

2月1日 政策説明会まで

非 公 開

令和4年1月27日 部長会議資料

地域・市民生活部 人権・男女共同参画課

## 第五次長野市男女共同参画基本計画(案)

令和4(2022)年4月(予定)

長 野 市



# 目 次

第1章	計画の策定にあたって	
	1 計画策定の趣旨	1
	2 計画の基本理念	1
	3 計画の位置付け	2
	4 計画の期間	2
第2章	男女共同参画・女性活躍を取り巻く状況	
	1 国際社会及び国、県の動向	3
	(1) 国際社会の動向	
	(2) 国の動向	
	2 長野市のこれまでの取組と今後の課題	
	(1) 第四次基本計画の評価指標の達成状況	5
	(2) 第五次基本計画において取り組むべき課題	
	ア 人口の状況	8
	イ 男女共同参画に関する啓発周知と市民意識の醸成	9
	ウ 方針決定過程への多様な視点の反映	10
	エ 働く場における女性の進出と活躍の実現	11
	オ ワーク・ライフ・バランスの実現	13
	カ DVの防止や貧困などの困難を抱える女性への支援	14
第3章	計画の全体像	
	1 計画の基本方針	15
	2 本市が目指すべき姿	15
	3 基本目標	
	(1) あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり	15
	(2) 安心・安全に暮らせる社会づくり	15
	(3) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	16
	4 持続可能な開発目標（SDGs）との関連	17
	5 計画体系図	18
	6 基本目標、主要課題及び基本施策	
	基本目標1 あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり	
	主要課題1 市の政策・方針決定過程への女性の参画拡大	21
	主要課題2 地域活動等における男女共同参画の推進	24
	主要課題3 働く場等における女性活躍の推進	
	【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】	29
	主要課題4 仕事と生活の調和の促進	
	【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】	35
	基本目標2 安心・安全に暮らせる社会づくり	
	主要課題5 女性に対するあらゆる暴力の根絶	
	【DV防止法に基づく市町村基本計画】	41
	主要課題6 困難を抱える女性が安心して暮らせる支援と多様な性の尊重	45
	主要課題7 生涯を通じた女性の健康支援	48
	基本目標3 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	
	主要課題8 男女の人権を尊重する市民意識の醸成	50
第4章	計画推進体制の充実・強化	
	1 推進体制の充実・強化	55
	2 拠点の充実と市民参画の促進	56
	3 計画の進行管理と進捗状況の公表	56
	4 指標一覧	56



# 第1章 計画の策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

本市では、男女が社会の対等な構成員として、個性と能力を十分に発揮し、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画<sup>※</sup>する機会の確保を図り、もって男女が政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく受け、かつ、共に責任を担うため、市、市民及び事業者等が力を合わせ、総合的かつ計画的に男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めています。

平成15（2003）年4月に制定しました「長野市男女共同参画推進条例」に基づき、「長野市男女共同参画基本計画」を第四次まで策定を重ね、男女共同参画社会の実現に向け様々な施策を推進してまいりました。

特に、「第四次長野市男女共同参画基本計画」（以下「第四次基本計画」という。）では、少子高齢化の進行による人口減少社会への突入やグローバル化の進展、絶え間ない技術革新等により刻々と変化する社会経済情勢への対応など、男女共同参画を取り巻く環境が多様化する社会において、働いている、今後働こうとする女性への取組が緊急かつ重要な課題であると位置付け、女性活躍に係る取組を推進してまいりました。しかし、社会において女性の力が十分に発揮されているとは言えず、性別にまつわる格差や不平等、困難の解消には未だに至っておりません。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、労働環境や家庭環境を含む社会環境は急激に変化しています。特に、女性に対しては、休業・失業等による経済的困窮やDV<sup>※</sup>の深刻化、家庭生活における家事や育児、介護等の負担増などの深刻な課題が顕在化し、男女共同参画の重要性を改めて認識する一方で、これを契機として、テレワーク<sup>※</sup>やICTの活用など、場所の制約を受けない柔軟な働き方などに対する意識が高まりつつあります。

「第五次長野市男女共同参画基本計画」（以下「第五次基本計画」という。）は、これらの状況を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、女性活躍をより一層推進するとともに、様々な課題に対して効果的な施策を展開していくため、取組の方向性を示すことを目的に策定するものです。

## 2 計画の基本理念

「長野市男女共同参画推進条例」第3条に規定している以下に掲げる5つの事項を基本理念とします。

- (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) 政策等の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (5) 国際社会の動向への配慮

### 3 計画の位置付け

第五次基本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「長野市男女共同参画推進条例」第11条に基づく、本市の男女共同参画の推進に関する基本計画であり、「第五次長野市総合計画」の個別計画として策定します。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく市町村推進計画に位置付けるとともに、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV防止法」という。）に基づく市町村基本計画としても位置付けます。

### 4 計画の期間

令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間とします。ただし、国内外の社会情勢の変化や法制度等の改正等により、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

## 第2章 男女共同参画・女性活躍を取り巻く状況

### 1 国際社会及び国、県の動向

#### (1) 国際社会の動向

平成7（1995）年、北京で開催された第4回世界女性会議において、21世紀に向けた女性の地位向上のための世界ビジョンである「北京宣言・行動綱領」が採択されて以降、国際社会においては、国際連合（以下「国連」という。）などによる男女共同参画推進に関する取組が進むとともに、各国において、政治や経済分野などで女性の進出が顕著になっています。

平成27（2015）年の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ（2030アジェンダ）」では「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」として17の目標が掲げられています。その5番目には、「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメント\*を行う」が掲げられ、2030年までに「誰一人取り残さない」ことを目指して取り組むことが宣言されています。

国際的に見た日本の社会進出における男女格差は、世界経済フォーラムが令和3（2021）年に発表したジェンダー・ギャップ指数（GGI）によると、測定可能な156か国中、総合順位120位（前年は153か国中121位）で、前年と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、特に、「経済」及び「政治」における順位で世界各国と比較して低い状況が続いています。

#### (2) 国の動向

国においては、男女共同参画推進のための様々な取組を進めてきており、今日の社会情勢の変化を踏まえ、令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、次の4つを目指すべき社会として、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

## <主な動き>

### ■ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の制定

平成30（2018）年5月、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、令和3（2021）年には一部改正されました。国及び地方公共団体は、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、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等の基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有すると定められました。

### ■ 「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」の制定

平成30（2018）年7月、雇用の分野における長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の実現、雇用の形態に関わらない公正な待遇の確保等を目指す「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」が制定され、ワーク・ライフ・バランスの実現や個々の実情に応じた多様で柔軟な働き方の選択が実現できる社会が求められています。

### ■ 「女性活躍推進法」の改正

令和元（2019）年6月に、「女性活躍推進法」が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、パワー・ハラスメント等の防止対策の強化などが定められました。

令和4（2022）年4月1日からは、一般事業主行動計画の策定及び女性活躍に関する情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者101人以上の事業主に拡大されることになりました。

### ■ 「児童福祉法」等の改正

令和元（2019）年6月に、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）に関する「児童虐待防止対策の強化を求めるための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、その中で「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」も改正され、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、DV被害者支援と児童虐待対応との連携強化が求められています。



## 2 長野市のこれまでの取組と今後の課題

第四次基本計画では、男女共同参画の推進状況を測るため、10の評価指標に対し、男女共同参画・女性活躍の推進に関する施策に取り組んできました。

### (1)第四次基本計画の評価指標の達成状況

#### A 性別による固定的な役割分担の意識<sup>※</sup>度（市男女共同参画に関する市民意識と実態調査<sup>※</sup>）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
「男性は仕事、女性は家事・育児」という、性別による固定的な役割分担意識に反対する市民の割合	63.9%	63.9%	66.9%	66.6%	70%	性別による固定的な役割分担意識の醸成を更に図り、反対する市民の増加を目指します。

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、「反対」及び「どちらかといえば反対」という回答割合は66.6%で、初期値の平成30年度に比べ、2.7ポイント増加しています。

#### B 男女共同参画に対する認識度（市男女共同参画に関する市民意識と実態調査）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
「男女共同参画社会」という、言葉の意味を知っている市民の割合	46.8%	42.6%	38.7%	43.7%	80%	男女が共に個性と能力を発揮し、責任を分かち合う社会の実現のため、市民の理解の増加を目指します。

言葉の意味を「知っている」という回答割合は43.7%で、初期値の平成30年度に比べ、3.1ポイント減少しています。

#### C 市の政策・方針決定過程への女性の参画度（「地方公共団体に関する男女共同参画等に係る調査」のうち、条例設置の審議会等の状況）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
審議会等への女性の参画度	39.1%	39.6%	38.0%	37.2%	40%	委員の数が男女とも40%以上になることを目指します。

審議会等委員への女性の参画率は37.2%で、初期値の平成30年度に比べ、1.9ポイント減少しています。

#### D 地域の方針決定の場への女性の参画度（住民自治協議会<sup>※</sup>最高議決機関への女性の参画状況）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
住民自治協議会の役員（評議員、評議員、委員、代議員等）への女性の参画率	16.0%	16.8%	17.5%	16.8%	30%	住民自治協議会に女性の参画を促し、女性役員の増加を目指します。

住民自治協議会役員への女性の参画率は16.8%で、初期値の平成30年度に比べ、0.8ポイント増加しています。

地区活動の主体である住民自治協議会への女性の参画率は、平成21(2009)年度の発足時の

16.8%から現在まで、ほとんど変わっていません。

#### E 長野市役所における管理的地位にある職員に占める女性の割合（長野市役所特定事業主行動計画）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
長野市役所における課長相当職以上に占める女性職員の割合（消防職員を除く）	6.7%	5.3%	5.0%	5.1%	8%	長野市の女性活躍の牽引役として、長野市役所特定事業主行動計画に基づき、課長相当職以上の女性職員の増加を目指します。

長野市役所における課長相当職以上に占める女性職員の割合は5.1%で、初期値の平成30年度に比べ、1.6ポイント減少しています。

#### F 男性の家事への参画度(市男女共同参画に関する市民意識と実態調査)

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
男性の平日1日当たりの家事従事時間が1時間以上の割合	34.6%	36.7%	39.0%	38.0%	40%	男性の平日1日当たりの家事従事時間の増加を目指します。

平日における男性の1日当たりの家事従事時間が1時間以上の割合は38.0%で、初期値の平成30年度に比べ、3.4ポイント増加しています。

#### G ワーク・ライフ・バランスの認識度(市男女共同参画に関する市民意識と実態調査)

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉も内容も知っている市民の割合	34.4%	38.1%	36.4%	35.2%	50%	自ら希望するバランスで様々な活動を展開できることの重要性について、市民の半数以上の理解を目指します。

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉も内容も知っている市民の割合は35.2%で、初期値の平成30年度に比べ、0.8ポイント増加しています。

しかし、性別で見ると、男性は「言葉も内容も知っている」という回答が最も多く、37.0%であるのに対して、女性は「知らない（35.0%）」が最も多くなっています。

#### H 長野市役所における男性職員の育児休業取得率(長野市役所特定事業主行動計画)

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
長野市役所における育児休業を取得する正規男性職員の割合	4.7%	12.8%	13.8%		8%	長野市の女性活躍の牽引役として、長野市役所特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児休業取得者の増加を目指します。

長野市役所における育児休業を取得する正規男性職員の割合は13.8%で、初期値の平成30年度に比べ、9.1ポイント増加しています。

しかし、男性職員の育児休業取得率は増加傾向にあるものの、女性職員の取得率が100%であるのに対して、男性は13.8%と依然として低くなっています。

#### Ⅰ DV被害に対する市の対応窓口の認知度（市男女共同参画に関する市民意識と実態調査）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	目標値設定の考え方
DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	23.1%	27.2%	20.3%	16.8%	50%	DV被害にあったとき、当事者又はその周囲の人が相談する場所について、市民の半数以上の認知を目指します。

DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合は16.8%で、初期値の平成30年度に比べ、6.3ポイント減少しています。

DVにあったときの相談窓口として、知っているという回答が最も多かったのは、「県警（警察安全相談窓口）」で約5割（54.9%）となっています。次いで、「特になし」（30.2%）、「女性の人権ホットライン」（19.2%）の順となっていて、市の相談窓口の認知度は、「長野市福祉事務所」（12.5%）、「長野市男女共同参画センター」（9.5%）となっています。

#### Ⅱ DVなどの身近な暴力は人権侵害であるとの認知度（市男女共同参画に関する市民意識と実態調査）

内 容	H30年度 (2018)	R元年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	目標値 (2021年度)	評価指標
DVなどの身近な暴力はどんな場合でも人権侵害だと思う市民の割合	78.0%	78.5%	79.8%	78.3%	80%	DVがどのような場合でも人権侵害に当たることへの認識を増やすことを目指します。

DVなどの身近な暴力はどんな場合でも人権侵害だと思う市民の割合は78.3%で、初期値の平成30年度に比べ、0.3ポイント増加しています。

特に、「どんな場合でも重大な人権侵害にあたる」（56.2%）が最も多い回答となっています。

## (2)第五次基本計画において取り組むべき課題

平成15（2003）年の条例施行から、「長野市男女共同参画基本計画」を第四次まで策定を重ね、計画に基づく様々な施策を推進してきましたが、現状を見ると、以前として多くの課題が残されています。

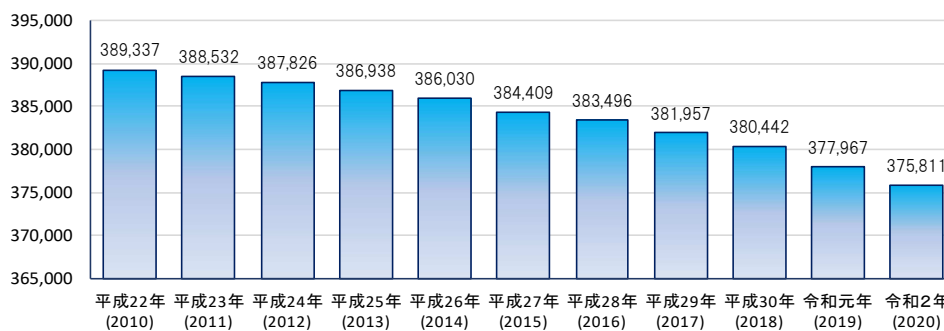
### ア 人口の状況

本市の人口は、平成22（2010）年の約38万9千人をピークに減少を続けています。年齢別の人口構成比は、年少人口（15歳未満）割合が年々減少しているのに対し、老年人口（65歳以上）割合は年々増加し少子・高齢化が進んでいます。

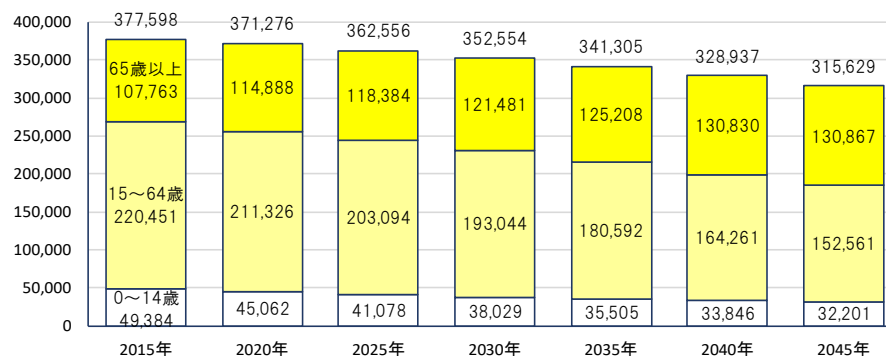
国立社会保障・人口問題研究所の推計では、人口は令和27（2045）年には315,629人で、ピーク時の平成22（2010）年比18.9%減となる見込みです。生産年齢人口も平成27（2015）年の220,451人から令和27（2045）年には152,561人となり、ピーク時の30.7%減となる見込みです。

【図1-1、図1-2】

【図1-1】年次別人口動態



【図1-2】将来の男女5歳階級別推計人口  
(2015年は国勢調査による実績値)



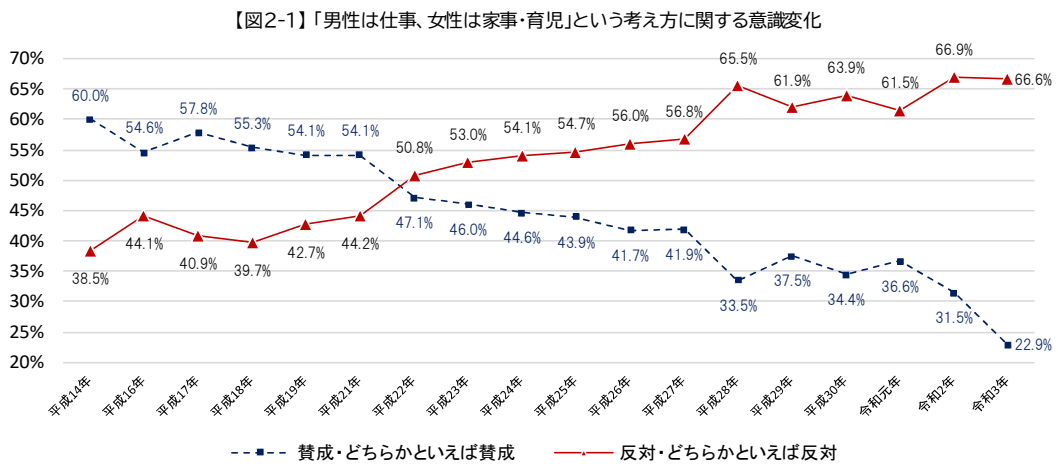
(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)」を元に作成。

全国的に、未婚化や晩婚化の進展などに伴い、令和元(2019)年の出生数が86万5千人で、過去最低を大きく更新するとともに、高齢化率が28.4%(令和元(2019)年10月1日現在)になるなど、社会・経済の担い手不足を懸念する声が高まっており、多様な人材の能力の活用などの観点から、重要な担い手としての女性の役割が期待されています。

## イ 男女共同参画に関する啓発周知と市民意識の醸成

### (ア) 固定的な性別役割分担意識について

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、「賛成」及び「どちらかといえば賛成」という回答割合の合計は22.9%、一方、「反対」及び「どちらかといえば反対」という回答割合の合計は66.6%となっています。前年に比べ、前者は8.6ポイント減少し、後者は0.3ポイント減少しています。【図2-1（男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】



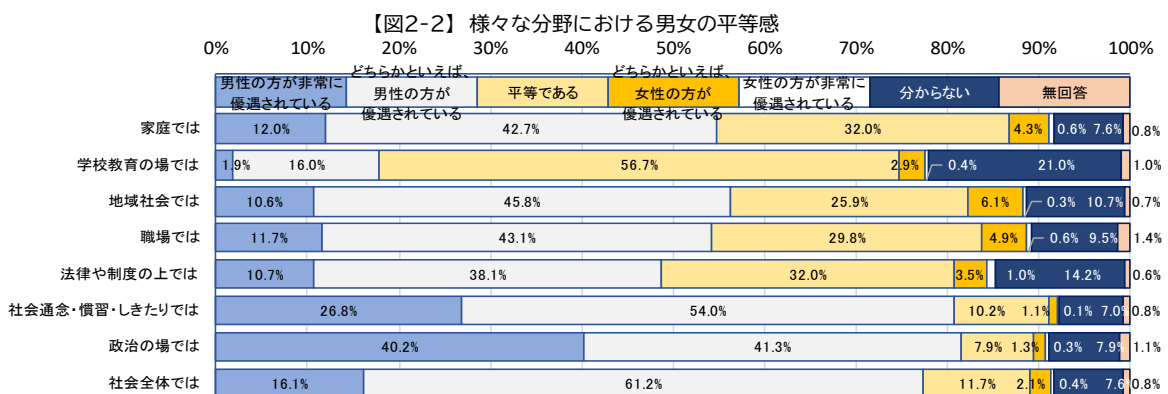
平成14（2002）年には、「賛成」または「どちらかといえば賛成」という回答が60.0%であったものが、年々減少し、平成22（2010）年には「反対」または「どちらかといえば反対」という回答が上回り、意識の変化が見られます。

しかし、「賛成」または「どちらかといえば賛成」と肯定的な意識に下げ止まりの傾向が見られます。令和3（2021）年度調査結果では、男性は24歳以下を除くすべての世代の約2割から5割が、女性では20歳未満を除くすべての世代の約1割から2割が「賛成」または「どちらかといえば賛成」と考えており、多くの世代に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）が存在すると考えられ、その解消に向けた取組の推進が必要です。

### (イ) 様々な分野における男女の平等感

「学校教育（56.7%）」、「家庭（32.0%）」や「法律や制度（32.0%）」において、「平等である」と感じている割合が高いです。【図2-2（令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】

一方、「政治（81.5%）」「社会通念・慣習・しきたり（80.8%）」「社会全体（77.3%）」では、「男性が優位」と感じる割合が非常に高いことから、あらゆる場面において、男女共同参画及び女性活躍を加速するための取組が必要です。



## ウ 方針決定過程への多様な視点の反映

少子高齢化や人口減少が深刻化する現代において、女性の活躍推進は、多様な視点によるイノベーション<sup>※</sup>の促進と活性化が期待できることから、あらゆる分野における方針決定過程への女性の参画が不可欠です。

これらの状況から、政治、経済、公共分野等、あらゆる意思決定の場において、女性の参画拡大を進めていく必要があります。

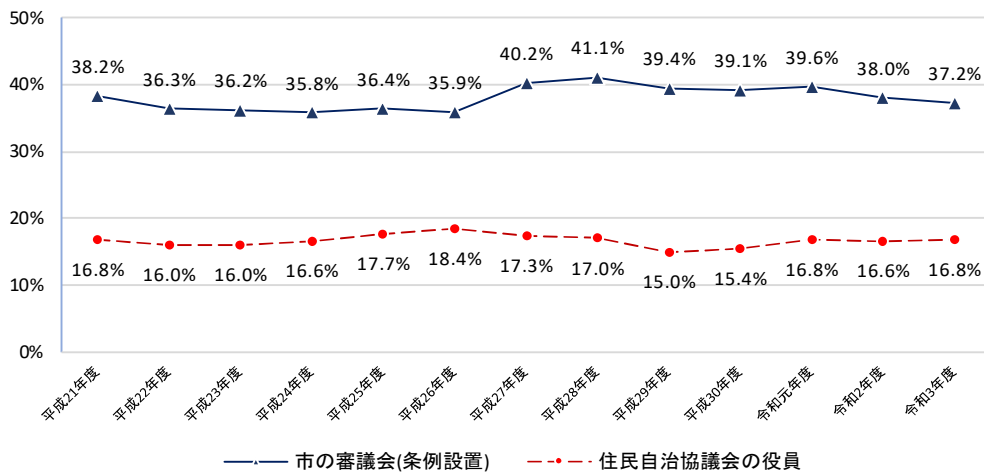
### (7) 各分野の方針決定過程への女性の参画拡大

第四次基本計画の評価指標である「本市審議会等における女性の参画率」では、男女ともに40%以上になることを目指していますが、目標値には、わずかに達していない状況となっています。また、地域活動の根幹となる住民自治協議会における役員等への女性の参画率は17%前後で推移しており、住民自治協議会の本格稼働以降、ほとんど変わっていません。

【図2-3(女性の公職等参画状況調査)】

審議会等における委員については、条例の規定が「関係区域の代表者、学識経験者、関係行政機関の職員及び市長が必要と認めるもの」から委嘱するなどとなっており、推薦団体・公募枠において女性の推薦・応募が少ないことが挙げられています。

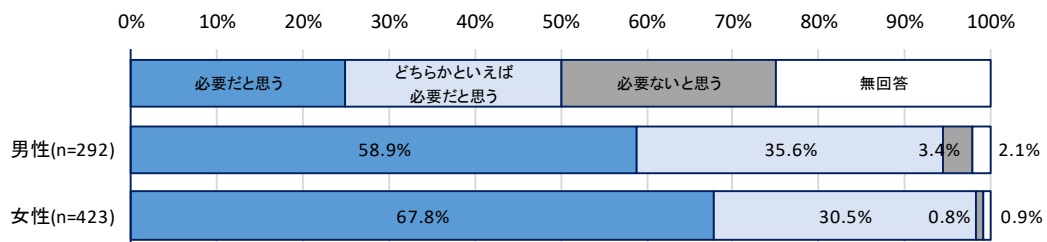
【図2-3】女性の公職等参画状況(年度別推移)



### (イ) 方針決定の場などへの女性活躍の必要性について

方針決定の場への女性の参画や女性の職域拡大、女性の活躍の必要性に関しては、男女ともに「必要だと思う」という回答が最も多い回答となっています。【図2-4 (令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査)】

