

第2次酒田市男女共同参画推進計画
～ウィズ（WITH）プラン～
【後期計画】



令和6年（2024年）3月
酒田市

計画の愛称「ウィズプラン」について

この「ウィズ」は、平成 12 年（2000 年）7 月に酒田市男女共同参画推進センターが開設された際、公募により決定したセンターの愛称です。

「ウィズ」は英語で「一緒に」という意味です。この愛称は、男女共同参画のイメージを簡潔に表し、また、親しみやすいという理由から愛称に採用されました。

はじめに

「日本は世界 146 か国中 125 位」（2023 年）とは何の順位か、皆さんはご存じですか。これは、世界経済フォーラムという国際機関が、男女格差を測る指標として毎年発表している番付です。日本は先進国であるはずなのに、男女共同参画の分野では世界各国から大きく遅れをとっているのが実情です。「男女共同参画社会の実現は 21 世紀のわが国社会のあり方を決める最重要課題」と男女共同参画社会基本法が謳う^{うた}とおおり、社会の半数を占める女性の力が十分に発揮されないことは、社会の損失とも言える大きな課題です。

平成 29 年 10 月に本市は「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言をしました。これは、女性がこれまで以上に仕事も家庭もがんばることを求めるものではありません。第一に女性がやりがいを持って働ける仕事・職場を増やしていくことであり、第二に家庭の家事・育児・介護などのケア労働を男女がともに担い、伝統的な性別役割分担意識をなくしていくことを目指すものです。「日本一女性が働きやすいまち」になれば、現在の日本社会が直面している人手不足の解消の一助となることが期待され、男女がともに家庭と両立しながら働くことで、人口減少の抑制や少子化問題の解決にも寄与することでしょう。そして何より、性別にかかわらずその人らしく生きることができるとは、市民の幸せに繋がるものと考えています。

そのために、なぜ男女が半々にならないのか、その障壁を取り除くにはどうしたらよいかを追求し、市民の皆様と一緒に男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいります。皆様も、身近なところから、できるところから、取り組みを進めていただきたいと思います。

結びになりますが、本計画の策定にあたりアドバイザーとして貴重なご提言をいただきました山形県男女共同参画センターチェリア 館長 伊藤真知子様をはじめ、意見交換等にご協力頂きました各団体等の皆様、市民ワークショップや市民アンケートなどにご協力頂きました多くの市民の皆様に心からお礼申し上げます。



酒田市長 矢口 明子

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

1	計画策定趣旨	1
2	計画の総合目標	2
3	計画の基本目標	2
4	計画の位置付け	2
5	計画の期間	3
6	計画の推進	3

第2章 計画の内容

1	計画の体系図	4
2	施策の推進方策	6
	基本目標Ⅰ 多様性を尊重する意識づくり	6
	施策の方向1 男女が個人として尊重される人権意識の普及・啓発	7
	施策の方向2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実	12
	基本目標Ⅱ 男女がともに支えあう社会づくり	15
	施策の方向3 政策・方針決定過程における女性の参画促進	16
	施策の方向4 地域社会における男女共同参画の推進	20
	基本目標Ⅲ いきいきと働くことができる環境づくり	24
	施策の方向5 職域における男女の均等な機会と待遇の確保	25
	施策の方向6 ワーク・ライフ・バランスの推進	28
	施策の方向7 多様な分野での女性の活躍の推進	33
	基本目標Ⅳ 安心して暮らせる環境づくり	37
	施策の方向8 あらゆる暴力の根絶とサポート体制の充実	38
	施策の方向9 生涯を通じた健康づくりの推進	42

参考資料

資料1	第2次酒田市男女共同参画推進計画【後期計画】における数値目標	46
資料2	参考指標（国の第5次男女共同参画基本計画における成果目標）	51
資料3	後期計画の策定経過	53
資料4	男女共同参画関係用語解説	54
資料5	男女共同参画社会基本法	57
資料6	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	61
資料7	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	70
資料8	山形県男女共同参画推進条例	76
資料9	市民アンケート調査結果（概要）	80
資料10	相談窓口一覧	99

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定趣旨

「男女共同参画社会の実現は、21世紀のわが国社会のあり方を決める最重要課題である」として、平成11年（1999年）に男女共同参画社会基本法^{※1}（以下「基本法」という）が制定・施行されました。

国では、平成12年（2000年）12月に第1次男女共同参画基本計画を策定、山形県においても、平成13年（2001年）3月に山形県男女共同参画計画を策定しました。平成14年（2002年）には、山形県男女共同参画推進条例も制定され、女性も男性も互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会、男女共同参画社会の実現に向け、各種施策を推進してきました。

本市においても、平成15年（2003年）3月に旧酒田市で「酒田市男女共同参画推進計画～ウィズプラン～」を策定、平成17年（2005年）の市町合併を経た後、平成21年（2009年）3月に新酒田市として改めて「酒田市男女共同参画推進計画～ウィズプラン～」を策定、平成31年（2019年）3月には「第2次酒田市男女共同参画推進計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を展開してきました。

しかしながら、令和4年（2022年）に実施した「男女がともに暮らしやすいまちづくりを進めるための市民アンケート調査」^{※2}の結果によると、家庭、職場、地域など、様々な場面における、性別による固定的な役割分担意識^{※3}や不平等感は、解消されたとは言えない状況です。さらに、DV（ドメスティック・バイオレンス）^{※4}や、セクシュアル・ハラスメント^{※5}など様々な形態の人権侵害が存在しているなど、人権が尊重され、誰もがその個性と能力を發揮して自分らしく生きることができる社会の実現には、解決すべき課題が多く残されています。また、少子高齢化、家族形態や地域社会の多様化、人口減少（特に若い女性の流出）、コロナ禍を経て顕在化した女性の仕事と家庭の両立における負担など、社会情勢が日々変化している中で、私たちが生活していく上での課題も多様化・複雑化してきています。

こうした現状を踏まえ、これまでの本市の取組みを検証し、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを一層推進するため、「第2次酒田市男女共同参画推進計画～ウィズプラン～」の中間見直しを行い、後期計画として策定しました。

男女共同参画社会が実現すれば、それぞれの個人がかけがえのない人間として尊重され、この社会の中で生きる喜びを持つことができるという考えは、これまでの「酒田市男女共同参画推進計画」から一貫して変わりません。

この後期計画は、そうした理想にさらに近づくために必要な取組みを示すものです。

※1 男女共同参画社会基本法・・・平成11年（1999年）6月に公布・施行された男女共同参画に関する基本的な法律。（巻末付録参照）

※2 男女がともに暮らしやすいまちづくりを進めるための市民アンケート調査・・・令和4年5月に実施した男女共同参画に関する意識調査。市民2,000人を無作為抽出し、アンケート用紙の郵送により実施。626件の有効回答を得た。

※3 性別による固定的役割分担意識・・・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような、近代社会の中で人々の意識の中に形づくられてきた、性別により役割を決め付けてしまう意識。個人の可能性を狭める要因にもなっている。

※4 DV（ドメスティック・バイオレンス）・・・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。身体的な暴力のほか、言葉による暴力、性的な暴力、経済的な暴力なども含まれる。

※5 セクシュアル・ハラスメント・・・性的な言動により他の者を不快にする行為。セクハラと略される。職場や学校、地域など様々な場面で問題となっている。

2 計画の総合目標

「あなたらしく わたしらしく 暮らせるまち」

※まわりの人のことも自分自身のことも認め合い、その能力を最大限発揮できるまちを目指します

3 計画の基本目標

- (1) 多様性を尊重する意識づくり
- (2) 男女がともに支えあう社会づくり
- (3) いきいきと働くことができる環境づくり
- (4) 安心して暮らせる環境づくり

4 計画の位置付け

- この計画は、基本法第14条第3項に規定する努力義務に基づき、国の定める第5次男女共同参画基本計画（令和2年（2020年）12月策定）及び山形県男女共同参画計画（令和3年（2021年）3月3日策定）を勘案して策定する「市町村男女共同参画計画」であり、基本法の基本理念に則り、市民や事業者等と連携しながら、本市の男女共同参画施策を総合的・体系的に推進するための指針とするものです。
- 平成21年度に策定した「酒田市男女共同参画推進計画～ウィズプラン」を第1次酒田市男女共同参画推進計画とし、この計画を第1次酒田市男女共同参画推進計画の理念を継承する第2次酒田市男女共同参画推進計画の後期計画と位置付けます。
- この計画は、酒田市総合計画^{※1}に掲げる「男女共同参画社会の実現」を推進する計画であり、各分野にわたる他の関連部門の計画との整合性を図って策定し、連携して推進するものです。
- この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律^{※2}（以下「DV防止法」という）」第2条の3第3項に規定される「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（市町村基本計画）」を包含するものです。
- この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律^{※3}（以下「女性活躍推進法」という）」第6条第2項に規定される「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（市町村推進計画）」を包含するものです。

※1 総合計画・・・地方自治体が策定する自治体のすべての計画の基本となる最上位計画であり、行政運営の総合的な指針となる。現在の酒田市総合計画（後期計画）は、令和5年度（2023年度）から令和9年度（2027年度）までの5年間を計画期間としている。

※2 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16年（2004年）6月公布、12月に施行された法律。DV防止法と略されることが多い。（巻末付録参照）

※3 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（2015年）9月に公布、一部同日施行。平成28（2016年）年4月に完全施行。女性活躍推進法と略される。（巻末付録参照）

5 計画の期間

この計画の期間は、平成31年度（2019年度）から令和10年度（2028年度）までの10年間とし、令和6年度（2024年度）から令和10年度（2028年度）までの5年間を後期計画期間と位置付けます。

なお、社会状況の変化等により必要が生じた場合には、随時見直しを行うものとします。

6 計画の推進

【市民・団体等との連携】

本市では、市、県、国等の行政機関に加え、民間の各種団体等も男女共同参画社会の実現に向けて様々な活動をしています。それらの機関・団体等との情報共有と連携強化を図るとともに、適切に役割を分担しながら、本市の男女共同参画を推進します。

また、男女共同参画・女性活躍推進に関する懇話会[※]において、男女共同参画・女性活躍推進に関連する施策について意見交換を行い、本市の施策に反映していきます。

【庁内の推進体制】

市長、副市長、各部課長等を構成員とする「酒田市男女共同参画推進本部」を庁内に設置し、各種施策が男女共同参画の視点を踏まえたものになっているか確認し、全庁的な情報共有と連携により、本計画を総合的かつ計画的に推進します。

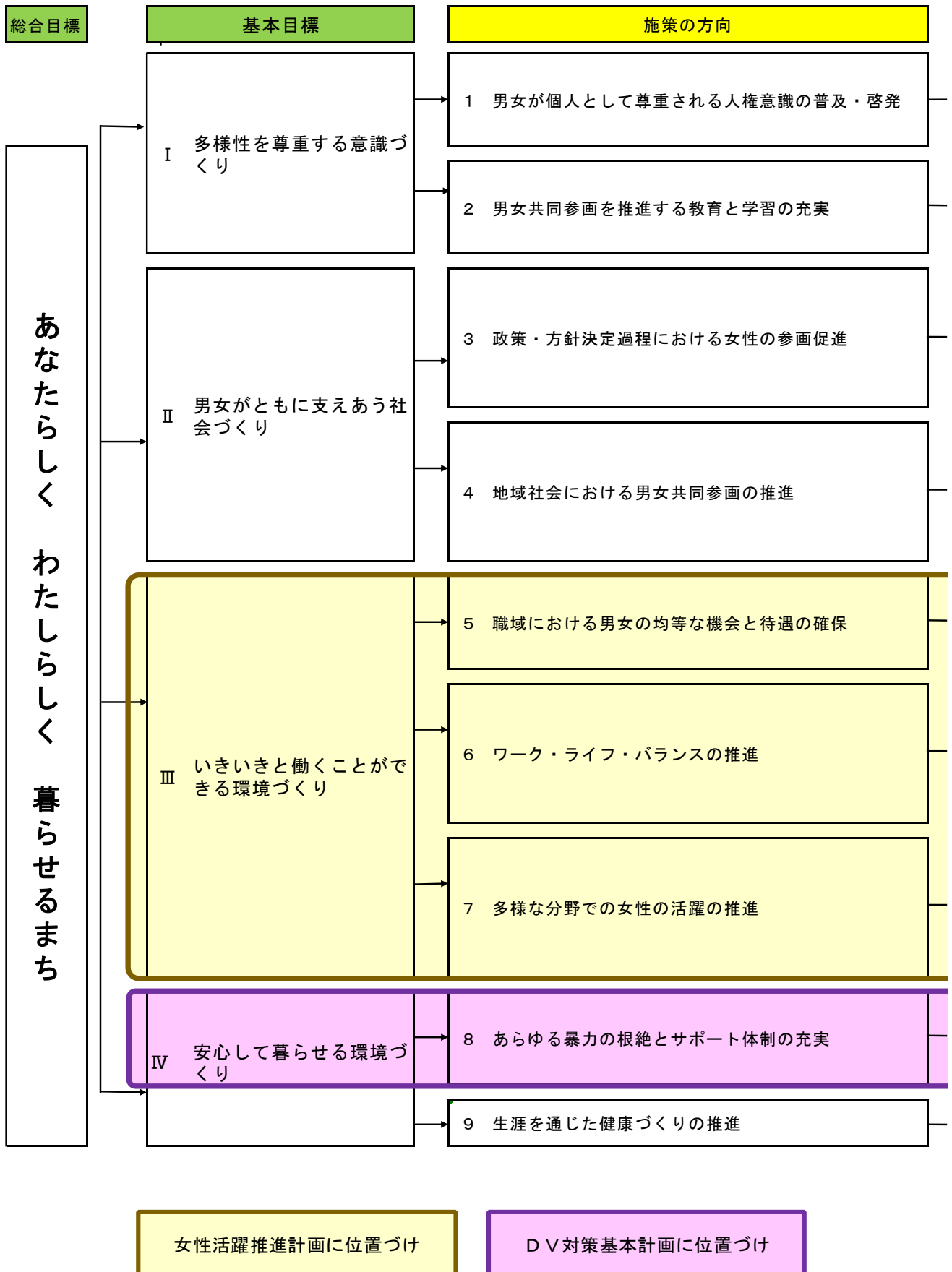
【計画の進行管理】

基本目標ごとに成果指標を設定し、計画見直し時期となる5年後（2028年）に、酒田市男女共同参画推進本部において達成状況の確認を行い、その結果を新たな計画に反映します。また、各取組みの活動指標も設定し、毎年活動状況の進捗確認を行います。

※ 男女共同参画・女性活躍推進に関する懇話会・・・女性活躍推進法第23条に基づき、平成29年（2017年）に女性活躍推進懇話会を設置。令和6年度（2024年度）より、これを拡充し男女共同参画・女性活躍推進に関する懇話会とし、より幅広い分野で効果的な施策の検討等を行う。学識経験者や有識者、企業代表、関係団体、行政職員等により構成される。

第2章 計画の内容

1 計画の体系図



基本施策

(1) 男女共同参画意識を高めるための広報・啓発を行います

(2) 性別による固定的役割分担意識の見直しを進めます

(1) あらゆる世代が男女共同参画を学べる機会を充実します

(2) 男女共同参画に関する情報を収集・調査し発信します

(1) 政治、行政の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します

(2) 企業や団体等の方針決定の場における男女共同参画を促進します

(3) 人材の育成とネットワークづくりを進めます

(1) 地域活動等における身近な男女共同参画を促進します

(2) 防災分野における男女共同参画を促進します

(3) 多様な人材の社会活動への参画を促進します

(1) 雇用等における男女の均等な機会と待遇を確保します

(2) 自営業等における男女共同参画を促進します

(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを推進します

(2) 家庭生活における男女共同参画を促進します

(3) 子育て、介護のための社会的支援を充実します

(1) 女性のスキルアップ機会を充実します

(2) 女性のチャレンジを支援します

(3) 性別により職域を限定しない働き方を支援します

(1) 女性に対する暴力を防ぐ環境を整えます

(2) 相談体制、サポート体制を充実します

(1) 性差に対する理解と生涯を通じた健康づくりを促進します

2 施策の推進方策

基本目標Ⅰ 多様性を尊重する意識づくり

施策の方向1 男女が個人として尊重される人権意識の普及・啓発

基本施策(1) 男女共同参画意識を高めるための広報・啓発を行います

基本施策(2) 性別による固定的役割分担意識の見直しを進めます

施策の方向2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実

基本施策(1) あらゆる世代が男女共同参画を学べる機会を充実します

基本施策(2) 男女共同参画に関する情報を収集・調査し発信します

成果指標

■ ジェンダー^{※1}による不平等を感じる割合（市民アンケート調査による）

R4（2022年）：52.8% ⇒ R9（2027年）：40.0%

●SDGs（持続可能な開発目標）

SDGs（持続可能な開発目標）とは、2015年9月の国連サミットで採択された成果文書「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2016年から2030年までの世界共通の国際的目標です。未来に向けて持続可能な世界を実現するための17の目標と169の具体的な行動目標から構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。この目標は、発展途上国に限らず、先進国においても取り組むべき、世界中のすべての人々に共通する普遍的なものであり、日本でも積極的に取り組んでいます。

このSDGsの5つ目の目標に「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント^{※2}」が示されており、女性に対するあらゆる差別の撤廃や、暴力の排除、家事労働等に対する認識・評価などを、達成すべき必要な項目として掲げています。

この世界を次世代に繋いでいくためには、男女共同参画社会の実現が不可欠であるということが、世界共通の認識であり、共通の目標であることを意味しています。

※1 ジェンダー・・・社会的・文化的に形成された性別のこと。生物的な性別（セックス）である「男」と「女」の категорияのどちらかに人間を割振る力であり、女らしさ、男らしさなどの形で表される。時代とともに変化するものだが、高度経済成長期に培われたあり方が、現代の生活には適合しなくなっている。

※2 エンパワーメント・・・力をつけること。社会的、経済的、政治的、文化的に力を持った存在になること。自分で意思決定し、行動に移す能力を身につけ、その能力を発揮すること。

基本目標Ⅰ 多様性を尊重する意識づくり

施策の方向1 男女が個人として尊重される人権意識の普及・啓発

【現状・課題】

本市では、平成31年3月に第2次男女共同参画推進計画「ウィズプラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを行ってきました。

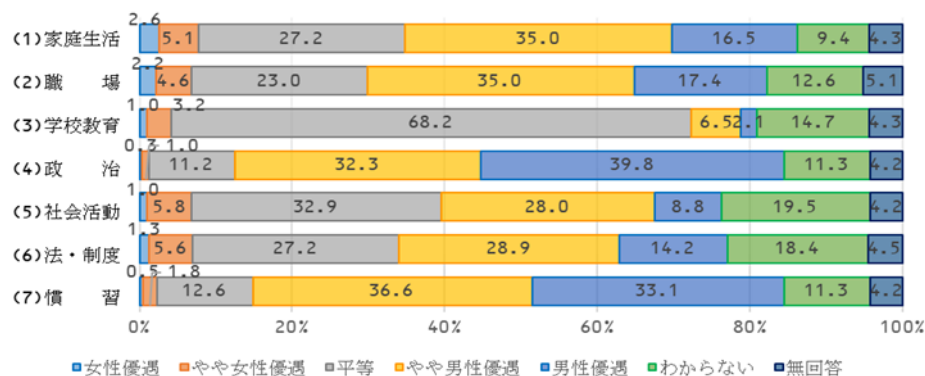
しかし、令和4年（2022年）5月に実施した「男女がともに暮らしやすいまちづくりを進めるための市民アンケート調査」（以下「市民アンケート」という。）の結果では、「学校教育の場」を除く様々な分野で男性の方が優遇されていると意識されており、特に「政治の場」や「社会通念、慣習、しきたりなど」においては、男性の方が優遇されていると意識される割合が依然として高くなっています。この結果は、5年前に実施した市民アンケートの結果と同じ傾向であり、男女の不平等感の解消には至っていない状況です。

また、性別による固定的役割分担意識に関する調査では、約6割の方が「夫は仕事、妻は家庭」といった性別で役割を決めるような考え方を否定的に捉えており、個人の資質に合わせた柔軟な考え方が広がってきていることがうかがえます。一方で、この固定的な考え方を肯定される方は約2割まで減少していますが、年代が高い層では、性別を問わず、性別による固定的役割分担意識が根強く残っている傾向にあります。

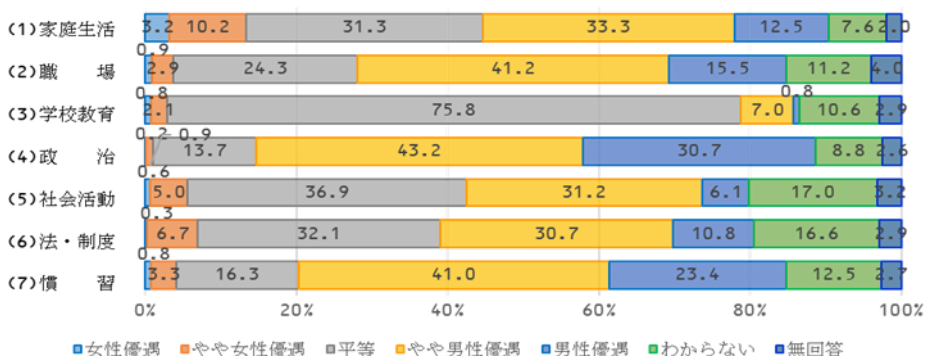
「男だから、女だから」という理由で行動や役割を制限されることなく、すべての人が能力を発揮し、自らの意思で生き方を選択できるよう、個性や多様性を認め合い、尊重しあう意識を、さらに醸成していく必要があります。

《男女の不平等感》

《R4結果》

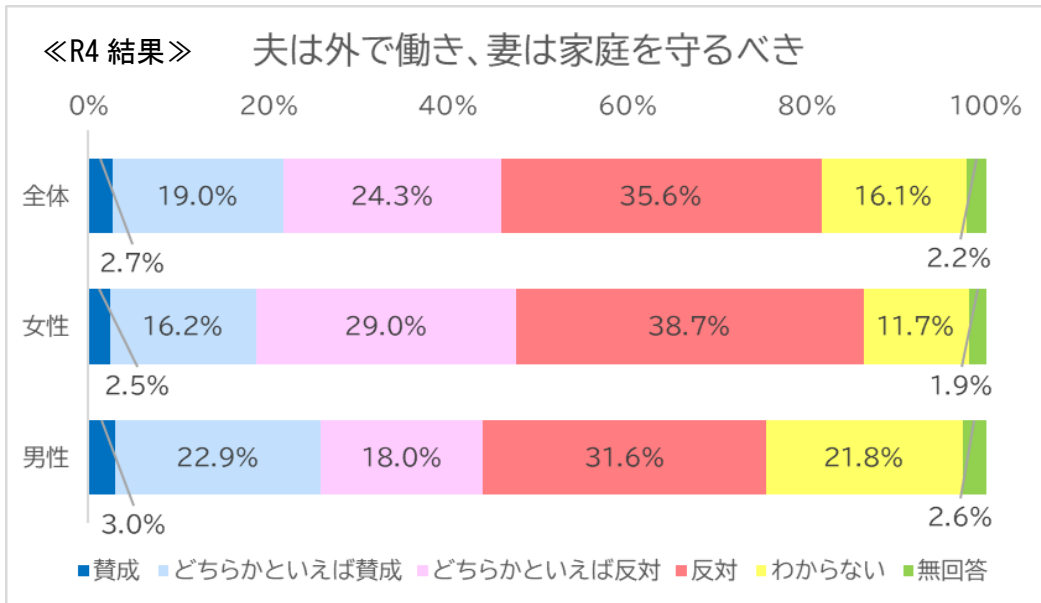


《H29結果》



【R4, H29 市民アンケート】

《夫は仕事、妻は家庭といった性別による固定的な考え方》



【R4 市民アンケート】

《ウィズプラン市民ワークショップより》

●男女共同参画の推進に向けて「私ができること、取り組みたいこと」

令和5年(2023年)9月にウィズプラン市民ワークショップを2回開催しました。高校生から60代まで幅広い年代層の方が参加し、男女がともに暮らしやすいと感じられる社会にするにはどうしたらいいか、市民目線でいろいろな意見やアイデアを出し合いました。その中で出された「私ができること、取り組みたいこと」を何点か紹介します。

- 自分の概念だけでなく、少しでもたくさんの人達と出会い、意見交換し、コミュニケーションをとる。それこそが参画を推進する始まりであり、周りを巻き込む最大の近道になる。
- 自分を尊重し、相手も尊重すること。
- 本音を言える機会をつくる。
- アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込みや偏見)があることを意識して生きる。
- 家庭の中で、家事の分担について話題にしてみる。子どもに家事のやり方を教えておく。
- 「それって〇〇の役割でしょ？」ではなく、自分でできることはやる。
- これまでのやり方にこだわらず、若い人の意見を聞いたうえで改善に取り組むこと(特に職場で)。
- 一人の人間として自立した生活を送り、働く！
- 市民ワークショップなど多様な意見に触れられる場に積極的に参加する。

第1回『現状と課題を共有しよう』

- 講話「あなたらしくわたしらしく暮らせるまち」をつくる
講話：伊藤真知子氏
- 説明
 - ・ 男女共同参画推進計画の概要および前期計画の進捗状況について
 - ・ 市民アンケート結果の概要について
- 話し合い
 1. はじめに(グループで自己紹介等)
 2. 酒田市の男女共同参画の現状について
課題(弱み)と強みを洗い出そう
 3. ふりかえり・まとめ
私が思う「理想の未来」、総括・講評



第2回『これからの取り組みを考えよう』

- 説明
 - ・ 前回のふりかえり
- 話し合い
 1. はじめに(グループで自己紹介等)
 2. 酒田市の男女共同参画について
理想の姿に近づくための具体的な取り組みを考えよう
3つ場面ごとに(職場)
(地域・学校)
(家庭)
 3. ふりかえり・まとめ
私が選ぶ「実現すべき&実現したい“具体的な取り組み”」
総括・講評



基本施策(1) 男女共同参画意識を高めるための広報・啓発を行います

男女共同参画社会の実現のためには、市民一人ひとりが互いの人権を尊重し、多様性を認め合いながら暮らしていくことが大切です。

関係団体と連携して人権意識の啓発活動に取り組むとともに、様々な媒体を通じて男女共同参画社会の意義と必要性をわかりやすく広報し、人権意識、男女共同参画意識の高揚を図っていきます。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①総合的な人権啓発活動の推進	<p>◆酒田人権啓発活動地域ネットワーク協議会^{※1}と連携した活動の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 関係団体間で情報交換等を行い、連携して人権啓発活動に取り組みます <p>◆福祉・国際・文化芸術政策等と連携した啓発活動の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020 オリパラホストタウン^{※2}となったニュージーランドや海外の姉妹友好都市などとの交流、在住外国人等との交流を通じて多様性に関する意識の普及啓発を行います 酒田市文化芸術推進計画に基づく各種施策と連携し、社会包摂^{※3}の考え方について普及啓発を行います 	共生社会課 学校教育課 文化政策課
②多様な媒体による広報・啓発活動の推進	<p>◆市広報や市ホームページ、情報誌等各種媒体を通じた広報活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会基本法等の関係法令の内容をわかりやすく周知します 情報誌やパネル展示等を通じて意識啓発に努めます 	共生社会課
③男女共同参画拠点施設の運営	<p>◆男女共同参画推進センター「ウィズ」の周知と機能強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する市内の関連施設や団体との連携を強化しながら「ウィズ」の周知と機能強化を図ります 	共生社会課

●酒田市男女共同参画推進センター「ウィズ」

酒田市には、男女共同参画を推進するための拠点施設「ウィズ」があります。平成12年(2000年)に開設し、学習・交流・相談の3つの機能を持つ施設として、市民・団体等と共に男女共同参画の推進のための活動を行っています。

【学習】・男女共同参画に関する様々な学びの場となる講座を開催

- 男女共同参画に関連する書籍や他市町村の情報誌などをウィズ図書で貸出

【交流】・様々な団体がウィズに登録し男女共同参画に関する活動を実践

- ボランティアで登録するウィズサポーターが定期的に情報交換を行いながら活動

【相談】・悩みを抱える方の最初の相談窓口として男女共同参画推進員が対応

- DV被害者等からの相談に関係機関等と連携して対応(必要に応じて一時避難)

※1 酒田人権啓発活動地域ネットワーク協議会・・・酒田人権擁護委員協議会、山形地方務局酒田支局、遊佐町、庄内町、酒田市を構成員とする協議会。人権フォーラムの開催など、人権に関する啓発活動に協働して取り組んでいる。

※2 2020 オリパラホストタウン・・・酒田市は、2020年東京オリンピック・パラリンピックにおいてニュージーランドのホストタウンとして登録された。ニュージーランド・トライアスロンチームのサポートを行っただけでなく、2020年以降も様々な交流を通じて、スポーツ振興、教育文化の向上、共生社会の実現を図ることを目的としている。(ニュージーランドは、1893年に世界で初めて女性が参政権を獲得した国であり、男女共同参画の分野で世界を牽引してきた国でもある。)

※3 社会包摂・・・社会的包摂ともいう。社会的排除の反対の概念。社会的に孤立や困難を抱えている人々に対して社会参加の機会を開き、社会的課題の緩和や解決に取り組む継続的な活動のこと。

基本施策(2) 性別による固定的役割分担意識の見直しを進めます

男女共同参画社会の進展を阻害する一つの大きな要因として、人権や個性より、慣習やしきたりなどにとらわれた「性別による固定的役割分担意識」があります。

このような考え方を改め、各々が家庭、職場、地域、学校などあらゆる領域において改善的な行動をとるためのきっかけづくりとして、内在するアンコンシャス・バイアス（次のページ参照）への気づきを促進するとともに、市広報や各種刊行物等において、男女共同参画の視点に配慮した表現を行います。

また、性別にかかわらず人権を尊重する観点に立ち、性的マイノリティ（性的少数者）の方々が暮らしにくいと感じる環境を改善していくための取組みも進めていきます。

主要施策	◆施策の内容	主な担当課
①アンコンシャス・バイアスの解消	<p>◆アンコンシャス・バイアスへの気づきの促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出前講座等により、潜在する偏見意識への市民の気づきを促します ・市職員への研修やチェックリストの活用等により、市の施策において固定的役割分担意識が働いていないか確認します <p>◆性別にとらわれない表現の普及と生活環境の整備促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市広報や各種刊行物において固定的役割分担意識を助長することのない表現を行います ・男子トイレへのベビーチェアの設置等、性別にとらわれることのない生活環境の整備を促進します 	共生社会課 市長公室 人事課 各課
②性的マイノリティ※等への配慮	<p>◆性的マイノリティの方々が暮らしにくい環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートナーシップ宣誓制度の周知及び理解促進を図ります ・性の多様性（LGBTQ+、SOGIE）に関する理解促進講座を開催します ・多目的トイレの設置等、生活環境に配慮します ・学校教育において、性の多様性等により困難を抱える児童生徒に配慮した対応を行います ・申請書等の各種様式における性別記載欄等への配慮を行います 	共生社会課 学校教育課 各課

