ ユース世代(大学生から若年者)向けの啓発を実施します。
- ◆ パンフレット等による啓発を実施します。

(2) デート DV 等、性被害、性暴力の根絶

- ◆ デート DV や性被害等あらゆる暴力の防止のための啓発を実施します。
- ◆ 「生命の安全教育」を実施します。
- ◆ 相談支援体制を充実します。

(3) 性教育の充実

- ◆ ジェンダーの視点を持った性教育(学年に応じたカリキュラム指導)を行います。
- ◆ 「生命の安全教育」を実施します。(再掲)
- ◆ 教員への指導・啓発・研修を実施します。
- ◆ 保護者向けの啓発を実施します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・中高生男女共同参画推進事業(中高生向けのパートナー講座)の実施 ・大人が子どもにジェンダーを再生産させないための講座等の実施 ・思春期等の子どもを持つ保護者等向け性に関する講座の実施 ・性教育や暴力防止のための情報提供 ・ユース(おおむね10代～30代)向け講座の実施 	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領に基づく授業での人権教育の実施 ・子どもの人権リーフレット配付等による周知(小・中学校) ・(ジェンダーの視点を持った)性教育の実施 ・「生命の安全教育」(学年に応じたカリキュラム指導)の実施 ・教員への指導・啓発・研修の実施 	学習指導課
<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等・人権教育・性教育の実施 ・生命の安全教育(学年に応じたカリキュラム指導)の実施 ・高校生に対するデートDVへの対応・啓発 ・スクールカウンセラー等による相談・支援 ・教員への指導・啓発・研修の実施 	学務課 (市立高校担当)
<ul style="list-style-type: none"> ・大人が子どもにジェンダーを再生産させないよう、家庭教育及び人権に関する学習機会の提供 	社会教育課
<ul style="list-style-type: none"> ・デートDVへの対応・啓発 ・関係機関との連携 	児童生徒課
<ul style="list-style-type: none"> ・DV等、あらゆる暴力の防止に係る啓発を実施(啓発用のチラシやカード、ステッカーを関係機関や市内公共施設等に配布) 	子ども家庭相談課
<ul style="list-style-type: none"> ・思春期等の子どもを持つ保護者等向けに「親のための性教育」講座等の実施、およびパンフレットの配布等による情報提供 	子ども家庭相談課 母子保健担当室
<ul style="list-style-type: none"> ・家庭教育相談員による相談 ・児童福祉館・青少年プラザ等での啓発 	子どもわかもの課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てるのがいいと思うか」に対し、「賛成」と「どちらかといえば賛成」と答えた人の割合(市民意識調査)	31.1%	20.0%
「女性は女らしく、男性は男らしくした方がいいと思うか」に対し、「そう思う」と「あるていどはそう思う」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	21.9%	10.0%
デートDVという言葉の認知度で「知っていた」と「聞いたことがあった」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	中学生 45.8% 高校生 79.3%	中学生 70.0% 高校生 85.0%
性被害等にあった時に誰かに相談したと答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	68.4%	100.0%

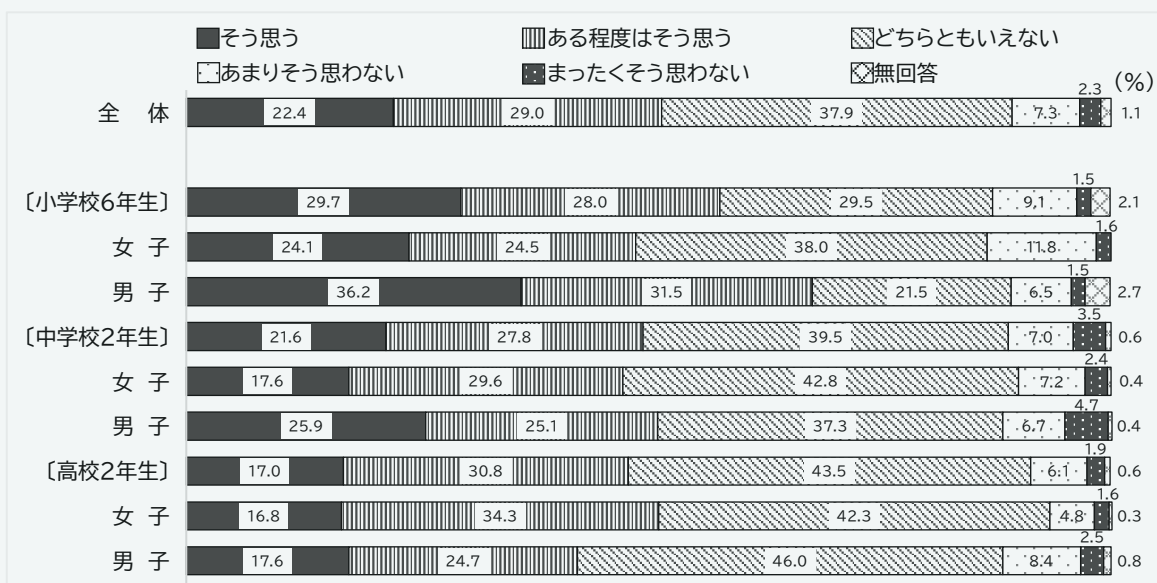
課題 12 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実



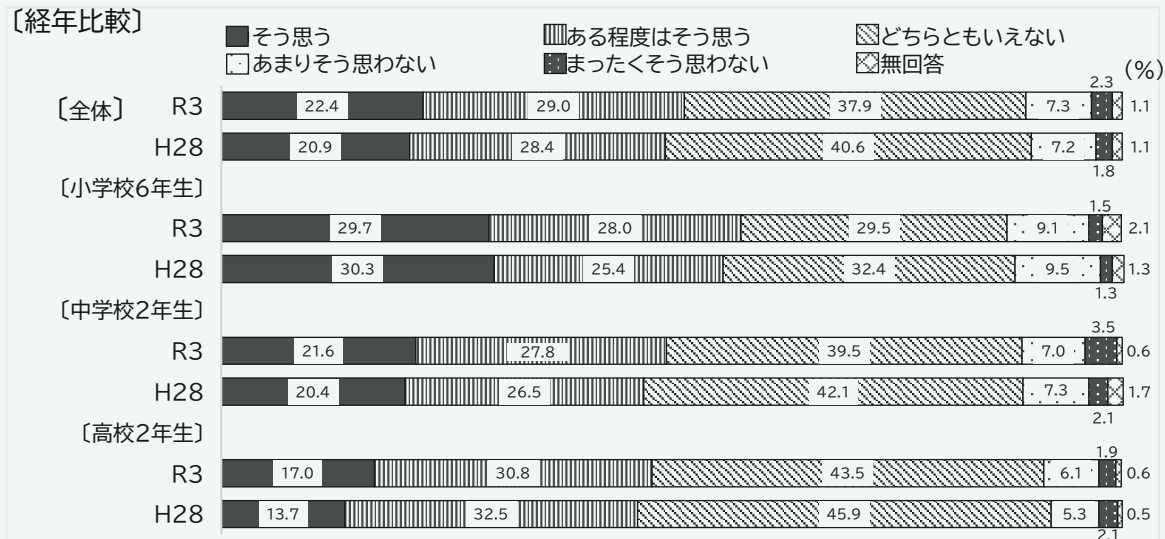
【現状と課題】

- 子どもが将来、性別にとらわれることなく自らの個性や能力を発揮できる進路を選択できるように、初等中等教育段階から、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取り組みを促すことは重要です。
- 児童・生徒アンケート調査では、性別により向いている職業があるかという質問に対し、「あると思う」と答えた生徒が、小学校6年生で 47.9%、中学校2年生で 59.5%、高校2年生で 70.0%と、年齢が上がるにつれ増えており、職業選択の幅が狭くなってしまいう可能性があります。
そこで、学校教育において、例えば「女子は文系」というような固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消していくよう教育を進めることや、各学校において職場体験活動等のキャリア教育を行う際には、職業に対する性別役割分担意識の植え付けにつながらない指導を行うといった意識を常に持つ必要があります。
- また、学校教員の管理的立場への女性の登用状況をみると、教員全体での女性の割合は、小学校で 69.0%、中学校で 49.8%、市立高校で 42.7%となっていますが、副校長・教頭の女性の割合は小学校で 32.6%、中学校で 9.1%、市立高校で 0%、校長の女性の割合は小学校で 24.4%、中学校で 15.0%、市立高校で 0%となっており、教育の現場での女性の登用が進んでいないのが現状です。
- 人々の意識形成に大きな影響力を持つ学校教育における政策・方針決定過程への女性の参画を促進するために、教育委員会や学校において、女性の能力発揮が組織の活性化に不可欠であること、また、管理職の性別構成が児童生徒の意識に影響を与えうることを踏まえ、校長、教頭など意思決定過程への女性の登用を推進することも重要です。
- 多様なキャリアの女性教員が将来的に校長や教頭に就任することにつながるよう、多様なモデルを提示し、様々な経験や役割を担う機会を積極的に与えるなど女性教員の育成を図ります。
- 教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、両立支援を進める必要があります。