【図2-4】方針決定の場への女性の参画や女性の職域拡大等、女性活躍の必要性について



## エ 働く場における女性の進出と活躍の実現

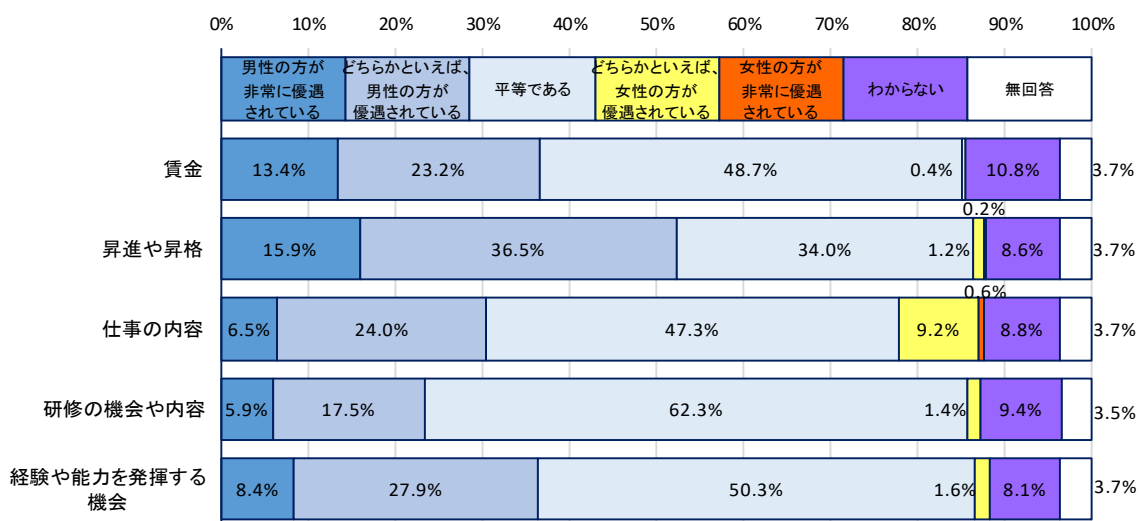
25歳から44歳までの女性の有業率は上昇しており、いわゆるM字カーブは着実に解消されつつありますが、一方で、出産・育児などで退職する女性も多く、再度働きたいと思っても、正規での就労は難しいのが実情です。

働く場における男女間の不平等を解消し、均等な機会と待遇が確保されるよう、企業への啓発などを行うとともに、女性のキャリアアップや能力、意識の向上を支援していく必要があります。

### (7) 職場における男女の平等について

職場における次の5項目に関して、男女が平等であるかを尋ねたところ、「昇進や昇格」以外の項目では「平等である」という回答が最も多くなっていますが、「昇進や昇格」に関しては、「男性の方が優遇されている」という回答が最も多くなっています。「女性の方が優遇されている」という回答合計が最も多いのは、「仕事の内容」9.8%となっていますが、この項目における「男性の方が優遇されている」という回答合計は30.5%で、女性を上回っています。【図2-5（令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】

【図2-5】職場における男女平等について 全体(n=491)

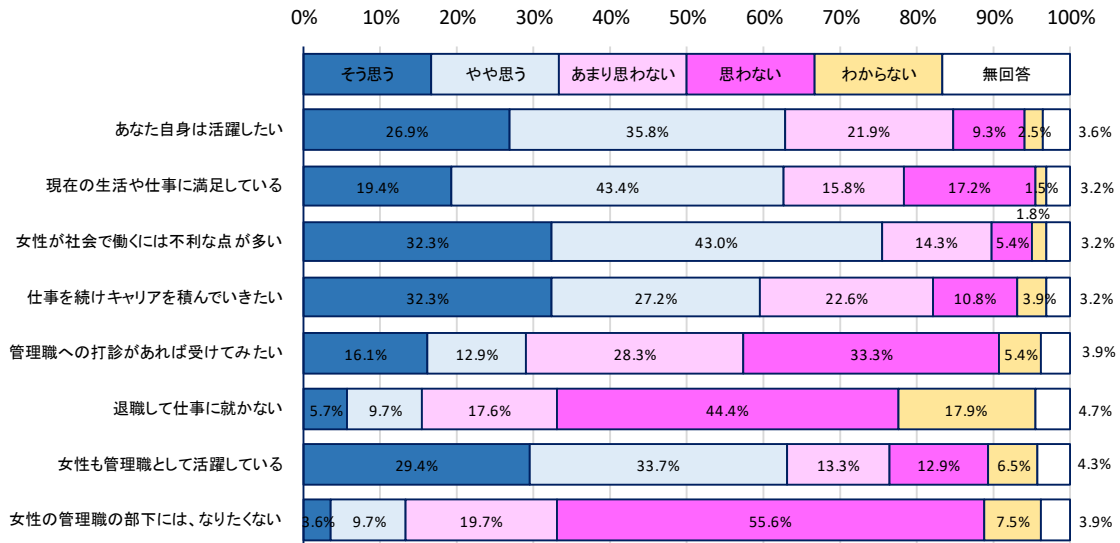


### (イ) 女性の就労意識について

職業についている女性の方に尋ねたところ、「女性が社会で働くには不利な点が多い（32.3%）」、「仕事を続けキャリアを積んでいきたい（32.3%）」、「女性も管理職として活躍している（29.4%）」、「あなた自身は活躍したい（26.9%）」の順で、「そう思う」と考えている割合が高くなっています。

一方で、「思わない」と考えている割合が高いのは、「女性の管理職の部下には、なりたくない（55.6%）」、「退職して仕事に就かない」（44.4%）、「管理職への打診があれば受けてみたい」（33.3%）となっています。【図2-6（令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】

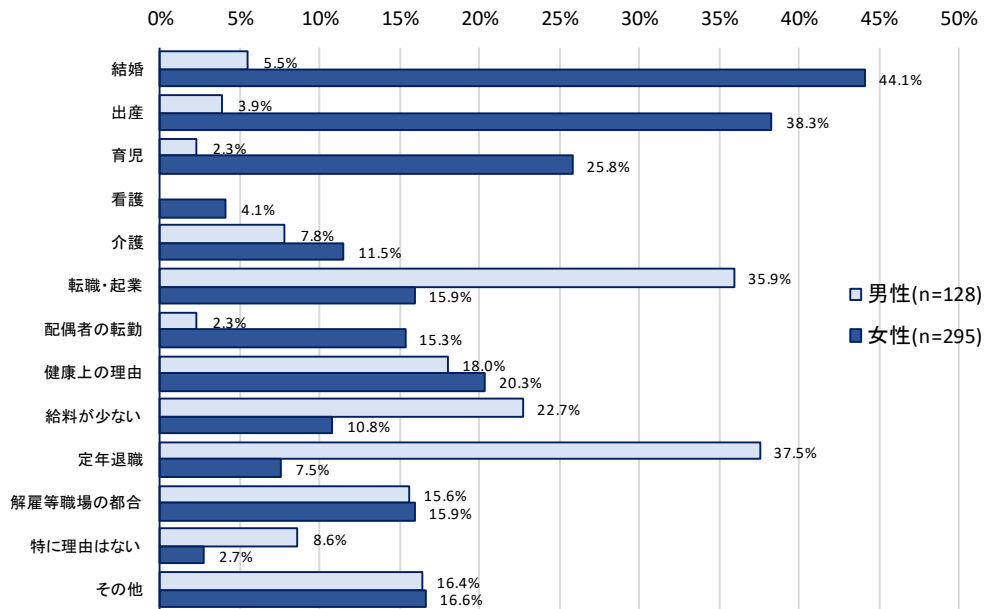
【図2-6】女性の就労意識について（女性：n=279）



(ウ) 離職の原因(理由)について

離職の原因（理由）について尋ねたところ、「結婚」では男性が5.5%なのに対し、女性は44.1%、「出産」では男性が3.9%なのに対し、女性は38.3%、「育児」では男性が2.3%なのに対し、女性は25.8%となり、性別により大きな差があります。【図2-7（令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】

【図2-7】離職の理由





## オ ワーク・ライフ・バランスの実現

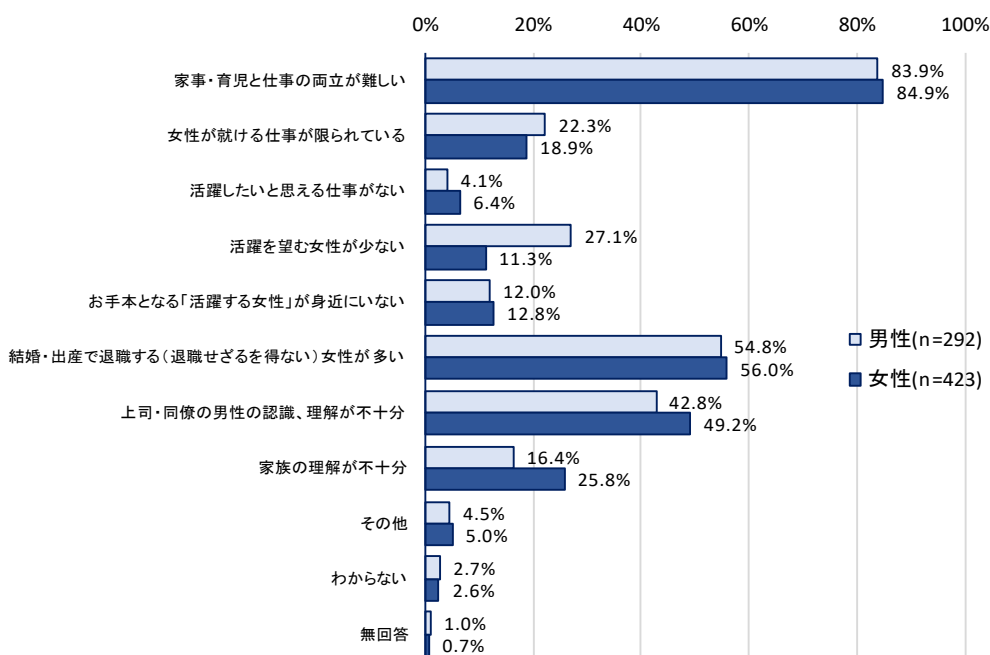
総務省の労働力調査では、共働き家庭が全体の約7割となっており、暮らし方、働き方の変革は、男女共同参画社会の形成に向けて、ますます重要な役割となっています。

しかしながら、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、多様な生き方を選択し、理想の生活が実現できるワーク・ライフ・バランスの実現に係る「市男女共同参画に関する市民意識と実態調査」の結果では、男女ともに「理想」と「現実」にギャップが生じていることから、引き続き、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進が必要です。

女性の活躍を進めるうえでの問題について尋ねたところ、「家事・育児との両立が難しい」（男性83.9%・女性84.9%）という回答が最も多くなっており、次いで「結婚・出産で退職する（退職せざるを得ない）女性が多い」（男性54.8%・女性56.0%）、「上司・同僚の男性の認識、理解が不十分」（男性42.8%・女性49.2%）となっており、男女ともに女性活躍推進への問題意識をもっています。【図2-8（令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】

また、労働時間の短縮、男性の育児休暇等の取得率向上など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度上の環境整備が進んでおり、男性の意識に一定の変化は見られるものの、家事や育児、介護などの担い手は、依然として女性に偏っている状況であり、行動の変容に向けた更なる意識改革への取組が必要です。

【図2-8】女性の活躍を進めるうえでの課題



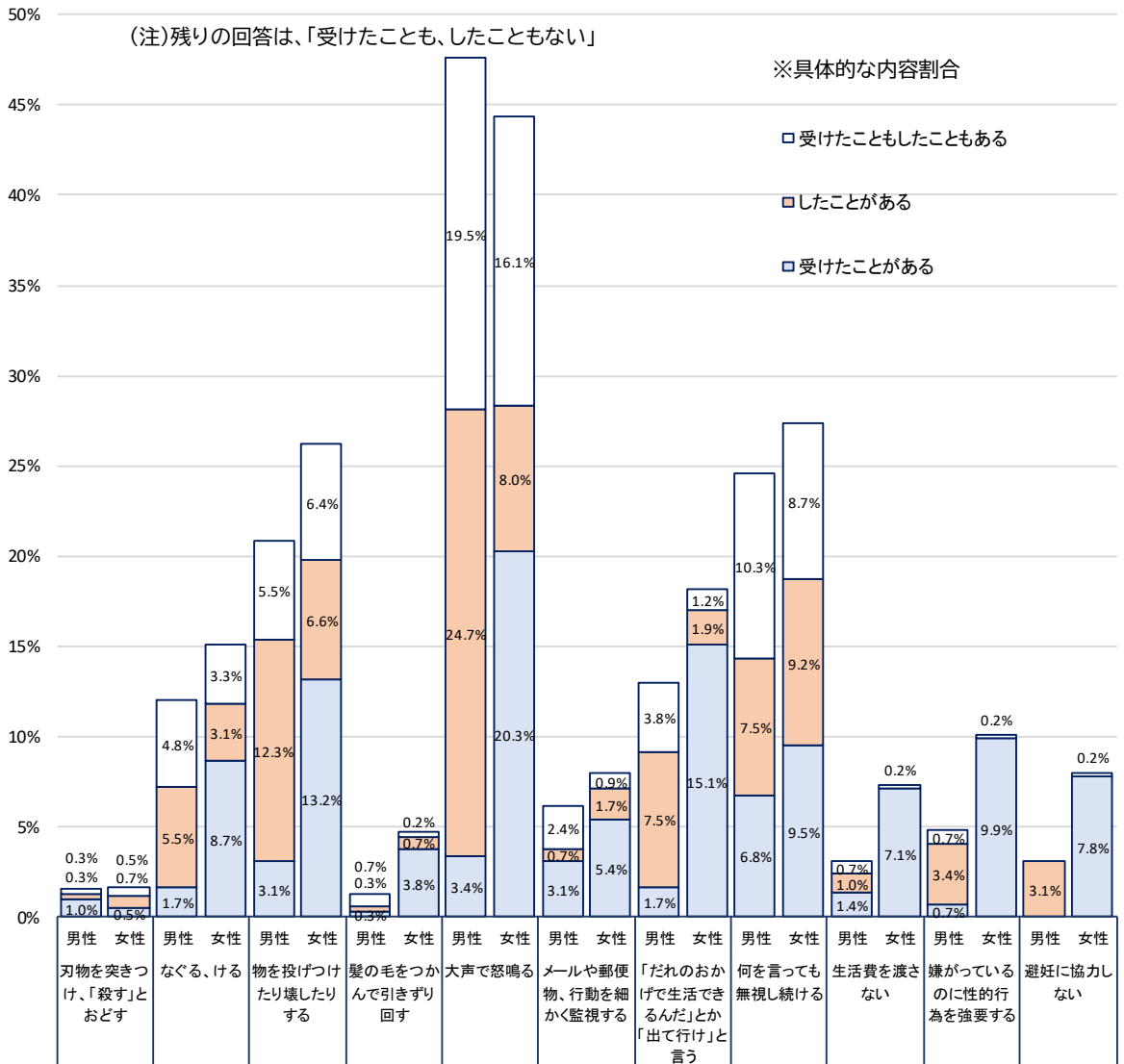
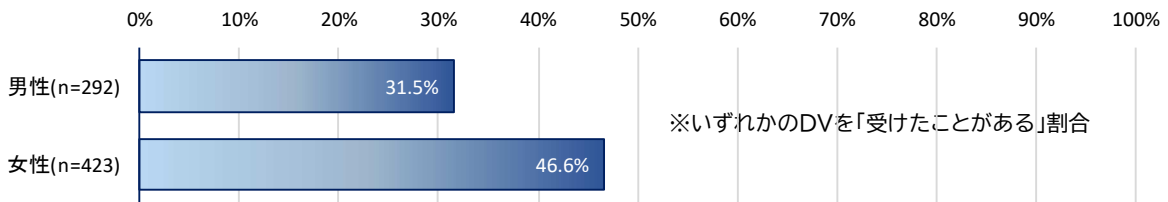
## カ DVの防止や貧困などの困難を抱える女性への支援

DVを受けた又はしたことがあるか尋ねたところ、「受けたことがある」と答えた割合は、男性が31.5%に対し、女性は46.6%となっています。

項目別でみると、「大声で怒鳴る」については、男性で「したことがある」という回答が24.7%、女性では8.0%、女性では「受けたことがある」という回答が20.3%、男性は3.4%となっています。【図2-9（令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査）】

女性が安心して相談できる窓口の周知を図るとともに、被害者に寄り添った支援を行うことが必要です。

【図2-9】ドメスティック・バイオレンス(DV)について



## 第3章 計画の全体像

### 1 計画の基本方針

第五次基本計画では、本市の現状、国や国際的な動向、社会経済情勢の変化などを踏まえ、本市の目指すべき姿（将来像）を示すとともに、計画期間内に集中的かつ重点的に取り組むための3つの基本目標を設定し、各基本目標に沿った主要課題及び個別施策を掲げて展開します。

### 2 本市が目指すべき姿

一人ひとりが多様な個性や能力を活かすことができる男女共同参画・女性活躍社会の実現

誰もが健やかで自分らしさを発揮しながら、人がつながり、互いに支え合う中で、いきいきと暮らすことができるまち「ながの」を目指し、男女の人権が尊重され、一人ひとりが多様な個性や能力を発揮できる「男女共同参画・女性活躍社会」の実現に取り組みます。

### 3 基本目標

#### (1) あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり

将来にわたって活力ある長野市を築いていくためには、あらゆる分野における方針の立案及び決定過程に男女が社会の対等な構成員として参画し、その個性と能力を十分に発揮することが重要です。

本市自らが率先して女性の登用等に積極的に取り組むとともに、国・県と連携して企業や地域団体などに働き掛けを行い、様々な分野で女性はその持てる能力を発揮し、活躍できるよう取組を進めていく必要があります。

地域づくりの協働のパートナーである住民自治協議会をはじめ地域団体とも連携を図り、地域のあらゆる場で活動している女性が中心的な役割を果たしていただけるよう支援します。

また、一人ひとりが性別にかかわらず、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、多様な生き方が選択・実現できるワーク・ライフ・バランス推進への取組は、男女共同参画社会の形成に重要な役割を担っています。あらゆる選択肢を可能とする柔軟で多様な働き方を実現し、働く場における女性の活躍や男性の家庭生活への積極的な参画の促進を図ります。

#### (2) 安心・安全に暮らせる社会づくり

DV（ドメスティック・バイオレンス）やセクシュアル・ハラスメント<sup>\*</sup>、性犯罪、性暴力等は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害で、男女共同参画の推進を阻む要因であり、その被

害者の多くは女性です。誰もが安心して暮らせる社会を目指すためには、あらゆる暴力を根絶するとともに、国籍や年齢、性の違い、障害の有無などに関わらず、すべての人権が尊重され、多様性を認め合うことが重要です。

配偶者からの暴力根絶のための啓発や、被害者への相談や必要な支援等に取り組むとともに、DV等は人権侵害行為であるとの理解を深め、学校・企業・地域等あらゆる場面で暴力を許さないという意識を醸成していく取組を促進します。

また、ひとり親家庭に対する子育て支援や就業支援など、それぞれの家庭の状況に応じた支援を行うとともに、高齢者、障害者、外国人市民、性的マイノリティなど、生活上の様々な困難を抱える人が安心して暮らすことができる環境の整備や多様性を認め合う社会の実現を目指します。

さらに、男女が互いの性への理解を深め、尊重しながら、生涯を通じて、それぞれのライフステージ<sup>※</sup>に応じた健康づくりへの支援の充実を図ります。特に女性は、妊娠や出産のための身体的な特性から、男性とは異なる健康上の問題に直面しやすく、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康確保に留意した取組を行います。

### (3) 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

男女が互いの人権を尊重し合い、自らの意志によって社会のあらゆる分野に主体的に参画していくためには、性別に関わらず個性と能力を十分に発揮できるようにすること、そして多様な生き方を互いに尊重することが求められています。

社会全体に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）が存在し、無意識のうちに、性別による差別・区別が生じているとの指摘があることから、幼少期から若年層に向けた性別にとらわれないキャリア形成への意識の醸成を図るとともに、子育て世代や中高年を対象に、それぞれのライフステージに応じた男女共同参画に対する意識啓発を促進します。

さらに、ジェンダー平等への取組に関する国際社会の動向や、諸外国における女性の現状などについての国際理解を深めながら、男女共同参画推進の取組を行っていくことが必要です。

#### 4 持続可能な開発目標(SDGs)との関連

平成27(2015)年9月の「国連持続可能な開発サミット」において採択された持続可能な開発目標 (SDGs) のうち関連するものを示します。

持続可能な開発目標 (SDGs) では、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済や社会、環境などの広範な課題に対して、全ての国々が取り組む目標とされていることから、国・国際社会の動向に注視しつつ、本市が取り組むべきSDGsの視点を踏まえた取組を進めます。

##### 【第五次基本計画に関連するSDGs】

	目標1 貧困	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
	目標3 保健	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
	目標4 教育	すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
	目標5 ジェンダー	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
	目標8 経済成長と雇用	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する
	目標10 不平等	各国内及び各国間の不平等を是正する
	目標16 平和	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
	目標17 実施手段	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

## 5 計画体系図

【本市が目指すべき姿】  
一人ひとりが多様な個性や能力を活かすことができる男女共同参画・女性活躍社会の実現

基本目標 1  
あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり

関連するSDGs



主要課題 1 市の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

基本施策(1) 附属機関等委員への女性の参画の拡大

基本施策(2) 市役所における女性職員の職域拡大と管理職への登用

基本施策(3) 政治分野における女性の参画促進

主要課題 2 地域活動等における男女共同参画の推進

基本施策(4) 男女共同参画の視点を取り入れた地域力向上

基本施策(5) 地域における女性の参画の促進

基本施策(6) 地域防災・復興における女性の参画拡大

基本施策(7) 女性の社会活動への参画促進

主要課題 3 働く場等における女性活躍の推進【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

基本施策(8) 働く場における男女の均等な機会と待遇の確保

基本施策(9) 女性活躍の推進に向けた取組強化

基本施策(10) 働く場におけるハラスメントの防止

基本施策(11) 女性の就労支援

基本施策(12) 女性の起業支援

基本施策(13) 農業や自営業等における男女共同参画の推進

基本施策(14) 女性の参画が少ない分野への女性の参画促進

主要課題 4 仕事と生活の調和の促進 【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

基本施策(15) 職業生活と家庭生活との両立に向けた環境づくり

基本施策(16) 男女がともに働きやすい職場環境の整備促進

基本施策(17) 市役所における職業生活と家庭生活の両立の促進

基本施策(18) 子育てや介護等の支援の充実

基本施策(19) 男性の家庭生活や地域活動への参画の促進

基本目標2 安心・安全に暮らせる社会づくり

関連するSDGs



主要課題 5 女性に対するあらゆる暴力の根絶 【DV防止法に基づく市町村基本計画】

基本施策(20) 女性に対するあらゆる暴力根絶のための広報、啓発の推進

基本施策(21) DV被害者に対する相談体制の整備、充実

基本施策(22) DV被害者の保護体制及び自立支援の充実

主要課題 6 困難を抱える女性が安心して暮らせる支援と多様な性の尊重

基本施策(23) ひとり親家庭への支援

基本施策(24) 高齢者・障害者・外国籍市民への支援

基本施策(25) 性の多様性への理解の促進

主要課題 7 生涯を通じた女性の健康支援

基本施策(26) 女性の性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)についての意識づくり

基本施策(27) 妊娠・出産期を中心とする健康の保持増進のための支援

基本施策(28) 更年期、高齢期の健康の保持増進のための支援

基本目標3  
男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

関連するSDGs



主要課題 8 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

基本施策(29) 男女共同参画、女性活躍推進のための意識啓発

基本施策(30) 男女共同参画センターにおける取組の推進

基本施策(31) 子どものころからの男女共同参画を推進する教育の充実

基本施策(32) 男女共同参画、女性活躍に関する調査・研究

基本施策(33) 国際社会の動向への理解の促進



## 6 基本目標、主要課題及び基本施策

### 基本目標1 あらゆる分野で女性が活躍できる環境づくり

【関連するSDGs】



### 主要課題1 市の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

将来にわたって活力ある長野市を築いていくためには、あらゆる分野における政策・方針の立案及び決定過程に男女が社会の対等な構成員として参画することが大変重要です。そのため、市が率先して附属機関及び懇談会等（以下「附属機関等」という。）への女性の参画拡大に取り組み、附属機関等の透明性・効率性を高めるとともに、女性の委員選任に向けた働きかけを行います。

