

The background features several large, multi-colored circles with a rainbow gradient, scattered across the page. In the bottom-left corner, there is a dense cluster of smaller, semi-transparent polygons in various colors including light blue, green, pink, and purple. The overall aesthetic is clean and modern.

# 第4次きたいばらき 男女共同参画プラン

令和5年3月  
北茨城市

## はじめに

本市では、性別にとらわれることなく、男女が互いに尊重し、責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、「きたいばらき男女共同参画プラン」を策定し、系統的な取組を進めてまいりました。

しかしながら、少子高齢化の進行や人口減少に伴う労働者人口の減少に加え、近年では、人々の価値観の変化や多様性に対する社会的認識が高まるなど、社会を取り巻く環境は急激に変化しております。

そのような中で、引き続き活力ある社会を維持していくためには、あらゆる場面において男女が共に参画し、活躍することがますます必要不可欠なものとなっており、国連においては、平成 27 年に「持続可能な開発目標」(SDGs)の重点目標として、「ジェンダー平等の実現」が掲げられるなど、国際社会全体においても男女共同参画の推進が重要視されております。

このような状況を踏まえ、このたび本市では、「多様性を認め合い 誰もがいきいきと暮らせる 笑顔あふれるまち 北茨城」を基本理念とした「第 4 次きたいばらき男女共同参画プラン」を策定いたしました。

本プランでは、「誰もが人権を尊重し認め合える意識づくり」、「誰もがいきいきと活躍できる社会づくり」及び「誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり」の三つの基本目標を掲げており、その実現には、行政、市民及び事業者が一体となり取り組むことが必要となりますので、更なる御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定に当たり、御尽力いただきました北茨城市男女共同参画プラン等推進委員会の皆様を始め、アンケート調査等を通じ、貴重な御意見、御提言をお寄せいただきました市民の皆様並びに関係各位に対しまして、心から感謝を申し上げます。

令和 5 年 3 月

北茨城市長 豊田 稔





## 目次

第1章 計画の基本事項	1
第1節 計画の概要	1
第2節 計画の性格と位置付け	2
第3節 計画の期間	3
第4節 計画の策定体制	3
第5節 世界の動き	4
第6節 国・県の動き	6
第7節 北茨城市の動き	8
第2章 北茨城市における男女共同参画の現状と課題	9
第1節 本市の現状	9
第2節 男女共同参画に関する市民意識	17
第3節 男女共同参画に関するワークショップ	21
第4節 前期計画の推進状況と今後の課題	23
第3章 計画の基本的考え方	25
第1節 基本理念	25
第2節 基本目標	26
第3節 施策体系	28
第4章 施策の内容	30
基本目標Ⅰ 誰もが人権を尊重し認め合える意識づくり	30
基本目標Ⅱ 誰もがいきいきと活躍できる社会づくり	35
基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり	40
第5章 計画の推進にむけて	46
第1節 推進体制と進行管理	46
第2節 連携の強化	47
第3節 目標指標	48
資料編	49
1 策定の経緯	49
2 北茨城市男女共同参画プラン等推進委員名簿	50
3 推進本部員名簿	51
4 ワーキングチーム委員名簿	52
5 男女共同参画関連法等	53
6 相談窓口一覧	75



# 第 1 章 計画の基本事項

## 第 1 節 計画の概要

男女が共に協働し、対等の立場で仕事やあらゆる活動に参加できるよう「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年 6 月施策）が策定されました。

本市においては、「男女共同参画社会基本法」に基づく男女共同参画社会の実現に向け、平成 30 年度から令和 4 年度の 5 年間を計画期間とする「第 3 次きたいばらき男女共同参画プラン」を策定し、総合的かつ計画的な男女共同参画の施策を推進してきました。

国においては、令和 2 年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を閣議決定し、基本的な方針の中では「男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブ社会<sup>※1</sup>の実現にもつながるものである。」としています。

男女共同参画推進のあり方については、時代に応じた計画の見直しが行われている一方で、依然として「男性は仕事、女性は家庭」といった性別による固定的役割分担意識や、政策・方針決定過程における女性の参画が進んでいない状況であったり、妊娠・出産・子育て・介護により、就業希望はあるものの就業を中断せざるを得ない現状などから、引き続き健康で明るい社会の構築のため、男女共同参画社会の推進を図らなければなりません。

こうした状況のもと、「第 3 次きたいばらき男女共同参画プラン」が令和 4 年度をもって終了することから、これまでの施策の進捗状況や成果を踏まえ、今後取り組むべき課題や社会情勢の変化に対応し、本市における男女共同参画社会のさらなる推進を図るため「第 4 次きたいばらき男女共同参画プラン」の策定を行いました。

---

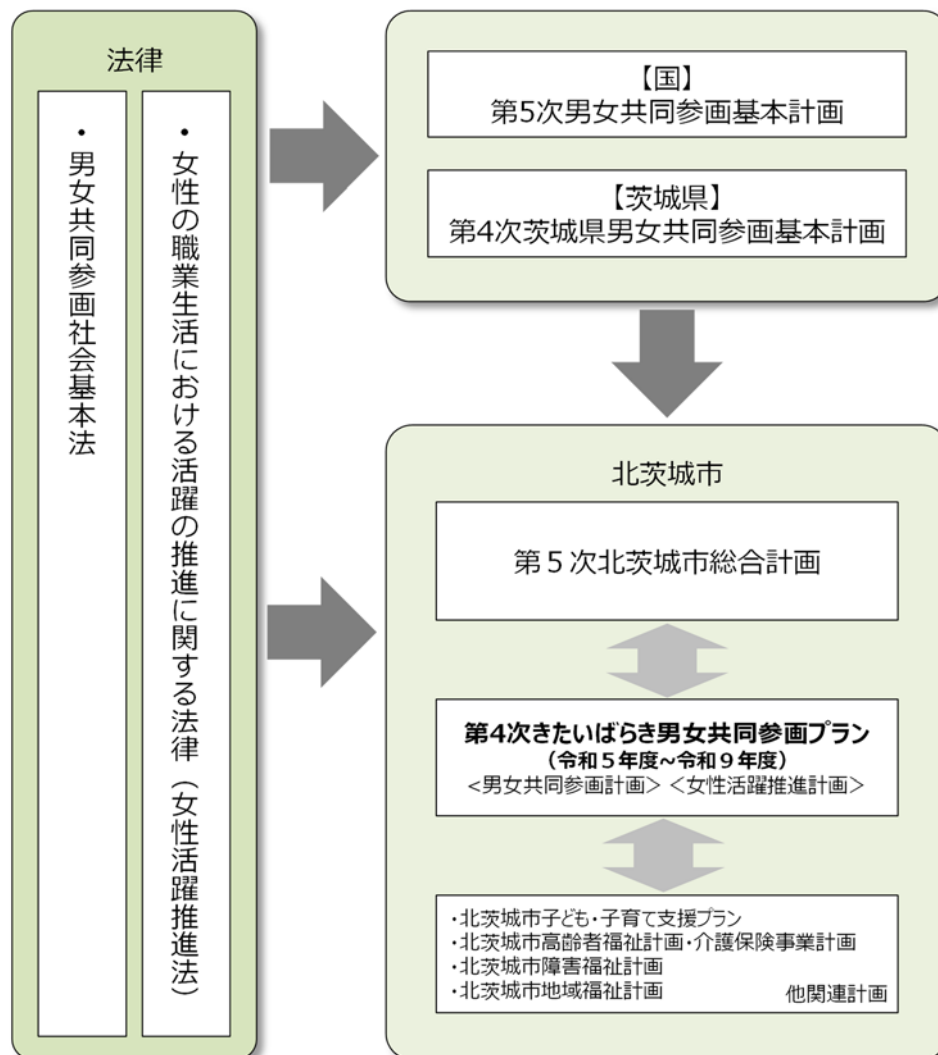
<sup>※1</sup>インクルーシブ社会

性別、国籍、宗教の違いや障害の有無にかかわらず、お互いを認め合い、あらゆる人が孤立や排除されずに、誰もが構成員の一員としてあたりまえに存在し、共生する社会のこと。

## 第2節 計画の性格と位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づき、本市における男女共同参画社会の実現に向け、施策を総合的かつ計画的に推進するため策定するものです。

- (1) この計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」と県の「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」を踏まえた上で、市が策定する「第5次北茨城市総合計画」、その他関連計画との整合性を図りながら「北茨城市男女共同参画社会に関する意識調査」の結果や北茨城市男女共同参画プラン等推進委員会及び市民の意見を尊重して策定しています。
- (2) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく市町村推進計画を包含するものとしします。



### 第3節 計画の期間

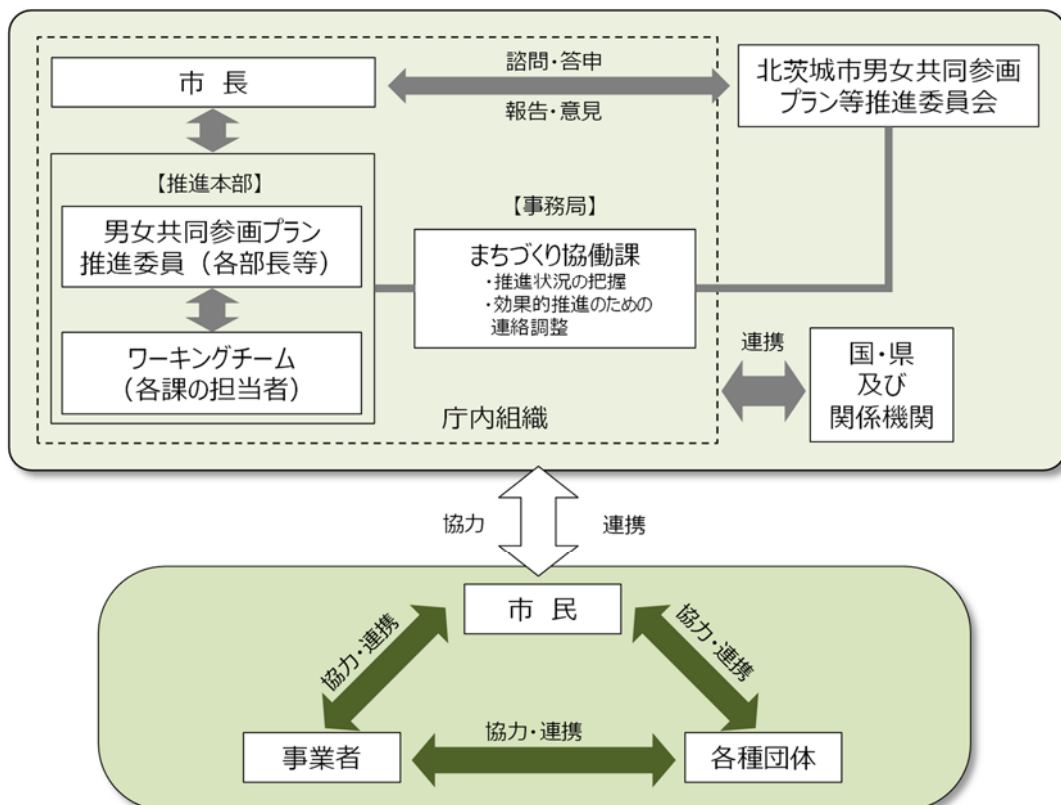
この基本計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間計画とします。

なお、計画期間中に法改正や社会状況の変化により、基本計画の見直しが必要となった場合には、必要に応じて見直しを行い、男女共同参画社会の促進を図ります。



### 第4節 計画の策定体制

本計画の策定にあたっては、令和3年12月に「男女共同参画社会に関する意識調査」を実施したほか、知識経験者をはじめ、関係機関の代表、市民の代表者からなる「北茨城市男女共同参画プラン等推進委員会」や、「北茨城市男女共同参画推進本部」などにおいて協議を行いました。





## 第5節 世界の動き

- 1975年(昭和50年)国連が「国際婦人年」を提唱。  
メキシコシティで第1回の世界女性会議「国際婦人年世界会議」が開催し、「世界行動計画」を採択
- 1979年(昭和54年)国連総会において、「女子差別撤廃条約」が採択
- 1995年(平成7年)北京開催の「第4回世界女性会議」において「北京宣言及び行動綱領」が採択
- 2000年(平成12年)国連特別総会「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」がニューヨークで開催。「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」が採択
- 2006年(平成18年)第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合が東京で開催。「東京閣僚共同コミュニケ」が採択
- 2011年(平成23年)国連の新しい女性機関(UN Women)が発足。「APEC女性と経済サミット」開催
- 2012年(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<sup>※1</sup>平等と女性のエンパワーメント<sup>※2</sup>」決議案が採択
- 2015年(平成27年)第59回国際婦人の地位委員会(国連「北京+20」)が開催  
9月には、国連持続可能な開発サミットにおいて「持続可能な開発目標」(SDGs/エス・ディー・ジーズ)が採択
- 2016年(平成28年)G7伊勢・志摩サミット開催。女性の能力開花のためのG7行動指針、女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)に合意  
第60回国連女性の地位委員会では、女性のエンパワーメントと持続可能な開発との関連性、女性・女兒に対する暴力の撤廃及び防止等について協議
- 2019年(令和元年)第5回国際女性会議WAW!W20(女性に関する政策提言をG20に向けて行う組織体)を日本で開催

---

※1 ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の性別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)という。

※2 女性のエンパワーメント

女性が本来持っているが発揮できていなかった力(パワー)をつけること。力とは、自己決定能力や法的な力、経済力、政治的な力等、一人ひとりが力をつけることにより、グループ全体の力を高めていくような能力を意味する。



## 持続可能な開発目標（SDGs）

平成 27 年に国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17 の目標と 169 のターゲットから構成され、社会・経済・環境上の様々な課題に世界各国の市民・企業・行政が協働して取り組み、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。



### ◇本計画に関する主な SDGs

目標 (Goal)	目標到達に向けた取り組みの方向性
	1. 貧困をなくそう あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
	3. すべての人に健康と福祉を 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
	4. 質の高い教育をみんなに 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
	5. ジェンダー平等を実現しよう 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
	8. 働きがいも経済成長も 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
	10. 人や国の不平等をなくそう 各国内及び各国間の不平等を是正する
	11. 住み続けられるまちづくりを 包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
	16. 平和と公正をすべての人に 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
	17. パートナーシップで目標を達成しよう 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

## 第6節 国・県の動き

### 【国】

- 1945年（昭和20年）衆議院議員選挙法改正により女性に参政権が決定、翌年39名の女性議員が誕生
- 1975年（昭和50年）婦人問題企画推進本部及び婦人問題担当室を設置
- 1977年（昭和52年）に「世界行動計画」を受け、「国内行動計画」を策定「女子差別撤廃条約」の批准に向け国内法を整備
- 1985年（昭和60年）「国民年金法」の改正、「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」（男女雇用機会均等法）を制定
- 1994年（平成6年）総理府に「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進本部」を設置
- 1995年（平成7年）「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」を制定
- 1996年（平成8年）「男女共同参画2000年プラン」を策定
- 1999年（平成11年）「男女共同参画社会基本法」を制定
- 2000年（平成12年）「男女共同参画基本計画」を閣議決定
- 2001年（平成13年）内閣府に「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」を設置「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」を施行
- 2005年（平成17年）「男女共同参画基本計画（第2次）」が閣議決定
- 2007年（平成19年）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス<sup>※1</sup>）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定
- 2010年（平成22年）「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を改訂
- 2013年（平成25年）「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」を改正「日本再興戦略」を閣議決定し、その中核に女性の活躍推進を位置付け
- 2014年（平成26年）「すべての女性が輝く社会づくり本部」を内閣府に設置
- 2015年（平成27年）「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）」を制定、「第4次男女共同参画基本計画」を閣議決定
- 2018年（平成30年）「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行
- 2020年（令和2年）「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」閣議決定

<sup>※1</sup> ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

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一方、子育てや介護、地域や自己啓発などとのバランスを取りながら健康で豊かな生活を目指すこと。

## 【茨城県】

- 1978年（昭和53年）生活福祉部に「青少年婦人課」を設置
- 1980年（昭和55年）担当課が「婦人児童課」となる
- 1987年（昭和62年）「茨城県立婦人教育会館」を設置
- 1990年度（平成2年度）「いばらきローズプラン21」を策定
- 1994年（平成6年）福祉部に「女性青少年課」を設置
- 1995年度（平成7年度）男（ひと）と女（ひと）のよりよいパートナーシップの確立を基本理念とした「いばらきハーモニープラン」（平成8年度～平成17年度）を策定
- 1999年（平成11年）女性青少年課を生活福祉部から知事公室に移し推進体制を強化
- 2001年（平成13年）「茨城県男女共同参画推進条例」を制定
- 2001年度（平成13年度）「茨城県男女共同参画基本計画（新ハーモニープラン）」（平成13年度～平成22年度）を策定
- 2005年（平成17年）「女性プラザ男女共同参画支援室」を開設
- 2005年度（平成17年度）「茨城県男女共同参画実施計画」（平成18年度～平成22年度）を策定
- 2010年度（平成22年度）「茨城県男女共同参画基本計画（第2次）いきいきいばらきハーモニープラン」（平成23年度～平成27年度）を策定
- 2014年（平成26年）「ウィメンズパワーアップ会議」を設置
- 2015年度（平成27年度）「茨城県男女共同参画基本計画（第3次）～人が変わる 組織が変わる 社会が変わる～」（平成28年度～平成32年度）を策定
- 2020年（令和2年）「女性プラザ」と「女性プラザ男女共同参画支援室」の機能を一元化し「男女共同参画センター」を設置
- 2020年度（令和2年度）「茨城県男女共同参画基本計画（第4次）」（令和3年度～令和7年度）を策定

## 第7節 北茨城市の動き

北茨城市内の女性活動は、1956年（昭和31年）の北茨城市制施行の年には、北茨城市地域女性団体連絡会、北茨城市更生保護婦人会、北茨城市母子寡婦福祉会等が活動を進めていました。

その後、農協婦人部、大津漁協婦人部、平潟漁協婦人部が次々と発足し、1964年（昭和39年）には、それらの6団体で「北茨城各種婦人団体連絡協議会」が結成され、生活の合理化、冠婚葬祭の簡素化などに取り組んできました。

