

キラリかさまプラン

第4次笠間市男女共同参画計画

(令和5年度～令和9年度)



令和5年3月

笠間市

「ダイバーシティ社会の実現を目指して」

急速な人口減少社会の進行や少子高齢化、ICTの進展、経済・社会のグローバル化、ウィズコロナ・アフターコロナなど、私たちを取りまく環境は日々大きく変化しています。そのような中で、持続可能な地域社会を築いていくためには、性別や年齢、国籍、障がいの有無、性的指向などにかかわらず、多様な人たちがお互いを尊重し、個性や能力を発揮できるダイバーシティ社会の実現が求められています。



笠間市はダイバーシティ社会の実現を目指し、令和3年10月19日にいばらきダイバーシティ宣言に登録を行い「市民のダイバーシティ意識の醸成」、「職場環境・生活環境の整備」、「広い視野、多様な価値観を持つ人の育成」の3つの取り組むべき方針を定めました。

この度、これらの取組方針も踏まえ、今後、笠間市において多様な人たちが力を発揮できる社会を目指すための「キラリかさまプラン-第4次笠間市男女共同参画計画-」を策定いたしました。

一人ひとりの生き方が多様化する中、結婚・出産後も働く女性が多くなりましたが、女性の年齢階級別の就業率は30歳代で低下し、40歳代で再び上昇するM字カーブの解消には至っていないことなど日本の社会においては、固定的な役割分担意識がいまだに解消されていない現状があります。女性の職業生活における活躍の支援にも引き続き取り組むとともに、だれもが安心して健康に暮らせるまちづくりをすすめ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいります。

本計画を市民、事業者、関係機関の皆さまとの協働・連携のもと、総合的かつ計画的に推進し、多様性が尊重され、一人ひとりが活躍できるダイバーシティ社会の実現を目指してまいりますので、今後ともご理解ご協力を賜りますようお願いいたします。

最後に、本計画の策定にあたり、貴重なご意見、ご提言をいただきました笠間市男女共同参画審議会の皆さま、そしてアンケート調査にご協力いただきました市民の皆さま、関係各位に心から感謝を申し上げます。

令和5年 3月

笠間市長 山口伸樹

目次

目次	2
第1章 計画策定の基本的な考え方	3
1 計画策定の趣旨	3
2 計画の位置づけ	6
3 計画期間	7
4 計画の基本理念	8
1 男女の人権の尊重と平等の確保	8
2 性別にかかわらず多様な生き方を選択できる社会づくり	8
3 男女が社会の対等な構成員として共同して参画する機会の確保	8
4 家庭生活における役割の共有と職場・地域活動との両立支援	8
5 国際的協調のもとにおける男女共同参画の推進	8
5 笠間市が目指す将来の姿	9
1 家庭生活においては、	9
2 職業生活においては、	9
3 地域社会においては、	9
6 笠間市の現状と課題	10
(1) 少子高齢化と人口減少	10
(2) 令和4年度市民意識調査の結果	12
(3) 今後の課題	28
第2章 計画の内容	30
1 基本目標	30
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	30
基本目標Ⅱ だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり	30
基本目標Ⅲ すべての女性が輝く社会づくり	30
基本目標Ⅳ 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり	30
2 重点的に推進する視点	31
(1) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発	31
(2) 女性の活躍と社会への参画促進	31
(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	31
(4) 男女間におけるあらゆる暴力の根絶	31
(5) 多様性を認め合える社会の醸成	31
本計画と関連のあるSDGsの目標	32

3	計画の体系	33
	基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	34
	基本目標Ⅱ だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり	39
	基本目標Ⅲ すべての女性が輝く社会づくり	46
	基本目標Ⅳ 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり	52
第3章	推進体制と進行管理	59
1	推進体制	59
	(1) 市、市民、事業者の責務	59
	(2) 笠間市男女共同参画審議会の運営	59
	(3) 庁内の推進体制の充実	59
2	進行管理	61
	(1) 進行管理	61
	(2) 指標項目による管理	61
第4章	指標項目	65
1	目標指標	65
2	参考指標	66
	男女共同参画のあゆみ	107
	用語解説（五十音順）	112
	あ・ア行	112
	か・カ行	113
	さ・サ行	113
	た・タ行	114
	は・ハ行	115
	ま・マ行	115
	や・ヤ行	116
	ら・ラ行	116
	わ・ワ行	116

第1章



計画策定の基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画期間
- 4 計画の基本理念
- 5 笠間市が目指す将来の姿
- 6 笠間市の現状と課題

第1章 計画策定の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

笠間市では、平成18年3月に「笠間市男女共同参画推進条例」を制定し、性別にとらわれることなく、全ての個人がお互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分発揮することができる社会の実現を目指すための5つの基本理念に基づき、さまざまな取組を進めてきました。

その取組の指針となる「笠間市男女共同参画計画」については、平成20年3月に策定され、以後5年ごとに内容の見直しを行い、取組の効果検証と市民意識調査の結果などを踏まえ、国や県の動向なども見据えながら、現状に即した計画になるようこれまで2度の改定を行い、さまざまな分野における計画に基づく施策を総合的に推進してきました。

一方、我が国に目を向けると、この間、急速な人口減少・少子高齢化社会の進行、社会・経済のグローバル化の進展、また、AIなどの情報技術の進歩、SDGs（持続可能な開発目標）※1の達成に向けた世界的な取組が進むなど、社会情勢は大きく変化してきました。

加えて、今日の新型コロナウイルス感染症の世界的流行や国際情勢の不安定さは、これまでの生活様式を一変させるほどの、非常に大きな影響をもたらしました。

これらの変革は、これまで潜在的であったさまざまな課題を浮き彫りにし、特に人口減少と少子高齢化がもたらす「労働力不足」、「担い手不足」は地域の活力に深刻な影響を与え、持続可能な社会を築くうえで大きな課題となっています。

まさに、今ほど男女がそれぞれに持てる能力を発揮し、活躍できる社会の実現が求められている時代はありませんが、国際的視点から見た我が国の状況については、例えば、世界経済フォーラムが発表した令和4年のジェンダー・ギャップ指数※2において日本は146か国中116位となっており、更なる男女共同参画の取組が求められるところであります。

このことから、本市においては「第3次笠間市男女共同参画計画」の見直しを行い、中長期的な展望に立って、目指すべき社会の実現に向けた取組を進めることとしました。しかしながら、持続可能な社会を築くための取組においては、「男女」の性別の違いだけでなく、社会を構成する多様な人々が、それぞれ持てる個性や能力の違いを存分に発揮し、いきいきと活躍できる「ダイバーシティ」の観点が必要です。

「第4次笠間市男女共同参画計画」は、新たな令和の時代に即した計画とするため、「男女」という性別の枠だけにとどまらず、年齢、国籍、性的指向・性自認、障がいの有無に関する事等も含め、幅広く多様性（ダイバーシティ）が尊重され、全ての人が活躍し、幸福を感じられる包摂（インクルーシブ）社会の実現を目標として策定しました。

❖ SDGs（持続可能な開発目標）※1

SDGsとは、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴールと169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



❖ SDGs（持続可能な開発目標）ランキング

日本は163か国中、**19位**

順位	国名	スコア
1	フィンランド	86.5
2	デンマーク	85.6
3	スウェーデン	85.2
4	ノルウェー	82.3
5	オーストリア	82.3
19	日本	79.6
27	韓国	77.9
41	アメリカ	74.6
56	中国	72.4

※Sustainable Development Report 2022より

2022年6月に公開されたSDGsの達成度・進捗状況に関する国際レポートSustainable Development Report 2022（持続可能な開発レポート）では、日本は163か国中19位で前回より順位を1つ下げています。

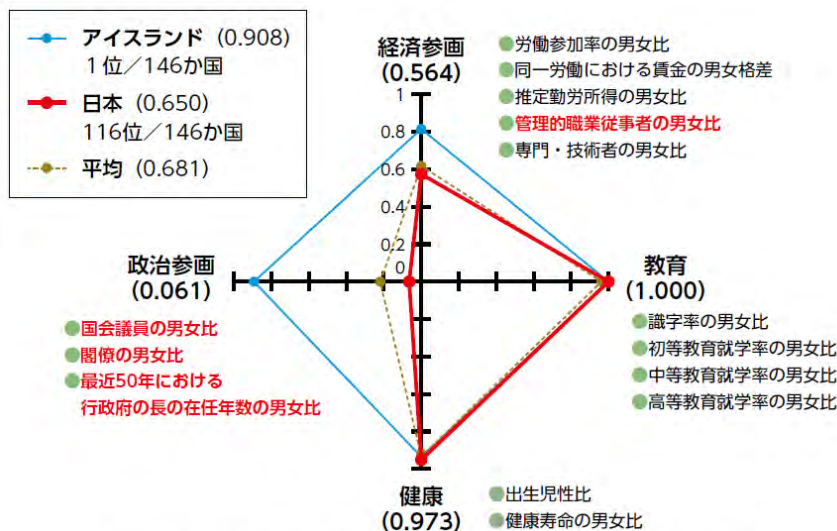
達成状況として、日本は、「ジェンダー平等」、「気候変動への対策」、「グローバル・パートナーシップ（世界平和・環境問題など世界的問題の解決のため提携）」などの達成率が低いため、これらが今後の課題であると考えられます。

❖ ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) ※2

世界経済フォーラムが発表した 2022 年のジェンダー・ギャップ指数の総合順位において日本は 146 か国中 116 位で、特に『経済』と『政治』における値が低くなっています。

特に順位の低かった経済、政治分野について、国の「女性版骨太の方針 2022」においては「女性の経済的自立」、「女性の登用目標達成」等、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項を定めています。

経済分野については、「女性の経済的自立」を「新しい資本主義」の中核と位置づけ、男女間賃金格差に係る情報開示の義務付け、女性デジタル人材の育成、看護・介護・保育など女性が多い分野の現場で働く方々の収入の引上げ等の取組を進めています。政治分野については、2022 年 4 月に公表した政治分野におけるハラスメント防止研修教材の積極的な活用、各議会における取組の「見える化」等を通じて、男女共同参画の取組を後押ししています。



(備考) 1. 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(2022)」より作成
2. スコアが低い項目は赤字で記載
3. 分野別の順位: 経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

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

分野	スコア	スコア変動	昨年のスコア
経済	0.564	↓	0.604
政治	0.061	—	0.061
教育	1.000	↑	0.983
健康	0.973	—	0.973

※経済、政治、教育、健康の分野ごとに各使用データをウェイト付けして総合値を算出。その分野ごと総合値を単純平均してジェンダー・ギャップ指数を算出。0が完全不平等、1が完全平等。

2 計画の位置づけ

● 男女共同参画社会基本法に定める市町村計画

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であり、笠間市における男女共同参画社会の形成を促進するための基本となる計画です。

● 笠間市総合計画の個別計画

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」の方針を踏まえ、笠間市第2次総合計画との整合性を図りながら、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進していくための計画です。

● DV防止対策市町村基本計画

本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）第2条の3第3項に基づく、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市町村基本計画としても位置づけます。

● 女性活躍推進のための市町村推進計画

本計画は、「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）第6条第2項に基づく、女性の職業生活における活躍に関する施策についての市町村推進計画としても位置づけます（該当部分は、「基本目標Ⅲすべての女性が輝く社会づくり」）。

キラリかさまプラン

第4次笠間市男女共同参画計画
（基本法第14条第3項・条例第8条）

男女共同参画社会基本法

市町村男女共同参画計画

DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）

市町村基本計画

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

市町村推進計画

その他関連計画

国：【関連計画・第5次男女共同参画基本計画】

県：【関連計画・茨城県男女共同参画基本計画（第4次）】

市：【関連条例・笠間市男女共同参画推進条例】

市：【関連計画・笠間市第2次総合計画】

3 計画期間

本計画は、令和5年度（2023）から令和9年度（2027）までの5か年を計画期間とします。

<計画の期間>

R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)	R7年度 (2025)	R8年度 (2026)	R9年度 (2027)	R10年度 (2028)	R11年度 (2029)	R12年度 (2030)
第5次男女共同参画基本計画（国計画） 基本認識：令和3年度（2021）～令和12年度（2030） 施策の基本的方向及び具体的な取組：令和3年度（2021）～令和7年度（2025）									
茨城県男女共同参画基本計画 （第4次） 令和3年度（2021）～令和7年度（2025）									
キラリかさまプラン 第4次笠間市男女共同参画計画 令和5年度（2023）～令和9年度（2027）									
第3次笠間市 男女共同参画 計画									

4 計画の基本理念

本計画は、「笠間市男女共同参画推進条例」に基づき以下の5つを基本理念として掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進を図ります。

1 男女の人権の尊重と平等の確保

男女の差別をなくし、一人ひとりの能力を発揮できる機会を確保するとともに、お互いの性を尊重しながら、男女の人権を尊重する必要があります。

2 性別にかかわらず多様な生き方を選択できる社会づくり

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が自立した個人として多様な活動や生き方ができるように、社会の制度や慣行のあり方を考える必要があります。

3 男女が社会の対等な構成員として共同して参画する機会の確保

男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における意思決定の場に、平等な立場で共同して参画する機会を確保する必要があります。

4 家庭生活における役割の共有と職場・地域活動との両立支援

家族を構成する男女が家庭の重要性を認識し、相互の協力と社会の支援のもとに、家族としての役割を果たしながら、仕事や地域活動等が両立できるようにする必要があります。

5 国際的協調のもとにおける男女共同参画の推進

国際社会におけるさまざまな取組を考慮し、国際的な視点を持って男女共同参画の施策を推進する必要があります。

5 笠間市が目指す将来の姿

基本理念に基づいた男女共同参画社会の推進による笠間市の将来の姿として、家庭生活、職業生活、地域社会において、以下のような姿を目指していきます。

笠間市が目指す将来の姿 「ダイバーシティ社会の実現」

1 家庭生活においては、

- 性別による固定的役割分担意識が解消されます。
- 家事、育児、介護などにおいて、家族が互いに分担・協力し合います。
- 一人ひとりがお互いを尊重し合い、心身ともに安心して暮らせます。

2 職業生活においては、

- 性差による不当な差別や、職場における固定的役割分担意識が解消されます。
- 性別・国籍・障がいの有無などにかかわらず、その人の多様性を認め合い、個々の意欲と能力が十分に発揮されます。
- ワーク・ライフ・バランスに配慮され充実した職場環境が実現されます。

3 地域社会においては、

- 社会におけるあらゆる場面で、一人ひとりが能力を発揮し活躍します。
- 多様性を尊重し、誰もが孤立することなく、安心・安全に暮らせます。
- 一人ひとりの個性を認め合い、多様な視点を持った、創造性豊かな地域社会が実現されます。

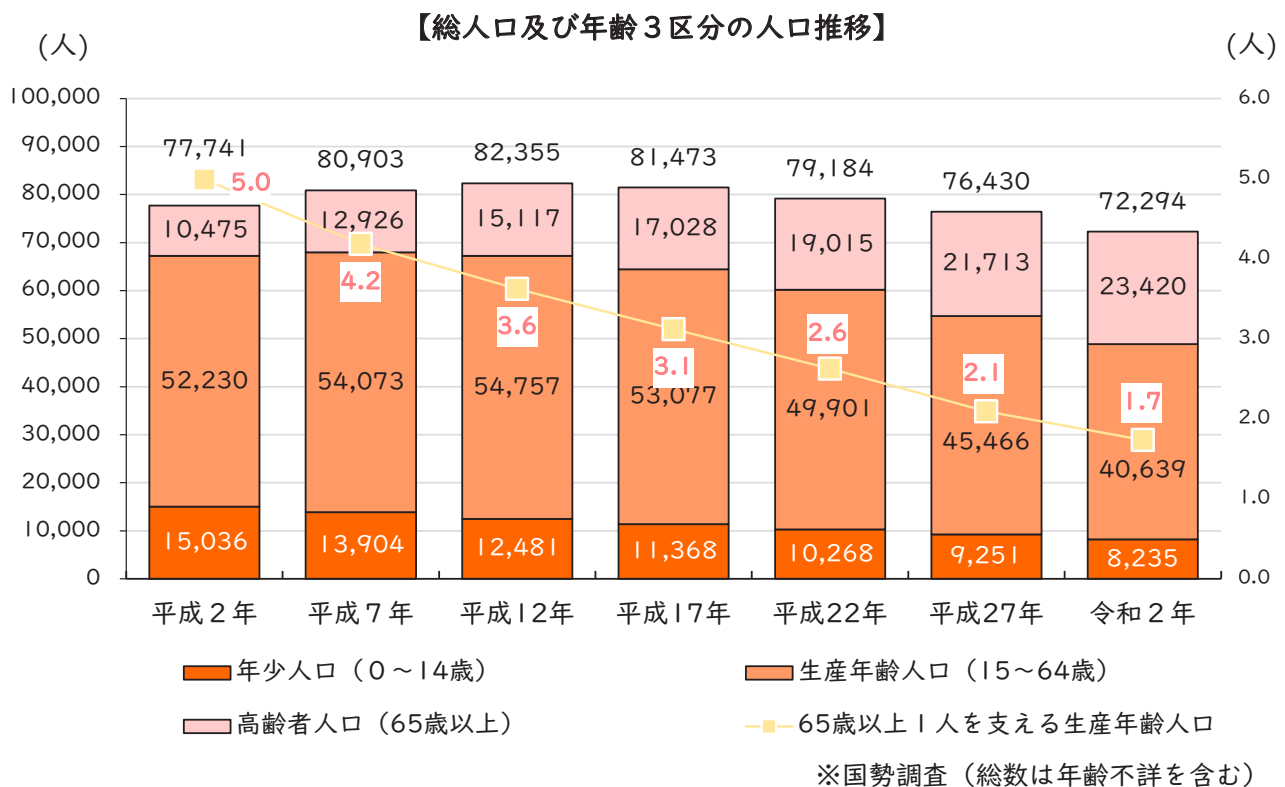
6 笠間市の現状と課題

(1) 少子高齢化と人口減少

❖ 人口の推移（年齢3区分）

笠間市の令和2年10月1日現在の総人口は72,294人（世帯数28,871世帯）となっており、近年減少傾向にあります。年齢別では、15歳未満の年少人口及び15～64歳までの生産年齢人口は減少していますが、65歳以上の高齢者人口は増加しており、少子高齢化が年々進行しています。

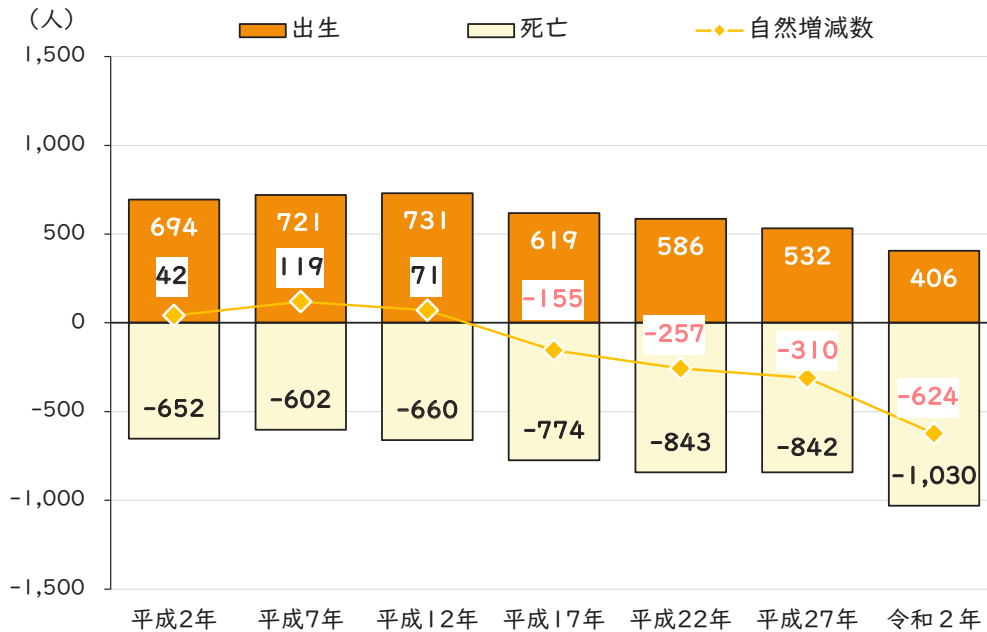
また、令和2年には生産年齢の人（15～64歳）が1.7人で65歳以上1人を支えていることになり、この数値は、全国の2.1人、茨城県の2.0人を下回る数値となっています。



