

富津市 男女共同参画計画

誰もが活躍でき 幸せに暮らせるまち ふつつ



令和5年3月

富津市



はじめに

現在、わたしたちを取り巻く社会環境は、少子高齢化の加速やグローバル化の進展が進む中、価値観や家族形態の多様化に伴う生活様式の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により、これまで以上に急速に変化しています。

なかでも、女性を取り巻く環境の変化は大きく、国においては2015（平成27）年に「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、女性が働きやすかつ長期的にキャリアを形成していけるよう、時代に合った柔軟な対応と社会のあらゆる分野への女性の参画の重要性はますます高まっております。



こうした状況のなか、富津市では2006（平成18）年に策定の「富津市男女共同参画計画」を契機に、2009（平成21）年には「富津市男女共同参画のまちづくり条例」を施行するなど、これまで男女共同参画社会の実現に向け、取組を進めてまいりました。

しかしながら、依然として性別による固定的な役割分担意識や、それに基づく社会慣習が根強く残っており、いまだ政策・方針決定過程への女性参画や男性の家事、育児への参画などの課題が残されています。

このような状況を踏まえ、本市では、2023（令和5）年度から2027（令和9）年度までの5年間に取り組む施策の方向と内容を定めた「富津市男女共同参画計画」を策定しました。

新たな計画では、これまでの取組を継承しつつ、市民アンケート調査の結果や社会環境の変化等も踏まえ、前計画の基本目標や施策の方向の見直しを行なうとともに、SDGsの目標の1つでもある「ジェンダー平等を実現しよう」や女性の継続就業を図るうえでのワーク・ライフ・バランスの推進など、新たな視点にも重点を置いた計画となっています。

これらの取組を推進していくうえで、市民の皆様をはじめ、地域や企業、学校など関係団体の方々と連携・協働し「誰もが活躍でき幸せに暮らせるまち ふつつ」の実現に向けて、各施策を実施してまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願いします。

結びに、本計画の策定にあたり、ご審議いただいた富津市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、市民アンケート調査やパブリックコメントを通してご協力いただいた多くの市民の皆様・関係者の方々に深く感謝申し上げます。

富津市長 高橋 恭市

目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
1 計画策定の目的	1
2 男女共同参画をめぐる動き	2
3 計画の性格	7
4 計画の期間	8
5 持続可能な開発目標（SDGs）との位置づけ	8
第2章 富津市の男女共同参画の現状・課題	9
1 統計から見る現状	9
2 アンケート調査結果から見る現状	15
第3章 計画の基本的な考え方	33
1 基本理念	33
2 基本目標	34
3 施策の体系	36
第4章 施策の展開	37
基本目標Ⅰ 多様性の意識づくり	37
主要課題1 多様性や人権意識の醸成	37
主要課題2 男女平等意識の醸成	39
基本目標Ⅱ あらゆる分野において誰もが共に活躍できる環境づくり（女性活躍推進計画）	41
主要課題1 政策・方針決定過程における男女共同参画	41
主要課題2 家庭・地域社会における男女共同参画	42
主要課題3 誰もが望む働き方ができる環境づくり	43
基本目標Ⅲ 誰もが共に安心して暮らせる環境づくり	45
主要課題1 あらゆる暴力の防止	45
主要課題2 安心して活動できる環境の整備	45
主要課題3 健やかに安心して暮らせる環境の整備	47

第5章 計画の推進	48
1 計画の推進	48
2 施策の点検・評価	48
資料編	49
1 策定経過	51
2 富津市男女共同参画のまちづくり条例	52
3 富津市男女共同参画のまちづくり条例施行規則	57
4 富津市男女共同参画審議会委員名簿	61
5 男女共同参画社会基本法	62
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	67
7 用語解説	80

計画策定の趣旨

1 計画策定の目的

少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した我が国において、社会の多様性と活力を高め、経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、男女共同参画社会の実現は極めて重要であり、社会全体で取り組むべき最重要課題となっています。

本市では、2006（平成18）年当時の市の総合計画（基本構想）の将来都市像である「躍動とにぎわい 安らぎとふれあいの交差するまち ふつつ」にふさわしい男女共同参画社会の実現を目指し、2006（平成18）年に「富津市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画の推進に関する様々な施策・事業を展開してきました。

また、富津市男女共同参画のまちづくり条例を2009（平成21）年4月1日から施行し、市、市民、事業者など市を支えるすべての人々が一体となって男女共同参画のまちづくりに積極的に取り組むことを決意しました。

しかしながら、社会全体においては固定的な性別役割分担やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在がいまだ根強く残り、政策方針決定過程への女性の参画が十分ではなく、家事は女性が担っていることが多い状況です。

また、女性の就業率は増加しており、女性が仕事をするについて肯定的な意見が多いものの、男女共同参画を進めていくためには、ワーク・ライフ・バランスの実現も課題として残されています。

さらに、2019（令和元）年に発生したCOVID-19（新型コロナウイルス感染症）により、「新しい生活様式」等、人々の生活や暮らし方の見直しが進んでおり、事業所においても、テレワークの導入やオンラインの活用とともに多様で柔軟な働き方が広がりつつあります。しかし一方で、コロナ禍による社会変動及び経済的打撃は社会的弱者の生活基盤を脅かしています。

このような男女共同参画を取り巻く社会情勢を踏まえ、これまでの取組の更なる推進と、新たな課題に対応していくため、「富津市男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定するものとします。

2 男女共同参画をめぐる動き

(1) 国際的な動向

世界では、国際連合が提唱した1975（昭和50）年の国際婦人年に開催された国際婦人年世界会議（メキシコ会議）における「世界行動計画」の採択をはじめ、1976（昭和51）年から始まる「国連婦人の10年」に続く様々な取り組みが行われてきました。1979（昭和54）年には、国連総会で「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）」を採択し、日本も1985（昭和60）年に批准しました。

1995（平成7）年に開かれた第4回世界女性会議では「北京宣言及び行動綱領」を採択、12の重大問題領域を設定し、2000（平成12）年の国連特別総会（女性2000年会議）、2015（平成27）年の第59回国連婦人の地位委員会においては、これまでの取り組み状況に関するレビュー、広報・啓発等の活動を行っています。

また、2015（平成27）年には、国連持続可能な開発サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、17のゴール（目標）と169のターゲットから成る「持続可能な開発目標（SDGs）」（以下「SDGs」という。）が掲げられました。

「SDGs」は、環境・経済・社会に関わる幅広いゴール、ターゲットを設定していますが、17のゴールの中には、「ゴール5 ジェンダー平等を実現しよう」等、本計画に関係が深いゴールが盛り込まれています。

男女共同参画に関する主な世界の動き

年	できごと
1975（昭和 50）年	国際婦人年世界会議で「世界行動計画」の採択
1979（昭和 54）年	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択
1985（昭和 60）年	第3回世界女性会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択
1995（平成 7）年	第4回世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択
2000（平成 12）年	国連特別総会「女性 2000 年会議」「更なる行動とイニシアティブに関する文書」（成果文書）採択
2010（平成 22）年	第 54 回国連婦人の地位委員会（「北京+15」）
2011（平成 23）年	UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足
2015（平成 27）年	第 59 回国連婦人の地位委員会（「北京+20」） 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」採択

（２）国の動向

国においては、1999（平成11）年6月に、「男女共同参画社会基本法」が制定され、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が、我が国の社会を決定する最重要課題として位置づけられました。

2010（平成22）年に策定された「第3次男女共同参画基本計画」においては、「女性の活躍による経済社会の活性化」、「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」等の視点が強調され、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）をはじめとする様々な取り組みが進められてきました。

2011（平成23）年3月に発生した東日本大震災においては、避難所運営などにおいて女性のニーズへの配慮や意思決定過程への女性の参画が十分でなかったこと、防災分野や地域・社会全体で男女共同参画が十分に進んでいないことなど、防災分野における男女共同参画の推進について更に取り組みを進める必要性が明らかとなり、「防災基本計画」の修正、「災害対策基本法」の改正、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」の作成などの取り組みが進められてきました。

2012（平成24）年には、女性の活躍における経済活性化を推進する関係閣僚会議において、「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～が策定されました。

2015（平成27）年には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける「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、職業生活における女性の活躍を進めるとともに、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立をめざした取り組みが進められてきました。そして2019（令和元）年、女性活躍推進法等の一部改正により、ハラスメントの防止等、取り組みが強化されました。

また、政治分野においては、2018（平成30）年に政治分野における男女共同参画推進法が議員立法で成立し、基本原則として国会議員の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざし、各主体における取り組みが始まったところです。

そして、リベンジポルノが若年層を中心に社会問題化しており、2014（平

成26) 年11月に、リベンジポルノに罰則を設ける「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律(リベンジポルノ法)」が成立しました。

こうした中、2015(平成27)年12月に「第4次男女共同参画基本計画」が策定され、女性活躍推進法を踏まえ、長時間労働等を背景とした男女の仕事と生活を取り巻く状況、いわゆるM字カーブ問題や働き方の二極化、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、様々な側面からの課題に対する施策が展開されています。

さらに、2020(令和2)年7月には「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方(素案)」が示され、同年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、めざすべき社会として、「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が示され、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法がめざす男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとされています。

男女共同参画に関する主な国の動き

年	できごと
1999(平成11)年	「男女共同参画社会基本法」施行
2000(平成12)年	「男女共同参画基本計画」策定
2005(平成17)年	「第2次男女共同参画基本計画」策定
2010(平成22)年	「第3次男女共同参画基本計画」策定
2015(平成27)年	「女性活躍推進法」施行 「第4次男女共同参画基本計画」策定
2020(令和2)年	「第5次男女共同参画基本計画」策定

(3) 千葉県の動向

千葉県においては、1991（平成3）年に「さわやかちば女性プラン」を策定し、2001（平成13）年3月に男女共同参画社会基本法に基づく初めての法定計画である「千葉県男女共同参画計画」を策定しました。

2021（令和3）年に「第5次千葉県男女共同参画計画」を策定し、豊かで活力ある千葉県を維持していくために、男女が互いにその人権を尊重しつつ、ともに喜びも責任も分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮し、一人ひとりが活躍できる社会の実現、男女がともに認め合い、支え合い、元気な千葉の実現を目指しています。

男女共同参画に関する主な県の動き

年	できごと
1991（平成3）年	「さわやかちば女性プラン」策定
2001（平成13）年	「千葉県男女共同参画計画」策定
2006（平成18）年	「千葉県男女共同参画計画（第2次）」策定
2011（平成23）年	「第3次千葉県男女共同参画計画」策定
2016（平成28）年	「第4次千葉県男女共同参画計画」策定
2021（令和3）年	「第5次千葉県男女共同参画計画」策定

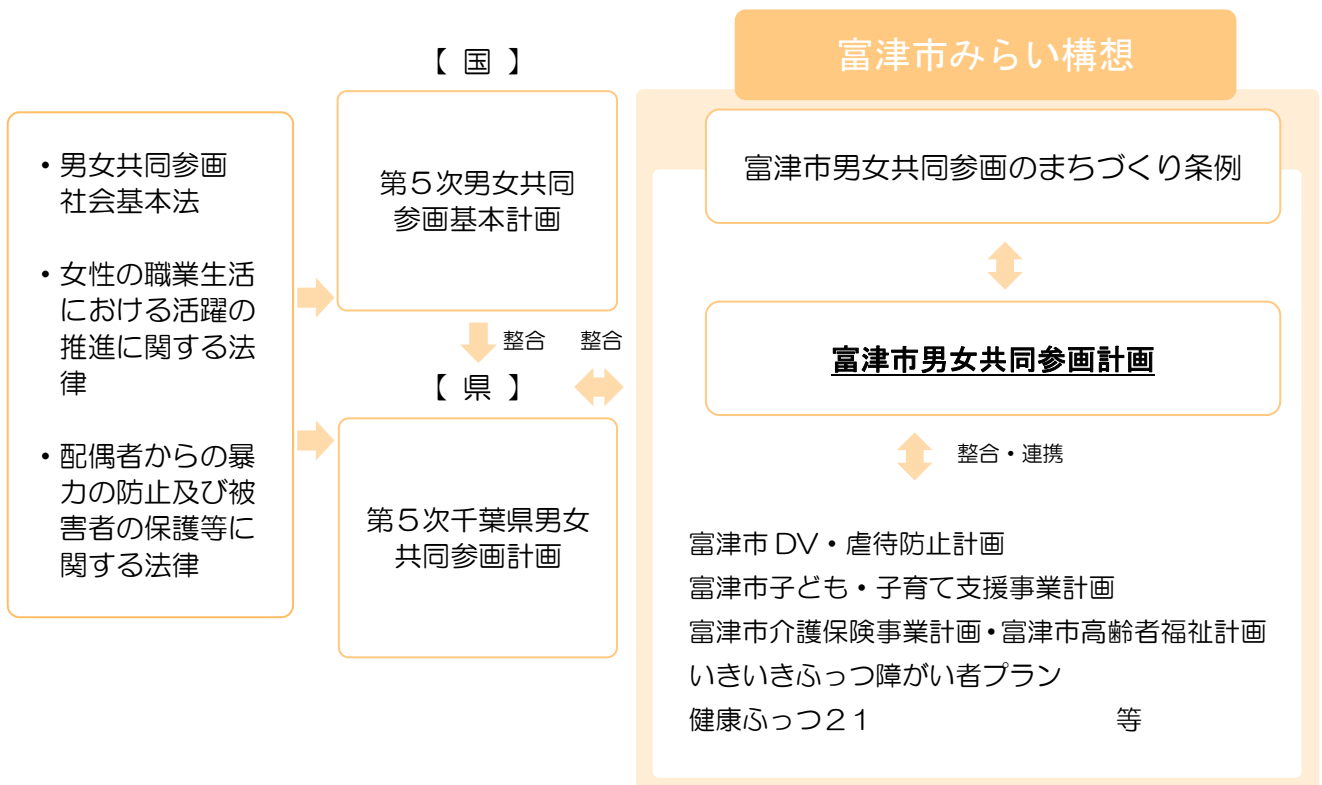
(4) 本市の動向

本市においては、男女共同参画社会基本法の制定を受け、2000（平成12）年に策定した基本構想及びこれに基づく第1次基本計画に男女共同参画社会の推進を位置付け、市民福祉部福祉事務所において男女共同参画への取組が始まりました。その後、当該取組を総合的・計画的に推進するため、2004（平成16）年には総合政策部企画課に「男女共同参画の推進に関すること」が事務分掌化され、2005（平成17）年4月に「富津市男女共同参画推進本部」を設置し、「富津市男女共同参画計画」に基づき、男女共同参画に関する施策の効果的な推進を図ることとし、男女共同参画の推進に関する様々な施策・事業を展開してきました。

また、富津市男女共同参画のまちづくり条例（以下、「条例」という。）を2009（平成21）年4月1日から施行し、市、市民、事業者など市を支えるすべての人々が一体となって男女共同参画のまちづくりに積極的に取り組むことを決意し、条例第9条では、「市長は、男女共同参画のまちづくりを総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画を策定するものとする。」と定めており、計画に基づき、男女共同参画に係る意識づくりに向けた広報・啓発活動等の実施、また、あらゆる分野において男女が共に参画できる環境を整備するため、審議会等における女性委員の参画拡大や市女性管理職の登用の推進を図るとともに、市内企業・関係団体等に対して、女性参画拡大に向けた周知などを行い、さらに、男女が共に安心して暮らせる環境を整備するため、子育て支援や介護支援等に係る事業を推進するなど様々な取り組みを行ってきました。

3 計画の性格

- ① 本計画は、本市における男女共同参画社会の実現に向けた施策の基本的方向を明らかにしたものです。
- ② 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「富津市男女共同参画のまちづくり条例」第9条に基づき、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画として策定しています。
- ③ 本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「第5次千葉県男女共同参画計画」との整合を図り、「富津市みらい構想」をはじめとした関連諸計画との調和を保ちながら策定しました。
- ④ 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）第6条第2項に市町村が定めるよう努めるものとされている「市町村推進計画」として位置付けます。
- ⑤ 本計画は、「市民アンケート調査」による市民の意見や有識者等で構成する「富津市男女共同参画審議会」の意見等を反映し、策定しました。



4 計画の期間

計画期間は2023（令和5）年度から2027（令和9）年度までの5年間とします。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等に応じて見直しが必要な場合は、柔軟に対応します。

	2021 （令和3） 年度	2022 （令和4） 年度	2023 （令和5） 年度	2024 （令和6） 年度	2025 （令和7） 年度	2026 （令和8） 年度	2027 （令和9） 年度
富津市			富津市男女共同参画計画				
千葉県	第5次千葉県男女共同参画計画						
国	第5次男女共同参画基本計画						

5 持続可能な開発目標（SDGs）との位置づけ

持続可能な開発目標（SDGs）では「誰一人取り残さない（leave no one behind）」という共通理念を掲げています。

SDGsの5つ目のゴールとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、政治や経済、社会のなかでの男女共同参画の実現や、すべての女性の能力を伸ばし、可能性を広げることが謳われています。