また、商工会などの団体のほか、各労働組合における婦人部あるいは女性部の活動があります。

○1996年（平成8年）秘書広報課に女性行政係を設置

○1996年（平成8年）市内16の女性団体により「北茨城市女性連盟」が設立

「女性によるまちづくり委員会」を設置、2001年（平成13年）までの3期6年

○1999年（平成11年）機構改革により企画政策課の都市交流女性係に改組

○2001年（平成13年）「女性行動計画委員会」を設置

○2002年度（平成14年度）「きたいばらき男女共同参画プラン（平成15年度～平成24年度）」を策定

○2012年（平成24年）機構改革によりまちづくり協働課の協働推進係に改組

○2012年度（平成24年度）「第2次きたいばらき男女共同参画プラン（平成25年度～平成29年度）」を策定

○2016年（平成28年）「北茨城市女性連盟」が設立20周年を迎える

○2017年度（平成29年度）「第3次きたいばらき男女共同参画プラン（平成30年度～令和4年度）」を策定

○2021年（令和3年）「男女共同参画に関する意識調査」実施

○2022年度（令和4年度）「第4次きたいばらき男女共同参画プラン（令和5年度～令和9年度）」を策定

## 第2章 北茨城市における男女共同参画の現状と課題

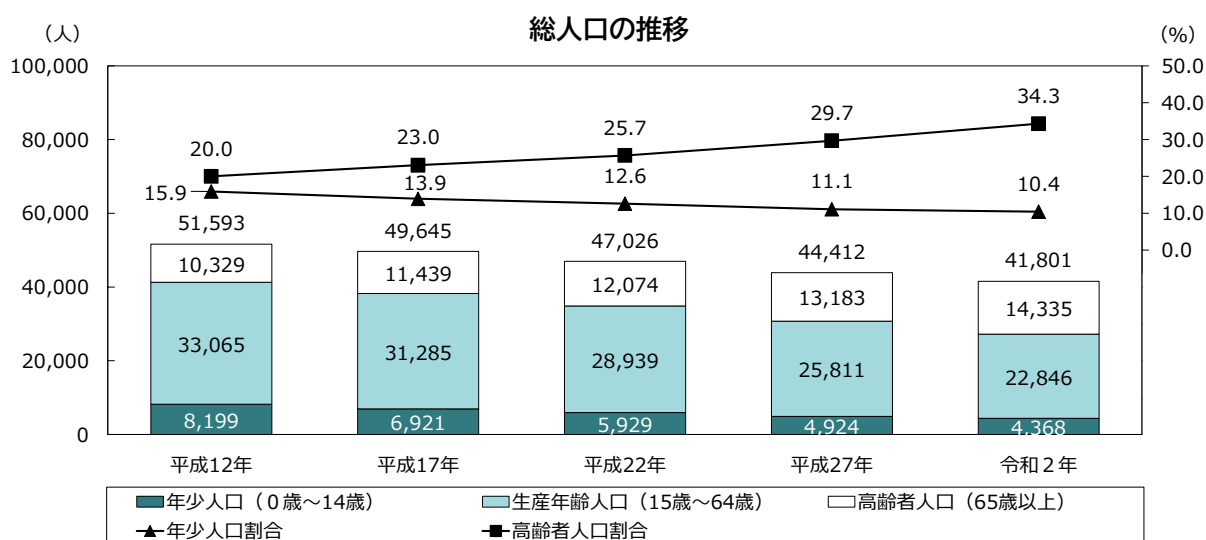
### 第1節 本市の現状

#### (1) 人口

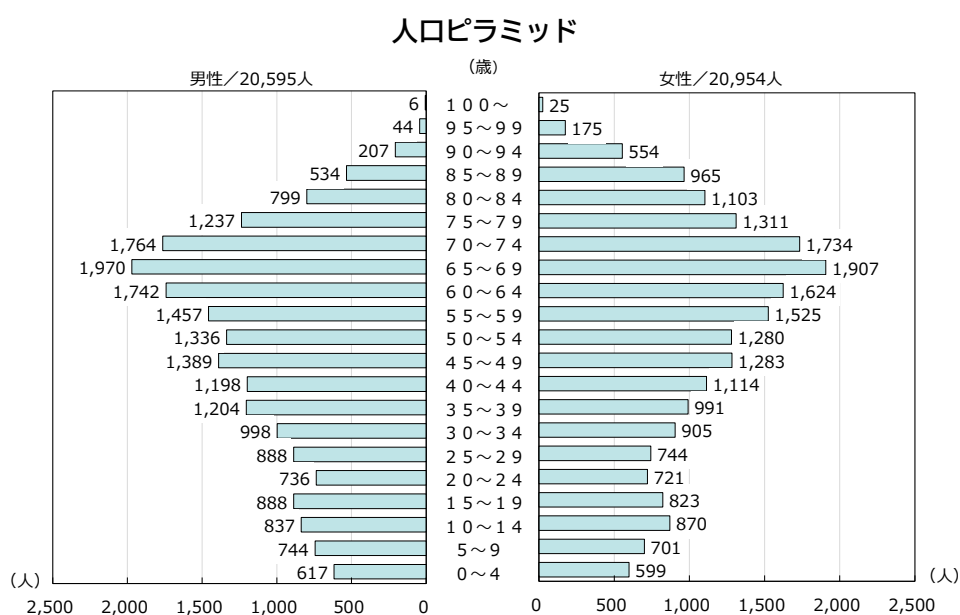
本市の総人口は減少傾向にあり、平成12年の51,593人に対し、令和2年では41,801人と9,792人の減少となっています。

年齢3区分別人口では、0～14歳、15歳～64歳は年々減少している一方、65歳以上は年々増加しており、令和2年では約3人に1人が65歳以上となっています。

人口ピラミッドは、第1次・第2次ベビーブームの人口がふくらみ、少子高齢化が進んだつぼ型となっています。なお、「第5次北茨城市総合計画」によると、今後も人口は減少し、少子高齢化がさらに進行すると予測されています。



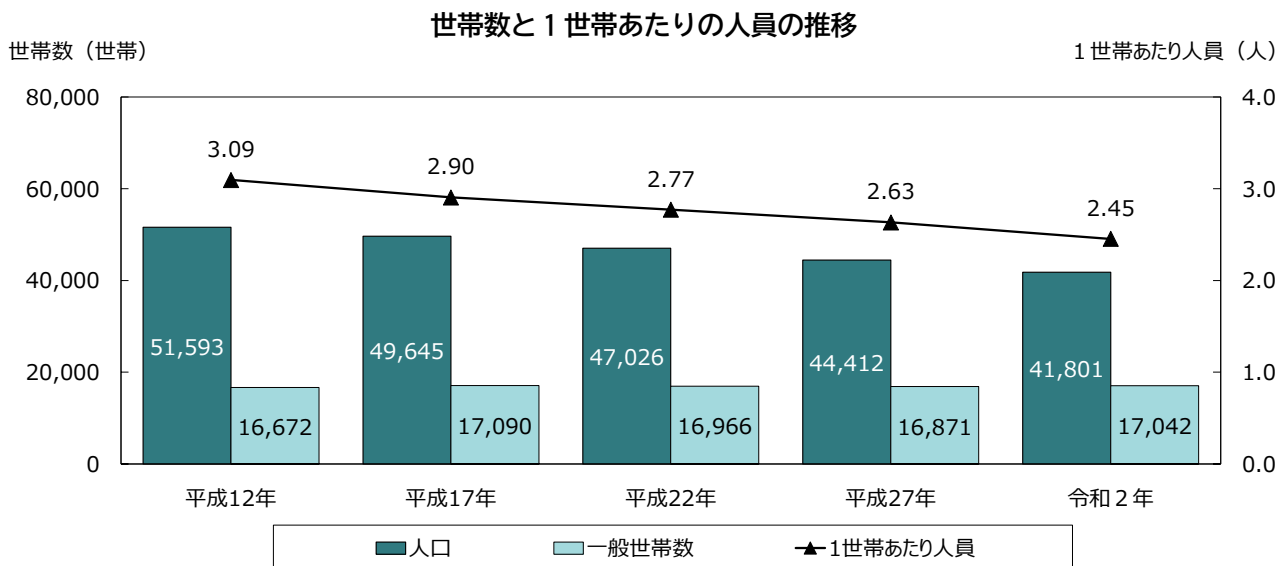
資料：国勢調査



資料：国勢調査（令和2年）

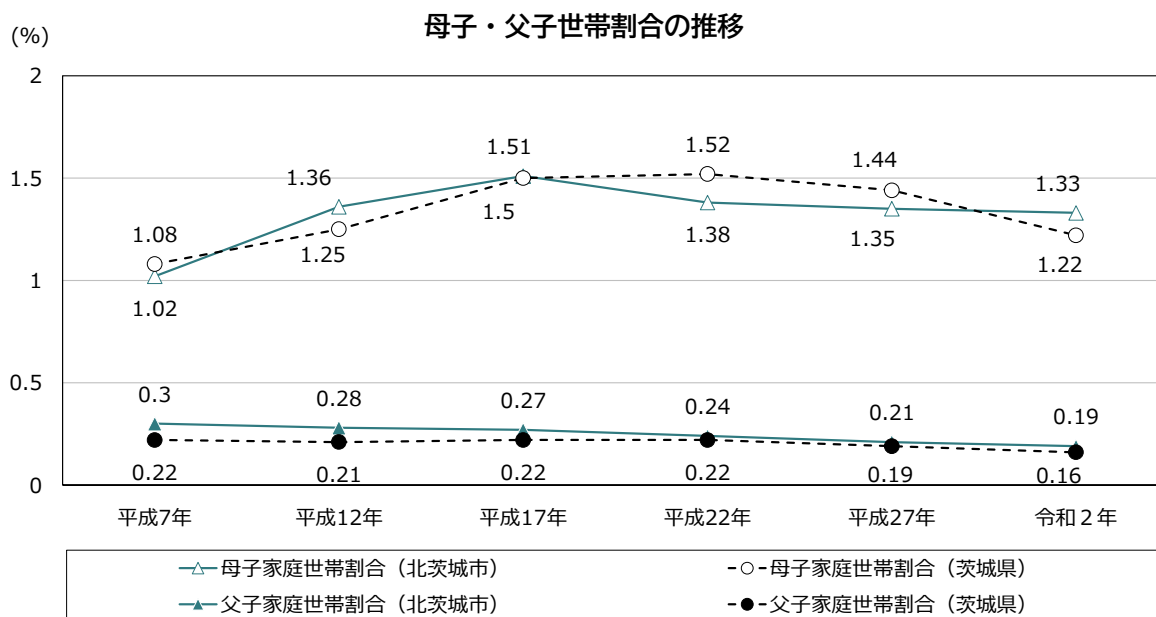
## (2) 世帯数

本市では、人口減少が年々進む一方で、一般世帯数は平成17年から年々減少傾向でしたが、令和2年に微増しています。1世帯あたり人員は、年々減少傾向にあり、令和2年は2.45人と、世帯の小規模化（単身世帯等）が進行しています。今後も、晩婚化や高齢化の進行により、単身世帯等の増加が予測されます。



資料：国勢調査

母子世帯及び父子世帯の状況を見ると、父子世帯は県平均と同様に減少傾向にありますが、母子世帯は平成22年から県平均を下回っていたものの、令和2年には県平均を上回っています。

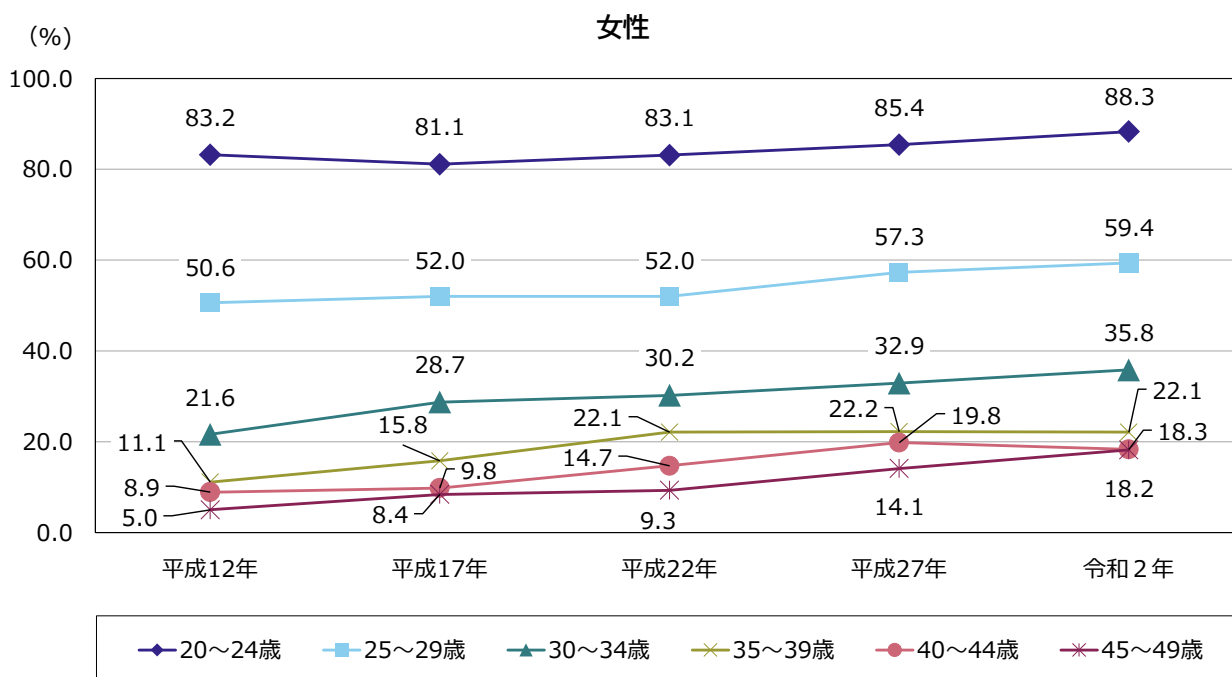
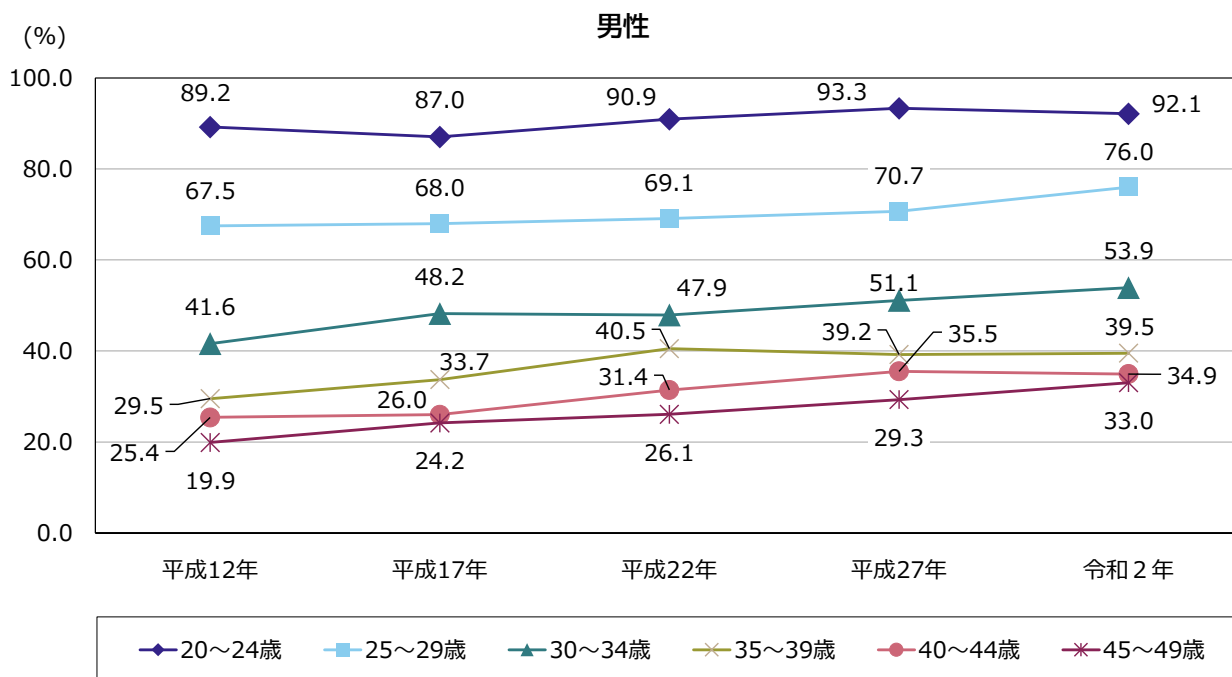


資料：国勢調査（令和2年）

### (3) 未婚率の推移

本市の年齢別未婚率の推移を見ると、男性は20～24歳、40～44歳を除く年代で、年々上昇しており、女性は35～39歳、40～44歳を除く年代で上昇しており未婚化・晩婚化の進行がうかがえます。

