

計画策定の背景

I 「きょうと男女共同参画推進プラン」の経過及び背景

1 京都市のこれまでの取組

- 京都市では、昭和57年度に「婦人問題解決のための京都市行動計画（昭和57年度～平成3年度）」を策定してから現在に至るまで、市民ひとりひとりが、性別にかかわらず個人として尊重され、様々な分野でいきいきと活動することができる男女共同参画の実現に向け、現状を分析し、課題を明確にしたうえで、その課題解決に向けた取組を継続的に進めている。
- また、平成15年12月には、男女共同参画社会づくりを進めるための指針として「京都市男女共同参画推進条例」を制定した。本条例では、行政、市民、事業者それぞれの責務や男女共同参画の推進に関する基本的施策を定めており、条例に基づき、様々な施策を総合的かつ計画的に推進してきた。
- 「きょうと男女共同参画推進プラン～ひとりひとりが輝く 色彩あふれる世界へ～（第4次京都市男女共同参画計画（平成23年度～令和2年度）」の中間年となる平成27年度には、後半期において重点的に取り組むべき具体的施策を明らかにするため、「きょうと男女共同参画推進プラン（改定版）（平成28年度～令和2年度）」を策定した。改定版では、社会経済情勢の変化や、市民の意識や日常生活の状況、第4次計画（前半期）での課題を踏まえ、「仕事と家庭、社会貢献が調和できる『真のワーク・ライフ・バランス』の推進」と「DV対策の強化」を計画の重点分野に位置付けて、様々な取組を推進している。

2 計画の位置付け

京都市男女共同参画計画は、市政の基本方針である「京都市基本構想」（平成13年～令和7年）、また基本構想の具体化のために全市的観点から取り組む主要な施策を示す「京都市基本計画（京プラン）」（平成23年度～令和2年度）に基づく分野別計画として、本市が男女共同参画を推進するうえでの基本的な考え方を示す計画として策定している。

本計画は、男女共同参画基本法第14条3項及び京都市男女共同参画推進条例第10条第1項に基づく、男女共同参画推進のための施策を網羅した総合的な計画であり、また、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画（京都市DV対策基本計画）」を盛り込んだものとしている。

Ⅱ 第4次京都市男女共同参画計画の取組及び評価

1 第4次計画の評価

- 第4次男女共同参画計画（以下「現プラン」という。）に掲げる推進施策63項目については、全てに着手できており、様々な広報媒体を使った啓発、地域団体や教育現場における男女平等意識の普及、各局区や分野別計画との連携等により、男女共同参画の理念が確実に浸透しつつある。
- 平成23年10月には、京都市DV相談支援センター（以下「DVセンター」という。）を設置し、開所以来、現在に至るまで、配偶者・パートナー等からの暴力の被害者に対して、初期の相談から自立支援まで、切れ目のない支援を行ってきた。また、平成25年度からは、男性のDV被害者及び加害者を対象とした「男性のためのDV電話相談」をウイングス京都にて開始するなど、相談対応の充実を図るとともに、啓発等の取組を着実に推進している。
- 平成24年3月には、「仕事」「家庭」「地域」のつながりに着目した京都発の新たな考え方を推進するために「真のワーク・ライフ・バランス推進計画」を策定し、働き方の見直しに取り組む企業の支援や、市民への啓発を進めてきた。現プランでも重点分野として位置づけ、認知度・実現度の向上など一定の成果が得られている。
- さらに、平成27年3月には、京都における女性活躍の加速化に向け、経済団体と行政が連携して設置した「輝く女性応援京都会議」の下、オール京都体制で様々な取組を進めてきたこと等により、女性の労働力率の向上（「M字カーブ」の解消）など男女共同参画が着実に進んでいる。

【目標数値の達成状況】

指標	計画改定時	最新値（令和元年度）	目標値（令和2年度）
京都市DV相談支援センターでのDV専門相談やカウンセリングの実施の認知度	18.1% (平成26(2014)年度)	16.8%	35%
「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度の宣言企業数	1,408社 (平成26(2014)年度)	1,867社	3,200社
保育所等の待機児童数	0人 (平成27(2015)年4月)	0人	0人
日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している人の割合	40～64歳男性 43.2% 40～64歳女性 45.4% 65歳以上男性 57.5% 65歳以上女性 57.7% (平成26(2014)年度)	40～64歳男性 44.7% 40～64歳女性 45.8% 65歳以上男性 53.8% 65歳以上女性 53.2% (平成30(2018)年度)	40～64歳男性 51% 40～64歳女性 52% 65歳以上男性 66% 65歳以上女性 63%
京都市の附属機関等のうち男女いずれの委員の登用率も35%を超える附属機関等の割合	56.7% (平成27(2015)年3月末)	67.4% (令和元(2019)年度)	65%

2 重点的に取り組んだ項目

(1) 真のワーク・ライフ・バランスの推進 重点分野1

ア 取組内容

- ・ 環境整備・働き方の見直しに取り組む企業への補助金を交付
- ・ 市内中小企業の実践のうち、「真のワーク・ライフ・バランス」の推進に係る活動等が他の企業の模範となり推奨できる企業を表彰
- ・ 市内中小企業のうち、男女共同参画を推進できる職場づくりを支援するため、アドバイザー（中小企業診断士等）を派遣
- ・ 「真のワーク・ライフ・バランス」の具体的な実践イメージをビジュアル化し、今後の啓発等への活用を目的として、SNS等を通じて写真を募集するとともに、その写真を広報に活用
- ・ 各区ふれあいまつり、市民向けイベントと連携した市民啓発
- ・ 企業や市民への情報発信等を目的とした、ホームページ（京都 style「真のワーク・ライフ・バランス」応援WEB）の開設（平成25年度）及びリニューアル（令和元年度）
- ・ 「真のワーク・ライフ・バランス」等に取り組む企業の先進的な事例や、取組を実践されている方の生の声を収集し、本市ホームページや市民しんぶん、民間媒体等を活用して広報することによる他の企業への取組の波及・浸透の促進
- ・ 保育所等整備による「待機児童ゼロ」（現在6年連続）をはじめとする、仕事と家庭が両立できる環境の整備

イ 主な成果

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業（「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業）が増加した。
宣言企業数：68社（H23，計画策定時） → 1,867社（R1）
- ・ 「真のワーク・ライフ・バランス」についての市民の認知度も向上し（6ポイント増）、また、「真のワーク・ライフ・バランス」を実現できている人の割合は過半数を超える（6ポイント増）などの成果が得られている。

(2) DV対策 重点分野2

ア 取組内容

- ・ 女性被害者を対象としたDVセンターを設置
- ・ 男性のDV被害者及び加害者を対象とした、男性カウンセラーによる「男性のためのDV電話相談」をウィングス京都にて実施
- ・ 「女性に対する暴力をなくす運動」期間におけるパープルリボンキャンペーンや京都タワーライトアップ等による啓発、トラフィカ京カード及び地下鉄車両の広告枠を活用した周知