本計画では、国際的な取組と連携し推進することから、SDGsを踏えた計画を策定します。



第2章

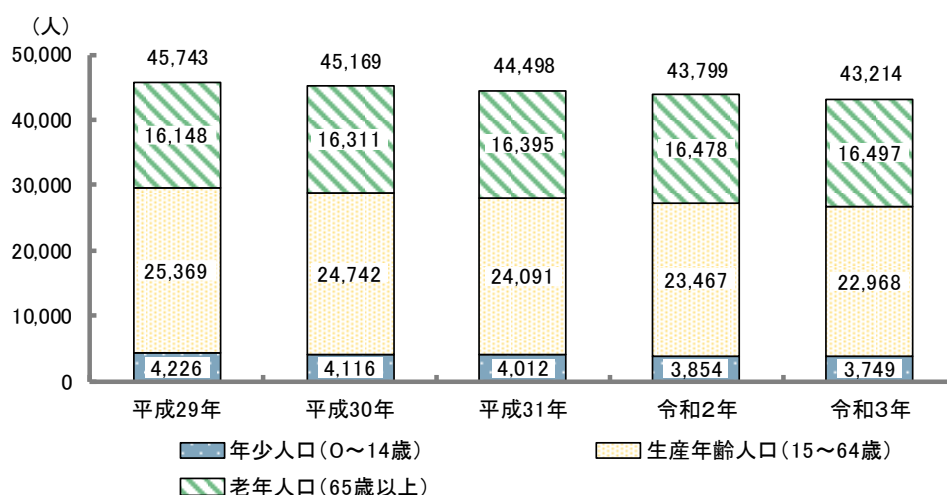
富津市の男女共同参画の現状・課題

1 統計から見る現状

(1) 総人口及び年齢3区分別人口の推移

総人口をみると、2017（平成29）年から2021（令和3）年にかけて減少傾向になっています。また、年齢3区分別人口の推移をみると、老年人口（65歳以上）は年々増加しており、年少人口（0～14歳）、生産年齢人口（15～64歳）は年々減少しています。

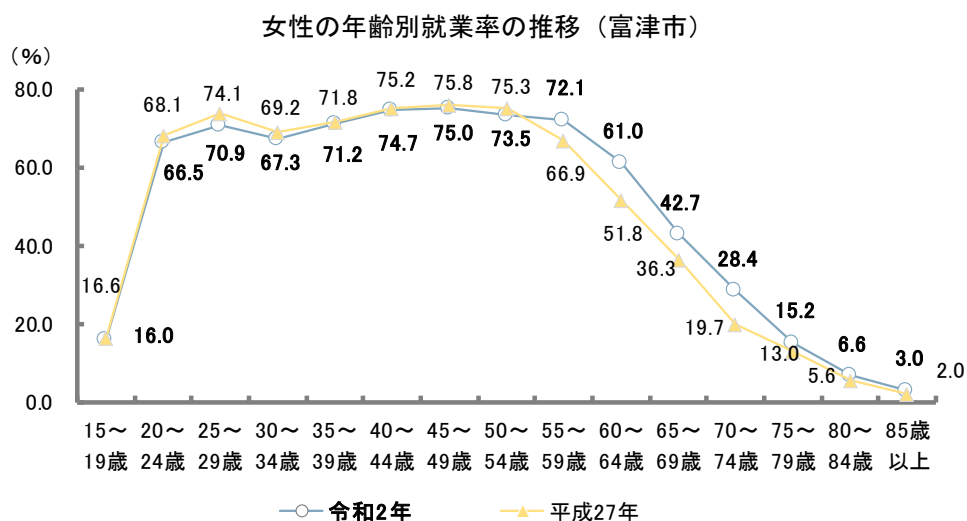
総人口及び年齢3区分別人口の推移



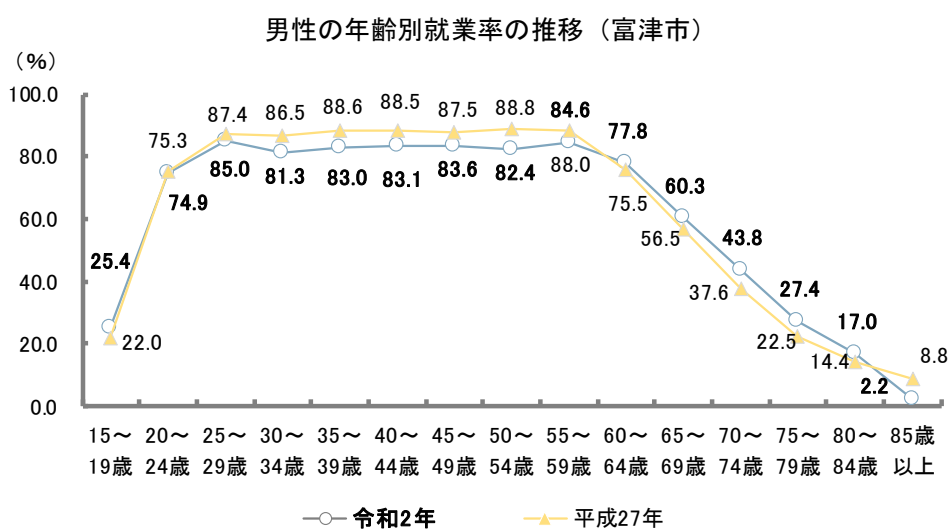
資料：住民基本台帳（各年3月末現在）

（２）年齢別就業率の推移

2020（令和２）年の女性の年齢別就業率を５年前と比較してみると、20歳から34歳の年代の就業率は、1.5ポイント以上減少しており、また、55歳以上の年代では、増加しています。

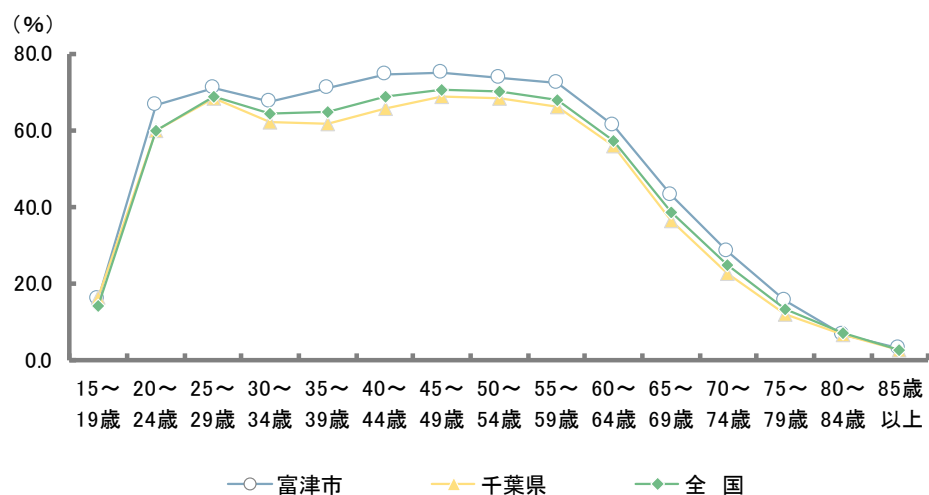


2020（令和２）年の男性の年齢別就業率を５年前と比較してみると、20歳から59歳の年代の就業率は、減少しており、また、60歳から84歳の年代では、増加しています。



2020（令和2）年の女性の年齢別就業率を国・県と比較すると、全ての年代で数値が高くなっており、M字カーブの谷が浅くなっています。

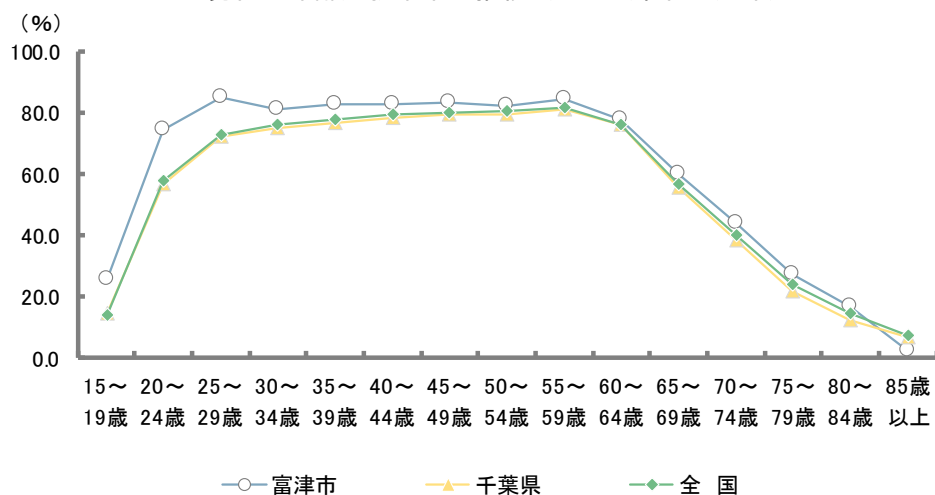
女性の年齢別就業率の推移（2020（令和2）年）



資料：国勢調査（2020（令和2）年）

2020（令和2）年の男性の年齢別就業率を国・県と比較すると、85歳以上の年代以外の全ての年代で数値が高くなっています。

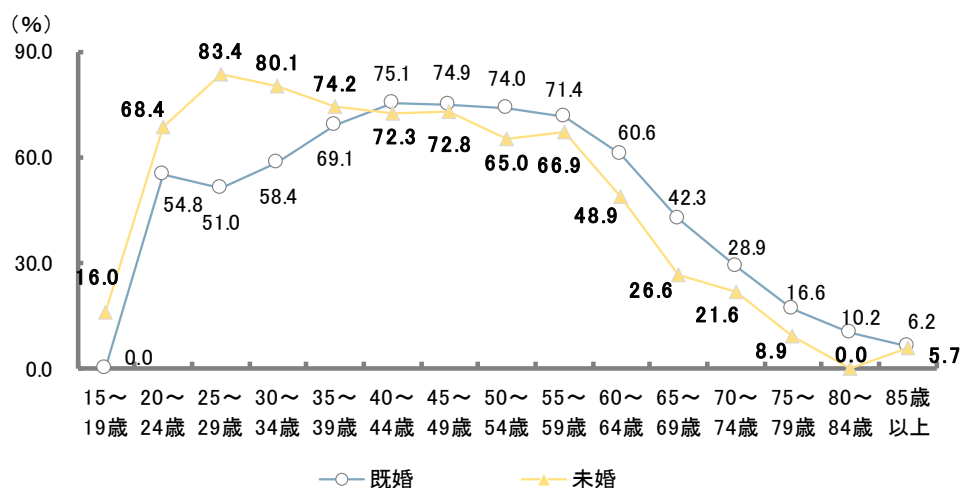
男性の年齢別就業率の推移（2020（令和2）年）



資料：国勢調査（2020（令和2）年）

女性の既婚・未婚別の年齢別就業率をみると、20歳から39歳の年代で既婚の就業率が低くなっています。特に、25歳から29歳では30ポイント以上低くなっています。

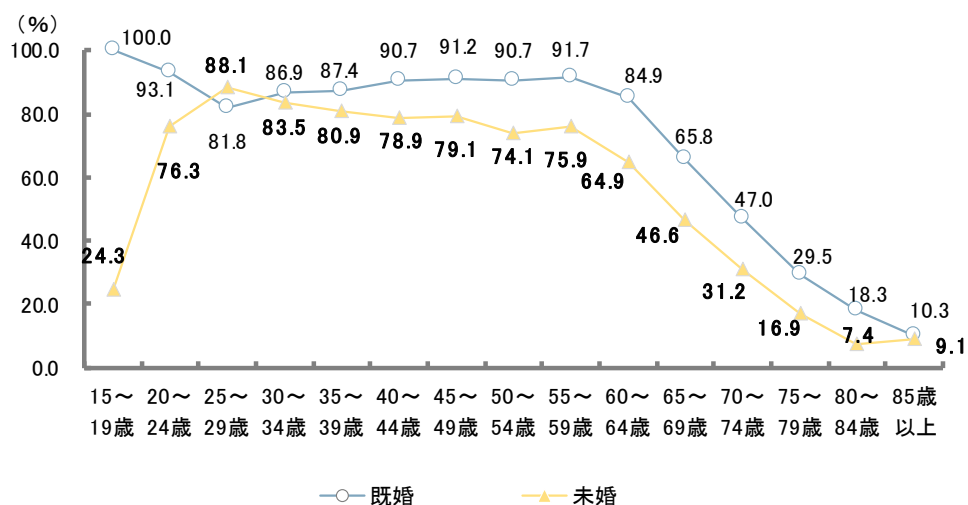
女性の年齢別就業率の推移（既婚・未婚比較）（2020（令和2）年）



資料：国勢調査（2020（令和2）年）

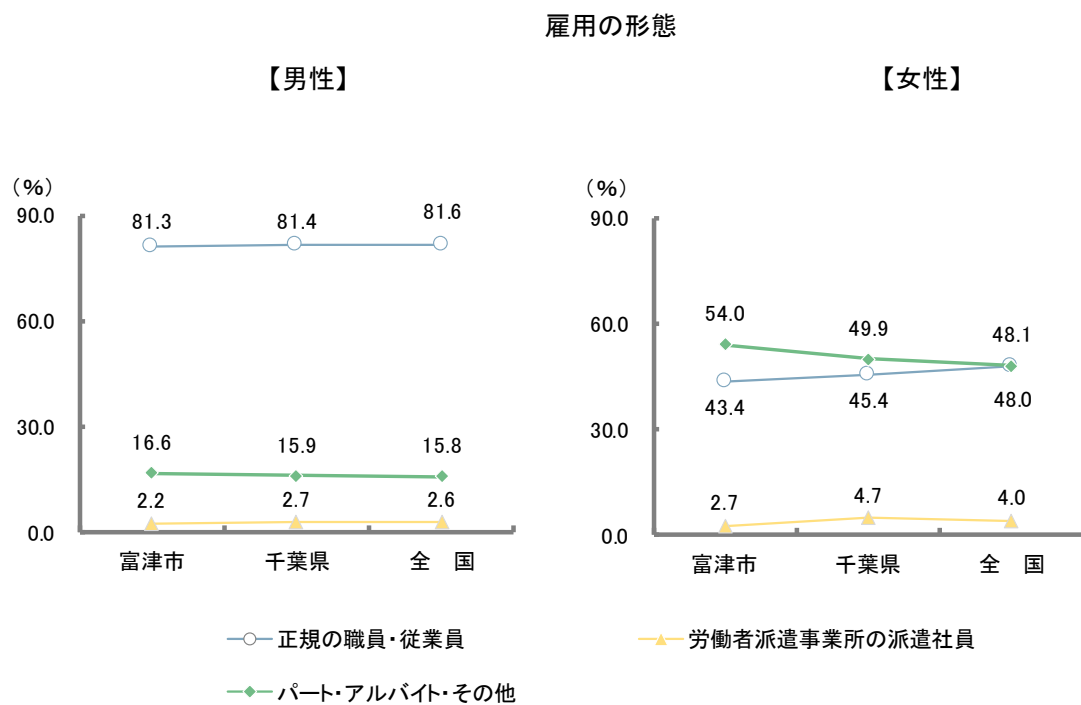
男性の既婚・未婚別の年齢別就業率をみると、25歳から29歳の年代以外の全ての年代で未婚の就業率が低くなっています。

男性の年齢別就業率の推移（既婚・未婚比較）（2020（令和2）年）



資料：国勢調査（2020（令和2）年）

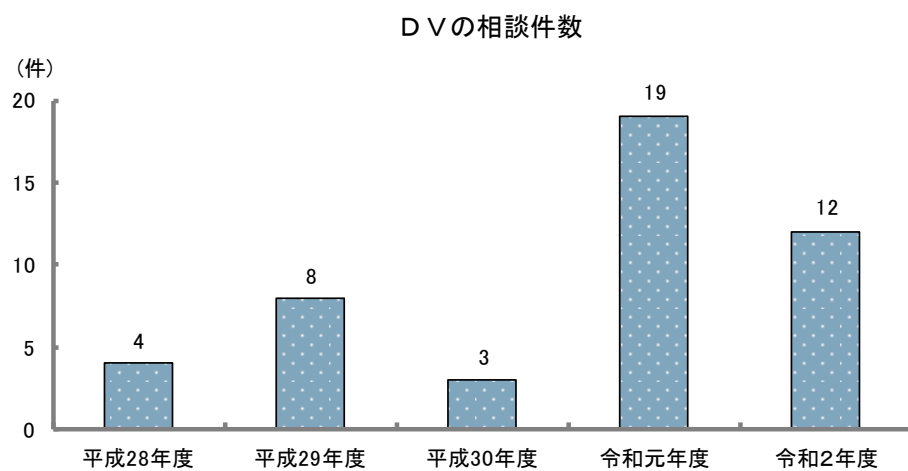
男女別の雇用形態の状況をみると、国・県と同様に男性で正規の職員・従業員の割合が、女性でパート・アルバイト・その他の割合が高くなっています。



資料：国勢調査（2020（令和2）年）

（3）DVの相談件数

DVの相談件数をみると、2019（令和元）年度で最も高く19件となっており、2020（令和2）年度では減少しています。



資料：富津市DV・虐待防止計画

(4) 諸会議等における女性比率

女性比率は市役所の女性管理職（課長補佐・係長）の割合が最も高く、31.3%となっています。また、審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合に占める女性の割合は18%を超えていますが、市役所の女性管理職（課長以上）の割合をみると、6.8%となっています。

審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合

	全数	うち女性	比率
市の審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合	304 人	57 人	18.8%
千葉県の審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合	1,537 人	444 人	28.9%

2022（令和4）年4月1日時点

女性管理職（課長以上）の割合

	全数	うち女性	比率
富津市役所の女性管理職（課長以上）の割合	44 人	3 人	6.8%
うち一般行政職	37 人	2 人	5.4%
千葉県の女性管理職（課長以上）の割合	727 人	57 人	7.8%
うち一般行政職	254 人	39 人	15.4%

