



第3次
香芝市
男女共同参画プラン



令和4年3月
香芝市

はじめに

本市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成13年の「香芝市男女共同参画プラン」、平成19年の「香芝市男女共同参画都市」宣言、平成29年の「第2次香芝市男女共同参画プラン」に基づき、様々な取組を進めてきました。

しかしながら、ライフスタイルや働き方、価値観の多様化が進み、社会情勢も急速に変化しています。そのような中で、性別に関わりなく、すべての人が自らの意志に基づいた生き方を選択でき、安心して豊かに暮らすことができる社会を創り上げていく必要があります。



また、新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしています。雇用情勢の悪化、生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加などにより、DVや性暴力、ひとり親、貧困、孤立等の問題が顕在化しました。本市でも、令和3年5月に実施したアンケートによると、新型コロナウイルス感染症に伴う生活等の変化については、男性に比べ女性で「家事の負担が増えている」の回答割合が高く、性別による固定的な役割分担意識や、それに基づく社会慣習が依然として根強く残っている現状があります。

こうした状況を踏まえ、「第3次香芝市男女共同参画プラン」を策定し、これまでの施策を継承しつつ、これまで以上に男女共同参画に関連する様々な分野の取組を、総合的かつ計画的に推進してまいります。

男女共同参画社会の実現への取組は、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認に関することなども含め、幅広く多様な人々が互いに認め合う社会の実現につながるものであり、またSDGs5つめのゴール「ジェンダー平等の実現」を中心として共通理念である「誰一人取り残さない」という多様性と包摂性のある社会の実現にも通ずるものであります。本プランの推進を通してSDGsの達成に貢献してまいります。

男女共同参画社会の実現には、行政だけでなく、市民や事業所、各種関係団体等との協働で取り組むことが重要ですので、皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、「香芝市男女共同参画推進委員会」の委員の皆様をはじめ、関係者の皆様、市民意識調査・事業所アンケート調査にご協力いただきました市民や事業所の皆様に心から感謝申し上げます。

令和4年3月

香芝市長 福岡 憲宏

目次

第1章 プラン策定にあたって	1
1 プラン策定の趣旨	1
2 プランの概要	2
3 SDGsと男女共同参画	4
4 プラン策定にあたっての基本的な視点	5
第2章 市の現状と課題	6
1 香芝市を取り巻く環境	6
2 アンケート調査	13
3 第2次香芝市男女共同参画プランの進捗と課題	44
第3章 プランの基本的な考え方	47
1 基本理念	47
2 基本目標	48
3 施策の体系	49
4 プランの推進体制	50
第4章 施策の展開	51
基本目標Ⅰ 誰もが参画できる仕組みづくり	51
基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる環境づくり	58
基本目標Ⅲ 誰もが等しく輝ける社会の基盤づくり	63
成果指標一覧	67
第5章 資料編	69
1 策定経過	69
2 男女共同参画のあゆみ	72
3 関係法令	75
4 用語解説(五十音順)	100



第 1 章 プラン策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

国においては、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、その前文において、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世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置づけ、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としています。平成12年にはこの法律に基づく初めての国の計画として「男女共同参画基本計画」が策定され、以降5年ごとの改定を行いながら総合的かつ計画的に施策を推進しています。

香芝市では、平成13年3月に「人権の尊重と男女共同参画の実現」を基本理念とした「第1次香芝市男女共同参画プラン」を策定し、それに基づき、性別により差別されることなく、個人の人権が尊重される社会、多様な生き方を選択でき、自己決定できる社会、男女がともに参画し、家族的責任と社会的責任を男女がともに担う社会の実現を目指し、取組を進めてきました。また、平成19年9月には「男女共同参画都市」を宣言し、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組む姿勢を、広く市内外に明らかにしました。

平成28年度には、「第2次香芝市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な課題・問題の解決に向け、男女共同参画社会に関する施策を総合的、体系的に推進してきました。

このような取組により、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつあるものの、依然として、性別に基づく固定的な役割分担意識の存在や平等意識の浸透率の低さなど男女共同参画を取り巻く問題は多く、取り組むべき課題は今もなお多くあります。また、令和元年度に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、人々の生活や雇用に大きな影響を与えています。

こうした変革の時期の中で、市民と事業者、行政とが連携し一体となって、市民それぞれが多様な生き方を選択でき、個人の能力と個性を十分に発揮することができる男女共同参画社会を創り上げていくために「第3次香芝市男女共同参画プラン」を策定します。

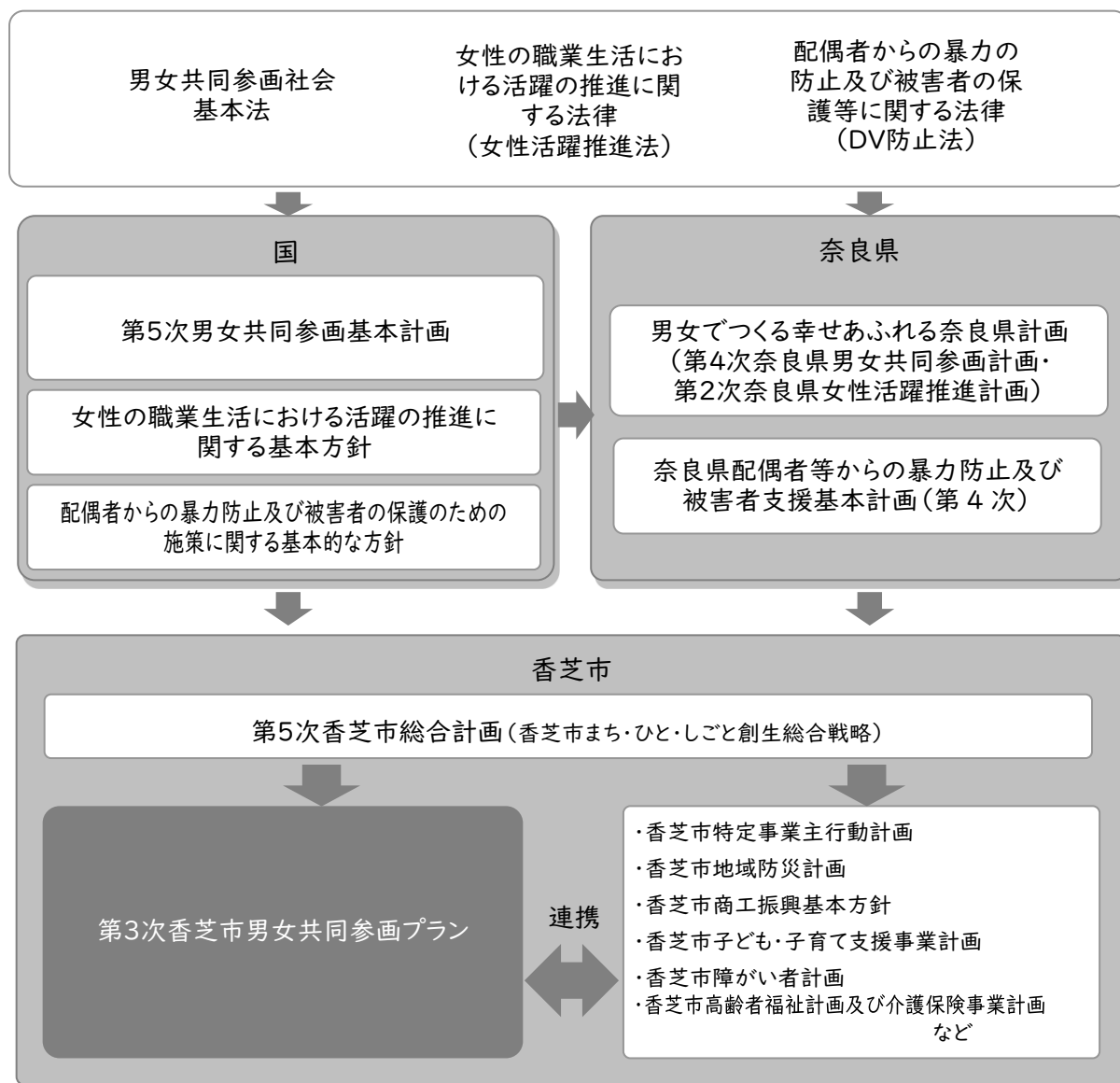
本プランは、国及び県の方向性に基づき、第2次プランにおける取組の評価をはじめ、市民意識調査・事業所アンケート調査に基づく市民の意識や事業所の実情、ニーズ等を踏まえ、本市における男女共同参画に関連する様々な分野の取組を、総合的・計画的に推進するため策定するものです。

2 プランの概要

(1) プランの位置付け

本プランは「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」として策定するものであるとともに、「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条第2項に規定する「市町村推進計画」及び「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、「DV防止法」という。）」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」として位置づけるものです。

また、本プランは下図に示すとおり「香芝市総合計画」を上位計画とし、他分野の関連計画と整合性・連携を図りながら本市における男女共同参画に関わる施策を推進してまいります。



(2) プランの期間

本プランの期間は、令和4年度から令和13年度までの10年間とします。

また、施策の適切な推進を図るため、5年をめぐり、社会情勢の変化や制度等の改正、本市の現状の変化等にあわせて、プランの内容を見直します。

令和 4年度	令和 5年度	令和 6年度	令和 7年度	令和 8年度	令和 9年度	令和 10年度	令和 11年度	令和 12年度	令和 13年度
前期期間5年					後期期間5年				

(3) プランの策定手法

① アンケート調査

プランの策定にあたっては、市民や事業所等の意見を把握し、男女共同参画に関する施策に反映させていくため、以下の調査を行いました。

調査内容	調査対象	結果の概要掲載ページ
男女共同参画に関する 市民意識調査 (市民アンケート)	16歳以上の市内在住者から無作為抽出(2,000人)	14~34
男女共同参画に関する 事業所アンケート調査 (事業所アンケート)	市内にある従業員5人以上の事業所から無作為抽出(200か所)	35~43

② パブリックコメントの実施

市民の意見を本プランに広く反映させるため、本プランを策定する過程でプラン案をホームページなどで公開し、パブリックコメントを実施しました。

- ・実施期間：令和3年12月24日(金)～令和4年1月20日(木)
- ・意見提出人数：0人

3 SDGsと男女共同参画

持続可能な開発目標（SDGs:Sustainable Development Goals）とは、平成27年度に国連サミットで採択された17のゴールと169のターゲットからなる国際目標です。SDGsでは「誰一人取り残さない（no one will be left behind）」という共通理念を掲げています。このSDGs5つめのゴールとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、政治や経済、社会のなかでの男女共同参画の実現や、すべての女性の能力を伸ばし、可能性を広げることが謳われています。

国では、取り組む方針を示した「SDGs実施指針」を策定し、特に取り組むべき8つの優先課題を掲げています。この優先課題の中で第一に掲げられている項目が「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」です。また、8つの優先課題に対して具体的施策を盛り込み、2030年の目標達成に向けた「SDGsアクションプラン」を毎年策定しています。

SDGs5つめのゴール「ジェンダー平等の実現」と優先課題「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」は、本プランの方向性と一致しており、本プランの推進を通してSDGsの達成に貢献します。

【8つの優先課題】

- ①あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現
- ②健康・長寿の達成
- ③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション
- ④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
- ⑤省・再生可能エネルギー、防災・気候変動対策、循環型社会
- ⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
- ⑦平和と安全・安心社会の実現
- ⑧SDGs実施推進の体制と手段

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



4 プラン策定にあたっての基本的な視点

本プランの策定にあたっては、以下の5項目を基本的な視点としました。また、今後の施策立案・推進については、この基本的視点を十分反映させるよう取り組みます。

(1) 固定的性別役割分担意識の払拭

性別によって社会の中での役割を決めてしまうのではなく、市民一人ひとりの多様な価値観、生き方等が尊重され、それぞれが個性と能力を発揮できるよう、固定的性別役割分担意識の払拭を目指します。

(2) あらゆる場面における男女共同参画の視点を取り入れた環境整備

家庭・職場・地域をはじめとした様々な場面において、責任や負担がいずれかの性に偏らないよう、お互いの性別を理解し合い、支え合い、対等な立場で参画できるよう、環境整備を進めていきます。

(3) 多様性(ダイバーシティ)を認め合い、人権が尊重される社会づくり

多様な人々が互いの違いを認め合い、誰もが平等に参画し、活躍することができるよう、様々な分野において多様性(ダイバーシティ)と人権を尊重した社会づくりを目指します。

(4) あらゆる暴力を許さない社会づくり

市民一人ひとりが、暴力が重大な人権侵害であることをよく理解し、性別を問わず、あらゆる暴力を許さない社会認識が浸透するよう、暴力防止対策や被害者支援などの取組を進めていきます。

(5) 市民ニーズに沿った施策の推進

香芝市における男女共同参画社会づくりを進めるにあたり、市民が何を求めているのかを常に考え、市民ニーズに沿った施策の実行に最善を尽くします。



第2章

市の現状と課題

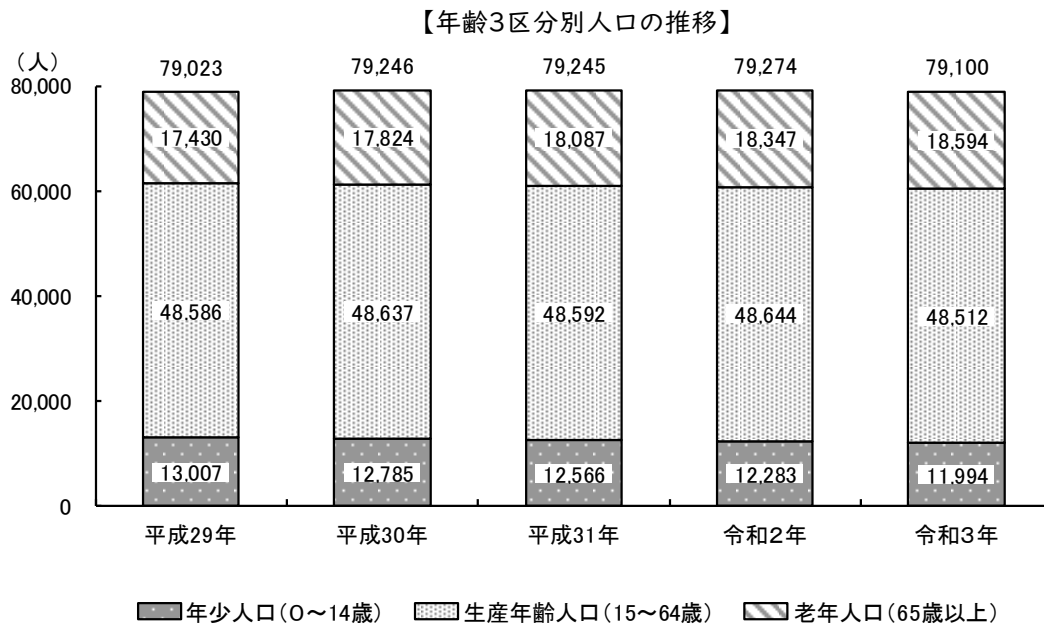
I 香芝市を取り巻く環境

(1) 人口の動向

① 年齢3区分別人口

本市の総人口は令和3年で79,100人となっています。

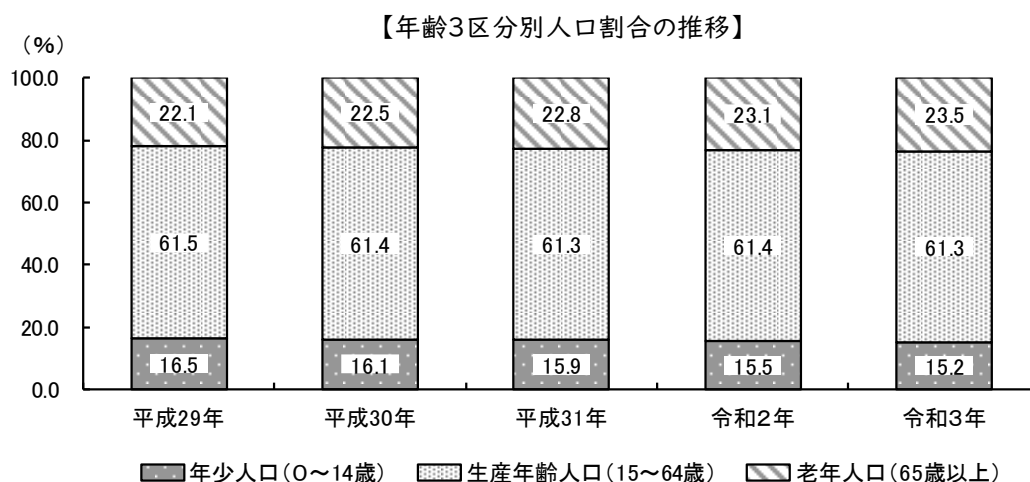
年齢3区分別にみると、年少人口(0~14歳)は減少傾向にあるのに対し、老年人口(65歳以上)は増加傾向にあります。



資料:住民基本台帳(各年3月31日現在)

② 年齢3区分別人口割合の推移

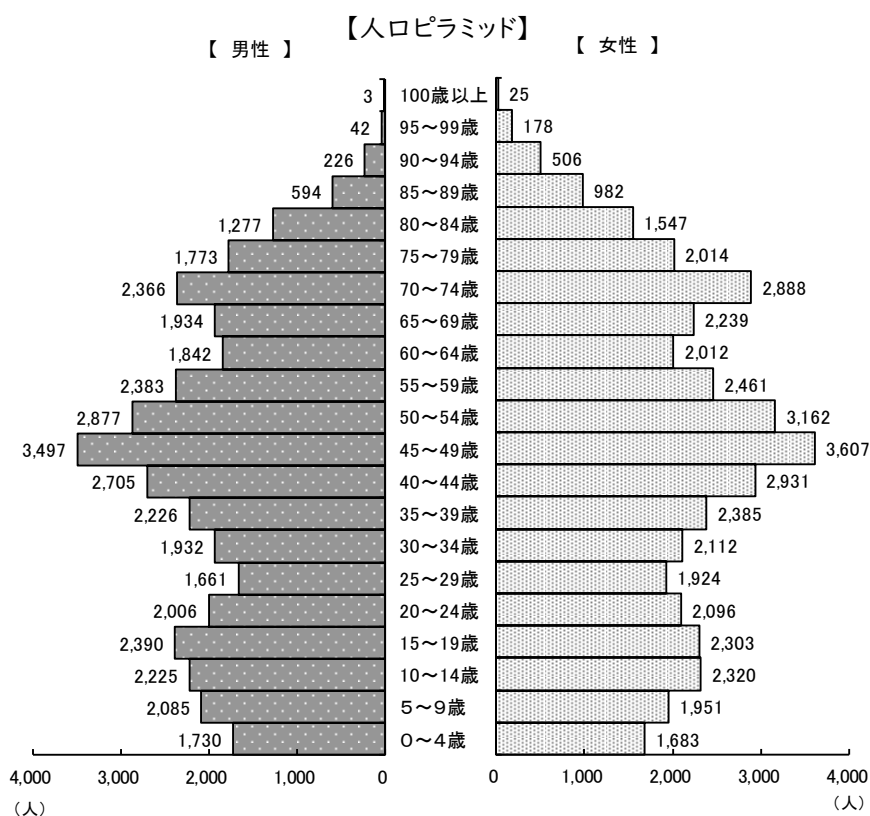
年齢3区分別人口割合の推移をみると、老年人口（65歳以上）の割合が増加傾向にあり、令和3年で23.5%となっています。



資料:住民基本台帳(各年3月31日現在)

③ 人口ピラミッド

令和3年3月末現在の人口ピラミッドをみると、年少人口が少なく、将来の人口減少が予測される「つぼ型」となっています。また、人口が最も多いのは男性、女性ともに45~49歳となっています。

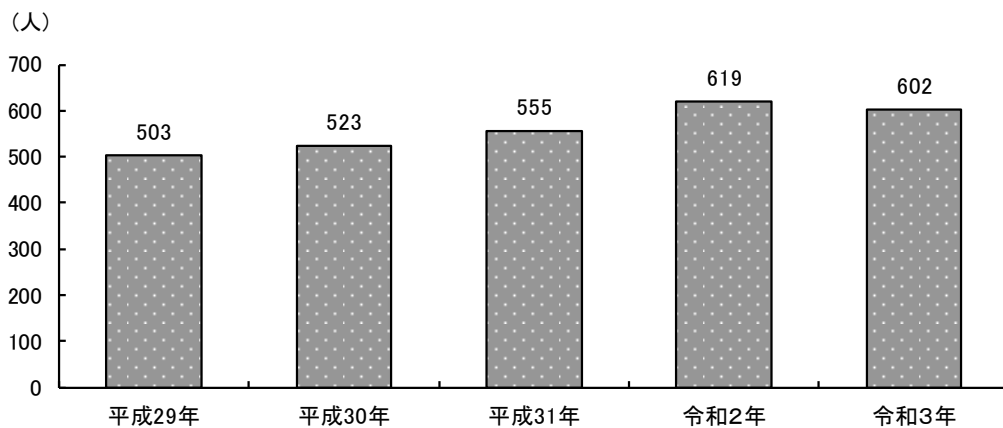


資料:住民基本台帳(令和3年3月31日現在)

④ 外国人人口

外国人人口の推移をみると、増加傾向にあり、令和2年で619人となっていました、その後令和3年に減少し、602人となっています。

【外国人人口の推移】



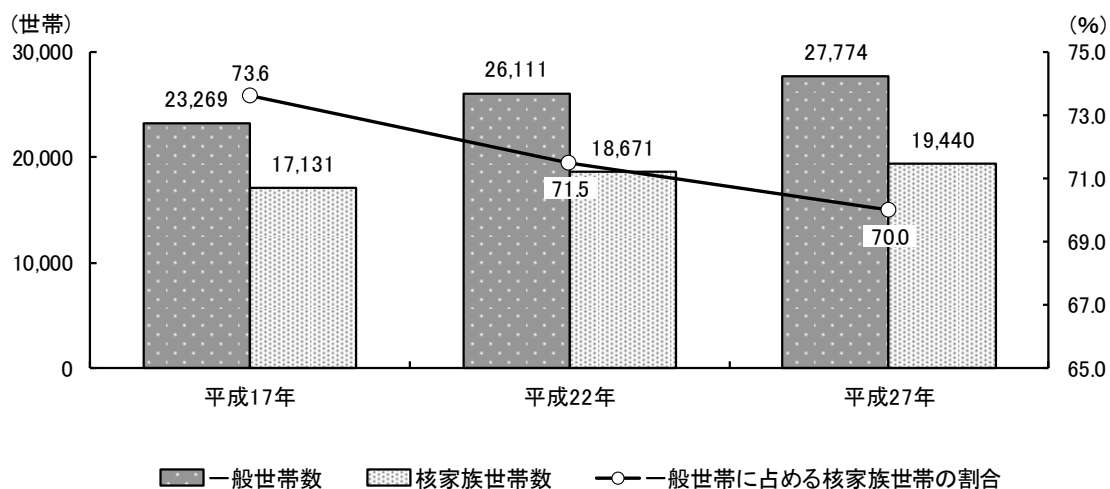
資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

(2) 世帯の動向

① 世帯の状況

世帯の状況をみると、平成17年以降、一般世帯数、核家族世帯数ともに増加傾向にあります。一方、一般世帯に占める核家族世帯の割合は、減少傾向にあり、平成27年で70.0%となっています。

【世帯の状況】



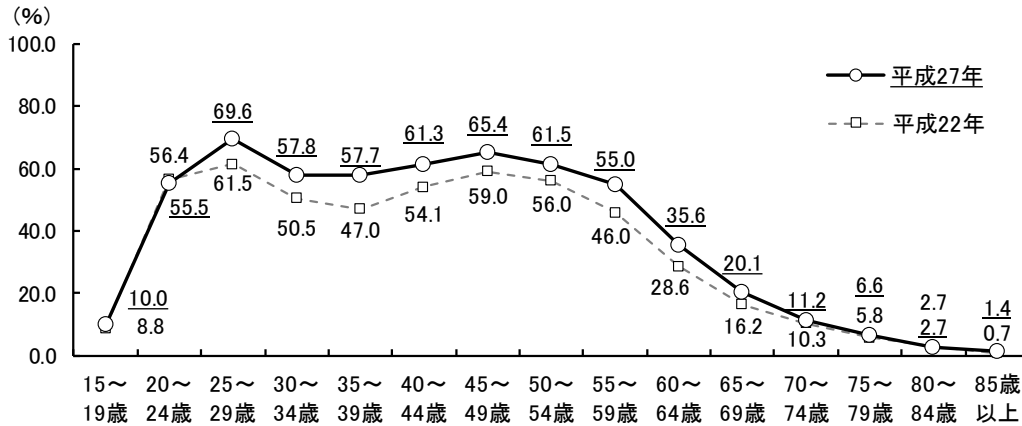
資料：国勢調査

(3) 就業の状況

① 女性の年齢別就業率(香芝市 平成27年・平成22年の比較)

平成27年の女性の年齢別就業率をみると、全体的に平成22年よりも就業率が高くなっています。特に、35～39歳は10ポイント以上の上昇となっています。

【女性の年齢別就業率の推移】

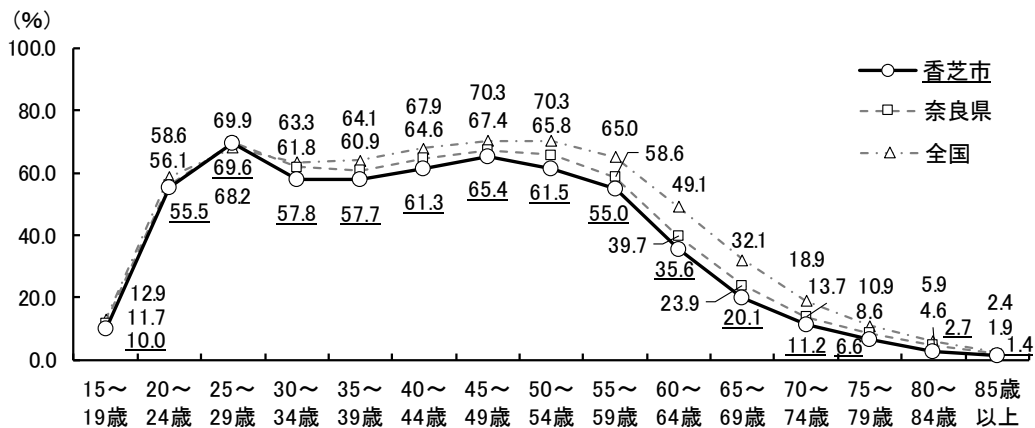


資料:国勢調査

② 女性の年齢別就業率(香芝市・奈良県・全国の比較)

