

2026(令和8)年度 ▶▶ 2030(令和12)年度

第5次佐賀市 男女共同参画計画

佐賀市を、
“ジェンダー平等あたりまえ都市”にする。

令和8年3月

はじめに

性別にかかわらず、佐賀らしさで、みんなが上を向くまちへ

家族のかたちやキャリアの描き方は多様化し、「これが正解」という道は一つではない時代となっています。だからこそ、誰もが家庭か仕事かといった二者択一を迫られることなく、自らの希望に沿って学び、働き、暮らしを組み立てられる社会の実現が求められています。そのためには、性別による役割の決めつけなど、社会における「今のあたりまえ」を見直し、一人ひとりの選択肢を広げていくことが重要です。



本市では、第3次佐賀市総合計画で掲げる2040年の将来像「佐賀らしさでみんなが上を向くまち」の実現に向け、「佐賀市を、“ジェンダー平等あたりまえ都市”にする。」を本計画のビジョンとして掲げました。男女間の格差の解消を図り、社会のあらゆる分野において誰もが公平に参画し活躍できる社会の実現を目指し、女性の参画と活躍の推進、誰もが働きやすい環境づくり、安全・安心に暮らせる地域社会の構築など、4つの基本方向に基づく取組を総合的かつ計画的に推進してまいります。あわせて、困難を抱える女性への支援の充実にも取り組んでまいります。

本計画の推進にあたっては、市民の皆様をはじめ、事業者、地域団体、教育関係者の皆様との協働が不可欠です。それぞれの立場における主体的な取組と相互の連携により、全ての方が家庭でも職場でもその力を発揮できる社会の実現につながるものと考えております。

本計画の策定にあたり、アンケート等を通じて貴重なご意見をお寄せいただいた市民の皆様、男女共同参画審議会の委員の皆様、専門的な助言をいただいた関係者の皆様をはじめ、多くの方々に支えていただきました。皆様の真摯なご協力に、深く感謝申し上げますとともに、今後とも本市の男女共同参画の推進にご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和8年3月

佐賀市長 坂井 英隆

基本方向Ⅱ	さまざまな分野で女性が参画できる環境づくり	39
重点目標1	家庭・地域社会における男女共同参画の推進	40
重点目標2	防災における男女共同参画の推進	43
重点目標3	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	46
基本方向Ⅲ	だれもが共に働きやすい環境づくり 「佐賀市女性の活躍に関する推進計画」	48
重点目標1	事業所における男女共同参画の推進	49
重点目標2	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた 多様で柔軟な働き方の推進	52
重点目標3	庁内(佐賀市役所)における男女共同参画 推進体制の整備	57
基本方向Ⅳ	安全・安心で自分らしく暮らせる環境づくり	63
重点目標1	生涯にわたる心と身体の健康づくり	64
重点目標2	ジェンダーに基づくハラスメント等の防止と 被害への対応	68
重点目標3	暴力の防止と被害への対応 「佐賀市配偶者等からの暴力(DV)の防止及び 被害者の支援に関する基本計画」	71
重点目標4	困難な問題を抱える女性への支援 「佐賀市困難な問題を抱える女性への支援基本計画」	77

第4章 計画の推進 82

1	市、市民、事業者、自治組織等、教育に携わる者の 取り組みによる推進	82
2	市と市民、事業者等との協働と連携による取り組み	83
3	庁内推進体制	83
4	国・県・他自治体との連携	83
5	計画の進行管理	84

資料編

87

1	佐賀市男女共同参画審議会 委員名簿	88
2	佐賀市男女共同参画審議会 審議の経緯	89
3	佐賀市男女共同参画を推進する条例	90
4	男女共同参画社会基本法	92
5	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	95
6	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	99
7	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	101
8	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	108
9	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	113
10	男女共同参画行政のあゆみ	117
11	男女共同参画を理解するための用語解説	121

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

国が1999年（平成11年）に施行した「男女共同参画社会基本法」では、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を、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ています。現在、基本法の施行から25年以上が経過し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進をはじめ、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取り組みが継続して進められていますが、2025年（令和7年）のジェンダー・ギャップ指数は、148か国中118位となっており、依然として低水準の状態が続いています。

また、SDGs（持続可能な開発目標）の達成においても、ジェンダー平等は重要な柱とされており、世界的に取り組みが進んでいます。

このような社会的背景を踏まえて、本市では、1998年（平成10年）に「佐賀市女性行動計画パートナーシップ21」、2002年（平成14年）には改訂版である「佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ21」を策定しました。さらに、2007年（平成19年）の市町村合併に伴い、新たな「佐賀市男女共同参画計画パートナーシップ21」（第1次）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進してきました。

そして、2008年（平成20年）には、市民一人ひとりが、そして次世代を担う子どもたちが、活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女共同参画を進めていくことが重要であるとの認識のもと、「佐賀市男女共同参画を推進する条例」を施行しました。

その後も、社会情勢の変化や過去の計画の評価、実績等を反映しつつ「佐賀市男女共同参画計画」の見直しを行い、2021年（令和3年）3月にはダイバーシティ（多様性）を見据えた幅広い施策に取り組んでいくことを目指した「第4次佐賀市男女共同参画計画」を策定しました。

この度、「第4次佐賀市男女共同参画計画」が計画期間の終了を迎えたことから、新たな取り組みを進めていくために、「第5次佐賀市男女共同参画計画」を策定することとしました。

国の動向

(1) 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正

2021年（令和3年）6月に改正され、男女を問わず立候補や議員活動等をしやすい環境整備等を行うため、政党等の取り組みの促進や、性的な言動等に起因する問題への対応を含む、国・地方公共団体の施策の強化が盛り込まれました。

(2) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立

2022年（令和4年）5月に成立（2024年（令和6年）4月施行）し、困難な問題に直面している女性の福祉の増進を図るため、女性の意思が尊重されながら、多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること等が明記されました。

(3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）の改正

2023年（令和5年）5月に改正され、保護命令の対象に「自由、名誉又は財産」に対する加害の告知による脅迫を受けた者を追加したほか、保護命令制度の拡充や保護命令違反の罰則強化が定められました。また、接近禁止命令の期間が半年から1年に延長、違反時の罰則が厳罰化され、被害者のこどもへの保護も強化されました。

2025年（令和7年）12月の改正では、紛失防止タグを用いて所在を把握する行為を接見禁止命令等における禁止行為に追加されています。

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

2024年（令和6年）5月に改正され、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにする観点から、事業主に対し、柔軟な働き方を選択・利用できる環境整備の義務が拡充されました。

(5) 「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)」の改正

2025年(令和7年)6月に、期限を10年間延長し、2036年(令和18年)3月31日までとするとともに、男女間賃金差異及び女性管理職比率に係る情報公表について、これまでは従業員数301人以上の企業から101人以上の企業に義務対象の拡大が図られました。

(6) 「独立行政法人男女共同参画機構法(機構法)」及び「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(整備法)」の成立

2025年(令和7年)6月に成立(2026年(令和8年)4月施行)し、男女共同参画に関する施策を総合的に行うナショナルセンターとして独立行政法人男女共同参画機構を新設し、同機構は、国、地方公共団体、民間団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすセンターオブセンターズと位置付けられました。

(7) 第6次男女共同参画基本計画の策定

国は、男女共同参画社会の実現に向け、1999年（平成11年）6月の男女共同参画社会基本法の制定以降、同法に基づく男女共同参画基本計画を策定し、政府として取り組むべき施策を総合的に進めてきました。

2020年（令和2年）に、「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を策定し、男女共同参画社会の形成の促進を図っており、2025年（令和7年）6月には、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」を策定し、2030年（令和12年）のジェンダー平等に向けて女性の活躍促進を加速し、地域づくり、働き方・職場改革の推進、意思決定層への女性参画、性暴力防止などを柱に、国際協調も含めて総合的に取り組むとしています。

こうした議論を踏まえ、第6次男女共同参画基本計画が検討され、2026年（令和8年）3月に閣議決定されました。

第6次男女共同参画基本計画の目指すべき社会

- 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、国際社会と協調する社会

出典：第6次男女共同参画基本計画

令和6年12月

策定専門調査会が発足し、運営規則や検討体制、スケジュールが示されました。自由討議も行われ、現行計画のフォローアップが実施されました。

令和7年2月

たたき台となるコンセプトが提示され、次期計画に向けた基本的な考え方や進め方について議論されました。

令和7年5月

各ワーキンググループでの具体的な検討が開始され、分野別の課題や施策について詳細な議論が進められました。

令和7年8月

各ワーキンググループでの具体的な検討を踏まえて、「第6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）」が示されました。

令和7年12月

男女共同参画会議において、「第6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（答申）（案）」について議論が行われました。

令和8年3月

最終案が取りまとめられ、「第6次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

佐賀県の動向

(1) 「第5次佐賀県男女共同参画基本計画」の策定

2021年（令和3年）3月に、「第5次佐賀県男女共同参画基本計画」を策定し、3つの基本方向の下に、9つの重点目標を定め、8つの数値目標を掲げ、県民・事業者・各種団体・CSO等の参画や協働により男女共同参画に関する施策を推進しています。

(2) 「佐賀県パートナーシップ宣誓制度」の策定

2021年（令和3年）8月に、同性のカップルなど性的マイノリティの方々が、お互いをかけがえのないパートナーであることを約束するパートナーシップ宣言を行い、県がその関係性を証明することで、社会の中で自分らしく生活することを応援する「佐賀県パートナーシップ宣誓制度」が策定されました。

本市は県と協定を締結し、2022年（令和4年）4月から、一部の行政サービスについて、「佐賀県パートナーシップ宣誓書受領書」の提示により家族同様の対応が可能となりました。

(3) 「佐賀県DV防止・被害者支援基本計画（第5次計画）」の策定

2024年（令和6年）3月に、男女間のあらゆる暴力を許さない、安全で安心して暮らせる社会の実現をめざし、「配偶者からの暴力防止及び被害者等の保護に関する法律」（2023年（令和5年）5月改正）に基づき、「佐賀県DV防止・被害者支援基本計画（第5次計画）」を策定しています。

(4) 「佐賀県困難な問題を抱える女性への支援基本計画」の策定

2025年（令和7年）3月に、さまざまな事情により困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題に最適な支援を受けられるよう「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（2022年（令和4年）5月成立）に基づき、「佐賀県困難な問題を抱える女性への支援基本計画」を策定しています。

(5) 「男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」の実施

2025年（令和7年）11月に佐賀県における男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の佐賀県内の男女共同参画の実現に向けた施策に役立て、また、第6次佐賀県男女共同参画計画（2027年（令和9年）3月）の策定のための基礎資料とするため「男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」（3,000人）を実施しました。

(1) 「第3次佐賀市総合計画」の策定

2025年（令和7年）4月から「第3次佐賀市総合計画」が新たにスタートしました。「第3次佐賀市総合計画」では2040年における「佐賀らしさ」が「みんながこのまちのことを好きで、一人ひとりが自分らしく暮らせること」となることを目指し、「佐賀らしさでみんなが上を向くまち」を2040年に目指す将来像に掲げています。

男女共同参画については、「自分らしく幸せに暮らし、支え合う社会の実現」を取り組みの柱とし、家庭、仕事、地域で誰もが参画できるジェンダー平等社会の形成を目指しています。

(2) 第4次男女共同参画計画に基づく取り組みの推進

性別にかかわらず誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けて、第4次男女共同参画計画に基づき、市・市民・事業者・自治組織等・教育に携わる者それぞれが意識と環境の変革に取り組んできました。

特に、女性の社会参画を促進する研修や交流事業の実施、男性の家事・育児参加を促す啓発活動のほか、事業所の働きやすさや多様性への配慮を評価する「イマドキ職場大賞」の表彰などを通じて、誰もが安心して働き、暮らせる地域づくりを進めています。

これらの取り組みは、ライフステージに応じた選択を支える環境整備と、ジェンダーにとらわれない生き方の実現に向けた基盤づくりとして、今後のまちづくりにもつながる重要な施策に繋がっています。

(3) 若者支援、ワーク・ライフ・バランスの推進

少子化や人口減少が進む中で、若者が自信をもって自らのライフコースを選択できる社会の実現を目指しています。

特に「人生のラッシュアワー」（教育、就労、結婚・出産、育児、転居、趣味などライフイベントが集中する時期）において、若者が仕事と生活を両立できる環境づくりや支援の充実に向けた、働き方改革と男性の育児参画の促進、若者への経済的・生活基盤の支援、社会全体での子育て支援、情報発信と支援の周知による支援策の認知度向上と利用促進に力を入れています。

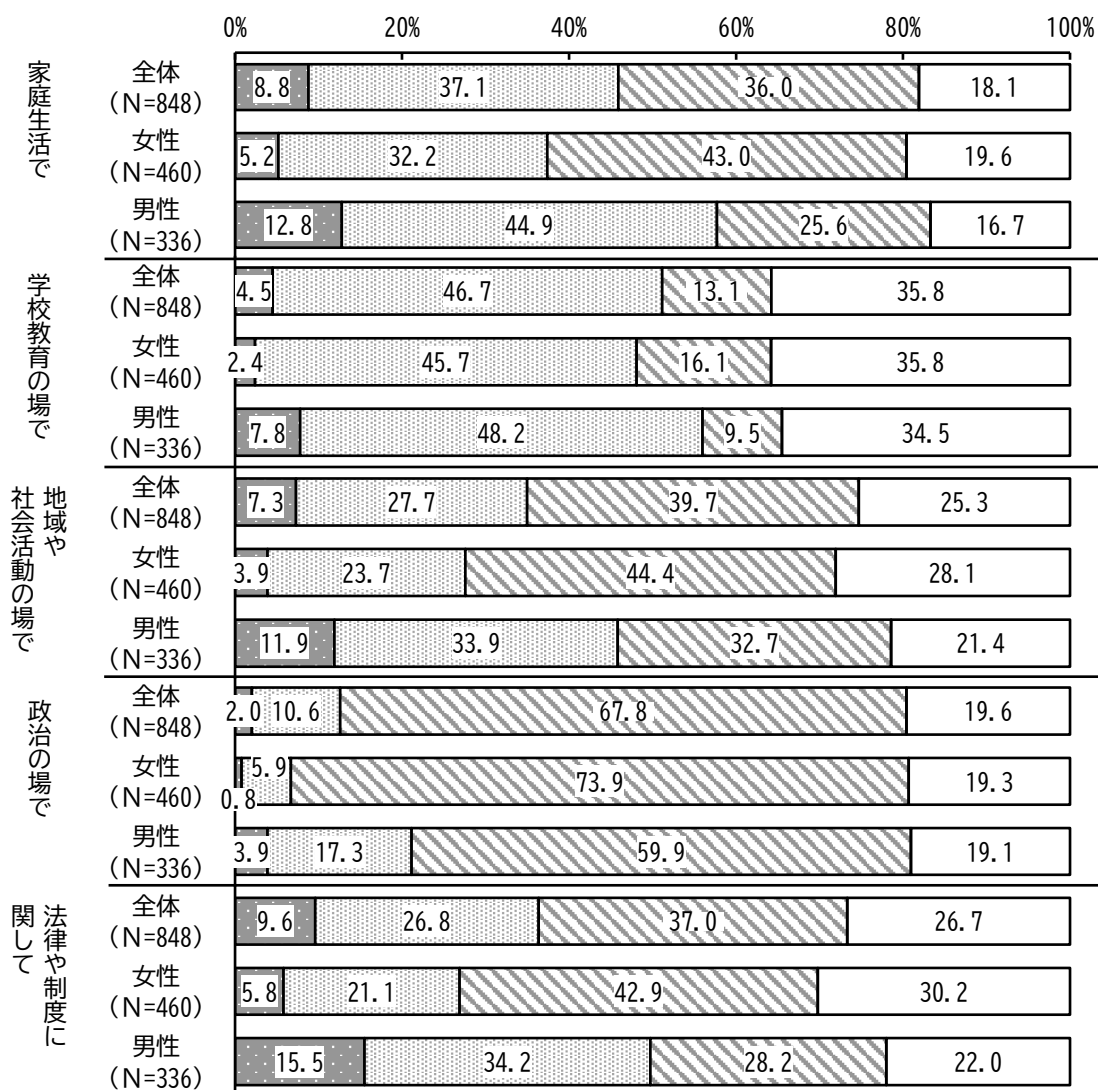
3 男女共同参画をとりまく現状

(1) 男女の平等感等、男女共同参画に関する意識について

本市の市民意識調査では、男女の地位の平等感をみると、『男性の方が優遇』と答えた人の割合が高い項目は、「政治の場で」が最も高く67.8%、次いで、「就職・採用の際に」が42.1%、「地域や社会活動の場で」が39.7%、「法律や制度に関して」が37.0%となっています。

性別で比較すると、『男性の方が優遇』と答えた人の割合は、女性が男性よりも、「家庭生活で」「地域・社会活動の場で」「政治の場で」「法律や制度に関して」で10ポイント以上、「職場で」「就職・採用の際に」で5ポイント以上高くなっています。一方、『女性の方が優遇』と答えた人の割合は、男性が女性よりも、「職場で」「法律や制度に関して」で10ポイント程度高くなっています。

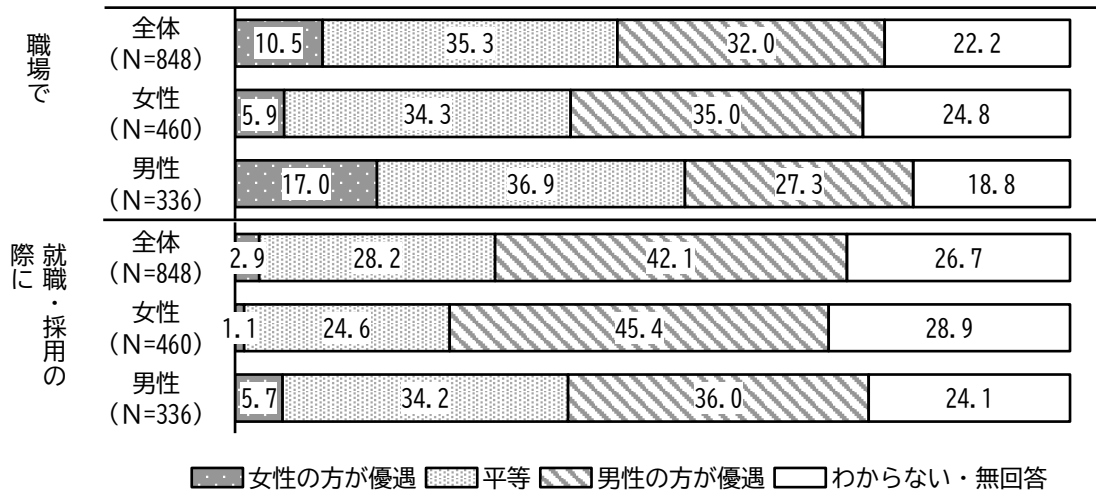
男女の地位の平等感（佐賀市：市民）（N=848）



■ 女性の方が優遇 ■ 平等 ■ 男性の方が優遇 □ わからない・無回答

[次ページへ続く]

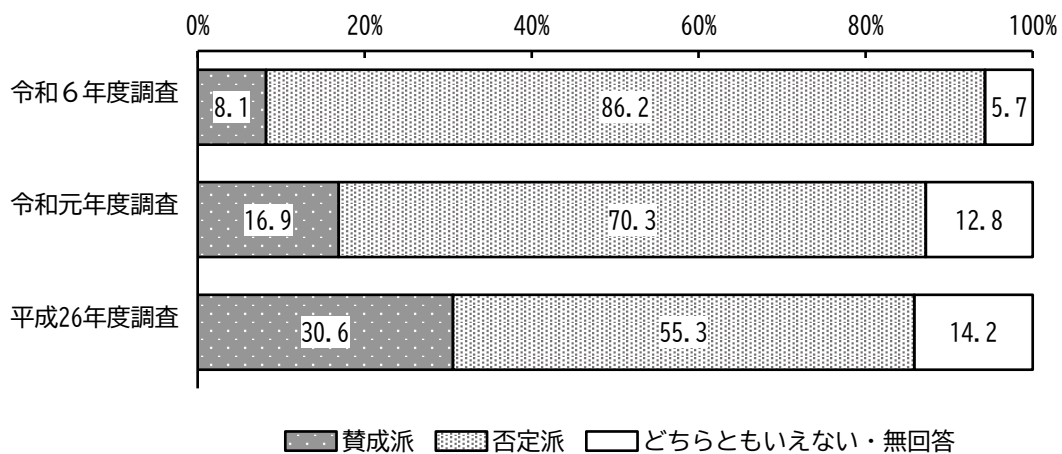
[前ページより続く]



※ 『女性の方が優遇』は「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計
『男性の方が優遇』は「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計
資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

本市の市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」について、『否定派』の割合が86.2%となっています。経年で比較をすると、『否定派』の割合が増加しており、令和元年度調査に比べ15.9ポイント、平成26年度調査に比べ30.9ポイント増加しています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」だと思ふ人の割合（佐賀市：市民）（N=848）

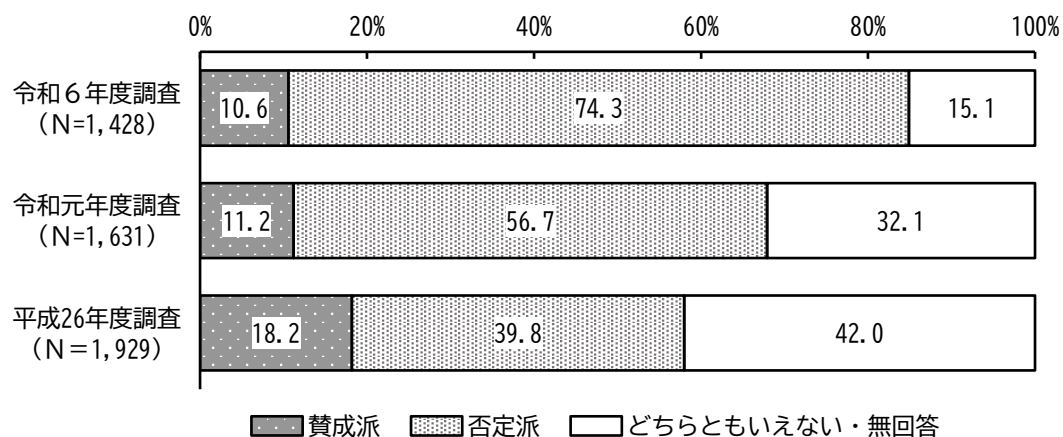


※ 『賛成派』は「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
『否定派』は「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計
資料：佐賀市「男女共同参画に関する市民意識調査」

本市の中学2年生意識調査では、「女性は家庭で家の仕事を行い子どもを育て、男性は外で仕事をして収入を得るのがよい」について、『否定派』の割合が74.3%となっています。経年で比較をすると、『否定派』の割合が増加しており、令和元年度調査に比べ17.6ポイント、平成26年度調査に比べ34.5ポイント増加しています。

固定的な性別役割分担意識は、徐々に解消しつつあることがうかがえます。

「女性は家庭で家の仕事を行い子どもを育て、男性は外で仕事をして収入を得るのがよい」と思う人の割合（佐賀市：中学2年生）（N=1428）



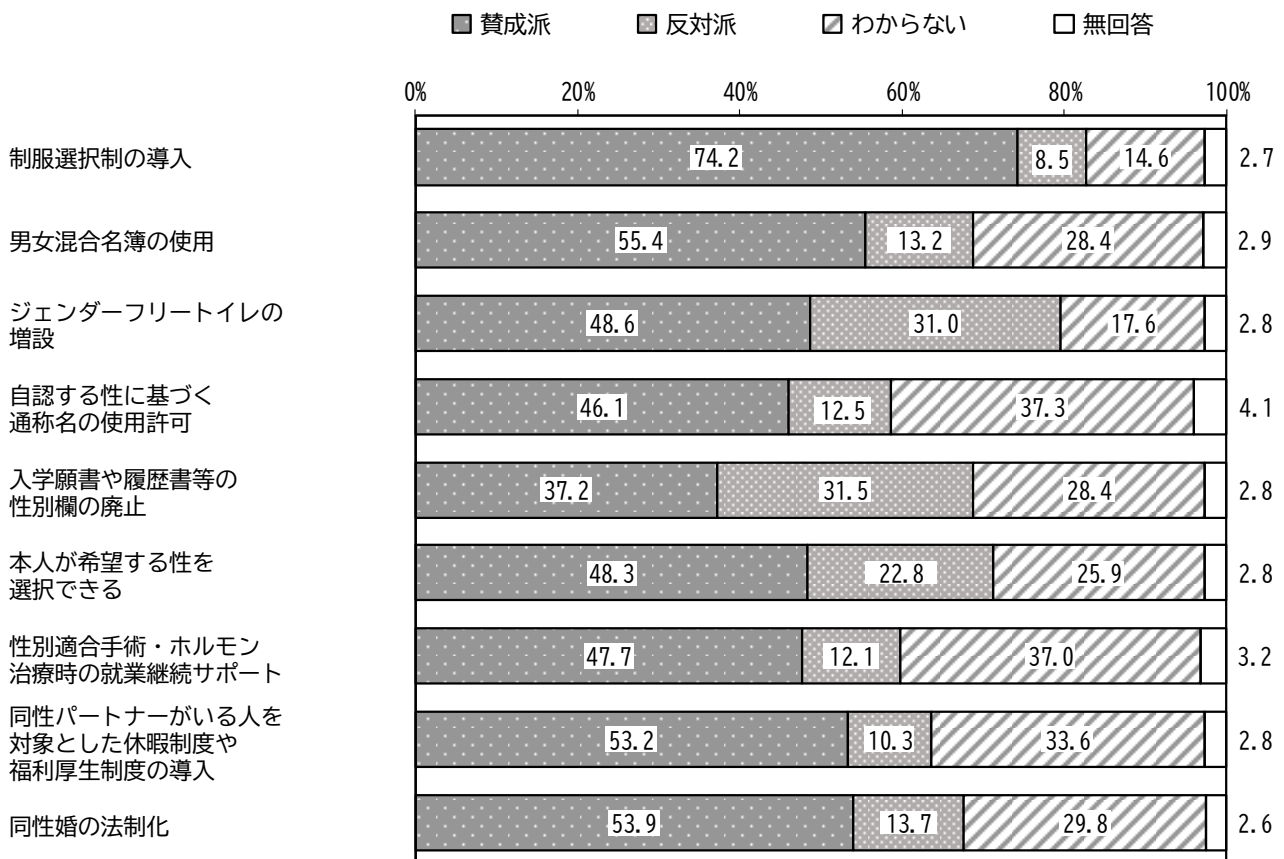
※ 『賛成派』は「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
『否定派』は「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計
資料：佐賀市「男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

本市の市民意識調査では、性の多様性に対する考え方をみると、『賛成派』の割合が高い項目は、「制服選択制の導入」が最も高く74.2%、次いで「男女混合名簿の使用」が55.4%、「同性婚の法制化」が53.9%、「同性パートナーがいる人を対象とした休暇制度や福利厚生制度の導入」が53.2%と、これら4項目の『賛成派』は過半数を超えています。

一方、『反対派』の割合が比較的高い項目は、「ジェンダーフリートイレの増設」が31.0%、「入学願書や履歴書等の性別欄の廃止」が31.5%と、3割を超えています。

また、「自認する性に基づく通称名の使用許可」「性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート」「同性パートナーがいる人を対象とした休暇制度や福利厚生制度の導入」については「わからない」が3割を超えています。

性の多様性に対する考え方（佐賀市：市民）（N=848）



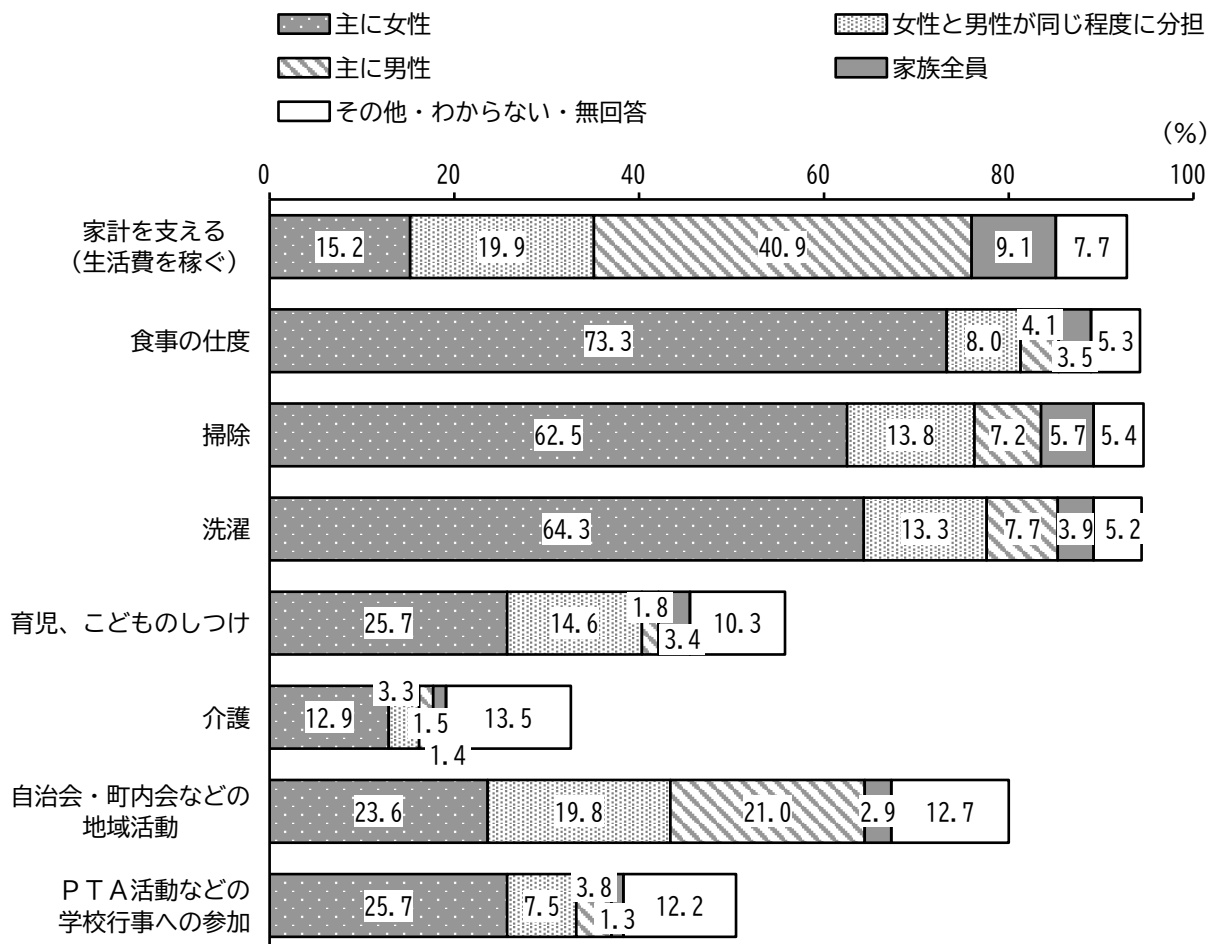
※ 『賛成派』は「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計
『反対派』は「どちらかといえば反対」と「反対」の合計
資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

