

湖南省 男女共同参画

アクション 2017 計画(改訂版)

令和4年(2022年)9月

湖南省

はじめに（市長あいさつ）

平成 11 年（1999 年）の「男女共同参画社会基本法」の制定以来、国や各地方公共団体において、男女共同参画社会の実現に向け、さまざまな取組がされてまいりました。令和 2 年（2020 年）12 月には、国が「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を策定し、男女共同参画へのより一層の推進が図られているとともに、滋賀県においても令和 3 年（2021 年）10 月に「パートナーしがプラン 2025（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）」を策定するなど、一人ひとりが幸せを感じることでできる社会の実現にむけた取組が進められているところです。



本市では、平成 19 年（2007 年）に「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を策定し、平成 29 年（2017 年）には新たに令和 8 年度（2026 年度）までの 10 年計画を策定した「湖南省男女共同参画アクション 2017 計画」において、「性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして」を基本理念として、各施策に取り組んできました。

このたび、この「湖南省男女共同参画アクション 2017 計画」の策定から 5 年が経過し、新型コロナウイルス感染症の影響などによる社会情勢の変化や新たに生じた課題に対応するため、中間見直しとして内容の改訂を行い、本計画を策定しました。本計画では、これまでの基本理念を受け継ぎながら、社会のさまざまな分野で男女共同参画の視点を反映することや、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進を重点的視点として決めました。

今後は、本計画にもとづき、市民の皆さまをはじめ、地域・企業・団体の皆さま方の一層のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

最後に、計画の策定にあたり、貴重なご意見をいただきました市民の皆さまをはじめ、ご審議いただきました、人権擁護審議会、男女共同参画懇話会の皆さまに心より感謝申し上げます。

令和 4 年（2022 年）9 月

湖南省長 生田 邦夫

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置付け	1
3. 計画期間	2
第2章 男女共同参画に関する動向	3
1. 国際社会の動向	3
2. 国内の動向	3
3. 滋賀県の動向	5
4. 湖南市の動向	6
5. 新型コロナウイルス感染症拡大による社会の動向	6
第3章 男女共同参画の現状と課題	7
1. 統計からみる現状と課題	7
2. 市民意識調査からみる現状と課題	12
3. 事業所実態調査からみる現状と課題	27
4. アクション2017 成果指標実績	36
第4章 計画の内容	39
1. 計画の基本理念	39
2. 全体に共通する視点	39
3. 計画の体系	39
第5章 施策の展開	41
分野1. 社会環境・制度の整備	41
分野2. 教育・生涯学習の場で	46
分野3. 地域や家庭で	51
分野4. 働く場で	57
第6章 計画の推進体制	65
1. 計画の推進体制	65
2. 計画の管理と評価	65
資料編	67

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

平成11年(1999年)6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。その前文で「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」を、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。

これを受けて湖南省では、平成19年度(2007年度)に「湖南省男女共同参画アクション2007計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな施策を推進しました。

平成28年度(2016年度)には、平成27年度(2015年度)のアンケート調査で課題となっていた固定的性別役割分担意識の解消や方針決定の場への女性の参画、ワーク・ライフ・バランスの推進等に対応するため、新たな「湖南省男女共同参画アクション2017計画」(以下「本計画」という。)を策定しました。

令和3年度(2021年度)が本計画の中間年にあたることから、男女共同参画に関する国内外の動向や社会情勢の変化に対応するため計画内容の見直しを行い、計画最終年度にあたる令和8年度(2026年度)までの取組を定めました。

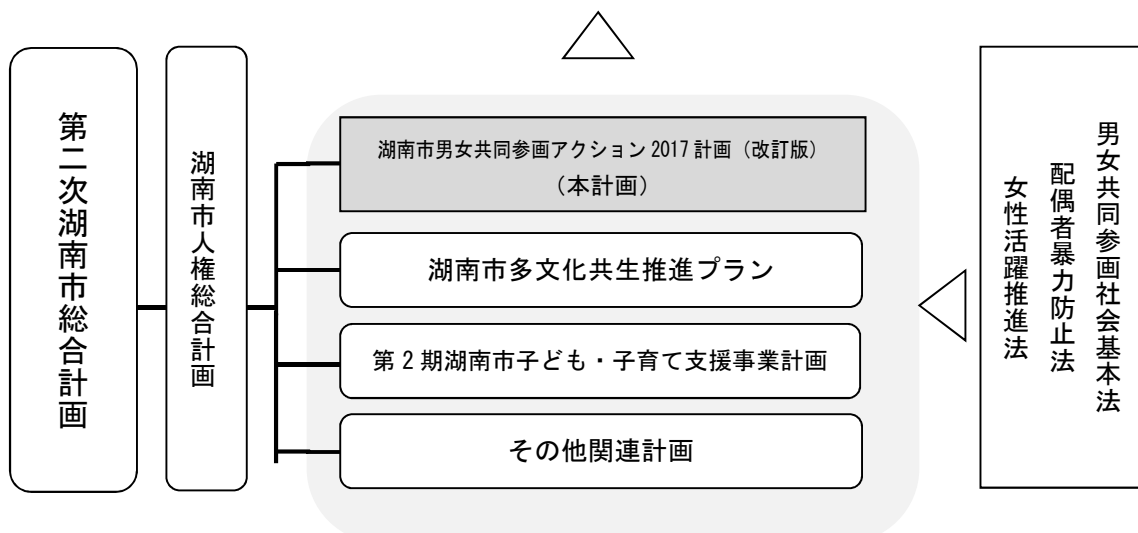
また湖南省は「湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」を制定し、すべての市民の人権擁護施策を進めています。平成17年(2005年)には「湖南省人権尊重都市宣言」を行い、一人ひとりの基本的人権を尊重し、あらゆる差別のない心のかよいあう明るいまちの実現をめざしています。男女共同参画社会実現に向けた取組は、この条例や宣言の趣旨に沿ったものでもあります。

2. 計画の位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条に定める市町村男女共同参画計画、「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」(以下「配偶者暴力防止法」という。)第2条に定める市町村基本計画、並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第6条に定める市町村推進計画に位置付けられます。

策定にあたっては、市の最上位計画である「第二次湖南省総合計画」をはじめ、「湖南省人権総合計画」など関連する計画との整合を図りました。

また、世界的な取組であるSDGsのゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとする男女共同参画に関連の深いゴール（目標）に貢献することをめざしています。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs について

Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略称。2015年の国連サミットで採択され2030年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。「17の目標」と「169のターゲット（具体目標）」で構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。湖南省は「2020年度SDGs未来都市」に選定されました。

3. 計画期間

本計画の期間は、平成29年度（2017年度）から令和8年度（2026年度）までの10年間として策定しましたが、国内外の社会情勢の変化に対応するため、中間見直しを行いました。

第2章 男女共同参画に関する動向

1. 国際社会の動向

国際連合（以下「国連」という。）の男女共同参画に関する取組としては、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」とし、メキシコシティで初めての「国際婦人年世界会議」が開催されました。さらに昭和54年（1979年）の国連総会では「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、女性に対するあらゆる差別の撤廃を世界規模で進めています。

平成23年（2011年）には、国連のジェンダー^{※1}関連4機関を統合した新たな機関として「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント^{※2}のための国連機関（UN Women）」が発足し、世界の男女共同参画の動きをリードする役割を果たしています。

また平成27年（2015年）には、国連で「持続可能な開発目標」（SDGs）が採択され、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて世界各国で取組を進めています。

SDGsにおける17の目標の5には、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標が掲げられており、そのほかにも健康や福祉、教育、働きがいなど男女共同参画に関係する目標が設定されています。

諸外国のジェンダー平等に向けた取組スピードは速く、世界経済フォーラムが令和3年（2021年）に公表した各国の男女格差を測る指標である「ジェンダーギャップ指数（GGI）」では、日本は156か国中120位です。特に、政治や経済分野の取組の遅れにより、国際的な差を広げられています。

2. 国内の動向

日本は前述の「国際婦人年世界会議」で採択された世界行動計画を受け、昭和52年（1977年）に「国内行動計画」を策定しました。

その後、国際社会とも連動しながら、「女子差別撤廃条約」の批准（昭和60年（1985年））、「男女雇用機会均等法」の制定（昭和60年（1985年））、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の策定（昭和62年（1987年））と基盤整備が進められてきました。「西暦2000年に向けての新国内行動計画」は平成3年（1991年）に改定され（第一次改定）、それまでの「参加」という言い方が初めて「参画」に改められ、男女共同参画社会の形成を目標に定めました。

※1 生物学的な性別ではなく社会的・文化的につくりあげられた、「女らしさ」や「男らしさ」などの性差や性的な役割。ジェンダーはそれ自体に良い、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。

※2 もともとは「権利や権限を与える」という意味だが、男女共同参画の分野では、女性が自らの意識や能力を高め、潜在的な能力を社会で十分に発揮すること。

その後「男女共同参画基本法」施行（平成 11 年(1999 年)）、「配偶者暴力防止法」施行（平成 13 年(2001 年)）、などと制度の整備が進み、平成 27 年（2015 年）には女性が職業生活において、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することをめざした「女性活躍推進法」が施行されました。また同年 12 月にはあらゆる分野における女性の活躍や安全・安心な暮らしの実現、男女共同参画の実現に向けた基盤の整備を改めて強調した「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

令和 2 年(2020 年)12 月には新型コロナウイルス感染症拡大による影響をはじめとする社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえ、「第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会」が策定され、新しい目標として 2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会になることをめざすことなどが示されました。

●アクション 2017 策定以降の男女共同参画に関する主な法律の内容

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

（平成 30 年(2018 年)5 月施行）

国や地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることなどが基本原則とされました。

（令和 3 年(2021 年)6 月施行）

政党は、候補者の選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクハラ・マタハラ等への対策等に自主的に取り組むよう努めるものとされ、また、国および地方公共団体は、環境整備等の施策を強化することとされました。

○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

（平成31年(2019年)から順次施行）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、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ずることとなりました。これにより時間外労働の上限規制等が図られるようになりました。

○女性活躍推進法の一部を改正する法律

（令和 2 年(2020年)施行）

常時雇用する労働者が301人以上の事業主の情報公表が強化されました。さらに、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定よりも水準の高い特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設され、認定されると、公共調達時の優遇措置や届出義務の軽減等のメリットが受けられるようになりました。

（令和 4 年(2022年)施行）

一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

○ハラスメント規制関連の法改正（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）
（令和2年(2020年)施行）

ハラスメントに関連する複数の法改正に伴い、職場におけるパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の対策が強化されました。

○改正配偶者暴力防止法(DV防止法)
（令和2年(2020年)施行）

今回の改正によって、児童虐待防止対策および配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されることとなりました。また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

3. 滋賀県の動向

滋賀県では、男女共同参画社会の実現に向け、平成13年(2001年)に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、さまざまな取組を進めてきました。その後、増加していた人口が減少基調に転じるなどの大きな社会変化を踏まえ、「パートナーしがプラン2020」（計画期間：平成28年度(2016年度)～令和2年度(2020年度)）が策定され、女性の活躍推進や、男性にとっての男女共同参画推進などに取り組んできました。

令和3年(2021年)10月には新型コロナウイルス感染症拡大によって生じた影響をはじめとする滋賀県を取り巻く社会情勢の変化や新たな課題などを踏まえ、男女共同参画社会に向けた取組をいっそう加速させるための計画として「パートナーしがプラン2025」（計画期間：令和3年(2021年)10月～令和8年(2026年)3月）を策定し、「あらゆる分野における男女共同参画の視点に立った取組加速」と「働き方・暮らし方の変革と多様性」を重視すべき視点としています。また、新たに重点施策として「男女共同参画意識の浸透」が追加され、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消に向けた啓発・教育に取り組むとしています。

4. 湖南省の動向

湖南省では、平成 19 年度（2007 年度）に「男女がともに人権を尊重し、社会の対等な構成員として責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画でき、個性と能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざす」ことを基本理念とした「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を策定（平成 23 年（2011 年）改訂）し、施策を推進してきました。

平成 28 年度（2016 年度）は市民意識調査や事業所実態調査等を踏まえて、「性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして」を基本理念に掲げた本計画を策定しました。

また、平成 28 年（2016 年）以後は、女性が活躍しやすい環境づくりや部下のワーク・ライフ・バランスを考え自らも仕事と私生活を楽しむことができる管理職をめざして、市長をはじめ、湖南省役所の課長級以上の管理職がイクボス宣言を行っています。

なお本計画改訂にあたっては、令和 2 年度（2020 年度）に男女共同参画社会に関する市民意識調査と事業所実態調査を実施し、現状把握と課題の抽出を行い、計画に反映させました。

5. 新型コロナウイルス感染症拡大による社会の動向

令和 2 年（2020 年）からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、日々の働き方や暮らし方等に大きな影響を与えました。

国や県の最新の男女共同参画計画によると、就労の場では、非正規労働者の割合が高い女性の雇用・所得に影響が強く現れており、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されています。また、外出自粛やテレワーク^{※3}などにより、家族で過ごす時間の増加に伴い、日頃の女性への家事や育児等の負担の偏りがさらに大きくなることが懸念されています。さらには、生活不安やストレス等から配偶者からの暴力の増加や深刻化も問題となりました。

一方で、テレワークなどの時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない柔軟な働き方の可能性が広がりました。テレワークは、仕事上のコミュニケーションなどに課題もあり、業種・職種によって困難な場合もありますが、在宅での働き方の普及は、男性の家事・育児への参画を促す好機でもあると期待されています。

湖南省でも啓発活動や講演等の事業が中止・縮小になり、公共施設の利用にも制約が出る等、本計画の中間見直し時点での成果指標実績値に影響が出ています。

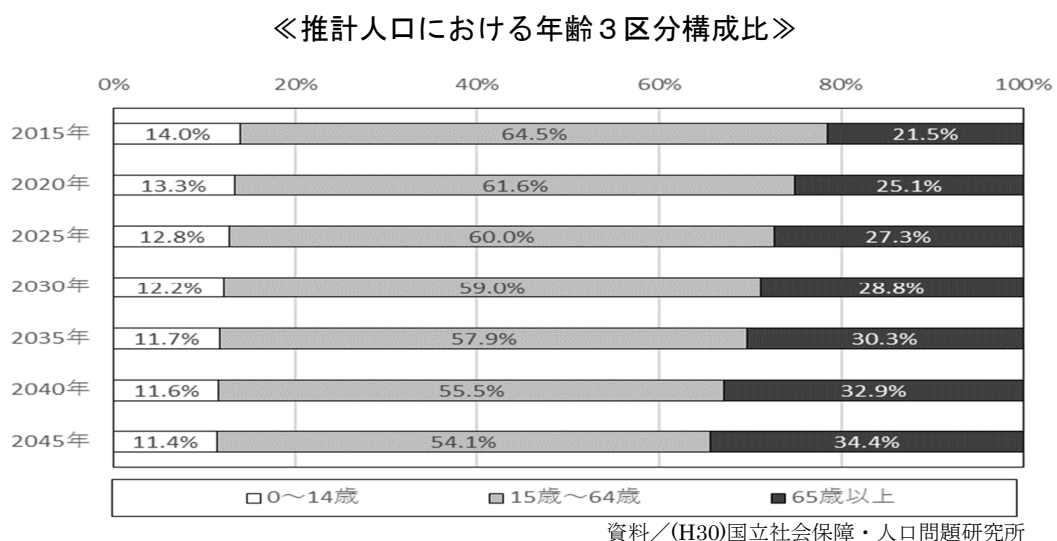
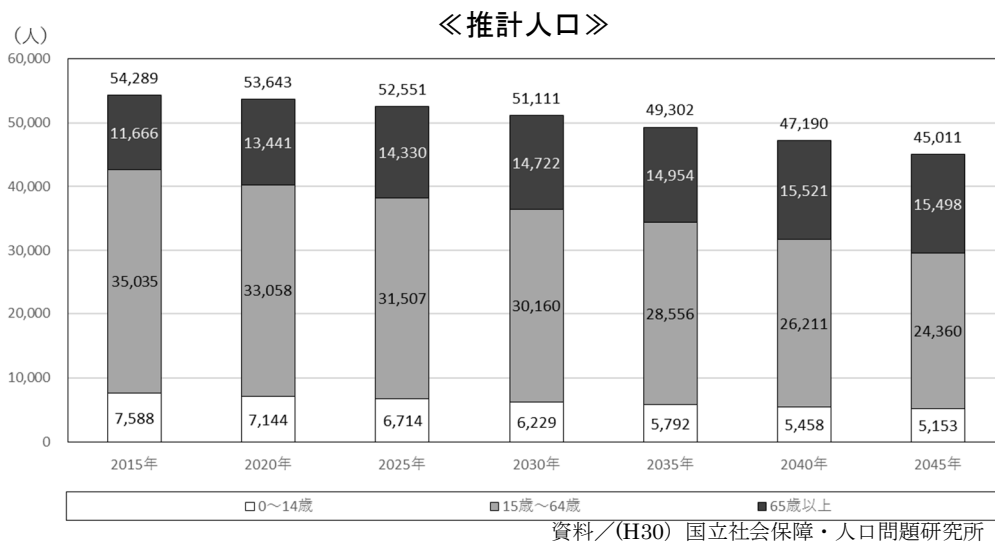
※3 情報通信機器を利用して、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。業務効率化やワーク・ライフ・バランスを実現する働き方として期待される一方で、仕事上のコミュニケーションや労働時間の管理などの課題も指摘されている。

第3章 男女共同参画の現状と課題

1. 統計からみる現状と課題

(1) 人口の将来予測

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和27年（2045年）の本市の総人口は平成27年（2015年）に比べて約17%減の45,011人にまで減少するものと予測されています。またその時点で15歳未満の人口割合が11.4%まで減少し、65歳以上人口が34.4%にまで上昇するなど、少子高齢化がより進行する見込みです。



