

宇検村

男女共同参画推進総合計画

2024～2033年度

男女共同参画基本計画

職場におけるジェンダー平等推進計画

配偶者等からの暴力防止及び被害者支援計画

困難な問題を抱える女性支援計画





はじめに

宇検村長

元山 公知

我が国におけるジェンダー平等・男女共同参画推進の取組は、憲法の「個人の尊重」と「法の下での平等」に依拠して行われてきましたが、ターニングポイントになったのは、その取組を国や地方公共団体、国民の責務として位置付け、具体的法的根拠を与えた 1999 年の男女共同参画社会基本法の成立だと言えます。

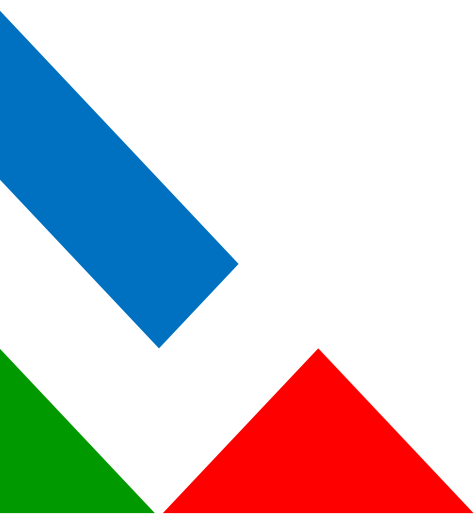
そして、その年、地方自治制度を大きく転換する地方分権一括法も成立し、中央集権的行政システムから地域社会の多様な個性を尊重する住民主導の分権型行政システムへの変革がスタートしました。その分権型社会が目指すところは、住民の共同参画による民主主義の実現であり、男女共同参画の実現なしに、その社会の創造は完成しないことから、地方公共団体には、旧来の性別役割分担の意識と現状を改めつつ、男女が共に地域社会を支え発展させていくための更なる自覚的な努力が強く要請されました。

それを受け、男女共同参画社会基本法の前文では、男女共同参画社会の実現が「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられ、第 9 条で地方公共団体の責務がうたわれました。

それから今日までの四半世紀年の間、男女共同参画に関連する法制度の整備は進み、2015 年には国連において人権確立とジェンダー平等が通底する SDG s も策定されたことなどにより、取組と社会的理解の進展は見られます。しかし、根強い固定的性別役割分担意識やジェンダー格差に起因する地域課題・生活課題は複雑化・深刻化しています。

本村では、2014 年の男女共同参画基本計画の策定から 10 年を経た今年、男女共同参画推進総合計画を策定しました。今後は、この計画に基づき、住民の皆様とともに男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいります。誰もが生き生き暮らすことができ、子ども達が夢と希望を実現できる地域であるために、ご協力をよろしくお願いいたします。

2024 年 3 月



目次

はじめに

計画におけるキーワード	・・・ 1
-------------	-------

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨	・・・ 3
2 計画の性格	・・・ 3
3 基本理念	・・・ 4
4 目指す地域の姿	・・・ 5
5 重点目標	・・・ 6
6 計画の体系	・・・ 7
7 計画の策定方法	・・・10
8 計画期間	・・・10

第2章 計画策定の背景

1 社会情勢の変化	・・・11
2 国における取組状況	・・・20
3 鹿児島県における取組状況	・・・24
4 本町における取組状況	・・・26

第3章 本町における現状

1 男女共同参画に関する意識	・・・28
2 政策・方針決定過程や様々な分野における女性の参画	・・・31
3 職業生活と家庭生活、地域活動	・・・34
4 生涯を通じた健康	・・・36
5 ジェンダーに起因する暴力	・・・37
6 生活上の困難な問題	・・・38
7 地域経営・地域づくり	・・・41
8 男女共同参画社会実現のために必要な取組	・・・43

第4章 計画の内容

重点目標Ⅰ ジェンダー平等意識の浸透	・・・44
重点目標Ⅱ 様々な分野における男女共同参画の促進と方針等決定過程への女性の参画拡大	・・・49
重点目標Ⅲ 働きやすく、働きがいのある働きたい職場づくり	・・・52
重点目標Ⅳ 生涯を通じた健康づくり	・・・56
重点目標Ⅴ ジェンダーに起因する暴力の根絶	・・・58
重点目標Ⅵ 男女共同参画の視点を踏まえた生活上の困難な問題の解消	・・・60
重点目標Ⅶ 協働・協創による持続可能な地域経営の推進	・・・62

第5章 計画の推進方策

1 計画の推進体制	・・・64
2 多様な主体との連携・協働	・・・65
数値目標	・・・66

参考

1 計画策定の経緯・男女共同参画懇話会委員名簿	・・・68
2 用語解説	・・・70
3 男女共同参画社会の形成に関する国内外の動き(年表)	・・・75
4 関係法律	
・ 男女共同参画社会基本法	・・・79
・ 鹿児島県男女共同参画推進条例	・・・82
・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	・・・85
・ 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	・・・93
・ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	・・・101
・ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	・・・106

計画におけるキーワード

男女共同参画を理解し、推進する上でのキーワードを解説します。（巻末に用語解説を行っていますが、特に重要なものを巻頭で解説します。）

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を言います。[男女共同参画社会基本法第 2 条]

男女共同参画

男女が、お互いにその人権を尊重し、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利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことと、地方公共団体の多くの男女共同参画推進条例において、男女共同参画社会の形成を目指す上での「手段」に焦点を当てて定義されています。

ジェンダー

人間には生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作りあげられた「男性像」「女性像」があり、このような男性・女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）と言います。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。[国第 5 次男女共同参画基本計画]

男女共同参画の視点

男女共同参画社会基本法の基本理念に基づく、本計画における次の基本理念①～⑦を踏まえた立場や観点。施策や事業、取組は、これらの立場や視点を踏まえ、男女共同参画推進の阻害要因となる性別による固定的な役割分担や不平等、格差の解消につながっているか、貢献しているか（あるいは、かえって助長していないか）ということに留意することが求められます。

- ①男女の人権の尊重
- ②社会における制度又は慣行についての配慮
- ③方針等の立案及び決定への共同参画
- ④教育の場における配慮
- ⑤家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑥性と生殖に関する健康と権利の尊重
- ⑦国際的協調

ジェンダー平等

男性と女性が平等に権利と機会を享受し、責任を分かち合い、意思決定に対等に参画できる状態。ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）にかかわらず、平等に機会を与えられることを指しており、性別による不平等や不均衡は社会的な構造に起因するという意味を含んでいます。また、男女に限らず、性的マイノリティを内包しています。ジェンダー平等は、国連憲章、そして、憲法で謳われる普遍的な価値です。近年では、SDGs（持続可能な開発目

標）が強調するように、ジェンダー平等は、持続可能な社会・経済の必須要件であるという考え方が国際社会では定着し、世界各地で、政府や民間企業が、女性に対する差別や暴力の根絶、性別による固定的な役割分担の解消に向けた取組を加速しています。

男女共同参画とジェンダー平等

近年、男女共同参画社会の形成に向けて、その基本理念の1つである「国際的協調」への要請がより高まっており、特に、SDGs（持続可能な開発目標）への社会的関心が高まる中で、「ジェンダー平等」が「男女共同参画」と並んで人々の間に浸透しています。男女共同参画とジェンダー平等は、どちらも英語では gender equality と表記され、社会のあらゆる分野における事実上の平等の達成を目指し、性別による固定的な役割分担や偏見、差別等ジェンダー（gender）に起因する不平等や格差（ジェンダーギャップ）の解消を図る「男女共同参画社会の形成」に向けた取組においては、基本的に同じ意味で使用されます。一方、「男女の意思決定への対等な参画」が焦点化されるときには「男女共同参画」、「ジェンダーギャップの解消」をより強調する必要があるときには「ジェンダー平等」が使用されるなど、事実上の平等の達成を目指す上での様々な課題に対応する観点から、あえて使い分ける場合もあります。このようなことから、本計画においては、本町の現状・課題を踏まえた重要性・必要性に応じて使い分け、「男女共同参画・ジェンダー平等」と並列したり、「男女共同参画」、「ジェンダー平等」をそれぞれ特立して表記しています。

ジェンダーギャップ

男女の違い（ジェンダー）により生じる格差のこと。世界経済フォーラム（WWF）が毎年発表している男女格差の度合いを示す「ジェンダーギャップ指数」は、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される、男女格差を示す指標です。

ジェンダーバイアス

人や社会が男女の役割や性差について固定的な思い込みや差別・偏見を持つこと。「男らしさ」「女らしさ」という観念をもとに、「男は仕事、女は家庭」などと男女に役割を固定的に考えることや、性差に対して差別や偏見を持ち、行動することなどは、日常の中で無意識のうちに行為されることも少なくありません。ジェンダーバイアスは、個人の可能性や仕事の選択を狭めてしまうことになり、解消していくことが求められています。

固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが 適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。〔国第5次男女共同参画基本計画〕

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的にもっている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。〔国第5次男女共同参画基本計画〕

※本書内で印（※）が付いている用語は、巻末の「用語解説」で解説しています。

第1章 計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会基本法（1999 年法律第 78 号）では、日本国憲法で保障される個人の尊重と法の下での平等に基づき、男女共同参画社会を「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ができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義し、その実現を「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。

同法制定後、男女共同参画社会の形成に向けた関連法制度の整備が進み、国と各自治体は、男女共同参画基本計画をはじめそれら関連法に基づく計画を策定し、施策を展開してきました。

しかしながら、本村では、「男女共同参画基本計画」（「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」を包含。2014～2023 年度）を策定したものの、それに基づく取組は進んでいないところです。

この計画が 2023（令和 5）年度で終期を迎えることから、この間の社会経済情勢の変化や法制度の整備、住民意識の変化を含む本村の現状を踏まえ、2024（令和 6）年度を本村の男女共同参画社会の形成に向けた本格的な取組の初年度として位置付け、総合的・計画的に推進するため、新たな計画（以下、「本計画」という。）を策定します。

2 計画の性格

本計画は、本村のあらゆる施策に男女共同参画の視点を立てて、その主流化を図り、男女共同参画社会の形成を推進するための基本的かつ総合的な計画（「男女共同参画基本計画」）として、政策の全体的な枠組み、方向性及び取組内容を示します。

さらに、男女共同参画社会の形成に直接的な影響を及ぼす施策の推進を図るため、市町村の策定が努力義務化されている「職場におけるジェンダー平等推進計画（女性活躍推進計画）」、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」及び「困難な問題を抱える女性支援計画」としても位置付けます。そのため、計画の名称を「男女共同参画推進総合計画」としました。

このように 4 計画を統合するとともに、奄美大島の 4 町村が協働して広域的に策定することにより、総合的で効率的・効果的な施策の推進を図ることにしており、このような行政計画の策定及びその推進の方法は、地方分権の推進上、要請されています。

【計画策定の根拠法】

ア 男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項に基づく市町村男女共同参画計画

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

イ 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。）法第 6 条第 2 項に基づく市町村推進計画

市町村の区域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

※地方公共団体の長は、同法第 19 条第 1 項及び次世代育成支援対策推進法第 19 条第 1 項に基づき、事業主として、職員である女性の活躍の推進に関する取組及び次世代育成支援対策に関する「特定事業主行動計画」を策定する義務があり、本村でも策定しています。

ウ 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律（以下、「配偶者暴力防止法」という。）第 2 条の 3 第 3 項に基づく市町村基本計画

市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者保護のための施策の実施に関する基本的な計画

エ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「困難女性支援法」という。）第 8 条第 3 項に基づく市町村基本計画

市町村における困難を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画

3 基本理念

本計画では、男女共同参画社会基本法における 5 つの基本理念を踏まえ、それらに「教育の場における配慮」と「性と生殖に関する健康と権利の尊重」の 2 つを追加した次の 7 つの考え方が通底しています。

■男女の人権の尊重

性別にかかわらず誰もが個人としての尊厳が重んぜられること、性別による差別的取り扱いを受けないこと、個性と能力を発揮できる機会が確保されることその他の人権が尊重されること。

■社会における制度又は慣行についての配慮

社会における制度や慣行などが、性別によって一人ひとりに中立・公平でない影響を及ぼすことのないように配慮されること。

■政策・方針の立案及び決定への共同参画

性別にかかわらず誰もが、政治、行政、経済、教育、地域コミュニティその他社会のあらゆる分野における政策又は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。

■教育の場における配慮

社会のあらゆる分野における教育や学習の機会において、男女共同参画社会の形成に資する配慮がなされること。

■家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する誰もが、お互いの協力と必要な社会の支援の下、子育てや家族の介護その他の家族生活における活動に家族の一員として役割と責任を果たし、それ以外の活動にも参加できるようにすること。

■性と生殖に関する健康と権利の尊重

性別にかかわらず誰もが、それぞれの身体的特徴について理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関することについて個人の意思が尊重されるとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるようにすること。

■ 国際的協調

男女共同参画社会の形成に向けた取組は、国際社会における取組と密接に関係していることから、国際的な協調の下に行われること。

4 目指す地域の姿

基本理念を踏まえた本計画の推進により、本村は以下の地域を目指します。

性別にかかわらず一人ひとりの人権が尊重され

- 誰もが夢や希望を持って、多様な生き方を選ぶことができる地域
- 誰もが個性と能力を発揮でき、責任を分かち合い、支え合える地域
- 誰もが安全・安心に暮らすことができる地域

5 重点目標

本計画を推進して目指す地域の姿を実現するため、特に重要な分野別の目標を7つ設定します。

重点目標 Ⅰ

ジェンダー平等意識の浸透

男女共同参画・ジェンダー平等の理解を深め、ジェンダーバイアスの解消を目指します。

重点目標 Ⅱ

様々な分野における男女共同参画の促進と 方針等決定過程への女性の参画拡大

誰もが地域の担い手として様々な分野に参画し、責任を分かち合う地域を目指します。

重点目標 Ⅲ

働きやすく、働きがいのある働きたい職場づくり

誰もが能力を発揮した自己実現や仕事と家庭の両立、生活の安定を実現できる職場づくりを目指します。

重点目標 Ⅳ

生涯を通じた健康づくり

身体的性差とジェンダーに配慮し、誰もが心身の健康を維持・増進できる地域を目指します。

重点目標 Ⅴ

ジェンダーに起因する暴力の根絶

DV や性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントなどジェンダーに起因する暴力を防止するとともに、被害者を支援し、誰もが安全・安心に暮らせる地域を目指します。

重点目標 Ⅵ

男女共同参画の視点を踏まえた生活上の困難な問題の解消

ジェンダーに起因する生活上の困難な問題の解消とそれを抱える住民の支援により、誰もが生活の安心と安定を実感できる地域を目指します。

重点目標 Ⅶ

協働・協創による持続可能な地域経営の推進

地域の多様な主体が、男女共同参画の視点を踏まえてコミュニティを含めた地域の経営に協働で取り組み、持続可能な地域の創造を目指します。

6 計画の体系

目指す 地域の姿	一人ひとりの人権が尊重される地域		
	誰もが夢や希望を持って多様な 生き方を選ぶことができる地域	誰もが個性と能力を発揮でき、 責任を分かち合い、支え合える地域	誰もが安全・安心に 暮らすことができる地域
重点目標	施策の方向	施 策	
Ⅰ ジ ェ ン ダ ー 平 等 意 識 の 浸 透	1 子どもの頃からのジェンダー平等 教育の推進	(1)教育・保育関係者の男女共同参画に関する正しい理解の促進 (2)ジェンダー平等の視点を立てた学校・保育所の運営と教育活動 (3)子ども達がジェンダー平等を学ぶ機会の提供	
	2 住民のジェンダー平等教育・学 習の推進	(1)生涯学習・社会教育を通じた男女共同参画に関する学びやジェン ダーバイアスに気づく機会の提供 (2)家庭教育を通じた男女共同参画に関する学びやジェンダーバイアス に気づく機会の提供	
	3 役場における男女共同参画・ ジェンダー平等に関する理解の 浸透	(1)役場職員の男女共同参画・ジェンダー平等に関する正しい理解の浸 透 (2)ジェンダー統計を踏まえた施策の立案	
	4 男女共同参画・ジェンダー平等 に関する広報・啓発の推進	(1)広報媒体を活用した男女共同参画に関する広報・啓発 (2)イベントやメディア、図書等を活用した男女共同参画に関する広報・ 啓発 (3)住民との協働による男女共同参画に関する広報・啓発活動の促進	
	5 性別により格差や不平等が生 じないための制度・慣習の見直 し・制定	(1)集落、各種団体における男女共同参画の視点を踏まえた制度・慣 習等の見直し (2)役場における男女共同参画の視点を踏まえた制度等の整備	
	6 福祉分野におけるジェンダー平 等の浸透	(1)男女共同参画の視点に立った福祉サービスの提供	
	7 性の多様性についての理解促 進と尊重される環境整備	(1)性の多様性についての啓発 (2)性の多様性が尊重される学校・職場・地域の環境整備	
Ⅱ と 様 方 々 な 等 分 野 に 過 お け る の 男 女 共 同 参 画 の 大 促 進	1 女性の参画拡大・登用促進の 機運醸成	(1)女性の参画拡大・登用促進に向けた広報・啓発	
	2 各分野における多様な人材の 確保・育成	(1)性別にかかわらず多様な専門人材の育成 (2)保健医療・福祉分野における人材の確保 (3)農業における女性の担い手の確保・育成 (4)建設業における女性の人材の確保・定着 (5)その他産業における女性の人材の確保 (6)地域活動の担い手育成・支援 (7)女性のネットワークづくりの支援	
	3 職場や地域における女性の参 画拡大	(1)事業所等における女性の登用促進 (2)集落運営における女性の参画促進	
	4 政治・行政への女性の参画促 進	(1)政治・行政に対する関心の向上 (2)政治・行政に関する知識の習得	
	5 役場における女性登用の推進	(1)女性の職員の採用・育成・登用の推進 (2)審議会等委員への女性の登用推進	

重点目標

施策の方向

施策

Ⅲ 働きやすく、働きがいのある働きたい職場づくり	1 ジェンダー平等実現に向けた職場の意識と風土の改革	(1)職場におけるジェンダー平等や女性の能力発揮に対する理解促進 (2)職場におけるジェンダーバイアスの解消とハラスメント防止の取組促進
	2 ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの促進	(1)事業所における就業制度の整備や働き方改革の促進 (2)自営業におけるワーク・ライフ・バランスの取組促進
	3 一人ひとりが個性と能力を発揮できる職場づくりの促進	(1)事業所における公平な人事制度の整備の支援 (2)事業所における多様な人材の育成・活用の支援
	4 就労の機会と環境の確保	(1)求職者の就職支援 (2)多様な働き方を実現するための環境整備
	5 就労に必要な知識やスキルの向上	(1)労働関連法制度の普及 (2)就労に関する相談対応 (3)就労に必要なスキル習得の支援 (4)起業の支援 (5)女性をはじめ働く人のネットワークづくりの支援
	6 職業生活と家庭生活を両立できる環境整備	(1)子どもの保育の質の向上と保護者が仕事と育児を両立できる環境整備 (2)児童の放課後等の居場所づくり (3)要介護者の生活の質の向上と介護者が仕事や家庭生活と介護を両立できる環境整備 (4)地域で育児や介護を共に支える仕組みづくり (5)男性の家事・育児・介護等への参加促進 (6)育児・介護制度の普及 (7)安心して職業生活と家庭生活を送るための社会資本の整備 (8)役場におけるワーク・ライフ・バランスの取組推進
Ⅳ 生涯を通じた健康づくり	1 身体的性差とジェンダーに配慮した健康づくりの促進	(1)健康に関する知識の普及と健康づくりの啓発
	2 身体的性差とジェンダーに配慮した健診・検診と医療保健・相談体制の整備	(1)身体的性差とジェンダーに配慮した健診・検診の実施 (2)身体的性差とジェンダーに配慮した医療保健・相談体制の整備
	3 妊娠・出産に係る健康支援	(1)妊娠・出産・産後期の健康管理や医療体制の整備 (2)不妊治療の支援
	4 ジェンダー平等を基盤とした性教育の推進と性に関する正しい知識の普及	(1)子どもの年齢に応じたジェンダー平等を基盤とした性教育の推進 (2)大人の性教育の推進
	5 男女共同参画の視点に立ったスポーツ活動の推進	(1)性別による身体的特性や健康状況、運動習慣等の違いを踏まえたスポーツ指導 (2)生涯スポーツ社会の実現に向けた環境整備

重点目標

施策の方向

施策

V ジェンダー 暴力の根 絶に起因 する	1 暴力を容認しない意識の醸成	(1)暴力を容認しない人権教育・啓発の推進 (2)人権尊重の啓発
	2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援	(1)DV・デートDV防止のための教育・啓発 (2)DV・デートDV被害者の相談対応 (3)DV・デートDV被害者の安全確保、心身の健康回復と生活安定に向けた支援 (4)家庭内のDVにより傷ついた子どもの支援 (5)DV・デートDV被害者の相談支援体制の充実
	3 性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止と被害者支援	(1)性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止のための教育・啓発と環境整備 (2)性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等被害者の相談対応・支援
VI 男女共同参画の視点 を踏まえて 解決	1 女性が抱える生活上の困難な問題への理解促進	(1)女性が抱える複合的な生活上の困難な問題の背景にあるジェンダー問題への理解促進
	2 生活上の困難な問題を抱える女性の相談支援体制の充実	(1)男女共同参画の視点を立てた生活上の困難な問題を抱える女性の相談支援体制の整備
	3 生活上の困難な問題を抱える女性の生活・就労支援	(1)生活上の困難な問題を抱える女性の生活の安定に向けた支援 (2)生活上の困難な問題を抱える女性の就労支援
	4 男女共同参画の視点を踏まえた困難な問題を抱える人の支援	(1)ひとり親の支援 (2)社会的に孤立している人、ヤングケアラーの支援 (3)暴力の被害者の支援【重点目標Vの再掲】
VII 協働・地域創 造による推 進	1 住民による男女共同参画の推進のための活動促進	(1)男女共同参画を推進する活動を行う人材や団体の育成 (2)住民による男女共同参画を推進するための活動との連携
	2 男女共同参画による地域活動の展開	(1)地域経営や地域活動における男女共同参画の視点の必要性への理解促進 (2)地域活動におけるジェンダーバイアスの解消と意思決定過程への女性参画拡大に向けた取組
	3 男女共同参画の視点に立った災害対応	(1)防災対策の立案・決定過程における女性の参画拡大 (2)消防組合や消防団への女性の参加促進 (3)性別に配慮した災害への備え (4)男女共同参画の視点を踏まえた復旧・復興・被災者支援
	4 環境対策における男女共同参画の推進	(1)人と自然の共生、生活・経済と環境の両立を図る取組 (2)自然環境保全に向けた人材育成

7 計画の策定方法

本計画の策定に当たっては、本村を含む奄美大島 4 町村が、ジェンダーに起因する地域課題や男女共同参画を推進する上での課題のうち共通する課題を計画に反映させることや、将来にわたる計画の策定や進行管理に係る業務を効率的に進め、施策をより効果的に実施するため、自治体の垣根を超えて連携・協働しました。

【策定上の留意点】

- ・ 4 町村共通の課題を踏まえる。
- ・ 本村ならではの課題を踏まえる。
- ・ 本村における各施策に男女共同参画の視点を立てて、担当課が連携・協働して取り組む内容にする。
- ・ 奄美大島の市町村が協働し、広域的に取り組む施策を位置付ける。

8 計画期間

2024（令和 6）年～2033 年（令和 15）年度

ただし、中間年度に、計画期間前期の取組評価を実施し、その結果や社会情勢の変化、法制度の整備状況等を踏まえて、必要な改正を行います。

第2章 計画策定の背景

1 社会情勢の変化

(1) 人口減少・少子高齢化の進行と労働力の減少

本村の総人口は、1920年の9,335人をピークに、2020年には1,621人まで減少しています。1995年から2020年の間の年齢区分別では、15歳未満の年少人口、15～64歳の生産年齢人口、65歳以上の高齢者人口はとも減少し、年少人口は半分以上になっています。また、高齢化率（65歳以上の人口比率）は、32.3%から43.2%に上昇し、国の平均（28.7%）を上回る水準で推移しています。

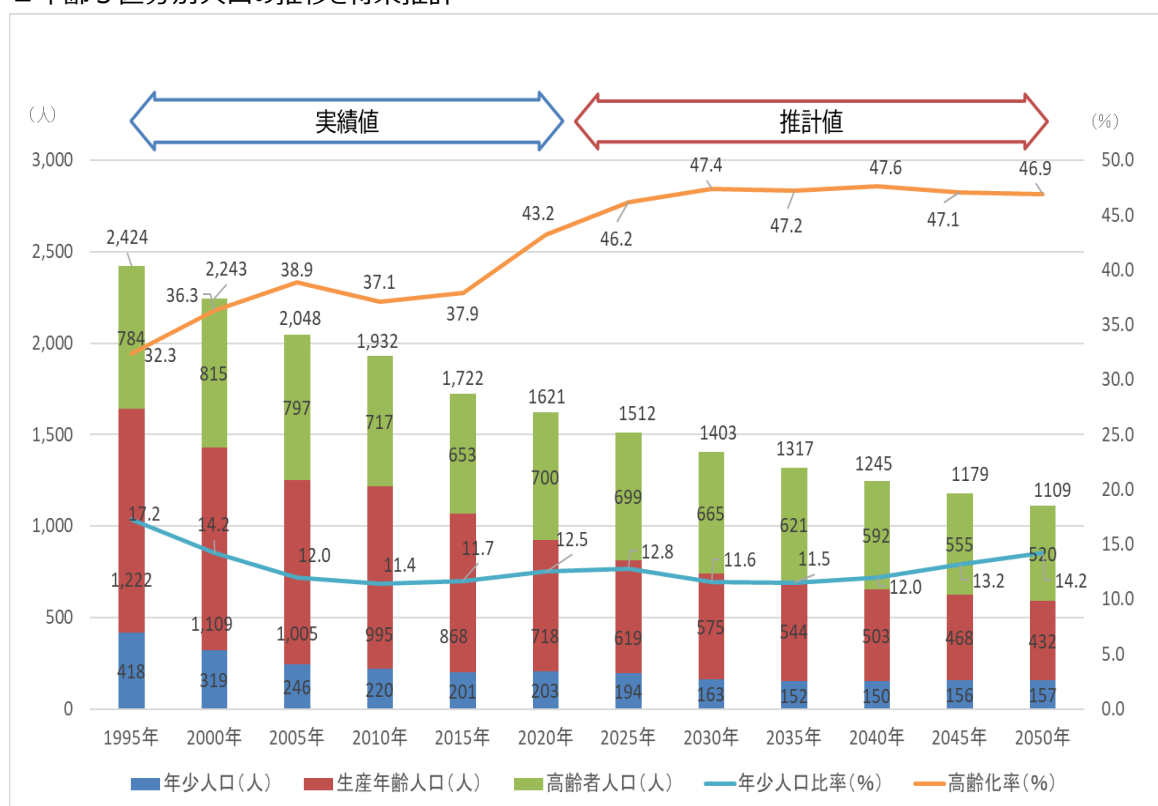
国立社会保障・人口問題研究所の「将来人口推計」によると、2020年から2050年まで総人口は減少を続け、31.6%減の約1100人となる見込みです。また、2025年には高齢者人口が生産年齢人口を逆転し、2030年まで高齢化率が上昇するものの、その後は高止まりすることが予想されています。

生産年齢人口と年少人口の減少は、集落運営や地域経済の担い手不足が今後一層深刻化することを示しています。さらに、高齢化の進行による介護を必要とする高齢者の増加や介護期間の長期化は、家族介護を主に担っている女性の負担や介護離職者の増加につながり、社会を支える人材の不足に拍車がかかります。

