

【参考】東海市男女共同参画プランⅢ				国等の動向 (○：法律関連、□：女性版骨太の方針 2024 のキーワード抜粋、★第5次計画キーワード)	プランⅣにおける方向性 (案)
基本理念	基本目標	施策	主な推進内容		【全体】施策又は主な推進内容と女性活躍推進計画やDV対策基本計画等を紐付け、進行管理を行いやすくする。
平等 平等になってきているまち 参画 参画することができているまち 快適 快適に暮らすことができているまち	1 だれもが多様な生き方・働き方を選択できている	1 男女ともに子育て・介護がしやすい環境の整備	仕事と子育ての両立支援	①事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 (R2.1告示)：SOGIハラ ^{*1} とアウトティング ^{*2} もパワハラとなり、防止対策を講ずることが企業に義務付ける。 ②女性の就業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律 (R2.6以降順次施行)：女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクハラ等防止対策の強化等の措置を講ずる。 ③育児休業、介護休業又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用法の一部を改正する法律 (R4.4以降順次施行)：子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 (産後パパ育休等)、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定整備等の措置を講ずる。 ④こども大綱 (R5.12閣議決定)：こども施策に関する重要事項として「共働き・子育ての推進、男性の家事・子育てへの主体的な参画促進・拡大」を定める。 ⑤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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律 (R7.4以降順次施行予定)：子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等を定める。 □仕事と健康課題の両立の支援：事業主が女性特有の健康課題に取り組むことなど、更なる女性活躍推進に向けた検討。	①男性の育児休業の推進に向けた周知啓発や男性の家事・育児等のシェアのさらなる推進のための施策の検討 ②職場におけるハラスメント対策や多様な性への理解促進に関する施策について検討
			子育て支援の充実 介護支援の充実		
	多様な生き方・働き方の支援	2 だれもが互いに理解・尊重し合っている	3 男女共同参画意識の啓発・促進	①男女平等、男女共同参画だけでなく、「ジェンダー平等」に向けた意識の醸成に拡充 ②子ども・若者・高齢者、企業など「アンコンシャス・バイアス」の解消に向けた啓発が特に必要な対象と効果的な方法を検討	
3 地域・職場などあらゆる場への参画ができている	4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	政策決定過程への女性参画	○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律 (R3.6施行)：地方公共団体においては、公職等としての活動と家庭生活との両立支援に係る取組等を積極的に進めることができる環境整備、セクハラ・マタハラ等の防止に資する研修の実施等の必要な施策、模擬議会・講演会の開催など女性の人材育成に関する施策を強化するとともに、地方公共団体の責務等を強化することを定める。 □所得向上、リスキングの推進：出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の解消に向けて、正規雇用の女性の就業継続を支援するとともに、デジタル分野のリスキング支援や就職支援など、初職から非正規雇用で働く女性や、過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組を推進。	①女性の人材育成に関する施策を拡充 ②防災分野における女性の参画促進に関する施策を拡充
			方針決定過程への女性参画		
		5 地域における男女共同参画の推進	地域活動への参画推進 地域における活動・交流の拠点づくり		

4 だれもが 安心して快適に 暮らしている	6 男女間における 暴力の根絶	啓発活動の推進 相談体制の整備	○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（R6.4施行）：主に身体的DVを想定していた、被害者への接近などを禁じる裁判所の「保護命令」の対象を、言葉や態度で相手を追い詰める精神的DVにも広げることなどを定める。	①精神的DVを含むあらゆる暴力を根絶するため施策を拡充 ②市で実施している「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を含め、多様な生き方を推進する施策を位置付ける ③困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく市町村基本計画を位置付ける
	7 生涯を通じた 健康支援づくり の支援	性差に応じた健康支援 妊娠・出産に関する健康支援	□生涯にわたる健康への支援：生理の貧困への対応、フェムテック※5の推進、プレコンセプションケア※6などを推進。	
	8 自立した活動の ための環境づく りの推進	自立支援のための就業等 支援		
			①性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（R6.5施行）：性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進を図ることを定める。 ②困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（R6.4施行）：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、最適な支援を受けられるようにするため、相談・保護体制の整備や、国、都道府県が講じるべき施策について定める。	

※1 **SOGI**：性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）の頭文字をとった略称であり、性的指向と性自認のことを指す言葉。特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではない。SOGIハラとは、性的指向や性自認に関連した、精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。

※2 **アウティング**：本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること。

※3 **アンコンシャス・バイアス**：誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

（例 血液型をきいて、相手の性格を想像する／性別、世代、学歴などで相手を見る／“親が単身赴任中です”と聞くと、まずは「父親」を思い浮かべる（母親は思い浮かべない）／「性別」で任せる仕事や、役割を決める／男性からの育児や介護休暇の申請があると「奥さんは？」と咄嗟に思う／子育て中の女性に転勤を伴う仕事の打診はしない方がいいと思う 等）

※4 **オールド・ボーイズ・ネットワーク**：男性中心社会の企業コミュニティにおいて、組織の多数派である男性どうしで作りに上げてきた暗黙の了解や慣習、人間関係のこと。

（例 男性だけの経験を前提としたビジネスルール／深夜、長時間労働、休日出勤／自分たちだけの経験を前提としたビジネスルール／派閥や根回し／チャレンジが伴う業務は男性、サポート業務は女性という分類／昇格者を無意識に男性から選ぶなど、無意識の行動・バイアス／育児をしている女性への過剰な配慮、思い込み 等）

※5 **フェムテック**：女性（Female）とテクノロジー（Technology）からなる造語であり、生理や更年期など女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。

※6 **プレコンセプションケア**：男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと。