府中市

第３次

男女共同参画プラン

ともに認め合い、
ともにかがやくまち
府中

令和4年7月　府中市

はじめに

府中市長
小野　申人

近年の全国的な人口減少及び少子高齢化を背景に、府中市におきましても、子どもを産み育てやすい環境づくりや男女がともに活躍できることを応援する政策に取り組んでまいりました。また、性別にかかわらず多様な人が活躍できる環境が整うことは、新たな発想や展開が期待できることから、あらゆる場面において不可欠な取組であり、SDGsの理念でもある持続可能な社会の形成と今後の職業生活の長期化における多様で柔軟な働き方の実現にもつながるものと考えております。

こうした中、第3次となる府中市男女共同参画プランは、働き方改革、育児・介護休業などの法・制度の整備が進んでいながら利用できていない状況や、男女が共に社会に参画することの重要性や必要性に関する意識は少しずつ社会に浸透してきた一方で、依然として現実とのギャップがあることから、『一人ひとりの行動変容につなげること』を主眼に置いて策定しました。また、本プランの推進にあたりましては、府中市が産業のまちであることや先導的な教育を推し進めてきたことなどの強みを活かし、府中らしく取り組み、行政はもとより企業や地域が一体となり、これまで以上に連携と協働を図ることをめざしていきます。

このような観点から、本プランでは、LGBTQ等の性の多様性への理解を深めるためのパートナーシップ宣誓制度の導入や、DXの推進を活かした新たな働き方改革、多様な人が政策決定に参画し意見がしやすい仕組みづくり、DV等の早期発見・早期対応のための相談窓口の整備などに力を入れ、「すべての人が」性別、年齢、国籍、障害の有無などで差別されることなく、自分らしく希望する生き方ができ、互いを尊重し認め合う社会をめざしていきます。

最後に、本プランの策定にあたり、アンケート調査などで貴重なご意見をいただいた市民の皆様、闊達な審議をいただきました「府中市男女共同参画プラン」関係委員の皆様に心から感謝を申し上げますとともに、今後5年間の本プラン推進に対しましても、引き続きご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和4年7月

目　次

第１章　プランの策定にあたって

1　策定の趣旨 …… 1

2　計画の性格と位置づけ …… 2

3　計画の期間 …… 2

第２章　男女共同参画を取り巻く動き

1　社会的な潮流 …… 3

2　国・県の動き …… 4

第３章　府中市の現状と課題

1　府中市の現況と強み …… 6

2　第2次プランの達成状況 …… 9

3　意識調査からみる府中市の現状と課題 …… 11

第４章　プランの基本的な考え方

1　これまでの取組の課題 …… 25

2　第３次男女共同参画プランでの考え方 …… 26

3　計画の体系 …… 27

第５章　計画の内容

主要な取組項目 …… 29

基本目標１　市民が互いの個性・価値観を理解・尊重し、誰もが障壁なく暮らし、活躍できる社会

施策１【重点施策】LGBTQ等の性の多様性への理解 …… 31

施策２ 性差なく仕事やライフスタイルを選択する意識醸成 …… 34

基本目標２　政策の決定プロセスに多様な人の意見が反映され、性差等に起因する社会課題が解決される社会

施策１【重点施策】多様な人が政策決定に参画し、意見しやすい仕組みづくり …… 37

基本目標3　性差なく、幅広い人材が多様に働き、活躍できる環境が整う社会

施策１【重点施策】DXの推進等を活かした新たな働き方改革・女性のチャレンジ支援 …… 40

施策２ 仕事をしながら安心して子育てできる環境づくり …… 46

基本目標4　様々な困難を抱える人々にとって安心な暮らしが実現する社会

施策１【重点施策】DV等の早期発見・早期対応による暴力のない社会づくり …… 48

施策２ 生涯にわたる女性の健康保持と増進 …… 53

共通目標　ダイバーシティ社会・地域共生社会の実現

1　高齢者や障害のある人が自分らしく生きるための支援 …… 56

2　外国人への支援の充実 …… 56

第６章　プランの推進体制

1　計画の推進体制の強化 …… 57

2　計画の進行管理の強化 …… 58

3　数値目標について …… 59

資料編

1　府中市男女共同参画プラン策定協議会委員　名簿 …… 60

2　策定経過 …… 60

3　語句解説集 …… 61

4　関係法令 …… 63

第１章　プランの策定にあたって

１．策定の趣旨

○「男女共同参画社会基本法」において、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等、社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女共同参画社会の実現は21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付けられ、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができるように、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とされています。

○国では、平成27（2015）年に「女性活躍推進法」が成立し、多様な働き方を選択できる社会の実現をめざして、平成30（2018）年には「働き方改革関連法」が成立するなど、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組は新たな段階に入っています。

○近年、LGBTQ等の性的少数者に関する認識や自治体の取組が広まってきており、男女のみにとらわれない性の多様性についても、その実態や当事者の抱える悩みを把握し、対応策を検討することで、LGBTQ等の性的少数者が自分らしく生きることのできる社会をめざす必要性が高まっています。

○このような状況を踏まえ、「府中市男女共同参画プラン（第２次）」の計画期間が令和３（2021）年度で終了することから、これまでの取組を検証しつつ、社会情勢の変化による新たな課題に対応し、性差や性自認、性的指向、国籍などにかかわらず、市に暮らす誰もが真に幸せになるための計画として、「府中市男女共同参画プラン（第３次）」を策定しました。

○家庭、職場、地域に応じて、性別に関わりなく、多様性を認め合い、誰もが希望する選択ができる社会をつくるために、産業構造や人口構造、就労や家庭の状況、市民の意識・実態等を踏まえ、本市の特徴に基づいた施策・事業を展開することで、男女共同参画社会の実現をめざします。

＜男女共同参画社会とは　～男女共同参画社会基本法における定義～＞

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第２条において定義されており、男性も女性も意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会をイメージしています。男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げています。

【男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）】

男女の人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。
社会における制度または慣行についての配慮	固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える必要があります。
政策等の立案及び決定への共同参画	男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。
家庭生活における活動と他の活動の両立	男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要があります。
国際的協調	男女共同参画づくりのために、国際社会とともに歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む必要があります。

2．計画の性格と位置づけ

(1) 計画の性格

○本計画は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、社会の方向性を見据えた本市の施策を総合的かつ体系的にまとめています。

○本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の第6条第2項に基づく、「市町村女性活躍推進計画」を含めるものです。

○本計画は、「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）」第２条の３第３項に基づく、「市町村DV対策基本計画」を含めるものです。

○本計画は、性別や人種、年齢や身体的特徴にかかわらず、誰もが自分らしく社会に参画し、能力を発揮することで、社会の維持・発展につながっていくものとされる「多様性（ダイバーシティ）」の観点を重視しています。近年の社会情勢を踏まえ、多様な性のあり方を尊重し、性の多様性に関する理解促進を盛り込んでいます。

(2) 計画の位置づけ

○本計画は、市の最上位計画である「第5次府中市総合計画」や関連性のある市の部門別計画との整合性を図るとともに、男女共同参画社会基本法に基づく法定計画である国の「第５次男女共同参画基本計画」及び「第５次広島県男女共同参画基本計画」との整合を図り策定するものです。

【第5次府中市総合計画の将来像と男女共同参画の位置づけ】

第5次府中市総合計画の将来像
しあわせ実感！“力強さ”と“やさしさ”のある未来を創造するまち府中

〈第5次府中市総合計画における男女共同参画の基本方針〉
ダイバーシティの観点からお互いを認めあい、高めあう社会の構築
多様な人材や異文化を、性別や価値観、障害等に関わりなく受け入れること（ダイバーシティ）を促進する社会の実現

3．計画の期間

○本計画の期間は、令和４（2022）年度から令和８（2026）年度までの５年間とします。ただし、計画の進捗状況や社会情勢の変化等に応じて、必要な見直しを行います。

第２章　男女共同参画を取り巻く動き

１．社会的な潮流

（1）少子高齢化、人口減少社会の本格化

人口減少と少子高齢化が進むことにより、労働力人口の不足やコミュニティ維持がより厳しい状況になることが予想される中、男女がともに、個性や能力を十分に発揮することにより、企業の競争力の強化や社会全体の活力の維持・向上が図られていくことが期待されています。

（2）女性活躍や働き方改革などに係る法律・制度の整備

職場の女性活躍（企業における女性の採用、人材育成・管理職への登用など）推進が未整備である中小企業に拡大していくための法律・制度の整備が進んでおり、職場における女性の活躍支援の取組をさらに進めていくことが企業に求められています。

（3）SDGsにおけるジェンダー平等の推進

SDGs（持続可能な開発目標）では、目標５（ジェンダー平等の実現）を掲げており、女性に対する暴力や児童婚などの有害な慣行の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。日本では「次世代・女性のエンパワーメント」を重点的に推進するとしています。

（4）セクシュアル・マイノリティ（LGBTQ等）の社会的認知と対応

2010年代後半から、セクシュアル・マイノリティ（LGBTQ等）の社会的認知が大きく進み、人権や多様性の尊重、個性と能力の発揮、あらゆる分野に参画できる社会の実現をめざし、「パートナーシップ宣誓制度」の制定などの取組が注目されています。

（5）頻発する大規模災害や世界規模の感染症の流行

大規模災害の発生や感染症の流行により、女性や脆弱な状況にある人がより深刻な影響を受けています。また、非常時には、固定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、DVや性被害・性暴力の増加といったことが起こっています。

（6）DXの推進

AI、ロボティクス等のデジタル技術を活用したDXの進展により、産業構造やビジネスモデルだけでなく、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられています。これらの変化へ対応し、性差にかかわらず誰もがその恩恵を享受できるよう、官民連携によりデジタル技術を有効に活用したキャリアアップやキャリアチェンジを実現することなどが求められています。

2．国・県の動き

(1) 国の動向

①第5次男女共同参画基本計画の策定

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、令和2（2020）年に第5次男女共同参画基本計画を閣議決定し、令和12（2030）年度末までの「基本認識」並びに令和7（2025）年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めています。

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

②女性活躍の推進（女性活躍推進法の制定・改正）

職場で女性の個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的に、平成27（2015）年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性活躍を促すために企業が行うべき事業主行動計画の策定や義務、支援内容などが定められました。さらに、令和元（2019）年5月には同法が一部改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が中小企業にも拡大されるなど、女性活躍に向けた取組が強化されています。

（女性活躍加速のための重点方針 令和2（2020）年）
【基本的な考え方】
○女性に対する暴力の根絶に向けた取組や困難に直面する女性への支援の充実
○女性活躍推進のための自主的な取組や地域の実情に応じた取組の後押し
○仕事と育児・介護等を両立できる環境の整備及び社会全体での意識改革の推進
○あらゆる施策における男女共同参画・女性活躍の視点の反映
【留意すべき事項】
○新型コロナウイルス感染症拡大による女性への深刻な影響及び女性活躍の新たな可能性への対応(テレワークやオンラインの活用)

③DV防止、ストーカー規制の強化（DV防止法の改正）

DVについては、平成19（2007）年に、「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）」が改正され、市町村による基本計画の策定が努力義務となりました。平成26（2014）年の一部改正では、生活の本拠をともにする交際相手からの暴力及びその被害者についても適用されることになりました。令和元（2019）年の改定では、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童相談所との連携が規定されました。

また、平成12（2000）年に施行された、「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）」は、平成25（2013）年に改正され、ストーカー行為の禁止命令を出す権限が被害者の居住地だけでなく、加害者が住む地域を管轄する公安委員会にも付与されました。また、迷惑メールの繰り返し行為もストーカー行為に認定されました。

（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針）
【市区町村に求められる具体的な役割】
○相談窓口の設置
○被害者に対しての支援に関する基本的な情報の提供
○一時的な避難場所の設置による緊急時における安全の確保
○一時保護等の後、被害者が地域で生活していく際の自立に向けた継続的な支援

（2）県の動向

広島県男女共同参画基本計画（第5次）「わたしらしい生き方応援プランひろしま」

広島県では、広島県男女共同参画基本計画（第5次）「わたしらしい生き方応援プランひろしま」を令和3（2021）年に策定し、その中で、国の動きとあわせて、計画の基本方向として女性活躍の推進、男性中心型労働慣行の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進などを掲げているほか、性的少数者（LGBTQ等）など、性の多様性への理解促進について言及しています。

【広島県男女共同参画基本計画（第5次）のめざす社会と施策の方向】

Ⅰ 仕事と暮らしの充実
1 誰もが安心して自らが望む働き方にチャレンジできる環境づくり
2 女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり
3 個人生活の充実による多様な暮らし方の実現

Ⅱ 男女双方の意識改革
1 性差に係る固定的な意識の解消
2 主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成

Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備
1 暴力や貧困など，様々な困難を抱える人への支援
2 性の多様性についての県民理解の促進と性的指向・性自認にかかわらず安心して暮らせる環境づくり

Ⅳ 推進体制の整備等
1 市町や様々な団体等との連携強化
2 地域社会における政策・方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映

第３章　府中市の現状と課題

１．府中市の現況と強み

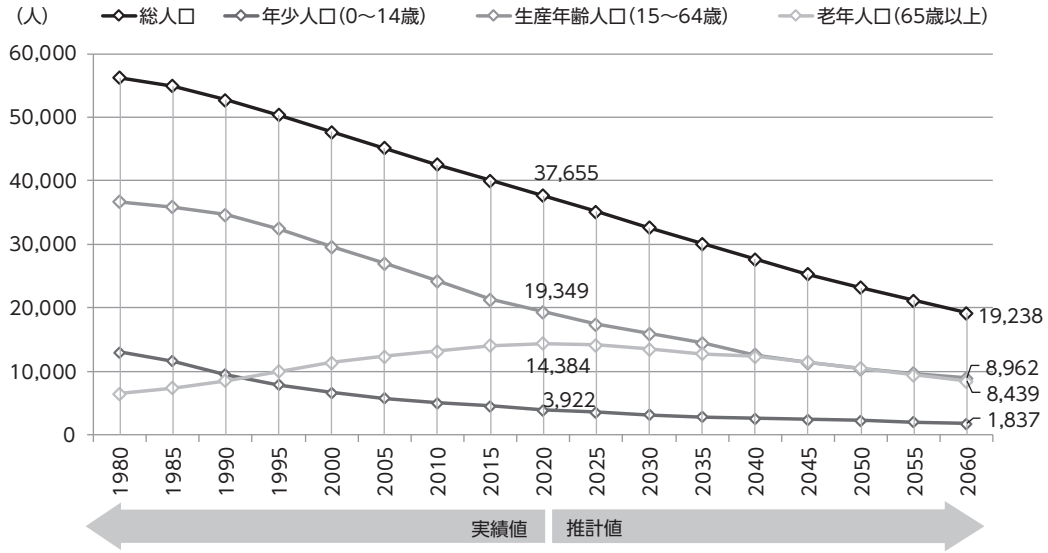
(1) 府中市の現況

①人口

○本市の総人口は減少傾向が続いており、年齢構成別にみると、少子高齢化の傾向が続いています。また、生産年齢人口（15～64歳）の減少が顕著となっています。

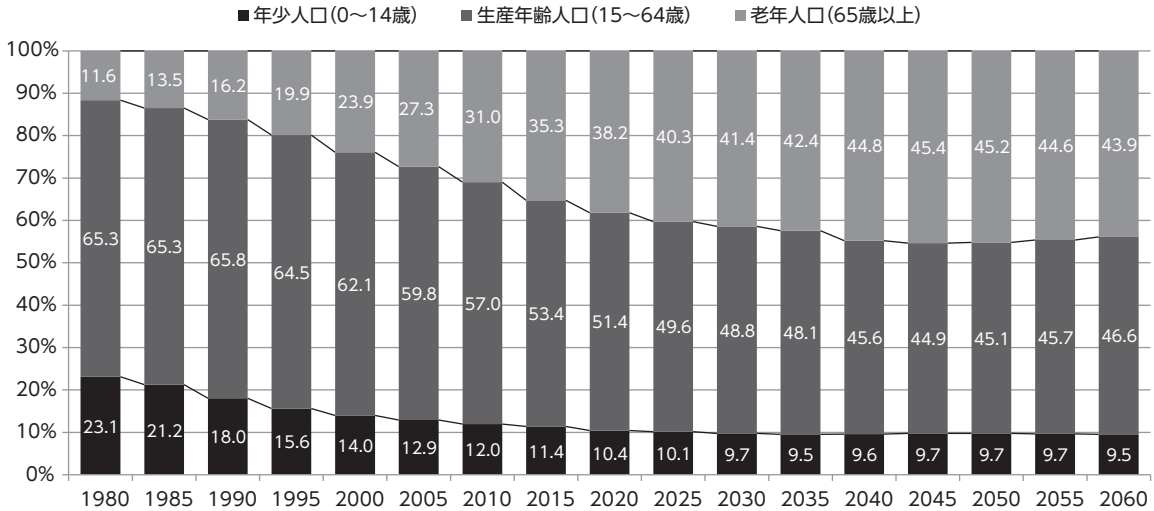
【人口の推移】

※実績値は国勢調査に基づく数値、推計値は、2015年を基準とした国立社会保障・人口問題研究所による推計



【年齢3区分別人口割合の実績値と推計値】

※実績値は国勢調査に基づく数値、推計値は、2015年を基準とした国立社会保障・人口問題研究所による推計

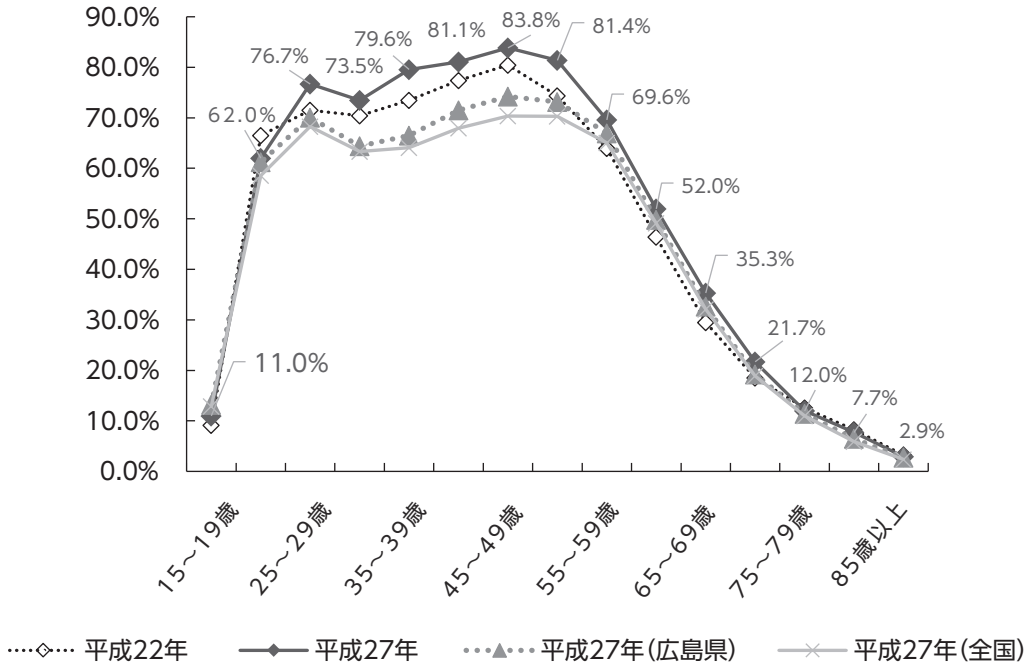


②女性の就業状況

○女性の就業率は、25歳から74歳までの就業率が上昇しており、全国的にみられる「M字カーブ（結婚・出産期の就業率の低下）」が緩やかな傾向となっています。

○働く女性が多いまちの特性を踏まえ、働きながら子育てのできる環境整備等の支援策が必要となっています。

【女性の年齢階層別就業率（出典:国勢調査）】



②審議会等への女性の登用率

○審議会等における女性の登用率は平成26（2014）年度からほぼ横ばいとなっており、県内の市町の平均と比較し低い状況であり、女性委員の登用促進が必要となっています。