- ・ DV被害者支援シンポジウムの開催
- ・ DV予防講座や研修の実施
- ・ 民間シェルターへの補助金の交付（京都市民間緊急一時保護施設補助金，京都市配偶者等からの暴力被害者緊急一時避難支援事業費補助金）
- ・ 市営住宅特定目的優先入居（年4回）
- ・ 府市合同により設置した「配偶者等からの暴力に関するネットワーク京都会議」における連携

イ 主な成果

- ・ DVセンターにおいて，関係機関と連携の下，初期の相談から自立生活の促進に向けた支援まで，切れ目のない支援を行った。また，相談件数の増加にともない相談体制の強化を行った。

令和元年度DVセンター延べ相談件数：5，962件（開所以来最多）

- ・ 民間シェルター等を運営する団体に対して支給する補助金の対象部屋数を増加させたり，DV被害者に対する市営住宅の優先入居の応募を受け付けるなど，被害者の保護及び自立支援を行った。

対象部屋数：2室→3室

市営住宅入居件数：17件

（3）女性活躍推進

ア 取組内容

- ・ 経済団体等と行政が連携し，オール京都体制の「輝く女性応援京都会議」を設置（平成27年3月）し，本会議の下，「京都女性活躍応援計画」の策定，女性活躍支援拠点「京都ウィメンズベース」の開設等
- ・ 積極的な人材発掘や能力開発等を推進するため，経営者層や管理職，人事担当者等を対象としたシンポジウムや，女子学生，若手女性社員向け等のセミナーを開催
- ・ 啓発誌の作成や，民間フリーペーパー，啓発誌等の様々な媒体を活用し，先進的な企業の取組事例を発信
- ・ 中小企業における女性活躍推進法に基づく企業の事業主行動計画の策定支援
- ・ 大学と連携した女性の学びなおし，再就職支援 等

イ 主な成果

- ・ 京都市内の15歳以上の女性の労働力率が5割を超え，25歳～39歳の女性では75%となるなど，幅広い年齢層で女性の就労が進んでいる。

また，女性の労働力率が結婚・出産期に当たる年代に一時的に低下し，育児が落ち着いた時期に再び上昇する，いわゆる「M字カーブ」についても，浅く

なっている。

15歳以上女性の労働力率 47.7% (H24) → 51.7% (H29)

25～39歳女性の労働力率 71.4% (H24) → 75.2% (H29)

- ・ 「男は仕事，女は家事・育児」といった性別役割分担意識についても，反対意見が増加する（7.6ポイント増）など，改善に向かっている。

（４）本市における取組

ア 取組内容

- ・ 京都市の附属機関等における男女構成比の均衡の確保のために，関係局との調整や情報提供を実施
- ・ 京都市が設置する附属機関等について，女性委員の登用状況を公表するとともに，女性委員の登用率が低い附属機関等における女性委員の積極的な登用を促進
- ・ 女性の視点が市政の隅々に反映できるように，管理職（課長級以上）への積極的登用や，昇任意欲の喚起を推進

イ 主な成果

- ・ 京都市の附属機関等における女性委員の登用が増加し，男女いずれの委員の登用率も35%を超える附属機関の割合が増加した。
56.7% (H26) → 67.4% (R1)
※各年度末の数値
- ・ 女性管理職（課長級以上）の登用率が増加した。
16.5% (H27) → 18.6% (H31)
※市長部局における各年度の4月1日時点の数値

Ⅲ 男女共同参画を取り巻く環境（主な社会情勢，法改正など）

1 社会情勢

(1) 少子・高齢化の進行

① 京都市の推計人口

- 京都市基本計画策定時の予測と比較すると，人口減少には一定の歯止めがかかっている。
- 京都市基本計画初年度（平成23（2011）年）から社会動態は増加に転じているものの，自然動態は減少が続いている。

【図表1 京都市の推計人口の推移】



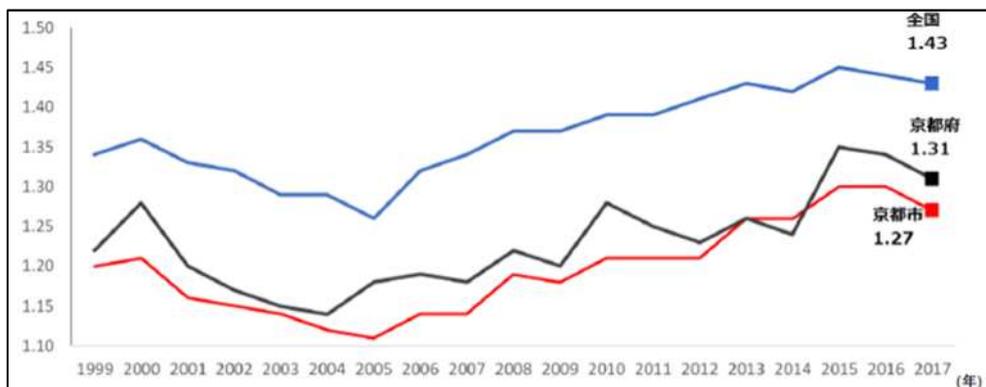
出典：令和元年度第1回京都市基本計画審議会資料
 (京都市 (前年10月から当年9月までの人口推移))

※将来推計は国立社会保障・人口問題研究所，京プラン策定時の予測人口は京都市独自推計

② 合計特殊出生率

- 京都市の合計特殊出生率は平成17（2005）年の1.11を底として徐々に上昇していたものの、近年は2年連続で減少している。
- 京都市、京都府ともに全国値より低く推移している。

【図表2 合計特殊出生率の推移】



出典：令和元年度第1回京都市基本計画審議会資料

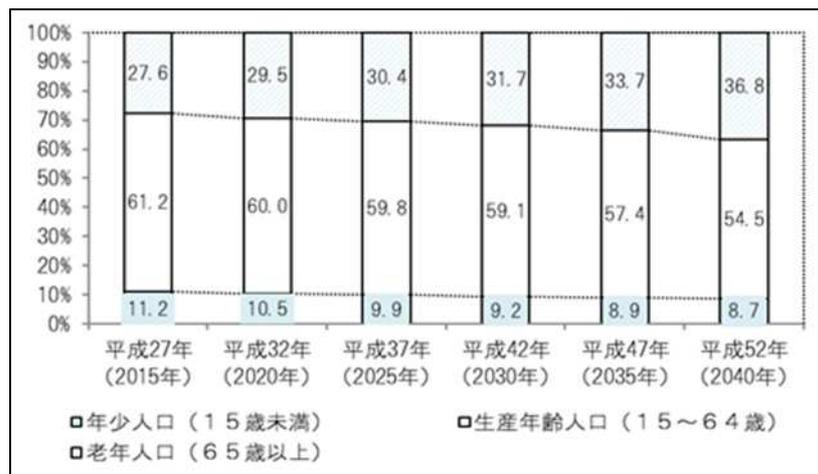
(国、府は厚生労働省「人口動態統計」、京都市は「平成29年京都市の合計特殊出生率」より作成)

※平成30年度の全国及び府はいずれも概数

③ 将来推計人口の年齢別割合の推移

- 平成27（2015）年における65歳以上の総人口に占める人口割合は27.6%となっており、25年後の令和22（2040）年には36.8%と大きく上昇することが予想されている。