未婚率の推移



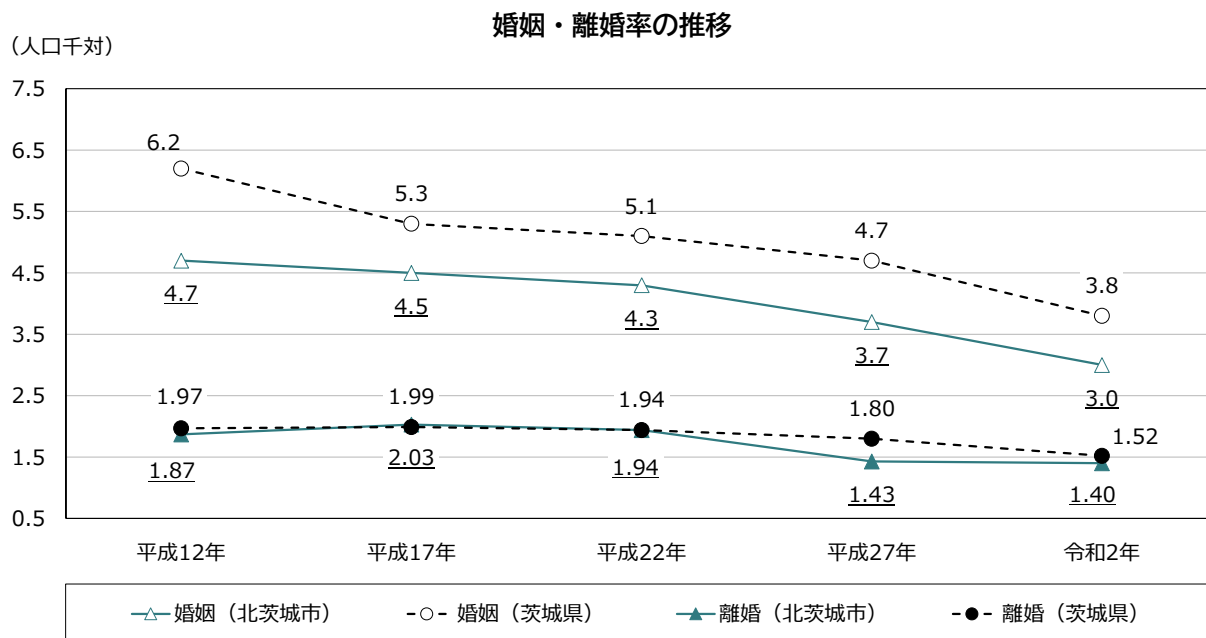
資料：国勢調査



#### (4) 婚姻・離婚率の推移

本市の婚姻率は、年々減少傾向となっており、県平均を下回っています。

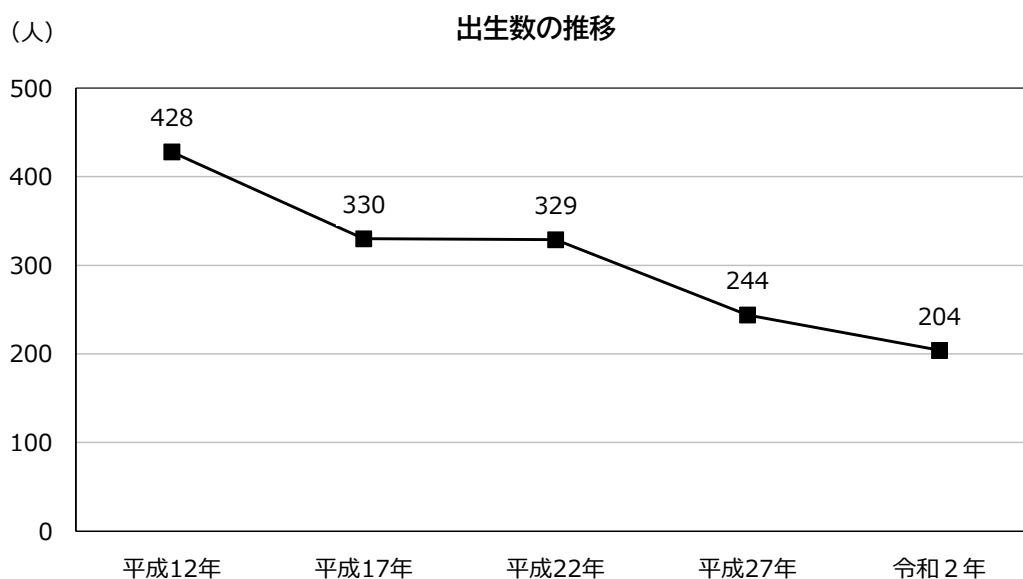
離婚率については、平成12年から平成17年にかけて増加しましたが、県平均を下回っており、減少傾向となっています。



資料：茨城県人口動態統計

#### (5) 出生数

本市の出生数は、減少傾向で推移しており、令和2年は204人となっています。婚姻率が減少傾向にあることから、今後も出生数の減少が予測されます。

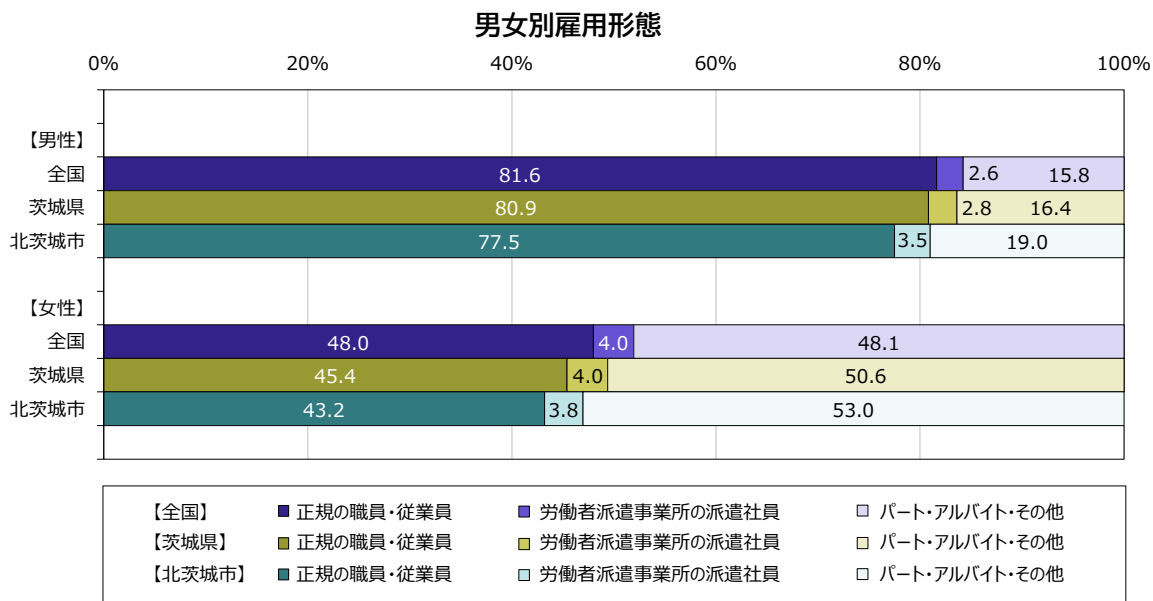


資料：統計きたいばらき

## (6) 就業状況

### ①男女別雇用形態

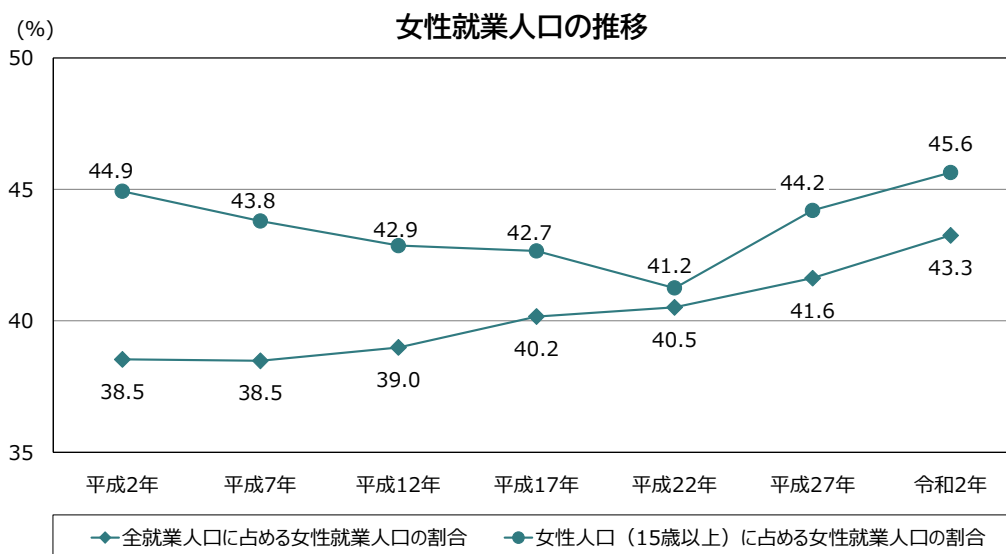
本市の男女別雇用形態の状況は、男性では、「労働者派遣事業所の派遣社員」「パート・アルバイト・その他」の割合が、全国、県と比較すると高くなっています。女性では、全国、県と同様に「パート・アルバイト・その他」の割合が一番高く、「正規の職員・従業員」の割合は全国、県と比較すると低くなっています。



資料：国勢調査（令和2年）

### ②女性の就業人口

本市の全就業人口に占める女性就業人口は、平成22年から増加傾向となっています。女性人口（15歳以上）に占める女性就業人口の割合も、年々増加しています。

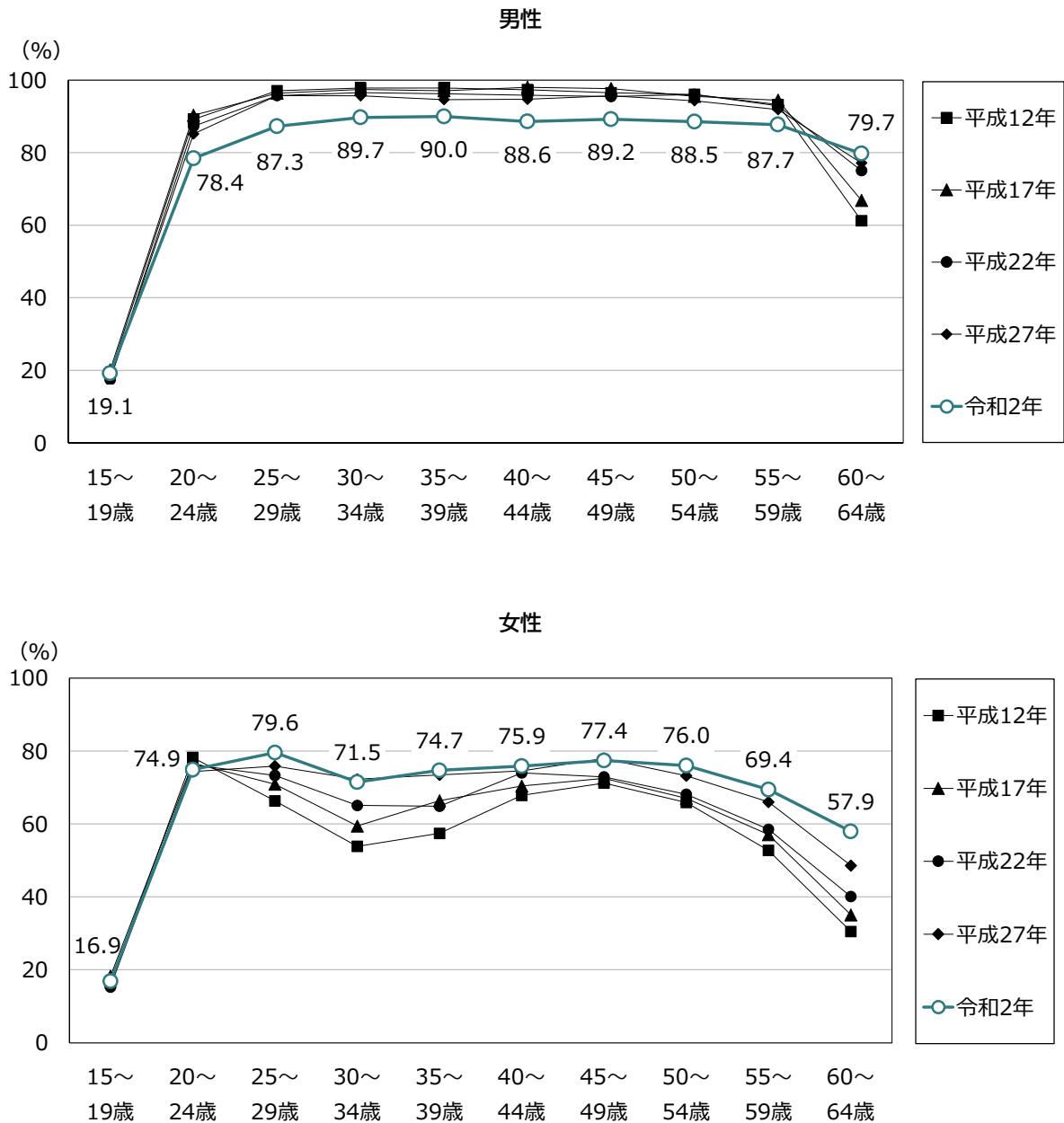


資料：国勢調査（令和2年）

### ③就業状況

本市における労働力率は、25歳から59歳までで80%以上となっていますが、低下する傾向にあります。一方、60歳から64歳までにおいては労働力率が上昇しています。

女性は、25歳から64歳までのほとんどの年代が、労働力率が上昇しており、30歳代で労働力率が前後の年代よりも一旦下がる、いわゆる「M字型曲線（M字カーブ）」は緩やかな台形に近づいており、働く女性が増加しています。



資料：国勢調査

#### ④業種別就業率

令和2年の産業別(大分類)就業状況を見ると、就業者全体では製造業に従事する人の割合が33.4%と最も多く、次いで卸売業・小売業(12.3%)、医療・福祉(10.9%)と続きます。

一方、女性の産業別就業状況を見ると、業種ごとの就業者に占める女性の割合は「卸売業・小売業」「金融業・保険業」「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス・娯楽業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」で50%を超えています。こうした業種では、就業者の半数以上を女性が占め、女性労働力が重要なポイントを占めていることが分かります。

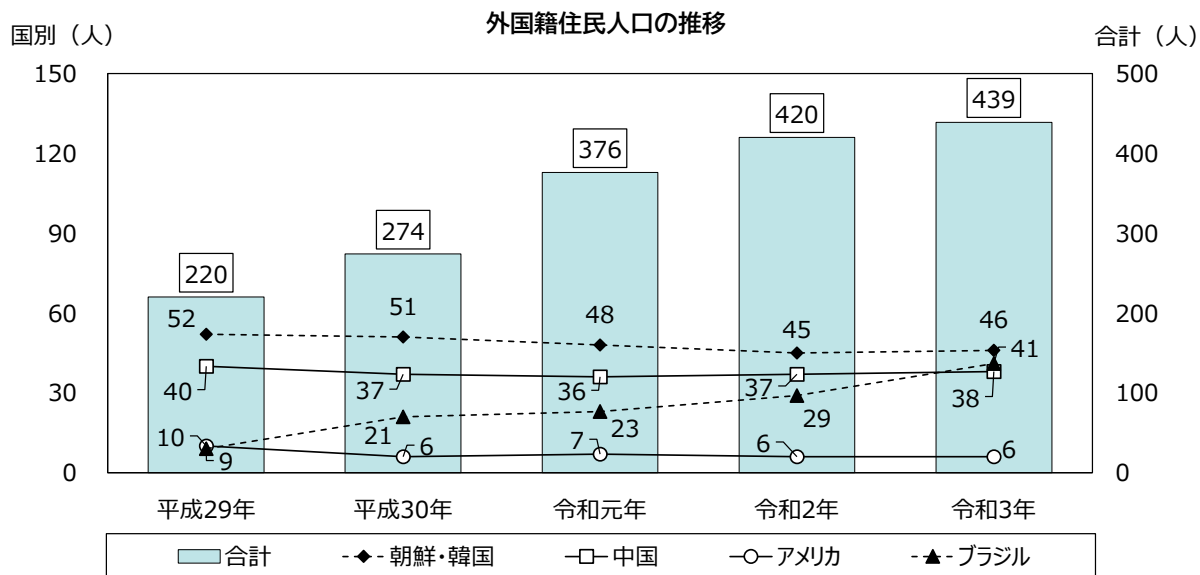
産業別就業者と女性就業者数

人口区分 産業区分		全就業人口		女性就業人口			
		人数 (人) (A)	全就業人口に 占める割合 (A/A C)	人数 (人) (B)	全就業人口に 占める割合 (B/A C)	女性就業人口に 占める割合 (B/B C)	業種別総数に 占める割合 (B/A)
総数(C)		19,821	100.0%	8,573	43.3%	100.0%	43.3%
第一次	農業	487	2.5%	182	0.9%	2.1%	37.4%
	林業	32	0.2%	6	0.0%	0.1%	18.8%
	漁業	184	0.9%	53	0.3%	0.6%	28.8%
第二次	鉱業	5	0.0%	1	0.0%	0.0%	20.0%
	建設業	1,593	8.0%	268	1.4%	3.1%	16.8%
	製造業	6,624	33.4%	1,979	10.0%	23.1%	29.9%
第三次	電気・ガス・熱供給・水道業	84	0.4%	14	0.1%	0.2%	16.7%
	情報通信業	147	0.7%	33	0.2%	0.4%	22.4%
	運輸業・郵便業	889	4.5%	141	0.7%	1.6%	15.9%
	卸売業・小売業	2,434	12.3%	1,478	7.5%	17.2%	60.7%
	金融業・保険業	233	1.2%	169	0.9%	2.0%	72.5%
	不動産業・物品賃貸業	154	0.8%	66	0.3%	0.8%	42.9%
	学術研究専門・技術サービス業	369	1.9%	108	0.5%	1.3%	29.3%
	宿泊・飲食サービス業	914	4.6%	655	3.3%	7.6%	71.7%
	生活関連サービス・娯楽業	694	3.5%	452	2.3%	5.3%	65.1%
	教育・学習支援業	662	3.3%	434	2.2%	5.1%	65.6%
	医療・福祉	2,157	10.9%	1,731	8.7%	20.2%	80.3%
	複合サービス事業	158	0.8%	71	0.4%	0.8%	44.9%
	サービス業(その他)	856	4.3%	277	1.4%	3.2%	32.4%
	公務	466	2.4%	165	0.8%	1.9%	35.4%
分類不能の産業		679	3.4%	290	1.5%	3.4%	42.7%

資料：国勢調査（令和2年）

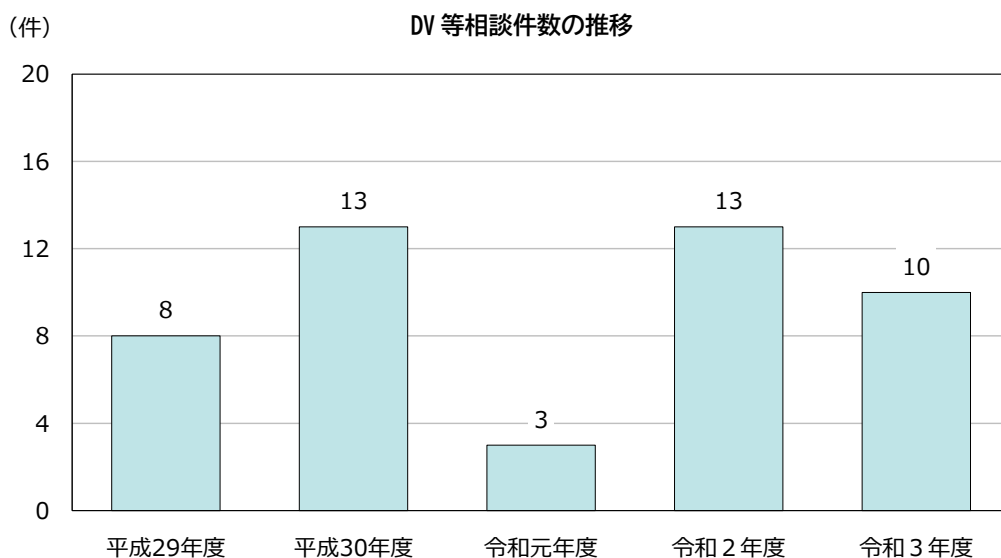
## (7) 外国籍住民人口

本市の令和3年の外国籍住民人口は439人となっており、平成29年から219人増加しています。国別人口では、「朝鮮・韓国」が令和3年では46人と最も多く、次いで「中国」が41人となっています。