❖ 自然増減、社会増減の推移

自然動態（出生・死亡による人口動態）は、平成12年を境に減少に転じており、令和2年は624人の減少となっています。

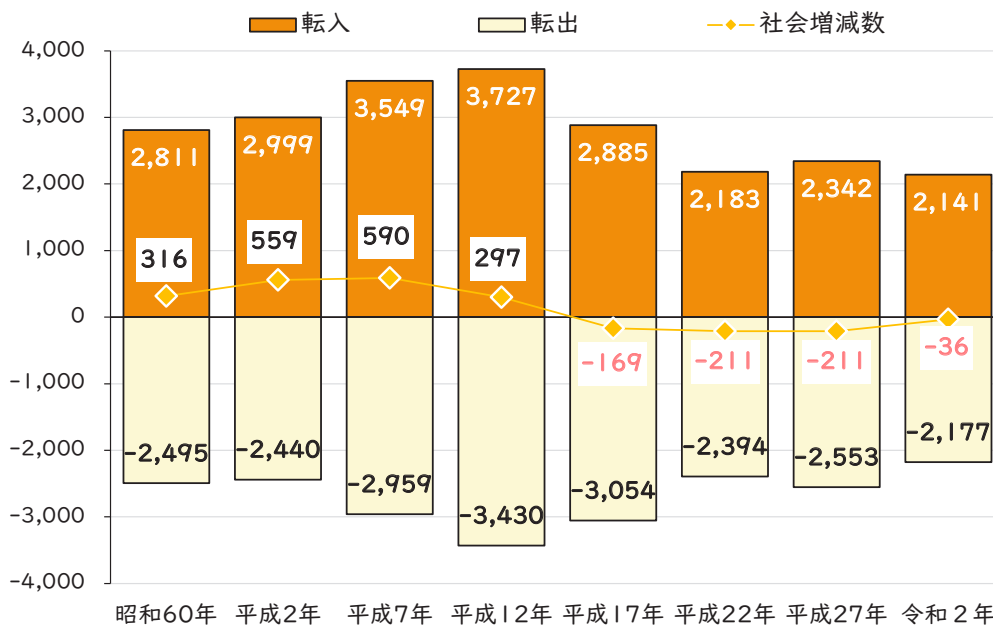
【出生数及び死亡数の推移】



※国勢調査

社会動態（転入・転出による人口動態）は、平成12年を境に減少に転じていますが、令和2年は平成27年より175人の増加となっています。

【転入者数及び転出者数の推移】



※国勢調査

(2) 令和4年度市民意識調査の結果

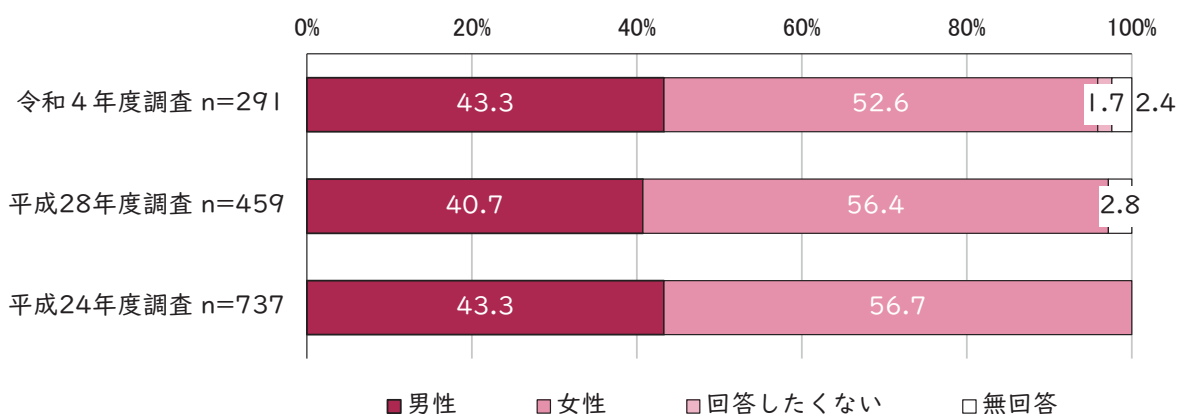
調査対象：笠間市内に住む18歳以上の男女 対象者数：1,000人

調査方法：郵送・オンラインによる配布、回収

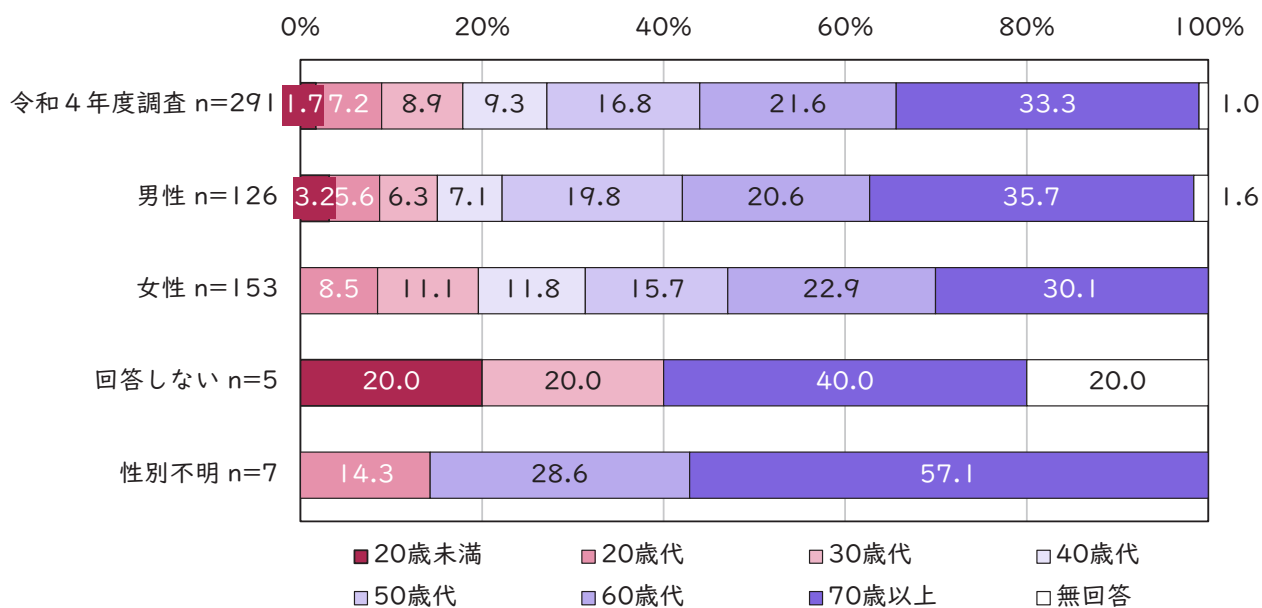
調査期間：令和4年7月15日～8月1日 回収数：291人（回収率29.1%）

※回答数が少ないため、「性別無回答」の方のグラフ数値を掲載していないグラフがあります。

❖ 性別

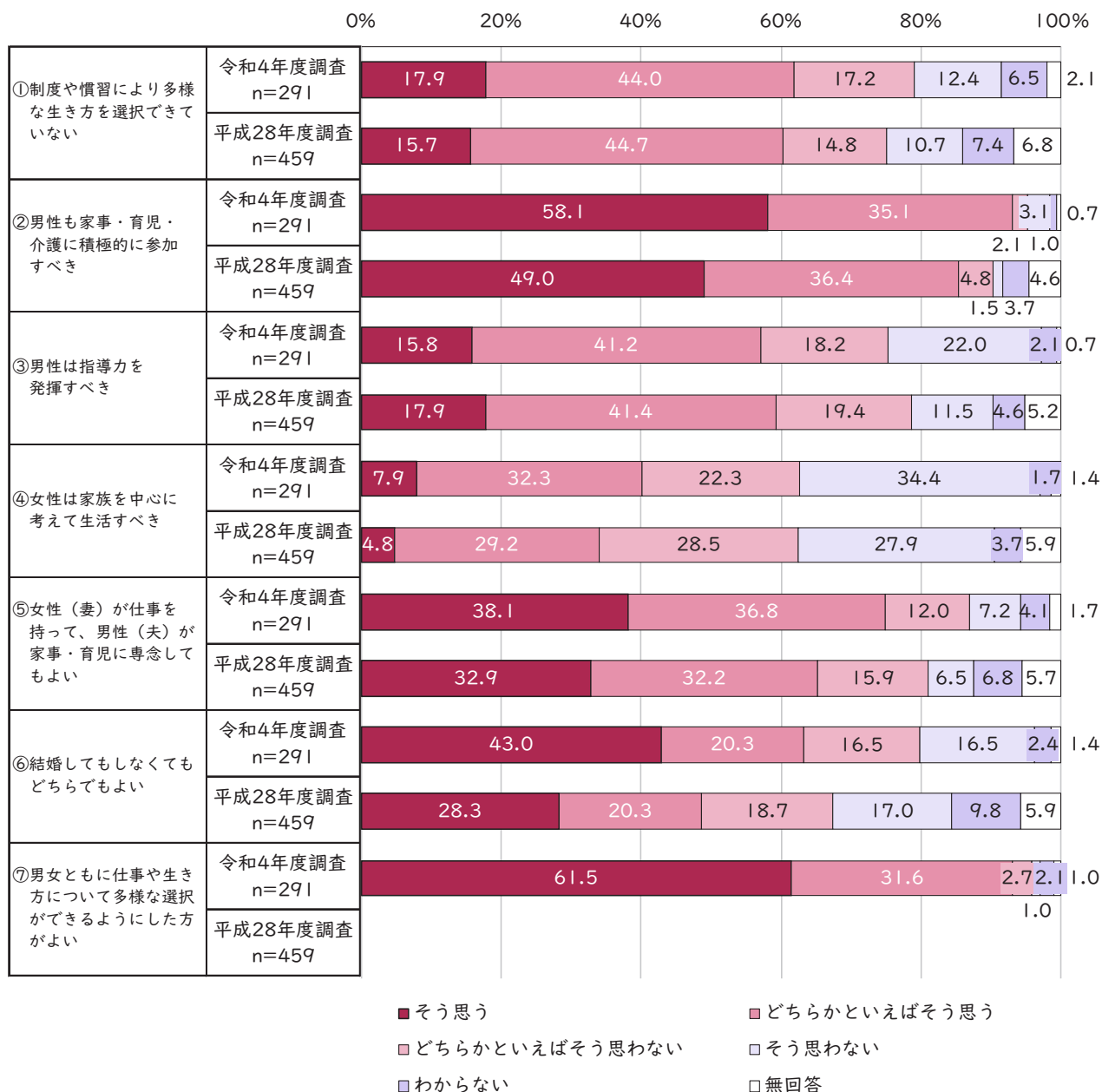


❖ 年齢



【家庭生活に関する状況】

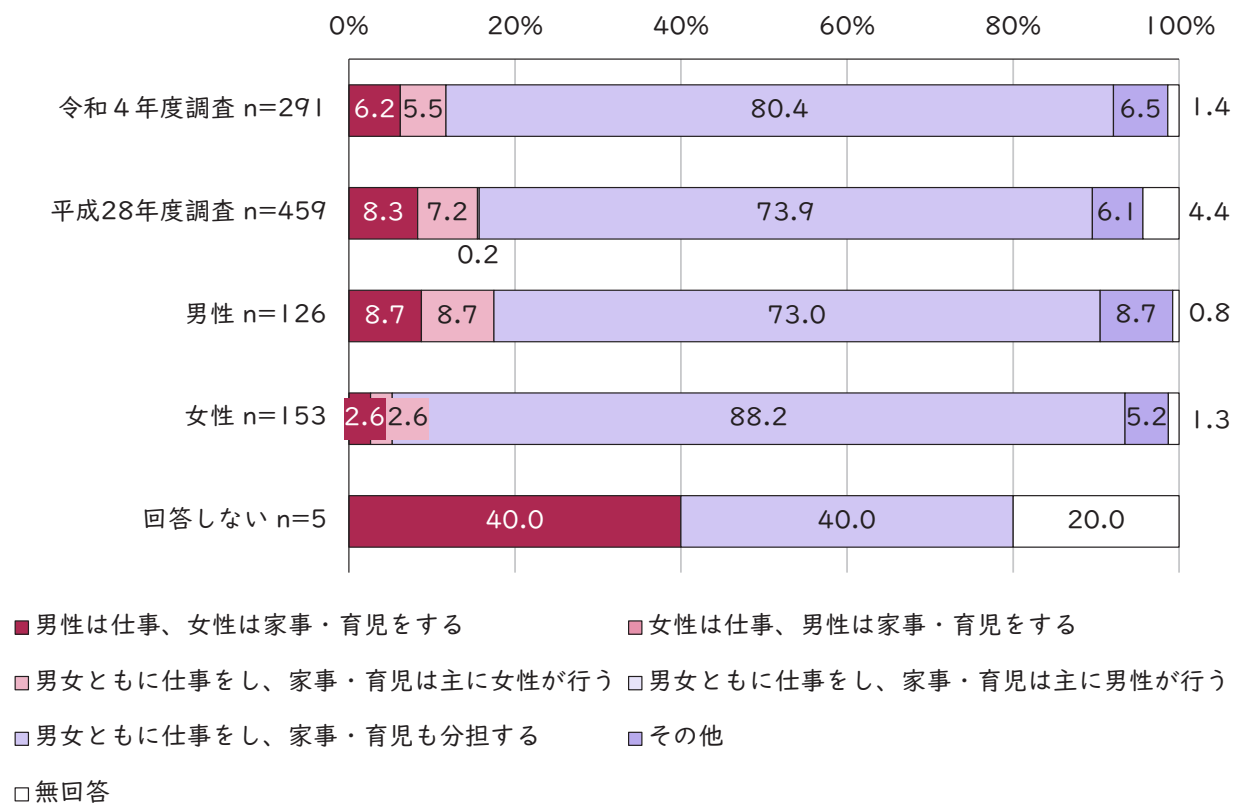
❖ 男女の生き方や価値観などに関する考え



「そう思う」の割合は、「③男性は指導力を発揮すべき」を除いて全体的に過去調査より増加傾向となっています。

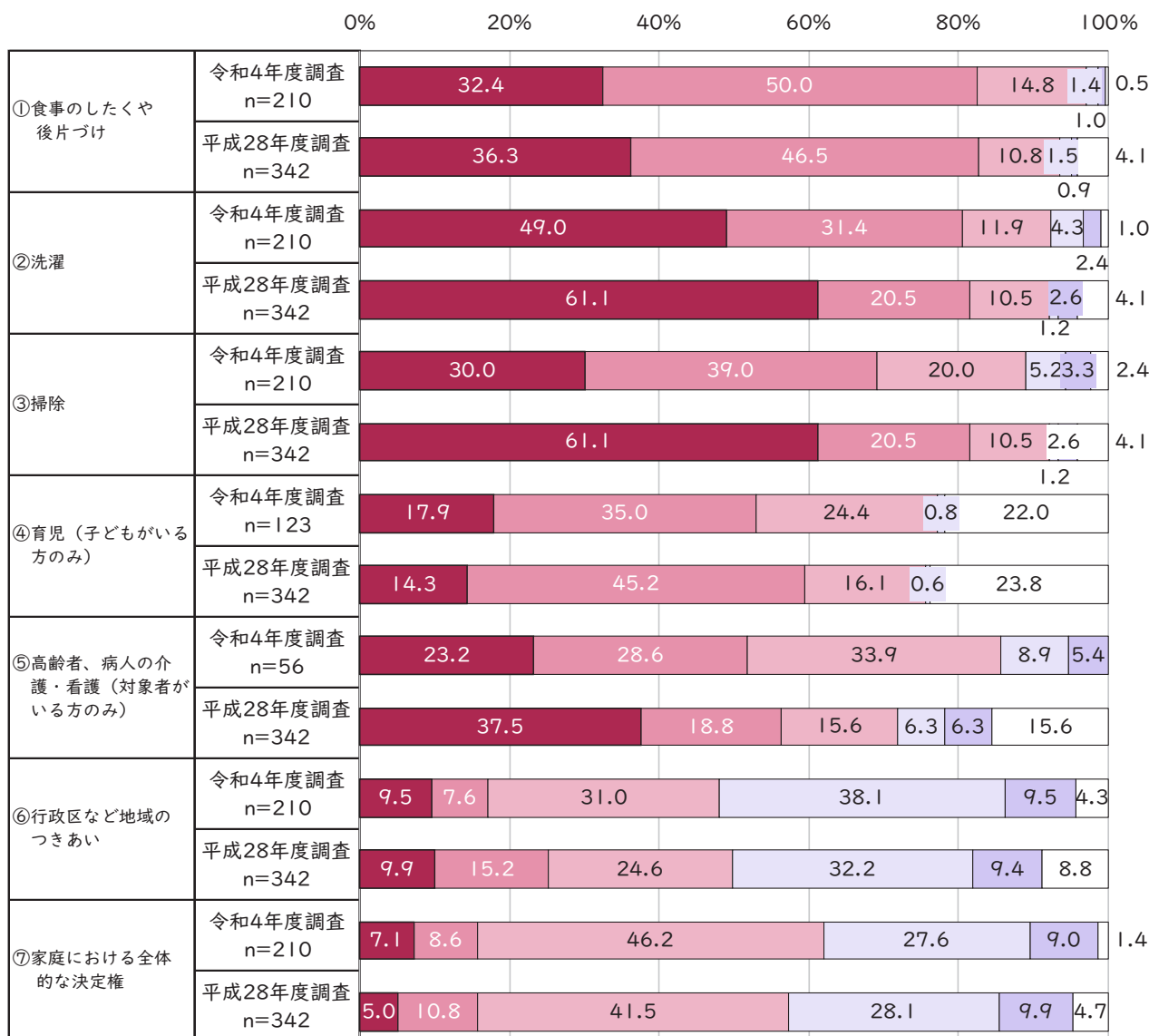
特に、今回調査から追加された「⑦男女ともに仕事や生き方について多様な選択ができるようにした方がよい」は、「そう思う」の割合が最も高くなっているため、仕事や生き方について多様な選択ができる取組を進めることが重要です。

❖ 男女の役割分担のあり方についての考え



多くの人が「男女ともに仕事をし、家事・育児も分担する」が理想のあり方だと考えています。市民が潜在的に「男女で」という意識を持っていることから、対策を講じることにより、理想像に近づけていく余地があると考えられます。

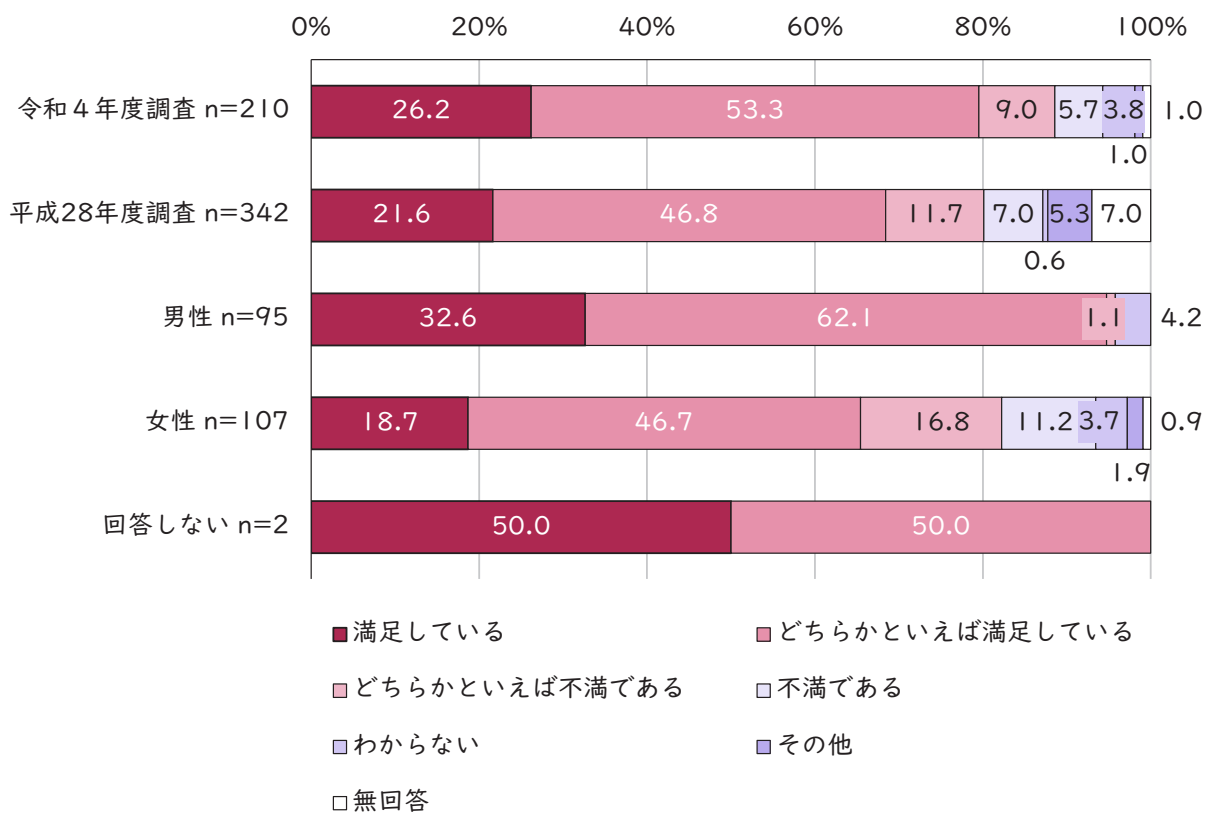
❖ 配偶者・パートナー間の役割分担について



- すべて妻(女性)が担当している
- 主に妻(女性)が担当し夫(男性)は手伝う程度
- 平等に分担している
- 主に夫(男性)が担当し妻(女性)は手伝う程度
- すべて夫(男性)が担当している
- 無回答