【審議会等の女性の登用率の推移】

年　　度	委員総数	うち女性委員数	女性の割合	※県内市町平均
平成26（2014）年度	459	108	23.5%	26.1%
平成27（2015）年度	460	108	23.5%	25.9%
平成28（2016）年度	474	102	21.5%	26.3%
平成29（2017）年度	459	98	21.4%	26.3%
平成30（2018）年度	444	98	22.1%	26.6%
令和元（2019）年度	407	97	24.1%	26.4%
令和2（2020）年度	427	100	23.4%	26.6%

（2）府中市の強み

①製造業を中心としたものづくり産業のまち

○府中市は家具、味噌、繊維などのものづくり産業のまちとして栄え、近年では非鉄金属、生産用機械器具などの製造業等がものづくりの主要産業として発展してきました。
○上場企業の大手製造業の本社や確かな技術力のある中小企業、100年続く企業から進取の気性による新興企業まで、他の地域には見られないほど産業が多様性に富んでいます。
○世界トップクラスのダイカストメーカーである企業や確かな技術力をもったオンリーワン・ナンバーワン企業が多数存在しています。

②女性の就業率の高いまち

○女性の労働参加率が全国・県と比較して高く、結婚・出産による離職が少ない、女性の働く機会が充実しています。

③教育のまち（小中一貫教育・コミュニティ・スクールの先進地）

○「教育のまち　府中」として、全国に先駆けて小中一貫教育、コミュニティ・スクールに取り組み、義務教育９年間の子どもの学習成長が見通せる最先端の学校教育制度に加え、地域の教育力が地元の子どもたちの成長を見守り、加速させる教育環境が機能しています。

④ICT都市ふちゅうの推進（DXの推進）

○国の制度を活用した民設民営による高速情報通信網（光ケーブル）の市内全域整備を令和３（2021）年度に完了し、これからのAI/IoT時代のICT基盤となる5Gの展開も見据えた情報通信環境が整備されました。この環境を活用したサービス向上や生活課題の解決、新たなビジネスチャンスの創造をさらに加速させます。

2．第２次プランの達成状況

(1) 目標の達成状況

指　標	目標値	現　況
社会全体での男女の平等感（%）	25.0	19.2
家庭での男女の平等感（%）	50.0	49.7
職場での男女の平等感（%）	35.0	28.6
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対と回答した人の割合（%）	65.0	74.1
男女共同参画社会の認知度（%）	70.0	72.6
学校教育の場での男女の平等感（%）	80.0	28.2
事業所を対象とした意見交換会などの実施回数（回）	5	1
地域子育て支援拠点事業実施箇所数（か所）	5	4
女性の人権擁護委員の割合（%）	60.0	54.0
審議会等委員のうち女性委員の占める割合（%）	30.0	23.4
男女共同参画プランを知っている人の割合（%）	70.0	10.5
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定数（社）	50	8

(2) 基本目標別にみた課題の整理

（○：成果のあった点　●：課題となった点）

基本目標１　男女共同参画の意識づくり	
重点目標１ **制度や慣行の見直しと意識改革に向けての啓発、普及の促進**	○計画策定時に定期的な意識の変化を把握できています。 ●十分な広報・啓発活動が進んでいません。
重点目標２ **男女平等教育、人権教育の推進**	○小中一貫教育を活かした児童生徒の発達段階に応じた人権教育が進んでいます。 ●男女共同参画に特化した生涯学習の実施は少ない状況です。 ●性的少数者の相談先の周知などは行っていますが、理解浸透は進んでいない状況です。
基本目標２　あらゆる分野への男女共同参画の促進	
重点目標１ **政策、方針決定過程への女性の参画拡大**	○男女共同参画施策の専門窓口として、女性こども課へ「女性相談員（DV対応）」を新たに1名配置しました。 ○県機関との連携による女性参画を促進するための人材育成の機会を提供しました。 ●審議会等への女性委員の割合が目標値よりも低く、女性の視点からの意見を政策立案へ活かすためにも、参画拡大が必要となっています。 ●女性の参画拡大に向けた環境づくりとして、庁内における女性の採用、人材育成・管理職の登用の促進が必要となっています。
重点目標２ **家庭や地域における男女パートナーシップの確立**	○子育て世帯の妊娠・出産・子育てについての正しい知識の普及と不安の軽減を図り、夫婦が協力して子育てできるよう支援しています。 ●家庭や地域等への男性の参画についての広報・啓発は実施できていない状況です。

基本目標３　職場、家庭、地域で、男女が多様な生き方を選択できる社会づくり	
重点目標１ 女性が働きやすい環境づくり （女性のチャレンジ支援）	○男女雇用機会均等法や働き方改革についての周知が進んでいます。 ○保育環境の充実による子育て世帯の働き方支援を進めています。 ○ひとり親家庭の就職等の自立支援に向けた給付金等の支援を実施しています。 ●企業の働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進するため広報や講演会などで周知を行う必要がありますが、実施できていません。 ●ワーク・ライフ・バランスやワーク・ライフ・インテグレーションに向けた女性の就業支援の市民・企業への普及・利用拡大が必要です。
重点目標２ 家庭や地域での男女共同参画	○家庭における家事、育児などへの男性の理解促進が進んでいます。 ●家族を介護している男性に対して家族介護教室は実施できていません。 ●地域での男女共同参画として女性消防団員の育成を進めていますが、男性団員の募集を含め人材の確保が進んでいない状況です。
重点目標３ 安心して子どもを産み育てることのできる社会づくり	○子育て家庭への経済的支援、生活支援等の施策を推進しています。 ○福山・府中二次保健医療圏内の行政・地区医師会・医療機関等と連携・協力し医療体制を確保しています。
重点目標４ 女性の活躍推進のための支援	○女性活躍に向けた企業への啓発活動を実施しています。
重点目標５ 国際社会への貢献	○グローバル化に対応できる人材を育てるため、学校教育における英語教育等の国際理解が進んでいます。 ●身近な外国人と共生する社会をつくるための地域に住む外国人との交流が未実施となっています。
基本目標４　女性の人権と母性が尊重される社会の構築	
重点目標１ 性の尊重と女性に対する暴力の根絶	○女性相談員を配置し、DVに対する相談対応及び啓発活動を実施しています。 ●セクシャルハラスメントの防止等に関する要綱を制定しましたが、市職員へ十分に浸透しておらず、企業への啓発も未実施となっています。
重点目標２ 生涯にわたる女性の健康保持と増進	○女性が、思春期から高齢期までの各ライフステージのなかで健康管理ができるように、健康診査、教育、相談、保健指導等の事業を実施しています。 ●性に関する健康と権利に関する理解の啓発が進んでいません。
重点目標２ 高齢者の生きがいづくりと介護支援による女性の家族介護負担の軽減	○高齢者の自立を支援するため、地域包括ケアシステムによる地域相互の支え合いの取組が進んでいます。 ○高齢者への生きがいづくりに向けた支援を進めています。
重点目標４ 男女の性差に応じた的確な医療の推進	○小中学校での発育、発達や健康、性感染症等の予防などについての知識の普及が進んでいます。 ○母親の健康維持と子どもの健やかな成長を図るための母子保健事業を実施しています。

3．意識調査からみる府中市の現状と課題

男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態、事業所における女性活躍や男女の平等に関する実態等を把握し、男女共同参画社会の実現やさらなる女性活躍推進に向けての施策検討と、本計画策定のための基礎資料とすることを目的としてアンケート調査を実施しました。

(1) 住民アンケート調査

〈調査概要〉

○調査期間　令和４（2022）年2月
○調査対象　市内の満20歳以上80歳未満の男女
○配 布 数　2,000人
○抽出方法　住民基本台帳をもとに無作為抽出
○調査方法　郵送配布・郵送回収　※インターネットによる回答も併用
○回 収 数　742件（回収率37.1%）

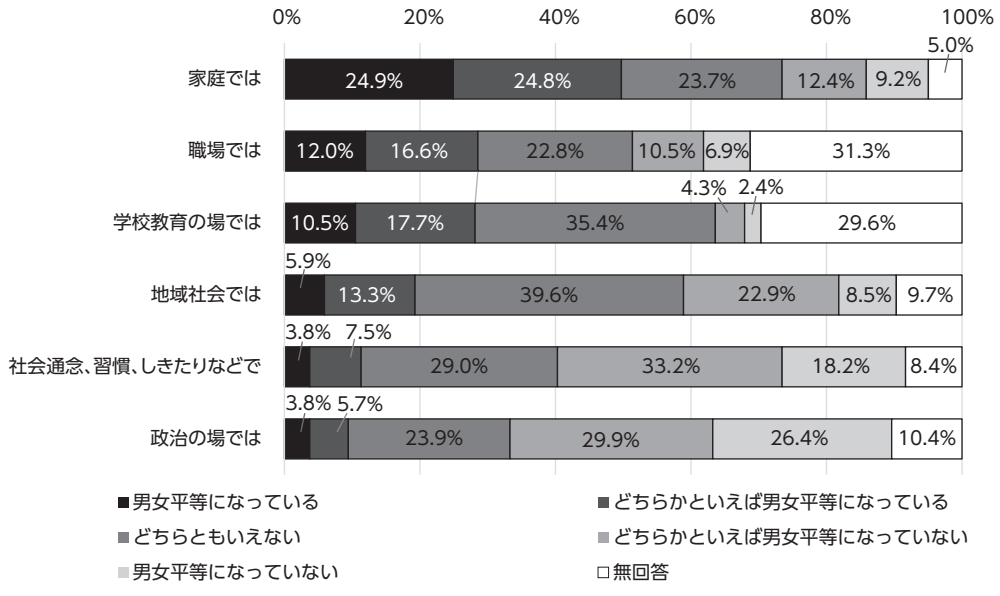
〈調査結果〉

■各分野における男女平等について

行政や地域での意思決定や政策形成の場において女性登用が必要です。

各分野での男女平等感について、「**家庭**」、「**職場**」、「**学校教育の場**」では、「男女平等になっている（「どちらかといえば男女平等になっている」を含む）」の意見が高いですが、「**政治の場**」、「**社会通念、慣習、しきたりなど**」では、「男女平等になっていない（「どちらかといえば男女平等になっていない」を含む）」の意見が高く、行政や地域での意思決定や政策決定の場における女性登用の拡大が求められます。

〔問：あなたは、次の各分野で、男女平等になっていると思いますか。〕

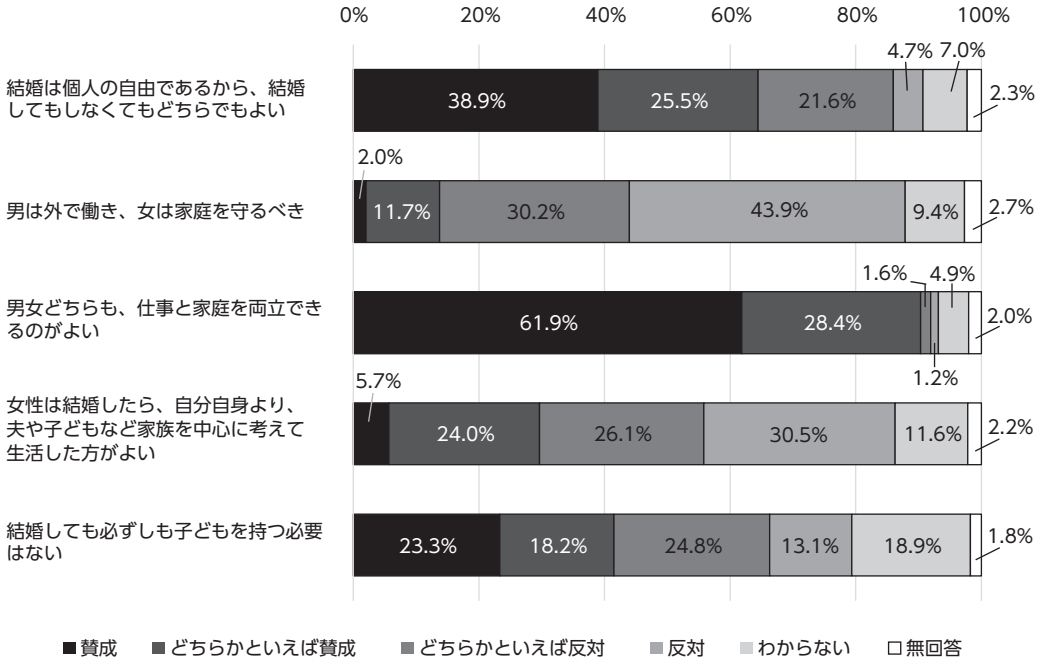


■結婚や家庭生活における男女平等について

女性活躍への理解が進み、男女に対する固定概念などの意識は変わってきています。

結婚・家庭に関する男女平等感については、「**男女どちらも、仕事と家庭を両立できるのがよい**」に対する賛成の割合が高くなっています。また、「**男は外で働き、女は家庭を守るべき**」、「**女性は結婚したら、自分自身より、夫や子どもなど家族を中心に考えて生活した方がよい**」に対する反対の割合が高くなっており、男女に対する固定的な意識が変化してきています。

〔問：あなたは、結婚や家庭に関する次のような考え方について、どのように思いますか。〕

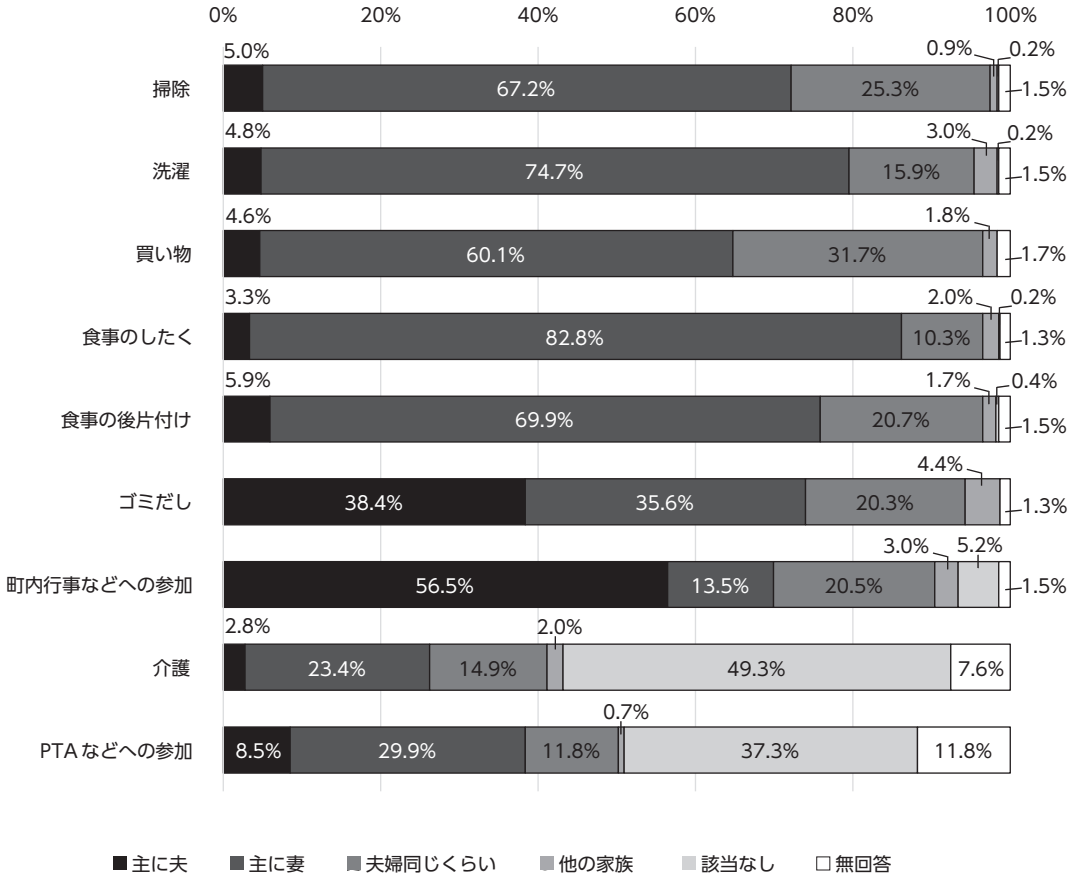


男女の固定的な意識の変容はあるものの現実とのギャップがあり、行動を変えるためのきっかけづくりが必要です。

家庭生活における夫婦の役割については、「掃除」、「買い物」、「食事の後片付け」、「ゴミ出し」では「**夫婦同じくらい**」の回答が高くなっていますが、「食事のしたく」、「洗濯」、「食事の後片づけ」、「掃除」、「買い物」などで依然として「**主に女性**」の回答が高くなっています。

男性の家事・子育て・介護等への参加促進策については、「**夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること**」が74.5%と最も高く、次いで、「**男性が家事などを行うことへの男性自身の抵抗感をなくすこと**」、「**労働時間短縮や休暇制度の普及により仕事以外の時間を多くもてるようにすること**」となっています。

