

第4次えびの市男女共同参画基本計画

えがおが交わり続けるまち

霧島山の
めぐみ めぐる
えびの

山と水、米と肉。温泉と四季のまち。

令和6年3月

えびの市

はじめに

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」いわゆる「女子差別撤廃条約」が昭和 54 (1979)年に採択されて以降、男女共同参画は国際的な協調の下に進められてきました。日本においても、この条約を踏まえ、事実上の平等を目指す包括法として平成 11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、この基本法に基づき策定された国の「男女共同参画基本計画」により、男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められてきました。しかしながら、日本における男女共同参画への取組については、最新の世界経済フォーラムが各国の男女間の格差を数値化しランク付けする最新の「ジェンダー・ギャップ指数」が156か国中120位となるなど、明らかに世界に遅れをとっているのが現状です。

本市においても、平成 16(2004)年の「えびの市男女共同参画プラン」策定以降、第3次までの男女共同参画基本計画策定や、平成 21(2009)年制定の「えびの市男女共同参画推進条例」などに基づき、着実に男女共同参画社会の形成に向けた取組を進めてきました。

本市のこれまでの取組に関しては、平成 18(2006)年の「女性相談所の開設」など市独自の施策展開を含め、市内外から評価を得るなど一定の成果が見られる一方、個々の分野や場面においては依然として男女の不平等感や固定的な性別役割分担意識が根強く存在しており、目指す男女共同参画社会の実現には課題も多く残っている状況です。

また、人口減少・少子高齢化社会の進行が本格化し、さらには SNS の普及や生成 AI の誕生・発達など、社会のあらゆる場面でのデジタル化が加速度的に進む中で、新たな課題も生じてきている状況があります。

このような中、国際的な持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)が平成 27(2015)年の国連サミットで採択され、持続可能な世界を実現するための 17 のゴールの中に、「ゴール 5:ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメント」が掲げられています。さらに、この「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」は、17 のゴールの一つとしてだけでなく、「SDGsの全ての目標とターゲットにおける進展に極めて重要な貢献をするもの」として「SDGs全体の目標」ともされています。

国においても、男女共同参画社会の実現を、今まさに取り組むべき喫緊の課題として捉え、関連法の整備や各種制度、施策の推進など、その取組は、これまでよりも一段高いステージに入ったと言えます。

このような国際社会や国の動向、本市を取り巻く社会経済情勢などを踏まえ、現行の第3次基本計画の計画期間後も引き続き男女共同参画社会の実現を目指すための計画として、「第4次えびの市男女共同参画基本計画」を策定しました。

計画策定に際し、熱意をもってご審議・ご意見等をいただきました「えびの市男女共同参画推進審議会」の皆様や計画策定支援アドバイザー様、市民意識調査等で貴重なご意見をお寄せいただいた市民の皆様に心から感謝申し上げます。

今後、この第 4 次基本計画に基づき、各種施策を総合的、計画的に推進してまいります。持続可能なえびの市づくりには欠かせない男女共同参画社会の実現には、行政だけではなく、市民、地域、事業者、団体、関係機関等、全市民的な連携や協働が重要かつ必要となります。

今後とも、皆様のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

令和6年3月

えびの市長 村岡隆明

目次

第1章 計画の基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格	2
3 基本理念	3
4 計画が目指す男女共同参画社会の姿	4
5 計画の期間	4
第2章 計画策定の背景	5
1 社会経済情勢の変化	5
2 法律・制度等国の主な動き	14
3 本計画の策定に当たって踏まえた事項	16
第3章 計画の内容	21
1 施策の体系	21
2 施策の内容	22
重点目標1 男女共同参画社会の形成に向けた、固定的な性別役割分担意識に基づく 制度・慣行の見直し、教育・学習の推進	22
重点目標2 誰もが「個人の能力発揮」が可能であり、多様で柔軟な働き方ができる 就業環境の整備（えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画Ⅰ）	32
重点目標3 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大 （えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画Ⅱ）	45
重点目標4 男女の人権を侵害するあらゆる形態の暴力の根絶 （えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画）	54
重点目標5 「すべての人の人権の尊重」を踏まえる健康支援	63
重点目標6 男女共同参画の視点に立った、生活上の困難をかかえる一人ひとりが安心 して暮らすことができる環境の整備	69
重点目標7 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進	78
第4章 計画の推進	81
1 推進体制の充実	81
2 推進体制図（イメージ）	82
別表 計画が目指す数値目標	83
<参考資料>	85
◎用語解説	86
◎第4次えびの市男女共同参画基本計画（策定）について（諮問・答申）	90
◎第4次えびの市男女共同参画基本計画策定の取組経過	98
◎女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	99
◎男女共同参画社会基本法	107
◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	112
◎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	122
◎政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	138
◎えびの市男女共同参画推進条例	140
◎えびの市におけるあらゆる差別をなくし人権を守る条例	144
◎男女共同参画に関する国内外の動き	145

計画書中「※」の付いた用語は、当該用語の掲載ページ付近に用語解説を掲載しています。
「小さい○番号（①②③・・・）」の付いた用語は、巻末の参考資料中に用語解説を掲載しています。
両方が付いた用語は、当該用語の掲載ページ付近及び巻末参考資料中に用語解説を掲載しています。

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会^①の形成に向けた取組は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約^②」等に基づく国際社会における動きと連動して進められてきました。

国においては、平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法^③」が公布・施行され、平成12（2000）年2月に、同法に基づく男女共同参画社会の形成に係る初めての法定計画である「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後、5年ごとの改訂を経て令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、これらの計画に基づく取組が推進されてきたところです。

本市においては、平成16（2004）年に「えびの市男女共同参画プラン」を策定以降、平成21（2009）年に制定した「えびの市男女共同参画推進条例^④」に基づく「第2次男女共同参画基本計画」（平成26（2014）年）、「第3次男女共同参画基本計画」（平成31（2019）年）（以下「第3次基本計画」という。）を策定し、男女共同参画社会の形成に係る取組を進めるとともに、平成27（2015）年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律^⑤」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく「えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」を「第3次基本計画」に併せて策定し、男女共同参画と女性活躍に関する施策の一体的な推進を図ってきました。

その間、「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^⑥」（以下「配偶者暴力防止法」という。）の制定（平成13（2001）年）に伴い、平成17（2005）年に「えびの市DV被害者支援連絡会議」を設置、翌年の平成18（2006）年には「えびの市女性相談所」を開設し、市関係課・関係機関等との連携を図り配偶者等からの暴力^⑦に関する相談・支援の充実を図るための体制整備を進めるとともに、平成31（2019）年に「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」を策定、令和4（2022）年4月には配偶者等からの暴力の被害者のより一層の安全確保に向けて「えびの市配偶者からの暴力被害者緊急一時避難支援事業実施要綱」を施行し、男女共同参画社会の形成を阻害する重大な課題である配偶者等からの暴力に関する取組に注力してきました。

また、平成30（2018）年3月に施行した「えびの市におけるあらゆる差別をなくし人権を守る条例」と、すべての人の人権の尊重を基盤とする「えびの市男女共同参画推進条例」の理念に基づき、性的指向・性自認^⑧に関することを理由とする偏見や差別によって生きづらさを抱えている人の不安を軽減できるよう、令和3（2021）年12月1日に「えびの市パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

このような取組の一方で、令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性被害の増加と深刻化、女性の所得・雇用への大きな影響等は、改めて男女共同参画の重要性を認識させることになりました。

本市においても、令和4（2022）年度に実施した「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）によると、これまでの取組や、近年のジェンダー平等（男女共同参画）に関する社会的関心の高まりの中で、固定的な性別役割分担意識や女性の就業に関する意

識等、男女共同参画に関する意識は顕著に好転している一方、職場での処遇などあらゆる分野における実態が反映される「男女平等感」について、「社会全体」で「平等である」と回答した人の割合が2割に満たないなど、意識と実態の差異がみられます。

こういった現状は、人生100年時代を迎えて今後さらに働き方や暮らし方、家族の姿などが多様化していくことが予測される中、市民一人ひとりの多様な選択による自己実現のみならず、本市の多様性に富んだ社会経済の活力にも影響を及ぼすとともに、本格化する人口減少への対応が求められる地方創生^⑨の観点においても重要な課題です。

また、男女共同参画社会の形成に向けて取組を進めることは、性別にかかわらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認に関すること等も含め、すべての人の人権が尊重され「誰一人取り残さない」持続可能な社会の形成にもつながります。

これらのことを踏まえ、本市における男女共同参画社会の形成に向けた新たな段階への取組を推進するため、中長期的な展望に立つ政策全体の枠組と、その方向性及び取組内容を示す「第4次えびの市男女共同参画基本計画」を策定します。

2 計画の性格

- (1) 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づく法定計画です。
- (2) 本計画は、「えびの市男女共同参画推進条例」第9条の規定に基づき策定す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進めるための基本的な計画です。
- (3) 本計画は、重点目標2・3を「女性活躍推進法」第6条第2項の規定に基づく市町村推進計画「えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」とし、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策と一体的に推進します。
- (4) 本計画は、重点目標4を「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項の規定に基づく市町村基本計画「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」とし、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する施策と一体的に推進します。
- (5) 本計画は、「第6次えびの市総合計画」との整合性を図り、男女共同参画社会の形成は持続可能な社会の形成につながり、人口減少・少子高齢化を前提とする地方創生においても重要であることから、あらゆる政策分野の全庁的施策に「男女共同参画の視点[※]」を考慮し、国際的協調による「ジェンダー主流化^{⑩※}」に取り組む計画です。

※「男女共同参画の視点」：基本的に「えびの市男女共同参画推進条例」の基本理念第3条第1項から第6項までの視点や観点を指す。

※「ジェンダー主流化」：あらゆる分野でのジェンダー平等（男女共同参画）を達成するために、全ての政策、施策及び事業の策定、調査、実施、評価等あらゆる段階において女性と男性への異なる影響を考慮するプロセス

3 基本理念

本計画は、「えびの市男女共同参画推進条例」第3条第1項から第6項までの基本理念に基づき策定します。

「すべての人の人権の尊重」

男女共同参画の推進は、すべての人の個人としての尊厳が重んぜられること、性別による差別的取扱いを受けないこと、個人としての能力を発揮する機会が確保されること等、すべての人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」

男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく制度又は慣行が、すべての人の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されなければならない。

「政策・方針の立案及び決定等への共同参画」

男女共同参画の推進は、すべての人が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定等に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。

「社会のあらゆる分野での教育及び学習機会の確保」

男女共同参画の推進は、社会のあらゆる分野において、教育及び学習の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。

「性の尊重に基づく健康への配慮」

男女共同参画の推進に当たっては、すべての人が、それぞれの性に関する身体的特徴についての理解を深め、妊娠・出産その他の性と生殖に関する事項について、自らの意思が尊重された上で、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されなければならない。

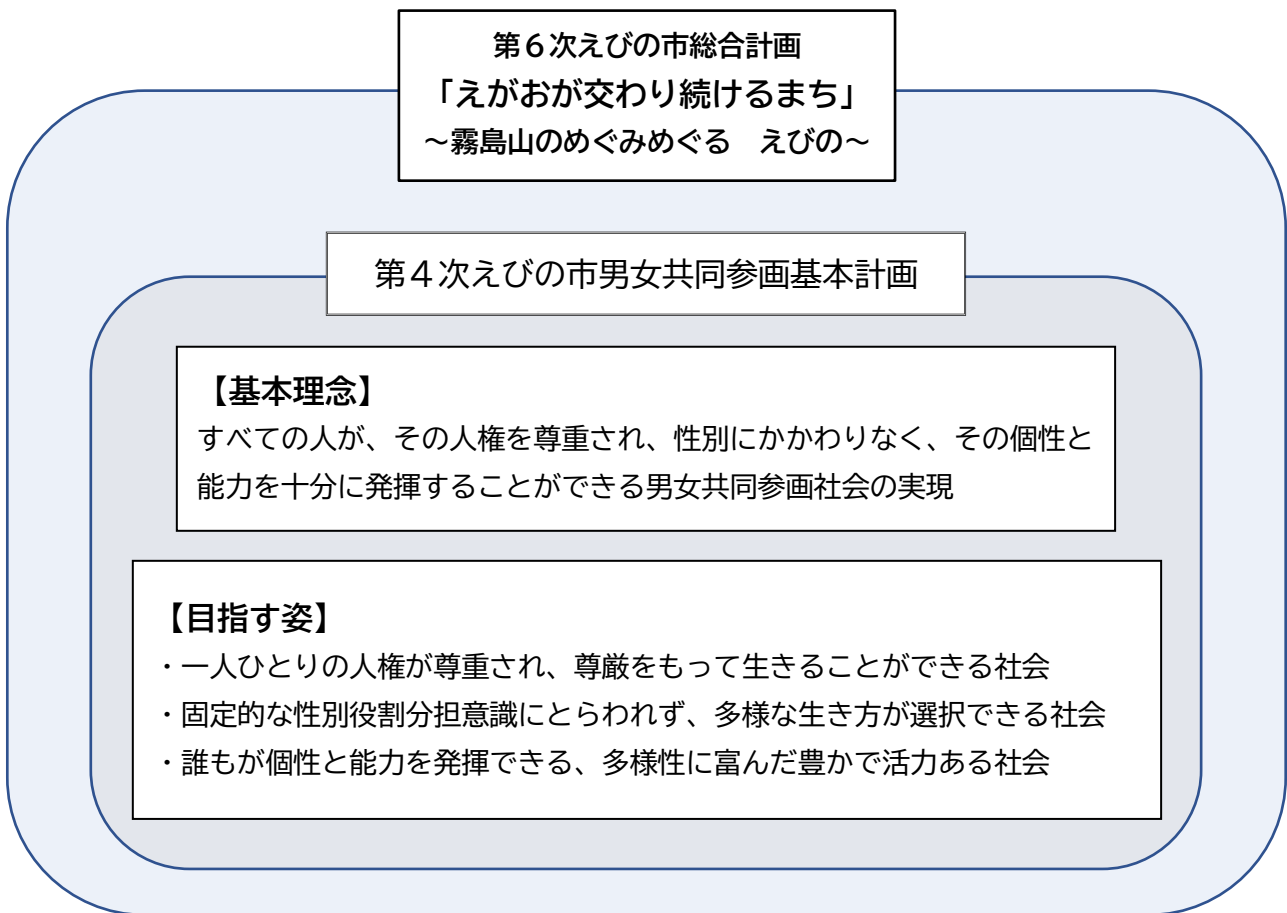
「国際理解及び国際協力」

男女共同参画の推進に当たっては、国際理解及び国際協力の理念の下に行われるよう配慮されなければならない。

4 計画が目指す男女共同参画社会の姿

本計画においては、第3次基本計画における「基本目標」を「計画が目指す男女共同参画社会の姿（下記【目指す姿】）」とし、計画の体系としての位置づけをより明確にすることとします。

その上で、本計画をあらゆる政策分野において考慮することで、男女共同参画社会の形成を促進し、そのことが第6次えびの市総合計画が目指す市の将来像の実現につながるものです。



5 計画の期間

本計画の期間は、令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5年間とします。

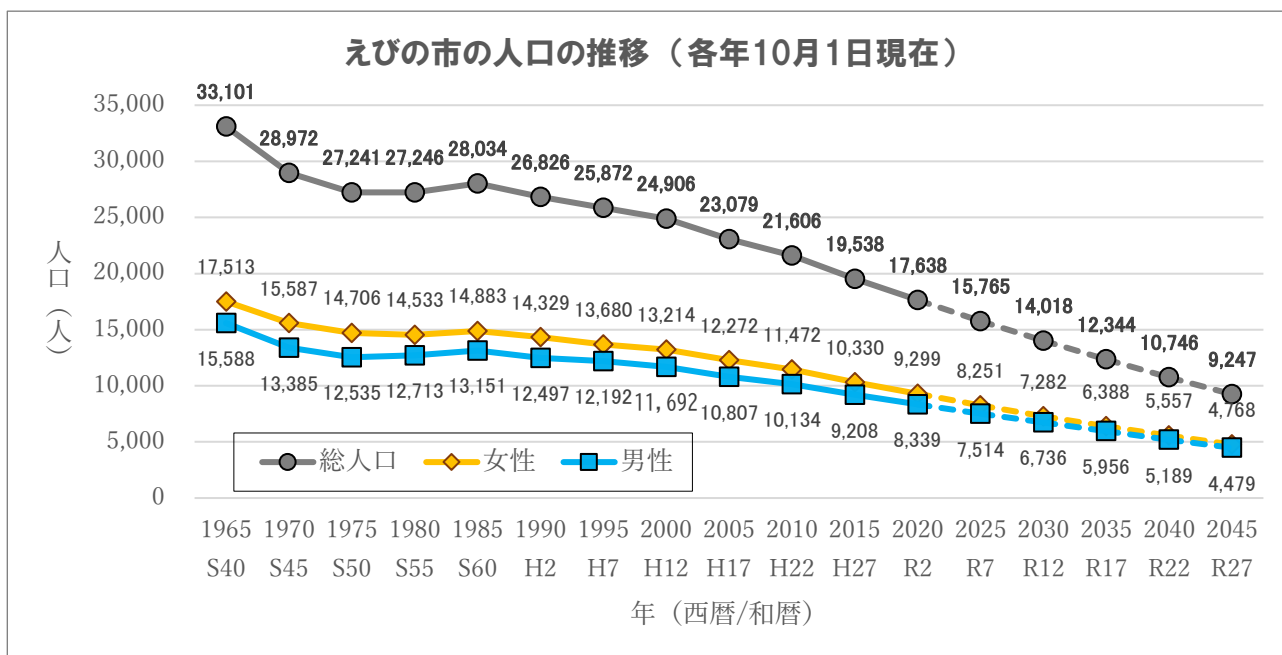
第2章 計画策定の背景

1 社会経済情勢の変化

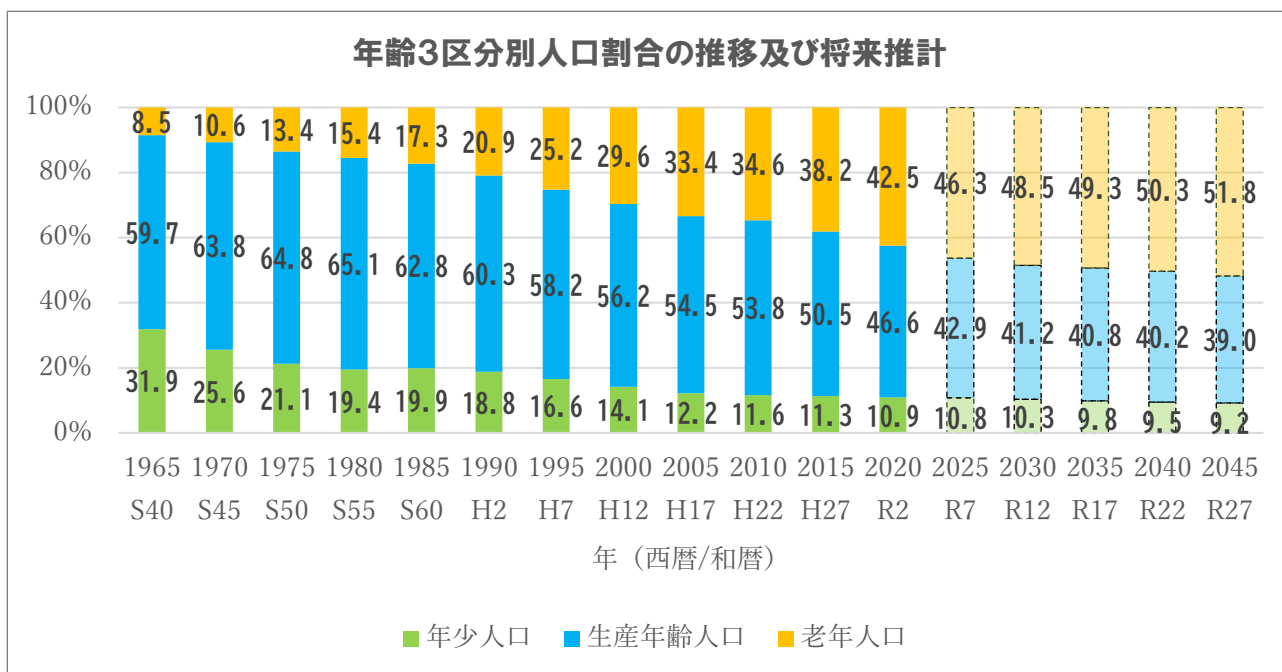
(1) 人口減少の本格化・少子高齢化の進行と労働力の減少

・本市の総人口は、昭和60（1985）年以降減少に転じ、令和2（2020）年には17,638人になっており、今後も人口減少は加速的に進行することが予測されています。

（令和5（2023）年9月1日現在 16,508人～女性 8,708人・男性 7,800人）



資料：令和2年までは総務省「国勢調査」。令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（H30 推計）



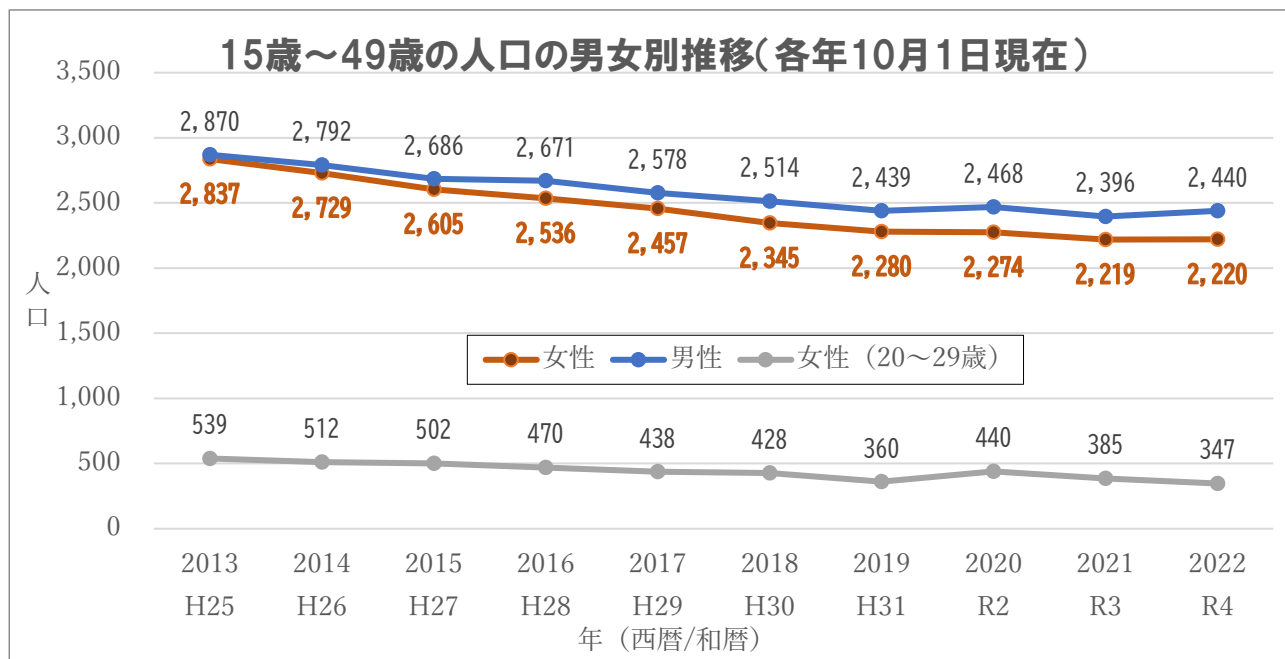
資料：令和2年までは総務省「国勢調査」。令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（H30 推計）

- ・総人口に占める年齢3区分別人口の割合は、令和2（2020）年現在、年少人口（0～14歳）10.9%、生産年齢人口（15～64歳）46.6%、老年人口（65歳以上）42.5%となっており、宮崎県や近隣市に比べても顕著にみられる高齢化と生産年齢人口の減少の進行の状況から、近い将来、老年人口が生産年齢人口を上回ることも推察されます。

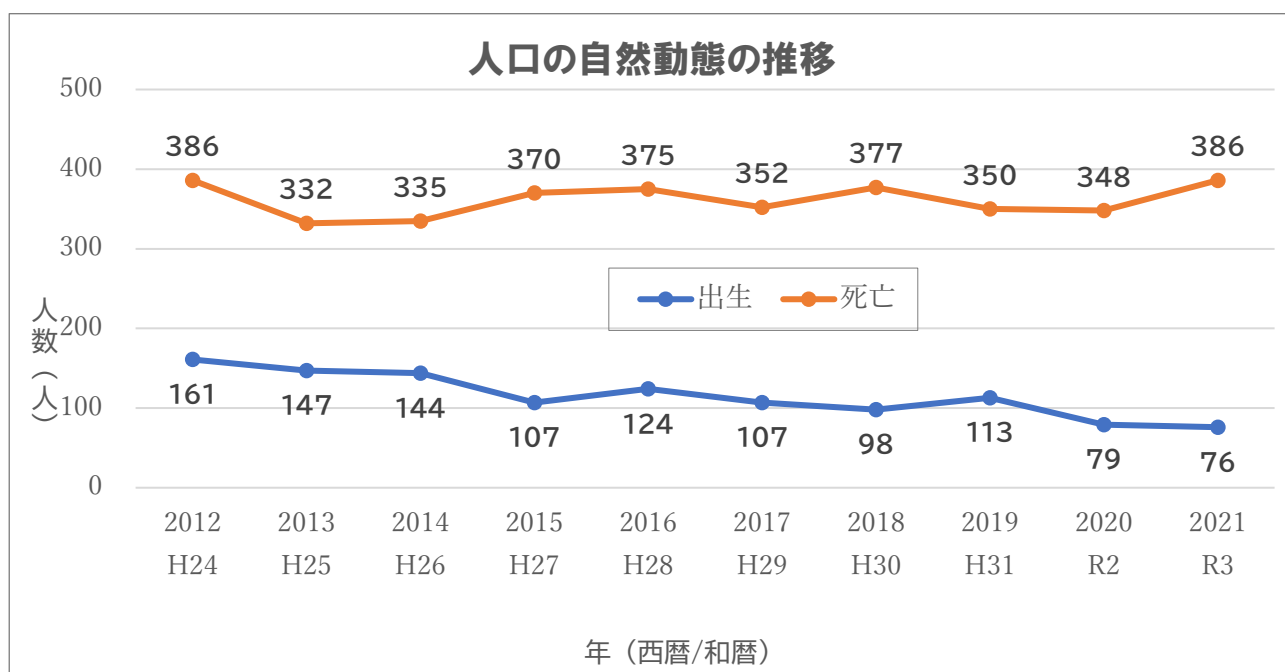
（令和4（2022）年10月1日現在、高齢化率43.5%・75歳以上高齢化率23.1%）

- ・本市においては、近年15～49歳の女性人口が減少傾向にあり、特に20～24歳及び25～29歳の女性人口が大きく減少しています。このような女性人口の動向の影響もあり、本市の合計特殊出生率は全国的に高い水準にある一方、出生数は減少が続いています。

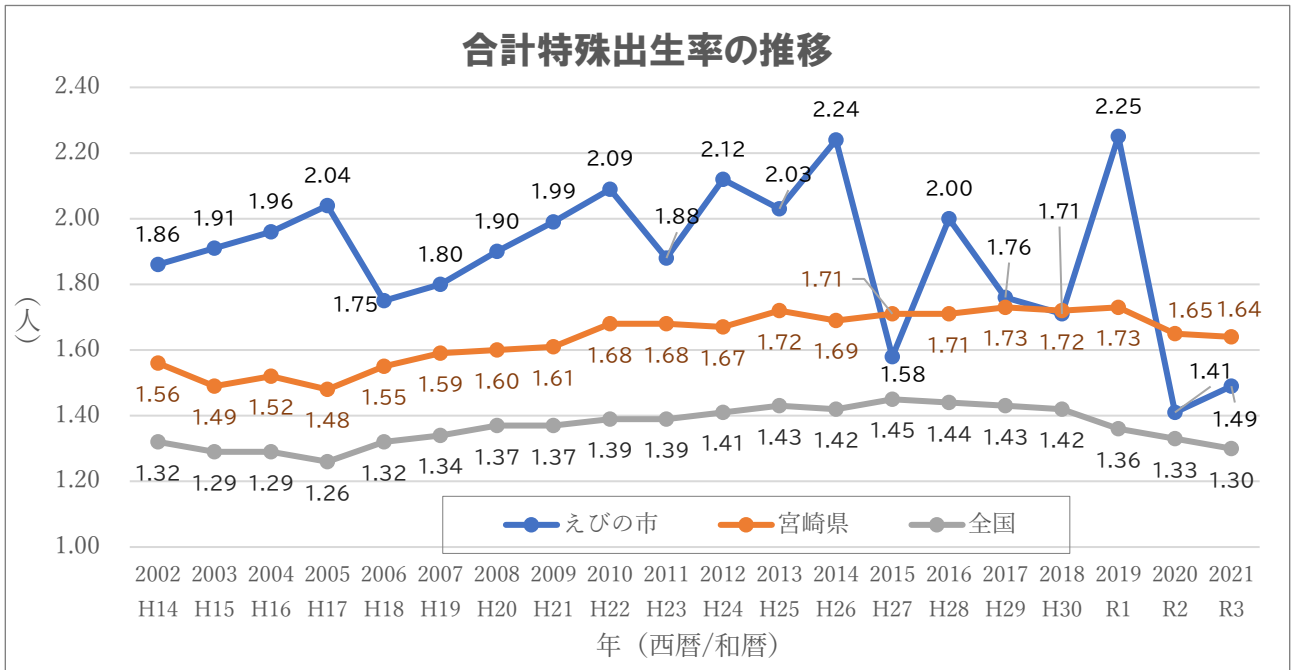
（合計特殊出生率～2.25（令和元（2019）年） 出生数～令和元（2019）年113人・令和4（2022）年74人）



資料：総務省「国勢調査」、宮崎県「統計資料」



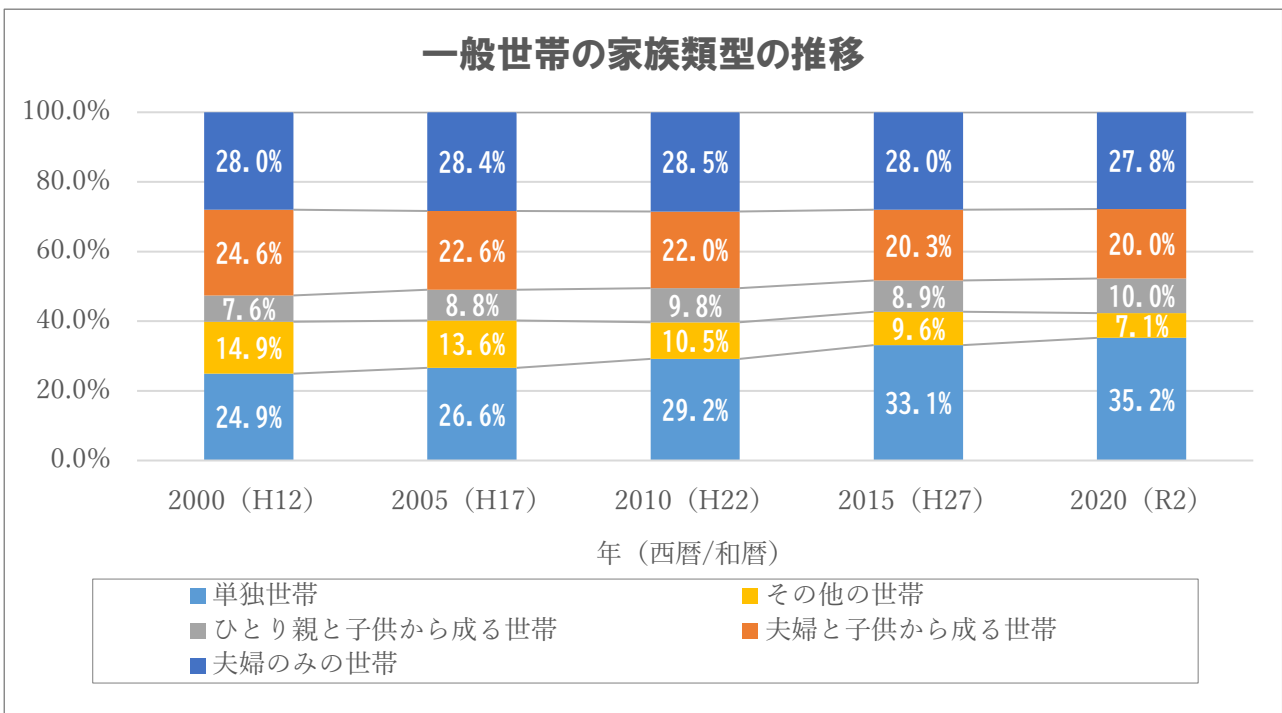
資料：総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態調査」



