

神奈川県男女共同参画推進条例の見直しに係る検討（案）

1 条例見直しの検討

(1) 直近5年間における条例の施行状況及び社会状況の推移

条例の関係法令

男女共同参画社会基本法の改正はなかった。また、現時点で法改正の予定は把握していない。

理念・目的関係

① 第5次男女共同参画基本計画(2020(R2)年12月25日閣議決定)

- ・「ジェンダー平等」がSDGsのゴールに位置付けられるといった世界的な潮流が、社会情勢として挙げられた。
- ・「基本的な視点と取り組むべき事項等」として、指導的地位に占める女性の割合の上昇に向けた取組や、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要があることが挙げられた。

② かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)改正(2023(R5)年3月)

- ・基本目標に「ジェンダー平等」を掲げた。
- ・政治分野や防災・復興分野への女性の参加など、法改正等を踏まえた施策を追加。
- ・男性の家庭・地域活動への参画促進に向けた施策を追加

⇒

①②について、主に「ジェンダー」平等社会の実現、「仕事と家事・育児・介護」などが両立できる環境の整備」について国の計画に記載され、本県のプランにも反映した。

女性活躍・働き方

③ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(2021(R3)年6月16日施行)

- ・セクハラ・マタハラ等への対策を明記。

④ 女性活躍推進法改正(2022(R4)年7月8日施行)

- ・常時雇用する労働者が301人以上の事業主について、女性の活躍に関する情報公表の項目「男女の賃金の差異」が必須化。

⑤ 男女雇用機会均等法改正(2019(R元)年6月5日)

- ・セクシュアル・ハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化(2020(R2)年6月1日施行)。

⑥ 育児・介護休業法改正

- ・産後パパ育休導入(2021(R3)年6月3日改正、2022(R4)年10月1日施行)。
(産後8週間以内に4週間(28日)を限度として2回に分けて取得できる休業)
- ・育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大(2024(R6)年5月31日改正、2025(R7)年4月1日施行)。

⑦ 次世代育成支援対策推進法改正(2024(R6)年5月31日施行)

- ・従業員数100人超の企業は、育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付け。

⇒

④～⑦について、女性の社会進出に関連して、「ハラスメント」に関する対策や、「男女の賃金の差異」や「育児休業取得状況」の公表義務の規定、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる環境整備に関する法改正があった。

困難な問題を抱える女性関係

⑧ 配偶者暴力防止法改正

- ・保護命令制度の拡充を行う
(2023(R5)年5月12日成立、2024(R6)年4月1日施行)

⑨ 女性支援法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）成立 (2024(R6)年4月1日施行)

- ・困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させ、女性の意志を尊重した切れ目ない支援を実践する「民間団体との協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みを構築

⑩ AV出演被害者防止・救済法成立(2022(R4)年6月23日施行)

- ・AV出演契約をめぐる被害を防止し、被害者を救済するために、AV出演契約を無効、取消し及び解除等できる特則等が定められた。

⇒

⑧～⑩について、困難な問題を抱える女性や、DV被害者に関する施策等について、法律の制定や改定があった。これらについては「かながわ困難な問題を抱える女性等支援計画」を策定し、施策を位置付けて取組を開始している。

(2) 主な検討項目

①「ジェンダー」を取り入れることについて

【現行条例】

- ・「ジェンダー」についての記載はない。

【状況】

- ・「ジェンダー」は、本来、社会的・文化的に形成された性差に着目する概念だが、一般的には、言葉についての認識はまだ様々で、ジェンダーマイノリティやトランスジェンダーという言葉もあることから「ジェンダー」というと、性的マイノリティをさすことと受け止められる場合がある。
- ・男女共同参画社会基本法にはジェンダーの文言は含まれていない(法改正予定がない)。
- ・都道府県及び県内市町村へ条例の状況の照会を行った結果以下のとおり。
条例名に「ジェンダー」を使用している自治体：なし
条文等に「ジェンダー」を用いている自治体：福島県（前文のみ）、横須賀市