女性の年齢別就業率をみると、30歳以降の全ての年代において、全国、県よりも低い値となっています。

【女性の年齢別就業率の推移(香芝市・奈良県・全国の比較)】



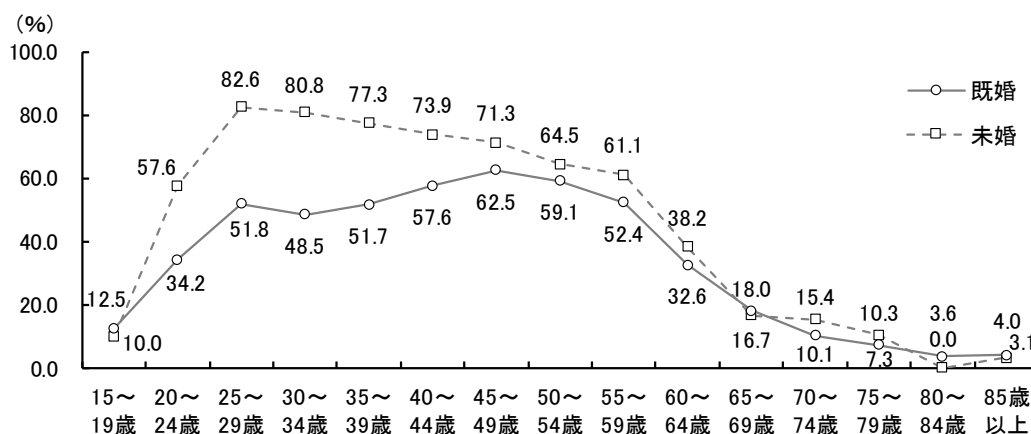
資料:国勢調査(平成27年)

③ 女性の年齢別就業率(既婚・未婚比較)

既婚、未婚別の年齢別就業率をみると、未婚は15～19歳代から25～29歳代にかけて上昇しているのに対し、既婚はゆるやかな上昇となっています。

また、未婚の就業率のピークが25～29歳であるのに対し、既婚は45～49歳がピークとなっています。

【女性の年齢別就業率(既婚・未婚比較)】



資料:国勢調査(平成27年)

(4) 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

① 諸会議等における女性比率(香芝市)

諸会議等における女性比率をみると、「市役所の女性管理職(係長以上)の割合」が、45.5%と半数近い割合になっている一方、「小・中・義務教育学校の管理職(校長、教頭)に占める女性の割合」は、10%以下となっています。

【諸会議等における女性比率(香芝市)】

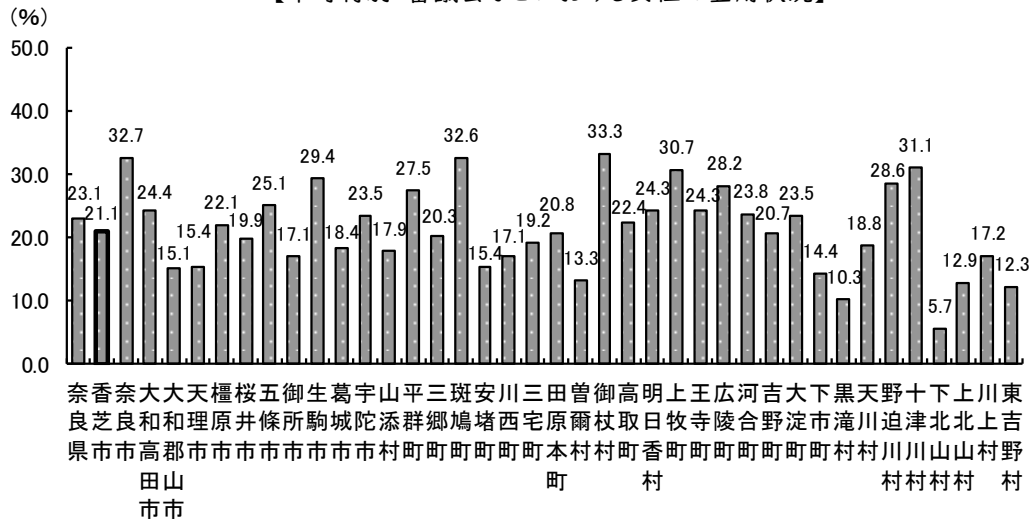
項目	全数	うち女性	比率
市の審議会、委員会などにおける女性委員の登用の割合	964人	256人	26.6%
市役所の女性管理職(課長以上)の割合	69人	21人	30.4%
市役所の女性管理職(係長以上)の割合	277人	126人	45.5%
小・中・義務教育学校の管理職(校長、教頭)に占める女性の割合	28人	2人	7.1%
農業委員に占める女性の割合	18人	2人	11.1%
防災会議に占める女性委員の割合	30人	3人	10.0%
自治会長に占める女性の割合	47人	2人	4.3%

資料:庁内資料(令和3年4月現在)

② 審議会などにおける女性の登用状況(女性比率)

本市の審議会などにおける女性の登用状況をみると、令和2年度で21.1%となっており、県平均よりも低い割合となっています。

【市町村別 審議会などにおける女性の登用状況】



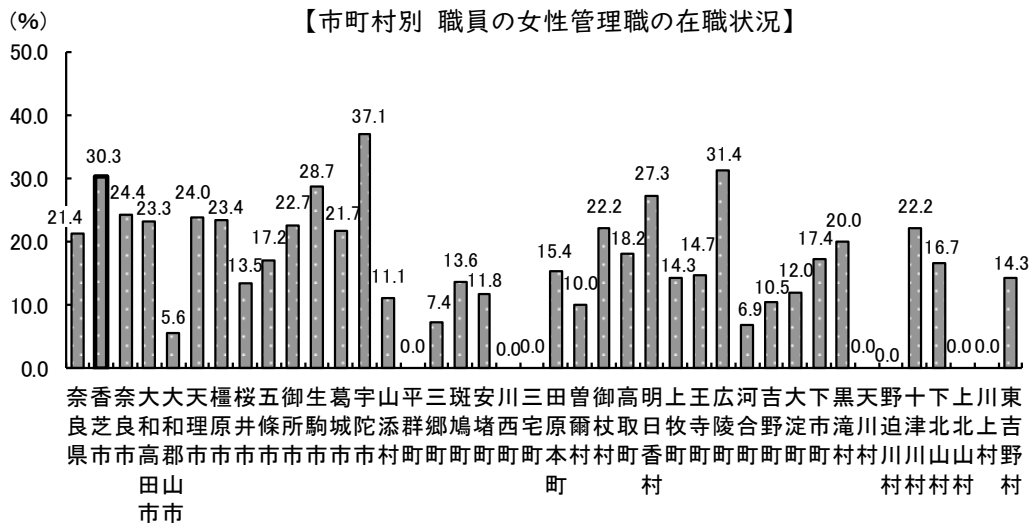
資料:内閣府 男女共同参画局

「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」
(令和2年度)

③ 市職員の女性管理職の在職状況

本市の職員の女性管理職の在職状況をみると、30.3%となっており、県内で3番目に高い割合となっています。

【市町村別 職員の女性管理職の在職状況】

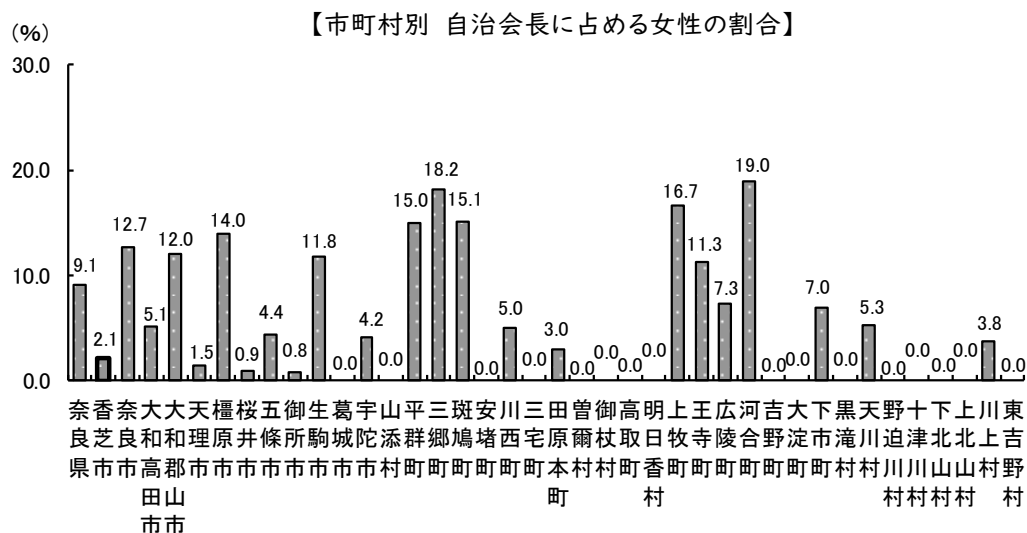


資料:内閣府 男女共同参画局

「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」
(令和2年度)

④ 自治会における女性の登用状況

本市の自治会長に占める女性の割合は、令和2年度で2.1%となっており、県平均よりも低い割合となっています。

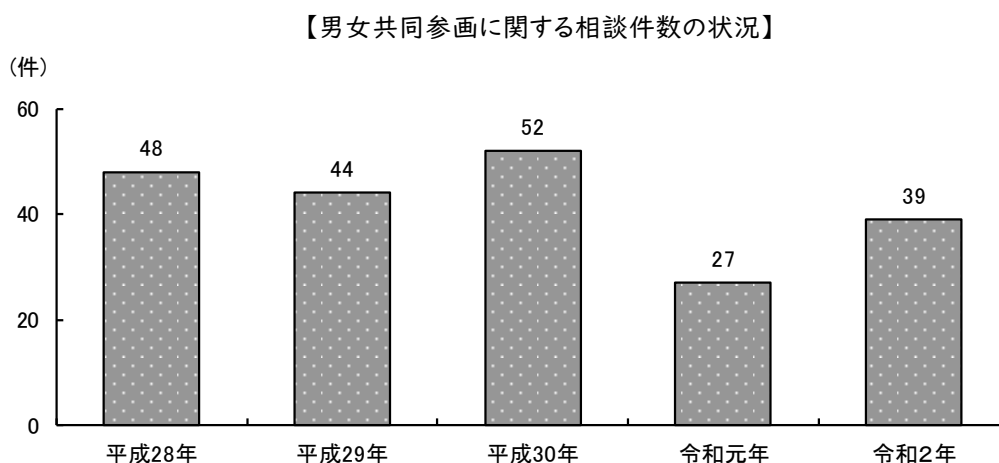


資料：内閣府 男女共同参画局
 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
 (令和2年度)

(5) 男女共同参画に関する相談件数の状況

① 男女共同参画に関する相談件数

本市の男女共同参画に関する相談件数の推移をみると、平成28年以降、増減を繰り返しながら推移しており、令和2年で39件となっています。



資料：庁内資料

2 アンケート調査

(1) 調査の概要

① 調査の目的

本調査は、「第3次香芝市男女共同参画プラン」を策定するにあたり、市民の意識や実態を把握し、基礎資料を得ることを目的として実施したものです。

② 調査対象

市民：香芝市内に在住する16歳以上の市民2,000人（無作為に抽出）

事業所：香芝市内にある従業員5人以上の事業所200か所（無作為に抽出）

③ 調査期間

令和3年5月10日から令和3年6月14日

④ 調査方法

郵送による配布・回収及び、インターネットによる回答

⑤ 回収状況

分類	配布数	有効回答数	有効回答率
市民	2,000通	801通	40.1%
事業所	200通	66通	33.0%

(2) アンケート調査結果の概要

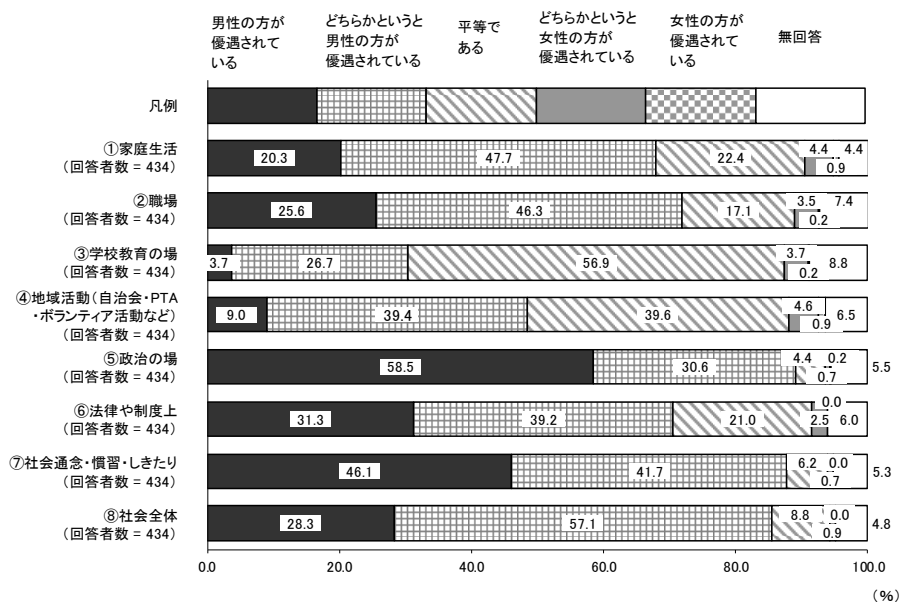
【市民アンケート結果】

① 分野別の男女の地位について

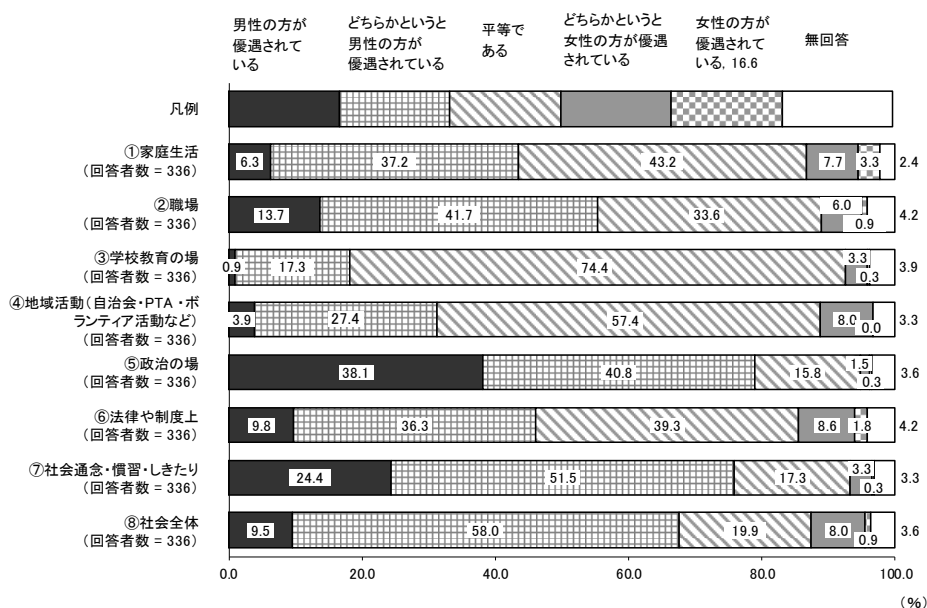
性別で比較すると、「男性の方が優遇されている」と「どちらかというと男性の方が優遇されている」を合わせた“男性優遇”と答えた人の割合は、すべての項目で男性よりも女性で高くなっています。特に『①家庭生活』では、約24.5ポイントの差がみられます。

また、「平等である」と答えた人の割合は、女性よりも男性の方がすべての項目で10ポイント以上高くなっています。

【分野別の男女の地位について(女性)】



【分野別の男女の地位について(男性)】

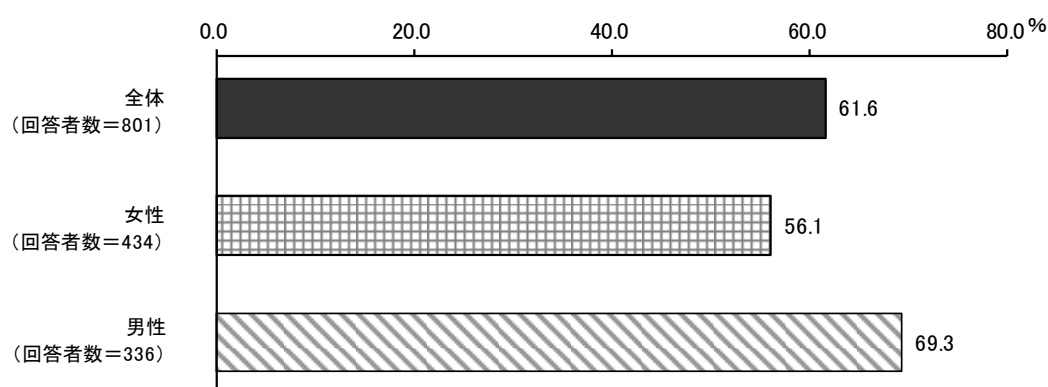


② 「男女共同参画」という言葉の認知度

「男女共同参画」という言葉の認知度について、令和3年度調査では、女性よりも男性の方が知っている割合が高くなっており、女性が56.1%、男性が69.3%となっています。また、前回調査と比較すると、女性、男性ともに「知っている」の割合が低くなっています。

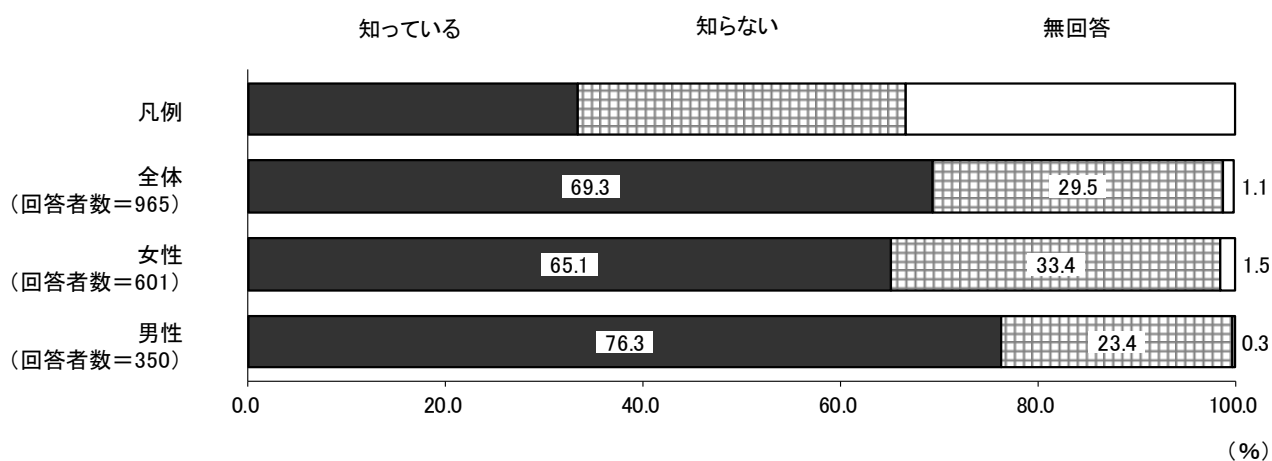
【「男女共同参画」という言葉を知っている割合】

【令和3年度調査】



【「男女共同参画」という言葉の認知度】

【平成28年度調査】



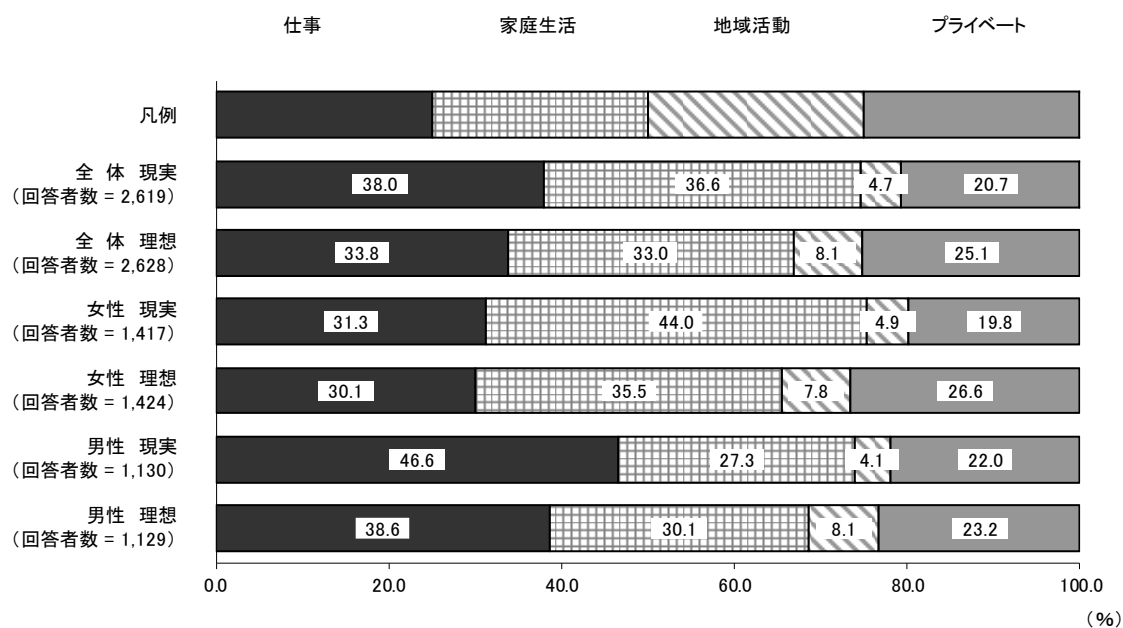
※平成28年度調査と令和3年度調査で質問方法が異なります。

③ 生活の中での「仕事」・「家庭生活」・「地域活動」・「プライベート」のバランスについて

性別でみると、女性では、「家庭生活」の占める割合が理想よりも現実で大きくなっていて、「プライベート」「地域活動」に占める割合が現実で小さくなっています。

一方男性では、「仕事」に占める割合が理想よりも現実で大きくなっていて、「家庭生活」「地域活動」に占める割合が現実で小さくなっています。

【生活の中での「仕事」・「家庭生活」・「地域活動」・「プライベート」のバランスについて】

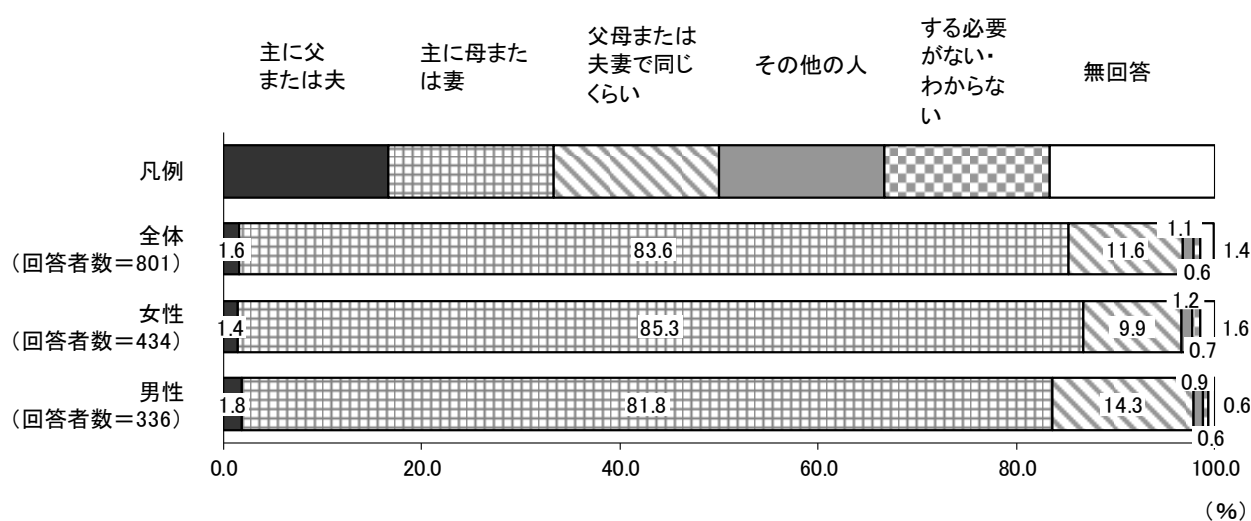


④ 家庭での役割分担について 日常の家事

「主に母または妻」の割合が83.6%と最も高く、次いで「父母または夫妻で同じくらい」の割合が11.6%となっています。

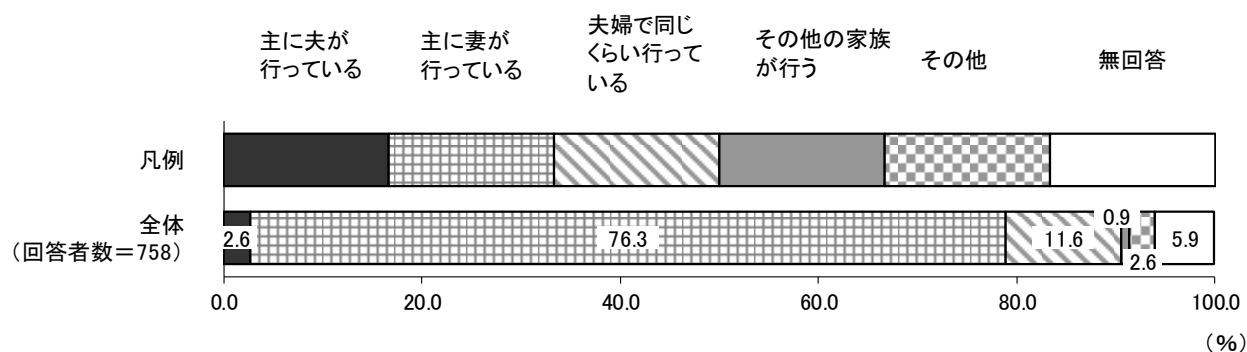
【家庭での役割分担 日常の家事(炊事・掃除・洗濯など)】

【令和3年度調査】



【家庭での役割分担 日常の家事(炊事・掃除・洗濯など)】

【平成28年度調査】



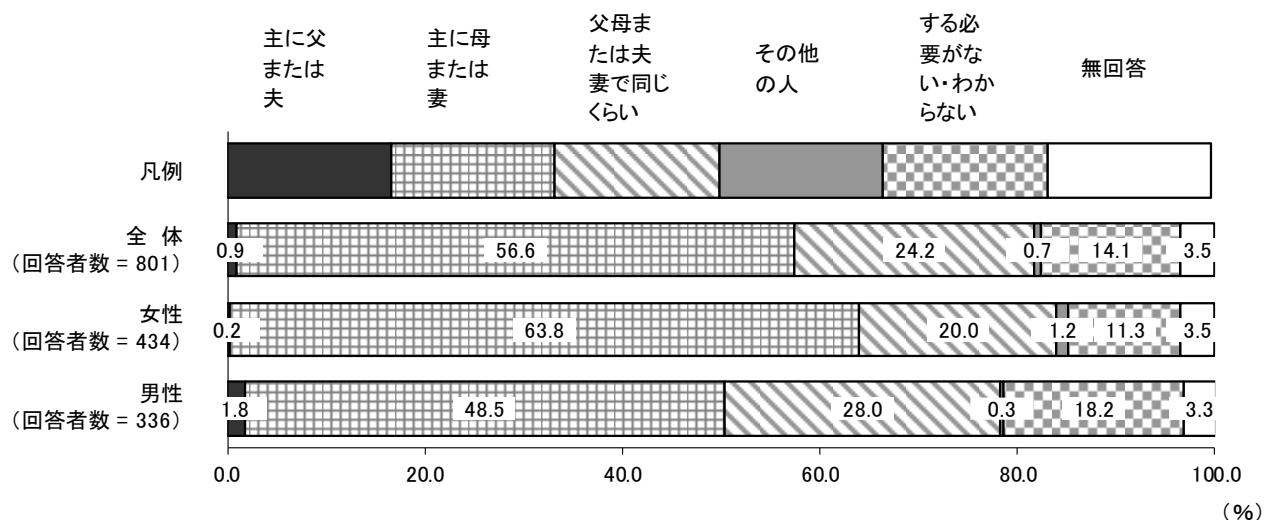
※平成28年度調査と令和3年度調査で選択肢の文言が異なります。

⑤ 家庭での役割分担 子どもの世話・教育

「主に母または妻」の割合が56.6%と最も高く、次いで「父母または夫妻で同じくらい」の割合が24.2%、「する必要がない・わからない」の割合が14.1%となっています。