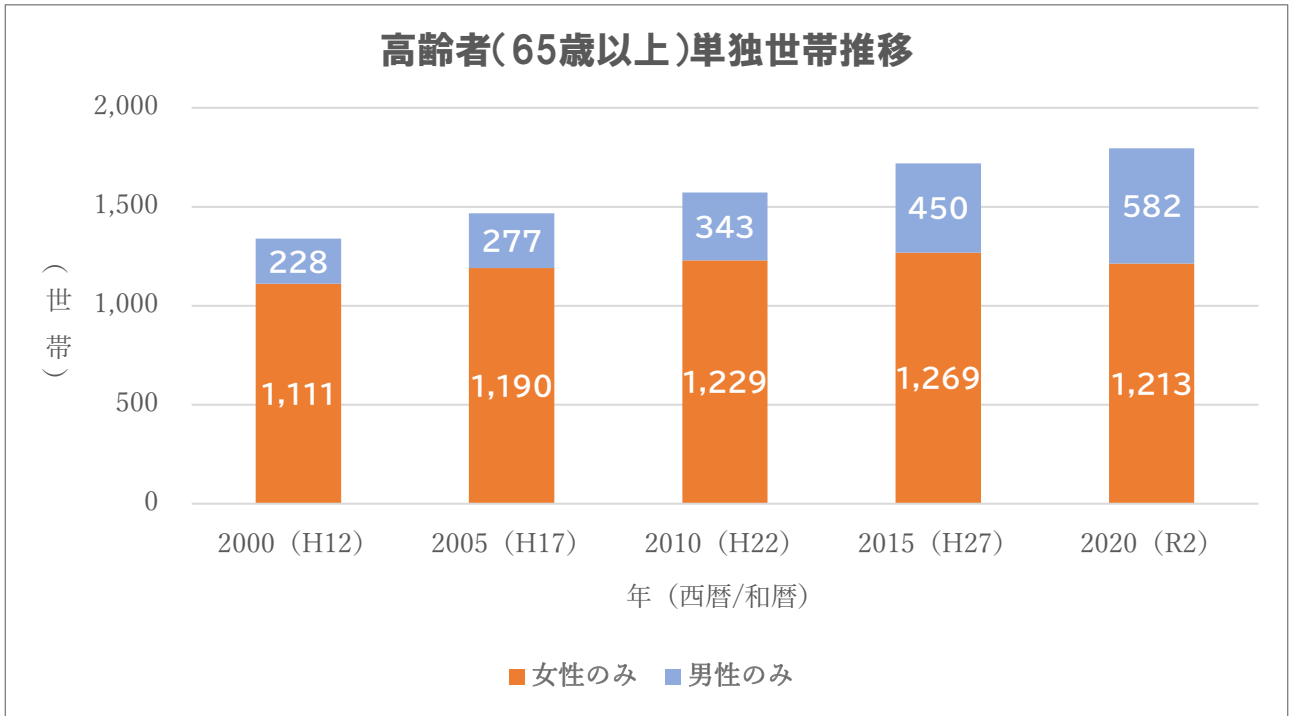
資料：厚生労働省「人口動態統計」数値を用いて市で算出

(2) 家族形態の多様化

- 本市における世帯類型別の構成割合の推移をみると、「単独世帯」が増加する一方、「夫婦と子どもから成る世帯」は減少を続けています。中でも、65歳以上の高齢単独世帯の増加は著しく、女性単独世帯の割合が男性単独世帯を大きく上回っています。



資料：総務省「国勢調査」



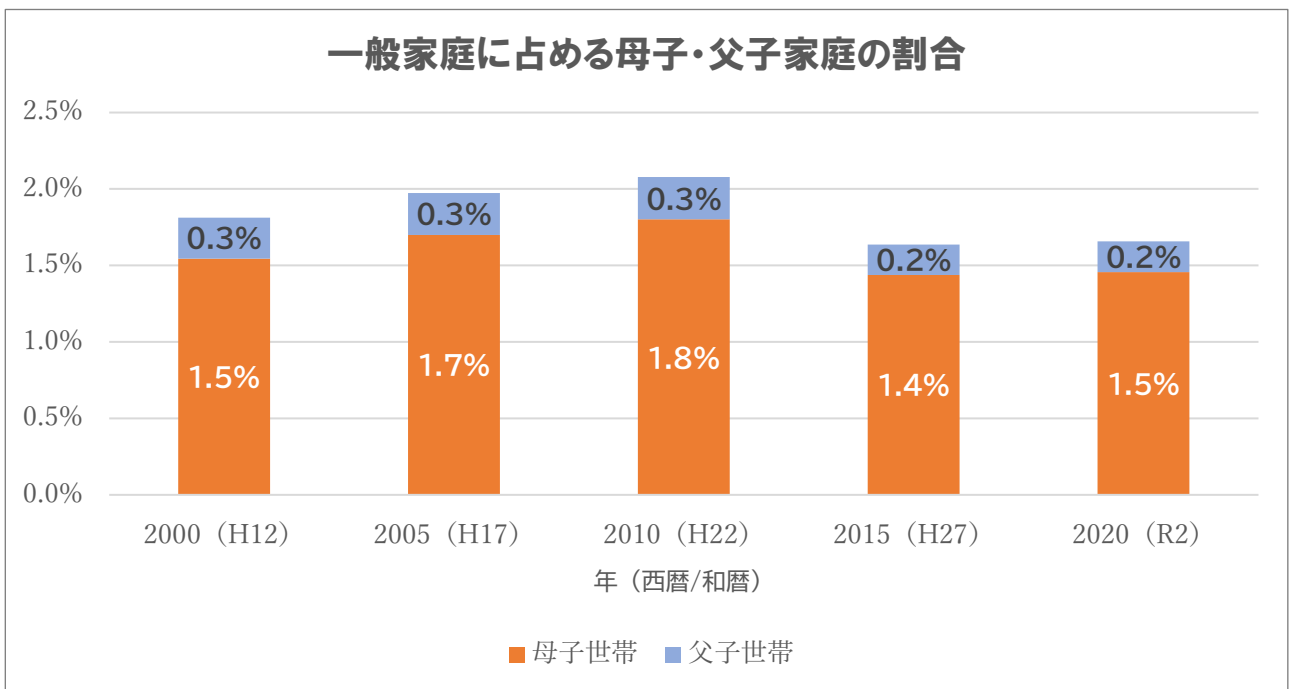
資料：総務省「国勢調査」

- ・核家族化や高齢化の進行にあわせて「単独世帯」増加の要因とされる未婚率は、近年全国的に高い水準で推移しており、今後さらに未婚・単独世帯は増加していくことが予測されています。

(50歳時未婚率の推移(全国) 昭和45(1970)年～女性3.3%・男性1.7%→

平成27(2015)年～女性14.1%・男性23.4%)

- ・本市における世帯に占める母子世帯の割合は父子世帯より高く、母子世帯の割合はほぼ横ばいで推移しています。



資料：総務省「国勢調査」

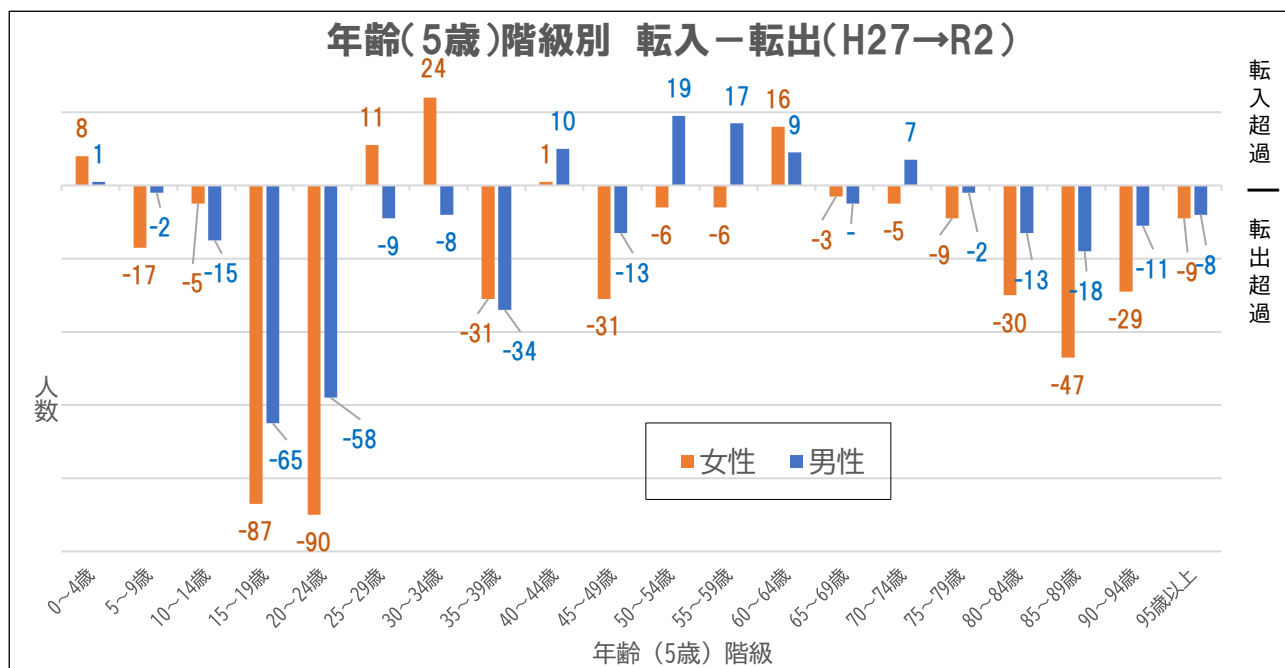
(3) 若年女性を中心とした大都市圏への転入超過

- 近年、全国的に若い女性の大都市圏への転入超過が増大しています。国の第5次男女共同参画基本計画によると、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた目的や理由として、進学や就職によることにあわせて「地元や親元を離れたかったから」ということが挙げられています。その要因として、地域社会に依然として根強く存在する固定的な性別役割分担意識や性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）^{⑩※}による制度や慣行の影響が示されており、特に、男女を問わず均等な処遇により能力が発揮でき、キャリア形成を通して経済的自立を希望する女性にとって働きやすさと働きがいのある就労環境の整備が進んでいないことが考えられます。

※「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」:

誰もが潜在的にも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。（国第5次男女共同参画基本計画）

- 一方、地方の価値や魅力への社会的関心の高まりやテレワークの定着などにより都市圏と地方での二拠点生活等様々な形での都市圏からの地方への人の流れの動きもみられます。
- 本市における転出・転入の状況は、特に10歳代後半から20歳代前半において転出が転入を大きく上回っており、この年代の転出超過の状況は、全国的な傾向と同様に男性より女性に顕著にみられます。



資料：総務省「国勢調査」

(4) 就業構造の変化

- 国の第5次男女共同参画基本計画によると、平成27(2015)年から令和元(2019)年までの間に生産年齢人口が減少する中で、女性が就業を継続する割合は近年5割を超えて大きく上昇しており、いわゆるM字カーブ問題は解消に向かっています。
- 一方、この間に増加した女性の就業者には、パートや派遣社員等の非正規雇用従事者が約125万人含まれており、令和2(2020)年における非正規雇用労働者の女性の割合は54.4%(男性

22.2%)となっており、令和3(2021)年における女性の年齢階級別正規雇用比率は25~29歳をピークに低下しています。

- ・総務省「労働力調査」によると、令和3(2021)年における非労働力人口2,636万人のうち、就業希望者(就職を希望しながら求職していない者)の女性は171万人※おり女性の労働力率53.8%に対して潜在的労働力率※は56.8%となっています。

※求職していない理由：「適当な仕事がありそうにない」34.5%・「出産・育児のため」25.0%
※潜在的労働力率：労働力人口+非労働力人口のうち就業希望者÷総人口×100

- ・令和2(2020)年の国勢調査によると、本市の就業者数は8,641人(女性3,993人・男性4,648人)となっており、近年男女とも就業者数は減少傾向にある中、平成17(2005)年の国勢調査と比べて、就業者数に占める女性の割合は高くなっています。
- ・年齢階級別の労働力率の推移をみると、平成17(2005)年以降、結婚や出産を機に就業を中断する傾向にある30歳代において顕著に上昇しており、本市においても、全国的な傾向と同様にM字カーブ問題は解消に向かっていきます。
- ・平成29(2017)年の就業構造基本調査(総務省)によると、宮崎県の雇用における「パート・アルバイト等」の非正規雇用者の構成比は、女性50.2%、男性19.4%となっており、大きな男女間格差がみられます。
- ・男女の雇用者(20~59歳)の「正規の職員・従業員」の構成比をみると、各年齢階級において男性では70~80%超となっている一方、女性では40~50%超の状況ですが、女性の年齢階級別正規雇用比率は、20~29歳をピークに低下しています。
(宮崎県/女性の年齢階級別正規雇用比率：15~19歳39.3%、20~29歳59.6%、30~39歳54.8%、40~49歳47.5%、50~59歳43.4%)
(平成29年「就業構造基本調査」(総務省)~宮崎県「男女、年齢階級、雇用形態別雇用者の構成比」)

(5)新型コロナウイルス感染症の感染拡大による女性への影響

- ・1回目の緊急事態宣言が発出された令和2(2020)年には、前月に比べて男女とも大幅に就業者数が減少※、特に女性の減少幅は大きく、失業・休業・労働時間の急減等による女性の雇用・所得への大きな影響がみられました。
その背景として、コロナ禍で大きな打撃を受けた飲食・宿泊業等の雇用者には女性が多いこと、飲食・宿泊業等には非正規雇用労働者が多く、その多くは女性であることが考えられます。
- ・令和2(2020)年度の全国の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は過去最多の129,491件、女性の自殺者数も前年令和元(2019)年10月同月比で約8割増となっています。

(内閣府令和5年版「男女共同参画白書」)

- ・コロナ下の外出自粛や休業等による生活不安・ストレスの影響に、改めて、女性をめぐる様々な課題が顕在化した一方で、テレワーク[※]や在宅勤務によって多様な働き方の可能性が開かれたことは、女性の働きやすさや男性の家事・育児への参加を促す契機としても捉えられています。

※「就業者数が減少」：女性の就業者数は、令和2（2020）年4月で対前月比70万人減少（2,996万人→2,926万人）、男性は37万人減少（3,736万人→3,699万人）。女性の雇用者数は74万人減少（2,744万人→2,670万人）、男性は32万人減少（3,310万人→3,278万人）（第5次男女共同参画基本計画～「労働力調査（基本集計）（総務省）」）

※「テレワーク」：ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方

(6) デジタル技術の進展

- ・近年の目覚ましい技術革新は、これまでにないスピードで進んでおり、すでに人々の生活に浸透しているデジタル技術は、今後さらに企業、自治体等におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）[※]の推進により新たなサービスモデルが創造され、人々の暮らしや社会のあり方に変革をもたらすことが予測されます。
- ・性別を問わず、デジタル人材の育成が急務とされる中、大学等で理工系分野を専攻する学生や研究者の状況など科学・工学・数学やデジタル・テクノロジー分野におけるジェンダー・ギャップの解消は、経済成長を促す社会的課題として取組への気運が高まっています。

※DX（デジタルトランスフォーメーション）：デジタル技術を駆使して作業の一部にとどまらず、社会や暮らし全体が便利になるよう変革していく取組

(7)ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

- ・ジェンダー平等の実現は、「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ^{⑩*}」に含まれる SDGs（持続可能な開発のための国際目標）の 5 番目の目標に掲げられています。また、アジェンダの前文においては、持続可能な社会の形成に向けた目的として「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の子のエンパワーメント^{⑪*}を目指す」ということが示されており、ジェンダー平等の実現に向けた加速的な取組が世界各国で展開されています。

※「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」(持続可能な開発目標 SDGs)：

平成 27 (2015) 年 9 月に国連で採択された、平成 28 (2016) 年～令和 12 (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の子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死活的に重要な貢献をするものとされている。(国第 5 次男女共同参画基本計画)

※「エンパワーメント」：

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること

※「ジェンダー」：

「社会的・文化的につくられた性別」のこと。詳しくは 17 ページ、巻末の用語解説を参照。

- ・男女共同参画社会基本法（基本理念）第 7 条では「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」と規定されており、我が国でも SDGs の実施指針において「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



ジェンダー・ギャップ指数 2023 年

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値／男性の数値）を示しており、0 が完全不平等、1 が完全平等。

日本は 146 カ国中 125 位

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

経済参画 123 位 0.561

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比・管理的職業従事者の男女比・専門・技術者の男女比

政治参画 138 位 0.057

- ・国会議員の男女比・閣僚の男女比
- ・最近 50 年における行政府の長の在任年数の男女比

教育 47 位 0.997

- ・識字率の男女比・初等就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 59 位 0.973

- ・出生時性比・健康寿命の男女比

- ・資料：世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」（2023）
- ・日本の数値がカウントされていない項目は、経済参画の専門・技術者の男女比の項目

2 法律・制度等国の主な動き

「第3次えびの市男女共同参画基本計画」策定以降

(1)「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の成立

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、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候補者の数について目標を定める等、自主的に努めることなどを定めた法律が、平成30（2018）年5月に公布・施行されました。

令和3（2021）年6月に一部改正され、政党等は、候補者の選定方法の改善やセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等への対策などにも取り組むよう努めることが規定され、国・地方公共団体には、政治分野における男女共同参画推進に関する必要な施策の策定などが義務づけられました。

(2)「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」(働き方改革関連法)の成立

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方が選択できる社会の実現に向けて、働き方改革を総合的に推進するための法律が、平成30（2018）年6月に成立しました。

時間外労働の上限規制の導入などによる長時間労働の是正、フレックスタイムの見直しなどによる多様で柔軟な働き方の実現、短時間・有期雇用労働者の待遇に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な格差の禁止など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を講ずることを内容とし、平成31（2019）年4月から順次施行されています。

(3)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)の改正

「女性活躍推進法等の一部を改正する法律等」が、令和元（2019）年5月に成立しました。一般事業主行動計画の策定義務の対象を従業員301人以上から101人以上に拡大することや、女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設などを内容とし、令和2（2020）年4月から順次施行されています。

また、令和4（2022）年度の制度改正により、従業員301人以上の事業主及び特定事業主を対象に、男女の賃金の差異についての情報公表が義務化されました。

(4)第5次男女共同参画基本計画の策定

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって顕在化した女性をめぐる諸課題など、社会経済情勢に伴う現状及び課題と、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させるための基本方針に基づき、令和2（2020）年12月に第5次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。

(5)「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児・介護休業法)及び雇用保険法の改正

出産・育児等による労働者の離職に対応し、希望に応じて男女ともに仕事と育児が両立できるようにするため、令和3(2021)年6月に育児・介護休業法が改正されました。出生時育児休業制度(産後パパ育休制度)の創設、育児休業を取得しやすい環境整備及び労働者に対する個別の周知、意向確認の措置の義務化、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置が定められ、令和4(2022)年4月から段階的に施行されています。

(6)「女性デジタル人材育成プラン」の決定

コロナ下で厳しい状況にある等女性の就業に資することを目的に、デジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援の具体策を盛り込んだ総合的な対策が、令和4(2022)年4月に男女共同参画会議で決定されました。

(7)「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」(AV出演被害防止・救済法)の成立

成人年齢が20歳から18歳に引き下げられた民法改正により、未成年が親の同意なく締結した契約を取り消すことができるという権利(未成年者取消権)の対象外となった若者がAV出演の契約を強要される被害が拡大する事態への懸念もあること等を踏まえ、AV出演者の心身や私生活に将来にわたり生じる取り返しのつかない重大な被害を防止し、また、現に被害を受けたAV出演者の救済を図るための法律が令和4(2022)年6月に成立、施行されました。

(8)「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(困難女性支援法)の成立

コロナ禍により顕在化した生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など女性をめぐる多様化、複雑化、複合化する課題に対応するため、困難な問題をかかえる女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、「孤独・孤立対策」といった視点を含む新たな支援の枠組を構築するための新法が令和4(2022)年4月に成立し、一部の規定を除き令和6(2024)年4月から施行されます。

目的・基本理念に「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点を明確に規定し、困難な問題をかかえる女性への支援に必要な施策を講じる国・地方公共団体の責務が明記されました。

(9)「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」(配偶者暴力防止法)の改正

「保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化」「基本方針・都道府県計画の記載事項の拡充」「関係機関等から構成される協議会の法定化」を柱とするDV防止法の一部を改正する法律が、令和5(2023)年5月に成立し、一部の規定を除き令和6(2024)年4月から施行されます。改正により、被害者への接近などを禁じる裁判所の「保護命令」の対象や期間が拡充され、現行の身体的な暴力を受けた人に加えて精神的な脅迫を受けて心的外傷後ストレス障害(PTSD)など被害が発生する恐れがある人の申し立ても可能になります。

3 本計画の策定に当たって踏まえた事項

本計画は、1社会経済情勢の変化、2法律・制度等国の主な動きとともに、以下の事項を踏まえて策定しています。

(1) 国の第5次男女共同参画基本計画における基本的な視点及び取り組むべき事項

- ①男女共同参画・女性活躍は、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・女性活躍の視点を確保し施策に反映する。また、若者世代を主体とした取組と連携し、持続可能な活力ある経済社会を次世代に引き継ぐことが重要である。
- ②指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%となるよう目指して取組を進める。さらにその水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。
- ③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。特に男女共同参画や女性活躍の視点を企業だけでなく家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要であり、その際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男女どちらかに不利に働かないよう、幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む。
- ④人生100年時代を見据え、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む。
- ⑤科学技術の発展に男女が寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む。
- ⑥女性をめぐる暴力の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する。
- ⑦多様な困難をかかえる女性等に対する細やかな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める。
- ⑧男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる。特に防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画を進める。
- ⑨地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センターとの連携を含む、様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する。

⑩①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要となる。

(2)「第3次えびの市男女共同参画基本計画」(2019年度～2023年度)の中間評価による本計画において改善に向けた取組が必要な課題

「第3次えびの市男女共同参画基本計画」(2019年度～2023年度)の進捗状況を年次毎に評価する年次評価の令和元(2019)年度から計画の中間年度にあたる令和3(2021)年度の集約、数値目標の達成状況、令和4(2022)年度に実施した本市の市民意識調査、その他関連分野の統計データ等により重点目標1～7の到達状況の中間評価を行い、本計画において改善に向けた取組が必要な課題を把握しました。

①「自分ごと」としての気づきから行動変容を促す新たな段階の啓発の展開

これまでの継続的な広報啓発の取組と、近年の男女共同参画・ジェンダー平等に関する社会的関心の高まりもあり、固定的な性別役割分担意識や女性の就業に関する意識等男女共同参画意識の好転がみられる一方、依然として家庭、職場、地域における男女の不平等感や格差は存在している。

このような意識と実態の差異を埋めるために、男女共同参画学習者層の広がりをつくる学習機会の拡充、男性も男女共同参画の当事者であり推進の担い手であることへの理解促進、県知事に委嘱された男女共同参画地域推進員との一層の連携・協働による市民の暮らしに身近な男女共同参画の推進、推進を担う人材の養成、ジェンダー^{⑭*}についての理解の浸透を図る学習内容の充実を図るなど、「自分ごと」としての気づきから行動変容を促す新たな段階の啓発の展開に取り組む。

※「ジェンダー」:「社会的・文化的につくられた性別」のこと。人間には生まれつきの性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」があり、このような男性・女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。(国第5次男女共同参画基本計画)

②女性の職業生活における活躍に関する取組の充実強化

女性活躍推進に係る法制度等に関する情報提供、学習機会の提供により事業所の取組への支援を行ったが、全体的な取組の広がりは見られない。一方、多くの事業所において人材の確保と定着は重要な経営課題であり、女性活躍に関する取組を必要とする事業所の潜在的ニーズがあること、女性の就業に関する状況等からキャリアアップを希望する女性の潜在的ニーズがあることも推察されるため、女性活躍推進の社会的・経済的な必要性(下記(ア)・(イ))についての広く市民の理解周知を図る広報啓発を推進する。また、経営者をはじめ事業所の理解促進、事業所の取組への支援の充実強化、女性活躍に関する事業所の取組状況と実態把握、キ

キャリアアップを希望する女性の潜在的ニーズに対応する学習機会の提供など、関係団体等との連携を図り、(ア)・(イ)の観点を踏まえる女性活躍推進に係る施策の充実強化に取り組む。

(ア) 女性活躍推進は、女性のみならず男性も含めて誰もが、働きやすさと働きがいのある職場づくりを通して、個人の幸福 (well-being) と事業所の生産性、付加価値の向上が図られ、ひいては本市における持続可能な経済活力につながる重要な課題である。

(イ) 本市においても全国的な傾向と同様、女性の「若者回復率、(10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数が占める割合)」が低い。その要因として女性が能力を十分に発揮できる雇用等就業環境の整備が進んでいないこと、地域社会における固定的な性別役割分担意識等ジェンダーの状況が挙げられており、本格的な人口減少への対応が求められる地方創生の観点においても重要な課題である。

③政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る取組の強化

審議会等においては、年次毎のフォローアップによる着実な進捗がみられる。

市民意識調査においても「女性の参画が少ない理由」として、「男性優位の組織運営」等が挙げられており、女性の参画を阻む固定的な性別役割分担意識^{⑤*}に基づく慣行が、依然として根強く存在している傾向がみられる。一方、地域課題が多様化、複雑化している中、地域等多くの分野で担い手、リーダーとなる人材の確保が課題となっており、それぞれの団体・組織等において、女性の参画拡大に向けた主体的な取組が促進されるよう、情報提供、相談等による支援の強化を図るとともに、市においても特定事業主行動計画に基づき、引き続き計画的に取り組む。

※「固定的な性別役割分担意識」：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。
(国第5次男女共同参画基本計画)

④被害の潜在化の防止に向けた、性別に起因する暴力についての正しい理解の浸透を図る、より一層、より身近な啓発活動の展開

「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」に基づき、女性相談所における相談から保護に至る関係課、関係機関との連携によるワンストップサービスの充実を図り、事案認知時の対応においても、被害者の尊厳の回復を念頭に個人情報保護、守秘義務の徹底に配慮し迅速、適切に行った。

一方、市民意識調査において、配偶者等から何らかの暴力を受けた経験がある人のうち約6割が「どこ(だれ)にも相談しなかった」としている。その理由として「自分にも悪いところが

あると思ったから」等が挙げられており、配偶者等の暴力に関する基本的な認識が、届けるべき人に十分に届いていない状況がみられる。

また、近年、SNSなどインターネット上のコミュニケーションツールを利用した暴力による被害の多様化、被害者の低年齢化が進んでいる。このようなことから、誰もが、被害者にも加害者にも傍観者にもならないために、より一層、より身近な啓発に取り組むとともに、関係機関等との連携を図り、特に潜在化し相談支援につながらない傾向にある子どもや若い世代、男性等への対応の充実に取り組む。

⑤性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）^⑥に関する理解の浸透を図る広報啓発の推進及び相談支援の充実

全体的に充実した取組を行ってきた健康支援において、子宮頸がん・乳がんの受診率が県の水準に比べて低い状況や、潜在化する傾向にある望まない妊娠、不妊、特定妊婦に関することなど妊娠・出産に関わる困難や不安、その後の人生に大きな影響を及ぼす思春期における人工妊娠中絶など引き続き注視し対応の充実を図る必要がある状況が心配される。これらの状況の背景には、固定的な性別役割分担意識や性差への偏見等ジェンダーの影響と、性に関する正しい知識や情報を入手できていないことや、性に関する女性の主体的な判断と行動が阻まれていることなどがあることを考慮し、「すべての人の人権の尊重」を踏まえる健康支援及び男女共同参画推進の基盤となる「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」に関する理解の浸透を図る広報啓発及び相談支援の充実に取り組む。

⑥貧困等複合的な困難に直面する女性等の包括的な支援における男女共同参画の視点を踏まえる取組の充実

様々な困難に直面している一人ひとりの多様な状況に応じて、関係課・関係機関・関係団体等との連携を図り、実態把握、早期認知、相談対応から個別具体の支援・援助に取り組み、特に男女共同参画社会の形成の促進に資する子育てや介護等と仕事の両立に困難をかかえている人の多様なニーズへの対応が図られた。

一方、男女共同参画の視点からの取組が要請される生活上の困難課題である若年女性、就労等による自立を必要とする母子家庭の母、単身高齢女性が直面する貧困について、「困難女性支援法」に係る動向を踏まえつつ、特に、潜在化する傾向にあり公的支援につなぐににくい、貧困等複合的な困難に直面する若年女性の実態把握から相談支援につなぐ取組の充実を図る。

また、性的指向・性自認に関すること、外国人であること、障がいがあることなどを理由とした偏見や差別的取り扱いによる社会的困難には、多様な性のあり方やジェンダーに関する偏見等が交差し、更に複合的な困難につながる場合もあるため、引き続き、人権、男女共同参画における啓発を推進するとともに、相談支援体制の充実を図り、多様性を尊重するより一層の環境整備に取り組む。

⑦地域コミュニティの運営や活動における男女共同参画の視点の浸透を図る取組の充実強化

自治会、まちづくり協議会等の運営・活動への支援を行う様々な取組により、地域における活動の活性化が図られた。一方、依然として自治会等地域活動における方針決定への女性の参

画は進んでおらず、固定的な性別役割分担意識に基づく運営・活動が行われている状況もみられる。このような状況は、災害発生時の避難所運営において、被災者の多様なニーズへの対応が行き届かないことにより被災による困難や不安を助長し、災害からの生活の再建、心身の回復、ひいてはまちの復興を遅らせることにつながることで、これまでの災害の経験に基づく全国の事例から確認されている。また、若い世代や単身者等の地域との関わりを希薄にし、多様な人の地域活動への参加の機会を阻む要因ともなる場合があり、コミュニティの持続可能性への影響が心配される。今後さらに「共助」の役割が期待される中、地域コミュニティにおける運営や活動に男女共同参画の視点の浸透を図り、女性をはじめ多様な住民ニーズに応える住民参加を基本とする地域づくりを進めるための支援の充実に取り組む。

(3)「えびの市男女共同参画推進審議会」答申～P91参照

第4次男女共同参画基本計画策定に当たって、「えびの市男女共同参画推進条例」第9条第2項に基づく市長からの諮問に応じ、当審議会において専門部会を設置し、審議会における審議を踏まえて検討し取りまとめられた意見・提案を、同条例第16条第2項第1号に基づき、審議会の総意として答申された。（令和5年11月6日）

第3章 計画の内容

1 施策の体系

男女共同参画社会の形成の促進

重点目標1 男女共同参画社会の形成に向けた、固定的な性別役割分担意識に基づく制度・慣行の見直し、教育・学習の推進

施策の方向1 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消を図る意識改革のための広報・啓発の推進

施策の方向2 学校教育における男女共同参画の推進

施策の方向3 家庭・地域における男女共同参画の推進

施策の方向4 男女共同参画社会の形成に影響を及ぼす場・機会を担う人の男女共同参画についての理解の浸透を図る取組の推進

施策の方向5 性の多様性の尊重

重点目標2 誰もが「個人の能力発揮」が可能であり、多様で柔軟な働き方ができる就業環境の整備(えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画I)

施策の方向1 事業所における男女共同参画・女性活躍に関する取組への支援

施策の方向2 誰もが、多様なライフステージに応じて、希望する仕事と生活の調和が図れる就業環境の整備促進

施策の方向3 女性の就労に関する支援

重点目標3 政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大(えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画II)