(2) 家庭や地域、審議会にみる男女の役割と参画状況について

本市の市民意識調査では、家庭内の仕事を主に誰が担当しているかという問いに対して、「主に男性」の割合が高い項目は、「家計を支える(生活費を稼ぐ)」が最も高く40.9%となっています。一方、家事項目については「主に女性」の割合が高く、「食事の仕度」が73.3%、「掃除」が62.5%、「洗濯」が64.3%となっています。また、「育児、こどものしつけ」については「主に女性」の割合が25.7%、「介護」については12.9%となっており、家庭生活の役割(食事の仕度、掃除、洗濯、育児・介護)は、女性への負担が大きいことがわかります。

地域関連の項目については、「自治会・町内会などの地域活動」については「主に女性」の割合が23.6%、「主に男性」の割合が21.0%、「男性と女性が同じ程度に分担」の割合が19.8%となっています。「PTA活動などの学校行事への参加」については「主に女性」の割合が25.7%となっています。

家庭内の仕事を主に誰が担当しているか(佐賀市：市民)(N=848)

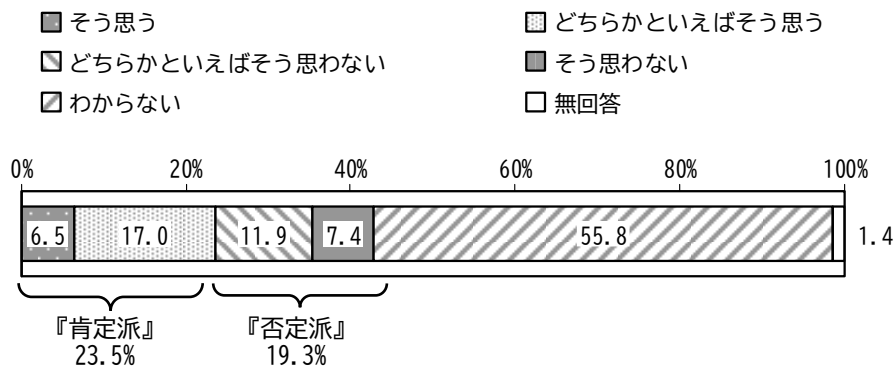


※ 「対象者がいない・該当がない」を除いているため、合計が100%にならない。

資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

本市の市民意識調査では、防災活動への女性の意見が反映されているかについてみると、『肯定派』（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）の割合が23.5%、『否定派』（「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の合計）の割合が19.3%となっています。

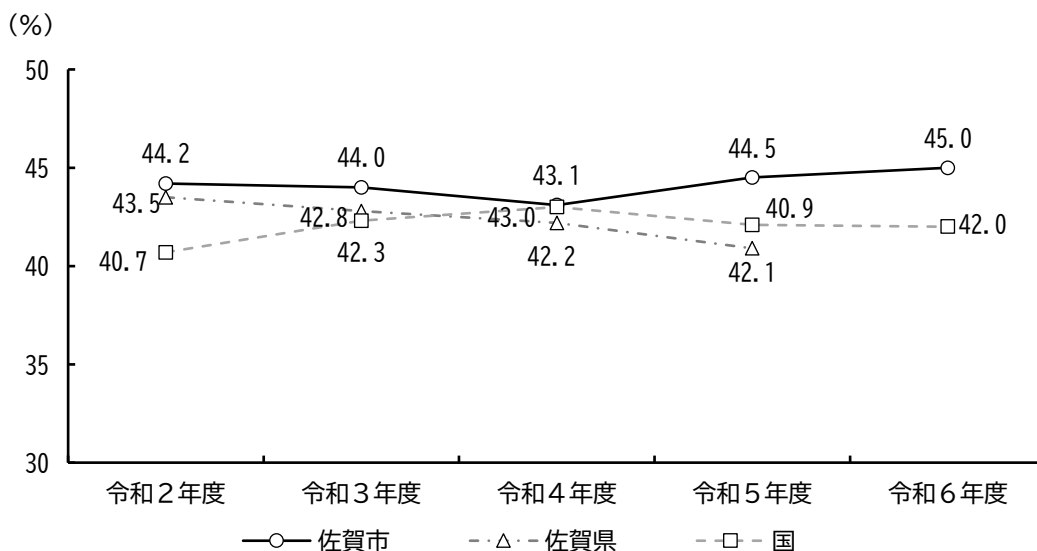
防災活動に女性の意見が反映されていると思うか（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

本市では、女性の審議会等への参画率（法令に基づく各種審議会・委員会等）は令和6年度で45.0%となっており、国や県に比べてやや高い水準で推移しています。

女性の審議会等への参画率（佐賀市・県・国比較）

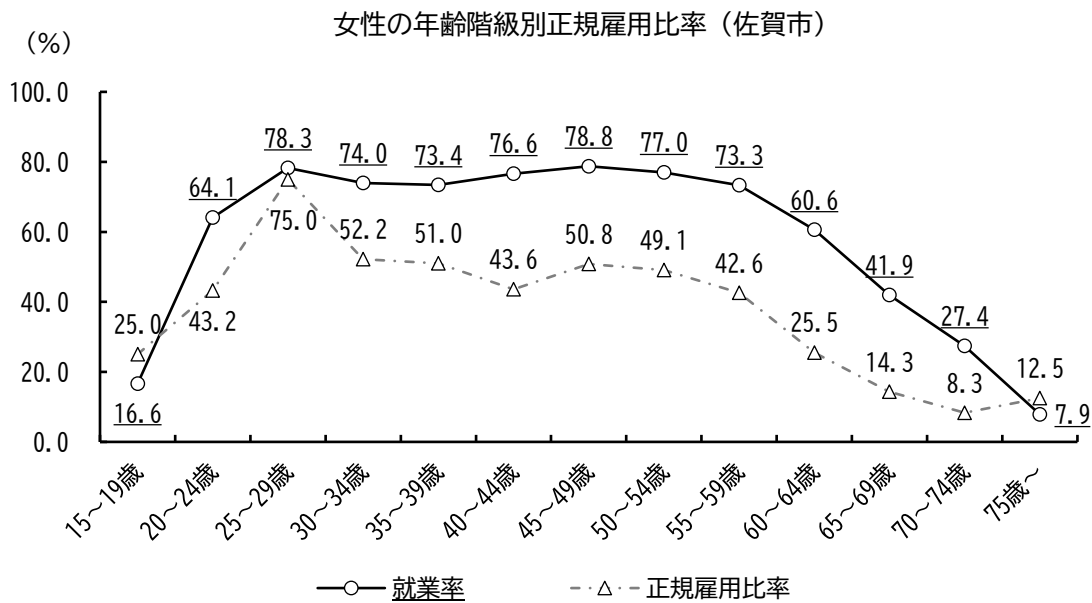


資料：市は「男女共同参画課調べ」、県は「男女参画・女性の活躍推進課調べ」、国は内閣府男女共同参画局「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」

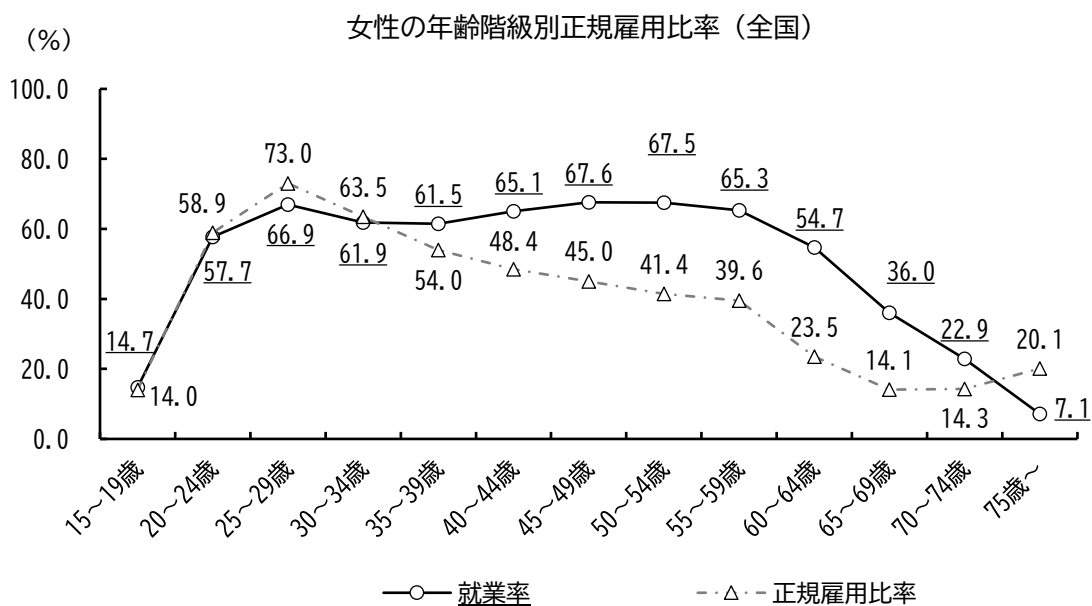
(3) 女性の就業状況やワーク・ライフ・バランスについて

本市の女性の就業率を見ると、出産・育児期に就業率が低下する「M字カーブ」は、ほぼ解消されています。しかし、正規雇用比率は、全国と同様に、25～29歳をピークに減少する傾向が見られ、30～34歳の正規雇用比率は、全国平均に比べて11.3ポイント低くなっています。

全国平均の女性の正規雇用率は、25～29歳をピークに減少し続ける「L字カーブ」を描くのに対し、佐賀市では40～44歳以降、一時上昇する特徴も見られます。



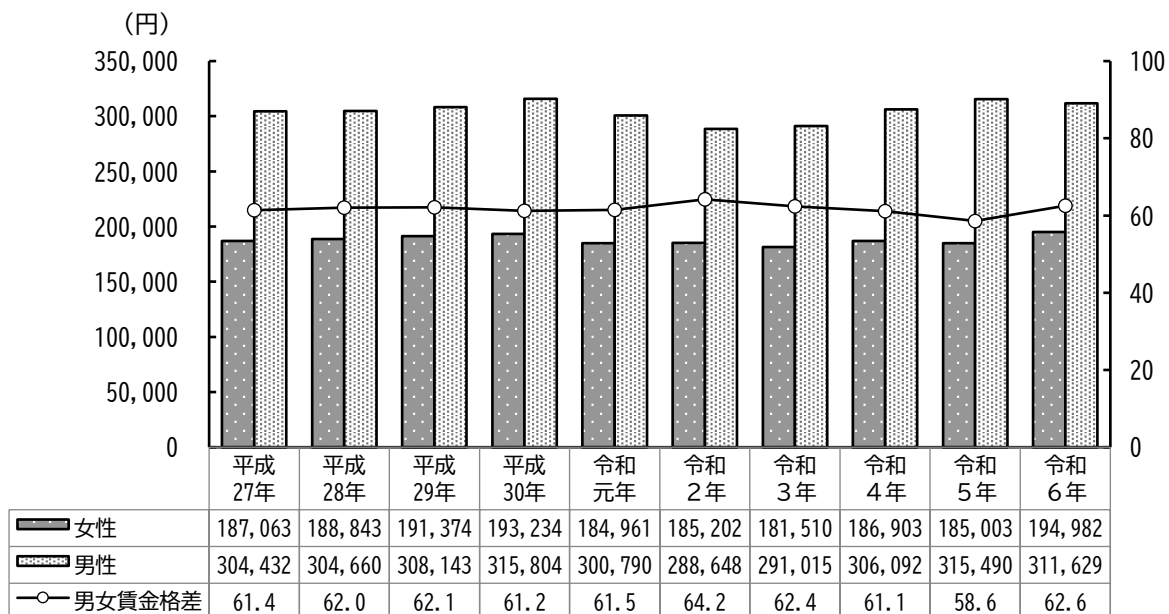
資料：就業率…総務省「国勢調査（令和2年）」、
正規雇用比率…総務省「総務省就業構造基本調査（令和4年）」



資料：就業率…総務省「国勢調査（令和2年）」、
正規雇用比率…総務省「総務省就業構造基本調査（令和4年）」

佐賀県内の従業員規模30人以上の事業所の賃金格差は、男性の賃金を100とした場合、女性62.6と大きな差があります。

きまって支給する給与額の男女賃金格差[常用労働者]（佐賀県）

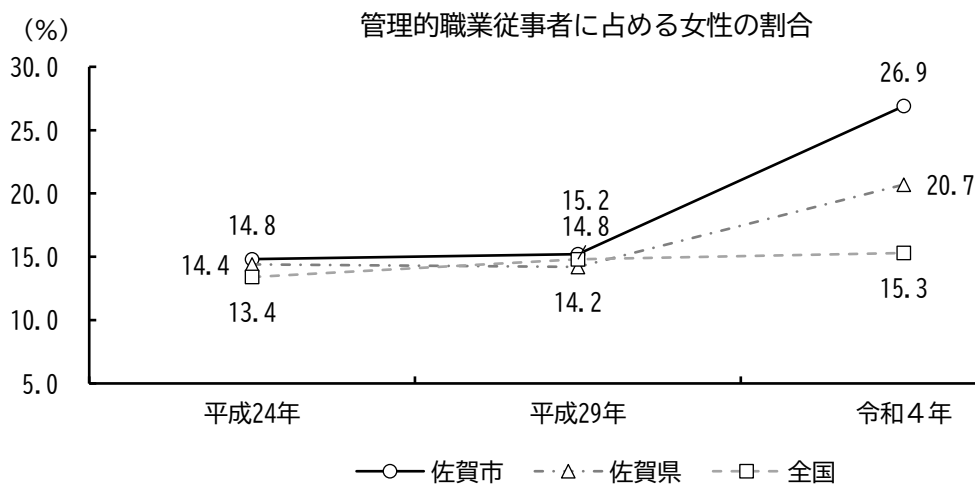


※ 事業所規模30人以上
 調査対象事業所は、概ね2～3年ごとに抽出替え（事業所の入れ替え）を行っています。
 平成27年1月に抽出替えを行い、平成30年以降は毎月1月調査の際、抽出替えを行っています。
 男女賃金格差は、男性の賃金を100として算出しています。
 令和6年は速報値、それ以外の年は確報値です。

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査」

管理的職業従事者に占める女性の割合は、増加傾向にあり、平成24年から12.1ポイント増加しています。

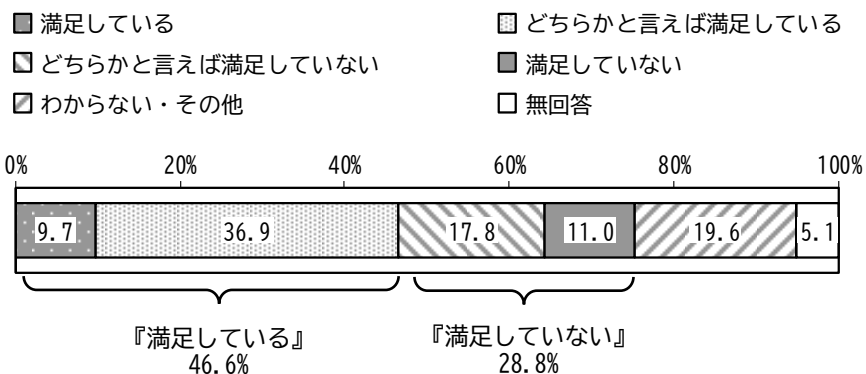
県・国と比較すると、平成29年まで同程度で推移していましたが、令和4年では本市がやや高くなっています。



資料：総務省「就業構造基本調査」

本市の市民意識調査では、ワーク・ライフ・バランスの満足度をみると、『満足している』（「満足している」「どちらかといえば満足している」の合計）の割合が46.6%、『満足していない』（「満足していない」「どちらかといえば満足していない」の合計）の割合が28.8%と、『満足している』が17.8ポイント高いものの、約3割が満足していないことが分かります。

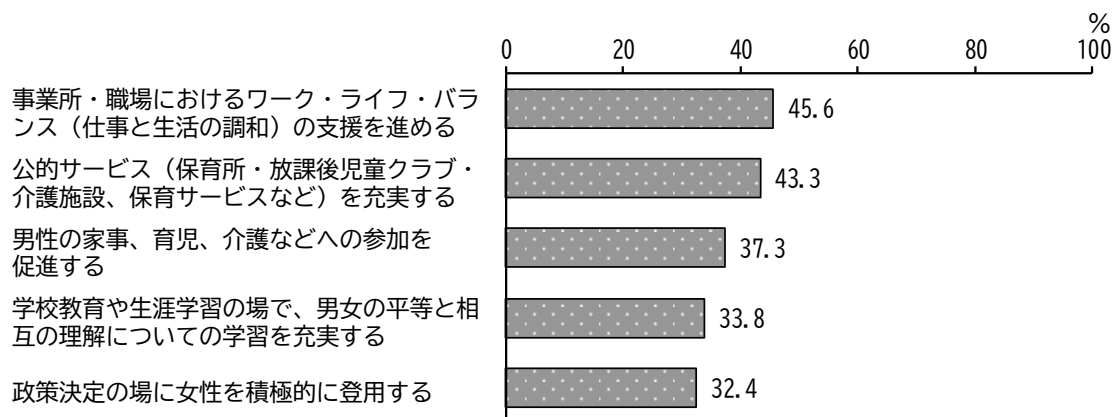
ワーク・ライフ・バランスの満足度（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

本市の市民意識調査では、男女共同参画を実現するための行政への要望をみると、「事業所・職場におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の支援を進める」の割合が最も高く45.6%となっています。

男女共同参画を実現するための行政への要望<上位5項目>（佐賀市：市民）（N=848）



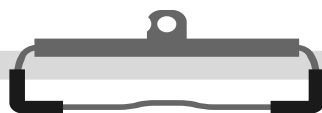
資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

(4) ジェンダーに基づくハラスメントやDVの状況について

本市の市民意識調査では、最近5年間のハラスメント行為に関する認識をみると、「されたことがある」の割合が高い項目は、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が最も高く13.4%、次いで「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が9.4%、「性的な話や冗談、質問をする」が8.6%となっています。

「したことがある」の割合が高い項目は、「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が12.3%、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が6.3%となっています。

「見たり聞いたりしたことがある」の割合が高い項目は、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」が21.5%、「女性に対して、『〇〇ちゃん』と呼ぶ」が20.3%、「『男のくせに根性がない』『女は仕事を任せられない』など差別的な言葉を言う」が18.6%となっており、法的にも許容されない人権侵害となり得る行動が依然と存在しています。



—— 『ちゃんづけ』はいけないこと？ ——

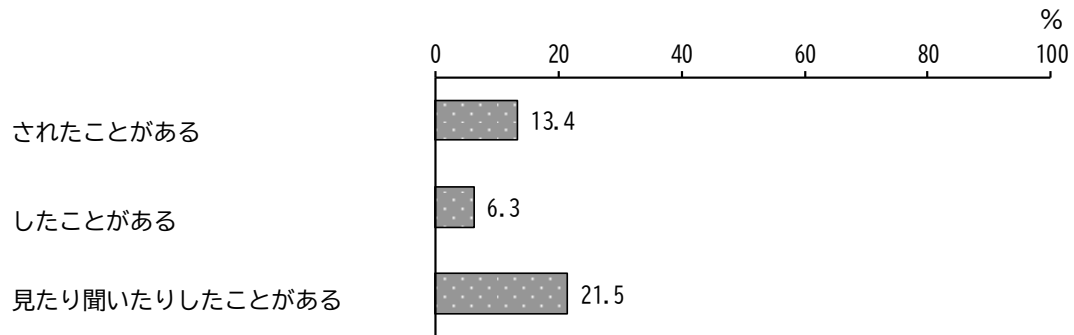
職場などで、男性が女性に対し、「〇〇ちゃん」と呼ぶ場面を見聞きしたことはありませんか。

呼ばれた側がどのように受け止めるかは状況によりますが、呼ぶ側は親しみを込めたつもりでも、呼ばれた側が不快に感じたり、見下されている、軽視されていると感じたりすることもあります。男性の同僚が女性を「〇〇ちゃん」と呼んだことや、それに関係する行動がセクシュアルハラスメントにあたるとして、裁判で賠償命令が出された事例もあります。

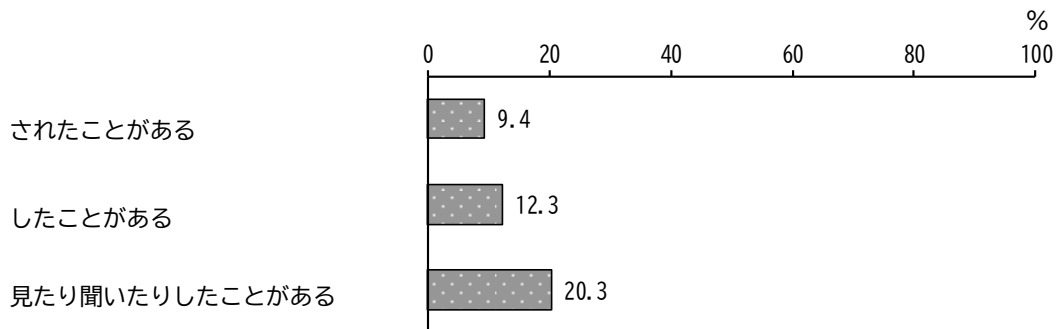
ジェンダー平等は、実は私たちの生活のなかの何気ない言葉の使い方一つひとつにも深くかかわっています。身近な場面で使っている言葉を少し立ち止まって見直すことが、お互いを尊重し合う対等な関係性を築く第一歩になります。

セクシュアルハラスメントについて、5年以内に職場・学校・地域で
したり、されたりしたことの有無<上位4項目> (佐賀市：市民) (N=848)

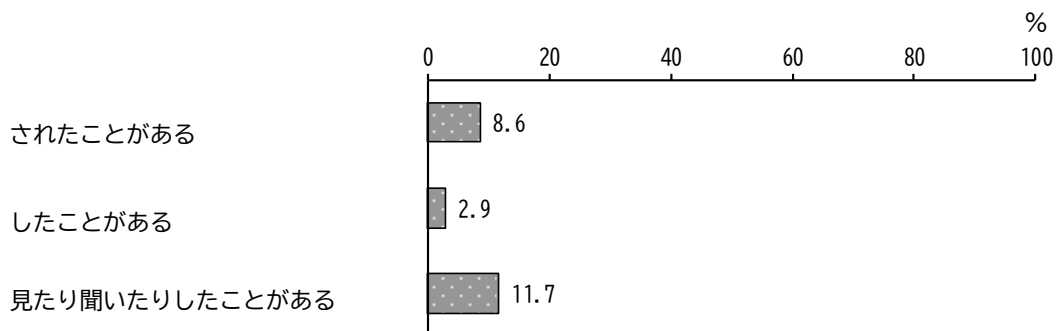
【容姿や年齢、身体的特徴について話題にする】



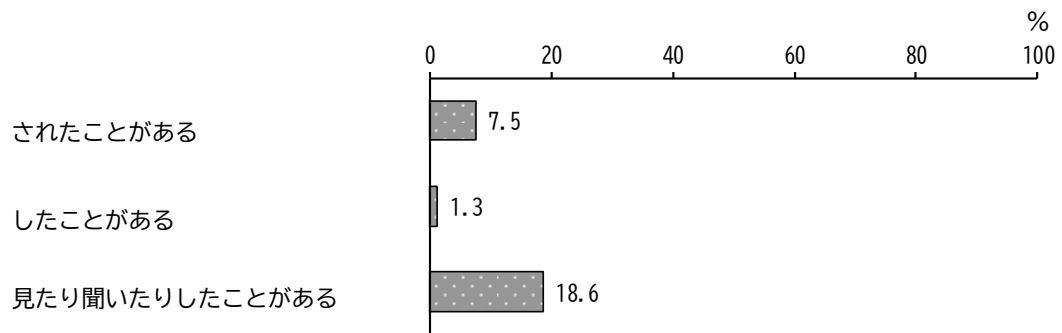
【女性に対して、「〇〇ちゃん」と呼ぶ】



【性的な話や冗談、質問をする】



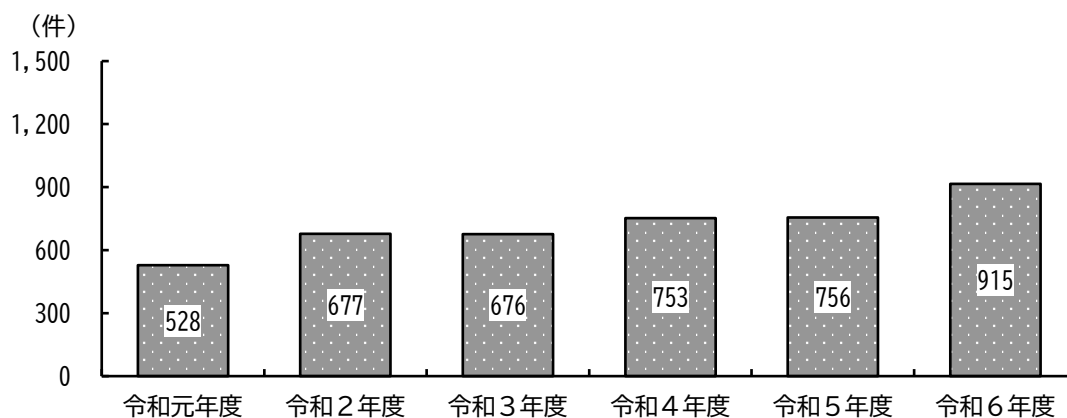
【「男のくせに根性がない」「女は仕事を任せられない」など差別的な言葉を言う】



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

本市の女性相談におけるDVに関する相談件数は、令和元年度の件数と比べ、令和6年度には1.73倍の915件となり、増加傾向にあります。

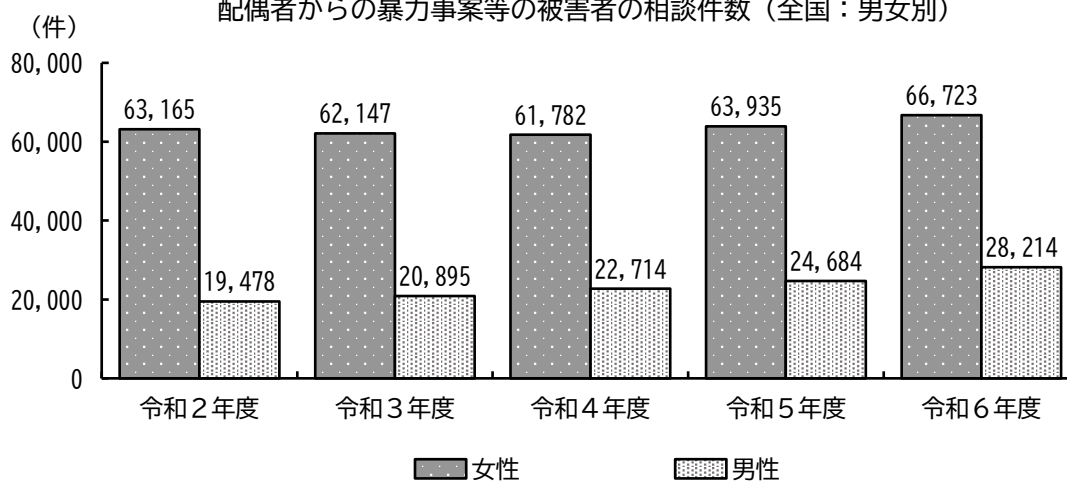
女性相談延べ件数におけるDV相談延べ件数（佐賀市）



※ DVに関する相談：夫婦間の暴力、交際相手からの暴力
資料：佐賀市福祉総務課「福祉のしるべ」

全国における警察への配偶者からの暴力事案等の相談件数は、増加傾向にあり、令和6年度では女性は66,723件、男性は28,214件となっています。また、男性も年々増加傾向にあります。

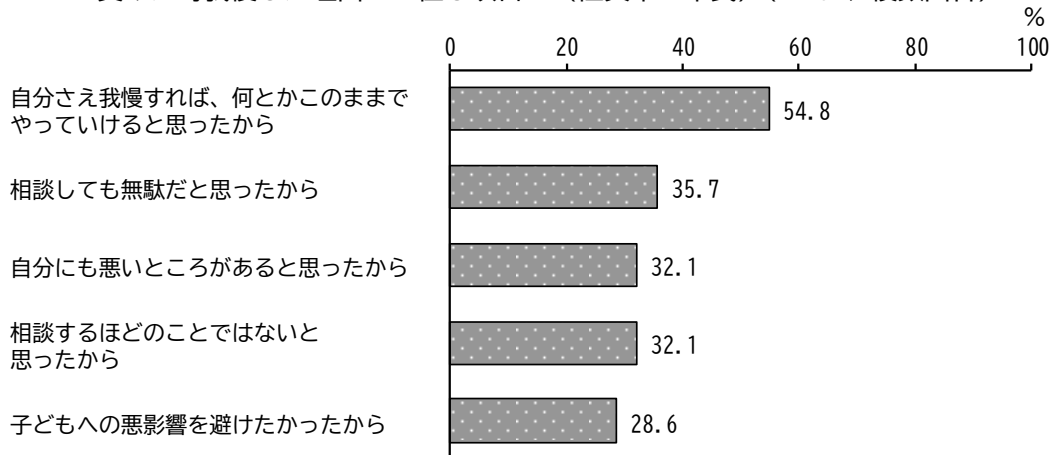
配偶者からの暴力事案等の被害者の相談件数（全国：男女別）



資料：警察庁生活安全局人身安全・少年課「令和6年におけるストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」

本市の市民意識調査では、DV被害を受けた際に我慢した理由として、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから」と回答した割合が54.8%と最も高くなっています。次いで「相談しても無駄だと思ったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」「相談するほどのことではないと思ったから」と続き、被害を受けていても、相談に踏み出せない状況があることがうかがえます。

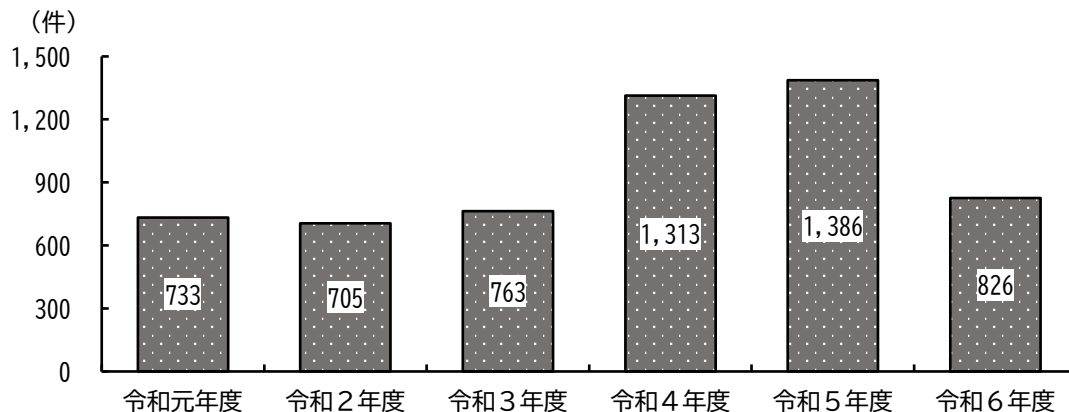
DVを受けた時我慢した理由<上位5項目> (佐賀市：市民) (N=84、複数回答)