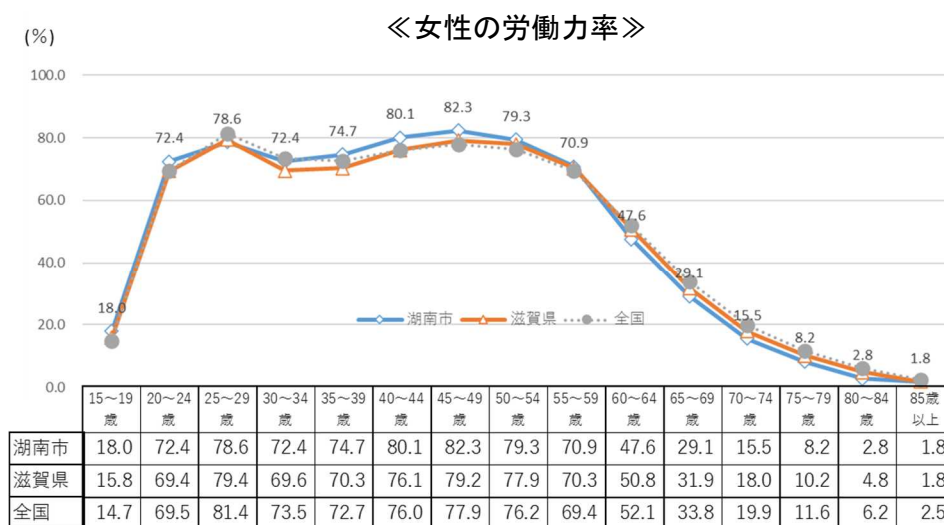
このため本市では、第二次湖南省市総合計画後期基本計画の策定に伴い、令和3年（2021年）4月に「第二期湖南省市きらめき・ときめき・元気創生総合戦略」を策定し、合計特殊出生率の上昇や転出減・転入増などをめざした諸施策を策定して、その実施に努めているところです。

男女共同参画の視点から、すべての人が安心して働き、暮らすことができる環境を整えることは、本市が将来にわたって持続的に発展するためにも、重要な課題となっています。

（２）男女の労働力率の比較

本市の女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）は35歳から59歳にかけて、全国や滋賀県より高くなっており、女性の社会進出が比較的進んでいるようすがうかがえます。しかしながら男性の労働力率と比較すると出産・育児期に大きく差が出るため、女性の社会進出がいつそう進むよう、子育て世代の女性が働きやすい環境を整えることが望まれます。

また、全国的にM字カーブ※4は解消されつつありますが、近年では、出産・育児期から女性の年齢別正規雇用比率が右肩下がりに低下していくL字カーブ※5という新たな課題も提起されており、実態把握や課題解決のための取組を進めていく必要があります。

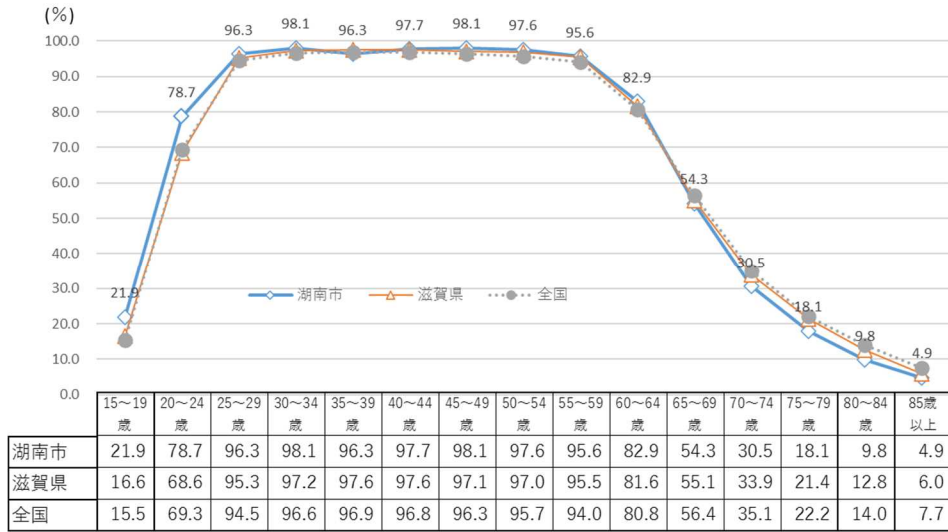


資料／平成27年「国勢調査」

※4 結婚・出産・育児等をきっかけに仕事を離れる女性がいることから、女性の労働力を年代別の折れ線グラフにすると、20歳代後半から40歳代前半ぐらいにかけてグラフが低くなり、Mの字を描くことが多い。この世代の社会進出が進むと、Mの字の谷は浅くなる。

※5 女性の年齢別正規雇用比率を折れ線グラフで示した時、20代後半をピークとして、その後は右肩下がりで低下していき、Lを寝かせたような形になること。

《男性の労働力率》



資料／平成 27 年「国勢調査」

(3) 議会、審議会など、管理職に占める女性の割合

本市の地方議会議員に占める女性の割合は、県内 13 市のなかで最も高い 33.3%となっています。（令和 3 年(2021 年) 4 月 1 日現在。以下同）

また、本市の市職員で課長職以上に占める女性の割合は県内 13 市で 3 番目に高い 30.0%となっています。6 年前の県内 13 市で最も低い 10.7%から急速に女性の管理職登用が進みました。

一方で、本市の審議会などの委員に占める女性の割合は、33.8%で県内 13 市のなかで 7 番目、地域住民自治団体のうち女性の代表または副代表がいる団体の割合は 9.3%で 8 番目と、県内他市と比較すると低い数値となっています。

《地方議会議員に占める女性の割合（滋賀県内市部）》

	市名	議員総数 (人)	うち 女性議員数 (人)	女性比率 (%)
1	湖南市	18	6	33.3
2	栗東市	18	4	22.2
2	高島市	18	4	22.2
4	彦根市	23	5	21.7
4	近江八幡市	23	5	21.7
6 以下省略				
(市部計)		291	50	17.2

資料／滋賀県「令和 3 年度における男女共同参画推進状況一覧表」

≪地方公務員管理職（課長・参事級相当職以上）に占める女性の割合（滋賀県内市部）≫

	市名	課長・参事級 相当職以上 (人)	うち 女性職員数 (人)	女性比率 (%)
1	野洲市	97	35	36.1
2	長浜市	172	53	30.8
3	湖南市	60	18	30.0
4	近江八幡市	158	46	29.1
5	守山市	84	24	28.6
6 以下省略				
	(市部計)	1,565	386	24.7

資料／滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

≪審議会などの委員に占める女性の割合（滋賀県内市部）≫

	市名	委員総数 (人)	うち 女性委員数 (人)	女性比率 (%)
1	草津市	796	322	40.5
2	野洲市	778	304	39.1
3	大津市	851	323	38.0
4	高島市	506	184	36.4
5	守山市	312	110	35.3
6	栗東市	503	174	34.6
7	湖南市	650	220	33.8
8 以下省略				
	(市部計)	8,024	2,742	34.2

資料／滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

◀地域住民自治団体のうち女性の代表または副代表がいる団体の割合（滋賀県内市部）▶

	市名	団体数	女性代表 または副代表 がいる団体数	女性比率 (%)
1	大津市	723	230	31.8
2	守山市	71	19	26.8
3	草津市	219	58	26.5
4	栗東市	124	21	16.9
5	野洲市	91	14	15.4
6～7 省略				
8	湖南市	43	4	9.3
9 以下省略				
(市部計)		3,093	442	14.3

資料／滋賀県「令和3年度における男女共同参画推進状況一覧表」

2. 市民意識調査からみる現状と課題

本計画の策定にあたり、以下の内容で市民意識調査を実施しました。そのなかから特徴的な部分を抜粋して掲載します。

	市民意識調査
調査地域	湖南省全域
調査対象者	湖南省に在住する20歳以上の女性2,000人
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出
調査期間	令和2年(2020年)12月25日～令和3年(2021年)1月20日
調査方法	郵便による配布回収(無記名式)
調査票配布数	2,000
調査票回収数	670
調査票回収率	33.5%

《調査結果の見方》

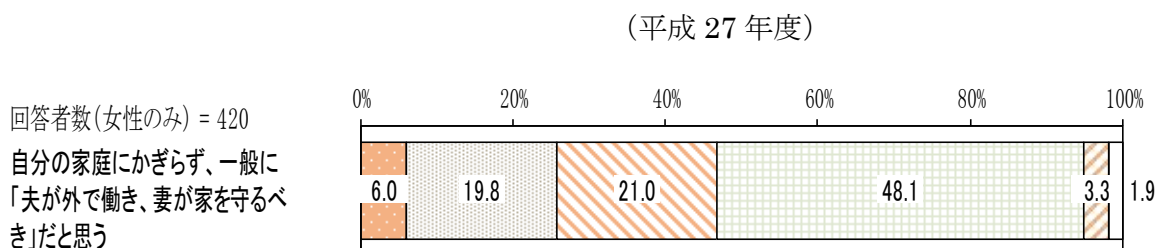
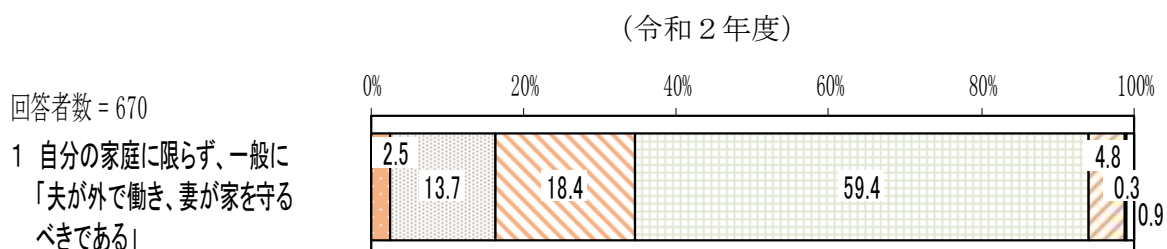
- ・回答は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除している場合があるため、クロス集計の回答者数の合計と単純集計(全体)の回答者数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを網かけしています。(無回答を除く)
- ・平成27年度調査との経年比較では、前回調査対象は男女であるため、グラフに「回答者数(女性のみ)」と記載しています。

①男女共同参画について

【自分の家庭に限らず、一般に「夫が外で働き、妻が家を守るべきである」】
 (〇はそれぞれ1つだけ)

「そう思わない」、「どちらかと言えばそう思わない」を合わせた“そう思わない”の割合は77.8%で前回調査と比較して8.7ポイント増加しており、女性の固定的な性別役割分担意識については、一定の改善がみられます。

- そう思う
- どちらかと言えばそう思う
- どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない
- わからない
- 答えたくない
- 無回答



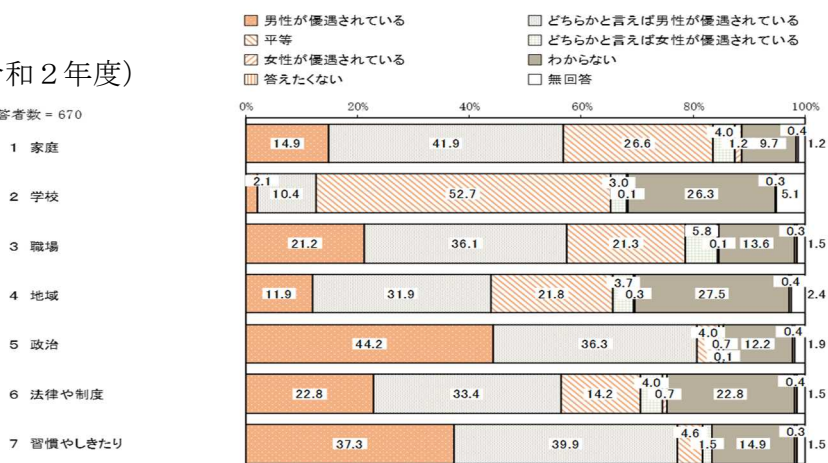
【各場面で男女は平等になっていると思いますか。】

(○は1つだけ)

『5 政治』『 7 習慣やしきたり』で「男性が優遇されている」と「どちらかと言えば男性が優遇されている」を合わせた「男性が優遇されている」と答えた人の割合が高く、約8割となっています。平成27年度調査(女性のみ)と比較すると、『6 法律や制度』で「男性が優遇されている」と答えた人の割合が増えています。

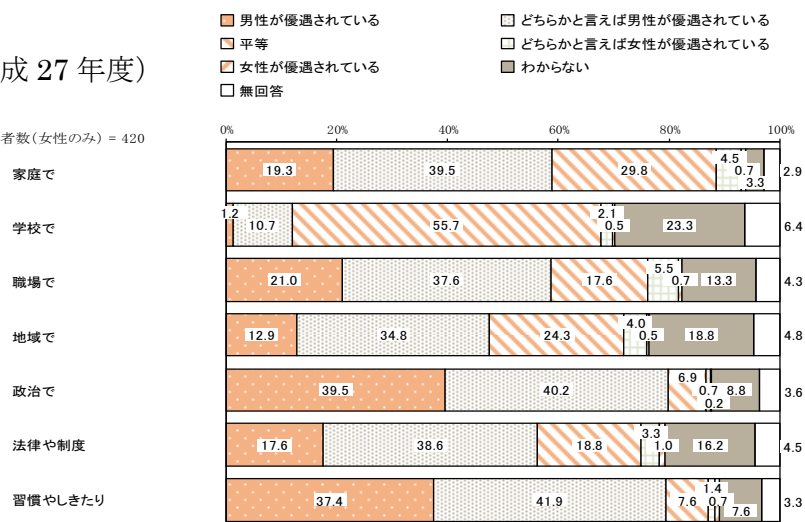
(令和2年度)

回答者数 = 670



(平成27年度)

回答者数(女性のみ) = 420



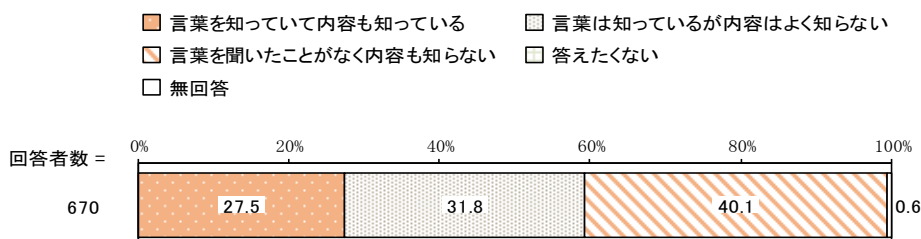
【あなたはワーク・ライフ・バランスという言葉についてご存知ですか。】

(〇はそれぞれ1つだけ)

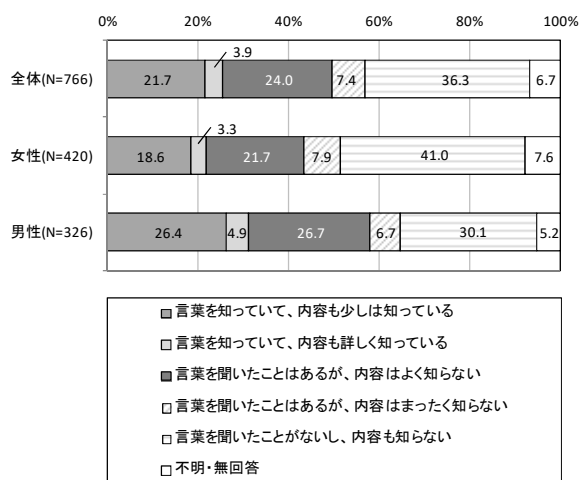
「言葉を聞いたことがなく内容も知らない」と答えた人の割合が 40.1%と最も高く、次いで「言葉は知っているが内容はよく知らない」と答えた人の割合が 31.8%、「言葉を知っていて内容も知っている」と答えた人の割合が 27.5%となっています。

また、平成 27 年度調査と比較すると「言葉を知っていて内容も知っている」人の割合は女性で 8.9 ポイント上昇していますが、本計画の目標の 40%には届いていません。

(令和 2 年度)



(平成 27 年度)



ワーク・ライフ・バランスとは

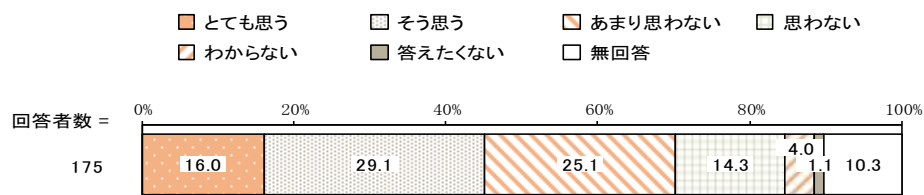
「仕事と生活の調和」のこと。平成 19 年（2007 年）に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を次のように表現しています。

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

【あなたは働きたいと思いますか。(現在働いていない方)】

(○は1つだけ)

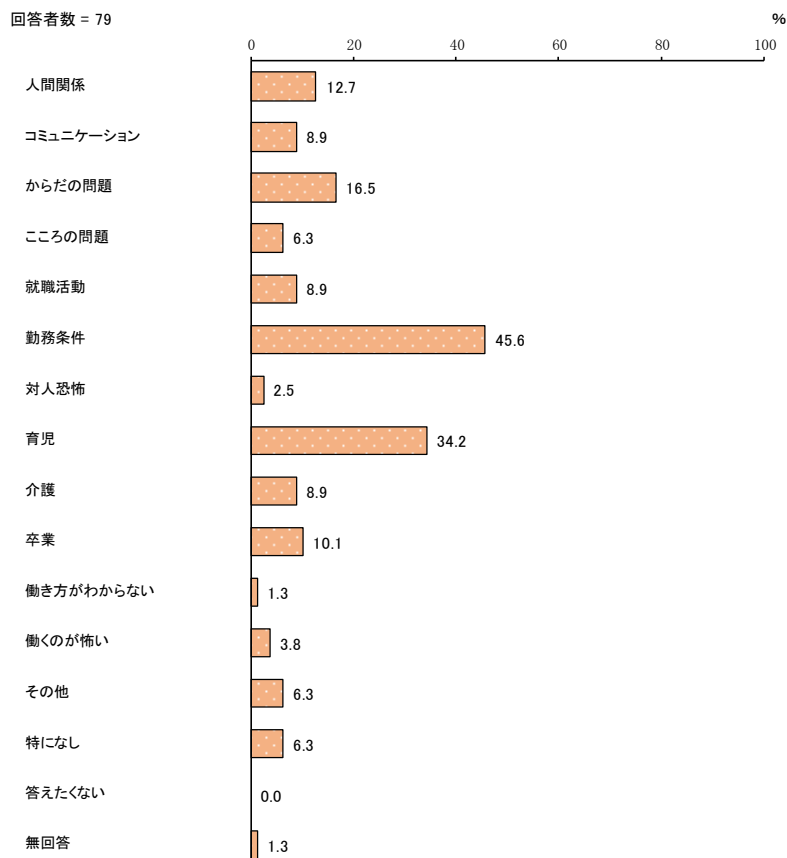
「とても思う」と「そう思う」を合わせた“思う”と答えた人の割合が45.1%、「あまり思わない」と「思わない」を合わせた“思わない”と答えた人の割合が39.4%となっています。



【あなたはどのような問題が解決したら働きたいと思いますか。(上記質問で「とても思う」「そう思う」を選んだ方)】

(○はいくつでも)