## (8) DV等相談件数

本市のDV<sup>\*1</sup>等の相談件数は、令和元年度は3件と減少しましたが、令和2年度は13件、令和3年度は10件となっています。



\*1DV (ドメスティック・バイオレンス)

一般的には、「配偶者や恋人など綿密な関係にある、又はあった者からふるわれる暴力」のことを示すとされている。「暴力」とは、身体に対する暴力又はこれに準ずる有害な影響を及ぼす言動を指している。

## 第2節 男女共同参画に関する市民意識

### (1) 調査の目的

本計画の策定にあたり、男女がお互いを尊重し、共にいきいきと暮らせる「男女共同参画社会」の実現と女性の活躍による豊かで活力のある地域社会の実現に向けてアンケート調査を実施しました。

### (2) 調査期間

小中学生 令和3年12月1日(水)～令和3年12月27日(月)

市民 令和3年12月1日(水)～令和4年1月18日(火)

事業所 令和3年12月1日(水)～令和4年1月18日(火)

市職員 令和3年12月1日(水)～令和4年1月18日(火)

### (3) 調査対象者

小中学生 市内小中学校の児童生徒 623人(小学5年生・中学2年生)

市民 北茨城市内に在住で、16歳以上の男女 3,000人(無作為抽出)

事業所 市内企業 100社

市職員 市職員 632人(正規職員及び会計年度任用職員)

### (4) 配布数及び回収数

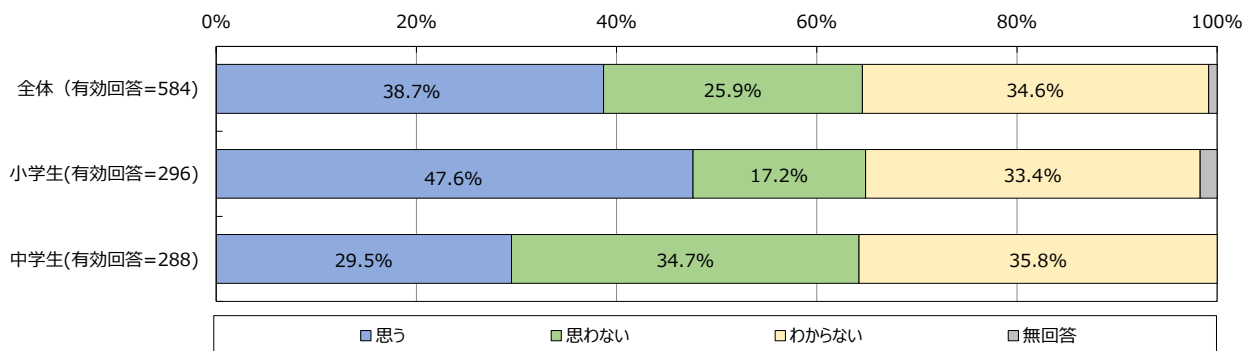
	配布数	回収数	回収率
小中学生	623件	586件	94.0%
市民	3,000件	1,103件	36.8%
事業所	100件	40件	40.0%
職員		Web調査 227件	

## (5) 主な調査結果

### ①学校生活の男女の平等感について（小学生・中学生調査）

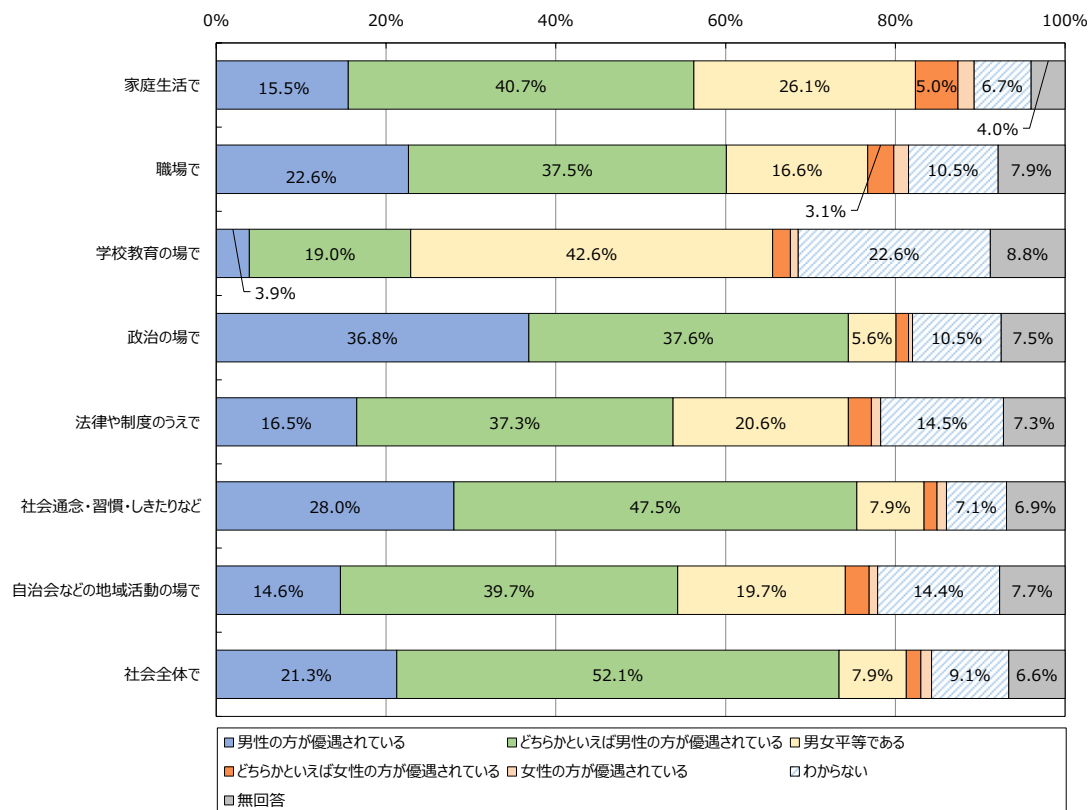
学校にいる時、男子と女子は平等だと思うかについて、小学生は「思う」が47.6%と最も多く、次いで「わからない」が33.4%、「思わない」が17.2%となっています。

中学生は「わからない」が35.8%と最も多く、次いで「思わない」が34.7%、「思う」が29.5%となっています。



### ②男女の平等感について（市民意識調査）

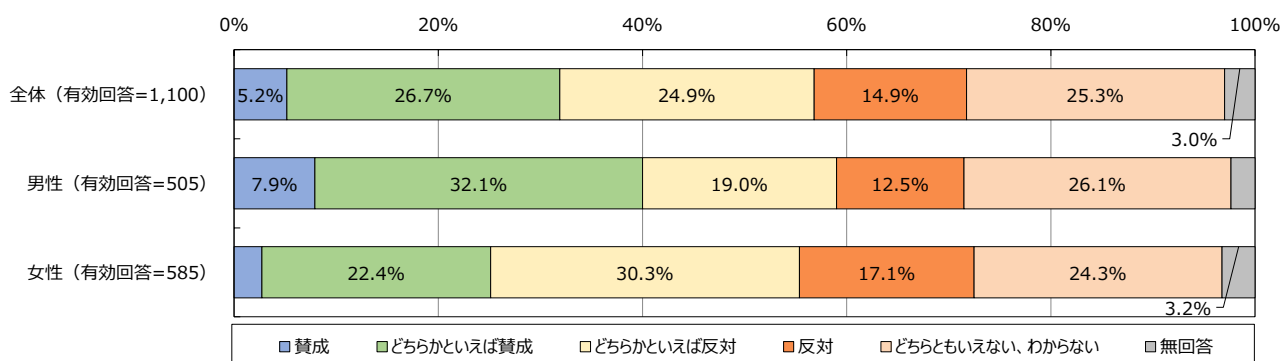
男女の平等感について、「男女平等である」と回答した割合が最も高かったのは「学校教育の場」が42.6%で、他の分野と比べて男女共同参画が進んでいると考えられます。反対に、「学校教育の場」以外の項目全てにおいて、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の回答の合計が、50%を超えています。



(有効回答=1,100)

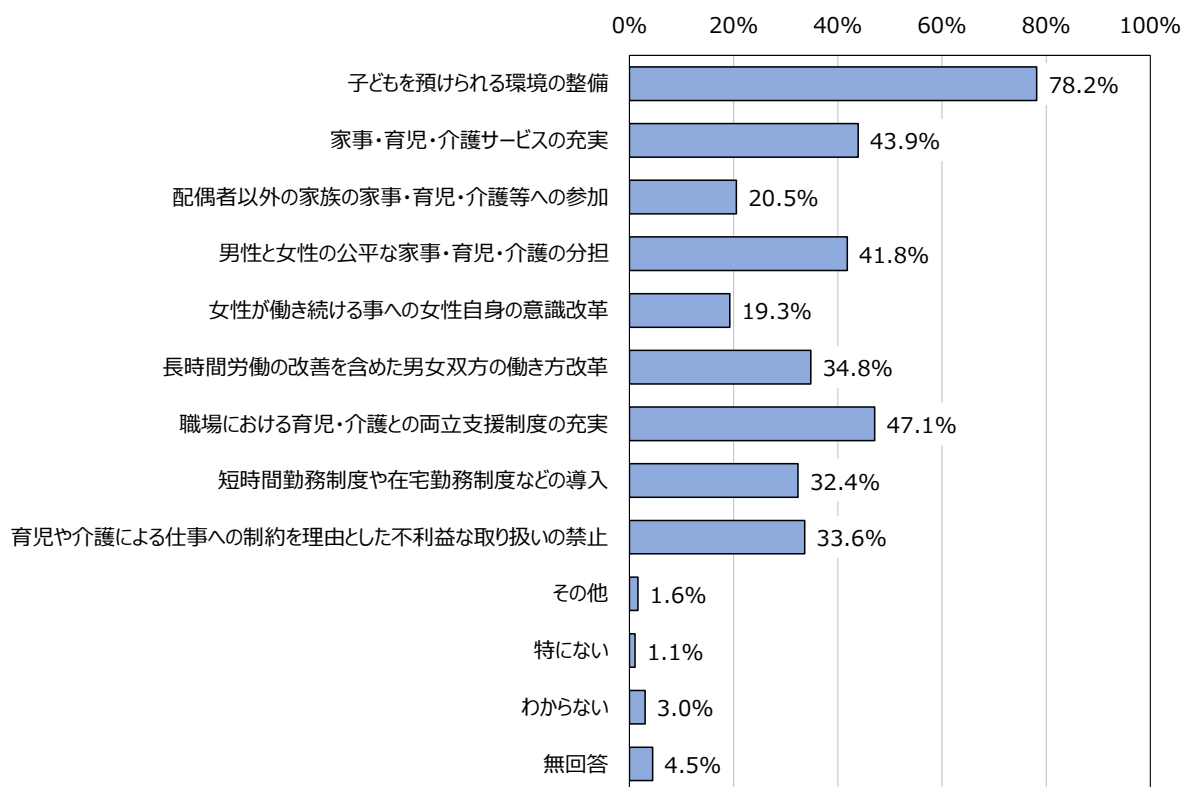
③「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について（市民意識調査）

「どちらかといえば賛成」が26.7%と最も多く、次いで「どちらともいえない、わからない」が25.3%、「どちらかといえば反対」が24.9%となっています。



④出産後も働き続けるために必要だと思うことについて（市民意識調査）

「子供を預けられる環境の整備」が78.2%と最も多く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が47.1%、「家事・育児・介護サービスの充実」が43.9%となっています。

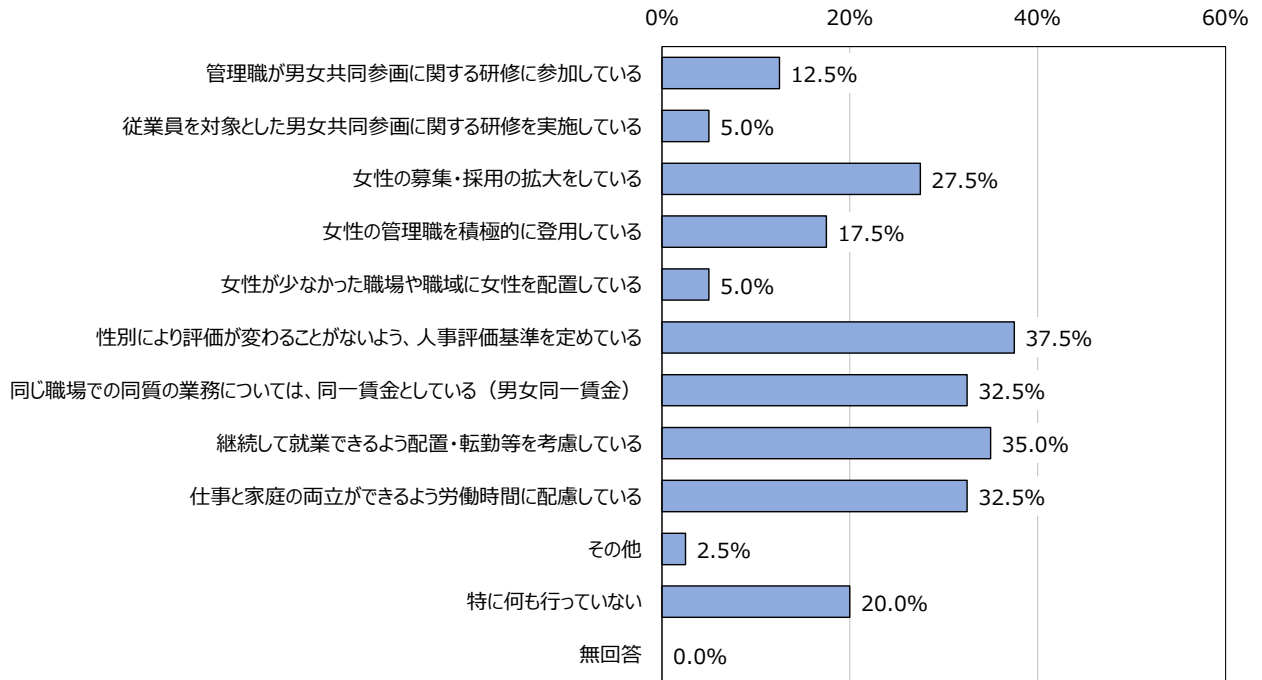


（有効回答=1,100）



⑤男女共同参画の職場とするための取組について（事業所調査）

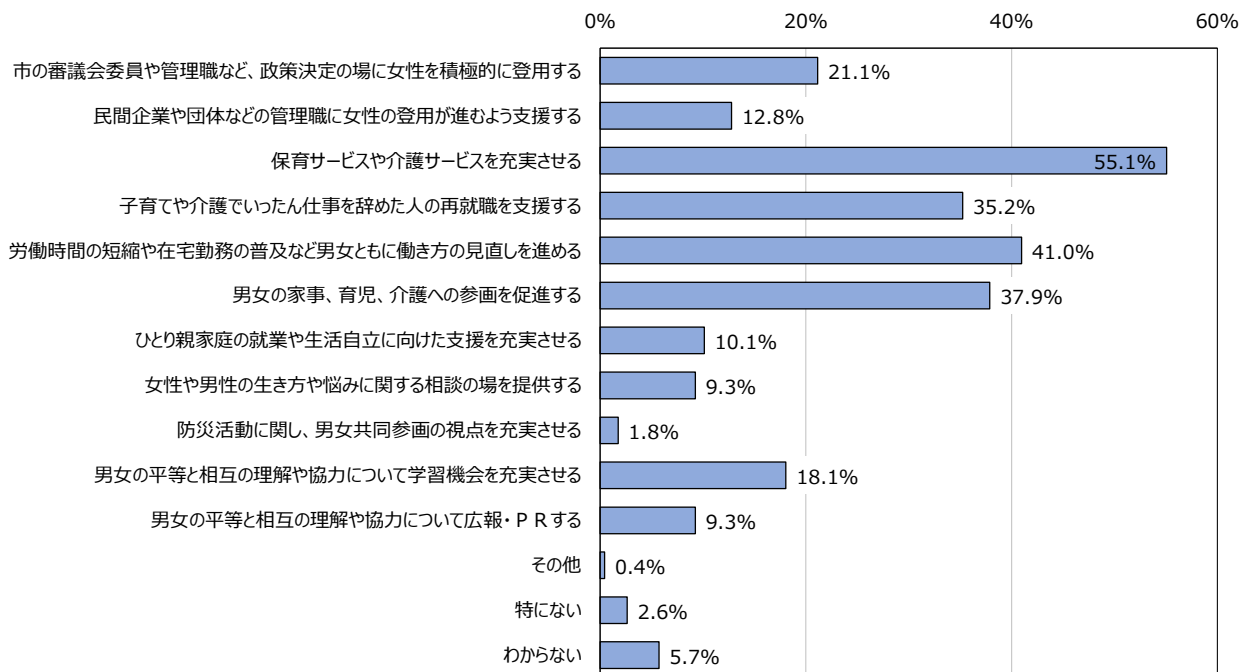
男女共同参画の職場とするため、貴事業所ではどのような取組をしているかについては、「性別により評価が変わることがないよう、人事評価基準を定めている」が 37.5%と最も多く、次いで「継続して就業できるよう配置・転勤等を考慮している」が 35.0%、「同じ職場での同質の業務については、同一賃金としている（男女同一賃金）」「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している」が 32.5%となっています。



(有効回答=40)

