

# 三島市男女共同参画プラン（案）

（みしまアクションプラン・パート4）

（令和3年度～令和7年度）

三島市

# 目次

第1章 計画の策定にあたって .....	1
1 計画策定の趣旨 .....	2
2 計画の位置づけ .....	3
(1) 男女共同参画基本計画としての位置づけ .....	3
(2) 三島市女性活躍推進計画としての位置づけ .....	3
(3) 法令及び関連計画との整合性 .....	3
3 計画の期間 .....	4
4 計画の基本目標 .....	5
5 計画の体系 .....	6
6 SDGs（持続可能な開発目標）の推進 .....	8
第2章 施策の展開 .....	11
<基本目標> I あらゆる分野で誰もが活躍できるまち .....	12
基本方針1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 .....	12
基本方針2 地域社会における男女共同参画の推進 .....	14
基本方針3 職業生活における女性活躍の推進 .....	16
<基本目標> II 多様性を尊重し自分らしく生きられるまち .....	18
基本方針4 多様な価値観、人権と性を尊重する意識づくり .....	18
基本方針5 女性に対するあらゆる暴力の根絶 .....	20
基本方針6 国際的協調に基づく男女共同参画の推進 .....	22
<基本目標> III とともに支え合い安心して暮らせるまち .....	24
基本方針7 家庭における男女共同参画の推進 .....	24
基本方針8 生涯を通じた健康で安定した生活の実現 .....	26
基本方針9 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備 .....	28
第3章 計画の推進 .....	31
1 計画の推進体制 .....	32
2 計画の進捗管理 .....	32
3 成果指標 .....	33
参考資料 .....	35
1 用語解説 .....	36
2 計画策定経過 .....	38
3 三島市男女共同参画プラン推進会議設置要綱 .....	39
4 策定組織名簿 .....	40
5 三島市の現状（補遺） .....	42
6 関係法令 .....	45

# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

三島市では、平成8年に県内の市町に先駆け、女性施策の基本的な指針となる「三島市女性行動計画」(みしまアクションプラン)を策定し、女性問題の解決や女性の社会参画促進を図りました。平成14年に「三島市男女共同参画プラン」(みしまアクションプラン・パート2)と名称を一新、平成23年には「三島市男女共同参画プラン」(みしまアクションプラン・パート3)を策定し、男女が互いの人権を尊重し責任を分かち合う中で、性別にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指した計画に改定し、各種施策を推進してきたところです。

その間、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が成立し、「男女共同参画社会の形成」を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受すること」(第2条1号)、「積極的改善措置」を「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」(第2条2号)と定義しています。具体的な積極的改善措置として、平成15年に男女共同参画推進本部は「国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」と目標を示しました。更に、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という)が成立し、「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」(第2条)を推進することなどが示され、事業主に対して行動計画の策定が義務付けられるなど具体的な取組が進められています。これらの法は、男女の人権の尊重と社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としています。

このように、我が国では、女性に対する採用や昇進等における差別の撤廃、性的嫌がらせや暴力の根絶など、男女の人権の尊重に取り組みながら、少子高齢化と人口減少が進む中で、都市部への人口流出、労働形態や家族形態、ライフスタイルの多様性などを背景とした晩婚化や未婚化、子どもの貧困といった社会経済情勢に関わる課題の取組も求められています。また、ジェンダー平等に向けた世界的な潮流の中で、国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)の取組が国際社会で進められています。

そこで、本市は、令和2年度をもってアクションプラン・パート3の計画期間が満了となることから、持続可能な活力ある男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進するため、三島市男女共同参画プラン(みしまアクションプラン・パート4)を策定します。

## 2 計画の位置づけ

### (1) 男女共同参画基本計画としての位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づく「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」として位置づけるものです。

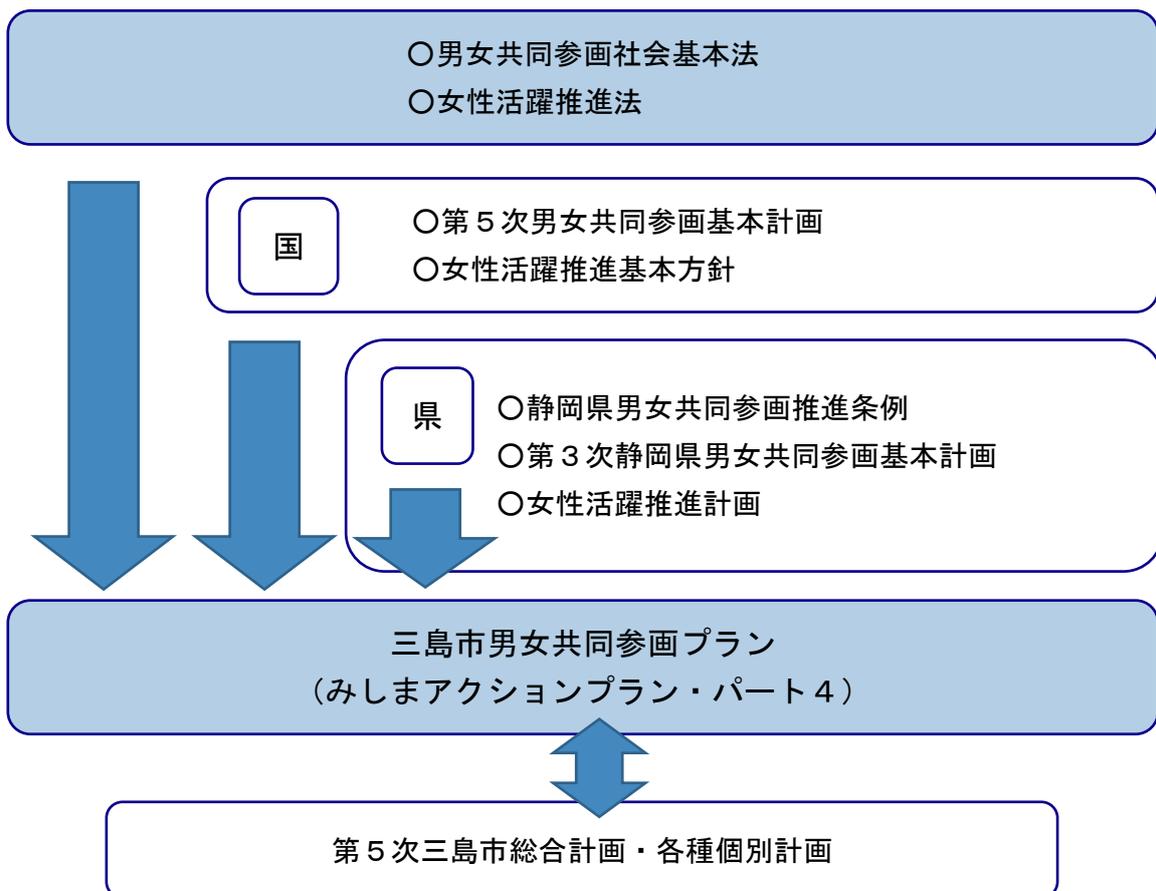
### (2) 三島市女性活躍推進計画としての位置づけ

本計画は「女性活躍推進法」第6条に基づく推進計画として位置づけるものです。

推進計画に該当する施策等は、「基本方針3 職業生活における女性活躍の推進」「基本方針7 家庭における男女共同参画の推進」となります。

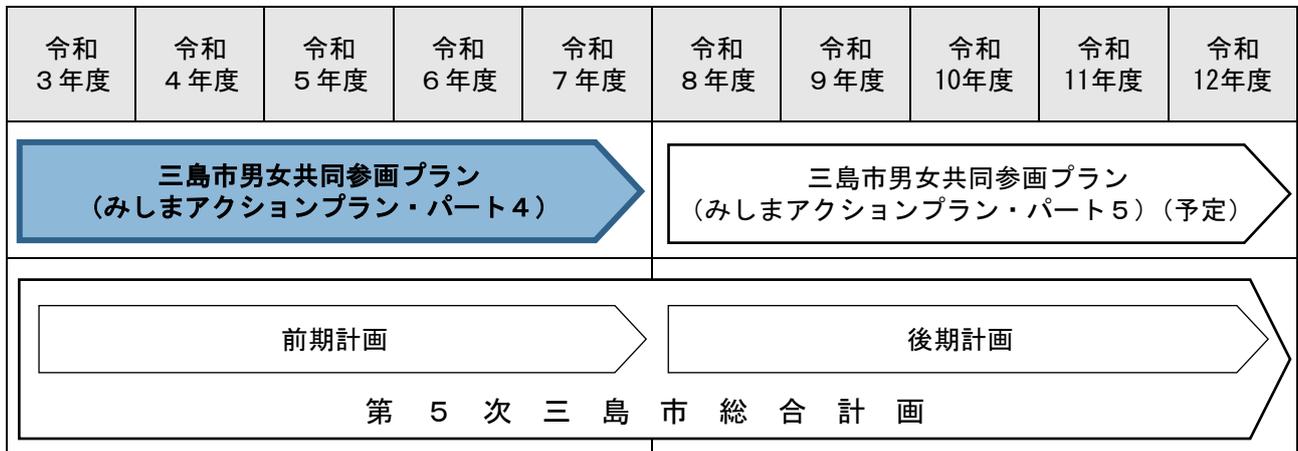
### (3) 法令及び関連計画との整合性

本計画は、「男女共同参画社会基本法」、国の男女共同参画基本計画及び静岡県男女共同参画基本計画、「女性活躍推進法」、国の女性活躍推進基本方針、静岡県の女性活躍推進計画を勘案して、三島市総合計画及びその他の関連計画との整合性を図っています。

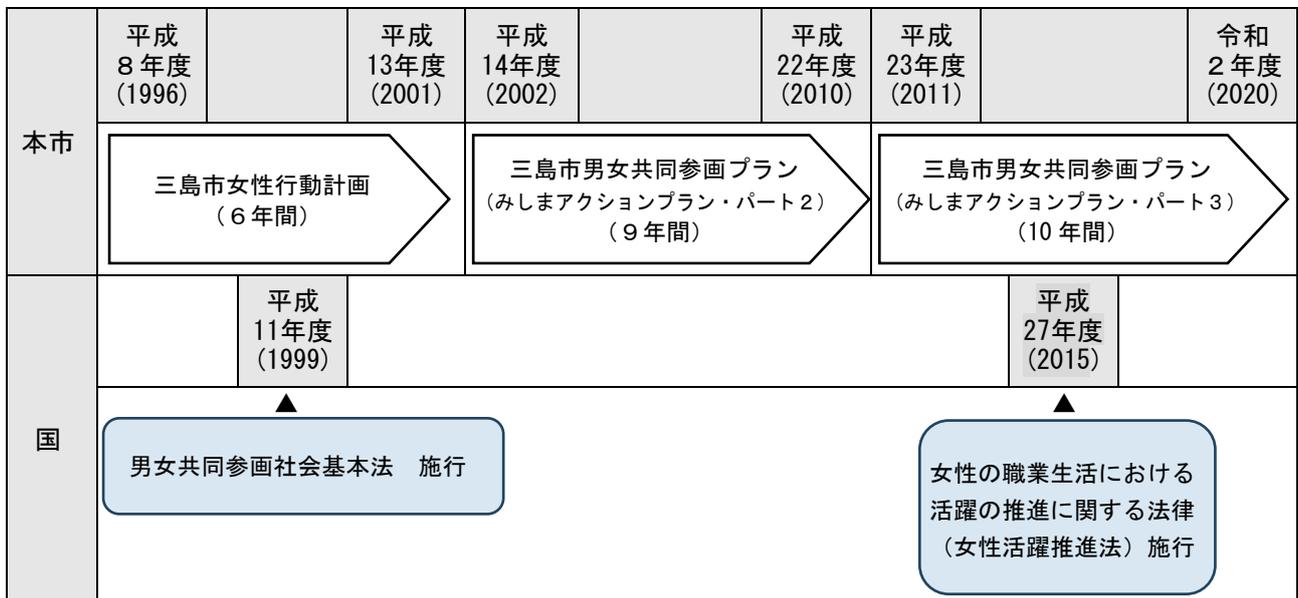


### 3 計画の期間

本計画は、第5次三島市総合計画の計画年度と整合性を図り、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間で推進期間とします。ただし、社会情勢の変化や法制度の改正等により、必要に応じて見直しを行います。



#### < (参考) これまでの計画の流れ >



## 4 計画の基本目標

本計画では、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の実現に向けて、世代や性別を越えた理解の浸透を図りながら、3つの基本目標を設けて推進します。