施策の方向1 雇用分野における女性の参画拡大を図る取組への支援

施策の方向2 政治分野・行政分野・教育分野における女性の参画拡大を図る取組の推進

施策の方向3 農業・商工業分野における女性の参画拡大を図る取組への支援

施策の方向4 地域における団体・組織の方針決定への女性の参画拡大を図る取組への支援

施策の方向5 防災分野における女性の参画拡大を図る取組の推進

施策の方向6 女性のエンパワーメントを支援する取組の推進

重点目標4 男女の人権を侵害するあらゆる形態の暴力の根絶(えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画)

施策の方向1 暴力を容認しない社会環境の整備を図る取組の推進

施策の方向2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の推進

重点目標5 「すべての人の人権の尊重」を踏まえる健康支援

施策の方向1 生涯を通じた女性の健康支援

施策の方向2 生涯にわたる市民一人ひとりの健康の包括的な支援

重点目標6 男女共同参画の視点に立った、生活上の困難をかかえる一人ひとりが安心して暮らすことができる環境の整備

施策の方向1 複合的に困難な状況にある一人ひとりの生活の安定と自立に向けた男女共同参画の視点に立った包括的な支援

施策の方向2 誰もが安心して暮らすことができる生活基盤の充実を図る取組の推進

重点目標7 男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進

施策の方向1 地域コミュニティの「共助」の力を高める男女共同参画の視点に立った地域づくりへの支援

施策の方向2 防災分野における男女共同参画の視点の浸透を図る取組の推進

2 施策の内容

重点目標1

男女共同参画社会の形成に向けた、固定的な性別役割分担意識に基づく制度・慣行の見直し、教育・学習の推進



【現状と課題】

あらゆる分野における男女共同参画に関する教育・学習の推進は、男女共同参画社会の形成に向けた基盤となる課題です。

令和4（2022）年度に実施した本市の市民意識調査によると、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、「否定」の割合が「肯定」を大きく上回っているなど男女共同参画に関する市民の意識には好転の傾向がみられます。

一方、職場での処遇などあらゆる分野における男女格差（ジェンダー・ギャップ）の実態が反映される「男女平等感」については、社会全体で「平等である」と回答した人の割合は2割に満たず、約6割の人が「男性の方が優遇されている」としており、「学校教育の場」を除き、「家庭生活の場」「職場」「地域社会」等すべての分野においても「男性優遇感」の割合が高くなっています。

このような意識と実態の間に差異がみられる現状には、固定的な性別役割分担意識を助長し、性別により機会の不平等を生じさせるなどの制度や慣行が影響しており、その見直しに向けて、より一層の取組が必要です。

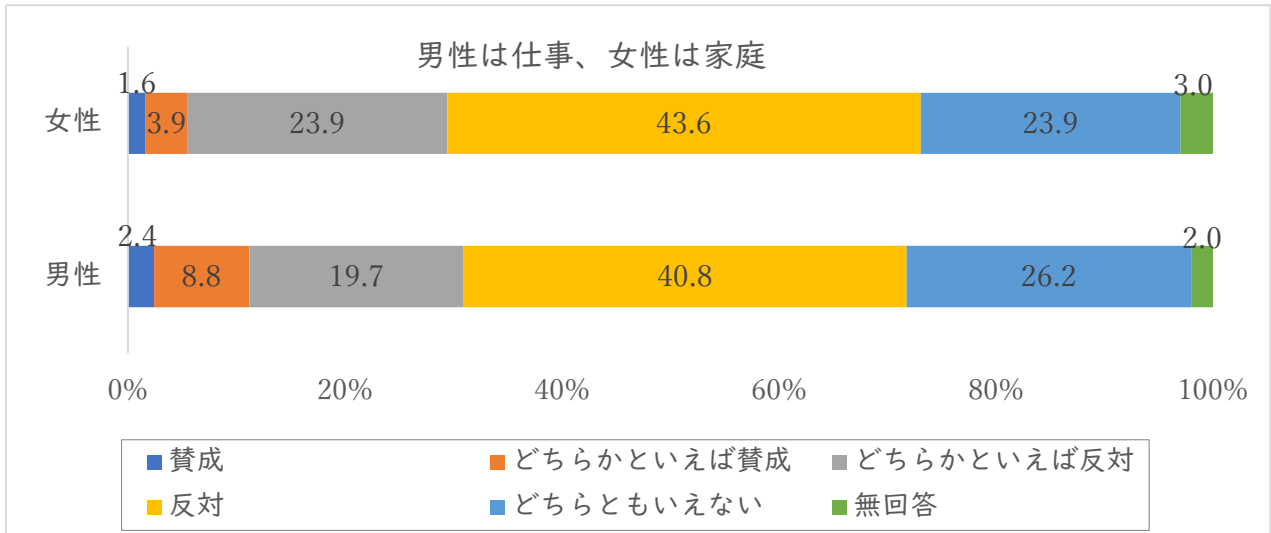
制度や慣行は、それぞれの目的や経緯をもって形成されてきたものではありませんが、中には、（男女の）事実上の平等を目指す男女共同参画社会の形成という観点からみた場合、明示的に性別による区分を設けていなくても、男女の置かれている立場を反映して、結果的に性別に対して中立公正に機能しないことにより、本来尊重されるべき一人ひとりの自己決定による多様な選択に影響を及ぼし、男女共同参画社会の形成の阻害要因となっているものがあります。

このような性別役割分担意識や性差への偏見・固定観念などジェンダーを内包する制度や慣行は、暮らしの隅々にまで関わっており、人々の価値観や意識に影響を及ぼしています。

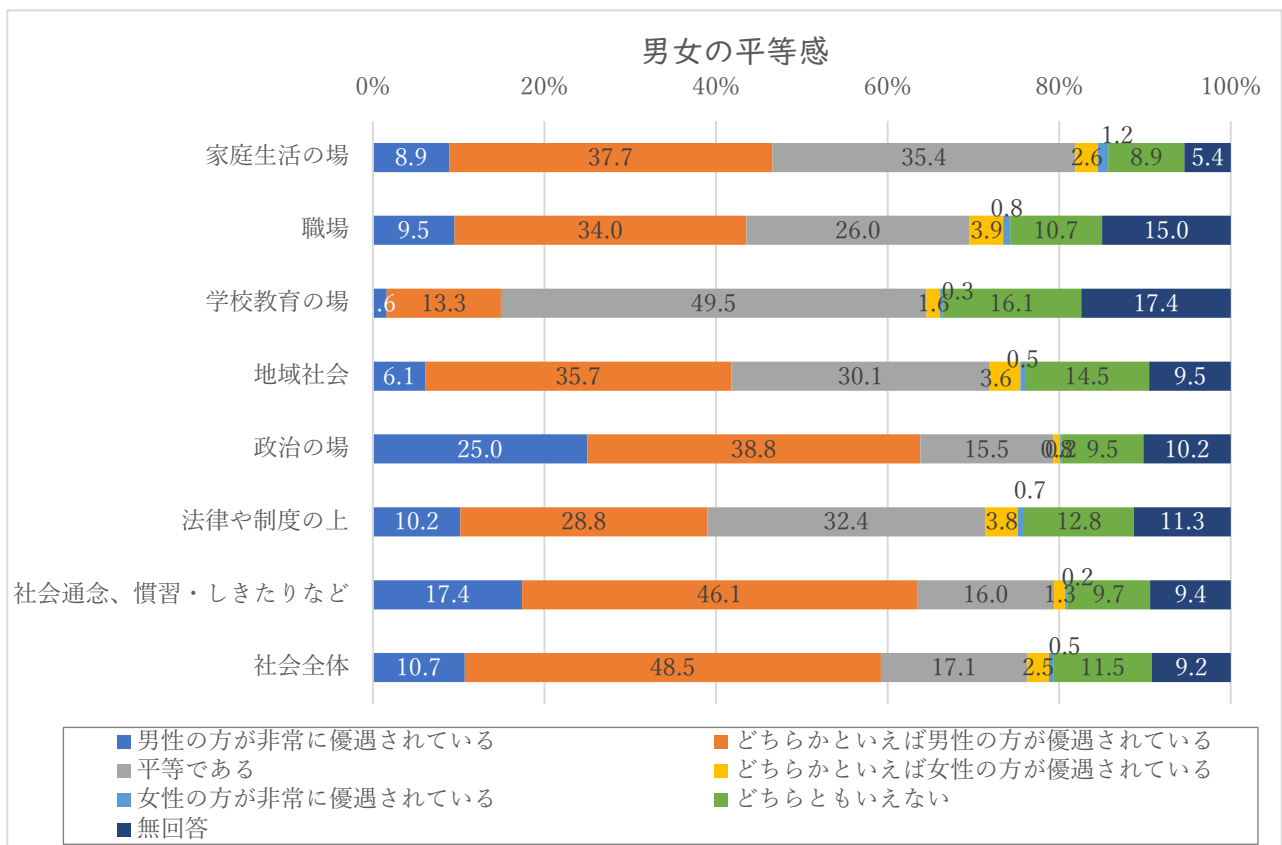
そのため、これまでの取組に引き続き、さらに学校教育等あらゆる分野における男女共同参画に関する教育・学習の推進、多様な機会を捉える広報・啓発活動の展開に取り組み、男女共同参画社会の形成に向けた重要な課題である固定的な性別役割分担意識に基づく制度・慣行を見直すことについて、広く市民の関心と理解の促進を図る必要があります。取組に当たっては、市民一人ひとりが、男女共同参画を「自分ごと」として、暮らしに身近な制度や慣行を通じて内面化しているジェンダーに気づき、自らの状況を変える行動につなげることが期待されるため、本計画におけるすべての重点目標（1～7）の取組の基盤となる教育・学習を通して、家庭・職場・地域等あらゆる分

野における男女共同参画を進める上での鍵となるジェンダーについての確かな理解の浸透を図ることが重要です。

また、本市においては、令和3年12月1日から「パートナーシップ宣誓制度」を開始しており、「性の多様性の尊重」に係るより一層の取組を進める必要があります。



資料：市民意識調査（令和5年2月）



資料：市民意識調査（令和5年2月）

施策の方向1

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の解消を図る意識改革のための広報・啓発の推進

男女共同参画社会の根底を成す基本理念は、「性別にかかわらず、すべての人の人権の尊重」(えびの市男女共同参画推進条例第3条第1項)です。

固定的な性別役割分担意識に基づく制度・慣行は、その基本である「個人の尊厳が重んぜられること」「性別による差別的取扱いを受けないこと」「個人として能力を発揮する機会が確保されること」を阻害し、一人ひとりの多様な選択に影響を及ぼしています。

このような制度・慣行を見直し、家庭・職場・地域等あらゆる分野における男女共同参画を進める取組を通して、すべての人の人権が尊重されるよう、その基盤となる市民一人ひとりの固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、「えびの市男女共同参画推進条例」(以下「条例」という。)の基本理念に基づく広報・啓発に取り組みます。

取組に当たっては、市民意識調査において全体的に男女共同参画に関する意識の男女差がみられること、近年、男性を当事者とするジェンダーに起因する様々な問題が顕在化していることを踏まえ、男性をはじめ若い世代等幅広い層のより多くの人々が、男女共同参画・ジェンダー平等に関する情報入手や学習の機会につながるよう、市民の暮らしにより身近に、市民的広がりをもった啓発活動を展開します。

また、性別による固定的な役割分担や差別、偏見等ジェンダーが、社会化(個人と環境の相互作用)の過程で内面化される無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)によるものであることに、市民一人ひとりが「自分ごと」として気づき、固定的な性別役割分担意識の改善に向けた行動が促進されるよう広報・啓発に係る学習等の内容の充実を図ります。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
1	男女共同参画についての市民の関心と理解を促進する広報活動の充実	本市における男女共同参画推進の基盤である条例、本計画の周知を図ることを基本に、男女共同参画だより「とらいあぐる」の発行、市の広報紙への記事掲載等多様な機会を捉える情報発信・情報提供に取り組みます。 取組に当たっては、若い世代をはじめ幅広い層が情報を入手できるよう、その発信・提供の方法と内容を工夫します。 また、市の広報紙等あらゆる媒体において、発信される情報が、条例第4条第3項の規定に基づき、男女共同参画の推進を阻害するものでないかについて留意します。	総務課

2	男女共同参画に関する理解の浸透を図る学習機会の拡充と内容の充実	<p>これまでの取組において、特に学習者層の広がりがみられない男性や若い世代をはじめ幅広い層のより多くの人に男女共同参画に関する学習が提供できるよう、事業所や市民の暮らしにより身近な自治会、まちづくり協議会、PTA 等各種団体への出前講座の周知及び実施、市をはじめ県、県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進を図る積極的な働きかけ、国・県・関係機関等の事業の導入に向けた研究・検討を行うことにより男女共同参画に関する学習機会の拡充に取り組みます。</p> <p>また、これまでの継続的な取組により醸成されてきた男女共同参画に関する意識を、家庭・職場・地域等あらゆる分野における男女共同参画推進に向けた行動の力とするために、その鍵となるジェンダーについての理解の浸透を図り、市民一人ひとりが男女共同参画を「自分ごと」として捉えられるようワークショップの手法を活用するなど学習内容の充実に取り組みます。</p> <p>取組に当たっては、県知事に委嘱された男女共同参画地域推進員をはじめとする市民との協働により暮らしに身近な学習の内容を工夫します。</p> <p>また、性別や年代等にかかわらず誰もが、男女共同参画に関する学習に参加できるよう開催日時、一時保育の実施、障がいの特性への対応などの配慮を行います。</p>	総務課
---	---------------------------------	--	-----

施策の方向2

学校教育における男女共同参画の推進

学校においては、男女共同参画の理念の基盤を成す人権尊重と男女平等に関する教育・学習を進めており、市民意識調査における「男女の平等感」について、「学校教育の場で」「平等である」とする人の割合は、他の分野に比べて高くなっています。

一方、子どもを当事者とする様々な問題は多様化しており、児童・生徒の自尊感情に係る自己肯定感を育むとともに、将来を見据えた自己形成につながる人権尊重と男女平等に関する教育・学習の重要性は一層高まっています。

また、今後さらに進展するとされる人口減少、グローバル化、技術革新等の社会環境の影響により、児童・生徒の将来の職業選択のあり方や働き方・暮らし方が大きく変化することが予測される中、学校におけるキャリア教育^⑥に男女共同参画の視点の浸透を図ることが求められています。

このようなことから、引き続き、学校教育活動全体を通じた人権尊重と男女平等に関する教育・学習を推進し、条例第7条「教育に携わる者の責務」の規定に基づき、児童・生徒の男女共同参画に関する意識に影響を及ぼす教職員等学校関係者の男女共同参画についての理解促進、固定的な性別役割分担意識に基づく慣行の見直しに取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
3	児童・生徒の男女共同参画に関する意識の醸成を図る学校教育活動全体を通じた人権尊重・男女平等に関する教育・学習の推進	人権推進事業において、条例第3条第1項「すべての人の人権の尊重」の規定に基づき、児童・生徒の発達の段階に応じて、性別に起因する人権と男女平等に関する理解を促す学習を進めるとともに、学校教育活動全体を通じた人権尊重・男女平等に関する教育・学習に取り組みます。 また、教職員、学習指導等支援教員等、人権尊重・男女平等に関する教育を担う関係者の男女共同参画についての理解周知を図るため、各種統計データ等の情報を提供します。	学校教育課
4	児童・生徒の多様な選択を可能にするキャリア教育の充実等取組の推進	児童・生徒が、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見等ジェンダーにとらわれることなく、より長い人生を見据え、ライフステージに応じた多様な働き方、学び方、暮らし方を主体的に選択できるよう、その発達段階に応じた、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の充実に取り組みます。 また、進路・職業指導においても、性別にかかわらず、生徒一人ひとりの主体的な選択が尊重されるよう、男女共同参画の視点の浸透を図ります。	学校教育課
5	教職員等学校関係者の男女共同参画についての理解促進を図る研修等の実施	教職員等学校関係者の男女共同参画に関する意識、教育活動全体を通じた運営のあり方など学校・学級的环境は、児童・生徒の男女共同参画に関する意識に影響を及ぼすため、教職員等学校関係者の男女共同参画についての理解促進を図る研修の実施、市、県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進に取り組みます。	総務課 学校教育課

施策の方向3

家庭・地域における男女共同参画の推進

人々の暮らしの場である家庭や地域で男女共同参画を進めることは、男女共同参画社会の形成に向けた基礎となる課題です。

市民意識調査において、固定的な性別役割分担意識の状況を見る「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、「否定」の割合が6割を超えている一方、「家庭生活での夫婦の役割分担の現状」には、性別による役割分担が固定化している傾向がみられます。

このように意識と実態の間に差異がみられる状況でありつつも、約4割の人が「家庭生活の場」で「平等である」としています。

このような「男女平等感」は、男女共同参画が目指す「(男女の)事実上の平等」(ジェンダー・イクオリティ gender equality)とは異なるもので、この差異にみられるジェンダーに関する無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、家庭・職場・地域等社会のあらゆる分野における男女共同参画を進める上での阻害要因となっています。同調査においても「男女平等になるために必要なこと」について「男性はこうあるべき、女性はこうあるべきという性別による役割分担意識や固定的な社会通念、慣習、しきたりを改める」とする人の割合が最も高くなっており、この結果は、依然として残っている固定的な性別役割分担意識に基づく慣行の影響により、方針決定への女性の参画が進まないなど地域における男女共同参画の現状にも反映されています。

暮らしの場である家庭や地域のあり方と、人々の働き方は密接につながっており、多くの人の「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)[®]の状況に影響しています。

また、家庭や地域は子どもたちの成長を育む場であり、その保護者や地域の大人の男女共同参画に関する意識が及ぼす子どもたちへの影響は少なくありません。

このようなことから、人々の暮らしに近い学びの場である生涯学習や家庭教育に係る様々な学習活動や、地域における身近な啓発活動を通して家庭や地域における男女共同参画の推進に取り組みます。

施策 番号	男女共同参画施策	取 組 内 容	担当課
6	生涯学習・社会教育、家庭教育における男女共同参画の視点の浸透	<p>生涯学習・社会教育、家庭教育に係る様々な学習において、固定的な性別役割分担意識や画一的な女性像・男性像、家族のあるべき姿などジェンダーが助長されることのないよう、学習の内容に条例第3条の基本理念を踏まえる男女共同参画の視点の浸透を図ります。</p> <p>また、関係課と連携し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や固定的な性別役割分担意識等ジェンダーに関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）など暮らしに身近なテーマでの講座の実施や、条例、本計画の周知を図るなど男女共同参画に関する学習の機会と情報の提供に取り組みます。</p> <p>取組に当たっては、特に男性の参加促進を図り、就業している人や子育て期にある人等が学習に参加できるよう開催日時、一時保育の実施、障がいの特性への対応などの配慮を行います。</p>	総務課 社会教育課
7	地域で身近に男女共同参画を進める啓発の推進	<p>県知事に委嘱された男女共同参画地域推進員等市民との協働により市民一人ひとりの暮らしに身近な自治会、まちづくり協議会、PTA 等各種団体への出前講座の周知及び実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への役員等の参加促進による学習機会の提供・条例、本計画の周知等男女共同参画に関する情報提供など多様な機会を捉えた啓発活動に取り組みます。</p>	総務課 市民協働課

施策の方向4

男女共同参画社会の形成に影響を及ぼす場・機会を担う人の男女共同参画についての理解の浸透を図る取組の推進

条例第4条「市の責務」の規定に基づき、男女共同参画社会の形成の促進を図るために、本計画の着実な進行管理を行うとともに、市民生活に係るあらゆる施策を、条例の基本理念に基づく「男女共同参画の視点」を踏まえて策定・実施し、その基礎となる男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）^⑨の整備・活用を進めます。

また、職員研修の一層の充実を図り、男女共同参画についての全庁的な理解の浸透に取り組みます。

あらゆる分野の「相談」が、条例第3条第1項「すべての人の人権の尊重」を基盤とする男女共同参画の視点を踏まえて行われ、配偶者等からの暴力等男女共同参画を阻害する行為の早期発見につながるよう、「相談」に携わる人への男女共同参画についての理解の浸透を図る研修の実施等学習機会を提供し、相談の質の向上に取り組みます。

男女共同参画に関する意識は、子どもの頃からの周囲の大人の意識や環境の影響により内面化され形成されていきます。特に、幼児期における教育・保育に携わる人の影響は大きいため、幼稚園教諭・保育士等関係者への男女共同参画についての理解の浸透を図る学習機会の提供に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
8	男女共同参画についての全庁的な理解の浸透を図る取組の推進	男女共同参画を全庁的に進めるために、本計画の着実な進行管理や必要に応じた施策の見直し、市が実施するあらゆる施策の「男女共同参画の視点」を踏まえる策定・実施、その基礎となるジェンダー統計の整備・活用、職員研修の充実に取り組み、男女共同参画についての全庁的な理解の浸透を図ります。	総務課
9	「相談」における男女共同参画の視点の浸透を図る各種相談を担う人への情報提供、研修の実施等学習機会の提供	あらゆる分野の「相談」において、条例第3条第1項の規定「すべての人の人権の尊重」を基盤とする男女共同参画の視点の浸透を図ることが必要です。関係課・関係機関・関係団体等と連携し、市職員をはじめ人権擁護委員、民生委員・児童委員等、各種相談を担う人に男女共同参画に関する情報を提供します。また、研修の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加を働きかけるなど学習の機会を提供し、相談の質の向上に取り組みます。	総務課 福祉課 介護保険課 健康保険課 子ども課 学校教育課

10	<p>子どもの男女共同参画に関する意識に影響を及ぼす幼稚園教諭・保育士への情報提供、研修の実施等学習機会の提供</p>	<p>幼児期における教育・保育に携わる人の固定的な性別役割分担意識や性差への偏見等ジェンダーが反映される言動及び教育・保育の内容や運営に関わる慣行は、子どもの男女共同参画に関する意識の形成に影響を及ぼすため、幼稚園教諭・保育士等関係者への研修の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加を働きかけるなど学習機会を提供します。</p>	<p>総務課 こども課</p>
----	---	--	---------------------

施策の方向5

性の多様性の尊重

本市においては、「えびの市におけるあらゆる差別をなくし人権を守る条例」及び性別にかかわらずなく、すべての人の人権の尊重を基盤とする条例の理念に基づき、性的指向・性自認に関することを理由とする偏見や差別によって生きづらさをかかえている人の不安を少しでも軽減できるよう、令和3年12月1日から「パートナーシップ宣誓制度」を開始しました。

人の性のあり方（セクシュアリティ）は、身体の性、自認する性、好きになる性及び服装やしぐさ、ことば遣いなどの表現する性といった要素の組み合わせにより無数に存在しており、その多様なあり方はすべての人に関わるもので、一般的に多数派とされる身体の性と自認する性が一致する人、恋愛の対象は異性である人も含めてすべての人が当事者であり、多様な性の一員です。

このように、すべての人に関わる性のあり方（性的指向・性自認）を捉える概念である SOGI（ソジ）（Sexual Orientation & Gender Identity）及び、すべての人の性のあり方の根底にはジェンダー規範の影響があることを踏まえ、性的指向・性自認を理由とする偏見や差別の解消に向けて、性の多様性についての理解促進を図る啓発に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
11	性の多様性に関する広報・啓発	多様な性のあり方が尊重され、性的指向・性自認を理由とする偏見や差別の解消に向けて、市民、事業所等への性の多様性についての正しい理解促進を図る講座等を実施するなど学習機会を提供するとともに、相談に関する情報を発信・提供する啓発に取り組みます。 学校においては、教職員への研修の実施等学習機会を確保し、教職員自身の多様な性についての理解を深めるとともに、児童・生徒の心情や状況に十分に配慮した相談支援体制を整備します。 市においては、職員研修を実施します。	総務課 学校教育課

重点目標2

誰もが「個人の能力発揮」が可能であり、多様で柔軟な働き方ができる就業環境の整備

(えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画 I)



【現状と課題】

国の第5次男女共同参画基本計画は、「就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものである。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ことは、個人の幸福（well-being）の根幹を成すものである。」としています。

また、急速な少子高齢化・人口減少の進行による労働力人口（生産年齢人口）の減少が、社会・経済に大きな影響を及ぼし、人々の働き方・暮らし方が多様化している今日、誰もが、性別にかかわらず、その能力を発揮でき多様で柔軟な働き方ができる就業環境の整備は、個人の幸福、事業所の生産性の向上、社会の持続的な経済成長の大きな課題となっています。

本市においても、今後さらに生産年齢人口の減少が予測される中、15歳～49歳の女性人口が減少傾向にあり、特に25歳～29歳の年代層で大きく減少している現状は、社会経済活力の持続可能性の基盤に関わり、地方創生の観点からも重要な課題です。

令和2（2020）年の国勢調査によると、本市の就業者数は8,641人（女性3,993人・男性4,648人）であり、近年、男女とも就業者数は減少傾向にある中、就業者数に占める女性の割合は高くなっています。（46.2%）

また、年齢階級別の女性の労働力率の推移をみると、平成17（2005）年以降、結婚や出産を機に就業を中断する傾向にある30歳代において顕著に上昇しており、本市においても、全国的な傾向と同様にいわゆる「M字カーブ問題」は解消に向かっていきます。

一方、近年さらに増加している共働き世帯の大半において、配偶者の女性がパートタイム労働等の非正規雇用である状況の一因として、依然として家庭や職場、社会全体において仕事と子育てを両立できる環境整備が十分に進んでいないことが挙げられています。このような状況などにより、女性の働き方が、フルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用に二極化しており、女性の正規雇用率を年代別にグラフ化すると、20歳代後半でピークに達したあとは減少を続け、その曲線がアルファベットの「L」を時計回りに寝かせた形に見えることから「L字カーブ問題」と呼ばれており、その状況の改善が、新たな課題として位置付けられています。

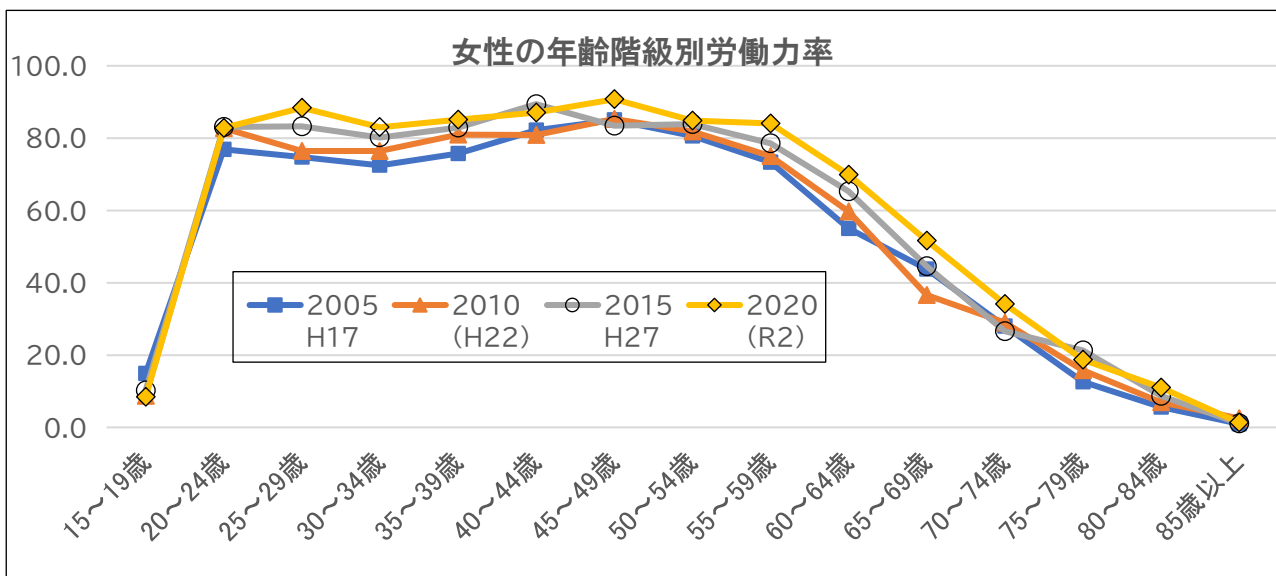
市民意識調査による「女性の就業についての意識」は、「就業継続型」（ずっと職業をもっている方がよい）とする割合（56.6%）が、「中断再就職型」（子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい）（25.0%）を大きく上回り、平成30（2018）年の前回調査より約20ポイント高くなっています。

一方、「職場」での「男女の平等感」について、「平等である」とする女性の割合は22.6%に止まっており、女性の就業をめぐる状況と意識の変化に、就業環境が十分に対応しきれていない傾向がみられます。

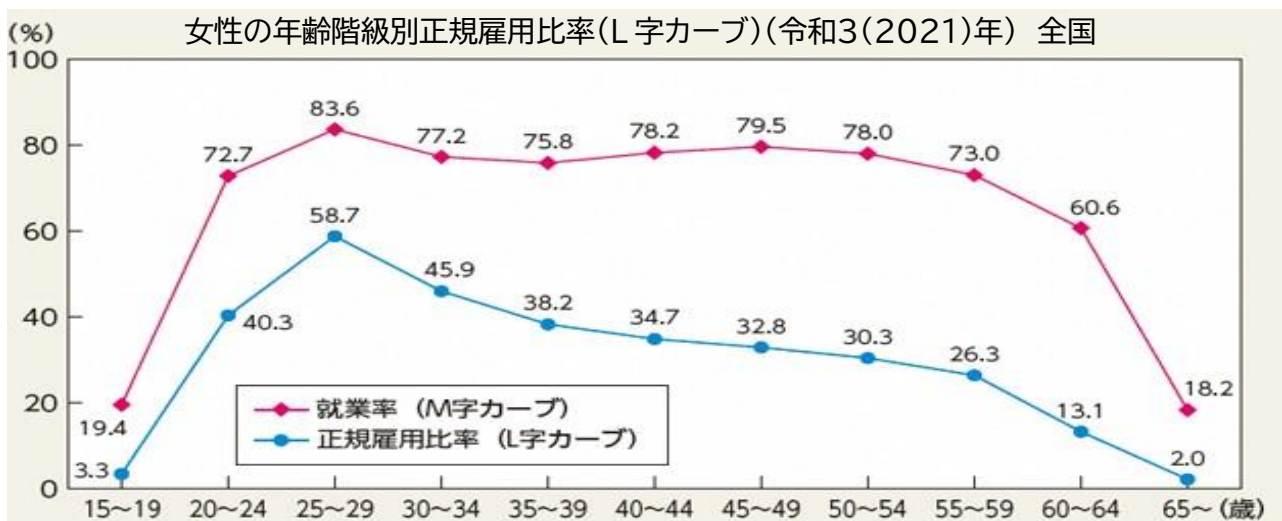
また、本市においては、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定が義務とされる従業員101人以上の事業所は少なく、ほとんどが中小事業所であるため、先進的な取組が目される事業所はあるものの、「女性活躍」に係る取組の全体的な広がりは見られない状況です。一方、多くの事業所において、人材の確保と定着は重要な経営課題であり、男女共同参画・女性活躍に係る取組を必要とするニーズが潜在していることが推察されます。