●性別による固定的役割分担意識とは・・・

個人の意思や能力に関係なく、性別により役割を固定的に決め付けてしまう考え方です。
 例えば・・・

- ・女性は仕事より家庭を大事にしない。
- ・会長は男性、副会長は女性からやってもらうことになってるから。
- ・お隣の旦那さん、毎日洗濯物を干して偉いね（かわいそう）。

本来、すべて男女どちらがやってもいいはずなのですが、女性はこうすべき、男性はこうすべきと決め付けてしまっていないですか？

「男性も家事を手伝おう」という表現にも、違和感がありませんか？本当は女性の役割なんだけど・・・という意識を背景に感じます。男女共同参画の視点を持った表現なら、「男性も家事をしよう」になりますよね。

※ 性的マイノリティ・・・性的少数者を総称することば。セクシュアル・マイノリティともいう。性的指向が異性愛でない人々や性自認が誕生時に付与された性別と異なる人々（LGBT：レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）、性同一性障害の人などが含まれる。

性別役割意識<シーン別>

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

□ 男女両方で上位10位に入っている項目

<<家庭・コミュニティ>>

男性 上位5項目	(%)
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4

<<職場>>

男性 上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8
組織のリーダーは男性の方が向いている	26.1
受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	24.1
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.1
仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何かが足りないと感じる	22.9

女性 上位5項目	(%)
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9
女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5
家事・育児は女性がするべきだ	20.7

女性 上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2
組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9
受付、接客・応対(お茶だしなど)は女性の仕事だ	18.3
仕事で成功していても、結婚をしていない男性は何かが足りないと感じる	16.4

【出典：内閣府男女共同参画局 令和4年度性別による無意識の思い込み】

●アンコンシャス・バイアス

人が経験則によって気付かないうちに持つようになった無意識の思い込みや偏った考え方をアンコンシャス・バイアスと言います。例えば「子育て中の女性は仕事の負担を軽くしてあげた方がいい」という考え方は、思いやりや配慮とも言えますが、受け手側にとっては「助かる」と感じる人もいれば「今までどおり働きたい」と考える人もいます。アンコンシャス・バイアスはそれ自体に良し悪しはありませんが、そう決めつけることが周りの人の生き方に影響を及ぼしてしまう場合があります。大切なことは私たちの中にあるアンコンシャス・バイアスに気づくこと。多様な考え方があるということ意識してみませんか。

性的マイノリティ 性的少数者(LGBTなど)の総称。

性的指向が異性愛でない人々や、性自認が身体の性別と異なる人々を表します。

なお、性の3要素(身体の性別、性的指向、性自認)の組み合わせが多様であるだけでなく、

各要素において濃淡や強弱があることを指して「**性のグラデーション**」と表現されることがあります。

~性はグラデーション~

性の多様性
基礎知識



L: Lesbian レズビアン(女性の同性愛者)

G: Gay ゲイ(男性の同性愛者)

B: Bisexual バイセクシャル(両性愛者)

T: Transgender トランスジェンダー
(身体の性別と自己の認識する性が一致しない人)

Q: Questioning クエスチョニング
(自分の性のあり方について、わからない、または決めたくない人)

SO: Sexual Orientation 性的指向
(性的魅力をどのような相手に対して感じるか／感じないか)

GI: Gender Identity 性自認
(自己の認識する性、自分の性別をどう認識しているか)

●「アウティング」は厳禁！

誰かの性的指向や性自認を本人の了解を得ずに第三者に暴露することをアウティングといい、絶対にあってはならないことです。性的指向や性自認などのセクシュアリティ(人間の性のあり方)は繊細な個人情報であり、アウティングは重大な人権侵害です。

施策の方向2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実

【現状・課題】

男女共同参画意識の浸透のためには、学校、家庭、地域など、様々な場面における教育や学習が重要な役割を担っており、相互の連携を図りながら積極的に行われる必要があります。

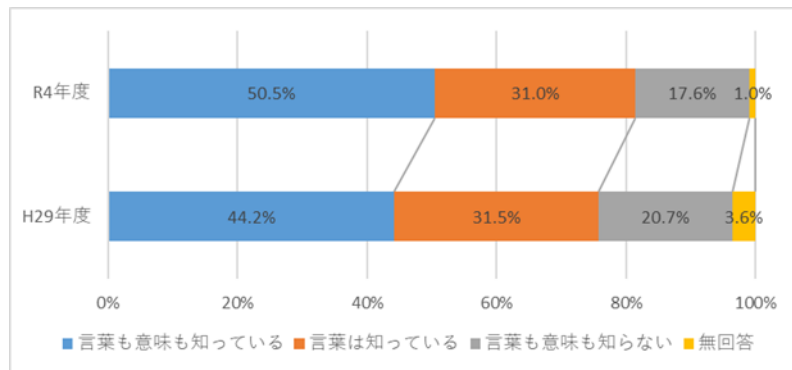
市民アンケートにおいて、「学校教育の場」はほぼ男女の地位が平等と意識されていますが、それ以外の「家庭」や「社会」などの場では、男性が優遇されていると感じている割合が高くなっています。

社会の動向に順応できる学校教育環境を保っていくとともに、男女共同参画推進センター「ウィズ」や生涯学習施設などを拠点として、家庭、職場、地域など様々な生活の場面において、男女共同参画に関する意識づくりが促進されるよう、学習機会の充実に努めていくことが重要です。

また、世界経済フォーラム※¹による男女格差を表すジェンダーギャップ指数※²で、日本は146か国中125位（2023年）となっており、特に政治と経済の分野において男女格差が大きい国とされています。

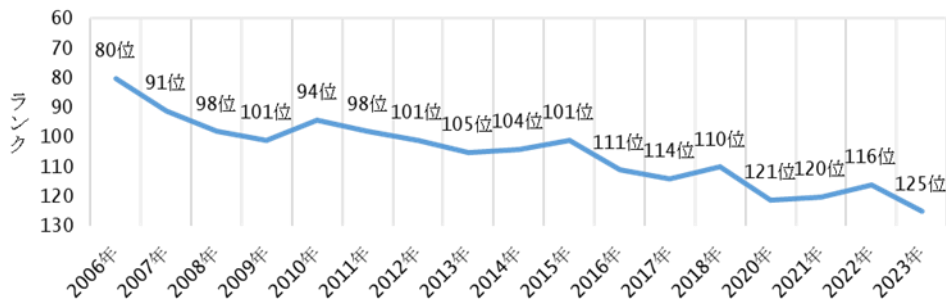
世界の国々との比較や、各国の先進的な取組み、その取組みを行うに至るまでの経緯などを知ることも、男女共同参画を推進していく上では非常に有意義なことです。

《男女共同参画の認知度》



【R4. H29 市民アンケート】

《ジェンダーギャップ指数（GGI）日本のランキング推移》



【世界経済フォーラム発表】

※1 世界経済フォーラム・・・1971年にスイスの経済学者クラウス・シュワブにより設立された、世界情勢の改善に取り組む、独立した国際機関。毎年、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）を発表している。
 ※2 ジェンダーギャップ指数・・・各国における男女格差を測る国際的指数。経済、教育、政治、保健の4分野から作成される。

基本施策(1) あらゆる世代が男女共同参画を学べる機会を充実します

学校教育の場では、男女が平等の立場にあると認識されている割合が高くなっています。課外活動等も含め、男女平等、多様性や個性を尊重する教育を進めている現在の学校教育環境を維持しながら、社会動向に合わせた柔軟な教育環境の充実を図ります。

人々の生活の基礎となる家庭生活の場では、男性が優遇されていると認識される割合が高くなっています。家族の誰かに家事・育児・介護等のケア労働の負担が偏ることなく、互いに尊重し合いながら責任も分かち合う、男女共同参画意識が育まれる家庭教育を促進します。

また、個人の資質より、慣習やしきたりを優先する社会では、学校教育や家庭教育で育まれた男女共同参画意識が徐々に薄れてしまいます。社会に出てからも男女共同参画について学ぶことができる場を充実させるとともに、男女共同参画を推進していくための学習活動を支援する人材の育成に努めます。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①男女共同参画を推進する学校教育活動の推進	◆あらゆる場面における男女平等教育の推進 <ul style="list-style-type: none"> 男女が対等の立場で協働する学級活動等を推進します 性別によらずに自由に将来を選択できるキャリア教育※¹を推進します ジェンダー平等、性の多様性(LGBTQ+、SOGIE)などを理解する機会を推進します 	学校教育課
②男女共同参画意識を育む家庭教育の促進	◆男女共同参画を意識した家庭教育講座の開催 <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画意識を育む家庭教育がなされるよう関連講座を開催します 性別によらずに自由に将来を選択できるキャリア教育が家庭でも推進されるよう関連講座を開催します ◆広報等での関連情報の発信 <ul style="list-style-type: none"> 家庭での男女共同参画を推進するうえで参考となるような事例情報を市広報やホームページ等で発信します 	共生社会課 社会教育課
③男女共同参画を学習する機会の充実	◆男女共同参画推進センターにおける講座開催 <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関するウィズ講座を開催します ◆地域での講座や研修会等の開催促進 <ul style="list-style-type: none"> 自治会やコミュニティ振興会等で開催される男女共同参画関連講座に講師を派遣します ◆企業や団体等との連携による学習機会の充実 <ul style="list-style-type: none"> 企業等と連携した講座等を開催します 自分らしくを応援するポータルサイト※²等において、地域で行われる講座等の情報を発信します 	共生社会課 商工港湾課 社会教育課
④指導的立場を担う人材の育成	◆指導的立場を担う人材のスキルアップ <ul style="list-style-type: none"> チェリア塾※³等の人材育成プログラムへの参加を促進します ◆男女共同参画関連活動を行う団体の支援 <ul style="list-style-type: none"> ウィズ登録団体の自主講座等の開催を支援します 	共生社会課 まちづくり推進課 社会教育課

※1 キャリア教育・・・一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てること。自身の進路を自分で決める主体性の育成や、社会に出た際に自立するための能力開発なども含まれる。

※2 自分らしくを応援するポータルサイト・・・働く女性、働きたい女性向けの情報や、働く女性を応援したい事業主向けの情報などを集約した、職業生活で活躍する、活躍したい女性を応援する、市が開設したウェブサイト。

※3 チェリア塾・・・山形県男女共同参画センター「チェリア」が実施する、女性の人材育成プログラム。

基本施策(2) 男女共同参画に関する情報を収集・調査し発信します

男女共同参画を推進していく上で、他の地域で行われている取組みや考え方を知ることは、大変有意義なことです。

男女共同参画推進センター「ウィズ」を拠点として、各活動団体等と連携し、男女共同参画に関する先駆的な取組事例や世界の動向等を調査し、市民に発信していきます。

また、定期的に市民の意識調査を実施し、本市の男女共同参画意識の状況を把握しながら、必要な取組み等について調査・実践していきます。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①男女共同参画推進センター「ウィズ」の運営	<ul style="list-style-type: none"> ◆拠点施設への専門職員の配置 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進員を配置し、男女共同参画推進センター「ウィズ」を運営します ◆関連情報の収集・発信 <ul style="list-style-type: none"> ・他市町村や各団体が発行する情報誌を収集しウィズ図書に配置します ・男女共同参画の情報を掲載するウィズレターを作成発行します ◆団体・グループ活動の支援と連携 <ul style="list-style-type: none"> ・ウィズの各種事業をウィズサポーターと協働して推進します ・男女共同参画推進センターに登録する団体等の活動を支援するとともに、団体との協働により男女共同参画の推進を図ります 	共生社会課
②市民意識調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ◆男女共同参画意識に関する市民アンケート調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・市民アンケート調査を実施し、市民の男女共同参画意識の状況を把握します ◆講座等の開催に関する市民ニーズ調査の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・講座等の開催の都度、アンケート調査により市民ニーズを把握します 	共生社会課

●楽しくやっています！ウィズサポーター

男女共同参画社会について一緒に考え、行動してくれるボランティアさんが、ウィズサポーターとして活動しています。年に数回集まって、「こんな講座をやったら市民の皆さんに伝わりやすいかも！」「酒田にはこんな人がいるから、今度講師をしてもらおうよ！」と、ウィズ講座の企画などを行っています。

他にも、「今度こんなイベントがあるみたいだから一緒に見に行こう！」といった感じで、各所で開催される男女共同参画関連のイベントに参加して、知見を深めたりしています。

ウィズサポーターになるための資格や専門性などの条件は一切ありません。今の社会になんとなく違和感がある、男女共同参画の活動に興味がある、いろいろな人の考え方を聞いてみたい！というような方は、ぜひウィズサポーターとして一緒に学び合いましょう。



ウィズサポーターとして
一緒に活動しませんか？

ウィズサポーターTシャツ

基本目標Ⅱ 男女がともに支えあう社会づくり

施策の方向3 政策・方針決定過程における女性の参画促進

- 基本施策(1) 政治、行政の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します
- 基本施策(2) 企業や団体等の方針決定の場における男女共同参画を促進します
- 基本施策(3) 人材の育成とネットワークづくりを進めます

施策の方向4 地域社会における男女共同参画の推進

- 基本施策(1) 地域活動等における身近な男女共同参画を促進します
- 基本施策(2) 防災分野における男女共同参画を促進します
- 基本施策(3) 多様な人材の社会活動への参画を促進します

成果指標

■ 審議会等委員への女性の登用率

R4 (2022年) : 34.5% ⇒ R9 (2027年) : 40.0%

● 3割以上の参画で意見の反映「黄金の3割」

日本に暮らす男性と女性の比率は、ほぼ5 : 5です（女性が若干多いようですが）。なのに、議会や審議会、経済団体などの政策・方針を決定する場面への参画割合は、今のところ男性の方が多数となっています。

アメリカのロザベス・モス・カンターという経営学者が「黄金の3割」という考え方を示しました。ある集団の中に、同じ属性を代表する人が3割以上いないと、その集団全体の意思決定に影響を及ぼすことができないというものです。審議会で例えるなら、女性の委員が3割以上いないと、女性の視点からの意見を全体の意見に反映できなくなるということになりますね。

逆に、3割以上集まれば、全体の意思決定に影響を及ぼす可能性が高まるということです。令和4年度（2022年度）には審議会等委員の女性の登用率は34.5%とようやく3割を超えました。これからも、実際の男女比と同じ半々になるまで、女性の参画を引き上げていきたいですね。

この第2次酒田市男女共同参画推進計画後期計画では、審議会等の委員への女性の登用率を令和9年度（2027年度）までに、まずは「40%以上」とすることを目標にしています。

基本目標Ⅱ 男女がともに支えあう社会づくり

施策の方向3 政策・方針決定過程における女性の参画促進

【現状・課題】

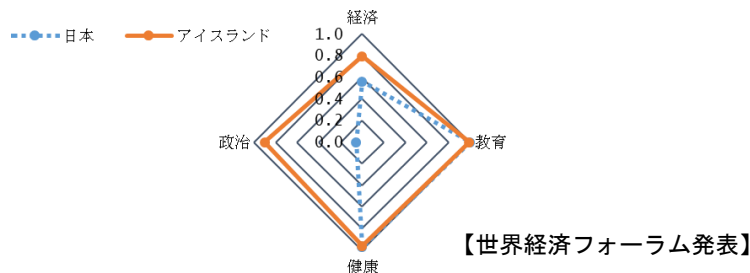
男女共同参画社会の進展を図っていくためには、男女がともに対等なパートナーとして、行政、地域、企業など様々な分野の意思決定過程に参画し、責任を分かち合いながら、積極的に意見を反映していくことが重要です。

先述のジェンダーギャップ指数で、日本が146か国中125位となっている大きな要因は、政治分野（国会議員等）と経済分野（管理職等）への女性の参画率の低さです。

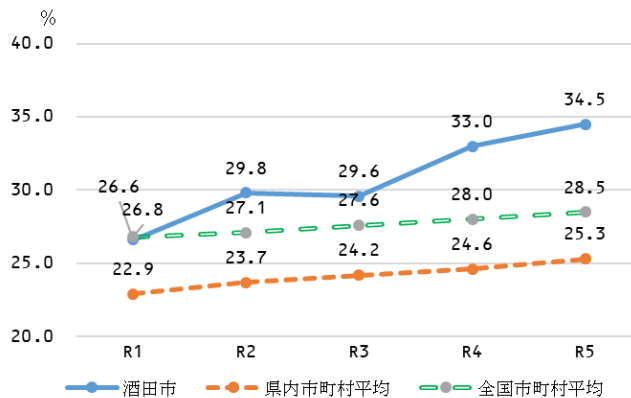
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」※にも示されているとおり、女性が政治分野に積極的に参画できるような環境整備や人材育成が求められます。

また、本市総合計画では、市の施策等に女性の意見を反映していくため、令和9年度（2027年度）までに、市が設置する審議会等への女性の登用率を40%以上とすることを目標としています。令和5年（2023年）3月末時点における審議会等への女性の登用率は34.5%と、平成29年度（2017年度）の25.7%から年々着実に向上してきています。今後さらに、政策・方針決定過程に女性が積極的に参画できるよう、女性のエンパワーメントが図られる環境を整えるとともに、委員推薦団体等に対し女性が参画することの意義を周知していくことが必要です。

《2023 ジェンダーギャップ指数（GGI）の内訳》



《市町村が設置する審議会等における女性の参画率の推移》



【山形県男女共同参画白書公表値に基づき作成】

※ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律・・・衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。

基本施策(1) 政治、行政の政策・方針決定過程への女性の参画を促進します

男女共同参画社会の実現に向け、男女双方の意見を反映した施策を展開していくためには、議会や行政委員会、審議会などの政策・方針を決定する場において、男性も女性も積極的に意見を発していくことが必要となります。

平成30年(2018年)に施行された、議員候補者割合の男女均等に向けた取組みを求める法律の趣旨を周知し、女性が参画しやすい環境整備に努め、政治分野への女性の積極的な参画を促進します。

また、市が設置する行政委員会や審議会等への女性のさらなる参画を図るため、審議会への女性の登用率を令和9年度(2027年度)までに40%とすることを目標に、審議会等の設置目的を達成することを前提としつつ女性の参画促進に向けた取組みを展開します。

併せて、市役所においても政策決定に関わる職員の男女割合の均等が図られるよう、特定事業主行動計画に基づき、研修等による計画的な人材育成に努めます。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①政治分野への女性の参画促進	◆政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の推進 ・法の趣旨の周知を図ります ・女性が参画しやすい環境整備を図ります	共生社会課 商工港湾課 議会事務局
②行政委員会委員等への女性の参画促進	◆教育委員や農業委員などへの女性の参画促進 ・教育委員や農業委員などの行政委員会委員への女性の積極的な参画を促進します	共生社会課 商工港湾課 人事課 各行政委員会担当
③審議会委員への女性の参画促進	◆委員委嘱手続きにおける働きかけ ・女性の委員を積極的に任用するための委嘱手続きのルールを庁内に周知し働きかけを行います ◆関係団体等への働きかけ ・委員推薦団体等への女性委員推薦の働きかけを行います	共生社会課 商工港湾課 人事課 各課
④市役所管理職等への女性の積極的な登用	◆特定事業主行動計画の着実な推進 ・計画的な研修等の実施により、政策決定に関わる女性の人材育成を図ります	商工港湾課 人事課 各課

●ポジティブ・アクション

「審議会等への女性の参画促進」など、男女共同参画を推進していくうえで、女性(男性)だけを対象とした取組みを行う場合があります。男女共同参画と言っておきながら、どちらか一方だけを優遇するのは不平等だ! 逆に差別なんじゃないの? と思う方もいるかもしれません。

実は、このような取組みは、社会的な構造や固定的役割分担意識などにより、男女間で明らかに格差が生じている分野について、事実上の平等を達成するために実施される「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」といわれるものです。この行為は、女子差別撤廃条約^{*}や男女雇用機会均等法、男女共同参画基本法などでも「差別にはあたらない」と認められています。

積極的改善措置により、女性(男性)自身の意識を高めるとともに、社会全体で女性(男性)の参画を積極的に推進し、本来あるべきではないはずの格差を埋めて行きましょう!

^{*} 女子差別撤廃条約・・・正式名は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要な措置を取ることを目的として、1979年に国連総会で採択、1981年に発効した。日本は、国内の必要な法制度等を整備したうえで、1980年に署名、1985年に批准した。

基本施策(2) 企業や団体等の方針決定の場における男女共同参画を促進します

経済団体や労働団体等における政策決定は、それらに加盟している各企業や農業者、漁業者などの、各職場に大きな影響を与えます。経済団体等の役員に女性が参画し、その政策決定に女性の意見や多様な視点を反映することで、組織運営の改善、地域経済の活性化、住みよい社会づくり、ひいては地域の人口減少の抑制につながることを期待されます。

各企業等において、より男女共同参画の視点を持った運営がなされるよう、経済団体や労働団体等への啓発を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①企業等の方針決定の場への女性の参画促進	◆経済団体等への働きかけ ・男女共同参画の意義を周知し、経済団体や労働団体等における方針決定の場への女性の積極的な参画を促進します	共生社会課 商工港湾課 農政課 農林水産課

●日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会

「日本一女性が働きやすいまち」を目指し、社会的影響力のあるリーダーが自ら取組みを進めることを表明し、連携して取組みを進めるため、令和3年1月1日に酒田市長・酒田商工会議所会頭・酒田ふれあい商工会会長が発起人となって会を設立しました。

宣言の趣旨に沿った各リーダーの取組み等を市ホームページや自分らしくを応援するポータルサイトで公開、リーダーの会会員優先セミナーの開催、また、女性活躍推進に関するセミナー情報等のメルマガ配信などの取組みを進めています。



●「日本一女性が働きやすいまち」は誰のため？何のため？

「女性が働きやすい」というと「仕事と家庭の両立がしやすい」「子育てに理解がある」「有給休暇を取りやすい」などが思い浮かぶかもしれませんが。その主語を男性に置き換えてみるとどうでしょうか。働きやすさに加え、自分の時間や家族との時間が増え、充実した様子を想像できると思います。女性の働きやすさは実は、誰もが働きやすい環境づくりにつながります。

女性活躍は、女性優遇や女性がもっと頑張れ！というものではありません。仕事に家庭に、すでに頑張っている女性を取り巻く人たちの意識改革や環境整備を進め、女性が働くうえで障壁となっていることを一つ一つ改善していくことが大切です。同時に、女性自身が「家事は自分がすべきもの」などと無意識に自身の活躍に歯止めをかけることのないよう思い込みを解くことも必要です。そのために「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識や無意識の思い込みに気づき、市民のみなさんが女性活躍を自分事として考えることが重要なカギとなります。

「日本一女性が働きやすいまち」を目指さなくても当たり前の社会、全ての市民がその人らしく活躍できるまちを実現するために、今、女性活躍推進が必要なのです。

基本施策(3) 人材の育成とネットワークづくりを進めます

政策・方針決定過程への女性の積極的な参画を進めるためには、女性自身が自信を持ち積極的になる必要があります。併せて、男性の意識が女性の参画を阻害することがないよう、その必要性を理解したうえで意識を変えていく必要があります。

女性が意思決定過程に参画する必要性をわかりやすく周知し、女性・男性双方の意識の改革を図るとともに、参画した場面で女性がその能力を発揮できるよう、エンパワメントに向けた学習機会の充実を図ります。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①男女の意識改革の促進	<p>◆意思決定過程への女性参画の必要性の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が積極的に参画できるよう、その必要性をわかりやすく周知し、男女双方の意識の変革を図ります 	<p>共生社会課 商工港湾課</p>
②人材育成のための学習機会の充実	<p>◆人材育成プログラムの活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チェリア塾等の人材育成プログラムへの市民の参加を促進します（再掲） <p>◆人材育成につながるウィズ講座の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウィズ講座等の企画運営をウィズサポーターと協働して行います ・ウィズ講座等を通じて人材の育成を図ります <p>◆市役所女性職員のキャリア形成研修への派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成に関する研修に計画的に取り組めます 	<p>共生社会課 人事課 商工港湾課</p>
③ネットワークづくりの推進	<p>◆男女共同参画・女性活躍推進に関する懇話会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学識経験者や有識者等からなる男女共同参画・女性活躍推進に関する懇話会において、関係団体等の情報共有とネットワークの広がりを図り、地域における女性の意見を政策・方針に反映します <p>◆ウィズ登録団体のネットワーク化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・登録団体間の意見交換会の開催等を通じて団体同士のネットワーク化を図り、課題等の共有と男女共同参画に関する取組みの広がりを促進します 	<p>共生社会課 商工港湾課 こども未来課 保育こども園課 農政課 学校教育課</p>



《女性活躍推進懇話会》



《ウィズ登録団体研修会》

施策の方向 4 地域社会における男女共同参画の推進

【現状・課題】

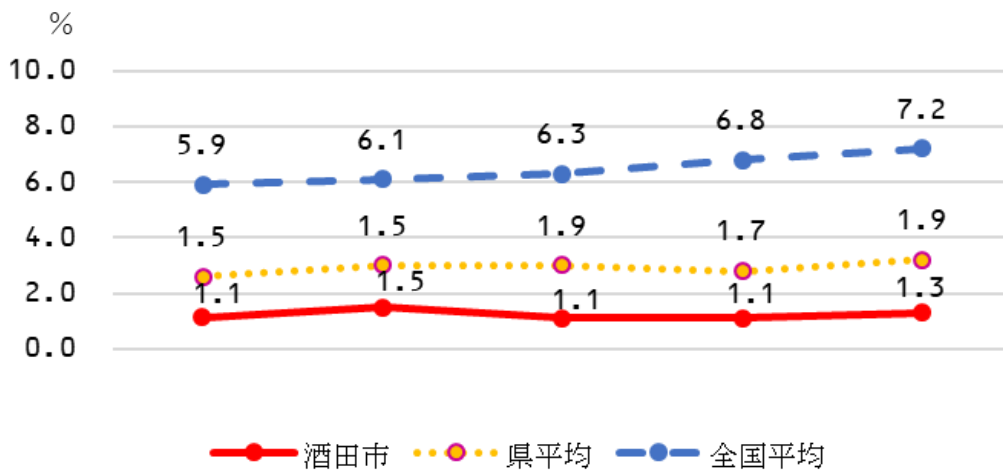
自治会やコミュニティ組織などは、家庭と同様に地域社会を形成する身近な生活の場であり、市民一人ひとりが主体的に参画することが、住みやすい地域づくり、より豊かな暮らしにつながります。しかし近年、人口減少により地域活動の担い手が不足し、地域活力の低下が懸念されています。また、少子高齢化の進行や社会情勢の変化に伴い、地域社会における課題は、より複雑なものになってきています。

市民アンケートの結果によれば、自治会活動やPTA※活動などの地域活動への参加状況については、男女間でほとんど差がありませんでした。しかし、それらの活動の母体となる組織では、その役職の多くを男性が担っており、活動目的や活動内容に女性の意見が十分に反映されているとは言い難い状況です。男女がともに地域活動に参画できるよう、一人ひとりの意識を変えていくことが求められます。

また、平成23年(2011年)に東日本大震災が発生した際には、避難所等の運営における男女共同参画の視点が、それまで考えられていた以上に重要であることが明らかになりました。その後、プライバシーに配慮したトイレや更衣室、授乳スペース、生理用品等、施設面や物資面等で男性の視点だけでは網羅しきれない課題に対し、徐々に充実が図られてきています。

多様な課題を解決していくためには、これまでの固定的な考え方にとらわれず、多様な視点を十分に反映しながら、柔軟に対応していくことが必要となります。

《女性が自治会長を担っている割合》



【地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(内閣府)】

※ P T A・・・各学校で組織された保護者と教職員による社会教育関係団体のこと。Parent-Teacher-Associationの略。学校、家庭、地域における教育環境の改善を目的とした活動を行う。

基本施策(1) 地域活動等における身近な男女共同参画を促進します

多様化する地域課題に対応していくためには、活動の方針決定段階から多様な視点を反映することが必要です。

地域活動等を行う組織に対して、女性をはじめとした多様な視点からの意見が反映された組織運営が行われるよう働きかけます。

また、自治会活動やPTA活動、ボランティア活動等の地域活動への参画は、より豊かな地域づくりにつながるだけではなく、参画した本人が自己実現を図るための手法を学ぶことができる貴重な機会にもなります。

市民が男女共同参画の視点を意識し、様々な地域活動に、主体的・積極的に取り組むことができるよう、地域で行われる活動を支援します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①地域団体等の役職への女性の参画促進	<p>◆自治会やPTA活動等の方針決定過程への女性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治会役員やPTA役員等、地域での活動の意思決定を行う役職等への女性の参画を促進します 地域団体向けに男女共同参画に関する出前講座やワークショップ等を開催し、多様な人材が参画しやすい地域活動を促進します 	共生社会課 まちづくり推進課 学校教育課
②男女共同参画の視点を意識した地域活動の促進	<p>◆男女共同参画を意識した地域活動の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域活動等での性別による固定的な役割分担の見直しについて啓発します 男女共同参画の視点を持った地域活動等の優良事例を市ホームページ等で発信します 	共生社会課 まちづくり推進課



《性別による固定的役割分担意識への気づきを促すウィズ出前講座》

●男女共同参画週間《6/23～6/29》

平成11年(1999年)6月23日に男女共同参画社会基本法が公布・施行されたことにちなみ、毎年6月23日から29日までの1週間は「男女共同参画週間」と位置付けられています。この期間中、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念についての理解を深めるため、国内各所で様々な取り組みが行われています。

ウィズでも、この期間中、啓発パネルの展示や関連講座の開催を通じて、男女共同参画に関する情報の発信を行っていますが、市民の皆さん一人ひとりの取組みなしに男女共同参画社会は実現できません。固定観念にとらわれず、あなたらしく、わたしらしく暮らせるまちを目指して、身近なところから、できるところから、男女共同参画を進めていきましょう!