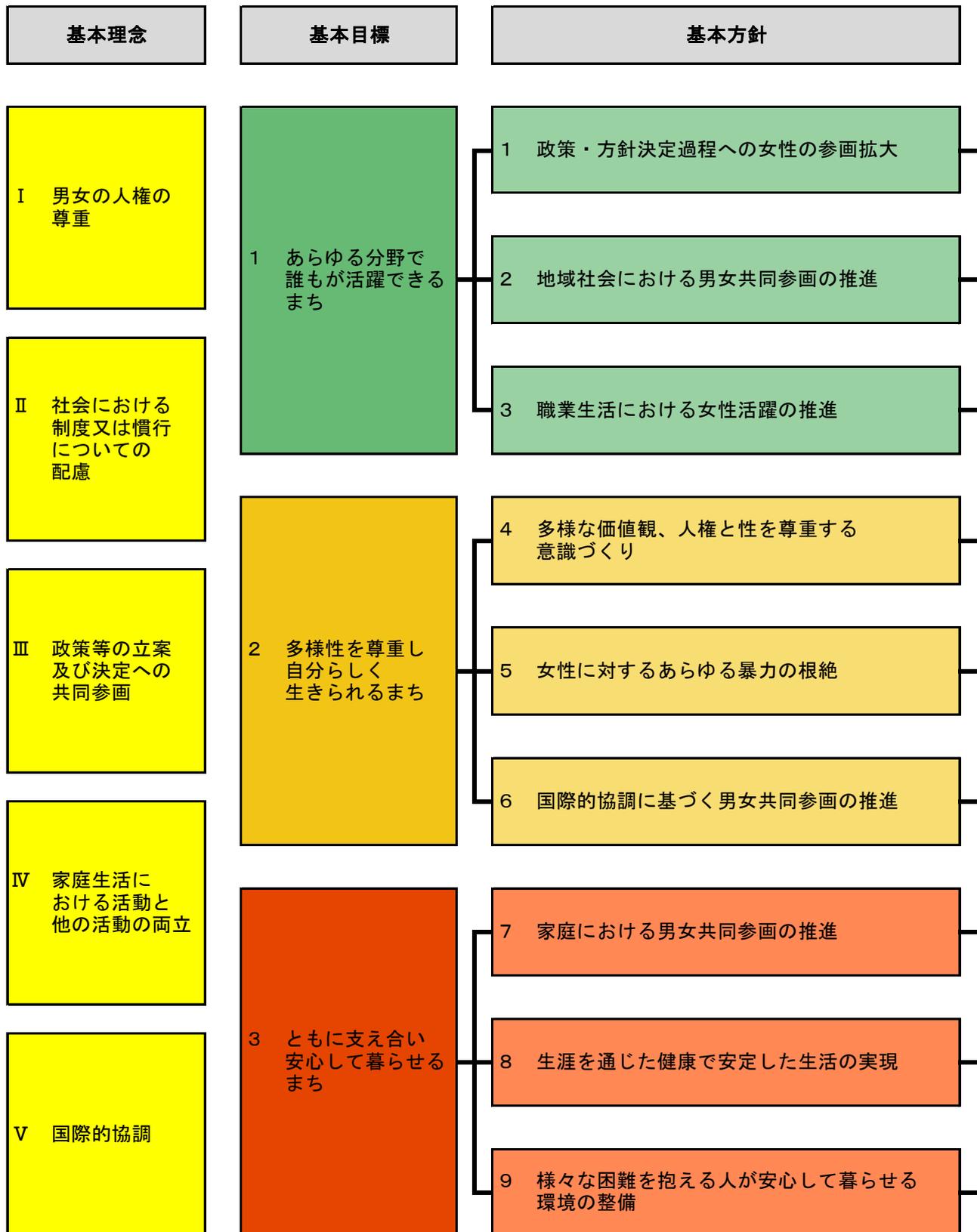
- 1 あらゆる分野で誰もが活躍できるまち
- 2 多様性を尊重し自分らしく生きられるまち
- 3 とともに支え合い安心して暮らせるまち

その中でも、新規に取り組むべき施策や充実していくべき施策を検討した結果、基本方針に掲げる9つの項目について、特に重点を置いて実施する施策を位置付け推進します。

### 【男女共同参画社会とは】

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（男女共同参画基本法第2条）

## 5 計画の体系



## 施策の方向

- 1 市政、審議会等への女性の参画促進
- 2 事業所・各種団体における女性の登用促進

- 1 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進
- 2 自治会や子ども会などの地域活動への参画支援
- 3 男女共同参画の視点を反映した防災・復興の推進

- 1 男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍推進
- 2 男女が共に能力を発揮できる就労環境の整備
- 3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会環境づくり

- 1 人権と性の尊重に関する意識改革・理解の促進
- 2 教育・保育の場での人権尊重に関する教育の充実
- 3 多様な性のあり方に関する理解の促進

- 1 暴力根絶に向けた啓発の推進
- 2 相談体制の充実と関係機関の連携
- 3 DVなどの被害者への自立支援

- 1 多様な文化や価値観に理解を深めるための国際交流の促進
- 2 在住外国人の地域参画の支援

- 1 男女が共に家事・育児・介護を担える環境の整備
- 2 男性の家事・育児・介護への参画促進
- 3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた家庭環境づくり

- 1 生涯にわたる健康づくりや生きがいづくりへの支援
- 2 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）についての啓発

- 1 ひとり親家庭への自立支援
- 2 高齢者・障がい者等の社会参加支援
- 3 ダイバーシティの推進

## 6 SDGs（持続可能な開発目標）の推進

SDGs<エス・ディー・ジーズ>とは、Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称です。2015年9月の国連サミットで採択され、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

本計画では、基本目標別に該当するSDGsの目標を掲げ、持続可能な開発目標の達成を目指します。

基本理念	基本目標	該当するSDGs
I 男女の人権の尊重	1 あらゆる分野で 誰もが活躍できる まち	  
II 社会における制度又は慣行についての配慮		
III 政策等の立案及び決定への共同参画	2 多様性を尊重し 自分らしく 生きられるまち	   
IV 家庭生活における活動と他の活動の両立		   
V 国際的協調	3 とともに支え合い 安心して暮らせる まち	  
		 

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

	<p><b>【貧困】</b> あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。</p>		<p><b>【不平等】</b> 各国内及び各国間の不平等を是正する。</p>
	<p><b>【飢餓】</b> 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する。</p>		<p><b>【持続可能な都市】</b> 包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する。</p>
	<p><b>【保健】</b> あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。</p>		<p><b>【持続可能な消費と生産】</b> 持続可能な消費生産形態を確保する。</p>
	<p><b>【教育】</b> すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。</p>		<p><b>【気候変動】</b> 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。</p>
	<p><b>【ジェンダー】</b> ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。</p>		<p><b>【海洋資源】</b> 持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する。</p>
	<p><b>【水・衛生】</b> すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。</p>		<p><b>【陸上資源】</b> 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する。</p>
	<p><b>【エネルギー】</b> すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する。</p>		<p><b>【平和】</b> 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する。</p>
	<p><b>【経済成長と雇用】</b> 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。</p>		<p><b>【実施手段】</b> 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。</p>
	<p><b>【インフラ、産業化、イノベーション】</b> 強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る。</p>		



## **第2章 施策の展開**

## <基本目標> | あらゆる分野で誰もが活躍できるまち

### 基本方針1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 基本的な考え方

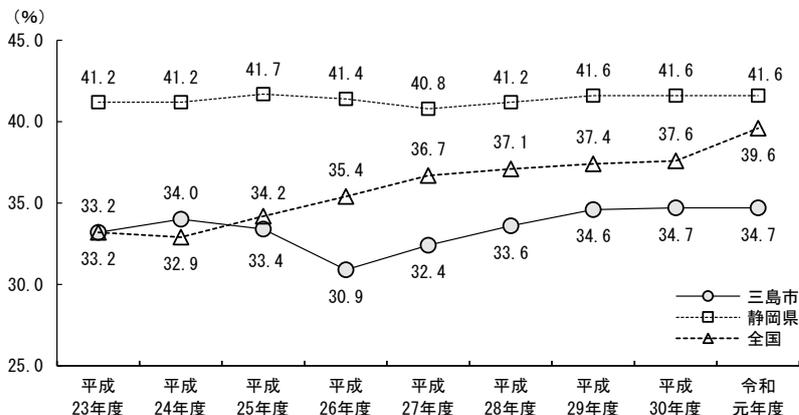
男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画拡大は極めて重要です。

性別を問わず多様な意思を十分に反映した政策等の立案及び決定に向けて、様々な市民の声を聴取する機会を設けるとともに、審議会の委員等の選出についても幅広い分野から偏りのない人材の登用を進め、特に女性の視点が施策に反映されるよう十分な配慮に努めます。

#### 現状と課題

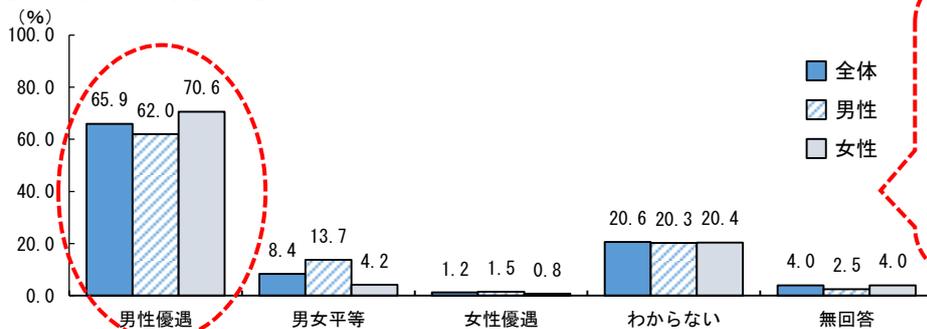
- 我が国の政治分野における女性の参画は極めて遅れており、世界経済フォーラムが公表している”Global Gender Gap Report 2020”では、ジェンダー・ギャップ指数のうち政治的エンパワーメントは153か国中144位となっています。
- 本市の市議会議員に占める女性の割合は27.3%（6/22人 県内1位）、審議会等における女性委員の割合は、32.9%（県内6位 令和2年4月1日時点）と県内では高い順位にありますが、引き続き登用率の向上に努めます。

#### 審議会等の女性委員の割合



資料：政策企画課

#### 政治の場での男女平等感



「男性優遇」が最も多くなっており、女性は男性と比較して「男性優遇」と回答している人が5ポイント以上多くなっています。

資料：三島市市民意識調査（令和元年度）

## 成果指標

項目	現状（R 2）	目標（R 7）
市の審議会等委員に占める女性の割合	32.9%	40%以上
政治の場での男女平等感で「男性が優遇」と感じる人の割合	65.9%（R 1）	50%以下

## 施策の方向

### 1 市政、審議会等への女性の参画促進

具体的な施策	内容	担当課
市の審議会等への女性の登用促進	政策・方針決定過程において女性の視点や意見が反映されるよう市審議会委員等に女性の積極的な登用を働きかけます。	政策企画課
政策決定過程における女性の意見の反映	女性対象の広聴会の開催など、市政に対する女性の意見聴取と反映に努めます。	政策企画課 市民生活相談センター
市女性職員の管理・監督職への登用促進	女性職員のキャリアに対する意識啓発と管理・監督職への登用を積極的に行います。	人事課
女性職員のエンパワーメントのための研修機会の充実	各種研修会の実施や、庁内プロジェクト等への女性の積極的な登用により、庁内の男女共同参画を推進します。	人事課

### 2 事業所・各種団体における女性の登用促進

具体的な施策	内容	担当課
組織の方針決定の場への女性登用の啓発	民間企業や各種団体における役職への女性登用について、出前講座等により啓発を行います。	政策企画課 商工観光課
女性の人材育成の推進	女性を対象にした人材育成講座等により、民間企業や市民団体等で活躍する人材の育成・支援に努めます。	政策企画課 生涯学習課

## 基本方針 2 地域社会における男女共同参画の推進

### 基本的な考え方

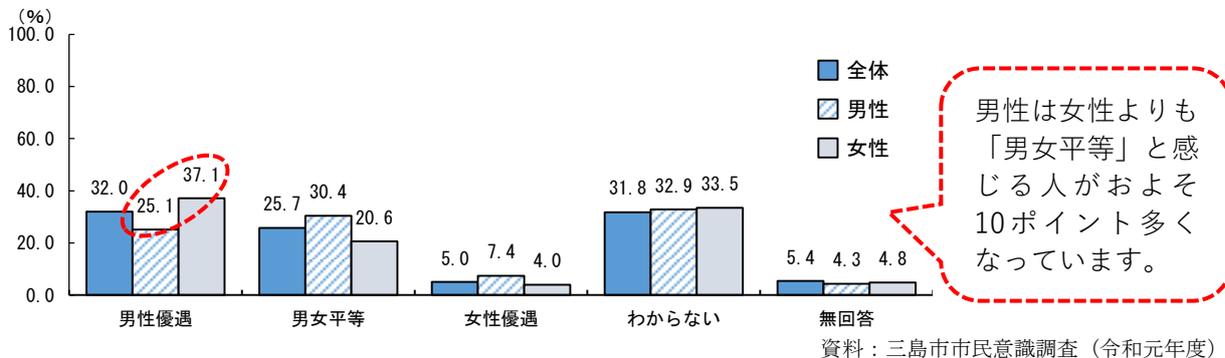
男女共同参画社会の実現に向けて、若い世代の男性や女性など、多様な住民の参画を拡大し、地域活動における男女共同参画を推進するとともに、持続可能な地域社会の構築に取り組めます。