「勤務条件」と答えた人の割合が45.6%と最も高く、次いで「育児」と答えた人の割合が34.2%、「からだの問題」と答えた人の割合が16.5%となっています。

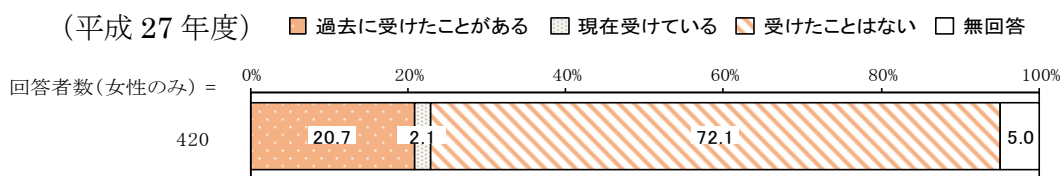
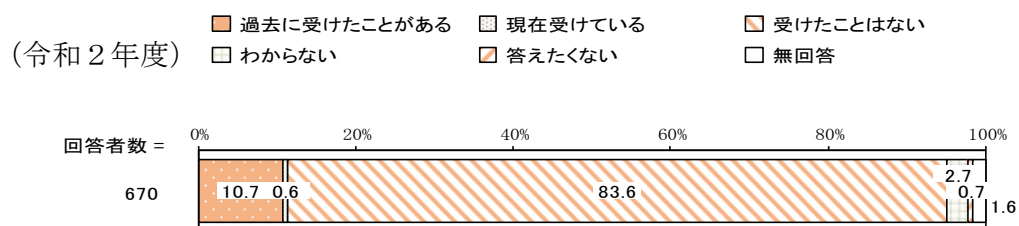


【DV※6を受けた経験はありますか。】

(○はそれぞれ1つだけ)

DVを受けた経験の有無について、「過去に受けたことがある」と「現在受けている」を合わせたDVを受けたことがある人の割合は11.3%となっています。

また、平成27年度の調査と比較するとDVを受けたことがある人の割合は11.5ポイント減少しています。



※平成27年度調査は「わからない」「答えたくない」の選択肢がありません。

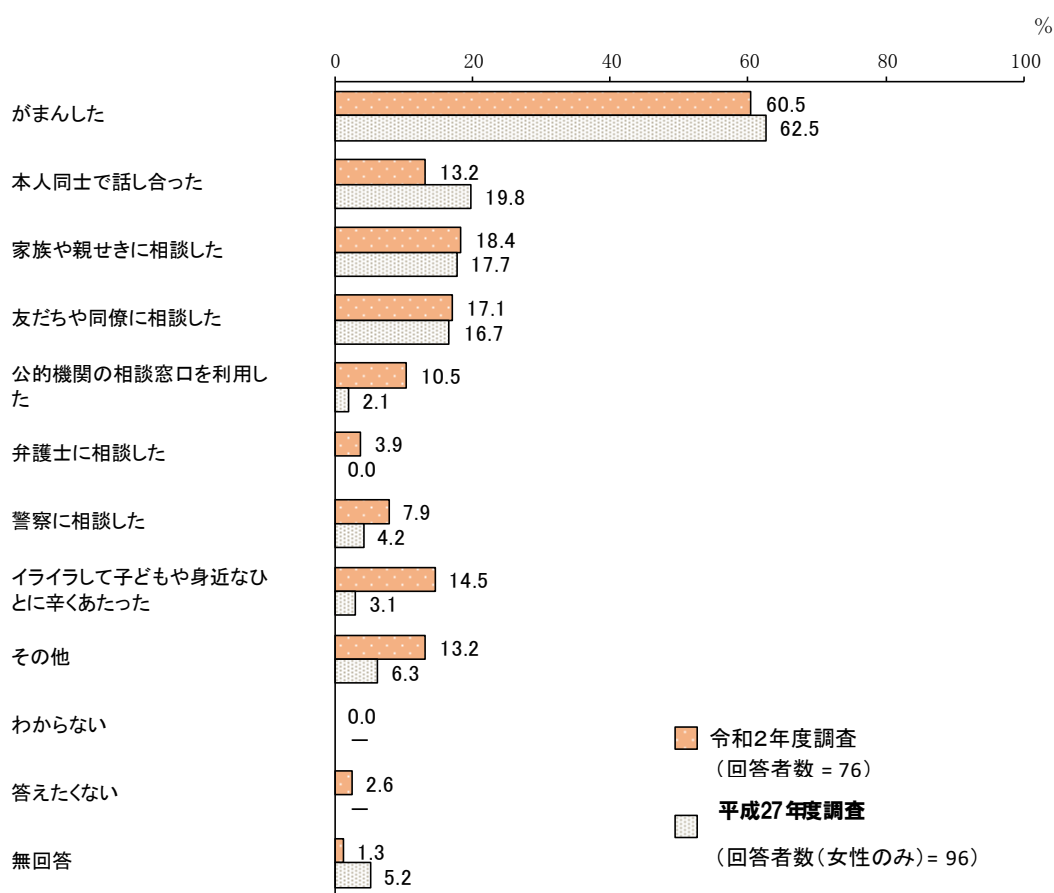
※6 DV (ドメスティック・バイオレンス) とは、配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった人から受ける暴力のこと。

【DVを受けたときの対処について教えてください。(DVを「過去に受けたことがある」「現在受けている」を選んだ方)】

(〇はいくつでも可)

「がまんした」と答えた人の割合が60.5%と最も高く、次いで「家族や親せきに相談した」と答えた人の割合が18.4%、「友だちや同僚に相談した」と答えた人の割合が17.1%となっています。

平成27年度調査(女性のみ)と比較すると、「公的機関の相談窓口を利用した」「イライラして子どもや身近なひとに辛くあたった」「その他」と答えた人の割合が増えています。一方、「本人同士で話し合った」と答えた人の割合が減っています。



※平成27年度調査は「わからない」「答えたくない」の選択肢がありません。

まとめ

— 市民意識調査の結果からわかること —

- 固定的な性別役割分担意識を持つ女性は少なくなっているが、さまざまな場面で女性より男性が優遇されていると感じている女性が多い。
(特に政治、習慣やしきたりなどの面で)
- 現在、働いていない人の半数近く(45.1%)が働きたいと考えていて、求める解決課題は、「勤務条件」が最も多くなっており、多様な働き方の実現が求められている。
- ワーク・ライフ・バランスの認知度が低く、啓発がまだ不十分。
- DVの被害経験がある人の対処方法では依然として「がまんした」が最も多い。

※「ひきこもり」と「生きづらさ」について

本計画は基本理念で「性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、多様な生き方を楽しむことができるまち」を掲げています。その実現のためには、「ひきこもり」を含むさまざまな困難や「生きづらさ」を抱え、社会参加や就業ができていない女性を支援する必要があり、国の「女性活躍加速のための重点方針 2019」においても「ひきこもり」を含むさまざまな困難や生きづらさを抱える女性を支援する取組が記載されています。

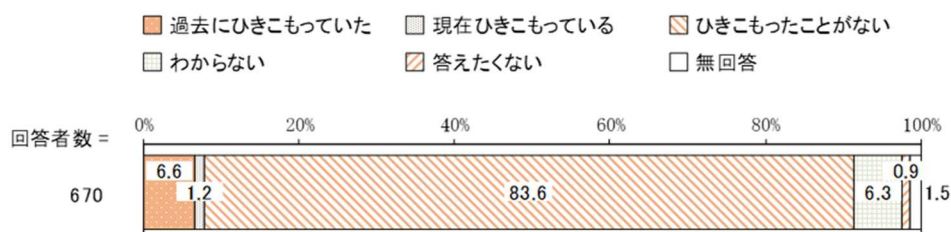
今回の調査では、ひきこもりの女性や生きづらさを抱える女性はどのような支援を必要としているか確認をするためにアンケート調査項目を追加し、支援機関やひきこもり当事者へのヒアリングも実施しました。そのなかから特徴的な部分を抜粋して掲載します。

②「ひきこもり」について

【あなたはこれまで「ひきこもり^{※7}」だったことはありますか。】

(○は1つだけ)

「ひきこもったことがない」と答えた人の割合が 83.6%、「過去にひきこもっていた」「現在ひきこもっている」と答えた人を合わせると 7.8%になります。

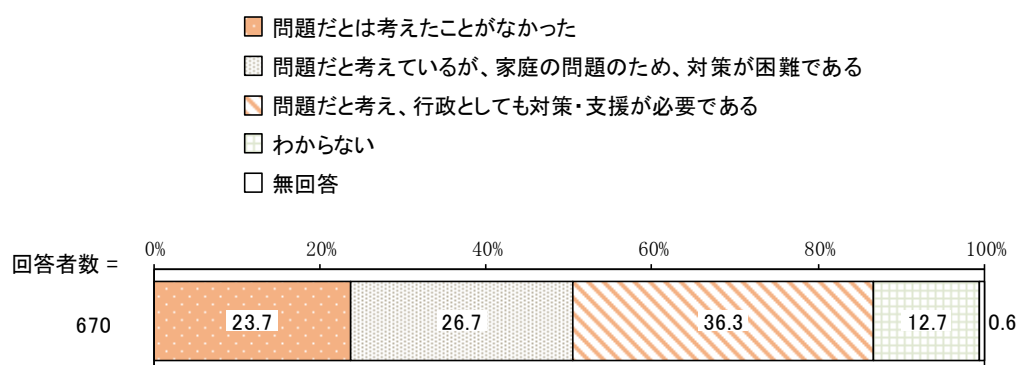


※7 内閣府によると「ひきこもり」とは「買い物などで外出する以外は、家にとどまることが半年以上続く状態」とされ、令和元年（2019年）にまとめられた調査では、40歳から60歳までで61万人と推計されている。長期化や高齢化も課題となるなか、過去の調査では、「家事手伝い・専業主婦」としてひきこもる女性たちは、統計に含まれず見過ごされてきた。

【あなたは「女性のひきこもり」について、どのように思いますか。】

(○は1つだけ)

「問題だと考え、行政としても対策・支援が必要である」と答えた人の割合が 36.3%と最も高く、次いで「問題だと考えているが、家庭の問題のため、対策が困難である」と答えた人の割合が 26.7%、「問題だとは考えたことがなかった」の割合が 23.7%となっています。

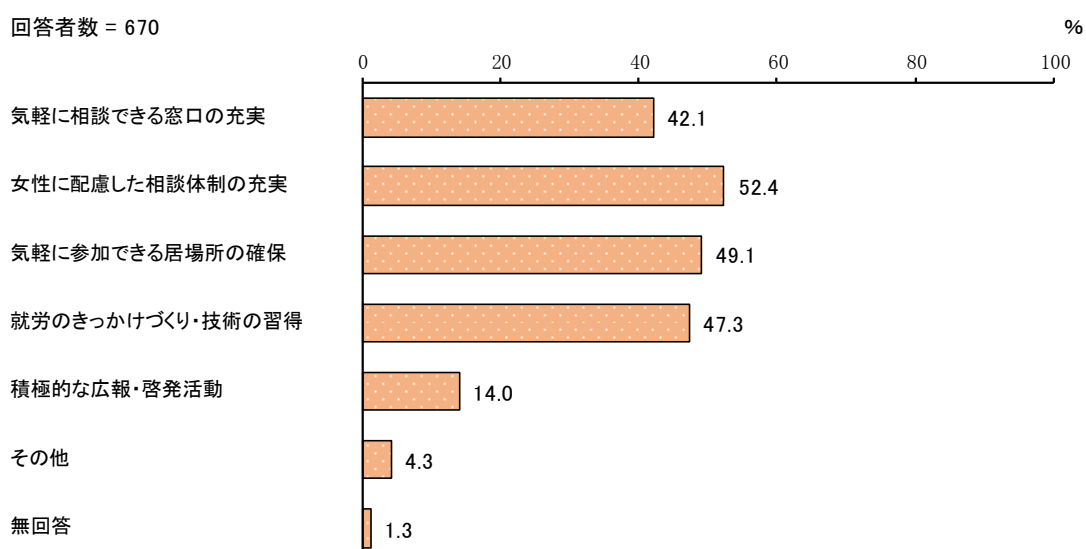


【「女性のひきこもり」について、どのような支援が必要だと思いますか。】

(○は1つだけ)

「女性に配慮した相談体制の充実」と答えた人の割合が 52.4%と最も高く、次いで「気軽に参加できる居場所の確保」と答えた人の割合が 49.1%、「就労のきっかけづくり・技術の習得」と答えた人の割合が 47.3%となっています。

また、ひきこもり経験別でみると、ほかに比べ、「過去にひきこもっていた」人で「気軽に参加できる居場所の確保」「就労のきっかけづくり・技術の習得」と答えた人の割合が高くなっています。



区分	回答者数 (人)	気軽に相談できる窓口の充実	女性に配慮した相談体制の充実	気軽に参加できる居場所の確保	就労のきっかけづくり・技術の習得	積極的な広報・啓発活動	その他	無回答
過去にひきこもっていた	44	29.5	31.8	59.1	63.6	20.5	2.3	—
現在ひきこもっている	8	12.5	37.5	50.0	50.0	—	12.5	—
ひきこもったことがない	560	44.1	54.5	48.6	46.8	13.8	4.1	0.7
わからない	42	42.9	54.8	52.4	52.4	16.7	4.8	2.4
答えたくない	6	33.3	50.0	16.7	16.7	—	33.3	—

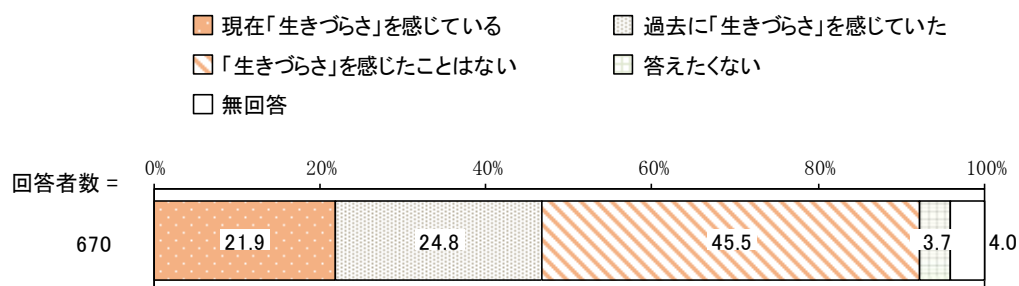
③ 「生きづらさ」について

【あなたは「生きづらさ」を感じたことはありますか。】

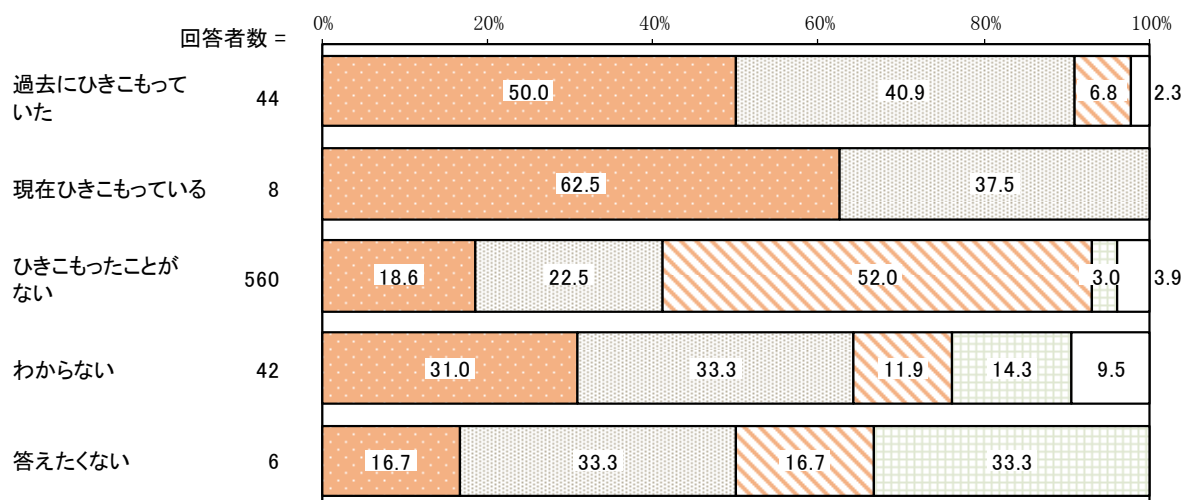
(〇は1つだけ)

「『生きづらさ』を感じたことはない」と答えた人の割合が45.5%、次いで「過去に『生きづらさ』を感じていた」と答えた人の割合が24.8%、「現在『生きづらさ』を感じている」と答えた人の割合が21.9%となっています。

また、ひきこもり経験別でみると、ひきこもり経験のある人はひきこもり経験がない人と比較して、「現在『生きづらさ』を感じている」「過去に『生きづらさ』を感じていた」と答えた人の割合が高くなっています。



(ひきこもり経験別)

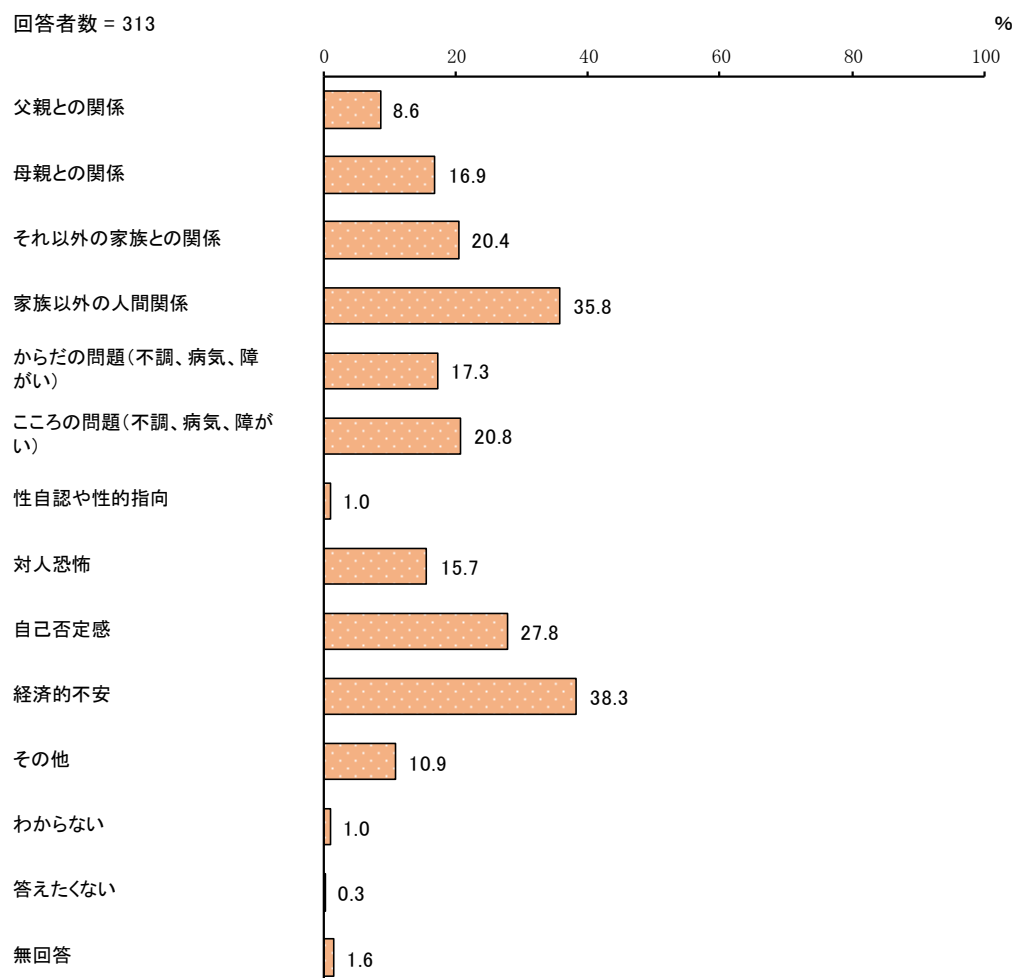


【「生きづらさ」を感じる理由はなんですか。（「現在『生きづらさ』を感じている」「過去に『生きづらさ』を感じていた」を選んだ方）】

（〇はいくつでも）

「経済的不安」と答えた人の割合が 38.3%と最も高く、次いで「家族以外の人間関係」と答えた人の割合が 35.8%、「自己否定感」と答えた人の割合が 27.8%となっています。