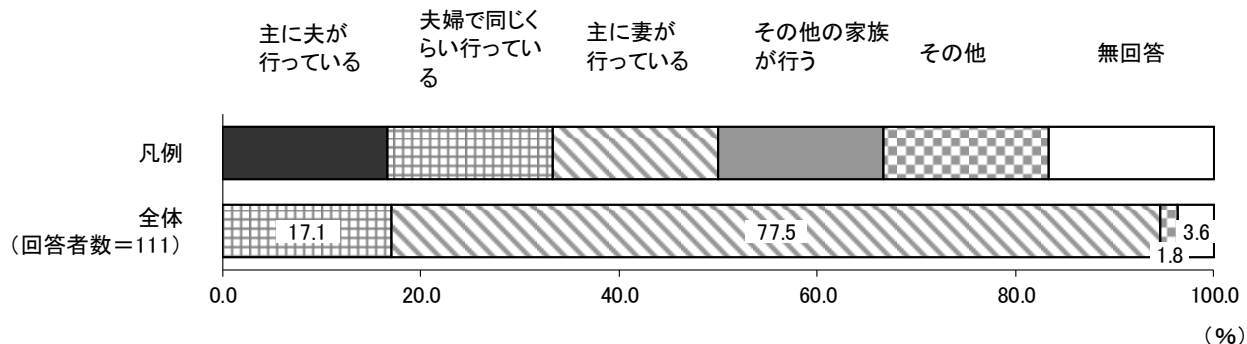
【家庭での役割分担 子どもの世話・教育】

【令和3年度調査】



【家庭での役割分担 子どもの世話・教育】

【平成28年度調査】



※平成28年度調査と令和3年度調査で選択肢の文言が異なります。

⑥ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

性別で見ると、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対”の割合は、男性よりも女性で高くなっています。

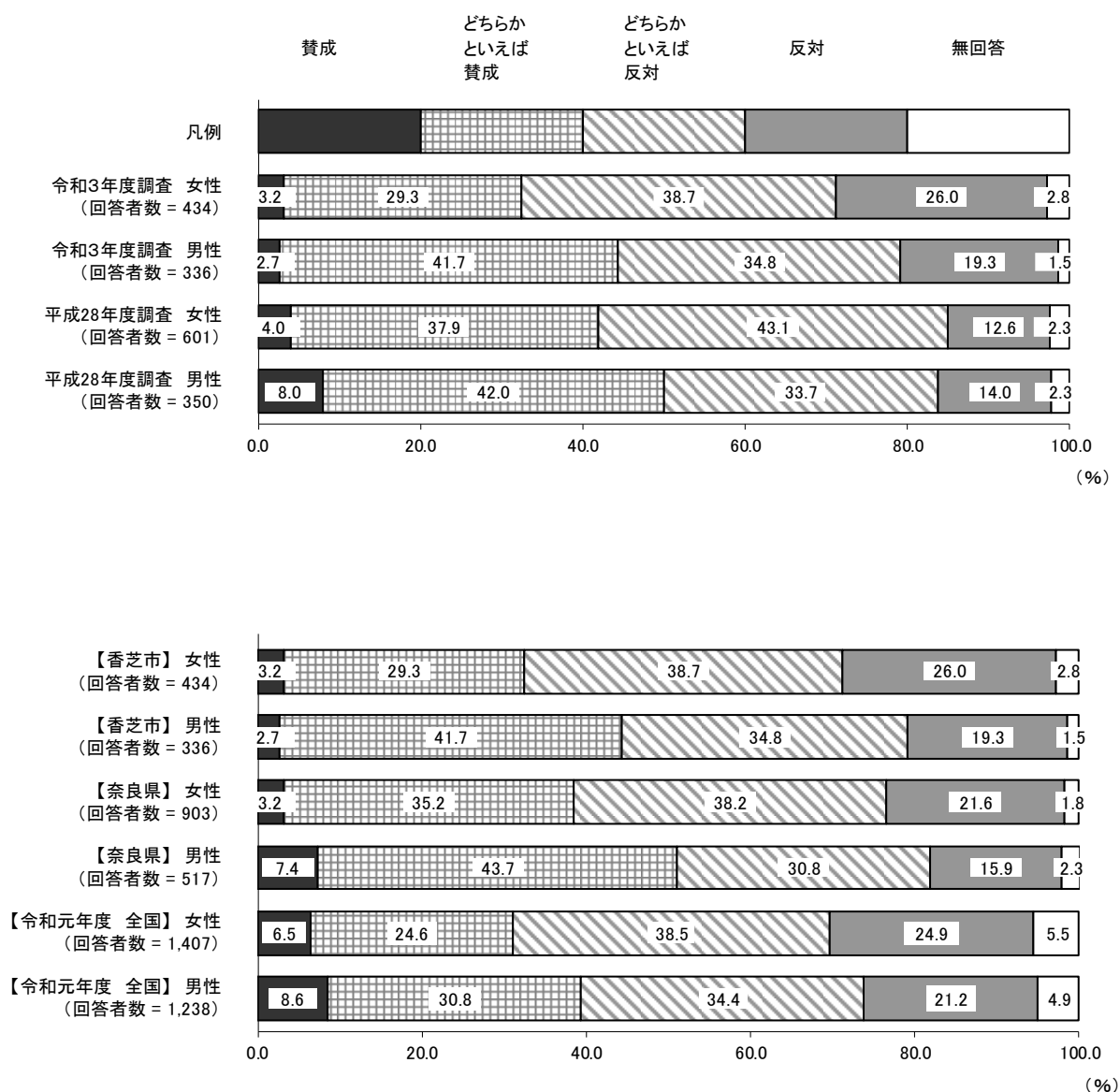
前回調査と比較すると、男女ともに、“反対”の割合が増加しています。

県の調査※¹と比較すると、本市では、男女ともに“反対”の割合がやや高くなっています。

全国調査※²と比較すると、大きな差異はみられません。

性年代別で見ると、他に比べ、女性の20歳代で「賛成」の割合が、男性の70歳以上で「どちらかといえば賛成」の割合が、女性の40歳代で「どちらかといえば反対」の割合が、男性の20歳代で「反対」の割合が高くなっています。

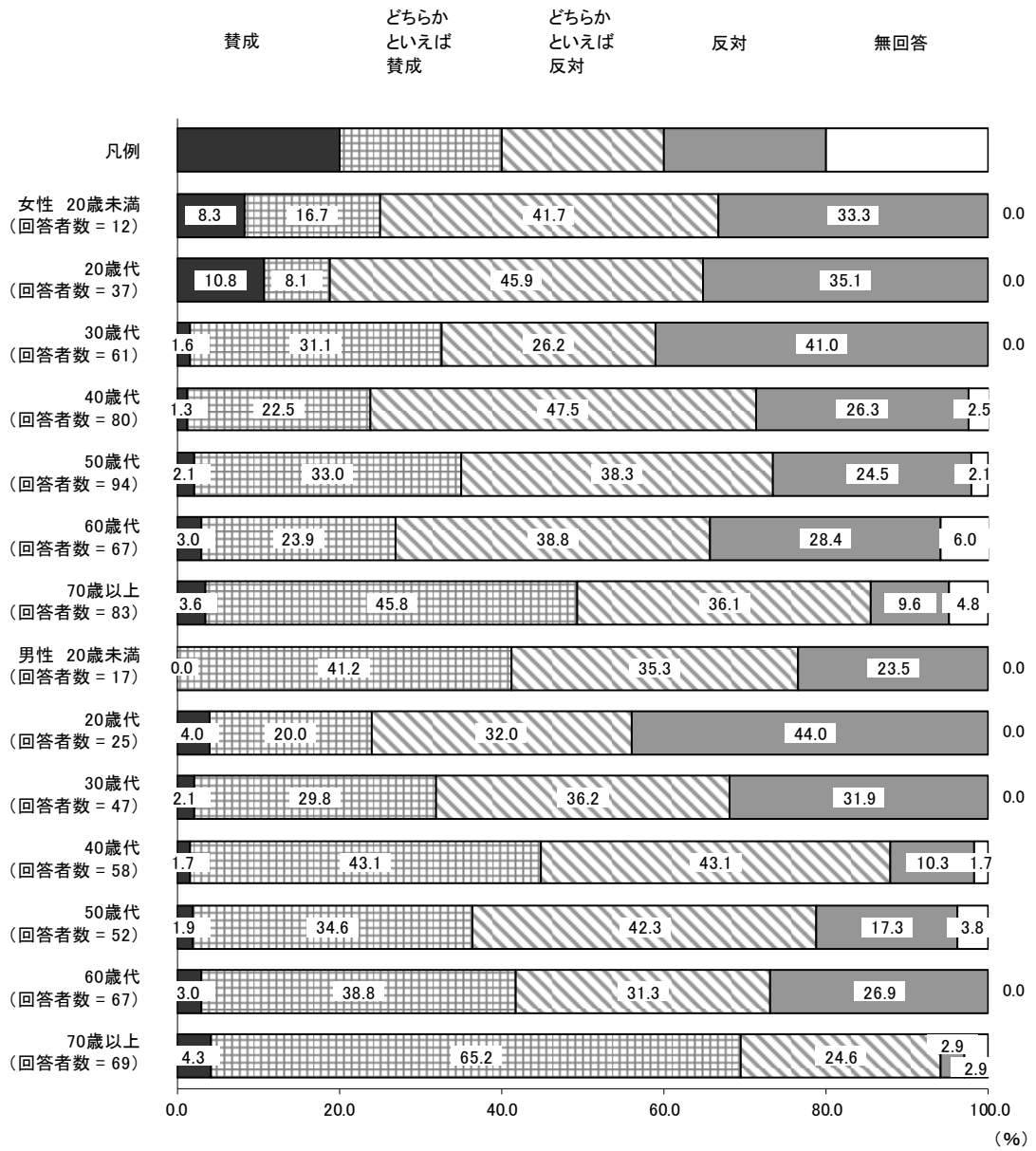
【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について】



※¹ 奈良県女性活躍推進に関する意識調査(令和元年度)

※² 男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年度)

【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について】

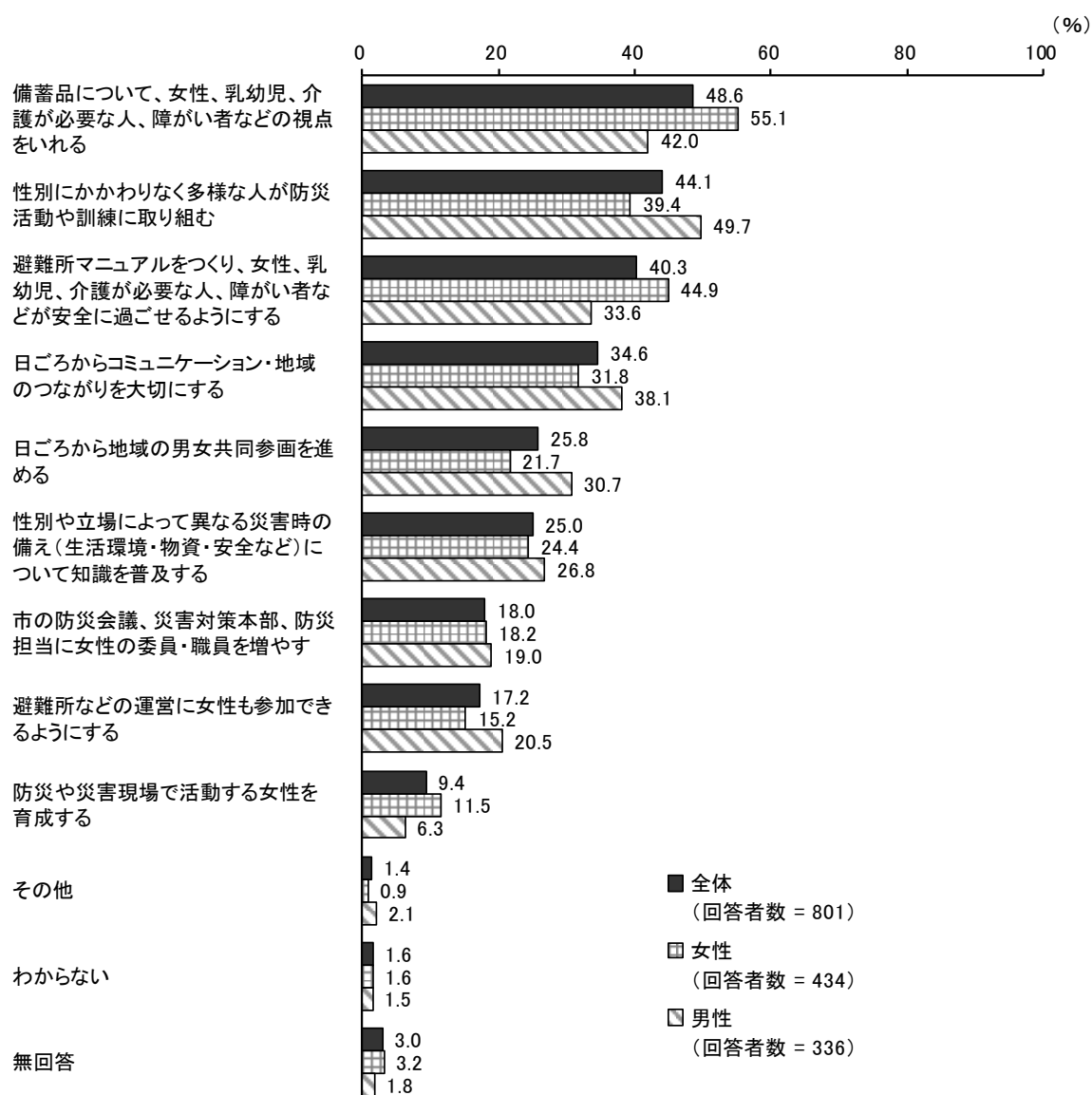


⑦ 男女共同参画の視点での災害時に備えるために必要な施策について

「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」の割合が48.6%と最も高く、次いで「性別にかかわらず多様な人が防災活動や訓練に取り組む」の割合が44.1%、「避難所マニュアルをつくり、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などが安全に過ごせるようにする」の割合が40.3%となっています。

性別で見ると、男性に比べ、女性で「防災や災害現場で活動する女性を育成する」「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」「避難所マニュアルをつくり、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などが安全に過ごせるようにする」の割合が高くなっています。

【男女共同参画の視点での災害時に備えるために必要な施策について】

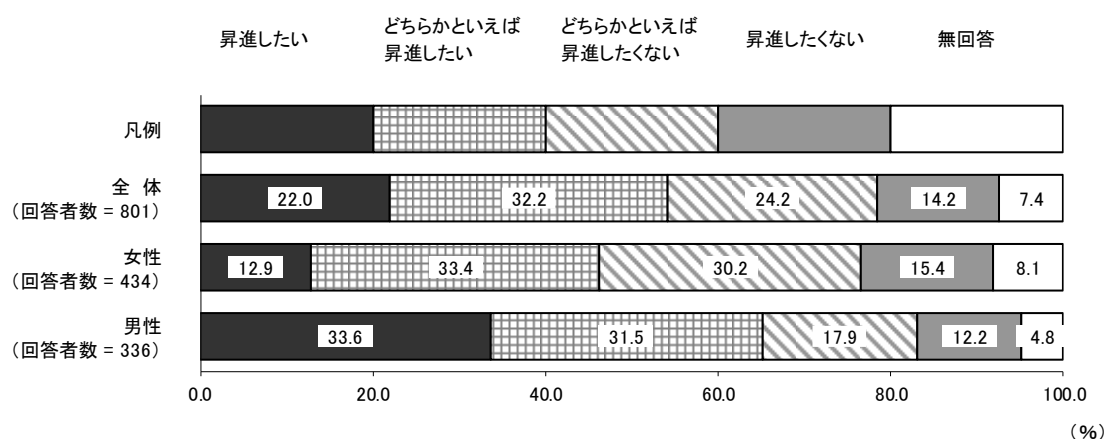


⑧ 将来管理職に昇進できるのであれば昇進したいかについて

「昇進したい」と「どちらかといえば昇進したい」を合わせた“昇進したい”の割合が54.2%、「どちらかといえば昇進したくない」と「昇進したくない」を合わせた“昇進したくない”の割合が38.4%となっています。

性別で見ると、男性に比べ、女性で「どちらかといえば昇進したくない」と「昇進したくない」を合わせた“昇進したくない”の割合が高くなっています。

【将来管理職に昇進できるのであれば昇進したいかについて】

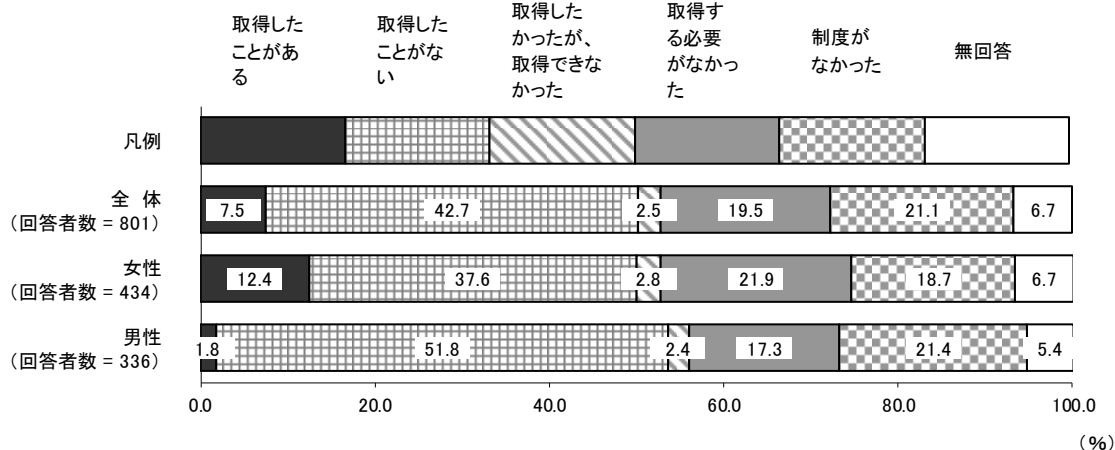


⑥ 育児休業の取得状況について

「取得したことがない」の割合が42.7%と最も高く、次いで「制度がなかった」の割合が21.1%、「取得する必要がなかった」の割合が19.5%となっています。

性別で見ると、男性に比べ、女性で「取得したことがある」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。

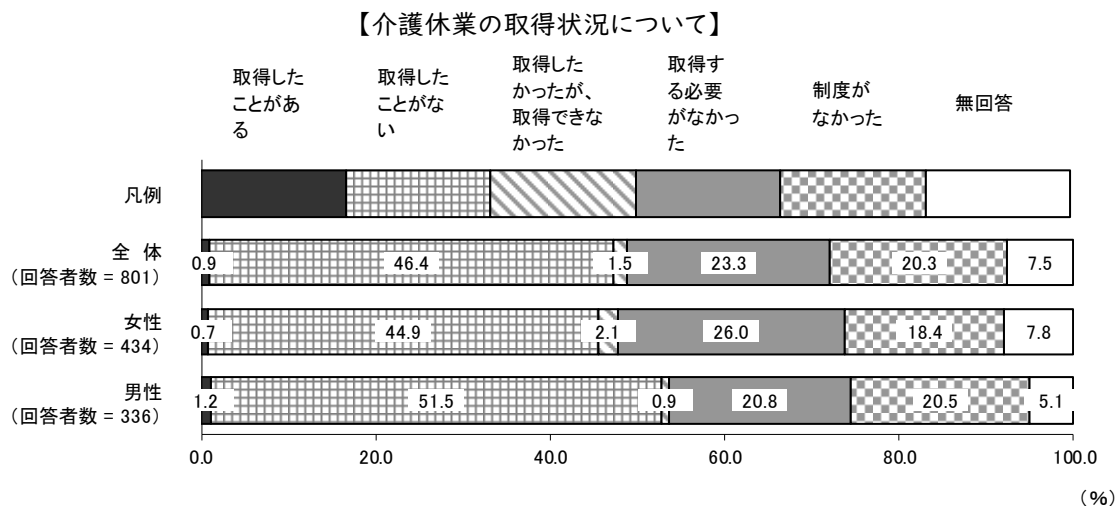
【育児休業の取得状況について】



⑨ 介護休業の取得状況について

「取得したことがない」の割合が46.4%と最も高く、次いで「取得する必要がなかった」の割合が23.3%、「制度がなかった」の割合が20.3%となっています。

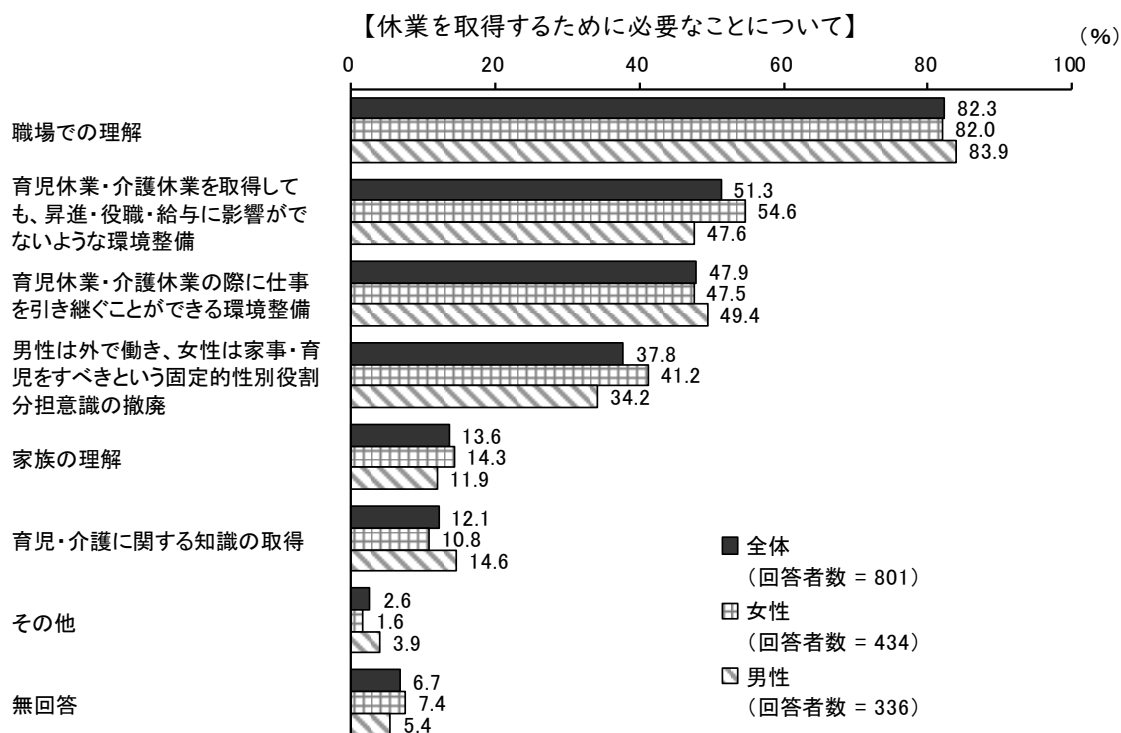
性別でみると、女性に比べ、男性で「取得したことがない」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「取得する必要がなかった」の割合が高くなっています。



⑩ 休業を取得するために必要なことについて

「職場での理解」の割合が82.3%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業を取得しても、昇進・役職・給与に影響がでないような環境整備」の割合が51.3%、「育児休業・介護休業の際に仕事を引き継ぐことができる環境整備」の割合が47.9%となっています。

