

久慈市共同参画計画

[第3次久慈市男女共同参画計画]

目次

第1章 計画の基本的な考え方	3
1. 計画策定の趣旨（背景・目的）	4
2. 計画の位置付け	4
3. 計画の期間	5
第2章 これまでの取り組みと課題	6
1. 第2次計画までの取り組みと課題	7
2. 久慈市男女共同参画に関する意識調査結果の概要	9
3. 第2次計画の振り返りと次期共同参画計画に向けた見直し	11
第3章 計画の理念と目標	12
1. 基本理念（計画の基本的な考え方）と基本方針	13
2. 基本目標と施策の方向性	14
基本目標Ⅰ 互いに尊重し合える平等なまちをつくろう	14
基本目標Ⅱ 学びやすく、能力や特性を活かして働けるまちをつ くろう	16
基本目標Ⅲ 長く安心して住み続けられるまちをつくろう	18
3. 数値目標	20
数値目標ごとの設定理由	21

第4章 計画の内容	24
1. 具体的な取り組み	25
基本目標Ⅰ 互いに尊重し合える平等なまちをつくろう	25
基本目標Ⅱ 学びやすく、能力や特性を活かして働けるまちをつくろう	27
基本目標Ⅲ 長く安心して住み続けられるまちをつくろう	29
2. 計画体系図	30
第5章 推進体制	31
計画の推進体制	32
参考資料	33

第1章

計画の基本的な考え方

◎計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨（背景・目的）

共同参画社会の実現は、男女などの性別という区別にとらわれず、すべての人にとって暮らしやすい社会を作ることです。

第2次久慈市男女共同参画計画（平成26年度から令和5年度）までは、基本理念を「男女がともに輝き、こころ豊かなまちづくり」として、個人の人権が尊重され、男女が性別にとられることなく、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を目指してきました。

男女共同参画については、国・県を含む様々な団体等の活動により、男女の固定的性別役割による分業意識は、若い世代を中心に平等に近づいていますが、市民アンケートやワークショップ、セミナー等での意見では、依然として仕事や家庭環境において男性が優遇されているという意識や女性の固定的性別による役割分担率の高さが課題となっています。

また、LGBTQIA+やSDGs、Society5.0などの、新しい考え方の広がりや、企業・政治における女性の活躍推進などの社会情勢の変化もあります。

そこで、様々な分野で性別によらない参画を行うことにより、日々の生活におけるストレスを減らし、心の豊かさを増加させ、多様な人々とのつながりから地域を活性化させるため、本計画では、これまでの計画の課題点を踏まえて、市民1人ひとりの生活にさらに寄り添い、すべての人が久慈市の発展を支えていってほしいという思いから、「男女」という表現を外し、「久慈市共同参画計画[第3次久慈市男女共同参画計画]」を策定しました。

2 計画の位置づけ

- (1)久慈市総合計画を上位計画とし、それぞれの分野別に策定された諸計画との整合性を図りながら、共同参画社会を形成するための施策を推進する計画とします。
- (2)男女共同参画社会基本法及び岩手県男女共同参画推進条例の基本理念を尊重し、地域の特性に応じた計画とします。
- (3)「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」に定める「市町村基本計画」を兼ねる計画とします。
- (4)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項の規定による、久慈市推進計画として位置づけることとします。

3 計画の期間

令和6年度を初年度とし、令和15年度までの10年間とします。なお、社会情勢や計画の進捗状況を鑑みながら、必要に応じて見直しを行います。

目標とする指標については、5年後（令和10年度）に達成すべき課題を目標数値化し、半期となる5年が経過した際に後期目標の値を定めることとします。

- ※ LGBTQIA+：参考資料の89ページを参照
- ※ SDGs：参考資料の90ページを参照
- ※ Society5.0：参考資料の91ページを参照
- ※ 男女共同参画社会基本法：参考資料の38ページを参照
- ※ 岩手県男女共同参画推進条例：参考資料の44ページを参照
- ※ 「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」：参考資料の49ページを参照
- ※ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」：参考資料の62ページを参照

第2章

これまでの取り組みと 課題

1. 第2次計画までの取り組みと課題

前計画までは、基本理念を「男女がともに輝き、こころ豊かなまちづくり」とし、5つの基本目標を設定し、16項目の指標を掲げ、計画を推進してきました。

第2次久慈市男女共同参画計画における基本目標ごとの「目標とする指標」の達成状況は次のとおりです。

指 標	単位	実績								目標	実績					取組内容・今後の方針
		平成24	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	平成30	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	令和5	
基本目標Ⅰ ともに、思いやり、認め合うまちをつくらう																
男女共同参画に係る出前講座(デートDV防止講座を含む)	回	5	5	5	3	5	6	5	5	5	5	6	4	6	6	様々な分野の講座を実施した。参加者延べ274名。 ①性別にとらわれない職業選択(長内中学校82名) ②LGBT講座(長内中学校84名) ③LGBT講座(久慈高校長内校30名) ④デートDV防止講座(長内中学校78名)
社会通念、慣習、しきたりなどで男女平等と感じる人の割合	%	10.6	-	-	-	-	-	13.1	15.0	-	-	-	16.7	-	15.0	関連事業や広報を通じて市民の意識啓発を進める。(全国20.8%、県内10.1%)
基本目標Ⅱ ともに、参画するまちをつくらう																
審議会等における女性委員登用率	%	33.5	-	35.9	-	35.6	-	32.1	40.0	-	29.3	-	32.6	-	40.0	隔年調査。令和4年4月6日付け総務第10号「審議会の委員の選任に係る留意事項について」により、審議会等の次期委員について、女性委員の登用率の向上に努めるよう通知を行った。引き続き女性委員の登用率の向上に努める。
女性委員がいる審議会等の比率	%	85.5	-	88.5	-	90.0	-	86.8	90.0	-	83.8	-	86.8	-	90.0	
職場において男女平等と感じる人の割合	%	19.4	-	-	-	-	-	27.8	25.0	-	-	-	19.3	-	30.0	働き世代である20～50代を中心に、引き続き啓発を進める。(全国29.7%、県内23.9%)
基本目標Ⅲ ともに、ワークライフバランスをすすめる																
ワークライフバランスという言葉の周知度	%	41.3	-	-	-	-	-	55.0	60.0	-	-	-	31.9	-	60.0	働き世代である20～50代を中心に、引き続き啓発を進める。(全国42.2%、県内33.4%)
家族経営協定締結家庭数(累計値)	件	13	14	15	15	16	16	16	18	17	19	20	21	21	18	農業等の経営方針について家族間で労働時間や報酬を取り決めるもの。令和4年度は1件増加した。農業への新規参入者数が決して多くはない状況ではあるが、引き続き掘り起こしに努める。
病児・病後児保育実施保育所数	ヶ所	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	保育園(門前、いなり)、関上こどもクリニックで実施。関上こどもクリニックの「そらまめ」は、R3以降、利用人数の急激な増加はないが、共働きの保護者のニーズに応えられるように引き続き事業周知に努める。
休日保育実施保育所数	ヶ所	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	保育園(長内、門前)、くじあさひ認定こども園で実施。くじあさひ認定こども園が開始したことから実施箇所増。利用人数はほぼ横ばいだが、今後も休日勤務の保護者のニーズの把握に努め、実施箇所を増やすべきが検討する。
基本目標Ⅳ ともに、支え合うまちをつくらう																
いわて男女共同参画サポーター認定者数	人	31	31	32	35	35	37	39	38	39	41	43	43	44	44	県主催の男女共同参画サポーター講座の受講者の認定制度。広報等を通じて広く受講を呼びかけた。令和4年度は前年度に引き続きWEB開催。
自主防災組織率	%	37.9	40.3	43.6	43.8	43.9	43.7	45.3	56.0	削除(平成30年度久慈市男女共同参画推進委員会にて承認)					削除(平成30年度久慈市男女共同参画推進委員会にて承認)	
災害時要援護者台帳登録率	%	71.0	58.0	59.9	61.1	61.6	63.7	63.7	77.0							
消防団の女性団員数	人	12							15							19
基本目標Ⅴ ともに、DVのない家庭・まちをつくらう																
DVという言葉の周知度	%	86.8	-	-	-	-	-	93.8	95.0	-	-	-	92.0	-	95.0	市窓口へのチラシ・カード配架、婦人検診時のカード配布を実施。11月の「女性に対する暴力をなくす運動」期間中、市HPや広報にて周知する。
市役所(福祉事務所)で相談を行っていることを知っている人の割合	%	48.7	-	-	-	-	-	56.2	70.0	-	-	-	47.7	-	70.0	
若年層への出前講座	回	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	若年層への関心と理解を深めるため、中学生・高校生を対象とした「デートDV防止講座」を実施する。

基本目標Ⅰ ともに、思いやり、認め合うまちをつくろう

こちらの目標とする指標は、男女共同参画に係る出前講座となっています。6回の目標に対し、令和4年度は4回の開催となりました。参加者は延べ274名。

社会通念、慣習、しきたりなどで男女平等と感じる人の割合は、16.7%であり、県内の10.1%を上回る結果となりました。

基本目標Ⅱ ともに、参画するまちをつくろう

審議会等における女性委員の登用率、女性委員がいる審議会等の比率は2年に1回の調査となっており、結果はそれぞれ32.6%、86.8%となりました。職場において男女平等と感じる人の割合については、19.3%であり、全国・県内の水準を下回る結果となりました。

基本目標Ⅲ ともに、ワークライフバランスをすすめよう

ワークライフバランスという言葉の周知度は、31.9%でした。引き続き周知に努めます。また、家族経営協定締結家庭数は実績が21となり、令和3年度に引き続き目標値を上回りました。病児・病後児保育実施保育所数は、3か所で目標値に達しています。休日保育実施保育所数は、3か所です。目標値は4か所ですが、利用人数は増加していないことから、ニーズの把握に努め、実施箇所を増やすべきか引き続き検討します。

基本目標Ⅳ ともに、支え合うまちをつくろう

いわて男女共同参画サポーター認定者数は、令和4年度は受講者がおらず43名となりました。引き続き、広報等を通じて受講を呼びかけていきます。消防団の女性団員数は、令和4年度は13名となりました。市新採用職員の入団研修を終えた職員の退団があったため減少しました。

基本目標Ⅴ ともに、DVのない家庭・まちをつくろう

DVという言葉の周知度は92.0%であり、広く認知されていますが、市役所(福祉事務所)で相談を行っていることを知っている人の割合は47.7%と、引き続き周知活動に取り組んでいく必要があります。

若年層への出前講座は、長内中学校でデートDV講座を1回実施しました。DVの言葉自体は認知されてきたため、DVを防止・撲滅するための啓発活動に注力していくよう、計画の策定に併せて、目標の内容も見直すこととします。

※ ワークライフバランス：参考資料の92ページを参照

※ DV：参考資料の91ページを参照

2. 久慈市男女共同参画に関する意識調査結果の概要

第二次計画の実績の確認と次期計画のための見直しを図るため、市民1,000人を対象とした意識調査を行いました。調査結果は次のとおりです。（調査結果詳細は参考資料として記載）

1 意識調査の概要

調査対象者：市内に居住する20歳以上の男女（男女同数、無作為抽出）

日程：令和5年2月下旬～令和5年3月10日まで

回答数：348人

2 意識調査の主な結果について

問8 LGBT・LGBTQ+という言葉を知っていますか。

「知っている」が54.6%、「聞いている」の項目に回答した方が22.1%で全体の7割を超しており、言葉の認知は広がってきています。

問9 DVという言葉を知っていますか。

「知っている」が91.9%、「聞いている」の項目に回答した方が0.48%で全体の9割を超しており、周知がいき届いています。

問10 ワークライフバランスという言葉を知っていますか。

「知っている」が31.9%、「聞いている」の項目に回答した方が27.9%で全体の6割程度で、言葉は広く周知されています。

問11 性別や性指向、配偶者からの暴力、働く環境などについて、相談できる窓口としてどのようなものを知っていますか。

各相談施設を回答した方は全体の92.1%であり、相談施設は広く認知されています。

問12 自身が生活する上で、職場での働き方、待遇や賃金、制度利用（育児休業等の利用）など様々な場面で、男女の地位が平等になっていると思いますか。

「男性のほうが非常に優遇されている」又は「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と回答した方は53.1%で、いまだ男尊女卑の傾向は色濃く、「平等」と答えた方は19.2%で2割程度のため、今後も性別によらず働きやすい環境づくりに注力していかなければなりません。

問13-1 自身が生活する上で、育児や家事、介護、社会通念、慣習、しきたり、学校生活などで男女の地位や役割は平等になっていると思いますか。

「男性のほうが非常に優遇されている」及び「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と回答した方は61.5%で、家庭等の環境においても男尊女卑の傾向は根強く、「平等」と答えた方は16.6%で2割以下のため、家庭等の環境についても、性別を問わず過ごしやすい環境づくりに注力していかなければなりません。

問14 平常時の防災体制や災害発生後の対応にも男女共同参画の視点が必要といわれていますがどう思いますか。

「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した方は85.3%であり、防災や災害対応において男女共同参画の視点が必要だと考えられています。今後は積極的に男女共同参画の視点を取り入れ、ストレスの少ない避難所運営等につなげていきます。

問15 性別の違いに配慮した防災・災害対応を行うためには特にどのようなことが必要と考えますか。（2つまで選択してください）

「女性も男性も訓練に参加する」及び「女性と男性が受ける影響やニーズの違いについて理解を深める」及び「女性や若年世代の参画を促進する」と回答した方は全体の41.2%であり、性別によらない影響やニーズ・訓練等への参画意識が醸成されてきていると感じています。これを意見にとどめず、これからの防災や災害時の対応に活かしていくことが求められます。

3. 第2次計画の振り返りと次期共同参画計画に向けた見直し

	指 標	課題	第3次計画策定に向けた視点・見直し	
基本 目標Ⅰ	男女共同参画に係る出前講座 (デートDV防止講座を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 意識啓発の出前講座は継続が必要 「平等」と答えた方は2割以下のため、性別を問わず過ごしやすい環境づくりの取組が必要 	<p>【継続】男女共同参画の意識啓発に係る取組み（出前講座等）は継続</p> <p>【見直し】女性委員の割合が増えることも大事だが、男女の割合における均衡が崩れて、意見が偏ることにはないようにする</p> <p>⇒ あらゆる分野での共同参画を実現するために意識改革をしていこう</p> <p>⇒ 誰もが平等であるため、性自認等の多様化の理解の促進を図ろう</p> <p>⇒ 互いに尊重し合い、地域から性暴力やDVを根絶しよう</p>	
	社会通念、慣習、しきたりなどで男女平等とを感じる人の割合			
基本 目標Ⅱ	審議会等における女性委員登用率	<ul style="list-style-type: none"> 女性委員について割合を増やすための周知啓発が必要 職場においても平等と感ぜられるような取組みが必要 		
	女性委員がいる審議会等の比率			
	職場において男女平等とを感じる人の割合			
基本 目標Ⅲ	ワークライフバランスという言葉の周知度	<ul style="list-style-type: none"> 言葉の周知に注力が必要 締結家庭の増加が必要 保育所数の維持が必要 休日保育のニーズの把握が必要 		<p>【継続】ワークライフバランスの実現に向けた取組みは継続</p> <p>【見直し】保育所数はあまり変動しないので、より子育てや介護、教育やキャリア・ポストの確保に向けた取組みに力を入れる</p> <p>⇒ ワークライフバランスを実現するための働き方・環境づくりをしよう</p> <p>⇒ 性別や年齢、環境によらないキャリア・ポストの確保を図ろう</p> <p>⇒ 子育てや保育、介護に力を入れたまちづくりをしよう</p> <p>⇒ 人材育成・DXを取り入れた教育の充実に努めよう</p>
	家族経営協定締結家庭数（累計値）			
	病児・病後児保育実施保育所数			
	休日保育実施保育所数			
基本 目標Ⅳ	いわて男女共同参画サポーター認定者数	<ul style="list-style-type: none"> 継続してサポーター数の増加が必要 共同参画の視点による取組への検討が必要 女性の消防団員数は市職員の採用数に依存しているため、指標としては適さないので検討が必要 		
	自主防災組織率			
	災害時要援護者台帳登録率			
	消防団の女性団員数			
基本 目標Ⅴ	DVという言葉の周知度	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き言葉を周知 相談窓口の周知に注力 DV防止講座の継続は必要 	<p>【見直し】職員の採用数に依存する指標は削除</p> <p>⇒ 共同参画の視点からの自主防災体制の充実を図ろう</p> <p>⇒ 地域活動における共同参画社会を促進しよう</p>	
	市役所（福祉事務所）で相談を行っていることを知っている人の割合			
	若年層への出前講座			