自治会・町内会、PTA等、地域における様々な取組課題の方針決定過程において、女性の参画を拡大し女性の視点を反映した地域づくりを支援します。

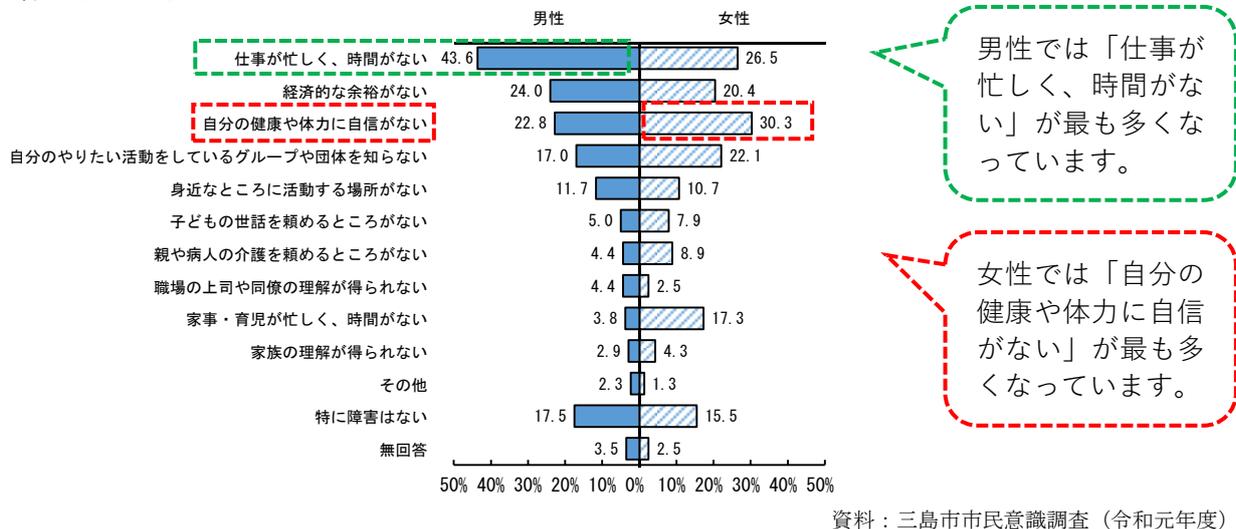
### 現状と課題

- 自治会・町内会やPTA等の役職では、自営業や職を退いた男性が多くを占めており、若い世代の男性や女性の参画が求められます。
- 高齢化により、地域活動の維持・継続が困難な状況となっており、組織運営に携わる女性の参画を促すとともに、役割分担の見直しや負担軽減など、持続可能な地域活動の在り方を検討する必要があります。
- 本市では、多くの女性消防団員等が活躍していますが、大規模災害時等における避難所運営など、女性の視点を反映した防災の取組が求められています。

### 地域（自治会・PTA等）での男女平等感



### 地域活動に参加しようとする際の障害



## 成果指標

項目	現状（R 2）	目標（R 7）
女性の役員がいる自治会・町内会の割合	52.4%	60%以上
女性の役員がいる自主防災組織の割合	70.6%（R 1）	100%

## 施策の方向

### 1 地域の課題解決に向けた実践的な取組の推進

具体的な施策	内容	担当課
地域の課題解決に取り組む人材の育成	地域活動やまちづくりに活躍する人材の発掘や育成に取り組みます。	地域協働・安全課 政策企画課
ボランティア組織やNPOの活動支援	地域の防犯・交通安全活動、女性の活躍支援を行うボランティア組織やNPO等の活動を支援します。	地域協働・安全課 政策企画課

### 2 自治会や子ども会などの地域活動への参画支援

具体的な施策	内容	担当課
コミュニティ活動等に誰もが参画できる環境づくり	自治（町内）会、子ども会、PTA活動などにおける男女の参画の偏りが解消されるように働きかけを行います。	地域協働・安全課 生涯学習課 学校教育課
地域の防犯・交通安全活動における男女共同参画の促進	犯罪や交通事故のない、安全で安心して暮らせる社会を実現するため、誰もが地域における防犯・交通安全活動に主体的に参加する意識づくりに努めます。	地域協働・安全課

### 3 男女共同参画の視点を反映した防災・復興の推進

具体的な施策	内容	担当課
自主防災組織に対する男女共同参画の啓発	女性の視点を防災施策に反映させるため、地域における自主防災組織についても女性の参加や男女共同参画の意識啓発を行います。	政策企画課 危機管理課
性別や年齢に配慮した避難所の運営管理の推進	性別や年齢によるニーズを把握し、特に被災女性の支援に配慮した避難所の運営管理を推進します。	危機管理課

## 基本方針3 職業生活における女性活躍の推進

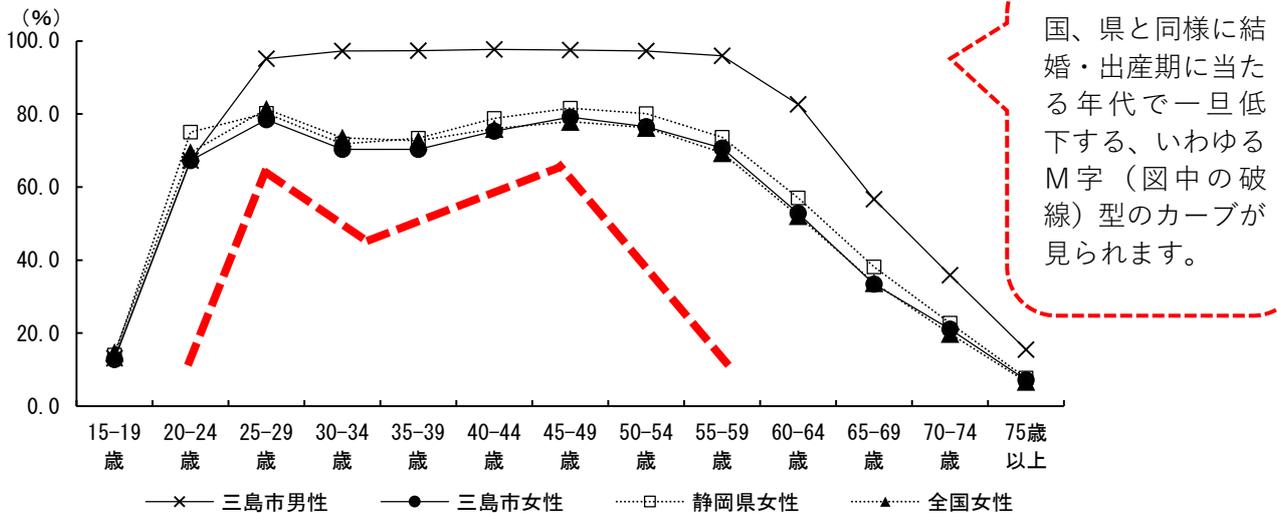
### 基本的な考え方

仕事と子育て・介護等の両立を可能にし、働きたい人がその能力を十分に発揮することができるよう、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）やパートナーの理解・協力と家事・育児への参画等の実現に取り組みます。また、ハローワークなどの関係機関と連携し、公平な雇用の機会や待遇の確保、職場における性別を理由とする差別的な扱いや性的な嫌がらせ等の根絶を目指します。

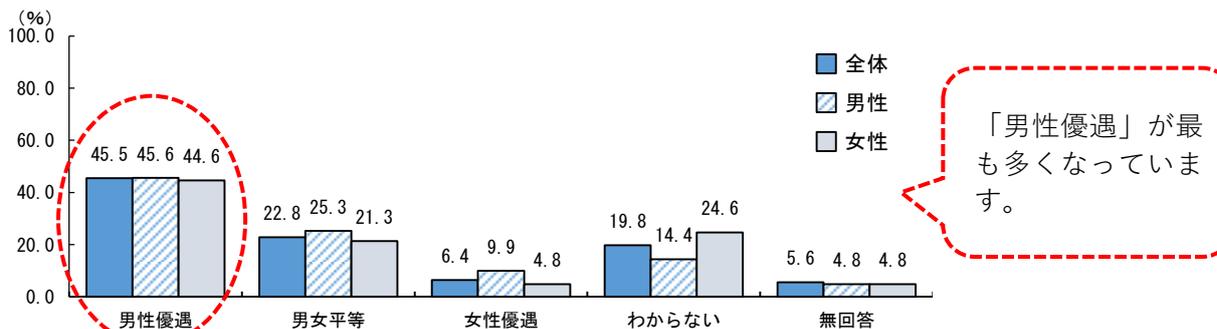
### 現状と課題

- 本市では、女性の労働力率が50%を超え全国的には高い傾向にあると言えますが、結婚や出産期に当たる年代で一旦低下する、いわゆるM字カーブの問題が見られます。
- 女性の管理的職業従事者は14.0%で全国平均の16.4%、静岡県平均の15.3%を下回っています。（平成27年国勢調査）。
- 子育てや介護等を理由に働きたくても働けない人をなくすため、テレワークなどの多様な働き方の推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発を進めます。

### 年齢階級別労働力率の推移



### 職場での男女平等感



## 成果指標

項目	現状（R 2）	目標（R 7）
職場における男女の平等感で「男性優遇」と感じている人の割合	45.5%（R 1）	30%以下
ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じている人の割合	47.6%（R 1）	55%以上

## 施策の方向

### 1 男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍推進

具体的な施策	内容	担当課
男女共同参画の実現に積極的に取り組む企業の顕彰	働き方改革やワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進に取り組む企業（女性管理職比率、女性採用比率の高い企業など）を広報誌等で紹介し顕彰します。	政策企画課
女性のキャリアアップ支援講座の実施	働く女性のキャリアアップや交流支援、人材育成のための講座を実施します。	政策企画課

### 2 男女が共に能力を発揮できる就労環境の整備

具体的な施策	内容	担当課
女性の就業・起業支援	三島商工会議所との連携により女性の起業支援を行うほか、就労相談窓口を設置し、本人の希望や生活環境に合わせた働き方をもとに就労のための相談や行政サービスの活用について助言します。	政策企画課 商工観光課
「えるぼし」認定企業に対するインセンティブの付与	女性が活躍できる企業として国が認定する「えるぼし」の取得を促すほか、企業競争及び建設工事競争入札の格付等において、これらに取組む企業を加点評価します。	政策企画課 管財課

### 3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会環境づくり

具体的な施策	内容	担当課
多様な働き方推進のための事業者向け講座の開催	仕事と育児や介護、地域活動等との調和を可能にするため、短時間正社員やテレワークなどの多様な働き方の実現、普及促進について、事業者に向けた講座を開催し、啓発を進めていきます。	政策企画課
「くるみん」認定企業に対するインセンティブの付与	子育てサポート企業として国が認定する「くるみん」の取得を促すほか、総合評価落札方式や企画競争によって公共調達を実施する場合、認定企業を加点評価します。	政策企画課 管財課

## <基本目標> II 多様性を尊重し自分らしく生きられるまち

### 基本方針4 多様な価値観、人権と性を尊重する意識づくり

#### 基本的な考え方

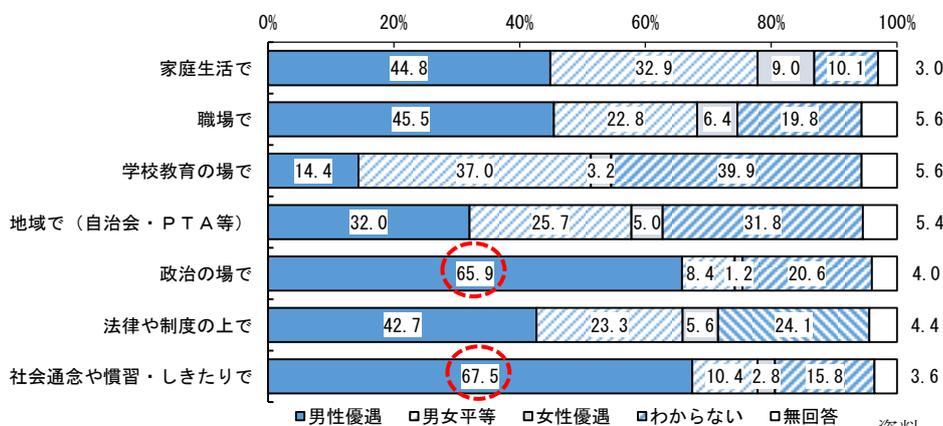
女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、性別に関係なくその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行の見直しに取り組みます。