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

本市の女性相談では、離婚や生活困窮、住居や借金、求職などの生活上の課題に加え、養育や家庭内の不和、親族間や男女間の人間関係の問題、医療や妊娠・出産、その他の暴力など、多様な困難を抱える女性からの相談にも対応しています。こうしたDV以外の相談件数は、コロナ禍の令和4年度、5年度で急増しました。

女性相談延べ件数におけるDV以外の相談延べ件数 (佐賀市)



※ DV以外の相談：DV以外の暴力〔子・親・親族・その他〕、離婚、生活の問題、養育、家庭内の問題、他者間の問題、医療、妊娠出産

資料：佐賀市福祉総務課「福祉のしるべ」

4 本計画の重要ポイント

国等の動向や各種調査結果等を踏まえて、本計画の見直しの重要ポイントを整理しました。

Point
1

男女共同参画の理解促進と意識醸成

市民意識調査では、「政治の場」や「就職・採用」「地域や社会活動」「法律や制度」において、男性が優遇されているとの認識が高く、社会のさまざまな分野で男女平等が実感されていないことが明らかになりました。性別で見ると、女性は男性に比べて「家庭生活」「地域・社会活動」「政治」「法律・制度」において10ポイント以上高く男性の優遇感を指摘しており、男女間の平等感には大きな差が見られます。

一方で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的な性別役割分担に対する否定的意見が多数を占めています。中学2年生意識調査でも、「女性は家庭で家の仕事を行い、男性は外で働くべき」という考えに対し否定的な回答が増加しており、ジェンダー平等への理解が進んでいることがうかがえます。

これらを踏まえ、引き続き家庭、学校、地域社会でジェンダー平等への理解を深め、固定的な性別役割分担意識を解消することが重要です。日常生活の中で無意識の思い込みや慣習を見直し、誰もが性別にとらわれず自分らしい選択ができる環境づくりを推進する必要があります。

また、性の多様性に対する考え方については、「制服選択制」や「同性婚の法制化」など、多様な性を尊重する方向性には賛成が多数を占めていますが、「ジェンダーフリートイレの増設」や「入学願書や履歴書等の性別欄の廃止」は反対派が3割を超えており、今後も丁寧な議論が必要とされる事柄も残されています。性の多様性への理解促進と併せて、学校や地域でのジェンダー平等教育を推進し、誰もが尊重される社会づくりを進めていくことが本計画の重要なポイントとなります。

Point
2

ジェンダー平等の推進と女性等多様な意見が反映される環境づくり

市民意識調査では、家庭内の役割分担において「家計を支える(生活費を稼ぐ)」役割は男性が多く担っている一方、「食事の支度」「掃除」「洗濯」などの家事は女性が担う割合が高く、さらに「育児・こどものしつけ」や「介護」においても女性の負担が大きい状況が続いています。このことから、家庭内の役割が性別によって偏っている実態が明らかであり、家庭におけるジェンダー平等の推進が引き続き重要な課題となっています。また、男性が経済的責任を負うことによって家庭参画が難しい状況が生じている側面もあり、男女双方の働き方や家庭生活のあり方を見直していくことが求められます。

防災活動において女性の意見が十分に反映されているかについてみると、『肯定派』の割合は市民の2割強にとどまり、地域の防災計画や避難所運営などにおいて男女共同参画の視点が十分に浸透していない状況が見られます。災害時には、女性や子ども、要配慮者が特有のニーズを抱える場合が多く、地域防災のあらゆる場面で女性等多様な市民の視点を取り入れることが災害に強い地域づくりにつながります。日頃からそのための仕組みづくりを進める必要があります。

本市の女性の審議会等への参画率は令和6年度で45.0%と、国や県の水準を上回っています。これは一定の進展を示すものですが、政策・方針決定過程において、より多様な視点が反映される環境づくりは依然として重要です。引き続き、女性の参画機会の拡充や意見が反映されやすい環境の整備が求められます。

Point
3

だれもが働きやすい環境づくり

本市の女性の就業状況を見ると、出産・育児期に女性の就業率が低下する、いわゆる「M字カーブ」は解消されているものの、25~29歳をピークに正規雇用比率は低下し、特に30~34歳では全国より約11ポイント下回っています。また、30歳以降、女性の正規雇用比率は大きく低下し、非正規雇用に移行する傾向が見られます。さらに、佐賀県内の従業員規模30人以上の事業所における令和6年度の賃金状況では、女性の賃金の割合は男性の6割程度にとどまっており、就業機会や待遇面で男女間の差が存在しています。

ワーク・ライフ・バランスの満足度については、「満足している」と回答した割合が4割半ばにとどまっています。また、市民意識調査における男女共同参画に関する行政への要望では、「事業所・職場におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の支援を進める」が最も高い項目となっており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様で柔軟な働き方の推進が必要です。

これらを踏まえ、誰もが生涯を通じて働き続けられる環境を整備するため、働き方の選択肢を広げる取り組みや、育児・介護と仕事の両立支援、事業所の働き方改革の促進など、多様で柔軟な働き方の実現に向けた施策をさらに強化することが重要です。

市民意識調査では、最近5年間のハラスメント行為に関する認識をみると、「されたことがある」の割合が高い項目は、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にする」「女性に対して『〇〇ちゃん』と呼ぶ」「性的な話や冗談、質問をする」となっています。また、「したことがある」や「見たり聞いたりしたことがある」もみられ、日常生活や職場、学校においてジェンダーに基づくハラスメントが発生し、法的に許容されない人権侵害が依然と存在しています。

本市の女性相談におけるDV相談件数は増加傾向にあります。市民意識調査では、被害を受けた女性は「自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思ったから」と回答する割合が最も高く、被害を受けても相談しない、あるいは相談に踏み出せない状況が多いことが示されています。DVは重大な人権侵害であり、被害者が早期に支援につながるためには、DVに対する正しい理解と「暴力を許さない」という意識の醸成が欠かせません。そのうえで、誰もが安心して相談できる窓口環境や、支援制度の周知、関係機関との連携による継続的支援体制の充実が求められます。

さらに本市の女性相談では、DV以外にも離婚、生活の問題、養育、家庭内の問題など、複雑かつ多様な困難を抱える女性からの相談が数多く寄せられています。特にコロナ禍の令和4年度、5年度には相談件数が急増し、生活や家庭の課題が複合的に深刻化している実態が浮き彫りとなりました。

これらの状況を踏まえ、困難な問題を抱える女性が安心して相談できる体制の整備や、関係機関との連携による切れ目のない支援体制の強化が必要です。同時に、地域全体で暴力や差別を許さない意識の醸成を進め、安全・安心に暮らすことができる社会づくりを推進することが、本計画の重要なポイントとなります。

第2章 計画の基本的な考え方

1 >> 計画のビジョン

**佐賀市を、
“ジェンダー平等あたりまえ都市”にする。**

本市の目指す将来像は、第3次佐賀市総合計画において、「佐賀らしさで みんなが上を向くまち」を掲げ、その中の男女共同参画等を含む「コミュニティ」の分野において、2040年に目指す市民等の姿として「市民は、一人ひとりの個性や価値観を生かし、自分らしく幸せに暮らしている」を掲げました。

子育てしたい、働きたい、その気持ちに性別の違いはなく、すべての人が、家庭でも仕事でも活躍できる社会の実現を図ることが必要です。

計画のビジョンについては、総合計画の方針を踏まえて、市民一人ひとりの理想とする暮らしが、あたりまえに選択できる佐賀市をめざします。

市民一人ひとりが互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず社会のあらゆる分野において、その個性と能力を発揮できる佐賀市の実現を目指します。

第5次佐賀市男女共同参画計画の基本理念として、佐賀市男女共同参画を推進する条例に掲げられている理念に加え、DVの根絶及び困難な問題を抱える女性への支援についても掲げることとします。また、ジェンダー平等を各分野の施策に横断的にかかわる重要な視点として位置づけ、計画全体に反映していきます。

(1) 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取り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、男女の人権が尊重されること。

(2) 生涯にわたる心身の健康

男女が生涯にわたり安全な環境の下で健康な生活を営み、それぞれの人生のあり方を自ら決定できるよう配慮されること。

(3) 家庭生活における活動と他の活動の両立

家族を構成する男女が、性別にかかわらず相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の看護及び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すとともに、それらの活動以外の活動を行うことができるようにすること。

(4) 社会における制度や慣行の見直し

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配慮されること。

(5) 意思決定の場への平等な参画

男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者等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平等に確保されること。

(6) 国際社会との協調

ジェンダー平等の推進に関する取り組みが、国際社会との協調の下に行われること。

(7) ドメスティック・バイオレンス（DV）の根絶

犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるDVの根絶や被害者の支援に向けた取り組みが行われること。

(8) 困難な問題を抱える女性への支援

困難な問題を抱える女性が、安心して自分らしく生きられる社会の実現のため、尊厳と自立を尊重し、個々の状況に寄り添った支援が行われること。

3 計画の特徴

- ① 男女共同参画社会の実現に関する基本的な考え方については、第1次から第4次までの「佐賀市男女共同参画計画」を継承しています。
- ② 「第4次佐賀市男女共同参画計画」における取り組みの評価と検証を行い、課題を整理するとともに、関係法令、市の関係計画等との整合性を図り、より実効性のある計画内容としました。
- ③ この計画中「基本方針Ⅲ だれもが共に働きやすい環境づくり」については、「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項に基づく、「市町村推進計画」と位置付けます。
- ④ この計画中「基本方針Ⅳ 3 暴力の防止と被害への対応」については、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく、「市町村基本計画」と位置付けます。
- ⑤ この計画中「基本方針Ⅳ 4 困難な問題を抱える女性への支援」については、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」第8条第3項に基づく、「市町村基本計画」と位置付けます。
- ⑥ 成果目標を基本方向ごとに設け、市民意識調査等にて測ることとしています。また、施策の達成状況を明確にするため、基本方向の達成に向けて担当課が実施する施策の事業に数値目標を設定しています。

4 計画の性格

- ① この計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づき策定し、その理念を踏まえ、国・県などの計画と整合性を図りながら推進するものです。
- ② この計画は、「第3次佐賀市総合計画」の個別計画として策定するとともに、他の個別計画との整合性を図り策定しています。
- ③ この計画は、「佐賀市男女共同参画を推進する条例」第11条に基づき策定し、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するものです。
- ④ この計画は、佐賀市における男女共同参画社会の実現のために、市とともに、市民、事業者、自治組織等、教育に携わる者が一体となって取り組むために策定されたものです。

5 計画の期間

この計画の期間は、2026年度（令和8年度）から2030年度（令和12年度）までの5か年とします。

ビジョン

佐賀市を、“ジェンダー平等あたりまえ都市”にする。

基本方向

I

人権の尊重と多様性及び
男女共同参画の社会づくり

II

さまざまな分野で女性が
参画できる環境づくり

III

だれもが共に働きやすい
環境づくり
「佐賀市女性の活躍に関する
推進計画」

IV

安全・安心で自分らしく
暮らせる環境づくり

重点目標	施策
1 ジェンダー平等意識の醸成と性に関する理解の促進	(1)市民の意識改革のための啓発事業の充実や情報の提供 (2)ジェンダー平等に関する国際規範・基準の理解と浸透
2 性の多様性の理解、暮らしやすい環境づくり	(1)ダイバーシティ（多様性）を認め合う意識の醸成 (2)性の多様性の尊重 (3)メディア・リテラシーの向上
3 家庭や学校・地域における性別にとらわれない教育・学習の充実	(1)家庭や学校・地域社会におけるジェンダー平等の理解の促進 (2)学校教育におけるジェンダー平等教育の実践
1 家庭・地域社会における男女共同参画の推進	(1)家庭（家事・育児・介護等）におけるジェンダー平等の促進 (2)地域社会におけるジェンダー平等の促進
2 防災における男女共同参画の推進	(1)男女共同参画の視点を重視した地域防災の推進
3 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	(1)政治分野におけるジェンダー平等の促進 (2)女性の審議会等への参画の促進
1 事業所における男女共同参画の推進	(1)男女の機会均等及び賃金格差の是正
2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様で柔軟な働き方の推進	(1)ワーク・ライフ・バランスの推進 (2)女性の就業環境の改善 (3)子育て支援体制の充実 (4)介護予防及び介護支援の充実 (5)農林水産業等における男女共同参画の促進
3 庁内(佐賀市役所)における男女共同参画推進体制の整備	(1)男女共同参画についての職員の意識の醸成 (2)庁内における男女共同参画の推進 (3)庁内における女性活躍の推進
1 生涯にわたる心と身体の健康づくり	(1)心と身体の健康づくりの推進 (2)生涯を通じた女性の健康の保持・増進 (3)妊娠・出産に関する支援
2 ジェンダーに基づくハラスメント等の防止と被害への対応	(1)ジェンダーに基づくハラスメントや暴力の根絶に向けた啓発 (2)ジェンダーに基づくハラスメントや暴力に関する相談窓口の広報及び相談体制の充実
3 暴力の防止と被害への対応 「佐賀市配偶者等からの暴力（DV）の防止及び被害者の支援に関する基本計画」	(1)DVを許さない意識の醸成 (2)安心して相談できる窓口及び被害者支援体制の充実 (3)切れ目のない支援に向けた関係機関等との支援強化
4 困難な問題を抱える女性への支援 「佐賀市困難な問題を抱える女性への支援基本計画」	(1)市民に対する相談窓口の周知と相談体制の充実 (2)切れ目のない支援に向けた関係機関等との支援強化 (3)民間支援団体との協働 (4)自立のための支援（住まい、就労支援等）

第3章 計画の内容

基本方向 I 人権の尊重と多様性及び男女共同参画の社会づくり

基本的な考え方

ジェンダー平等の実現には、男女がお互いの価値観や違いを認め合い、家庭、地域、学校、職場など社会のあらゆる場面で、個性と能力を十分に発揮できる環境を整えることが必要です。しかしながら、男女の役割分担に対する固定的な考え方や性に関する偏見、性的指向や性自認への誤解や差別が存在しています。

誰もが生き生きと暮らせる男女共同参画社会は、一人ひとり、そして次代を担う子どもたちが、互いを尊重し合い、社会を構成する一員として自覚を持つことで実現されるものです。

家庭や学校は、子どもが成長するうえで重要な役割を担う場であることから、子どもたちの成長過程に大きな影響を与える保護者、教職員、地域の大人に対し、男女共同参画への理解を促進していく必要があります。また、国際社会では、女性の政治分野を含めた意思決定の場への参画が進んでおり、国際的な協調のもとでジェンダー平等の意義を理解し、意識を高めていくことが求められています。

本市では、すべての人が自分らしく安心して暮らすことができる社会の実現をめざし、地域や教育委員会等と連携しながら啓発活動の充実に取り組みます。

多様な価値観や生き方への理解を広げることで、誰もが自らの生き方を制限されることなく、尊重される社会づくりを推進します。

成果目標

	指標	基準値	目標値
1	「女だから、男だから」という理由により、自分の思い通りにならないことがあった市民の割合	9.9% (令和6年度)	7.6% (令和12年度)
2	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について反対する人の割合	86.2% (令和6年度)	94.2% (令和11年度)
3	男女共同参画に関心のある人の割合	53.4% (令和6年度)	59.6% (令和11年度)
4	「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと差別的な言葉を言われたことがない人の割合	71.0% (令和6年度)	78.7% (令和11年度)
5	学校生活の中で男女の差別を感じる生徒の割合	20.4% (令和6年度)	19.3% (令和11年度)

※資料：1 「令和7年度佐賀市民意向調査」

2、3、4 佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

5 佐賀市「男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

ジェンダー平等意識の醸成と性に関する理解の促進

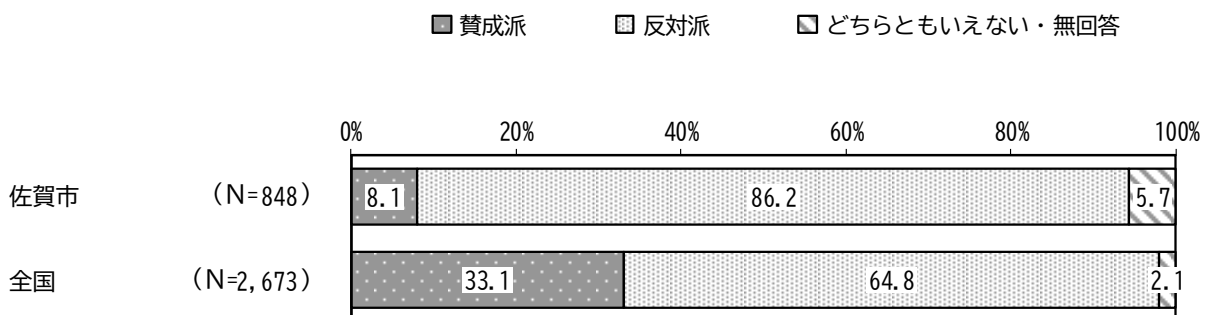
男女共同参画白書（令和5年版）によると、「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担を前提とした、いわゆる「昭和モデル」の職業観・家庭観から、多様な生き方を前提に、誰もが希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」へと意識が変化しているとされています。市民意識調査においても、性別による役割分担意識に否定的な人の割合は8割を超えています。

一方、中学2年生を対象とした意識調査では、約2割が性別に基づく発言を受けた経験があると回答しており、女性のほうがその割合が高くなっています。また、市民意識調査では、「父母（義父母）」の言葉に固定的な性別役割分担意識を「感じる」または「どちらかといえば感じる」と回答した割合は4割にのぼっています。

性別による固定的な役割分担意識は解消されつつあるものの、家庭や周囲の大人から性別に基づく役割期待や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を感じる場面が存在します。この現状を踏まえ、家庭・学校・地域など身近な場面でのジェンダー平等の実現に向けて、啓発活動を一層推進する必要があります。

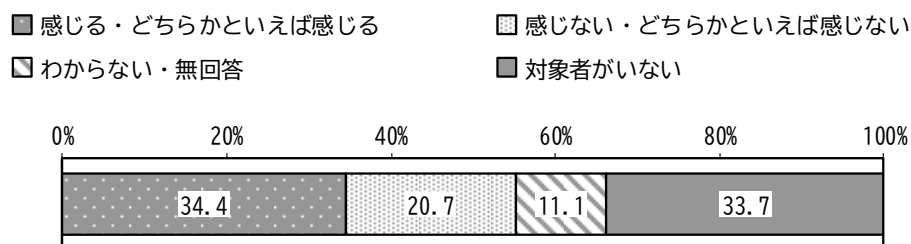
特に、大人の意識や言動はこどもの考え方に大きく影響することから、保護者世代への周知・啓発が求められます。また、学校教育においても、教員の理解促進や児童生徒への教育機会の充実が必要です。

【夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ】について自身の固定的な性別役割分担意識（佐賀市：市民）（N=848）



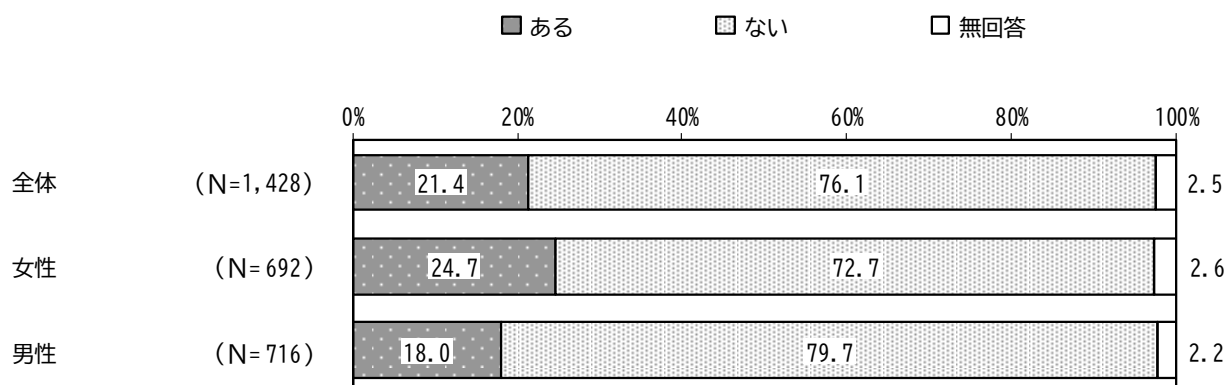
※ 『賛成派』は「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 『反対派』は「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計
 資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」
 （全国）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和6年9月調査）」

父母（義父母）からの言動や態度に固定的な性別役割分担意識を感じるか（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

「女（男）だから、…しなさい（するな）」と言われた経験（佐賀市：中学2年生）（N=1428）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

施策1 市民の意識改革のための啓発事業の充実や情報の提供

市民一人ひとりが男女共同参画を身近な課題として認識できるよう多様な手法で意識啓発を図り、理解と関心の深まりを促進します。

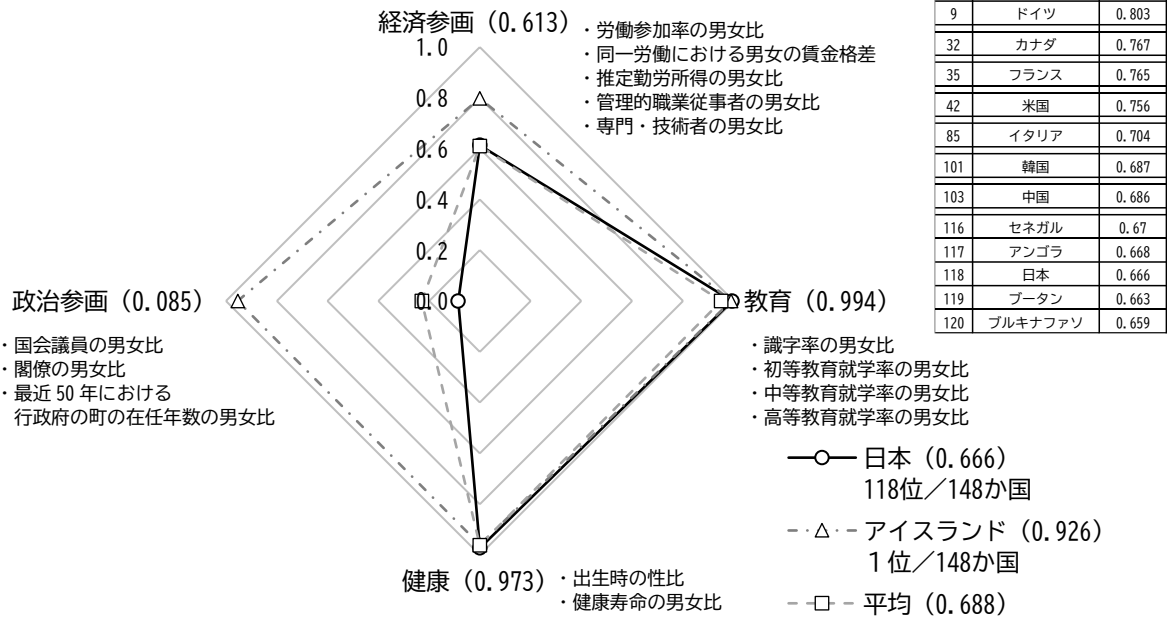
事業	担当課
101 男女共同参画社会の形成に向け、意識啓発を目的とした講座や、さまざまな手段を活用した取り組みを実施する。	男女共同参画課
102 市民編集委員が佐賀市男女共同参画情報誌「ぱすぽーと」を作成し、男女共同参画にかかわりたいと思ってもらう機会を増やすよう新たな視点での情報誌づくりに取り組む。	男女共同参画課
103 人権に関する街頭啓発キャンペーン時に配布するチラシやグッズなどに男女共同参画につながる人権啓発メッセージを掲載する。	人権・同和政策課
104 公民館の広報紙等において、男女共同参画に関する記事を掲載する。 【数値目標】広報紙等への男女共同参画関係記事を掲載した公民館数 32館/32館（R6）⇒全公民館（R12）	社会教育課

施策2 ジェンダー平等に関する国際規範・基準の理解と浸透

男女共同参画の推進には、国際的な視点を取り入れた理解の促進が重要です。SDGsの目標5は「ジェンダー平等を実現しよう」ですが、ジェンダー平等は単なる目標の一つではなく、ジェンダー平等の観点あらゆる政策に反映させ、女性の意思決定過程への参画を拡大させていくこと（ジェンダー主流化）が、国際社会における重要課題となっています。講座等を通じて、ジェンダー・ギャップ指数など国際的な指標や基準に関する情報を提供し、世界の現状や日本の課題を共有することで、市民の意識向上と主体的な行動を促していきます。

事業	担当課
105 ジェンダー・ギャップ指数などの男女共同参画に関する国際基準の情報を提供する。	男女共同参画課

ジェンダー・ギャップ指数（2025）



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで表記
 3. 分野別の順位: 経済(112位)、教育(66位)、健康(50位)、政治(125位)

資料: 内閣府男女共同参画局「男女共同参画に関する国際的な指数」ホームページより

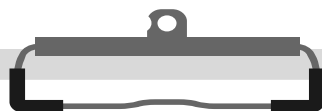
ジェンダー・ギャップ指数とは、世界経済フォーラムが発表している、世界各国のジェンダー平等の程度を示す指標です。この指数は、男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全な不平等、1が完全な平等を意味します。1に近いほど順位が高くなります。

2025年には、日本は148か国中118位となっており、「教育」や「健康」の分野では世界トップクラスですが、「政治」や「経済」の分野では順位が低く、ジェンダー平等に向けた改善が必要であることがわかります。

性の多様性の理解、暮らしやすい環境づくり

本市では、男女の性差や性の多様性に関する教育を推進し、性の多様性に対する理解促進に取り組んでいます。多様な視点を確保することは、豊かで活力ある持続可能な社会づくりに欠かせません。多様性が尊重され、誰もが自分らしく生きられる社会の実現は、男女共同参画の推進にもつながるものです。

市民意識調査では、性の多様性に対する考え方について『賛成派』がほぼすべての項目で4割を超えており、性の多様性に対する理解が着実に広がりつつある状況がうかがえ、引き続き周知・啓発を行い、誰もが安心して生活できる環境づくりを進めることが重要です。教育や地域活動など身近な場面において、多様性を認め合う意識を醸成するとともに、市や地域が一体となって支援体制を整備していくことが求められています。



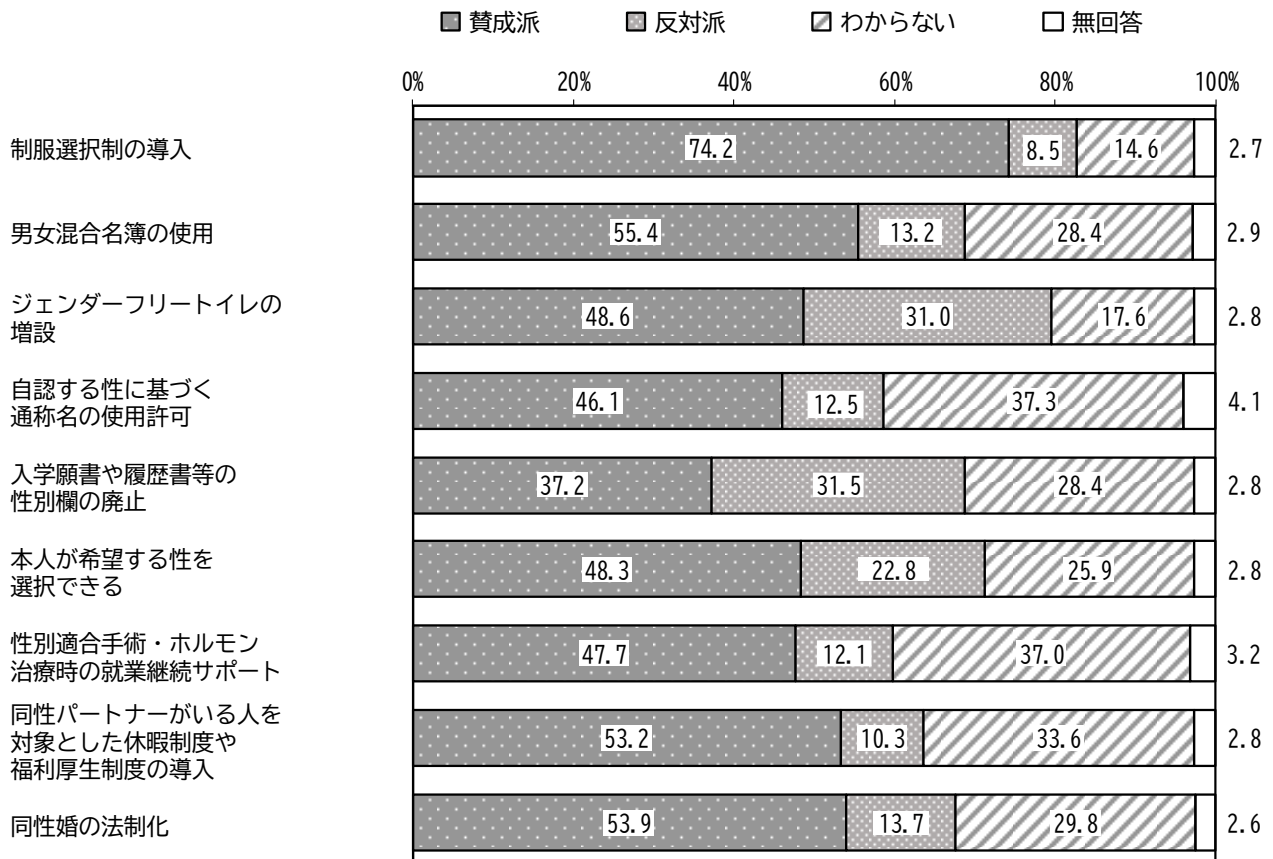
—— 性の多様性とは？ ——

性のあり方（セクシャリティ）は多様であり、それらを表すさまざまな言葉があります。

一般によく聞くのは、「LGBT」「LGBTs」ではないでしょうか。L=レズビアン（女性同性愛者）、G=ゲイ（男性同性愛者）、B=バイセクシャル（両性愛者）、T=トランスジェンダー（生まれた時の性別と自身の認識する性が異なる人）、s=上記に当てはまらない多様な性のあり方 の頭文字をとった言葉です。「LGBTQ」「LGBTQ+」という言葉が使われることもあります。

これらは「セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）」を表す言葉・概念ですが、そもそも性のあり方は、特定の人々の課題ではなく、すべての人にかかわる人権の課題です。近年では、性のあり方をこのように捉えるために、「SOGI」「SOGIE」という言葉・概念が着目されています。「SOGIE」とは、性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）、性表現（Gender Expression）から成る言葉です。すべての人が性のあり方を自分ごととして考えるとともに、どのような性的指向、性自認であっても安心して暮らせ、平等に人権が尊重されることが大切です。

性の多様性に対する考え方（佐賀市：市民）（N=848）



※ 『賛成派』は「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計

『反対派』は「どちらかといえば反対」と「反対」の合計

資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 ダイバーシティ（多様性）を認め合う意識の醸成

市民一人ひとりが多様な価値観や生き方を理解し、互いを尊重し合う意識を育むことで、多様性を認め合える地域社会の形成を目指します。

	事業	担当課
106	市報やホームページ等の各種媒体を活用し、ダイバーシティ(多様性)に関する情報の提供や、講座等を開催し、市民一人ひとりが互いの多様性を認め、尊重する意識を醸成する。	男女共同参画課
107	同性カップル等が自治体に宣誓し、行政サービス上の配慮を受けられるパートナーシップ宣誓制度について周知する。	男女共同参画課 人権・同和政策課