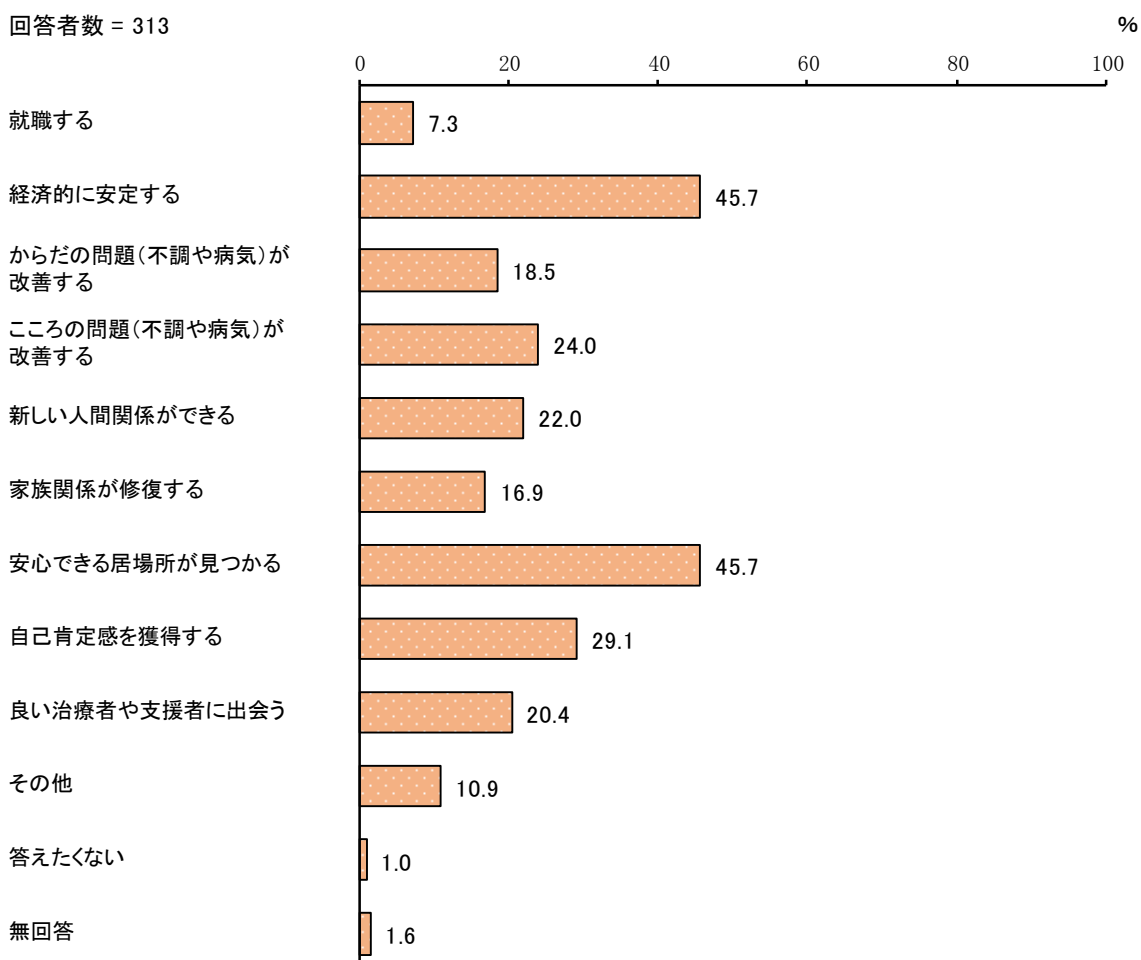
回答者数 = 313



【どうなったら生きづらさが改善されると思いますか。】

(〇はいくつでも)

「経済的に安定する」「安心できる居場所が見つかる」と答えた人の割合が 45.7%と最も高く、次いで「自己肯定感を獲得する」と答えた人の割合が 29.1%となっています。



【ひきこもり支援機関、当事者家族へのヒアリング】

今回の調査では、アンケート形式の調査と合わせて、複数のひきこもり支援機関やひきこもり当事者からのヒアリングを実施しました。

支援機関によると、ひきこもりになる原因としては、仕事が原因の健康上の問題や不登校からひきこもりになるケースが多く、将来への不安を抱えている人が多い傾向にあります。

支援されるなかで効果的だと感じた取組としては、自己肯定感や自尊感情を回復させていくことや継続的な支援となっています。

また、必要と感じる支援策としては、気軽に相談できる仕組みや就労支援、相談機関同士の連携等、アンケート調査でも回答の多い内容がありました。

まとめ

— 調査結果からわかること —

- ひきこもり経験のある女性は生きづらさを経験している割合が高い。
- 女性の半数近く(46.7%)が生きづらさを感じた経験があり、経済的不安の解消や安心できる居場所づくりを求められている。
- ひきこもりや生きづらさを抱える女性の支援としては就労支援や気軽に相談できるような相談先・居場所づくり、相談機関同士の連携が求められている。

3. 事業所実態調査からみる現状と課題

本計画の策定にあたり、以下の内容で事業所実態調査を実施しました。そのなかから特徴的な部分を抜粋して掲載します。

	事業所実態調査
調査地域	湖南省全域
調査対象 抽出方法	湖南省内の事業所のうち、事業所内公正採用選考・人権啓発担当者設置事業所で、令和2年度に企業訪問を行う事業所（従業員数10人以上の事業所）
調査期間	令和2年（2020年）12月25日～令和3年（2021年）1月20日
調査方法	郵便による配布回収（無記名式）
調査票配布数	210
調査票回収数	97
調査票回収率	46.2%

《調査結果の見方》

- ・回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の回答者数の合計と単純集計（全体）の回答者数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・調査結果を図表にて表示していますが、グラフ以外の表は、最も高い割合のものを網かけしています。（無回答を除く）

事業所実態調査の結果

【従業員数とその内訳】

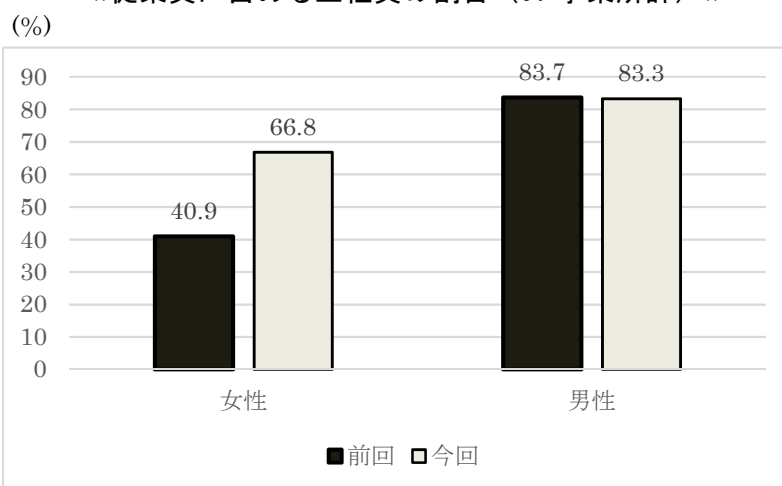
97 事業所の合算で、正社員に占める女性の構成比は 31.4%、正社員以外に占める女性の構成比は 53.1%となっています。

男女それぞれの従業員に占める正社員の割合は、女性で 66.8%、男性で 83.3%となっています。女性の従業員に占める正社員の割合は、前回の調査（平成 27 年度調査）に比べ増加していますが、男性と比較して低い割合となっています。

《従業員数とその内訳（97 事業所計）》

	正社員 (役員は除く)	正社員以外 (パート、アルバイト、嘱託 職員など。派遣社員は除く)	計
女性	1,869 人	928 人	2,797 人
男性	4,085 人	821 人	4,906 人
合計	5,954 人	1,749 人	7,703 人
女性の 構成比	31.4%	53.1%	36.3%

《従業員に占める正社員の割合（97 事業所計）》



※全従業員数に従業員に占める正社員比率を乗じ、正社員の人数を算出。

全従業員数に従業員に占める女性正社員比率を乗じ、女性正社員の人数を算出。

正社員の人数から女性正社員の人数を差し引き、男性正社員の人数を算出。

算出した女性正社員、男性正社員の人数を全女性従業員、全男性従業員数で除し、女性、男性の正社員割合を算出。

※従業員に占める正社員比率より従業員に占める女性正社員比率が高い回答については、除外しています。

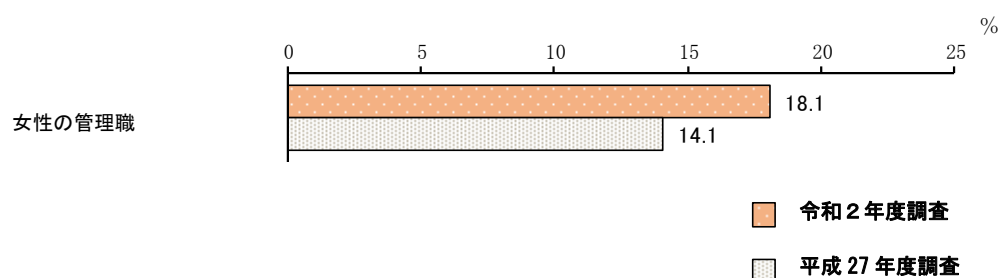
【従業員のうち、女性の管理職は何人いますか】（数字を記入）

97事業所の合算で、役員（代表者、事業主を含む）管理職全体のうち、女性の管理職の割合は18.1%となっています。平成27年度調査に比べ、4.0ポイント増加していますが、計画の目標値の20.0%までは届いていません。

国の目標（「第5次男女共同参画基本計画」における令和7年（2025年）までの目標）に比べると、本市は低い値となっています。

《役員・管理職に占める女性の割合》

	平成27年度調査			令和2年度調査		
	全体	女性	女性の構成比	全体	女性	女性の構成比
会社役員 （代表者、事業主を含める）	241人	25人	10.4%	222人	22人	9.9%
課長・部長相当職	849人	41人	4.8%	689人	72人	10.4%
係長（主任）相当職	1,046人	236人	22.6%	754人	207人	27.5%
合計	2,136人	302人	14.1%	1,665人	301人	18.1%



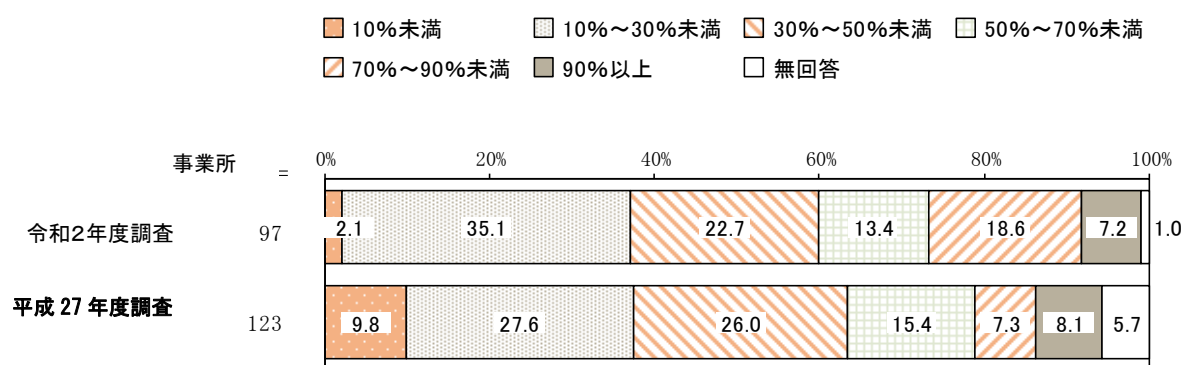
《（参考）「第5次男女共同参画基本計画」における目標値》

部長相当職	12%
課長相当職	18%
係長相当職	30%

【従業員の有給休暇取得率はどれくらいですか】（○は1つだけ）

「10%～30%未満」の割合が 35.1%、次いで「30%～50%未満」の割合が 22.7%、「70%～90%未満」の割合が 18.6%となっています。

平成 28 年度調査と比較すると、「10%未満」は 7.7 ポイント減少し、「70%～90%未満」と「90%以上」を合わせた“70%以上”は 10.4 ポイント増加しています。



※全従業員の取得日数を全従業員の取得可能日数で割った比率。

【育児休業・介護休業の取得状況】

(2019年4月1日～2020年3月31日の状況)

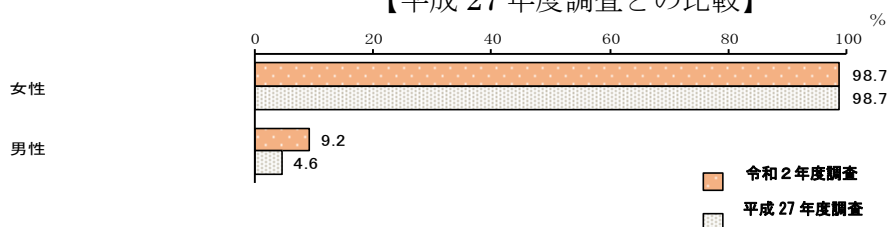
育児休業は、出産したほとんどの女性が取得していますが、配偶者が出産した男性は前回から育休取得率は4.6ポイント上昇し、計画の目標は達成したものの、依然として女性と比較して低い取得率となっており、また平均取得日数も少ないです。

介護休業を取得した女性従業員は3人となっています。一方、介護休業を取得した男性従業員は1人となっています。

《育児休業》

配偶者が出産した 男性従業員 (A)	76人	出産した女性従業員 (A)	78人
うち育児休業を 取得した男性従業員 (B)	7人	うち育児休業を 取得した女性従業員 (B)	77人
育児休業を取得した従業員の 割合 (B/A)	9.2%	育児休業を取得した従業員の 割合 (B/A)	98.7%
平均取得日数	19日	平均取得日数	186日

【平成27年度調査との比較】



※平成27年度調査は「わからない」「答えたくない」の選択肢がありません。

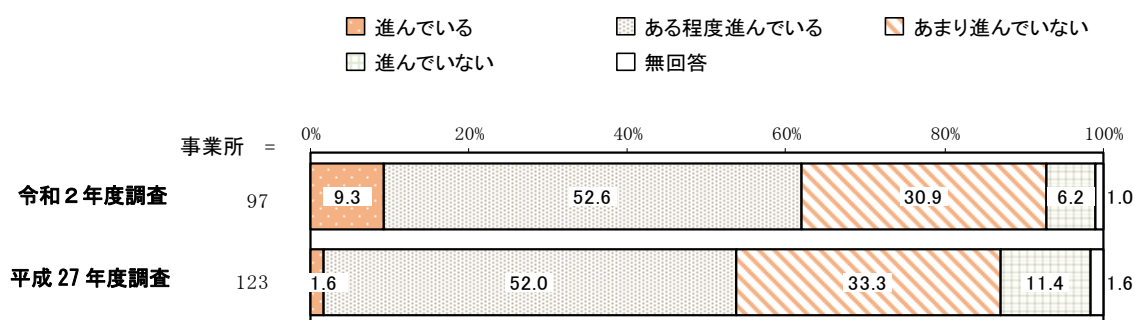
《介護休業》

介護休業を取得した 男性従業員 (平成27年度調査)	1人 (2人)	介護休業を取得した 女性従業員 (平成27年度調査)	3人 (4人)
平均取得日数	1日	平均取得日数	15日

【貴事業所では仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取組が進んでいると思いますか。】（○は1つだけ）

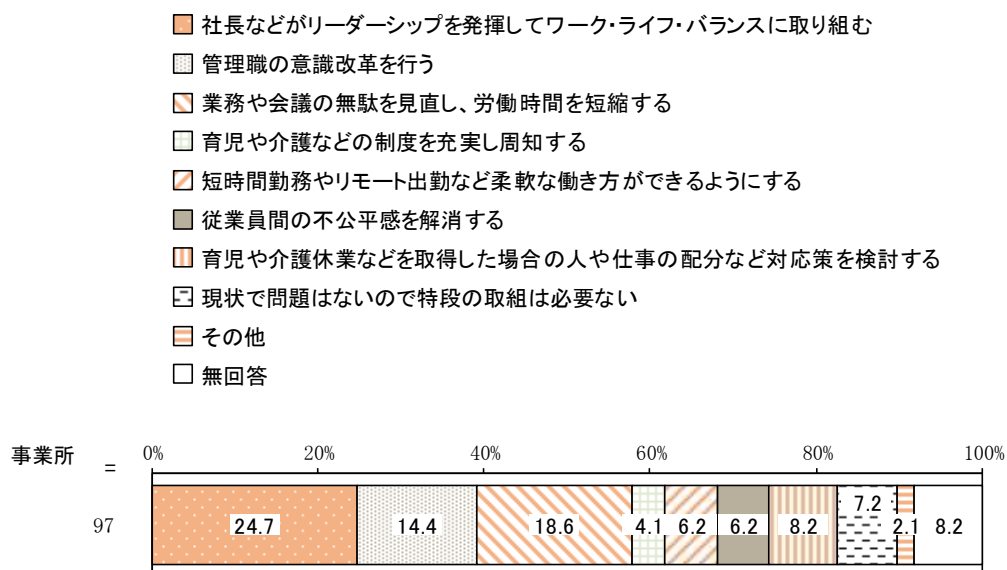
「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”の割合が61.9%、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた“進んでいない”の割合が37.1%となっています。

