



第3次鹿児島市男女共同参画計画

(第2次鹿児島市女性活躍推進計画)

(第2次鹿児島市DV対策基本計画)



鹿児島市

はじめに



少子高齢化、人口減少など社会経済情勢が大きく変化していく中、持続可能な活力ある社会を形成するためには、人権や多様性が尊重され、性別に関わりなく誰もが個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会の実現」が強く求められております。

本市では、平成26年に「鹿児島市男女共同参画推進条例」を制定するとともに、「鹿児島市男女共同参画計画」を策定し、総合的かつ体系的に取り組を進めてまいりました。

その結果、令和2（2020）年の市民意識調査では、固定的性別役割分担意識は徐々に解消が見られる一方で、社会通念・慣習・しきたりの中での男女の不平等感は依然として根強く、また、政策・方針決定過程への女性の参画が十分に進んでいないなど、多くの課題が残されています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に、女性に対して社会的・経済的影響を与えており、家事・育児の負担増やDVの増加、雇用不安など、我が国における男女共同参画の遅れが改めて顕在化しました。

このような状況を踏まえ、本市では、今後10年間に取り組む施策の方向と内容を定めた「第3次鹿児島市男女共同参画計画」を策定しました。

本計画では、条例に示された基本理念のもと、「連携・協働で進めるジェンダー主流化」など5つの視点を取り入れる中で、新たに「配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進」を基本目標のひとつに掲げるとともに、女性活躍推進に係る具体的な施策を盛り込むなど、さらなる取組を進めてまいります。

男女共同参画社会を実現するためには、行政のみならず、関係団体、事業者及び市民の皆様が緊密に連携・協働しながら、それぞれの立場で取り組んでいただくことが何よりも重要でありますので、皆様方には、今後ともより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました鹿児島市男女共同参画審議会の委員の皆様をはじめ、アンケート調査やパブリックコメント手続を通じて貴重なご意見を賜りました市民の皆様、並びに関係各位に対しまして、心より感謝申し上げます。

令和4年3月

鹿児島市長 下鶴 隆央

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 計画策定の背景 1

第2章 計画の概要

- 1 基本理念 4
- 2 計画の位置づけ 4
- 3 計画の期間 4
- 4 計画の視点 5
- 5 基本目標 5
- 6 計画の体系 7

第3章 計画の内容

- 基本目標Ⅰ 男女共同参画理念のさらなる浸透 9
 - 施策の方向1 男女共同参画社会の形成に向けた意識改革 9
 - 施策の方向2 男女共同参画の意識を高める教育・学習の推進 11
- 基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進 13
 - 施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 13
 - 施策の方向2 働く場における男女共同参画と女性活躍の推進 **第2次鹿児島市女性活躍推進計画** 16
 - 施策の方向3 ワーク・ライフ・バランスの推進 19
 - 施策の方向4 地域・防災における男女共同参画の推進 21
 - 施策の方向5 一人ひとりの人権の尊重と自立への支援 23
- 基本目標Ⅲ 配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進 26
 - 施策の方向1 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援 **第2次鹿児島市DV対策基本計画** 27
 - 施策の方向2 男女共同参画を阻害する暴力への対策の推進 30
- 評価指標一覧 31

第4章 計画の推進

- 1 市民と行政の協働による計画の推進 33
- 2 庁内における推進体制 33
- 3 男女共同参画センターにおける事業展開 33
- 4 国、県、関係機関、民間等との連携 33
- 5 計画の進行管理 33
- 6 推進体制 34

参考資料

- 関係法令、男女共同参画に関する年表、用語解説 35

◎本編中で*印がついている用語については、巻末の用語解説に説明があります。
なお、同一章内で頻出する用語については、最初に出てくる用語に*印を付しています。
◎本計画の策定にあたり参考とした「男女共同参画に関する市民意識調査」の詳細は市ホームページをご覧ください。
◎掲載しているグラフについて、四捨五入（小数点第2位）の関係上、合計が100%にならない場合があります。

1 計画策定の趣旨

本市では、1994（平成6）年に「かごしま市女性プラン」を策定して以降、2002（平成14）年に「鹿児島市男女共同参画計画」、2012（平成24）年に「第2次鹿児島市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会*の形成に向けて、総合的かつ体系的な取組を進めてきました。

この「第2次鹿児島市男女共同参画計画」が2021（令和3）年度末で終了することから、その成果や課題を整理し、多様化する社会情勢に対応するため、「第3次鹿児島市男女共同参画計画」を策定するものです。策定にあたっては、「男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）を実施し基礎資料とするとともに、国の第5次男女共同参画基本計画*や鹿児島市男女共同参画審議会の提言などを勘案しています。

なお、この計画には、市民、事業者等の取組も併せて掲げており、本市の男女共同参画の推進に向けて、市民、事業者等、行政が一体となった取組を進めようとするものです。

2 計画策定の背景

(1) 新型コロナウイルス感染症拡大による影響

2020（令和2）年の初めごろから感染が拡大し始めた新型コロナウイルス感染症は、世界中で猛威を振るい、我が国では女性に対してより大きな社会的・経済的影響をもたらしました。

度重なる外出自粛によるストレスや職場の休業による生活不安などからくる女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念され、また、女性比率の高い非正規雇用労働者、宿泊業、飲食サービス業への影響が大きいことから、女性の雇用、所得に特に影響が強く表れています。さらに、家事や育児、介護など、女性へのさらなる負担増が懸念されます。

この背景には、固定的性別役割分担意識*や男性中心社会といった我が国の構造的な問題があり、新型コロナウイルス感染症の拡大は、これらの問題を顕在化させることになりました。これを契機に、男女共同参画社会の実現を喫緊の課題と捉え、強力に推し進める必要があります。

(2) 国際社会の動き

国連は、1975（昭和50）年の「国際婦人年」を契機に、世界行動計画の策定や、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女子差別撤廃条約*」という。）の採択など、男女共同参画社会の実現に積極的に取り組んできました。

1995（平成7）年に北京で開催された「第4回世界女性会議」では、現在の女性の地位の向上に関する国際的な指針ともいえるべき「北京宣言・行動綱領」が採択されました。

2006（平成18）年からは、政治・経済・教育・健康の4分野で男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）*」が、世界経済フォーラムにより毎年公表されており、各国のランク付けが行われています。

2011（平成23）年には、「UN Women（ジェンダー*平等と女性のエンパワーメント*のための国連機関）」が発足し、女性・女兒に対する差別の撤廃、女性のエンパワーメント、ジェンダー平等の達成を目指し活動を開始しました。

2015（平成27）年の国連サミットでは、国際目標としてSDGs*（持続可能な開発目標）が採択され、目標の一つに「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女兒のエンパワーメントを行う」ことが掲げられるとともに、すべての目標においてジェンダーの視点に立つジェンダー主流化*が不可欠とされています。

●SDGs(持続可能な開発目標)

SDGsとは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された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のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。



(3) 国の動き

1977(昭和52)年に初の「国内行動計画」を策定、1985(昭和60)年の女子差別撤廃条約批准に当たり、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法*」という。)等の国内法の整備などが行われました。

1999(平成11)年に「男女共同参画社会基本法*」を制定し、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国が取り組むべき最重要課題と位置付けました。この法律に基づき、2000(平成12)年に「男女共同参画基本計画」を策定、現在は第5次男女共同参画基本計画に基づく取組が進められています。

女性に対する暴力の根絶に向けては、2000(平成12)年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、翌年に「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。)を制定しました。ここ数年では、被害者や支援団体が声を上げ、性犯罪・性暴力の根絶を求める社会的気運が高まってきており、対策の強化が進められています。

2015(平成27)年には、女性が働きやすい社会の実現に向け「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法*」という。)が成立しました。

2018(平成30)年には、選挙において男女の候補者数ができる限り均等となること等を目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律*」が施行され、ワーク・ライフ・バランス*を目指したさまざまな法改正も行われました。

しかしながら、2021(令和3)年に公表された我が国のジェンダー・ギャップ指数は156か国中120位と、諸外国に比べ非常に遅れています。

(4) 鹿児島県の動き

国際婦人年に始まる世界的な動きと国内行動計画を背景に、1979(昭和54)年に「青少年婦人課」や「鹿児島県婦人問題懇話会」を設置し、1981(昭和56)年には総合的・基本的な指針として「鹿児島県婦人対策基本計画」が、1999(平成11)年には21世紀を展望した行動計画「かごしまハーモニープラン」が策定され、2001(平成13)年に鹿児島県男女共同参画推進条例が制定されました。

2003(平成15)年には、活動拠点として「鹿児島県男女共同参画センター」が開設、2006(平成18)年には、DV防止法に基づく「鹿児島県配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」が策定されました。

2008(平成20)年に「鹿児島県男女共同参画基本計画」が策定され、現在は2018(平成30)年策定の「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」に基づき、取組が進められています。

2016(平成28)年には、経済団体等と行政が連携して女性活躍の取組を加速化するために「鹿児島県女性活躍推進会議」が発足し、2017(平成29)年には「鹿児島県女性活躍推進計画」が

策定されました。

(5) 鹿児島市の取組（第2次鹿児島市男女共同参画計画）

<基本目標Ⅰ>男女共同参画社会に向けての意識づくり

固定的性別役割分担意識を解消し、男女共同参画に関する認識を定着させるため、男女共同参画情報誌「すてっぷ」による広報・啓発、男女共同参画センターでの学習機会の提供等に取り組み、指標としている「男性は仕事、女性は家庭と思う市民の割合」は目標を達成しました。しかし、あらゆる分野において男女の地位の不平等感は根強く残っており、引き続き、男女共同参画への理解を促す情報発信・啓発、学習プログラムの充実や学習機会の提供に取り組む必要があります。

<基本目標Ⅱ>あらゆる分野における男女共同参画の促進

政策・方針決定過程への女性の参画を促進するため、本市各種審議会への女性参画について目標を定め取り組んできたほか、学校、地域、職場などにおいて男女双方の意見や考え方が対等に反映されるよう、「経営者・管理職の意識改革プログラム」や「働く女性のための応援プログラム」等を実施し、意識啓発や学習機会の提供に取り組みました。しかし、「市役所における審議会等への女性の参画率」や「女性の採用を積極的に行っている事業所の割合」は目標値に届かず、引き続き、女性が能力を発揮して働ける環境の整備や意識改革を進める必要があります。

<基本目標Ⅲ>男女が互いの人権を尊重しあう社会づくり

暴力を許さない社会を目指し、学校・家庭・地域において人権尊重の意識を高める広報啓発や、配偶者暴力相談支援センター*ではDV*被害者の保護と自立の支援に取り組みました。「DVは人権を侵害する行為であると思う市民の割合」は増加しているものの、2020（令和2）年度は、新型コロナウイルス感染症の影響と思われるDV相談も増え、引き続き、DV防止のための教育・意識啓発や被害者の支援に取り組む必要があります。

また、ライフステージ*や性差に応じた心身の健康づくりの支援や情報提供、生活困窮者や外国人への支援などにも取り組まれました。誰もが尊厳を持って、健康で安心して暮らすことができるよう、引き続き、環境の整備や自立への支援、広報啓発に取り組む必要があります。

鹿児島市男女共同参画センター (サンエールかごしま内)

学習、情報、相談、支援、調査研究の5つの機能を備え、講座や講演会の開催や相談の実施、男女共同参画に関する図書やDVD等の貸出のほか、男女共同参画のための市民活動の支援などを展開しています。



1 基本理念

男女が互い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により、誰もが安心していきいきと暮らせる豊かで活力ある社会の実現を目指し、鹿児島市男女共同参画推進条例第3条に規定する5つの基本理念に基づいて男女共同参画を推進していきます。

1. 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な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。
2. 社会の制度又は慣行が、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影響を及ぼすことのない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、社会のあらゆる分野で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. 男女が、相互に協力し、かつ、社会の支援を受け、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会における活動とを両立できるよう配慮されること。
5. 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることから、国際的協調の下に行われること。

2 計画の位置づけ

- (1) 男女共同参画社会基本法*第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」
- (2) 鹿児島市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく「男女共同参画計画」
- (3) 第六次鹿児島市総合計画の分野別の個別計画
- (4) 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「第2次鹿児島市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「第2次鹿児島市女性活躍推進計画」という。）を含む
- (5) DV防止法*第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」に相当する「第2次鹿児島市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」（以下「第2次鹿児島市DV対策基本計画」という。）を含む

3 計画の期間

2022（令和4）年度から2031（令和13）年度までの10年間とし、5年後の2026（令和8）年度に見直すものとします。

4 計画の視点

本計画は、社会状況の変化による新たな課題等を踏まえ、次の5つの視点で取り組みます。

視点1 すべての人が輝く持続可能な活力ある社会の実現

男女共同参画は、持続可能でよりよい世界を目指す、国際社会の共通目標であるSDGs*のすべての目標において重要なテーマとされています。あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させ、誰一人取り残されることなく、すべての人が輝く持続可能な活力ある社会の実現を目指します。

視点2 連携・協働で進めるジェンダー主流化

あらゆる分野でのジェンダー*平等を達成するため、市民、地域、市民団体、事業者等、さまざまな主体と連携・協働して、すべての政策、施策等にジェンダーの視点を取り入れたジェンダー主流化*を目指します。