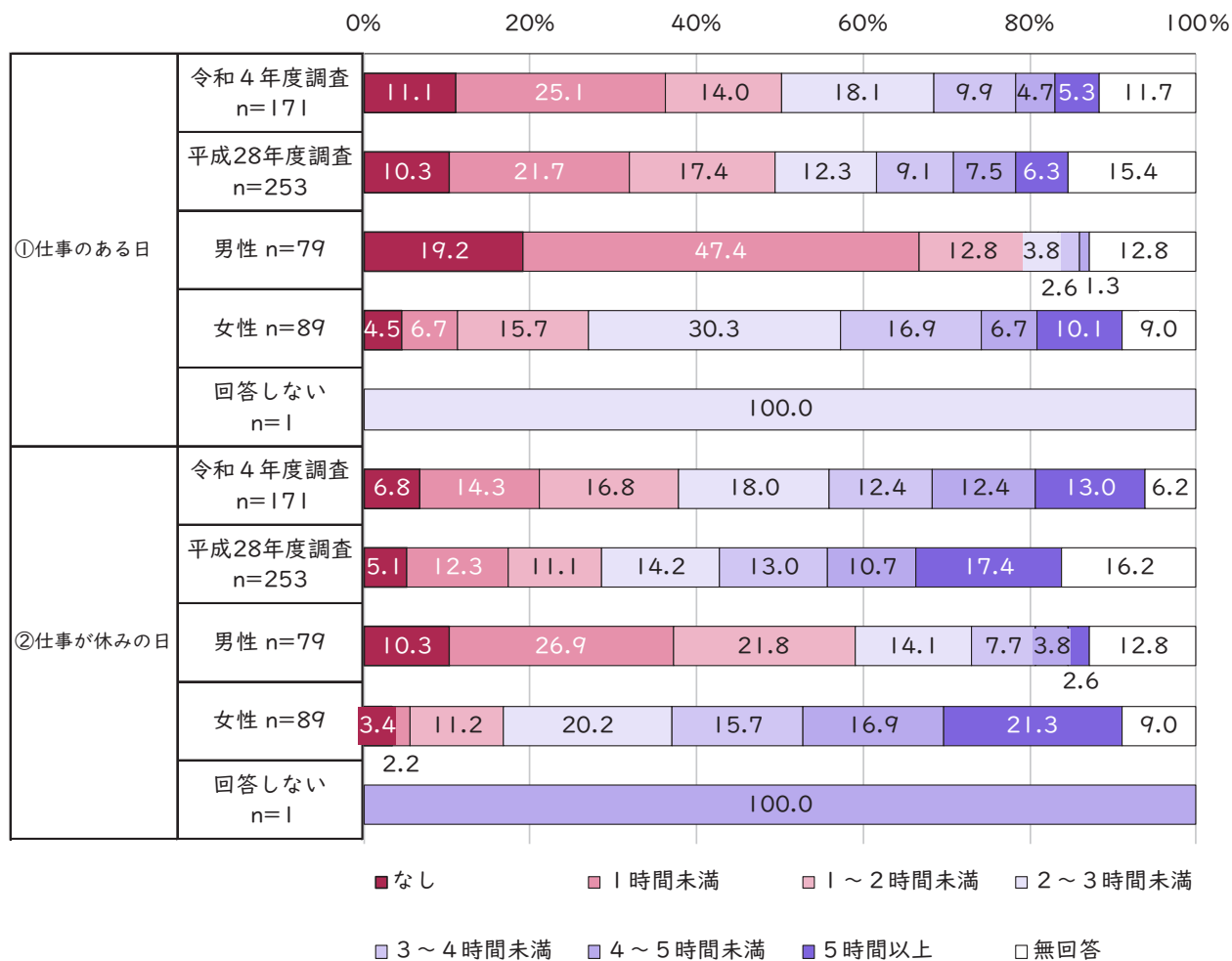
配偶者・パートナー(同棲・事実婚含む)がいると答えた方に聞いたところ、配偶者・パートナー間の役割分担について、前回調査と比較して「①食事のしたくや後片づけ」、「②洗濯」、「③掃除」、「⑤高齢者、病人の介護・看護(対象者がいる方のみ)」の項目は「すべて妻(女性)が担当している」の割合が減少し、「主に妻(女性)が担当し夫(男性)は手伝う程度」と「平等に分担している」の割合が増加傾向にあり、暮らしの中で、家事等については平等に分担が進んでいると考えられます。

❖ 家庭内の配偶者・パートナーとの役割分担についての満足度



配偶者・パートナー（同棲・事実婚含む）がいると答えた方に聞いたところ、家庭内の役割分担の満足度は男女で差が出ていますが、前回調査と比べ『満足している』（満足している+どちらかといえば満足している）の割合が高くなっているため、市民の家庭での役割分担が理想像に近づいていると考えられます。

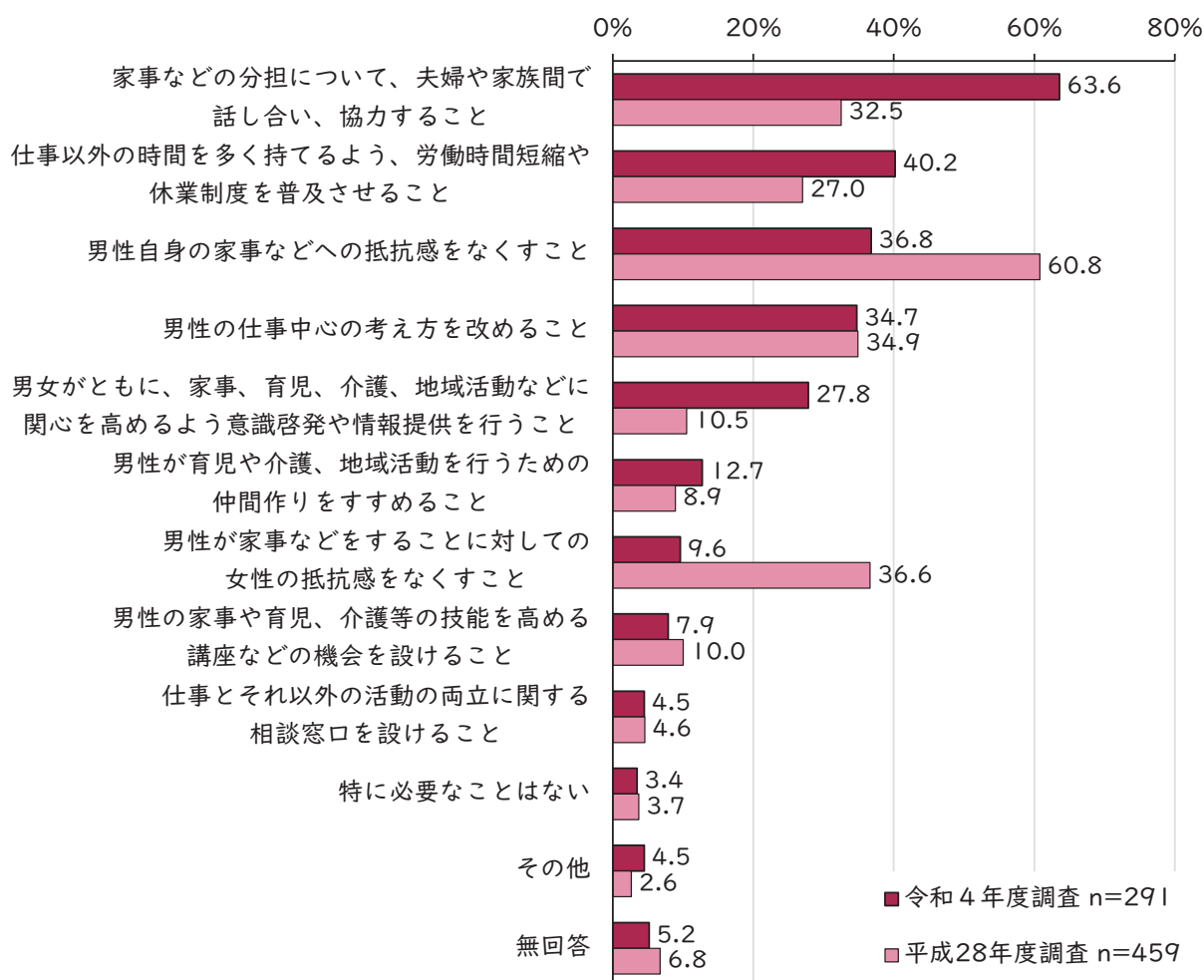
❖ 1日のうち、家事に要する平均時間



現在、働いていると答えた方に聞いたところ、1日のうち、家事に要する平均時間は、仕事の有無にかかわらず、女性の方が長くなっており、家庭内の役割分担が不平等であることが読み取れます。

しかし、前回調査と比較して、「②仕事が休みの日」は、女性の家事に要する時間が短縮化されている傾向があります。その要因としては、男性の5割の方が、家事に要する平均時間を1時間以上確保していることが考えられます。今後、男性が家事などの時間を十分に確保できるよう、ワーク・ライフ・バランスを意識していくことが重要です。

❖ 家事、育児、介護、地域活動に積極的に参画していくために必要だと思うことについて



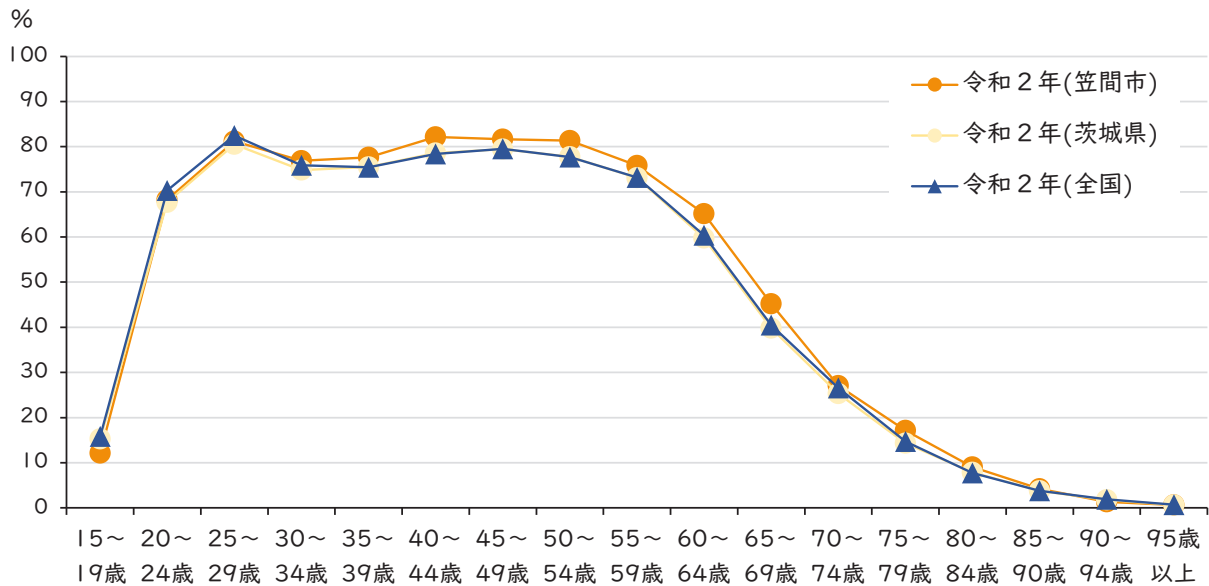
「家事などの分担について、夫婦や家族間で話し合い、協力すること」が特に高くなっており、前回調査から市民の意識が変わってきていることが読み取れます。男性自身の抵抗感が緩和されてきていることから、今後は実際に協力し合っていくための支援を行うことが求められます。

【職業生活に関する状況】

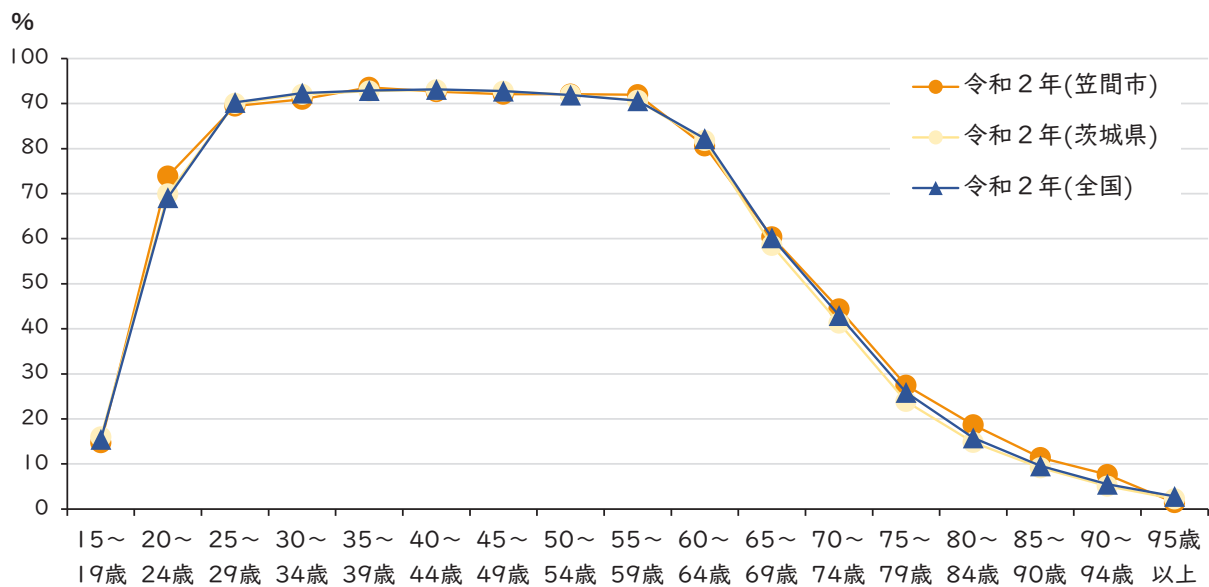
❖ 男女別就業率

女性の年齢階級別就業率は、30歳代で低下し40歳代以降に再び上昇する「M字カーブ」となっています。出産・育児により就労を中断し、その後再就職する女性が多いことを示しています。全国及び茨城県と比較して結婚・出産後も働く女性が多い状況ですが、M字カーブの解消には至っていません。

【年齢階級別就業率_女性】



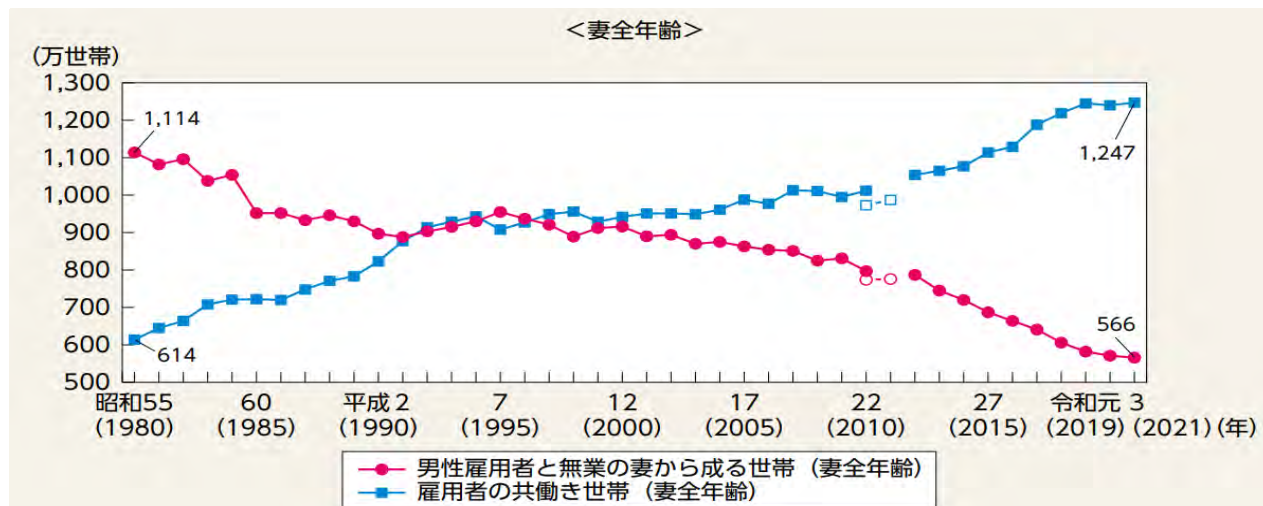
【年齢階級別就業率_男性】



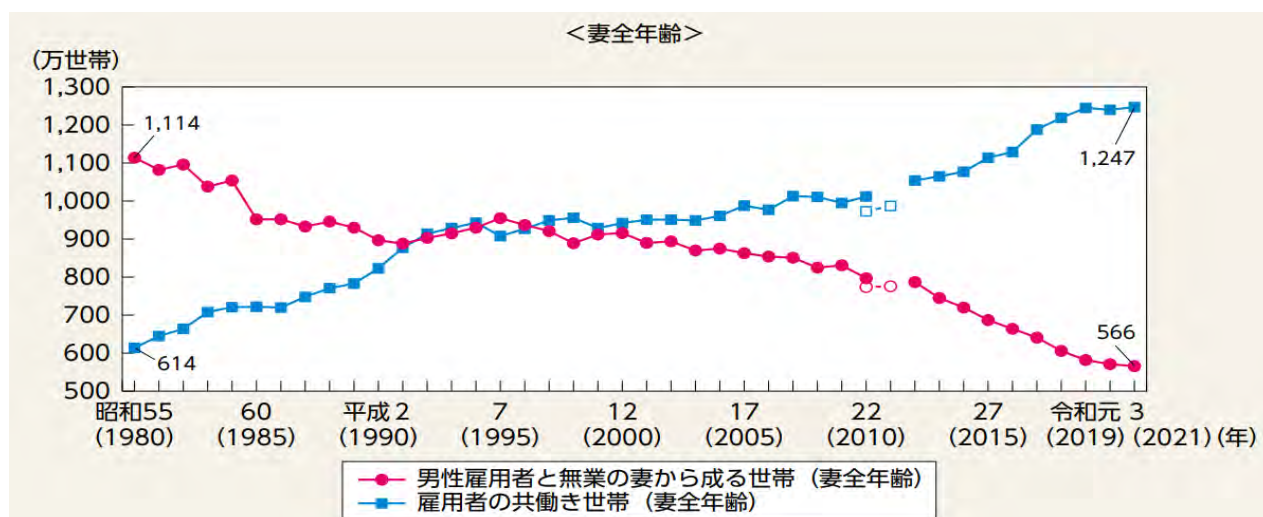
※令和2年国勢調査

❖ 共働き世帯の推移（全国）

共働き世帯は、国全体で増加傾向にあり、男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向となっています。



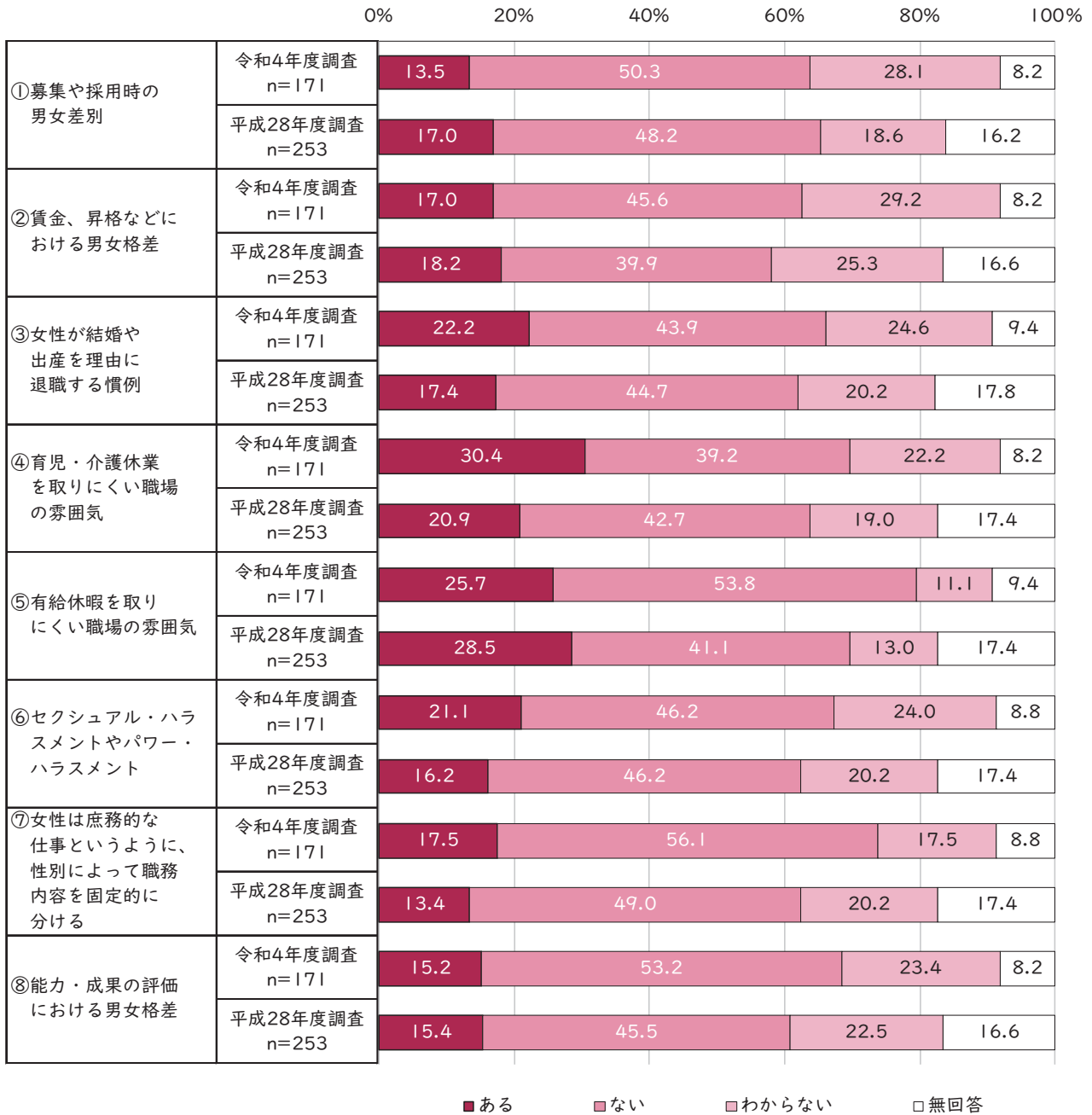
- （備考）
1. 昭和55（1980）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55（1980）年から57（1982）年は各年3月。）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）の世帯。
 4. 平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