平成27年度調査と比較すると、「進んでいる」の割合が増加しています。一方、「進んでいない」の割合が減少しています。



【ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、どのような取組が必要だと思いますか。】（○は1つだけ）

「社長などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が24.7%と最も多く、次いで「業務や会議の無駄を見直し、労働時間を短縮する」が18.6%、「管理職の意識改革を行う」が14.4%となっています。

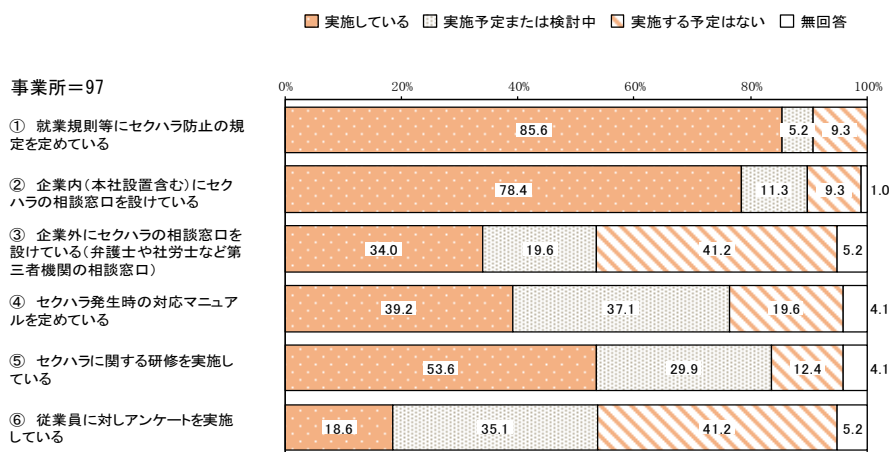


【貴事業所のセクシュアル・ハラスメント※⁸（セクハラ）防止のための取組
についてお答えください。】（それぞれ〇は1つだけ）

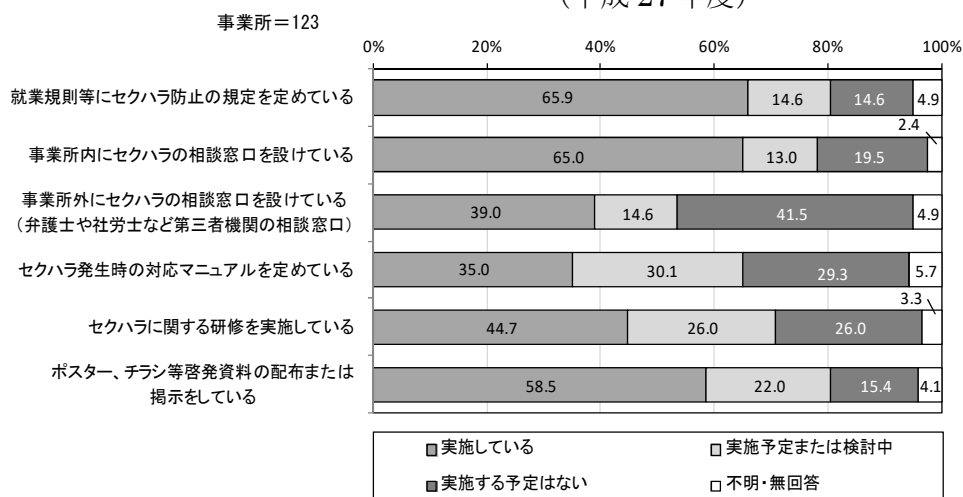
『① 就業規則等にセクハラ防止の規定を定めている』で「実施している」の割合が高くなっています。また、『④ セクハラ発生時の対応マニュアルを定めている』で「実施予定または検討中」の割合が、『③ 企業外にセクハラの相談窓口を設けている（弁護士や社労士など第三者機関の相談窓口）』『⑥ 従業員に対しアンケートを実施している』で「実施する予定はない」の割合が高くなっています。

また、平成 27 年度調査と比較すると、『③ 企業外にセクハラの相談窓口を設けている』以外の項目で「実施している」企業の割合が増加しています。（平成 27 年度は『⑥ 従業員に対しアンケートを実施している』の設問がありません）

（令和 2 年度）



（平成 27 年度）



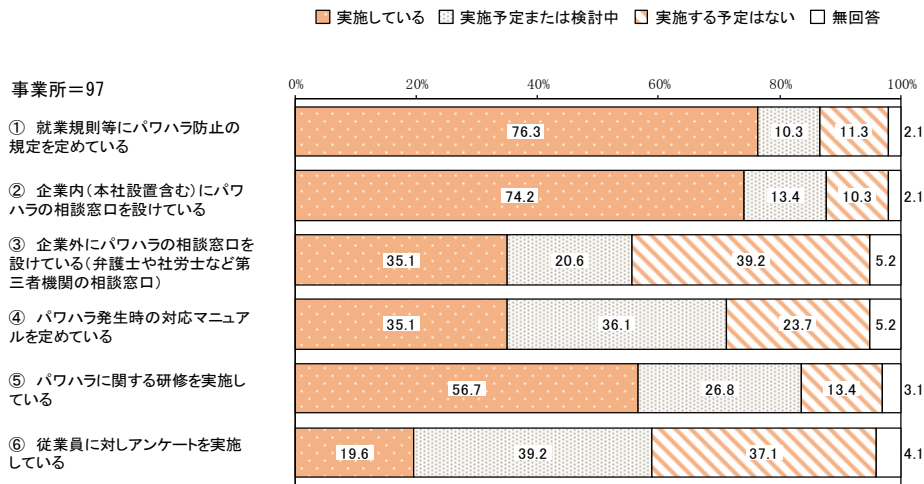
※ 8 相手の意に反して性的な関係を強要したり、それを拒否した人にいやがらせをしたりすること。または性的な言動などで周りの人たちを不愉快にさせること。セクハラともいう。

【貴事業所のパワー・ハラスメント※9（パワハラ）防止のための取組についてお答えください。】（それぞれ〇は1つだけ）

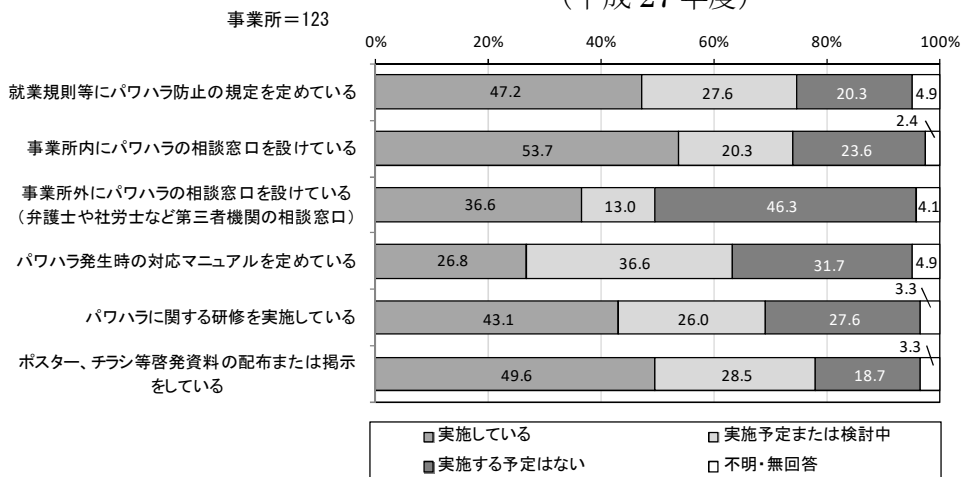
『① 就業規則等にパワハラ防止の規定を定めている』で「実施している」の割合が高くなっています。また、『⑥ 従業員に対しアンケートを実施している』で「実施予定または検討中」の割合が、『③ 企業外にパワハラの相談窓口を設けている（弁護士や社労士など第三者機関の相談窓口）』で「実施する予定はない」の割合が高くなっています。

また、平成 27 年度調査と比較すると、『③ 企業外にパワハラの相談窓口を設けている』以外の項目で「実施している」企業の割合が増加しています。（平成 27 年度は『⑥ 従業員に対しアンケートを実施している』の設問がありません）

（令和 2 年度）



（平成 27 年度）



※9 職務上の地位を利用した、相手の人格や尊厳を侵害する言動。パワハラともいう。

まとめ

— 事業所実態調査の結果からわかること —

- 女性の正社員の割合は増加しているものの、依然として男性と比較して低い。
- 男性の育休取得率は増加しているものの、依然として女性の育休取得率と大きな差がある。
- 役員や管理職への女性の登用は、まだ十分とはいえない。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組はある程度進んでいるが、まだ十分とはいえず、普及啓発だけでなく、社内のリーダーによる環境づくり等いっそうの推進が必要である。
- ハラスメント防止に向けた規程の制定や、企業内のハラスメントの相談窓口の設置だけでは、ハラスメントを受けた方が直接相談することが難しい場合に本人が抱え込んでしまうことも考えられる。そのため、防止に向けた取組だけでなく、被害にあった本人の意思を第一に考えた相談体制や支援体制が必要である。

4. アクション 2017 成果指標実績

現計画において、中間見直し時点で達成すべき成果指標の実績は、下記のとおりです。

分野	成果指標	データの出典	計画当初値 (平成 27 年度)	目標値 (令和 2 年度)	実績値 (令和 2 年度)
1. (社会環境・制度の整備)	自分の家庭に限らず、一般に「夫が外で働き、妻が家庭を守るべき」という設問に対し、「どちらかと言えばそうは思わない」「そうは思わない」と答えた人の割合	市民意識調査	全体 64.5% 女性 69.1%	80.0%	女性 77.8%
2. (教育・生涯学習の場)	「学校で男女は平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	55.7%	60.0%	52.7%
	副読本の活用率(小中学校)	学校教育課調べ	76.9%	100.0%	46.1%
	市の事業(会議、講座、検診など)において託児サービスを行った件数	人権擁護課調べ	96 回	120 回	19 回
	男女共同参画に関する講座の受講者数	人権擁護課調べ	180 人	230 人	149 人
	健康寿命の延伸	健康政策課調べ	男 78.26 歳 女 81.15 歳	男 79.60 歳 女 84.40 歳	男 78.30 歳 女 80.92 歳 (H31)
3. (地域や家庭)	「家庭で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	29.8%	40.0%	26.6%
	「地域で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	24.3%	35.0%	21.8%
	ファミリー・サポート・センター、子育て支援センター、つどいの広場など子育て支援施設での利用者数	子ども政策課調べ	27,446 人	28,000 人	10,732 人
	DVを受けたときに「がまんした」とする回答率の減少	人権擁護課調べ	全体 61.5% 女性 62.5%	50.0%	女性 60.5%
	女性の代表または副代表がいる行政区の割合	人権擁護課調べ	2.3%	17.0%	14.0%

分野	成果指標	データの出典	計画当初値 (平成27年度)	目標値 (令和2年度)	実績値 (令和2年度)
4. 働く場で	「職場で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	市民意識調査	17.6%	30.0%	21.3%
	役員や管理職に占める女性の割合	事業所実態調査	14.1%	20.0%	18.1%
	職場での有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさで肯定的な意見の割合の増加	市民意識調査	育児 69.0% 介護 80.4%	育児 75.0% 介護 85.0%	- (*1)
	市内事業所における男性の育児休業の取得割合	事業所実態調査	4.6%	8.0%	9.2%
	ワーク・ライフ・バランスの取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所の割合	事業所実態調査	53.6%	60.0%	61.9%
	25歳から44歳の女性の就業者の割合	国勢調査	69.7%	75.0%	- (*2)
	ワーク・ライフ・バランスについて言葉も内容も知っている人の割合	市民意識調査	全体 25.6% 女性 21.9%	40.0%	女性 27.5%
	市役所の委員会などの女性委員の割合	子ども政策課調べ	30.8%	40.0%	32.0%
	市職員の育児休業の取得率(男性)	人事課調べ	0.0%	10.0%	0.0%
	市役所における管理職(部課長相当職以上)の女性職員の割合	人事課調べ	10.7%	20.0%	31.0%
	市役所における1年間の超過勤務時間360時間以上の職員数	人事課調べ	80人	70人未満	48人
	女性活躍推進企業の認証を受けた市内事業所数	県女性活躍推進企業認証制度	2事業所	10事業所	9事業所

*1 令和2年度市民意識調査の項目に含まれていないため

*2 令和2年度実施の国勢調査の結果が公表されていないため

《課題および今後の展開》

- 「分野4働く場で」には目標を達成した項目が多い。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響で事業が未実施となる等によって数値が悪化した項目があり、イベント等が実施できない状況でも効果的な啓発・周知の方法について検討する必要がある。
- 成果指標23項目のうち目標を達成している項目は4項目、数値が改善した項目は8項目と半数以上の項目で改善が見られるが、さまざまな場面で男女平等と感じていない女性が多く、改善に向けて原因分析や啓発等さらなる取組を検討する必要がある。

第2章と第3章での分析などをもとに、下記の改訂方針に沿って計画内容の見直しを行い、施策を展開します。

—アクション 2017 計画改訂方針 —

(計画全体)

- 新型コロナウイルス感染症の影響を施策に反映

- 10年計画の中間見直しのため、現行計画の枠組みを維持しつつ、内容の見直しを行う。

(施策内容について)

- 働き方改革・多様で柔軟な働き方の普及
- 困難（生きづらさ等）を抱える女性への支援
- DV対策（相談窓口の周知等）の強化
- 政策・方針決定過程への女性の参画促進
- 効果的な啓発・周知方法の検討

第4章 計画の内容

1. 計画の基本理念

男女がともに人権を尊重し、社会の対等な構成員として責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画でき、個性と能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざします。

このことを踏まえ、本計画では以下を基本理念に定めます。

基本理念

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、
多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして

2. 全体に共通する視点

男女共同参画の推進には、女性の人権尊重や活躍推進などだけでなく、社会のさまざまな分野に男女共同参画の視点を反映することや働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要です。また、令和2年度に実施した市民意識調査では、さまざまな場面で男性が女性より優遇されていると感じている女性が多い現状も明らかとなっています。こうした状況を考慮して、本計画ではすべての施策に共通する視点として、以下を定めます。

～全体に共通する重点的視点～

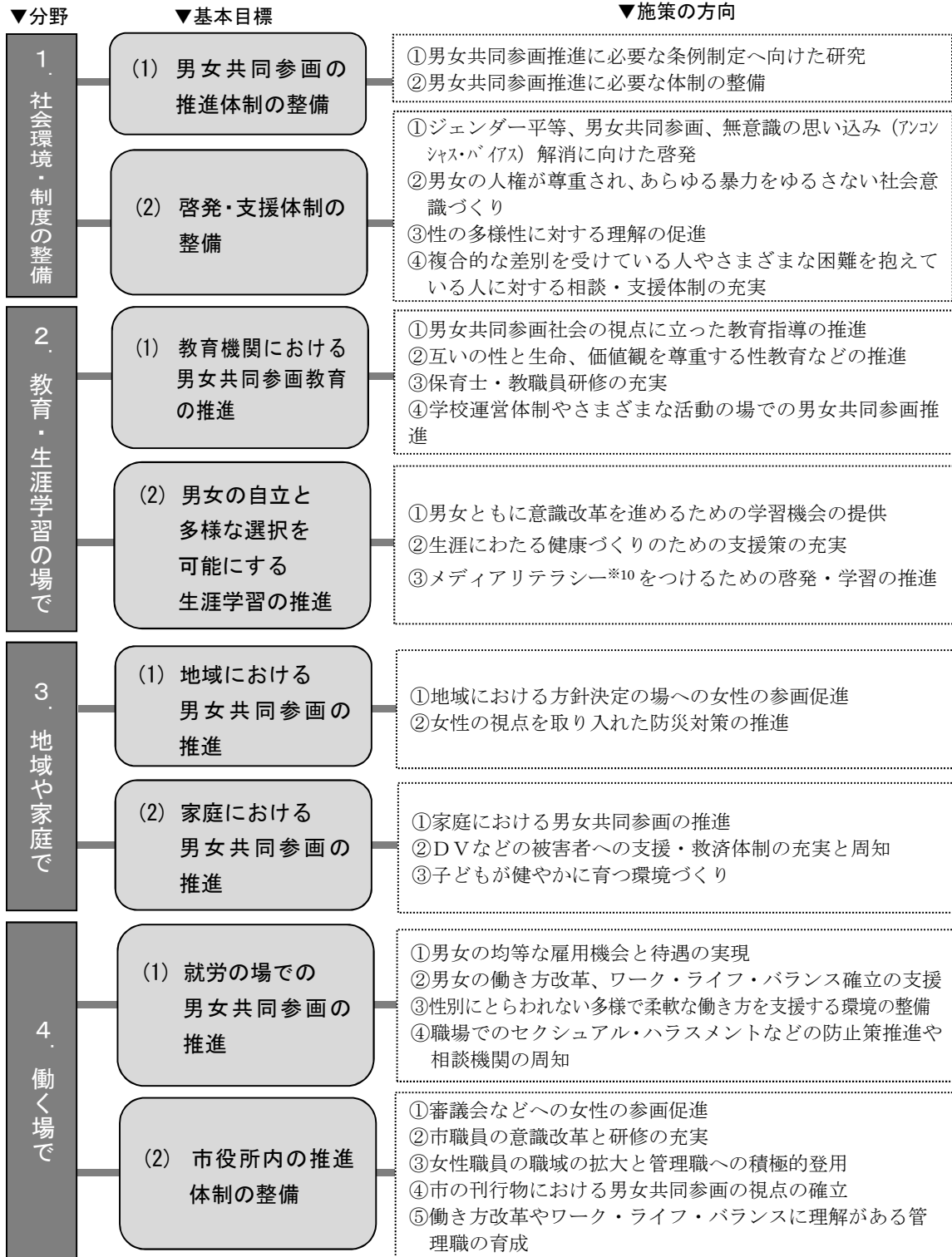
さまざまな分野における男女共同参画の視点に立った取組
ならびに働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進

3. 計画の体系

基本理念をもとに、4つの分野で計8つの基本目標を掲げ、施策を展開します。

基本理念

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、
多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして



※10 テレビやインターネットなどが発信する情報を主体的・批判的に読み解く能力。また、その特性を理解し、複合的に使いこなす能力。

第5章 施策の展開

分野1. 社会環境・制度の整備

啓発や相談体制の充実などを通じ、男女共同参画が実現しやすい基盤の整備を進めます。

基本目標(1) 男女共同参画の推進体制の整備

〈現状と課題〉

本計画をより実効性のあるものにするためには、行政だけでなく、企業や関連団体、市民などが一丸となって男女共同参画の理念とその重要性を共有し、あらゆる場面で男女共同参画の推進に努める必要があります。そのためには男女共同参画推進の指標となる条例の制定が有効と考えられます。

また男女共同参画に特化した推進母体をつくり、男女共同参画社会の実現に向けた取組を、統合的・計画的に推進する等も有効と考えられます。

そのためには市民の現状や意見、要望などを正しく把握し、市民のニーズを反映していくことが重要です。

男女共同参画に関する条例を制定済みの市町（滋賀県内）	
大津市、彦根市、近江八幡市、草津市、守山市、野洲市、東近江市、甲賀市	8市／19市町

※令和3年（2021年）4月1日現在

施策の方向① 男女共同参画推進に必要な条例制定へ向けた研究

NO.	施策	取組内容	担当課
1	条例制定へ向けた研究	○男女共同参画推進に必要な条例制定に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課

施策の方向② 男女共同参画推進に必要な体制の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
2	男女共同参画推進本部の設置	○男女共同参画推進本部の設置に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課
3	男女共同参画審議会の設置と機能充実	○男女共同参画審議会の設置と機能充実に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課
4	男女共同参画市民意識調査の実施	○5年ごとに男女共同参画に関する市民意識調査を実施し、現状・課題の把握に努めます。	人権擁護課

基本目標（2） 啓発・支援体制の整備

〈現状と課題〉

男女共同参画を推進するためには、男女共同参画の理念を全市で共有し、それぞれの立場で男女共同参画に反するような制度やしきたり、慣習、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による偏見などを、ひとつずつ解消していくことが重要です。

市民意識調査の結果によると、本市では固定的な性別役割分担意識を持つ女性は減少していますが、さまざまな場面で男女平等と感じていない女性が多く、改善に向けて市民や企業・団体への啓発等さらなる取組を推進していく必要があります。

また、令和2年(2020年)からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、女性の雇用が悪化し、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されるとともに、外出自粛やテレワークの増加などにより、DVの増加や女性の家事や育児の負担の偏りがさらに大きくなることが懸念されており、これまで抱えてきた男女共同参画の課題が改めて浮き彫りになりました。このような現状を踏まえて、平時からさまざまな困難を抱える女性への相談・支援体制の充実が必要です。

施策の方向① ジェンダー平等、男女共同参画、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）解消に向けた啓発

NO.	施策	取組内容	担当課
5	企業・団体への啓発	○企業訪問などの機会に企業等への啓発を行います。	商工観光労政課
		○あらゆる団体における男女共同参画社会づくりに関する研修実施に向けての働きかけを行います。	全課
6	市民への啓発	○広報やホームページ、SNS等を通して男女共同参画に関する啓発を行います。	人権擁護課
		○男女共同参画に関する図書・DV/Dなどの収集・提供・周知を行います。	人権擁護課 商工観光労政課 図書館

施策の方向② 男女の人権が尊重され、あらゆる暴力をゆるさない社会意識づくり

NO.	施策	取組内容	担当課
7	男女の人権が尊重され、あらゆる暴力の防止に向けた啓発の推進	○DVに関する啓発を行います。	人権擁護課 子ども政策課
		○セクシュアル・ハラスメントなど ^(注) に関する啓発を行います。	人権擁護課
		○DV、セクシュアル・ハラスメントなどに関する資料を収集します。	人権擁護課 図書館

(注)

「セクシュアル・ハラスメントなど」には、次のようなハラスメント（いやがらせ）も含まれます（以下同）。

- 「パワー・ハラスメント」
- 「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」…妊娠・出産などを理由にいやがらせをしたり、職場で退職の強要や解雇など不利益な扱いをすること。
- 「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」…子育てのために育児休業の取得や早退などを申し出た男性に対し、それを認めなかったりいやがらせをしたりすること。

施策の方向③ 性の多様性^{※11}に対する理解の促進

NO.	施策	取組内容	担当課
8	性の多様性に対する理解を促進するための啓発活動の推進	○性の多様性について、広報やホームページ、SNS、講座などで、理解を促進するための啓発を行います。	人権擁護課
9	性の多様性に関して困難を抱える人に対する相談体制の充実	○性の多様性に関する相談を受けていることを周知します。 ○相談に関わる職員のスキルアップを図ります。	人権擁護課

施策の方向④ 複合的な差別^{※12}を受けている人やさまざまな困難を抱える人に対する相談・支援体制の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
10	女性の複合差別やさまざまな困難を抱える人についての調査・研究・啓発	○他市の先進的な取組を研究するとともに、本市の現状把握に努め、差別や生きづらさ等の解消に向けての啓発に努めます。	人権擁護課
11	複合的な差別を受けている女性のための相談体制の充実	○部落差別問題にかかる女性のため、地域総合センターにおける生活相談・人権相談を充実します。	福祉政策課
		○障がいのある女性が相談しやすい環境をつくれます。	障がい福祉課
		○通訳や「やさしい日本語」 ^{※13} の活用により、外国人の女性が相談しやすい環境をつくれます。 ○女性の悩み相談事業の充実を図ります。	人権擁護課

※11 異性愛・同性愛・両性愛といった性的指向や、生物学的な性と自己意識の性の不一致（性別違和）など、さまざまな性のありかたのこと。

※12 性別だけでなく年齢・障がい・出身・国籍など複数の要因が関連してさまざまな差別を受けている人。

※13 ふつうの日本語よりも簡単で、外国人にもわかりやすい日本語のこと。主に災害時に有用な言語とされているが、湖南省では多文化共生推進のため、広報や行政窓口での活用を推進している。

NO.	施策	取組内容	担当課
12	さまざまな困難を抱える人のための相談・支援体制の充実	○地域総合センターにおける生活相談・人権相談の充実を図ります。	福祉政策課
		○こころの健康に関する相談業務の充実を図ります。	健康政策課
		○ひとり親家庭に対する相談体制や経済的支援の充実を図ります。	子ども政策課
		○広報やホームページ、SNS等で公共機関や民間の相談窓口を周知します。	人権擁護課 健康政策課 子ども政策課

■分野1【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (令和2年度・ 2020年度)	目標値 (令和7年度・ 2025年度)	データの 出典
自分の家庭に限らず、一般に「夫が外で働き、妻が家庭を守るべき」という設問に対し、「どちらかと言えばそうは思わない」「そうは思わない」と答えた人の割合	女性 77.8%	全体 80.0%	市民意識調査

分野2. 教育・生涯学習の場で

保育園・幼稚園・こども園・学校・生涯学習の場などを通じ、一人ひとりの個性が尊重されるよう意識改革を進め、男女共同参画についての学習機会の提供などを行います。

基本目標(1) 教育機関における男女共同参画教育の推進

〈現状と課題〉

男女共同参画は人の意識の問題でもあり、人生の早い段階からその意義や重要性を学ぶ必要があります。一方で童話やテレビ番組、マンガ、ゲーム、インターネットなど、子どもたちが触れる機会の多いメディアには、男女の役割を固定的に表現したものが少なくありません。

こうした情報に子どもたちが感化され、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が生じないように、教育現場で男女共同参画に関する正しい知識を伝える必要があると同時に、教育者に対する啓発も重要となります。

さらに学校運営の点でも男女共同参画を推進し、理念と矛盾のない現実の姿を子どもたちに示す必要があります。

施策の方向① 男女共同参画社会の視点に立った教育指導の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
13	ジェンダー（社会的・文化的性別）や固定的性別役割分担にとらわれない進路、学習指導の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○制服や教材、カリキュラムなどについて、男女共同参画の視点からの見直しを推進します。 ○県が作成した「男女共同参画社会づくり副読本」の学校や家庭での活用を促進します。 ○中学校での保育学習、子育て学習を推進します。 	学校教育課

施策の方向② 互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進

NO.	施策	取組内容	担当課
14	児童・生徒の発達段階に応じた性教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○妊娠・出産について、発達段階に応じた教育を実施します。 ○H I V / エイズなど感染予防について啓発します。 ○児童・生徒を対象とした性に対する相談事業の充実を図ります。 	学校教育課

施策の方向③ 保育士・教職員研修の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
15	保育士・教職員への男女共同参画についての研修の充実	○保育士・教職員への男女共同参画に関する研修や情報提供を進めます。	幼児施設課 学校教育課
16	学校などでのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	○学校における研修や働き方改革の推進などを通じて、セクシュアル・ハラスメントなどの防止や対策に努めます。	学校教育課

施策の方向④ 学校運営体制やさまざまな活動の場での男女共同参画推進

NO.	施策	取組内容	担当課
17	学校運営体制における男女共同参画の視点に立った運営と事業の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○P T A ・保護者会活動を通じて保護者への啓発を行います。 ○男女共同参画の視点に立ったP T A ・保護者会の役員選出を推進します。 ○男女共同参画の視点に立った校務分掌の見直しを行います。 	学校教育課 幼児施設課

基本目標（２） 男女の自立と多様な選択を可能にする生涯学習の推進

《現状と課題》

市民意識調査の結果から、男女共同参画に関する意識には、世代間格差があることが明らかとなっています。特に年齢層が高くなるほど、男女の固定的な役割分担意識が高い傾向にあります。

このことから男女共同参画に関する啓発は、年齢にかかわらず生涯を通じて実施することが重要であるといえます。そのためには男女共同参画に関する学習の機会を提供するだけでなく、託児やオンラインの活用などすべての人が学習に参加しやすい環境を整えることが必要です。

また心身ともに健康であることは、男女ともに自立した生活を送る大切な条件であり、健康づくりも男女共同参画推進に欠かせない要素となっています。すべての人が生涯にわたって心身ともに健康な生活を送ることができるよう、性別やライフステージに応じた健康づくりの支援が必要です。

施策の方向① 男女ともに意識改革を進めるための学習機会の提供

NO.	施策	取組内容	担当課
18	男女共同参画に関する学習会、セミナーの開催	○開催する時間・場所など柔軟に対応できる男女共同参画に関する講座を実施します。	人権擁護課
19	学習に参加しやすい環境づくり	○子育て中の人に参加しやすい環境づくりのため、各種セミナーの開催には託児やオンラインの活用などの配慮に努めます。	全課

施策の方向② 生涯にわたる健康づくりのための支援策の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
20	健康を維持するための支援策の充実	○男女それぞれの健康維持のために健康診査受診の啓発を行います。	健康政策課
		○健康づくりのための啓発事業・健康教育の実施を図ります。	
21	こころの健康を維持するための支援策	○早期発見、予防対策のための相談事業の充実を図ります。	健康政策課
		○健康維持のための教室や個別指導・相談の充実を図ります。	
22	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ） ^{※13} についての啓発	○だれでも気軽にできるスポーツ機会の充実を図ります。	文化スポーツ課
		○こころの健康に関する相談業務の充実と周知を図ります。	健康政策課
22	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ） ^{※13} についての啓発	○学習会の実施、広報やホームページ、SNS等などでの情報提供により、啓発を推進します。	健康政策課 人権擁護課

施策の方向③ メディアリテラシー^{※14}をつけるための啓発・学習の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
23	メディアの人権侵害に関する広報・学習機会の充実	○メディアやインターネットを通じて、発信された情報や発信する情報に、性に対する偏見や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が含まれていた場合、それらに気付くことができるよう、広報や研修による啓発を行います。	人権擁護課
24	メディアの人権侵害に関する学校教育における学習の推進	○学校において、メディアによる人権侵害に関して男女共同参画の視点を持って学習を進めます。	学校教育課

※14 リプロダクティブ・ヘルスは、人が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを産むか産まないか、何人産むかを決める自由を持つこと。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ。

分野2【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (令和2年度・ 2020年度)	目標値 (令和7年度・ 2025年度)	データの 出典
「学校で男女は平等になっている」と答えた女性の割合	52.7%	60.0%	市民意識調査
副読本の活用率（小・中学校）	46.1%	100.0%	学校教育課調べ
市の事業（会議、講座、健診など）において託児サービスまたはオンライン活用を行った件数	※19回	120回	人権擁護課調べ
男女共同参画に関する講座の受講者数	149人	230人	人権擁護課調べ
特定健診※15を受けている人の割合	男性 38.2% 女性 45.7%	各 60.0%	健康政策課調べ

※令和2年度現況値については、託児サービスのみの件数

※15 40歳から75歳未満の人を対象に実施されるメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に着目した健診。糖尿病など生活習慣病の予防や早期発見を目的に実施している。

分野3. 地域や家庭で

地域生活や家庭で男女共同参画が実現するよう、啓発活動の推進や、慣行などの見直し、固定的な性別役割分担の解消などの取組を進めます。また、男女ともに子育てしやすい環境を整え、男女共同参画の視点に立った防災対策やDV（ドメスティック・バイオレンス）対策を進め、安心して暮らせる環境を整えます。

基本目標（1） 地域における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

市民意識調査の結果などから、区や自治会などの地域活動においては、重要な決定をする場が男性で占められているなど、男女共同参画の推進が不十分な現状が明らかとなっています。

地域社会は住民自治の基礎単位であり、日常生活に密着していることから、男女共同参画をいち早く実現すべき重要な分野といえます。

また平成23年（2011年）の東日本大震災など過去の災害において、避難所に男女別の更衣室がなかったり、避難所の運営面で男女に特定の役割が押しつけられたりといった事態が発生したことが、報告されています。今後も大規模災害の発生が想定されるなかで、災害時といった緊急時にもそれぞれのニーズに的確に応え、男女の人権が保障されるよう、日頃から体制を整えておく必要があります。

施策の方向① 地域における方針決定の場への女性の参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
25	地域における方針決定の場への女性の参画状況の把握	○区・自治会の役員構成や地域の慣行などに関する実態調査を実施します。	人権擁護課
26	区・自治会、各種団体への男女共同参画についての啓発	○男女共同参画を区・自治会、各種団体などでの研修テーマにしてもらうよう働きかけます。	全課
		○地域の慣行に男女共同参画の視点を取り入れるよう、啓発を進めます。 ○無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）によって生じる固定的な性別役割分担解消のための啓発や情報提供を行います。	人権擁護課
		○地域での男女共同参画推進に取り組んでいる区・自治会の情報を発信します。 ○区・自治会への啓発や情報発信のためのよりよい方法を検討し、環境を整えます。	地域創生推進課

施策の方向② 女性の視点を取り入れた防災対策の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
27	自主防災組織などへの女性参画の推進	○防災訓練、防災研修会に男女ともに幅広い年齢層の参画促進に努めます。	危機管理・防災課
28	女性の視点を取り入れた避難所運営の検討	○女性や子どもの安心・安全や利便性に配慮した避難所の設備・備蓄品等について、各課からの意見を踏まえながら見直し・充実を図ります。	危機管理・防災課
		○防災訓練や防災出前講座などを通じて、避難所運営上の性別役割分担の見直しを図ります。	危機管理・防災課

基本目標（２） 家庭における男女共同参画の推進

《現状と課題》

家庭のありようや理想とする家庭像はさまざまで、ひとつの考えに統一できるものではありません。半面、生活の基礎単位で逃げ場のない家庭において、性別にかかわらず、すべての人の人権が十分に保障されることは、幸福な毎日を過ごす重要な要件といえます。

市民意識調査では家庭で男女平等と感じていない女性が依然として多いことが明らかになっており、家庭の男女共同参画推進を促す取組がさらに必要となっています。

そのためには、家事・育児・介護等で女性に負担が偏らないよう、継続的な啓発に加え、知識や情報を男性向けに発信するなど男性の家事・育児・介護への参画を促す仕組みづくりが必要です。またDVを受けたときの対処として「がまんした」と回答する女性が依然として最も多いことから女性を救済するための取組はもちろん、支援・救済体制について、周知を強化していくことが重要です。

施策の方向① 家庭における男女共同参画の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
29	男女がともに支える家庭生活の推進	○家庭での役割を男女がともに担う大切さを伝える、学習・啓発・情報提供を実施します。	人権擁護課
		○子育てや介護など家庭生活に関する図書の充実や情報提供を実施します。	図書館
		○男性の料理教室などに取り組んでいる団体への活動支援を行います。	高齢福祉課
30	男女がともに担う子育ての推進	○広報や講座などの実施により、啓発を推進します。 ○育児についての指導、相談、学習機会を充実します。 ○ママ・パパ教室など子育てに関する講座への男性の参画を促進します。	健康政策課 子ども政策課 教育支援課

31	男女がともに担う介護の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○広報や講座などの実施により、啓発を推進します。 ○介護をする人への支援に取り組みます。 ○介護者のつどいへの男性の参画を促進します。 	高齢福祉課
----	---------------	---	-------

施策の方向② DVなどの被害者への支援・救済体制の充実と周知

NO.	施策	取組内容	担当課
32	被害者への支援体制の充実と周知	<ul style="list-style-type: none"> ○被害者への相談・個々の状況に応じた支援や情報提供を行います。 ○緊急時に被害者の安全確保のための一時保護の対応を行います。 ○相談窓口や支援についての周知を行います。 	子ども政策課 人権擁護課
33	DVなど暴力防止と被害者支援のための関係各課・機関とのネットワークづくり	○DV被害者についての各課での情報の共有や、関係機関との連携強化に努めます。	子ども政策課 人権擁護課

施策の方向③ 子どもが健やかに育つ環境づくり

NO.	施策	取組内容	担当課
34	子育てに関する現状の把握	○子育てニーズに関する調査を実施します。	子ども政策課
35	保育施設・設備の整備	○地域子育て支援拠点 ^{※16} などの機能を充実します。	子ども政策課
		○老朽化が進む施設の改修に取り組みます。	幼児施設課
36	利用しやすい相談窓口とわかりやすい情報伝達	○子どもの発達相談、食生活指導を充実します。	健康政策課 障がい福祉課
		○子育てボランティアの確保と活動支援をします。 ○ファミリー・サポート・センター ^{※17} 事業を推進します。 ○子育てに関するあらゆる相談に子ども家庭総合センターがワンストップで応じ、相談内容に応じた支援を行います。 ○広報やホームページ、市公式アプリ「こなんいろ」等を活用して子育てに関する情報を発信します。	子ども政策課
37	児童虐待防止に関する啓発活動の充実とネットワーク化	○子ども虐待対応マニュアルの活用を促進します。 ○校・園などの関係機関職員や地区担当保健師、児童委員などの研修の充実とネットワークの強化を推進します。 ○要保護児童対策地域協議会の各種会議を実施し、連携を密にします。	子ども政策課 幼児施設課 健康政策課 福祉政策課 学校教育課