第3章

計画の理念と目標

1. 基本理念（計画の基本的な考え方）

「性別や環境によらず、誰もが平等で尊重されるまちづくり」

これまでは、基本理念を「男女がともに輝き、こころ豊かなまちづくり」とし、働き方改革等に係るセミナーや、岩手県男女共同参画センターのLGBTQIA+やDVに係る講座の活用、いわて男女共同参画サポーター養成講座の案内などを通して、市内における共同参画意識の普及啓発に努めてきました。

しかし、市民アンケートを参照すると、男尊女卑の考え方・価値観や固定的性別役割分担の意識は根強く残っており、当市における共同参画社会の実現は程遠いと感じています。

また、時勢の流れから性自認や性指向にも多様性が広がっており、「男女」という区別によらない社会となってきました。

そこで、本計画では、これまでに実施した市民アンケートやワークショップ、セミナー等での意見や要望を踏まえつつ、第2次計画における課題点の解消及び共同参画社会の実現を目的として、LGBTQIA+やSDGs・Society5.0などの社会情勢の流れを取り入れた、一人ひとりの生活・人生に寄り添う計画に更新することとしました。

基本理念はこれまでの理念から見直しを行い、性別や環境に依存しない多様な考え方・価値観を尊重し、市民の誰もが平等で思いやりがあり、ストレスを感じずに暮らしていけるまちとしたい、という思いをこめました。

引き続き、誰もが平等で尊重される共同参画社会のまちの実現に向けて取り組んでいきます。

○基本方針

基本方針は基本理念をより明確に、かつ共同参画社会の基本に立ち返り、以下のとおり設定しました。

- ・互いに思いやり、環境を問わず、誰もが平等で尊重されるまちづくり
- ・性別や年齢によらず、能力や特性を活かすことができるまちづくり
- ・防災意識に厚く、安心して快適に住めるまちづくり

これらの方針が基本目標Ⅰ・Ⅱ・Ⅲとなり、施策の方向性や具体的な取り組みにつながっていきます。

2. 基本目標と施策の方向性

【基本目標 I】

互いに尊重し合える平等なまちをつくろう

共同参画社会とは、男女やLGBTQIA+という性別にとらわれず、すべての人にとって暮らしやすい社会のことです。様々な分野で、性別によらない参画を行うことにより、日々の生活におけるストレスを減らし、心の豊かさが増して、多様な人々とのつながりから地域が活性化されます。

そのためには、市民 1 人ひとりが平等であるという意識づくり・啓発活動が必要です。それぞれの多様な価値観や生き方を互いに認め合い、平等なまちづくりを推進していきます。

【施策の方向性】

1 あらゆる分野での共同参画のための意識改革

(固定的性別役割分担意識の見直しを含む)

市民 1 人ひとりが参画できる社会としていくためには、それぞれの個性や能力を十分に発揮できるような環境づくり、多様な価値観や生き方が尊重される必要があります。

これまでも、地域における固定的性別役割分担意識の解消に向けて講座や広報活動等を通じて、意識改革に取り組んできました。

しかし、市民アンケートにおいて、職場等において「どちらかというとな性のほうが優遇されている」と回答した方は 348 人中 149 人となり、「家庭や社会通念、慣習、しきたり、学校生活などでの男女の平等について」においても、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と回答した方は 348 人中 164 人と、職場や家庭等において、いまだ根強く性別による固定的性別役割分担意識や価値観の押し付け等が残っていることが分かります。

これまで長年にわたって形成されてきた固定的性別役割分担意識の解消は今すぐに行えるものではありませんが、自ら希望する生き方や考え方、立場や役割を選択できるよう、行政や企業、市民などまちを構成する人々が性別にとられない生き方や社会への参画の必要性について課題認識を持ち、理解を深めることは共同参画社会を実現する上で大事な一歩だと考えます。

今後も各世代に応じて、共同参画社会についての理解が促進されるよう取り組んでいきます。

2 それぞれの性指向についての理解の促進

(パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の導入)

国際社会では、男女という性別の区別を超えて、「LGBTQIA+」と呼ばれるような性的マイノリティ（少数者）の方々も増えてきました。性自認や性的指向の多様性が増えてきていますが、いまだ社会の理解が追いついていない現状があります。

市民アンケートでは、「LGBT・LGBTQ+という言葉を知っているか」について、「知っている」と回答した方は 348 人中 190 人となっており半数以上の方が知っている状態です。

しかし、ここで重要なのは、ただ「言葉を知っている」のではなく、「言葉の意味を理解しているか」、「自分の行動に活かしているか」だと考えます。頭で理解していても、行動が追いついてこないことがあるのではないのでしょうか？

言葉を知っているだけで、自分とは違う人々のことをのけ者にするようなことはあってはいけないことです。きちんと意味を理解し、お互いに良い距離感を持って接することが共同参画社会の実現に向けて求められます。

当市でも、男性・女性だけでない多様化した性自認や性指向への理解を促進するため、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を導入し、理解の普及に努めます。

※ パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度：参考資料の 91 ページを参照

3 職場や地域内における性暴力・DV の根絶

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、「配偶者やパートナーからの暴力」のことで、さまざまな形態の暴力を使い、一方が他方を支配することです。DV には、身体的暴力だけではなく、性的暴力、精神的暴力、経済的暴力、社会的暴力も含まれます。

市民アンケートによると「DV という言葉を知っている」と回答した方は 92.0%であり、前回調査の 86.8%に比べて認知度は高まっています。

また、相談窓口として知っている場所は「警察」が 77.9%と多く知られており、「市役所（福祉事務所）、婦人相談員」は半数程度の方が知っていました。一方、1割程度の方が、「相談窓口を知らない」と回答しています。

これらのことから DV に関する理解を深めるとともに、事態が深刻化しないうちに被害者が相談できるよう、身近な相談窓口についての周知を進めます。

また、近年のインターネット社会では、技術が進化し情報が個人レベルで、容易に発信・複製・編集・共有等できるため、無意識に加害者になり、または、間接的に被害者になるケースも多く発生し、個々のプライバシーを中心とし

た権利が侵害される事件や、急速に普及が進んでいる携帯情報端末等により、SNSを通じて子どもが犯罪に巻き込まれたり、有害情報に接したりすることが社会問題となっています。

若年層を対象として交際相手間の暴力に関する予防教育や、インターネット社会に対する情報モラル教育を行うなど、DV等を未然に防止するための教育や啓発にも取り組んでいく必要があります。

【基本目標Ⅱ】

学びやすく、能力や特性を活かして働けるまちをつくろう

働き方改革やワークライフバランスという言葉をよく聞くようになって久しいですが、性別や環境によることなく、誰もが働きやすい環境であることは共同参画社会において不可欠です。ダイバーシティの考え方にに基づき、様々な取り組みが進む中で、多様な人材の発想、能力や特性を活かしていくことが重要です。

適正な評価に基づくキャリア・ポストの確保、就業と子育て・介護とのワークライフバランスの調整、教育にDX[デジタルトランスフォーメーション]を取り入れるなど、あらゆる分野での多様な働き方・生き方を推進します。

※ ダイバーシティ：参考資料の93ページを参照

※ DX[デジタルトランスフォーメーション]：参考資料の93ページを参照

【施策の方向性】

1 ワークライフバランスを実現した働き方・環境の実現

共同参画社会の実現には、性別によらず社会のあらゆる分野に平等に参画し、その責任を分かち合うことが求められています。

しかしながら、市民アンケートでは、職場において「男性のほうが非常に優遇されている」又は「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と回答した方は53.1%で、いまだ男尊女卑の傾向は色濃く、「平等」と答えた方は19.2%で2割程度のため、厳しい雇用環境や、結婚や出産などで一旦仕事から離れた場合の復帰の難しさなど、若者や女性をはじめとした働きやすい環境づくりにはいまだ課題が多く、働く意欲を持つ人々が十分に能力を発揮できる環境にあるとは言えません。

子育て等や就業との両立を図るため、職場内で性別によらずお互いを理解し、協力して活躍できる企業の育成を支援します。

民間事業者に向けた働き方改革の周知セミナーの実施や、職場でのストレスチェックなどにより、心理的安全性を確保できるよう働きやすい環境づくりに努めます。

2 性別や年齢、環境によらないキャリア・ポストの確保

人口減少や少子高齢化が進行する中、就業において人材不足が大きく問題化してきましたが、これに対して女性の労働力への期待が高まっており、女性の活躍（女性活躍推進法）、いわば「女性の役員登用や女性議員の確保」も望まれているところです。

市民アンケートを見ると、女性の役員登用や議員への当選が少ないことが如実に示されていますが、性別に応じて支援を行うことが大切なのではなく、「性別や年齢、環境によらず、能力や特性に応じてキャリアやポストを確保すること」が求められます。これには各々が必要な役割を果たし、お互いを尊重する姿勢が必要です。

市では、性別によらず活躍できるよう、各年代に応じたキャリア・ポストの事例紹介などを行って平等な待遇の実現や、就業への支援や意欲のある人材が活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

3 子育てや保育、介護に力を入れたまちづくり

近年、女性の産休・育休取得率は少しずつ上昇してきているところですが、男性の産休・育休取得率が伸び悩んでいる現状があります。

久慈市役所を例にとると、男女で育児休業の取得率に明確に差があることが分かります。

○久慈市役所における男女別育児休業取得率（令和5年6月時点）

	育児休業の取得率
男性	28.6%
女性	100%

※女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に係る調査

これは、実状として男性側が仕事を任されていて休めていないケース等があり、市民アンケートを見ても、就業と家事・子育て・介護などの家庭生活の両立が難しいとのご意見が多いところです。

地域社会の維持や共同参画社会の実現には、性別によらない参画が必須条件であり、子育てしやすい・要介護者の方も生活しやすいまちづくりが必要です。については、イクメンに関するパンフレットの配布を行うなど、引き続き子

育てサービス支援を行っていきます。

また、地域と共同で子どもたちを育て、要介護者の方を見守れるよう、縦や横だけではないナナメの関係を意識し、交流の機会の創出や地域における各種介護や保育の体験講座の実施や相談対応に取り組んでいきます。

4 人材育成・DXを取り入れた教育の充実

時代の流れとともに、各自治体においてDXが積極的に取り入れられているところであり、当市でも今後の社会に必要とされるDXを積極的に取り入れ、子育てや教育活動・人材育成に活かしてまいります。

DXのXは「トランスフォーメーション(変革)」を意味しており、地域の課題解決や子どもの教育の「改革」を行うことを念頭に置きながら、今後の久慈市を支えるデジタル人材の確保のために取り組んでまいります。

必要に応じて、他自治体や民間事業者、地域の皆様と協力し、各地区の市民センターにてDXに関連したVRやAR、ロボット・プログラミングなどの体験型ワークショップの実現ができるよう検討を重ねていきます。

※ VR・AR：参考資料の93ページを参照

【基本目標Ⅲ】

長く安心して住み続けられるまちをつくろう

地域の様々な活動に共同参画の視点が反映されることで、よりよい地域づくり、まちづくりが推進されます。

当市は平成23年3月11日の東日本大震災をはじめとし、大雨(台風)による洪水や浸水被害、土砂災害等が発生しやすい地域であるため、地域において自主的・組織的に防災活動に取り組む自主防災組織は欠かすことのできない重要な存在です。近年では女性の自主防災組織の会長や女性の行政区長も増えてきており、女性ならではの視点による避難行動や避難所対応は、女性や子ども、高齢者等などの幅広いニーズに対して重要なものであると考えられます。

市では性別によらず、能力や特性を活かして活動する地域の皆様とつながりを持ち、行政・企業・住民の協働体制で、今後予想される災害に対しても適切な対応を図っていきます。

【施策の方向性】

1 共同参画の視点からの自主防災体制の充実

東日本大震災で浮き彫りとなった女性や高齢者等への対応、男女によらないニーズへの配慮など、細かい視点での対応が求められます。については、共同参画の視点を導入した避難所運営、そのために平常時から、体制の整備や研修（防災知識の普及、防災訓練）に引き続き力を入れて取り組んでいきます。具体的には、防災備蓄用品として生理用ナプキンの十分な個数の整備や、一人暮らし・障がい者・高齢者等の方もつつがなく避難を行うための防災訓練や勉強会を行います。

さらに、自主防災組織や行政区長の女性会長の数を増やすことで、女性ならではの視点による女性や子どもに配慮した避難所対応の実現、共同参画を推進する人材の確保のため、小学生などを対象とした地域づくりや防災のための講座の実施を検討していきます。

2 地域活動における共同参画社会の促進

地域活動において性別によらず平等に参画できるよう、地域社会でのつながりや居場所づくりに取り組みます。

たとえば、各種地域団体・NPO法人・事業所・教育機関と協力し、地域社会における共同参画の意義の普及・啓発活動の一環として、地域活動の事例情報の提供や共同参画を推進する上での意義や目的を周知啓発に努めます。

加えて、各地域における市民活動への行政・企業・住民等との連携・協働の推進として、地域における社会教育活動、地域活動への参画・協働を進めるため、「まちづくりを進めるための協働指針」に基づき、互いの違いを認め合うとともに、時代の変化を取り入れ、関わることを進めてつながりや居場所づくりが形成されるよう、企業・住民等への声かけや情報共有、連携に取り組みます。

3. 数値目標（久慈市共同参画計画「目標とする指標」）

指 標	単位	基準	実績					目標	実績					取組内容・現状や方針	担当・照会先	備 考	
		令和	令和	令和	令和	令和	令和	令和	令和	令和	令和						
		5 (2023)	6 (2024)	7 (2025)	8 (2026)	9 (2027)	10 (2028)	11 (2029)	12 (2030)	13 (2031)	14 (2032)	15 (2032)					
【基本目標Ⅰ 互いに尊重し合える平等なまちをつくろう】																	
民生児童委員における男女比率の均等維持	%	52.5					50.0							50.0	男女の民生児童委員の比率を均等に保つことで、男女両方からの意見を取り入れた社会福祉や子供たちを見守り、育てる社会を実現する。	社会福祉課	R5.10/1時点 民生委員数： 120人(119人) 内、女性委員 63人 男女比=48：52(%)
市内で「LGBTQIA+」の言葉の意味を理解している人の割合	%	54.6					70.0							90.0	言葉自体ではなく、意味を理解している人を増やすことでマイノリティの人々にも優しく、平等なまちとしたい。	地域づくり振興課	R4 意識調査 問8 回答数： 348人 内、知っていると回答 190人
市内学校(小中高)等での啓発機会の創出 ※デートDV、LGBTQIA+、男性の家庭参画等の出前講座)	回	6.0					7.0							8.0	教育の場での総合的な学習、あるいはキャリア形成等のテーマの一環で男女共同参画や多様性をテーマとした講義を行い、若年層の意識啓発を図る。	地域づくり振興課	R5.1.19時点 ①デートDV(東高 校402名) ②LGBT講座(久 慈中140名) ③LGBT講座(特 浜中52名) ④LGBT講座(山 形中17名) ⑤LGBT講座(山 形中84名) ⑥デートDV防止講 座(久慈高長内校62 名)
【基本目標Ⅱ 学びやすく、能力や特性を活かして働けるまちをつくろう】																	
市内における「いわて子育てにやさしい企業等認証」(いわて働き方改革推進運動、ユースエールやいわてイクボス企業宣言等)の認定を受けている事業所数	事業所	9					10							20	男女問わず仕事と育児の両立をサポートする企業を増やすことで、市内におけるワークライフバランスの実現を図り、働きやすいまちとしたい。 ⇒事業所向けのアンケートの実施により照会を行う。	地域づくり振興課	R5.11月時点 久慈市 9事業所(子) 27事業所(働) 2事業所(ユ) 12事業所(イ)
市内における「いわて女性活躍企業等認定制度」の認定を受けている事業所数	事業所	23					30							40	女性の活躍(働き方改革)に積極的に取り組んでいる企業を市内で増やすことで、市内における女性が働きやすく、子育てしやすいまちとしたい。 ⇒事業所向けのアンケートの実施により照会を行う。	地域づくり振興課	R5.11月時点 久慈市：23事業所
市、民間主催の働き方やワークライフバランス、男性育休等をテーマとした研修やセミナーを行った、または参加した事業所数	事業所	0					10							20	男女、年齢等問わずに誰もが仕事と私生活を両立できる職場づくりのための学びに取り組む事業所を増やし、地元就職や移住者の定着等も後押しする。	地域づくり振興課	
【基本目標Ⅲ 長く安心して住み続けられるまちをつくろう】																	
市内の防災士における女性の割合	%	15.1					20							30	女性の防災士を市内で増加させることで、女性目線での避難所運営を推進する。	防災危機管理課	R5.12/31時点 防災士数： 106人 内、女性数 16人
自主防災組織における女性会長の割合	%	3.7					8.0							12.0	自主防災組織においても女性会長を増やすことで、高齢者や障がい者等に配慮した避難所対応を実現する。	防災危機管理課	R5.10/1時点 会長数： 54人 内、女性会長 2人
行政区長における女性の割合	%	8.3					12.0							15.0	女性区長数を増やすことで、地域活動において女性の意見を積極的に取り入れ、共同参画社会を推進する。	生活環境課	R5.10/1時点 区長数： 132人 内、女性区長 11人