【対応案】

- ・「ジェンダー」の言葉に対する社会的な認識がまだ様々な状況で、条例名に「ジェンダー」を取り入れることは難しい。
- ・一方で、社会情勢や、かながわ男女共同参画推進プラン(第5次)の基本目標にも掲げているなど、すべての人が個性と力を発揮できるジェンダー平等社会の実現を目指し取り組んでいくことは重要。
- ・他県の例も踏まえ、条例の目的の部分での使用を検討する。

【見直しの方向性】

「ジェンダー」を取り入れることについて、本条例の目的の部分で、男女共同参画社会を実現していくためには、ジェンダー平等の考えのもと、無意識の思い込みを含めた性別役割分担意識の解消などに取り組んでいく必要があることを記載する方向で検討してはどうか。(第1条関係)

② 「ハラスメント」について

【現行条例】

- ・性別による権利侵害行為の禁止（第7条）、セクシュアル・ハラスメントの禁止（第8条）の記載がある。
- ・第7条には、「異性に対する暴力的行為（身体的又は精神的な苦痛を与える行為をいう。）その他の性別による権利侵害行為を行ってはならない。」と記載している。

【状況】

- ・セクシャル・ハラスメントは依然として存在し、2023(R5)年度に、都道府県労働局雇用均等室（全国）によせられたセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、7,414件で近年高止まりの状況である。
- ・他県では、「男女共同参画を阻害する暴力行為」という文言を使用している例がある。
（北海道、山口県他）

【対応案】

- ・セクシャル・ハラスメントの被害はなくなっておらず、男女共同参画社会を実現していくためには、引き続きその根絶に取り組むことが必要。
- ・暴力行為は異性間に限らず、性別に起因する男女共同参画を阻害する行為を禁止することが必要であるため、異性間の暴力行為に限定する記載の見直しを検討する。

【見直しの方向性】

ハラスメントについて、異性間の暴力行為に限らず、男女共同参画を阻害する暴力行為を禁止することを記載する方向で表現を検討してはどうか。（第7条関係）

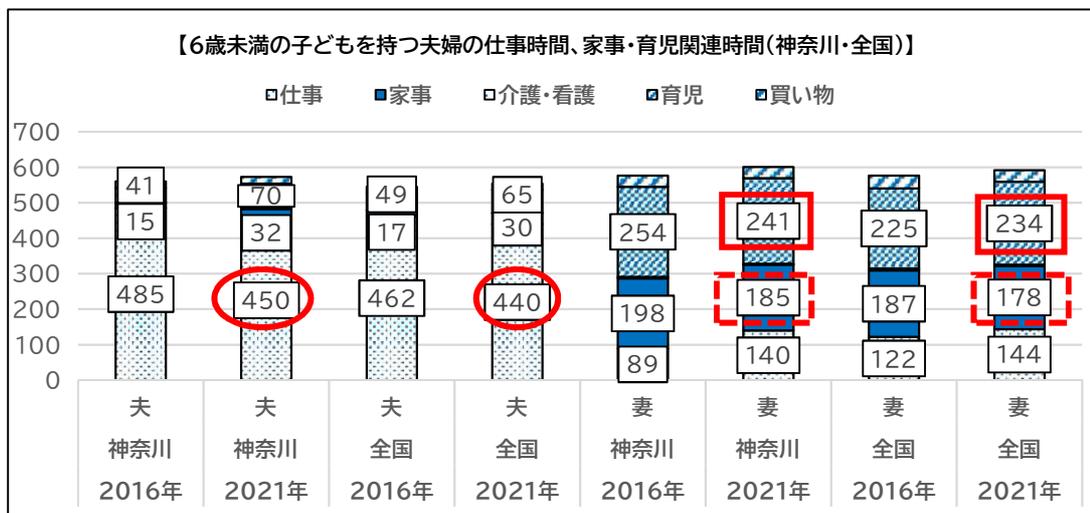
③「仕事と育児・介護を両立できる環境整備」について

【現行条例】

- ・男女共同参画を推進するための理念（第3条）、事業者の責務（第5条）の記載がある。
- ・第5条には、「事業者は、条例の理念にのっとり、その事業活動を行うにあたっては、男女共同参画の推進を図るものとする。」と記載。