- （備考）
1. 昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※男女共同参画白書（令和4年版）

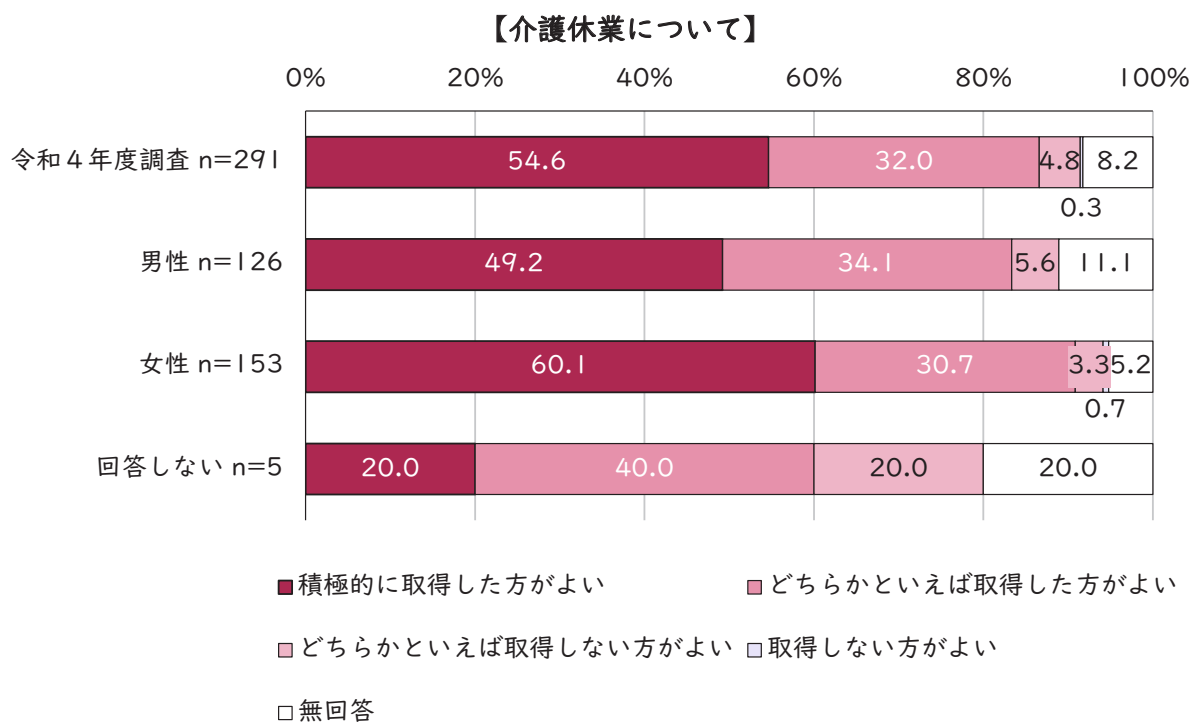
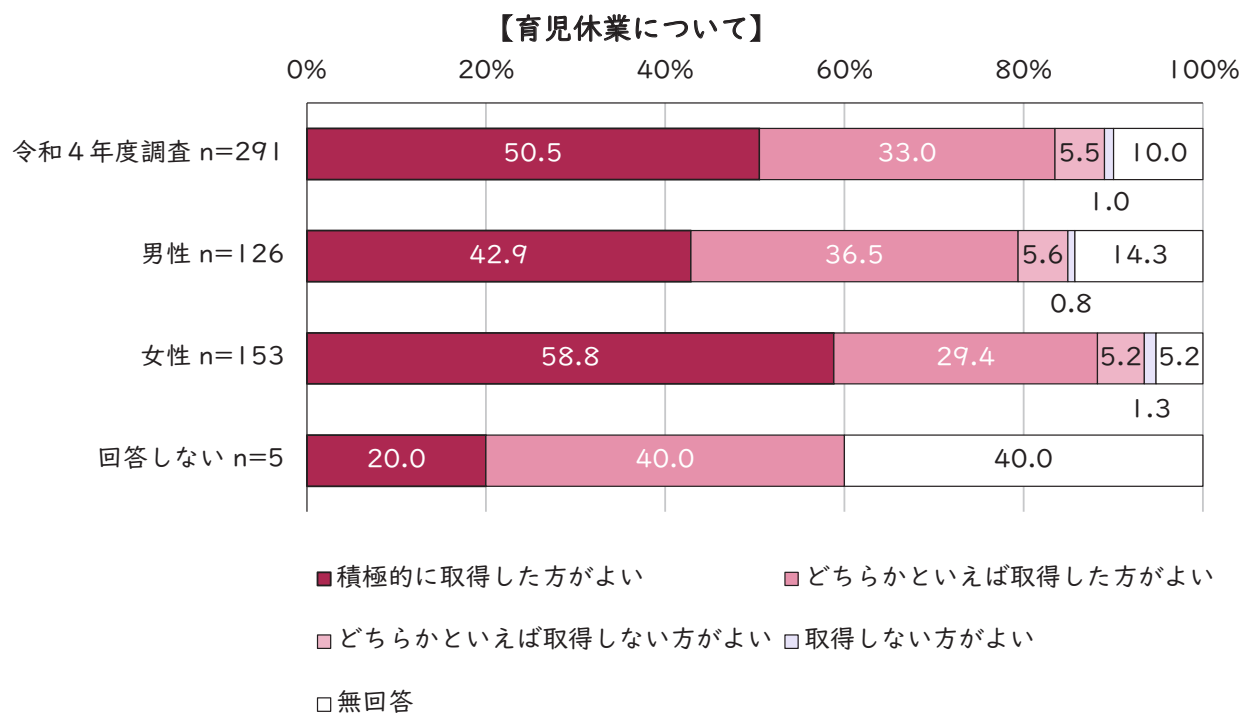
❖ 職場内での意識について



現在、働いていると答えた方に聞いたところ、職場において、「④育児・介護休業を取りにくい職場の雰囲気」、「⑤有給休暇を取りにくい職場の雰囲気」があると答えている人の割合が高く、有給休暇や育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境づくりを促進する必要があります。

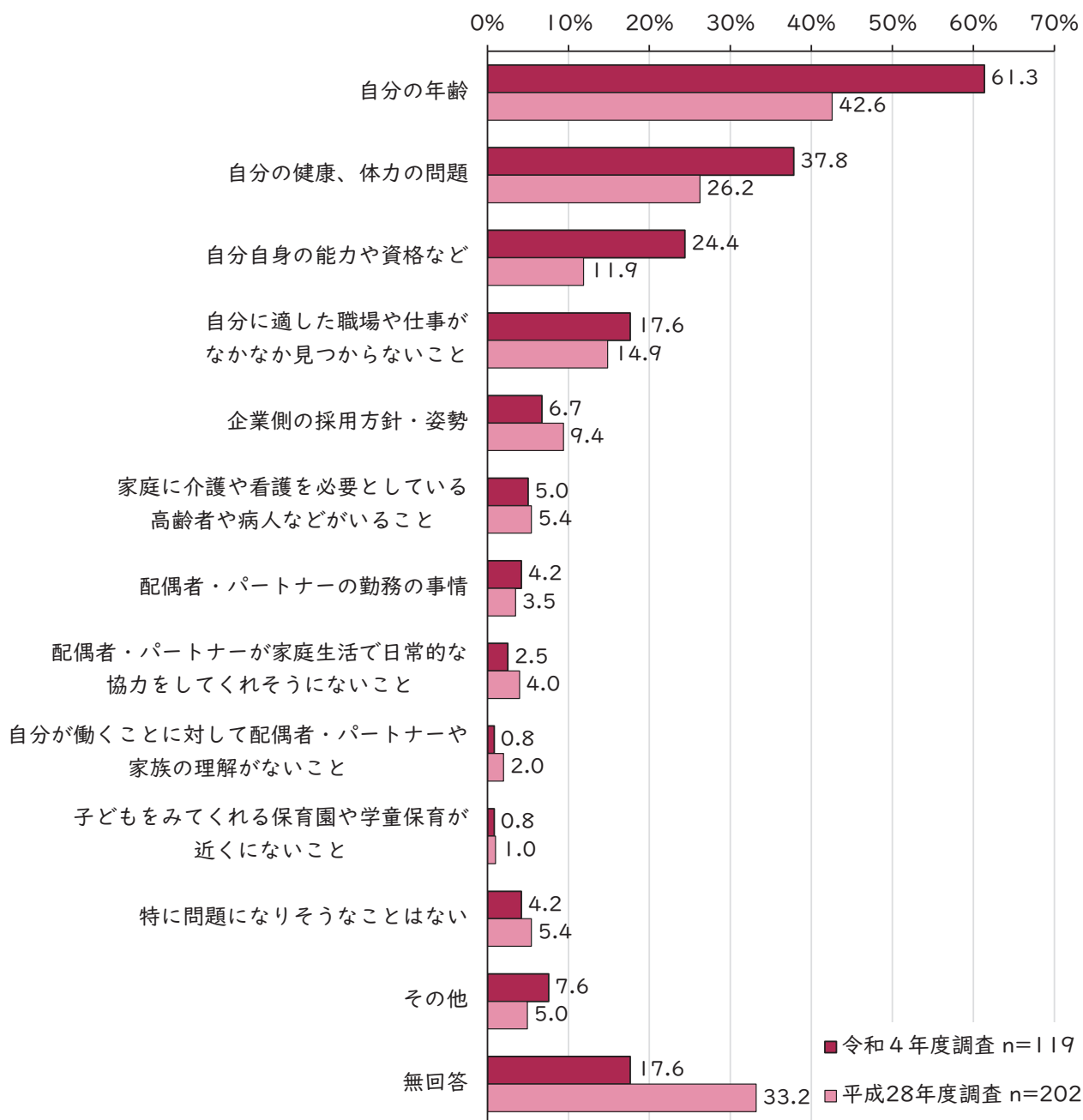
また、前回調査と比較すると、全体的に職場内で有給休暇を取りにくい割合が減少していますが、育児・介護休業を取りにくい割合が増加していることから、長期的な休業を取りにくい職場環境となっていることが読み取れます。

❖ 男性が育児休業や介護休業を取得することについて



「積極的に取得した方がよい」割合は、全体では「育児休業」、「介護休業」とともに約半数の回答結果となっていますが、男女別の結果は、いずれも女性の割合が高くなっていることから、休業制度の普及に向けてよりいっそう周知・啓発活動が必要であると考えられます。

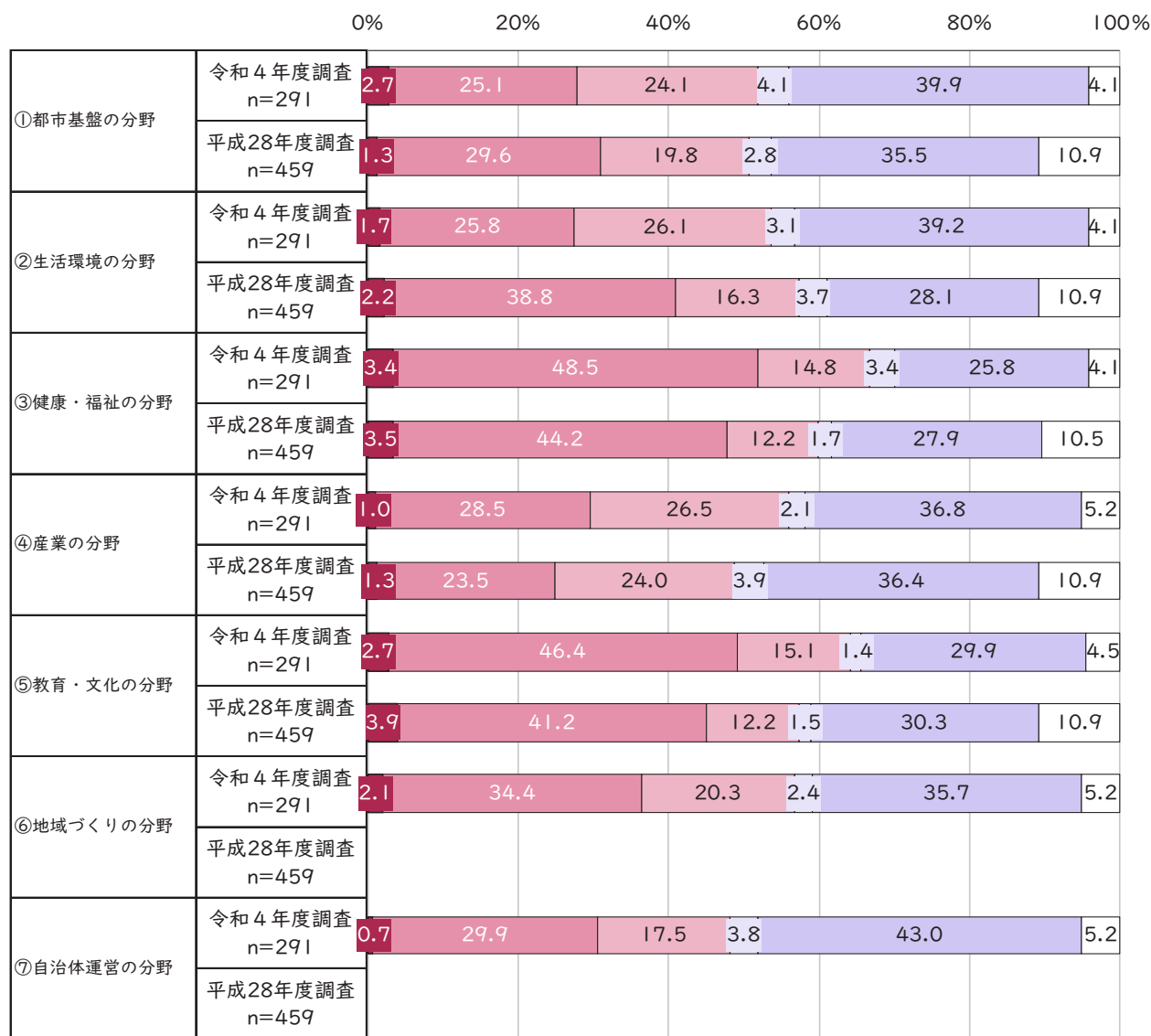
❖ 今後、就職を考える上で問題になりそうなこと



現在働いていないと答えた方に聞いたところ、今後就職を考える上での問題について、「自分の年齢」が約6割と特に高く、再就職支援など事業所での制度の充実が求められています。

【地域社会における状況】

❖ 笠間市の市政の各分野において、男女共同参画の視点が十分に反映されていると思うか

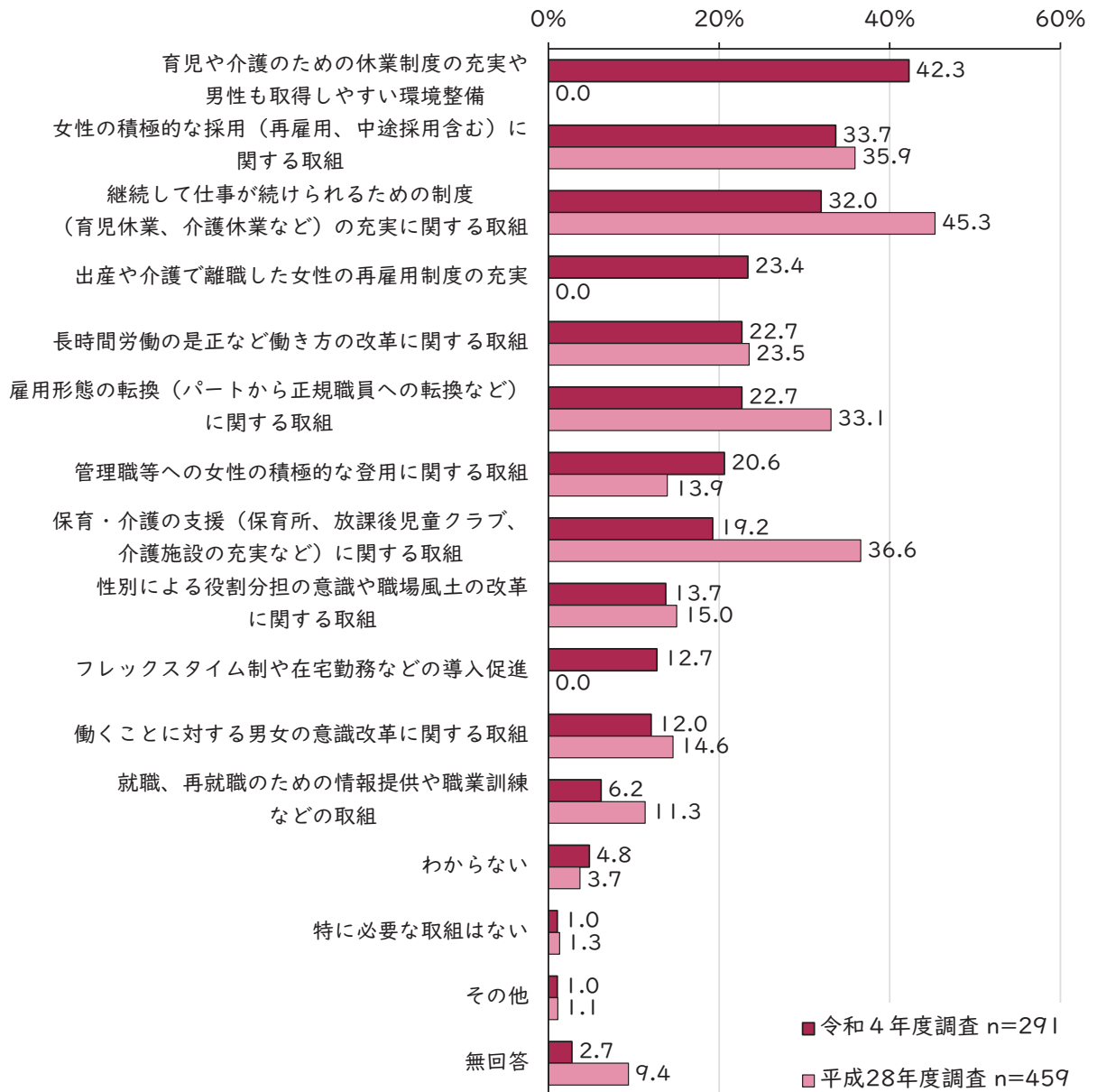


■十分に生かされている ■ある程度生かされている ■あまり生かされていない
□そう思わない □全く生かされていない □無回答

※⑥地域づくりと⑦自治体運営の分野については、総合計画の分野区分が変更されたため、今回調査からの新規項目となります。

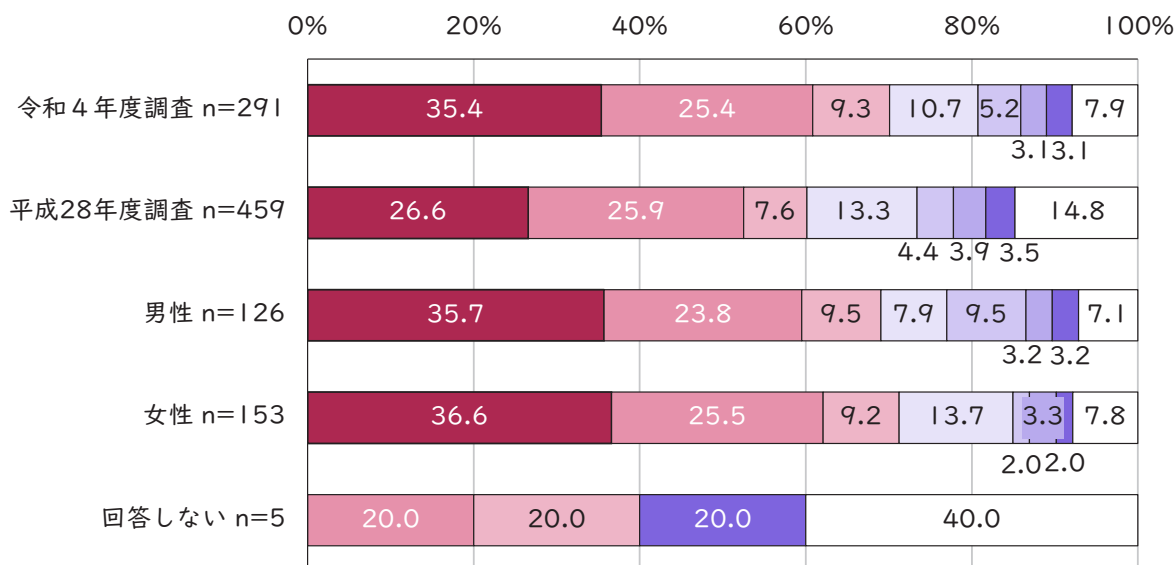
前回調査との比較では分野ごとに変化が分かれており、「③健康・福祉」、「④産業」、「⑤教育・文化の分野」では『生かされている』（十分に生かされている+ある程度生かされている）の割合が増加している一方、「①都市基盤」、「②生活環境の分野」では、『生かされている』の割合が減少しているため、今後の市政については、男女共同参画の視点を取り入れた生活環境分野での整備をより進める必要があります。