2022（令和4）年4月1日時点

女性管理職（課長補佐・係長）の割合

	全数	うち女性	比率
富津市役所の女性管理職（課長補佐・係長）の割合	112 人	35 人	31.3%
うち一般行政職	59 人	15 人	25.4%
千葉県の女性管理職（課長補佐・係長）の割合	8,241 人	1,666 人	20.2%
うち一般行政職	2,145 人	770 人	35.9%

2022（令和4）年4月1日時点

資料：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（2022（令和4）年度）

2 アンケート調査結果から見る現状

(1) 調査の概要

① 調査の目的

男女共同参画に関する市民の意識及び実態について把握し、その問題点を解析し、課題を明確にすることにより、富津市男女共同参画計画の策定及び男女共同参画施策を推進する上での基礎資料とするために実施しました。

② 調査対象

富津市在住の18歳以上の男女2,000人を無作為抽出

③ 調査期間

2021（令和3）年10月25日～2021（令和3）年11月8日

④ 調査方法

郵送による配布・回収

⑤ 回収結果

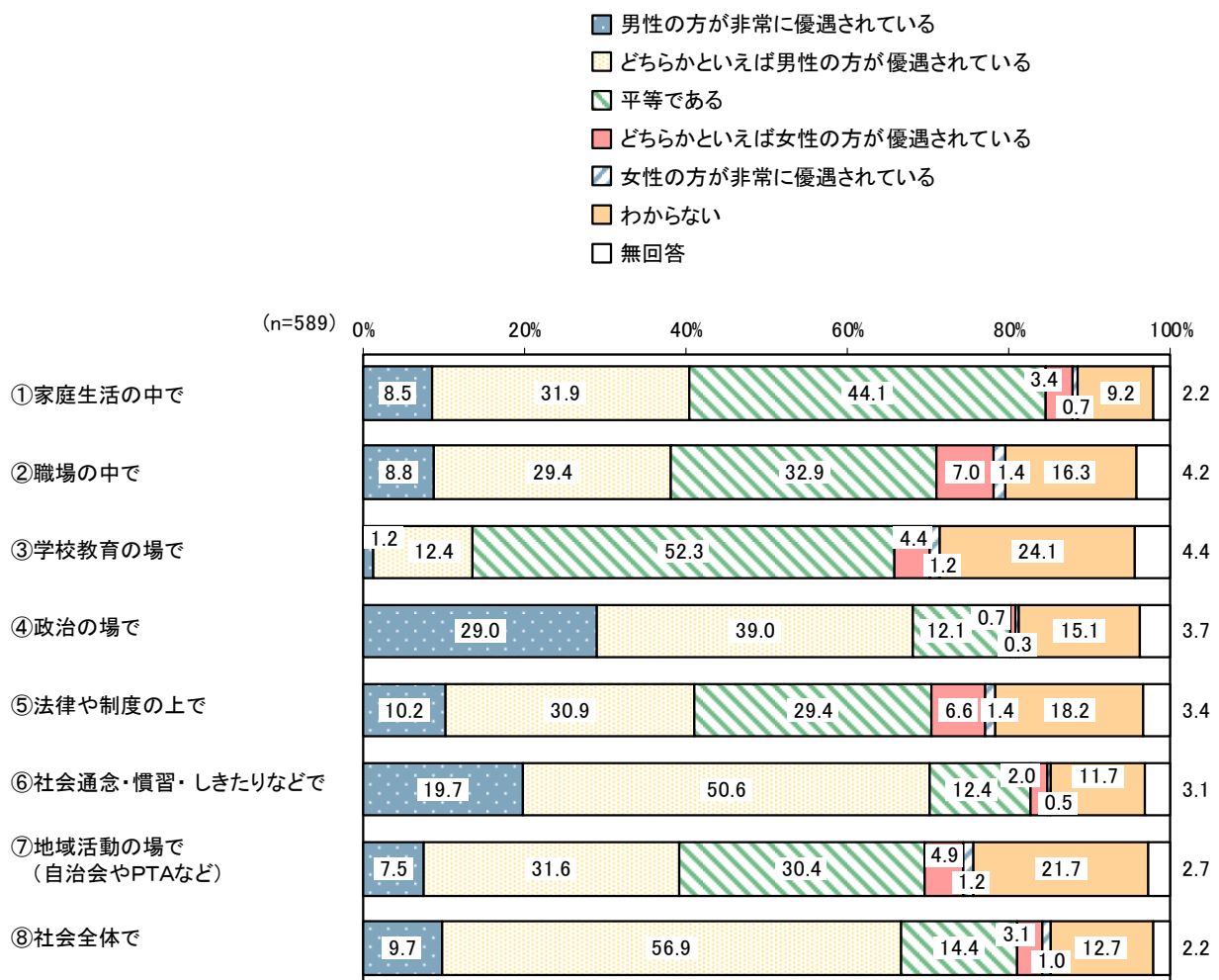
配 布 数	有効回答数	有効回答率
2,000	589	29.5%

(2) 主な調査結果

① 各分野における男女の平等感

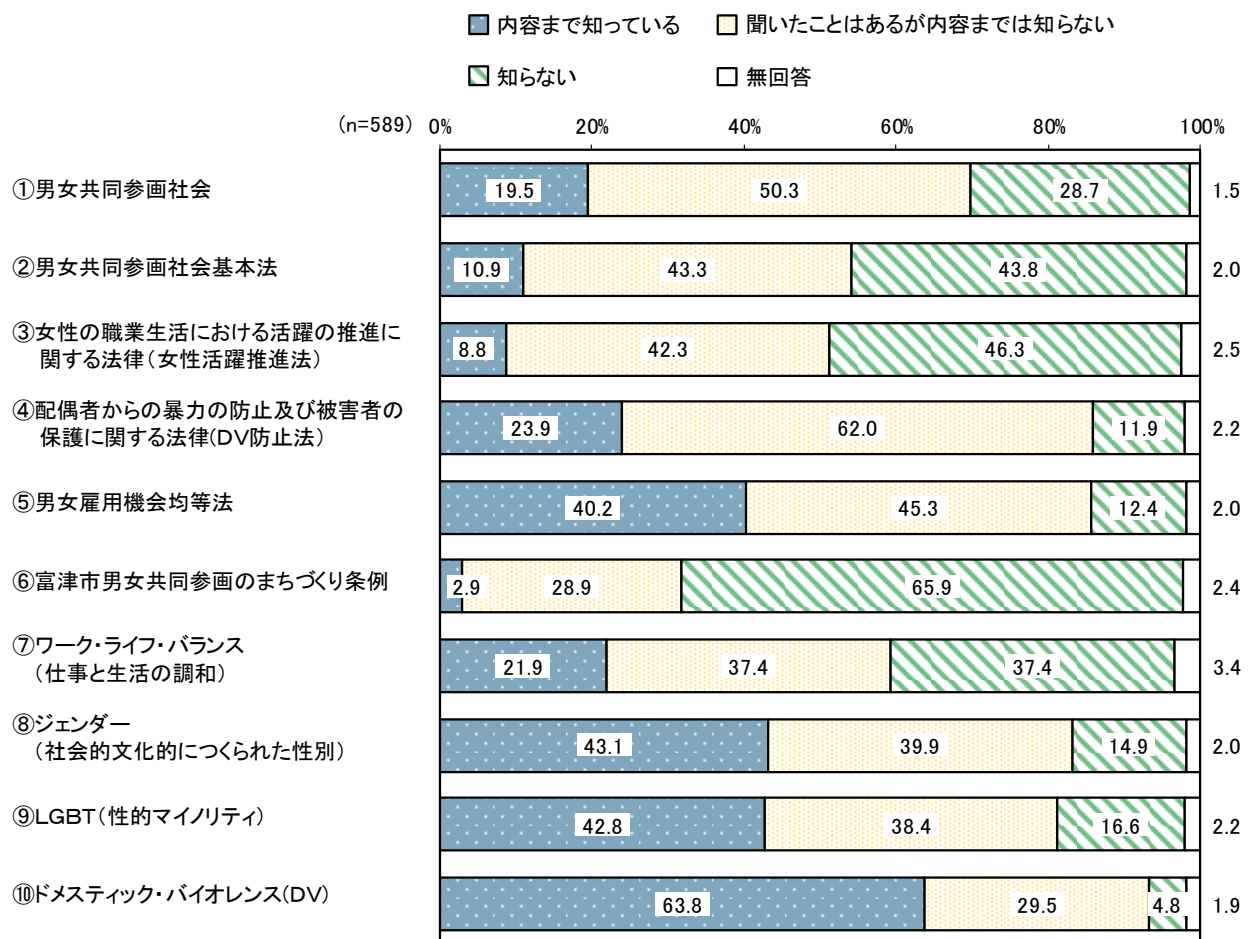
「平等である」の割合が最も高い分野は“③学校教育の場で”の52.3%で、次いで“①家庭生活の中で”の44.1%、“②職場の中で”の32.9%となっています。

「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇されている』の割合は、全ての分野で「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が非常に優遇されている」を合わせた『女性の方が優遇されている』の割合より高くなっています。特に“⑥社会通念・慣習・しきたりなどで”では7割以上、“④政治の場で”“⑧社会全体で”では6割以上が、『男性の方が優遇されている』となっています。



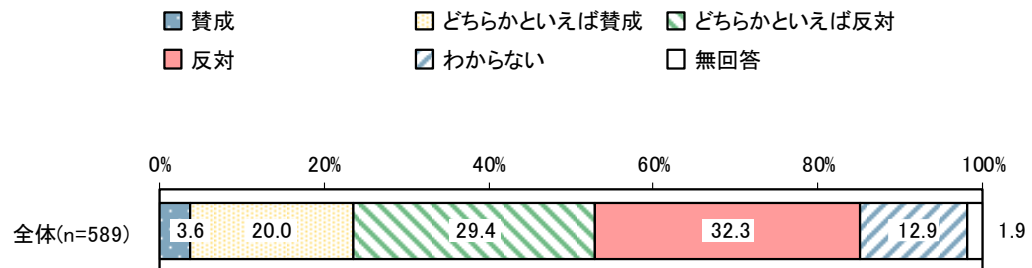
② 男女共同参画に関する言葉の認知状況

「内容まで知っている」の割合は、“⑩ドメスティック・バイオレンス（DV）”の63.8%で最も高くなっています。その他の言葉では「聞いたことはあるが内容までは知らない」と「知らない」を合わせた割合が半数以上となっており、特に“⑥富津市男女共同参画のまちづくり条例”では9割以上、“②男女共同参画社会基本法”“③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）”では、8割以上となっています。

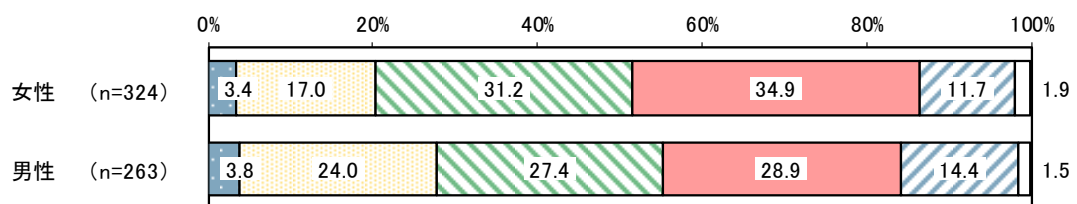


③ 性別役割分担意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」といった性別役割分担意識について、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』の割合が23.6%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた『反対』の割合が61.7%となっており、『反対』の割合が『賛成』の割合を大きく上回っています。