【状況】

- ・依然として長時間労働が男性の家事・育児への参画を阻んでいることなどから、女性の社会参画はまだ十分ではない。本県は、全国と比べ女性の家事・育児時間が多い状況である。また、男性については、全国の仕事時間と比べ多い状況である。



【出典：2016、2021年「社会生活基本調査」（総務省）を基に県共生推進本部室作成】

- ・男女共同参画の推進に関する施策には「積極的改善措置」が含まれるが、女性の管理職登用や男性の家庭への参画の取組をより進めるため、事業者の姿勢を明確にすることが重要。

- ・他県では、事業者の責務として、具体的に、職業生活と家庭生活を両立する環境整備について記載している例がある。

(宮城県、山形県他)

【対応案】

- ・依然として、長時間労働が男性の家事・育児への参画を阻んでいるなど、仕事と育児・介護を両立できる環境整備が必要。
- ・事業者の責務として、職業生活と家庭生活を両立する環境整備について、積極的改善措置を分かりやすく示すため、表現の検討が必要。

【見直しの方向性】

仕事と育児・介護を両立できる環境整備について、男女共同参画社会を実現していくためには、事業者の責務として職業生活と家庭生活を両立する環境整備を記載することについて検討してはどうか。(第5条関係)

④「男女の賃金の差異」の届出について

【現行条例】

- ・条例に基づく届出には、「男女の賃金の差異」の項目はない。

【状況】

- ・男女の賃金差異は依然として存在している。2023 (R5) 年の男女間の賃金差異は、男性を100%とした場合、全国では、女性は74.8%、神奈川県では、2023年は75.7%である。
- ・令和4年7月から、女性活躍推進法改正により、企業が女性の活躍に関する状況の把握、課題分析を行い、外部公表する項目として「男女の賃金の差異」が必須化された。
- ・都道府県単位の男女の賃金の差異については、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」等で把握が可能である。

【対応案】

- ・男女の賃金の差異について、各事業主がそれぞれ状況を把握し、その課題を分析して対応していくことは重要。
- ・女性活躍推進法改正により、対象事業主の情報公表の必須項目となり、労働局においてその公表状況の確認や、課題分析と対応についての働きかけが開始された。
- ・事業者の負担が過重とならないよう、県の届出項目としては必要最小限とし、国で把握する状況を確認していくこととしたい。

【見直し方向性】

男女の賃金の差異について、事業者の負担が過重にならないよう、必要最小限の項目について届け出ていただくこととし、条例に基づく届出には取り入れないこととして検討してはどうか。(第10条関係)

⑤「育児休業取得状況」の届出について

【現行条例】

- ・条例に基づく届出では、300人以上の事業所に、男性の育児休業取得状況の項目を求めている。

【状況】

・県では、男性の育児休業取得率の目標を2027（R9）年度までに50%を超えることとしているが、2023（R5）年度事業所における男性の育児休業取得率は、37.9%である。

（男女共同参画の推進状況に関する届出※常時雇用する従業員数が300人以上の事業所）

・国では、2023（R5）年度の民間事業所の男性の育児休業取得率は、30.1%である。（雇用均等基本調査※常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから、産業・規模別に層化して抽出する事業所）