性別でみると、男性に比べ、女性で「男性は外で働き、女性は家事・育児をすべきという固定的性別役割分担意識の撤廃」の割合が高くなっています。



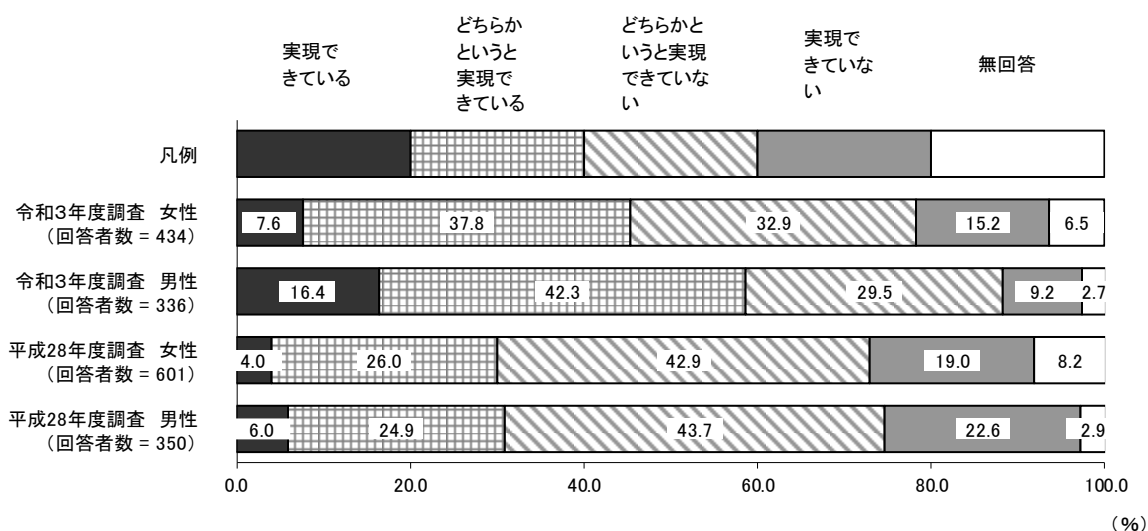
⑪ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現について

I. 就労による経済的自立が可能な社会

性別で見ると、「実現できている」と「どちらかというど実現できている」を合わせた“実現できている”の割合は、女性に比べ、男性で高くなっています。

前回調査と比較すると、男女ともに、「実現できている」と「どちらかというど実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が増加しており、特に男性で大幅に増加しています。

【就労による経済的自立が可能な社会の実現について】

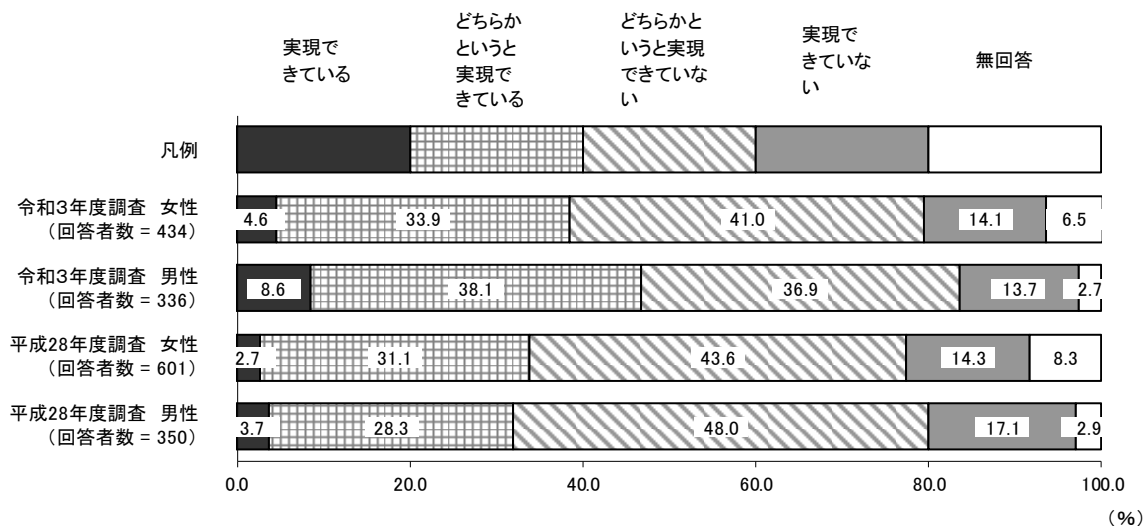


II. 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

性別で見ると、「実現できている」と「どちらかというど実現できている」を合わせた“実現できている”の割合は、女性に比べ、男性で高くなっています。

前回調査と比較すると、男女ともに、「実現できている」と「どちらかというど実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が増加しています。

【健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現について】

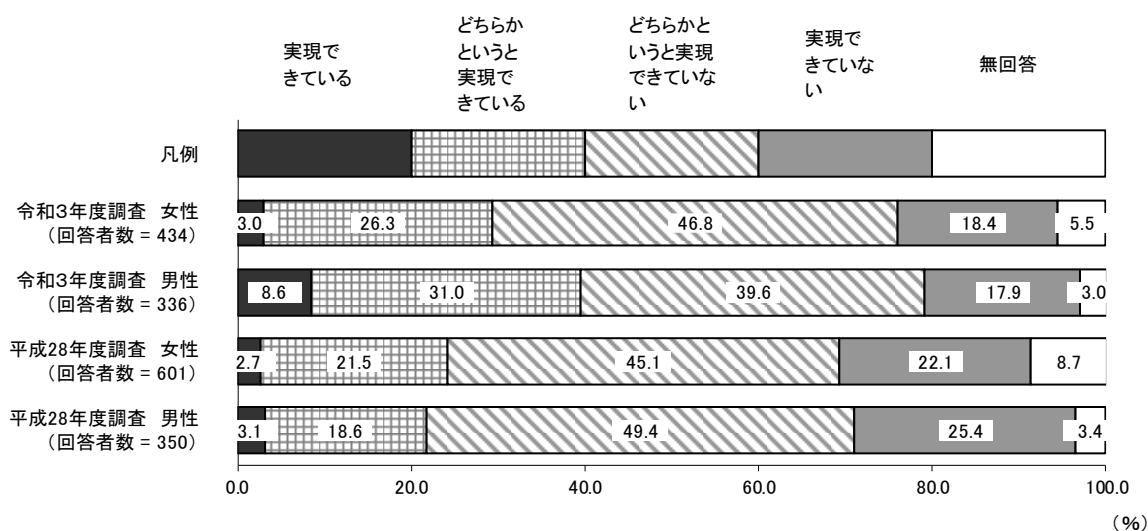


Ⅲ. 性別や年齢などにかかわらず、自らの意思によって多様な働き方・生き方が選択できる社会

性別でみると、「実現できている」と「どちらかという実現できている」を合わせた“実現できている”の割合は、女性に比べ、男性で高くなっています。

前回調査と比較すると、男女ともに、「実現できている」と「どちらかという実現できている」を合わせた“実現できている”の割合が増加しています。

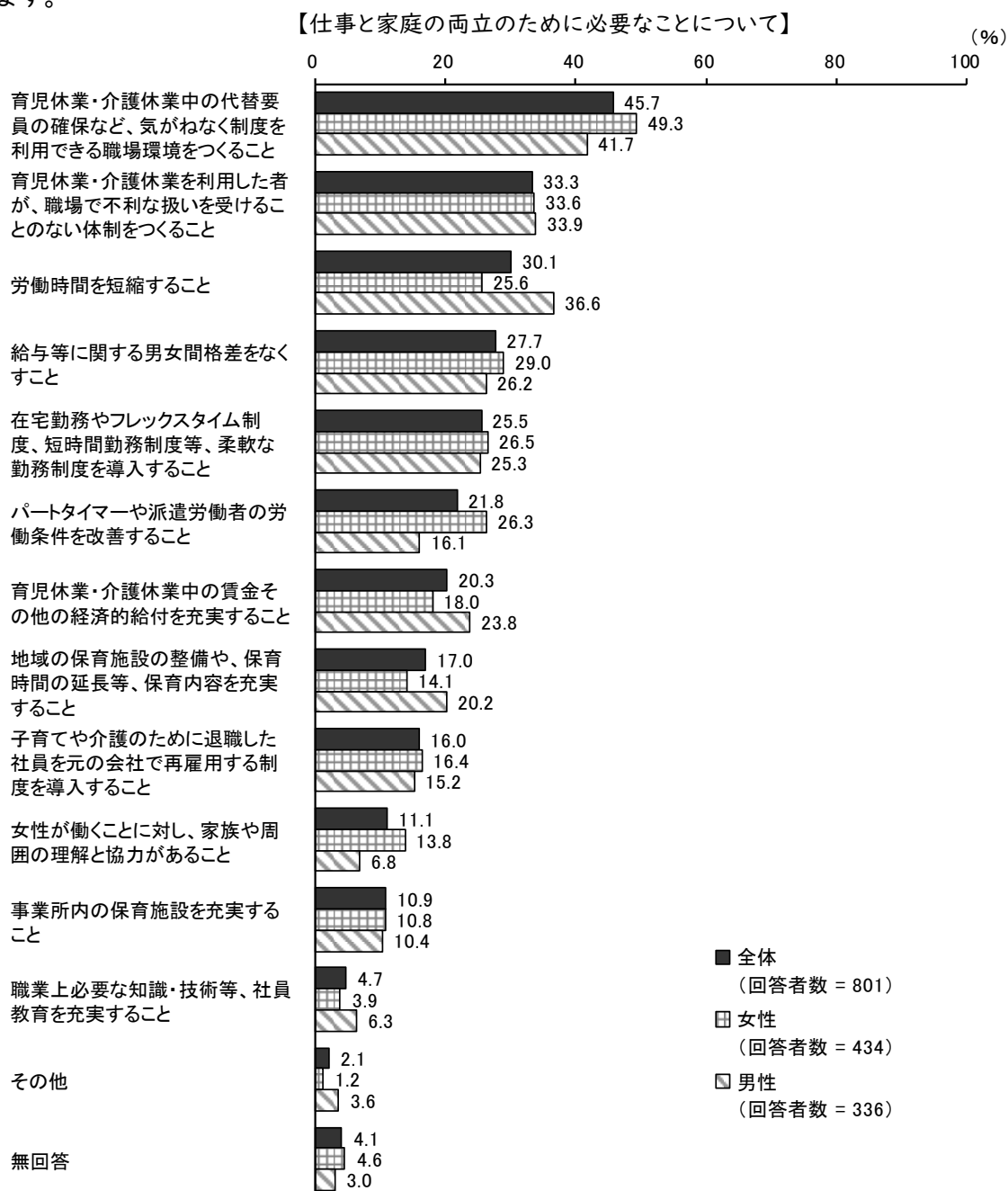
【性別や年齢などにかかわらず、自らの意思によって多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現について】



⑫ 仕事と家庭の両立のために必要なことについて

「育児休業・介護休業中の代替要員の確保など、気がねなく制度を利用できる職場環境をつくること」の割合が45.7%と最も高く、次いで「育児休業・介護休業を利用した者が、職場で不利な扱いを受けることのない体制をつくること」の割合が33.3%、「労働時間を短縮すること」の割合が30.1%となっています。

性別でみると、女性に比べ、男性で「労働時間を短縮すること」「地域の保育施設の整備や、保育時間の延長等、保育内容を充実すること」の割合が高くなっています。一方、男性に比べ、女性で「育児休業・介護休業中の代替要員の確保など、気がねなく制度を利用できる職場環境をつくること」「パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること」「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」の割合が高くなっています。

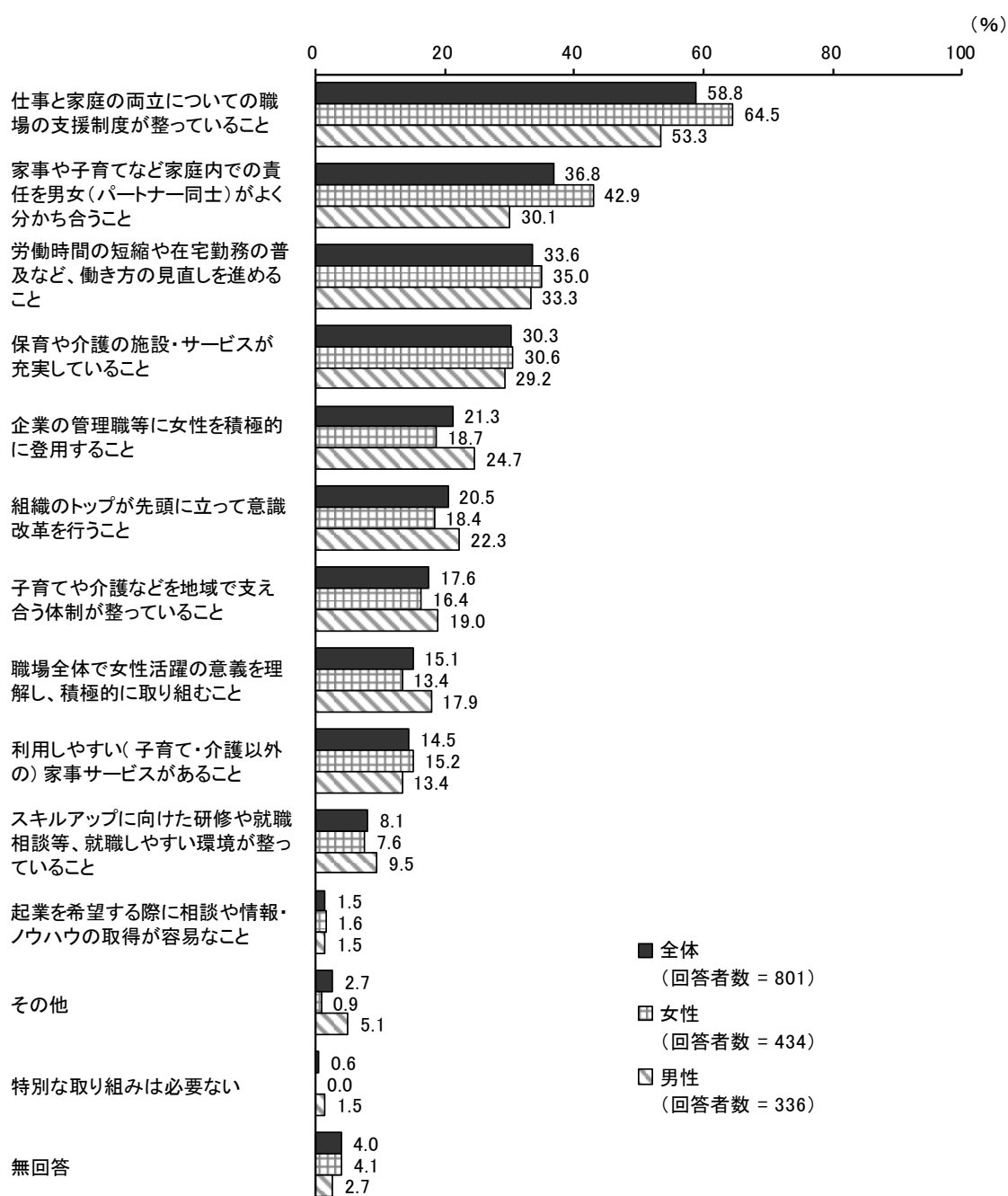


⑬ 職業分野において女性が活躍するために必要なことについて

「仕事と家庭の両立についての職場の支援制度が整っていること」の割合が58.8%と最も高く、次いで「家事や子育てなど家庭内での責任を男女(パートナー同士)がよく分かち合うこと」の割合が36.8%、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など、働き方の見直しを進めること」の割合が33.6%となっています。

性別でみると、男性に比べ、女性で「仕事と家庭の両立についての職場の支援制度が整っていること」「家事や子育てなど家庭内での責任を男女(パートナー同士)がよく分かち合うこと」の割合が高くなっています。

【職業分野において女性が活躍するために必要なことについて】

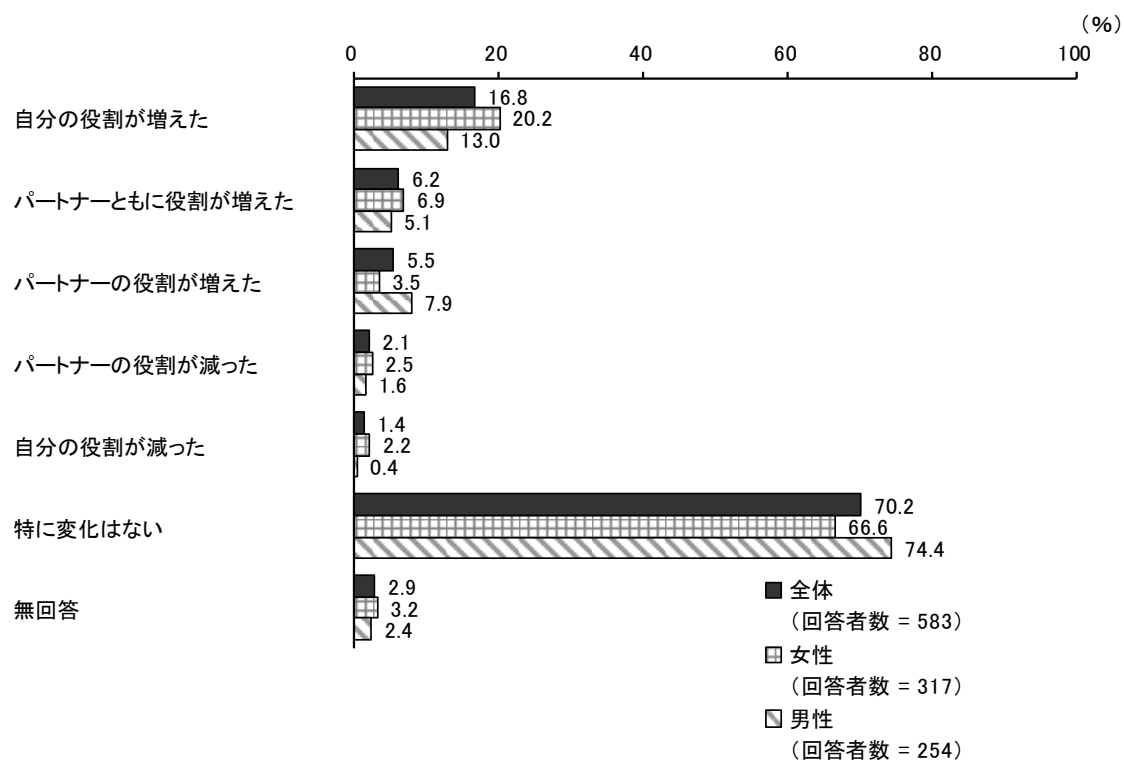


⑭ 新型コロナウイルス感染症の影響下で、家事・育児等に関するパートナー間の役割分担の変化について

「特に変化はない」の割合が70.2%と最も高く、次いで「自分の役割が増えた」の割合が16.8%となっています。

性別で見ると、男性に比べ、女性で「自分の役割が増えた」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「特に変化はない」の割合が高くなっています。

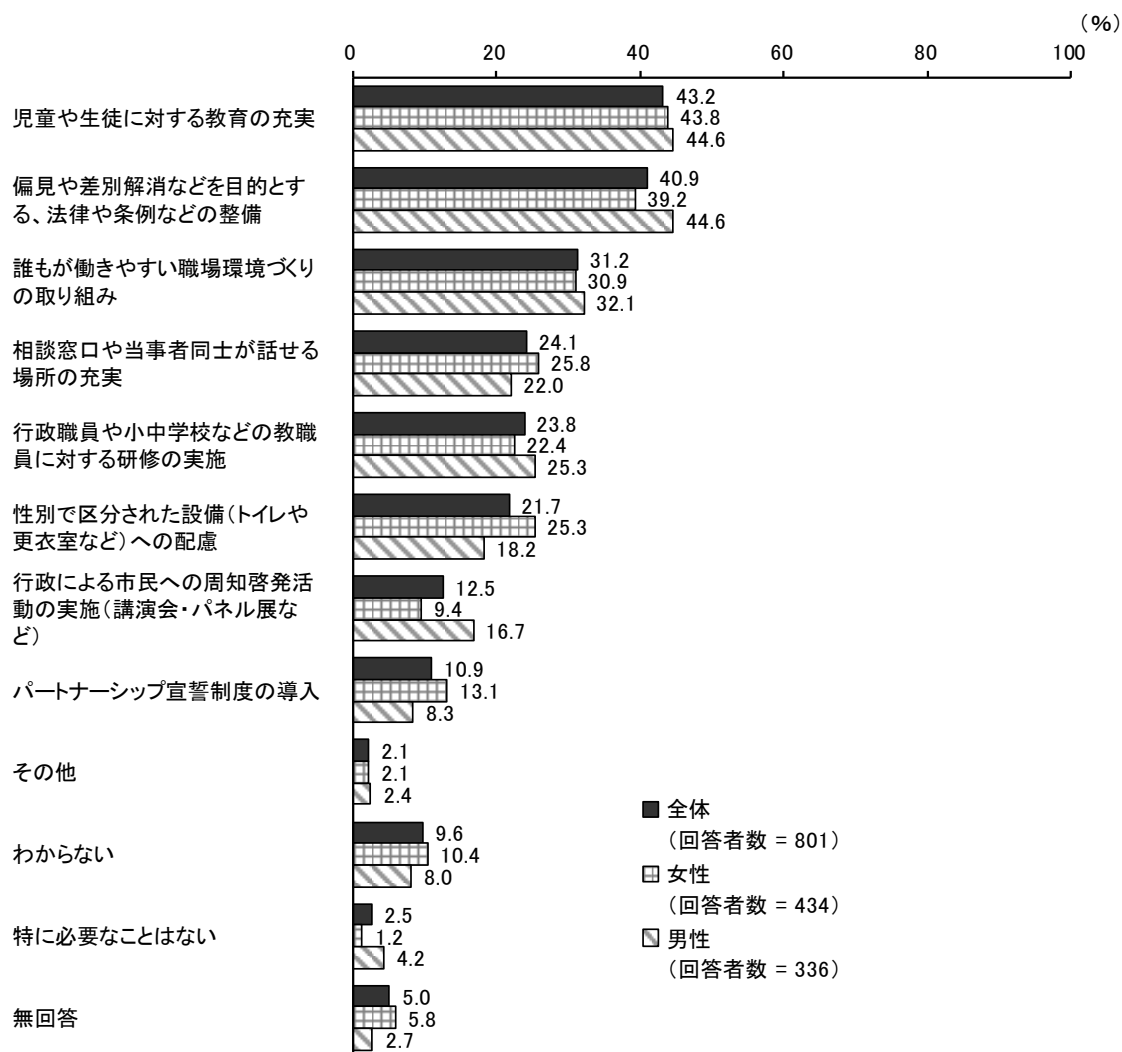
【新型コロナウイルス感染症の影響下で、家事・育児等に関するパートナー間の役割分担の変化について】



⑮ 性的マイノリティの方々にとって、偏見や差別をなくし生活しやすい社会を実現するために必要な対策について

「児童や生徒に対する教育の充実」の割合が43.2%と最も高く、次いで「偏見や差別解消などを目的とする、法律や条例などの整備」の割合が40.9%、「誰もが働きやすい職場環境づくりの取り組み」の割合が31.2%となっています。

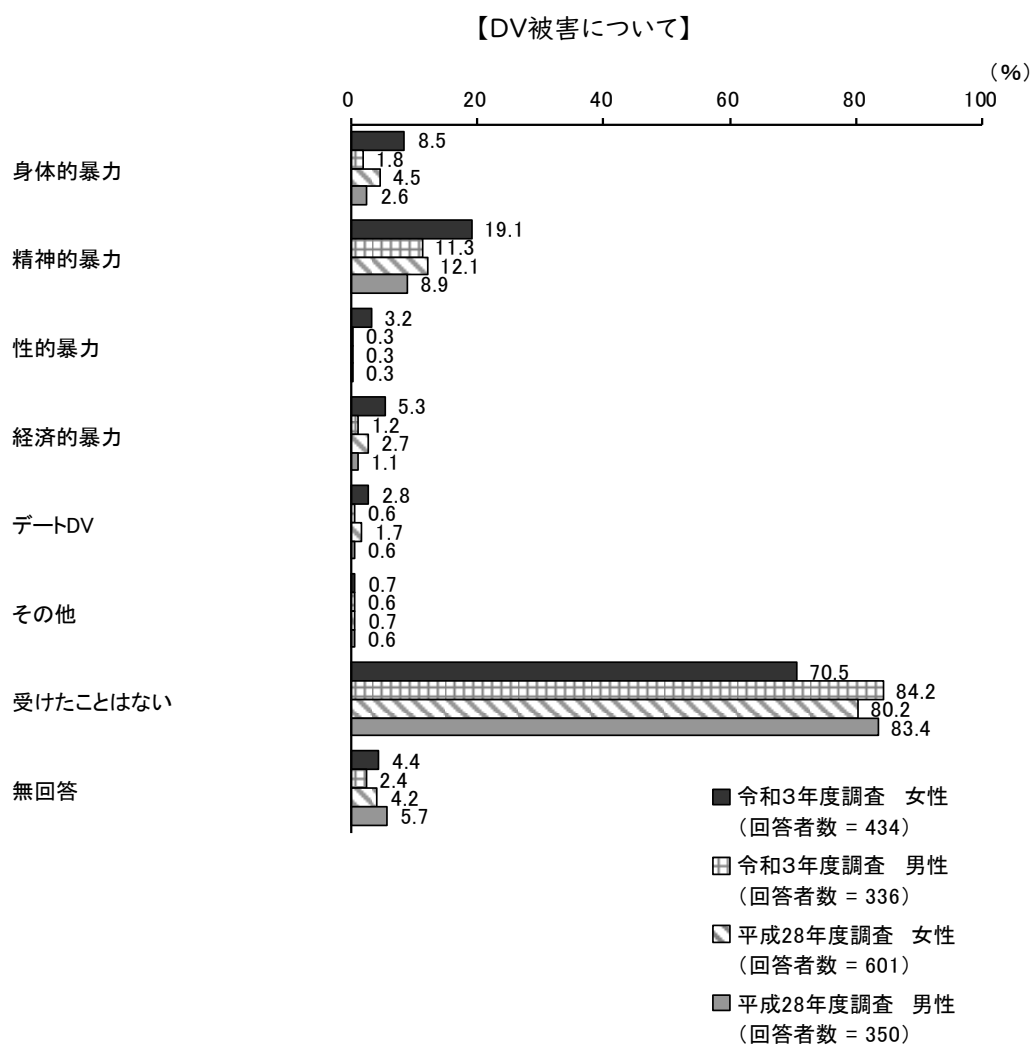
【性的マイノリティの方々にとって、偏見や差別をなくし生活しやすい社会を実現するために必要な対策について】



⑩ DV被害について

何らかの被害を受けた人の割合が女性で25.1%、男性で13.4%となっています。また、DV被害の内容については、男女ともに「精神的暴力」の割合が最も高くなっています。

