

第四次いわき市男女共同参画プラン

～ 認め合い、協力し合う、男女平等のまちいわき ～

令和4年3月

いわき市

はじめに



我が国においては、少子高齢化の進展や家族形態の変化をはじめ、社会経済情勢が大きく変化する中、働き方、家事、子育て、介護の問題などの様々な生活課題が顕在化しておりますが、誰一人として取り残されず、あらゆる人が互いを尊重し、多様な個性を認め合いながら、将来に希望の持てる社会を構築していくことが、ますます重要となっております。

また、現在のコロナ禍は、経済的・精神的DV（配偶者暴力）、ひとり親世帯、女性の貧困といった、男女共同参画に関する諸課題を顕在化させたところでもあります。

本市においては、男女共同参画社会の実現に向けた国の法律制定等を踏まえ、これまで、平成13年3月に「いわき市男女共同参画プラン」を策定し、その後、改定を重ねながら各種施策を展開し、また、平成23年3月には「いわき市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進してまいりました。

そして、この度、市民や企業の意識調査等に基づく、いわき市男女共同参画審議会からの答申を踏まえ、「第四次いわき市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

本計画では、特に、「多様性社会の実現に向けた取組の推進」や「性的少数者の困難解消・理解促進」などの人権尊重に関する施策を追加するとともに、計画の一部を「DV防止法」及び「女性活躍推進法」に基づく市町村計画として盛り込むなど、実態を踏まえながら、より実効性の高い計画としております。

これらの施策の実施にあたりましては、行政だけでなく、家庭、地域、学校、企業など、あらゆる分野、生活場面での取組みが欠かせないことから、市といたしましても、市民の皆様や関係団体等の皆様との連携・協働により取組みを推進することが何より重要であると認識しており、「認め合い、協力し合う、男女平等のまちいわき」の実現に向け、様々な施策を展開してまいりますので、皆様には、なお一層の御支援と御協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、真摯に御審議いただきました、いわき市男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、関係者の皆様にご心より感謝申し上げます。

令和4年3月

いわき市長 内田 広之

目次

第1章 計画策定の趣旨	1
1 これまでの主な取組	2
(1) 国際社会の取組	2
(2) 国の取組	3
(3) 福島県の取組	4
(4) いわき市の取組	4
2 計画の見直しの必要性	6
3 計画の性格と位置付け	7
4 計画の期間	8
5 計画推進の視点	8
第2章 基本計画	9
1 計画の役割	10
2 基本理念（目指すべき社会）	10
3 計画の基本目標	11
第3章 計画の体系及び施策	13
計画の体系	14
計画の施策	16
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり	16
基本目標Ⅱ 人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる社会づくり	22
基本目標Ⅲ 女性があらゆる分野に参画できる社会づくり	32
基本目標Ⅳ 働きやすい社会づくり	38
重点的に取り組むべき施策	43
第4章 計画の推進体制	45
資料編	49

第 1 章 計画策定の趣旨

1 これまでの主な取組

(1) 国際社会の取組

- 国際連合（国連）では、1975年（昭和50年）を国際婦人年と定め、男女平等の推進、経済・社会・文化への婦人の参加などを目標に世界的な活動を行うこととし、1979年（昭和54年）には、女子に対する差別の撤廃と、男女平等に向けた「女子差別撤廃条約」を採択するなど、女性の地位向上を目指す取組を進めてきました。
- また、2015年（平成27年）の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において、「持続可能な開発目標（SDGs；エス・ディー・ジーズ）」が掲げられ、2030年までに世界が直面する課題を解決し、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指すことが宣言されました。
- SDGsは17の目標と169のターゲットから構成される国際社会の共通目標であり、5番目の目標として「ジェンダー平等とすべての女性及び女児のエンパワーメント」が掲げられていますが、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文では、「人権の実現」、「ジェンダー平等」及び「女性と女児のエンパワーメント」が明記されており、すべての目標とターゲットにおける進展において重要な位置付けとなっています。

◆SDGs（Sustainable Development Goals）の17の目標



(2) 国の取組

- 国では、1999年（平成11年）に制定した「男女共同参画社会基本法」において、男女が互いに人権を尊重し責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21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ける男女共同参画の実現に向けた取組を進めてきました。
- 2001年（平成13年）に制定した「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「DV防止法」という。）」において、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こととしました。2019年（令和元年）の改正法では、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図ることとしました。
- 2015年（平成27年）に制定した「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。）」において、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業における活躍を迅速かつ重点的に推進し、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍することにより、豊かで活力ある社会を実現することとしました。2019年（令和元年）の改正法では、女性が活躍できる行動計画の策定・公表が義務付けられる事業主の対象を拡大することとしました。
- 2020年（令和2年）12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、目指すべき社会として、①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会、②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会、③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会、④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会、の4つが改めて提示されています。

(3) 福島県の取組

- 福島県では、1983年（昭和58年）に、婦人の地位と福祉の向上を目指す計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてきました。
- その後、国の「男女共同参画社会基本法」や「男女共同参画基本計画」に基づき、2001年（平成13年）3月に「ふくしま男女共同参画プラン」を策定し、また、2002年（平成14年）3月には「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」を制定しました。
- 「ふくしま男女共同参画プラン」は社会情勢の変化に対応した施策を展開するため、その後も改定が行われてきましたが、2021年（令和3年）12月に策定された新プランでは、人権の尊重と男女平等の実現、ジェンダーの視点の反映と多様な価値の尊重、女性の能力発揮と環境整備、及び持続可能な地域社会の実現を視점에掲げ、計画を推進するとしています。
（2021年（令和3年）3月に策定予定であった「福島県総合計画」が新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた内容とするため策定が延期され（その後、令和3年9月に策定）、部門別計画である「ふくしま男女共同参画プラン（平成28年度改定）」も計画期間を1年延長するかたちで改定することとしました。）

(4) いわき市の取組

- いわき市では、女性行政の積極的な展開を図るため、女性行政の総合調整窓口として、1989年（平成元年）度に「婦人児童課」を設置し、婦人の意識啓発等を推進してきました。
- 1991年（平成3年）3月、「女性の問題に関する市民意識調査」の結果や「いわき女性プラン検討懇話会」からの意見など、市民の意見を尊重した「いわき女性プラン」を策定しました。
- 1993年（平成5年）3月、市女性情報紙「いわきの女性」（1994年（平成6年）3月発行の第2号から市女性情報紙「Wing」に名称変更）を発行するなど、女性問題に対する意識啓発を進めました。
- 2000年（平成12年）4月、市行政機構改革により、「男女共同参画社会基本法」の規定による「市町村男女共同参画計画」の策定及び推進を所掌し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を推進する部署として保健福祉部「婦人児童課」から女性政策に関する事務を分離移管し、市民生活部市民生活課内に「男女共同参画室」を新設しました。

- このような状況の中、2000年（平成12年）度に「いわき女性プラン」の計画期間が終了することや急速な社会情勢の変化等による新たな課題に対応するため、2001年（平成13年）3月に、「男女共同参画社会基本法」の規定による「市町村男女共同参画計画」として、本市の男女共同参画社会の実現を目指した「いわき市男女共同参画プラン」を策定しました。
- 「いわき市男女共同参画プラン」に基づき、市女性情報紙「Wing」を2001年（平成13年）10月発行の第16号から市男女共同参画情報紙「Wing」に変更、また、「男女共同参画会議」等を開催し、男女共同参画社会の実現のための意識啓発を行い、広報活動に努めてきました。
- 2005年（平成17年）4月、「啓発」、「情報収集・提供」、「人材育成」及び「活動・交流支援」の4つの機能を持ち、市民と行政の協働により男女共同参画社会の実現を目指すため、市総合保健福祉センター内に市民生活部「男女共同参画センター」を開所しました。
- 2006年（平成18年）4月、市における男女共同参画推進を産学官地の連携により図っていくため、より専門性の高い研究機関（研究者）に焦点を当てて、市における男女共同参画推進のための助言・指導・提案、更には調査・研究等を行う「いわき市男女共同参画推進アドバイザー」を設置要綱に基づき設けました。
- 2007年（平成19年）4月、市行政機構改革により、市民協働部「男女共同参画センター」となりました。
- 「いわき市男女共同参画プラン」の計画期間が2010年（平成22年）で終了することや、少子高齢化の進展・雇用環境の悪化等の急激な社会経済環境の変化等による新たな課題に対応するため、2010年（平成22年）11月、「第二次いわき市男女共同参画プラン」を策定しました。
- 2011年（平成23年）3月、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の実現を図ることを目的に、「いわき市男女共同参画推進条例」を制定しました。
- 2012年（平成24年）6月、前年3月11日に発生した東日本大震災を受けて、「防災における男女共同参画の推進」の項目追加を内容とする、本プランの一部改定を行いました。
- 「第二次いわき市男女共同参画プラン」の計画期間が2015年（平成27年）で終了することや、少子高齢化などの社会情勢の変化や市民意識調査や企業の意識実態調査の結果から浮き彫りになった課題に対応するため、2016年（平成28年）3月、「第三次いわき市男女共同参画プラン（以下「第三次プラン」という。）」を策定しました。
- 2018年（平成30年）3月、「女性活躍推進法」の規定による「市町村推進計画」である「いわき市女性活躍推進計画」を、「第三次プラン」の一部改定・抜粋版として策定しました。

2 計画の見直しの必要性

- 「第三次プラン」策定後、市民意識調査の結果等から、男女共同参画推進への意識は高まってきているものの、男女が平等でなく、男性優遇と考える市民が多いという状況が変わっていないなど、依然として存在する課題に加え、少子高齢化に伴う人口減少や経済のグローバル化、雇用の不安化などの社会情勢の変化に係る新たな課題も見えてきたことから、これまで以上に情報を共有し、性別や年代、職業、居住地域等を問わず、男女共同参画に関する意識醸成を図り、計画的に施策を推進する必要があります。
- 国において、令和2年12月に基本計画が改定され、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「仕事と生活の調和」及び「女性に対するあらゆる暴力の根絶」等に関する施策を計画的に推進する必要があります。
- 県において、令和3年12月にプランが改定され、「持続可能な地域社会の実現」、「多様性社会の実現」及び「安心な暮らしへの支援」等が強調されており、これらに関する施策を計画的に推進する必要があります。
- 「第三次プラン」の計画期間が令和4年3月末で終了することから、「第三次プラン」を改定する形で、本計画を「第四次プラン」として策定します。
(県のプラン改定にあわせ、「第三次プラン」の計画期間を令和3年3月末から1年間延長し、令和元年度から3年度にかけて改定作業を行いました。)
- 「第四次プラン」では、「多様性社会の実現に向けた取組の推進」や「性的少数者の困難解消・理解促進」など、人権尊重に関する施策を追加し、実行します。
- 「第四次プラン」では、平成30年3月に「第三次プラン」の一部改定・抜粋版として策定した「いわき市女性活躍推進計画」を今回のプラン改定にあわせ一体化し、総合的に取り組みます。
- 「第四次プラン」では、DV防止施策を「DV防止法」の規定による「市町村基本計画」である「いわき市DV防止基本計画」(新規)として、今回のプラン改定にあわせ一体化し、被害の増加や深刻化が懸念される当事者が安心して暮らせるための取組を行います。

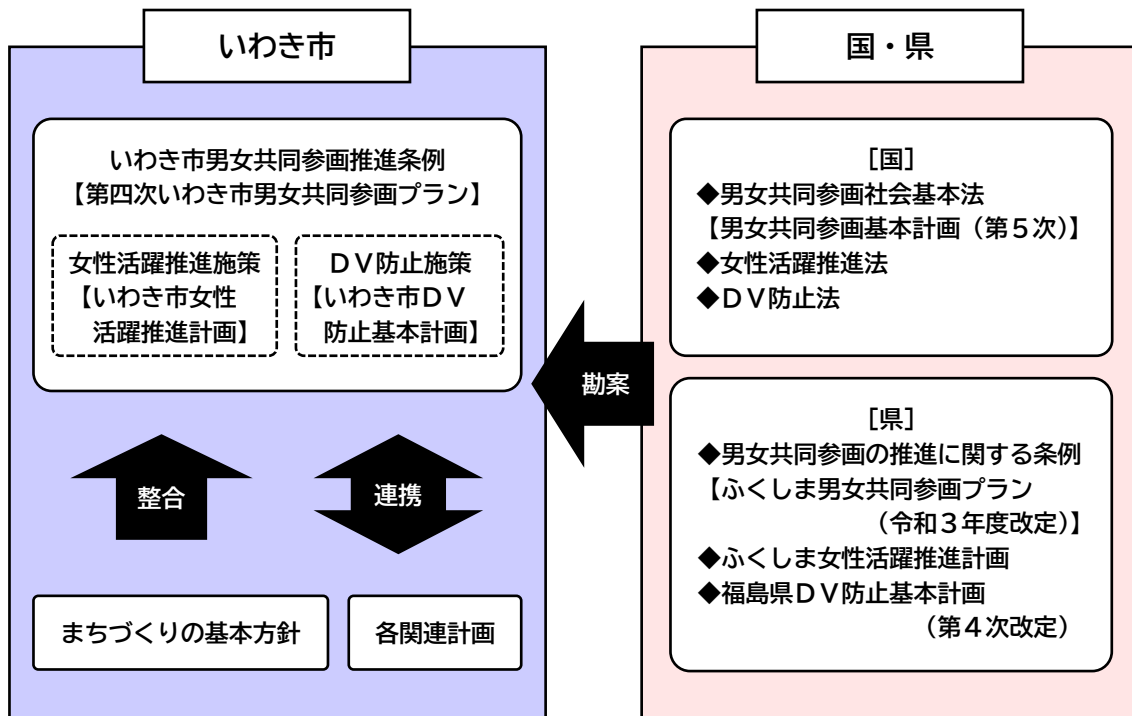
3 計画の性格と位置付け

(1) 性格

- 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」、また、「いわき市男女共同参画推進条例」第10条第1項に規定する「基本計画」とします。

(2) 位置付け

- 本計画は、本市の関連する計画と連携を図り、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するため、市まちづくりの基本方針を踏まえた部門別計画とします。
- 「女性活躍推進法」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」である「いわき市女性活躍推進計画」を本計画に盛り込みます。
- DV防止施策を、「DV防止法」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」である「いわき市DV防止基本計画」として本計画に盛り込みます。



4 計画の期間

令和4年4月から令和9年3月までの5年間とします。

5 計画推進の視点

基本理念に掲げる社会を実現するため、全ての施策を推進するに当たり、次の3項目を基本的視点とします。



◆ジェンダー

社会的性別ともいいます。

社会通念や慣習の中には、「女（男）はこうあるべき」という、社会的に作られた「女性像」「男性像」があり、このような社会的・文化的に作られた性別（性差）のことを指します。

言葉自体には、良い悪いの価値は含まれておらず、また、国際的にも使用されています。

生まれつきの生物学的性別（sex：セックス）と区別して使用されます。

第2章 基本計画

1 計画の役割

- 男女共同参画社会を形成していくには、実態に応じた施策の方向性をつくり、計画的に実施していくことが望まれます。
- 施策は教育、メディア、国際、労働、企業活動及び保健福祉など、広範囲において多岐にわたっており、部局間で総合的かつ体系的に展開していく必要があります。
- 「いわき市男女共同参画推進条例」第4条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策を実施します。

2 基本理念（目指すべき社会）

男女の性差にとらわれず個人が尊重され、一つの生命が生き生きと輝き、個性と能力を発揮することができる権利と責任を分かち合う男女平等社会

具体的な目指すべき社会の在り方は、次のとおりです。

- ① 性別により差別されることなく、一人一人の人権が尊重される社会
- ② 自分の生き方は、性別にとらわれることなく自分で選択でき、その選択が尊重される社会
- ③ 全ての人々が、社会のあらゆる分野で方針決定に参画する社会
- ④ 皆が相互に協力し、社会の支援を受け、家庭、社会における活動を両立できる社会
- ⑤ 対等な関係の下に、妊娠・出産等について自らの意思が尊重され、生涯にわたって心身共に健康が維持される社会
- ⑥ 国際社会の取組と密接な関係を有し、共生できる社会

3 計画の基本目標

基本理念及び計画推進の視点を施策展開につなげていくため、次の4項目を掲げます。

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり

基本目標Ⅱ 人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる社会づくり

基本目標Ⅲ 女性があらゆる分野に参画できる社会づくり

基本目標Ⅳ 働きやすい社会づくり

なお、国の「SDGs実施指針」において、「地方自治体の各種計画にSDGsの要素を反映すること」とされており、本計画の推進がSDGsの達成に貢献することを明確に位置付けるため、基本目標ごとに関連するSDGsの主な目標を提示します。