基本施策(2) 防災分野における男女共同参画を促進します

東日本大震災の教訓を生かし、防災に必要な対策・対応等に男女共同参画の視点を取り入れることの重要性を広く周知します。

また、地域防災計画※に基づき、国が作成した男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインも活用しながら、女性等の多様なニーズに対応した避難所運営等が行われるよう、女性防災リーダーの育成等、平常時より男女共同参画の視点を意識した防災対策を推進します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆防災活動における男女共同参画の必要性の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・防災活動における男女共同参画の必要性をわかりやすく周知・啓発します ◆地域防災会議委員への女性の積極的な登用 <ul style="list-style-type: none"> ・防災に必要な対策等に男女共同参画の視点を取り入れるため、地域防災会議等の委員への女性の登用を推進します ◆男女共同参画の視点を持った避難所運営体制の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・多様な視点を反映した避難所運営がなされるよう、女性や若年者等の運営責任者への参画を促進します ・多様なニーズに配慮した備蓄物資等の配置を行います 	共生社会課 危機管理課
②地域防災活動への女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆自主防災組織等への女性の参画促進 <ul style="list-style-type: none"> ・男女双方の視点を持った防災活動がなされるよう、自主防災組織等への女性の積極的な参画を促進します ・消防団への女性の加入を促進します ◆消防分野における女性の活躍促進 <ul style="list-style-type: none"> ・女性の消防職員の活躍を推進するため、酒田地区広域行政組合消防本部が行う取組みを周知します 	共生社会課 危機管理課 商工港湾課

●女性消防団発祥の地

豊かな自然に恵まれた県内唯一の離島、飛島。今から100年以上前の明治43年(1910年)にこの島で誕生した「婦人火防(かんぼ)組」が、日本で初めての女性消防団といわれています。

狭い海岸沿いに住宅が密集しているこの島では、過去に何度も大きな火災に見舞われてきました。男性たちが漁で海に出ている間、島に残っている女性たちだけでも消火活動ができるようになっては!ということで、全戸から1名ずつ女性が参加して、女性だけの消防団が誕生したのだそうです。火災発生時に最前線で行う消火活動のほか、拍子木を打ちながら毎晩火の用心の呼びかけを行うなど、防火活動にも力を注いできた婦人火防組。組の結成以来、それ以前に発生したような大きな火災は起きていません。

飛島で女性消防団が誕生して約100年。平成19年(2007年)5月に、酒田市街地エリアを対象とした女性消防団が新たに誕生し、防火訓練や応急手当等の指導、広報・啓発活動などで活躍しています。さらに、平成28年(2016年)には、県内初となる女性の分団長も誕生しました。男の世界というイメージがある消防団活動でも、女性団員の活躍が進んでいます!

※ 地域防災計画・・・災害対策基本法第42条の規定により、各市町村で策定することが義務付けられている計画。市民の生命、身体および財産を災害から守るため、市・防災関係機関・市民・事業者が果たすべき責務と役割と、災害の予防・応急対策・復旧などに関する事項を定めている。

基本施策(3) 多様な人材の社会活動への参画を促進します

地域社会は、様々な市民により成り立っており、性別や年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な市民が主体性を持ちながら、その能力を発揮し、互いに協力し支えあう共生社会の実現を目指す必要があります。

多様な人材が自立し、同じ地域住民として社会活動に参画できるよう、就業や交流の機会を創出するとともに、必要な支援を行います。特に、女性の場合は、社会活動への参画を困難にする課題が複合的になり多重困難に陥る可能性があることにも留意し、総合的な視点を持って支援を行う体制を整備します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①複雑・複合化した課題に対応する相談体制の充実	◆重層的支援体制の整備 ・従来の支援体制では対応の難しい複雑・複合化した課題に対応するため、包括的な支援体制の構築を図ります	地域福祉課
②ひとり親家庭の自立の促進	◆ひとり親への就労支援と支援制度の周知 ・ひとり親家庭の保護者が就業のために資格を取得する際に支援を行います ◆相談体制の充実 ・ひとり親家庭が自立した生活を送れるよう、各種相談対応を行います	こども未来課
③障がい者の社会的自立の促進	◆障がい者就労促進と福祉的就労の充実 ・庄内障害者就業・生活支援センター等と連携し、障がい者の就労を支援します ◆地域社会との交流機会の充実 ・障がいのある方が地域社会との関わりを持つための機会を充実します	地域福祉課 商工港湾課
④外国出身者も暮らしやすい環境づくり	◆日本語の学習支援 ・国際交流サロンを中心に、外国出身者が暮らしていくために必要な日本語を学べる機会を提供します ◆多言語生活ガイドブック等の発行 ・医療ガイド等日常生活に必要なガイドブックを多言語で作成し発行します ◆異文化交流の機会創出 ・相互の国際理解を深めることができる交流事業を実施します	共生社会課
⑤高齢者の就業等社会参加の促進	◆シルバー人材センターの運営支援 ・高齢者の社会活躍を支援するシルバー人材センターの運営を支援します ◆高年齢者の多様な就業機会の創出 ・高年齢者の知識を活かす就業機会の充実を図ります	高齢者支援課 商工港湾課



《国際交流まつり in 中町》



《英語版ごみ出しルール》

基本目標Ⅲ いきいきと働くことができる環境づくり

施策の方向5 職域における男女の均等な機会と待遇の確保

基本施策(1) 雇用等における男女の均等な機会と待遇を確保します

基本施策(2) 自営業等における男女共同参画を促進します

施策の方向6 ワーク・ライフ・バランスの推進

基本施策(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを推進します

基本施策(2) 家庭生活における男女共同参画を促進します

基本施策(3) 子育て、介護のための社会的支援を充実します

施策の方向7 多様な分野での女性の活躍の推進

基本施策(1) 女性のスキルアップ機会を充実します

基本施策(2) 女性のチャレンジを支援します

基本施策(3) 性別により職域を限定しない働き方を支援します

成果指標

- 職場における男女の不平等を感じる割合（市民アンケート調査）

R4（2022年）：59.3% ⇒ R9（2027年）：40.0%

- 家庭における男女の不平等を感じる割合（市民アンケート調査）

R4（2022年）：59.1% ⇒ R9（2027年）：40.0%

- 酒田市は『日本一女性が働きやすいまち』を目指します！

平成29年（2017年）10月1日、女性活躍推進市民フォーラムにおいて、行政・経済団体・経営者・働く人が連携して「日本一女性が働きやすいまち」を目指す宣言を行いました。以下宣言文です。

日本一女性が働きやすいまちへ

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、誰もが生き生きと働き続けることのできる環境を整えることが、地方創生の根幹となります。

酒田市は、自らの意思によって働くまたは働こうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮し、その思いを叶えられるまちを目指し、「日本一女性が働きやすいまち」となるよう、行政、経済団体、経営者、働く人が連携して取り組みを進めていくことをここに宣言します。

平成29年10月1日

基本目標Ⅲ いきいきと働くことができる環境づくり

施策の方向5 職域における男女の均等な機会と待遇の確保

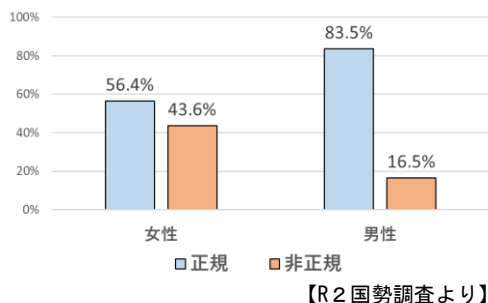
【現状・課題】

働く意欲のある人が、働く場面において、性別にかかわらず、自らの選択によってその能力を十分に発揮できることは、男女共同参画社会を実現するためには極めて重要なことです。今、急激に人口減少が進む中、労働力不足や、多様な社会ニーズに対応するための新たな価値観の創出などの観点から、働く意欲のある女性の活躍が期待されています。

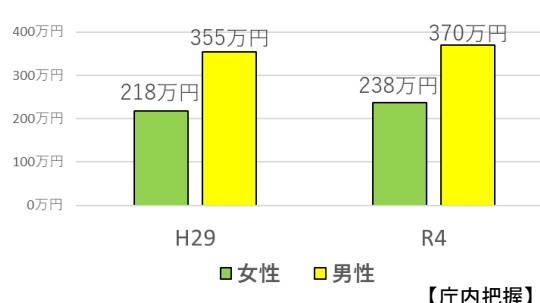
令和2年国勢調査の結果では、本市における女性の就業率は49.6%、20歳～59歳までに限定すれば80%を超えています。しかし、男性と比べて非正規雇用の割合が高く、平均給与収入も男性より低い水準となっているなど、働く場における男女間の格差が見られ、女性の所得向上・経済的自立に向けた取り組みを進めていく必要もあります。実際、令和4年（2022年）に実施した市民アンケートの結果において、「職場における男女の立場」について、52.4%が男性の方が優遇されていると感じており、その意識は5年前の前回調査結果からほぼ変わっていません。

また、商工業や農林水産業等の自営業では、女性はその重要な担い手として活躍していますが、従属的な働き方となる場合が多く見受けられます。男性だけではなく、女性も働きやすく、自身の持つ能力を十分に発揮し、正当な評価を受けられる労働環境を整えていく必要があります。

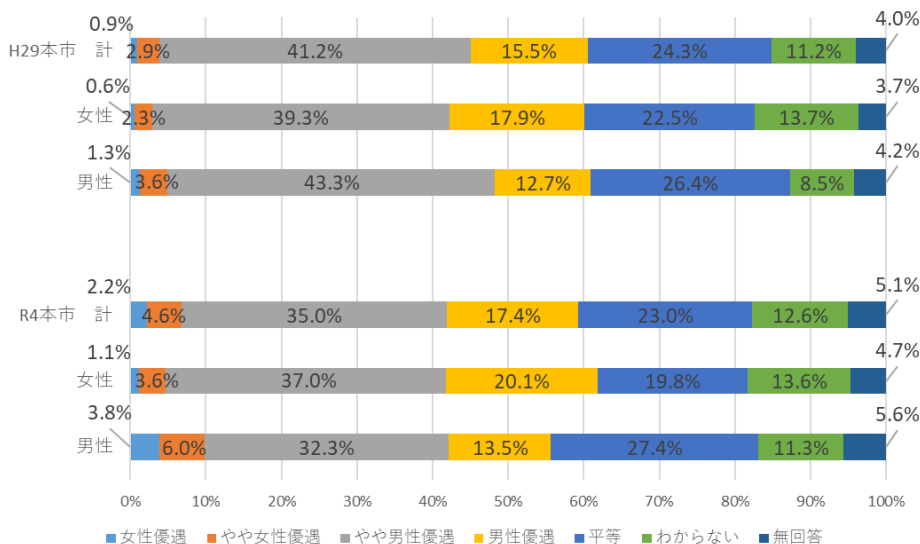
《本市の正規・非正規雇用者の割合》



《本市の平均給与収入》



《職場における男女の不平等感》



基本施策(1) 雇用等における男女の均等な機会と待遇を確保します

雇用等の分野における男女の均等な雇用機会と待遇の確保について、関連する法律や支援制度等の内容について周知を図り、各企業等における着実な実践を促進します。

また、セクシュアル・ハラスメントなど、人権を侵害し、就労環境も悪化させる各種ハラスメント等の防止に関する啓発を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①雇用等に関する法律や制度の定着促進	<p>◆雇用等に関する法の趣旨や各種支援制度内容の周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主向けセミナーや市広報等により法や制度の周知を図ります ・妊娠中や出産後の保護規定等についてリーフレット等により該当者に周知します <p>◆女性活躍支援員^{※1}による啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍支援員が企業等に対して各種支援制度の紹介や意識啓発を行います ・女性活躍支援員が企業等に対して制度紹介や意識啓発を行い、えるぼし認定^{※2}や、一般事業主行動計画^{※3}の策定、日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会への賛同等への登録を促進します <p>◆自分らしくを応援するポータルサイトの運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に関する情報を一元的に発信します <p>◆職場におけるアンコンシャス・バイアスの解消</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業等に対する啓発セミナーを実施します ・市役所において、採用試験面接担当者を男女半々になるよう取り組みます 	商工港湾課 人事課 こども未来課
②管理職等への女性の登用促進	<p>◆女性の積極的な管理職登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の管理職登用等、女性の活躍推進に向けた取組みを行う企業等を支援します <p>◆自分らしくを応援するポータルサイトの運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ等セミナー情報を発信します <p>◆市役所における女性の管理職登用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画に基づき、計画的な人材育成に努め、女性の管理職登用を推進します 	商工港湾課 人事課
③ハラスメント等防止対策の促進	<p>◆ハラスメント防止に関する啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・セミナーや市ホームページ等により、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止に関する啓発を行います 	商工港湾課



《えるぼし認定マーク》



《女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定済マーク》

- ※1 女性活躍支援員・・・企業の女性活躍推進を後押しするため平成30年度（2018年度）から配置し、女性活躍を推進しようとする企業への支援制度の紹介や、制度利用のための申請手続きなどを支援している。
- ※2 えるぼし認定・・・女性活躍推進法に基づく取組みを実施している企業を厚生労働大臣が認定する制度。
- ※3 一般事業主行動計画・・・民間事業主（一般事業主）が自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析をもとに目標と具体的な取り組み等を盛り込んだ計画のこと。

基本施策(2) 自営業等における男女共同参画を促進します

女性が、重要な担い手として正当な評価を受けられるよう、商工業や農林水産業等の関係団体等の方針決定過程への女性の参画を促進します。また、女性が経営に参画する上で必要となるスキルを身につけるための学習機会を充実します。

併せて、農業における家族経営協定※の締結を促進し、働く女性の処遇改善を図ります。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①方針決定過程における男女共同参画の促進	<p>◆商工業・農林水産業関係団体等への女性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々な機会を捉え、自営業等における方針決定過程への女性参画の必要性を周知します <p>◆農業委員等への女性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員の任命に際し、委員割合の男女均等を図ることができるよう、女性の参画を促します 	商工港湾課 農政課 農林水産課 農業委員会
②自営業等における女性の処遇改善	<p>◆男女が共に経営に参画するための学習機会の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性農業者向けセミナー等の開催情報を市ホームページ等でわかりやすく発信します ・消費者や異業種の女性との交流を通じ、次世代のリーダーとなり得る女性人材の育成を図ります <p>◆法人化の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業経営等の法人化を促進し、男女がともに経営に参画しやすい環境づくりを促進します <p>◆農業者の家族経営協定締結の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従事者の主体的な経営参画と就業条件等の明確化を図るため、家族経営協定の締結を促進します 	商工港湾課 農政課 農林水産課 農業委員会

●農業女子プロジェクト

女性農業者の能力活用と若手女性就農者の増加を目指して、平成25年(2013年)に農林水産省がスタートさせたプロジェクト。農業に従事している女性が、自然と関わる仕事や生活の中で培った知恵を、様々な企業の技術やノウハウ、アイデアなどと結びつけて、新たな商品やサービスなどを創造し、社会に広く発信することで、農業で活躍する女性の姿を多くの方にも知らせようという取組みです。

このプロジェクトを通じて、日焼け防止のための紫外線カットガラスを使った軽トラックや、超軽量の草刈機など、女性のニーズを盛り込んだ商品が数多く開発されています。きっと、男性の視点だけでは生まれなかった商品だろうと思います。この他にも、高校や大学などの教育機関と協力・連携して、未来の農業女子の発掘・育成を図るなど、農業の魅力を広く発信しています。

本市の女性農業従事者も、このプロジェクトに参加しています！

※ 家族経営協定・・・家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、文書により取り決めるもの。

施策の方向6 ワーク・ライフ・バランスの推進

【現状・課題】

一人ひとりが自分らしい生き方をしていくためには、仕事や家庭、地域活動など、様々な活動について、自身が望むバランスで取り組むことができるワーク・ライフ・バランス※¹の推進が重要です。

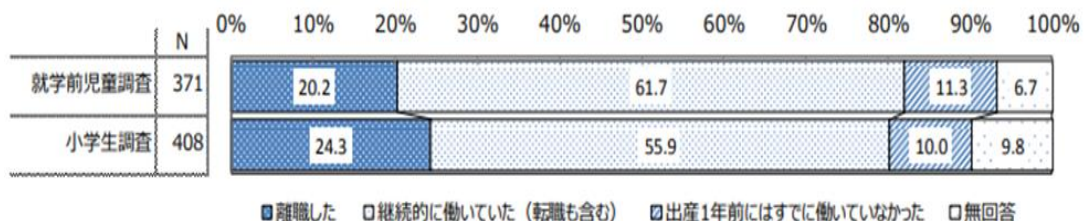
平成31年（2019年）第2期子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査報告書によると、約20%（平成29年子ども子育てニーズ調査時は、約35%）の方が出産前後に離職しており、そのうちの4割近くは「職場において育児休業制度等仕事と家庭の両立支援制度が整い、働き続けやすい環境が整っていれば、継続して就労していた」と回答しています。

また、令和4年（2022年）実施した市民アンケートの結果によると、20代～50代の男性の半数以上は、平日に家事育児等に費やす時間が1時間未満という結果でした。同年代の女性の約8.5割は1時間以上を家事育児等に費やしています。20歳～59歳に限定すれば8割を超える女性が就業していますので、多くの女性が、働きながら家事・育児もこなしているということになり、日々の生活で女性の負担がかなり重くなっている状況がうかがえます。アンペイドワーク※²といわれる家事・育児等は、賃金を得て働く職業としての労働より軽視されがちですが、人々の暮らしの中で欠かすことのできない重要な「労働」です。男女がともにワーク・ライフ・バランスがとれた生活を送っていくためには、職業生活における女性の活躍が求められるのと同様に、家庭内での役割分担が一方に偏らないようにすることも重要です。

一方、日本人の働き過ぎが指摘されるようになり、労働環境を守るための法整備が進められてきましたが、20代～50代の男性の約4人に1人は、1日10時間以上を仕事に費やしているという結果でした。そのうちの約3割は、1日12時間以上を仕事に費やしているという状況であり、男性の長時間労働の改善は、まだ十分に進んでいるとはいえない状況です。性別による固定的役割分担意識に加え、労働時間の長さも、男性の家事・育児等への参加を困難にする一つの要因となります。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業者等にとっても、生産性向上や人材確保に向けた重要な戦略の一つとして注目されています。男女がともにバランスの取れた生活を送ることができるよう、保育や介護等の社会的支援やサービスの充実に併せ、企業等における就労環境の改善も必要とされています。また、就業や社会生活に影響を及ぼすことがある更年期における心身の不調についての職場の理解促進など、ライフステージに応じた就労環境の整備も大切です。

《母親の出産前後の就労状況について》

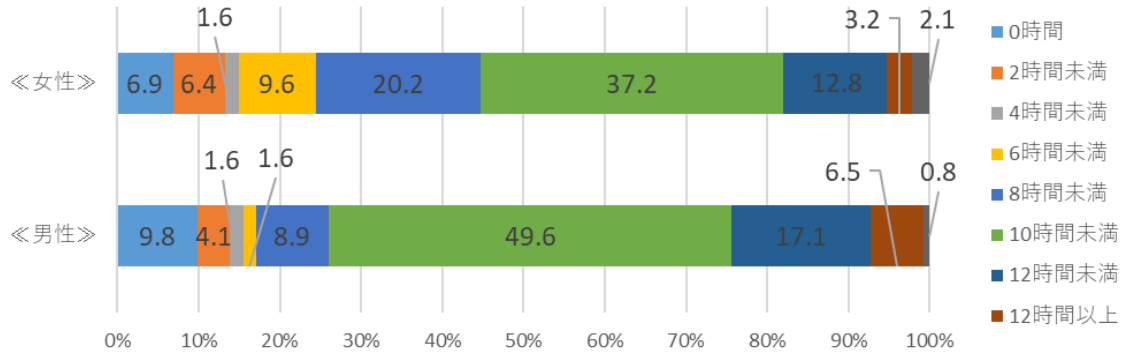


【H29 子ども子育てニーズ調査】

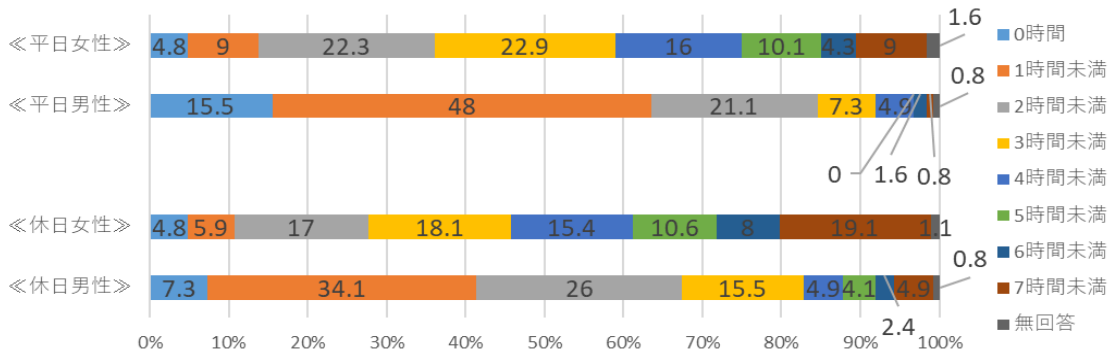
※1 ワーク・ライフ・バランス・・・仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

※2 アンペイドワーク・・・家庭内での家事労働や、家庭外でのボランティア活動など報酬を伴わない労働のこと。無償労働ともいう。

《仕事に費やす時間（通勤時間含む：20代～50代）》 1日当たり



《家事・育児等に費やす時間（20代～50代）》 1日当たり



【R4 市民アンケート】



《啓発パンフレット「家事シェアのススメ」》

●ハラスメント

ハラスメントとは、簡単に言えば「嫌がらせ」。本人にそのつもりがなくても、相手が不快に思ったり傷ついたりする行為は、ハラスメントであり、人権侵害です。
 意図的に行っているなら大問題ですが、無意識に行っている普段の何気ない言動が相手にどんな影響を与えているか、相手を傷つけてはいないのか。時々振り返ってみましょう。

基本施策(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを推進します

育児や介護を行う労働者に対する支援制度やセミナー等の情報を集約し、労働者に対してわかりやすく周知します。また、長時間労働等の男性中心型労働慣行の見直しに向け、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援するとともに、市役所がモデル事業所として、特定事業主行動計画に基づき、働きやすい職場環境を目指し取組みを推進します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①育児、介護等を行う労働者の継続就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ◆育児等を行いながら働く労働者への各種支援制度の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・自分らしくを応援するポータルサイトにおいて、働く女性のための各種支援施策等の情報を集約し、一元的に発信します 	商工港湾課
②男女がともに働きやすい就労環境の整備促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆雇用等に関する法や各種支援制度内容の周知 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主向けセミナー等により法や制度の周知を図ります ◆働きやすい職場づくりに取り組む企業への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・市の総合評価落札方式において、えるぼし認定企業、日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会に登録した企業等への加点措置を行います ◆一般事業主行動計画策定企業（努力義務企業）への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・奨励金等により、女性活躍推進法^{*1}に基づく本計画の届出（努力義務企業）を促進する支援を行います ◆女性活躍支援員の配置（再掲） <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍支援員が企業等に対して制度紹介や意識啓発を行い、えるぼし認定や、一般事業主行動計画の策定、日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会への賛同、やまがたイクボス同盟等への登録を促進します ◆自分らしくを応援するポータルサイトの運営 <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働を減らす等働きやすい職場づくりに取り組んでいる本市先進企業の取組み等を紹介していきます ◆ハラスメント防止対策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・関係機関と連携し、パワーハラスメント^{*2}やマタニティハラスメント^{*3}などのハラスメント防止対策を推進します ・ハラスメント被害等の相談窓口を周知します ◆長時間労働是正に向けた取組みの普及促進 <ul style="list-style-type: none"> ・市役所がモデル事業所として、特定事業主行動計画に基づき、全庁的に長時間労働の是正に取り組めます ◆更年期の健康と働き方に関する対応の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・更年期における健康と働き方に関する国や他自治体の動向を注視し、対応を検討します 	商工港湾課 人事課 契約検査課

※1 女性活躍推進法・・・正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、女性が職業生活で希望に応じて、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために平成27年に成立。

※2 パワーハラスメント・・・労働施策総合推進法では、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）と明記されている。

※3 マタニティハラスメント・・・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とした不利益な取扱いのこと。

基本施策(2) 家庭生活における男女共同参画を促進します

アンペイドワークといわれる家事や育児、介護などの家庭内ケア労働は、これまでその多くを女性が担ってきました。しかし、男女共同参画社会の実現に向けては、職業生活における女性の活躍とあわせて、家庭生活における男性の活躍も期待されています。

男女がともに家庭生活を担っていくために、アンペイドワークへの男性の参画を促進します。また、その際、周りの人々の固定的性別役割分担意識が男性の参画を阻害することがないように、アンペイドワークの価値と必要性に対する再認識を促すとともに、男性の参画についての理解を促進します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①家事・育児・介護等への男性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆各種講座による男性の家事・育児等参画の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・男性の家事等へ参加意欲を醸成する講座を開催します ・家事シェアシートを活用して、家事・育児の分担を見える化し、男性の参画を促します ◆家事の省力化に対する理解の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・家事を効率化する講座等を通じて、省力化の意識啓発を行います ◆家事・育児等の関係団体への男性の参画促進 <ul style="list-style-type: none"> ・食生活改善推進員等への男性の参画を促します ◆男性のジェンダー規範への気付きの促進 <ul style="list-style-type: none"> ・男性の多様な生き方を応援するため、男性の生きづらさの解消に関する講座を開催します 	共生社会課 こども未来課 保育こども園課 高齢者支援課 健康課 社会教育課
②アンペイドワークへの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆男性の家事・育児等参画に対する周囲の理解促進 <ul style="list-style-type: none"> ・市広報等を通じて男性の家事等への参画の必要性について周知・啓発を行います ◆アンペイドワークの価値の再認識の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ウィズの出前講座等によりアンペイドワークの価値の再認識を促進します 	共生社会課

●「昭和モデル」から「令和モデル」へ

令和5年版男女共同参画白書第1章の特集では、「男性は仕事」「女性は家庭」という、いわゆる固定的性別役割分担を前提とした、長時間労働などの雇用慣行「昭和モデル」から、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会「令和モデル」への早期実現を強調しています。この「令和モデル」への実現に向けて必要なこととして、「男女ともに自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備」「男女ともに仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活を送ることができること」「女性の経済的自立」の3つを挙げています。

本市においても、誰もが生き生きと働くことができるまちを目指して、長時間労働の是正のほか、「育児・介護等と両立できる労働慣行」や「育児・介護等のために離職した人が再就職を目指すことのできる労働慣行」など、女性も男性もライフステージに合わせて柔軟に働くことのできる労働慣行の確立が必要と考えられます。

基本施策(3) 子育て、介護のための社会的支援を充実します

子育てや介護などを行う労働者が安心して就労し続けるためには、社会的支援やサービスが必要不可欠です。

ニーズに合わせた保育の提供や子育て支援サービス、介護サービスを提供するとともに、民間事業者等の提供するサービスも含めた情報を集約し発信します。

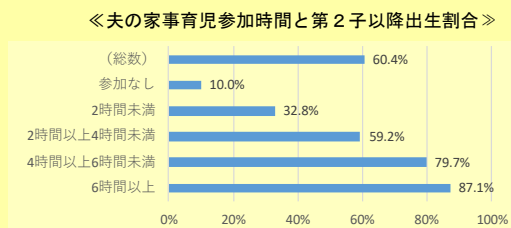
また、育児等に不安を抱える保護者に対してのメンタルケアなど、必要に応じた相談と支援を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①保育・介護等サービスの充実	<p>◆保育ニーズに対応した保育等の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに合わせた延長保育や一時預かり等の特別保育、病児・病後児保育等を実施します ・ファミリー・サポート・センターや、NPO法人等が実施する子育て支援サービスなどを周知します <p>◆学童保育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに即した施設整備等により保育環境を充実します <p>◆介護離職を防ぐための介護サービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに即した計画的な介護施設の整備に努めます ・通所型介護サービス等の充実により介護負担の軽減を図ります ・地域の介護予防事業等の実施を支援します <p>◆家事援助サービス等の情報の発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業等が実施する家事援助サービス等の情報を周知します 	<p>こども未来課 保育こども園課 高齢者支援課</p>
②相談事業の充実	<p>◆関係機関と連携した相談体制の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援機関等が連携した相談体制を整えます ・こども家庭センター「ぎゅっと」※において妊娠期から出産、子育て期まで継続的な相談支援を行います ・介護に関する相談窓口を設置し、介護中の親族の心的負担を軽減します 	<p>共生社会課 こども未来課 保育こども園課 高齢者支援課</p>

●第2子出生率とパートナーの家事・育児頻度

厚生労働省が平成27年(2015年)に調査した「21世紀成年人縦断調査」によると、パートナーの家事・育児頻度が第2子以降の出生割合に、はっきりとした関連性があることがわかります。パートナーが家事や育児に参画しなかった家庭では、第2子以降の出生割合が10%ですが、この時間が増えれば増えるほど、第2子以降の出生割合が増えています。1日平均6時間以上家事・育児に参画した家庭では、第2子以降の出生割合が、なんと87.1%まで上昇！ふたりで一緒に育児をすれば、負担感は半減、喜びは何倍にもなるのかも！

家事・育児をがんばっている皆さんの姿を見て、お子さんも、男女共同参画について自然と学んでいるのかもしれないね。



厚生労働省《第14回21世紀成年人縦断調査2015》より

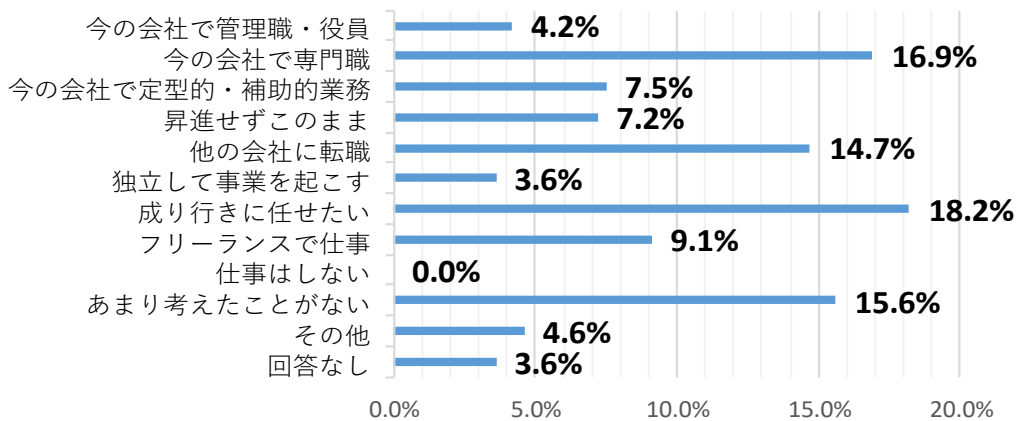
施策の方向 7 多様な分野での女性の活躍の推進

【現状・課題】

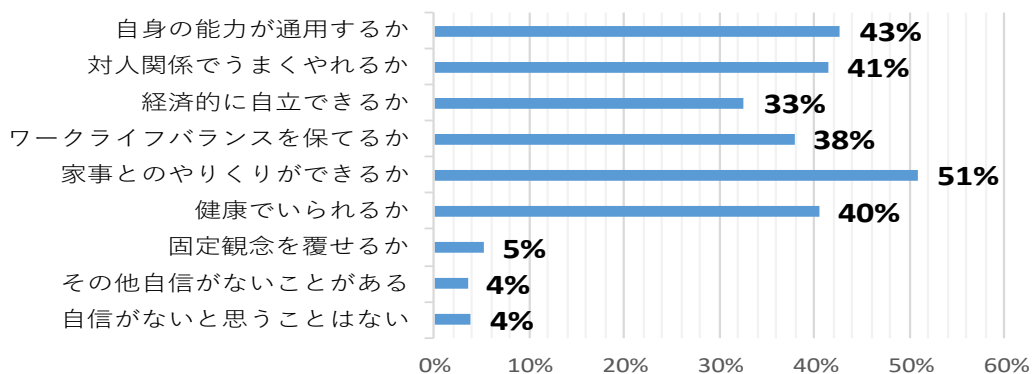
男女共同参画社会を実現するために、多様な分野での女性の活躍の推進が重要です。本市における女性の雇用形態は、男性に比べて非正規雇用の割合が高くなっています。総務省の労働力調査によると、女性の雇用者の過半数は非正規雇用で働いており、年齢が上がるほどその割合が高くなる傾向が見られます。