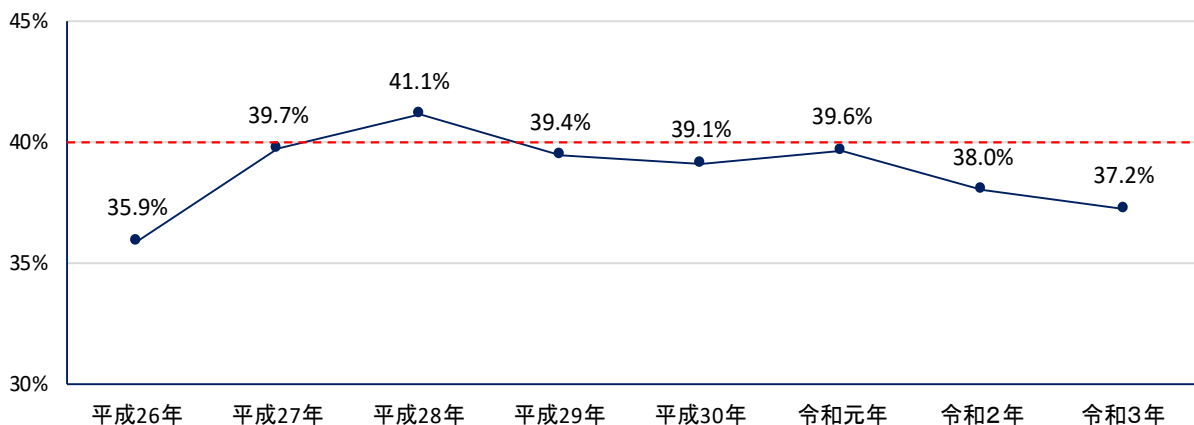
市役所においては、男女共同参画及び女性活躍、働き方改革の推進に向け、女性職員のキャリア形成支援や責任職への登用を進めてまいります。

#### 【現状と課題】

##### (1) 附属機関等の女性委員比率の状況

本市の附属機関等における女性委員の割合は、「長野市附属機関等の設置及び運営等に関する指針」※の規定に基づき、目標値を40%としていますが、令和3（2021）年度は37.2%となっています。【図1-1】

【図1-1】長野市における付属機関等における女性の参画状況



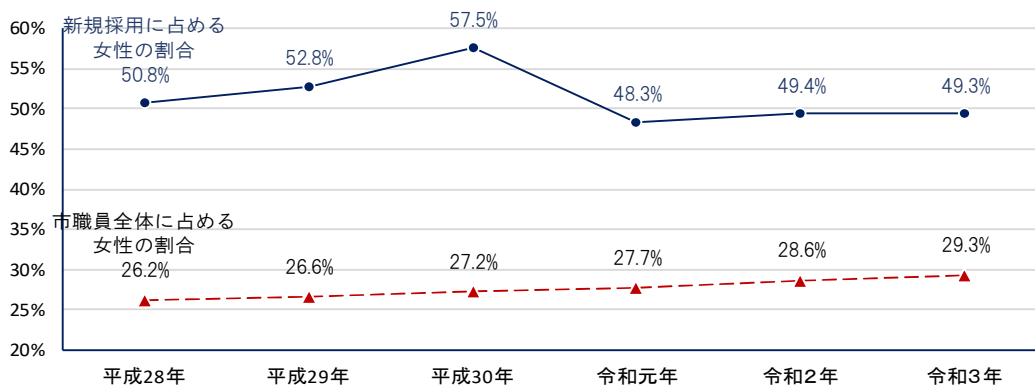
## (2) 市の女性職員の状況

新規採用職員に占める女性の割合は、概ね50%で推移しており、市職員全体に占める女性の割合は、年々増加しています。【図1-2】

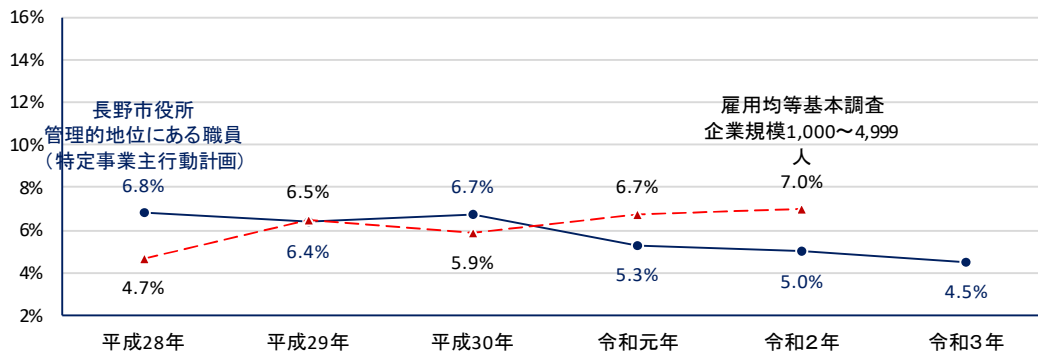
本市の管理的地位（課長相当職以上）にある職員に占める女性割合は、下降傾向にあるのに対し、厚生労働省の雇用均等基本調査（企業規模1,000～4,999人）では、女性の割合が上昇しています。【図1-3】

また、一般行政職における女性責任職（係長級以上）の割合は概ね12%で推移していましたが、令和3年度は、13.8%に増加しています。【図1-4】

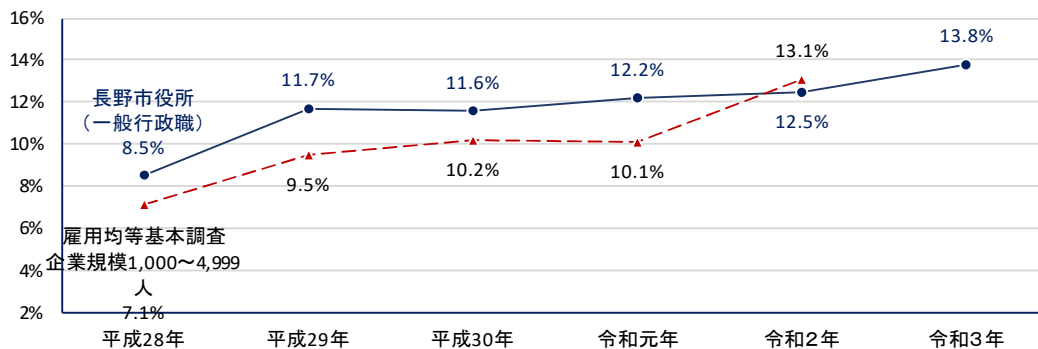
【図1-2】本市の女性職員の割合（各年4月1日現在）



【図1-3】課長相当職以上における女性の割合（各年4月1日現在）



【図1-4】係長相当職以上における女性の割合（各年4月1日現在）



## 【基本施策】

### (1) 附属機関等への女性の参画の拡大

本市では、平成27（2015）年に「附属機関等に関する指針」を制定し、附属機関等における男女の委員の割合は、いずれか一方の割合が40%未満とならないことを目標に取り組んでいます。市の政策は市民生活に大きな影響を与えることから、今後も引き続き女性の市政への参画促進の取組を行い、社会の構成員の半分を占める女性の意見を十分に反映し、市民満足度の高い市政を実現していく必要があります。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
1	附属機関等への女性の参画の促進	市政に対する女性の参画機会を拡大するため、「附属機関等に関する指針」の徹底を図り、積極的に参画を推進します。	行政管理課 人権・男女共同参画課
2	附属機関等の委員選出母体となる団体の役員への女性の登用促進	審議会委員の選出母体となる団体に対し、役員への女性の登用について働き掛けなどを行います。	所管課

### (2) 市役所における女性職員の職域拡大と管理職への登用

市役所における、課長相当職以上の管理的地位にある女性職員割合に大きな変化を見ることはできません。「【統合版】長野市役所特定事業主行動計画※」に基づき、組織全体で継続的に女性活躍を推進していく必要があります。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
3	女性職員の職域拡大とキャリア形成の支援	「【統合版】長野市役所特定事業主行動計画」に基づき、性別に捉われない業務分担や女性職員の職域拡大、キャリアパスの選択肢を広げるための幅広い職務経験の付与やキャリアデザイン研修の充実を図ります。	職員課 職員研修所
4	女性職員の登用の推進	管理的職務や業務への配置・登用に向け、女性職員個々の能力、適性に合った計画的な育成を図ります。	職員課

### (3) 政治分野における女性の参画促進

身近な問題を議論する市議会に女性の視点を反映させることが重要です。政治や行政への無関心を解消し、女性を含めた多様な人材が政治等への理解を深め参画するための支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
5	女性のための講座の実施	多様な人材が参画する意義や必要性について啓発を行うとともに、政治や行政への女性の関心と理解を深める講座や啓発活動を実施します。	人権・男女共同参画課

主要課題2

地域活動等における男女共同参画の推進

持続可能な地域づくりのためには、様々な地域での活動の企画立案・方針決定の場に、あらゆる世代の男女が、互いを尊重しながら参画することが重要です。

地域での活動において、女性も中心的な役割を果たしていけるよう、意欲のある女性の発掘、育成支援を促進するとともに、地域全体の意識を変えていく必要があります。

また、地域防災については、男女共同参画の視点に立った防災対策の充実を図るとともに、日頃から女性が地域の担い手として参画し、活躍できるよう取組を進めます。

近年、若い女性の大都市圏への転入超過が増大していますが、その背景には、地域に根強く残る固定的な役割分担意識が女性の居場所と出番を奪っていることなどが挙げられています。女性にとって魅力的な地域であること、十分な所得とやりがいのある仕事ができるなど、個性と能力を十分に発揮できる地域社会の構築のため男女共同参画推進への取組を進める必要があります。

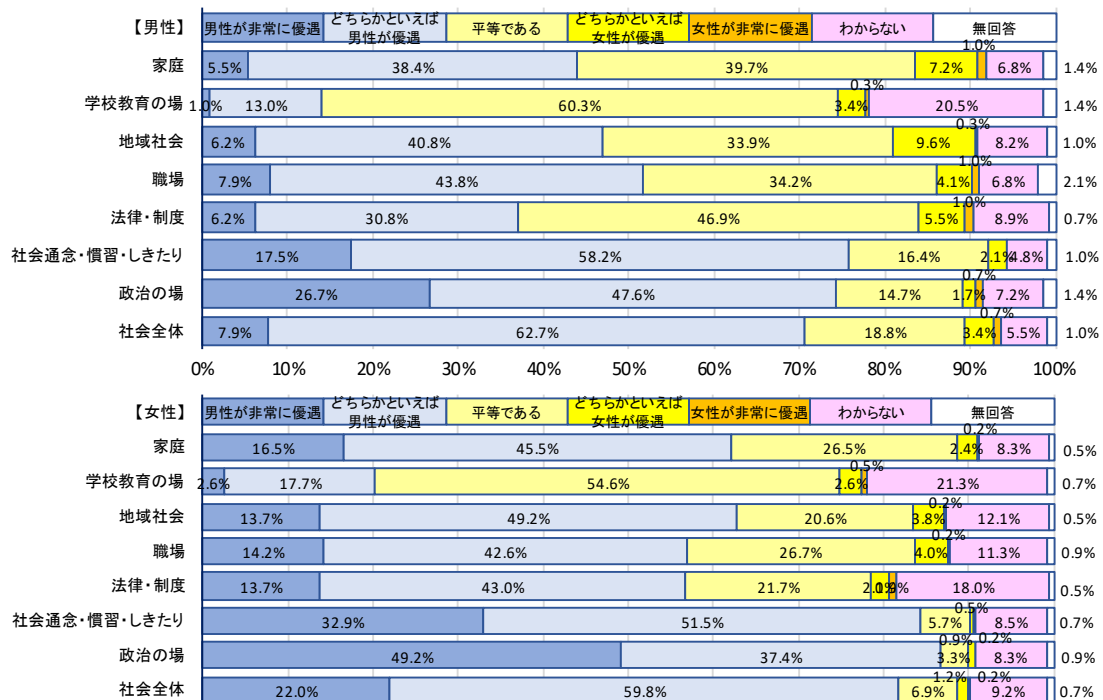
【現状と課題】

(1) 男女の地位の平等感

自治会、町内会、防災・防犯活動、環境活動、PTA、子ども会などの地域での活動を実質的に支えているのは女性である場合が多いですが、組織の長には男性が就くといった実態があります。慣習やしきたりなどにより特定の性や年齢層で地域の方針決定がされている傾向があると考えられ、令和3年度に実施した市民意識と実態調査でも、男女ともに「地域社会」「職場」「社会通念・慣習・しきたり」「政治」「社会全体」の各分野では、「男性が優位」という回答割合が高くなっています。

また、「家庭」において、「男性が優位」という回答割合は、男性が43.9%、女性が62.1%となり、性別により感じ方に差があります。同様に、「法律や制度」においても、「男性が優位」という回答割合は、男性が37.0%なのに対し、女性は56.7%となっています。【図2-1】

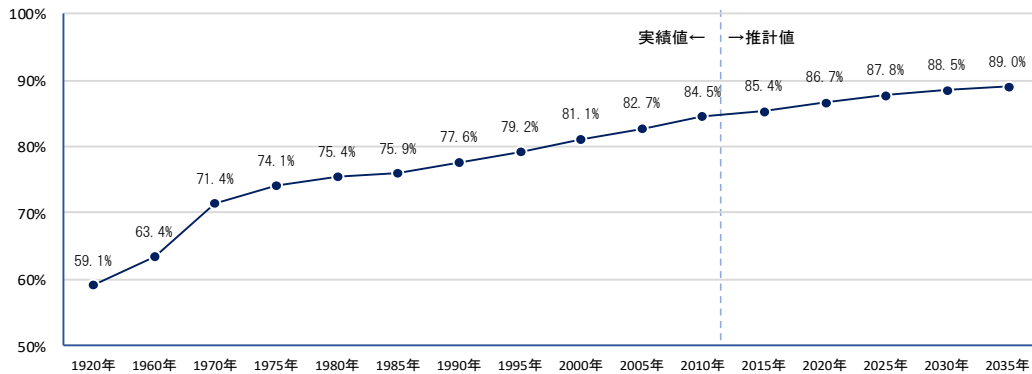
【図2-1】各分野における男女の平等感(令和3年度市民意識と実態調査)



## (2) 核家族化の進行とライフスタイルの多様化

超高齢社会の到来や人間関係の希薄化、核家族世帯の増加【図2-2】等、社会状況の変化が進む中、市民にとって身近な生活の場である地域社会は、男女が互いに担わないとその活動が立ち行かない状況となってきています。

【図2-2】親族世帯数に占める核家族世帯数の比率の推移(全国)



(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2016年版」及び「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」(2013(平成25)年1月推計)を元に総務省市町村課にて作成。

※2015年以降は非親族世帯を含む一般世帯数に占める核家族世帯数の比率を示した。また、2015年以降は推計値。

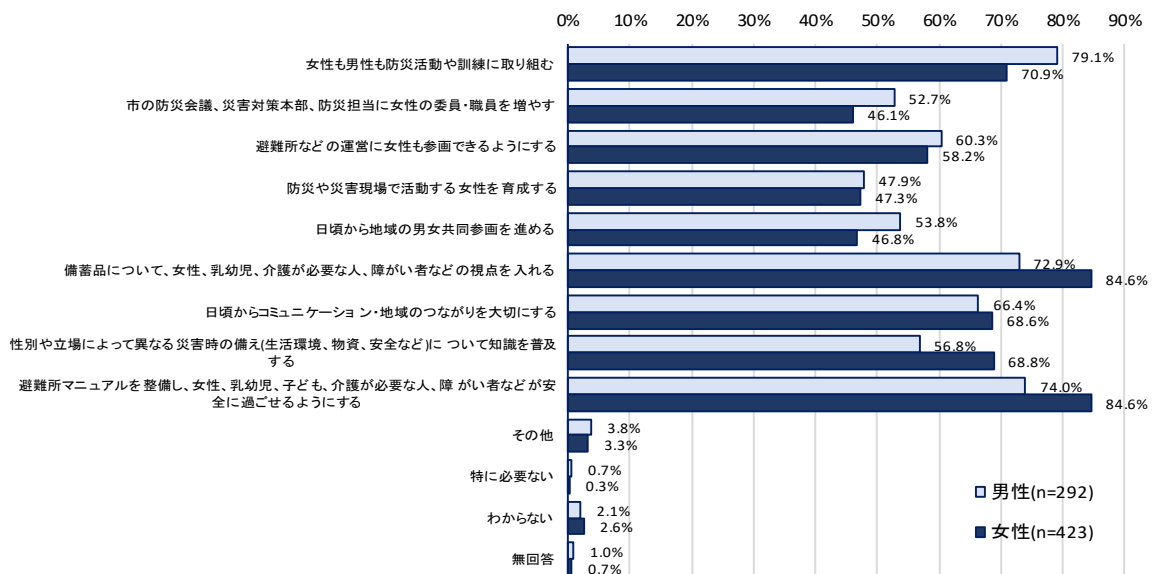
## (3) 地域における防災・復興への取組

近年、全国各地で豪雨や大地震などの大規模災害が多発しており、本市においても、令和元(2019)年10月に甚大な台風災害に見舞われました。

地域防災は、男女が協働し、意思決定することの意義が見えやすい分野であることから、地域における男女共同参画を推進するにあたり、効果的な導入のポイントになります。【図2-3】

様々な自然災害が発生する中で、性別の違いによって災害から受ける影響が異なることから、日頃から女性の視点を取り入れることで、男女共同参画の視点に十分配慮された取組を行うことが、災害に強い地域の実現につながります。

【図2-3】災害に備えるために必要な取組(令和3年度市民意識と実態調査:複数回答)

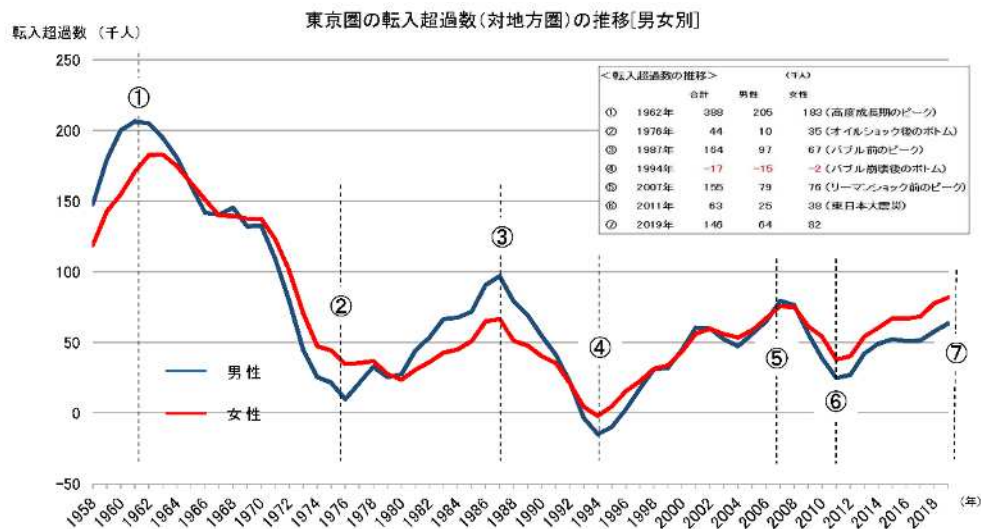


#### (4) 社会制度や慣行などに対する見直しと意識の改革

若い世代にも、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）があることを踏まえ、性別に関わらず自分自身が主体的に活動できる意識づくりへの支援が必要です。

また、若い女性の大都市圏への転入超過が年々増大していることから、個々の希望に応じて仕事と家庭を両立することができるなど、女性にとって魅力的な仕事の場をつくることを通じて、その個性と能力を十分に発揮できる地域社会づくりをすることが求められます。【図2-4、図2-5】

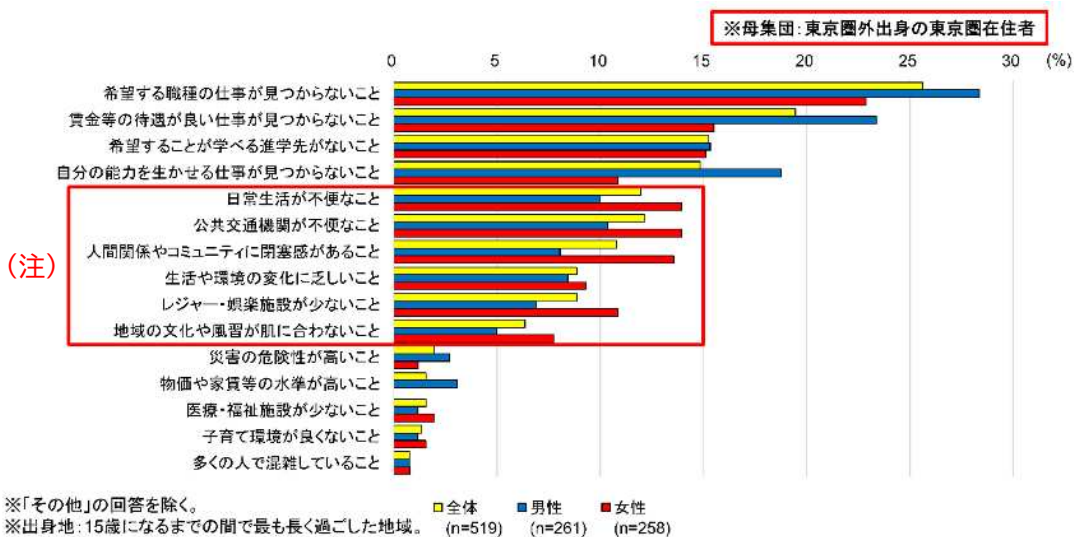
【図2-4】企業等の東京一極集中に関する懇談会とりまとめ(参考資料)



出典:総務省「住民基本台帳人口移動報告」より国土政策局作成

(備考)東京圏は東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県を、地方圏はそれ以外を指す

【図2-5】東京一極集中の現状と課題(国土の長期展望に係る意見交換会 2021年3月11日)



出典:国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査(市民向け国際アンケート)」(2020.11速報)

(注)東京圏への流入者の移住の背景となった地元的事情としては、「仕事」や「進学先」関係の割合が高いですが、女性を中心に「利便性」や「娯楽」、「閉塞感」等と回答する人も一定数存在しています。

## 【基本施策】

### (4)男女共同参画の視点を取り入れた地域力向上

区・自治会、育成会、PTAなど、組織の長に女性が就くことが徐々に増えてきていますが、依然として、意思決定の場への女性の参画は進んでいない状況があります。性別や年齢に関わらず、多様な人々が活動に参画し、地域活動の担い手となるよう支援します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
6	男女共同参画への理解を深める講座の開催	住民自治協議会等が開催する男女共同参画セミナー <sup>*</sup> への開催支援や市立公民館・市交流センターが開催する男女共同参画について理解を深めるための講座を通じて啓発活動を推進します。また、女性が市政や政策・方針決定の場に積極的に参画する意識の醸成を図ります。	人権・男女共同参画課 家庭・地域学びの課
7	住民自治協議会や区・自治会等への女性の参画の促進	住民自治協議会等の方針決定の場へ女性を積極的に登用するよう、様々な機会を通じて地域における男女共同参画意識の啓発を行います。また、女性の参画意識の醸成や女性の参画しやすい環境づくりを支援します。	地域活動支援課 人権・男女共同参画課

### (5)地域における女性の参画の促進

地域活動において、多様な意見や新たな発想を反映することにより地域の課題解決や活性化が図られ、多様性に富んだ持続可能な地域活動の実現につながります。地域コミュニティの活力増進に向けて、地域で活躍する女性のための支援や、地域活動に取り組む諸団体等の役員への女性登用への働きかけを行います。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
8	女性リーダーの育成	地域活動における女性のリーダーを育成するための講座等を開催し、その活動を支援します。	人権・男女共同参画課
9	女性役員登用への働きかけ	地域活動に取り組む諸団体における男女共同参画を促進するため、役員への女性の登用について働きかけなどを行います。	地域活動支援課 人権・男女共同参画課
10	女性のエンパワーメントの推進	女性の参画拡大に向けた自己能力開発のための学習機会を提供します。	人権・男女共同参画課

## (6)地域防災・復興における女性の参画拡大

女性と男性が災害から受ける影響の違いに十分に配慮し、男女共同参画の視点からの災害対応が行われることが、災害に強い社会の実現に必要です。

平常時から誰もが主体的な地域の担い手であることを認識し、男女共同参画や多様性についての理解を深め、災害・復興時までの各段階においても、様々な視点を取り入れた活動が行われるよう取り組みます。また、女性の視点による災害対応力の強化が図れるよう、関係各課等との連携体制の構築に努めます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
11	防災における女性の参画の拡大	女性の意見を反映させるため、長野市防災会議における女性委員の割合を高めます。	危機管理防災課
12	男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の構築	災害に関する各種対応マニュアル等について、男女共同参画の視点を踏まえ作成します。避難所用の備蓄において、男女のニーズの違いに配慮するなど、男女共同参画の視点をもって取り組みます。	危機管理防災課 人権・男女共同参画課
13	女性消防吏員・女性消防団員の拡大	「【統合版】長野市役所特定事業主行動計画」に基づき、全消防吏員に占める女性消防吏員割合の引き上げを図ります。また、地域防災の要となる消防団については、女性団員の確保に取り組み、女性の視点からの防災対策充実を図ります。	職員課 消防局警防課

## (7)女性の社会活動への参画促進

地方では固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根強く存在しており、女性の居場所と出番を奪っている環境があること、女性も男性も問題意識を持ちながらも具体的な行動変容に至っていないことなどが、若い女性の大都市圏への転入超過の要因として挙げられています。