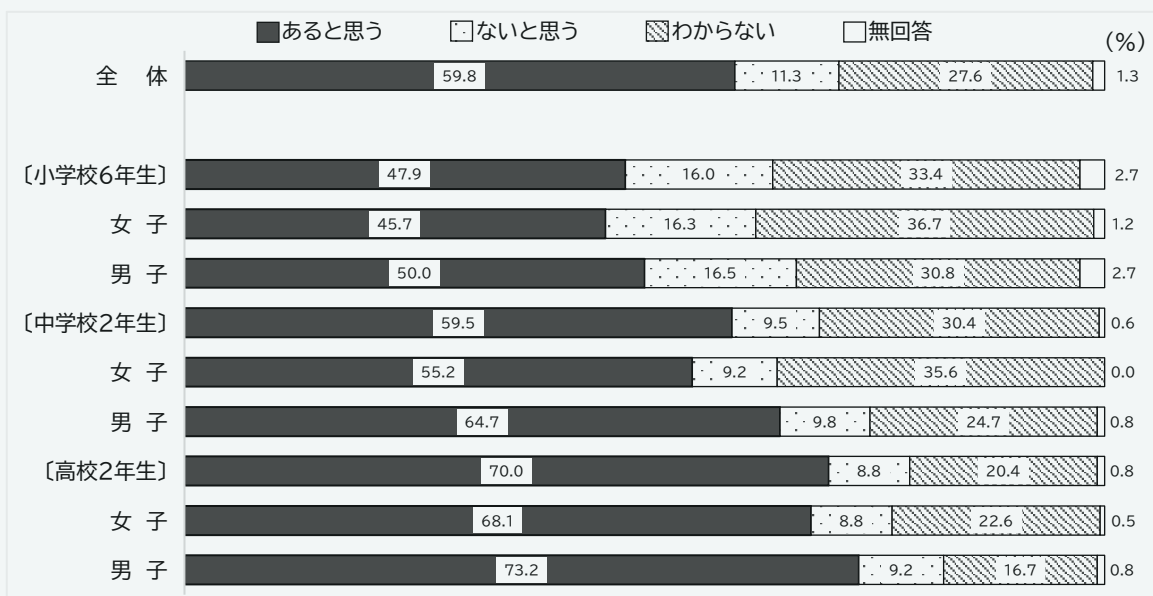
➤ 女性も男性も、将来子どもが生まれても仕事を続けた方がいいと思うか（児童・生徒アンケート調査）



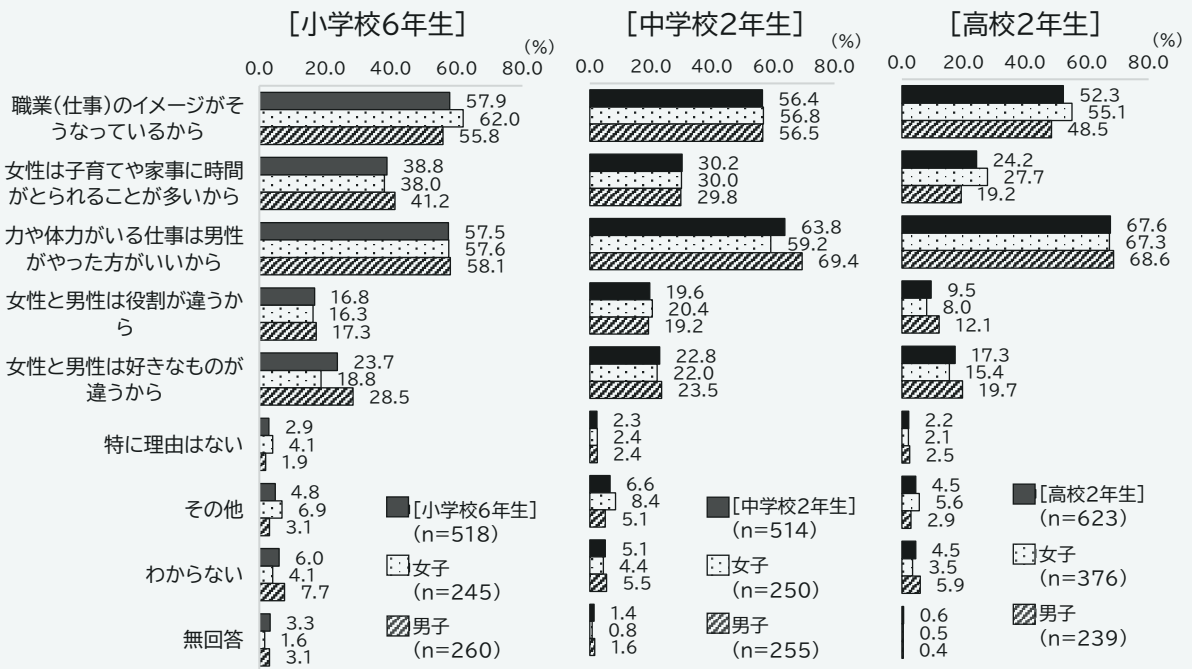
〔経年比較〕



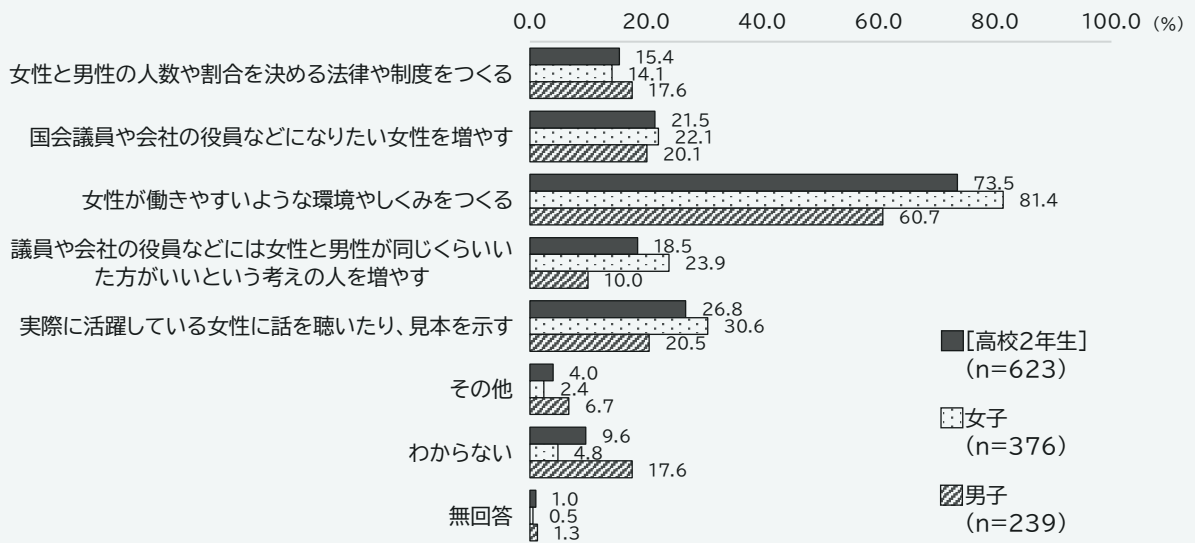
➤ 性別により向いている職業(仕事)があると思うか（児童・生徒アンケート調査）



➤ 職業によって男女に偏りがある理由は何か(児童・生徒アンケート調査)



➤ 女性の登用を増やすために必要なこと(児童・生徒アンケート調査[高校2年生])



➤ 学校教員の管理的立場への女性の登用状況(学務課)

	小学校:45校				中学校(みらい分校含む):21校				高等学校:1校			
	女性	男性	合計	女性比率	女性	男性	合計	女性比率	女性	男性	合計	女性比率
校長	11	34	45	24.4%	3	17	20	15.0%	0	1	1	0.0%
副校長・教頭	15	31	46	32.6%	2	20	22	9.1%	0	2	2	0.0%
教員	767	345	1112	69.0%	299	302	601	49.8%	32	43	75	42.7%

※小学校・中学校は令和4年5月1日現在の人数、高等学校は令和4年4月1日現在の人数

※教員は、教諭・養護教諭・栄養教諭・講師の合計数

※みらい分校は、第一中学校の分校で夜間中学校

【施策の方向性】

(1) 総合的なキャリア教育の推進

- ◆ 性別にとらわれないキャリア教育、進路指導を実施します。
- ◆ 大学生等、若年者に向けた性別にとらわれないキャリア選択の啓発を行います。
- ◆ 保護者向けのキャリア教育講座を実施します。

(2) 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ◆ 女性教員のキャリアアップの支援、仕組みづくりを行います。
- ◆ 教員の仕事と家庭の両立支援を推進します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・保護者等への講座の実施等による啓発 ・大学生等・若年者に向けた性別にとらわれないキャリア選択のための講座の実施	男女共同参画課
・性別にとらわれないキャリア教育、進路指導の実施 ・進路適性検査(パスカード・進路コンパス)の実施	学習指導課
・性別にとらわれないキャリア教育、進路指導の実施	学務課 (市立高校担当)
・女性教員のキャリアアップの支援・仕組みづくり(両立支援含む)	学務課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
「女性も男性も、将来子どもが生まれても仕事を続けた方がいいと思うか」で「そう思う」「ある程度そう思う」と答えた児童・生徒の割合(児童・生徒アンケート調査)	51.4%	55.0%
市立学校における女性管理職(校長・副校長・教頭)の割合	22.8%	25.0%

