

第3次 やまと男女共同参画プラン

2019年度 ～ 2023年度

大和市

はじめに

我が国は少子高齢化の進展により、今後ますます生産年齢人口が減少していくという、これまでに経験したことのない社会を迎えようとしています。

現代社会において、経済のグローバル化はますます進展し、ダイバーシティ（多様性）や、世代間の意識のギャップを受け入れることが求められていますが、このことはビジネスの場に限られたことではなく、家庭、地域、学校などにおいても同様の状況となっています。



このような中、社会の様々な分野において女性が活躍する姿が見られるようになる一方で、子育てを担う男性（イクメン）もクローズアップされ、イクボス宣言をする事業主も増えています。

しかしながら、結婚、出産といったライフイベントや親の介護を機に、それまでのキャリアを中断せざるを得ない女性が依然として多く、また、働き方改革が叫ばれても男性の長時間労働はなかなか解消されず、子育て・介護・家事への男性の参画が進まない現状にあるなど、課題は少なくありません。

このような状況を踏まえ、本市は、男女があらゆる場面で、心豊かに暮らせる社会を目指し、性別にとらわれず、誰もが個性と能力を発揮することのできる「男女共同参画社会の実現」に向けて、「健康都市やまと総合計画」に掲げた基本目標のひとつである「市民の活力があふれるまち」を目指し、「第3次やまと男女共同参画プラン」を策定いたしました。今後は、本プランに基づき、市民の皆様と、個々の施策を総合的に推進してまいります。市民の皆様のさらなるご理解とお力添えをお願いいたします。

最後になりますが、本プランの策定にあたり、貴重なご意見をいただいた「大和市男女共同参画懇話会」委員及び外部アドバイザーの皆様、また貴重なご意見をお寄せいただいた市民の皆様に心よりお礼申し上げます。

2019年3月
大和市長 大木 哲

目次

I プランの基本的な考え方

1 目的.....	1
2 位置づけ.....	1
3 計画期間.....	1
4 進行管理.....	2
はじめに一男女共同参画とは.....	2

II 施策の体系図..... 3

III プラン策定の背景

1 国の動向.....	5
2 県の動向.....	8
3 大和市の近年の取り組み.....	9

IV 男女共同参画をめぐる状況

1 女性の参画をめぐる状況.....	1 1
2 女性の職業生活に関する状況.....	1 3
3 ワーク・ライフ・バランスから見る労働の状況.....	1 5
4 育児・介護をめぐる状況.....	1 9
5 男女の健康をめぐる状況.....	2 1
6 配偶者等からの暴力をめぐる状況.....	2 5
7 固定的な性別役割分担意識の現状.....	2 9
8 人権に対する理解.....	3 1
9 生活上困難を抱える人たちをめぐる状況.....	3 3
10 大和市の人口の状況.....	3 6

V プランの内容

1 基本理念.....	3 8
2 基本目標.....	3 8

VI 施策の展開

基本目標 1 あらゆる分野への男女共同参画の推進.....	4 0
個別目標 1－(1) 意思決定過程への女性の参画促進.....	4 1

個別目標	1－(2)	女性活躍の推進.....	4 2
基本目標	2	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進...	4 3
個別目標	2－(1)	仕事と生活を両立するための労働環境づくり.	4 4
個別目標	2－(2)	男女ともに子育て・介護のできる環境づくり.	4 5
基本目標	3	男女共同参画の面から見た心身の健やかな暮らし.....	4 6
個別目標	3－(1)	生涯を通じた心身の健康支援.....	4 7
個別目標	3－(2)	DV（ドメスティック・バイオレンス）の根絶	4 8
基本目標	4	誰もが尊重される社会づくり.....	4 9
個別目標	4－(1)	お互いを尊重し合う意識の醸成.....	5 0
個別目標	4－(2)	すべての人が自立して暮らせる地域社会づくり	5 1

VII 推進体制..... 5 2

VIII 資料編

1	成果指標と目標値の設定理由.....	5 3
2	用語解説.....	5 4
3	策定経過.....	5 6
4	男女共同参画のあゆみ.....	5 7
5	関連法律等	
	(1) 男女共同参画基本法.....	6 2
	(2) 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.....	6 6
	(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	7 4
	(4) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律.....	8 0
	(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章.....	8 1
	(6) イクボス宣言.....	8 3

コラム一覧

・持続可能な開発目標（SDGs）の取り組み.....	7
・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは.....	1 8
・リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは.....	2 4
・DV（ドメスティック・バイオレンス）とは.....	2 7
・デートDVとは.....	2 8
・性の多様性（LGBTQ+、SOGI）とは.....	3 5

I プランの基本的な考え方

1 目的

我が国は現在、少子高齢化と人口減少が同時に進んでおり、生産年齢人口（15～64歳）の減少による経済の停滞や地域社会の活力の低下が懸念されています。

このような中、男女共同参画の視点から社会を見ると、妊娠・出産・育児・介護のために仕事を離職せざるを得ない女性が多いことや意思決定過程への女性の参画の割合は依然として低いことなどの状況が続いています。この主な要因として、男女という性に起因する固定的な意識や男性を中心とした働き方・社会の制度があることが考えられます。

また、国では、1999年に施行された男女共同参画社会基本法に基づき、「男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けての様々な取り組みや法的整備も進められてきました。

本市でも、2012年3月に「第2次やまと男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の推進に取り組んできましたが、依然として多くの課題が残されています。こうした社会情勢に対応するため、「第2次やまと男女共同参画プラン」の計画期間が2018年度で終了することから、近年の男女共同参画をめぐる国等の動向を踏まえ、新たな課題の解決に向けて「第3次やまと男女共同参画プラン」を策定します。

2 位置づけ

- (1) 「健康都市やまと総合計画」の基本目標 8「市民の活力があふれるまち」を達成するため、男女共同参画社会の実現に取り組む個別計画として位置づけます。策定及び推進に当たっては、市の関連計画との整合性を図ります。
- (2) 「男女共同参画社会基本法（第14条）」に規定された本市の基本的な計画です。
- (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（第2条）」（以下、「配偶者暴力防止法」）に基づく市町村基本計画です。
- (4) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（第6条）」（以下、「女性活躍推進法」）に基づく市町村推進計画として新規に位置付けます。
- (5) 国の「第4次男女共同参画基本計画」や神奈川県「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」の内容を踏まえたものになっています。

3 計画期間

市の「健康都市やまと総合計画」の前期基本計画及び国と県の計画期間を踏まえ、2019年度から2023年度までの5年間とします。

また、社会情勢の変化に応じて、適宜見直しを行います。

4 進行管理

本プランの進行状況の確認及び評価は、大和市男女共同参画懇話会で行います。

また、具体的な取り組みについては実施計画を別に定めます。その進捗状況はPDCA（Plan：計画、Do：実行、Check：点検、Action：改善）サイクルのもと毎年度把握し、大和市男女共同参画行政推進会議で評価を行い、適切な進行管理を行います。

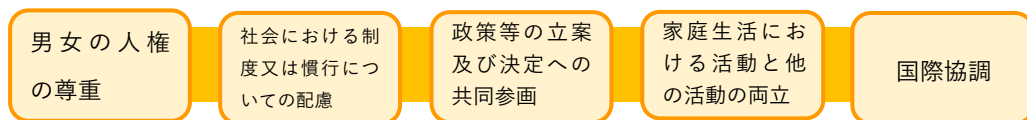
はじめにー男女共同参画とはー

男女共同参画社会を目指すための考え方

男女共同参画社会とは、1999年に施行された男女共同参画社会基本法第2条において次のように定義されています。

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

また、基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱（基本理念）を掲げています。



我が国では、この法律が施行されてから男女があらゆる場面で公平になるように様々な取り組みが進められ、誰もが暮らしやすい社会を目指してきました。

男女共同参画社会を目指すための道のり

男女共同参画社会を目指すということは、このようなこととなります。

- ・「男性・女性はこうあるべき」という考え方やイメージによって、個人の行動や考え方、生き方が制限される状況をなくしていく
- ・男女が対等なパートナーとしてお互いに尊重しあうようになる
- ・性別によって選択肢が左右されなくなり、だれもが個性や能力を発揮できる社会へ



この目標達成に向けて、男性・女性に対する固定的な概念の解消を目指すと共に、固定的な概念が未だにある社会の仕組みを見直し、改善に取り組むことが必要です。

そして、社会のあらゆる場面において男女の公平性が保たれていない場면을解消していくことが、男女共同参画社会を目指すための道のりなのです。

II 施策の体系図

<基本理念>

性別にとらわれず、だれもが、様々な場面で個性と能力を発揮することのできる社会へ

<基本目標>

1 あらゆる分野への
男女共同参画の推進 p 40

2 仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・
バランス)の推進 p 43

3 男女共同参画の面から
見た心身の健やかな
暮らし p 46

4 誰もが尊重される
社会づくり p 49

<個別目標>

<施策>

(1) 意思決定過程への女性の参画促進
p 41

- ①意思決定過程への女性の登用の促進
- ②各分野への女性の参画の啓発

(2) 女性活躍の推進
※①女性活躍推進計画 p 42

- ①女性の就労支援
- ②ワーク・ライフ・バランスの啓発（再掲）
- ③子育て・介護支援の充実（再掲）

(1) 仕事と生活を両立するための労働環境づくり
p 44

- ①ワーク・ライフ・バランスの啓発
- ②市の取り組み

(2) 男女ともに子育て・介護のできる環境づくり
p 45

- ①子育て・介護支援の充実
- ②男性の家庭生活への参画促進

(1) 生涯を通じた心身の健康支援
p 47

- ①男女の健康に対する支援
- ②性の尊重への理解促進

(2) DV（ドメスティック・バイオレンス）の根絶
※②配偶者暴力防止基本計画 p 48

- ①DV 防止に向けた啓発活動
- ②DV 被害者に対する支援

(1) お互いを尊重し合う意識の醸成
p 50

- ①固定的性別役割分担意識の解消に向けての啓発
- ②教育における男女共同参画の推進
- ③人権意識の向上

(2) すべての人が自立して暮らせる地域社会づくり
p 51

- ①生活上困難に直面する人への自立支援
- ②外国人市民が共に暮らせるための支援
- ③地域活動・市民との協働の推進

※①女性活躍推進計画：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村推進計画

※②配偶者暴力防止基本計画：「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」に基づく市町村基本計画

Ⅲ プラン策定の背景

1 国の動向

(1) 男女共同参画に関するあゆみ

1979年の国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択され、締約国は「女性に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の処置をとること」とされました。

しかし、我が国は国籍における父系血統主義（父親が自国民である場合のみ子に自国国籍を付与する方式）や労働において女性差別があったことから、すぐに批准することができませんでした。

そのため、1984年に国籍法を改正し、父母両系血統主義（父親または母親のいずれか一方が自国民であれば子に自国国籍を付与する方式）を採用しました。さらに、1985年に男女雇用機会均等法を制定することで、ようやく条約に批准することができました。

その後、1989年の新学習指導要領の改定によって高等学校で家庭科が男女必修になり、1992年の育児休業法の改正では男性も対象になりました。

そして1999年に、21世紀の男女共同参画社会の形成を促進するための総合的な枠組みとなる男女共同参画社会基本法が施行されました。



(2) 第4次男女共同参画基本計画の策定

国においては、男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画基本計画（第1次～3次）が策定され、国際社会における取り組みとも連動しながら様々な取り組みが進められてきました。

国では、近年の少子高齢化の進展や人口減少社会に突入したことなどを受けて、国の将来のために社会の多様性と活力を高め経済を力強く発展させていく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から、男女共同参画社会の実現が重要だと捉えています。

これらの状況を鑑み、「第4次男女共同参画基本計画」が2015年12月に閣議決定されました。

「第4次男女共同参画基本計画」では、次の4つの項目を目指すべき社会として示し、その実現に向けて取り組むことで男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしています。

第4次男女共同参画基本計画で掲げる目指すべき社会

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることのできる社会
- ④ 男女共同参画を我が国における最重要課題と位置づけ、国際的な評価が得られる社会

(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の改正

2001年に、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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的に公布・施行された「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」が、2013年に改正されました。

この改正によって、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害に準じて、法の適用対象とされることとなりました。

なお、法律名が「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」に改められました。

(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定


女性活躍推進法は2015年8月28日に国会で成立し、2016年4月に完全施行となりました。

この法律は、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを主に掲げています。

そのため、国や地方公共団体、民間企業等（従業員が301人以上）に対して、組織の女性採用比率や女性管理職比率などの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、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました（従業員が300人以下の民間企業等においては努力義務）。

また、地方公共団体は当該区域内を対象に意識啓発などを行う女性の職業生活における活躍についての推進計画の策定が努力義務となっています。

なお、この法律は10年間の時限立法です。



女性活躍推進法の取り組みや情報が、内閣府男女共同参画局のホームページに公開されています。

(5)政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の公布・施行

政策立案・決定過程における男女共同参画を推進するため、2018年5月23日に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。

国や地方自治体議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を保ちつつ、男女の候補者数ができる限り均等になることを目指すものです。併せて、男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにすることや、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにすることも盛り込まれています。

法律の概要

目的	政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与すること
基本原則	①衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われること ②男女がその個性と能力を十分に発揮できること ③家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となること



～持続可能な開発目標（SDGs）の取り組み～

SDGsとは、持続可能な環境や社会を実現するために2015年9月の国連サミットで採択された国際目標です。「地球上の誰一人として取り残さない」を理念とし、2016年から2030年を期間とする17の国際目標と169のターゲットで構成されています。

SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものです。その17ある国際目標の中の5番目に「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。

持続可能な開発目標（SDGs）の国際目標



出典：外務省「『持続可能な開発目標』(SDGs)について」2018年

2 県の動向

(1) かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)の策定

県は、1982年を「かながわ女性元年」として、「かながわ女性プラン」を策定した後、2002年4月には「かながわ男女共同参画推進条例」の施行、2003年度には「かながわ男女共同参画推進プラン」(2007、2012年改定)を策定するなど、男女共同参画社会実現に向けた様々な取り組みを進めています。

2018年3月には、「かながわ男女共同参画推進プラン(第4次)」(2018年から2022年度までの5年間)を策定しています。

かながわ男女共同参画推進プラン概要

基本目標	ともに生きる社会、ともに参画する社会へ
基本理念	I 人権の尊重 II あらゆる分野への参画 III ワーク・ライフ・バランスの実現 IV 固定的性別役割分担意識の解消

重点目標

1	・あらゆる分野における男女共同参画
2	・職業生活の充実とワーク・ライフ・バランスの実現
3	・男女共同参画の面から見た健やかで安心なくらし
4	・男女共同参画社会実現に向けた意識改革と基盤整備
5	・推進体制の整備・強化

(2) かながわDV防止・被害者支援プランの策定

配偶者からの暴力の防止や被害者の支援に対しては、2006年に「かながわDV被害者支援プラン」を策定し、関係機関や民間団体と連携し、DV被害者の立場に立った支援が行われていました。