このような現状を踏まえ、女性の就業をめぐる状況を改善し女性の活躍を推進する、本市の実情に応じた取組の強化が必要です。

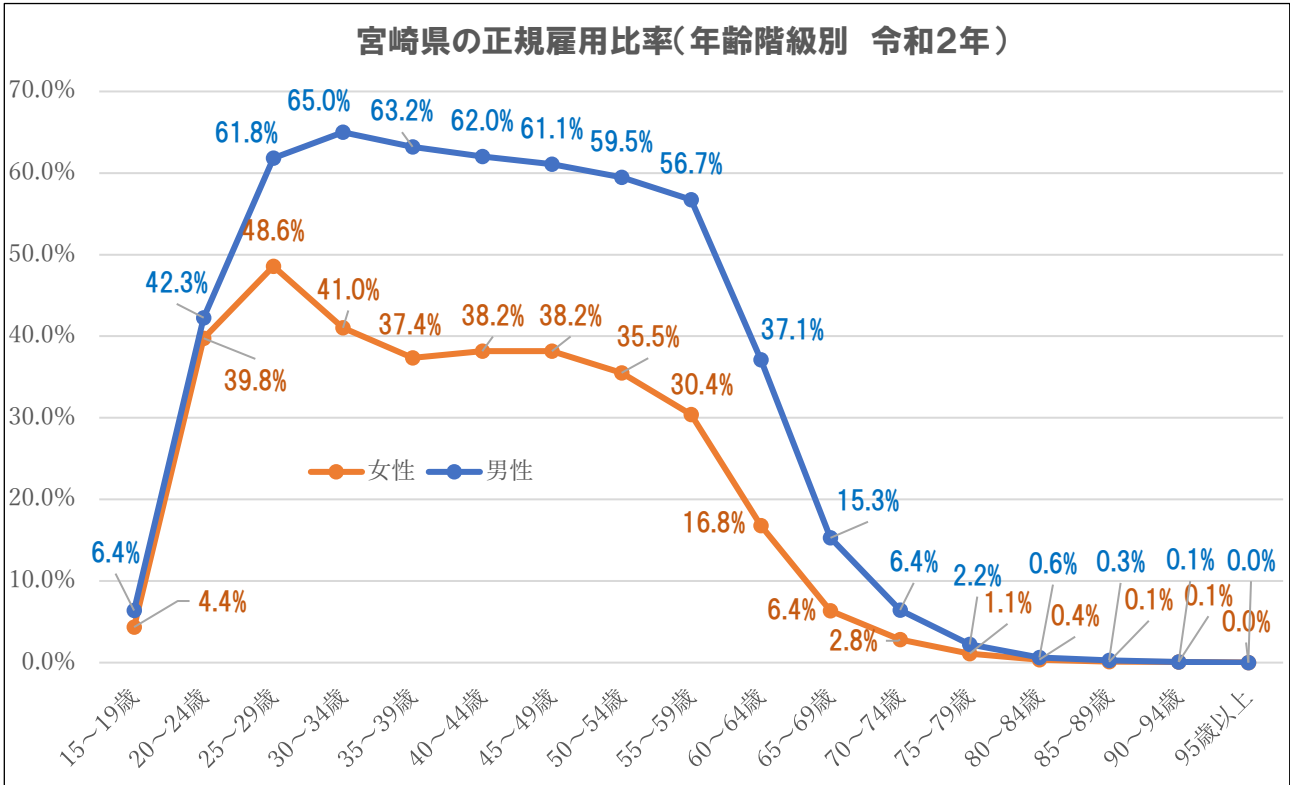
女性活躍推進の中核を成す課題は、固定的な性別役割分担意識に基づく男性中心の労働慣行の改革であり、女性のみならず男性を含めたすべての人が、その人権を尊重され、一人ひとりの多様なニーズに応じた働き方ができるよう、「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組をより積極的に進めるとともに、起業や再就職等女性の働き方の多様なニーズや様々な相談への対応など女性の就労に関する支援の充実を図る必要があります。



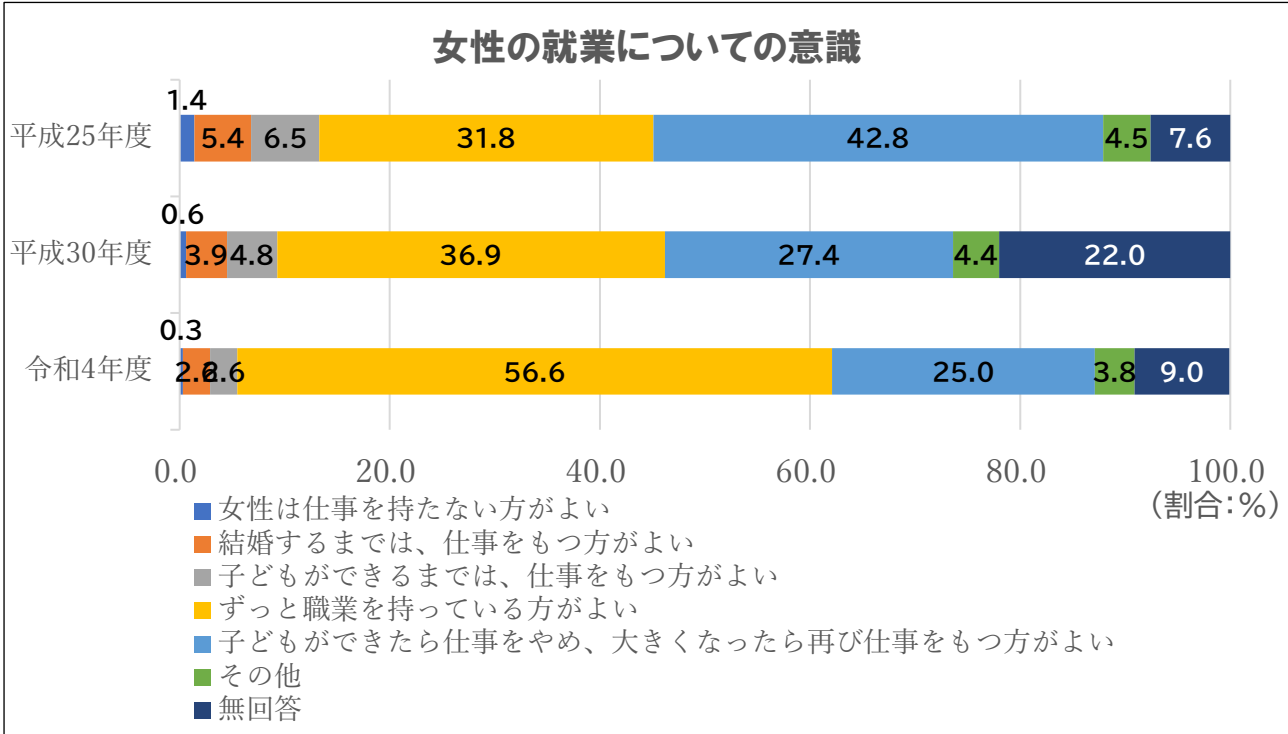
資料：総務省「国勢調査」



資料：総務省「労働力調査(基本集計)」



資料：総務省「国勢調査」、宮崎県「統計資料」



資料：市民意識調査（令和5年2月）

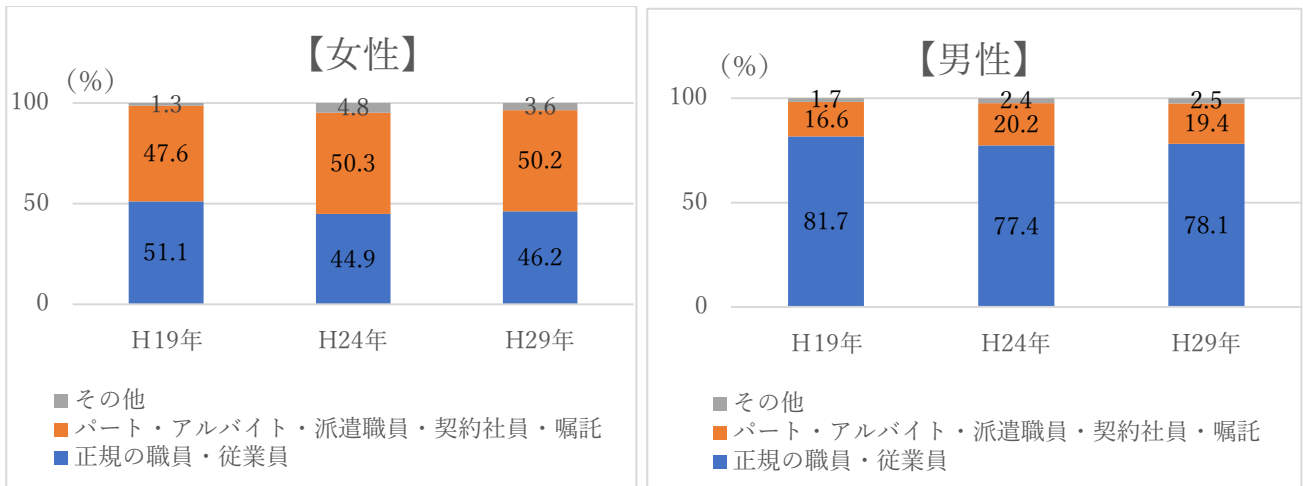
施策の方向1

事業所における男女共同参画・女性活躍に関する取組への支援

結婚、妊娠・出産、育児等ライフイベントに働き方が左右される女性の多くが、比較的給与水準が低く、長期的なキャリア形成を困難にするパートタイム等非正規雇用労働者であることや、職場での経験や知識の蓄積による能力開発の機会等性別による均等な処遇と待遇が確保されないことなどが昇進に影響し、管理職等への登用、賃金の男女格差（ジェンダー・ギャップ）につながっています。

このような状況の改善に向けて、女性活躍推進法に基づき、事業所における主体的な取組が進められるよう、本市の事業所を取り巻く実情を踏まえ、より積極的な情報提供、学習機会の提供、相談対応等に取り組めます。

雇用者（会社などの役員を除く）の雇用形態（宮崎県）

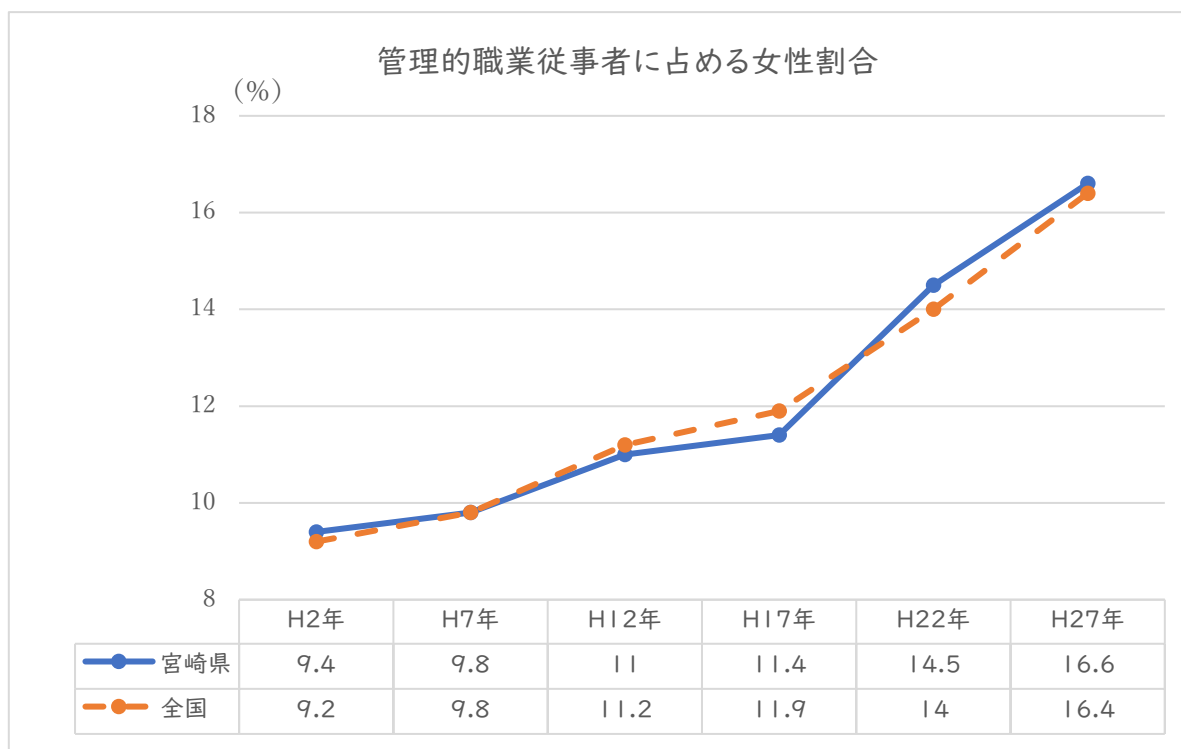


資料：総務省「就業構造基本調査」

男女の賃金（所得内給与額）の比較

	宮崎県	全国
女性 (A)	210.4千円	251.8千円
男性 (B)	274.3千円	338.8千円
比率 (A) / (B)	76.7%	74.3%

資料：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」



資料：総務省「国勢調査」

施策 番号	男女共同参画施策	取 組 内 容	担当課
12	経営者・管理職層の意識改革、雇用慣行・職場風土改革に向けた情報提供・学習機会の提供	経営者・管理職層の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が雇用慣行や職場風土に及ぼす影響が大きいいため、多様な機会を捉えた、男女共同参画・女性活躍に関する情報提供と、事業所における出前講座実施の拡充、市・県・県男女共同参画センター・関係機関が実施する講座等への参加促進を図り、より積極的な学習機会の提供に取り組めます。	総務課 観光商工課
13	男女の均等な雇用の機会と待遇の確保、非正規雇用労働者の雇用環境の整備促進に向けた関係法令・諸制度の普及・啓発	性別を理由とする募集・採用・配置・昇進等における差別的取り扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を定めた「男女雇用機会均等法」、正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇の差を禁止する「パートタイム・有期雇用労働法」の順守、法令に基づく諸制度について、労使双方への普及・啓発に取り組めます。 また、条例第8条（性別による権利侵害の禁止）及び第15条（相談及び苦情の処理等）の規定による相談や個別労働紛争解決制度の周知を図るなど関係課・関係機関等との連携により労働に関する相談の充実に取り組めます。	総務課 観光商工課

14	「個人の能力発揮」を阻害するハラスメント防止対策、メンタルヘルスの確保に向けた取組への支援	<p>職場における様々なハラスメント事案の増加に伴い、取組の強化が要請される関係法令の改正に対応し、労使双方への関係法令・制度の周知・啓発、相談対応に取り組みます。</p> <p>取組に当たって、男女雇用機会均等法の改正、改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）において規定された、同性間・LGBTQに対する差別的言動、SOGI ハラスメントについての周知に、「パートナーシップ宣誓制度」に係る事業所への啓発と一体的に取り組みます。</p> <p>ハラスメント等による心身の不調により離職・休職が増えていることを踏まえ、関係課・関係機関等との連携を図り、事業所におけるメンタルヘルスケア対策の意義の周知と、取組事例に関する情報提供等による啓発に取り組みます。</p>	総務課 観光商工課
15	女性の能力開発に向けた支援	<p>関係団体・関係機関・関係課との連携を図り、女性が将来のキャリアデザインを描き、就業意欲が高められるよう、キャリアアップのための情報提供、男女共同参画推進事業における講座等の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進を図る学習機会の提供、相談対応に取り組みます。</p> <p>また、国・県の事業導入について検討し、女性の能力開発に関する支援の充実を図ります。</p>	総務課 観光商工課
16	女性活躍に関する情報発信、関係団体との連携による事業所における取組状況の把握	<p>男女共同参画に関する広報・啓発活動において、女性活躍に関する正しい理解の周知を図ります。</p> <p>事業所を対象とした諸事業における、多様な機会を捉えた情報発信、事業所訪問による積極的な情報提供を行うとともに、それらの機会と関係団体との連携により管理職への女性の登用状況等女性活躍に関する取組状況と実態の把握に取り組みます。</p> <p>また、女性活躍に関する取組の気運醸成と、事業所の実情に応じた主体的な取組の促進に向けて、女性活躍推進法第 27 条に準じる情報発信・活動の拠点としての組織化の調査・研究、検討を行います。</p>	総務課 観光商工課
17	長時間労働の改善、年次有給休暇取得等働き方改革に関する意識啓発	<p>長時間労働の改善や年次有給休暇の取得促進等をはじめとする働き方改革に関する関係法令・制度の周知を図る労使双方への情報を提供します。</p> <p>また、男女共同参画・女性活躍に関する広報・啓発において、多様で柔軟な働き方を阻害する長時間労働の常態化等の状況の背景には、固定的な性別役割分担意識に基づく職場の慣行、一人ひとりの固定的な性別</p>	総務課 観光商工課

	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）が影響していることについて、特に、そのような状況に置かれやすい男性の理解促進を図ります。	
--	---	--

トピックス

えるぼしマーク



<プラチナ>



< 3段階目>



< 2段階目>



< 1段階目>

えるぼしマーク<プラチナ>< 3段階目>< 2段階目>< 1段階目>女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が「えるぼしマーク」です。えるぼし認定の段階は、3段階あります。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。

施策の方向2

誰もが、多様なライフステージに応じて、希望する仕事と生活の調和が図れる就業環境の整備促進

「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）に関する市民の関心と理解を高める社会的気運の醸成を図り、保育・介護サービスの一層の利用促進に向けて、男女共同参画・女性活躍、働き方改革と一体的な広報・啓発に取り組みます。

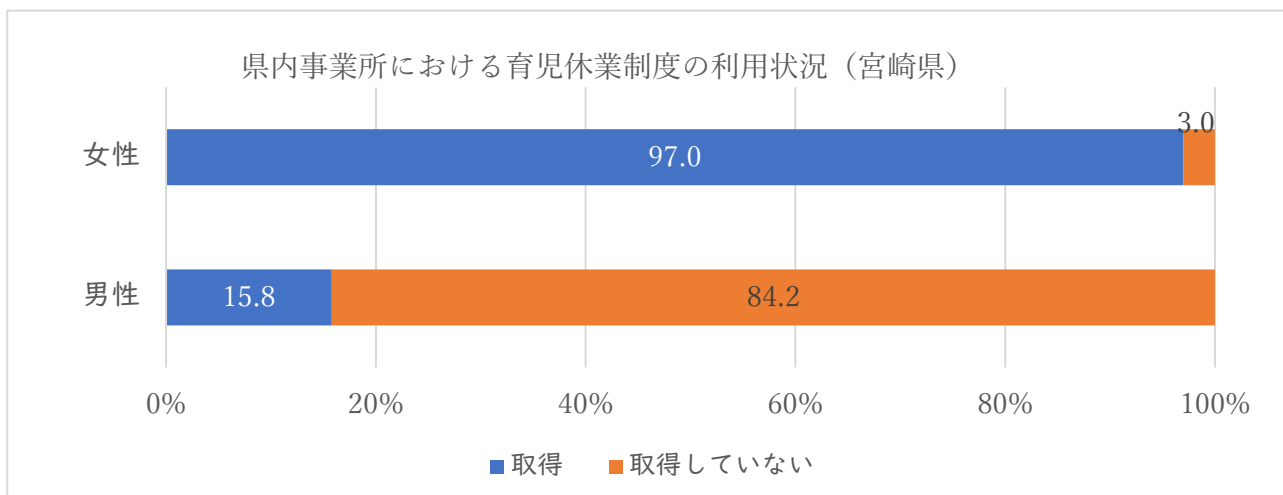
近年、「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）に関する制度は進化しており、事業所における制度面での整備も進んできていますが、中でも取組の強化が要請されている男性の育児休業制度の利用は低調な傾向にあり、県内事業所においても男性の取得率は15.8%と低い一方、女性の取得率は97.0%となっています。（県雇用労働政策課「令和2年度労働条件等実態調査」）

このように、育児休業制度をはじめ「仕事と生活の調和」（ワーク・ライフ・バランス）に関する制度の利用状況にみられる男女格差（ジェンダー・ギャップ）の背景には、固定的な性別役割分担意識等ジェンダーが反映される職場風土が影響しており、そこには、従業員個人、特に男性の固定的な性別役割分担意識も関わっています。

市民意識調査においても「男性の育児休業取得率が低い理由」について、「職場にとりやすい雰囲気がないから」とする割合が約6割となっています。

このようなことから、性別、既婚・未婚、子どもの有無、就業形態などにかかわらず、雇用、農業・商工自営業等あらゆる分野で働く誰もが、人生の各段階のニーズに応じて、希望する仕事と生活のバランスを実現できるよう、固定的な性別役割分担意識に基づく就業環境の改善に向けて、関係団体、関係課との連携により、事業所等への情報提供・学習機会の拡充を図り、男女共同参画に関する啓発活動と一体的に取り組みます。

また、今後さらに普及が進む、テレワークの導入やオンラインの活用等による柔軟で多様な働き方のニーズへの対応を図り、事業所や個人の取組事例を収集・発信します。



資料：県雇用労働政策課「令和2年度労働条件等実態調査」

施策 番号	男女共同参画施策	取 組 内 容	担当課
18	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する社会的気運の醸成を図る広報・啓発	<p>男女共同参画に関する啓発活動の展開において、情報発信・提供、実施する講座の内容に、男女共同参画、女性活躍、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、働き方改革の関係を明確にし、一体的な理解促進を図ります。特に事業所における、男女共同参画・女性活躍推進の前提となる男性中心の労働慣行に基づく働き方改革を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義と、その中心にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等ジェンダーについての理解が促進されるよう、関係団体との連携により出前講座の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進を図り、事業所への学習機会を積極的に提供します。</p> <p>また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する事業所における取組やロールモデルの身近な事例を収集し発信します。</p> <p>取組を通して、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が、「仕事と家庭の両立」のみならず、性別、既婚・未婚、子どもの有無、就業形態などにかかわらず多様な立場にある人の多様なニーズに対応することについての普及・周知を図ります。</p>	総務課 観光商工課
19	農業・商工自営業における固定的な性別役割分担意識に基づく就業慣行の見直しに向けた取組への支援	<p>仕事と生活の場を一にし、家族経営を主体とする農業・商工自営業においては、家族従事者の女性が、仕事に加えて家庭的責任の大半を担っています。また、女性のみならず男性も含めて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが難しい傾向にあるため、農業においては、家族経営協定締結・更新に当たって、男女共同参画の視点の浸透を図る助言、商工自営業においては小規模事業所の就業規則の整備についての啓発を行います。</p> <p>また、関係団体、関係課と連携し、農業・商工自営業分野における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組やロールモデルの身近な事例を収集・発信するなどの情報提供、関係の女性団体・組織等における研修の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進を図る学習機会の提供に取り組みます。</p>	総務課 観光商工課 農業委員会 事務局

20	多様化するニーズに対応した保育・介護サービスの提供、相談対応の充実、利用促進を図る事業所への積極的な情報提供	<p>子育て、介護に係る多様なニーズに対応する延長保育、一時預かり・障がい児保育、病後児保育等特別保育サービス及び地域包括支援センター事業の充実と、サービスの利用促進を図ります。</p> <p>就業の有無にかかわらず、子育て中の人々が、相談、交流、情報交換できる地域子育て支援センターの機能充実、臨時的・突発的な保育等を地域における相互援助活動として行うファミリーサポートセンターの利用促進を図り、就学後も保育ニーズに切れ目なく対応するための放課後児童クラブの充実に取り組みます。</p> <p>また、仕事と介護の両立に直面する男性やキャリア形成期と子育て期が重なる女性などの離職、就業中断の状況や、固定的な性別役割分担意識等ジェンダーが反映される職場風土がサービスの入手・利用の阻害要因になっている状況を踏まえ、関係課との連携を図り、必要な人に必要なサービスが届くよう、事業所における労使双方への積極的な情報提供を行います。</p>	こども課 介護保険課 福祉課
21	男性の育児休業の取得の促進、家庭生活への参画を包括的に支援する取組の充実	<p>育児・介護休業法の改正に伴い新設された、子どもの出生後8週間以内に、父親が最長4週間の育休を取得できる「産後パパ育休」（出生時育児休業）、男女とも2回までの分割取得ができるなど男性の育児休業取得を後押しすることが期待される制度について、事業所における労使双方への普及・啓発を行います。</p> <p>また、固定的な性別役割分担意識等ジェンダーが反映される職場風土が、男性の育児休業取得の阻害要因になっている傾向もあるため、事業所への出前講座実施の拡充、市の講座等への男性の参加促進を図るなど男女共同参画に関する啓発活動と一体的に取り組みます。</p> <p>また、男性が、家事・育児・介護・健康づくりに関する知識と技術を実践的に習得できる包括的な講座の実施等学習機会の提供について、関係課、民間団体・グループ等の連携により研究・検討します。</p>	総務課 観光商工課 こども課 健康保険課
22	市役所における働き方改革、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る取組の推進	市役所における働き方改革は、一般企業と共通する生産性の向上、働き方の多様化、不公平の解消が市民サービスの向上につながることを目的としており、「次世代育成支援対策推進法」における特定事業主行動計画に基づき、テレワーク導入後の課題等についても研究・検討し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライ	総務課

	<p>フ・バランス) が図れる職場環境の整備に取り組みます。</p> <p>また、男性の育児休業取得への意識も着実に浸透してきており、引き続き、取得率の向上に向けて取り組みます。</p>	
--	---	--

トピックス

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみんマーク



くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークとは、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

さらに、平成27年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。

プラチナくるみん認定を受けた企業は、「プラチナくるみんマーク」を広告等に表示し、高い水準の取組を行っている企業であることをアピールできます。

加えて、令和4年4月1日、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」が創設されました。

トライくるみん認定はくるみん認定と同様、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（トライくるみん認定）を受けることができます。

なお、トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

施策の方向3

女性の就労に関する支援

これまでの取組に引き続き、再就職、起業等女性の就労に係る相談支援に取り組むとともに、近年、顕在化しているニーズへの対応を図ります。

令和2（2020）年から始まった新型コロナウイルス感染症拡大による失業・離職・休業・労働時間の急減の影響は、女性の雇用・所得を直撃しました。

その要因として、コロナ禍で大きな打撃を受けた飲食・宿泊業等の雇用者には女性が多いこと、その多くがパートタイム労働等非正規雇用であることが挙げられています。

パートタイム労働等非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという一面もありますが、持続的な安定を得られる生活基盤とは言えず、女性の多くが非正規で働いている現状の中で、制度の後押しもあり正規雇用への転換へのニーズが顕在化しています。

一方、非正規雇用で働く単身の若い女性の中には、基礎的な生活資源を実家で満たしているため、その個人としての不安定な状況が可視化されず、将来が心配される場合もあります。

また、不妊治療と仕事との両立の困難による離職が、特に20代の若年層で多くなっており、その要因として、男性中心の労働慣行の中での無意識の無理解が考えられます。

このように、結婚、妊娠・出産、育児等ライフイベントに左右される女性の長期的なキャリア形成の過程には、身体的性差や社会的に置かれる男女の立場の違いによる男性とは異なるニーズがあることに配慮し、男女共同参画の視点に立った女性の就労に係る相談支援に取り組めます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
23	多様な働き方のニーズに対応する情報提供・相談支援	再就職や非正規雇用から正規雇用への転換を希望する人に、関係機関等との連携を図り、必要な知識や情報提供、相談対応、職業能力の向上等の支援、事業所への制度の普及・啓発に取り組めます。 不妊治療と仕事の両立に関するニーズが高まっている中、誰にも相談できず離職する人が一定数いることを踏まえ、関係機関、関係課との連携を図り、潜在するニーズの掘り起こしから相談支援につなぐための情報発信等広報・啓発を行います。このような状況は、女性の人権に係る、男女共同参画・女性活躍推進の基盤的課題であり、男女共同参画に関する事業所への理解促進を図る啓発と一体的に、助成金制度等の情報を提供します。	観光商工課 こども課

		また、起業へのニーズも高まっており、関係機関等との連携を図り、市内・県内における身近な好事例の収集・発信、相談対応の充実を図ります。	
24	働く女性のネットワークの促進	職場を越えて、多様なロールモデルと出会い、相談、情報交換が行われるよう、男女共同参画・女性活躍に関する講座等学びの場を、働く女性の交流の場へとつなげるネットワークの促進に取り組みます。	総務課 観光商工課

重点目標3

政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大 (えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画Ⅱ)



【現状と課題】

政策・方針の立案及び決定に、社会の構成員の意思が公正に反映されることは、民主主義の基本であり、男女共同参画社会の形成に向けた基盤的課題です。

平成30(2018)年には、国民・住民の意思を代表する議会における女性の参画拡大を促進するために「政治分野における男女共同参画に関する法律」が公布・施行され、令和3(2021)年の一部改正において国・地方公共団体に、政治分野における男女共同参画に関する必要な施策の策定が義務づけられました。

また、急速な少子高齢化・人口減少の進行、人々の価値観の多様化などの変化が社会全体の生産性に影響を及ぼしている中、最大の潜在力とされる女性をはじめ多様な人の多様な視点が参画する「人材の多様性」(ダイバーシティ[®])から生み出される、あらゆる分野における新たな発想や技術によるイノベーション[®]が期待されています。

本市の男女別の人口は女性9,299人・男性8,339人で、女性が男性よりも960人多くなっています。(令和2年国勢調査)

一方、各分野における女性の割合は市議会議員21.4%、市の管理職13.3%、審議会等21.9%、自治会長1.6%であり、政策・方針の立案及び決定に女性の意思が十分に反映されているとは言えない状況です。

このように、政策・方針決定過程における男女格差(ジェンダー・ギャップ)が大きくある状況は、地域課題の多様化・複雑化への対応力に影響を及ぼす、社会経済活力の持続可能性を見据える緊要な課題です。

市民意識調査によると、「政策・方針決定過程に女性の参画が少ない理由」について、「男性優位の組織運営」「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ない」「女性の側の積極性が足りない」とする割合が高くなっています。

このような現状を踏まえ、行政をはじめ雇用、農業・商工業等様々な分野の事業活動、自治会・まちづくり協議会・NPO[®]等様々な団体・組織による地域活動における女性の参画拡大に向けて、男女共同参画・女性活躍に関する広報・啓発活動を通じて、女性の参画に関する現状と課題、その必要性について広く市民の関心と理解を高めるとともに、ジェンダーが反映される制度や慣行により能力開発の機会が男性と均等に確保されていない女性のエンパワーメントの支援に取り組む必要があります。

災害が発生すると、平時の固定的な性別役割分担意識が一層助長され、災害から受ける影響及びニーズに対する男女の違いや、身体的性差が配慮されないことなどが、さらに困難な状況に直面する被災者の生活の再建や心身の回復、ひいてはまちの復興を遅らせることがあります。

また、住民の暮らしが多様化する中、平時からの地域生活に根差した防災・防火活動においても男女の共同参画は重要であるため、防災分野における女性の参画拡大に取り組みます。