❖ 社会における女性活躍を推進するために必要な取組



今回調査から追加した選択肢「育児や介護のための休業制度の充実や男性も取得しやすい環境整備」の回答結果が最も高くなっていることから、今後女性活躍を推進していく上で、子育てや介護といった現実的な課題との両立のためにも、職場での「意識改革」や「環境づくり」を整備していくことが急務であると考えられます。

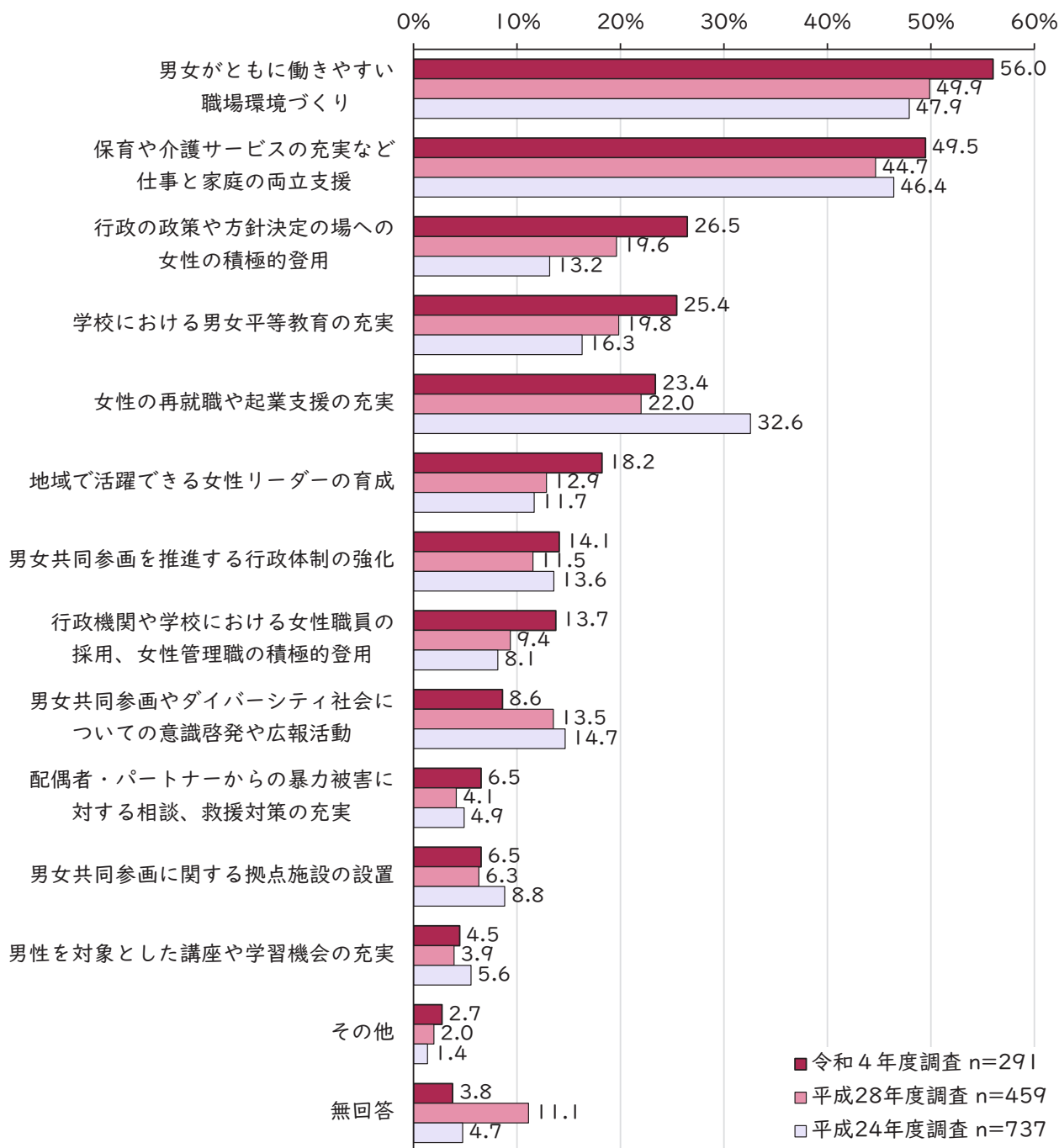
❖ 今後、女性の進出や登用が必要になると思う分野



- 自治体の長、国会議員、地方議会議員
- 政策や方針決定をする場である審議会の委員
- 企業の経営者
- 行政区や地域の諸団体などの組織の長
- 建築・土木・科学技術などの分野
- 農業などの分野
- その他
- 無回答

今後、特に女性の参画を進めるべき分野としては、「自治体の長、国会議員、地方議会議員」、「政策や方針決定をする場である審議会の委員」が前回調査と同様に高くなっており、前回調査よりも政治分野での女性の進出・登用が求められていることが読み取れます。

❖ 多様な人たちが活躍できる男女共同参画社会の実現に向けて市が力を入れたらよいと思うもの



前回調査とほぼ同様の回答結果となっていますが、全体的に選択肢ごとの割合が高くなってきており、男女共同参画の実現に向けて何に力を入れたらよいのか意識している傾向がみられます。

また、「男女共同参画やダイバーシティ社会についての意識啓発や広報活動」の回答割合が低い要因として、市民の男女共同参画への理解が浸透してきているともいえます。今後も、男女共同参画の啓発及び促進が重要であると推察されます。

(3) 今後の課題

少子高齢化が進むなかで、労働力人口の減少などの社会問題に対応するためにも、男女それぞれの個性と能力を発揮できる社会づくりが求められています。

そして、男女の性別だけでなく、国籍、人種、障がいの有無など個々の多様性（ダイバーシティ）が受け入れられ、それぞれの個性を尊重しながら共生していく（インクルーシブ）ことの重要性も高まっています。

男女共同参画を進めるにあたり、社会情勢の変化や市民意識調査の結果から次のとおり解決すべき課題が見えてきました。これらの課題の解決に向けた施策が必要となっています。

❖ 課題1 男女共同参画に関する理解の促進

❖ 課題2 生涯を通して健康で暮らせる環境の整備

❖ 課題3 女性活躍と働き方改革

❖ 課題4 ダイバーシティ&インクルージョンの実現・包摂社会の実現

第2章



計画の内容

- 1 基本目標
- 2 重点的に推進する視点
- 3 計画の体系

基本目標Ⅰ

男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

基本目標Ⅱ

だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり

基本目標Ⅲ

すべての女性が輝く社会づくり

基本目標Ⅳ

多様な人たちが力を発揮できるまちづくり

第2章 計画の内容

I 基本目標

男女を取り巻く社会情勢や意識の変化、第3次計画の進捗状況の検証などを踏まえ、男女共同参画社会の実現を目指していくため、第4次計画では以下の4つの基本目標を設定します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

男女共同参画の視点に立った法律や制度が少しずつ整備されてきましたが、家庭や地域、職場などの生活の場においては、人々の意識の中に長い時間をかけて形成されてきた性別による固定的な役割分担意識が今もなお残っています。

一人ひとりが性別にかかわらず、自らの意思と責任により、あらゆる分野に参画し、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けた意識づくりを進めます。

基本目標Ⅱ だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり

生涯を通じて健康で安心して心豊かに暮らせる環境を整備することは、男女共同参画社会形成の基盤となるものです。だれもが安心して暮らせる地域づくりのために、男女共同参画の視点に立ち、さまざまな支援の充実を図ります。

基本目標Ⅲ すべての女性が輝く社会づくり

女性が出産・育児・介護等により就業を中断することなく継続して働き続けられるようにするとともに、女性人材の育成や登用を進め、政策・方針決定過程への女性の参画を一層拡大することにより、一方の性別に偏らない多様な考え方が取り入れられる社会の実現に向けて取り組んでいきます。

基本目標Ⅳ 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり

人口減少や少子高齢化、グローバル化など、社会情勢が変化する中で、持続可能な地域社会を作るためには、誰もが活躍でき多様性が享受される社会の実現が求められています。

子どもや大人、高齢者、男性・女性、外国籍の方、心の性を尊重している方、障がいをもつ方など多様な人たちが暮らしやすい笠間市をつくるために、市民・事業者・行政等が個々の特性を生かしながら、対等な立場で共に手を携え、知恵を出し合い、協力して取り組んでいきます。

2 重点的に推進する視点

基本計画に掲げた事業を着実に実行するため、国や県の考え方などを踏まえて次の5つの視点を掲げ取り組んでいきます。

(1) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発

家庭や職場、地域などあらゆる場面における性別による固定的な役割分担意識の解消に向けて、男女共同参画の理解促進を図ります。

(2) 女性の活躍と社会への参画促進

多様な生き方、働き方を実現できるよう、労働時間の削減等による働き方の見直しやポジティブ・アクション(積極的に格差を是正する措置)により男女間格差を是正するなど、女性の就業継続や再就職・起業などのための環境整備を促進します。

(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

女性だけではなく、男性にとってもワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現が必要です。家庭や地域においても個性と能力を発揮して生活できるように、意識啓発や働き方・暮らし方の見直しを推進します。

(4) 男女間におけるあらゆる暴力の根絶

配偶者や恋人等の親密な関係にあるパートナー又はパートナーであった人から振るわれる暴力であるドメスティック・バイオレンス(DV)は、犯罪ともなり得る重大な人権侵害です。DVを根絶するために、市民に対する意識啓発や相談体制の充実を図るとともに、被害者救済のために、各関連機関と連携し、支援体制の充実を図ります。

(5) 多様性を認め合える社会の醸成

ダイバーシティ&インクルージョン(多様な背景を持った人々や価値観を包含し受容する社会)の考えのもと、多様な人たちが力を発揮できるダイバーシティ社会の実現に向けて、さまざまな立場の人の人権が尊重されるよう理解を深めるとともに、自らの意思で多様な生き方を選択できる環境の整備を図ります。

本計画と関連のあるSDGsの目標

目標		内容	関連する基本目標	
【貧困】		あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる	II	
【保健】		あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する	I	II
			III	IV
【教育】		すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する	II	IV
【ジェンダー】		ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う	I	II
			III	IV
【経済成長と雇用】		包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する	III	IV
【不平等】		国内及び各国家間の不平等を是正する	I	II
			III	IV
【持続可能な都市】		包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する	IV	
【平和】		持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する	I	II
			IV	

3 計画の体系

基本目標	施策	取組
【基本目標Ⅰ】 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり 	1 男女共同参画の意識啓発と情報提供	(1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発 (2) 男女共同参画推進に関する情報提供
	2 あらゆる場での男女共同参画意識の醸成	(1) 男性の理解促進・意識啓発事業 (2) 男性の子育てや介護、地域活動への参画支援 (3) 子どものころからの男女共同参画教育の充実
【基本目標Ⅱ】 だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり 	1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶と人権の尊重	(1) 暴力の根絶に向けた意識啓発 (2) 被害者の保護及び自立に向けた支援
	2 各種ハラスメントの防止	(1) セクシュアル・ハラスメント等防止対策の推進 (2) 相談体制の整備
	3 生涯を通じたところと身体の健康づくりの推進	(1) 女性の健康支援 (2) 妊娠・出産・育児等への正しい知識の普及・啓発事業
	4 安心して暮らせるまちづくりの実現	(1) 防災・消防分野における男女共同参画の促進 (2) 生活上の困難に対する支援
【基本目標Ⅲ】 すべての女性が輝く社会づくり 	1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	(1) ワーク・ライフ・バランスの意識定着と環境整備 (2) 仕事と子育て、介護との両立支援の推進 (3) 働き方改革の推進
	2 政策・方針決定過程への女性の参画	(1) 審議会等における女性委員の参画促進 (2) 女性人材バンク登録制度
	3 女性の職業生活における活躍支援	(1) 女性の人材育成 (2) 女性の就業支援
【基本目標Ⅳ】 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり 	1 ダイバーシティ意識の醸成	(1) ダイバーシティ社会に関する情報発信 (2) ダイバーシティ意識啓発の充実
	2 生活環境・職場環境の整備	(1) 生活環境の整備 (2) 職場環境の整備
	3 広い視野、多様な価値観を持つ人の育成	(1) 人財の育成 (2) 多文化共生の推進

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

これまで、男女共同参画を推進するさまざまな取組が進められ、法制度の整備も進んできたものの、人々の意識の中に長い時間をかけて形成された固定的な性別役割分担やそれに基づく社会的な制度・慣習は依然として根強く残っています。長年の積み重ねの中で作られてきたこれらの意識を変えていくためには、幼少期から人権尊重や男女の相互理解、多様な価値観を認め合うダイバーシティ社会への理解を基盤とした男女共同参画について理解を深めることが重要です。令和4年度の市民意識調査では、社会全体における男女の地位の平等感について、『男性の方が優遇されている』（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）と回答した人の割合は61.6%である一方、「平等」と回答した人の割合は17.5%に過ぎません。

背景には、働き方・暮らし方の根底に、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。このような意識や固定観念は幼少のころから長年にわたり形成されてきており、女性・男性のいずれにも存在するため、子どもをはじめさまざまな世代で男女双方の意識を変えていく取組が必要です。

❖ 関連するSDGs



◆男女の地位が平等と思う人の割合について

	男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	わからない	無回答
家庭生活	11.0%	42.3%	17.5%	9.6%	3.4%	11.0%	5.2%
職場	7.2%	43.3%	26.5%	2.7%	0.7%	12.7%	6.9%
学校教育の場	3.4%	15.8%	43.3%	5.2%	0.3%	25.4%	6.5%
政治の場	24.1%	39.5%	14.4%	1.0%	0.7%	14.8%	5.5%
行政区、自治会などの住民組織	12.4%	39.9%	22.0%	1.0%	0.3%	21.0%	3.4%
市民活動やボランティア組織	2.1%	18.9%	44.7%	3.8%	1.0%	24.1%	5.5%
社会通念・慣習・しきたりなど	10.3%	50.9%	18.2%	0.7%	0.3%	15.8%	3.8%
法律や制度	7.6%	27.1%	34.0%	2.4%	0.7%	22.7%	5.5%
社会全体	10.7%	50.9%	17.5%	2.1%	0.7%	13.1%	5.2%

※令和4年度市民意識調査

❖ 施策Ⅰ－Ⅰ 男女共同参画の意識啓発と情報提供

男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが男女共同参画について正しく理解し、男女平等の視点に立って行動することが重要です。市では、これまで男女共同参画の意識啓発のため、さまざまな啓発活動を推進してきました。

しかし、令和4年度の市民意識調査では、男女共同参画社会が『実現されていないと思う』(男女共同参画社会は、あまり実現されていないと思う+全く実現されていないと思う)と回答した人は全体の62.2%であり、『実現されていると思う』(男女共同参画社会は、すでに実現されていると思う+ほぼ実現されていると思う)と回答した人は15.8%となっています。

また、男女共同参画に関する用語の認知度については、近年取り扱われることが増えた用語(ワーク・ライフ・バランス、LGBT、ジェンダー、ダイバーシティ)や市の取組について、第3次計画策定時より高くなっています。今後も広報紙やホームページ、SNS等のさまざまな媒体を活用するとともに、各種講座の開催等を通して、あらゆる世代に向けた効果的な啓発活動を実施します。

❖ (1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識啓発

事業No.	事業名	事業内容
1	男女共同参画社会の周知・啓発	男女共同参画についての正しい理解を深め、意識を改革するため、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた周知・啓発活動を行います。
2	男女共同参画推進月間・いいパートナーの日の周知・啓発	男女のよりよいパートナーシップを築くための行動の日として市が定めた「いいパートナーの日(11月11日)」や、県の定める「男女共同参画推進月間(11月)」の趣旨に基づく事業の実施や、周知・啓発を図ります。
3	地域活動における男女共同参画の推進	地域活動の場における無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を払拭するための意識啓発を行います。

■ 「いいパートナーの日」男女共同参画行動の日とは ■

笠間市は家庭、職場、学校、地域、その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画への理解と関心を深め、みんなのよりよいパートナーシップを築くための行動の日として、毎年11月11日を「いいパートナーの日」として定めています。

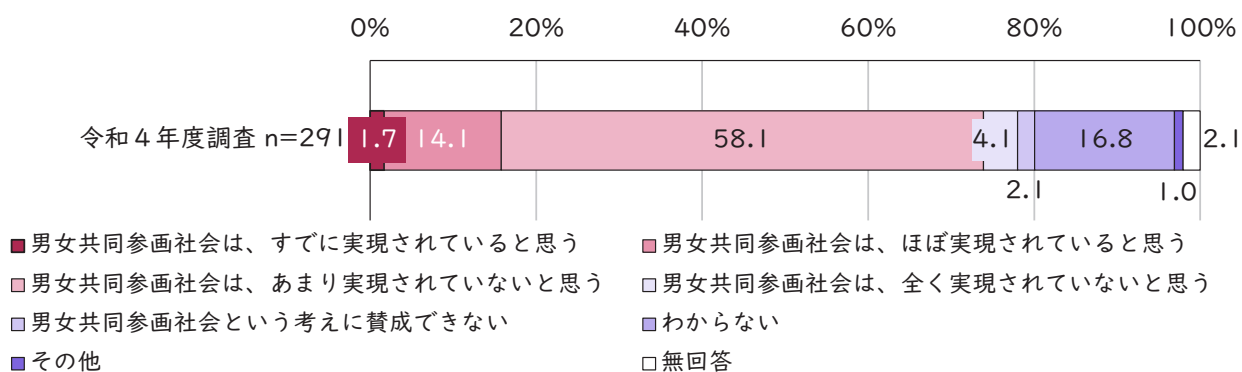
❖ (2) 男女共同参画推進に関する情報提供

事業No.	事業名	事業内容
4	デジタル媒体による情報発信	市公式ホームページやSNSなどのデジタル媒体の活用により、男女共同参画推進に関する情報発信を行います。
5	男女共同参画に取り組む団体への情報提供	男女共同参画推進に取り組む団体等に、セミナーや各種制度に関する情報提供を行います。

【指標項目】

項目	現状	目標 (R9) (2027)
男女共同参画社会について実現されていると思う人の割合	15.8% (2022年)	30.0%
デジタル媒体による情報発信数	—	10件/年
いいパートナーの日認知度	10.7% (2022年)	15.0%

◆男女共同参画社会が実現されていると思う人の割合について



※令和4年度市民意識調査

❖ 施策1-2 あらゆる場での男女共同参画意識の醸成

誰もが生きがいを感じる社会づくりのためには、男女共同参画の推進を女性だけの問題としてではなく、男性も自分のこととして認識し、実現に向けて協力して取り組めるよう、男女双方の意識改革が必要になります。

令和4年度の市民意識調査における中高年世代の回答では、男女共同参画社会が『実現されていないと思う』（男女共同参画社会は、あまり実現されていないと思う+全く実現されていないと思う）と感じる方が多く、男女共同参画に関する理解が広まりつつあるものの、実態としては、今後も普及・啓発が必要であると考えられます。

男女共同参画意識の形成には、幼少期に学習したことや経験したことが大きく影響します。できるだけ早い時期から、互いの良さや多様性を認め合い、自分たちの能力を十分に発揮できる社会づくりを学ぶ意識を醸成することで、性差別に関する偏見・固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭につながると考えられます。このような意識の形成は、自分や他人に対しても個人の尊厳を守るという精神性の高さや豊かさの確立に加え、多様な人材の育成にも資すると考えられることから、子どもたちの男女共同参画意識を育む教育を推進します。

❖ (1) 男性の理解促進・意識啓発事業

事業No.	事業名	事業内容
6	男性の育児等参画促進講座の開催	男性に対して家事・育児・介護・地域活動の参画促進につながる講座を開催します。
7	家庭教育学級の開催	保護者が適切な子育てや教育、役割分担ができるよう、家庭教育学級を開催します。

■わが家の「家庭の仕事」バランスチェックシート■

茨城県で作成した、ジェンダー平等を実現するうえでの諸問題を意識してもらうため、自分の家の「家庭の仕事」がどのように行われているかを見童・生徒に考えてもらうコンテンツです。WEB版が茨城県ダイバーシティ推進センターのホームページに掲載されています。

URL：<https://www.diversity-ibaraki.jp>



❖ (2) 男性の子育てや介護、地域活動への参画支援

事業No.	事業名	事業内容
8	児童館事業の実施 (父親を対象にした講座の開催)	仕事優先の考え方を見直し、男性の家事や育児、介護、地域活動への参画を進めるため、父親を対象にした講座を開催します。
9	マタニティクラス (ペアコース)の開催	妊娠、出産、育児について夫婦で学び、親としての意識の高揚を図ります。
10	父親の育児応援	父子健康手帳の交付など、父親の積極的な育児参画を応援します。