その後、配偶者暴力防止法の改正を踏まえ、2009年、2014年にプランを改定。その名称も「かながわDV防止・被害者支援プラン」に変更し、DV被害者の相談や保護、自立支援、DV防止の取り組みが進められてきました。

しかし、DV根絶のためには依然として様々な課題が残されていることから、DV防止と被害者支援の取り組みを一層進めるため、現在改定作業が進められています。

3 大和市の近年の取り組み

市は、1999年に男女共同参画社会基本法が施行されたことに伴い、男女共同参画社会の実現のため、2000年に「やまと男女共同参画プラン」を策定しました。

その後、2009年に男女共同参画を所管する国際・男女共同参画課を発足し、2012年には社会の変化に対応するため「第2次やまと男女共同参画プラン」を策定し、市役所内の組織や審議会等を形成し、男女共同参画社会の推進を図ってきました。

年	施策
2000年 (平成12年)	やまと男女共同参画プラン策定
2002年 (平成14年)	企画政策課女性行政担当から市民活動課男女参画推進担当に改編
2009年 (平成21年)	国際・男女共同参画課発足
2011年 (平成23年)	やまと男女共同参画プラン延長
2012年 (平成24年)	第2次やまと男女共同参画プラン策定
2016年 (平成28年)	イクボス宣言(注1)

21世紀における「男女共同参画社会の形成」を目指すもの。

男女共同参画社会の実現を目指すもの。配偶者からの暴力防止及び保護に関する基本的な計画を新規に位置付けるとともに人権に関する項目を追加した。



大和市の取り組みのあゆみは以下を参照

Ⅶ 推進体制…p52

Ⅷ 資料編

4 男女共同参画のあゆみ…p57

(注1) 大和市の幹部職員が2016年5月26日に宣言したものの。宣言文はp83を参照のこと。「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)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、自らは仕事と私生活を楽しむことができる上司のことを指す。



IV 男女共同参画をめぐる状況



社会のあらゆる場面について、男女の公平の観点から分析を行い、課題を見つけていきます。

1 女性の参画をめぐる状況

✓女性の参画は増加してきたものの、依然として道半ばです。

- 世界経済フォーラムが毎年発表する社会全体の男女格差を示す「ジェンダーギャップ指数」において、2018年の我が国の順位は149か国中110位となりました。この指数は経済、教育、保健、政治の4つの分野のデータから作成されているもので、前回の2017年に比べると保健の分野の順位は大幅に減少し、経済、政治の分野の順位は依然として低い状況にあります（図表-1）。
- 国は、2003年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位（注2）に女性が占める割合を少なくとも30%にする」（男女共同参画推進本部決定）という目標を設定し、女性の参画への取り組みを進めています（202030^{にまるにまるさんじゅう}という）。
- 市の行政職給料表（1）が適用される職員（以下、「行（1）職員」）（注3）における女性の割合は年々増えており、そのうち管理・監督職における女性の割合は17.6%（2018年4月）となり、着実に増加しています（図表-2）。
- また、審議会等における女性の割合は徐々に増え、29.7%（2018年4月）となり、以前に比べ女性の意見が反映されるようになってきました（図表-3）。
- 市の地域における女性の参画については、ここ数年間で、自治会長は5%前後と横ばいを続け、一方でPTA会長は徐々に増え約30%となっています。
- 市の意識調査（※1）では、指導的地位に女性が占める割合を増やすために必要なことについては、「家族の支援や協力」が48.5%と最も高く、次いで「女性の役職等就任への意識改革」が39.4%、「組織の運営体制の改善」が34.8%となりました。

課題

国の目標に対して、女性の参画は未だ十分とは言えない状況です。社会の活力を高めていくためには、人口の半分を占める女性の意思が社会に公平に反映されるよう、社会のあらゆる分野での女性の参画を進め、女性のリーダーを育成していくことが必要です。併せて、女性が参画しやすい環境を整え、意識を改革していくことも必要です。

（注2）①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当（2007年男女共同参画会議決定）

（注3）一般の行政事務に従事する事務職員や技術職員等

（※1）大和市「平成29年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018年

主なデータ

図表-1

GGI(ジェンダーギャップ指数)

※0が完全不平等、1が完全平等

2017年

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.878
2	ノルウェー	0.830
3	フィンランド	0.823
4	ルワンダ	0.822
5	スウェーデン	0.816
6	ニカラグア	0.814
7	スロヴェニア	0.805
8	アイスランド	0.794
9	ニュージーランド	0.791
10	フィリピン	0.790
⋮		
114	日本	0.657

2018年

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
⋮		
110	日本	0.662

2017年 日本 各分野データ

分野	順位	値
経済	114位	0.580
教育	74位	0.991
保健	1位	0.980
政治	123位	0.078

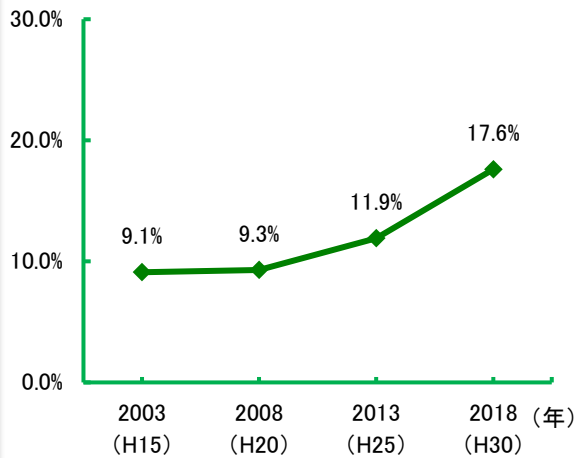
2018年 日本 各分野データ

分野	順位	値
経済	117位	0.595
教育	65位	0.994
保健	41位	0.979
政治	125位	0.081

出典：世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2017」及び「同2018」のデータを基に市国際・男女共同参画課作成

図表-2

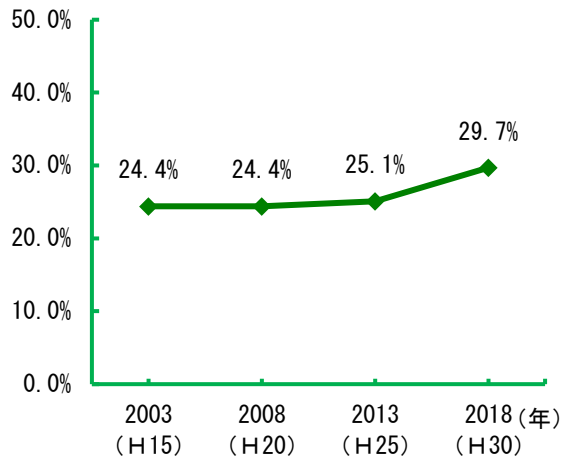
市の管理・監督職(行(1)職員)における女性の割合



出典：市国際・男女共同参画課作成

図表-3

市の審議会等における女性の割合



出典：市国際・男女共同参画課作成

2 女性の職業生活に関する状況

✓女性の就業率は増加したものの、出産・子育て期に退職する状況が続いています。

- 国の調べ（※2）によると、女性の就業率については、最近10年の間に生産年齢人口の全ての年齢階級で割合が上昇し、特に30～34歳、55～59歳、60～64歳では10%を超えるほど上昇したとしています（図表-4）。また、女性の被雇用者数は2015年、2016年と2年連続で増加数が拡大し、正規雇用の増加数が非正規雇用の増加数を上回ったとしています。
- 国勢調査を基に女性の年齢階級別労働率を見てみると、出産・子育て期にあたる30～39歳で低下し、その後の再就職で労働率が上昇するM字カーブ（注4）を描いていることがわかります（図表-5）。なお、このM字カーブは、2010年よりも緩やかになってきています。
- 国の調べによると、女性が第一子出産の前後に就業を継続する割合は、これまで4割前後を推移してきたところ、2010年以降は約5割に上昇したとみています。ただ、依然として2人に1人が第一子出産を機に退職する状況が続いています。
- 市の意識調査によると、女性が社会で働くことについての考え方では、「子どもができれば仕事はやめ、大きくなったら再び働く方がよい」が37.6%で最も高く、次いで「結婚や出産に関わらず働き続ける方がよい」が30.9%となりました。
- また、女性が働き続けるために必要なことについては、「職場の上司・同僚が、仕事と子育て・家事等の両立に理解があること」が74.3%、「育児休業や介護休暇の取りやすい職場の体制や雰囲気形成」が65.0%と高くなりました（図表-6）。

課題

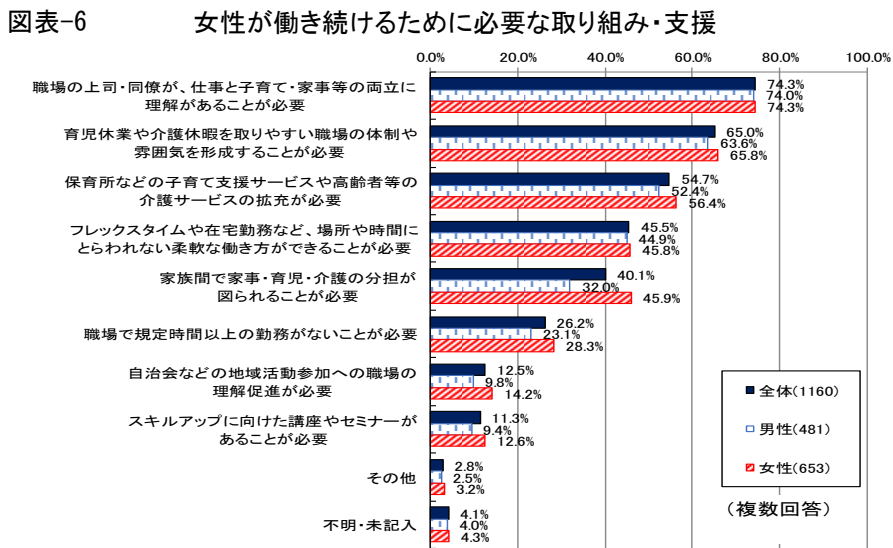
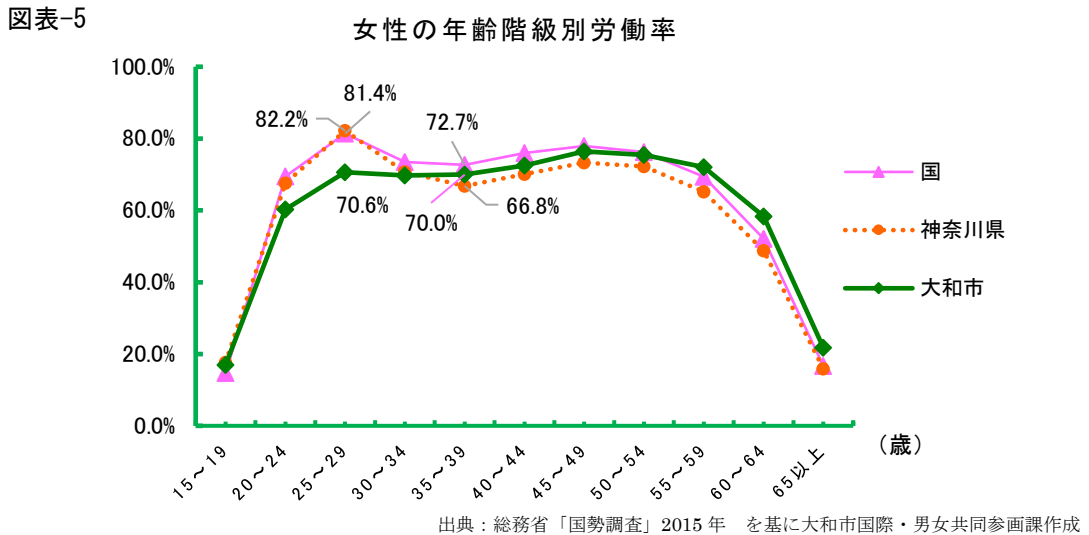
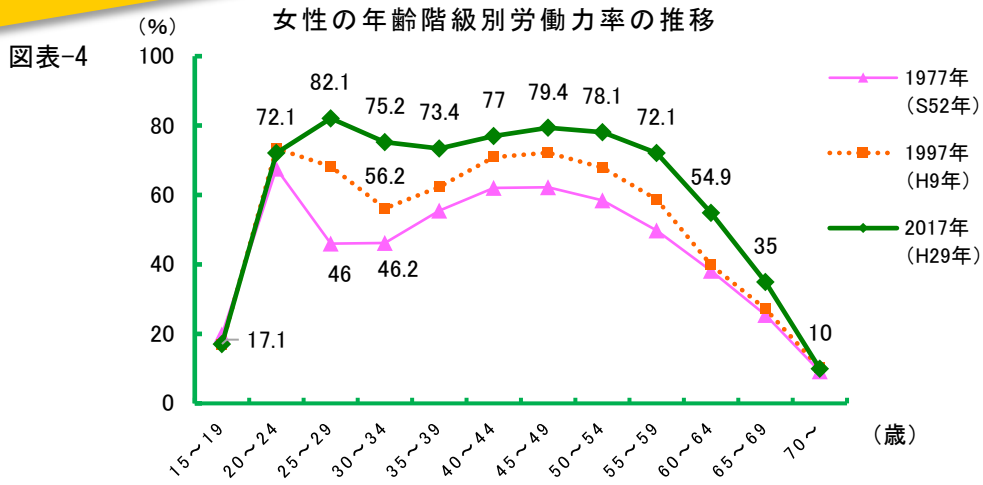
女性の就業に関しては以前に比べると拡大し、年代ごとの労働率が上がったものの、女性が社会で働くことに対しては出産を機に一時離職するのがよいとする意識がまだ残っており、それが実態となって表れている状況です。また、女性の一時離職はキャリアの積み上げに影響し、管理・監督職へ登用される女性が少なくなってしまうという可能性があります。

男女が共に自立して生活できるようになるためには、女性が働き続けることのできる環境を作るとともに、多様な働き方に対する意識を啓発していく必要があります。

（注4）日本の女性の労働率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になる「M」の形になることをいう。

（※2）内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

主なデータ



3 ワーク・ライフ・バランスから見る労働の状況

✓男性の長時間労働率が高く、依然として男性中心の働き方が続いています。

- 国の調べから週間の就業時間が60時間以上の雇用者の状況をみていくと、女性や他の年代に比べて子育て期にある30、40歳代の男性の割合が高くなっています（図表-7）。
- 国の調べによると、常用労働者（パートタイムを除く）の年次有給休暇取得率は2016年で49.4%となり、国の目標値である70%（2020年）には遠い状況となっています。なお、男女別では、男性46.8%、女性55.4%となり、男性は女性より取得率が低くなっています（図表-8）。
- 国の調べでは、民間企業における男性の育児休業取得率は2016年で3.16%となり、官民の目標値である13%（2020年）には遠い状況にあることがわかります。なお、市職員の男性の育児休業取得率は3.6%（2017年度）となっています。
- 市の意識調査によると、育児や介護の休暇・休業制度を利用しなかった人の理由は「制度を利用しにくい雰囲気職場にあるから」が51.4%と最も多くなっています。
- また、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のバランスの理想と現実では、男性は理想で『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいものの現実では『仕事』を優先し、女性は「家庭生活」や『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいところ、実際には『家庭生活』を優先している現状となりました（図表-9）。
- さらに、ワーク・ライフ・バランスを進めるために重要なことについては、「育児休業や介護休暇を取りやすい職場の体制や雰囲気の形成」が54.5%と最も高くなりました（図表-10）。なお、20・30代の男女では、「産休・育児休業を取得した人の職場復帰のための環境の整備」と「労働時間の短縮や各種休暇制度の普及・啓発」が全体の上位よりも割合が高くなっています。