〔問：あなたのご家庭では、次のような仕事を主にどなたが担当していますか〕

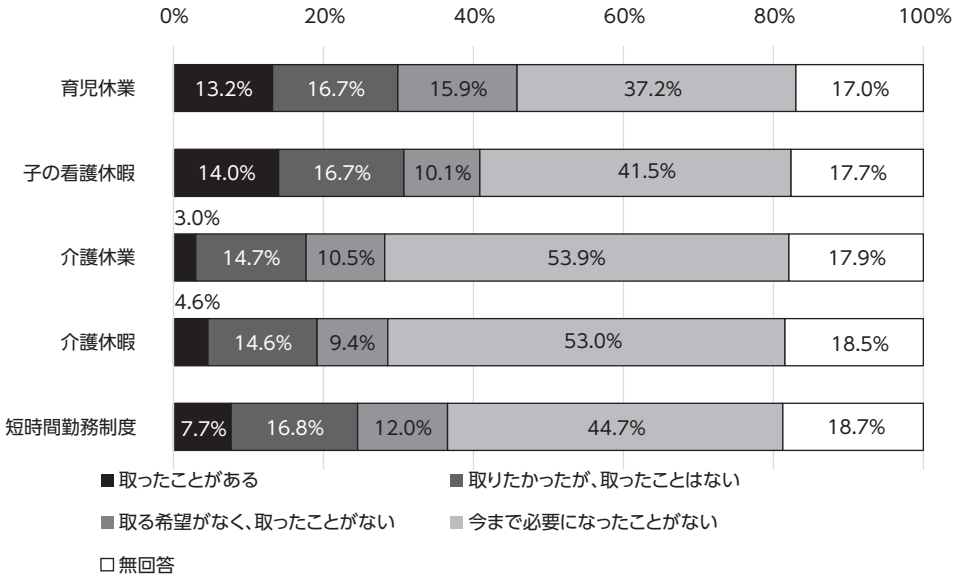


■仕事と家庭生活の両立について

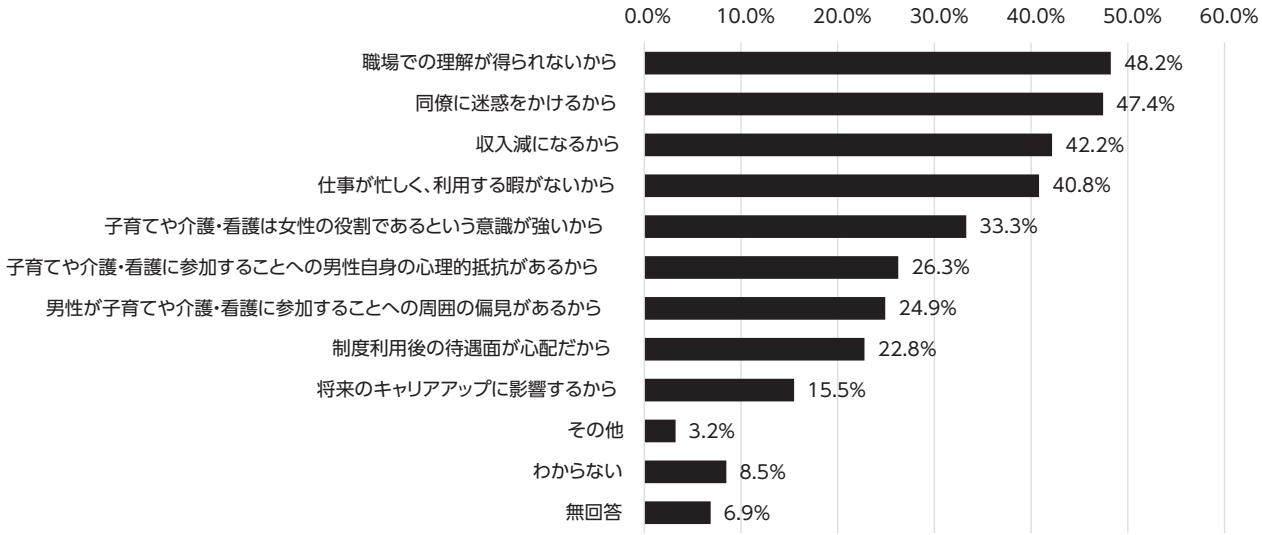
育児休業制度等があっても利用できない職場環境に課題があります。

育児休業制度など職場の各種制度の利用度については、「今まで必要となったことがない」の割合が最も高く、「取ったことがある」の割合が高い項目は「子の看護休暇」が14.0%、「育児休業」が13.2%となり、前回平成28（2016）年度調査の利用状況（「子の看護休暇」12.1%、「育児休業」10.0%）と比較して**制度の利用は拡大していない状況です。**特に男性の職場における各種制度利用が少ない理由については、「**職場の理解が得られないから**」が最も高く、次いで「同僚に迷惑をかけるから」となっています。

〔問：あなたは、職場で以下のような制度を使って休暇等を取ったことがありますか〕



〔問：男性の利用者は少ないのが現状です。その理由は何だと思いますか〕

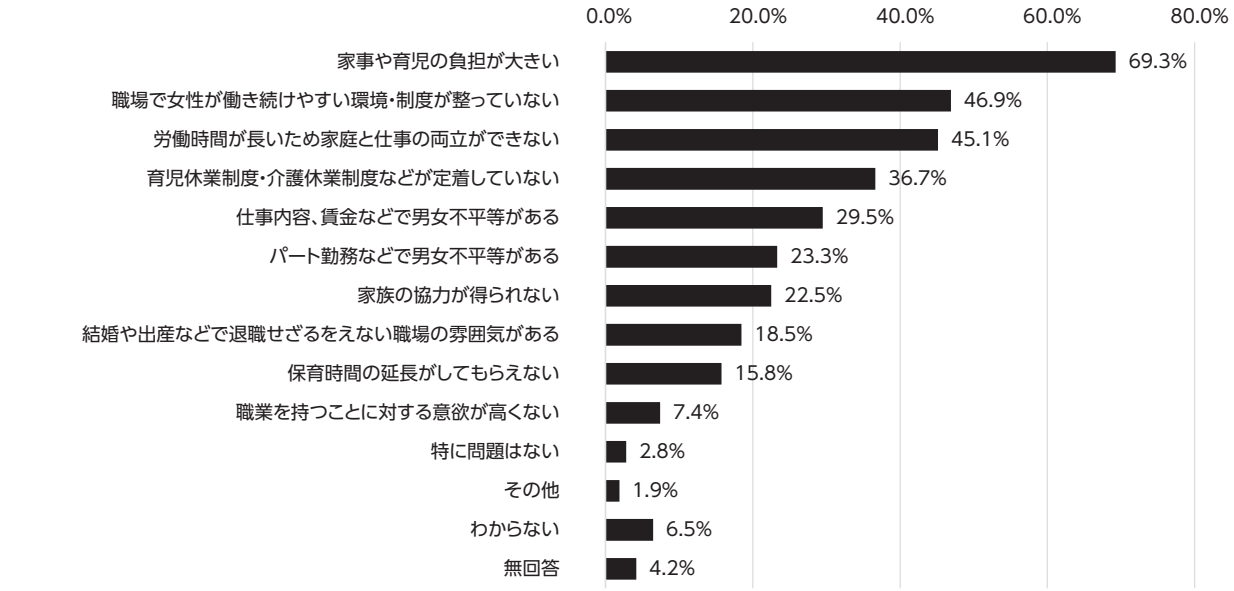


女性が仕事と家庭を両立し、働き続けるためには、家事や育児の負担軽減となる子育て支援や働き方改革、家族の協力が得やすい事業の展開が必要です。

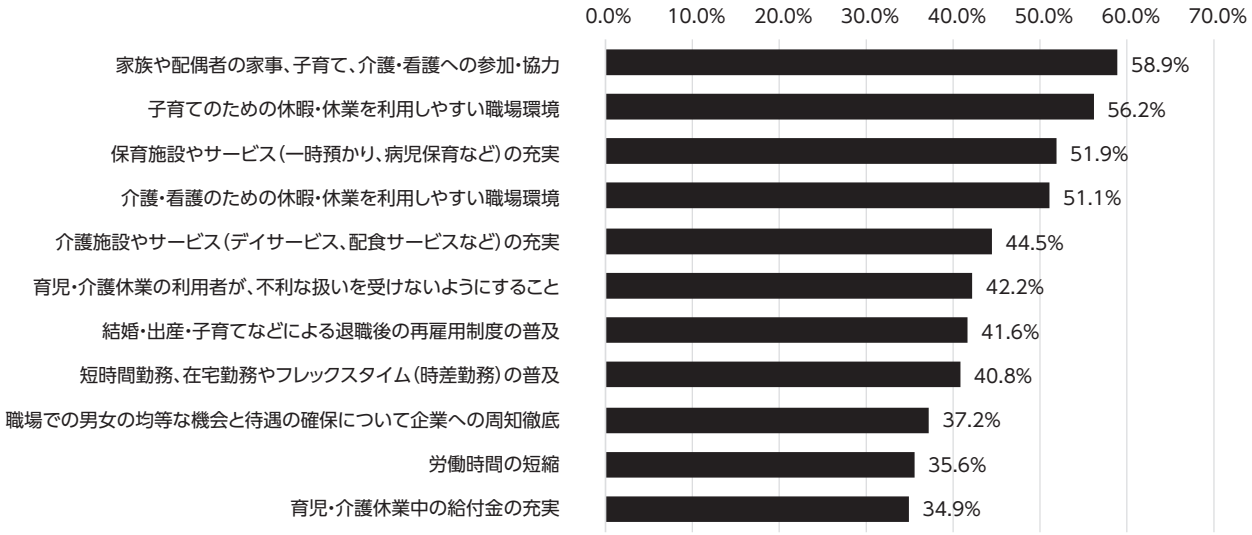
女性が働き続けることを困難にしていることについては、「**家事や育児の負担が大きい**」、「**職場で女性が働き続けやすい環境・制度が整っていない**」、「**労働時間が長いため家庭と仕事の両立ができない**」が上位となっており、女性が仕事と家庭を両立しやすい**多様な働き方を含めた環境・制度づくり**が必要です。

仕事と家庭を両立していくために必要なことについては、「**家族や配偶者の家事、子育て、介護・看護への参加・協力**」が最も多く、次いで「**子育てのための休暇・休業を利用しやすい職場環境**」、「**保育施設やサービスの充実**」が上位となっています。

〔問：女性が働き続けることを困難にしているのは、どのような事だと思いますか〕



〔問：男女が共に、仕事と家庭を両立していくためには、どのようなことが必要だと思いますか〕※上位回答項目



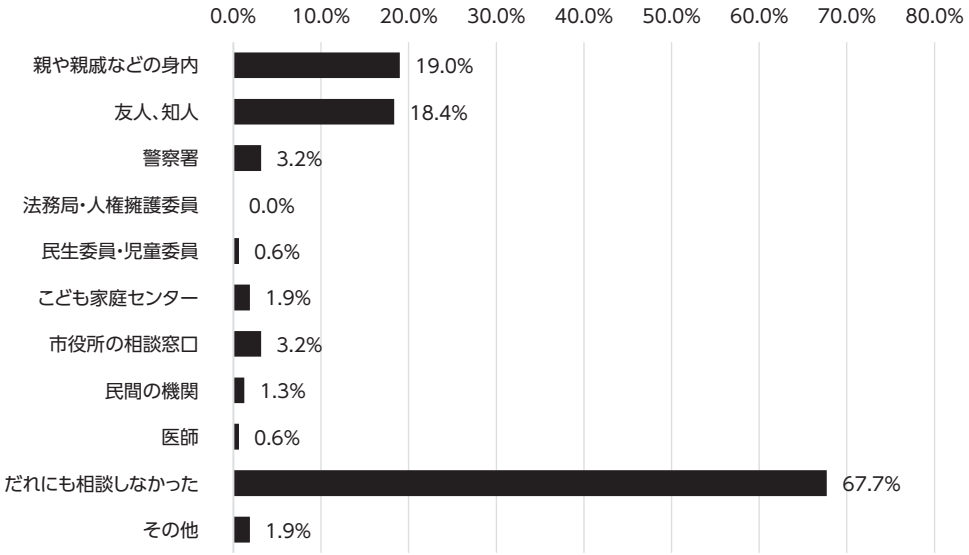
■DV被害の防止について

DVを防ぐためには、相談窓口の有効的な周知と相談につながるツールが必要です。

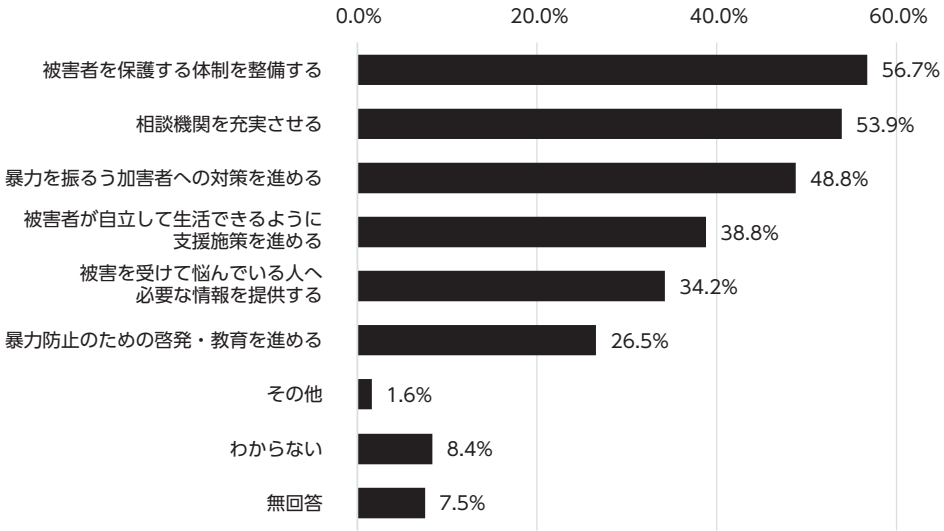
暴力体験があった人の対処については、暴力等を受けたことがある人は「**だれにも相談しなかった**」が67.7%と最も多くなっており、暴力体験がありながら多くの場合が相談できていない状態となっています。また、相談先は「**親や親戚などの身内**」「**友人、知人**」で警察や市役所、専門機関へ相談した人はわずかとなっています。

DV防止に必要な取組については、「**被害者を保護する体制を整備する**」が最も高く、次いで「**相談機関を充実させる**」、「暴力を振るう加害者への対策を進める」となっています。行政が設置した専門機関がありながら、周知されていない、利用しにくい状況が課題となっています。

〔問：そのような行為を受けた後、だれか（どこか）に打ち明けたり、相談したりしましたか〕



〔問：あなたは、DVを防ぐために、どのような取組が必要だと思いますか〕



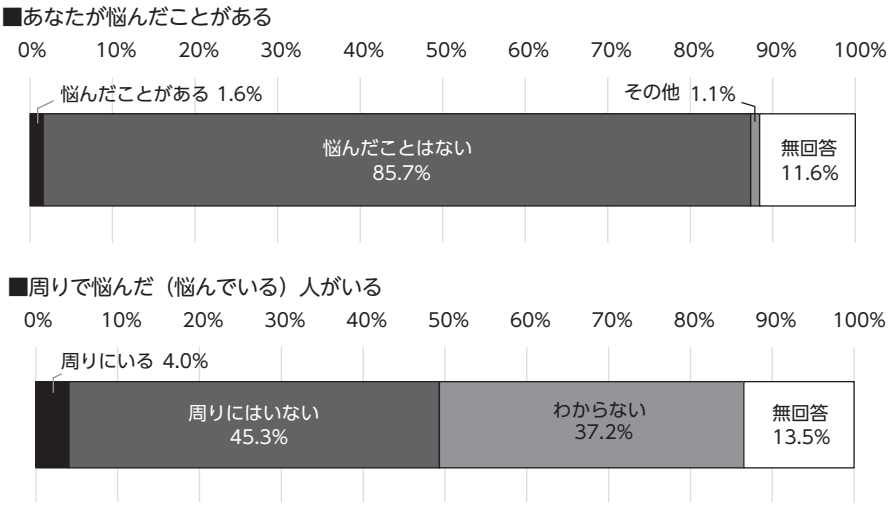
■性の多様性、多文化共生について

「性の多様性」を正しく理解するための教育や行動変容への施策が必要です。

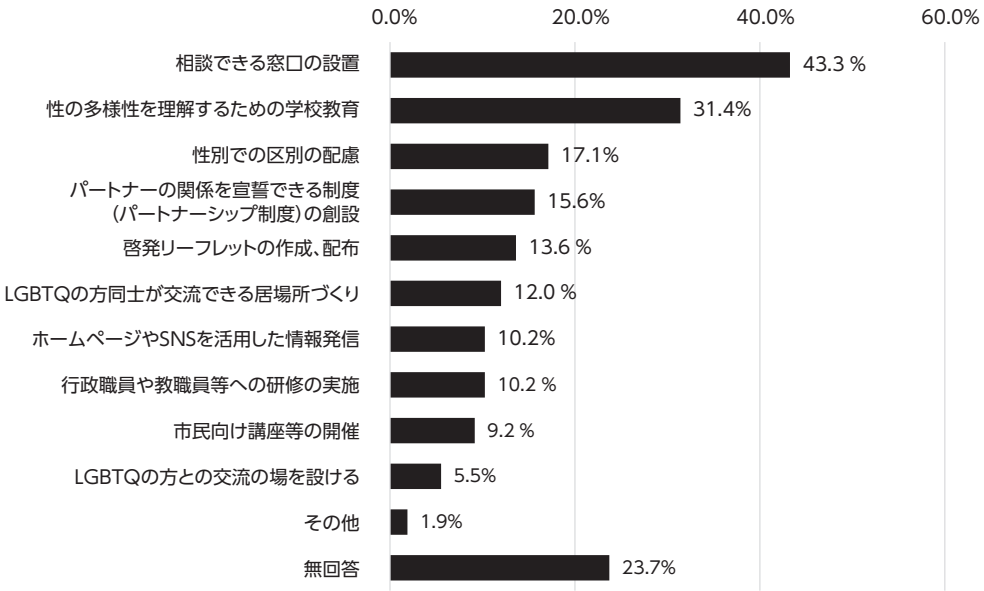
LGBTQ等の性自認や性的指向の悩みについては、**自分自身で悩みをもつ人**は平均では1.6%ですが**20歳代では6.1%**となっており、また、**周りの人で悩みをもつ人**は平均では4.0%ですが**50歳代では10%**と他の年代と比べ、性の多様性に悩んでいる人に接する機会が多い結果となっています。

性の多様性への理解を促進するために必要な行政支援については、60歳代、70歳代では「**相談できる窓口の設置**」、30歳代、40歳代では「**性の多様性を理解するための学校教育**」、「**パートナーシップ宣誓制度の創設**」が上位となっています。