また、平成 29 年（2017 年）女性の暮らしと働き方に関するアンケート調査※（以下「H29 女性アンケート」という）では、将来の自分の職業キャリアに対して、明確な目標を描けていない女性が多いことがわかります。加えて、「働くことに自信が無い、不安に思う」と感じている女性の割合も高くなっています。女性が働くことに対して自信を持ち、自ら働き方をデザインできる環境を整えていく必要があります。

《将来の自分の職業キャリア》



《働く上で不安なこと》



【H29 女性アンケート】

※ H29 女性の暮らしと働き方に関するアンケート調査・・・平成 29 年（2017 年）9 月に市内在住の 20 代～30 代の女性 900 名を対象に、主に「働く」ことに関する環境や意識に関するアンケート調査を実施。307 件の有効回答を得た。

基本施策(1) 女性のスキルアップ機会を充実します

女性のスキルアップのためのセミナー等を開催し、女性が働く場においてより積極的になれるよう、女性の意識啓発と能力開発を促進します。

また、地域で行われる働く女性・働きたい女性を支援する各種セミナーの情報を集約し、自分らしくを応援するポータルサイトで発信します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①女性の意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ◆女性活躍応援セミナーの開催 <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍応援セミナーを通じて女性の意識啓発を図ります ◆人材育成プログラムの活用 <ul style="list-style-type: none"> ・チェリア塾等の人材育成プログラムへの市民の参加を促進します（再掲） ◆市役所における女性職員の意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画に基づき、女性の活躍を推進するための研修を計画的に開催します 	商工港湾課 共生社会課 人事課
②ポータルサイトの運営	<ul style="list-style-type: none"> ◆セミナー等の情報を集約・発信 <ul style="list-style-type: none"> ・女性応援ポータルサイトにおいて、働く女性のためのセミナー等の情報や、活躍している女性の情報を集約し、一元的に発信します 	商工港湾課



《H29 女性活躍推進市民フォーラム》



《女性活躍応援セミナー》

●酒田市自分らしくを応援するポータルサイト

酒田市では、女性活躍関連のイベント情報のほか、女性の活躍を推進している企業インタビュー、働きたい女性のための各種支援制度等を集約し、一元的に発信しています。

酒田市は、働きたいと考える女性が、自身の望む形で、今よりもっと活躍できる環境を整えていきます！



「酒田市 自分らしく」で検索🔍

基本施策(2) 女性のチャレンジを支援します

子育てしながら働きたい方の総合窓口である「マザーズジョブサポート庄内」※¹と連携し、女性の再就職やキャリアアップを支援します。また、産業振興まちづくりセンターサンロク※²において、起業や副業、ITスキルを活用した仕事など様々な働き方を目指す女性を支援します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①女性の再就業やさらなるキャリアアップの支援	◆マザーズジョブサポート庄内との連携 ・マザーズジョブサポート庄内と連携し、女性の再就業や、子育てしながらキャリアアップするための支援を行います	商工港湾課 保育こども園課
②女性の多様な働き方の支援	◆女性の創業等支援 ・産業振興まちづくりセンター サンロクにおいて、起業や副業などの様々な働き方をしようとする女性を支援します ◆デジタル人材の育成 ・サンロク IT女子を広く周知し、ITスキルを活かした女性の多様な働き方を支援します	商工港湾課 農政課
③企業への多様な働き方の支援	◆各種支援制度の周知 ・テレワーク環境の整備等に対する支援制度を周知し、多様な働き方ができる体制づくりに向けた支援をします	商工港湾課
④地元高校生への意識啓発	◆地元高校生への意識啓発 ・地元で働く魅力を伝える講座を開催します ・えるぼし認定や日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会加入企業や取り組み等を積極的に周知します	商工港湾課

●サンロクIT女子

産業振興まちづくりセンター サンロクにおいて、「日本一女性が働きやすいまち」を目指し、市内在住の女性を対象にITスキル（情報技術）を学ぶ場を作りました。

そのプロジェクトに参加し、一緒にがんばる女性が「サンロクIT女子」です。

ITスキルを学ぶことで多様な働き方を実現すること、家事や育児の合間など、自身の生活スタイルに合わせた仕事をする、ITスキルを活かしたやりがい・生きがいを発見すること等を通じ、「今より収入を増やす！」を目的としています。

本市における男女間の賃金は、令和4年で男性平均が約370万円、女性平均が約238万円と、依然として大きな差があります。ライフステージの変化等にあわせて、仕事を諦めてしまうのではなく、多様かつ柔軟な働き方が選べることも、男女共同参画社会実現にとって大切な要素なのかもしれません。

また、令和5年度には、このサンロクIT女子の活動拠点として、「リボンステーション」が開設されました。皆さんも、サンロクIT女子にチャレンジしてみませんか？詳しくは、産業振興まちづくりセンター サンロクのホームページからご覧ください。



※1 マザーズジョブサポート庄内・・・平成29年（2017年）10月に山形県及びハローワークが設置。結婚・出産・育児等により離職した女性の希望等に対応し、仕事と子育ての両立に関する相談、託児サービス、就職支援等により、再就職をワンストップで支援する。

※2 産業振興まちづくりセンター サンロク・・・平成30年（2018年）4月に開設。地元企業や農林水産事業者等をつなぐ（マッチングする）ことにより、産業振興、農商工連携等を推進する。愛称である「サンロク」は、鳥海山の山麓（さんろく）に酒田市が位置することや、市街地の中心から360度全方位へつながるネットワーク拠点にしたい、江戸時代に活躍した「酒田を興した三十六人衆」のような人材を応援したい、などの思いから名付けられた。

主要施策(3) 性別により職域を限定しない働き方を支援します

女性の参画が少ない分野などで活躍する女性の情報や、男性の参画が少ない分野で活躍する男性の情報をロールモデル※として発信し、新たな分野でのチャレンジする男女を応援します。

また、そのような活躍を応援する企業の取組みを支援します。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①職域拡大の促進	<ul style="list-style-type: none"> ◆職域拡大に取り組む企業への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・市の総合評価落札方式において、女性の職域拡大を推進する企業への加点措置を行います ◆消防分野における女性の活躍促進（再掲） <ul style="list-style-type: none"> ・女性の消防職員の活躍を推進するため、酒田地区広域行政組合消防本部が行う取組みを周知します ◆ロールモデルの紹介 <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ等で、様々な分野で活躍する方々の情報を発信します 	商工港湾課 契約検査課



●男職場 女職場・・・

消防職員というと男性のイメージがまだ強いと思いますが、全国的に女性の消防士は増加傾向にあります。酒田地区広域行政組合消防本部には令和5年度（2023年度）現在2名の女性職員が在籍し、日々活躍しています。

逆に、看護師や保育士など、女性の仕事というイメージが強かった分野で活躍する男性も徐々に増えてきています。人生は一度きり。性別に関係なく、自分らしくいられる環境で、本当にやりたいことにチャレンジしてみませんか。誰もが活躍でき、これが当たり前と思える社会にしていきたいですね。

※ ロールモデル・・・行動や考え方のお手本となる存在のこと。

基本目標Ⅳ 安心して暮らせる環境づくり

施策の方向 8 あらゆる暴力の根絶とサポート体制の充実

基本施策(1) 女性に対する暴力を防ぐ環境を整えます

基本施策(2) 相談体制、サポート体制を充実します

施策の方向 9 生涯を通じた健康づくりの推進

基本施策(1) 性差に対する理解と生涯を通じた健康づくりを促進します

成果指標

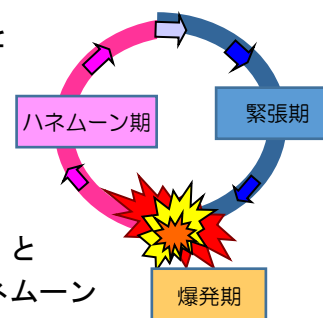
- DV被害にあったことがある割合（市民アンケート調査）
R4（2022年）：5.8% ⇒ R9（2027年）：1.3%
- DV被害者のうちどこ（誰）にも相談しなかった割合（市民アンケート調査）
R4（2022年）：43.5% ⇒ R9（2027年）：25.4%

DVのサイクル

DVは、両者の関係が対等でなくなり、上下関係が生じた（と思っている）場合に発生する可能性があります。立場が上になった（と思っている）者が、立場が下になった（と思わされている）者をコントロール（支配、強制）するために行われ、暴力は、この上下関係のコントロールを強化する方法として用いられます。

DVにはサイクルがあり、繰り返し暴力が行われる特徴があると言われています。ラブラブな「ハネムーン期」から、「緊張期」へと移り、徐々に両者の緊張感が高まっていきます。そして、ついに「爆発期」で暴力が発生します。その後、暴力を振るった者が反省した様子を見せたり、謝罪したりするため、暴力を振るわれた方も相手を信じ、自分にも悪いところがあったのかも・・・と思ったりして、相手を許してしまいます。ここからまた両者はハネムーン期に入りますが、再び爆発期に向けて徐々に緊張感が高まっていき、結局暴力が繰り返されます。更に、このサイクルは、徐々に短くなっていく傾向があるとも言われています。

DVは、親密な関係にある者の間で発生するため、親しい友人や知人であっても気づきにくいものです。被害にあっている方に非はありませんので、自分を責める必要はありません。「これはDVかも」と感じたら、身近な人や、男女共同参画推進センターなどに相談してください。なお、命の危険を感じるような場合には、すぐに警察に相談してください！



資料提供：NPO 法人レジリエンス

基本目標Ⅳ 安心して暮らせる環境づくり

施策の方向 8 あらゆる暴力の根絶とサポート体制の充実

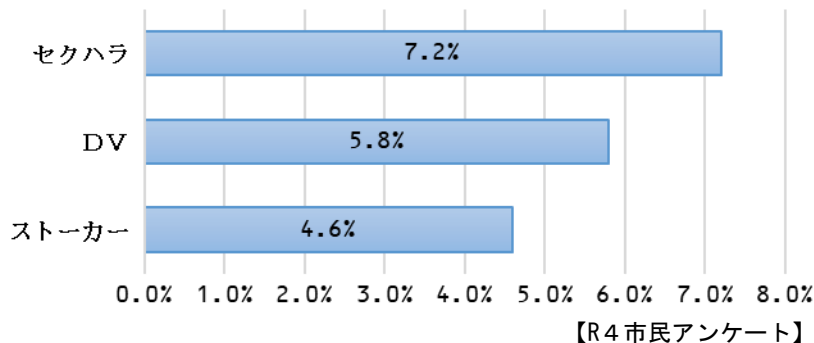
【現状・課題】

暴力とは、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による暴力や、性的暴力、経済的暴力など、いろいろな形で存在します。犯罪行為を含むこれらの暴力は、人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

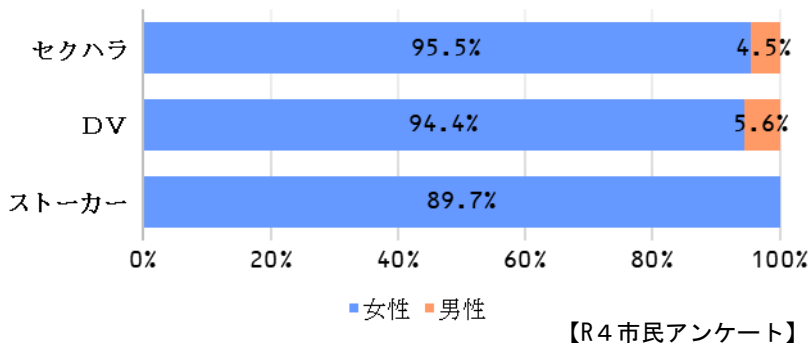
市民アンケートによると、7.2%の方がセクシュアル・ハラスメントの被害に、4.6%の方がストーカー行為[※]の被害に、5.8%の方がドメスティック・バイオレンス（DV）の被害にそれぞれあったと回答しており、それらの被害者のうち9割が女性という結果になっています。女性に対するこれらの暴力は、固定的役割分担意識や、男女の社会的・経済的格差等を背景とする社会に根ざした構造的な問題を含んでいるため、特段の対策が必要と言えます。

また、被害にあった方の半数以上はどこかに相談していますが、どこにも相談していない方も4割いるという結果もあり、「相談しても無駄」「自分が我慢すればいい」などを相談しなかった理由としています。被害者が悩みを抱え込んだまま、より深刻な事態に陥ることのないようにサポートしていくことが大切です。

《DV等の被害にあったことがある割合》

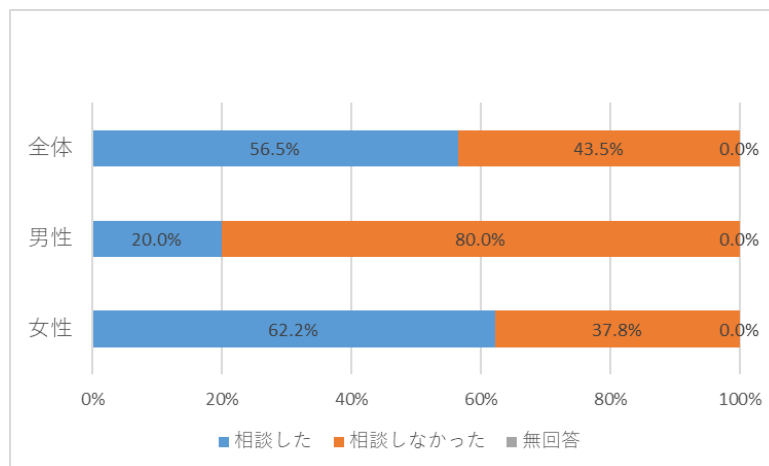


《DV等の被害の男女割合》



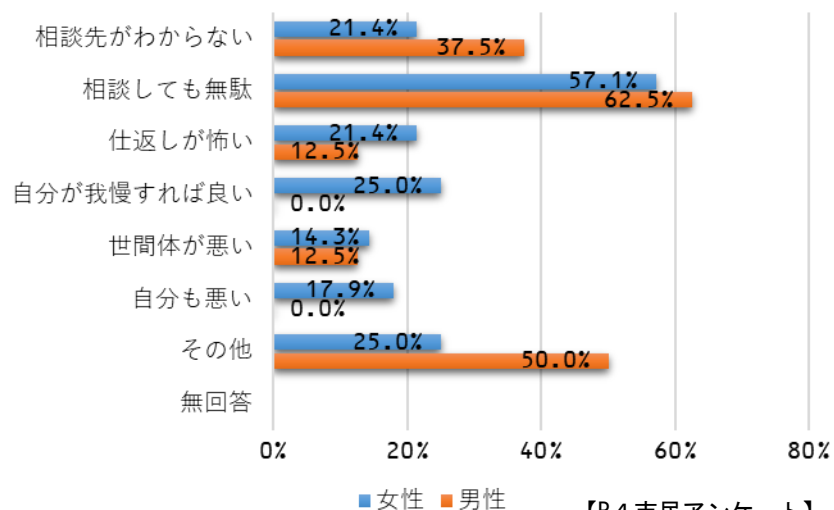
※ ストーカー行為・・・特定の人に対する恋愛や恨みの感情により、つきまといや押し掛け、待ち伏せ等をする事。

《DV等被害者のうち誰（どこ）かに相談した人の割合》



【R4市民アンケート】

《DV等被害者で誰（どこ）にも相談しなかった理由》



【R4市民アンケート】



《学生向けデートDV防止講座》



《パープル&オレンジリボンツリー展示による啓発》

基本施策(1) 女性に対する暴力を防ぐ環境を整えます

暴力は、その対象となる者の性別や、加害者・被害者間の間柄にかかわらず、決して許されるものではありません。暴力をしない、させない、許さない社会づくりのため、広く意識啓発を行います。また、被害者の多くが女性であることから、特に女性に対する暴力の根絶に向けた取組みを重点的に推進します。

これらの暴力の中でも、DVはその性質上潜在化しやすく、周囲も気付かないうちに深刻化する危険性があります。万が一、被害にあっても深刻化することを防ぐとともに、新たな加害者も被害者も生み出さない環境をつくるため、DVに関する正しい知識の普及に努めます。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①暴力防止に関する意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ◆市広報や市ホームページ、講演会等を通じた啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・DVやハラスメント、児童虐待等、様々な暴力行為による悪影響に関する情報を発信し、暴力を許さない気運の更なる醸成を図ります ◆情報誌、チラシ、パネル展示等を通じた啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・チラシ等による啓発のほか、DV防止に関するパネル展示等を行い、市民意識の啓発を図ります 	共生社会課 こども未来課 高齢者支援課 まちづくり推進課
②DV等に関する正しい知識の普及	<ul style="list-style-type: none"> ◆DV等の暴力防止講座の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・DV等の暴力に関する正しい知識の普及を行います ◆若年層を対象としたデートDV※防止講座の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・市内の高校や専門学校の生徒を対象としたデートDV防止講座を実施します 	共生社会課

●女性に対する暴力をなくす運動！

平成13年に内閣府の呼びかけにより始まった「女性に対する暴力をなくす運動」。毎年11月12日から25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間にわたり、全国各地で女性に対する暴力の根絶に向けた様々なキャンペーンが行われています。本市でも、この期間中に男女共同参画推進センター「ウィズ」などで関連パネルを展示して、女性に対する暴力の根絶を訴えています。

この運動の象徴となっているのが「パープルリボン」。この紫色の小さなリボンは、1994年にアメリカの小さな町で生まれたもので、暴力や虐待がなくなり、暴力の下に身を置いている人が勇気を持てるようにという願いが込められています。今では、女性に対する暴力を許さない社会をつくる運動の国際的なシンボルマークとして、世界40か国以上に広がっています。



DVや性犯罪、ストーカー行為、売買春、人身取引やセクシュアル・ハラスメント等、女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、決して許されない行為です。みんなで暴力のない社会づくりを進めましょう。

※ デートDV・・・DVのなかでも、特に交際相手との間で発生する暴力のこと。若年世代においても問題となっている。

基本施策(2) 相談体制、サポート体制を充実します

もしDV等の暴力被害にあったとき、信頼して相談できる窓口は、被害にあった方にとって大変心強い存在となります。男女共同参画推進センター「ウィズ」をはじめ、様々な相談機関があることを周知します。

また、令和6年(2024年)4月には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行されます。この法律の基本理念に則り、女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等の視点を持ち相談・サポートを行います。

相談があった際には、被害者の立場に寄り添った対応を行い、DVと児童虐待が密接に関連していることにも留意しながら、必要に応じて関係機関と連携して対応します。なお、被害の状況から緊急性を有すると判断した場合には、警察などの関係機関や、関係する部署と連携し、一時保護などの必要な措置を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①相談窓口の周知	<ul style="list-style-type: none"> ◆市広報や市ホームページ等による周知 <ul style="list-style-type: none"> ・ウィズをはじめ、暴力被害者からの相談に対応する様々な相談機関の周知に努めます ◆チラシの配布・配置 <ul style="list-style-type: none"> ・暴力被害に関する相談窓口の周知を図るため相談窓口の案内チラシを各所に配置します 	共生社会課 まちづくり推進課 こども未来課
②相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ◆関係機関との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> ・警察や国・県の関係機関、市役所内の関係部署等との連携を強化し、相談者が求める対応を行います ◆相談対応者のスキルアップ <ul style="list-style-type: none"> ・相談者に寄り添った相談対応ができるよう、相談対応者のスキルアップに努めます 	共生社会課 まちづくり推進課 地域福祉課 こども未来課 健康課 高齢者支援課 学校教育課
③被害者サポート体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ◆関係機関と連携したサポート体制 <ul style="list-style-type: none"> ・専門的な部署と連携し、相談者が求める必要なサポートを行います ◆必要に応じた緊急一時保護の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・緊急性を有する事案が発生した際は、被害者の一時保護等の必要な措置を講じます 	共生社会課 まちづくり推進課 地域福祉課 こども未来課 健康課 高齢者支援課
④複雑・複合化した課題に対応する相談体制の充実(再掲)	<ul style="list-style-type: none"> ◆重層的支援体制の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・従来の支援体制では対応の難しい複雑・複合化した課題に対応するため、包括的な支援体制の構築を図ります(再掲) 	地域福祉課

●友達からDV被害の相談をされたら・・・

友人からDVの被害にあっていると相談された時、あなたならどうしますか？とても信じられないような話や、ひどい話を聞くと、本当の話なのか疑いたくなることもあるかもしれません。でも、どんなときも落ち着いて、友人の言うことを信じ、ゆっくりと話を聞いてあげてください。

DVに悩む人は「こうなったのは自分が悪いせいだ」と、自分を責めている人がとても多いのです。「被害を受けた方が悪いのではない。」とはっきり伝えてあげてください。

ただし、あなた個人がその件を解決する必要はありません。解決には時間を要する場合があります。あなたの身に危険が及ぶ可能性もあります。あなたはただ、友人の話を真剣に聞いてあげてください。そして、専門の相談機関や警察への相談を促してください。

酒田市男女共同参画センター「ウィズ」では、DV被害の相談をお受けしています。もちろんプライバシーには十分配慮のうえ、必要に応じて警察や関係機関と一緒に解決に向けて対応します。また、県内には「ウィズ」以外にも相談できる窓口があります。相談しやすい所を利用してください。(各相談窓口は、この計画巻末の相談窓口一覧をご参照ください。)

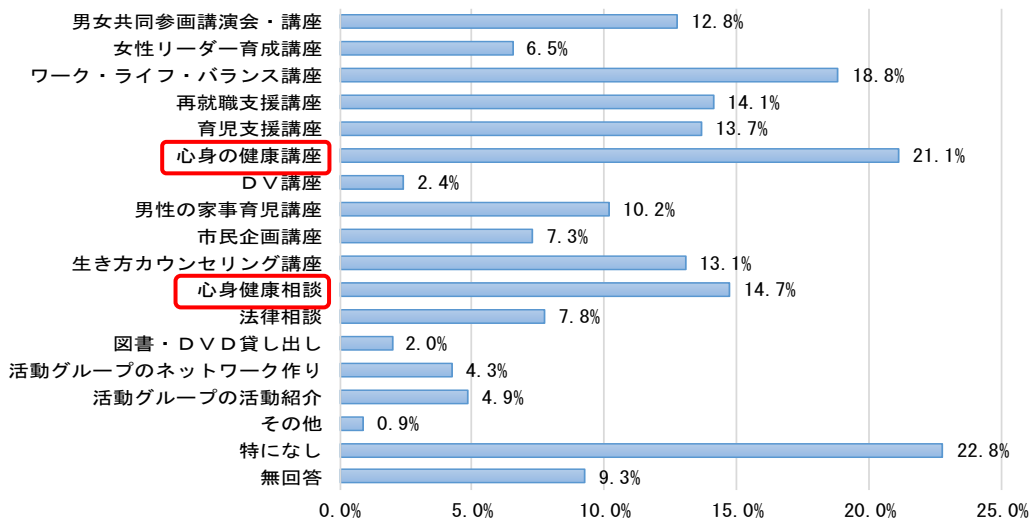
施策の方向 9 生涯を通じた健康づくりの推進

【現状・課題】

生涯を通じて健康な心身を維持することは、自立した生活を営んでいく上で欠かせないものであり、男女を問わず共通の願いでもあります。市民アンケート結果からも、市民の健康に対する関心の高さがうかがえ、男女共同参画社会の形成においては非常に重要な要素となります。

男女共同参画を推進していく上では、身体的な男女の性差に留意することも重要な観点です。男女それぞれが互いの身体的特徴を十分に理解し合い、心身の健康についての正しい知識を習得したうえで、健康管理を行うことが大切です。特に、女性は、妊娠や出産など男性とは異なる問題に直面する可能性があることから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*の概念を踏まえた健康づくりと、予防対策を推進することが重要です。また、就業や社会生活に影響を及ぼすことがある更年期における心身の不調など、ライフステージに応じた健康面での配慮についての理解促進も大切です。

《男女共同参画関連事業で興味があるもの》



【H29 市民アンケート】

●男性の自殺死亡者数は女性の約2倍！

警察庁の自殺統計によると、令和4年中の自殺死亡者数 21,881 人のうち、約7割の 14,746 人が男性だったという結果が出ています。特に、経済問題や勤務問題などの「稼ぎ」を原因として自殺に至った割合は、男性が女性の6倍となっています。家族から、社会から、「稼ぎ手」としての役割を期待され、それに応えようと弱音も吐かず、愚痴もこぼさず、歯を食いしばって働く男性。そんな男性像を「良し」としている風潮はありませんか？

男女共同参画社会は、男女がともに責任を分かち合う社会です。今よりきっと、男性が生きやすい社会になるはずです。

※ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ・・・『性と生殖に関する健康と権利』と訳される概念。

リプロダクティブ・ヘルスは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあること。リプロダクティブ・ライツは、すべてのカップルと個人が、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。

基本施策(1) 性差に対する理解と生涯を通じた健康づくりを促進します

男女がお互いの性差を理解し、尊重し合う人権意識の醸成を図るため、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念に基づく性と生殖に関する正しい知識の普及・啓発を行うとともに、生涯にわたって心身の健康を保持できるよう、健康問題に関する予防対策を充実します。また、市民一人ひとりが、生涯にわたって主体的に健康管理を行えるよう、健康教育等を通じて運動習慣の普及・定着を推進します。

さらに、悩みを持つ方の孤立化や、最悪の事態に陥ることを防ぐため、相談体制を充実し、こころの健康づくりをサポートします。特に、男性は責任を一人で背負いがちであり、周囲に相談することをためらう傾向が強いため、男性も相談しやすい相談窓口の運用を行います。

主要施策	施策の内容	主な担当課
①性と生殖に関する正しい知識の普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ◆リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念普及 <ul style="list-style-type: none"> ・女性の産む性に対する理解を促進するための学習機会を充実します ◆不妊治療等に関する正しい知識の普及と支援 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠や出産に関する正しい情報を周知するとともに、必要な支援を行います ◆思春期健康教育の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・若年期から男女の性差を学ぶための教育を推進します ◆性差に配慮した環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・男女兼用トイレの解消や、授乳室の設置、生理用品のサポート等、性差に配慮した環境の整備を推進します ◆更年期症状に関する理解促進 <ul style="list-style-type: none"> ・更年期における心身の不調に関する正しい知識の普及と理解を促進します 	共生社会課 健康課 学校教育課 こども未来課
②予防対策の充実	<ul style="list-style-type: none"> ◆性感染症や薬物乱用による悪影響等の知識普及 <ul style="list-style-type: none"> ・保健学習や各種講座等を通じ、正しい知識の普及に努めます ◆がん検診等の受診の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・がん検診等の受診を促す啓発活動を行うとともに、受診しやすい環境を整えます ◆受動喫煙の防止 <ul style="list-style-type: none"> ・特に妊婦や子どもに悪影響を与える受動喫煙を防止するための対策を推進します ・喫煙習慣のある妊婦に禁煙を促します ◆生涯を通じた健康管理のための相談対応 <ul style="list-style-type: none"> ・健康相談、妊娠や不妊、避妊等に関する相談窓口を運営します 	健康課 学校教育課 こども未来課

主要施策	施策の内容	主な担当課
③心と体の健康づくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> ◆うつ病予防・自殺防止等に関する啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・一人で悩み事を抱え込むことのないよう、男女がともに責任を分かち合う男女共同参画社会の重要性について周知・啓発します ◆こころの健康相談 <ul style="list-style-type: none"> ・健全な精神状態で日常生活を営むことができるよう、こころのサポートを行います ◆スポーツ・レクリエーションの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ・レクリエーションなど、各年代が無理なく自身の健康づくりを行うことができる運動の普及を図ります ◆健康教育等を通じた健康体操等の定着 <ul style="list-style-type: none"> ・健康教育や各種講座等により、自身が生涯を健康に過ごすための習慣づけを推進します 	共生社会課 健康課 スポーツ振興課

●男女共同参画週間《6/23～6/29》

男女共同参画社会基本法の目的や基本理念についての理解を深めるため、国内各所で様々な取り組みが行われています。

●乳がん月間《10月》

乳がんの正しい知識を広め、乳がん検診の早期受診を推進し、早期発見・早期治療の大切さなどを啓発する「ピンクリボン月間」とされています。

●子宮頸がん予防啓発月間《11月》

子宮頸がん検診の受診啓発などの「ティール&ホワイトリボン」運動が行われています。

●女性に対する暴力をなくす運動《11/12～11/25》

全国各地で女性に対する暴力の根絶に向けた様々なキャンペーンが行われています。「パープルリボン」がこの運動の象徴になっています。

●国際男性デー《11/19》

男性・男児の健康に目を向け、ジェンダー平等を促すことを趣旨に、1999年にトリニダード・トバゴで始まったとされています。

●自殺対策強化月間《3月》

「誰も自殺に追い込まれることのない社会」の実現に向け、自殺防止に向けた集中的な啓発活動が実施されています。

●女性の健康週間《3/1～3/8》

女性の健康に関する知識の向上や社会的関心の喚起を図るなど、女性自身や周囲の人々が、女性の健康づくりや健康支援に役立てられるような取り組みが行われています。

●国際女性デー《3/8》

国連女性機関（Un Women）が定めた日で、世界の各所で女性の権利向上をテーマとしたイベントや運動が行われています。ミモザの花が国際女性デーを象徴する花となり、「イエロー」がテーマカラーになっています。