一方で、これまで地方との関わりが少なかった都市部の方が、地方の価値や魅力を再認識する「田園回帰」の動きも見られることから、地方との関わりを希望する女性への情報提供や、地方における多様で柔軟な女性の働き方への支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
14	女性同士の多様な分野の交流促進	女性活躍の推進を図るため、地域おこし協力隊などで地方と関わる都市部の女性や、市内のあらゆる分野における異業種交流など、様々な女性の交流を積極的に推進します。	地域活動支援課 人権・男女共同参画課
15	NPOやボランティア団体等への情報発信・連携強化	地域社会を支え、女性活躍への取組等を進めるNPOなどとの連携を強化するとともに、これら活動への市民参画を促すための情報発信に取り組みます。	人権・男女共同参画課



### 主要課題3

### 働く場等における女性活躍の推進【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

男女が対等な立場で働くための法律の整備は進んでいますが、男女の固定的な性別役割分担意識等を背景に、家事や育児、介護等の家庭責任の多くを女性が担っている実態があり、その個性と能力を十分に発揮することが困難な状況になっています。

働く場等において、女性をはじめとする多様な人材が活躍しやすい環境づくりを促進するとともに、より多くの女性が、リーダーとしての自覚と自信をもって能力を発揮できるよう、能力の向上やキャリアアップの支援を行います。

さらに、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に向けて、良好な職場環境が維持・確保される必要があることから、職場におけるハラスメントの防止に向けた支援に取り組みます。

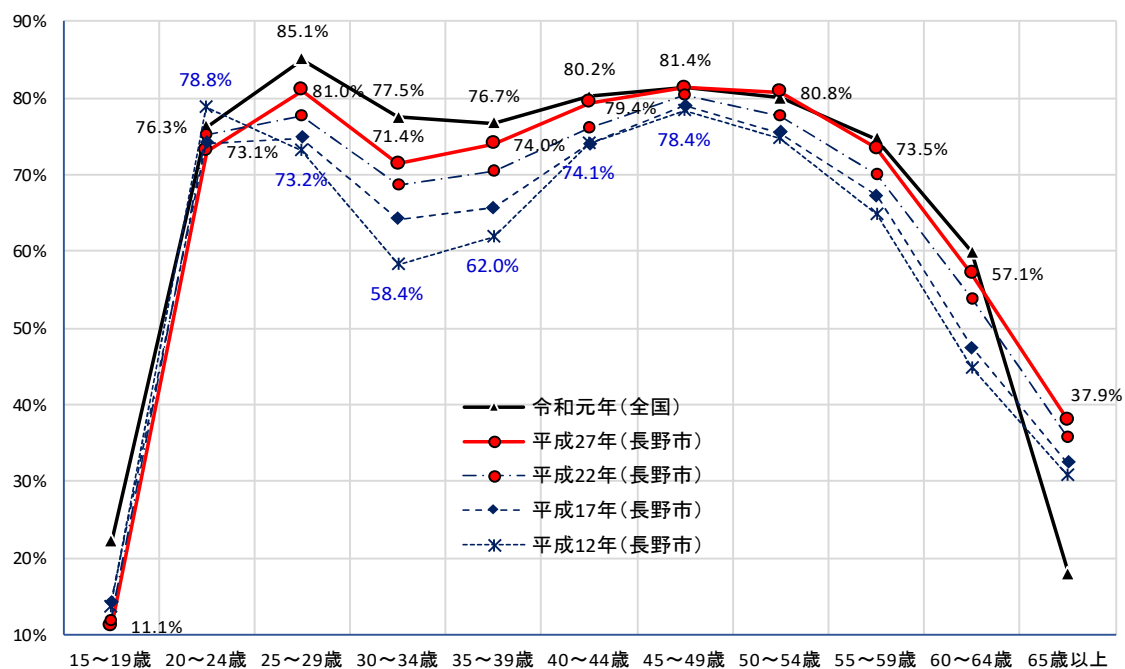
また、移住や定住、地域おこし協力隊などで農林業との関わりを志向する都市部の女性が増えています。女性の農林業への関わり方は多様化しており、それぞれの形態に応じたきめ細かな支援が必要です。と同時に、女性の経営への参画を推進することや、女性が働きやすい環境の整備に取り組むことが必要です。

#### 【現状と課題】

##### (1) 女性の労働力

女性の労働力率が結婚・出産前に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」の解消が課題とされてきましたが、女性の就業率が年々向上し保育の受け皿整備などの両立支援施策を背景にM字の底が浅くなりつつあります。【図3-1】

【図3-1】 女性の年齢階級別労働力

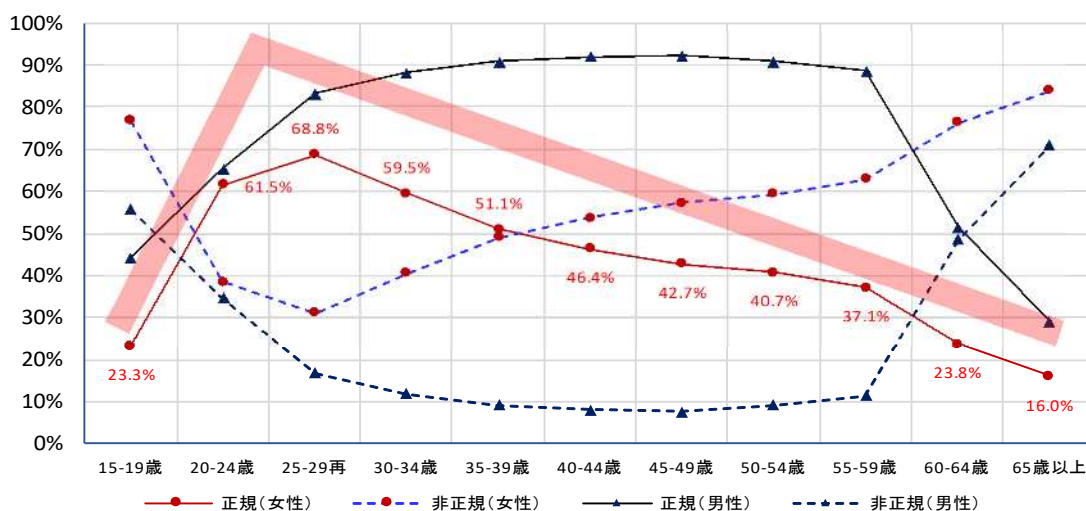


## (2) 女性の就業状況

女性の就業状況では、正規雇用で働く女性の比率が20歳代後半をピークとして、その後、低下を続ける「L字カーブ」という新たな課題が提起されています。【図3-2】

女性の働き方は、依然としてフルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用の二極化が見られ、出産・育児・介護等との両立、配偶者（特別）控除の範囲内での働き方の選択等により、非正規雇用を選択する女性が多いと考えられます。働き方改革関連法の成立に伴い、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等の取組が推進されていますが、事業所によっては、人的に余裕がないことなどから、その取組が進んでおらず、それぞれの事業所が意欲を持って取り組む仕組みづくりや、具体的な支援が求められています。

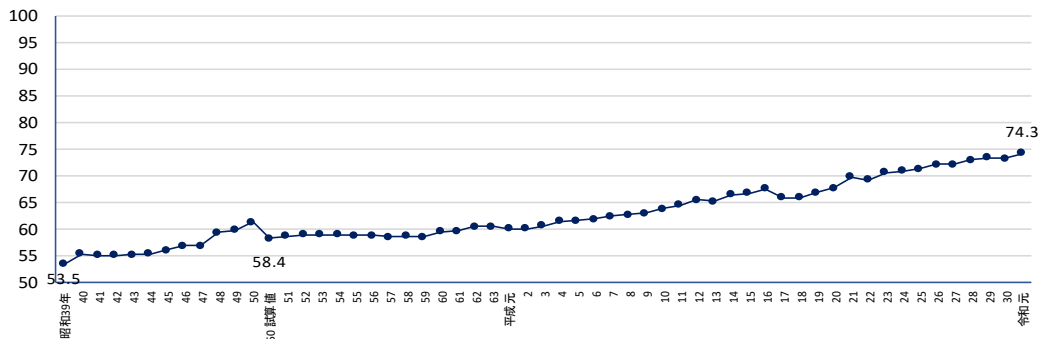
【図3-2】15歳以上就業者の正規・非正規構成比率(2019年 年齢階層別)(全国)



## (3) 男女間の賃金格差

出産・育児等で離職する女性の割合が低下し、女性の労働力率（M字カーブ）は改善傾向にあります。女性は非正規職率が高く、雇用の安定性や継続性、賃金、キャリア形成など、実質的な男女格差は未だ大きい状況です。【図3-3】

【図3-3】男女間の賃金格差(男性=100)(全国)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注1) 産業計、企業規模計、学歴計、年齢階級計の所定内給与額。

(注2) 1975年以前は民営及び国・公営の事業所の集計、76年以降は民営の事業所の集計。75年については、時系列比較用の試算値(76年と同じ調査対象で特別集計されたもの)が計算されている。表では、75年の公表値に加えてこの試算値を掲載した(表の1975年の下段の( )内の数値)。

(注3) 1972年以前はサービス業を除く産業計。

#### **(4) 農林水産業や自営業等における女性の就業状態**

労働の場と生活の場が同じことが多い農林水産業や自営業等の家族経営においては、女性の労働に対する評価が適正とはいえないとの指摘もあります。女性が対等なパートナーとして経営等に参画しながら、働きやすい環境を整備していく必要があります。

#### **(5) 企業における女性の管理的地位の割合**

企業における女性管理職の割合は低い状況であることから、女性登用の推進に向けて、女性自身がリーダーとしての自覚を持つための自己啓発を図るとともに、キャリアアップできる環境整備を進めることが重要です。

#### **(6) 企業におけるハラスメント防止策**

企業におけるセクハラ対策は進んできていますが、マタハラやパワハラ等への対策は、未対応の企業が多い状況にあるため、企業への理解促進や、ハラスメント防止策に向けた支援が必要と考えられます。

## 【基本施策】

### (8)働く場における男女の均等な機会と待遇の確保

性別を理由とする採用、配置、昇格等における差別的取扱いの廃止など、働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を推進します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
16	男女雇用機会均等法等の定着・促進	労働関連法をはじめとする労働に関する情報を提供し、男女の雇用機会均等及び待遇の確保等について、国及び県等の関係機関と連携を図り、市内事業所の意識啓発を図ります。	人権・男女共同参画課 商工労働課

### (9)女性活躍の推進に向けた取組強化

働く場において、女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう、事業者に対するインセンティブの拡充や、国・県等と連携しながら女性の職業生活における活躍に向けた取組を促進します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
17	女性の職域拡大と管理職への登用	事業所における性別にとらわれない職業意識の醸成や職域拡大など、職場の慣行を見直し、女性の管理職登用への働きかけを行います。	人権・男女共同参画課 商工労働課
18	女性活躍推進に取り組む事業者の支援	市内事業所における気運醸成と波及効果を狙って、積極的に女性の活躍推進に取り組む民間事業者を表彰し、その特色のある取組事例の周知を進めます。 また、事業者による女性が働きやすい職場づくりや女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務となっている企業への、計画策定を支援します。	人権・男女共同参画課 商工労働課
19	働く女性の職業能力の開発機会の提供	働いている女性が、自らキャリア形成を行い、その能力が十分に発揮できるよう、女性の活躍を推進するとともに、働き方を改革するためのノウハウや各種支援制度、先進企業での事例などを発信し、企業の実態に応じた取組を支援します。	人権・男女共同参画課 商工労働課
20	公共調達における女性活躍の推進	公共調達において、価格以外の項目を評価して落札者を決定する総合評価落札方式の入札件数を増やすことにより、女性の活躍推進に積極的に取り組む事業者の増を図ります。	契約課

## (10) 働く場におけるハラスメントの防止

事業者や労働者に対し、ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等）に関する法令や制度、相談窓口等について周知・啓発を行い、防止に向けた事業者の取組等を支援します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
21	事業者等に対する周知・啓発	職場等でのあらゆるハラスメント防止のための意識啓発や相談窓口等の情報提供に努めます。	職員課 職員研修所 人権・男女共同参画課 商工労働課
22	相談体制の充実	セクシュアル・ハラスメント等に関する相談や支援に関わる職員のスキルの向上を図るとともに、被害者の立場に立った相談対応に取り組みます。	職員課 人権・男女共同参画課
23	労働相談機能の充実	職業相談室を設置し、雇用、待遇、セクシュアル・ハラスメントなど、労働に関する相談機能の充実に努めます。	商工労働課

## (11) 女性の就労支援

育児・介護等により一時離職した女性が、ライフスタイルやライフステージに応じて多様な働き方を選択し、その能力を十分発揮することができるよう支援します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
24	女性の再就職、能力発揮に対する支援	結婚・出産・育児・介護等で仕事を離職したものの、その後再就職を希望する女性に対して、情報の提供や資格取得講座等の開催により、再就職を支援します。	人権・男女共同参画課 商工労働課
25	リカレント教育※の推進とデジタル・デバイト※の解消	多様な年代の女性の社会参画のため、一旦離職した女性のためのリカレント教育等の学び直しを通じたキャリア形成を支援します。 また、性別・年齢・学歴の有無等の相違からICTの利用格差が生じていることから、女性のデジタル知識の普及促進を支援します。	人権・男女共同参画課 商工労働課

## (12) 女性の起業支援

起業を目指す女性に対して、起業や事業経営に必要な知識や手法や支援制度について情報提供や、先輩起業家の体験談や交流会などロールモデルとなる人たちとのネットワークづくりのための取組を支援します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
26	起業家の支援	就業形態のひとつである起業に関する女性向けの講座を開催すると共に、起業に関する相談等の支援に努めます。	人権・男女共同参画課 商工労働課

### (13) 農業や自営業等における男女共同参画の推進

農業や商工自営業などで、男女が互いを尊重するとともに経営に参画し、女性の労働に対する公平な評価と労働環境の整備を支援します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
27	農業経営への女性の参画支援	農業経営への女性の参画を通じて、近代的な農業経営を確立するため、家族経営協定*の締結を支援します。	農業政策課
28	農業の場における女性リーダーの育成	地域のリーダーとなる人材育成のため「長野市農村女性ネットワーク研究会」などが実施する研修会や講習会の事業に対し、補助金の交付等の支援を実施します。	農業政策課
29	自営業者や家族従業者である女性の能力向上の支援	自営業者及び家族従業者である女性への男女共同参画についての情報提供や学習機会の提供などにより、経営能力等の向上を支援します。	人権・男女共同参画課 商工労働課

### (14) 女性の参画が少ない分野への女性の参画促進

それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、性別にかかわらず自立することができるようにするためのキャリア教育の取組のほか、科学・技術などの女性の参画が少ない分野において、女性をはじめ多様な人材が能力を発揮できるよう支援します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
30	性別にとらわれない職業意識の醸成	高等教育機関と連携して、女性の理工系や男性の看護系への進学など、男女共同参画意識の醸成を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現の理解を深めるための支援を実施します。	人権・男女共同参画課 商工労働課
31	あらゆる分野への女性の参画促進	建設業、製造業など、男女の固定的な性別役割分担意識等により女性の参画が少ないと考えられる分野において、女性が働きやすい職場環境の整備に向けた情報提供や啓発を推進します。	人権・男女共同参画課 商工労働課

## 主要課題4

## 仕事と生活の調和の促進【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

核家族化や共働き世帯の増加等により人々のライフスタイルが多様化しており、誰もが充実した生活を送るためには、仕事と家庭生活や地域活動等のバランスを取りながら、個々の状況に応じた多様な働き方を選択できることが大切です。

女性が、結婚、出産・育児などのライフイベントを経ても、希望する働き方を選択でき、男女がともにワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう、企業における長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の普及促進への啓発や支援に取り組みます。

また、性別に関わらず、家事や育児、介護等の家庭生活への積極的な参画を促すための意識改革に取り組みます。

### 【現状と課題】

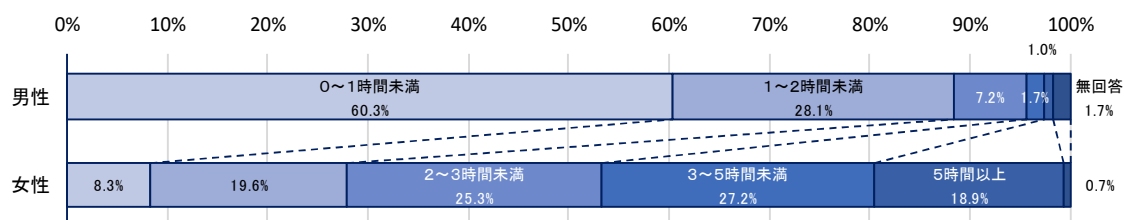
#### (1) 平日又は、休日1日あたりの家事従事時間

労働時間の短縮、男性の育児休暇等の取得率向上など制度上の環境整備が進み、男性の意識には一定の変化があると思われませんが、依然として家事や育児、介護等の担い手は女性に偏っている状況があります。【図4-1】

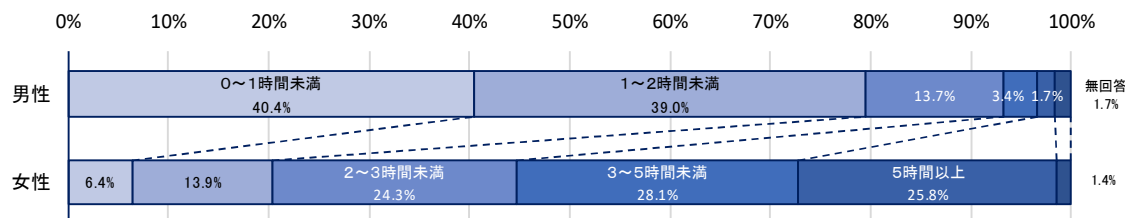
男性の家事や育児、介護等の家庭生活に参画する割合が低いことから、家事や育児、介護等への参画の促進につながる意識の醸成が必要です。

男女共同参画や女性活躍推進に無関心な人への意識啓発に加え、意識の変化が行動の変容につながっていくよう、無関心の割合の高い年代や、それぞれのライフステージに応じた実行力のある取組が必要と考えます。

【図4-1】 平日の1日あたりの家事従事時間(家事・育児・介護)(令和3年度市民意識と実態調査)



休日の1日あたりの家事従事時間(家事・育児・介護)(令和3年度市民意識と実態調査)



#### (2) 男性の育児休業取得

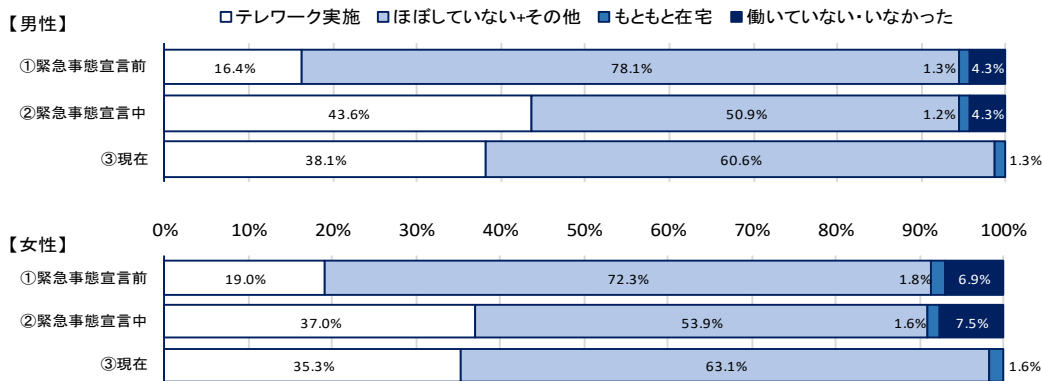
男性が育児休業取得等の経験は、本人にとって豊かなキャリア形成や多様な生き方の選択に好影響であるとともに、組織にとっても多様な人材を活かすマネジメント力の向上や、子育てに理解のある職場づくりの視点をアピールすることで企業のイメージアップにつながります。

### (3) 新型コロナウイルス感染症の拡大による影響

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止への対策として、時差出勤やテレワーク等の柔軟な運用が行われています。【図4-2】

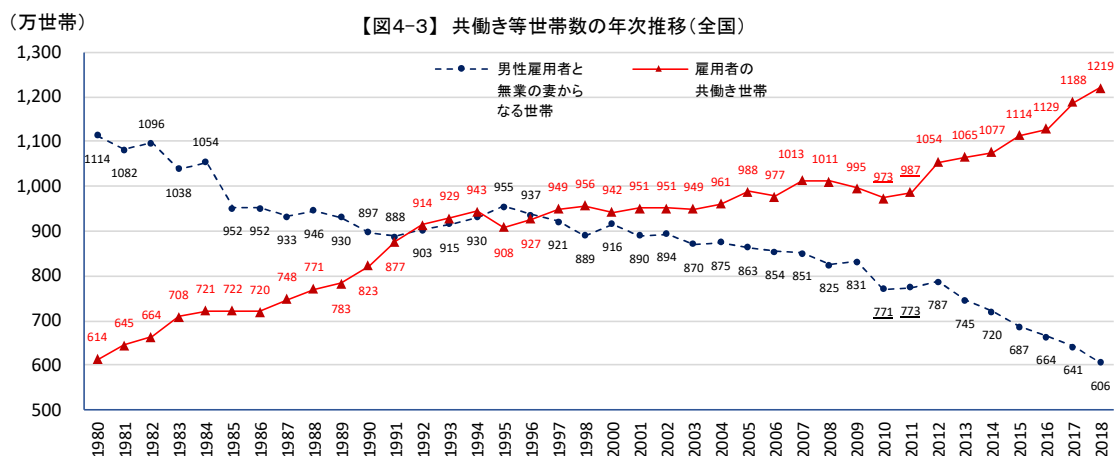
また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、多くの企業ではリモートワーク\*の導入やオンラインの活用が進み、その働き方にも変化が表れており、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現が求められています。

【図4-2】 仕事の状況とコロナによる影響(全国)  
(令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症対策に関する調査」中間報告)



### (4) 共働き世帯の増加

夫、妻ともに雇用者の共働き世帯は増え続けています。少子高齢化社会の進展から介護による時間制約を抱える人も増加することから、家事や育児、介護等の両立に向けた環境づくりの重要度が高まっています。【図4-3】



資料：1980～2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)(年平均)」

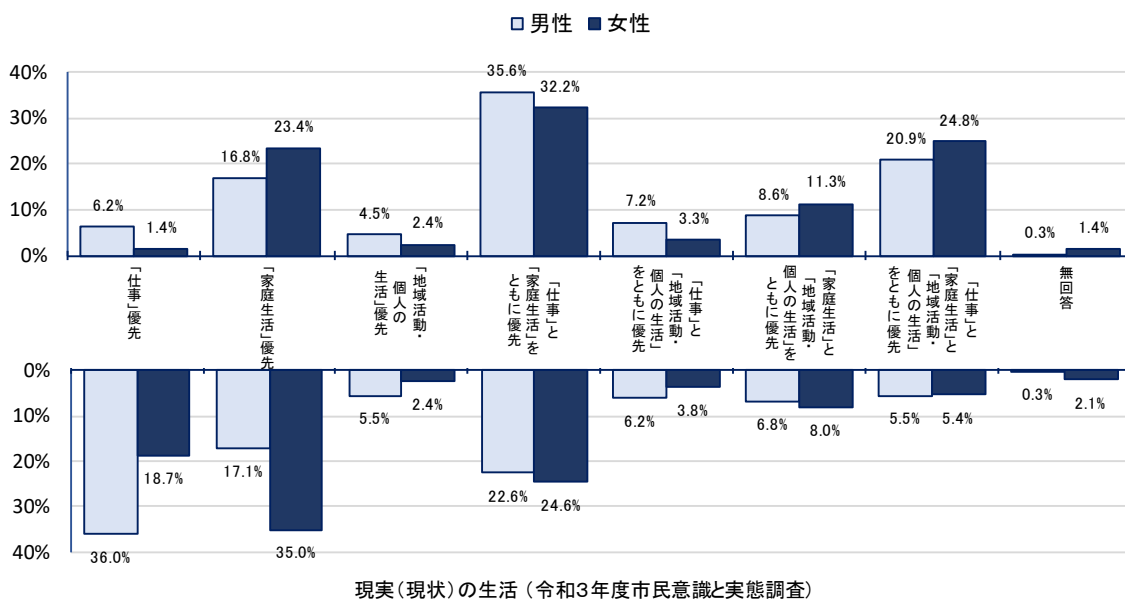
1. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
3. 2010年及び2011年の[ ]内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。



## (5) 理想と現実の生活のギャップ

本市の「男女共同参画に関する市民意識と実態調査」結果では、自身が「理想とする（希望する）生活」と「現実の生活」への意識では、男性は「『仕事』優先」、女性は「『家庭生活』優先」が最も多く、理想とする「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」する生活の実現には至っていません。【図4-4】