【図表3 将来推計人口の年齢別割合の推移】



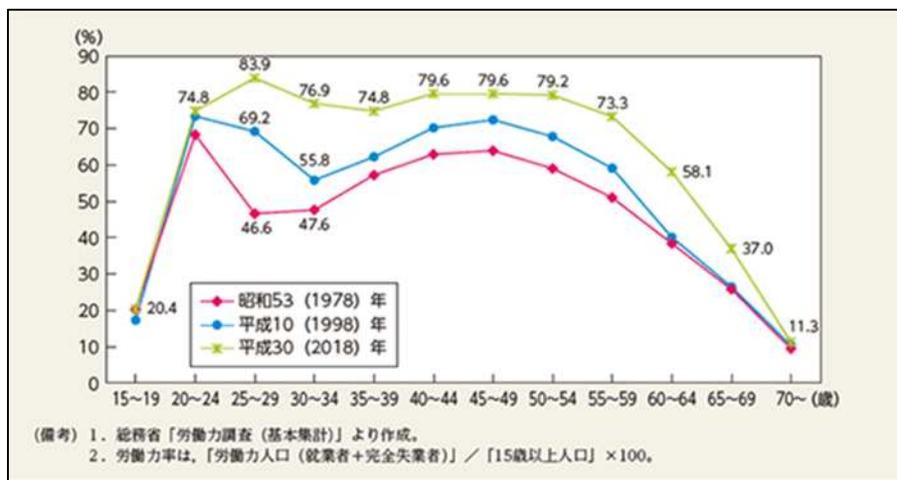
出典：国立社会保障・人口問題研究所日本の市区町村別将来推計人口（平成25（2013）年3月推計）

(2) 就業をめぐる状況

① 女性の年齢階級別労働力率の推移 (M字カーブ)

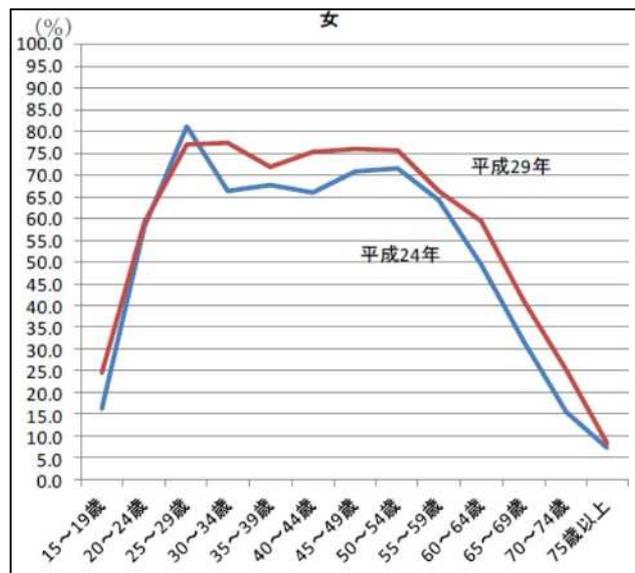
- 昭和53(1978)年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは徐々に浅くなっている。
- M字の底となる年齢階級は、昭和53(1978)年は25～29歳(46.6%)がM字の底となっていたが、労働力率が上がり、平成30(2018)年では83.9%と、年齢階級別で最も高くなっている。
- 平成30(2018)年には35～39歳(74.8%)がM字の底となった。
- 京都市においてもM字カーブは解消されつつあり、25～39歳の女性の労働力率は、71.4%(平成24年)から75.2%(平成29年)と上昇している。

【図表4 女性の年齢階級別労働力率の推移 (全国)】



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版

【図表5 女性の年齢階級別労働力率の推移 (京都市)】

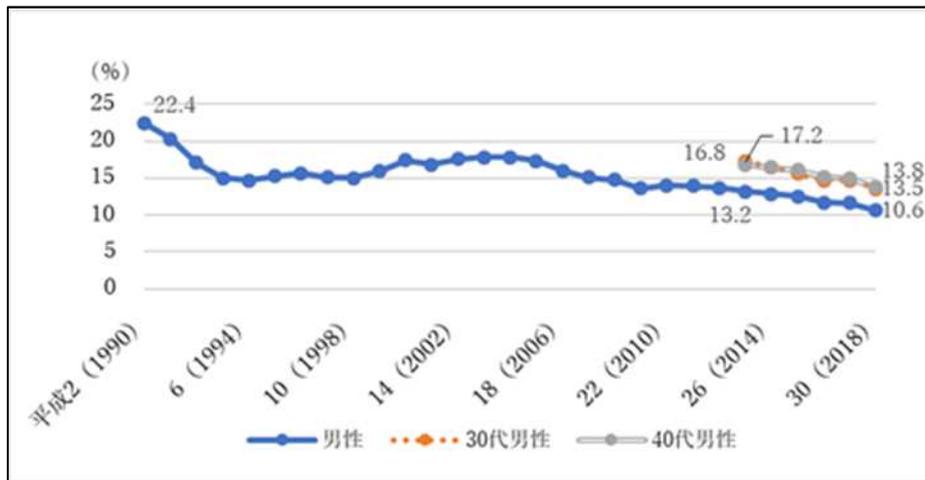


出典：京都市の就業構造の概況—平成29年度就業構造基本調査集計結果—

② 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合

- 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合をみると、徐々に減少傾向にあり、全体では平成2年度は22.4%であるが、平成30年度は10.6%と半減している。
- 全体と比較して、子育て期にある30代及び40代では、高い水準となっている。

【図表6 週労働時間60時間以上の男性就業者の割合】

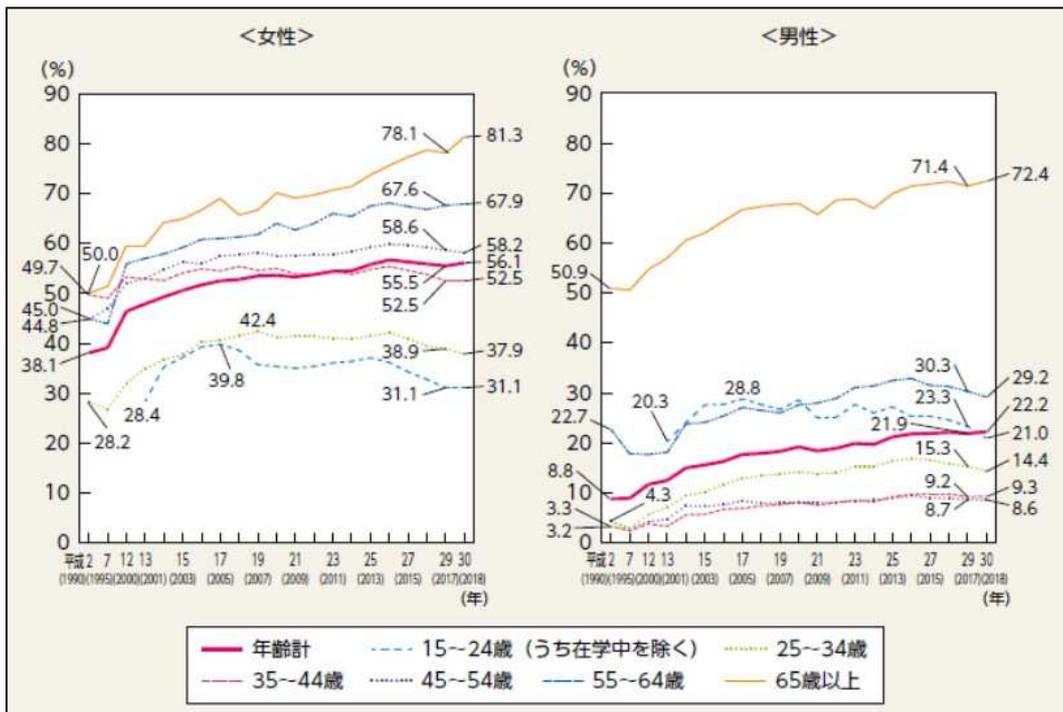


資料：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版から作成

③ 非正規労働者の割合（男女別）

- 平成30（2018）年における非正規雇用労働者の割合を見ると、女性は56.1%、男性は22.2%であり、前年に比べて共に上昇した。
- 男女とも65歳以上の層では平成2（1990）年から平成30（2018）年にかけて最も割合が大きく上昇している。
- 15～24歳の若年層（在学中の者を除く）は、横ばい又はやや低下する傾向にある。
- 男女別の傾向を見ると、平成30（2018）年の15～24歳の層は女性31.1%、男性21.0%であるが、女性では、その後年齢層が上がるごとに非正規雇用労働者の割合が高くなるのに対して、男性では、25～34歳、35～44歳、45～54歳の層で非正規雇用労働者の割合が順に低くなり、その後、55～64歳の層で反転して割合が高くなっている。

【図表7 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移（男女別）】



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版

④ 共働き等世帯数の推移

- 昭和55（1980）年以降，夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し，全世帯の3分の1から，平成9（1997）年には半数を超え，平成30年には，3分の2を占めるまでに至っている。

【図表8 共働き等世帯数の推移】



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版

⑤ 「真のワーク・ライフ・バランス」の認知度・実現度

- 「真のワーク・ライフ・バランス」の認知度・実現度ともに徐々に向上している。

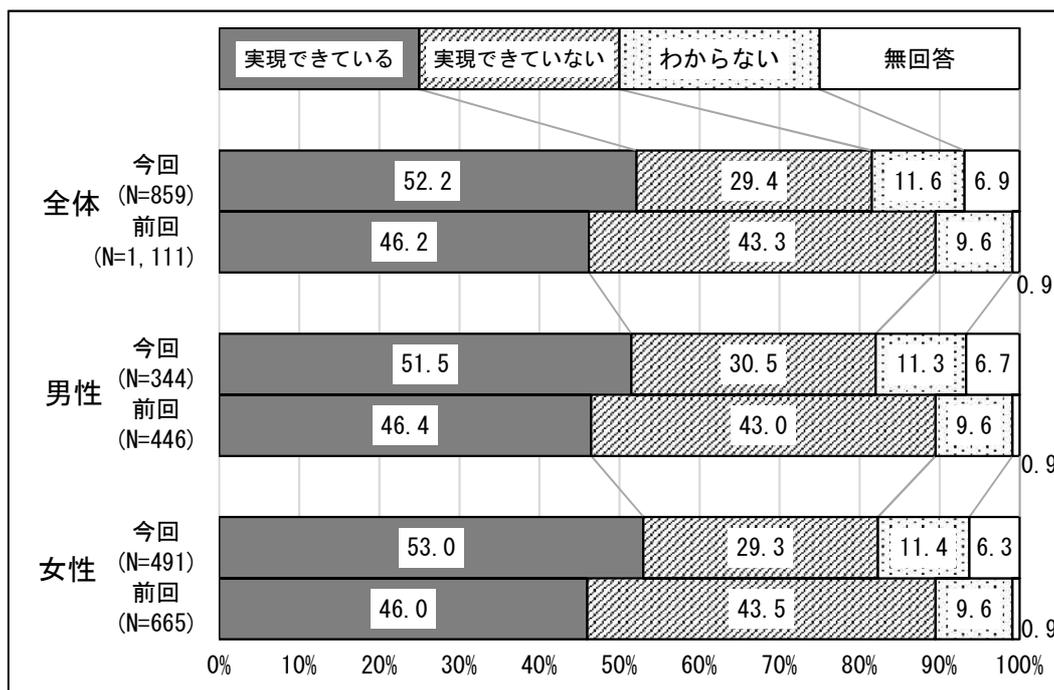
※前回調査（平成27年度）との比較

認知度：23.3%（前回）→29.3%（今回）

実現度：46.2%（前回）→52.2%（今回）

- 認知度については、6割以上が「全く知らなかった」と回答した一方で、実現度については、過半数の人が実現できているという結果であった。

【図表9 「真のワーク・ライフ・バランス」の実現度】



出典：京都市 男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）

(3) 家庭生活をめぐる状況

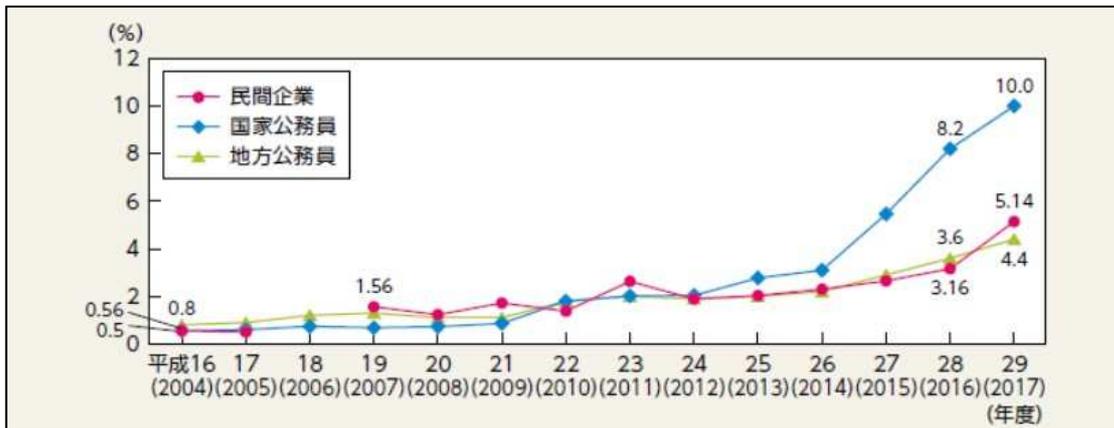
① 男性の育児休業取得率

○ 近年上昇しているものの、平成29(2017)年度は、民間企業が5.14%、国家公務員が10.0%、地方公務員が4.4%と、いずれも女性(民間企業83.2%、国家公務員100.8%※、地方公務員99.3%)と比較して低水準であり、男女間で大きな差がある。