各分野における女性の参画の状況

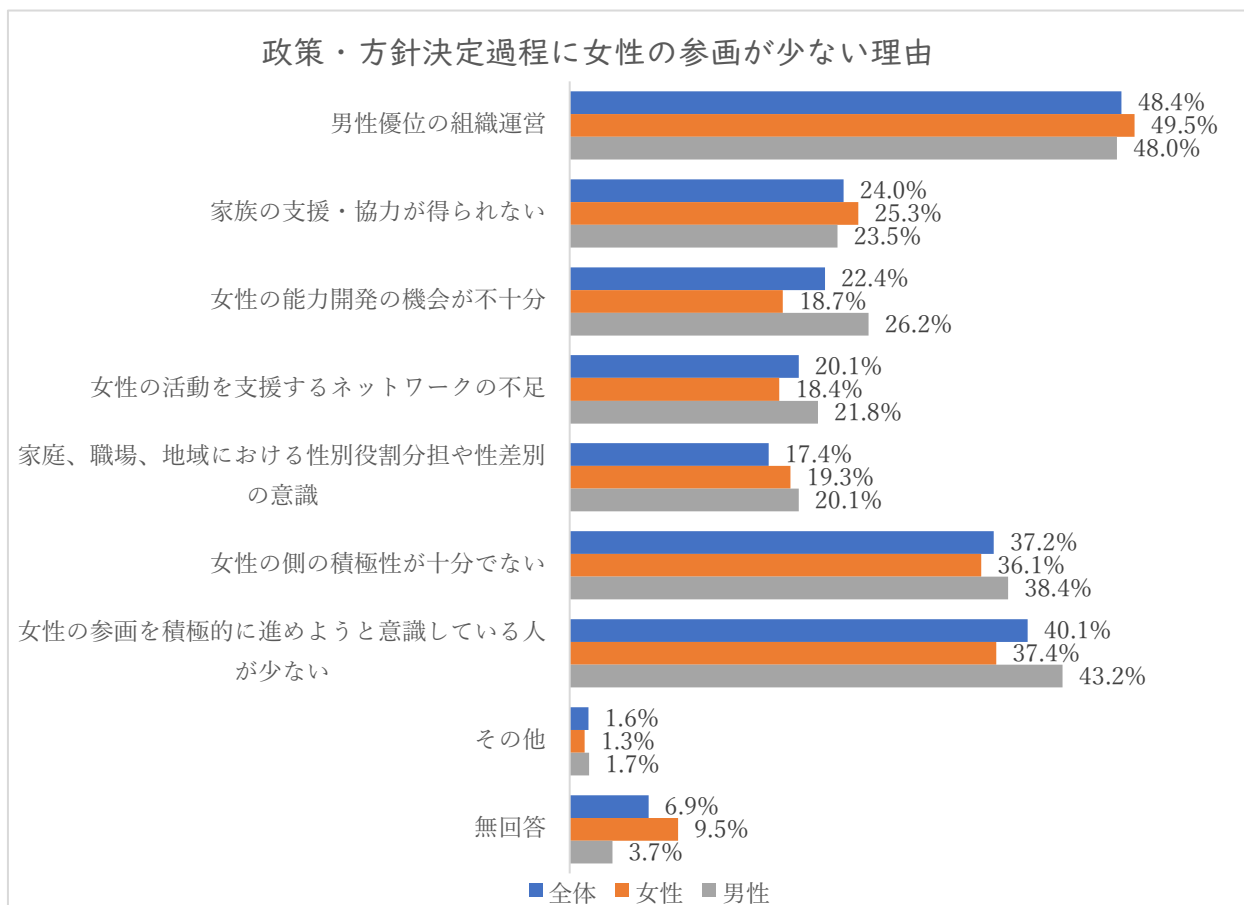
令和4（2022）年4月1日現在

	議会議員※1	行政：管理職	審議会等※2	自治会長
えびの市	21.4%	13.3%	21.9%	1.6%
県合計	11.6%	12.6%	25.9%	4.1%

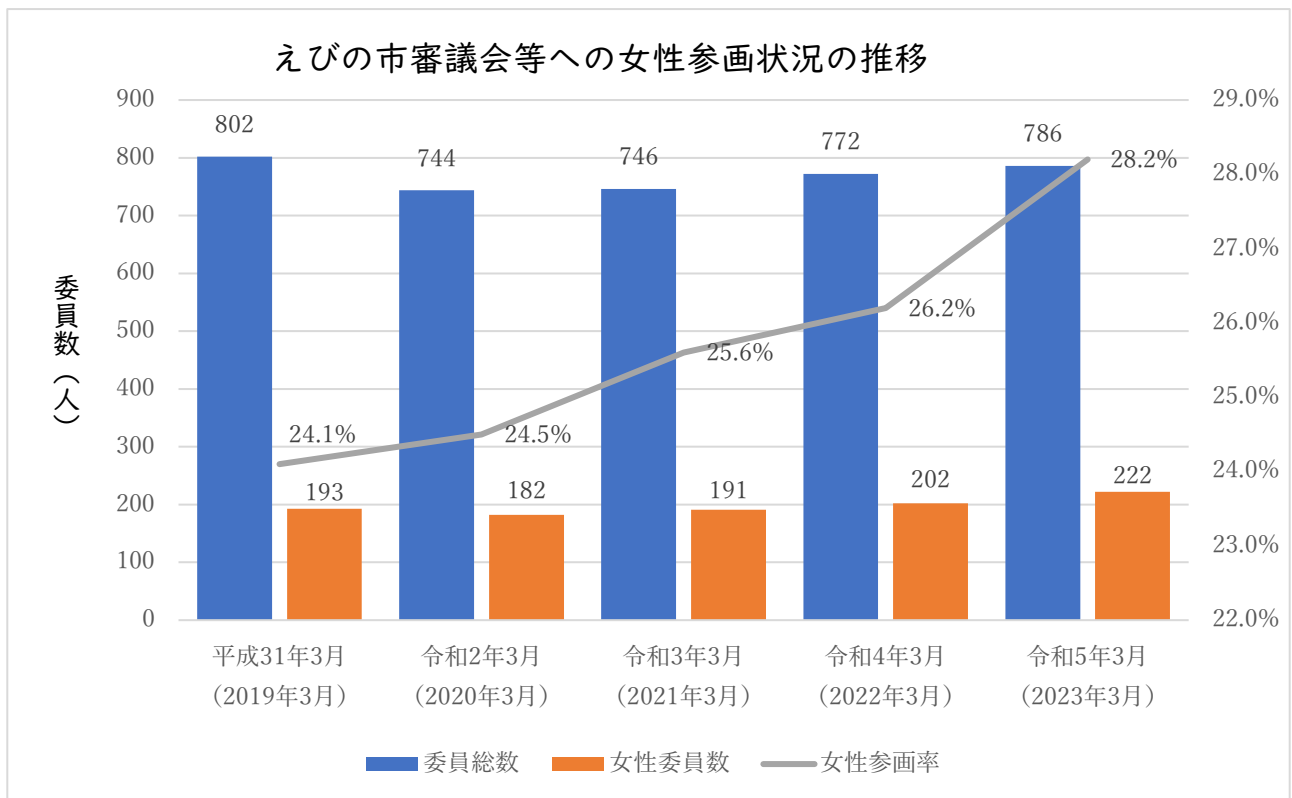
※1 令和3年12月31日現在

※2 広域で設置されている審議会等は含まない。

（令和4年度版「宮崎県男女共同参画の現状と施策」）



資料：市民意識調査（令和5年2月）



資料：総務課

※「ダイバーシティ」(Diversity)：

日本語で「多様性」を意味する英単語で、個人や集団の間に存在している様々な違いのこと。ダイバーシティの考え方は、アメリカ国内のマイノリティや女性が、差別のない人材採用や社会的に公正な処遇を要求する運動から広がったとされており、企業では、多様な人材を登用、活用することで組織の生産性や競争力を高める経営戦略（ダイバーシティ経営）として認知されている。

※「イノベーション」：

モノ、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しい価値を生み出し、社会に大きな変革をもたらすこと、そのために「人材の多様性」が重要とされる。

施策の方向1

雇用分野における女性の参画拡大を図る取組への支援

消費者ニーズが多様化する中、雇用の分野において、女性をはじめとする多様な人の参画による意思決定の多様性（ダイバーシティ）の推進は、事業所における生産性及び付加価値の向上を図るなど経営戦略において重要な課題です。

しかしながら、依然として、雇用の分野における女性の参画は進んでおらず、その結果が反映される男女の賃金格差の解消は、女性の自己実現を支えるとともに、持続可能な経済成長の観点での緊要な課題として取組が進められています。

このような雇用分野における女性の参画をめぐる社会的な動きは、中小事業所が多くを占める本市においても、人口減少の本格化等社会経済情勢の変化に対応すべき重要な課題です。

そのため、市内事業所における女性の管理職の登用状況を把握し、事業所における主体的な取組が促進されるよう情報提供、学習機会の提供、相談対応等による事業所の取組へのより一層の支援に取り組めます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
25	中小事業所における女性活躍に関する取組への支援	事業所における女性活躍推進法に基づく主体的な取組が促進されるよう、男女共同参画・女性活躍に関する啓発活動において、事業所への情報提供・学習機会の拡充を図ります。 また、関係団体との連携を図り、市内事業所における管理職への女性の登用状況の把握に取り組めます。	総務課 観光商工課

施策の方向2

政治分野・行政分野・教育分野における女性の参画拡大を図る取組の推進

政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大は、多様化、複雑化、複合化する政策課題への対応力を高める重要な課題です。

本市の市議会における女性の参画は、県の水準を大きく上回っており、市における管理職への女性の登用についても、女性活躍推進法による「特定事業主行動計画」に基づき係長から課長への段階的な取組を計画的に進めています。

また、政策形成過程において重要な市民参画の手続きである審議会等への女性の参画率は、年次毎のフォローアップを行うことにより着実に上昇しています。

このような現状を踏まえ、引き続き、本計画が目指す目標値達成に向けた具体的かつ実効性ある取組の充実を図ります。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
26	市議会への女性参画拡大に向けた社会的気運の醸成	市政や市議会の活動への市民の関心を高め、議会への女性の参画の意義についての理解が促進されるよう、男女共同参画・女性活躍に関する広報・啓発において広く市民への情報発信を行います。	総務課
27	審議会委員等への女性の登用推進	目標値の達成に向けて、総務課において状況把握を行い、審議会公募委員候補者登録事業等により人材に関する情報を収集、一元的に管理し、関係各課が所管する審議会等の委嘱時に活用する人材リストを整備します。 委嘱に当たって、関係団体等への女性の推薦についての協力要請、可能である審議会等における職務指定委員や委員の重複等による人材の固定化の見直しを行います。 また、就労している委員が出席しやすい開会日時、一時保育の実施、障がいの特性への配慮などを必要に応じて行い、多様な人の参画促進を図ります。	総務課
28	市における管理職への女性の登用推進	女性活躍推進法による「特定事業主行動計画」に基づき、計画的な登用推進に取り組みます。 その過程において、性別による職域の固定化、職域における性別の偏りがないよう考慮します。 また、条例第4条（市の責務）の規定における積極的改善措置として、女性の能力開発に向けた職員研修を実施します。	総務課

施策の方向3

農業・商工業分野における女性の参画拡大を図る取組への支援

農業分野における女性の参画、個々の経営体において、女性が男性とともに対等なパートナーとして経営に参画できる環境整備を進めることは、消費者ニーズの多様化、多様な担い手の確保等による地域農業の持続可能性の観点において重要な課題です。

本市においては、農業従事者数に占める女性の割合は44.7%（2020年：農林業センサス）であり、また、農業委員会における女性の参画率も37.3%（令和6年1月1日現在）となっており、女性が農業振興の大きな力となっています。

商工業分野においても、多様化する消費者ニーズへの対応、事業承継に係る課題、地域振興の観点から方針決定過程への女性の参画拡大が要請されます。

このような状況を踏まえ、農業分野・商工業分野において、女性の実質的な参画が一層促進されるよう、関係機関・関係団体等の連携を図り、男女共同参画・女性活躍に関する学習機会の提供等により個々の経営体における主体的な取組への支援の充実に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
29	経営への女性の参画促進を図る取組への支援	<p>農業・商工・自営業における経営への女性の参画拡大を図る主体的な取組が促進されるよう、関係団体・関係機関・関係課との連携により、先進事例や男女共同参画・女性活躍に関する情報提供、研修の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進を図る学習機会の提供、相談対応に取り組みます。</p> <p>また、農業における家族経営協定の締結、女性認定農業者の育成、加工グループ、農村女性団体、商工関係女性団体の活動支援を通して、女性の参画拡大に向けた気運の醸成を図ります。</p>	総務課 観光商工課 畜産農政課 農業委員会事務局
30	関係機関・関係団体等の役員等への女性の参画拡大に向けた取組への支援	<p>農業委員会、農業協同組合、商工会の役員等への女性の参画拡大に向けて、関係団体・関係機関の主体的な取組が促進されるよう、関係課との連携を図り、男女共同参画・女性活躍に関する広報・啓発活動を通じた情報提供、学習機会の提供に取り組みます。</p> <p>また、女性の参画への意識の醸成が図られるよう、農業、商工業の女性の団体等における男女共同参画に関する研修の実施、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加を働きかけるなど学習機会を提供します。</p>	総務課 観光商工課 畜産農政課 農業委員会事務局

施策の方向4

地域における団体・組織の方針決定への女性の参画拡大を図る取組への支援

地域における様々な活動に多くの女性が参加していますが、その方針決定への女性の参画は、依然として低調な状況です。

このような状況は、今後さらに地域課題が多様化、複雑化し、地域活動・市民活動等市民による公益に資する活動への社会的な期待が高まる中、活動の担い手の確保や、活動のあり方に影響を及ぼしています。特に、住民自治の現場として「共助」による活動が期待される自治会・まちづくり協議会において女性の参画が進まない状況は、コミュニティの持続可能性の観点からも取組が急がれる課題です。

そのため、地域活動・市民活動等に携わる各団体・組織において、女性の参画が進まない要因である、固定的な性別役割分担意識に基づく運営や活動のあり方を見直すとともに、女性の参画の重要性についての理解促進を図る主体的な取組が促進されるよう、より一層の支援の充実に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
31	自治会・まちづくり協議会における方針決定への女性の参画拡大を図る取組への支援	自治会・まちづくり協議会に係る運営や活動の方針が、男性を中心に決定されることは、多様な地域生活課題の解決に取り組む地域づくり活動に影響を及ぼすため、方針決定への女性の参画拡大に向けて、県知事に委嘱された男女共同参画地域推進員等男女共同参画に取り組む人材・グループ等との連携・協働により、自治会長等役員への男女共同参画・女性活躍に関する情報提供、出前講座の周知及び実施、市・県・県男女共同参画センターが実施する講座等への参加を働きかけるなど学習機会の提供、相談対応に取り組めます。	総務課 市民協働課
32	各種機関、団体、組織等における方針決定への女性の参画拡大を図る取組への支援	PTA、スポーツ団体、NPO等市民活動団体、組織における方針決定への女性の参画の拡大に向けた主体的な取組が促進されるよう、男女共同参画・女性活躍に関する広報・啓発活動を通じた情報提供、学習機会の提供を行います。	総務課 市民協働課 社会教育課

施策の方向5

防災分野における女性の参画拡大を図る取組の推進

本市における防災に関する取組においては、消防団活動への女性の参画が、地域生活に根差した防災・防火活動に大きな役割を果たしています。

また、市民意識調査においても、多くの人が、避難所運営など防災に関する取組への男女共同参画の必要性を感じており、地域防災に係る諸施策が男女共同参画の視点を踏まえて行われるよう、防災分野への女性の参画拡大に向けて、男女共同参画・女性活躍に関する広報啓発活動と一体的に取り組めます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
33	地域防災に関わる政策・方針の立案及び決定への女性の参画拡大	性別、年齢、障がいの有無など多様な立場、状況によって災害から受ける影響は異なります。特に避難所運営においては、条例第3条第1項（すべての人の人権の尊重）の規定に基づき、住民の多様なニーズへの対応が要請されるため、地域防災に係る諸施策が男女共同参画の視点を踏まえて推進されるよう、政策の立案及び決定への女性の参画拡大に取り組めます。	基地・防災対策課
34	消防団活動への女性の参画拡大に向けた広報・啓発	地域生活に根差した防災・防火活動の充実が図られるよう、消防団活動への女性の参画拡大に向けて、関係機関等との連携による広報・啓発に取り組めます。	基地・防災対策課

施策の方向6

女性のエンパワーメントを支援する取組の推進

女性のエンパワーメントの支援に向けて、あらゆる分野における固定的な性別役割分担意識に基づく制度や慣行により、女性の能力開発と能力発揮の機会に性別による不平等が生じている現状を踏まえ、雇用等就業などあらゆる分野における男女共同参画・女性活躍を進めるための施策と一体的、包括的に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
35	女性の人材育成を図る包括的な取組の推進	雇用分野等多様な就業における女性のキャリアアップのための多様な能力開発のニーズに対応する相談支援をはじめ、あらゆる分野における女性の参画拡大に向けて、男女共同参画・女性活躍に関する情報提供、学習機会を提供するとともに、関係課との連携を図り市政への関心を高める情報提供、学習機会の提供、市長と語ろう会の実施など包括的に取り組みます。	総務課 企画課 観光商工課 社会教育課

重点目標4

男女の人権を侵害するあらゆる形態の暴力の根絶

(えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画)



【現状と課題】

本計画の根底を成す基本理念は、条例第3条第1項に基づく「性別にかかわらず、すべての人の人権の尊重」です。

すべての人には、安全・安心に暮らし、自分の生き方を自分で選び、幸福を追求する基本的人権があります。

配偶者等からの暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント、性犯罪・性暴力、人身取引等の性別に起因する暴力は、犯罪となる場合もある基本的人権を侵害する行為であり、被害者の多くは女性となっています。

その背景には、社会における男女の不平等な関係や性に対する偏見等ジェンダーが影響しており、女性に対する暴力の根絶は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき喫緊の課題です。

これまで、「配偶者暴力防止法」や「男女雇用機会均等法」におけるセクシュアルハラスメント防止規定、その他法制度に基づき、社会的な取組が進められてきましたが、暴力は依然として存在し、命に係わる重大事件も発生しており、国内外で女性に対する暴力根絶への問題意識が高まっています。

新型コロナウイルス感染症の感性拡大に伴う生活不安・ストレスによる、配偶者からの暴力の増加や深刻化の影響が懸念されており、近年、宮崎県の各機関における配偶者等からの暴力に係る相談件数は、年度により増減はあるものの、毎年 2,000 件を超える高水準で推移しています。その一方で、「男女共同参画社会づくりのための県民意識調査」(令和2年度)によると、5割を超える人が「どこ(だれ)にも相談しなかった」としており、暴力が潜在化しやすい傾向がみられます。

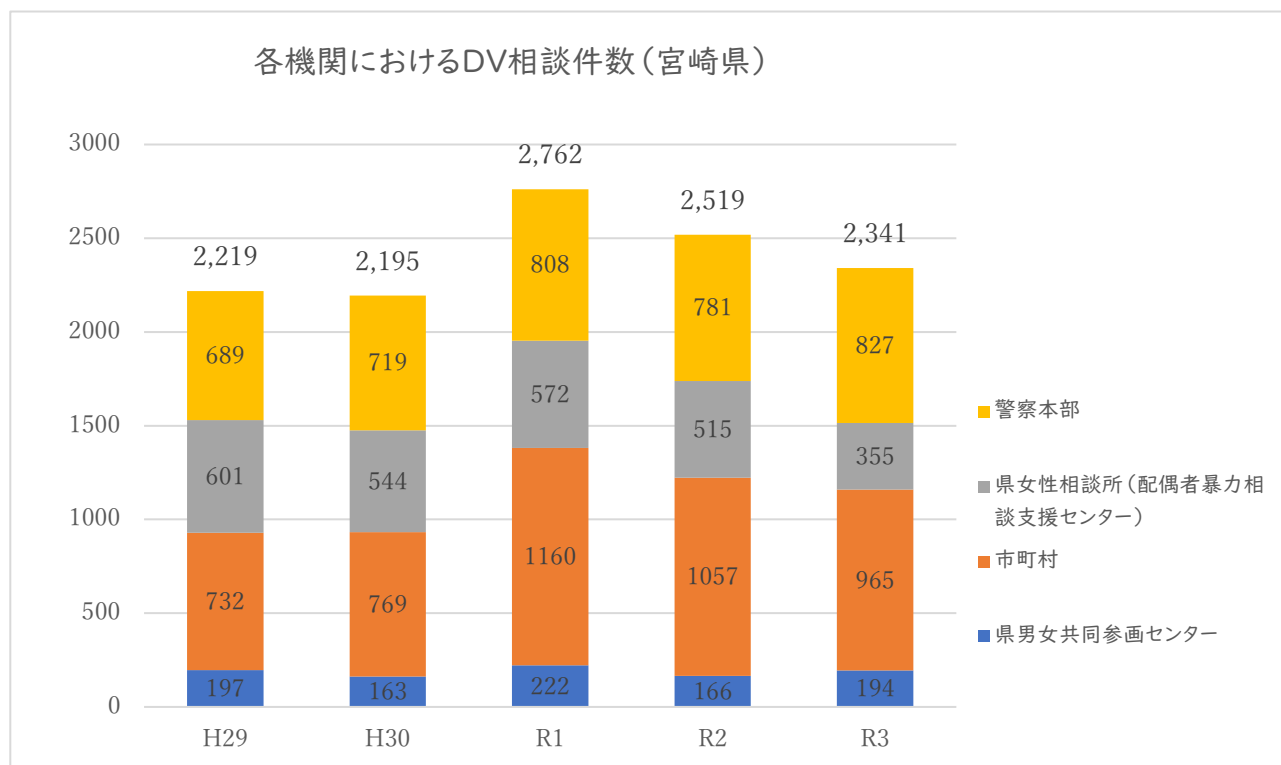
また、SNSなどインターネット上のコミュニケーションツールを利用した暴力をはじめ、その形態と被害は一層多様化しており、子どもや若年層を当事者とする状況が顕在化・深刻化しています。

暴力は、自己肯定感や自尊感情を失わせるなど心への影響も大きく、配偶者からの暴力は子どもにも深刻な影響を及ぼすことがあるなど、被害者のその後の人生の貧困や様々な困難につながる可能性があります。

このようなことから、暴力は、いかなる場合も決して許されない基本的人権を侵害する行為であること、相手の同意のない性的行為は性暴力であることなどの基本的な認識と、性別に起因する暴力の背景や構造についての正しい理解の浸透を図る、より一層の広報・啓発を推進する必要があります。

また、関係機関・関係団体との連携の強化や相談の質の向上を図り、被害者の立場や心情に寄り添う迅速・適切な対応により切れ目のない総合的な相談支援に取り組む必要があります。

取組に当たっては、性別に起因する暴力はジェンダーに基づく原因と影響による暴力の形態であり、男女のみならず多様な被害者への相談支援に係る対応の充実を図り、誰一人、被害者にも加害者にも傍観者にもならないよう、潜在する被害者が早期に発見され相談支援につながるとともに、新たな被害者を生まない加害者対応が課題であることを踏まえることが重要です。



資料：県子ども家庭課、県生活・協働・男女参画課調べ

施策の方向1

暴力を容認しない社会環境の整備を図る取組の推進

性別に起因する暴力についての正しい理解の浸透を図るために、家庭・学校・職場・地域などあらゆる分野における男女共同参画・人権に関する教育・学習を通して、市民一人ひとりにより身近に、継続的な広報・啓発に取り組みます。

取組に当たっては、性別に起因する暴力が、個人的な問題ではなく、男女の不平等な関係や性に関する偏見等ジェンダーに基づく社会のあり方による社会的な問題であることの周知を図るとともに、男女のみならず多様な被害者、潜在する被害者の早期発見に留意し、性暴力・性犯罪に関する刑法、セクシュアルハラスメントに関する男女雇用機会均等法、配偶者暴力防止法の改正等に伴い新たに要請される視点・事項の普及・啓発を行います。

子どもや若年層の被害の未然防止と潜在する被害の早期発見に向けて、学校における人権の尊重と男女平等に関する教育・学習、性教育、情報教育において、児童・生徒の発達段階に応じた性別に起因する暴力についての理解促進、生涯学習や家庭教育、職場、地域コミュニティにおける男女共同参画・人権に関する学習機会の拡充を図ります。

また、相談支援のあらゆる現場においては、性別に起因する暴力の被害者の多くは女性であることを踏まえ、女性の尊厳を傷つける二次被害につながらないように相談環境等に配慮するとともに、関係機関・関係団体等の連携体制の充実を図り、多様な被害者の立場や心情に寄り添う迅速・適切な被害者支援に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
36	暴力を容認しない意識の醸成を図る市民的広がりをもった広報・啓発の推進	<p>広報紙への記事掲載、「女性に対する暴力をなくす運動」等国・県・関係機関と連動するキャンペーンの実施、「人権週間」を通じた情報発信、公衆に表示する情報等における暴力を助長するおそれのある表現の影響についての周知など、多様な機会を捉える広報活動に市民との協働により取り組みます。</p> <p>関係課との連携により、市民の暮らしにより身近な家庭・職場・地域コミュニティへの男女共同参画に関する情報提供・学習機会の拡充を図ることを通して、その阻害要因である性別に起因する暴力についての正しい理解の浸透を図る啓発に取り組みます。</p> <p>取組に当たっては、発信・提供する情報・学習の内容にジェンダーの視点の浸透を図り、性別に起因する暴力は個人的な問題ではなく、社会的な問題であるこ</p>	総務課

		<p>と、男女のみならず多様な被害者、被害の潜在化傾向の背景についての理解が深まるよう留意します。</p> <p>また、性暴力・性犯罪に関する刑法の改正による「同意のない性的行為は性暴力であること」など、法律の改正等に伴う新たな視点の普及に努めます。</p> <p>このような広報・啓発活動を通して、誰一人、被害者にも加害者にも傍観者にもならない、市を挙げて暴力を容認しない意識の醸成に取り組みます。</p>	
37	子どもや若年層の被害の未然防止及び被害者支援の基盤となる啓発の推進	<p>教職員・幼稚園教諭、保育士等子どもに関わる関係者に対し、配偶者からの暴力等性別に起因する暴力の被害が子どもや若年層に広がっていることについての情報を提供し、「児童虐待の防止等に関する法律」（以下「児童虐待防止法」という。）の通告制度、加害者による子どもの連れ去りや不当な接触、配偶者暴力防止法の保護命令制度に基づく早期発見・保護に係る対応についての周知徹底に取り組みます。</p> <p>広報紙への掲載、「人権週間」等を通じ、子どもが性犯罪・性暴力を受けている現状等について、広く市民の関心と理解を高める情報を発信します。</p> <p>若年層の被害の未然防止に向けて、学校における取組に引き続き、継続的な啓発が行われるよう若年層に届く情報発信の方法・機会を考慮します。また、被害が潜在化し、相談につながりにくい傾向があるため、市の成人式等若年層が関わる行事等において、啓発リーフレットの配布、SNS 等を活用した相談機関等についての情報提供・発信を行います。</p>	<p>総務課 こども課 学校教育課</p>
38	性暴力・性犯罪、ストーカ行為の被害者支援に向けた関係機関との連携を図る対応体制の充実	<p>生活の安全・安心を著しく害し、尊厳を傷つける性犯罪・性暴力、ストーカ行為の被害の潜在化、二次被害の要因には、画一的な女性像・男性像や性に対する偏見等によるジェンダーの影響があることを踏まえ、男女共同参画に関する広報・啓発活動を通じた取組、特に、性暴力・性犯罪に関する刑法の改正による「同意のない性的行為は性暴力であること」の理解周知に取り組みます。</p> <p>関係機関との連携により、関係法令に基づき、被害者の心情に配慮した迅速・適切な対応を行います。</p> <p>取組に当たっては、相談対応、事案認知から関係機関につなぐ過程において、二次被害が起こらないよう、条例第3条第1項「すべての人の人権の尊重」の規定に基づき、被害者の尊厳の回復を念頭に置き、被害者</p>	<p>総務課</p>

		の安全を守る個人情報の保護と守秘義務の徹底を図ります。	
39	あらゆる場におけるセクシュアルハラスメントの防止・被害者支援に向けた基盤となる啓発の推進	<p>セクシュアルハラスメントは個人的な問題として矮小化され、潜在化する傾向にあります。また、職場のみならずあらゆる場で起きており、その背景には、男女の上下関係や力関係など、ジェンダーによる社会の構造的な問題があること、職場におけるセクシュアルハラスメントは、働く権利を侵害し、個人の能力発揮を阻害していることなどについて、男女共同参画・女性活躍に関する広報・啓発を通じて、セクシュアルハラスメントについての正しい認識の浸透を図ります。</p> <p>女性相談における相談対応の充実に取り組み、相談対応においては、二次被害が起こらないよう、条例第3条第1項「すべての人の人権の尊重」の規定に基づき、被害者の尊厳の回復を念頭に置き、被害者の立場や心情に寄り添う対応に留意し、個人情報の保護と守秘義務の徹底を図ります。</p> <p>また、市役所における相談窓口の明確化と機能充実、研修の実施に取り組むとともに、男女共同参画・女性活躍に関する事業所への啓発において、男女雇用機会均等法に基づく対応についての周知を図ります。</p>	総務課

施策の方向2

配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援の推進

本市においては、県内の市町村に先がけて平成18年に「女性相談所」を設置して以降、女性相談所における相談から保護に至るワンストップサービスの充実を図り、「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」に基づき、関係機関・関係課との連携により被害者の相談・支援を行ってきました。

また、令和4（2022）年には、配偶者等からの暴力の被害者等のより一層の安全確保に向けて「えびの市配偶者からの暴力被害者緊急一時避難支援事業実施要綱」を施行しました。

市民意識調査によると、何らかの暴力を受けた経験のある人（女性33.8%・男性22.4%）のうち約6割が「どこ（だれ）にも相談しなかった」としており、平成30（2018）年に実施した前回調査に比べて男性の被害が顕在化していることと、暴力が潜在化している傾向がみられます。

被害の潜在化は深刻化につながり、命にかかわる場合もあるため、男女共同参画・人権に関する広報・啓発活動を通じて、配偶者等からの暴力についてのより一層の市民の理解促進に取り組みます。

特に早期発見が期待される、各種相談業務を担う職員、教職員、人権擁護委員、民生委員・児童委員等の理解の浸透を図る、情報提供・学習機会の提供の充実を図ります。

取組に当たっては、本市においても、配偶者暴力防止法の改正（令和5（2023）年）により保護命令の対象になった精神的暴力の被害が多いこと、配偶者からの暴力が子どもに及ぼす影響、若年層が当事者になりやすい交際相手からの暴力についての認識の浸透と、女性相談所の周知を図ります。

また、「えびの市DV被害者支援連絡会議」における事案認知時の対応の検証・事例研究、研修の実施等により相談の質の向上、被害者の自立に向けた、心身の回復と生活再建に係る適切な支援など、「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」に基づき、関係機関・関係課との連携を図り、包括的な被害者支援に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
40	被害者の安心と安全を確保する迅速・適切な保護対応の充実	保護する必要がある被害者について、関係機関との連携による一時保護施設への入所、市営住宅への優先入居等による一時避難先の確保など「えびの市配偶者等からの暴力被害者緊急一時避難支援事業」により被害者の早期の安全確保に取り組みます。 住民基本台帳事務における住民票の写し等の交付の閲覧の制限等の支援措置など適切な対応を図ります。	総務課 財産管理課 市民環境課 基地・防災対策課

		<p>また、災害時の避難所における被害認知において、保護の必要性を考慮した多様な状況に応じた保護体制について検討します。</p> <p>取組に当たっては、個人情報の保護及び守秘義務の徹底の周知を図ります。</p>	
41	被害者の早期発見から相談につながる取組の充実強化	<p>市民の関心と理解を促進する広報・啓発活動において、女性相談所の周知を図り、公共施設のトイレに相談カードを設置します。</p> <p>配偶者暴力防止法に基づく通報制度により、早期発見に向けた協力・連携が要請される保健・医療機関・学校関係者への法制度の周知、「相談マニュアル」を活用した情報提供による支援を行います。</p> <p>児童虐待防止法に基づく通告制度により、配偶者からの暴力の影響を受けている子どもの認知を通じた被害者の早期発見による早めの安全確保に向けた地域社会を挙げた気運の醸成を図ります。</p> <p>そのために、人権擁護委員、民生委員・児童委員、幼稚園・保育所・認定こども園、育児・介護サービス提供者、あらゆる分野の相談に携わる職員や人材等日常の業務を通じて事案の早期発見が期待される人、地域における見守り支援活動や防犯活動・地域安全活動に関わる自治会・まちづくり協議会等様々な団体への情報提供・学習機会の提供を行います。</p> <p>取組に当たっては、すべての関係者に個人情報の保護及び守秘義務の徹底についての周知を行うとともに、通報を受ける可能性のある職員に対して、通報者の氏名等に関する情報の保護の周知を図ります。</p>	総務課 福祉課 こども課
42	家庭内の暴力により心理的外傷を受けるなど子どもへの影響への支援	<p>子どもが育つ家庭環境に配偶者からの暴力が存在することは、児童虐待にあたることについての関係者への理解周知を図り、児童虐待防止法に基づく通告制度により配偶者からの暴力の影響を受けている子どもの発見、加害者による連れ去りや不当な接触に対応する、配偶者暴力防止法に基づく子どもに対する接近禁止命令制度の迅速・適切な運用により被害を受けている親子の安全の確保、尊厳の回復に向けた、関係機関との連携による支援に取り組みます。</p> <p>取組に当たっては、事案認知から関係機関につながる過程において、子どもの心情に寄り添う対応に配慮すること、個人情報の保護及び守秘義務の徹底についての周知を図ります。</p>	総務課 こども課 学校教育課