【図4-4】理想とする（希望する）生活（令和3年度市民意識と実態調査）



## (6) 地域社会における男性の孤立

高度経済成長期を支えてきた団塊の世代を中心として、仕事にまい進してきた男性は、退職後において、地域活動になかなか参加できない傾向があります。

男性の場合は、地域における人間関係の希薄さや容易に援助を求めにくい意識から、経済的な生活困難に加えて、地域社会における孤立に陥りやすいとされており、男性の意識やライフスタイルにも配慮した支援が求められています。

## (7) 企業へのインセンティブ付与及び取組事例等の情報提供

男女共同参画に積極的に取り組む企業に対して、インセンティブの付与や公共調達を通じた取組の後押しが必要です。

男女共同参画への取組が進んでいない企業に向けて、男女共同参画や女性活躍の推進、働き方改革に関するノウハウや各種支援制度、ロールモデルとなる企業の実践事例などを発信し、その取組を促すことが必要です。

## 【基本施策】

### (15) 職業生活と家庭生活の両立に向けた環境づくり

職業生活と家事や育児、介護などの家庭生活を両立させることができるよう、ライフスタイルに応じたきめ細かな子育て支援情報や、介護を要する高齢者とその家族の希望に応じた周知・啓発を図ります。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
32	働く女性の出産・育児等にかかわる保護	関係機関と連携を図りながら、女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して働くことができるよう関係する制度を周知します。	人権・男女共同参画課 商工労働課
33	育児・介護休業制度等の活用の促進	仕事と育児・介護を両立しながら働き続けることができるように、男女ともに取得できる育児休業・介護休業制度等の活用を促進します。	人権・男女共同参画課 商工労働課
34	多様な就労形態の促進	フレックスタイム制 <sup>*</sup> 、短時間正社員制度 <sup>*</sup> 、テレワーク等、ワーク・ライフ・バランスを可能とする多様な働き方について、事例を収集し、提供することにより普及を図ります。	人権・男女共同参画課 商工労働課
35	家庭生活における男女共同参画意識の醸成	性別による固定的な役割分担意識に気付き、男女共同参画の視点に立った家庭生活・家庭教育が行われるよう啓発活動を推進します。	人権・男女共同参画課 家庭・地域学びの課
36	働き方の見直しに関する啓発	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が、企業にとっても大きなメリットになることを事業主等へ啓発します。	人権・男女共同参画課 商工労働課

### (16) 男女がともに働きやすい職場環境の整備促進

長時間労働の是正などの働き方改革や短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等についての周知・啓発を行い、テレワークの導入など多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組を働き掛けます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
37	所定外労働時間短縮の促進	心身ともに豊かでゆとりのある生活を実現し、男女ともに仕事と家庭・地域生活の両立ができるように所定外労働時間の短縮について啓発します。また、市役所において、職員の時間外勤務の縮減を推進します。	職員課 人権・男女共同参画課 商工労働課
38	働き方の見直しに関する情報発信	多様な生き方・働き方について、様々な機会を捉えてロールモデルの発信に努めます。	人権・男女共同参画課 商工労働課

### (17) 市役所における職業生活と家庭生活の両立の促進

市職員に家庭生活への参画を促し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識の醸成を図ることにより、市職員の職業生活と家庭生活の両立の推進に取り組みます。

また、男性職員の育児休業制度利用を促進するため、関連する制度の周知を図るとともに、所属長から対象職員への直接的な働きかけや働き方改革の推進による職場環境整備に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
39	市役所における職業生活と家庭生活の両立の推進	市職員に家庭生活への参画を促し、仕事以外の生活の充実への職員意識の高揚を図ることにより、市職員の職業生活と家庭生活の両立推進に取り組みます。	職員課
40	男性職員の育児休業取得率向上への取組	男性職員の育児休業制度の利用を促進するため、制度の周知などを図るとともに、所属長からの対象職員への直接的な働き掛けや職場の雰囲気づくりに努め、働き方改革の推進による職場環境の整備などの取組を行います。	職員課 全 課

### (18) 子育てや介護等の支援の充実

保育サービスや地域における子育て支援・介護支援を充実させ、誰もが安心して仕事と育児・介護が両立できる環境整備を促進し、ワーク・ライフ・バランスの実現への基盤づくりを進めます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
41	保育・児童育成に関する情報提供	子育て支援や保育・児童育成に関する情報について、各種ガイドブックやホームページ、ながのわくわく子育てLINE*、子育て応援アプリ「すくすくナビ」*等で情報提供します。	健康課 子育て支援課
42	多様な就労形態にあった保育の充実	働く親の多様な就労形態にあった延長保育・一時預かり・乳児保育・病児保育等の保育サービスの充実を諸団体と連携し、推進します。	保育・幼稚園課
43	安心して社会参画できる子育て支援の充実	「こども相談室」で、0歳～18歳までの子どもと保護者の様々な不安や悩みに対する相談を行います。また、「地域子育て支援センター」*などで、育児情報の提供や育児相談、子育て親子の交流事業等を行うなど、子育て支援の充実を図ります。	子育て支援課 保育・幼稚園課
44	放課後子ども総合プラン事業*の充実	小学校通学区域ごとに、既存施設のほか小学校施設を活用し、安全、安心な放課後の居場所及び多様な体験・交流の機会を提供して児童の健全育成を図るとともに、仕事と子育ての両立を支援します。	こども政策課
45	ファミリー・サポート・センター*事業の充実	地域において乳幼児や小学生等の児童の預かりの援助を依頼する者と援助を提供する者の相互支援組織である「ファミリー・サポート・センター」事業を充実させ、利用を促進します。	保育・幼稚園課
46	介護支援に関する情報提供と相談機能の充実	介護に関する情報を収集・提供し、介護が円滑に行われるように支援します。また、「地域包括支援センター」*等を拠点に相談機能の充実を図ります。	地域包括ケア推進課 介護保険課

### (19) 男性の家庭生活や地域活動への参画の促進

いわゆる「男性中心型労働慣行\*」や固定的な性別役割分担意識を背景とした、従来の男性の仕事中心の生き方・働き方や、家事・育児・介護等の女性への偏重を見直し、多様な生き方や働き方への啓発に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
47	男性の家庭生活への参画意識の醸成	家庭における、男性の家事や育児、介護への参画を促進するため、各種講座等を開催します。また、家事や子育てへの参画等の促進にもつながる男性の働き方、休み方への意識啓発に取り組みます。	人権・男女共同参画課 高齢者活躍支援課 地域包括ケア推進課 健康課 商工労働課 家庭・地域学びの課
48	男性の地域活動への参画意識の醸成	男性が地域活動にも参加できるよう学習機会を提供するとともに、男女共同参画の視点を持って地域活動を行うよう啓発します。	人権・男女共同参画課

## 基本目標2 安心・安全に暮らせる社会づくり

【関連するSDGs】



### 主要課題5 女性に対するあらゆる暴力の根絶【DV防止法に基づく市町村基本計画】

男女間における、DV（ドメスティック・バイオレンス）や性犯罪、性暴力等は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

被害者の多くは女性であり、女性に対する暴力は、個人の尊厳を害するもので、男女共同参画社会の実現に大きな障壁となっています。

性や性別に関わるあらゆる暴力の未然防止と根絶に向けて、社会的な理解の促進と被害者の支援のための相談支援、安全確保、児童虐待等関係機関と連携した対応の強化を図ります。

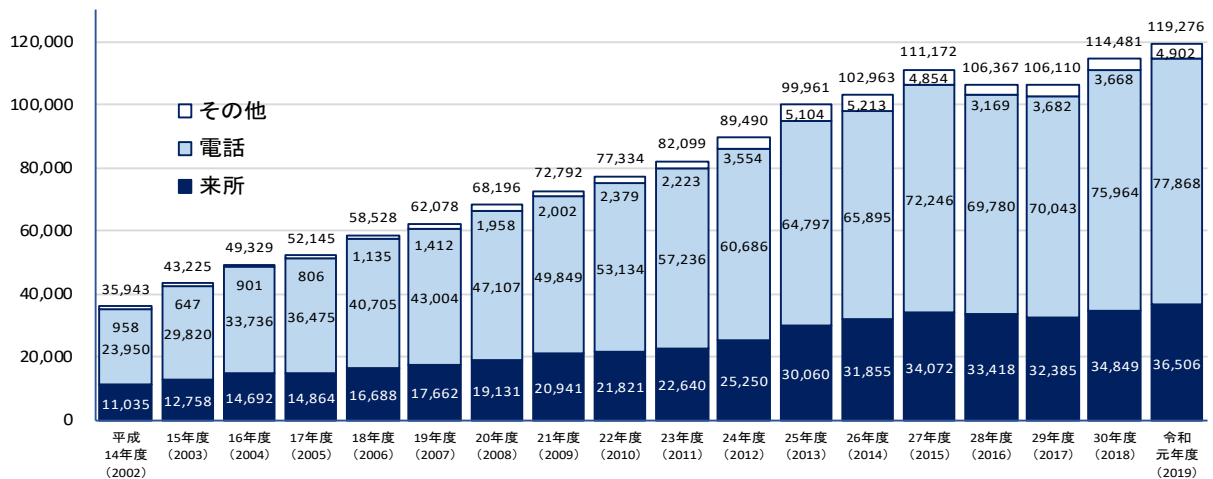
#### 【現状と課題】

##### (1) DV相談件数の増加

全国的に配偶者からの暴力等の認知件数はここ数年高水準で推移しており、普及啓発活動などにより、被害者が顕在化しています。また、DV被害から婚姻関係や交際関係を解消しても、つきまとい等の行為が続きストーカー事件に発展することもあります。【図5-1】

DVが起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に行われることもあり、DV被害者が加害者に対する恐怖心から子どもへの暴力を制止できなくなるなど、児童虐待と深く関連し、虐待が深刻化する場合もあります。

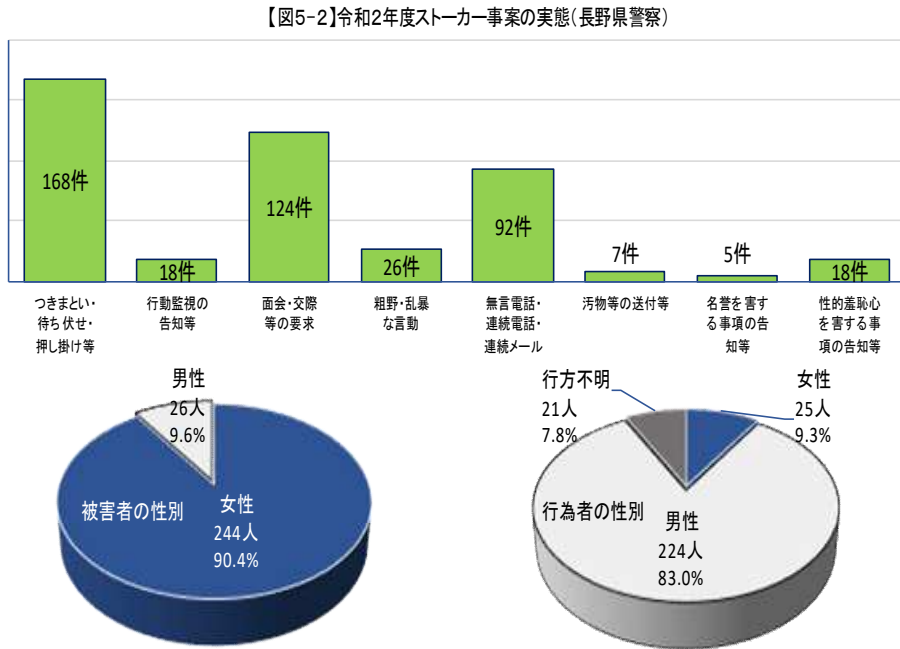
【図5-1】配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等の年次推移(全国)



1. 配偶者からの暴力の被害者からの相談等を受理した件数。
  2. 配偶者とは、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む。
  3. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(以下「配偶者暴力防止法」という。)の法改正を受け、平成16年12月2日施行以降、離婚後に引き続き暴力等を受けた事案についても計上。なお、「離婚」には、婚姻の届け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。
  4. 法改正を受け、平成20年1月11日施行以降、生命等に対する脅迫を受けた事案についても計上。
  5. 法改正を受け、平成26年1月3日施行以降、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手方からの暴力事案についても計上。
  6. 同一相談者が複数回相談した場合は、重複して計上。
- (出典)内閣府男女共同参画局「配偶者からの暴力に関するデータ」

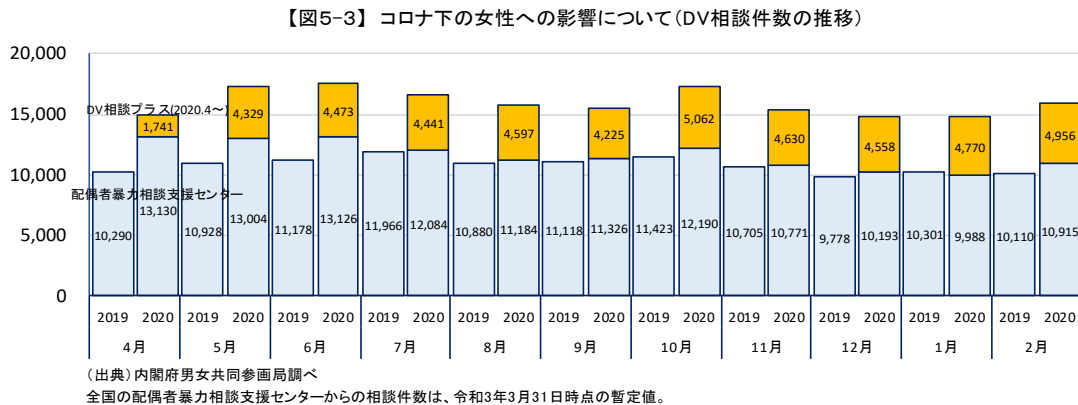
## (2) ストーカー被害の深刻化

近年、ストーカー行為等の被害が深刻な社会問題となっております。SNS等のコミュニケーションツールの広がりにより、その行為形態が多様化、複雑化するとともに、その被害者の低年齢化が進んでいます。【図5-2】



## (3) 新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴うDV被害への影響

新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴い、外出自粛や在宅勤務、休業や失業が増加したことによる社会的な閉塞感も高まっています。家庭内の暴力の増加や深刻化が見られるようになり、女性に対する暴力の助長が懸念されています。【図5-3】



## (4) 啓発の推進及び相談・支援体制の充実

配偶者等に対する暴力は決して許されるものではなく、それが社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるため、本市の実態に即した相談支援や啓発事業の促進が求められています。

暴力の未然防止には、若い世代への理解促進が必要であり、若年層に身近なSNS等を活用して、相談体制の充実も検討する必要があります。

## 【基本施策】

### (20) 女性に対するあらゆる暴力根絶のための広報、啓発の推進

配偶者からの暴力や交際相手からの暴力等は、犯罪となる行為をも含み、人権を踏みにじる決して許されるものではありません。また、その被害者の多くは女性であり、それらが社会的な問題であるという認識を広く浸透、徹底させるための啓発を促進します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
49	配偶者等への暴力行為を許さない意識づくり	DVなど、配偶者やパートナーに対するあらゆる暴力行為を許さない社会づくりのため、市民の意識を変えていくための広報活動を充実し、市民を対象とした研修会、講演会を開催するなど、きめ細かい啓発活動を推進します。	人権・男女共同参画課 子育て支援課
50	若年層等への暴力行為を許さない意識づくり	デートDVの防止や将来のDVの防止に向けて、若年層に対してこれらの問題について考える機会を提供します。	人権・男女共同参画課
51	暴力に対する女性への危機管理に関する啓発	女性に対する暴力の現状について情報提供し、危機管理意識を高めると共に、実際に被害にあったときの対処方法についての講座等を開催します。	人権・男女共同参画課

### (21) DV被害者に対する相談体制の整備、充実

相談は、被害者支援の入口でもあることから、個々の状況を見極め、安全と安心の確保を図りながら適切な支援につないでいく必要があります。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
52	相談窓口の充実	日常生活で複雑・多様化する様々な課題解決のための相談に対応します。また、被害者が気軽に相談できるよう専門の相談員を配置し、相談窓口の充実と周知に努めます。	人権・男女共同参画課 子育て支援課
53	暴力を受けている人に対する相談機能の充実	被害が潜在化したり、深刻化する前に相談できるよう、また、被害者の心のケアや適切な支援につなげられるよう相談機能の充実を図ります。	子育て支援課
54	相談機関相互の情報共有	庁内外の関係機関が実施している相談の中で、暴力の実態を見逃さず、適切な支援につなげられるよう、被害者本人の意思や個人情報に留意しながら連携を図ります。	人権・男女共同参画課 子育て支援課 関係各課

55	相談員等の資質向上及び研修の充実	DVの特性理解など専門性の向上を図るため、相談員の知識と技術の向上を図る研修を実施します。また、相談員自身が、二次受傷などにより心の問題を抱えることがないように、相談員のメンタルヘルズに配慮します。	人権・男女共同参画課 子育て支援課
----	------------------	---	----------------------

## (22) DV被害者の保護体制及び自立支援の充実

DV被害者の安全確保を最優先するとともに、被害者自身の意思を尊重しながら保護や適切な支援を行うため、庁内の関係各課との連携強化や、県域内外の関係機関との広域的連携体制の構築を図ります。

また、被害者の就業支援や住宅確保、子どもへのケア等、長期的な視点による被害者の自立に向けた切れ目のない総合的な支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
56	被害者の安全確保	県女性相談センターや警察への同行支援のほか、緊急時においては、保護を迅速かつ適切に行い、被害者の安全確保に努めます。 また、加害者から被害者を保護するため、関係機関が連携して被害者の情報管理を徹底します。	子育て支援課
57	被害者やその子どもへの支援の充実	被害者やその子どものために、一時保護施設での入所や、関係機関と緊密な連携を保ち、被害者の立場を十分に考慮した対策を推進します。	子育て支援課
58	経済的支援や生活支援	子どもの養育等を含め被害者の心身の健康の回復や生活基盤の安定と、自立した社会生活が再建できるよう関係機関と連携し、支援を行います。	子育て支援課 関係各課
59	関係機関との連携強化	被害者の負担軽減を図るとともに、効果的な支援策を実施するため、被害者本人の意思を尊重しながら、庁内外の関係機関で情報の共有を図り、切れ目のない支援を行います。	子育て支援課 関係各課



## 主要課題6

## 困難を抱える女性が安心して暮らせる支援と多様な性の尊重

高齢や外国籍、ひとり親家庭、引きこもり、障害があることなど複合的に困難な状況に置かれている女性は、経済社会における男女の格差や慣行・慣習等を背景とした性差による偏見によって、貧困などの生活上の困難に陥りやすい状況にあります。

人生100年時代を迎え、すべての女性が生涯を通じて健康で豊かな生活を送ることができるよう、生活上の困難を抱えている方がその状態から早期に脱し、安心・安全な生活環境で暮らすための支援を行うとともに、他機関との連携強化促進と就労支援や能力向上のための機会確保を図ります。

また、多様な性を認め合う社会の実現のため、市民が性的指向や性自認に関する正しい理解と認識を深め、社会全体で多様な性を尊重する環境づくりを進めます。

### 【現状と課題】

#### (1) 貧困等生活上の困難を抱える女性の増加

男女の経済的な状況の違いなどから、女性は貧困などの生活上の困難に陥りやすい傾向があります。特に、高齢や外国籍、若年無業者や非正規職シングル、ひとり親家庭、障害があるなど社会的な困難を抱えている方は、女性であることによって更に複合的に困難を抱える場合があります。【表6-1】

非正規職シングルの女性は就職氷河時代に多く、不本意にも非正規職に就いている割合が高いとされています。また、単身の高齢者も増加を続けており、特に単身の高齢女性は収入が低い傾向にあります。【図6-1】

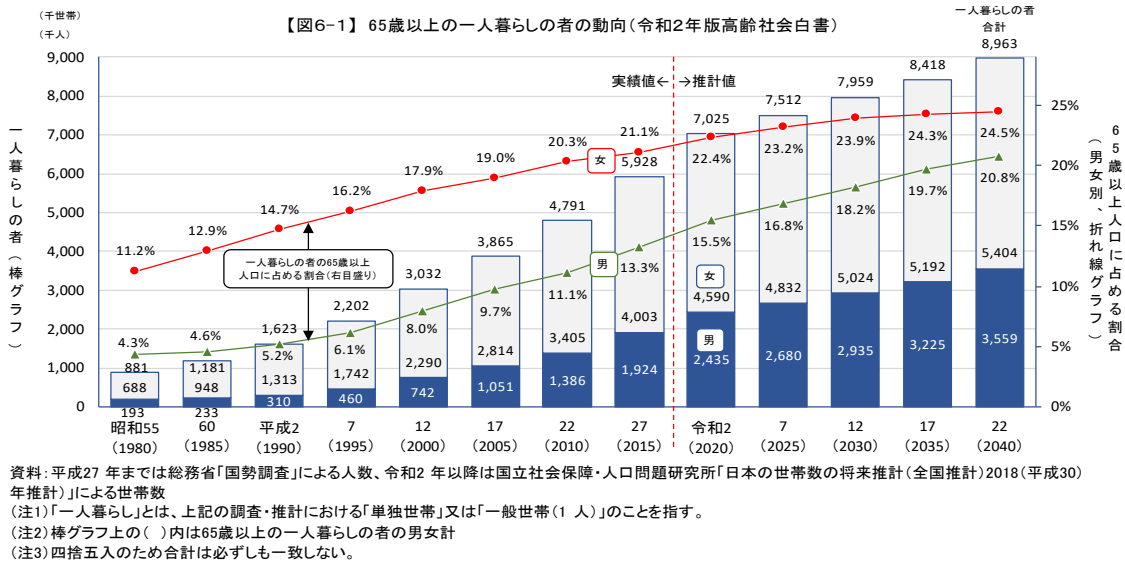
【表6-1】母子世帯と父子世帯の状況(厚生労働省 平成28年度 全国ひとり親世帯等調査結果の概要)

	母子世帯		父子世帯	
1 世帯数[推計値]	123.2万世帯 (123.8万世帯)		18.7万世帯 (22.3万世帯)	
2 ひとり親世帯になった理由	離婚	79.50% (80.80%)	離婚	75.60% (74.30%)
	死別	8.00% (7.50%)	死別	19.00% (16.80%)
3 就業状況	81.80% (80.60%)		85.40% (91.30%)	
就業者のうち 正規の職員・従業員	44.20% (39.40%)		68.20% (67.20%)	
うち 自営業	3.40% (2.60%)		18.20% (15.60%)	
うち パート・アルバイト等	43.80% (47.40%)		6.40% (8.00%)	
4 平均年間収入 [母又は父自身の収入]	243万円 (223万円)		420万円 (380万円)	
5 平均年間就労収入 [母又は父自身の就労収入]	200万円 (181万円)		398万円 (360万円)	
6 平均年間収入 [同居親族を含む世帯全員の収入]	348万円 (291万円)		573万円 (455万円)	

※( )内の値は、前回(平成23年度)調査結果を表している。

※「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成27年の1年間の収入。

※ 集計結果の構成割合については、原則として、「不詳」となる回答(無記入や誤記入等)がある場合は、分母となる総数に不詳数を含めて算出した値(比率)を表している。



## (2) 新型コロナウイルス感染症感染拡大がもたらす影響

新型コロナウイルス感染症感染拡大により、社会的に弱い立場にある方に深刻な影響をもたらしています。特に、非正規職の女性は雇用環境が不安定で収入も低く、シングルやひとり親世帯などにおいては、経済的な影響がより深刻化しやすくなっています。

## (3) 外国籍市民への支援の充実

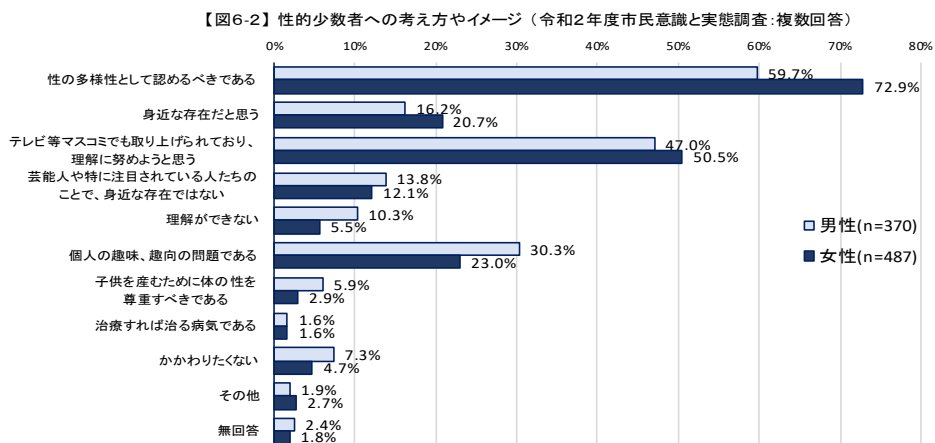
外国人は、言語、生活習慣、文化や価値観などを背景に、地域における孤立等の困難に加え、女性であることによって更に複合的な困難に置かれていることがあり、多言語による情報提供や相談体制の整備が求められています。

