

第5次

安城市男女共同参画プラン

令和6年度(2024年度)～令和10年度(2028年度)





プラン策定にあたって

人生100年時代を迎え、社会情勢が大きく変化する中、一人ひとりが自らの希望に沿った豊かな人生を送るために、すべての人がその意志に応じてあらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会の実現が一層求められています。

本市では、平成12年（2000年）に「男女共同参画プラン」を策定して以降、改定を重ね様々な取組を進めることで、固定的な性別役割分担意識の大きな変化など、一定の成果がみられています。

しかしながら令和4年（2022年）に実施した市民、企業、町内会及び高校生を対象とした男女共同参画に関するアンケート調査などの結果から、男性に関する固定的な役割分担意識や家庭生活への男性参画の実態では改善がみられないなど、いまだ十分ではありません。

国際社会共通の目標であるSDGsでは、目標5「ジェンダー平等の実現」が掲げられ、国において、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映し一層の取組を進めることで、我が国の責務を果たし、国際的な取組の推進に貢献すると明示しています。

そして、本市は、令和6年度（2024年度）からスタートする「第9次安城市総合計画」の分野別計画として、SDGsの目標5を含む17の目標全体の達成に向けた、男女共同参画社会を実現するための取組を進める「第5次安城市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

新たな社会的課題に適切に対応していくため、これまでの取組を継承するとともに、職場・家庭生活・地域活動などそれぞれの希望する場で活躍ができ、誰もがその生き方を尊重され、安全・安心な暮らしが送れることを目指して、一層の推進を図ってまいります。

最後に、本プラン策定にあたりまして、熱心にご審議いただきました男女共同参画審議会の委員をはじめ、アンケート調査やヒアリングにご協力いただきました方々、多くの貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆さまに厚くお礼申し上げますとともに、今後もプランの実現に向けて、一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和6年（2024年）3月

安城市長 三星 元人

目次

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| 第1章 | プランの策定にあたって | 1 |
| 1 | 策定の趣旨・目的 | 2 |
| 2 | プランの期間 | 3 |
| 3 | プランの策定体制 | 4 |
| 4 | プランの位置付け | 4 |
| 5 | SDGsとの関連 | 7 |
| 第2章 | 安城市の現状 | 9 |
| 1 | 統計データからみる現状 | 10 |
| | (1) 人口等の状況 | 10 |
| | (2) 世帯の状況 | 11 |
| | (3) 就労等の状況 | 12 |
| | (4) 子育て・介護等の状況 | 13 |
| | (5) 女性参画の状況 | 14 |
| 2 | アンケート・ヒアリングからみる現状 | 15 |
| | (1) 調査の概要 | 15 |
| | (2) アンケート調査結果のまとめ | 16 |
| | (3) ヒアリング調査結果のまとめ | 28 |
| 3 | 第4次プランの目標達成状況 | 30 |
| 4 | 安城市の男女共同参画を取り巻く課題 | 32 |
| 第3章 | プランの方向性 | 35 |
| 1 | プランの最終目標（目指す姿） | 36 |
| 2 | 基本目標 | 37 |
| 3 | 施策体系 | 38 |
| 4 | 成果指標 | 39 |
| 第4章 | プランの基本目標別の内容 | 41 |
| | 基本目標1 女性のさらなる活躍促進 | 43 |
| | (1) 各種審議会等における女性参画の促進 | 43 |
| | (2) 女性の人材育成の活性化 | 44 |
| | (3) 職場における女性活躍・男女共同参画の推進 | 45 |
| | (4) 子育て支援サービスの充実 | 46 |
| | 基本目標2 家庭・地域における男女共同参画の推進 | 47 |
| | (1) 家庭における家事・育児等の分かち合い促進 | 47 |
| | (2) 地域・市民活動や防災・防犯分野における参画促進 | 49 |

| | |
|------------------------------------|----|
| 基本目標3 多様な生き方を認め合う意識・環境づくり | 51 |
| (1) 男女共同参画に関する啓発 | 51 |
| (2) 男女共同参画に関する学習機会の提供 | 52 |
| (3) 人権が尊重される社会環境づくり | 53 |
| 基本目標4 あらゆる暴力の根絶と安全・安心な環境の確保 | 55 |
| (1) DV防止に関する啓発 | 55 |
| (2) DV被害に対する早期対応・支援 | 56 |
| (3) 安全・安心を支える体制づくり | 58 |
| | |
| 第5章 プランの推進体制 | 59 |
| 1 市民、事業者等との協働による推進 | 60 |
| 2 プランの進捗管理 | 61 |
| | |
| 資料編 | 63 |
| 1 策定の経過 | 64 |
| 2 安城市男女共同参画推進条例 | 66 |
| 3 安城市男女共同参画審議会規則 | 68 |
| 4 安城市男女共同参画審議会名簿 | 69 |
| 5 男女共同参画社会基本法 | 70 |
| 6 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 | 74 |
| 7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | 83 |
| 8 男女共同参画に関する用語解説 | 91 |

第 1 章 プランの策定にあたって

1 策定の趣旨・目的

「第5次安城市男女共同参画プラン」は、本市において男女共同参画社会を実現するための取組を総合的、計画的に推進するために策定しています。

第4次プランにおける取組内容の評価・検証結果や、国の動きや顕在化した課題等を踏まえ、新たな施策・取組等を盛り込んだ計画とします。

■男女共同参画に関わる近年の動き（第4次プラン策定以降）

| 年 | 内容 |
|-----------------|---|
| 平成30年 (2018) | 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 |
| | 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 公布 (平成31年(2019年)順次施行) |
| 令和元年 (2019) | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 改正 (令和2年(2020年)施行) |
| | 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 改正 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 改正 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 改正 (令和2年(2020年)順次施行) |
| | 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 改正 (令和2年(2020年)施行) |
| 令和2年 (2020) | 第5次男女共同参画基本計画 策定 |
| 令和3年 (2021) | 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 改正 雇用保険法 一部改正 (令和4年(2022年)順次施行) |
| 令和4年 (2022) | 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 公布 (令和6年(2024年)施行) |

2 プランの期間

本プランの期間は、令和6年度(2024年度)から令和10年度(2028年度)までの5年間とします。

また、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における事業の進捗状況を考慮し、随時、施策などの見直しを行うこととします。

■計画期間

| 年度 | R3 2021 | R4 2022 | R5 2023 | R6 2024 | R7 2025 | R8 2026 | R9 2027 | R10 2028 | R11 2029 | R12 2030 | R13 2031 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 【国】第5次男女共同参画基本計画 (令和3年度(2021年度)～令和7年度(2025年度)) | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 【県】あいち男女共同参画プラン 2025 (令和3年度(2021年度)～令和7年度(2025年度)) | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 【市】第9次安城市総合計画 (令和6年度(2024年度)～令和13年度(2031年度)) | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 【市】第5次安城市男女共同参画プラン (令和6年度(2024年度)～令和10年度(2028年度)) | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |

3 プランの策定体制

本プランは、市の附属機関である安城市男女共同参画審議会において策定及び推進に関する重要事項を調査審議し、答申を行い策定しました。市においては、各課の担当職員で構成する作業部会、課長級職員で構成する庁内部会において協議し、安城市男女共同参画審議会において審議する各事項についての原案を作成しました。

また、プランに幅広く市民などの意見や提案を反映させるため、次のような経過を経て策定を行いました。

■市民意見聴取の方法

●アンケート調査(令和4年(2022年)8～9月)

- 市民アンケート :18歳以上の男女各1,000人を無作為抽出して実施
- 企業アンケート :市内事業者500社を無作為抽出して実施
- 町内会アンケート :市内81町内会の会長を対象に実施
- 高校生アンケート :市内の高校6校からクラスごとに対象を抽出して実施
- 保育士・幼稚園教諭アンケート:市内施設に勤務する保育士・幼稚園教諭約500人を対象に実施

●ヒアリング調査(令和4年(2022年)10～11月)

- 企業ヒアリング :企業アンケートで回答があり、かつヒアリング可能と回答のあった企業から、業種・規模別に3企業を選出
- 団体ヒアリング :市民活動団体から4団体を選出

●パブリックコメント(令和5年(2023年)12月～令和6年(2024年)1月)

- 市民に対し、計画案の公表と説明・意見の募集を行うために実施

4 プランの位置付け

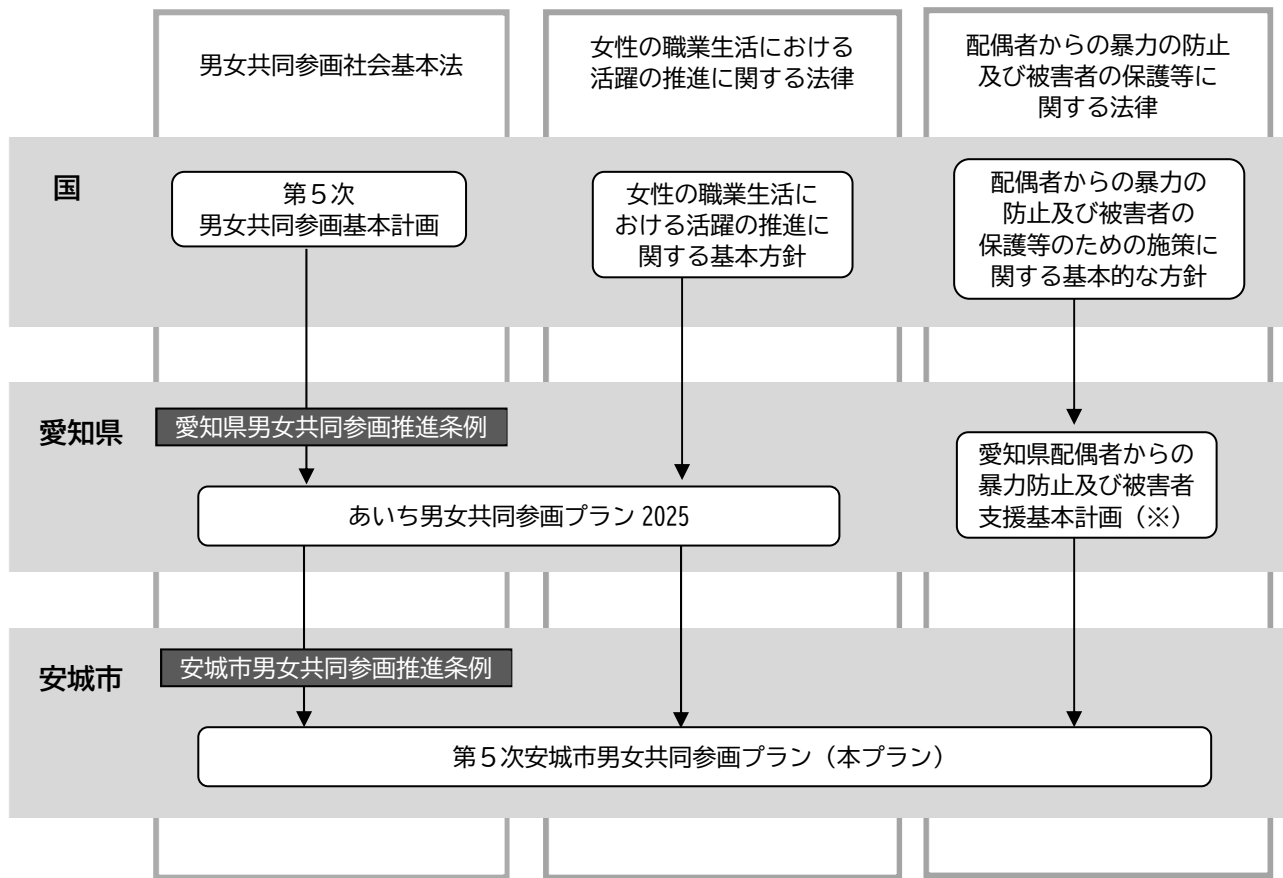
本プランは、次のような法律に基づき策定しました。プランの策定にあたっては、国、県等の計画や市が策定した他の計画との整合を図りました。

- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「安城市男女共同参画推進条例」第10条第1項に基づく計画
- 「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」第2条の3第3項に基づく計画（プランの一部（DV防止、被害者の保護等に係る施策））
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく計画（プランの一部（女性の職業生活等に係る施策））
- その他、市の上位計画・関連計画との整合を図った計画

■関連する市の計画（主なものを抜粋）

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・安城市総合計画 ・健康日本21安城計画 ・あんジョイプラン ・安城市市民協働推進計画 | <ul style="list-style-type: none"> ・安城市デジタル田園都市国家構想総合戦略 ・安城市子ども・子育て支援事業計画 ・安城市地域防災計画 ・安城市特定事業主行動計画 |
|--|--|

■各種根拠法と計画・方針等との関連図



※愛知県の「愛知県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」は、令和6年度（2024年度）開始の第5次計画において「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく都道府県基本計画と一体化させた計画として策定。

■（参考）各種根拠法

男女共同参画社会基本法（抜粋）

（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。

安城市男女共同参画推進条例（抜粋）

（基本計画の策定）

第10条 市は、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、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、安城市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

3 市長は、基本計画を定めるに当たっては、市民、事業者及び教育に携わる者の意見を反映するための必要な措置を講ずるものとする。

4 市長は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

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（抜粋）

（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 その他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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

（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。

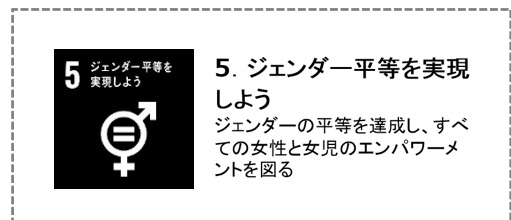
5 SDGsとの関連

SDGs（持続可能な開発目標）では、目標5（ジェンダー平等の実現）を掲げており、女性に対する暴力の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。

平成27年（2015年）9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とされており、国の「第5次男女共同参画基本計画」においても、ジェンダー平等の実現及びジェンダー主流化は、分野横断的な価値としてSDGsの全てのゴールの実現に不可欠なものとされています。

本プランにおいては、SDGsの目標5を含む、17の目標全体の達成に向け、男女共同参画社会を実現するための取組を進めます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



第 2 章 安城市の現状

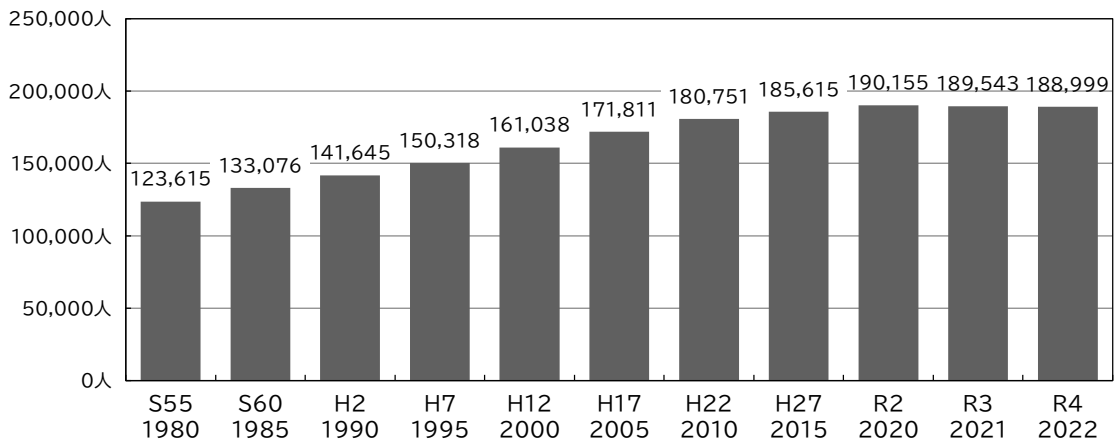
1 統計データからみる現状

(1)人口等の状況

本市の総人口は令和2年(2020年)までは継続して増加傾向にありましたが、令和3年(2021年)から減少に転じました。年齢3区分別の人口割合をみると、15歳未満の年少人口割合は減少が続き、65歳以上の老年人口割合は増加を続けています。平成27年(2015年)には老年人口割合が年少人口割合を上回り、令和4年(2022年)でもその差は拡大しています。

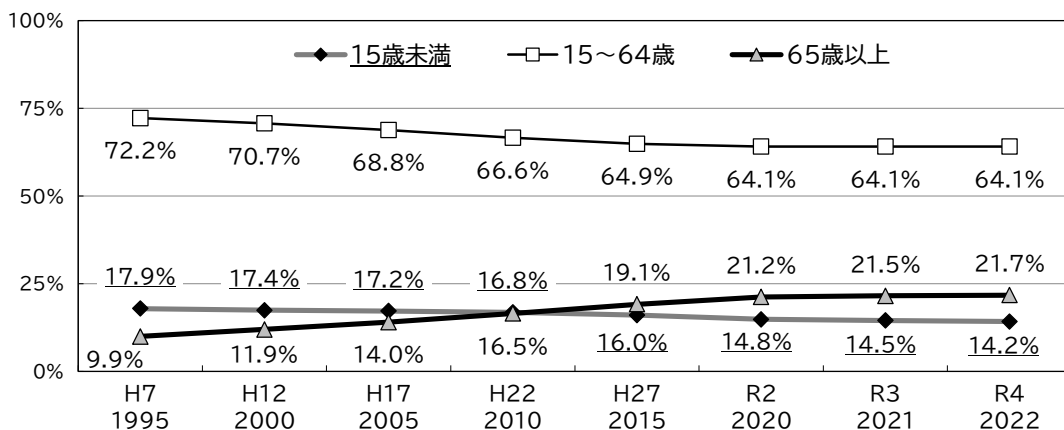
人口構成を男女別・年齢別にみると、自動車関連企業の立地などを背景に、20歳代から50歳代まで、女性よりも男性の人口が上回っています。一方で80歳以上では平均寿命の差などにより男性よりも女性の人口が上回っています。

■安城市の総人口の推移



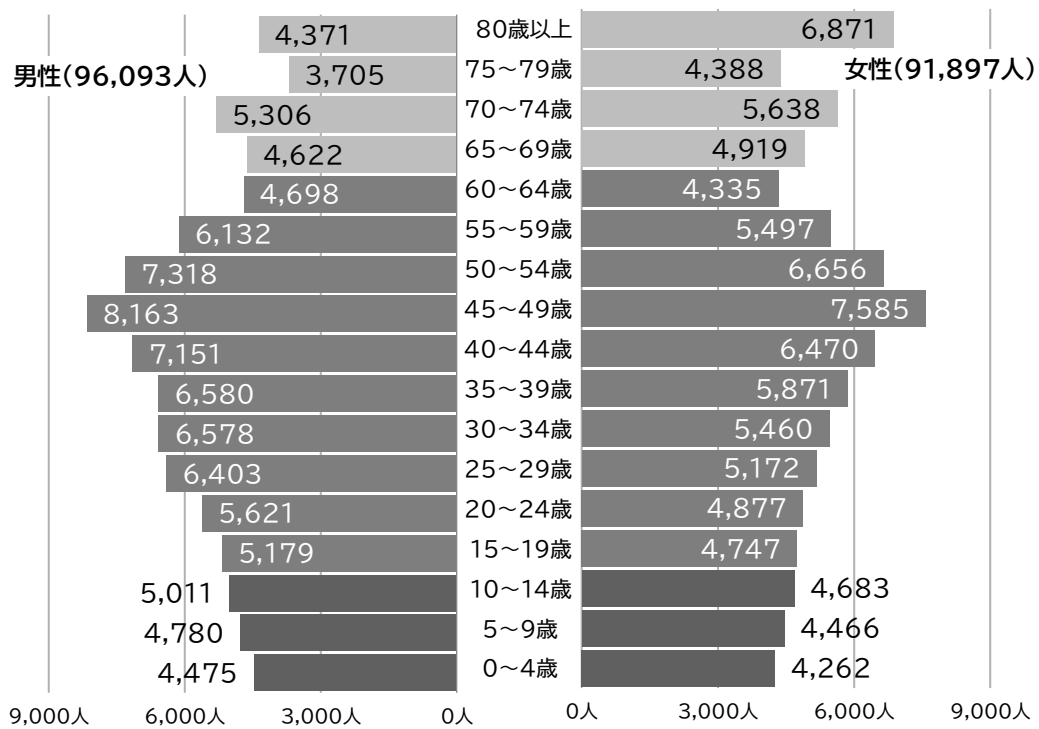
資料：安城の統計

■安城市の年齢3区分別人口割合の推移



資料：安城の統計、総務省 人口動態及び世帯数調査

■安城市の性別・5歳階級別人口構成



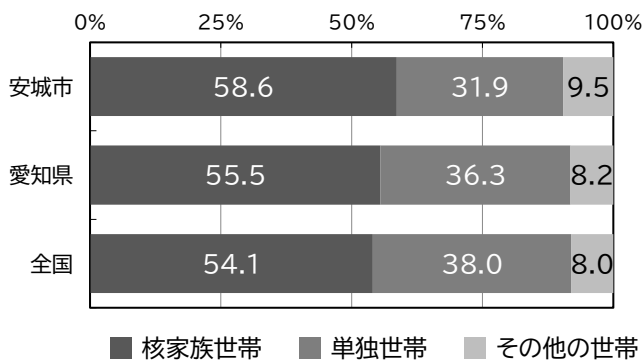
資料：国勢調査（令和2年）※年齢不詳補完結果

(2)世帯の状況

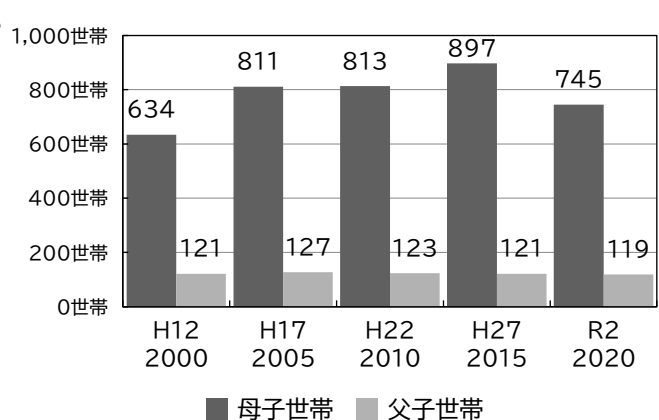
本市の令和2年(2020年)の世帯類型の割合は、核家族世帯が58.6%、単独世帯が31.9%、その他の世帯が9.5%となっています。国・県と比較すると、核家族世帯及びその他の世帯割合が高くなっています。