43	交際相手からの暴力（デートDV）の未然防止及び被害者支援	<p>成人式等若年層が関わる行事等における啓発リーフレットの配布、SNS 等を活用した相談機関等についての情報提供・発信を行います。</p> <p>若年層の被害の未然防止に向けて、学校における取組に引き続き、継続的な啓発が行われるよう若年層に届く情報発信の方法・機会を考慮します。</p> <p>学校での相談対応、事案認知時に関係機関との連携により迅速・適切な対応がなされるよう、教職員等学校関係者への情報提供、学習機会の提供などにより理解促進を図ります。</p>	総務課 学校教育課
44	相談スキルの向上を図る研修の実施相談環境・相談対応の充実	<p>女性相談をはじめ、あらゆる相談に携わる相談員・職員、人権擁護委員、民生委員・児童委員等人材に対し、早期発見・二次被害防止・被害認知時における関係機関、関係課との迅速・適切な連携による対応マニュアルの共有、個人情報の保護及び守秘義務の徹底等相談の質の向上を図る研修の実施、国・県・県男女共同参画センター等が実施する配偶者等からの暴力に関する講座等への参加促進に取り組みます。</p> <p>また、被害者及び相談員等支援者双方の安全が守られ、被害者が安心して相談を受けることができる相談環境の充実を図ります。</p> <p>災害時の避難所等被害が起こる場所・時間等多様な状況に対応する相談体制、顕在化する男性等多様な被害者に対応する相談対応について、県・関係機関・関係団体との連携を深め、充実を図ります。</p>	総務課 福祉課 こども課 学校教育課
45	被害者の自立に向けた心身の回復、生活再建への支援	<p>被害者の多様な状況に応じ、生活保護、児童扶養手当、児童手当等経済的支援制度や、母子父子寡婦福祉資金や生活福祉資金等貸付制度、保育等各種サービスに関する情報提供・利用支援などを行います。</p> <p>加害者からの追跡等があり、現住所地に住民票を異動できない子どもが、現在居住している地域の学校や保育所等に入学（園）・転校（園）等ができるよう、市・教育委員会・学校等による支援を行います。</p> <p>また、被害者の尊厳の回復においても重要な就労について、関係機関・関係団体等との連携を図り、相談、技能習得等の情報提供による支援を行います。</p>	総務課 福祉課 こども課 学校教育課 観光商工課
46	「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」に	「えびの市 DV 被害者支援連絡会議」において、事案認知時に備える対応マニュアルの確認、相談対応、事案認知時における関係課・関係機関等との連携の状況などについての検証・事例研究を行います。	総務課

<p>基づく総合的な 取組の推進</p>	<p>また、本計画と一体的に進行管理、評価を行い、年次毎の相談件数等状況についての把握、相談において認知された課題について、関係課への情報提供を行い、必要に応じて施策に反映します。</p>	
--------------------------	--	--

トピックス



パープルリボン運動とは・・・

1994年アメリカで、女性に対する暴力の被害当事者によって生まれた草の根運動です。

現在は国際的な運動へと広がっています。

パープルリボンには、女性に対するあらゆる暴力をなくしていこうとのメッセージが込められています。

**毎年11月12～25日は
女性に対する暴力をなくす運動期間です**

トピックス

相談窓口

無料相談・秘密厳守

★宮崎県女性相談所★

☎0985-22-3858

(配偶者暴力相談支援センター)

【相談時間】電話：月～金（9：00～20：30）／土・日（9：00～15：00）

面接：月～金（9：00～18：00）※祝日・年末年始を除く

★宮崎県男女共同参画センター★

☎0985-60-1822

【相談時間】電話・面接：月～金（9：00～17：00）／土（9：00～16：30）

※祝日・年末年始を除く

★さぼーとねっと宮崎★

☎0985-38-8300

(性暴力被害者支援センター)

【相談時間】電話・面接：月～金（10：00～16：00）※祝日・年末年始を除く

★えびの市女性相談所★

☎0120-123-693(無料)

【相談時間】電話・面接：月～金（9：00～16：00）※祝日・年末年始を除く

生理用品でお困りの方へ

えびの市では、経済的な理由や家庭環境などが原因で、生理用品を購入することができないなどお困りの方に生理用品を無償でお渡しします。また、生理用品の寄付にご協力をお願いいたします。

【問合せ先】えびの市女性相談所 ☎0120-123-693（無料）

重点目標5

「すべての人の人権の尊重」を踏まえる健康支援



【現状と課題】

男女共同参画社会の形成は、個人の幸福（Well-Being）と、持続可能な社会の形成における重要な課題です。

個人の幸福（Well-Being）とは、身体的・精神的・社会的に良好である状態のことであり、WHO（世界保健機関）における「健康」の定義の基盤を成しています。

性別にかかわらずすべての人の人権が尊重され、誰もが「個人の幸福」の中で生きられるための前提は、生涯にわたり、すべての人が、健康を享受できることであり、そのためには、生涯を通じて、異なる健康上の問題に直面する男女が、身体的性差に応じて、健康支援に係る適切なサービスを受けられることが必要です。女性については、ライフステージごとに女性ホルモンが劇的に変化する特性等を踏まえ、人生の各段階における健康課題の解決を図ることが大切です。特に、子どもを産む可能性のある女性は、妊娠・出産期のみならず思春期、成人期、更年期、高齢期等人生の各段階で心身の状況が大きく変化する特性があり、女性の就業等の増加、晩婚化による初産年齢の上昇、生涯出産数の減少による月経回数の増加、平均寿命の延伸等に伴う女性の健康に関わる問題の変化への対応が求められています。

中でも、不妊や産後うつ、近年全国的に急増している望まない妊娠、貧困、配偶者等からの暴力、若年妊娠等により子どもを育てることが困難な状態にあり出産前から支援を必要とする「特定妊婦」、人工妊娠中絶の実態など妊娠・出産に関わる困難な状況の潜在化への対応が課題となっています。また、経済的理由で生理用品が買えないという「生理の貧困」は、その根底にある女性の尊厳に関わる重大な健康の問題として社会的な関心が高まっています。

このような女性の健康をめぐる状況の背景には、女性が生涯、その尊厳が尊重され、安心した性生活をはじめ身体的・精神的・社会的に良好な状態である健康な生活を送ることができるために保障されなければならない「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」についての理解が十分に浸透しておらず、性に関する正しい知識や情報が入手できていないことや、固定的な性別役割分担意識や性差への偏見等ジェンダーの影響により性に関する女性の主体的な判断と行動が阻まれていることなどがあり、性的暴力の要因にもなっていることがあります。

このようなことから、「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」についての理解の浸透を図るとともに、それに基づき、女性の生涯を通じた健康を支援するための長期的、継続的、包括的な観点に立った取組が必要です。

一方、男性は、女性に比べて一般的に生活習慣病のリスクがある人の割合が高い、男性中心の労働慣行による長時間労働等の心身への影響を受けやすい、悩みや問題を一人で抱え込むなど精神的

に孤立しやすい傾向にあり、自殺死亡率の割合も高くなっているとされています。このような男性の心身及び健康の状況には、社会通念として根強く存在する「男性のあるべき姿」を、男性自身が内面化しているジェンダーを含む社会的決定要因が影響していることに注視し、そういった傾向や働き方の面も踏まえ、包括的な観点からの男性の健康支援に取り組む必要があります。

また、多様な性を尊重する観点からの健康に関わる問題への対応も重要です。

このようなことから、「すべての人の人権の尊重」を基盤とする男女共同参画の視点に立った健康づくりを進めることが必要です。

施策の方向1

生涯を通じた女性の健康支援

えびの市子育て世代包括支援センターにおいて、妊娠期から子育て期までの切れ目の無い包括的な相談・支援を行うとともに、子どもを育てることが困難な状態にあり出産前から支援を必要とする「特定妊婦」や、望まない妊娠の事態に一人で悩んでいる人など妊娠・出産に関わる困難に直面している人の潜在的ニーズを掘り起こす啓発から相談・支援につなげる取組の一層の充実を図ります。

女性は、ライフステージごとに女性ホルモンが劇的に変化する特性等を踏まえ、人生の各段階における健康課題の解決を図ることが大切です。雇用や経済などの女性を取り巻く状況が変化している中、高齢者や妊産婦、子育て中の方等、様々な困難・課題を抱える女性に寄り添った支援の充実を図ります。中でも女性特有の疾患である乳がん、子宮頸がん等の検診受診率の向上に取り組まします。

本市においても女性の就業率が高くなっている中、生理に伴う PMS（月経前症候群）や更年期にみられる心身の不調など女性特有の症状や、不妊治療と仕事の両立の困難による職業生活への影響に注視し、事業所における女性の心身及び健康についての理解促進を図る情報及び学習の機会を積極的に提供します。

宮崎県における人工妊娠中絶実施率は全国的に高い水準にあることから本市の状況も踏まえ、学校・家庭等において、子どもたちの発達段階に応じた早期からの性に関する正しい知識や情報に関する学習、性と生殖に関する主体的な選択と他者とのパートナーシップ（対等な関係）の尊重を基本とする人権・ジェンダー平等も含めた包括的な性教育を進めます。

このような女性の生涯を通じた取組の基盤となる「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」についての一層の広報・啓発に取り組み、広く市民の理解の浸透を図ります。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
47	「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」についての正しい理解の浸透を図る広報・啓発	人権、男女共同参画に関する広報・啓発活動を通じて、「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」について、正しい理解の浸透が図られるよう、多様な機会を捉える情報発信・情報提供に取り組まします。	総務課 こども課 健康保険課
48	妊娠・出産、育児期における健康支援、妊娠・出産に関わる困難に寄り	妊娠・出産、育児の不安やストレスによる産後うつ等の状況改善や、虐待傾向、ハイリスク妊産婦等の早期発見に向けて、早期妊娠届出の勧奨、母子手帳交付時における個別相談、妊産婦健康診査の実施、助産師・	こども課

	添う相談支援の充実	<p>保健師による訪問指導の実施をはじめ、妊娠・出産、育児に係る個別の医療的・精神的・経済的状況を踏まえ、えびの市子育て世代包括支援センターを拠点に、より一層のサービスの充実を図る包括的な支援に取り組みます。</p> <p>望まない妊娠、貧困、配偶者等からの暴力、若年妊娠等により子どもを育てることが困難な状態にあり出産前から支援を必要とする「特定妊婦」、人工妊娠中絶の実態など妊娠・出産に関わる困難に直面している人の潜在的ニーズを掘り起こす啓発から相談・支援につなげる取組の一層の充実を図ります。</p> <p>関係課との連携により、妊娠・出産に関わる女性の心身及び健康についての労使双方の理解促進を図る事業所への情報提供、学習機会の提供に取り組みます。</p> <p>取組に当たっては、「性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」に基づき、対象となるすべての女性に、相談・支援に係る情報を入手しサービスが受けられる機会が確保されるよう、多様な機会を捉えた情報発信・情報提供を行います。</p> <p>また、妊娠・出産、育児にかかわる様々な困難の背景には、社会通念として根強い「母親・育児のあるべき姿」からのプレッシャー、主に女性が一人で育児を担う、いわゆる「ワンオペ育児」の状態などジェンダーの影響があることを踏まえ、相談支援に係る活動において画一的な母親像・家族像、固定的な性別役割分担意識が助長されないよう母子保健推進員等すべての関係者への周知理解を図ります。</p>	
49	女性特有の疾患の早期発見に向けた検診受診率向上、予防啓発	<p>乳がん、子宮頸がん等の早期発見、早期予防に向けた健康教育の実施等情報提供・学習機会の提供による啓発活動を行うとともに、受診勧奨に係る施策を講じます。</p>	健康保険課
50	性に関する正しい理解促進に向けた教育・学習の推進	<p>関係課と連携し、家庭教育学級等における男女共同参画に関する情報提供・学習機会の提供などの啓発を通じ、家庭における性についての正しい理解促進を図ります。</p> <p>学校において、児童・生徒の発達段階に応じて、性に関する心身の発育・発達と健康、性感染症の予防など性に関する正しい知識の習得、主体的な選択と他者とのパートナーシップ（対等な関係）の尊重を基本とする人権・ジェンダー平等も含めた包括的な性教育に取り組みます。</p>	<p>総務課 健康保険課 学校教育課 社会教育課</p>

施策の方向2

生涯にわたる市民一人ひとりの健康の包括的な支援

生涯にわたる市民一人ひとりの健康の保持・増進に向けて、それぞれの健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができる健康意識の向上を図るために、心身及び健康についての知識や情報を多様な機会を捉えて積極的に提供するなど広報・啓発を行います。

本市の自殺死亡率は全国的に高い水準にあり、依然として深刻な状況が続いています。その要因は複合的なものですが、本市の自殺の原因・動機別割合を見ると、「健康問題」が最も多く、次いで「家庭問題」となっています。各種健（検）診の受診率向上に取り組むことで、疾病の発症・重症化予防に努めるとともに、固定的な性別役割分担意識等ジェンダーを含む社会的決定要因の影響に注視しつつ、自殺予防対策、働き方改革と一体的に、男性の心身及び健康についての包括的な観点からの支援に取り組みます。

社会における差別や偏見を背景に、心身及び健康に係る相談支援のニーズが潜在する傾向にあることから、性的指向・性自認に関することなど様々な困難に直面している人が、安心して相談支援につながるができるよう、人権、男女共同参画についての広報・啓発活動と一体的に取り組みます。

また、スポーツ活動を通じた健康づくりの機会を、すべての人が確保できるよう、男女共同参画の視点に立った取組を進めます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
51	市民一人ひとりの健康意識の向上を図る広報・啓発	広報紙への記事掲載や、健康に関する講座の実施など様々な機会を捉える広報啓発活動に取り組みます。 関係機関等との連携を図り、ライフコースアプローチ [*] を踏まえた健康づくりに取り組みます。 また、学校において、児童・生徒が健康の大切さを認識し、自己の健康を管理する資質や能力の基礎を培い、実践力の育成を図る健康教育に取り組みます。	総務課 健康保険課 学校教育課
52	心身及び健康についての包括的な支援体制の充実	自殺対策について、働き方の面などにおける固定的な性別役割分担意識等ジェンダーを含む社会的決定要因の影響に注視しつつ、心身及び健康についての包括的な観点からの支援に取り組みます。	総務課 健康保険課
53	潜在する傾向にある心身及び健康に関する相談支援ニーズへの対応	社会における差別や偏見を背景に、精神疾患のある人、HIV／エイズの患者・感染者や、性的指向や性自認に関することの困難に直面している人などの心身及び健康に関するニーズが潜在する傾向にあるため、安心して相談支援につながるができるよう人権、男女共同参画についての広報・啓発活動と一体的に取り組みます。	総務課 健康保険課 福祉課

54	スポーツ活動を通じた健康づくりへの支援	すべての人が、性別・年齢・障がいの有無等にかかわらず、スポーツ活動を通じて健康づくりの機会が確保できるよう、身体的性差、固定的な性別役割分担意識等ジェンダーが反映される運動習慣の違いに配慮し、男女共同参画の視点に立った取組を進めます。	総務課 福祉課 社会教育課
----	---------------------	---	---------------------

※「ライフコースアプローチ」:

胎児期・幼児期から高齢期まで継続した健康づくり

重点目標6

男女共同参画の視点に立った、生活上の困難をかかえる一人ひとりが安心して暮らすことができる環境の整備



【現状と課題】

生活上の困難は、生活困窮をはじめ、就労活動・就労定着の困難、病気、メンタルヘルス、家庭関係の問題、債務問題など多岐にわたり、かつ、こうした困難が複雑に絡み、多様化、複雑化、複合化しています。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響は、人々の生活のあらゆる面に及び、特に女性の雇用・所得への大きな影響による生活困窮の増大をはじめ、配偶者等からの暴力や自殺死亡者の急増という事態を招きました。

コロナ禍のこうした状況に、女性は、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複合的な困難に陥りやすいことが顕在化し、新たな女性支援の強化の必要性から「孤独・孤立対策」の視点も含めた「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(困難女性支援法)が成立しました。

(令和5(2023)年4月)

女性が直面する複合的な困難の背景には、出産・育児、看護・介護等により就業を制限又は中断する人や非正規雇用者が多いこと、賃金等の処遇に男女間格差があること、配偶者からの暴力等性別に起因する暴力の被害により社会生活に支障を来すことなど、性別による固定的な役割分担や差別、偏見等ジェンダーの影響があります。

ジェンダーの影響は、障がいがある、高齢であるなどの属性に由来する様々な困難課題に及んでおり、例えば、障がいのある女性の場合、障がいがあることと、女性であることによる困難が交差して直面する状況をさらに複雑にしているなど、複合的な困難の要因となっています。

女性のみならず男性が直面する困難にもジェンダーの影響が及んでいます。男性であるということへの社会的なプレッシャーが一因とされる、いわゆる「ひきこもり[®]」状態にある人や自殺死亡者の多くが男性であることや、地域から孤立する高齢単身男性や介護中の男性などにみられる生活上の困難な状況には、多くの場合、家庭や地域との関わりを希薄にする、長時間労働等固定的な性別役割分担意識に基づく男性の働き方が反映されています。

このような、複雑化、複合化する生活上の困難課題については、一人ひとりの多様な状況に応じた包括的支援が求められており、その際には、より一人ひとりの状況に適切に対応するために、女性と男性への影響と、それによる支援ニーズの違いを考慮するジェンダーの視点を踏まえることが必要です。

中でも、貧困の状況には、ジェンダーの影響による男女の違いがみられ、高齢になると女性の相対的貧困率^{*}は男性を大きく上回るようになります。

高齢単身女性の貧困には、固定的な性別役割分担意識に基づく制度・慣行の影響により高齢期に至るまでの働き方など男女の置かれた状況の違いが凝縮されて現れていることから、貧困の状態に

ある母子家庭の母や若い女性の就業、生活の安定を通じた自立に向けた支援の一層の充実が必要です。

特に世帯類型別にみる相対的貧困率が母子世帯において極めて高い状況は、貧困の次世代への連鎖に影響しており、人生 100 年時代の到来に伴い、日本の女性の半分以上が 90 歳まで生き、今後さらに女性の人生と家族の姿が多様化していく中、男女共同参画社会の形成に向けた重要な課題です。

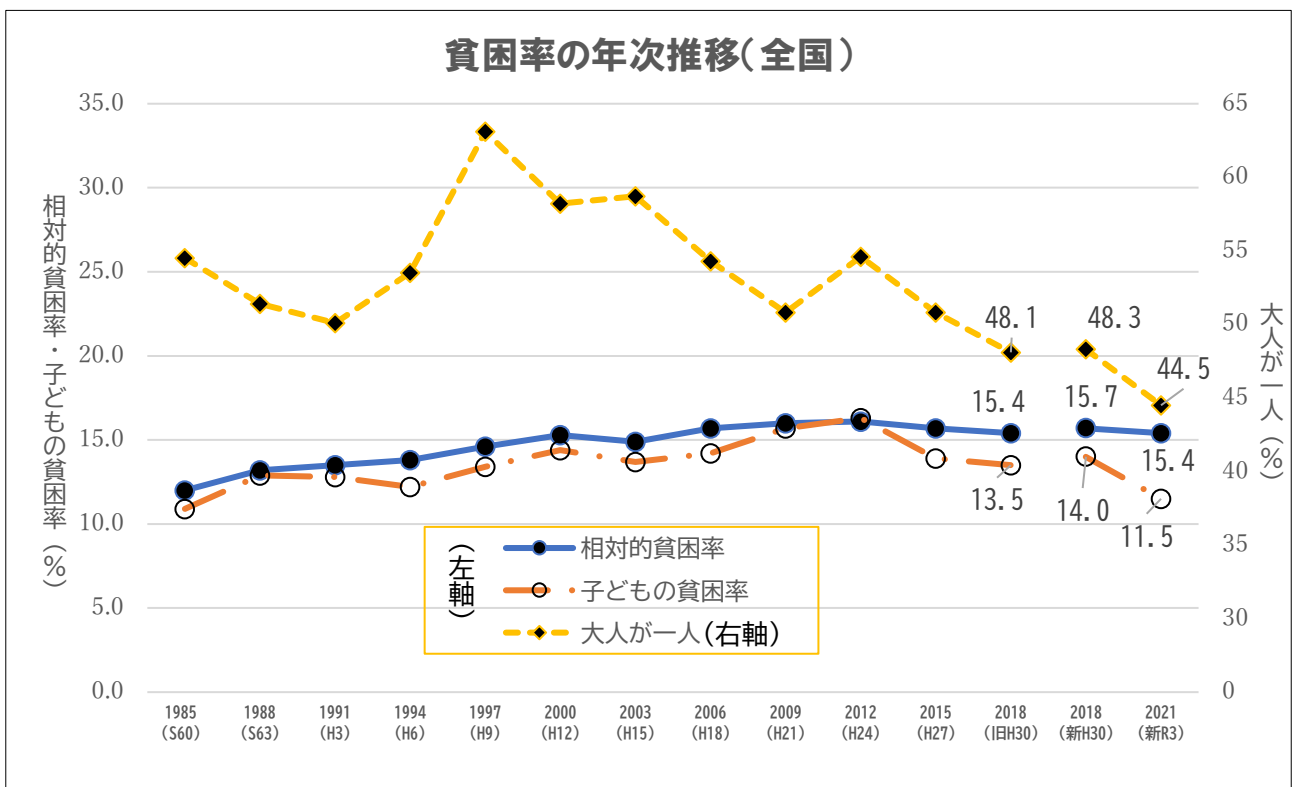
現在、子どもの貧困率は 11.5%（2021 年：国民生活基礎調査）となっており、貧困の次世代への連鎖を断ち切るために、貧困等の困難に直面している子どもや若者が円滑に社会生活を営むことができるよう、一人ひとりの多様な状況に応じた包括的・継続的な支援が必要です。

また、性的指向や性自認に関すること、外国人であることなどにより直面する社会的困難は複雑化・複合化する傾向にあり、その多くの場合にもジェンダーの影響がみられます。

このようなことから、様々な困難に直面している人々が、一人ひとりの人権が尊重され安心して暮らすことができるためには、多様化、複雑化、複合化する困難課題に関わるジェンダーの影響に注視する男女共同参画の視点に立った取組を推進する必要があります。

※「相対的貧困率」:

現在の日本の経済や生活の水準において大多数の世帯に比べて貧しい状態を意味し、その国の所得（等価可処分所得）の中央値の半分に満たない状態。



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」

●ひとり親世帯の状況(全国)

	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
就業率	86.3%	88.2%	女性 71.3% 男性 83.9%
雇用者のうち 正規	53.7%(※)	92.0%(※)	女性 49.2% 男性 83.3%
雇用者のうち 非正規	46.3%(※)	8.0%(※)	女性 50.8% 男性 16.7%
平均年間就労収入	236 万円 正規:344 万円 パート・アルバイト等:151 万円	492 万円 正規:515 万円 パート・アルバイト等:186万円	平均給与所得 女性 302 万円 男性 545 万円
養育費受取率	28.1%	8.8%	—

(参考) 母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査(令和3年度)」、一般世帯は総務省「労働力調査(令和3年)15~64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査(令和3年)」より内閣府が作成 (※) 母子世帯及び父子世帯の正規/非正規の構成割合は、「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」(「派遣社員」、「パート・アルバイト等」の計)の合計を総数として算出した割合

施策の方向1

複合的に困難な状況にある一人ひとりの生活の安定と自立に向けた男女共同参画の視点に立った包括的な支援

本市においても、急速な少子高齢化・人口減少の進行に伴う核家族化の進行、地域のつながりの希薄化など地域社会を取り巻く環境の変化の中で、市民がかかえる生活上の困難は複雑化・複合化しています。

このような状況を踏まえ、困難をかかえる市民一人ひとりの多様な状況により一層寄り添うことができるよう、様々な困難に関わるジェンダーの影響に注視する男女共同参画の視点に立った包括的な支援に取り組みます。

誰もが、住み慣れた地域で自分らしくいきいきと、安心して暮らすことができるために、関係課・関係機関等との連携を図り、子育て、介護、障がい、生活困窮等に係る包括的な支援に向けた基盤整備をさらに進めるとともに、一人ひとりの尊厳の尊重と住民参加を基本とする地域福祉の推進に取り組みます。

また、属性を問わない相談支援の充実を図り、サービスを必要とする潜在的ニーズの掘り起こしを図るとともに、性的指向・性自認に関わることや外国人であること、災害時などに直面する制度の狭間における生きづらさや困難への対応を図る体制の整備を進めます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
55	ひとり親家庭等の多様な状況に応じた、就業と生活の安定に向けた包括的な支援	<p>児童扶養手当の支給、医療費の助成、母子父子寡婦福祉資金の貸付けなどの経済的支援、子育てや介護、看護等により仕事と家庭の両立が困難な状況への生活的支援、心身の健康面における相談対応による支援、就業相談や自立に向けた支援に、子どもの状況及び将来にわたる影響を踏まえ、関係課・関係機関等との連携により包括的に取り組みます。</p> <p>また、未婚や若年のシングルマザー、地域で孤立する傾向にある父子家庭について、必要とする支援につながるよう潜在する実態及びニーズの把握に取り組みます。</p> <p>取組に当たっては、個々の多様な状況に寄り添う対応がなされるよう、より適切に個々の支援ニーズを把握するアセスメントにおいて、性別による固定的な役割分担や差別、偏見等ジェンダーの影響を考慮するとともに、相談等の対応において、画一的な女性像・男性像・家族像、固定的な性別役割分担意識による思い込み（アンコンシャス・バイアス）に留意します。</p>	こども課

56	障がいのある一人ひとりの多様な状況に応じた包括的な支援	<p>一人ひとりの障がいのある人が、必要とするサービスを受けつつ、希望する自立と社会参加が実現できるよう、障がいの特性や家族構成の違いなどの多様な状況に応じて、障害福祉サービスや権利擁護等に係る相談支援、地域生活支援の提供体制等経済的・生活的支援、自立と社会参加に向けた包括的な支援に、関係課と関係機関等との連携により取り組みます。</p> <p>一人ひとりの障がいのある子どもが、安心・安全に暮らし、将来に向けた自立と社会参加のための力を培うことができるよう、特別支援学級における教育支援など多様な状況に応じた必要な支援に取り組みます。</p> <p>家庭における看護・介助において、特に女性に責任と負担が偏重する固定的な性別役割意識に基づく傾向があることに注視し、当事者の家族の心身の健康、生活、就業、地域との関わりなどの課題について関係課・関係機関等と連携して、支援に取り組みます。</p> <p>また、相談支援に係るサービスを必要としている潜在的ニーズの掘り起こしを図ります。</p> <p>取組に当たっては、一人ひとりの多様な状況に寄り添う対応がなされるよう、より適切に個々の支援・援助に係るニーズを把握するアセスメントにおいて、身体的性差と性別による固定的役割分担、差別、偏見等によるジェンダーの影響を考慮するとともに、相談等の対応において、画一的な女性像・男性像・家族像、固定的な性別役割分担意識による思い込み（アンコンシャス・バイアス）に留意します。</p> <p>また、配偶者からの暴力等性別に起因する暴力事案認知時において障がい者の虐待への関連を確認するなど、関係課・関係機関等の相談支援に迅速・適切につなぐ対応を行います。</p> <p>このような、障がいのある人の支援に当たっての男女共同参画の視点について、職員をはじめ外部の人材等関係者への周知を図ります。</p>	福祉課 学校教育課
57	高齢者一人ひとりの多様な状況に応じた包括的な支援	<p>一人ひとりの高齢者の多様な状況に応じた適切な医療・介護に係るサービスの提供、介護予防等健康や生活面、経済面、就業や社会参加など生活の安心・安全と自立に向けて、関係課・関係機関との連携を図り包括的に取り組みます。</p> <p>家庭における介護において、特に女性に責任と負担が偏重する傾向や、介護中の男性が地域で孤立してい</p>	介護保険課 福祉課

		<p>ることがあるなどの固定的な性別役割意識に基づく状況に注視し、当事者の家族の心身の健康、生活、就業、地域との関わりなどの困難について関係課・関係機関等との連携を図り取り組みます。</p> <p>また、相談支援に係るサービスを必要としている潜在的ニーズの掘り起こしを図ります。</p> <p>取組に当たっては、一人ひとりの多様な状況に寄り添う対応がなされるよう、より適切に個々の支援に係るニーズを把握するアセスメントにおいて、身体的性差と性別による固定的な役割分担や差別、偏見等ジェンダーの影響を考慮するとともに、相談等の対応において、画一的な女性像・男性像・家族像、固定的な性別役割分担意識による思い込み（アンコンシャス・バイアス）に留意します。</p> <p>また、虐待と関係している場合がある配偶者からの暴力等性別に起因する暴力の事案認知時において関係課・関係機関等の相談支援に迅速・適切につなぐ対応を行います。</p> <p>このような、高齢者の支援に当たっての男女共同参画の視点について、職員をはじめ外部の人材等関係者への周知を図ります。</p>	
58	子どもや若者一人ひとりの多様な状況に応じた包括的な支援	<p>一人ひとりの子どもの多様な状況に応じて、生活・学習面への支援、家庭への支援、学校における不登校やいじめ等の問題へのスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーによる対応、子どもに対する虐待や性犯罪の未然防止、被害の早期発見、事案認知時における迅速・適切な対応など関係課・関係機関、教育や福祉の関係者、地域コミュニティ、地域のボランティア等との連携・協働による包括的な支援に取り組みます。</p> <p>一人ひとりの若者の多様な状況に応じて、ニート、ひきこもり等の状況による困難への当事者及び家庭への支援、交際相手からの暴力・性犯罪の未然防止、被害の早期発見、事案認知時における迅速・適切な対応など関係課・関係機関等との連携を図り包括的な支援に取り組みます。</p> <p>また、子どもや若者が直面する困難に関して、相談支援に係るサービスを必要としている潜在的ニーズの掘り起こしを図ります。</p>	<p>総務課 こども課 学校教育課</p>

	<p>取組に当たっては、一人ひとりの子どもや若者の多様な状況に寄り添う対応がなされるよう、より適切に個々の支援に係るニーズを把握するアセスメントにおいて、身体的性差と性別による固定的な役割分担、差別、偏見等ジェンダーの影響を考慮するとともに、相談等の対応において、画一的な女性像・男性像・家族像、固定的な性別役割分担意識による思い込み（アンコンシャス・バイアス）に留意します。</p> <p>また、子どもの面前での配偶者からの暴力は児童虐待であることを踏まえ、関係課・関係機関等との連携を図り、配偶者からの暴力のある家庭に育つ子どもへの迅速・適切な対応を行います。</p> <p>このような、子どもや若者の支援に当たっての男女共同参画の視点について、職員をはじめ外部の人材等関係者への周知を図ります。</p>	
--	--	--

施策の方向2

誰もが安心して暮らすことができる生活基盤の充実を図る取組の推進

性別や障がいの有無、国籍、生活困窮状態や性的指向や性自認など、様々な違いをもつ人々が、さらにその人生や生活におけるライフステージでの状況や環境など、その違いや多様なニーズに対応するため、本市でも様々な行政サービスの提供に努めています。

一方、生活上の困難や課題に係る行政サービスに結びつかないまま潜在化する状況は、少子高齢化の進展やインターネットの普及により人と人とのつながりが変化する中で、地域社会における人や地域との関わりの希薄化、関心の低下などによりますます深刻化する懸念があります。

このような状況を踏まえ、困難をかかえる市民が、平時や災害時も含め、その状況に応じた様々なサービスを受けることができ、安心して暮らすことができる生活基盤の充実を図るための体制の整備や、それを支える担い手としての市民一人ひとりの人権尊重・男女共同参画意識の醸成、環境づくりの取組を推進します。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
59	性的指向・性自認に関すること、外国人であることなどによる社会的困難に関する相談支援対応と、多様性を尊重する環境づくり	関係団体・関係機関等の連携を図り、相談支援に対応します。 性的指向・性自認に関すること、外国人であることなどで直面する困難は、社会における差別や偏見により複雑化・複合化しやすく、社会的つながりが希薄になり潜在化する傾向にあることを踏まえ、人権、男女共同参画に関する啓発活動を通じて多様性を尊重する環境づくりに取り組めます。	総務課 市民協働課
60	災害時に直面する困難な状況への対応を図る包括的な支援体制の整備	高齢者、障がいのある人、外国人等災害時に困難をかかえやすい人々に配慮した防災・災害に関する情報提供の促進を図ります。 「地域防災計画」、「避難所管理運営マニュアル」策定過程への女性をはじめ多様な人の参画を進め、避難所運営に当たって、身体的性差、男女のニーズの違い、子育て家庭のニーズへの対応などを行い、安全やプライバシーの確保に取り組めます。 また、被災時に起こる配偶者等からの暴力等性別に起因する暴力に関して、避難所における相談の対応等に取り組めます。	基地・防災対策課
61	子育て・介護に係る困難を包括的に支える基盤整備	延長保育・障害児保育・病後児保育、放課後児童対策の実施、地域子育て支援センター事業、ファミリーサポートセンター事業等の実施により、より一層多様な保育サービス、子育て支援の充実を図ります。	こども課 介護保険課