そのため、介護の社会的支援の充実と、家族の分担・協力による介護と仕事の両立や高齢になっても意欲と経験を活かして働き続けられる職場環境の整備が必要になっています。

一方、子育てや住宅の環境整備、転入・定住促進対策も求められています。

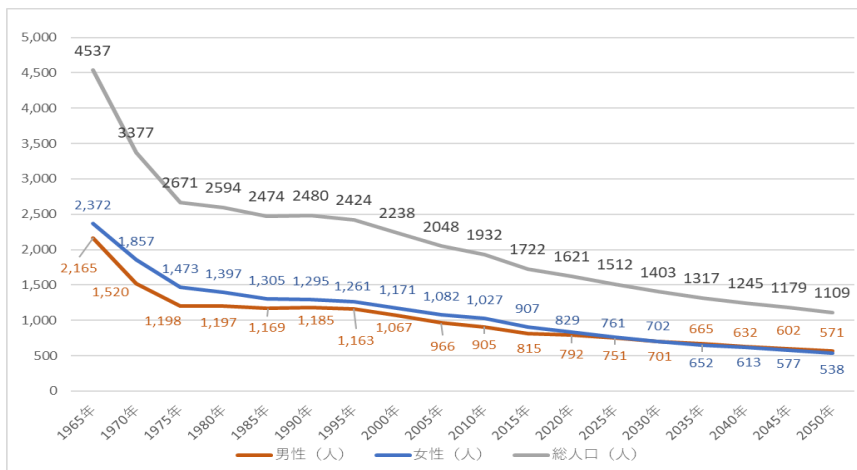
■ 年齢3区分別人口の推移と将来推計



出所：1995～2020年は「国勢調査」総務省

2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2023年推計）」

■ 人口の男女別の推移と推計

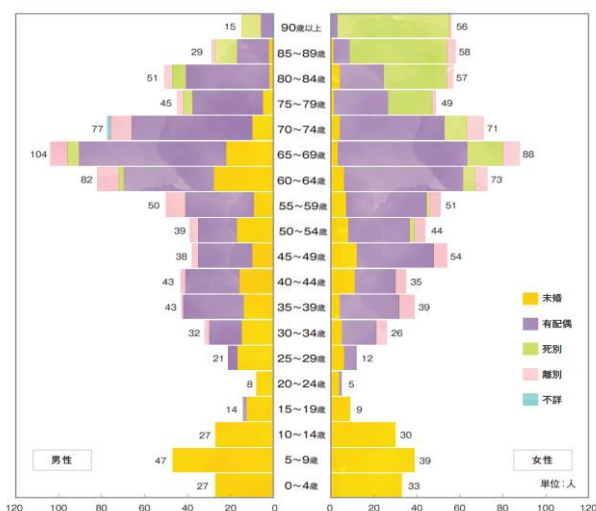


出所：1955～2020 年は「国勢調査」総務省

2025 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2023 年推計）」

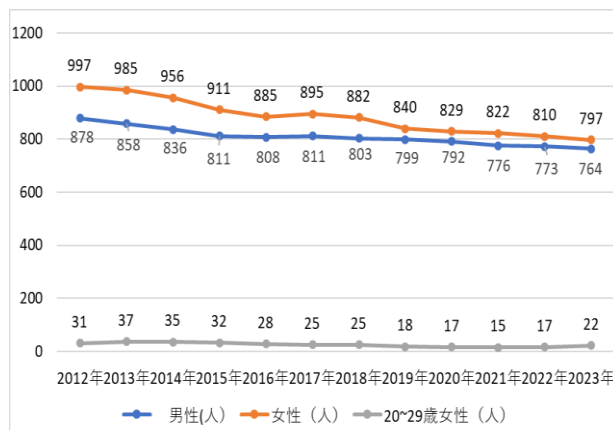
■ 人口ピラミッド（配偶関係別）

2022 年 1 月 1 日現在

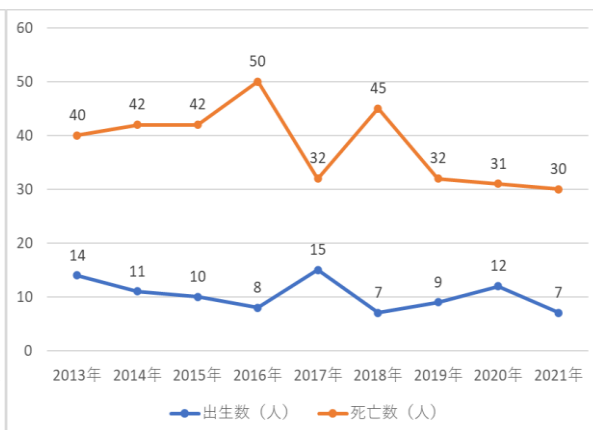


出所：総務省「住民基本台帳年齢階級別人口」

■ 15～49 歳人口の男女別推移(各年 10 月 1 日現在)

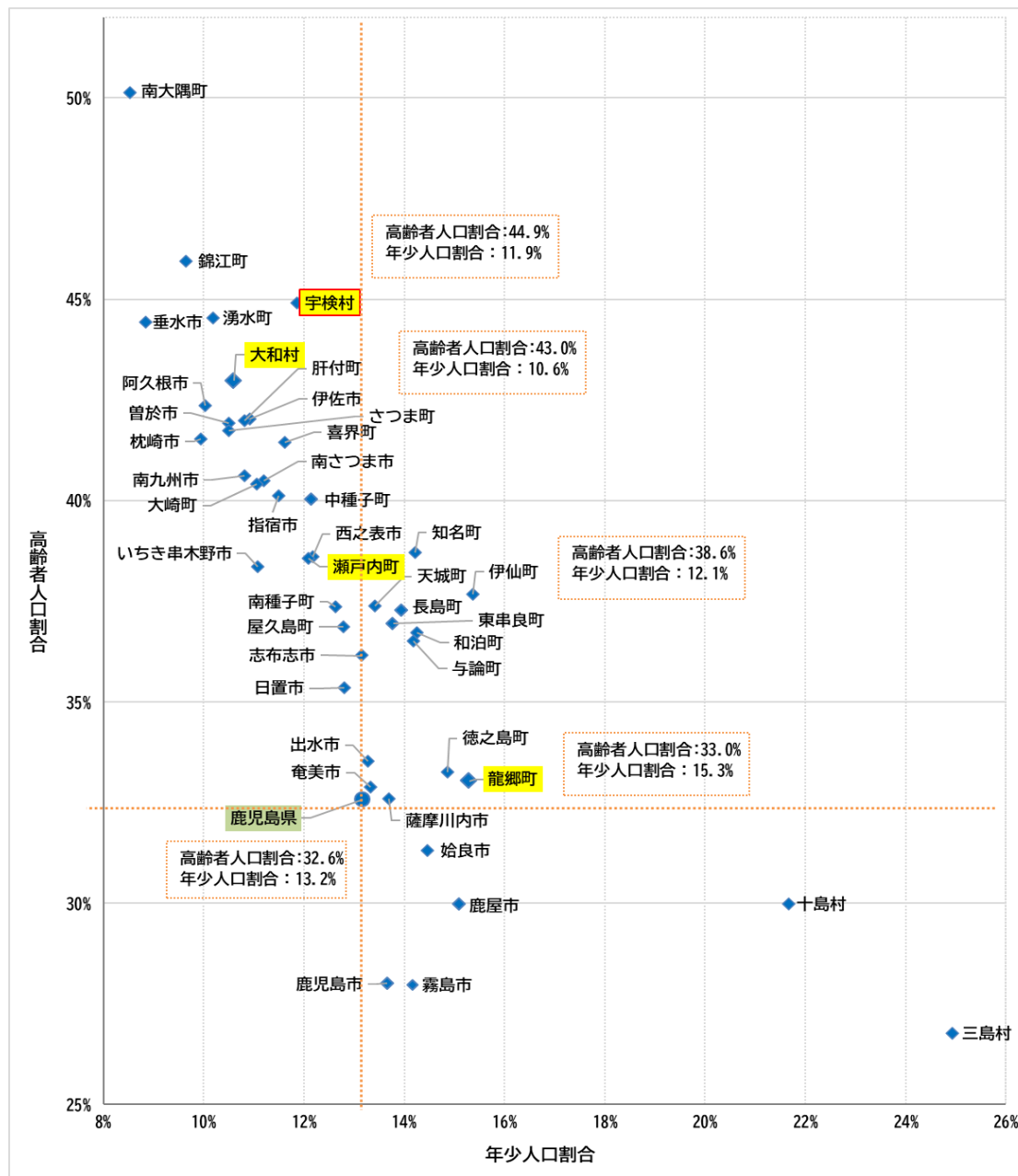


■ 出生数と死亡数の推移



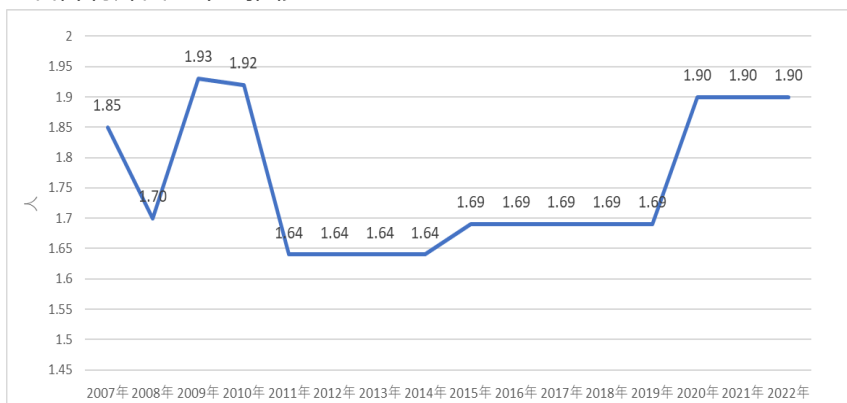
出所：厚生労働省「人口動態調査」

■年少人口割合と高齢者人口割合



出所：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（2022年1月1日）

■合計特殊出生率の推移



出所：厚生労働省「人口動態調査」

(2) 世帯構成の変化・家族形態の多様化

本村の世帯数は、人口とともに減少傾向にあり、1970年の3,372世帯は2020年には805世帯に減少し、今後も減少することが予測されています。また、一般世帯1世帯当たりの平均世帯員数は、1970年の3.1人から2020年には1.9人まで減少しています。

世帯類型別の構成割合の推移をみると、「単独世帯」が増加する一方、「親と子どもからなる世帯」は減少傾向に、「ひとり親世帯」は微増傾向にあります。また、高齢者世帯では、女性単独世帯と夫婦2人世帯が減少し、男性単独世帯が増加しています。

なお、高齢化とともに単独世帯が増加する要因とされる未婚化は進行（15歳以上人口の未婚者の割合：2015年17.5%、2020年19.3%）し、今後さらに単独世帯の割合が上昇することが予測されています。

高齢になっても、世帯の状況が様々でも、経済的・精神的に安心して、快適に暮らすことができるための地域の仕組みづくりが喫緊の課題となっています。

※50歳時未婚率の1970年から2020年の推移 ※()内は全国の数字

鹿児島県：女性4.8%(3.3%)・男性2.0%(1.7%)→女性18.6%(17.8%)・男性25.0%(28.3%)

本村の世帯数は、人口とともに減少傾向にあり、1970年の3,372世帯は2020年には805世帯に減少し、今後も減少することが予測されています。また、一般世帯1世帯当たりの平均世帯員数は、1970年の3.1人から2020年には1.9人まで減少しています。

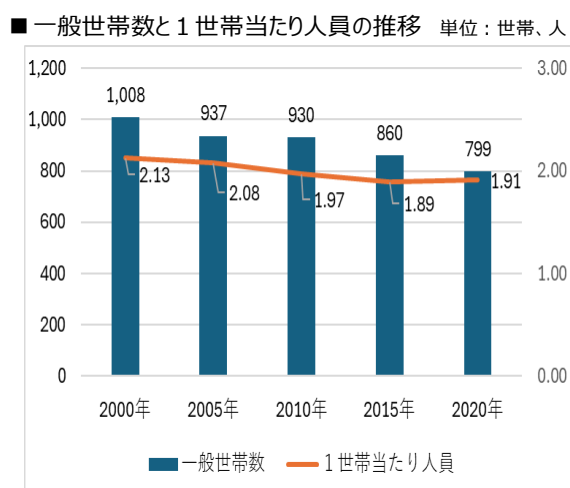
世帯類型別の構成割合の推移をみると、「単独世帯」が増加する一方、「親と子どもからなる世帯」は減少傾向に、「ひとり親世帯」は微増傾向にあります。また、高齢者世帯では、女性単独世帯と夫婦2人世帯が減少し、男性単独世帯が増加しています。

なお、高齢化とともに単独世帯が増加する要因とされる未婚化は進行（15歳以上人口の未婚者の割合：2015年17.5%、2020年19.3%）し、今後さらに単独世帯の割合が上昇することが予測されています。

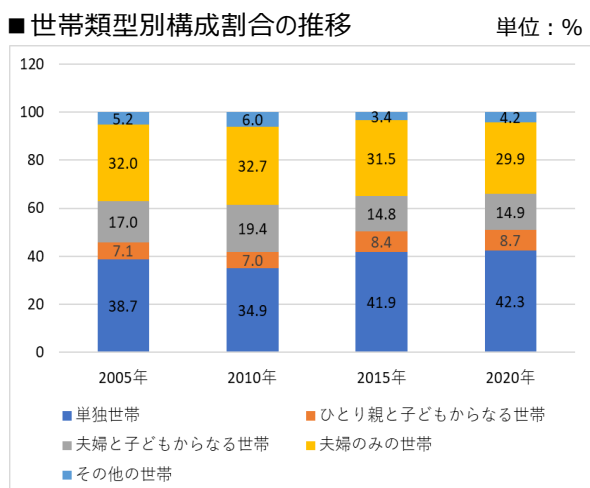
高齢になっても、世帯の状況が様々でも、経済的・精神的に安心して、快適に暮らすことができるための地域の仕組みづくりが喫緊の課題となっています。

※50歳時未婚率の1970年から2020年の推移 ()内は全国の数字

鹿児島県：女性4.8%(3.3%)・男性2.0%(1.7%)→女性18.6%(17.8%)・男性25.0%(28.3%)

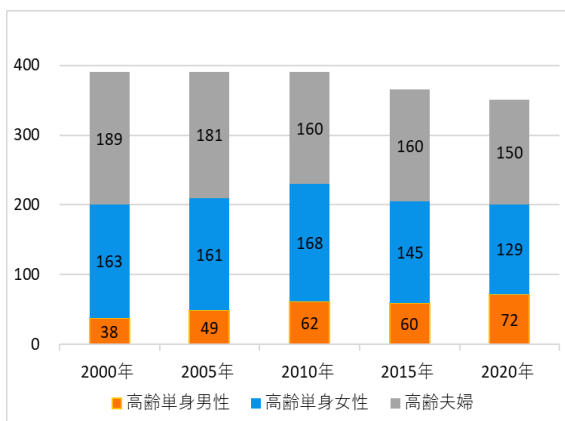


出所：総務省「国勢調査」



■ 高齢者世帯数の推移

単位：世帯

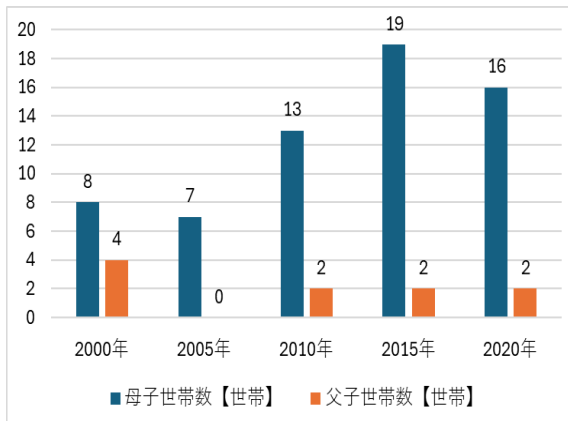


出所：国勢調査

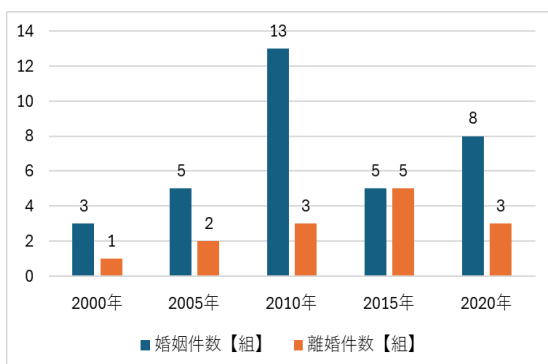
※ひとり親世帯：核家族世帯のうち未婚、死別又は離別の女親又は男親とその未婚の20歳未満の子どものみからなる世帯

■ ひとり親世帯数の推移

単位：世帯



■ 婚姻・離婚件数



出所：国勢調査

(3) 人口の流動

本村における転出・転入の状況については、10代後半から20代前半において転出が転入を大きく上回っています。そのうち男性の転出者はある程度戻ってきていますが、女性が戻ってくる割合は低い状況です。これは全国的な傾向で、近年、若い女性の大都市圏への転出超過が増大しており、転出の目的や理由には、進学や就職とあわせて「地元や親元を離れたかったから」ということがあります。その背景に、地域社会に依然として根強く存在する固定的な性別役割分担意識や性差に関する無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス[※]）による制度や慣行があります。特に、男女均等な処遇により能力を発揮し、キャリア形成を通して経済的に自立したいと希望しても、地元で働きやすさと働きがいのある就労環境の整備が進んでいないことが背景にあると指摘されています。

一方、地方の価値や魅力への関心の高まりやテレワークの定着等により、都市圏と地方の二拠点生活スタイルなど様々な形で都市圏から地方に人が流れる動きもみられます。

このようなことから人口の流出抑制やUターン者の促進、Iターン者の定着のためには、ジェンダー平等な生活および就労の環境を整備することが課題と言えます。

（４）生活課題の複合化・複雑化

住民のライフスタイルや価値観は多様化し、家族や地域のつながりは今も大切にされているものの、今後の希薄化が懸念されています。このような中、子育てや教育、介護、保健医療、買い物、移動など生活の様々な面で住民が抱える困難な状況も、複合化・複雑化していることから、一人ひとりの状況に応じた対応や支援が必要となっています。

また、世帯の経済状況は、主だった支援制度の利用実績からは一概に判断できませんが、貧困化や格差の拡大、それらの子ども達の生活や教育環境への影響については、引き続き注意深く見ていく必要があります。

参考(全国)：2018 年の貧困線(等価可処分所得の中央値の半分)は 127 万円で、「相対的貧困率」(貧困線に満たない世帯員の割合)は 15.4%。子どもがいる現役世帯のうち大人が一人の世帯員では 48.1%と貧困率は高くなっています。

■ 児童扶養手当・就学援助・生活保護制度の利用状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
児童扶養手当受給者	児童数	17	17	17	18	20	24
就学援助認定件数	小学校	20	18	17	9	13	13
	中学校	11	6	6	5	6	6
	合計	31	24	23	14	19	19
生活保護世帯	受給世帯数	28	27	25	25	28	...
	被保護者数	36	33	30	29	31	...

出所：村保健福祉課・教育委員会調べ

（５）就業構造の変化

本村の就業者数は、2020 年が 740 人（女性 306 人、男性 434 人）で、2010 年以降男女とも減少傾向にあります。そのうち雇用者については、男性に比べて女性は「パート・アルバイト等」の非正規雇用者の割合が格段に高くなっています（女性：53.4%、男性：25.1%）。鹿児島県の雇用者に占める非正規雇用者の割合は、女性 49.4%、男性 16.2%となっており、20～59 歳の正規雇用者の割合は、男性は各年齢階級で 6 割を超えるものの、女性は 20～29 歳で 6 割を超え、年齢が高くなるにつれて低下しています。一般的に非正規雇用者の賃金水準は低く、雇用が不安定なことから、女性の経済的自立を困難にしていることが課題となっています。

なお、年齢階級別の労働力率の推移をみると、全国や県では、結婚や出産を機に就業を中断する傾向にあった 30 代女性が上昇して、M 字の曲線が緩やかになっていますが、本村では 20 代後半から 30 代前半と 40 代後半で低下する W 字を描き、全国や県の傾向とは大きく異なっています。2 度にわたり労働率が大きく下がる要因の分析と解消が必要となっています。

（６）ジェンダーに起因する暴力

配偶者や恋人等からの暴力、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪・暴力、人身取引等のジェンダーに起因する暴力の被害者の多くは女性であり、その背景には社会における性別による偏見・差別や格差等ジェンダーの影響があります。このようなジェンダーに起因する暴力は、男女共同参画社会を形成していく上で根絶すべき重要な課題であり、法制度に基づく施策や民間の活動により、防止と被害者支援の取組が進められてきました。

そのような中、2017 年にセクシュアル・ハラスメントや性犯罪被害を告発する「#MeToo」運動※がアメリカで巻き起こり、世界に広がりを見せました。さらに、国内では 2019 年に性暴力根絶を目指す「フラワーデモ」も各地で行わ

れ、このような被害者が連帯する暴力根絶に向けた社会運動による、ジェンダーに起因する暴力の根絶に向けた取組は、その重要性に対する認識が高まり、法制度の整備の進展につながりました。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大下において、配偶者からの暴力の相談件数や性犯罪事案、ソーシャル・メディアを悪用した暴力が増加しました。また、AV 出演被害[※]、JK ビジネス[※]、レイプドラッグ[※]など特に若者に対する性暴力の手口が巧妙になっており、2023 年には、悪質なホストクラブが利用者に高額な売掛による借金を背負わせ、その借金の返済のために売春をさせる事案も顕在化しました。

また、働く場におけるセクシャル・ハラスメント・性暴力事案も相次ぐ報道により顕在化し、組織や企業の社会的責任が問われています。ただし、それらは被害者の告発があつてのことで、告発した被害者は、暴力による心身のダメージに加え、裁判や SNS によるいわれなき中傷などで大きな負担を強いられています。

一方、男性に対する性暴力の問題については、ジェンダーに基づく社会構造や固定観念の影響により潜在化する傾向にありましたが、2023 年に一企業の社長における性加害の実態が表面化したことにより、社会的な問題として認識されるようになりました。

基本的人権を侵害するこれら様々な暴力の根絶には、社会におけるジェンダー格差の解消やジェンダー平等意識の浸透のための一層の取組が求められています。

（７）新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響

新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言が初めて発出された 2020 年 4 月には、男女とも就業者数が大幅に減少しました。特に女性就業者が多い飲食・宿泊業をはじめサービス業にその影響が大きかったことから、女性の減少幅は大きくなりました。また、サービス業に限らず、経営困難・悪化や感染防止による休業や経営縮小、雇用調整（解雇、労働時間の短縮等）は、女性の雇用不安や賃金減少につながりました。

また、2020 年度の全国の DV 相談件数は前年度から大幅に増加しましたが、県内の配偶者暴力相談支援センター[※]（2024 年 3 月現在で県内に 19 か所指定）に寄せられた相談件数も 1,996 件と過去最高を記録しました。本県の 2020 年以降の自殺者数は、男性は減少しているにもかかわらず女性は増加しています。

このように、コロナ下において、女性の就業環境が悪化したり、配偶者等からの暴力や性暴力が深刻化するなどにより、困難を抱える女性の存在や女性の社会的脆弱性が顕在化しました。

その一方、テレワーク[※]や在宅勤務の普及等により、女性の負担が増加した家庭もあったものの、柔軟な働き方の実現による働き方の見直しや男性の家事・育児参加につながった面もありました。

（８）災害の激甚化・頻発化とジェンダーに関する諸課題の顕在化

近年、国内では地震や豪雨・台風などの自然災害が激甚化・頻発化しており、奄美大島も例外ではありません。災害が起きるたびに、避難所運営や被災者支援、復旧・復興過程でジェンダー格差や身体的性差への配慮不足に起因する問題が発生し、困難を抱える人が増えることで、被災者の心身の回復や地域の復興を遅らせることが指摘されるようになりました。

このため、男女共同参画の視点での防災への関心は高まり、その取組は進められてきたものの、2024 年 1 月に発生した能登半島地震においても、ジェンダー視点で解決すべき課題が数多く顕在化しました。

日常において解消されていないジェンダー格差の問題は、災害によって顕在化・深刻化することから、災害への備えのためにも、平時における社会全体のジェンダー平等の取組が必要になっています。

(9) デジタル化の進展

デジタル化の進展は目まぐるしく、デジタル技術は、仕事や暮らしの利便性向上に大きく貢献し、地域課題の解決や地理的不利性の克服の可能性が高まっている中で、新しい産業やビジネスが生まれ、地方における雇用機会の創出にもつながっています。

また、デジタル化の進展は、ジェンダー平等推進の観点からも期待されており、この産業分野で女性の就労機会が創出されることのみならず、女性がより高い技術や知識を習得することにより、雇用の場における性別による職種や業種の偏りを是正し、男女間の賃金格差の解消を進める転機となり得るとともに、多様性が求められる開発分野で製品やサービスに大きな影響をもたらす、家事や子育て、介護の現場の問題解決や女性の安全確保にデジタル技術が活かされることにもつながります。

しかし、日本は諸外国に比較すると、理工系への進路を選択する学生や、IT・デジタル産業分野に従事する女性が少ないのが現状です。その背景には、この分野の職場の慣行が男性中心型であることが多いことや、女性は理工系分野に向かないといった無意識のバイアスが影響していると考えられます。

また、デジタル技術は生活の利便性の向上に役立つ一方で、デジタル技術や、それにより取り扱う情報にジェンダーバイアスがかかっている場合、差別や不平等、暴力的行為を増幅・拡大させてしまうこともあり、技術が安心して活用されるための課題も抱えています。

このようなことから、男女共同参画・ジェンダー平等の実現は、デジタル化の進展においても重要な課題です。そのため、女性が IT・デジタル産業分野の中核を担えるように教育や働く機会を確保していくことが求められており、その基盤として、今後、個人のデジタルスキルが日常生活の質に大きな影響を及ぼすことになることから、性別によってデジタル・デバイド（情報通信技術による格差）を拡大させない配慮が必要です。

(10) ジェンダー平等実現に向けた国際動向

2015 年の国連総会で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、その前文において、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児の能力強化を達成することを目指す」と、人権とジェンダーの視点が明確に示されています。そして、その一部である持続可能な開発のための国際目標 SDGs の 5 番目にもジェンダー平等の実現が掲げられ、「女性に対する差別、暴力、有害な慣行に終止符を打ち、介護や家事などの無償労働を認識・評価し、意思決定における参加とリーダーシップの機会を確保し、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを保証する」とされています。この SDGs の達成に向けた加速的な取組が世界各国で展開され、国内へも波及しています。

しかしながら、日本のジェンダー・ギャップ指数[※]が世界で低位にあり、しかも毎年順位を下げていることから、社会的な問題意識の高まりが見られます。

なお、企業においては、人的資本経営[※]や企業価値のイノベーションの視点等から、DEI[※]や ESG[※]、ウェルビーイング[※]の取組の一環として(中核の取組課題として)ジェンダー平等推進に係る女性の登用促進、女性の健康支援に関心が高まり、積極的に取り組むところが増えてきています。

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
- ・日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。

● アイスランド(0.912)

1位/146か国

● 日本(0.647)

125位/146か国

● 平均(0.684)

政治参画 (0.057)

- ・国会議員の男女比
- ・閣僚の男女比
- ・最近50年における
行政の長の在任年数の男女比

経済参画 (0.561)

- ・労働参加率の男女比
- ・同一労働における賃金の男女格差
- ・推定勤労所得の男女比
- ・管理的職業従事者の男女比
- ・専門・技術者の男女比

教育 (0.997)

- ・識字率の男女比
- ・初等教育就学率の男女比
- ・中等教育就学率の男女比
- ・高等教育就学率の男女比

健康 (0.973)

- ・出生児性比
- ・健康寿命の男女比

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
 3. 分野別の順位: 経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

(11) 地球環境問題の深刻化

ジェンダー平等が通底している「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の採択をはじめ、「ジェンダー主流化」は国際的潮流になっています。これに後押しされ、2015 年の国連気候変動枠組条約締結国会議 (COP21) で採択された 2020 年以降の新たな気候変動対策の法的枠組み「パリ協定」は、前文においてジェンダー平等と女性のエンパワメントの重要性が謳われています。

気象変動によって引き起こされる自然災害の被害については、女性の経済状況と社会的立場が男女の犠牲者数に影響しており、男女格差が大きい国ほど女性の死者が多いという結果が出ています。日本でも、過去の大規模災害の調査には、経済格差に起因する住宅環境の格差から高齢女性の被害者が多かったという結果があります。

気候変動対策においては、男女共同参画・ジェンダー平等の視点からの研究や分析、女性のニーズを反映したテクノロジー開発が遅れていることから、女性がその担い手として活躍するために、科学・技術・工学・数学分野での女性活躍を支援したり、インフラやエネルギー業界への女性進出の促進することも重要です。

また、女性の政治参画と環境保護の成果には明確な関連性があることがわかっていることから、意思決定の場に女性の参画を促進することは、気候変動対策には有効と考えられています。

このように、気候変動の問題は、経済・雇用・外交・命の安全、全てに関わる問題であるため、男女共同参画の視点で男女が気候変動問題の解決に向けて取り組むことが求められています。

2 国における取組状況

前計画の計画期間（2014～2023 年）における国の男女共同参画に関する計画策定や法整備等については、以下のとおりです。

（１）男女共同参画基本計画等の策定

ア 男女共同参画基本計画（第４次・第５次）

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、10 年間の「基本的な考え方」並びに 5 年間の「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定める男女共同参画基本計画が 5 年ごとに策定されています。

2015 年 12 月に閣議決定された第 4 次計画では、男性の家事・育児・介護等の主体的参加を困難にしている男性の働き方・暮らし方の見直しや、東日本大震災等で確認された防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性等が改めて強調されました。