施策2 性の多様性の尊重

性の多様性を尊重した誰もが安心して暮らせる環境づくりに向けて、市民や市職員の理解を高め、多様な個性と能力を十分に発揮できる環境の整備を図ります。

	事業	担当課
108	講座・研修において性の多様性への理解を促進する。 【数値目標】性の多様性についての研修参加者数 102人（R6）⇒250人（R12）	男女共同参画課 人権・同和政策課
109	生物学的性差と社会的性差及び性の多様性について児童生徒への理解を促す。	学校教育課
110	窓口や電話による相談対応や、相談内容に応じて関係機関との連携を強化し、多様な性に関する不安や悩みに寄り添う相談体制の充実を図る。	男女共同参画課 健康づくり課
111	性的指向・性自認に関する悩みを受け止める専門相談窓口について周知する。	男女共同参画課 人権・同和政策課
112	市職員に対する研修等を通して、性の多様性や環境整備の重要性について、全職員の理解を深める。	人権・同和政策課
113	保護者に対して、児童生徒に対する正しい性教育の必要性について説き、学校と家庭の双方から児童生徒の理解を促進する。 【数値目標】「男女の性差」「性の多様性」等について掲載した便り等を発行した学校数 小学校：22校／35校、中学校：13校／18校（R6） ⇒市立全小・中学校（R12）	学校教育課
114	学校において性の多様性に配慮した環境整備を図る	学校教育課

施策3 メディア・リテラシーの向上

誰もが安心して情報に触れられる社会の実現に向けて、メディアにおける性別に配慮した表現を推進するとともに、メディア・リテラシーを高める啓発を行い、青少年をはじめ市民の安全と多様性への理解促進を図ります。

	事業	担当課
115	市報やホームページ等の各種媒体において、性別に配慮した表現を行う。	広報課
116	インターネットやスマートフォン等の有害サイトに巻き込まれないようメディア・リテラシーについて啓発を行う。 【数値目標】メディア・リテラシーを扱った講座等の受講者数 712人（R6）⇒850人（R12）	男女共同参画課 人権・同和政策課
117	小・中学校における情報モラル教育の充実を図り、パソコンや携帯電話に侵入する有害情報への適切な対処法についての学習を推進するとともに、SNSを介した青少年の性被害・性加害やインターネット・スマートフォン等に起因するトラブルの未然防止に向けた啓発活動を行う。	学校教育課 社会教育課

家庭や学校・地域における性別にとらわれない 教育・学習の充実

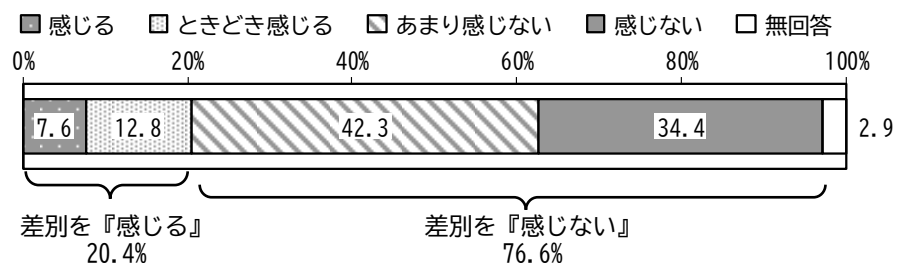
家庭や学校・地域での教育は、人格形成の過程において、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を育み、男女が対等な関係を築くための基盤となるものです。佐賀市では、学校における教育活動を通じて、こどもたちの男女平等意識の醸成に取り組み、男女相互の協力や互いの性を理解することの大切さを伝えてきました。

中学2年生を対象とした意識調査では、学校生活の中で男女の差別を「感じない」または「あまり感じない」と回答した割合は約8割を占める一方で、約2割が差別を感じている状況が明らかになっています。そのうち、差別を感じる理由として「先生の対応」を挙げた割合が約5割となっています。

学校や家庭等のさまざまな教育活動全体を通じて、男女平等意識の醸成や、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれることなく、男女がともに参画できる環境を整備していく必要があります。特に、学校現場においては、無意識の思い込みに基づく男女への対応の違いをなくすため、教職員への意識啓発を一層推進することが重要です。

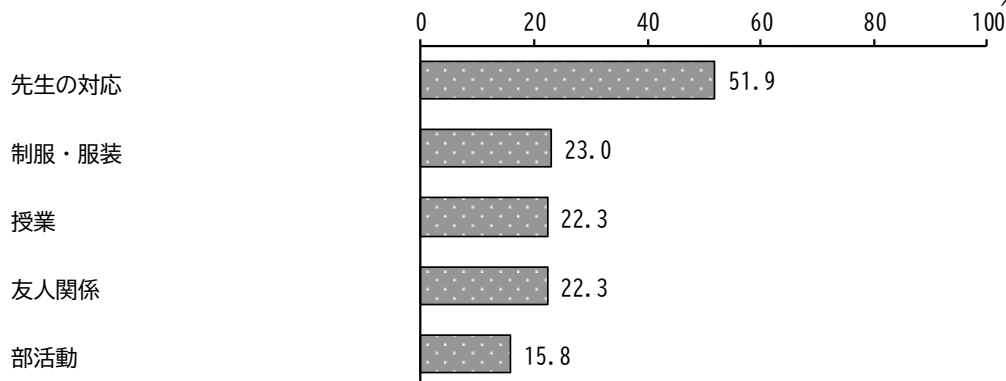
固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みへの理解を深め、児童生徒の性別にかかわらず公平に対応できる教育環境を整えることが求められています。

学校生活の中で、男女の差別を感じるものの有無（佐賀市：中学2年生）（N=1428）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

男女の差別を感じる具体的内容＜上位5項目＞（佐賀市：中学2年生）（N=1428）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

施策1 家庭や学校・地域社会におけるジェンダー平等の理解の促進

性別にとらわれず、すべてのこどもが自分らしく成長できる環境を整えるため、家庭・学校・地域におけるジェンダー平等教育を推進します。市民向けの講座や教育・保育従事者研修会において男女やこどもの人権を取り上げるとともに、小中学生の保護者向けに固定的な性別役割意識の見直しを図ります。

	事業	担当課
118	人権ふれあい学級等において、男女の人権を取り扱う。 【数値目標】男女の人権を取り扱った人権ふれあい学級等の受講者数 421人（R6）⇒500人（R12）	人権・同和政策課
119	教育・保育従事者研修会において、すべてのこどもの人権を取り扱う。	保育幼稚園課
120	小中学生の保護者向けに、固定的な性別役割分担の見直しや無意識の偏見について啓発を行う。	学校教育課

施策2 学校教育におけるジェンダー平等教育の実践

学校教育の中で、固定的な性別役割分担に基づかない進路選択や生徒指導が行われるよう、中学生に対する男女共同参画に関する授業の実施や、教職員への研修を行います。

	事業	担当課
121	中学生に対して、男女共同参画に関する授業を実施する。 【数値目標】「男女共同参画社会へ」を活用した授業の実施校 17校／18校（R6）⇒市立全中学校（R12）	学校教育課
122	小中学校の教職員研修において、男女平等教育を取り扱い、固定的な性別役割分担の見直しや無意識の偏見などについての研修を行う。 また、性別にとらわれない進路指導や生徒指導を行うように支援する。 【数値目標】教職員向け男女平等教育研修実施校 小学校：35校／35校、中学校：17校／18校（R6） ⇒市立全小・中学校（R12）	学校教育課

基本方向Ⅱ さまざまな分野で女性が参画できる環境づくり

基本的な考え方

男女が社会の一員として互いを認め合い、男女が対等な立場で個性や能力を発揮し、誰もがやりがいを持って働き続けられる社会を実現するためには、性別にかかわらず支え合いながら活躍できる環境を整えることが重要です。

とりわけ、家庭・学校・地域社会など身近な場面で男女が対等に参画すること、災害時に男女双方のニーズに配慮した防災体制を構築すること、そして政策や方針決定の場に女性が十分に参画することは、ジェンダー平等社会の形成に不可欠です。

本市では、男女共同参画の推進に向け、男性の家事・育児・介護への積極的な参画を促すとともに、誰もが安心して働き、地域で活躍できる環境づくりを進めています。

また、令和7年10月の市議会議員選挙では、女性議員の割合が令和3年時の16.7%から27.8%へと大幅に増加しました。重要性が増す政治分野や防災分野においては、男女共同参画の視点を取り入れた取り組みが求められており、引き続き女性の参画拡大を図っていきます。

これらの取り組みを通じて、家庭・地域における役割分担の見直しや防災における男女双方の視点の反映、政策・方針決定過程への女性の参画を進め、ジェンダー平等と持続可能な社会を実現するための基盤づくりを行います。

成果目標

	指標	基準値	目標値
1	女性の審議会等への参画率（法令に基づく各種審議会・委員会等）	45.0% （令和6年度）	50.0% （令和12年度）
2	市議会議員に占める女性の割合	27.8% （令和7年度）	33.3% （令和12年度）
3	家事を1日1時間以上行う人の割合の男女差（平日）	52.2ポイント （令和6年度）	41.2ポイント （令和12年度）
4	地域や社会活動の場で男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	27.7% （令和6年度）	34.6% （令和11年度）

※資料：1、2 「男女共同参画課調べ」

3 「令和7年度佐賀市民意向調査」

4 佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

家庭・地域社会における男女共同参画の推進

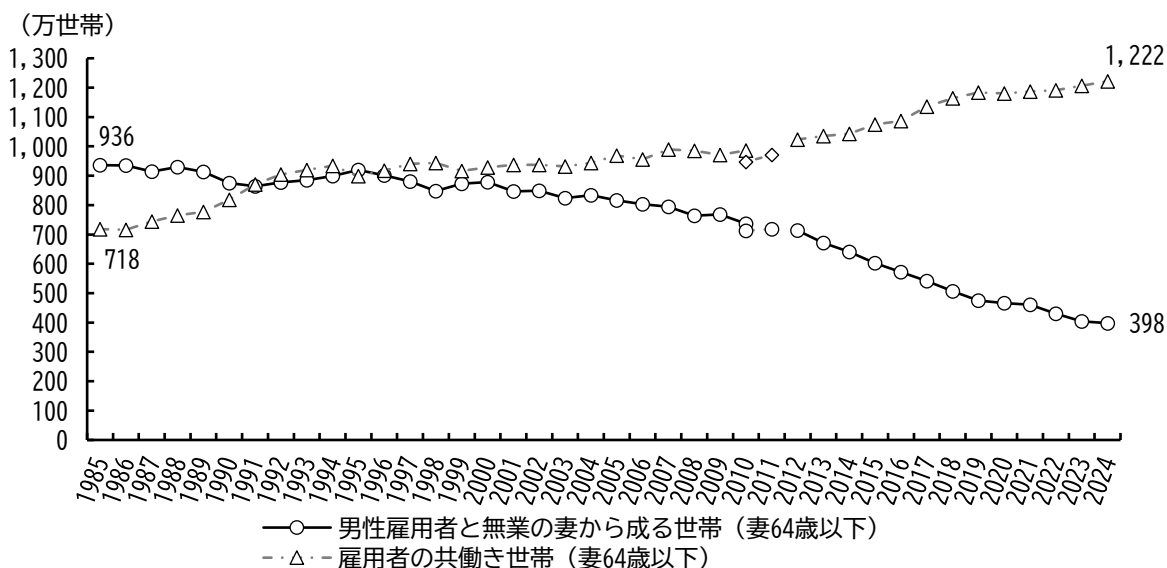
1980年代には、共働き世帯数は専業主婦世帯数を下回っていましたが、1990年代半ばには逆転し、現在では共働き世帯数は3倍以上となっています。しかしながら、家庭生活での役割は、依然として女性の負担が大きく、従来の慣習や意識、価値観は根強く残っています。ジェンダー平等が十分に浸透していないのが現状です。

本市では、家事・育児・介護を家族全員で協力して担う意識を高めるため、男女の固定的な性別役割分担を解消することを目的に、啓発活動や父と子の料理教室など家庭での実践に繋がる講座を開催しています。

市民意識調査では、家事（食事の支度、掃除、洗濯）や子育て、介護の役割は主に女性に偏り、家計を支える役割は男性に集中しているという結果が出ています。家庭内での役割分担が依然として偏り、固定的な性別役割分担は解消されていません。

家庭内の固定的な役割分担を変えていくためには、男女がともに家庭責任を担う意識を広げることが不可欠です。佐賀市では、今後も啓発活動や講座を通じて、家事・育児・介護を性別にかかわらず協力して行う重要性を伝え、固定的な性別役割分担を解消していくことが求められます。これにより、男女が家庭内で平等に協力し合い、社会全体で男女共同参画が進むことが期待されます。

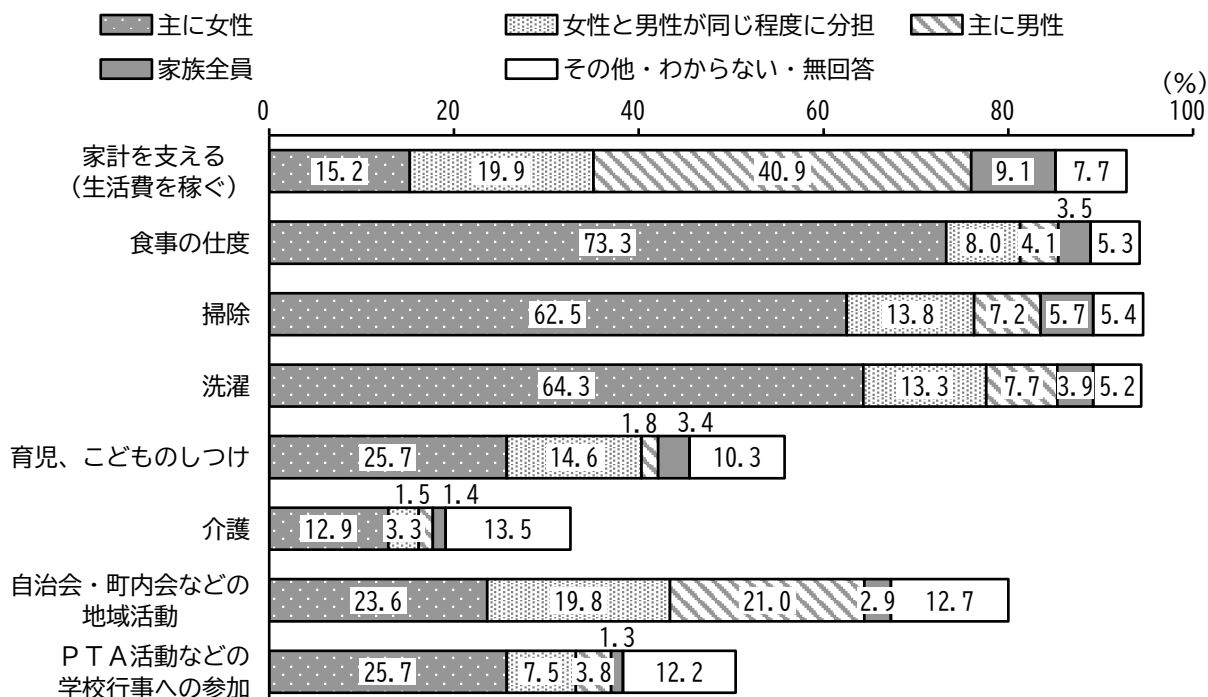
共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）（全国）



資料：内閣府「令和7年版男女共同白書」

- (注) 1. 1985年から2001年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下）」とは、2017年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む。）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 2010年及び2011年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 2011年、2013年から28年、30年から令和3年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

家庭内の役割分担状況（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 家庭（家事・育児・介護等）におけるジェンダー平等の促進

家庭でのジェンダー平等を推進するため、特に男性の家事・育児・介護等への積極的な参加を促し、家庭内での固定的な性別役割分担の見直しと協働による家庭づくりを推進します。

	事業	担当課
201	家事・育児・介護に関する啓発や講座を通して、男性の家事・育児・介護の参加を促進する。	男女共同参画課
202	妊娠届出時に夫婦が協力して子育てに取り組む意識の醸成を図る啓発を行うとともに、子育て支援センターゆめ・ほけっとで実施する「プレママ・パパサロン」や「チャレンジ沐浴体験」等を紹介し、子育てへの理解を深める機会を提供する。また、父親の育児参加を促進することで、男女がともに子育てにかかわる環境づくりを推進する。 【数値目標】プレママ・パパサロン男性参加者数 170人（R6）⇒170人（R12）	こども健康課 保育幼稚園課

施策2 地域社会におけるジェンダー平等の促進

地域社会におけるジェンダー平等の実現に向けて、公民館と連携し、男女共同参画の視点を取り入れた講座を実施し、誰もが尊重される地域づくりを推進します。

	事業	担当課
203	地域における男女共同参画の推進を図るため、公民館と連携し、男女共同参画の視点に基づいた各種講座の実施を通じて、住民の理解と意識の向上に努める。 【数値目標】男女共同参画に基づく講座を開催した公民館数 30館/32館（R6）⇒全公民館（R12）	男女共同参画課 社会教育課
204	地域団体役員への女性の参画を促進する。	男女共同参画課

防災における男女共同参画の推進

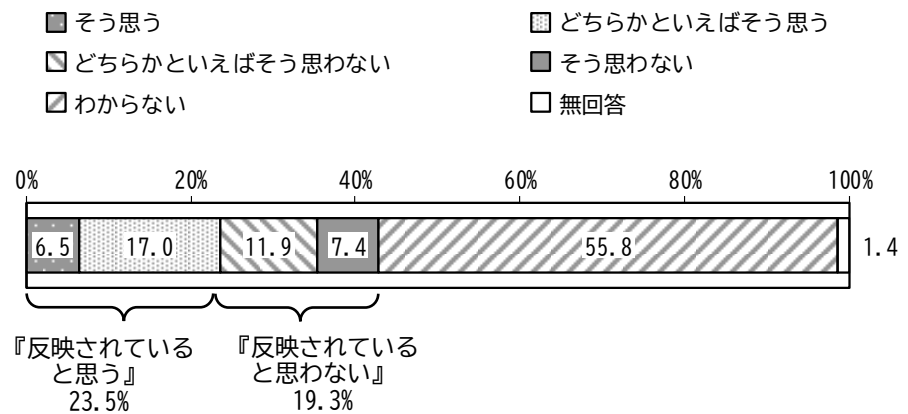
近年、災害が激甚化、頻発化しており、日本全国で大規模な災害が発生する可能性があります。災害時には、男女それぞれが受ける影響に差があり、特に女性は避難所や災害復旧過程、災害復興過程で、男性とは異なる配慮が必要とされます。そのため、地域防災や災害復旧過程、災害復興においては、ジェンダー平等の視点を促し、災害に強い地域づくりを進めるため、女性が意思決定過程に参画することが不可欠です。

市民意識調査では、防災活動に女性の考えや意見が反映されているかについて「わからない」と回答した人が55.8%、『反映されていると思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）とする回答も19.3%となっています。

災害対応においては、男女が受ける影響に違いがあるため、それぞれに適切な配慮を行うことが必要です。特に避難所での生活をはじめ、災害時の対応には、ジェンダー平等の視点に十分に配慮した対応が求められます。

防災分野における女性の参画を進め、その意見を防災計画や活動に反映させることが重要です。女性が意思決定過程や現場に参画することで、より多角的で実効性の高い支援が可能になります。今後、防災活動に女性の視点を活かす取り組みや啓発活動をさらに強化し、災害対応をより包括的かつ効果的にするための施策を進める必要があります。

防災活動に女性の意見が反映されていると思うか（佐賀市：市民）（N=848）

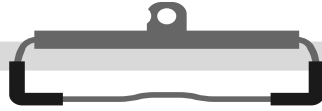


資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 男女共同参画の視点を重視した地域防災の推進

災害に強い地域社会の構築に向けて、防災分野における男女共同参画を推進するため必要な対策に取り組み、多角的な防災力の強化を目指します。

	事業	担当課
205	地域での防災や避難活動に対して女性の視点を反映できるよう、活動の担い手やリーダーとして、女性の参画を進めていく。	危機管理防災課
206	佐賀市防災会議における女性委員数の増加を図る。 【数値目標】佐賀市防災会議における女性委員数 17.7% (R6) ⇒25.0% (R12)	危機管理防災課
207	女性消防団員の加入、育成指導の促進を図る。 【数値目標】佐賀市消防団における女性消防団員数 79人 (R6) ⇒94人 (R12)	危機管理防災課
208	避難所において、女性など多様な人が安心して過ごせる場の確保及び国の基準（スフィア基準）等に対応した備蓄品の整備を図る。	危機管理防災課
209	防災訓練において女性など多様な人の参加促進を図る。	危機管理防災課
210	女性など多様な視点をふまえた防災に関する啓発を行う。 【数値目標】女性など多様な視点をふまえた防災講座の開催回数 5回 (R6) ⇒1回以上 (R12)	男女共同参画課 人権・同和政策課



——「誰一人取り残さない」防災・災害対応 ——

社会は、性別、年齢、障がいの有無、健康状態、言語、宗教など、さまざまな背景をもつ人々によって構成されています。災害時には、社会において脆弱な状況にある人々が、より多くの影響を受けることが指摘されており、こうした一人ひとりの違いを踏まえた配慮が欠かせません。

ジェンダーにかかわるさまざまな調査でも、非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識が増強され、ケア役割や性暴力などの課題や不平等が深刻化することがわかっています。頻発化する災害に備え、災害時の困難を最小限にするには、平常時から、さまざまな男女格差の是正に取り組むとともに、多様な人々がまちづくりの意思決定のプロセスに参画することが必要でしょう。

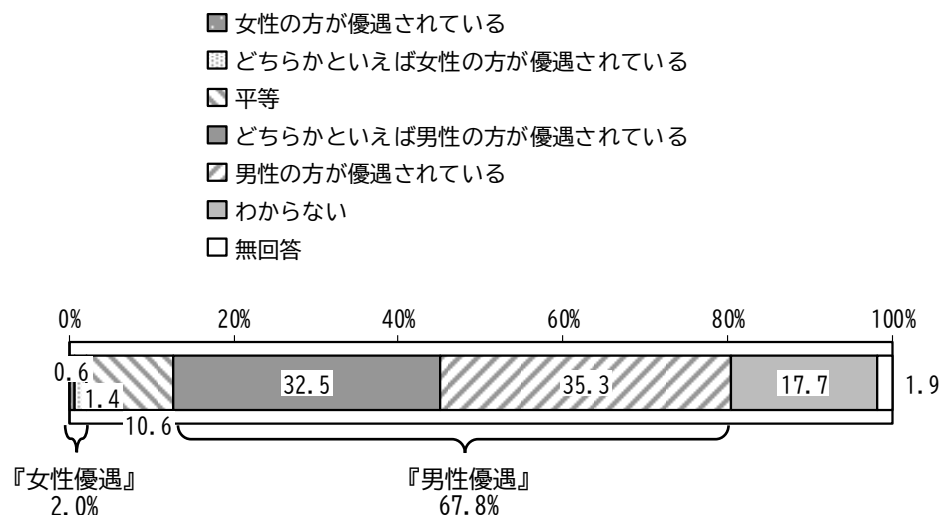
私たち一人ひとりが、普段から「さまざまな人がいること」を前提に、お互いを尊重しながら生活することが、非常時の要配慮者への支援の充実や、「誰一人取り残さない」災害に強いまちづくりにつながります。

政策や方針の決定過程に女性が参画することは、多様な視点を生かし、公正で活力のある社会を実現するために不可欠です。佐賀市では、審議会や委員会などの政策決定の場における女性の参画率が、第4次佐賀市男女共同参画計画の目標値43.0%以上に対し、令和6年度時点で45.0%に達し、目標を達成しています。しかし、市民意識調査では、政治の場での男女の地位の平等感について『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）と答えた人が過半数を占めており、意思決定の場における男女間の不均衡が依然として存在していることが明らかとなっています。

市の審議会や委員会などには、女性の参画が目標値に達していないものもあります。引き続き、女性委員の登用を進め、男女比のバランスに配慮した取り組みを強化することが必要です。また、方針決定過程における女性の参画促進に向けて、その意義と効果について広く周知・理解を図るとともに、施策を推進することが重要です。

これらの取り組みを通じて、意思決定過程における多様な視点を反映させ、より公正で活力のある社会を実現するための基盤を強化していく必要があります。女性の参画率向上に向けた積極的な取り組みを行い、よりバランスの取れた政策や方針が形成されることにより、社会全体の公正性が高まることが期待されます。

政治の場での男女の地位の平等感（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 政治分野におけるジェンダー平等の促進

政治分野における女性の参画を促すため、市民の関心と理解を深め、男女共同参画の重要性を共有し、政治参加の促進と多様な声が反映される社会づくりを目指します。

	事業	担当課
211	政治分野における男女共同参画の推進に向けて、他の機関と協力しながら、現状や取組状況の周知を図るとともに、市民の関心と理解の促進に努める。	男女共同参画課
212	政治を身近に感じ、将来の投票参加を促すため、小・中・高校生等を対象とした出前授業や模擬投票を実施する。	選挙管理委員会

施策2 女性の審議会等への参画の促進

政策や方針決定の場に多様な視点を反映させるため、幅広い分野の女性の人材発掘と育成に努め、意思決定の場への女性の参画を促します。

	事業	担当課
213	専門知識を有する女性を広く発掘し、女性人材リストを充実させ、審議会等意思決定過程への女性の参画を促す。 【数値目標】女性人材リスト登録者数 86人（R6）⇒96人（R12）	男女共同参画課
214	各種審議会・委員会等への女性委員の登用を促進する。	男女共同参画課

基本方向Ⅲ だれもが共に働きやすい環境づくり

「佐賀市女性の活躍に関する推進計画」

基本的な考え方

性別にかかわらず、経済的に自立し、生きがいを持って働ける就労機会の確保と働きやすい環境づくりが必要です。これまで、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の改正などにより、制度面での男女平等は進展してきましたが、現実には賃金格差や職種、雇用形態、管理職への登用など、働く女性を取り巻く就労環境には、未だ多くの課題があります。

ワーク・ライフ・バランスに対する企業や個人の理解は広がりつつありますが、「仕事中心」の文化が根強く残っており、生活全体のバランスを取ることが難しいという現状もあります。

本市では、若者支援プロジェクトを立ち上げ、就職、結婚、出産、子育てなど「人生のラッシュアワー」を迎える若者世代が、自分らしいライフコースを選択できるように支援しています。若者がキャリアと子育てを両立させるための環境整備を進めるとともに、社会が若者に寄り添うような施策を展開する必要があります。

さらに、多様な生き方を尊重し、誰もが自分らしいライフスタイルを選択できる社会を実現するため、企業・事業所におけるワーク・ライフ・バランス及び、就労満足度の向上や離職率低下のための環境整備を推進します。特に、ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、仕事と家庭・地域活動の両立を可能にすることで、すべての人が安心して働き、暮らせる環境を整備していきます。

成果目標

	指標	基準値	目標値
1	ワーク・ライフ・バランスの満足度	46.6% (令和6年度)	55.0% (令和11年度)
2	「くるみんマーク」の認定を受けた市内事業所数	18事業所 (令和6年度)	25事業所 (令和12年度)
3	女性従業員が能力を十分発揮できるように取り組んでいる事業所の割合	91.7% (令和5年度)	100% (令和10年度)
4	男女の雇用形態における正規雇用者の割合の差	22.3ポイント (令和6年度)	20.0ポイント (令和11年度)
5	庁内の女性管理・監督職の登用率	24.3% (令和6年度)	29.3% (令和12年度)

※資料：1、4 佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

2 「佐賀労働局公表値」

3 佐賀市「令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査」

5 「人事課調べ」

事業所における男女共同参画の推進

本市では、男女の機会均等の確保や働きやすい職場環境づくりを進めるため、事業所への啓発や情報提供に取り組んでいます。しかし、事業所意識調査では、女性管理職が「10%未満」の事業所が約8割を占めており、管理職層における女性の参画は低い水準にあります。

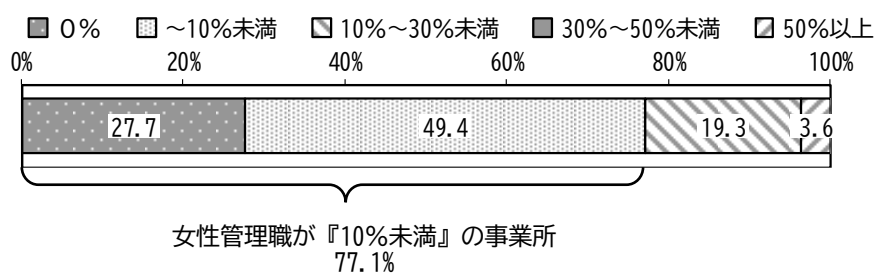
また、一般事業主行動計画を策定していない事業所が約4割にのぼり、働き方改革や女性活躍推進に向けた体制整備が十分進んでいない状況が見受けられます。さらに、県内事業所における女性の賃金水準は男性の約6割にとどまっており、男女間の待遇差も解消されていない状況です。

男女がともに能力を発揮し、対等に参画できる職場環境を実現するためには、事業所における機会均等の意識をさらに高める必要があります。特に、女性管理職の登用が進まない現状を踏まえれば、ポジティブ・アクションの実施を含め、組織として女性活躍を推進する姿勢が求められます。

また、賃金格差の是正に向けては、事業所が主体的に取り組みを進められるよう、職場の環境整備に関する周知・支援を充実させることが必要です。

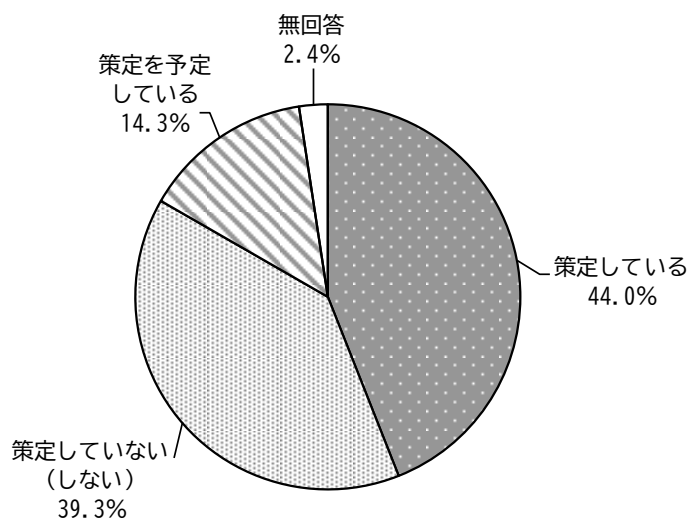
さらに、仕事と家庭生活の両立支援や柔軟な働き方を推進するため、事業所内での働き方改革をより実効性の高いものへと発展させ、女性も男性も安心して働き続けられる環境づくりを進めていくことが重要です。