また、多様な性のあり方について理解を深め、差別や偏見をなくし、人格や個性を尊重し合いながら自分らしく生きられる社会の実現に向けた取組を推進します。

#### 現状と課題

- 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）と呼ばれる先入観や思い込みが女性の活躍推進や組織の多様化を妨げています。
- 次代を担う子どもたちに対して、多様な性のあり方に対する理解の促進やジェンダー平等意識の醸成が重要です。
- いわゆる性的マイノリティ（LGBTQ、SOGI）に対する理解と支援を求める声が高まっています。

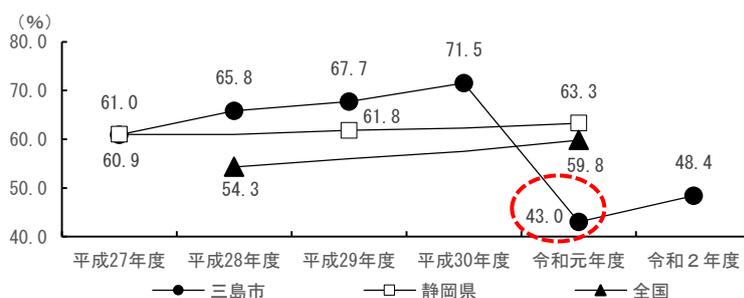
#### 分野別の男女平等感



「政治の場」と「社会通念や慣習・しきたり」で、男性優遇が6割を超えています。

資料：三島市市民意識調査（令和元年度）

#### 固定的性別役割分担に反対する人の割合



令和元年度からは、前計画の評価（平成21年度の調査との比較）のため、選択肢に「どちらともいえない」を追加したところ、『反対』は43.0%でした。（平成21年度は31.9%）

※ 令和元年度では、「どちらともいえない」が37.3%でした。  
 ※ 令和2年度では、「どちらともいえない」が33.9%でした。

資料：三島市市民意識調査  
 静岡県男女共同参画調査  
 内閣府男女共同参画調査

## 成果指標

項目	現状（R2）	目標（R7）
性別役割分担意識にとらわれない人の割合	71.5%（H30）	80%以上
社会通念・慣習・しきたりの場での男女平等感で「男性が優遇」と感じる人の割合	67.5%（R1）	55%以下
男女共同参画に関する題材を扱った授業や活動を実施した学校の割合	100% （小学校14校） （中学校7校）	現状維持 （小学校14校） （中学校7校）

## 施策の方向

### 1 人権と性の尊重に関する意識改革・理解の促進

具体的な施策	内容	担当課
人権啓発に関する各種講座の開催	人権や多様な性のあり方を尊重する意識啓発に関する講座を開催します。	政策推進課 福祉総務課
人権を尊重し、ジェンダーの平等に配慮した表現の徹底	固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定概念、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）に十分配慮し適切な情報発信に努めます。	政策企画課 広報情報課

### 2 教育・保育の場での人権尊重に関する教育の充実

具体的な施策	内容	担当課
ジェンダー平等教育の充実	性の多様性について理解を深め、相手を尊重し認め合うことができるよう、ジェンダー平等の意識を醸成します。	学校教育課 子育て支援課
ジェンダー平等の視点に立った制服や教育環境のあり方の検討	学校施設の整備や制服などの学校用品の選定等にあたり、性の多様性やジェンダー平等の視点に立った検討を行います。	教育総務課 学校教育課
性の悩みに関する保健室機能の充実	児童・生徒の性をはじめとする悩みに対して適切に対応するため、実態の把握と養護教諭を含めた教育相談を実施します。	学校教育課

### 3 多様な性のあり方に関する理解の促進

具体的な施策	内容	担当課
多様な性のあり方に関する意識啓発講座の実施	多様な性のあり方と性について生きづらさを感じている人がいる現状について、認識と理解を深めるための講座を実施します。	政策企画課
同性パートナーシップ制度の導入に向けた検討	性的マイノリティの支援として、同性パートナーシップ制度の導入に向けた検討を行います。	政策企画課
性の多様性を尊重し、行動するためのガイドラインの策定	性の多様性を尊重し、行動するための市職員向けのガイドラインを策定するほか、市内企業にも活用を促します。	政策企画課 人事課
性的マイノリティへの行政の文書・表示等に関する配慮	各種申請手続等における性別記載について見直しを行うほか、性的マイノリティへの行政の文書・表示等に関する配慮を徹底します。	全 課

## 基本方針5 女性に対するあらゆる暴力の根絶

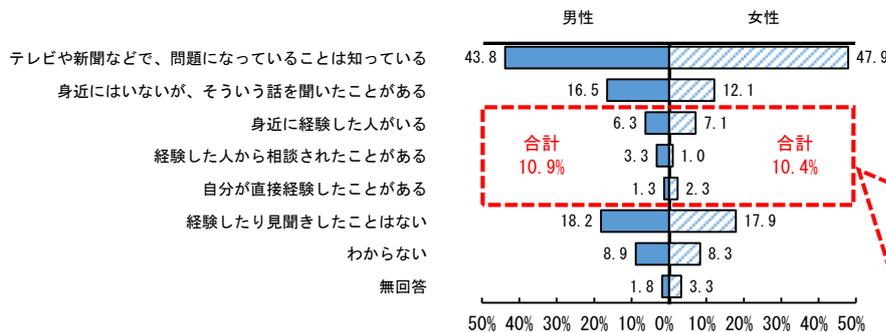
### 基本的な考え方

身体的な暴力だけでなく、精神的な苦痛を与える様々な性的嫌がらせやストーカー行為等の被害が深刻な社会問題となっています。近年ではインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引等多様化しています。暴力を生まないための予防教育や暴力を許さない社会環境の整備を進めるとともに、関係機関との連携によりジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に努めます。

### 現状と課題

- 身体的な暴力に比べ、精神的、性的、経済的な暴力行為は見過ごされたり、容認されたりして、被害が拡大する傾向があります。
- 自分が被害者であることに気づかないまま暴力を受け入れてしまうことや加害者への恐怖心から相談をためらうなど、表面化していない被害も多いものと想定されます。
- どのような理由であっても暴力は決して許されないという暴力根絶に向けた啓発と被害者の支援体制の充実が求められます。

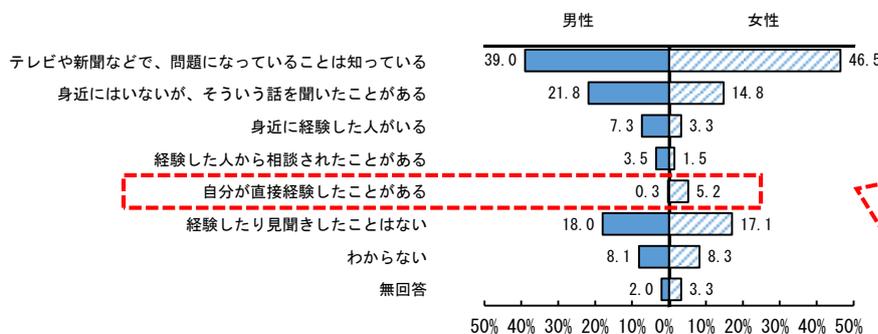
### DVの経験、見聞き



「身近に経験した人がいる」、「経験した人から相談されたことがある」、「自分が直接経験したことがある」の合計は、男女ともおよそ10%となっています。

資料：三島市市民意識調査（令和元年度）

### セクハラの実験、見聞き



女性のおよそ5%（20人以上）が経験し、また男性にとっても全く関係ないことではありません。

資料：三島市市民意識調査（令和元年度）

## 成果指標

項目	現状（R 2）	目標（R 7）
過去1年間にDVを自分が直接経験したことがあると答えた人の割合	女性10.4%（R 1） 男性10.9%（R 1）	継続的に減少
DV相談窓口を知っている人の割合	— (参考：H29 国71.6%)	80%以上

## 施策の方向

### 1 暴力根絶に向けた啓発の推進

具体的な施策	内容	担当課
パープルリボン運動の推進	「女性に対する暴力をなくす運動」や「男女共同参画週間」、「人権週間」等を通じて、市民や市内事業所等への意識啓発のための活動を行い、相談体制の周知を図ります。	福祉総務課 子育て支援課 政策企画課
DV防止基本計画の策定、推進	DVの防止及び被害者の保護の一層の推進に向けて、DV関連施策を総合的、効果的に実施するため、DV防止基本計画を策定し推進します。	子育て支援課

### 2 相談体制の充実と関係機関の連携

具体的な施策	内容	担当課
暴力の予防・検挙に向けた警察・児童相談所等関係機関との連携促進	DV、ストーカー、性暴力犯罪等に対し、警察・児童相談所等関係機関との連携により早期発見、早期対応等の適切な支援に努めます。	子育て支援課
「三島市子どもを守る地域ネットワーク」による支援体制の充実	児童虐待及びDVの被害拡大を防ぐために、関係機関や地域の連携強化により、早期発見や早期対応等の適切な支援に努めます。	子育て支援課
女性相談員によるDV被害者の相談・支援	専門の女性相談員を配置し、被害者への相談・支援体制の充実を図ります。	子育て支援課
DV相談窓口の周知	DVの相談窓口の周知を図ることにより、早期の防止対策に努めます。	子育て支援課 政策企画課

### 3 DVなどの被害者への自立支援

具体的な施策	内容	担当課
民間支援団体等との連携による居場所の確保や自立支援	婦人相談所等の公的機関や民間支援団体と協力、連携し、居場所の確保、相談対応、自立支援を行います。	子育て支援課

## 基本方針6 国際的協調に基づく男女共同参画の推進

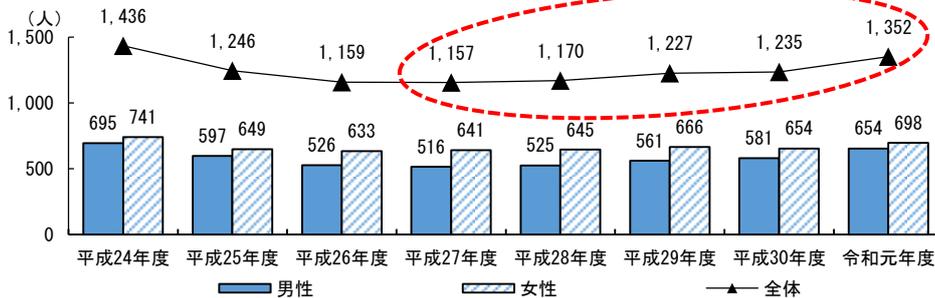
### 基本的な考え方

在住外国人の定住化や海外からの観光客が増加する中、様々な行政サービスの提供や災害時における対応など、円滑な情報伝達やコミュニケーション手段の整備が求められています。異文化交流を積極的に進め、互いの文化や価値観を理解し、多様性を尊重した地域社会を築いていくことが男女共同参画社会の実現にもつながります。

### 現状と課題

- 市内には企業で働く外国人労働者のほか、日本大学国際関係学部や総合研究大学院大学遺伝学専攻（国立遺伝学研究所）で学ぶ外国人留学生や研究者等が生活しています。
- 令和2年11月末時点における外国人市民は49か国1,378人で全市民（109,098人）の約1.3%となっています。
- 在住外国人の地域への参画支援や言語、生活文化の違いによる悩み等の相談体制を整備します。

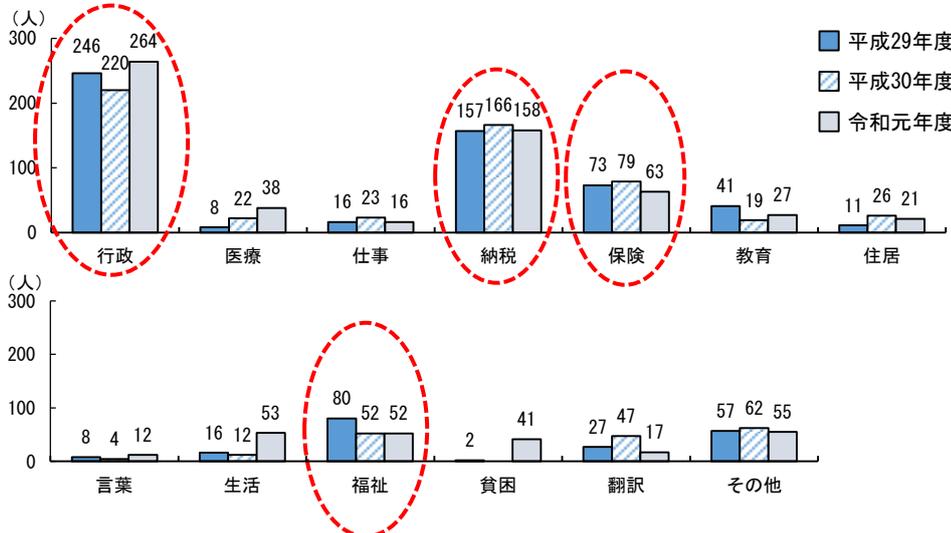
### 市内に住む外国人の推移



資料：国際交流室

平成27年度から増加し続けています。

### 外国人相談窓口内容別相談件数



資料：国際交流室

行政や納税、福祉、保険に関する相談が多くなっています。

## 成果指標

項目	現状（R 2）	目標（R 7）
国際交流事業への参加者数	2,280人（R 1）	2,400人以上
外国人市民延べ相談対応件数	817件（R 1）	900件以上