さらに、2020 年 12 月に閣議決定された第 5 次計画では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による女性への影響、デジタル社会への対応、頻発する大規模災害、SDGs に向けた世界的潮流等の社会情勢、指導的地位に占める女性割合を高める取組の遅れやジェンダー・ギャップ指数の低迷等を踏まえ策定されました。若年世代を主体とした取組と連携しながら、国際社会のスピードに合わせて男女共同参画を一段と加速させて推進していく必要性も明示されました。

2023 年 12 月には、企業における女性登用の加速化及びテレワークに係る成果目標の設定による一部変更が行われています。

イ 女性版骨太の方針（女性活躍・男女共同参画の基本方針）

女性活躍・男女共同参画の取組を加速するため、毎年 6 月をめぐりに「女性版骨太の方針」を決定し、各府省の概算要求に反映されています。

2023 年 6 月に決定された「女性版骨太の方針 2023」では、最上位の上場企業の役員に占める女性の割合を 2030 年までに 30%にすることを目指すほか、男女間の賃金格差の情報公開の義務付けを、常用雇用者 301 人以上の企業から 101 人以上の企業に広げる検討をしております。また、男性が確実に育児休業を取得するための制度の強化、子どもが 2 歳未満の場合は時短勤務でも手取りを維持する給付制度の創設、DV や性犯罪・性暴力、職場でのハラスメントの防止対策の強化が盛り込まれています。

ウ 関係法律に基づく基本方針

女性活躍推進法、配偶者暴力防止法、困難女性等支援法の各法に基づき、主務大臣は国の施策の総合的かつ一体的な実施に関する基本的な考え方を示す基本方針を定めており、都道府県や市町村は、これに即して施策に関する計画を定めることとされています。基本方針は、法改正が行われた場合には所要の規定の整備を行うとともに、先駆的な取組の提示や内容の充実を図るため、必要な改正が行われることになっています。

エ 女性デジタル人材育成プランの決定

コロナ下で厳しい状況にある等女性の就業に資することを目的に、デジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援の具体策を盛り込んだ総合的な対策が、2022 年 4 月に男女共同参画会議で決定されました。

(2) 関連法制度の整備

ア 家庭生活

(ア) 民法

婚姻に関する年齢を定めた民法 731 条が 2018 年に改正され、2022 年 4 月 1 日から女性の婚姻可能年齢が引き上げられ、男性と同じ 18 歳になりました。併せて成人年齢(親の同意なしに 1 人で契約できる年齢)が 18 歳へ引き下げられたため、20 歳未満の結婚も親の同意が不要になりました。

イ 職業生活

(ア) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

働く場面での女性の活躍を推進するため、従業員 301 人以上の事業主と国・地方公共団体に女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画（一般事業主行動計画と特定事業主行動計画）の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表を義務付ける女性活躍推進法が 2015 年に成立。2019 年の改正は、同計画の策定義務の対象を従業員 301 人以上から 101 人以上に拡大することや、女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化、特例認定制度「プラチナえるぼし」の創設などを内容とし、2020 年 4 月から順次施行されています。

また、2022 年の改正により、従業員 301 人以上の事業主及び特定事業主（国・地方公共団体）を対象に、男女の賃金の差異についての情報公表が義務化されました。

(イ) 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（働き方改革関連法）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方が選択できる社会の実現に向けて、働き方改革を総合的に推進するための法律が、2018 年に成立しました。時間外労働の上限規制の導入等による長時間労働の是正、フレックスタイムの見直しなどによる多様で柔軟な働き方の実現、短時間・有期雇用労働者の待遇に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な格差の禁止など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置を講ずることを内容とし、2019 年 4 月から順次施行されています。

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

出産・育児等による労働者の離職に対応し、希望に応じて男女ともに仕事と育児が両立できるようにするため、2021 年に育児・介護休業法が改正されました。出生時育児 休業制度（産後パパ育休制度）の創設、育児休業を取得しやすい環境整備及び労働者に対する個別の周知、意向確認の措置の義務化、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置が定められ、2022 年 4 月から段階的に施行されています。

ウ 政治

(ア) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの候補者の数について目標を定めるなど、自主的に努めることなどを定めた法律が、2018 年に成立しました。

2021 年の改正で、政党等は、候補者の選定方法の改善やセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等への対策等にも取り組むよう努めることが規定され、国・地方公共団体には、政治分野における男女共同参画推進に関する必要な施策の策定等が義務づけられました。

エ 性別に起因する暴力

(ア) 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（配偶者暴力防止法）

2014 年の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の改正（第三次改正）により、配偶者からの暴力だけでなく、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて法の適用対象とされることになりました。法律名も「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改称されました。

また、2019 年の改正では、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ため、児童虐待と密接な関連があるとされる DV の被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されました。また、その保護の対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

さらに、「保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化」「基本方針・都道府県計画の記載事項の拡充」「関係機関等から構成される協議会の法定化」を柱とする改正法が、2023 年 5 月に成立し、一部の規定を除き 2024 年 4 月から施行されます。改正により、被害者への接近などを禁じる裁判所の「保護命令」の対象や期間が拡充され、現行の身体的な暴力を受けた人に加えて精神的な脅迫を受けて心的外傷後ストレス障害（PTSD）など被害が発生する恐れがある人の申し立ても可能になります。

(イ) ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）

2017 年の改正では、①住居などの付近をみだりにうろつくこと、②SNS のメッセージ送信など、ブログなどの個人のページにコメントなどを送ること が規制対象として追加され、性的羞恥心を害する電磁的記録の送り付けを規制対象として明示しました。また、禁止命令を出しやすくするとともに、ストーカー行為を非親告罪化し、被害者の告訴がなくても公訴を提起できるようになりました。国・地方公共団体には、ストーカー行為をする恐れがある人物と知りながら、被害者の住所や氏名等の情報を提供することを禁止しました。

さらに、2021 年の改正では、①（住居や勤務先、学校など通常いる場所に加え）実際にいる場所の付近における見張り等の行為、②（電話、FAX、電子メール、SNS メッセージに加え）拒まれたにもかかわらず、連続して文書を送る行為、③GPS 機器等を用いた位置情報の無承諾取得 が規制されることになりました。また、禁止命令等に係る書類の送達に関する規定が整備されました。

(ウ) 性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（性的姿態撮影等処罰法）

盗撮行為は都道府県の迷惑防止条例や児童ポルノ禁止法などの規制対象になっていましたが、都道府県で処罰対象が異なっていたり、児童ポルノ禁止法の対象は児童のみという問題がありました。スマートフォンの普及により盗撮件数が増加する中、全国一律の厳罰化が求められるようになり、体の性的部位や下着等を相手の同意なく撮影したり、盗撮する行為に対する「性的姿勢等撮影罪」（以下、「撮影罪」という。）を規定する法律が 2023 年に制定されました。また、撮影罪以外に、盗撮画像を第三者に提供する「提供罪」、提供目的で保管する「保管罪」、盗撮画像だと認識した上で記録する「記録罪」も新設されました。

(エ) 性をめぐる個人の尊厳が重んじられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律（AV 出演被害防止・救済法）

AV（アダルトビデオ）への出演を強要され、その映像が拡散されるといった深刻な被害が若い女性を中心に起きています。民法改正により成人年齢が 20 歳から 18 歳に引き下げられたことで、未成年が親の同意なく締結した契約を取り消すことができるという権利（未成年者取消権）の対象外となった若者が、AV 出演の契約を強要される被害が拡大することが懸念されました。そのことも踏まえ、AV 出演者の心身や私生活に将来にわたり生じる取り返しのつかない重大な被害を防止し、また、現に被害を受けた AV 出演者の救済を図るための

法律が 2022 年 6 月に成立、施行されました。この法律によって、性行為映像制作物（AV）の出演を契約してしまった後でも無条件で契約をなかったことにしたり、撮影された動画の公表を止めることができるようになりました。

（オ）刑法及び刑事訴訟法

性犯罪に関する改正刑法が 2017 年に成立し、制定以来 110 年ぶりの改正となりました。強姦罪について、強制性交罪に名称を変更し、被害者を女性に限っていたのが性別を問わなくなりました。また、法定刑の下限を懲役 3 年から 5 年に引き上げ、被害者の告訴がなくても起訴することができるようになりました。さらに、18 歳未満の者に対して、親等の監督・保護する立場の者がわいせつな行為をした場合、暴行や脅迫がなくても処罰されることになりました。

しかし、改正後も課題が残り、2019 年に性暴力をめぐる裁判で 4 件の無罪判決が相次いだことから、更なる見直しを求める声が高まり、2023 年 6 月の刑法及び刑事訴訟法の性犯罪規定改正につながりました。

【主な改正内容】

- ・ 暴行や脅迫、障害、アルコール、立場による影響力等が原因となって、同意しない意思を形成したり、表明したり、全うすることが難しい状態で性的行為に及んだ場合は、「不同意性交等罪」や「不同意わいせつ罪」として処罰。配偶者間においても、その罪が成立することを明確化。
- ・ 性行為について自ら判断できるとみなす「性交同意年齢」を 13 歳未満から 16 歳未満に引き上げ、暴行等の原因がなくても 16 歳未満の者に対する性的行為は処罰。
- ・ 16 歳未満の者に対して、わいせつ目的で不当な手段を用いて面会を要求したり、性的な画像を撮影して送信することを要求する行為等の罪が新設。
- ・ 性犯罪についての公訴時効期間を延長し、18 歳未満で被害を受けた場合は時効を遅らせる。

オ 生活困難

（ア）困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）

コロナ禍により生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など女性をめぐる多様化、複雑化、複合化する課題が顕在化しました。これに対応し、困難な問題をかかえる女性支援の根拠法を「売春のおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、「孤独・孤立対策」といった視点を含む新たな支援の枠組を構築するため、2022 年 4 月に新法が成立しました。一部の規定を除き 2024 年 4 月から施行されます。目的・基本理念に「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点が明確に規定され、困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる国・地方公共団体の責務が明記されました。

（３）主な報告・調査

ア 男女共同参画白書

男女共同参画社会基本法に基づき作成されている年次報告書で、閣議決定を経て、国会への報告・公表されています。

イ 調査

女性の政策・方針決定参画状況や地方公共団体における施策の推進状況についての調査が毎年、「男女共同参画社会に関する世論調査」が 2、3 年毎に実施されています。また、DV や性暴力に関する各種調査のほか、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）、ライフスタイルや新しい働き方、女子生徒等の理工系進路選択など様々なテーマで個別調査も実施されています。

3 鹿児島県における取組状況

(1) 男女共同参画推進条例

鹿児島県が男女共同参画を推進する根拠法令として 2001 年に制定。条例では、男女共同参画の推進に関し、基本理念や県・事業者・県民の責務、施策の基本事項が定められ、基本計画の策定や男女共同参画審議会の設置等を規定されています。

(2) 鹿児島県男女共同参画基本計画及び個別関連計画

ア 男女共同参画基本計画（第 2～4 次）

男女共同参画社会基本法に基づき、本県の施策の総合的かつ計画的推進を図るため、5 年間の「基本的な考え方」、「施策の方向」と「具体的な取組」を定める男女共同参画基本計画が、第 2 次（2013～2017 年度）、第 3 次（2018～2022 年度）に続き、第 4 次の計画（2023～2027 年度）が策定・施行されています。

計画は毎年度、全庁的な進行管理が行われ、中間評価と最終評価を踏まえた施策の見直しが実施されています。

イ 鹿児島県配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画

配偶者暴力防止法に基づき 2006 年に計画が策定され、2009 年の同法改正等を踏まえて改正されています。

ウ 鹿児島県女性活躍推進計画

女性活躍推進法に基づき、10 年を計画期間として 2016 年に策定されています。

エ 鹿児島県困難な問題を抱える女性支援計画

生活困難女性支援法に基づき、2024 年を開始年度とする計画が策定されています。

(2) 調査

ア 男女共同参画に関する県民意識調査

男女共同参画基本計画の策定に当たって、5 年おきに調査が実施されています。直近では、第 5 次計画策定に向けて 2021 年に実施されています。

イ 男女共同参画に関する企業実態調査

男女共同参画社会の形成に向けて、雇用における課題を明らかにするため、企業とその従業員を対象に 2021 年に実施しています。また、2016 年には県女性活躍推進計画（第 1 次）策定の基礎資料とするため、「女性活躍に関する企業実態調査」を実施しています。

ウ その他

2021 年に、県内在住の女性を対象に「生理に貧困」に関する WEB アンケート調査が実施されています。

(3) 施策

男女共同参画・ジェンダー平等を推進するため、県男女共同参画センターを中心に、各市町村や学校、事業所において各種施策・事業が展開されています。

ア 意識啓発・人材育成

- ・ 男女共同参画の理解促進や男女共同参画地域推進員をはじめ男女共同参画の推進役となる人材を育成するため、県男女共同参画センターにおいて各種講座やセミナーを開催
- ・ 県男女共同参画推進条例に基づき「男女共同参画週間」(7/25～31)にちなんだ広報啓発事業を実施
- ・ 小中学生やその保護者、教職員を対象とした男女共同参画を学ぶワークショップの実施
- ・ 高校で開催される男女共同参画の理解促進のためのセミナーへの講師派遣

イ 女性のエンパワーメント支援

- ・ 女性のキャリア形成や起業の支援、自治体経営への参画促進のためのセミナー開催
- ・ 困難を抱える女性の理解促進やの支援者育成のための研修

ウ 職場におけるジェンダー平等の推進

- ・ 事業所対象のジェンダー平等推進フォーラムや男性の育児・介護休業取得促進セミナーの開催
- ・ 事業所へのアドバイザーの派遣

エ 配偶者等からの暴力対策

- ・ 暴力防止のための啓発
- ・ 関係機関の連携対策会議の開催
- ・ DV 相談員の研修実施
- ・ 学校で開催されるデート DV 防止のためのセミナーへの講師派遣

オ 相談体制の整備

- ・ 県男女共同参画センターにおける男女共同参画相談員による一般相談と医師・弁護士等による専門相談

カ 市町村との連携

- ・ 男女共同参画行政担当者研修の開催
- ・ 市町村へのアドバイザー派遣、講座開催や男女共同参画推進員育成等を通じた連携

4 本村における取組状況

(1) 宇検村男女共同参画基本計画（2014～2023 年度）の策定

ア 男女共同参画に関する村民意識調査（2012 年度）

「男女共同参画基本計画」（「配偶者からの暴力の防止及び被害者支援計画」を包含。以下同様。）の策定に向けて、20 歳以上の全村民を対象に男女共同参画に関する意識調査を実施し、その結果を計画策定の基礎資料として活用しました。

イ 計画の策定と推進

- ・ 2013 年度に「男女共同参画基本計画」策定し、2014 年度から施行。
- ・ 奄美市で開催された県主催の男女共同参画地域講座を修了した村職員を県の男女共同参画地域推進員に推薦し、県から委嘱を受ける。
- ・ 県の「男女共同参画学びの広場事業」を活用し、村内学校の児童、その保護者を対象としたワークショップと教職員等を対象とした研修会を実施しました。（実施校：2 校）

(2) 本計画策定に向けた調査等の実施

ア 男女共同参画に関する住民意識調査（2023 年度）

- ・ 実施方法：大和村、瀬戸内町、龍郷町の 3 町村と同じ調査票により共同で実施。
集落区長経由で調査票を配布し、郵送により回収。
- ・ 対 象：18 歳以上で村内に居住する者全員（住民登録がある者）
- ・ 調査期間：2023 年 9 月 6 日～11 月 7 日
 - ・ 回収状況：有効回収数 564（有効回収率 28.2%）
- ・ 主な調査項目
 - ①男女の地位の平等感と固定的な性別役割分担意識
 - ②家事、育児、介護・看護、地域活動における夫婦の役割分担
 - ③子育ての考え方
 - ④職場における性別による格差
 - ⑤交際相手や配偶者からの暴力の経験
 - ⑥男性を感じる生きづらさや不便さ
 - ⑦生活における困難や不安
 - ⑧男女共同参画社会を実現するために役場が力を入れていくべきこと
- ・ 調査の特徴
 - ①計画の根拠となる 4 つの法律のすべての分野について、現状を把握するための基本的な設問を設定
 - ②今回調査の 4 町村の合計・平均、2013 年に実施した調査、直近の国や県等の調査の結果と比較
 - ③4 町村が同じ調査票を使用したことで、今回以降の調査の実施及び結果分析の効率化が図る。

イ 各種団体等に対するヒアリング・グループインタビューの実施

- ・ 実施期間：2023 年 9、12 月、2023 年 2 月
- ・ 対 象：福祉団体、地域活動団体、企業
- ・ テー マ：男女共同参画社会の形成に向けての地域や団体、職場における活動や課題等

ウ 困難な問題を抱える若年女性の包括的な支援等に関する調査

- ・ 実施期間：2023 年 10～11 月

- ・ 対 象：村内の民生委員・児童委員
- ・ 主な調査項目
 - ① 18 歳以上の若い女性の支援対応について
 - ② 18 歳未満の女性の支援対応について
 - ③ 地域で気になる女性に必要な支援について

イ 庁内ヒアリングの実施

- ・ 実施期間：2023 年 11,12 月
- ・ 対 象：関係各課
- ・ 内 容：男女共同参画関係施策の実施状況と課題、今後の展開についてのヒアリングと意見交換

第3章 本村における現状

※出所について表記がないものについては、章末に記載

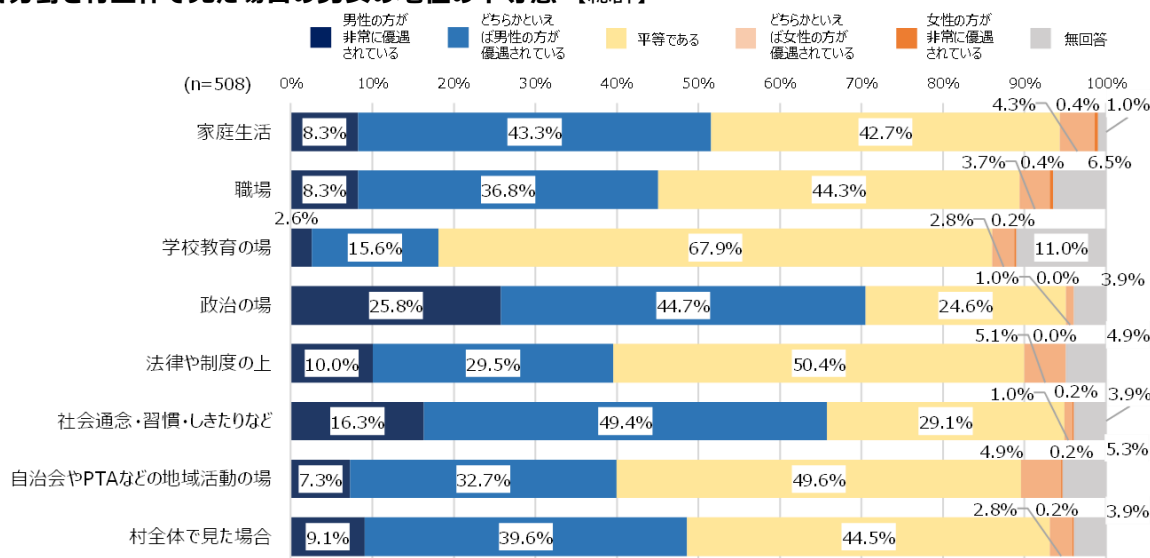
1 男女共同参画に関する意識

(1) 男女の地位の平等感

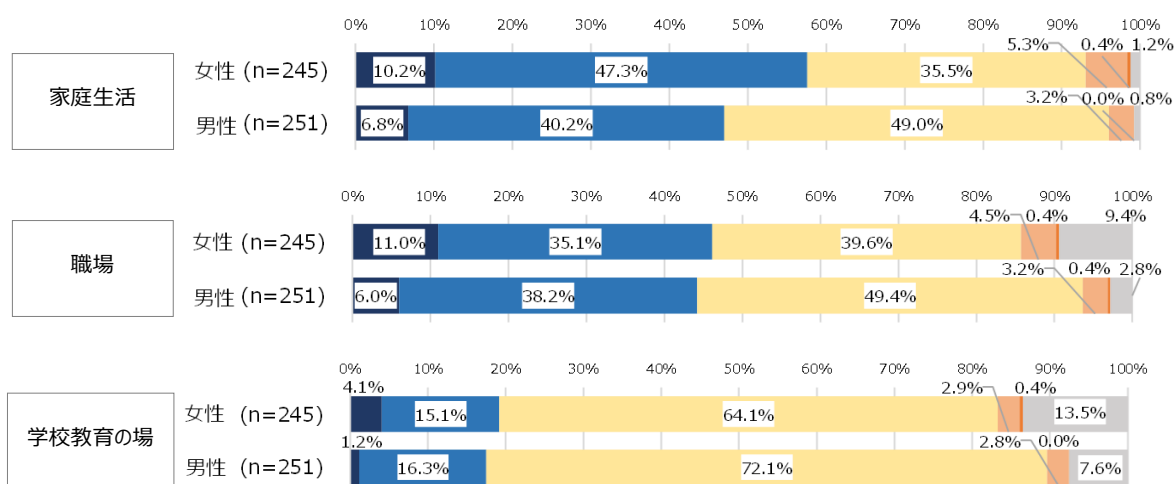
意識調査（宇検村「男女共同参画に関する住民意識調査」（2023 年）以下同様）の結果によると、平等と回答した割合が高い分野は「学校教育の場」で、次いで「法律や制度の上」、「地域活動の場」です。また、男性優遇と回答した割合が高い分野は、男女とも「政治の場」、「社会通念、慣習・しきたりなど」です。

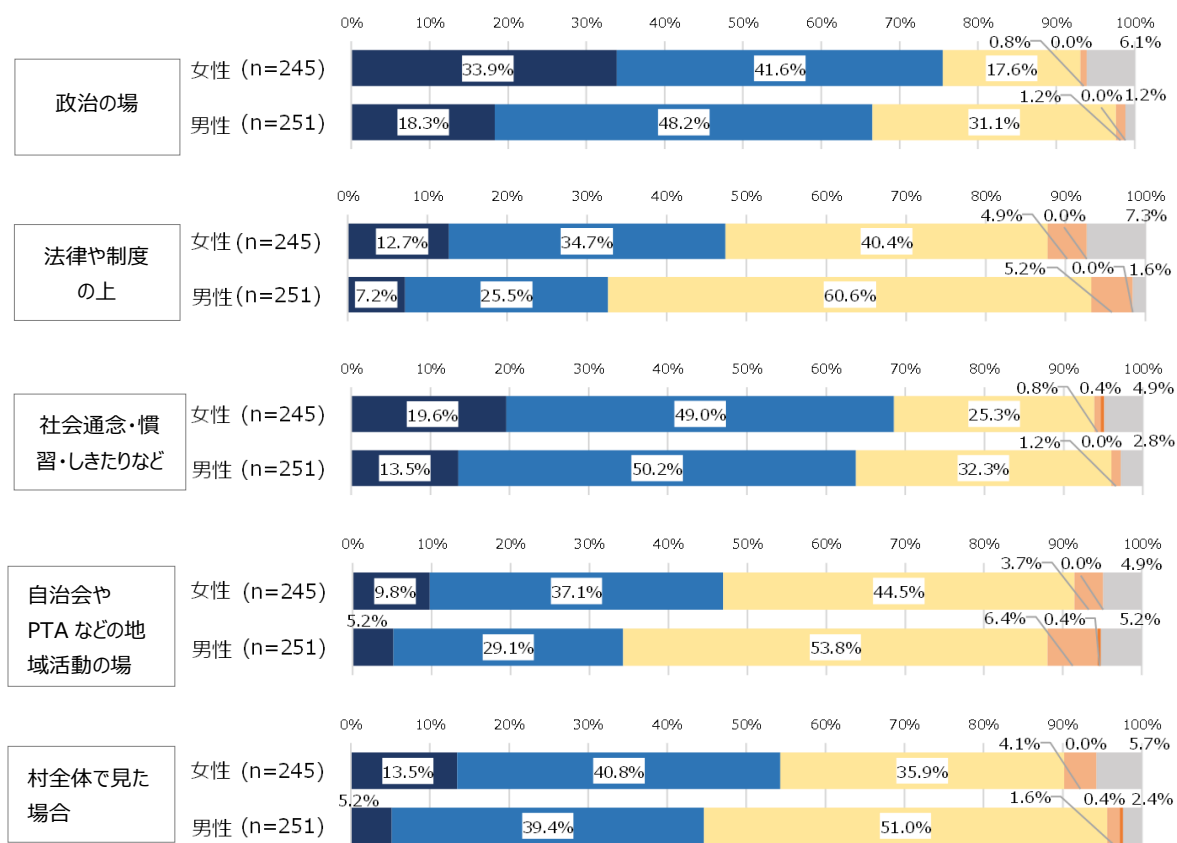
すべての分野において、男性が女性より平等と回答した割合が高く、女性が男性より男性優遇と回答した割合は高くなっています。特にその男女の差が大きい分野は、「法律や制度の上」、「家庭生活」で、「村全体で見た場合」も大きくなっています。

■ 各分野と村全体で見た場合の男女の地位の平等感【総計】



■ 各分野と町全体で見た場合の男女の地位の平等感

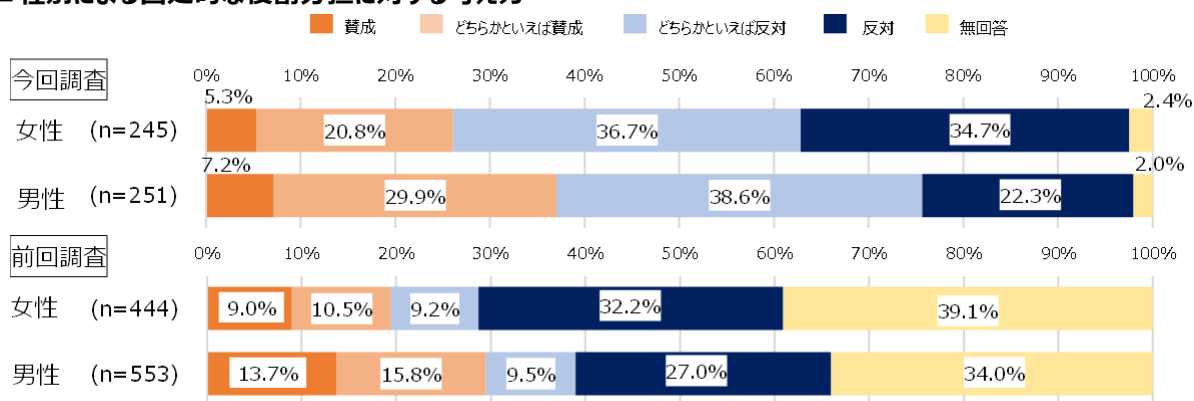




(2) 固定的な性別役割分担意識

意識調査の結果によると、「男性(夫)は外で働き、女性(妻)は家庭を守るべきである」といった性別を理由に役割を固定的にわけろ考え方について、女性の7割、男性の6割が「反対」又は「どちらかという反対」と回答し、「賛成」「どちらかという賛成」を大きく上回っています。前回調査と比較すると、男女とも「どちらかという反対」とともに、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の割合も上昇しています。

■ 性別による固定的な役割分担に対する考え方



(3) 子育てや職業に関する考え方

ア 子育てに関する考え方

意識調査の結果によると、子育てに関する考え方について、男女とも9割以上が、「男女同等に経済的自立ができるための子どもへの教育」と「男女ともに家事など生活に必要な技術を習得」するための子育てに賛成する一方、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる」という考え方については、女性は反対する割合が高いものの、男性は賛成する割合が高くなっています。前回調査に比べると、女性の反対する割合が大きく上昇しています。

■ 子育ての考え方

				賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	無回答	賛成計	反対計
男女同等に経済的自立ができるための教育	今回調査	総計 (n=508)		48.4%	42.5%	2.6%	0.2%	6.3%	90.9%	2.8%
		女性 (n=245)		46.5%	44.9%	2.9%	0.0%	5.7%	91.4%	2.9%
		男性 (n=251)		51.0%	41.0%	2.0%	0.4%	5.6%	92.0%	2.4%
男女ともに家事など生活に必要な技術の習得	今回調査	総計 (n=508)		56.9%	34.8%	3.1%	0.0%	5.1%	91.7%	3.1%
		女性 (n=245)		64.5%	29.8%	1.6%	0.0%	4.1%	94.3%	1.6%
		男性 (n=251)		51.0%	39.0%	4.8%	0.0%	5.2%	90.0%	4.8%
男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる	今回調査	総計 (n=508)		21.7%	32.3%	25.6%	13.4%	7.1%	53.9%	39.0%
		女性 (n=245)		15.9%	26.1%	33.5%	16.3%	8.2%	42.0%	49.8%
		男性 (n=251)		27.5%	37.8%	19.1%	10.8%	4.8%	65.3%	29.9%
	前回調査	総計 (n=1,055)		38.1%	21.7%	2.2%	8.2%	29.9%	59.8%	10.4%
		女性 (n=444)		32.7%	23.0%	2.4%	9.9%	32.0%	55.7%	12.3%
		男性 (n=553)		48.4%	21.8%	2.3%	6.3%	21.2%	70.2%	8.6%
	全国総計	(n=4,621)		6.4%	36.4%	35.1%	22.1%	0.0%	42.8%	57.2%