◆いわき市男女共同参画センター（いわき市総合保健福祉センター1階）



第3章 計画の体系及び施策

《計画の体系》



具体的な施策	
<ul style="list-style-type: none"> (1) <u>男女共同参画推進のための学習機会の充実（重点施策①）</u> (2) 男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進 (3) メディアにおける男女共同参画の推進 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 学校等における男女共同参画の推進 (2) 男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 国際化に対応した暮らしやすい環境づくり (2) <u>多様性に対する理解の促進（重点施策②）</u> 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 暴力を許さない意識の醸成 (2) 安心して相談できる体制の充実 (3) <u>被害者の自立を支援する環境の整備（重点施策③）</u> 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 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）や性感染症に対する理解の促進 (2) それぞれのライフ・ステージに応じた健康の保持増進対策の推進 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 市の施策・方針決定過程への女性の参画の促進 (2) 企業、団体、地域等における女性の参画の促進 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 家庭における家事・育児・介護等の相互協力の推進 (2) 多様な人々の視点を生かしたまちづくりの推進 (3) <u>災害・防災分野における女性参画の推進（重点施策④）</u> 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 女性のエンパワーメントの推進と能力発揮の支援 (2) 女性の参画を促す支援 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) 法令等の周知・啓発及び労働問題への対応 (2) 性による差別を受けない雇用環境づくり (3) 女性のキャリアアップの支援 	
<ul style="list-style-type: none"> (1) ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発活動の推進 (2) <u>ワーク・ライフ・バランスを推進するための環境づくり（重点施策⑤）</u> 	
<ul style="list-style-type: none"> 1 市民との連携 2 企業・民間団体等との連携 3 市男女共同参画審議会・市男女共同参画推進アドバイザーの意見等を踏まえた施策の推進 4 国・県・関係機関との連携 5 庁内における連携 	

《計画の施策》

基本目標 I

男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり

【SDGs】



【現状と課題】

＜これまでの実施事業等から＞

- 男女共同参画に関する講座やセミナー等の事業について、参加者の理解につながるよう、内容の充実等に努め実施していますが、性別や年代、職業、居住地域等を問わず、男女共同参画に関する意識醸成を図るため、今後も継続した取組が重要です。
- 男性の男女共同参画について、いまだ育児休業取得率が低いなどの実態があることから、理解促進や意識改革のための学習機会の創出が求められます。
- 定期的に発行する市男女共同参画情報紙等のメディアを活用し、男女共同参画のより効果的な周知に努める必要があります。
- 学校等において、年間計画に基づいた指導、相談等を実施し、男女共同参画の推進を図っています。
- 生涯学習の場での男女共同参画意識を啓発するため、公民館等における講座の開催等のより一層の充実が求められます。

◆いわき市男女共同参画情報紙「Wing」

男女共同参画に関して幅広く市民意識の醸成を図るため、公募で選ばれた編集委員5人が各種セミナー等取材し、男女共同参画の現状や動向を市民に分かりやすく伝えます。

10月と3月の年2回発行していますが、いわき市女性活躍推進ポータルサイト(38ページ参照)から無料ダウンロードもできます。



＜令和元年度意識・実態調査の結果から＞（カッコ内の数値は平成26年度同調査結果）

- 「家庭における男女の地位の平等感」について、平等であると考える人の割合が35.2%(35.1%)、男性優遇であると考える人の割合が47.4%(44.1%)と、男性優遇であると考える人が多い状況です。
- 高校生に対する調査では、「家庭における男女の地位の平等感」について平等であると考える人の割合が56.3%、男性優遇であると考える人の割合が18.1%と、市民と比較し、平等であるという認識が高い状況です。
- 「学校教育の場における男女の地位の平等感」について、平等であると考える人の割合が39.7%(36.6%)、男性優遇であると考える人の割合が15.0%(13.6%)と、全分野の中では最も男女平等の考えが浸透しています。
- しかしながら、子どもに受けさせたい教育では、男の子に対しては「大学まで受けさせたい」が65.4%(63.2%)だったのに対し、女の子に対しては54.5%(47.5%)と、女の子に対して望む学歴が低いなど、性別で差別してしまう傾向が見られます。
- 高校生に対する調査では、「学校教育の場における男女の地位の平等感」について平等であると考える人の割合が59.6%、男性優遇であると考える人の割合が5.1%と、市民と比較し、自らの学習環境において平等であるという認識が高い状況です。
- 「男女共同参画社会」という言葉を内容まで分かる人の割合が17.2%(9.8%)、聞いたことがある人の割合が51.5%(48.9%)、初めて聞いた人の割合が29.6%(35.2%)と、認知度は高まりながらも、依然として低い状況です。
- 高校生に対する調査では、「男女共同参画社会」という言葉を知っている、又は聞いたことがある人の割合が78.1%と、市民に対する調査での68.7%と比較し、認知度は高い状況です。

◆男女共同参画社会（男女共同参画社会基本法第2条）

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です。

施策の方向性 I - I

男女共同参画の視点に立った慣行の見直しと意識改革

【具体的な施策】

(1) 男女共同参画推進のための学習機会の充実（重点施策①）

- 男女共同参画についての正しい理解と意識の改革を図るため、普及・啓発が必要とされるテーマや対象世代を適宜設定した講演会やセミナー・講座等を開催します。
- 民間団体等が同様の講座等を主体的に行う際には講師の派遣等を行うなど、事業を支援します。
- 年齢や性別、国籍、能力等にかかわらず、誰もが暮らしやすい社会をつくるというユニバーサルデザインの考え方の浸透を図るため、意識の啓発等の事業を行います。
- 男女共同参画を阻害するような偏った社会制度や慣行について、各種実態調査等による現状把握や情報提供等に努めるとともに、その意識を改革するための講座等を開催し、民間団体等が同様の講座等を実施する際の講師の派遣等を行います。
- 家事・育児等に積極的に参加する男性や生き生きと働く女性のロールモデル（模範となる人物）の発信等により、男性中心型労働慣行や固定的性別役割分担意識を解消し、男女共同参画への理解の促進や意識の改革を図ります。

(2) 男女共同参画に関する広報・啓発活動の推進

- 市男女共同参画情報紙を発行、また、市の広報紙、ホームページ、SNS、YouTube 等を活用し、男女共同参画についての理解の促進を図るための広報・啓発活動を推進します。
- 市が定める11月の第2日曜日の「男女共同参画の日」や、国が定める6月23日から29日までの「男女共同参画週間」をはじめとして、男女共同参画のより一層の推進のための事業を実施します。
- 各種事業を実施する際には、マスコミを通しての広報やオンラインの活用等を積極的に行います。

(3) メディアにおける男女共同参画の推進

- 市の事業・広報等において、「市男女共同参画の視点から考える表現ガイドライン」に基づき、共感を得られる表現の推進に努めます。例えば、「男は仕事」とか「女は家庭」などのように性別で生き方や役割を固定してしまう意識（固定的性別役割分担意識）にとらわれない表現の提案を行います。

施策の方向性 I - 2

一人一人の個性を尊重した教育の推進

【具体的な施策】

(1) 学校等における男女共同参画の推進

- 学校教育の場において、家庭と連携を図りながら、男女共同参画意識を育む教育と一人一人の個性を育む生活、進路指導を行います。
- 学校での男女共同参画を推進するため、教職員の研修を行います。

(2) 男女共同参画の視点に立った生涯学習の推進

- 公民館など、市民が参加する生涯学習の分野において、男女共同参画意識を啓発するための事業を行います。

◆ユニバーサルデザイン

「ユニバーサル」は「全ての」、「デザイン」は「計画・設計」の意味です。「ユニバーサルデザイン」は、全ての人に配慮して計画・設計するという事で、年齢や性別・国籍、能力等にかかわらず、様々な人に配慮して、最初から全ての人々が利用しやすいまちや施設、物（製品）、環境、サービス等をつくらうとする考え方です。一般に「全ての人のためのデザイン」といわれます。

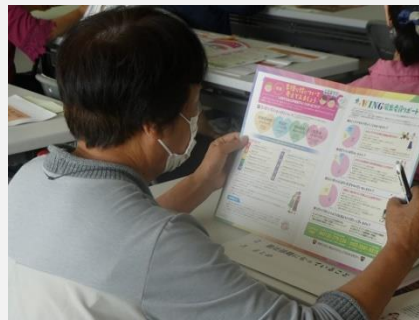
◆男性中心型労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のことです。

◆固定的性別役割分担意識

男女を問わず、それぞれの個人が持つ能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性」「女性」という性別を理由として、役割や生き方などを固定化してしまう考え方のことです。

◆公民館における男女共同参画に関する講座（令和3年度）



【成果目標】

指 標	現状値 R1	目標値 R8
家庭における男女の地位が平等であると考える人の割合	35.2%	50%
「男女共同参画社会」を内容まで分かる人の割合	17.2%	50%

【役割】

<市民>

- 市が開催するセミナーや講演会、講座に積極的に参加し、また市男女共同参画情報紙等による情報から、男女共同参画に関して学び、認識を深めましょう。
- 家庭・学校・職場・地域活動等での実践に生かしましょう。

<企業・事業者>

- 職場内で、性別による役割分担等が行われていないか点検を行い、男女共同参画意識の浸透に努めましょう。

<行政>

- 固定的性別役割分担意識や、旧来の社会制度・慣行にとらわれた考え方の解消などについて、全世代を対象とした意識醸成を図ります。

基本目標Ⅱ

人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる社会づくり

【SDGs】



【現状と課題】

<これまでの実施事業等から>

- 外国人住民の地域参画について、情報の提供や講座の開催等により推進しています。
- 多様性に対する理解促進について、市男女共同参画情報紙の活用等により努めています。
- あらゆる暴力の根絶に向け、パンフレットの配布等により啓発活動を実施しているほか、女性相談員の配置等による相談体制の充実、シェルター機能の確保等に努めています。
- 特にドメスティック・バイオレンス（DV）に関しては、近年の新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、被害の悪化が懸念されることから、取組の更なる強化が求められます。
- 性教育や啓発事業等を実施し、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）や性感染症に対する理解の促進を図っています。

◆リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

生涯を通じて健康であること、そして自らの身体についての自己決定権、健康を享受する権利のことです。

妊娠出産期のみならず、生涯を通じた女性の健康問題を対象とし、思春期や更年期における健康上の問題も含まれます。

子どもを産む、産まない、いつ何人産むかなどを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産や子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれます。

すなわち、

- ・身体的、精神的、社会的に健康であること
- ・生殖可能な期間だけでなく、生涯にわたり健康であること
- ・相手の性を尊重すること
- ・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持って決定でき、そのための情報と手段を得ることができること
- ・子どもを安全に妊娠・出産すること
- ・望まない妊娠を避けること

など、非常に幅広い課題を対象としているのが、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）の考え方です。

＜令和元年度意識・実態調査の結果から＞（カッコ内の数値は平成26年度同調査結果）

- 「多様性（ダイバーシティ）」という言葉の内容まで分かる人の割合が18.0%（5.8%）、聞いたことがある人の割合が37.0%（22.2%）、初めて聞いた人の割合が40.0%（62.6%）と、認知度は高まりながらも、依然として低い状況です。
- 高校生に対する調査では、「多様性（ダイバーシティ）」という言葉を知っている、又は聞いたことがある人の割合が22.5%と、市民に対する調査での55.0%と比較し、認知度は低い状況です。
- 「LGBTなど性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）」という言葉の内容まで分かる人の割合が31.7%、聞いたことがある人の割合が39.6%、初めて聞いた人の割合が24.4%と、認知度は一定程度ありますが、今後はより正しく理解してもらうための取組が必要です。
- 高校生に対する調査では、「LGBTなど性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）」という言葉を知っている、又は聞いたことがある人の割合が61.9%と、市民に対する調査での71.3%と比較し、認知度は低い状況です。
- 「LGBTなど性的少数者の方に関する必要な意識啓発や支援」について、相談できる窓口の設置、気持ちや情報を共有できる居場所づくり、幼少期からの教育の充実と考える人の割合が高い状況です。
- 「ハラスメント」（セクハラ、パワハラ、マタハラ等）を受けたことがある人の割合は24.7%（平成26年度同調査で「セクハラ」を受けたことがある人の割合12.1%）、男性では20.0%、女性では28.1%と多い状況です。
- 「DV」を受けたことがある人の割合は9.1%で、平成26年度同調査の8.9%と比較して増加しており、男性では4.3%（4.1%）、女性では12.7%（12.5%）と、女性の被害割合が高い状況です。
- 「ハラスメント」又は「DV」を受けたことがある人のうち、誰にも相談しなかった理由として、相談しても無駄だと思った、自分さえ我慢すればいいと思った人の割合が高く、また、相談窓口が分からなかった人の割合も高い状況であることから、より一層の相談窓口の周知及び相談体制の充実が必要です。
- 「男女が生涯にわたり心身ともに健康であること」について、思春期、青年期、更年期、老年期に合わせた健康づくりの推進や心身にわたる様々な悩みに対応する相談体制の整備が大切と考える人の割合が多く、その取組が求められます。

◆多様性（ダイバーシティ）

性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無などにかかわらず、互いに違いを認め合い、尊重することで多様な個性が力を発揮し、共存できる状態のことです。

◆多様な性について考えてみましょう ～LGBTなどの性的少数者について～

「LGBT（エル・ジー・ビー・ティー）」という言葉は、次の4つの言葉の頭文字を取って組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われています。

民間企業等の調査では、「LGBT」などの性的少数者に該当する人は全国で約10%との結果もあり、実は身近な存在です。

人間の性別は、男と女だけではありません。皆、顔や性格が違うように、多様性を持っています。

誰もがありのままの自分らしく生きられる社会を実現するためには、お互いに様々な違いを認め合い、理解し、思いやりを持って協力し合うことが大切です。

多様な性の在り方と「LGBT」とは？

人は生まれた時の身体的特徴などから男女を判別され、性別を決定されますが、次にあるとおり、性の在り方は多様であり、その組み合わせに決まりはありません。

■生物学的性（からだの性） 身体的特徴などによる性		
■性表現（表現する性） 服装やしぐさ口調などにより外部に表現したい性		
■性的指向（好きになる性） 恋愛感情や性的な関心の対象となる性		
L	レズビアン (Lesbian)	女性の同性愛者（性自認と性的指向が共に女性）
G	ゲイ (Gay)	男性の同性愛者（性自認と性的指向が共に男性）
B	バイセクシャル (Bisexual)	両性愛者（性的指向が女性にも男性にも向いている）
■性自認（こころの性） 自分が認識する自分の性		
T	トランスジェンダー (Transgender)	生まれた時の生物学的性と性自認の同一性に違和感を持つ人

※全ての性的少数者が「LGBT」に分類される訳ではありません。「LGBT」以外にも、自身の性自認や性的指向が定まっていない人（「Q」=クエスチョニング（Questioning））など、様々な人たちがいます。そのような意味でも、「LGBTQ+（エル・ジー・ビー・ティー・キュー・プラス）」という言葉もあることを理解しておきましょう。

「SOGI（ソジ・ソギ）」とは？

国連などの国際機関では、性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）の頭文字を取った「SOGI」という言葉が使われています。

これは、「LGBT」よりも広く性の多様性を考える概念です。

「LGBT」の人たちを特別視するのではなく、個人のあらゆる性的指向や性自認を尊重するという考え方です。

正しく理解することで「LGBT」に対する差別や偏見を解消しましょう

「LGBT」の人たちは、日常生活において様々な困難に直面しています。

私たち一人一人が「LGBT」について正しく理解することで、このような困難をなくしていくことができます。

「アライ（Ally）」になりませんか？

「アライ」とは、“同盟者”や“支援者”を意味する英語です。

「LGBT」などの性的少数者を理解し支援するという考え方やその考え方を持つ人を指す言葉として使われています。

「アライ」が増えれば性的少数者も生きやすい社会の実現につながります。

施策の方向性Ⅱ－Ⅰ

多様な価値・個性が尊重される社会づくりの推進

【具体的な施策】

(1) 国際化に対応した暮らしやすい環境づくり

- 市内における外国人住民等が暮らしやすく、地域の一員として参画できるような多文化共生社会を目指します。
- ジェンダー平等の実現や女性の地位向上のために採択された国際人権規範等を取り入れ、多文化共生社会における男女共同参画の推進に向けた国際交流・協力を推進します。

(2) 多様性に対する理解の促進（重点施策②）

- 性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無等にかかわらず、全ての人が互いに様々な違いを認め合い、尊重し、思いやりを持って協力し合うことで多様な人材が活躍し、共存できる社会（多様性社会）の実現に向け、幅広い年代への理解浸透に努めます。
- 特に、性自認や性的指向など性に関する固定観念や偏見により困難な状況に置かれているLGBTなどの性的少数者については、個人としての人権が尊重され、誰もがありのままの自分らしく生きられるよう、人権教育や啓発、また、県等の相談窓口案内等の支援を通じ、困難解消や理解促進を図ります。
- これらの取組の推進に当たっては、男女共同参画や人権の観点から、個人の置かれた状況に配慮するよう努めます。