○数値目標ごとの設定理由

基本目標Ⅰ

「民生児童委員における男女比率の均等維持」

⇒「民生委員・児童委員」は、地域住民の最も身近な地域で社会奉仕の精神をもって、生活に困っている人、児童、障害者（児）、高齢者、母子世帯など援護を必要とする方々の相談、助言にあたる地域の奉仕者です。

男女の民生児童委員の比率を均等に保つことで、男女両方からの意見を取り入れた社会福祉や子供たちに係る相談や助言対応の実現を目的として設定しました。

民生児童委員は地域からの選出のため、均等に割合を維持することは難しいかもしれませんが、均等維持の働きかけとともに、地域の方々に共同参画社会の意義を理解してもらい意識啓発活動を並行して行うことで、性別によらず相談や助言が充実していくよう努めます。

「市内で「LGBTQIA+」の言葉の意味を理解している人の割合」

⇒LGBTQIA+などの言葉はニュース等メディアでもよく聞くところですが、言葉自体を知っている又は聞いたことがあるだけではなく、言葉の意味を理解している人、性的マイノリティの方々を理解する人を増やすことが性的マイノリティの方々の人々にも優しく、平等なまちとなるのではないかと考えてのものであり、引き続き言葉や意味の周知啓発に取り組んでいきます。

「市内学校(小中高)等での啓発機会の創出」

⇒教育の場での総合的な学習、あるいはキャリア形成等のテーマの一環で共同参画や多様性をテーマとした講義を行い、若年層への意識啓発を継続して実施していきます。

(テーマ：LGBTQIA+やDV・デートDVなど)

基本目標Ⅱ

「市内における「いわて子育てにやさしい企業等認証」(いわて働き方改革推進運動、ユースエールやいわてイクボス企業宣言等)の認定を受けている事業所数」

⇒従業員を問わず、ワークライフバランス(仕事と育児の両立)をサポートする企業を市内に増やすことで、市におけるワークライフバランスの実現を図り、誰にとっても働きやすいまちとしていきます。

○市内における取り組み状況（令和5年度時点）

- ・いわて子育てにやさしい企業等認証：9事業所
- ・いわて働き方改革推進運動：27事業所
- ・ユースエール：2事業所
- ・いわてイクボス企業宣言：12事業所

「市内における「いわて女性活躍企業等認定制度」の認定を受けている事業所数」

⇒女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進・社会進出に向けて、働き方改革等に積極的に取り組んでいる企業を市内で増やすことで、市内において女性が働きやすく、子育てしやすいまちとしていくために取り組みを実施していきます。

○市内における取り組み状況（令和5年度時点）

- ・いわて子育てにやさしい企業等認証：23事業所

「市、民間主催の働き方やワークライフバランス、男性育休等をテーマとした研修やセミナーを行った、または参加した事業所数」

⇒上記の数値目標の達成のために、男女、年齢等問わずに誰もが仕事と私生活を両立できる職場づくりのための学びに取り組む事業所を市内で増やし、地元就職の促進や移住者の定着を目的として、積極的に後押ししていきます。

基本目標Ⅲ

「市内の防災士における女性の割合」

⇒災害等が発生した際に短期的な避難所運営は行政職員で対応を行いますが、長期化した場合は、地域団体等が地域における避難所運営組織を立ち上げ、地域住民の方が避難所運営対応を行っていくこととなります。

そこで、女性の防災士を積極的に市内で増加させていくことで、避難所運営はもちろん、普段の防災訓練等でも女性ならではの視点での助言や行動が実現できるように働きかけていきます。

「自主防災組織における女性会長の割合」

⇒当市において、令和5年11月1日時点で自主防災組織数が54団体となり、組織率は72.5%に達したため、地域における自主的な防災意識が高まってきているところですが、自主防災組織の会長において女性割合を

増やすことで、高齢者や障がい者等に配慮した避難所対応が実現できるよう努めます。

「行政区長における女性の割合」

⇒地域のことをよく理解し、地域のために主体的に取り組んでいる行政区長において、女性の数を増やし割合を増加させることで、地域（社会）活動における女性の意見を積極的に取り入れる雰囲気醸成し、地域での共同参画社会を推進していくため、働きかけに取り組んでいきます。

- ※ いわて子育てにやさしい企業等認証：参考資料の 93 ページを参照
- ※ いわて働き方改革推進運動：参考資料の 93 ページを参照
- ※ いわて女性活躍企業等認証：参考資料の 94 ページを参照
- ※ ユースエール：参考資料の 94 ページを参照
- ※ いわてイクボス企業宣言：参考資料の 94 ページを参照

第4章

計画の内容

1. 具体的な取り組み

共同参画社会の実現を図るため、市民アンケート結果や現在の社会情勢から各施策の現状、課題を把握し、施策の具体的な取組みを定めています。

基本目標 I 互いに尊重し合える平等なまちをつくろう

○ 具体的な取り組み

(1) 共同参画推進のための広報・啓発活動

⇒上記により、『民生児童委員における男女比率の均等維持(女性の割合)』に努め、性別ごとの平等な意見聴取が行えるようにします。

(2) 共同参画推進のための講座・セミナー等の開催

⇒各種 LGBTQ に関連した講座を実施し、『市内で「LGBTQIA+」の言葉の意味を理解している人の割合』を増加させ、多様な考え方や価値観の普及を推進します。

また、健康相談により、性自認・性指向に関わる相談・支援対応を行います。

加えて、男性を対象とした DV セミナーや、小学生を対象とした性教育やジェンダー教育の実施など次世代への啓発も検討していきます。

(3) 共同参画推進のためのワークショップ・会議等の開催

⇒市民を対象とした共同参画に係るワークショップ等を行い、共同参画の意識を理解する市民を増加させ、ロールモデルを増やして見える化し、人権や平等性を尊重するまちづくりを進めます。

(テーマ例：デート DV、LGBTQIA+、男性の家庭参画等)

(4) ジェンダーレス社会実現のための広報・講座・セミナー活動 (LGBTQIA+の方々への理解の促進)

⇒ジェンダーレスな社会の実現のために、広報誌や市 HP などを活用し、ジェンダーレスや LGBTQIA+の方々に係る言葉や内容を周知・案内し、市内における理解を促進します。

(5) ジェンダーレス社会実現のための性別によらず利用しやすい窓口体制の整備

⇒全国的にもジェンダーレス専用の窓口やトイレの整備などが進んでいる事例もありますが、これによりマジョリティ(多数者)の方々が被害や問題を被ることがないように、どなたにとっても利用しやすい窓口体制の整備

備のため、引き続き情報収集や検討に努めてまいります。

(6) 性暴力・DVに係る相談体制の周知

⇒ 婦人相談を実施し、売春防止法並びに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に基づき、社会生活を営む上で離婚等何らかの問題を抱えた女性や暴力被害者などからの相談に対応していきます。

○ DVに関する相談窓口

相談機関	所在地	電話番号
久慈市子育て世代包括支援センター	028-0014 久慈市旭町 8-100-1	0194-66-8282
久慈警察署	028-0021 久慈市門前 3-1	0194-53-0110
県北広域振興局保健福祉環境部	028-0064 久慈市八日町 1-1	0194-53-4982
岩手県福祉総合相談センター	020-0015 盛岡市本町通 3-19-1	019-629-9610 (月～金) 019-652-4152 (夜間、土日祝日)
岩手県男女共同参画センター	020-0045 盛岡市盛岡駅西通 1-7-1 いわて県民情報交流センター (アイーナ) 6階	019-606-1762

(7) 暴力の根絶に向けた広報・啓発活動

⇒ 近年のインターネット社会では、情報が個人レベルで容易に発信・複製編集・共有等できるため、無意識に加害者になる、または、間接的に被害者になるケースも多く発生し、社会問題となっています。

物理的な暴力だけでなく、言葉や間接的な暴力を未然に防いでいくことを目的として、広報誌などを活用し、DV防止を訴える意識啓発活動に取り組みます。

(8) 幅広い世代への性暴力・DV防止に係る教育講座・セミナーの実施

⇒ 若年層を対象とした交際相手間の暴力に関する予防教育や、インターネット社会に対する情報モラル教育を行うなど、DV等を未然に防止するための教育や啓発に努めます。

(9) 暴力被害者に対する救済支援

⇒配偶者やパートナーからの暴力に関して、子育て世代包括支援センターの婦人相談員が、被害の相談や自立に向けた支援、各種制度の情報提供や手続き等に関する助言を行っており、引き続き取り組んでまいります。

また、市では、岩手県福祉総合相談センター、配偶者暴力支援センター（県北広域振興局内）、警察棟の関係機関との連携を図りながら、被害者の援護、安全確保、就職などの自立に向けた支援も行っています。

被害者の援護、安全確保については、これまでと同様に配慮に努められるように、相談体制や関係機関との連携について、より一層の強化を図ります。

参考 久慈市における DV 相談ケース数

年度	件数
H29	4
H30	7
R1	3
R2	2
R3	6
R4	2

基本目標Ⅱ 学びやすく、特性を活かして働けるまちをつくろう

○ 具体的な取り組み

(1) 事業所等へワークライフバランスを実現した働き方及び環境の実現に向けたマルチスキル体制の広報・啓発活動

⇒職場でのストレスチェックの推進周知などにより、心理的安全性を確保できるように働きやすい環境づくりを進めていきます。

また、15分程度の「リフレッシュ休憩（1日の就業時間中における休憩時間を15分と45分に分散させ、時間生産性や気分転換による効率化を図る）」の取得を勧めて、さらに、「くるみん・えるぼし認定企業」等の認定や宣言に取り組む事業者を市内で増加させ、地元での就業者が増えるよう努めます。

(2) ワークライフバランスを実現した働き方及び環境の実現に向けたマルチスキル体制の講座・セミナーの開催

⇒民間事業者に向けたワークライフバランスや働き方改革に関連した講座を実施し、多様な働き方の普及を推進します。

また、初めからバッファ（余裕）を設けての業務シェアリングや、リフレッシュ休暇を連続して取得しているなど、先進的に取り組む事業者の取り組みを可視化し、同じような取り組みが他の事業者でも実現できるよう、共有していきます。

(3) 児童・生徒へのキャリア教育支援

⇒児童に向けたキャリア教育として、地域の高校生や久慈市出身の学生との交流を通じて、今後の人生の展望を広げることや地元への定着化に努めます。

(4) 審議会・委員会への積極的な女性や幅広い世代の登用、雇用環境や待遇の改善に向けた意識啓発活動

⇒性別により役員登用が阻害される、雇用機会や待遇に差をつけられることが無いよう、事業者へのポスター・リーフレットの配布などの周知活動を実施します。

(5) 性別によらない産休・育休や介護休業に係る積極的な取得体制の醸成、広報・啓発、講座・セミナー活動

⇒女性はもちろん、男性の産休・育休や介護休業の取得が推進されるよう、当たり前で夫婦で休暇が取得できるように市内の事業者に向けたポスター・リーフレットの配布などの周知活動を行います。

(6) 保育・子育て・介護サービス事業の更なる充実

⇒妊娠届・母子健康手帳の交付などと併せて、イクメンに関するパンフレットの配布も行うなど、引き続き子育てサービスの充実を進めていきます。（子育て包括支援センター）

また、各地区の市民センターと共同で、子どもたちを育てていくため、縦や横だけではないナナメの関係を意識し、交流発表会なども検討していきます。

(7) DX を積極的に導入、教育活動に生かしながら子どもの自立支援、人材の育成につなげる活動

⇒DX に関して、必要に応じて他自治体や民間事業者と協力し、体験型ワークショップの実現ができるよう検討を重ねていきます。

(8) ひとり親・高齢者・障がい者への自立支援

⇒生きがいを持った生活のために、ひとり親・高齢者・障がい者の方への相談体制の充実を図ります。

基本目標Ⅲ 長く安心して住み続けられるまちをつくろう

○ 具体的な取り組み

(1) 共同参画の視点を導入した避難所運営、そのための体制の整備・研修（防災知識の普及、防災訓練）

⇒防災備蓄用品として生理用ナプキンを十分に準備し、避難所での生活を余儀なくされたとしても、女性が問題なく生活を送れるように努めます。

また、一人暮らし・障がい者・要介護者の方もつつがなく避難を行うための防災訓練や勉強会を行います。

(2) 自主防災組織における地域の特性を活かした参画の推進

⇒自主防災組織における女性会長や女性の行政区長の数を増やすことで、女性ならではの視点から、地域においての女性や子どもに配慮した避難所対応の実現に取り組みます。

(3) 共同参画を推進する人材の確保

⇒共同参画を推進する人材の確保のため、小学生などを対象とした地域づくりや防災のための講座の実施を検討していきます。

(4) 各種地域団体・NPO 法人・事業所・教育機関と協力し、地域社会における共同参画の意義の普及・啓発活動

⇒地域活動の事例情報の提供や共同参画を推進する上での意義や目的を周知啓発する活動に努めます。

(5) 各地域における市民活動への行政・企業・住民等との連携・協働の推進

⇒各地域において社会教育活動、地域活動への参画・協働を進めるため、互いの違いを認め合うとともに、時代の流れの変化を取り入れ、関わることを進められるよう、企業・住民等への声かけや情報共有、連携に取り組みます。

2. 計画体系図

基本理念	【基本方針】	【基本目標】	【施策の方向】	【具体的な取組み】		
性別や環境によらず、誰もが平等で尊重されるまちづくり	互いに思いやり、環境を問わず、誰もが平等で尊重されるまちづくり	I 互いに尊重し合える平等なまちをつくらう	1 あらゆる分野での共同参画のための意識改革 (固定的性別役割分担意識の見直しを含む)	(1) 共同参画推進のための広報・啓発活動 (2) 共同参画推進のための講座・セミナー等の開催 (3) 共同参画推進のためのワークショップ・会議等の開催		
			2 それぞれの性指向についての理解の促進 (パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の導入)	(1) ジェンダーレス社会実現のための広報・講座・セミナー活動 (LGBTQIA+の方々への理解の促進) (2) ジェンダーレス社会実現のための性別によらず利用しやすい窓口体制の整備		
			3 職場や地域内における性暴力・DVの根絶	(1) 性暴力・DVに係る相談体制の周知 (2) 暴力の根絶に向けた広報・啓発活動 (3) 幅広い世代への性暴力・DV防止に係る教育講座・セミナーの実施 (4) 暴力被害者に対する救済支援		
				1 ワークライフバランスを実現した働き方・環境づくり	(1) 事業所等へワークライフバランスを実現した働き方及び環境の実現に向けたマルチスキル体制の広報・啓発活動 (2) ワークライフバランスを実現した働き方及び環境の実現に向けたマルチスキル体制の講座・セミナーの開催	
					2 性別や年齢、環境によらないキャリア・ポストの確保	(1) 児童・生徒へのキャリア教育支援 (2) 審議会・委員会への積極的な女性や幅広い世代の登用、雇用環境や待遇の改善に向けた意識啓発活動
					3 子育てや保育、介護に力を入れたまちづくり	(1) 性別によらない産休・育休や介護休業に係る積極的な取得体制の醸成、広報・啓発、講座・セミナー活動 (2) 保育・子育て・介護サービス事業の更なる充実
			4 人材育成・DXを取り入れた教育の充実		(1) DXを積極的に導入、教育活動に生かしながら子どもの自立支援、人材の育成につなげる活動 (2) ひとり親・高齢者・障がい者への自立支援	
			性別や年齢によらず、能力や特性を活かすことができるまちづくり	II 学びやすく、特性を活かして働けるまちをつくらう	1 共同参画の視点からの自主防災体制の充実	(1) 共同参画の視点を導入した避難所運営、そのための体制の整備・研修 (防災知識の普及、防災訓練) (2) 自主防災組織における地域の特性を活かした参画の推進
						2 地域活動における共同参画社会の促進
	III 長く安心して住み続けられるまちをつくらう	1 共同参画の視点からの自主防災体制の充実			(1) 共同参画の視点を導入した避難所運営、そのための体制の整備・研修 (防災知識の普及、防災訓練) (2) 自主防災組織における地域の特性を活かした参画の推進	
					2 地域活動における共同参画社会の促進	