第4章 計画の推進体制

方策1 推進体制の整備・強化

【現状と課題】

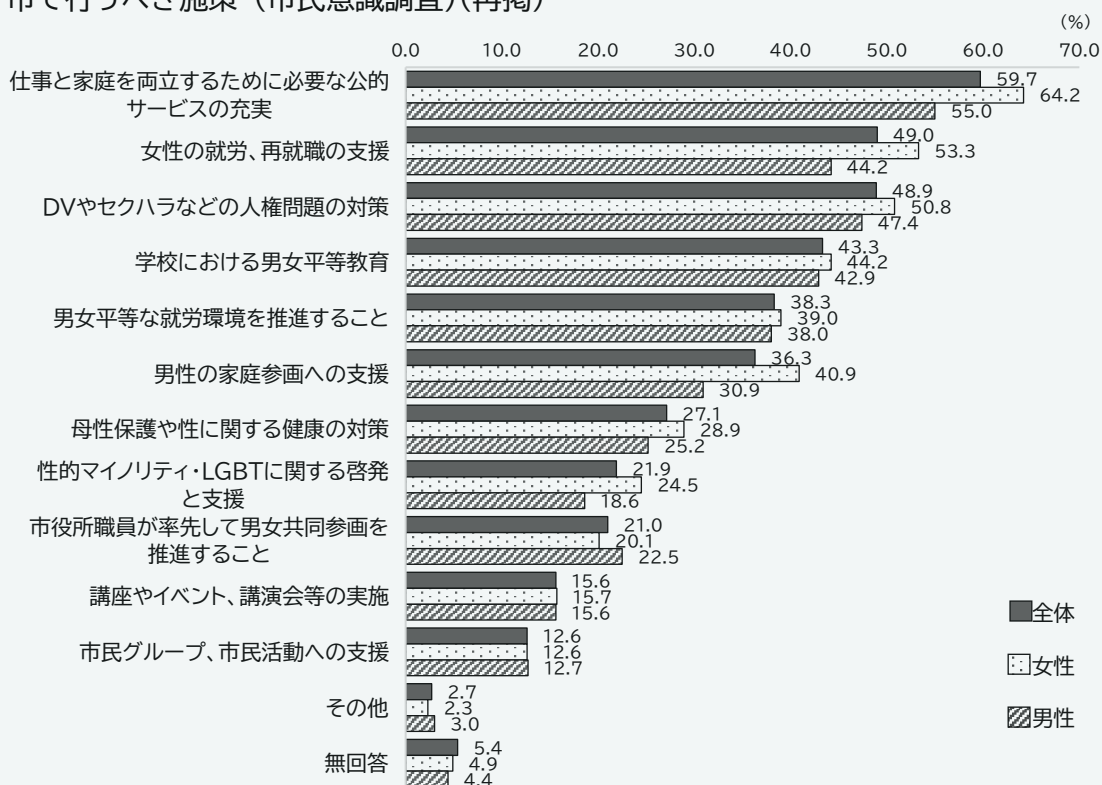
- 男女共同参画を推進していくためには、あらゆる分野において男女共同参画の視点を確保し、施策に反映し、着実に実施していくことが重要です。
- そのために市は男女共同参画プランを推進する組織として、政策・方針決定過程において女性の登用を進め、政策や施策に女性の視点を入れていく必要があります。令和3年度の市役所の女性管理職の割合をみると、課長職以上の管理職での女性の割合は18.9%、課長補佐以上の女性の割合では26.6%となっており、年々上がっていますが、職員全体の女性の割合に比べるとまだ十分とは言えません。
- 市民意識調査によると、市としての施策の方向性としては、「仕事と家庭を両立するために必要な公的サービスの充実」と「女性の就労・再就職の支援」が多く、次いで「DV やセクハラなどの人権問題の対策」、「学校における男女平等教育」と続いています。また、特に女性から「男性の家庭参画への支援」も挙げられていました。
- 今後さらに男女共同参画社会の実現に向けた施策を着実に推進するためには、市の関係部署、関係機関、各種団体等が連携・協働して取り組まなければなりません。
- この男女共同参画プランが確実に実行され男女共同参画が進んでいるかを確認するために、男女共同参画プランの進行管理を実施し、計画の評価を行っていくとともに、フォローアップ体制の整備を行う必要があります。

➤ 市役所の女性管理職の割合(人事課)

	R1	R2	R3
課長相当職以上の管理職	208人	202人	196人
うち女性	34人	35人	37人
女性の課長相当職以上の割合	16.3%	17.3%	18.9%
管理職人数(補佐以上)	428人	432人	444人
うち女性	102人	113人	118人
女性管理職の割合	23.8%	26.2%	26.6%
職員数	2,365人	2,377人	2,390人
うち女性	1,066人	1,078人	1,093人
女性職員の割合	45.1%	45.4%	45.7%

※病院・消防・教員を除く。

➤ 市で行うべき施策（市民意識調査）（再掲）



➤ 各施策の達成度

第1章 6「第5次実施計画の進捗評価」(9～11頁)に記載

【施策の方向性】

(1) 各分野における連携体制の強化

- ◆ 市役所の各部署が連携し、様々な課題の解決を目指します。
- ◆ 市民・各関係団体等からなる男女共同参画推進協議会と連携を図ります。
- ◆ 各市民団体、関係団体との連携により課題の解決を目指します。

(2) 各事業を男女共同参画の視点を持って実施

- ◆ 各部署における計画の策定、政策の企画・立案、事業実施の際には、男女共同参画の視点を持って進めます。
- ◆ 市組織として、政策・方針決定過程に女性の視点を入れるために、女性管理職の登用を進めます。
- ◆ 市の情報発信、市民対応等は、ジェンダー平等、人権尊重の視点を持って行います。

(3) 男女共同参画プランの達成状況の評価と計画への反映

- ◆ 事業の実施による成果を、市の関係部署からなる男女共同参画推進会議及び市民・各団体等からなる男女共同参画推進協議会により評価し、次期計画に反映させます。

(4) 国・県等との連携

- ◆ 国・県・関係機関等の法令や計画、各種情報を積極的に収集し、事業実施に生かします。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・市民・各団体等からなる男女共同参画推進協議会、市役所関係部署からなる男女共同参画推進会議及び男女共同参画研究会を通じた連携の強化 ・男女共同参画プランの進捗管理の実施 ・国・県等の動きを注視しつつ、連携を図り、法改正や交付金、各種支援等の必要な情報を収集し、各施策を推進する 	男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・各施策を実施するにあたって男女共同参画の視点を持って実施するための啓発(男女共同参画研修の実施等) ・男女共同参画配慮指針の運用と周知 	人事課 男女共同参画課
<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の管理職登用の推進(特定事業主行動計画の推進) 	人事課
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点を持った計画策定、政策の企画・立案、事業実施 ・ジェンダー平等、人権尊重の視点を持った情報発信・市民対応等 	庁内各担当課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
男女共同参画プランの指標の達成率	33.3%	60.0%
課長相当職以上の管理職に占める女性の割合	18.9%	20.0%以上

方策2 男女共同参画センターゆうまつどの機能強化

【現状と課題】

- 男女共同参画センターゆうまつどでは、固定的性別役割分担意識の解消やジェンダー平等意識を高めるための講演会や講座、女性のエンパワーメント推進のための講座として「働きたい女性のための就労支援講座」や「起業のためのセミナー」などを行っています。
- 働きたい女性が、仕事と家事・育児・介護等との両立を図りながら働くために、ハローワーク松戸マザーズコーナーと連携し、キャリアコンサルタントが一人ひとりの状況に応じた就労支援をする「就労・両立支援相談」を行っています。新型コロナウイルス感染症拡大のため令和2年10月からオンライン相談を開始しました。また、再就職に限らず、転職や就労継続の方も相談できるよう、令和3年度から夜間相談を開始しました。
- 自分のあり方や生き方、人間関係などで悩んでいる方が自らの力で解決に向かうために専門のカウンセラーが相談にあたる「こころの相談」を行っています。
- 情報ライブラリーでは、約3,800冊の蔵書を抱え、図書等の閲覧・貸出、情報相談を行っています。
- 男女共同参画を推進する市民の主体的な活動を支援するとともに、男女共同参画推進団体等と連携・協働を図り、「ゆうまつどフェスタ」などを実施しています。
- 市民意識調査では、男女共同参画センターゆうまつどがあることは女性では半数以上が知っていましたが、男性では約25%にとどまり、逆に情報は伝わってこないと答えた人は男性で約半数、女性は約30%で、女性にはやや認知されてきていますが、男性にはあまり認知されていないという結果でした。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、不特定多数の集まる講座や講演会の開催は難しいと考え、令和2年度後半からオンライン活用による講座等を開始しました。オンラインによる講座等は、当日の講演と録画配信を併用する形で行い、当日に予定がつかなかった人も参加できるようにしたところ、子育て中、介護中、仕事の都合等により来られない方なども参加でき、参加者の層が広がりました。一方、対面での参加者が減る傾向もありました。令和2年度末以降は基本的にオンラインと対面を併用して講座等を実施する形をとっていますが、交流会やワークショップなどは対面のみで行っています。
- 令和2年4月以降、休館や利用制限があった期間も、こころの相談は電話相談により継続しました。家族がいるため家から電話をかけづらい状況や電話代の負担などから対面での相談を希望する人が相談を控えた影響もあり、令和2年度の相談件数は多少減っていますが、こころの相談のニーズは高かったといえます。
- 講座や講演会、交流会など、あるいは相談についても、オンラインでは意思の疎通が図りにくいなどの意見もあり、対面での実施を望む方もいることから、男女共同参画推進の拠点としてのセンターの役割は大きく、さらなる機能の充実とともに活用を広げていく必要があります。