⑥男女共同参画の実現に向けて、北茨城市が力を入れていくべきことについて

「保育サービスや介護サービスを充実させる」が 55.1%と最も多く、次いで「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める」が 41.0%となっています。



(有効回答=227)

## 第3節 男女共同参画に関するワークショップ

### (1) ワークショップの実施概要

本市の女性連盟団体及び大好きいばらきネットワーカーに、男女共同参画に関するワークショップを実施しました。

対象	調査期間	調査方法
○女性連盟団体 ○大好きいばらき ネットワーカー	令和4年9月12日(月)～ 10月19日(水)	調査シートによる意見聴取(※)

※新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、ワークショップの実施を縮小し調査シートによる書面にて開催。

### (2) 意見概要

#### 1. あらゆる場における女性の活躍について

- ・働いている女性は多いと思う。能力と時間(労働)賃金のバランスを取ることが大事。
- ・現状に甘んじることなく、資格を取り、自分の仕事に自信をつけることだと思います。
- ・最近は女性も仕事を持ち、働いている人も多いが、出産すると家庭に入ってしまう人もいる。その大きな原因は家庭と仕事の両立が大変(育児・介護)。従って男性の家事、育児の協力が必要ですし、職場でも働く人の為の条件等の環境整備が不可欠。
- ・役割を与え、育てていくことが大切であると思う。

#### 2. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

- ・家庭、仕事、地域活動の両立は難しい。
- ・職場の中でも積極的に地域活動に参加する環境作りが大切であり、地域活動の参加も職場での評価に反映する仕組み作りが必要である。
- ・男性が育休を取得する事例が出てきたこと、また、家事については、それぞれの家庭内のことなので現実には不明ですが、男性が役割を果たしている例も耳にするようになってきた。

#### 3. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)について

- ・将来の幸せを描き、パートナーと共に作りあげる。難しい取り組み。

#### 4. LGBTQ(性的マイノリティ)について

- ・多様性に対しては、少しずつ理解しているように思う。制服やランドセルの自由化があげられる。トイレについては、男・女に分かれているので、考える必要があるのでは？
- ・各自の個性なのだという受け止め方が出来る様な教育を重ねることが大切だと思う。併せて、相談窓口を設け、いつでも相談出来る体制が必要。

## 5. 男女共同参画社会について

- ・若い世代では、男性の意識が変わってきているが、職場環境に余裕がなく休みが取りにくい。
- ・女性については出産後の再雇用も社員として雇用し、リーダーへの道を開く機会や本人のやる気を引き出していない。

## 6. 北茨城市の男女共同参画社会の実現について

- ・小・中・高生にアンケートを取り、理解（知識）を得ている。他市で実施しているような小・中学生に男女共同参画社会の授業を取り組めたら良いのではと思う。
- ・市役所職場では10年くらい前までは女性管理職は、ほぼ皆無だったのが、近年、女性管理職（課長、課長補佐など）が増えてきて、大変好ましいことと感じている。なお一層、進めてもらいたいと思っている。

## 7. 計画策定にあたってのご意見・ご要望等

- ・市民に知ってもらうために情報を流す。
- ・人口増に繋がり、余裕のある社会になってほしい。そのためには企業との共同計画が、効果ができるのでは？
- ・女性の地位向上につながる計画を策定してほしい。

## 第4節 前期計画の推進状況と今後の課題

第3次きたいばらき男女共同参画プランでは、基本目標に基づいた計画がどの程度達成できたかを評価するため、計画期間中の目標指標を設定しました。

項目	実績値 平成28年度	現状値 令和3年度	目標値 令和4年度
委員会・審議会などにおける 女性委員の参画状況	24.1%	24.6%	30.0%

目標指標の「委員会・審議会などにおける女性委員の参画状況」については、目標値（令和4年度）の30.0%達成に向けて、女性委員の登用拡大に努めました。現状値（令和3年度）では24.6%と実績値（平成28年度）から0.5ポイント増加しましたが、目標値の達成に向けて、より積極的な取り組みが必要です。

本市の現状を見ると、人口・出生数ともに減少傾向であり、高齢化率も年々高くなり、少子高齢化が進んでいる状況がうかがえます。就業状況においては、女性の就業人口は平成22年の国勢調査から増加傾向ですが、女性の雇用形態はパートやアルバイトの割合が高くなっています。

市民意識調査の結果全体を見ると、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識の改善や男女の平等感、男女共同参画に関する意識の醸成は徐々に進み、学校教育の場では、「男女平等である」と回答した割合が42.6%となっています。しかし、「学校教育の場」以外の項目については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の回答合計が50%以上と半数を超えており、男女共同参画社会の実現に向けては、さらなる啓発や取り組みが必要となっています。

こうした中、国が令和2年12月に策定した「第5次男女共同参画基本計画」では、「あらゆる分野における女性の参画拡大」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」を施策の三本柱とし、国と地方公共団体、民間団体等が連携体制を強化して取り組んでいくことが示され、それらを勘案した計画の策定が必要となっています。これらの点を踏まえ、本市における男女共同参画に係る課題は、以下のとおりと考えます。

### 《固定的な性別役割分担意識の解消と人権の尊重》

男女共同参画社会の実現に向けて「男だから、女だから」と性別によって役割を固定して行動や選択を制限する意識や、性差に対する偏見の解消は大きな課題となっています。また、根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、個々の理解を深め、意識を改革することが必要です。

### 《多様な働き方への促進と雇用・就職の支援》

育児や介護により、働きたいにもかかわらず離職する女性が少なくないことから、多様な働き方を促進することにより離職者を減少させるとともに、育児を終えた方や、離職者・転職者の再就職、再雇用の支援を行う必要があります。

### 《防災分野における男女共同参画の促進》

地域活動の中でも、近年、重要性が高まっている防災・復興分野において、地域防災計画や避難場所運営等を検討する際に女性の参加を促進し、女性の意見が届きやすい環境づくりを行うことが必要です。

### 《あらゆる暴力の根絶と安心して暮らせる環境づくりの促進》

DV やハラスメントに対する正しい理解を深めるとともに、被害者の早期発見・早期対応につなげるため、相談窓口についての周知が必要です。また、誰もが心身ともに健康で安心して暮らすことができるよう、一人ひとりの健康を生涯にわたり包括的に支援することが必要です。

## 第3章 計画の基本的考え方

### 第1節 基本理念

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会とは「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義づけられています。

現代では、少子高齢化の進行と人口減少時代の到来による労働力人口や生産年齢人口の減少が危惧されるなか、人々の価値観やライフスタイルの多様化が進むなど、地域を取り巻く環境は変化してきています。その中で、あらゆる分野において男女がともに協力し合い、責任を分かち合うことのできる社会が求められています。

本計画は、男女共同参画社会基本法を踏まえ、市民一人ひとりが個性と能力を活かし、お互いに多様性を認め合いながら、自らの意思であらゆる分野に参画でき、さらに人権を侵害するあらゆる暴力が根絶される社会のなか、多様化するライフスタイルでその人らしくいきいきと活躍できる社会を目指し、以下の基本理念を掲げます。

**多様性を認め合い 誰もがいきいきと暮らせる**

**笑顔あふれるまち 北茨城**

## 第2節 基本目標

### 【基本目標Ⅰ】誰もが人権を尊重し認め合える意識づくり

「男性は外で仕事、女性は家庭を守る」といった固定的な性別役割分担意識が残っていることから、市民一人ひとりが意識を見直すことができるよう、家庭・学校・地域・職場を通し、男女共同参画社会の意識と理解促進、教育・学習の推進、人権の尊重への意識啓発に取り組みます。

また、性の多様性への理解や、性別に基づく固定概念にとらわれた表現や扱いを防ぐ環境づくりを推進します。

国際化については、人種・国籍などの外見的な違いだけでなく、価値観、ライフスタイルなどの一人ひとりの内面的な違いを理解し、尊重することが重要となっています。外国人市民が地域社会から孤立せず、共に安心して暮らしやすいまちづくりを進めるため、国際的視野に立った男女共同参画を推進します。

#### ■施策の方向性

1. 男女共同参画の視点に立った意識改革
2. 男女共同参画を推進する教育・学習
3. 多様性の理解促進、人権の尊重

### 【基本目標Ⅱ】誰もがいきいきと活躍できる社会づくり

少子高齢化の進行と人生100年時代の到来に伴い、性別にかかわらず働きたい人がやりがいをもって職業生活を送ることのできる社会づくりが求められる一方で、働く世代が担う子育て・介護の負担はますます増加することが見込まれます。

子育て・介護等の人生の各段階におけるニーズにも対応し、多様な働き方を選べるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進します。

また、働く場における女性の活躍を推進するため、環境づくりへの支援や人材育成に取り組むとともに、活力ある地域社会を創生するため、行政や地域活動、家庭生活などあらゆる分野における男女共同参画を推進します。

#### ■施策の方向性

1. 働き方を支える環境整備
2. 政策・方針決定過程への女性の参画促進
3. 農山漁村における男女共同参画の促進

## 【基本目標Ⅲ】誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり

DV（ドメスティック・バイオレンス）やハラスメントは重大な人権侵害であり、どんな場合であっても男女を問わずして許されるものではありません。近年、SNSなどのインターネット上のコミュニケーションツールの広がりに伴い、若年層への被害拡大も見られます。被害の相談の中には相談者本人が生命の危険にさらされていたり、子供への虐待を伴っている場合等、複合的な問題を含むことも多いことから、関係各課及び関係機関等との連携を強化し、被害者の安全確保、支援体制の充実を図ります。

男性が中心となりがちな防災・復興の分野では、女性の参画を促進するとともに、性差に配慮した防災対策を推進します。

男女の生涯における健康においては、性や生命の大切さを啓発し、男女が互いの身体的な特徴を理解し、尊重し合うことが必要であり、生涯にわたり心身ともに健康な生活を送るための意識・健康づくりの推進を図ります。

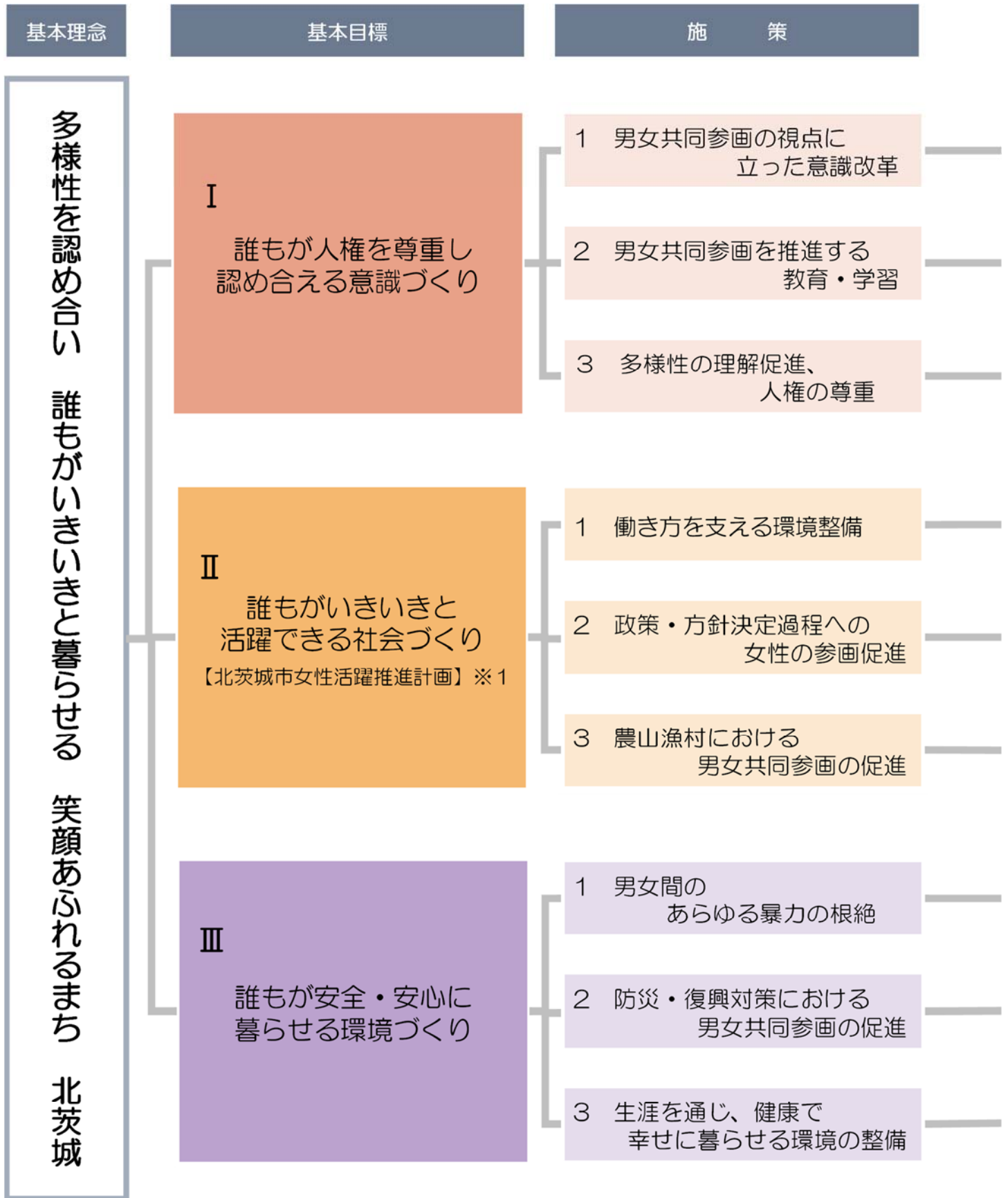
また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、経済社会全体に大きな影響を及ぼし、生活に困窮する人や様々な困難を抱えている人に、より深刻な状況をもたらしており、市民一人ひとりに寄り添った自立支援・経済的支援を行います。

### ■施策の方向性

1. 男女間のあらゆる暴力の根絶
2. 防災・復興対策における男女共同参画の促進
3. 生涯を通じ、健康で幸せに暮らせる環境の整備



### 第3節 施策体系



※1 国が定める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）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」に相当するものです。

## 施策の具体的な内容

## SDGsとの関係

- ① 男女共同参画の理解促進・意識改革
- ② 家庭・職場・地域における慣習・慣行の見直し

- ① あらゆる場における教育・学習会の充実

- ① 多様性を尊重する環境の整備
- ② 外国人住民に対する理解の促進

- ① 働きやすい制度の普及啓発
- ② 仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の促進
- ③ 多様な働き方への相談・支援の充実

- ① 自治体における政策・方針決定過程への女性の参画促進
- ② 女性の人材育成と情報提供

- ① 固定的役割分担意識の解消
- ② 魅力の発信
- ③ 家族経営者協定づくりの推進

- ① あらゆる暴力を防止する教育・啓発の推進
- ② 被害者の早期発見と相談体制の充実

- ① 防災・復興における女性の参画の拡大

- ① 生涯を通じた男女の健康支援の充実
- ② 多様な立場の人々に対する支援の充実



## 第4章 施策の内容



### 基本目標 I 誰もが人権を尊重し認め合える意識づくり

#### 施策の方向 1

男女共同参画の視点に立った意識改革

#### 現状

平成 27 年に国連の持続可能な開発目標（SDGs）のひとつに「5. ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、性別に関わらず、若者から高齢者まですべての人が能力と個性を十分に発揮し、元気で安心して暮らし続けることが重要とされています。

しかし、社会の制度や慣行には、いまだに性別による区別が明示されていなくても、実質的に男性が優遇されていたり、女性の参画が阻まれていたりするものがあります。

市民意識調査では、男女平等意識については、ほとんどの項目で「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という回答になっています。

「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識は、女性の経済的自立や社会への参画を妨げてきました。男女共同参画社会は、女性のための取り組みだけではなく、性別にかかわらず誰もが自分らしく生きていける、男性にとっても暮らしやすい社会であると言われていています。そのため、市民の男女共同参画意識を浸透させていくことが求められています。

#### 課題

市民の男女共同参画意識を浸透させていくためにも、世代により男女共同参画に関する意識が大きく異なる傾向を考慮し、それぞれの世代に合う方法で啓発を実施していくことが必要です。

また、人々の意識の中に長い時間をかけて形づくられてきた固定的な性別役割分担意識を解消し、性別による差別的取扱いを受けないような社会の形成が必要とされます。

男女共同参画社会の実現には、誰もが生まれながらにもっている権利をお互いに尊重し合い、性別に関わらず一人ひとりが自分らしく生き、個性豊かに生きられるよう、広報・啓発活動を続けていきます。

### ①男女共同参画の理解促進・意識改革

市民一人ひとりが男女共同参画社会について理解を深められるよう、多様な媒体を活用し、幅広い年齢層に対して身近でわかりやすい意識啓発に努めます。

番号	事業	取組の内容	担当課等
1	人権啓発ポスターの掲示	男女共同参画について理解を進めるため、人権啓発ポスターを掲示します。	学校教育課
2	男女共同参画に関連する図書等の収集	男女共同参画に関連する図書や資料等の収集と提供を行います。	図書館
3	様々な機会を通じた男女共同参画意識形成への支援	多様な媒体を活用した広報・啓発活動により男女共同参画の意識啓発を推進します。	まちづくり協働課
4	啓発資料の発行	国・県からの資料を関係団体に配布し啓発を行います。	まちづくり協働課
5	子供の権利条約の周知	北茨城市次世代育成行動計画において、子供の権利条約の啓発を図ります。	子育て支援課

### ②家庭・職場・地域における慣習・慣行の見直し

現在の社会慣行の中には、固定的な性別役割分担を前提とするものが残されていることから、家庭・職場・地域における社会慣行について男女共同参画の視点で見直しを促進します。