視点3 さまざまな困難を抱える女性に対するきめ細かな支援

新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性の生活や雇用に大きな影響を及ぼし、我が国における男女共同参画の遅れが改めて顕在化しました。性別による影響やニーズの違いを踏まえて課題を把握し、さまざまな困難を抱える女性に対するきめ細かな支援を目指します。

視点4 女性の活躍による地域経済の活性化

女性の能力の活用は、労働力の確保という観点だけでなく、女性の視点、発想を生かした新たな経済活動を作り出す観点でも大きな推進力になります。男女共同参画社会*を実現し、女性の活躍による地域経済の活性化を目指します。

視点5 ジェンダーに基づく暴力を許さない社会の実現

男女共同参画社会の実現には、すべての人の人権が尊重され、性別により差別されない対等な存在であることが重要です。暴力は、個人の尊厳を傷つける重大な人権侵害であり、ジェンダーに基づく暴力を許さない社会の実現を目指します。

5 基本目標

本計画では、基本理念や計画の視点を踏まえ、次の3つを基本目標として取り組みます。

I 男女共同参画理念のさらなる浸透

II あらゆる分野における男女共同参画の促進



III 配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進

本計画と関連のあるSDGsの目標

 <p>1 貧困をなくそう</p>	<p>貧困をなくそう</p>	<p>あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる</p>
 <p>2 飢餓をゼロに</p>	<p>飢餓をゼロに</p>	<p>飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する</p>
 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>すべての人に健康と福祉を</p>	<p>あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する</p>
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<p>質の高い教育をみんなに</p>	<p>すべての人々への、包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する</p>
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う</p>
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<p>働きがいも 経済成長も</p>	<p>包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する</p>
 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<p>人や国の不平等をなくそう</p>	<p>各国内及び各国間の不平等を是正する</p>
 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	<p>住み続けられるまちづくりを</p>	<p>包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する</p>
 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<p>平和と公正をすべての人に</p>	<p>持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する</p>
 <p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p>	<p>パートナーシップで目標を達成しよう</p>	<p>持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する</p>

6 計画の体系

★重点課題：本計画の計画期間において、重点的に取り組むべき課題として鹿児島市男女共同参画審議会から提言されたもの

基本目標	施策の方向 (★重点課題)	推進施策	※視点				
I 男女共同参画理念のさらなる浸透 固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会 SDGs 4,5,10,16	1 男女共同参画社会の形成に向けた意識改革	(1) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発	1 ・ 2 ・ 3				
		(2) 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し					
		(3) 男女共同参画に関する情報の収集と活用					
	2 男女共同参画の意識を高める教育・学習の推進	(1) 幼少期からの家庭教育の支援					
		(2) 学校等での男女共同参画教育の推進					
		(3) 生涯にわたる学習機会の充実					
II あらゆる分野における男女共同参画の促進 多様性を認め合い誰もが個性と能力を発揮できる社会 SDGs 1,2,3,4,5,8,10,11,16,17	1 政策・方針決定過程への★女性の参画拡大	(1) 審議会等への女性の参画推進	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4				
		(2) 女性市職員の採用・登用拡大					
		(3) 女性の能力開発と人材育成の支援		●			
	2 働く場における男女共同★参画と女性活躍の推進 第2次鹿児島市女性活躍推進計画	(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保			●		
		(2) 女性の就業支援			●		
		(3) 事業所の女性活躍の取組支援			●		
	3 ワーク・ライフ・バランスの★推進 第2次鹿児島市女性活躍推進計画	(1) ワーク・ライフ・バランスの意識啓発					
		(2) 職場環境の整備					
		(3) 家庭生活等の支援					
	4 地域・防災における男女共同参画の推進	(1) 地域活動における男女共同参画の促進					
		(2) 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進					
	5 一人ひとりの人権の尊重★と自立への支援	(1) 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援			●		
		(2) 生涯を通じた健康支援				●	
	III 配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進 誰もが尊厳を持って自分らしく生きることのできる社会 SDGs 4,5,16	1 配偶者等からの暴力防止★及び被害者支援 第2次鹿児島市DV対策基本計画		(1) DV防止に向けた意識啓発の強化	1 ・ 2 ・ 3 ・ 5		
				(2) 相談体制と被害者支援の充実			
(3) 関係機関との連携強化							
2 男女共同参画を阻害する★暴力への対策の推進		(1) 暴力防止に向けた意識啓発と被害者支援					

※（視点1）すべての人が輝く持続可能な活力ある社会の実現
 （視点2）連携・協働を進めるジェンダー主流化
 （視点3）さまざまな困難を抱える女性に対するきめ細かな支援
 （視点4）女性の活躍による地域経済の活性化
 （視点5）ジェンダーに基づく暴力を許さない社会の実現

3 すべての人に 健康と福祉を	4 質の高い教育を みんなに	5 ジェンダー平等を 実現しよう	8 質がいつも 経済成長も	10 人や国が平等な 関係を築こう	11 住み続けられる まちづくりを	16 平和と公正を すべての人に	17 パートナリシップで 目標を達成しよう
		●		●			
		●		●		●	
		●		●			
	●	●		●			
	●	●		●			
	●	●		●			
		●		●	●	●	
		●		●	●		
		●	●	●	●		
		●	●	●			
		●	●	●			
●		●	●				
●		●					
●		●					
		●			●	●	●
		●			●		
	●	●	●	●		●	●
●		●					
	●	●				●	
		●				●	
		●				●	
		●				●	

基本目標Ⅰ 男女共同参画理念のさらなる浸透

～固定的性別役割分担意識をなくした男女平等の社会～



施策の方向1 男女共同参画社会の形成に向けた意識改革

【現状と課題】

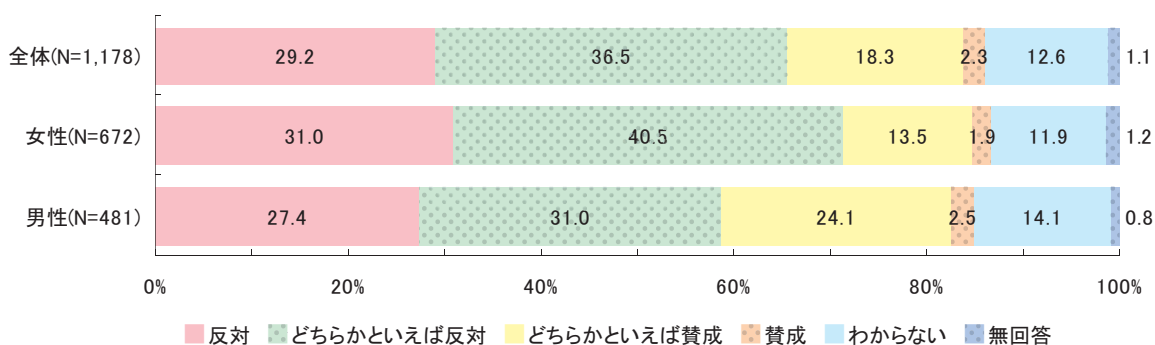
少子高齢化、人口減少など社会経済情勢が変化していくなか、持続可能な活力ある社会を形成するためには、多様な人材を生かす必要があり、男女共同参画社会*の実現は必要不可欠なものです。

SDGs*では、目標5にジェンダー*平等の実現を掲げており、また、ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものであるとしています。

2020（令和2）年度の市民意識調査では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、65.7%の市民が『反対』（「反対」＋「どちらかといえば反対」と回答しており（図1参照）、固定的性別役割分担意識*は徐々に解消されてきています（図2参照）。しかしながら、あらゆる分野において男女の地位における不平等感が平等感を上回っており、その原因としては「男女の役割に対する考え方」という回答が最も多くなっています。いまだに私たちの生活や慣習、社会制度の中に、固定的性別役割分担意識が根強く残っており、男女共同参画社会の形成を阻害する大きな要因となっていることがうかがえます。

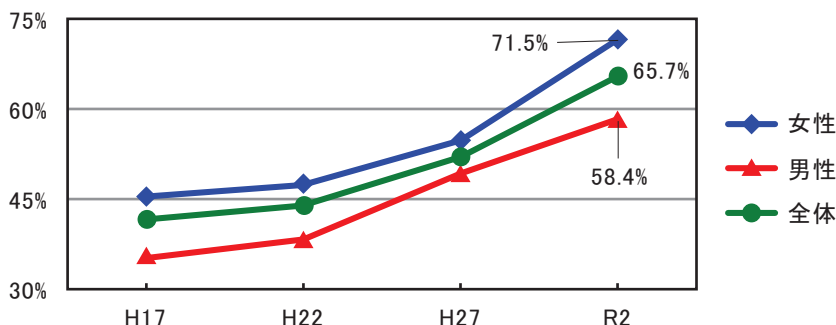
男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために重要と思うことについて尋ねた設問においても、「女性／男性を取り巻くさまざまな偏見、固定的な社会通念やしきたり、慣習の見直し」との回答が最も多く、男女共同参画理念のさらなる浸透を図るためには、これに向けてのより効果的な啓発活動を行う必要があります。

図1 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



資料：R2年度「市民意識調査」

図2 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に『反対』と答えた人の割合



資料：「市民意識調査」

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
「男性は仕事、女性は家庭」という固定観念を持たない市民の割合	65.7%	78.7%	86.3%
積極的に育児をしている父親の割合	64.8%	72.5%	78.9%

【推進施策】

(1) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発



具体的取組	主な事業	担当課
① 固定的性別役割分担意識の解消や男性の家庭生活への参画を重視した広報を実施する。	男女共同参画情報誌の発行	男女共同参画推進課
② 男女共同参画社会の形成に向けた講座、研修会等を実施する。	男女共同参画センター運営事業(学習・研修事業)	

(2) 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し



具体的取組	主な事業	担当課
① 制度や慣行についての学習機会と情報を提供する。	男女共同参画センター運営事業(情報収集提供事業)	男女共同参画推進課
② ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)の視点に立った慣行の見直しを促進する。	市職員の旧姓使用	人事課

(3) 男女共同参画に関する情報の収集と活用



具体的取組	主な事業	担当課
① 男女共同参画に関する調査研究、各種統計情報等の収集、整備、提供を行う。	男女共同参画に関する市民意識調査	男女共同参画推進課

■市民みんなで

市 民

- ・男女共同参画センターの講座・催しに積極的に参加し、男女共同参画について考えましょう。
- ・固定的性別役割分担意識にとらわれず、家庭でも地域でも職場でもともに支え合いましょう。

事業者等

- ・無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス*)や固定観念にとらわれた制度・慣行を見直しましょう。

施策の方向2 男女共同参画の意識を高める教育・学習の推進

【現状と課題】

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、子どもの育て方については、87.4%が「性別にかかわらず子どもの個性を重視して育てる方がよい」としている一方で（図3参照）、子どもに期待する学歴は、女の子・男の子ともに「大学まで」との回答が最も多いものの、女の子が男の子を11ポイント下回っており、差が見られます（図4参照）。これは、日本の社会において、長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識と、この意識が生んだ男性中心の社会構造が影響していると考えられます。「女の子だから、男の子だから」といった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、子どもの生き方の選択や可能性を狭めてしまうおそれがあり、男女共同参画社会の実現を阻む要因となっています。

図3 子どもの育て方に対する考え

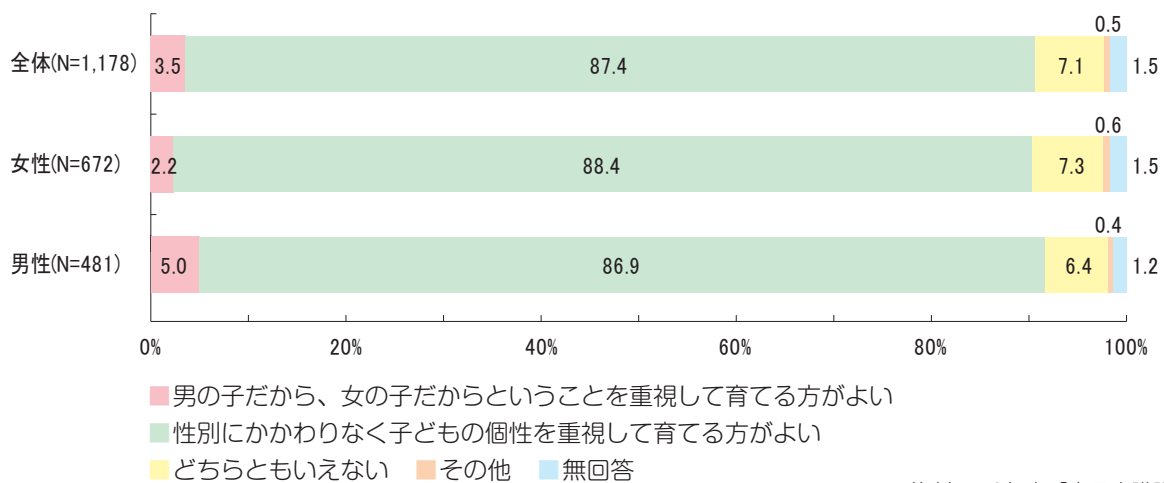
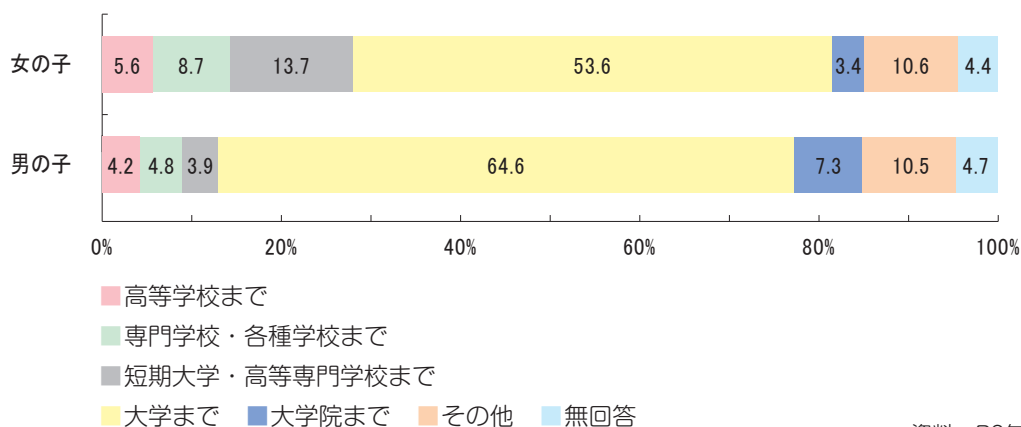