		<p>えびの市子育て世代包括支援センターにおいて、妊娠・出産・育児に関する様々な心配ごとや悩み等の相談に対応できるよう、助産師や保健師が関係機関と連携を図り切れ目の無い支援に取り組みます。</p> <p>潜在する困難な状況の早期の認知、ニーズの掘り起こしに向けた多様な機会を捉える相談の実施、民生委員・児童委員等との連携による子育て家庭への相談対応、子育てに関する積極的な情報提供を行います。</p> <p>介護をする人・介護を受ける人の多様な状況に対応する介護サービスの提供、包括的・継続的なケアマネジメント事業の推進、支援を必要とする状況にある人が、できるだけ早期にサービスを受けられるよう高齢者実態把握事業に取り組みます。</p>	
62	生活困窮者自立支援制度に基づく取組の推進	<p>生活困窮者の自立に向けて、住居確保支援、就労支援、家計改善支援、緊急食糧支援、就労準備支援等に取り組みます。</p> <p>潜在的ニーズの掘り起こしに向けて、「生活・仕事支援室」の利用促進が図られるよう、多様な機会を捉えて情報発信・情報提供を行います。</p> <p>取組に当たっては、一人ひとりの多様な状況に寄り添う対応がなされるよう、より適切に個々の支援に係るニーズを把握するアセスメントにおいて、身体的性差と性別による固定的な役割分担、差別、偏見等ジェンダーの影響を考慮するとともに、相談等の対応において、画一的な女性像・男性像・家族像、固定的な性別役割分担意識による思い込み（アンコンシャス・バイアス）によることがないように留意します。</p>	福祉課
63	地域の人々や様々な団体等との連携・協働による切れ目の無い支援体制の整備	<p>地域福祉の推進に向けて、関係課間の連携を図り、住民生活に身近な人材や、地域コミュニティ、サービス提供事業所等多様な主体との連携・協働による切れ目の無い包括的な支援体制の整備・充実に取り組みます。</p> <p>地域福祉の担い手となる地域住民、地域コミュニティ等の関係者に地域福祉に関する理解促進を図るとともに、一人ひとりの多様な状況に寄り添う支援に必要な人権・男女共同参画に関する情報、学習機会を提供します。</p>	総務課 市民協働課 福祉課

重点目標7

男女共同参画の視点に立った地域づくりの推進



【現状と課題】

地域課題が多様化、複雑化、複合化している中、その解決を図り、より良い地域生活環境をつくる地域づくりにおいて、地域の人々の支え合いによる「共助」の力が期待されています。

本市においても、少子高齢化や核家族化の進行、高齢者単身世帯の増加、生活の多様化などを背景に、社会的な孤独・孤立や複雑化・複合化した生活上の困難をかかえている人が増加しており、「住み慣れた地域で自分らしくいきいきと、安心して暮らし続けられるまち～地域共生社会の実現～」を基本理念に掲げる「地域福祉計画」に基づき、地域の人々がお互いに支え・支えられる関係をつくり、多様なあり方を受け入れ、誰もが自分らしくいきいきと、暮らすことができるまちづくりを進めています。

市民意識調査によると、約5割の人が自治会活動に参加しています。また、8割を超える人が避難所運営など防災に関する取組への男女共同参画の必要性を感じています。

一方、地域における様々な活動の方針決定への女性の参画は十分に進んでおらず、依然として固定的な性別役割分担意識に基づく運営や活動のあり方もみられます。

このような状況は、若い世代や単身者等の地域とのつながりを希薄にし、将来にわたる担い手の確保を困難にするなどコミュニティの維持、活力の醸成に影響を及ぼします。

また、家族形態や生活の多様化に伴い複雑化・複合化する地域生活課題への対応が困難になり、参加者及び方針決定の多様性が基本となる「共助」による地域づくりの力の低下につながります。

特に、防災に関する取組においては、被災からの地域生活の再建、住民の心身の回復を通じたまちの復興を遅らせることがあるとされています。

このようなことから、子どもから高齢者、障がいのある人など多様な状況にあるすべての人が安心して暮らすことができ、多様性に富んだ活力ある地域をつくるためには、地域で身近に、男女共同参画についての理解を進めるとともに、地域におけるあらゆる活動における「個人の尊厳」「男女平等」「個人の能力発揮」を基盤とする男女共同参画の視点の浸透を図る取組を推進する必要があります。

施策の方向1

地域コミュニティの「共助」の力を高める男女共同参画の視点に立った地域づくりへの支援

地域福祉を担う地域支え合い事業や、自治公民館を拠点とした様々な地域活動など住民を主体とする様々な活動が、より一層活性化するための相談・支援に取り組みます。

取組に当たって、女性や現役世代等多様な人の参加促進、固定的な性別役割分担意識に基づく活動や運営のあり方を見直す「男女共同参画の視点」についての理解の浸透を図ります。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
64	地域コミュニティで男女共同参画を進める啓発	地域コミュニティにおける出前講座の実施などによる学習機会の提供、市・県・県男女共同参画センター等が実施する講座等への参加促進などによる男女共同参画に関する啓発活動に取り組みます。 「男女共同参画の視点に立った地域づくり」に関する先進事例等を収集し、関係課、関係団体等に提供します。	総務課 市民協働課
65	地域づくり活動における男女共同参画の視点の浸透を図る取組の充実	関係課との連携を図り、地域支え合い事業、地域づくり推進事業、まちづくり協議会支援事業、協働のまちづくり推進事業に係る担い手・リーダー研修の実施等地域づくり活動の支援に当たって、活動のあり方や組織運営における男女共同参画の視点の浸透を図ります。	総務課 福祉課 市民協働課

施策の方向2

防災分野における男女共同参画の視点の浸透を図る取組の推進

災害から受ける影響及びニーズに対する男女の違いや、身体的性差が配慮されないことなど男女共同参画の視点が不十分なことによる災害対応の様々な場面における影響を考慮し、地域防災計画等防災分野の政策・方針決定過程への女性の参画を進めるとともに、避難計画、備蓄計画や避難所運営のあり方に男女共同参画の視点の浸透を図る取組を推進します。

消防団活動、防災士養成講座への女性の参加促進を図る啓発を行い、地域防災を担う多様な人材の確保に取り組みます。

施策番号	男女共同参画施策	取組内容	担当課
66	「防災と男女共同参画」に関する広報・啓発	広報紙等において「防災と男女共同参画」に関する情報発信・情報提供を行います。 セミナー等の実施、県・県男女共同参画センター等が実施する研修等への参加促進など「防災と男女共同参画」に関する学習機会の提供に取り組みます。 関係課との連携を図り、男女共同参画の視点を踏まえる防災研修会の実施等の学習機会の提供、国のガイドラインによる情報提供に取り組み、災害対応の強化を図ります。	総務課 基地・防災 対策課
67	地域防災を担う、女性等多様な人材の養成	防災士養成講座への女性の参加促進を図る広報・啓発、地域防災を担う多様な人材の養成に取り組み、自主防災意識の向上を図ります。	基地・防災 対策課

第4章 計画の推進

1 推進体制の充実

本計画の男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進するため、推進体制の充実を図ります。

(1) 男女共同参画に係る行政組織及び審議機関における機能発揮・連携充実

本計画の冒頭から示しているように、男女共同参画に関する施策は、広範多岐にわたる政策分野において関係しており、あらゆる施策等の企画、立案、実施、検証、改善の各段階において、「男女共同参画の視点」を踏まえる必要があります。

このため、まずは、各種政策・施策を所管する市行政組織の全ての課等において、その認識を深め、本計画に基づく施策・事業の推進と評価、更なる改善を図っていく必要があります。

市行政組織において、男女共同参画社会の実現に係る施策の総合的な企画及び推進、関係部門間の連絡調整を行う「えびの市男女共同参画行政推進会議」の機能が十分に発揮されるよう、男女共同参画行政担当課が積極的に各課等へ情報提供や助言等を行うとともに、市職員の研修等を行います。

さらに、本計画の策定及び改定、男女共同参画に関する施策などを調査審議し、市長に答申や意見を述べる役割を担っている「えびの市男女共同参画推進審議会」における調査審議に基づく意見等（市条例第15条の規定に基づく相談・苦情の処理等に係るものを含む。）を計画の進捗や施策・事業の改善などに反映させるよう、連絡調整・連携を充実させます。

(2) 市民、関係機関・団体等との連携及び協働の推進

男女共同参画社会の形成に向けた取組は、市民一人ひとりが、男女共同参画意識に基づき、家庭、地域、職場等生活に身近な場において、自分ごととして考えて行動することが重要な要素であり、全市民的な広がりをもって、官民一体の協働の取組が必要とされます。市民との協働により進める体制の整備に向けて、県知事より委嘱された「男女共同参画地城推進員」との連携強化を図り、関係機関・団体等とも連携・協働し、社会のあらゆる分野での啓発活動を充実させ、男女共同参画意識の浸透と必要な取組を實踐できる幅広い層の人材を養成し、目指す社会の実現に向けた取組を進めます。

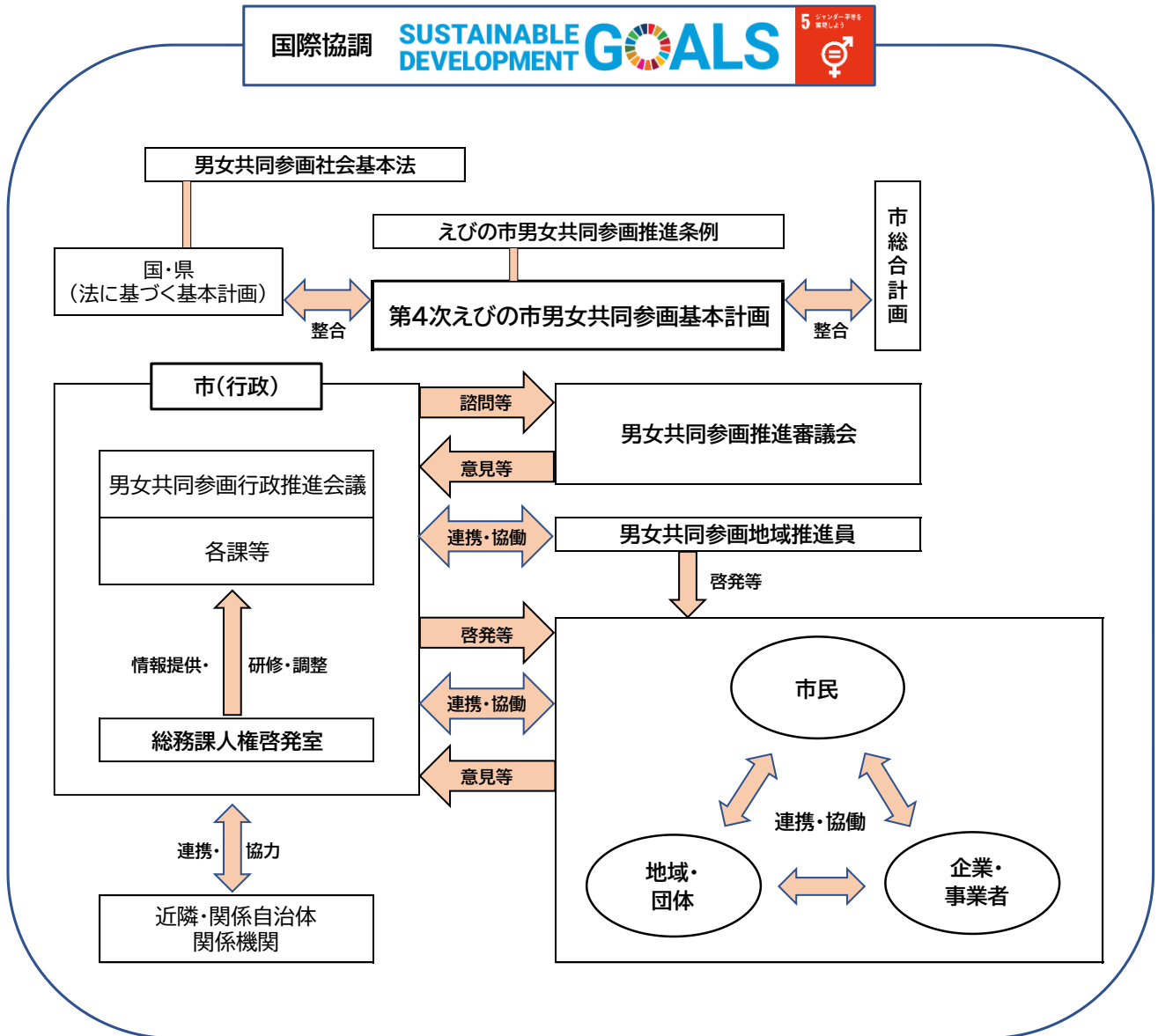
(3) 計画の進行管理

本計画に基づく事業が、基本法第15条（施策の策定等に当たっての配慮）の規定に基づき「男女共同参画の視点」を踏まえる配慮を行い実施されるよう、市の各課等や男女共同参画行政推進会議において計画の進捗状況の年次評価を行い、男女共同参画推進審議会における審議を経て、施策・事業の改善及び見直しを行います。

また、年次評価のうち計画期間の中間に当たる令和8（2026）年度においては、「計画が目指す数値目標」についても、達成状況等に応じて必要な見直しを行い、不断の取組を継続し、目標数値、そして更に上積みを達成できるよう努めます。

2 推進体制図(イメージ)

本計画の推進体制や各連携を図で示すと次のようなイメージとなります。



別表

計画が目指す数値目標

番号	重点 目標	施策 の 方向	設定項目	現況値		目標値	
				数値	年度	数値	年度
1	1	1	男女共同参画が推進されていると思う市民の割合	15.8%	2022 (R4)	40%	2028 (R10)
2	1	1	えびの市男女共同参画推進条例を知っている人の割合	44.9%	2022	80%	2028
3	1	1	男女共同参画に関する講演会等の参加者の男性の割合	—	2022	50%	2028
4	1	3	男女共同参画に関する出前講座を実施したまちづくり協議会の数	0 か所	2022	4 か所	2028
5	1	4	市任用各種相談員向け研修会の受講率	—	2022	80%	2028
6	2	1	「みやざき女性の活躍推進会議」会員企業数	5 社	2022	8 社	2028
7	2	1	女性向けの能力開発に資するセミナー等開催数	—	2022	2 回	2028
8	2	2	「仕事と生活の両立応援宣言事業所」登録事業所数	19 事業所	2022	25 事業所	2028
9	2	2	市男性職員の配偶者出産休暇取得率	0%	2022	100%	2028
10	2	2	市男性職員の育児休業取得率	25%	2022	50%	2028
11	2	2	病後児保育利用者数（延べ）	5 人	2022	50 人	2028
12	2	2	制度利用が可能な市男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数が5日以上の方の割合	0%	2022	50%	2028
13	3	2	審議会等における女性登用率	28.2%	2022	40%	2028
14	3	2	市の管理職（課長級・課長補佐級）に占める女性職員の割合	12.5%	2022	20%	2028
15	3	2	市の係長職に占める女性職員の割合	37.2%	2022	40%	2028
16	3	3	認定農業者に占める女性の割合	11%	2022	15%	2028

17	3	3	家族経営協定を締結した経営体数	37 経営体	2022	40 経営体	2028
18	3	4	まちづくり協議会役員に占める女性の割合	12%	2022	30%	2028
19	3	5	女性消防団員の活動延べ日数	116 日	2022	176 日	2028
20	4	1	「配偶者暴力防止法」を知っている人の割合	73.7%	2022	90%	2028
21	4	2	DV被害を受けた人のうち、どこか（誰か）に相談した人の割合	44.7%	2022	100%	2028
22	5	1	乳がん検診受診率	12.4%	2022	20%	2028
23	5	1	子宮頸がん検診受診率	13.2%	2022	20%	2028
24	5	2	特定健康診査の男女別受診率	男性 36.6% 女性 47.4%	2022	男性 60% 女性 60%	2028
25	6	1	介護予防教室の開催回数	169 回	2022	200 回	2028
26	6	1	子ども食堂運営数	3 か所	2022	4 か所	2028
27	6	2	ファミリーサポートセンター年間利用者数	422 人	2022	500 人	2028
28	6	2	高齢者実態把握年間件数	2,518 件	2022	2,600 件	2028
29	7	1	まちづくり講演会参加者に占める女性の割合	17%	2022	30%	2028
30	7	2	防災士資格取得者に占める女性の割合	25.2%	2022	40%	2028

トピックス

「みやざき女性の活躍推進会議」とは



企業、関係団体、行政が一体となって、平成 27 年 10 月に設立されました。女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性もいきいきと働き、共に活躍する活力ある宮崎を実現することを目的として、研修会等の開催や情報発信などが行われています。

「仕事と生活の両立応援宣言」とは

企業・事業所のトップの方から、従業員が仕事と生活の両立ができるような、「働きやすい職場づくり」の取組みを宣言してもらう制度です。

宮崎県では、宣言企業・事業所を登録し、宣言書を交付されています。

資料：宮崎県ホームページ、第 4 次みやざき男女共同参画プラン

参 考 資 料

- ◎用語解説 (P86)
- ◎第4次えびの市男女共同参画基本計画(策定)について(諮問・答申) (P90)
- ◎第4次えびの市男女共同参画基本計画策定の取組経過 (P98)
- ◎女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (P99)
- ◎男女共同参画社会基本法 (P107)
- ◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (P112)
- ◎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 (P122)
- ◎政治分野における男女共同参画の推進に関する法律 (P138)
- ◎えびの市男女共同参画推進条例 (P140)
- ◎えびの市におけるあらゆる差別をなくし人権を守る条例 (P144)
- ◎男女共同参画に関する国内外の動き (P145)

◎用語解説

用語	解説
①男女共同参画社会	すべての人の人権が尊重され、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会であり、男女共同参画社会基本法第2条第1号においては「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」と定義されている。
②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)	昭和54(1979)年に国連総会で我が国を含む130カ国の賛成によって採択され、昭和56(1981)年に発行。我が国は昭和60(1985)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。 なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻しているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。 (国第5次男女共同参画基本計画)
③男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的に推進することを目的として制定された法律。男女共同参画社会の形成についての基本理念、国、地方公共団体及び国民の責務、基本的施策等について規定している。(平成11(1999)年公布・施行)
④えびの市男女共同参画推進条例	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ため、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する基本的事項を定めている。(平成21(2009)年施行)
⑤女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)	女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、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して制定された法律。 女性の職業生活における活躍に関する基本原則、国、地方公共団、事業主の責務、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について規定している。(平成27(2015)年公布)
⑥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(配偶者暴力防止法)	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し、配偶者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して制定された法律。 都道府県、市町村における計画の策定や、配偶者暴力相談支援センターの設置、保護命令制度等について規定されている。(平成13(2001)年)公布)

用語	解説
⑦配偶者等からの暴力 (DV)	<p>配偶者や恋人、元配偶者、以前交際していた恋人など親密な関係にある者又はあった者（パートナー）からふるわれる暴力のことで、一般的にドメスティック・バイオレンス（DV）といわれる。殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、怒鳴る・無視する・交友関係を監視するといった精神的暴力、生活費を渡さない等の経済的暴力、性行為を強要する・避妊に協力しないといった性的暴力など、様々な形態がある。</p> <p>なお、配偶者暴力防止法における「配偶者からの暴力」は、配偶者（事実婚、元配偶者、生活の本拠を共にする交際相手、元生活の本拠を共にする交際相手を対象）からの身体に対する暴力又はこれに準じる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。</p>
⑧性的指向・性自認	<p>性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念である。性自認（Gender Identity）は、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を自分の感覚として持っているのかを示す概念である。性的指向と性的自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。</p> <p>なお、性的指向について、例えばレスビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもある。（国第5次男女共同参画基本計画）</p>
⑨地方創生	<p>少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくことを目指すもの。</p>
⑩ジェンダー主流化	<p>あらゆる分野でのジェンダー平等（男女共同参画）を達成するために、全ての政策、施策及び事業の策定、調査、実施、評価等あらゆる段階において女性と男性への異なる影響を考慮するプロセス。</p>
⑪無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス)	<p>誰もが潜在的にも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。（国第5次男女共同参画基本計画）</p>
⑫「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（持続可能な開発目標 SDGs）	<p>平成27（2015）年9月に国連で採択された、平成28（2016）年～令和12（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の子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死活的に重要な貢献をするものとされている。（国第5次男女共同参画基本計画）</p>

用語	解説
⑬エンパワーメント	<p>自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。(国第5次男女共同参画基本計画)</p> <p>女性のエンパワーメントは、「女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮すること」とされており、近年ではG7やG20、APECにおいても主要議題として取り上げられている。</p>
⑭ジェンダー	<p>「社会的・文化的につくられた性別のこと」人間には生まれつきの性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」があり、このような男性・女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。(国第5次男女共同参画基本計画)</p>
⑮固定的な性別役割分担意識	<p>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。</p>
⑯セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ性と生殖に関する健康と権利	<p>●本計画においては、本市における「パートナーシップ宣誓制度」を踏まえ、国際的には一般的に使用される「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(SRHR)」とした。SRHRは、下記の「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の「リプロダクティブ・ヘルス」「リプロダクティブ・ライツ」にあわせて、性の多様性の尊重の観点「セクシュアル・ライツ」が包含される。</p> <p>●リプロダクティブ・ヘルス/ライツ</p> <p>平成6年(1994年)の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、リプロダクティブ・ヘルスは「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、リプロダクティブ・ライツは、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に選択でき、そのための手段と情報を得ることができる基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。</p> <p>なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。(国第5次男女共同参画基本計画)</p>
⑰キャリア教育	<p>一人ひとりの社会的、職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。なお、キャリアとは、人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割の関係を見出していく連なりや積み重ね。(中央教育審議会「今後の学におけるキャリア教育、職業教育のあり方について」(答申)平成23年1月31日)</p>
⑱ワーク・ライフ・バランス	<p>一人ひとりが、やりがいと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、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。</p>

用語	解説
⑱ジェンダー統計	男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状、その要因や現状による影響を客観的に把握するための統計（国第5次男女共同参画基本計画）
⑳ダイバーシティ (Diversity)	日本語で「多様性」を意味する英単語で、個人や集団の間に存在している様々な違いのこと。 ダイバーシティの考え方は、アメリカ国内のマイノリティや女性が、差別のない人材採用や社会的に公正な処遇を要求する運動から広がったとされており、企業では、多様な人材を登用、活用することで組織の生産性や競争力を高める経営戦略（ダイバーシティ経営）として認知されている。
㉑イノベーション	モノ、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しい価値を生み出し、社会に大きな変革をもたらすこと、そのために「人材の多様性」が重要とされる。
㉒NPO (Non-Profit Organization) 非営利組織	（非分配の原則）様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し、収益を分配することを目的としない団体の総称（内閣府）
㉓ひきこもり	様々な要因の結果として社会的参加（就学、就労、家庭外での交遊など）を回避し、原則的には6か月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態を指す現象概念（他者と交わらない形での外出をしてもよい）

◎第4次えびの市男女共同参画基本計画策定について(諮問)

え総発第 194 号
令和5年8月29日

えびの市男女共同参画推進審議会
会長 盛永 ちづ子 様

えびの市長 村岡 隆明

第4次えびの市男女共同参画基本計画策定について(諮問)

えびの市男女共同参画推進条例(平成21年えびの市条例第35号)第9条第2項の規定に基づき、第4次えびの市男女共同参画基本計画の策定について、貴審議会の意見を求めます。

(文書取扱 総務課)

◎第4次えびの市男女共同参画基本計画について(答申)

えびの市長 村岡 隆明 様

第4次えびの市男女共同参画基本計画について(答申)

8月29日に市長より諮問を受けました、第4次えびの市男女共同参画基本計画に盛り込んでいただきたい事項及び推進体制の充実について、別紙のとおり取りまとめましたので、これをもって答申といたします。

令和5年11月6日

えびの市男女共同参画推進審議会会長 盛永 ちづ子

答 申

男女共同参画社会基本法の制定から24年が経過いたしました。本市においても推進条例の制定、配偶者からの暴力の防止及び被害者支援計画の策定、女性相談所の開設、パートナーシップ宣誓制度の開始と、性別に関わりなく、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できる男女共同参画社会づくりに向けた基盤整備がされ、推進が図られていることに深く敬意を表します。

今回、当審議会に対し、第4次えびの市男女共同参画基本計画の策定にあたっての諮問をいただき、審議会では「専門部会」を設置し、検討してまいりました。

国内における人口減少・少子高齢化の進展を前提とした地方創生の視点、新型コロナウイルス感染症に起因する生活様式等の変化、国際的な開発目標であるSDGsにおけるジェンダー平等の観点など、女性活躍・男女共同参画社会の実現がますます重要となる中、この第4次基本計画は、今後のえびの市の持続可能な地域づくりにとって極めて重要なものとなります。

このような状況を念頭に、当審議会の総意として、第4次基本計画への意見・提案を以下のとおり取りまとめましたので、ここに答申いたします。

第3章 計画の内容

重点目標1 固定的性別役割分担意識に基づく制度・慣行の見直しに向けた、男女共同参画意識の醸成を図る教育・学習の推進

市民意識調査によると、男女の性別役割分担意識について「反対」もしくは「どちらかというのと反対」と答えている人が6割を超えています。また、結婚・家庭観についても「結婚は個人の自由であり、結婚してもしなくてもどちらでもよい」が6割を超え、「必ずしも子どもを持つ必要はない」との回答も5割近くを占めています。

多様な人の、多様な生き方を受け入れることのできる市民意識の向上は時代の変遷もさることながら、市の継続的で地道な啓発活動の表れであると言えます。

しかしながら、一方では「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てた方がよい」という回答が4割近くあり、ジェンダー概念の確かな情報提供と啓発、学びの場がこれまで以上に重要です。

とりわけ、学びの場の提供は喫緊の課題です。現在実施されている「男女共同参画セミナー」の開催回数の見直しと内容の充実を図られることを求めます。併せて、次代を担っていただく人材育成（本市独自の地域推進員）を目的とした基礎講座の実施を強く求めます。

重点目標2 男女ともに「個人の能力発揮」が可能であり、仕事と生活の調和が図れる就業環境の整備

人口減少が進むえびの市が、持続可能であるためには、性別に関わりなく一人ひとりの能力発揮が可能で、育児や介護、病気等があっても安心して働き続けることのできる就業環境づくりが不可欠です。管理職への女性登用、就労する女性の多くが非正規雇用であることによる賃金・待遇・保障・生活の課題等、働く場における男女間格差の積極的是正が求められます。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の問題について、行政及び事業所のトップが、労働権を侵害する重大な問題と受け止め、これらを「許さない」姿勢を示されるとともに、市民へのハラスメントや相談窓口の周知、相談支援体制の充実が重要です。

一方、女性の活躍を阻む課題として、アンペイドワーク[※](家事やケア労働(育児や介護))の過度な女性への偏りがあります。対策として、長時間労働など働き方の改革や男性の育児休業取得促進、男性の家事参画の責任と喜びを享受するための積極的取組が求められます。

男性の家事参画の好機としては、子どもの出産期が上げられます。具体策として、「母親学級」を「親学級」とし、赤ちゃんとの生活や産前産後の女性の変化とケアについて学び、出産しない男性(父親)も育児に主体的に参画するきっかけづくりを提案します。

また、市内には男性の育児休業取得促進などに取り組み、厚生労働省の「子育てサポート企業」「女性の活躍推進企業」認定や宮崎県の「男女共同参画功労賞」などを受賞した企業もあり、このような先進的な取組を参考に「えびのモデル」として環境作りを進め、性別にかかわらず働きやすい先進地を目指していただきたいです。

さらに、少子化の指標である若年女性の減少を食い止めるため、若年女性が安定して意欲を持って働ける場と、ジェンダーバイアスのない地域社会づくりも欠かせません。

女性のデジタル人材・理系への可能性を拓くため、小中学校における女子児童及び女子生徒へのポジティブアクション教育も効果的と考えます。無意識に「男の子向け」として取り組んできた考えや取組の積極的見直しを期待します。

重点目標3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

① 審議会等委員への女性の登用

本市における各審議会等への女性の登用率は令和5年3月現在で28.2%であり、第3次基本計画に示された目標値(30%)に到達していません。この間、所管課においては鋭意尽力をされてきており、女性の委員が0人の審議会は解消されつつありますが、それでも目標値に達していないところが3分の1近くあるのが現状です。

法的根拠のある役職(またはそれに相当するもの)が求められている委員を必須とする審議会等を除いては、あて職等の見直しをされるとともに、女性の参画を阻害している要因を究明し、早急の改善策を求めます。

※アンペイドワーク：無報酬労働、無償労働、不払い労働などと訳され、対価としての賃金が支払われない労働の意味。育児・介護・家事等の家事労働や農作業・自営業等の家族労働の領域に多く見られ、大部分を女性が担っている現状がある。

② 管理職への女性の登用

本市（市役所職員）における課長職への女性の登用率は、令和5年4月現在で6.9%と、極めて低い現状にあります。ただ、補佐職・係長職への段階的登用は能力に応じた積極的な推進が図られていることは評価できます。

採用から退職まで、すべての職員が「機会の均等」を受けられるよう、施策の内容に文言として明記していただき、今後も積極的かつ計画的に推進が図られるよう、強く要望いたします。

③ 男性職員の育児休業取得について

令和元年度以降、4名の男性職員が育児休業を取得されております。取得期間は2週間から最長3か月と、女性職員に比べるとやや短いものではあります。極めて画期的な数字であると言えます。取得することへの抵抗感や職場の雰囲気に変化が生まれてきつつある現れでしょう。

今後も職業生活と家庭生活のバランスが図られるよう、取得しやすい環境づくりと意識の醸成によりいっそう努めていただくことを希望します。

④ 様々な分野における方針等決定への女性の参画拡大について

行政内部にとどまらず、経済、政治、地域、防災、各種団体組織等の方針等の決定過程において、市が積極的に情報提供や啓発等を行い、様々な分野における意思決定過程への女性の参画拡大を図る取組の支援を行うよう求めます。

重点目標4 男女の人権を侵害するあらゆる形態の暴力の根絶

① 学習の場の提供、講座などの開催

すべての人は、個人として尊重されなければならないが、いかなる場合であっても暴力は許されるものではありません。しかし、えびの市の意識調査では、配偶者等からの暴力(DV)の被害経験について、約3割の女性が「配偶者等からなんらかの暴力を受けた経験がある」ものの、その被害者の半数が「どこにも相談しなかった」と回答しています。その理由に、被害の軽視と個人的な問題と捉えていることがあります。

また、男性への性加害も個人の人権と尊厳を侵害する極めて大きな問題です。

誰もが、被害者にも加害者にもならないため、そして、DVやあらゆる暴力の根絶に向け、学習の場の提供や講座などの継続的な開催を求めます。

② えびの市女性相談所の周知

えびの市女性相談所は、「女性であるが故の差別・暴力」が存在する社会においては、女性に特化した支援が必要ということで開設されました。女性相談所の開設は、男女共同参画の形成に大きな役割を果たしており、誇れる政策の一つです。えびの市女性相談所の存在を周知するためのさらなる取り組みの強化を求めます。

重点目標5 「すべての人の人権の尊重」を踏まえる健康支援

宮崎県の女性の健康をとりまく状況として、人工妊娠中絶率が全国より高い水準で推移していること、子宮がん・乳がん検診受診率の低さがあります。梅毒をはじめとする性感染症の増加、意図しない妊娠の背景には、性に関する誤った危険な情報のまん延と、正しい知識や情報の不足があります。国際的には、人権・ジェンダーも含めた包括的性教育が基準となっており、これは、性暴力の被害者も加害者も傍観者も生まないために早急に取り組む必要があります。