女性管理職の割合（佐賀市：事業所）（N=84）



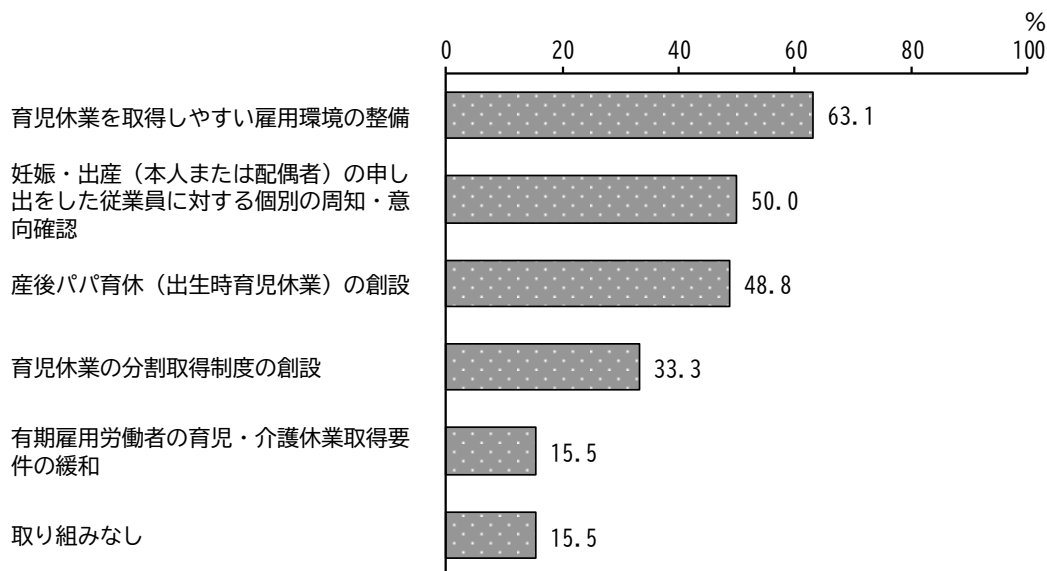
資料：佐賀市「令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査」

一般事業主行動計画の策定の有無（佐賀市：事業所）（N=84）



資料：佐賀市「令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査」

仕事と育児の両立支援の取り組み<上位5項目>（佐賀市：事業所）（N=84）



資料：佐賀市「令和5年度 女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査」

施策1 男女の機会均等及び賃金格差の是正

事業所における男女の対等な参画機会の確保と仕事と家庭の両立支援を推進します。性別にかかわらず働きやすい職場づくりを進めている事業所を、男女共同参画推進協賛事業所として登録し、官民の連携を深めながら、事業主に対してポジティブ・アクション等の取り組みを推進し、環境整備に取り組みます。

	事業	担当課
301	事業所において男女が対等に参画する機会の確保に努めるとともに仕事と家庭生活の両立ができるように啓発を行う。 【数値目標】佐賀市男女共同参画推進協賛事業所数 266事業所（R6）⇒341事業所（R12）	男女共同参画課 経済政策課
302	えるぼし・プラチナえるぼしの認定取得に向けた情報提供を行う。	男女共同参画課 経済政策課
303	事業主に対し、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）をはじめ、男女共同参画の取り組みの必要性について周知・啓発を行う。	経済政策課
304	事業主や労働者に対して、男女雇用機会均等、職業訓練に関する内容の広報を行う。	経済政策課
305	事業主に対し、働きやすい職場づくりに向けた人事関連制度の構築や環境整備の伴走支援を行う。	経済政策課

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様で柔軟な働き方の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現は、誰もが仕事と生活を調和させながら、多様な生き方を選択できる社会づくりに欠かせません。

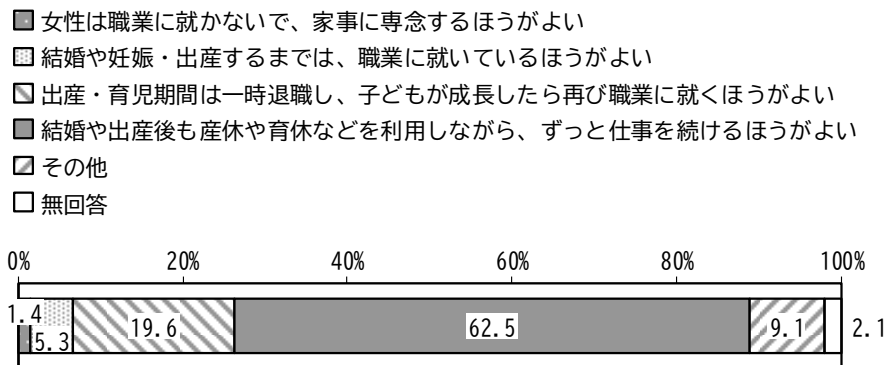
市民意識調査では、女性が職業を持つことへの意識は、「結婚や出産後も産休・育休を利用しながら働き続けるほうがよい」と考える人が6割を超えており、就労継続への理解は広がっています。

一方で、夫婦のキャリアに関する考え方では、「配偶者・パートナーのキャリアを優先する」と答えた割合が女性は男性の5倍以上となっており、女性の就労が非正規や短時間勤務に偏りやすい背景の一つとなっています。

男女ともに「正規職員として働くこと（フルタイム・短時間勤務を含む）」を理想と考える傾向があるものの、現実には女性は非正規雇用として働く人が少なくありません。こうした状況を踏まえると、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整えるためには、柔軟な働き方を可能にする制度整備と、性別役割分担意識の見直しの両面からの取り組みが求められます。

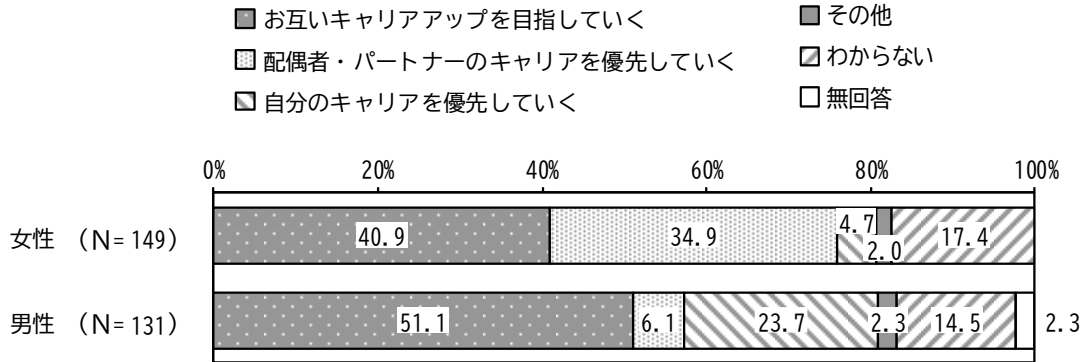
特に、共働き世帯が増加する現在、家事・育児・介護を家庭内で公平に分担しようとする意識を男女双方に広げることが重要です。また、柔軟な働き方の推進や保育・介護サービスの充実を図ることで、女性の就労継続やキャリア形成を支える環境づくりを進めていく必要があります。

女性が職業をもつことへの意識（佐賀市：市民）（N=848）



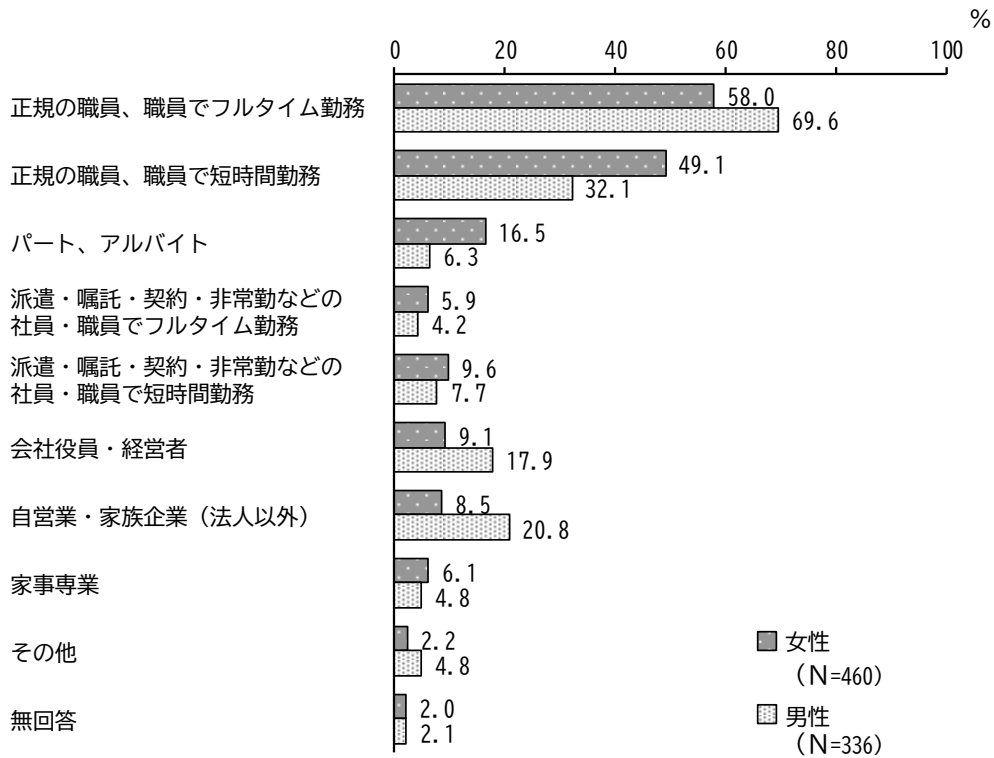
資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

夫婦のキャリアに関する考え方（佐賀市：市民）（N=280）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

理想とする就労形態（佐賀市：市民）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、事業主や労働者に対して理解と推進を図ります。男女の意識改革や男性の育児休暇取得にかかわる啓発も強化し、女性の能力発揮とともに多様で柔軟な働き方を推進します。

	事業	担当課
306	事業主や人事担当者および労働者に対して、ワーク・ライフ・バランスの促進に関する啓発を行う。	男女共同参画課 経済政策課
307	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、事業所に対し一般事業主行動計画の策定を促す。	男女共同参画課
308	地元企業・事業所の取組事例を紹介し、横展開を促進する。	男女共同参画課 経済政策課
309	市内の企業・事業所に向けて、育児休業や看護休暇等、また学校行事やこどもに係る地域活動等に参加するための「まなざし休暇」の取得などを働きかけ、性別にかかわらず子育てしやすい職場の環境づくりを促進する。	社会教育課

施策2 女性の就業環境の改善

就労を希望する女性が能力を発揮して働くために必要な情報提供等を行い就業のための支援を行います。

	事業	担当課
310	ハローワーク等の関連機関と連携して、就労を希望する女性等に対し必要な情報提供や相談窓口の広報を行う。	経済政策課
311	起業をめざす人に対し、起業に関する情報や学習機会の提供などの支援を行う。	経済政策課
312	地域における就労・起業・相談支援の拠点を整備する。	経済政策課
313	保育人材を確保することで安心してこどもを預けられる環境を整備する。	保育幼稚園課

施策3 子育て支援体制の充実

男女がともに働き続けることができるよう子育て支援に関する情報発信や環境整備を進めます。

	事業	担当課
314	在留外国人対象の子育て支援事業を開催し、保育者間の交流・情報交換の場にする。 【数値目標】在留外国人対象の子育て支援事業開催数 4回（R6）⇒4回（R12）	国際課
315	こども施策のDX化によって、こどもや子育て家庭などが必要な情報に素早く、簡単にアクセスでき、さまざまな行政手続をストレスなく行うことができる環境を整備する。	こども政策課 こども家庭課 保育幼稚園課 こども健康課
316	待機児童解消に向けて実施場所や支援員の確保をするとともに、高学年までの受け入れ体制を整え、保護者が就労等により不在となる平日及び土曜日の時間に放課後児童クラブを実施する。 【数値目標】放課後児童クラブの待機児童数 43人（R6）⇒0人（R12）	こども政策課
317	小児科医院に併設した施設での病児・病後児保育事業を実施する。	こども政策課
318	こどもの成長に合わせた、子育てに関する情報を発信する。	こども政策課
319	こども家庭センターにおいて、こどもの養育や心身の発達に関する相談対応を行う。	こども家庭課
320	「ゆめ・ぼけっと」や「つくしんぼう」において、保育士や保健師等による相談指導を行う。	保育幼稚園課
321	子育て世帯が安心して保育所・幼稚園・認定こども園等を利用できる環境を整える。 【数値目標】保育所の待機児童数 0人（R6）⇒0人（R12）	保育幼稚園課
322	保育士による地域の子育てサークルへの人的支援を行う。	保育幼稚園課
323	私立認可保育所での支援センター事業への助成を行い、未就園児とその保護者が交流する場を設ける。	保育幼稚園課
324	保護者の多様な就労形態に応じた、延長保育等を実施する。	保育幼稚園課
325	急な保育ニーズや多様な保育ニーズに対応するため、一時預かり事業や乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）を実施する。	保育幼稚園課
326	乳幼児の健康診査を実施することにより、こどもの成長や発達を確認し、疾病や発達の特徴を早期に発見して適切な治療や保健指導、支援につなげる。また、さまざまな相談に対応できるフォローアップ体制づくりに努める。	こども健康課
327	電子版母子健康手帳（さが親子手帳アプリ）の提供により、母と子の健康管理や予定管理など子育てをサポートするほか、記録内容の家族間の共有により父親の育児参画を後押しする。	こども健康課

施策4 介護予防及び介護支援の充実

仕事と介護の両立を支援するため、介護家族が安心して働き続けられる環境づくりを推進します。

	事業	担当課
328	介護保険の保険者である佐賀中部広域連合と連携を図りながら、地域包括支援センター（おたっしや本舗）を中心に、適切な介護サービスの利用や相談対応などを通し、介護家族に対するサポートを行う。	高齢福祉課
329	仕事と介護の両立のための制度利用促進に関する取り組みや在宅高齢者向けサービスについて、市報やホームページ等を通じて周知を行う。	高齢福祉課

施策5 農林水産業等における男女共同参画の促進

農林水産業における男女共同参画を推進するため、男女が互いに能力を発揮できるよう環境整備を進めます。

	事業	担当課
330	農業従事者を対象に、生産・販売に関する研修会や先進地視察、消費者交流事業を行う。 農業・農村分野の施策に女性の視点を反映させるため、農業・農村活性化推進会議において、女性農業者が委員として参画できる機会を確保し、意見を施策に反映させるよう努める。	農業振興課
331	漁業協同組合と連携し、漁港や共同利用施設の整備を支援することにより、性別にかかわらず働きやすい労働環境の整備を図り、労働時間の短縮や女性の就業継続・参画の促進につなげる。	水産振興課
332	港の維持管理や共同利用施設の整備に対する支援を行い、作業環境の向上に努めるとともに、女性が漁業に関する施策の検討や意思決定の過程に参画し、その意見を反映できる機会の確保に努める。	水産振興課

庁内(佐賀市役所)における男女共同参画推進体制の整備

本市では、企業や事業所における女性の参画拡大を促進する立場として、庁内における男女共同参画推進体制の整備を進めています。固定的性別役割分担意識の解消やジェンダー平等に対する理解促進を図り、男女共同参画に関する職員の意識向上に取り組んでいるところです。

管理・監督職に占める女性割合は、第4次計画で設定した目標値25.0%に対し、令和6年度は24.3%でしたが、令和7年度に目標値を達成しました。

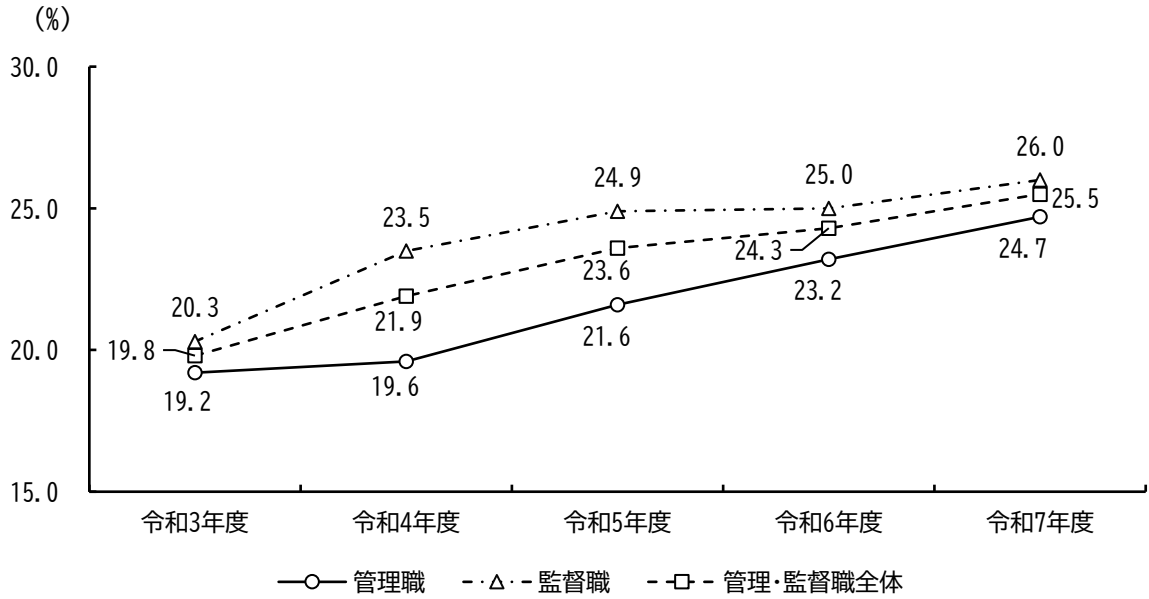
一方、ワーク・ライフ・バランスの面では、「仕事」「家庭生活」「地域活動」の現実の優先度について、「仕事優先」と回答した職員が男女とも4割程度を占め、「家庭生活優先」「仕事と家庭生活の両方を優先」といった希望との間に乖離がみられます。また、1日の平均家事時間をみると、平日・休日ともに女性の負担が大きく、家庭内の役割分担には偏りがあります。

職員意識調査で管理職への登用を希望しない理由を尋ねたところ、女性は「自分の能力に自信がない」が男性より16.2ポイント高く、「家庭生活との両立が大変」が13.7ポイント高い結果でした。女性の管理職登用をさらに進めるためには、業務の実態における男女間の不平等を是正するとともに、仕事と家庭生活の両立を支援する取り組みの充実が求められます。

男性の育児休業取得率は、令和6年度に90.6%と高い水準に達しています。一方で、取得期間が2週間以上の育児休業に限ると81.3%となっており、取得期間の短さが課題として見られます。今後は、取得期間の拡大につながる施策が求められます。

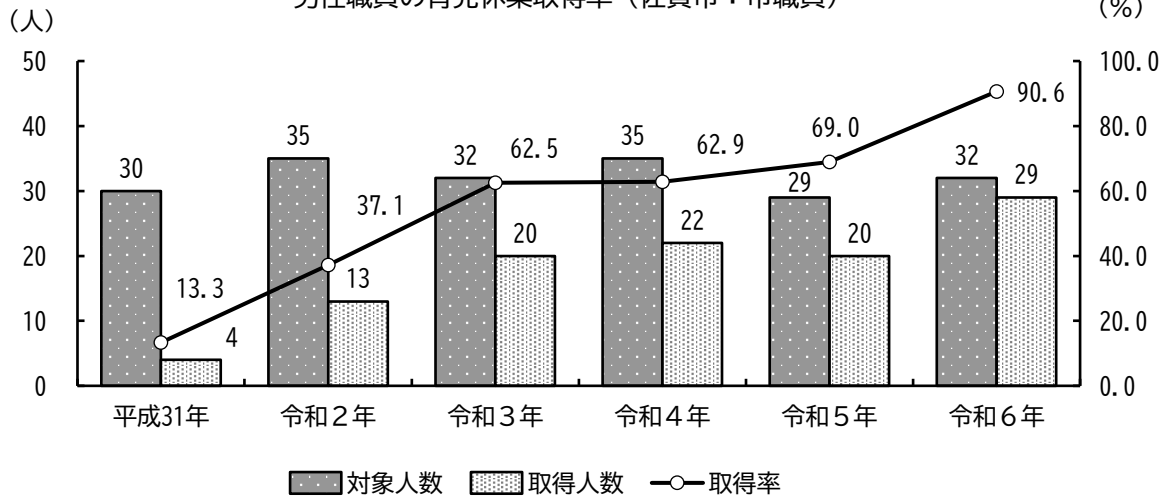
今後も庁内における男女共同参画の推進をさらに強化していくためには、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や性別役割分担意識の見直しを図るとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する制度の整備をあわせて進めることが重要です。

管理職及び監督的地位にある職員における女性の割合（佐賀市：市職員）



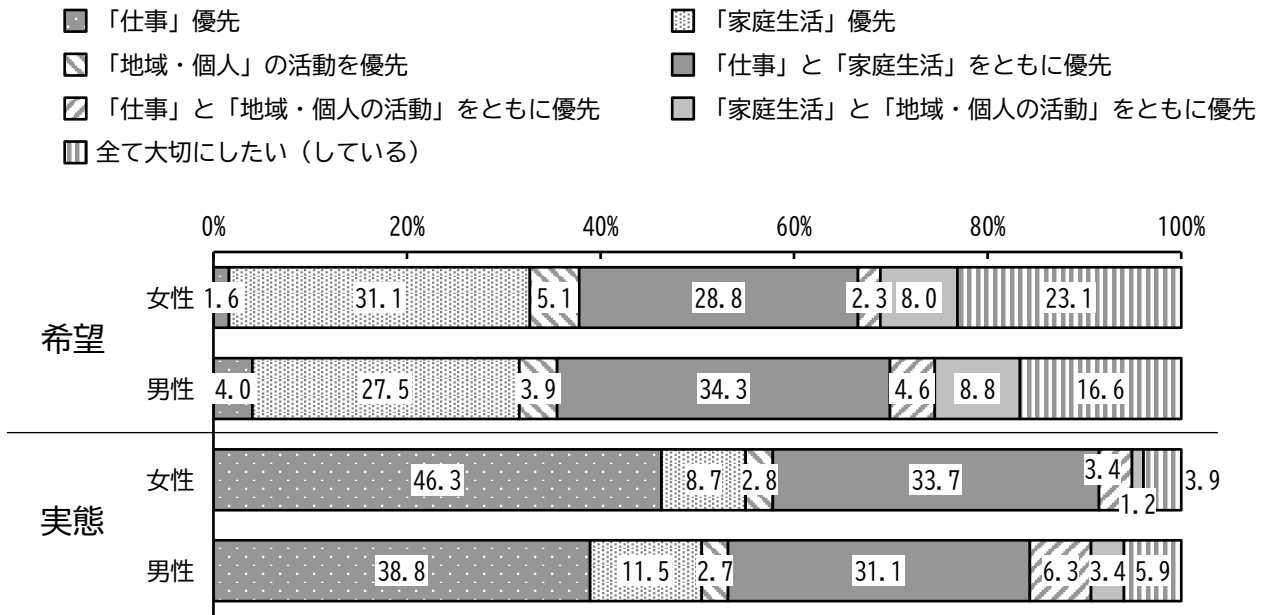
※ 管理職は、部長級、副部長級、課長級。監督職は、副課長級、係長級。
資料：「佐賀市人事課調べ」

男性職員の育児休業取得率（佐賀市：市職員）



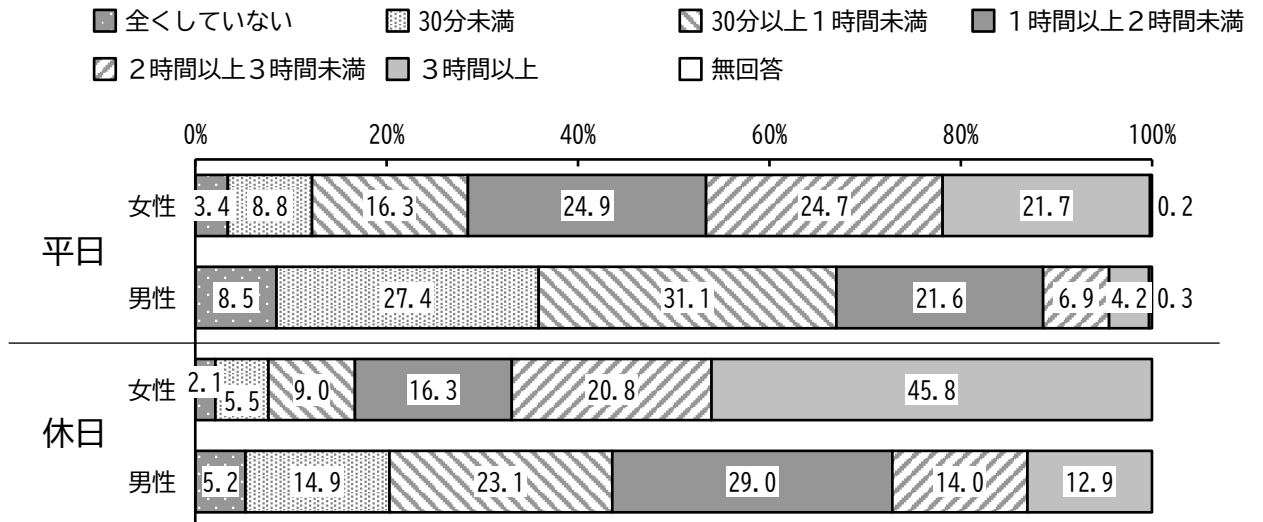
資料：「佐賀市人事課調べ」

「仕事」「家庭生活」「地域活動」の優先度について（佐賀市：市職員）



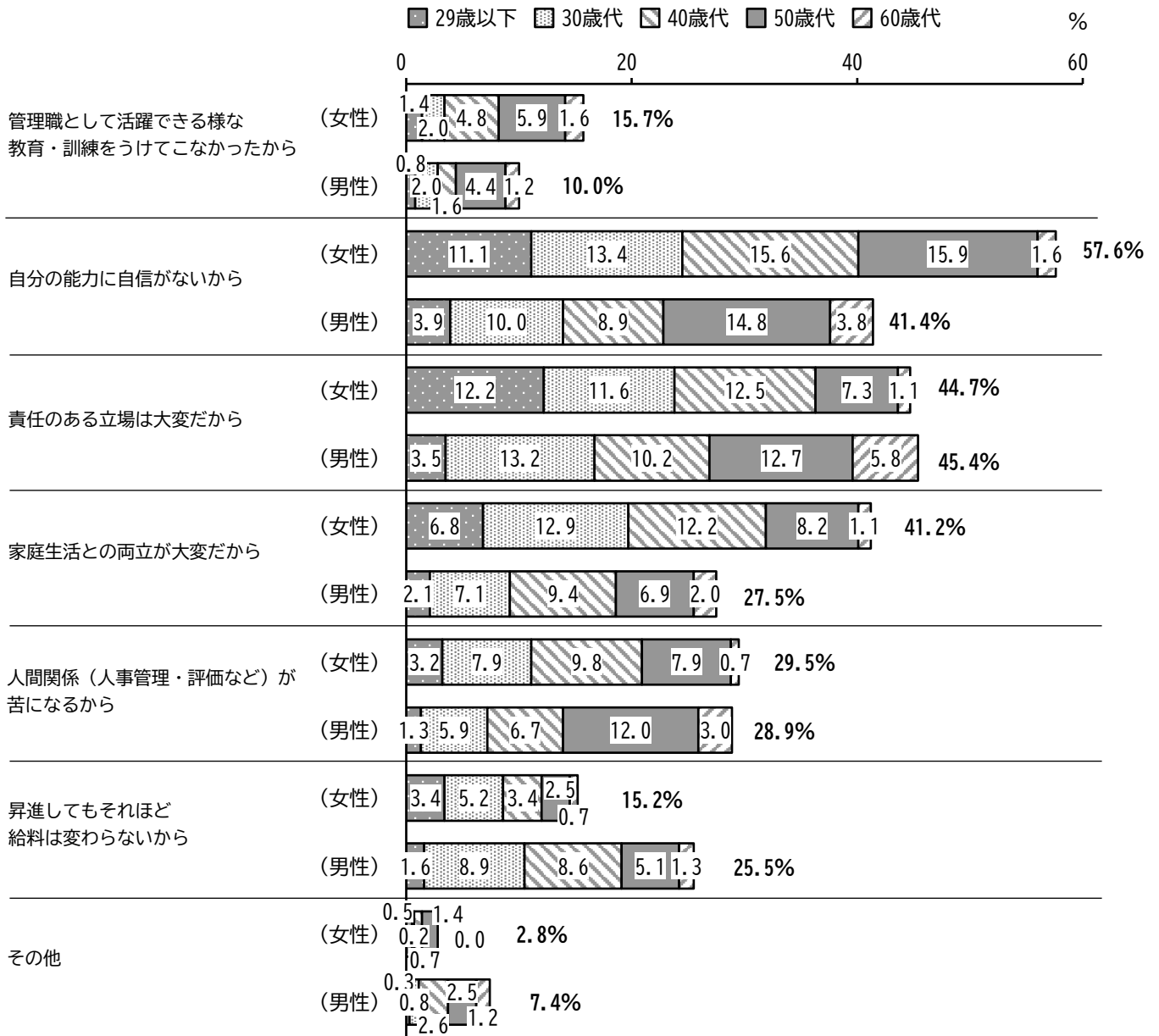
資料：佐賀市「令和5年度 男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査」

1日平均の家事時間（佐賀市：市職員）



資料：佐賀市「令和5年度 男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査」

管理職への登用を希望しない理由（佐賀市：市職員）（N=1055）



資料：佐賀市「令和5年度 男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査」

施策1 男女共同参画についての職員の意識の醸成

安全で働きやすい職場環境を整備し、男女共同参画の推進に不可欠な相互尊重と協働の意識醸成を図ります。職員一人ひとりが男女共同参画の重要性を認識し、積極的に取り組む体制を強化します。

	事業	担当課
333	各種ハラスメント防止に関する研修を実施し、ハラスメントのない職場環境づくりを行う。	人事課
334	男女共同参画情報誌「男女共同参画の窓から」を配信し、男女共同参画の意識付けを行う。	男女共同参画課

施策2 庁内における男女共同参画の推進

職員のワーク・ライフ・バランスを促進し、全職員が能力を最大限に発揮できる柔軟な働き方ができるよう働きやすい庁内環境の整備を図ります。

	事業	担当課
335	<p>男性の育児への参画を支援するため、男性育休取得率100%を目指し、取得期間の拡大を推進に取り組み、こどもと過ごす時間の拡充を図る。</p> <p>【数値目標】男性育児休業取得率 90.6% (R6) ⇒100.0% (R12)</p> <p>【数値目標】2週間以上の男性育児休業取得率 81.3% (R6) ⇒100.0% (R12)</p>	人事課
336	<p>職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、「子どもへのまなざし運動」の一環として、「まなざしメール」を配信し、毎週水曜日、金曜日のノー残業デーにおける定時退庁を促進する。</p> <p>また、管理監督者の意識啓発や事業の見直し、AI・RPAなどDXツールの導入による事務の効率化等により時間外勤務の縮減に取り組む。</p> <p>【数値目標】年次休暇の平均取得日数 14.8日 (R6) ⇒16.0日 (R12)</p> <p>【数値目標】一月あたりの時間外勤務の平均実施時間 13.6時間 (R6) ⇒10.0時間 (R12)</p>	人事課 DX推進課 社会教育課
337	全職員が十分な能力を発揮することができるよう、フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟な働き方を推進する。	人事課
338	ワーク・ライフ・バランスの推進につなげるため、こどもが保護者の職場を見学する「こども参観日」を市役所で実施する。	人事課