◆国の男女共同参画週間イラスト（令和3年度）



施策の方向性Ⅱ－２ あらゆる暴力の根絶

いわき市DV防止基本計画

【具体的な施策】

(1) 暴力を許さない意識の醸成

- 市民一人一人が、DVやあらゆるハラスメントは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であることを理解し、男女間や子ども等に対するあらゆる暴力を許さないという意識を社会全体で共有するため、市の広報紙・パンフレット、インターネット等を活用した広報に努め、関係機関や学校と連携するとともに、市民を対象とした講演会や地域における研修会、出前講座等を開催し、啓発に努めます。
- 例年11月に実施される、国の「女性に対する暴力をなくす運動」期間にあわせて、関係機関・団体や市内企業と連携し、パープルライトアップ運動などにも取り組み、DV防止について広く周知します。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV）

DV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という意味で使用されており、その被害者は性別に関わらず、被害者の人権を著しく侵害する重大な問題です。

DVは次のとおり、様々な形態が存在し、多くは何種類かの暴力が重なって起こっています。

（※）結婚前の恋人間で起こる暴力を「デートDV」といいます。

- ▶身体的暴力
平手で打つ、げんこつで殴る、髪を引っ張る、物を投げ付ける など
- ▶精神的暴力
大声で怒鳴る、実家や友人と付き合うのを制限する、子どもに危害を加えると言って脅す など
- ▶性的暴力
性行為を強要する、中絶を強要する、避妊に協力しない など
- ▶経済的暴力
生活費を渡さない、勝手に借金をつくり返済を強要する など

- ▶子ども（18歳未満）の目の前で、配偶者や家族に対して暴力を振るうこと（面前DV）は、DVを見聞きした子どもが心身に傷を負うため、児童虐待（心理的虐待）にもなります。

◆DV防止に関する周知・啓発活動

講演会

「男女共同参画の日」「女性に対する暴力をなくす運動」にあわせ、DV・人権侵害をテーマにした講演会を動画配信で開催しました。（令和3年度）



パープルライトアップ運動

市内4か所の施設等においてライトアップを実施しました。（令和3年度）



マリインタワー



いわき市医療センター



東北電力(株)無線鉄塔



常磐共同火力(株) 勿来ゆめライト

(2) 安心して相談できる体制の充実

- DV被害者が一人で悩みを抱え込まずに、安心して相談できて、適切な助言が受けられるよう、女性相談員の専門性の向上を含め、相談支援体制の充実や周知に努めます。
- DVは児童虐待と同時に行われるケースも多いことから、市こどもの権利相談室（子ども家庭総合支援拠点）（※1）などの関係機関・団体と連携しながら、早期発見や支援の充実を図ります。

施策内容	市の所管部署
女性相談員による支援	こども家庭課 （女性相談員は地区保健福祉センターに配置）
こどもの権利相談室による支援（※2）	こども家庭課 （支援員はこども家庭課及び地区保健福祉センターに配置）
関係機関・団体との連携強化による相談体制の充実	こども家庭課及び地区保健福祉センター

（※1, 2）
 平成28年度の児童福祉法改正により、市区町村は、児童虐待や子どもの権利に関し、より専門的に対象の実情の把握、調査、継続支援を行うとともに、相談機能や関係機関の総合調整、周知・啓発等の包括的な支援を行う「子ども家庭総合支援拠点」を令和4年度までに設置することが目標とされました。
 本市では、令和2年4月に、こども家庭課に心理担当支援員・虐待対応専門員を、平・小名浜地区保健福祉センターに子ども家庭支援員を新たに配置し、こども家庭課及び各地区保健福祉センターに「こどもの権利相談室」を設置しました。

(3) 被害者の自立を支援する環境の整備（重点施策③）

- DV被害を受けたりそのおそれがある場合などに、被害者の安全確保を図るため、市内で活動する団体と連携し、避難の場となるシェルター機能の充実・強化に努めます。
- 緊急時には一時保護施設等と連携し、被害者が一時保護施設に入所するまでの安全を確保します。
- 被害者が地域で再び安心して暮らせるよう、生活や就業の支援をはじめ、福島県女性のための相談支援センター（県配偶者暴力相談支援センター）や市内の活動団体など、関係機関・団体との連携により、被害者の自立に向けた取組を促進します。

施策の方向性Ⅱ－3 生涯を通じた健康支援

【具体的な施策】

- (1) **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）や性感染症に対する理解の促進**
 - 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、広報等による啓発、情報の収集、提供、理解を促進するための講座、人権尊重の観点からの性教育を実施します。
 - HIV／エイズをはじめとする性感染症に対する正しい知識の普及啓発及び予防を支援する環境を整備し、また、相談体制の充実に努めます。



- (2) **それぞれのライフ・ステージに応じた健康の保持増進対策の推進**
 - 男女特有の健康問題について、乳幼児期から高齢期まで、ライフ・ステージに応じた健康保持増進対策の充実及び周知に努めます。
 - 妊産婦に対する適切な指導、相談の実施と必要な対策の実施に努めます。
 - ライフ・ステージに応じた各種がん検診受診率を高めるための、啓発活動を促進します。
 - これらの取組の推進に当たっては、性差による健康阻害が生じないように努めます。

◆健康支援に関する周知・啓発活動

フェムテック・メンテック（※）展示会
 国の男女共同参画週間（6月23日～29日）
 実施期間中、男女共同参画センターにて
 市内企業の企画協力により開催しました。
 （令和3年度）

（※）フェムテック（Femtech）は
 Female（女性）とTechnology（技術）、
 メンテック（Mentech）は
 Men（男性）とTechnology（技術）
 から成る造語で、男女特有の健康問題を
 先進的な技術で解決する製品やサービス
 のことであり、国ではその利活用を
 促す仕組みづくりを支援しています。

市男女共同参画情報紙
 「Wing」第55号（令和3年10月発行）に、
 リプロダクティブ・ヘルス／ライツなどの
 記事を掲載しました。

【成果目標】

指 標	現状値 R1	目標値 R8
「多様性（ダイバーシティ）」を内容まで分かる人の割合	18.0%	50%
ドメスティック・バイオレンスを受けたことがある人の割合	9.1%	9.1%未満

【役割】

<市民>

- お互いを尊重し、思いやる心を持ちましょう。
- 暴力は重大な人権侵害であることを深く認識し、暴力をしない、許さないという意識を持ちましょう。
- 生涯を通じ、自分自身の健康を考え、健康づくりに努めましょう。

<企業・事業者>

- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど、職場におけるハラスメントを防止する体制を整備しましょう。

<行政>

- 全ての市民が互いに認め合い、支え合う人権尊重社会の形成に向け、外国人住民が市内で安心して暮らせるための支援活動を推進します。
- 多様な生き方や暮らし方をしたい人々が自分らしく生きられるよう、多様性の理解や人権に関する啓発活動を推進します。
- 犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である暴力について、暴力防止や被害者支援など、幅広い取組を総合的に推進します。
- 男女が互いの性を尊重し、生命の尊厳や性に関する正しい知識を身に付けられるよう、普及啓発を図ります。
- 生涯を通じて、それぞれのライフ・ステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を支援する取組の充実を、関係部課等と連携して図ります。

基本目標Ⅲ

女性があらゆる分野に参画できる社会づくり

【SDGs】



【現状と課題】

<これまでの実施事業等から>

- 市役所における女性管理職の割合が令和2年度7.9%と、目標値8.0%をほぼ達成できていますが、審議会や委員会等における女性委員の登用率は、年々その割合は上昇しているものの、目標値40%に対し、令和2年度29.9%と進んでいない状況となっています。
- 女性の活躍推進に理解と意欲がある企業を市が認証し、インセンティブを与えるなど、その増加を目指しています。
- 女性活躍推進企業や女性経営者を市女性活躍推進ポータルサイトで紹介するなど、広く周知を図っています。
- 出産や子育てに関する知識の普及・啓発に努め、また、男性向けの実践的講座を開催しています。
- 自治会・町内会等の役員への女性登用に向けた啓発等を行っています。
- 多様な視点を反映するために市防災会議における女性委員の積極的登用を行っています。
- 地域の防災活動における女性の割合が低いことから、防災士養成講座の開催等により、女性の活動機会の拡大を図っています。
- 市女性活躍推進ポータルサイトに男女共同参画推進団体の活動内容等を掲載し、情報提供を行っています。
- セミナー等の開催により、女性の参画支援に努めています。

＜令和元年度意識・実態調査の結果から＞（カッコ内の数値は平成26年度同調査結果）

- 従業員30人以上の事業所における女性管理職の割合について、平成27年が9.2%、令和元年が12.1%と、年々上昇しているものの、あまり女性の登用が進んでいない状況です。
- 「女性の社会進出」について、能力とやる気があればどんどんすべきと考える人の割合は73.3%（73.8%）と高い状況です。
- 「女性が社会に進出し、男性と共に政策や方針の決定に参画していくために必要なこと」について、家事や子育て等において家庭内で役割分担を図り家族の理解や協力を得る、女性の参画に対する性差別意識をなくす取組を行うと考える人の割合が高い状況です。
- 「家庭における役割分担」について、家事全般、子育て、介護等、全体的に女性負担が大きい状況です。
- 「地域社会との関わり」について、地域活動に参加していない人の割合が高く、その理由として、時間的に余裕がない、仕事が忙しい、あまり関心がない、などが挙げられており、経年的に希薄化している傾向があります。
- 「地域における男女を差別するような習慣やしきたり」について、あると思う人の割合が15.7%（10.6%）となっており、具体的には、自治会等の団体役員が男性ばかり、女性が参加できない行事がある、などが挙げられています。
- 「防災活動に関して男女共同参画の視点から必要なこと」について、女性や乳幼児等に配慮した避難所設備の確保及び防災マニュアルの整備、市防災会議等の委員への積極的な女性の登用と考える人の割合が高い状況です。

◆女性消防クラブによる防災啓発活動

市内商業施設にて、防災に関する紙芝居・カードゲーム、新聞紙を活用したスリッパ作成体験を実施しました。（令和3年度）



施策の方向性Ⅲ－Ⅰ 意思決定過程における女性の参画の促進

【具体的な施策】

(1) 市の施策・方針決定過程への女性の参画の促進

- 市の施策・方針決定の場において、男女の意見が反映されるよう、市審議会等への女性の参画を促進します。
- 懇談会や勉強会、講座等の開催により、女性が参画しやすくなる仕組みづくりを進めます。

(2) 企業、団体、地域等における女性の参画の促進

- 女性の活躍推進に理解と意欲がある企業を市が認証し、先進的な企業の情報発信に努めます。
- 経済団体や地域団体等と連携して事業を実施し、団体や地域に向けて、女性参画推進の啓発等に努めます。

◆ジェンダーギャップ指数 2021

世界経済フォーラムが2021年3月に発表した、各国における男女格差を測る指数で、「経済」「政治」「教育」「健康」の4分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

2021年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位（前回は153か国中121位）で、前回と比べて、スコア、順位共にほぼ横ばいであり、G7（先進国）の中では最下位でした。（日本は特に「政治」「経済」が低い。）

日本は世界の中で男女平等に関しては後れを取っており、今後、ますます女性の活躍推進が必要であることが分かります。

順位	国名	指数	備考
1	アイスランド	0.892	12年連続首位
2	フィンランド	0.861	女性指導者
3	ノルウェー	0.849	女性指導者
11	ドイツ	0.796	G7首位
17	フィリピン	0.784	アジア首位
30	アメリカ	0.763	
107	中国	0.682	
120	日本	0.656	G7最下位
156	アフガニスタン	0.444	全体最下位

◆エンパワーメント

力をつけること、また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のことです。

施策の方向性Ⅲ－２

家庭・地域における男女共同参画の推進

【具体的な施策】

(1) 家庭における家事・育児・介護等の相互協力の推進

- 家庭における家事や育児、介護等について、固定的性別役割分担意識の見直しを促し、家族全員で協力し合う環境づくりを進めるため、対象やライフ・ステージに応じた講座を開催します。

(2) 多様な人々の視点を生かしたまちづくりの推進

- 様々な分野において、多様な意見を生かす活動の推進に努めるとともに、全ての人が参画できる地域活動の推進を図ります。
- 地域活動やボランティア・NPO等への市民の積極的参加に向けた取組に努めます。

(3) 災害・防災分野における女性参画の推進（重点施策④）

- 災害対応や市地域防災計画等に男女共同参画の視点が反映されるように努めるとともに、地域防災力の更なる向上のため、女性防災士の養成など、地域の自治会組織や自主防災組織等における女性の活動機会の拡大を図ります。

施策の方向性Ⅲ－３

あらゆる分野における女性の参画拡大のための人材の育成

【具体的な施策】

(1) 女性のエンパワーメントの推進と能力発揮の支援

- 女性団体等の活動に対し情報提供を行うとともに、女性人材の育成のための教育、学習活動の充実を図り、あらゆる分野に女性が参画しやすい環境づくりの整備や女性の参画意識の向上に努めます。

(2) 女性の参画を促す支援

- 起業を目指す人たちのためのサポート体制を整備するとともに、セミナーを開催するなど、起業家の育成を図ります。
- 女性の経済的自立の促進へ向けた啓発に取り組みます。

【成果目標】

指 標	現状値	目標値 R8
市審議会・委員会等における女性委員の登用率	29.9% (R2)	40%
事業所（30人以上）における女性管理職の割合	12.1% (H31.4月)	30%
市防災会議における女性委員の登用率	23.1% (R2)	30%

【役割】

<市民>

- 家庭では、皆で家事・育児・介護を分担して行いましょう。
- 地域活動では、性別にとらわれず、共に協力し、暮らしやすい地域を築きましょう。
- 災害や防災の分野で多様な意見を取り入れることにより、新たな取組につながると考えられることから、これまで以上に女性が参画できる体制づくりを目指しましょう。

<企業・事業者>

- 管理職に女性を積極的に登用し、女性の意見が反映されやすくなるように努めましょう。
- 職場における自主防災組織の活動において、男女共同参画の視点を取り入れましょう。

<行政>

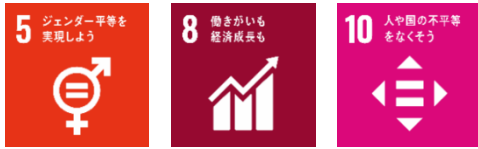
- 主に男性（女性）が担っていた分野への女性（男性）の参画を促し、性別に関係なく、職場、家庭生活、地域活動などあらゆる分野で誰もが対等な立場で参画し、個性や能力を發揮できる社会づくりを進めます。
- とりわけ、施策・方針決定の立場にいる女性が少ない政治、経済分野をはじめ、あらゆる分野における男女共同参画を推進します。

基本目標Ⅳ

働きやすい社会づくり

いわき市女性活躍推進計画

【SDGs】



【現状と課題】

＜これまでの実施事業等から＞

- 労働問題への対応について、市労働問題相談所の積極的な活用を推進しています。
- 各種団体等が連携し、多様なひとの能力を活かすためのセミナー等を開催しています。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、女性の活躍推進に理解と意欲がある企業を市が認証し、その企業を市女性活躍推進ポータルサイトで紹介しており、また、講座の開催等により広く周知しています。
- ひとり親家庭への医療費助成や相談業務等を実施し、支援を行っています。
- 乳児保育、延長保育等の特別保育対策や放課後児童クラブの整備により、子育て中の家庭を支援しています。
- 家族経営協定の締結促進等により、女性農業者の就業環境の向上に努めています。
- 主に男性の長時間労働の抑制や働き方の見直しと育児・介護休業の取得を促進するため、更なる取組が求められます。

◆いわき市女性活躍推進ポータルサイト
 (URL <http://www.city.iwaki.lg.jp/josei-katsuyaku-suishin.html>)

市内で活躍する女性、女性活躍推進企業、男女共同参画推進団体などの紹介、市男女共同参画センター事業などの情報を掲載しています。

市男女共同参画情報紙「Wing」の無料ダウンロードも当サイトからできます。

＜令和元年度意識・実態調査の結果から＞（カッコ内の数値は平成26年度同調査結果）

- 「職場における男女の地位の平等感」について、平等であると考える人の割合が26.7%（23.7%）、男性優遇であると考える人の割合が41.7%（36.6%）と、依然として男性優遇であると考える人が多い状況です。
- 「女性が仕事をする事」について、生涯にわたり仕事をするのがよいと考える人の割合が47.8%（39.4%）と最も高く、これは高校生に対する調査でも同様であり、以前と比較して女性が仕事を持ち続ける方がよいと考える意識が高まっている傾向が見られます。
- 「仕事を辞めた理由」について、結婚、出産・子育てを挙げる女性が大変多く、職場環境の改善が求められます。
- 「結婚した男女（夫婦）が共に働き続けるために必要なこと」について、男女共に育児休業・介護休業等を容易に取得できる職場環境の整備と考える人の割合が最も高い状況です。
- 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の内容まで分かる人の割合が22.6%（9.8%）、聞いたことがある人の割合が37.6%（36.3%）、初めて聞いた人の割合が35.7%（46.1%）と、認知度は高まりながらも、依然として低い状況です。
- 高校生に対する調査では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っている、又は聞いたことがある人の割合が78.1%と、市民に対する調査での60.2%と比較し、認知度は高い状況です。