## 施策の方向

### 1 多様な文化や価値観に理解を深めるための国際交流の促進

具体的な施策	内容	担当課
国際交流事業の推進	姉妹（友好）都市との国際交流事業のほか、インバウンド観光客、国際イベントに伴う来訪者などとの交流により、多様な文化や価値観に理解を深めます。	国際交流室 商工観光課
国際社会の動向や情報の収集と提供	男女共同参画に関連する国際的な会議における議論や統計など広く情報収集し、施策の参考としたり市民への提供に努めます。	政策企画課

### 2 在住外国人の地域参画の支援

具体的な施策	内容	担当課
行政手続や案内掲示板等の多言語対応の推進	やさしい日本語の活用促進のほか、多言語表記の行政資料やパンフレット作製等による情報提供に努めるとともに、在住外国人の生活支援事業の実施に努めます。	国際交流室 関係各課
在住外国人に対する相談体制の充実	在住外国人の増加に対応し、行政情報サービスの提供と相談体制の充実を図ります。 また、外国人の子どもの教育についても、民間の支援団体等と連携しながら、支援を進めます。	市民生活相談センター 国際交流室 学校教育課

## <基本目標> III ともに支え合い安心して暮らせるまち

### 基本方針7 家庭における男女共同参画の推進

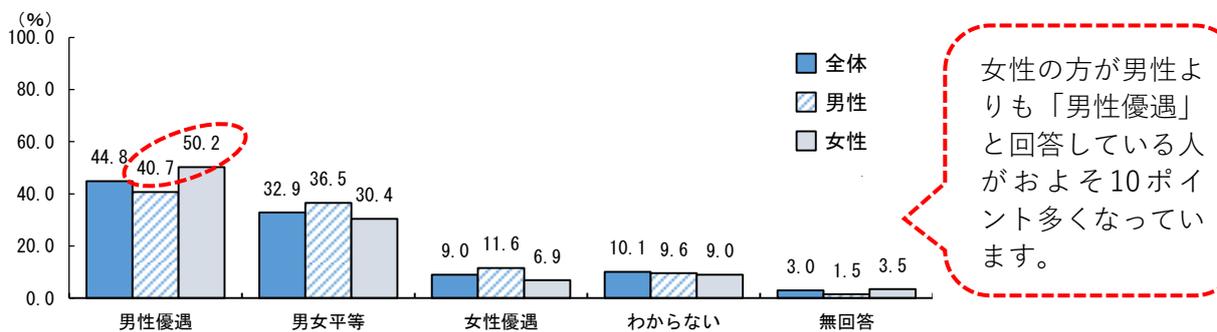
#### 基本的な考え方

男女共同参画社会の実現には、固定的性別役割意識の解消、特に男性の意識改革が不可欠です。男性が家事・育児・介護等を自らのことと捉え、主体的に参画することを促すため、男性の育児休業の取得促進や長時間労働の解消など働き方改革に取り組み、家庭において男女が協力し、責任を分かちあう環境づくりを進めます。

#### 現状と課題

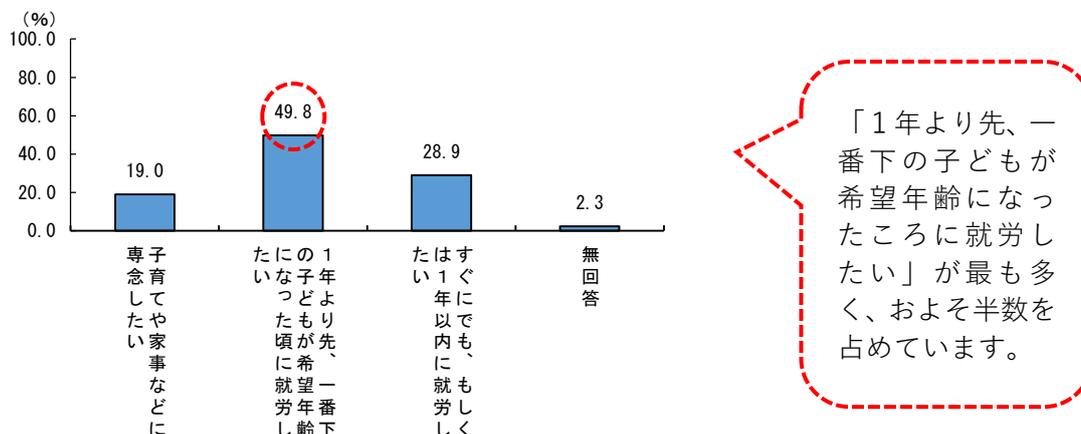
- 市民意識調査などでは、男女の役割を固定的に考える人の割合は減ってきていますが、男性の家事・育児への参画はまだ十分ではありません。
- 男性の意識改革だけでなく、長時間労働の解消など様々な課題がありますが、家庭における男女共同参画の推進は、女性の社会進出支援や産後うつ、自殺、離婚などの問題改善にもつながるものと考えます。

#### 家庭生活での男女平等感



資料：三島市市民意識調査（令和元年度）

#### 現在、働いていない母親（未就学児童）の今後の就労希望



資料：三島市子ども・子育てアンケート（令和2年3月）

## 成果指標

項目	現状（R2）	目標（R7）
男性の育児休業取得率	— (参考：R1 静岡県6.5%)	20%以上
子育て環境に対する満足度	83.5%（R1）	85%以上
保育所等の入所率	93.4%（R1）	100%

## 施策の方向

### 1 男女が共に家事・育児・介護を担える環境の整備

具体的な施策	内容	担当課
子育て支援事業の充実	働く夫婦の子育てを支援するため保育園の待機児童解消や一時預かり事業等の充実に努めます。	子ども保育課
家庭における家族介護の支援	関係機関や民間事業者とも連携し家族の介護が必要な世帯に必要な相談や支援を行います。	介護保険課 地域包括ケア推進課 障がい福祉課

### 2 男性の家事・育児・介護への参画促進

具体的な施策	内容	担当課
男性の家事・育児・介護への主体的な参画を促す意識啓発講座の実施	民間企業、市民団体等とも連携し、男性の家事・育児・介護への主体的な参画を促すための講座を開催し意識改革を促します。	政策企画課
男性の育児休業取得率の向上	子育てをしながら働き続けることができる雇用環境の整備と、職場全体の意識を高めていくための広報・啓発活動を充実し、男性の育児休業取得率の向上を図ります。	政策企画課

### 3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた家庭環境づくり

具体的な施策	内容	担当課
テレワーク、在宅ワークの促進	サテライトオフィスの整備等を支援し、テレワークや在宅ワーク、ワーケーションの促進に努めます。	政策企画課 企業立地推進課

## 基本方針 8 生涯を通じた健康で安定した生活の実現

### 基本的な考え方

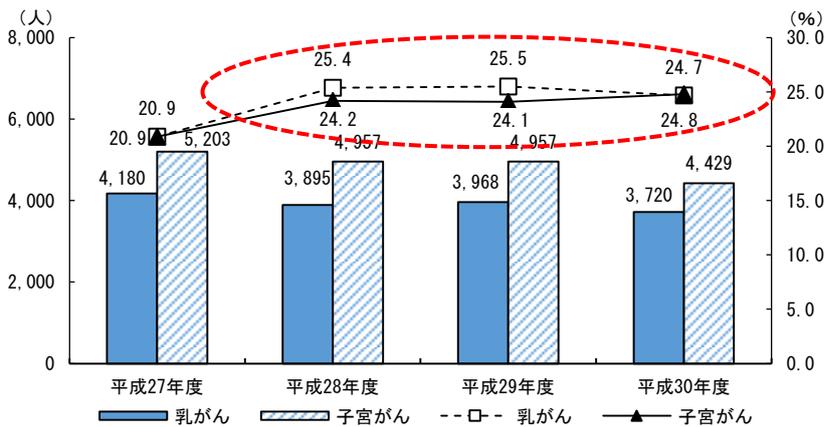
本市では「スマートウェルネスみしま」を掲げ、年齢や性別に関わりなく、すべての人が生涯を通じて心身ともに健康で幸せに暮らせる社会の実現を目指しています。

また、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男性とは異なる健康上の問題に直面することから、ライフステージに応じた健康相談や支援を推進します。

### 現状と課題

- 生涯を通じた健康増進のため、高齢者の健康づくりや生きがいをづくりとともに、働く世代の健康診断の受診率向上や運動習慣の形成が課題となっています。
- リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康及び権利）の視点をふまえた女性の健康と妊娠・出産・子育てにわたる切れ目のない支援が必要です。

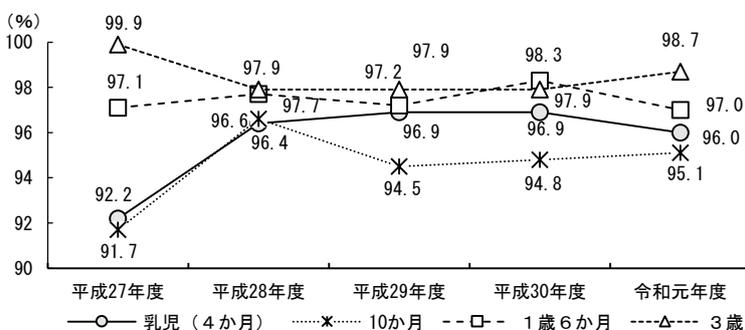
### 女性特有のがん検診の受診状況



平成28年度以降、乳がん、子宮がんの受診状況は対象者の25%前後で推移しています。

資料：健康づくり課

### 乳幼児健診受診率



乳幼児健診は、どの時期の健診も90%以上になっています。

資料：健康づくり課

## 成果指標

項目	現状（R2）	目標（R7）
スポーツ・運動の実施率（週1回以上）	59.9%	65%以上
子宮がん検診受診率	24.8%（H30）	30%以上

## 施策の方向

### 1 生涯にわたる健康づくりや生きがいくりにへの支援

具体的な施策	内容	担当課
女性に関するがん検診受診率向上の取組	女性特有のがん検診の受診率向上のため、関係機関や民間企業との連携を進めます。	健康づくり課
健康の維持増進につながるスポーツレクリエーション活動の充実	生涯を通じて心身の健康の維持増進を図るため、子どもから高齢者まで誰もが楽しめるスポーツ機会の提供と環境づくりに努めます。	スポーツ推進課
高齢者の社会活動・生涯学習活動への参画促進	高齢者の生きがいくりにや心身の健康のために、社会活動・生涯学習活動の機会の創出や就労支援に努めます。	地域包括ケア推進課

### 2 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）についての啓発

具体的な施策	内容	担当課
不妊・不育症治療への助成	不妊・不育症に悩む夫婦の経済的負担の軽減を図るため、治療費の一部を補助します。また、仕事との両立に向けて、職場の理解が得られるよう意識啓発を進めます。	健康づくり課 政策企画課
年齢に応じた女性の健康相談、支援の充実	自らの意思や希望により生き方を選択し、健康で過ごせるよう、特有の問題に直面する女性の健康について、年齢に応じた切れ目ない健康相談や支援を行います。	健康づくり課 政策企画課 学校教育課
妊娠期～子育て期における女性の相談・支援体制の充実	疾病の予防・育児・出産に対する不安軽減のため、母子健康手帳交付時に妊婦健康相談を実施するほか、出産後も赤ちゃん訪問や各種相談会・健診により、育児や母子保健等の相談機会を確保します。	健康づくり課

#### 【リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは】

強制や暴力を受けることなく、性や子どもを産むことに関わるすべてについて、身体的、精神的、社会的に、本人の意思が尊重され決定権をもつという考え方。

子どもを産むか産まないか、いつ、何人産むかを自分自身で決めることができること、ジェンダーに基づく暴力や児童婚、強制婚などを受けず、安全に安心して妊娠・出産ができることなど。