子育て中の親や子育て支援に関わる人等、子どもに正しい性の知識を伝える立場にある大人も性教育を学んでいない現状があることから、子どもへの教育に意欲のある層への学習の機会創出から、地域での実践者養成につなげることを提案します。

また、月経前症候群や更年期障害といった女性特有の健康上の問題への十分な理解と配慮は、女性の参画や活躍の促進に不可欠です。3月の女性の健康週間（厚生労働省）、国際女性デーに合わせ、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（SRHR）性と生殖に関する健康と権利を周知するなどして、意識の浸透を図りたい。

さらに、公共の場や働く場におけるトイレについて、身体的性差やセクシュアリティ・障がい等に配慮したトイレの設置がなされているかの確認をしていただき、働きやすい環境づくり、災害時への対応としても求めます。

重点目標6 生活上の困難や課題をかかえる人々が安心して暮らせる環境の整備

今日、高齢者世帯、共働き世帯、単身世帯やひとり親世帯と、家族形態は多様化しており、経済的不安や介護、子育てに困難を抱えている人やヤングケアラー、性的少数者など、日常生活に困難や支障をきたしているさまざまな人たちが暮らしている現状があります。

生活上の援助を必要とする一人ひとりに対する支援や相談機関をニーズに応じて提供することが必要となってきます。

多様化、複雑化したこれらの問題を可視化していくためにも、行政を筆頭に、学校、自治会、民生委員児童委員協議会、社会福祉協議会、医療機関等々とのネットワークを構築し、ジェンダーの視点を入れた支援体制の充実と誰もが安心して暮らせる環境の整備を求めます。

また、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に沿って、えびの市女性相談所のさらなる充実と活用を望みます。

重点目標7 男女共同参画の視点に立った地域コミュニティづくりの推進

地域コミュニティ社会をより豊かなものとし、生きがいの持てる場とするためには、誰もが参画しやすい環境づくりが大切です。そのためにも、意思決定の場では性別に関わらず多様な人々の意見が反映されることが重要です。

そのためにも、そこに住む一人ひとりが、自分自身の能力や知識、経験に自信を持ち、積極的に参加することができるように人材の育成や啓発、役員等への登用促進も必要と考えます。

この間、男性の家事や育児に費やす時間も少しずつ増えてはきていますが、まだまだ女性が多

く担っている現状や慣習等を踏まえ、女性が意思決定の場に参画しやすいような物心両面の支援が必要です。

地域コミュニティ（自治会）における男女共同参画の推進に向けた取り組みとして、以下のようなことが考えられます。

① 男女の地域コミュニティ（自治会）参画への促進と支援

住民の半数以上を占める女性が、より積極的に地域コミュニティ（自治会）活動に参画する意義は大変大きいものがあります。それは、単に女性会員や役員が増えるということだけではなく、地域の将来像を実現していくためには、性別に関わらず、幅広い年齢で構成される環境づくりや様々な支援をする必要があります、その先には、多様な担い手が必要となってくるからです。その一環を担う女性の参画は、地域コミュニティ（自治会）活動の持続可能性を高めていくことにもつながるものと考えます。

例えば、自治会役員に女性になることのメリットとして、総務省の統計によれば、全市区町村の約8割が「地域をよく知り、細かい配慮のある運営ができるようになる」、「地域の人的ネットワークがあり、多様な人・組織との連携が生まれる」とし、約3割が「高齢化、担い手不足が解消される」と挙げています。このようなアンケート結果からもわかるように、いろいろな抵抗はあるとは思われますが、女性が積極的に会長・役員等を担えるような、持続可能なコミュニティ活動の必要性・重要性を認識し、男女を問わず住民総意で担っていける施策を求めます。

② 地域コミュニティ（自治会）活動を促進していくためのリーダーの育成

③ 地域コミュニティ（自治会）における女性役員等への積極的登用

④ 男女共同参画の視点を入れた地域防災・被災支援

大小を問わず、災害の発生はすべての人々の生活を脅かします。しかしながら、人口の半数以上を占める女性の声がこれまでの災害対応には十分に反映されてきませんでした。また、子どもや高齢者、障がいのある方、性的マイノリティの方々等、多様な人の多様な声（ニーズ）に応えるためにも、支援にあたる側の人権・男女共同参画の視点はますます重要になってきます。

災害からすべての人を守る強い地域コミュニティを創るには、女性も防災の意思決定過程や現場に主体的に参画することが必要であると同時に、現場を担う行政当局にあっては、これらの視点をもって対応に当たられることを強く望みます。

⑤ 避難所における配慮

- ・更衣室に性別の配慮がされているか。
- ・授乳室はあるか。
- ・生理用品や下着を男性が配っていないか。
- ・配給品が全体から見えるところに並べられてはいないか。
- ・哺乳瓶を殺菌消毒する方法及び場所等はあるか。

以上のことがらを踏まえたうえで、実態の把握とともに、女性の参画が進まない要因や課題の分析等を急がれることを望みます。持続可能な地域コミュニティを創るためにも国民一丸となって男女共同参画社会づくりを目指したいものです。

第4章 計画の推進

1 推進体制の充実

(1) 「市民との協働」について

現行の計画には「体制の整備に向けて、県知事より委嘱された地域推進員との連携・協働の充実を図ると共に、生活に根差して身近に男女共同参画を進める層の人材育成を計画的に養成します」とあります。

今年、男性2名が新たに委嘱され、本市における地域推進員は5名になりました。志をもって推進員になられた方々へは敬意を表するばかりです。この5名の地域推進員が行政と協働して活動していくためにも、常に連携を強化していくことが必要です。そのためにも、リアルタイムな情報提供とともに、推進員との定期的な意見交換会等を開催、また、活動しやすい環境を作っていただくよう求めます。

また、本市において、男女共同参画の活動をしている市民グループはわずか1団体です。第4次基本計画では市民グループの養成に向けた人材育成のための具体的施策を盛り込んでいただくよう希望します。

(2) 男女共同参画に関する申出制度の適切な運用について

条例第15条（相談及び苦情の処理等）の規定に基づき、市が実施する男女共同参画に関する施策への市民からの申し出を受ける制度について、審議会への報告がまだ一度もないということは相談及び苦情が寄せられていないという解釈をしています。

市民意識調査によると、「えびの市男女共同参画推進条例」の意味や内容まで知っているという方はわずか15%です。条例を知らなければ、意見や苦情を申し出る手段があることも結果として知らないということになります。

地域や家庭、職場等において、DVやハラスメント、その他、男女共同参画の推進を阻害する人権侵害があった場合、行政に対して苦情や申し出ができることを広報等を通じて継続的に周知していくことが求められます。

(3) 担当職員の力量形成について

男女共同参画行政は総合行政であり、全庁的に取り組む必要があるため、担当職員の調整能力と力量が強く求められます。

本市は同和問題をはじめとするさまざまな人権問題の課題解決に向け、日々、取り組まれている中、男女共同参画行政は県内の市町村の中でもトップランナーともいえるほどの推進が図られており、審議会としても非常に誇りに思っております。

近年、男女共同参画社会の形成に向けた取り組みは領域が広がり、課題も山積してくる中、職員のスキルと専門性はますます重要となってまいります。

そのためにも、担当となった職員にはヌエック（国立女性教育会館）での研修の他、県内外で行われる講座や研修会等を受講できる環境整備を強く求めます。

その他

別表1 計画が目指す数値目標について

<追加してほしいもの>

- ・えびの市女性相談所の存在を知っている人の割合
- ・自治会長に占める女性の割合
- ・防災士に占める女性の割合

<見直し及び検討をしてほしいもの>

- ・保育所待機児童数

◎第4次えびの市男女共同参画基本計画策定の取組経過

年 度	月 日	事 項
令和4年度	令和5年2月	男女共同参画社会づくりのための市民意識調査実施
令和5年度	6月29日	第1回えびの市男女共同参画推進審議会 ・市民意識調査結果報告 ・策定スケジュール等説明
	7月12日	計画策定支援アドバイザーとの協議
	8月29日	第2回えびの市男女共同参画推進審議会 ・第4次えびの市男女共同参画基本計画（骨子案）策定に伴う調査審議の諮問 ・専門部会設置について ・審議会委員研修（男女共同参画基本計画策定について）
	9月29日	専門部会会議（男女共同参画基本計画答申について）
	10月3日	市職員研修（男女共同参画基本計画策定について）
	10月16日	第3回えびの市男女共同参画推進審議会 ・諮問に対する答申案協議
	11月1日	計画策定支援アドバイザーとの協議
	11月6日	えびの市男女共同参画推進審議会（専門部会） ・諮問への答申
	11月17日	えびの市男女共同参画行政推進会議 ・令和4年度事業評価 ・第4次えびの市男女共同参画基本計画について
	12月19日	計画策定支援アドバイザーとの協議
	12月25日	第4回えびの市男女共同参画推進審議会 ・令和4年度事業評価 ・第4次えびの市男女共同参画基本計画（案）について
	12月26日～	計画案庁内協議・確認等
	令和6年 1月9日～2月8日	第4次えびの市男女共同参画基本計画（案）パブリックコメント
	1月～2月	計画案庁内調整及び計画に基づく実施事業調整

◆計画の策定体制

本計画は、外部有識者等で組織される市の附属機関であるえびの市男女共同参画推進審議会の調査審議と答申を受け、市関係各課の課長等で組織する「えびの市男女共同参画行政推進会議」及び各課事務局と、男女共同参画に専門的識見を有する「計画策定支援アドバイザー」とを、事務局である総務課が情報共有・内容調整・協議等を行い、計画案を策定したものです。

◎女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

採択：昭和54年12月18日（第34回国連総会）

発効：昭和56年9月3日

日本国署名：昭和55年7月17日

// 批准：昭和60年6月25日

// 効力発生：昭和60年7月25日

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なことを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日以後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。

2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織に

ついて紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

◎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

目次

前文

第一章 総則（第一条－第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条－第二十八条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会にお

ける制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)
- 第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)
- 第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)
- 第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)
- 第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(調査研究)
- 第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
(国際的協調のための措置)
- 第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)
- 第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。
- 第三章 男女共同参画会議
(設置)
- 第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。
(所掌事務)
- 第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 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。

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。

附 則 （平成十一年一月二二日法律第一六〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年九月四日 法律第六十四号

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（第二十二条－第二十九条）

第五章 雑則（第三十条－第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条－第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、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ると認めるとき。
- 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ると認めるとき。
- 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（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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。

(この法律の失効)

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

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

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

(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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

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

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（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、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

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

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

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

一 第五百九条の規定 公布の日

◎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

※本計画策定段階では未施行の規定について、一部反映させた記述としています。

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－第五条の四）

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－第二十二條）

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－第三十一条）

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。

第一章 総則

（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、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）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 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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、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 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、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女性相談支援センター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女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 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、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
 - 5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
 - 6 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。
（女性相談支援員による相談等）

第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

（女性自立支援施設における保護）

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

（協議会）

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 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。
- 5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

（秘密保持義務）

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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）

第五条の四 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る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 警視総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

（接近禁止命令等）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫（以下この章において「身体に対する暴力等」という。）を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、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つては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、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。以下この項において同じ。）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を命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令（以下「接近禁止命令」という。）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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為を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、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

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、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

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 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成十九年法律第六十三号）第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

3 第一項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）をしてはならない

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 第一項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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边につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の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）がある場合に限り、することができる。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。
 - 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
 - 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。（退去等命令）

第十条の二 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。以下この条及び第十八条第一項において同じ。）が、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、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成十六年法律第二百二十三号）第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間）、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、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。

（管轄裁判所）

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）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 接近禁止命令の申立ては、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等が行われた地
- 3 退去等命令の申立ては、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

(接近禁止命令等の申立て等)

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあつては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）
 - 二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身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おける事情
 - 三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）の申立てをする場合にあつては、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三項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おける事情
 - 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つては、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おける事情
 - 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 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。
- 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（当該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であつて、当該配偶者であった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ときにあつては、当該配偶者であった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を含む。）
 - 二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、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おける事情
 - 三 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、前二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
- 3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号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、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）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ニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(期日の呼出し)

第十四条の二 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。

2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

(公示送達の方法)

第十四条の三 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

(電子情報処理組織による申立て等)

第十四条の四 保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。

2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。

5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。

- 6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(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ニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが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 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十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 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十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。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、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、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

- 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。
- 5 第三項の取消し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。
- 6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
- 7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等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期間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退去等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、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等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、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」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。

第二十条 削除

(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（平成八年法律第百九号）第一編から第四編までの規定（同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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。

第百十二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
------------	-----------------	---

第百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第百十三条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百三十三条の三第一項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第百五十一条第二項及び第百三十一条の二第二項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第百六十条第一項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書（期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。）	調書
第百六十条第三項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第百六十条第四項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書
第百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する

第二百六十一条第四項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

(最高裁判所規則)

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 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。

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十七條 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女性相談支援センター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女性相談支援センターが行う一時保護(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。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援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 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援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)

第二十八條 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 市町村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（同条を除く。）中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」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	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手（以下「特定関係者」という。）
	、被害者	、被害者（特定関係者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	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	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及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項（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。）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若しくは第二項（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。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

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

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 （令和五年五月一九日法律第三〇号） 抄

（施行期日）

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

一 附則第七条の規定 公布の日

二 第二十一条の改正規定 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和四年法律第四十八号。

附則第三条において「民事訴訟法等改正法」という。）附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日

（保護命令事件に係る経過措置）

第二条 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等に関する法律（以下「新法」という。）第十条及び第十条の二の規定は、この法律の施行の日（以下この条において「施行日」という。）以後にされる保護命令の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた保護命令の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

2 新法第十一条第二項及び第三項並びに第十二条第一項及び第二項の規定は、施行日以後にされる保護命令の申立てについて適用し、施行日前にされた保護命令の申立てについては、なお従前の例による。

3 新法第十八条第一項の規定は、施行日以後にされる同項に規定する再度の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた同項に規定する再度の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

(民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間の経過措置)

第三条 新法第十四条の二から第十四条の四までの規定は、民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間は、適用しない。

2 附則第一条第二号に規定する規定の施行の日から民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間における新法第二十一条の規定の適用については、同条中「第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百二十五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。)を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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」とあるのは、「第八十七条の二の規定を除く。)を準用する」とする。

(罰則の適用に関する経過措置)

第四条 刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号)の施行の日(以下この条において「刑法施行日」という。)の前日までの間における新法第三十条の規定の適用については、同条中「拘禁刑」とあるのは、「懲役」とする。刑法施行日以後における刑法施行日前にした行為に対する同条の規定の適用についても、同様とする。

(政令への委任)

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

(検討)

第八条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法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 (令和五年六月一四日法律第五三号) 抄

この法律は、公布の日から起算して五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。

一 第三十二章の規定及び第三百八十八条の規定 公布の日

二 第一条中民事執行法第二十二条第五号の改正規定、同法第二十五条の改正規定、同法第二十六条の改正規定、同法第二十九条の改正規定(「の謄本」の下に「又は電磁的記録に記録されている事項の全部を記録した電磁的記録」を加える部分を除く。)、同法第九十一条第一項第三号の改正規定、同法第百四十一条第一項第三号の改正規定、同法第百八十一条第一項の改正規定、同条第四項の改正規定、同法第百八十三条の改正規定、同法第百八十九条の改正規定及び同法第百九十三条第一項の改正規定、第十二条、第三十三条、第三十四条、第三十六条及び第三十七条の規定、第四十二条中組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第三十九条第二項の改正規定、第四十五条の規定(民法第九十八条第二項及び第百五十一条第四項の改正規定を除く。)、第四十七条中鉄道抵当法第四十一条の改正規定及び同法第四十三条第三項の改正規定、第四十八条及び第四章の規定、第八十八条中民事訴訟費用等に関する法律第二条の改正規定、第九十一条の規定、第百八十五条中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十二条第三項の改正規定、第百九十八条の規定並びに第三百八十七条の規定 公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日

◎政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成三十年五月二十三日 法律第二十八号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国务大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの（次項において「社会的障壁」という。）及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供（同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (令和三年六月一六日法律第六七号)

この法律は、公布の日から施行する。

◎えびの市男女共同参画推進条例

平成21年12月17日 えびの市条例第35号

目次

前文

第1章 総則(第1条-第8条)

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第9条-第15条)

第3章 えびの市男女共同参画推進審議会(第16条-第21条)

第4章 雑則(第22条)

附則

すべての人が、その人権を尊重され、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社会を築くことは、私たちの願いである。そして、その社会こそが、すべての人が、自らの意思によってあらゆる分野の活動に参画し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会である。

本市においては、これまで国際社会や国内・県の動向を踏まえ、人権の確立に向けた男女平等の推進など様々な取組をしてきた。しかし、いまだに固定的な性別役割分担意識や、それに基づく旧来の制度や慣行が根深く存在している。

また、少子高齢化の進展、家族形態の多様化、地域社会の変化、国内経済活動の成熟化等、社会経済情勢の急速な変化に対応していく中で、住みよいまちえびのを築いていくためにも、男女共同参画社会の実現が重要な課題である。

ここに、私たちえびの市民は、事業者及び教育に携わる者と連携して、男女共同参画の推進に積極的に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 性別にかかわらず、すべての人(以下「すべての人」という。)が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって学校、職場、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)における活動に参画する機会が平等に確保されることにより、すべての人が政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受けることができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に居住し、又は滞在する者をいう。
- (4) 事業者 市内において事業を行うすべての個人及び法人をいう。
- (5) 教育に携わる者 市内における社会のあらゆる分野において教育活動を行う者をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、すべての人の個人としての尊厳が重んぜられること、性別による差別的取扱いを受けないこと、個人として能力を発揮する機会が確保されること等、すべての人の人権が尊重されることを旨として行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく制度又は慣行が、すべての人の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないように配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、すべての人が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定等に参画する機会が確保されることを旨として行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、社会のあらゆる分野において、教育及び学習の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。
- 5 男女共同参画の推進に当たっては、すべての人が、それぞれの性に関する身体的特徴についての理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について、自らの意思が尊重された上で、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されなければならない。
- 6 男女共同参画の推進に当たっては、国際理解及び国際協力の理念の下に行われるよう配慮されなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進について、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置も含む。以下同じ。)を総合的かつ計画的に実施しなければならない。

- 2 市は、男女共同参画の推進について、市民、事業者、教育に携わる者(以下「市民等」という。)及び国並びに他の地方公共団体との連携に努めなければならない。
- 3 市は、公衆に表示する情報において、男女共同参画の推進を阻害するおそれのある表現を用いないようにしなければならない。
- 4 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、毎年度、公表しなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

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

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念に基づき、その事業活動において、積極的に男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、その雇用する者について、性別による差別的取扱いを行わず、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するよう努めなければならない。
- 4 事業者は、その雇用する者が職業生活における活動及び家庭生活における活動とを両立できるよう職場環境の整備に努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第7条 教育に携わる者は、基本理念に基づき、男女共同参画の推進に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

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

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 社会のあらゆる分野における性別による差別的取扱い。

(2) セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与えることをいう。)

(3) 男女間における暴力その他の身体的又は精神的な苦痛を与える行為

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第9条 市長は、男女共同参画の推進に関して、総合的かつ計画的に施策を実施するための基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、基本計画の策定に当たっては、第16条に規定するえびの市男女共同参画推進審議会に諮問しなければならない。

3 市長は、基本計画を策定したときは、遅滞なく公表しなければならない。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(情報収集及び調査研究)

第10条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、情報の収集及び調査研究を行うものとする。

(政策の立案及び決定への参画)

第11条 市は、政策の立案及び決定の過程におけるすべての人の参画を促進するため、積極的改善措置を講じるよう努めるものとする。

2 市は、審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合には、男女の数の均衡に配慮するよう努めるものとする。

(教育及び学習の充実)

第12条 市は、学校教育、社会教育その他の教育の分野において、男女共同参画の視点に基づく教育及び学習の充実に努めるものとする。

(広報活動)

第13条 市は、男女共同参画の推進について、市民等の理解を深めるため、必要な広報活動を行うものとする。

(市民等への支援)

第14条 市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講じるものとする。

(相談及び苦情の処理等)

第15条 市長は、第8条各号に掲げる行為その他の男女共同参画の推進を阻害する行為に係る事案について、市民等からの相談があった場合は、必要に応じて国、県その他の関係機関と連携を図り、適切に処理するものとする。

2 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策について、市民等から苦情の申出があった場合は、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

3 市長は、前項の申出を処理するに当たって、必要と認めるときは、次条に規定するえびの市男女共同参画推進審議会の意見を聴くことができる。

第3章 えびの市男女共同参画推進審議会

(設置等)

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する重要な事項を調査審議するため、えびの市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

(1) 市長の諮問に応じて、基本計画の策定及び改定等、男女共同参画の推進に関する施策、その他の重要事項を調査審議し、市長に答申すること。

(2) 必要に応じ、男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項について、調査審議し、市長に意見を述べること。

(組織)

第17条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 審議会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 公募による者
- (3) その他市長が適当と認めた者

(任期)

第18条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長等)

第19条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第20条 審議会の会議は、会長が招集し、議長となる。

2 審議会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第21条 審議会の庶務は、総務課において処理する。

一部改正〔平成24年条例1号・26年28号〕

第4章 雑則

(委任)

第22条 この条例に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際、現に策定されているえびの市男女共同参画プランは、第9条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

附 則(平成24年2月13日条例第1号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成24年4月1日から施行する。

(えびの市男女共同参画推進条例の一部改正)

3 えびの市男女共同参画推進条例(平成21年えびの市条例第35号)の一部を次のように改正する。

第21条中「企画課」を「市民協働課」に改める。

附 則(平成26年12月16日条例第28号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。

(えびの市男女共同参画推進条例の一部改正)

3 えびの市男女共同参画推進条例(平成21年えびの市条例第35号)の一部を次のように改正する。

第21条中「市民協働課」を「総務課」に改める。

◎えびの市におけるあらゆる差別をなくし人権を守る条例

平成30年3月27日 えびの市条例第4号

(目的)

第1条 この条例は、すべての国民に基本的人権の享有を保障し、法の下での平等を定める日本国憲法の理念にのっとり、部落差別をはじめ障害、性別等による差別などあらゆる差別（以下「あらゆる差別」という。）をなくし、人権を守るために必要な事項を定めることにより人権擁護の意識を高め、もって平和で明るく住みよい地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(市の責務)

第2条 市は、必要な施策を推進するとともに市民の人権意識の高揚に努めるものとする。

(市民の責務)

第3条 すべての市民は、相互に基本的人権を尊重するとともに、あらゆる差別をなくすための施策に協力し、自らも人権意識の高揚に努めるものとする。

(市の施策の推進)

第4条 市は、あらゆる差別をなくすために必要な社会福祉の増進、人権擁護意識の高揚等に関する施策について市民及び各種関係団体と協力の上、推進に努めるものとする。

(教育及び啓発活動の充実)

第5条 市は、市民の人権意識の高揚を図るため、各種関係団体と協力しあらゆる機会をとらえて人権教育の推進を図るとともに、人権啓発活動の充実に努めるものとする。

(委任)

第6条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

◎男女共同参画に関する国内外の動き

年	世界	日本	えびの市
1945 (S20)	国際連合創設	衆議院議員選挙法改正公布 (初の婦人参政権実現)	
1946 (S21)	婦人の地位委員会設置	日本国憲法公布 戦後第1回衆議院選挙(初の 婦人参政権行使)	
1948 (S23)	世界人権宣言採択		
1952 (S27)	婦人の参政権に関する条約採 択		
1967 (S42)	婦人に対する差別撤廃宣言採 択		
1972 (S47)	国連総会において1975年を国 際婦人年とすることを宣言		
1975 (S50)	国際婦人年 国際婦人年世界会議 (メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	総理府に「婦人問題企画推進 本部」設置 総理府婦人問題担当室業務開 始 「女子教職員、看護婦、保母 等の育児休業に関する法律」 の成立(S51施行) 国際婦人年記念日本婦人問題 会議の開催	
1976 (S51)	ILO(国際労働機関)事務局に 「婦人労働問題担当室」設置 国連婦人の10年(S60まで)	民法一部改正(離婚復氏制 度)	
1977 (S52)		「国内行動計画」策定 「国内行動計画前期重点目 標」策定 「国立婦人教育会館」(現:国 立女性教育会館)設置	
1979 (S54)	「女子に対するあらゆる形態 の差別の撤廃に関する条約 (女子差別撤廃条約)」採択		
1980 (S55)	「国連婦人の10年」中間年世 界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の10年後半期行動 プログラム」採択	「女子差別撤廃条約」署名 民法一部改正(妻の相続 1/2)	
1981 (S56)	「女子差別撤廃条約」発効 ILO「家族的責任を有する男女 労働者の機会均等及び待遇の 均等に関する条約(156号)」 を採択	「国内行動計画後期重点目 標」策定	
1984 (S59)	「国連婦人の10年」の成果を 検討し評価するための世界会 議のためのESCAP地域政府間 準備会議開催(東京)	「国籍法」「戸籍法」改正(父 系主義から父母両系主義へ)	
1985 (S60)	「国連婦人の10年」最終年世 界会議(ナイロビ) 「婦人の地位向上のためのナ イロビ将来戦略」採択	「男女雇用機会均等法」制定 「女子差別撤廃条約」批准 「国民年金法」の一部改正 (婦人の年金権の確立)	

年	世界	日本	えびの市
1986 (S61)		「男女雇用機会均等法」施行 「婦人問題企画推進本部」拡充 「婦人問題企画推進有識者会議」開催	
1987 (S62)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
1988 (S63)		「農山漁村婦人の日」制定 (毎年 3 月 10 日)	
1989 (H1)		「文部省学習指導要領」制定 (小中家庭科男女共習)	
1990 (H2)	国連婦人の地位委員会拡大会議 国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のための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及び結論」採択	「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」の見直し方針決定	
1991 (H3)		「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画 (第 1 次改定)」策定 「育児休業法」成立	
1992 (H4)		「育児休業法」施行	
1993 (H5)	国連世界人権会議開催 (ウィーン) 「ウィーン宣言及び行動計画」採択	「第 4 回世界婦人会議日本国内委員会」設置 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム労働法)」制定、施行	
1994 (H6)	「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議 (ジャカルタ)	「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	
1995 (H7)	第 4 回世界女性会議～平等・開発・平和のための行動 (北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児・介護休業法」制定 ILO「家族的責任を有する男女労働者の機会均等及び待遇の均等に関する条約」批准	
1996 (H8)		男女共同参画審議会が総理大臣に「男女共同参画ビジョン」を答申 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	
1997 (H9)		男女共同参画審議会設置 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」制定	

年	世界	日本	えびの市
1999 (H11)	ESCAP（国連アジア太平洋経済社会委員会）ハイレベル政府間会議開催（バンコク）	「改正男女雇用機会均等法」、 「改正育児・介護休業法」の 全面施行 「男女共同参画社会基本法」 制定、施行 「食料・農業・農村基本法」 制定、施行（女性の参画の促 進を規定） 男女共同参画審議会が「女性 に対する暴力のない社会を目 指して」答申	
2000 (H12)	国連女性特別総会「女性 2000 年会議」開催（ニューヨーク） 「政治宣言」と「北京宣言及 び行動綱領実施のための更なる 行動とイニシアティブに関 する文書」採択	「ストーカー規制法」制定、 施行 「男女共同参画基本計画」策 定	女性行政の窓口を総務課人権 啓発室に移管
2001 (H13)		内閣府に男女共同参画会議及 び男女共同参画局設置 「配偶者暴力防止法」公布・施 行 第1回男女共同参画週間（6月 23～29日） 閣議決定「仕事と子育ての両立 支援策の方針について」	「えびの市男女共同参画行政 推進会議」設置
2002 (H14)			「えびの市男女共同参画懇話 会」設置 第4次総合長期計画に「男女 共同参画社会形成の促進」を 明記
2003 (H15)		「少子化社会対策基本法」「次 世代育成支援対策推進法」制 定、施行	「男女共同参画社会に関する 市民意識調査」実施
2004 (H16)		「配偶者暴力防止法」改正、 施行	「えびの市男女共同参画プラ ン」策定
2005 (H17)	「国連『北京+10』世界閣僚 級会合」開催（ニューヨーク） 「北京宣言及び行動綱領」と 「女性 2000 年会議成果文書」 に関する実施状況の評価及び 見直しと「宣言」採択	「改正育児・介護休業法」施 行 「男女共同参画基本計画（第 2次）」策定	「えびの市 DV 被害者支援連絡 会議」設置
2006 (H18)			「えびの市女性相談所」開設
2007 (H19)		「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 「配偶者暴力防止法」改正、 施行	

年	世界	日本	えびの市
2008 (H20)		男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定	
2009 (H21)		女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議	男女共同参画行政の窓口を企画課振興係に置く 「えびの市男女共同参画推進条例」制定 (H22 施行)
2010 (H22)	「国連『北京+15』世界閣僚級会合」開催 (ニューヨーク)	「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	「えびの市男女共同参画推進審議会」設置
2011 (H23)	UN Women (ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関) 正式発足		
2012 (H24)	「第1回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催 (ラオス) 第56回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～」策定	男女共同参画行政の窓口を市民協働課市民協働係に置く 「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」実施
2013 (H25)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 (H26 年施行) 「ストーカー規制法」改正、施行 「日本再興戦略」の中核に、「女性の活躍推進」が位置付けられる	DVに係る啓発業務を総務課人権啓発室に移管
2014 (H26)	「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	「日本再興戦略」改訂 2014 に『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる	「第2次えびの市男女共同参画基本計画」策定
2015 (H27)	第3回国連防災会議 (仙台)、 「仙台防災枠組」採択 第59回国連婦人の地位向上委員会「北京+20」(ニューヨーク) 「持続可能な開発のための2030 アジェンダ」(SDGs) 採択 (目標5: ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 (H28 年全面施行) 「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	男女共同参画行政の窓口を総務課人権啓発室に置く
2016 (H28)		「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」施行 「育児・介護休業法」、「男女雇用機会均等法」改正 (子の看護休暇及び介護休暇が半日単位で取得可能、事業主におけるマタハラ防止措置等、H29 施行) 「ストーカー規制法」改正 (規制対象行為の拡大等、H29 施行)	

年	世界	日本	えびの市
2017 (H29)		「育児・介護休業法」改正・施行(育児休業が最長2年まで取得可能等)	「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」実施
2018 (H30)		「働き方改革関連法」公布・施行 「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 「民法」改正(女性の婚姻開始年齢を18歳に引き上げ、R4施行)	えびの市におけるあらゆる差別をなくし人権を守る条例(H30.3.27市条例第4号)
2019 (H31、R元)		「女性活躍推進法」、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」改正(一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等、R2以降順次施行) 「配偶者暴力防止法」改正(相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を法文上明確化等、R2施行)	「第3次えびの市男女共同参画基本計画」「えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」策定 「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」策定
2020 (R2)	第75回国連総会「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」開催(ニューヨーク)	「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 「第5次男女共同参画基本計画」策定	
2021 (R3)	第64回国連女性の地位委員会「北京+25」記念会合「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」開催(3月メキシコ、6月フランス)	「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・施行(国・地方公共団体においては必要施策を策定する等)、「育児・介護休業法」改正(出生時育児休業の創設等、令和4年以降順次施行)	「生理の貧困支援事業」開始 「えびの市パートナーシップ宣誓制度」開始
2022 (R4)		男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」策定 「困難女性支援法」公布(令和6年施行) 「AV出演被害防止・救済法」公布・施行	「男性相談日」開始 「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」実施 「えびの市配偶者からの暴力被害者緊急一時避難支援事業実施要綱」施行
2023 (R5)			「第4次えびの市男女共同参画基本計画」(「えびの市女性の職業生活における活躍の推進に関する計画」「えびの市配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」を包含)策定

第4次えびの市男女共同参画基本計画

令和6(2024)年3月 策定

発行編集 えびの市総務課

〒889-4292 宮崎県えびの市大字栗下 1292 番地

TEL 0984-35-3711 FAX 0984-35-0401

MAIL somu@city.ebino.lg.jp

URL <https://www.city.ebino.lg.jp/>