全国総計の出所：国立社会保障・人口問題研究所「2022 年社会保障・人口問題基本調査（第7回全国家庭動向調査）」

イ 女性が職業を持つことに対する考え

意識調査の結果によると、女性が職業を持つことについて、「子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい」と考える人の割合が最も高く、県や国の調査と比較すると男女とも高くなっています。

■ 女性が職業をもつことに対する考え

			女性は職業をもたないほうがよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	子どもができて、ずっと職業をもち続ける方がよい	子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら職業をもつ方がよい	無回答
宇検村	総計	(n=508)	2.2%	4.1%	8.1%	63.8%	17.1%	4.7%
	女性	(n=245)	2.0%	2.0%	8.2%	64.9%	19.6%	3.3%
	男性	(n=251)	2.0%	5.6%	8.0%	64.5%	14.3%	5.6%
県調査	総計	(n=2,094)	0.2%	2.1%	4.3%	52.3%	29.4%	11.6%
	女性	(n=1,200)	0.2%	2.2%	4.3%	51.8%	29.4%	12.2%
	男性	(n=875)	0.2%	2.2%	4.1%	52.9%	29.7%	10.8%
内閣府調査	総計	(n=2,847)	0.7%	2.6%	7.7%	59.5%	27.1%	2.4%
	女性	(n=1,534)	0.6%	2.4%	6.3%	61.3%	27.0%	2.4%
	男性	(n=1,313)	0.9%	2.7%	9.4%	57.4%	27.3%	2.3%

出所：内閣府「男女共同参画に関する世論調査」（2022 年）

2 政策・方針決定過程や様々な分野における女性の参画

(1) 審議会等委員

本村が設置する各種委員会等及び附属機関の委員に占める女性の割合は、10年横ばい状況で県市町村合計より低くなっています。

■ 村の各種委員会等・附属機関委員に占める女性の割合の推移（各年3月末現在） 単位：人、%

		2014年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
各種委員会等	機関数	4	5	5	5	5	5	5
	うち女性の委員を含む数	2	3	2	2	2	1	2
	女性の委員がいる機関の割合	50.0	60.0	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0
	委員総数	16	20	19	19	19	19	20
	うち女性	2	3	2	2	2	1	2
	委員に占める女性の割合	12.5	15.0	10.5	10.5	10.5	5.3	10.0
附属機関	機関数	10	17	17	16	16	16	15
	うち女性の委員を含む数	7	16	16	15	14	14	13
	女性の委員がいる機関の割合	70.0	94.1	94.1	93.8	87.5	87.5	86.7
	委員総数	84	169	170	165	177	167	152
	うち女性	15	41	41	39	47	35	25
	委員に占める女性の割合	17.9	24.3	24.1	23.6	26.6	21.0	16.4

■ 市町村の各種委員会・附属機関等における女性の登用状況（2023年3月末現在） 単位：%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村
各種委員会等	17.6	10.0	26.1	22.7	17.7	17.3
附属機関	14.3	16.4	19.1	17.3	19.8	24.6

※「各種委員会等」とは、地方自治法第180条の5に規定される執行機関（教育委員会、選挙管理委員会、農業委員会、固定資産評価審査委員会、監査委員）

※「附属機関」とは、地方自治法第202条の3に規定される審議会等（法律又は条例により行政の重要事項の審査、審議、調査等を行うために設置する審議会等の機関）

(2) 村議会議員

2020年から女性の議員がいない状況です。

■ 村議会議員に占める女性の割合の推移（各年12月末現在） 単位：人、%

	2014年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
議員	8	8	6	8	8	8	8
うち女性	1	1	1	0	0	0	0
割合	12.5	12.5	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 市町村議会議員に占める女性の割合（2023年12月末現在） 単位：人、%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村	全国町村
議員総数	8	8	10	10	281	661	10,646
うち女性	0	0	2	1	21	79	1,295
割合	0.0	0.0	20.0	10.0	7.5	12.0	12.2

注：全国町村議会の数字は2021年12月末現在

(3) 村の職員及び管理職等

ア 職員

本村職員に占める女性の割合は3割を超え、県市町村合計より高くなっています。

■ 村職員に占める女性の割合の推移（各年4月1日現在）

単位：人、%

		2014年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
本 庁	総数	54	55	46	55	57	60	60
	うち女性	13	13	10	14	15	16	15
	割合	24.1	23.6	21.7	25.5	26.3	26.7	25.0
出先機関	総数	8	12	15	12	10	9	8
	うち女性	8	11	11	9	8	7	7
	割合	100.0	91.7	73.3	75.0	80.0	77.8	87.5
計	総数	62	67	61	67	67	69	68
	うち女性	21	24	21	23	23	23	22
	割合	33.9	35.8	34.4	34.3	34.3	33.3	32.4

■ 市町村職員に占める女性の割合（2023年4月1日現在）

単位：%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村
本 庁	31.8	25.0	18.5	23.8	25.7	27.7
出先機関	33.3	87.5	41.7	83.3	46.6	37.7
合 計	32.3	32.4	24.2	34.3	30.3	31.7

イ 管理職等

本村の課長級職員や係長級以上の職員に占める女性の割合は、県市町村合計より高くなっています。

■ 村職員管理職等に占める女性の割合の推移（各年4月1日現在）

単位：人、%

		2014年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
課長級	総数	10	8	8	9	10	9	9
	女性	0	1	2	2	2	2	2
	割合	0.0	12.5	25.0	22.2	20.0	22.2	22.2
課長補佐級	総数	21	23	16	17	18	16	16
	女性	8	6	4	4	5	5	4
	割合	38.1	26.1	25.0	23.5	27.8	31.3	25.0
係長級	総数	2	15	18	20	21	23	27
	女性	0	7	10	10	11	12	13
	割合	0.0	46.7	55.6	50.0	52.4	52.2	48.1
合計	総数	33	46	42	46	49	48	52
	女性	8	14	16	16	18	19	19
	割合	24.2	30.4	38.1	34.8	36.7	39.6	36.5

■ 市町村職員管理職等に占める女性の割合（2023年4月1日現在）

単位：%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村
課 長 級	18.2	22.2	0.0	20.0	10.0	13.2
課長補佐級	30.0	25.0	10.7	37.5	24.1	18.1
係 長 級	16.7	48.1	11.4	41.7	27.4	24.2
合 計	22.2	36.5	9.1	32.6	22.2	19.0

※課長級には、部長級と次長級を含む。（4町村は部長制度なし。）

(4) 各分野の委員・専門職等

ア 産業

農業委員に占める女性の割合については、国の「第5次男女共同参画基本計画」において、早期に15%にすることを成果目標としつつ、更に30%を目指すことにしていますが、本村では、県や全国より低くなっています。

■ 産業関係の主な役職等に占める女性の割合等

単位：人、%

		大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県計	全国計
農業委員	総数	5	10	10	9	597	22,995
	うち女性	1	1	2	1	90	2,905
	割合	20.0	10.0	20.0	11.1	15.1	12.6
農地利用適正化推進委員	総数	2	2	14	3	-	-
	うち女性	0	1	3	1	-	-
	割合	0.0	50.0	21.4	33.3	-	-
女性農業経営士		0	3	2	1	487	
商工会役員	総数		10	20	13	832	...
	うち女性		1	3	3	81	...
	割合		10.0	15.0	23.1	9.7	...
観光協会役員	総数		11	7			
	うち女性		4	0			
	割合		36.4	0.0			

出所：各町村調査等

※2023年4月1日現在の数字。ただし、県及び全国の農業委員は2022年10月1日、県の女性農業経営士認定者数は2022年4月1日現在の数字。

イ 福祉

民生委員・児童委員に占める女性の割合は、8割を超えています。

■ 民生委員・児童委員に占める女性の割合

単位：人、%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県計
総数	11	16	61	22	2,861
うち女性	4	13	42	12	1,677
割合	36.4	81.3	68.9	54.5	58.6

※2023年4月1日現在。ただし、県計は、2024年4月1日見込み。

ウ 教育

2名の教育委員のうち、1名が女性です。

■ 町村の教育委員に占める女性の割合

単位：人、%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村
総数	3	2	4	4	94	174
うち女性	1	1	2	2	37	73
割合	33.3	50.0	50.0	50.0	39.4	42.0

※2023年4月1日現在。

3 職業生活と家庭生活、地域活動

(1) 職業生活

ア 職場における性別による格差の状況

意識調査の結果によると、雇用されて仕事をしている人のうち、職場に「男女格差なし」と回答した人の割合が最も高く、次いで「男性が育児・介護休業を取得しづらい」、「正規と非正規による処遇の格差」となっています。

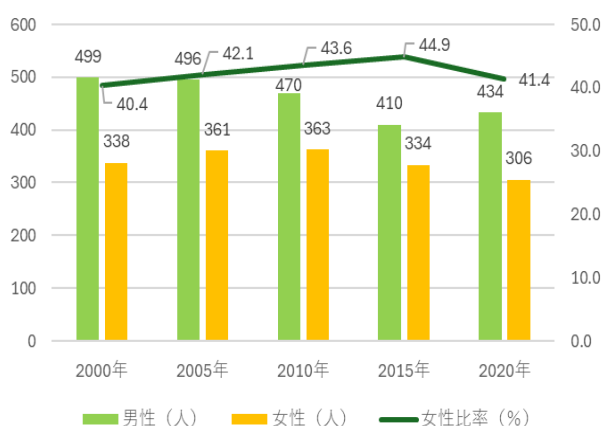
■ 職場における性別による格差の状況（複数回答）

		募集・採用	賃金	女性に補助・雑用業務	昇進・昇格	管理職登用	女性の結婚・出産退職の慣行・雰囲気	中年女性に退職を促す雰囲気	研修、出張等の機会	男性が育児・介護休業を取得しづらい	男女とも育児・介護休業を取得しづらい	夫婦で同じ職場で働き続けにくい雰囲気	正規と非正規による処遇格差	その他	男女格差なし	無回答
総計	(n=210)	10.0%	14.3%	13.3%	8.1%	12.9%	3.3%	1.9%	2.9%	21.9%	7.1%	2.9%	19.0%	1.4%	30.5%	18.1%
女性	(n=99)	6.1%	14.1%	13.1%	9.1%	16.2%	2.0%	1.0%	5.1%	22.2%	11.1%	4.0%	20.2%	1.0%	28.3%	17.2%
男性	(n=111)	13.5%	14.4%	13.5%	7.2%	9.9%	4.5%	2.7%	0.9%	21.6%	3.6%	1.8%	18.0%	1.8%	32.4%	18.9%

イ 就業者数

就業者数は、男女とも減少傾向にあります。就業者に占める女性の割合は 2015 年まで上昇していましたが、2015 年から 2020 年の 5 年で低下しています。

■ 男女別就業者数と女性比率の推移 単位：人、%

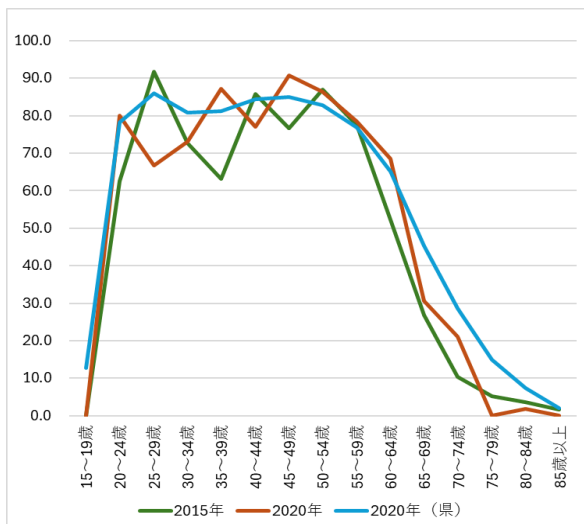


出所：総務省：国勢調査

ウ 労働力

女性の労働力率は、25～29 歳と 40～45 歳が谷になり、35～39 歳と 45～49 歳で山になる W 字を描いています。緩やかな M 字曲線を描く県の労働力率と比較すると、谷の部分は低く、山の部分は高くなっています。2015～2020 年の 5 年間で全体の労働力率は上昇しているものの、20 代から 40 代前半は、男性の労働力率との間に大きな格差があります。

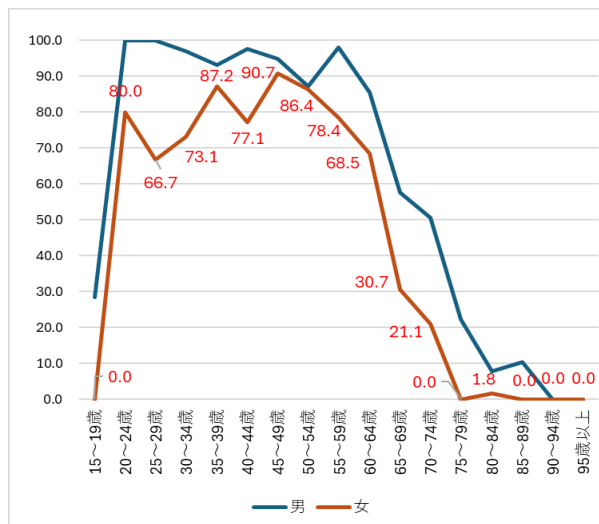
■ 女性の年齢階級別労働力率の推移



出所：総務省「国勢調査」

労働力率＝労働力人口（就業者＋完全失業者）／15歳以上人口×100

■ 男女別年齢階級別労働力率（2020年）

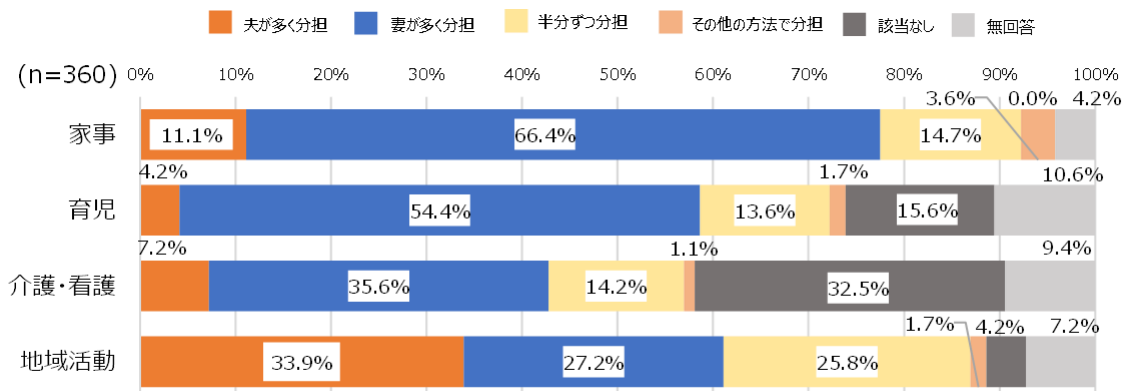


（２）家庭生活・地域活動

ア 家事、育児、介護・看護、地域活動における夫婦の役割分担

意識調査の結果によると、家事、育児、介護・看護は夫より「妻が多く分担」している夫婦が圧倒的に多くなっています。一方、地域活動については、妻より「夫が多く分担」している割合が高くなっています。

■ 家庭生活・地域活動における夫婦の役割分担



イ 男性が家庭や地域活動に積極的に参加するために必要なこと

意識調査の結果によると、男性が家事や育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、「夫婦や家族間のコミュニケーション」が必要と回答した人の割合が最も高く、次いで「男性の家事・育児をすることへの抵抗感をなくす」、「職場の理解」、「周囲が当事者の考え方を尊重」、「家事等の社会的評価を高める」となっています。

■ 男性が家庭や地域活動に積極的に参加するために必要なこと（複数回答）

		男性の家事・育児の抵抗感をなくす	男性が家事・育児をすることへの女性の抵抗感をなくす	夫婦や家族間のコミュニケーション	周囲が当事者の考え方を尊重	社会的評価を高める	職場の理解	多様な働き方の普及により仕事以外の時間を確保	啓発や情報提供、相談、研修	男性の仲間づくり	その他	無回答
総計	(n=508)	45.3%	18.1%	64.2%	37.6%	37.2%	45.1%	28.3%	18.1%	23.0%	1.6%	3.3%
女性	(n=245)	48.2%	18.0%	65.3%	40.4%	43.3%	49.8%	30.2%	18.8%	26.1%	2.4%	3.7%
男性	(n=251)	43.0%	18.3%	63.3%	35.9%	32.7%	42.2%	27.5%	18.3%	20.7%	0.8%	2.8%

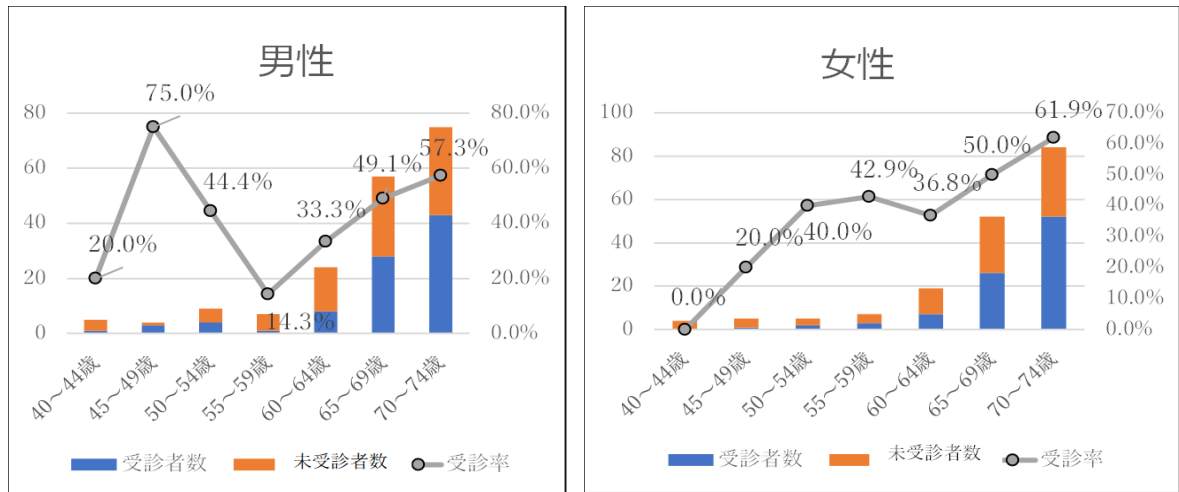
4 生涯を通じた健康

(1) 健診・検診受診状況

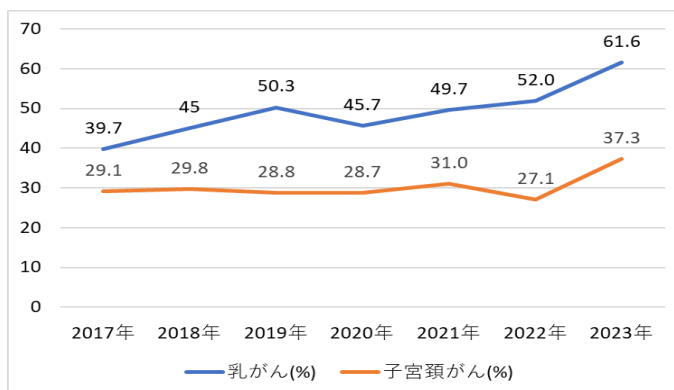
女性の健診受診率は、全体では男性より高いものの、45～49 歳及び 55～60 歳では男性より低くなっています。

なお、国の第 5 次及び県の第 4 次の男女共同参画基本計画では、乳がんと子宮頸がんの検診受診率の成果目標を 50%に設定していますが、乳がんについては、その目標を達成しています。

■ 性・年齢階級別の特定健診受診率（2021 年）



■ 乳がんと子宮頸がんの検診受診率の推移



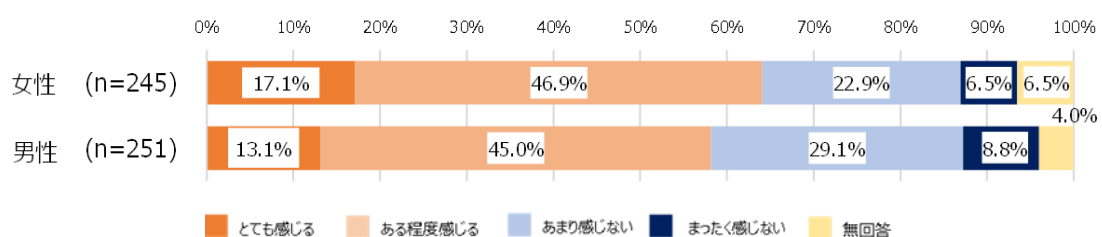
出所：村保健福祉課資料

※受診対象者(母数)は、乳がんは 40～64 歳、
子宮頸がんは 20～64 歳の女性

(2) 健康に対する不安

意識調査の結果によると、男女の 6 割前後が健康への不安を感じています。

■ 健康への不安



5 ジェンダーに起因する暴力

(1) 交際相手や元交際相手からの暴力

意識調査の結果によると、10代又は20代に交際相手や元交際相手から身体的暴力、精神的暴力（嫌がらせを含む。）、性的暴力のいずれかを受けた経験があると回答した人の割合は、女性の方が男性より高くなっています。

■ 10代又は20代に交際相手や元交際相手から暴力を受けた経験

			あった	なかった	交際相手がいなかった(いない)	無回答
宇検村	女性	(n=245)	11.0%	59.6%	7.8%	21.6%
	男性	(n=251)	5.2%	64.1%	8.8%	21.9%
奄美大島 4町村	女性	(n=1,109)	14.6%	61.7%	5.8%	17.9%
	男性	(n=990)	6.2%	67.4%	8.7%	17.8%
県調査	女性	(n=1,200)	12.2%	63.8%	24.0%	
	男性	(n=875)	3.7%	70.5%	25.8%	

※「あった」は、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力のうちいずれかを受けた経験がある人

(2) 配偶者や元配偶者等からの暴力

意識調査の結果によると、配偶者や元配偶者から身体的暴力、精神的暴力（嫌がらせを含む。）、性的暴力のいずれかの暴力を受けた経験がある女性は「何度もあった」と「1、2度あった」を合わせると17.7%です。なお、無回答の割合が高いことから、暴力を受けた経験のある人の割合は、この結果より高い可能性があると思われます。

■ 配偶者や元配偶者等から暴力を受けた経験

			何度もあった	1、2度あった	全くなかった	無回答
宇検村	女性	(n=221)	7.7%	10.0%	46.6%	35.7%
	男性	(n=216)	2.3%	10.2%	56.0%	31.5%
奄美大島 4町村	女性	(n=938)	10.6%	10.8%	48.8%	29.9%
	男性	(n=782)	2.7%	14.5%	53.3%	29.7%
県調査	女性	(n=1,015)	12.1%	15.1%	62.8%	10.0%
	男性	(n=761)	3.8%	6.2%	76.0%	14.1%
内閣府調査	女性	(n=1,400)	10.3%	15.6%	72.5%	1.6%
	男性	(n=1,191)	4.0%	14.4%	80.7%	0.9%

※母数nは結婚経験者（未婚者を除く。）

※「1、2度あった」は、身体的暴力、精神的暴力、性的暴力のうちいずれかを1、2度受けた経験がある人（何度もある人を除く。）、「何度もあった」は、それら暴力や嫌がらせの1つでも何度も受けた経験がある人。

(3) 暴力を受けたときの相談先

意識調査の結果によると、配偶者や元配偶者から暴力や嫌がらせを受けたとき、「どこ(だれ)にも相談しなかった(できなかった)」人の割合が最も高く、次いで「家族や親戚」、「友人・知人」に相談。男性の5割以上は「どこ(だれ)にも相談しなかった(できなかった)」と回答しています。なお、村の相談窓口には相談した人はいませんでした。

■ 暴力や嫌がらせを受けたときの相談先（複数回答）

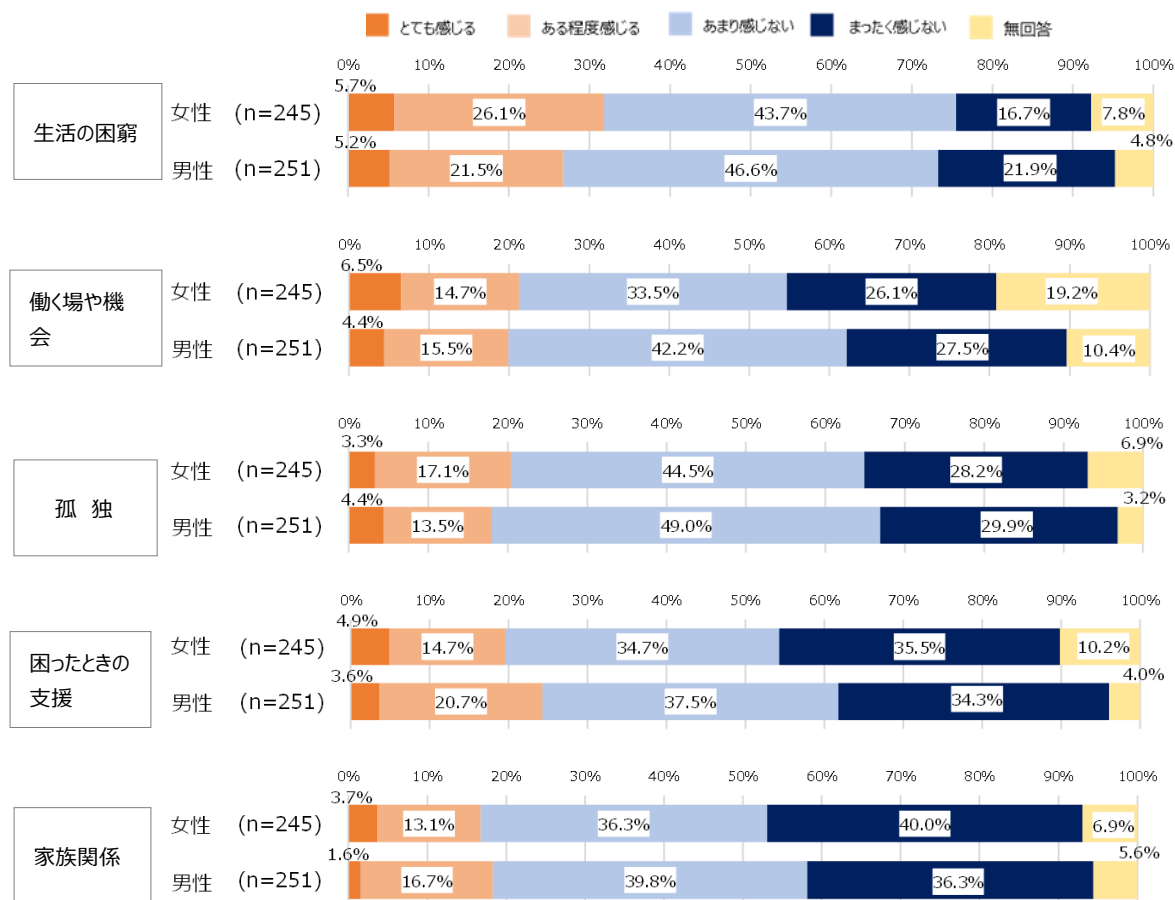
		家族や 親戚	友人、 知人	学校関 係者	医療関 係者	民間の 専門家 や専門 機関	犯罪被害者支 援センターや配 偶者暴力相談 支援センター	警察	法務局 や人権 擁護委 員	自町村 の相談 窓口	他市町 村の相 談窓口	その他 公的機 関	その他	どこにも 相談し なかった	無回答
総計	(n=85)	29.4%	27.1%	1.2%	3.5%	4.7%	1.2%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42.4%	15.3%
女性	(n=51)	39.2%	39.2%	2.0%	3.9%	7.8%	2.0%	7.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	7.8%
男性	(n=34)	14.7%	8.8%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	52.9%	26.5%

6 生活上の困難な問題

(1) 生活上の不安

意識調査の結果によると、生活上の不安や困難は、「健康」面で感じる人の割合が最も高く、次いで「災害や事件・事故」。男性より女性のほうが不安や困難を感じる傾向にあり、特に「災害や事件・事故」で男女の差が大きくなっています。また、「生活の困窮」について女性の3割超、その他についても、男女とも約2割の人が不安や困難を感じています。（「健康」については「4 生涯を通じた男女の健康」、「災害や事件・事故」については「7 地域経営・地域づくり」にグラフを掲載）