参考資料

- 1 第2次酒田市男女共同参画推進計画【後期計画】における
数値目標
- 2 参考指標（国の第5次男女共同参画基本計画における成果目標）
- 3 後期計画の策定経過
- 4 男女共同参画関係用語解説
- 5 男女共同参画社会基本法
- 6 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
- 7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 8 山形県男女共同参画推進条例
- 9 市民アンケート調査結果（概要）
- 10 相談窓口一覧

資料1 第2次酒田市男女共同参画推進計画（後期計画）における数値目標

基本目標 I 多様性を尊重する意識づくり

成果指標 ■ジェンダーによる不平等を感じる割合 R4(2022)年度：52.8% ⇒ R9(2027)年度：40.0%

項目	主な担当課	基準値 [計画策定時] (年度)	目標値 (年度)
施策の方向1 男女が個人として尊重される人権意識の普及・啓発			
(1) 男女共同参画意識を高めるための広報・啓発を行います			
①ウイズのホームページ年間アクセス数	共生社会課	8,110件 (R4)	12,000件 (R10)
②ウイズの認知度	共生社会課	25.2% (R4)	35.0% (R9)
(2) 性別による固定的役割分担意識の見直しを進めます			
③「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「反対」又は「どちらかといえば反対」と答える割合	共生社会課	59.9% (R4)	70.0% (R9)
④ウイズ出前講座受講団体数(累計)	共生社会課	29団体 (R4)	63団体 (R10)
⑤性的マイノリティの認知度	共生社会課	51.1% (R4)	75.0% (R9)
施策の方向2 男女共同参画を推進する教育と学習の充実			
(1) あらゆる世代が男女共同参画を学べる機会を充実します			
①ウイズ講座等年間参加者数	共生社会課	1,255人 (R4)	1,255人 (R10)
②チェリア塾基本コース修了市民数(累計)	共生社会課	46人 (R4)	53人 (R10)
③学級生活をよりよくするために学級会で話し合い、互いの意見のよさを生かして解決方法を決めているかに「あてはまる」と答える割合	学校教育課	47.8% (R5)	70% (R10)
(2) 男女共同参画に関する情報を収集・調査し発信します			
④ウイズのホームページ年間アクセス数 [再掲]	共生社会課	8,110件 (R4)	12,000件 (R10)
⑤ウイズ図書の間貸出冊数	共生社会課	45冊 (R4)	70冊 (R10)

基本目標Ⅱ 男女がともに支えあう社会づくり

成果指標 ■審議会等委員への女性の登用率 R4 (2022年度) : 34.5% ⇒ R9 (2027) 年度 : 40.0%

項目	主な担当課	基準値 [計画策定時] (年度)	目標値 (年度)
施策の方向3 政策・方針決定過程における女性の参画促進			
(1) 政治、行政の施策・方針決定過程への女性の参画を促進します			
①市議会議員選挙立候補者に占める女性の割合	共生社会課	13.3% (R3)	26.6% (R10)
②行政委員会委員に占める女性の割合	各行政委員担当課	19.0% (R4)	25.0% (R10)
③市役所管理職（課長級以上）に占める女性の割合	人事課	20.0% (R5)	25% (R10)
④市役所職員（課長補佐級・主査級）に占める女性の割合 ※ただし副主幹を除く	人事課	19.5% (R5)	40% (R10)
⑤市役所職員（係長級）に占める女性の割合	人事課	48.8% (R5)	50% (R10)
(2) 企業や団体等の方針決定の場における男女共同参画を促進します			
(3) 人材の育成とネットワークづくりを進めます			
⑥ウィズサポーター登録者数	共生社会課	11人 (R4)	12人 (R10)
⑦ウィズ登録団体数	共生社会課	14団体 (R5.12)	19団体 (R10)
施策の方向4 地域社会における男女共同参画の推進			
(1) 地域活動等における身近な男女共同参画を促進します			
①自治会長に占める女性の割合	まちづくり推進課	1.1% (R4)	2.2% (R10)
②コミュニティ振興会の会長・副会長・事務局長に占める女性の割合	まちづくり推進課	11.3% (R5)	15.0% (R10)
(2) 防災分野における男女共同参画を促進します			
③消防士のうち女性の人数	消防本部	2人 (R5)	11人 (R10)
④防災士のうち女性の人数	危機管理課	44人 (R5)	72人 (R10)
(3) 多様な人材の社会活動への参画を促進します			
⑤障がい者雇用率	地域福祉課	2.15% (R4)	2.40% (R9)
⑥国際交流サロン利用者数	共生社会課	6,193人 (R4)	15,000人 (R9)

基本目標Ⅲ いきいきと働くことができる環境づくり

成果指標 ■職場における男女の不平等を感じる割合 R4 (2022年度) : 59.3% ⇒ R9 (2027) 年度 : 40.0%

■家庭における男女の不平等を感じる割合 R4 (2022年度) : 59.1% ⇒ R9 (2027) 年度 : 40.0%

項目	主な担当課	基準値 [計画策定時] (年度)	目標値 (年度)
施策の方向5 職域における男女の均等な機会と待遇の確保			
(1) 雇用等における男女の均等な機会と待遇を確保します			
①女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」市内企業数	商工港湾課	7社 (R5.10)	12社 (R10)
②女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画策定」市内企業数 (努力義務企業)	商工港湾課	14社 (R5.11)	30社 (R10)
③日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会員企業数	商工港湾課	120社 (R5.12)	250社 (R10)
④男性を100とした場合の女性の給与収入の水準	商工港湾課	64 (R4)	68 (R9)
⑤女性応援ポータルサイトアクセス件数	商工港湾課	42,004件 (R4)	50,500件 (R10)
⑥市役所管理職 (課長級以上) に占める女性の割合 [再掲]	人事課	20.0% (R5)	25% (R10)
(2) 自営業等における男女共同参画を促進します			
⑦農業委員に占める女性の割合	農業委員会	13.8% (R4)	20% (R10)
⑧家族経営協定締結農家数 (累計)	農業委員会	145件 (R4)	増加 (R10)
施策の方向6 ワーク・ライフ・バランスの推進			
(1) ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくりを推進します			
①女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」市内企業数 [再掲]	商工港湾課	7社 (R5.10)	12社 (R10)
②女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画策定」市内企業数 (努力義務企業) [再掲]	商工港湾課	14社 (R5.11)	30社 (R10)
③日本一女性が働きやすいまち宣言に賛同するリーダーの会員企業数 [再掲]	商工港湾課	120社 (R5.12)	250社 (R10)
④自分らしくを応援するポータルサイトにおける職場インタビュー掲載企業数 (累計)	商工港湾課	14社 (R5.12)	24社 (R10)
⑤市役所男性職員の育児休業取得割合	人事課	44.4% (R4)	85% (R10)
⑥市役所職員の時間外勤務年間平均時間数	人事課	86.6時間 (R4)	減少

項目	主な担当課	基準値 [計画策定時] (年度)	目標値 (年度)
(2) 家庭生活における男女共同参画を促進します			
⑦家事に関するウィズ講座受講者が実践しようと思った割合	共生社会課	86.7% (R3~R5)	90.0% (R6~R10)
(3) 子育て、介護のための社会的支援を充実します			
⑧希望どおりに子育て支援事業を利用できたと感じる割合	こども未来課	73.0% (H30)	80.0% (R9)
⑨学童保育所の待機児童数	保育こども園課	10人 (R3)	0人 (R9)
施策の方向7 多様な分野での女性の活躍の推進			
(1) 女性のスキルアップ機会を充実します			
①女性応援ポータルサイトアクセス件数 [再掲]	商工港湾課	42,004件 (R4)	50,500件 (R10)
(2) 女性のチャレンジを支援します			
②サンロクが支援した創業者のうち女性の占める割合	商工港湾課	40.6% (R4)	50.0% (R10)
③高校生向け講座年間受講学校数	商工港湾課	1校 (R4)	3校 (R10)
(3) 性別により職域を限定しない働き方を促進します			
④消防士のうち女性の人数 [再掲]	消防本部	2人 (R5)	11人 (R10)

基本目標Ⅳ 安心して暮らせる環境づくり

成果指標 ■DV被害にあったことがある割合 R4(2022年度) : 5.8% ⇒ R9(2027)年度 : 1.3%

■DV被害者のうちどこ(誰)にも相談しなかった割合

R4(2022年度) : 43.5% ⇒ R9(2027)年度 : 25.4%

項目	主な担当課	基準値 [計画策定時] (年度)	目標値 (年度)
施策の方向8 あらゆる暴力の根絶とサポート体制の充実			
(1) 女性に対する暴力を防ぐ環境を整えます			
①デートDV防止講座年間受講学校数	共生社会課	1校 (R4)	2校 (R10)
(2) 相談体制、サポート体制を充実します			
②ウイズの認知度 [再掲]	共生社会課	25.2% (R4)	35.0% (R10)
施策の方向9 生涯を通じた健康づくりの推進			
(1) 性差に対する理解と生涯を通じた健康づくりを促進します			
①子宮頸がん検診受診率	健康課	56.2% (R4)	70% (R15)
②乳がん検診受診率	健康課	43.9% (R4)	70% (R15)
③自殺死亡率(人口10万人当たり自殺者数)	健康課	23.3 (R3)	15.1 (R10)

資料2 参考指標

令和5年4月30日時点

(国の第5次男女共同参画基本計画における成果目標)

≪内閣府男女共同参画局ホームページより≫

項目	国の目標値 (期限)	全国の最新値
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
部局長・次長相当職	14% (R7年度末)	11.5% (R4年)
課長相当職	22% (R7年度末)	19.0% (R4年)
課長補佐相当職	33% (R7年度末)	29.6% (R4年)
係長相当職	40% (R7年度末)	35.7% (R4年)
消防吏員に占める女性の割合	5% (R8年度当初)	3.4% (R4年度)
地方公務員の男性の育児休業取得率	30% (R7年)	19.5% (R3年度)
市町村の審議会等委員に占める女性の割合	40%以上、 60%以下 (R7年)	28.0% (R4年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合		
部長相当職	12% (R7年)	8.2% (R4年)
課長相当職	18% (R8年)	13.9% (R4年)
係長相当職	30% (R9年)	24.1% (R4年)
起業家に占める女性の割合	30%以上 (R7年)	27.7% (H29年)
年次有給休暇取得率	70% (R7年)	男女計：58.3% 男性：56.5% 女性：62.1% (R3年又はR2年会計年度)
民間企業における男性の育児休業取得率	30% (R7年)	13.97% (R3年度)
25歳から44歳までの女性の就業率	82% (R7年)	79.8% (R4年)
農業委員に占める女性の割合	20% (早期)、 更に30%を目指す (R7年度)	12.6% (R4年10月)
農業協同組合の役員に占める女性の割合	10% (早期)、 更に15%を目指す (R7年度)	9.3% (R3年度)
土地改良区の理事に占める女性の割合	10% (R7年度)	0.6% (R3年度)
認定農業者数に占める女性の割合	5.5% (R7年度)	5.1% (R4年3月)
自治会長に占める女性の割合	10% (R7年度)	6.8% (R4年度)

項 目	国の目標値 (期限)	全国の最新値
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	子宮頸がん：50% 乳がん：50% (R4年度までに)	過去2年間の受診率 子宮頸がん：43.7% 乳がん：47.4% (R1年)
自殺死亡率（人口10万人当たりの自殺者数）	H27年に比べ 30%以上減少 (R8年までに)	男女計：16.5 男性：22.6 女性：10.8 (R3年)
市町村防災会議の委員に占める女性の割合	15%（早期）、 更に30%を目指す (R7年)	10.3%（R4年）
消防団員に占める女性の割合	10%を目標としつつ、 当面5% (R8年度)	3.5%（R4年度）
「社会全体における男女の地位の平等感」における 「平等」と答えた者の割合	ほぼ全てを目標と しつつ、 当面50%（R7年）	14.7%（R4年）

資料3 後期計画の策定経過

年月日	項目	内容
R4. 5. 16 ～6. 15	市民アンケート※調査実施	・ 男女共同参画に関する意識 ・ 男女共同参画関連用語認知度 等
R5. 2. 13	市議会 建設経済常任委員協議会	・ 市民アンケート結果の概要
2. 14	女性活躍推進懇話会	・ 市民アンケート結果の概要
6. 1	市議会 建設経済常任委員協議会	・ 計画の中間見直しについて
7. 31	女性活躍推進懇話会	・ 施策について意見交換 (ワークショップ)
9. 9	市民ワークショップ①	・ 講話、計画の概要および進捗状況 ・ 課題と強みを洗い出そう ・ 私が思う「理想の未来」
9. 30	市民ワークショップ②	・ 具体的な取り組みを考えよう ・ 私ができること、取り組みたいこと
11. 17	推進本部 幹事会①	・ 計画案について
11. 22	二役協議	・ 計画案について
11. 27	推進本部 本部員会①	・ 計画案について
11. 29	市議会 各常任委員協議会	・ 計画案について
12. 12 ～12. 27	意見聴取(女性活躍推進懇話会、ウィズサポーター、ウィズ登録団体)	・ 計画案について
12. 20 ～ R6. 1. 10	パブリックコメント(意見公募)	・ 計画案について
1. 26 1. 30	二役協議	・ 計画案について
1. 31	推進本部 幹事会②	・ 計画案について
1. 31	推進本部 本部員会②	・ 計画案について
2. 13	市議会 各常任委員協議会	・ 計画案について
2. 16	女性活躍推進懇話会	・ 計画案について
	後期計画決定	

※ 男女がともに暮らしやすいまちづくりを進めるための市民アンケート調査。無作為抽出により市民2,000人(男女各1,000人)を対象にアンケート用紙を郵送し、郵送又はWEBで回答。626件の有効回答を得た。

■ アドバイザー(山形県男女共同参画センターチェリア館長 伊藤真知子氏)より助言(随時)

資料4 男女共同参画関係用語

一部、内閣府男女共同参画局ホームページの「第5次男女共同参画基本計画 用語解説」より転載しています。

	用語	解説
あ 行	アウトティング (outing)	誰かの性的指向や性自認を本人の了解を得ずに第三者に暴露すること。性的指向や性自認などのセクシュアリティ(人間の性のあり方)は繊細な個人情報であり、重大な人権侵害にあたる。
	アンコンシャス・バイアス (unconscious bias)	無意識の偏見や思い込み。人が経験則によって気付かないうちに持つようになった偏った考え方。例えば「子育て中の女性は仕事の負担を軽くしてあげた方がいい」という考えは、思いやりや配慮ともいえるが、受け手側にとっては「助かる」と感じる人もいれば「今までどおり働きたい」と考える人もいる。個人や組織などに潜在する意識として、顕著化しにくい課題といわれる。
	アンペイドワーク (unpaid work)	無償労働。家庭内での家事労働や家庭外でのボランティア活動など、賃金や報酬を伴わない労働や活動のこと。日本では、その多くを女性が担うケースが多い。
	エンパワーメント (empowerment)	力をつけること。社会的、経済的、政治的、文化的に力を持った存在になること。自分自身で意思決定し、行動に移す能力を身につけ、その能力を発揮すること。
か 行	家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、文書により取り決めるもの。
	キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てること。自身の進路を自分で決める主体性の育成や、社会に出た際に自立するための能力開発なども含まれる。
	クオータ制 (quota system)	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のこと。ノルウェーが発祥の地とされ、特に政治分野での活用が多い。
	国際女性デー	3月8日は、国連が制定した国際女性デー。1904年3月8日にアメリカの女性たちが参政権を求めてデモを行ったことをきっかけに、女性の地位向上を呼びかける動きが世界で活発化した。アメリカで女性の参政権が認められた後もこの動きは続き、1975年には「広く女性の社会参加を呼びかける記念日」として、国連で正式に制定された。毎年3月8日の国際女性デー当日には、世界の各所で、女性の権利向上をテーマとしたイベントや運動が行われている。
さ 行	ジェンダー (gender)	社会的・文化的に形成された性別のこと。生物学的な性別(セックス/sex)である「男」と「女」のカテゴリーのどちらかに人間を割振る力であり、女らしさ、男らしさなどの形で表される。時代とともに変化するものだが、高度経済成長期に培われたそのあり方が、現代の生活には適合しなくなっている。
	社会包摂(しゃかいほうせつ)	社会的包摂ともいう。社会的排除の反対の概念。社会的に孤立や困難を抱えている人々に対して社会参加の機会を開き、社会的課題の緩和や解決に取り組む継続的な活動のこと。
	女性に対する暴力をなくす運動	平成13年(2001年)に内閣府の呼びかけにより始まった運動。毎年11月12日から11月25日までの2週間、女性に対する暴力をなくすための啓発活動を集中的に実施している。紫色を運動の象徴カラーとして、パープルリボンの着用や、施設のパープルライトアップなどが各地で行われている。なお、運動期間の最終日となる11月25日は、国連総会が指定した「女性に対する暴力撤廃国際日」である。
	ストーカー行為	特定の人に対する恋愛や恨みなどの感情により、つきまといや押し掛け、待ち伏せ等の行為を行うこと。それらの行為を規制するため「ストーカー行為等の規制等に関する法律(通称:ストーカー規正法)」が2000年に施行された。

	用語	解説
さ 行	スマートワーク (smart work)	多様な働き方を採用し、生産性を上げ、効率的に働く「賢い働き方」のこと。育児や介護などにより、働きたくてもフルタイムで働くことができなかった優秀な人材の確保にもつながる。また、残業時間の短縮につながるなど、長時間労働の是正にもつながり、ワーク・ライフ・バランスの推進が期待できる。
	性的指向	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すもの。恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指す。
	性的マイノリティ	性的少数者を総称することば。セクシュアル・マイノリティともいう。性的指向が異性愛でない人々や性自認が誕生時に付与された性別と異なる人々(LGBT: レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー)、性同一性障害の人などが含まれる。
	性同一性障害	自分で自覚している性別と戸籍上の性別との間にずれが生じている状態をさす医学用語。
	性別による固定的役割分担意識	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような、近代社会の中で人々の意識の中に形づくられてきた、性別により役割を決め付けてしまう意識や考え方。個人の能力を発揮する機会を奪い、個人の可能性を狭める要因にもなる。
	セクシュアル・ハラスメント (sexual harassment)	性的な言動により、他者を不快にさせる行為。セクハラと略される。職場や学校、地域など、様々な場面で問題となっている人権侵害行為。
	た 行	ダイバーシティ (diversity)
男女共同参画社会		男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこと。
男女共同参画週間		1999年6月23日に男女共同参画社会基本法が公布・施行されたことにちなみ、毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」と位置付けている。この期間中、各所で様々な取組みを行い、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目指している。
デートDV		ドメスティック・バイオレンス(domestic violence: 通称DV)のうち、交際相手との間で発生する暴力のこと。
ドメスティック・バイオレンス (domestic violence)		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るわれる暴力。身体的な暴力のほか、言葉による暴力、性的な暴力、経済的な暴力なども含まれる。深刻な社会問題として、DVの防止とDV被害者の保護を目的とした「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が2004年に施行された。
は 行	バリアフリー (barrier-free)	高齢者・障がい者等が社会生活をしていく上で障壁(バリア)となるものを除去(フリー)すること。物理的、社会的、心理的な障壁や、情報面での障壁などすべての障壁を除去するという考え方のこと。
	ポジティブアクション (positive action)	積極的改善措置。様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、不利を被っている男女の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ものであり、個々の状況に応じて必要な範囲内において実施するもの。
ま 行	メディアリテラシー (media literacy)	テレビや新聞、インターネットなどのメディア情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスして活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。メディアから得る情報を無条件に受け入れていることなく、他の情報も踏まえたうえで、自身で判断する能力を身に着けることが大切。
や 行	ユニバーサルデザイン (universal design)	年齢や性別、国籍、障がいの有無などに関係なく、すべての人が便利に使えるようにデザインしていこうとする考え方。製品や建物、空間だけではなく、サービスや情報、思いやりの心なども含む。バリアフリーが障壁を除去するという考え方であるのに対し、ユニバーサルデザインは、最初から障壁を作らないという考え方。

	用語	解説
ら 行	リプロダクティブ・ヘルス／ ライツ (Reproductive Health and Rights)	<p>性と生殖に関する健康と権利。1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、人権に関する重要な一つとして認識される。</p> <p>リプロダクティブ・ヘルスは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力をもち、子どもを産むのか産まないのか、いつ産むのか、何人産むのかを決める自由をもつことを意味する。</p> <p>リプロダクティブ・ライツは、性に関する健康を享受する権利。すべてのカップルと個人が、差別や強制を受けることなく、自分たちの子どもの数や出産する時期などを自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができる権利のこと。</p>
	ロールモデル (role model)	将来像を描く際や、自分のキャリア形成を考える際に参考とする役割モデルのこと。
わ 行	ワーク・ライフ・バランス (work-life balance)	仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。仕事と生活が相互に刺激し合い、いい影響を与え合うことで、仕事と生活の好循環が期待される。
L	LGBTQ+	レズビアン (Lesbian: 女性同性愛者)、ゲイ (Gay: 男性同性愛者)、バイセクシュアル (Bisexual: 両性愛者)、トランスジェンダー (Transgender: 出生時に診断された性と自認する性が一致しない人)、クエスチョニング／クィア (Questioning/Queer: 自分の性のあり方について、わからない、または決めたくない人)の頭文字をとった、性的マイノリティの一部の人々の総称。+ (プラス)は、性はとても多様であり、LGBTQ以外にもたくさんの性のあり方があることから、包括的な意味を持たせている。
M	M字カーブ	女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する特徴を表している。なお、全ての年齢階層で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。
S	SDGs (Sustainable Development Goals)	持続可能な開発目標。2015年の国連サミットで採択された成果文書「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までの世界共通の国際的な目標。17の目標のうち、5つ目に「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント」が示されている。
S	SOGI	LGBTQ+だけでなく、誰もが持っている性の要素。性的指向 (SO: Sexual Orientation) と性自認 (GI: Gender Identity)の頭文字をとった用語。

資料5

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号

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、男女のいづれか一方に対し、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。）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、基本理念のっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

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

一 [略]

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで [略]

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

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

資料6

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第31号

[最終改正] 令和5年6月14日法律第53号

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

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

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

このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
 - 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

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

（女性相談支援員による相談等）

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

（女性自立支援施設における保護）

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

（協議会）

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

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第五条の四 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。))を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下こ

の条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令（以下「接近禁止命令」という。）を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為をしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

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

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

3 第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、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。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。
 - 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
 - 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であつて、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

第十条の二 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この条及び第十八条第一項において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成十六年法律第百二十三号）第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあつたときは、六月間）、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

（管轄裁判所）

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 接近禁止命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地

3 退去等命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

（接近禁止命令等の申立て等）

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

一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であつて、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）の申立てをする場合にあっては、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三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けたときにあつては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況を含む。）
- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 三 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（期日の呼出し）

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

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

（公示送達の方法）

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

（電子情報処理組織による申立て等）

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

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

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記

録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

- 4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
- 5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
- 6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。
(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

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

(保護命令の取消し)

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

- 2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
- 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かな

なければならない。

5 第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

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

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

第二十条 削除

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九号）第一編から第四編までの規定（同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百五十五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

〔表略〕

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市町村の支弁)

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女性相談支援センターの運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
 - 二 第三条第三項第三号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - 三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用
 - 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 2 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第二十八条 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 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

（この法律の準用）

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

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

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

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項若しくは第二項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

〔以下略〕

資料 7

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日法律第64号

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
 - 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)
- 第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
 - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
 - 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
 - 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
 - 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
 - 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場

合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進

に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

〔以下略〕 __

資料 8

山形県男女共同参画推進条例

平成 14 年 7 月 2 日山形県条例第 45 号

改正

平成 21 年 3 月 24 日条例第 19 号

平成 22 年 3 月 19 日条例第 7 号

令和 2 年 3 月 24 日条例第 5 号

令和 3 年 3 月 19 日条例第 5 号

山形県男女共同参画推進条例

私たちが目指す 21 世紀の社会は、男女が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択によってのびやかに生きることができる社会である。また、男女が共に助け合い、力を合わせて地域の未来を創り出していく社会である。

しかしながら、依然として性別によって役割を固定的にとらえる人びとの意識やこれを反映した社会慣行などが様々な分野に根強く残っている状況にある。

山形県においては、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組が進められてきたところであり、また、夫婦共働き世帯が多いなど女性の就業割合が全国の中で高い状況にあるが、男女が平等に能力を発揮できる機会の確保や適正な評価がなされる環境が十分に整っているとは言えず、家庭生活や地域活動においても男女が対等な立場で関わる状況には未だ至っていない。

本格的な少子高齢社会の到来、家族形態の多様化、国際化の進展等社会経済情勢の大きな変化に対応しつつ、次代を担う子供達が健やかに生まれ育ち、将来にわたって活力あふれる地域社会を築いていくためには、男女があらゆる分野に共に参画し、喜びと責任を分かち合うことのできる男女共同参画社会の早期実現を目指していかなければならない。

このような認識に立ち、県民、事業者及び行政が連携し、一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

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、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与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) 男女共同参画の推進 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の実現に向けて取り組むことをいう。
- (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、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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担意識等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、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を旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、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。

5 男女共同参画の推進に当たっては、男女が性別による身体的特徴の違いについて互いに理解を深めることにより、男女の生涯にわたる健康が確保されるよう配慮されなければならない。

(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、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に当たり、県民、事業者、市町村及び国と連携し、及び協力して取り組むものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、基本理念にのっとり、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、男女共同参画の推進に努めるものとする。

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るものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動における男女の均等な機会の確保(積極的改善措置を含む。)、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができるような就業環境の整備その他の事業活動における男女共同参画の推進に努めるものとする。

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るものとする。

(性別による権利侵害に関する配慮)

第7条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱い、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。)及び配偶者(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む。)に対する身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画計画)

第8条 知事は、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第1項の規定により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、又は変更するに当たっては、山形県男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、県民の意見を聴くものとする。

(広報活動等)

第9条 県は、男女共同参画の推進に関する県民及び事業者の理解を深めるために必要な広報活動等を行うものとする。

(教育の推進等)

第10条 県は、学校教育その他の教育及び生涯学習の場において、男女共同参画の推進に関する教育の推進、学習の機会の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第11条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、支援その他の必要な措置を講ずるものとする。

(県民等の活動に対する支援)

第12条 県は、県民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(市町村への支援)

第13条 県は、市町村の男女共同参画計画の策定及び施策の推進を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(調査研究)

第14条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するため、必要な調査研究を行うものとする。

(事業者の調査協力)

第15条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の推進のために必要があると認めるときは、事業者に対し、男女の就業状況その他男女共同参画の推進に係る取組状況を把握するための調査について協力を求めることができる。

(男女共同参画の推進の状況等の公表)

第16条 知事は、毎年度、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実施状況について

公表するものとする。

(苦情等及び相談への対応)

第 17 条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、県民及び事業者から苦情その他の意見の申出があった場合は、適切に対応するものとする。

2 知事は、前項の規定に基づく申出があった場合において、必要と認めるときは、山形県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 県は、第 7 条に掲げる行為その他の男女共同参画の推進を妨げる行為についての県民又は事業者からの相談に適切に対応するものとする。

(推進体制の整備)

第 18 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するため、必要な推進体制を整備するものとする。

(財政上の措置)

第 19 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を推進するために必要な財政上の措置を講ずるものとする。

第 3 章 男女共同参画審議会

(審議会の設置)

第 20 条 男女共同参画計画その他男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じ、調査審議させるため、山形県男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(組織等)

第 21 条 審議会は、委員 15 人以内で組織する。

2 委員のうち、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 未満としないものとする。

3 委員は、男女共同参画に関し学識経験を有する者及び公募に応じた者のうちから、知事が任命する。

4 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。

5 委員は、再任されることを妨げない。

(会長)

第 22 条 審議会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故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 23 条 審議会の会議は、会長が招集する。

2 会長は、前項の会議の議長となる。

3 審議会の会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。

4 審議会の議事は、出席した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 24 条 審議会は、県民及び事業者からの苦情その他の意見の申出等について調査審議させるために部会を置くことができる。

2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

3 部会に部会長を置き、会長が指名する。

4 部会長は、部会の事務を掌理する。

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

6 前条の規定は、部会について準用する。この場合において、同条第 1 項及び第 2 項中「会長」とあるのは「部会長」と、同条第 3 項及び第 4 項中「委員」とあるのは「当該部会に属する委員」と読み替えるものとする。

7 審議会は、その定めるところにより、部会の決議をもって審議会の決議とすることができる。

(庶務)

第 25 条 審議会の庶務は、しあわせ子育て応援部において処理する。

(委任)

第 26 条 この条例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。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成 21 年 3 月 24 日条例第 19 号抄）

(施行期日)

1 この条例は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 22 年 3 月 19 日条例第 7 号抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 2 年 3 月 24 日条例第 5 号抄)

(施行期日)

1 この条例は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 3 年 3 月 19 日条例第 5 号抄)

(施行期日)

1 この条例は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

資料 9

「男女がともに暮らしやすいまちづくり」を進めるための市民アンケート調査結果（概要）

1. 調査の目的

このアンケート調査は、男女共同参画に関する市民の意識や実情などを幅広く把握し、令和 5 年度にかけて実施する「第 2 次酒田市男女共同参画推進計画～ウィズプラン～（令和元年度～令和 10 年度）」の中間見直しの基礎資料とすることを目的としている。

2. 調査の設計

- | | |
|----------|--|
| (1) 調査地域 | 酒田市全域 |
| (2) 調査対象 | 市内在住の満 16 歳以上の男女個人 |
| (3) 調査時期 | 令和 4 年 5 月 16 日（月）～令和 4 年 6 月 15 日（水） |
| (4) 抽出方法 | 住民基本台帳による無作為抽出 |
| (5) 調査方法 | 配布 郵送による
回答 郵送又は WEB 回答による（回答者選択方式） |
| (6) 対象人数 | 2,000 人 |