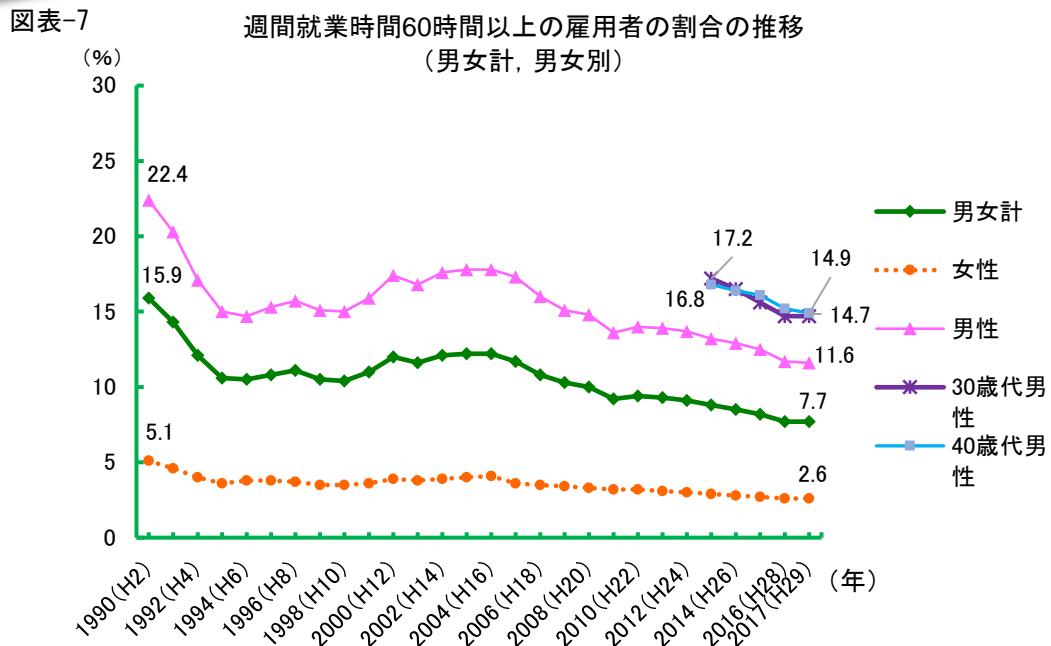
課題

労働の状況をワーク・ライフ・バランスの実現を目指す観点から見ると、長時間労働は子育て期にある男性の家庭生活への参画を阻むほか、心身の健康を害するリスクを高め、結果として社会の活力を低下させてしまうことが考えられます。

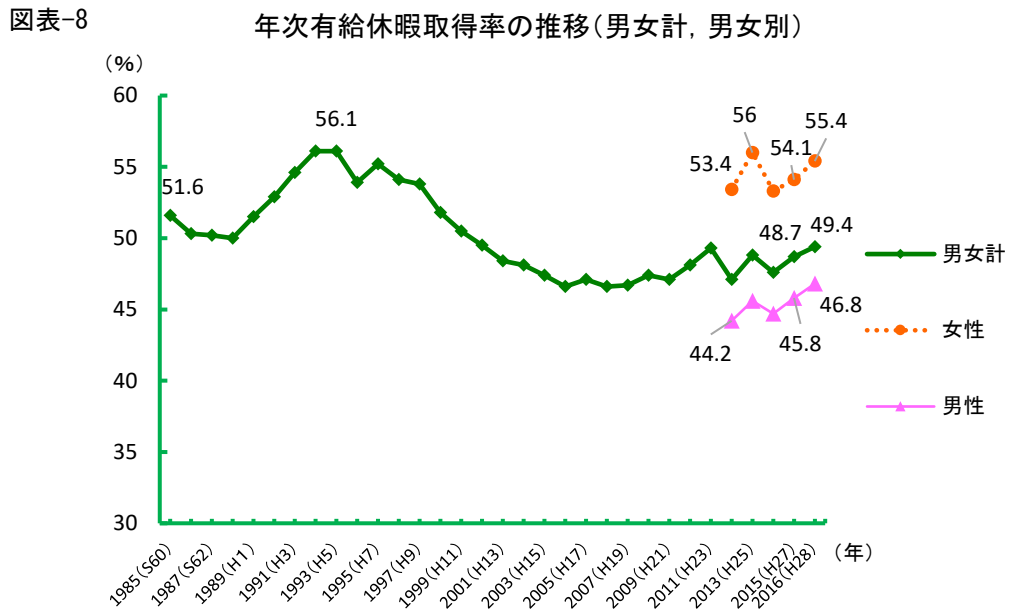
これは、高度経済成長期に形成された男性中心型労働慣行（注5）が大きく影響しているものと考えられ、誰もが働きやすい環境を整えるために、これからの働き方を見直していく必要があります。併せて、育児や介護に関する職場の理解を啓発していく必要もあります。

（注5）勤続年数を重視しがちな年功的な処遇のもと、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のこと。

主なデータ



出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

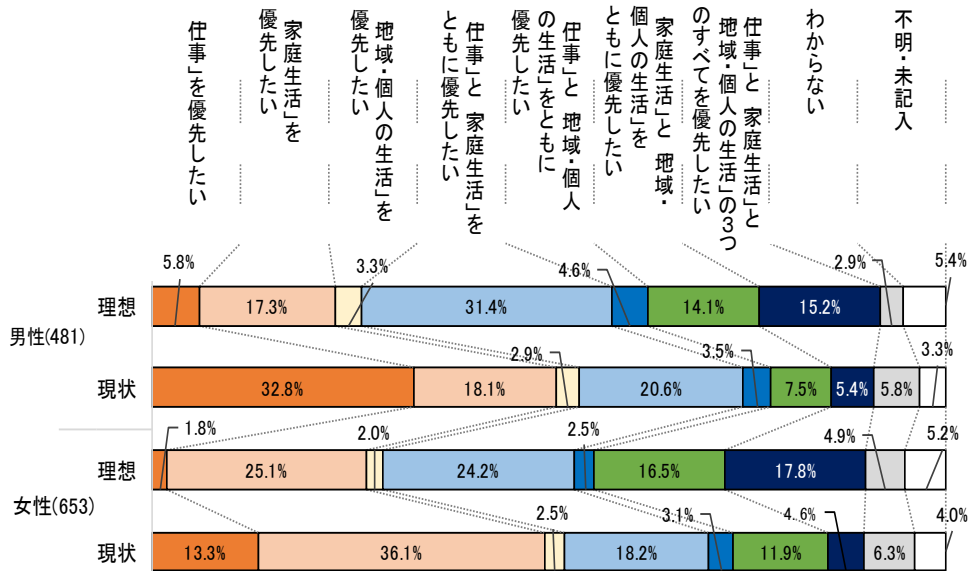


出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

主なデータ

図表-9

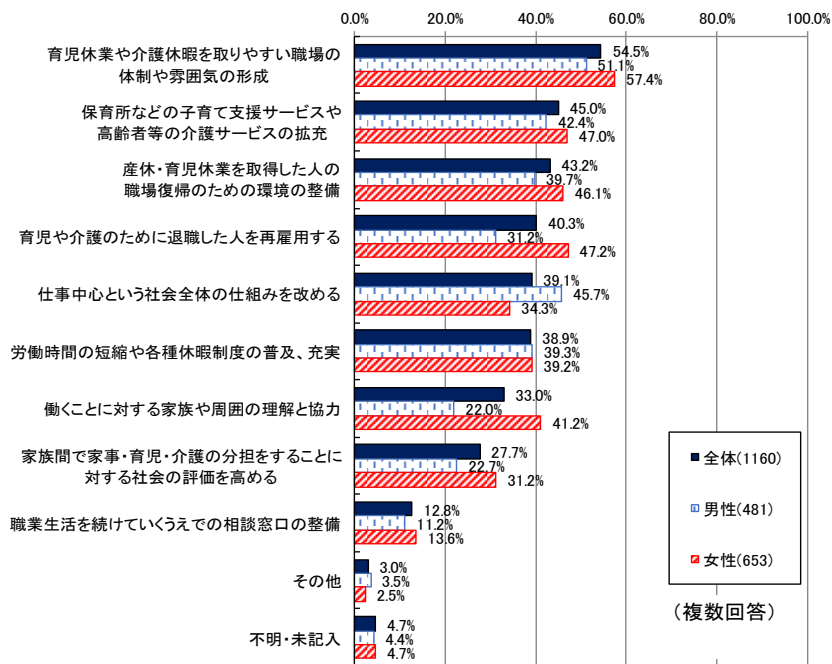
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のバランスの理想と現実



出典：市「平成 29 年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018 年

図表-10

ワーク・ライフ・バランスを進めるために重要なこと



出典：市「平成 29 年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018 年



～仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは～

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より

* 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは

誰も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一方で、子育て・介護の時間や家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つ健康で豊かな生活ができていることをいいます。

* なぜ必要なのか

- ・企業間の競争の激化・経済低迷・産業構造の変化により、正社員の労働時間が増加
- ・共働き世帯が増加したにもかかわらず従来と変わらない働き方・固定的な性別役割分担意識がある
- ・このような社会で仕事と生活（家族との時間や地域で過ごす時間など）の間で問題を抱える人が増加
- ・多様な働き方をしたい人やする必要がある人と、多様な働き方をする人を求めている人がいる

これらの状況や少子化、労働力確保などの社会全体の課題に対応するためには、ライフステージに応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現する必要があります。さらに、企業にとっても人材確保などの「明日への投資」につながるものとし、社会全体で取り組む必要があるのです。

* 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは

「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」を指します。

具体的には、以下の社会を目指していくことになります。

- ①就労による経済的自立が可能になる社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

つまり、職場・家庭生活・個人の生活が良好になることで、それが互いに相乗効果を生み、一人ひとりが望む生き方ができるようになり、ひいては社会の活力の向上につながるのです。



4 育児・介護をめぐる状況

✓男性は家事・育児時間が少なく、女性は介護離職者が多い状況です。

- 国の調べによると、国内の6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間は1日あたり83分となっており、アメリカやイギリスなどの世界の先進国と比べるとかなり短く、国の目標である1日あたり2時間30分(2020年)には現状では程遠い状況になっています(図表-11)。
- 国の調べでは、保育所等(保育所及び幼保連携型認定こども園(注6)等)の定員について、2017年4月1日時点で約274万人であるのに対して、待機児童数は2万6,081人となっています。また、放課後児童クラブの利用を希望するものの利用できない児童数は、1万7,170人となり、両者ともに国全体での解消が必要な状況です。なお、市における保育所等入所待機児童数は2016年から3年連続で0人(厚生労働省による「保育所等利用待機児童数調査要領」の新定義では2年連続)となっています。
- 国の調べによると、介護・看護を理由として過去1年以内に退職した数は、2017年で10万人となり、うち男性が3万人、女性が7万人を占めています(図表-12)。
- 市の意識調査によると、家事・育児・介護の役割分担については、「男女が協力しあっている」割合は家事が76.2%、育児が77.5%、介護が57.7%となりました。また、「女性が主に担う」に関しては、家事が20.4%、育児が15.9%と、依然として固定的な意識が残っている状況です。
- また、男性が家事・育児・介護・地域活動を行うために必要なことでは、「夫婦やカップル、家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が55.7%と最も高くなっています(図表-13)。なお、20・30代の男女の回答をみると、「労働時間の短縮や休暇を取りやすくすることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにする」が全体の割合よりも上位にきています。

課題

働きたい女性が働き続け、かつ男女が共に多様な生き方を選択できるようになるためには、育児・介護の環境の整備が欠かせません。

市においては育児の環境の整備を進めているものの、男性が家庭生活に参画することに対する意識は未だ低いことから、理解促進と啓発に取り組む必要があります。

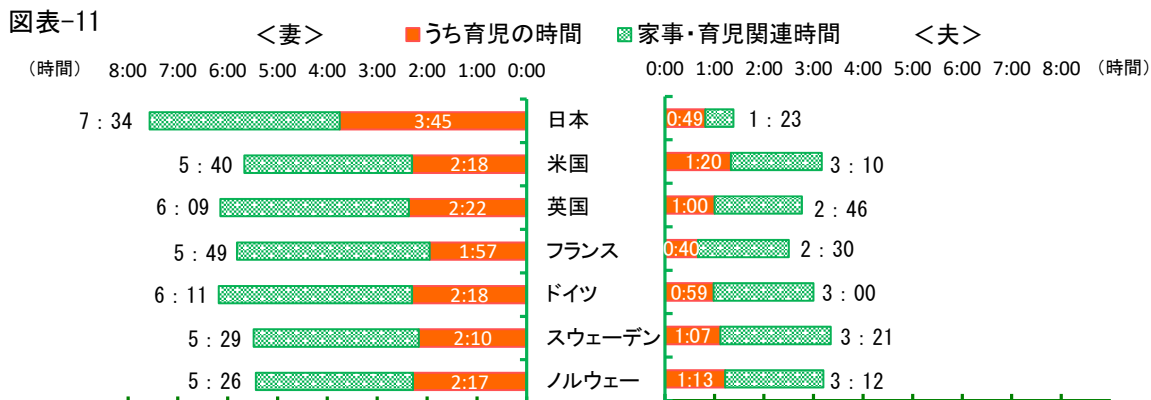
また、昨今、晩婚化や晩産化が進む中では、育児と同時に介護に直面するダブルケア(注7)の問題もあり、これらの問題を個人が一人で担うのではなく、企業や地域など社会全体で支えていくことが重要です。