母子世帯は、平成12年(2000年)から平成27年(2015年)にかけて増加傾向となっていました。令和2年(2020年)にはやや減少し、745世帯となっています。父子世帯は、平成12年(2000年)以降、120世帯前後で推移しています。母子世帯数は父子世帯数の約6倍となっています。

■世帯類型の割合（国・県比較）



■安城市の母子・父子世帯の推移



資料：国勢調査（令和2年）

資料：国勢調査

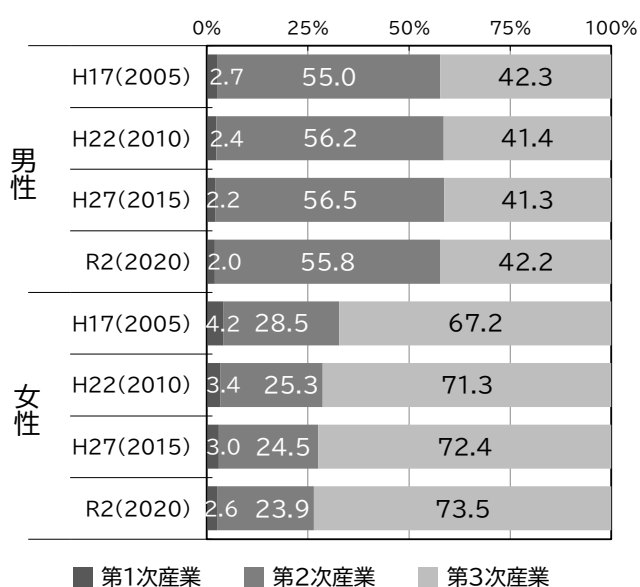
(3)就労等の状況

産業分類別の就業者数の割合を男女別にみると、男性では建設業、製造業などを含む第2次産業が、女性ではサービス業などを含む第3次産業の割合が高くなっています。平成17年(2005年)以降、男性の割合に大きな変化はありませんが、女性では第3次産業就業者の割合が増加し、第2次産業就業者の割合が減少しています。

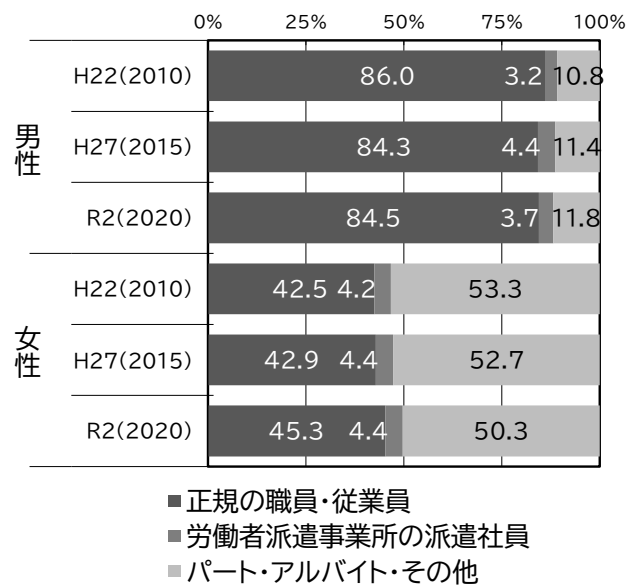
男女別の雇用者の雇用形態の状況を見ると、女性では「パート・アルバイト・その他」の割合が高くなっています。経年でみると、女性ではわずかながら「正規の職員・従業員」の割合が増加しています。

本市の女性の年齢階級別の労働力率をみると、30歳代前半に大きく下がるM字カーブを描いていますが、すべての年代で女性の就労が進んでいます。

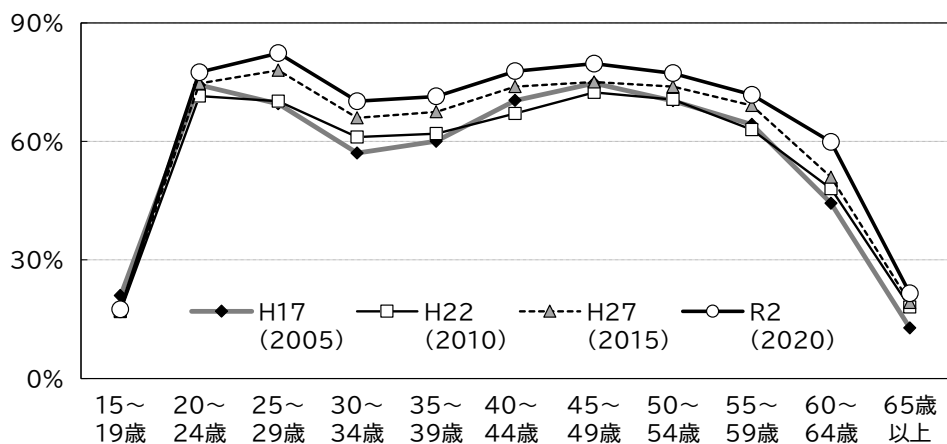
■安城市の男女別産業分類別就業者割合



■安城市の男女別雇用形態別割合



■安城市の女性の労働力率の推移

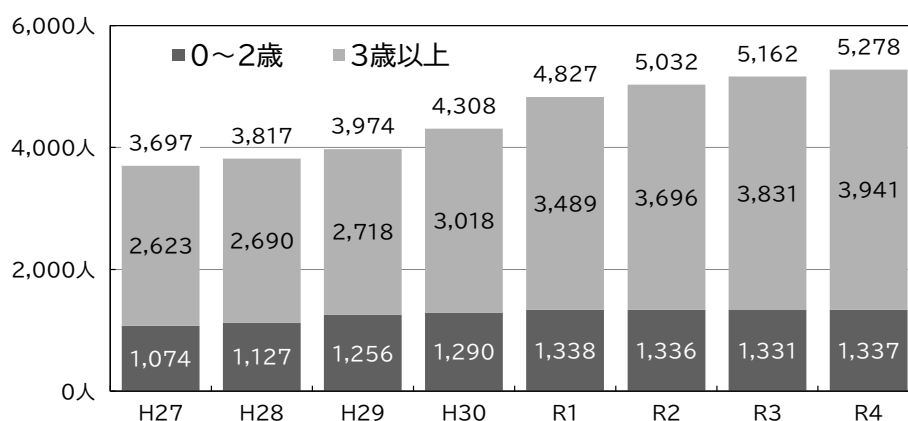


(4)子育て・介護等の状況

本市には令和5年(2023年)現在、保育所が46か所あります。出産後も就労を継続する女性の増加等に伴い保育所の入所児童数は増加傾向にあります。

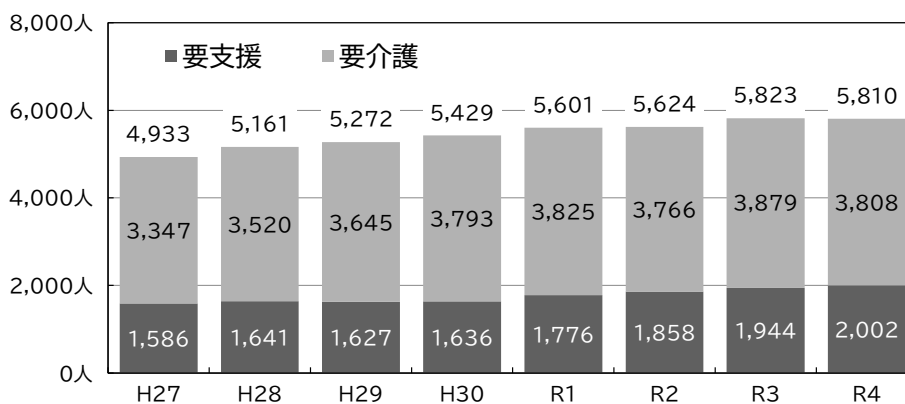
介護保険制度における要支援・要介護認定者数は年々増加しており、令和4年(2022年)で5,810人と、平成27年(2015年)の約1.2倍となっています。

■安城市の保育所の年齢別入所児童数の推移



資料：'22安城の統計（各年4月1日。民間園、認定こども園を含む。）

■安城市の認定者数の推移（要支援・要介護認定者別）



資料：介護保険事業状況報告（各年3月末）

(5)女性参画の状況

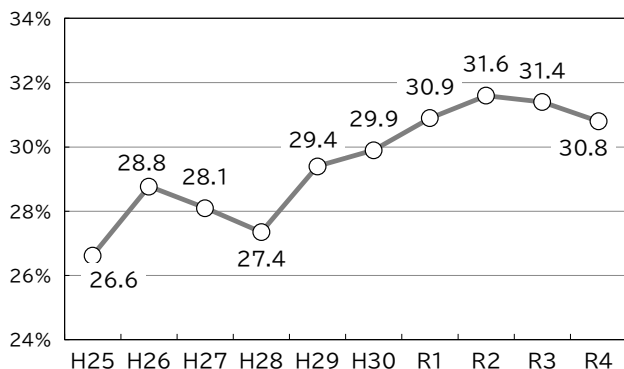
本市における審議会等委員の女性割合は平成 28 年(2016 年)から令和 2 年(2020 年)まで継続して上昇しており、令和元年(2019 年)以降は 30%を超えています。令和 2 年(2020 年)をピークに減少に転じており、令和 4 年(2022 年)では 30.8%となっています。

本市の管理職に占める女性割合は、平成 27 年(2015 年)に 10%を超えたものの、令和 2 年(2020 年)には 8.3%まで落ち込みました。以降はやや上昇傾向にあり、令和 4 年(2022 年)では 10.1%となっています。

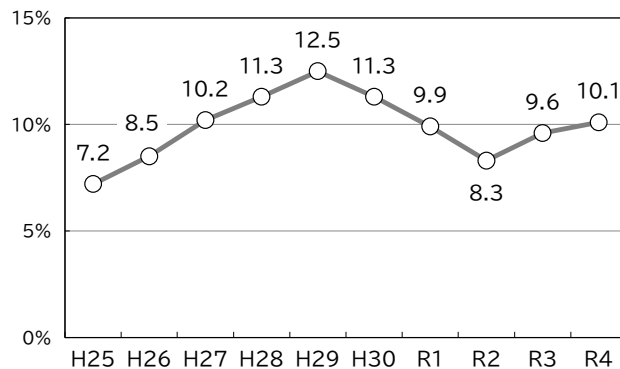
本市における町内会長の女性割合は、令和元年(2019 年)には 4.9%まで増加したものの、令和 2 年(2020 年)、令和 3 年(2021 年)には 2.5%へと減少し、令和 4 年(2022 年)では 3.7%となっています。

本市における市議会議員に占める女性割合は順調に増えています。

■安城市の審議会等委員の女性割合の推移

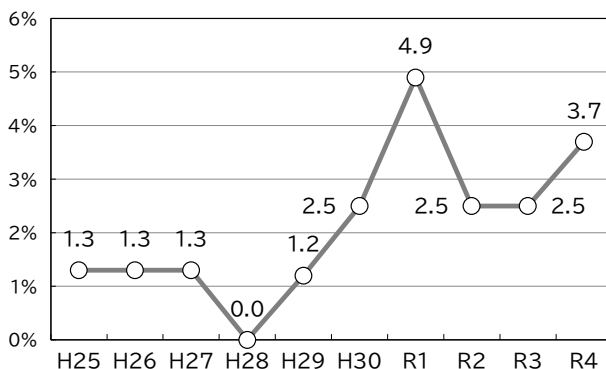


■安城市の管理職に占める女性割合の推移

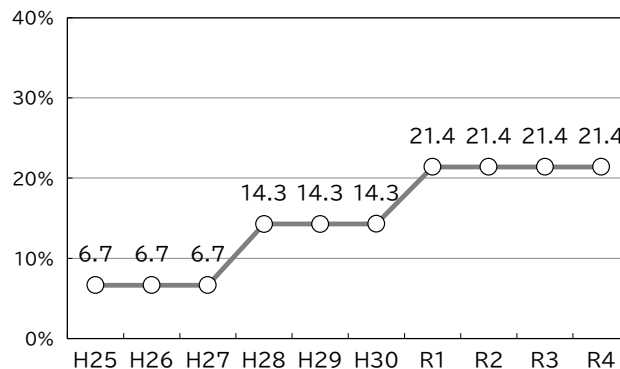


資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年4月1日時点）

■安城市の町内会長の女性割合の推移



■安城市市議会議員に占める女性割合の推移



資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（各年4月1日時点）

資料：市区町村女性参画状況 見える化マップ

2 アンケート・ヒアリングからみる現状

各種アンケート調査は、家庭、地域、職場等における男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態等を調査し、過去の意識調査と比較・検証することにより、男女共同参画社会の実現に向けての施策展開の基礎資料とすることを目的として実施しました。

また、アンケート調査で数字として全体の概要をつかむことに加え、企業・団体における男女共同参画の現状・課題や参考となるべき事例等を把握、整理し、より現状に即した施策検討に活用することを目的としてヒアリング調査を実施しました。

(1)調査の概要

■アンケート調査の実施概要

| 区分 | 市民 | 企業 | 町内会 | 高校生 | 保育士・幼稚園教諭 |
|---------|------------------------|-------|-------------------|-------------|------------|
| 配布・回収方法 | 郵送配布・郵送または Web 回収 | | 郵送配布・郵送または Web 回収 | 学校を通じた配布・回収 | Web 回収 |
| 実施期間 | 令和4年(2022年)8月20日～9月12日 | | | 9月5日～9月15日 | 9月2日～9月16日 |
| 配布数 | 2,000 | 500 | 81 | — | — |
| 回収数 | 928 | 179 | 66 | 217 | 424 |
| 回収率 | 46.4% | 35.8% | 81.5% | — | — |

■ヒアリング調査の実施概要

| 区分 | 内容 |
|------|---------------------------------------|
| 実施時期 | 令和4年(2022年)10月17日、11月10日、15日 |
| 調査方法 | 訪問面談による聞き取り調査 |
| 企業 | A社(金融業)／B社(製造業)／C社(研究等) |
| 団体 | 男女共同参画関係団体／DV被害者支援団体／LGBTQ支援団体／防災関係団体 |

※クロス集計結果では、性別等の不明・無回答者が含まれていないため、クロス集計結果の回答者総数の合計と全体の回答者総数は合致しません。

※グラフ中の「n」とは、Number of Cases の略で、各設問に該当する回答者総数を表します。

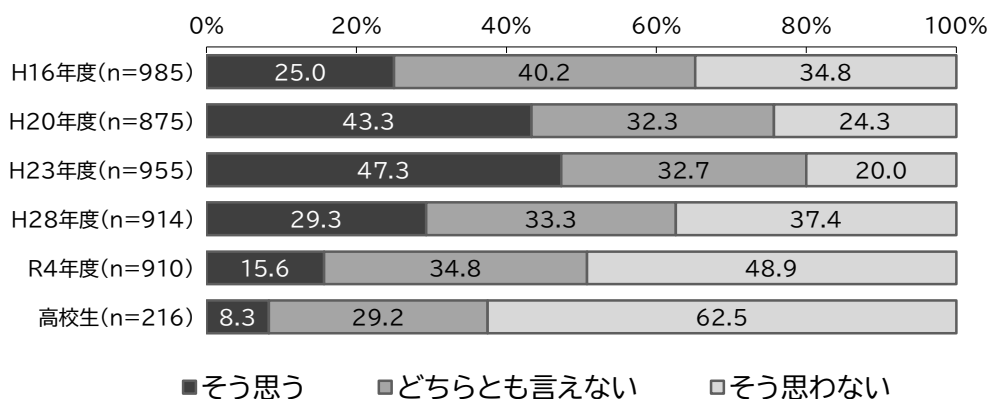
※選択肢について、一部記載を省略している場合があります。

(2) アンケート調査結果のまとめ

① 市民意識と実態について

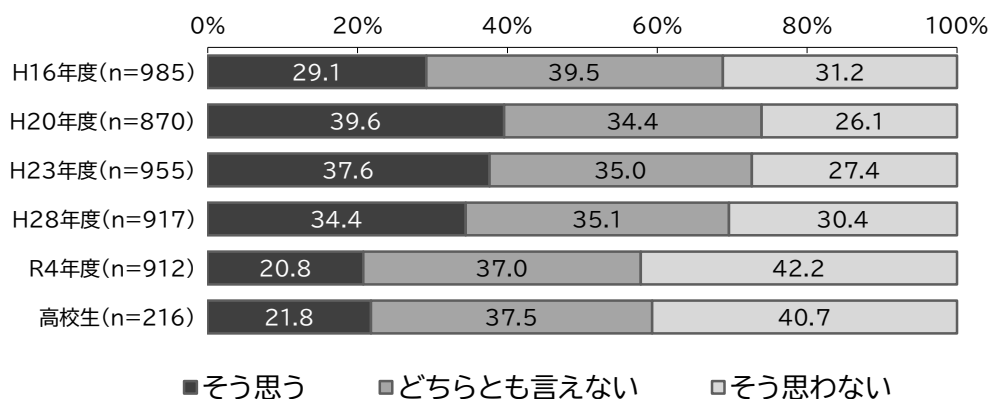
○「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」に代表される固定的な性別役割分担に対し、経年で見て「そう思わない」と回答する割合が最も高くなっています。平成 28 年度（2016 年度）調査と比較して「そう思わない」は 11.5 ポイントの増加、「そう思う」は 13.7 ポイントの減少となっており、市民意識が大きく変化していることがわかります。

■「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」という考えについて（市民調査（経年比較）・高校生調査）



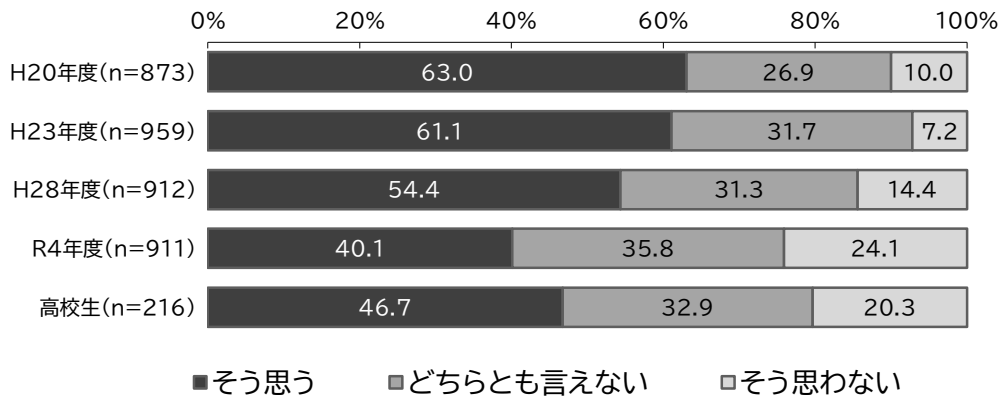
○「女性は結婚したら、仕事や自分自身のことより、夫や子どもなど家族中心に考えて生活した方がよい」は今回調査で「そう思わない」が「そう思う」を上回り、女性に関して固定的な性別役割分担に基づく考え方は解消されつつありますが、「夫は、妻や子どもを引っ張っていく方がよい」については依然として「そう思う」が市民調査で 40.1%、高校生調査でも 46.7%を占め、男性に関する固定的な性別役割分担意識は残っている状況にあります。