※マルチスキル：多能工を意味し、
各人によらず、複数の業務をカバーできる状態

第5章

計画の推進体制

◎計画の推進体制

1 計画の推進体制

(1) 市民の活動推進

市民の男女共同参画社会形成に取り組む意識醸成を進めるため、男女共同参画に係る様々な分野の学習機会提供を図ります。また、いわて男女共同参画サポーター養成講座の案内を継続し、市民の男女共同参画に係る活動の支援を行います。

(2) 推進体制の充実

本計画推進のために実施計画を定め、効性ある具体的施策の実行のため関係課と取組状況の進捗について随時情報を共有し、連携しながら施策を推進します。

(3) 市民、教育機関、事業所との連携

共同参画を推進するため、市民や教育機関、事業所と協力・連携を図り、共同参画を推進するため情報の共有を密に行います。

2 計画の評価

本計画については、進捗状況を男女共同参画担当課で管理を行い、男女共同参画推進委員から意見聴取を行い、適正に進めてまいります。

また、進捗状況や各種意見、社会情勢等を踏まえて相対的に評価し、見直しを行います。

3 計画の進行管理

計画の進行状況は男女共同参画担当課にて年度ごとに把握・点検・評価し、その状況に応じて、事業や取り組みを適宜見直し、施策を実施します。

參考資料

目次

- ・久慈市共同参画計画策定の経過
- ・久慈市男女共同参画推進委員会委員名簿
- ・久慈市男女共同参画計画連絡調整会議委員名簿
- ・久慈市男女共同参画計画策定に係るアドバイザー

- ・男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）
- ・岩手県男女共同参画推進条例（平成14年10月9日条例第61号）
- ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
（平成13年4月13日法律第31号）
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
（平成27年9月4日法律第64号）
- ・久慈市男女共同参画推進委員会要綱
（平成18年3月6日告示第23号）
- ・久慈市男女共同参画計画連絡調整会議設置要領

- ・久慈市男女共同参画に関する意識調査（一般）の概要
- ・共同参画社会に係る言葉の解説

久慈市共同参画計画[第3次計画]策定の経過

年月日	経過	内容
令和4年度		
R4. 8. 24	第3次久慈市男女共同参画計画 策定に係る打合せ	・計画策定に向けた段取り、情報の集約、審議会委員構成について ○参加者（敬称略） アドバイザー 後藤 大平
R4. 10. 21	第3次久慈市男女共同参画計画 策定に係る意見交換会	・ワークライフバランスの実現に向けて、民間事業者における制度の創設や取組み、課題点などのヒアリング ○参加企業（敬称略） (株)十文字チキンカンパニー (株)細谷地、
R4. 12. 21	第3次久慈市男女共同参画計画 策定に関する意見交換会（女性議員）	・計画策定に係るアドバイザーと市議会女性議員による対談から、課題点のリストアップ ○参加者（敬称略） アドバイザー 後藤 大平 久慈市議会 橋上 洋子 議員 同 豊巻 直子 議員 同 川村 妙子 議員
R4. 12. 21	第3次久慈市男女共同参画計画 策定に係る意見交換会（高校生）	・計画策定に係るアドバイザーと高校生及び引率の先生による対談から、課題点のリストアップ ○参加者（敬称略） アドバイザー 後藤 大平 岩手県立久慈高校 岩手県立久慈東高校 （上記学生及び引率の先生）
R5. 2. 15	令和4年度 久慈市男女共同参画推進委員会	・第2次計画の「目標とする指標」の達成状況 ・男女共同参画推進事業のR4年度実績及び来年度の計画 ・次期計画に係る意識調査 ・次期計画案についてグループワーク
R5. 2. 22 ～R5. 3. 10	久慈市男女共同参画計画に関する意識調査	・20歳以上の市民1,000人を対象としたアンケート

令和5年度		
R5. 6. 27	令和5年度 第1回 久慈市男女 共同参画推進委員会議	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次計画の「目標とする指標」の最終達成状況 ・第3次久慈市男女共同参画計画（案）の策定に係る意識調査結果 ・久慈市共同参画計画[第3次計画]案に係る意見交換
R5. 8. 23	令和5年度 第1回 久慈市男女 共同参画計画連絡調整会議	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次計画の「目標とする指標」の最終達成状況 ・久慈市共同参画計画[第3次計画]案に係る意見交換 ・久慈市共同参画計画[第3次計画]」の市政における位置付け ・計画に係る市の取組み事業について
R5. 9. 19	久慈市共同参画計画策定に係る 意見交換会（大学生）	<ul style="list-style-type: none"> ・計画策定に係り、大学生と課題点や取組み案の意見聴取 ○参加者（敬称略） 岩手県立大学
R5. 9. 19	令和5年度 第2回 久慈市男女 共同参画推進委員会議	・久慈市共同参画計画[第3次計画]案の取組みを検討するグループワーク
R6. 1. 23	令和5年度 第3回 久慈市男女 共同参画推進委員会議	<ul style="list-style-type: none"> ・久慈市共同参画計画[第3次計画]の最終稿に係る意見聴取 ・パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の導入に係る意見聴取
R6. 2. 1	パブリックコメント実施	
R6. 3	「久慈市共同参画計画[第3次 久慈市男女共同参画計画]」策 定	

久慈市男女共同参画推進委員会委員名簿

委員長	成田 敦子	公募委員
副委員長	久慈 ミヨ	JA 新いわて女性部久慈支部
委員	野中 祥子	久慈公共職業安定所
	米沢 玲子	久慈市民生児童委員協議会
	佐々木 裕美子	久慈市校長会
	中軽米 央子	久慈市校長会
	沢里 厚子	久慈市民間保育園園長会
	細田 康輝	久慈青年会議所
	米内 松司	久慈商工会議所
	嗟峨 一江	久慈市漁業協同組合
	小向 由紀子	久慈市保健推進委員連絡協議会
	藤原 みよ子	二戸人権擁護委員協議会
	久保田 翔子	いわて女性活躍認定企業
	澤瀬 清巳	公募委員
	橋本 栄子	公募委員

久慈市男女共同参画計画連絡調整会議委員名簿

委員長	総合政策部長	下山 琢也
副委員長	地域づくり振興課長	橋本 直幸
	総務課長	中居 弘美
	政策推進課長	小倉 宏
	市民課長	晴山 博樹
	社会福祉課長	安部 信二
	子育て世代包括支援センター所長	岩花 由紀子
	農政課長	中新井田 理
	企業立地課長	工藤 健二
	建設企画課長	播磨 隆
	ふるさと振興課長	新井谷 保彦
	教育総務課長	久慈 志織
参考人	財政課長	小野寺 真
	防災危機管理課長	田中 淳茂

久慈市男女共同参画計画策定に係るアドバイザー

後藤 大平 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン 東北理事

男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

第百四十五回通常国会

小淵内閣

改正 平成一一年七月一六日法律第

一〇二号

同一一年一二月二二日同第一六〇号

男女共同参画社会基本法をここに公布する。

男女共同参画社会基本法

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

ここに、男女共同参画社会の形成につ

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保される

ことその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（平一一法一六〇・一部改正）

（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

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

(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。

(平一一法一〇二・全改)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

期間と同一の期間とする。

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

附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号) 抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成一三年一月六日)

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。

○中央省庁等改革関係法施行法(平成

一一法律一六〇) 抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律(以下「改革関係法等」と総称する。)の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(政令への委任)

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法

等の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附 則 (平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

岩手県男女共同参画推進条例

(平成 14 年 10 月 9 日岩手県条例第 61 号)

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、国においては、男女平等の実現に向けた取組が、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸とした国際的な取組と連動しつつ、着実に進められてきた。本県においても、国際社会や国内の動向を踏まえた様々な取組がなされてきた。

しかしながら、依然として、性別によって役割分担を固定的にとらえる意識やこれに基づいた社会における制度又は慣行が存在し、男女平等の実現に多くの課題が残されている。一方、少子高齢化の進展等社会経済情勢の急激な変化に的確に対応していく上で、男女が性別にかかわらず、その個性と能力が十分に発揮でき、もって男女が喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現が強く求められている。

このような状況の中で、男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会の実現が 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題として位置付けられたことを踏まえ、本県においても、男女共同参画社会の実現を目指し、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、県、県民、事業者及び市町村が協働し、不断の努力を重ねて、共同参画社会の形成のため男女共同参画を推進し、すべての県民の日常生活の中に男女共同参画の定着を図ることが必要である。

ここに私たちは、男女共同参画社会の実現を図ることを決意し、男女がともに輝く心豊かな社会を創造していくため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本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することを目的とする。

(定義)

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

(1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、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し、かつ、共に責任を担うことをいう。

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

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

(1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられ、直接的なものであると間接的なものであるとを問わず、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が社会のあらゆる分野において個人としての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。

(2) 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ること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、県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。

(4) 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、家庭以外の職場、学校、地域その他の社会の分野における活動を行うことができるようにすること。

(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にかんがみ、国際社会の動向を勘案して行われること。

(6) 男女が互いの性について理解を深めることにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができること及び生殖に関する事項に関し双方の意思が尊重されること。

(7) 配偶者間その他の男女間における暴力的行為(精神的に著しく苦痛を与える行為を含む。以下同じ。)を根絶するよう積極的な対応がなされること。

(県の責務)

第4条 県は、前条に規定する基本理念(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、及び実施するものとする。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の実施に当たっては、県民、事業者、市町村及び国との連携を図りながら自ら率先して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、職場、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、男女共同参画の推進につとめなければならない。

ない。

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

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動とを両立させることができるよう就労環境の整備につとめなければならない。

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

(性別による人権侵害の禁止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱い、男女間における暴力的行為又はセクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方の生活環境を害し、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。)を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による役割分担の固定化又は男女間における暴力的行為を助長し、又は連想させる表現及び男女共同参画の推進を阻害するおそれのある過度の性的な表現を用いないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第9条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号。以下「法」という。)第14条第1項に規定す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「男女共同参画計画」という。)

を定めるに当たっては、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な目標及び施策の方向

(2) 前号に定める事項に基づき実施すべき具体的な男女共同参画の推進に関する施策

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

2 知事は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、岩手県男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

3 前項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第10条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及びこれを実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(附属機関等における積極的改善措置)

第11条 県は、その設置する附属機関その他これに準ずるものの委員その他の構成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ことにより、男女の構成員の数の均衡を図るよう努めるものとする。

(県民及び事業者の理解を深めるための措置)

第12条 県は、広報活動等を通じて、県民及び事業者の男女共同参画に関する理解を深めるため必要な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進月間)

第13条 県は、男女共同参画の推進に

ついて、県民、事業者及び市町村の関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進月間を設けるものとする。

2 男女共同参画推進月間は、毎年6月とする。

(教育及び学習の推進)

第14条 県は、学校教育、社会教育その他の教育及び県民の学習の場において男女共同参画に関する教育及び学習の推進について必要な措置を講ずるものとする。

(農林水産業、商工業等のうち自営業における環境整備の推進)

第15条 県は、農林水産業、商工業等のうち個人事業主及びその家族等により営まれている事業に従事する男女が、経営における役割について適正な評価を受け、社会の対等な構成員として、自らの意思によって経営及びこれに関連する活動に共同して参画する機会を確保され、並びに当該経営に関する活動と家庭生活における活動とを両立させることができるよう、必要な環境整備を推進するものとする。

(苦情及び相談の処理)

第16条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された事案に関する相談について、県民又は事業者からの申出を適切かつ迅速に処理するための委員（以下この条において「委員」という。）を置くものとする。

2 県民又は事業者は、委員に、前項の苦情又は相談の申出を行うことができる。

3 委員は、前項の規定に基づき苦情の申出があった場合において、必要に応じて、第1項に規定する施策を行う

県の機関に対し、説明等を求め、必要があると認めるときは、是正その他の措置を講ずるよう助言、指導又は勧告を行うものとする。

4 委員は、第2項の規定に基づき相談の申出があった場合において、必要に応じて、第1項に規定する人権が侵害された事案に係る関係者に対し、その協力を得た上で説明等を求め、必要があると認めるときは、助言、是正の要望等を行うものとする。

(調査研究)

第17条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うものとする。

(市町村に対する支援)

第18条 県は、市町村が行う法第14条第3項の市町村男女共同参画計画その他の男女共同参画の推進に関する基本的な計画の策定及び市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策を支援するため、情報の提供、技術的な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。

(民間の団体との連携及び協働等)

第19条 県は、男女共同参画を推進するため、特定非営利活動法人(特定非営利活動促進法(平成10年法律第7号)第2条第2項の特定非営利活動法人をいう。以下同じ。)その他の民間の団体との連携及び協働に努めるものとする。

2 県は、特定非営利活動法人その他の民間の団体が行う男女共同参画計画の推進に関する活動を促進するとともに、これらの活動の支援に努めるものとする。

(拠点となる機能の整備)

第20条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、県民、事業者及び市町村による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための総合的な拠点となる機能の整備に努める

ものとする。

(推進体制の整備等)

第21条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、推進体制を整備するとともに、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第22条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の状況を明らかにする報告書を作成し、これを公表しなければならない。

第3章 岩手県男女共同参画審議会 (設置)

第23条 男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議させるため、知事の諮問機関として岩手県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、男女共同参画の推進に関する重要事項又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる重要事項について、必要があると認めるときは、知事に意見を述べることができる。

(所掌)

第24条 審議会の所掌事項は、次のとおりとする。

(1) 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関すること。

(組織)

第25条 審議会は、委員20人以内をもって組織し、委員は、男女共同参画に関し優れた識見を有する者及び関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。

2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の

10分の4未満とならないものとする。
ただし、知事がやむを得ない事情があると認める場合は、この限りでない。

(任期)

第26条 委員の任期は、2年とする。
ただし、欠員が生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第27条 審議会に、会長を置き、委員の互選とする。

2 会長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第28条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

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

(部会)

第29条 審議会は、専門部会を設けることができる。

2 専門部会に部会長を置き、会長が指名する委員がこれに当たる。

3 専門部会に属すべき委員は、会長が指名する。

(庶務)

第30条 審議会の庶務は、環境生活部において処理する。

(会長への委任)

第31条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

第4章 雑則

(補則)

第32条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施に関し必要な事項

は、知事が定める。

附 則

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第16条の規定は、平成15年4月1日から施行する。

2 この条例の施行の際限に定められている男女共同参画計画は、この条例に規定する手続きにより定められた男女共同参画計画とみなす。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年4月13日法律第31号)

第一百五十一回通常国会
第二次森内閣
改正 平成一六年六月二日法律第六四号

同一年七月一日同第一一三号
同二五年七月三日同第七二号
同二六年四月二三日同第二八号
令和元年六月二六日同第四六号
同四年五月二五日同第五二号
同四年六月一七日同第六八号

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をここに公布する。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
(平二五法七二・改称)

目次

前文

第一章 総則 (第一条・第二条)

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 (第二条の二・第二条の三)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (第三条一第五条)

第三章 被害者の保護 (第六条一第九条の二)