➤ 男女共同参画センターゆうまつどの施設及び事業の認知度(市民意識調査)



➤ 講座参加者数(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
講座参加者数	452名	815名	295名	764名
講座開催数	19回	24回	12回	22回

➤ 就労両立支援相談の相談者のうち就労決定者数(男女共同参画課) (再掲)

	H30	R1	R2	R3
相談件数(延べ)	278件	338件	270件	372件
就労決定者数	45人	82人	65人	71人

➤ こころの相談件数(自認の性による)(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
相談件数合計	313件	430件	377件	430件
女性の相談	268件	381件	333件	380件
男性の相談	45件	49件	44件	50件

➤ 情報ライブラリー利用状況(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
図書貸出冊数	1,648 冊	2,526 冊	1,411 冊	1,853 冊
情報相談件数	101 件	172 件	90 件	41 件

➤ 市民企画支援事業(男女共同参画課)

	H30	R1	R2	R3
市民企画支援事業数	12 団体	13 団体	5 団体	7 団体

【施策の方向性】

(1) 男女共同参画推進のための啓発等の充実

- ◆ あらゆる分野での意識改革を図るため、固定的性別役割分担意識の解消、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の払拭のための講演会や講座等を実施します。
- ◆ ジェンダー平等、人権尊重、暴力の根絶に向けた啓発を実施します。
- ◆ 男性の家庭参画をすすめる講座を実施します。

(2) 女性のエンパワーメントの推進

- ◆ 女性が力をつけ、経済的・社会的な自立・活躍に向かうための講座等を実施します。

(3) 情報収集、情報発信

- ◆ 国・県・関係機関等の各種情報を収集します。
- ◆ 情報紙・ホームページ・SNS 等での情報発信を行います。
- ◆ ゆうまつどライブラリーを運営します。

(4) 相談・支援の充実

- ◆ 就労を望む女性の支援を進めるため、「女性就労・両立相談」を実施します。
- ◆ 自分の生き方や性のあり方、人間関係など、様々な悩みを受け止め、解決に向かうための「ゆうまつどころの相談」を実施します。

(5) 市民の主体的な活動拠点としての充実

- ◆ 男女共同参画推進団体との連携、支援を行います。
- ◆ 男女共同参画センター運営協議会による意見交換と情報共有を行います。
- ◆ 男女共同参画市民企画支援事業を実施します。
- ◆ NPO、市民団体等との共催・連携事業により市民の活動を支援します。
- ◆ 男女共同参画推進団体等との協働により「ゆうまつどフェスタ」を実施します。
- ◆ 気軽に立ち寄り、集うことができる居場所づくりを目指します。
- ◆ 市民の活動の場を提供します。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する講演会や講座の実施(固定的性別役割分担意識の解消やアンコンシャスバイアスの払拭、女性のエンパワーメント、女性活躍等) ・国・県、関係機関等から情報収集、情報紙・SNS 等での情報発信 ・ゆうまつどライブラリーの運営 ・就労両立支援相談、こころの相談等、相談業務の充実と周知 ・シングルマザー等、様々な人の集える居場所づくり ・男女共同参画推進団体の支援・連携・情報共有 ・NPO 等との共催・連携事業の実施 ・男女共同参画市民企画支援事業の実施 ・ゆうまつどフェスタの実施 ・市民活動の場としての会議室等の貸出 	男女共同参画課

【指標】

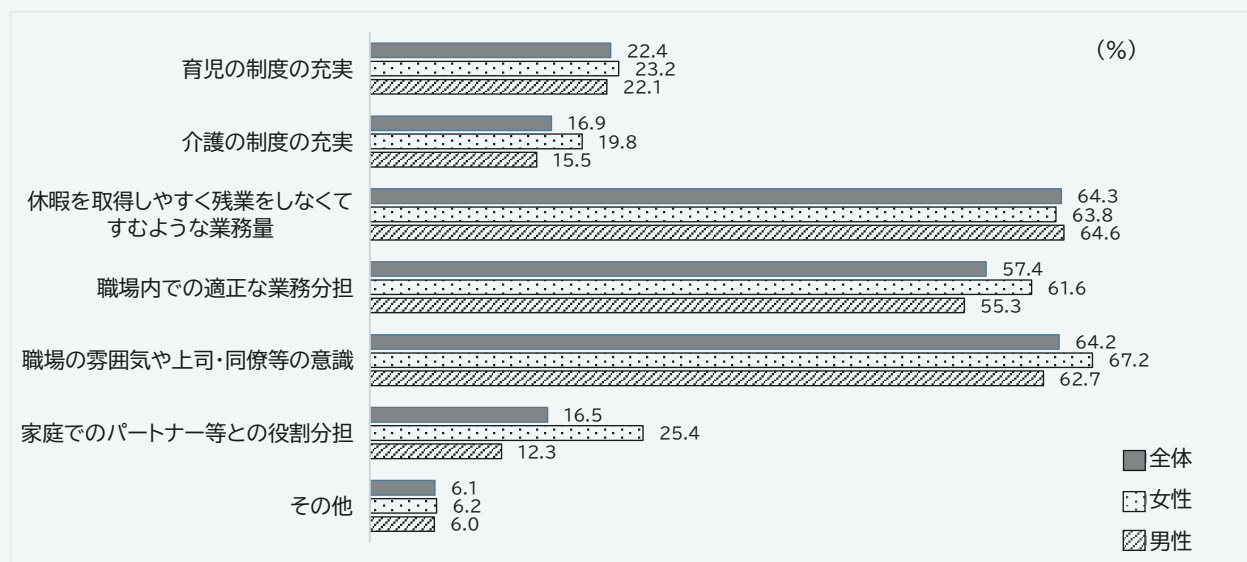
具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
講座・講演会の参加者数	738人	900人
市民企画支援事業補助金交付件数	7件	13件
ゆうまつどの認知度(市民意識調査)	女性 53.0% 男性 24.1%	女性 65.0% 男性 35.0%