■ 生活上の不安や困難【性別】



(2) 雇用

雇用者に占める非正規雇用者の割合は、2015年から2020年の5年間で女性の方が男性より低下しているものの、男女の格差は依然大きく、女性の雇用者の約5割は非正規雇用となっています。

■ 非正規雇用者率

単位：％

	宇検村		大和村	瀬戸内町	龍郷町	鹿児島県	全国
	2015年	2020年	2020年				
総計	42.3	37.3	44.5	36.2	35.5	34.8	34.4
女性	60.6	53.4	60.7	57.6	49.8	51.5	52.0
男性	25.6	25.1	33.0	19.4	20.3	17.6	18.4

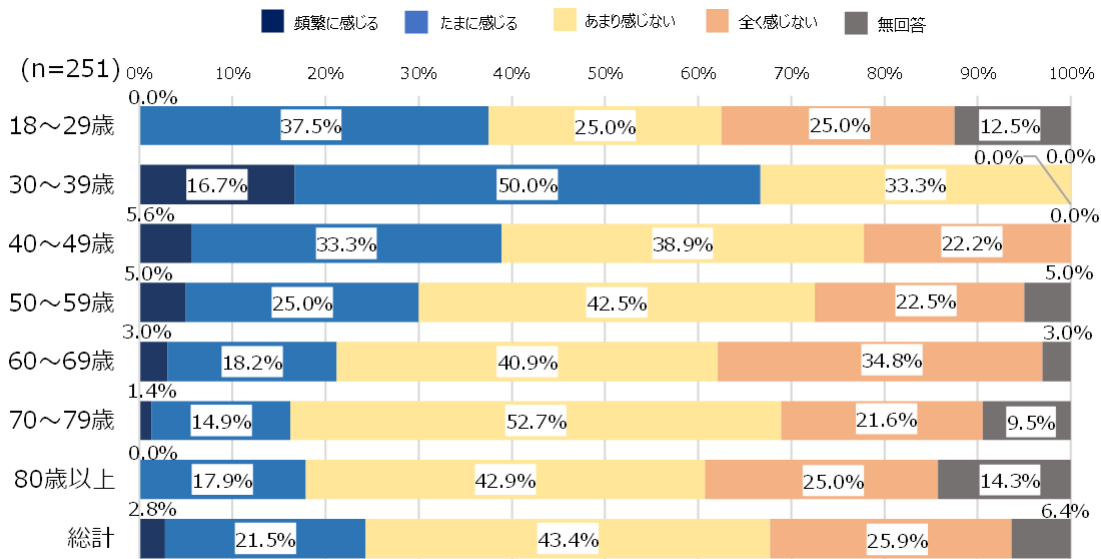
出所：総務省「国勢調査」

(3) 男性の生きづらさや不便さ

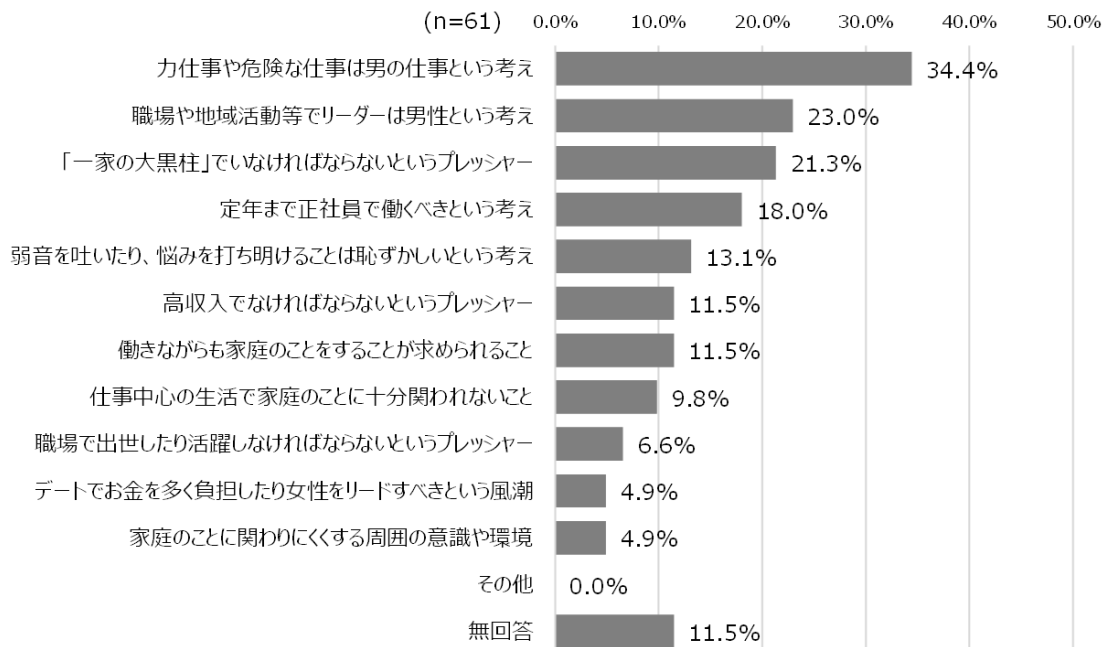
意識調査の結果によると、「男だから」という固定観念やプレッシャーにより生きづらさや不便さについて、「頻繁に感じる」と「たまに感じる」と回答した割合は、そのどちらにおいても30代が最も高く、年代が高くなるほど割合は低下しています。

また、生きづらさや不便さを感じることは、「力仕事や危険な仕事」と回答した割合が最も高く、次いで「職場や地域でのリーダー」、「一家の大黒柱」、「定年まで正社員」となっています。

■ 男性としての生きづらさや不便さ



■ 男性として生きづらさや不便さを感じること（3つまで回答）



(4) 相談窓口に必要な配慮

意識調査の結果によると、性別に起因する暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口には、「電話による相談」や「ジェンダーに起因する暴力の専門相談員」、「匿名での相談」を求める人が多くなっています。配慮に対するニーズは、女性が男性より高く、年代では40代で広範囲にわたり高くなっています。また、30～50代で「ジェンダーに起因する暴力の専門相談員」、40代と50代で「匿名での相談」、40代で「チャットやSNSでの相談」のニーズが高くなっています。

■ 性別に起因する暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口を求める配慮（複数回答）

	該当者数	ジェンダーに起因する暴力の専門相談員	メールで相談可能	チャットやSNSで相談可能	電話による相談可能	通話料が無料	24時間相談	医療、カウンセリング、弁護士費用が無料	関連相談窓口で連携して対応	同性の相談員	匿名で相談可能	法的知識のある相談員	心理専門職の相談員	その他	無回答
総計	508人	33.1%	20.7%	14.8%	40.6%	18.5%	22.6%	24.8%	16.7%	17.7%	31.3%	21.9%	15.7%	0.6%	22.8%
[性別]															
女性	245	32.2%	22.9%	15.5%	40.4%	22.4%	25.7%	27.3%	15.9%	19.6%	35.5%	22.9%	19.6%	0.4%	20.8%
男性	251	35.5%	19.5%	14.7%	42.2%	15.5%	20.3%	23.5%	17.9%	16.3%	28.7%	21.9%	12.7%	0.8%	21.5%
[年代]															
18～29歳	14	28.6%	28.6%	35.7%	35.7%	35.7%	42.9%	35.7%	21.4%	21.4%	42.9%	21.4%	28.6%	7.1%	21.4%
30～39歳	15	46.7%	33.3%	40.0%	33.3%	0.0%	40.0%	26.7%	13.3%	26.7%	33.3%	20.0%	13.3%	0.0%	0.0%
40～49歳	40	45.0%	42.5%	50.0%	42.5%	37.5%	45.0%	42.5%	35.0%	42.5%	55.0%	35.0%	35.0%	2.5%	5.0%
50～59歳	75	46.7%	40.0%	28.0%	37.3%	26.7%	30.7%	30.7%	25.3%	28.0%	52.0%	33.3%	25.3%	1.3%	8.0%
60～69歳	128	41.4%	20.3%	11.7%	48.4%	16.4%	20.3%	25.8%	20.3%	20.3%	33.6%	25.0%	17.2%	0.0%	14.8%
70～79歳	142	24.6%	12.7%	2.8%	36.6%	14.1%	17.6%	19.0%	10.6%	9.9%	23.9%	16.2%	7.0%	0.0%	33.1%
80歳以上	62	16.1%	3.2%	1.6%	48.4%	12.9%	9.7%	16.1%	4.8%	3.2%	9.7%	9.7%	3.2%	0.0%	37.1%
[DV経験あり]	66	37.9%	25.8%	10.6%	43.9%	19.7%	18.2%	24.2%	21.2%	25.8%	37.9%	24.2%	30.3%	1.5%	16.7%

7 地域経営・地域づくり

(1) 地域活動組織・団体への女性の参画状況

ア 自治組織の長

村内の自治会組織の長（区長）には、過去10年女性はいません。

■ 村の自治会組織の長に占める女性の割合の推移（各年度） 単位：人、%

	2014年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
総数	14	14	14	14	14	14	14
うち女性	0	0	0	0	0	0	0
割合	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ 市町村の自治会組織の長に占める女性の割合（2023年度） 単位：人、%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村
総数	10	14	64	20	1,315	6,757
うち女性	2	0	7	1	81	462
割合	20.0	0.0	10.9	5.0	6.2	6.8

イ PTA

村内の小学校と中学校のPTA会長に女性が就いたことはありません。2023年度は副会長にも女性はいません。

■ 村立小中学校PTA役員に占める女性の割合の推移（各年度） 単位：人、%

			2014年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
小学校	会長	総数	4	4	4	4	4	4	4
		うち女性	0	0	0	0	0	0	0
		割合	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	副会長	総数	4	6	9	9	9	8	9
		うち女性	0	1	2	2	2	1	0
		割合	0.0	16.7	22.2	22.2	22.2	12.5	0.0
中学校	会長	総数	4	3	4	4	4	4	4
		うち女性	0	0	0	0	0	0	0
		割合	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	副会長	総数	4	3	8	8	8	8	8
		うち女性	0	0	1	1	1	0	0
		割合	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0

■ 市町村立小中学校PTA役員に占める女性の割合（2023年度） 単位：%

		大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県町村	県市町村
小学校	会長	25.0	0.0	27.3	28.6	8.6	11.2
	副会長	33.3	0.0	33.3	20.0	41.7	50.5
中学校	会長	0.0	0.0	12.5	0.0	7.1	14.5
	副会長	50.0	0.0	33.3	12.5	32.6	48.1

(2) 防災

ア 市町村防災会議

防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大のため、地域の災害対策に関する計画、情報収集、災害応急対応に関わる機関の調整を行う地方防災会議の女性委員の登用促進が図られています。国の「第5次男女共同参画基本計画」では、市町村防災会議の女性委員の割合を早期に15%にすることを成果目標としつつ、更に30%を目指すことにしていますが、本村の割合は、県や全国の市町村に比べて低い状況にあります。

■ 市町村防災会議の委員に占める女性の割合（2023年4月1日現在） 単位：人、%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県市町村	全国市区町村
総数	8	23	24	31	1,101	46,633
うち女性	0	1	1	1	72	5,023
割合	0.0	4.3	4.2	3.2	6.5	10.8

イ 消防団

消防団の組織の活性化や男女のニーズの違いへの配慮、地域のニーズへの対応のため、消防団員に占める女性の割合は上昇傾向にあります。国の「第5次男女共同参画基本計画」では、10%を成果目標としつつ、当面5%を目指すことにしています。本村の割合は、県や国を超える水準にあります。

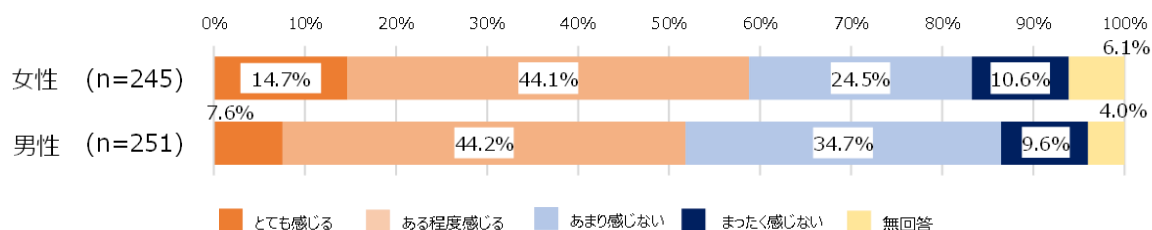
■ 市町村の消防団員に占める女性の割合（2023年4月1日現在） 単位：人、%

	大和村	宇検村	瀬戸内町	龍郷町	県市町村	全国
総数	47	92	113	139	14510	762670
うち女性	4	11	12	5	594	27954
割合	8.5	12.0	10.6	3.6	4.1	3.7

ウ 災害への不安

意識調査の結果によると、女性のほうが男性より災害や事件・事故への不安を抱いている人が多くなっています。

■ 災害や事件・事故への不安

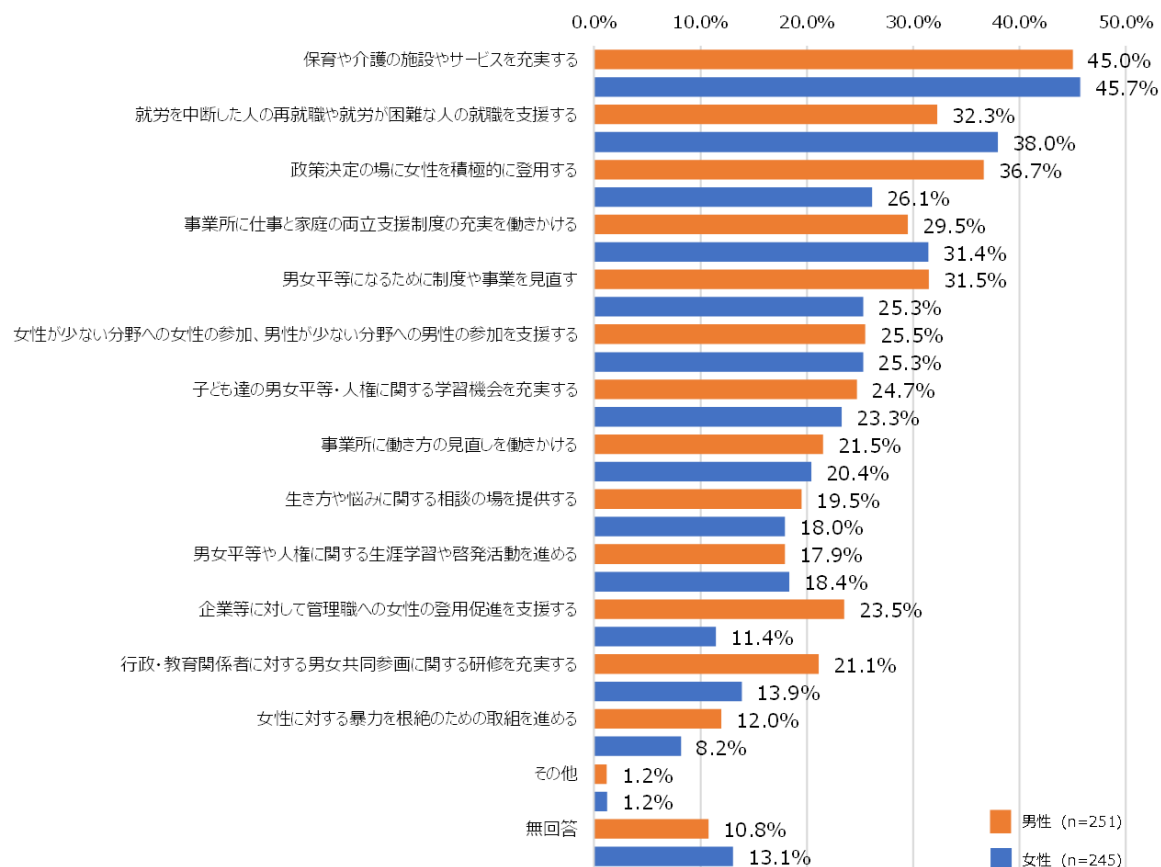


8 男女共同参画社会実現のために必要な取組

(1) 男女共同参画社会を実現するために役場が力を入れていくべきこと

意識調査の結果によると、男女共同参画社会の実現のために役場が力を入れるべきことについて、男女とも「保育・介護サービスの充実」「再就職や就労支援」と回答した割合が高く、他に、女性では「仕事と育児・介護等の両立支援制度の事業所への働きかけ」、男性では「政策決定の場への女性登用」も高くなっています。

■ 男女共同参画社会を実現するために役場が力を入れていくべきこと



【データの出所（表記がないもの）とグラフ・表中の記載方法】

- ・宇検村「男女共同参画に関する住民意識調査」（2023 年）：「今回調査」「宇検村」と記載
- ・宇検村「男女共同参画に関する市民意識調査」（2012 年）：「前回調査」と記載
- ・大和村、宇検村、瀬戸内町、龍郷町「男女共同参画に関する住民意識調査」（2023 年）：「奄美大島 4 町村」と記載
- ・鹿児島県「かごしま男女共同参画の状況」（2014, 2018～2023 年）：記載なし
- ・鹿児島県「男女共同参画に関する県民意識調査」（県調査：2021 年）：「県調査」と記載
- ・内閣府「男女間における暴力に関する調査」（2020 年）：「内閣府調査」と記載

第4章 計画の内容

重点目標Ⅰ ジェンダー平等意識の浸透

施策の方向1 子どもの頃からのジェンダー平等教育の推進

子ども達が、ジェンダー平等[※]意識とその実現のための実践力を育み、性別にかかわらず、その個性や能力を発揮し、生き方や働き方を主体的に選択できるように、子ども達に関わる大人が、男女共同参画[※]・ジェンダー平等について正しく理解し、ジェンダー平等が保障される環境で子ども達の確かな学びの機会を確保します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 教育・保育関係者の男女共同参画に関する正しい理解の促進	① 教職員、保育士、その他子どもに関わる人を対象とした男女共同参画に関する研修の実施	教職員、保育士、教育・保育行政職員その他子どもに関わる人を対象に、文科省のアンコンシャス・バイアス [※] 研修教材や内閣府の副教材「みんなで目指す！SDGs [※] ×ジェンダー平等」等のSDGs関連教材を活用し、男女共同参画・ジェンダー平等を正しく理解するための研修を実施します。	教育委員会 保健福祉課
(2) ジェンダー平等の視点を立てた学校・保育所の運営と教育活動	① カリキュラムに男女共同参画の視点を立てた教育	全カリキュラムに男女共同参画の視点 [※] を通じた教育を行います。	教育委員会 保健福祉課
	② 男女共同参画の視点を立てた学校・保育所の運営	男女が共に参画してジェンダー平等を推進する学校・保育所の運営を行います。	教育委員会 保健福祉課
	③ 男女混合名簿の活用	ジェンダー平等や多様性尊重の視点に立って、男女混合名簿の活用を図ります。	教育委員会 保健福祉課
	④ 小中学校の男女別標準服の見直し	小中学生が着用している標準服を性別にかかわらず自由に選択できるようにします。	教育委員会
	⑤ 男女共同参画の視点に立った進路指導・生徒指導	性別にかかわらず子どもの主体的な進路選択を支援します。また、アンコンシャス・バイアスを取り除いた生徒指導を行います。	教育委員会
	⑥ 男女共同参画の視点を立てたPTA活動の実施	PTA活動が、性別による固定的な役割分担を助長することなく男女の共同参画により実施されるように、関係者は配慮します。	教育委員会 保健福祉課
(3) 子ども達がジェンダー平等を学ぶ機会の提供	① 幼児・児童生徒を対象としたジェンダー平等に関するワークショップ等の実施	幼児・児童生徒を対象にジェンダー平等をテーマに体験型の学び(ワークショップ)を実施します。その他、人権教育の一環として、「人権週間」(12/4～10)等にちなんだジェンダー平等教育を実施します。	教育委員会 保健福祉課
	② 男女共同参画の視点を立てた児童生徒のキャリア教育の実施	子ども達が性別にとらわれない多様なキャリアを選択できるように、必要な情報提供やキャリア教育 [※] を実施します。	教育委員会
	③ 男女共同参画の視点を踏まえた税や社会保障、労働に関する制度等の教養を身に付ける教育の実施	「税を考える週間」(11/11～17)にちなんだ活動等を通じ、男女共同参画の視点から税や社会保障、労働に関する制度を学ぶ機会を、キャリア教育及び主権者教育 [※] の一環として子ども達に提供します。	教育委員会 住民税務課
	④ 学校・家庭・地域が連携したジェンダー平等に関するワークショップ等の実施	子どもを対象としたワークショップと教職員、保護者や地域住民を対象としたジェンダー平等に関するワークショップを連携させ一体的に実施することにより、学びの相乗効果を図り、それぞれの意識の定着を促進します。	教育委員会

施策の方向2 住民のジェンダー平等教育・学習の推進

住民が、ジェンダー平等・男女共同参画を正しく理解し、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づくことで、その解消や男女共同参画の推進のための行動につながるように、確かな学びを提供します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 生涯学習・社会教育を通じた男女共同参画に関する学びやジェンダーバイアスに気づく機会の提供	① 男女共同参画に関する生涯学習や社会教育の講座等の実施	生涯学習や社会教育の一環として、男女共同参画・ジェンダー平等をテーマにした講座を実施します。	教育委員会
	② 男女共同参画の視点を立てた生涯学習や社会教育の実施	生涯学習や社会教育がジェンダーバイアスを助長しないように、その内容に配慮します。	教育委員会
(2) 家庭教育を通じた男女共同参画に関する学びやジェンダーバイアスに気づく機会の提供	① 男女共同参画に関する家庭教育の講座等の実施	家庭教育の一環として、男女共同参画・ジェンダー平等をテーマにした講座を実施します。	教育委員会
	② 男女共同参画の視点を立てた家庭教育の実施	家庭教育がジェンダーバイアスを助長しないように、その内容に配慮します。	教育委員会

施策の方向3 役場における男女共同参画・ジェンダー平等に関する理解の浸透

役場が男女共同参画社会の形成のために施策を策定・実施するため、男女共同参画・ジェンダー平等について職員の正しい理解の浸透を図ります。

また、職員はジェンダー統計^{*}を踏まえて、全ての施策の実施にあたり男女共同参画の視点を通します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 役場職員の男女共同参画・ジェンダー平等に関する正しい理解の浸透	① 役場職員を対象とする男女共同参画に関する研修の実施	役場職員を対象に、男女共同参画・ジェンダー平等を正しく理解し、施策における男女共同参画の主流化（ジェンダー・メインストリーミング） [*] を図るための研修を実施します。	企画観光課 総務課
(2) ジェンダー統計を踏まえた施策の立案	① ジェンダー統計の作成・分析・発信と施策への反映	男女別データを収集し、ジェンダー分析を行い、客観的に可視化されたジェンダーギャップ [*] の現状や男女の異なるニーズを施策に反映させて、その解消を図ります。	全課

施策の方向 4 男女共同参画・ジェンダー平等に関する広報・啓発の推進

各種広報媒体等を活用するほか、住民の活動と連携し、男女共同参画・ジェンダー平等の推進のための広報・啓発を行います。

また、役場が発信する情報がジェンダーバイアスを助長することがないように、チェック機能の充実を図ります。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 広報媒体を活用した男女共同参画に関する広報・啓発	① 広報紙への男女共同参画推進に係る記事の掲載	広報紙に男女共同参画に関する記事を掲載することにより、住民への関連情報の提供や啓発を行います。	企画観光課
	② 男女共同参画の視点を踏まえた広報素材の作成	役場が作成する各種広報素材がジェンダーバイアスを助長することのないように、男女共同参画の視点で作成します。なお、必要に応じて広報担当課との事前協議を行います。	全課
	③ 男女共同参画の視点を踏まえた広報素材を作成するための手引の配布や研修の実施	男女共同参画の視点を踏まえた広報素材を作成するために、内閣府の「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」を各課に配布したり、それを活用した職員研修を実施します。	企画観光課
(2) イベントやメディア、図書等を活用した男女共同参画に関する広報・啓発	① 「男女共同参画週間」や「人権週間」に合わせた男女共同参画に関する啓発活動の実施	国や県の「男女共同参画週間」(国：6/23～29、県：7/25～31)※や国の「人権週間」(12/4～10)にちなみ、ポスターやパネルの展示などで男女共同参画に関する啓発活動を実施します。	企画観光課 住民税務課
	② 各種イベントにおける男女共同参画に関する啓発資料の配布や啓発ブースの設置	各種イベントで男女共同参画に関する啓発資料を配布したり、パネルなどを展示する啓発ブースを設置します。	企画観光課
	③ コミュニティFMを活用した男女共同参画推進に関する番組の放送	コミュニティ FM と連携し、男女共同参画推進に関する理解促進のための啓発番組を放送します。	企画観光課
	④ 図書室における男女共同参画推進に関する図書の設置、啓発週間等に合わせた関連図書コーナーの設置	元気の出る館や学校の図書室に男女共同参画に関する図書を配置します。また、国や県の「男女共同参画週間」等の啓発週間にちなみ、関連図書コーナーを設置します。	教育委員会
(3) 住民との協働による男女共同参画に関する広報・啓発活動の促進	① 住民による男女共同参画推進に関する広報・啓発活動の支援	住民が主体的に取り組む男女共同参画推進に関する広報・啓発活動を支援し、住民との協働による広報・啓発活動に取り組みます。	企画観光課

施策の方向 5 性別により格差や不平等が生じないための制度・慣習の見直し・制定

集落の制度や慣習、役場の施策・事業等によって性別による格差や不平等が生じないよう、必要に応じて適切な見直しを行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 集落、各種団体における男女共同参画の視点を踏まえた制度・慣習等の見直し	① 集落の役員等を対象とした男女共同参画の視点を踏まえた地域づくりに関する研修の実施	集落の役員等を対象に、男女共同参画の視点を踏まえた地域づくりについての研修を実施し、ジェンダーバイアスに基づく集落の活動や慣習等によって、性別による格差や不平等が生じていないか見直すきっかけを作ります。	企画観光課
	② 各種団体の役員等を対象とした男女共同参画の視点を踏まえた団体活動に関する研修の実施	各種団体の役員等を対象に、男女共同参画の視点を踏まえた団体活動に関する研修を実施し、ジェンダーバイアスに基づく活動によって、性別による格差や不平等が生じていないか見直すきっかけを作ります。	団体所管課 企画観光課
	③ 各種団体や集落における制度・慣習等の見直し支援	各種団体や集落が男女共同参画の視点に基づき制度や慣習等の見直しを行うことを支援します。	団体所管課 企画観光課
(2) 役場における男女共同参画の視点を踏まえた制度等の整備	① 男女共同参画の視点を踏まえた役場の条例・規則等の見直しと新制度の制定	性別による固定的な役割分担を助長したり、格差や不平等を生じさせるおそれのある役場の条例や規則等の制度については、住民の意見も踏まえて男女共同参画に視点で見直します。また、新たな条例・規則等は、男女共同参画の視点を踏まえて制定します。	関係課 総務課
	② 役場が使用する申請書等様式の性別欄の見直し	住民が行政手続きのために役場に提出する申請書等の様式について、性別欄の必要性を個別に検討し、必要のないものは削除します。	全課
	③ 役場が作成・使用する男女別名簿の見直し	役場が作成し公表する名簿のうち男女別になっているものについて、その必要性を個別に検討し、必要のないものは男女混合名簿に変更します。	全課

施策の方向 6 福祉分野におけるジェンダー平等の浸透

住民の生活を身近に支える福祉施設や福祉事業所において、男女共同参画の視点でサービスが提供されるように、関係者に学びの機会を提供します。

施策	事業	事業の内容	担当課
(1) 男女共同参画の視点に立った福祉サービスの提供	① 福祉関係者がジェンダー平等を学ぶ機会の提供	高齢者や障害者の支援、児童や障害児の養護を行う福祉施設・事業所及び役場によって、男女のニーズの違いや身体的性差に配慮した、ジェンダー平等を保障するサービスの提供や活動が行われるために、福祉関係者を対象に、ジェンダー平等に関する研修を実施します。	保健福祉課

施策の方向 7 性の多様性についての理解促進と尊重される環境整備

多様な性のあり方が尊重され、性的指向や性自認※による差別や偏見を解消するための啓発に取り組みます。
また、児童生徒に多様な性に配慮した平等・公平な教育環境を提供するため、教職員の理解の深化を図ります。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 性の多様性についての啓発	① 性の多様性の理解促進のための啓発活動の実施	啓発素材を活用して、性の多様性についての理解促進を図ります。	企画観光課
	② 教育関係者及び児童生徒が性の多様性を理解するための研修の実施	教育関係者が性の多様性を理解するための研修を実施します。また、学校において、児童生徒が理解を深めるために学習機会を提供します。	教育委員会
	③ 職場における性の多様性の理解促進のための研修の実施	職場において性の多様性が尊重されるために、その理解促進のための研修を実施します。	産業振興課 企画観光課
	④ 住民を対象とした性の多様性の理解促進のための講座の実施	住民の性の多様性についての理解を促進するために、講座等を実施します。	企画観光課
(2) 性の多様性が尊重される学校・職場・地域の環境整備	① 性の多様性が尊重される学校・保育所活動の実施	学校や保育所の施設(トイレや更衣室等)、名簿、制服や体操服、教材、選択科目、部活動その他活動の全般にわたり、性の多様性が尊重され、子ども達の誰もが自分らしくそれらにおける生活を送ることができるように配慮します。	教育委員会 保健福祉課
	② 性の多様性が尊重される職場づくりの支援	性の多様性が尊重される職場づくりに取り組む事業所に対して、制度・環境の見直しや整備を支援します。	産業振興課 企画観光課
	③ 性の多様性が尊重される地域づくり活動の支援	性の多様性が尊重される地域づくりに向けた住民の主体的な活動を支援します。	企画観光課