## 基本方針9 様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

### 基本的な考え方

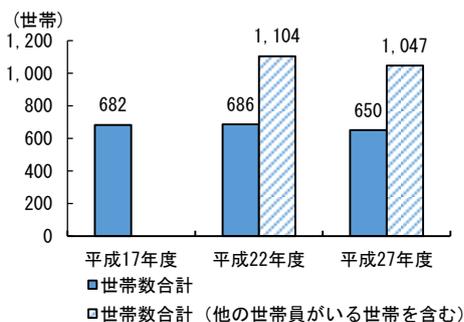
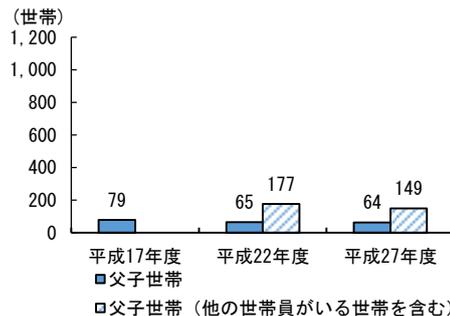
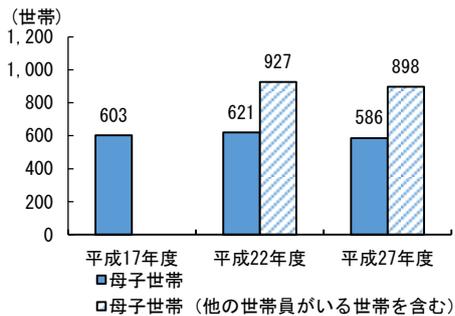
社会経済情勢の変化の中で、非正規労働者やひとり親、高齢単身者、さらには性的マイノリティや外国人など生活上の困難に陥りやすい人が増加しています。

高齢者や障がいのある人等、様々な困難を抱える人の自立を支援し、多様な人材が能力を発揮できる社会の実現と、誰もが安心して暮らせる環境の整備を進めます。

### 現状と課題

- ひとり親世帯の貧困や貧困の世代間連鎖を断ち切るためにも、社会的支援の充実が求められます。
- 高齢者や障がいのある人の自立支援とともに、子育てと親の介護が同時に発生するダブルケアの問題や若者が通学や通勤しながら家族の介護を行うヤングケアラーの問題などが生じています。
- 高齢者や障がいのある人、外国人、女性などを積極的に採用したり、働きやすい職場を提供する企業を増やしていくことが重要です。

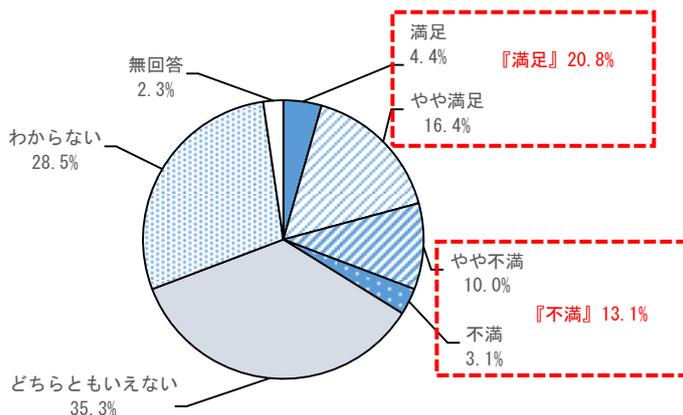
### ひとり親家庭の世帯数の推移



現在、母子家庭は600世帯前後で推移しており、大きな変化はありません。他の世帯員がいる母子家庭の数も大きな変化はありません。父子家庭は平成22年度から大きな変化はありませんが、他の世帯員がいる父子家庭の割合は減少しています。

資料：国勢調査

### 高齢福祉・介護保険サービス・生きがいづくり満足度



現段階では「満足」と「やや満足」の合計が「不満」と「やや不満」の合計よりも多くなっています。

資料：三島市市民意識調査

## 成果指標

項目	現状（R2）	目標（R7）
生活上困難を抱える高齢者や障がい者、子育てなどに対する地域の支え合いに参加したいと思う市民の割合	48.6%	50%以上
障がいのある人への理解度	37.3%	40%以上

## 施策の方向

### 1 ひとり親家庭への自立支援

具体的な施策	内容	担当課
母子・父子自立支援員の設置	母子家庭等を対象に、自立に必要な情報提供、相談指導等を行うとともに、職業能力の向上及び求職活動に関する支援を行います。	子育て支援課
ひとり親家庭への経済的負担の軽減	医療費の助成や延長保育料の軽減、就学給付金の支給など経済的負担の軽減を図り、安心して子育てができる環境整備に努めます。	子ども保育課 子育て支援課

### 2 高齢者・障がい者等の社会参加支援

具体的な施策	内容	担当課
障がいのある人への自立支援	障がいのある人が普通に暮らせる地域社会を構築するため、障がいのある人に対するサービスの整備、物理的・文化的障壁の除去などにより、自立を促進します。	障がい福祉課
障がいのある人の雇用・就業の促進	公共職業安定所等と連携して障がい者雇用の理解、法定雇用率の遵守の啓発に努めます。雇用・就業に関する相談支援や学習機会を提供します。	障がい福祉課 商工観光課
高齢者の自立支援のためのサービスの充実	高齢者が自立した生活が継続できるよう、福祉サービスの提供に努めます。	福祉総務課

### 3 ダイバーシティの推進

具体的な施策	内容	担当課
ユニバーサルデザインによる公共施設の整備の推進	高齢者や障がいのある人、妊婦や子ども連れの人、さらに性別や年齢、国籍に関わらず誰もが利用しやすい公共施設、公共サービスの提供に努めます。	管財課 政策企画課
ダイバーシティを推進する企業の顕彰	ダイバーシティを積極的に推進する企業を広報誌等で紹介し顕彰します。	政策企画課



## 第3章 計画の推進

## 1 計画の推進体制

プラン策定時に設置した組織を継続又は見直しながら、全庁的な体制を整え、男女共同参画関連事業の情報・意見交換や連携を図る場とし、プランの総合的かつ効果的な推進を図ります。

また、職員が男女共同参画に関して共通の認識を持ち、全庁的に取り組めるよう、研修会等を通じて、職員への意識啓発を行います。

## 2 計画の進捗管理

プランを実効性のあるものとするためには、進捗状況を明確に把握し、実施した施策の成果や達成状況を評価すること（PDCAサイクル）が重要です。そのため、基本方針ごとに施策の進捗状況を把握するための目標値を設けました。これらの目標値は、計画終了年度となる令和7年度中の達成を目指し、施策を推進していきます。進捗状況は男女共同参画プラン推進会議等に報告し、市の事業推進に対して点検・検証を行います。



### 3 成果指標

基本 目標	基本 方針	指標 No	指標名	数値目標	
				現状値 (R 2)	目標値 (R 7)
I	1	1	<b>市の審議会等委員に占める女性の割合</b> 市が設置する審議会、委員会等の委員のうち女性を登用した人数割合	32.9%	40%以上
		2	<b>政治の場での男女平等感で「男性が優遇」と感じる人の割合</b> 市民意識調査で、政治の場で「男性が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合	65.9% (R 1)	50%以下
	2	3	<b>女性の役員がいる自治会・町内会の割合</b> 女性の役員が1人以上いる市内自治会及び町内会の割合	52.4%	60%以上
		4	<b>女性の役員がいる自主防災組織の割合</b> 女性の役員が1人以上いる地域の自主防災組織の割合	70.6%	100%
	3	5	<b>職場における男女の平等感で「男性優遇」と感じている人の割合</b> 市民意識調査で、職場で「男性が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合	45.5% (R 1)	30%以下
		6	<b>ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じている人の割合</b> 市民意識調査で、毎日の生活（仕事、家庭生活、地域活動、趣味など）のバランスが「希望どおり」、「どちらかといえば希望どおり」と答えた人の割合	47.6% (R 1)	55%以上
II	4	7	<b>性別役割分担意識にとらわれない人の割合</b> 市民意識調査で、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に「反対」「どちらかといえば反対」と答えた人の割合	71.5% (H30)	80%以上
		8	<b>社会通念・慣習・しきたりの場での男女平等感で「男性が優遇」と感じる人の割合</b> 市民意識調査で、社会通念等で「男性が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合	67.5% (R 1)	55%以下
	9	<b>男女共同参画に関する題材を扱った授業や活動を実施した学校の割合</b> 市内小学校・中学校において、男女共同参画に関する題材を扱ったり、その考えを組み入れるなどした授業、講座や活動を実施した学校の割合	100% (小学校 14) (中学校 7)	現状維持 (小学校 14) (中学校 7)	

5	10	<b>過去1年間にDVを自分が直接経験したことがあると答えた人の割合</b>	女性10.4% 男性10.9% (R1)	継続的に減少	
		市民意識調査で、過去1年間にDVを「自分が直接経験」、「身近に経験した人がいる」、「経験した人から相談された」と答えた人の割合			
	11	<b>DV相談窓口を知っている人の割合</b>	—	80%以上	
		市民意識調査で、DVの相談窓口の存在を知っていると答えた人の割合 ※現状値は男女間における暴力に関する調査（H29 内閣府）	(H29 : 国71.6%)		
	6	12	<b>国際交流事業への参加者数</b>	2,280人 (R1)	2,400人以上
			行政と市民が協働で年1回開催する国際交流フェアへの日本人の参加者数		
13	<b>外国人市民延べ相談対応件数</b>	817件 (R1)	900件以上		
	外国人市民に対する相談対応の件数				
7	14	<b>男性の育児休業取得率</b>	— (県6.5%) (R1)	20%以上	
		男性で育児休業を取得した人の割合			
	15	<b>子育て環境に対する満足率</b>	27.5% (R1)	30%以上	
		子ども子育て支援事業計画策定のためのアンケート調査で「三島は子育てしやすい環境である」に対して「とても思う」、「どちらかと思う」と答えた人の割合			
	16	<b>保育所等の入所率</b>	93.4%	100%	
		保育所等への入所申込をしたすべての子どものうち、入所できた子どもの割合			
8	17	<b>スポーツ・運動の実施率（週1回以上）</b>	59.9%	65%以上	
		市民意識調査で、週1回以上スポーツ・運動を実施していると回答した人の割合			
18	<b>子宮がん検診受診率</b>	24.8% (H30)	30%以上		
	子宮がん検診受診率 $\frac{\text{当該年度受診者} + \text{前年度受診者} - 2\text{年連続受診者}}{\text{当該年度の対象者 (20~69歳)}} \times 100$				
9	19	<b>生活上困難を抱える高齢者や障がい者、子育てなどに対する地域の支え合いに参加したいと思う市民の割合</b>	48.6%	50%以上	
		地域福祉計画策定のためのアンケート調査で、「参加したい」、「できれば参加したい」と答えた市民の割合			
20	<b>障がいのある人への理解度</b>	37.3%	40%以上		
	市民意識調査で、「理解が進んでいる」、「ある程度理解が進んでいる」と答えた人の割合				

## 参考資料

# 1 用語解説

用語	意味
DV (ドメスティック・バイオレンス)	DV (ドメスティック・バイオレンス) とは、配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力のことです。ここでの暴力は、身体的な暴力に限らず、精神的な暴力、性的な暴力も含まれます。また、これらの暴力は単独で起きることもありますが、多くは何種類かの暴力が重なることや、1つの行為が複数の形態に該当します。
LGBTQ (エルジービーティーキュー)	LGBTQとは、性的少数者を表す言葉の1つです。「L」はレズビアン、「G」はゲイ、「B」はバイセクシュアル、「T」はトランスジェンダー、「Q」はクエスチョニングまたはクィアを意味します。 クエスチョニングとは、自分自身の性のあり方を「わからない」または「決めたくない」人の性を指します。クィアとは、様々な性的少数者を表す言葉です。元々は、性的少数者を「(不快な意味で) 妙な、異常な、気の狂った、病気である」と名指す極めて侮蔑な言葉でしたが、これを一部の性的少数者の人たちやその支援者が、肯定的な意味で用いるようになっていきます。
SOGI (ソジ)	セクシャリティのうち、どのような対象を恋愛や性愛、性的魅力を感じるかのパターンである「Sexual Orientation (性的指向)」と、自分の性別をどう認識しているかを表す「Gender Identity (性自認)」の頭文字を取った言葉です。 LGBTが「誰」を表す言葉であるのに対して、SOGIは「どのような」を表す言葉です。性的少数者以外にもSOGIという属性があります。あらゆる人がそれぞれのSOGIを持つ権利が、国際人権法によって保障されており、国、自治体に限らず、市民、企業等はSOGIの権利を守らなければなりません。
アンコンシャス・バイアス	アンコンシャス・バイアスとは、無意識の偏見のことです。迅速に判断を下したり評価をしたりする際に、自動的に反応する脳の働きによるものです。誰もが、育った環境や所属する集団の中で、知らず知らずのうちに既成概念、固定観念として身に付けてしまいます。偏見を自覚できないため、自制が難しく、自分の判断を平等だと考えながら偏見に基づいた行動をとることがあります。
インバウンド (観光客)	インバウンドとは、訪日外国人旅行者を指す和製英語であり、2002年の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002」に基づくビジット・ジャパン・キャンペーンを皮切りに、インバウンドとインバウンド消費(訪日外国人旅行者の我が国における消費活動のこと)を増やすための政策が行われています。
えるぼし	女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が、申請を行うことによって女性の活躍推進の状況などが優良な企業として、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定)を受けることができる制度です。
エンパワーメント	エンパワーメントとは、能力を発揮・開発する機会を奪われた脆弱層等が能力を発揮し、生活や環境を自分自身でコントロールできるように環境整備をすること、また、環境整備ができない場合には弥縫策として脆弱層への介入を行うことです。この環境整備は、様々な機会を持つことができる人たちにとっての抑圧的な規範を解放するものです。
くるみん	次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる制度です。