○ 京都市役所における男性職員の育児休業取得率は、平成26年度の4%から平成30年度には17.4%(平成30年度)まで大幅に上昇した。

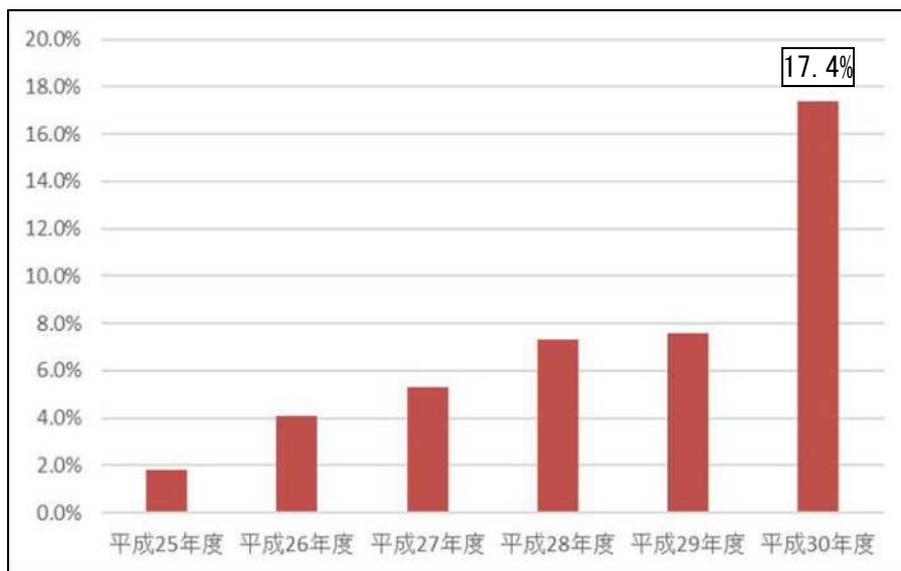
※新規取得者数については、例えば平成29(2017)年度は、平成26～28(2014～2016)年度に取得可能となった職員が平成29(2017)年度中に新たに育児休業を取得した場合を含むため、取得率が100%を超えることがある。

【図表10 男性の育児休業取得率の推移】



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版

【図表11 京都市役所における男性の育児休業取得率の推移】

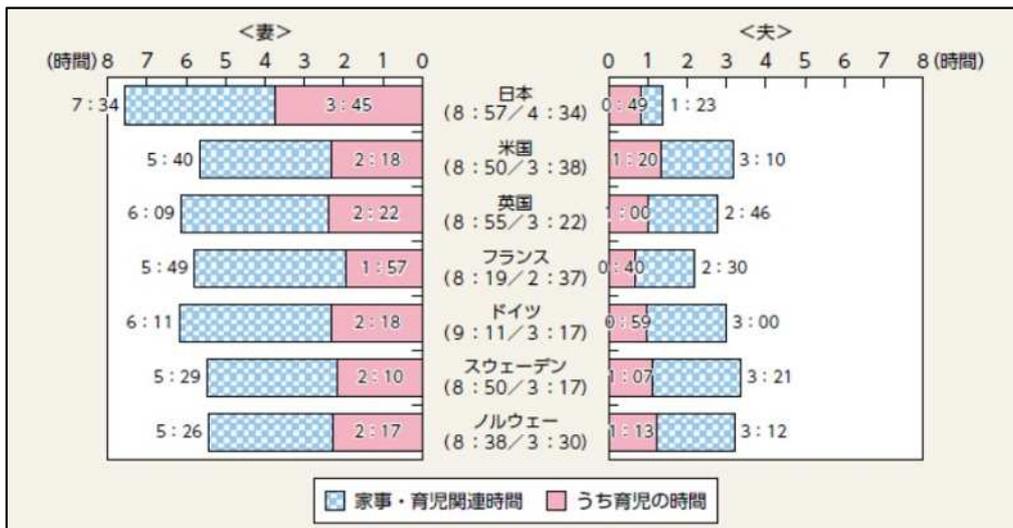


出典：京都市 京都市特定事業主行動計画 「仕事と子育ていきいき活躍プラン 2nd step」

② 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

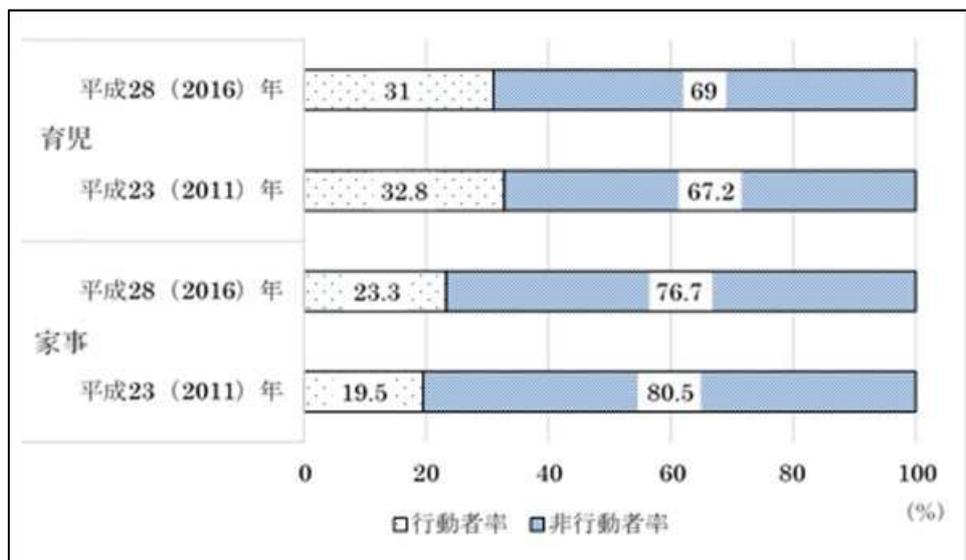
- 平成28（2016）年の日本における、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連に費やす時間（1日あたり）は1時間23分であり、女性の7時間34分と比較して約5倍の開きがある。また、他の先進国と比較すると低水準にとどまっている。
- 6歳未満の子どもを持つ共働き世帯においては、男性の約8割が家事を行っておらず、約7割が育児を行っていない。