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

男女が共に、それぞれのライフ・ステージにおいて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について自らの希望するバランスで展開できる状態の事です。

◆家族経営協定

農業等が家族による経営の場合において、構成員個々が生活との調和を図りつつ、やりがいを持って仕事に取り組むことができるよう、経営目標を明確にし、経営方針、担当部門分担、休日、労働報酬、収益配分、家事分担等を家族内の話し合いにより取り決めるものです。

施策の方向性Ⅳ－Ⅰ 女性の活躍のための環境づくり

【具体的な施策】

(1) 法令等の周知・啓発及び労働問題への対応

- 雇用面での男女共同参画を促すため、男女雇用機会均等法など、労働関係法令の周知に努めます。
- 近年の新型コロナウイルス感染症拡大や大規模災害などの影響等を踏まえ、労働問題やハラスメントに対する相談体制の充実や各種制度の周知に努めます。

(2) 性による差別を受けない雇用環境づくり

- 男女の労働条件における格差をなくすための普及啓発に努めるとともに、女性の登用の促進に向けた取組を推進します。

(3) 女性のキャリアアップの支援

- 女性の参画意識の向上を図り、企業等での女性管理職やリーダーを育成するため、また、働きたい女性や働きたい女性、起業する女性を増やすために、幅広い対象者に向けて学習の場を提供する取組の実施に努めます。

◆イクボス養成講座（令和2年度）

女性の登用や育成、ワーク・ライフ・バランスの推進などに積極的に関わり、男女が共に働きやすい職場環境の整備を図る企業等の経営者（イクボス）による先駆取組事例の発表を行いました。



施策の方向性Ⅳ－２

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進

【具体的な施策】

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発活動の推進

- 仕事と生活のバランスの取れた働き方は多様化する労働者のライフ・スタイルやニーズに対応した考え方であり、講座の開催や市女性活躍推進ポータルサイト等の活用により、その根本的意義や有用性等について企業及び労働者など幅広く周知し、浸透を図ります。

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための環境づくり（重点施策⑤）

- 男女問わず育児・介護休業及び年次有給休暇を取得しやすい職場づくりの促進や、柔軟な就業形態の普及・促進に向けた啓発に努めるとともに、育児等で一旦離職した人に対するの再就職者の支援などに取り組みます。
- 育児や高齢者、障がい者等の介護と仕事や家庭生活との両立に向けた啓発やサービスの充実に努めます。
- ひとり親家庭など、多様な形態の家庭への支援を行うとともに、相談体制の充実に努めます。
- 子どもを持つ女性が働き続けられるよう、様々な保育対策等の充実に努めます。
- 不妊に関する精神的・経済的負担の軽減を図り、不妊に悩む人たちを支援します。
- 家族経営形態従業に対して、女性の労働を適正に評価する意識の醸成や、それに向けての家族経営協定の締結の促進等の取組を行うとともに、女性従事者・グループ等の育成及び支援、相談体制の整備や労働力・就業環境の向上に向けての研修の実施に努めます。
- 男性の家事・育児等への参画が進まない理由として、長時間労働等の現在の働き方（男性中心型労働慣行）が挙げられることから、事業所での長時間労働削減や家庭生活への参画に向けた啓発に取り組みます。
- ワーク・ライフ・バランスの意識を高め、イクボス宣言企業や女性活躍推進認証企業等の増加を図るため、各企業の経営者や人事労務担当者等を対象としたセミナーや講座を開催し、市全体でのワーク・ライフ・バランスの推進及びイクボス宣言企業等の更なる普及促進に努めます。
- これらの取組については、近年の新型コロナウイルス感染症拡大による影響等を踏まえ、より強力に推進します。

【成果目標】

指 標	現状値	目標値 R8
育児休業制度を規定している事業所 (30人以上)の割合	91.9% (H31.4月)	100%
介護休業制度を規定している事業所 (30人以上)の割合	87.0% (H31.4月)	100%
「ワーク・ライフ・バランス」を 内容まで分かる人の割合	22.6% (R1)	50%
事業所(30人以上)における年次有給 休暇の取得率	55.8% (H31.4月)	70%
事業所(30人以上)における男性の育児 休業の取得率	—	30%
ワーク・ライフ・バランス推進に係る 取組実施事業所(30人以上)の割合	66.4% (H31.4月)	100%

【役割】

<市民>

- 男女共に育児・介護休業制度を積極的に利用し、仕事と家庭生活の両立を推進しましょう。

<企業・事業者>

- 男女差別のない職場環境を目指しましょう。
- 育児・介護休業制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

<行政>

- 女性が就労の場において十分に能力を発揮し、活躍できるよう支援を進めます。
- 男女が共に働きやすい環境の整備や働き方の見直しを推進します。

重点的に取り組むべき施策

近年の社会情勢や市民の意識調査、事業所の実態・意識調査等の結果等を踏まえ、具体的な施策のうち、重点的に取り組むべき施策を次のとおりとします。

※（ ）は、計画の体系における位置付け。

- 「基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり」に掲げる
重点施策① 男女共同参画推進のための学習機会の充実（Ⅰ－Ⅰ－(1)）
 ⇒男女共同参画推進のためには、講座の開催や情報の発信等により学習機会を充実させることで、意識醸成を図っていくことが不可欠です。

- 「基本目標Ⅱ 人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる社会づくり」に掲げる
重点施策② 多様性に対する理解の促進（Ⅱ－Ⅰ－(2)）
 ⇒性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無等にかかわらず、全ての人の権利が尊重され、活躍・共存できる多様性社会を実現させるには、個人の置かれた状況を正しく理解し、困難の解消を図ることが重要です。

- 重点施策③ 被害者の自立を支援する環境の整備**（Ⅱ－Ⅱ－(3)）
 ⇒暴力は重大な人権侵害であり、決して許されるものではなく、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。また、近年の新型コロナウイルス感染症拡大に伴う生活環境の変化等により、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されていることから、DV被害者が安心して暮らせるためのより一層の取組が重要です。

- 「基本目標Ⅲ 女性があらゆる分野に参画できる社会づくり」に掲げる
重点施策④ 災害・防災分野における女性参画の推進（Ⅲ－Ⅱ－(3)）
 ⇒防災や減災、災害に強い社会を実現させるには、男性と女性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された女性の視点を取り入れ、頻発する災害への対応力を強化することが不可欠です。

- 「基本目標Ⅳ 働きやすい社会づくり」に掲げる
重点施策⑤ ワーク・ライフ・バランスを推進するための環境づくり（Ⅳ－Ⅱ－(2)）
 ⇒働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながら、その能力を十分に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進することが重要です。

第4章 計画の推進体制

本計画の実効性を確保するには、推進体制の充実が不可欠です。

本計画の推進に当たっては、次のとおり、連携・協働を図りながら取り組みます。

1 市民との連携

- 計画の推進に当たっては、市民との連携強化が最も重要です。
- 市民一人一人の自覚と主体性により計画を推進していくため、情報を共有し、男女共同参画の意識改革と浸透に努めるとともに、市民意識調査や「男女共同参画の日」事業の実施等により、市民の意見を施策へ反映します。

2 企業・民間団体等との連携

- 地域の実情を踏まえ、市民一人一人が男女共同参画の推進を実感できるよう、企業や民間団体等と連携した取組を進めます。

3 市男女共同参画審議会・市男女共同参画推進アドバイザーの意見等を踏まえた施策の推進

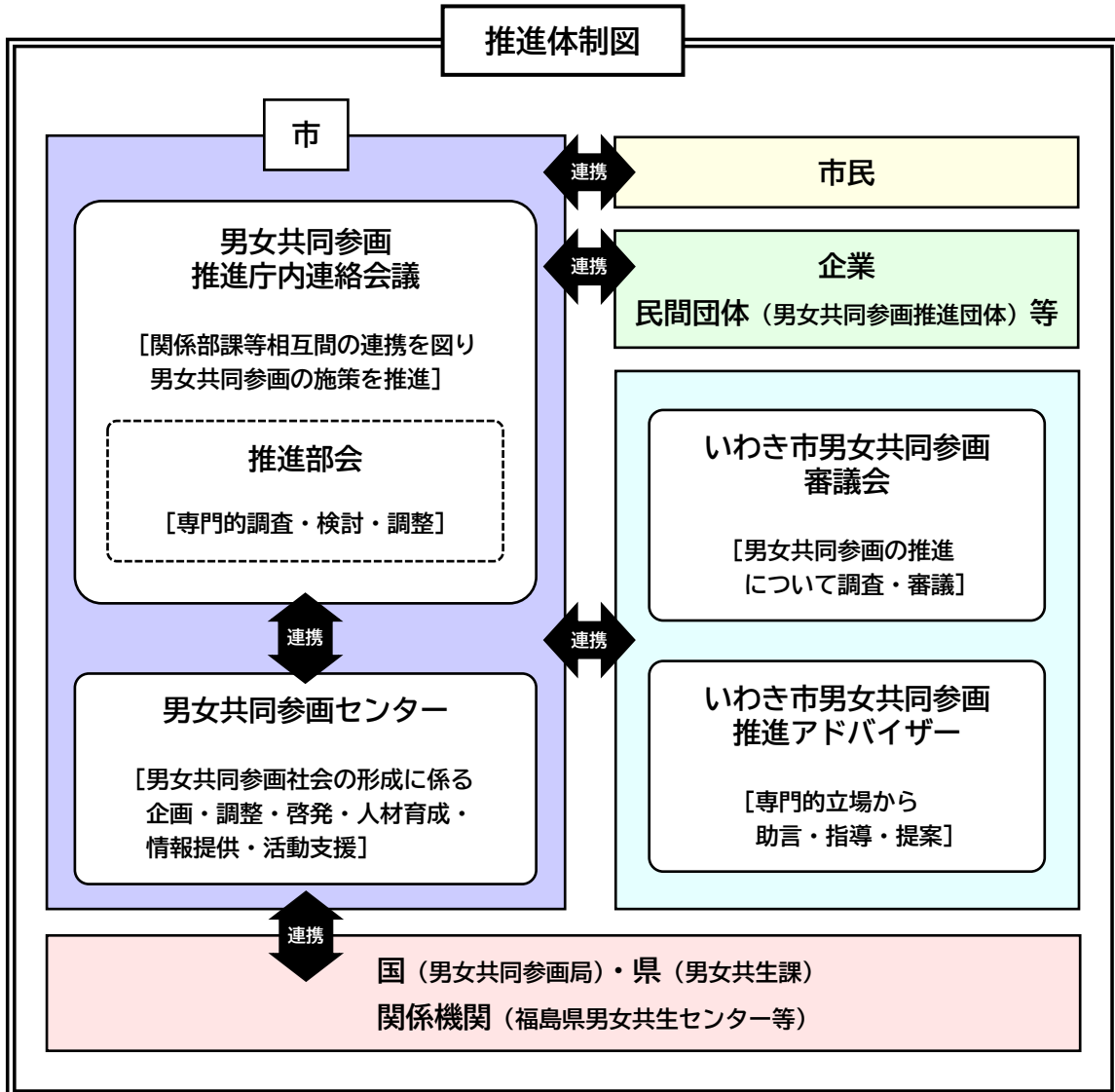
- 男女共同参画の推進についての調査審議をする機関である、「市男女共同参画審議会」からの意見を受け、施策を推進します。
- 男女共同参画について専門的知識を有する、「市男女共同参画推進アドバイザー」による助言・指導・提案を踏まえ、施策の適切な進行管理に努めます。

4 国・県・関係機関との連携

- 国や福島県をはじめ、福島県男女共生センターなどの関係機関との連携強化に努め、効果的な施策の推進を図ります。

5 庁内における連携

- 「男女共同参画推進庁内連絡会議」及び「推進部会」により、庁内の関係部課等相互間の緊密な連携を図り、計画に位置付けた事業を推進します。



資料編

成果目標一覧	51
用語解説	52
令和元年度意識・実態調査結果（市民、高校生、事業所）[抜粋]	57
第四次いわき市男女共同参画プラン策定の経過	68
いわき市男女共同参画推進条例	69
いわき市男女共同参画推進アドバイザー設置要綱	73
いわき市男女共同参画審議会委員名簿	74
いわき市男女共同参画推進アドバイザー	74
いわき市男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱	75
いわき市男女共同参画推進庁内連絡会議及び推進部会の構成	77
男女共同参画社会基本法	78
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	82
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	91
男女共同参画に関する国内外の動向（年表）	101

成果目標一覧

指 標	現状値		目標値
	H26	R1	R8
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり			
家庭における男女の地位が平等であると考える人の割合	35.1%	35.2%	50%
「男女共同参画社会」を内容まで分かる人の割合	9.8%	17.2%	50%
基本目標Ⅱ 人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる社会づくり			
「多様性（ダイバーシティ）」を内容まで分かる人の割合	—	18.0%	50%
ドメスティック・バイオレンスを受けたことがある人の割合	8.9%	9.1%	9.1%未満
基本目標Ⅲ 女性があらゆる分野に参画できる社会づくり			
市審議会・委員会等における女性委員の登用率	28.7%	29.9% (R2)	40%
事業所（30人以上）における女性管理職の割合	9.2% (H27)	12.1%	30%
市防災会議における女性委員の登用率	23.1% (H27)	23.1% (R2)	30%
基本目標Ⅳ 働きやすい社会づくり			
育児休業制度を規定している事業所（30人以上）の割合	93.9% (H27)	91.9%	100%
介護休業制度を規定している事業所（30人以上）の割合	91.1% (H27)	87.0%	100%
「ワーク・ライフ・バランス」を内容まで分かる人の割合	9.8%	22.6%	50%
事業所（30人以上）における年次有給休暇の取得率	53.0% (H27)	55.8%	70%
事業所（30人以上）における男性の育児休業の取得率	—	—	30%
ワーク・ライフ・バランス推進に係る取組実施事業所（30人以上）の割合	45.8% (H27)	66.4%	100%

用語解説

(五十音順、本計画中にない用語も重要用語として掲載)

アライ (Ally)

“同盟者”や“支援者”を意味する英語で、「LGBT」などの性的少数者を理解し支援するという考え方やその考え方を持つ人を指す言葉として使われている。

「アライ」が増えれば性的少数者も生きやすい社会の実現につながる。

アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)

自分自身が気付いていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏りのこと。

女性や若い人に対して見下したような態度をとったり、性的少数者に対して心ない発言をしたり、日常の何気ない言動になって現れる。

イクボス

女性の登用や育成、ワーク・ライフ・バランスの推進などに積極的に取り組み、男女が共に働きやすい職場環境の整備を図る企業等の経営者のこと。

エンパワーメント

力をつけること、また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

SDGs (エス・ディー・ジーズ; 持続可能な開発目標)

2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において「持続可能な開発目標 (SDGs)」が掲げられ、2030年までに世界が直面する課題を解決し、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指すことが宣言された。

「SDGs」は次の17の目標と169のターゲットから構成される国際社会の共通目標であり、5番目の目標として「ジェンダー平等とすべての女性及び女児のエンパワーメント」が掲げられているが、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文では、「人権の実現」、「ジェンダー平等」及び「女性と女児のエンパワーメント」が明記されており、すべての目標とターゲットにおける進展において重要な位置付けとなっている。



LGBT（エル・ジー・ビー・ティー）

次の4つの言葉の頭文字を取って組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われている。

民間企業等の調査では、「LGBT」などの性的少数者に該当する人は全国で約10%との結果もあり、実は身近な存在であることから、誰もがありのままの自分らしく生きられる社会を実現するためには、お互いに様々な違いを認め合い、理解し、思いやりを持って協力し合うことが大切である。

■ 生物学的性（からだの性） 身体的特徴などによる性		
■ 性表現（表現する性） 服装やしぐさ口調などにより外部に表現したい性		
■ 性的指向（好きになる性） 恋愛感情や性的な関心の対象となる性		
L	レズビアン (Lesbian)	女性の同性愛者（性自認と性的指向が共に女性）
G	ゲイ (Gay)	男性の同性愛者（性自認と性的指向が共に男性）
B	バイセクシャル (Bisexual)	両性愛者（性的指向が女性にも男性にも向いている）
■ 性自認（こころの性） 自分が認識する自分の性		
T	トランスジェンダー (Transgender)	生まれた時の生物学的性と性自認の同一性に違和感を持つ人

なお、全ての性的少数者が「LGBT」に分類される訳ではない。

「LGBT」以外にも、自身の性自認や性的指向が定まっていない人（「Q」＝クエスチョニング（Questioning））など様々な人たちがおり、「LGBTQ+（エル・ジー・ビー・ティー・キュー・プラス）」という言葉もある。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず、それぞれの個人が持つ能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性」「女性」という性別を理由として、役割や生き方などを固定化してしまう考え方のこと。

シェルター

ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害者のための緊急避難所。

ジェンダー（Gender）

社会的性別ともいう。

社会通念や慣習の中には、「女（男）はこうあるべき」という、社会的に作られた「女性像」「男性像」があり、このような社会的・文化的に作られた性別（性差）のことを指す。