※16 子育て支援を推進する拠点施設。子育て中の親子の交流、子育てに関する相談、情報提供、講習・イベントなどを実施。

※17 地域で子育ての支援をするために、育児の援助を受けたい人と育児の援助を行いたい人が会員登録をし、さまざまな育児の手助けを有償で行う会員組織。

NO.	施策	取組内容	担当課
38	子育てに関する情報交換の支援	○乳幼児期の保健事業における保護者の交流の場の提供を推進します。	健康政策課 子ども政策課 教育支援課
		○子育て学習を支援します。	
		○親子の交流と育児相談の機会確保のため、未就園児に対する子育てサロンを実施します。	幼児施設課
		○子育てサークルの活動を支援します。	子ども政策課

■分野3【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (令和2年度・ 2020年度)	目標値 (令和7年度・ 2025年度)	データの 出典
「家庭で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	26.6%	40.0%	市民意識調査
「地域で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	21.8%	35.0%	市民意識調査
保育所待ち機児童数	0人	0人	幼児施設課
DVを受けたときに「がまんした」とする回答率の減少	60.5% (女性)	50.0%	市民意識調査
女性の代表または副代表がいる行政区の割合	14.0%	17.0%	人権擁護課調べ

分野4. 働く場で

企業や事業所など働く場で、男女共同参画の推進に向けた啓発や学習機会の提供を行います。また、長時間労働の解消や多様で柔軟な働き方を可能にするための支援策などを通じて、働き方改革とワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

※「女性活躍推進法」第6条第2項に規定された市町村推進計画に関する事項は、主にこの分野にまとめています。

基本目標(1) 就労の場での男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

事業所実態調査によると、就労の場での男女共同参画は一定の進展はみられるものの、役員や管理職、正社員への女性登用などの面においては、まだ不十分であることが明らかとなっています。

働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現に欠かせない有給休暇や男性の育児休業、介護休業の取得率も低水準となっており、いっそうの取得促進が必要となっています。働き方改革やワーク・ライフ・バランスの観点からは、起業やテレワークなど、時間や場所にとらわれない働き方を推進することも重要です。

また主として女性の人権擁護のため、職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止に努める必要があります。

施策の方向① 男女の均等な雇用機会と待遇の実現

NO.	施策	取組内容	担当課
39	労働条件の実情把握	○関係機関との連携を強化します。 ○事業所実態調査により実情の把握に努めます。	商工観光労政課 人権擁護課
40	就業に関する相談・情報提供の充実	○県などの関係機関との連携を強化します。	商工観光労政課

41	男女平等や雇用形態にかかわらない公正な待遇確保に向けた企業等の取組の普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○企業訪問などの機会に企業等への啓発を行います。 ○「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」など労働関係法令の制度の普及・啓発を行います。 ○男女不平等な慣習などの自主的な点検・改善を働きかけます。 	商工観光労政課 人権擁護課
----	---	--	------------------

施策の方向② 男女の働き方改革、ワーク・ライフ・バランス確立の支援

NO.	施策	取組内容	担当課
42	働き方改革やワーク・ライフ・バランスの概念についての普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の解消促進に向けての普及・啓発を行います。 ○企業等の管理職へ向けた講座や啓発を実施します。 	商工観光労政課 人権擁護課
43	育児・介護休業制度の周知と活用促進	○男性の育児・介護参画に向けた職場への啓発を行います。	商工観光労政課
		<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス推進を行う事業者の取組を評価します。 ○企業訪問などの機会に企業等への啓発を行います。 	商工観光労政課 人権擁護課
44	多様なニーズに応じた保育サービスの充実	○学童保育の充実と指導員のスキルアップを図ります。	子ども政策課
		○多様な教育・保育ニーズに対応するため、認定こども園への移行や幼稚園による預かり保育を支援します。	幼児施設課

施策の方向③ 性別にとらわれない多様で柔軟な働き方を支援する環境の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
45	多様で柔軟な働き方を支援する学習機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の能力開発のための学習機会の充実（各種講座の開設）を図ります。 ○再就職のための職業訓練セミナーを開催します。 ○技能取得・資格取得やテレワークなどに関する情報を提供します。 ○起業をめざす女性に対する情報の提供などの支援をします。 	商工観光労政課
46	性別にとらわれず働き方を選択できる環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク・フレックスタイム^{※18}勤務・ワークシェアリング^{※19}など多様で柔軟な働き方について企業等に情報発信します。 	商工観光労政課 人権擁護課
		<ul style="list-style-type: none"> ○農業、自営業の女性が対等な立場で共同して経営に参画する意識醸成に向けた情報提供に努めます。 	農林振興課 商工観光労政課

※18 一定の条件のなかで、働く人が勤務時間帯を自分の都合などに合わせて決められる制度。

※19 ひとつの仕事を複数の人で分け合うこと。それにより長時間労働の解消や雇用促進につながるとされる。

施策の方向④ 職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止策推進や相談機関の周知

NO.	施策	取組内容	担当課
47	セクシュアル・ハラスメントなどについての資料の収集と啓発・学習の推進	○セクシュアル・ハラスメントなどに関する情報を収集するとともに、広報やホームページ、企業訪問の機会などを活用した広報と啓発に努めます。	人権擁護課 図書館
48	企業等でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	○企業訪問などの機会に企業等への啓発を行います。 ○啓発用DVDなどの提供を行います。	商工観光労政課
49	相談体制の充実と周知	○広報やホームページ、SNS等で国・県・市の相談機関を周知します。 ○相談に関わる職員のスキルアップを図ります。	人権擁護課 商工観光労政課

基本目標（２） 市役所内の推進体制の整備

＜現状と課題＞

本市において男女共同参画を進めるにあたっては、行政が先導的役割を果たす必要があります。本市の地方議会議員に占める女性の割合は33.3%と滋賀県内13市のなかで最も高く、市職員の管理職（部課長級相当職以上）に占める女性の割合についても30.0%で第3位と県内他市と比較して高くなっていますが、女性が審議会などの委員に占める割合は33.8%で第7位、男性職員の育児休業取得率は0%が続いており、まだ十分とはいえません。（令和3年(2021年)4月1日現在の統計数値）

女性の積極的な登用や審議会等に参加しやすい環境の整備を市役所内で推進するとともに、職員に対して男女共同参画について学ぶ機会を増やし、職員自らが意識改革を行うよう、働きかける必要があります。

また本市においては市長をはじめ課長級以上の管理職がイクボス^{※20}宣言をしており、幹部職員が名実ともにイクボスとなるよう、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進等に継続的に取り組む必要があります。

施策の方向① 審議会などへの女性の参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
50	各種審議会などにおける女性委員の積極的登用の推進	○審議会などの女性委員の参画状況調査の継続および公表を行います。	人権擁護課
		○委員の選考方法や、会議時間などの配慮をし、女性委員の登用を推進します。 ○市内企業等へ女性社員の審議会など委員参画への働きかけを行います。 ○託児サービスやオンラインの活用など女性が会議に参画できる環境づくりを推進します。 ○審議会などで委員の候補となる女性の人材の発掘を行います。	全課

※20 職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。もともとは「育児に理解のあるボス」という意味で、育児の「育」と上司やリーダーなどをあらかわす「ボス」を組み合わせた造語。

施策の方向② 市職員の意識改革と研修の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
51	市職員に対する男女共同参画に関する研修の充実	○職場内において、男女共同参画をテーマとした研修などの実施を推進します。	人事課 人権擁護課
		○研修の情報提供、機会の拡大を行います。	
		○国・県・民間教育機関などが主催する事業・研修への職員の参画を推進します。	人事課
52	意識改革のための職員啓発・情報提供	○男女共同参画週間などの機会をとらえて全職員に啓発を行います。	人事課 人権擁護課

施策の方向③ 女性職員の職域の拡大と管理職への積極的登用

NO.	施策	取組内容	担当課
53	性別にとらわれない管理職登用の推進	○女性職員に対する政策形成・企画立案の実務経験の充実を図ります。	人事課
54	性別にとらわれない配置や職務分担の促進	○自己申告書や面談に基づき、必要な人事的配慮を行うなど働きやすい環境づくりに努めます。	人事課

施策の方向④ 市の刊行物における男女共同参画の視点の確立

NO.	施策	取組内容	担当課
55	市広報・刊行物における男女共同参画の視点での表現の適正化	○市広報などの編集時に男女共同参画の視点で再チェックを行います。	秘書広報課 全課
		○市職員にジェンダー関連の表現に関する情報提供や啓発に努めます。	人権擁護課
56	関係団体の刊行物における男女共同参画の視点での表現の適正化に向けての働きかけ	○関係団体にジェンダー関連の表現に関する情報提供や啓発に努めます。	人権擁護課 全課

施策の方向⑤ 働き方改革やワーク・ライフ・バランスに理解がある管理職の育成

NO.	施策	取組内容	担当課
57	職員の出産・育児・介護などに関わる休業取得率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○制度の周知を行います。 ○妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした職員に対する育児休業制度の個別の周知や育児休業取得の意思確認を行います。 ○休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。 ○休業後の円滑な職場復帰を支援します。 	人事課
58	管理職に対する継続的な研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○人材育成基本方針に基づき管理職などへ働き方改革やワーク・ライフ・バランスの研修を実施します。 	人事課
59	業務効率化の工夫を促進する仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> ○超過勤務縮減のための方針を検討します。 ○質の高い短時間の労働を評価します。 ○業務の共有や分担の見直しを定期的に行います。 ○時差出勤など、多様な働き方について、制度の検討や情報収集を行います。 	人事課

■分野4【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (令和2年度・ 2020年度)	目標値 (令和7年度・ 2025年度)	データの 出典
「職場で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	21.3%	30.0%	市民意識調査
役員や管理職に占める女性の割合	18.1%	20.0%	事業所実態調査
市内事業所における男性の育児休業の取得割合	9.2%	15.0%	事業所実態調査
ワーク・ライフ・バランスの取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所の割合	61.9%	70.0%	事業所実態調査
市内における25歳から44歳の女性の労働力率	71.7% ^{★1}	80.0%	国勢調査
ワーク・ライフ・バランスについて言葉も内容も知っている人の割合	27.5% (女性)	40.0%	市民意識調査
市役所の委員会などの女性委員の割合	32.0%	40.0%	人権擁護課調べ
市職員の育児休業の取得率(男性)	0.0%	10.0%	人事課調べ
市役所における管理職(課長補佐級以上)の女性職員の割合	59.1%	40.0%以上 (毎年)	人事課調べ
市役所における1年間の超過勤務時間360時間 ^{★2} 以上の職員数	48人	50人未満	人事課調べ
女性活躍推進企業の認証を受けた市内事業所数	9事業所	15事業所	滋賀県女性活躍推進企業認証制度 ^{※21}

★1 平成27年(2015年)国勢調査による

★2 働き方改革関連法で定められている1年間の時間外労働の上限

※21 滋賀県が県内に本社または事業所を置く企業・団体などのうち、女性活躍推進の取組が一定の基準を満たしているものに対して認証を行う制度。取組状況に応じて、『一つ星企業(☆)』『二つ星企業(☆☆)』『三つ星企業(☆☆☆)』の3段階の区分がある。

第6章 計画の推進体制

1. 計画の推進体制

男女共同参画に関する施策はさまざまな分野にまたがるため、本計画をより実効性のあるものにするためには、市役所内のすべての課が連携した取組を行う必要があります。

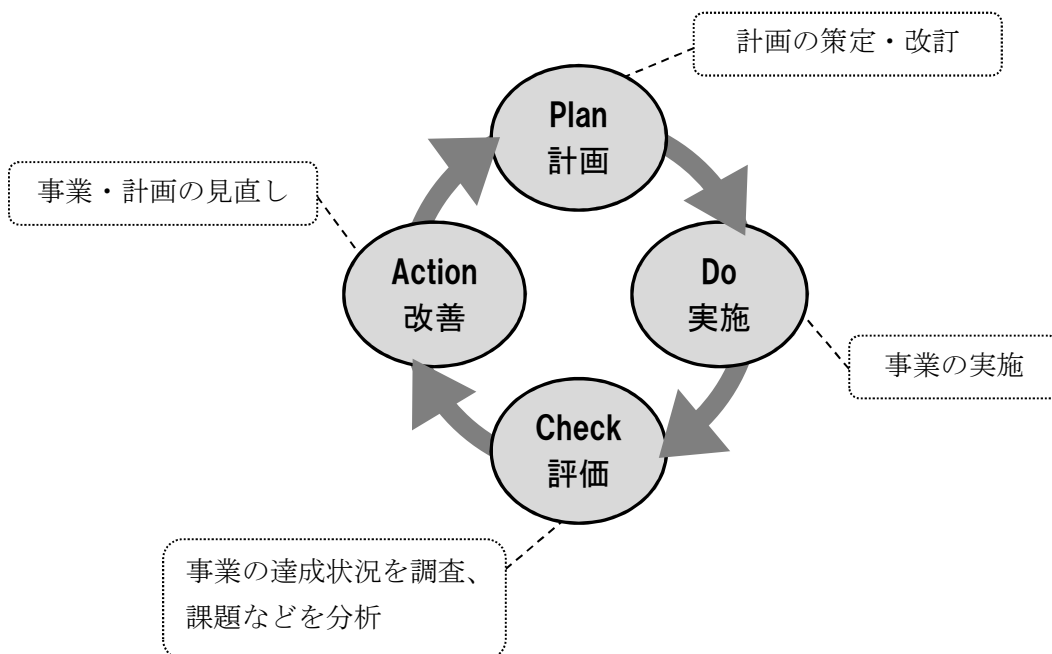
男女共同参画の総合計画・調整および推進に関する事務を所管する課が中心となり、人権対策小委員会で市役所内のすべての課と連携を取りながら、施策の推進に取り組めます。

また市民、事業者、民間団体・施設などとの協働体制を強化し、計画の推進に努めます。

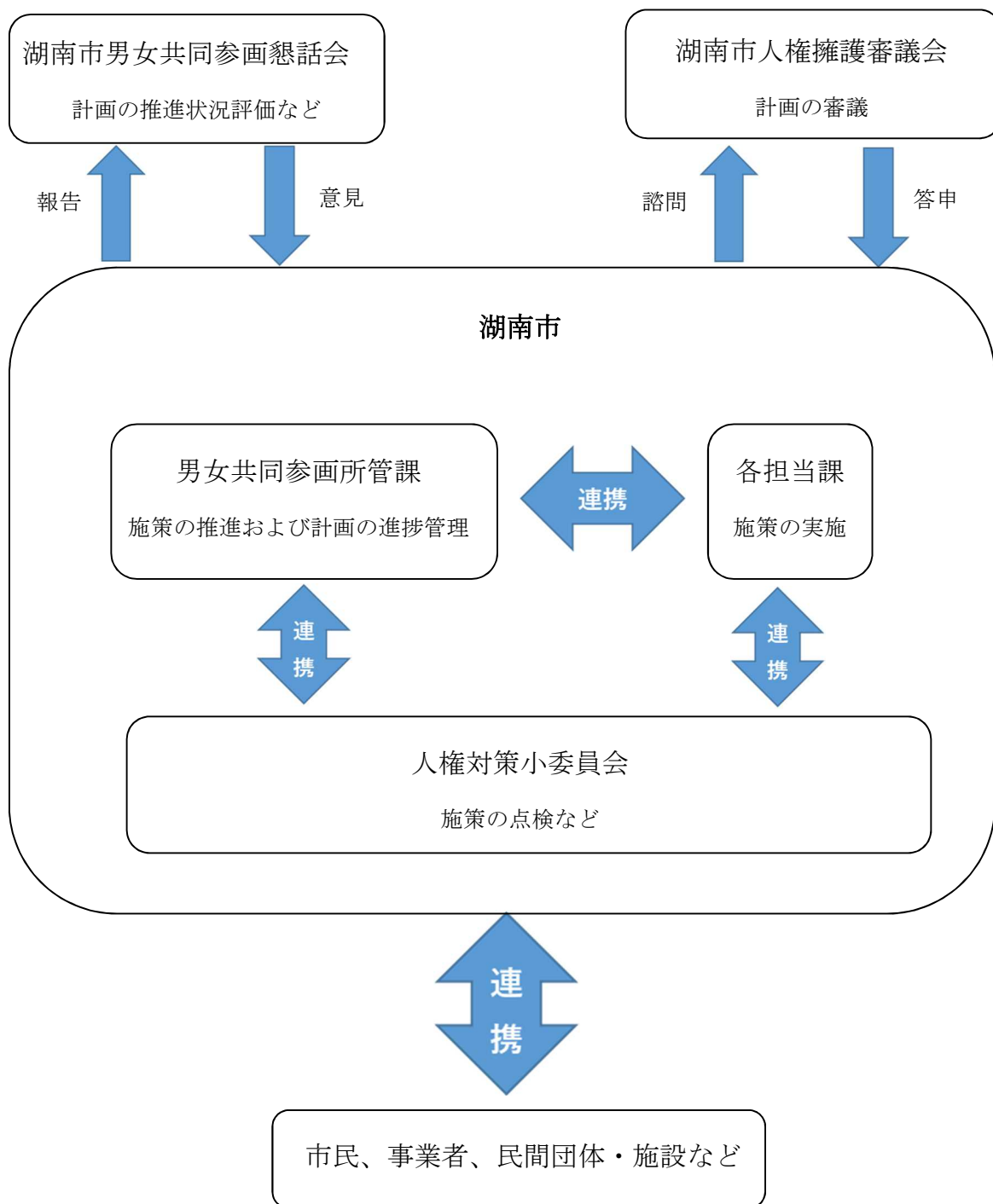
2. 計画の管理と評価

本計画をより実効性のあるものにするため、PDCAサイクルに基づき、毎年度、進捗状況を調査し、男女共同参画懇話会で評価したうえで、見直しを図ります。

《PDCAサイクル》



【計画の推進体制図】



資料編

用語解説一覧

	用語	意味
あ 行	イクボス	職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。もともとは「育児に理解のあるボス」という意味で、育児の「育」と上司やリーダーをあらわす「ボス」を組み合わせた造語。
	(労働力率の) M字カーブ	結婚・出産・育児をきっかけに仕事を離れる女性がいることから、女性の労働力率を年代別の折れ線グラフにすると、20歳代後半から40歳代前半ぐらいにかけてグラフが低くなり、Mの字を描くことが多い。この世代の社会進出が進むと、M字の谷は浅くなる。
	L字カーブ	女性の年齢別正規雇用比率を折れ線グラフで示した時、20歳代後半をピークとして、その後は右肩下がり低下していき、Lを寝かせたような形になること。
	エンパワーメント	もともとは「権利や権限を与える」という意味だが、男女共同参画の分野では、女性が自らの意識や能力を高め、潜在的な能力を社会で十分に発揮すること。
さ 行	ジェンダー	生物学的な性別ではなく社会的・文化的につくりあげられた、「女らしさ」や「男らしさ」などの性差や性的な役割。ジェンダーはそれ自体に良い、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。
	女性活躍推進企業認証制度	滋賀県が県内に本社または事業所を置く企業・団体などのうち、女性活躍推進の取組が一定の基準を満たしているものに対して認証を行う制度。取組状況に応じて、『一つ星企業(☆)』『二つ星企業(☆☆)』『三つ星企業(☆☆☆)』の3段階の区分がある。
	性の多様性	異性愛・同性愛・両性愛といった性的指向や、生物学的な性と自己意識の性の不一致(性別違和)など、さまざまな性のありかたのこと。