施策3 庁内における女性活躍の推進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、特定事業主行動計画を周知し、職員の意識と意欲向上を目指し、職場全体で性別に関係なく職員が活躍できる環境づくりに取り組みます。

	事業	担当課
339	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく、特定事業主行動計画を公表し、計画の内容を推進する。	人事課
340	職員の意識と意欲の向上を図るため、男女ともに職員の活躍推進のための研修等を実施し、職場全体で性別に関係なく職員が活躍できる環境づくりに取り組む。	人事課 男女共同参画課
341	管理・監督職に対し、ジェンダー平等に関する意識形成を図る。	人事課 男女共同参画課

基本方向Ⅳ 安全・安心で自分らしく暮らせる環境づくり

基本的な考え方

暴力は重大な人権侵害であり、いかなる場合も決して許されるものではありません。ジェンダー平等社会の実現には、性別にかかわらず一人ひとりが尊重され、安心して暮らすことができる環境が確保されていることが前提となります。

DV（配偶者等からの暴力）の多くは家庭内で発生するため、外部からの発見が難しく、潜在化しやすいという特性があります。また、加害者に罪の意識が乏しい場合も多く、暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすい傾向が指摘されています。

ハラスメント、DV、性犯罪、性的虐待、ストーカー行為などは人権侵害行為であり、早急に対応すべき重大な問題です。これらの被害は、多くの場合で女性が被害者となりやすく、生活困窮や家族関係の破綻など複数の困難と重なり、問題が複雑化・多様化するケースも少なくありません。そのため、困難な問題を抱える女性への支援の必要性は一層高まっています。

すべての人が安心して自分らしく暮らせる社会の実現に向け、配偶者等からの暴力の防止や、困難な問題を抱える女性への支援について、関係機関と連携しながら総合的な取り組みを推進します。

また、男女が生涯を通じて豊かな人生を送るためには、互いの身体的特徴や性に関する理解を深め、尊重し合うことが重要です。

成果目標

	指標	基準値	目標値
1	DV被害を受けた際に「我慢した」人の割合	67.2% (令和6年度)	50.0% (令和11年度)
2	相談（支援）機関に関する認知度	73.2% (令和6年度)	80.0% (令和11年度)

※資料：1、2 佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

生涯にわたる心と身体健康づくり

男女がともに自分の身体について正しい知識を持ち、理解し合い、相互に尊重しながら過ごすことは、ジェンダー平等社会の基盤となるものです。

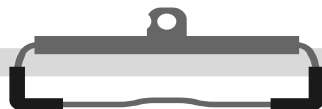
女性と男性は生涯を通じて異なる健康課題に直面する場面が多く、その理解は誰もが心身ともに豊かに生活するために欠かせません。

本市では、女性の健康課題に向けた取り組みを進めているものの、生涯を通じた健康保持・増進に関する市民への周知・理解については課題が残っています。

生涯にわたる健康の保持や増進において、女性には生理、妊娠・出産、更年期障害など、特有の健康課題が存在します。こうした女性特有の健康ニーズに対応したヘルスケア施策の充実が必要です。

また、事業所においても、健康経営の観点から従業員全体のヘルスケアに取り組むことが求められています。そのため、本市としても、性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する正しい理解の促進や、女性のライフステージに応じた健康支援が重要です。

さらに、男女双方がそれぞれの健康課題を理解し、互いを支援できる社会的環境を整えることが、心身の健康づくりを推進する上で不可欠となっています。



——多様な健康課題とジェンダー平等——

性差による身体の違い、年齢等によって、人それぞれ抱える健康課題は異なります。

心と身体健康づくりは、男性にとってももちろん大切なことですが、企業等の健康経営では、なぜ女性の健康課題に対する取り組みへの関心が高まっているのでしょうか。

その背景には、一つには、女性の心身は、年齢やライフステージによって女性ホルモンの分泌量が大きく変化し、それにもなっかかりやすい病気も変動することがあります。

二つ目に、経営者や管理職の多くを男性が占める従来の組織では、このような女性の多様な健康課題への支援ニーズに対し、これまで十分に組み込んでこなかったことがあるでしょう。月経随伴症等の女性の健康課題への対策を、組織が怠ることによる経済損失の大きさも指摘されるようになっていきます。

心の不調や更年期、がんなどの治療と仕事との両立支援も、男女双方に対する健康経営の重要課題となっています。男女が互いの性差に応じた健康課題について理解を深めつつ、生涯にわたり人権が尊重される社会を目指していくことが大切です。

施策1 心と身体健康づくりの推進

心身ともに健康であることは日常生活を営む上で欠かせないことから、こころと身体健康に関する周知啓発を推進します。また、高齢者の健康維持と生きがいづくりに取り組むなど、いくつになっても男女がともに健康で働き続けることができるよう心身の健康づくりを総合的に支援する体制を整備します。

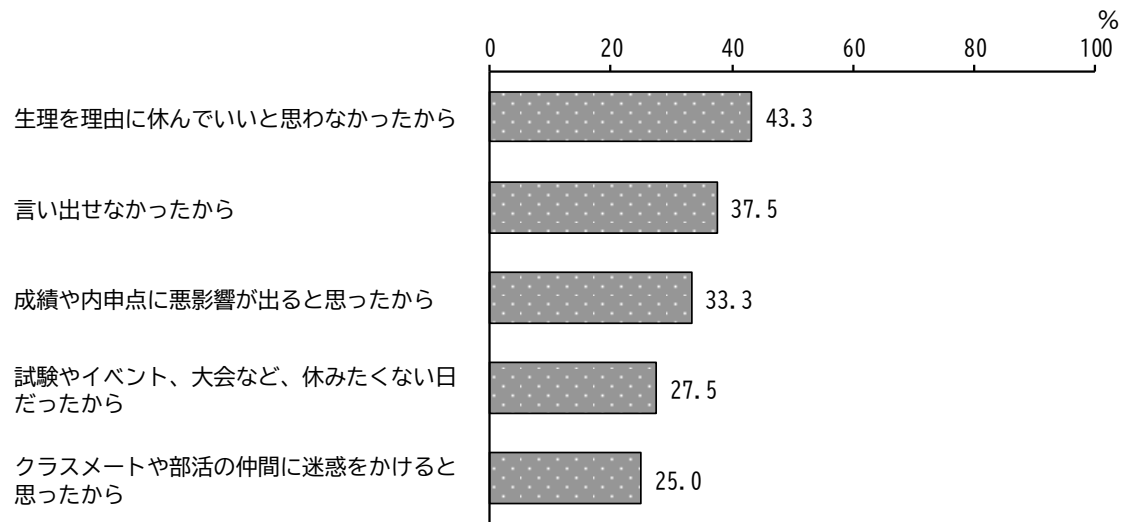
	事業	担当課
401	市報、HP等によるこころの健康に関する周知啓発を行う。	健康づくり課
402	女性特有の子宮頸がん・乳がん等の早期発見、早期治療のため、がん検診等の受診を促進する。	健康づくり課
403	女性ホルモンの減少や生活習慣が関係し自覚症状がなく進行する、骨粗鬆症の早期発見・早期治療のため、骨粗鬆症健診の受診を促進する。	健康づくり課
404	生活習慣病等の重症化を予防するため、介護DX等を活用した取り組みを実施する。	健康づくり課 高齢福祉課
405	健康づくりや生きがいづくりを目的に、高齢者の就労やボランティア活動への参加を、協力団体との連携やシニア活動マッチングサイト（いくよう）の活用を通じてを支援する。	高齢福祉課
406	介護予防教室を実施し、高齢者が要介護・要支援者状態になることや要介護状態の悪化を防止する。 【数値目標】介護予防教室における男性受講者の割合 9.6%（R6）⇒13.0%（R12）	高齢福祉課

施策2 生涯を通じた女性の健康の保持・増進

生涯にわたり心身の健康を保持・増進できるよう、性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）について学びの機会を提供します。

	事業	担当課
407	性と生殖に関する健康と権利（セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）について理解を促す講座や広報を行う。	男女共同参画課
408	小・中学校の授業において、生命の誕生等に関する教育を行う。	学校教育課

生理による休みを我慢した理由＜複数回答、上位5項目＞
（佐賀市：中学2年生）（N=120）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

施策3 妊娠・出産に関する支援

こどもを安心して出産し育てるために、妊娠や出産に関する相談や支援についての情報提供のほか保健師や助産師等による健康支援の充実を図り、妊娠から子育て期まで切れ目のない支援体制を強化します。

	事業	担当課
409	<p>妊娠届出（母子健康手帳発行）時に助産師等専門職が直接、妊婦と面談することで、妊娠や出産への不安や心配事に関する相談・指導を行い、妊婦健診の受診勧奨を行う。また、妊娠7か月アンケートや妊娠8か月面談を実施し、安全・安心に出産ができるよう伴走的支援を行うとともに、関係機関と連携して早期支援に繋げる。</p> <p>【数値目標】妊娠届出時の保健指導実施率 100%（R6）⇒100%（R12）</p>	こども健康課
410	<p>出産後2週間及び1か月の産婦を対象とした健康診査において、産後うつ病スクリーニングを実施し、フォローが必要な産婦に保健師がフォローをする。また、生後2～4か月頃、助産師、母子保健推進員、保健師による乳児家庭全戸訪問を行い、子育てに関する情報の提供や保健指導を行う。</p> <p>【数値目標】専門職員等の訪問により育児不安を解消した割合 93.1%（R6）⇒99.0%（R12）</p>	こども健康課

ジェンダーに基づくハラスメント等の防止と被害への対応

固定的な性別役割分担意識や性別に基づく偏見は依然として根強く、男女間の社会的地位や経済力には格差が見られます。こうした意識に起因する性差別的言動や性的関心に基づく扱いは、現在もさまざまな場面で生じています。

セクシュアルハラスメントは、相手の意思に反し、不快感や不安を与える性的な言動を指すもので、個人の人格と尊厳を不当に侵害する重大な人権侵害です。本市では、ジェンダーに基づくハラスメントの防止に向けた理解促進を行っています。

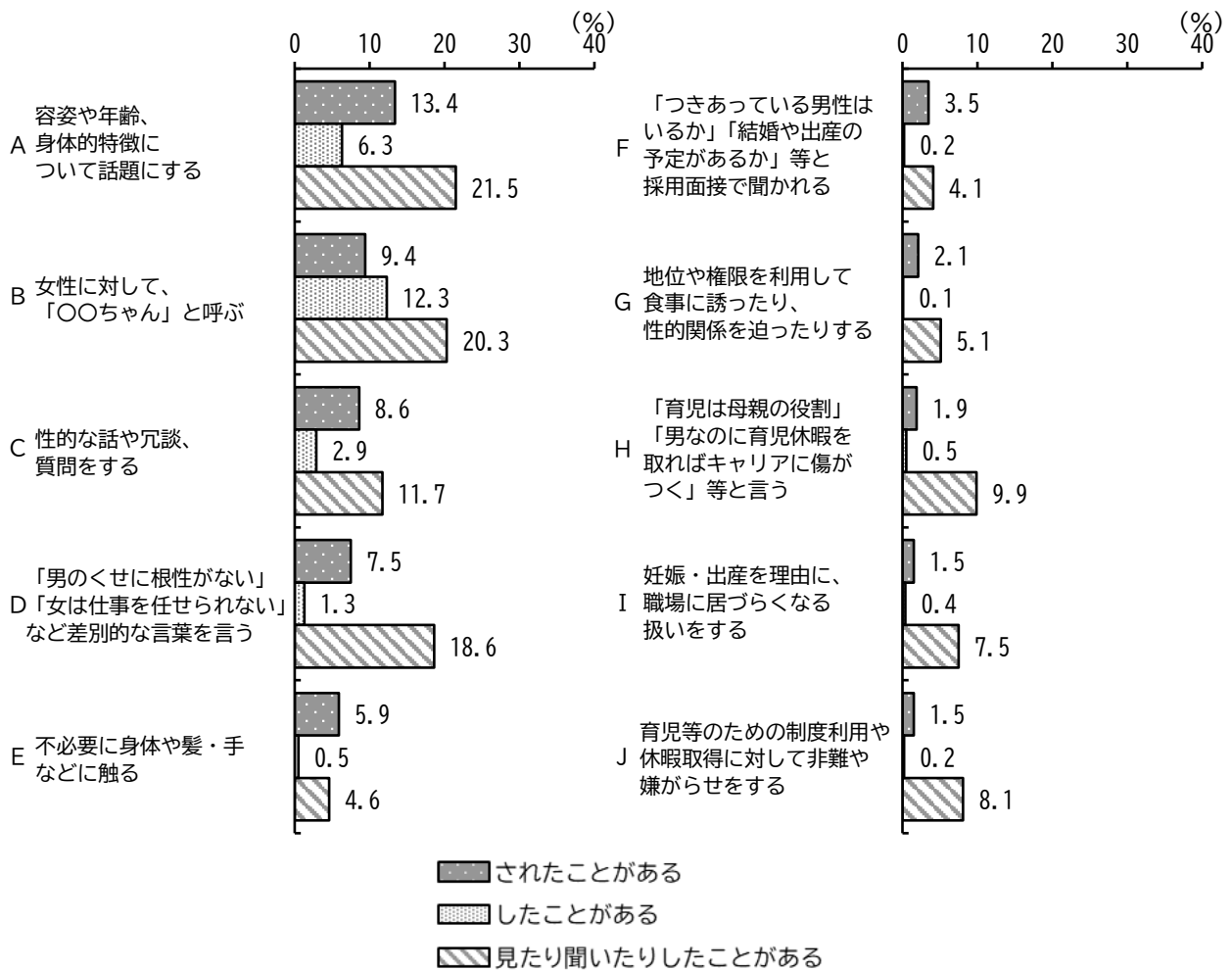
市民意識調査では、過去5年間に受けたハラスメントとして、「容姿や年齢、身体的特徴について話題にされた」が13.4%と最も多く、次いで「女性が『〇〇ちゃん』と呼ばれた」が9.4%となっています。また、見聞きした経験では「容姿や年齢について話題にする」が21.5%と高く、日常の会話や職場・地域など身近な場面でジェンダーに基づくハラスメントが発生していることがうかがえます。

ジェンダーに基づくハラスメントは、個人の人格と尊厳を侵害する重大な人権問題であり、その防止に向けた社会全体の理解促進が求められています。しかし、市民意識調査では、容姿・年齢に関する言動や性別による呼称など、問題のある行為が日常的に発生していることから、ハラスメントに対する認識不足や無自覚な言動が依然として存在することが課題として挙げられます。

事業所におけるハラスメント防止対策については、制度の理解促進や職場での研修、啓発活動の強化が求められています。働きやすい職場環境づくりの一環として、ハラスメントに関する知識と防止策を普及させることが重要です。

今後は、各種ハラスメントについては、法的にも許容されない人権侵害であることを十分に認識する必要があります。啓発活動を充実させ、各種ハラスメントや性差別行為に対する理解を深める情報提供を強化し、再発防止と意識改革を進める必要があります。

セクシュアルハラスメントについて、5年以内に職場・学校・地域で
したり、されたりしたことの有無（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 ジェンダーに基づくハラスメントや暴力の根絶に向けた啓発

セクシュアルハラスメントをはじめとするジェンダーに基づく暴力は、個人の人格と尊厳を不当に侵害するものであり、許されるものではありません。その認識を周知し、ジェンダーに基づくハラスメントや暴力の根絶に向けて啓発を促進します。

	事業	担当課
411	セクシュアルハラスメントなどのジェンダーに基づく暴力について、理解と防止を促す。	男女共同参画課
412	事業所におけるハラスメント防止の取り組みを推進するため、各種ハラスメントに関する情報の普及に努めるとともに、研修等を通じて防止に向けた啓発を行い、働きやすい職場環境の整備を支援する。	経済政策課 人権・同和政策課

施策2 ジェンダーに基づくハラスメントや暴力に関する相談窓口の広報及び相談体制の充実

セクシュアルハラスメントやジェンダーに基づく暴力に関する相談窓口の周知を強化し、相談しやすい環境を整えることで、被害者が早期に支援を受けられる体制を推進します。

	事業	担当課
413	無料労働相談において、セクシュアルハラスメント等への相談に対応する。	経済政策課

暴力の防止と被害への対応

「佐賀市配偶者等からの暴力（DV）の防止及び被害者の支援に関する基本計画」

DV防止に向けては、一人ひとりが人権を尊重し、個人の尊厳を損なう行為を容認しないという意識を社会全体で共有していくことが必要です。

本市では、相談しやすい環境の整備、関係機関との連携、支援マニュアルの整備などに取り組んできました。DVに関する相談件数は令和6年度に900件を超え、深刻化が懸念される状況が続いています。さらに、複合的な問題を抱える被害者の迅速な救済を考えると、よりきめ細やかな支援が必要です。

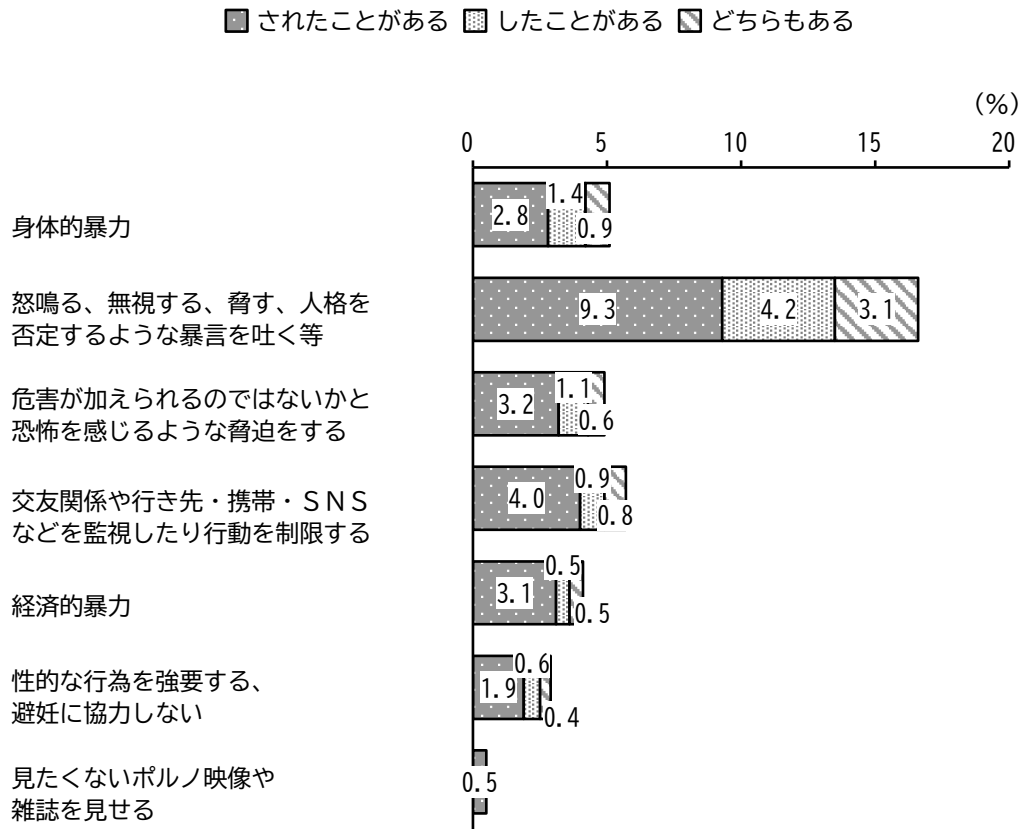
市民への啓発や学校での教育も実施していますが、市民意識調査では、過去5年以内にDVの被害または加害の経験を回答した人がみられ、被害を受けた人の67.2%が「我慢した」と答えています。その理由として「自分さえ我慢すれば、何とかこのままでやっていけると思った」が約半数を占め、DVが見えにくいまま抱え込まれている実態が明らかになっています。

また、中学2年生を対象とした調査では、デートDVの認知度は上昇しているものの、約3割の生徒が、困ったときの相談先を「知らない」と回答しています。若者がジェンダーに基づく暴力について正しく理解し、被害者にも加害者にもならないための教育の機会を確保することが重要です。

DVをはじめとする人権侵害を防ぐために、人権尊重の意識を広く浸透させ、市民への周知啓発や学校教育を充実させていく必要があります。特に若年層が暴力に関する知識や相談先を身につけられるよう、学ぶ機会を広げることが求められます。

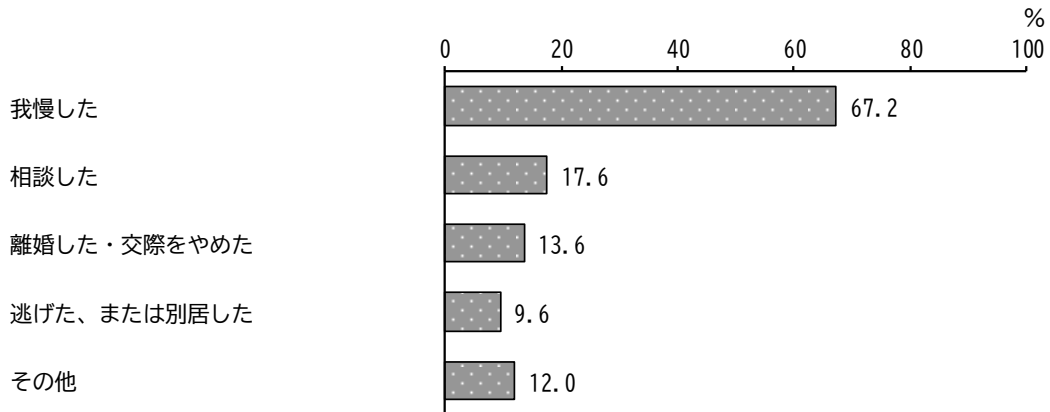
被害者が相談したいと思ったときに、ためらわず支援につながるような体制づくりを進めることが重要です。相談窓口の周知と利用促進を図り、早期発見・早期対応につながる取り組みを強化し、困難な状況にある被害者を着実に支援できる環境整備が求められます。

最近5年間の配偶者等からの暴力の有無（佐賀市：市民）（N=848）



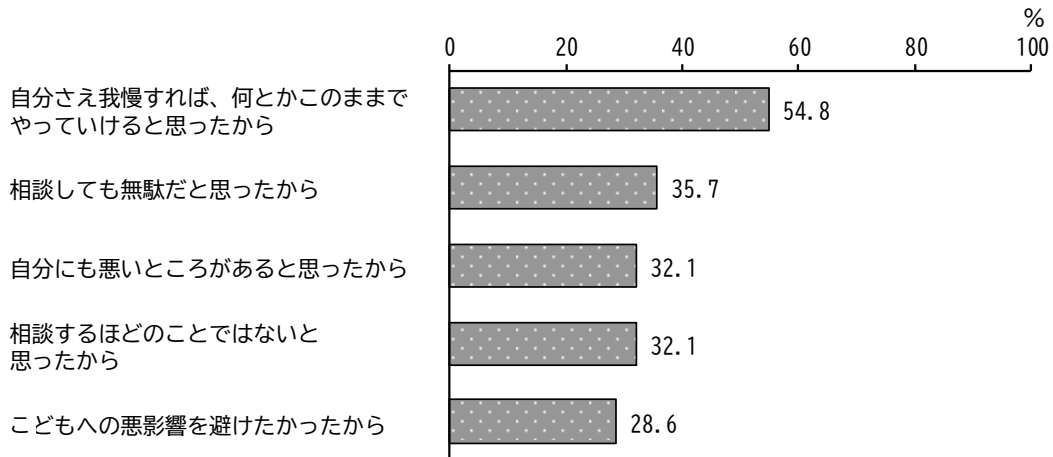
資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

DVを受けた時の対応（佐賀市：市民）（N=125）



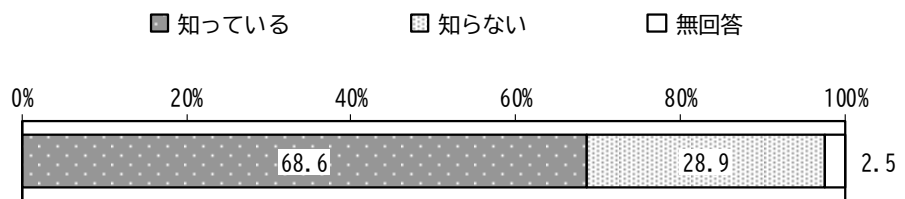
資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

DVを受けた時に我慢した理由<上位5項目>（佐賀市：市民）（N=84）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

困ったときや悩んだ時の相談場所の認知度（佐賀市：中学2年生）（N=1428）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する中学2年生意識調査」

施策1 DVを許さない意識の醸成

DV防止と早期相談の促進に向け、市報やホームページ、多言語リーフレットを活用し広く周知啓発を行います。若年層や外国籍・障がい者など多様な対象に対応した教育や情報提供を強化し、誰もが安心して相談できる環境づくりを推進します。

	事業	担当課
414	広報誌、ホームページ、チラシ、リーフレット等を活用し、DVの防止及びDVの早期相談につながるための周知・啓発を推進する。	男女共同参画課 こども家庭課
415	県や民間団体と連携し、DV防止等に関する情報提供に努める。また、DV防止・相談カードを窓口カウンターに設置し、市ホームページで多言語による周知・啓発を行う。	国際課
416	県や民間団体と連携し、障がいの特性に配慮したDV防止等に関する情報提供に努める。	男女共同参画課
417	地域の実情に即した対策を講じるため、DVについての定期的な調査を実施する。	男女共同参画課
418	民間団体等と連携し、小学校において、児童と教職員、及び地域の大人を対象とした暴力から身を守るための教育を実施する。	こども家庭課
419	中学生に対して、10代の望まない妊娠や暴力被害を防止するために男女交際における暴力予防教育等を実施し、自分と相手の体と心を生涯にわたって大切にすることを推進する。	学校教育課

施策2 安心して相談できる窓口及び被害者支援体制の充実

DV被害者が安心して相談できるようにするため、相談窓口の周知や相談体制の充実を図り、被害者の安全確保や自立のための支援を関係部署や関係機関と連携をしながら適切な対応を進めます。また、個人情報の適正管理と苦情対応体制の整備を進め、安心して利用できる相談環境を整備します。

	事業	担当課
a 市民に対する相談窓口の周知		
420	DV（配偶者等からの暴力）に関する相談体制の周知を図るため、相談窓口を記載したカード等を庁舎内や市内の公共施設に設置するとともに、市報やホームページ等を活用して広く情報発信を行い、支援につながる環境づくりを推進する。	男女共同参画課 こども家庭課
421	男性の相談窓口については、佐賀県DV総合対策センターが実施する男性総合相談「男性のための電話相談」の広報を行う。	男女共同参画課
422	配偶者からの暴力被害者を発見する機会が多い医療・介護関係者や地域の住民の身近な相談相手である民生委員・児童委員に対して啓発を行い、被害者に対する相談窓口等の情報提供及び「DV防止法」に基づく通報について理解と協力を求める。	福祉総務課 障がい福祉課 富士大和温泉病院
423	幼稚園、保育所(園)、子育て支援センター等への広報・啓発により、DVへの理解を深めてもらい、被害者の早期発見に努める。	保育幼稚園課

	事業	担当課
b 相談体制の充実		
424	こども家庭センターに女性相談支援員を配置し、面談や電話、メールによる相談に対応する。	こども家庭課
425	被害者の安全確保と精神的負担を軽減するため、被害者が安心して相談できる環境を整備する。	こども家庭課
426	被害者に対する適切な助言を行うため、専門的な研修を受講するなど女性相談支援員の資質の向上に努める。	こども家庭課
427	女性相談支援員の精神的負担のケアや、安全対策に配慮するなど相談員への支援を図る。	こども家庭課
428	職員がDVに対する理解を深め、共通認識を持って被害者に対応するとともに、二次被害を防止するために、庁内職員に研修を行う。	こども家庭課
429	被害者の二次被害防止と負担の軽減を図るため、DV被害者支援マニュアルに基づき手続きのワンストップサービスを実施する。	こども家庭課
430	随時最新情報を盛り込むなど、DV被害者支援マニュアルの改訂を行い内容の充実を図る。	こども家庭課
431	関係各課との情報共有の方法を検討し、被害者の負担を軽減するため庁内共通シート等の活用を推進する。	こども家庭課
432	高齢の被害者への対応について、専門的な助言や協力を求めるため、弁護士会と社会福祉士の専門職からなる高齢者虐待対応専門チームを活用し相談対応を行う。	高齢福祉課
433	障がいのある被害者への対応について、専門的な助言や協力を求めるため、弁護士会と社会福祉士の専門職からなる障がい者虐待対応専門チームを活用し相談対応を行う。	障がい福祉課
434	日本語での対応が難しい被害者からの相談等については、関係機関と連携を図り、通訳を手配して対応できるよう努める。	こども家庭課
c 被害者の安全確保のための支援		
435	被害者の緊急時や、一時保護、施設入所が決定した場合には、DV被害者支援マニュアルに従い、被害者の安全確保に配慮した支援を行う。	こども家庭課
436	高齢者のDV被害に関する通報があった時は、おたっしや本舗（地域包括支援センター）をはじめ関係機関と連携して、被害者の安全を確保する。	高齢福祉課
437	おおむね65歳以上の高齢者については、生命の危険がある等緊急に保護が必要な場合には、法に基づいて一時的に老人福祉施設等に措置する。	高齢福祉課
438	障がい者のDV被害に関する通報があった時は、佐賀地区障がい者権利支援センターをはじめ関係機関と連携して、被害者の安全を確保する。	障がい福祉課
439	おおむね18歳以上、65歳未満の障がい者については、生命の危機がある等緊急に保護が必要な場合には、法に基づいて一時的に福祉施設等に措置する。	障がい福祉課

	事業	担当課
d 被害者の自立のための支援		
440	被害者に対し、市営住宅入居申請時に応募資格の緩和措置を行う。	建築住宅課
441	妊産婦の被害者や乳幼児を抱えている被害者に対して、健診や予防接種等の母子保健サービスが適切に受けられるよう配慮する。	健康づくり課 こども健康課
442	学校の転校や就学援助、保育施設や放課後児童クラブの利用等、被害者やそのこどもが円滑に就学や保育ができるよう配慮する。	こども政策課 保育幼稚園課 学事課
443	母子・父子自立支援員による各種支援の情報提供、その他就業に関する相談に応じる。	こども家庭課
444	母子・父子自立支援プログラムによる職業訓練や就業に関する情報提供等、被害者の自立に向けての支援を行う。	こども家庭課
445	必要に応じ、被害者やそのこどもに対する見守りを行うとともに、状況に応じた対応ができるよう医療機関や教育機関、民間団体等との連携に努める。	こども家庭課
446	被害者の状況に応じた自立支援や助言を行うため、常に最新の情報を収集し、適切な情報提供を行う。	こども家庭課
447	福祉制度などさまざまな制度を活用し、被害者の自立に向けた切れ目のない支援ができるよう、関係機関との連携に努める。	こども家庭課
e 個人情報の保護		
448	佐賀県DV総合対策センター、警察等と連携し、被害者の住民基本台帳の閲覧、各種証明書の交付制限の徹底等、制度の適切な運用及びDV被害者支援マニュアルの遵守により個人情報を適切に管理する。	市民生活課
f 苦情処理の対応		
449	相談・保護・支援等について、被害者等から苦情の申し出があった場合には、迅速かつ適切に対応するとともに、必要な場合は支援・連携の仕方を見直す。	こども家庭課