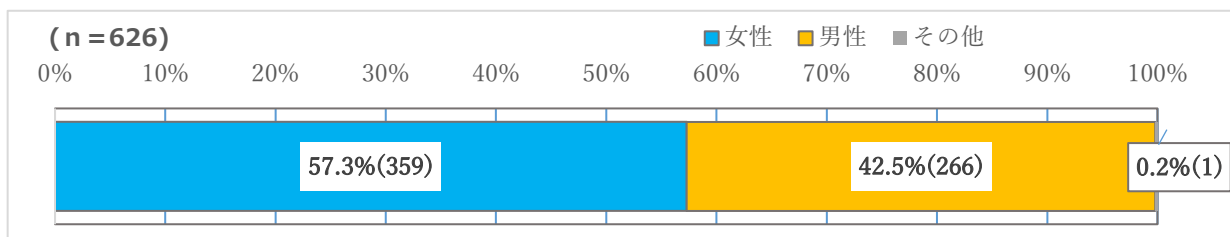
3. 回収結果

有効回収数（率） 郵送：528 件（26.4%） WEB 回答：98 件（4.9%）
総数（郵送+WEB）626 件（31.3%）

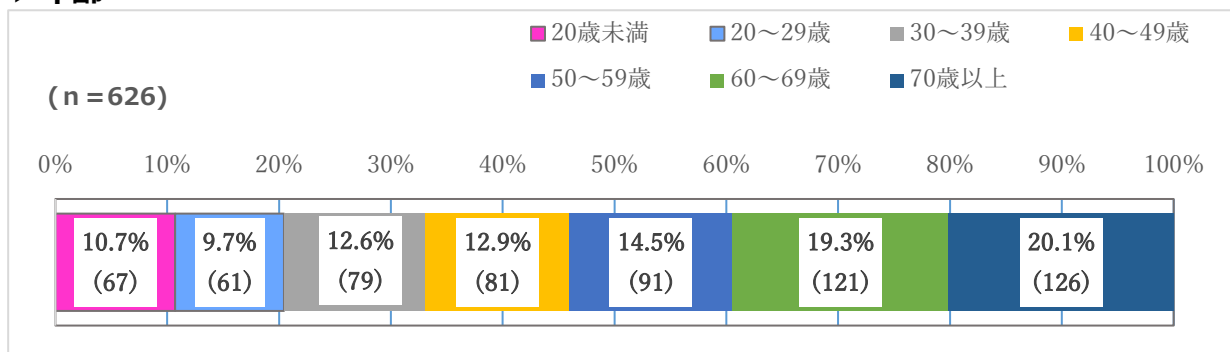
- 調査結果の構成比はすべて百分比（%）で表しており、その質問の回答者総数を基数として小数点第 2 位以下を四捨五入して算出している。なお、四捨五入の関係で合計が 100.0%にならない場合がある。
- 集計表は全体が回答者数、質問項目は回答率（%）で示している。
- 複数回答形式の場合、構成比の合計は通常 100.0%を超える。
- グラフ中の「n」とは、その質問への回答者数を表す。

【回答者の属性】

▶性別



▶年齢



4. 調査結果 (主な設問を抜粋して掲載)

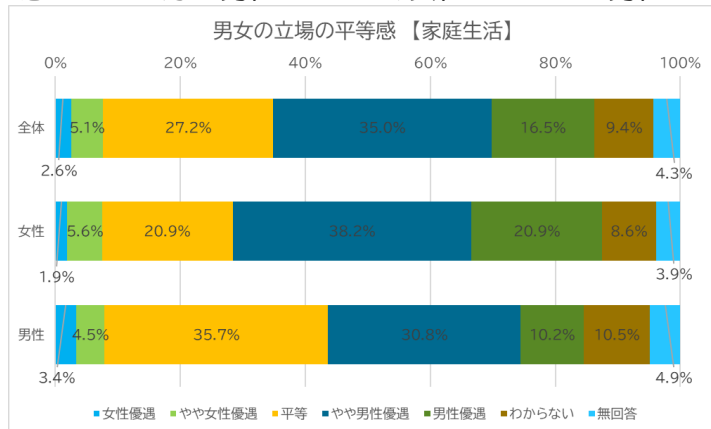
(1) 男女の立場の平等感

あなたは、次にあげるような分野で、男女の立場は平等になっていると思いますか。
(○はそれぞれ1つ)

- 「家庭における男女の不平等を感じる割合」は 59.1%と前回調査(H29)と同じ。
男女別では、女性 66.6%、男性 48.9%と女性と男性の意識に差異がみられる。
- 「職場における男女の不平等を感じる割合」は 59.3%と、前回調査(H29)の 60.5%から僅かに改善したもののほぼ同じ。
20~30 代の女性では、「平等」と回答した割合が倍増(前回調査 18.3%→今回調査 34.9%)し、「男性優遇・やや男性優遇」と回答した割合が減少(前回調査 69.5%→今回調査 51.8%)した。
- 「政治」「慣習、しきたり」「社会全体」の分野で、依然として「男性優遇・やや男性優遇」と感じる割合が約 7 割と非常に高くなっている。

【家庭生活】

- 約半数の 51.5%が「男性優遇・やや男性優遇」と感じている
- 男女ともに、「女性優遇・やや女性優遇」と感じている方は 1 割に満たない
- 「平等」と感じている方は男性 35.7%、女性 20.9%と男性が 14.8 ポイント高い

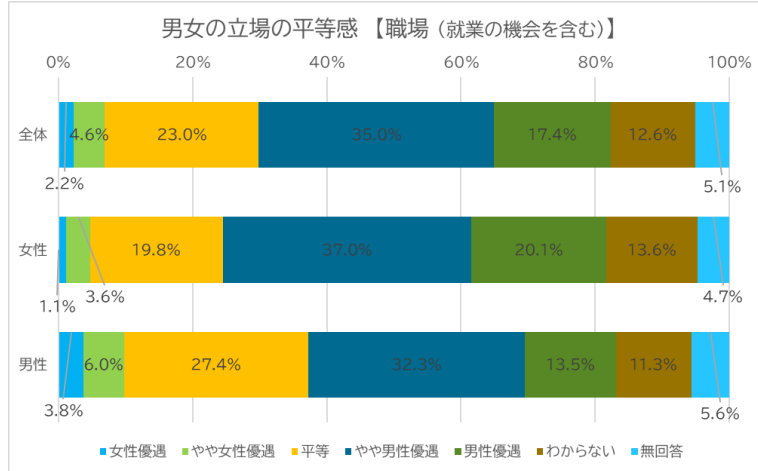


n=626

H29:前回									R4:今回										
家庭生活 (年代別)									家庭生活 (年代別)										
性別	年代	女性優遇	やや女性優遇	平等	やや男性優遇	男性優遇	わからない	無回答	回答者数	性別	年代	女性優遇	やや女性優遇	平等	やや男性優遇	男性優遇	わからない	無回答	回答者数
全体		3.2%	10.2%	31.3%	33.3%	12.5%	7.6%	2.0%	658	全体		2.6%	5.1%	27.2%	35.0%	16.5%	9.4%	4.3%	626
女性	10代	7.5%	10.0%	37.5%	25.0%	7.5%	12.5%	0.0%	40	女性	10代	5.6%	5.6%	38.9%	27.8%	5.6%	16.7%	0.0%	36
	20代	12.9%	6.5%	41.9%	19.4%	6.5%	12.9%	0.0%	31		20代	5.6%	8.3%	25.0%	33.3%	19.4%	8.3%	0.0%	36
	30代	3.9%	3.9%	17.6%	49.0%	15.7%	7.8%	2.0%	51		30代	0.0%	2.1%	17.0%	40.4%	25.5%	8.5%	6.4%	47
	40代	3.6%	7.3%	23.6%	36.4%	23.6%	1.8%	3.6%	55		40代	0.0%	7.1%	16.1%	35.7%	26.8%	12.5%	1.8%	56
	50代	1.7%	3.4%	13.8%	43.1%	29.3%	8.6%	0.0%	58		50代	2.0%	4.1%	24.5%	34.7%	28.6%	6.1%	0.0%	49
	60代	1.5%	14.9%	16.4%	40.3%	14.9%	6.0%	6.0%	67		60代	3.2%	0.0%	19.4%	45.2%	21.0%	6.5%	4.8%	62
	70歳以上	0.0%	4.1%	26.5%	42.9%	14.3%	6.1%	6.1%	49		70歳以上	0.0%	11.0%	15.1%	42.5%	16.4%	5.5%	9.6%	73
女性計		3.7%	7.4%	23.4%	38.2%	17.1%	7.4%	2.8%	351	女性計		1.9%	5.6%	20.9%	38.2%	20.9%	8.6%	3.9%	359
男性	10代	5.9%	17.6%	58.8%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	34	男性	10代	12.9%	0.0%	38.7%	16.1%	6.5%	22.6%	3.2%	31
	20代	5.3%	21.1%	47.4%	10.5%	0.0%	15.8%	0.0%	19		20代	4.0%	8.0%	40.0%	24.0%	12.0%	8.0%	4.0%	25
	30代	2.6%	17.9%	35.9%	7.7%	15.4%	17.9%	2.6%	39		30代	6.3%	6.3%	37.5%	31.3%	9.4%	6.3%	3.1%	32
	40代	3.0%	24.2%	33.3%	24.2%	9.1%	3.0%	3.0%	33		40代	8.0%	8.0%	44.0%	16.0%	16.0%	8.0%	0.0%	25
	50代	1.8%	9.1%	40.0%	36.4%	5.5%	7.3%	0.0%	55		50代	0.0%	7.3%	24.4%	43.9%	7.3%	14.6%	2.4%	41
	60代	1.6%	7.9%	46.0%	30.2%	7.9%	6.3%	0.0%	63		60代	0.0%	1.7%	42.4%	33.9%	10.2%	5.1%	6.8%	59
	70歳以上	1.6%	9.4%	29.7%	48.4%	4.7%	4.7%	1.6%	64		70歳以上	0.0%	3.8%	28.3%	35.8%	11.3%	11.3%	9.4%	53
男性計		2.6%	13.4%	40.4%	27.7%	7.2%	7.8%	1.0%	307	男性計		3.4%	4.5%	35.7%	30.8%	10.2%	10.5%	4.9%	266
その他		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1	その他		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1	その他計		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

【職場】（就業の機会を含む）

- 約半数の52.4%が「男性優遇・やや男性優遇」と感じている。
- 男女ともに、「女性優遇・やや女性優遇」と感じている方は1割に満たない。
- 「平等」と感じる割合は男性27.4%、女性19.8%と男性が7.6ポイント高い。



n=626

H29:前回

職場（年代別）

性別	年代	女性優遇	やや女性優遇	平等	やや男性優遇	男性優遇	わからない	無回答	回答者数
全体		0.9%	2.9%	24.3%	41.2%	15.5%	11.2%	4.0%	658
女性	10代	0.0%	2.5%	17.5%	30.0%	15.0%	35.0%	0.0%	40
	20代	6.5%	6.5%	3.2%	48.4%	25.8%	9.7%	0.0%	31
	30代	0.0%	2.0%	27.5%	45.1%	21.6%	3.9%	0.0%	51
	40代	0.0%	3.6%	41.8%	27.3%	18.2%	9.1%	0.0%	55
	50代	0.0%	0.0%	22.4%	44.8%	19.0%	12.1%	1.7%	58
	60代	0.0%	3.0%	20.9%	37.3%	23.9%	10.4%	4.5%	67
	70歳以上	0.0%	0.0%	14.3%	44.9%	2.0%	20.4%	18.4%	49
女性計		0.6%	2.3%	22.5%	39.3%	17.9%	13.7%	3.7%	351
男性	10代	0.0%	0.0%	32.4%	38.2%	5.9%	17.6%	5.9%	34
	20代	0.0%	10.5%	47.4%	26.3%	0.0%	15.8%	0.0%	19
	30代	2.6%	7.7%	25.6%	33.3%	20.5%	7.7%	2.6%	39
	40代	3.0%	3.0%	27.3%	57.6%	6.1%	3.0%	0.0%	33
	50代	1.8%	1.8%	34.5%	43.6%	14.5%	3.6%	0.0%	55
	60代	1.6%	6.3%	25.4%	42.9%	17.5%	6.3%	0.0%	63
	70歳以上	0.0%	0.0%	10.9%	50.0%	12.5%	10.9%	15.6%	64
男性計		1.3%	3.6%	26.4%	43.3%	12.7%	8.5%	4.2%	307

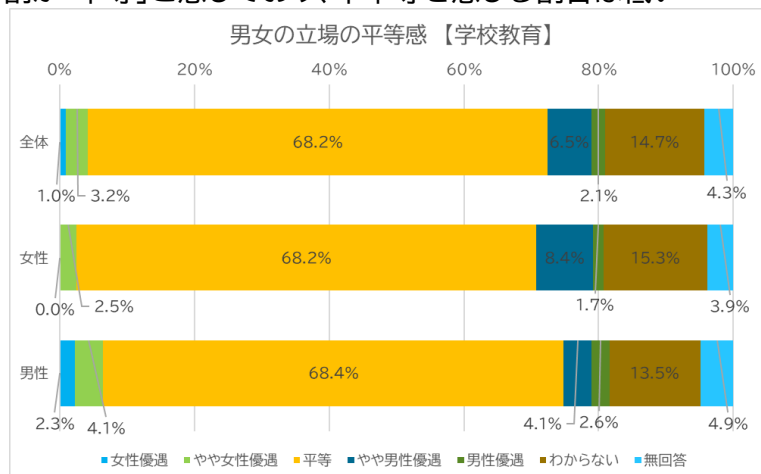
R4:今回

職場（年代別）

性別	年代	女性優遇	やや女性優遇	平等	やや男性優遇	男性優遇	わからない	無回答	回答者数
全体		2.2%	4.6%	23.0%	35.0%	17.4%	12.6%	5.1%	626
女性	10代	2.8%	5.6%	16.7%	27.8%	11.1%	36.1%	0.0%	36
	20代	2.8%	2.8%	41.7%	25.0%	27.8%	0.0%	0.0%	36
	30代	2.1%	4.3%	29.8%	31.9%	19.1%	6.4%	6.4%	47
	40代	0.0%	5.4%	21.4%	26.8%	37.5%	7.1%	1.8%	56
	50代	2.0%	4.1%	28.6%	38.8%	10.2%	16.3%	0.0%	49
	60代	0.0%	1.6%	9.7%	50.0%	16.1%	14.5%	8.1%	62
	70歳以上	0.0%	2.7%	5.5%	46.6%	17.8%	16.4%	11.0%	73
女性計		1.1%	3.6%	19.8%	37.0%	20.1%	13.6%	4.7%	359
男性	10代	9.7%	6.5%	16.1%	22.6%	9.7%	29.0%	6.5%	31
	20代	12.0%	4.0%	40.0%	24.0%	8.0%	8.0%	4.0%	25
	30代	6.3%	6.3%	25.0%	21.9%	28.1%	9.4%	3.1%	32
	40代	0.0%	16.0%	32.0%	28.0%	16.0%	4.0%	4.0%	25
	50代	4.9%	4.9%	31.7%	41.5%	12.2%	2.4%	2.4%	41
	60代	0.0%	6.8%	28.8%	37.3%	11.9%	8.5%	6.8%	59
	70歳以上	0.0%	1.9%	22.6%	37.7%	11.3%	17.0%	9.4%	53
男性計		3.8%	6.0%	27.4%	32.3%	13.5%	11.3%	5.6%	266
その他	50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1

【学校教育】

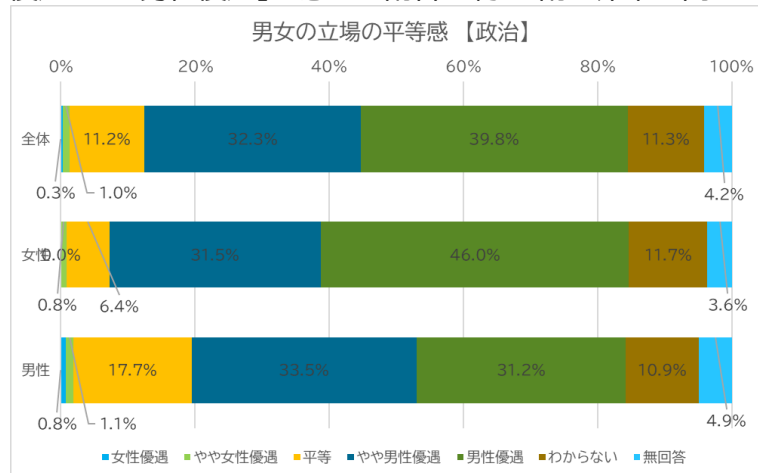
- 約7割が「平等」と感じており、不平等を感じる割合は低い



n=626

【政治】

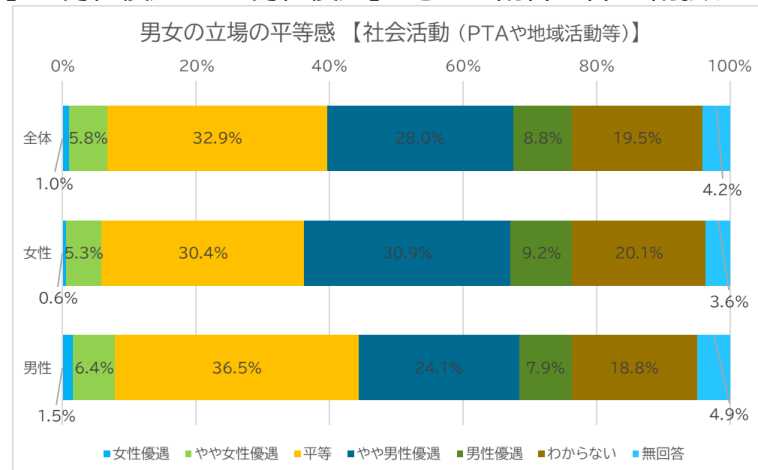
○ 「男性優遇・やや男性優遇」と感じる割合が約 7 割と非常に高い



n=626

【社会活動】（PTA や地域活動等）

○ 「平等」と「男性優遇・やや男性優遇」と感じる割合が各 3 割強ずつ

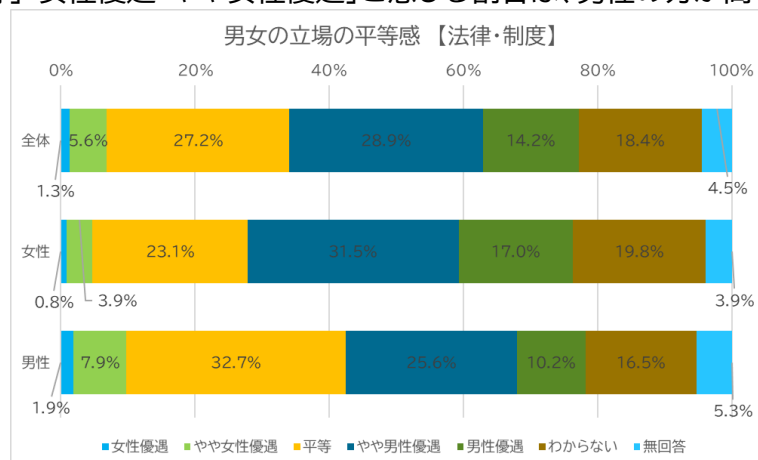


n=626

【法律・制度】

○ 「男性優遇・やや男性優遇」と感じる割合は、女性の方が 12.7 ポイント高い

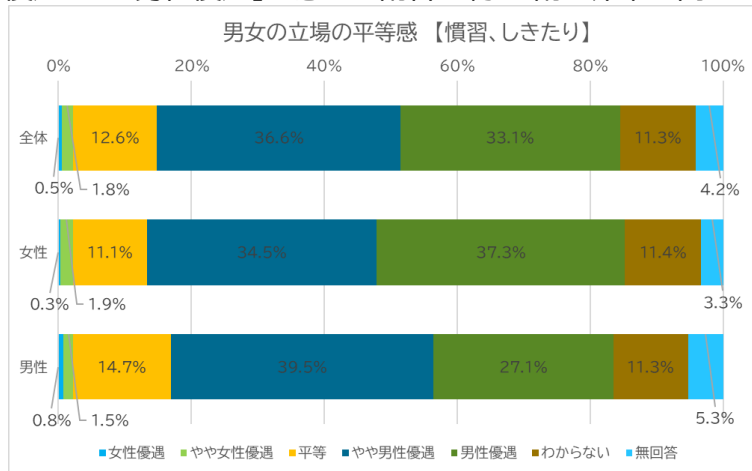
○ 「平等」「女性優遇・やや女性優遇」と感じる割合は、男性の方が高い



n=626

【慣習、しきたり】

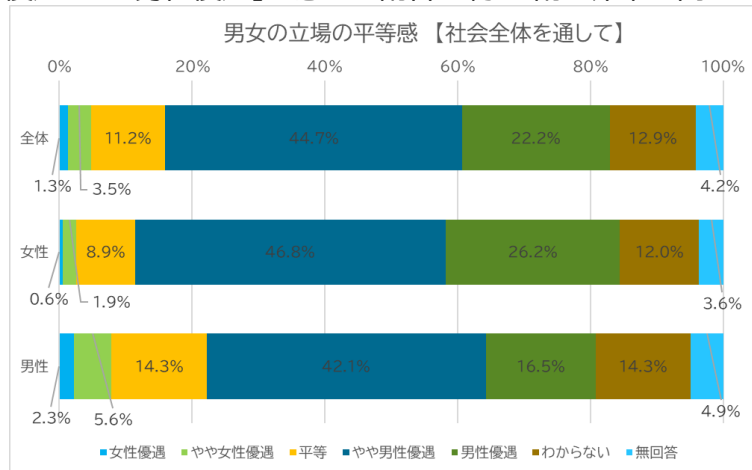
○ 「男性優遇・やや男性優遇」と感じる割合が約 7 割と非常に高い



n=626

【社会全体を通して】

○ 「男性優遇・やや男性優遇」と感じる割合が約 7 割と非常に高い



n=626

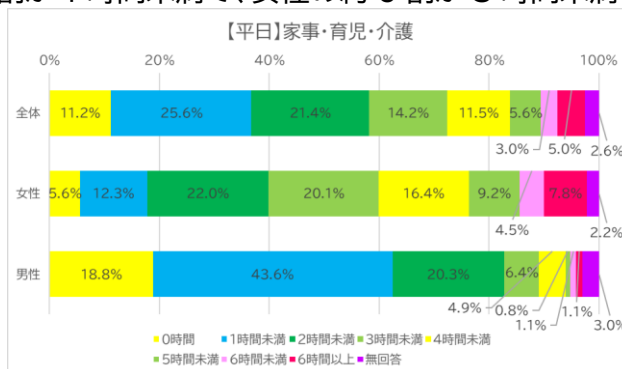
(2) 家庭と仕事の生活時間

あなたは、以下について普段どのくらいの時間を費やしていますか。
(○はそれぞれ1つ)

- 「家事・育児・介護の時間」は、平日・休日ともに女性の方が長時間を費やしている傾向は前回と同様で変わっていない。
- 休日の「家事・育児・介護の時間」は、30～40代女性では「6時間～7時間未満」との回答が最多で、他年代や男性と比べ長時間を費やしている。
前回調査との比較では「6時間～7時間未満」30代:前回調査 47.1%→今回調査 34.0%、40代:前回調査 29.1%→今回調査 21.4%と、減少の兆しもみられる。
- 男性の「家事・育児・介護の時間」は、平日・休日ともに「0時間～2時間未満」の方が多く、女性より短い傾向は変わっていない。
なお、平日に「3時間以上」という男性が、前回に比べ増加(前回調査 4.9%→今回調査 7.9%)した。
- 「仕事」をしている方の時間は、「8時間～10時間未満」が最も多い。「10時間以上」の長時間労働の方は、男性 14.7%、女性 8.9%と男性がやや多い。

【平日：家事(買い物を含む)や子育て、介護等】

- 全体では約6割が2時間未満
- 男性の約6割が1時間未満で、女性の約6割が3時間未満



n=626

H29:前回

【平日】家事・育児・介護 (年代別)

R4:今回

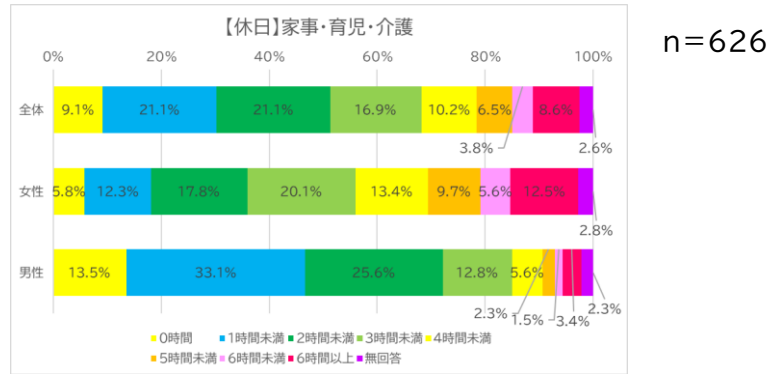
【平日】家事・育児・介護 (年代別)

性別	年代	0時間	1時間未満	2時間未満	3時間未満	4時間未満	5時間未満	6時間未満	6時間以上	無回答	回答者数
全体		14.9%	25.1%	21.3%	14.0%	7.0%	6.1%	2.7%	5.9%	3.0%	658
女性	10代	62.5%	25.0%	5.0%	0.0%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	40
	20代	9.7%	41.9%	12.9%	9.7%	3.2%	3.2%	0.0%	19.4%	0.0%	31
	30代	3.9%	13.7%	19.6%	11.8%	5.9%	11.8%	7.8%	21.6%	3.9%	51
	40代	0.0%	7.3%	23.6%	20.0%	20.0%	14.5%	3.6%	10.9%	0.0%	55
	50代	1.7%	13.8%	20.7%	15.5%	24.1%	10.3%	3.4%	6.9%	3.4%	58
	60代	0.0%	10.4%	14.9%	25.4%	13.4%	13.4%	6.0%	13.4%	3.0%	67
	70歳以上	10.2%	4.1%	22.4%	26.5%	0.0%	8.2%	6.1%	6.1%	16.3%	49
女性計		10.3%	14.5%	17.7%	16.8%	11.1%	10.0%	4.3%	11.1%	4.3%	351
男性	10代	58.8%	35.3%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	34
	20代	31.6%	31.6%	26.3%	0.0%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	19
	30代	15.4%	23.1%	38.5%	15.4%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	5.1%	39
	40代	9.1%	39.4%	36.4%	15.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33
	50代	16.4%	41.8%	25.5%	14.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	55
	60代	11.1%	46.0%	28.6%	9.5%	1.6%	1.6%	1.6%	0.0%	0.0%	63
	70歳以上	17.2%	34.4%	20.3%	12.5%	7.8%	3.1%	3.1%	0.0%	1.6%	64
男性計		20.2%	37.1%	25.4%	10.7%	2.3%	1.6%	1.0%	0.0%	1.6%	307

性別	年代	0時間	1時間未満	2時間未満	3時間未満	4時間未満	5時間未満	6時間未満	6時間以上	無回答	回答者数
全体		11.2%	25.6%	21.4%	14.2%	11.5%	5.6%	3.0%	5.0%	2.6%	626
女性	10代	30.6%	36.1%	19.4%	2.8%	5.6%	2.8%	2.8%	0.0%	0.0%	36
	20代	8.3%	27.8%	36.1%	19.4%	0.0%	5.6%	0.0%	2.8%	0.0%	36
	30代	8.5%	6.4%	12.8%	21.3%	17.0%	10.6%	6.4%	14.9%	2.1%	47
	40代	1.8%	5.4%	16.1%	19.6%	21.4%	12.5%	7.1%	12.5%	3.6%	56
	50代	2.0%	2.0%	28.6%	30.6%	20.4%	10.2%	2.0%	4.1%	0.0%	49
	60代	0.0%	9.7%	21.0%	19.4%	16.1%	12.9%	3.2%	11.3%	6.5%	62
	70歳以上	0.0%	11.0%	23.3%	21.9%	23.3%	6.8%	6.8%	5.5%	1.4%	73
女性計		5.6%	12.3%	22.0%	20.1%	16.4%	9.2%	4.5%	7.8%	2.2%	359
男性	10代	48.4%	25.8%	9.7%	6.5%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%	3.2%	31
	20代	20.0%	44.0%	16.0%	4.0%	8.0%	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%	25
	30代	21.9%	28.1%	34.4%	9.4%	3.1%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	32
	40代	8.0%	64.0%	12.0%	8.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25
	50代	12.2%	56.1%	19.5%	7.3%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	41
	60代	6.6%	47.5%	25.4%	5.1%	5.1%	0.0%	0.0%	3.4%	6.8%	59
	70歳以上	22.6%	39.6%	18.9%	5.7%	7.5%	0.0%	1.9%	0.0%	3.8%	53
男性計		18.8%	43.6%	20.3%	6.4%	4.9%	0.8%	1.1%	1.1%	3.0%	266
その他		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

【休日：家事(買い物を含む)や子育て、介護等】

- 全体では約 7 割が 3 時間未満、約 3 割が 3 時間以上
- 男性の約 7 割が 2 時間未満で、女性の約 7 割が 4 時間未満



H29:前回 【休日】家事・育児・介護 (年代別)

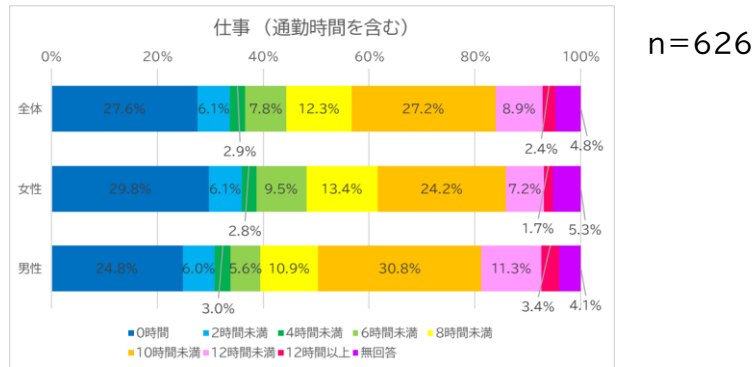
性別	年代	0時間	1時間未満	2時間未満	3時間未満	4時間未満	5時間未満	6時間未満	6時間以上	無回答	回答者数
全体		12.9%	19.8%	19.6%	13.5%	8.8%	5.9%	4.1%	12.0%	3.3%	658
女性	10代	52.5%	30.0%	10.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	40
	20代	3.2%	29.0%	12.9%	16.1%	9.7%	3.2%	0.0%	25.8%	0.0%	31
	30代	2.0%	5.9%	19.6%	7.8%	5.9%	3.9%	3.9%	47.1%	3.9%	51
	40代	1.8%	1.8%	18.2%	10.9%	12.7%	12.7%	29.1%	0.0%	0.0%	55
	50代	1.7%	6.9%	12.1%	20.7%	20.7%	19.0%	3.4%	15.5%	0.0%	58
	60代	1.5%	4.5%	13.4%	28.4%	16.4%	10.4%	11.9%	13.4%	0.0%	67
	70歳以上	12.2%	18.4%	20.4%	12.2%	4.1%	4.1%	6.1%	4.1%	18.4%	4.9
女性計	9.1%	11.7%	15.4%	14.8%	11.1%	8.5%	6.3%	19.7%	3.4%	351	
男性	10代	55.9%	32.4%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	34
	20代	26.3%	26.3%	26.3%	5.3%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	1.9	19
	30代	7.7%	17.9%	20.5%	10.3%	12.8%	2.6%	2.6%	20.5%	5.1%	39
	40代	9.1%	30.3%	30.3%	18.2%	6.1%	3.0%	0.0%	3.0%	0.0%	33
	50代	10.9%	27.3%	32.7%	18.2%	5.5%	3.6%	0.0%	0.0%	1.8%	55
	60代	12.7%	28.6%	34.9%	12.7%	4.8%	3.2%	3.2%	0.0%	0.0%	63
	70歳以上	14.1%	35.9%	17.2%	10.9%	6.3%	3.1%	3.1%	0.0%	9.4%	64
男性計	17.3%	29.0%	24.4%	12.1%	6.2%	2.9%	1.6%	3.3%	3.3%	307	