言葉自体には、良い悪いの価値は含まれておらず、国際的にも使用されている。生まれつきの生物学的性別（sex：セックス）と区別して使用される。

ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが発表する、各国における男女格差を測る指数で、「経済」「政治」「教育」「健康」の4分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。

2021年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位（前回は153か国中121位）で、前回と比べて、スコア、順位共にほぼ横ばいであり、G7（先進国）の中では最下位であった。（日本は特に「政治」「経済」が低い。）

日本は世界の中で男女平等に関しては後れを取っており、今後、ますます女性の活躍推進が必要であることが分かる。

順位	国名	指数	備考
1	アイスランド	0.892	12年連続首位
2	フィンランド	0.861	女性指導者
3	ノルウェー	0.849	女性指導者
11	ドイツ	0.796	G7首位
17	フィリピン	0.784	アジア首位
30	アメリカ	0.763	
107	中国	0.682	
120	日本	0.656	G7最下位
156	アフガニスタン	0.444	全体最下位

SOGI（ソジ・ソギ）

国連などの国際機関では、性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）の頭文字を取った「SOGI」という言葉が使われている。

これは、「LGBT」よりも広く性の多様性を考える概念であり、「LGBT」の人たちを特別視するのではなく、個人のあらゆる性的指向や性自認を尊重するという考え方である。

多様性（ダイバーシティ）

性別や年齢、人種、国籍、障がいの有無などにかかわらず、互いに違いを認め合い、尊重することで多様な個性が力を発揮し、共存できる状態のこと。

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。（男女共同参画社会基本法第2条）

男性中心型労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のこと。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人（※）など、親密な関係にある、又はあった者から振られる暴力という意味で使用されており、その被害者は性別に関わらず、被害者の人権を著しく侵害する重大な問題である。

（※）結婚前の恋人間で起こる暴力を「デートDV」という。

「DV」は次のとおり、様々な形態が存在し、多くは何種類かの暴力が重なって起こっている。

- ・身体的暴力 平手で打つ、げんこつで殴る、髪を引っ張る、物を投げ付けるなど
- ・精神的暴力 大声で怒鳴る、実家や友人と付き合うのを制限する、子どもに危害を加えると言って脅すなど
- ・性的暴力 性行為を強要する、中絶を強要する、避妊に協力しないなど
- ・経済的暴力 生活費を渡さない、勝手に借金をつくり返済を強要するなど

子ども（18歳未満）の目の前で、配偶者や家族に対して暴力を振るうこと（「面前DV」）は、「DV」を見聞きした子どもが心身に傷を負うため、児童虐待（心理的虐待）にもなる。

ハラスメント

他者に対する発言・行動等が本人の意思には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすること。

○セクシュアル・ハラスメント

性的嫌がらせのことであり、継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に行われることが多く、それは、単に雇用関係にある者のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。

○パワー・ハラスメント

職場における上下関係、雇用形態の違い等により生じる権力差（パワー）を背景として、継続的に人格と尊厳を侵害する言動であり、働く人の職場環境を悪化させる、あるいは就業不安を与える行為をいう。

○マタニティ・ハラスメント

妊娠、出産、育休などを理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱いを行うこと。

また、上司や同僚等、職場から妊娠、出産等を理由とした嫌がらせ等を受けること。

フェムテック・メンテック

フェムテック（Femtech）はFemale（女性）とTechnology（技術）、メンテック（Mentech）はMen（男性）とTechnology（技術）から成る造語で、男女特有の健康問題を先進的な技術で解決する製品やサービスのこと。

国ではその利活用を促す仕組みづくりを支援している。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

社会のあらゆる分野における活動に参画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。

メディア・リテラシー

メディアから発信される情報を主体的に読み解く能力、必要な情報を活用する能力、情報を自ら発信する能力のこと。

ユニバーサルデザイン

「ユニバーサル」は「全ての」、「デザイン」は「計画・設計」の意味である。

「ユニバーサルデザイン」は、全ての人に配慮して計画・設計するということで、年齢や性別・国籍、能力等にかかわらず、様々な人に配慮して、最初から全ての人が利用しやすいまちや施設、物（製品）、環境、サービス等をつくらうとする考え方であり、一般に「全ての人のためのデザイン」といわれる。

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）

生涯を通じて健康であること、そして自らの身体についての自己決定権、健康を享受する権利のこと。

妊娠出産期のみならず、生涯を通じた女性の健康問題を対象とし、思春期や更年期における健康上の問題も含まれる。

子どもを産む、産まない、いつ何人産むかなどを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産や子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれる。

すなわち、

- ・身体的、精神的、社会的に健康であること
- ・生殖可能な期間だけでなく、生涯にわたり健康であること
- ・相手の性を尊重すること
- ・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持って決定でき、そのための情報と手段を得ることができること
- ・子どもを安全に妊娠・出産すること
- ・望まない妊娠を避けること

など、非常に幅広い課題を対象としているのが、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）」の考え方である。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

男女が共に、それぞれのライフ・ステージにおいて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について自らの希望するバランスで展開できる状態のこと。

令和元年度意識・実態調査結果（市民、高校生、事業所）〔抜粋〕

≪調査概要≫

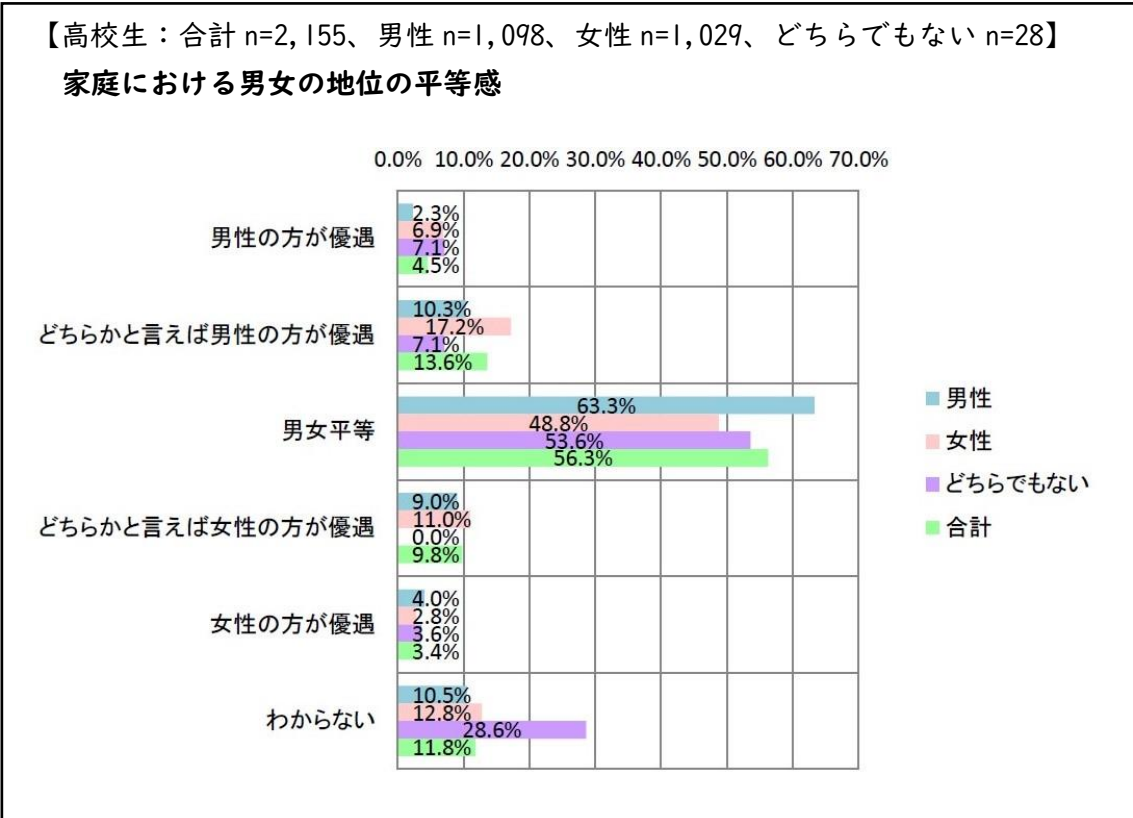
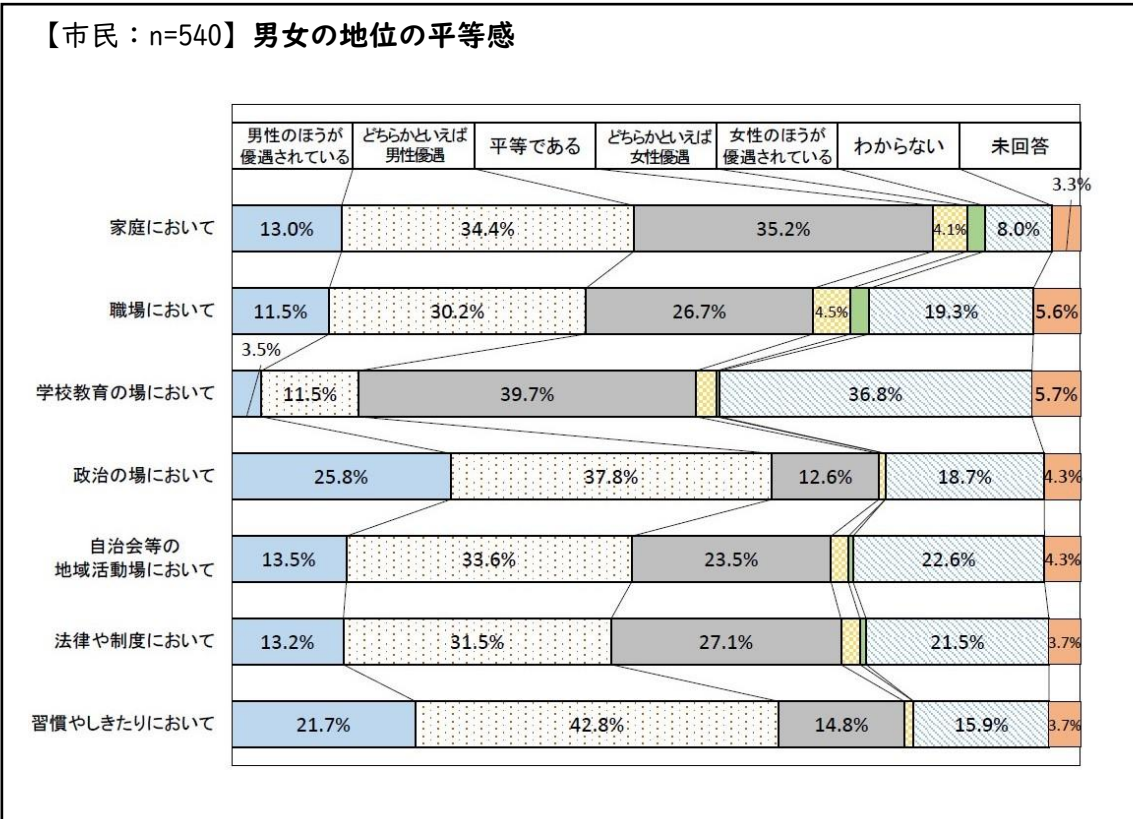
	市民	高校生	事業所
調査条件	住民基本台帳から無作為に抽出した満20歳以上の市民	市内の県立高等学校2年生	総務省統計局から提供を受けた従業者30人以上の民営事業所
対象数	2,000人	2,450人	882事業所 有効配布数： 859事業所
回答数 (回収率)	540件 (27.0%)	2,168件 (88.5%)	251件 (29.2%)
調査期間	令和元年 8月1日 ～ 8月23日	令和元年 6月17日 ～ 7月17日	令和元年 12月4日 ～ 12月25日
調査方法	郵送	学校を通じ 配布・回収	郵送

≪調査結果≫

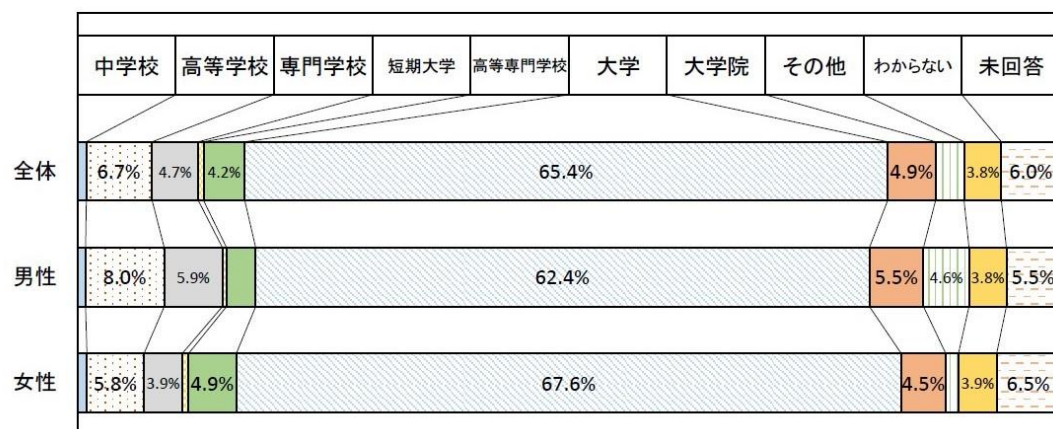
次ページから、基本目標ごとに関連する調査結果を掲載。

なお、関連する調査結果を前の基本目標に掲載した場合は、後の掲載を省略。

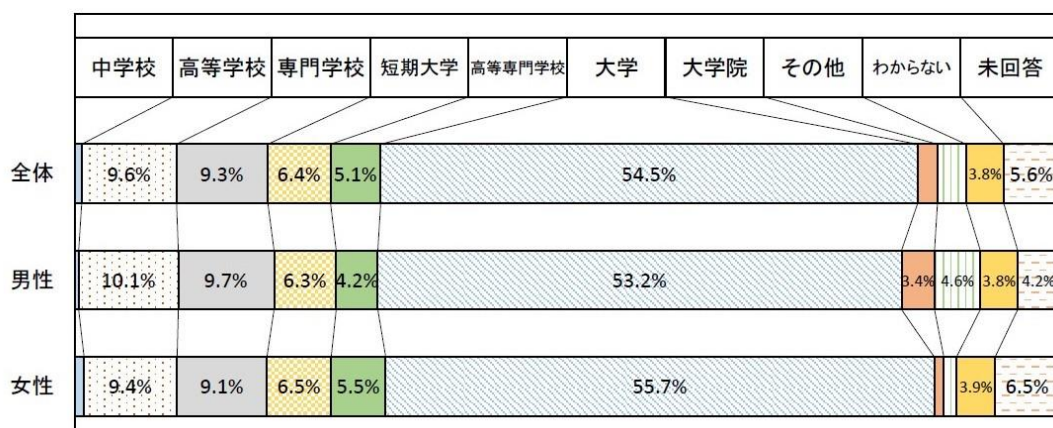
基本目標 I 男女共同参画社会の形成に向けた意識づくり 関連



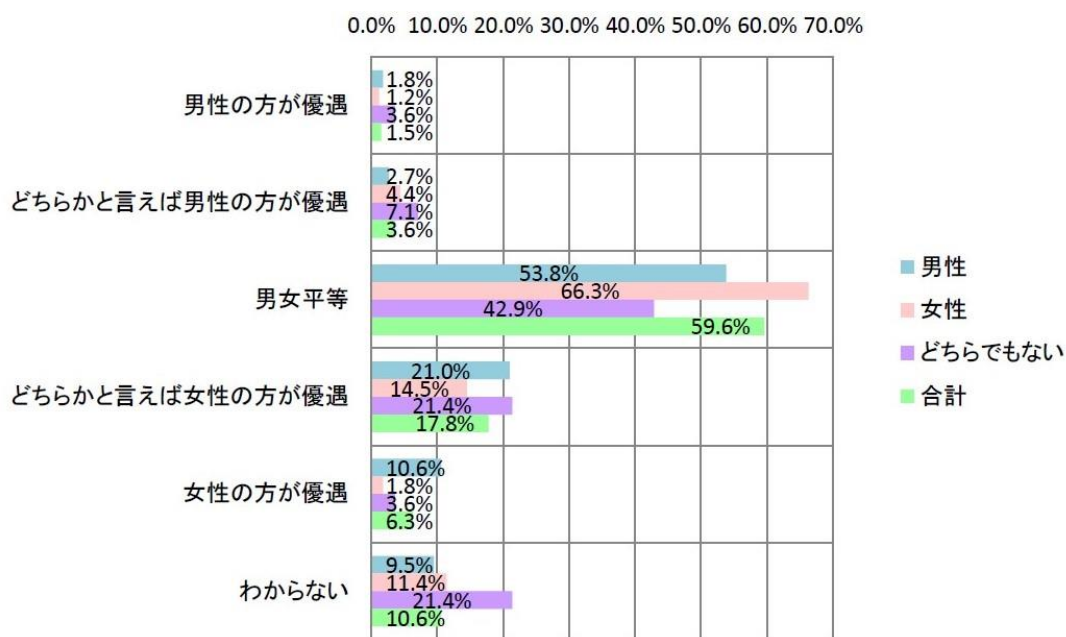
【市民：全体 n=540、男性 n=235、女性 n=299、どちらでもない n=2、不明 n=4】
子ども（男の子）に受けさせたい教育