〔問：あなたは、LGBTQ等の性的指向について、悩んだことがありますか。また、周りで悩んだ（悩んでいる）人がいますか〕



〔問：性の多様性への理解を促進するために、行政としてどのような取組が必要だと思いますか〕

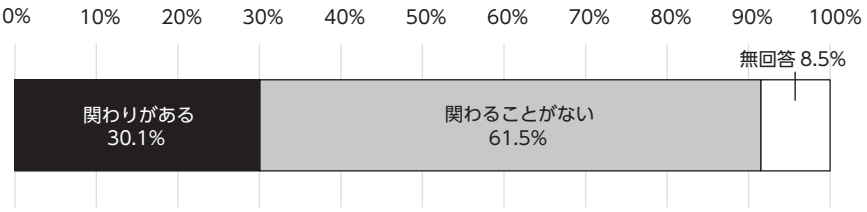


外国人が能力を最大限に発揮し、地域社会の一員として共生できる環境づくりが必要です。

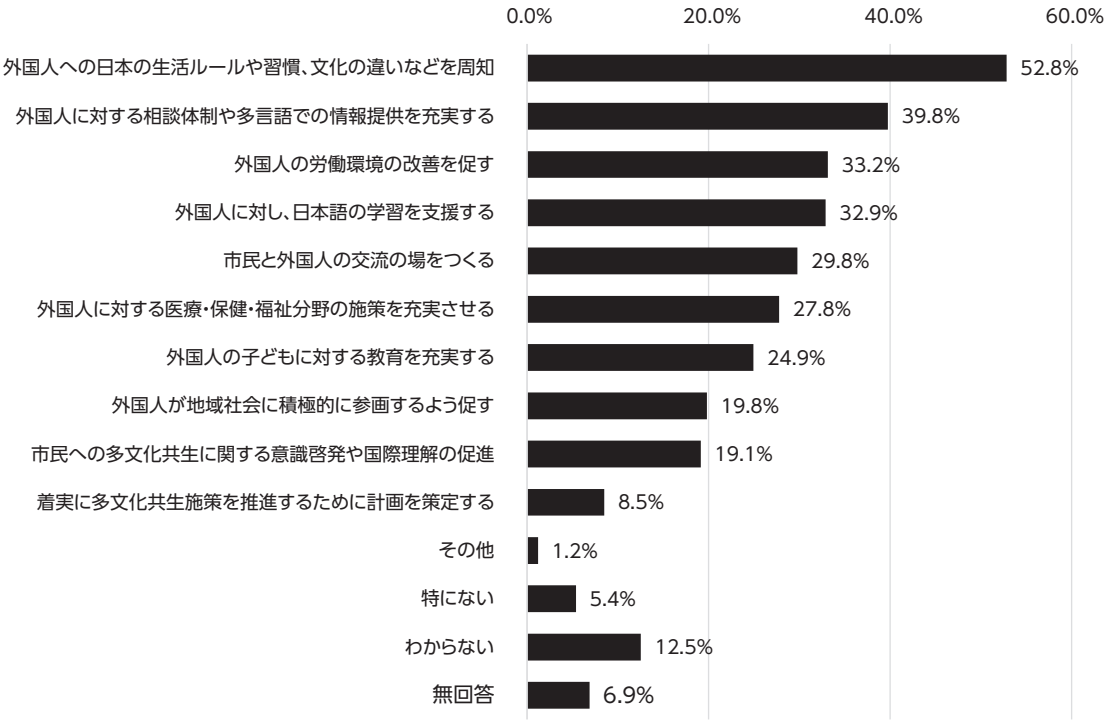
日頃、外国人と関わる機会については、「**関わりがある**」が30.1%となっており、関わる場面は、「地域の店や施設で見かける」、「職場や学校」が高くなっています。

外国人がともに安心して暮らせる社会に向け力を入れるべきことについては、「**外国人に対する日本の生活ルールや習慣、文化の違いの周知**」が最も高く、次いで「**外国人に対する相談体制や多言語での情報提供を充実する**」、「**外国人の労働環境の改善を促す**」、「**外国人に対する日本語の学習支援**」が上位となっています。

〔問：あなたのお住まいの地域で、日頃、外国人と関わる機会はありますか〕



〔問：外国人がともに安心して暮らせる社会にするため、あなたは、どのような取組に力を入れるべきだと思いますか〕



（2）企業アンケート調査

〈調査概要〉

○調査期間　令和４（2022）年２月
○調査対象　府中商工会議所の会員事業所（従業員10人以上）・上下町商工会の会員事業所
○配 布 数　277社
○調査方法　郵送配布・郵送回収　※インターネットによる回答も併用
○回 収 数　96件（34.6%）

〈調査結果〉

■企業のワーク・ライフ・バランスの取組について

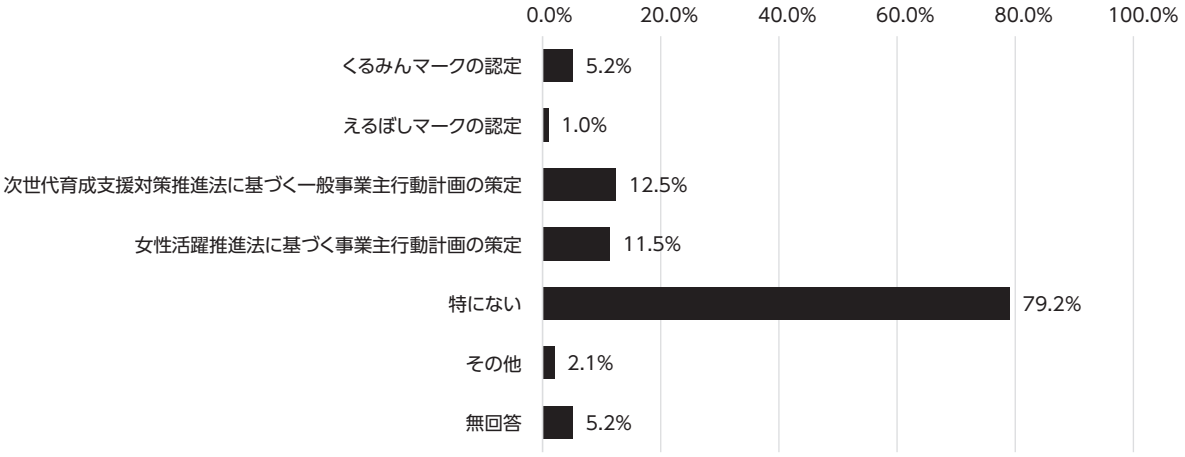
小規模事業所では働き方改革の取組や制度の利用が少なく、経営者の意識改革や取組に対するメリットやインセンティブを設けるなどの推進策を講じることが必要です。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画の取得については、「特にない」が79.2%と最も多く、小規模な事業所ほど**ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画に対する取組が進んでいない**状況となっています。

男性が育児休業や介護休業等を取得することについて、概ね賛成の割合は58.4%と高くなっていますが、育児休業制度や介護休業制度の利用度については、過去5年間で利用した従業員が「**いない**」事業所が多く、従業員数の少ない事業所でその傾向が高くなっています。

育児・介護休業制度を定着させるために行っていることでも、従業員数の少ない事業所では「**特に何も行っていない**」回答が高くなっています。

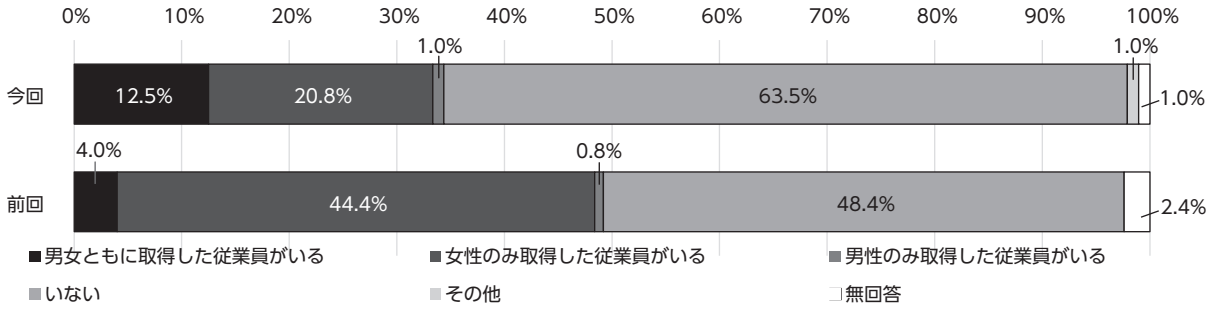
〔問：貴社は、次のような取組を行っていますか〕



（従業員数別回答状況）

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
くるみんマークの認定	0.0%	2.1%	9.1%	**20.0%**
えるぼしマークの認定	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	0.0%	4.2%	**22.7%**	**50.0%**
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定	0.0%	6.3%	13.6%	**50.0%**
特にない	**93.3%**	**89.6%**	68.2%	40.0%
その他	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%
無回答	6.7%	2.1%	9.1%	0.0%

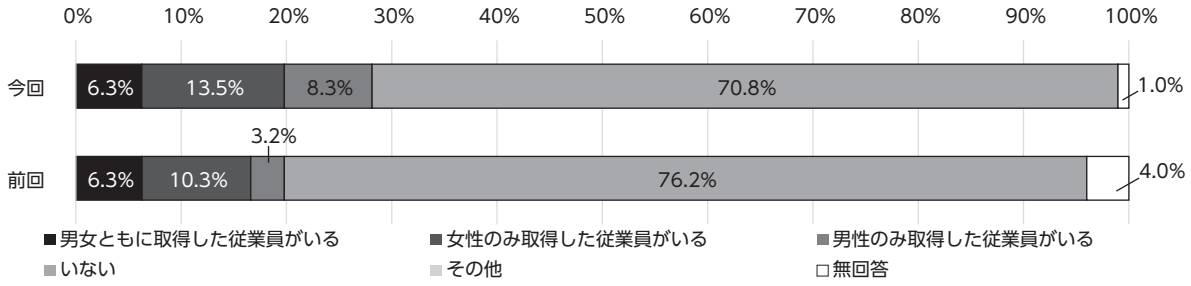
〔問：貴社では、過去５年間で育児休業制度を利用した従業員はいましたか〕



（従業員数別回答状況）

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
男女ともに取得した従業員がいる	0.0%	6.3%	18.2%	**50.0%**
女性のみ取得した従業員がいる	13.3%	14.6%	31.8%	**40.0%**
男性のみ取得した従業員がいる	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%
いない	**73.3%**	**77.1%**	50.0%	10.0%
その他	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%
無回答	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%

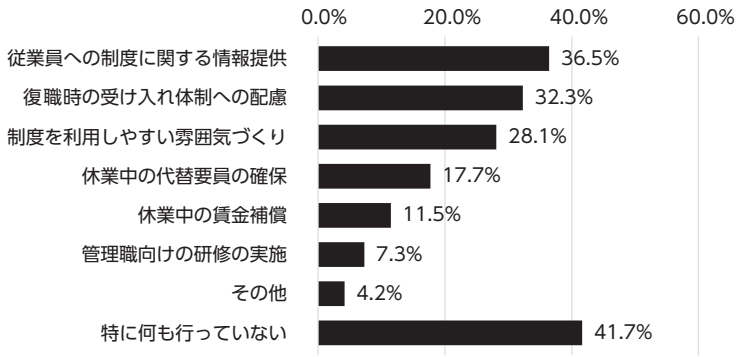
〔問：貴社では、これまでに介護休業制度を利用した従業員はいましたか〕



（従業員数別回答状況）

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
男女ともに取得した従業員がいる	6.7%	2.1%	4.5%	**30.0%**
女性のみ取得した従業員がいる	13.3%	6.3%	13.6%	**40.0%**
男性のみ取得した従業員がいる	0.0%	6.3%	18.2%	10.0%
いない	**80.0%**	**83.3%**	63.6%	20.0%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%

〔問：貴社で育児・介護休業制度を定着させるために行っていることは何ですか〕



（従業員数別回答状況）

選択項目	1～9人	10～29人	30～99人	100人以上
従業員への制度に関する情報提供	6.7%	31.3%	**50.0%**	**80.0%**
復職時の受け入れ体制への配慮	33.3%	20.8%	40.9%	**70.0%**
制度を利用しやすい雰囲気づくり	13.3%	20.8%	36.4%	**70.0%**
休業中の代替要員の確保	13.3%	12.5%	**31.8%**	20.0%
休業中の賃金補償	13.3%	14.6%	4.5%	10.0%
管理職向けの研修の実施	6.7%	6.3%	9.1%	10.0%
その他	0.0%	4.2%	4.5%	10.0%
特に何も行っていない	**53.3%**	43.8%	40.9%	10.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

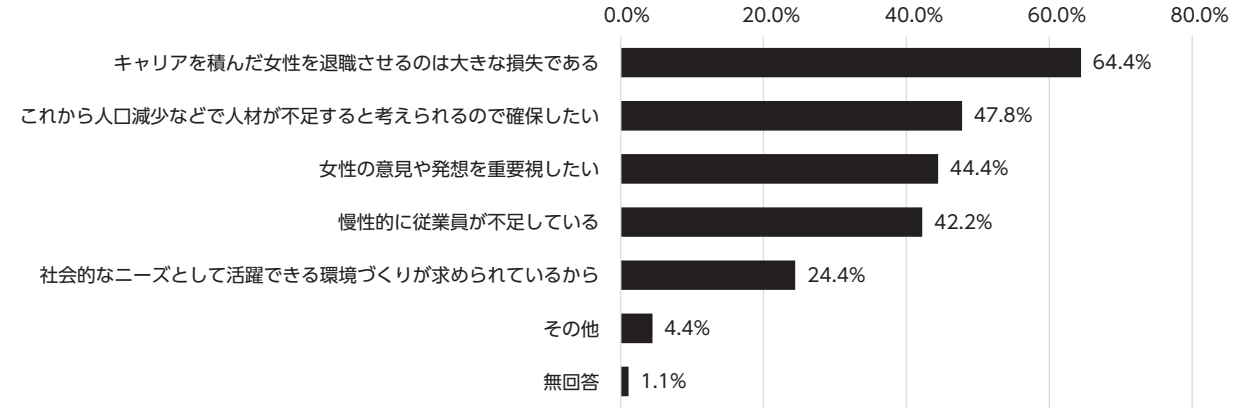
■企業における女性活躍について

女性が活躍し続けるために、柔軟な働き方の導入促進や資格取得などのチャレンジ支援が必要です。

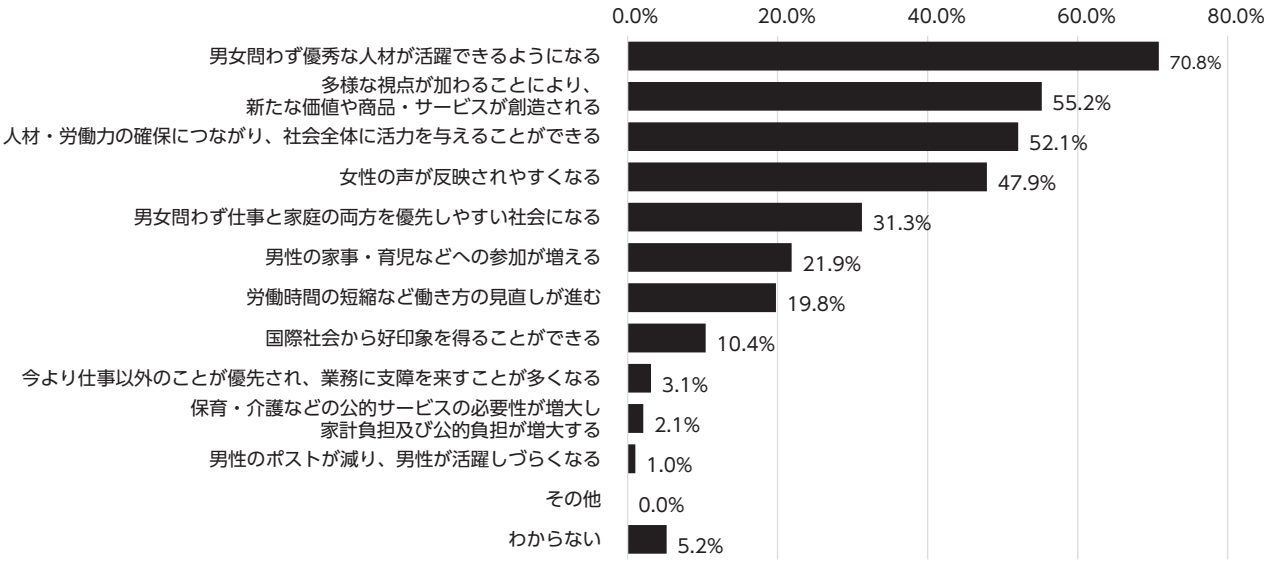
女性が働き続けることは、「**必要である**」が93.8%となっており、「必要である」理由については、「キャリアを積んだ女性を退職させるのは大きな損失である」、「これから人口減少などで人材が不足すると考えられるので確保したい」が高く、**人材の確保の面から必要であると考える事業所が多い**ことがわかります。

女性の参加やリーダーの増加による影響では、「**男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる**」、「**多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される**」、「人材・労働力の確保につながり、社会全体に活力を与えることができる」が高く、**男女を問わず優秀な人材の確保、活躍できること**が大事であると考える事業所が多いことがわかります。

〔問：女性が働き続けることを必要とする理由は次のうちどれですか〕



〔問：女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか〕

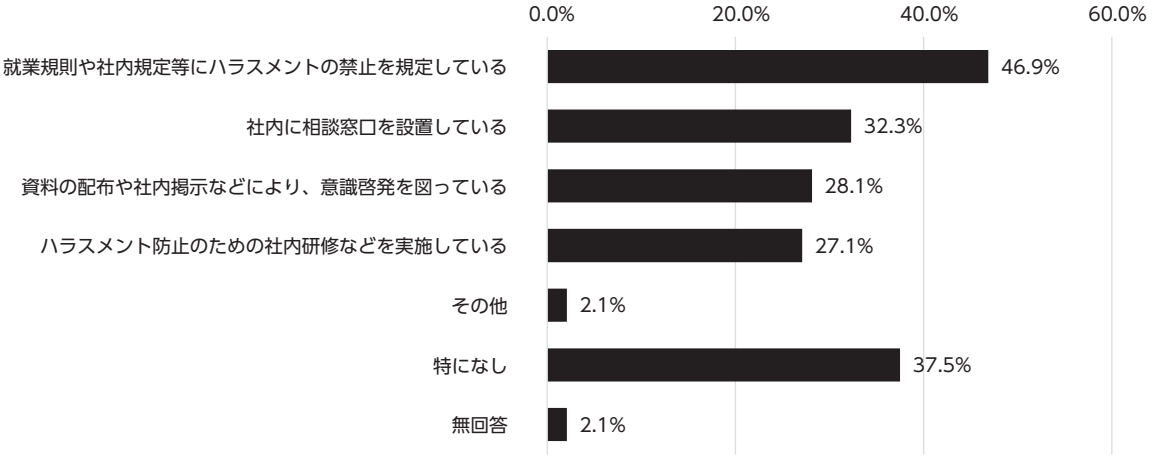


■**ハラスメント対策等について**

従業員数の少ない事業所では、必要な対策が実施されておらず、被害者が相談できないケースが予想されます。各事業所の対策だけでなく、市全体で取り組むことも必要です。

ハラスメント対策の実施については、「**就業規則や社内規定等にハラスメントの禁止を規定している**」が46.9%と最も高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」が32.3%となっています。また、「**特になし**」は37.5%となっており、従業員の少ない事業所でその傾向が高くなっています。