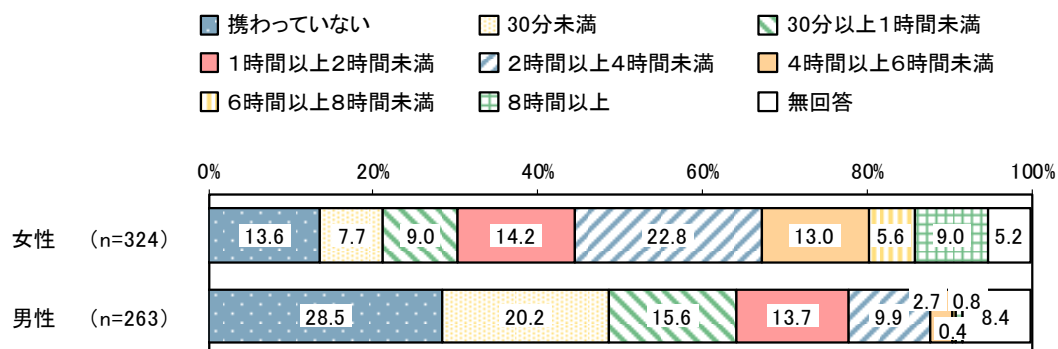


男性と比較して、女性の方が『反対』の割合が高くなっています。一方、女性と比較して、男性の方が『賛成』の割合が高くなっています。



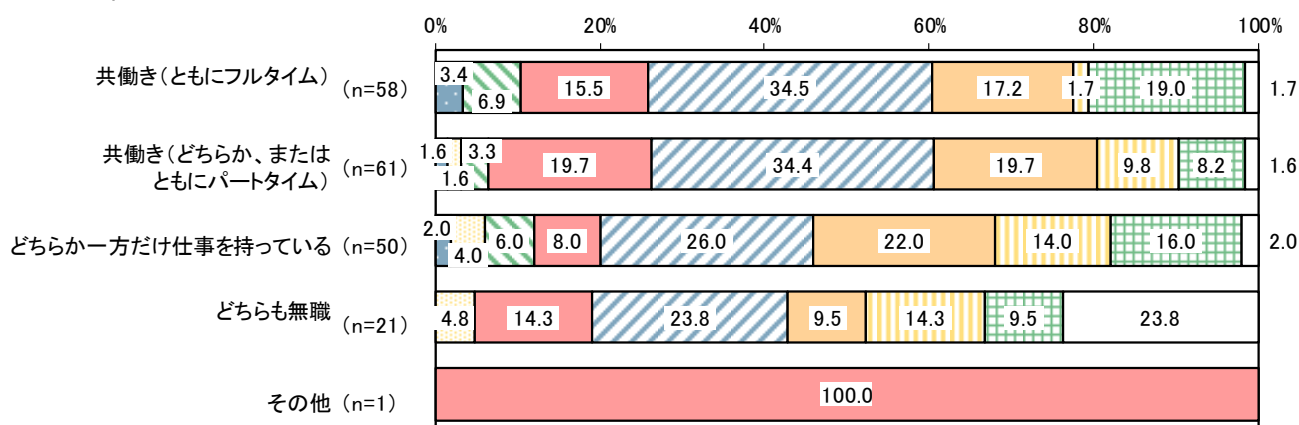
④ 家事・育児・介護に携わる時間について

家事・育児・介護に携わる1日当たり平均時間は、平日で、女性では「2時間以上4時間未満」の割合が、男性では「携わっていない」の割合が、最も高くなっています。

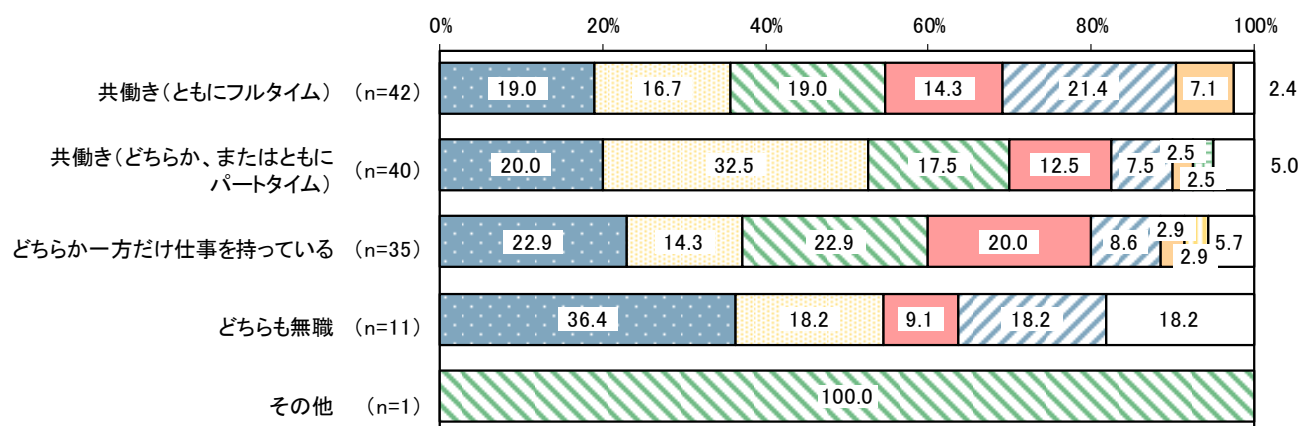


共働きの有無にかかわらず、男性と比較して、女性の方が家事・育児・介護に携わる時間が長くなっている傾向がみられます。

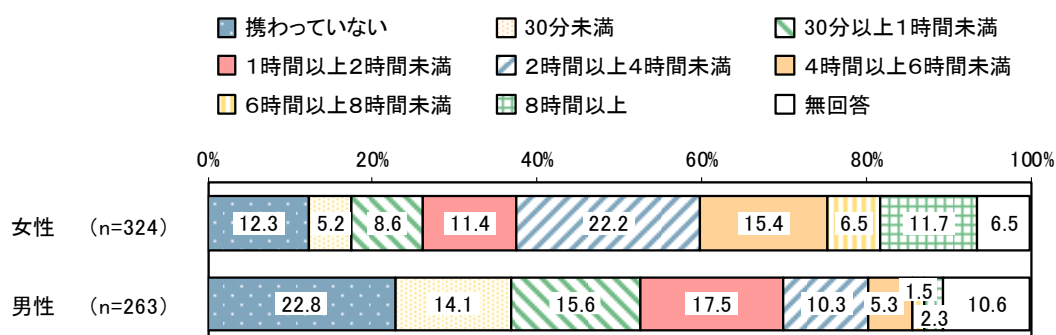
<女性>



<男性>

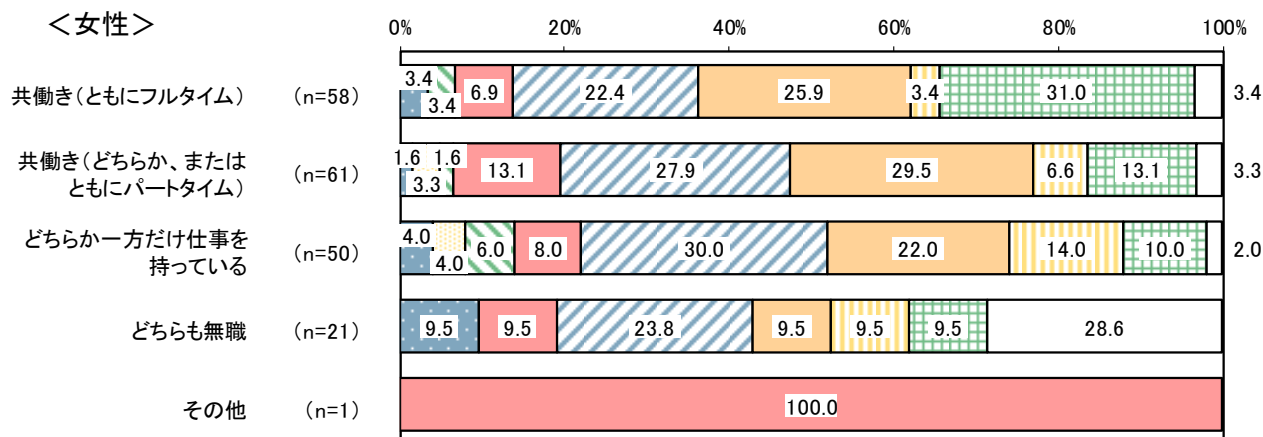


休日で、女性では、「2時間以上4時間未満」の割合が、男性では、「携わっていない」の割合が、最も高くなっています。

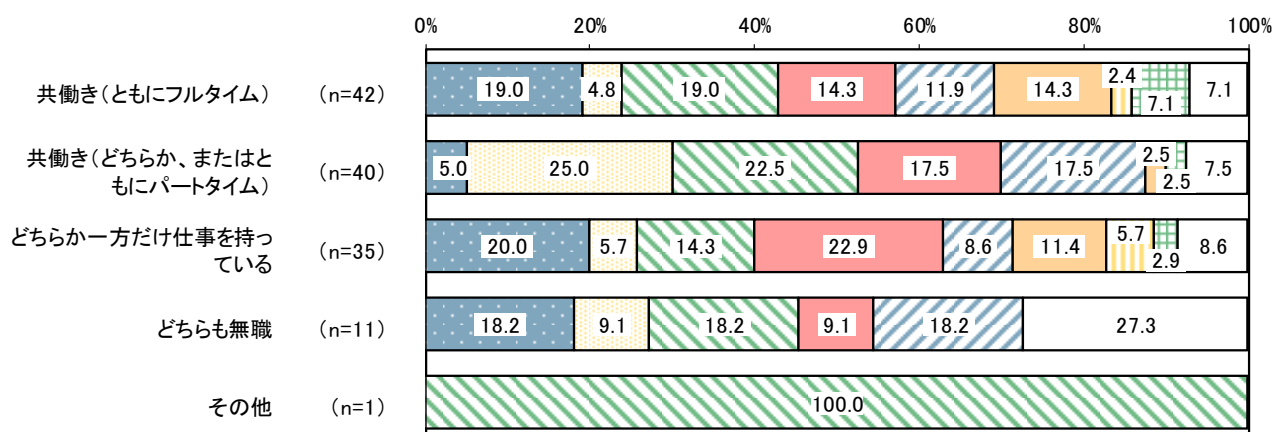


共働きの有無にかかわらず、男性と比較して、女性の方が家事・育児・介護に携わる時間が長くなっている傾向がみられます。

<女性>

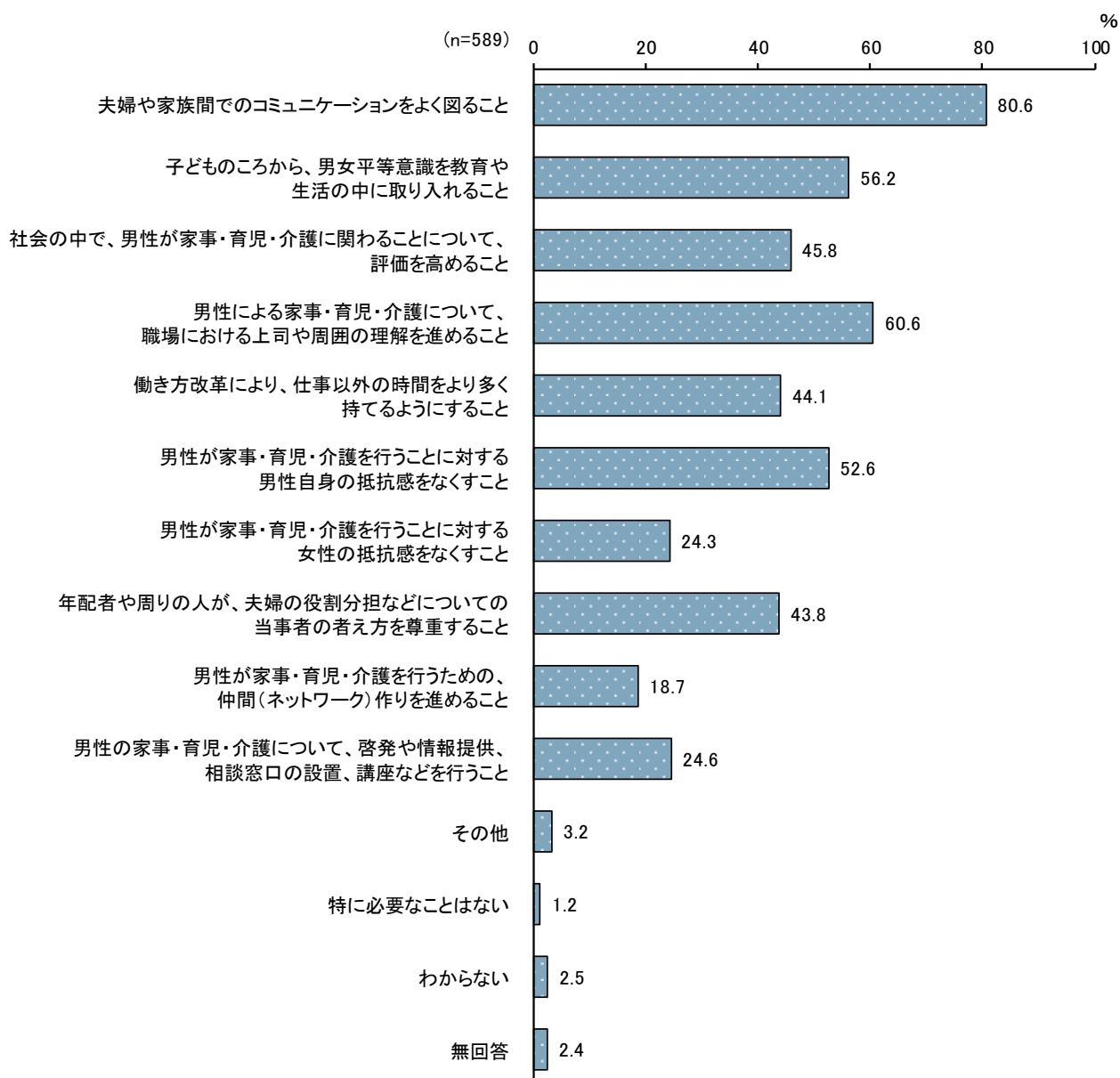


<男性>



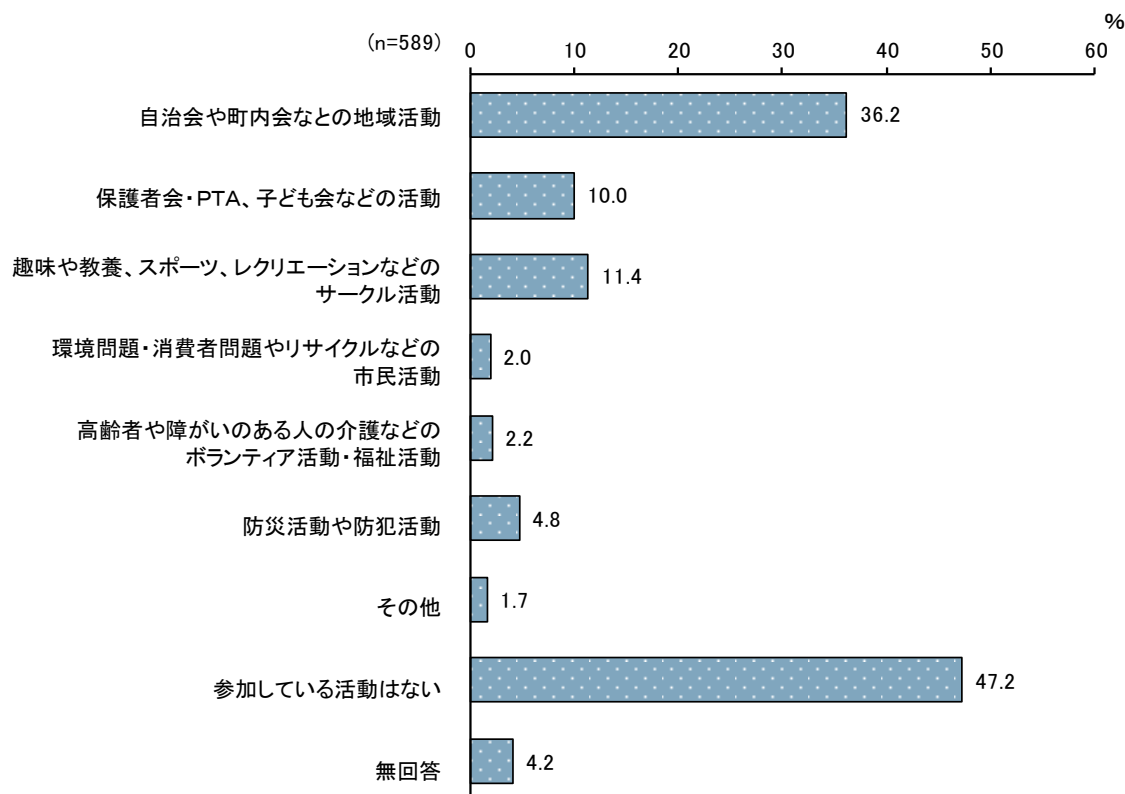
⑤ 男性が家事・育児・介護に積極的に参加するために必要なこと

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」の割合が80.6%と最も高く、次いで「男性による家事・育児・介護について、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が60.6%、「子どものころから、男女平等意識を教育や生活の中に取り入れること」の割合が56.2%となっています。



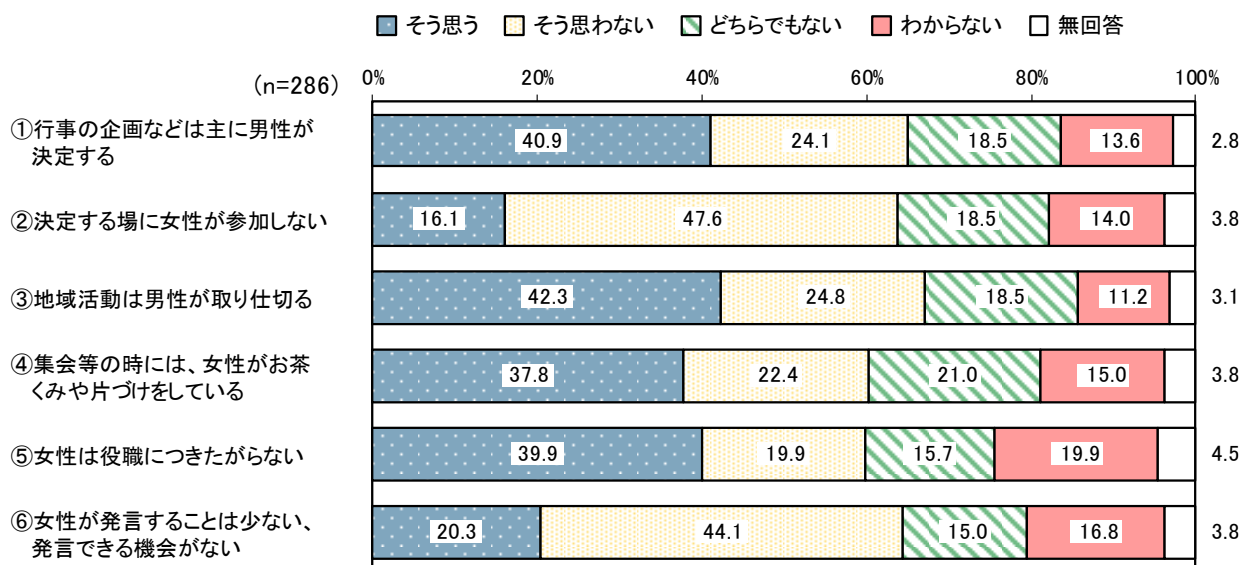
⑥ 地域活動への参加状況

「参加している活動はない」の割合が47.2%と最も高く、次いで「自治会や町内会などの地域活動」の割合が36.2%、「趣味や教養、スポーツ、レクリエーションなどのサークル活動」の割合が11.4%となっています。



⑦ 地域活動の現状

地域活動の現状について、「そう思う」の割合が、“①行事の企画などは主に男性が決定する”“③地域活動は男性が取り仕切る”では4割以上、“④集会等の時には、女性がお茶くみや片づけをしている”“⑤女性は役職につきたがらない”では3割以上となっています。

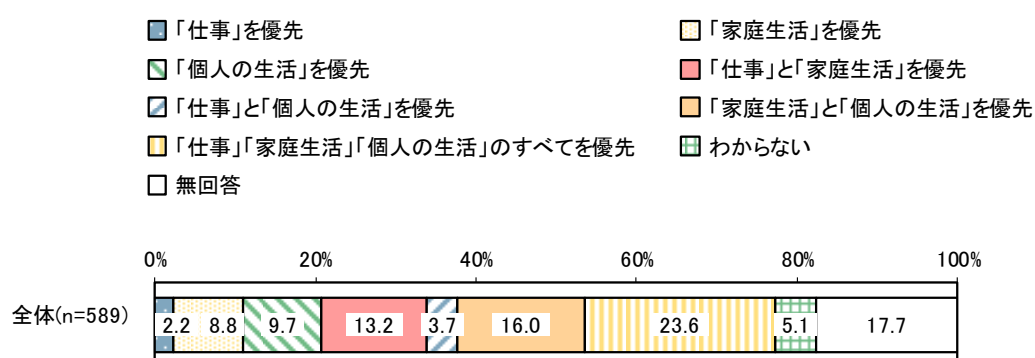


⑧ 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度

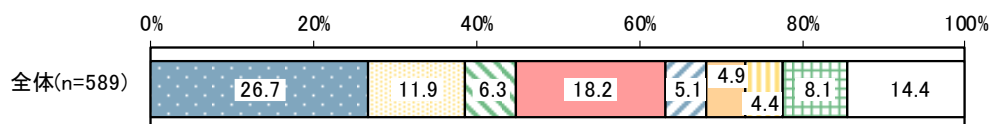
「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度について、理想では、「「仕事」「家庭生活」「個人の生活」のすべてを優先」の割合が23.6%と最も高くなっています。

現状では、「「仕事」を優先」の割合が26.7%と最も高くなっています。理想で最も高い「「仕事」「家庭生活」「個人の生活」のすべてを優先」の割合は、現実では4.4%となっています。