番号	事業	取組の内容	担当課等
6	ノーマライゼーションの意識啓発活動の促進	「北茨城市地域福祉計画」を各関係団体に配布し、意識啓発活動を促進します。 障害者の地域生活の充実と社会参加の促進及び「障害者総合支援法」の意識啓発活動を促進します。	社会福祉課
7	子育てに関する相談事業の充実	子育て支援事業として相談窓口をはじめ、乳幼児健康診査二次検診・療育相談・育児相談・歯科相談を実施し、あらゆる機会において相談の充実を図ります。	健康づくり支援課
8	男女共同参画の視点を踏まえた母子保健事業の推進	北茨城市子ども・子育て支援プランにより母子保健事業の充実を図ります。	健康づくり支援課
9	各種女性団体の活動への支援	北茨城市愛育会、食生活改善推進員の活動支援を行うとともに、公民館活動への講師派遣を図ります。	健康づくり支援課
10	母親クラブ活動への支援	母親などの地域住民が積極的に参加する地域組織活動に対して補助金を交付し、その活動の促進を図ります。	子育て支援課
11	多様な保育ニーズへの対応	様々なニーズに対応できるよう、延長保育・乳児保育・障害児保育・地域活動・一時保育・地域子育て支援拠点事業・広域入所保育の促進を図ります。	子育て支援課
12	女性団体の活動支援	病院ボランティアの積極的な受入れ及び活動支援を図ります。	市民病院
13	ボランティア活動の推進	機能強化を図るため補助金の支出を行い、活動の推進を図ります。	社会福祉課
14	各種女性団体の活動への支援	北茨城市更生保護女性部の活動支援、北茨城市日赤奉仕団（母体：地域女性連盟）の活動支援を行います。	社会福祉課
15	ボランティアグループの育成	ボランティアグループメンバーの他館研修への参加を促進します。また、読み聞かせボランティア研修を実施します。	図書館
16	女性団体への支援	「北茨城市女性連盟」「北茨城市地域女性団体連絡会」に補助金を交付し活動支援を図ります。	まちづくり協働課

 現状

男女共同参画社会づくりの活動においては、固定観念に基づいて語られる「男性は…」、「女性は…」で始まる「あるべき」論の見直しを図ることが重要です。

男女共同参画についての士気を高めていくうえで、教育・学習の果たす役割は極めて大きく、男女共同参画をはじめとする人権尊重の意識を身に付け、より理解を促進していくためには、次代を担う子供たちへの教育が欠かせないことから、子供の頃から男女共同参画の意識を育む家庭教育が大きな役割を果たしています。

 課題

次世代を担う子供たちの教育の場は、男女共同参画意識を育む重要な場でもあります。児童生徒が男女共同参画への理解を深めていくうえで、指導者に対する男女共同参画の視点に立った教育等を継続して推進するとともに、一人ひとりの個性や能力に応じた将来の進路選択ができるよう、子供の頃から男女共同参画や男女平等、人権の尊重、性差に関する偏見の解消が必要です。

また、地域社会における場外学習の取り組みの中で、男女共同参画の視点に立った男女平等教育の理解や意識を育むことも重要であるため、学校や地域の連携を図り、多様な教育活動の中で、発達の段階に応じた男女共同参画・男女平等の意識の浸透を図る必要があります。

①あらゆる場における教育・学習会の充実

個人の尊厳や男女平等の理念、他人への思いやりといった教育の充実を図り、個々の違いを受け入れ、認めていく教育に努めます。また、未来ある子供達が性別によって選択が限定されないことがないように、自分らしさや個性・能力を発揮できるよう努めます。

番号	事業	取組の内容	担当課等
17	講演会等啓発事業の開催	男女共同参画事業「いきいきステップアップ講座」を開催します。	まちづくり協働課
18	男女共同参画に関する教職員の研修の充実	男女共同参画社会についての理解を深めるために、校内研修会、道徳教育、人権教育の推進を図ります。	学校教育課
19	男女平等教育プログラムの充実	「社会の中で男女が互いに認め合い、その人格を尊重し男女共同参画の実現に向けた取り組みを推進する」を努力事項に掲げ実施します。	学校教育課
20	男女平等に基づく進路指導の充実	児童生徒の進路指導の充実と、中学2年生を対象に3日間の職場体験を実施します。	学校教育課
21	市内小学校への人権擁護委員の派遣	中学校の校区ごとに小中学校へ人権擁護委員を派遣し、人権教室を開催します。	まちづくり協働課
22	学校教育での社会人講師の活用	小学校11校、中学校4校で実施を図ります。	学校教育課
23	様々な機会を通じた男女共同参画意識形成への支援	人権に関し正しい知識の普及、各学校の訪問指導による啓発を図ります。	学校教育課



24	幼稚園・保育園への人権擁護委員の派遣	各幼稚園・保育園へ人権擁護委員を派遣し、人権教室を開催します。	まちづくり協働課
25	「子育て体験トーク」の実施	市内保育園・幼稚園を会場に体験トークを開催し、子育ての悩みや不安の解消を図ります。	生涯学習課
26	家庭教育支援事業の充実	子育てセミナーの講演会において、男性の家庭への参画を促進するための機会を提供し、家庭教育の充実を図ります。	生涯学習課
27	ブックスタート事業	0歳児のいる家庭にブックスタートセットの配布を行います。	図書館
28	お話し会の実施	平日や土・日曜日にもお話し会を実施し、子供たちが保護者と一緒に本に親しむきっかけをつくります。	図書館
29	男女が「親」になるための心構えへの支援、「両親学級」の充実	赤ちゃんを迎えるお母さんとお父さんを対象に、子育てについて学ぶための機会を提供します。	健康づくり支援課
30	磯原子どもの家及び中郷子どもを家の充実	在宅の子育て家庭の保護者や子供が気軽に集まり、交流できる場所を提供します。	子育て支援課

### 施策の方向 3

### 多様性の理解促進、人権の尊重

#### 現状

LGBTQ等の性的少数者（性的マイノリティ）に関する認知度は少しずつ広がりを見せていますが、多様な性のあり方への理解が十分でないうえに、LGBTQ等の方たちの中には、ありのままの自分で生きられず、困難な状況におかれている現状がいまだに続いています。普段の生活の中で、何気なく見かけるテレビ、ラジオ、新聞、雑誌、インターネットなどのメディアには、固定的な性別役割分担意識を助長するものや、性的マイノリティの方への人権の配慮を欠く表現、女性や子供を暴力行為の対象としてとらえた表現が含まれていることがあり、男女共同参画社会の実現を大きく阻害する場合があります。

また、グローバル化が進展する中で、人種・国籍などの外見の違いだけでなく、それぞれの文化や価値観、生活習慣について理解し尊重することが重要です。近年は、外国人労働者や留学生等の増加により、様々な場面で外国人と接する機会が増えています。外国籍の方や外国にルーツを持つ人々が、ともに安心して暮らせる地域社会づくりを考えると、市民一人ひとりが国籍、性別、民族を問わず人権を尊重し、外国人市民を地域社会の一員として受け入れることが大切です。

#### 課題

仕事や学校、医療など、性的少数者（性的マイノリティ）当事者が直面する困難は様々であり、広く理解促進に努めていくことが必要です。誰もが一人の人間として尊重され、性の違いによる差別を受けることなく、個人として能力を発揮できる機会を得られるなど、それぞれの持つ特性を理解し、尊重し合うことが大切です。人権が尊重される社会を実現するためには、組織的に人権教育を推進するとともに、社会全体に向けて継続的に周知活動を行うことが重要です。

また、外国籍の方のニーズや行政支援等に対応できる相談体制を整え、安心して暮らせる環境づくりを行っていきます。

### ①多様性を尊重する環境の整備

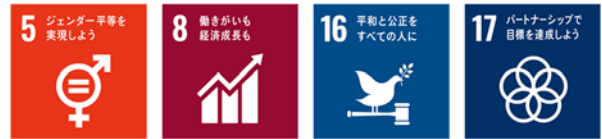
性的指向・性自認等に対する正しい理解を広め、偏見や差別の解消を図ることにより、社会全体が多様性を尊重し、認め合う環境づくりを促進します。

番号	事業	取組の内容	担当課等
31	【新規】 相談窓口の充実	性的マイノリティの方に寄り添った相談や支援を行います。また、市職員の理解促進に向けて、情報提供を行います。	まちづくり協働課
32	性と命を尊重する性教育 (保健指導)の充実	保健学習、学級活動の保健指導、研修の充実、性教育に関する教育の充実を図ります。	学校教育課
33	家庭でのジェンダーフリー (差別をなくす)の推進、啓発	男女の差別のない子育てへの支援を図ります。	学校教育課

### ②外国人住民に対する理解の促進

外国人市民が安心して暮らせるよう、サポート体制の強化を図ります。

番号	事業	取組の内容	担当課等
34	【新規】 多言語による情報提供	関係機関と連携し、外国語による生活情報を提供します。	まちづくり協働課
35	【新規】 外国人からの相談への対応	市内で生活している外国人の困り事などの相談を、必要に応じて国際交流協会などの関係機関と連携し、実施します。	まちづくり協働課



## 基本目標Ⅱ 誰もがいきいきと活躍できる社会づくり

### 施策の方向 1

### 働き方を支える環境整備

#### 現状

持続可能な社会経済を構築するためには、男女がともに能力を発揮できる就労環境づくりが必要です。女性を取り巻く就労環境については、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等の改正、女性活躍推進法の制定、子育て環境の充実等により、M字カーブがなだらかになってきたほか、企業における女性管理職の割合が徐々に増えるなど一定の改善は図られています。

しかし、市民意識調査では、職場における男女平等について、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という回答が約 6 割あり、職場における男女間の格差は依然として残っていることが見受けられます。

また、セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントなど、女性の活躍を阻害するあらゆるハラスメントの根絶が重要課題であり、令和元年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」の成立によりハラスメント対策防止の強化が行われています。

#### 課題

働くことの意義は、経済的な自立を推進するだけでなく、自己実現や社会貢献の手段にもなります。女性があらゆる分野にて能力を発揮し活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進と、女性自身がエンパワーメントを高められるよう意識づくりを行う必要があります。

個人の価値観や望むライフスタイルに応じた就業形態を主体的に選択でき、男女間の格差をなくし、公平な対応が受けられ、働きたい女性が出産・子育て・介護などにより、一旦休職や退職した後も希望に応じた働き方ができるような支援や職場環境の改善など積極的な取り組みが不可欠です。

引き続き企業に対し、働く場における男女共同参画を推進するため、男女の均等な雇用の機会と平等な待遇確保を図るための働きかけを行っていくことが必要です。

#### ①働きやすい制度の普及啓発

働く場における男女平等の機会及び待遇を実質的に確保するため、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法等の関係法制度の周知、労働環境や条件に関する情報提供を行います。また、働く場におけるあらゆるハラスメント防止のための啓発を実施します。

番号	事業	取組の内容	担当課等
36	企業への男女共同参画関連法・制度の周知	ハローワーク等と連携し労働法、男女共同参画関連法と制度にかかる啓発と周知に努めます。	商工観光課



37	企業等に対する男女共同参画の意識啓発	関係機関と連携し、職場環境づくりの意識の高揚と国等が行う雇用に対する助成事業の普及、周知を図ります。	商工観光課
38	労働諸法の普及、啓発	国、県、関係機関等と連携しながら労働法の普及、啓発に努めます。	商工観光課
39	パートタイム労働法の周知、啓発	パートタイム労働法の周知、啓発事業の実施を図ります。	商工観光課
40	様々な機会を通じた男女共同参画意識形成への支援	市職員の男女共同参画に関する講演会、研修会、催し等への参加を支援します。	人事課
41	民間への働きかけ	育休や介護休暇の浸透が図れるよう県・ハローワーク、商工会等と連携を図り、普及啓発に努めます。	商工観光課
42	男女共同推進事業所の支援	女性の活躍を推進する取組や育児・介護など、家庭と仕事の両立支援を行っている事業所を積極的に支援します。	まちづくり協働課
43	職場におけるハラスメント対策の推進	市職員向けのマニュアル等への作成、研修会の開催等具体的方策の検討します。	人事課

## ②仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の促進

ワーク・ライフ・バランスを市民等に周知・啓発するとともに、男性の育児休業・介護休業の取得を働きかけます。また、働く女性や働くことを希望する女性が増加する中で、男女がともに安心して仕事と子育ての両立ができるよう、子育て支援事業の充実に努めます。

番号	事業	取組の内容	担当課等
44	ワーク・ライフ・バランスに関する取組	市職員の年休取得率の向上、並びに育児休業及び介護休業の取りやすい環境づくりを図ります。	人事課
45	時間外労働の縮減、育児・介護での休業取得率の向上	県・ハローワークと連携し、目的や概要を周知し普及啓発に努めます。	商工観光課
46	産前産後休暇、育児休業に対する協力体制の整備	市職場での協力体制の整備を推進します。	人事課
47	子供が病気のときの保育体制の検討	病後児保育事業による、回復期児童の預かりの実施を図ります。	子育て支援課
48	放課後児童クラブの推進	昼間保護者が家庭にいない児童の生活や遊びの場を提供する放課後児童クラブを市内 10 クラブ体制で実施します。	子育て支援課

### ③多様な働き方への相談・支援の充実

短時間勤務やフレックスタイム制<sup>※1</sup>、在宅勤務などの多様な働き方を推進し、場所や時間にとらわれない柔軟で働き続けることができる環境の整備を働きかけます。また、働く女性が育児や介護等の悩みなどを相談・助言できる体制の整備を行います。

番号	事業	取組の内容	担当課等
49	働く女性の相談窓口の確保	県・ハローワークや商工会と連携し、相談体制を確立します。	商工観光課
50	ハローワークとの連携による再就職セミナー開催	ハローワークや関係機関と連携し、再就職に対する支援に努めます。	商工観光課

## 施策の方向 2

### 政策・方針決定過程への女性の参画促進

#### 現状

国が掲げる「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度」という目標達成に向けて、職員の能力の活用といった、職員の任用や研修、管理職を見据えた女性職員に対する意識啓発など、様々な角度からの取り組みが求められています。

政策・方針決定過程においては、男性の方が優遇されていると感じている人が多い現状があります。この分野での男女共同参画を推進するには、女性の参画を推進するとともに、審議会・自治会役員等あらゆる分野への女性の登用の促進などを図っていくことが大切です。

#### 課題

男女共同参画社会を形成し、活力ある社会を構築するためには、多様な視点や、新たな発想を取り入れる等の観点から、あらゆる分野で女性の参画を推進し、様々な立場の意見を取り入れる必要があり、女性自身が政策・方針決定過程の場へ積極的に参画していける意識づくりを推進します。

また、社会における構成員の意思を公正に反映するためにも、その半数を占める女性が政策・方針決定過程へ参画することは極めて重要であり、まず、市が率先して取り組んで行くことが必要です。これまで政策・方針決定過程への参画が少なかった女性たちが、社会のあらゆる分野に進出するために、女性の参画を防ぐ個人の意識や社会の仕組みは、少しずつ変化してきているものの、いまだ十分な状況ではありません。

今後も、女性の登用を促進するための啓発を図るとともに、女性を登用しやすい環境づくりや女性への啓発と育成を続けていき、女性自身がさらに実力をつけていくこと（女性のエンパワーメント）、その能力を十分に発揮することのできる環境づくりを進めます。

<sup>※1</sup>フレックスタイム制

一定の定められた時間帯の中で、労働の始期と終期を自由に決定できる労働時間制のこと。

### ①自治体における政策・方針決定過程への女性の参画促進

社会のあらゆる分野に女性が男性と対等に取り組み、主導的な地位に参画できるよう自治体における政策・方針決定過程に積極的に女性を登用します。

番号	事業	取組の内容	担当課等
51	情報の収集、提供、広報	情報を収集し、庁内関係課や女性団体に提供、及びポスター掲示等により広報します。	まちづくり協働課
52	行政内における男女の職域拡大	自己申告等を実施し、市職員の要望、課題等の把握に努めます。	人事課
53	プランの推進と進行管理	「きたいばらき男女共同参画プラン」実施計画調査の実施、及び推進を図ります。	まちづくり協働課
54	審議会等における女性登用の促進	男女双方の意見を取り入れることができる環境づくりに配慮し、女性の登用率向上や女性のいない審議会をなくすことに努めます。	関係各課
55	民間交通安全指導員の女性登用の推進	民間交通安全指導員の女性登用の推進、委嘱を行います。また、小学校、幼稚園、老人クラブを対象に交通安全教室を実施し、各期の交通事故防止県民運動、街頭立哨・キャンペーンの実施を図ります。	まちづくり協働課

### ②女性の人材育成と情報提供

地域特性を踏まえた地域の活性化や、地域の課題解決に多様な視点の1つとして女性の視点を生かし、幅広い視野を持った女性リーダーや人材育成を行います。

番号	事業	取組の内容	担当課等
56	県等関係機関への女性委員の推薦	「特別養護老人ホーム」入所判定委員として保健師1名等の派遣を図ります。	高齢福祉課
57	県等関係機関への女性委員の推薦	県男女共同参画推進員の女性委員の推薦を行います。	まちづくり協働課
58	女性消防吏員の採用・定着促進と職域拡大	女性消防職員採用募集活動を実施します。女性消防吏員活躍推進アドバイザー派遣事業の実施や女性職員の職場環境づくりに、ソフト・ハード両面から支援していきます。	消防本部

## 施策の方向 3

### 農山漁村における男女共同参画の促進

#### 現状

農林漁業・自営業の方の中には、家族経営的な事業所もあり、それらの事業所では生活の場と生産の場が一体となる場合が多く、女性は仕事をしながら家事・育児・介護等を担っている状況があります。

誰もが個人として能力を発揮する機会が確保されるよう、男女の均等な機会と待遇の確保に向けた働く場での環境づくりや、働き続けながら育児や介護ができる環境の整備、男女間格差の是正などを行うことが大切です。魅力ある地域づくりとともに、これからの農山漁村の活性化のためには、女性が経営者意識を持って働きやすく活動しやすい環境づくりが不可欠です。

農林漁業・自営業における男女共同参画の取り組みを支援するための情報提供を行い、働く場におけるあらゆるハラスメントの防止、相談体制の充実に努め、働きやすい職場環境づくりの啓発推進を進めます。

また、女性が能力を十分に発揮し、正当に評価され、経営活動や地域活動に参加できる環境づくりを整えられるよう支援します。

### ①固定的役割分担意識の解消

農山漁村地域においては、現在も昔ながらの習慣・慣行が残っていることから、固定的な性別役割分担の解消と男女共同参画の推進に努めます。

番号	事業	取組の内容	担当課等
59	パートナーシップ経営の推進	男性と女性が経営の方針を共有するパートナーシップ経営を推進します。	農林水産課

### ②魅力の発信

女性が参画している経営体は、6次化への加工産業や民泊サービスなどへの多角化が見込まれます。女性の職業選択肢として農林水産業の魅力を発信するとともに、新たな女性農業者・女性漁業者などを確保する取り組みを支援します。