■女性は結婚したら、仕事や自分自身のことより、夫や子どもなど家族中心に考えて生活した方がよい（市民調査（経年比較）・高校生調査）



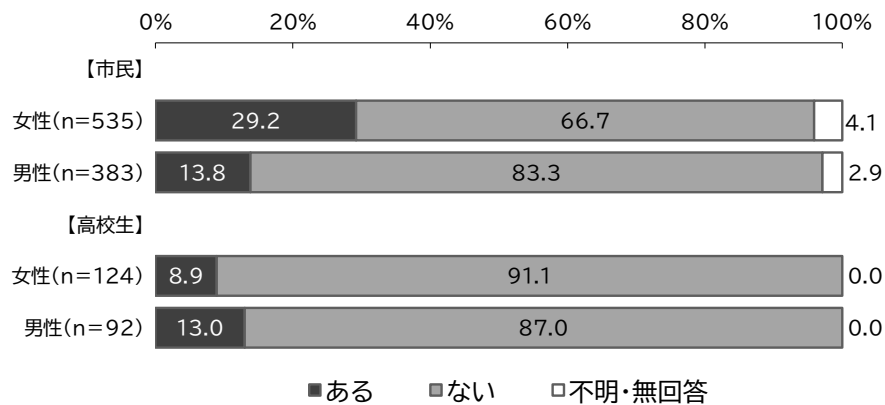
※高校生調査は令和4年度

■夫は、妻や子どもを引っ張っていく方がよい（市民調査（経年比較）・高校生調査）



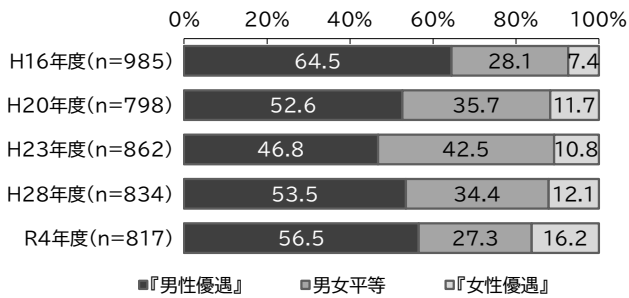
○男だから、女だから、といった思い込みによる差別または不利益の経験の有無をたずねたところ、市民調査では女性の29.2%、男性の13.8%で、高校生調査では女性の8.9%、男性の13.0%で経験があると回答しています。年代別で見ると、特に女性の30歳代・50歳代での経験割合が高くなっており、その内容としては仕事を持っていても子育ての責任は母親に課されていること、仕事で活躍や昇進等ができなかった・できにくかった等の意見が多くあげられています。

■男だから、女だから、といった思い込みによって差別または不利益を受けた経験の有無（市民調査・高校生調査）

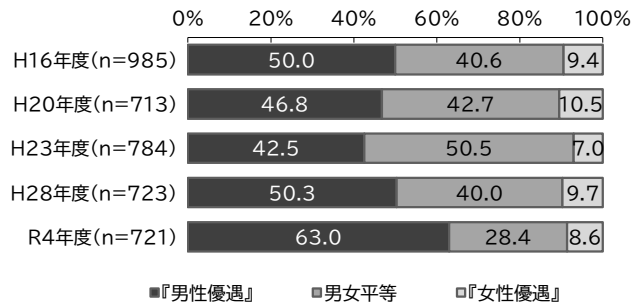


○各分野の平等感は職場を除くすべての分野で『男性優遇』が増加、「平等」が減少しており、市民実感として男女平等ではない状況です。しかしこのことは、従来では当たり前と思ってきたことが不平等であると認識され始めるなど、「平等」の感じ方が変化していることも背景にあると考えられます。

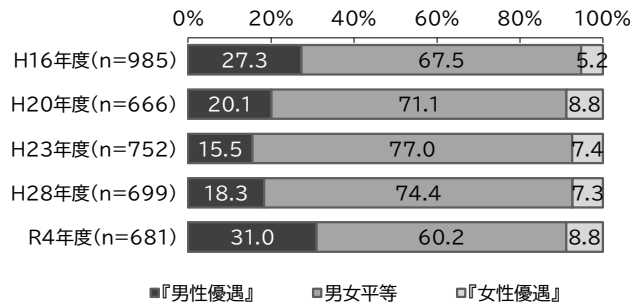
■家庭生活における平等感



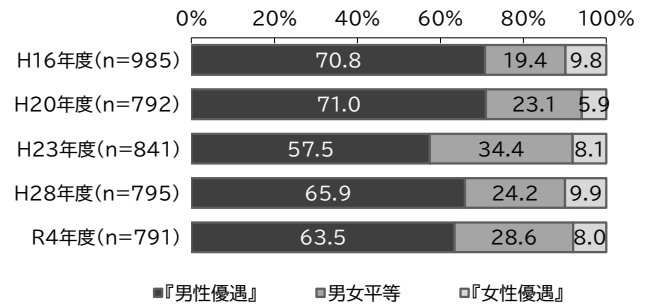
■地域活動・地域社会における平等感



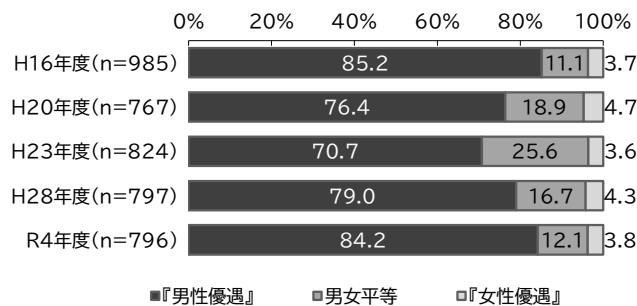
■学校教育の場における平等感



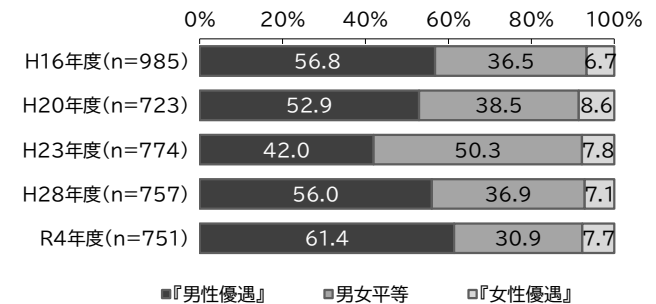
■職場における平等感



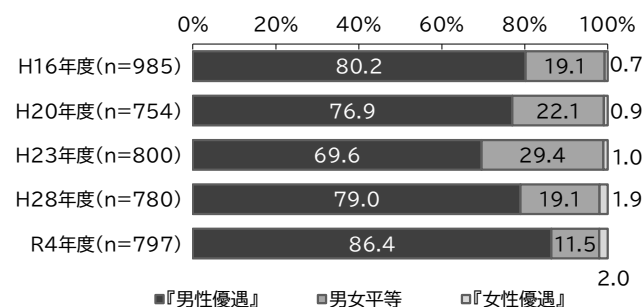
■社会通念・慣習・しきたりなどにおける平等感



■法律や制度の上における平等感



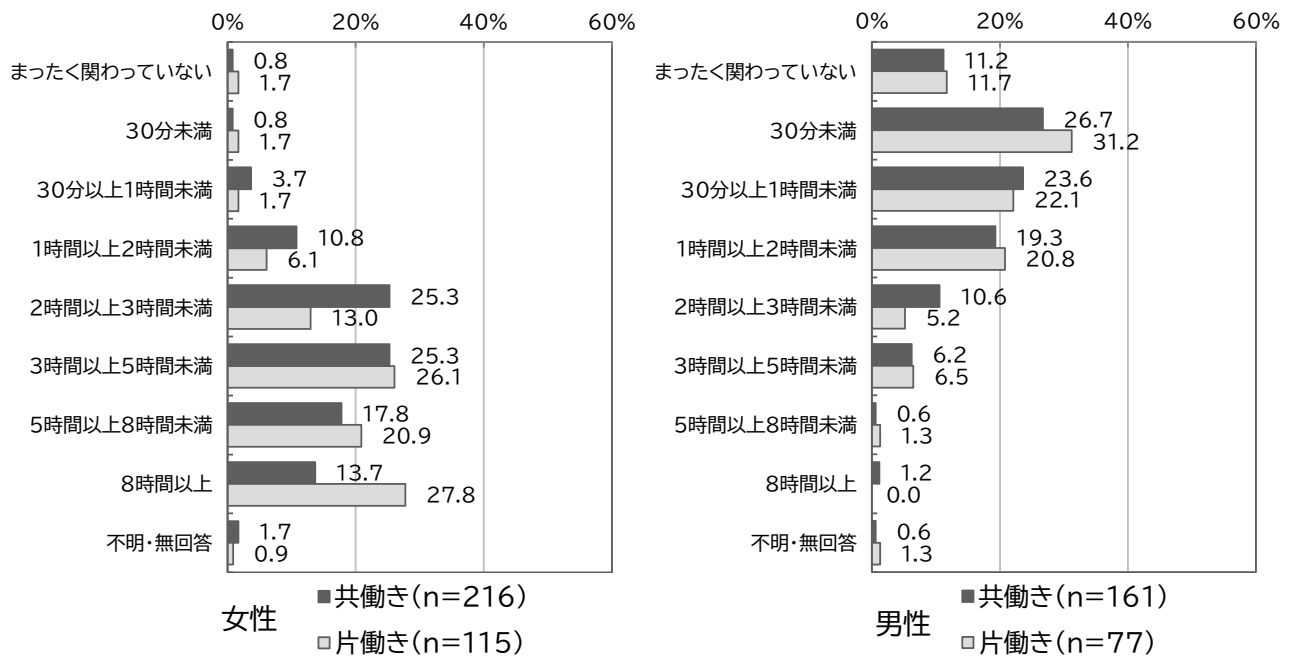
■政治の場における平等感



②家庭生活、職業生活やワーク・ライフ・バランスについて

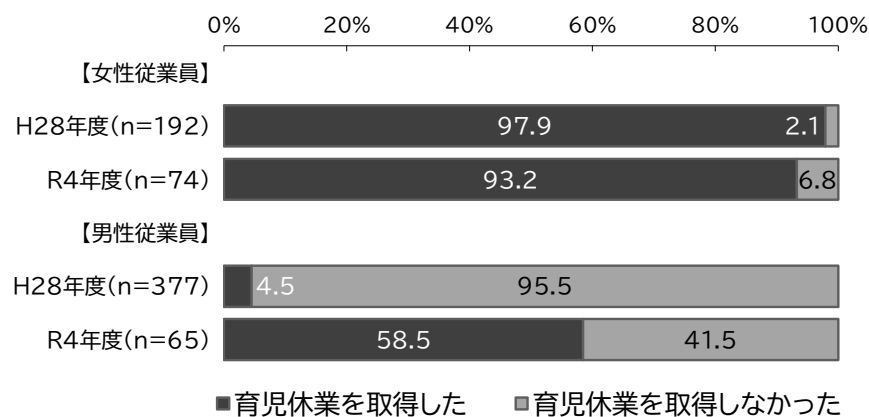
○平日の家事・育児時間を共働き・片働きの状況別にみると、共働き家庭の女性では「2時間以上3時間未満」「3時間以上5時間未満」が最も高く、片働き家庭の女性では「8時間以上」が最も高くなっています。男性では共働き・片働きに関わらず「30分未満」が最も高く、家事・育児時間の男女差が大きいことがわかります。

■共働き・片働き家庭の平日の家事・育児時間（市民調査）



○令和3年度(2021年度)1年間の従業員の育児休業の取得状況を企業にたずねたところ、女性では93.2%、男性では58.5%となりました。平成28年度(2016年度)の前回調査、女性97.9%、男性4.5%から、男性の取得率は大きく伸びています。

■前年度の育児休業取得率（企業調査）



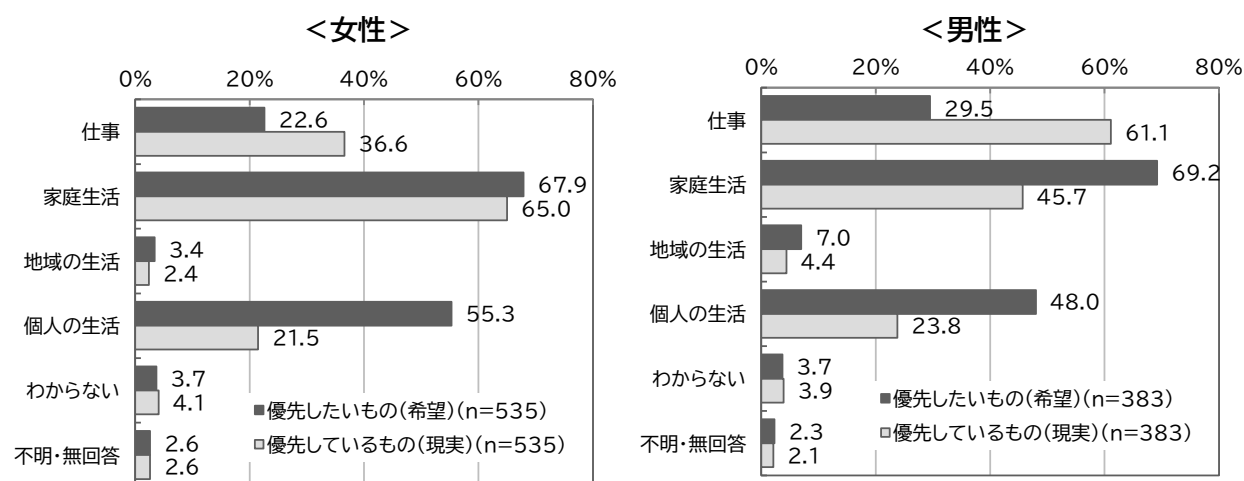
○男女共同参画の観点から、子育て家庭の状況をみて課題に感じることや相談を受けることについて保育士・幼稚園教諭調査でたずねたところ、父親の育児参加の不足や母親への負担の増加、共働き等による家庭時間の減少による子どもへの影響等に関する意見が多くありました。

■男女共同参画の観点から、子育て家庭の状況をみて課題に感じることや相談を受けること（保育士・幼稚園教諭調査）

| 区分 | 内容（抜粋） |
|----------------------|--|
| 父親の育児参加に関する事（26件） | <ul style="list-style-type: none"> ・父親が協力してくれる家庭も増えてはいるが、「協力する」という立ち位置で主体的に育児家事を行う父親は少ない。 ・父親の方が仕事で帰れないことが多く、その分子育てに関わっていない。 |
| 母親の育児負担の偏重に関する事（20件） | <ul style="list-style-type: none"> ・共働きだが、父親の仕事が忙しく帰りが遅いため母親のみで家事育児をしなければならず、余裕がない家庭からの相談がよくある。 ・仕事に育児に疲れ果てている親の姿がある。 |
| 共働き等による子どもへの影響（10件） | <ul style="list-style-type: none"> ・母親、父親に限らず子どもと親の関わる時間が減ってしまっていると思う。 |

○生活での優先状況を現実と希望の両面からたずねたところ、男性では「家庭生活」を優先したい69.2%に対し、現実には45.7%と、大きな差がみられました。女性では「家庭生活」を優先したい67.9%に対して現実には65.0%とあまり差はなく、女性に比べて男性が希望通りに家庭生活に関わっていない状況がうかがえます。

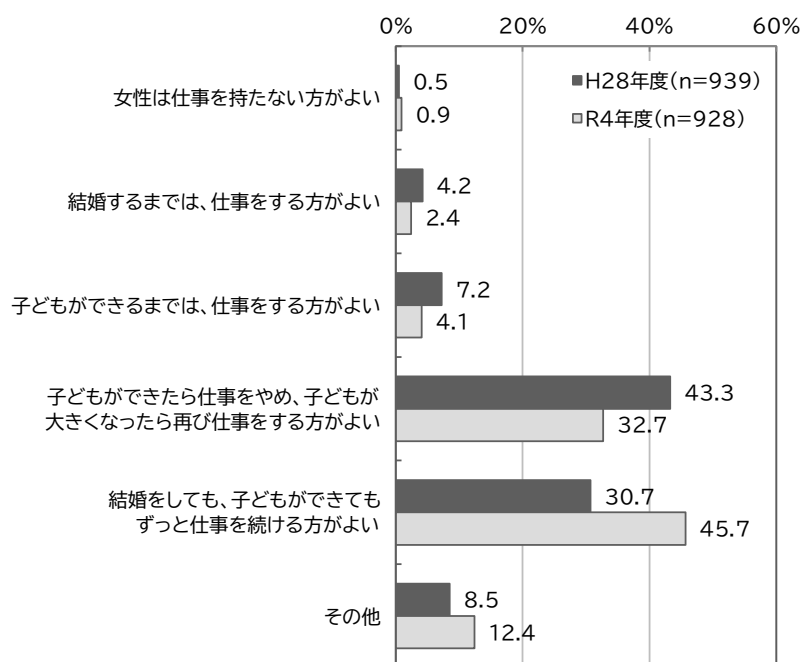
■生活の現実と希望の優先分野の比較（市民調査）



③女性の就業や管理職・方針決定過程への女性の参画について

○女性が職業を持つことについての考えをたずねたところ、平成 28 年度(2016 年度)までは「子どもができたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事をする方がよい」とする割合が最も高くなっていましたが、今回調査では「結婚をしても、子どもができてずっと仕事を続ける方がよい」が最も高くなり、女性が継続的に働き続けることに肯定的な市民意識が高まっていることがわかります。

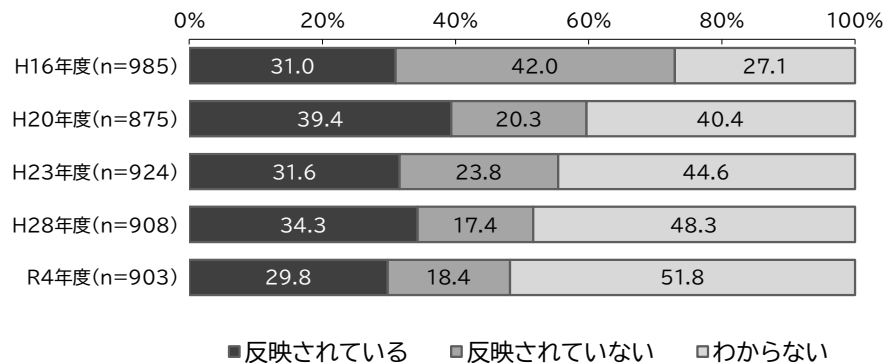
■女性が職業を持つことについての考え（市民調査（経年比較））



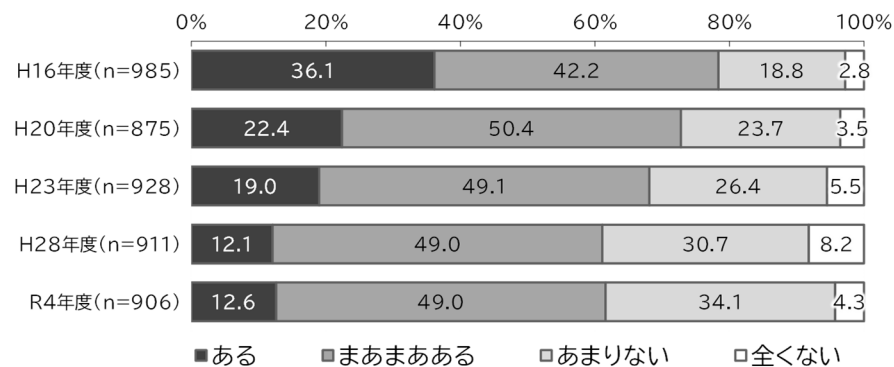
○市の施策への女性意見の反映についてたずねたところ、「反映されている」（十分反映されている、ある程度反映されている）が29.8%となっており、これまでの調査結果の中で最も低くなりました。経年でみると「わからない」が高まっていますが、社会問題や市政への関心をたずねる質問では関心が低下している傾向もみられ、このようなことの影響も考えられます。