前回調査と比較すると、女性で「精神的暴力」の割合が増加し、「受けたことはない」の割合が減少しています。

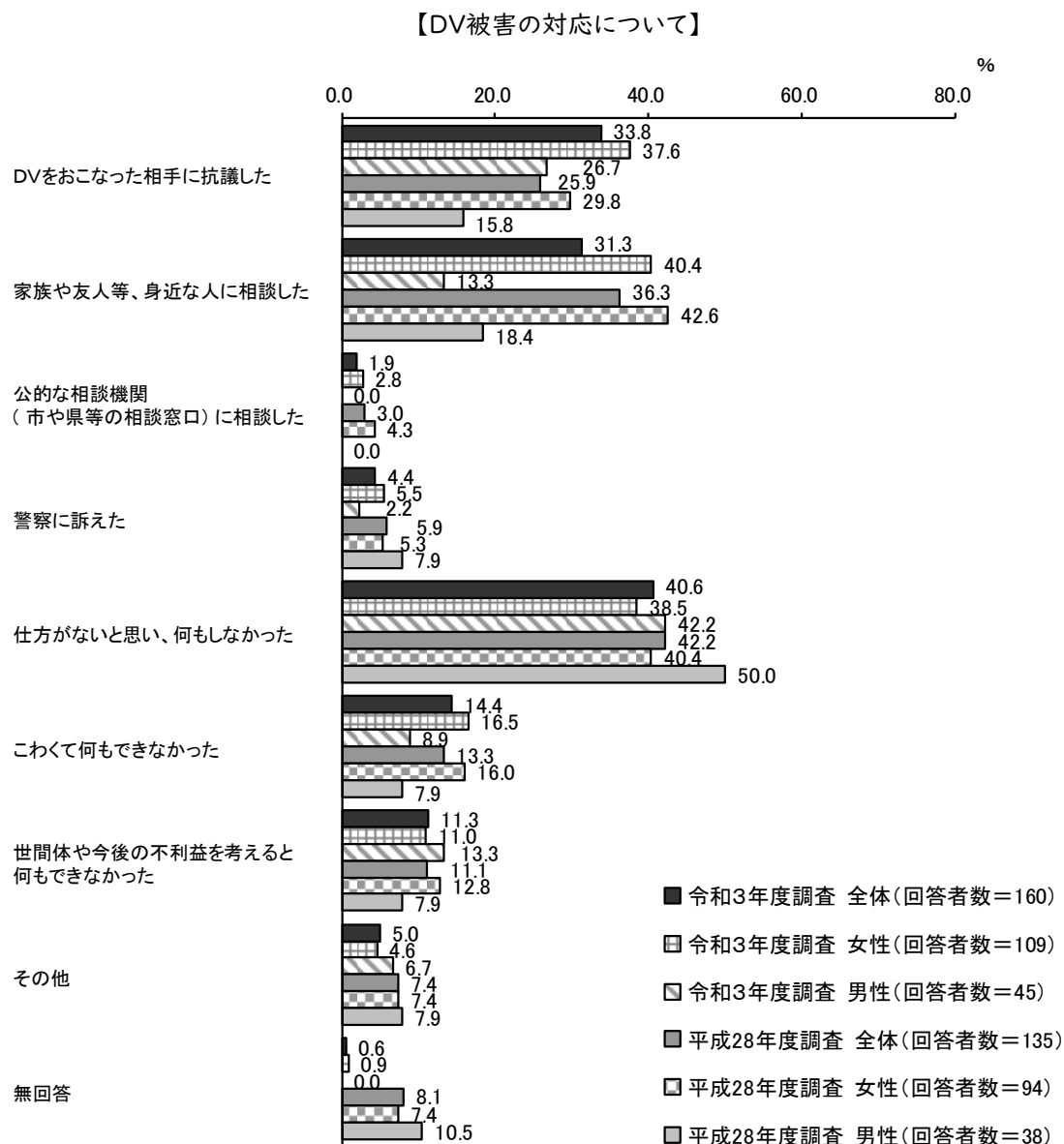


⑰ DV被害の対応について

女性では、「家族や友人等、身近な人に相談した」の割合が40.4%と最も高く、次いで「仕方がないと思い、何もしなかった」の割合が38.5%、「DVをおこなった相手に抗議した」の割合が37.6%となっています。

男性では、「仕方がないと思い、何もしなかった」の割合が42.2%と最も高く、次いで「DVをおこなった相手に抗議した」の割合が26.7%、「家族や友人等、身近な人に相談した」、「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」の割合が13.3%となっています。

前回調査と比較すると、男女ともに「DVをおこなった相手に抗議した」の割合が増加し、「仕方がないと思い、何もしなかった」の割合が減少しています。

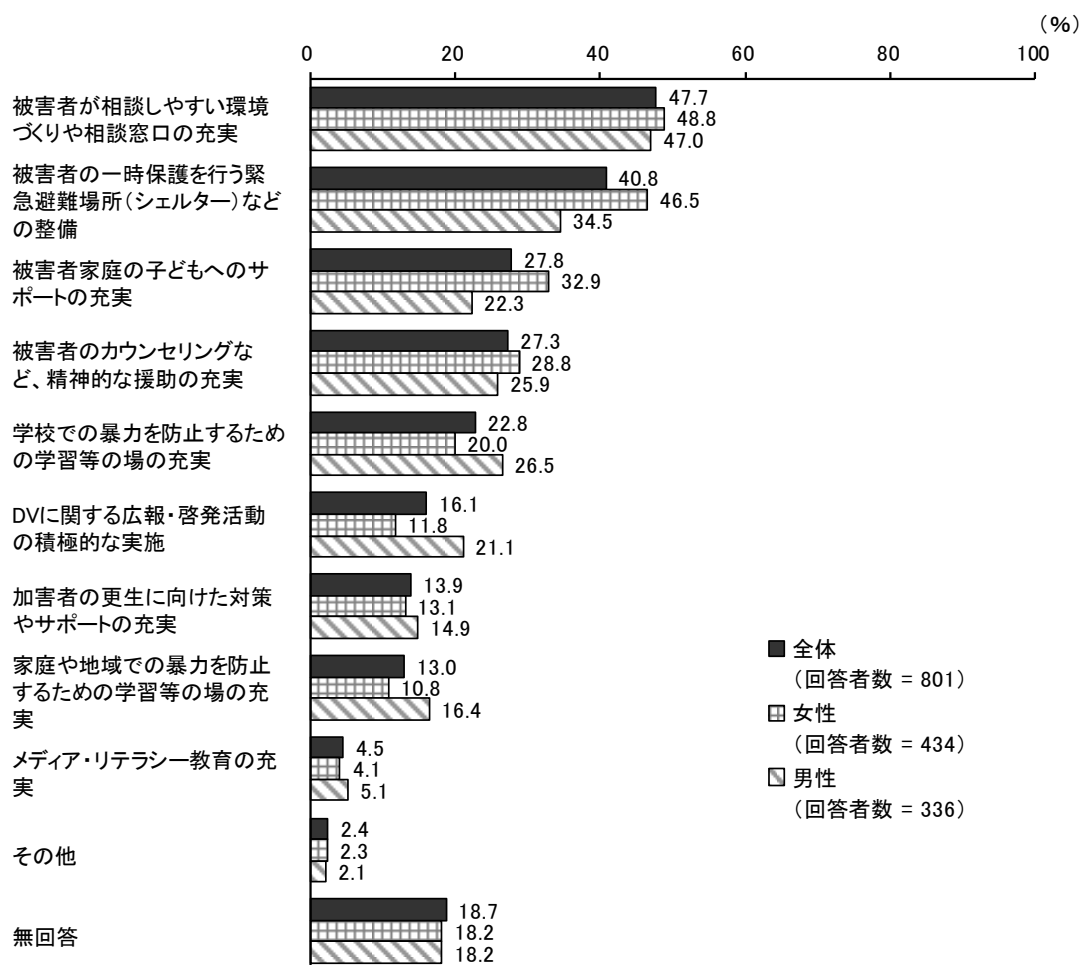


⑱ DVに対する対策や支援に対する必要な取組について

「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」の割合が47.7%と最も高く、次いで「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」の割合が40.8%、「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」の割合が27.8%となっています。

性別で見ると、男性に比べ、女性で「被害者の一時保護を行う緊急避難場所（シェルター）などの整備」「被害者家庭の子どもへのサポートの充実」の割合が高くなっています。

【DVに対する対策や支援に対する必要な取組について】

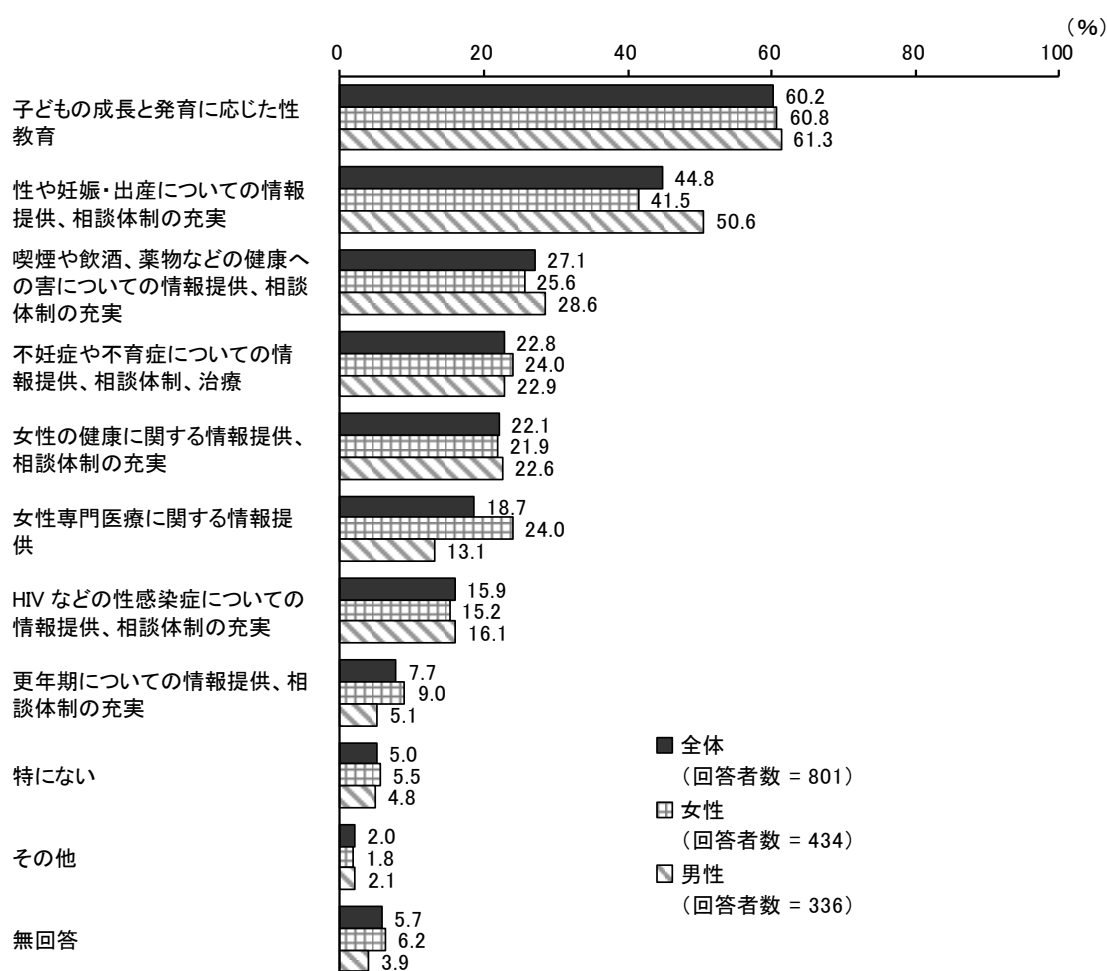


⑱ 自らの性や妊娠・出産（出産の有無、出産する時期、子どもの数、出産間隔など）に関して、カップルや個人が自由にかつ責任を持って決定するために必要な取組について

「子どもの成長と発育に応じた性教育」の割合が60.2%と最も高く、次いで「性や妊娠・出産についての情報提供、相談体制の充実」の割合が44.8%、「喫煙や飲酒、薬物などの健康への害についての情報提供、相談体制の充実」の割合が27.1%となっています。

性別でみると、男性に比べ、女性で「女性専門医療に関する情報提供」の割合が高くなっています。

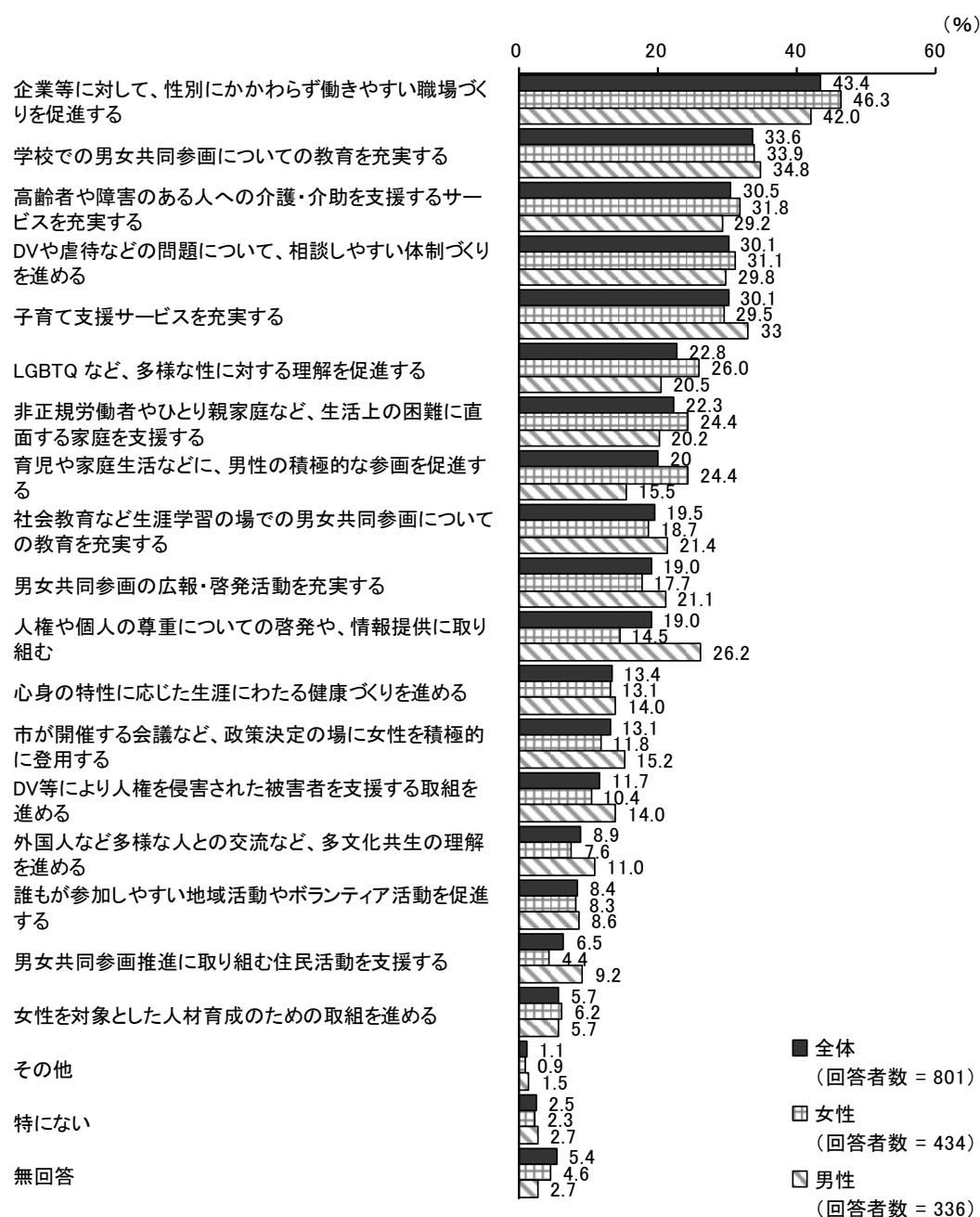
【自らの性や妊娠・出産に関して、カップルや個人が自由にかつ責任を持って決定するために必要な取組について】



⑳ すべての人が対等な立場で活躍できる社会(男女共同参画社会)を実現するために、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきかについて

「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」の割合が43.4%と最も高く、次いで「学校での男女共同参画についての教育を充実する」の割合が33.6%、「高齢者や障害のある人への介護・介助を支援するサービスを充実する」の割合が30.5%となっています。

【すべての人が対等な立場で活躍できる社会を実現するために行政が力を入れていくべきことについて】



【事業所アンケート結果】

① 従業員の平均勤続年数について

平均勤続年数は、正規従業員では男性が11.38年、女性が9.31年、正規従業員以外の従業員では男性が6.77年、女性が5.68年と、正規従業員、正規従業員以外の従業員ともに女性より男性の方が長くなっています。

【従業員の平均勤続年数について】

単位：年

項目	男性	女性
① 正規従業員	11.38	9.31
② 正規従業員以外の従業員	6.77	5.68

② 役員および係長相当職以上の管理職の人数について

平均人数については、①役員から④課長補佐相当職まで、女性の人数が男性に比べて少なくなっています。

【役員および係長相当職以上の管理職の人数について】

単位：人

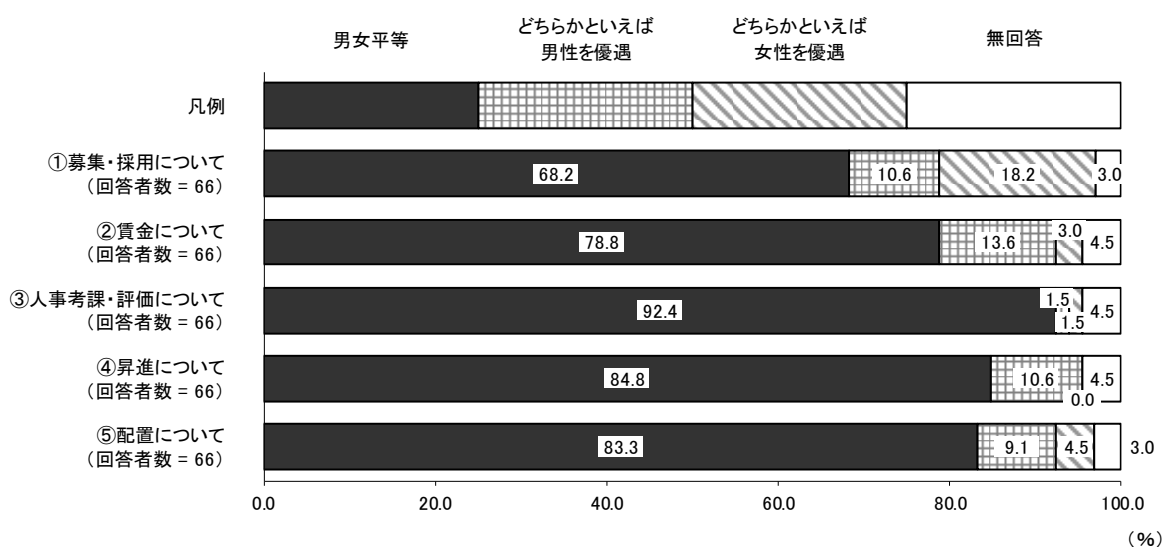
項目	男性	女性
① 役員	1.49	0.68
② 部長相当職	1.03	0.45
③ 課長相当職	1.24	0.57
④ 課長補佐相当職	0.95	0.20
⑤ 係長相当職	0.67	0.74

③ 分野別の男女の地位について

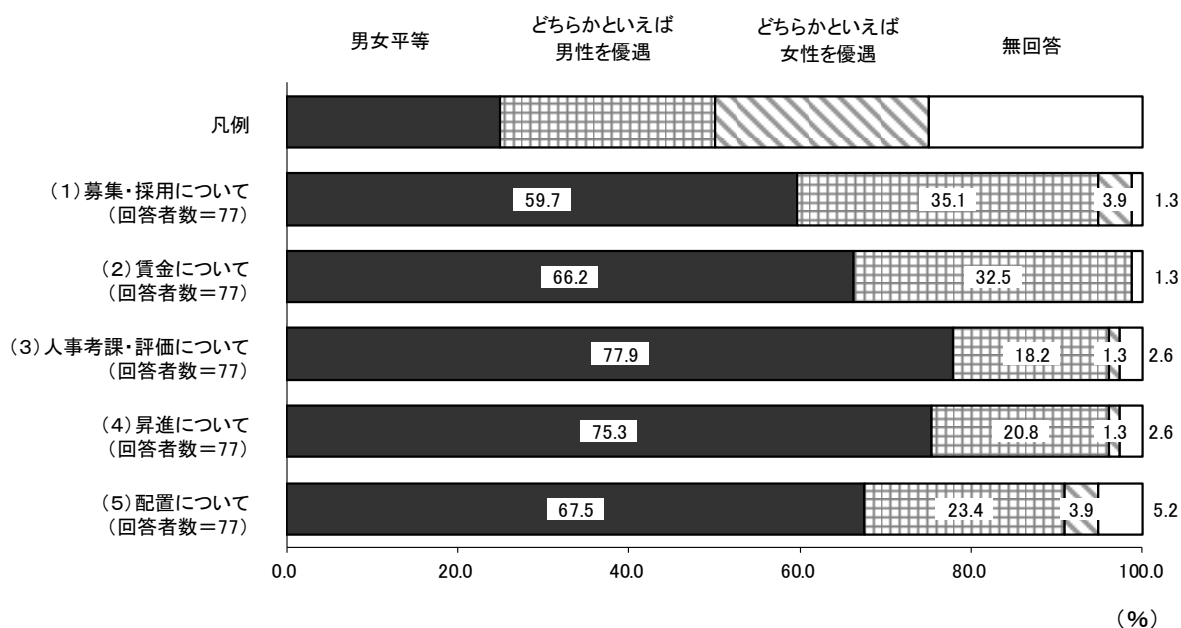
すべての項目で「男女平等」が過半数を超え「③人事考課・評価」では90%以上となっていますが、各項目とも依然、男性優遇の割合も高くなっています。

「どちらかといえば男性を優遇」の割合は、「②賃金について」が13.6%と最も高く、「どちらかといえば女性を優遇」の割合は、「①募集・採用について」が18.2%と最も高くなっています。

【令和3年度調査 分野別の男女の地位について】



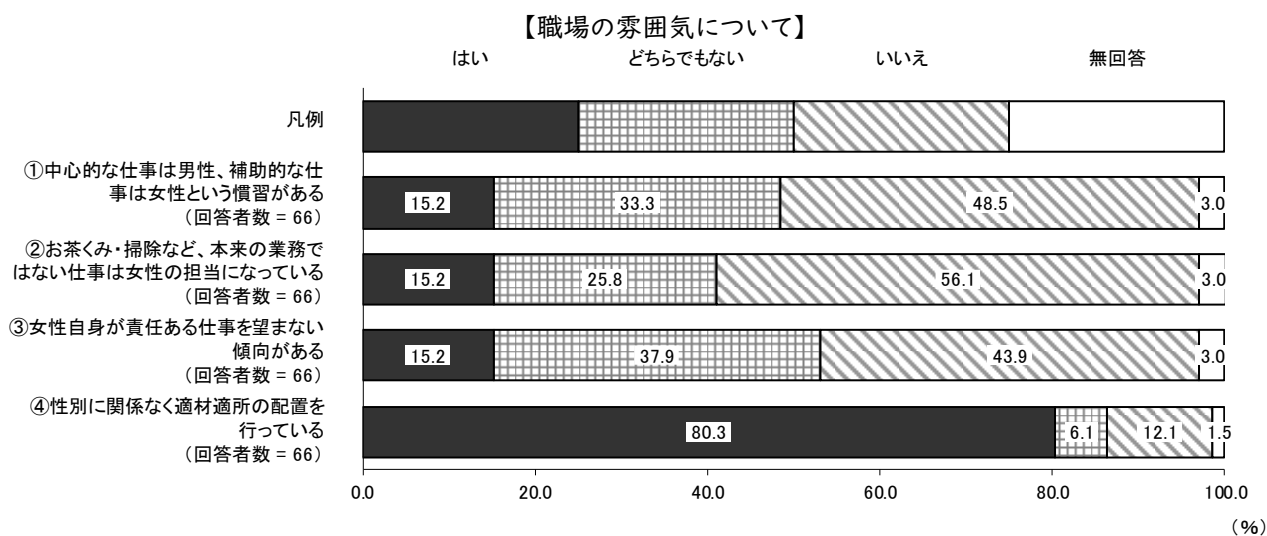
【平成28年度調査 分野別の男女の地位について】



④ 職場の雰囲気について

「④性別に関係なく適材適所の配置を行っている」と回答した事業所が8割を超えているほか、「①中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性」や「②お茶くみなど本来の業務ではない仕事は女性の担当」「③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある」は、15.2%の事業所が「はい」と回答している。

否定（「いいえ」）の割合は、「②お茶くみなど本来の業務ではない仕事は女性の担当」で56.1%、「どちらでもない」は「③女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある」で37.9%となっています。