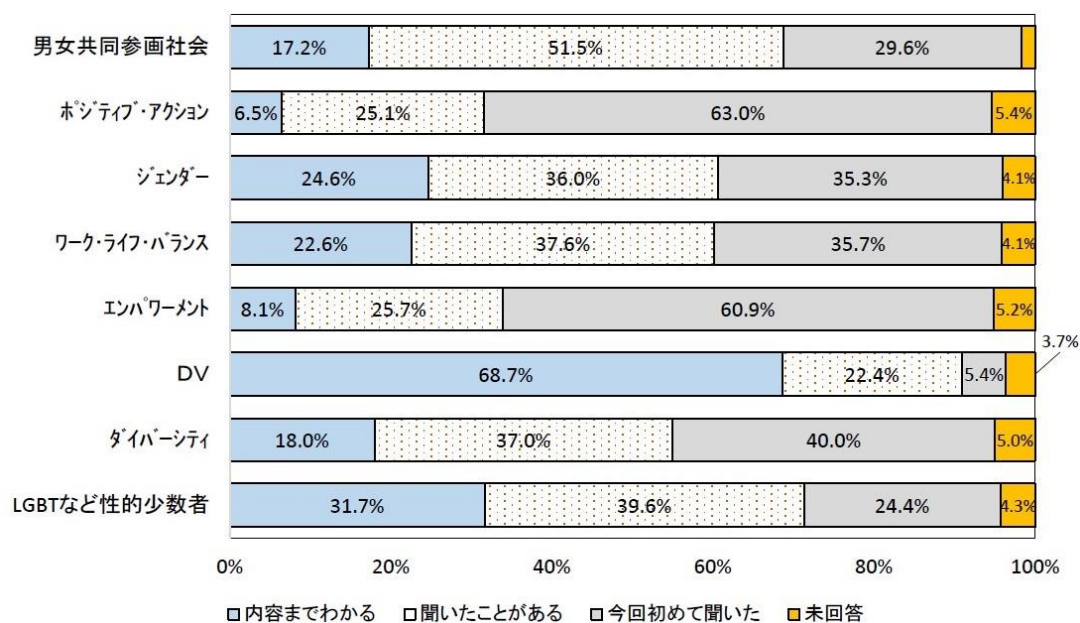
【市民：全体 n=540、男性 n=235、女性 n=299、どちらでもない n=2、不明 n=4】
子ども（女の子）に受けさせたい教育



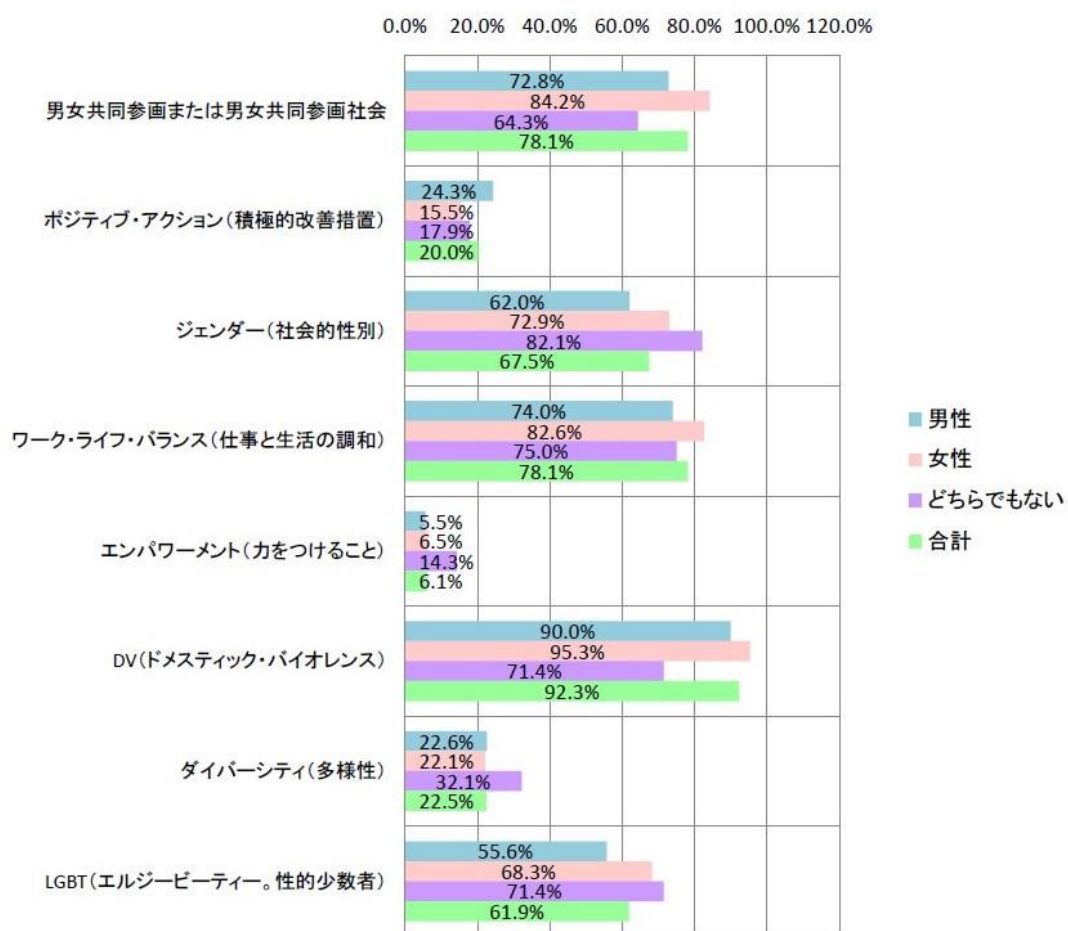
【高校生：合計 n=2,157、男性 n=1,099、女性 n=1,030、どちらもない n=28】
学校教育の場における男女の地位の平等感



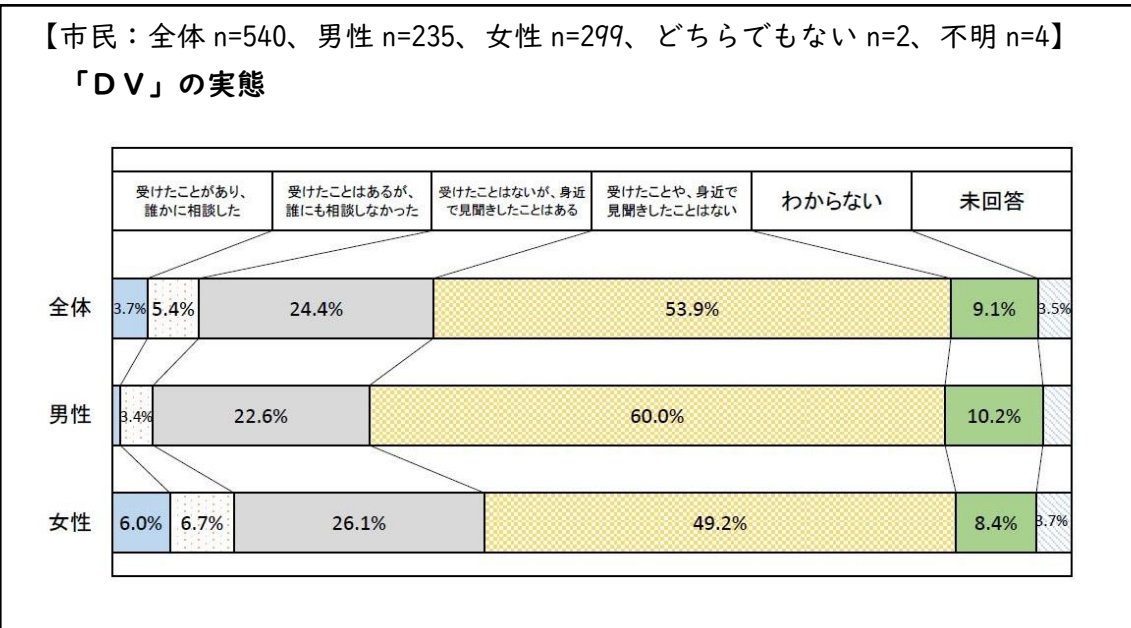
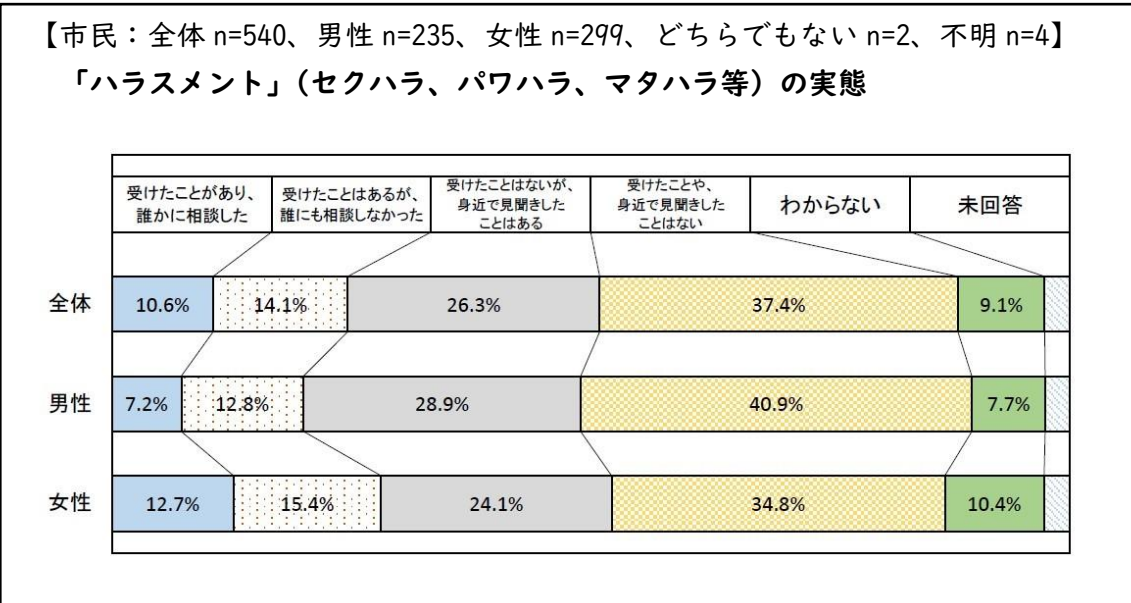
【市民：n=540】 **男女共同参画に関する言葉の認知度**



【高校生：合計 n=2,168、男性 n=1,106、女性 n=1,034、どちらもでない n=28】
男女共同参画に関する言葉の認知度（知っている、又は聞いたことがある）



基本目標Ⅱ 人権が尊重され、誰もが安心して暮らせる社会づくり 関連



基本目標Ⅲ 女性があらゆる分野に参画できる社会づくり 関連

【参考】市審議会・委員会等における女性委員の登用率の推移

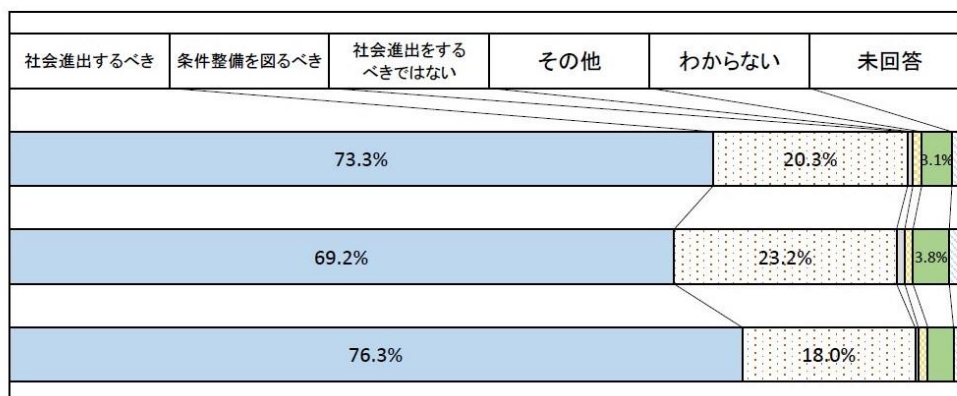
H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
28.7%	28.9%	28.6%	30.1%	30.6%	31.2%	29.9%

【事業所：n=247】管理職の登用状況

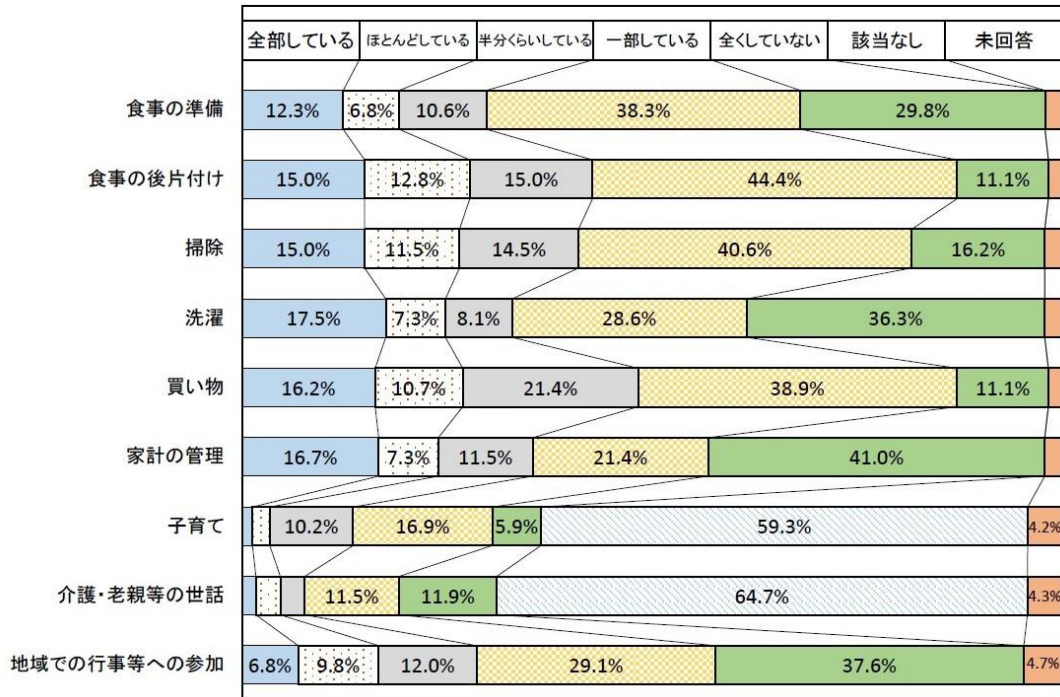
項目	部長職 (①)		課長職 (②)		管理職 (③=①+②)	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	515人	89.6%	1,130人	87.2%	1,645人	87.9%
女性	60人	10.4%	166人	12.8%	226人	12.1%
合計	575人	100.0%	1,296人	100.0%	1,871人	100.0%