また、女性の意見や考え方が反映されていないと思われる理由としては「市議会や市などの政策方針決定の場に女性が少ないから」が突出して高くなっています。

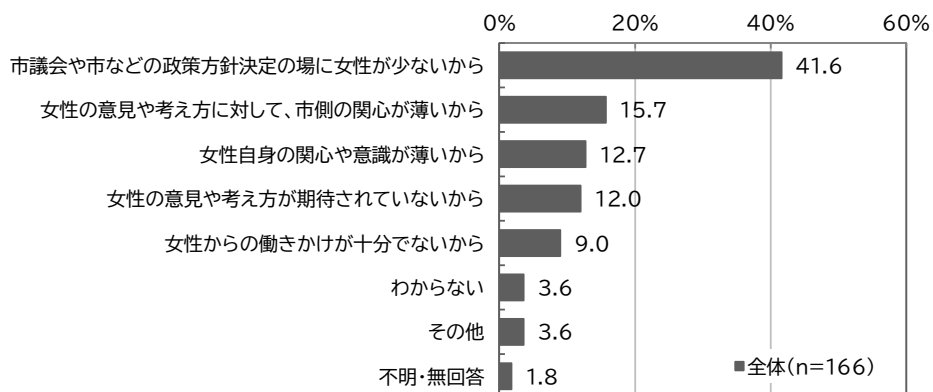
■市の施策に女性の意見や考え方が反映されていると思うか（市民調査(経年比較)）



■社会問題や市政について関心があるか（市民調査（経年比較））



■市の施策に女性の意見や考え方が反映されていないと思われる理由（市民調査）

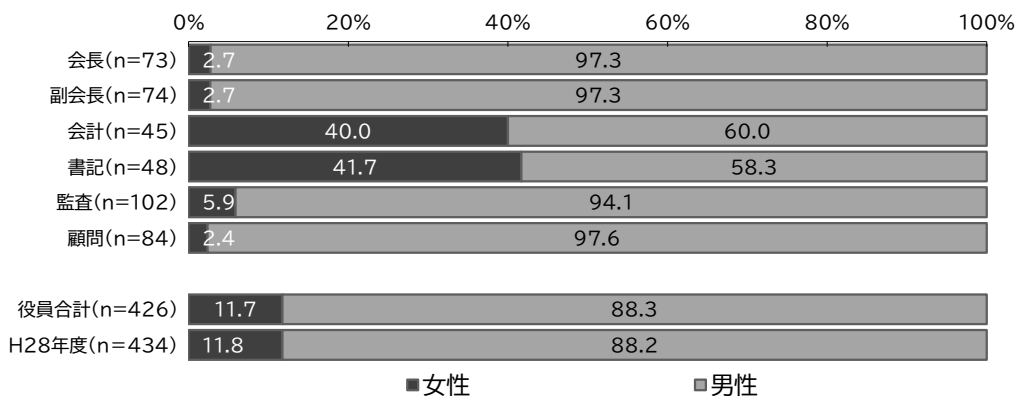


④地域活動について

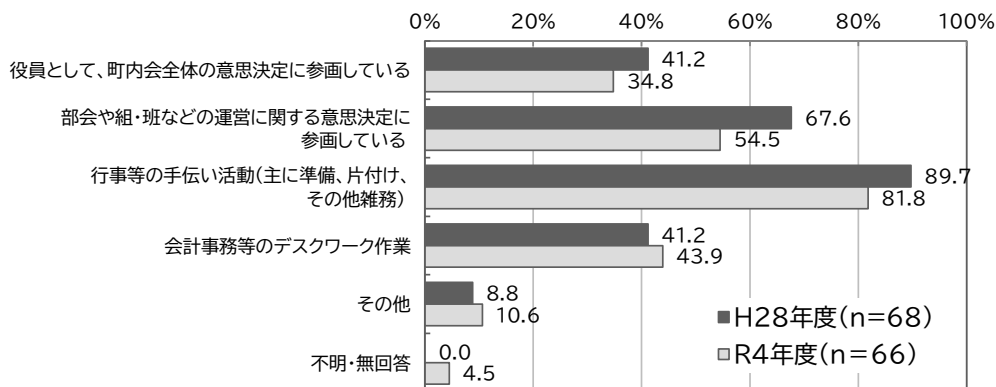
○町内会役員の性別をたずねたところ、女性は会長・副会長で 2.7%（2人）となっています。その他、会計や書記では約4割を女性が占めていますが、役員全体での女性割合は 11.7% となっています。前回の平成 28 年度(2016 年度)調査での役員全体に占める女性割合は 11.8%であり、ほぼ変化がありませんでした。

○町内会における女性が担っている役割で多いものは「行事等の手伝い活動（主に準備、片付け、その他雑務）」となっており、経年でみると「部会や組・班などの運営に関する意思決定に参画している」割合が 13.1 ポイント減少しています。

■会長、副会長の性別（町内会調査）

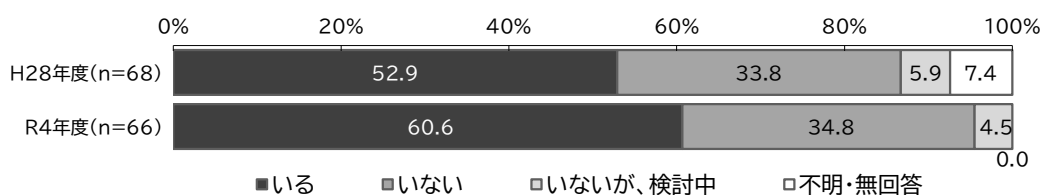


■町内会における女性の担っている役割（町内会調査）



○町内会調査において自主防災組織の意思決定や取組検討の場に女性が参画しているかたずねたところ、「いる」が 60.6%と、平成 28 年度(2016 年度)の前回調査を上回りましたが、6割にとどまっています。

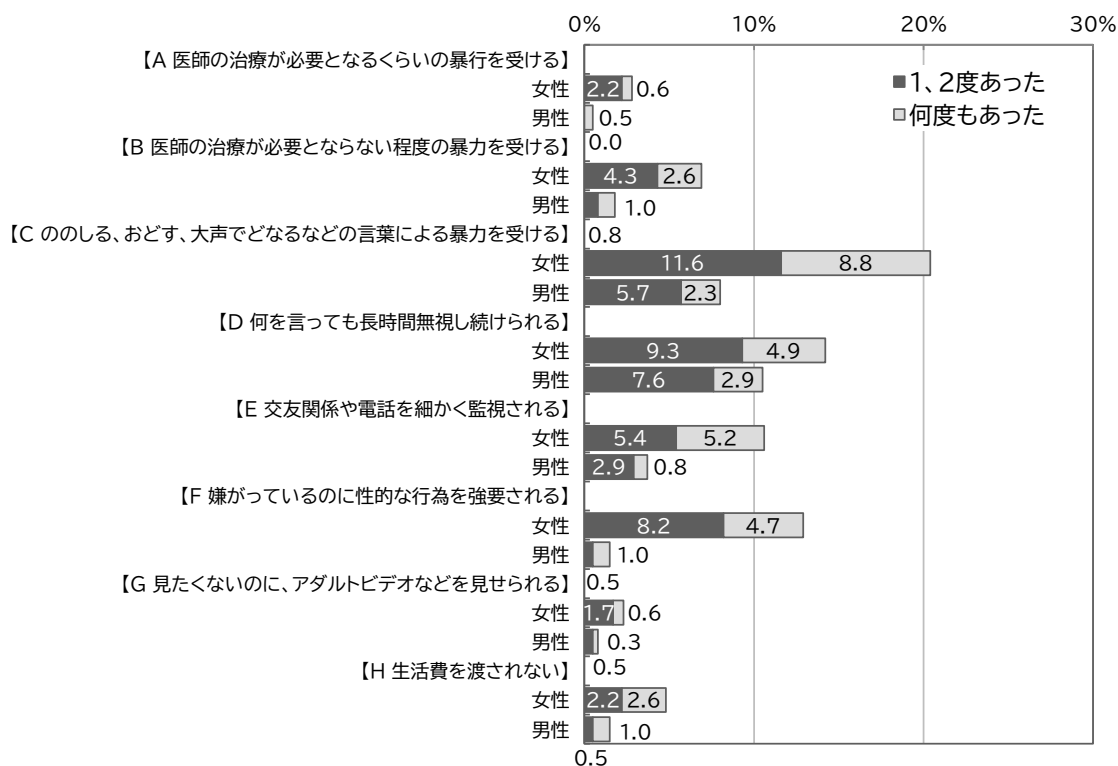
■自主防災組織の意思決定や取組検討の場に女性が参画しているか（町内会調査）



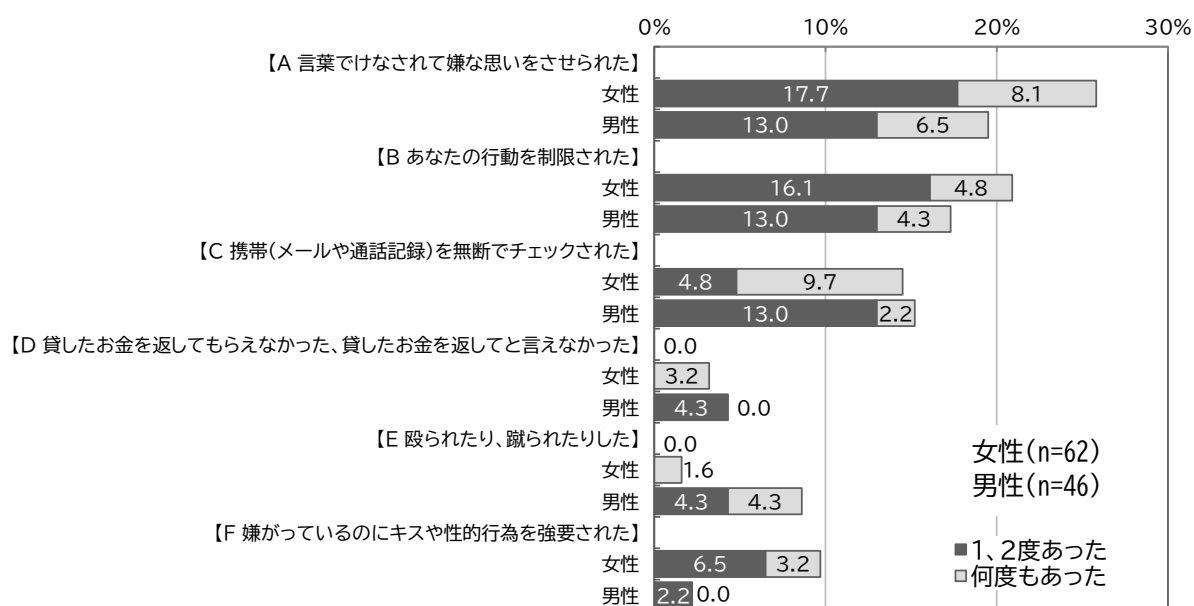
⑤DVIについて

○配偶者や恋人からの暴力の経験についての設問では、『被害経験があった』（「何度もあった」「1～2度あった」を合わせたもの）割合が最も高いものは市民調査の女性で「C ののしる、おどす、大声でどなるなどの言葉による暴力を受ける」、男性で「D 何を言っても長時間無視し続けられる」であり、高校生調査では男女ともに「A 言葉でけなされて嫌な思いをさせられた」が最も高くなっています。いずれも精神的暴力です。

■配偶者や恋人から次のような行為を受けたことがあるか（市民調査）

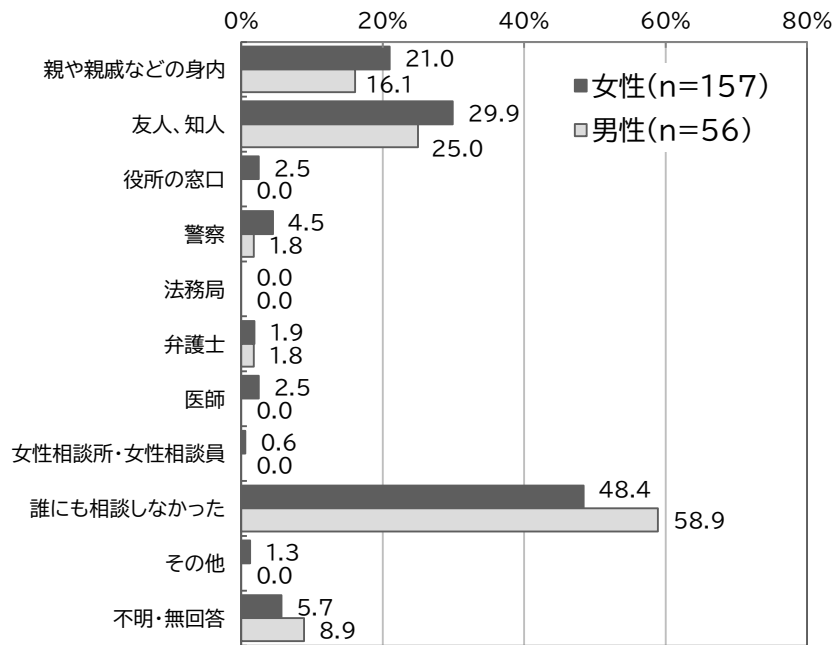


■彼氏／彼女から次のような行為を受けたことがあるか（高校生調査）

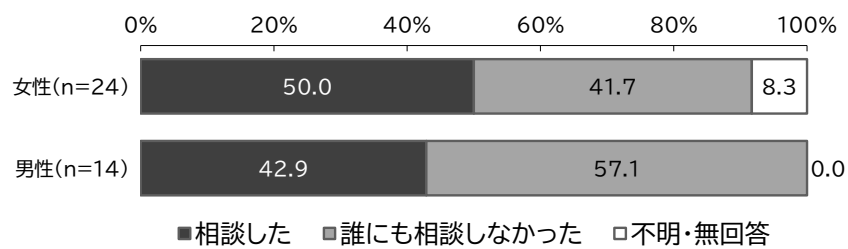


○暴力を受けた際の対応としては、「誰にも相談しなかった」割合が市民調査の女性で48.4%、男性で58.9%、高校生調査の女性で41.7%、男性で57.1%と高くなっており、全体の割合を経年でみると、平成28年度(2016年度)調査以降50%を超え、高い傾向が続いています。

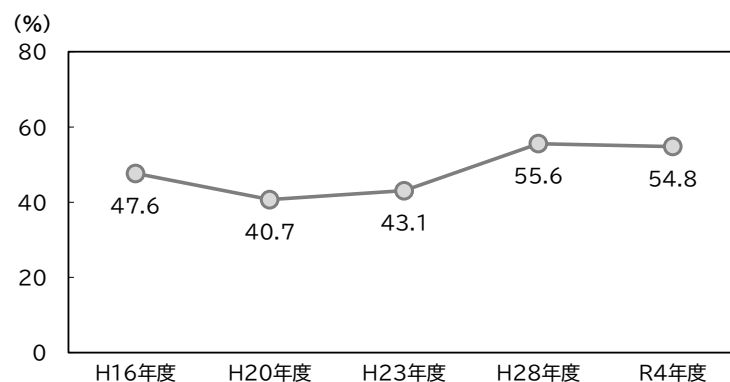
■暴力を受けた後の相談先（市民調査）



■暴力を受けた後の対応（高校生調査）



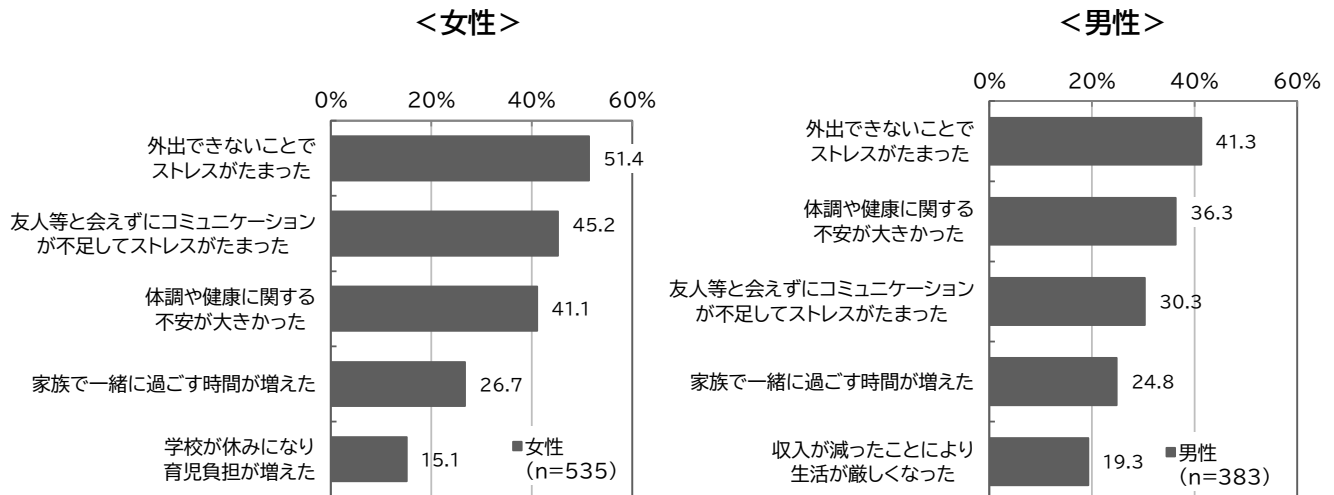
■暴力を受けた後の対応で、「誰にも相談しなかった」割合の推移（市民調査・経年比較）



⑥その他の様々な課題に対する男女の状況

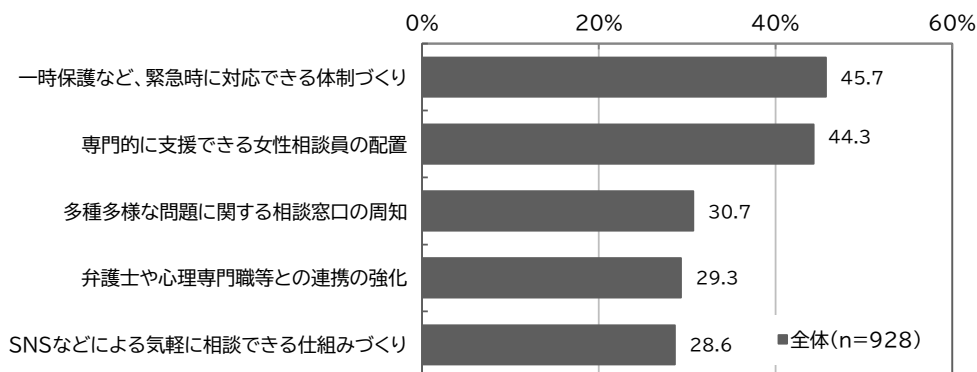
○新型コロナウイルス感染症拡大による自粛期間の状況をたずねたところ、男性よりも女性で負担やストレスを大きく感じていたことがわかります。

■新型コロナウイルス感染症拡大による自粛期間の状況（市民調査・上位5位）



○困難な問題を抱える女性に対して特に市で取り組む必要があると思うものをたずねたところ「一時保護など、緊急時に対応できる体制づくり」や「専門的に支援できる女性相談員の配置」が多くあげられています。

■「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に関して特に市で取り組む必要があると思うもの（市民調査・上位5位）

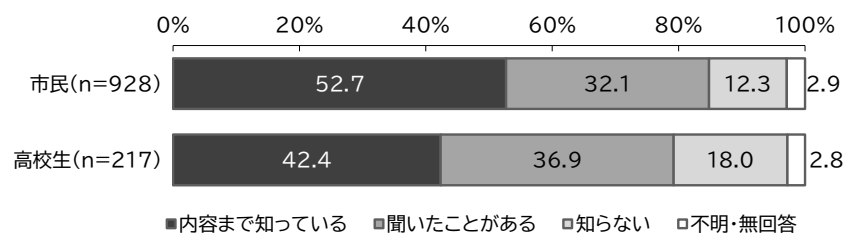


⑦多様な性について

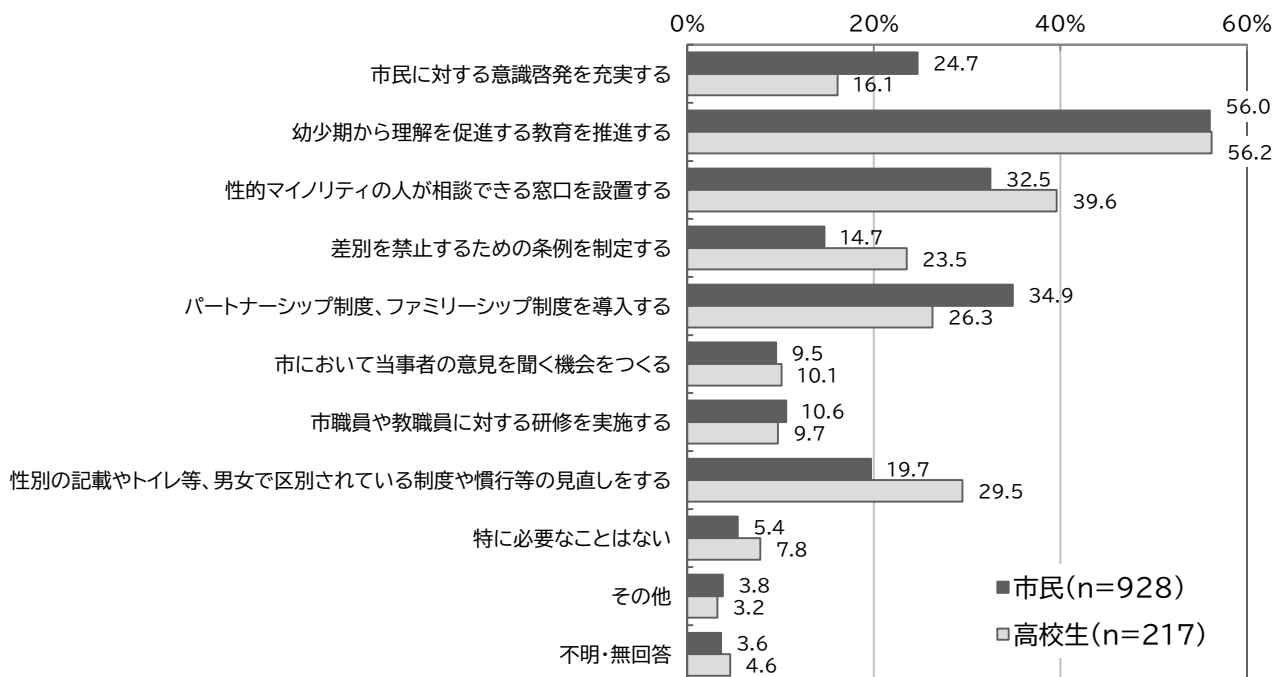
○性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度は、「内容まで知っている」が52.7%、「聞いたことがある」が32.1%、「知らない」が12.3%となっており、半数以上が認知しています。高校生調査では、「内容まで知っている」が42.4%、「聞いたことがある」が36.9%、「知らない」が18.0%となっており、市民調査よりもやや認知度が低い状況です。