方策3 市職員の男女共同参画の推進

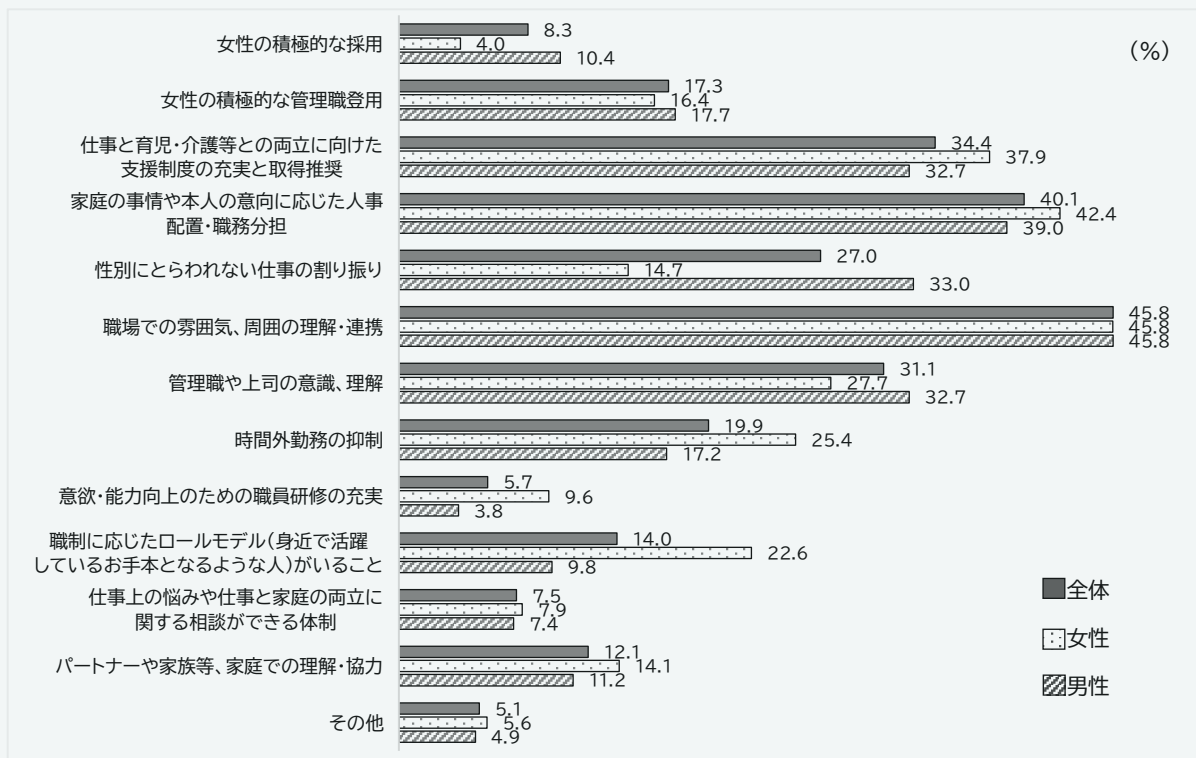
【現状と課題】

- 市職員は、男女共同参画プランを推進する立場として、男女共同参画の視点を持つことが非常に重要です。
- 市職員の働き方としては、出産や育児、介護などを理由とした休暇制度等により、制度的には仕事と家庭を両立しやすい条件が整っていますが、職員意識調査の結果からは、仕事と家庭や個人生活を両立しながら働きやすい職場とするには、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な適正な業務量、偏りのない適正な業務負担、職場での雰囲気や上司・同僚の理解などが必要であるという意見が多く、働き方改革とともに意識改革が必要です。
- 職員意識調査では「職場において、女性も男性も性別にとらわれることなく働き続け、平等に管理職等に登用される機会が与えられるようにするためには何が必要か」に対して、一番多かったのが「職場での雰囲気、周囲の理解・連携」、次いで「本人の意向に応じた業務分担」、「両立支援制度の充実」となっていました。また、男女で差のあったもので、男性が多かったのが「性別にとらわれない仕事の割り振り」、女性が多かったのが「時間外勤務の抑制」、「職制に応じたロールモデルがいること」であり、職場での性別役割分担や女性に求められがちな仕事と家庭の両立、ロールモデルの必要性などの課題が見えてくる結果となりました。
- 男性の育児休業取得率は年々上がっており、令和3年度で16.1%となっています。職員意識調査で「あなたが育児休業の取得対象となった場合、取得したいと思うか」に対し、61.5%の男性が「取得したい」と答えており、育児休業の希望は高いと言えます。男性職員が育児休業を希望した場合、育児休業を取りづらい理由としては、「業務繁忙」と「取得しづらい職場の雰囲気」が多くあげられていますが、「男性職員が育児休業を取ること」に対しては賛成が約9割であることから、育児休業を希望する人が取得しやすくなるような職場改革が求められています。

➤ 仕事と家庭や個人生活を両立しながら働きやすい職場とするには何が必要か(職員意識調査)



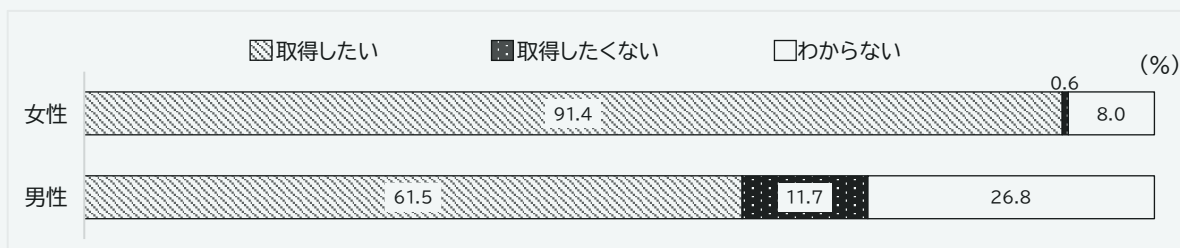
- 職場において女性も男性も性別にとらわれることなく自分らしく働き続け、平等に管理職等の政策・方針決定過程に参画する機会が与えられるようにするためには何が必要か(職員意識調査)



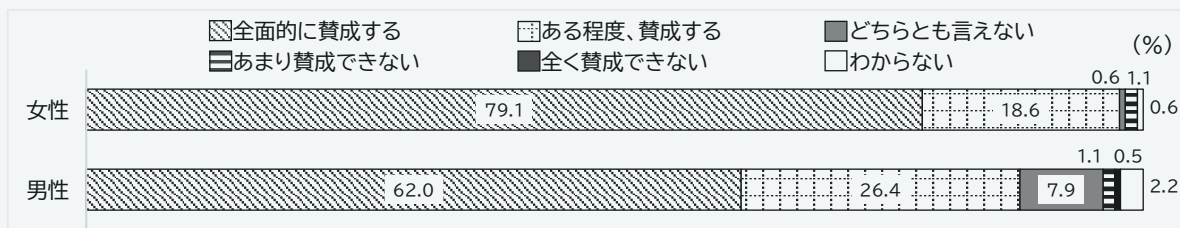
- 市役所の男性職員の育児休業取得率(人事課)



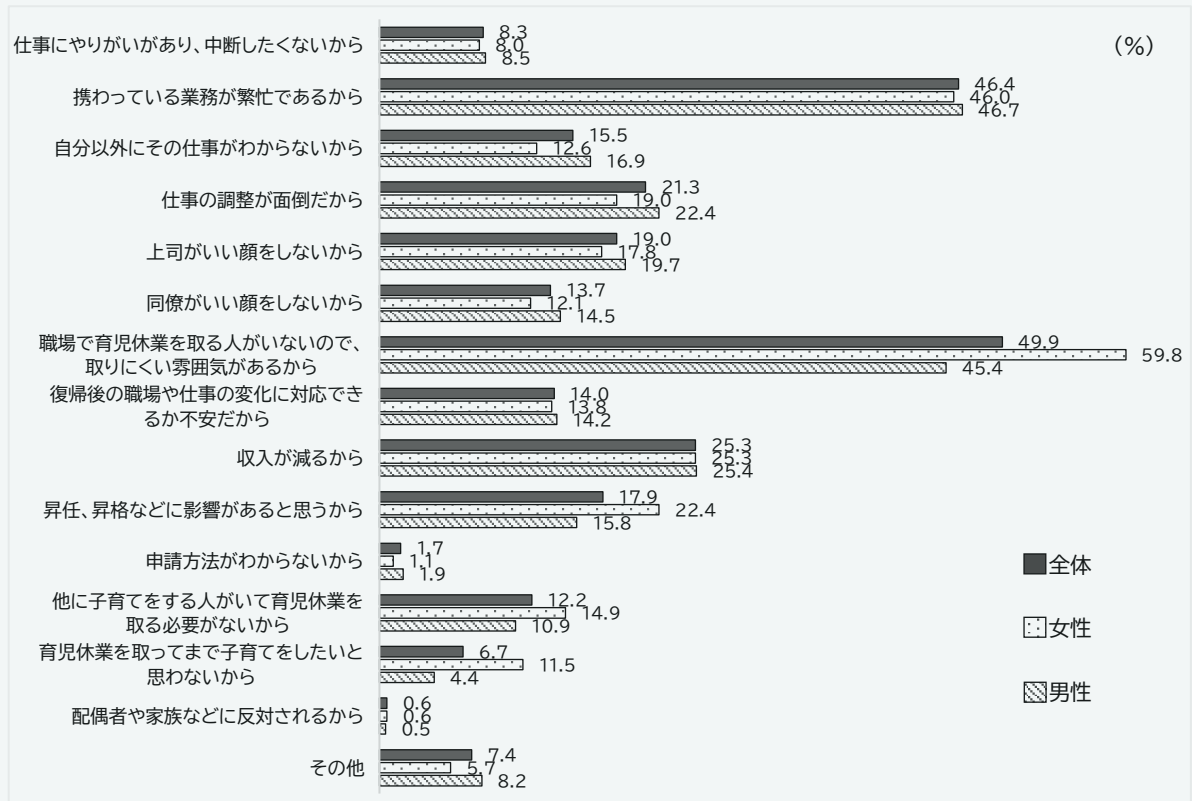
- あなたが育児休業の取得対象となった場合、取得したいと思うか (職員意識調査)