【理想】

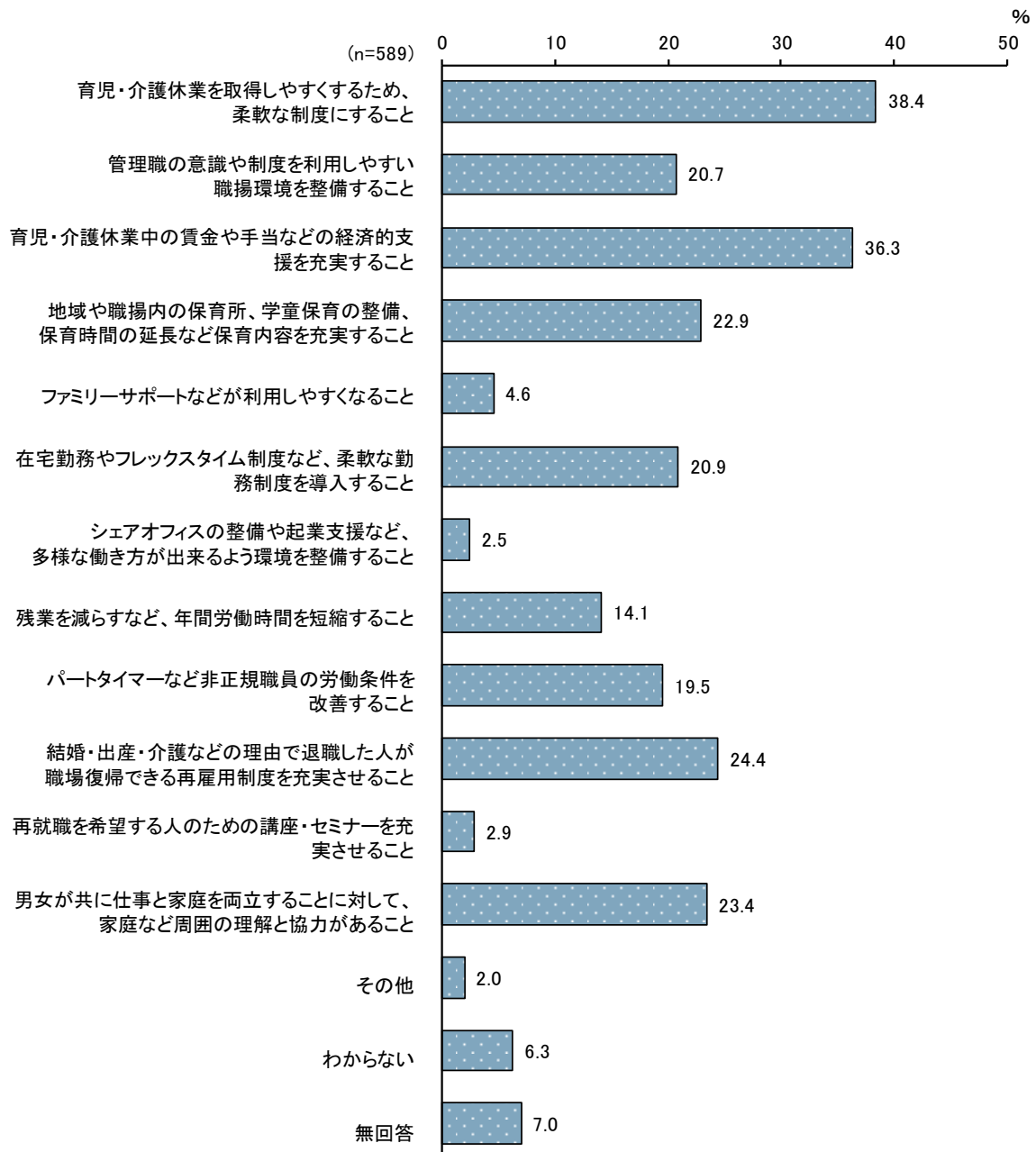


【現状】



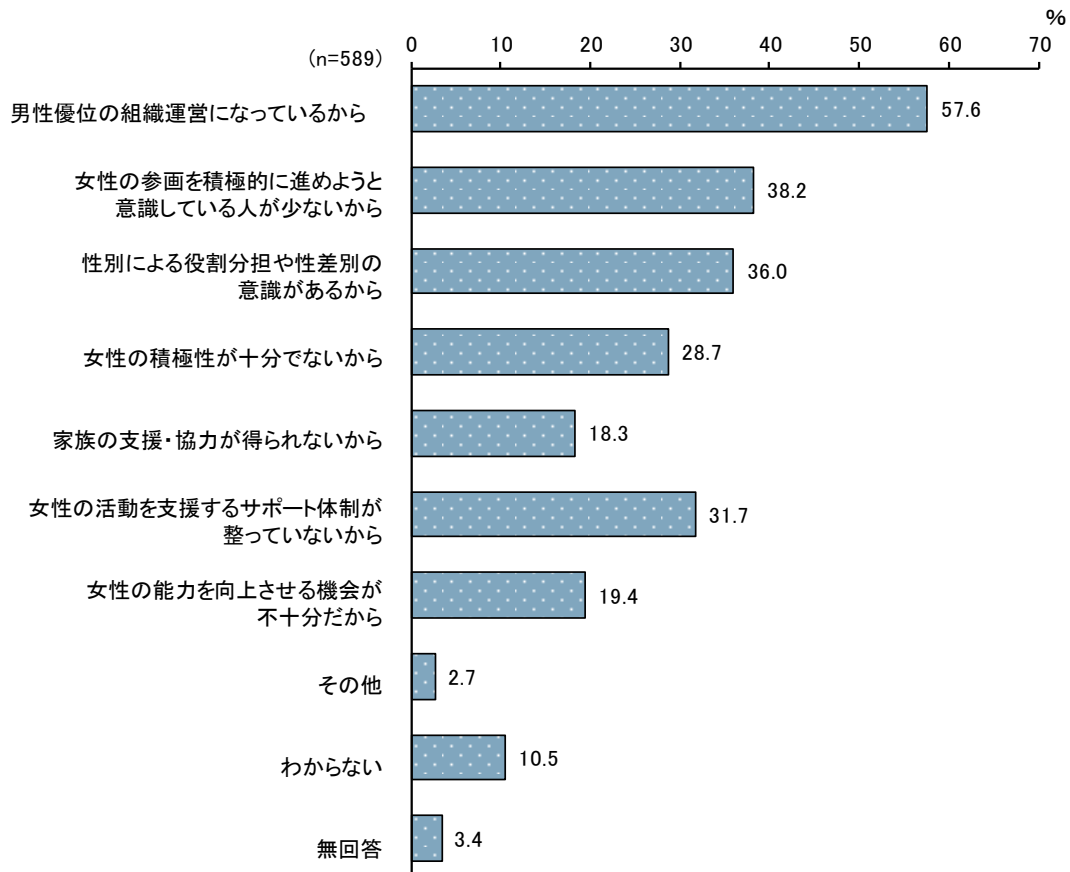
⑨ 男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備

男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備について、「育児・介護休業を取得しやすくするため、柔軟な制度にすること」の割合が38.4%と最も高く、次いで「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」の割合が36.3%、「結婚・出産・介護などの理由で退職した人が職場復帰できる再雇用制度を充実させること」の割合が24.4%となっています。



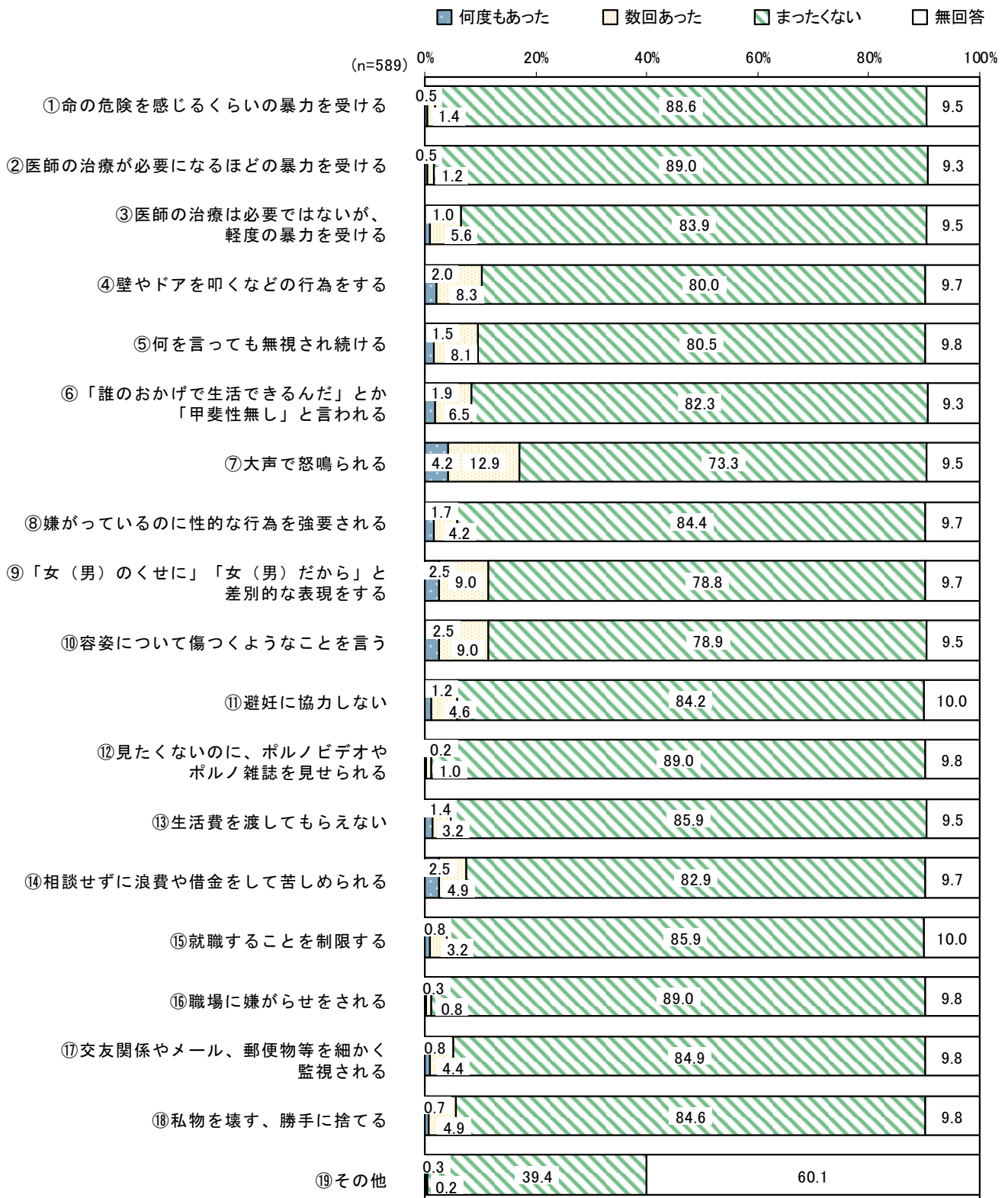
⑩ 政策・方針を決定する場に女性の参画が少ない理由

政策・方針を決定する場に女性の参画が少ない理由について、「男性優位の組織運営になっているから」の割合が57.6%と最も高く、次いで「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」の割合が38.2%、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」の割合が36.0%となっています。



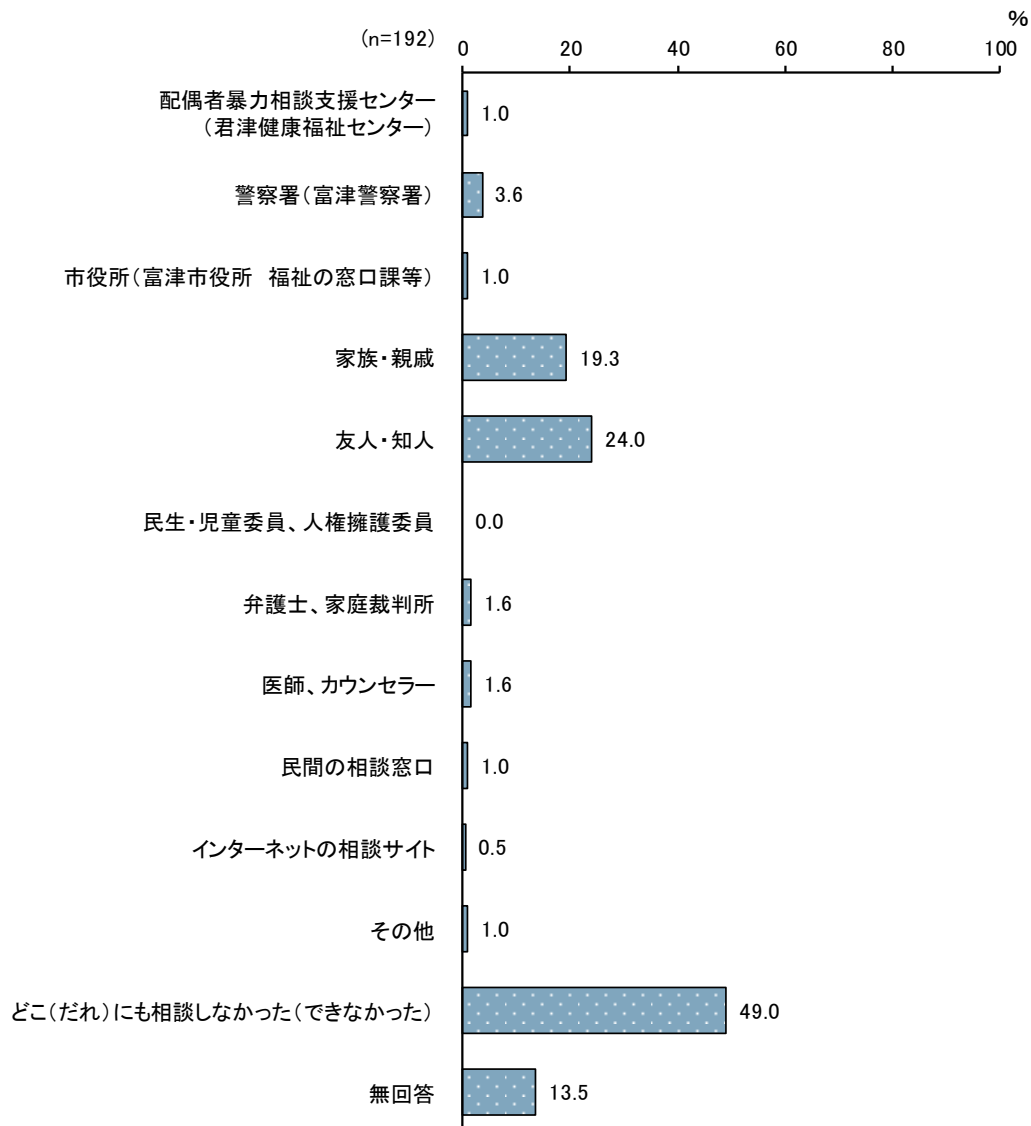
⑪ 配偶者や交際相手などから暴力を受けた経験

配偶者や交際相手などから暴力を受けた『経験がある』は、“⑦大声で怒鳴られる”の割合が17.1%と最も高く、次いで“⑨「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な表現をする” “⑩容姿について傷つくようなことを言う”の割合が11.5%となっています。



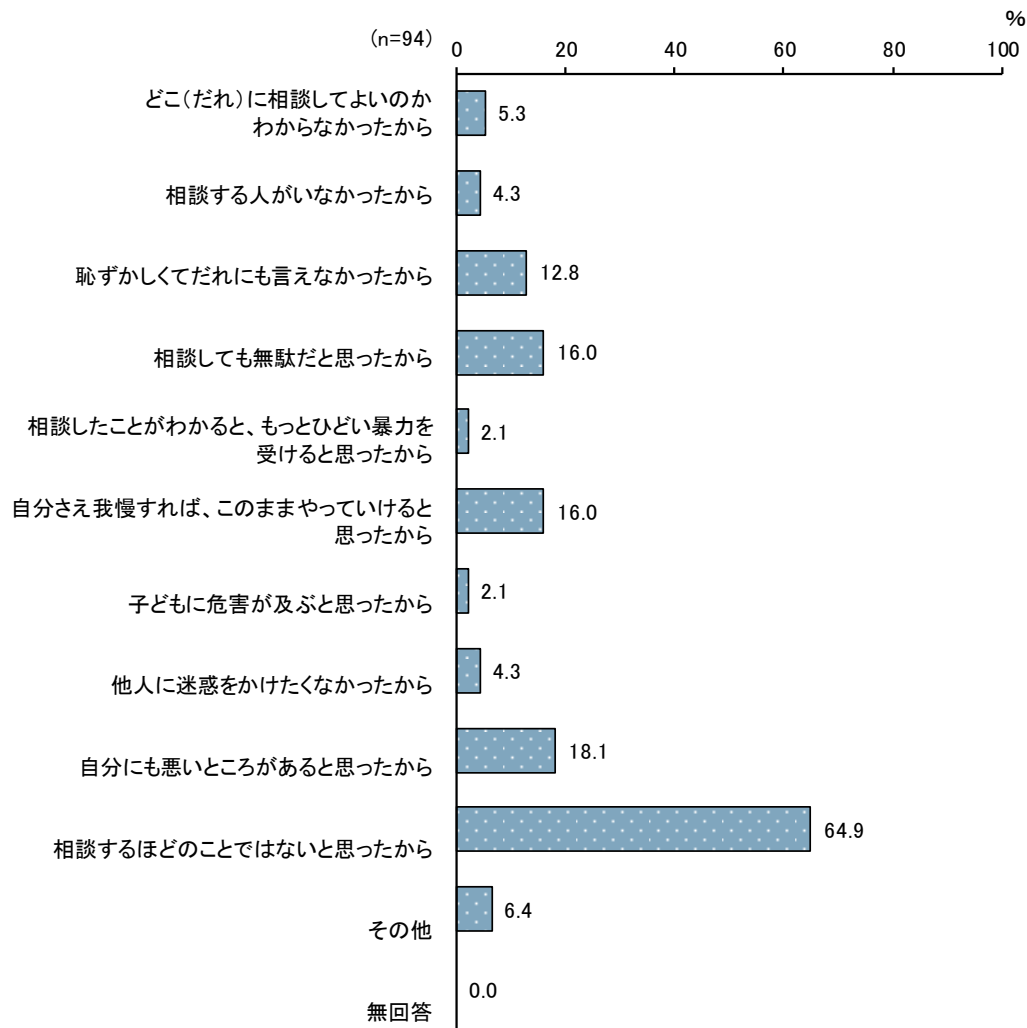
⑫ 暴力を受けたときの相談状況

暴力を受けたときの相談状況について、「どこ（だれ）にも相談しなかった（できなかった）」の割合が49.0%と最も高く、次いで「友人・知人」の割合が24.0%、「家族・親戚」の割合が19.3%となっています。