〔問：セクシャルハラスメントなどのハラスメントの対策として実施しているものはありますか〕

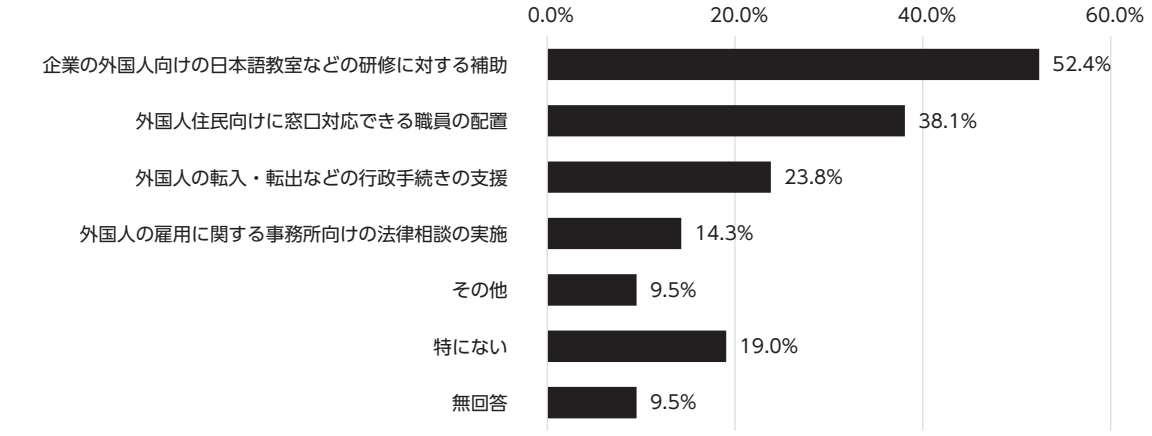


事業所への支援の検討とあわせて、外国人が言語や文化から生じる課題を解決するため、多言語での情報提供や相談事業などの検討が必要です。

外国人従業者の活用については、「**活用している**」は21.9%となり、業種では「医療・福祉」などが高くなっています。

外国人を活用している事業所の外国人受け入れに求める行政施策は、「**企業の外国人向けの日本語教室などの研修に対する補助**」が52.4%と最も高くなっています。

〔問：外国人従業員の受け入れにあたって、どのような行政施策があれば良いと思いますか〕

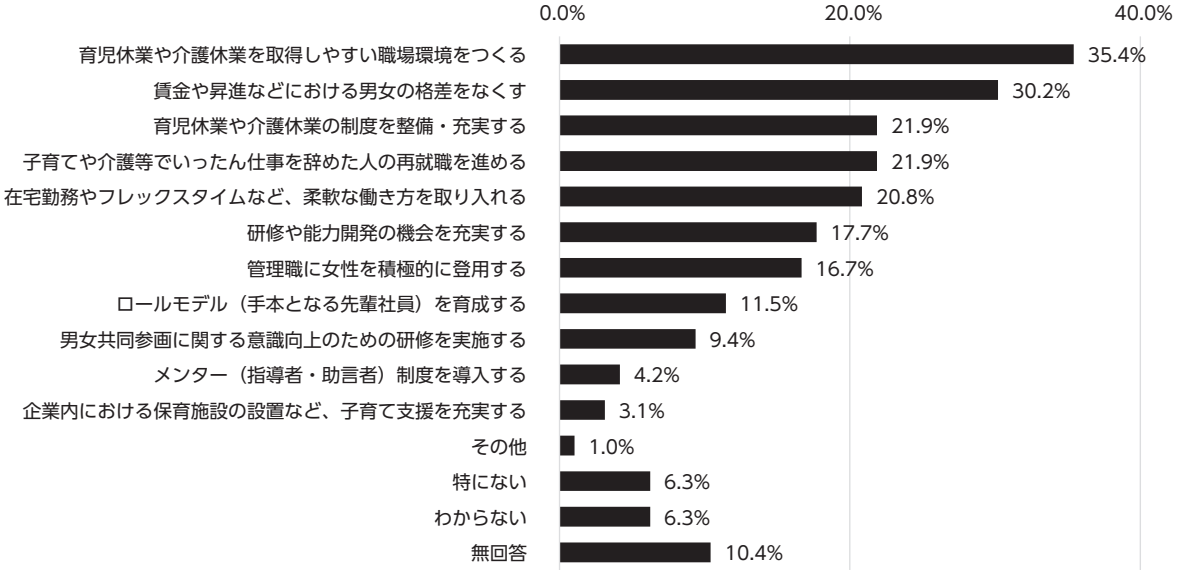


■企業の力を入れるべき男女共同参画について

育児休業・介護休業の利用度の低さに対する改善を重視する企業が多くなっています。

男女共同参画社会の実現に向け、今後、企業が力を入れていくべきことについては、「**育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境をつくる**」が35.4%と最も高く、次いで「**賃金や昇進などにおける男女の格差をなくす**」となっており、育児休業・介護休業の利用度の低さに対する改善を重視している傾向がみられます。

〔問：企業は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか〕

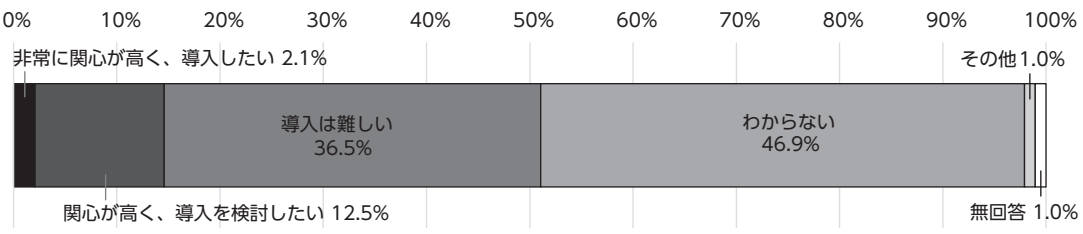


■企業のワークシェアリングについて

ワークシェアリングのみでなく、「共同・シェア」という発想や仕組みづくりを取り入れた働き方の検討が必要です。

府中市内の複数の企業との共同により、雇用する人材を管理する「共同ワークシェアリング」の導入について、「**わからない**」が46.9%と最も高く、次いで「**導入は難しい**」が36.5%となっています。「非常に関心が高く、導入したい」、「関心が高く、導入を検討したい」をあわせた「**導入への関心のある**」事業所は14.6%となっています。

〔問：府中市内の複数の企業との共同により、雇用する人材を管理する「共同ワークシェアリング」の導入についてどのように考えますか〕



第４章　プランの基本的な考え方

１．これまでの取組の課題

○啓発活動について

・男女共同参画に関する啓発活動は実施していますが、一過性な取組となっており、実質的な成果につながっていないと思われます。

・共感や実感、行動変容までには至っていないと感じており、より踏み込むにはどうすれば良いかが課題となっています。

○働き方改革について

・ワーク・ライフ・バランスや働き方改革への必要性や認知度は浸透してきているものの、制度を利用できていない実情があり、使いにくさの課題があります。

・市内企業は中小零細企業が99%を占めており、人員が少ない中で「具体的にどうすれば良いかわからない」「家族経営や少人数の職場なので、これ以上やりようがない」といった課題があります。

・男性の家事や育児への参加の必要性については認識として持っているものの、依然として「やってあげる」「やってもらう」という意識は根強い状況です。

○DVやハラスメント対策

・相談体制を整えていながら「待ち」の状態となっています。被害者が自ら相談することが必要であるため、相談しやすい仕掛けが必要となっています。

○LGBTQ等への取組

・第２次の男女共同参画プラン策定時点においては、LGBTQ等の性的少数者についてはまだまだ聞きなれないことでしたが、近年になって顕在化しており、新たな社会的テーマとしての取組が必要となっています。

○市役所における管理職女性登用の取組

・女性活躍推進や働き方改革の取組の市内企業の先導的な役割を持っており、目標を掲げて取り組んでいますが、十分に達成できていません。

・ふたつの取組の連動により、継続した女性登用の取組を進め、多様な人材が活躍できる組織づくりをめざすことが必要となっています。

2．第３次男女共同参画プランでの考え方

○府中市ならではの「強み」を活かす

・府中市は、結婚・出産期の女性の就業率が高い、M字カーブ（結婚・出産期にあたる20～30歳代の就業率が減少する傾向）が少ないことが、まちの特徴のひとつであり、府中市の「強み」や特徴を活かした政策を実施することで、より魅力を引き出していきます。

○時代の変化への対応

・少子高齢化や人口減少といったことから生じる課題への対応ばかりではなく、DX等を活用した業務効率化やSDGsに配慮した新しいライフスタイルの可能性、価値観の多様化など、時代の変化に対応した自分らしい生き方につなげていきます。
・また、性の多様性について、社会の認識が進みつつあることを踏まえ、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めていきます。

○単なる「啓発活動」ではなく、行動変容につながる具体的な施策の実現

・計画の施策について方針として示し、ニーズや環境に応じて、行動や共感につながる具体的な政策を実施します。
・まずはトライし、検証しながら、より効果的な方策を生み出します。

○働き方改革について、実際に各種制度を利用しやすい仕組みづくりや工夫が必要

・大規模、中規模で制度が整備してある事業所については、具体的取組を見える化することで、事業主にも働き手にも効果を期待します。
・小規模事業所や個人事業主においては、多様な人が活躍できることが、新たな視点を生み、生産性を高め、イノベーションにつながる認識をもってもらいます。

○数値目標のみでなく、取組の本質を求める

・女性の参画が進んでいない分野において、数字の達成を目的とするのではなく、多様な視点・価値観を政策や方針に取り入れるため、実効性のある施策を実施していくことで、より多くの女性が主体的に参画する意欲を高められる取組を推進します。

○まずは市役所において実践する

・市の計画の中で、市内企業に投げかけていくためにも、市役所が先駆的に具体的な策に取り組み、検証していきます。

すべての施策を下支えするダイバーシティの観点

性差だけでなく、国籍や年齢、障害の有無などにかかわらず、
○希望する生き方を選択することができる社会
○多様性を認め合う社会
○多様性が強みになる社会
をめざし、ダイバーシティの観点をもって計画策定する必要があります。

3．計画の体系

将来のめざす社会像

総合計画の将来像

しあわせ実感！“力強さ”と“やさしさ”のある“未来”を創造するまち府中市

府中市の男女共同参画の重点課題	男女共同参画の推進による府中市の可能性を拓く社会像	計画を構成する活動別にみた男女共同参画に向けた取組のめざす将来方向（基本目標）
LGBTQ等性の多様性の理解浸透が進んでいない	性差を超えて幅広い人材が能力を発揮できる“力強さ”のある社会	**基本目標1** 市民が互いの個性・価値観を理解・尊重し、誰もが障壁なく暮らし、活躍できる社会
政策決定の場における女性参画率が低い	市民がともに認め合い、住みよい暮らしを支え合う“やさしさ”のある社会	**基本目標2** 政策の決定プロセスに多様な人の意見が反映され、性差等に起因する社会課題が解決される社会
中小零細企業が多く、働き方改革や女性活躍推進の制度利用が困難		**基本目標3** 性差なく、幅広い人材が多様に働き、活躍できる環境が整う社会
DV・ハラスメント被害者が利用しやすい相談窓口が必要	DX等による男女共同参画の新たな可能性を拡大する未来を創造する社会	**基本目標4** 様々な困難を抱える人々にとって安心な暮らしが実現する社会
啓発活動は実施してきたが、実質的な効果や行動変容につながっていない		

ダイバーシティ社会・地域共生社会の実現

多様性を認め合い、誰もが希望を持って、挑戦し、参画・活躍できるダイバーシティの実現
高齢者、外国人、障害のある人等、あらゆる人が暮らしやすい、住みやすい共生社会の実現

計画の内容

時代の変化への対応

- ●少子高齢化、人口減少社会の本格化
- ●女性活躍や働き方改革の推進
- ●SDGsにおける男女平等の推進
- ●LGBTQ等の社会的認知と対応
- ●頻発する大規模災害や感染症の流行
- ●DXの推進

府中市の強みの発揮

- ●製造業を中心としたものづくり産業のまち
- ●女性の就業率の高いまち
- ●教育のまち（小中一貫教育・コミュニティ・スクールの先進地）
- ●ICT都市ふちゅうの推進（DXの推進）

施策	施策方針
重点施策 ①LGBTQ等の性の多様性への理解	①LGBTQ等の性的少数者が自分らしく暮らすことのできる社会の推進 ②効果的な啓発活動の推進
②性差なく仕事やライフスタイルを選択する意識醸成	①効果的な情報発信、啓発活動の充実 ②人材育成の仕組みづくり ③家庭生活における性別役割分担意識の解消 ④人権教育の推進・教育の場での男女格差の解消
重点施策 ①多様な人が政策決定に参画し、意見しやすい仕組みづくり	①各種審議会での女性参画の拡大 ②男女共同参画、女性活躍推進に向けた市の職員の意識改革と人材育成
重点施策 ①DXの推進等を活かした新たな働き方改革・女性のチャレンジ支援	①性別にかかわらず能力を発揮できる多様な働き方・働き方改革の推進 ②ワーク・ライフ・バランスの推進 ③女性の能力開発・チャレンジへの支援
②仕事をしながら安心して子育てできる環境づくり	①多様な就労形態に対応する保育の充実 ②「府中版ネウボラ」による子育てしやすい環境づくり、切れ目のない子育て支援
重点施策 ①DV等の早期発見・早期対応による暴力のない社会づくり	①DV被害に対する相談体制の周知 ②DVの予防、早期発見・早期対応、被害者支援 ③ハラスメント防止対策の推進と相談窓口の周知
②生涯にわたる女性の健康保持と増進	①ライフステージに合わせた健康対策の推進 ②性に関する正しい理解の啓発
	①高齢者や障害のある人が自分らしく生きるための支援 ②外国人への支援の充実

主要な取組項目

本計画では、「すべての人が」性別、年齢、国籍、障害の有無などで差別されることなく、自分らしく希望する生き方ができ、互いを尊重し認め合う社会をめざしていきます。以下の政策はその先導的取組として行っていきます。

重点施策1　LGBTQ等性の多様性への理解	
主な取組項目	取組内容
■パートナーシップ宣誓制度の導入	・LGBTQ等の多様な性の人々が「パートナーとして今後支え合って生きていく」ことを公的に認める制度であるパートナーシップ宣誓制度の導入 ・市民及び市内企業への制度施行前のLGBTQ等及び制度への理解浸透、周知、啓発 ・学校と地域住民等が学校の運営に取り組むコミュニティ・スクールの基盤を活かした、各世代がLGBTQ等について学び考えることのできる機会の創出
重点施策2　多様な人が政策決定に参画し、意見がしやすい仕組みづくり	
主な取組項目	取組内容
■市の政策などにおける女性の意見反映	・各審議会における女性委員割合の数値目標や女性委員の配置の設定 ・数値目標の達成のみを目的とせず、多様な意見を取り入れることが政策の進展につながるという本質を徹底 ・各分野へ女性の意見を反映させるための女性ワーキンググループの設置
重点施策3　DXの推進等を活かした新たな働き方改革・女性のチャレンジ支援	
主な取組項目	取組内容
■中小零細企業への働き方改革導入支援	・働き方改革や女性活躍推進制度の導入や実践が難しいと感じている中小零細企業にスポットを当て、県との連携を図りながら制度導入のための後押しをする (例：広島県女性活躍推進アドバイザーの派遣等)
■「共同・シェア」の発想や仕組みで企業を支援	・中小零細企業への働き方改革導入支援、家族でまかなうことのできない育児・家事をアウトソーシングしていく制度の設計 ・育児や介護などにより短時間雇用を望む人が、潜在的な労働力を活かすことができるためのプチワークとしての運用の検討
■認定企業制度の導入	・広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度（※）の周知、登録推進、登録企業のPR（府中市HP、府中市公式アプリ「My府中」等の活用）による制度の浸透及び社員が仕事と子育てを両立しやすい環境の整備 ・積極的に取り組んでいる市内企業に対して、それを評価する仕組みや、公共調達におけるインセンティブ等の検討

※「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」
労働者の仕事と子育ての両立や地域における子育て等の支援に取り組む企業等が、次世代法における一般事業主行動計画を策定し、「仕事と家庭の両立支援」に取り組む企業を県が登録する制度。登録マークの使用による PR、県の入札における参加資格審査で加点。

■働き方改革や女性活躍を推進する取組を見える化	・市内企業における働き方改革・女性活躍推進の好事例を府中市 HP、府中市公式アプリ「My 府中」、府中けいざい情報等で発信し、市内企業全体のワーク・ライフ・バランスの輪を広げる
■小商いビジネス(プチワーク)の場の提供	・i-coreFUCHUやふらっと上下で販売イベント等を実施し、活躍の場を提供 ・起業やICTに関するノウハウを学ぶセミナーの実施
重点施策4　DV等の早期発見・早期対応による暴力のない社会づくり	
主な取組項目	取組内容
■選びやすい相談窓口の整備	・自分がDV被害を受けているかを判断するためのチェックシートの作成・配布による潜在的被害者の相談窓口への誘導 ・相談者が自分に適した窓口を選べるように、国・県・市等多岐にわたる相談窓口の特徴を打ち出し、広報ふちゅう、府中市HP、府中市公式アプリ「My府中」等で周知
■ハラスメントについての実態把握	・ハラスメントについての実態を把握するための市内企業を対象としたWebアンケートの実施 ・アンケート結果を各企業へフィードバックすることによる、企業内でのハラスメント対策の促進

基本目標１　市民が互いの個性・価値観を理解・尊重し、誰もが障壁なく暮らし、活躍できる社会

重点施策　施策１　LGBTQ等の性の多様性への理解

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・2010年代後半から、LGBTQ等の性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）の社会的認知が大きく進み、人権や多様性の尊重、個性と能力の発揮、あらゆる分野に参画できる社会の実現をめざし、「パートナーシップ宣誓制度」の制定などの取組が注目されています。
市の現況・課題	・LGBTQ等の性的少数者に対する相談先の周知などは行っていますが、理解浸透は進んでいない状況です。 ・LGBTQ等の性的少数者の実状は把握できていませんが、課題を抱える人が市でも顕在化しており、今後の対策が必要となっています。
アンケート調査からみた課題・意向	・市民アンケートでは、LGBTQ等の性自認や性的指向について、自分自身で悩みをもつ人は平均では1.6%ですが、20歳代では6.1%と決して低くない結果と捉えています。今後も性自認や性的指向を理由とする偏見や差別的取り扱いなどの課題は広がってくると予測されます。 ・性の多様性への理解を促進するために必要な行政支援については、60歳代、70歳代では「相談できる窓口の設置」、30歳代、40歳代では「性の多様性を理解するための学校教育」、「パートナーシップ宣誓制度の創設」が上位となっています。

【第3次プランにおけるポイント】

○LGBTQ等の性的少数者の人権を尊重する一環としてパートナーシップ宣誓制度の導入を進めます。

○家庭や学校、職場や地域社会等において、性の多様性についての正しい理解の浸透を図る学習機会の提供、情報提供等による啓発に加え、相談しやすい環境づくりを進めます。

※パートナーシップ宣誓制度…一方又は双方が性的マイノリティである二人が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約束した関係（パートナーシップ）である旨の宣誓書を提出し、自治体が受領証等を交付する制度。

1 LGBTQ等の性的少数者が自分らしく暮らすことのできる社会の推進

これまでLGBTQ等の性の多様性への理解については、意識啓発としてパネル展示や講演会に留まっており、なかなか身近な課題として捉える機会が少なかったのが現状です。

LGBTQ等の性的少数者の人々がお互いを人生のパートナーとして約束した関係であることを宣誓し、自治体が受領証を交付するパートナーシップ宣誓制度を導入することにより、市の施策の柱とし、市民や企業への認知度を高め、性の多様性の理解を広めるなど、副次的な効果も図っていきます。

また、実態把握ができていないことから、何が問題なのかを検討する必要があり、パートナーシップ宣誓制度を導入してからも、随時検証していきます。

主な取組		取組内容
①	新規 パートナーシップ宣誓制度の導入	一方又は双方が性的少数者である二人がパートナーとして支え合って生きていくことを約束した関係の宣誓に対して、自治体が受領証を交付するパートナーシップ宣誓制度を導入します。行政・民間サービスにおいても、パートナー同士の関係に認められ、可能となる様々な取組が一層広がるように支援していきます。
②	LGBTQ等の実態把握	国、県の調査情報の共有や市での調査などによりLGBTQ等に関する実態を把握し、実態に即した課題解決に向けた方策の検討を進めます。
③	専門スキルをもった相談窓口の周知	パートナーシップ宣誓制度の導入に合わせ、専門スキルをもつ相談窓口をWebを活用したリーチしやすい方法で周知します。