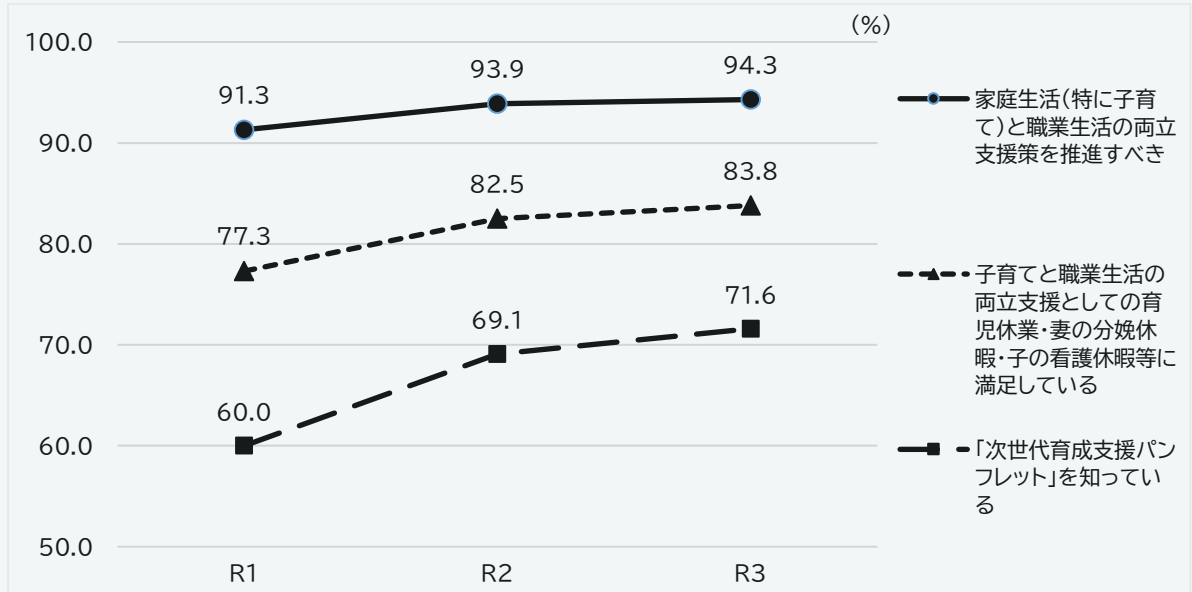
- 男性職員が育児休業の取得を希望していることについてどう思うか(職員意識調査)



➤ 子育て中の男性職員が育児休業を取らない(取りづらい)理由は何か(職員意識調査)



➤ 職員へのアンケート結果(人事課・特定事業主行動計画アンケート)



※消防を除く

【施策の方向性】

- (1) 市職員としての男女共同参画意識の醸成
 - ◆ 市役所が率先して模範となれるよう、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を解消し、ジェンダー平等、人権尊重の意識を醸成します。

- (2) 女性職員の管理職への登用に向けた仕組みづくり
 - ◆ 女性職員の管理職への登用に向けた人材育成・能力開発、女性活躍推進研修の実施等による職員の意識改革、ロールモデルの養成等を行います。
 - ◆ 職場における固定的性別役割分担をなくし、性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を発揮し、職務経験を積めるような職場づくりを行います。

- (3) 職員の働き方改革及び仕事と家庭生活の両立支援
 - ◆ 時間外労働の縮減、年次休暇取得の推進、在宅ワーク等による働き方改革を行います。
 - ◆ 育児休業・介護休業等の取得を推進し、仕事との両立を進めます。
 - ◆ 職場では、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の払拭等、意識改革を図り、誰もが個性と能力を発揮し仕事と家庭を両立しながら働きやすい職場風土をつくります。

【施策に沿った事業展開】

取り組み内容	担当課
・職員向け情報提供・情報発信等 ・市民向け講演会等を活用した職員への啓発 ・男女共同参画配慮指針の運用と周知	男女共同参画課
・男女共同参画研修等の実施による市職員としての男女共同参画意識の醸成 ・特定事業主行動計画の推進(時間外勤務の縮減、年休等休暇取得の推進、育休取得の推進)	人事課

【指標】

具体的な内容	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
男性職員の育児休業取得率	16.1%	30.0%
仕事と家庭生活の両立支援制度に満足しているか(特定事業主行動計画アンケート)	83.8%	90.0%

用語解説

	用語	解説
ア行	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思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。
	生命(いのち)の安全教育	性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組を強化するため、令和2年6月に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が関係府省会議にて決定された。この方針を踏まえ、子どもたちが性犯罪・性暴力の加害者にも、被害者にも、傍観者にもならないよう、全国の学校において「生命(いのち)の安全教育」を推進することとなった。具体的には、生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解したうえで、生命を大切に考える考えや、自分や相手、一人ひとりを尊重する態度等を発達段階に応じて身に着けることを目指すもの。
	イノベーション	モノや仕組み、サービス、組織、ビジネスモデルなどに新たな考え方や技術を取り入れて新たな価値を生み出し、社会にインパクトのある革新や刷新、変革をもたらすこと。
	SDGs (持続可能な開発目標)	平成27年(2015年)9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」における、平成28年(2016年)から令和12年(2030)年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展においてジェンダー平等は死活的に重要な貢献をするものとされている。
	M字カーブ	日本の女性の労働力人口比率を年齢階級別にグラフ化した時、30歳代を谷とし20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。
	LGBT・LGBTQ	L(レズビアン、女性同性愛者)、G(ゲイ、男性同性愛者)、B(バイセクシュアル、両性愛者)、T(トランスジェンダー、性別越境者)の頭文字をとった単語で、性的マイノリティ(セクシャル・マイノリティ)を広く表す言葉の一つでもある。また、末尾に、自身の性別や性的志向に揺れを感じ特定できないと考える Q=クエスチョニングなど、様々な性的マイノリティの頭文字が加えられ、「LGBTQ」「LGBTQ+」などと言われることもある。
	えるぼし認定・プラチナえるぼし認定	「女性活躍推進法」の解説を参照
	エンパワーメント (Empowerment)	「力をつけること」と訳される。特に「女性が力をつけること」について使われる言葉。主に、自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、さまざまな政策決定過程に参画することを意味する。
	親子すこやかセンター	保健師、社会福祉士、助産師が、妊娠中から母子保健・育児支援サービス等を利用できるよう相談を受けている。

	用語	解説
カ行	キャリア教育	キャリア(経験)を活かして現在や将来を見据えることなどを主眼として行われる教育のこと。
	キャリア形成	関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくこと。
	合計特殊出生率	15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。
	固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方のこと。
サ行	ジェンダー(Gender)	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「女性像」「男性像」があり、このような男性、女性の別のことを指す。
	ジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)	WEF (World Economic Forum:世界経済フォーラム)が毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、各国における男女格差を測る国際的な指標のひとつ。
	自己肯定感	「自分は大切な存在だ」「自分はかけがえのない存在だ」と思える心の状態。自分を肯定している感覚、感情などを指す。
	次世代法(次世代育成支援対策推進法)	これからの社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国、地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の「次世代育成支援対策」(国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組)を迅速かつ重点的に推進するための法律。この法律に基づき、企業が行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)、特例認定(プラチナくるみん認定)などを受けることができる。
	持続可能な開発のための2030アジェンダ	平成27年(2015年)9月に国連サミットで採択された平成28年(2016年)から令和12(2030)年までの行動計画。持続可能な開発目標としてSDGs(Sustainable Development Goals)を設定。
	児童扶養手当	父母が離婚するなどして、父または母の一方からしか養育を受けられない、ひとり親家庭などの児童のために、地方自治体から支給される手当のこと。
	女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表等が事業主(国・地方公共団体、民間企業(令和4年4月1日以降は常用労働者101人以上の企業等))に義務付けられた。女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、申請により、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)、特例認定(プラチナえるぼし認定)を受けることができる。この認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどのメリットとなる。

	用語	解説
サ行	女性デジタル人材育成プラン	コロナ禍における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消等を目的に、「就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性デジタル人材育成の加速化」を目標に、特に女性を対象とした人材の育成に積極的に取り組むため決定された。
	女性の労働力率	女性の15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く。)に占める労働力人口の割合のこと。
	審議会	行政に対する市民の意見を反映するとともに、有識者の専門知識を取り入れるため設置される会のこと。
	ストーカー規制法(ストーカー行為等の規制等に関する法律)	ストーカー行為(同一の者に対し、つきまとい等を反復して行うこと)を処罰する等、必要な規制を行うとともにその相手方に対する援助の措置等を定めることで、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止するための法律。
	生活困窮者	現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者。
	性差	男女の性別による違いのこと。
	性自認(性同一性)	自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念。
	性的指向	人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。
	性的マイノリティ	性的志向、性自認(性同一性)、性役割(および身体的性別や性的嗜好を含むこともある)のあ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。
	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(候補者男女均等法)	衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となる事を目指すことを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。
積極的改善措置(ポジティブ・アクション)	男女が社会の構成員として、自らの意志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。	
タ行	ダイバーシティ	「多様性」のこと。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言う。
	男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会。
	男女雇用機会均等法(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)	雇用主が労働者を、募集・採用、配置、昇格・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約において、性別を理由に差別することを禁じている。数回にわたる改正を重ね、差別禁止規定、セクシャルハラスメントの防止、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止等が盛り込まれている。