図4 子どもに期待する学歴



性別に基づく固定観念を生じさせないためには、子どもの頃から生涯にわたって、あらゆる機会、あらゆる場において男女共同参画を推進する教育・学習が必要です。

次代を担う子どもたちが成長する過程で、男女共同参画の意識が自然と身に付けられるよう、家庭においては、家事、育児、介護など、性別にかかわらず家族で役割を共有し、お互いが助け合う家庭生活を推進するとともに、学校教育においては、人権教育の充実と教職員の男女共同参画意識の向上を図る必要があります。

また、社会からの、固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の植え付けや押し付けを防ぎ、解消していくために、意図せず身に付けてしまった偏見や固定観念に自ら気づき、考えや行動を変えていけるよう、生涯にわたる学習機会の提供と意識啓発に努める必要があります。

【評価指標】

指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
社会全体における男女の地位が平等であると感じている市民の割合	8.0%	11.5%	14.4%

【推進施策】

(1) 幼少期からの家庭教育の支援



具体的取組	主な事業	担当課
① 家庭教育に関する学習機会と情報を提供する。	乳幼児と保護者のための家庭の教育力向上講座開催事業	生涯学習課

(2) 学校等での男女共同参画教育の推進



具体的取組	主な事業	担当課
① 教職員の意識啓発と研修を充実する。	男女共同参画センター運営事業（学習会講師派遣）	男女共同参画推進課
	教職員等研修事業	学校教育課
② 男女共同参画・ジェンダーの視点に立った学校教育を推進する。	人権教育の推進	学校教育課

(3) 生涯にわたる学習機会の充実



具体的取組	主な事業	担当課
① 生涯各期のニーズに即した学習機会と情報を提供する。	生涯学習プラザ事業	生涯学習課

■市民みんなで■

市 民

- ・ 互いの人権を尊重し合い、相手の立場を理解し、助け合う心を育てる家庭教育に取り組みましょう。
- ・ サンエールかごしまや公民館講座等を活用して、男女共同参画について積極的に学習しましょう。

事業者等

- ・ 男女共同参画に関する研修等を実施しましょう。

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進

～多様性を認め合い誰もが個性と能力を発揮できる社会～



施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ★重点課題

【現状と課題】

あらゆる分野において、政策・方針決定に多様な視点や考え方を反映させるためには、性別にとらわれることなく決定に参画する必要がありますが、現状では男女に偏りが見られ、女性登用の拡大が喫緊の課題となっています。

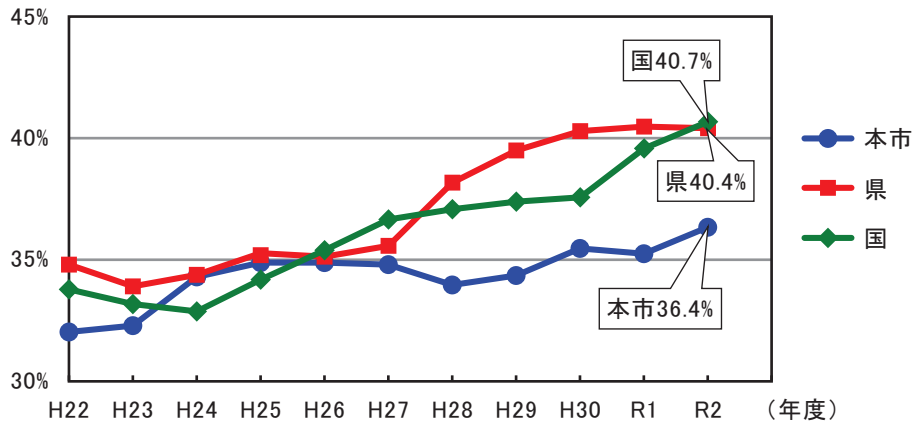
世界経済フォーラムが2021（令和3）年に公表したジェンダー・ギャップ指数*では、日本は156か国中、政治分野では147位、経済分野では117位と特に低く、中でも男女差が大きい項目は、女性閣僚10.0%（126位）、女性国会議員（衆議院）9.9%（135位）、女性管理職（管理的職業従事者）14.7%（139位）であるなど、国際的に見て非常に遅れています。

本市においては、審議会等への女性の参画率40%を目指して取り組んできましたが、2020（令和2）年度末時点で36.4%と、目標に達していません（図5参照）。また、市役所における女性管理職の割合は、早い時期から育成に取り組み、能力主義と適材適所の人事を行ってきた結果着実に増えてきてはいるものの、16.5%と低い割合にとどまっています。地域、教育現場においても、自治会長に占める女性の割合は2020（令和2）年度9.5%、PTA会長は13.9%、小中高校の管理職は11.1%と極めて低く、男性中心の組織運営が長く続いています。政治分野でも、市議会議員に占める女性の割合は20%という状況です。

誰もが暮らしやすい社会を形成するためには男女双方の視点が必要であり、まずは行政が率先して女性の登用に取り組み、男女共同参画の範を示すとともに、事業所や地域などへ女性の参画の重要性についての理解を促進し、併せて、女性も社会を構成する一員として積極的に社会活動に関わっていくという女性自身の意識や行動の改革を促す取組も必要です。



図5 各種審議会等への女性の参画率



資料：内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」

「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
市の審議会等における女性委員の割合	36.4%	40.0%	40.0% 以上 60.0% 以下
市役所における女性管理職（課長級以上）の割合 （消防局・企業を除く）	16.5%	※1 (R6) 22.0%	※2 22.0% 超
市内事業所における女性管理職の割合	※3 (R1) 16.2%	21.2%	24.8%

※1 「第二次鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）

※2 「鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

※3 県内事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合

【推進施策】

(1) 審議会等への女性の参画推進



具体的取組	主な事業	担当課
① 女性の公職参画状況を調査する。	公職参画状況調査	男女共同参画推進課
② 審議会ごとに女性参画率の目標値を定めた登用計画を毎年作成し、目標達成に向け、女性委員の参画を促進する。	審議会等への女性委員登用計画の作成	関係課
③ 女性参画率の低い審議会等に対する取組を強化するとともに、クォータ制*に関する調査研究を行う。	クォータ制に関する調査研究	男女共同参画推進課



(2) 女性市職員の採用・登用拡大

具体的取組	主な事業	担当課
① 特定事業主行動計画*に基づき、適材適所の原則の下、性別にかかわらず能力に応じた配置を行い、女性職員の職域拡大・管理職登用に努める。	女性職員の職域の拡大	人事課ほか
② 特定事業主行動計画に基づき、女性職員を対象とする研修や女性先輩職員の体験談の紹介を行うほか、これまで以上に女性職員の積極的な登用を進める。	特定事業主行動計画に基づく取組	



(3) 女性の能力開発と人材育成の支援

具体的取組	主な事業	担当課
① さまざまな分野における女性の能力開発及び人材育成のための学習機会や情報の提供を行う。	勤労女性センター事業（職能向上・生活支援講座）	生涯学習課
② 女性グループ・団体等の育成支援や活動支援を行う。	女性団体連合会活動助成事業	男女共同参画推進課
③ さまざまな分野へ女性の積極的活用を図るため、男女共同参画を推進する講師等の人材リストを整備し、提供する。	男女共同参画計画推進事業（人材リストの整備・提供）	
④ 男性優位の組織運営を見直す意識啓発及びポジティブ・アクション（積極的改善措置）*の普及促進を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲）	

■市民みんなで■

市 民

- ・ 審議会などの政策・方針決定の場には男女ともに積極的に参画するよう努めましょう。
- ・ 自治会やPTAなど地域における方針決定には、男女ともに積極的に関わるよう努めましょう。

事業者等

- ・ 固定的性別役割分担意識や過去の経緯を見直し、方針決定過程への女性登用に努めましょう。

施策の方向2 働く場における男女共同参画と女性活躍の推進 ★重点課題

第2次鹿児島市女性活躍推進計画

【現状と課題】

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、職場における男女の地位については、46.0%の市民が「不平等な点がある」と感じています（図6参照）。さらに、社会全体で見た場合の女性の働きやすさについては、35.9%の市民が『働きにくい』（「働きにくい」＋「あまり働きやすいとはいえない」）と感じています（図7参照）。また、2018（平成30）年度の鹿児島市勤労者労働基本調査によると、市内事業所の2割から3割が、女性の採用・管理職登用に積極的ではない、または行っていないと回答しています。

男女雇用機会均等法*が施行され35年以上が経過し、性別による差別の禁止や女性が働き続ける上で必要な各種法律の整備は進んできましたが、依然として賃金、機会、待遇の面で多くの男女格差が存在します。その主な理由としては、固定的性別役割分担意識と男性中心型労働慣行*の問題があり、男女共同参画を実現するためにはこれらの問題の解消が不可欠です。

また、共働き世帯が増える中、男女ともに職場においても家庭においても協力し、鹿児島市の社会を支えていくためには、男性の家事・育児参画が最重要課題の一つと言えます。

2018（平成30）年度の鹿児島市勤労者労働基本調査によると、市内事業所における男性の育児休業取得率は10.6%で、2015（平成27）年度調査時の3.4%からすると大きく増加しているものの、低い割合にとどまっています。また、鹿児島市勤労者等意識調査によると、育児休業や介護休業が取りにくいと思われる要因については、「人員体制が十分でないから」の割合が最も高く、性別でみると、「仕事の評価が下がるから」の割合は男性の方が高くなっています。制度は整備されてきているものの、利用しづらい職場環境や雰囲気があることがうかがえます。

誰もが希望に応じた働き方ができる社会をつくるためには、男性中心型労働慣行の見直し、男女間の賃金格差の解消、男女の均等な機会及び待遇の確保等、男女雇用機会均等法のさらなる推進とともに、性別や育児・介護等を理由とする不利益取扱いや各種ハラスメント*を防止することが重要です。

加えて、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進等による女性の参画拡大・男女格差の是正も必要であり、経済団体や行政機関、関係機関等が協力連携し、トップの意識、管理職の意識、労働者の意識を大きく変える取組を進める必要があります。

図6 職場での男女の地位の平等感

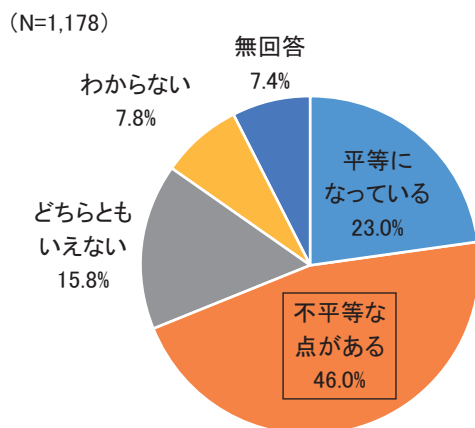
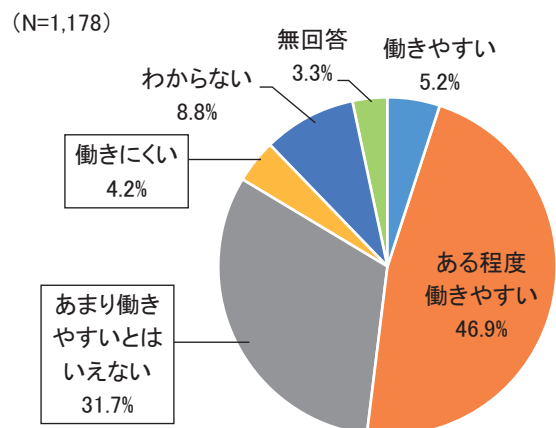


図7 社会全体で見た場合の女性の働きやすさ



資料：R2年度「市民意識調査」

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
市役所における女性管理職（課長級以上）の割合（消防局・企業を除く）	16.5%	※1 (R6) 22.0%	※2 22.0%超
市内事業所における女性管理職の割合	※3 (R1) 16.2%	21.2%	24.8%
家族経営協定*の件数	50件	62件	72件