(注6) 幼保連携型：幼稚園的機能と保育所的機能の両方の機能をあわせ持つ単一の施設 こども園：教育・保育を一体的に行う施設

(注7) 晩産化・晩婚化等を背景に、育児期にある者(世帯)が親の介護も同時に引き受けるということ。

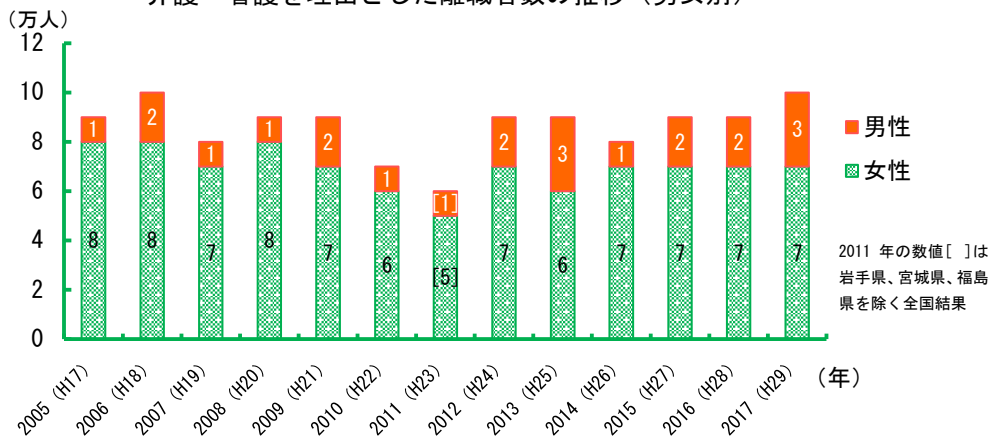
主なデータ

6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）



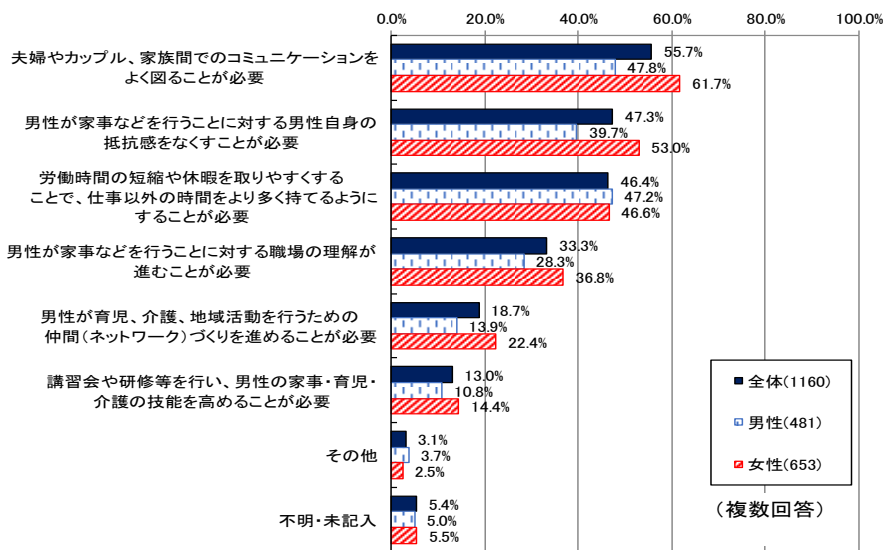
出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

図表-12 介護・看護を理由とした離職者数の推移（男女別）



出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

図表-13 男性が家事・育児・介護・地域活動を行うために必要なこと



出典：市「平成29年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018年

5 男女の健康をめぐる状況

✓男女それぞれで身体的特徴や年齢に応じた健康課題を抱えています。

- 国の調べでは、我が国の2016年の平均寿命は女性87.14年、男性80.98年、健康寿命（日常生活に制限のない期間）は女性74.79年、男性72.14年となっています。この平均寿命と健康寿命の差（「不健康な期間」）は女性が12.35年、男性が8.84年となり、女性は男性より長生きするものの、「不健康な期間」が長くなっていることがわかります（図表-14）。
- 国の調べから、死因の第1位となっているがんについて性別・年齢階級別に見ると、20歳代後半から50代前半までは女性が男性を上回っており、それは乳がんと子宮がんの罹患率が上昇するためだと考えられています（図表-15）。
- 国の調べによると、女性のがん検診受診率については、2016年で子宮がん（頸部）検診（20～69歳）が42.4%、乳がん検診（40～69歳）は44.9%となり、国の目標である50%には達していない状況となっています。なお、市の女性のがん検診受診率では、2017年度で子宮がん（頸部）が16.3%、乳がんが19.5%となり、受診率は年々上昇傾向にあります（図表-16）。
- 国の調べによると、男性は女性に比べて生活習慣病の原因となる喫煙や飲酒、メタボリック・シンドロームの割合が高い状況になっています。
- 国の調べによると、運動習慣のある者の割合は、2016年で20歳～64歳の男性23.9%、女性19.0%となり、国の目標値である男性33%、女性30%（2020年）には程遠い状況にあることがわかります（図表-17）。
- 市における自ら健康づくりに取り組んでいる市民の割合は、2016年で62.9%となり、目標値の69.0%（2023年）に近づきつつあります。

課題

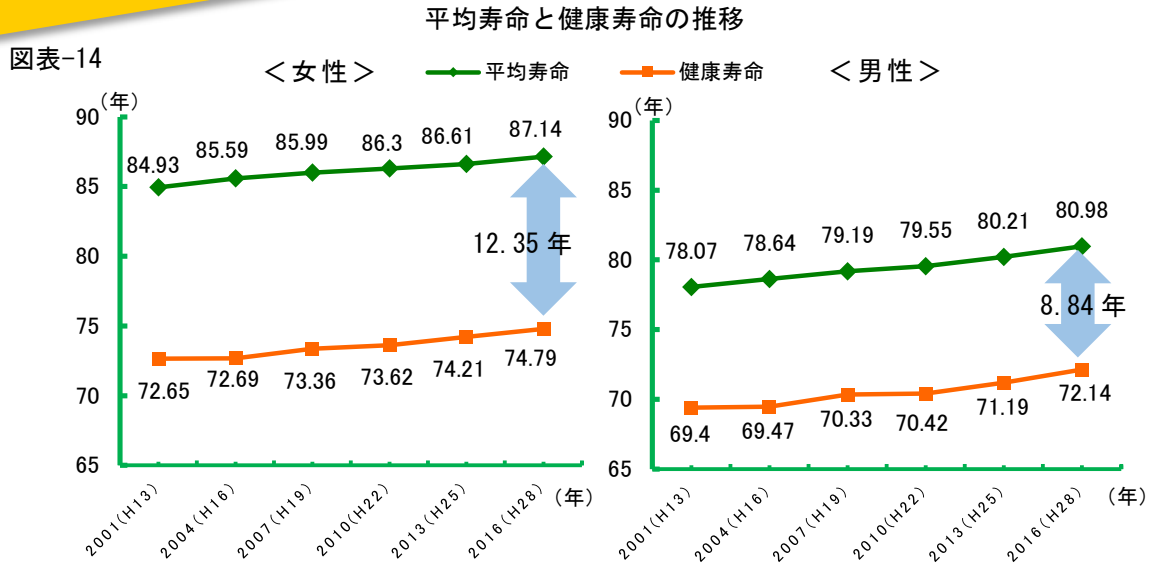
男女ともに平均寿命が延びている中、豊かな人生を実現するためには、一人ひとりが生涯を通じて健康な心身を維持し、自立した生活を営むことができるように取り組むことが必要です。

そのためには、男女の身体的性差に対する理解と健康について一人ひとりが理解していくことが大切です。特に、女性は出産・妊娠等の特有のライフイベントや疾病があることから、年齢に応じた健康的課題を抱えることがあり、社会全体がその認識を深めていくことが重要です。

身体的性差に関する健康に対しては、国際的な概念である「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（注8）」の視点に配慮した取り組みが必要です。

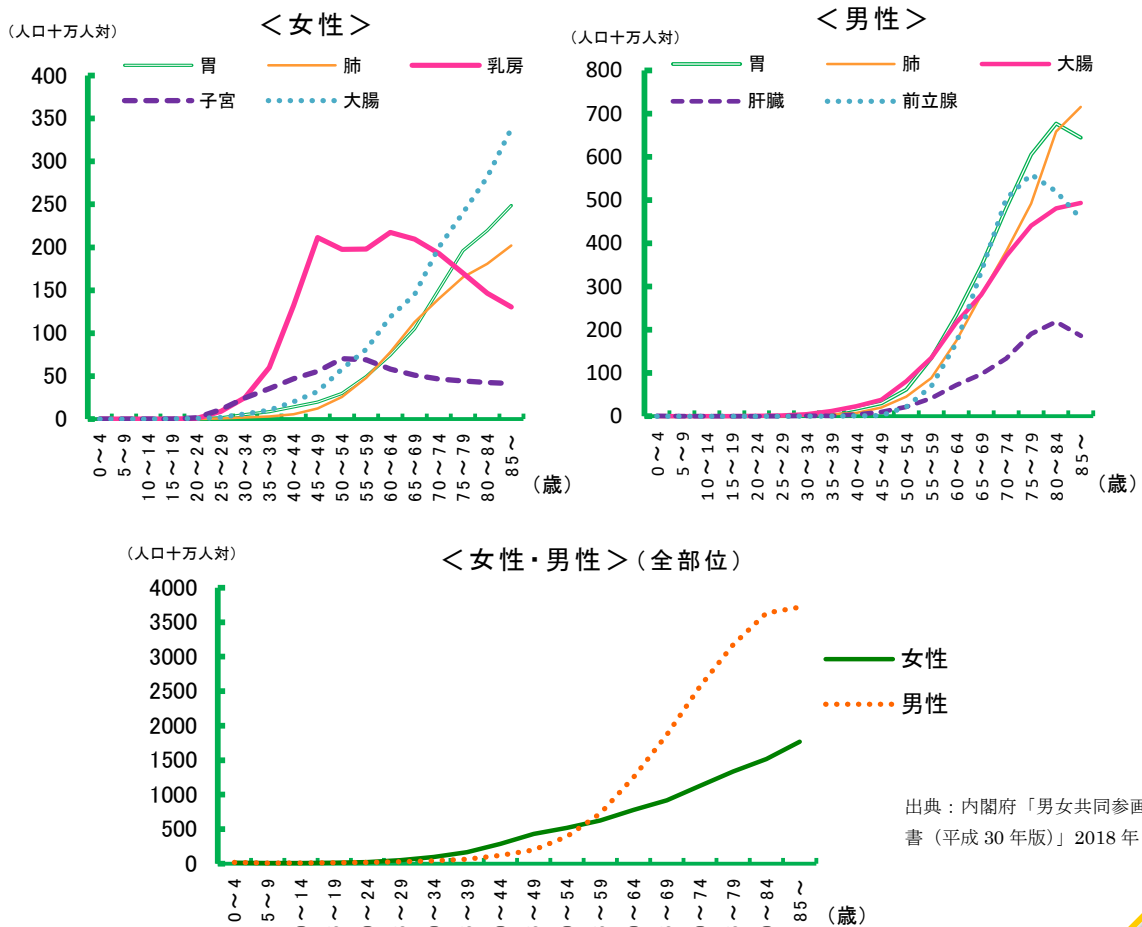
（注8）性と生殖に関する健康と権利のこと。詳しくはp24の「コラム～リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは～」を参照。

主なデータ



出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

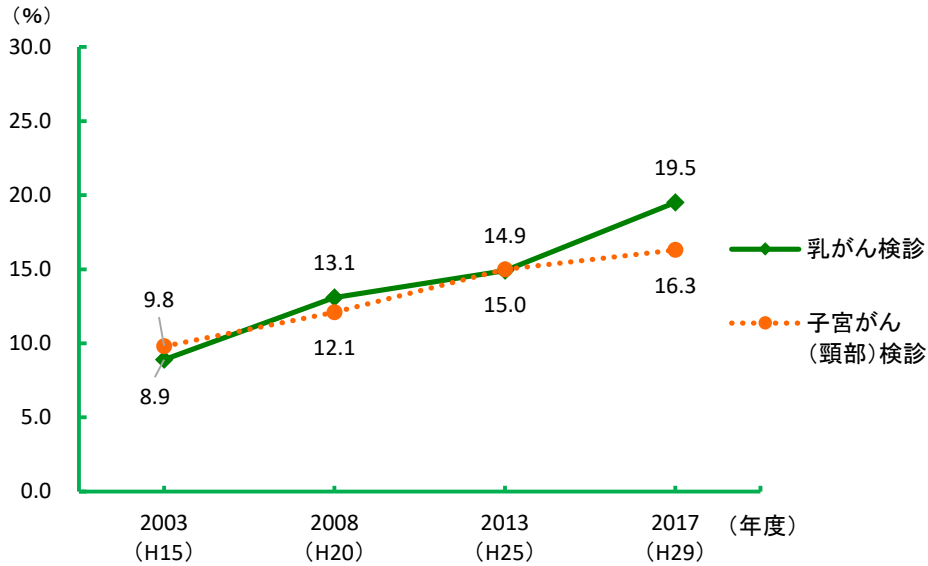
図表-15 年齢階級別がん罹患率（2013年）



主なデータ

図表-16

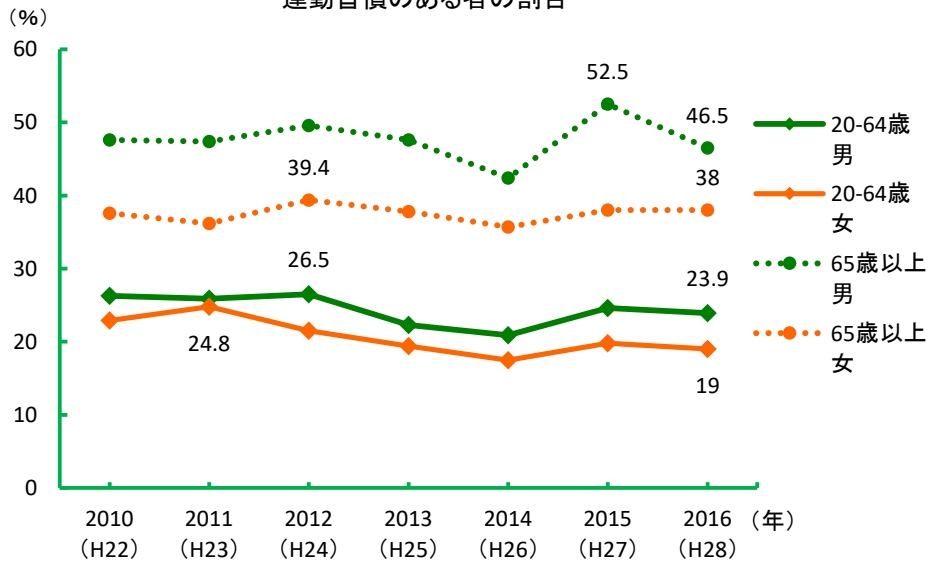
市の乳がん・子宮頸がん検診受診率



出典：市健康づくり推進課のデータを基に国際・男女共同参画課作成

図表-17

運動習慣のある者の割合



出典：厚生労働省「国民健康・栄養報告書」2010～2016年 を基に市国際・男女共同参画課作成



～リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは～

1994年にエジプトのカイロで開かれた国際人口開発会議(ICPD)にて提唱された国際的な概念です。性と生殖に関する健康と権利と訳されます。

*リプロダクティブ・ヘルス (Reproductive Health) とは

人間の生殖システム及びその機能と活動過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指します。

具体的には、人々が安全で満足できる性生活を送り、子どもを産むかどうか、産むとすればいつ、何人まで産むかを決める自由をもつことを意味します。

これは、生殖年齢にある男女だけでなく、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する「健康」を意味し、子どもを持たないライフスタイルを選択する人々を含めた、全ての個人に保障されるべき健康概念です。