【市民：全体 n=540、男性 n=235、女性 n=299、どちらでもない n=2、不明 n=4】

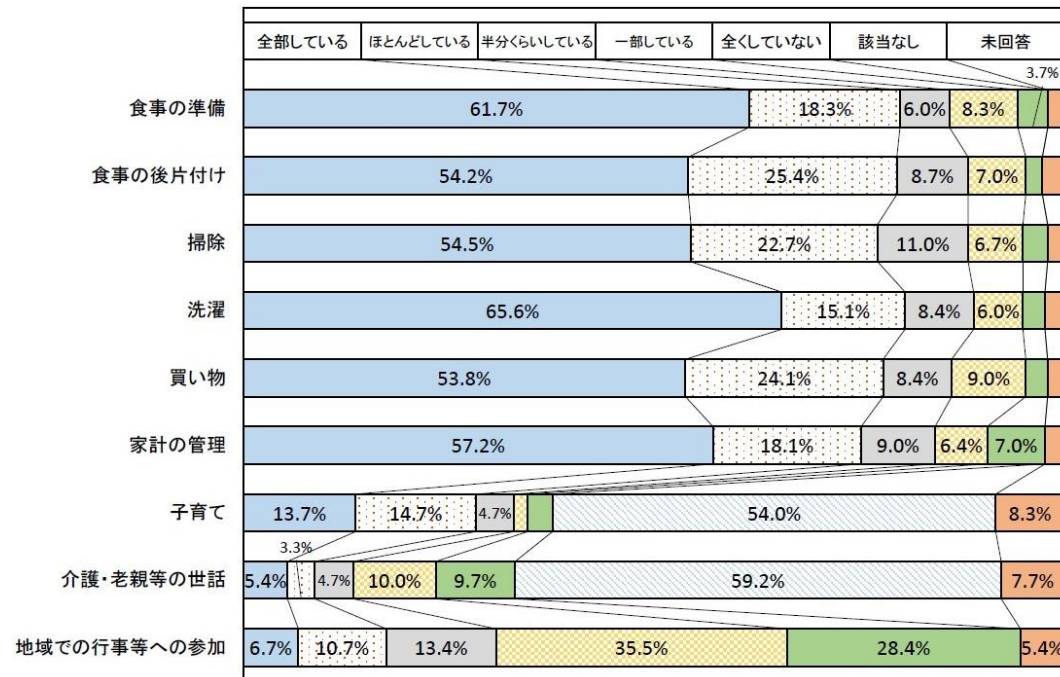
女性の社会進出に対する考え方



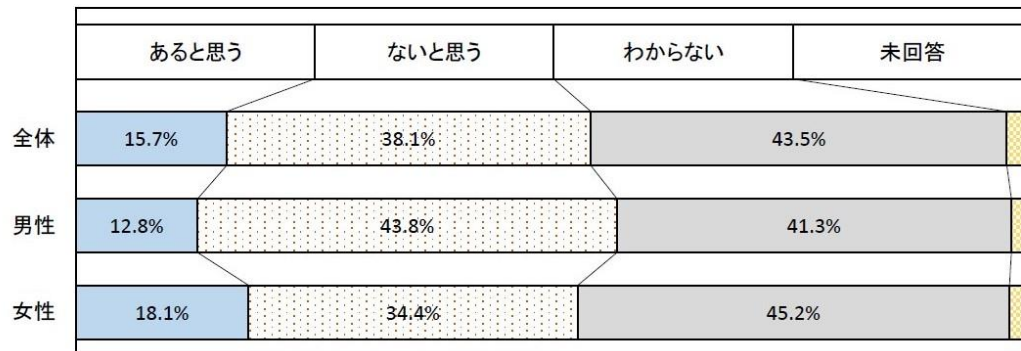
【市民：男性 n=235】 家庭における役割分担（男性）



【市民：女性 n=299】 家庭における役割分担（女性）



【市民：全体 n=540、男性 n=235、女性 n=299、どちらでもない n=2、不明 n=4】
地域における男女を差別するような習慣やしきたりの有無

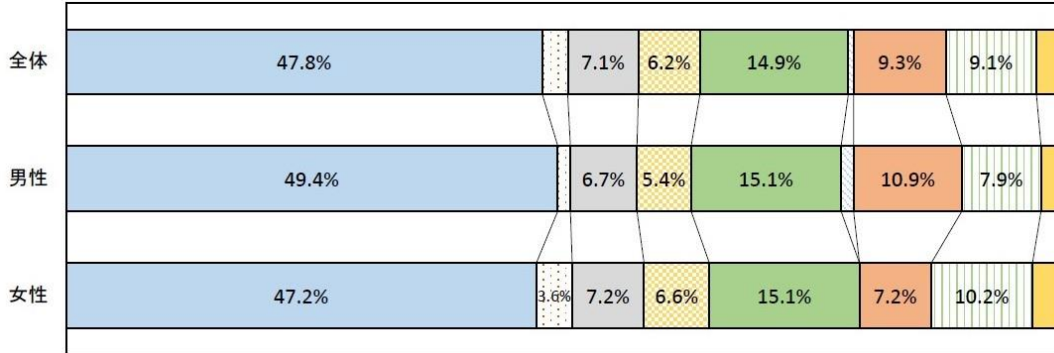


【参考】市防災会議における女性委員の登用率の推移

H27	H28	H29	H30	R1	R2
23.1%	25.6%	28.2%	23.1%	23.1%	23.1%

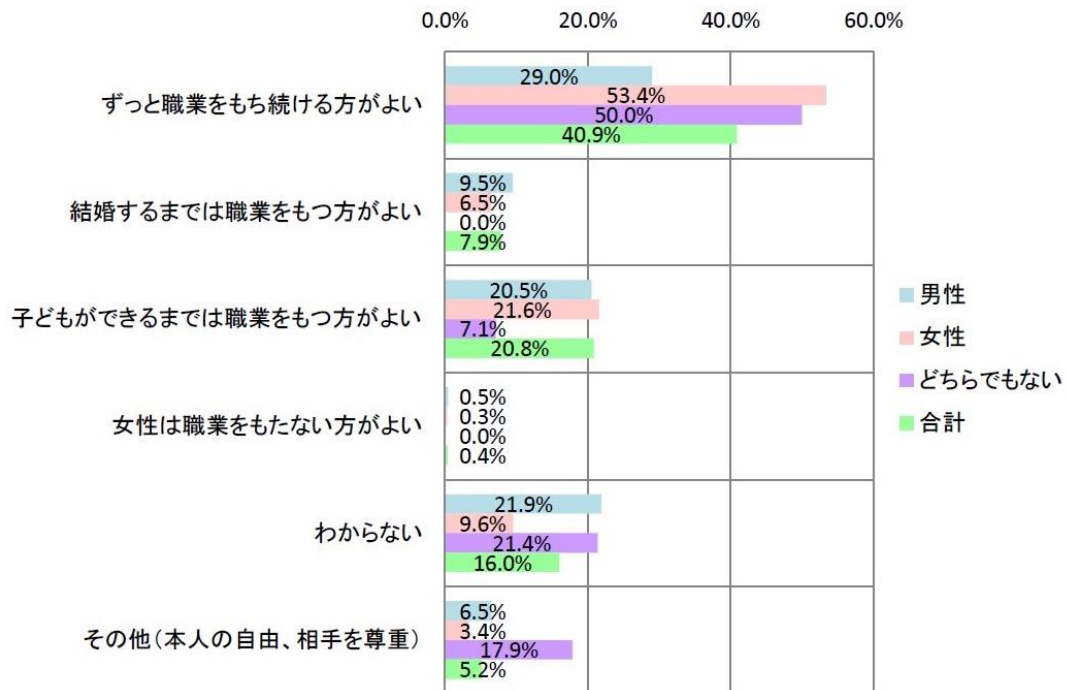
基本目標Ⅳ 働きやすい社会づくり 関連

【市民：全体 n=540、男性 n=235、女性 n=299、どちらでもない n=2、不明 n=4】
女性が仕事をすることに対する考え方

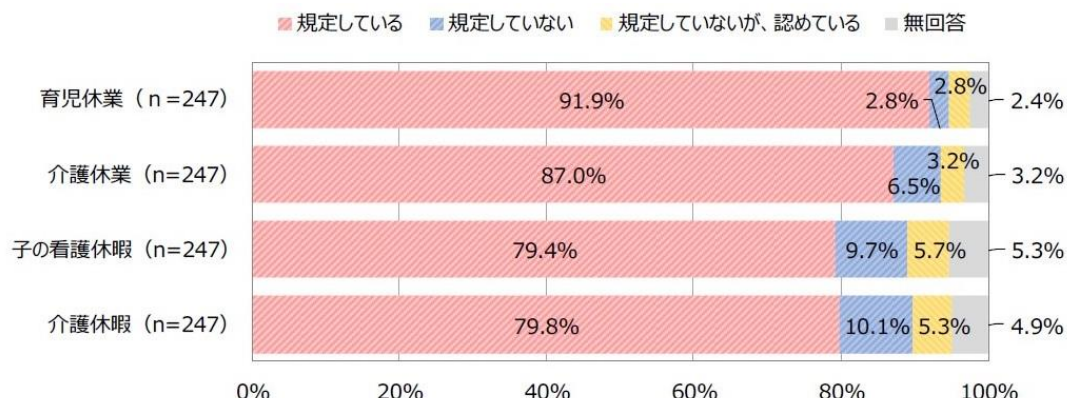


- 生涯にわたり、仕事をするのがよい
- 結婚するまでは、仕事をするのがよい
- 子どもができるまでは、仕事をするのがよい
- 家族の介護が必要になるまでは、仕事をするのがよい
- 子育てや家族の介護が必要でない時期だけ、仕事をするのがよい
- 仕事はしないほうがよい
- その他
- わからない
- 未回答

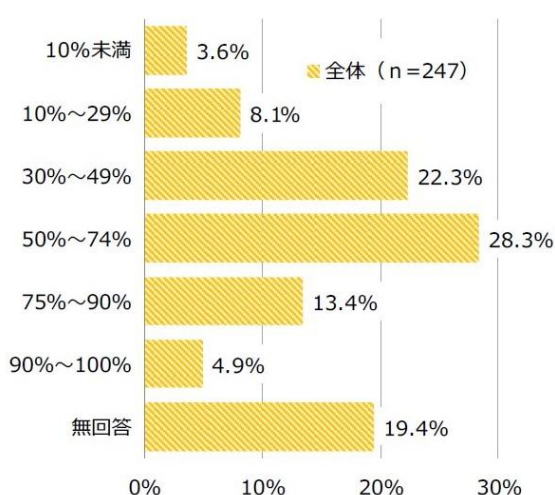
【高校生：合計 n=1,978、男性 n=972、女性 n=979、どちらでもない n=27】
女性が職業を持つことに対する考え方



【事業所：n=247】育児休業等の各種制度の就業規則への規定状況

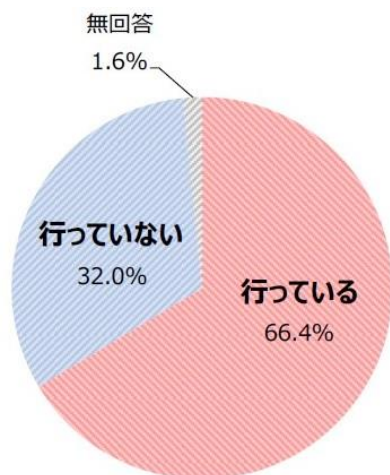


【事業所：n=247】年次有給休暇の取得率



年次有給休暇の取得率	全体 (n=247)	
	回答数	割合
10%未満	9	3.6%
10%~29%	20	8.1%
30%~49%	55	22.3%
50%~74%	70	28.3%
75%~90%	33	13.4%
90%~100%	12	4.9%
無回答	48	19.4%
合計	247	100.0%
年間延べ付与日数合計	294,458.4 日	
年間延べ取得(消化)日数合計	164,199.0 日	
有給休暇取得率(平均値)	55.8%	

【事業所：n=247】ワーク・ライフ・バランス推進に係る取組の有無



ワーク・ライフ・バランス 推進の取組	全体 (n=247)	
	回答数	割合
行っている	164	66.4%
行っていない	79	32.0%
無回答	4	1.6%
合計	247	100.0%

第四次いわき市男女共同参画プラン策定の経過

年度	市民・企業	男女共同参画審議会	市（庁内）
R 1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 6/17～7/17 高校生意識調査 8/1～8/23 市民意識調査 12/4～12/25 事業所意識調査 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 6/6 第1回審議会 ○プラン策定の 進め方について ○意識調査について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 3/23 第2回審議会 ○意識調査結果 について ○プラン構成案 について </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 6/6 第1回連絡会議 推進部会 ○プラン策定の 進め方について ○意識調査について </div>
R 2		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 6/2～6/17 第1回審議会（書面） ○プラン策定 スケジュール確認 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 8/6 第2回審議会 ○プラン体系案 について </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 5/25～6/5 第1回連絡会議 推進部会（書面） ○意識調査結果 について ○プラン構成案 について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 8/6 市長から審議会 への諮問 </div>
R 3	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 12/13～12/27 パブリックコメント ○1件（1人） </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 5/20～6/11 第1回審議会（書面） ○プラン策定 方針確認 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 8/25～9/10 第2回審議会（書面） ○プラン素案 （主要内容） について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 11/24 第3回審議会 ○プラン素案 （全体）について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 1/27～2/2 第4回審議会（書面） ○パブコメ結果 について ○プラン最終案 について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 2/7 市長への答申 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 5/20～6/11 第1回連絡会議 推進部会（書面） ○プラン策定 方針確認 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 10/13～10/29 第2回連絡会議 推進部会（書面） ○プラン素案 （主要内容） について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 1/20 第3回連絡会議 推進部会 ○パブコメ結果 について ○プラン最終案 について </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 1/20～1/25 第1回連絡会議 （書面） ○プラン最終案 について </div>

いわき市男女共同参画推進条例

平成 23 年 3 月 31 日いわき市条例第 3 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 9 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第 10 条—第 17 条）

第 3 章 いわき市男女共同参画審議会（第 18 条—第 22 条）

附則

男性と女性は人として平等な存在であり、日本国憲法においても、全ての国民が法の下に平等であることをうたっている。よって、男女は互いの違いを認めつつ個人の人権を尊重しなければならない。

本市では、これまで、市民の意識を把握しながら「いわき女性プラン」及び「いわき市男女共同参画プラン」を策定し、男女平等の意識づくりを中心に計画を推進してきており、多くの市民が女性の社会進出を望んでいる状況である。

しかしながら、今日においても、固定的性別役割分担意識に基づく男女を差別するような習慣等が根強く残っているほか、社会全体として男性が優遇されていると考える市民が多くいる状況であり、男女共同参画社会の実現には、なお一層の努力が必要である。

また、少子高齢化の進展、家族形態の変化等近年の社会経済情勢の変化により、現在では、働き方、家事、子育て、介護の問題等男性にとっての男女共同参画の問題も重要になってきている。

これらのことから、男女の性差にとらわれず個人が尊重され、一つの生命が生き生きと輝き、個性と能力を発揮することができる、権利と責任を分かち合う男女平等社会の実現が強く求められている。

ここに、私たちは、全ての市民の男女平等を基本として、「認め合い、協力し合う、男女平等のまちいわき」の実現に向けて、積極的に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進について基本理念を定め、並びに市、教育関係者、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画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 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 教育関係者 学校教育、社会教育その他の教育を行う者をいう。
- (3) 市民 市内に居住し、勤務し、又は在学する者をいう。
- (4) 固定的性別役割分担意識 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性又は女性という性を理由として、役割を固定的に分ける考え方をいう。
- (5) 積極的改善措置 第 1 号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため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、男女が性別により差別されることなく、一人一人の人権が尊重

されることを旨として、行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進は、一人一人が固定的性別役割分担意識に基づく社会制度又は慣行に影響を及ぼされることなく、自らの意思及び責任による多様な生き方の選択について配慮され、かつ、尊重されることを旨として、行わ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、自らの意思により市における政策又は民間の団体における方針の立案から決定までの過程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、男女が思いやりを持って相互に協力し、かつ、社会の支援を受け、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会における活動とを両立できるように配慮されることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女が対等な関係の下に互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の生殖に関する事項について自らの意思が尊重されるとともに、生涯にわたる心身の健康が維持されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有することを考慮し、国際的協調の下に行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。

- 2 市は、男女共同参画を推進するに当たり、教育関係者、市民及び事業者と協働するよう努めるとともに、国及び他の地方公共団体と連携して取り組むものとする。
- 3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するために必要な体制の整備及び財政上の措置その他必要な措置を講ずるものとする。
- 4 市は、自らが率先し、男女共同参画を推進するものとする。

(教育関係者の責務)

第5条 教育関係者は、男女共同参画の推進に果たす教育の重要性を認識し、基本理念にのっとり教育を行うよう努めなければならない。

(市民の責務)

第6条 市民は、男女共同参画について理解を深め、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において自ら積極的に参画し、男女共同参画の推進に努めなければならない。

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

(事業者の責務)

第7条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 事業者は、男女が共に職場における活動と家庭等における活動との両立ができるよう職場環境の整備に努めなければならない。
- 3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる場所において、性別を理由とする差別的取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる場所において、性的な言動により相手方の生活環境を害する行為又は性的な言動に対する相手方の対応を理由に当該相手方に

不利益を与える行為をしてはならない。

- 3 何人も、配偶者、交際の相手方等親密な関係にあり、又は親密な関係にあった男女間において、身体的、精神的、経済的又は性的な苦痛を与える暴力的行為をしてはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

- 第9条 何人も、公衆に表示する情報において、固定的性別役割分担意識又は男女間における暴力的行為を助長させる表現を使用しないよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

- 第10条 市長は、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「基本計画」という。）を定めなければならない。

- 2 市長は、基本計画を定めるに当たり、市民の意見の反映に努めるとともに、いわき市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 市長は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(年次報告書)

- 第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について、年次報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(広報及び啓発活動)

- 第12条 市は、男女共同参画について、教育関係者、市民及び事業者の理解を深めるため、男女共同参画に関する広報及び啓発活動を行うものとする。

(男女共同参画の日)

- 第13条 男女共同参画についての関心と理解を深めるとともに、男女が共に社会のあらゆる分野における活動に自ら積極的に参画する意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。
- 2 男女共同参画の日は、11月の第2日曜日とする。
- 3 市は、教育関係者、市民及び事業者との協働の下に、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。

(調査研究)

- 第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するために必要な調査研究を行うものとする。

(人材育成)

- 第15条 市は、男女共同参画を推進する人材を育成するための教育及び研修の機会の充実に努めるものとする。

(積極的改善措置)