※1 「第二次鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）

※2 「鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

※3 県内事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合

【推進施策】

(1) 男女の均等な雇用機会と待遇の確保



具体的取組	主な事業	担当課
① 男女雇用機会均等法等の周知徹底を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲） 労政広報紙発行事業	男女共同参画推進課 雇用推進課
② 性別や出産・育児等を理由とする不利益取扱いやハラスメントの防止に向けた広報啓発を行う。		
③ 先進企業の取組の好事例等の情報収集・提供を行う。		

(2) 女性の就業支援



具体的取組	主な事業	担当課
① 女性の就職やキャリアアップのための学習機会や情報の提供を行う。	女性活躍推進事業	男女共同参画推進課
	働きたい女性の就活応援事業	雇用推進課
② 女性の起業支援のための学習機会等の提供や女性団体等の活動支援を行う。	女性・学生・シニア起業チャレンジ支援事業	産業創出課
③ 就業に関する相談体制を充実する。	勤労女性センター事業（キャリアカウンセリング）	生涯学習課



(3) 事業所の女性活躍の取組支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 女性活躍推進法*に基づく一般事業主行動計画策定を支援する。	労政広報紙発行事業（再掲）	雇用推進課
② 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の公共調達等における優遇措置の導入について、実施に向けて研究を行う。	公共調達等における優遇措置の研究	男女共同参画推進課
③ 女性活躍や働き方の見直しの必要性などについて意識啓発・助言を行う。	女性活躍アドバイザー配置事業	

■市民みんなで■

市 民

- ・働くことへの意識を高め、性別にかかわらず能力を発揮できるよう努めましょう。
- ・能力開発のためにセミナー等に進んで参加しましょう。

事業者等

- ・「男女雇用機会均等法」や「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」等の法令を遵守し、周知に努めましょう。
- ・性別や出産・育児等を理由とする不利益取扱いやハラスメントをなくしましょう。
- ・経営者・管理職向けセミナー等に積極的に参加し、意識改革を図りましょう。



施策の方向3 ワーク・ライフ・バランスの推進 ★重点課題

第2次鹿児島市女性活躍推進計画

【現状と課題】

男女ともに社会で活躍しようとした時に、必ず直面する壁が仕事と生活の両立だと思われませんが、これは、社会全体の理解が不可欠です。ワーク・ライフ・バランス*の実現は、ゆとりある人間らしい生き方をできる社会とするために重要なことであり、多様な人材を活用するためにも必要です。

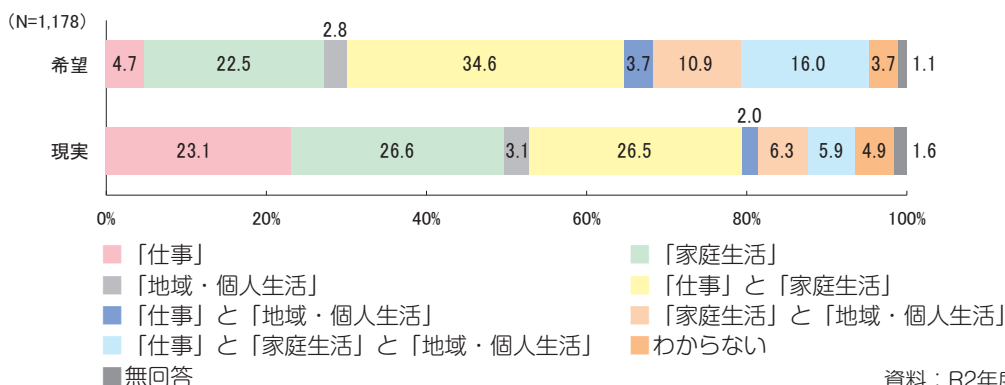
2020（令和2）年度の市民意識調査では、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の優先度の希望と現実について調査を行っています。例えば、「仕事を優先」という割合は、希望4.7%に対し現実には23.1%、「仕事と家庭生活を優先」という割合は、希望34.6%に対し現実には26.5%とギャップが生まれており、自分の希望するバランスで関わるのが難しい現状があることがうかがえます（図8参照）。

また、女性の社会進出が推奨されている一方で、家事や育児、介護等の無償ケア労働については、いまだに女性への負担が圧倒的に大きい状況にあります。

育児・介護休業法*の改正により、2021（令和3）年1月1日から、子どもの看護休暇や親の介護休暇を時間単位で取得できるようになり、2022（令和4）年10月1日には、男性向けの新たな育休制度として産後パパ育休（出産時育児休業）がスタートします。しかし、制度を整備するだけでは不十分であり、制度の活用を阻害している「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消し、家庭生活は男女や家族が互いに協力してつくるものであるという意識を浸透させなければなりません。

さまざまな立場にある人々がお互いの生活を尊重し、協力し合える環境をつくるために、ワーク・ライフ・バランスの持つ意義を社会全体に浸透させるとともに、事業主に対しては、関連する法令や各種制度、労働環境整備のノウハウ等の広報・啓発を行い、取組を促す支援制度を充実する必要があります。

図8 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の優先度



【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
市役所の男性職員の育児休業取得率 (消防局・企業・教育委員会を除く)	30.9%	※1 (R6) 80.0%	※2 80.0%以上
市内事業所の男性の育児休業取得率	(H30) 10.6%	29.8%	41.8%
保育所等の待機児童数	216人	0人	0人
鹿児島市イクボス*推進同盟参加企業数	81社	105社	130社

※1 「第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画（令和2年度～6年度）」の目標値
(上方修正された場合はその値に読み替える)

※2 「鹿児島市職員子育て支援行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

【推進施策】



(1) **ワーク・ライフ・バランスの意識啓発**

具体的取組	主な事業	担当課
① ワーク・ライフ・バランスに関する広報啓発と先進企業の取組の好事例等の情報提供を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲）	男女共同参画推進課
	イクボス推進会議開催事業	こども政策課
	ワーク・ライフ・バランスを目指す事業所応援事業	雇用推進課
② 男性の家事、育児、介護への参画を図るための学習機会や情報の提供を行う。	男女共同参画センター運営事業（能力開発事業）	男女共同参画推進課

(2) **職場環境の整備**



具体的取組	主な事業	担当課
① 男性の育児休業・介護休業の取得を促進する。	男女共同参画情報誌の発行（再掲）	男女共同参画推進課
② 市職員の長時間労働の抑制と有給休暇取得を推進する。	年休等取得計画表等の活用	人事課 職員課
③ ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組む企業の公共調達等における優遇措置を行う。	建設工事等競争入札参加者の格付の実施	契約課

(3) **家庭生活等の支援**



具体的取組	主な事業	担当課
① 多様な働き方に対応した子育て支援を行う。	放課後児童健全育成事業	こども政策課
② 子育て世帯への経済的支援策を充実する。	保育料の軽減	保育幼稚園課
③ 介護者の負担を軽減するサービスを充実する。	家族介護講習会等開催事業	長寿支援課

■市民みんなで■

市 民

- ・ 仕事中心の生活から、家庭・地域を視野に入れたバランスの取れたライフスタイルに転換しましょう。
- ・ 男女ともに積極的に家事や育児等に関わり、負担の偏りを減らしましょう。
- ・ 育児・介護サービスを利用しながら家族みんなで助け合いましょう。

事業者等

- ・ 育児・介護休業制度について、男女ともに取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。
- ・ 長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場づくりに努めましょう。

施策の方向4 地域・防災における男女共同参画の推進

【現状と課題】

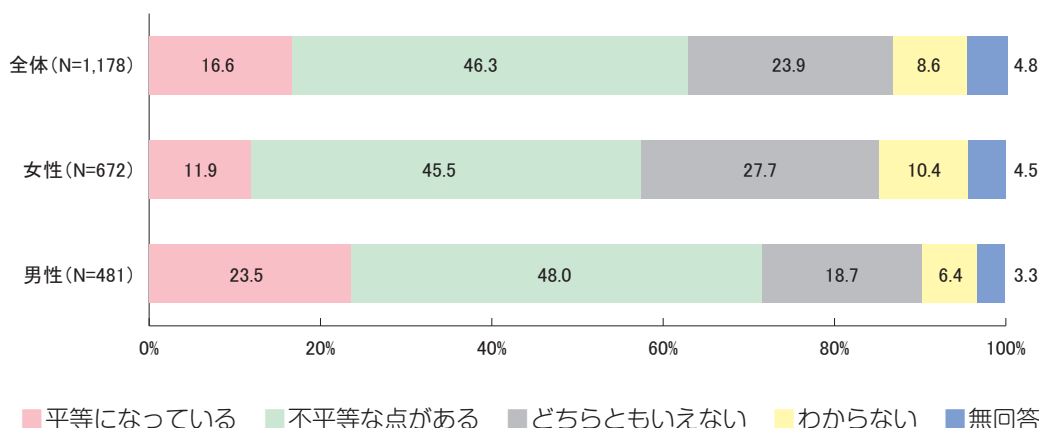
●地域で

町内会などの地域活動においても担い手の確保や高齢化が課題となっており、地域の多様なニーズに対応するためにも、性別や年齢にとらわれない多様な人材の確保が必要となっています。

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、地域社会における男女の地位の平等感については、46.3%の市民が「不平等な点がある」と感じています（図9参照）。女性にも男性にも、固定的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）が根強く存在していることが、お互いの活躍の場を奪い、多様性に富んだ活力ある地域社会の構築を阻害しています。

家庭とともに最も身近な暮らしの場である地域社会を、活力があり、持続可能なものとするために、性別にかかわらず、誰もが地域社会を支える一員であることを認識し、地域活動や地域づくりに積極的に参画できるよう、男女双方の意識改革と男女共同参画意識の啓発に取り組む必要があります。

図9 地域社会の中での男女の地位の平等感



資料：R2年度「市民意識調査」

●防災で

2011（平成23）年に発生した東日本大震災以降、全国各地でさまざまな大規模災害が発生する中、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組の重要性が指摘されています。

平常時の固定的性別役割分担意識を反映した女性への家事・育児・介護負担の集中、DV*や性被害・性暴力の発生など、災害時に受ける影響は女性と男性で異なります。

国は、「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～*」等を作成し、意思決定の場や災害対応の現場への女性の参画や、男女のニーズの違いに配慮した取組を求めています。十分に浸透しているとは言えない状況です。

男女共同参画の視点からの災害対策が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須であり、防災・復興のあらゆる場面において、意思決定・政策決定の場への女性の参画を促し、女性リーダーの育成に取り組むとともに、女性の声が地域防災活動に反映されるよう、日頃の地域活動への女性の積極的な参画を促す取組も必要です。

【評価指標】

指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
自治会長に占める女性の割合	9.5%	11.3%	12.8%
消防吏員に占める女性の割合	1.8%	※1 (R6) 3.0%	※2 3.0% 超

※1 「第二次鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）

※2 「鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

【推進施策】



(1) 地域活動における男女共同参画の促進

具体的取組	主な事業	担当課
① 地域活動への多様な人々の参加を促進する。	消費者啓発事業	消費生活センター
② 地域活動の活性化と市民活動の支援を行う。	コミュニティ活動推進講座	地域づくり推進課

(2) 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進



具体的取組	主な事業	担当課
① 女性視点からの防災対策に関する啓発、女性視点を取り入れた避難所運営や備蓄品の整備等に取り組む。	地域防災計画の充実	男女共同参画推進課 ほか
② 防災の現場における女性の参画を促進する。	女性消防団員の活躍推進	消防局警防課

■市民みんなで■

市 民

・ 固定的性別役割分担意識に基づく慣習を改め、男女ともに活動しやすい環境を作りましょう。

事業者等

・ 職場の防災計画や事業継続計画（BCP）に男女共同参画の視点を取り入れましょう。



施策の方向5 一人ひとりの人権の尊重と自立への支援 ★重点課題

【現状と課題】

高齢者、障害者、外国人、性的少数者*など、男女という性別に限らず、多様な属性の人々の人権が尊重される社会をつくることは極めて重要なことです。SDGsの根底にある「誰一人取り残さない」という理念も、非差別と平等を尊重する人権の基本的な原則を反映したものです。

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、20.6%の市民が「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を持っています（9ページ図1参照）。また、男女の地位について、71.8%の市民が「社会通念や慣習、しきたりの中で不平等な点がある」と感じています（図10参照）。このような固定的性別役割分担意識や性差別は、高齢、障害等の社会的困難を抱えた人々、その中でも特に女性にとっては、経済的困難など複合的な問題をもたらす要因となっています。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、特に女性への影響が深刻で、労働の面では、総務省の労働力調査によると2020（令和2）年4月の女性就業者数が、男性の2倍以上減少しました。

また、警察庁の自殺統計によると、2020（令和2）年の自殺者数は、男性は前年より減少しているのに対し、女性は増加しています。本市では増加傾向は見られなかったものの、このような非常時に備え、生活困窮者への支援策の充実と広報周知、相談支援の拡充などセーフティネット機能の強化が必要です。この先のウィズコロナ・アフターコロナ下では、多様な人材が自立して生活ができる包括的な支援が大変重要となってきます。