2 効果的な啓発活動の推進

LGBTQ等についての講座やセミナーを受けた人と受けていない人とでは、意識に歴然とした差があることから、引き続き講演や講座の機会を設けていきます。

LGBTQ等に対して、身近に感じている若い世代と、あまり馴染みのない中高年齢層とのギャップがあると言われています。そのため、府中市の強みである、学校と地域住民等が力を合わせて学校の運営に取り組むコミュニティ・スクールの基盤を活かし、地域、保護者、教職員による研修やワークショップなどを実施して、性の多様性への理解を深めるとともに、様々な場面を通じて多くの人々が共にLGBTQ等について学び考えることのできる機会をつくり、性の多様性への理解と啓発を図ります。

主な取組		取組内容
①	市民が性の多様性を認識する啓発機会づくり	LGBTQ等に関する講演・講座などによる意識啓発を図り、性の多様性を認識する機会をつくります。
②	学校と地域の交流を活用した性の多様性への理解浸透	地域、保護者、教職員による研修やワークショップをCSカフェ等の学びの場などを活用して開催し、性の多様性を学び考える機会をつくります。
③	企業に向けた啓発活動の推進	企業活動における性の多様性への理解を促進するため、経営者層や社員へのセミナーの開催などの啓発活動を推進します。

施策２　性差なく仕事やライフスタイルを選択する意識醸成

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・ダイバーシティの観点を踏まえ、性差にとらわれず、多様な働き方、生き方を選択できる社会をつくることが求められています。
市の現況・課題	・小中一貫教育を活かした児童生徒の発達段階に応じた人権教育が進んでいます。 ・男女共同参画に向けた制度や慣行の見直しと意識改革に向けて広報・啓発活動に取り組んでいますが、十分な成果につながっていない状況です。 ・家庭や地域等への男性の参画についての広報・啓発は十分に実施できていない状況です。
アンケート調査からみた課題・意向	・市民アンケートでは、仕事や家庭に対する男女の平等感について、「男女どちらも、仕事と家庭を両立できるのがよい」について賛成の割合が高く、女性活躍や男女に対する固定概念などの意識は変化してきています。 ・家庭生活における夫婦の役割について、「夫婦同じくらい」の回答が高くなってきていますが、依然として「主に女性」の回答が高く、男女の固定的な意識の変容はあるものの現実の行動とのギャップがあり、行動を変えるためのきっかけづくりが必要となっています。

【第3次プランにおけるポイント】

○地域社会、学校、家庭生活等様々な場面での男女共同参画の啓発・学習活動を広げ、あらゆる世代に男女平等に対する意識を浸透させます。
○学校教育における性別にとらわれないキャリア教育や、家庭での家事や子育て等の役割分担における協働意識の促進を行うことにより、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組みます。

1 効果的な情報発信、啓発活動の充実

「男女共同参画」の概念について、引き続き啓発を行います。これまでの講演会などに加え、Webを利用した効果的な情報発信に努めます。

主な取組		取組内容
①	男女共同参画に関する情報発信・啓発活動の充実	・本市の広報誌やホームページ、SNS、マスコミなどのメディアを有効に活用した情報発信を充実させます。 ・府中市まちづくり出前講座や講演会などを通じた啓発活動を進めます。

2 人材育成の仕組みづくり

性差にとらわれることなく、あらゆる可能性にチャレンジできる機会を創出します。また、「男女共同参画」の活動を進めることができる人材育成にも努めます。

主な取組		取組内容
①	学校教育における性差にとらわれないキャリア教育・進路指導の推進	・ものづくり産業のまち府中市の強みを活かし、男女の性差なく職場体験の選択ができる取組を引き続き行います。 ・女性の理工系へのチャレンジ機会をつくる（リコチャレ）を推進します。
②	男女共同参画への関心を持つ人材の育成	・エソールひろしま大学の受講などを支援し、市民の男女共同参画への関心を高め、活動を進める人材を育成します。

3 家庭生活における性別役割分担意識の解消

家事分担については、それぞれの家庭環境に応じて夫婦で話し合うことが必要となるため、家事・育児分担シートを配布し、目に見える形で協力しあえるような取組を行います。

また、子育てステーションちゅちゅや府中市こどもの国ポムポムでは、父親や祖父母の利用が多いことから、男性も家事や子育て、介護に興味が持てるイベントなどに取り組みます。

主な取組		取組内容
①	男性の家事や育児・介護に対する理解促進	・男性の子育て・介護に対する理解を促進するため、広報誌に男性の家事参加に関する啓発記事を掲載します。 ・父親を対象とした各種講座（パートナー支援事業、男性のための「家族介護教室」）を実施します。
②	家族内での協働意識の促進	・子育てステーションちゅちゅ、府中市こどもの国ポムポム、ふらっと上下を拠点に親子のふれあいイベントを開催します。 ・家事・育児の役割分担シートの利用を促進し、協働意識を深める機会へつなげます。

4 人権教育の推進・教育の場での男女格差の解消

「男らしく」「女らしく」といった固定概念をもたないためには、幼い頃からの意識醸成は重要です。子どもたちが性差にとらわれることなく自己の能力を最大限に発揮できる教育を行うことは、男女格差を解消するだけでなく、自らの生き方を主体的に選択でき、誰もが自分らしく活躍できる社会につながります。

保育所や学校において、引き続き保育士や教職員への啓発を行い、活動内容や言葉かけを見直します。

主な取組		取組内容
①	社会教育施設における人権に関する学習機会の提供	・多様化する人権問題に対する市民への理解を深めるため、市が提供する出前講座等を利用した学習機会を充実します。
②	学校教育における人権教育の推進	・学校授業での人権教育や男女平等への理解について学習機会をつくり、子ども達が性差にとらわれず自分の個性や能力を発揮できる教育を推進します。
③	性差にとらわれない教育、指導の定着	・保育士や教職員への啓発により、固定的な性別役割分担意識にとらわれない教育、指導を進めます。

基本目標２　政策の決定プロセスに多様な人の意見が反映され、性差等に起因する社会課題が解決される社会

重点施策　施策１　多様な人が政策決定に参画し、意見しやすい仕組みづくり

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・国では、平成30（2018）年には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができるかぎり均等となることをめざす「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。 ・平成27（2015）年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）では、目標5（ジェンダー平等の実現）を掲げており、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。日本では「次世代・女性のエンパワーメント」を重点的に推進するとしています。 ・東日本大震災の発生後、国の「防災基本計画」において、避難所での女性や子育て家庭などへの配慮や、応急仮設住宅等での心のケア等、男女共同参画の視点による修正が行われました。
市の現況・課題	・本市の各種審議会等における女性の登用率は平成27（2014）年度からほぼ横ばいとなっており、女性の委員の登用促進と同時に、女性の意見を取り入れる仕組みづくりが必要となっています。 ・地域での男女共同参画として女性消防団員の育成を進めていますが、男性団員の募集を含め人材の確保が進んでいない状況です。 ・市役所における女性管理職の割合が依然として低いことから、登用の拡大が必要となっています。
アンケート調査からみた課題・意向	・市民アンケートでは、各分野での男女平等感について、「家庭」、「職場」、「学校教育の場」では、「男女平等になっている」という意見が多くなっていますが、「政治の場」、「社会通念、慣習、しきたりなど」では、「男女平等になっていない」という意見が多く、行政や地域での意思決定や政策決定の場における女性登用の拡大が求められています。

【第3次プランにおけるポイント】

○誰もが住みやすい、働きやすい社会へ発展していくためには、多様な主体が政策決定に参画し、幅広い視点からみた地域課題の解決策が必要です。また、女性も政策立案に参加し意見しやすい場づくり、仕組みづくりを推進します。

1 各種審議会等での女性参画の拡大

これまでも女性参画を推進するため、審議会等への女性登用率の向上をめざしてきましたが、目標値に届いていないのが現状です。また、単に女性が参加することだけが目的ではなく、女性の意見が反映され、多角的な政策へと進展することが求められています。

審議会等の委員の選出方法の見直しや、本来の目的である「女性の意見を反映できる」仕組みを構築していきます。

主な取組		取組内容
①	審議会等において女性の意見を反映させるための体制整備	・クオータ制（性別を基準に女性又は両性の比率を割り当てる制度）及び審議会等の規則・要綱等における委員規定の見直しを推進し、審議会での女性登用率を向上させます。また、数値目標にとらわれず、女性が意見しやすい審議会の雰囲気づくりや、その意見が受け入れられ、政策に反映されるための方策を推進していきます。 ・女性ワーキンググループをつくり、審議会等において女性の意見を反映させます。
②	地域組織への女性参画促進	・町内会などの地域活動における女性参画を拡大するため、体制の改善に取り組みます。
③	地域防災活動における女性参画の促進	・避難所運営など女性の視点に立った環境整備が求められる中、地域防災計画や避難所運営に関する方針決定において、女性意見を反映させるため、女性参画を促進します。 ・女性特有のニーズや妊産婦等へ配慮した地域の防災活動を推進するため、女性防災リーダーの養成や女性消防団員の拡大など地域防災活動への女性参画を促進します。

2 男女共同参画、女性活躍推進に向けた市の職員の意識改革と人材育成

府中市が持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、女性の個性と能力が最大限発揮されることが一層重要になるとの認識にたち、市役所においても、職員の理解を促進するとともに、「府中市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づいて、働きやすい職場環境づくり、キャリアアップに向けた人材育成などの取組を引き続き推進していきます。また、そうした職員が職場、地域で活躍することで、地域や市内企業などにおける女性活躍推進の具体的事例へつなげていきます。

市役所では、これまで数値目標を設定し、女性キャリアアップのための研修や女性の管理職登用を図ってきましたが、数値はほぼ横ばいにとどまっているため、先進事例の調査や職員の声を聴きながら、より実効性のある取組を進めていきます。

主な取組		取組内容
①	働きやすい職場環境づくり	・長時間勤務の削減や年次有給休暇の取得促進など、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。 ・育児、介護等の各種制度を十分に周知するほか、休暇取得を望む職員との事前面談を行い、休暇期間の業務量や取得時期等の調整を計画的に行うことにより、休暇を取得しやすい組織風土の醸成を図ります。
②	職員のスキルアップ、キャリアアップへの支援	・職員の個性や能力が十分に発揮できるよう、スキルアップ研修などを実施するとともに、職員が自身のキャリアプランの中で管理職への登用を具体的に描くことができるように、キャリアアップ研修や外部研修への積極的な受講を促進します。 ・育児休業中の能力開発やキャリア支援など、育児休業から復帰しやすい体制づくりを行います。 ・ロールモデル（模範となる人材）の設定・育成を行い、若手職員の人材育成を行っていきます。

基本目標３　性差なく、幅広い人材が多様に働き、活躍できる環境が整う社会

重点施策　施策１　DXの推進等を活かした新たな働き方改革・女性のチャレンジ支援

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・育児・介護休業法が改正され、3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務付けや介護のための短期休暇制度等の創設など、制度の適用範囲が拡大しています。また、女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として、平成27（2015）年に「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）が制定され、女性活躍に向けた取組が強化されています。さらに、平成30（2018）年には「働き方改革関連法」が成立し、長時間労働の上限規制、有給休暇取得の一部義務化などが始まり、企業のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた関心が高まり、取組も拡大しつつあります。 ・AI、ロボティクス等のデジタル技術を活用したDXの進展により、産業構造やビジネスモデルだけでなく、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境が整えられつつあります。これらの変化へ対応し人々がその恩恵を享受できるよう、デジタル技術を有効に活用した人々のキャリアアップを実現することなどが求められています。
市の現況・課題	・府中市の女性の就業率は、25歳から74歳までの就業率が高く、全国的にみられる「M字カーブ（結婚・出産期の就業率の低下）」が緩やかな傾向となっており、働く女性が多いまちの特性を踏まえ、働きながら子育てのできる環境整備等の支援策が必要となっています。 ・男女共同参画や働き方改革の取組についての周知を進めていますが、企業の働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進する具体的な対策は十分に進められていません。 ・ワーク・ライフ・バランスを推進するため保育環境の充実による子育て世帯の働き方支援を進めています。 ・府中市役所ではテレワークやペーパーレス化の推進等、DXを活かした働き方改革の取組を行っています。
アンケート調査からみた課題・意向	・市民アンケートでは、育児休業制度など職場の各種制度の利用度については、「子の看護休暇」が14.0%、「育児休業」が13.2%となり、制度の利用は拡大していない状況です。特に男性の職場の各種制度の利用は少なく、その理由については、「職場の理解が得られないから」が最も高くなっています。 ・女性が働き続けることを困難にしていることについては、「家事や育児の負担が大きい」、「職場で女性が働き続けやすい環境・制度が整っていない」、「労働時間

アンケート調査からみた課題・意向	が長いため家庭と仕事の両立ができない」が上位となっており、女性が仕事と家庭を両立しやすい多様な働き方を含めた環境・制度づくりが求められています。 ・企業アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の認定・行動計画の取得については、「特にない」が79.2%と最も多く、また、小規模な事業所ほど取組が進んでいない状況となっています。 ・男性が育児休業や介護休業等を取得することについて、概ね賛成の割合は58.4%と高くなっていますが、育児休業制度や介護休業制度の利用度については、過去5年間で利用した従業員が「いない」事業所が多く、従業員数の少ない事業所でその傾向が高くなっています。

【第3次プランにおけるポイント】

○地域、企業が発展していくためには、多様な人材が能力を発揮し活躍できる社会づくりが不可欠です。企業における育児休業制度等の利用しやすい環境づくりやDXを利用した柔軟に働ける機会や起業への支援により、仕事と子育て・介護を両立し働き続けることができる環境づくりを発展させていきます。

1 性別にかかわらず能力を発揮できる多様な働き方・働き方改革の推進

府中市内の99%を占める中小企業において、女性活躍推進の必要性を理解しながら、実際にどうすれば良いかわからない場合が多いため、各企業の現状に応じた具体的な方策を示す必要があります。経営者向けのセミナーやアドバイザー派遣により、企業の課題解決に取り組みます。

また、実際に取組を進めている企業に対して評価をすることで更なる取組への意欲へつなげ、またその評価を公開することで、人材確保へつながるなどの好循環を生む取組を行います。

主な取組		取組内容
①	新規 働き方改革（女性活躍）に取り組む企業へ評価による企業の機運の醸成	・働き方改革や女性活躍推進に取り組む企業に対して、国や県の制度に準じた認定制度を導入し、公共調達における加点評価などの優遇措置の拡大を検討します。 ・取組を評価し、府中市ホームページ等で周知し、企業のPRを行い、人材確保へつなげます。
②	企業の職場環境改善に向けた啓発	・商工会議所等の各種団体や県と連携し、経営者向けのセミナーの開催等に取り組み、働き方改革に対する積極性を促進します。
③	新規 女性の雇用に積極的な中小企業に対する、伴走型支援の導入	・商工会議所、商工会と連携し、市内企業の女性雇用に対する支援（現状の課題分析、一般事業主行動計画策定・制度導入支援等）としてのアドバイザー派遣を促進します。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

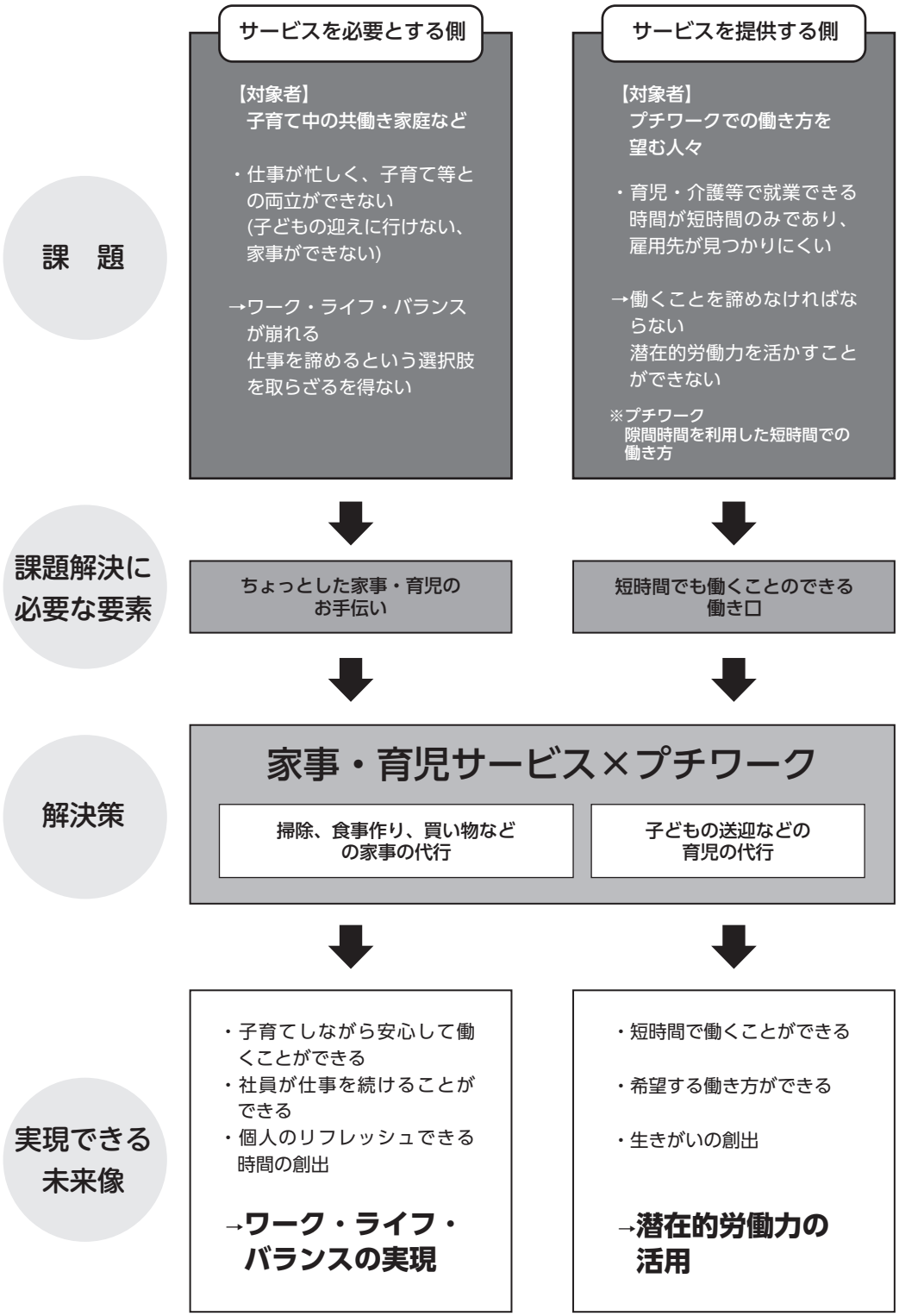
各種休暇制度が整備されていても利用していない状況があり、特に男性の育児休暇の取得率は、目標値に達していません。市民アンケートによると取得できない理由は「職場の理解が得られないから」が48.2%と最も高く、次いで「同僚に迷惑をかけるから」が47.4%と高く、育児休暇等を取得することに引け目を感じない取組や職場環境が必要です。