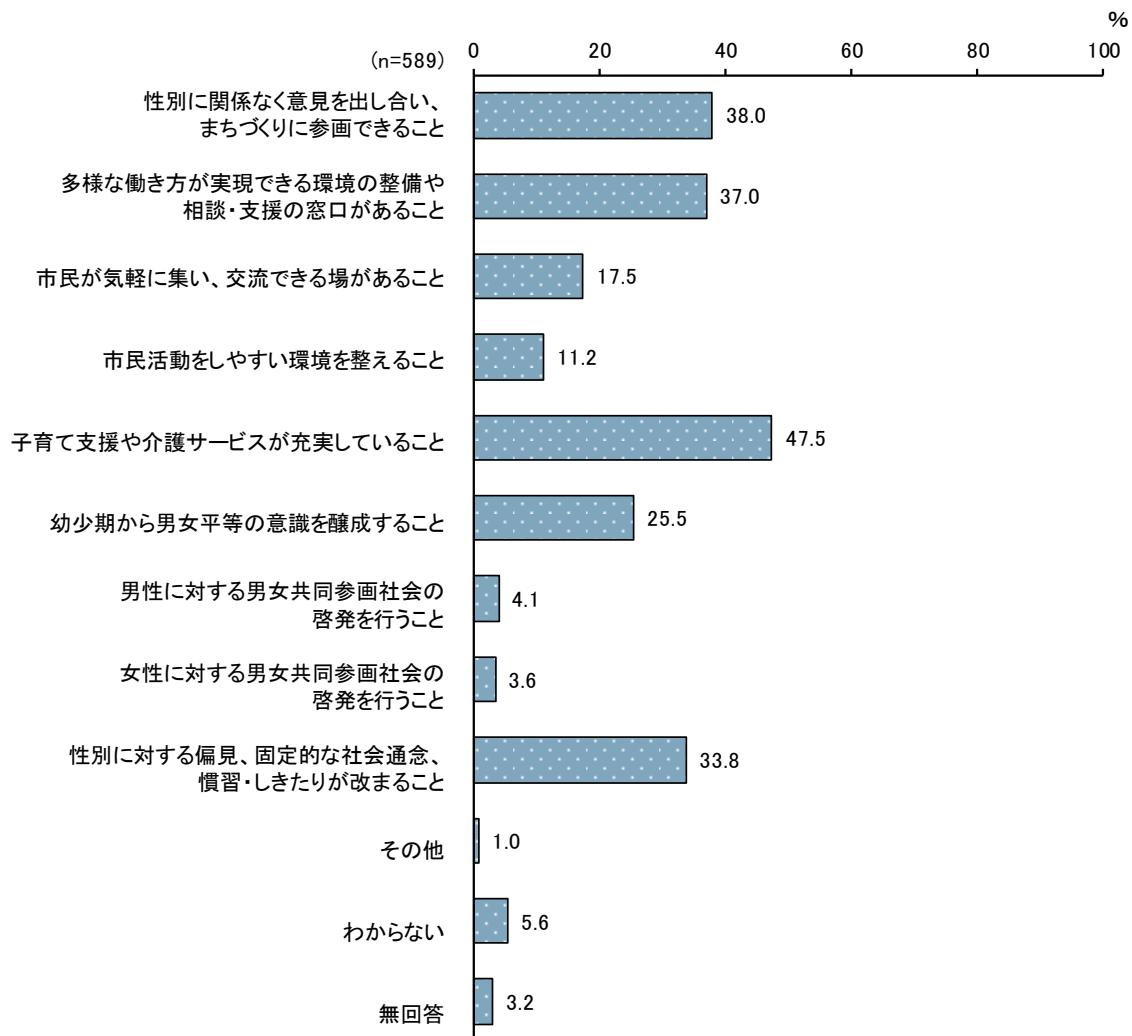
⑬ 相談しなかった（できなかった）理由

相談しなかった（できなかった）理由について、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が64.9%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が18.1%、「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば、このままやっていけると思ったから」の割合が16.0%となっています。



⑭ 富津市が女性も男性も暮らしやすいまちになるために必要なこと

富津市が女性も男性も暮らしやすいまちになるために必要なことについて、「子育て支援や介護サービスが充実していること」の割合が47.5%と最も高く、次いで「性別に関係なく意見を出し合い、まちづくりに参画できること」の割合が38.0%、「多様な働き方が実現できる環境の整備や相談・支援の窓口があること」の割合が37.0%となっています。



3 計画策定にあたっての課題

本計画の策定にあたり、2006（平成18）年に策定した前計画の基本目標ごとに、国の動向やアンケート調査結果等から富津市の男女共同参画に向けた課題を整理しました。

前計画の「基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり」の課題

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中にある性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見が大きな課題となっています。

本市では、男女共同参画に関する講演会や講座、広報紙等を通じて男女共同参画に関する意識啓発に努めてきました。

しかし、アンケート調査をみると、あらゆる分野で男性と比較して、女性の方が『男性の方が優遇されている』の割合が高くなっており、男女で認識の差がみられます。また、男女共同参画に関する言葉について、認知度が低いことが見受けられます。

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」といった、固定的な性別役割分担意識を持つ人は2割強となっているものの、女性と比較して、男性の方が性別での役割分担意識が高いことに加え、家庭においても役割の多くを女性が担っており、現実と理想に大きな差がみられます。家事・育児・介護に携わる時間についても、男性と比較して女性の方が長い傾向がみられ、男性の家事・育児・介護への参画が必要です。そのためには、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」「男性による家事・育児・介護について、職場における上司や周囲の理解を進めること」「子どものころから、男女平等意識を教育や生活の中に取り入れること」などが求められています。

男女共同参画に関する様々な取り組みが行われているものの、依然として人々の意識が変わるまでには至らない原因として、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見や固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が挙げられます。

固定観念を払拭し、男女平等意識を醸成するためには、それぞれの性別やライフステージに応じて、市民の幅広い年齢層に、身近でわかりやすく、男女共同参画の意義や必要性について理解を促し、実践につながる知識の習得や意識啓発を中心とした取り組みを行うことが必要です。

また、性の多様性や文化等の多様な価値観を地域の活力に生かしていく観点からも、多様性の理解促進を図っていくことが必要です。

近年続いている新型コロナウイルス感染症の感染拡大は生活不安やストレスをもたらし、外出自粛による在宅時間の増加による配偶者や交際相手などからの暴力（DV）の増加や深刻化が懸念されています。暴力は重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。

アンケート調査をみると、DVを受けた経験がある人は、一定数存在しているものの、被害を受けても相談しなかった割合が、約半数となっています。相談しなかった（できなかった）理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が最も高くなっていることから、DVについて正しい理解がされていないように見受けられます。

DVを防止するためには、正しい理解と防止に向けた意識啓発が必要です。また、被害を潜在化させないため、相談機関の周知や支援についての情報提供の充実を図るとともに、関係機関と連携し、安心して相談できる体制づくりを進めることが必要です。

前計画の「基本目標Ⅱ あらゆる分野において男女が共に 参画できる環境づくり」の課題

女性があらゆる分野へ参画するためには、男性優位の組織運営の改善、女性の活躍推進に向けた意識啓発、性別による役割意識の解消などが求められています。

本市では、地域活動や各種ボランティア活動等における男女共同参画促進のための啓発や、地域の各種団体における女性役員の就任の促進に努めてきました。そのような中、本市の人口は1985（昭和60）年の56,777人をピークに減少に転じ、生産年齢人口が顕著に減少しており、そのことに伴う地域の担い手不足も顕著となっています。

アンケート調査をみると、政策・方針を決定する場に女性の参画が少ない理由について、「男性優位の組織運営になっているから」の割合が最も高く、半数以上を占めています。また、地域活動においても「参加している活動はない」の割合が最も高く、“行事の企画などは主に男性が決定する”“地域活動は男性が取り仕切る”は4割以上、“集会等の時には、女性がお茶くみや片づけをしている”“女性は役職につきたがらない”では3割以上となっています。

本市では、家事・育児・介護に携わる時間については、平日・休日ともに、女性では「2時間以上4時間未満」の割合が、男性では「携わっていない」の割合が最も高くなっています。性・共働きの状況別でみると、共働きの有無にかかわらず、男性と比較して、女性の方が家事・育児・介護に携わる時間が長くなっており、女性が仕事を続けていく上での障害として「家事・育児の負担」

の割合が72.8%と最も高くなっていることから、働く女性にとって、家事・育児・介護が負担になっている様子がうかがえます。

加えて、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度について、理想では、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」のすべてを優先」の割合が23.6%であるのに対し、現実には4.4%と、理想と現実に大きな差がみられます。また、男女が共に仕事と家庭を両立するために必要な環境整備について、「育児・介護休業を取得しやすくするため、柔軟な制度にすること」「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」の割合が高くなっています。

働きたい人すべてが、仕事と育児・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続けることができ、その能力を十分に発揮するためには、家庭と仕事を両立できる就労環境の整備や、結婚・出産・介護などの理由で就業を一時中断している女性の職場復帰、再就職などの雇用環境の整備など、性別にかかわらず望む働き方が実現できる、機会の平等に向けた環境づくりが重要です。特に、各種産業において女性が働きやすい環境づくりをすすめ、女性管理職の養成等女性活躍の促進につなげる必要があります。

前計画の「基本目標Ⅲ 男女が共に健康で安心して暮らせる環境づくり」の課題

性別に関わらずお互いの人権を尊重し、健康でいきいきと暮らすことができる社会づくりは、男女共同参画社会の実現のために重要です。

本市では、2020（令和2）年4月で高齢化率が37.6%と全国水準を大きく上回っており、将来的にもますます高齢化が進むことが予想されています（第8期富津市介護保険事業計画より）。

アンケート調査をみると、女性も男性も暮らしやすいまちになるためには、子育て支援や介護サービスの充実、性別に関係なく意見を出し合いまちづくりに参画できる仕組みづくり、多様な働き方が実現できる環境の整備や相談・支援の窓口を設けることなどが求められています。

生涯を通じて自分らしく充実した生活を送るために、市民が健康課題について正しい知識を持ち、健康づくりに取り組める環境整備を進めるほか、様々な困難な状況に置かれている人が安心して暮らせる包括的な支援体制の構築が必要です。

計画の基本的な考え方

1 基本理念

富津市男女共同参画のまちづくり条例は、富津市における男女共同参画のまちづくりの基礎となります。

この条例に示す基本理念のもと、本計画では、今後5年間の計画期間において以下のようにキャッチフレーズを設定し、その実現を目指します。

【キャッチフレーズ】

誰もが活躍でき幸せに暮らせるまち ふつつ

富津市みらい構想では、市の目指す将来像を「誇りと愛着を持てるまち ふつつ」としており、今後本市として目指す将来像との整合性を図り、これまでの歩みを尊重し、男女共同参画の推進により市民が幸せに暮らせるまちにつなげるため上記をキャッチフレーズとして設定します。

— 条例における基本理念（概要） —

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (3) あらゆる分野における活動の方針の立案及び決定への共同参画
- (4) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (5) 国際的な動向の理解

2 基本目標

本市における男女共同参画の現状と課題や、近年の社会潮流を踏まえ、本計画の目指す基本目標及び主要課題を定めました。

基本目標Ⅰ 多様性の意識づくり

男女共同参画の推進に向け、その意識を市民一人ひとりにはぐくむため、性の多様性や性的マイノリティ（LGBT等）の理解促進に向けての啓発活動に取り組むとともに、家庭・地域・職場等のあらゆる場における多様な学習機会の充実を目指します。

誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を発揮しながら自分らしく生きていけるよう、固定的な性別役割分担意識を解消し、市民が性別に関わりなく多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う意識の醸成を目指します。

主要課題1 多様性や人権意識の醸成

主要課題2 男女平等意識の醸成

基本目標Ⅱ あらゆる分野において誰もが共に活躍できる 環境づくり【女性活躍推進計画】

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活気ある社会を構築するために、経済分野や意思決定の場など、様々な分野で多様な価値観と発想が取り入れられるよう、政策・方針の決定過程に男女が対等に参画できる環境づくりの推進に取り組みます。

また、女性が出産、子育て、介護等の理由により離職することなく、多様なライフスタイルに応じた働き方の選択ができるように、長時間労働の是正や男性中心型の労働慣行の変革など職場環境整備を促す施策に取り組むとともに、男性の家庭・地域活動等への参画を促進するために、家事・育児・介護等への男性の参画、性別やその人の持つ価値観や考え方等に関わらず多様な働き方ができる職場環境の整備等を事業所へ働きかけて、ICT技術の利活用等をととしたワーク・ライフ・バランスなど働き方改革のさらなる浸透を目指します。

- 主要課題1 政策・方針決定過程における男女共同参画
- 主要課題2 家庭・地域社会における男女共同参画
- 主要課題3 誰もが望む働き方ができる環境づくり

基本目標Ⅲ 誰もが共に安心して暮らせる環境づくり

あらゆる暴力の根絶に向けて、暴力をなくすための意識啓発、関係機関との情報交換や連携体制を強化し、被害者に対する支援や相談の充実を図ります。

また、高齢者や障がい者、ひとり親家庭など生活上の困難に陥りやすい人々に対して、相談や各種支援サービス等の環境整備を行い、多様な困難を抱える人々が安心して暮らせる男女共同参画の視点に立った包括的なきめ細やかな支援体制の構築を目指します。

さらに、生涯にわたり心豊かな暮らしを実践するために、性差に応じた健康課題に対応できるよう健康づくりや介護予防についての正しい知識を普及し、健康支援を目指します。

- 主要課題1 あらゆる暴力の防止
- 主要課題2 安心して活動できる環境の整備
- 主要課題3 健やかに安心して暮らせる環境の整備

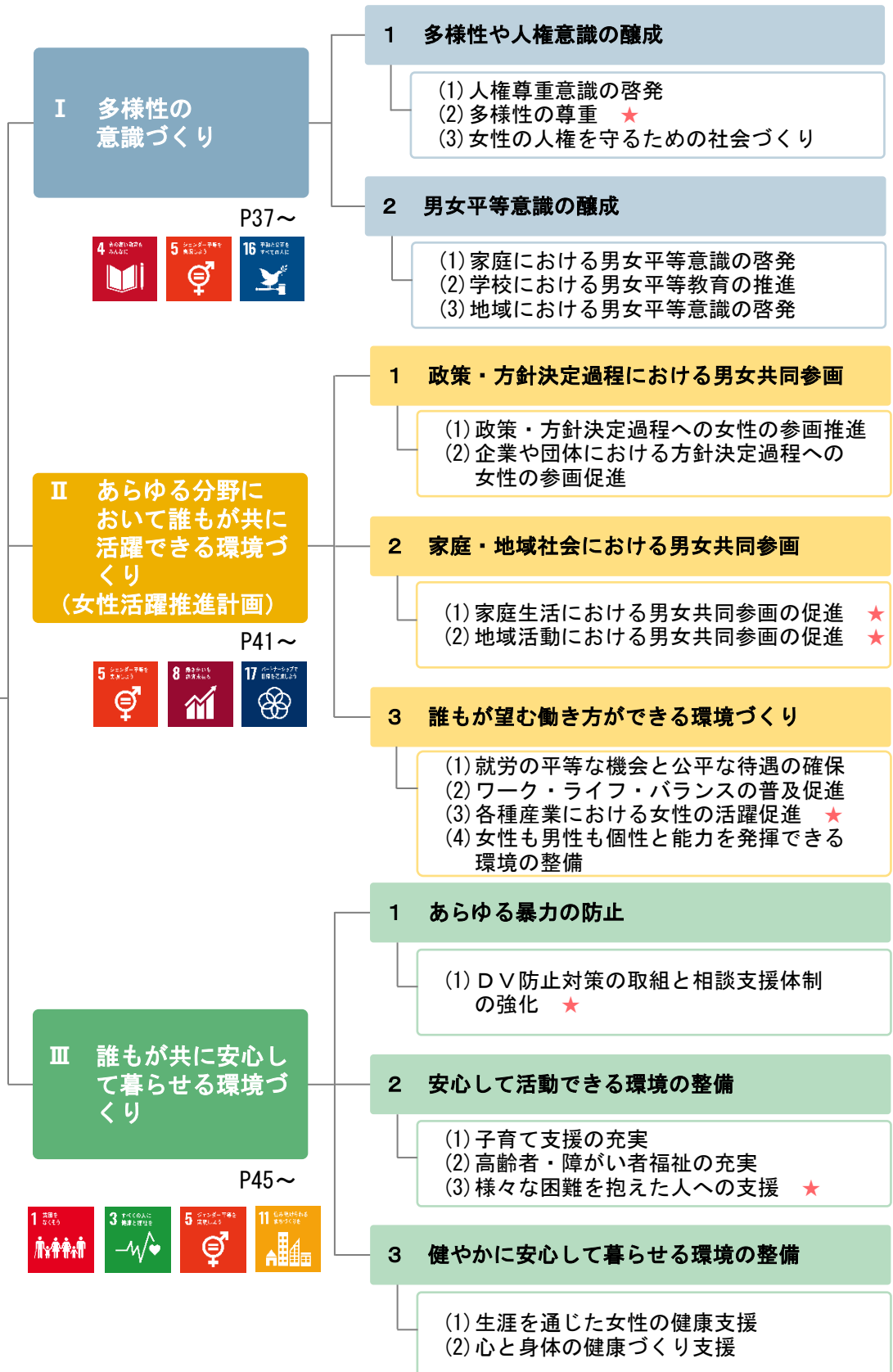
3 施策の体系

[キャッチフレーズ]

[基本目標]

[主要課題/施策の方向]