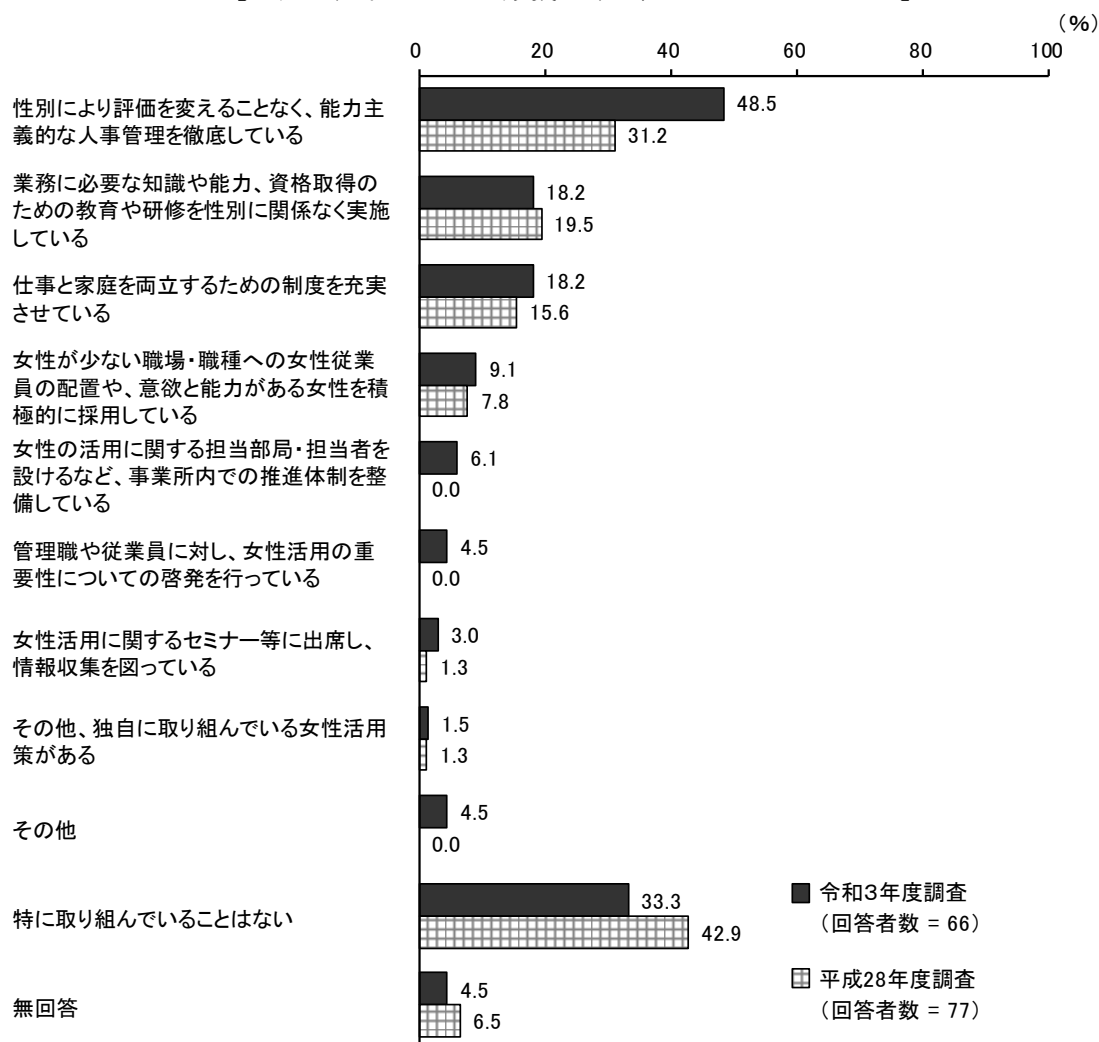


⑤ 女性を活用するために、実際に取り組んでいることについて

「性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している」の割合が48.5%と最も高く、次いで「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を性別に関係なく実施している」、「仕事と家庭を両立するための制度を充実させている」の割合が18.2%となっています。

前回調査と比較すると、「女性の活用に関する担当部局・担当者を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している」「性別により評価を変えることなく、能力主義的な人事管理を徹底している」の割合が増加し、「特に取り組んでいることはない」の割合が減少しています。

【女性を活用するために、実際に取り組んでいることについて】

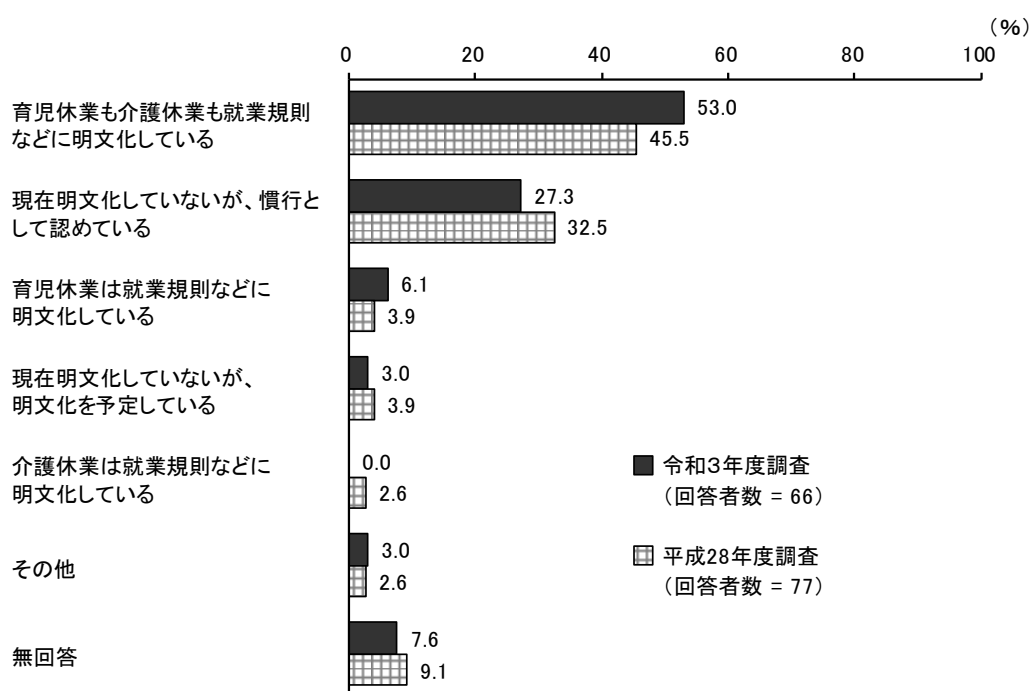


⑥ 就業規則や労働契約、内規などに育児・介護休業制度を明文化しているかについて

「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が53.0%と最も高く、次いで「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が27.3%となっています。

前回調査と比較すると、「育児休業も介護休業も就業規則などに明文化している」の割合が増加し、「現在明文化していないが、慣行として認めている」の割合が減少しています。

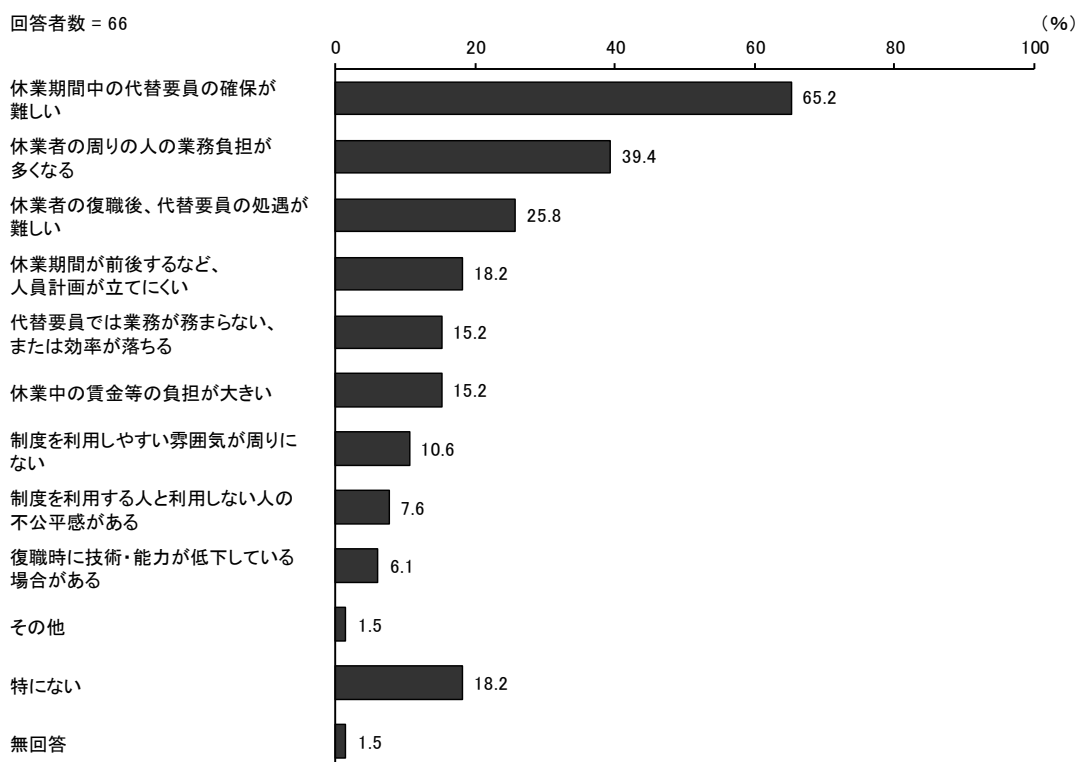
【就業規則や労働契約、内規などに育児・介護休業制度を明文化しているかについて】



⑦ 育児休業や介護休業制度を定着させるうえで、弊害となっていることについて

「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が65.2%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が39.4%、「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」の割合が25.8%となっています。

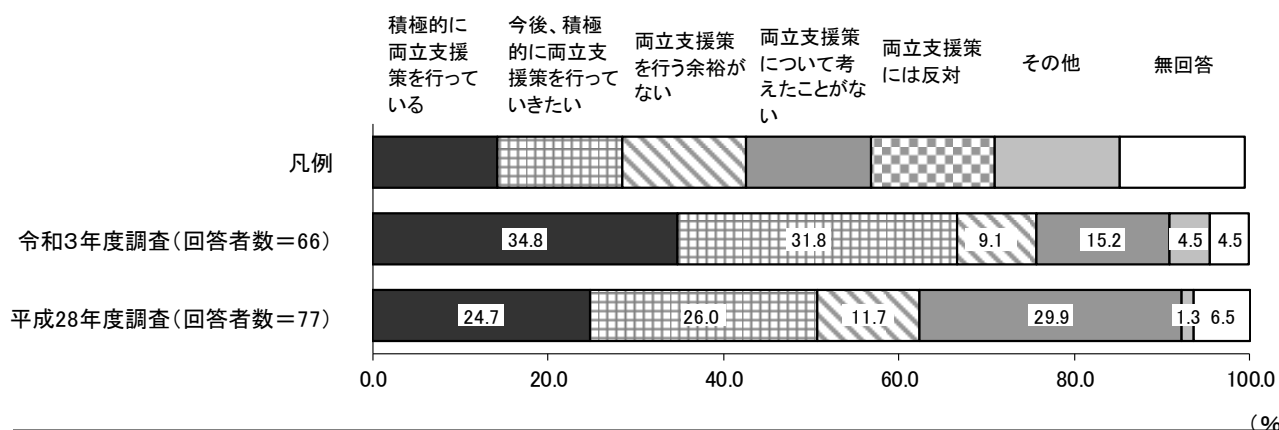
【育児休業や介護休業制度を定着させるうえで、弊害となっていることについて】



⑧ 仕事と家庭の両立支援策に対する事業所の意向について

「積極的に両立支援策を行っている」の割合が34.8%と最も高く、次いで「今後、積極的に両立支援策を行っていききたい」の割合が31.8%、「両立支援策について考えたことが無い」の割合が15.2%となっています。

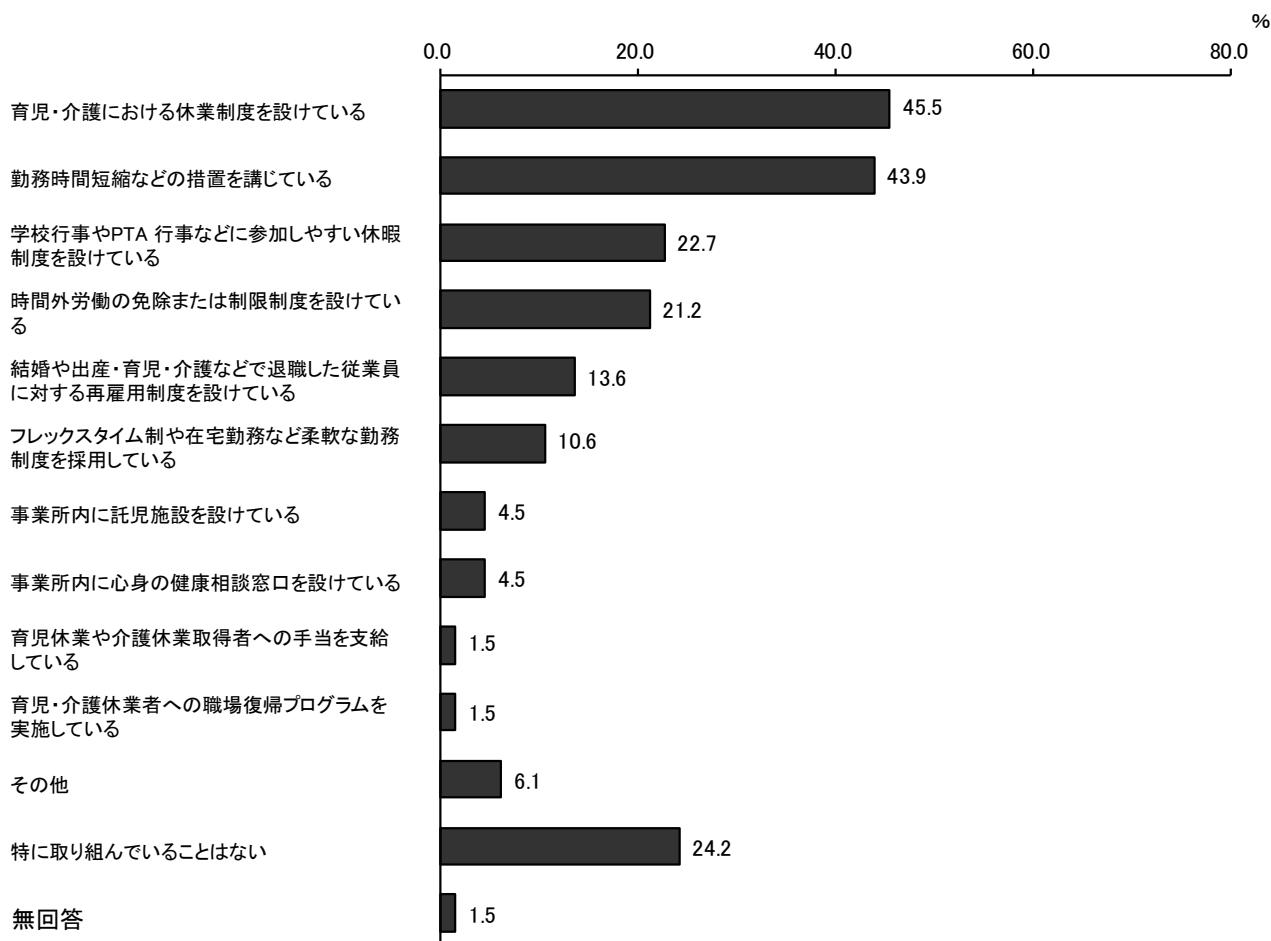
【仕事と家庭の両立支援策に対するの事業所の意向について】



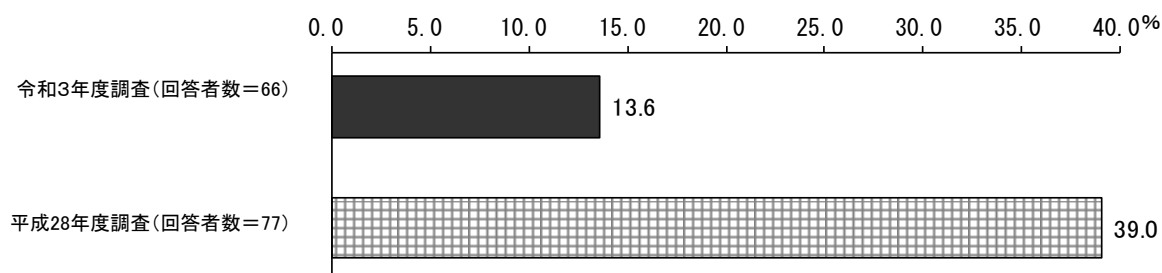
⑨ 育児や介護との両立を支援するために取り組んでいること

「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が45.5%と最も高く、次いで「勤務時間短縮などの措置を講じている」の割合が43.9%、「特に取り組んでいることはない」の割合が24.2%となっています。

【育児や介護との両立を支援するために取り組んでいること】



【結婚や出産・育児・介護などで退職した従業員に対する再雇用制度の有無】

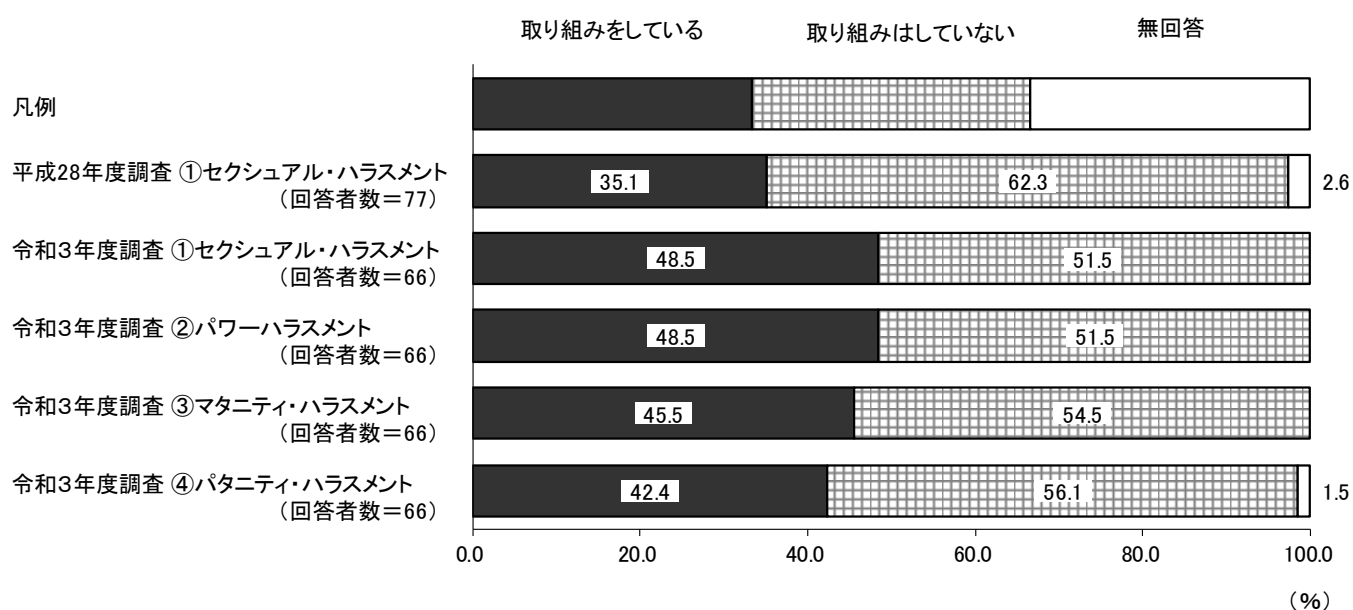


※平成28年度調査と令和3年度調査で質問方法が異なります。

⑩ ハラスメントの防止に対する取組について

全てのハラスメントについて、「取り組みはしていない」の割合が5割を超え、特に『④パタニティ・ハラスメント(パタハラ)』の割合が56.1%と最も高くなっています。また、「取り組みをしている」では、他に比べ、『①セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)』『②パワーハラスメント(パワハラ)』の割合が48.5%と最も高くなっています。

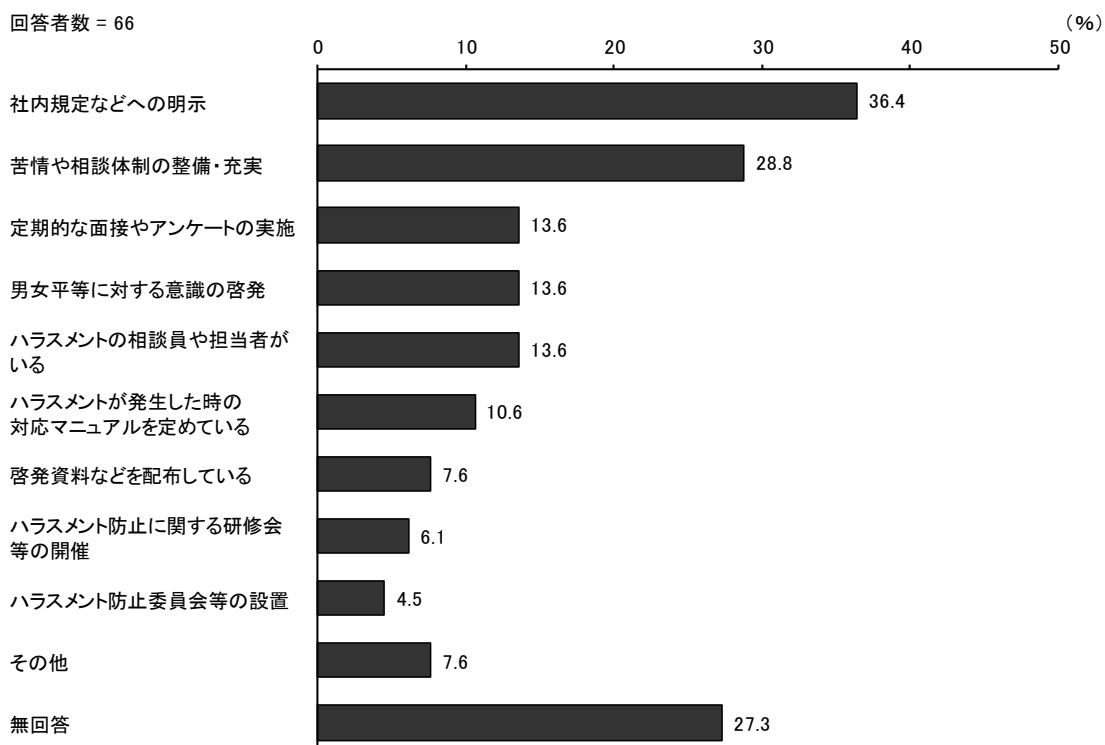
【ハラスメントの防止に対する取組について】



⑪ 各種ハラスメントの対策としての取組について

「社内規定などへの明示」の割合が36.4%と最も高く、次いで「苦情や相談体制の整備・充実」の割合が28.8%、「定期的な面接やアンケートの実施」、「男女平等に対する意識の啓発」「ハラスメントの相談員や担当者がある」の割合が13.6%となっています。

【各種ハラスメントの対策としての取組について】



3 第2次香芝市男女共同参画プランの進捗と課題

(1) 成果指標の達成状況

【第2次香芝市男女共同参画プラン 概要】

- ・ 策定期間：平成29年3月
- ・ プランの期間：平成29年度～令和3年度（5年間）

4つの基本目標をもとに、26の成果指標を設定しました。成果指標の達成状況は以下のとおりです。

注：網掛け項目は「目標未達成」項目を示す。

基本目標	成果指標	H28の値	目標 (H29-R3)	実績値 (R3)
Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり	①「男女共同参画」という用語を知っている市民の割合	65.1%（女性）	100%	56.1%（女性）
		76.3%（男性）		69.3%（男性）
	②「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する市民の割合	55.7%（女性）	60.0%	64.7%（女性）
		47.7%（男性）		54.1%（男性）
	③家事について「夫婦（父母）で同じくらい行っている」割合	11.6%	H28の値より増加	11.6%
	④育児について「夫婦（父母）で同じくらい行っている」割合	17.1%	H28の値より増加	24.2%
	⑤自治会長に占める女性の割合	4.3%	10.0%	4.3%
	⑥募集・採用において「男女平等」である事業所の割合	59.7%	H28の値より増加	68.2%
	⑦賃金において「男女平等」である事業所の割合	66.2%	H28の値より増加	78.8%
	⑧人事考課・評価において「男女平等」である事業所の割合	77.9%	H28の値より増加	92.4%
⑨昇進において「男女平等」である事業所の割合	75.3%	H28の値より増加	84.8%	
⑩配置において「男女平等」である事業所の割合	67.5%	H28の値より増加	83.3%	

基本 目標	成果指標	H28 の値	目標 (H29-R3)	実績値 (R3)
ロ 仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり	⑪ワーク・ライフ・バランス（就労による経済的自立が可能な社会）の実現度	30.0%（女性）	H28 の値より増加	45.4%（女性）
		30.9%（男性）		58.7%（男性）
	⑫ワーク・ライフ・バランス（健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会）の実現度	33.8%（女性）	H28 の値より増加	38.5%（女性）
		32.0%（男性）		46.7%（男性）
	⑬ワーク・ライフ・バランス（多様な働き方・生き方が選択できる社会）の実現度	24.2%（女性）	H28 の値より増加	29.3%（女性）
		21.7%（男性）		39.6%（男性）
	⑭女性を活用するための取組を行っている事業所の割合	50.6%	H28 の値より増加	62.2%
⑮仕事と家庭の両立支援策を積極的に行っている事業所の割合	24.7%	H28 の値より増加	34.8%	
⑯妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所の割合	39.0%	H28 の値より増加	13.6%	
⑰一般事業主行動計画を策定した事業所件数	2 件	10 件	3 件	
目 あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援	⑱DVを受けて「仕方がないと思ひ、何もしなかった」女性の割合	40.4%	H28 の値より減少	38.5%
	⑲DVを受けて「こわくて何もできなかった」女性の割合	16.0%	H28 の値より減少	16.5%
	⑳DVを受けて「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」女性の割合	12.8%	H28 の値より減少	11.0%
	㉑セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組を行っている事業所の割合	35.1%	H28 の値より増加	48.5%
	㉒市保健センターにおける子宮がん検診受診者率	12.9%	30.0%	5.0% (R2)
	㉓市保健センターにおける乳がん検診受診者率	17.0%	30.0%	9.7% (R2)
マ 市内における男女共同参画プラン推進体制の構築	㉔香芝市男性職員の育児休業取得者数	0 人	1 人	6 人 (R2)
	㉕審議会等における女性の割合	28.3%	30.0%	26.6%
	㉖職員の管理職における女性の割合	28.1%	30.0%	30.4%

(2) 課題

第2次プランの期間においては、4つの基本目標に基づき、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な施策を実施してきました。

基本目標Ⅰ「男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり」については、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する市民の割合は増加していますが、目標値(60%)を達成していません。そのほか、「男女共同参画」という用語を知っている市民の割合、自治会長に占める女性の割合の2つの成果指標も達成できておらず、男女共同参画の意識の浸透に向けた継続的な意識啓発が必要です。

基本目標Ⅱ「仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり」では、ワーク・ライフ・バランスが実現できていると回答した市民の割合が増加しており、目標を達成していますが、十分な数値とは言えません。また、女性を活用するための取組や仕事と家庭の両立支援策を行っている事業所も増加傾向にあり、目標を達成していますが、すべての人にとって働きやすい環境づくりを進めるためには、事業所への継続的な啓発が必要です。

基本目標Ⅲ「あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援」には、DVを受けて「仕方がない」と思い、何もしなかった・「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」女性の割合は減少していますが、令和3年に行った市民意識調査と平成28年調査を比較すると、女性で「精神的暴力」を受けた割合が増加し、「受けたことはない」の割合が減少しています。また、同令和3年調査において、DVに対する必要な取組として「被害者が相談しやすい環境づくりや相談窓口の充実」の回答が最も多く、DV等の被害者が安心して相談でき、適切な支援ができるよう、関係課・関係機関との連携の強化が必要です。