すなわち、思春期保健、生殖年齢にあるカップルを対象とする家族計画と母子保健、人工妊娠中絶、妊産婦の健康、HIV/エイズを含む性感染症、不妊、ジェンダーに基づく暴力等、生涯にわたる健康の問題に対し、健康を確保することがこの概念に含まれているのです。

なお、この概念は今日の人口問題対策の基本理念とされています。

*リプロダクティブ・ライツ (Reproductive Rights) とは

性に関する健康を享受する「権利」のことです。

具体的には、すべてのカップルと個人が、自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという権利です。

また、差別、強制、暴力を受けることなく、生殖に関する決定を行える権利も含まれます。さらに、女性が安全に妊娠・出産を享受でき、カップルが健康な子どもを持てる最善の機会を得られるよう適切なヘルスケア・サービスを利用できる権利が含まれています。

このリプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念のもと、身体的性差のある男女の生涯にわたる健康の管理・保持増進をしようということが考えられているのです。



6 配偶者等からの暴力をめぐる状況

✓社会全体でDVの相談件数は増加し続けています。

- 国の調べによると、配偶者等からの身体的暴行、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要のいずれかについて、「何度もあった」とする割合は、女性 13.8%、男性 4.8%となっています。また、「1、2度あった」と回答した人の割合は、女性 17.5%、男性 15.1%となり、これらの2つを合わせると「一度でも受けたことのある」割合は、女性 31.3%、男性 19.9%となります。
- 国の調べでは、配偶者からの被害経験のある者のうち、誰かに相談した者の割合については、2017年で女性 57.6%、男性 26.9%となっています。
- 国の調べによると、全国の配偶者暴力相談センターに寄せられた相談件数は、2016年で10万6,367件となり、3年連続で10万件を超える高水準で推移している状況になっています（図表-18）。
- 県の調べ（※3）によると、県内の配偶者暴力相談支援センターにおけるDV相談件数は、2016年に4,675件あり、配偶者暴力防止法に基づく緊急一時保護件数は、202件となりました。なお、市におけるDV相談件数は、年ごとに増減しているものの、2017年の相談件数は405件となっています。
- 市の意識調査では、配偶者やパートナー間での精神的・身体的暴力の経験や被害のある割合の中で、「大声でどなる」が25%と最も高くなり、次いで「何を言っても無視し続ける」が13.4%となっています（図表-19）。なお、性別でみると、女性の方が被害経験のある割合が高い傾向にあります。
- また、精神的・身体的暴力を受けた人の相談の有無については、「相談しなかった」が61.1%と最も高くなり、相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思った」が最も多く56.3%、次いで「自分にも悪いところがあると思った」が34.9%となりました。

課題

DVの相談件数が増加している理由として、相談窓口の周知が相談の増加につながっていると考えられるほか、配偶者等からの暴力をDVと認識する割合が高くなっているためと考えられます。被害者救出のために、相談窓口のさらなる周知と支援体制が求められています。また、暴力等を受けていながら、被害の認識を持っていない状況にある被害者がいることも大きな課題です。

被害者を減らすためには、DVの内容が明らかな暴力だけでなく、目に見えない精神的なもの、経済的なもの、性的なものなども含まれるということを知り、未然防止に向けての取り組みも重要です。さらに、特に若い世代におけるデートDV（注9）の未然防止にも取り組む必要があります。

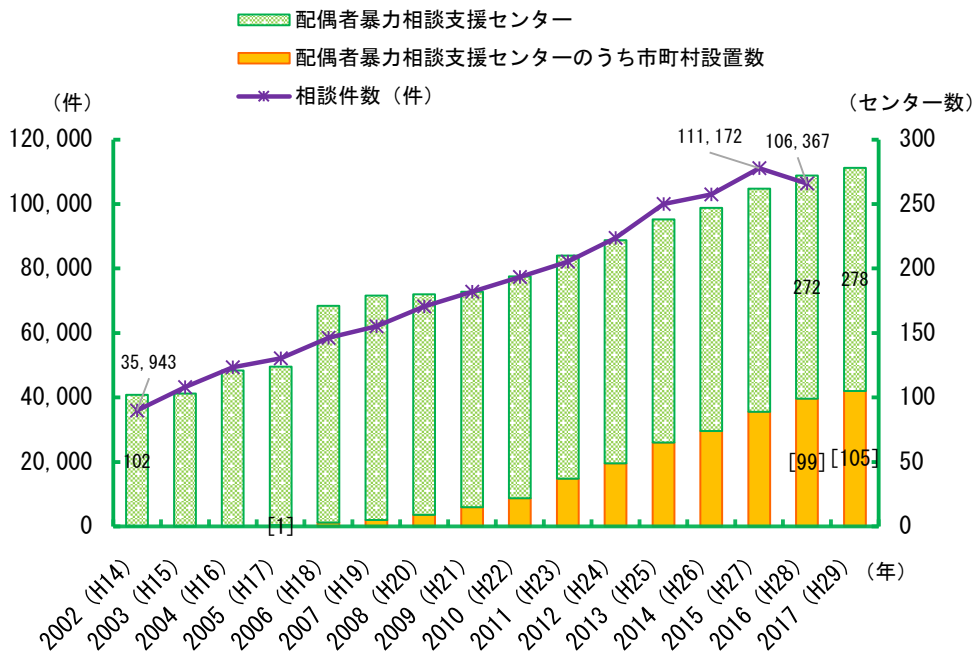
（注9）交際相手からふるわれる暴力等のこと。詳しくはp28の「コラム～デートDVとは～」を参照。

（※3）神奈川県「かながわ男女共同参画推進プラン（第4次）」2019年

主なデータ

図表-18

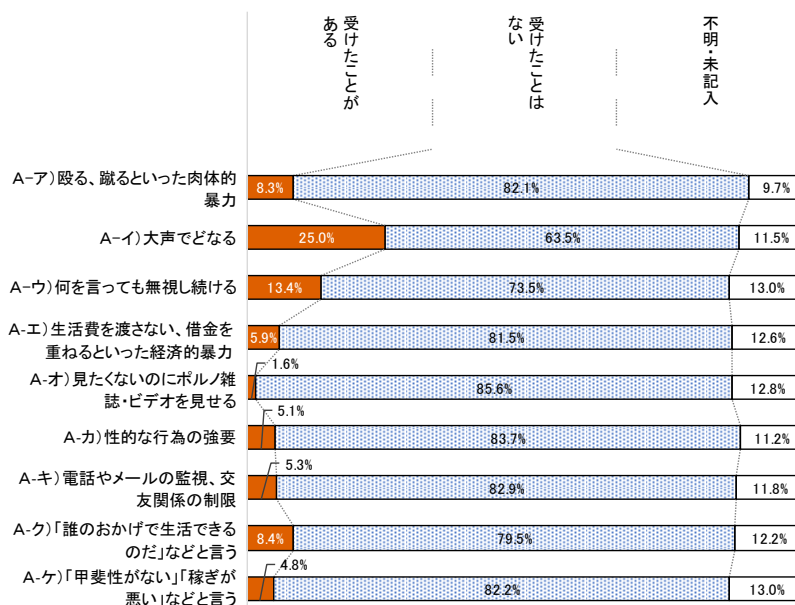
配偶者暴力相談支援センター数及び相談件数の推移



出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

図表-19

配偶者やパートナー間での精神的・身体的暴力の経験・被害



出典：市「平成29年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018年



～DV（ドメスティック・バイオレンス）とは～

*DVとは

夫や恋人、婚約者、同棲相手、元夫、以前つきあっていた恋人など親密な関係にある者からふるわれる暴力や暴言などを DV といいます。その暴力等の被害者は、多くの場合が女性です。暴力とは身体に損傷を与える行為だけでなく、次のようなことも暴力にあたります。

- ・「誰のおかげで生活できるんだ！」などと大声でどなる
- ・「殺すぞ！」と脅かす
- ・無視する、交友関係を厳しく監視する
- ・生活費を渡さない、借金を重ねる
- ・望まない性行為を強要する、避妊に協力しない など



DV はこれらの暴力が複雑に絡み合い、繰り返して起きています。

*背景にあるもの

DV は、カップルに起こる一時的なケンカと思われがちですが、カップルの単なる問題ではありません。

妻に収入がない場合が多いといった男女の経済的格差、妻への暴力等は許されるという誤った認識など、個人の問題として片付けられないような問題が社会の根底にあることによって起きているのです。

*DV 被害者・加害者に対するケアとは

DV に関する相談は配偶者暴力相談支援センターや自治体の相談窓口、警察などで受けています。その相談内容や状況に応じて様々な対応を行っています。

また、県などでは、DV 行為の未然防止に向けて、DV に悩む男性のための相談窓口などが設置され、加害者に対するケアも始まっているほか、近年顕在化してきた男性に対する DV に対しても、男性被害者の相談窓口が設置されてきています。

*DV は重大な人権侵害です

DV は力による支配です。その暴力は、人生を豊かに生きる権利を奪う重大な人権侵害であり、「犯罪」行為です。人は誰しも、暴力的な環境の中では豊かに生きることはできません。

DV は社会全体で解決すべき問題であるため、「どんな暴力も許さない！」という一人ひとりの意識が重要です。



～デート DV とは～

*デート DV とは

親密な関係にある者からふるわれる暴力等である DV の中でも、特に交際相手からの暴力等を「デート DV」といいます。

暴力等の内容は DV とほとんど同じですが、腕などを強くつかむ・無視する・勝手に携帯電話をチェックする・デート費用を全く支払わないなど、その内容は様々です。

これらの暴力は、繰り返され、次第に激しくなり、サイクルとなって最終的に逃げる機会や気力を奪われてしまうのです。

*背景にあるもの

「男らしさ」「女らしさ」の思い込みの押し付けや暴力等を軽度と考えていることなどが背景として挙げられます。

また、「付き合っている相手は自分のもの」「束縛されるのは愛されている証拠」などの誤った考えもデート DV の原因の一つです。

*若い世代におけるデート DV の影響とは

デート DV は交際相手からの暴力等であるため、あらゆる年代に当てはまります。

特に、若い世代においてデート DV が発生した場合、それは将来の DV につながる可能性があります。

すなわち、デート DV をふるわれたまま結婚した場合、そのまま DV として暴力等が継続する、もしくは被害がさらに深刻になることもあるのです。デート DV を受けながらも結婚した理由としては、別れるのが怖かったためや結婚して子どもができれば相手が変わってくれると思っていたことなどが挙げられます。

このように、将来の DV を防止するため、児童・生徒の誰もが被害者・加害者にもなることのないように、デート DV について知ってもらうことが大切です。

*デート DV を防止するために

互いの意見が違ったときには決して感情にまかせて暴力をふるわず、互いを尊重し、思いやりの心を持って交際することがデート DV の防止につながります。

そして、暴力が重大な人権侵害であるという意識を一人ひとりが持つことが重要です。



7 固定的な性別役割分担意識の現状

✓社会全体の男女の平等感は依然として低いままです。

- 国の世論調査（※4）では、社会全体における男女の地位の平等感については、「男性の方が優遇されている」とする割合が74.2%と最も高く、「平等」は21.1%、「女性の方が優遇されている」が3%となっています（内閣府調査は聞き取り調査のため不明回答なし）。
- 市の意識調査では、社会全体の男女の平等感では、男性の優遇を感じている割合が61.8%と最も高く、男女の平等の割合は21.9%となりました（図表-20）。
- 県の県民ニーズ調査（※5）では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「そう思う」が18.4%、「そう思わない」が78.4%となっています。
- 市の意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「男女ともに仕事をし、家事や育児も分かち合うのがよい」が70.4%と最も高くなりました。これは、男性では若年ほど高い傾向にあり、女性ではいずれの年代でも70%以上と高くなっています。
- また、子どもの育て方については、男女ともに『男らしさ』、『女らしさ』は強調しないが、性差に配慮して育てたほうがよい」とする割合が最も多く57.6%となっています。
- さらに、男女が平等な関係を築き、生き生き暮らす社会を実現するために必要なことについて割合が高い順では、「職場内の固定観念の意識改革」が50.4%、「しきたりや慣習の改善」が46.8%となりました（図表-21）。

課題

社会全体の男女が平等であると感じる人の割合は依然として低く、教育の場を除いて、男性が優遇されていると感じる割合が多いなど、社会の様々な場面で男女間の不平等感が残っています。

本来、男女は対等であるべきところ、職場や家庭などにおいて、「男は外で働き、女は家庭を守るべきである」のような男女に対する固定的な性別役割分担意識（注10）が未だ根強くあることが推察されます。

この意識があることが、女性活躍や男性の家庭生活への参画を阻み、ひいては社会の活力に対しても影響していると考えられます。

一人ひとりが自分らしく生きられるよう、固定的な性別役割分担意識を解消していく必要があります。

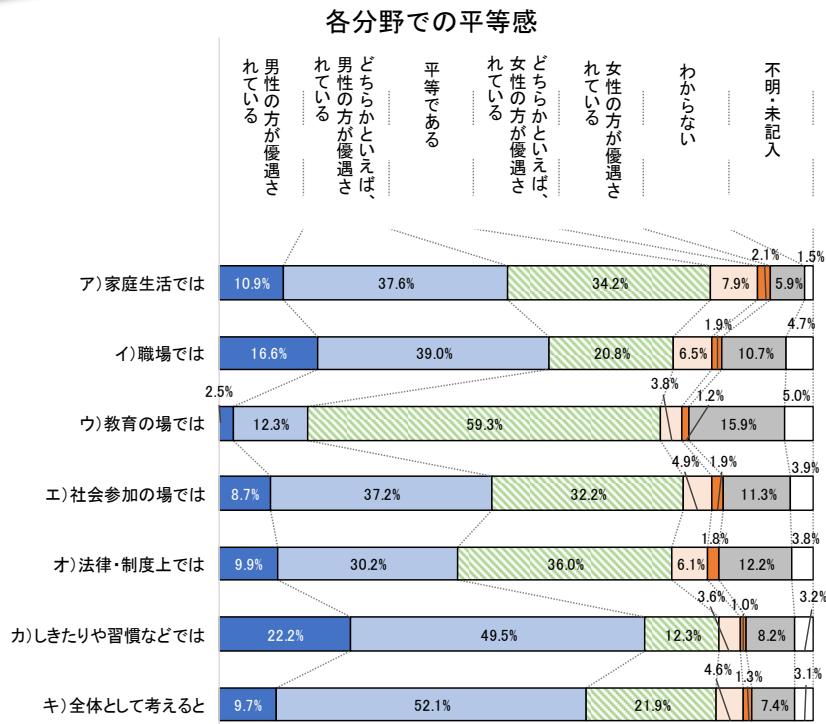
（注10）男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるのにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。「固定的性別役割分担意識」ということが多い。