R4:今回 【休日】家事・育児・介護 (年代別)

性別	年代	0時間	1時間未満	2時間未満	3時間未満	4時間未満	5時間未満	6時間未満	6時間以上	無回答	回答者数
全体		9.1%	21.1%	21.1%	16.9%	10.2%	6.5%	3.8%	8.6%	2.6%	626
女性	10代	27.8%	41.7%	13.9%	8.3%	0.0%	5.6%	0.0%	2.8%	0.0%	36
	20代	11.1%	11.1%	27.8%	13.9%	0.0%	0.0%	2.8%	5.6%	0.0%	36
	30代	6.4%	6.4%	14.9%	8.5%	14.9%	10.6%	2.1%	34.0%	2.1%	47
	40代	1.8%	3.6%	12.5%	10.7%	17.9%	16.1%	14.3%	21.4%	1.8%	56
	50代	2.0%	4.1%	16.3%	28.6%	14.3%	12.2%	10.2%	12.2%	0.0%	49
	60代	1.6%	9.7%	17.7%	25.8%	17.7%	12.9%	3.2%	8.1%	3.2%	62
	70歳以上	1.4%	16.4%	21.9%	26.0%	11.0%	6.8%	4.1%	4.1%	8.2%	73
女性計	5.8%	12.3%	17.8%	20.1%	13.4%	9.7%	5.6%	12.5%	2.8%	359	
男性	10代	48.4%	19.4%	9.7%	12.9%	3.2%	0.0%	3.2%	0.0%	3.2%	31
	20代	8.0%	44.0%	24.0%	8.0%	4.0%	0.0%	4.0%	4.0%	4.0%	25
	30代	6.3%	31.3%	15.6%	21.9%	3.1%	6.3%	3.1%	12.5%	0.0%	32
	40代	8.0%	36.0%	20.0%	20.0%	12.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	25
	50代	7.3%	29.3%	39.0%	12.2%	4.0%	4.9%	2.4%	2.4%	0.0%	41
	60代	5.1%	35.6%	33.9%	10.2%	8.5%	0.0%	0.0%	3.4%	3.4%	59
	70歳以上	17.0%	35.8%	24.5%	9.4%	5.7%	1.9%	0.0%	1.9%	3.8%	53
男性計	13.5%	33.1%	25.6%	12.8%	5.6%	2.3%	1.5%	3.4%	2.3%	266	
その他	50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

【仕事（通勤時間を含む）】

- 8 時間以上 10 時間未満が最も多く約 3 割
- 10 時間以上は男性で 14.7%、女性で 8.9%



H29:前回 仕事 (年代別)

性別	年代	0時間	2時間未満	4時間未満	6時間未満	8時間未満	10時間未満	12時間以上	無回答	回答者数	
全体		29.8%	4.9%	2.6%	4.6%	12.5%	25.5%	8.2%	4.9%	7.1%	658
女性	10代	75.0%	2.5%	0.0%	0.0%	5.0%	12.5%	0.0%	0.0%	5.0%	40
	20代	6.5%	9.7%	3.2%	3.2%	9.7%	45.2%	19.4%	3.2%	0.0%	31
	30代	13.7%	0.0%	2.0%	9.8%	17.6%	33.3%	13.7%	7.8%	2.0%	51
	40代	10.9%	9.1%	0.0%	10.9%	27.3%	27.3%	7.3%	7.3%	0.0%	55
	50代	15.5%	10.3%	5.2%	6.9%	17.2%	29.3%	6.9%	6.9%	1.7%	58
	60代	43.3%	1.5%	3.0%	11.9%	9.0%	22.4%	1.5%	0.0%	7.5%	67
	70歳以上	53.1%	6.1%	2.0%	2.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	34.7%	49
女性計	31.1%	5.4%	2.3%	7.1%	12.8%	23.9%	6.3%	3.7%	7.4%	351	
男性	10代	58.8%	5.9%	2.9%	0.0%	11.8%	11.8%	0.0%	2.9%	5.9%	34
	20代	15.8%	0.0%	0.0%	5.3%	21.1%	42.1%	5.3%	10.5%	0.0%	19
	30代	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	17.9%	38.5%	23.1%	17.9%	0.0%	39
	40代	3.0%	3.0%	3.0%	0.0%	9.1%	48.5%	15.2%	3.0%	3.3	
	50代	7.3%	3.6%	0.0%	0.0%	12.7%	43.6%	21.8%	7.3%	3.6%	55
	60代	31.7%	6.3%	4.8%	3.2%	14.3%	27.0%	7.9%	0.0%	4.8%	63
	70歳以上	60.9%	4.7%	6.3%	3.1%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	20.3%	64
男性計	28.3%	4.2%	2.9%	1.6%	12.1%	27.4%	10.4%	6.2%	6.8%	307	

R4:今回 仕事 (年代別)

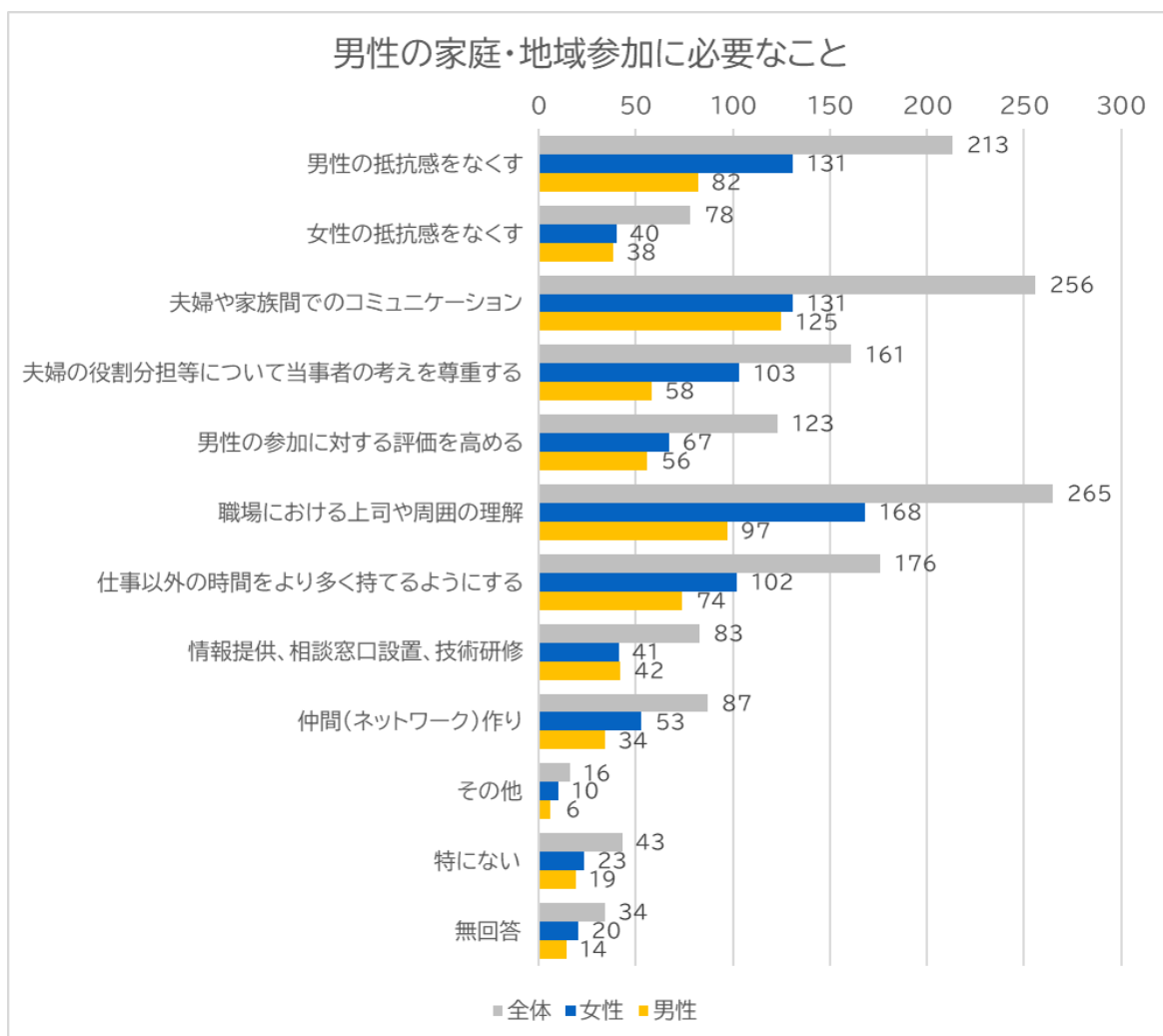
性別	年代	0時間	2時間未満	4時間未満	6時間未満	8時間未満	10時間未満	12時間以上	無回答	回答者数	
全体		27.6%	6.1%	2.9%	7.8%	12.3%	27.2%	8.9%	2.4%	4.8%	626
女性	10代	61.1%	2.8%	5.6%	2.8%	8.3%	13.9%	2.8%	0.0%	2.8%	36
	20代	2.8%	5.6%	0.0%	8.3%	16.7%	36.1%	19.4%	8.3%	2.8%	36
	30代	6.4%	2.1%	2.1%	10.6%	14.9%	42.6%	14.9%	2.1%	4.3%	47
	40代	10.7%	8.9%	1.8%	7.1%	21.4%	37.5%	8.9%	1.8%	1.8%	56
	50代	6.1%	8.2%	2.0%	12.2%	26.5%	32.7%	10.2%	2.0%	0.0%	49
	60代	50.0%	4.8%	4.8%	12.9%	6.5%	16.1%	1.6%	0.0%	3.2%	62
	70歳以上	56.2%	8.2%	2.7%	9.6%	4.1%	2.7%	0.0%	0.0%	16.4%	73
女性計	29.8%	6.1%	2.8%	9.5%	13.4%	24.2%	7.2%	1.7%	5.3%	359	
男性	10代	45.2%	9.7%	0.0%	6.5%	9.7%	12.9%	0.0%	6.5%	3.1	
	20代	4.0%	0.0%	4.0%	4.0%	24.0%	40.0%	8.0%	12.0%	4.0%	25
	30代	9.4%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%	53.1%	21.9%	3.1%	0.0%	32
	40代	12.0%	8.0%	0.0%	4.0%	8.0%	44.0%	16.0%	8.0%	0.0%	25
	50代	12.2%	2.4%	2.4%	0.0%	2.4%	56.1%	19.5%	4.9%	0.0%	41
	60代	27.1%	6.8%	3.4%	11.9%	13.6%	25.4%	5.1%	1.7%	5.1%	59
	70歳以上	45.3%	7.5%	7.5%	7.5%	13.2%	5.7%	3.8%	0.0%	9.4%	53
男性計	24.8%	6.0%	3.0%	5.6%	10.9%	30.8%	11.3%	3.4%	4.1%	266	
その他	50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

(3) 男性の家庭生活・地域活動への参加に必要なこと

男性が女性とともに家庭生活(家事、子育て、介護等)や地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(〇は3つまで)

- 「職場の上司や周囲の理解」が最も多く、次に「夫婦や家族間でのコミュニケーション」が多い。
- 男女別では、女性は「職場の上司や周囲の理解」が、男性は「夫婦や家族間でのコミュニケーション」が最も多い

n=626(複数回答)



(4) 性別役割分担意識

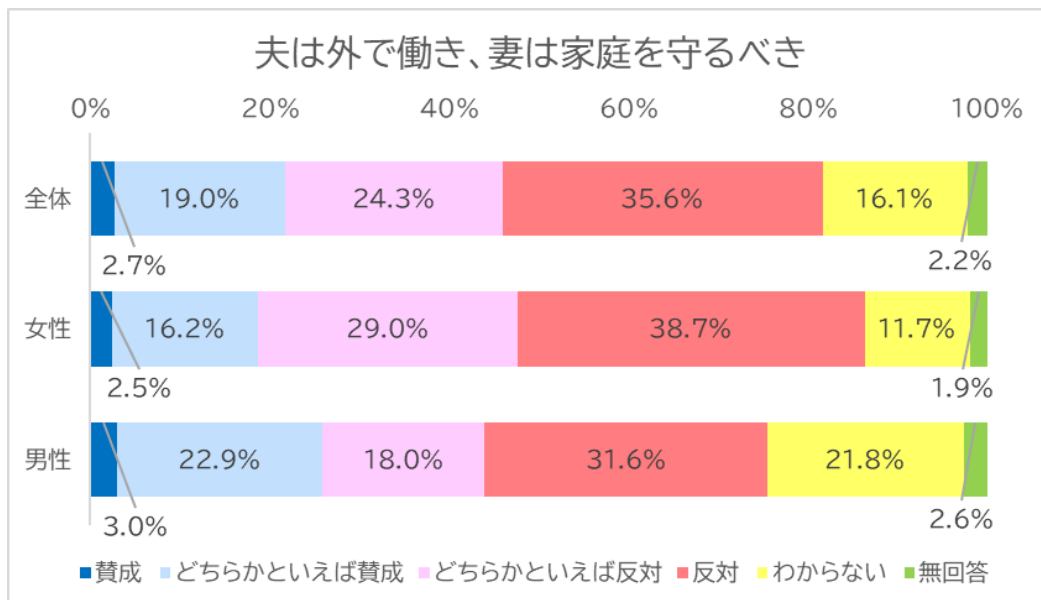
あなたは、次のような考え方などについてどのように思いますか。
(○はそれぞれ1つ)

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、「反対・やや反対」が約 6 割で前回調査より約 10 ポイント増加し、「賛成・やや賛成」は約 2 割で前回調査より 10 ポイント以上減少しており、性別による固定的役割分担意識に変化がみられる。

【夫は外で働き、妻は家庭を守るべき】

- 「反対・やや反対」と考える方が約 6 割で、特に女性はその割合が高い
- 「男は仕事、女は家庭」と考える方は約 2 割で、男性の方がやや高い
- 男性の約 2 割が「わからない」と回答しており、女性よりも高い

n=626



H29:前回 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき (年代別)

性別	年代	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	無回答	回答者数
全体		5.6%	28.4%	26.4%	24.5%	11.4%	3.6%	658
女性	10代	2.5%	17.5%	37.5%	27.5%	15.0%	0.0%	40
	20代	3.2%	25.8%	38.7%	29.0%	3.2%	0.0%	31
	30代	3.9%	25.5%	27.5%	31.4%	11.8%	0.0%	51
	40代	3.6%	30.9%	20.0%	36.4%	9.1%	0.0%	55
	50代	1.7%	24.1%	29.3%	25.9%	17.2%	1.7%	58
	60代	4.5%	31.3%	35.8%	19.4%	6.0%	3.0%	67
	70歳以上	10.2%	30.6%	14.3%	18.4%	14.3%	12.2%	49
女性計		4.3%	27.1%	28.5%	26.5%	11.1%	2.6%	351
男性	10代	5.9%	8.8%	38.2%	32.4%	11.8%	2.9%	34
	20代	0.0%	26.3%	57.9%	10.5%	0.0%	5.3%	19
	30代	7.7%	17.9%	30.8%	33.3%	7.7%	2.6%	39
	40代	3.0%	18.2%	15.2%	33.3%	27.3%	3.0%	33
	50代	5.5%	25.5%	30.9%	18.2%	18.2%	1.8%	55
	60代	6.3%	44.4%	15.9%	17.5%	14.3%	1.6%	63
	70歳以上	14.1%	45.3%	9.4%	15.6%	1.6%	14.1%	64
男性計		7.2%	30.0%	24.1%	22.1%	11.7%	4.9%	307

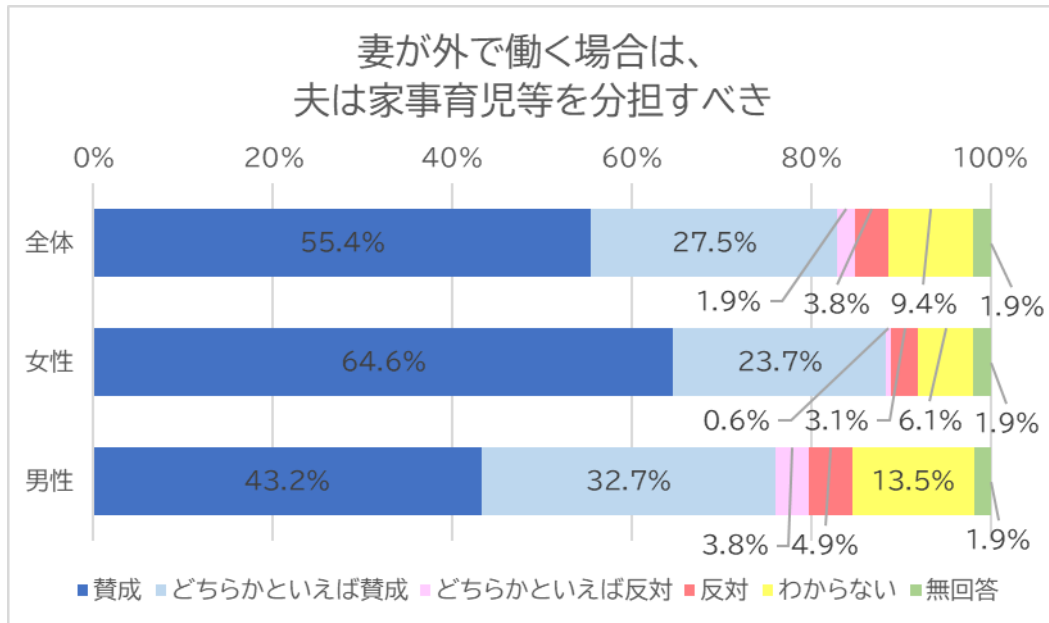
R4:今回 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき (年代別)

性別	年代	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	無回答	回答者数
全体		2.7%	19.0%	24.3%	35.6%	16.1%	2.2%	626
女性	10代	2.8%	8.3%	30.6%	52.8%	5.6%	0.0%	36
	20代	2.8%	8.3%	30.6%	47.2%	11.1%	0.0%	36
	30代	6.4%	8.5%	29.8%	42.6%	10.6%	2.1%	47
	40代	1.8%	16.1%	37.5%	33.9%	10.7%	0.0%	56
	50代	0.0%	14.3%	22.4%	44.9%	14.3%	4.1%	49
	60代	1.6%	17.7%	32.3%	37.1%	11.3%	0.0%	62
	70歳以上	2.7%	28.8%	21.9%	26.0%	15.1%	5.5%	73
女性計		2.5%	16.2%	29.0%	38.7%	11.7%	1.9%	359
男性	10代	6.5%	9.7%	16.1%	35.5%	29.0%	3.2%	31
	20代	4.0%	16.0%	24.0%	40.0%	16.0%	0.0%	25
	30代	0.0%	6.3%	12.5%	50.0%	31.3%	0.0%	32
	40代	4.0%	24.0%	28.0%	24.0%	20.0%	0.0%	25
	50代	4.9%	19.5%	17.1%	34.1%	24.4%	0.0%	41
	60代	1.7%	37.3%	16.9%	28.8%	10.2%	5.1%	59
	70歳以上	1.9%	30.2%	17.0%	18.9%	26.4%	5.7%	53
男性計		3.0%	22.9%	18.0%	31.6%	21.8%	2.6%	266
その他	50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1

【妻が外で働く場合は、夫は家事育児等を分担すべき】

- 「賛成・やや賛成」と考える方が 8 割以上と高く、特に女性は 9 割近くいる
- 前設問と同様に「わからない」と回答した割合は、女性よりも男性が高い

n=626



H29:前回

妻が外で働く場合は、
夫は家事育児等を分担すべき (年代別)

性別	年代	賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対	わから ない	無回答	回答者数
全体		52.7%	31.0%	4.0%	2.6%	6.4%	3.3%	658
女性	10代	50.0%	30.0%	10.0%	5.0%	5.0%	0.0%	40
	20代	67.7%	16.1%	3.2%	3.2%	9.7%	0.0%	31
	30代	76.5%	19.6%	0.0%	2.0%	2.0%	0.0%	51
	40代	74.5%	18.2%	1.8%	0.0%	3.6%	1.8%	55
	50代	58.6%	27.6%	1.7%	0.0%	10.3%	1.7%	58
	60代	56.7%	38.8%	1.5%	1.5%	0.0%	1.5%	67
	70歳以上	40.8%	30.6%	2.0%	0.0%	6.1%	20.4%	49
女性計		60.7%	26.8%	2.6%	1.4%	4.8%	3.7%	351
男性	10代	44.1%	17.6%	8.8%	14.7%	14.7%	0.0%	34
	20代	52.6%	26.3%	15.8%	0.0%	5.3%	0.0%	19
	30代	51.3%	30.8%	5.1%	0.0%	10.3%	2.6%	39
	40代	33.3%	39.4%	3.0%	3.0%	18.2%	3.0%	33
	50代	32.7%	49.1%	5.5%	5.5%	5.5%	1.8%	55
	60代	46.0%	44.4%	3.2%	0.0%	4.8%	1.6%	63
	70歳以上	48.4%	29.7%	4.7%	4.7%	4.7%	7.8%	64
男性計		43.6%	35.8%	5.5%	3.9%	8.1%	2.9%	307

R4:今回

妻が外で働く場合は、
夫は家事育児等を分担すべき (年代別)

性別	年代	賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対	わから ない	無回答	回答者数
全体		55.4%	27.5%	1.9%	3.8%	9.4%	1.9%	626
女性	10代	55.6%	19.4%	0.0%	11.1%	13.9%	0.0%	36
	20代	61.1%	22.2%	0.0%	5.6%	11.1%	0.0%	36
	30代	72.3%	21.3%	0.0%	2.1%	2.1%	2.1%	47
	40代	78.6%	14.3%	1.8%	0.0%	5.4%	0.0%	56
	50代	55.1%	24.5%	2.0%	4.1%	10.2%	4.1%	49
	60代	71.0%	25.8%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%	62
	70歳以上	56.2%	32.9%	0.0%	1.4%	4.1%	5.5%	73
女性計		64.6%	23.7%	0.6%	3.1%	6.1%	1.9%	359
男性	10代	35.5%	22.6%	6.5%	6.5%	25.8%	3.2%	31
	20代	44.0%	36.0%	0.0%	8.0%	12.0%	0.0%	25
	30代	59.4%	18.8%	0.0%	6.3%	15.6%	0.0%	32
	40代	40.0%	40.0%	12.0%	4.0%	4.0%	0.0%	25
	50代	43.9%	31.7%	4.9%	4.9%	14.6%	0.0%	41
	60代	42.4%	39.0%	5.1%	5.1%	5.1%	3.4%	59
	70歳以上	39.6%	35.8%	0.0%	1.9%	18.9%	3.8%	53
男性計		43.2%	32.7%	3.8%	4.9%	13.5%	1.9%	266
その他	50代	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
その他計		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1

(5) 職場における平等感

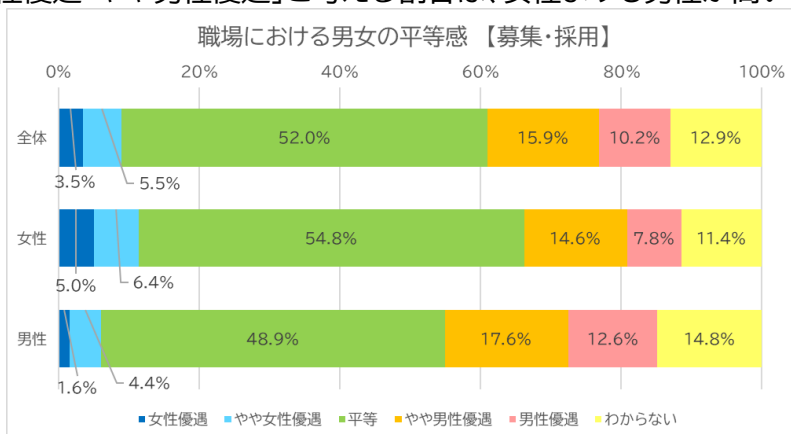
New 設問

※ 現在働いている人におたずねします。
 あなたの職場では、次の面で、男女が平等になっていると思いますか。
 (〇はそれぞれ1つ)

- 「募集・採用」、「賃金」、「研修等による人材育成の機会」、「昇格や昇進」のいずれの項目においても「平等」と回答した方が最も多い。
- 性別ごとにみると、女性は「平等」と回答した方が男性より多く、男性は「男性優遇・やや男性優遇」と回答した方が女性より多い傾向にある。
- 「昇格や昇進」において、不平等(男性優遇・やや男性優遇)を感じる割合が高くなっている。

【募集・採用】

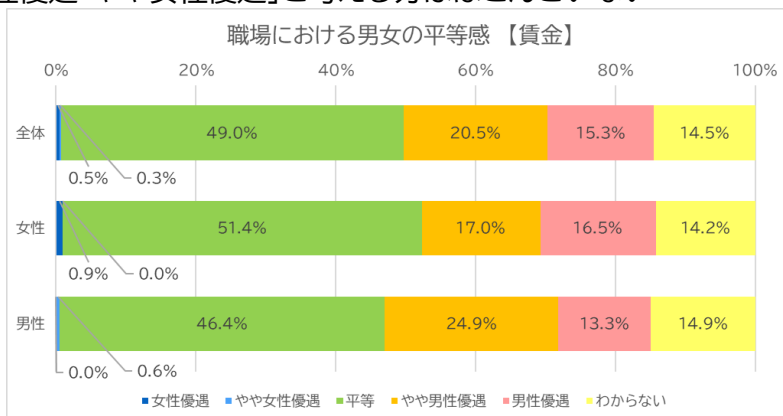
- 「平等」と考える方が最も高く約 5 割で、女性の方がやや高い
- 「女性優遇・やや女性優遇」と考える割合は、男性よりも女性が高く、「男性優遇・やや男性優遇」と考える割合は、女性よりも男性が高い



n=402

【賃金】

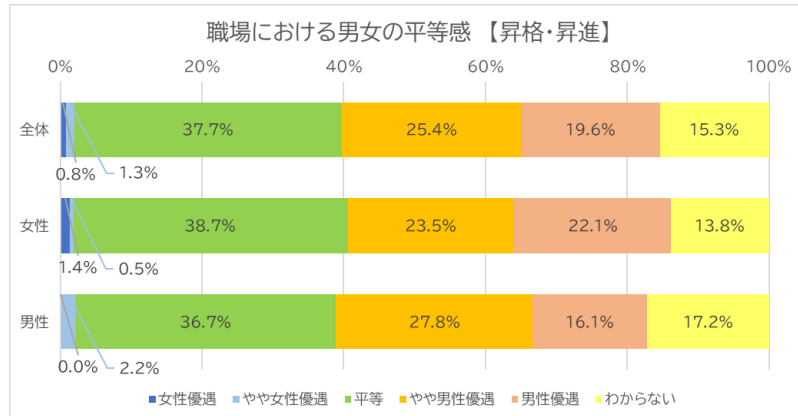
- 「平等」と考える方が最も高く約 5 割で、女性の方がやや高い
- 「男性優遇・やや男性優遇」と考える方は男女ともに 35%前後
- 「女性優遇・やや女性優遇」と考える方はほとんどいない



n=400

【昇格や昇進】

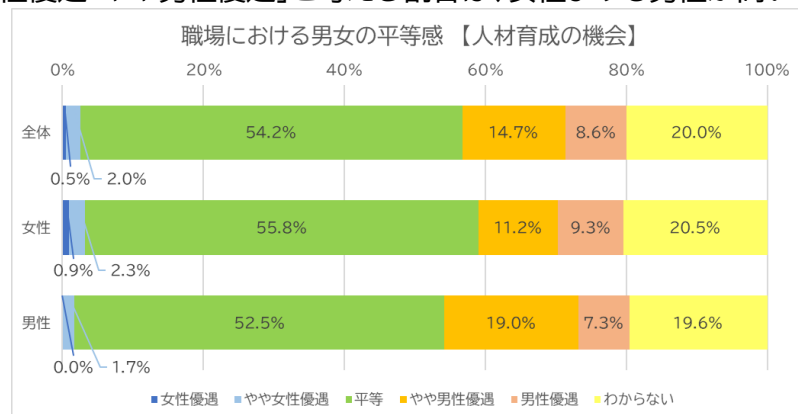
- 「平等」と考える割合は、募集・採用や賃金に比べ約 10 ポイント低く 4 割を下回る
- 男女ともに「男性優遇・やや男性優遇」と考える方が 4 割以上いる



n=398

【研修等による人材育成の機会】

- 「平等」と考える方が最も高く約 5 割で、女性の方がやや高い
- 「女性優遇・やや女性優遇」と考える割合は、男性よりも女性が高く、「男性優遇・やや男性優遇」と考える割合は、女性よりも男性が高い



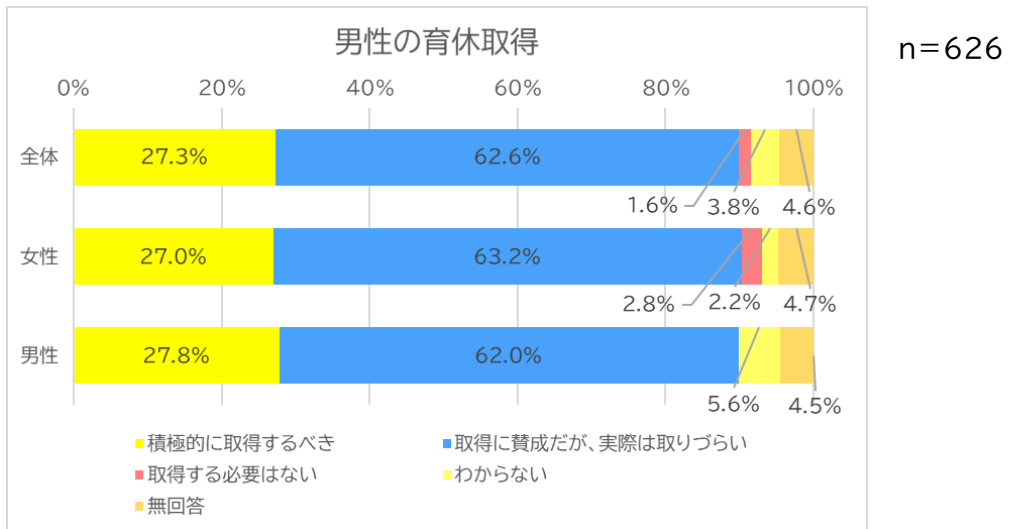
n=395

(6) 男性の育児休業取得

New 設問

あなたは、男性が育児休業を取得することについてどのように考えますか。
(○は1つ)