【図表12 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日あたり、国際比較）】



出典：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版

【図表13 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率】

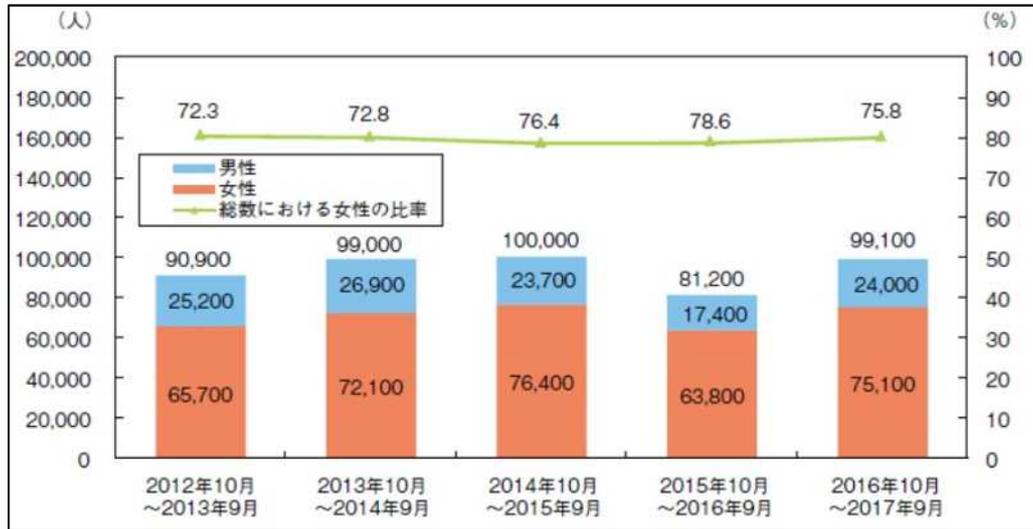


資料：内閣府 男女共同参画白書 令和元年版から作成

③ 介護・看護を理由とした離職・転職

- 介護や看護を理由とした離職・転職者数は、全国で約10万人おり、うち女性の占める割合は7～8割となっている。

【図表14 介護・看護を理由に離職・転職した者】

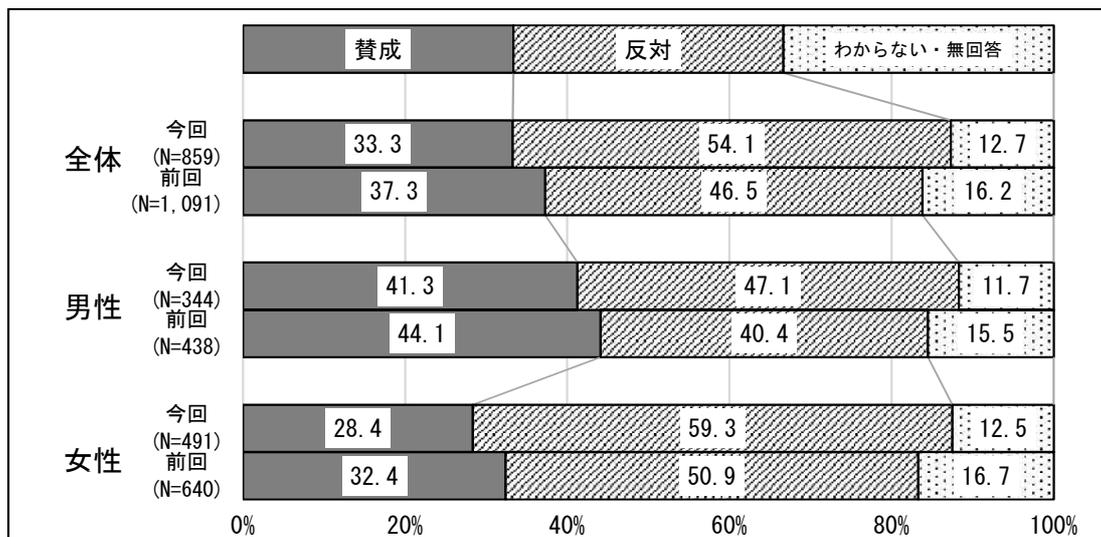


出典：内閣府 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019

④ 性別役割分担意識

- 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に対しては、「反対」が過半数であり、前回調査時よりも性別役割分担意識が解消されつつある。
- 一方で、約3割が「賛成」と回答しており、依然として一部の方には性別役割分担意識が残っている。

【図表15 「男は仕事・女は家事・育児」という考え方】

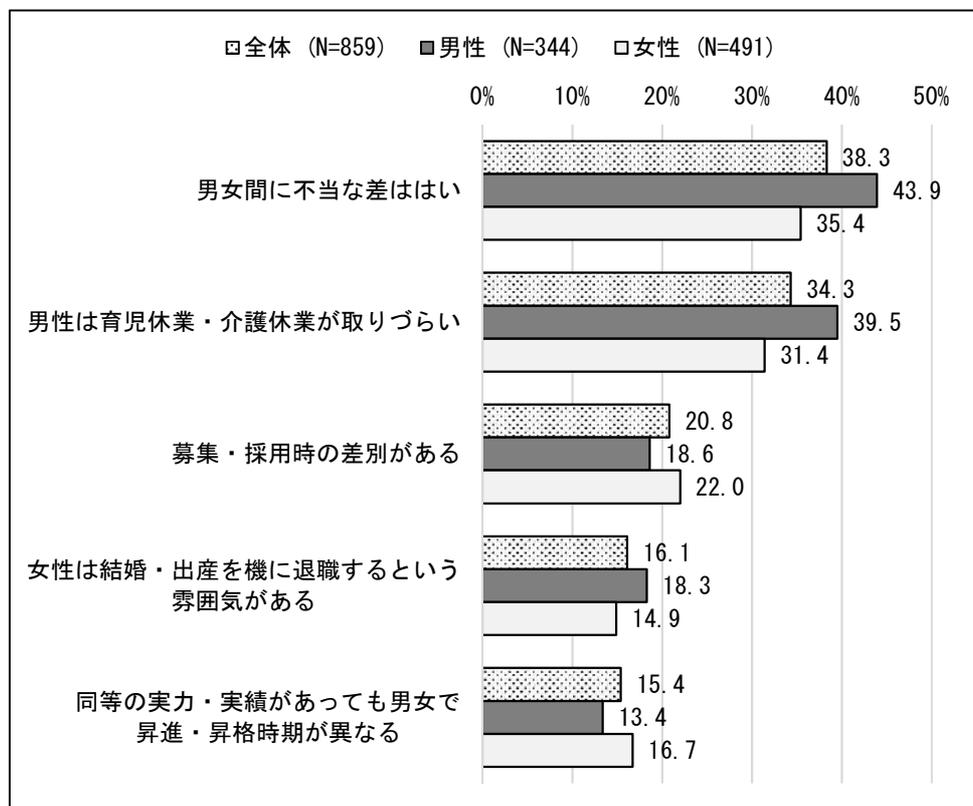


出典：京都市 男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）

⑤ 職場での待遇の男女差

- 男性の約4割が、「男性は育児休業・介護休業が取りづらい」と回答しており、育児に参加したくてもできない現状が伺える。

【図表16 職場での待遇の男女差（複数回答）】



出典：京都市 男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）より上位5項目を抜粋

(4) 地域をめぐる状況

① 自治会・町内会の加入率

- 自治会・町内会の推計加入率は約7割で推移している。

【図表17 自治会・町内会の推計加入率】

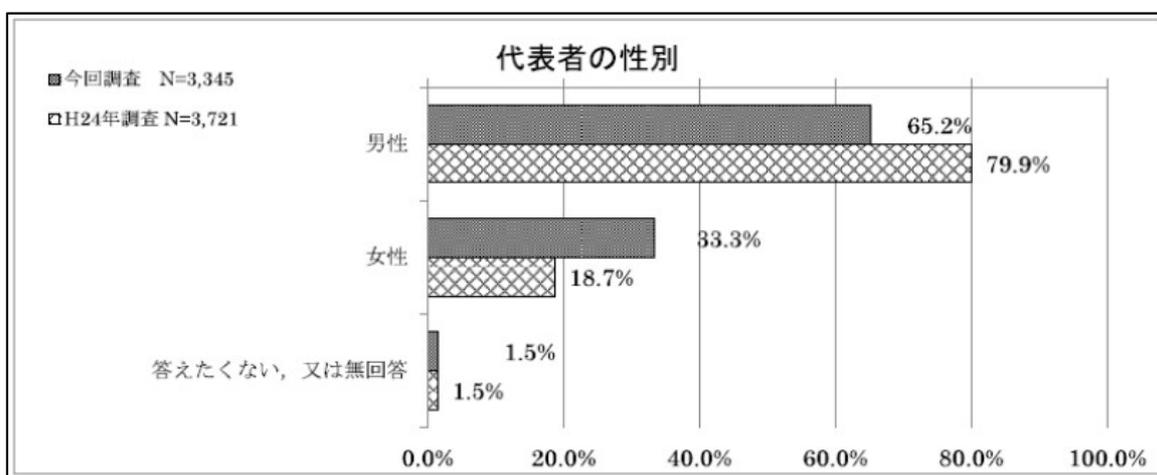
年度	24	25	26	28	30
推計加入率 (%)	69.8	69.6	69.8	68.5	67.7