（※4）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」2016年

（※5）神奈川県「2016年度県民ニーズ調査」2016年

主なデータ

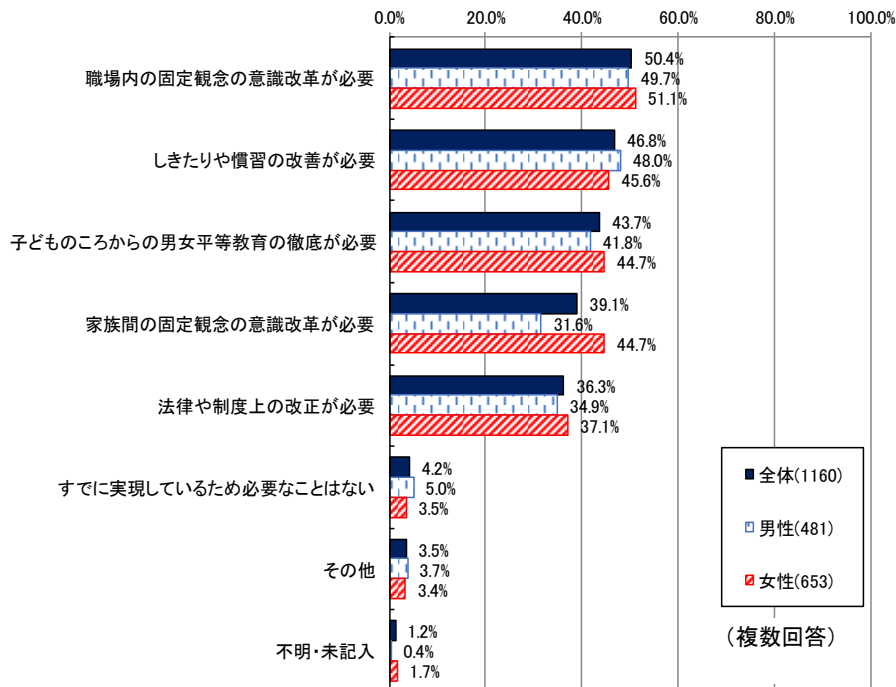
図表-20



出典：市「平成 29 年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018 年

図表-21

男女が平等な関係を築き、生き生き暮らす社会を実現するために必要なこと



出典：市「平成 29 年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018 年

8 人権に対する理解

✓社会への参画を阻むハラスメントや虐待の状況が明らかになっています。

- ・市の意識調査によると、職場や地域、学校などでのセクシュアル・ハラスメント（注11）の経験について、「女のくせに、男のくせにと性差別的な言い方をされた」が最も多く17.4%、「容姿について傷つくことを言われた」が17.1%となりました（図表-22）。
- ・厚生労働省の調査によると、マタニティ・ハラスメント（注12）といわれる妊娠等を理由とする不利益取扱いの内容として、『「迷惑』、『辞めたら？』等、権利を主張しづらくする発言』が47.3%と最も多くなっています（図表-23）。
- ・厚生労働省の調査（※6）によると、児童虐待相談対応件数は、2016年に児童相談所で12万2,575件となり、過去最多となっています。なお、市の児童虐待にかかわる相談の世帯件数は、2017年で259件となり、数年間で横ばいとなっています。
- ・厚生労働省の調査（※7）では、高齢者虐待と認められた件数は、要介護施設従事者等によるものが2016年で452件となり、前年よりも10%増加したとしています。また、養護者によるものは1万6,384件で、前年よりも2.6%増加となっています。なお、市の高齢者虐待相談・判断件数は、2017年度で養護者の相談55件、判断22件となっています。また、要介護施設従事者の相談・判断件数は、相談7件、判断3件となりました。
- ・厚生労働省の調査（※8）によると、施設の利用者による障がい者虐待の状況における通報・届け出があり、虐待が認められた事業所数は2016年で581事業所となり、被害者数は972人となっています。

課題

固定的な性別役割分担の押し付けや固定的な差別意識から発生するジェンダーハラスメント（注13）はセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの温床になります。これは男女ともに起こりえるハラスメントです。

また、男女間のみならず、子どもや高齢者、障がい者に対する暴力は、人権を侵害する大きな問題です。ハラスメントや暴力は、男女が公平でかつ共に活躍する社会の実現を阻むものであるため、ハラスメントや暴力をなくし、子どもから高齢者の男女のそれぞれの尊厳が尊重されるよう、人権に関する啓発を行うことが必要です。

（注11） 本人の意思に反する性的な言動や固定的な性別役割分担の押しつけなどをする行為のこと。

（注12） 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したことに関して、職場の上司・同僚が就業環境を害する言動のこと。また、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する不利益取り扱い」というくくりもあり、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為のことを指す。

（注13） 固定的な性別役割分担意識から発生する女らしさ・男らしさの物差しから外れた行動や態度に対し非難すること。例えば「女のくせに」「男のくせに」など。

（※6） 厚生労働省「児童虐待相談の対応件数及び虐待による死亡事例数の推移」2016年

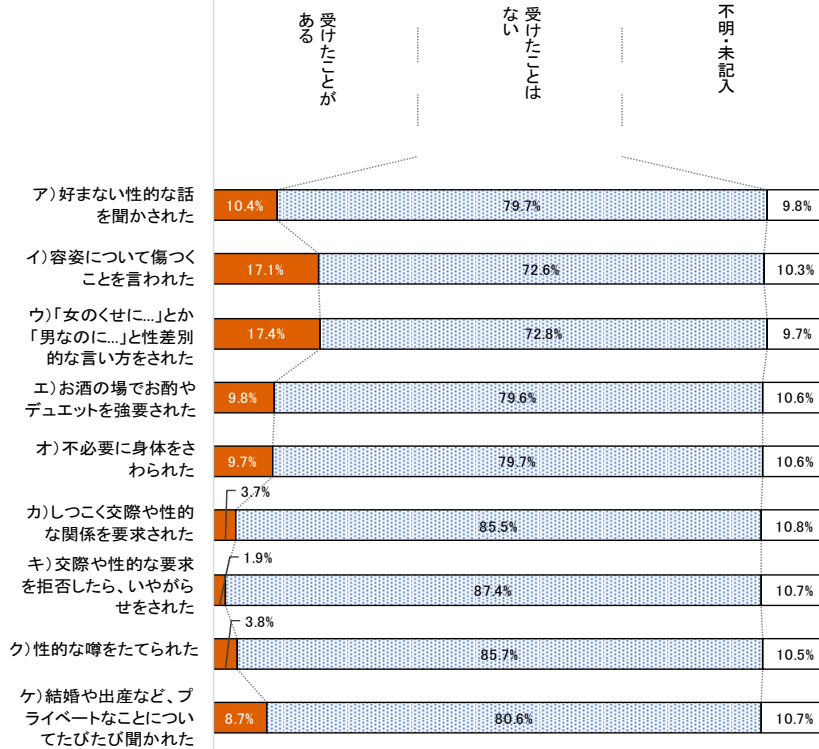
（※7） 厚生労働省『「高齢者虐待防止、高齢者の擁護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果」2016年

（※8） 厚生労働省『「平成28年度利用者による障がい者虐待の状況等」の結果報告」2016年

主なデータ

図表-22

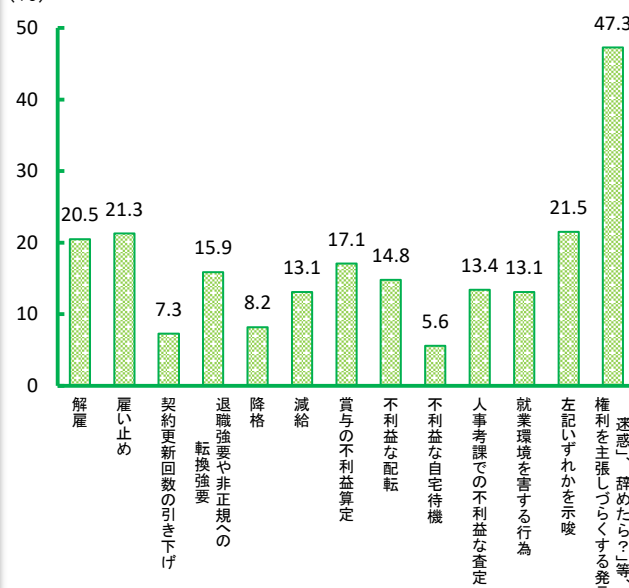
職場、地域、学校などでのセクシュアル・ハラスメントの経験



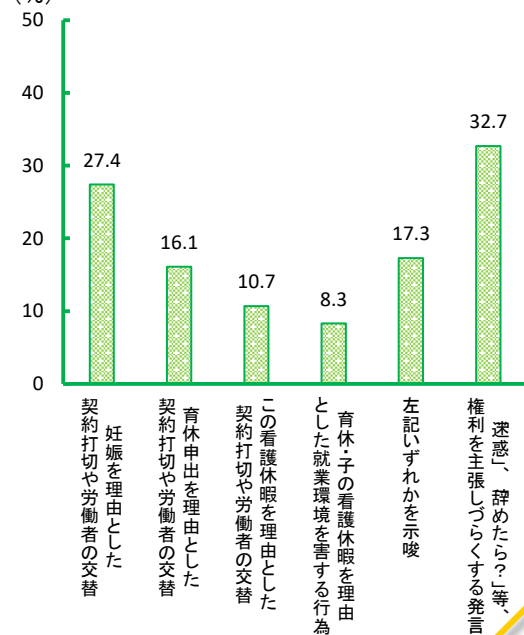
出典：市「平成 29 年度大和市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」2018 年

図表-23

妊娠等を理由とする不利益取扱いの原因



(うち、派遣労働者について派遣先企業からされた妊娠等を理由とする不利益取扱い行為)



出典：厚生労働省「妊娠等を理由とする不利益扱いに関する調査の概要」2015 年

9 生活上困難を抱える人たちをめぐる状況

✓女性はその社会的背景から貧困に陥りやすい状況です。

- 国の調べでは、過去 10 年間でひとり親の世帯数は約 140 万世帯を推移しており、その 9 割程度が母子世帯となっています（図表-24）。母子世帯のうち 37.6%が年間所得額 200 万未満であり、45.1%が生活を「大変苦しい」と感じているようです。
- 性別と年齢層の相対的貧困率（注 14）をみると、ほとんどの年齢層において女性は男性より貧困率が高く、中でも高齢期にその格差が拡大していることがわかります（図-25）。
- 国の調べでは、我が国の総人口に占める高齢化率（65 歳以上の割合）は 26.6%に達し、男性は人口の 23.7%、女性は 29.4%が 65 歳以上となっています（2015 年 10 月 1 日時点）。さらに、65 歳以上の雇用者については、2017 年で男女ともに 7 割以上が非正規雇用になっています。なお、女性の 55～64 歳は 67.6%が非正規雇用になっています。
- 市における障がい者数（身体・知的・精神）は約 9,400 人（2017 年）になり、人口の 3.99%を占め、年々増え続けています。
- また、市における外国人市民は 75 の国と地域の約 6,500 人（2018 年 3 月 31 日時点）となり、人口の 2.77%を占め、微増を続けています。
- 性の多様性については近年社会で認知されつつあり、市の意識調査では、性的マイノリティ（注 15）のカテゴリーの一つである「LGBT」の認識度は 57.1%となりました（内容まで知っている 24.7%と名前を聞いたことがある 32.4%の合計）。

課題

誰もが自分らしく自立して暮らすためには、一人ひとりがしっかりとした生活の基盤を持つことが重要となります。

特に、女性においては、出産や育児等によって就業の中断を余儀なくさせられたほか、非正規雇用で就業している場合が多かったなどのことから、低年金者も多く、貧困等の生活上困難に陥りやすい状況にあります。併せて、「女性・高齢者」、「女性・障がい者」、「女性・外国人」のように複合的な要因からさらに困難な状況に置かれていることもあるため、自立への支援は欠かすことができません。

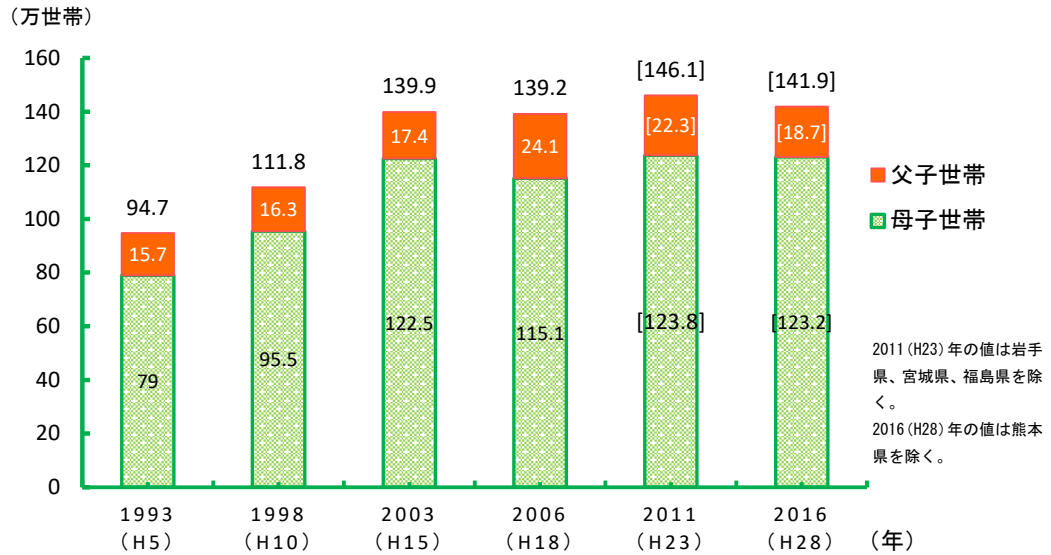
また、性的マイノリティ（LGBTQ^{プラス} など）に当てはまる人々は少数者であるがゆえに、生活していく上で周囲から理解を得られないことや偏見から様々な困難を抱えることがあり、性のあり方の違いへの理解を啓発していくことが必要です。

（注 14）一定基準（貧困線）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合。貧困線とは、等価可処分所得（世帯の可処分所得《収入から税金・社会保険料等を除いたいわゆる手取り収入》を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分の額（厚生労働省「国民生活基礎調査」）。