用語	意味
ジェンダー	本計画では、ジェンダーという語の複雑さを踏まえ、「社会的・文化的に用いられることが多い性の区分」という意味で用いています。
ジェンダー・ギャップ指数	ジェンダー・ギャップ指数とは、世界経済フォーラムがジェンダー平等の進捗状況をベンチマークするために公表している各国における男女格差を測る指数のことです。「Global Gender Gap Report 2020」では、153の主要国と重要国が含まれており、日本は121位となっており、OECDに加盟する先進国では最下位となっています。
ダイバーシティ	ダイバーシティとは、「多様性」を意味する言葉です。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。
ダブルケア	ダブルケアとは、子育てと高齢者の介護が同時期に発生する状態のことです。我が国では、晩婚化と家族成員や親族関係の希薄化によって、子育てと親（義親を含む）の介護を同時に行う世帯が増えています。
パープルリボン運動	パープルリボン運動とは、DVや虐待などに対してパープルのアウェアネスリボンを用いた、個人間の暴力防止とその啓発を目的とした運動のことです。パープルリボンは、DVや虐待の他、様々な疾患、障がい等の脆弱層への配慮、動物愛護や事件への追悼の意を表すために用いられることがあります。
ヤングケアラー	通学や仕事のかたわら、障害や病気のある親や祖父母、年下の兄弟などの介護や世話をしている18歳未満の子どもを指します。家族にケアを要する人がいることで、家事や家族の世話をを行う子どもは、年齢や成長の度合いに見合わない重い責任や負担を負うことで、ヤングケアラー自身の育ちや教育に影響を及ぼしていることもあり、適切な支援を行っていくことが必要であると言われていています。
ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の双方の調和のことです。我が国では、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれていない現状を踏まえ、誰もがやりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活を送れる社会を目指しています。

## 2 計画策定経過

年月		内容		
		女性まちづくり講座	推進会議	庁内
令和元年度	9月	基調講演（9/23） 「男女共同参画計画の意義と必要性」 （静岡県立大学 犬塚協太 教授）		部長会議（9/27） ○三島市男女共同参画プランの策定方針について
	10月	ワークショップ（10/19） 「働く世代のまちづくり」 （永倉えり子 氏）	第1回推進会議（10/21） ○次期計画の策定方針、スケジュール	第1回策定検討部会（10/9） ○次期計画の策定方針、スケジュール
				静岡県策定支援アドバイザー講演会（10/28） 演題：「男女共同参画計画の意義と必要性」 講師：静岡県立大学 犬塚協太 教授
	11月	ワークショップ（11/9） 「子育て支援を更に充実させるには」（永倉えり子 氏）		第2回策定検討部会（11/20） ○現行プランの評価と検証、次期計画骨子案
		ワークショップ（11/23） 「性別役割意識」 （永倉えり子 氏）		
	12月	ワークショップ（12/7） 「男性の家事育児参画」 （永倉えり子 氏）		第3回策定検討部会（12/19） ○基本目標及び基本方針
	1月	市長への提言（1/24）		第4回策定検討部会（1/31） ○基本方針、計画書の構成
3月		第2回推進会議（新型コロナウイルス感染症拡大の影響により中止）		
令和2年度	8月		第1回推進会議（8/28） ○検討状況の報告及び体系図	
	11月			第5回策定検討部会（11/24） ○計画体系図、具体的取組及び成果指標
	12月		第2回推進会議（12/17） ○計画案について	第6回策定検討部会（12/11） ○具体的取組、成果指標
	1月	パブリックコメント（1/8～2/8）		
	2月		第3回推進会議 ○最終案への意見聴取	第7回策定検討部会 ○最終案への意見聴取
	3月		推進会議座長から市町へ提言	

### 3 三島市男女共同参画プラン推進会議設置要綱

平成 14 年 5 月 24 日

制定

#### (設置)

第 1 条 三島市男女共同参画プラン(以下「プラン」という。)の総合的かつ効果的な推進を図るため、三島市男女共同参画プラン推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

#### (所掌事項)

第 2 条 推進会議は、次の事項について意見を交換し、提言を行う。

- (1) プランの策定及び推進
- (2) その他男女共同参画の推進に関し必要な事項

#### (委員)

第 3 条 推進会議の委員は、20 人以内とする。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が依頼する。

- (1) 知識経験を有する者
- (2) その他市長が必要と認める者

#### (依頼期間)

第 4 条 委員の依頼期間は、2 年とする。ただし、補欠の委員の依頼期間は、前任者の残任期間とする。

#### (座長等)

第 5 条 推進会議に座長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 座長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

#### (推進会議)

第 6 条 推進会議は、必要に応じて市長が招集する。

#### (庶務)

第 7 条 推進会議の庶務は、男女共同参画推進担当課において処理する。

附 則

この要綱は、平成 14 年 6 月 1 日から施行する。

附 則(平成 15 年 3 月 31 日制定)

この要綱は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 21 年 8 月 21 日制定)

この要綱は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。

## 4 策定組織名簿

○三島市男女共同参画プラン推進会議（50音順）

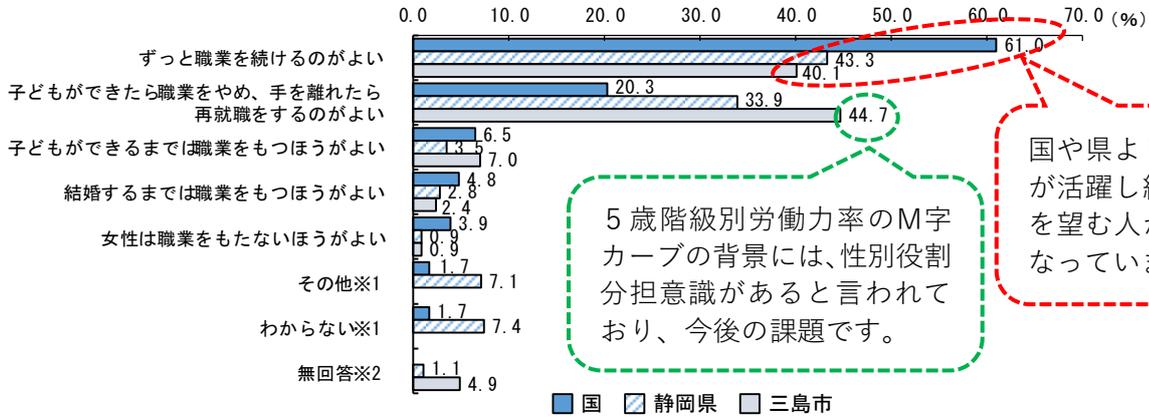
No	氏名	職名	備考
1	青木 千賀子	日本大学大学院国際関係研究科 非常勤講師	座長
2	青木 泰彦	伊豆箱根鉄道(株) 総務部次長	
3	石川 玲子	公募委員	
4	小林 孝浩	三島信用金庫人材開発部	～R 2年11月
	井澤 ゆかり		R 2年12月～
5	榑 知恵子	女性懇話会	
6	杉村 伸二郎	社会福祉法人静岡恵明学園 保育園グループ 統括園長	
7	杉山 昇	三島市自治会連合会 副会長	
8	鈴木 滋	三島公共職業安定所 所長	～R 2年7月
	渡井 正浩		R 2年8月～
9	内藤 尚子	三島函南農協組合（JA三島函南推薦）	～R 2年11月
	鈴木 敏子		R 2年12月～
10	永倉 えり子	キャリア・コンサルタント 女性まちづくり講座1期生	
11	中園 英子	元 小学校教頭	
12	橋本 裕子	弁護士（橋本裕子法律事務所）	副座長
13	平野 英昭	平野建設 株式会社（三島商工会議所推薦）	～R 2年11月
	堀江 博子	株式会社 堀江塗料（三島商工会議所推薦）	R 2年12月～
14	松久 晃士	株式会社 ワーク・ライフバランス コンサルタント	
15	宮川 紀代美	三島市民生委員児童委員協議会 会長	

○三島市男女共同参画プラン策定検討部会

No	氏名	所属部課名		職名
1	大石 仁美	環境市民部	環境政策課	主幹
2	岩崎 淳子	環境市民部	地域協働・安全課	課長
3	三枝 知子	健康推進部	(健康づくり課)	技監
4	原 理絵	健康推進部	地域包括ケア推進課	係長
5	沼上 勝一	社会福祉部	福祉総務課	課長
6	渡邊 由美	社会福祉部	子育て支援課	課長
7	臼井 貢	社会福祉部	(子ども保育課)	参事
8	池田 智美	社会福祉部	障がい福祉課	課長
9	鈴木 啓司	企画戦略部	政策企画課	課長
10	及川 篤子	企画戦略部	人事課	課長補佐
11	加藤 裕子	企画戦略部	広聴文書課	副参事
12	畠 孝幸	企画戦略部	危機管理課	課長
13	畠 和哉	産業文化部	商工観光課	課長
14	木村 由美子	産業文化部	文化振興課	係長
15	鈴木 真	教育推進部	学校教育課	課長
16	若林 光彦	教育推進部	生涯学習課	課長

## 5 三島市の現状（補遺）

### ワーク・ライフ・バランスの実現状況



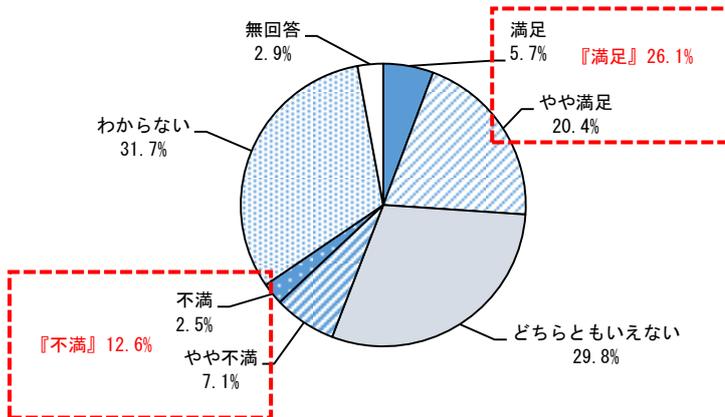
5歳階級別労働力率のM字カーブの背景には、性別役割分担意識があるとされており、今後の課題です。