出典：平成30年度 京都市 自治会・町内会アンケート

② 自治会・町内会の代表者の属性

- 性別は、「男性」が65.2%、「女性」が33.3%となっている。
- 平成24年調査時と比較して、「女性」の割合が増加している。

【図表18 自治会・町内会の代表者の性別】



出典：平成30年度 京都市 自治会・町内会アンケート

③ 自治会や町内会の活動状況

- 自治会や町内会における事象について、「ある」と回答した割合が多かったは、「お茶入れや食事の準備などは女性がしている」、「女性は責任のある役を引き受けたがらない」等となっている。

【図表19 自治会や町内会の活動状況】

N=472	ある	ない	わからない・ どちらとも いえない	無回答
お茶入れや食事の準備 などは女性がしている	55.1%	17.8%	22.0%	5.1%
女性は責任のある役を 引き受けたがらない	40.9%	25.2%	27.8%	6.1%

出典：京都市 男女共同参画に関するアンケート（令和元年度）より抜粋

④ 地域防災における男女共同参画の状況

- 京都市の消防団員における女性比率は11.6%であり、全国（3.2%）の約3.6倍となっている（平成31年4月現在）。
- 「京都市防災会議」は、災害時に連携を図る必要のある組織や事業者を中心に構成されているが、現状としては女性の委員が少ない状況にある（女性割合10.9%）。

(5) 配偶者などへの暴力をめぐる状況

① DV相談件数

- 全国の配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数は、5年連続で10万件を超える高水準で推移しており、平成30年度の相談件数は過去最多となった。
- 本市でも同様の傾向であり、DVセンターへの相談件数は、令和元年度で5,962件と開所以来最多となっている。

【図表20 京都市DVセンターにおける相談延べ件数(件)】

年度	26	27	28	29	30	令和元
電話	4,013	4,341	3,734	4,472	4,737	4,794
来所等	725	990	916	1,218	941	1,065
緊急ホットライン	102	93	82	80	110	103
合計	4,840	5,424	4,732	5,770	5,788	5,962

② DVセンターにおける相談支援終了状況

- 相談者のうち、関係整理や制度利用によって課題が解決され、支援が終了となったものの割合は、6割前後となっている。
- 一方で、残りの4割は、音信不通になったり、支援を拒否したり、他機関から案内したものの相談がなかったりするものである。

【図表21 DVセンターにおける相談支援終了状況】

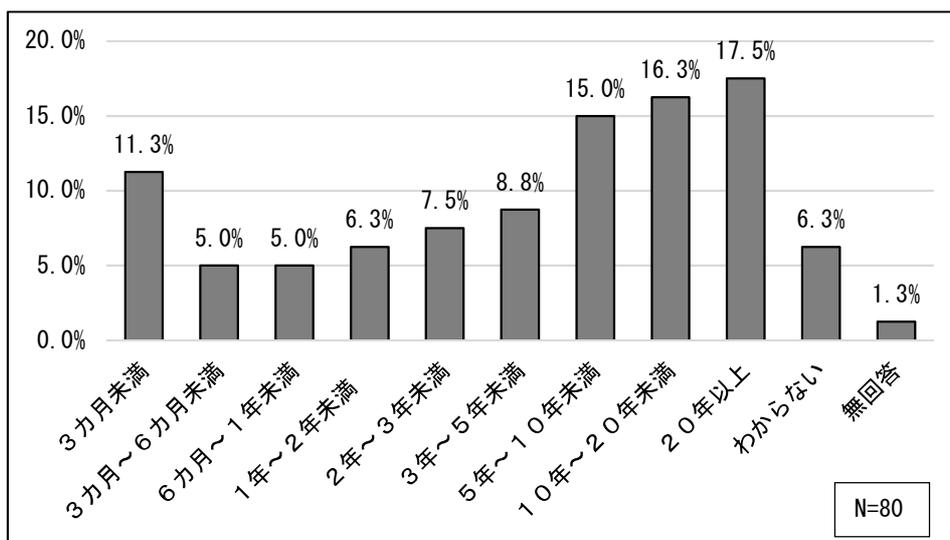
年度	26	27	28	29	30	令和元
課題解決(%)	66.8	62.4	59.8	66.2	59.9	61.7

資料：京都市DV相談支援センター通信等から作成

③ 被害にあってから、「DV」だと気付くまでの期間

- DVだと気付くまでに要した期間は、「20年以上」が最も高く17.5%、次いで、「10年～20年未満」が16.3%、「5年～10年未満」が15.0%となっている。
- 約半数の被害者が、DVだと気付くまでに5年以上という歳月を要している。