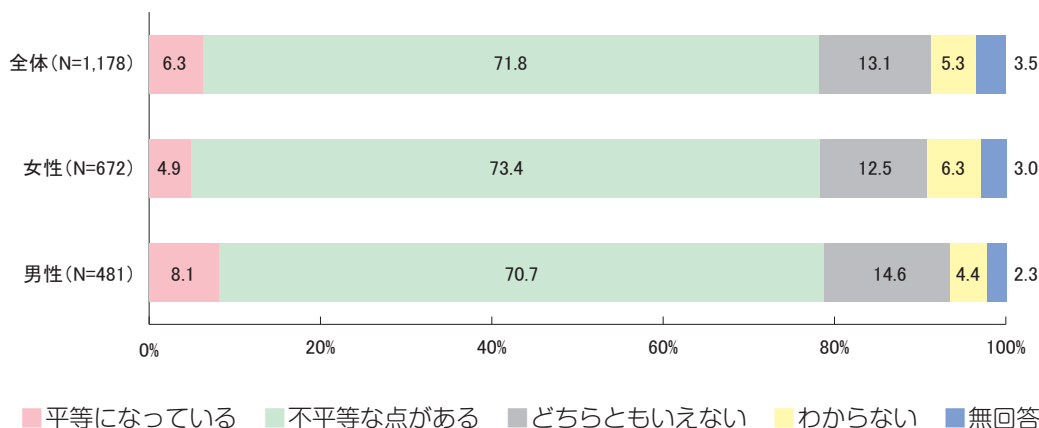
身体的性差や性的指向・性自認、性的同意、健康に関する正確な知識を得て、心身ともに健康を維持することは、相手への思いやりにも繋がり、男女共同参画社会の形成に寄与するものとなります。

そのためには、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）の視点を踏まえ、ライフステージ*や性差に応じた心身の健康づくりの支援や情報提供に取り組む必要があります。

誰もが安心して自分らしく、健康に暮らせる社会をつくるためには、幼少期からの徹底した人権教育や性教育により、多様性のある社会を実現する意識を醸成することが重要です。

加えて、関係機関・団体等が知恵や情報を共有し、連携した取組体制を構築することにより、きめ細かな支援を社会全体で支えていく基盤づくりが必要です。

図10 社会通念や慣習、しきたりの中での男女の地位の平等感



資料：R2年度「市民意識調査」

【評価指標】

指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
「一人ひとりの人権や多様性が尊重され、誰もが個性と能力を発揮できるまちづくりが進んでいる」と感じる市民の割合	(R3) 17.1%	22.1%	24.6%
女性の採用を積極的に行っている事業所の割合	(H30) 55.1%	67.9%	75.9%
子宮がん検診受診率 (20歳以上)	22.3%	50.0%	50.0%
乳がん検診受診率 (40歳以上)	13.8%	50.0%	50.0%

【推進施策】



(1) 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 偏見や差別のない多様性を理解し合うための人権教育・啓発活動を推進する。	男女共同参画情報誌の発行 (再掲)	男女共同参画推進課
	人権啓発活動事業 性の多様性啓発支援事業 パートナーシップ宣誓制度	人権推進課
② さまざまな悩みに対する相談体制を充実する。	男女共同参画センター運営事業 (相談事業)	男女共同参画推進課
	生活困窮者自立支援事業	保護第一課
	自殺対策事業	保健支援課
③ さまざまな生活上の困難を抱える人々への支援を充実する。	被保護者自立促進事業	保護第一課
	児童扶養手当支給事業	こども福祉課



(2) 生涯を通じた健康支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 生涯にわたる市民の健康づくりを支援する。	元気いきいき検診事業	保健予防課
② リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利) についての普及啓発を行う。	男女共同参画センター運営事業 (健康管理事業)	男女共同参画推進課
	元気いきいき検診事業 (再掲)	保健予防課
	開業助産師研修会	母子保健課
③ 健康増進のためのスポーツ活動を推進する。	スポーツ大会等イベントの開催	スポーツ課
④ 健康を脅かす問題への対策を推進する。	養護教諭等研修会及び保健担当者等研修会	保健体育課

■市民みんなで■

市 民

- ・悩みや問題は一人で抱え込まずに、相談機関を積極的に利用しましょう。
- ・家庭でも性や命の大切さについて語り合しましょう。

事業者等

- ・健康診断やメンタルヘルス対策を行い、従業員の心身の健康状態の把握と健康管理に努めましょう。
- ・女性、高齢者、障害者等の雇用機会の拡大に努めましょう。



※多様な人権を象徴する鹿児島市のロゴマークです。

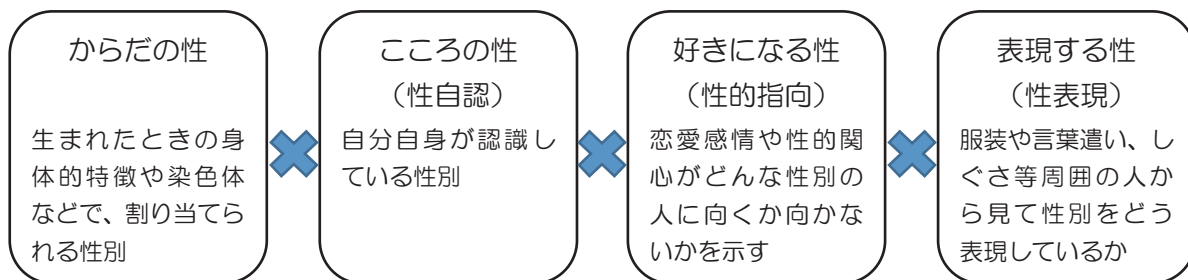
●知っておきたい「性の多様性」

人間の「性のあり方（セクシュアリティ）」は、「男性」「女性」のたった2つに分けられるほど単純なものではありません。性のあり方は非常に複雑かつ多様です。

セクシュアリティはいわばその人の生き方であり、個人の尊厳に関わる大切な問題です。

また、性自認や性的指向は、本人の意思や努力によって変えることはできません。

まずは、私たち一人ひとりが性の多様性について理解することが大切です。



基本目標Ⅲ 配偶者等からの暴力根絶に向けた対策の推進

～誰もが尊厳を持って自分らしく生きることのできる社会～



【現状と課題】

配偶者・パートナーからの暴力（DV）、性犯罪・性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラメント*など、あらゆる暴力は、決して許されない重大な人権侵害であり、男女の平等や個人としての尊厳を重んじた対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害する要因となっています。

2020（令和2）年度の市民意識調査によると、DVに対する考え方として、40.9%の人が「暴力をふるわれる方にも問題がある」（「そう思う」＋「ややそう思う」と回答しています（図11参照）。しかし、いかなる理由があろうとも、どんな間柄であろうとも、暴力は許されない行為であり、被害者にも加害者にもならないための幼少期からの教育や意識啓発を強化し、暴力を許さない社会風土を醸成する必要があります。

本市におけるDV被害の状況は、市民意識調査によると、身体的、精神的、経済的、性的暴力のいずれかの被害経験が「何度もあった」「1・2度あった」と答えた人が、女性で約3人に1人、男性で約5人に1人に上りました。女性の被害が多い要因としては、男女間の経済力や社会的地位の格差など、個人の問題として片付けられない構造的問題も関係しています。

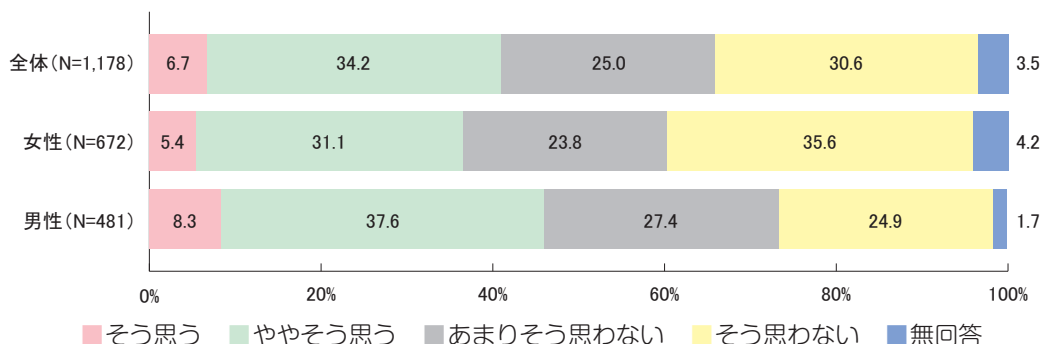
また、DVが起きている家庭では、子どもに対しても暴力が振るわれている可能性が高く、たとえ身体的虐待がなくても、子どもの目の前で行われるDV（面前DV）は心理的虐待に当たります。虐待は子どものこころとからだの成長にさまざまな影響を及ぼし、DVが世代間連鎖につながる可能性もあります。DV被害者と虐待されている子どもの一体的、専門的な支援策が必要です。

交際相手からの暴力（デートDV*）は、中学生・高校生を含む10代、20代の若者の間でも起きている問題であり、DVの根絶に向けてより広く、より効果的な取組が必要です。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、外出自粛によるストレスや職場の休業による生活不安などから女性への暴力の増加・深刻化を引き起こしました。サンエールかごしま相談室（鹿児島市配偶者暴力相談支援センター）の相談件数を見ても、性にまつわる暴力に関する女性からの相談が明らかに増加しています（27ページ図12参照）。

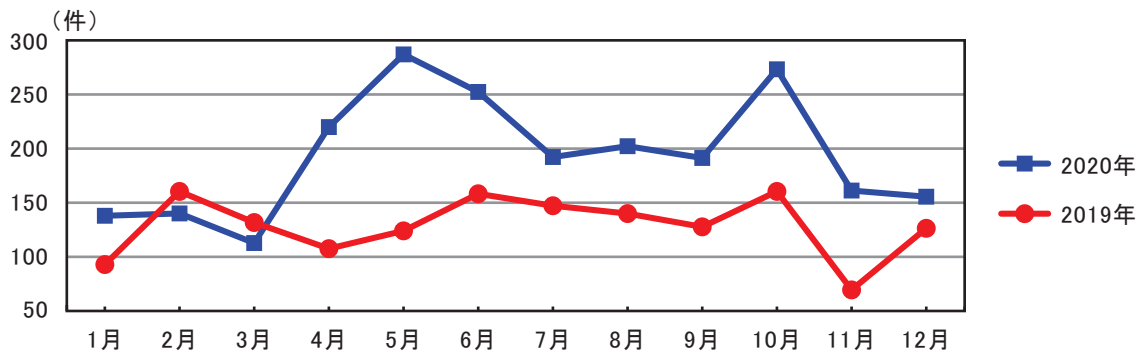
被害の深刻化を未然に防止するためにも相談窓口のさらなる周知が必要であり、適切な支援に繋げ、被害者にエンパワメント*を図るための相談員の資質の向上、関係機関と連携した取組体制の構築などに取り組む必要があります。

図11 DVに対する考え方（暴力をふるわれる方にも問題がある）



資料：R2年度「市民意識調査」

図12 性にまつわる暴力（DV・セクハラ・ストーカー等）に関する相談件数（女性）



資料：鹿児島市「サンエールかごしま相談室相談統計」

施策の方向1 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援 ★重点課題

第2次鹿児島市DV対策基本計画

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
DVについて学んだことがある人の割合 (16歳～64歳)	(R1) 39.2%	57.4%	70.4%
DV相談窓口の認知度	(R1) 79.7%	91.6%	100%

【推進施策】

(1) DV防止に向けた意識啓発の強化



具体的取組	主な事業	担当課
① 啓発資料の配布、メディアの活用等により、DVに関する広報啓発を行う。	男女共同参画情報誌の発行（再掲） DV対策基本計画推進事業	男女共同参画推進課
② 子ども・若者へのDV予防教育を充実する。		

(2) 相談体制と被害者支援の充実



具体的取組	主な事業	担当課
① 被害者が早期に安心して相談できるよう、相談窓口の周知を図る。	DV対策基本計画推進事業（再掲）	男女共同参画推進課
② 相談員の資質の向上を図るとともに、相談体制を充実する。	男女共同参画センター運営事業（相談事業）（再掲）	
③ 関係部署と連携し、被害者の保護と自立に向けた支援を行う。	DV対策基本計画推進事業（再掲）	男女共同参画推進課
	DV等の被害者に係る住民票の写しなどの交付制限	市民課
	配偶者からの暴力被害者の市営住宅入居の優遇措置	住宅課



(3) 関係機関との連携強化

具体的取組	主な事業	担当課
① 警察や鹿児島県女性相談センター、児童相談所、民間支援団体など関係機関との連携強化を図る。	DV対策基本計画推進事業（再掲） 男女共同参画計画推進事業（関係機関相談員研修会）	男女共同参画推進課
② 研修会等を実施し、職務関係者からの二次被害*を防止する。		