基本目標Ⅳ「市内における男女共同参画プラン推進体制の構築」では、市職員の女性管理職の割合は30.4%と、目標値(30%)を達成しましたが、審議会等における女性の割合は26.6%で、目標値(30%)を達成していません。ジェンダー平等の視点に立った市政を推進していくため、委員の選定過程の見直しなど、積極的な働きかけが必要です。



プランの基本的な考え方

Ⅰ 基本理念

人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝

男女共同参画社会の実現に向け、本市ではこれまで2次にわたり計画を策定し、誰もが希望する生き方を選択でき、多様な人々が互いの違いと人権を尊重し、一人ひとりが自己の意思に基づいて生きがいを実感できるよう、住みたい、住み続けたいと思える都市を目指してきました。一方でこの間、社会において男女共同参画に求められる内容も多様なものになってきています。

すべての市民がジェンダー平等の視点を持ち、社会のあらゆる分野において自らの意思に基づいた多様な生き方を選択できる機会の確保とともに、あらゆる暴力を根絶し、真に豊かで活力ある社会の実現が必要となっています。

本市では、第2次男女共同参画プランの基本理念を引き継ぎ、第3次プランでも「人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝」を基本理念として、市民と事業者、行政とが連携し一体となって、市民それぞれが多様な生き方を選択でき、個人の能力と個性を十分に発揮することができる男女共同参画社会を目指します。

2 基本目標

本プランは、「人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝」を基本理念とし、以下の3つの基本目標を設定しました。

基本目標Ⅰ 誰もが参画できる仕組みづくり

すべての人にとって働きやすい環境整備を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現が図れるよう労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しや柔軟な就労形態、子育てや介護と仕事を両立できる環境の整備等に努めます。また、一人ひとりが個性と能力を發揮して働くことができるよう、職場での賃金、待遇、昇進・昇格の機会、仕事の内容等における男女差別をなくし、性別にかかわらず、すべての人が安心して働くことが確保される環境づくりを進めます。

さらに、誰もが互いに対等な立場で、家庭生活や地域活動に積極的に参加できるように支援するとともに、地域活動の様々な分野で女性が意思決定・方針決定過程へ参画できるように環境整備を進めます。

基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる環境づくり

重大な人権侵害であるドメスティック・バイオレンス（DV）等に対応するため、DVや各種ハラスメントを許さない社会意識の醸成、相談体制の整備等を行い、安心して暮らせるまちづくりを推進します。

また、あらゆる分野における男女共同参画社会を推進するためには、生涯を通して健康で安心して豊かに暮らせる生活環境を整えることが重要です。性別にかかわらず、生涯にわたり心身の健康を保持できるよう支援するとともに、きめ細やかな子育て支援や介護支援などを含めた、生活の自立と安定のための支援を行います。

さらに、災害時においては、すべての人が安心して避難することができるよう、あらゆる人に配慮した防災対策を推進します。

基本目標Ⅲ 誰もが等しく輝ける社会の基盤づくり

誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を發揮しながら自分らしく生きていけるよう、固定的な性別役割分担意識を解消し、市民が性別に関わりなく多様な生き方を選択でき、お互いを尊重し認め合う意識を醸成します。

また、すべての人が男女共同参画に関する認識を深められるよう、様々な機会を通して分かりやすい広報・啓発活動を行います。

3 施策の体系

[基本理念]

[基本目標]

[基本方針・施策の方向]

人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝

I 誰もが参画できる
仕組みづくり

P.51~

(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進
- ② 仕事と家庭の両立支援
- ③ 男性の家庭への参画促進
- ④ 子育て支援、介護支援の充実

(2) 働く場での男女共同参画の推進

- ① 女性の就労支援、起業支援
- ② 雇用におけるジェンダー平等な環境づくり
- ③ 男女共同参画に関する法や制度の周知啓発

(3) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 女性の参画拡大の重要性についての理解促進
- ② 審議会等における女性の登用
- ③ 市職員における女性管理職の登用
- ④ 地域活動における男女共同参画

II 誰もが安心して暮
らせる環境づくり

P.58~

(1) あらゆる暴力の根絶

- ① あらゆる暴力を許さない意識と基盤づくり
- ② ハラスメント対策の推進
- ③ 若年層への啓発強化

(2) 健康で安心な暮らしのための支援

- ① リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発
- ② 母子保健の充実
- ③ 生涯を通じた健康支援
- ④ 支援を必要とする方が安心して暮らせる環境づくり

(3) 防災分野における男女共同参画の推進

- ① 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進
- ② あらゆる人に配慮した防災体制の整備

III 誰もが等しく輝ける
社会の基盤づくり

P.63~

(1) 男女共同参画意識の浸透

- ① 男女共同参画意識を高めるための啓発
- ② 男女共同参画意識づくりのための教育の推進
- ③ 人権尊重の理念に基づく多様な性への理解促進

(2) ジェンダー平等の視点に立った市政の推進

- ① 全庁的な推進体制の充実、関係団体との連携
- ② 市役所における男女共同参画、女性活躍の推進
- ③ 市職員への研修の充実

|| 4 プランの推進体制

(1) プランの推進体制 ——●

① 庁内の推進体制

男女共同参画に係る施策は広範囲に及ぶことから、全庁で取り組む必要があります。そのため、関係部局と連携し、施策の総合的かつ効果的な推進と進捗管理を行います。

また、市職員に対する男女共同参画に関する研修などの機会を通じて、職員の意識を啓発し、施策の実効性を高めます。

② 男女共同参画推進委員会

男女共同参画に関する知識や経験を有する学識経験者や関係団体の代表者などで構成されている「男女共同参画推進委員会」に対し、本プランの実施状況の点検及び評価、男女共同参画の推進に必要な事項についての意見を求め、施策に反映していきます。

(2) 協働による推進 ——●

男女共同参画社会を実現するためには、市民や事業所、各種関係団体等と行政との協働による推進が重要であるとともに、市民一人ひとりが自分自身に関わることとして主体的に様々な活動に参画し、行動していくことが大切です。

そのため、市は広く市民に本プランの内容を周知し、男女共同参画意識の醸成に努めるとともに、国や県、他の地方公共団体と連携し、各主体と協働して、男女共同参画の推進に取り組みます。



第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 誰もが参画できる仕組みづくり

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

市民意識調査によると、生活におけるワーク・ライフ・バランスについて、仕事の比重がやや大きく、現状と理想で差がみられます。（参照P.16）

長時間労働の削減や労働生産性の向上など働き方改革を進めることや、男性の育児休業の取得促進、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について関係機関と連携して周知するとともに、労働基準法、育児・介護休業法に基づく制度の定着と活用を促進するため、企業等におけるワーク・ライフ・バランスを実現するための取組が推進されるよう支援を行います。

また、子育てに関する不安や負担感を解消し、男女がともに子育てと仕事や地域活動などを調和させることができるよう、保育所等の待機児童の解消を目指した保育施設整備と保育人材の確保の促進、ライフスタイルに対応した多様な保育サービスの提供などのきめ細かな子育て支援策を推進します。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
「就労による経済的自立が可能な社会」の実現度	30.0%（女性）	45.4%（女性）	70.0%	市民意識調査
	30.9%（男性）	58.7%（男性）		
「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」の実現度	33.8%（女性）	38.5%（女性）	60.0%	市民意識調査
	32.0%（男性）	46.7%（男性）		
「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の実現度	24.2%（女性）	29.3%（女性）	50.0%	市民意識調査
	21.7%（男性）	39.6%（男性）		

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
仕事と家庭の両立支援策を積極的に行っている事業所の割合	24.7%	34.8%	50.0%	事業所アンケート調査
妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所の割合	39.0%	13.6%	45.0%	事業所アンケート調査

【具体的施策】

① ワーク・ライフ・バランスの推進

施策内容	担当課
誰もがワーク・ライフ・バランスについて正しく理解できるよう、周知・啓発を行います。また、男性は家庭生活や地域活動に、女性も仕事や地域活動に参画し、生き方の選択を広げ、バランスのとれた生活が実現できるよう、啓発します。	市民協働課
事業者に対し、長時間労働を前提とした働き方の改革に向けた啓発を関係機関との連携のもと実施します。	商工振興課
事業者に対し、短時間勤務やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入・活用を促進します。	商工振興課

② 仕事と家庭の両立支援

施策内容	担当課
事業者に対し、男女ともに育児・介護休業を取得できるよう、関係機関と連携し、周知と利用促進に向けた啓発を行います。	商工振興課
事業者に対し、代替要員確保や事業所内保育施設の設置等、両立支援策を実施するにあたっての国の支援制度等の情報提供を行います。	商工振興課

③ 男性の家庭への参画促進

施策内容	担当課
男性が家事・育児・介護等に積極的に参加できるよう、男性向けのセミナー等を実施します。	市民協働課

④ 子育て支援、介護支援の充実

施策内容	担当課
仕事と子育ての両立を支援するため、通常保育をはじめ、延長保育・一時預かりなど、多様なライフスタイルに対応した保育サービスを充実するとともに、待機児童の解消に努めます。	こども課
学童保育について、民間活力を導入する等により保育施策内容の拡充を図ります。	こども課
保護者の就労状況の変化に対応するため、幼稚園と保育所の機能をあわせ持ち、柔軟に子どもを預けることができる認定こども園の開設を推進します。	こども課
ファミリー・サポート・センターや地域子育て活動等、様々な子育て支援事業を男女共同参画の視点に立ち、推進します。	児童福祉課
子育て中の方が、市や市民団体が主催する各種講座やイベントに安心して参加できるように、託児所の設置を推進します。	関係各課
家族介護者の負担軽減を図るため、介護サービスについて周知し、その活用の促進に努めます。	介護福祉課

(2) 働く場での男女共同参画の推進

働きたい人が性別等にかかわらず能力を十分に発揮することは個人の自己実現につながるものであると同時に、少子高齢化が進行し労働人口の減少が大きな課題となる中、人材の確保のみならず、社会全体の活力の維持・向上のために極めて重要です。

国においては、男女雇用機会均等法や労働基準法などの法令により雇用、待遇、職種などにおいて男女平等が義務付けられ、女性活躍推進法に基づく取組を含めたポジティブ・アクションの推進が図られており、本市においても、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援が求められています。

市民意識調査によると、職場で女性が活躍するために必要なことについて、「仕事と家庭の両立についての職場の支援制度が整っていること」の割合が最も高くなっています。

(参照P. 27)

このため、事業所を対象とした啓発事業や国や県等が実施する支援制度についての情報提供などによる働く場における男女の均等な機会と待遇の確保を推進し、女性が能力を十分に発揮し活躍することができるよう、事業者に促します。

また、女性のチャレンジ支援や人材育成に向けた取組により、女性のエンパワーメントを図ります。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
募集・採用において「男女平等」である事業所の割合	59.7%	68.2%	80.0%	事業所アンケート調査
賃金において「男女平等」である事業所の割合	66.2%	78.8%	90.0%	事業所アンケート調査
人事考課・評価において「男女平等」である事業所の割合	77.9%	92.4%	100%	事業所アンケート調査
昇進において「男女平等」である事業所の割合	75.3%	84.8%	90.0%	事業所アンケート調査
配置において「男女平等」である事業所の割合	67.5%	83.3%	90.0%	事業所アンケート調査
一般事業主行動計画を策定した事業所件数	2件	3件	10件	女性活躍推進企業データベース

【具体的施策】

① 女性の就労支援、起業支援

施策内容	担当課
女性の職業能力を高めるための技術習得や資格取得等、スキルアップ・キャリアアップにつながるような講座を開催します。	市民協働課 商工振興課
起業に取り組む女性に対し、起業セミナーや支援制度（起業後の事業者への支援も含む）の周知を図ります。	商工振興課

② 雇用におけるジェンダー平等な環境づくり

施策内容	担当課
すべての人が働きやすい職場づくりを促すため、事業者に対し、男女共同参画の視点に立った職場環境についての啓発を行います。	商工振興課
性別間における採用・賃金・昇進等の格差を解消するため、事業者に対し、様々な雇用慣行が見直しされるよう、啓発を行います。	商工振興課
企業立地の取組により地域経済の活性化を図り、市内で多様な働き方ができる場を創出します。	商工振興課
性別にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりを進めている事業者の取組や施策内容等を、男女共同参画の視点に立った職場づくりをしている事業者のロールモデルとして紹介します。	市民協働課 商工振興課

③ 男女共同参画に関する法や制度の周知啓発

施策内容	担当課
雇用の場における男女共同参画を推進するため、事業者に対し、男女雇用機会均等法などの趣旨や施策内容についての啓発を行います。	商工振興課
「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」策定の周知・啓発を行い、女性の管理職比率など、事業者の取組の「見える化」を促進します。	市民協働課
国及び奈良県等が実施する男女共同参画に関する支援制度についての情報提供を行います。	市民協働課

(3) 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2015年(平成27年)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」に含まれる持続可能な開発目標(SDGs)では、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画および平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられています。また、男女共同参画社会基本法でも、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志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る社会をめざすとされています。

しかし、現在、世界経済フォーラム「ジェンダーギャップ指数2021」によれば、日本は156カ国中120位、先進7カ国(G7)で最下位です。このように日本の実態は非常に後れており、将来にわたり持続可能な、多様性に富んだ活力ある地域社会を実現するためには、行政、企業、地域など、様々な分野の活動において、男女いずれか一方の性に偏ることなく方針決定の場に参画する機会を確保し、多様な視点からの意見を反映することが重要です。

市民意識調査によると、「政治の場」において、家庭生活や職場などに比べ、男性の方が優遇されている割合が高くなっており、本市においても、政策・方針決定の場における女性の参画が進んでいないことがうかがえます。(参照P.14)

本市では、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会等の委員への女性の選任に取り組むとともに、市役所内における女性の管理職への積極的な登用に努めます。

また、企業や地域活動を行う市民団体等に対して、方針の立案及び決定に女性の参画が拡大するよう周知・啓発を行います。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
自治会長に占める女性の割合	4.3%	4.3%	10.0%	市民協働課調べ
女性を活用するための取組を行っている事業所の割合	50.6%	62.2%	70.0%	事業所アンケート調査
市の審議会等における女性の割合	28.3%	26.6%	33.3%	市民協働課調べ
市職員の管理職における女性の割合	28.1%	30.4%	30%以上	人事課調べ

【具体的施策】

① 女性の参画拡大の重要性についての理解促進

施策内容	担当課
女性が職場等の社会へ参画することの重要性について理解が深まるよう、啓発を行います。	市民協働課
女性の職域拡大、女性管理職の登用に向け、事業者に対し、責任ある立場への女性の参画拡大の重要性・必要性について啓発を行うとともに、ポジティブ・アクションの推進・導入を働きかけます。	商工振興課

② 審議会等における女性の登用

施策内容	担当課
市の審議会等へ積極的に女性を登用し、女性のいない審議会の解消に努めます。	関係各課
各種審議会等への女性の登用拡大を促進するため、新たな人材の発掘に努め、人材登録制度への女性登録者数の増加を図ります。	関係各課

③ 市職員における女性管理職の登用

施策内容	担当課
女性職員の管理職への積極的な登用を推進します。	人事課

④ 地域活動における男女共同参画

施策内容	担当課
地域活動における男女共同参画を促進するため、市民や自治会などの市民団体を対象に、すべての人が地域活動に参画する意義や必要性について、講座や様々な広報媒体を活用して啓発を行います。	市民協働課
自治会に対し、男女共同参画の視点に立った運営ができるよう、周知・啓発を行います。	市民協働課

基本目標Ⅱ 誰もが安心して暮らせる環境づくり

(1) あらゆる暴力の根絶

暴力は重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。また、DVにおいては加害者に罪の意識が薄いという傾向があり、周囲が気づかないうちに、被害が深刻化する可能性があります。

加えて、新型コロナウイルス感染拡大防止のための外出自粛が行われているなか、生活不安・ストレスによる配偶者等からのDV被害の深刻化が全国的に指摘されています。

市民意識調査によると、平成28年度調査に比べ、DV被害を受けたことがある市民の割合は増えている状況です。(参照P.30)

本市では、こうした問題を予防、早期発見、対処するためにも、重大な人権侵害である暴力は許される行為ではないという認識を広く浸透、徹底させるため、実態に即した相談や広報・啓発活動を行います。また、デートDVや性犯罪・性暴力被害から若年層を守るため、教育現場と連携し意識啓発に努めます。

職場等におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、さらにはマタニティ・ハラスメント等を防止するため、相談窓口の周知や対応策の情報提供を行うとともに、企業や市民に対する啓発活動を進め、ハラスメントの防止に関する相談支援体制の充実に努めます。

DV被害者のなかには、コロナ禍のなかで相談できず悩みを抱え込んでいる人も多いことが指摘されており、深刻化するDVやあらゆる暴力の被害者への支援に向けて、相談体制を含めた取組の充実が必要です。

今後、これまでもましてあらゆる暴力の根絶に向けて取り組み、誰もが安心して住み続けられるまちづくりを推進します。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
DVを受けて「仕方がないと思 い、何もしなかった」市民の割 合	42.2%	40.6%	0%	市民意識調査
DVを受けて「こわくて何もで きなかった」市民の割合	13.3%	14.4%	0%	市民意識調査
DVを受けて「世間体や今後の 不利益を考えると何もできな かった」市民の割合	11.1%	11.3%	0%	市民意識調査
セクシュアル・ハラスメント防 止に向けた取組を行っている 事業所の割合	35.1%	48.5%	60.0%	事業所アンケート調査

【具体的施策】

① あらゆる暴力を許さない意識と基盤づくり

施策内容	担当課
DV（デートDVを含む）を容認しない社会づくりに向け、市民を対象に講演会開催や広報紙・市ホームページ等による情報発信等の意識啓発を行います。	市民協働課
DV被害者に対し、相談支援機関について情報提供を行います。また、市が実施する各種相談により、DVに関する相談を行います。	市民協働課
DV被害者への対応・支援マニュアルを関係課・関係機関と共有するとともに、連携を強化し適切な支援・保護を行います。	市民協働課
児童の面前でのDVにおける被害者への相談・支援を行います。	児童福祉課

② ハラスメント対策の推進

施策内容	担当課
事業者を対象に、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメント等の防止に向けた取組や、相談体制の整備について、啓発を行います。	商工振興課
ハラスメントの被害者に対し、相談支援機関について情報提供を行い、女性法律相談をはじめとした各種相談業務により、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメント等に関する相談を行います。	市民協働課

③ 若年層への啓発強化

施策内容	担当課
学校現場においてデートDVを中心としたDVの防止に向け、研修を教職員に対して行うほか、児童・生徒に教育を行います。	学校支援室
性犯罪・性暴力に関する知識を広めるとともに、性暴力被害に関する相談機関の周知を行います。	市民協働課

(2) 健康で安心な暮らしのための支援

誰もが生涯にわたって健康な生活を送り、互いに身体的性差を十分に理解し合い、思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の前提となるものです。

特に女性に関しては、女性の社会進出や晩婚化、晩産化が進む中、働きながら妊娠・出産する女性や不妊に悩む人が増えていることから、妊孕性（年齢と妊娠のしやすさ）に関する理解や知識を持ったうえでライフプランを考える必要性が高まっています。

市民意識調査によると、健康で豊かな生活のための時間が確保できているかについては、実現できていると感じている市民の割合は平成28年度調査と比べて増加しましたが、依然として実現できていないと感じている市民の割合の方が高く、実現できていない市民への対応が必要であることがうかがえます。（参照P.24）

本市では、男女がともに自らの身体について正しい情報を持ち、健康づくりに生涯取り組めるよう、ライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を支援する取組の充実に努めます。とりわけ、女性においては妊娠や女性特有の病気等の、男性とは異なる健康上の問題に留意した取組を行います。また、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）について、関心を持ち、正しい知識を得て認識を深めるため、発達段階に応じた教育や市民への周知・啓発等の取組を推進します。

そして、高齢者や障がい者、経済的に不安定な家庭等が、社会を支える重要な一員として、安心して暮らすことのできる環境の整備に取り組みます。また、外国人が安心して暮らすことができるよう、情報提供や学習機会の充実に努めるとともに、相談支援体制の充実に努め、多文化共生意識の高揚を図り、多様性を認め合う社会の形成に取り組みます。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
市保健センターにおける子宮がん検診受診者率	12.9%	5.0% (R2)	22.0%	保健センター調べ
市保健センターにおける乳がん検診受診者率	17.0%	9.7% (R2)	25.0%	保健センター調べ
地域包括支援センターにおける高齢者の総合相談件数の割合	—	13.4% (R2)	15.0%	介護福祉課調べ

【具体的施策】

① リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発

施策内容	担当課
誰もがリプロダクティブ・ヘルス/ライツについて正しく理解できるよう、周知・啓発を行います。	市民協働課 保健センター
学校教育を通し、生命の尊さや互いを尊重する意識の高揚、性についての正しい認識の普及を図ります。	学校支援室
妊娠・出産に関する正しい知識の普及に努め、男女が互いに妊娠・出産について考え、学ぶ機会を提供します。	保健センター

② 母子保健の充実

施策内容	担当課
相談・指導を行い、妊娠・出産、子育て期を安心して過ごせるよう支援を行います。	保健センター
不妊治療について、相談窓口の案内や支援制度等の情報提供を行います。	保健センター

③ 生涯を通じた健康支援

施策内容	担当課
性別の違いによっておこり得る疾病等の対策を推進し、がん検診等の受診者率の向上を図ります。	保健センター
こころの健康問題に関する理解を深める学習機会や情報の提供など、こころの健康づくりを推進します。	保健センター

④ 支援を必要とする方が安心して暮らせる環境づくり

施策内容	担当課
高齢者やその家族が、地域で安全・快適に生活できるように、「香芝市高齢者福祉計画及び介護保険事業計画」に基づき、高齢者に対する支援体制や介護サービスの充実を図ります。	介護福祉課
障がい者やその家族が、地域において安全で安心な暮らしができるように、「香芝市障がい者計画」に基づき、質の高い福祉サービスの利用支援を図ります。	社会福祉課
20歳未満の子を扶養している家庭で、児童扶養手当の支給を受けているか、または、同等の所得水準であるひとり親家庭などの生活安定を図るため、生活支援に関する情報提供を行います。	児童福祉課
外国人住民が安心して暮らせるよう、日本語学習の支援、多言語による情報の提供を行うとともに、外国人住民と地域の日本人が互いの文化や風習を学び合える機会の提供に努めます。	市民協働課
生きづらさや生活上の困難をかかえている人に対し、相談窓口や利用できる制度の情報を提供するなどの支援を実施します。	関係各課

(3) 防災分野における男女共同参画の推進

災害対応において、様々な意思決定過程に女性の参画が十分に確保されていない場合、女性と男性のニーズの違いなどが配慮されないといった課題があります。

東日本大震災や熊本地震の際には、避難所運営に女性リーダーが加わることで、様々なニーズを取りまとめ、運営がうまくいったという報告もあります。

市民意識調査によると、男女共同参画の視点での災害時に備えるために必要な施策として、「備蓄品について、女性、乳幼児、介護が必要な人、障がい者などの視点をいれる」や「性別にかかわらず多様な人が防災活動や訓練に取り組む」の割合が高くなっています。(参照P.21)

災害時に、できる限り避難者が安心して生活を送ることができるように、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災対策を促進するとともに、自主防災組織の方針決定の場への女性の参画拡大を促進します。また、要配慮者に対するきめ細かな防災体制の確立を推進します。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
防災会議における女性委員の割合	—	10.0%	33.3%	危機管理課調べ

【具体的施策】

① 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進

施策内容	担当課
性別の違いによって、災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点に立った防災対策の推進を図ります。	危機管理課

② あらゆる人に配慮した防災体制の整備

施策内容	担当課
高齢者、障がい者、病人、観光客、外国人等のいわゆる災害時要援護者（要配慮者）の支援強化を推進します。	危機管理課

基本目標Ⅲ 誰もが等しく輝ける社会の基盤づくり

(1) 男女共同参画意識の浸透

誰もが固定的性別役割分担意識にとらわれず、自己肯定感を持ち、地域や社会で活躍できる男女共同参画社会を実現するためには、幼少期から人権尊重や男女の相互理解、多様な価値観を認め合うダイバーシティへの理解を基盤にした男女共同参画について理解を深めることが重要です。

しかし、社会全体を見渡すと、あらゆる分野でいまだに男性を中心とした社会の仕組みや無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)につながる表現が含まれている文章や広告、映像等が存在します。

市民意識調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、性別や年齢別により差はあるものの、賛成と回答した市民もおり、いまだに固定的性別役割分担意識が残っていることがうかがえます。(参照P.19)

本市では、男女平等意識が浸透した社会をめざすために、家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、市民の幅広い年齢層に、性別やライフステージ、発達段階に応じた男女共同参画についての学習機会を提供し、男女共同参画の意義や必要性についての理解や、身近なところでの実践につなげる取組を展開します。

また、世界の動きに目を向け国際的な取組を理解することは男女共同参画を推進するうえでも重要であるため、世界各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数の状況や国際的な女性の地位向上に関する動きなどについて情報収集・提供を行い、学習機会の充実を図ります。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
「男女共同参画」という用語を知っている市民の割合	65.1% (女性)	56.1% (女性)	100%	市民意識調査
	76.3% (男性)	69.3% (男性)		
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する市民の割合	55.7% (女性)	64.7% (女性)	70.0%	市民意識調査
	47.7% (男性)	54.1% (男性)		
家事について「夫妻(父母)で同じくらい行っている」割合	11.6%	11.6%	15.0%	市民意識調査
育児について「夫婦(父母)で同じくらい行っている」割合	17.1%	24.2%	35.0%	市民意識調査

【具体的施策】

① 男女共同参画意識を高めるための啓発

施策内容	担当課
固定的な性別役割分担意識による社会制度や慣行の見直しを促進するため、市民や事業所・民間団体などへの啓発活動を推進します。	市民協働課
広報紙・市ホームページ・SNS等を活用し、市民に対し、男女共同参画への理解を深めるための情報提供・啓発を行います。	市民協働課

② 男女共同参画意識づくりのための教育の推進

施策内容	担当課
子どもの心身の発達段階に応じたジェンダー平等教育を推進します。	学校支援室
市民一人ひとりの人権尊重への理解の促進、人権尊重意識の高揚を図るため、男女共同参画の視点に立った人権教育を推進します。	市民協働課