○LGBT等の人たちが暮らしやすい社会にするために必要だと思うことでは市民調査・高校生調査ともに「幼少期から理解を促進する教育を推進する」がそれぞれ50%を超え、最も高くなっています。

■性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度（市民調査・高校生調査）



■性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会にするために必要だと思うこと（市民調査・高校生調査）



(3)ヒアリング調査結果のまとめ

①企業ヒアリング結果まとめ

- 時短勤務等を行っている女性従業員は限られた時間内で仕事を進めなければならないため、時短取得前よりも業務の効率が上がるなどの良い変化もみられるとのことでした。一方、以前に比べて男性従業員も子どもが生まれたこと等を契機に無駄な残業を減らす等していることも増えているものの、一部ではどうしても長時間労働の中で業務効率や生産性が低下してしまう場合もみられるとのことでした。【B社】
- 育児休業等の取得について、大企業では法律に則り取得促進に向けて働きかけを強化しており、取得が進んでいるとのことでした。小規模の事業所（従業員20人以下程度）では従業員個々の状況に応じて受注量を調整するなどして比較的柔軟な働き方ができている様子もみられました。従業員数が中規模の事業所（50～100人前後程度）では、様々な取組を行っているものの、余剰人員がないこと等から現場の工夫や努力が求められるなど、事業所にかかる負担が大きいという課題もみられました。【A・B・C社】
- 各社では、働きやすい環境づくりや女性の活躍に向けた独自の取組を行っている事例もみられました。例えば、これまで女性が就くことが少なかった営業職において不安解消に向けた座談会の開催を行ったり、小さい子どもがいる男性社員が保育園等への送迎ができるよう、個人の希望に合わせた出勤時間とするなど、様々な工夫がなされていました。【A・C社】



②団体ヒアリング結果まとめ

【市民意識について】

- 本市で男女共同参画推進の活動を行っている団体にヒアリングを行ったところ、SDGsが注目されるにしたがって、市民の男女共同参画に関する関心が高まっている実感があるという意見が聴かれました。【男女共同参画関係団体】

【地域活動について】

- 地域活動において、女性の会長も1～2人出てきてはいるものの、現場ではまだ「参画」ではなく「参加」の状況にあるとのことでした。【男女共同参画関係団体】

○防災・災害時・復興時支援等、各段階において女性の視点は必ず必要であり、まずは日頃の検討の場において女性が発言しやすい場づくりを行うことが重要であるとのことでした。従来のやり方にこだわらず、女性自身に対し、どのような時間、場所、参加条件なら検討の場に参加しやすいか聴くなど、女性が安心して参加できる場をつくっていく必要があるという意見が聴かれました。【防災関係団体】

○防災活動に関する女性の育成を図る際には、その後の活躍の場がどれだけあるかが重要であり、その位置付けについても明確になるとよいということでした。自主防災組織などは地域コミュニティ中心で行われることが多いものの、それだけではなく防災関係のNPOなどと協力して人材育成ができるとうい意見が聴かれました。【防災関係団体】

【DVについて】

○DVや虐待等の相談について、加害者側の問題や家庭の問題、発達障害等が関わる問題等、複合的で福祉的支援が必要と思われる事例も多いということでした。DVという言葉は浸透しつつありますが、自分のケースが該当すると認識しない人もいるため、気づきを促すためにも、学習の場の複数のテーマの一つに加えるなど、情報が伝えられるようにしているとのことでした。【DV被害者支援団体】

○子どもたちへの教育の中でも「包括的性教育」の重要性に関する意見がありました。まず、基本として自分や相手の体を大切にするという考えから始まるため、人権教育にもつながってくるということでした。セクシュアル・ハラスメントやDV、性暴力等を生まないための取組にもつながります。【男女共同参画関係団体】

【多様な性について】

○当事者の居場所や相談できるところが地域にあるとういことですが、そのためには当事者が安心してそれらを利用できるよう、地域全体で多様性を大切にする姿勢や雰囲気や土壌にあることが必要であり、まずは広く理解を広げることが重要であるとうい意見が聴かれました。【LGBTQ支援団体】



※2団体はリモートによる実施

3 第4次プランの目標達成状況

第4次プランでは、基本目標ごとに「成果指標」を設定し、最終年度（または最終年度の前年度）に評価を行うこととしています。指標の達成状況は次の区分で整理しました。

- A・・・目標値に達している
- B・・・目標値に達していないが、平成28年度(2016年度)の実績値よりも改善している
- C・・・平成28年度の実績値と横ばい
- D・・・平成28年度の実績値よりも後退している

基本目標1 男女平等意識の促進

| 指標項目 | | 実績値 | 現状値 | 目標値 | 達成状況 |
|---|----|------------|-----------|-------|----------|
| | | H28 (2016) | R4 (2022) | | |
| 社会通念・慣習・しきたりなどにおいて男女平等であると考える市民の割合 | 女性 | 9.4% | 7.8% | 11.7% | D |
| | 男性 | 21.9% | 13.8% | 23.3% | D |
| 「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成・どちらかといえば賛成の市民の割合 * | 女性 | 26.3% | 11.9% | 18.0% | A |
| | 男性 | 33.9% | 21.1% | 32.5% | A |

*数値が下がることが望ましい指標

基本目標2 若年者への男女平等意識の定着

| 指標項目 | | 実績値 | 現状値 | 目標値 | 達成状況 |
|--|----|------------|-----------|-------|----------|
| | | H28 (2016) | R4 (2022) | | |
| 学校教育の場が男女平等であると考える市民の割合 | 女性 | 56.0% | 42.4% | 62.7% | D |
| | 男性 | 61.0% | 48.5% | 65.2% | D |
| 子どもは女らしさ、男らしさにとらわれず、個性を尊重するように育てた方がよいと考える市民の割合 | 女性 | 73.5% | 82.2% | 77.7% | A |
| | 男性 | 66.0% | 68.9% | 76.4% | B |

基本目標3 男女共同参画社会の実践

| 指標項目 | 実績値 | 現状値 | 目標値 | 達成状況 |
|----------------------------------|------------|-----------|-------|----------|
| | H28 (2016) | R4 (2022) | | |
| 法令・条例に基づく審議会等における女性委員の割合 | 27.4% | 30.8% | 30.4% | A |
| 市の管理的地位にある職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合 | 11.6% | 10.1% | 17.0% | D |
| 市男性職員の育児休業等の取得率 | 81.3% | 92.9% | 85.0% | A |

基本目標 4 男女の自立と共生・参画を進める環境の整備

| 指標項目 | 実績値 | 現状値 | 目標値 | 達成状況 |
|--------------------------------------|------------|-----------|-------|----------|
| | H28 (2016) | R4 (2022) | | |
| 町内会長に就く女性の割合 | 0.0% | 3.7% | 10.0% | B |
| 防災会議の女性の登用率 | 8.0% | 21.4% | 30.0% | B |
| 保育園等への入園申込をした児童のうち、どこにも入園できなかった児童の人数 | 0人 | 0人 | 0人 | A |

基本目標 5 人権の尊重とDVの根絶

| 指標項目 | 実績値 | 現状値 | 目標値 | 達成状況 |
|-------------------------------|------------|-----------|-------|----------|
| | H28 (2016) | R4 (2022) | | |
| DV（配偶者からの暴力）の用語の認知度 | 81.2% | 83.3% | 100% | B |
| DV被害経験者のうち、「誰にも相談しなかった」人の割合 * | 52.5% | 50.9% | 50.6% | B |

*数値が下がることが望ましい指標

- 「基本目標 1 男女平等意識の促進」「基本目標 2 若年者への男女平等意識の定着」の指標の達成状況では、市民の固定的な性別役割分担意識そのものは薄れていることがうかがえますが、各分野の平等感は後退している状況にあります。
- 「基本目標 3 男女共同参画社会の実践」では、審議会等における女性委員の割合が順調に増加し、目標を達成しています。一方で市役所における管理職の女性割合は後退し、D判定となりました。市男性職員の育児休業等の取得率は、近年の社会情勢や法整備もあいまって上昇し、目標を達成しています。
- 「基本目標 4 男女の自立と共生・参画を進める環境の整備」では、町内会長に就く女性の割合、防災会議の女性の登用率ともに目標は達成していないものの、改善がみられました。保育園に入園できなかった児童は継続して0人であり、目標を達成しています。
- 「基本目標 5 人権の尊重とDVの根絶」では、目標は達成していないものの、改善している状況がうかがえます。しかし、ともにその増減率はわずかとなっています。

4 安城市の男女共同参画を取り巻く課題

各種調査結果をもとに整理すると、安城市の男女共同参画を取り巻く課題として以下のようない事項があげられます。

課題1 市民意識が大きく変化しているが、男性に関する固定的役割分担意識や実態では改善がみられない

「男性は外で働き、女性は家庭を守る方がよい」に代表される固定的な性別役割分担に関する意識は大きく改善されているものの、「夫は妻や子どもを引っ張っていく方がよい」などの意識が引き続き残っていたり、男性が家庭に関わることを希望していても仕事優先になっていたりと、男性にとっての男女共同参画の状況には大きな改善がみられません。

育児休業等の取得は法律の改正などにより進んでいますが、男性の家事・育児等の時間は引き続き低く、特に子育て世帯・共働き世帯では母親の家事・育児負担の多さ、男性の主体的な参画意識の低さ等もみられているため、より一層の家庭生活への男性参画を進めていくための取組が求められます。

課題2 職場における男女共同参画は進んでいるが、管理職や方針決定過程での女性の参画について目標達成に向けたさらなる取組が必要である

女性が働き続けることについて肯定的な市民意識が醸成されていますが、管理職等に占める女性割合は低い状況が続いています。市政や社会問題への関心の薄さも相まって女性の意見が市政に反映されていない市民も増加しており、さらなる取組の検討が必要です。

課題3 市民意識に比べて地域団体での男女共同参画の意識や実態に変化がみられない

市民意識が大きく改善していることに比べ、地域活動における女性の参画は大きな変化がみられません。特に防災・災害時対策等の分野において女性の参画をより一層進める必要があります。地域コミュニティ以外でも女性の視点を取り入れる手法等について検討を進めていく必要があります。

課題4 DV被害における複合課題等への対策や困難な問題を抱える女性に対する支援の取組を強化する必要がある

DV被害においては、被害にあった際に誰にも相談しない割合が高い傾向が続いています。また、ヒアリングでは男女の問題だけではなく、家庭や障害などの複合的な課題が含まれているという意見もあり、きめ細かな対策が求められています。

令和6年(2024年)4月からは「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されるため、今後策定される国の基本方針や県の計画等の内容も注視しつつ、本市の現状の把握を進めていく必要があります。

課題5 SDGsの「誰一人取り残さない」社会づくりに向けた対応や多様な性のあり方についての理解促進が必要である

性的マイノリティに関する認知度は市民の約半数となっていますが、高校生調査ではやや認知度が低い傾向もみられ、幼少期からの教育等を含めた理解促進の取組を強化していく必要があります。SDGsの「誰一人取り残さない」社会の実現を図っていくためにも、様々な人が抱える生活上の課題を解決するための制度等について検討を進めていく必要があります。

第 3 章 プランの方向性

1 プランの最終目標(目指す姿)

本プランの最終目標(目指す姿)は、「男女共同参画社会基本法」、「安城市男女共同参画推進条例」を踏まえ、これまでの考え方を継承していきます。

最終目標

男女共同参画社会の実現

第4次プランでは、最終目標をより具体的にイメージできるよう、「安城市の目指す男女共同参画の姿」を掲げていました。本プランでは、市が目指す方向性や社会潮流等を踏まえ、次のように再設定します。

【安城市の目指す男女共同参画の姿】

- SDGsの考え方を踏まえた「ジェンダー平等の実現」を目指す視点であらゆる取組が展開される。
⇒「ジェンダー平等の実現」は、SDGsのすべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。本市のあらゆる取組で「ジェンダー平等の実現」が念頭におかれて施策が進められます。
- 職場で活躍したい人、家事や育児・介護等の家庭生活に専念したいと思う人など、それぞれの希望が叶えられる環境がある。
⇒固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、「アンコンシャス・バイアス」(自分自身は気づいていない意識の中のゆがみや偏り)の解消により、市民一人ひとりが自分の希望に合わせた生活を送ることができます。
- 女性の活躍とあわせて男性の家庭参画を進めることで、男女が家庭内の役割を分かち合うことができる。
⇒女性の活躍促進が女性にのみ負担を強いることなく、男性もともに家庭的責任を分かち合えるようになり、市民の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現します。
- 誰もがその生き方を否定されず、個人として尊重され、安全・安心な暮らしを送ることができる。
⇒困難な問題を抱える人や、様々な性的指向・性自認の人などを含め、すべての人にとって暮らしやすい、安全で安心な「誰一人取り残されない」社会となります。

2 基本目標

本プランでは、次の4つの基本目標に沿って施策を展開します。

1 女性のさらなる活躍促進

政策・方針決定過程への女性の参画や、働く場における女性の活躍を推進します。また、そのための女性のエンパワーメントへの支援、就業環境の整備や男性も含めた誰もが働きやすい職場環境づくりを支援します。

▶32～33 ページ「安城市の男女共同参画を取り巻く課題」課題2への対応

2 家庭・地域における男女共同参画の推進

男女が平等に家庭的責任を担うとともにワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりを進めます。また、地域活動や防災分野への女性の参画をより一層推進し、多様な視点や価値観が入った活動の展開を促進します。

▶32～33 ページ「安城市の男女共同参画を取り巻く課題」課題1、3への対応

3 多様な生き方を認め合う意識・環境づくり

家庭や地域、職場などのあらゆる場面において、誰もが自分らしく生きることができるよう、情報発信や啓発を通じて固定的な性別役割分担意識の解消と男女共同参画意識の定着を図ります。また、誰もが排除されず、すべての人の人権が尊重され、暮らしやすくするための環境づくりを進めます。

▶32～33 ページ「安城市の男女共同参画を取り巻く課題」課題1、2、5への対応

4 あらゆる暴力の根絶と安全・安心な環境の確保

DVの防止に関する周知・啓発を行うことで、DVを許さない社会環境づくりに取り組みます。さらに、早期段階で相談できる体制を強化するとともに、被害に遭った場合の自立支援や二次被害の防止、困難を抱える女性等に対する支援体制を充実し、誰もが安全・安心して暮らせる社会づくりに向けた取組を進めます。

▶32～33 ページ「安城市の男女共同参画を取り巻く課題」課題4への対応

3 施策体系

最終目標

男女共同参画社会の実現



4 成果指標

本プランでは、基本目標ごとに次の成果指標を掲げ、達成を目指します。

基本目標1 女性のさらなる活躍促進

| 指標項目 | R 4 (2022) | R 10 (2028) |
|------------------------------------|------------|-------------|
| | 実績値 | 目標値 |
| 法令・条例により設置される審議会等の女性委員の割合 | 30.8% | 35% |
| 市の管理的地位にある職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合 | 10.1% | 17% |
| 【新規】職場において男女平等と考える市民の割合（市民アンケート調査） | 28.6% | 32% |

基本目標2 家庭・地域における男女共同参画の推進

| 指標項目 | R 4 (2022) | R 10 (2028) |
|--|------------|-------------|
| | 実績値 | 目標値 |
| 【新規】家事・育児に「まったく関わっていない」男性の割合（市民アンケート調査）* | 18.8% | 16% |
| 【新規】家庭生活において男女平等と考える市民の割合（市民アンケート調査） | 27.3% | 34% |
| 町内会長に占める女性の割合 | 3.7% | 10% |

基本目標3 多様な生き方を認め合う意識・環境づくり

| 指標項目 | R 4 (2022) | R 10 (2028) |
|--|------------|-------------|
| | 実績値 | 目標値 |
| 【新規】性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の内容まで知っている市民の割合（市民アンケート調査） | 52.7% | 58% |
| 男らしさ、女らしさにとらわれず、個性を尊重するように育てた方がよいと思う市民の割合（市民アンケート調査） | 76.8% | 82% |

基本目標4 あらゆる暴力の根絶と安全・安心な環境の確保

| 指標項目 | R 4 (2022) | R 10 (2028) |
|---|------------|-------------|
| | 実績値 | 目標値 |
| DV（配偶者からの暴力）の用語の認知度（市民アンケート調査） | 83.3% | 100% |
| DV被害経験者のうち、「誰にも相談しなかった」人の割合（市民アンケート調査）* | 50.9% | 49% |

*数値が下がることが望ましい指標

第 4 章 プランの基本目標別の内容

【取組一覧】

| 基本目標 | 施策 | No. | 取組 |
|--------------------------|-----------------------------|-----|----------------------------------|
| 1 女性のさらなる活躍促進 | (1) 各種審議会等における女性参画の促進 | 1 | 各種審議会等における女性委員の増加に向けた取組 |
| | | 2 | 人材リスト等の整備 |
| | (2) 女性の人材育成の活性化 | 3 | 人材育成のための講座等の開催 |
| | | 4 | 女性の人材育成のための研修・講座への派遣 |
| | | 5 | 女性指導者の活躍する場の提供 |
| | | 6 | 女性のライフプランニング支援 |
| | (3) 職場における女性活躍・男女共同参画の推進 | 7 | 職場での女性活躍、男女共同参画の推進に向けた啓発・情報提供 |
| | | 8 | 女性の就労支援・再就職支援等の実施 |
| | | 9 | 女性農業者への支援の実施 |
| | | 10 | 安城市における「特定事業主行動計画」の推進 |
| | (4) 子育て支援サービスの充実 | 11 | 一時預かり等、子育て家庭のニーズに応じたサービスの拡充 |
| 2 家庭・地域における男女共同参画の推進 | (1) 家庭における家事・育児等の分かち合い促進 | 12 | 家事・育児等のシェアに関する啓発の実施 |
| | | 13 | 男性の家庭への参画に向けた学習機会の提供 |
| | (2) 地域・市民活動や防災・防犯分野における参画促進 | 14 | 地域団体や組織等に対する男女共同参画に関する情報・学習機会の提供 |
| | | 15 | ジェンダーの視点を加えた防災対策の推進 |
| | | 16 | 女性を狙う犯罪から身を守るための講座の開催 |
| | | 17 | 育児中でも学びやすい環境の整備 |
| | | 18 | 男女共同参画に関する図書の展示による啓発 |
| 3 多様な生き方を認め合う意識・環境づくり | (1) 男女共同参画に関する啓発 | 19 | 男女共同参画に関する情報発信の充実 |
| | | 20 | 男女共同参画イベントの開催 |
| | | 21 | 市民向け講座の実施 |
| | (2) 男女共同参画に関する学習機会の提供 | 22 | 学校等における男女共同参画に関する教育の実施 |
| | | 23 | 命の大切さ等を学ぶ機会づくり |
| | (3) 人権が尊重される社会環境づくり | 24 | 思春期保健の推進 |
| | | 25 | 男女の健康づくり支援 |
| | | 26 | LGBT等、多様な性に関する理解促進 |
| | | 27 | 市職員等への男女共同参画研修の実施 |
| | | 28 | パートナーシップ・ファミリーシップ制度の制定及び運用 |
| 4 安全・安心な環境の確保 | (1) DV防止に関する啓発 | 29 | DV防止に向けた情報提供・啓発の実施 |
| | | 30 | 生徒に対するDV防止に向けた情報提供・啓発の実施 |
| | (2) DV被害に対する早期対応・支援 | 31 | DVに関する適切な相談の実施 |
| | | 32 | DV被害者への連携した支援 |
| | | 33 | 被害者の一時保護の実施 |
| | (3) 安全・安心を支える体制づくり | 34 | 困難を抱える女性に関する支援 |
| | | 35 | 二次被害の防止に向けた対応の強化 |