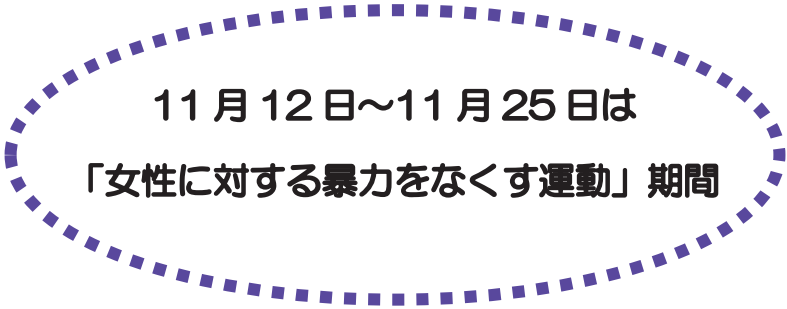
■市民みんなで■

市 民

- ・DVについて正しい知識を持ち、被害者にも加害者にもならないようにしましょう。
- ・暴力に気付いたら、警察や配偶者暴力相談支援センター*等に相談・通報しましょう。
- ・被害者から相談を受けた時は、相手の言うことを否定せずに話を聞き、相談窓口を案内しましょう。

事業者等

- ・DVに関する研修等を実施しましょう。
- ・被害者から相談を受けた時は、相手の言うことを否定せずに話を聞き、相談窓口を案内しましょう。



女性に対する暴力根絶のための
シンボルマーク

パープルリボンは、女性に対する暴力根絶のシンボルです。

1994（平成6）年にアメリカで生まれた草の根運動に始まり、
今では国際的な運動へ広まっています。

紫色のリボンを身に付けること、飾ることで、「暴力のない世界に
したい」というあなたの意思表示になります。



施策の方向2 男女共同参画を阻害する暴力への対策の推進 ★重点課題

【評価指標】

指標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)
セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する措置を実施している市内事業所の割合	(H30) 36.7%	49.8%	57.9%

【推進施策】



(1) 暴力防止に向けた意識啓発と被害者支援

具体的取組	主な事業	担当課
① 女性に対するあらゆる暴力の予防・根絶に向けた広報啓発と環境の整備を行う。	男女共同参画センター運営事業 (啓発イベント)	男女共同参画推進課
	人権啓発活動事業 (再掲)	人権推進課
② 各種相談を実施し、相談者の状況に応じた支援や情報提供を行う。	男女共同参画センター運営事業 (相談事業) (再掲)	男女共同参画推進課
	婦人相談員設置事業	こども福祉課 谷山福祉部 福祉課
③ 児童虐待への総合的な対策を行う。	児童虐待対策事業	こども家庭支援センター

■市民みんなで■

市 民

- ・悩みや問題は一人で抱え込まずに、相談機関を積極的に利用しましょう。
- ・家庭でも性や命の大切さについて語り合いましょう。
- ・子どもの虐待に気付いたら、市役所や児童相談所、地区の民生委員に知らせましょう。

事業者等

- ・セクシュアル・ハラスメント等に対する方針を従業員に周知しましょう。
- ・セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口を設置し、相談内容や状況に応じ解決に取り組みましょう。
- ・セクシュアル・ハラスメント等に関する研修を実施しましょう。



評価指標一覧

基本目標	施策の方向	指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)	出典／担当課	
I さらなる男女共同参画理念の浸透	1 男女共同参画社会の形成に向けた意識改革	1 「男性は仕事、女性は家庭」という固定観念を持たない市民の割合	65.7%	78.7%	86.3%	男女共同参画に関する市民意識調査	
		2 積極的に育児をしている父親の割合	64.8%	72.5%	78.9%	健やか親子21アンケート	
	2 男女共同参画の意識を高める教育・学習の推進	3 社会全体における男女の地位が平等であると感じている市民の割合	8.0%	11.5%	14.4%	男女共同参画に関する市民意識調査	
II あらゆる分野における男女共同参画の促進	1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	4 市の審議会等における女性委員の割合	36.4%	40.0%	40.0%以上 60.0%以下	男女共同参画推進課	
		5 市役所における女性管理職（課長級以上）の割合（消防局・企業を除く）	16.5%	※1 22.0% (R6)	※2 22.0%超	鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画	
		6 市内事業所における女性管理職の割合	※3 16.2% (R1)	21.2%	24.8%	雇用推進課	
	2 働く場における男女共同参画と女性活躍の推進	再掲	市役所における女性管理職（課長級以上）の割合（消防局・企業を除く）	16.5%	※1 22.0% (R6)	※2 22.0%超	鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画
		再掲	市内事業所における女性管理職の割合	※3 16.2% (R1)	21.2%	24.8%	雇用推進課
		7 家族経営協定*の件数	50件	62件	72件	農政総務課	
	3 ワーク・ライフ・バランスの推進	8 市役所の男性職員の育児休業取得率（消防局・企業・教育委員会を除く）	8	30.9%	※4 80.0% (R6)	※5 80.0%以上	鹿児島市職員子育て支援行動計画
			9 市内事業所の男性の育児休業取得率	10.6% (H30)	29.8%	41.8%	鹿児島市勤労者労働基本調査
		10 保育所等の待機児童数	216人	0人	0人	第二期鹿児島市子ども・子育て支援事業計画	
		11 鹿児島市イクボス推進同盟参加企業数	81社	105社	130社	こども政策課	

基本目標	施策の方向	指 標	現況値 (R2)	目標値 (R8)	目標値 (R13)	出典／担当課
Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の促進	4 地域・防災における男女共同参画の推進	12 自治会長に占める女性の割合	9.5%	11.3%	12.8%	男女共同参画推進課
		13 消防吏員に占める女性の割合	1.8%	※6 3.0% (R6)	※7 3.0%超	鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画
	5 一人ひとりの人権の尊重と自立への支援	14 「一人ひとりの人権や多様性が尊重され、誰もが個性と能力を發揮できるまちづくりが進んでいる」と感じる市民の割合	17.1% (R3)	22.1%	24.6%	第六次総合計画に係る市民意識アンケート調査
		15 女性の採用を積極的に行っている事業所の割合	55.1% (H30)	67.9%	75.9%	鹿児島市勤労者労働基本調査
		16 子宮がん検診受診率（20歳以上）	22.3%	50.0%	50.0%	保健予防課
		17 乳がん検診受診率（40歳以上）	13.8%	50.0%	50.0%	保健予防課
	Ⅲ 向配偶者対等から推進の暴力根絶に	1 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援	18 DVについて学んだことがある人の割合（16歳～64歳）	39.2% (R1)	57.4%	70.4%
19 DV相談窓口の認知度			79.7% (R1)	91.6%	100%	事故やげがに関するアンケート調査
2 男女共同参画を阻害する暴力への対策の推進		20 セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する措置を実施している市内事業所の割合	36.7% (H30)	49.8%	57.9%	鹿児島市勤労者労働基本調査

- ※ 1 「第二次鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）
- ※ 2 「鹿児島市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える
- ※ 3 県内事業所の管理的地位（課長相当職）に占める女性の割合
- ※ 4 「第二次鹿児島市職員子育て支援行動計画（令和2年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）
- ※ 5 「鹿児島市職員子育て支援行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える
- ※ 6 「第二次鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和3年度～6年度）」の目標値（上方修正された場合はその値に読み替える）
- ※ 7 「鹿児島市消防局女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標値が上方修正された場合はその値に読み替える

1 市民と行政の協働による計画の推進

本計画の効果的な推進を図るため、学識経験者、関係行政機関・団体等から推薦された者、公募市民から組織された「鹿児島市男女共同参画審議会」を開催し、男女共同参画に関する諸問題についての審議や意見の聴取を行い、施策に反映させます。

また、男女共同参画センターを核として市民活動団体を育成・支援し、市民との協働による施策の実施、計画の推進を図ります。

2 庁内における推進体制

本計画に資する施策の総合的な企画調整を図り、全庁的な推進を円滑に行うため全局長からなる「鹿児島市男女共同参画推進連絡会議」を開催し、関係各部局間の連絡調整や男女共同参画審議会からの提言の検討などを行います。

また、市職員への男女共同参画の理念の浸透を図り、男女共同参画の視点に立った市政の推進に努めます。

3 男女共同参画センターにおける事業展開

男女共同参画社会*の実現に向けた活動の拠点施設として、学習、情報、支援、相談、調査研究の5つの機能の充実を図り、より効果的な事業の展開を進めます。

また、センターの機能を十分に活かし、適正かつ有効な利用を図るため、センターの利用者であって公募に応じた者や男女共同参画に関する専門家などで組織する「男女共同参画センター運営委員会」を設置し、市民の意見を反映させた事業運営を進めます。

4 国、県、関係機関、民間等との連携

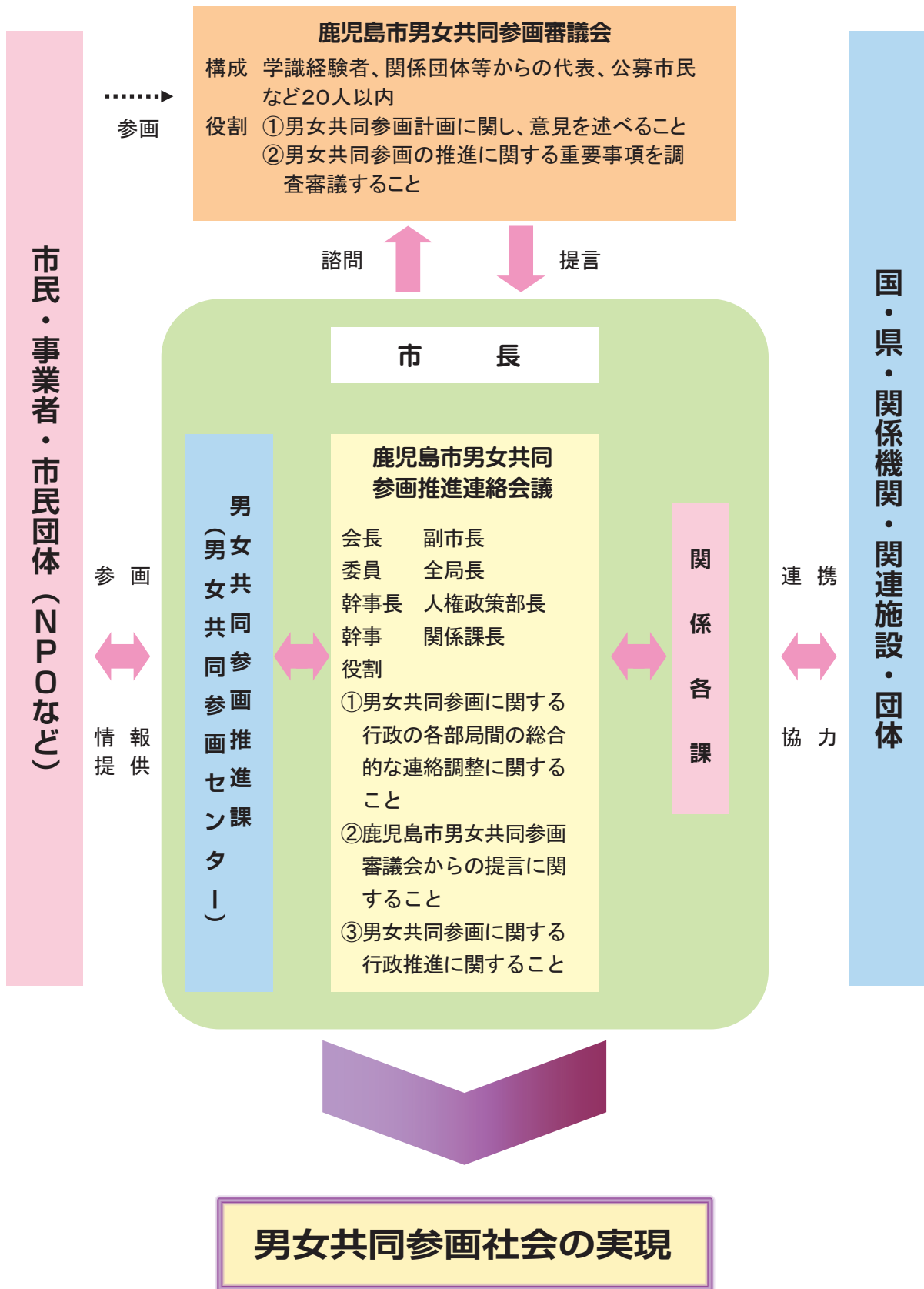
男女共同参画社会の実現に向けて国、県、関係機関をはじめ、事業者、市民団体（NPOなど）との連携と協力体制を強化するとともに、情報の共有化に努めます。

5 計画の進行管理

本計画に掲げる施策の実効性を上げるために、PDCAサイクル（Plan：計画、Do：実行、Check：評価、Action：改善）に基づき、男女共同参画推進課において進行管理を行います。

指標や各施策の実施状況については、毎年度、「鹿児島市男女共同参画審議会」に報告し、進捗状況や問題点に関する意見や提言を計画の推進に反映します。

6 推進体制



参 考 資 料

- 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・ 39
- 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・・ 46
- 鹿児島市男女共同参画推進条例・・・・・・・・・・・・・・・・ 53
- 鹿児島市男女共同参画審議会規則・・・・・・・・・・・・・・・・ 55
- 男女共同参画に関する年表・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
- 用語解説・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60

●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 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、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、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)