❖ (3) 子どものころからの男女共同参画教育の充実

事業No.	事業名	事業内容
11	男女共同参画の視点に立った教育・保育の実施	子どものころからの意識醸成のため、教育・保育分野において男女共同参画の視点に立った教育を推進します。
12	性感染症予防教育の推進	性または性感染症に関する正しい知識の普及を図ります。

【指標項目】

項目	現状	目標 (R9) (2027)
学校教育の場において男女の地位が平等であると思う人の割合	43.3% (2022年)	55.0%
男性の育児等参画促進講座開催数	1回/年 (2021年)	3回/年

基本目標Ⅱ だれもが安心して健康に暮らせるまちづくり

すべての市民が生涯にわたって安心して健康な生活を送り、それぞれが持つ個性やその人らしさ、多様性を十分に理解し合い、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の前提となるものです。

配偶者やパートナーなど身近な人から受ける暴力（ドメスティック・バイオレンス：DV）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女の平等や個人としての尊厳を重んじた対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害する要因となっています。今後、深刻化するDVやあらゆる暴力の被害者への支援に向けて、相談体制を含めた取組の充実が必要です。

さらに、新型コロナウイルス感染症に起因する、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスから、配偶者等によるDVの増加及び深刻化などのリスクの高まりが危惧されます。

本市では、暴力の予防と早期発見、根絶を図るとともに、「重大な人権侵害である暴力は許される行為ではない」という認識を広く浸透、徹底させるため、実態に即した相談や広報・啓発活動を行います。また、将来的にDVの被害者・加害者とならないよう、若年層への情報提供と意識啓発に努めます。

また、職場等におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、さらにはマタニティ・ハラスメントなどのさまざまなハラスメントの存在が社会問題となっていることを受けて、事業主に対してハラスメント防止対策を義務づける法改正が行われました。ハラスメントは、人としての尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えたりする暴力であり、どのような場面であっても起こることがないように、社会全体の意識づくりに向けた取組を進めます。

男女がお互いの身体的な特徴について十分に理解を深め、思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会形成にあたっての前提でもあり、性と生殖に関して正しく理解するための知識の普及・啓発が必要です。特に女性は、妊娠や出産をはじめとした身体的な特徴を有するため、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期といったライフステージにより大きく変化するという特性があります。

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）の視点等を重視しつつ、女性がその健康状態に応じて的確に自己管理を行うことができるようにするための健康教育、相談体制を確立するとともに、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等の各ステージに応じた課題に対応するための適切な体制を構築することにより、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図ります。

また、だれもが安心して地域で暮らしていくためには、災害に強いまちづくりが重要となります。特に女性や子どもがより多くの影響を受けることが危惧されます。地域防災については、救援物資や避難所運営等で、女性や子育て中の方などのニーズに配慮した対応ができるよう男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが必要であり、防災会議や自主防災組織などにおいて女性の参画を推進する必要があります。

❖ 関連するSDGs



❖ 施策 2-1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶と人権の尊重

令和4年度の市民意識調査の結果によると、配偶者や恋人等からの暴力被害について『(暴力が) あった』{何度もあった(ある)+1、2度あった(ある)}と回答した人の割合は、「身体的な暴力」(殴る、ける等)が4.1%、「精神的・心理的な暴力」(無視、暴言や大声、バカにする等)が13.8%、「経済的な暴力」(生活費を渡さない等)が2.7%、「性的な暴力」(性行為の強制等)が2.4%という結果でした。過去調査との比較では、全体的に被害の割合が減少していますが、「精神的・心理的な暴力」は増加しています。この結果は、新型コロナウイルス感染拡大防止のための外出自粛による、生活不安・ストレスによる配偶者等からのDV被害の増加によるものと考えられます。

また、DV被害者のうち、そのことを誰かに相談したかについては、4人に3人が相談していない結果となっています。被害にあっても相談しなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」が上位2項目となっており、前回調査と比べ約2倍の回答であることから、被害者が問題を抱え込むことで解決しようという姿勢がより顕著にみられます。DV被害からの回復には、周囲が考える以上の時間が必要であることが多く、被害者の中には暴力から逃れたあとも、長期間にわたって精神的な不安定さ、身体の不調、経済的困難を抱えている場合も多いといわれています。

被害者が暴力から逃れ、安全で安心した生活を送れるように、相談体制の整備と、関係機関と連携した自立支援等の対策を進め、あらゆる暴力の根絶に向け、暴力を容認しない社会づくりや被害者の安全・安心の確保、暴力に対する正しい理解の促進など、幅広く取り組んでいく必要があります。

◆配偶者や恋人等からの暴力があったと回答した割合について

	令和4年度調査	平成28年度調査	平成24年度調査
身体的な暴力	4.1%	12.2%	6.8%
精神的・心理的な暴力	13.8%	12.2%	14.8%
経済的な暴力	2.7%	4.6%	5.0%
性的な暴力	2.4%	2.4%	2.7%

※令和4年度市民意識調査

❖ (1) 暴力の根絶に向けた意識啓発

事業No.	事業名	事業内容
13	DV防止法の周知・啓発	DV防止法の周知・啓発や相談先の案内などにより、市民や相談業務等に携わる関係者等に対し、DVの防止や対策に向けた啓発を充実させます。
14	人権教育講演会の開催	家庭や職場における男女差別や配偶者・パートナーからの暴力などの人権問題を含むさまざまな人権課題について、市民の意識高揚と理解促進を図るための講演会を実施します。

❖ (2) 被害者の保護及び自立に向けた支援

事業No.	事業名	事業内容
15	関係機関との連携体制の強化	関係機関と連携し、DV等の相談受付や被害者の適切な保護、避難支援、自立支援を行います。
16	女性相談窓口の充実	子ども福祉課（子ども家庭総合支援拠点・家庭児童相談室）における相談支援、関係機関と連携した支援を実施します。
17	家庭児童相談事業の実施	家庭児童相談員や母子父子自立支援員による、被害者とその家族への来所、電話、訪問、関係機関との連携による相談支援を行います。

【指標項目】

項目	現状	目標（R9） （2027）
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（DV防止法）の認知度	56.0% （2022年）	100.0%
配偶者・パートナー・恋人からの暴力等について相談する場所（人）があるという人の割合	25.0% （2022年）	100.0%

❖ 施策２－２ 各種ハラスメントの防止

ハラスメントは、職場だけではなく地域や学校等あらゆる場で起こる可能性があります。最近では、新たにパタハラ（パタニティ・ハラスメント）やケアハラ（ケア・ハラスメント）などの育児・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。

また、ストーカー行為等は、被害者に対する暴行、傷害、殺人等の凶悪犯罪にまで発展する恐れがあり、これらの防止に向けて関係法令等の周知・啓発を図ることが必要です。

安全で安心した生活を送ることができるよう、相談体制の整備と、関係機関と連携した自立支援等の対策を進めます。

❖ （１） セクシュアル・ハラスメント等防止対策の推進

事業No.	事業名	事業内容
18	セクハラなど各種ハラスメント防止対策の推進	市民や企業に対してハラスメント防止についての理解を促進するとともに、相談窓口や対応策についての情報提供を行います。
19	性犯罪、ストーカー被害防止対策等の推進	市民、特に若年層に対して性犯罪等被害防止についての理解を促進するとともに、相談窓口や対応策についての情報提供を行います。

❖ （２） 相談体制の整備

事業No.	事業名	事業内容
20	関係機関との連携	各種ハラスメント等に関し、必要に応じて関係機関と連携した相談体制を整備します。

❖ 施策2-3 生涯を通じたところと身体の健康づくりの推進

生涯を通じて健康な生活を送るためには、誰もが自分の身体や性について十分に理解し自己決定していくことが大切です。生涯にわたって性と生殖に関わるところと身体の健康が保たれる概念として、リプロダクティブ・ヘルスがあります。また、自分の身体に関して自分の意思が尊重され、自己決定できるための権利が基本的人権として保障される概念として、リプロダクティブ・ライツがあります。それぞれ、女性のライフステージを通して、性と生殖に関する健康・生命の安全を権利としてとらえるもので、女性の人権の重要な概念の一つとして認識されています。

ライフステージに応じた健康づくりへの支援や、女性特有の疾病予防に向けた各種検診や情報提供、相談体制の充実が必要です。また、子どもの頃から発達段階に応じた「思春期教育」が必要とされており、さまざまな機会をとらえた学習機会の提供が求められています。

❖ (1) 女性の健康支援

事業No.	事業名	事業内容
21	「女性特有のがん」についての普及啓発	正しい知識を普及するため、女性特有のがんに関する検診啓発リーフレットの配布や積極的な受診勧奨を図ります。
22	妊娠・出産に関する健康支援	妊産婦の健康診査をはじめ、出産後間もない時期の産婦と新生児に対する産後ケアを実施します。

❖ (2) 妊娠・出産・育児等への正しい知識の普及・啓発事業

事業No.	事業名	事業内容
23	児童、生徒に対する思春期教育	希望する市内小中義務教育学校・高等学校を対象に、いのちの教育や包括的性教育等について講話を実施します。

【指標項目】

項目	現状	目標 (R9) (2027)
思春期教育講座の回数	2回/年 (2021年)	3回/年

❖ 施策2-4 安心して暮らせるまちづくりの実現

誰もが生涯にわたって安全で安心な暮らしを送るためには、防災・消防分野においても男女共同参画の視点を導入していくことが重要となります。

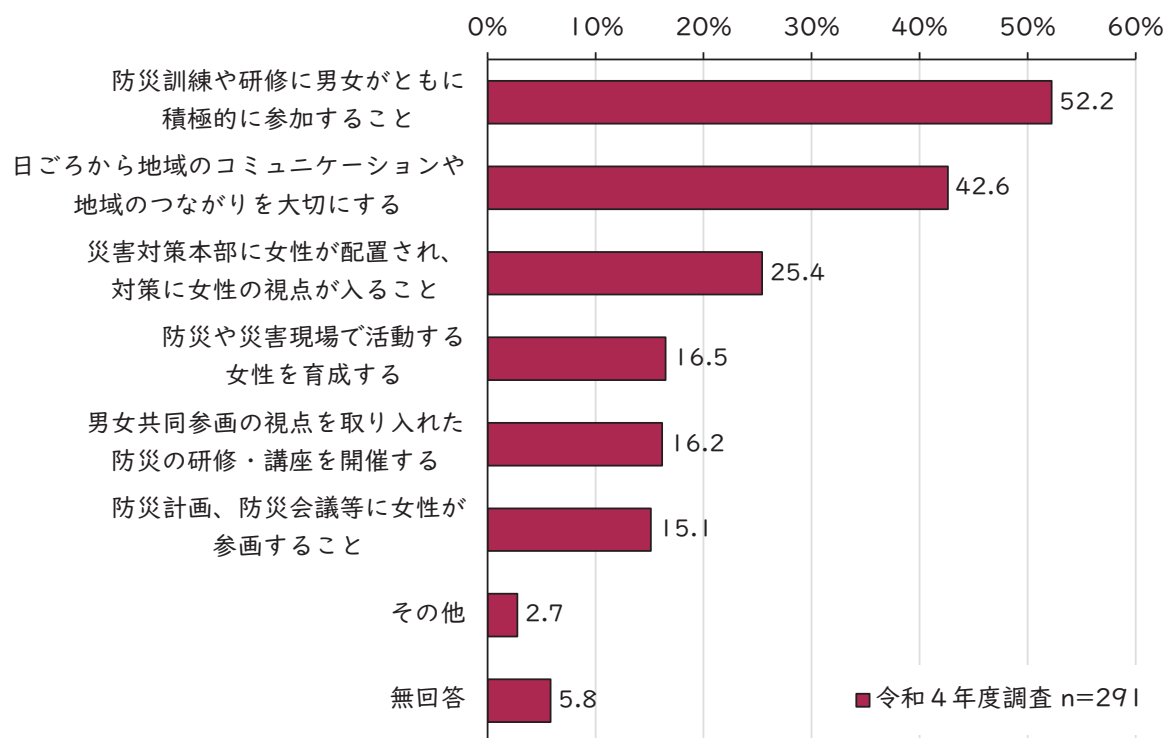
防災分野では、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮するとともに、女性の視点からの災害対応が望まれます。今後の災害時の対応において、特に女性や子どもなど配慮が必要な人々がより多くの影響を受けないよう、救援物資や避難所運営等で、女性や子育て中の方などのニーズに配慮した対応を行うために、女性の参画を推進する必要があります。

また、消防分野では、様々な災害等の対応において多様性を持った視点が求められているなか、女性消防吏員は重要な役割を果たしています。特に女性救急隊員は、傷病者に対する観察や処置において安心感を与えるなど、市民サービスの向上につながる存在です。今後、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を強化していくために、女性の参画を推進する必要があります。

そして近年、少子高齢化による核家族化の進行や経済の低迷、新型コロナウイルス感染症の拡大など様々な要因により、高齢者や障がい者、ひとり親家庭、外国人居住者などは、貧困等生活上の困難に直面しています。とりわけ女性の貧困は、ひとり親などの子育て世帯では子が成人した後も続くことや、不安定な就業を継続せざるを得ない単身女性、高齢女性も含め、すべての年代に生じ得ることに留意する必要があります。

このため、生活上様々な立場の人々の人権が尊重されるよう理解を深めるとともに、自らの意思で多様な生き方を選択できる環境の整備が必要です。

◆男女がともに安心できる防災体制を整えるために必要な取組について



※令和4年度市民意識調査

❖ (1) 防災・消防分野における男女共同参画の促進

事業No.	事業名	事業内容
24	自主防災組織活動の充実	地域防災における女性の視点の重要性について周知を図り、地域における防災活動への女性の参画を推進します。
25	防災分野での男女共同参画の視点の導入	女性と男性では災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、防災会議や避難所の運営管理等への女性の参画を推進し、防災に関するさまざまな場面において、男女共同参画の視点の導入を進めます。
26	消防分野における女性の参画促進	さまざまな状況にある市民に対応するため、消防分野における女性の参画を促進するとともに、女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組を強化します。

※消防吏員とは

市町村の消防本部・消防署に勤務する職員のうち、階級を持ち、制服を着用して消防活動に従事する職員のことをいい、いわゆる消防士のことを指します（総務省消防庁ホームページより）。

【指標項目】

項目	現状	目標（R9） （2027）
笠間市防災会議における女性委員の割合	15.6% （2022年）	20.0%

❖ (2) 生活上の困難に対する支援

事業No.	事業名	事業内容
27	就業に係る情報提供の充実	複合的な課題を抱える方に対する支援制度の情報提供や相談を行います。
28	困難を抱える子どもへの対策	さまざまな事情から養育環境に課題やリスクを抱え、不適切な養育状態にある家庭の子どもや、不登校などで学校に居場所のない子どもに対し、安心して過ごせる居場所の提供などを行います。
29	ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭の生活安定と自立を目指すための手当支給や、就職につながる資格取得への支援を行います。

基本目標Ⅲ すべての女性が輝く社会づくり

急速な人口減少局面を迎え、地域の労働力不足が懸念される中、ニーズの多様化やグローバル化に対応するために、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠となっており、その中でも女性の活躍推進が重要となっています。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が2016年4月に施行され、職業生活に関する機会の提供や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の整備を推進しています。

しかし、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている現状があることを踏まえ、家事・育児・介護等を男女がともに担うべき共通の意識とし、パートナーである全ての男性が家事・育児・介護等に参画できるような環境整備を一層推進することが求められています。

また、長時間労働の削減や労働生産性の向上といった働き方改革の推進や、男性の育児・介護休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等を関係機関と連携して周知するとともに、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が推進されるよう支援が必要となります。

❖ 関連するSDGs



■キラリかさま優良企業■

笠間市では、女性の登用や育成、ワーク・ライフ・バランスの推進など、職場における女性活躍や男女共同参画に積極的に取り組んでいる事業者を「キラリかさま優良企業」として認定しています。

認定企業にはシンボルマークの使用や入札参加資格審査において優遇するなどのメリットがあります。



❖ 施策3-1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

働きたい人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。

令和4年度の市民意識調査では、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「プライベート（仕事・家庭生活以外の自分の時間）」の優先度について、「希望の優先度」と「現実の優先度」それぞれの回答結果を見ると、「希望の優先度」は「仕事と家庭生活とプライベート」が21.3%と最も高く、「現実の優先度」では「仕事」が26.1%と高くなっており、希望と現実乖離が生じている結果となっています。

男女がともに仕事と子育て、介護などを調和させることができるよう、子育て支援や介護支援策を進めると同時に、行政、事業者、労働者が連携し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めていく必要があります。

❖ (1) ワーク・ライフ・バランスの意識定着と環境整備

事業No.	事業名	事業内容
30	働きやすい職場づくりに取り組む事業者の認定	ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進などに積極的に取り組む企業を「キラリかさま優良企業」として認定します。
31	企業への情報発信	だれもが働きやすい職場環境の整備を進めるため、企業や事業所に対しワーク・ライフ・バランス等の周知を図ります。

❖ (2) 仕事と子育て、介護との両立支援の推進

事業No.	事業名	事業内容
32	保育事業の充実	利用定員の見直し、保育士の確保などにより、待機児童の解消を図ります。
33	子育て支援の充実	子どもの一時預かりや病児・病後児保育、子育て支援センターなど、子育て家庭に対するさまざまな支援を充実させます。
34	介護サービスの充実	介護・介護予防サービス及び在宅福祉サービスの充実により働きながら介護をする方の介護負担の軽減を図ります。

事業No.	事業名	事業内容
35	放課後児童クラブ事業の実施	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学生に対し、授業終了後に、現在利用している小学校の教室、小学校敷地内専用施設、民間設置施設を利用して適切な遊び及び生活の場を提供し、その健全な育成を図ります。
36	ファミリーサポートセンター事業の実施	子育ての手助けをしてほしい方（利用会員）と手助けができる方（提供会員）が相互援助活動を行うための連絡、調整を行います。
37	育児・介護を行う労働者への情報提供	共働き家庭等の育児や介護の不安解消を図るため、関係機関と連携を図りながら個々のニーズに応じたアドバイスを行います。また、支援体制及び各種制度等について、情報提供を行います。
38	不妊治療と仕事の両立支援	不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組む事業所を応援します。

❖ (3) 働き方改革の推進

事業No.	事業名	事業内容
39	企業等への啓発・情報提供	企業や事業所に向けて、長時間労働の削減や柔軟な働き方の推進に関する啓発を行います。
40	市職員の働き方改革の推進	時間外勤務の削減、テレワークをはじめとする柔軟な働き方により、仕事と生活の調和等を目指します。

【指標項目】

項目	現状	目標（R9） （2027）
キラリかさま優良企業認定数	5事業者 （2021年）	20事業者

❖ 施策3-2 政策・方針決定過程への女性の参画

2015年（平成27年）に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）では、政治、経済、社会全体でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられています。また、男女共同参画社会基本法でも、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される社会を目指すとしています。

しかし、世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数2022」によれば、日本は146か国中116位と女性参画は非常に遅れています。将来にわたり持続可能な、多様性に富んだ活力ある地域社会を実現するためには、行政、企業、地域など、様々な分野の活動において、男女いずれか一方の性に偏ることなく方針決定の場に参画する機会を確保し、多様な視点からの意見を反映することが重要です。

本市の審議会では、令和4年4月1日現在、女性のいない審議会数は5、女性委員の比率は32.8%に留まり、引き続き女性登用の促進に向けた取組が必要です。

今後もあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、審議会等の委員への女性の選任を進めるとともに、市役所内における女性の管理職への積極的な登用に努めます。

❖ (1) 審議会等における女性委員の参画促進

事業No.	事業名	事業内容
41	女性委員の登用推進	各種審議会等の委員改選にあたり、女性の登用を積極的に行います。

❖ (2) 女性人材バンク登録制度

事業No.	事業名	事業内容
42	人材バンク登録促進と活用	多様な技能や専門的知識を持つ女性に関する情報を収集し、リストを作成し、審議会等への女性委員の推薦や講師派遣等への活用を図ります。

【指標項目】

項目	現状	目標（R9） （2027）
審議会等における女性委員の占める割合	32.8% （2022年）	40.0%
女性が一人もいない審議会の数	5 （2022年）	0
男女共同参画人材バンク登録者数	35人 （2022年）	50人
職場における男女の地位が平等と思う人の割合	26.5% （2022年）	30.0%

❖ 施策3-3 女性の職業生活における活躍支援

政策・方針決定過程への女性の参画を推進するということは、行政や企業・団体等が多様な価値観・発想を、施策の展開や組織運営・事業活動に反映させることでもあります。

誰もが暮らしやすい社会を形成するためには男女双方の視点が必要です。まずは行政が率先して女性の活躍推進に取り組み、女性の参画の重要性についての理解を促進することが必要です。

本市の女性管理職（課長級以上）は令和4年4月現在で18.2%と、第3次男女共同参画計画の目標値12.0%を達成していますが、管理職（部長級以上）では5.9%と目標値の10.0%には達していない状況となっています。女性職員の活躍を推進するための環境を整備するとともに、女性職員のキャリアアップのための人材育成を進めます。

また国の政策として、コロナ禍における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダー・ギャップの解消等を目的とした「女性デジタル人材育成プラン」が令和4年4月に策定されました。今後の女性の新たな活躍分野として、取組を進めていくことが大切です。