国や県よりも女性が活躍し続ける事を望む人が少なくなっています。

※1 三島市の調査の選択肢に「その他」、「わからない」はありません。  
 ※2 内閣府の調査に無回答はありません。

資料：三島市市民意識調査（令和2年度）  
 静岡県男女共同参画調査  
 内閣府男女共同参画調査

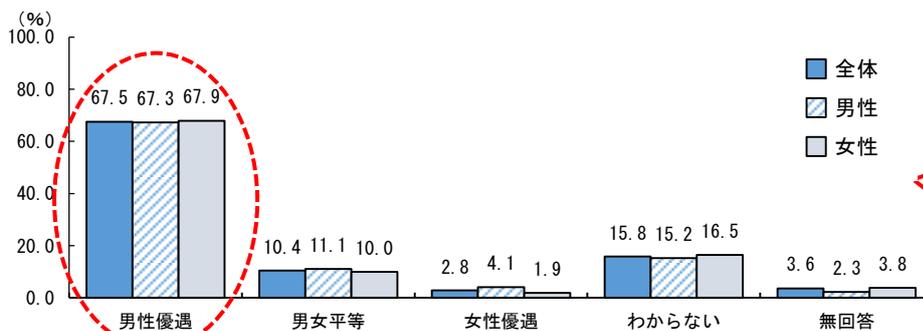
### 子育て支援サービスの充実



現段階では「満足」と「やや満足」の合計が「不満」と「やや不満」の合計よりも多くなっています。

資料：三島市市民意識調査

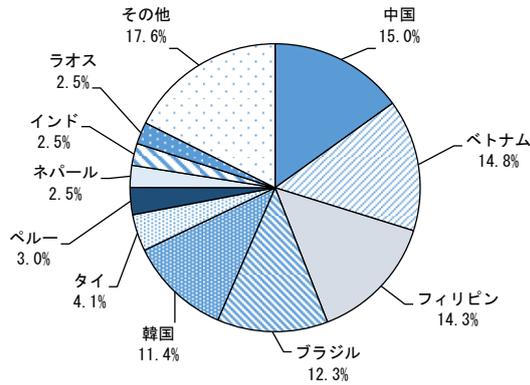
### 社会通念や慣習・しきたりでの男女平等感



「男性優遇」が最も多くなっています。

資料：三島市市民意識調査（令和元年度）

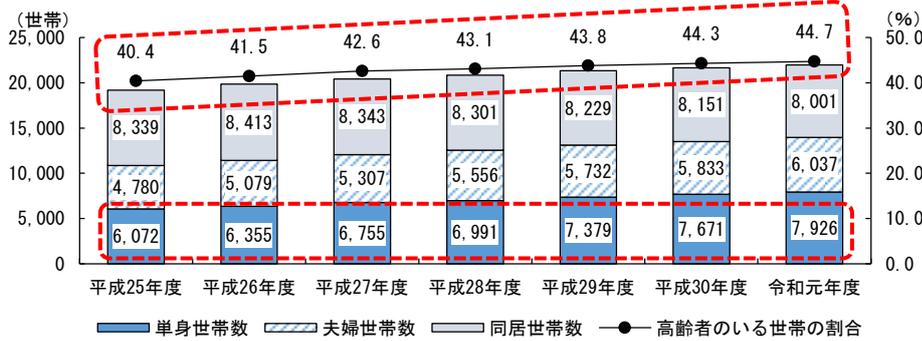
## 市内に住む外国人の国籍内訳



「中国人」(15.0%)が最も多く、次いで「ベトナム人」(14.8%)、「フィリピン人」(14.3%)となっています。

資料：市民課

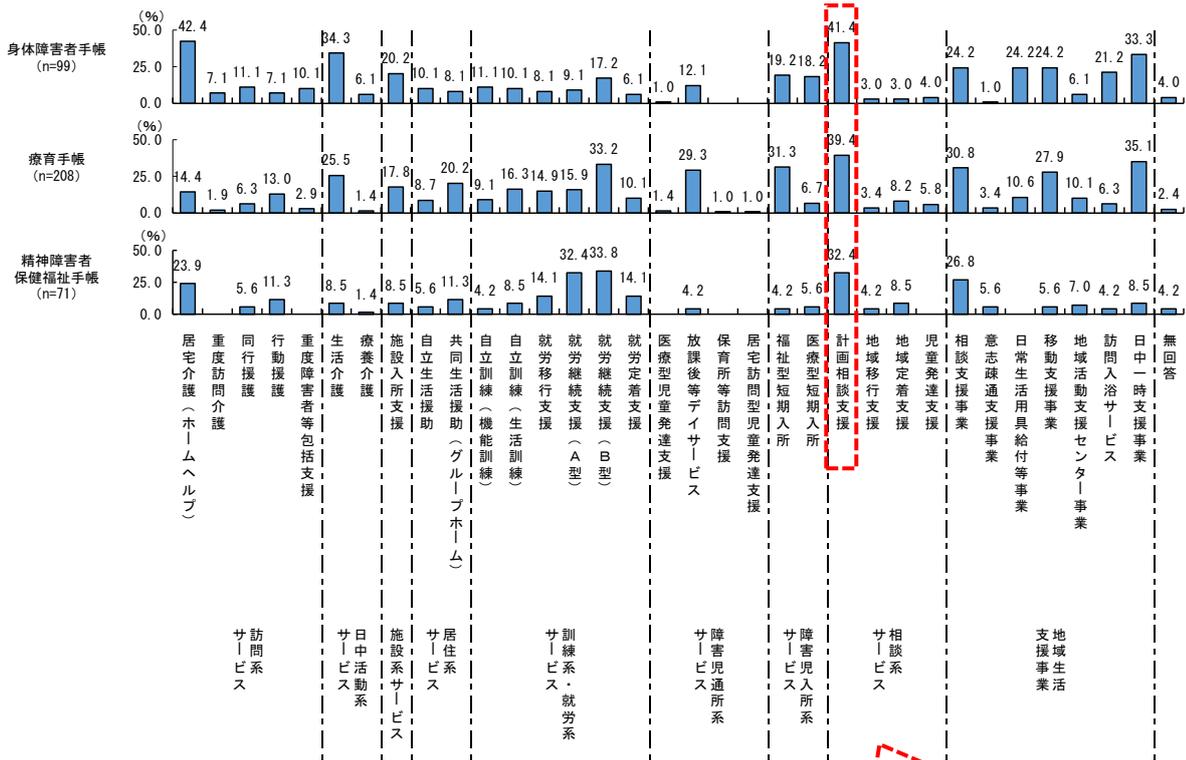
## 高齢者世帯数の推移（65歳以上の高齢者がいる世帯）



高齢者のいる世帯の割合が増加し続けています。また、独居の高齢者も増加し続けています。

資料：三島市地域福祉計画

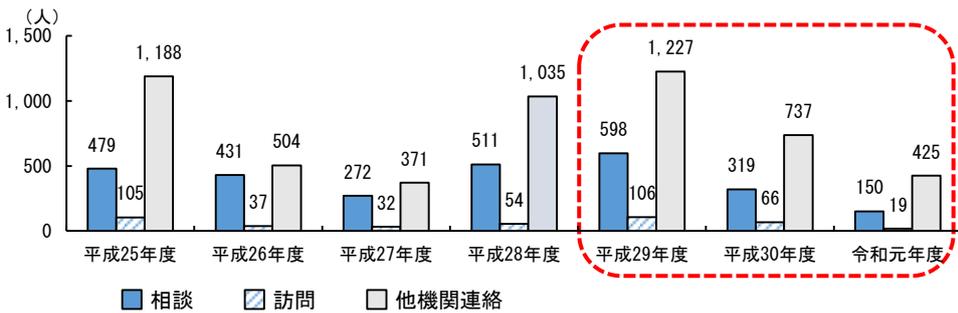
# 障害者自立支援法において充実を望むサービス



いずれの障がいも計画相談支援へのニーズが多くなっています。

資料：障がい福祉課

# 精神保健相談・訪問・他機関連絡件数



相談・訪問件数は減少傾向です。これに沿って他機関連絡件数も減少しています。

資料：健康づくり課

## 6 関係法令

### ○男女共同参画社会基本法

(平成11年法律第78号)

改正 平成11年7月16日法律第102号

平成11年12月22日法律第160号

#### 目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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

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

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

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

#### 第1章 総則

(目的)

第1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2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

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

(男女の人権の尊重)

第3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4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5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6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7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8条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11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12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2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13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14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15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16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17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18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19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20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努めるも  
のとする。

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22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23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24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25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26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27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28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1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2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3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88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10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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30条 第2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1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

# ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

改正 平成29年3月31日法律第14号

令和元年6月5日法律第24号

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
  - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
  - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
  - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
  - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

## 第1章 総則

### （目的）

第1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は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11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

（基本方針）

第5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3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2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6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3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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2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8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。）であつて、常時雇用する労働者の数が300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1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2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1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1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1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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10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14条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9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9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12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13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8条第1項及び第7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1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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12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13条第2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12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300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22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成

員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1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37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2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42条の3中「第39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27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2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17条 公共職業安定所は、前条第4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18条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第19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2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1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4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20条 第8条第1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8条第7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21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4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22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23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24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。）の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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2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28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29条 前2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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成29年3月31日法律第14号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二、三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年6月5日法律第24号） 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# ○静岡県男女共同参画推進条例

平成13年 7月24日

静岡県条例第46号

## 目次

前文

第1章総則（第1条—第5条）

第2章男女共同参画の推進に関する総合的対策（第6条—第13条）

第3章静岡県男女共同参画会議（第14条—第16条）

附則

男女の人権が性別にかかわらず尊重され、かつ、少子高齢化の進行、情報化や国際化の進展など社会経済情勢の変化に対応できる真に豊かで活力ある社会に向けて、男女共同参画社会の実現は、21世紀の最重要課題であるとともに、私たちすべての願いである。

静岡県では、県民の協力を得て男女共同参画の推進に関する様々な施策を実施してきたが、職場、学校、地域、家庭など社会のあらゆる分野において、根深く残る性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会慣行の是正や政策及び方針の決定過程への女性の参画促進などの取組をより一層進めていく必要がある。このため、私たちは、互いにその個人としての尊厳を重んじ、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現に向けて、県、市町村及び県民の連携、協働の下に、その取組を力強く推進することを決意して、この条例を制定する。

## 第1章総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に規定する基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関し、県及び県民の責務を明らかにするとともに、県の基本的施策を定め、これを総合的かつ計画的に推進、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として自らの意思により職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、共に責任を担うことをいう。

2 この条例において「積極的格差改善措置」とは、前項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。

（県の責務）

第3条 県は、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。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、市町村が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び県民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、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 県は、第1項に規定する施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(県民の責務)

第4条 県民は、性別による差別的取扱いをしないこと、男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行を見直すことその他の取組により男女共同参画を推進するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 県民は、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により相手方を不快にさせその者の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。以下同じ。）を根絶するよう努めなければならない。

3 県民は、情報を公表するに当たっては、性別による差別、男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを助長する表現を用いないことを旨としなければならない。

(民間の団体の責務)

第5条 民間の団体（事業者を含む。以下同じ。）は、前条に規定するもののほか、次に掲げる事項を行うよう努めなければならない。

(1) 当該団体における方針の決定過程に男女が共同して参画する機会を確保すること（積極的格差改善措置を含む。）。

(2) 当該団体を構成する男女が、当該団体における活動と家庭生活その他の分野における活動とを両立して行うことができるよう配慮すること。

## 第2章男女共同参画の推進に関する総合的対策

(基本的施策)

第6条 県は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる基本的施策を実施するものとする。

(1) 男女の固定的な役割分担意識に基づく制度及び慣行の見直し並びに男女が共に社会に参画するための意識の改革を進めること。

(2) 男女の人権の尊重及び男女平等の推進に関する学校教育その他の教育を充実すること。

(3) 県及び市町村における政策の決定過程並びに民間の団体における方針の決定過程への女性の参画の拡大を促進すること。

(4) 家族を構成する男女が、互いに協力し、子の養育、家族の介護等について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるよう、社会環境の整備を進めること。

(5) 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保、男女の職業生活と家庭生活その他の生活との両立の支援並びに多様な働き方が可能となる就業環境の整備を進めること。

(6) 男女が、共に国際社会及び地域社会の一員として、様々な活動に参画することができるよう支援すること。

(7) 男女間の暴力及びセクシュアル・ハラスメントを根絶するよう積極的な対応を図ること。

(8) 産む性としての女性が、自ら健康の保持及び増進を図ることができるよう支援すること。

(9) その他男女共同参画を推進するために必要な施策

(基本計画の策定)

第7条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2) 男女共同参画の推進に関する施策を計画的に実施するために必要な目標数値

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

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ広く県民の意見を聴くとともに、静岡県男女共同参画会議に意見を求めるものとする。

4 知事は、基本計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(年次報告)

第8条 知事は、毎年、男女共同参画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報告書を作成し、これを公表するものとする。

(広報活動)

第9条 知事は、男女共同参画に関する県民の理解を深めるために必要な広報活動を行うものとする。

(男女共同参画の日)

第10条 県は、県民の間に広く男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、積極的に男女共同参画の推進に関する活動を行う意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。

2 男女共同参画の日は、7月30日とする。

3 知事は、男女共同参画の推進に関する取組を積極的に行っているものの顕彰その他の男女共同参画の日の趣旨にふさわしい事業を実施するものとする。

(苦情又は相談の申出の処理)

第11条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は性別による差別的取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害に関する県民からの苦情又は相談の申出に対して、関係機関と協力して適切な処理を行うものとする。

2 知事は、前項の申出を処理する職員を置くものとする。

(民間の団体の協力)

第12条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認めるときは、民間の団体に対し、男女共同参画に関する取組状況について資料の提出その他の協力を求めることができる。

(調査研究)

第13条 知事は、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。

### 第3章 静岡県男女共同参画会議

(設置及び所掌事務)

第14条 県に、静岡県男女共同参画会議（以下「参画会議」という。）を置く。

2 参画会議は、次に掲げる事務を行う。

(1) 基本計画に関し、第7条第3項に規定する意見を述べること。

(2) 知事の諮問に応じ、基本的かつ総合的な男女共同参画の推進に関する施策及び重要事項を調査審議すること。

(3) 県の男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第11条第1項に規定する県民からの苦情又は相談の申出に対する処理について、知事に意見を述べること。

(4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する重要事項について、知事に意見を述べること。

(組織及び委員)

第15条 参画会議は、知事が任命する委員20人以内で組織する。

2 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。

4 委員は、再任されることができる。

(委任)

第16条 この章に定めるもののほか、参画会議に関し必要な事項は、知事が定める。

附則

この条例は、公布の日から施行する。



---

三島市男女共同参画プラン  
(みしまアクションプラン・パート4)  
発行 令和3〔2021〕年3月

編集 三島市企画戦略部政策企画課  
〒411-8666 三島市北田町4番47号  
電話 055-983-2616 / FAX 055-973-5722  
E-mail [seisaku@city.mishima.shizuoka.jp](mailto:seisaku@city.mishima.shizuoka.jp)

---