（注 15）p35 の「コラム～性の多様性（LGBTQ+、SOGI）とは～」参照。

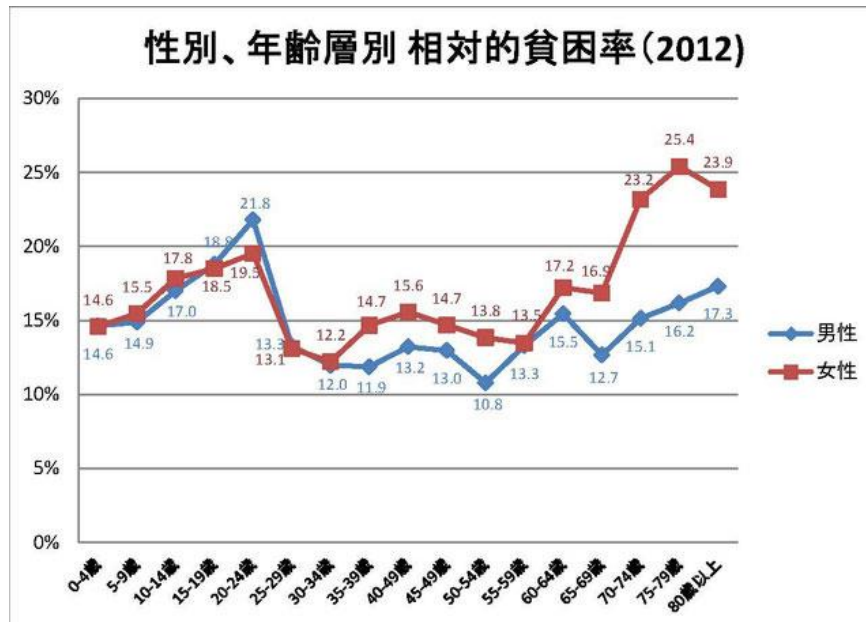
主なデータ

図表-24 母子世帯数及び父子世帯数の推移



出典：内閣府「男女共同参画白書（平成30年版）」2018年

図表-25



出典：阿部彩(2014)「相対的貧困率の動向：2006、2009、2012年」貧困統計ホームページ



～性の多様性（LGBTQ+、^{プラス} ^{ソジ・ソギ} SOGI）とは～

* 性の多様性とは

性のあり方には多様なグラデーションがあり、構成要素は以下の4つとされています。

- ・生物学的な性（からだの性）
- ・性自認（こころの性）
- ・性的指向（恋愛・性愛が主にどの性別に向いているのか）
- ・性別表現（言葉づかいや服装など個人が表現する性）

これらの組み合わせにより、社会的に少数派となる人たちのことを「性的マイノリティ」といい、そのカテゴリーを表す言葉の一つとして「LGBTQ+」があります。



* LGBTQ+とは

LGBTQ+とは、それぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉です。

Lesbian（レズビアン）は女性の同性愛者、Gay（ゲイ）は男性の同性愛者、Bisexual（バイセクシュアル）は両性愛者、Transgender（トランスジェンダー）は出生時に診断を受けた性とは違う性を生きる人、Queer（クィア）or Questioning（クエスチョニング）は性を有していない人、まだ自分の性が何であるか悩んでいる人、+はこれらだけでない性の多様性のことを表します。なお、LGBTQ+は人そのものを表す言葉として使われています。

* SOGIとは

一方で、SOGIとはSexual Orientation and Gender Identityの頭文字の言葉で、性的指向と性自認のことをいいます。例えば、からだもこころも男性で女性が好きな人、からだは女性でこころは男性で女性が好きな人など、幅広い組み合わせが当てはまります。

つまり、SOGIは異性愛の人などすべての人を含めた概念です。

* 多様な性にある人が困っていることとは

トイレや更衣室が男女別であること、会社等で同姓のパートナーに対する福利厚生がないこと、日常生活において法律上の家族と同等のサービスや扱いが受けられないことなど、日常生活のあらゆる場面において困っていることが数多くあります。

* 一人ひとりができることとは

「固定的な性別役割分担意識」とらわれず、すべての人がありのままの自分で生きられるように、性の多様性について正しい理解を深め、尊重することが大切です。さらに、性的マイノリティであることをカミングアウトされたときは本人の了承を得ずに他の人に広めないようにしましょう。

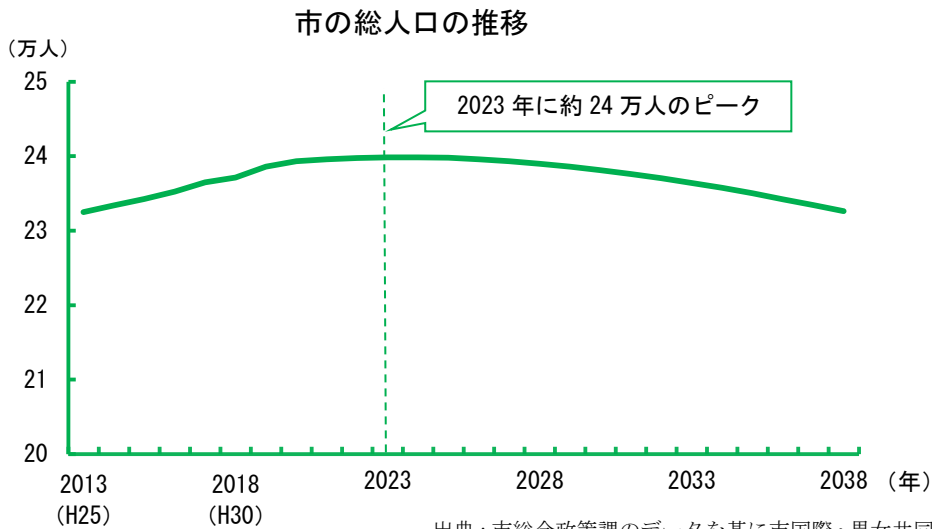
10 大和市の人口の状況

(1)人口の推移

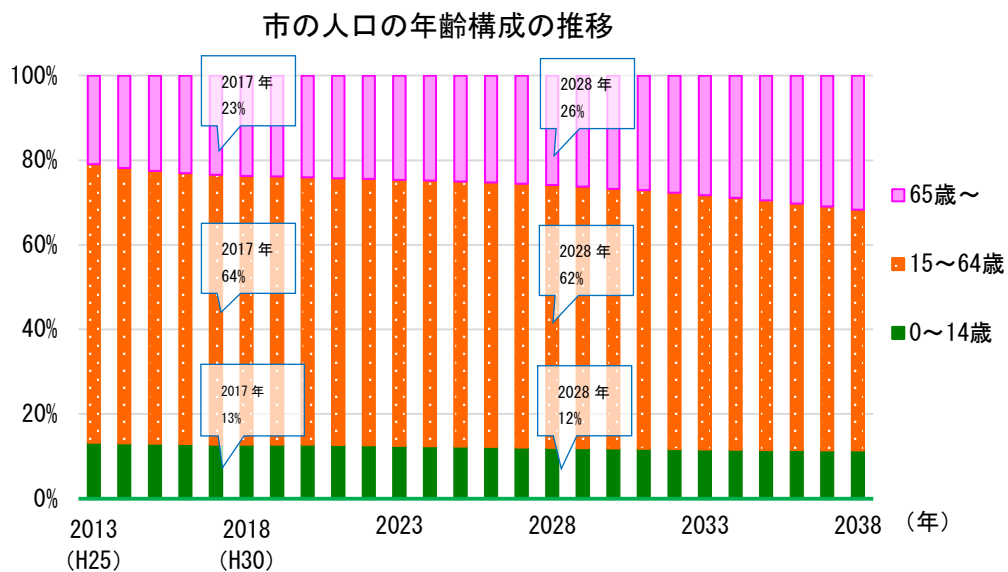
市の人口は市制施行以来、増加を続けています。2018年3月31日時点では23万6,653人となり、今後の推計では、2023年に約24万人のピークを迎え、その後ゆるやかに減少していく見通しです（図表-26）。

また、2017年から2028年までの年齢構成の変化をみていくと、年少人口（0～14歳）は約13%から約12%へ、生産年齢人口（15～64歳）は約64%から約62%へと低下するのに対し、高齢者人口（65歳以上）は約23%から約26%へと上昇する見込みとなっており、少子高齢化が一層進展するものと予測しています（図表-27）。

図表-26



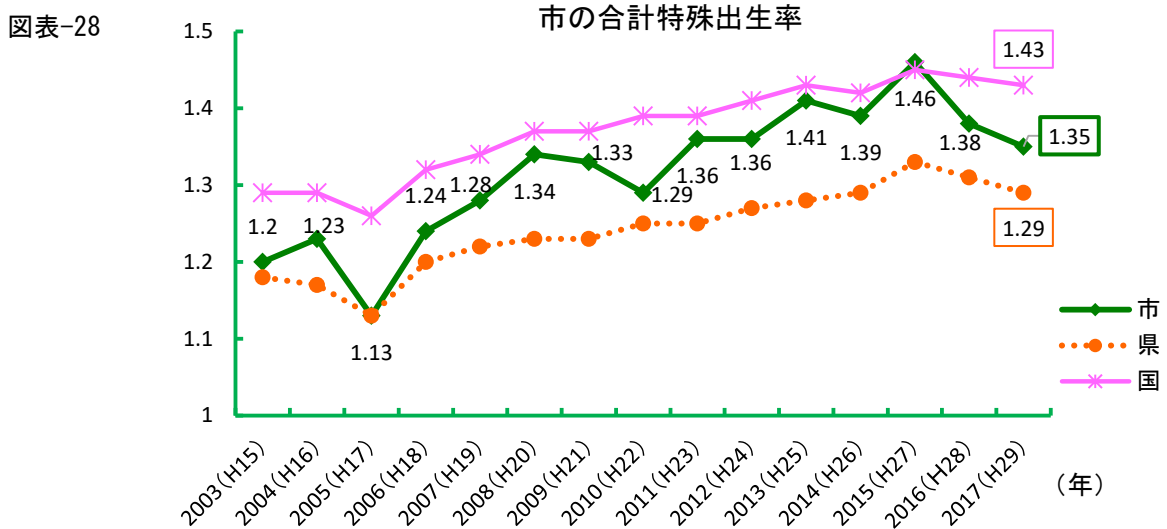
図表-27



(2)合計特殊出生率

市の2017年の出生数は約2,000人であり、ここ数年、横ばいで維持しています。合計特殊出生率（女性が一生の間に産むと推定される子どもの数）は、2005年に1.13まで減少しましたが、2006年から増加に転じ、2017年には1.35となっています（図表-28）。

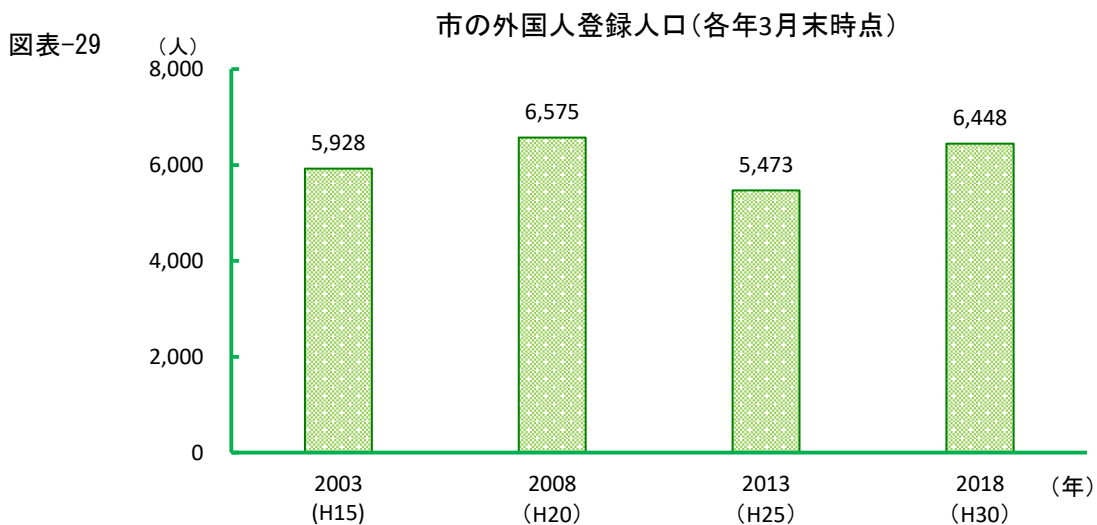
なお、直近5年間（2013年～2017年）の平均では1.40となり、県内19市中第1位となりました。



出典：県「神奈川県衛生統計年報」を基に市国際・男女共同参画課作成

(3)外国人市民

大和市内の外国人市民数は、社会・経済情勢の変化や自然災害の影響により一時減少したものの、増加傾向にあり、2018年3月31日時点では約6,500人となり、市の人口の2.77%を占めています。その国籍は75の国と地域からなり、国籍が多様であるのが市の特徴となっています（図表-29）。



出典：市国際・男女共同参画課作成

V プランの内容

1 基本理念

**性別にとらわれず、だれもが、
様々な場面で個性と能力を発揮することのできる社会へ**

男女共同参画をめぐる状況から社会の課題をみていくと、社会のあらゆる分野の男女の公平の確保が十分でないことや仕事と生活の両立が難しい状況にあることがわかります。また、男女の身体的性差から発生する健康上の課題への対応や基本的人権を尊重する取り組みも欠かすことができないものであります。

これらの課題に鑑み、第3次やまと男女共同参画プランでは、上記を基本理念として掲げ、男性、女性の性別や意識にとらわれず、家庭、地域、職場などの様々な場面で、一人ひとりが個性と能力を発揮し、いきいきと暮らすことのできる社会の実現を目指します。

そして、最終的には、誰もが生き方を選択する際に性別によって選択肢が左右されることのない社会になることを目標に、様々な取り組みを進めていきます。

2 基本目標

男女共同参画をめぐる状況から分析した各課題に取り組み、基本理念を達成するため、以下の4つの基本目標を設定します。

- 1 あらゆる分野への男女共同参画の推進
- 2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- 3 男女共同参画の面から見た心身の健やかな暮らし
- 4 誰もが尊重される社会づくり