誰もが活躍でき幸せに暮らせるまち ふつつ



★は、富津市の課題に対して重点的に行う施策や取組です。

基本目標ごとに施策の方向等の取組を定めます。

また、富津市の課題に対して重点的に行う施策や取組については、重点項目としています。



基本目標 I

多様性の意識づくり

主要課題 1 多様性や人権意識の醸成

男女共同参画に関する理解が深まるとともに、あらゆる立場の人々が個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指し、人権尊重や男女共同参画意識の啓発に取り組めます。

性的マイノリティ（LGBT等）に関する人権への配慮に向けて、性別にとらわれない多様な生き方を認め合えるよう啓発を行います。

個人の生き方の制約につながりかねない慣習やしきたりの中に残る固定的な性別役割分担を見直し、そのことにとらわれない意識を醸成し、男女が対等な関係を築くため、あらゆる世代に対し様々な媒体や機会を通じた広報・啓発活動に努めます。

また、外国にルーツを持つ方への理解を促進し、文化等の多様な価値観を地域の活力に生かしていく観点からも、多様性の理解促進を図ります。

(1) 人権尊重意識の啓発

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
男女共同参画の視点に立って人権尊重意識、男女平等意識の啓発に努めます。	①男女共同参画に関する講演会や講座等の開催	企画課
	②広報紙等を通じた男女共同参画に関する意識啓発	企画課
	③男女共同参画に関する職員研修の実施	総務課 企画課
	④人権尊重に係る意識啓発の推進	市民課
	⑤人権を守るための職員研修の実施	総務課 市民課

(2) 多様性の尊重 **重点★**

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
性的マイノリティ（L G B T等）の方や外国にルーツを持つ人々への理解の促進に向けた啓発に取り組めます。	①性的マイノリティ（L G B T等）に関する理解促進及び支援	企画課 市民課
	②パートナーシップ制度導入に向けた検討・研究	企画課 市民課
	③外国にルーツを持つ人々への理解の促進	企画課 市民課

(3) 女性の人権を守るための社会づくり

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
女性の人権に対する意識啓発や様々な場における人権侵害に対する相談の充実などに努めます。また、男女共同参画の視点に立って市の刊行物を作成します。	①市の刊行物を男女共同参画の視点をもって点検・作成	企画課
	②男女共同参画に関する講演会や講座等の開催	企画課
	③職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止を促進すべく経済団体等への啓発	商工観光課

主要課題 2 男女平等意識の醸成

男女共同参画は自らの生き方に深く関わる問題であるという意識を持つことが大切です。ジェンダーに敏感な視点を定着させ、意識の醸成を図るため、家庭や地域における情報提供や啓発活動を積極的に推進します。

また、性別にとらわれず男女平等意識が浸透した社会を目指すためには、子どもの頃からの教育が重要であるため、それぞれの個性と能力を十分発揮し、将来を見通して自己形成ができるよう学校における教育を推進します。また、学校教育、家庭教育、社会教育等、あらゆる教育関係者に対する研修の充実を図ります。

(1) 家庭における男女平等意識の啓発

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
男女平等の視点に立った家庭教育を推進するため、学習機会の提供や相談の充実などに努めます。	①家庭教育に関する相談の実施	生涯学習課
	②男女共同参画の視点に立った保育士研修の実施	企画課 保育課

(2) 学校における男女平等教育の推進

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
学校において、男女共同参画の視点に立ち、それぞれの段階にふさわしい人権尊重、男女平等教育を推進します。また、教職員等に対する男女共同参画に関する研修を進めます。	①男女平等意識の醸成と発達段階に応じた人権尊重教育の充実	教育センター
	②性別にとらわれず、個性を生かす教育の充実	教育センター
	③望ましい職業観・勤労観を培うキャリア教育の充実	教育センター
	④校内組織の確立と職員研修の充実	教育センター

(3) 地域における男女平等意識の啓発

取 組

施策の方向	具体的取組	担当課
男女平等に関する学習機会を提供するとともに、生涯学習の場などを利用し、男女平等意識の啓発に努めます。また、自治会やボランティア活動など地域社会活動への男女共同参画を促進するため、広報・啓発活動を実施します。	①男女共同参画に関する市民意識調査の実施	企画課
	②男女共同参画支援に関する啓発活動の実施	企画課 市民課

数 値 目 標

指 標	現状値 (2021 (令和3) 年度)	目 標 (2026 (令和8) 年度)
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、反対と思う人の割合	61.7%	→ 70%
ジェンダー（社会的文化的につくられた性別）について内容まで知っている人の割合	43.1%	→ 60%
LGBT（性的マイノリティ）について内容まで知っている人の割合	42.8%	→ 60%
学校教育の場で平等だと感じる市民の割合	52.3%	→ 60%

目標欄は、次回調査を予定している2026（令和8）年度としています。



基本目標 II

あらゆる分野において誰もが共に活躍できる環境づくり

主要課題1 政策・方針決定過程における男女共同参画

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会や行政委員会等の委員への女性の選任に取り組むとともに、市の女性職員については、富津市特定事業主行動計画に基づき、職域拡大及び管理職等への積極的な登用に取り組めます。

企業や市の関係団体等に対して、方針の立案及び決定に女性の参画が拡大するよう働きかけます。

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画推進

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
市の審議会等委員への女性の積極的な登用を推進するとともに、市職員についても女性管理職の積極的な登用に努めます。また、政策・方針決定過程への女性の参画促進に向けて女性リーダーを養成します。	①審議会等委員への女性参画の拡大	企画課
	②審議会等委員への女性参画状況の定期的調査の実施	企画課
	③市女性管理職の登用の推進	総務課
	④市女性職員の能力開発のための研修の実施	総務課
	⑤女性リーダー養成講座の開催	企画課

(2) 企業や団体における方針決定過程への女性の参画促進

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
企業や団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大について、働きかけや法制度の周知に努めます。	①企業・関係団体等への女性の参画拡大についての働きかけ	企画課 商工観光課
	②男女の雇用に係る法制度の周知	商工観光課

主要課題2 家庭・地域社会における男女共同参画

家事・育児・介護等の家庭生活への男性の参画を促進するため、男性に対する男女共同参画への趣旨や意義についての理解促進や意識改革を図ります。

男女が性別に関わらず様々な地域活動に参画できるよう、男女共同参画に関する情報提供や学習機会の提供を行います。また、多様化する地域の課題やニーズに対応していくため、一人ひとりがもつ知識や経験能力を十分に発揮でき、性別や年齢に関わらず地域で暮らす誰もが地域社会の担い手となるよう男女共同参画の意識を啓発します。

(1) 家庭生活における男女共同参画の促進 重点★

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
男女共同参画に関する学習機会の提供や広報・啓発などを通して、家事・育児・介護など家庭生活における男女共同参画を促進します。また、男性の家庭への参画を促進する取り組みをすすめます。	①父親の子育てに関する学習機会の提供	公民館
	②家族で参加できる事業の充実	生涯学習課
	③父親の育児参加を促進する機運の醸成	企画課 こども家庭課 健康づくり課

(2) 地域活動における男女共同参画の促進 重点★

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
地域における各種団体や自主防災組織への女性の参加など、地域活動における男女共同参画を促進します。また、女性の視点を踏まえた、避難所の運営体制を充実します。	①地域の各種団体における女性役員の就任の促進	企画課
	②自主防災組織における女性の参加の促進	防災安全課
	③女性の視点を踏まえた避難所の運営体制の充実	防災安全課
	④消防団への女性入団の促進	消防本部

主要課題3 誰もが望む働き方ができる環境づくり

男女がともに幅広い職種や業務で能力を発揮できるよう、雇用者側への男女平等な雇用機会と待遇確保の啓発を推進します。また、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組みが促進されるよう支援を行います。

さらに、女性活躍推進の必要性を企業に広く働きかけていくため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、女性活躍に取り組む企業を評価する取り組みや企業における女性のキャリアアップ支援等を行います。

(1) 就労の平等な機会と公平な待遇の確保

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
雇用の場における男女平等を促進するため、男女雇用機会均等法をはじめとする法制度の周知や啓発等に努めます。	①男女雇用機会均等法など法制度の周知・啓発	商工観光課
	②就労に関する情報の収集・提供	商工観光課

(2) ワーク・ライフ・バランスの普及促進

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、多様な働き方を可能とする制度の周知や、福祉サービスの充実に努めます。	①労働時間短縮に関する啓発活動の実施	商工観光課
	②ワーク・ライフ・バランスの普及促進	総務課 企画課 商工観光課
	③職場におけるメンタルヘルス等健康管理の実施	総務課
	④男性の育児休業の取得促進、普及・啓発及び制度構築の検討	総務課 企画課 こども家庭課 商工観光課
	⑤富津市特定事業主行動計画（次世代育成支援対策）の推進	総務課

(3) 各種産業における女性の活躍促進 **重点★**

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
各種産業において、男女共同参画に関する啓発を進めるとともに、女性活躍の促進に向け、企業等へ法制度をはじめとした情報の周知に努めます。	①各種産業における創業しやすい環境の整備	商工観光課
	②就農希望者への支援	農林水産課
	③農業における家族経営協定締結の促進	農林水産課
	④千葉県農山漁村における男女共同参画基本方針の推進	農林水産課

(4) 女性も男性も個性と能力を発揮できる環境の整備

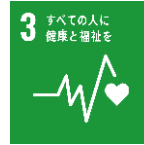
取組

施策の方向	具体的取組	担当課
雇用の場における労働関係法令の周知や啓発等を推進するとともに、女性の職業能力の開発促進に努めます。	①男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など法制度の周知・啓発	商工観光課
	②県や関係機関による能力開発研修等の情報提供	商工観光課
	③就労に関する情報の収集・提供	商工観光課

数値目標

指 標	現状値 (2021 (令和3) 年度)	目 標 (2026 (令和8) 年度)
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について内容まで知っている人の割合	21.9%	➡ 50%
職場で平等だと感じる市民の割合	32.9%	➡ 50%
家庭で平等だと感じる市民の割合	44.1%	➡ 50%
地域活動の場で平等だと感じる市民の割合	30.4%	➡ 50%

目標欄は、次回調査を予定している2026（令和8）年度としています。



基本目標 III

誰もが共に安心して暮らせる環境づくり

主要課題1 あらゆる暴力の防止

富津市では、2019（平成31）年3月に、誰もが安心して暮らせる富津市を築くため、DV、児童虐待、高齢者虐待、障がい者虐待への対応や施策の指針として位置付けた総合的なDV・虐待防止対策の計画である「富津市DV・虐待防止計画」を策定しています。

この計画に基づき、DV等に対する市民の理解・関心を深める取組や安心して相談できる体制づくり、被害者支援の体制づくり、地域との連携強化など取り組みを進めていきます。

(1) DV防止対策の取組と相談支援体制の強化 **重点★**

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
富津市DV・虐待防止計画を踏まえ、DV防止に向けた啓発に加え、DV被害者に対する相談支援、保護体制の充実を目指します。	①富津市DV・虐待防止計画の推進	こども家庭課

主要課題2 安心して活動できる環境の整備

子育てに関する不安や負担感を解消するとともに、女性が子育て等を行いながらも、継続して就業したり、再就職するなど多様な働き方ができるような環境づくりを進めます。そのため、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの量と質の確保等のきめ細かな子育て支援を充実します。また、経済的に不安定なひとり親家庭に対し、安心して子育てをしながら生活できる環境を整備するための取り組みの充実を図ります。

高齢者や障がい者、ひとり親家庭、生活困窮者、性的マイノリティ（LGBT等）など、様々な困難を抱える人々が、安心して暮らせる社会を構築するため、自立に向けた力を高めるとともに、生活支援、生きがいづくり、安心できる生活環境の確保等、総合的な支援を行います。

(1) 子育て支援の充実

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
子育てに対する不安や負担を軽減し、安心して子どもを生み育てるための環境づくりに努めます。	①富津市子ども・子育て支援事業計画の推進	こども家庭課
	②子育て支援サービスに関する情報提供	こども家庭課
	③子育てに関する相談業務の実施	こども家庭課 健康づくり課
	④ひとり親家庭等への支援	こども家庭課
	⑤保育環境の整備と多様なサービスの提供	保育課

(2) 高齢者・障がい者福祉の充実

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
高齢者や障がい者が安定した生活の中で生きがいをもって活動できるよう、様々な支援や相談に努めます。	①富津市介護保険事業計画・富津市高齢者福祉計画の推進	介護福祉課
	②高齢者福祉・介護サービスに関する情報提供	介護福祉課
	③介護等に関する相談業務の実施	介護福祉課
	④「富津市いきいき百歳体操」グループ等の自主活動への支援	介護福祉課
	⑤障がい者(児)への福祉サービスの提供	障がい福祉課
	⑥障がい者(児)への相談事業の実施	障がい福祉課

(3) 様々な困難を抱えた人への支援 重点★

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
様々な困難を抱えた人への支援の充実に努めます。	①生活困窮者への支援	社会福祉課
	②その他の様々な困難を抱えた人への支援	社会福祉課 障がい福祉課 健康づくり課

主要課題3 健やかに安心して暮らせる環境の整備

女性一人ひとりが、健康を守りながら妊娠・出産を実現するなど様々な生き方を、女性自身が自由に決められるよう、性と生殖に関する健康・権利を啓発するとともに、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない健康支援を行うため、妊娠・出産・育児に関する相談・指導等の母子保健施策の充実を図ります。

また、男女がともに自らの身体について正しい情報を持ち、生涯を通じて、ライフステージに応じた主体的な心身の健康管理及び保持増進に向けた、健康相談や健康学習の支援、生涯スポーツの推進等を充実します。

(1) 生涯を通じた女性の健康支援

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
女性が生涯を通じ健康な生活を送ることができるよう、思春期から更年期、高齢期に至るあらゆるライフスタイルに対応した健康支援を進めます。	①女性が自らの健康を自ら管理する意識づくりについての啓発	健康づくり課
	②女性のライフサイクルに合わせた健康教育・指導及び健康相談の実施	健康づくり課

(2) 心と身体の健康づくり支援

取組

施策の方向	具体的取組	担当課
心と身体の両面から健康づくりを推進するため、健康管理の重要性を啓発し、健康の増進を図ります。	①精神保健相談の実施	障がい福祉課
	②妊娠、出産、育児に関する相談の実施	健康づくり課
	③各種健康診査・検診の実施	健康づくり課
	④健康教育・指導及び健康相談の実施	健康づくり課 国民健康保険課
	⑤スポーツを通じての健康増進の推進	生涯学習課

数値目標

指標	現状値 (2021 (令和3) 年度)	目標 (2026 (令和8) 年度)
ドメスティック・バイオレンス (DV) について内容まで知っている人の割合	63.8%	70%
DVの被害を受けてもどこ(だれ)にも相談しなかった(できなかった)人の割合	49.0%	0%

目標欄は、次回調査を予定している2026(令和8)年度としています。

1 計画の推進

本計画は、計画の基本理念である「誰もが活躍でき幸せに暮らせるまち ふっつ」の実現に向けて、福祉、保健、医療、教育、まちづくり、防災等、市政の多岐にわたる領域で、市全体として男女共同参画の取組を進めていくものです。

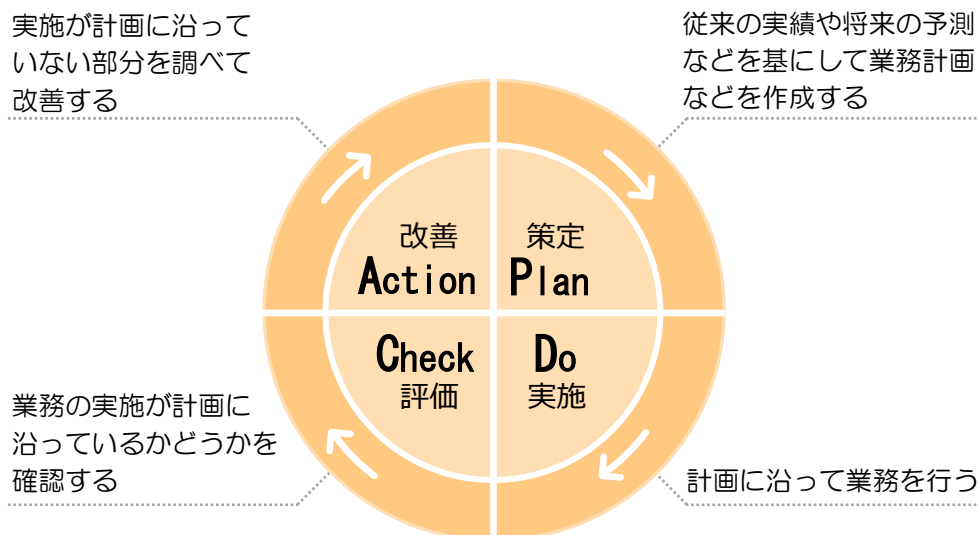
計画の推進においては、富津市の男女共同参画の一層の推進を図るため、庁内における連携体制の強化や、各関係機関の果たすべき役割を明確にするとともに、市民、地域団体・事業所との連携・協働のもと、実効性のある推進体制を構築していきます。

2 施策の点検・評価

本計画を着実に推進し、各事業が効果的なものとなるよう、計画に基づく施策の実施状況等について、PDCAサイクルを活用し、本計画の進行管理を行います。

また、社会情勢や国・県の動向を的確に捉え、本計画の見直しを図り、本市の男女共同参画に関する諸施策に反映させ、施策の多角的・効率的な推進に取り組めます。

PDCAサイクルのイメージ



資 料 編

1	策定経過	51
2	富津市男女共同参画のまちづくり条例	52
3	富津市男女共同参画のまちづくり条例施行規則	57
4	富津市男女共同参画審議会委員名簿	61
5	男女共同参画社会基本法	62
6	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	67
7	用語解説	80