## (4) 障害者が安心して暮らせる環境づくり

障害があることを理由に社会的困難を抱えている方は、偏見を背景に困難を抱えることがあることから、正しい理解を広め、社会全体で多様性を尊重する環境づくりが求められます。

## (5) 多様な性の在り方への理解と支援の促進

性的マイノリティへの誤解や理解不足から生じる偏見や差別を恐れてカミングアウト\*していない人も多いとされ、可視化されにくい状況にあります。周囲の差別や偏見を解消するためには、正しい知識を身につけ、理解を深める取組を進めるとともに、当事者への支援も求められています。【図6-2】



## 【基本施策】

### (23) ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭に対する子育て支援や就業支援など、それぞれの家庭の状況に対応した支援に取り組みます。また、女性は正規雇用に就きにくく、このことが貧困に陥りやすい背景の一つとなっていることから、雇用に関連して貧困などの問題を抱える人に対する支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
60	ひとり親家庭のための環境整備	正規雇用に有利となる免許・資格取得を促進するための教育訓練及び養成訓練に係る経費を給付することで、経済的に自立して子育てができるよう支援します。	子育て支援課
61	ひとり親家庭支援に関する情報提供と相談機能の充実	様々な生活上の困難や養育費等自立に向けた相談に応じ、支援制度等の情報提供を行うとともに、困難を抱えた女性の置かれた状況に合った適切な支援機関につなぎます。	子育て支援課

### (24) 高齢者・障害者・外国籍市民への支援

高齢者や障害者、在住外国人等、様々な困難を抱える人々が安心して暮らせるための支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
62	高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境整備	高齢者及び障害者の社会参画の促進、自立と暮らしを支える地域づくりの推進及び援助の拡充等に努めます。また、外国籍市民への交流事業や相談業務の充実に努めます。	高齢者活躍支援課 地域包括ケア推進課 障害福祉課 観光振興課

### (25) 性の多様性への理解の促進

性的指向や性自認に関する正しい理解と認識を深め、多様な性の在り方を受容し、互いに尊重し合うための人権教育や啓発に取り組むとともに、性的マイノリティの当事者や家族等に対する支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
63	多様な性の在り方への理解促進	市民・企業等へ性的指向や性自認に対する企画講座や講演会等の開催を推進します。	人権・男女共同参画課
64	性的マイノリティに関する情報提供と相談支援	性的マイノリティであることを理由として生活上の困難や悩み、生きづらさを抱えている人に対し、その解消に向けた支援に取り組みます。	人権・男女共同参画課

女性も、男性も自らの身体について正しく理解し合い、互いを尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の実現に不可欠です。

生涯にわたる健康保持の実現のため、それぞれのライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を支援する取組の充実が求められています。

特に女性は、思春期から妊娠・出産、更年期、高齢期など人生の各段階において変化が大きく、男性とは異なる特有の健康課題があることから、心身の適切なサポートが得られるよう支援します。

また、女性が自らの意思で妊娠・出産を選択し、健やかに社会で暮らすことができるよう、若い世代への性に関する正しい知識の普及啓発に努めます。

## 【現状と課題】

### (1) 性に関する正しい理解の促進

健全な家庭や職場環境づくりのため、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<sup>※</sup>）の理念を踏まえ、男女が共にその健康状態に応じて適切に自己管理することができるような支援体制の整備が求められます。

### (2) 生涯にわたる健康の確保

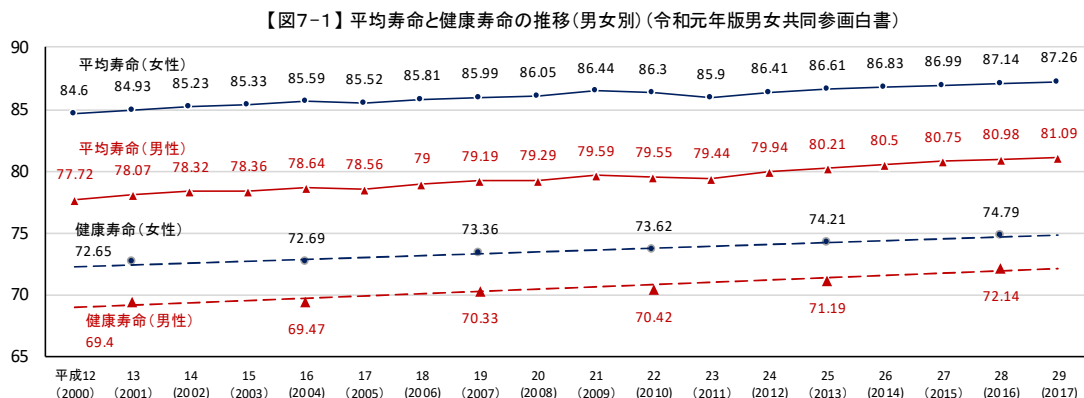
男女ともに生涯を通じて健康を保つために、がんの予防・早期発見のための検診率の向上、更年期の男女の健康問題や不定愁訴等への対応が必要であり、ストレス等によるうつ病の発症等こころの健康や、薬物・アルコール依存への対応、喫煙による健康への影響なども問題になっています。

### (3) 妊娠・出産期の健康管理の支援

女性は、妊娠や出産をする可能性があることから、生涯を通じて男性とは異なる健康上の変化や問題に直面します。近年、女性の就業率の増加、生涯出生数の減少による月経回数の増加、晩婚化等による初産年齢の上昇、平均寿命の伸長などライフサイクルが変化しており、これらを踏まえた支援が必要と考えます。

### (4) ライフステージに応じた心身の健康管理の支援

男女ともに平均寿命が延びているなかで、健康寿命との差は大きな開きがあります。人生100年時代の安心の基盤である健康の実現に向けて取り組んでいく必要があります。【図7-1】



## 【基本施策】

### (26) 女性の性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)についての意識づくり

男女が互いの心身を十分に理解し合うとともに、異なる健康上の問題に直面しても尊重し合う意識の醸成を図るため、正しい知識や情報の提供・啓発に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
65	女性の性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)についての教育・学習機会の充実	学校において、性に関する正しい理解・尊重のために発達段階に応じた女性の性と生殖に関する健康と権利の啓発に取り組みます。 中学、高校、大学等の生徒・学生を対象とした「性の出前講座」を実施します。また、「思春期ピアカウンセラー養成講座」を県と共催します。	人権・男女共同参画課 健康課 保健給食課
66	地域における性と生殖に関する正しい知識と意識づくりの推進	地域において、思春期の子どもと保護者に対し、健康・性・こころの問題についての幅広い知識の普及を図ります	人権・男女共同参画課 健康課

### (27) 妊娠・出産期の健康保持増進のための支援

個人が将来のライフデザインを描き、妊娠・出産等の希望が実現できるよう、妊娠・出産・子育て期にわたる支援に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
67	女性特有の健康に関する相談機能の充実	女性の疾病予防と健康増進を図る健康に関する相談や妊産婦・乳幼児に関する相談を実施します。	健康課
68	妊産婦の支援	安心・安全で健やかな妊娠・出産・産後を支援するため、妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援体制の充実に取り組みます。	健康課
69	性感染症予防対策の充実	エイズや性感染症について、相談・検査を実施することにより、感染者の早期発見・早期治療に努めると共に、予防意識について啓発します。	健康課
70	不妊に悩む男女への支援	子どもを持つことを望んでいるにも関わらず、不妊や不育に悩む人に対する支援の充実に取り組みます。	健康課

### (28) 更年期、高齢期の健康の保持増進のための支援

生活習慣病の予防や健康に関する正しい知識の普及を図り、更年期・高齢期の健康保持対策に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
71	生涯を通じての健康づくりの促進	生活習慣病等の早期発見・早期治療のための各種検診の充実などにより、女性のライフステージに応じた疾病の予防と健康の増進を促進します。	健康課

### 基本目標3

### 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

【関連するSDGs】



### 主要課題8

### 男女の人権を尊重する市民意識の醸成

男女が互いの人権を尊重し合い、一人ひとりが個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画するためには、男女共同参画に対する認識を深め、定着していくことが重要です。

固定的な性別役割分担意識の是正は進んでいるものの、依然として性差に関する偏見・固定観念や、無意識の思い込みは根強く残っており、男女が対等なパートナーとして責任を分かち合い、その個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成を阻害する要因となっています。この意識から脱却し、男女共同参画の理念を根付かせるため、学習や広報・啓発活動の充実を図ります。

また、本市における男女共同参画推進の拠点である長野市男女共同参画センターの機能充実に努め、本市の男女共同参画における取組を推進します。

さらに、ジェンダー平等への取組に関する国際社会の動向や、諸外国の女性の状況等について理解を深めるとともに、地域において性別や国籍に関わらず多様な文化、生き方が尊重されるよう、学習機会の提供等を進める必要があります。

### 【現状と課題】

#### (1) 「性別による固定的な役割分担意識」や「無意識の思い込み」の解消

「男は仕事、女は家事・育児」といった考え方に反対する市民の割合は、緩やかながらも着実に増えていますが、肯定的な意識に下げ止まりの傾向がみられます。多くの世代に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）が存在すると考えられており、無意識のうちに性別による差別が生じるおそれが指摘されています。

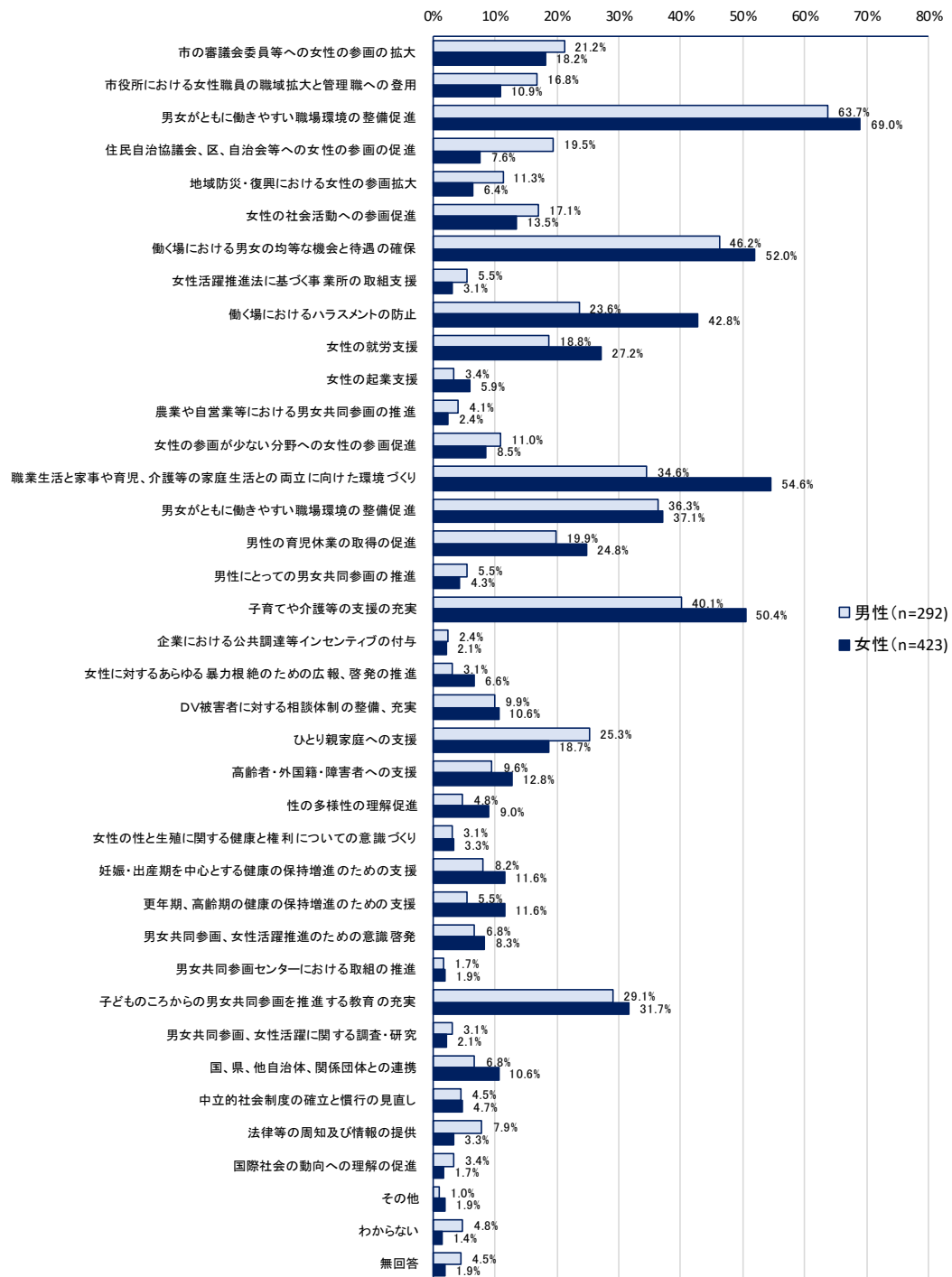
固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、幼い頃から長い期間を経て形成されがちであるとも言われていることから、学校での教育や、若年層に向けた啓発に取り組み、性別による固定観念が生じないようにしていく必要があります。

未来を担う子ども達が、男女共同参画を正しく理解し、無意識のうちに実践できる大人に成長できるよう、長期的な視野に立って、学校や家庭における教育・啓発に努めるとともに、生涯を見通したキャリア教育の推進が極めて重要です。

## (2) 社会制度や慣行等の見直しと意識改革の推進

社会全体の機運を醸成するため、家庭、地域、職場、学校、メディア等あらゆる場を通して、幼児から高齢者まで幅広い層をターゲットに、男女共同参画を親しいやすく、分かりやすいものとする取組が必要と考えます。【図8-1】

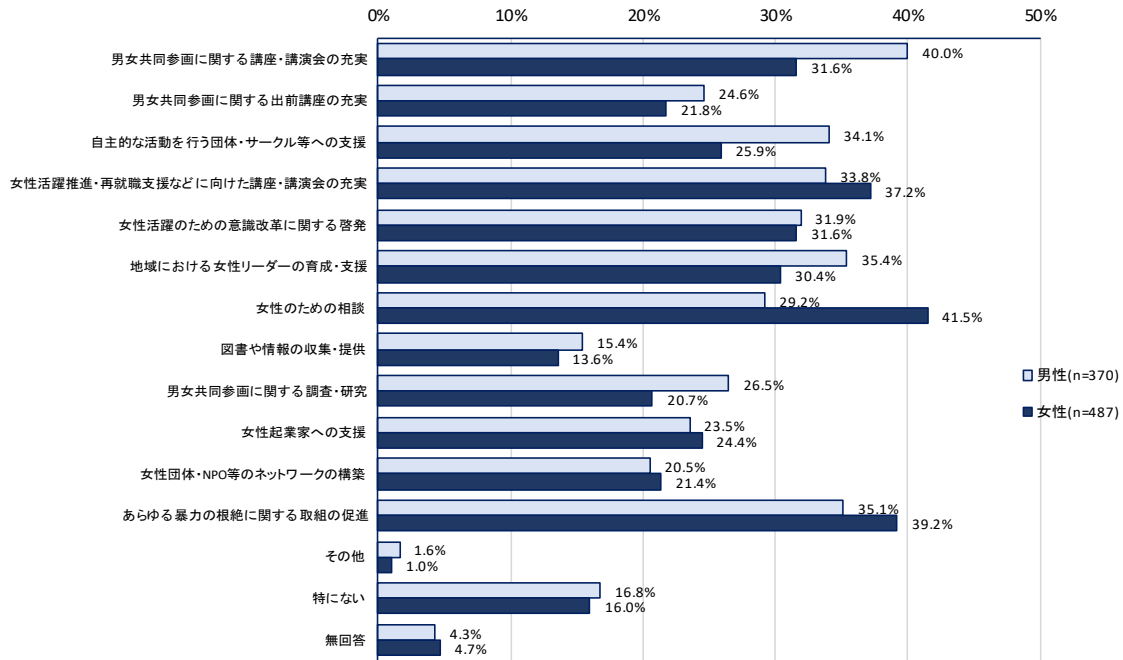
【図8-1】 男女共同参画社会の実現のため行政が重点的に取り組むべき事柄  
(令和3年度市民意識と実態調査:複数回答)



### (3) 男女共同参画・女性活躍推進の拠点施設における取組の推進

「長野市男女共同参画センター」は、市の男女共同参画・女性活躍を推進する市民活動の拠点として、市民や企業の啓発、地域活動や市民活動の支援、様々な情報発信に努めるとともに、効果的・効率的な事業の企画立案など総合的な企画調整機能を強化する必要があります。【図8-2】

【図8-2】「長野市男女共同参画センター」に期待する役割（令和2年度市民意識と実態調査：複数回答）



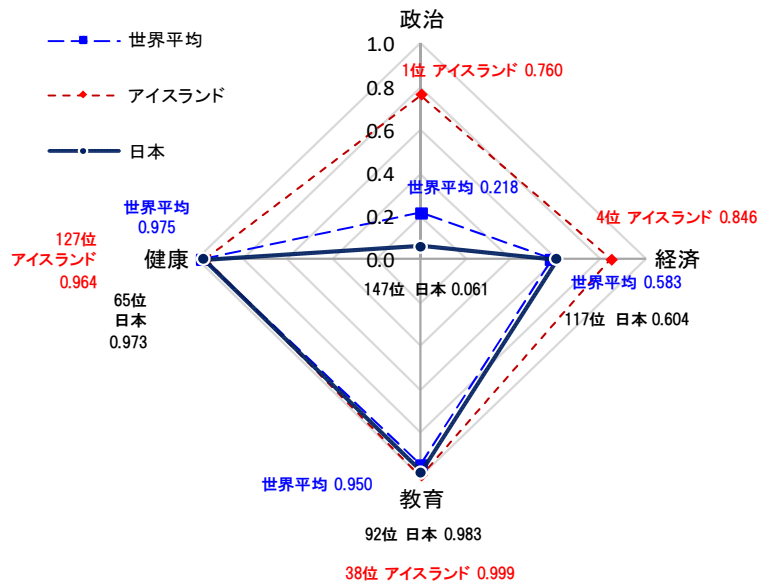
### (4) 国際交流・国際協力の推進

男女共同参画に関する市民の国際理解を深めるため、国際的なジェンダー平等及びジェンダー主流化の視点をあらゆる施策へ反映するとともに、国際社会の動向について情報収集を図り、学習機会の提供等により理解の促進を図る必要があります。【図8-3】

【図8-3】 2021グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

※対象は156の国と地域

順位	国名	指数
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
6	ナミビア	0.809
7	ルワンダ	0.805
8	リトアニア	0.804
9	アイルランド	0.800
10	スイス	0.798
11	ドイツ(G7)	0.796
...		
16	フランス(G7)	0.784
23	イギリス(G7)	0.775
24	カナダ(G7)	0.772
30	アメリカ(G7)	0.763
63	イタリア(G7)	0.721
...		
120	日本(G7)	0.656





## 【基本施策】

### (29) 男女共同参画、女性活躍推進のための意識啓発

広報紙や市政放送番組、ホームページなど様々な広報媒体や、あらゆる機会を活用し、男女の固定的な性別役割分担意識にとらわれない、男女共同参画、女性活躍推進の視点からの広報・啓発活動に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
72	広報ながの・情報紙等による啓発	広報ながの、情報紙(With You) <sup>※</sup> 、市政放送番組及び市ホームページ・SNSなどインターネットメディアの活用により、男女共同参画に関する情報を発信します。	広報広聴課 人権・男女共同参画課
73	結婚支援における男女共同参画意識の醸成	結婚を希望する人の出会いの場の創出支援や結婚を応援する機運の醸成などの市の結婚支援の取組において、男女共同参画の視点を取り入れた講座などを開催します。	人口増推進課
74	男女共同参画の視点に立った情報の発信	市の刊行物等の作成に当たり、男女共同参画の視点に立った表現の徹底を図ります。	人権・男女共同参画課 全 課
75	男女共同参画週間 <sup>※</sup> の活用	国で定める男女共同参画週間に合わせ、重点的に啓発活動を実施し、男女共同参画意識の向上を図ります。	人権・男女共同参画課

### (30) 男女共同参画センターにおける取組の推進

男女共同参画や女性活躍推進は、女性のエンパワーメントの促進や、市民・地域・企業等における取組が不可欠であることから、これらの取組を一層促進するための拠点施設である男女共同参画センターにおいて積極的な事業展開に取り組みます。

また、オンラインを活用した事業のデジタル化を進めるとともに、他の市有施設を活用した講座を開催するなど、地域バランスも配慮した取組を推進します。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
76	講演会や講座等の開催	性別による固定的な役割分担意識の是正のための講演会、講座等を開催し、男女共同参画についての理解を深める啓発活動に努めると共に、メディア・リテラシー <sup>※</sup> の向上や女性のエンパワーメントを図ります。	人権・男女共同参画課
77	市民参画型の意識啓発活動の支援	市民自らの発想に基づき、身近なテーマを話し合う講座やシンポジウムの開催を通し、市民参画型の意識啓発活動を支援します。	人権・男女共同参画課
78	団体活動への支援	社会活動への女性の参画を進めていくため、各種団体活動を支援します。	人権・男女共同参画課
79	相談機能の充実	様々な悩みや問題を抱える女性のため、相談者に寄り添いながら、関係機関との連携により相談機能の充実に努めます。	人権・男女共同参画課

80	情報の収集と提供	男女共同参画に関する各種資料、国際的な動向などの情報を収集し、男女共同参画センターの情報収集機能の充実を図ることにより、市民が男女共同参画について理解を深め、実践につなげるための情報を提供します。	人権・男女共同参画課
----	----------	--	------------

### (31) 子どものころからの男女共同参画を推進する教育の充実

未来を担う子ども達の発達段階に応じ、固定的な性別役割分担にとらわれず、男女共同参画への意識を育むため、性別に関わりなく一人ひとりが、その個性と能力を大切にする教育の充実を図ります。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
81	教育・保育関係者に対する男女共同参画の視点に立った研修の推進	教職員や保育士、幼稚園教諭等の男女共同参画についての理解を深めるための研修を実施します。	保育・幼稚園課 学校教育課
82	男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進	男女共同参画の視点に立った性教育及び人権教育を推進し、一人ひとりの適性と個性を尊重した生徒指導・進路指導を推進します。また、男の子、女の子といった固定的な意識を植え付けないよう配慮し、発達段階に応じて、個性を尊重した教育・保育を実施します。	人権・男女共同参画課 保育・幼稚園課 学校教育課

### (32) 男女共同参画、女性活躍に関する調査・研究

本市における男女共同参画及び女性活躍推進の現状を把握し、その課題解決に向けた施策へ反映するための基礎資料となる調査・研究に取り組みます。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
83	市民意識調査の実施と分析	広く市民を対象に、男女共同参画に関する意識調査を行い、その結果を分析し、男女共同参画の施策に反映させます。	人権・男女共同参画課

### (33) 国際社会の動向への理解の促進

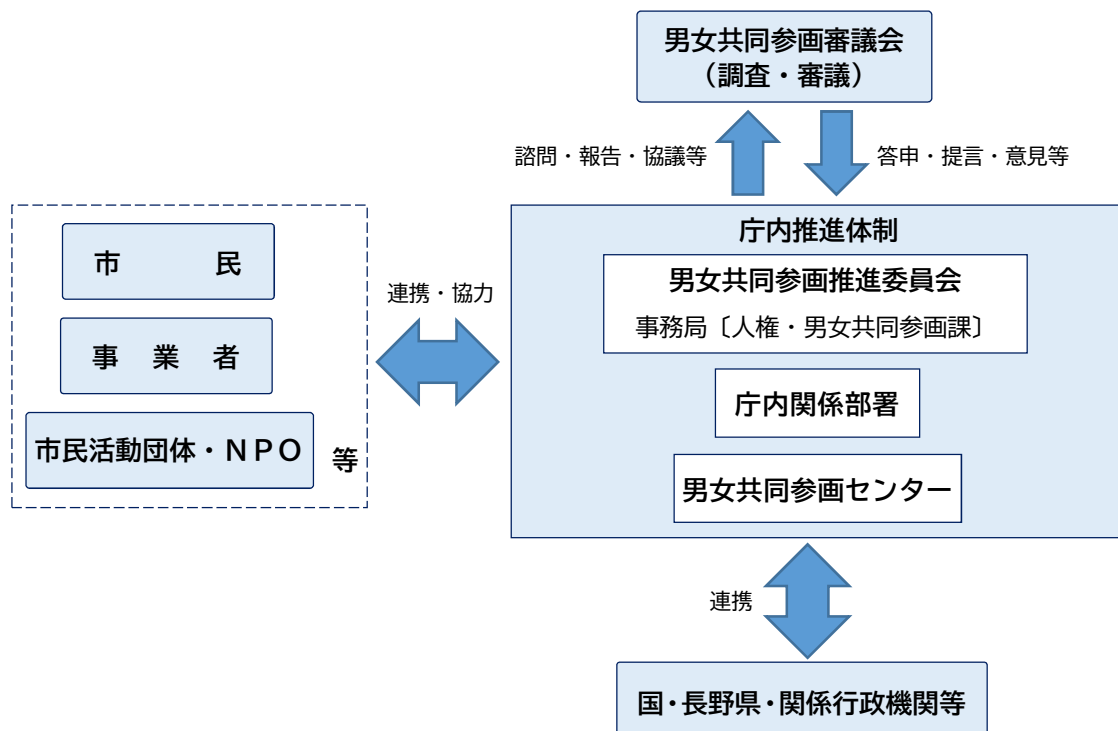
国際社会の動向や諸外国の女性の現状などについて、市民理解を深めるための情報の収集や提供を図ります。