番号	事業	取組の内容	担当課等
60	6次化産業の推進と魅力の発信	女性の感性や能力を発揮させた6次化産業を推進します。	農林水産課

### ③家族経営者協定づくりの推進

家族経営における世帯員相互のルールや役割分担、給与制の導入、休日や労働時間などの就業条件を定めた家族経営協定の推進を図ります。

番号	事業	取組の内容	担当課等
61	家族経営者協定の推進	家族員相互の意志の疎通を図り、経営方針や役割の明確化を図る家族経営者協定を推進します。	農林水産課



## 基本目標Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる環境づくり

### 施策の方向 1

### 男女間のあらゆる暴力の根絶

#### 現状

暴力は、重大な人権侵害であり犯罪です。男女を問わず決して許されるものではなく、男女共同参画の推進を阻害する重大な社会問題です。

特に、デートDV<sup>※1</sup>を含むDV、セクハラ、ストーカーの被害者は女性の方が多く、さらにDVのほとんどが家庭内で行われているため潜在化しやすく、周囲が気づかないうちにエスカレートし被害が深刻化してしまう場合も少なくありません。

暴力には、殴る・蹴るなどの「身体的暴力」、相手の嫌がることを言うなどの「精神的暴力」、外出や友達付き合いの制限や過剰な嫉妬などの「社会的暴力」、生活費を渡さないなどの「経済的暴力」、性的な行為を要求するなどの「性的暴力」、子供に暴力を見せるなどの「子供を巻き込んだ暴力」も含まれます。また、新型コロナウイルス感染症に伴う生活不安やストレスなどからDVの増加と同時に児童虐待が発生していたり、面前DV<sup>※2</sup>が問題とされています。

市民意識調査では、暴力等の行為をされたあと誰かに打ち明けるか、相談したかについて「どこ（だれ）にも相談しなかった」という回答が約5割となっています。

本市では、男女間のあらゆる暴力に関する相談の実施と啓発活動に取り組んできましたが、DV等の相談件数は令和3年度では10件となっています。

#### 課題

暴力は犯罪であり、人権侵害である認識を持ち、あらゆる暴力やハラスメントの根絶を目指し、冊子・パンフレット等の資料配布をとおして暴力や各種ハラスメント<sup>※3</sup>に対する意識啓発を行います。

どこに相談するのが適切なのか、相談することでどのような支援を受けられるのかなど、被害者が一人で悩んで抱え込むことがないよう、市民に対し相談窓口の周知徹底を図るとともに、被害者への適切な対応を迅速に行える相談体制の整備が必要です。

広報紙、ホームページ、SNSをはじめ、様々な媒体等をとおして暴力に対する意識啓発を行うとともに、被害に遭ってしまった場合に、女性だけでなく、男性も含め全ての人が気軽に相談できる体制の整備に努めます。

※1 デートDV

恋人や交際相手などの親密な関係にある者（配偶者は除く）による心とからだへの暴力のこと。

※2 面前DV

子供の目の前で配偶者や家族に暴力を振るうことをいい、子供への心理的虐待にあたる。暴力の現場の緊張感や恐怖が子供に伝わり、子供のトラウマ（心的外傷）となってしまうケースもある。

※3 各種ハラスメント

ハラスメントは30種類程度あり、代表的なハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなどがあります。



## 暴力の形態

### < 身体的暴力 >

殴る・蹴る・たたく、髪をひっぱる、物をなげつける、首を絞める、突き飛ばす  
刃物などの凶器をからだにつきつける

### < 精神的暴力 >

大声でどなる、無視する、人格を否定する、大切なものを壊す・捨てる  
「誰のおかげで生活できているんだ」「かいしょうなし」などと言う

### < 社会的暴力 >

家族や友人との付き合いを制限する、電話やメールを細かくチェックする、自由に外出させない  
どこにいるか・何をしているのかチェックする

### < 経済的暴力 >

生活費を渡さない、家計管理を独占し一切知らせず手をつけさせない  
働きに出ることを禁止したり仕事を辞めさせたりする、借金を強要する

### < 性的暴力 >

嫌がっているのに性行為を強要する、避妊に協力しない、中絶を強要する  
無理にポルノビデオや雑誌を見せる

### < 子供を巻き込んだ暴力 >

子供の前で暴力をふるう・非難・中傷する、自分の言いたいことを子供に言わせる  
子供に危害を加えると言って脅す



## 女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク



内閣府男女共同参画局では、女性に対する暴力の問題に対する社会における認識を更に深めてもらうため、「女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク」を制定しました。

このシンボルマークは、女性が腕をクロスさせた姿を描いており、女性の表情、握りしめたこぶし、クロスさせた腕により、女性に対する暴力を断固として拒絶する強い意志を表しています。



## ①あらゆる暴力を防止する教育・啓発の推進

被害者にも加害者にもならないための教育や、いかなる場合でも暴力を許さない社会認識を広く浸透させるために意識啓発を図ります。

番号	事業	取組の内容	担当課等
62	【新規】 男女間の暴力に関する意識啓発の推進	啓発情報誌や市ホームページを活用し DV 防止を呼びかけます。	まちづくり協働課
63	【新規】 デート DV 防止の啓発	パンフレットや冊子の配布等により、中学生・高校生等の若年層や保護者に啓発活動を行い、デート DV について考える機会を提供します。	まちづくり協働課
64	身近な相談窓口と関係者研修の充実	子育て一番北茨城の配布や県女性相談センターと共に助言、指導を行い児童虐待防止の啓発活動を行います。また、関係者研修を活用し、見識を深め、よりよい相談窓口を目指します。	子育て支援課

## ②被害者の早期発見と相談体制の充実

被害者の早期発見、早期対応を図るため、相談体制の充実を図ります。また、被害者の状況と意向に配慮しながら、関係機関と連携し、被害者の安全確保を図ります。

番号	事業	取組の内容	担当課等
65	相談窓口（市民相談）の対応	関係機関と情報の共有と支援の連携を行うとともに、当事者に合った支援ができるよう努めます。	まちづくり協働課
66	DV 関係機関との連携による相談体制の整備	相談、カウンセリング、一時保護、保護命令申立等各種の情報提供を行います。また、DV マニュアルの作成等を行い関係課への共有を行います。	子育て支援課
67	【新規】 被害者の安全確保	被害者の安全確保を図るため、関係機関との連携を強化し、被害者の意思に基づいた緊急避難や一時保護等の対応を行います。	まちづくり協働課
68	【新規】 関係機関との連携強化	DV 相談対応について、関係各課及び、警察、女性相談センター等の関係機関との連携を強化し、早期発見、早期対応に繋げる体制を整備します。	まちづくり協働課

## 施策の方向 2

### 防災・復興対策における男女共同参画の促進

#### 現状

過去の災害対応時において、地域における共助の大切さが改めて認識され、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興体制の整備が求められています。

東日本大震災や熊本地震を含む災害時の避難所の運営方針においては、様々な意思決定過程に女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違いが配慮されない、女性の視点に立った避難所運営が不十分であることが浮き彫りとなりました。

地域には、年齢や性別、乳幼児や妊産婦、障害者、アレルギーの有無など、様々な事情の方がおり、必要とする対策や支援は異なってきます。

災害復旧や避難所運営の場面では、女性の視点や行動力が欠かせなくなっており、男女のニーズの違いを考慮しつつ、防災対策を推進することが必要です。

地域防災計画を策定する際や、防災会議等に女性の参加を推進し、女性の意見が反映しやすい環境づくりを行います。

また、過去の災害対応の経験と教訓から、防災・復興においては女性の参画とリーダーシップは不可欠です。そのため、女性消防団員の確保に努めるとともに、平時より防災活動を推進するため女性リーダーの育成の充実と、地域における個々の役割分担を明確にし、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の充実を図ります。

### ①防災・復興における女性の参画の拡大

地域の防災分野における男女のニーズの違いや女性への配慮等、男女共同参画の視点に立った防災体制の確立を促進します。

番号	事業	取組の内容	担当課等
69	女性消防団の取り組み	防火広報、救命講習会の応急手当指導、一人暮らしの高齢者宅の防火訪問、幼稚園・保育園や小学校の防災教育の実施を図ります。	消防本部
70	避難所等でのプライバシーの確保	避難所等におけるプライバシーや乳幼児を抱える家族への支援を図ります。	総務課
71	防災意識の啓発と向上	防災訓練等における男女の隔てのない参加と防災意識の向上を図ります。	総務課
72	消防職員委員会の設置	消防職員からの意見を求め、消防職員の意見を反映しやすくし、職場環境の向上を図り、消防事務の円滑な運営を行います。	消防本部

## 施策の方向 3

### 生涯を通じ、健康で幸せに暮らせる環境の整備

#### 現状

男性と女性にはそれぞれの特性がありますが、特に女性には、妊娠や出産のための身体的機能が備わっており、各年代において男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。なかでも、妊娠・出産は大きな節目でもあることから、女性が自らの心と身体の健康管理ができるように、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>※1</sup>」の概念の十分な理解と、人権を尊重しつつ、女性の健康の保持や性と生殖に関する健康・権利等に配慮することが求められています。

※1 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

リプロダクティブ・ヘルスは、人間の生殖システム及びその機能と活動過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に、完全に良好な状態にあること。したがって、リプロダクティブ・ヘルスは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子供を持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。

リプロダクティブ・ライツは、国内法・国際法及び国連での合意に基づいた人権の一つで、全てのカップルと個人が、自分たちの子供の数、出産間隔、出産する時期を自由かつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、ならびに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。



安全な性生活を営み、出産などについて、女性自らが選択し自己決定できるように、男女ともに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）について理解した上で、男女がともに尊重し合い、この権利について認識を深めることが必要となります。

また、男女がライフステージ<sup>\*1</sup>に応じて、自らの心と体の健康管理や健康づくり等ができるよう、生涯を通じた健康支援の充実を図ります。

### ①生涯を通じた男女の健康支援の充実

男女がともに生涯にわたって心身ともに健康に生活できるよう、各種検診の実施や、健康づくり意識の普及啓発を進めます。また、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）への理解の促進に努めます。

番号	事業	取組の内容	担当課等
73	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解と啓発活動	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）の考え方の啓発活動として、両親学級の開催、市内全小・中学校、高等学校にて思春期教育、思春期ふれあい体験事業を実施します。	健康づくり支援課
74	働く男女も参画できる生涯学習や生涯健康スポーツ活動の充実	小学生から高齢者まで参加できる各種スポーツ大会を開催し、スポーツ活動の充実を図ります。	生涯学習課
75	健康づくりの推進	人間ドック・脳ドック費用への助成を行います。	保険年金課
76	診療体制の拡充	女性医師の診療体制の拡充、周知、並びに女性医師及び女性技師による乳がん検診を実施し、女性の健康支援を図ります。	市民病院

### ②多様な立場の人々に対する支援の充実

日常生活における自立や社会参画を行う上で、様々な支援を必要とする方や、経済的に困難を抱える女性等が安心して暮らせるように支援の充実を図り、誰もがいきいきと暮らすことができる環境づくりに努めます。

番号	事業	取組の内容	担当課等
77	ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭の生活の安定と自立の促進のため、児童扶養手当を支給します。また、母子寡婦福祉の向上のため、母子・寡婦福祉会に補助金の交付を行います。	子育て支援課
78	要保護児童対策地域協議会の充実	北茨城市要保護児童対策地域協議会を月1回開催し、児童虐待事案等に係る情報共有、処遇検討等を行います。	子育て支援課

<sup>\*1</sup>ライフステージ

人間の一生における出生から、就学、就職、結婚、出産、子育て、リタイアなど、人生の節目によって生活スタイルが変わることや、これに着目した考え方のこと。

79	生命に関わる事態における緊急一時保護等、総合的な対応の整備	児童虐待の相談、一時保護、緊急時の対応等に関し、児童相談所、県福祉相談センター等との連携を図るほか、虐待防止パンフレットの配布等による周知を行います。	子育て支援課
80	子育て支援住宅の提供	若い世代の子育て支援のため、民間の持つ子育て世帯向け住宅のノウハウが導入された住宅を低廉な家賃で提供します。	子育て支援課
81	子育て家庭への支援	小児医療費の無償化、妊産婦への医療費の支援、母子、父子家庭の医療費の支援を行います。	保険年金課
82	出産祝金の支給	少子化対策として、第3子以降の出産に係る祝い金の支給を継続して実施します。	子育て支援課
83	子育て世帯応援商品券の支給	子育て世帯への生活支援として、第1子及び第2子の出産に対する商品券の支給事業を継続して実施します。	子育て支援課
84	一人暮らし家庭への支援	軽度生活援助事業、緊急通報システム事業、愛の定期便事業で介護予防サービス生活支援等を提供します。	高齢福祉課
85	配食サービス事業の推進	配食ボランティアによる食事提供と利用者の安否確認を図ります。	高齢福祉課
86	シルバー人材センターへの支援	就業機会の拡大、いきがいの充実や社会参加の促進を図ります。	高齢福祉課
87	日常的な介護者の意見交換の場の設置	認知症の高齢者とその家族の集いを開催します。	高齢福祉課
88	障害者介護家族への支援	「障害者総合支援法」制度の趣旨の周知徹底、要配慮世帯へのホームヘルプサービス等の利用の拡充を図ります。	社会福祉課
89	障害者の地域生活支援	障害者の地域生活の充実と社会参加を促進し、「障害者総合支援法」の趣旨の周知徹底を図ります。	社会福祉課
90	障害者への支援	障害者や子育て世帯が利用しやすい施設改善に努めます。	総務課
91	リーダーバンク有効活用の拡充	リーダーバンク登録者を講師等で活用する「まちの寺子屋」事業を推進します。	生涯学習課

# 第5章 計画の推進にむけて

## 第1節 推進体制と進行管理

### (1) 推進に向けて

#### ① 庁内推進体制の充実

男女共同参画社会の形成とプランの着実な促進を図るため、全庁的な取り組みを「北茨城市男女共同参画推進本部」を中心に行います。

市のあらゆる施策が男女共同参画の視野に立って実施されるよう総合的に推進を図ります。

推進本部は必要に応じて総合的な調整会議を開催し、下部組織であるワーキンググループにおいては、実施状況の確認や進捗状況の点検、評価を行い、推進本部に報告します。

#### ② 情報の提供

市民や事業者等の男女共同参画に関する理解を深めるため、広報紙やホームページ等を活用し、計画内容の周知、進捗状況の公表や男女共同参画に関する情報の提供を行います。

### (2) 進行管理・評価・見直し・公表

#### ① 進行管理・評価

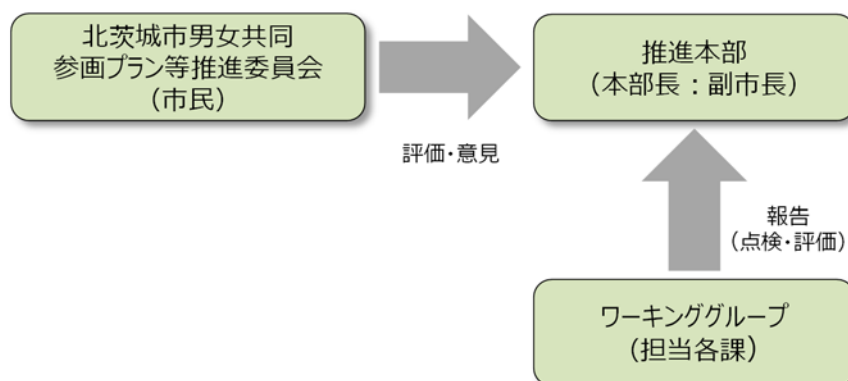
プランに基づく着実な進行がされているか定期的に進捗状況や達成状況を評価し、「北茨城市男女共同参画プラン等推進委員会」で意見を伺うなど、適切な進行管理を行います。

#### ② 見直し

時勢や社会情勢の変化に柔軟に対応するため、プランの見直しが必要な場合は、市民や事業者等の意見を伺いながら、「北茨城市男女共同参画プラン等推進委員会」を開催し、適切に見直しを図ります。

#### ③ 公表

プランに基づく取り組みや進捗状況を取りまとめたものを年次ごとに公表します。



## 第2節 連携の強化

### (1) 市民との連携

計画の着実な進行や男女共同参画社会に向けた取り組みを進めるため、市民の要望を調査し、現状やニーズを反映した施策の展開に努めます。

### (2) 事業者・団体・NPO等との連携

市民との連携と同様、職業生活及び地域社会に大きな影響力をもつ事業者・団体・NPO等と連携し、施策の展開に努めます。

### (3) 国及び県との連携

国及び県の取り組みと整合性を保ちつつ、連携して計画が図れるよう努めます。

### 第3節 目標指標

基本目標	項目	担当課	数値目標		
			実績値 (H28年度)	現状値 (R3年度)	目標値 (R9年度)
I 誰もが人権を尊重し 認め合える意識づくり	性別役割分担意識「男は仕事、女は家庭」の考えに反対する割合（反対+どちらかといえば反対）	まちづくり協働課	—	男性 31.5% 女性 47.4%	男性 45% 女性 60%
	男女共同参画に関する講演会、セミナー等の開催数	まちづくり協働課	1回	1回	2回
	市立小中学校における男女平等教育に関する人権教室の開催数	まちづくり協働課	4回	0回	4回
	性的マイノリティ（LGBTQ）という言葉と意味を知っている人の割合	まちづくり協働課	—	59.8%	100%
II 誰もがいきいきと 活躍できる社会づくり	市男性職員の育児休業取得率	人事課	0%	46.2%	100%
	放課後児童クラブの待機児童数	子育て支援課	0人	0人	0人
	審議会等における女性委員の割合	まちづくり協働課	24.1%	24.6%	30%
III 誰もが安全・安心に 暮らせる環境づくり	DV被害を受けたとき「どこ（だれ）にも相談しなかった」人の割合	まちづくり協働課	—	40.9%	30%
	自主防災組織の女性役員の割合	総務課	6.2%	11.7%	20%
	乳がん検診・子宮頸がん検診の受診率	健康づくり支援課	乳がん 8.5% 子宮頸がん 7.5%	乳がん 9.3% 子宮頸がん 5.8%	乳がん 20% 子宮頸がん 20%
	地域活動・社会活動等に「参加している」と回答する割合	まちづくり協働課	—	46.1%	60%