第四章 保護命令 (第十条一第二十二條)

第五章 雑則 (第二十三条一第二十八條)

第五章の二 補則 (第二十八条の二)

第六章 罰則 (第二十九条・第三十条)

附則

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

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪

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

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

(平一六法六四・一部改正)

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。

(平一六法六四・平二五法七二・一部改正)

(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。

(平一六法六四・一部改正)

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(平一六法六四・追加、平一九法一一三・改称)

(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。

(平一六法六四・追加、平一九法一一三・一部改正)

(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。

(平一六法六四・追加、平一九法一一三・一部改正)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(平一六法六四・平一九法一一三・令元法四六・一部改正)

(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。

(平一六法六四・一部改正)

(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。

(平一六法六四・一部改正)

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定め

るところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(平一六法六四・追加)

(福祉事務所による自立支援)

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

(平一六法六四・追加、平二六法二八・一部改正)

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(平一六法六四・令元法四六・一部改正)

(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。

(平一六法六四・追加)

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があるときは、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を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を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。

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（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

(平一六法六四・平一九法一一三・一部改正)

(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大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

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の事情

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の事情

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。

(平一六法六四・平一九法一一三・一部改正)

(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。

(平一六法六四・一部改正)

(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。

(平一六法六四・平一九法一一三・一部改正)

(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。
(平一六法六四・平一九法一一三・一部改正)

(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。

(平一六法六四・平一九法一一三・一

部改正)

(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つた場合には、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。

(平一六法六四・平一九法一一三・一部改正)

(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つ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つたときは、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。

(平一六法六四・全改、平一九法一一三・一部改正)

(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、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 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。

(平一六法六四・一部改正)

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(平一六法六四・一部改正)

(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。

(平一六法六四・一部改正)

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生の

ための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

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

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

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

(平一六法六四・一部改正)

(国の負担及び補助)

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

する。

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(平二五法七二・追加)

(この法律の準用)

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

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であ	同条に規定する関係に

	った者	ある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

(平二五法七二・追加)

第六章 罰則

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

(平二五法七二・一部改正)

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

(平一六法六四・平二五法七二・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から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。

(平一六法六四・一部改正)

(検討)

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

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四

月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

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

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討等)

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

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

附 則 (令和四年五月二五日法律第五二号) 抄

(施行期日)

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

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

(政令への委任)

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

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

(経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

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

一 第五百九条の規定 公布の日

女性の職業生活における活躍 の推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号)

第百八十九回通常国会
第三次安倍内閣

改正 平成二九年三月三十一日法律第
一四号

令和元年六月五日同第二四号

同四年三月三十一日同第一二号

同四年六月一七日同第六八号

女性の職業生活における活躍の推
進に関する法律をここに公布する。

女性の職業生活における活躍
の推進に関する法律

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第
六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指
針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等
（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画
（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資す
る情報の公表（第二十
条・第二十一条）

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

第五章 雑則（第三十条—第三
十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三
十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの
意思によって職業生活を営み、又
は営もうとする女性とその個性と

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活
躍の推進は、職業生活における活
躍に係る男女間の格差の実情を踏
まえ、自らの意思によって職業生
活を営み、又は営もうとする女性
に対する採用、教育訓練、昇進、
職種及び雇用形態の変更その他の
職業生活に関する機会の積極的な
提供及びその活用を通じ、かつ、
性別による固定的な役割分担等を
反映した職場における慣行が女性
の職業生活における活躍に対して
及ぼす影響に配慮して、その個性
と能力が十分に発揮できるように
することを旨として、行われなけ
ればならない。

2 女性の職業生活における活躍の
推進は、職業生活を営む女性が結
婚、妊娠、出産、育児、介護その
他の家庭生活に関する事由により

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

ばならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

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

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

（令元法二四・一部改正）

第二節 一般事業主行動計画等

（令元法二四・改称）

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところによ

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

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これ

を変更したときも、同様とする。

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

(令元法二四・一部改正)

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を

取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

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

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎

年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従

- 事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
 - 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
 - 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
 - 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
 - 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
 - 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求

めることができる。

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

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

(令元法二四・旧第十三条
繰下)

(一般事業主に対する国の援助)

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

(令元法二四・旧第十四条
繰下)

第三節 特定事業主行動計画

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

を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも

一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

(令元法二四・旧第十五条
線下)

第四節 女性の職業選択に 資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選
択に資する情報の公表)

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

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

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

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

- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めると

ころにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十六条
線下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選
択に資する情報の公表)

- 第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

(令元法二四・旧第十七条
線下・一部改正)

第四章 女性の職業生活にお ける活躍を推進する ための支援措置

(職業指導等の措置等)

- 第二十二条 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。

(令元法二四・旧第十八条
繰下)

(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。

(令元法二四・旧第十九条
繰下)

(国等からの受注機会の増大)

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

2 地方公共団体は、国の施策に準

じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(令元法二四・旧第二十条
繰下・一部改正)

(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。

(令元法二四・旧第二十一条
繰下)

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 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。

(令元法二四・旧第二十二条
繰下)

(協議会)

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

(以下「協議会」という。)を組

織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正）

（秘密保持義務）

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

（令元法二四・旧第二十四条繰下）

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるものの

ほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

（令元法二四・旧第二十五条繰下）

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正）

（公表）

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

（令元法二四・追加・一部改正）

（権限の委任）

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

(令元法二四・旧第二十七
条繰下・一部改正)

(政令への委任)

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

(令元法二四・旧第二十八
条繰下)

第六章 罰則

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

(令元法二四・旧第二十九
条繰下・一部改正)

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

一 第二十二条第四項の規定に違反
して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘
密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条
繰下・一部改正)

第三十六条 次の各号のいずれかに
該当する者は、六月以下の懲役又
は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十六条第四項の規定による届
出をしないで、労働者の募集に
従事した者

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

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

(令元法二四・旧第三十一
条繰下・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに
該当する者は、三十万円以下の罰

金に処する。

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

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

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

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

(平二九法一四・一部改
正、令元法二四・旧第三十
二条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十三
条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十四
条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から
施行する。ただし、第三章（第七
条を除く。）、第五章（第二十八

条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、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、同條第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(令元法二四・一部改正)

(政令への委任)

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

第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

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

（令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行）

- 一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日
（令和元年政令第一七四号

で令和四年四月一日から施行）

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

（施行期日）

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

- 一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日
- 二 略
- 三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一

項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

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

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

(経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

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

一 第五百九条の規定 公布の日

男女共同参画推進委員会要綱

平成18年3月6日

告示第23号

改正 平成21年8月7日告示第137号

平成27年3月26日告示第26号

男女共同参画推進委員会要綱を次のように定め、平成18年3月6日から施行する。なお、平成18年3月6日から、平成20年4月20日までの間に委嘱される委員（第3第2項ただし書に規定する補欠の委員を除く。）の任期は同項本文の規定にかかわらず、平成20年4月30日までとする。

（設置）

第1 男女共同参画の推進に関し、広く意見を求め男女共同参画社会づくりに資するため、久慈市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（所掌事務）

第2 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

（1）男女共同参画計画の推進に関すること。

（2）市が行う男女共同参画推進施策の協力に関すること。

（3）その他男女共同参画に関し、市長が必要と認める事項に関すること。

（組織）

第3 委員会は、委員15人以内をもって組織し、委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

（1）公募による者

（2）関係団体が推薦する者

（3）識見を有する者

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

3 委員は、再任されることができる。

（委員長及び副委員長）

第4 委員会に委員長及び副委員長1人を置き、委員の互選により選任する。

2 委員長は、会務を総理し、会議の議長となる。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第5 委員会は、市長が招集する。

（意見の聴取）

第6 委員会は、必要があると認めたときは、関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

（庶務）

第7 委員会の庶務は、総合政策部地域づくり振興課において処理する。

（補則）

第8 この告示に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

改正文（平成21年8月7日告示第137号）抄

平成21年4月1日から適用する。

改正文（平成27年3月26日告示第26号）抄

平成27年4月1日から施行する。

久慈市男女共同参画計画連絡 調整会議設置要領

(設置)

第1 男女共同参画計画の策定及び円滑な推進を図るため、久慈市男女共同参画計画連絡調整会議（以下「連絡調整会議」という。）を置く。

(所掌事項)

第2 連絡調整会議の所掌事項は、次のとおりとする。

(1) 男女共同参画計画の策定に関すること。

(2) 男女共同参画計画に係る施策の推進を図るために必要な事項に関すること。

(3) その他男女共同参画計画に係る施策の推進を図るために必要な事項に関すること。

(組織)

第3 連絡調整会議は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

2 委員長は総合政策部長を、副委員長は地域づくり振興課長をもって充てる。

3 委員は、次の者をもって充てる。

総務課長、政策推進課長、市民課長、社会福祉課長、子育て世代包括支援センター所長、農政課長、企業立地港湾課長、建設企画課長、ふるさと振興課長及び教育総務課長

(委員長及び副委員長)

第4 委員長は、連絡調整会議を総括し、会議の議長となる。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5 連絡調整会議は、必要に応じて委員長が召集する。

(庶務)

第6 連絡調整会議の庶務は、総合政策部地域づくり振興課において処理する。

(補則)

第7 この要領に定めるもののほか、連絡調整会議の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この要領は、平成25年5月9日から施行する。

附 則

この要領は、平成29年1月27日から施行する。

附 則

この要領は、平成30年12月7日から施行する。

附 則

この要領は、令和2年2月20日から施行する。

附 則

この要領は、令和3年2月3日から施行する。

久慈市男女共同参画に関する意識調査（一般）の概要

1 目的

令和5年度で「第2次久慈市男女共同参画計画」が終了することから、久慈市共同参画計画[第3次久慈市男女共同参画計画]の策定に向けた基礎資料を得るとともに、男女共同参画計画に対する意識や考え方、現状について幅広い年代においてアンケートにより調査を実施する。

2 名称

久慈市男女共同参画に関するアンケート

3 意識調査の種類、対象

20歳以上の市民 1,000人

4 調査内容

- (1) 回答者属性（性別、年齢層、婚姻、職業、世帯等）
- (2) 男女共同参画に係る言葉等について
- (3) 男女平等に対する意識について
- (4) 防災・避難について

5 調査方法

20歳以上の市民から無作為に抽出した男女各500人に調査票を郵送し、同封の返信用封筒で回収する。

6 調査期間

日程 令和5年2月下旬～令和5年3月10日まで

7 回収結果

1,000人のうち回収者数 348人（34.8%）

有効回答者数 341人、無効回答者数 7人

回答者数 348人の内訳（世代・年代別構成） 単位：人

年齢	全体	男	女	その他
20歳代	33	13	20	0
30歳代	38	15	22	1
40歳代	65	29	36	0
50歳代	82	30	51	1
60歳代以上	123	55	68	0
無回答	7	0	7	0
合計	348	142	204	2

8 集計について

(1) 回答の比率は、各設問に対する回答者数を基礎として算出しているため、複数回答設問については、回答の比率が100%を超える場合がある。

(2) 集計にあたっては、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、回答の比率が100%にならない場合がある。

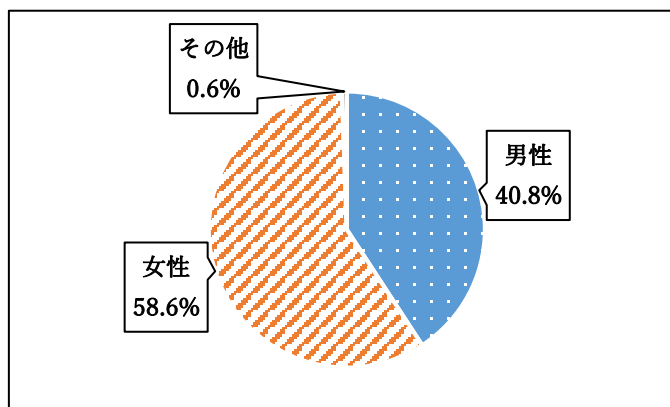
9 実施主体

久慈市総合政策部地域づくり振興課

10 回答者の属性

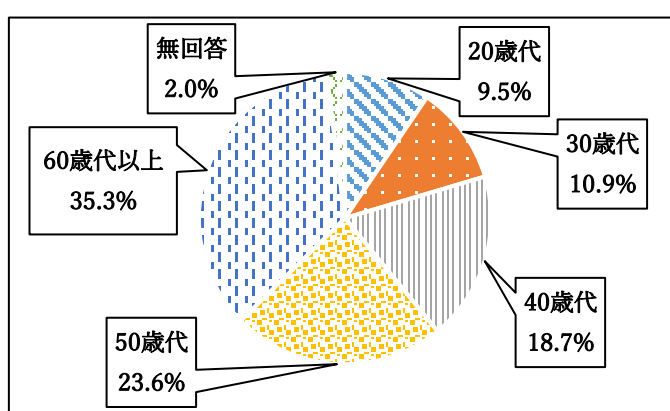
(1) 性別構成

	人数	割合
男性	142	40.8%
女性	204	58.6%
その他	2	0.6%
計	348	100.0%



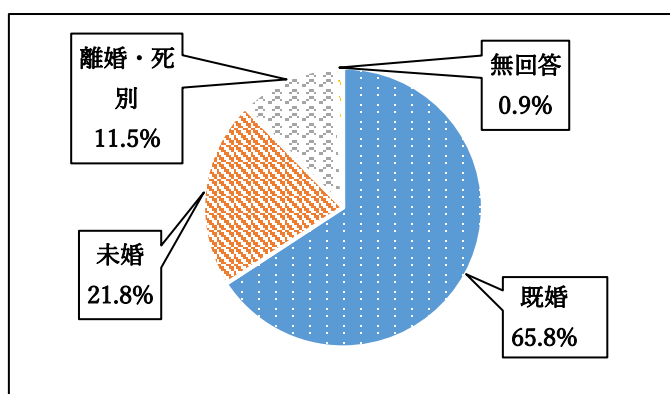
(2) 年齢構成

年齢	人数	割合
20歳代	33	9.5%
30歳代	38	10.9%
40歳代	65	18.7%
50歳代	82	23.6%
60歳代以上	123	35.3%
無回答	7	2.0%
計	348	100.0%

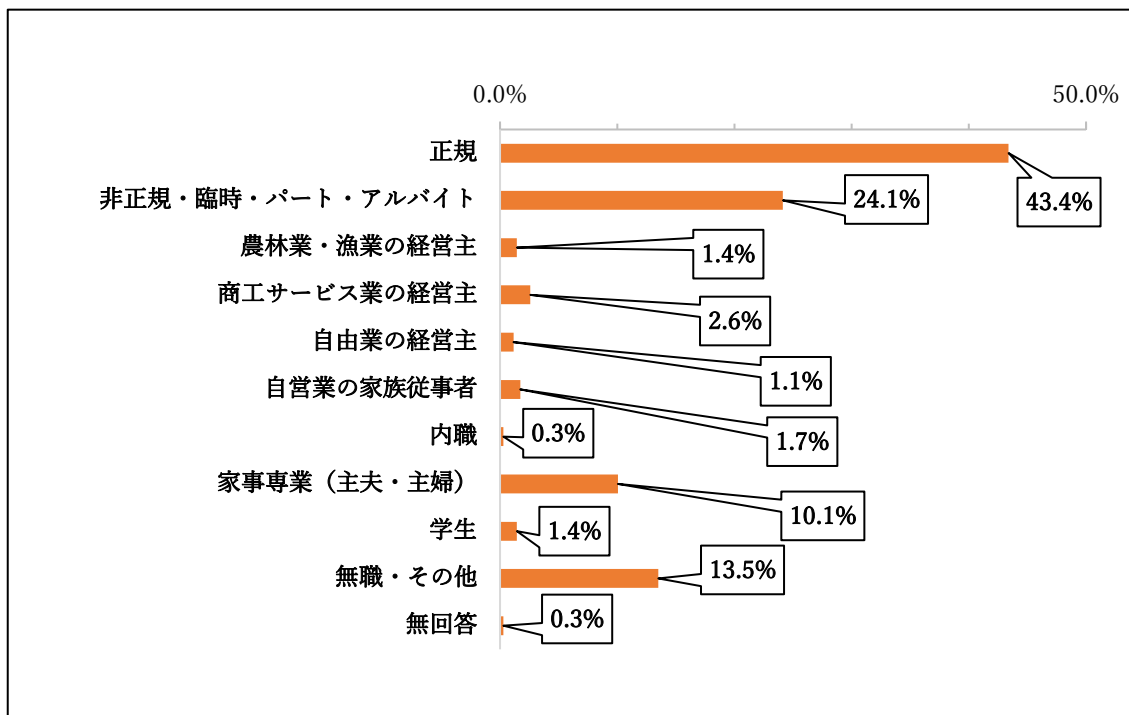


(3) 婚姻状況

	人数	割合
既婚	229	65.8%
未婚	76	21.8%
離婚・死別	40	11.5%
無回答	3	0.9%
計	348	100.0%



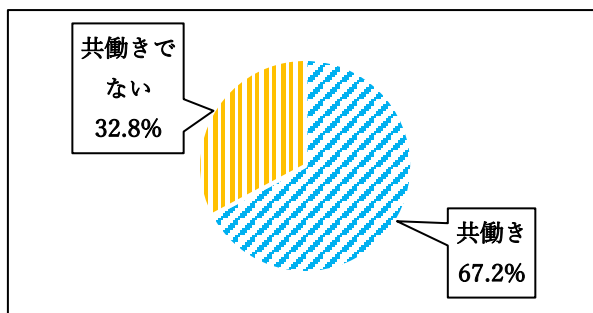
(4) 職業



職種等		人数	割合
勤め人	正規	151	43.4%
	非正規・臨時・パート・アルバイト	84	24.1%
自営業	農林業・漁業の経営主	5	1.4%
	商工サービス業の経営主	9	2.6%
	自由業の経営主	4	1.1%
	自営業の家族従事者	6	1.7%
	内職	1	0.3%
その他	家事専業（主夫・主婦）	35	10.1%
	学生	5	1.4%
	無職・その他	47	13.5%
	無回答	1	0.3%
	計	348	100.0%