施策3 切れ目のない支援に向けた関係機関等との支援強化

関係部署や県、近隣市町、警察、医療機関、弁護士会など関連機関との連携強化を図るとともに、民間支援団体とも協働し、DV被害者への切れ目のない支援体制を構築します。

	事業	担当課
450	DV防止の為の啓発や被害者の自立支援に向け、幅広いニーズに応えるため、民間のDV被害者支援団体等との連携・協働を図る。	男女共同参画課 こども家庭課
451	庁内検討会議やケース会議を開催し、庁内のDV被害者支援の関係部署との連携体制の強化を図る。	こども家庭課
452	個人情報の管理を徹底するため、関係各課との情報共有の方法を検討し、DV被害者支援マニュアルや庁内共通シート等を活用することにより情報の共有化を図る。	こども家庭課
453	被害者及び加害者に対し適切な対応ができるよう県及び近隣市町、警察、医療機関、学校、地域、弁護士会等の被害者支援にかかわる機関との連携を図る。	こども家庭課
454	DV対応と児童虐待対応の連携を強化する。	こども家庭課
455	面談や電話、メール等による匿名相談を受け付け、誰でも気軽に相談できる環境を整備する。	こども家庭課

困難な問題を抱える女性への支援

「佐賀市困難な問題を抱える女性への支援基本計画」

女性は性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性など、その他のさまざまな事情により、日常生活または社会生活を円滑に営むにあたり、女性であることにより困難な問題に直面することが多いという事実があります。また、出産や育児に伴い就業を中断することが多く、非正規雇用の割合も高いため、生活上の困難を抱えやすい状況にあります。

市民意識調査では、女性向け総合相談窓口の認知度は21.3%にとどまっています。また、本設問では「無回答」が26.8%を占め、その中には相談窓口を認知していない層が一定数含まれている可能性があるため、相談窓口の周知が必要です。

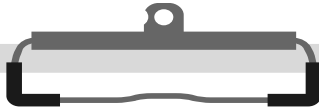
さまざまな困難を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題、背景、心身の状況などに応じた最適な支援を関係機関などとの協働により受けられるよう施策を実施することが必要です。

今後は、女性が相談できる窓口に関する情報発信を一層強化し、困難な問題を抱える女性を適切な相談窓口につなげる体制を整備するとともに、市民への周知啓発を進め、相談利用の促進や相談環境の充実を図ることが重要です。※相談には、売春につながる複合的な問題も含まれるため留意が必要です。

基本的な方針

さまざまな理由で困難な状況に置かれている女性は、複合的な困難を抱える場合が多く、それぞれの実情に応じたきめ細やかな対応が求められます。

本市では、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（2024年（令和6年）4月施行）に基づき、困難を抱えた女性が安心して相談できるようにするため、相談窓口の周知や相談体制の充実を図り、安全確保や自立のための支援を市と各種専門関係機関と連携をしながら適切な対応を進めます。



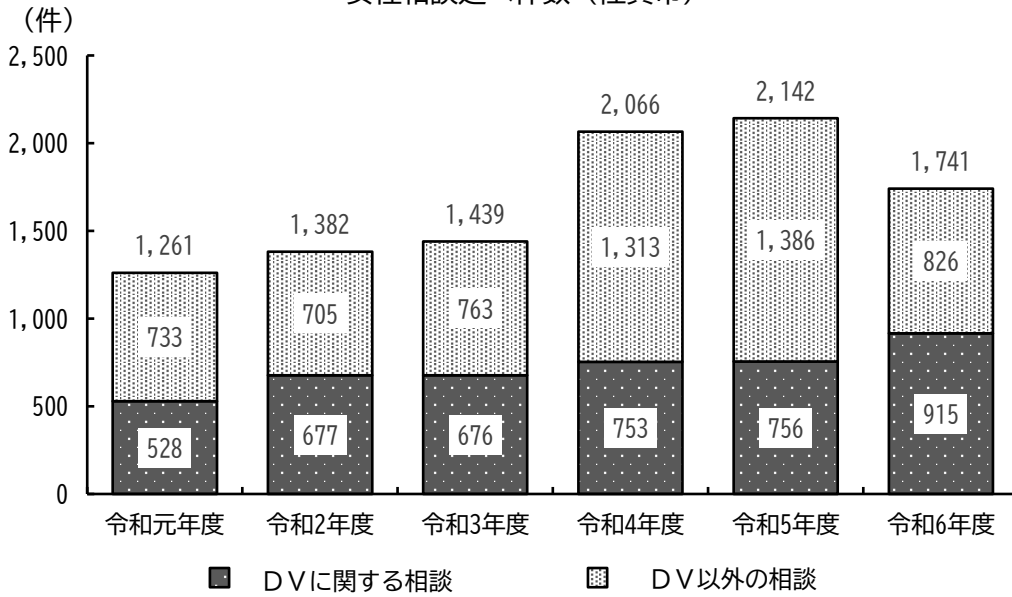
——性的な被害と複合的な困難 ——

佐賀市では10年以上、統計上「売春」を主訴とした相談件数はありませんが、困っている人がいないと即断はできません。実際の相談内容は、経済面、身体面、精神面など複雑な要因が絡まっていることが多く、とりわけ性に関する相談は、容易に語られず潜在化しがちです。性に関する専門性の高い相談機関が選ばれている可能性もありますが、相談にまで至らないままのケースも存在するでしょう。例えば、生きづらさを抱え、守りの薄い環境にいる女性が、巧妙な手口で性的搾取の対象にされているにもかかわらず、被害感や困り感を持たない状況や、被害に気づいても相談できないと思い込んでいる状況があります。

「売春」「援助交際」「パパ活」という言葉を知っていますか。出現した時代は違いますが、これらの言葉に共通する構図があります。それは、性的な関係によって金銭等の対価を得る側（大多数は女性）が問題視され、対価を支払った側（大多数は男性）の責任が見えにくいことです。「売春」という言葉に対して、「買春」「売買春」という言葉も生まれていますが、今もなお、性暴力や望まない妊娠等の苦しい経験を強られる女性側に非難が集まってしまう社会構造は続いています。

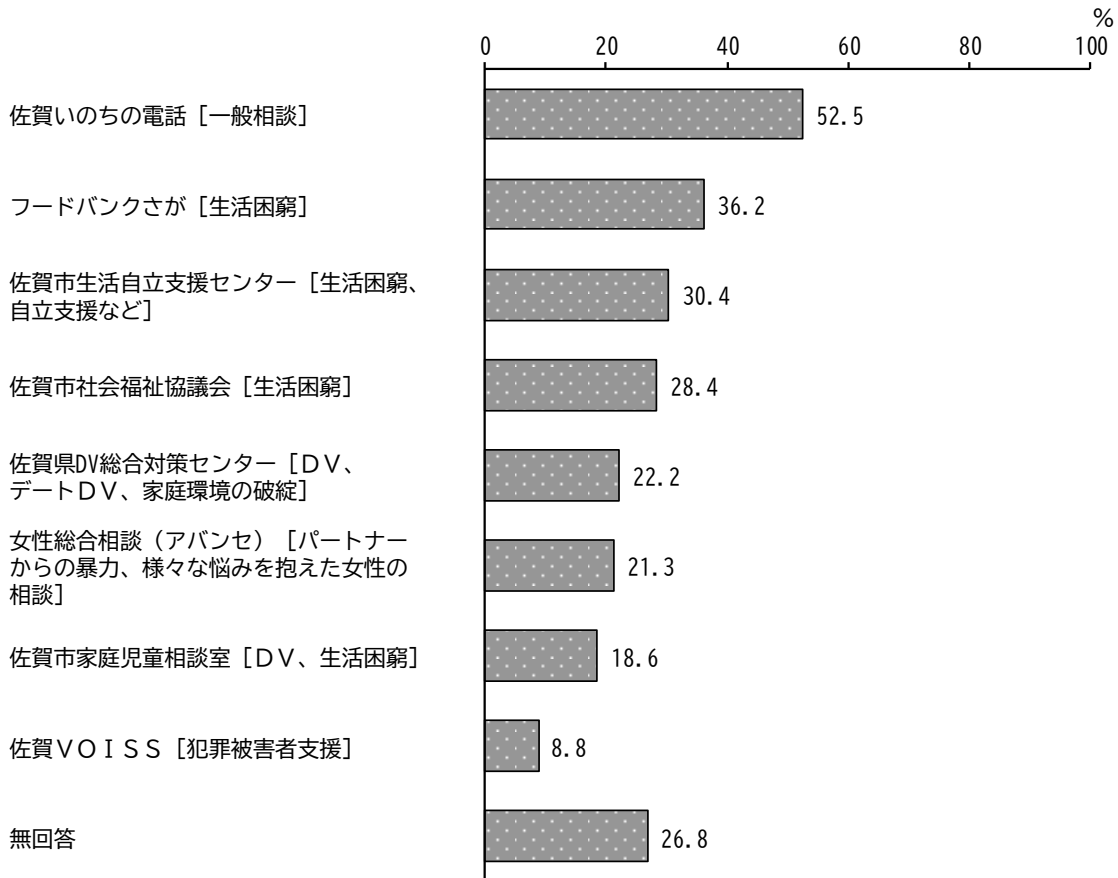
課題解決のためには、性別を問わず加害者にも被害者にも傍観者にもならない、人の尊厳を大切にする包括的性教育の浸透も重要です。それとともに、現実には、貧困、性の搾取、DV、健康問題など複合した困難を抱える女性たちを包括的に支援することが求められています（2024年困難女性支援法施行）。佐賀市でも、よりきめ細やかで充実した支援に向けて、相談窓口の周知や安心して相談できる体制づくりを進めていきます。

女性相談延べ件数（佐賀市）



※ DVに関する相談：夫婦間の暴力、交際相手からの暴力
 DV以外の相談：DV以外の暴力〔子・親・親族・その他〕、離婚、生活の問題、養育、
 家庭内の問題、他者間の問題、医療、妊娠出産
 資料：佐賀市福祉総務課「福祉のしるべ」（佐賀市家庭児童相談室への相談）

相談(支援)機関に関する認識<上位9項目>（佐賀市：市民）（N=848）



資料：佐賀市「令和6年度 男女共同参画に関する市民意識調査」

施策1 市民に対する相談窓口の周知と相談体制の充実

相談者が安心して相談できる体制を充実させるため、支援窓口の周知に努め、専門の相談員を配置して相談体制の充実を図ります。

	事業	担当課
456	困難な問題を抱える女性に関する相談体制の周知を図るため、相談窓口を記載したリーフレット等を庁舎内や市内の公共施設に設置するとともに、市報やホームページ等を活用して広く情報発信を行い、支援につながる環境づくりを推進する。	男女共同参画課 こども家庭課
457	女性相談支援員を配置して、困難な問題を抱える女性を早期に発見し、その立場に立って相談に応じる。	こども家庭課
458	相談者の精神的負担を軽減するため、安心して相談できる環境を整備する。	こども家庭課
459	女性相談支援員は、関係機関が実施する研修に参加し、資質向上に努める。	こども家庭課

施策2 切れ目のない支援に向けた関係機関等との支援強化

相談者が抱える困難の原因、問題の背景等を理解し、相談者の意思を最大限に尊重しながら、庁内部署や関係機関と連携して切れ目のない支援を実施します。

	事業	担当課
460	多様化・複雑化・複合化する女性の問題について、切れ目なく支援ができるよう、福祉・医療・教育・警察・司法等の関係機関との連携を図る。	こども家庭課
461	日本語での対応が難しい被害者からの相談等については、関係機関と連携を図り、通訳を手配して対応できるよう努める。	こども家庭課
462	県が開催する支援調整会議等に参加し、広域的な支援体制を整備する。	こども家庭課

施策3 民間支援団体との協働

行政機関のみでは対応が行き届きにくい支援を行っている民間団体との協働は重要であるため、協働が可能となるような支援体制の構築を検討します。

	事業	担当課
463	行政と民間それぞれの強みを生かした相互連携が可能となるよう、民間支援団体の情報を収集する。	こども家庭課

施策4 自立のための支援（住まい、就労支援等）

相談者の自立に向け、状況やニーズに応じて自立支援など関係機関と連携し、きめ細やかな支援体制の充実を図ります。

	事業	担当課
464	相談者の自立に向けて、母子父子自立支援員やプログラム策定員と連携して就業支援を行う。	こども家庭課
465	相談者の居住の確保のため、市営住宅の募集を行う。	建築住宅課
466	相談者の状況に応じた自立支援や助言を行うため、常に最新の情報を収集し、適切な情報提供を行う。	こども家庭課
467	相談者に対し、養育費に関する情報提供を行うなど、養育費確保に向けた支援を行う。	こども家庭課

第4章 計画の推進

1

市、市民、事業者、自治組織等、教育に携わる者の 取り組みによる推進

市民一人ひとり、そして次世代を担う子どもたちが活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女が互いを認め合い、支え合いながら、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を進めていくことが重要です。

そのためには、市とともに、市民、事業者、自治組織等、教育に携わる者がそれぞれの役割を果たすことが求められます。この責務は、佐賀市男女共同参画を推進する条例によって定められています。

① 市の責務

- ・男女共同参画の推進に関する施策を策定し、これを総合的かつ計画的に実施します。
- ・男女共同参画の推進にあたっては、次世代を担う子どもを含む市民の意見を尊重し、また、国、他の地方公共団体、市民、事業者等との連携を強化します。
- ・男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講じます。

② 市民の責務

- ・男女共同参画についての理解を深め、家庭、学校、職場、地域など社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めます。

③ 事業者の責務

- ・男女が対等に参画する機会を確保するとともに、仕事と家庭生活などの活動を両立できるよう配慮し、男女共同参画の推進に寄与するよう努めます。

④ 自治組織等の責務

- ・地域社会における自治の主要な担い手として重要な役割を果たす存在であることから、地域活動等を行う際には、男女共同参画の推進に向けた取り組みを積極的に行うよう努めます。

⑤ 教育に携わる者の責務

- ・教育が男女共同参画の推進において重要な役割を果たすことから、その教育を行う過程において、男女共同参画の理念に基づき、適切に教育を実施するよう努めます。

2 >> 市と市民、事業者等との協働と連携による取り組み

男女共同参画社会の実現に向けて、市は、自主活動を行う市民団体やグループ等を支援・育成し、連携を強化します。

また、男女共同参画の推進には事業者や教育に携わる者が担う役割が重要であるため、市はそれらの関連機関との連携を一層強化し、情報交換を通じて効果的な施策の推進に努めます。

3 >> 庁内推進体制

(1) 佐賀市男女共同参画審議会

佐賀市男女共同参画審議会は、佐賀市男女共同参画を推進する条例第19条の規定に基づき設置された附属機関です。市民や事業者、学識経験者、関係団体の代表などで構成され、市が実施する男女共同参画の推進に関する各種施策について、意見を述べることなどをその役割としています。

また本審議会は、女性活躍推進法の第27条に定める協議会と位置づけ、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り組みについて協議を行うものとしします。

(2) 佐賀市男女共同参画推進幹事会

本市の男女共同参画社会の実現に向けては、あらゆる分野にわたる全庁的な取り組みが必要であることから、各部局の代表で構成する佐賀市男女共同参画推進幹事会において施策間の連携、男女共同参画の施策の効果的な推進を図ります。

4 >> 国・県・他自治体との連携

国・県との連携に努めるとともに、他の自治体との交流や情報交換などにより、効果的な施策の推進を図ります。

5

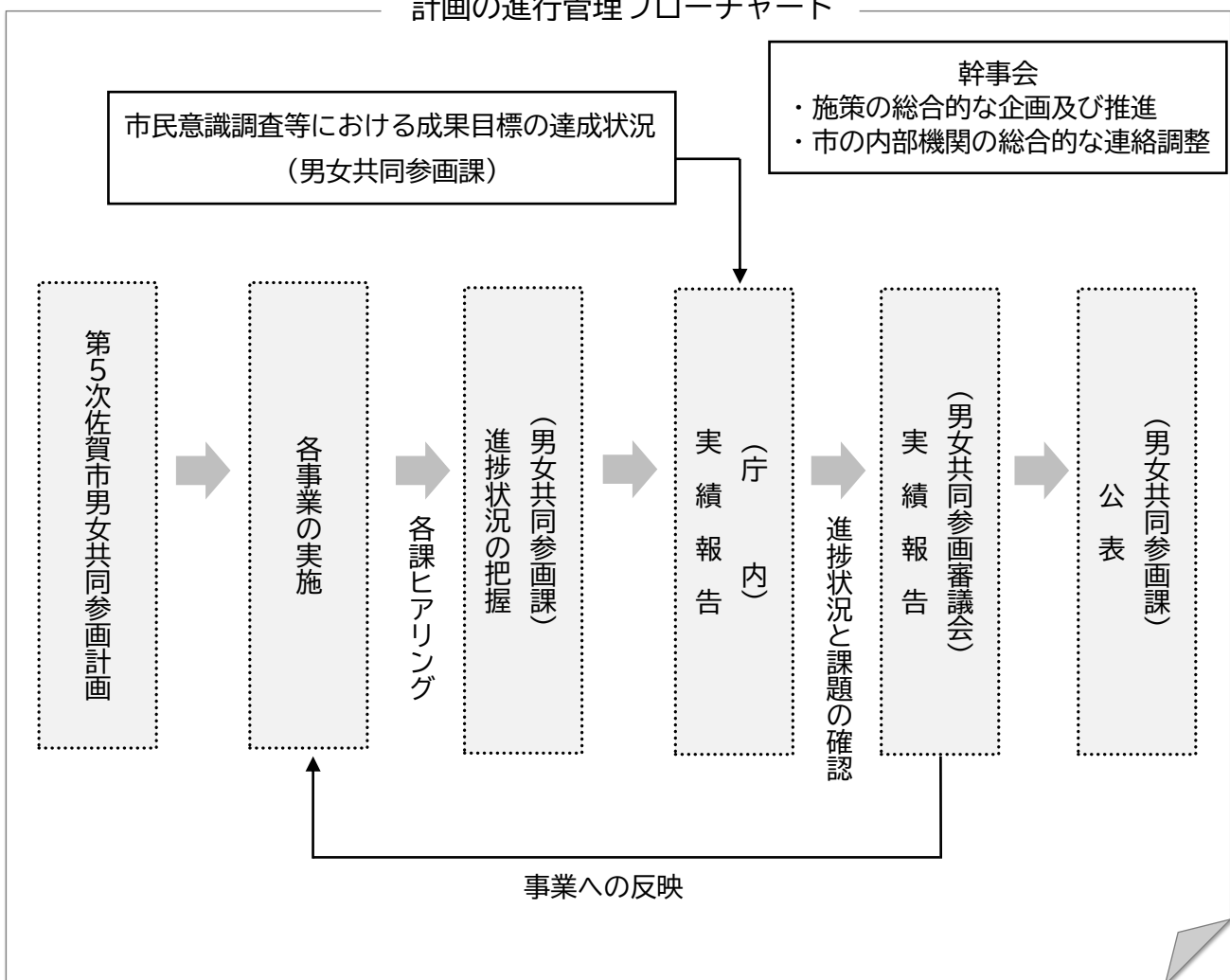
計画の進行管理

第5次男女共同参画計画に基づいて実施されるそれぞれの取り組みが、基本方向の達成に向けて市民生活の中にどのように浸透し、成果として現れたかを測る必要があります。

基本方向の達成に向けて担当課が実施する施策の事業は、その達成度を測るために数値目標等を設定し、進行管理を行います。また、事業を実施したことで現れる成果を測るために、成果目標を基本方向ごとに設け、市民意識調査等で測ることとします。

また、佐賀市男女共同参画を推進する条例第11条の規定に基づき、計画の実施状況について報告書を作成し、市民に公表します。

計画の進行管理フローチャート



【成果目標及び数値目標】

基本方向Ⅰ 人権の尊重と多様性及び男女共同参画の社会づくり

指標		基準値 (R6)	目標値 (R12)
成果目標	「女だから、男だから」という理由により、自分の思い通りにならないことがあった市民の割合	9.9%	7.6%
	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について反対する人の割合	86.2%	94.2% (R11)
	男女共同参画に関心のある人の割合	53.4%	59.6% (R11)
	「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと差別的な言葉を言われたことがない人の割合	71.0%	78.7% (R11)
	学校生活の中で男女の差別を感じる生徒の割合	20.4%	19.3% (R11)
数値目標	広報紙等への男女共同参画関係記事を掲載した公民館数	32館/32館	全公民館
	性の多様性についての研修参加者数	102人	250人
	「男女の性差」「性の多様性」等について掲載した便り等を発行した学校数	小学校：22校/35校 中学校：13校/18校	市立全小・中学校
	メディア・リテラシーを扱った講座等の受講者数	712人	850人
	男女の人権を取り扱った人権ふれあい学級等の受講者数	421人	500人
	「男女共同参画社会へ」を活用した授業の実施校	17校/18校	市立全中学校
	教職員向け男女平等教育研修実施校	小学校：35校/35校 中学校：17校/18校	市立全小・中学校

基本方向Ⅱ さまざまな分野で女性が参画できる環境づくり

指標		基準値 (R6)	目標値 (R12)
成果目標	女性の審議会等への参画率（法令に基づく各種審議会・委員会等）	45.0%	50.0%
	市議会議員に占める女性の割合	27.8% (R7)	33.3%
	家事を1日1時間以上行う人の割合の男女差(平日)	52.2ポイント	41.2ポイント
	地域や社会活動の場で男女の地位が平等になっていると思う市民の割合	27.7%	34.6% (R11)
数値目標	プレママ・パパサロン男性参加者数	170人	170人
	男女共同参画に基づく講座を開催した公民館数	30館/32館	全公民館
	佐賀市防災会議における女性委員数	17.7%	25.0%
	佐賀市消防団における女性消防団員数	79人	94人
	女性など多様な視点をふまえた防災講座の開催回数	5回	1回以上
	女性人材リスト登録者数	86人	96人

基本方向Ⅲ だれもが共に働きやすい環境づくり

指標		基準値 (R6)	目標値 (R12)
成果目標	ワーク・ライフ・バランスの満足度	46.6%	55.0% (R11)
	「くるみんマーク」の認定を受けた市内事業所数	18事業所	25事業所
	女性従業員が能力を十分発揮できるように取り組んでいる事業所の割合	91.7% (R5)	100% (R10)
	男女の雇用形態における正規雇用者の割合の差	22.3ポイント	20.0ポイント (R11)
	庁内の女性管理・監督職の登用率	24.3%	29.3%
数値目標	佐賀市男女共同参画推進協賛事業所数	266事業所	341事業所
	在住外国人対象の子育て支援事業開催数	4回	4回
	放課後児童クラブの待機児童数	43人	0人
	保育所の待機児童数	0人	0人
	男性育児休業取得率 (市職員)	90.6%	100.0%
	2週間以上の男性育児休業取得率 (市職員)	81.3%	100.0%
	年次休暇の平均取得日数 (市職員)	14.8日	16.0日
	一月あたりの時間外勤務の平均実施時間 (市職員)	13.6時間	10.0時間

基本方向Ⅳ 安全・安心で自分らしく暮らせる環境づくり

指標		基準値 (R6)	目標値 (R12)
成果目標	DV被害を受けた際に「我慢した」人の割合	67.2%	50.0% (R11)
	相談 (支援) 機関に関する認知度	73.2%	80.0% (R11)
数値目標	介護予防教室における男性受講者の割合	9.6%	13.0%
	妊娠届出時の保健指導実施率	100%	100%
	専門職員等の訪問により育児不安を解消した割合	93.1%	99.0%

資料編

1. 佐賀市男女共同参画審議会 委員名簿
2. 佐賀市男女共同参画審議会 審議の経緯
3. 佐賀市男女共同参画を推進する条例
4. 男女共同参画社会基本法
5. 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
6. 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
7. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
8. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
9. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
10. 男女共同参画行政のあゆみ
11. 男女共同参画を理解するための用語解説

1 佐賀市男女共同参画審議会 委員名簿

【任期：令和6年7月1日～令和8年6月30日】

(敬称略)

	氏名	所属等	備考
1	内海恵美子	佐賀市男女共同参画ネットワーク	
2	小城原 直	佐賀市自治会協議会 会長	
3	木下 健一	佐賀市PTA協議会	
	福光 洋成	【R7.8～】 佐賀市PTA協議会	
4	黒田 彩	佐賀商工会議所	
5	古泉 志保	公募委員	
6	澁谷 健	佐賀市立松梅中学校校長	
	川副 紀子	【R7.5～】 佐賀市立昭栄中学校 校長	
7	田口香津子	佐賀県立男女共同参画センター 館長	会長
8	名和田陽子	佐賀県弁護士会	
9	野田 久美	野田建設株式会社（イマドキな職場大賞受賞） 総務部長	
10	橋本 京介	連合佐賀東部地域協議会議長	
	永石 亀	【R8.2～】 連合佐賀東部地域協議会事務局長	
11	長谷川淳一	公募委員	
12	福田 京子	佐賀県農業協同組合	
13	福成 有美	女性人材リスト	副会長
14	宮田 紗良	株式会社マクアケ 九州拠点責任者	
15	森島 孝	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン九州 共同代表	

※所属等は委員在任時のもの。

佐賀市ジェンダーアドバイザー【R7.4～】

飯島 絵理
筑紫女学園大学現代社会学部現代社会学科教授

期 日	内 容
令和7年5月27日	令和7年度 第1回佐賀市男女共同参画審議会開催 ○第5次佐賀市男女共同参画計画の諮問 ○男女共同参画に関する市民意識調査及び中学2年生意識調査の報告について ○第5次佐賀市男女共同参画計画の策定について
令和7年8月5日	令和7年度 第2回佐賀市男女共同参画審議会開催 ○令和7年度各種審議会等における女性委員の参画率について ○第4次佐賀市男女共同参画計画（基本方向Ⅰ～Ⅳ）の進捗状況について ○第5次佐賀市男女共同参画計画の策定について
令和7年9月25日	令和7年度 第3回佐賀市男女共同参画審議会開催 ○第5次佐賀市男女共同参画計画の策定について ○令和8年度男女共同参画事業について
令和7年11月18日	令和7年度 第4回佐賀市男女共同参画審議会開催 ○第5次佐賀市男女共同参画計画の策定について
令和7年12月24日～ 令和8年1月23日	計画素案に関するパブリックコメント実施
令和8年2月12日	令和7年度 第5回佐賀市男女共同参画審議会開催 ○第5次佐賀市男女共同参画計画の策定について ○第5次佐賀市男女共同参画計画の答申

目次

前文

第1章 総則（第1条―第8条）

第2章 男女共同参画の推進を阻害する行為の禁止等（第9条・第10条）

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策（第11条―第17条）

第4章 男女共同参画に関する意見及び相談の申出（第18条）

第5章 佐賀市男女共同参画審議会（第19条・第20条）

第6章 雑則（第21条）

附則

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進められ、また、男女共同参画社会の形成の促進に関する取組が、男女共同参画社会基本法に基づき進められてきました。

本市においても、男女共同参画社会の実現を目指し、4月14日を「パートナーデー」として啓発活動を行うなど、市民と協働しながら様々な施策に取り組んできました。

しかしながら、いまだ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などが、社会のあらゆる分野において、男女の主体的で自由な活動の選択を阻む要因となっています。これらの要因を解消し、市民一人ひとりが、また、次世代を担う子どもたちが、活力にあふれる地域社会を築いていくためには、男女が、互いを認め合い、支え合いながら、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を進めていくことが重要です。

このような認識に立ち、ここに、私たちは男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、市、市民及び事業者等の取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 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、共に責任を担うべき社会をいう。
- (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。
- (3) 市民 市内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。
- (4) 事業者 市内において事業活動を行うすべての個人及び法人その他の団体をいう。
- (5) 自治組織等 市内において地縁に基づいて形成された団体及び地域社会の維持や形成に資する活動を行う団体をいう。
- (6) 教育に携わる者 市内において家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育に携わる者をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる基本理念に基づき行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 男女が生涯にわたり安全な環境の下で健康な生活を営み、それぞれの人生のあり方を自ら決定できるよう配慮されること。
- (3) 家族を構成する男女が、性別にかかわらず相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の看護及び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すとともに、それらの活動以外の活動を行うことができるようにすること。
- (4) 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配慮されること。
- (5) 男女が、社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者等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平等に確保されること。
- (6) 男女共同参画の推進に関する取組が、国際的協調の下に行われること。

（市の責務）

第4条 市は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を定め、これを総合的かつ計画的に実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、次世代を担う子どもを含む市民の意見を尊重するとともに、国、他の地方公共団体、市民及び事業者等との連携に努めなければならない。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講じなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、学校、職場、地域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、男女共同参画の推進に寄与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の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動において、基本理念にのっとり、男女が対等に参画する機会の確保に努めるとともに、男女が仕事と家庭生活等における活動とを両立して行うことができるように配慮し、男女共同参画の推進に寄与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の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

（自治組織等の責務）

第7条 自治組織等は、地域社会における自治の主たる担い手として重要な役割を有する存在であることから、地域活動等を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進のための取組を積極的に行うよう努めるものとする。

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

(教育に携わる者の責務)

第8条 教育に携わる者は、教育が男女共同参画の推進に重要な役割を果たすことから、その教育を行う過程において、基本理念にのっとり、教育を行うよう努めるものとする。

2 教育に携わる者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めるものとする。

第2章 男女共同参画の推進を阻害する行為の禁止等

(性別による権利侵害の禁止)

第9条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動により相手方を不快にさせること若しくは相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えること。)及び配偶者、恋人その他の親密な関係にある者又はあった者への身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的な行為を行ってはならない。

(公衆に表示する情報の制限)

第10条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担若しくは男女間の暴力的行為を助長させる表現又は過度の性的表現を行わないように努めなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画の策定)

第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

2 市長は、基本計画を定め、又は変更するときは、佐賀市男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、市民及び事業者等の意見が反映されるよう努めなければならない。

3 市長は、基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならない。

4 市長は、毎年、基本計画の実施状況等について報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(市民等の理解を深めるための取組)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する市民及び事業者等の理解を深めるため、広報活動及び啓発活動に努めるものとする。

(情報収集及び調査研究)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な情報収集及び調査研究を行うものとする。

(市民への支援)

第14条 市は、市民が行う男女共同参画の推進のための活動を促進するため、市民との協働に努めるとともに、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

2 市は、男女が共に家庭生活における活動と仕事、地域生活、個人の自己啓発活動等を両立させるため、必要な支援を行うものとする。

(事業者への支援)

第15条 市は、事業者に対し、その事業活動において男女共同参画が推進されるよう、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

2 市は、家族経営的な農林水産業、商工業等の分野において、男女が個人として能力を十分に発揮し、正当に評価され、並びに対等な構成員として経営方針の立案及び決定に参画する機会が確保されるよう、必要な支援を行うものとする。

