国・県・市の状況等について(詳細)

1 国の動き

・政治分野における男女共同参画推進法の改正

令和3(2021)年6月に「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(令和3年法律第67号)」が改正されました。

我が国において、政治分野への女性の参画は進められているものの、諸外国に比べ大きく遅れていることや性別にかかわらず立候補や議員活動等をしやすい環境の整備が必要である、といった社会的背景を踏まえ改正されました。

【「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正の概要(要旨)】

1 政党その他の政治団体の取組の促進

- ・ 候補者の選定方法の改善、候補者にふさわしい人材の育成、各種ハラスメント対策等

2 国・地方公共団体の施策の強化

- ・ 環境整備

施策の例示として、家庭生活との両立に向けた支援のための体制整備

- ・ セクハラ・マタハラ等への対応
- ・ 実態調査
- ・ 人材育成等

3 関係機関の明示

4 国・地方公共団体の責務等の強化

・LGBT理解増進法の施行

令和5(2023)年6月に「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(令和5年法律第68号)」が施行されました。この法律は、性的指向及びジェンダーアイデンティティ(性の自己認識)の多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状を踏まえ、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基本理念を定めるとともに、国及び地方公共団体の役割等を明らかにし、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現をその目的としています。

【「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」の基本理念】

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

に関する施策は、全ての国民が、その性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならないものであるとの認識の下に、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

・困難女性支援法の施行

令和6（2024）年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）」が施行されました。この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むにあたって、女性であることで様々な困難な問題に直面することが多い現状を踏まえ、困難な問題を抱える女性の、福祉の増進を図るための支援施策を推進することによって、人権が尊重され、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現をその目的としています。

【 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の基本理念（要旨） 】

- 1 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。

・育児・介護休業法の改正

令和6（2024）年5月に「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（令和6年法律第42号）」が公布されました。

この改正では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、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、育児休業の取得状況の公表義務の対象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の措置を講ずるとしています。

【 「育児・介護休業法」改正の概要（要旨） 】

- 1 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

- 2 育児休業の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
- 3 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

・女性活躍推進法の改正

「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）は平成27(2015)年、職業生活において女性の活躍推進の取り組みを着実に進めるため、民間事業者と国・地方公表団体などが果たすべき役割を定める法的枠組みをつくることを目的として、令和7(2025)年度末までの時限立法として制定されました。

女性活躍推進法に基づく取組により、採用等については一定の成果が見られるが、登用や男女間給与差異といった残された課題が見えてきているとともに、現在も固定的な性別役割分担意識は根強くあります。

また、性別を問わず、健康を保持しつつ職業生活及び家庭生活の双方において活躍できる社会を目指す上で、引き続き女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は必要であり、10年間延長し、女性の職業生活における活躍に関する情報公表を強化すること等の措置が講じられます。

【 「女性活躍推進法」改正の概要（要旨） 】

- 1 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表の事業主拡大
- 2 女性活躍推進法の有効期限を10年間延長（令和18年3月31日まで）
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則に明確化
- 4 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付け
- 5 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容公表を追加
- 6 特定事業主行動計画に係る手続の効率化

・第6次男女共同参画基本計画の策定

(1) 計画期間

R8～R12年度（5年間）

(2) スケジュール

R7. 夏～ 「基本的な考え方」（素案）とりまとめ

公聴会、パブリックコメント

男女共同参画会議にて「基本的な考え方の答申」

男女共同参画会議 第6次計画諮問・答申

R 7. 1 2月 閣議決定

2 県の動き

・次期「滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画」の策定

(1) 計画期間

R 8～R 1 2年度（5年間）

(2) スケジュール

R 7. 4月25日 審議会にて骨子たたき台を審議

R 7. 7月 審議会にて答申案を審議

R 7. 10月 知事へ答申

R 7. 11月～12月 パブリックコメント実施

R 7. 12月 県民説明会の開催

R 8. 1月 審議会にてパブリックコメントを踏まえた原案報告

R 8. 3月 計画策定

・滋賀県困難な状況にあ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

(1) 計画期間

R 6～R 1 0年度（5年間）

(2) 位置づけ

困難女性支援法第8条第1項（計画の策定義務）に基づき策定するもの。

3 市の動き

・草津市パートナーシップ宣誓制度

・戸籍上の性別にとらわれず、お互いを人生のパートナーとして助け合い、協力し合って生活を共にすると約束した、一方または双方が性的マイノリティである2人が、市長に対してパートナーシップである旨の宣誓をし、市が宣誓書受領証や宣誓書受領証カードを交付する制度です。この受領証等は、提示等により法律上の結婚と同等の効果（相続、税金の控除等）が生じるものではありませんが、この制度を通して、性の多様性や性的マイノリティの方々への理解が深まり、誰もが人生のパートナーと安心して暮らすことのできる社会の実現を目指すものです。

(1) 開始時期

R 6年4月1日～