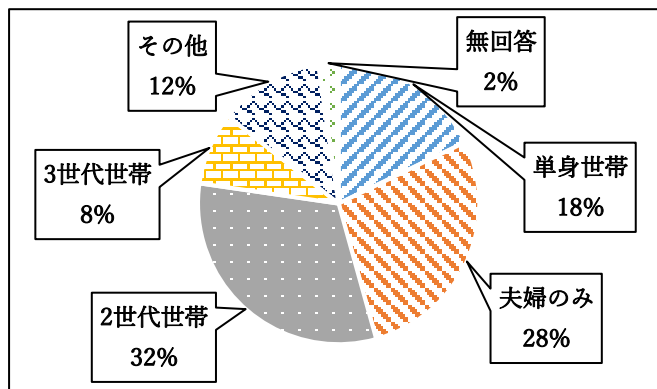
(4) 共働き

	人数	割合
共働き	154	67.2%
共働きでない	75	32.8%
計	229	100.0%



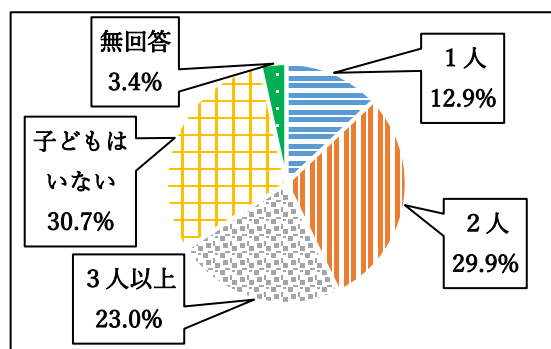
(5) 家族構成

	人数	割合
単身世帯	62	17.8%
夫婦のみ	97	27.9%
2世代世帯	110	31.6%
3世代世帯	29	8.3%
その他	42	12.1%
無回答	8	2.3%
計	348	100.0%



(6) 子ども

子どもの数	人数	割合
1人	45	12.9%
2人	104	29.9%
3人以上	80	23.0%
子どもはいない	107	30.7%
無回答	12	3.4%
計	348	100.0%



(7) 集計結果

問8 LGBT・LGBTQ+ という言葉について	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
知っている	190	75	113	2	7	15	0	10	16	1	17	22	0	17	31	1	24	27	0	0	2	0
聞いたことがある	77	34	43	0	4	2	0	3	4	0	7	10	0	4	11	0	16	16	0	0	0	0
知らない	81	33	48	0	2	3	0	2	2	0	5	4	0	9	9	0	15	25	0	0	5	0
計	348	142	204	2	13	20	0	15	22	1	29	36	0	30	51	1	55	68	0	0	7	0

問9 DVという言葉について	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
知っている	320	127	191	2	11	20	0	14	21	1	28	33	0	29	47	1	45	63	0	0	7	0
聞いたことがある	17	9	8	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	1	3	0	6	3	0	0	0	0
知らない	10	6	4	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	4	2	0	0	0	0
無回答	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	348	142	204	2	13	20	0	15	22	1	29	36	0	30	51	1	55	68	0	0	7	0

問10 ワークライフバランスという言葉について	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
知っている	111	47	62	2	10	11	0	7	8	1	8	14	0	10	13	1	12	16	0	0	0	0
聞いたことがある	97	39	58	0	1	7	0	5	4	0	8	12	0	8	11	0	17	22	0	0	2	0
知らない	139	56	83	0	2	2	0	3	10	0	13	10	0	12	26	0	26	30	0	0	5	0
無回答	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
計	348	142	204	2	13	20	0	15	22	1	29	36	0	30	51	1	55	68	0	0	7	0

問11 性別・性指向、暴力、働く環境について、相談できる窓口について	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
警察	271	109	161	1	9	17	0	13	20	0	23	30	0	26	40	1	38	48	0	0	6	0
法務局、地方法務局、 人権擁護委員	61	30	31	0	5	3	0	3	2	0	4	7	0	5	7	0	13	12	0	0	0	0
裁判所	43	22	21	0	3	1	0	2	1	0	3	4	0	4	5	0	10	9	0	0	1	0
市役所、婦人相談員	166	69	96	1	7	8	0	8	13	0	13	23	0	15	20	1	26	29	0	0	3	0
婦人相談所	27	7	19	1	1	1	0	2	3	0	1	4	0	0	5	1	3	6	0	0	0	0
民間の機関	111	38	71	2	4	7	0	6	11	1	7	18	0	6	20	1	15	13	0	0	2	0
配偶者暴力 相談支援センター	22	7	14	1	0	3	0	1	2	0	2	3	0	1	4	1	3	2	0	0	0	0
男女共同参画センター	15	7	8	0	4	2	0	0	0	0	1	1	0	0	3	0	2	2	0	0	0	0
相談窓口を知らない	45	18	27	0	1	1	0	1	1	0	5	1	0	3	7	0	8	15	0	0	2	0
その他	11	6	5	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	0	4	0	0	0	1	0
無回答	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0
計	777	315	456	6	35	43	0	36	54	1	60	92	0	60	115	5	124	137	0	0	15	0

問12 職場での働き方・待遇や賃金・制度の面での男女の地位の平等について	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
男性のほうが非常に優遇されている	36	9	27	0	0	3	0	0	2	0	1	3	0	4	13	0	4	5	0	0	1	0
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	149	55	93	1	3	8	0	5	7	0	7	22	0	15	18	1	25	37	0	0	1	0
平等	67	32	34	1	4	4	0	6	5	1	7	7	0	6	8	0	9	8	0	0	2	0
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	28	16	12	0	2	2	0	1	4	0	5	1	0	2	3	0	6	1	0	0	1	0
女性のほうが非常に優遇されている	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
わからない	65	28	37	0	4	3	0	2	4	0	9	3	0	3	8	0	10	17	0	0	2	0
無回答	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
計	348	142	204	2	13	20	0	15	22	1	29	36	0	30	51	1	55	68	0	0	7	0

問13-1 家事や育児介護など生活の中で感じる男女の地位や役割の平等について	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
男性のほうが非常に優遇されている	50	9	41	1	2	5	0	0	5	0	0	8	0	3	13	0	4	9	0	0	1	0
どちらかといえば男性のほうが優遇されている	164	66	97	1	5	6	0	7	6	1	15	21	0	15	24	0	24	38	0	0	2	0
平等	58	33	24	0	2	5	0	5	4	0	6	4	0	9	4	1	11	4	0	0	3	0
どちらかといえば女性のほうが優遇されている	14	8	6	0	2	0	0	0	3	0	2	0	0	1	1	0	3	2	0	0	0	0
女性のほうが非常に優遇されている	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
わからない	57	24	33	0	2	4	0	3	4	0	6	2	0	2	7	0	11	15	0	0	1	0
無回答	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
計	348	142	204	2	13	20	0	15	22	1	29	36	0	30	51	1	55	68	0	0	7	0

	性別	問 13-2 具体的にどのような場面でそれ(男女の地位や役割の平等)を感じますか。(自由記載)
20 歳代	男	平均年収
	男	力仕事は男性がやる風潮がある・女性の権利の主張は強く見られるが逆はない
	男	会社における役員の男性割合。家事育児の役割について。
	男	女性の方が子育てがあるので制限がある
20 歳代	女	主に、女性が仕事家事・育児をこなさなくてはならない状態な家庭がほとんどな気がする。
	女	共働きであっても家事の多くは女性が行うし、今後子どもが産まれても、育児の多くは女性が行うと思うから。
	女	女性のみのお茶受け対応
	女	女性は、ライフイベントによってキャリアを諦めなければならない場合がある。職場内で、そうじは女性だけお茶入れは女性だけがしている。
30 歳代	男	問 13-1 の内容について、挙げられているもの全て平等というのは無理があると思う。自身の生活スタイルと慣習やしきたり(どこまでを指しているのか?)同じではなく設問を分けた方が良いと思う。
	男	50 代以上の古い考え方。(例)女は子供を生まなければならない、男が働いて、子育ては女が行うもの。久慈市の議員も女性が少ないのも問題。逆に女性だからといってやってもらって当りまえの部分もダメだと思う。
	男	男性を積極的に採用、起用したり、家事や育児に対する昔ながらの考え方に大きな変化を感じない
	男	介護や職場の庶務では女性の負担が大きいと感じる。一方で女性を優先する流れができつつあるが、その分の負担は独身男性に集まりがち。
30 歳代	女	仕事をしているときの対応(男性の方がすんなり話とおる) 保育園や病院の連絡はいつも母親に行くこと(休まなければいけないのは女性)
	女	子の予防接種への通院、発熱時や病氣療養中の看護などは特に女性の負担が大きい。女性の役割という概念が自然とあふれている。
	女	共働きでも育児・家事は基本女性。仕事も男性は優先して働くことができる。女性は家のこと…。
	女	女性は育児、家事、仕事、介護、全てにおいて、頑張っている。無意識にも、頑張らないと!と思ってしまう(特に自分が。)男性も家事、仕事、育児頑張ってもらっているが、仕事だけでなく、積極的に動いてもらえれば助る。仕事してきたから、何もしない。ではなく、もう少し意識してほしい。
	女	そもそも平等を女性がみんな目指していないと思う。平等のために無能な女性が管理職についているのも目にあまる。平等ではなく、育児や家事、職場において男や女関係なく各々が必要な役わりを果たし、お互いを尊重する姿勢が必要だと思う。
	女	働きながら育児家事をこなしてこそ一人前という風習。
	女	子供の体調不良は母の方が子が安心するため、休みも取りやすい。
	女	育児、介護、家事や会社のお茶出し、そうじなど、女性が担当する場面が多いと感じる。
40 歳代	男	書いたところで、何も変わりません。
	男	社会現上。
	男	職場では女性に対する気の遣い方が半端ではない。仕事面で給与差別はなく、それでいて、女性の方が勤務時間等優遇されている感が否めない。
40 歳代	女	夫は家事育児の能力が低いので、結果的にほぼ全て自分でやらざるを得ない状態である。最初の子を産むにあたり正社員の仕事を辞めなければならなかった。(15 年前)
	女	育児や家事は女性を中心になっている。残業をしても必ず家に連絡を入れなければならない。子供に何かあっても、必ず母親が中心となる
	女	介護などは女性の負担が多いのかなと思う。
	女	年上の方との関わりの中でまだまだ女性がやって当たり前という流れがある。町内会等
	女	家事→共働きなのに家の事は出来る出来ないにかかわらずやるつもりがそもそもないように感じる。
	女	介護、通院の付き添いが娘か嫁が多い
	女	育児や家事、介護など男性生も協力はしているが主な所は、女性の方が多いと思う。
	女	家の事は女性がするのが当たり前という習慣、考え方。
50 歳代	男	有時にはどうしても女性の方が仕事等を休み対応することが当たり前のように思われている気がする。
	男	以前、勤めていた職場の状況や何気ない内容の TV 番組を見ていると、男女間の格差(扱い方)などが目につくと感じる。
	男	給料の違い
	男	差別ではなく、区別をするべき。
	男	共働きをしているが女性の方が育児や家事の中心になっていてやる事が多い、慣習、しきたりも女性の方が男性の実家にあわせている。
	男	家事一つとっても分かりますが女性に負担が多くかかっている

	男	女性がする事でも男性も可能に考えます。仕事に拘束される時間が影響すると思います。夫婦なら役割分担で乗り切れる可能性があると考えます。
	男	両親の介護、家族の食事の調理を女性が担っている
	男	社会通念、慣習等で、男性優位と感じる。
50 歳代	女	男性が仕事の休みを取れない場合が多いので(職場に申請するのに言い出しにくい雰囲気)女性が学校にしろ病院や介護などにしろやるしかない事が多くなる
	女	共働きでありながら同じ世代だと家事や育児は女性がするものという考えがまだ残っていると思います。
	女	家事は別として育児や習慣・しきたりなどは、協力しているし、介護についてもお互いができる事をする様にしている
	女	以前よりはだいぶ平等になってきていると思うが、まだ、男性の中には、家事、育児は女性かやるものという考えの方も見受けられる。
	女	育児や家事は私がやるのがあたりまえだと主人は思っている。
	女	上につ人は男性が多い。今でも家事は女性がするもの。
	女	仕事は正規だが家庭に戻ると育児、家事、介護、しきたりは女性の負担が大きい。
	女	育児介護は女性の方がいいって皆思っているのかな？
	女	昔と違い若い男性が家事や育児に積極的と思うし、仕事を優先する女性も見受けられる
	女	家事や育児など女性がほぼ担当しているところ。
	女	育児、家事、地域活動。そうは言っても日本の長い歴史、教育がそうだったからだが、現代のやり方で変え事はできると思う。少しは学校教育でもとりあげている様だが、せめて育児、そうじ、料理くらいは補助的教育を地域で補って欲しい。(ゲームをクリアする感じの教育とか)
	女	時間、休日では女性の方が少しだけ優遇されていると思う
	女	共働きだがほとんどの家事地域での清掃など一人で負担している時
	女	介護 80 代の親がいるのですが、同居している兄よりも結婚して別居している娘である私の方が、親の世話をするのが当たり前のような風潮は今も残っていると感じる。
	女	賃金の違いや役職者の男女比など
	女	男性と女性比率が高い割に女性がフルタイム(正社員)で働く人の割合と収入が少ないと感じるため
女	家事などは、女がするものと考えているようです。	
60 歳代以上	男	育児や家事、介護等。
	男	共働き世帯では、どちらか一方に負担がかかる場合があると思うが、調和できれば良いと思う。
	男	地域活動での女性の比率が少ないと思う。
	男	賃金、雇用条件等を見ても男女の違いはない。
	男	職員採用枠
	男	町内集会など
	男	体力的に差が有る
	男	あまり感じたことがない。もしかして女性の方は不平等と思っていたのかもしれないが。職場でも家庭でも役割もあると思うので(人それぞれ同一ではない)できるようなサポートをしてあげられれば良いのではないのでしょうか。
	男	管理職登用の際、男性の方が優先されているのではと思う。
	男	休みを取るとき、女性のほうが休みやすいように感じている。
	男	家庭内の仕事
	男	役職任命の時など
	男	すべて平等
	男	育児、家事をやったことが無い。やる気も無い。
	男	育児、家事介護は主に女性が担当しているような気がします
	男	育児、家事
男	育児家事介護等、あらゆる面で女性の係りが多いと感じます。特に育休は男性が取得しづらい風習や取得しやすい職場環境が整っていない様に思います。	
60 歳代以上	女	具体的ではないのですが、女性からみれば、男性の方が優遇されているのでは、逆にみれば、(男性は)女性がとっているのかもしれない。
	女	家事、介護、夫婦で生活しているとやはり男性は仕事、女性は家の中の事をやると言う事が多くなる。
	女	病院のつきそいは女性の方が多いと、思います。
	女	自身に日常の事としてふりかかっている事に大変だと思っても実際はその時は必死で情報も権利も知らないでいる事が多いと思います
	女	コロナ禍でマンになってはいますが葬儀や法事の際、女性の方が台所の作業などで断然キツイです。もうすぐ、コロナ対策が緩和されるので非常に恐怖です。
	女	生活をする中でお互い協力し合って家事でも色々な事も助け合って生活したいです
	女	同等に仕事しているのに、女性は家庭での仕事が多く、その事を当然と思われている。
女	家事一般は女性という考え方が強いこと	