(自治組織等への支援)

第16条 市は、自治組織等に対し、男女共同参画の推進を図るための必要な支援を行うものとする。

(教育に携わる者への支援)

第17条 市は、教育に携わる者に対し、家庭教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育において、男女平等意識の醸成及び男女共同参画の推進が図られるよう、必要な支援を行うものとする。

第4章 男女共同参画に関する意見及び相談の申出

(意見及び相談への対応)

第18条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民及び事業者等から意見の申出を受けた場合には、必要な措置を講ずるものとする。この場合において、必要があると認めるときは、佐賀市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

2 市長は、性別による差別的扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害や行為等に関し、市民及び事業者等から相談の申出があった場合には、関係機関と連携し、必要な措置を講ずるものとする。

第5章 佐賀市男女共同参画審議会

(設置)

第19条 男女共同参画の推進に関する事項を調査審議するため、佐賀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、次に掲げる事項について調査及び審議を行う。

- (1) 基本計画の策定及び変更に関する事項
- (2) 前条第1項に規定する意見に関する事項
- (3) 男女共同参画の推進に関し、市長から諮問を受けた事項

3 審議会は、必要があると認めるときは、男女共同参画の推進に関する事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織)

第20条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、男女共同参画の推進に関し優れた識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。

3 委員の構成は、男女いずれか一方の委員の数が、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 この条例に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第6章 雑則

(補則)

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成20年4月1日から施行する。

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

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（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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。

(連携及び協働の促進)

第18条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(人材の確保等)

第18条の2 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

(調査研究)

第18条の3 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第19条 国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第20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中から、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。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この

法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるかを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとならなければならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び育児における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会。
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に關する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受けける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利

(f) あらゆる地域活動に参加する権利

(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利

(h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。

2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。

4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

(a) 婚姻をする同一の権利

(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利

(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任

(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利

(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。

(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）

(h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。

3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。

4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじりで選ばれる。

6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじりで選ばれる。

7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便宜を提供する。

第18条

1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。

【第2項以下・第19条・第20条省略】

第21条

1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

【第2項以下・第22条省略】

第6部

第23条 この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条 締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

【以下省略】

目次

第1章 総則（第1条—第4条）
 第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
 第1節 性別を理由とする差別の禁止等（第5条—第10条）
 第2節 事業主の講ずべき措置等（第11条—第13条の2）
 第3節 事業主に対する国の援助（第14条）
 第3章 紛争の解決
 第1節 紛争の解決の援助等（第15条—第17条）
 第2節 調停（第18条—第27条）
 第4章 雑則（第28条—第32条）
 第5章 罰則（第33条）
 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

（基本的理念）

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

（啓発活動）

第3条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第4条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- (1) 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
 - (2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3** 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

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

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

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

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

（性別以外の事由を要件とする措置）

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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

(指針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第2節 事業主の講ずべき措置等

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

5 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の2 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

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

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

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

第11条の4 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

【以下省略】

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）

第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等（第 2 条の 2・第 2 条の 3）

第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等（第 3 条―第 5 条）

第 3 章 被害者の保護（第 6 条―第 9 条の 2）

第 4 章 保護命令（第 10 条―第 22 条）

第 5 章 雑則（第 23 条―第 28 条）

第 5 章の 2 補則（第 28 条の 2）

第 6 章 罰則（第 29 条・第 30 条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第 1 章 総則

（定義）

第 1 条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第 28 条の 2 において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第 2 条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第 2 条の 2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第 5 項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第 1 項及び第 3 項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第 1 項の都道府県基本計画及び同条第 3 項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

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

(3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

(4) 前 3 号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

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

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

（都道府県基本計画等）

第 2 条の 3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

(3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

(4) 前 3 号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する女性相談支援センターその他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

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

(1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

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

(3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

(5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

4 前項第3号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

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

(女性相談支援員による相談等)

第4条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第5条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第5条の2 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第5項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

4 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。

5 協議会は、第3項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第5条の3 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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5条の4 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3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

3 刑法（明治40年法律第45号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和29年法律第162号）、警察官職務執行法（昭和23年法律第136号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和3

9年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

(接近禁止命令等)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。))を受けた者に限る。以下この条並びに第12条第1項第3号及び第4号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者。以下この条及び第12条第1項第2号から第4号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して1年間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。))その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接近禁止命令」という。)を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為をしてはならないことを命ずるものとする。

- (1) 面会を要求すること。
- (2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- (4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和59年法律第86号)第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第6項第1号において同じ。))の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。)をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等をする事。
- (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等をする事。
- (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- (7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

(8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。))に係る記録媒体その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

(9) その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置(当該装置の位置に係る位置情報(地理空間情報活用推進基本法(平成19年法律第63号)第2条第1項第1号に規定する位置情報をいう。以下この号及び次号において同じ。))を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。)(第11号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。))により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

(10) その承諾を得ないで、その所持する位置特定用識別情報送信装置(当該装置を識別する情報を送信する機能を有し、当該装置の周辺において当該情報を受信した識別情報送受信装置(位置情報記録・送信装置その他の装置であつて、当該情報を受信し、及び送信する機能を有するものをいう。))の位置に係る位置情報を利用して、その所在する地点又は区域の位置を特定するために用いられる装置をいう。以下この号及び次号において同じ。)(同号に規定する行為がされた位置特定用識別情報送信装置を含む。))の位置に係る位置情報を取得すること。

(11) その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置又は位置特定用識別情報送信装置(以下この号において「位置情報記録・送信装置等」という。))を取り付けること、位置情報記録・送信装置等を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置等を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

3 第1項の場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであつて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。))、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと及び当該子に対して前項第2号から第11号までに掲げる行為(同項第5号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。))をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所

は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

6 第2項第4号及び第5号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。

(1) 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成14年法律第26号）第2条第1号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。

(2) 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

第10条の2 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この条及び第18条第1項において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、第12条第2項第2号及び第18条第1項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して2月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成16年法律第123号）第2条第22号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、6月間）、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいはしてはならないことを命ずるものとする。ただし、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

（管轄裁判所）

第11条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所がわからないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 接近禁止命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

(1) 申立人の住所又は居所の所在地

(2) 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地

3 退去等命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

(1) 申立人の住所又は居所の所在地

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

（接近禁止命令等の申立て等）

第12条 接近禁止命令及び第10条第2項から第4項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

(1) 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）

(2) 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

(3) 第10条第3項の規定による命令（以下この号並びに第17条第3項及び第4項において「三項命令」という。）の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

(4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

(1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況を含む。）

(2) 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

(3) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前2号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前2項の書面（以下「申立書」という。）に第1項第5号イからニまで又は前項第3号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第1項第1号から第4号まで又は前項第1号及び第2号に掲げる事項についての申立人の供述を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録で公証人法（明治41年法律第53号）第53条第1項又は第59条第3項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第13条 裁判所は、接近禁止命令、第10条第2項から第4項までの規定による命令及び退去等命令(以下「保護命令」という。)の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまで又は同条第2項第3号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(期日の呼出し)

第14条の2 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。

2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

(公示送達の方法)

第14条の3 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

(電子情報処理組織による申立て等)

第14条の4 保護命令に関する手続における申立てその他の申述(以下この条において「申立て等」という。)のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等(書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第4項において同じ。)をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの(当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。)については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織(裁判所の使用に係る電子計算機(入出力装置を含む。以下この項及び第3項において同じ。))と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を用いてすることができる。

2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。

3 第1項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

4 第1項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等(署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。)をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。

5 第1項の規定によりされた申立て等が第3項に規定するファイルに記録されたときは、第1項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。

6 第1項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまで又は同条第2項第3号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第10条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第10条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、

速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。接近禁止命令又は第10条第2項から第4項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した日以後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第6項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して6月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第10条第3項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。

4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。

5 第3項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

6 第3項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第15条第3項及び前条第7項の規定は、第1項から第3項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第18条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする退去等命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の期間までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の退去等命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該退去等命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第2項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第18条第1項本文の事情」と、同項第3号中「事項に」とあるのは「事項及び第18条第1項本文の事情に」と、同条第3項中「事項に」とあるのは「事項並びに第18条第1項本文の事情に」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

第20条 削除

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)第1編から第4編までの規定(同法第71条第2項、第91条の2、第92条第9項及び第10項、第92条の2第2項、第94条、第100条第2項、第1編第5章第4節第3款、第111条、第1編第7章、第133条の2第5項及び第6項、第133条の3第2項、第151条第3項、第160条第2項、第185条第3項、第205条第2項、第215条第2項、第227条第2項並びに第232条の2の規定を除く。)を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

(最高裁判所規則)

第22条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

第24条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第25条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第26条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市町村の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

(1) 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う女性相談支援センターの運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

(2) 第3条第3項第3号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

(3) 第4条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用

(4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市町村は、第4条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。
2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の10分の5以内を補助することができる。

(1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの

(2) 市町村が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

（この法律の準用）

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定（同条を除く。）中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手（以下「特定関係者」という。）
	、被受害者	、被受害者（特定関係者からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	特定関係者又は特定関係者であった者
第10条第1項から第4項まで、第10条の2、第11条第2項第2号及び第3項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで並びに第2項第1号及び第2号並びに第18条第1項	配偶者	特定関係者
第10条第1項、第10条の2並びに第12条第1項第1号及び第2項第1号	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項まで及び第10条の2の規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、2年以下の拘禁刑又は200万円以下の罰金に処する。

第30条 第3条第5項又は第5条の3の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

第31条 第12条第1項若しくは第2項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項若しくは第2項（第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する

附則〔抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第1章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

第3条 この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

平成27年9月4日法律第64号
最終改正：令和8年4月1日法律第63号

目次

第1章総則（第1条—第4条）
第2章基本方針等（第5条・第6条）
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）
第2節一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
第3節特定事業主行動計画（第19条）
第4節女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
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（第22条—第29条）
第5章雑則（第30条—第33条）
第6章罰則（第34条—第39条）
附則

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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ 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。

- (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 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第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、「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、又はその変更(内閣府令で定める軽微な変更を除く。)を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2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、又はその変更(前項の内閣府令で定める軽微な変更を除く。)をしたときは、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、又はその変更をしたときは、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) その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異
(2) その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合
(3) 前2号に掲げるもののほか、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

(4) 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) 前項第1号及び第2号に掲げる情報
(2) 前項第3号に掲げる情報又は同項第4号に掲げる情報の少なくともいずれか一方

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うち少なくとも(1)の情報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) その任用する職員の男女の給与の額の差異
(2) その任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
(3) 前2号に掲げるもののほか、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

(4) 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。)の役員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年以下の拘禁刑又は100万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、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4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場合には、当該違反行為をした者は、6月以下の拘禁刑又は30万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とき。

(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とき。

(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とき。

第37条 次の各号のいずれかに該当する場合には、当該違反行為をした者は、30万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。)の規定に違反したとき。

(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とき。

(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、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をしたとき。

(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とき。

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、20万円以下の過料に処する。

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。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、令和18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。

目次

- 第1章 総則（第1条—第6条）
- 第2章 基本方針及び都道府県基本計画等（第7条・第8条）
- 第3章 女性相談支援センターによる支援等（第9条—第15条）
- 第4章 雑則（第16条—第21条）
- 第5章 罰則（第23条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

（基本理念）

第3条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 1 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 2 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- 3 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

（関連施策の活用）

第5条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

（緊密な連携）

第6条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間

の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和26年法律第45号）に規

定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第2条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成16年法律第74号）第13条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第2章 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第7条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（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、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- (1) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
- (3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

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

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

（都道府県基本計画等）

第8条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
- (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- (3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

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

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

第3章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第9条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

(1) 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

(2) 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第5号まで及び第12条第1項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

(3) 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。

(4) 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

(5) 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

6 女性相談支援センターには、第3項第2号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

7 第3項第2号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

9 第3項第2号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第10条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第23条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めるときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子

保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

第11条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項(第4号から第6号までを除く。))並びに第22条第1項及び第2項第1号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項第2号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

第12条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

第13条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

第14条 民生委員法(昭和23年法律第198号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和24年法律第139号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和25年法律第204号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成7年法律第86号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第15条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第9条第7項又は第12条第2項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関

係者（以下この条において「関係機関等」という。）により構成される会議（以下この条において「支援調整会議」という。）を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(1) 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

(2) 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

(3) 前 2 号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第 4 章 雑則 (教育及び啓発)

第 16 条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、自己がかげがえのない個人であることについての意識の涵かん養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにするための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進)

第 17 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第 18 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第 19 条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市町村の支弁)

第 20 条 都道府県は、次に掲げる費用（女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第 1 号から第 3 号までに掲げる費用に限る。）を支弁しなければならない。

1) 女性相談支援センターに要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

(2) 女性相談支援センターが行う第 9 条第 3 項第 2 号の一時保護（同条第 7 項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者

に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

(3) 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

(4) 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

(5) 都道府県が行う自立支援（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

(6) 第 13 条第 1 項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。

3 市町村は、第 13 条第 2 項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

第 21 条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の 4 分の 3 以内を補助することができる。

2 都道府県又は市町村は、第 13 条第 1 項又は第 2 項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用（前条第 1 項第 6 号の委託及び同条第 3 項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。）の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第 22 条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第 20 条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 1 号及び第 2 号に掲げるものについては、その 10 分の 5 を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次に掲げる費用の 10 分の 5 以内を補助することができる。

(1) 都道府県が第 20 条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 3 号及び第 5 号に掲げるもの（女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第 3 号に掲げるものに限る。）

(2) 市町村が第 20 条第 2 項の規定により支弁した費用

(3) 国は、予算の範囲内において、都道府県が第 20 条第 1 項の規定により支弁した費用のうち同項第 6 号に掲げるもの及び市町村が同条第 3 項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第 2 項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第 5 章 罰則

第 23 条 第 9 条第 8 項又は第 15 条第 5 項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1 年以下の拘禁刑又は 50 万円以下の罰金に処する。

附則〔抄〕

(施行期日)

第 1 条 この法律は、令和 6 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) 次条並びに附則第 3 条、第 5 条及び第 38 条の規定 公布の日

(2) 附則第 34 条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 66 号）の公布の日のいずれか遅い日

(3) 略

(4) 附則第36条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和4年法律第68号）の公布の日のいずれか遅い日

（検討）

第2条 政府は、この法律の公布後3年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後3年を目途として、この法律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。

（準備行為）

第3条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第7条第1項から第3項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第4項の規定の例により、これを公表することができる。
2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第7条第1項から第3項までの規定により定められ、同条第4項の規定により公表された基本方針とみなす。

（婦人補導院法の廃止）

第10条 婦人補導院法は、廃止する。

（婦人補導院法の廃止に伴う経過措置）

第11条 旧婦人補導院法第12条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第19条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

（政令への委任）

第38条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

年代	世界	日本	佐賀県	佐賀市
1975年 (昭和50年)	国際婦人年 国際婦人年世界会議(第1回世界女性会議)(メキシコシティ)⇒「世界行動計画」採択	総理府(現:内閣府)に「婦人問題企画推進本部」設置		
国連婦人の10年 (1976年～1985年)	1976年 (昭和51年)	「民法の一部を改正する法律」施行(婚続統稱制度)		
	1977年 (昭和52年)	「国内行動計画」策定		
	1979年 (昭和54年)	第34回国連総会⇒「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択		青少年婦人課を設け、担当者(兼任)配置
	1980年 (昭和55年)	第2回世界女性会議(コペンハーゲン)⇒女子差別撤廃条約署名式	「女子差別撤廃条約」署名	
	1981年 (昭和56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」発効	「民法及び家事審判法の一部を改正する法律」施行(配偶者の相続分引き上げ等)	婦人行政担当(専任)配置
	1982年 (昭和57年)		「母子福祉法の一部を改正する法律」施行(寡婦も母子家庭に準じた扱い等)	
	1985年 (昭和60年)	第3回世界女性会議(ナイロビ)⇒「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」採択	「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」施行(国籍の父母両系血統主義採用等)。「男女雇用機会均等法」公布	「婦人問題対策の推進方策」策定 「婦人の翼」派遣開始
1986年 (昭和61年)		「男女雇用機会均等法」施行。「国民年金等法の一部を改正する法律」施行(女性の年金権の確立)	佐賀県婦人団体連絡会設置	
1987年 (昭和62年)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
1988年 (昭和63年)		「労働基準法」一部改正(労働時間短縮等)	「佐賀県長期構想」に婦人に関する重点施策を盛り込む。青少年婦人課に「婦人係」設置	
1989年 (平成元年)		「新学習指導要領」公示(技術・家庭の男女共通履修等)	婦人問題審議会に「さが女性プラン21」策定諮問 女性の生活と意識に関する実態調査実施	
1990年 (平成2年)	国連経済社会理事会⇒「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		「さが女性プラン21」策定 「婦人問題対策審議会」が「女性問題審議会」となる	社会教育課に女性行政担当(専任)配置 「佐賀市女性の会」発足
1991年 (平成3年)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定。「育児休業等に関する法律」公布	男女共同参画の社会をつくるための意識調査を実施	「社会教育課女性室」設置 「佐賀市女性行政推進会議」設置。「男女共同参画型社会に関する意識調査」実施
1992年 (平成4年)		「育児休業等に関する法律」施行	「児童青少年課女性企画室」設置	「生涯学習課女性室」設置
1993年 (平成5年)	国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」施行	「佐賀県女性行政推進会議」設置。「ふれ愛の翼」派遣開始。「佐賀県新総合計画」策定	「佐賀市共生社会推進懇話会」設置

年代	世界	日本	佐賀県	佐賀市
1994年 (平成6年)	国際人口・開発会議(カイロ)	総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画推進本部」「男女共同参画審議会」設置		
1995年 (平成7年)	第4回世界女性会議(北京)⇒「北京宣言」及び「行動綱領」採択	「育児休業法」改正⇒「育児・介護休業法」に(介護休業制度の法制化)。「ILO第156号条約(家族的責任を有する男女労働者の機会及び均等に関する条約)」批准	佐賀県立女性センター(アバンセ)開館 女性問題審議会に「さが女性プラン21」改定を諮問	模擬議会「さが市女性議会」議場で開催
1996年 (平成8年)		「男女共同参画ビジョン」答申。「男女共同参画2000年プラン」策定	「さが女性プラン21(改訂版)」策定。県民生活課に「女性企画室」を設置	
1997年 (平成9年)		「男女雇用機会均等法」改正。「介護保険法」公布		「佐賀市女性行動計画策定懇話会」設置
1998年 (平成10年)				「佐賀市女性行動計画」策定(4月14日パートナーデー設置)。「総務課女性政策室」設置。「佐賀市女性行動計画推進懇話会」設置
1999年 (平成11年)		「男女共同参画社会基本法」公布・施行。「男女雇用機会均等法」改正。「育児・介護休業法」全面施行	「男女共同参画室」設置。「男女共同参画推進審議会」設置。「男女共同参画推進会議」設置	
2000年 (平成12年)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)⇒「政治宣言」及び「成果文書」採択	「男女共同参画基本計画」策定。「ストーカー行為等の規制等に関する法律」公布。「介護保険法」施行	男女共同参画推進審議会に「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向」を諮問	「総務課男女共同参画室」設置。「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」実施
2001年 (平成13年)		内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布・一部施行。「仕事と子育ての両立支援策の方針」策定	「佐賀県男女共同参画基本計画」策定。「佐賀県男女共同参画推進条例」施行	「佐賀市男女共同参画推進会議」設置
2002年 (平成14年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」全面施行	「佐賀県男女共同参画推進員」設置。「配偶者暴力防止支援センター」設置(アバンセ)	「佐賀市男女共同参画計画」(改訂版)策定。「佐賀市男女共同参画計画推進協議会」設置
2003年 (平成15年)		「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行		
2004年 (平成16年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(保護命令の拡充等)。「育児・介護休業法」改正	「佐賀県DV総合対策会議」及び「佐賀県DV総合対策センター」設置。「男女共同参画社会づくりのための県民意識調査」実施	
2005年 (平成17年)	第49回国連婦人の地位委員会(北京+10)(ニューヨーク)	「第2次男女共同参画基本計画」策定。「次世代育成支援対策推進法」全面施行。「改正育児・介護休業法」施行	「佐賀県男女共同参画推進連携会議」設置	1市3町1村合併(10月)
2006年 (平成18年)		「男女雇用機会均等法」改正	「佐賀県男女共同参画基本計画」改定。「佐賀県DV被害者支援基本計画」策定	「佐賀市女性の会」が「男女共同参画ネットワーク佐賀(結い)」に改称
2007年 (平成19年)		「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正。「パートタイム労働法」改正 「女性の再チャレンジ支援事業」閣議決定。「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	2007 男女共同参画フォーラム in さが開催	「第一次佐賀市男女共同参画計画」策定。「男女共同参画ネットワーク佐賀(結い)」が「佐賀市男女共同参画ネットワーク(結い)」に改称。1市3町合併(10月)

年代	世界	日本	佐賀県	佐賀市
2008年 (平成20年)		「次世代育成支援対策推進法」改正		「佐賀市男女共同参画を推進する条例」施行。「企画調整部男女共同参画課」設置
2009年 (平成21年)			「佐賀県DV被害者支援基本計画」改定。「男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」実施	「男女共同参画社会づくりのための市民意識調査」実施。「男女共同参画社会に関する中学2年生意識調査」実施
2010年 (平成22年)	ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関 (UN Women) 発足	「改正育児・介護休業法」施行。「第3次男女共同参画基本計画」策定		
2011年 (平成23年)	「APEC女性と経済サミット」開催。サンフランシスコ宣言採択		「第3次佐賀県男女共同参画基本計画」策定	「第二次佐賀市男女共同参画計画」策定
2012年 (平成24年)	第56回国連婦人の地位委員会 (CSW) 開催	「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画策定	「性暴力被害者支援モデル事業」開始	
2013年 (平成25年)	「APEC女性と経済フォーラム」開催	「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」。「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」一部改正。「ストーカー行為等の規制等に関する法律」一部改正。「男女雇用機会均等法」改正	「女性の活躍推進佐賀県会議」設置	「佐賀市配偶者等からの暴力 (DV) の防止及び被害者の支援に関する基本計画」策定
2014年 (平成26年)	「女性と経済フォーラム2014」開催。第58回国連婦人の地位委員会 (CSW) 開催	「次世代育成支援対策推進法」一部改正。「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置	「男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」実施。「佐賀県DV被害者支援基本計画」(第3次計画) 策定	「男女共同参画に関する市民意識調査及び中学2年生意識調査」実施。
2015年 (平成27年)	「第3回国連防災世界会議」開催、「仙台防災枠組2015-2030」及び「仙台宣言」採択	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布・一部施行。「第4次男女共同参画基本計画」策定		
2016年 (平成28年)	G7伊勢志摩サミットにおいて「女性活躍推進」をアジェンダに設定		「第4次佐賀県男女共同参画基本計画」策定	「第三次佐賀市男女共同参画計画 (DV基本計画を統合、女性活躍推進計画と一体)」策定
2017年 (平成29年)	「APEC女性と経済フォーラム2017」開催	「働き方改革実行計画」決定。「改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法」施行		
2018年 (平成30年)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行		「企画調整部男女共同参画課」と「保健福祉部人権・同和政策課」を統合し「市民生活部人権・同和政策・男女参画課」設置
2019年 (平成31年／令和元年)	「第5回国際女性会議WAW! / W20」開催	「働き方改革関連法」施行。「女性活躍推進法」改正・施行	「男女共同参画社会づくりのための佐賀県民意識調査」実施。第4次「佐賀県DV防止・被害者支援基本計画」策定	「男女共同参画に関する市民意識調査及び中学2年生意識調査」実施
2020年 (令和2年)		「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		「男女共同参画及び女性の活躍推進に関する企業意識調査」実施
2021年 (令和3年)			「第5次佐賀県男女共同参画基本計画」策定	「第4次佐賀市男女共同参画計画 (DV基本計画、女性活躍推進計画)」策定

年代	世界	日本	佐賀県	佐賀市
2022年 (令和4年)		「AV出演被害防止・救済法」成立・施行。 「改正介護・育児休業法」が一部施行		
2023年 (令和5年)	広島県広島市においてG7サミット開催	「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」施行		「政策推進部男女共同参画課」設置 「女性の活躍推進及びダイバーシティ推進に関する事業所意識調査」実施
2024年 (令和6年)		「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行。 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」施行。 「育児・介護休業法の一部を改正する法律」施行。 「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」施行	第5次「佐賀県DV防止・被害者等支援基本計画」策定	「男女共同参画に関する市民意識調査及び中学2年生意識調査」実施
2025年 (令和7年)				
2026年 (令和8年)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」施行		「第5次佐賀市男女共同参画計画」策定

育児休業取得率

調査時点までに育児休業を開始した者／調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数。

一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第8条に基づく、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り組みに関する計画。

一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

次代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づく。労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるために事業主が策定する行動計画。

M字カーブ

女性の生産年齢（15～64歳）の労働力率を年齢階級別にみると、日本では「25～29歳」と「45～49歳」を左右のピークとし、「35～39歳」を谷とするM字型のカーブを描いている。近年では、このM字型の谷の値は上昇傾向にある。このM字カーブは、日本や韓国などに特徴的なものであり、結婚・出産を機に退職し、育児後に再就職するライフスタイルをとる女性が多いことを背景として形成されている。一方、保育政策が進んでいる北欧諸国などでは、出産・育児期における就業率の落ち込みが少なく、台形型のカーブを示している。

固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」など、男女ははじめから性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担するのが当然とする固定的な意識のこと。

子どもへのまなざし運動

こどもが健やかに成長していく過程では、多くの他者とのかかわり、とりわけ大人とのかかわりが重要である。佐賀市では、すべての大人が、こどもの育成に関心を持ち、かつ、主体的にかかわる社会「子どもへのまなざし“100%”のまち」の実現を目指し、市民総参加でこどもを育む市民運動として「子どもへのまなざし運動」を推進している。

佐賀市男女共同参画推進協賛事業所

男女共同参画の推進に協賛、登録している事業所のこと。

平成20年4月に施行した「佐賀市男女共同参画を推進する条例（愛称：パートナーシップ条例）」では、事業者の役割として、

- ・事業活動において男女が対等に参画する機会の確保に努めること
- ・男女が仕事と家庭生活等における活動を両立して行うことができるように配慮すること

を掲げており、特に事業者には「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の視点に立った働き方の意識の改革や雇用形態の多様化に対応できる条件整備が望まれている。

参画

単に参加するだけではなく、企画・立案や決定にもかかわり、意見などを出し、負担や責任も担うといった主体的かつ積極的な行動。

ジェンダー（社会的・文化的性別）

生まれる前に決定される生物学的な性の違い（Sex／生物学的性別）に対して、社会的・文化的に作り上げられた性差観念。日常生活の中で期待される「男らしさ、女らしさ」や「男は仕事、女は家庭」などの性別による固定的な役割分担意識も、ジェンダーの一部である。

ジェンダー・ギャップ指数

男性と女性の格差の指数で、国別・地域別に、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味している。

情報モラル教育

人権、知的財産権など自他の権利を尊重し、情報社会での行動に責任をもつことや、危険回避など情報を正しく安全に利用できること。コンピューターなどの情報機器と健康とのかかわりを理解することなどを教育すること。学習指導要領では、「情報社会で適正な活動を行うための基になる考え方と態度」を「情報モラル」として定め、各教科の中で身につけさせることを、情報モラル教育としている。

ストーカー

同一の者に対し、つきまとい、交際等の要求、著しく乱暴な言動などを反復して行う者のこと。平成12年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が制定され、規制の対象となった。

性的少数者（LGBTs）

先天的に身体上の性別が不明瞭な人、身体上の性別と心の性が異なる人、性的な意識が同性や両性に向かう人などをいう。

セクシュアルハラスメント

身体への不必要な接触、性的関係の強要、衆目にさらされる場所へのわいせつな写真の掲示などの性的いやがらせのこと。職場内のみならず、施設における職員とその利用者の間、団体における構成員間など、さまざまな生活の場で起こりうる。

ダイバーシティ

「多様性」のことであり、従来、社会的マイノリティの就業拡大を意図して使われることが多かったが、近年では、さまざまな違いを価値として受け入れ、広く人材を活用することで組織力を強化するマネジメントのこととして使われる。

男女共同参画社会（男女共同参画社会基本法第2条）

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。

男女雇用機会均等法

正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい、女子差別撤廃条約を批准するため昭和60年（1985）年に制定された。平成9年（1997）年の法改正で、教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、それまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進においても女性に対する差別が禁止された。また、女性のみでの募集も原則禁止され、事業主にはセクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務が課された。さらに平成18年（2006）年の法改正では、男性に対する差別も禁止されるとともに、結果として一方の性が不利となるような「間接差別」の禁止も盛り込まれた。

地域包括支援センター

地域包括支援センターは、介護予防ケアプランを作成するほか、市区町村・医療機関・サービス提供者・ボランティアなどと協力しながら、地域の高齢者のさまざまな相談に対応する総合的な役割を担っている。

特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法第19条において、国の各省府や地方公共団体等に義務付けられた職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な環境整備等を進めることを目的とする計画。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

夫婦や恋人などの親しい人間関係にあるパートナーからの暴力。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などがある。

二次被害

性犯罪などの被害者が最初に対応した警察官、医療関係者、相談相手等の不適切な対応や言動により、被害者がさらに傷つくことをいう。

パートナーデー

2月14日のバレンタインデー、3月14日のホワイトデーにちなんで、平成10年、佐賀市が4月14日をパートナーデーと制定し、性別や年齢にかかわらず、家庭、職場、学校、地域などでお世話になっている人に「感謝の気持ちを伝える日」とした。あらゆる分野でお互いが認め合い、自分らしくいきいきと暮らすことができる社会をめざしている。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

社会的・構造的な差別によって不平等な待遇をうけている人々に対し、一定の範囲で特別な機会を提供することにより、実質的な機会均等を実現することを目的とした暫定的な積極的差別是正措置のこと。

メディア・リテラシー

メディア（テレビ、雑誌、インターネットなど）から発信される情報をそのまま受け取るのではなく、主体的に読み解いて活用する能力のこと。また、メディアを活用し、自分の考えを表現する能力のこと。

ライフステージ

人間の一生の発達過程にみられる諸段階をさす。幼児期・少年期・青年期・壮年期・老年期といった心身の発達を中心にした段階区分のほか、新婚期・育児期・教育期という社会的な地位・役割を中心とする区分もある。

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

性や生殖に関する事について、十分な情報に基づき自ら意思決定を行い、各ライフステージに応じた心身の健康が保障されること。妊娠・出産、避妊、性暴力防止、性教育といった多様な側面を含む権利の総称。

1994年国際人口・開発会議において女性の人権として提唱された。

ワーク・ライフ・バランス（WLB／仕事と生活の調和）

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などのさまざまな活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいう。

SDGs（持続可能な開発目標）

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年（平成28年）から2030年（令和12年）までの国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない」ことを誓っている。

第5次佐賀市男女共同参画計画

佐賀市を、“ジェンダー平等あたりまえ都市”にする。

令和8年3月

編集・発行 佐賀市 政策推進部 男女共同参画課

〒840-8501 佐賀市栄町1番1号

電話：0592-40-7014 FAX：0952-29-2095