1 策定経過

年月日	会議等	概要
令和3年 1月4日	庁議	(仮称) 富津市男女共同参画計画策定方針について決定
3月12日	令和2年度第1回富津市男女共同参画審議会	(仮称) 富津市男女共同参画計画の策定方針について
10月25日 ～11月8日	市民アンケート調査	男女共同参画に関する市民アンケート調査の実施
令和4年 3月16日	庁議	男女共同参画に関する市民アンケート調査報告書について
8月19日	庁議	(仮称) 富津市男女共同参画計画の骨子について決定
9月6日	令和4年度第1回富津市男女共同参画審議会	「男女共同参画に関する市民アンケート調査」の結果報告 (仮称) 富津市男女共同参画計画骨子について (仮称) 富津市男女共同参画計画の策定スケジュールについて
12月7日	令和4年度第2回富津市男女共同参画審議会	富津市男女共同参画計画(案)について
12月8日	庁議	富津市男女共同参画計画(案)について決定
12月14日	市議会全員協議会	富津市男女共同参画計画(案)について説明
12月15日 ～令和5年 1月13日	パブリックコメント	富津市男女共同参画計画(案)に関する意見の募集
2月16日	令和4年度第3回富津市男女共同参画審議会	富津市男女共同参画計画(最終案)について
3月8日	庁議	富津市男女共同参画計画の決定
3月10日	パブリックコメント結果公表	富津市男女共同参画計画(案)に関する意見の公表
3月14日	市議会全員協議会	富津市男女共同参画計画について説明

2 富津市男女共同参画のまちづくり条例

平成21年3月26日条例第1号

富津市は、調和のとれた豊かで活力あるまちを目指している。その実現のためには、男女が性別にかかわらず、その人権を尊重され、共に個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画のまちづくりに取り組むことが重要である。

現在の富津市では、女性は産業の重要な担い手となっている一方で、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行が依然として残っており、意思決定の場における女性の参画が十分に進んでいない状況にある。また、少子高齢化の進展により、人口減少、特に生産年齢人口の減少が続いており、市の活力低下が懸念されている。

ここに、富津市は、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た男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、市、市民、事業者など市を支えるすべての人々が一体となって男女共同参画のまちづくりに積極的に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の趣旨を踏まえ、市における男女共同参画のまちづくりの実現を目指し、基本理念及び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とともに、市、市民及び事業者の責務を明らかにすることにより、男女共同参画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 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画のまちづくり 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実現のためのあらゆる環境整備をいう。
- (2) 市民 市内に住所を有する者、市内の事務所又は事業所に勤務する者及び市内の学校に在学する者をいう。

- (3) 事業者 市内において営利又は非営利の活動、公益的活動その他の活動を行う法人及び団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画のまちづくりは、次に掲げる事項を基本理念とする。

- (1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保されるなど男女の個人としての尊厳及び人権が尊重されること。
- (2) 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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮され、男女が多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動の方針の立案や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、相互の協力と社会的支援の下に、家庭生活における活動及び当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野における活動を両立して行うことができること。
- (5) 男女共同参画社会の実現は、国際社会における取り組みと密接に関係を有していることから、国際的な動向の理解に努めること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念に基づき、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会について男女間の格差を積極的に是正するなど、男女共同参画のまちづくりを推進する施策（以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画推進施策について、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と協力し、連携して実施する責務を有する。

3 市は、男女共同参画を推進するため、必要な体制を整備するよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、自ら男女共同参画に関する理解を深めるとともに、基本理念に基づき、社会のあらゆる分野において、男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するよう努めるものとする。

2 市民は、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に当たり、基本理念に基づき、男女共同参画を主体的かつ積極的に推進するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めるものとする。
- 3 事業者は、職業生活における活動及び家庭生活における活動その他の活動を両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

（性別による差別的取扱いの禁止）

第7条 市、市民及び事業者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 性別による差別的取扱い
- (2) 職場その他の社会的関係において、性的な言動その他性的な嫌がらせにより他人を不快にさせること。
- (3) 男女間における暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動

（公衆に表示する情報への配慮）

第8条 市、市民及び事業者は、公衆に表示するあらゆる情報において、男女間における暴力及び性的な嫌がらせを助長し、又は連想させる表現並びに不必要な性的な表現を行わないよう努めるものとする。

（基本的な計画の策定）

第9条 市長は、男女共同参画のまちづくりを総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、市民の意見を反映するように努めるとともに、第16条に規定する富津市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。
- 3 市長は、基本計画を作成し、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

（施策の策定に当たっての配慮）

第10条 市は、男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、又は実施するに当たっては、男女共同参画のまちづくりに有効なものとなるよう配慮するものとする。

（市民及び事業者の理解を深めるための措置）

第11条 市は、市民及び事業者に対し、広報活動、学校教育、生涯学習等により、男女共同参画のまちづくりに関する理解を深めるよう適切な措置を講ずるものとする。

（審議会等における男女共同参画）

第12条 市は、審議会等（地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項に規定する附属機関その他これに類するものをいう。）の委員を委嘱し、又は任命する場合は、市の政策の立案及び決定過程に男女が共同して参画する機会を確保するよう努めるものとする。

（調査研究）

第13条 市は、男女共同参画推進施策を策定し、及び実施するために必要な事項並びに男女共同参画のまちづくりを実現するための課題について、調査研究を行うものとする。

（実施状況の公表）

第14条 市長は、毎年1回、男女共同参画のまちづくりの推進状況及び男女共同参画推進施策の実施状況を取りまとめ、公表するものとする。

（意見、苦情等の申出）

第15条 市民及び事業者は、市が実施する男女共同参画推進施策又は男女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策に関し、規則で定めるところにより、意見、苦情等を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けたときは、これを適切かつ迅速に対応するものとする。この場合において、市長は、必要があると認めたときは、次条に規定する富津市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 市長は、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要因となる人権の侵害について、市民又は事業者から相談を受けたときは、関係機関と連携し、解決に努めるものとする。

（富津市男女共同参画審議会の設置）

第16条 市長は、男女共同参画のまちづくりを総合的かつ計画的に推進するため、富津市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、次の事項について調査審議する。

- （1）基本計画の策定及び推進に関すること。
- （2）男女共同参画のまちづくりに関する重要事項に関すること。
- （3）前条に規定する意見又は苦情等の申出に関すること。

3 審議会は、前項に掲げる事項に関し市長に意見を述べ、又は提言を行うことができる。

4 審議会は、委員10人以内をもって組織し、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配慮しなければならない。

5 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者及び公募に応じた市民のうちから市長が委嘱する。

6 委員の任期は、2年とし、その再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（委任）

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成21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策定されている富津市男女共同参画計画は、第9条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

（非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

3 非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和46年富津市条例第23号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

3 富津市男女共同参画のまちづくり条例施行規則

平成21年3月26日規則第7号

改正

平成21年10月23日規則第50号

平成24年2月16日規則第4号

（趣旨）

第1条 この規則は、富津市男女共同参画のまちづくり条例（平成21年富津市条例第1号。以下「条例」という。）の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

（女性人材リストの作成）

第2条 市長は、条例第12条に規定する審議会等における男女共同参画を推進するため、富津市女性人材リスト（以下「女性人材リスト」という。）を作成するものとする。

2 市長は、女性人材リストを活用することにより、審議会等への女性委員の積極的登用を行うものとする。

（登録の対象者）

第3条 女性人材リストの登録対象者は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第2条に規定する地方公務員でない者であって、かつ、次に掲げる要件をいずれも満たす者とする。

（1） 20歳以上の女性であって、住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）の規定により本市の住民基本台帳に記録されている者又は本市に住所を有する事務所若しくは事業所に勤務する者

（2） 福祉、教育、文化その他の分野において、専門的な知識若しくは資格を有する者又は活動実績のある者

（登録の方法）

第4条 女性人材リストの登録を希望する者（以下「申出者」という。）は、富津市女性人材リスト登録申出書（別記第1号様式。以下「申出書」という。）により、市長に申し出るものとする。

2 前項の規定による申出は、自ら又は第三者の推薦により行うものとする。この場合において、第三者の推薦のときは、申出者の承諾を得なければならない。

3 市長は、第1項の申出書を受理した場合において、申出者が前条に規定する要件を満たしているときは、富津市女性人材リスト登録決定通知書（別記第2号様式）により当該申出者に通知するとともに、富津市女性人材リスト登録台帳（別記第3号様式。以下「登録台帳」という。）に必要事項を登載するものとする。

（登録の期間及び抹消）

第5条 女性人材リストの登録期間は、前条の規定により登録したときから登録抹消のときまでとする。

2 女性人材リストに登録された者（以下「登録者」という。）が登録を抹消しようとするときは、富津市女性人材リスト登録抹消申出書（別記第4号様式）により市長に申し出るものとする。

3 市長は、登録者から前項の規定による申出があったとき、又は登録者が第3条の要件に該当しなくなったと認めるときは、登録を抹消するものとする。

4 市長は、前項の規定により登録を抹消したときは、文書により登録者に通知するとともに、登録台帳の記載を消除するものとする。

（登録内容の変更）

第6条 登録者は、登録の内容に変更が生じたときは、富津市女性人材リスト登録変更届出書（別記第5号様式）により速やかに市長に届け出るものとする。

2 市長は、登録者が登録内容の変更を届け出たときは、速やかに登録台帳を変更するものとする。

（目的外利用及び提供の禁止）

第7条 市長は、富津市個人情報保護条例（平成16年条例第10号）第9条の規定により、登録台帳を審議会等における男女共同参画を推進する目的以外の目的に利用及び提供してはならない。

（意見、苦情等の申出等）

第8条 条例第15条第1項の規定による意見、苦情等の申出（以下「申出」という。）は、男女共同参画に係る意見等申出書（別記第6号様式）により行うものとする。ただし、当該申出書の提出ができない特別の理由があると市長が認めるときは、口頭により申出を行うことができる。

2 市長は、前項の規定による申出の内容が次の各号のいずれかに該当するときは、調査しないものとする。

- (1) 判決、裁決等により確定した事項
- (2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項
- (3) 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）その他の法令の規定により処理すべき事項
- (4) 次条に規定する申出結果に関する事項
- (5) 前4号に掲げるもののほか、市長が調査することが適当でないと認める事項
（調査結果の通知）

第9条 市長は、前条第1項の規定による申出に対し、条例第15条第2項の規定により適切かつ迅速に対応するものとし、その調査結果を男女共同参画等に係る意見等調査結果回答書（別記第7号様式）により当該申出をした者に対し、通知するものとする。

（審議会の組織）

第10条 条例第16条第1項に規定する富津市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき又は欠けたときはその職務を代理する。

（審議会の運営）

第11条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会の会議は、委員の半数以上が出席しなければこれを開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。

（関係者の出席）

第12条 審議会は、その調査審議に必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその説明若しくは意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

（部会）

第13条 審議会は、必要に応じ部会を置くことができる。

（審議会の庶務）

第14条 審議会の庶務は、男女共同参画担当課において処理するものとする。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年規則第50号）

この条例は、平成21年12月1日から施行する。

附 則（平成24年2月16日規則第4号）

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

4 富津市男女共同参画審議会委員名簿

(50 音順・敬称略)

氏 名	職 業 等	備考
浅 倉 明 美	富津市立青堀小学校 教頭	会長
有 賀 義 照	明治安田生命保険相互会社 君津営業部 営業部長	
石 井 文 章	富津市商工会青年部 部長	
小 熊 恵 子	J A きみつ女性部富津 3 支部 副支部長	
川 口 泰 明	木更津人権擁護委員協議会富津市部会 人権擁護委員	副会長
斎 藤 貴 子	佐貫郵便局 局長	
橋 本 茂	日本製鉄株式会社技術開発本部技術開発企画部 総務室主幹	
森 田 葉 子	イオンモール株式会社 イオンモール富津 オペレーションマネージャー	

任期：令和3年3月1日～令和5年2月28日

5 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日施行
(平成11年法律第78号)

目次（略）

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

(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。

[後略]

6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日号外法律第64号)

最終改正：令和4年10月1日号外法律第12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11年法律第78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。

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 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1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。

- 1 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 2 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
- 3 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100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。

- 1 計画期間
- 2 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
- 3 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100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

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。

- 1 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。
- 2 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 3 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103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78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1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12条の認定を取り消すことができる。

- 1 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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300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1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、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42条の2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2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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第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。

1 計画期間

2 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

3 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1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1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 1 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
- 2 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1項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第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第1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。

- 1 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
- 2 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22条第3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。

- 1 一般事業主の団体又はその連合団体
- 2 学識経験者
- 3 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31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2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3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5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、1年以下の懲役又は1000000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、1年以下の懲役又は500000円以下の罰金に処する。

- 1 第22条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 2 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、6月以下の懲役又は300000円以下の罰金に処する。

- 1 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

2 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

3 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、300000円以下の罰金に処する。

1 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

2 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

3 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

4 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、200000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4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28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。

（検討）

第4条 政府は、この法律の施行後3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。

（社会保険労務士法の一部改正）

第5条 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）の1部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第6条 内閣府設置法（平成11年法律第89号）の1部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附則〔平成29年3月31日法律第14号抄〕

（施行期日）

第1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。

1 第1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

2.3 〔略〕

4 〔前略〕附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

5 〔略〕

（罰則に関する経過措置）

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第35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1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、令和二・6.1から施行〕

1 〔前略〕附則第6条の規定 公布の日

2 第2条の規定 公布の日から起算して3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〕

（罰則に関する経過措置）

第5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6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7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の

措置を講ずるものとする。

附則〔令和4年3月31日法律第12号抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、令和4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。

- 1 〔前略〕附則第28条の規定 公布の日
- 2 〔略〕
- 3 〔前略〕附則〔中略〕第24条〔中略〕の規定 令和4年10月1日
（政令への委任）

第28条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

〔令和4年6月17日法律第68号抄〕

（罰則の適用等に関する経過措置）

第441条 刑法等の1部を改正する法律（令和4年法律第67号。以下「刑法等1部改正法」という。）及びこの法律（以下「刑法等1部改正法等」という。）の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

- 2 刑法等1部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑（刑法施行法第19条第1項の規定又は第82条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第25条第4項の規定の適用後のものを含む。）に刑法等1部改正法第2条の規定による改正前の刑法（明治40年法律第45号。以下この項において「旧刑法」という。）第12条に規定する懲役（以下「懲役」という。）、旧刑法第13条に規定する禁錮（以下「禁錮」という。）又は旧刑法第16条に規定する拘留（以下「旧拘留」という。）が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期（刑法施行法第20条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期（刑法施行法第20条の規定の適用後のものを含む。）を同じくする拘留とする。

（裁判の効力とその執行に関する経過措置）

第442条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（人の資格に関する経過措置）

第443条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

- 2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁

鑑に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁鑑に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

（経過措置の政令への委任）

第509条 この編に定めるもののほか、刑法等1部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附則〔令和4年6月17日法律第68号抄〕

（施行期日）

1 この法律は、刑法等1部改正法〔刑法等の1部を改正する法律＝令和4年6月法律第67号〕施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

1 第509条の規定 公布の日

2 〔略〕

7 用語解説

行	用語	説明
あ	アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）	自分自身では気づいていない「無意識の偏ったモノの見方」のこと。「無意識の思い込み」とは、例えば「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担意識に同感していなくとも、「親が単身赴任中」と聞いて、父親を想像したり、「仕事と家庭の両立」と聞いて、女性が担うものと考えてしまうなど、その人の過去の経験や知識などにより、性差に関し無意識に何気ない発言や行動として現れること。
	S D G s	エスディーゼズ。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加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。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。
	M 字カーブ	年齢層別に見た女性労働率のグラフ。アルファベットの M のような特徴的な形の曲線のことを指す。結婚や出産を機に一旦離職し、育児が一段落したら再び働きだす女性が多いという日本の特徴を反映したグラフ。
	L G B T	レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別と自認する性別が異なる人）など、性的マイノリティを表す総称の一つ。
か	家族経営協定	家族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。
	キャリア教育	一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方の実現を促す教育。
	高齢化率	総人口に占める 65 歳以上人口の割合
	固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力など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、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などのように、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方。
さ	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス /sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「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。
	セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反した性的な性質の言動により、相手に不快感を与えることや、相手の生活環境を害する行為をいう。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的うわさの流布、衆目へふれる場所へのわいせつな写真などの掲示など、さまざまな態様のものが含まれる。

行	用語	説明
た	男女共同参画社会	男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会。
	D V	Domestic Violence の略語。配偶者やパートナー、恋人を含む親密な関係にある、またはあった者から振るわれる身体的、精神的、性的、経済的暴力のこと。
は	パートナーシップ制度	性的少数者のカップルの二人が、その関係性を首長に対して宣誓した事実を証明することで、多様性が尊重され、だれもが自分らしく生きることができる社会を目指すことを目的として各自治体が導入している制度。
	ハラスメント	嫌がらせやいじめ行為を指し、性的な内容の発言及び性的な行動によって不快感などを与えるセクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇や雇い止め、降格などの不利益な扱いを行うマタニティ・ハラスメントなどがある。
	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	固定的な性別役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性ほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組。
わ	ワーク・ライフ・バランス	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・実現できることを指す。



富津市男女共同参画計画

令和5年3月

編集：富津市総務部企画課

〒293-8506 千葉県富津市下飯野 2443 番地
電 話：0439-80-1223
F A X：0439-80-1350