- 第16条 市は、社会のあらゆる分野における活動において、男女間に参画の機会の格差が生じている場合は、教育関係者、市民及び事業者と協力して積極的改善措置が講ぜられるよう努めるとともに、情報の提供その他の支援に努めるものとする。

(苦情の処理等)

- 第17条 市は、市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、教育関係者、市民及び事業者からの苦情を適切に処理するために必要な措置を講ずるものとする。
- 2 市は、性別による差別的取扱いその他の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ついて、教育関係者、市民及び事業者から相談の申出があったときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。
- 3 市長は、第1項の措置を講ずるに当たり、いわき市男女共同参画審議会の意見を聴くことができる。

第3章 いわき市男女共同参画審議会

(設置)

第18条 男女共同参画を推進することについて必要な事項を調査審議する等のため、いわき市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事務)

第19条 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議する。

(1) 基本計画に関すること。

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する事項

2 審議会は、前項各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第20条 審議会は、委員12人以内で組織する。この場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないよう努めるものとする。

2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者及び市長が行う公募に応じた者のうちから、市長が委嘱する。

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。

5 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

6 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

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

(会議)

第21条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 会議は、委員の過半数が出席しなければ、開くことができない。

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

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

(委任)

第22条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

1 この条例は、平成23年4月1日から施行する。

2 この条例の施行の際現に男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定により定められている計画は、第10条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

いわき市男女共同参画推進アドバイザー設置要綱

平成18年4月1日制定

(趣旨)

第1条 この要綱は、本市の男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画推進アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(設置)

第2条 本市にアドバイザーを置く。

2 アドバイザーは、男女共同参画について専門的知識を有する者のうちから市長が委嘱する。

3 アドバイザーの委嘱期間は1年とする。ただし再任を妨げない。

(職務)

第3条 アドバイザーは、次の業務を行うものとする。

(1) 本市における男女共同参画推進のための助言、指導、提案に関すること。

(2) 本市における男女共同参画推進のための調査、研究に関すること。

(3) その他、本市における男女共同参画推進に必要と認められること。

2 アドバイザーは、前項の規定による業務について、必要に応じ報告書を提出するものとする。

(謝礼)

第4条 アドバイザーに対する謝礼は、市長が別に定める。

(庶務)

第5条 アドバイザーの庶務は、市民協働部男女共同参画センターにおいて処理する。

(委任)

第6条 この要綱に定めるもののほか、アドバイザーについて必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から実施する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から実施する。

いわき市男女共同参画審議会委員名簿

(計画策定審議期間 [令和元年度～3年度] における委員、常時12人就任)
(五十音順、役職名は期間中最新のもの)

氏名	選出団体等		備考
	団体等の名称	役職名	
イシヤマ ノリオ 石山 伯夫	いわき商工会議所	(株)マルチグループ ホールディングス管理本部 常務取締役本部長	
イトウ ユキエ 伊藤 幸恵	公募委員		
エンドウ カズコ 遠藤 和子	いわき市女性消防クラブ連絡協議会	会長	R3年度～
オオハラ フミユキ 大原 史之	小川地区防災・減災対策協議会	副会長	～R2年度
カタヤマ ユウコ 片山 裕子	公募委員		～R2年度
キンノ ヒロコ 金野 博子	公募委員		R3年度～
クサノ ヒトシ 草野 仁	いわき市小中学校長会連絡協議会	いわき市立 湯本第三中学校校長	
コマタ テツヤ 古俣 哲也	いわき市女性活躍推進認証企業 (株式会社アカデミー)	代表取締役	
コヤマ イズミ 小山 いずみ	特定非営利活動法人 TATAKIAGE Japan	理事	
サイトウ ミツヒロ 齊藤 充弘	福島工業高等専門学校	都市システム工学科 教授	会長
サトウ アケミ 佐藤 暁美	いわきふれあいサポート	副理事長	副会長
ソノベ サユリ 園部 早由里	いわき女性交流ネットワーク	代表	
タカダ ハルキ 高田 治樹	医療創生大学	心理学部講師	R2.5.14～
タナカ ミワコ 田中 みわ子	東日本国際大学	健康福祉学部教授	
マツモト アサコ 松本 麻子	医療創生大学	教養学部准教授	～R2.5.13

いわき市男女共同参画推進アドバイザー

(計画策定審議期間 [令和元年度～3年度] におけるアドバイザー)
(役職名は期間中最新のもの)

オカベ タカトシ 岡部 貴敏	福島県男女共生センター 事業課 主任主査
-------------------	----------------------

いわき市男女共同参画推進庁内連絡会議設置要綱

平成4年5月1日制定

(設置)

第1条 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に推進するとともに、関係部課等相互間の事務の緊密な連絡を図るため、いわき市男女共同参画推進庁内連絡会議（以下「連絡会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 連絡会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な企画に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の連絡調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成の促進に関し必要と認められる事項

(組織)

第3条 連絡会議は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。

- 2 委員長には市民協働部の事務を担当する副市長を、副委員長には市民協働部長をもって充てる。
- 3 委員には、いわき市部設置条例（平成18年いわき市条例第65号）第1条に規定する部の長（市民協働部長を除く。）、教育部長、消防長、水道局長及び医療センター事務局長の職にある者をもって充てる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員長は、会務を総理し、連絡会議を代表する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 連絡会議は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。

- 2 連絡会議は、必要に応じ、関係職員の出席を求めることができる。

(推進部会)

第6条 連絡会議の所掌事務に関する専門的な調査、検討及び調整を行うため、連絡会議に推進部会を置く。

- 2 推進部会は、いわき市男女共同参画プランに基づく事業を実施する課等の長の職にある者をもって構成する。
- 3 推進部会は市民協働部次長が招集し、市民協働部次長が推進部会の部会長となる。

(ワーキンググループ)

第7条 推進部会に係る案件に関する調査及び検討を行うため、推進部会にワーキンググループを置くことができる。

- 2 ワーキンググループは、グループ統括者（以下「統括者」という。）及びグループ員をもって構成する。
- 3 グループ員は、第3条第3項に規定する委員からの推薦に基づき、委員長が選任する。
- 4 ワーキンググループは男女共同参画センター所長が招集し、男女共同参画センター所長がワーキンググループの統括者となる。

5 統括者は、必要に応じ、関係職員又は関係者の出席を求め、その意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第8条 連絡会議の庶務は、市民協働部男女共同参画センターにおいて処理する。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成4年5月1日から実施する。

附 則 (平成5年4月1日)

この要綱は、平成5年4月1日から実施する。

附 則 (平成11年4月1日)

この要綱は、平成11年4月1日から実施する。

附 則 (平成12年4月1日)

この要綱は、平成12年4月1日から実施する。

附 則 (平成14年12月27日)

この要綱は、平成14年12月27日から実施する。

附 則 (平成15年4月1日)

この要綱は、平成15年4月1日から実施する。

附 則 (平成18年4月27日)

この要綱は、平成18年4月27日から実施する。

附 則 (平成19年4月1日)

この要綱は、平成19年4月1日から実施する。

附 則 (平成21年7月27日)

この要綱は、平成21年7月27日から実施する。

附 則 (平成22年4月1日)

この要綱は、平成22年4月1日から実施する。

附 則 (平成23年6月1日)

この要綱は、平成23年6月1日から実施する。

附 則 (平成24年4月1日)

この要綱は、平成24年4月1日から実施する。

附 則 (平成25年11月12日)

この要綱は、平成25年11月12日から実施する。

附 則 (平成28年3月31日)

この要綱は、平成28年4月1日から実施する。

附 則 (平成30年12月20日)

この要綱は、平成30年12月25日から実施する。

附 則 (令和3年2月4日)

この要綱は、令和3年4月1日から実施する。

附 則 (令和4年1月13日)

この要綱は、令和4年4月1日から実施する。

いわき市男女共同参画推進庁内連絡会議及び推進部会の構成

(令和3年度)

副市長	連絡会議委員長	
部等名	連絡会議委員	推進部会構成員
総合政策部	部長	広報広聴課長
危機管理部	部長	危機管理課長
		災害対策課長
総務部	部長	職員課長
		人材育成担当課長
財政部	部長	—
文化スポーツ室・観光交流室	特定政策推進監	観光交流課長
市民協働部	部長 (副委員長)	次長(部会長)
		地域振興課長
		市民生活課長
		男女共同参画センター所長
生活環境部	部長	—
保健福祉部	部長	健康づくり推進課長
		保健所総務課長
こどもみらい部	部長	こども支援課長
		こども家庭課長
農林水産部	部長	農政流通課長
		生産振興課長
産業振興部	部長	産業創出課長
		商業労政課長
土木部	部長	—
都市建設部	部長	—
教育委員会事務局	教育部長	生涯学習課長
		学校教育課長
		総合教育センター所長
消防本部	消防長	予防課長
水道局	局長	—
医療センター事務局	事務局長	—

男女共同参画社会基本法

発 令：平成十一年六月二十三日法律第七十八号

最終改正：平成十一年十二月二十二日法律第六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼ

すことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、

閣議の決定を求めなければならない。

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二條 會議は、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)

第二十三條 會議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四條 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)

第二十五條 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

第二十六條 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)

第二十七條 會議は、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 會議は、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)

第二十八條 この章に定めるもののほか、會議の組織及び議員その他の職員その他會議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(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。〔後略〕

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発 令：平成二十七年九月四日法律第六十四号

最終改正：令和元年六月五日法律第二十四号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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三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、同法第四十二条の三中「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」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
 - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
 - 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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に努めるものとする。

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しく

は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。〔後略〕

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

発 令：平成十三年四月十三日法律第三十一号

最終改正：令和元年六月二十六日法律第四十六号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

という。)を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡そ

の他の援助を行うこと。

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉

法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞（しゆう）恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

- 第十一条** 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
 - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時にける事情
 - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時にける事情
 - 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ける事情
 - 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

- 第十四条** 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

- 第十五条** 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命

令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

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

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

（保護命令の取消し）

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

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方によっては、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。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
 - 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
 - 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

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

- 2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。
- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
 - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

（この法律の準用）

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

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

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

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

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

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

男女共同参画に関する国内外の動向（年表）

年	国際社会	国	福島県 (年度表記)	いわき市 (年度表記)
1975 (S50)	国際婦人年 「国際婦人年世界会議」 開催（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択	「婦人問題企画推進本 部」設置 「婦人問題企画推進会 議」開催		
1976 (S51)		「民法」一部改正 (婚氏統稱制度の新設)		
1977 (S52)		「国内行動計画」策定		
1978 (S53)			「青少年婦人課」と改組 「婦人関係行政連絡会 議」設置	
1979 (S54)	国連総会「女子差別撤廃 条約」採択		「婦人問題懇話会」設置	
1980 (S55)		「女子差別撤廃条約」へ の署名 「民法」一部改正 (配偶者相続分の引き 上げ)		
1981 (S56)			婦人問題についての意 見具申 「婦人問題協議会」設置	
1983 (S58)			「婦人の地位と福祉の 向上のための福島県計 画」策定 「婦人問題推進会議」設 置	
1984 (S59)		「国籍法」改正 (父母両系主義)		
1985 (S60)	「国連婦人の十年世界 会議」開催（ナイロビ） 「婦人の地位向上のた めのナイロビ将来戦略」 採択	「女子差別撤廃条約」批 准 「男女雇用機会均等法」 成立 「国民年金法」改正 (婦人の年金権を保障)	「福島県婦人団体連絡 協議会」結成 (24 団体加入)	
1987 (S62)		「西暦 2000 年に向け ての新国内行動計画」策定		
1988 (S63)			「婦人の地位と福祉の 向上のための福島県計 画」改訂	
1989 (H1)				「婦人児童課」設置
1990 (H2)				「いわき女性プラン」策 定
1991 (H3)		「西暦 2000 年に向け ての新国内行動計画」(第 一次改定) 策定 「育児休業法」成立	「青少年婦人課」に「婦 人行政係」設置 「婦人問題企画推進会 議」に名称変更	
1992 (H4)		初の「婦人問題担当大 臣」任命		市女性情報紙「いわきの 女性」発行
1993 (H5)		「パートタイム労働法」 成立	「ふくしま新世紀女性 プラン」策定 (H6～H12)	市女性情報紙を「Wing」 に名称変更
1994 (H6)		「男女共同参画審議会」 設置 「男女共同参画推進本 部」設置	「青少年女性課」に「女 性政策室」設置 「女性問題企画推進会 議」に名称変更	
1995 (H7)	「第 4 回世界女性会議」 開催（北京） 「北京宣言」「行動綱領」 採択			

年	国際社会	国	福島県 (年度表記)	いわき市 (年度表記)
1996 (H8)		「男女共同参画ビジョン」答申 「男女共同参画2000年プラン」策定		
1997 (H9)		「男女共同参画審議会設置法」施行		
1999 (H11)		「男女共同参画社会基本法」成立		
2000 (H12)	国連特別総会 「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) 「成果文書」「政治宣言」採択	「男女共同参画基本計画」策定	「福島県男女共生センター」竣工・開館 「ふくしま男女共同参画プラン」策定(H13～H22)	市民生活部「市民生活課」に「男女共同参画室」設置 「いわき市男女共同参画プラン」策定
2001 (H13)		内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」成立	「県民生活課人権・男女共同参画グループ」設置 「男女共同参画推進会議」に名称変更 「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」制定 「男女共同参画推進会議」廃止	市女性情報紙を市男女共同参画情報紙に変更
2002 (H14)			「男女共同参画審議会」設置 「男女共同参画推進員」設置	
2003 (H15)		「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 「次世代育成支援対策推進法」成立		
2005 (H17)	「第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)」開催(ニューヨーク)	「第2次男女共同参画基本計画」策定	「男女共同参画推進本部」設置 「ふくしま男女共同参画プラン」改訂(H18～H22)	市総合保健福祉センター内に市民生活部「男女共同参画センター」開所
2006 (H18)		「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定		「いわき市男女共同参画推進アドバイザー」設置
2007 (H19)		「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		市民協働部「男女共同参画センター」に変更
2008 (H20)		「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	「人権男女共生課」に改編	
2009 (H21)			「ふくしま男女共同参画プラン」改定(H22～H26)	
2010 (H22)	「第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)」開催(ニューヨーク)	「第3次男女共同参画基本計画」策定		「第二次いわき市男女共同参画プラン」策定 「いわき市男女共同参画推進条例」制定
2011 (H23)	「UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)」発足			

年	国際社会	国	福島県 (年度表記)	いわき市 (年度表記)
2012 (H24)	第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案」採択 「APEC女性と経済フォーラム」開催 (サンクトペテルブルク)	「女性の活躍による経済活性化」行動計画策定	「人権男女共生課」と「青少年育成室」が「青少年・男女共生課」に改編 「ふくしま男女共同参画プラン」改定(H25～H32)	「第二次いわき市男女共同参画プラン」一部改定
2013 (H25)		「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定		
2014 (H26)	第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント決議案」採択	内閣府に「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定		
2015 (H27)	「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」国連採択 「第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)」開催(ニューヨーク) 「第3回国連防災会議」開催(仙台) 「仙台宣言」「仙台防災枠組2015-2030」採択	「女性活躍加速のための重点方針2015」決定 「第4次男女共同参画基本計画」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立	「男女共生課」に改編 「女性活躍応援ポータルサイト」開設	「第三次いわき市男女共同参画プラン」策定
2016 (H28)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全面施行 「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正	「ふくしま女性活躍応援会議」設立 「ふくしま女性活躍応援宣言」採択 「ふくしま男女共同参画プラン」改定(H29～R2)	
2017 (H29)	第61回国連婦人の地位委員会「職場におけるセクシュアル・ハラスメント解消決議案」採択 「第1回G7男女共同参画担当大臣会合」開催(イタリア・タオルミーナ)	「働き方改革実行計画」決定	「ふくしま女性活躍応援幹事会」設立 「女性活躍応援会議リーダーパワーアップセミナー」開催	「いわき市女性活躍推進計画」策定
2018 (H30)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」成立	女性活躍応援会議「女性も男性も輝く未来づくりシンポジウム」開催	
2019 (R1)	「G20大阪首脳宣言」(女性のエンパワーメント等)採択	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 「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」改正	女性活躍応援会議「キラっ人さんと創る元気なふくしまトークイベント・交流会」開催	
2020 (R2)	「第64回国連婦人の地位委員会(北京+25)」開催(ニューヨーク)	「第5次男女共同参画基本計画」策定	女性活躍応援会議「講演会・トークセッション」開催	
2021 (R3)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	「ふくしま男女共同参画プラン」改定(R4～R12)	「第四次いわき市男女共同参画プラン」策定 (「いわき市DV防止基本計画」策定)

第四次いわき市男女共同参画プラン

令和4年3月

発行／いわき市

編集／いわき市 市民協働部 男女共同参画センター

〒973-8408 福島県いわき市内郷高坂町四方木田191

電話：0246-27-8694 FAX：0246-27-8641

E-mail：danjokyodosankaku@city.iwaki.lg.jp

UD FONT
by MORISAWA

見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。

男女共同参画



いわき市