育児休暇促進や時間外労働削減に取り組む市内企業の具体的な好事例を発信することにより、市内企業全体のワーク・ライフ・バランス推進につなげます。

また、中小零細企業において、個者単独では限界のある環境づくりや課題解決について、「共同・シェア」できる対策を検討します。

主な取組		取組内容
①	育児休暇が取得しやすい職場環境の改善	・社員の育児休暇取得率が高い企業の好事例を府中市広報やホームページで紹介することにより、市内企業全体の取組の契機とします。 ・出産予定者やその夫が育休を取りやすくするため、面談シートの作成による業務量の調整や分担ができる職場環境をつくる取組を推進します。
②	新規 「共同・シェア」の発想や仕組みづくりによる企業への支援	・個社単独では限界がある環境づくりや課題について、「共同・シェア」の発想や仕組みを導入することで、企業の人材確保、多様な働き方を支援する方法を検討します。 1）企業における時短業務の創出、女性ワーカーやテレワーカーなどの短時間労働者とのマッチングを行う取組の推進 2）隙間時間を使って行うプチワークと育児支援サービスとの連動による、子どもの身近なところで働ける環境づくり 3）企業内で確保しにくいDXなどの専門人材を育成・派遣し、シェアする仕組みづくり
③	DX推進による余暇時間の創出	・テレワークなどの推進により、残業時間縮減、余暇時間の創出を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスの推進につなげます。
④	新規 家事・育児の負担軽減	・家族で賄えない家事育児をアウトソーシングなどにより、個人の負担を減らし、リフレッシュすることができる時間を確保することのできる新たなサービスの仕組みを検討します。 （※P44 イメージ図参照）

仕事と育児などの両立支援のための家事・育児負担軽減の仕組み（イメージ）



3 女性の能力開発・チャレンジへの支援

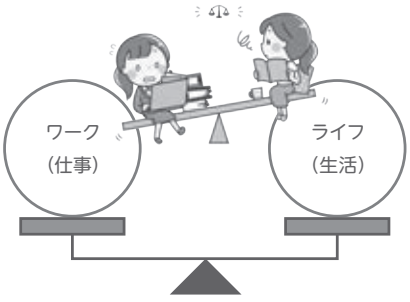
女性が自分らしく生きるため、趣味や特技などを活かしたプチワークにチャレンジできるようチャンスの場をつくります。

また、デジタル人材の育成や資格取得を支援することで、エンパワーメントを向上させ、社会の中の一人としての基盤をつくり、個々のチャレンジの意欲につなげます。

主な取組		取組内容
①	（女性の）起業や再就職に向けたスキルアップの支援	・DXの推進にあわせたデジタル人材の育成や資格取得を支援します。
②	新規 プチワークやワークシェアなど、女性、外国人、高齢者など多様な主体が柔軟に参加できる環境づくり	・人々が自身の趣味や技術を活かしたビジネスにチャレンジする、また、地域で活躍することができる場として、i-coreFUCHUやふらっと上下などでイベントの開催を推進します。
③	女性のチャレンジを促進する意識啓発やマッチング機会の充実	・SNS等により、市内で活躍する女性のロールモデルを広く情報発信します。 ・異業種交流など様々な分野で活躍する女性の交流等、女性のチャレンジに対するマッチング機会を支援します。
④	ワーク・ライフ・インテグレーションの推進	・新たな働き方や自分らしさを発見する機会（農業やものづくり体験）を充実させ、仕事以外へのチャレンジを啓発し、自分らしく働くための環境づくりを支援します。
⑤	女性の職域拡大に向けた意識改革	・女性ロールモデルの設定・育成により、昇進意欲の向上を図ります。 ・社員向けの管理職育成セミナーの実施を行います。

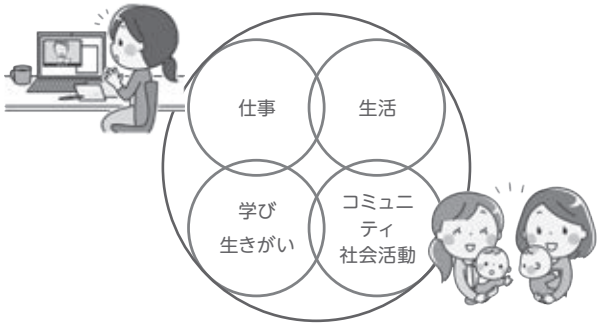
ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活をバランスを取る生き方
どちらかの比重が傾き、犠牲となることも



ワーク・ライフ・インテグレーション

仕事と家庭、個人の生き方をすべての人生の一部と捉え、
どちらかを犠牲にするのではなく限られた時間をいかに
自分が納得できるように使う生き方



施策２ 仕事をしながら安心して子育てできる環境づくり

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・国全体における出生率の低迷による少子高齢化の進行が重要な課題となっており、安心して産み、育てられる社会づくりに向けた家庭生活と仕事の両面からの子育て支援策の強化が進められています。
市の現況・課題	・「子育てステーションちゅちゅ」を開設し、子育て世帯の妊娠・出産・子育てについての正しい知識の普及と不安の軽減を図り、家族で協力して子育てできるよう支援しています。 ・保育所では、生後８週からの受け入れや20時までの延長保育を実施しています。また、日曜・祝日に保育を行う休日保育や、児童が病気で集団保育が難しい時に一時的に保育を行う病児保育（市外在住で府中市で就労している保護者も利用可能）を行っています。
アンケート調査からみた課題・意向	・仕事と家庭を両立していくために必要なことについては、「家族や配偶者の家事、子育て、介護・看護への参加・協力」が最も多く、次いで「子育てのための休暇・休業を利用しやすい職場環境」、「保育施設やサービスの充実」が上位となっています。

【第3次プランにおけるポイント】

○子育てに関する不安や負担感を解消し、安心して子育てと仕事を両立できるよう、ライフスタイルにあわせた多様な保育サービスや子育て支援の仕組みを提供できる環境の充実を図ります。

1 多様な就労形態に対応する保育の充実

府中市の強みであるM字カーブが緩やかで女性の離職率が低いという理由のひとつとして、保育事業の充実により、女性が働き続けることができる環境づくりが構築できていることもあります。引き続き保護者のニーズを把握し、保育サービスの充実を図ります。

主な取組		取組内容
①	新規 （再掲） 家事・育児の負担軽減	・家族で賄えない家事育児をアウトソーシングなどにより、負担を減らし、リフレッシュすることができる時間を確保することのできる新たなサービスの仕組みを検討します。
②	多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実	・児童の健全な心身の発達を大切にしながら、共働き夫婦の増加により多様化する保育ニーズに対応した延長保育、病後児保育の設置など多様な様々な働き方に対応した保育サービスの充実を図ります。 ・小学生を対象とした放課後児童クラブの内容・質の向上をめざします。

2「府中版ネウボラ」による子育てしやすい環境づくり、切れ目のない子育て支援

自分らしく活躍できる社会を推進しながら、「子どもを生み、育てることに喜びを感じることができる社会」をめざしています。これまで取り組んできた「府中版ネウボラ」の妊娠期から子育て期までの切れ目のない子育て支援を充実し、安心して子育てできる環境づくりに努めます。

主な取組		取組内容
①	切れ目のない子育て相談・子育て支援の推進	・「子育てステーションちゅちゅ」を中心に、妊娠から出産、育児までの切れ目のない包括的な子育て支援を推進するとともに、身近に寄り添う子育て相談体制の充実を図ります。

基本目標４　様々な困難を抱える人々にとって安心な暮らしが実現する社会

重点施策　施策１　DV 等の早期発見・早期対応による暴力のない社会づくり

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・昨今のコロナ禍での生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加等により家庭内暴力が増加し、深刻な社会問題となっており、潜在的なDV被害を含めた早期発見・早期対応のできる環境の整備が必要となっています。 ・配偶者暴力については、平成19（2007）年に、「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）が改正され、市町村による基本計画の策定が努力義務となりました。平成26（2014）年の一部改正では、生活の本拠をともにする交際相手からの暴力及びその被害者についても適用されることになりました。 ・平成18（2006）年に男女雇用機会均等法が改正され、性別を理由とする差別禁止の範囲拡大や、妊娠、出産を理由とする不利益取扱いの禁止 、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化等が講じられました。平成29（2017）年の改正では事業主に対して、妊娠・出産等を理由とした上司や同僚からのハラスメント防止に対する措置義務が規定されました。
市の現況・課題	・平成30（2018）年度より女性相談員を配置し、DVに対する相談対応及び啓発活動を実施しています。 ・セクシャルハラスメントの防止等に関する要綱を制定しましたが、市職員へ十分に浸透しておらず、企業への啓発も未実施となっています。
アンケート調査からみた課題・意向	・市民アンケートでは、暴力体験があった人のとった対処方法については、「だれにも相談しなかった」が67.7%と最も多くなっており、暴力体験がありながら多くの場合が相談できていない状態となっています。また、相談先は「親や親戚などの身内」「友人、知人」で警察や市役所、専門機関へ相談した人はわずかとなっています。 ・企業アンケートでは、ハラスメント対策の実施については、「就業規則や社内規定等にハラスメントの禁止を規定している」が46.9%と最も高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」が32.3%となっています。また、「特になし」は37.5%となっており、従業員の少ない事業所でその傾向が高くなっています。

【第3次プランにおけるポイント】

○潜在的なDV被害を含めた早期発見・早期対応のできる環境の整備が必要です。また、DV問題は家庭環境や生活貧困、子どもの発達、子育てなどの様々な課題が要因となっているケースが多く、これらを解決するために、窓口である庁内所管課だけでなく、庁内の関連部署や関係機関などが一体となり、情報を共有し、課題解決に取り組む体制づくりを進めます。

○市役所及び市内企業における実態把握や、ハラスメント防止に関する意識啓発を行い、ハラスメント防止対策を推進していきます。

○辛さを感じている人が相談・交流を行うことで、リフレッシュすることのできる場を創出します。

1 DV 被害に対する相談体制の周知

DV相談は匿名性の担保が必要なことに加え、対面ではハードルが高いと想定できることから、Webの活用や広域での相談体制を整えます。さらに複数ある相談窓口のうち、どこが自分に合った窓口なのかわかるように特色を紹介することで、相談率の向上に取り組みます。

また、辛さやストレスを感じる時に、気分転換できる場所や人との交流の場を持つことができる環境を整えます。

主な取組		取組内容
①	DVに対する相談窓口の「見える化」	・Web活用を含めた広域的な相談体制を構築します。 ・国・県等の多様な相談窓口を整理し、特色を見える化することで、相談者が相談しやすい窓口を選択できるようわかりやすく周知します。
②	傷ついている相談者に対するケアのできる相談支援	・DV被害者に対して、適切な相談支援を行う女性相談員のスキル向上を進めます。 ・女性相談員や各分野の相談員に助言・指導するスーパーバイザーの配置を検討します。
③	心の逃げ場になる身近なふれあい・相談の場づくり	・i-coreFUCHUやふらっと上下、地域サロン、こどもの国ポムポムなど地域資源の「場」を活用し、心の逃げ場をつくるため、気軽に相談・交流できる環境づくりを進めます。

2 DV の予防、早期発見・早期対応、被害者支援

DV被害者はDV被害に遭っている認識が低いことから、府中市で先進的に取り組んできた高校生に対するデートDVの講習を充実させ、青年期から認識を高めることで予防を強化します。

同時に、被害者がDVを自己認識できるように、自己診断ツールを活用した仕組みや、家庭のリスクを察知することができる「AI子供見守りシステム」との連携により、早期発見・早期対応を行います。

主な取組		取組内容
①	子どもの頃からのDV・性暴力に関する予防啓発	・被害者にも加害者にもならないよう、中高生に対するDV・性暴力に対する学習機会の提供による予防方策を強化します。
②	関係機関との連携による早期発見・早期対応	・府中市DV防止支援ネットワークにより、地域や家庭などからのSOSに対応し、早期発見に引き続き取り組みます。
③	新規 DV被害に対する理解促進による予防活動	・DV被害者の中には、暴力を振るわれる原因が自分にあると思い込み、DVを受け入れているケースや経済的DVや精神的DVなどをDVとして認識していない場合があります。このような被害者へ被害に気付いてもらうため、アプリ・Webを利用したDVチェックシートの掲示・配信により、DVへの認識を高め、予防対策・早期発見につなげます。
④	AIによるDVのリスク要因の分析と活用	・AI子供見守りシステムと連携し、潜在的なDVを引き起こすリスク要因の高いケースを分析し、予防活動に活用します。
⑤	DV被害者の自立に向けた支援	・就労、経済、住宅支援等の関係課や母子生活支援施設と共同した、被害者の自立支援を促進します。

3 ハラスメント防止対策の推進と相談窓口の周知

ハラスメントの実態を把握する必要があるものの、小規模の企業では匿名性の担保が難しいことから実態調査が困難な状態にあります。外部機関によるアンケート調査の実施により、匿名性を担保した実態調査を実施します。

また、相談窓口については、DV相談等と同様に、対面ではハードルが高く匿名性の担保が必要であるため、Webの活用と広域での相談窓口を周知します。

主な取組		取組内容
①	ハラスメント防止に向けた広報・研修などによる意識啓発	・市や企業に対するハラスメント防止に関する意識を啓発するため、定期的な広報や体験型ロールプレイングや自己チェックシート等によるハラスメント防止研修やマニュアル作成などを実施します。
②	新規 アンケートを活用した企業のハラスメント実態の把握と発信	・市や外部によるアンケートツールを活用した企業におけるハラスメントの実態把握調査を実施し、企業の実態把握に努めます。
③	広域での相談窓口の周知	・国が開設するハラスメント相談室や、県の労働相談コーナーの活用を広げるため、広報等での周知を図ります。
④	教育の場におけるハラスメント相談体制の推進	・教職員や、スクールカウンセラー等による子どものハラスメント被害への相談体制をつくります。

施策２ 生涯にわたる女性の健康保持と増進

【現状と課題】

取り巻く社会情勢	・男女が互いの人権を尊重しながら主体的に行動するためには、身体的性差について理解し合うことも必要です。特に女性は、ライフステージごとに心身の状態が大きく変化する特性があることから、性と生殖に関する健康と権利の視点も含めた、正しい知識と情報を得るための啓発や女性の健康支援が必要となっています。 ・デートDVなど性被害の低年齢化が進む中、子どもの頃からの性や健康に関する正しい知識の普及に努め，思春期の性の悩みやHIV、性感染症等について正しい理解に基づいて行動がとれるよう、教育機関と連携した情報提供と学習機会の提供の充実が求められています。
市の現況・課題	・女性が、思春期から高齢期までの各ライフステージのなかで健康管理ができるように、健康診査、教育、相談、保健指導等の事業を実施しています。 ・性と生殖に関する健康と権利に関する理解・啓発が進んでいません。 ・小中学校での発育、発達や健康、性感染症等の予防などについての知識の普及が進んでいます。
アンケート調査からみた課題・意向	※今回のアンケート調査には関連する事項がありません。

【第3次プランにおけるポイント】

○女性の健康保持について、ライフステージに応じて変化する女性の心身の状態に寄り添った支援を行います。

○生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利についての考え方を広く社会に浸透・定着させる考え方に基づいた取組の促進を行います。

1 ライフステージに合わせた健康対策の推進

女性の心身の状態は、ライフステージに応じて大きく変化し、また、妊娠や性感染症などによって女性の健康と権利がおびやかされるリスクがあります。第2次プランでは女性の健康保持について、思春期から妊娠、出産、更年期、高齢期とステージごとに応じた性に関する施策を行ってきました。引き続き、健康診査、教育、相談、保健指導等の事業を実施していきます。

主な取組		取組内容
①	女性の妊娠出産の支援	・不妊治療に対する支援の紹介等を行います。
②	母子保健事業の推進	・「子育てステーションちゅちゅ」を活用した、母子健康手帳交付時の個別指導、すこやか育児サポート事業などの母子保健事業を充実します。
③	女性の健康増進支援	・子宮がん、乳がんなどの女性特有のがん検診を実施し、女性の健康づくりを推進します。

2 性に関する正しい理解の啓発

ネット社会である現代では、あらゆる情報が容易に取得できるため、生活が格段に向上する一方で、サイバー犯罪の手口が悪質、巧妙化しており、SNSを起因とした性被害の若年化が問題視されています。性に関する正しい理解を、学校教育の場で行うことが求められています。

主な取組		取組内容
①	学校教育における性に関する学習機会の提供	・人権教育を教育活動全般を通して実施し、性情報への対処など性に関する適切な態度等の育成を図ります。また、保健体育の授業で、児童生徒に発育、発達や健康、性感染症等の予防についての学習を行います。

共通目標　ダイバーシティ社会・地域共生社会の実現

少子高齢化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中、性別、年齢、障害の有無、国籍、文化的背景、性的指向・性自認などにかかわらず、一人ひとりが主体的に社会に参画し、「自分らしく生きること」「多様性を認め合い、一人ひとりを尊重していくこと」につなげていくダイバーシティ社会・地域共生社会の実現が重要です。

しかしながら、高齢者、障害者、外国人等は特有の性格により社会から孤立し、生活する上で様々な困難な状況になることが懸念され、特に女性である場合には、性別による固定的な役割分担意識や性差に関する偏見を背景に複合的な困難を抱える状況が考えられます。

このことから、困難に直面する人々が地域で安心して暮らすことができるよう、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな取組が必要です。

1 高齢者や障害のある人が自分らしく生きるための支援

主な取組		取組内容
①	高齢者の日常生活における支援	・地域包括ケア体制により、多様な主体の参画による生活支援、フレイル予防をはじめとした、医療・介護が連携した自立支援を実施します。
②	高齢者の社会活動への参画促進	・意欲のある高齢者が能力を活かすために、地域での活躍の場や企業とのマッチングによる就労を促進します。 ・ふれあいサロンなど住民主体の「通いの場」を充実させ、人と人とのつながりを通じて、支え合いのできるような地域づくりを推進します。
③	障害のある人の地域社会への参加促進	・地域共生社会を実現するために障害のある人等の自己決定を尊重し、障害福祉サービスやその他の支援を受けながら、障害のある人等が自立し、社会参加ができるよう取り組みます。 ・住み慣れた地域での生活を継続することができるよう、地域の体制づくりや、緊急時の受け入れ等の機能等を担う地域生活支援拠点等の機能の充実を図ります。

2 外国人への支援の充実

主な取組		取組内容
①	わかりやすい表記による情報提供・相談窓口の整備	・窓口業務において「やさしい日本語」での説明を行います。 ・地域、学校、保育所における外国人の相談支援を進めます。
②	外国人向けの日本語教室など各種交流機会の開催、多文化交流コミュニティの形成	・日本語指導等の言語支援を実施します。 ・日本の生活習慣について相談ができるコミュニティづくりに取り組みます。
③	学校教育における国際理解の推進	・子ども達の国際理解を深めるため、海外の子ども達とのオンライン交流を実施します。 ・外国人児童生徒が在籍する学校での日本語指導を充実させます。 ・社会の授業で世界の国についての調査を行い、多文化にふれる機会を設けます。 ・英会話のみによる授業を行うイングリッシュデーを開催し、外国語指導助手との交流を深めます。