	用語	解説
タ行	男性中心型労働慣行	高度成長期以降、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。家事や育児・介護等との両立が困難であるため、家庭の中で固定的な性別役割分担が進み、能力を發揮して働きたいと思う女性が思うように活躍できない背景となっている。また、男性にとっても仕事以外の経験や生活を望むようなバランスで行うことが難しくなる。
	地域包括支援センター	介護予防や地域の高齢者の生活を支える総合的な相談の拠点で、市区町村が設置している。
	DV防止法 (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)	配偶者等からの暴力(DV)に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。
	賃金格差	同一時点における賃金水準を年齢・勤続年数・学歴・職種・性・雇用形態・産業・企業規模・地域などの違いごとに比較した場合の差のこと。
	デートDV	結婚していない恋人間における、身体的、精神的、性的並びに経済的暴力のこと。
	テレワーク	ICT(情報通信技術)を活用した、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。
	特定事業主行動計画	「次世代育成支援対策推進法」では、一定規模以上の企業等に対して「一般事業主行動計画」の策定を義務づけると同時に、地方公共団体についても、一つの事業主としての立場から「特定事業主行動計画」の策定を義務づけている。
	ドメスティック・バイオレンス (Domestic Violence , DV)	配偶者や恋人等の親密な関係にある男女間で起こる暴力のこと。同棲していない恋人の間でおこるデートDVもドメスティック・バイオレンスの一形態である。
ハ行	HUG訓練	避難所運営をみんなで考えるためのアプローチとして静岡県が開発した図上訓練。避難者の年齢・性別・国籍などそれぞれが抱える事情が書かれたカードを避難所に見立てた平面図へ配置したり、避難所での様々な出来事の対応を考え、避難所の運営を疑似体験するゲーム。HUGは、H(避難所)、U(運営)、G(ゲーム)の頭文字をとったもの。
	働き方改革一括法(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)	労働者が個々の事情や希望に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革を行うため、「時間外労働の上限規制」や「有給休暇の取得義務化」、「同一労働同一賃金の実現」等、労働基準法等の関連法を改正するための法律。
	パートナーシップ宣誓制度	性的マイノリティや事実婚の方々など、様々な事情により対外的にその関係性を証明することが困難で、日常生活など様々な場面で生きづらさを抱えている方々を対象に、お互いを人生のパートナーとし、責任をもって協力していくことを約束した関係であるという宣誓を市が尊重し、パートナーシップ宣誓証明書やパートナーシップ宣誓証明カードを交付する制度。
	非正規雇用	期間を限定し比較的短期間での契約を結ぶ雇用形態のこと。
	ポジティブ・アクション	「積極的改善措置」の解説を参照
マ行	マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産を理由とする職場での嫌がらせや不利益な扱いのこと。
	松戸市総合計画	市政運営の基本となるもので、本市の政策の基本的な方向を総合的、体系的にまとめた、市政に関する最上位の基本的かつ総合的な計画。現計画の計画期間は令和4年度から令和11年度までの8年間。

	用語	解説
マ行	松戸市男女共同参画推進会議	松戸市男女共同参画プランの推進体制の行政側組織。市役所関係部課長で構成されている。下部組織として、若手・中堅職員等による研究会を設置し、プランの草案作成や調査・研究等を行うことができる。
	松戸市男女共同参画推進協議会	松戸市男女共同参画プランの推進体制の市民側組織。学識経験者、市民で構成されている。
	松戸市男女共同参画推進団体	女性を取り巻く諸問題の解決と男女共同参画社会の実現を目的として活動している団体で、「松戸市男女共同参画推進団体登録制度実施要綱」の規定に基づき登録されている団体のこと。
	民生委員・児童委員	民生委員・児童委員、主任児童委員は、担当する地域に暮らす身近な相談相手として、地域住民からの生活の心配ごとや困りごと、医療や介護、子育ての不安などの相談に応じており、その課題が解決できるように行政機関をはじめ、必要な支援への「つなぎ役」として活動している。
ラ行	ライフステージ	人間の一生を、少年期・青年期・壮年期・老年期などに分けて考えた段階のこと。
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)	1994年(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リプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱された。いつ何人子供を産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つなどが含まれている。また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が広く含まれている。
	リベンジポルノ防止法 (私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律)	リベンジポルノとは、相手への嫌がらせのために、相手の性的な画像や動画をインターネットに掲載して拡散する行為をいう。この法律により、「私事性的画像記録」(私的に撮影された性的な画像や写真)を不特定多数の人に拡散したり、拡散目的で第三者に提供したりする行為が罰せられる。
	ロールモデル	考え方や言動、キャリア等が自分にとって模範となる人物のこと。そのスキルや具体的な行動・考え方を学んだり、ロールモデルが積み重ねた経験を参考にすることで自分の行動目標を立てやすくなるとされる。特にロールモデルがいて、結婚や出産・育児などのライフイベント時の就労の継続や将来的なスキルアップの道筋をイメージしやすくなるとされる。
ワ行	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	老若男女誰もが、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態をいう。 平成19年に策定された仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民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とともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できる社会」であり、具体的には(1)就労による経済的自立が可能な社会、(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会である、としている。「ワーク・ライフ・バランス」は、有償労働とそれ以外の生活の調和を指して使われる場合があるが、本計画では、「女性も男性も、仕事、家庭生活、地域活動などの様々な活動について、やりがいや充実感を感じながらその責任を果たすとともに、個人や家族のライフステージに応じて、多様な生き方が選択・実現できる状態(マネジメント)のこと」と捉えている。

資料

1 松戸市男女共同参画推進協議会 委員名簿

[設置期間] 令和2年10月28日～令和5年3月31日

委員名	区分	所属等
坂野 昌子	公募市民	フリーアナウンサー
坂本 由喜子 (~R3. 4. 12)	学識経験者	元裁判官
桜井 陽子 (会長)	学識経験者	NPO法人 全国女性会館協議会 顧問
佐藤 慎一郎	男女共同参画 に関する団体	NPO法人 ファザーリング・ジャパン ちば
常住 房夫 (R4. 4. 1~)	男女共同参画 に関する団体	松戸公共職業安定所 所長 (※1)
彦坂 晶子	学識経験者	千葉大学 大学院園芸学研究所 准教授
三浦 輝江 (副会長)	公募市民	NPO法人 子どもの環境を守る会 Jワールド 理事長
山田 美和	公募市民	NPO法人 MamaCan 理事長
山本 圭一	男女共同参画 に関する団体	公益社団法人 松戸青年会議所 理事長
渡邊 美喜子 (R4. 2. 17~)	男女共同参画 に関する団体	まつど女性会議 代表 (※2)

※所属等欄の役職は委員就任時のものを記載

※1 松戸公共職業安定所 所長 小出 明弘(~R3.3.31), 石橋 生夫(R3.4.1~R4.3.31)

※2 まつど女性会議 湯浅 和子(~R4.2.16)

2 松戸市男女共同参画推進会議 構成委員名簿

職 名
総務部長（委員長）
生涯学習部長（副委員長）
総務部 行政経営課長
総務部 人事課長
総務部 危機管理課長
総務部 男女共同参画課長
総合政策部 広報広聴課長
財務部 契約課長
市民部 市民自治課長
市民部 市民安全課長
経済振興部 商工振興課長
健康福祉部 地域福祉課長
健康福祉部 健康推進課長
福祉長寿部 高齢者支援課長
福祉長寿部 地域包括ケア推進課長
福祉長寿部 介護保険課長
福祉長寿部 生活支援一課長
子ども部 子ども政策課長
子ども部 子ども政策課 子どもの未来応援担当室長
子ども部 子育て支援課長
子ども部 子どもわかもの課長
子ども部 子ども家庭相談課長
子ども部 子ども家庭相談課 母子保健担当室長
子ども部 保育課長
農業委員会事務局長
生涯学習部 社会教育課長
学校教育部 学習指導課長
消防局 消防総務課長
松戸市立総合医療センター事務局 人事課長

3 松戸市男女共同参画推進研究会 構成委員名簿

[設置期間] 令和3年4月28日～令和5年3月31日

所 属	氏 名	役職
行政経営課	江波戸 俊輔 (R4年度) 大曾根 令乃 (R3年度)	
人事課	野村 仁美	座長
危機管理課	中澤 麻美 (R4年度) 穴倉 綾夏 (R3年度)	
市民自治課	北口 公美子	
商工振興課	太田 優衣 (R4年度) 須藤 靖香 (R3年度)	
健康推進課	日野 裕介	副座長
地域包括ケア推進課	山田 麻矢 (R4年度) 高橋 麻衣子 (R3年度)	
子ども政策課	遠田 敏生	
子育て支援課	伊東 実香 (R4年度) 小松 千晴 (R3年度)	
子ども家庭相談課	横塚 あずさ (R4年度) 山田 麻矢 (R3年度)	
社会教育課	前野 恵志 (R4年度) 岩元 みなみ (R3年度)	
学習指導課	横山 大悟 (R4年度) 甲高 哲也 (R3年度)	
消防総務課	濱野 直也	