# 資料編

## 1 策定の経緯

日付	項目	内容
2021年 11月4日	第1回 北茨城市男女共同参画推進本部会議	第4次きたいばらき男女共同参画プラン策定について 市民意識調査の実施について
11月15日	第1回 北茨城市男女共同参画プラン等推進委員会	第4次きたいばらき男女共同参画プラン策定について 市民意識調査の実施について
11月26日	第1回 ワーキングチーム会議	第4次きたいばらき男女共同参画プラン策定について 市民意識調査の実施について
2022年 2月24日	第2回 北茨城男女共同参画プラン等推進委員会 (書面開催)	市民意識調査の結果(速報)について
3月10日	第2回 ワーキングチーム会議(書面開催)	市民意識調査の結果(速報)について
8月3日	第3回 北茨城男女共同参画プラン等推進委員会	市民意識調査の最終報告について 第4次きたいばらき男女共同参画プラン 基本理念・体系について
8月3日	第3回 ワーキングチーム会議(書面開催)	市民意識調査の最終報告について 第4次きたいばらき男女共同参画プラン 基本理念・体系について
9月12日～ 10月19日	ワークショップ(書面開催)	
11月17日	第4回 北茨城男女共同参画プラン等推進委員会	第4次きたいばらき男女共同参画プラン素案について パブリックコメントの実施について
11月17日	第4回 ワーキングチーム会議(書面開催)	第4次きたいばらき男女共同参画プラン素案について パブリックコメントの実施について
12月22日	第2回 北茨城市男女共同参画推進本部会議	第4次きたいばらき男女共同参画プラン素案について パブリックコメントの実施について
2023年 1月25日～ 2月8日	パブリックコメント	
2月20日	第3回 北茨城市男女共同参画推進本部会議 (書面開催)	第4次きたいばらき男女共同参画プラン素案について 第4次きたいばらき男女共同参画プラン概要版について
2月20日	第5回 北茨城男女共同参画プラン等推進委員会 (書面開催)	第4次きたいばらき男女共同参画プラン素案について 第4次きたいばらき男女共同参画プラン概要版について
2月20日	第5回 ワーキングチーム会議(書面開催)	第4次きたいばらき男女共同参画プラン素案について 第4次きたいばらき男女共同参画プラン概要版について

## 2 北茨城市男女共同参画プラン等推進委員名簿

区 分	所 属 等	氏 名	役 職 等	備 考
市議会議員	総務委員会	上神谷 英典	委員長	
	総務委員会	柴田 キク工	委員	
学識経験者	茨城キリスト教大学	原島 利恵	准教授	
関係団体 及び 住民代表	横関油脂工業株式会社	伊藤 幸一郎	代表取締役	
	北茨城青年会議所	和田 峻祐	理事長	
	北茨城市商工会	馬上 英博	事務局長	
	北茨城市女性連盟	大部 啓子	会長	副委員長
	北茨城市地域女性 団体連絡会	新保 洋子	会長	
	北茨城市学校長会	湯原 深雪	関本小中学校長	委員長
	一 般	篠原 絹江		
	//	高星 秀穂		

### <事務局>

部・課名	職 名	氏 名
市長公室	公室長	金 澤 節
		石 川 裕一
まちづくり協働課	課 長	金 沢 利幸
	主 査	菊 地 直己
	課長補佐	大 山 智慶
	主 幹	沼 田 崇志

※ 氏名2段の記入箇所については、上段（令和3年度）、下段（令和4年度）となります。

### 3 推進本部員名簿

本部役職	部・課名		氏名
本部長	副市長		鵜沼 聡
副本部長	教育長		豊田 健司
本部員	1	市長公室長	金澤 節
			石川 裕一
	2	総務部長	鈴木 伸司
	3	市民福祉部長	佐藤 千壽
			金澤 節
	4	環境産業部長	樫村 義弘
	5	都市建設部長	園部 修平
	6	水道部長	塚原 和彦
			日下部 誠司
	7	議会事務局長	佐藤 裕之
神白 英雄			
8	教育部長	日下部 誠司	
		松本 幹夫	
9	市民病院事務部長	村田 浩	
		板橋 幹久	
10	消防長	多田 幸市	
関係職員	1	健康づくり支援課長	赤沼 充子
	2	教育総務課長	樫村 聖子
	3	生涯学習課長	石井 恵
	4	学校給食センター所長	手塚 美枝
	5	農業委員会事務局長	増田 公美

※ 氏名2段の記入箇所については、上段（令和3年度）、下段（令和4年度）となります。



#### 4 ワーキングチーム委員名簿

NO.	部・課名		役 職	氏 名	
1	市長公室	人事課	主任	中野 俊彦	
			主幹	石崎 亮佑	
2		企画政策課	主任	磯辺 寛人	
			主任	石崎 祐平	
3		まちづくり協働課	主幹	堀口 翔平	
			主任	小野 美智子	
4		総務部	総務課	主事	矢 吹 瞳
				主幹	小林 友美
5		市民福祉部	高齢福祉課	主幹	鷲 あかね
6	社会福祉課		主事	鈴木 裕生	
7	子育て支援課		主事	金川 琴海	
8	保険年金課		主任	齊藤 晶子	
9	健康づくり支援課		保健師	久保田 千尋	
		保健師	山 縣 遥		
10	環境産業部	農林水産課	主任	谷野 基晴	
11		商工観光課	主幹	横田 圭亮	
12		生活環境課	主事	金川 楓	
	係長		鳥居塚 直子		
13	都市建設部	都市計画課	主事	沼田 麻衣	
			主幹 副主査	大和田 望由季 ~8.31 鈴木 貴子 9.1~	
14	教育委員会	教育総務課	主幹	後藤 拓真	
15		学校教育課	係長	駒木根 恵美	
16		生涯学習課	主幹	小磯 絢女	
17		図書館	副主査	荒川 美佐代	
18	議会事務局	議会事務局	主任	小 川 桜	
19	農業委員会	農業委員会	副主査	鈴木 博子	
20	市民病院事務部	総務課	主幹	川合 未希子	
			主幹	園部 由依	
21	消防本部	消防署	消防士	原 彩 夏	

※ 氏名2段の記入箇所については、上段（令和3年度）、下段（令和4年度）となります。

## 5 男女共同参画関連法等

### 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日 法律第 78 号  
最終改正 平成 11 年 12 月 22 日同第 160 号

#### 前文

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 抄

(施行期日)

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

**第二条** 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

**第三条** 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会

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

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

##### （施行期日）

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

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

##### （委員等の任期に関する経過措置）

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

##### （別に定める経過措置）

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

#### 附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

##### （施行期日）

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

（以下略）

## 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

昭和47年7月1日 法律第113号

最終改正 令和4年6月17日 法律第68号

### 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じない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つ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「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（昭和四十年法律第四百一十一号）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

#### (調停の委任)

**第十八条** 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

#### (調停)

**第十九条** 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

**第二十条** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第二十一条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。



**第二十二條** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第二十三條** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切つたときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の完成猶予)

**第二十四條** 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

**第二十五條** 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

**第二十六條** 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

**第二十七條** この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

**第四章 雑則**

(調査等)

**第二十八條** 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

**第二十九條** 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、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。

2 前項に定め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。

(公表)

**第三十條** 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条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の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

**第三十一條** 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「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」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項

中「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」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によって作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。
- 3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。
- 4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。
- 5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

#### （適用除外）

**第三十二条** 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

## 第五章 罰則

**第三十三条** 第二十九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は、二十万円以下の過料に処する。

## 附 則

### （施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から施行する。  
（令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務）
- 2 令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」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）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

## 附 則 （昭和五八年一二月二日法律第七八号）

- 1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。
- 2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

## 附 則 （昭和六〇年六月一日法律第四五号） 抄

### （施行期日）

**第一条** この法律は、昭和六十一年四月一日から施行する。

### （その他の経過措置の政令への委任）

**第十九条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

### （検討）

**第二十条** 政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の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女子労働者の福祉の増進に関する法律及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六章の二の規定の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 附 則 （平成三年五月一五日法律第七六号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成四年四月一日から施行する。

附 則 (平成七年六月九日法律第一〇七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成七年十月一日から施行する。

(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女子労働者の福祉の増進に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

第九条 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家については、前条の規定による改正前の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女子労働者の福祉の増進に関する法律第三十条及び第三十一条の規定は、この法律の施行後も、なおその効力を有する。

2 この法律の施行の際現に設置されている働く婦人の家に関し、厚生労働省令で定めるところにより、当該働く婦人の家を設置している地方公共団体が当該働く婦人の家を第二条の規定による改正後の育児休業、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第三十四条に規定する勤労者家庭支援施設に変更したい旨の申出を厚生労働大臣に行い、厚生労働大臣が当該申出を承認した場合には、当該承認の日において、当該働く婦人の家は、同条に規定する勤労者家庭支援施設となるものとする。

附 則 (平成九年六月一八日法律第九二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第三条(次号に掲げる改正規定を除く。)、第五条、第六条、第七条(次号に掲げる改正規定を除く。)並びに附則第三条、第六条、第七条、第十条及び第十四条(次号に掲げる改正規定を除く。)の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

二 第一条中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女子労働者の福祉の増進に関する法律第二十六条の前の見出しの改正規定、同条の改正規定(「事業主は」の下に「、労働省令で定めるところにより」を加える部分及び「できるような配慮をするように努めなければならない」を「できるようにしなければならない」に改める部分に限る。)、同法第二十七

条の改正規定(「講ずるように努めなければならない」を「講じなければならない」に改める部分及び同条に二項を加える部分に限る。)、同法第三十四条の改正規定(「及び第十二条第二項」を「、第十二条第二項及び第二十七条第三項」に改める部分、「第十二条第一項」の下に「、第二十七条第二項」を加える部分及び「第十四条及び」を「第十四条、第二十六条及び」に改める部分に限る。)及び同法第三十五条の改正規定、第三条中労働基準法第六十五条第一項の改正規定(「十週間」を「十四週間」に改める部分に限る。)、第七条中労働省設置法第五条第四十一号の改正規定(「が講ずるように努めるべき措置についての」を「に対する」に改める部分に限る。)並びに附則第五条、第十二条及び第十三条の規定並びに附則第十四条中運輸省設置法(昭和二十四年法律第一百五十七号)第四条第一項第二十四号の二の三の改正規定(「講ずるように努めるべき措置についての指針」を「講ずべき措置についての指針等」に改める部分に限る。) 平成十年四月一日

附 則 (平成十一年七月一六日法律第八七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。))に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。)並びに第四百七十二号の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第一百五十七条第四項から第六項まで、第六十条、第六十三号、第六十四号並びに第二百二条の規定 公布の日

(国等の事務)

第五十九条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第六十一条において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又

はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

**(処分、申請等に関する経過措置)**

**第百六十条** この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第百六十三条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

**(不服申立てに関する経過措置)**

**第百六十一条** 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

**(その他の経過措置の政令への委任)**

**第百六十四条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

**(検討)**

**第二百五十条** 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

**第二百五十一条** 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則**（平成十一年七月一六日法律第一〇四号）抄

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。

**附 則**（平成十一年一月二二日法律第一六〇号）抄

**(施行期日)**

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

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

**附 則**（平成十三年七月一日法律第一一二号）抄

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

**附 則**（平成十三年十一月一六日法律第一一八号）抄

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、公布の日から施行する。

**附 則**（平成十四年五月三十一日法律第五四号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十四年七月一日から施行する。

(経過措置)

第二十八条 この法律の施行前にこの法律による改正前のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「旧法令」という。）の規定により海運監理部長、陸運支局長、海運支局長又は陸運支局の事務所の長（以下「海運監理部長等」という。）がした許可、認可その他の処分又は契約その他の行為（以下「処分等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、この法律による改正後のそれぞれの法律若しくはこれに基づく命令（以下「新法令」という。）の規定により相当の運輸監理部長、運輸支局長又は地方運輸局、運輸監理部若しくは運輸支局の事務所の長（以下「運輸監理部長等」という。）がした処分等とみなす。

第二十九条 この法律の施行前に旧法令の規定により海運監理部長等に対してした申請、届出その他の行為（以下「申請等」という。）は、国土交通省令で定めるところにより、新法令の規定により相当の運輸監理部長等に対してした申請等とみなす。

附 則 （平成一四年七月三十一日法律第九八号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公社法の施行の日から施行する。

附 則 （平成一八年六月二一日法律第八二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十九年四月一日から施行する。

(紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の際現に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）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の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（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(時効の中断に関する経過措置)

第三条 この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の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第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求

についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

(罰則に関する経過措置)

第四条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(検討)

第五条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二〇年五月二日法律第二六号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

第二条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会 又は都道府県労働委員会

七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会

- 2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。
- 3 旧法令の規定により旧機関に対して届出その他の手続をしなければならないとされている事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してその手続をしなければならないとされた事項について、その手続がされていないものとみなして、当該相当規定を適用する。

**（罰則に関する経過措置）**

**第六条** この法律の施行前にした行為及び前条第四項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**（政令への委任）**

**第七条** 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

**（検討）**

**第九条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則** （平成二四年六月二七日法律第四二号） 抄

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

**附 則** （平成二六年六月一三日法律第六七号） 抄

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、独立行政法人通則法の一部を改正する法律（平成二十六年法律第六十六号。以下「通則法改正法」という。）の施行の日から施行する。

**（罰則に関する経過措置）**

**第二十九条** この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**附 則** （平成二八年三月三一日法律第一七号） 抄

**（施行期日）**

**第一条** この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

**（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等の紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）**

**第十一条** この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第一百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項のあっせんに係る紛争については、第五条の規定による改正後の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第十六条及び第八条の規定による改正後の育児休業、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第五十二条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

**（罰則に関する経過措置）**

**第十三条** 附則第一条第一号に掲げる規定の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**（検討）**

**第十四条** 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正

後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

**(その他の経過措置の政令への委任)**

**第三十三条** この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則 (平成二九年六月二日法律第四五号)**

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、  
第百三条の二、第百三条の三、第二百六十七條の二、第  
二百六十七條の三及び第三百六十二條の規定は、公布の  
日から施行する。

**附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄**

**(施行期日)**

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

- 一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

**(罰則に関する経過措置)**

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

**(政令への委任)**

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

**(検討)**

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

**附 則 (令和二年三月三十一日法律第一四号) 抄**

**(施行期日)**

**第一条** この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中雇用保険法第十九条第一項の改正規定、同法第三十六条の見出しを削る改正規定並びに同法第

四十八条及び第五十四条の改正規定並びに同法附則第四条、第五条、第十条及び第十一条の二第一項の改正規定並びに附則第十条、第二十六条及び第二十八条から第三十二条までの規定 公布の日

**附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄**

**(施行期日)**

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

- 一 第五百九条の規定 公布の日

**女性の職業生活における活躍の推進に関する法律**

平成 27 年 法律第 64 号

最終改正 令和 4 年 6 月 17 日 法律第 68 号

**第一章 総則**

**(目的)**

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

**(基本原則)**

**第二条** 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活におけ

る活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

#### (事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

#### (都道府県推進計画等)

**第六条** 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

**第七条** 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項



につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
  - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

## 第二節 一般事業主行動計画等

### (一般事業主行動計画の策定等)

**第八条** 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画

を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

### (基準に適合する一般事業主の認定)

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

### (認定一般事業主の表示等)

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

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

### (認定の取消し)

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

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

### (基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

#### （特例認定一般事業主の特例等）

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

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

#### （特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

#### （特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

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

#### （委託募集の特例等）

**第十六条** 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同

じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に

従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

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

#### （一般事業主に対する国の援助）

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

#### （一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

#### （特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

**第二十一条** 特定事業主は、内閣府令で定めるところによ

り、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

##### (職業指導等の措置等)

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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つ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)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 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、第二十二條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條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)

第二十八條 協議会の事務に従事する者又は協議会の事

務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

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

**第五章 雑則**

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

**第三十一条** 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

**第六章 罰則**

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

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

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

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

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

**第三十七条** 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

**附 則 抄**

(施行期日)

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

(この法律の失効)

**第二条** この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

その効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

#### （政令への委任）

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

#### （検討）

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

#### 附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

##### （施行期日）

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

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

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

一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

##### （罰則に関する経過措置）

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

##### （その他の経過措置の政令への委任）

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

#### 附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

##### （施行期日）

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

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

##### （罰則に関する経過措置）

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

##### （政令への委任）

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

##### （検討）

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

#### 附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

##### （施行期日）

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

ら施行する。

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

二 略

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

（政令への委任）

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

**附 則** （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

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

一 第五百九条の規定 公布の日

## 6 相談窓口一覧

### 女性プラザ男女共同参画支援室

相談内容：起業、再就職、地域・団体活動等へのチャレンジに関する相談

電話：029-233-3982（平日9：00～17：00）

### 茨城県男女共同参画苦情・意見処理委員会（女性プラザ男女共同参画支援室）

相談内容：男女共同参画に関する苦情・意見

電話：029-233-7837（平日9：00～17：00）

### 女性相談センター（配偶者暴力相談支援センター）

相談内容：ドメスティック・バイオレンス（DV）、ストーカー被害、離婚・男女問題、デートDV  
家庭の不和やいざこざ・人間関係、JKビジネス

電話：029-221-4166（平日9：00～21：00 / 土日祝9：00～17：00）

### 女性安心パートナー／茨城県警察

相談内容：ドメスティック・バイオレンス（DV）、ストーカー、リベンジポルノに関する相談

電話：029-301-8107（24時間受付）

### 勇気の電話／茨城県警察

相談内容：性犯罪被害にあった方やその家族の方からの相談

電話：#8103（シャープハートさん）

※発信場所を管轄する都道府県警察の性犯罪被害電話に繋がります。

0120-21-8103（24時間受付）

### 厚生労働省茨城労働局雇用均等室

相談内容：職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談

電話：029-224-6288（平日8：30～17：15）



## 第4次きたいばらき男女共同参画プラン

令和5年3月

発行 北茨城市まちづくり協働課  
住所 〒319-1592  
茨城県北茨城市磯原町磯原 1630 番地  
TEL 0293-43-1111 (代表)  
FAX 0293-30-1350  
URL <https://www.city.kitaibaraki.lg.jp>  
E-mail [machikyo@city.kitaibaraki.lg.jp](mailto:machikyo@city.kitaibaraki.lg.jp)