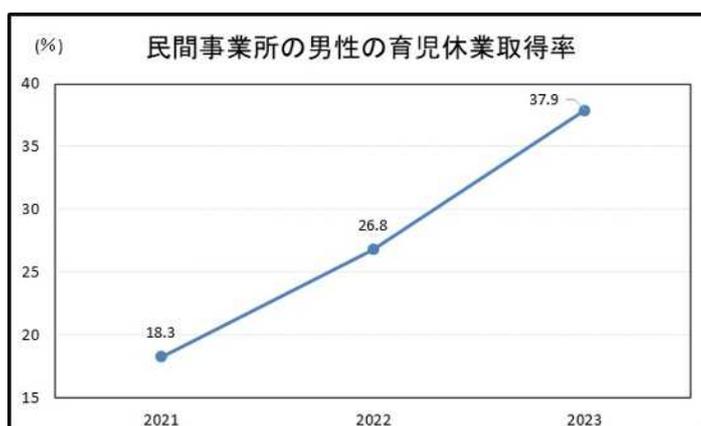
・2022（R4）年10月から、産後パパ育休導入。

（雇用均等基本調査では、産後パパ育休は育児休業制度に含めて調査を行っている。今後、別に項目を設けるかは把握していない。）

・2023（R5）年4月から、男性の育児休業取得促進のため、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等取得の状況を1年に1回公表することが義務付けられたが、2025（R7）年4月からは、育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大。

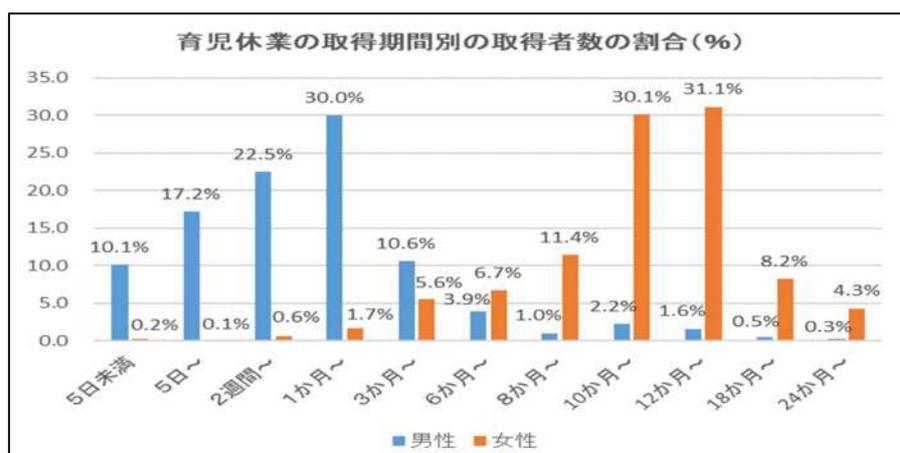
【対応案】

・県では、2023（R5）年度事業所における男性の育児休業取得率は、2023（R5）年度は37.9%（前年度：26.8%）と大きく伸びている。



【「神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果」より作成】

・取得期間別の割合は、「1か月以上3か月未満」が最も高く、次いで高いのは「2週間以上1か月未満」である。こうした結果からも「産後パパ育休」導入の効果が見て取れる。



【「2023年度神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果」より作成】

・育児介護休業法の改正により、育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されたが、国の統計からは、県の数値を毎年把握することができず、本県で指標としている育児休業取得状況が把握できないため、引き続き届出項目として把握を継続したい。

・「産後パパ育休」取得状況については、現状の届出項目でも導入効果が確認できるため、事業所の負担を鑑み、届出項目に追加はしないこととしたい。

【見直しの方向性】

育児休業取得状況について、事業者の負担が過重にならないよう、引き続き現状の育児休業取得に関する必要最小限の項目を届け出てくださいとこととし、産後パパ育休については、取得期間別の項目がすでにあるため、取り入れないこととして検討してはどうか。(第10条関係)

2 神奈川県男女共同参画推進条例施行規則の一部改正について

事業者の負担軽減のため、届出内容の見直しを行う。

(見直し事例)

- ・届出の結果公表において使用していない項目の削除。
- ・「人事・総務・経理」、「企画・公報」などの職務区分について、分類先の問合せが多いものについては、別に区分を設けるなど、回答しやすい様式への見直し。