基本目標 1 女性のさらなる活躍促進

【現状・課題】

- 男女共同参画社会の実現に向けては、男女があらゆる分野における活動に参画することが必要ですが、わが国では特に諸外国に比べて政策・方針決定過程への女性の参画が不十分な状況です。
- 全国的な女性委員の現状について、令和4年度(2022年度)の調査では国の審議会等における女性委員の割合は43.0%、愛知県では34.3%となっています。本市における審議会等委員の女性割合は30.8%となっており、令和元年度(2019年度)以降、目標であった30.4%は超えているものの、伸び悩んでいる状況です。
- 国の「第5次男女共同参画基本計画」では、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。」として目標を設定し、取組を進めています。様々な分野に男女双方の視点を盛り込んでいくことは、市民生活における様々な生活のしづらさを解消していくことにもつながります。女性等の多様な人材を活かし、持続可能な発展に貢献する組織としていくことが重要です。

(1)各種審議会等における女性参画の促進

女性が様々な分野に参画しやすい環境や仕組みを整え、本市における方針・政策決定過程への女性の参画を促進します。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|-------------------------|--|------|-------|-------|
| 1 | 各種審議会等における女性委員の増加に向けた取組 | 関係各課に調査・ヒアリングを実施し、各種審議会等における女性の登用促進を働きかけることで、方針・政策決定の場への女性の意見の反映を進めます。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 関係各課へのヒアリング実施回数 | 1回 | 維持・継続 | |
| 2 | 人材リスト等の整備 | 人材育成講座修了生や地域で活躍する人を人材リストへ登載することで、多様な人材が審議会等に参加できる環境を整備します。 | | | 市民協働 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 市民参加パートナーバンクの女性登録者数 | 112人 | 増加 | |

※43～58 ページの取組内容の現状の数値は、(○年度からの累計)の記載がないものはすべて令和4年度(2022年度)単年の実績です。

(2)女性の人材育成の活性化

女性が様々な場面で能力を発揮し、方針・政策決定過程等に参画する力を付けるための各種研修や講座、活躍の場の提供を行います。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|----------------------|--|-----------------------|-------|-------|
| 3 | 人材育成のための講座等の開催 | 人材育成講座の開催を通じて、方針・政策決定の場に参画できる女性人材を計画的かつ継続的に育成します。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 人材育成講座の受講者数(累計) | 419人 (平成14年度からの累計) | 増加 | |
| 4 | 女性の人材育成のための研修・講座への派遣 | 愛知県等が開催する研修会や講座へ市民を派遣し、女性リーダーの育成を進めます。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 研修会等派遣者数(累計) | 44人 (平成9年度からの累計) | 増加 | |
| 5 | 女性指導者の活躍する場の提供 | 自らの知識や経験をもとに活躍する女性に、公民館講座等の講師として起用することで、実践を通じた学びの機会を提供します。 | | | 生涯学習課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 公民館講座等で女性の新規講師を登用した数(累計) | 32人 | 増加 | |
| 6 | 女性のライフプランニング支援 | 社会情勢に即した女性向けライフプランニング講座を開講し、社会参画等を目指す女性をはじめ、様々な女性が充実した生活を送るための支援を行います。 | | | 生涯学習課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 女性が充実した生活を送るための講座実施数 | 8講座 | 維持・継続 | |

(3)職場における女性活躍・男女共同参画の推進

男女がともに性別に関わらず職場で活躍できるようにするとともに、仕事と生活の調和を図ることができる、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援します。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|-------------------------------|---|---------------------|-------|-----|
| 7 | 職場での女性活躍、男女共同参画の推進に向けた啓発・情報提供 | 市内の事業所において女性が活躍しやすい環境となるよう、県・関係機関が開催する講座等の情報提供、県との共同による講座等の開催、女性管理職の拡大や女性の能力の活用に関する啓発を行います。 | | | 商工課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 情報の発信回数 | 18回 | 維持・継続 | |
| 8 | 女性の就労支援・再就職支援等の実施 | 出産・育児・介護などで離職した女性の再就職を支援するための情報の発信を行うとともに、セミナーの開催及び起業セミナーの情報発信を行います。 | | | 商工課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 再就職・起業セミナー参加者数（累計） | 39人 | 増加 | |
| 9 | 女性農業者への支援の実施 | 女性農業者を対象に学びや情報交換などの交流の場を提供し、家族経営協定の締結等に関する啓発を行います。 | | | 農務課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 家族経営協定の締結農家戸数（累計） | 73戸 (平成9年度からの累計) | 増加 | |



女性農業者による親子食育講座

| No. | 取組 | 内容 | 担当課 | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---|-----|----|-----|-----|----------------------------------|----|-------|--|----|-------|
| 10 | 安城市における「特定事業主行動計画」の推進 | ①女性活躍の推進 女性職員の多様なポストへの積極的な配置、管理職員への登用、外部研修等への派遣、活躍を推進するための研修等の開催を通じ、女性の個性や能力が十分に発揮され、多様な価値観を持った組織の構築を目指します。 | 人事課 | | | | | | | | | |
| | | ②男性職員の育児休業等の取得促進 配偶者の妊娠等の申出があった男性職員に対し、活用できる休暇・休業制度等の周知や所属長を通じたその取得予定のヒアリングを行い、男性の家事・育児への参画を促進します。 | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>現状</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①女性職員の活躍や女性リーダーの育成を目的とした外部研修への派遣</td> <td>2回</td> <td>維持・継続</td> </tr> <tr> <td>②新たに子が生まれたすべての男性職員に対する、取得できる休暇・休業制度等の周知及び面談の実施</td> <td>実施</td> <td>維持・継続</td> </tr> </tbody> </table> | | 指標 | 現状 | 方向性 | ①女性職員の活躍や女性リーダーの育成を目的とした外部研修への派遣 | 2回 | 維持・継続 | ②新たに子が生まれたすべての男性職員に対する、取得できる休暇・休業制度等の周知及び面談の実施 | 実施 | 維持・継続 |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 | | | | | | | |
| ①女性職員の活躍や女性リーダーの育成を目的とした外部研修への派遣 | 2回 | 維持・継続 | | | | | | | | | | |
| ②新たに子が生まれたすべての男性職員に対する、取得できる休暇・休業制度等の周知及び面談の実施 | 実施 | 維持・継続 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

(4)子育て支援サービスの充実

様々な場面への男女の参画を叶えるための、誰もが利用しやすい子育て支援サービスの拡充を図ります。

| No. | 取組 | 内容 | 担当課 | | | | | | |
|----------------------|-----------------------------|--|-----|----|-----|-----|----------------------|------|----|
| 11 | 一時預かり等、子育て家庭のニーズに応じたサービスの拡充 | 一時保育等のサービスを利用しやすくすることで、育児負担の解消や就労等の社会復帰がしやすい環境づくりを促進します。 | 保育課 | | | | | | |
| | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>現状</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一時保育の1日当たりの定員（全施設合計）</td> <td>110人</td> <td>拡充</td> </tr> </tbody> </table> | | 指標 | 現状 | 方向性 | 一時保育の1日当たりの定員（全施設合計） | 110人 | 拡充 |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 | | | | |
| 一時保育の1日当たりの定員（全施設合計） | 110人 | 拡充 | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

基本目標2 家庭・地域における男女共同参画の推進

【現状・課題】

- 近年、家庭のあり方が変化し、核家族世帯や単身世帯が増加しています。なかでも共働き世帯は増加しており、男女ともに家庭と仕事の両立やワーク・ライフ・バランスの実現が大きな課題となっています。
- 女性の就労が進む一方、家事・育児等は女性の役割と見なす意識は依然として根強く存在しています。令和4年度(2022年度)に実施した男女共同参画に関する市民アンケートでは固定的な役割分担意識には男女ともに「反対」する割合が高く、女性の就労に関しても結婚・出産にかかわらず就労を続けることが望ましいとする割合も高くなっていますが、家事時間の実態をみると、共働き・片働きに関わらず男女の時間の差は大きくなっています。
- 「育児・介護休業法」の改正や各種の制度の周知により、男性の育休取得率は向上しているものの、実質的な男性の家事・育児への参画に関してはまだ十分ではありません。
- 地域活動においては、依然として「方針決定過程には男性、補助的役割には女性」というかたちが残っており、アンケート調査においても経年でみて特に変化がみられない分野となっています。特に地域活動は活動者の年齢も高齢層に偏りがあるという特徴があるため、若い世代の参画や、活動に多様な視点を盛り込むための工夫や取組が求められます。
- 地域活動の中でも防災分野における男女共同参画に関しては、国においても力を入れて取り組んでおり、令和2年(2020年)5月には「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が示されました。防災分野における多様なニーズやリスクへの対応力を高めるため、防災、災害時、復興時などの各段階において、意思決定の場及び現場における女性の参画拡大を一層図る必要があります。

(1)家庭における家事・育児等の分かち合い促進

仕事と家事・育児等の両立に配慮した働き方や男性の家事・育児等への参画についての意識やスキルの向上に向けた取組を進めます。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|---------------------|--|----|-------|-------|
| 12 | 家事・育児等のシェアに関する啓発の実施 | 男女がともに仕事と家事・育児等の両立に配慮した働き方や暮らし方ができるよう、家事・育児等をともに分かち合うことの重要性に関する啓発等を行います。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | ワーク・ライフ・バランスについての啓発回数 | 2回 | 維持・継続 | |

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|--------------------|----------------------|---|------|-------|--------|
| 13 | 男性の家庭への参画に向けた学習機会の提供 | 男性高齢者向けの栄養講座を開催し、介護予防の視点も含めた家庭参画を促進します。 | | | 高齢福祉課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 男性高齢者向けの栄養講座の参加者数（累計） | 46人 | 増加 | |
| | | 男性が子育てや家事等に積極的に関わり、楽しむことができるとともに、家庭的責任を果たせるよう、各種の講座や交流の場を提供します。 | | | 子育て支援課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | パパ講座／イクメン広場延べ参加者数（累計） | 219人 | 増加 | |
| | | 妊産婦の心の変化や育児について学び、夫婦がお互いの役割をともに考えることができるよう、学習機会を提供します。 | | | 健康推進課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | パパママ教室べんきょう編への夫の参加率 | 96% | 維持・継続 | |
| | | 男性の家事・育児等への参画を促進するための講習会や学習機会の提供により、男女がともに学ぶことができる環境を充実します。 | | | 生涯学習課 |
| 指標 | 現状 | 方向性 | | | |
| 男性の参画を促進するための講座実施数 | 30講座 | 増加 | | | |



男性高齢者向けの栄養講座



イクメン広場

(2)地域・市民活動や防災・防犯分野における参画促進

男女がともに地域活動や防災活動などに積極的に参画できるよう、広報・啓発を推進するとともに、特に女性が参画しやすい環境づくりを促進します。

| No. | 取組 | 内容 | 担当課 | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|---|-------|-----|-----|
| 14 | 地域団体や組織等に対する男女共同参画に関する情報・学習機会の提供 | 町内会などの地域団体や組織などへ男女共同参画や女性活躍に関する啓発等を行うことで、多様な意見が反映されたコミュニティ活動の展開を促進します。 | 市民協働課 | | |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 |
| | | 町内会等への啓発回数 | | 2回 | 増加 |
| 15 | ジェンダーの視点を加えた防災対策の推進 | ①多様な視点を反映させた備蓄品等の整備 災害時に誰もが不自由なく過ごすことができるよう、多様な視点を反映させた防災備蓄品や災害時の物資の確保を進めます。 | 危機管理課 | | |
| | | ②地域防災活動における女性の参画促進 地域における防災活動において、防災訓練等に女性が参加しやすくなるよう、研修を通じた啓発や情報提供を進めます。 | | | |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 |
| | | ①整備した備蓄品の種類 | | 6種類 | 増加 |
| ②男女共同参画の視点を 取り入れた内容の 防災研修の実施回数 | 1回 | 維持・継続 | | | |
| 16 | 女性を狙う犯罪から身を守るための講座の開催 | 女性を狙う犯罪から身を守るための防犯教室などの講座を開催し、防犯意識の向上を図ります。 | 市民安全課 | | |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 |
| | | 防犯教室の参加者数 (累計) | | 90人 | 増加 |

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|-----------------|---|------|-------|----------------|
| 17 | 育児中でも学びやすい環境の整備 | 子どもを育てながらも学ぶ意欲を持つ市民が、安心して講座等に参加できるよう、各種講座やイベントにおいて託児を実施します。 | | | 市民協働課 生涯学習課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 託児付き講座及びイベント開催回数【市民協働課】 | 3回 | 維持・継続 | |
| | | 託児付き講座実施数【生涯学習課】 | 27講座 | 維持・継続 | |



防災研修



イベント等での託児

基本目標3 多様な生き方を認め合う意識・環境づくり

【現状・課題】

- 令和4年度(2022年度)に実施した男女共同参画に関する市民アンケートによると、男女の地位の平等感について「男性の方が優遇されている」と感じられている分野が多く、男女平等に向けた取組はまだ十分ではない現状が浮き彫りとなりました。
- 男女共同参画の意識は高まりつつあるものの、管理職等に占める女性割合や地域活動における女性参画は進んでいない状況です。市民が男女共同参画に関する情報を知識として持つことが必要とされます。
- 男女共同参画の取組を阻害する要因の一つに「アンコンシャス・バイアス（自分自身は気づいていない意識のゆがみや偏り）」があります。市民アンケートにおいても、男だから・女だからといった思い込みによる差別または不利益の経験の有無では女性で29.2%、男性で13.8%が「経験がある」と回答しており、日常の様々な場面で、人権を尊重する意識の定着や思い込みの払拭のための取組を図っていく必要があります。
- 男女が置かれている不平等や、さらには性的マイノリティを含めた多様性に目を向け、誰もが暮らしやすく、また人権が尊重される社会環境をつくっていくことが重要です。

(1)男女共同参画に関する啓発

男女共同参画に関する知識や意識の普及に向け、市民が男女共同参画に関する情報に広くふれることができる機会を提供します。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|--------------------------|--|----|-------|---------|
| 18 | 男女共同参画に関する 図書の展示による啓発 | 図書情報館において、国の「男女共同参画週間」及び県の「男女共同参画月間」に合わせて関連図書や雑誌等を展示し、市民に対し男女共同参画の重要性を周知します。 | | | アンフォーレ課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 展示の実施回数 | 2回 | 維持・継続 | |
| 19 | 男女共同参画に関する 情報発信の充実 | 市民活動団体等との協働による情報誌の作成・発行や市公式ウェブサイト・広報紙、SNS等への記事掲載を通じ、男女共同参画に関する情報を広く市民に発信します。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 情報誌の年間発行回数 | 2回 | 維持・継続 | |

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|---------------|--|----|-------|-------|
| 20 | 男女共同参画イベントの開催 | 男女共同参画に関するイベント等を開催することで、男女共同参画の重要性・必要性を広く市民に周知します。また、市民活動団体等との協働により企画を行うことで、より市民の視点に沿ったイベント内容の充実を図ります。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 男女共同参画関連のイベント開催回数 | 2回 | 維持・継続 | |

(2)男女共同参画に関する学習機会の提供

男女共同参画について学ぶ意欲のある市民に対し、学習機会を提供することで知識・意識を深めることができるよう支援します。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|------------------------|--|--------|-------|-------|
| 21 | 市民向け講座の実施 | 男女共同参画に関するセミナーの開催や地域、職場、学校等への出前講座を実施し、市民が男女共同参画について理解を深める機会を提供します。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | セミナー等の実施回数 | 2回 | 維持・継続 | |
| 22 | 学校等における男女共同参画に関する教育の実施 | 児童・生徒が、男女の違いを知り、互いを価値のある存在として認めることができるよう、道徳の授業や学校生活全般における学びを充実します。 | | | 学校教育課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 男女共同参画の視点からの授業や活動を行った学級数 | すべての学級 | 維持・継続 | |

(3)人権が尊重される社会環境づくり

命の大切さや人権の尊重に関する重要性を広く周知するとともに、多様な選択を認め、受容する社会づくりを進めます。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|--------------------|--|-------|-----|--------|
| 23 | 命の大切さ等を学ぶ 機会づくり | 児童センターにおいて「赤ちゃん出会い・ふれあい交流会」を開催し、小中学生が乳幼児とふれあい、命の大切さを学び、人権や思いやりの意識を高める機会を提供します。 | | | 子育て支援課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 赤ちゃん出会い・ふれあい交流事業の延べ参加人数（累計） | 313人 | 増加 | |
| 24 | 思春期保健の推進 | 学校などが授業を通じて行う学童期・思春期の発達段階に応じた保健教育を支援し、児童・生徒が命の大切さ等を理解する機会の充実を図ります。 | | | 健康推進課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 講師派遣件数 | 28件 | 継続 | |
| 25 | 男女の健康づくり支援 | 男女の身体的な構造の違いや、心身の状況が年代に応じて大きく変化する女性の特性について理解を促進し、生涯を通じた健康づくりを支援します。 | | | 健康推進課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 子宮頸がん検診の受診率 | 20.1% | 増加 | |
| | | 乳がん検診の受診率 | 21.3% | 増加 | |

| No. | 取組 | 内容 | 担当課 | |
|---------------|----------------------------|--|-----------------------|-------|
| 26 | LGBT等、多様な性に関する理解促進 | 性的マイノリティに対する理解を深めるための啓発を行い、市民が多様な性のあり方を理解し、多様性を認め合えるような環境づくりを促進します。 | 市民協働課 | |
| | | 指標 | | 現状 |
| | | 市民向け啓発回数 | 6回 | 維持・継続 |
| | | 教職員に対し、パンフレットによる啓発を行います。 | 学校教育課 | |
| | | | | 指標 |
| パンフレットによる啓発回数 | 1回 | 維持・継続 | | |
| 27 | 市職員等への男女共同参画研修の実施 | 多様性を認め合う視点を踏まえて業務遂行ができるよう、市職員・教職員への研修を実施します。 | 市民協働課 | |
| | | 指標 | | 現状 |
| | | LGBT等に関する市職員等向け研修参加者数（累計） | 658人 （平成30年度からの累計） | 増加 |
| 28 | パートナーシップ・ファミリーシップ制度の制定及び運用 | 性的マイノリティの方の生きづらさを緩和し、多様な生き方を認める機運を醸成するため、パートナーシップ・ファミリーシップ制度を制定するとともに、広く市民に対して周知を進めます。 | 市民協働課 | |
| | | 指標 | | 現状 |
| | | 市民向け啓発回数 | - | 実施・継続 |



男女共同参画に関する講座

基本目標4 あらゆる暴力の根絶と安全・安心な環境の確保

【現状・課題】

- DV防止法は平成13年(2001年)4月に制定され、複数回の法改正を経て、被害者の保護や支援体制の強化が進められてきました。全国的なDVに関する実態としては、相談件数の増加、被害経験のある女性の増加等がみられ、支援体制の充実・強化と並行して、潜在化していた被害が明らかになってきていると言えます。
- 令和4年度(2022年度)に実施した男女共同参画に関する市民アンケートにおいても、暴力を受けた人のうち「誰にも相談しなかった割合」は経年でみて50%を超える傾向が続き、被害の潜在化が懸念されます。相談窓口の周知とともに、DVに関する知識の普及や関係機関等と連携した支援体制の強化が求められます。
- 女性であることに加えて多様化・複雑化・複合化する課題を抱え、支援が必要な女性も多くいることから、令和6年(2024年)4月から「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されます。男女の経済格差に起因する生活困窮の問題や性暴力・性犯罪被害、家庭問題や孤独・孤立などの多様な問題を抱える女性への支援を、関係機関等と連携しながら進めていく必要があります。

(1)DV防止に関する啓発

DVは重大な人権侵害であり、許される行為ではないという認識を社会全体で共有することができるよう、広く周知・啓発を進めます。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|--------------------------|--|-------------|-------|-------|
| 29 | DV防止に向けた情報提供・啓発の実施 | DVの認識を深めるとともに、被害の未然防止を図るため、どのようなことがDVにあたるかや、被害に遭った場合の相談窓口等に関する情報をパンフレット等の配布を通じて広く周知・啓発します。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | DV防止の市民向け啓発回数 | 6回 | 維持・継続 | |
| 30 | 生徒に対するDV防止に向けた情報提供・啓発の実施 | デートDVに関するリーフレット等を学校を通じて生徒に配布し、若い世代にデートDVの知識の普及を進めるとともに未然防止を図ります。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 中学3年生向けリーフレット等の配布数 | 市内中学3年生の生徒数 | 維持・継続 | |