※所属名は R4年度組織改正後のものを記載

4 計画策定の経過

(1) 松戸市男女共同参画推進協議会

回	開催日	内 容
第1回	令和2年10月28日	(1)推進協議会(第10次)の概要について (2)会議の運営について
第2回	令和3年2月4日	(1)第5次実施計画の概要について (2)第5次実施計画の評価について
第3回	令和3年6月24日	(1)意識調査について (2)計画策定の方向性について
第4回	令和3年9月15日	(1)市民意識調査票について (2)児童・生徒アンケート調査票について (3)報告書(分析)の方向性について
第5回	令和4年2月17日	(1)意識調査の中間報告について (2)第6次実施計画の骨子について (3)第5次実施計画の評価について
第6回	令和4年5月25日	(1)意識調査の報告書について (2)第6次実施計画の体系案について
第7回	令和4年7月27日	(1)計画の体系と具体的な施策(案)について (2)計画の骨子(案)について
第8回	令和4年9月14日	(1)第6次実施計画案について
第9回	令和4年11月24日	(1)第6次実施計画案及びその指標値について (2)第5次実施計画の評価について
第10回	令和5年2月15日	(1)松戸市男女共同参画プラン第6次実施計画(案)の報告

(2) 松戸市男女共同参画推進会議(全3回開催)

(3) 松戸市男女共同参画推進研究会(全6回開催)

(4) パブリック・コメント(意見募集) 令和5年1月4日～2月3日

5 年表

	松戸市	国連・国の動き
昭和50年 (1975年)		・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議開催(メキシコシティ)
昭和51年 (1976年)		・国連婦人の10年(~1985年) [目標:平等・開発・平和]
昭和52年 (1977年)		・「国内行動計画」策定
昭和53年 (1978年)	・社会教育課に青年婦人係を設置	
昭和54年 (1979年)		・第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」採択
昭和55年 (1980年)	・松戸市婦人会館開設	・国連婦人の10年中間世界会議開催(コペンハーゲン)
昭和58年 (1983年)	・松戸市議会から「婦人差別撤廃に関する意見書」を内閣総理大臣、法務大臣、外務大臣、労働大臣に提出	
昭和59年 (1984年)	・松戸市婦人関係行政推進会議設置	
昭和60年 (1985年)	・第1次女性問題研究会発足(女性問題調査) ・婦人問題懇話会設置	・「男女雇用機会均等法」成立 ・「女子差別撤廃条約」批准 ・国連婦人の10年最終年世界会議開催(ナイロビ) ・「ナイロビ将来戦略」採択
昭和62年 (1987年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
昭和63年 (1988年)	・事務管理課に婦人担当室を設置 ・第1回松戸女性のつどい開催 ・女性問題啓発ハンドブック発行	
平成2年 (1990年)		・「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告および結論」採択(国連経済社会理事会)
平成3年 (1991年)	・「松戸市女性行動計画・第1次実施計画」策定	・「育児休業法」成立 ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定
平成4年 (1992年)	・婦人担当室から女性課に組織変更、事務所を婦人会館に移転 ・女性行動計画推進協議会(第1次)設置	
平成5年 (1993年)	・第6回女性のつどい'93(市制50周年記念事業・文部省女性の社会参加支援特別推進事業)開催	
平成6年 (1994年)	・女性センター設置(女性課と婦人会館の統合)	・男女共同参画推進本部設置 ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画室設置
平成7年 (1995年)	・第4回世界女性会議NGOフォーラム派遣事業の実施(1名) ・女性センター改修工事に伴い、「松戸市女性センターゆうまつど」としてリニューアルオープン ・女性のこころの相談事業開始	・「育児・介護休業法」成立 ・第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択

	松戸市	国連・国の動き
平成8年 (1996年)	・情報相談員事業(レファレンス)開始	・「男女共同参画ビジョン」(男女共同参画審議会答申) ・「男女共同参画2000年プラン」策定
平成10年 (1998年)	・松戸市男女共同参画プラン策定 ・ゆうまつどフェスタ開始 ・男女共同参画推進グループ制度開始	
平成11年 (1999年)	・「男女平等基本法の制定を求める意見書の提出について」市議会が可決し国へ提出	・「女子差別撤廃条約の選択議定書」採択 ・「男女共同参画社会基本法」成立、施行 ・「新エンゼルプラン」策定
平成12年 (2000年)	・「男女共同参画を推進する意見書の提出について」市議会で可決し国へ提出	・国連特別会議「女性2000年会議」(ニューヨーク) ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規制法」成立
平成13年 (2001年)		・内閣府「男女共同参画局」設置 ・「DV防止法」成立
平成14年 (2002年)		・「少子化対策プラスワン」決定
平成15年 (2003年)	・男女共同参画プラン第2次実施計画策定	・「次世代法」成立 ・「少子化社会対策基本法」成立
平成16年 (2004年)	・女性センター改修オープン ・子育てサロン室設置 ・女性しごとサポート事業開始	・「DV防止法」改正 ・「育児・介護休業法」改正
平成17年 (2005年)		・「北京+10ハイレベル会合」開催(ニューヨーク) ・「第2次男女共同参画基本計画」策定
平成18年 (2006年)	・おやこDE広場ゆうまつど運営開始	
平成19年 (2007年)		・「DV防止法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
平成20年 (2008年)	・男女共同参画プラン第3次実施計画策定 ・協働事業制度開始	・「次世代法」改正
平成22年 (2010年)		・「北京+15」開催(ニューヨーク) ・「第3次男女共同参画基本計画」策定 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定
平成23年 (2011年)		・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)発足
平成24年 (2012年)		・「第56回国連婦人の地位委員会」開催(ニューヨーク)
平成25年 (2013年)	・男女共同参画課設置 ・男女共同参画プラン第4次実施計画策定	・「ストーカー規制法」改正 ・「DV防止法」改正

	松戸市	国連・国の動き
平成26年 (2014年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」改定 ・「リベンジポルノ防止法」成立
平成27年 (2015年)	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども・子育て支援制度開始 ・生活困窮者自立支援制度開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・「北京+20」記念会合(第59回国連女性の地位委員会)開催(ニューヨーク) ・「女性活躍推進法」成立 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定 ・「子どもの貧困対策基本法」制定
平成28年 (2016年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」策定
平成29年 (2017年)	<ul style="list-style-type: none"> ・まつど女性就労・両立支援相談事業開始 ・男性のこころの相談事業開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「ストーカー規制法」改正
平成30年 (2018年)	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画プラン第5次実施計画策定 ・まつど女性就労・両立支援相談での起業相談を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ・「働き方改革一括法」公布・一部施行
平成31年 /令和元年 (2019年)	<ul style="list-style-type: none"> ・まつど女性就労・両立支援相談の実施日を拡大(週2日→週3日) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」の一部改正 ・「育児・介護休業法」の改正
令和2年 (2020年)	<ul style="list-style-type: none"> ・まつど女性就労・両立支援相談でのオンライン相談を開始 ・講座・講演会のオンライン開催開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ」策定 ・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」策定 ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定
令和3年 (2021年)	<ul style="list-style-type: none"> ・施設名称を「男女共同参画センター」に変更 ・まつど女性就労・両立支援相談での夜間相談を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の改正 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正
令和4年 (2022年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「第66回国連女性の地位委員会」開催(ニューヨーク) ・「女性デジタル人材育成プラン」決定

6 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日 法律第七十八号)
改正 平成一一年七月一六日 法律第一〇二号
同 一一年一二月二二日 同第一六〇号

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務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

附 則（平成十一年七月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。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

一 略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

7 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)
改正 平成二九年三月三十一日法律第一四号
令和元年六月五日同第二四号
同四年三月三十一日同第一二号
同四年六月一七日同第六八号

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(第二十二條—第二十九條)
- 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て、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

- 第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。
- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

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

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条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。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であつて、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つ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つて、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業

主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は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。

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。

(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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

- 第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
 - 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
 - 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該

事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役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

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があ

ると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（平成二九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、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、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。

8 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

(平成十三年四月十三日 法律第三十一号)
改正 平成一六年六月二日 法律第六四号
同 一九年七月一日 同第一一三号
同 二五年七月三日 同第七二号
同 二六年四月二三日 同第二八号
令和元年六月二六日 同第四六号
同 四年五月二五日 同第五二号
同 四年六月一七日 同第六八号

目次

前文
第一章 総則(第一条・第二条)
第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等(第二条の二・第二条の三)
第二章 配偶者暴力相談支援センター等(第三条―第五条)
第三章 被害者の保護(第六条―第九条の二)
第四章 保護命令(第十条―第二十二条)
第五章 雑則(第二十三条―第二十八条)
第五章の二 補則(第二十八条の二)
第六章 罰則(第二十九条・第三十条)
附則

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

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

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

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

(定義)

- 第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。
- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第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 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

- 第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。
- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
 - 3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。
 - 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
 - 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
 - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶

者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心^{しゆう}を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限る、することができる。

(管轄裁判所)

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
 - 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

- 第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。
- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
 - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時にける事情
 - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情
 - 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情
 - 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
 - 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

- 第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
 - 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
 - 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
 - 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にとっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前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、次の各号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 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中

「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者(第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項(第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(次項において「旧法」という。)第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(以下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則（平成一九年七月一一日法律第一一三号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則（平成二五年七月三日法律第七二号）抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七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 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定
平成二十六年十月一日

附 則（令和元年六月二六日法律第四六号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和二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 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討等）

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則（令和四年五月二五日法律第五二号）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 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

（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。