【図表 2 2 被害にあってから「DV」だと気付くまでに要した期間】

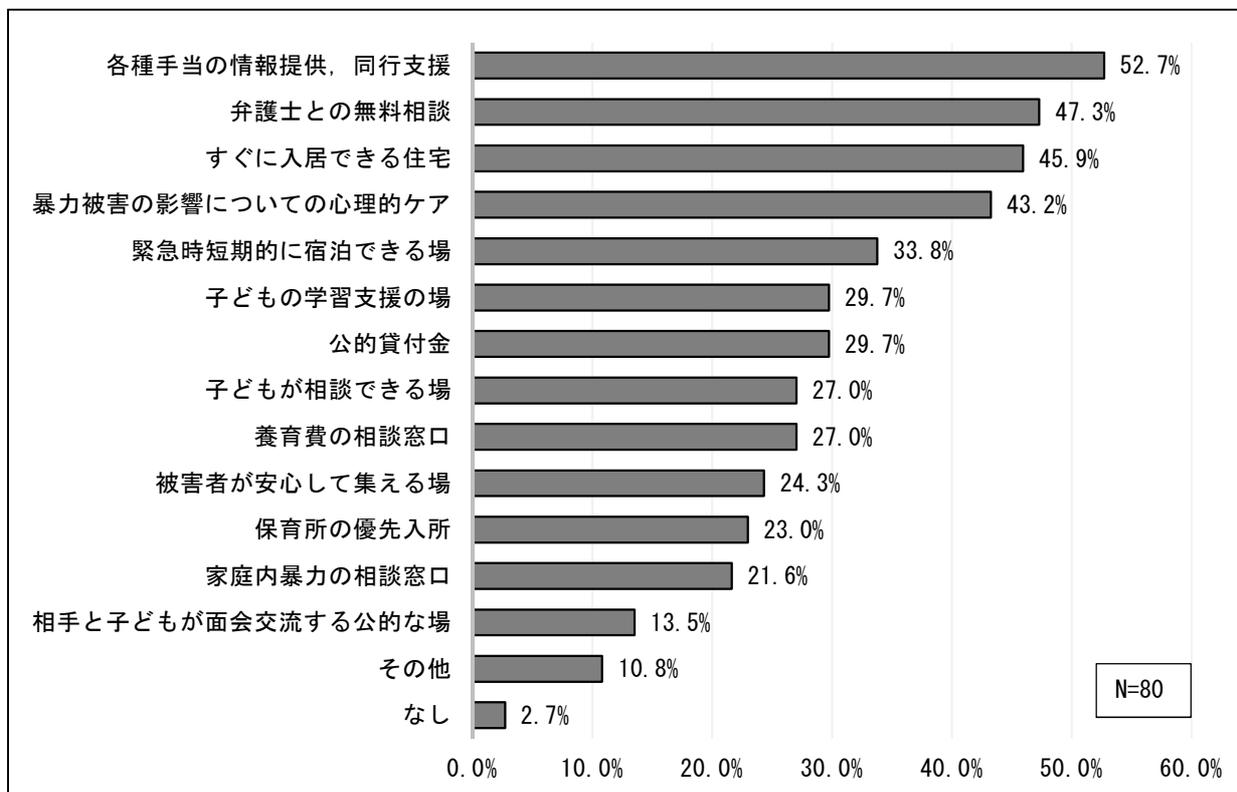


資料：京都市 配偶者等からの暴力に関するアンケートから作成

④ DV被害者が必要とする支援について

- 被害者が加害者と別居後から現在まで、必要だと感じたサービスを見ると、「各種手当の情報提供、同行支援」が最も高く52.7%、次いで、「弁護士との無料相談」が47.3%、「すぐに入居できる住宅」が45.9%となっている。

【図表 2 3 DV被害者が、加害者と別居してから現在までに必要だと感じたサービス】



資料：京都市 配偶者等からの暴力に関するアンケートから作成

(6) その他考慮すべき社会情勢等

① SDG s の提唱

- 持続可能な開発目標（SDG s）は、平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能で多様性と包摂性のある社会」を実現するための17つの目標から構成されており、「誰一人取り残さない」ことを誓っている。
- SDG s では、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標も掲げられている。男女共同参画計画を推進していくこと自体が、「誰一人取り残さない」というSDG s の達成に寄与することになる。

② ダイバーシティの推進

- 深刻な人材不足解消のために、多様性を受け入れ多様な人材を活かす、また性的少数者等多様な性の在り方への支援と理解を促進する必要がある。

③ 性暴力の根絶

- 京都市における性犯罪の発生件数は減少傾向にあるものの、毎年100件を超えている。
- 京都市が実施した市民アンケート調査によると、性犯罪等の被害にあった場合、「打ち明けたり相談したりすることができるかわからない」が20.2%となっている。

④ 若年層が抱える問題

- デートDVや、いわゆるアダルトビデオ出演強要、「JKビジネス」などといった、若年層に対する被害が発生していることから、そういった被害を未然に防止するため、若年層への効果的な啓発が必要である。

⑤ 国際的な潮流

- 令和元年のG20大阪首脳宣言では、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包括的な経済成長に不可欠であるとしている。
- 同宣言では、男女の賃金格差の減少、管理職や意思決定に関わる地位にある女性の数を増やすことなどの重要性が示されている。

⑥ 新型コロナウイルス感染症の発生

- 新型コロナウイルス感染症が世界的に流行し、国内でも4月に緊急事態宣言が発令されるなど、社会に甚大な影響を与えている。経済は大幅に下押しし、先行きも厳しい状況が続くと見込まれている。
- 一方で、テレワークや時差通勤などが急速に普及しており、多様な働き方の実現に向けた環境整備が大きく進展する可能性がある。

2 法改正

<真のワーク・ライフ・バランスの推進関連>

○ 働き方改革関連一括法

個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて、時間外労働の上限規制、年次有給休暇取得の義務化、フレックスタイム制の拡充等（H30.6月成立）

<DV関連>

○ 配偶者暴力防止法改正

昨今の児童虐待事案を踏まえた、DVセンターと児童相談所等の連携強化等（R1.6月改正）

<女性活躍推進関連>

○ 女性活躍推進法改正

令和元年5月、一部を改正する法律が成立し、民間事業主（101人以上）についても行動計画策定・公表を義務化（R1.5月改正）

○ 男女雇用機会均等法改正

「マタハラ防止の措置義務」（妊娠・出産した女性の就業環境が害されないよう防止措置を義務化）（H29.1月改正）

また、「セクハラ防止対策の強化」（事業主の責任の明確化、事後対応として他の事業主の雇用する労働者にも事実関係の聴取可）（R2.6月改正）

○ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す。（H30.5月成立）

<その他>

○ 刑法改正

性犯罪の厳罰化、被害者の性別を問わないことに変更等（H29.6月改正）

○ 出入国管理法改正

深刻な人材不足の状況に対応するため、在留資格の創設（特定技能）等により、外国人労働者の受け入れの促進（H30.12月改正）

3 現状を踏まえた課題（第5次プラン策定に向けた主な課題）

（1） 男性の家庭参画（家事・育児等への主体的な参画，育児休業取得）促進

共働き世帯の増加や，M字カーブが年々浅くなるなど，職場における女性活躍は進みつつある一方で，家事・育児については依然として女性に偏っている。

その状況の解消のためには，男性が家事・育児等に参画を促進することが必要であり，そのことで女性の活躍推進の環境整備となるほか，本人のマネジメント力の向上や地域との関わりを持てるといった意義もある。また，共働き世帯が増加する中で，夫婦で家庭での責任を分かちあうことで，社会全体の性別役割分担意識の解消にもつながっていく効果も期待されることから，取り組むべき重要な課題である。

（2） 児童虐待関係機関との連携強化

改正DV防止法等を踏まえ，児童虐待関係機関との連携強化が求められている。DV被害者と子どもの安全確保を最優先とし，各機関が有する特性を活かし，最も効果的な連携の確立に向け，重点的に取り組んでいく必要がある。

（3） 若い世代への理解促進

男女共同参画を更に進めていくに当たっては，性別役割分担意識の解消，性別に捉われないキャリアデザイン，DV等のさまざまな暴力の未然防止などについて，とりわけ若い世代への理解を促進していくことが重要である。

（4） 新型コロナウイルス感染症拡大による社会情勢等の変化

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い，景気や雇用の悪化，DV被害の増加などが懸念されている。一方で，テレワークや時差通勤などが急速に普及しており，多様な働き方の実現に向けた環境整備が大きく進展する可能性がある。

社会情勢等の変化を注視し，必要に応じて計画に反映させていく必要がある。