③ 人権尊重の理念に基づく多様な性への理解促進

施策内容	担当課
多様な性に関する理解や認識を深めるため、講演会開催や広報紙、市ホームページ等による情報発信等の啓発を行います。	市民協働課
公文書等の性別表記の見直しなど、多様な性に配慮した施策を検討・実施します。	市民協働課
学校現場において職員を対象に多様な性に関する研修を実施し、児童・生徒からの相談に対しの確かな指導ができるような相談体制の構築・整備に努めます。	学校支援室
学校現場において、子どもの心身の発達段階に応じた多様な性に関する教育を行います。	学校支援室

(2) ジェンダー平等の視点に立った市政の推進

男女共同参画社会の実現のためには、暮らしに身近な地域における取組が極めて重要であるため、関係機関・団体とともに、それぞれの機能を十分に発揮しながら緊密に連携し、地域における男女共同参画を進めるよう、支援の充実を図る必要があります。

市民意識調査によると、性的マイノリティの方が偏見や差別がなく、生活しやすい社会を実現するために必要な対策として、「行政職員や小中学校などの教職員に対する研修の実施」の割合が20%以上となっています。(参照P. 29)

本市では、全庁をあげて本プランを総合的かつ効果的に推進するとともに、職員が男女共同参画を正しく理解し、施策や事業に男女共同参画の視点を取り入れることができるよう、研修等を通じた啓発を行います。

また、男女共同参画に関する施策の一層の推進を図るため、県や他市町村、関係機関・関係団体との協力・連携を強化し、広域的な取組を推進します。

【成果指標】

指標名	前回値 (H28)	現状値 (R3)	目標値 (R4-R13)	出典等
市男性職員の配偶者出産 休暇、育児参加のための休 暇の取得率	—	94.0% (R2)	100%	人事課調べ

【具体的施策】

① 全庁的な推進体制の充実、関係団体との連携

施策内容	担当課
男女共同参画に関する市民の意識、事業所の実態を把握するため、定期的に調査を実施し、検証します。	市民協働課
男女共同参画の所管として進捗を管理し、全庁的に本プランの施策を推進します。	市民協働課
「香芝市男女共同参画推進委員会」を定期的に開催し、社会情勢、市民ニーズ等を踏まえた上で、本プランの施策の推進状況、新たな課題について調査・審議を行います。	市民協働課
国や奈良県、他市町村、男女共同参画に関する市民活動団体等との連携・協力・情報交換に努め、より効果的な施策の展開を図ります。	市民協働課

② 市役所における男女共同参画、女性活躍の推進

施策内容	担当課
女性活躍推進法に基づく「香芝市特定事業主行動計画」に掲げる取組を推進します。	人事課
性別に関係なく、育児休業・介護休業等を取扱しやすい体制づくりに努め、働きやすい職場づくりを推進します。	人事課
セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメントの防止・根絶に向けて取り組み、働きやすい職場づくりを推進します。	人事課
市職員の募集、採用、昇格・昇進等において、性別にとらわれず、職員の能力を考慮した、適正な人員配置を行います。	人事課

③ 市職員への研修の充実

施策内容	担当課
男女共同参画意識の向上を目的とし、職員に対して、役職に応じた研修を実施するほか、外部研修についても参加を促進します。	人事課
女性職員の能力発揮を目的とし、職員に対して、役職に応じた研修を実施するほか、外部研修についても参加を促進します。	人事課

成果指標一覧

基本目標	基本方針	指標名	現状値 (R3)	目標値 (R4- R13)	指標説明
Ⅰ 誰もが参画できる仕組みづくり	1	「就労による経済的自立が可能な社会」の実現度	45.4% (女性)	70.0%	市民意識調査で「ワーク・ライフ・バランス（就労による経済的自立が可能な社会）が実現できている」と回答した人の割合
			58.7% (男性)		
		「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」の実現度	38.5% (女性)	60.0%	市民意識調査で「ワーク・ライフ・バランス（健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会）が実現できている」と回答した人の割合
			46.7% (男性)		
		「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の実現度	29.3% (女性)	50.0%	市民意識調査で「ワーク・ライフ・バランス（多様な働き方・生き方が選択できる社会）が実現できている」と回答した人の割合
			39.6% (男性)		
	仕事と家庭の両立支援策を積極的に行っている事業所の割合	34.8%	50.0%	事業所アンケート調査で「仕事と家庭の両立支援策を積極的に行っている」と回答した事業所の割合	
	妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所の割合	13.6%	45.0%	事業所アンケート調査で「妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある」と回答した事業所の割合	
	2	募集・採用において「男女平等」である事業所の割合	68.2%	80.0%	事業所アンケート調査で、募集・採用が「男女平等」と回答した事業所の割合
		賃金において「男女平等」である事業所の割合	78.8%	90.0%	事業所アンケート調査で、賃金が「男女平等」と回答した事業所の割合
		人事考課・評価において「男女平等」である事業所の割合	92.4%	100%	事業所アンケート調査で、人事考課・評価が「男女平等」と回答した事業所の割合
		昇進において「男女平等」である事業所の割合	84.8%	90.0%	事業所アンケート調査で、昇進が「男女平等」と回答した事業所の割合
		配置において「男女平等」である事業所の割合	83.3%	90.0%	事業所アンケート調査で、配置が「男女平等」と回答した事業所の割合
		一般事業主行動計画を策定した事業所件数	3件	10件	「女性活躍推進企業データベース」において策定を公表している事業所件数
	3	自治会長に占める女性の割合	4.3%	10.0%	女性自治会長/全自治会長
		女性を活用するための取組を行っている事業所の割合	62.2%	70.0%	事業所アンケート調査で、女性を活用するための取組を行っている」と回答した事業所の割合
		市の審議会等における女性の割合	26.6%	33.3%	市の審議会等の委員に占める女性委員の割合
		市職員の管理職における女性の割合※	30.4%	30%以上	女性管理職/全管理職

※ 令和3年3月に策定された「特定事業主行動計画」（計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日）において、女性管理職の割合を、令和7年度まで引き続き30%以上を維持することを目標としています。

基本目標	基本方針	指標名	現状値 (R3)	目標値 (R4- R13)	説明
□ みんなが安心して暮らせる環境づくり	1	DVを受けて「仕方がないと思い、何もしなかった」市民の割合	40.6%	0%	市民意識調査で、DVを受けたとき「仕方がないと思い、何もしなかった」と回答した人の割合
		DVを受けて「こわくて何もできなかった」市民の割合	14.4%	0%	市民意識調査で、DVを受けたとき「こわくて何もできなかった」と回答した人の割合
		DVを受けて「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」市民の割合	11.3%	0%	市民意識調査で、DVを受けたとき「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」と回答した人の割合
		セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組を行っている事業所の割合	48.5%	60.0%	事業所アンケート調査で、セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取組を「行っている」と回答した事業所の割合
	2	市保健センターにおける子宮がん検診受診者率	5.0% (R2)	22.0%	受診者数/受診対象者数
		市保健センターにおける乳がん検診受診者率	9.7% (R2)	25.0%	受診者数/受診対象者数
		地域包括支援センターにおける高齢者の総合相談件数の割合	13.4% (R2)	15.0%	相談件数/65歳以上の高齢者数
3	防災会議における女性委員の割合	10.0%	33.3%	女性委員/全委員（防災会議）	
□ 誰もが等しく輝ける社会の基盤づくり	1	「男女共同参画」という用語を知っている市民の割合	56.1% (女性) 69.3% (男性)	100%	市民意識調査で、「男女共同参画」という用語を知っていると回答した人の割合
		「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に反対する市民の割合	64.7% (女性) 54.1% (男性)	70.0%	市民意識調査で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「どちらかといえば反対」「反対」と回答した人の割合
		家事について「夫妻（父母）で同じくらい行っている」割合	11.6%	15.0%	市民意識調査で、家事について「夫妻（父母）で同じくらい行っている」と回答した人の割合
		育児について「夫婦（父母）で同じくらい行っている」割合	24.2%	35.0%	市民意識調査で、家事について「夫妻（父母）で同じくらい行っている」と回答した人の割合
	2	市男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率	94.0% (R2)	100%	休暇を取得した男性職員/対象の男性職員



第5章

資料編

I 策定経過

年度	月日	事項	内容
令和2年度	10月21日	第1回男女共同参画推進委員会	市民意識調査・事業所アンケート調査の調査項目について審議
	3月16日	第2回男女共同参画推進委員会	市民意識調査・事業所アンケート調査の調査項目について審議
令和3年度	5月10日 ～6月14日	男女共同参画に関する市民意識調査・事業所アンケート調査の実施	市民2,000人・事業所200か所を対象に郵送調査
	7月16日	香芝市男女共同参画推進委員会に第3次男女香芝市男女共同参画プランの策定について諮問書	諮問 (次ページ)
	7月16日	第1回男女共同参画推進委員会	(1)委員会への諮問 (2)市民意識調査・事業所アンケート調査の実施報告 (3)第2次男女共同参画プランの施策評価について審議
	10月14日	第2回男女共同参画推進委員会	(1)市民意識調査・事業所アンケート調査の結果報告 (2)第3次男女共同参画プランの施策体系案について審議
	12月14日	第3回男女共同参画推進委員会	第3次プラン素案について審議
	12月24日 ～1月20日	パブリックコメント	第3次プラン素案について意見公募 意見提出人数：0人
	2月3日	第4回男女共同参画推進委員会	(1)パブリックコメントの結果報告、第3次プランの最終案について審議 (2)第3次プラン策定に関する答申について審議
	2月8日	香芝市男女共同参画推進委員会から第3次男女香芝市男女共同参画プランの策定について答申	答申 (次々ページ)

■ 諮問

香市協第307号
令和3年7月16日

香芝市男女共同参画推進委員会会長 殿

香芝市長 福岡 憲 宏

第3次香芝市男女共同参画プランの策定について（諮問）

第3次香芝市男女共同参画プランの策定について、貴委員会の意見を求めます。

記

諮問理由

本市は、香芝市男女共同参画プランに基づき、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を推進してきました。

現行の第2次男女共同参画プラン（平成29年3月策定）の計画期間が令和3年度末で終了するため、これまでの進捗状況や社会状況の変化等を踏まえ、今後本市が第3次男女共同参画プランを策定していくにあたり、貴委員会の意見を求めるものです。

以上

■答申

令和4年2月8日

香芝市長 福岡 憲宏 様

香芝市男女共同参画推進委員会
会長 池木 郁子

第3次香芝市男女共同参画プランの策定について(答申)

令和3年7月16日付け香市協第307号にて諮問のあった、第3次香芝市男女共同参画プランの策定について、慎重に審議を重ねた結果、別添プラン案のとおり答申いたします。

なお、プランの推進にあたっては、下記の点に留意されますよう要望いたします。

記

1. 10年後に目標を達成すればよいということではなく、令和4年度から取組を積極的に進めていくという意識をもって全庁で事業の推進にあたってください。
2. 男女共同参画社会を実現するためには、市民・事業者・関係団体等と行政との協働による推進が重要です。一人ひとりが自分自身に関わることとして捉え、主体的に様々な活動に参画し、行動していくために、本プランの趣旨と内容を、広く、わかりやすく周知するよう努めてください。
3. 当委員会では、時間をかけて性の多様性について、プランの一環として協議を重ねてきました。多様性が尊重され、すべての人にとって暮らしやすいまちをめざすために、多様な性に配慮した行政サービスの提供に努めてください。

以上

2 男女共同参画のあゆみ

年代	国	◆奈良県・☆香芝市
昭和 55 年 (1980 年)	・「女子差別撤廃条約」署名	
昭和 56 年 (1981 年)		◆「奈良県婦人会議」設置
昭和 57 年 (1982 年)		
昭和 58 年 (1983 年)		◆「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置
昭和 59 年 (1984 年)		
昭和 60 年 (1985 年)	・「女子差別撤廃条約」締結	
昭和 61 年 (1986 年)	・「男女雇用機会均等法」施行	◆「奈良県女性センター」開設
昭和 62 年 (1987 年)	・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」決定	
昭和 63 年 (1988 年)		
平成元年 (1989 年)		
平成 2 年 (1990 年)		
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	◆「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施
平成 4 年 (1992 年)	・「育児休業法」施行	
平成 5 年 (1993 年)		◆「奈良県女性行動計画修正案」作成
平成 6 年 (1994 年)	・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置	◆「男女が共に支える社会づくりのための県民意識調査」実施
平成 7 年 (1995 年)	・「育児・介護休業法」成立	◆「奈良県男女共同参画推進本部」設置
平成 8 年 (1996 年)	・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	◆「奈良県女性の現状(女性白書)」作成
平成 9 年 (1997 年)	・「男女雇用機会均等法」改正	◆「なら女性プラン 21-奈良県女性行動計画(第二期)-」策定
平成 10 年 (1998 年)	・「男女雇用機会均等法」改正(母性保護施行)	
平成 11 年 (1999 年)	・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「育児・介護休業法」一部改正施行 ・「男女共同参画基本法」施行	☆男女平等に関する市民・職員アンケート調査実施

年代	国	◆奈良県・☆香芝市
平成12年 (2000年)	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「ストーカー規正法」施行	◆「男女共同参画についてのアンケート」実施
平成13年 (2001年)	・第1回男女共同参画週間 ・男女共同参画会議設置 ・「DV防止法」公布	◆「奈良県男女共同参画推進条例」施行 ◆「奈良県男女共同参画審議会」設置 ☆「第1次香芝市男女共同参画プラン」策定
平成14年 (2002年)	・「育児・介護休業法」の一部改正 ・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 ・「母子・寡婦福祉法」一部改正施行	◆「なら男女共同参画プラン21」(奈良県男女共同参画計画(なら女性プラン21改訂版))策定 ◆「奈良県男女共同参画県民会議」設置
平成15年 (2003年)	・「女性のチャレンジ支援」提言最終報告 ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・「少子化社会対策基本法」施行	
平成16年 (2004年)	・「DV防止法」一部改正 ・「性同一性障害特例法」施行 ・「男女共同参画社会の将来像検討会報告書」報告	◆「女性の就業環境に関する調査」実施
平成17年 (2005年)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	
平成18年 (2006年)	・「男女雇用機会均等法」改正	◆「第1次奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 ◆「なら男女 GENKI プラン21」(奈良県男女共同参画計画(第2次))策定
平成19年 (2007年)	・「DV防止法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	◆「第2次奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 ◆「女性の就業等意識調査」実施 ☆「男女共同参画都市」宣言
平成20年 (2008年)	・「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」の改定	
平成21年 (2009年)	・「育児・介護休業法」改正	
平成22年 (2010年)	・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定	
平成23年 (2011年)		◆「なら男女 GENKI プラン」の後期5年目目標の見直し

年代	国	◆奈良県・☆香芝市
平成 24 年 (2012 年)	・『「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画』策定	
平成 25 年 (2013 年)	・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ・「DV防止法」改正	◆「第 3 次奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定
平成 26 年 (2014 年)	・「次世代育成支援対策推進法」改正	
平成 27 年 (2015 年)	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布・施行 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	◆「女性の活躍促進会議」設置
平成 28 年 (2016 年)	・「女性活躍加速のための重点方針 2016」決定	◆「奈良県女性の輝き・活躍促進計画（第 3 次奈良県男女共同参画計画）」策定 ☆「男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」実施 ☆「男女共同参画社会づくりに向けての事業所実態調査」実施 ☆「香芝市男女共同参画推進委員会」設置
平成 29 年 (2017 年)		☆第 2 次香芝市男女共同参画プラン「すてっぷ」策定
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	
令和元年 (2019 年)	・「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)	・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定	☆「香芝市人権尊重のまちづくり条例」施行
令和 3 年 (2021 年)		◆「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第 4 次奈良県男女共同参画計画・第 2 次奈良県女性活躍推進計画）」策定 ☆「男女共同参画に関する市民意識調査」実施 ☆「男女共同参画に関する事業所アンケート調査」実施

3 関係法令

(1) 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)

最終改正:平成十一年十二月二十二日法律第六十号

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、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。

(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(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。

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)

(2) 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）

平成二十七年九月四日法律第六十四号
最終改正 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は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三百人を超えるものは、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三百人以下のものは、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。)の役務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に努めるものとする。

(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二項

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 第二十二条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、第二十八条の規定(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、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(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。

(3) 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（DV防止法）

平成十三年四月十三日法律第三十一号
最終改正：令和元年六月二十六日法律第四十六号

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す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つては、当該配偶者であつ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つた者が、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があるときは、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総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)

第二十二條 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)

第二十三條 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)

第二十四條 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)

第二十五條 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)

第二十六條 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)

第二十七條 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相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)

第二十八條 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)

第二十八條の二 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「第二十八條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(第二十八條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	同条に規定す

	偶者であった者	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）

- Ⅰ 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

二 第二条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに次条及び附則第三条の規定 令和四年四月一日

三 第二条中児童福祉法第十二条の改正規定（同条第四項及び第六項に係る部分並びに同条第一項の次に一項を加える部分に限る。）及び同法第十二条の五の改正規定 令和五年四月一日

(4) 香芝市附属機関設置条例(抄) —●

平成 25 年 3 月 18 日

条例第 5 号

(趣旨)

第 1 条 地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項に規定する附属機関(以下「附属機関」という。)の設置については、法律若しくはこれに基づく政令又は他の条例に定めるもののほか、この条例の定めるところによる。

(設置)

第 2 条 別表第 1 に定めるところにより、市長の附属機関を設置する。

2 別表第 2 に定めるところにより、香芝市教育委員会(以下「教育委員会」という。)の附属機関を設置する。

(任期)

第 3 条 附属機関の委員の任期は、別表第 1 及び別表第 2 委員の任期の欄に掲げるとおりとする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 附属機関の委員は、再任されることができる。

(その他)

第 4 条 この条例に定めるもののほか、附属機関の組織、運営その他必要な事項は、当該附属機関の属する執行機関が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

2 (略)

別表第 1 (第 2 条、第 3 条関係)

市長の附属機関

名称	担任する事項	委員の定数	委員の選任基準	委員の任期
香芝市男女共同参画推進委員会	男女共同参画に関する計画の策定及び当該計画の推進に関し必要な調査審議に関する事項	12 人以内	識見を有する者 関係団体が推薦する者 関係行政機関の職員 その他市長が必要と認める者	2 年

別表第 2 (第 2 条、第 3 条関係) (略)

(5) 委員名簿

(令和4年3月現在 敬称略・五十音順)

氏名	所属
◎ 池木 郁子	かしば女性会議
井上 直規	香芝市人権教育研究会
○ 梅田 直美	奈良県立大学 地域創造学部
沖本 可奈	香芝市子育て連絡協議会ふたこぶらくだ
坂手 亜矢子	奈良弁護士会
島津 聖	NPO 法人ファザーリング・ジャパン関西
助定 雅章	香芝市人権教育推進協議会
中永 和美	香芝市校長会
松村 徳子	参画ネットなら
森口 高平	香芝市商工会
森下 静香	社会福祉法人わたぼうしの会 Good Job!センター香芝
吉田 未栄子	葛城人権擁護委員協議会 第七部会

◎会長 ○副会長

(6) 香芝市人権尊重のまちづくり条例

令和2年3月23日

条例第2号

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。世界人権宣言にうたわれているこの理念は、人類普遍の原理です。日本国憲法においても、基本的人権の享有が保障され、法の下での平等が定められています。しかし、人権課題は依然として存在し、また、インターネットによる人権侵害など、社会情勢の変化等により、人権課題は多様化しています。国においては、人権に関する法制度の整備が進められ、地方公共団体においても、地域の実情に応じた人権課題の解決に向けて更なる取組が求められています。

本市においては、「人権擁護の市」宣言の趣旨にのっとり、人権に関する施策の推進に取り組んできましたが、多様化している人権課題に対し、市、市民及び事業者が協力し、より一層、人権尊重の理念の普及を推進していく必要があります。

ここに私たちは、お互いの多様性を認め合い、支え合う共生社会を実現し、全ての人の人権が尊重されるまちづくりを進めていくことを決意し、この条例を制定します。

(目的)

第1条 この条例は、人権尊重のまちづくりに関し、基本理念を定め、市の責務並びに市民及び事業者の役割を明らかにするとともに、人権に関する施策の推進について必要な基本的事項を定めることにより、人権尊重の意識の高揚を図り、もって全ての人の人権が尊重されるまちづくりに寄与することを目的とする。

(基本理念)

第2条 人権尊重のまちづくりは、全ての人が基本的人権を生まれながらにして持っており、かけがえのない個人として尊重されるものであるという認識を基本として行わなければならない。

(市の責務)

第3条 市は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、市民及び事業者の人権尊重の意識の高揚に努めるとともに、必要な人権に関する施策を積極的に推進するものとする。

(市民の役割)

第4条 市民は、基本理念にのっとり、互いの人権を尊重し、自らが人権尊重のまちづくりの担い手であるということ認識して、学校、家庭、職場、地域その他のあらゆる生活の場において、人権尊重の意識の高揚に努めるとともに、市が実施する人権に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の役割)

第5条 事業者は、基本理念にのっとり、事業活動に関わる者の人権尊重の意識の高揚に努めるとともに、市が実施する人権に関する施策に協力するよう努めるものとする。

(推進体制の充実)

第6条 市は、人権尊重のまちづくりを推進するため、関係機関等との連携を図り、推進体制の充実に努めるものとする。

(教育及び啓発の充実)

第7条 市は、市民及び事業者の人権尊重の意識の高揚を図るため、関係機関等と連携し、あらゆる機会をとらえて人権教育を推進するとともに、人権啓発活動の充実に努めるものとする。

(相談体制等の充実)

第8条 市は、あらゆる人権課題に的確に応じるため、相談体制等の充実に努めるものとする。

(委任)

第9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

この条例は、令和2年4月1日から施行する。

4 用語解説(五十音順)

あ・ア行

アジェンダ

計画、予定案、議事日程、協議事項などを指します。特に政治・政策的な分野で、検討課題、行動計画の意で用います。

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をいいます。「無意識の思い込み」「無意識の偏見」「無意識バイアス」等と表現されることもあります。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きます。

イノベーション

新しい技術や考え方を取り入れ、新たな価値を創造し、社会的に大きな変化を起こすことです。

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)

仕事と家庭の両立支援対策を充実するため、平成7(1995)年に育児休業法の全面改正法として制定された法律です。同法では、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められています。

SDGs(Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標)

平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため令和12(2030)年を年限とする17のゴール、169のターゲットから構成される国際目標です。

LGBTQ

性的マイノリティの一部である「L:レズビアン(同性に魅かれる女性)」「G:ゲイ(同性に魅かれる男性)」「B:バイセクシュアル(同性にも異性にも魅かれる人)」「T:トランスジェンダー(出生時と異なる性別で生きる人)」「Q:クエスチョニング(自分の性的指向や性自認がはっきりしていない人・わからない人)」の頭文字を並べた略称です。

エンパワーメント

自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、様々な政策決定過程に参画するなど、力をつけることを意味します。

か・力行

固定的性別役割分担意識

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などのように、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、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をいいます。

さ・サ行

ジェンダー

生物学的な性別に対する用語として、社会通念や慣習の中で作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別（ジェンダー）」といいます。

ジェンダー・ギャップ指数（GGI（Gender Gap Index））

世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測る指数です。この指数は、経済・教育・政治・健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

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）

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27（2015）年に制定された法律です。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用される労働者の数が301人以上の民間企業等）に義務付けられました。

女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とする条約です。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締結国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適切な措置をとることを求めています。本条約の発効は昭和56（1981）年で、日本は昭和60（1985）年に締結しました。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成30（2018）年に公布・施行され、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ます。

政策・方針決定過程への女性の参画

議会議員、法人・団体等における課長相当職以上の者、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、審議会委員等など、施政上の方針や方策に関する決定の場に女性が参画することをいいます。

性的マイノリティ

生物学的な性(からだの性)と性の自己意識(こころの性)が一致しない人、性的指向が同性や両性(男女両方)に向いている人など、社会的には少数派となることから、性的マイノリティ・性的少数者といえます。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動により相手に不快を与える性的いやがらせ行為をいいます。職場においては、性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件において不利益を受けるものや就業環境が害されるものなどがあります。

た・タ行

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えます。

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)

昭和60(1985)年に勤労婦人福祉法の全面改正法として制定され、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律です。

デートDV

結婚や同棲をしていない交際相手からの暴力をいいます。その暴力には身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などの多様な暴力が含まれます。

テレワーク

ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者等の親密な関係にある、または親密な関係にあった人(事実婚、元配偶者、共同生活者を含む)からの暴力をいいます。「なぐる」「ける」、といった身体への暴力だけでなく、「大声で怒鳴る」、「無視する」、「子どもに危害を加えるといっておどす」などの精神的暴力や、「生活費を渡さない」などの経済的暴力、「性的行為を強要する」などの性的暴力などがあります。

は・ハ行

配偶者暴力相談支援センター

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及びその同伴家族の一時保護、被害者の自立生活促進・保護命令制度・保護施設利用などの援助を行う機関です。

パタニティ・ハラスメント(パタハラ)

職場などにおいて、男性が育児をするために育児休業や時短勤務などの制度を希望、あるいは利用したときに受ける、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のことで、

ハラスメント

他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいいます。セクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)、マタニティ・ハラスメント(妊娠期における嫌がらせ)、パワー・ハラスメント(上司などからの嫌がらせ)などがあります。

パートナーシップ宣誓制度

性的マイノリティであるカップルが、互いを人生のパートナーとし、日常生活において協力しあうことを約束した関係であることを宣誓した事実に対し、地方自治体が証明する制度です。法的な拘束力はありません。

ファミリー・サポート・センター

子育ての援助をしたい人と、子育ての援助を受けたい人がお互いに会員になって助け合い、子どもたちの健やかな育ちを地域で援助していくための会員組織です。

ポジティブ・アクション(Positive Action、積極的改善措置)

一般的に、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。

ま・マ行

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

妊娠・出産に伴う労働制限・就職制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為のことで、

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をいいます。

ら・ラ行

ライフステージ

年齢に伴って変化する生活段階。人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期の段階をいいます。また、家族については、新婚期・育児期・教育期・子独立期・老夫婦期などに分けられます。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ (Reproductive Health/Rights、性と生殖に関する健康と権利)

平成6(1994)年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

ロールモデル

「将来こうありたい」と目標にする存在であり、理想的で模範となる人物のことです。

わ・ワ行

ワーク・ライフ・バランス (Work Life Balance、仕事と生活の調和)

働くすべての人々が仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方、生き方のことをいいます。

第3次香芝市男女共同参画プラン

令和4年3月

発行：香芝市

編集：香芝市 市民環境部 地域振興局 市民協働課

〒639-0292 奈良県香芝市本町1397番地

電話：0745-76-2001

FAX：0745-78-3830

URL：<https://www.city.kashiba.lg.jp>



香芝市