(2)DV被害に対する早期対応・支援

DV被害者からの相談に対し、関係機関等と連携・協働しつつ迅速に対応できるよう、相談・支援体制の強化を図ります。

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-------------------------|----------------|--|-----|-------|-----------------------------------|
| 31 | DVに関する適切な相談の実施 | 被害者が安心して相談できるDV相談を実施するとともに相談窓口に関する情報発信を行い、被害者を早期に必要な支援につなげることができる環境を整備します。 | | | 社会福祉課 障害福祉課 高齢福祉課 子育て支援課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | DV相談件数【社会福祉課】 | 11件 | 継続 | |
| | | 障害のある方のDV相談件数【障害福祉課】 | 10件 | 継続 | |
| | | 高齢者（65歳以上）のDV相談件数【高齢福祉課】 | 1件 | 継続 | |
| 子育て家庭におけるDV相談件数【子育て支援課】 | 15件 | 継続 | | | |
| 32 | DV被害者への連携した支援 | DVに関する相談対応において、庁内関係各課で連携して迅速に対応できる体制を整備します。 | | | 市民協働課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 庁内会議の開催回数 | 1回 | 維持・継続 | |

| No. | 取組 | 内容 | | | 担当課 |
|-----|-------------|---|----|-----|--------|
| 33 | 被害者の一時保護の実施 | 相談者の状況を踏まえて愛知県女性相談支援センターとの連携を強化し、必要に応じて一時保護へとつなげます。 | | | 社会福祉課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 愛知県女性相談支援センターへ一時保護を依頼した件数 | 0件 | 継続 | |
| | | 一時保護の実施及び必要に応じた施設措置等自立支援を行い、DV被害者の安全を確保します。 | | | 子育て支援課 |
| | | 指標 | 現状 | 方向性 | |
| | | 愛知県女性相談支援センターへ一時保護を依頼した件数 | 3件 | 継続 | |



男女共同参画週間イベント

(3)安全・安心を支える体制づくり

複雑化・多様化・複合化している様々な困難を抱える女性やDV被害に遭った人など、支援が必要な市民が安心して生活できるような環境を整備します。

| No. | 取組 | 内容 | 担当課 | | | |
|------------------|------------------|---|---|-----------------------|-------|-----|
| 34 | 困難を抱える女性に関する支援 | 困難な課題を抱える女性を早期に適切な支援につなげられるよう、県等と連携して包括的・継続的に支援できる体制をつくり支援窓口の周知を図ります。 | 市民協働課 | | | |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 | |
| | | 支援窓口の周知 | | - | 実施・継続 | |
| | | 市民安全課 | 悩みを抱える女性が安心して相談できるよう、市役所相談室において女性相談員による相談窓口を定期的に開設します。 | 市民安全課 | | |
| | | | 指標 | | 現状 | 方向性 |
| | | | 女性相談件数 | | 117件 | 継続 |
| | | 社会福祉協議会 | 市民の誰もが安心して相談ができる身近な場として「心配ごと相談」を実施します。 | 社会福祉協議会 | | |
| | | | 指標 | | 現状 | 方向性 |
| | | | 心配ごと相談の女性相談延べ件数 | | 87件 | 継続 |
| 35 | 二次被害の防止に向けた対応の強化 | 相談にあたる職員が正しい認識・理解を持って被害者への対応にあたるよう、市職員への研修を実施します。 | 市民協働課 | | | |
| | | 指標 | | 現状 | 方向性 | |
| | | 市職員向けDV研修参加者数(累計) | | 272人 (平成30年度からの累計) | 増加 | |
| | | 市民課 | 市民協働課が主催するDV研修会の中で支援措置に関する説明会を開催し、個人情報保護の取り扱いについて周知徹底を図ります。 | 市民課 | | |
| | | | 指標 | | 現状 | 方向性 |
| 支援措置に関する説明会の実施回数 | 1回 | | 維持・継続 | | | |

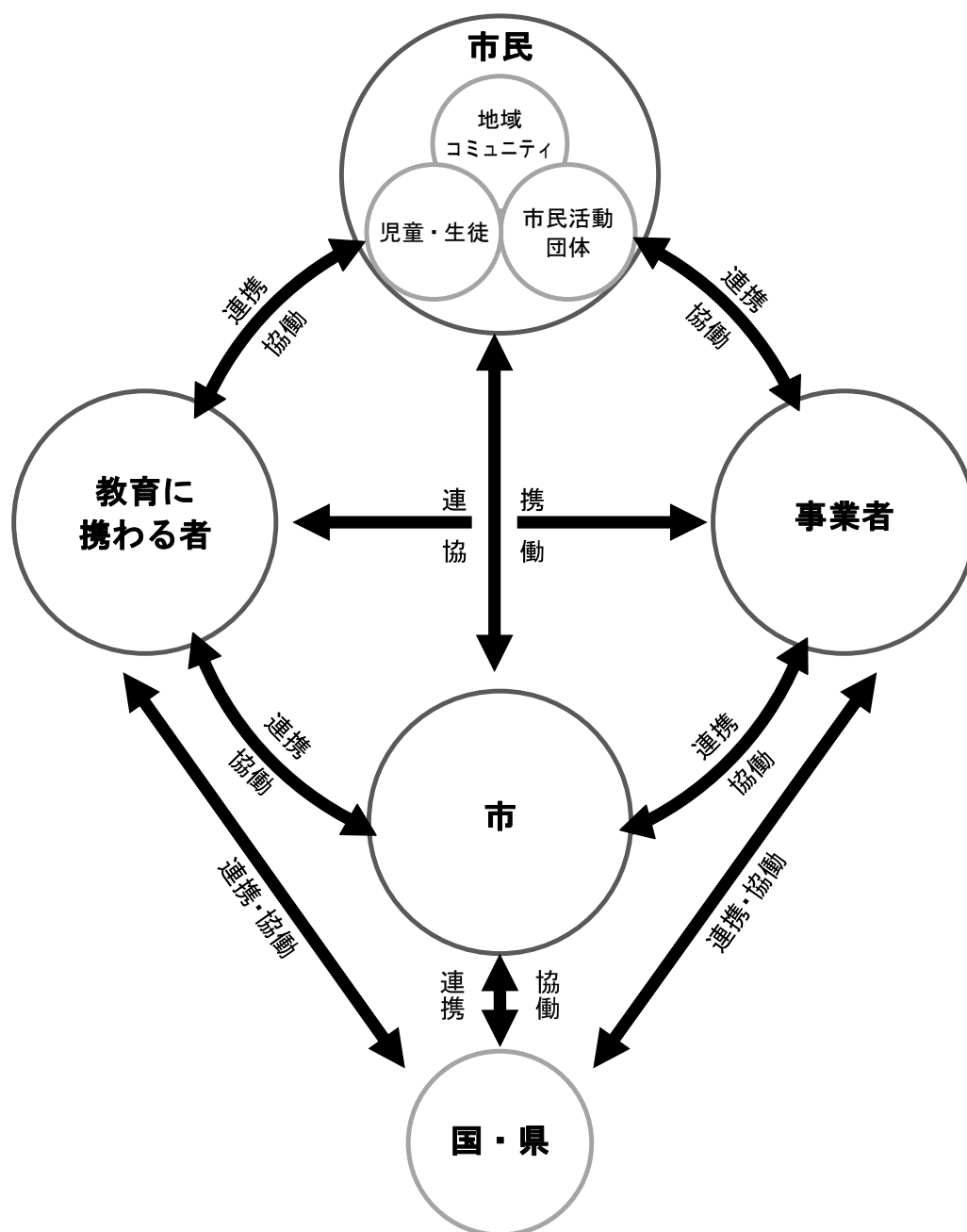
第 5 章 プランの推進体制

1 市民、事業者等との協働による推進

プランの着実な推進を図るため、最終的に目指す姿である「男女共同参画社会の実現」や基本目標などが市民や事業者にも幅広く理解されるよう、広報紙やパンフレット、市公式ウェブサイトなど、多様な媒体を活用しながら、内容の周知に努めます。

また、本プランに位置付けた各種取組の効果を波及させるためには、市民や事業者との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、市民意見やニーズの把握と取組への反映に努めます。

■安城市男女共同参画 実施主体関連図

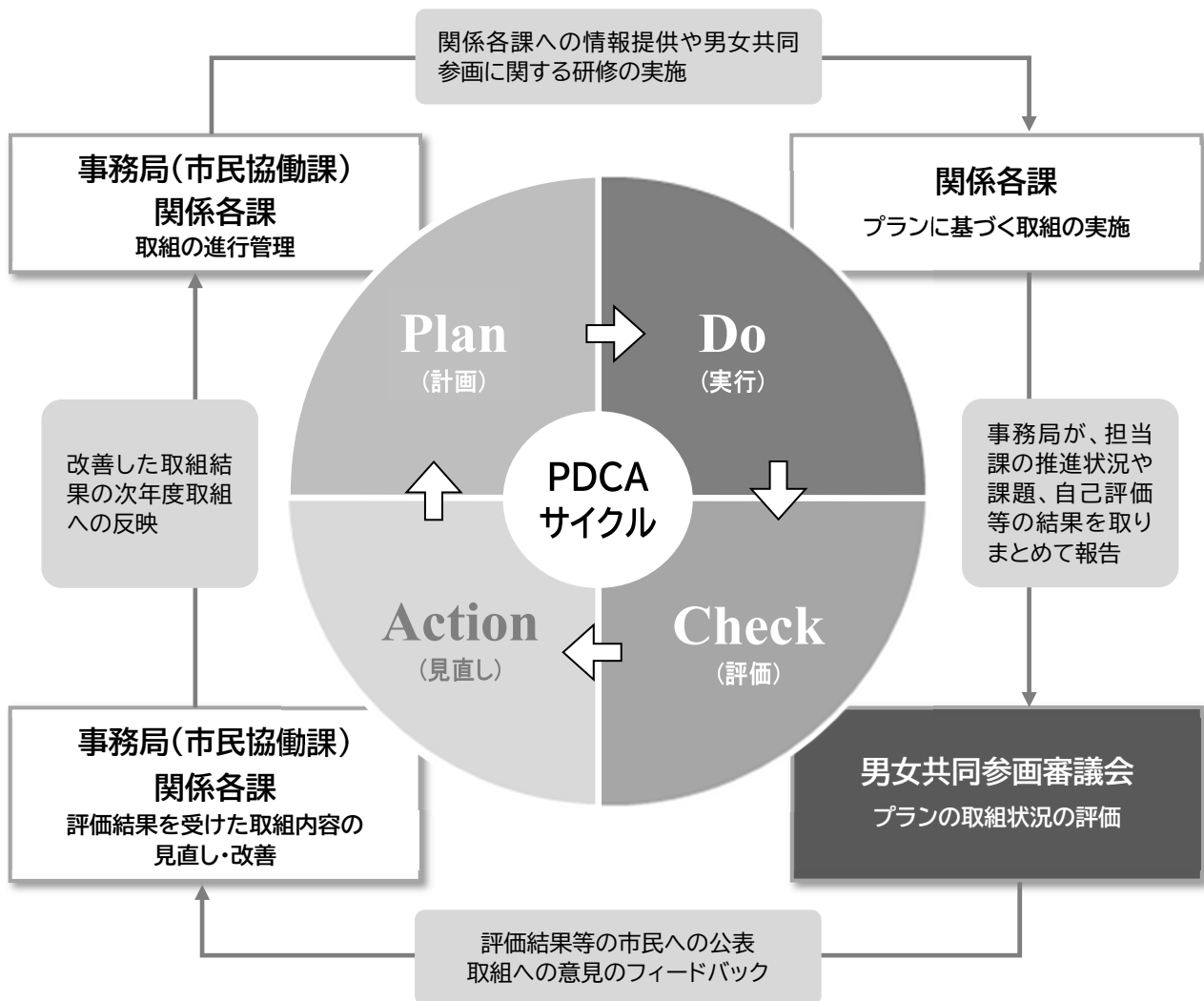


2 プランの進捗管理

男女共同参画の視点は行政が行う取組に幅広く関わりがあるため、すべての職員が「男女共同参画社会の実現」を目指すという共通認識を持つことが重要です。そのため、職員に対し男女共同参画の視点を浸透させるとともに、関係各課が連携を図り、横断的に取組を進めていきます。さらに、本プランの計画期間中の男女共同参画行政に関する国、県の動向を注視するとともに、必要に応じて近隣自治体などとの連携を図りながら、取組を推進していきます。

また、本プランに位置付けた取組は、毎年度、担当課が推進状況や課題等を整理してPDCA（下図参照）の視点から自己評価を行い、その結果を市民協働課が取りまとめ、安城市男女共同参画審議会において推進状況の確認・評価を行います。そしてその結果を広く市民などに公表するとともに、必要に応じて改善を図り、次年度以降の取組の展開に反映させながら、よりよい事業の推進に努めます。

■ PDCAによる進捗管理



資料編

1 策定の経過

令和4年度(2022年度)

| 開催日(実施日) | 策定経過 |
|-----------------------|--|
| 7月25日 | 令和4年度 第1回 安城市男女共同参画審議会 (1) 審議会への諮問 (2) 第4次安城市男女共同参画プランの概要について (3) 第4次安城市男女共同参画プランの進捗状況(令和3年度分)について (4) 第5次安城市男女共同参画プラン策定について |
| 8月20日～ 9月16日 | 「安城市男女共同参画に関するアンケート調査」の実施 |
| 10月17日、 11月10日、15日 | 企業、団体に対する面談ヒアリング調査の実施 |
| 12月16日 | 令和4年度 第2回 安城市男女共同参画審議会 (1) 安城市男女共同参画に関するアンケート調査及び企業・団体ヒアリング結果について (2) 第5次安城市男女共同参画プラン策定にあたっての前提事項について (3) 第4次安城市男女共同参画プランの評価について |
| 2月16日 | 第1回 第5次安城市男女共同参画プラン庁内内部会・作業部会合同会議【書面開催】 (1) 第5次安城市男女共同参画プラン策定にあたっての基本事項 (2) 第4次安城市男女共同参画プランの総括について (3) 安城市男女共同参画に関するアンケート・ヒアリング調査結果について |
| 3月15日 | 令和4年度 第3回 安城市男女共同参画審議会 (1) 第4次安城市男女共同参画プランの総括について (2) 第5次安城市男女共同参画プランの骨子(案)について |

令和5年度(2023年度)

| 開催日(実施日) | 策定経過 |
|----------|--|
| 5月11日 | 第2回 第5次安城市男女共同参画プラン庁内作業部会【書面開催】 (1) 第5次安城市男女共同参画プラン 骨子案について (2) 第5次安城市男女共同参画プラン 新施策体系案について |
| 7月4日 | 令和5年度 第1回 安城市男女共同参画審議会 (1) 第4次安城市男女共同参画プランの進捗状況(令和4年度分)について (2) 第5次安城市男女共同参画プランの新施策体系案について |

| 開催日(実施日) | 策定経過 |
|------------------|--|
| 8月21日 | 第2回 第5次安城市男女共同参画プラン庁内部会【書面開催】 第3回 第5次安城市男女共同参画プラン庁内作業部会【書面開催】 (1) 第5次安城市男女共同参画プラン(計画素案)について |
| 9月20日 | 令和5年度 第2回 安城市男女共同参画審議会 (1) 第5次安城市男女共同参画プラン(計画素案)について (2) 男女共同参画ロゴマークについて |
| 10月17日 | 第3回 第5次安城市男女共同参画プラン庁内部会【書面開催】 (1) 第5次安城市男女共同参画プラン(計画素案)について (2) パブリックコメントについて |
| 10月26日 | 幹部会議への説明 |
| 11月13日 | 令和5年度 第3回 安城市男女共同参画審議会 (1) 第5次安城市男女共同参画プラン(計画素案)について (2) パブリックコメントについて |
| 12月12日 | 市民文教部会への説明 |
| 12月20日～ 1月18日 | パブリックコメントの実施 |
| 1月29日 | 第4回 第5次安城市男女共同参画プラン庁内部会【書面開催】 (1) パブリックコメントの意見及びその回答について (2) 第5次安城市男女共同参画プラン最終案について |
| 2月13日 | 令和5年度 第4回 安城市男女共同参画審議会 (1) パブリックコメントの意見及びその回答について (2) 第5次安城市男女共同参画プラン(案)の承認について (3) 第5次安城市男女共同参画プランの答申(案)について |
| 2月19日 | 市長への答申 |

2 安城市男女共同参画推進条例

平成 20 年 3 月 26 日安城市条例第 15 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 9 条）

第 2 章 男女共同参画の推進に関する

基本的施策（第 10 条—第 17 条）

第 3 章 男女共同参画審議会（第 18 条）

第 4 章 雑則（第 19 条）

附則

男女が性別にかかわらず心豊かに生活できることは、私たち安城市民の願いです。

安城市は、豊かな大地と自然に恵まれ、多くの人々のたゆみない努力により産業と文化、そして穏やかな地域社会をはぐくんできました。

しかしながら、少子高齢化や経済産業構造の変化、国際化などにより、家族形態や地域社会は大きく変化しています。このような変化のなかで、引き続き活力ある社会を築くためには、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく制度及び慣行を見直し、男女が対等なパートナーとして生活できる社会づくりに取り組んでいくことが必要です。

私たち安城市民は、将来にわたって、男女が、互いに自立した人間として、その人権を尊重し、共に責任を分かち合い、豊かな生き方のできる男女共同参画社会の実現を目指し、ここに、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ついて、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育に携わる者の役割を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めること等により、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現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 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）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。

（3）セクシュアル・ハラスメント 性的な言動によりその言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動に対する個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（4）ドメスティック・バイオレンス 夫婦、恋人等親密な関係にある男女間若しくは過去に親密な関係にあった男女間の暴力その他の精神的、身体的又は経済的な苦痛を与える言動をいう。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として、社会のあらゆる分野において積極的に行われなければならない。

（1）男女が、性別を理由に差別されることなく、自立した個人として、個性と能力を發揮する機会が確保されることその他の人権が尊重されること。

（2）男女が、性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行により制限されることなく、あらゆる活動に対して、自らの意思と責任において多様な選択ができるよう配慮されること。

（3）男女が、社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野において、方針の立案及び決定に共同して参画する機会を確保されること。

（4）家族を構成する男女が、互いの人格を尊重し、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と地域、学校、職場その他の社会生活における活動との両立ができるよう配慮されること。

（市の役割）

第 4 条 市は、前条の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的かつ計画的に策定し、及び実施するものとする。

2 市は、市民、事業者及び教育に携わる者並びに国、県その他の関係機関と協力し、連携を図りながら男女共同参画を推進するものとする。

3 市は、自ら率先して男女共同参画を推進するものとする。

（市民の役割）

第 5 条 市民は、男女共同参画について理解を深めるとともに、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

（事業者の役割）

第 6 条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において、男女共同参画の推進に積極的に取り組むよう努めるものとする。

（教育に携わる者の役割）

第7条 家庭教育、学校教育、社会教育その他の教育に携わる者は、男女共同参画の基本理念に配慮した教育を行うよう努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第8条 何人も、社会のあらゆる分野において、直接であると間接であるとを問わず、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第9条 何人も、広く市民を対象とした広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担又は異性に対する暴力を正当化し、又は助長する表現その他の不適切な性的表現を行わないよう努めなければならない。

第2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10条 市は、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、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、安城市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

3 市長は、基本計画を定めるに当たっては、市民、事業者及び教育に携わる者の意見を反映するための必要な措置を講ずるものとする。

4 市長は、基本計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(施策の策定に当たっての配慮)

第11条 市は、男女共同参画に影響を及ぼすと思われる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進について配慮しなければならない。

(調査研究)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施に必要な調査研究を行うとともに、必要に応じ、その結果を公表するものとする。

(広報及び支援)

第13条 市は、市民、事業者及び教育に携わる者が男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画を推進する活動を行う意欲が増進されるように、広報活動を行うほか、必要な支援を行うものとする。

(積極的改善措置)

第14条 市は、社会のあらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、市民、事業者及び教育に携わる者と協力し、積極的改善措置を講ずるものとする。

2 市長は、委員会、審議会、審査会その他これら

に類するものの委員を委嘱し、又は任命する場合は、男女の委員の数が著しく均衡を欠くことのないよう努めるものとする。

(実施状況の公表)

第15条 市は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況に関する報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(市が実施する施策に対する申出)

第16条 市民、事業者及び教育に携わる者は、市長に対し、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画に影響を及ぼすと思われる施策についての意見を申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出があったときは、安城市男女共同参画審議会に報告するとともに、適切な処理に努めるものとする。

(男女共同参画を阻害する事項に係る相談)

第17条 市は、市民から男女共同参画を阻害する事項に係る相談があったときは、国、県その他の関係機関と連携を図り、必要な措置を講ずるものとする。

第3章 男女共同参画審議会

第18条 市長の諮問に応じ、基本計画の策定及び変更その他男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議するため、安城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、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況及び第16条第2項の規定により報告のあった事項について調査審議する。