◆市職員の管理職に占める女性の割合

	H30	R01	R02	R03	R04
部長級以上	15.4%	16.7%	15.4%	7.1%	5.9%
課長級以上	13.5%	17.5%	19.6%	20.4%	18.2%

◆市職員に占める女性の割合

	H30	R01	R02	R03	R04
正職員 (消防職含む)	34.8%	35.1%	35.1%	35.1%	35.0%

❖ (1) 女性の人材育成

事業No.	事業名	事業内容
4 3	女性リーダー育成の推進	地域や職場の女性リーダー育成を推進するため、意識啓発や情報提供を行います。
4 4	市職員の人材育成	管理職として活躍できる人材の育成を図ります。

❖ (2) 女性の就業支援

事業No.	事業名	事業内容
4 5	起業に向けた支援制度の情報提供	商工会等と連携し、起業・創業に関する情報提供を行うとともに、茨城県の各種支援制度の活用を促進します。 また、創業塾を開催します。
4 6	女性の人材育成講座	女性のキャリアアップセミナーや就業支援に関する講座の情報提供を行います。
4 7	再就職に向けた就業支援	民間企業と連携しながら、女性の就職応援セミナーなどを開催し、女性の就業を支援します。 また、ハローワークマザーズコーナーと連携した就職応援セミナーを開催します。
4 8	女性のデジタル人材育成に関する情報提供	デジタルスキルの向上によるデジタル分野への女性の就労支援のため、情報提供を行います。

【指標項目】

項目	現状	目標 (R9) (2027)
市職員の管理職に占める女性の割合 (部長級以上)	5.9% (2022年)	10.0%
市職員の管理職に占める女性の割合 (課長級以上)	18.2% (2022年)	22.0%

基本目標Ⅳ 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり

ダイバーシティ&インクルージョン（多様な背景を持った人々や価値観を包含し受容する社会）の考えのもと、多様な人たちが力を発揮できるダイバーシティ社会が関心を集めています。

人口減少や少子高齢化、グローバル化など、社会情勢が変化する中で、持続可能な地域社会を作るためには、誰もが活躍でき多様性が享受される社会の実現が求められています。

茨城県では、ダイバーシティ社会の実現を目指し、県内の企業や団体、県民が広くダイバーシティの考えを共有するため、それぞれの実情に応じた取組を進める「いばらきダイバーシティ宣言」を令和3年7月に発表しました。

本市も、「いばらきダイバーシティ宣言」の趣旨に賛同し、ダイバーシティ社会の実現のため、同年10月「いばらきダイバーシティ宣言」に登録し、「市民のダイバーシティ意識の醸成」、「生活環境・職場環境の整備」、「広い視野・多様な価値観を持つ人材の育成」の3つの取り組むべき方針を宣言しました。

子どもや大人、高齢者、男性・女性、外国籍の方、心の性を尊重している方、障がいをもつ方など多様な人たちが暮らしやすい笠間市をつくるためには、市民・事業者・行政等が個々の特性を生かしながら、対等な立場で共に手を携え、知恵を出し合い、協力することが必要であり、このことは変化していく社会情勢の中で持続可能な地域社会を作ることにつながります。

❖ 関連するSDGs



■いばらきダイバーシティ宣言とは■

茨城県では、性別等にかかわらず、一人ひとりが尊重され、誰もが個々の能力を発揮できる社会、多様性が受容されるダイバーシティ社会の実現に取り組むため、県内の経済団体、業界団体等とともに「いばらきダイバーシティ宣言」を発表しました。

笠間市もその趣旨に賛同し、令和3年10月19日「いばらきダイバーシティ宣言」に登録を行いました。

県では多様性を認め合う社会の実現のため「いばらきダイバーシティ宣言」の趣旨に賛同する企業や団体を募集しています。詳しくは茨城県ダイバーシティ推進センターホームページをご確認ください。

URL <https://www.diversity-ibaraki.jp>



❖ 施策4-1 ダイバーシティ意識の醸成

誰もが生涯にわたって健康な生活を送り、それぞれが持つ個性やその人らしさを発揮し、また、互いに思いやりを持って暮らしていくことは、ダイバーシティ社会の実現を目指す上で基本となるものです。

しかし、令和4年度の市民意識調査では、「ダイバーシティまたはダイバーシティ&インクルージョンの認知度」について、『知っている』（言葉も内容も知っていた+言葉も内容もなんとなく知っていた）と回答した人の割合は29.2%、『内容を知らない』（言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らなかった+言葉も内容も知らなかった）と回答した人の割合は67.4%となっています。内容を知らない市民が半数以上いる結果となり、今後ダイバーシティに関する認識を広めていくことが必要です。

家庭・地域・職場などさまざまな場で、ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を進めていくため、あらゆる世代に向けた効果的な情報発信及び意識啓発の充実を図ります。

❖ (1) ダイバーシティ社会に関する情報発信

事業No.	事業名	事業内容
49	デジタル媒体を中心とした情報発信	ダイバーシティ社会への理解を深めるため、笠間市公式SNSなどのデジタル媒体を中心に情報発信を行います。
50	多様性理解促進事業に関する情報提供	市民や事業者等に向けて多様性理解促進事業に関する先進事例等の情報提供を行います。

❖ (2) ダイバーシティ意識啓発の充実

事業No.	事業名	事業内容
51	いばらきダイバーシティ宣言への登録勧奨	市内事業者や団体に対し、いばらきダイバーシティ宣言への登録を勧めます。
52	多様性理解促進に関する講座の開催	ダイバーシティ社会への理解を深めるため、市民や事業者を対象とした多様性理解促進講座を開催します。

【指標項目】

項目	現状	目標（R9） （2027）
いばらきダイバーシティ宣言団体数（笠間市を除く）	1団体 （2021年）	25団体

❖ 施策4-2 生活環境・職場環境の整備

多様な人たちが力を発揮できるまちづくりのためには、誰もが暮らしやすく、働きやすい環境の整備が必要です。

笠間市ではすべての人のためのデザイン「ユニバーサルデザイン」に配慮したまちづくりを推進し、取組の一環として、「インクルーシブ遊具（笠間中央公園）」や「みんなのトイレ（道の駅かさま）」など、誰もが利用しやすく、暮らしやすい社会となるよう環境整備を推進しています。

また近年、性の多様性への理解が広がりつつあり、茨城県でも性的マイノリティへの支援として「いばらきパートナーシップ宣誓制度」を実施しており、本市も支援制度を行っています。しかし、性的マイノリティへの周囲の理解不足から差別や偏見にさらされたり、社会生活を送る上で不利益を受けたりすることがあり、そのことが生きづらさにつながってしまう場合があります。さまざまな立場の人の人権が尊重されるよう理解を深めるとともに、自らの意思で多様な生き方を選択できる環境の整備が必要です。

さらに、それぞれがもつ価値観や能力、ライフスタイルなどの違いを認め合い、多様な働き方を促進するとともに、仕事と生活のバランスに配慮した働きやすい環境整備を進める必要があります。

■ 「いばらきパートナーシップ宣誓制度」とは ■

婚姻制度とは異なり、「一方又は双方が性的マイノリティである2人の者が、互いの人生において、互いに協力して継続的に生活を共にすることを約束した」ことを宣誓し、パートナーシップの関係にある者同士がそろって宣誓書を県に提出し、県が受領証等を交付する制度です。

■ みんなが使える「インクルーシブ公園」とは ■

インクルーシブとは、「包摂的」、「すべてを含む」という意味を持つ言葉です。令和3年10月にオープンした笠間中央公園は車いすで遊べる遊具や、背もたれがついた遊具があり、車いすや歩行器でも移動しやすく、障がいの有無に関わらず、みんなと一緒に遊べる公園です。

■ インクルーシブ遊具 （笠間中央公園） ■



❖ (1) 生活環境の整備

事業No.	事業名	事業内容
53	多様性を尊重する地域づくりの推進	性的少数者またはLGBTなど性の多様性を尊重する地域づくりのための啓発に努めます。
54	ユニバーサルデザインに配慮したまちづくり	誰もが暮らしやすいまちづくりのため、誰もが利用できる公共施設や公共交通の整備に努めます。
55	ユニバーサルマナーの推進	ユニバーサルデザインの考え方を市全体に広めていくため、市民等を対象にユニバーサルマナー講習会を開催します。

❖ (2) 職場環境の整備

事業No.	事業名	事業内容
56	多様な働き方の理解促進	多様な働き方への理解を促進するため、市民・企業等に対し講座の開催や情報提供を行います。
57	多様性を尊重する職場環境の整備促進	多様性を尊重する職場環境の整備を進めるための情報提供を行います。

【指標項目】

項目	現状	目標 (R9) (2027)
ユニバーサルマナー推進に関する講習会参加者数	30人/年 (2022年)	50人/年

■ いばらきダイバーシティスコア (推進指標) ■

茨城県が作成した、ジェンダーギャップや多文化共生など7分野107項目からなる、企業等においてダイバーシティの取り組みが、どの程度進んでいるかなどを「見える化」する指標です。茨城県ダイバーシティ推進センターのホームページに掲載されています。

URL <https://www.diversity-ibaraki.jp>



❖ 施策4-3 広い視野、多様な価値観を持つ人の育成

令和4年度の市民意識調査では、「ダイバーシティ社会実現のために必要だと思うこと」について、「多文化共生の推進」の割合が最も高くなっており、多様な人たちと共に暮らしていくことが重要視されています。

多様な人たちが集い、多様性を生かした地域づくりを進めるため、広い視野を持ち、新たな価値を創出できる人材の育成を行います。

取組の一環として、外国籍の方をはじめとする多様な人材を市職員として受け入れるとともに、広い視野をもつ人材の育成を進めます。また、あらゆる人が交流し、活躍できるような支援を行うことで、国籍や年齢、性別、文化など多文化で共生できる環境を目指します。

これらの取組によりダイバーシティ社会の実現を目指します。

❖ (1) 人財の育成

事業No.	事業名	事業内容
58	市職員の多様性の理解促進	市職員採用試験における国籍条項の廃止等により、多様な人材を受け入れるため、多様性の理解を深める研修会を開催します。
59	国際理解教育の推進	国際社会において広い視野を持ち、異文化を理解し、相手の立場を尊重できるように、小中義務教育学校に英語指導助手(AET)を配置し、国際コミュニケーション力の育成を図ります。

❖ (2) 多文化共生の推進

事業No.	事業名	事業内容
60	国際交流活動の支援	国際交流事業への支援を行うとともに、グローバルな視点を活かした市政運営を行います。
61	多文化共生によるあらゆる人が活躍できる環境の構築	外国人相談窓口の設置、手話や外国語に対応できる通訳アプリの導入などにより、あらゆる人が活躍できる社会づくりを進めます。

第3章



推進体制と進行管理

- 1 推進体制
- 2 進行管理

第3章 推進体制と進行管理

1 推進体制

男女共同参画社会の実現を図るため、条例に基づき、市、市民、事業者がそれぞれの責務を果たしながら、協働により推進していくこととします。

(1) 市、市民、事業者の責務

❖ 市の責務

- 男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施します。
- 施策の実施にあたり、国・茨城県及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、市民及び事業者との協働に努めます。

❖ 市民の責務

- 家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めます。
- 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力します。

❖ 事業者の責務

- 男女共同参画に関する理解を深め、その事業活動に関し、男女共同参画の推進に努めます。
- 職場及び家庭生活並びにその他の活動との両立ができるよう、雇用の分野における環境の整備に努めます。
- 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力します。

(2) 笠間市男女共同参画審議会 の 運営

市の男女共同参画の施策を推進するための調査審議機関として、市民、市議会、事業者、学識経験者、関係団体の中から委嘱する委員で構成した審議会を運営し、市の事業の進捗状況について意見・助言を行います。

(3) 庁内の推進体制の充実

市の男女共同参画に関する施策の総合的な推進を図るため、笠間市男女共同参画庁内推進会議を設置し、施策の推進及び調整、市職員の男女共同参画意識の向上に取り組みます。

笠間市男女共同参画推進条例

市

市民

事業者

推進

笠間市男女共同参画庁内推進会議

市の男女共同参画施策の推進及び調整、市職員の男女共同参画意識の向上に取り組みます。

キラリかさまプラン（第4次笠間市男女共同参画計画）

意見・助言

笠間市男女共同参画審議会

市の男女共同参画の施策を推進するための調査審議機関として、計画の策定や各事業の進捗状況について意見・助言を行います。

2 進行管理

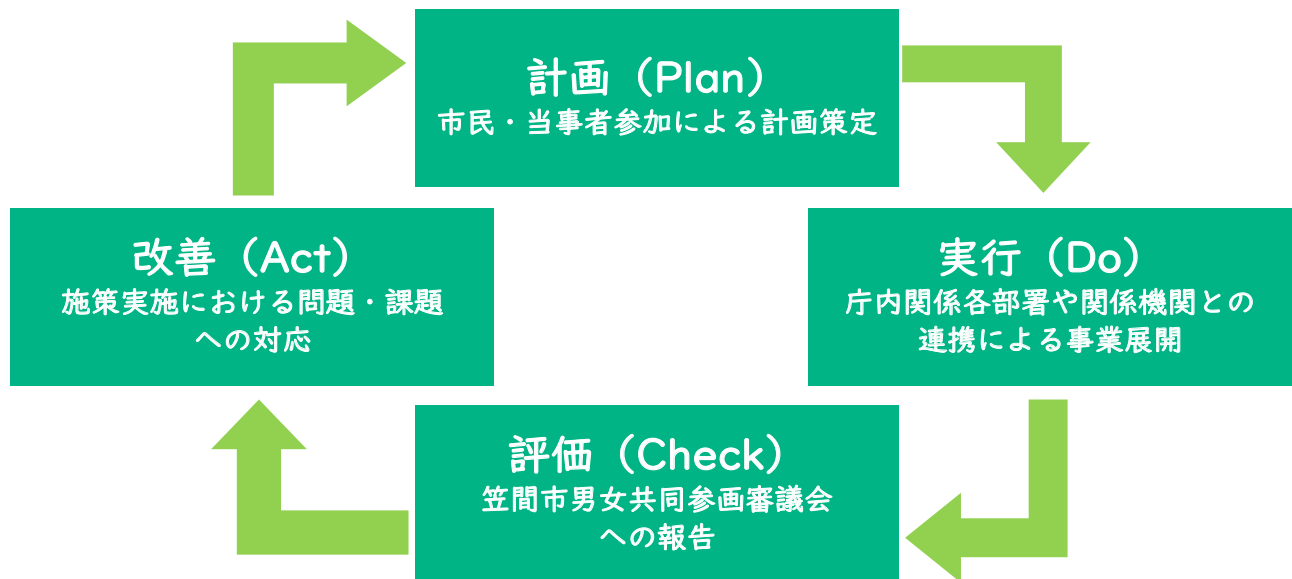
(1) 進行管理

計画の進行管理は、毎年、男女共同参画施策の実施状況を笠間市男女共同参画審議会に報告し、その結果を市民に公表します。

(2) 指標項目による管理

計画の推進状況については、指標項目に掲げた目標指標の数値及び5年に一度行う市民意識調査により把握します。

<PDCAサイクルの流れ>



第4章



指標項目

- 1 目標指標
- 2 參考指標

第4章 指標項目

I 目標指標

基本目標	施策	項目	現状	目標 (R9) (2027)	出典 (R4現在)
I	1 男女共同参画の意識啓発と情報提供	男女共同参画社会について実現されていると思う人の割合	15.8% (2022年)	30.0%	市民意識調査
		デジタル媒体による情報発信数	—	10件/年	秘書課
	2 あらゆる場での男女共同参画意識の醸成	いいパートナーの日認知度	10.7% (2022年)	15.0%	市民意識調査
		学校教育の場において男女の地位が平等であると思う人の割合	43.3% (2022年)	55.0%	市民意識調査
		男性の育児等参画促進講座開催数	1回/年 (2021年)	3回/年	秘書課
II	1 男女間におけるあらゆる暴力の根絶と人権の尊重	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（DV防止法）の認知度	56.0% (2022年)	100.0%	市民意識調査
		配偶者・パートナー・恋人からの暴力等について相談したことがあるという割合	25.0% (2022年)	100.0%	市民意識調査
	2 各種ハラスメントの防止	生涯を通じたところと身体の健康づくりの推進	2回/年 (2021年)	3回/年	健康医療政策課
	3 生涯を通じたところと身体の健康づくりの推進	安心して暮らせるまちづくりの実現	15.6% (2022年)	20.0%	総務課
III	1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	キラリかさま優良企業認定数	5事業者 (2021年)	20事業者	秘書課
		審議会等における女性委員の占める割合	32.8% (2022年)	40.0%	秘書課
		女性が一人もいない審議会の数	5 (2022年)	0	秘書課
	2 政策・方針決定過程への女性の参画	男女共同参画人材バンク登録者数	35人 (2022年)	50人	秘書課
		職場における男女の地位が平等と思う人の割合	26.5% (2022年)	30.0%	市民意識調査
	3 女性の職業生活における活躍支援	市職員の管理職に占める女性の割合（部長級以上）	5.9% (2022年)	10.0%	秘書課
市職員の管理職に占める女性の割合（課長級以上）		18.2% (2022年)	22.0%	秘書課	
IV	1 ダイバーシティ意識の醸成	いばらきダイバーシティ宣言団体数（笠間市を除く）	1団体 (2021年)	25団体	秘書課
	2 生活環境・職場環境の整備				
	3 広い視野、多様な価値観を持つ人の育成	ユニバーサルマナー推進に関する講習会参加者数	30人/年 (2022年)	50人/年	秘書課

2 参考指標

項目	現状	出典	
市男性職員の育児や看護、介護による休暇取得者人数	42人 (2021年)	秘書課	
行政区長に占める女性区長の割合	2.6% (2022年)	総務課	
家族経営協定締結農家戸数	121戸 (2021年)	農政課	
笠間市男女共同参画推進条例の認知度	22.0%	市民意識調査	
ワーク・ライフ・バランスという言葉を知っている人の割合	52.6%	市民意識調査	
政治の場において男女の地位が平等であると思う人の割合	14.4%	市民意識調査	
地域活動に参加している人の割合	64.9%	市民意識調査	
暴力を何度も受けた経験のある人の割合	身体的な暴力	1.0%	市民意識調査
	精神的・心理的な暴力	4.5%	市民意識調査
	経済的な暴力	1.0%	市民意識調査
	性的な暴力	0.7%	市民意識調査
市政の各分野において男女共同参画 社会の視点が反映されていると思う人 の割合	都市基盤	27.8%	市民意識調査
	生活環境	27.5%	市民意識調査
	健康・福祉	51.9%	市民意識調査
	産業	29.5%	市民意識調査
	教育・文化	49.1%	市民意識調査
	地域づくり	36.5%	市民意識調査
	自治体運営	30.6%	市民意識調査
ダイバーシティまたはダイバーシティ&インクルージョンの認知度	29.2%	市民意識調査	
ダイバーシティ社会を必要だと思っている人の割合	75.6%	市民意識調査	

※市民意識調査は令和4年度実施



付属資料

- 1 笠間市男女共同参画推進条例
- 2 笠間市男女共同参画審議会規則
- 3 笠間市男女共同参画審議会委員名簿
- 4 キラリかさまプラン
(第4次笠間市男女共同参画計画) 策定の過程
- 5 男女共同参画社会基本法
- 6 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)
- 7 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 (DV防止法)
- 8 男女共同参画のあゆみ

❖ 笠間市男女共同参画推進条例

平成18年3月19日

条例第16号

笠間市が目指す男女共同参画社会は、すべての市民の人権が保障され、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、多様な生き方が選択できる社会であり、男女が対等に社会のあらゆる分野に参画し、喜びも責任も分かち合う社会であります。

日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、国際社会における取組とも連携して、国においては、男女共同参画社会基本法が制定されました。この基本法の理念を踏まえ、本市においても、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきましたが、性別による固定的役割分担意識や、それに基づく社会制度・慣行などが依然として残されており、なお一層の取組が必要とされています。

少子高齢化の進展や経済活動の成熟化、高度情報化など、社会経済情勢の急激な変化に対応していくため、市民一人ひとりが、男女共同参画について、共に考え、行動するとともに、本市においては、豊かで活力ある男女共同参画社会の実現を市政の重要課題と位置づけ、社会のあらゆる分野において、男女共同参画に関する施策の推進が喫緊の課題となっています。

ここに、男女共同参画社会の実現のための基本理念とその方向性を明らかにし、将来に向けて、市、市民、事業者が連携し、一体となって、男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、笠間市(以下「市」という。)、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

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

- (1)男女共同参画 男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2)事業者 市内において事業を行う個人及び法人その他の団体をいう。
- (3)積極的改善措置 第1号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、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、男女が互いの性を尊重するとともに、個人、特に女性の生涯にわたる健康と権利が確保されることなど男女の人権が尊重されることを旨として、推進されなければならない。

2 男女共同参画は、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動に対して及ぼす影響にできる限り配慮し、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自立した個人としての意思と責任により、多様な生き方を選択することができることを旨として、推進されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における意思決定の場に、平等な立場で共同して参画する機会が確保されることを旨として、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、家族を構成する男女が家庭の重要性を認識し、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役割を共有し、かつ、職場及び地域における活動とを両立して行うことができることを旨として、推進されなければならない。