施策番号	具体的施策	内 容	関係課
84	国際社会の動向に基づくジェンダー平等への理解促進	世界の女性をとりまく現状や課題などジェンダー平等に関する情報の収集・学習機会の提供などにより、国際社会の動向についての理解促進を図ります。	人権・男女共同参画課

## 第4章 計画推進体制の充実・強化

### 1 推進体制の充実・強化

第五次基本計画の実効性を確保し、女性活躍への取組をさらに加速させ、全庁的に男女共同参画の視点をもって施策を総合的かつ効果的に推進していくとともに、国・県・経済団体等との連携強化、市民や事業者等との協働等による取組を推進します。



#### ■ 長野市男女共同参画推進委員会

本市における男女共同参画社会の形成に関する総合的な施策を推進する庁内組織である「長野市男女共同参画推進委員会」において、関係部局間の密接な連携調整を行い、より効果的に計画の推進を図ります。

#### ■ 長野市男女共同参画審議会

長野市男女共同参画推進条例第24条に基づき設置する「長野市男女共同参画審議会」において、市長の諮問に対して答申及び本計画における評価指標の進捗状況について調査審議し、目標の達成に向けて意見を述べるほか、必要に応じて男女共同参画の推進に関する総合的施策及び重要事項に関して調査、審議します。

#### ■ 市民や市民団体、事業者等との連携、協働

市民や市民団体、事業者等との連携を一層深め、男女共同参画への機運を醸成する活動に取り組みます。

## ■ 国・県・関係行政機関との連携

計画を推進するに当たって、国、県、関係行政機関との連携を図ります。

## ■ 苦情の申出への対応

男女共同参画の推進に関する施策などに対する市民及び事業者からの苦情の申出に対し、適切な措置を講じます。

## 2 拠点の充実と市民参画の促進

### ■ 拠点機能の充実

男女共同参画を推進する拠点施設である「長野市男女共同参画センター」において、男女共同参画社会の実現に向け、多様な選択を可能にする意識啓発、社会経済情勢の変化や新たな市民ニーズに対応した学習機会の提供など、積極的な事業を展開します。

また、オンラインの活用によるデジタル化を進めるとともに、他の市有施設の活用など、地域バランスも考慮した取組を推進します。

### ■ 市民参画の促進

市民活動団体・グループ、事業者などによる男女共同参画を推進するための情報提供の充実やネットワークづくりなどの支援に努めます。

## 3 計画の進行管理と進捗状況の公表

本計画の達成を着実に図るため、定期的に意識調査等の各種調査を実施し、評価指標の進捗状況を把握するとともに、長野市男女共同参画審議会による施策の実施状況の点検・評価を受け、計画の進捗状況を公表します。

## 4 指標一覧

計画期間中に本市が達成すべき数値目標を設定し、計画の進捗状況の把握と、施策への反映を図ります。

	施策の指標	内容	現状値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和8年度 (2026年度)	目標値設定の考え方
基本目標 1	A 市の政策・方針決定過程への女性の参画度	附属機関等への女性の参画度	37.2%	40%	附属機関等委員の数が男女とも40%以上になることを目指します。
	B 長野市役所における管理的地位にある職員に占める女性の割合	長野市役所における管理的地位(課長相当職以上)に占める女性職員の割合(消防職員を除く)	5.1%	10%	長野市の女性活躍の牽引役として、長野市役所特定事業主行動計画に基づき、管理的地位(課長相当職以上)にある女性職員の増加を目指します。

施策の指標		内 容	現状値 令和3年度 (2021年度)	目標値 令和8年度 (2026年度)	目標値設定の考え方	
	C	地域の方針決定の場への女性の参画度	住民自治協議会の役員(評議委員、評議員、委員、代議員等)への女性の参画率	16.4%	30%	住民自治協議会に女性の参画を促し、女性役員の増加を目指します。
	D	ワーク・ライフ・バランスを実現できていると感じる人の割合	「仕事」と「家庭生活」をともに優先できていると感じる市民の割合	23.9%	30%	自ら希望するバランスで様々な活動を展開できていると感じる市民の増加を目指します。
	E	男性の家事への参画度	男性の平日1日当たりの家事従事時間が1時間以上の割合	38.0%	40%	男性の平日1日当たりの家事従事時間の増加を目指します。
	F	長野市役所における男性職員の育児休業取得率	長野市役所(市長部局及び消防局)における育児休業を取得する正規男性職員の割合	※令和2年度 13.8%	30%	長野市の女性活躍の牽引役として、長野市役所特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児休業取得者の増加を目指します。
基本目標2	G	DVについて相談できる窓口の認知度	DV被害にあったとき、相談できる窓口を知らない市民の割合	30.2%	20%	DV被害にあったとき、当事者又はその周囲の人が相談する場所を知らない市民の減少を目指します。
	H	DVなどの身近な暴力は人権侵害であるとの認識度	DVなどの身近な暴力はどんな場合でも人権侵害だと思う市民の割合	78.3%	80%	DVがどのような場合でも人権侵害に当たることへの認識を増やすことを目指します。
基本目標3	I	性別による固定的な役割分担の意識度	「男性は仕事、女性は家事・育児」という、性別による固定的な役割分担意識に反対する市民の割合	66.6%	70%	性別による固定的な役割分担意識の醸成を更に図り、反対する市民の増加を目指します。
	J	ジェンダー平等に対する認識度	「ジェンダー」という、言葉の意味を知っている市民の割合	64.3%	70%	男女が共に個性と能力を発揮し、責任を分かち合う社会の実現のため、市民の理解の増加を目指します。

A・C.....女性の公職等参画状況調査

B・F.....【統合版】長野市役所特定事業主行動計画

D・E・G・H・I・J.....長野市男女共同参画に関する市民意識と実態調査



## 参 考 资 料





## 目 次

- 関係法令
  - 1 日本国憲法（抄） .....60
  - 2 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 .....65
  - 3 男女共同参画社会基本法（抄） .....74
  - 4 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（抄） .....79
  - 5 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（抄） .....89
  - 6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....95
  - 7 長野市男女共同参画推進条例 .....105
- 男女共同参画関連年表 .....111
- 第五次長野市男女共同参画基本計画策定の経過
  - 1 長野市男女共同参画審議会への諮問書 .....118
  - 2 長野市男女共同参画審議会からの答申書 .....118
  - 3 第五次長野市男女共同参画基本計画策定の審議状況 .....119
- 長野市男女共同参画審議会委員名簿 .....120
- 用語解説（五十音順） .....121



● 関係法令

日本国憲法（抄）

昭和 21 年 11 月 3 日公布

日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたつて自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によつて再び戦争の惨禍が起ることのないやうにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであつて、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであつて、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようと努めてゐる国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。

われらは、いづれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであつて、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。

日本国民は、国家の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

第一章 天皇

第一条から第八条まで（略）

第二章 戦争の放棄

第九条（略）

第三章 国民の権利及び義務

〔国民たる要件〕

第十条 日本国民たる要件は、法律でこれを定める。

〔基本的人権〕

第十一条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。

〔自由及び権利の保持義務と公共福祉性〕

第十二条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

〔個人の尊重と公共の福祉〕

第十三条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

〔平等原則、貴族制度の否認及び栄典の限界〕

第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

② 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

③ 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

〔公務員の選定罷免権、公務員の本質、普通選挙の保障及び投票秘密の保障〕

第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

② すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

③ 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。

④ すべて選挙における投票の秘密は、これを侵してはならない。選挙人は、その選択に関し公的にも私的にも責任を問はれない。

〔請願権〕

第十六条 何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穩に請願する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない。

〔公務員の不法行為による損害の賠償〕

第十七条 何人も、公務員の不法行為により、損害を受けたときは、法律の定めるところにより、国又は公共団体に、その賠償を求めることができる。

〔奴隸的拘束及び苦役の禁止〕

第十八条 何人も、いかなる奴隸的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。

〔思想及び良心の自由〕

第十九条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

〔信教の自由〕

第二十条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

② 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。

③ 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

〔集会、結社及び表現の自由と通信秘密の保護〕

第二十一条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。

② 検閲は、これをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。

〔居住、移転、職業選択、外国移住及び国籍離脱の自由〕

第二十二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

② 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

〔学問の自由〕

第二十三条 学問の自由は、これを保障する。

〔家族関係における個人の尊厳と両性の平等〕

第二十四条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

〔生存権及び国民生活の社会的進歩向上に努める国の義務〕

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

〔教育を受ける権利と受けさせる義務〕

第二十六条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

② すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

〔勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止〕

第二十七条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

〔勤労者の団結権及び団体行動権〕

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

〔財産権〕

第二十九条 財産権は、これを侵してはならない。

② 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。

③ 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。

〔納税の義務〕

第三十条 国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。

〔生命及び自由の保障と科刑の制約〕

第三十一条 何人も、法律の定める手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の刑罰を科せられない。

〔裁判を受ける権利〕

第三十二条 何人も、裁判所において裁判を受ける権利を奪はれない。

〔逮捕の制約〕

第三十三条から第四十条まで（略）

## 第四章 国会

### 〔国会の地位〕

第四十一条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

### 〔二院制〕

第四十二条 国会は、衆議院及び参議院の両議院でこれを構成する。

### 〔両議院の組織〕

第四十三条 両議院は、全国民を代表する選挙された議員でこれを組織する。

② 両議院の議員の定数は、法律でこれを定める。

### 〔議員及び選挙人の資格〕

第四十四条 両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律でこれを定める。但し、人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない。

### 〔衆議院議員の任期〕

第四十五条 衆議院議員の任期は、四年とする。但し、衆議院解散の場合には、その期間満了前に終了する。

### 〔参議院議員の任期〕

第四十六条 参議院議員の任期は、六年とし、三年ごとに議員の半数を改選する。

### 〔議員の選挙〕

第四十七条 選挙区、投票の方法その他両議院の議員の選挙に関する事項は、法律でこれを定める。

### 〔両議院議員相互兼職の禁止〕

第四十八条から第六十四条まで（略）

## 第五章 内閣

第六十五条から第七十五条まで（略）

## 第六章 司法

第七十六条から第八十二条まで（略）

## 第七章 財政

第八十三条から第九十一条まで（略）

## 第八章 地方自治

### 〔地方自治の本旨の確保〕

第九十二条 地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基いて、法律でこれを定める。

### 〔地方公共団体の機関〕

第九十三条 地方公共団体には、法律の定めるところにより、その議事機関として議会を設置する。

② 地方公共団体の長、その議会の議員及び法律の定めるその他の吏員は、その地方公共団体の住民が、直接これを選挙する。

〔地方公共団体の権能〕

第九十四条 地方公共団体は、その財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

〔一の地方公共団体のみ適用される特別法〕

第九十五条 一の地方公共団体のみ適用される特別法は、法律の定めるところにより、その地方公共団体の住民の投票においてその過半数の同意を得なければ、国会は、これを制定することができない。

## 第九章 改正

〔憲法改正の発議、国民投票及び公布〕

第九十六条（略）

## 第十章 最高法規

〔基本的人権の由来特質〕

第九十七条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

〔憲法の最高性と条約及び国際法規の遵守〕

第九十八条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

② 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

〔憲法尊重擁護の義務〕

第九十九条 天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

## 第十一章 補則

第百条から第百三条まで（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

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権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信し、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ものも問わない。）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信し、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。



## 第一部

### 第一条

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、排除又は制限であつて、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。

### 第二条

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際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つ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。

### 第三条

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を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。

### 第四条

- 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。

### 第五条

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。

#### 第六条

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。

### 第二部

#### 第七条

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ものとし、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

#### 第八条

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。

#### 第九条

- 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。

### 第三部

#### 第十条

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

#### 第十一条

- 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、前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助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。

#### 第十二条

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。

#### 第十三条

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

#### 第十四条

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

## 第四部

### 第十五条

- 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。

### 第十六条

- 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つ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。

## 第五部

### 第十七条

- 1 この条約の実施に関する進捗（ちよく）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際は十八人の、三十五番目の締約国による批准又は加入の後は二十三人の徳望が高く、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されるものとし、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、自国民の中から一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六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三箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を二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、締約国の三分の二をもつて定足数とする。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つ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つて委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、四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九人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの九人の委員は、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 委員会の五人の追加的な委員の選挙は、三十五番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従つて行う。この時に選出された追加的な委員のうち二人の委員の任期は、二年で終了するものとし、これらの二人の委員は、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。

#### 第十八条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとつた立法上、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一年以内
  - (b) その後は少なくとも四年ごと、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。

#### 第十九条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を二年の任期で選出する。

#### 第二十条

- 1 委員会は、第十八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二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。

#### 第二十一条

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。

#### 第二十二条

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。

### 第六部

#### 第二十三条

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つ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

#### 第二十四条

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。

#### 第二十五条

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つて行う。

#### 第二十六条

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。

#### 第二十七条

1 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、二十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三十日目の日に効力を生ずる。

#### 第二十八条

- 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。

#### 第二十九条

- 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つ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六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つ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。

#### 第三十条

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。



## 男女共同参画社会基本法（抄）

発令　　：平成 11 年 6 月 23 日号外法律第 78 号

最終改正：平成 11 年 12 月 22 日号外法律第 160 号

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

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

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

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

### 第一章 総則

#### （目的）

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

#### （定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、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 (略)

## 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（抄）

発令　　：平成13年4月13日法律第31号

最終改正：令和1年6月26日号外法律第46号

改正内容：令和1年6月26日号外法律第46号〔令和2年4月1日〕

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

### 第一章 総則

#### （定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

#### （国及び地方公共団体の責務）

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

### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

#### （基本方針）

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため

の施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

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

- 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
  - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
  - 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）



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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視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（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する

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

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

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

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

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞（しゆう）恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであつて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止する

ため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身邊につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身邊につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

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

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。  
（即時抗告）

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

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

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

第十九条から第二十二條まで略

## 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。

第二十七条から第二十八条まで略

## 第五章の二 補則

第二十八条の二（略）

## 第六章 罰則

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

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

附 則（略）

## 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（抄）

発令　　：昭和47年7月1日法律第113号

最終改正：令和2年3月31日法律第14号

改正内容：令和1年6月5日号外法律第24号[令和2年6月1日]

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び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等の措置を推進することを目的とする。

#### （基本的理念）

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

#### （啓発活動）

第三条 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

#### （男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。



## 第二章 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

### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

## 第二節 事業主の講ずべき措置等

（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、

又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

### 第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

## 第三章 紛争の解決

### 第一節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

## 第二節 調停

第十八条から第二十七条まで（略）

## 第四章 雑則

第二十八条から第三十二条まで（略）

## 第五章 罰則

第三十三条（略）

附 則（略）

## 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発令　　：平成27年9月4日号外法律第64号

最終改正：令和1年6月5日号外法律第24号

改正内容：令和1年6月5日号外法律第24号[令和2年6月1日]

### 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。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

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



- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並

びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における

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

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

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

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二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（略）

# 長野市男女共同参画推進条例

平成 15 年 3 月 28 日長野市条例第 4 号

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、女子差別撤廃条約の採択など国際社会における取組と連動しながら、男女平等の実現に向けた取組が進められてきた。

長野市においても、真の男女平等の実現に向けて、女性行動計画の策定等様々な施策を推進してきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく慣行は依然として根強く、真の男女平等の実現にはいまだに多くの課題が残されている。

このような状況に加え、少子高齢化の進展等、社会経済情勢の大きな変化に対応していくためにも、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、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現することが、緊急かつ重要な課題となっている。

ここに私たちは、男女共同参画社会を実現することを決意し、市、市民及び事業者が協働して、男女共同参画を推進するために、この条例を制定する。

## 第 1 章 総則

### (目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって本市における男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

### (定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、個性と能力を十分に発揮し、自らの意思により社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく受け、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を是正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、当該機会をより積極的に提供することをいう。

### (基本理念)

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



- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的な取扱いを受けないこと及び男女が個人として能力を發揮する機会が確保されることその他男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識から生じた社会における制度又は慣行を改善するとともに、これらの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中立なものとするよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、市その他あらゆる場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。
- (4) 家族を構成する男女が、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、家庭生活において対等な役割を果たすとともに、相互の協力と社会の支援の下に家庭生活における活動と職業生活等社会における活動とを両立して行うことができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進に向けた取組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から、国際社会の動向に配慮すること。

#### (市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な施策として位置づけ、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（積極的格差是正措置を含む。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 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民及び事業者と協働の下に行うものとする。

#### (市民の責務)

第5条 市民は、家庭、職場、学校、地域社会等あらゆる場において、基本理念にのっとり、自ら積極的に男女共同参画を推進するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

#### (事業者の責務)

第6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、男女共同参画を推進するとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

#### (性別による人権侵害の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等あらゆる場において、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別を理由として差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメント（性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識から生じた言動により個人に不快感若しくは不利益を与えたり、又は生活環境を害することをいう。以下同じ。）を行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンス（配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為をいう。以下同じ。）を行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、広く市民を対象とした広報、広告等において、性別による固定的な役割分担意識及びドメスティック・バイオレンスを助長し、又は連想させるような表現並びに過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(地域における男女共同参画の推進)

第9条 何人も、自治会、PTA等の団体の活動において、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

(教育における男女共同参画の推進)

第10条 何人も、学校教育その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画の推進に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第11条 市長は、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「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。

(1) 男女共同参画の推進に関する総合的かつ長期的な施策の大綱

(2) 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 市長は、男女共同参画基本計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見を反映するために必要な措置を講ずるとともに、長野市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

4 市長は、男女共同参画基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

5 前2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。

(年次報告)

第12条 市長は、毎年度男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を明らかにするため報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(調査研究)

第13条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査及び研究を行い、その成果を公表しなければならない。

(財政上の措置等)

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置等を講ずるよう努めるものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(推進体制の整備)

第16条 市は、男女共同参画の推進に関する施策について総合的に調整を行い、及び計画的に実施するために必要な体制を整備するものとする。

(普及啓発)

第17条 市は、市民及び事業者の基本理念に対する理解を深めるため、広報活動の充実その他必要な措置を講ずるものとする。

2 市は、性別を理由とする差別的な取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスにより人権を侵害する行為の防止に関する啓発に努めるものとする。

3 市は、家庭、職場、地域社会等あらゆる教育及び学習の場において市民及び事業者が基本理念に対する理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする。

(積極的格差是正措置)

第18条 市長等は、附属機関の委員等を委嘱する場合には、男女の委員の数の均衡を図るよう努めなければならない。

2 市は、職場、学校、地域社会等あらゆる場における活動に参画する機会において男女間に格差が生じている場合、積極的格差是正措置を講ずる市民及び事業者に対し必要な支援を行うよう努めるものとする。

(市民等が行う活動への支援)

第19条 市は、市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する自発的な活動に対し、情報の提供その他必要な支援を行うものとする。

(家庭生活と職業生活等との両立支援)

第20条 市は、男女が共に、家庭生活における活動と職業生活等社会における活動とを両立することができるように、子育て及び家族の介護等において必要な支援を行うよう努めるものとする。

(苦情の申出等)

第21条 市民及び事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し苦情があるときは、市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の申出を受けたときは、適切な措置を講ずるものとする。

3 市長は、前項の措置を講ずるに当たって必要があると認めるときは、長野市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(被害者の相談)

第22条 市は、性別を理由とする差別的な取扱い、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスによって人権が侵害された者から相談があった場合には、関係機関との連携を図り、適切な措置を講ずるものとする。

(拠点施設)

第23条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民及び事業者が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するための拠点施設を長野市勤労者女性会館しなのき内に整備するものとする。

### 第3章 長野市男女共同参画審議会

(設置)

第24条 男女共同参画を推進する上で必要な事項を審議するため、長野市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、市長の諮問に応じて男女共同参画の推進に関する基本的事項について調査及び審議するほか、必要に応じて男女共同参画の推進に関する総合的施策及び重要事項に関し調査し、及び市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第25条 審議会は、委員20人以内で組織する。

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

3 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 民間諸団体の代表者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) 市長が必要と認める者

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

5 審議会に、会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

6 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

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

(会議)

第26条 審議会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

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

(専門部会)

第 27 条 審議会は、専門の事項を調査するため及び苦情処理のため必要があるときは、審議会に専門部会を置くことができる。

2 審議会は、苦情処理のため専門部会が行った審議を審議会が行ったものとするることができる。

(補則)

第 28 条 この章に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に長野市男女共同参画懇話会要綱（平成 2 年 6 月 1 日制定）の規定に基づき長野市男女共同参画懇話会の委員として委嘱されている者は、この条例の施行の日に、この条例の規定に基づく審議会の委員として委嘱されたものとみなす。この場合において、その委嘱されたものとみなされる者の任期は、第 25 条第 4 項の規定にかかわらず、同日における長野市男女共同参画懇話会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

(長野市特別職の職員等の給与に関する条例の一部改正)

3 長野市特別職の職員等の給与に関する条例（昭和 41 年長野市条例第 24 号）の一部を次のように改正する。

(次のよう略)

● 男女共同参画関連年表

年	世 界	日 本	長 野 県	長 野 市
1975 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年(目標:平等、発展、平和)</li> <li>・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)開催「世界行動計画」「メキシコ宣言」採択</li> <li>・国連総会で1976年～85年を「国連婦人の10年」と宣言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総理府に「婦人問題企画推進本部」(内閣総理大臣が本部長)及び「婦人問題企画推進会議」を設置</li> <li>・総理府婦人問題担当室開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人記念「国際婦人年長野県大会」を開催</li> </ul>	
1976 (昭和51年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の10年(～85年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「民法」改正(離婚後における婚氏統稱制度の新設)</li> </ul>		
1977 (昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画推進本部が「国内行動計画・前期重点目標」を策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会部労政課「婦人福祉係」設置</li> <li>・長野県婦人問題協議会設置(関係部長、教育長)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人の窓口担当を労政課に設置(4月)</li> </ul>
1978 (昭和53年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長野県婦人問題県民会議」設立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長野市働く婦人の家」開館(4月)</li> </ul>
1979 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第34回国連総会「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」採択</li> </ul>			
1980 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の10年(中間年)世界会議(コペンハーゲン)開催</li> <li>・「女子差別撤廃条約」署名式</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子差別撤廃条約」に署名</li> <li>・「民法」改正(配偶者の相続分引き上げ)</li> <li>・国連婦人の10年中間年全国会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長野県婦人行動計画」策定</li> <li>・「婦人係」設置</li> </ul>	
1981 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO 総会で「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(ILO 第156号条約)」及び「同勧告165号」採択</li> <li>・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」発効</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画推進本部が「国内行動計画・後期重点目標」を策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会部青少年家庭課に「婦人室」設置</li> </ul>	
1982 (昭和57年)				
1983 (昭和58年)				

年	世 界	日 本	長 野 県	長 野 市
1984 (昭和59年)		・「国籍法」及び「戸籍法」の改正(父系血統主義から父母両血統主義へ)	・長野県婦人総合センター設置	
1985 (昭和60年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議(ナイロビ)開催「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」を採択 ・第71回ILO総会にて雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議	・「女子差別撤廃条約」批准 ・「男女雇用機会均等法」公布 ・「国民年金法」改正(無職配偶者の年金権確立等) ・文部省検討会議において家庭科の男女履修の機会均等を表明		・「国連婦人の10年記念大会」開催。これを機会に「長野市婦人団体連絡会」を設立(12月)
1986 (昭和61年)			・「新長野県婦人行動計画」策定	・福祉部労政課「婦人室」設置(4月) ・「長野市婦人問題連絡調整委員会」設置(4月)
1987 (昭和62年)	・女子差別撤廃委員に日本が初の委員に	・「男女共同参加型社会の形成を目指す」ことを目的とした「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 ・「所得税法」改正(配偶者特別控除制度新設)		
1988 (昭和63年)		・「労働基準法」改正(労働時間の短縮) ・婦人週間40周年記念 ・「農山漁村婦人の日」を設定		・「長野市婦人行動計画」策定委員委嘱(8月)
1989 (平成元年)		・育児休業制度普及促進月間設定 ・「雇用保険法」改正 ・「パート減税法」公布 ・学習指導要領の改定(高等学校家庭科の男女必修等)		・「長野市南部働く婦人の家」開館(1月) ・「長野市女性行動計画」策定(10月)
1990 (平成2年)	・「国連婦人の地位委員会」(ウィーン)において「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」を採択			・「長野市女性問題懇話会」設置(7月)
1991 (平成3年)		・「育児休業法」公布 ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第一次改定～「共同参加」→「共同参画」へ～	・「さわやか信州女性プラン」(第3次長野県婦人行動計画)策定	