	用語	意味
さ 行	セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反して性的な関係を強要したり、それを拒否した人にいやがらせをしたりすること。または性的な言動などで周りの人たちを不愉快にさせること。セクハラともいう。
た 行	地域子育て支援拠点	子育て支援を推進する拠点施設。子育て中の親子の交流、子育てに関する相談、情報提供、講習・イベントなどを実施。
	テレワーク	情報通信機器を利用して、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。業務効率化やワーク・ライフ・バランスを実現する働き方として期待される一方で、仕事上のコミュニケーションや労働時間の管理などの課題も指摘されている。
	特定健診	40歳から75歳未満の人を対象に実施されるメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に着目した健診。糖尿病など生活習慣病の予防や早期発見を目的に実施している。
は 行	DV (ドメスティック・バイオレンス)	配偶者や恋人など親密な関係にある者の間での肉体的・精神的暴力。生活費を渡さない、行動を監視する、性行為を強要するなどにも含まれる。DVは10代～20代の未婚のカップルでも広く起きており、これを「デートDV」と呼ぶ。
	パワー・ハラスメント	職務上の地位を利用した、相手の人格や尊厳を侵害する言動。パワハラともいう。
	ひきこもり	内閣府によると「ひきこもり」とは「買い物などで外出する以外は、家にとどまることが半年以上続く状態」とされ、令和元年(2019年)にまとめられた調査では、40歳から60歳までで61万人と推計されている。長期化や高齢化も課題となるなか、過去の調査では、「家事手伝い・専業主婦」としてひきこもる女性たちは、統計に含まれず見過ごされてきた。
	ファミリー・サポート・センター	地域で子育ての支援をするために、育児の援助を受けたい人と育児の援助を行いたい人が会員登録をし、さまざまな育児の手助けを有償で行う会員組織。
	複合的な差別	性別だけでなく年齢・障がい・出身・国籍など複数の要因が関連して様々な差別を受けている人。

	用語	意味
は 行	フレックスタイム	一定の条件の中で、働く人が勤務時間帯を自分の都合などに合わせて決められる制度。
ま 行	メディアリテラシー	テレビやインターネットなどのメディアが発信する情報を主体的・批判的に読み解く能力。また、その特性を理解し、複合的に使いこなす能力。
や 行	やさしい日本語	ふつうの日本語よりも簡単で、外国人にもわかりやすい日本語のこと。主に災害時に有用な言語とされているが、湖南省では多文化共生推進のため、広報や行政窓口での活用を推進している。
ら 行	リプロダクティブ・ヘルス/ ライツ	リプロダクティブ・ヘルスは、人が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを産むか産まないか、何人産むかを決める自由を持つこと。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ
わ 行	ワークシェアリング	ひとつの仕事を複数の人で分け合うこと。それにより長時間労働の解消や雇用促進につながるとされる。
	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のこと。平成 19 年(2007 年)に策定された「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を次のように表現している。 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

計画策定の経過

年 月	内 容	
令和2年 (2020年)	9月14日	第1回 湖南省男女共同参画懇話会
	12月～令和3年 (2021年)1月	市民意識調査実施 事業所実態調査実施
令和3年 (2021年)	2月～3月	女性の生きづらさ等に関するヒアリング調査
	3月10日	第2回 湖南省男女共同参画懇話会
	8月～9月	人権対策小委員会（前期計画実績等調査・検証）
	10月14日	第3回 湖南省男女共同参画懇話会
	10月～11月	人権対策小委員会（市役所内ヒアリング）
	12月14日～28日	人権対策小委員会（改訂素案たたき台意見照会）
令和4年 (2022年)	1月26日	第4回 湖南省男女共同参画懇話会
	2月21日	総合政策会議
	2月28日	人権擁護審議会諮問
	3月23日	市議会説明
	4月15日	意見募集（パブリックコメント）開始
	5月16日	意見募集（パブリックコメント）締切
	8月23日	人権擁護審議会
	9月6日	人権擁護審議会答申
	9月27日	市議会報告

湖南省人権擁護審議会規則

平成 16 年 10 月 1 日

規則第 95 号

改正 平成 19 年 3 月 30 日規則第 6 号

平成 24 年 4 月 1 日規則第 8 号

改正 令和 3 年 4 月 1 日規則第 12 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例（平成 16 年湖南省条例第 130 号）第 8 条の規定に基づき、湖南省人権擁護審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、市長の諮問に応じ、調査及び審議を行う。

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 25 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 人権問題に関して学識経験を有するものの
- (2) 市の議会議員
- (3) 人権擁護委員
- (4) 市内の人権擁護にかかわる関係機関・団体の代表
- (5) その他市長が必要と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とし、再任は妨げない。

(会長及び副会長)

第 5 条 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 審議会は、委員の定数の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長が決するところによる。

(専門部会)

第 7 条 審議会は、必要に応じ専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

2 部会に属する委員は会長が指名した委員で組織する。

3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選により定める。

4 部会長は、部会を統括し、会議の経過及び結果を審議会に報告する。

5 部会の運営その他必要な事項は、部会長が会長の同意を得て定める。

(関係職員の出席及び資料の提出)

第 8 条 会長は、議事に関して必要と認めた場合においては、関係職員の出席、資料の提出又は説明などの協力を求めることができる。

(庶務)

第 9 条 審議会の庶務は、人権擁護審議会及び人権擁護推進本部に関する事務を所管する課において処理する。

(その他)

第 10 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

付 則

この規則は、平成 16 年 10 月 1 日から施行する。

付 則（平成 19 年規則第 6 号）

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

付 則（平成 24 年規則第 8 号）

この規則は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

付 則（令和 3 年規則第 12 号）

この規則は、平成 3 年 4 月 1 日から施行する。

ご審議いただいた 湖南省人権擁護審議会委員名簿

50 音順・敬称略

氏名	団体・組織	審議年度		備考
		2021 年度 (令和3年度)	2022 年度 (令和4年度)	
井上 明保	人権擁護委員・地域代表者会議	○	○	令和3年度 会長
植村 博子	国際協会		○	
江田 聡一郎	企業・事業所人権啓発推進協議会会長	○	○	
大園 裕子	人権擁護委員		○	
河井 一久	滋賀県人権センター	○	○	
岸本 恵美子	障がい児者団体	○	○	
栗田 靖子	老人クラブ連合会		○	
小林 修	民生委員児童委員協議会		○	
園田 小房	女性の悩み相談員	○		
竹内 孝	地域代表者会議	○		
立入 幸子	老人クラブ連合会	○		
谷口 満	国際協会	○		
妻木 進吾	龍谷大学経営学部准教授	○	○	令和3年度 副会長
永坂 茂美	社会福祉協議会	○	○	
永田 清	民生委員児童委員協議会	○		
林 明美	公募委員		○	
松山 辰也	菩提寺北小学校校長	○		
武藤 美代子	女性の悩み相談員		○	
安井 清克	甲西中学校校長		○	
山口 敏樹	NPO法人むげ	○		
山田 三裕	部落解放同盟滋賀県連合会甲西支部	○	○	
山村 勉	人権まちづくり会議副会長	○	○	

湖南省男女共同参画懇話会設置要綱

平成 16 年 10 月 1 日

告示第 86 号

改正 平成 24 年 3 月 30 日告示第 82 号

(設置)

第 1 条 本市における男女共同参画社会の実現に向けて、地域に根ざした総合的な女性施策を推進するため、湖南省男女共同参画懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 懇話会は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の形成に関する行政施策の推進に関すること。
- (2) 本市における女性問題の課題及びそれを解決するための方策の調査及び研究に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成に関し、必要と認められる事項に関すること。

(構成)

第 3 条 懇話会の委員は、15 人以内とする。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 有識者
- (2) 関係団体の構成員である者
- (3) その他市長が適当と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 5 条 懇話会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、懇話会を主宰する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 懇話会は、必要に応じ会長が招集し、その議長となる。

2 会長は、必要があると認めるときは、会議に関係者及び関係職員の出席を求めることができる。

(庶務)

第 7 条 懇話会の庶務は、男女共同参画の総合企画、調整及び推進に関する事務を所管する課において行う。

(その他)

第 8 条 この告示に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

この告示は、平成 16 年 10 月 1 日から施行する。

付 則(平成 24 年告示第 82 号)

この告示は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

湖南省男女共同参画懇話会委員名簿

任期 令和2年（2020年）9月1日～令和4年（2022年）3月31日

（敬称略、順不同）

分野	氏名	所属・役職	備考
有識者 学識経験者	京樂 真帆子	滋賀県立大学人間文化学部教授	副会長
教育・人権	松浦 秀樹	石部南小学校長	
	山本 政美	人権擁護委員	
	打田 絹子	女性の悩み相談員	
産業・労働	伴 伸広	湖南省工業会	
	梅中 三嘉	湖南省商工会	
保健・福祉	今村 傳男	民生委員児童委員協議会	会長
	澤 慰子	支援センターこのゆびとまれ （甲賀・湖南ひきこもり支援 奏）	
住民代表	伊藤 隆子	ルモン甲西区長 （令和3年3月31日まで）	
	吉川 弓子	女性の会	

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
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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での平等がうたわれ、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、重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。

(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、意見を述べる事。

(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务大臣のうちから、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 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、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。

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たそれぞれの法律の規定にかかわらず、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)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成二十七年法律 第六十四号
改正 平成二十九年三月三十一日法律第 第十四号
令和元年六月五日同 第二十四号

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—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つたと認めるとき。
- 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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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三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、同法第四十二条の三中「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・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つては、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。

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（配偶者暴力防止法）

平成 13 年法律第 31 号
最終改正 令和元年法律第 46 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（第二十九條・第三十條）

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。

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六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第三十六号)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 警視総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四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、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、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行わなければならない。

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の事情

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の事情

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の事情

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ニ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ニ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ニ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っては、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 即時抗告があった場合において、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ったときに限り、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った場合には、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つ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つ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つたときは、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の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、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。

男女共同参画関連年表

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
昭和20年 (1945年)	・ 国際連合誕生 ・ 「国連憲章」採択	・ 「衆院法」改正(成年女子に参政権)	
昭和21年 (1946年)	・ 婦人の地位向上委員会設置	・ 婦人参政権行使 ・ 「日本国憲法」公布	
昭和22年 (1947年)		・ 「民法」改正(家父長制度廃止) ・ 「教育基本法」公布(男女教育機会均等) ・ 「労働基準法」公布(男女同一賃金)	
昭和23年 (1948年)	・ 「世界人権宣言」採択		
昭和31年 (1956年)		・ 「売春防止法」制定	
昭和42年 (1967年)	・ 「婦人に対する差別撤廃宣言」採択		
昭和50年 (1975年)	・ 国際婦人年(目標:平等、発展、平和) ・ 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ・ 「世界行動計画」採択	・ 婦人問題企画推進本部設置 ・ 婦人問題企画推進本部会議開催	
昭和52年 (1977年)		・ 「国内行動計画」策定	・ 滋賀県婦人問題連絡協議会設置
昭和53年 (1978年)			・ 商工労働部労政課婦人対策係設置 ・ 婦人問題懇話会設置
昭和54年 (1979年)	・ 「女子差別撤廃条約」採択		
昭和55年 (1980年)	・ 「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)開催 ・ 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・ 「女子差別撤廃条約」に署名 ・ 「民法」改正(配偶者の相続1/3→1/2)	
昭和56年 (1981年)	・ 「女子差別撤廃条約」発効	・ 「国内行動計画後期重点目標」策定	
昭和58年 (1983年)			・ 「滋賀の婦人対策の方向—婦人の地位向上をめざして」策定
昭和59年 (1984年)		・ 「国籍法」「戸籍法」改正(父母両系血統主義、配偶者の帰化条件の男女同一化)	・ 商工労働部労政婦人課設置
昭和60年 (1985年)	・ 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議開催 ・ 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・ 「女子差別撤廃条約」批准 ・ 「国民年金法」改正(女性の年金権確立) ・ 「男女雇用機会均等法」公布 ・ 生活保護基準額改正(男女差解消)	
昭和61年 (1986年)		・ 婦人問題企画推進本部拡充(構成省庁を全省庁に)	・ 滋賀県立婦人センター(近江八幡市)開設
昭和62年 (1987年)		・ 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
平成元年 (1989年)	・「児童の権利に関する条約」採択		・知事直属の婦人行政課設置 ・滋賀県婦人行政推進本部設置
平成2年 (1990年)	・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		・「男女共同参加型社会づくり滋賀県計画」を策定
平成3年 (1991年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定 ・中学校の家庭科男女必修開始 ・「育児休業法」公布	
平成4年 (1992年)			・婦人行政推進本部を滋賀県女性政策推進本部に、婦人行政課を女性政策課に、それぞれ改称 ・婦人問題懇話会を女性問題懇話会に改称
平成5年 (1993年)	・国連世界人権会議(ウィーン)開催	・「パートタイム労働法」施行	
平成6年 (1994年)	・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)開催	・高校の家庭科男女必修開始 ・総理府男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置 ・男女共同参画推進本部設置	・「男女共同参画型社会づくり滋賀県計画(第1次改定)」を策定、同年に「男女共同参画社会づくり滋賀県計画(第1次改定)」と改称
平成7年 (1995年)	・第4回世界女性会議(北京)開催 ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化)(一部H11.4.1施行) ・「ILO156号条約(家庭的責任条約)」批准	
平成8年 (1996年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・女性問題懇話会の委員に公募制を導入
平成9年 (1997年)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・「労働基準法女子保護規定」撤廃(一部H10.4.1施行) ・「介護保険法」公布	・女性政策推進本部を滋賀県男女共同参画推進本部に、女性政策課を企画県民部男女共同参画課に改編・改称 ・県立婦人センターを滋賀県立女性センターに改称 ・女性問題懇話会を男女共同参画懇話会に改称
平成10年 (1998年)			・「滋賀県男女共同参画推進計画～パートナーしが2010プラン～」策定
平成11年 (1999年)		・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「児童買春・児童ポルノ禁止法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行	
平成12年 (2000年)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ・「政治宣言及び成果文書」採択	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 ・「児童虐待法防止法」施行	
平成13年 (2001年)		・省庁再編により内閣府男女共同参画局に改組 ・男女共同参画会議設置 ・「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」の制定・施行 ・第1回「男女共同参画週間」 ・第1回「女性に対する暴力をなくす運動」	・「滋賀県男女共同参画推進条例」制定

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
平成 14 年 (2002 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催男女共同参画会議決定 ・ 「配偶者暴力防止法」「平成 13 年度監視」「苦情処理等システム」 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立女性センターを滋賀県立男女共同参画センターに改称
平成 15 年 (2003 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女子差別撤廃条約履行状況に関するわが国の報告書審議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画会議決定「女性のチャレンジ支援策の推進」 ・ 「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行 ・ 「少子化社会対策基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（改訂版）～」策定 ・ 組織改編により、男女共同参画課を政策調整部に設置
平成 16 年 (2004 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「改正配偶者暴力防止法」公布・施行 	
平成 17 年 (2005 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 49 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画会議答申 ・ 「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」 ・ 「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 	
平成 18 年 (2006 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「男女雇用機会均等法」の改正 	
平成 19 年 (2007 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和のための行動指針」策定 	
平成 20 年 (2008 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「女性の参画加速プログラム」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（第 2 次改訂版）～」策定 ・ 男女共同参画課を政策調整部から県民文化生活部へ組織改編
平成 21 年 (2009 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「育児・介護休業法」改正 	
平成 22 年 (2010 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 54 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「第 3 次男女共同参画基本計画」策定 	
平成 23 年 (2011 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）」正式発足 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「滋賀県男女共同参画計画～新パートナーしがプラン～」策定
平成 24 年 (2012 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定 ・ 「子ども・子育て支援法」成立 	
平成 25 年 (2013 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「DV防止法」改正 	
平成 26 年 (2014 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「まち・ひと・しごと創生法」施行 ・ すべての女性が輝く社会づくり本部設置 	
平成 27 年 (2015 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国連サミットで「持続可能な開発目標」（SDGs）を採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「女性活躍推進法」成立 ・ 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画課を女性活躍推進課に改組 ・ 「パートナーしがプラン 2020（滋賀県男女共同参画・女性活躍推進計画）」策定
平成 28 年 (2016 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ G7 伊勢志摩サミット「女性の能力開花のための G7 行動指針」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「女性活躍推進法」完全施行 ・ 「児童扶養手当法」一部改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「パートナーしがプラン 2020」策定

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
平成 29 年 (2017 年)	・G7 タオルミーナ・サミット (イタリア)「ジェンダーに配慮した経済環境のためのロードマップ」合意	・「改正男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法」施行 ・「警報の一部を改正する法律」施行	
平成 30 年 (2018 年)		・「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 令和元年 (2019 年)		・「女性活躍推進法」改正 ・「働き方改革関連法」一部施行 ・「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」公布 (DV 防止法改正を含む)	・男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査を実施
令和 2 年 (2020 年)	・第 64 回国連女性の地位委員会「北京+25」開催 (ニューヨーク)	・「改正女性活躍推進法」一部施行 ・改正労働施策総合推進法施行	
令和 3 年 (2021 年)		・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定 ・「育児・介護休業法」改正	・「パートナーシッププラン 2025」策定

湖南省 男女共同参画 アクション 2017 計画（改訂版）

発行年月：令和4年（2022年）9月

発行：湖南省

編集：人権擁護課

西庁舎 〒520-3195 滋賀県湖南省石部中央一丁目1番1号

TEL：0748-77-8512 FAX：0748-77-4101

Eメール：jinken@city.shiga-konan.lg.jp