5 男女共同参画の推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を考慮し、男女共同参画は、国際的協調の下に推進されなければならない。

(市の責務)

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

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たり、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、市民及び事業者との協働に努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の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しなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女共同参画に関する理解を深め、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、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、男女が職場及び家庭生活並びにその他の活動との両立ができるよう雇用の分野における環境の整備に努めなければならない。

3 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しなければならない。

(男女共同参画行動の日)

第7条 市は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画に対する理解と関心を深め、男女のより良いパートナーシップを築くための意識醸成と行動の日として、毎年11月11日を「いいパートナーの日」として定めるものとする。

2 市は、「いいパートナーの日」の趣旨に基づく事業を実施し、広く市民及び事業者の参加を求

めるものとする。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関して、総合的かつ計画的な推進を図るための基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めるものとする。

2 市長は、基本計画を定めるに当たっては、市民及び事業者の意見を反映させるよう努めるとともに、第16条に規定する笠間市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に諮問するものとする。

3 市長は、基本計画を定めたときは、速やかにこれを公表するものとする。

(普及広報等)

第9条 市は、市民及び事業者が男女共同参画についての理解を深めるために、普及広報活動、教育及び学習機会の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

(市民等に対する支援)

第10条 市は、市民及び事業者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、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(積極的改善措置)

第11条 市は、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動において、男女間に格差が生じている場合、市民及び事業者と協力し、積極的改善措置を講ずるように努めるものとする。

2 市は、審議会等における委員の任命又は委嘱に当たっては、積極的改善措置を講ずるように努めるものとする。

(調査研究等)

第12条 市は、男女共同参画を推進するため、男女共同参画に関する情報の収集、分析及び調査研究を行うものとする。

(年次報告)

第13条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況をとりまとめ、これを公表しなければならない。

(相談及び苦情の処理)

第14条 市民(この項において、市内の事業所等に在勤、在学する者を含む。)は、性別による差別的扱いその他男女共同参画の推進を阻害する人権侵害を受け、又はそのおそれがあるときは、その旨を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があった場合には、関係機関との連携の下に、適切な措置を講じなければならない。

3 市長は、市が実施する施策について、市民及び事業者から男女共同参画の推進に関する苦情の申出があった場合には、適切な措置を講じなければならない。この場合において、市長は、審議会の意見を聴くことができる。

第3章 性別による権利侵害の禁止

(性別による権利侵害の禁止)

第15条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い及び人権の侵害を行ってはならない。

2 何人も、夫婦間を含むすべての男女間において、身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為を行ってはならない。

3 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動に対する相手方の対応によってその相手方に不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。)を行ってはならない。

第4章 男女共同参画審議会

(設置)

第16条 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要な事項について調査審議するため、審議会を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議する。

(1) 基本計画の策定及び変更に関すること。

(2) 前号のほか、男女共同参画の推進に関する必要な事項

3 審議会は、前項各号に規定する事項のほか、第14条第3項で規定する事項について調査審議し、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、市長が委嘱する20人以内をもって組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

5 委員は、市民、市議会議員、事業者、学識経験者及び関係団体の中から、市長が委嘱する。この場合において、市民は、公募により選出するものとする。

6 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 審議会の委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

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

第5章 補則

(委任)

第17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、平成18年3月19日から施行する。

❖ 笠間市男女共同参画審議会規則

平成18年3月19日

規則第16号

(趣旨)

第1条 この規則は、笠間市男女共同参画推進条例(平成18年笠間市条例第16号。以下「条例」という。)第16条第8項の規定に基づき、笠間市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(会長及び副会長)

第2条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により選出する。

3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 審議会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会の議事は、出席議員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

3 会長は、条例第14条第3項及び第16条第2項に規定する事項の調査審議を行うために必要があるときは、関係者の出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又は関係者から資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第4条 審議会の庶務は、市長公室秘書課において処理する。

(その他)

第5条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この規則は、平成18年3月19日から施行する。

❖ 笠間市男女共同参画審議会委員名簿

(任期：令和4年4月1日～令和6年3月31日)

No.	氏名	所属	選出区分	備考
1	江田 けい子	笠間市人権擁護委員協議会	学識経験者	会長
2	中嶋 一成	(株) ベストケアーズテクモア	事業者	副会長
3	井出 ゆかり	市民	市民	
4	大久保 英樹	市民	市民	
5	鈴木 穰	市民	市民	
6	森 重隆	社会福祉法人朝日会 愛の里	事業者	
7	渡邊 忠英	日新シャリング(株) 茨城工場	事業者	
8	仲田 文子	ネットワークかさま	関係団体	
9	田口 ひろ子	共生つばさの会	関係団体	
10	石川 美佐穂	笠間市手をつなぐ育成会	関係団体	
11	保坂 菜緒	常磐大学	関係団体	

❖ キラリかさまプラン（第4次笠間市男女共同参画計画）策定の過程

期日	審議会	関係会議等
令和4年7月22日	第1回審議会 ・計画策定について	
令和4年7月15日 ～8月1日		男女共同参画市民意識調査を実施
令和5年8月5日		第1回男女共同参画庁内推進会議
令和4年10月5日	第2回審議会 ・アンケート調査の結果について	
令和4年10月16日		令和4年度ダイバーシティ&インクルージョン推進講演会 ・アンケート実施
令和4年11月30日	第3回審議会 ・計画素案について	
令和5年1月6日		政策調整会議 ・計画案について
令和5年1月12日		庁議 ・計画案について
令和5年1月20日		議会全員協議会 ・計画について（報告）
令和5年1月26日～ 2月14日		パブリックコメントの実施
令和5年3月8日	第4回審議会 ・計画最終案について	
令和5年3月29日	計画の答申	

❖ 男女共同参画社会基本法

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。

(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。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 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。

(以下略)

❖ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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が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十五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

(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三百人を超えるものは、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三百人以下のものは、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(次条及び第二十条第一項において「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(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二

条の認定を取り消すことができる。

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

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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十二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)第十二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情報を定期的に公表しなければならない。

2 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情報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、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施

策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八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十八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 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條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條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三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者

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（第十四條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條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條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

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、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(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 (平成二九年三月三一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

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

公布の日

二及び三 略

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

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

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 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）

第一条 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

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

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

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

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

第一章 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、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第

五項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行

う機関を紹介すること。

- 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
 - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容

について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び寡婦福祉法（昭和三十一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、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

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

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

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

以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

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

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地
(保護命令の申立て)

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが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の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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っては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要がある

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 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが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の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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っては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、こ

れを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 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に掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さ

なければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

の限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用

(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚

生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第六章 罰則

第二十九条 保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)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 (平成十六年法律第六十四号)

(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 (平成十九年法律第百十三号) [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)

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)

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）

Ⅰ 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

男女共同参画のあゆみ

年	国際的な動き	国の動き	茨城県の動き	笠間市の動き
1975年 (昭和50年)	・世界会議で「世界行動計画」採択	・総理府に「婦人問題企画推進本部」、「婦人問題担当室」設置		
1976年 (昭和51年)	・ILO事務局に「婦人労働問題担当室」設置 ・「国連婦人の十年」スタート(～1985年)	・民法改正(離婚後婚氏続称制度の新設) ・第1回日本婦人問題会議開催		
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」策定 ・「国内行動計画前期重点目標」決定 ・国立婦人教育会館開設		
1978年 (昭和53年)			・生活福祉部に「青少年婦人課」設置	
1979年 (昭和54年)	・国連総会で「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年)	・第2回世界会議(コペンハーゲン)で「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 ・「女子差別撤廃条約」署名式	・民法改正(配偶者の相続分改正、寄与分制度新設) ・女子差別撤廃条約署名	・第2次県民福祉基本計画において「婦人の福祉の向上」を位置づける	
1981年 (昭和56年)	・女子差別撤廃条約発効 ・ILO第156号条約(男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)採択(ILO総会)	・「国内行動計画後期重点目標」策定 ・母子福祉法改正		
1982年 (昭和57年)				
1983年 (昭和58年)				
1984年 (昭和59年)		・改正国籍法成立(父系血統主義から父母両血統主義へ)		
1985年 (昭和60年)	・第3回世界会議(ナイロビ)で「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・国民年金法改正(女性の年金権確立) ・「男女雇用機会均等法」成立(施行は1986年) ・労働基準法一部改正(施行は1986年) ・女子差別撤廃条約批准		
1986年 (昭和61年)		・男女雇用機会均等法施行	・新県民福祉基本計画において「女性の地位向上と社会参加の促進」を位置づける	
1987年 (昭和62年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	・「茨城県立婦人教育会館」設置	
1988年 (昭和63年)		・労働基準法の一部改正(労働時間の短縮)		

年	国際的な動き	国の動き	茨城県の動き	笠間市の動き
1989年 (平成元年)	・国連総会で「児童の権利に関する条約」採択	・総理府「婦人の現状と施策」報告書第1回発表 ・法例一部改正(婚姻、親子関係等における男性優先規定の改正等)		
1990年 (平成2年)	・国連経済社会理事会で「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回の見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 ・ILO第171号条約(夜業に関する条約)採択(ILO総会)			
1991年 (平成3年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定 ・育児休業法公布	・「いばらきローズプラン21」策定 ・「いばらきローズプラン21推進委員会」、「茨城県女性対策推進本部」設置	
1992年 (平成4年)		・育児休業法施行 ・初の婦人問題担当大臣設置		
1993年 (平成5年)	・国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 ・世界人権会議(ウィーン)開催	・「パートタイム労働法」施行		
1994年 (平成6年)	・国際人口・開発会議(カイロ)が開催され、リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む新行動計画を採択 ・ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)採択(ILO総会)	・児童の権利に関する条約批准 ・総理府に「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画推進本部」発足 ・「男女共同参画推進本部」設置	・福祉部に「女性青少年課」設置	
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議(北京)で「北京宣言」及び「行動綱領」採択	・「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)」成立 ・ILO第156号条約批准	・茨城県長期総合計画に「男女共同参画社会の形成」として位置づける	
1996年 (平成8年)		・「優生保護法」改正(名称を「母体保護法」へ) ・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「いばらきハーモニープラン」策定	
1997年 (平成9年)		・「男女共同参画審議会設置法」施行 ・「男女雇用機会均等法」、「労働基準法」、「育児・介護休業法」改正	・茨城県立婦人教育会館を「茨城県女性プラザ」に改名	
1998年 (平成10年)		・男女共同参画審議会「男女共同参画社会基本法」答申		
1999年 (平成11年)		・(改正)「男女雇用機会均等法」、「労働基準法」、「育児・介護休業法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」成立・施行	・女性青少年課が福祉部から知事公室へ組織を改編	・秘書広報課に女性行政担当設置(旧笠間市)

年	国際的な動き	国の動き	茨城県の動き	笠間市の動き
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)を開催(北京行動綱領の検証、政治宣言・成果文書)	・「ストーカー行為等規制法」施行 ・男女共同参画計画策定		
2001年 (平成13年)		・内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ・「DV防止法」成立	・「男女共同参画推進条例」制定 ・「男女共同参画審議会」設置	
2002年 (平成14年)		・改正「育児・介護休業法」施行	・「男女共同参画基本計画」策定	・「かさま男女共同参画プラン」策定(旧笠間市)
2003年 (平成15年)	・女性差別撤廃委員会による日本レポート審議「最終コメント」	・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」成立		
2004年 (平成16年)		・「性同一性障害者特例法」施行 ・「DV防止法」改正 ・内閣府「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方針」策定		・「男女共同参画推進条例」施行(旧笠間市)
2005年 (平成17年)	・国連「北京+10」世界閣僚級会合(第49回国連婦人の地位委員会)開催	・改正「育児・介護休業法」施行 ・男女共同参画計画(第2次)策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ・少子化・男女共同参画担当大臣設置	・「女性プラザ男女共同参画支援室」設置	
2006年 (平成18年)		・改正「男女雇用機会均等法」改正	・「男女共同参画実施計画」策定	・「友部町男女共同参画プラン」策定(旧友部町) 【1市2町合併「笠間市」誕生】 ・秘書課に「男女共同参画推進室」設置 ・「男女共同参画推進条例」再編・施行 ・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画庁内推進会議」設置 ・男女共同参画行動の日(11月11日)制定 ・男女共同参画市民意識調査実施
2007年 (平成19年)		・改正「男女雇用機会均等法」施行 ・「パートタイム労働法」改正 ・「DV防止法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「いばらきの快適な社会づくり基本条例」制定	・「笠間市男女共同参画推進連絡協議会」設立 ・男女共同参画シンボルマーク決定

年	国際的な動き	国の動き	茨城県の動き	笠間市の動き
2008年 (平成20年)		<ul style="list-style-type: none"> 改正「DV防止法」施行 改正「パートタイム労働法」施行 		<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画計画」策定
2009年 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> 国際女性差別撤廃委員会が日本政府の第6次レポートに対する最終見解 第1回女性に関するASEAN+3会合 	<ul style="list-style-type: none"> 衆議院議員選挙により女性議員54人に(11.3%) 「DV相談ナビ」運用開始 「育児・介護休業法」改正(施行は2010年、一部の規定は2015年施行) 		
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> 第54回国際婦人の地位委員会において「北京+15」記念宣言採択 	<ul style="list-style-type: none"> 参議院議員選挙により女性議員44人(18.2%) 「育児・介護休業法」施行 第3次男女共同参画基本計画策定 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 	<ul style="list-style-type: none"> 「いばらきの快適な社会づくりの基本方針」策定 	
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関)発足 女性差別撤廃委員会の最終見解に対する日本政府コメント 上記に対する委員会のコメント 	<ul style="list-style-type: none"> 「パープルダイヤルー性暴力・DV相談電話」の開設 	<ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 	
2012年 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> 第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画策定 		<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画市民意識調査実施
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> 「DV防止法」一部改正 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 「ストーカー規制法」改正 「日本再興戦略」(6月14日閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる 		<ul style="list-style-type: none"> 「第2次男女共同参画計画」策定
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> 第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「日本再興戦略」改定2014に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる 女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW! Tokyo2014)開催(9月) 内閣府「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 	<ul style="list-style-type: none"> 「ウイメンズパワーアップ会議」設置 	

年	国際的な動き	国の動き	茨城県の動き	笠間市の動き
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連サミットで持続可能な開発のための2030アジェンダ採択(17のゴールの1つにジェンダー平等を掲げる) ・第59回国連婦人の地位委員会閣僚級会議「北京+20」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍加速のための重点2015」策定 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律制定 ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!2015)開催 ・第4次男女共同参画基本計画策定 		
2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第60回国連女性の地位委員会 ・国際女性差別撤廃委員会が日本政府の第7回及び第8回報告に対する最終見解 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍加速のための重点2016」策定 ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム(WAW!2016)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画市民意識調査実施
2017年 (平成29年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回G7男女共同参画担当大臣会合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「子育て安心プラン」の公表 ・刑法の一部改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) ・国家公務員の旧姓使用の拡大 		
2018年 (平成30年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第2回G7男女共同参画担当大臣会合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定 ・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性青少年課を女性活躍・県民協働課に再編し、知事公室から県民生活環境部に組織替 	<ul style="list-style-type: none"> ・「第3次男女共同参画計画」策定
2019年 (平成31年・令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> ・W20サミット(日本)開催 ・第3回G7男女共同参画担当大臣会合 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「茨城県男女共同参画推進条例」一部改正 	
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ・W20サミット(サウジアラビア)開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV相談+(プラス)開始 ・第5次男女共同参画基本計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性プラザ」と「女性プラザ男女共同参画支援室」の機能を一元化し「男女共同参画センター」を設置 ・「男女共同参画センター」を「ダイバーシティ推進センター」に改称 	
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「いばらきダイバーシティ宣言」の発表 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「いばらきダイバーシティ宣言」に登録
2022年 (令和4年)				<ul style="list-style-type: none"> ・男女計画参画市民意識調査
2023年 (令和5年)				<ul style="list-style-type: none"> ・「第4次男女共同参画計画」策定

用語解説（五十音順）

あ・ア行

❖ アジェンダ

計画、予定案、議事日程、協議事項などを指します。特に政治・政策的な分野で、検討課題、行動計画の意で用います。

❖ アンコンシャス・バイアス

誰もが潜在的に持っている思い込みのことをいいます。「無意識の思い込み」、「無意識の偏見」、「無意識バイアス」等と表現されることもあります。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定観念となっていきます。

❖ イノベーション

新しい技術や考え方を取り入れ、新たな価値を創造し、社会的に大きな変化を起こすことです。

❖ インクルージョン

包括・包含のこと。女性、外国人、LGBT、障がいのある人、介護を担う人など、多様な人々が互いの個性を認め合い、共生する意味です。

❖ 育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

仕事と家庭の両立支援対策を充実させるため、平成7（1995）年に育児休業法の全面改正法として制定された法律です。同法では、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められています。

❖ S D G s（Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標）

平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、令和12（2030）年を年限とする17のゴール、169のターゲットから構成される国際目標です。

❖ LGBT

性的マイノリティの一部である「L：レズビアン（同性に惹かれる女性）」、「G：ゲイ（同性に惹かれる男性）」、「B：バイセクシュアル（同性にも異性にも惹かれる人）」、「T：トランスジェンダー（出生時と異なる性別で生きる人）」の頭文字を並べた略称です。

❖ エンパワーメント

自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、様々な政策決定過程に参画するなど、力をつけることを意味します。

か・力行

❖ 固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などのように、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をいいます。

さ・サ行

❖ ジェンダー

生物学的な性別に対する用語として、社会通念や慣習の中で作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別（ジェンダー）」といいます。

❖ ジェンダー・ギャップ指数（GGI：(Gender Gap Index)）

世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測る指数です。この指数は、経済・教育・政治・健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

❖ 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、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する条約です。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締結国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。本条約の発効は昭和56（1981）年で、日本は昭和60（1985）年に締結しました。

❖ 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27（2015）年に制定された法律です。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用される労働者の数が301人以上の民間企業等）に義務付けられました。

❖ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30（2018）年に公布・施行され、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となる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公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

❖ 政策・方針決定過程への女性の参画

議会議員、法人・団体等における課長相当職以上の者、専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者、審議会委員など、施政上の方針や方策に関する決定の場に女性が参画することをいいます。

❖ 性的マイノリティ

生物学的な性（からだの性）と自己意識の性（こころの性）が一致しない人、性的指向が同性や両性（男女両方）に向いている人など、社会的には少数派となることから、性的マイノリティ・性的少数者といえます。

❖ セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動により相手に不快を与える性的嫌がらせ行為をいいます。職場においては、性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件において不利益を受けるものや就業環境が害されるものなどがあります。

た・夕行

❖ ダイバーシティ

多様性のことです。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といえます。

❖ 男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

昭和60（1985）年に勤労婦人福祉法の全面改正法として制定され、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律です。

❖ デートDV

結婚や同棲をしていない交際相手からの暴力をいいます。その暴力には身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などの多様な暴力が含まれます。

❖ テレワーク

I C T（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

❖ ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者等の親密な関係にある、または親密な関係にあった人（事実婚、元配偶者、共同生活者を含む）からの暴力をいいます。「殴る」、「ける」といった身体への暴力だけでなく、「大声で怒鳴る」、「無視する」、「子どもに危害を加える」といって脅すなどの精神的暴力や、「生活費を渡さない」などの経済的暴力、「性的行為を強要する」などの性的暴力などがあります。

は・ハ行

❖ 配偶者暴力相談支援センター

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及びその同伴家族の一時保護、被害者の自立生活促進・保護命令制度・保護施設利用などの援助を行う機関です。

❖ パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

職場などにおいて、男性が育児をするために育児休業や時短勤務などの制度を希望、あるいは利用したときに受ける、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のことです。

❖ ハラスメント

他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいいます。セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）、マタニティ・ハラスメント（妊娠期における嫌がらせ）、パワー・ハラスメント（上司などからの嫌がらせ）などがあります。

❖ パートナーシップ宣誓制度

性的マイノリティであるカップルが、互いを人生のパートナーとし、日常生活において協力しあうことを約束した関係であることを宣誓した事実に対し、地方自治体が証明する制度です。法的な拘束力はありません。

❖ ファミリーサポートセンター

子育ての援助をしたい人と、子育ての援助を受けたい人がお互いに会員になって助け合い、子どもたちの健やかな育ちを地域で援助していくための会員組織です。

ま・マ行

❖ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

妊娠・出産に伴う労働制限・就職制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のことです。

や・ヤ行

❖ ユニバーサルデザイン

年齢や性別、国籍、障がいの有無などに関わらず、誰もが使いやすいようにデザインされた建物や製品、サービス、環境などのことです。

ら・ラ行

❖ ライフステージ

年齢に伴って変化する生活段階。人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期の段階をいいます。また、家族については、新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられます。

❖ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（Reproductive Health/Rights、性と生殖に関する健康と権利）

平成6（1994）年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

❖ ロールモデル

「将来こうありたい」と目標にする存在であり、理想的で模範となる人物のことです。

わ・ワ行

❖ ワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance、仕事と生活の調和）

働くすべての人々が仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方、生き方のことをいいます。

キラリかさまプラン -第4次笠間市男女共同参画計画-
(令和5年度～令和9年度)

発行 令和5年3月
笠間市市長公室秘書課
令和5年4月から総務部総務課所管
〒309-1792
茨城県笠間市中央 三丁目2番1号
電話 0296-77-1101
URL <https://www.city.kasama.lg.jp>