年	世界	日本	長野県	長野市
1992 (平成4年)		・初の婦人問題担当大臣誕生	・「婦人室」「婦人総合センター」を「女性室」「女性総合センター」と名称変更	・「労政課婦人室」を「労政課女性室」と名称変更(4月) ・日本女性会議 '92 ながの(10月)
1993 (平成5年)	・第48回国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 ・世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」で「女性の平等の地位と女性の人権」について採択	・「パートタイム労働法」公布 ・初の女性衆議院議長就任 ・中学校技術・家庭科の男女共通履修実施		
1994 (平成6年)	・「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ)開催「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)開催リプロダクティブ・ヘルス/ライツを含む新行動計画を採択	・内閣に「男女共同参画推進本部」設置 ・総理府に「男女共同参画室」設置 ・「男女共同参画審議会」設置(政令) ・高等学校家庭科男女必修実施		・「婦人団体連絡会」を「女性団体連絡会」と名称変更
1995 (平成7年)	・第4回世界女性会議(北京)開催「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) ・ILO156号条約(男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)の批准		・「みとめあい ささえあい21」(第二次長野市女性プラン)策定(3月) ・勤労者女性会館しなのき開館(4月)
1996 (平成8年)		・「民法の一部を改正する法律案要綱」答申(選択的夫婦別氏制、離婚破綻主義の採用等) ・「優生保護法」改正(名称を「母体保護法」へ) ・男女共同参画審議会が「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	・「信州女性プラン」(第4次長野県女性行動計画)策定 ・「女性プラン推進委員会」「地域女性コミュニケーター」設置	
1997 (平成9年)		・「男女共同参画審議会設置法」成立 ・「労働基準法」改正(女子保護規定撤廃) ・「男女雇用機会均等法」改正(女子差別禁止、セクハラ防止の配慮義務等を規定) ・「育児・介護休業法」改正(深夜業制限) ・「介護保険法」公布	・社会部「女性課」設置	



年	世界	日本	長野県	長野市
1998 (平成10年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正男女雇用機会均等法」一部施行</li> <li>・男女共同参画審議会が「男女共同参画社会基本法について」答申</li> <li>・「女性に対する暴力」について中間報告</li> </ul>		
1999 (平成11年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>・「改正男女雇用機会均等法」施行</li> <li>・「育児・介護休業法」施行</li> <li>・「食料・農業・農村基本法」公布・施行(女性の参画の促進)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構改革により「生活部女性課」に昇格(4月)</li> <li>・「長野市女性問題連絡調整委員会」を「長野市女性政策推進委員会」に名称変更(4月)</li> </ul>
2000 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)開催「成果文書」「政治宣言」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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)」公布・施行</li> <li>・男女共同参画審議会が「女性に対する暴力に関する基本的方策について」「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申</li> <li>・「男女共同参画基本計画」閣議決定</li> <li>・「介護保険法」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性総合センターの愛称「あいとぴあ」に決定</li> <li>・「男女共同参画推進委員会」設置(「女性プラン推進委員会」を改組)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性課」を「男女共同参画課」に名称変更(4月)</li> <li>・「みとめあい ささえあい21」(長野市男女共同参画計画)策定(3月)</li> <li>・「長野市女性政策推進委員会」を「長野市男女共同参画推進委員会」に名称変更(4月)</li> </ul>
2001 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府に「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置</li> <li>・「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(DV防止法)」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「パートナーシップ長野21」(長野県男女共同参画計画)策定</li> <li>・「女性課」を「男女共同参画課」に名称変更</li> </ul>	
2002 (平成14年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「(改正)配偶者暴力防止法」全面施行</li> <li>・「(改正)育児・介護休業法」全面施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長野県男女共同参画社会づくり条例」公布</li> </ul>	
2003 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第4、5回報告審査</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行</li> <li>・男女共同参画推進本部「女性チャレンジ支援策の推進について」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長野県男女共同参画推進指導委員」「長野県男女共同参画審議会」設置</li> <li>・「パートナーシップながの21」(長野県男女共同参画計画)改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「長野市男女共同参画推進条例」施行(4月)</li> <li>・「長野市男女共同参画審議会」設置(4月)</li> <li>・第14回男女共同参画全国都市会議inながの(11月)</li> </ul>

年	世界	日本	長野県	長野市
2004 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針策定</li> <li>・男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画課」を「ユマニテ・人間尊重課」に改組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤労者女性会館しなのき内に「男女共同参画センター」設置(4月)</li> <li>・「働く婦人の家」「南部働く婦人の家」を「柳町働く女性の家」「南部働く女性の家」に名称変更(4月)</li> </ul>
2005 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会(「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「みとめあい ささえあい21」(長野市男女共同参画基本計画)策定(3月)</li> </ul>
2006 (平成18年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ユマニテ・人間尊重課」を「人権・男女共同参画課」に名称変更</li> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画課」を「男女共同参画推進課」に名称変更(4月)</li> <li>・長野市男女共同参画シンボルマーク決定(8月)</li> </ul>
2007 (平成19年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合(インド)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「(改正)男女雇用機会均等法」施行</li> <li>・「パートタイム労働法」改正</li> <li>・「DV防止法」改正</li> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2次長野県男女共同参画計画」策定(3月)</li> </ul>	
2008 (平成20年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告提出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「(改正)DV防止法」施行</li> <li>・「(改正)パートタイム労働法」改正・施行</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」改正</li> </ul>		
2009 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審査</li> <li>・ILO第98回総会「ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児・介護休業法」改正</li> </ul>		
2010 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」閣僚級会合)(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「みとめあい ささえあい21 第二次長野市男女共同参画基本計画」策定(3月)</li> </ul>
2011 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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(UN Women)発足</li> <li>・ILOとUN Womenが職場における女性のエンパワーメント促進に向けた覚書締結</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3次長野県男女共同参画計画」策定(3月)</li> </ul>	

年	世界	日本	長野県	長野市
2012 (平成24年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「子ども・子育て支援法」公布		
2013 (平成25年)		・「DV防止法」改正 ・「ストーカー規制法」改正施行		
2014 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「次世代育成支援対策推進法」改正施行 ・「(改正)DV防止法」施行		
2015 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会(北京+20)開催(ニューヨーク)	・「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)」公布一部施行 ・「子ども・子育て支援法」施行 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定		・「みとめあい ささえあい21 第三次長野市男女共同参画基本計画」策定(3月)
2016 (平成28年)	・国連女子差別撤廃委員会「第7回及び第8回報告書」最終見解公表	・「女性活躍推進」全面施行 ・「男女雇用機会均等法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・内閣にSDGs推進本部設置	・「第4次長野県男女共同参画計画」策定(3月)	
2017 (平成29年)		・「(改正)育児・介護休業法」施行 ・「(改正)ストーカー規制法」施行 ・「刑法」改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)		
2018 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画推進法」公布施行 ・「働き方改革関連法」公布		・「みとめあい ささえあい21 第四次長野市男女共同参画基本計画」策定(4月)
2019 (平成31・令和元年)	・ILO「仕事の世界における暴力及びハラスメントの根絶に関する条約」の勧告及び採択	・「女性活躍推進法」改正 ・「DV防止法」改正		
2020 (令和2年)	・第64回国連女性の地位委員会「第4回世界女性会議25周年における政治宣言」採択	・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「男女雇用機会均等法」改正		
2021 (令和3年)			・「第5次長野県男女共同参画計画」策定(6月)	

年	世 界	日 本	長 野 県	長 野 市
2022 (令和4年)				・「第五次長野市男女 共同参画基本計画」策 定(4月)

● 第五次長野市男女共同参画基本計画策定の経過

長野市男女共同参画審議会への諮問書

2人権第340号  
令和2年11月11日

長野市男女共同参画審議会  
会長 濱 民恵 様

長野市長 加藤 久雄

第五次長野市男女共同参画基本計画の策定について（諮問）

長野市男女共同参画推進条例第11条第1項及び第3項の規定に基づき、誰もが認めあいな  
がら、あらゆる分野へ参画し、いきいきと暮らすことができるまち“ながの”を目指すため、  
令和4年度を初年度とする第五次長野市男女共同参画基本計画の基本的な考え方について、同  
条例第24条第2項の規定に基づき、貴審議会の意見を求めます。

長野市男女共同参画審議会からの答申書

令和3年10月21日

長野市長 加藤 久雄 様

長野市男女共同参画審議会  
会長 濱 民恵

次期長野市男女共同参画基本計画について（答申）

令和2年11月11日付け、2人権第340号で諮問のありましたこのことについて、当審議会  
で慎重審議を重ねた結果、「第五次長野市男女共同参画基本計画案」として別紙のとおり答申  
いたします。

第五次長野市男女共同参画基本計画策定の審議状況

令和2（2020）年		
11月	11日	市長諮問 ・第五次長野市男女共同参画基本計画の策定について
11月	11日	長野市男女共同参画審議会（第2回） ・第五次長野市男女共同参画基本計画策定方針（案）の審議
令和3（2021）年		
2月	19日	長野市男女共同参画審議会（第3回） ・国の第5次男女共同参画基本計画について ・第五次長野市男女共同参画基本計画施策体系（案）、各施策の目標・方向性と現状・課題等の審議
5月	18日	長野市男女共同参画審議会（第1回） ・第五次長野市男女共同参画基本計画の構成及び骨子（案）の審議
6月	11日	令和3年度男女共同参画に関する市民意識と実態調査 ・調査基準日：5月15日 男女各1,000人 無作為抽出
8月	6日	男女共同参画推進委員会（第1回庁内会議） ・第五次長野市男女共同参画基本計画（素々案）に基づく、具体的施策案の検討
8月	18日	長野市男女共同参画審議会（第2回） ・第四次基本計画の評価指標の達成状況について ・第五次長野市男女共同参画基本計画基本施策（案）について審議
9月	27日	長野市男女共同参画審議会（第3回） ・第五次長野市男女共同参画基本計画（答申案）の審議
10月	21日	長野市男女共同参画審議会答申 ・第五次長野市男女共同参画基本計画（案）について審議
11月 12月	24日 20日	パブリックコメントの実施
1月		長野市男女共同参画審議会（第4回） ・第五次長野市男女共同参画基本計画（案）に対する市民意見等の募集（パブリックコメント）の実施結果の報告
1月	27日	第五次長野市男女共同参画基本計画の決定

● 長野市男女共同参画審議会委員名簿

第10期 長野市男女共同参画審議会委員名簿

【任期:令和2年7月1日～令和4年6月30日・総数:15名】(50音順・敬称略)

	氏名	所属等	備考
会長	ハマ タミエ 濱 民恵	長野県社会保険労務士会北信支部 労働審査特別委員長	
副会長	イトウ ヒロム 伊藤 拓宗	公益社団法人長野青年会議所 理事長	
委員	アゲマツ ノリコ 上松 則子	公 募	
委員	イシザカ 石坂 みどり	特定非営利活動法人長野県NPOセンター 生活困窮者就労準備支援事業専門アドバイザー	
委員	エモリ マサミ 江守 雅美	長野商工会議所 経営支援部次長	R3.3.31 まで
委員	キム ヒョンソン 金 賢仙	長野県立大学 グローバルマネジメント学部 准教授	
委員	コバヤシ 小林 とも子	長野市農村女性ネットワーク研究会 会長	
委員	タナカ ユカ 田仲 由佳	清泉女学院大学 人間学部 専任講師	
委員	ナカムラ アツシ 中村 敦	連合長野 長野地域協議会 新光電気労働組合 中央書記長	R3.1.1 から
委員	ナカムラ トミコ 中村 富子	長野市地域女性ネットワーク 副会長	
委員	ニシナ ケント 仁科 賢人	おっきいて 代表	
委員	ノダ カズヒロ 野田 和広	長野市PTA連合会 副会長	
委員	ホリエ アキラ 堀江 章	長野労働局雇用環境・均等室 (命)市町村連携推進室長	
委員	ミズコシ ワタル 水越 渉	公 募	
委員	ムトウ タカユキ 武藤 隆之	長野商工会議所 経営支援部 経営支援一・二課長	R3.4.1 から
委員	ヤバナ セイコ 矢花 清子	公 募	
委員	ヨコヤマ マサキ 横山 正輝	連合長野 長野地域協議会 新光電気労働組合長野支部 支部長	R2.12.31 まで

## ● 用語解説（五十音順）

### あ行

#### エンパワーメント（掲出ページ P3）

自らの知識と能力を高め、力を持った存在になること。本来持っている力を取り戻すこと。

#### イノベーション（掲出ページ P10）

一般的には、これまでとは異なった新しい発展、技術革新、または新機軸を打ち出すこと。本計画では、女性活躍の推進は、社会的意義のある新たな考え方を取り入れ、新たな価値を創造し、社会的に大きな変化を起こすこと。

### か行

#### 家族経営協定（掲出ページ P34）

経営主と共同経営者である家族員が、個々人の意見を尊重し、家族員の自由な意思に基づいて農業経営のやり方や生活運営について文書にて取決めを行うこと。

#### カミングアウト（掲出ページ P46）

これまで公にしていなかった自らの秘密や主義、立場等を表明すること。

#### グローバル化（掲出ページ P1）

グローバリゼーション（globalization）のこと。社会的あるいは経済的な関連が、国家や地域などの境界を越えて、地球規模の拡大し、様々な変化を引き起こす現象のこと。

#### 子育て応援アプリ「すくすくなび」（掲出ページ P39）

市の事業で、妊娠、出産、子育て等に関する情報収集や、子どもの成長記録・予防接種記録などをスマートフォンで確認・管理ができるアプリのこと。

### さ行

#### 参画（掲出ページ P1）

社会の様々な場に、単に参加するだけでなく、企画、立案及び決定にも自分の意思で関わり、意見や考えを出し、負担も責任も担い合うといった主体的かつ積極的な態度や行動をいう。



## ジェンダー（掲出ページ P1）

「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性別学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「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)という。「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い。

## ジェンダー・ギャップ指数（GGI）（掲出ページ P1）

世界経済フォーラムが毎年発表しており、各国内の男女分の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、男女格差を明らかにできる。

## 就業率（掲出ページ P29）

全国 15 歳以上の人口から、実際に就業している人数の割合のこと。

## 住民自治協議会（掲出ページ P5）

良好な地域社会の維持及び形成に資する地域的な共同活動を行っている住民の自主的な団体で、住民の福祉の増進に向かって市と協働する関係にある組織のこと。市内全地区で組織化されている。

## 情報紙（With You）（掲出ページ P53）

男女共同参画センターにて、男女共同参画に関する啓発を行うため、市民編集員が取材等を行い、フリーペーパーを媒体として様々な情報を提供する情報紙のこと。

## 性自認（掲出ページ P45）

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（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念のこと。「こころの性」と呼ばれることもある。

## 性的指向（掲出ページ P45）

その人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のこと。異性愛、同性愛、両性愛などがある。

## 性的マイノリティ（掲出ページ P16）

性自認（自分の性別をどう認識するか）や性的指向（どの性別を性愛の対象とするか）など、性のあり方が多数派と異なる人のこと。「性的少数者」「セクシュアル・マイノリティ」ともいう。

## 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）（掲出ページ P48）

女性の一生を通じての身体と性に関する健康を保障し、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかについて、女性が自らの意思で選択できる権利を尊重し、広く女性の生涯にわたる健康の確立を目指すもの

個人、特に女性が生涯にわたって、主体的に自らの身体と健康の保持増進と自己決定を図ることと、そのための身体的・精神的・社会的な諸権利が基本的人権として保障されていること。子どもを産むか産まないか、産むなら何時、何人産むかを性的関係と共に自らの意思で主体的に選択する自由や、妊娠・出産、避妊、中絶などにおける人権に配慮した安全な治療を始めとして、思春期、妊娠・出産期、更年期など生涯にわたる良好な健康管理が含まれる。また、そのために必要な自らの体や健康について正確な知識や情報を持つこと、性的暴力や差別、強制を受けないことなども幅広く含まれる。この概念は 1994 年の国際人口・開発会議で提唱され、翌年の第 4 回世界女性会議世界行動綱領で重要課題となった。

## 性別による固定的な役割分担意識（掲出ページ P5）

「男性は仕事、女性は家庭」「男性は主、女性は従」などと表されるように、性別によって適した役割や能力、活動する分野があるとして、役割を固定化する考え方や意識をいう。結果的に男女格差を生み出すとともに女性の対等な社会参画による貢献や平等な責任分担・利益配分を困難にする要因ともなっている。

## セクシュアル・ハラスメント（掲出ページ P15）

性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識から生じた言動により個人に不快感若しくは不利益を与えたり、又は生活環境を害したりすること。相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。

## た行

### 短時間正社員（掲出ページ P38）

期間の定めのない労働契約を締結している正社員で、フルタイム正社員（1 週間の所定労働時間が 40 時間程度）と比較して 1 週間の所定労働時間が短い社員。同種のフルタイム正社員と同一の時間賃率、賞与・退職金等の算定方法を用いられ、社会保険の適用を受けている。

### 男女共同参画週間（掲出ページ P53）

平成 11 年 6 月 23 日「男女共同参画社会基本法」が制定されたことから、法の目的と基本理念に関する国民の理解を深めるため、毎年 6 月 23 日から 1 週間、地方公共団体、関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施する週間のこと。

## 男女共同参画セミナー（掲出ページ P27）

住民自治協議会等が主催となり、男女共同参画社会形成や性別役割分担意識の是正に関する内容を内容とした講演会、啓発ビデオの上映等を行うこと。「住民自治協議会選択事務（地域の実情等に応じて実施の可否を決定する事務）」となっている。

## 男女共同参画に関する市民意識と実態調査（掲出ページ P5）

市の男女共同参画施策の推進状況把握と、今後の推進のための資料を得ることを目的に、市民の意識と実態を調査するもの

＜調査対象＞

毎年9月1日現在で長野市に在住する20歳以上75歳未満の男女各1,000人の合計2,000人

＜抽出方法＞

長野市住民基本台帳より単純無作為抽出実施

＜参考＞

令和3年度送付・回収状況

送付数：2,000票 回収数：719票

回収率：36.0%

## 男性中心型労働慣行（掲出ページ P40）

長期継続雇用を前提に、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用システムのこと。

## 地域子育て支援センター（掲出ページ P39）

未就園児（主に0歳から2歳児）を持つ親子に対して、子育てに関する相談等の育児支援を行う施設のこと。

## 地域包括支援センター（掲出ページ P39）

介護保険の介護予防ケアマネジメント（介護予防支援）・総合相談支援・地域ケア支援や高齢者の虐待防止・権利擁護など地域住民の保健医療の向上と福祉の増進を包括的に支援する拠点のこと。

## デジタル・デバイド（掲出ページ P33）

パソコンやインターネット等の情報通信技術（ICT）を利用する能力やアクセスする機会を持つ者と利用する機会を持たざる者との間に格差が生じ、そうした階層、地域等において、経済的、社会的格差が発生すること。

## テレワーク（掲出ページ P1）

パソコンやインターネットなどの情報通信技術を利用し、場所や時間にとらわれなくて働く勤務形態のこと。

## 【統合版】長野市役所特定事業主行動計画（掲出ページ P23）

市職員が働きやすい職場づくりを進めるという点で共通性が高く、一体的に取り組むことで相乗的に効果が高まると期待されることから、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と、障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画を統合した計画のこと。

## な行

### 長野市附属機関等の設置及び運営等に関する指針（掲出ページ P21）

本指針において、「第5 委員の選任(5)女性の参画を積極的に進め、「長野市男女共同参画基本計画」に基づき女性委員の割合が40パーセント以上になるよう努める。」としている。

### ながのわくわく子育てLINE（掲出ページ P39）

市の事業で、妊娠中の人とそのパートナー、乳幼児の保護者に妊娠・出産から子育てに関するタイムリーな情報を、携帯電話などへLINEで配信するもの。

## は行

### パワー・ハラスメント（掲出ページ P4）

職務上の地位や人間関係等の職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為や、職場環境を悪化させる行為のこと。

### ファミリー・サポート・センター（掲出ページ P39）

子育ての手伝いをしてほしい「依頼会員」と子育ての手伝いをしたい「提供会員」が登録し、子育ての相互援助活動を行う会員組織のこと。

### 父子世帯・母子世帯（掲出ページ P45）

未婚、死別又は離別の男親（父子世帯）・女親（母子世帯）と、その未婚の20歳未満の子どものみからなる一般世帯をいう。

### フレックスタイム（掲出ページ P38）

変形労働時間制のひとつで、1か月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業および就業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。  
労働者がある生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするもの。

## 放課後子ども総合プラン（掲出ページ P39）

児童館等と小学校内施設（子どもプラザ）を活用して、放課後等における児童の安全で安心な居場所を提供するとともに、遊び・交流・各種体験活動を通じて児童の人間性がより深く、より豊かになることを目的とするもの

## ま行

### 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）（掲出ページ P9）

自分自身が気付いていないうちに持つようになった偏った見方や考え方のこと。

例えば、「男性は理系、女性は文系」「子育て中の女性に重要な仕事は無理だ」「定時で帰る社員はやる気がない」などの「思い込み」「決め付け」「押し付け」により周囲に悪影響を与えるおそれがある。アンコンシャス・バイアスの存在が、意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。

### メディア・リテラシー（掲出ページ P53）

メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のこと。メディア（新聞、ラジオ、テレビ、雑誌、映画、インターネットなど）からの発信される情報をそのまま受け取るのではなく、主体的、批判的に読み解いて活用する能力のこと、またメディアを活用し自分の考えを表現する能力のこと。

## ら行

### ライフステージ（掲出ページ P16）

人間の一生において、出生、就職、結婚、出産、子育て、退職など、年齢に伴って変化する生活環境の段階のこと。

### リカレント教育（掲出ページ P33）

学校教育から一旦離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学びのこと。

### リモートワーク（掲出ページ P36）

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。テレワークと類義語で、テレワークは内閣府が定義を定めており、公文書においてはテレワークという言葉を使う傾向だが、海外ではリモートワークの方が多く利用されている。

## 労働力率（掲出ページ P29）

就業者数と完全失業者数とを合わせた労働力人口が 15 歳以上の人口に占める割合のこと。  
完全失業者とは、15 歳以上で、働く能力と意思を持ちながらも、仕事がなく、仕事を探しているにも関わらず仕事に就けない者のこと。

## ワーク・ライフ・バランス（掲出ページ P4）

「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

## 英字

## DV（ドメスティック・バイオレンス）（掲出ページ P1）

配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為。一般的には夫から妻への、若しくは恋人など親密な関係の男性から女性への暴力をいう。暴力には身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇などによる精神的暴力、人との付き合いを制限するなど社会的暴力、生活費を渡さないなど経済的暴力、性行為の強要などの性的暴力を含む。

## DV相談プラス（掲出ページ P42）

内閣府が設置している相談窓口のこと。  
新型コロナウイルス感染症に伴う生活不安・ストレスなどから、DV の増加・深刻化が懸念されていることから、DV 相談ナビを拡充したもの。令和 2 年 4 月から開始され、従来の電話相談に加えて、WEB 面談や外国語相談を実施している。

## I C T（掲出ページ P1）

Information and Communication Technology の略。  
情報通信技術を表す言葉で、日本では、IT (Information Technology) とほぼ同義の意味を持つが、コンピューター関連の技術を「IT」、コンピューター技術の活用に着目する場合を「ICT」と、区別して用いられることが多い。

## L 字カーブ（掲出ページ P30）

女性の正規雇用比率を年齢階層別に線グラフで示したとき、20 歳代後半をピークに、その後は右肩下がりに低下していく現象のこと。  
この線グラフが、「L」を寝かせたように見えることから呼ばれるもの。

### M字カーブ（掲出ページ P29）

女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するアルファベットの「M」のような形になることをいう。

### SDGs（掲出ページ P3）

Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略。

2015年9月の国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ（2030アジェンダ）」が採択され、17のゴールと169のターゲットからなる「持続可能な開発目標」が掲げられた。この17の目標の5番目に「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る」とある。







長野市男女共同参画シンボルマーク

## 第五次長野市男女共同参画基本計画

令和4年4月発行

発行／長野市

編集／長野市地域・市民生活部 人権・男女共同参画課

長野市大字鶴賀緑町 1613 番地

電話 026-224-5428

E-mail: [jinken-danjo@city.nagano.lg.jp](mailto:jinken-danjo@city.nagano.lg.jp)

URL: <https://www.city.nagano.nagano.jp/soshiki/jinken-danjo/>

印刷／〇〇〇〇〇〇