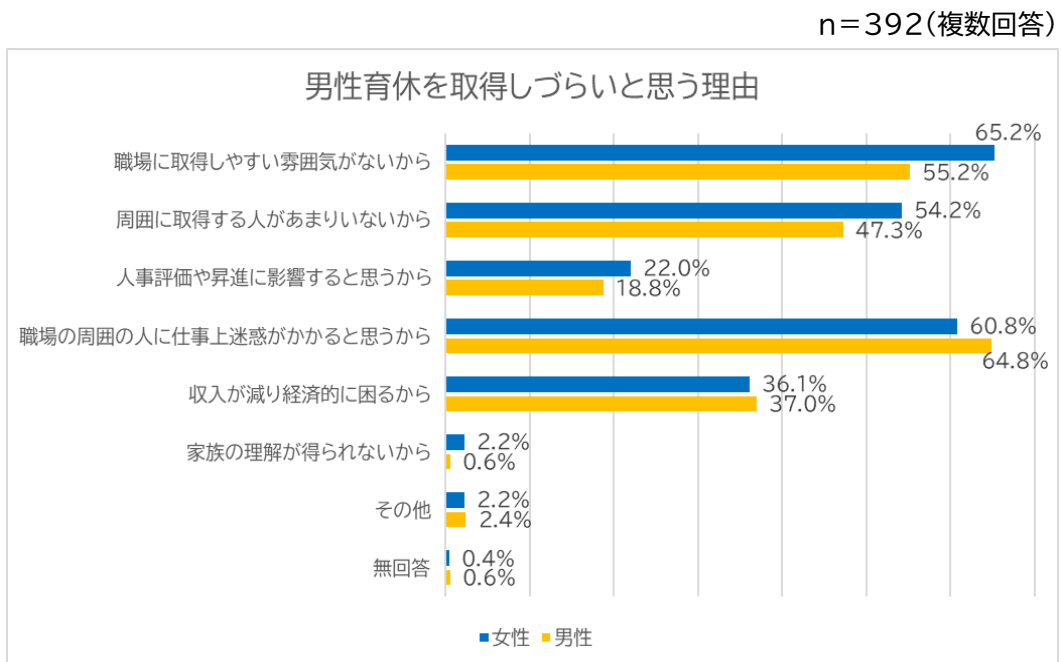
- 取得することを肯定的に考える方が約 9 割と非常に多く、否定的に考える方はほとんどいない。
- 「取得に賛成だが、実際には取りづらだろう」と考える方が約 6 割で最多。
- 男女に考え方の差異はみられない。



※ 「取得することには賛成だが、実施には取りづらいただろうと思う」と回答した方だけお答えください。
 実際には取りづらいただろうと思った理由は何ですか。(〇は3つまで)

職場に起因する理由が多く、

- 男女ともに「職場に迷惑をかけるから」と考える方が6割を超えている
- 「職場に取得しやすい雰囲気がないから」と考える方も約6割と多い

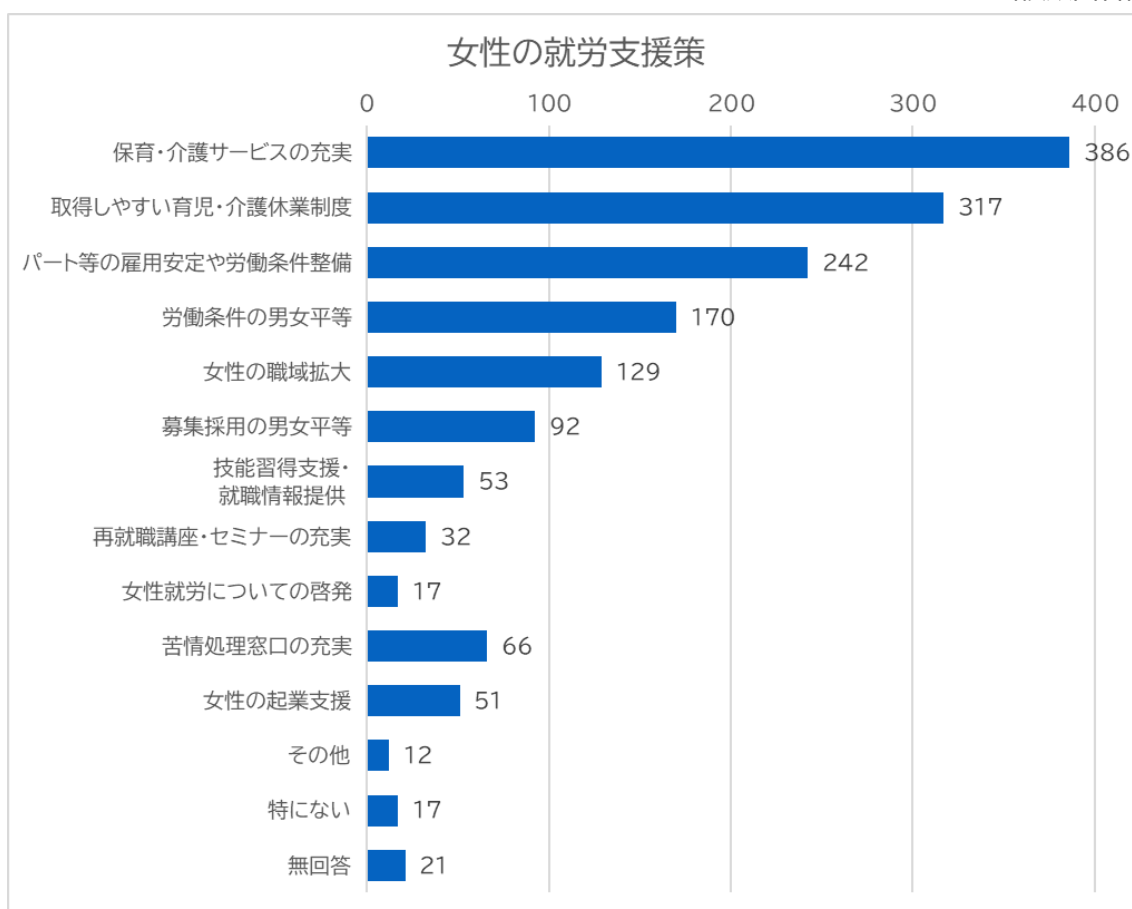


(7) 女性の就労支援に必要なこと

女性の就労に対する企業や行政による支援としては、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- 「保育・介護サービスの充実」、「男女とも取得しやすい育児・介護休業制度」など、家庭との両立支援策と回答した方が多い。
- 次いで「パートタイム・派遣労働などの雇用の安定や労働条件の整備」、「労働条件の男女平等」など、働きやすい職場環境と回答した方が多い。

n=626(複数回答)



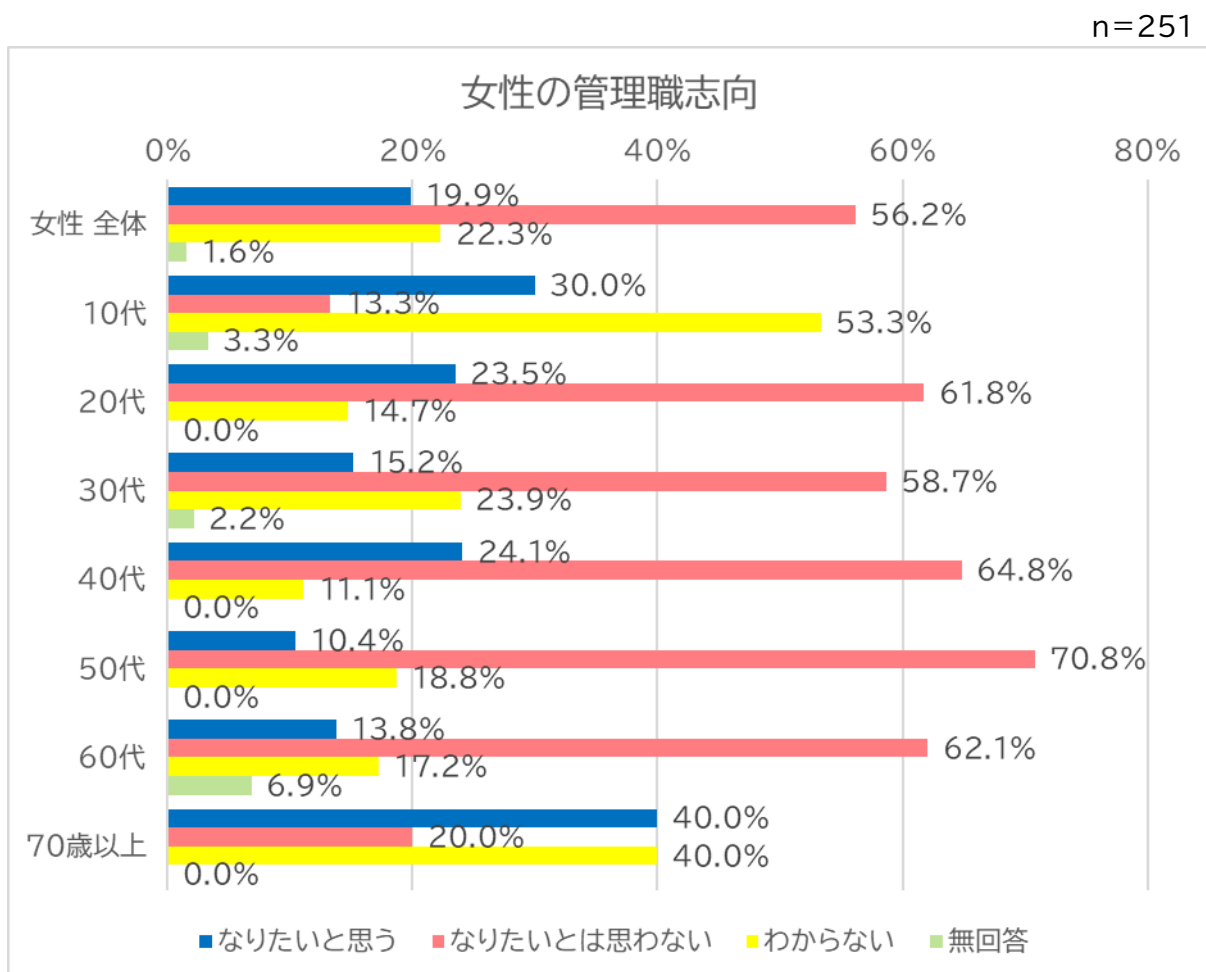
(8) 女性の管理職志向

New 設問

※ 現在働いている女性、これから働きたいと思っている女性におたずねします。
あなたは、キャリアを積んで管理職になりたいと思いますか。(○は1つ)

○ 「なりたいと思う」と回答した方は約 2 割で、「なりたいとは思わない」と回答した方が 56.2%と半数を超えている。

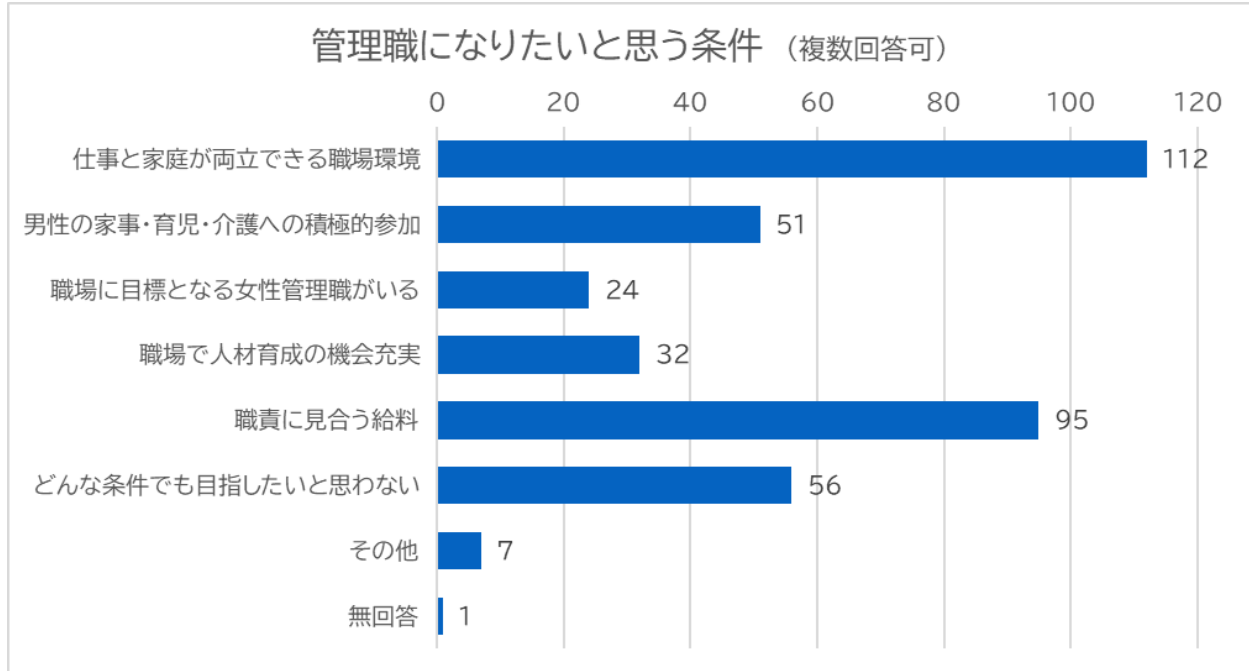
○ 年代別にみると、40代と20代で「なりたいと思う」と回答した割合が比較的高い。40代では「なりたいと思う」との回答が4人に1人いるが、一方で「なりたいとは思わない」の回答割合も6割以上と高く、同年代でも二極化の傾向がみられる。50代では「なりたいとは思わない」との回答が多くなっている。



※ 「なりたいとは思わない」「わからない」と回答した方だけお答えください。
 あなたは、どんな条件であれば管理職になりたいと思いますか。(〇は3つまで)

○ 「仕事と家庭が両立できる職場環境」と「職務や責任に見合った給料の増」と考える方が多い。

n=197(複数回答)



- 半数以上の方が「仕事と家庭を両立できる職場環境」と回答
- 約半数の方が「職務に見合う給料」と回答
- 特に 20 代、30 代は「職務に見合う給料」と回答した方の割合が 6 割以上と高い

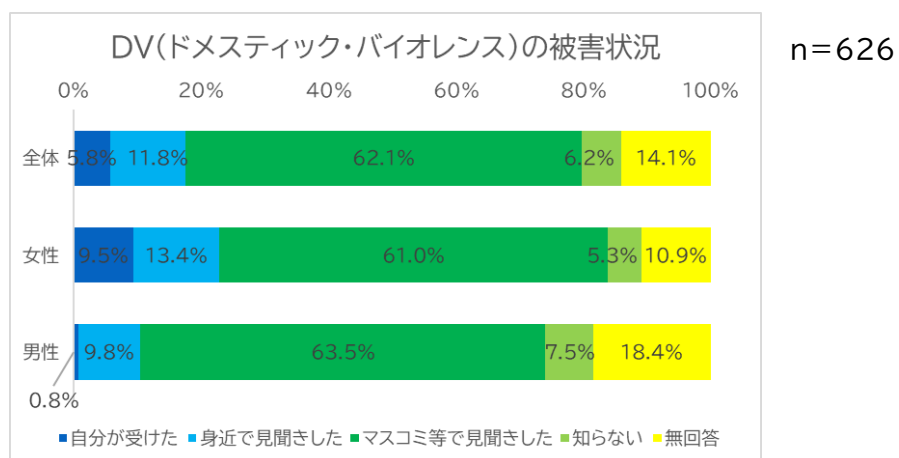
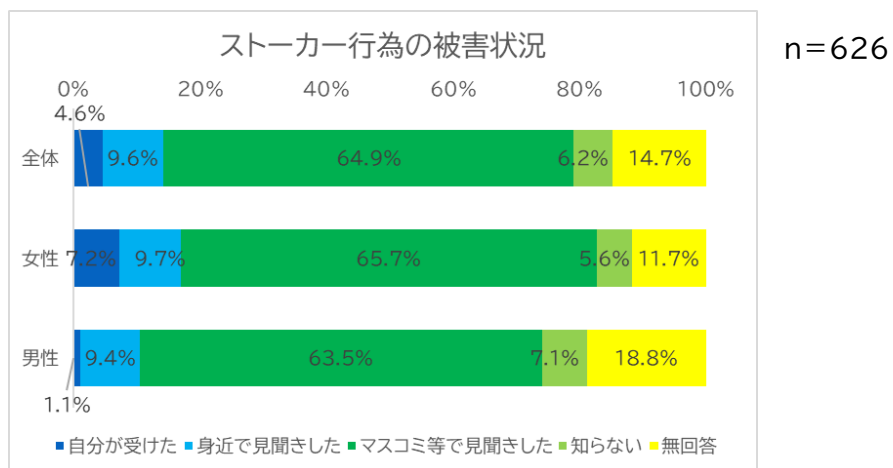
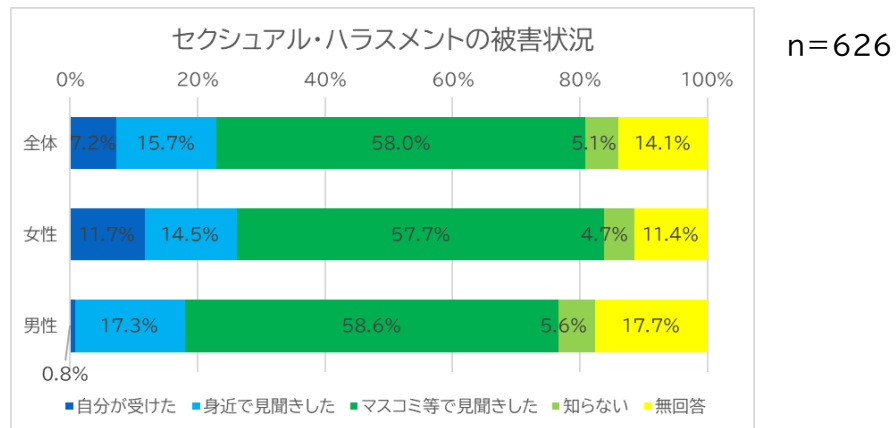
選択した人の割合 (年代別)

	仕事と家庭が両立できる職場環境	男性の家事・育児・介護への積極的参加	職場に目標となる女性管理職がいる	職場で人材育成の機会充実	職務に見合う給料	どんな条件でも目指したいと思わない	その他	無回答	回答者数
女性 全体	56.9%	25.9%	12.2%	16.2%	48.2%	28.4%	3.6%	0.5%	197
10代	75.0%	40.0%	20.0%	25.0%	55.0%	15.0%	5.0%	0.0%	20
20代	73.1%	34.6%	19.2%	7.7%	61.5%	23.1%	0.0%	0.0%	26
30代	60.5%	28.9%	13.2%	18.4%	63.2%	21.1%	2.6%	2.6%	38
40代	58.5%	29.3%	7.3%	14.6%	46.3%	26.8%	4.9%	0.0%	41
50代	37.2%	9.3%	7.0%	16.3%	32.6%	39.5%	2.3%	0.0%	43
60代	52.2%	30.4%	17.4%	21.7%	43.5%	26.1%	8.7%	0.0%	23
70歳以上	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	6

(9) DV等

あなたは、次のようなことを受けて、見聞きしたことがありますか。
(○はそれぞれ1つ)

- 女性は、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、DVの被害を受けたことがある方がそれぞれ1割程度いる。



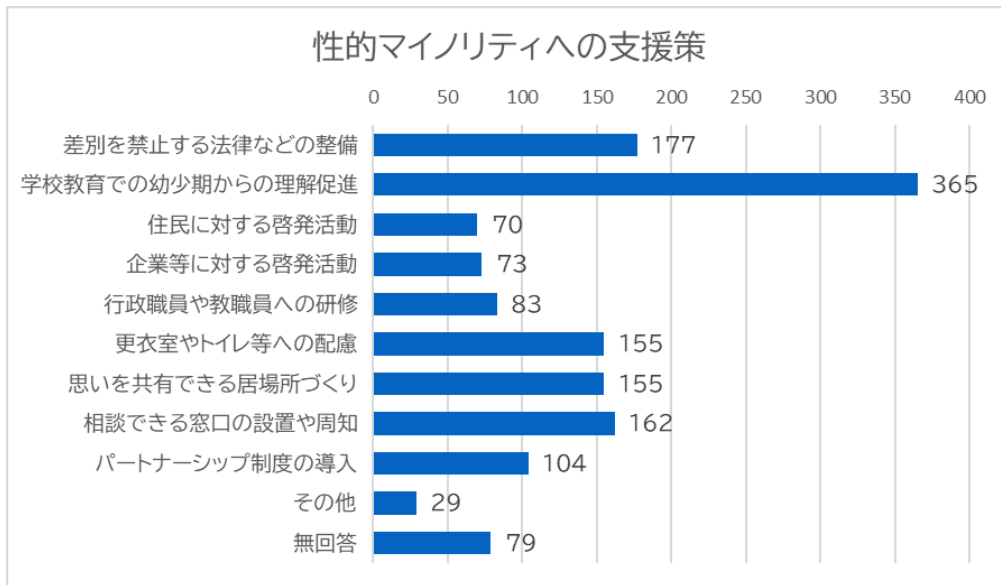
(10) 性的マイノリティの方への支援策

New 設問

あなたは、性的マイノリティ(性的少数者)の方に対してどのような支援や対応策が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- 「学校教育での幼少期からの理解促進」と回答した方が圧倒的に多い。
- 次いで「差別を禁止する法制度」「相談窓口」「更衣室やトイレ等」「居場所づくり」と回答した方が多い。

n=626(複数回答)

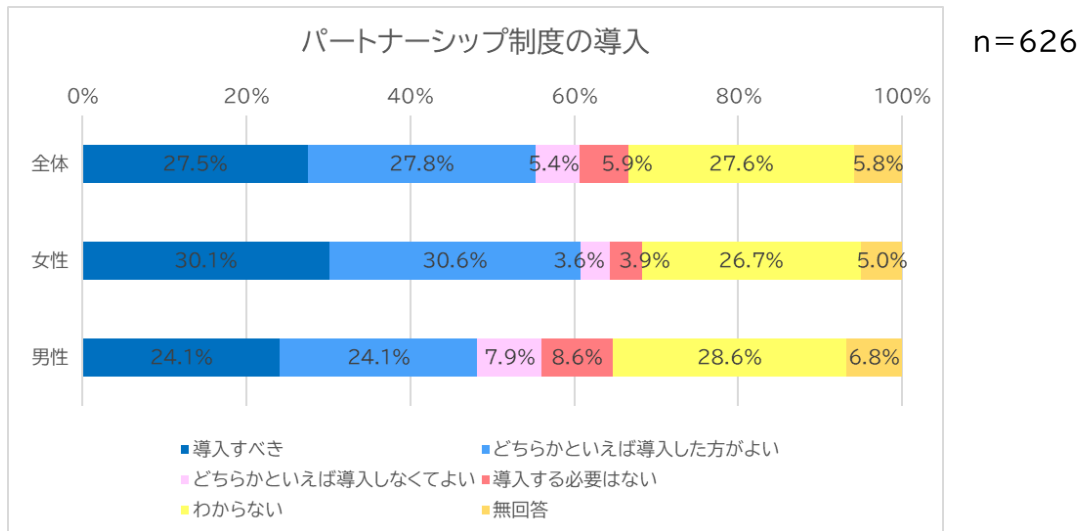


(11) パートナーシップ制度

New 設問

同性同士のパートナーであることを行政が証明する「同性パートナーシップ制度」を導入している自治体がありますが、あなたは、酒田市でも導入した方がよいと思いますか。(〇は1つ)

- 導入に肯定的な考えの方(導入すべき・どちらかといえば導入した方がよい)が 55.3%と過半数。一方で、否定的な考えの方(導入する必要はない・どちらかといえば導入しなくてよい)は 16.5%となっている。また、約 4 人に 1 人は「わからない」と回答している。
- 性別で比較すると、肯定的な考えは女性の方が多く、否定的な考えは男性の方が多い。
肯定的な考え…女性 60.7%、男性 48.2%
否定的な考え…女性 7.5%、男性 16.5%
- 年代別では、年代が高くなるほど「わからない」との回答が多い。

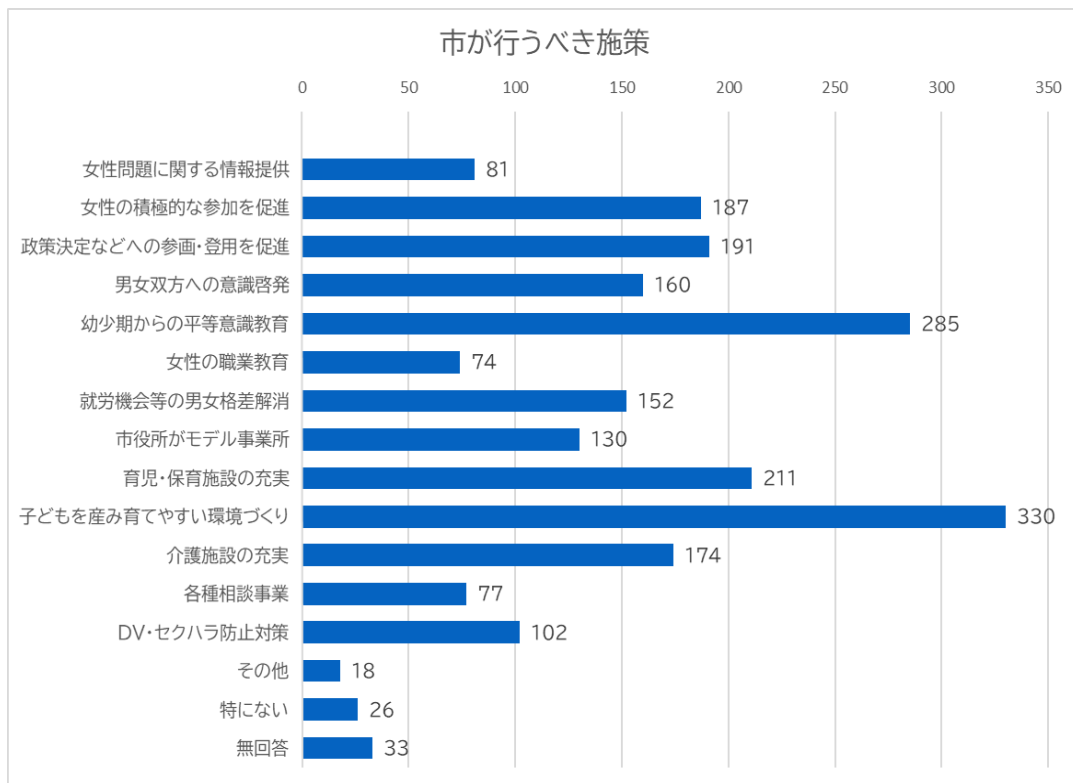


(12) 市が力を入れるべき施策


あなたは、女性と男性が平等な立場で協力しあっていくために、酒田市として、どのようなことに力を入れると良いと思いますか。(〇はいくつでも)

- 「子どもを産み育てやすい環境づくり(助成制度、産科医の充実等)」や「子どものときから学校での平等意識を育てる教育の充実」との回答が多い。
- 「育児・保育施設の充実」や「政策決定などへの女性参画・登用を促進」との回答も比較的多い。

n=626(複数回答)



■DV被害に関する相談窓口

相談機関名称	電話番号	相談対応時間
警察（身の危険を感じる場合）	110	24時間
警察安全相談 （110番通報するほどの緊急性がない場合）	#9110 または 0234-23-0110	24時間
DV相談ナビ	#8008 （はれれば）	最寄りの相談窓口へ電話を自動転送します（相談は各機関の相談受付時間に限りです）
DV相談+（プラス）	0120-279-889 （つなぐ はやく）	電話・メール：24時間受付 チャット相談：12：00～22：00
性暴力に関するSNS相談 Cure Time（キュアタイム）		毎日17：00～21：00
酒田市男女共同参画推進センター「ウィズ」	0234-26-5616	月～金（祝日・年末年始を除く） 9：00～16：00 Mail kyousei-with@city.sakata.lg.jp
酒田市子ども家庭センター	0234-24-0981	月～金（祝日・年末年始を除く） 9：00～17：15
山形県男女共同参画センター「チェリア」	023-629-8007	月～金 9：00～17：00 土・日・祝日 13：00～17：00 （第1・3・5月曜日、第3日曜日、年末年始を除く）
配偶者暴力相談支援センター （DV相談支援センター） 山形県庄内総合支庁子ども家庭支援課	0235-66-4759	月～金（祝日・年末年始を除く） 8：30～17：15
男性ほっとライン	023-646-1181	第1・2・3水曜日 19：00～21：00（年末年始を除く）
女性の人権ホットライン （山形地方方法務局人権擁護課）	0570-070-810	月～金（祝日・年末年始を除く） 8：30～17：15
子ども女性電話相談 （山形県福祉相談センター）	023-642-2340	毎日 8：30～22：00 （年末年始を除く）
よりそいホットライン （一社）社会的包摂サポートセンター	0120-279-338	24時間
法テラス犯罪被害者支援ダイヤル	0570-079-714	月～金9：00～21：00 土9：00～17：00 （祝日、年末年始を除く）
特定非営利活動法人サポート唯	090-2366-8467	24時間
べにサポやまがた （やまがた性暴力被害者サポートセンター）	023-665-0500	月～土10：00～19：00 （祝日、年末年始を除く）

酒田市男女共同参画センター「ウィズ」では、DV被害に限らず様々なお悩みに関する相談をお受けしています。相談の入口として、お気軽にご相談ください。
なお、具体的・専門的な助言が必要な場合には、それぞれ専門的な相談窓口をご案内いたします。

酒田市男女共同参画推進センター ウィズ

〒998-0044 酒田市中町3-4-5 交流ひろば内

Tel 0234-26-5616

Mail kyousei-with@city.sakata.lg.jp

URL <https://www.city.sakata.lg.jp/kurashi/danjyo/index.html>





あなたらしく、わたしらしく。

酒田市 市民部 共生社会課

〒998-0044 酒田市中町三丁目4番5号（交流ひろば内）

Tel 0234-26-5616 Fax 0234-26-5617

Mail kyousei-with@city.sakata.lg.jp