3 審議会は、前項の規定により調査審議した事項に関しては、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、委員15人以内で組織する。

5 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないものとする。

6 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 委員は、再任されることができる。

8 前各項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4章 雑則

(委任)

第19条 この条例に定めるもののほか、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。(経過措置)

2 この条例の施行の際現に定められている第2次安城市男女共同参画プランは、第10条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

3 安城市男女共同参画審議会規則

平成 20 年 3 月 26 日安城市規則第 22 号
改正 平成 23 年 3 月 4 日安城市規則第 5 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、安城市男女共同参画推進条例(平成 20 年安城市条例第 15 号) 第 18 条第 8 項の規定に基づき、安城市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第 2 条 審議会の委員は、市民、学識経験のある者その他市長が必要と認める者のうちから、市長が委嘱する。

2 市民のうちから委嘱する委員は、公募によるものとする。

(会長及び副会長)

第 3 条 審議会に会長及び副会長をそれぞれ 1 名置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 4 条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、議長を務める。

2 会議は、会長(会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、副会長)及び委員の半数以上が出席しなければ、開くことができない。

3 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第 5 条 審議会の庶務は、市民生活部市民協働課において処理する。

(委任)

第 6 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

1 この規則は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

2 この規則の施行の日以後最初に第 2 条第 2 項の規定により公募した委員の任期は、安城市男女共同参画推進条例第 18 条第 6 項の規定にかかわらず、平

成 22 年 3 月 31 日までとする。

附 則(平成 23 年 3 月 4 日安城市規則第 5 号)
この規則は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

4 安城市男女共同参画審議会名簿

任期 令和4年4月1日～令和6年3月31日

| 役職 | 氏名 | 所属等 | 任期 |
|-----|--------|---|--------------------------|
| 会長 | 高橋 靖子 | 愛知教育大学 心理講座 教授 | |
| 副会長 | 飯野 恭央 | さんかく 21・安城 書記 | |
| 委員 | 太田 紗絵子 | 市民(公募市民) | |
| 委員 | 杉浦 壮多 | 市民(公募市民) | |
| 委員 | 中根 敬子 | 市民(公募市民) | |
| 委員 | 堀内 学 | 市民(公募市民) | |
| 委員 | 石原 照彦 | 安城市町内会長連絡協議会 副会長 | 令和4年4月1日～ 令和4年5月23日 |
| 委員 | 鶴田 稔 | 安城市町内会長連絡協議会 副会長 | 令和4年5月24日～ 令和5年5月23日 |
| 委員 | 濱田 博孝 | 安城市町内会長連絡協議会 副会長 | 令和5年5月24日～ 令和6年3月31日 |
| 委員 | 杉浦 智之 | 安城市人権擁護委員会 副委員長 | 令和4年4月1日～ 令和5年6月4日 |
| 委員 | 九十九 洋一 | 安城市人権擁護委員会 人権擁護委員 | 令和5年6月5日～ 令和6年3月31日 |
| 委員 | 鈴木 靖子 | 安城商工会議所 総務課長補佐 | 令和4年4月1日～ 令和5年3月31日 |
| 委員 | 矢嶋 桃子 | 安城商工会議所 中小企業相談所 主査 | 令和5年4月1日～ 令和6年3月31日 |
| 委員 | 太田 淳一 | 連合愛知三河西地域協議会 副代表 | |
| 委員 | 満仲 結花 | 株式会社アイシン 人事部 人事戦略室 ダイバーシティ・働きがい改革推進グループ | 令和4年4月1日～ 令和4年12月18日 |
| 委員 | 峰 千翔 | 株式会社アイシン 人材組織開発部 組織開発グループ | 令和4年12月19日～ 令和6年1月11日 |
| 委員 | 田川 初恵 | 株式会社アイシン 人材組織開発部 組織開発グループ 主幹 | 令和6年1月12日～ 令和6年3月31日 |
| 委員 | 高木 彩日 | 碧海信用金庫 経営管理部 | 令和4年4月1日～ 令和4年9月28日 |
| 委員 | 手島 佳子 | 碧海信用金庫 個人営業部 リテール企画グループ グループ次長 | 令和4年9月29日～ 令和5年8月8日 |
| 委員 | 杉浦 絵里子 | 碧海信用金庫 経営企画部 企画グループ 係長 | 令和5年8月9日～ 令和6年3月31日 |
| 委員 | 中村 沙織 | 安城市教育委員会 教育委員 | |

敬称略

5 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

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二十一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。

第一章 総則

（目的）

第一条 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）

第二条 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。

一 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。

二 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）

第三条 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）

第四条 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）

第五条 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）

第六条 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）

第七条 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)

第八条 国は、第三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)

第九条 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)

第十条 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)

第十一条 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)

第十二条 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。

第二章 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)

第十三条 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。

一 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

二 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 前二項の規定は、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)

第十四条 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。

一 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

二 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)

第十五条 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)

第十六条 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)

第十七条 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。

い。

(調査研究)

第十八条 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男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 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に努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、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男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 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)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 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。
- 三 前二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。
- 四 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)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 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)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 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

二 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うちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、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十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 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)

第二十八条 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(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)
抄

(施行期日)

第一条 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)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 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。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一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四条第一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、第二十三条第一項の規定により、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、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二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五条第一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三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、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三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。

附則（平成十一年七月十六日法律第百二号）
抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。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。（施行の日＝平成十三年一月六日）

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定められたそれぞれの法律の規定に関わらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。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。

（以下略）

6 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

平成十三年四月十三日法律第三十一号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八條）

第五章の二 補則（第二十八條の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

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努めてい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。

第一章 総則

（定義）

第一条 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（以下この項及び第二十八條の二において「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）

第二条 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、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（基本方針）

第二条の二 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五項において「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一項及び第三項において「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、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三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。

一 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

二 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

三 その他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 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）

第二条の三 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。

- 一 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
 - 二 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
 - 三 その他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。

第二章 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）

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所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。
- 一 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婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 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。
 - 三 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、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 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。
 - 五 第四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。

- 六 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 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、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 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。
（婦人相談員による相談等）
- 第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。
（婦人保護施設における保護）
- 第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

- 第六条 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（明治四十年法律第四十五号）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、前二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）
- 第七条 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、第三条第三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)

第八条 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（昭和二十九年法律第百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十六号）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)

第八条の二 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。第十五条第三項において同じ。）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)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）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（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）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)

第九条 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)

第九条の二 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。

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 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。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴

力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、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から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの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から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）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、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（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、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、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。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、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。以下この号において同じ。）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してはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、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してはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による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、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 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。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 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、ファ

- クシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 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。
- 七 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。
- 八 その性的羞しゆう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、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、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十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、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、第一項第一号の規定による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、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月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、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、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十二条第一項第四号において「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、第一項第一号の規定による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、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日

から起算して六月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（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五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。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令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知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、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。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 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（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 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
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、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における事情

三 第十条第三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命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

四 第十条第四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における事情

五 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 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一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）

第十三条 裁判所は、保護命令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）

第十四条 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 申立書に第十二条第一項第五号イから二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。

（保護命令の申立てについての決定等）

第十五条 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十二条第一項第五号イから二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二以上ある場合にあつては、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）

第十六条 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 即時抗告があつた場合において、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つたときに限り、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 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四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 前二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 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四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 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四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 前条第三項の規定は、第三項及び第四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）

第十七条 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つた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一

項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、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 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた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同号の規定による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効力が生ずる日から起算して二月を経過する日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同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該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十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 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。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 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（平成八年法律第九九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第二十二条 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。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 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。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業

務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四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。）に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五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 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談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）

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五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十分の五以内を補助することができる。

一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

（この法律の準用）

第二十八条の二 第二条及び第一章の二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、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」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。

第二条

被害者

被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）

第六条第一項

配偶者又は配偶者であった者

同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者

第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項

配偶者

第二十八条の二に規定する関係にある相手

第十条第一項

離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合

第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項（第二十八条の二において準用する第十八条第二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、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一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十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三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）

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、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。

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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(次項において「旧法」という。)第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった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と同一の事実を理由とするこの法律による改正後の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(以下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法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。

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の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第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。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。

一 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条ま

で、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定
平成二十六年十月一日

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。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。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定
公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 前二条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。

(検討等)

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、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第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

附 則 (令和四年五月二五日法律第五二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。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。

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八
条の規定 公布の日

(政令への委任)

第三十八条 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。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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。

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 （令和五年五月一九日法律第三〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。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。

- 一 附則第七条の規定 公布の日
- 二 第二十一条の改正規定 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和四年法律第四十八号。附則第三条において「民事訴訟法等改正法」という。）附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日（政令への委任）

第七条 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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （令和五年六月一四日法律第五三号） 抄

この法律は、公布の日から起算して五年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

- 一 第三十二章の規定及び第三百八十八条の規定 公布の日
- 二 第一条中民事執行法第二十二条第五号の改正規定、同法第二十五条の改正規定、同法第二十六条の改正規定、同法第二十九条の改正規定（「の謄本」の下に「又は電磁的記録に記録されている事項の全部を記録した電磁的記録」を加える部分を除く。）、同法第九十一条第一項第三

号の改正規定、同法第四百四十一条第一項第三号の改正規定、同法第八十一条第一項の改正規定、同条第四項の改正規定、同法第八十三条の改正規定、同法第八十九条の改正規定及び同法第九十三条第一項の改正規定、第十二条、第三十三条、第三十四条、第三十六条及び第三十七条の規定、第四十二条中組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第三十九条第二項の改正規定、第四十五条の規定（民法第九十八条第二項及び第一百五十一条第四項の改正規定を除く。）、第四十七条中鉄道抵当法第四十一条の改正規定及び同法第四十三条第三項の改正規定、第四十八条及び第四章の規定、第八十八条中民事訴訟費用等に関する法律第二条の改正規定、第九十一条の規定、第八十五条中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第十二条第三項の改正規定、第九十八条の規定並びに第三百八十七条の規定 公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年法律第六十四号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
 - 第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十九条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
- 第四章 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（第二十二条—第二十九条）
- 第五章 雑則（第三十条—第三十三条）
- 第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 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と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（平成十一年法律第七十八号）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）

第二条 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）

第三条 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（次条及び第五条第一項において「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）

第四条 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。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 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。

一 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

二 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

三 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 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

四 前三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 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一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。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 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

三 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。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 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百人を超えるものは、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。

一 計画期間

二 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

三 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 第一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、前項第二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 第一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 第一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 第一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百人以下のものは、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 第三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、第四項から第六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)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七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)

第十条 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（次項及び第十四条第一項において「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)

第十一条 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、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九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)

第十二条 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（昭和四十七年法律第百十三号）

第十三条の二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（平成三年法律第七十六号）第二十九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)

第十三条 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、第八条第一項及び第七項の規定は、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、毎年少なくとも一回、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)

第十四条 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)

第十五条 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、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 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。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 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三百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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、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、第一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 職業安定法第三十七条第二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、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二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、同法第三十七条第二項中「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十六条第四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、同法第四十一条第二項中「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 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九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（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四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、第二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。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四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）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七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。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 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。
 - 一 計画期間
 - 二 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
 - 三 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、又は変更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、前項第二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、又は変更したときは、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。

- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、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。

第四節 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)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百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。

一 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

二 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 第八条第一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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 第八条第七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一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方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)

第二十一条 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。

一 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

二 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

第四章 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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)

第二十七条 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、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二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二十二条第三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。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（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）

第二十八条 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）

第二十九条 前二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。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 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、第八条第一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七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）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の

公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三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八条第七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）

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十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）

第三十三条 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。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四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者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二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、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏ら

した者
第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三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、同条第四項の規定（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、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一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、第一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)

第三条 前条第二項から第四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)

第四条 政府は、この法律の施行後三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。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号)

抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を

加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則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。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号)

抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

一 第三条中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第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定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。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号)

抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。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。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号)
抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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。

一 第五百九条の規定 公布の日

8 男女共同参画に関する用語解説

あ

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。

育児・介護休業法

(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)

育児または家族の介護を行う労働者の仕事と家庭との両立を目的とした法律で、平成7年(1995年)の「育児休業法」の大幅改正により成立した。平成21年(2009年)の改正では、子の看護休暇の拡充や「パパ・ママ育休プラス」の創設、育児のための短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の新設などが盛り込まれている。

イクメン

育児に積極的に関わる男性のこと。

一時保護

一時的に配偶者と離れた専用の施設で安全に生活すること。

ウーマノミクス

「ウーマン」(女性)と「エコノミクス」(経済)の二つの単語を組み合わせた造語で、女性の活躍推進によって経済を活性化するという考え方。

SNS

「Social Networking Service」の略称で、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。

SDGs

平成13年(2001年)に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない(leave no one behind)」ことを誓っている。

M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることを言う。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本においては顕著な傾向にある。

LGBT

レズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(心の性と体の性が一致していない人)の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ(性的少数者)を表す言葉の一つ。LGBT以外にもQ(クエスチョニング)など、多様な性のあり方があるため、「LGBTQ」「LGBTQ+(プラス)」などの表現もある。

L字カーブ

年齢階級別に見た女性の正規雇用比率の線グラフのことで、女性の正規雇用率が20代後半をピークに急低下していくことからアルファベットの「L」のようなカーブに見えるのが特徴。

えるぼし認定

「女性活躍推進法」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

エンパワメント

自ら主体的に行動することによって状況を変えよう力をつけること。

か

介護離職

介護を理由とする離職のこと。

家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

キャリア形成

職業経験を通して、経験やスキルを蓄積していく過程のこと。

クオータ制

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

くるみん認定

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度。この認定を受けた企業の証を「くるみんマーク」という。また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナくるみん認定」を受けることができる。

固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

困難女性支援法

(困難な問題を抱える女性への支援に関する法律)

生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻などに直面する女性の自立に向けて公的支援を強化することを目的とした法律で、令和4年(2022年)5月に成立した。困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るための基本理念、国及び地方公共団体の責務、基本方針及び都道府県基本計画等の策定、女性相談支援センターによる支援等の、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ている。

さ

産後パパ育休

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で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度。男性の育児休業取得促進のため、令和4年(2022年)の育児・介護休業法の改正により創設された。

支援措置

DV・ストーカー・児童虐待等により、身体・生命の危険性がある被害者の方が、相手方に住所を知られないようにするための対策のこと。

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を表している。

ジェンダー主流化

あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。

ジェンダー平等

一人ひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができることを意味している。

指導的地位

「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020年30%」の目標)のフォローアップについての意見」(平成19年2月14日男女共同参画会議決定)において、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者と定義されている。

女性活躍推進法

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

女性の個性と能力が十分に発揮される社会の実現を図ることを目的とした法律で、平成27年(2015年)に成立した。常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対しては、女性の採用・管理職割合、残業時間の状況などを把握・分析して、数値目標を含む事業主行動計画の策定、公表及び女性の活躍状況に関する情報を公開することが義務付けられている。

女性相談支援センター

都道府県、市町村等が自主的に設置している女性のための総合施設。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

政治分野への女性の参画を推進することを目的とした法律で、平成30年(2018年)5月に成立した。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、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ことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。

性的指向・性自認

性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念。

性的マイノリティ(性的少数者)

性別違和(「体の性」と「心の性」が一致しない状態)の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人(同性愛、両性愛)、身体的な性別が不明瞭な人などのこと。

生理の貧困

経済的な理由で生理用品を購入できない人がいるという問題のこと。生理用品を購入できないことによる女性の心身の健康に及ぼす影響や社会生活への影響も問題となっている。

ソジ(SOGI)

性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender identity) の頭文字をとった略称。特定の性的指向や性自認の人のみを対象とするのではなく、すべての人を含む表現。

た

ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

ダブルケア

育児と介護の負担が同時にかかること。晩婚化・晩産化の進展に伴い増加が見込まれている問題。

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」のことであり、「男女共同参画社会基本法」第2条に示されている。

男女共同参画白書

男女共同参画社会基本法に基づき作成されている年次報告書。内閣府男女共同参画局が年に1回、発表している。

男女雇用機会均等法

(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)

雇用の分野において女性と男性が均等な機会と待遇が確保されることなどを目的として昭和60年(1985年)に公布された。平成9年(1997年)の大幅改正により、募集、採用、配置、昇進における男女間差別の禁止、セクシュアル・ハラスメント防止措置、ポジティブ・アクションへの支援などが盛り込まれた。平成18年(2006年)の改正では、男女間差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化などが図られている。

DV

ドメスティック・バイオレンス。配偶者(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む)等に対する暴力やその他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

DV 防止法

(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)

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、平成13年(2001年)に成立した。

デートDV

恋人からの暴力やその他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

特定事業主行動計画

国・地方公共団体が事業主としての立場(特定事業主)で、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づいて策定する行動計画のこと。

な

二次被害

犯罪被害に遭った際の、生命・身体・財産などに対する直接の被害(一次被害)だけでなく、一次被害に起因する理解のない言動や誹謗中傷等により受けられる被害のこと。

は

働き方改革関連法

(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等の関係法を改正する法律が、平成30年(2018年)7月に公布され、平成31年(2019年)4月から順次施行されている。

パートナーシップ・ファミリーシップ制度

自治体が同性カップルにパートナーシップ証明書を発行する制度。この証明書は、事業所などに最大限の配慮を求めるもので、これまで対象外であった家族向けサービスなどを受けられるようにするための支援策。ファミリーシップ制度は、一緒に暮らす子どもも含めて適用される。

パタニティハラスメント

育児に積極的にかかわりたいと思っている男性従業員が、育児休業を取得したり、保育所などの送迎や病院に連れて行く場合などの育児のための制度を利用したりする際に、上司や同僚から嫌がらせをされること。

パブリックコメント

市が施策の趣旨、目的、内容などを公表し、それに対し広く市民の意見を募り、提出された意見を参考にして施策を決定し、市民の意見の概要、それに対する市の考え方を公表する一連の手続きのこと。

PDCA

事業を計画 (plan)、実行 (do)、評価 (check)、改善 (action) の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善していく手法のこと。

ファミリーフレンドリー企業

育児・介護等の生活と仕事が両立できるような制度を持つ企業のこと。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けている。

フェムテック

Female (女性) と Technology (テクノロジー) からなる造語であり、生理や更年期など女性特有の悩みを解決するための先進的な技術を用いた商品・サービスのこと。

包括的性教育

セクシュアリティの認知的、感情的、身体的、社会的側面についての、カリキュラムをベースにした教育と学習のプロセスのこと。包括的性教育を実施するうえで、人権がベースにある教育であること、互いを尊重し、よりよい人間関係を築くことを目指す教育であることなどが重視される。

母性神話

女性には、子どもを愛し育てようとする性質が「本能的に」備わっており、女性は母親として献身的に子どもを育てるべきであるとする考え方のこと。

ま

マタニティハラスメント(マタハラ)

女性従業員が妊娠・出産・育児休業などを理由として嫌がらせをされること。

メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

ら

ライフプランニング

人生設計のこと。職業にまつわる「キャリアプランニング」のみではなく、ライフイベント(結婚・妊娠・出産等)を織り交ぜた考え方。

リコチャレ(理工チャレンジ)

女子中高生・女子学生が、理工系分野に興味・関心を持ち、将来の自分をイメージして進路選択(チャレンジ)することを応援するため、内閣府男女共同参画局が中心となって行っている取組。

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」のこと。「健康」としては、安全で満足できる性生活、安全な出産などが、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、自ら「いつ」、「何人」、「子どもを産むか、産まないか」を決定する自由、性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利などがあげられる。

リモートワーク

会社とは別の場所で働く勤務形態のこと。

令和モデル

「男性は仕事」「女性は家庭」という固定的性別役割分担を前提とした長時間労働の慣行等(昭和モデル)を見直し、すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿。

労働施策総合推進法(パワハラ防止法)

(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)

令和2年(2020年)6月に「改正労働施策総合推進法」が施行され、職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主に義務化された。

ロールモデル

将来において目指したいと思う、模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材のこと。

わ

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

ワンオペ育児

何らかの事情により、1人で育児をしなければならない状態のこと。

第5次安城市男女共同参画プラン 令和6年(2024年)3月

発行:安城市

編集:安城市 市民生活部 市民協働課

〒446-8501 安城市桜町18番23号

TEL:0566-71-2218

FAX:0566-72-3741

E-mail:kyodo@city.anjo.lg.jp

安城市男女共同参画ロゴマーク

表紙に使用しているマークは、安城市の男女共同参画推進のためのロゴマークです。デザインには安城市の花であるサルビアを使用し、全体のシルエットは安城のAを意識しました。ハート形の花びらの大きさは年齢の幅を表現し、幅広い年齢の市民が関わり合っているという意味が込められています。グラデーションで多様性を表し、花とつたが絡み合いながら上昇し握手するような形にすることで、手を取り合い男女共同参画を進める様子を表しています。