●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）

平成27年9月4日法律第64号

最終改正：令和元年6月5日法律第24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 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 （平成二十九年三月三十一日法律第十四号） 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條を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
- 二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則 （令和元年六月五日法律第二十四号）

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。

●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（DV防止法）

平成13年4月13日法律第31号

最終改正：令和元年6月26日法律第46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、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つては、当該配偶者であつ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つた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援セ

ンターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

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

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

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

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

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

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げ

るものと解釈してはならない。

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第四章 保護命令

(保護命令)

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

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身边につきまとい、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 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身边につきまとい、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边につきまとい、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るべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

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

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

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

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

- 2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、

被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相

手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

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

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附 則（平成十六年六月二日法律第六十四号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった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と同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

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

附 則（平成十九年七月十一日法律第百十三号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件

については、なお従前の例による。

附 則（平成二十五年七月三日法律第七十二号）抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二十六年四月二十三日法律第二十八号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七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 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

附 則（令和元年六月二十六日法律第四十六号）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 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第四条 前二条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。

（検討等）

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

●鹿児島市男女共同参画推進条例

平成26年3月18日条例第5号
改正：令和4年3月22日条例第15号

男女が互い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は、私たちが目指す社会である。

この男女共同参画社会を実現するため、鹿児島市においては、男女共同参画社会基本法に基づいて男女共同参画計画を策定し、総合的かつ体系的な取組を進めてきた。

しかし、性別による固定的な役割分担意識は根強いものがあり、とりわけ、慣習やしきたりの中には男女間に不平等があると多くの市民が感じているほか、配偶者等に対する暴力が社会問題化するなど、解決しなければならない課題が残されている。

また、少子高齢化の進行、家族形態や地域社会の変化等の社会経済情勢の変化に対応するためには、男性も女性も、意欲に応じて、地域や職場等のあらゆる分野、あらゆる機会において、ともに参画し活躍できる男女共同参画社会の実現が重要である。

このような状況を踏まえ、ここに私たちは、男女共同参画の更なる推進を決意し、男女共同参画の基本理念を定め、誰もが安心していきいきと暮らせる豊かで活力ある鹿児島市を創るため、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、市、市民、事業者、市民団体及び教育に携わる者の役割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、男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に住所を有し、通勤し、又は通学する者をいう。
- (3) 事業者 市内に事務所又は事業所を有し、事業を営む個人又は法人その他の団体をいう。
- (4) 市民団体 主たる構成員が市民又は事業者である営利を目的としない団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念に基づい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、男女が性別による差別的な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。
- (2) 社会の制度又は慣行が、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影響を及ぼすことのない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、社会のあらゆる分野で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) 男女が、相互に協力し、かつ、社会の支援を受け、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会における活動とを両立できるよう配慮されること。
- (5) 男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接な関係を有していることから、国際的協調の下に行われること。

(市の役割)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、市民団体及び教育に携わる者（以下「市民等」という。）と協働するよう努めるとともに、国及び他の地方公共団体と連携して取り組むものとする。

3 市は、男女共同参画の推進に当たり、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

4 市は、あらゆる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(市民の役割)

第5条 市民は、社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の役割)

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、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 事業者は、男女が共に仕事と生活の調和を図ることができるよう職場環境の整備に努めるものとする。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(市民団体の役割)

第7条 市民団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるものとする。

2 市民団体は、その活動に関し、方針の決定、計画の立案等において男女が共に参画する機会

を確保するよう努めるものとする。

- 3 市民団体は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(教育に携わる者の役割)

第8条 家庭教育、学校教育及び社会において行われる教育に携わる者は、基本理念に配慮して教育を行うよう努めるものとする。

(男女共同参画を阻害する行為の禁止)

第9条 何人も、次に掲げる男女共同参画を阻害する行為を行ってはならない。

- (1) 社会のあらゆる分野における性別による差別的取扱い
- (2) 社会のあらゆる分野における性的な言動により他人を不快にさせる行為
- (3) 配偶者等(配偶者及び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並びに交際相手をいう。)に対して身体的又は精神的な苦痛を与える行為

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策 (男女共同参画計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策についての基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

- 2 市長は、男女共同参画計画を定めるに当たり、市民の意見の反映に努めるとともに、第18条に規定する鹿児島市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 3 市長は、男女共同参画計画を定めたときは、これを公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(市民等の理解を深めるための措置)

第11条 市は、男女共同参画の推進に関する市民等の理解を深めるため、広報啓発を行うとともに、教育及び学習の充実に努めるものとする。

(市民等に対する支援)

第12条 市は、市民等の男女共同参画の推進に関する活動を促進するため、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

(仕事と生活の調和の推進)

第13条 市は、男女が共に仕事と生活の調和を図ることができるよう情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(調査研究等)

第14条 市は、男女共同参画を推進するため、必要な調査研究及び情報収集に努めるものとする。

(拠点施設)

第15条 市は、鹿児島市男女共同参画センター(鹿児島市男女共同参画センター条例(平成12年条例第67号)に基づき設置された施設をいう。)を男女共同参画を推進するための拠点施設とする。

(市民等の申出への対応)

第16条 市は、市が実施する施策に関し、男女共同参画の推進に影響を及ぼすものとして、市民等からの申出があったときは、適切に処理するよう努めるものとする。

- 2 市は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する行為に関し、市民等からの申出があったときは、関係機関と連携し、適切に対応するよう努めるものとする。

(年次報告)

第17条 市長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会)

第18条 市は、男女共同参画に関する施策を総合的に推進するため、鹿児島市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。
 - (1) 男女共同参画計画に関し、第10条第2項に規定する事項を処理すること。
 - (2) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。
 - (3) その他市長が必要と認める事項

3 審議会は、前項各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、市長に対し、意見を述べることができる。

4 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

5 男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないよう努めるものとする。

6 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) 市内に居住する満18歳以上の者で公募に応じたもの
- (3) 行政機関の職員
- (4) その他市長が必要と認める者

7 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

8 委員は、再任されることができる。

9 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

10 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成26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男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項の規定により定められている本市の男女共同参画計画は、第10条第1項の規定により定められた男女共同参画計画とみなす。
(鹿児島市報酬及び費用弁償条例の一部改正)
- 3 鹿児島市報酬及び費用弁償条例(昭和42年条例第27号)の一部を次のように改正する。
(以下略)

付 則 (令和4年3月22日条例第15号)

この条例は、令和4年4月1日から施行する。

●鹿児島市男女共同参画審議会規則

平成26年3月28日規則第46号
改正：令和3年2月24日規則第6号
改正：令和4年2月21日規則第4号

(趣旨)

第1条 この規則は、鹿児島市男女共同参画推進条例（平成26年条例第5号）第18条第10項の規定に基づき、鹿児島市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(会長等の責務)

第2条 会長は、審議会を代表し、会務を総理し、審議会の会議（以下「会議」という。）の議長を務める。

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

(会議)

第3条 会議は、会長が必要に応じて招集する。

2 前項の規定にかかわらず、新たな任期が始まる日以後最初に開かれる会議の招集については、市民局人権政策部男女共同参画推進課において処理する。

3 会議は、委員（会長及び副会長である委員を含む。）の過半数の出席がなければ、これを開くことができない。

4 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

5 前4項の規定にかかわらず、緊急を要する場合その他やむを得ない理由により会議を招集することが困難な場合は、各委員が書面により意見を表明する方法又は相互に映像と音声の送受信により相手の状態を確認しながら通話をすることができる方法により審議を行い、その結果をもって会議の議事に代えることができる。

6 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第4条 審議会の庶務は、市民局人権政策部男女共同参画推進課において処理する。

(委任)

第5条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

付 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

付 則（令和3年2月24日規則第6号）

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

付 則（令和4年2月21日規則第4号）

この規則は、公布の日から施行する。

●男女共同参画に関する年表

年	世界の動き	国内の動き	県の動き	鹿児島市の動き
1975 (昭和50)	○国際婦人年 ○国際婦人年世界会議（メキシコシティ）「世界行動計画」採択	○「婦人問題企画推進本部」及び「婦人問題企画推進会議」設置 ○「総理府婦人問題担当室」設置		
1976 (昭和51)	○「国連婦人の10年」スタート（～1985）	○「民法」改正（離婚後における婚氏統稱制度の新設）		
1977 (昭和52)		○「国内行動計画」策定 ○「国立婦人教育会館（現国立女性教育会館）」設置		
1979 (昭和54)	○「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（国連総会）		○「青少年婦人課」設置 ○「婦人関係行政推進連絡会議」及び「婦人問題懇話会」設置	
1980 (昭和55)	○「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン）	○「女子差別撤廃条約」署名 ○「民法」改正（配偶者の相続分引き上げ）	○「婦人の生活実態と意識調査」実施	○「婦人青少年課」設置
1981 (昭和56)	○「女子差別撤廃条約」発効		○「鹿児島県婦人対策基本計画」策定	
1984 (昭和59)		○「国籍法」及び「戸籍法」改正（父母両系主義採用）		○「鹿児島市婦人問題懇話会」設置 ○「鹿児島市婦人に関する行政推進連絡会議」設置
1985 (昭和60)	○「国連婦人の10年」最終年世界会議（ナイロビ）「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	○「女子差別撤廃条約」批准 ○「国民年金法」改正（女性の年金権の確立）		
1986 (昭和61)		○「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」施行		○「婦人に関する施策への提言」（婦人問題懇話会）
1987 (昭和62)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
1989 (平成元)			○「女性問題に関する県民意識調査」実施	
1990 (平成2)	○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択（国連経済社会理事会）		○「婦人政策室」設置	
1991 (平成3)		○「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定	○「女性政策室」に改称 ○「鹿児島女性プラン21」策定 ○「鹿児島女性プラン21推進会議」及び「鹿児島県女性行政連絡会議」設置	
1992 (平成4)		○「育児休業等に関する法律（育児休業法）」施行 ○婦人問題担当大臣を任命		○「女性青少年課」に改称 ○「女性問題に関する意識調査」実施

年	世界の動き	国内の動き	県の動き	鹿児島市の動き
1993 (平成5)	○世界人権会議「ウィーン宣言」採択 ○「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択(国連総会)	○「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」施行 ○中学校での家庭科の男女必修完全実施		○「鹿児島市女性問題懇話会」に改称 ○「鹿児島市女性に関する行政推進連絡会議」に改称 ○「かごしま市女性プラン(仮称)策定に向けての提言」(女性問題懇話会)
1994 (平成6)	○国際人口開発会議(カイロ)「カイロ行動計画」採択	○「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」設置 ○高校での家庭科の男女必修実施		○企画部に「女性政策課」新設 ○「かごしま市女性プラン」策定
1995 (平成7)	○第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	○「ILO156号条約」批准 ○「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」成立	○鹿児島県「女性の翼」団員を世界女性会議へ派遣 ○「鹿児島の男女の意識に関する調査」実施	
1996 (平成8)		○「男女共同参画2000年プラン」策定		
1997 (平成9)		○「男女雇用機会均等法」改正		
1998 (平成10)		○「婦人週間」から「女性週間」へ		
1999 (平成11)		○「男女共同参画社会基本法」施行	○「かごしまハーモニープラン」策定	○「男女共同参画に関する意識調査」実施
2000 (平成12)	○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)「政治宣言」及び「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○「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)」施行 ○「児童虐待の防止等に関する法律(児童虐待防止法)」施行		
2001 (平成13)		○「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)」施行 ○第1回男女共同参画週間 ○女性に対する暴力をなくす運動 ○「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置 ○「育児・介護休業法」改正	○「男女共同参画室」に改称 ○「鹿児島の男女の意識に関する調査」実施	○「男女共同参画センター」開館 ○「男女共同参画都市かごしま」を宣言 ○「かごしま市女性プラン」改訂に当たっての基本的な考え方」提言(女性問題懇話会)
2002 (平成14)			○「鹿児島県男女共同参画推進条例」施行 ○「鹿児島県男女共同参画審議会」設置 ○婦人相談所(現女性相談センター)を配偶者暴力相談支援センターに指定	○「鹿児島市男女共同参画計画」策定 ○「女性に対する暴力に関する調査」実施 ○「男女共同参画推進懇話会」に改称 ○「男女共同参画推進連絡会議」に改称
2003 (平成15)		○「次世代育成支援対策推進法」及び「少子化社会対策基本法」施行	○「男女共同参画センター」設置 ○「青少年男女共同参画課」設置	
2004 (平成16)		○「DV防止法」改正 ○「育児・介護休業法」改正	○「配偶者等からの暴力対策会議」設置	
2005 (平成17)	○第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」(ニューヨーク)	○「第2次男女共同参画基本計画」策定		○「男女共同参画に関する市民意識調査」実施