	女	仕事をしても家事は女性
	女	家事、地域の活動に参加しない
	女	若い世代との違いがやはり60代夫婦世代では家事介護などでそれを感じます。
	女	職場環境や生活上まだまだ浸透していない
	女	上に立つ人の考え方仕事というか年配の方はどうしても男女等という点ではむしろかしい方もいるし、個々の環境でしようか?
	女	職場でも同じ内容の意見を出しても男性の方が有利な立場になっている。家庭においては、まだまだ女性の家事、育児が多く、体力的にも精神的にも負担が多く休めない。それでも仕事と家事を両立させている女性が多い。
	女	賃金や昇進の面で女性が低いと感じる
	女	日常生活全般で。家事、育児、介護は女性が担うべきという社会の風潮は強い。
	女	例えば出産育児について現在は男性も育児休暇をとれるような気配はあるものの地域的に全然改正されているようには見えにくいと思う
	女	古いしきたり昔からの慣習で、女はこれはしてならないと言うのが嫁の立場になって聞かされた
	女	家事は女性というムードが暗黙の状態である。主体は女性で、あくまで男性は手伝い。しかし、雪かき等を考えると(力仕事)主体は夫(男性)で私は手伝いと思うとお互い様か?
	女	家事は主に女性が担っているから。
	女	生活するにも、女の人に負担がある気がする。女、嫁が介護をするもの…と言う考えが男女共にある。
	女	家事介護など女性が負担しなければならない事が多い様な気がします
女	地域での活動(婦人部等)	
女	名簿が男性女性混合じゃない。男性は家事介護育児に主体性もないし、できない。男性自身・男社会は、女に通用しないと考えていたり、女性はできないと思っていたりする。	
年齢未回答	女	育児、家事、介護結局女性がやっている。共働きでも、女性の方が家事、育児もあるので大変。
	女	親の介護をしていましたが、仕事をしないと生活が出来ないので見るしかない。夫は会社員とか公務員じゃないので

問14 防災体制や災害発生後の対応にも男女共同参画の視点が必要かについて	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
そう思う	181	84	96	1	4	12	0	8	10	1	18	12	0	20	29	0	34	32	0	0	1	0
どちらかといえば そう思う	116	40	76	0	7	7	0	5	7	0	6	18	0	6	15	0	16	25	0	0	4	0
どちらかといえば そう思わない	21	7	13	1	2	1	0	1	4	0	2	2	0	1	0	1	1	5	0	0	1	0
そう思わない	13	7	6	0	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	1	0	3	3	0	0	1	0
無回答	17	4	13	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	3	6	0	1	3	0	0	0	0
計	348	142	204	2	13	20	0	15	22	1	29	36	0	30	51	1	55	68	0	0	7	0

問15 性別に配慮した防災・災害対応を行うためには特に何が必要かについて	計	全体			20歳代			30歳代			40歳代			50歳代			60歳代			無回答		
		男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他
女性も男性も 訓練に参加する	68	29	39	0	5	1	0	3	3	0	2	7	0	7	8	0	12	19	0	0	1	0
女性と男性が受ける影響や ニーズの違いについて理解を深める	130	56	74	0	8	10	0	4	8	0	18	15	0	11	14	0	15	25	0	0	2	0
女性や若年世代の 参画を促進する	43	20	23	0	1	1	0	0	2	0	0	2	0	5	2	0	14	14	0	0	2	0
避難所運営 マニュアルの作成	83	36	46	1	2	5	0	6	3	0	11	11	0	5	16	1	12	10	0	0	1	0
多様性に考慮した 避難所運営	220	85	133	2	8	16	0	11	18	1	17	25	0	19	33	1	30	35	0	0	6	0
学習・啓発の機会を 増やす	25	10	15	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0	3	4	0	5	8	0	0	0	0
無回答	16	7	9	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	2	6	0	3	2	0	0	0	0
計	585	243	339	3	24	34	0	24	35	1	52	62	0	52	83	2	91	113	0	0	12	0

年代	性別	問 最後に、男女共同参画社会実現のため市に対してのご意見やご要望などがありましたらご自由にお書きください。
20 歳代	男	紙面回答ではなくオンラインを活用するとより多くの意見を抽出集約できると感じた。
	男	問 15 のことを踏まえて、久慈市でも対応しより良い男女共同参画を進めてほしい
20 歳代	女	社会で成果を出している女性や、社会的な地位で苦しんでいる障がい者ももっと優遇されてほしい。
	女	中止になった成人式の代替行事をしてほしい
30 歳代	男	結婚も出来ない。給料も少ないために。
	男	古い考えを持った人達が社長や部長等、議員をやっている。久慈にこれから先の未来なんて期待していません。男女共同参画について我々市民にアンケートするより 50 代以上の決定権を持っている連中がどう考えて、本当に変えていきたいかを聞いた方が良いのではないかと。口だけで変える気はないでしょうか。役所の皆様がんばって久慈を変えて下さいませ。
	男	災害時は協力が必要。男女の違いをふまえた役割分担を柱に、柔軟に対応していける策をとるべき。災害時に、人命がかかっているときに多様性に配慮など、悠長なことは言うてはられないと思う。
30 歳代	女	弱い立場である、子どもや高齢者を守るのは大前提とし、男女平等を主張しすぎずに、周りに思いやりを持って接することができたら、いい方向に行くのかもかもしれません。
30 歳代	その他	「女性目線」「女性(若い)の意見」など、無理に性別による判断や優遇があることも、男女平等と言えない。しかし、防犯や防災の観点からすれば、女性に配慮することは不可決。平等と公正を使いわけて欲しい。
40 歳代	男	特になし。
	男	夫婦としての男女と考えれば、男はもっと家事育児に参加する風習があってもよいと思うし、仕事に関していえば十分女も強いと思う。能力があれば男も女も関係ない時代になっていると思う。結局、こんな議論になるのは、お互いに不満があるからで、男には男の女には女の良さってものがあるわけだから、その部分をお互いにリスペクトしあっていけないのが問題なのだと思います。女性とか関係なく、この人すごいなーとリスペクトできる職場環境や家庭環境が大事なのであってそれが足りないのは結局のところ道徳的な分野の教育が不十分なのだと思います。
	女	地方は都会に比べかなり遅れていると感じる。それは高齢者世代の男女についての考え方がアップデートされておらず、押しつけも多いからと感じる。市には高齢者世代に向けた新しい価値感の根気強い教育をお願いしたい。
40 歳代	女	とても関係ないですが、河川敷又は学校近辺にトイレを設置して欲しい、子供達が遊びに出かけても、入れるトイレがない。ティッシュもないなど、困っている。
	女	なし。
	女	内容がよくわからないアンケートでした。
	女	自分は東京から戻って来た身なので、他人にどう思われようが気にせず好きなコトをしています、周りを見ると世間の目を気にする人が多いと感じます。職場からでも、もう少し柔軟になってもいいのかなと思う。茶髪だろうが、長髪だろうがネイルだろうが仕事に支障なければ、不衛生でなければ認めるナド。寛容な考え方は都会だけとは思わずに、久慈にもそう思う人たちがいるコトを知ってもらったほうがいいのでは。
50 歳代	男	行政よりも、まず一人一人の意識がかわらないと、進展しないだろうと思う
	男	現在狭養内で働ける金額が 130 万円となっているが現実の社会では、古い制度であり今の社会にはそぐわない。これが 130 万円から 150 万円になっただけで、市民の生活は劇的に変化する、物価やエネルギーなど全てのものが上昇しているのに、この 130 万円だけは昔のまま、私達の生活を苦しめている。早期に改善すべきだと考える。そしてこの「130 万円の壁」を超えることを打ちした市のリーダーはいない。次のリーダーはこの壁を超える者がふさわしいと私達は考える。
	男	同窓会を活用して PR したり、集まる機会を逃がさず、活用していくのが、早いかもしれませんが。動画には詳しくありませんが、スマホ世代は、動画がいいかもしれません。何でもいから集まる事から、増やしていくしか、考えつかないです。私は昭和生まれなので、古いかもしれませんが。
	男	ジェンダー平等を常に考えて行政運営をする。考えないと、何気ないことでも女性に対する差別を発想することが出てくる。根本的には女性の地位・賃金を男性なみに引き上げないと共同参画社会は実現できないと思う。自治体が資金向上にどこまで関与できるかわかりませんが女性の経済的自立こそが必要だと考えます。
50 歳代	女	昔からやってきた歳を重ねた人が多い地方はよけいに男女共同参画は、難しいかと思えます。行政で発信を重ねて意識づけて行く事が必要かとも思います。
	女	具体的な活動が、わかりにくい。もっと「こういうものである」という説明を発信していくべきと思う。
	女	性別にかかわらず、一人一人の特性を生かしながら、すべての人が平等で、安心して生活できる。久慈市になるよう望みます。
	女	集会、発表会合等以前より、活発に行なわれている事は知っているし良くわかる。代表の方、その辺りの周辺での変化はあるかもしれないが、家の同等水準では、何の変化も特になく、ガラス越しにがんばっているとながめる感じでしかない。女性の職の進出はあるにせよ、根底には男女の収入の差が生み出す考え方も 1 つあると思う。女性は命をかけて次の世代を生み育てているが、結婚し、子を産み、育てようとして働きたいとき、久慈での女性の年齢のカベに収入の元である仕事に就けない。就いてもパートしかない。という現実がある。独身時は、ボーナスがあり一人でもやっていけたが、子を育てなければならぬ時の、その収入の差の現実は大きく苦しい。金銭面での苦しみはやがて人格や人との交流、家庭の心の状態に響き、家庭の内情はいつまでも表面化しない。

	女	特記なし。普段の介護、自身の病気、仕事、生活する為に大変。考える事すら出来ません。
	女	男女それぞれありますが1人の人間として感じ、考えれば何も不自由はないはずですね
	女	特になし。
	女	全国で実施されている事例を参考にして、久慈で取りくめるものを実現して頂きたい。近隣の市町村と連携し実取り組みを実施出来れば、効果を感じる人も多いと思う。
60歳代以上	男	封建的な意識が残ってはいは進歩はないと思うし、男は女に従っていれば良い。が、爪を隠しきれぬ女性が、必要なのだ。 平均所得が上がらなければ、ステップは踏めないのでは?
	男	問15の選択肢4の男女別のニーズの違いについて、このような考えがすでに男女共同参画や、女性の社会進出や男女等の考え方からはずれているような気がします。LGBTQ、等、性的趣向の多様性については、理解する。(理解したい)気持ちもあります。がしかし、例えば、性的趣向の一つである「小児性愛」等までも理解するわけにはいきません。「LGBTQ+」等も何でもかんでも「マイノリティ」とか「少数者」の権利を唱える方々がいますが、認めていいもの認めることができないものを皆様方はどう考えているのでしょうか。
	男	最近女子職員の管理職が配置されてきているので計画的に進めることを期待します。
	男	体力や心くぼりの配置に男女の良い所を出す。
	男	少子化対策を軸とした男女共同参画社会の骨組み作成が必要だと思います。
	男	防災に関して、まず避難すること。その後、(生き残った人で)避難所での自治を立ち上げる必要がある。全員がそういう訓練、知識を持つことが必要。数年前に、災害後の避難所運営の講演を聞いた際、そのような話があったと思う。
	男	特に民間企業では、まだまだ今までの慣例で、その枠から抜け出せていないのが現状と思っています。世の中の動きが改善に向け、加速していますので今後波及して行くと思います。市内でも安心して申請出来る企業体制を望みますし、努力してもらいたいと思います。その後押しを行政がしっかり取組みして頂く事を望みます。
男	経済的権利の男女平等で日本は104位と低迷。女性の権利や地位の向上は少子化、移住対策へも通じると思う。現状から少しずつ前進では遅すぎる。クオータ制導入等により、望ましい姿に取りあえず飛躍して、そこから検証・見直しを行っては?	
60歳代以上	女	はっきり言ってこのアンケートにうまく答えができませんでした。無知なかなあ〜?何んの参考にもならず。ごめんなさい!
	女	共働きだとしても家事、子育ては女性の方が多くやる事になると思う。まずは実現のためには学習も理解も必要だと思うから職場で学校で説明会とかがやってもえらると聞く時間、考える時間などが持てると思う。それを自宅で話し合える
	女	今まで、仕事が大変で、男女共同参画の活動に心を動かす時間も、体力もなかったもので、今後は少しずつ、目を向けて、みたいと思います。仕事をしている人ははたして、目を向けている時間があるとは思えませんが、そう思うのは私だけかな?
	女	若い人達は男女共同参画社会になんていっていいと思うが、高齢者はむずかしい。市が学生(高校生)に指導してほしい。
	女	問13-2で書かせていただいた内容を改善すべく普及啓発をしてほしいです。
	女	社会参加していないので特にありません。
	女	この通知のおかげで男女共同参画について少し、調べました。(具体的にわからなかった)のででもいい事だと思います。
	女	アンケートの意味、内容がよくわかりません。
	女	私なんが何の役にも立っていない状況であります。なのでこの様なアンケートが届くたびにどうして我が家にと(毎年何らかの形で届く)ので何の役にも立っていないのに・・・と痛感する
	女	男女共同参画、良くわからない。
年代不明	女	共同参画と言う意味がよくわからないので申し訳ない思いです。問15のように(5)、普通の事とっていますがこんな事は普通であるような市であってほしいです。

《共同参画社会に係る言葉の解説》 ※順不同

<p>【男女共同参画（だんじょきょうどうさんかく）】</p> <p>男女が互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれることなく、その個性と能力を發揮できることを意味します。</p> <p>※【参画】：計画に加わることを意味し、企画から意思決定の段階において主体的に関与するということ。</p>
<p>【クオータ制（くおーたせい）】（割当制）</p> <p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度です。</p> <p>※積極的改善措置（ポジティブ・アクション）： 男女が社会の様々な分野において、活動に参画する機会の男女間格差を改善するという必要な範囲で、男女いずれか一方に対して、活動に参画する機会を積極的に提供することです。</p>
<p>【LGBTQIA+（えるじーびーていーきゅーあいえーぷらす）】</p> <p>[Lesbian Gay Bisexual Transgender Questioning(Queer) Intersex Asexual +]</p> <p>「性的マイノリティ」と同義で用いられることがあります。</p> <p>「マイノリティ」はもともと「少数派」を意味しますが、人権分野では、偏見や差別などにより社会的に不利な立場に置かれがちであることを意味し、必ずしも数の上での少数派をさすものではありません。</p> <p>※【ジェンダー】： 「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習による「男性像」や「女性像」の分け方を「ジェンダー」といいます。</p> <p>「L」・Lesbian レズビアン： 同性にひかれる女性のこと。</p> <p>「G」・Gay ゲイ： 同性にひかれる男性のこと。</p> <p>「B」・Bisexual バイセクシュアル： ひかれる相手の性別を問わない人のこと。</p> <p>※英語圏では男女関係なく同性愛の人をさす場合があります。</p> <p>「T」・Transgender トランスジェンダー： 性別に関する自己認識が、出生時に割り当てられた別とは異なる人のこと。</p> <p>「Q」・Questioning クエスチョニング： 自らの性のあり方を探索中の人、決めていない人のこと。 ・Queer クィア：「典型」とは異なる性のあり方の人のこと。</p> <p>※もとは侮蔑的なことば。既成概念への問題提起や抵抗の意味を含む場合があります。</p> <p>「I」・Intersex インターセックス： 身体的性において男性と女性の両方の性別を有している人のこと。 ※「+」に含まれる場合もあります。</p> <p>「A」・Asexual アセクシュアル： エイセクシュアルとも呼ばれ、どの性にも恋愛感情を抱かない人のこと。 ※「+」に含まれる場合もあります。</p> <p>「+」・プラス： 性染色体・内性器・外性器等の解剖学上の性的特徴が「典型」の女性・男性とは異なる人など、「典型」とは異なる性のあり方でLGBTQIA以外の人を包摂する意味があります。</p>
<p>【ally(あらい)】</p> <p>・そもそもの意味は「同盟国」「味方」など。</p> <p>・LGBTQIA+の文脈では、LGBTQ+の人たちの福祉について、真の、強い懸念を持つ人のこと。</p> <p>・LGBTQIA+の人たちを支持・受容し、平等な権利や公正な扱いを擁護する人のこと。</p> <p>・LGBTQIA+の人たちが直面しがちな困難を変えようとし、そのような困難を、社会が抱える問題としてとらえる人のことを指します。</p>