重点目標Ⅱ 様々な分野における男女共同参画の促進と方針等決定過程への女性の参画拡大

施策の方向1 女性の参画拡大・登用促進の機運醸成

住民が様々な分野への女性の参画拡大の必要性について理解するために、広報・啓発や情報提供を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 女性の参画拡大・登用促進に向けた広報・啓発	① 広報紙やセミナー等を活用した女性の参画拡大・登用促進に向けた啓発や各分野の好事例の情報提供	広報紙やセミナー等を活用し、女性の少ない分野への女性の参画拡大・登用促進に向けた広報・啓発を行うとともに、業界や事業所、地域コミュニティなどの好事例について情報発信します。	企画観光課

施策の方向2 各分野における多様な人材の確保・育成

地域の保健医療・福祉、各種産業及び地域活動を支える人材を性別にかかわらず確保し、育成します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 性別にかかわらず多様な専門人材の育成	① 女性のデジタル人材の育成	デジタル分野に女性就業者の割合が少ないことから、女性のデジタルスキルの向上を図り、女性が能力を発揮する機会を拡大するとともに、地域経営に必要なデジタル人材の育成に取り組みます。	総務課
	② 性別による偏りのない人材育成	女性が少ない分野は女性、男性が少ない分野は男性の人材育成に配慮し、性別にかかわらず個人が個性や能力を発揮できる機会を拡大します。また、奄美大島雇用創造協議会等の事業を広報・活用し、地域経営に必要な多様な専門人材を育成します。	産業振興課 企画観光課
(2) 保健医療・福祉分野における人材の確保	① 保健医療・福祉分野への就職者の支援	保健医療・福祉分野に就職を希望する者に対する支援を検討し、人材確保を図ります。	保健福祉課
	② 保健医療・福祉職場の情報発信	職場体験やインターンシップの受入れ、学校での職場紹介、求人イベントを通じて保健医療・福祉職場の情報発信を行い、就職希望者を増やします。	保健福祉課
(3) 農業における女性の担い手の確保・育成	① 女性の就農環境の整備	スマート農業の推進や農業経営の高度化、就労環境の整備等の支援を通じて、女性の就農拡大を図ります。	産業振興課
	② 農業士や認定農家など農業に従事する女性の育成	農業士 [※] や認定農家などの農業に従事する女性の育成を図るとともに、技術習得や経営の支援を行います。	産業振興課
(4) 建設業における女性の人材の確保・定着	① 建設業における女性の人材の確保	建設業における職場体験やインターンシップの受入れ、学校での職場紹介、求人イベントを通じた情報発信を行い、就職希望者を増やします。	建設課
	② 建設業における女性の定着促進	建設業の女性も働きやすい就労環境の整備等の好事例の情報提供や支援を通じて、女性の定着促進を図ります。	建設課
(5) その他産業における女性の人材の確保	① 林水産業、観光業、製造業等における女性の人材の確保への支援	各業界における女性の就労環境の整備を支援するとともに、求人イベントや奄美大島雇用創造協議会の事業等を活用し、地域経済の担い手となる人材の確保を図ります。	産業振興課 企画観光課

(6) 地域活動の担い手育成・支援	① 地域活動における女性のリーダーの育成・支援	男性リーダーが多い地域活動において女性のリーダーを育成し、その活動を支援することにより、地域活動における男女共同参画を推進します。	企画観光課
(7) 女性のネットワークづくりの支援	① 女性交流会の開催	女性の仕事や活動を支えるネットワークづくりのために、多様な女性が交流する機会を提供します。	企画観光課

施策の方向3 職場や地域における女性の参画拡大

事業所や各種団体の役員や管理職、集落の役員等への女性の登用を促進します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 事業所等における女性の登用促進	① 事業所における役員・管理職への女性登用のための取組支援	事業所における役員・管理職への女性の登用促進を図るため、国や県の事業も活用し、人材育成、就業規則や人事評価制度の整備、働き方改革等の取組を行う事業所に専門家を派遣するなどの支援を行います。	産業振興課 企画観光課
	② 各種業界団体等への女性の役員登用の働きかけ	農林水産業や商工、福祉団体等の業界団体その他各種団体に対して、女性の役員の登用促進を働きかけます。	関係課
	③ 農業委員への女性登用促進	農業委員への女性登用を進めます。	農業委員会
(2) 集落運営における女性の参画促進	① 集落役員・嘱託員等への女性の参画拡大への支援	集落の会合等を活用して、集落役員や嘱託員等に女性を登用しやすい環境づくりを行うことを支援します。	企画観光課 総務課

施策の方向4 政治・行政への女性の参画促進

政治・行政分野に対する子どもを含めた住民の関心を高め、女性の参画を促進します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 政治・行政に対する関心の向上	① 議会だよりや議会報告会等を通じた議会への関心向上	議会だよりや地区ごとの議会報告会等を通じた情報提供や啓発活動により、政治・行政への関心を高めます。	議会事務局
	② 役場の情報提供や村政懇談会等の開催を通じた町村政への関心向上	広報紙をはじめとする情報提供や地区ごとの村政懇談会の開催等により、村政への関心を高めます。	企画観光課 総務課
	③ 住民による模擬議会や議会・役場見学会の実施	子ども達をはじめ住民の模擬議会への参加、議会や役場の見学及び職場体験等を通じて、政治や行政への関心を高めます。	議会事務局
(2) 政治・行政に関する知識の習得	① 政治や行政について学ぶ機会の提供	政治や行政に関する知識を習得する講座等を実施します。	企画観光課 総務課

施策の方向 5 役場における女性登用の推進

事業所等に率先して、役場における女性の登用を推進します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 女性の職員の採用・育成・登用の推進	① 「特定事業主行動計画」の内容充実と同計画に基づく女性の職員の採用・育成・管理職登用の計画的推進	「特定事業主行動計画」の内容充実を図り、女性の職員の採用や職域の拡大、育成、管理職登用を計画的に推進します。また、その取組を通じて、事業所の同様の取組を促進します。	総務課
	② メンター制度によるキャリア支援と相談対応	メンター制度※を活用した相談対応・助言により、職員のキャリア開発や精神面のサポートを行います。	総務課
(2) 審議会等委員への女性の登用推進	① 審議会等委員の女性比率の目標設定と登用推進	審議会等の女性比率の目標を設定し、人材の発掘・把握や候補者の推薦・選任方法等を見直すことなどにより、女性の登用を推進します。	関係課 企画観光課

重点目標Ⅲ 働きやすく、働きがいのある働きたい職場づくり

施策の方向1 ジェンダー平等実現に向けた職場の意識と風土の改革

職場におけるジェンダーギャップの解消や女性が能力を発揮できる環境整備を促進するため、事業所等にそれに関する情報や研修機会の提供等を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 職場におけるジェンダー平等や女性の能力発揮に対する理解促進	① 事業所の経営者・管理職等を対象としたジェンダー平等や女性の能力発揮に関するセミナーの開催	商工会等と連携し、国や県等の事業も活用して、事業所の経営者や管理職等を対象にジェンダー平等や女性の能力発揮、DEI※、ウェルビーイング※に関するセミナーを開催します。	企画観光課
(2) 職場におけるジェンダーバイアスの解消とハラスメント防止の取組促進	① 事業所におけるジェンダーバイアス解消やハラスメント防止に関する研修の実施	商工会等と連携し、国や県等の事業も活用して、事業所にジェンダーバイアスの解消、ハラスメントの防止を目的とした研修等の機会を提供します。	企画観光課

施策の方向2 ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの促進

従業員の柔軟な働き方を可能にし、ワーク・ライフ・バランス※を実現させるための事業所の取組を支援します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 事業所における就業制度の整備や働き方改革の促進	① 事業所に対する相談対応や専門家派遣による就業制度整備の支援	商工会等と連携し、国や県の事業も活用して、事業所が行う仕事と生活の両立や柔軟な働き方を可能にするための就業規則や育児・介護休業制度※等の制度整備を支援します。	産業振興課 企画観光課
	② 事業所に対する働き方改革の好事例の情報提供と推進の支援	商工会等と連携し、国や県の事業も活用して、働き方改革等に取り組む企業の好事例を事業所に提供し、その取組を支援します。	産業振興課 企画観光課
(2) 自営業におけるワーク・ライフ・バランスの取組促進	① 農家における家族経営協定の締結促進	農家において、農業に従事する家族が仕事と生活の調和を図るため、家族経営協定の締結を促進します。	産業振興課

施策の方向3 一人ひとりが個性と能力を発揮できる職場づくりの促進

事業所における性別にかかわらず従業員が能力を発揮できる職場づくりを支援します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 事業所における公平な人事制度の整備の支援	① 事業所における公平な人事制度の整備に向けた相談対応等の支援	商工会等と連携し、国や県の事業も活用した専門家の相談対応や派遣等により、事業所における公平な採用・育成・評価等の人事制度の整備に向けた支援を行います。	産業振興課 企画観光課
(2) 事業所における多様な人材の育成・活用の支援	① 事業所に対する人材の多様化・活性化に向けた取組の好事例に関する情報提供と実践に向けた支援	商工会等と連携し、国や県の事業も活用して、多様な人材の育成・活用と多様な働き方を推進する企業の好事例について事業所に情報提供し、その実践を支援します。	産業振興課 企画観光課

施策の方向4 就労の機会と環境の確保

仕事や仕事の場所を求める人に対して、多様なニーズを踏まえた支援を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 求職者の就職支援	① 求職者への求人情報の提供と無料職業紹介所の活用	多様な求職ニーズも踏まえて求人情報を収集し、性別にかかわらず求職者の個性と能力に応じた事業所とのマッチングなどの就労支援を行います。また、公的機関における無料職業紹介所制度の活用を図ります。	産業振興課 企画観光課
(2) 多様な働き方を実現するための環境整備	① コワーキングスペースやワーケーション施設の活用	コワーキングスペースやワーケーション施設など多様な働き方を可能にする施設等の情報を収集・提供します。	企画観光課

施策の方向5 就労に必要な知識やスキルの向上

働く上で必要な知識やスキルの習得、起業、働く女性同士のネットワークを支援するとともに、就労に関する相談に対応します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 労働関連法制度の普及	① 学校における労働関連法制度の学習機会の提供	学校において子ども達に、キャリア教育やリーガル・リテラシー※教育の一環として労働に関する法制度を学ぶ機会を提供します。	教育委員会
	② 労働関連法制度の周知	国等の資料を活用し、労働者にとって必要な労働関連制度を周知し、その活用促進を図ります。	産業振興課
(2) 就労に関する相談対応	① 男女共同参画の視点を踏まえた就労に関する相談窓口の設置	男女共同参画の視点を踏まえて就職や再就職、就労継続、キャリア形成等に関する相談に対応するほか、国や県の相談支援機関を紹介します。	産業振興課
	② メンター制度※の活用	働く先輩にアドバイスやサポートを得られる仕組みを作ります。	産業振興課

(3) 就労に必要なスキル習得の支援	① 就労支援セミナー等の開催や情報提供	奄美大島雇用創造協議会等が開催する就労支援講座の情報を提供するほか、国や県の事業を活用し、男女共同参画の視点を踏まえ、対象者の多様なニーズに応じた就労を支援するためのセミナーを開催します。	産業振興課 企画観光課
	② 人材育成機関等の活用	公的生産・販売施設も活用し、就労希望者の就労を支援します。	産業振興課
(4) 起業の支援	① 起業についての相談対応や起業セミナーの開催	奄美大島雇用創造協議会や商工会等と連携し、起業に関する相談対応や情報提供を行うとともに、国や県等の事業も活用した起業セミナー等を開催します。	産業振興課
	② 事業承継やネットワークづくりの支援	奄美大島雇用創造協議会や商工会等と連携し、起業希望者と事業承継を考えている事業者のマッチングを行うほか、起業者及び起業希望者のネットワークづくりを支援します。	産業振興課
(5) 女性をはじめ働く人のネットワークづくりの支援	① 女性をはじめ働く人同士が交流できる機会の提供	女性をはじめ働く人同士がネットワークを築いたり、共に学ぶことができる交流の機会を提供します。	産業振興課

施策の方向 6 職業生活と家庭生活を両立できる環境整備

職業生活と家庭生活を共に安心して送れるよう、地域の支え合いを維持するとともに、育児や介護をサポートする施設やサービスなどの環境整備を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 子どもの保育の質の向上と保護者が仕事と育児を両立できる環境整備	① 保育人材の確保	保育士養成学校と連携して、卒業者や卒業予定者への呼びかけを強化するとともに、保育士の処遇改善や保育士をサポートする支援員の配置等を行い、保育士を確保します。	保健福祉課
	② 保育所の保育サービスの充実	保育所における保育サービスの充実を図ります。	保健福祉課
	③ 一時保育サービスの拡充	多様な保育ニーズに対応できるよう、一時保育サービスの拡充を図ります。	保健福祉課
	④ 療育や放課後等デイサービスの充実	未就学児対象の療育や就学時の放課後等デイサービスの充実を図ります。	保健福祉課
	⑤ ファミリーサポートセンターの整備	ファミリーサポートセンター又はその機能を有する仕組みを整備します。	保健福祉課
(2) 児童の放課後等の居場所づくり	① 放課後児童クラブの整備	子ども達の放課後の安全な居場所づくりとその保護者が安心して就労できる環境の確保のため、放課後児童クラブの拡充を図ります。	保健福祉課
	② 子どもの放課後の活動の安全確保と充実	子どもが学習や交流のために放課後に利用する公共施設の安全確保や放課後子ども教室等の活動の充実を図るなど、子ども達を見守り、育む環境を整備し、その保護者が安心して就労できる環境の確保を図ります。	教育委員会
(3) 要介護者の生活の質の向上と介護者が仕事や家庭生活と介護を両立できる環境整備	① 介護人材の確保	介護人材の確保を図り、介護施設や在宅介護のサービス提供態勢の整備を図ります。	保健福祉課
	② 介護サービスの充実	多様な介護ニーズに対応できるよう、介護サービスの充実を図ります。	保健福祉課

(4) 地域で育児や介護を共に支える仕組みづくり	① 地域における子どもや高齢者を見守る活動や仕組みづくりの支援	地域コミュニティにおける子どもを育み、高齢者を見守る活動や仕組みづくりを支援し、家庭が子育てや介護で孤立することを防止します。	保健福祉課
(5) 男性の家事・育児・介護等への参加促進	① 広報媒体の活用やセミナーの開催等による男性の家事・育児・介護等への参加促進	男性の家事・育児・介護等について、広報媒体等を活用した啓発を行い、参加のハードルを下げます。また、それらのスキルを向上するためのセミナーを開催します。	保健福祉課 教育委員会
(6) 育児・介護制度の普及	① 住民対象の出前講座による育児制度や介護保険制度の周知	職員が講師を務める出前講座で、育児制度や介護保険制度の理解と活用を図ります。	保健福祉課
(7) 安心して職業生活と家庭生活を送るための社会資本の整備	① 子どもや高齢者等の事故を防止する道路整備	幼児や高齢者等の事故やベビーカー、車椅子、シニアカートなどの通行障害につながる道路のひび割れや段差、狭あいを解消します。	建設課
	② 家庭生活を送る住宅の環境整備	育児や介護を含む家庭生活の場を提供する公営住宅等を、住民のニーズを踏まえて整備します。また、危険な空き家への対策を講じ、住環境の改善・安全を図ります。	建設課 企画観光課
	③ 医療体制の整備	家庭生活と職業生活を安心して送るため、本人と家族の健康を維持する医療体制の整備を図ります。	保健福祉課
(8) 役場におけるワーク・ライフ・バランスの取組推進	① 「特定事業主行動計画」の内容充実と子育て支援や働き方改革の推進	「特定事業主行動計画」の内容充実を図り、子育て支援と働き方改革を計画的に推進します。また、その取組を通じて、事業所の同様の取組を促進します。	総務課

重点目標Ⅳ 生涯を通じた健康づくり

施策の方向 1 身体的性差とジェンダーに配慮した健康づくりの促進

身体的性差とジェンダーに配慮した健康づくりの啓発を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 健康に関する知識の普及と健康づくりの啓発	① 男女の健康に関する情報提供	保健師や医師、看護師等の保健医療関係者により、男女の健康に関する情報提供を行います。	保健福祉課 診療所
	② 学校における身体的性差に配慮した健康教育	学校において養護教諭や保健体育担当教諭等により、身体的性差とジェンダーに配慮した健康教育を実施します。	教育委員会
	③ 健康づくりのための啓発と活動の推進	広報素材を活用して健康づくりを啓発するとともに、健康づくり活動の支援を行います。	保健福祉課
	④ 生涯学習や社会教育、家庭教育における健康に関する講座の開催	生涯学習や社会教育、家庭教育において、身体的性差とジェンダーに配慮した健康に関する講座を開催します。	教育委員会

施策の方向 2 身体的性差とジェンダーに配慮した健診・検診と医療保健・相談体制の整備

身体的性差とジェンダーに配慮した健診・検診や医療保健、相談の体制を整えます。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 身体的性差とジェンダーに配慮した健診・検診の実施	① 性別に配慮した健診・検診メニューの設定	性別によって異なる特有の病気があることに配慮した健診・検診メニューを設定します。	保健福祉課
	② 健診・検診の環境整備と助成制度の実施による受診機会の確保	休日健診や夜間検診、レディース検診、託児サービスの提供と受診助成制度により、健診・検診を受けやすくします。特に受診率が低い子育て期の女性の受診促進を図ります。	保健福祉課
(2) 身体的性差とジェンダーに配慮した医療保健・相談体制の整備	① 健康に関する相談対応	健康に関する悩みを相談できる窓口を整備します。	保健福祉課

施策の方向 3 妊娠・出産に係る健康支援

妊娠、出産に係る支援を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 妊娠・出産・産後期の健康管理や医療体制の整備	① 保健師等による妊産婦の相談対応や訪問	保健師や看護師、助産師が妊産婦の訪問等により、育児等の指導・助言や相談に対応します。	保健福祉課
	② 妊婦健診の経済的支援	妊婦健診料 1 4 回分を助成します。	保健福祉課
	③ 出産に対する支援	安心・安全な出産を支援します。	保健福祉課

(2) 不妊治療の支援	① 不妊治療に対する理解促進と相談対応	不妊治療に対する理解を広め、職場での休暇制度の整備等を促進するとともに、治療等について相談できる体制を整備します。	保健福祉課
	② 不妊治療の助成制度の実施	島外で不妊治療を受けるための旅費を助成し、治療を支援します。	保健福祉課

施策の方向4 ジェンダー平等を基盤とした性教育の推進と性に関する正しい知識の普及

一人ひとりのウェルビーイングの実現に向けて性について正しく理解するため、ジェンダー平等や性の多様性、自己決定などを含む人権尊重を基盤とした性教育の機会を子ども達をはじめ住民に提供します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 子どもの年齢に応じたジェンダー平等を基盤とした性教育の推進	① 学校における包括的性教育の実施	学校において、リプロダクティブ・ライツ/ヘルス※を踏まえた包括的性教育を実施します。	教育委員会
	② 保育所における包括的性教育の実施	保育所において、性について人権の視点で学ぶ包括的性教育を実施します。	保健福祉課
(2) 大人の性教育の推進	① 家庭教育における包括的性教育をテーマにした学びの機会の提供	家庭においてリプロダクティブ・ライツ/ヘルスを踏まえた包括的性教育が行われるよう、PTA 活動や家庭教育学級において保護者対象のセミナーを実施します。	教育委員会
	② 大人が性について正しく学ぶ機会の提供	大人が人権やジェンダー、リプロダクティブ・ライツ/ヘルスの視点で性について正しく学ぶ機会を提供します。	保健福祉課 教育委員会

施策の方向5 男女共同参画の視点に立ったスポーツ活動の推進

誰もが生涯を通じてスポーツを楽しむことができるよう、男女共同参画の視点を踏まえた指導人材の育成や環境整備を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 性別による身体的特性や健康状況、運動習慣等の違いを踏まえたスポーツ指導	① 学校や社会体育における男女の身体的特性や健康状況、運動習慣等を踏まえたスポーツ指導	学校の保健体育やスポーツ活動、社会体育において、男女共同参画の視点を踏まえて、男女の身体的特性や健康状況、運動習慣等に応じた指導を行います。	教育委員会
	② 男女共同参画の視点を持ったスポーツ指導者の育成	学校の保健体育やスポーツ活動、社会体育において、男女共同参画の視点を踏まえて、男女の身体的特性や健康状況、運動習慣等に応じた指導を行える指導者の育成を行います。また、男性に比べて少ない女性のスポーツ指導者の育成にも配慮します。	教育委員会
(2) 生涯スポーツ社会の実現に向けた環境整備	① 誰もが生涯を通じてスポーツを楽しむことができる環境づくり	いつでも、どこでも、いつまでもスポーツを楽しむことができる環境を整備し、男性より低い女性のスポーツ実施率を向上するための取組を行います。	教育委員会

重点目標Ⅴ ジェンダーに起因する暴力の根絶

施策の方向 1 暴力を容認しない意識の醸成

地域において、暴力を容認しない人権意識の醸成を図ります。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 暴力を容認しない人権教育・啓発の推進	① 学校・保育所における人権教育の実施	学校・保育所で人権教育を実施し、子どもの頃から暴力を容認しない意識の醸成を図ります。	教育委員会 保健福祉課
	② 性別に起因する暴力防止のための講座や事業所等を対象とした研修の実施	生涯学習、社会教育及び家庭教育の講座や事業所等における研修を通じて、暴力を容認しない人権意識の醸成を図ります。	教育委員会
(2) 人権尊重の啓発	① 広報媒体を活用した人権啓発や講演会等の開催	「人権週間」(12/4～10)や「女性に対する暴力をなくす運動」(11/12～25)期間にちなみ、広報紙等を活用した人権尊重の啓発を行うほか、講演会等を開催します。	教育委員会 住民税務課 企画観光課

施策の方向 2 配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援

配偶者や元配偶者からの暴力（DV）※、交際相手や元交際相手からの暴力（デート DV）※を防止するとともに、それらの被害者の安全確保と生活の安定を支援します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) DV・デート DV 防止のための教育・啓発	① 学校におけるデート DV 防止のために研修の実施	学校において、人権・ジェンダー平等の視点からデート DV 防止のための研修を実施します。	教育委員会 企画観光課
	② DV・デート DV 防止のためにセミナーの開催	「女性に対する暴力をなくす運動」期間等にちなみ、DV・デート DV 防止のためにセミナーの開催などの啓発を行います。	企画観光課 保健福祉課
(2) DV・デート DV 被害者の相談対応	① 関係機関と連携した DV・デート DV 被害者の相談対応	警察、学校、民生委員・児童委員や庁内関係課等と連携し、被害の早期発見・相談につなげます。配偶者暴力相談支援センター※等との連携や県「DV 被害者支援マニュアル」の活用により適切な相談対応・支援を行います。	保健福祉課
(3) DV・デート DV 被害者の安全確保、心身の健康回復と生活安定に向けた支援	① DV 被害者の避難、心身の健康回復や生活再建の支援	警察や県女性相談センター、福祉施設等と連携して、安全確保のための避難の支援や一時保護を行います。	保健福祉課
	② DV 被害者の住民基本台帳閲覧制限などによる情報保護	DV 被害者の安全を確保するため、本人の申し出に基づき第三者の住民基本台帳の閲覧を制限します。また、国民健康保険診療実績その他役場からの通知により、被害者の個人情報に被害者が知ることにならないよう十分な配慮を行います。	住民税務課
	③ DV 被害者の心身の健康回復の支援	県男女共同参画センター※や医療機関等と連携し、DV 被害者の心身の健康回復を支援します。	保健福祉課

	④ DV 被害者の生活再建の支援	公営住宅の優先入居制度や空き室の活用等により住居の確保を支援します。また、県瀬戸内事務所や社協等と連携し、福祉制度を活用した生活支援や就労、同行する子どもの就学等の支援を行います。	保健福祉課 建設課
(4) 家庭内の DV により傷ついた子どもの支援	① 家庭内の DV により傷ついた子どもの一時保護やメンタルケア	学校、保育所、児童委員など関係機関と連携し、家庭内の DV により傷ついた子どもを早期発見し、児童相談所や県女性相談センターと連携して、一時保護やメンタルケア、学習支援等の必要な対応を行います。	保健福祉課
(5) DV・デート DV 被害者の相談支援体制の充実	① DV・デート DV 被害者の相談支援に係わる関係者等を対象とした DV に関する研修会の開催	DV・デート DV 被害者の相談支援に係わる福祉・保健医療・教育・警察等の関係者を対象に、被害者支援スキルを向上するための研修会を開催します。	保健福祉課
	② DV・デート DV 被害者の支援に係わる関係機関の連携会議の開催	DV・デート DV 被害者の支援に係わる関係機関の連携会議を開催するなどにより、情報共有と連携強化を図ります。	保健福祉課

施策の方向 3 性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止と被害者支援

性暴力・性犯罪やストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント、売買春、人身取引などの暴力を防止する啓発を行うとともに、被害者の相談対応と支援を行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等の防止のための教育・啓発と環境整備	① 性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントを防止のための啓発やセミナーの開催	性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等を防止するために、「女性に対する暴力をなくす運動」期間を中心に広報媒体を活用した啓発やセミナーを実施します。	企画観光課 保健福祉課
	② 学校における「生命（いのち）の安全教育」の推進	生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切にする考えや、自分や相手、一人ひとりを尊重する態度等を発達段階に応じて身につけ、子ども達が性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないため、学校において「生命（いのち）の安全教育」※を推進します。	教育委員会
(2) 性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等被害者の相談対応・支援	① 関係機関と連携した性暴力・性犯罪、ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメント等被害者の相談対応・支援	警察や県犯罪被害者支援センター等の相談機関、労働局雇用環境・均等室をはじめ関係機関と連携し、暴力の被害者の相談対応及び支援を行います。	企画観光課 保健福祉課 住民税務課

重点目標Ⅵ 男女共同参画の視点を踏まえた生活上の困難な問題の解消

施策の方向 1 女性が抱える生活上の困難な問題への理解促進

女性が複合的な生活上の困難な問題を抱えやすい背景には、社会におけるジェンダーギャップやジェンダーバイアスがあることについての理解を深めます。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 女性が抱える複合的な生活上の困難な問題の背景にあるジェンダー問題への理解促進	① 福祉・教育関係者のジェンダー問題に関する研修の実施	複合的な困難な問題を抱える女性を分野を超えて総合的に支援するため、その背景や要因にあるジェンダー問題について民生委員・児童委員をはじめ福祉関係者や教育関係者等が理解を深めるための研修を実施します。	保健福祉課
	② ジェンダー問題について理解を促進するための啓発	困難な問題を抱える女性の背景や要因にあるジェンダー問題について地域の理解を促進するための啓発を行います。	保健福祉課 企画観光課

施策の方向 2 生活上の困難な問題を抱える女性の相談支援体制の充実

生活上の困難な問題によって生きづらさを感じる女性の相談支援体制を充実します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 男女共同参画に視点を立てた生活上の困難な問題を抱える女性の相談支援体制の整備	① 生活上の困難な問題を抱える女性の相談に対応する人材の育成	女性の困難な状況の背景にあるジェンダー問題を踏まえ、男女共同参画に視点を立てた相談対応を行うため、相談員をはじめ支援関係者を対象としたスキル向上のための研修を実施します。	保健福祉課
	② 県の専門機関と連携した困難に直面する女性の広域的・総合的相談支援	県の男女共同参画センターや女性相談センター、犯罪被害者支援センター、児童相談所、子ども・若者総合相談センターなど専門機関と広域的に連携し、相談支援や困窮防止の環境整備を行います。	保健福祉課