年	世界の動き	国内の動き	県の動き	鹿児島市の動き
2006 (平成18)		○「男女雇用機会均等法」改正	○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」策定 ○男女共同参画センターを配偶者暴力相談支援センターに指定	○「男女共同参画推進課」に改称
2007 (平成19)		○「DV防止法」改正 ○「パートタイム・有期雇用労働法」改正 ○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	○「鹿児島の男女の意識に関する調査」実施 ○婦人相談所の移転及び女性相談センターへの名称変更	○「鹿児島市男女共同参画計画（改訂版）」策定 ○「夫婦やパートナーとの日常生活についてのアンケート」実施 ○「DV防止庁内連絡会議」設置
2008 (平成20)		○「次世代育成支援対策推進法」改正	○「鹿児島県男女共同参画基本計画」策定	
2009 (平成21)		○「育児・介護休業法」改正	○「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援計画」改正	
2010 (平成22)	○第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」（ニューヨーク）	○「第3次男女共同参画基本計画」策定 ○「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」改定		○「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2011 (平成23)	○UN Women 正式発足		○「鹿児島の男女の意識に関する調査」実施	○「第2次鹿児島市男女共同参画計画の策定に向けた提言」（男女共同参画推進懇話会）
2012 (平成24)	○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 ○第1回女性に関するASEAN閣僚級会合（ラオス）	○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～策定 ○子ども・子育て関連3法の成立		○「第2次鹿児島市男女共同参画計画」策定（「鹿児島市DV対策基本計画」策定）
2013 (平成25)		○「DV防止法」改正 ○「ストーカー規制法」改正	○「第2次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定	○「鹿児島市配偶者暴力相談支援センター」設置 ○「鹿児島市DV防止対策委員会」設置
2014 (平成26)		○「パートタイム・有期雇用労働法」改正 ○「次世代育成支援対策推進法」改正		○「鹿児島市男女共同参画推進条例」施行 ○「男女共同参画審議会」設置 ○「男女共同参画推進懇話会」廃止
2015 (平成27)	○第59回国連女性の地位委員会「北京+20」（ニューヨーク） ○「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」採択（国連サミット）	○「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）」一部施行 ○「第4次男女共同参画基本計画」策定		○「男女共同参画に関する市民意識調査」実施

年	世界の動き	国内の動き	県の動き	鹿児島市の動き
2016 (平成28)	○「女性の能力開花のためのG7行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ」に合意(G7伊勢志摩サミット)	○「男女雇用機会均等法」改正 ○「育児・介護休業法」改正 ○「ストーカー規制法」改正 ○「女性活躍推進法」全面施行	○「男女共同参画に関する県民意識調査」実施 ○「鹿児島県女性活躍推進会議」設置 ○「女性活躍推進に関する企業実態調査」実施	
2017 (平成29)		○「育児・介護休業法」改正	○「鹿児島県女性活躍推進計画」策定	○「第2次鹿児島市男女共同参画計画」改定(「鹿児島市DV対策基本計画」改定、「鹿児島市女性活躍推進計画」策定)
2018 (平成30)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(候補者男女均等法)」施行 ○「パートタイム・有期雇用労働法」改正	○「第3次鹿児島県男女共同参画基本計画」策定	
2019 (平成31) (令和元)	○第5回国際女性会議WAW!/W20(日本)	○「女性活躍推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」等改正(ハラスメント対策強化) ○「DV防止法」改正 ○「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」施行		
2020 (令和2)	○第64回国連女性の地位委員会「北京+25」(ニューヨーク)	○「第5次男女共同参画基本計画」策定		○「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2021 (令和3)		○「候補者男女均等法」改正 ○「育児・介護休業法」改正	○「男女共同参画に関する県民意識調査」実施 ○「男女共同参画に関する企業実態調査」実施	○「第3次鹿児島市男女共同参画計画の策定に向けた提言」(男女共同参画審議会)
2022 (令和4)				○「第3次鹿児島市男女共同参画計画」策定(「第2次鹿児島市DV対策基本計画」「第2次鹿児島市女性活躍推進計画」策定)

●用語解説 (本編中*印が付いている用語)・・・各用語に付したページは最初に出てくるページです。

【 行 】

◆アンコンシャス・バイアス (unconscious bias) ・・・P10

unconscious (無意識) と bias (偏見) の二つの単語からなり、「無意識の偏見」「無意識の思い込み」などと訳される。自分自身は気付いていない「ものの見方やとらえ方のゆがみや偏り」を指し、過去の経験や習慣、価値観、日々接する情報などから無意識のうちに生じるものである。アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるもので、「決めつけ」や「押し付け」は周囲に悪影響を与えるおそれがある。

(例) 男性は理系、女性は文系が得意／家事は女性に向いている／定時で帰る社員はやる気がない／血液型で相手の性格を想像してしまう

◆育児・介護休業法 (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律) ・・・P19

仕事と家庭の両立を図るため、1991 (平成3) 年に育児休業法が成立し、その後介護休業が加えられた。育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するため、両立を支援する各種制度の充実が進められている。

◆イクボス ・・・P19

「部下や同僚等の育児や介護、ワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司」のこと。

◆一時保護 ・・・P29

被害者やその子ども等の安全確保のため、緊急的に保護を行うとともに、心身の休養、今後の生活についての相談、情報提供などの支援を行う。

◆SDGs (エスディーゼーズ) ・・・P1

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

2015 (平成27) 年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030 (令和12) 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っている。

◆エンパワーメント ・・・P1

政治、経済、社会、家庭などのあらゆる分野で、自分たちのことは自分たちで決め行動できるような能力を身につけること。またはその能力を引き出すこと。

【 行 】

◆家族経営協定 ・・・P17

家族で農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるもの。

◆クオータ制 (割当制) ・・・P14

人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度。発祥地であるノルウェーでは、1978 (昭

和53)年に男女平等法を制定し、公的機関の男女比率を明記。その後、世界中に普及し、さまざまな団体で用いられている。ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の手法の一つ。

◆固定的性別役割分担意識・・・P1

男女を問わず個人の能力や適性等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分けること。

【 さ行 】

◆災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～・・・P21

地方公共団体が災害対応に当たって取り組むべき事項をまとめたガイドライン。2020(令和2)年5月に内閣府男女共同参画局が策定。女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された女性の視点からの災害対応が行われることが、防災や減災、災害に強い社会の実現に必須であるとし策定されたもの。

◆ジェンダー・・・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く、国際的にも使われている。

◆ジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)・・・P1

政治・経済・教育・保健の4つの分野のデータから各国の男女平等格差を示す指標であり、0が完全不平等、1が完全平等を示している。世界経済フォーラム(World Economic Forum:WEF)が2006(平成18)年から毎年公表している。世界経済フォーラムは、経済、政治、学究、その他の社会におけるリーダーたちが連携することにより、世界、地域、産業の課題を形成し、世界情勢の改善に取り組むことを目的とした国際機関。

◆ジェンダー主流化・・・P1

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

◆女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)・・・P1

1979(昭和54)年に国連総会で日本を含む130か国の賛成によって採択され、1981(昭和56)年に発効。日本は1985(昭和60)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定している。

◆女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)・・・P2

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することで、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法律。2015(平成27)年公布・施行。10年間の時限立法。

◆政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（通称「候補者男女均等法」）・・・P2

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする法律。2018（平成30）年に公布・施行。国や地方議会の選挙において男女の候補者数ができる限り均等となること等を基本原則とする。

◆性的少数者・・・P23

同性に恋愛感情をもつ人や、自分の性に違和感がある人など、性的指向や性自認等に関してのありようが多数派とは異なるとされる人々のこと。「セクシュアルマイノリティ」、「性的マイノリティ」ともいう。

性的少数者の総称の一つ「LGBT」は、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性同一性障害など心と体の性が一致しない人）の頭文字をとった言葉。

※SOGI（ソジ/ソギ）：Sexual Orientation（性的指向）and Gender Identity（性自認）の頭文字
例えば、LGBTが「誰」を指すのに対して、SOGIは「どんな性別を好きになるのか（性的指向）」、「自分自身をどういう性だと認識しているのか（性自認）」という「状態」を指し、誰もが持っている要素である。

◆セクシュアル・ハラスメント・・・P26

相手を不快にさせる性的な言動のことで、特に雇用の場においては、性的な言動への対応によって労働条件に不利益を受ける「対価型」と、就業環境が害される「環境型」がある。

【 た行 】

◆男女共同参画基本計画・・・P1

男女共同参画社会基本法第13条に基づき国が定めた、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。2020（令和2）年に第5次男女共同参画基本計画が策定された。

◆男女共同参画社会・・・P1

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

◆男女共同参画社会基本法・・・P2

男女共同参画社会の形成を推進する上で法的根拠となる法律。1999（平成11）年6月制定。前文では、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、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明確にされている。

◆男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）・・・P2

雇用分野における男女の均等な機会と待遇の確保を図るとともに、女性労働者が性別により差別されることなく、かつ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目的とする法律。1997（平成9）年の改正では、採用・昇進・教育訓練等での女性に対する差別の禁止、セクシュアル・ハラスメント防止措置の義務化、2006（平成18）年の改正では、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止、2017（平成29）年の改正では、妊娠・出産等に関する

るハラスメントに対する防止措置が義務付けられた。

◆男性中心型労働慣行 ……P16

長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方を前提とする労働慣行のこと。

◆DV（ドメスティック・バイオレンス） ……P3

配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力のこと。身体的暴力だけでなく、精神的暴力（大声で怒鳴る、無視するなど）、経済的暴力（生活費を渡さないなど）、性的暴力（性的行為を強要する、避妊に協力しないなど）など多岐にわたる。

◆DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律） ……P2

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。2001（平成13）年に公布・施行。「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含み、男性、女性の別は問わない。また、離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。）も引き続き暴力を受ける場合を含む。2013（平成25）年の改正で、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても法の適用対象となった。

◆デートDV ……P26

婚姻関係がなく、同居もしていない恋人同士の間で起こる暴力のこと。

◆特定事業主行動計画 ……P15

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体の機関に対し策定、公表が義務付けられた行動計画。次世代育成支援対策推進法では、職員の仕事と子育ての両立等に向けた環境整備や目標、取組内容等について、女性活躍推進法では、勤続年数や労働時間、管理職比率の男女差や女性採用比率などの状況を把握し、数値目標とともに取組内容を定めなければならない。

【 な行 】

◆二次被害 ……P28

被害者が、相談した身近な人の心無い言葉や、相談、保護、捜査、裁判等に携る職務関係者の不適切な言動により、さらに精神的に傷ついてしまうこと。

【 は行 】

◆配偶者暴力相談支援センター ……P3

DV防止法に基づき、被害者の相談に応じ、一時保護や自立支援のための情報提供、助言等の援助を行う機能を果たす都道府県、市町村の機関。

◆ハラスメント（Harassment） ……P16

さまざまな場面での「嫌がらせ、いじめ」のこと。他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指す。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントのほか、ジェンダー・ハラスメント（性に関する固定観念や差別意識にもとづく言動）、モラル・ハラスメント（言葉や態度による精神的な嫌がらせ）などさまざまな種類が存在する。

◆保護命令 …… P29

DV防止法に基づく制度で、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被害者が、配偶者から受ける身体に対する暴力により、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に、裁判所が被害者からの申立てにより、配偶者に対し発する命令をいう。

保護命令には、接近禁止命令（6か月間）、退去命令（2か月間）、電話等禁止命令（6か月間）がある。

◆ポジティブ・アクション（積極的改善措置） …… P15

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言う。

【 ら行 】

◆ライフステージ …… P3

人の一生を幼年期・少年期・青年期・壮年期・老年期などに分けた、それぞれの段階。

◆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） …… P23

1994（平成6）年の国際人口・開発会議において提唱された概念。リプロダクティブ・ヘルスは、個人、特に女性の健康の自己決定権を保障する考え方。健康とは、身体的、精神的及び社会的に良好な状態にあることを意味する。リプロダクティブ・ライツは、それをすべての人々の基本的人権として位置付ける理念。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、子どもを産むか産まないか、いつ何人子どもを産むかを選ぶ自由、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれている。

【 わ行 】

◆ワーク・ライフ・バランス …… P2

仕事と生活の調和のこと。一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

男女共同参画都市かごしま宣言

樟薫り花々の匂う美しいまち“かごしま”。煙立つ火の島に熱き思いを寄せて、このまちの永遠にわたる豊かさを願う私たちは、男女がともに参画し個性を生かしあう恒久の理念を掲げて、ここに「男女共同参画都市かごしま」となることを宣言します。

- 1 男女がお互いにその人権を尊重しあい、人間らしく、自分らしく生きることができる社会をめざします。
- 1 性別による固定的役割分担意識を改め、男女に不均等な制度・慣行を見直し、ジェンダー・フリーな社会をめざします。
- 1 一人ひとりがその能力を十分に発揮し、自らの意思と行動により、あらゆる分野に男女が対等に参画できる社会をめざします。
- 1 男女が共に自立し、より豊かなパートナーシップを紡ぎ出すことにより、家庭生活と社会的行動を支え合う社会をめざします。
- 1 国際社会の一員として、相互の理解と協力をもって、世界の平等・開発・平和をめざします。

平成13年1月30日

鹿 児 島 市

※この宣言において、「ジェンダー・フリー」は「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」という意味で使用している。

令和4年6月

発行：鹿児島市市民局人権政策部男女共同参画推進課

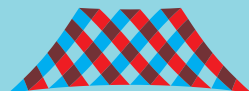
〒890-0054 鹿児島市荒田一丁目4番1号

電話 099-813-0852 FAX 099-813-0937

URL <http://www.city.kagoshima.lg.jp>



あなたとわくわく



マグマシティ
鹿児島市