【SDGs (えす・でいー・じーず)】

持続可能な開発目標

(Sustainable Development Goals さすてなぶる・でうえろつぶめんと・ごーるず)

簡単に言うと、「世界中にある環境問題・差別・貧困・人権問題といった課題を、世界のみんなで2030年までに解決していこう」という計画・目標のことです。

※「持続可能な」という部分は、「人間の活動が自然環境に悪影響を与えず、その活動を維持できること」を意味しています。

○目標

「1. 貧困をなくそう」

あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

「2. 飢餓をゼロに」

飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

「3. すべての人に健康と福祉を」

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する

「4. 質の高い教育をみんなに」

すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

「5. ジェンダー平等を実現しよう」

ジェンダーの平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う

「6. 安全な水とトイレを世界中に」

すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する

「7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに」

すべての人々の安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する

「8. 働きがいも経済成長も」

包摂的かつ持続可能な経済成長及び雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

「9. 産業の技術革新の基盤をつくろう」

強靱なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進および技術革新の推進を図る

「10. 人や国の不平等をなくそう」

各国内および各国間の不平等を是正する

「11. 住み続けられるまちづくりを」

包摂的で安全かつ強靱で持続可能な都市および人間居住を実現する

「12. つくる責任つかう責任」

持続可能な生産消費形態を確保する

「13. 気候変動に具体的な対策を」

気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる

「14. 海の豊かさを守ろう」

持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する

「15. 陸の豊かさを守ろう」

持続可能な陸域生態系を保護し、砂漠化・土地劣化及び生物多様性の損失を阻止する

「16. 平和と公正をすべての人に」

平和で包摂的な社会を促進し、効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する

「17. パートナリシップで目標を達成しよう」

持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

※ここでいう「パートナーシップ」は、「世界のすべての人々が国境や人種を超えて協力し合うこと」を意味しています。

詳細としては、17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っています。

・2030 アジェンダ：2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択さ

れたものです。

正式名称「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、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。

【Society5.0（そさえていごーてんぜろ）】

日本が将来めざすべきとされる社会モデルです。（現実世界と仮想世界を高度に組み合わせた、理想的な世界のイメージ）
これまでの社会を Society1.0～4.0 と定義し、Society 4.0 に続く新しい社会としました。

- ・狩猟社会（Society 1.0）
- ・農耕社会（Society 2.0）
- ・工業社会（Society 3.0）
- ・情報化社会（Society 4.0）←現代社会
- ・未来の社会（Society 5.0）

↳AI が情報の分析を主体的に行って、各分野のシステムが連携し、すべての人とあらゆるものがネットワークにつながった社会のことです。

↳人間が幸せに暮らすために、AI やロボットの力を借りて、便利でかつ社会の課題を解決することのできる状態。

例：介護用ロボットや配膳ロボットがAI を搭載して自分で考えて人々を助けたり、スマートウォッチで患者さんの健康状態を随時把握したりすることが出来ます。

【DV（でいーぶい）】

Domestic Violence ドメスティック・バイオレンスとは、「家庭内での暴力や攻撃的行動」という意味の表現です。DV は犯罪であり、人権侵害にあたります。

日本では、「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振られる暴力」という意味で使われることが多いです。⇒「デートDV」

1. 身体的な暴力：殴る・蹴る等
2. 心理的な暴力：罵る・無視する・脅す等
3. 経済的な暴力：生活費を渡さない・借金を強要する等
4. 性的な暴力：性行為の強要・性的な画像を見せる等
5. 社会的な暴力：外出をさせない・交友関係を制限する等
6. 子どもを巻き込んだ暴力：子どもの前で暴力を振るう・悪口を吹き込む等

【パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度（ぱーとなーしっぷ・ふぁみりーしっぷせんせいせいど）】

- ・パートナーシップ：性的マイノリティ（同性のカップル等）に対して、配偶関係にあると自治体が証するもの。
- ・ファミリーシップ：性的マイノリティと家族として暮らしている子どもがいる場合、その子どもを含んで家族の関係性として証するもの。

【メリット】

- ・2人（子ども含む）の関係性を自治体に承認してもらうことで、精神的関係性をより強くすることができます
- ・公営住宅への入居が「家族」として認められます。（自治体による）
- ・家族手当など、配偶者がいることで受けられる福利厚生。（民間事業所による）
- ・保険金の受取人になれます。（民間事業所による）
- ・クレジットカードの家族カードの作成。（民間事業所による）
- ・病院での面会が許されます。（病院による）
- ・上記のほか、民間事業所により家族と認めた際に受けられるサービスが適用される場合があります。

【デメリット】

- ・婚姻と同じ権利を得られるわけではなく、どちらも法的な効力はありません。

（⇒同性婚：法的に認められた同性カップル）

このため、配偶者控除をうけること、残ったパートナーに遺産を相続させることや、パートナーの子どもの親権者になることは出来ません。

- ・パートナー（ファミリー）シップを導入している自治体から引っ越した際に、続けて認められるためには、再度導入している自治体を選ぶ必要があります。

【性的マイノリティ (せいてきまいのりてい)】 ⇔ マジョリティ (多数者・多数派)

同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人々のことをいいます。
「セクシュアルマイノリティ」や「性的少数者」ともいいます。

【ワークライフバランス (わーくらいふばらんす)】

ワークライフバランスとは、「仕事と生活を調和させること」をいいます。
性別や年齢を問わず、仕事と生活を両立させ、相乗効果を生み出すという意味が込められています。

【様々なハラスメント (さまざまなはらすめんと)】

・ハラスメント：相手に不快感を与える嫌がらせやいじめ全般を指す言葉です。個人の尊厳や人格を不当に傷つける許されない行為です。
ex. 集団で無視したりするなどといった行為。
ハラスメントの認定に加害者の意図は基本的に不要です。加害者に嫌がらせの意図がなくても、受け手が不快に感じれば「ハラスメント」は成立します。

○パワーハラスメント (ばわーはらすめんと)

上司や先輩といった職場での優位性を背景に、身体的・精神的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させてりする行為です。
ex.

- ・身体的な攻撃 (暴言や傷害)
叩く、殴る・蹴る
- ・精神的な攻撃
脅迫や名誉毀損、侮辱、ひどい暴言
- ・人間関係からの切り離し
仲間外れや無視、隔離
- ・過大な要求
遂行不可能な業務の強制や妨害など
- ・過小な要求
能力や経験とかけ離れたレベルの低い業務命令や仕事を与えない行為
- ・個の侵害
プライベートへの過度な立ち入り

労働施策総合推進法第 30 条の 2 パワハラ判断基準

1. 優越的な関係を背景とした言動がある (抵抗や拒絶が難しい関係を指す)
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
3. 労働者の就業環境が害されるもの

○セクシャルハラスメント (せくしゃるはらすめんと)

相手に不快感や不利益、傷などを与えたり、就業環境を害したりする行為です。
ex. 相手に性的な関係を要求する、しつこく食事やデートに誘う、性的な噂を流すなど
異性に対してだけでなく、同性に対する性的な言動もセクハラになるため、注意が必要です。

セクハラ判断基準：平均的な労働者の感じ方がセクハラ該当性の基準となります。

男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項には次のように定義されています。

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

○マタニティハラスメント

妊娠・出産・育児をきっかけに、女性労働者が嫌がらせを受けることを指します。

ex. 妊娠や産休取得を申し出た女性労働者に対して、一方的に解雇を通告したり、妊娠を迷惑がる言動を繰り返したりといった行為。

- ・制度等利用への嫌がらせ型：出産、育児に関する利用に際し、当事者の制度利用を阻害すること。
- ・状態への嫌がらせ型：妊娠、出産したことで就業環境が悪化したり、周囲から嫌がらせを受けたりすること。

男女雇用機会均等法第9条第3項

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

育児・介護休業法第10条

事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【ダイバーシティ（だいはーしてい）】

性別、年齢、国籍、ライフスタイル、障がいや価値観・発想等にとらわれずに、多様な人材を生かし、それぞれが最大限の能力を発揮できるようにしようという考え方です。

【VR・AR Virtual Reality・Augmented Reality（ぶいあーる・えーあーる）】

VRはバーチャルリアリティの略であり。仮想現実を意味しており、表面的には現実ではありませんが、VRを通して、限りなく実体験に近い体験が得られます。

ARはアグメンティッド・リアリティの略で、拡張現実を意味します。画像や空間、位置で現実世界の情報を認識し、バーチャルの情報を現実世界に重ね合わせることで、現実を拡張する技術です。

【DX[デジタルトランスフォーメーション]（でじたるとらんすふおーめーしょん）】

デジタル化により、社会や生活の形・スタイルが変わること。

【いわて子育てにやさしい企業等認証（いわてこそだてにやさしいきぎょうとうにんしょう）】

岩手県では、仕事と子育ての両立支援など男女が共に働きやすい職場環境づくりに取り組む企業等を認証し、顕著な成果があった企業を表彰しています。

○対象

県内に本社又は主たる事務所があり、常時雇用する労働者の数が100人以下の中小企業等です。

○認証基準

1. 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、岩手労働局に届け出ていること。
2. 子育て支援を推進する取組を行っていること。
3. 育児・介護休業法に沿った育児休業制度及び2で盛り込んだ項目を、就業規則又は労働協約に規定していること。
4. 「応援宣言」または、「企業内子育て支援推進員」を配置していること。

【いわて働き方改革推進運動（いわてはたらきかたかいかくすいしんうんどう）】

県内の企業等の魅力ある職場づくりに向けて働き方改革を勧めようとする運動です。

○参加宣言の内容

- 長時間労働削減（有給休暇取得促進含む）
- 労働生産性向上と処遇改善
- 職場環境改善
- 女性活躍推進
- 両立支援
- 多様な働き方
- 人材確保・定着
- 社員の働きがい、モチベーション向上

<input type="checkbox"/> 健康経営 <input type="checkbox"/> その他
【ユースエール認定企業（ゆーすえーるにんていきぎょう）】
<p>若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度のこと。</p>
【いわてイクボス企業宣言（いわていくぼすぎょうせんげん）】
<p>岩手県では、働きやすい職場環境づくりを推進するために、企業・団体からのイクボス宣言を募集しています。</p> <p>※イクボス：職場で働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の実績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。</p>
【いわて女性活躍企業等認定制度（いわてじょせいかつやくきぎょうとうにんていせいど）】
<p>岩手県では、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業や団体等を「いわて女性活躍認定企業等」として認定しています。</p> <p>○認定基準</p> <p>[ステップ1]</p> <p>(1) 企業等の経営トップ（代表者）が女性の活躍推進に向けた取組方針を従業員に対して宣言していること。</p> <p>(2) 次の項目のいずれかに取り組んでいること。</p> <p>① 県が主催する女性活躍関連セミナーに参加している。</p> <p>② 女性社員・女性管理職を対象とした女性のキャリア形成につながる研修を実施している。（社外研修含む）</p> <p>[ステップ2]</p> <p>(1) 企業等の経営トップ（代表者）が女性の活躍推進に向けた取組方針を従業員に対して宣言していること。</p> <p>(2) 次の項目のいずれかに取り組んでいること。</p> <p>① 今までに女性が少なかった職務への女性の配置を増員している。</p> <p>② 女性管理職の人数を増員している。</p> <p>③ 女性社員・女性管理職を対象とした女性のキャリア形成につながる研修を実施している。（社外研修含む）</p> <p>(3) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、岩手労働局に届出している。</p>
【くるみん認定（くるみにんてい）】
<p>次世代育成支援対策推進法に基づき、「女性の仕事と育児の両立をサポートすること」の行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定基準を満たした企業に対し、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認める制度です。</p> <p>マーク上部の年は最新の認定年、左右の星の数は認定を受けた回数が表示されます。</p> <p>くるみん：赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められています。</p> <p>○認定要件</p> <p>(1) 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を策定すること</p> <p>一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。</p> <p>計画は、企業の実情や従業員のニーズに即したものの、かつ(2)以降の認定基準を踏まえて策定します。</p> <p>なお、行動計画そのものは、従業員101人以上の企業には策定・届出、公表・周知が義務づけられています。</p> <p>(2) (1)の計画期間が2年以上5年以下であること</p> <p>(3) (1)の計画を実施し、目標を達成したこと</p> <p>(4) (1)の計画の外部への公表・従業員への周知を適切に行っていること</p> <p>(5) 計画期間において、男性従業員が育児休業等を一定割合以上取得していること、またそれを厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること</p> <p>① 育児休業等を取得した者の割合が10%以上</p> <p>② 育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて20%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1名以上いること</p> <p>のいずれかを満たすことが必要です。</p> <p>※以上は2022年4月からの要件ですが、2022年4月1日から2024年3月31日の間の認定申請は、①は7%、②は15%でも基準を満たします。</p>

※従業員数が 300 人以下の場合、特例があります。

- (6) 計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が 75%以上であり、またそれを厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること
ただし (5) と同様、従業員数が 300 人以下の場合、特例があります。
- (7) 3 歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること
- (8) 計画期間の終了日の属する事業年度において次の①、②のいずれも満たしていること。
①フルタイムの従業員等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月 45 時間未満であること
②月平均の法定時間外労働 60 時間以上の従業員がいないこと
- (9) 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること
①所定外労働の削減のための措置
②年次有給休暇の取得の促進のための措置
③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- (10) 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

【えるぼし認定（えるぼしにんてい）】

女性活躍推進法に基づき、女性活躍推進の取組状況が優良な企業として認められた場合に、厚生労働省から認定される制度です。

○えるぼし認定の基準（①～⑤）

※平均値は雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの平均値。詳細は厚生労働省ホームページを参照のこと。

①採用

- ・男女別の採用における競争倍率が同程度であること。
- ・直近の事業年度で、正社員に占める女性社員の割合が産業ごとの平均値（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）以上であること。
- ・直近の事業年度で、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上（平均値が 4 割を超える場合は 4 割）であること。

②継続就業

- ・直近の事業年度で、「女性の平均勤続年数」÷「男性の平均勤続年数」が雇用管理区分ごとでそれぞれ 7 割以上であること。
- ・直近の事業年度で、「女性の継続雇用割合」÷「男性の継続雇用割合」が管理区分ごとでそれぞれ 8 割以上であること。
- ・直近の事業年度で、正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。

※上記 2 つのどちらかに該当すること

- ・上記 2 つを算出することができない場合、直近の事業年度において、正社員の女性の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上であること。

③労働時間などの働き方

- ・雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働および法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て 45 時間未満であること。

④管理職比率

- ・直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均値以上であること。
- ・「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長職に昇給した女性労働者の割合」÷「直近 3 事業年度の平均した 1 つ下位の職階から課長職に昇給した男性労働者の割合」が 8 割以上であること。

※上記 2 つのどちらかに該当すること

⑤多様なキャリアコース

直近の 3 事業年度のうち、以下（ア）～（エ）について、

- ・常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主は 2 項目以上
 - ・常時雇用する労働者数が 300 人以上の事業主は 1 項目以上
- の実績を有すること。

（ア）女性の非正社員から正社員への転換

（イ）女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

（ウ）過去に在籍した女性の正社員としての雇用

（エ）おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用