施策の方向 3 生活上の困難な問題を抱える女性の生活・就労支援

女性が抱える困難や生きづらさの背景にある問題の解消や、安定した生活と就労を支援します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 生活上の困難な問題を抱える女性の生活の安定に向けた支援	① 生活を困難にしている家族や暴力等の問題の解消に向けた支援	生活上の困難を抱える女性を早期に発見し、生活困窮者自立支援事業を実施する北大島くらし・しごとサポートセンターのサテライトオフィスである社会福祉協議会など関係機関と連携して、その困難の原因となっている育児や介護、家族、家計管理、暴力等の問題の解消に向けた支援を行います。	保健福祉課
	② 地域における見守り支援	民生委員等と連携して、困難を抱える女性を早期に発見することで深刻化を防止し、日常の見守りを行います。	保健福祉課

	③ 学校や公共施設における「生理の貧困」に配慮した支援	学校や公共施設のトイレに生理用品を設置するなどにより、潜在的な女性の生活困窮者を支援します。	教育委員会 企画観光課
(2) 生活上の困難な問題を抱える女性の就労支援	① 生活上の困難な問題を抱える女性の就労機会の確保と就労継続支援	県瀬戸内事務所や社会福祉協議会、その他若者サポートステーションなどの就労支援機関と連携し、生活保護制度や生活困窮者自立支援制度その他制度を活用して、生活に困難を抱える女性の就労準備や就職、就労継続を支援します。	保健福祉課

施策の方向 4 男女共同参画の視点を踏まえた困難な問題を抱える人の支援

生活上の困難な問題を抱える人を、その問題の背景にあるジェンダーギャップやジェンダーバイアスを踏まえて支援します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) ひとり親の支援	① ひとり親の相談対応・支援	ひとり親の相談に対応し、ひとり親支援制度を活用して生活や就労の支援、子どもの学習支援等を行います。その際、女性の場合は経済的問題、男性の場合は家事・育児等の問題を抱えやすいことに配慮します。	保健福祉課
	② 児童扶養手当の支給	ひとり親世帯の経済的支援として、対象者に児童扶養手当を支給する手続きを行います。	保健福祉課
(2) 社会的に孤立している人、ヤングケアラーの支援	① 社会的に孤立している人の早期発見と支援	社会的に孤立している人を早期に発見し、北大島くらし・しごとサポートセンターのサテライトオフィスである社会福祉協議会や民生委員・児童委員など関係機関と連携して、居場所づくりや就労・生活等の必要な支援を行います。	保健福祉課
	② 若年女性の孤立防止	女性は、家事や育児、介護の担い手と見られたり、就業等の社会参加の圧力が低いことで、経済的困窮や社会的孤立等の困難な状況が男性に比べ可視化されにくいことから、困難を抱える女性が若い時から社会とつながることができる取組を実施します。	保健福祉課
	③ 中高年男性の孤立防止	中高年男性は女性より孤立し、それによって健康状況も悪化しやすい傾向にあることから、その背景や要因にあるジェンダーに配慮した居場所づくりを行うとともに、男性が参加しやすい生涯学習講座や健康づくり事業、介護予防事業を実施します。	保健福祉課
	④ ヤングケアラーの早期発見と支援	学校や民生委員・児童委員等と連携し、ヤングケアラー※を早期に発見し、関係機関が連携して諸制度を活用した支援を行います。	保健福祉課
(3) 暴力の被害者の支援 【重点目標Ⅴの再掲】	① 暴力の被害により生活に困難を抱えている人の支援	関係機関と連携して、DVや性犯罪・性暴力、ストーカー、セクシュアルハラスメントなどの暴力の被害によって生活に困難を抱える人の生活・心身の健康回復、就労等を支援します。	保健福祉課

重点目標Ⅶ 協働・協創による持続可能な地域経営の推進

施策の方向 1 住民による男女共同参画の推進のための活動促進

地域における男女共同参画を推進するための住民の主体的な活動を促進します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 男女共同参画を推進する活動を行う人材や団体の育成	① 男女共同参画地域推進員等、男女共同参画を推進する人材・団体を育成するセミナーの開催	男女共同参画地域推進員※をはじめ男女共同参画を推進する活動を行う人材・団体を育成するため、セミナー等を実施します。	企画観光課
(2) 住民による男女共同参画を推進するための活動との連携	① 男女共同参画地域推進員等の啓発活動との連携	男女共同参画地域推進員等の住民の啓発活動と連携を図ります。	企画観光課 関係各課

施策の方向 2 男女共同参画による地域活動の展開

持続可能な地域経営や地域づくりのために、男女共同参画の視点の定着を図り、男女の積極的な参画を促進します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 地域経営や地域活動における男女共同参画の視点の必要性への理解促進	① 男女共同参画の視点を立てた地域経営や地域づくりを推進するためのセミナーの開催等	地域経営や地域づくりに男女共同参画の視点が必要なことについて理解促進を図るため、セミナー等を実施します。	企画観光課 総務課
(2) 地域活動におけるジェンダーバイアスの解消と意思決定過程への女性参画拡大に向けた取組	① 男女共同参画の視点に立った地域活動の推進	集落の役員等に女性の参画を促進するとともに、地域の活動や慣習等におけるジェンダーバイアスの解消を図ります。	企画観光課

施策の方向 3 男女共同参画の視点に立った災害対応

日常のジェンダーギャップやジェンダーバイアスは、災害という非常時には助長・強化され、多くの困難な問題を引き起こし、人々の災害からの回復や復興を阻害することから、日常からその解消を図ることはもちろんのこと、災害時の困難な状況を回避する備えを行います。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 防災対策の立案・決定過程における女性の参画拡大	① 防災会議委員への女性の登用促進	防災会議の委員構成を見直し、女性委員の登用を図ります。	総務課
(2) 消防組合や消防団への女性の参加促進	① 消防職員への女性の採用促進	消防組合において、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、学校の職場体験や学	総務課 消防分駐署

		校における職場紹介等を通じて、消防の仕事への関心を高める広報を行います。	
	② 消防団への女性の参加を促進するための活動や広報の実施	消防団において、性別にかかわらず個人の個性や能力、状況に応じた活動が実践できる環境づくりを行うとともに、女性の参加を促進する広報を実施します。	総務課 消防分駐署
(3) 性別に配慮した災害への備え	① 身体的性差とジェンダーに配慮した備蓄物資の選定	性別によるニーズやリスクの違いに配慮し、衛生用品や乳幼児用品、介護用品（生理用品、液状ミルク、紙おむつなど）、プライバシーと安全確保のための資材（パーテーション、簡易トイレ）等を備蓄します。	総務課 保健福祉課
	② 男女共同参画の視点を踏まえた防災訓練の実施	いつ、どこで災害が起きても、誰もが協力して対応できるように、集落での昼間や夜間の災害発生を想定した防災訓練や性別で役割を固定化しない防災訓練を実施します。	総務課 保健福祉課
	③ 男女共同参画の視点を踏まえた避難所運営マニュアルの策定・周知	避難所運営への女性の参画や性別によるニーズやリスクの違いへの配慮、ジェンダーバイアスの解消、相談窓口の設置等を盛り込んだ避難所運営マニュアルを策定します。また、住民へのその周知を図り、模擬訓練を行います。	総務課 保健福祉課
	④ 男女共同参画の視点を踏まえた防災に関する理解促進	行政職員や集落の役員、住民を対象に、男女共同参画の視点を踏まえた防災・災害対応の必要性について理解促進を図るための研修を実施します。	総務課 保健福祉課 消防分署
(4) 男女共同参画の視点を踏まえた復旧・復興・被災者支援	① 災害の復旧・復興への女性への参画と性別による格差を助長させない被災者支援	災害が起きた場合に性別による格差やジェンダーバイアスを助長させないために、男女共同参画の視点を踏まえ、女性も参画した復旧・復興、被災者支援を行います。	総務課 保健福祉課

施策の方向 4 環境対策における男女共同参画の推進

持続可能な地域経営の実現のため、生活と自然の共生を図る環境対策を男女の共同参画により推進します。

施策	事業	事業内容	担当課
(1) 人と自然の共生、生活・経済と環境の両立を図る取組	① 男女共同参画の視点を踏まえた生活・経済と環境の両立を図る取組	環境の保全と生活の向上や経済の振興が両立する取組を、男女が共同参画して推進します。	企画観光課 住民税務課
(2) 自然環境保全に向けた人材育成	① 自然環境保全に係わる多様な人材の育成	自然環境保全の取組を推進する多様な人材を育成します。	企画観光課 住民税務課

第5章 計画の推進方策

1 計画の推進体制

本計画を着実に推進するため、推進体制の充実・強化を図り、定期的な進行管理を行うことで、施策の実施、評価検証、改善のPDCAサイクルを回します。

(1) 推進体制の主体

ア 男女共同参画行政推進会議

所属長で構成し、全庁的に連携して男女共同参画を推進するため情報共有や協議を行う庁内組織です。関連施策を総合的・計画的に推進するため、各課の計画の進捗状況を確認し、施策・事業の改善・見直しを積極的に進めます。

イ 男女共同参画懇話会

各分野の代表等の住民で構成し、計画に基づく施策・事業の実施状況や男女共同参画の推進に関する基本的事項について協議し、村に提言を行う組織です。村は、その協議内容や提言を積極的に施策に反映します。

ウ 関係課（局・署）

各課（局・署）は所管する施策を男女共同参画の視点を踏まえて立案・実施します。

エ 企画観光課（村の男女共同参画推進の総合調整課）

あらゆる政策を俯瞰的・総合的・長期的視野で見渡し、男女共同参画の視点をあらゆる分野の政策に反映させるため、自治体内部における交渉・調整を行い、計画の推進体制における連絡調整等を行う事務局としての役割を担います。

(2) 数値目標の設定と達成に向けた取組

本計画の実効性を高めるため、数値目標を設定し、その達成に向けて総合的に施策を実施します。また、数値目標の達成に向けた進捗による男女共同参画の推進状況について、定期的に検証し、その結果を踏まえ、施策の必要な改善・見直しを行います。

(3) 計画の進行管理（PDCA）

計画に基づく施策・事業を着実に実施するため、毎年度の実施状況を取りまとめ、その評価の結果に基づく成果、改善・見直すべき事項を翌年度以降の施策・事業の実施に反映させます。

2 多様な主体との連携・協働

計画の推進に当たっては、住民、村内の事業所、各種機関・団体、NPO 等の多様な主体と協働して取り組むとともに、奄美大島の 4 市町村をはじめ県内外の市町村、県、国の取組と広域的に連携します。

（１）男女共同参画地域推進員

地域の中でその実情や特性を踏まえ、県や市町村等と連携して男女共同参画を推進する活動を行うため、村が推薦し県から委嘱された人材です。

（２）学校、事業所、各種機関・団体、NPO 等

村内の学校、警察署、事業所、病院や社会福祉協議会等の医療・福祉分野の各種機関・施設、商工会や建設業協会をはじめ、観光、農林水産業等の各種業界団体、NPO など多様な主体と連携・協働して男女共同参画の推進に取り組みます。

（３）奄美大島内市町村

奄美大島内の他の 4 市町村と連携し、必要に応じて事業を共同・協力して実施することなどにより、男女共同参画を推進する広域的な取組を効果的・効率的に実施します。

（４）県の機関

県の男女共同参画室や男女共同参画センター等と連携し、県の男女共同参画関連事業を活用するほか、県教育庁、大島支庁、瀬戸内事務所、女性相談センター、児童相談所、県警察本部等と連携します。

また、県から指定を受けている犯罪被害者支援センターや県が事業を委託している北大島くらし・しごとサポートセンター、子ども若者総合相談センター（ひきこもり地域支援センター）等とも連携します。

（５）国の機関

雇用環境・均等室やハローワークなどの国の機関や国が事業を委託している奄美大島雇用創造協議会やかごしま若者サポートステーション（あまみサテライト）、障がい者基幹相談センターなどとも連携します。

数値目標

番号	重点 目標	項目	現状値		目標値		現状値の出所	目標値設定計画等	担当課等
			数値	年度	数値	年度			
1	I	性別による固定的な役割分担を否定する人の割合	65.7%	2023	80.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
2		学校教育の場において男女平等と感じている人の割合	67.9%	2023	80.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	教育委員会 企画観光課
3		性別にとらわれず（その子らしく）子育てをしたほうがよいと考える人の割合	39.0%	2023	60.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
4		社会通念、慣習、しきたりなどで男女平等と感じている人の割合	29.1%	2023	40.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
5	II	農業委員に占める女性の割合	10.0%	2023	20.0%	2032	村各種委員名簿	農業委員会の女性委員登用目標及び取組計画	産業振興課
6		役場の管理的地位（課長級以上）に占める女性の割合	22.2%	2023	30.0%	2032	市町村における男女共同参画に関する取組状況及び女性の公職参加状況調査	特定事業主行動計画 男女共同参画推進総合計画（職場におけるジェンダー平等推進計画）	総務課
7		村の審議会等附属機関※の委員に占める女性の割合 ※地方自治法第202条の3	16.4%	2023	30.0%	2032	市町村における男女共同参画に関する取組状況及び女性の公職参加状況調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
8	III	雇用されて仕事をしている人のうち性別による格差がないと感じている人の割合	30.5%	2023	50.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（職場におけるジェンダー平等推進計画）	企画観光課
9		保育所待機児童数	0人	2023	0人	2032	保健福祉課調査	子ども・子育て支援事業計画	保健福祉課
10		家庭生活において男女平等と感じている女性の割合	35.5%	2023	50.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
11	IV	役場の男性職員の育児休業取得率	100.0%	2023	100.0%	2032	総務課調査	特定事業主行動計画	総務課
12		女性の特定健診受診率（40～64歳）	42.3%	2023	60.0%	2029	保健福祉課調査	第3期データヘルス計画	保健福祉課
13		女性の子宮頸がん検診受診率（20～69歳）	37.3%	2023	60.0%	2029	保健福祉課調査	第3期データヘルス計画	保健福祉課
14		女性の乳がん検診受診率（40～69歳）	61.6%	2023	70.0%	2029	保健福祉課調査	第3期データヘルス計画	保健福祉課
15	V	健康にとっても不安を感じている人の割合	15.0%	2023	10.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	保健福祉課 企画観光課
16		過去5年間に交際相手や元交際相手から暴力や嫌がらせを受けた経験のある女性の割合	(15.6%) ※1	2023	10.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（配偶者等暴力防止計画）	保健福祉課 企画観光課
17		過去5年間に配偶者や元配偶者から暴力や嫌がらせを受けた経験のある女性の割合	(27.5%) ※2	2023	15.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（配偶者等暴力防止計画）	保健福祉課 企画観光課

番号	重点 目標	項目	現状値		目標値		現状値の出所	目標値設定計画等	担当課等
			数値	年度	数値	年度			
18	Ⅵ	生活に困窮していると感じている女性の割合	31.8%	2023	25.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（困難女性支援計画）	保健福祉課 企画観光課
19		十分に働けていない、働く場や機会がないと感じている女性の割合	21.2%	2023	15.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（困難女性支援計画）	企画観光課
20		自分は孤独であると感じている女性の割合	20.4%	2023	15.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（困難女性支援計画）	保健福祉課 企画観光課
21		困っていても支援が受けられないと感じる女性の割合	19.6%	2023	15.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（困難女性支援計画）	保健福祉課 企画観光課
22		家族との関係が難しいと感じる女性の割合	16.8%	2023	15.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（困難女性支援計画）	保健福祉課 企画観光課
23		自分は孤独であると感じている男性の割合	17.9%	2023	15.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	保健福祉課 企画観光課
24		職場や学校、家庭などの場で、「男だから」という固定観念やプレッシャーにより生きづらさや不便さを感じる男性の割合	24.3%	2023	20.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
25	Ⅶ	男女共同参画地域推進員の人数	1人	2023	2人	2032	鹿児島県委嘱数	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
26		地域活動の場において男女平等と感じている人の割合	49.6%	2023	60.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
27		村全体で見た場合に男女平等と感じている人の割合	44.5%	2023	60.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画総合推進計画（男女共同参画基本計画）	企画観光課
28		災害や事件・事故の不安をとて感じる女性の割合	58.8%	2023	50.0%	2031	男女共同参画に関する住民意識調査	男女共同参画推進総合計画（困難女性支援計画）	総務課 企画観光課

※ 1 参考値：交際相手がいた（いる）人のうち、その交際相手や元交際相手から身体的・精神的・性的暴力のいずれかの暴力や嫌がらせを受けた経験のある女性の割合（交際相手がいなかった（いない）人と無回答者を除く。）

※ 2 参考値：結婚経験者（事実婚を含む。）のうち配偶者や元配偶者から身体的・精神的・性的暴力のいずれかの暴力や嫌がらせを受けた経験のある女性の割合（無回答者を除く。）

参考

1 計画策定の経緯

年	月	事項	主な内容
2023年	5月	第1回4町村担当者検討会議	・4町村の共同による住民意識調査の実施について ・4町村の連携による計画策定の方向性について ・奄美大島5市町村の連携による今後の取組について ※奄美市担当課も出席し、情報共有と協議
	6月	第2回4町村担当者検討会議	・計画の策定方法について ・計画の骨子について ・住民意識調査の実施について ・グループインタビュー・ヒアリングの実施について
	7月	第3回4町村担当者検討会議	・住民意識調査の実施方法について ・グループインタビューやヒアリングの実施について
		第1回宇検村男女共同参画推進会議	・計画策定の趣旨と方法について ・計画の骨子案について ・住民意識調査の実施について
	8月	村職員研修	男女共同参画に関する職員研修の実施
		第1回宇検村男女共同参画懇話会	・計画策定の趣旨と方法について ・計画の骨子案について ・住民意識調査の実施について
	9～11月	「男女共同参画に関する住民意識調査」の実施	・18歳以上の全村民を対象とした意識調査の実施
	9月	第3回4町村担当者検討会議	・意識調査票の収集について ・「困難な問題を抱える女性の支援ニーズに関するアンケート調査」の実施について ・計画初年度の取組について
		企業・団体ヒアリング①	福祉施設におけるヒアリング
	10月	「困難な問題を抱える女性の支援ニーズに関するアンケート調査」の実施	民生委員・児童委員を対象に、若年層女性の相談対応等についてのアンケート調査を実施
	11月	庁内各課ヒアリング①	男女共同参画関係施策の実施状況と課題、今後の展開についてのヒアリングと意見交換の実施
		第4回4町村担当者検討会議	・関連データの収集について ・意識調査結果の概要について ・計画素案について ・来年度の取組について
	12月	企業・団体ヒアリング②	地域活動団体に対するヒアリング
		庁内各課ヒアリング②	男女共同参画関係施策の実施状況と課題、今後の展開についてのヒアリングと意見交換の実施
2024年	1月	第2回宇検村男女共同参画推進会議 第2回宇検村男女共同参画懇話会	・男女共同参画に関する住民意識調査結果について ・グループインタビュー・ヒアリングの結果について ・計画素案について
		第5回4町村担当者検討会議	・パブリックコメントについて
		企業・団体ヒアリング③	・企業を対象としたヒアリングの実施
	2月	計画素案パブリックコメント	・HPに計画素案及び住民意識調査報告書（概要版）を掲載し、意見募集
		第3回宇検村男女共同参画推進会議 第3回宇検村男女共同参画懇話会	・パブリックコメントについて ・民生委員・児童委員アンケート調査の結果について ・計画案について
	3月	計画の策定 計画の概要版の作成 意識調査報告書の作成	・計画の決裁 ・計画概要版の完成 ・意識調査報告書の完成

※大和村、宇検村、瀬戸内町、龍郷町は、「4町村担当者検討会議」を開催して協議・情報共有を行いながら、調査の共同実施や連携・協働した計画策定を行いました。

宇検村男女共同参画懇話会委員

氏 名	所 属 団 体
俊岡 恵美子	宇検村地域女性連絡協議会
後藤 恭子	宇検村教育委員会
貞野 優一	宇検村民生委員会
藤村 茂樹	宇検村区長会
杉浦 陽紀	宇検村消防団
泰山 えみ	社会福祉法人 恵友会 滝の園
津曲 隆宏	株式会社 奄美大島開運酒造
壽山 新太郎	宇検村議会
長濱 豊一	宇検養殖株式会社

2 用語解説

重点 目標	用語	解説
共通	男女共同参画社会	すべての人々が、その人権を尊重され、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会。男女共同参画社会基本法では、「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」と定義。
共通	男女共同参画	多くの地方公共団体の男女共同参画を推進するための条例では、男女共同参画社会の形成を目指す上での「手段」に焦点を当て、「男女が、お互いにその人権を尊重し、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利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うこと」と定義されている。
共通	男女共同参画の視点	男女共同参画社会基本法の基本理念に基づく、本計画における次の基本理念①～⑦を踏まえた立場や観点。施策や事業、取組は、これらの立場や視点を踏まえ、男女共同参画推進の阻害要因となる性別による固定的な役割分担や不平等、格差の解消につながっているか、貢献しているか（あるいは、かえって助長していないか）ということに留意することが求められる。 ①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、③方針等の立案及び決定への共同参画、④教育の場における配慮、⑤家庭生活における活動と他の活動の両立 ⑥性と生殖に関する健康と権利の尊重、⑦国際的協調
共通	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作られた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。
共通	ジェンダー平等	男性と女性が平等に権利と機会を享受し、責任を分かち合え、意思決定に対等に参画できる状態。ジェンダーにかかわらず、平等に機会を与えられることを指しており、性別による不平等や不均衡は社会的な構造に起因するという意味を含んでいる。また、性的マイノリティの平等も内包している。 ジェンダー平等は、国連憲章や憲法で謳われる普遍的な価値であり、近年では、SDGs（持続可能な開発目標）が強調するように、持続可能な社会・経済の必須要件であるという考え方が国際社会では定着。世界各地で、政府や民間企業が、女性に対する差別や暴力の根絶、性別による固定的な役割分担の解消に向けた取組を加速している。
共通	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性に補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
共通	ジェンダーギャップ	男女の違い（ジェンダー）により生じる格差のこと。ジェンダーギャップ指数は、スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が独自に毎年算定し、公表するもので、「経済」「教育」「健康」「政治参画」の4分野のデータから構成された男女格差を測る指数。日本は、2023年において146か国中125位と、スコアはほぼ横ばいで前年の116位から順位を更に下げて過去最下位に下落し、先進国の中で最低レベルに位置する。特に政治・経済分野の値が低い。
共通	ジェンダーバイアス	人や社会が男女の役割や性差について固定的な思い込みや差別・偏見を持つこと。「男らしさ」「女らしさ」という観念をもとに、「男は仕事、女は家庭」などと男女の役割を固定的に考えることや、性差に対して差別や偏見を持ち、行動することなどは、個人の可能性や仕事の選択を狭めてしまうことになるが、日常の中で無意識のうちに行為されることも少なくない。
共通	無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。（国第5次男女共同参画基本計画から）
共通	男女共同参画社会基本法	将来に向かって男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的に推進することを目的として制定された法律。男女共同参画社会の形成についての基本理念、国・地方公共団体及び国民の責務、基本的施策について規定している。（1999年公布）
共通	鹿児島県男女共同参画推進条例	鹿児島県が、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ため、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、県、事業者及び県民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的事項を定めている。（2001年制定、2002年施行）

重点 目標	用語	解説
共通	女子差別撤廃条約 (女子に対するあらゆる 形態の差別の撤廃に 関する条約)	1979年に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、1981年に発効。日本は1985年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。
共通 I	持続可能な開発のため の 2030 アジェンダ (持続可能な開発目 標：SDGs)	2015年に国連で採択された、2016年から2030年までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals:SDGs）を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。
共通 I	男女共同参画の主流 化（ジェンダー・メイン ストリーミング）	あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。
共通	エンパワメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。なお、「女性のエンパワメント」は、「女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮すること」とされて、近年では、G7や G20、APEC 等の国際会議や多国間協議において、ジェンダー平等と女性・女性のエンパワメントが主要議題の一つとして取り上げられている。
I III	キャリア教育	一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。なお、キャリアとは、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねのこと。（中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」2011年）
I	主権者教育	「国や社会の問題を自分の問題として捉え、自ら考え、行動していく主権者をいくせいでいくこと」（総務省「主権者教育の推進に関する有識者会議とりまとめ」）や「単に政治の仕組みについて必要な知識を習得させるにとどまらず、社会を生き抜く力や地域の課題解決を社会の構成員の一人として主体的に担うことができる力を身に付けさせること」（文部科学省「主権者教育の推進に関する検討チーム最終まとめ」）とされている。
I	メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。
I	ジェンダー統計	男女間の意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のこと。
I	男女共同参画週間	鹿児島県が、県民の間に広く男女共同参画についての関心を高め、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、県男女共同参画推進条例に基づき設定した週間(毎年7月25日から同月31日まで)。県では、この週間に、その趣旨にふさわしい事業を実施することとしている。なお、国においては毎年6月23日から29日を「男女共同参画週間」としている。
I	性の多様性理解増進 法（性的指向及びジェ ンダーアイデンティティ の多様性に関する国民 の理解の増進に関する 法律）	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として制定される。（2023年公布・施行）
I	性的指向・性自認	性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういった対象に向かうのかを示す概念であり、性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティを自分の感覚として持っているのかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。 なお、性的指向について、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認について、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、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ることもある。

重点目標	用語	解説
Ⅱ Ⅲ	女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)	女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、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して制定された法律。女性の職業生活における活躍の推進の基本原則や、国・地方公共団体・事業主の責務、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規定している。(2015年公布/2019・2022年改正)
Ⅱ Ⅲ	鹿児島県女性活躍推進計画	鹿児島県が、女性活躍推進法第6条第1項の規定に基づき策定した、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計画的に推進するための計画。第4次鹿児島県男女共同参画基本計画の重点目標2を、同計画として位置づけている。(2017年策定)
Ⅱ	農業士・女性農業経営士	農業士とは、優れた農業経営や健全な農家生活の確立など、意欲的な実践活動に取り組んでいる農業者を知事が認定するもので、指導農業士、青年農業士、女性農業経営士がある。農業経営に積極的に参画し、農家生活や農業経営・労働管理等の高度な知識や技術を有し、自らの農業経営や地域農業の課題解決に積極的に取り組み、発言力や実践力のある地域のリーダー的女性として、知事が認定した女性の農業者。
Ⅱ	メンター制度	豊富な知識や職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。同業種や地域での制度構築が必要な場合もある。
Ⅲ	男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	男女の均等な雇用の分野における機会と待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図るための措置を推進することを目的として制定された法律。労働者の募集、採用、配置・昇進等の雇用の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や、事業主における職場におけるハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の義務付け等について規定している。(1985年公布)
Ⅲ	DEI	Diversity（ダイバーシティ）、Equity（エクイティ）、Inclusion（インクルージョン）の頭文字をとった言葉。DEIは、すべての人に公正な機会があり、多様性が尊重される社会の実現を目指しており、イノベーションの創造や人材の確保・定着、グローバル化への対応、市場からの評価などの面で経営に生かしていくために、DEIの推進に取り組む企業が増えている。 Diversity：「多様性」を意味し、個人や集団に存在するさまざまな違いのこと。年齢や性別、セクシュアリティ（性的指向）、人種、国籍、民族、宗教、障がいなどの違いにかかわらず、すべての人が尊重される、心地よい状態であること。 Equity：「公正性」を意味し、公平な扱い、不均衡の調整が行われ、多様な個人が全員能力を発揮するために、一人ひとりに合った環境が整えられていること。 Inclusion：「包括性」を意味し、一人ひとりの多様性が認められ、誰もが活躍・貢献できること。
Ⅲ Ⅳ	ウェルビーイング	個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好（幸せな）状態に持続的にあること。
Ⅲ	人的資本経営	人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営のあり方のこと。人的資本経営を推進するうえで、女性の活用は不可欠で、性別や価値観の違う多様な人材が集まることは、企業のイノベーションの源泉となり、生産性を向上させるほか、多様な人材を受け入れるために仕事の進め方や働き方、処遇などを見直すことは、女性だけでなくすべての従業員が働きやすい職場へと変化することになり、結果として企業業績の向上につながる。
Ⅲ	育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）	子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的として制定された法律。育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度や、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置等について規定している。(1991年公布)
Ⅲ	ワーク・ライフ・バランス	一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。
Ⅲ	テレワーク	ICT（情報通信技術）を利用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方。
Ⅲ	リーガル・リテラシー	「法識字」あるいは「法的識字能力」のことで、法律の存在を知り、その意味するところを理解し、活用することができる能力のことをいう。女性の権利は法律上保障されているにもかかわらず、十分な知識をもたないために、多くの女性が権利を侵害されている実態がある。女性の権利を保障している国際的な条約（女子差別撤廃条約、女性に対する暴力撤廃宣言、国際人権規約など）や男女に平等な権利を保障した国内法（男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法など）に、女性自らが関心を持ち、その内容を知り、活用していく能力を養い、さらにそのことを踏まえて、現行の法律を見直し、真のジェンダー平等達成へ向けて、法改正を求めていくことも重要であり、女性のエンパワーメントにリーガル・リテラシーは欠くことのできないものである。