第６章　プランの推進体制

１．計画の推進体制の強化

「府中市男女共同参画プラン（第３次）」のめざす男女共同参画社会を実現するために、市や市民等が協働し、家庭・地域・職場・学校等、社会のあらゆる場で、男女共同参画を総合的かつ計画的に実施されるよう、推進体制を強化します。

（1）市役所内の推進体制の強化

①男女共同参画に関する進捗管理

男女共同参画関連の施策・事業は、その内容が非常に広範で多岐にわたります。市役所内においては、計画に盛り込んだ内容を効果的に進めるため、進捗管理として各担当課へヒアリングを行い、各施策の実現についての課題を抽出し対応していきます。

②男女共同参画に関する職員の意識啓発

市職員一人ひとりが男女共同参画の意識を持ち、率先して市民のモデルとなることが求められます。全庁的に男女共同参画の視点から行政運営に取り組むよう、研修等を通じて職員への意識啓発を進めます。

（2）市民、地域、企業等との連携

男女共同参画社会を実現するためには、市だけではなく市民、事業者、各団体等が協働し、市全体で取組を推進していくことが重要です。市民、企業が家庭や職場などの様々な場面において男女共同参画社会づくりに向けた自発的な行動をとることができるよう、広報、啓発活動により計画の周知を進め、幅広く市民や企業の意見を聴くことで、プランの実施に反映するよう努めます。

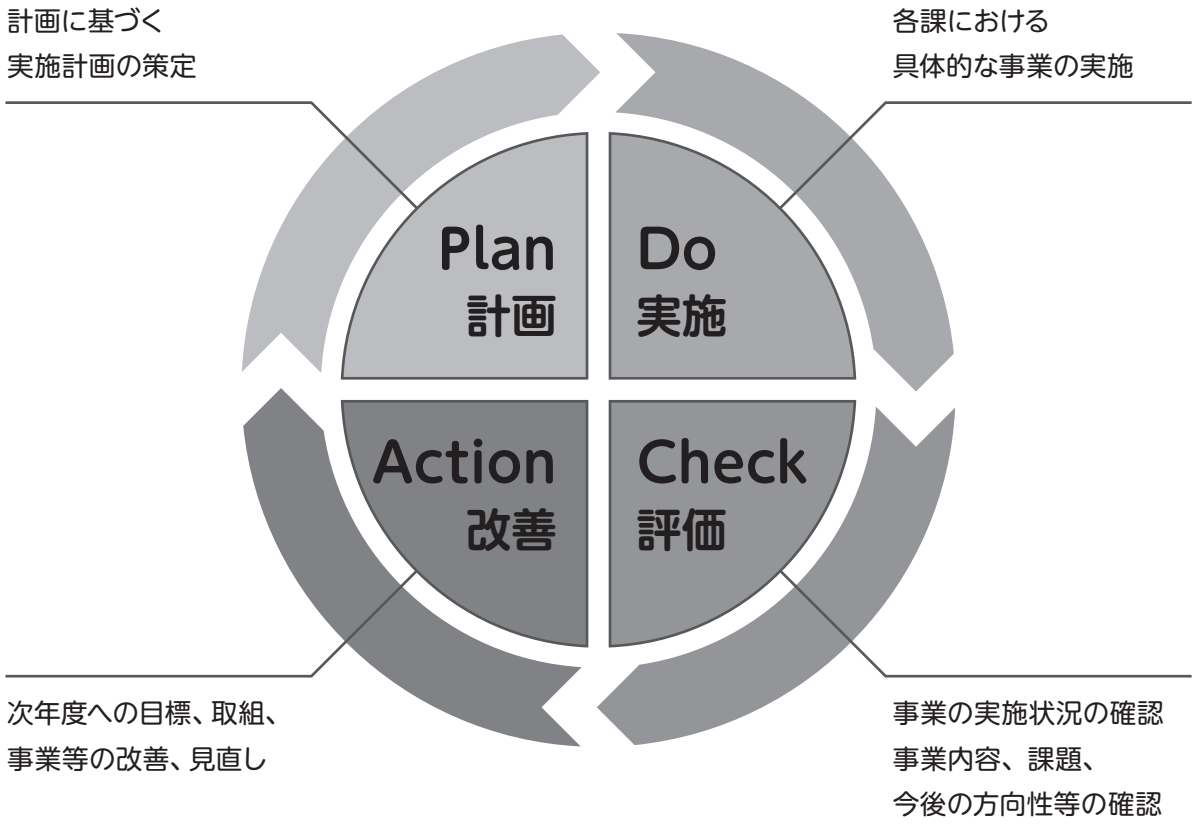
（3）国、県、関係団体との連携、協力

本計画の推進にあたり、国、県や他の近隣自治体等との連携を図るとともに、本市からの情報発信を積極的に行うことで、広域的な視点に立った施策を展開します。

2．計画の進行管理の強化

計画の着実な実行のためには、計画期間内の年度ごとに、計画（Plan）⇒実施（Do）⇒評価（Check）⇒評価後の改善（Action）のマネジメントサイクルをしっかりと展開することが重要です。

計画の進行を管理するため、「府中市男女共同参画プラン（第3次）」に掲げる事業の年度ごとに施策・事業の実施結果を調査し、「府中市男女協働社会づくり協議会」において報告・協議し、課題解決を図りながら、PDCAサイクルにより運営・管理を行います。



3．数値目標について

本計画では、「施策の方向」ごとに数値目標を設定しています。数値目標は、基本施策を推進することで目標値の達成をめざすものであり、本計画の最終年度に達成状況を確認し、その結果を次期計画の策定に活かします。指標は今後の取組の推進状況や評価結果を受け、変更する場合があります。

指　標	現　状	目　標 (令和8年度)	備　考
基本目標1　市民が互いの個性・価値観を理解・尊重し、誰もが障壁なく暮らし、活躍できる社会			
LGBTQ等に関する理解度（%）	38.3%	70.0%	市民アンケートによるLGBTQ等の「内容まで知っている」の回答率
地域社会での男女の平等感（%）	19.2%	50.0%	市民アンケートによる地域社会での「（どちらかといえば）男女平等になっている」の回答率
家庭での男女の平等感（%）	49.7%	70.0%	市民アンケートによる家庭での「（どちらかといえば）男女平等になっている」の回答率
職場での男女の平等感（%）	28.6%	50.0%	市民アンケートによる職場での「（どちらかといえば）男女平等になっている」の回答率
学校教育の場での男女の平等感（%）	28.2%	80.0%	市民アンケートによる学校教育の場での「（どちらかといえば）男女平等になっている」の回答率
「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」という考え方に反対と回答した人の割合（%）	74.1%	90.0%	市民アンケートによる「男は外で働き、女は家庭を守るべき」「（どちらかといえば）反対」の回答率
男女共同参画社会の認知度（%）	72.6%	100.0%	市民アンケートによる男女共同参画社会の「内容まで知っている」「聞いたことがある」の回答率
基本目標2　政策の決定プロセスに多様な人の意見が反映され、性差等に起因する社会課題が解決される社会			
審議会等委員のうち女性委員の占める割合（%）	23.4% (R2)	30.0%	国：42.3%（R3） 県：28.7%（R2）
府中市役所管理職のうち女性職員の登用率（%）	18.8% (R2)	30.0%	
基本目標3　性差なく、幅広い人材が多様に働き、活躍できる環境が整う社会			
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定数（社）	8社	50社	
府中市役所の男性職員の育児休業の利用度（%）	12.5%	30.0%	
企業における男女の育児休業制度の利用度（%）	12.5%	25.0%	企業アンケートによる「男女ともに育児休業を取得した従業員がいる」の回答率
基本目標4　様々な困難を抱える人々にとって安心な暮らしが実現する社会			
DV等の暴力体験を受けた人が公共の相談を受けた割合	8.9%	20.0%	市民アンケートによる暴力体験を受けた人が公共（警察、法務局、民生委員・児童委員、こども家庭センター、市役所）を「受けた」の回答率の合計
DV等の暴力体験を受けた人が誰にも相談しなかった割合	67.7%	30.0%	市民アンケートによる暴力体験を受けた人が「どこにも相談しなかった」の回答率の合計

資料編

1 府中市男女共同参画プラン策定協議会委員　名簿

（敬称略）

	氏　名	団体・役職等	備　考
会　長	藤原　美樹	府中市男女協働社会づくり協議会　会長	福山大学工学部 建築学科教授
委　員	池田　恵子	ネウボラコーディネーター	
委　員	岡村　直子	株式会社北川鉄工所　総務課長	府中市まち・ひと・しごと 創生総合戦略委員
委　員	河口　和也	公益財団法人広島県男女共同参画財団 LGBT相談事業顧問	広島修道大学 人文学部教授
委　員	小谷　直正	府中市男女協働社会づくり協議会　委員	NPO法人府中ノ アンテナ
委　員	佐藤　眞二	府中市男女協働社会づくり協議会　副会長	府中市人権擁護 委員協議会
委　員	田中　芳昭	府中市男女協働社会づくり協議会　委員	府中商工会議所 副会頭
委　員	藤原　明子	味噌蔵ART Place&NAVA Cafe	スペシャルきのこ マイスター
委　員	堀　千奈美	株式会社オガワエコノス総務課兼人材開発課長	
委　員	八百野　勇	広島県わたしらしい生き方応援課　課長	※令和4年3月まで
委　員	中山　雅子	広島県わたしらしい生き方応援課　課長	※令和4年4月から
オブザーバー	村上　明雄	府中市　副市長	

2 策定経過

日　程	内　容
11月10日（水）	■第1回府中市男女共同参画プラン（第3次）策定協議会　開催 （プラン策定の進め方について／プランのコンセプトについて／プランの主要テーマについての議論）
12月23日（木）	■第2回府中市男女共同参画プラン（第3次）策定協議会　開催 （第2次男女共同参画プランの検証報告／プランのコンセプトについて／ プランの主要テーマについての議論）
令和4年1月～2月	■男女共同参画に関する市民意識調査の実施 ■男女共同参画に関する企業アンケート調査の実施
3月18日（金）	■第3回府中市男女共同参画プラン（第3次）策定協議会　開催 （市民・企業アンケート結果報告／計画骨子案について）
4月26日（火）	■第4回府中市男女共同参画プラン（第3次）策定協議会　開催 （男女共同参画プラン（第3次）の主な取組項目について／計画素案について）

3 語句解説集

■あ行

アウトソーシング	企業や個人が自社（自分）の業務の一部を外部へ委託すること。
イノベーション	新製品や新技術開発などの技術革新。
インセンティブ	企業や社員、組織の意欲を引き出すために、報償などを外部から与えること。
えるぼしマーク認定	「女性活躍推進法」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を付することができる。
エンパワーメント	自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的・経済的・社会的及び文化的に力を持った存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

■か行

クオータ制	会議の委員構成などで性別を基準に女性又は両性の比率を割り当てる制度。
くるみんマーク認定	「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみんマーク認定）を受けることができる。

■さ行

ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「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）と言う。
ストーカー	特定の人につきまとい行為をする人のこと。つきまとい行為は「ストーカー行為」ともいう。
セクシャルハラスメント	相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。
セクシャルマイノリティ	LGBTQ等の性的少数者の意。

■た行

ダイバーシティ	多様性の意。性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材の能力を活かすこと。
デートDV	恋人など交際相手（または元交際相手）から受ける暴力のこと。
テレワーク	ＩＣＴ（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、Tel（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語。

■な行

ネウボラ	妊娠から出産まで、さらに子供が生まれた後も基本的には 6 歳まで切れ目なく育児に対するサポートを提供する総合的な支援サービス。

■は行

パートナーシップ制度	一方又は双方が性的マイノリティである二人が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力し合うことを約した関係（パートナーシップ）である旨の宣誓書を提出し、自治体が受領書等を交付する制度。
働き方改革	労働環境を大きく見直す取組のことを指し、働く人びとが、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革。

ハラスメント	様々な場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど様々な種類がある。
プチワーク	子育て中の母親や高齢者などが、限られた短時間の中で働ける仕事。
フレイル予防	年をとることで心と体の働きが弱くなってきた状態で、健康な状態と日常生活でサポートが必要な介護状態の中間をフレイル（虚弱）と呼び、健康長寿に向けて予防すること。

■ら行

ロールモデル	計画では模範となる人材をさす。

■わ行

ワークシェアリング	勤労者同士で雇用を分け合うこと。労働時間を短縮することにより、社会全体の雇用者数を増やそうとする取組み。
ワーク・ライフ・インテグレーション	仕事と家庭、個人の生き方をすべての人生の一部と捉え、どちらかを犠牲にするのではなく、限られた時間をいかに自分が納得できるように使う生き方。ワーク・ライフ・バランスをさらに発展させた考え方。
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

■アルファベット

AI	人工知能の略。知的な行為を、コンピューターなど、人工的に作られた知能で可能にする技術のこと。
DV	ドメスティック・バイオレンスの略。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をさす。
DX	デジタル・トランスフォーメーションの略。「デジタルによる変革」を意味し、ICT の進化にともない、デジタルデータ、デジタル技術を使い新たなサービスやビジネスモデルを展開することで社会そのものの変革につなげる施策を総称したもの。
LGBTQ	レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性との不一致にある人）、クエスチョニング（性的指向や性自認がはっきりしないが悩んでいる状況にある人）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と40 歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることを言う。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多い傾向を表している。
PDCAサイクル	計画（Plan）を基に、実施状況や結果等（Do）を踏まえて、計画の妥当性を自ら点検・評価（Check）を行い、計画の改善等の措置（Action）を検討・具体化する一連の過程を指す取組・概念のこと。
SDGs	平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された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」ことを誓っている。
SNS	ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。インターネット上で共通の趣味を持つ人達との交流を目的としたサービスの総称。

4　関係法令

（1）男女共同参画社会基本法

（平成 11 年法律第 78 号）
改正 平成 11 年法律第 102 号
同 11 年同 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，性別にかかわりなく，その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は，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 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重要である。

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1章 総則

（目的）

第1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2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。

(1) 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。

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

（男女の人権の尊重）

第3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4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5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6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7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8条　国は，第3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9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 10 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 11 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 12 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2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 13 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。

(1) 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

(2) 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2項の規定は，男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第 14 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。
(1) 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
(2) 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 15 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 16 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 17 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 18 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 19 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 20 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3章 男女共同参画会議

（設置）

第 21 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 22 条 会議は，次に掲げる事務をつかさどる。
(1) 男女共同参画基本計画に関し，第 13 条第3項に規定する事項を処理すること。
(2) 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。
(3) 前2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。
(4) 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 23 条 会議は，議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第 24 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 25 条 議員は，次に掲げる者をもって充てる。
(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから，内閣総理大臣が指定する者
(2) 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2号の議員の数は，同項に規定する議員の総数の 10 分の5未満であってはならない。
3 第1項第2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 10 分の4未満であってはならない。
4 第1項第2号の議員は，非常勤とする。

（議員の任期）

第 26 条 前条第1項第2号の議員の任期は，2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1項第2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 27 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 28 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（平成 11 年6月 23 日法律第 78 号）

（施行期日）

第1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2条　男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は，廃止する。

第3条　略

附 則（平成 11 年7月 16 日法律第 102 号）抄

（施行期日）

第1条　この法律は，内閣法の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 88 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。

（施行の日＝平成 13 年1月6日）

(1) 略

(2) 附則第 10 条第1項及び第5項，第 14 条第3項，第 23 条，第 28 条並びに第 30 条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第 28 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。

(1) から (10) まで 略

(11) 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第 30 条　第2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 11 年 12 月 22 日法律第 160 号）抄

（以下略）

（2）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 年法律第 64 号）
改正 平成 29 年法律第 14 号
令和元年法律第 24 号

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は，近年，自らの意思によって職業生活を営み，又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み，男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり，女性の職業生活における活躍の推進について，その基本原則を定め，並びに国，地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに，基本方針及び事業主の行動計画の策定，女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより，女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し，もって男女の人権が尊重され，かつ，急速な少子高齢化の進展，国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第2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3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 5 条第 1 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4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2章 基本方針等

（基本方針）

第5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3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2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6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3章 事業主行動計画等
第1節 事業主行動計画策定指針
第7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 19 条第 1 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2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8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1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2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1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1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1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3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4項から第6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9条　厚生労働大臣は，前条第1項又は第7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 10 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 14 条第 1 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 11 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9条の認定を取り消すことができる。
一 第9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9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 12 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 47 年法律第 113 号）第 13 条の2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3年法律第 76 号）第 29 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 13 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8条第1項及び第7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 14 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 10 条第2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 15 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 11 条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二　第 12 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 13 条第2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 12 条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第 16 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 22 年法律第 141 号）第 36 条第1項及び第3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1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 37 条第 2 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5条の3第1項及び第4項，第5条の4，第 39 条，第 41 条第2項，第 42 条第1項，第 42 条の2，第 48 条の3第1項，第 48 条の4，第 50 条第1項及び第2項並びに第 51 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 40 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 50 条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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 37 条第2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 16 条第4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 41 条第2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 36 条第 2 項及び第 41 条の 3 の規定の適用については，同法第 36 条第 2 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 42 条の 3 中「第 39 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 27 年法律第 64 号）第 16 条第 4 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 2 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 17 条　公共職業安定所は，前条第 4 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 18 条　国は，第 8 条第 1 項若しくは第 7 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3節 特定事業主行動計画

第 19 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4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 20 条　第 8 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 8 条第 7 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 21 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4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 22 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 23 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 24 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 25 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 26 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 27 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 22 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 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 2 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 28 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 29 条　前 2 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5章 雑則

（報告の徴収並びに助言，指導及び勧告）

第 30 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 8 条第 1 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 7 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 31 条　厚生労働大臣は，第 20 条第 1 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 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 2 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 8 条第 7 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 32 条　第8条，第9条，第 11 条，第 12 条，第 15 条，第 16 条，第 30 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 33 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6章 罰則

第 34 条　第 16 条第五項において準用する職業安定法第 41 条第 2 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 35 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 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者

二　第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

第 36 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 16 条第 4 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

三　第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

第 37 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 10 条第 2 項（第 14 条第 2 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 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 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

第 38 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 34 条，第 36 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 39 条　第 30 条の規定による報告をせず，又は虚偽の報告をした者は，二十万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第1条　この法律は，公布の日から施行する。ただし，第3章（第7条を除く。），第5章（第 28 条を除く。）及び第6章（第 30 条を除く。）の規定並びに附則第 5 条の規定は，平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

（この法律の失効）

第2条　この法律は，平成 38 年3月 31 日限り，その効力を失う。

2　第 22 条第 3 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 24 条の規定（同条に係る罰則を含む。）は，第1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 1 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3条　前条第 2 項から第 4 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。

（中略）

附 則〔平成 29 年3月 31 日法律第 14 号抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は，平成 29 年4月1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。

（中略）

附 則〔令和元年6月5日法律第 24 号抄〕

（施行期日）

第1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。

〔令和元年 12 月政令 174 号により，令和2.6.1から施行〕

一〔前略〕附則第 6 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

〔令和元年 12 月政令 174 号により，令和4.4.1から施行〕

（以下省略）