重点目標	用語	解説
Ⅳ	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)	リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、1994年の国際人口開発会議の「行動計画」及び1995年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。なお、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。国際的には、「セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (SRHR)」という概念が一般化されつつある。
Ⅳ	包括的性教育	性や生殖などにとどまらず、ジェンダー平等や性の多様性、自己決定能力などを含む人権尊重を基本とした性教育のこと。2009年にユネスコなどによって科学的根拠に基づき作成、編集された「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」(2018年改定)の内容に基づき、世界の性教育のスタンダードとなっており、セクシュアリティ(人間の性のあり方全般)を精神的、心理的、社会的、経済的、文化的、政治的などあらゆる側面で捉えている。教育の目的は、性的・社会的環境について責任ある選択ができるようにすること、人権やジェンダー平等を尊重し、健康で安全かつ生産的な生活を送れるようになることである。
Ⅴ	配偶者暴力防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)	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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として制定された法律。都道府県及び市町村の計画の策定や配偶者暴力相談支援センターの設置(市町村はともに努力義務)、保護命令制度等が規定されている。(2001年公布/2014・2019・2023年改正)
Ⅴ	鹿児島県配偶者暴力防止計画(鹿児島県配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画)	配偶者暴力防止法に基づき、鹿児島県が、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方針や暴力を許さない社会づくりや安心して相談できる体制整備、被害者の自立支援等の施策の実施内容等に関する事項を定めている計画。(2006年策定/2009年改定)なお、市町村においても同様の計画を策定する努力義務がある。
Ⅴ	配偶者等からの暴力(DV)	配偶者や恋人、元配偶者、以前つきあっていた恋人など、親密な関係にある者又はあった者(パートナー)からふるわれる暴力のことで、一般的に「ドメスティック・バイオレンス(DV)」といわれている。殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、怒鳴る・無視する・交友関係を監視するといった精神的暴力、生活費を渡さない、働かないといった経済的暴力、性行為を強要する、避妊に協力しないといった性的暴力など、様々な形態がある。なお、配偶者暴力防止法における「配偶者からの暴力」は、配偶者(事実婚、元配偶者、生活の本拠を共にする交際相手等)からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。
Ⅴ	デートDV(交際相手からの暴力)	交際相手からふるわれる暴力で、一般的に「デートDV」といわれている。配偶者からの暴力と同様、殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、怒鳴る・束縛するといった精神的暴力、お金を返さない・お金やプレゼントを要求するといった経済的暴力、性行為を強要する・避妊に協力しないといった性的暴力など、様々な形で起こる。
Ⅴ	配偶者暴力相談支援センター	配偶者暴力防止法第3条の規定により都道府県に設置が義務づけられている施設(市町村は努力義務)で、被害者の相談に応じ、自立支援のための情報提供等の援助を行う中核的な相談・支援機関。2024年3月現在、県内では県女性相談センター、県男女共同参画センター、各地域振興局及び支庁の保健福祉環境部並びに鹿児島市、鹿屋市、出水市、薩摩川内市、日置市、霧島市、志布志市、始良市、知名町、和泊町の計19箇所が指定されている。
Ⅴ	鹿児島県男女共同参画センター	鹿児島県が、男女共同参画社会を形成するための総合的な活動拠点として、2003年にかごしま県民交流センター内に設置。①男女共同参画社会づくりに向けた各地域での自主的な取組の促進やネットワーク形成を図るための交流促進、②男女共同参画に関する意識啓発、推進役となる人材の養成、就業支援のための学習・研修、③男女共同参画を阻害する行為等に関する悩みや問題についての相談、④男女共同参画に関する情報の収集・提供、⑤配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護(一時保護を除く。)等の各種事業を実施している。
Ⅴ Ⅵ	スーパービジョン	相談者が抱える多様な問題に対して、相談員等が相談者の訴えを明確に把握し、相談者に適した対応をしているかどうかを、専門家である第三者の目を通して検討すること。
Ⅴ	生命(いのち)の安全教育	生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切に考える考えや、自分や相手、ひとり一人を尊重する態度等を発達段階に応じて身に付けることを目指すもの。

重点目標	用語	解説
V	#MeToo運動	#MeTooは、セクシュアルハラスメントや性的暴行などの性犯罪被害の体験を告白・共有する際のSNSで使われるハッシュタグ。欧米では、被害を告発する#MeToo運動と、被害の撲滅を訴えるTime'sUp運動が存在するが、日本では#MeToo運動を両方の意味で用いられることが多い。
V	AV出演被害	詐欺や脅迫的な言動によって強制的にアダルトビデオに出演させられたり、その出演を拒否すると多額の違約金を請求され、アダルトビデオへの出演を余儀なくされたりする深刻な人権侵害事案が発生している。AV出演被害の防止を図り、被害者の救済に資するため、AV出演被害防止・救済法が2022年に成立・施行。この法律で、性別・年齢を問わず、出演契約を無力化するルールなどが設けられた。
V	JKビジネス	JKとは、女子と高校生のローマ字表記の頭文字を合わせた造語。女子高校生など児童の性を売り物にする営業の一つで、18歳未満の者を雇い、表向きは健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、児童による性的なサービスを客に提供。児童買春やストーカーなど性的な暴力の被害に遭う事案が発生している。
V	レイプドラッグ	睡眠薬などの薬物を悪用して飲み物や食べ物に混ぜたり、頭痛薬と偽って薬物を飲ませ、相手を抵抗できない状態にして性暴力を行うこと。このほか、無理やりアルコールを飲ませる手口もある。
VI	困難女性支援法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）	困難な問題を抱える女性を対象とした取組は、1956年に制定された売春防止法に基づく「婦人保護事業」として行われてきたが、同法は、売春を行うおそれのある女性の「保護更生」を目的としており、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家族関係破綻など、女性をめぐる課題が、複雑化、多様化、複合化する中、同法を根拠とした枠組みでの対応には限界が生じていた。こうした状況を踏まえて、新たな法律が制定され、2024年4月に施行。これにより、従来の「保護更生」から、「女性支援」「人権の尊重」「男女平等」に理念は大きく転換。基本計画策定の都道府県の義務と市町村の努力義務、都道府県における女性相談支援センターの設置等が規定されている。
VI	困難な女性支援計画	困難女性支援法に基づき、支援を必要とする女性に対し、本人の意思を尊重しながら、一人ひとりが置かれている状況に応じた支援を提供していくため、支援施策に関する基本的な事項を定めた計画。この計画に基づき、国、都道府県、市町村は、関係機関や関係団体と連携し、相談支援機能の強化や一時保護体制の充実など、困難な問題を抱える女性に寄り添った切れ目のない支援を行う。鹿児島県は、2024年3月に策定。
VI	ヤングケアラー	本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。
VII	男女共同参画地域推進員	県内の各地域において、男女共同参画社会の正しい理解の浸透を図り、男女共同参画の視点に立った地域づくり活動を促進するため、鹿児島県が男女共同参画の推進役となる人材を養成し、知事が委嘱する制度を2008年度に創設。地域における男女共同参画に関する普及・啓発や情報提供、県や市町村が実施する事業への協力等、県や市町村と協働して男女共同参画を推進する活動を行っている。

※計画内に記載がなくても紹介している用語があります。

3 男女共同参画社会の形成に関する国内外の動き（年表）

年	国 連 関 係	日 本	鹿 児 島 県・本村(★)
1945 (昭和 20)	○国際連合発足		
1946 (昭和 21)	○国連婦人の地位委員会設置	○第 22 回総選挙で初の婦人参政権を行使 ○「日本国憲法」公布	
1948 (昭和 23)		○労働省発足, 婦人少年局設置	
1967 (昭和 42)	○婦人に対する差別撤廃宣言		
1972 (昭和 47)	○1975 年を「国際婦人年」とすると宣言		
1975 (昭和 50)	○第 1 回国際婦人年世界会議(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及び婦人問題企画推進会議設置 ○総理府婦人問題担当室設置 ○「育児休業法」成立(1976 年施行, 女子教員・看護婦・保母を対象)	
1976 (昭和 51)	○「国連婦人の 10 年」始まる	○「民法」改正・施行(婚氏統制制度)	
1977 (昭和 52)		○「国内行動計画」(1977～1986 年)策定 ○国立婦人教育会館(現国立女性教育会館)開館	
1979 (昭和 54)	○「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃条約(女子差別撤廃条約)」採択		○女性問題の窓口を青少年婦人課に設置
1980 (昭和 55)	○国連婦人の 10 年中間年世界会議(第 2 回世界女性会議コペンハーゲン) ○「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択	○「女子差別撤廃条約」署名 ○「民法」及び「家事審判法」改正(配偶者の相続分引き上げ)	○婦人の生活実態と意識調査実施 ○第 1 回「婦人の船」中国へ派遣
1981 (昭和 56)	○「女子差別撤廃条約」発効 ○「ILO 第 156 号条約(家族的責任を有する労働者条約)」採択	○「国内行動計画」後期重点目標決定	○「鹿児島県婦人対策基本計画」策定〔1981～1985 年度〕
1984 (昭和 59)		○「国籍法」及び「戸籍法」改正(国籍の父母両系主義採用)	
1985 (昭和 60)	○国連婦人の 10 年最終年世界会議(第 3 回世界女性会議ナイロビ) ○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○生活保護基準額の男女差別解消 ○「国民年金法」改正(女性の年金権の確立) ○「男女雇用機会均等法」公布(1986 年施行) ○「女子差別撤廃条約」批准	○鹿児島県新総合計画に「婦人の地位向上の推進」を掲げる
1986 (昭和 61)		○「労働基準法」改正(女子保護規定一部廃止, 母性保護規定の拡充) ○婦人問題企画推進本部拡充(構成を全省庁に拡大) ○婦人問題企画推進有識者会議開催	
1987 (昭和 62)		○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
1989 (平成元)			○女性問題に関する県民意識調査実施
1990 (平成 2)	○国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略」の第 1 回見直しと評価に伴う勧告		○婦人政策室設置
1991 (平成 3)		○「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第 1 次改訂 ○「育児休業法」公布(1992 年施行)	○婦人政策室を女性政策室に改称 ○「鹿児島女性プラン 21」策定〔1991～2000 年度〕
1992 (平成 4)	○国連環境開発会議(リオデジャネイロ)	○婦人問題担当大臣任命	
1993 (平成 5)	○世界人権会議「ウィーン宣言」採択 ○「女子に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	○中学校での家庭科の男女必修完全実施 ○「パートタイム労働法」公布・施行	

年	国 連 関 係	日 本	鹿 児 島 県・本村(★)
1994 (平成 6)	○国際人口・開発会議「カイロ宣言及び行動計画」採択	○高校での家庭科の男女必修完全実施 ○総理府男女共同参画室設置 ○男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部設置	
1995 (平成 7)	○第 4 回国連世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	○「育児・介護休業法」成立(介護休業に関する部分を1999 年から実施)	○鹿児島県「女性の翼」団員を北京の世界女性会議・N G O フォーラム派遣 ○鹿児島の男女の意識に関する調査実施
1996 (平成 8)		○男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ○「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 ○「優生保護法」を一部改正し、「母体保護法」公布・施行	
1997 (平成 9)		○「男女共同参画審議会設置法」により男女共同参画審議会設置 ○「男女雇用機会均等法」改正(母性保護は1998 年に、その他は1999 年に施行) ○「労働基準法」改正(1999 年施行)(深夜・休日・時間外労働の女性就業規制撤廃) ○「介護保険法」公布(2000 年施行)	
1998 (平成 10)		○「男女共同参画社会基本法」についての答申(男女共同参画審議会)	
1999 (平成 11)	○第 43 回国連婦人の地位委員会で「女子差別撤廃条約の選択議定書」を採択	○「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ○「食料・農業・農村基本法」公布・施行(女性の参画促進を規定) ○農林水産省「農山漁村男女共同参画推進指針」発表 ○「少子化対策推進基本方針」決定	○「かごしまハーモニープラン」策定〔1999～2008 年度〕
2000 (平成 12)	○国連特別総会「女性 2000 年会議」(ニューヨーク)「政治宣言及び成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○「児童虐待防止法」公布・施行 ○「ストーカー規制法」公布・施行	
2001 (平成 13)		○内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局設置 ○「配偶者暴力防止法」公布・施行 ○第 1 回男女共同参画週間(6/23～29) ○「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	○女性政策室を男女共同参画室に改称 ○「鹿児島県男女共同参画推進条例」公布(2002 年施行) ○鹿児島の男女の意識に関する調査実施
2002 (平成 14)		○「健康増進法」公布(2003 年施行)	○鹿児島県男女共同参画審議会設置 ○婦人相談所(現女性相談センター)を配偶者暴力相談支援センターに指定
2003 (平成 15)	○第 29 回国連女子差別撤廃委員会	○「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」公布・施行 ○「少子化社会対策基本法」公布・施行	○青少年女性課と男女共同参画室を再編し青少年男女共同参画課を設置 ○かごしま県民交流センター設立に併せて男女共同参画センターを設置
2004 (平成 16)		○「配偶者暴力防止法」改正(「配偶者からの暴力」の定義の拡大、都道府県への基本計画の策定義務化等)	○配偶者等からの暴力対策会議設置
2005 (平成 17)	○第 49 回国連婦人の地位委員会「北京 + 10」(ニューヨーク)	○「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 ○「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	
2006 (平成 18)		○「男女雇用機会均等法」改正(性別による差別禁止の範囲拡大、間接差別規定の導入等) ○東アジア男女共同参画担当大臣会合開催	○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」策定 ○男女共同参画センターを配偶者暴力相談支援センターに指定

年	国 連 関 係	日 本	鹿 児 島 県・本村(★)
2007 (平成 19)		○「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度の拡充, 市町村に対する基本計画策定の努力義務等, 2008年施行) ○「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	○地域振興局・支庁の保健福祉環境部(7か所)を配偶者暴力相談支援センターに指定 ○鹿児島県の男女の意識に関する調査実施 ○婦人相談所の移転・女性相談センターに名称変更
2008 (平成 20)		○男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定	○「第1次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定〔2008～2012年度〕
2009 (平成 21)		○「育児・介護休業法」改正	○男女共同参画室の再設置 ○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」改定
2010 (平成 22)	○第54回国連婦人の地位向上委員会「北京+15」(ニューヨーク)	○「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和のための行動指針」改定 ○「第3次男女共同参画基本計画」策定	
2011 (平成 23)	○UN Women (ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関) 正式発足		○鹿児島県の男女の意識に関する調査実施
2012 (平成 24)		○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画策定 ○「子ども子育て関連3法」成立	★男女共同参画に関する村民意識調査実施
2013 (平成 25)		○「生活困窮者自立支援法」公布(2015年施行) ○「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」公布(2016年施行) ○「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」公表 ○「ストーカー規制法」改正・施行	○「第2次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定〔2013～2017年度〕
2014 (平成 26)		○「配偶者暴力防止法」改正 ○「パートタイム労働法」改正 ○「女性のチャレンジ応援プラン」策定	★「宇検村男女共同参画基本計画」(「配偶者からの暴力の防止及び被害者支援計画」包含) 策定〔2014～2023年度〕
2015 (平成 27)	○第3回国連防災会議(仙台), 「仙台防災枠組」採択 ○第59回国連婦人の地位向上委員会「北京+20」(ニューヨーク) ○「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs) 採択(目標5: ジェンダー平等を達成し, すべての女性及び女兒の能力強化を行う)	○「女性活躍推進法」公布・施行 ○「第4次男女共同参画基本計画」策定 ○「子ども子育て支援法」改正	
2016 (平成 28)		○「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」施行 ○「育児・介護休業法」, 「男女雇用機会均等法」改正(子の看護休暇及び介護休暇が半日単位で取得可能, 事業主におけるマタハラ防止措置等, 2017年施行) ○「ストーカー規制法」改正(規制対象行為の拡大等, 2017年施行)	○鹿児島県女性活躍推進会議, 女性ワーキンググループ設置 ○男女共同参画に関する県民意識調査実施 ○女性活躍推進に関する企業実態調査実施
2017 (平成 29)		○「育児・介護休業法」改正・施行(育児休業が最長2年まで取得可能等) ○性犯罪に関する刑法改正(強姦罪を強制性交罪に変更, 懲役引上げなど)	○「鹿児島県女性活躍推進計画」策定
2018 (平成 30)		○「働き方改革関連法」公布・施行 ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ○「民法」改正(女性の婚姻開始年齢を18歳に引き上げ, 2022年施行)	○「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定〔2018～2022年度〕

年	国 連 関 係	日 本	鹿 児 島 県・本村(★)
2019 (平成 31, 令和元)		○「女性活躍推進法」,「労働施策総合推進法」,「男女雇用機会均等」,「育児・介護休業法」改正(一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等, 2022年以降順次施行) ○「配偶者暴力防止法」改正(相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を法文上明確化等, 2022年施行)	○男女共同参画局設置
2020 (令和 2)	○第 75 回国連総会「第 4 回世界女性会議 25 周年記念ハイレベル会合」開催(ニューヨーク)	○「災害対応力を強化する女性の視点〜男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン〜」策定 ○「第 5 次男女共同参画基本計画」策定	
2021 (令和 3)	○第 64 回国連女性の地位委員会「北京 + 25」記念会合「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」開催(3 月メキシコ, 6 月フランス)	○「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・施行(国・地方公共団体においては必要な施策を策定する等) ○「育児・介護休業法」改正(出生時育児休業の創設等, 2022年以降順次施行) ○「ストーカー規制法」改正(規制する行為の拡大等)	○男女共同参画に関する県民意識調査実施 ○男女共同参画に関する企業実態調査実施
2022 (令和 4)		○男女共同参画会議「女性デジタル人材育成プラン」策定 ○「困難女性支援法」公布(2024年施行) ○「AV 出演被害防止・救済法」公布・施行 ○「女性活躍推進法」改正(従業員301人以上の事業主と特定事業主の男女の賃金差異の情報公表義務化)	○かごしまジェンダー平等推進ポータルサイト開設
2023 (令和 5)		○「性的姿態撮影等処罰法」公布・施行 ○「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度拡充、保護命令違反厳罰化、協議会法定化等) ○性犯罪に関する刑法改正(強制性交罪が不同意性交罪に変更、性交同意年齢の引上げ、性犯罪の公訴時効延長等) ○「第 5 次男女共同参画基本計画」一部変更 ○「女性版骨太の方針2023」決定	○「第 4 次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定(2023~2027年度) (女性活躍推進計画を包含) ★男女共同参画に関する住民意識調査の奄美大島 4 町村合同実施
2024 (令和6)			○「困難女性支援計画」策定 ★「宇検村男女共同参画推進総合計画」策定〔2024~2033年度〕(職場におけるジェンダー平等推進計画、配偶者等からの暴力防止及び被害者支援計画、困難な問題を抱える女性支援計画を包含) ★ジェンダー平等学び合い事業の実施

4 関係法律

男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

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)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

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

鹿児島県男女共同参画推進条例

平成 13 年 12 月 21 日公布
平成 13 年鹿児島県条例第 56 号

前文

第 1 章 総則(第 1 条―第 8 条)

第 2 章 男女共同参画を阻害する行為の禁止(第 9 条)

第 3 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第 10 条―第 16 条)

第 4 章 鹿児島県男女共同参画審議会(第 17 条―第 24 条)

附則

すべての人々が、その人権を尊重され、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を築くことは、私たちの願いである。そして、その社会こそが、男女が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し、喜びと責任を分かち合うことができる男女共同参画社会である。

鹿児島県では、これまでも、その時代の要請に応じて、男女平等の実現に向けた様々な取組を行ってきたが、依然として性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく制度と慣行が根強く残っており、なお一層の努力が必要とされている。

また、少子高齢化の進展、家族形態の多様化、地域社会の変化等の社会経済情勢の変化に対応していくためにも、男女共同参画社会の実現は緊急かつ重要な課題となっている。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指して、県、事業者、県民及び市町村が一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、並びに男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、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)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されることにより、男女が当該活動に参画し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた者の生活環境を害する行為又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与える行為をいう。

(基本理念)

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

2 男女共同参画の推進に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、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、男女共同参画を阻害する要因となるおそれがあることを考慮して、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。

3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、県における政策又は民間の団体(事業者を含む。以下同じ。)における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

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

5 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることを考慮して、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われなければならない。

(県の責務)

第四条 県は、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、及び実施する責務を有する。

2 県は、前項の施策の実施に当たっては、事業者、県民及び市町村と連携を図るものとする。

(事業者の責務)

第五条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、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。

(県民の責務)

第六条 県民は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

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

(市町村への要請及び支援)

第七条 県は、市町村に対し、その区域の特性に応じた男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施すること並び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ことを求めるものとする。

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について、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(年次報告)

第八条 知事は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止

第九条 何人も、次に掲げる男女共同参画を阻害する行為を行ってはならない。

- (1) 家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における性別による差別的取扱い
- (2) 家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野におけるセクシュアル・ハラスメント
- (3) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)に対する暴力行為(精神的苦痛を著しく与える行為を含む。)

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第十条 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推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

2 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) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 知事は、基本計画を定めようとするときは、鹿児島県男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 4 知事は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、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。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十一条 県は、男女共同参画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、男女共同参画に配慮しなければならない。

2 県は、前項の施策を策定し、及び実施するに当たっては、県民の意見を反映させるよう努めるものとする。

(県民の理解を深めるための措置)

第十二条 県は、広報活動等を通じて基本理念に関する県民の理解を深めるよう適切な措置を講ずるとともに、男女共同参画の推進に関する教育及び学習の充実に努めるものとする。

(調査研究)

第十三条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うよう努めるものとする。

(県民等に対する支援)

第十四条 県は、県民及び民間の団体が男女共同参画の推進に関して行う活動を促進するため、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(県民等の申出)

第十五条 県は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策についての県民及び民間の団体からの申出があったときは、適切に処理するよう努めるものとする。

2 県は、第九条に規定する行為その他の男女共同参画を阻害する行為に関する県民及び民間の団体からの申出があったときは、関係機関と協力して適切に処理するよう努めるものとする。

(男女共同参画週間)

第十六条 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、男女共同参画週間を設ける。

2 男女共同参画週間は、毎年7月25日から同月31日までとする。

3 県は、男女共同参画週間の趣旨にふさわしい事業を実施するよう努めるものとする。

第4章 鹿児島県男女共同参画審議会

(審議会)

第十七条 男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進に資するため、鹿児島県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

(1) 基本計画に関し、第10条第3項に規定する事項を処理すること。

(2) 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な政策又は重要事項を調査審議すること。

3 審議会は、前項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、知事に対し、意見を述べることができる。

(組織)

第十八条 審議会は、男女共同参画に関する識見を有する者のうちから知事が任命する委員20人以内をもって組織する。

2 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10の4未満であってはならない。

(委員の任期)

第十九条 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。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第二十条 審議会に、会長及び副会長1人を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議회를代表する。

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

(会議)

第二十一条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集する。

2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

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

(専門部会)

第二十二条 審議会は、専門の事項を調査するため必要があると認めるときは、専門部会を置くことができる。

2 専門部会の委員は、審議会の委員のうちから会長が選任する。

(庶務)

第二十三条 審議会の庶務は、総務部県民生活局において処理する。

(委任)

第二十四条 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、審議会が定める。

附則

1 この条例は、平成14年1月1日から施行する。

2 この条例の施行の際現に定められている男女共同参画の推進に関する県の基本的な計画であって、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るためのものは、この条例の規定により定められた基本計画とみなす。

附則(平成21年3月27日条例第14号)抄

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号

- 第一章 総則(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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

- 第二条** 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

- 第五条** 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。
- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

- 第六条** 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
 - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（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。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

（施行期日）

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

- 一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
- 二及び三 略

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

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

（施行期日）

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

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定
公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

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

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

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

一 第五百九条の規定 公布の日

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年法律第 31 号

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―第五条の四）

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―第二十二条）

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―第三十一条）

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、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四 前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

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

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

（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（女性相談支援員による相談等）

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

（女性自立支援施設における保護）

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

（協議会）

- 第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。
- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
- 5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

（秘密保持義務）

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

(協議会の定める事項)

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

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫（以下この章において「身体に対する暴力等」という。）を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項におい

て同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

- 2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接近禁止命令」という。)を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為をしてはならないことを命ずるものとする。
 - 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。))の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。)をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。))に係る記録媒体その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
 - 九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置(当該装置の位置に係る位置情報(地理空間情報活用推進基本法(平成十九年法律第六十三号)第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。))を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。)(同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。))により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
 - 十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為を行うこと。
- 3 第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為(同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。)をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあつては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為(電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。)をいう。

- 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
- 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

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

（管轄裁判所）

- 第十一条** 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 接近禁止命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
 - 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地
 - 3 退去等命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
 - 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（接近禁止命令等の申立て等）

- 第十二条** 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。
- 一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）
 - 二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
 - 三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
 - 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
 - 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
 - 2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。
 - 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況を含む。）
 - 二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
 - 三 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（期日の呼出し）

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

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

（公示送達の方法）

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

（電子情報処理組織による申立て等）

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

- 2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。
- 3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。
- 4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
- 5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
- 6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

(即時抗告)

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

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

(保護命令の取消し)

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

- 2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
- 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。
- 5 第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
- 7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

第二十条 削除

(民事訴訟法の準用) 省略

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

2 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 以下 略

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

令和4年5月25日法律第52号

- 第一章 総則(第一条―第六条)
- 第二章 基本方針及び都道府県基本計画等(第七条・第八条)
- 第三章 女性相談支援センターによる支援等(第九条―第十五条)
- 第四章 雑則(第十六条―第二十二条)
- 第五章 罰則(第二十三条)
- 附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)をいう。

(基本理念)

第三条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- 三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

(関連施策の活用)

第五条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

(緊密な連携)

第六条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所(社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に規定する福祉に関する事務所をいう。)、児童相談所、児童福祉施設(児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。)、保健所、医療機関、職業紹介機関(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(昭和四十一年法律第百三十二号)第二条に規定する職業紹介機関をいう。)、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター(総合法律支援法(平成十六年法律第七十四号)第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。)、配偶者暴力相談支援センター(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成十三年法律第三十一号)第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。))その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針(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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項

三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

- 3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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)

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
 - 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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。

第三章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

- 2 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
 - 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第十条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(令四法六六(令四法五二)・一部改正)

(女性相談支援員)

第十一条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項(第四号から第六号までを除く。)並びに第二十二條第一項及び第二項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二條第二項第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

第十二条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

第十三条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

第十四条 民生委員法(昭和二十三年法律第百九十八号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和二十四年法律第百三十九号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和二十五年法律第二百四号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成七年法律第八十六号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第十五条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二條第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第四章 雑則

(教育及び啓発)

第十六条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえない個人であることについての意識の^{かん}涵養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにす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)

第十七条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第十八条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第十九条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
 - 二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護(同条第七項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
 - 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
 - 五 都道府県が行う自立支援(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - 六 第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用
- 2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。
- 3 市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

第二十一条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の四分の三以内を補助することができる。

- 2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第一項第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第二十二条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十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 都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第三号に掲げるものに限る。)
 - 二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用
- 3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第二項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第五章 罰則

第二十三条 第九条第八項又は第十五条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

- 一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日
- 二 附則第三十四条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十六号)の公布の日のいずれか遅い日
(児童福祉法等の一部を改正する法律の公布の日=令和四年六月一五日)
- 三 略
- 四 附則第三十六条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和四年法律第六十八号)の公布の日のいずれか遅い日

(刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律の公布の日＝令和四年六月一七日)

(検討)

第二条 政府は、この法律の公布後三年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律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。

(準備行為)

第三条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第七条第一項から第三項までの規定により定められ、同条第四項の規定により公表された基本方針とみなす。

(婦人補導院法の廃止)

第十条 婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)

第十一条 旧婦人補導院法第十二条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第十九条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

(政令への委任)

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

附 則 (令和四年六月一五法律第六六号) 抄

(施行期日)

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

一 附則第七条、第八条及び第十七条の規定 公布の日

(罰則に関する経過措置)

第十六条 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)

第十七条 附則第三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な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

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

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

昭和 54(1979)年 12 月 18 日：国際連合総会採択

昭和 56 年(1981)年 9 月 3 日：国際連合総会発効

昭和 60 年(1985)年 6 月 25 日：日本国批准

同年 7 月 1 日： 〃 公布

同年 7 月 25 日： 〃 発効

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかなるかを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確認し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第 1 部

第 1 条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第 2 条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実質的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第 3 条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第 4 条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画(成人向けの及び実用的な識字計画を含む。)特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報(家族計画に関する情報及び助言を含む。)を享受する機会

第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会(雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。)についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練(見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。)を受ける権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補 的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス(家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。)を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類(正規であるかないかを問わない。)の訓練及び教育(実用的な識字に関するものを含む。)並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件(特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件)を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等 の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書(種類のいかんを問わない。)を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

- (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。))がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
- (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

宇検村男女共同参画推進総合計画

2023 年 3 月

宇検村

〒894-0104 鹿児島県大島郡宇検村湯湾 915

TEL 0997-62-3111