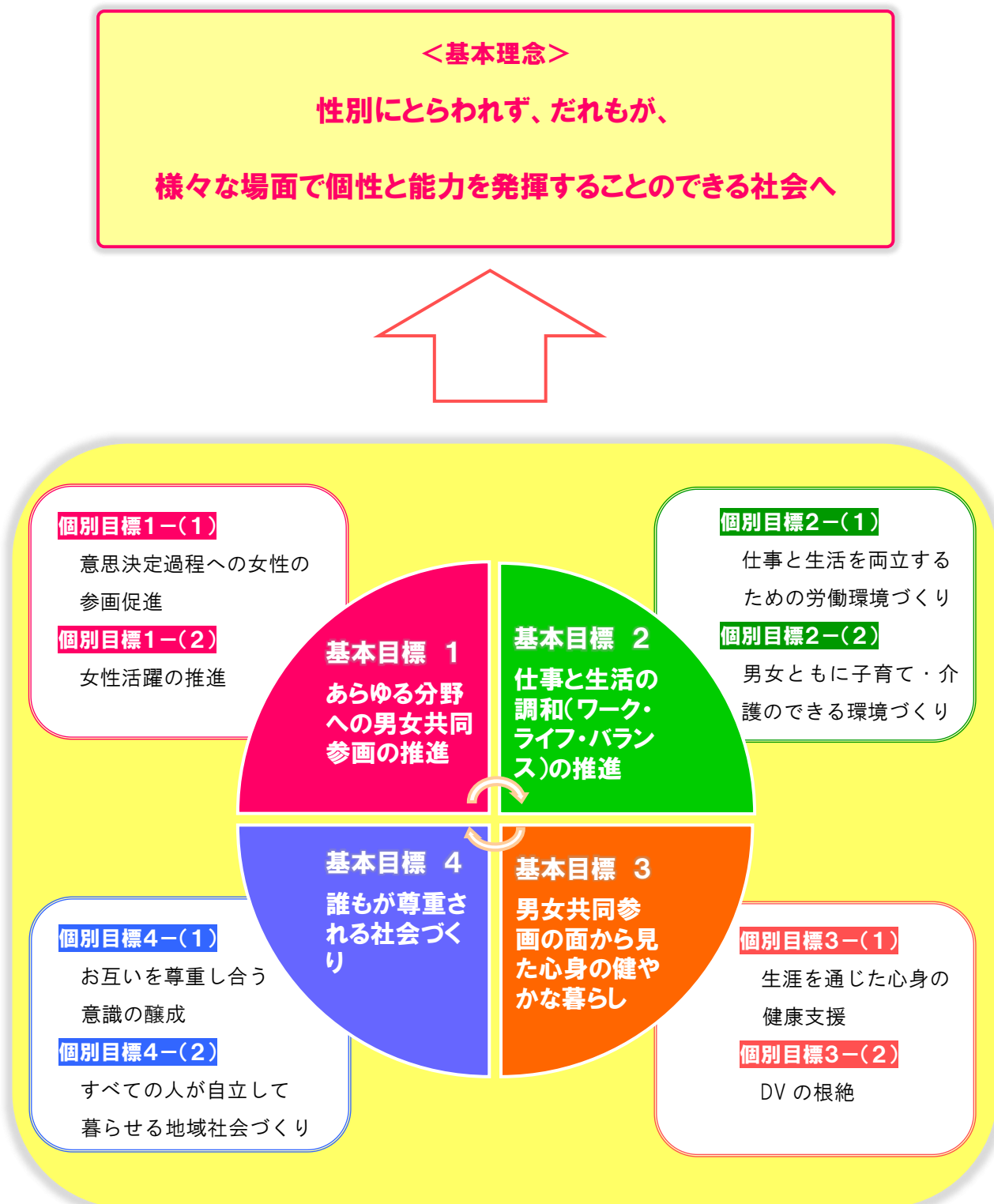
基本目標のもとには個別目標を設定し、それぞれの施策に取り組むことで、総合的かつ計画的に第3次やまと男女共同参画プランを推進します。



個別目標を記載した施策の体系図は以下を参照

II 施策の体系図…p3

第3次やまと男女共同参画プランの施策のイメージ図



VI 施策の展開

基本目標 1 あらゆる分野への男女共同参画の推進

性別にとらわれず、誰もが活躍できる社会の実現を目指し、あらゆる分野の意思決定過程において男女が対等な立場で参画できるよう、様々な取り組みを推進していきます。

また、働きたい女性が働き続けることができるよう、就労分野における女性の活躍を推進します。

個別目標

- 1－(1) 意思決定過程への女性の参画促進 …p41
- 1－(2) 女性活躍の推進 …p42
※女性の職業生活における活躍推進計画

成果指標

項目		現状値	目標値(2023年)
1	審議会等の女性委員の参画率	29.7% (2018年(H30)4月1日)	35.0%
2	市職員の管理・監督職(行(1)職員)における女性の割合	17.6% (2018年(H30)4月1日)	20.0%
3	市職員のうち消防吏員(注16)に占める女性の割合	2.6% (2018年(H30)4月1日)	4.3%



基本目標1に関する現状と課題は以下を参照

IV 男女共同参画をめぐる状況

- 1 女性の参画をめぐる状況…p11
- 2 女性の職業生活に関する状況…p13

(注16) 階級を有し、消火活動中の緊急措置等、消防法上の権限を有する者。

個別目標 1-(1) 意思決定過程への女性の参画促進

社会の構成員の半数を占める女性の意思を施策に反映していくことができるよう、市の審議会等の意思決定過程における女性の参画を進めていきます。

また、自治会や消防団等の地域活動においても女性の参画の意識啓発を図り、女性の意思が広く反映されていくよう取り組みます。

さらに、団体及び組織において指導的地位における女性が少ないことから、市がモデルとなり、管理・監督職への女性の登用を推進します。

施策

①意思決定過程への女性の登用の促進

- ・市政に女性の意見が反映されるよう、審議会等への女性の参画を働きかけます。
- ・市の特定事業主行動計画（注17）に着実に取り組み、女性職員の管理・監督職への登用を推進します。
- ・地域活動団体等に対して、女性の参画促進を働きかけます。

②各分野への女性の参画の啓発

- ・女性が意思決定の場に参画しやすいよう、意識啓発を行います。
- ・災害時における多様なニーズに対応するため、防災の分野に女性の視点が反映されるよう、参画を啓発します。



（注17）市の特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第15条及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づき策定する計画をさす。

個別目標 1-(2) 女性活躍の推進

働きたい女性が働き続けることができるよう、出産・子育て期などの様々なライフステージに応じた女性の就業支援に取り組みます。

また、女性が離職することなく働き続けることができるようにするため、男女へのワーク・ライフ・バランスの啓発や子育て・介護支援などの充実を図り、女性活躍を推進します。

女性の参画は、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観や新たな発想をもたらし、社会全体の活力につながるものとして、近年大きく期待されています。

施策

①女性の就労支援

- ・結婚、出産、育児、介護、病気などさまざまな理由で離職した女性の再就職の支援を行います。
- ・働く女性が活躍できるよう、学習の機会の情報発信に努めます。

②ワーク・ライフ・バランスの啓発【基本目標2-(1)-①再掲】 p44

③子育て・介護支援の充実【基本目標2-(2)-①再掲】 p45



基本目標 2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

性別にとらわれず、誰もが個性と能力を発揮していくため、男女がともに仕事と生活を両立できるような環境づくりに取り組みます。

仕事と生活の調和づくりは男女ともに暮らしやすくなるものであるとの理解を促進するとともに、多様な働き方についての啓発や子どもを預けやすい環境の整備、介護離職の防止などに取り組み、仕事と生活の調和を推進します。

仕事は生活の経済的基盤であり、家庭、子育て、趣味、学習、地域活動なども生活をする上で重要なものであるため、その双方が充実してこそ人生は豊かなものになるのです。

個別目標

- | | | |
|--------|----------------------|------|
| 2- (1) | 仕事と生活を両立するための労働環境づくり | …p44 |
| 2- (2) | 男女ともに子育て・介護のできる環境づくり | …p45 |

成果指標

項目		現状値	目標値 (2023年)
1	保育所等の待機児童数	0人 (2018年(H30)4月1日)	0人
2	放課後児童クラブの待機児童数	0人 (2018年(H30)5月1日)	0人
3	介護を必要とする人が安心して暮らしていると思う市民の割合	49.4% (2016年(H28))	56.5%



基本目標2に関する現状と課題は以下を参照

IV 男女共同参画をめぐる状況

3 ワーク・ライフ・バランスから見る労働の状況…p15

4 育児・介護をめぐる状況…p19

個別目標 2-(1) 仕事と生活を両立するための労働環境づくり

市の意識調査によると、男性は主に仕事、女性は仕事か家庭の一方を優先しなければならないような状況にあり、その解消を目指し、様々なライフステージにあっても誰もが仕事と家庭を両立できるような支援を行います。

また、企業に向けた啓発に取り組み、男性中心の労働を見直していくよう働きかけます。

併せて、市は2016年に行ったイクボス宣言のもと、率先して市役所の働きやすい労働環境づくりに取り組み、仕事と生活の両立ができる労働環境を目指します。

施策

①ワーク・ライフ・バランスの啓発

- ・労働者が多様な働き方を選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスなどについての情報発信に努めます。
- ・男女がともに働きやすい労働環境づくりを支援するため、取り組みを進める市内事業所を表彰します。
- ・働く女性が持つさまざまな悩みに対し、適切な指導や助言を得られるように、相談機能の充実を図ります。
- ・イクボス宣言を市内事業所に周知し、ワーク・ライフ・バランスを啓発します。

②市の取り組み

- ・市が手本となるよう率先して、市職員の働きやすい環境づくりに取り組みます。
- ・イクボス宣言の趣旨、内容などについて、幹部職員が理解し、推進できるように取り組みます。
- ・市役所職員が育児休業等の育児に関する制度を取得しやすい取り組みを進めます。



個別目標 2-(2) 男女ともに子育て・介護のできる環境づくり

男女が協力し、安心して仕事と子育て・介護が両立できるよう、子育てと介護の支援の充実を図ります。また、子育てと介護は地域社会全体で支えていくことも大切です。

併せて、今まで女性が主に担ってきた傾向にある家事・育児・介護について、男性が行うことへの理解を促進するほか、男性自身が積極的に参画できるような取り組みを進めます。

施策

①子育て・介護支援の充実

- 働く男女の多様なニーズに対応できるよう、子育て支援等の充実を図ります。
- 子育てに関する相談や地域社会の子育てへの支援を促進します。
- 介護に直面した人を地域で支え合うことができるよう、介護支援の充実を図ります。
- 認知症に対する理解を促進し、支え合える地域づくりを進めるとともに、本人や介護家族への支援の充実を図ります。

②男性の家庭生活への参画促進

- 男性に向けた家事・育児を行うための情報を発信し、意識啓発を行います。
- 主に乳幼児を持つ父親を対象に、育児に関する学習の機会を提供します。
- 妊婦の夫を対象として、妊娠期から出産、育児に関する学習の機会の提供、育児や家庭生活への意識啓発を行います。



基本目標 3 男女共同参画の面から見た心身の健やかな暮らし

仕事や家庭生活を含む長い人生を健やかに生きていくことができるよう、ライフステージや身体的性差に応じた健康支援に取り組みます。

併せて、男女の性の尊重への理解を促進し、互いの身体的性差について理解した上で、誰もが思いやりの心を持つ社会になるよう、様々な取り組みを推進していきます。

また、心身の健やかな暮らしを阻む重大な人権侵害である DV の根絶に向けて、未然防止の啓発や支援体制の充実を図り、心身の健やかな暮らしを送ることができるよう取り組みます。

個別目標

- 3- (1) 生涯を通じた心身の健康支援 …p47
- 3- (2) DV (ドメスティック・バイオレンス) の根絶 …p48
※配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画

成果指標

項目		現状値	目標値 (2023年)
1	女性の乳がん検診受診率	19.5% (2017年度 (H29))	28.5%
2	女性の子宮がん(頸部)検診受診率	16.3% (2017年度 (H29))	22.3%
3	肺がん検診受診率	20.2% (2017年度 (H29))	29.2%
4	自ら健康づくりに取り組んでいる市民の割合	62.9% (2016年 (H28))	70.0%



Ⅳ 男女共同参画をめぐる状況

- 5 男女の健康をめぐる状況…p21
- 6 配偶者等からの暴力をめぐる状況…p25

個別目標 3-(1) 生涯を通じた心身の健康支援

男女は異なる健康上の問題が生じることがあり、特に女性は妊娠や出産をする可能性があるため、男女がその健康状態に応じて適切に健康管理を行うことができるよう、健康教育や普及啓発に取り組むとともに、検診体制の充実に努めます。

さらに、心身の健康について正確な知識・情報を入手することで、誰もが生涯を通じて自立した生活を送ることができるよう努めていきます。

さらに、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康・権利）の理念のもと、性に関する正しい知識が得られるよう啓発活動に取り組みます。

施策

①男女の健康に対する支援

- ・乳幼児期から高齢期までの生涯を通じた日常生活の健康管理や生活習慣病予防のための知識を普及し啓発に努めます。
- ・健康の保持増進と疾病の早期発見、早期治療のために各年代に応じた検診体制を充実させます。
- ・生涯を通じた健康づくりを推進するため、女性特有の病気の検診体制を充実させ、早期発見に努めます。
- ・健康づくりのため日ごろから運動習慣が身につくよう、健康増進の取り組みを行います。

②性の尊重への理解促進

- ・人間尊重、男女平等の精神に基づき、性を人権として捉える意識づくりのため、学習機会の提供に努めます。
- ・男女が互いの性差を正しく理解した上で、性の尊重などを認識できるよう、啓発活動を展開します。



個別目標 3-(2) DV(ドメスティック・バイオレンス)の根絶

配偶者や交際相手、パートナー等からふるわれる暴力等であるDVは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。人生を豊かに生きる権利を侵害し、弱い立場にある人を支配しようとする行為です。特に、女性が被害を受ける場合が多く、肉体的・精神的に苦しんでいる状況にあります。

社会全体においてDVの相談件数は年々増加しており、近年では男性に対する暴力等も顕在化してきています。これは、DVに対する認識が浸透してきたと考えられ、被害者の保護のために相談窓口の周知と支援の取り組みが一層重要になります。

配偶者等からの暴力は、現代社会が抱える大きな問題であるという認識を徹底し、根絶のための未然防止の取り組みと被害者の立場を考慮したきめ細かい支援に努めます。

施策

①DV防止に向けた啓発活動

- DVは犯罪という認識に立ち、関係資料を収集し、DV防止のための情報発信に努めます。
- 学校及び若年層へのデートDV防止への理解を深めるための取り組みを実施します。
- 市職員に対してDVやハラスメント等に関する研修を実施し、問題への意識を高めます。

②DV被害者に対する支援

- DV被害者の安全確保並びに秘密保持を最優先するとともに、県や一時保護施設及び警察と連携して、迅速に保護します。
- DV被害者の状況に応じて、心身のケア、各種支援制度に関する情報提供、経済的支援や就労支援など、自立へ向けた支援策を充実させます。
- DVの被害について悩んでいる人が相談しやすいよう、相談窓口の機能の充実を図ります。



基本目標 4 誰もが尊重される社会づくり

性別や国籍、年齢に関わりなく、多様な個性を認め合い自立できる社会（ダイバーシティ&インクルージョン(注18)）を目指し、男女共同参画の視点に立った意識の醸成や支援に取り組みます。

人は一人ひとりが平等であり、かけがえのない存在であるという基本的な認識を持った上で、様々な文化、価値観、ライフスタイルなどの個性を、性別にとらわれずに認め合い、自立した生活を送ることができるようにすることが大切です。

併せて、男女共同参画社会の実現を地域的な広がりにしていくため、地域活動や市民協働を推進していきます。

社会全体を通じた男女の平等感の増加を目指すことは、誰もが活躍できる社会につながることも、いじめや虐待などの様々な人権課題を生む背景を解消することにも関わります。

個別目標

- | | | |
|--------|-----------------------|------|
| 4- (1) | お互いを尊重し合う意識の醸成 | …p50 |
| 4- (2) | すべての人が自立して暮らせる地域社会づくり | …p51 |

成果指標

	項目	現状値	目標値 (2023年)
1	社会全体を通して男女が平等だと感じる市民の割合	21.9% (2017年 (H29))	28.0%
2	男女とも仕事をし、家事や育児も分かちあうのがよいと思う市民の割合	70.4% (2017年 (H29))	76.0%
3	多文化共生・国際交流が行われていると思う市民の割合	22.3% (2016年 (H28))	29.5%



基本目標4に関する現状と課題は以下を参照

- IV 男女共同参画をめぐる状況
 - 7 固定的な性別役割分担意識の現状…p29
 - 8 人権に対する理解…p31
 - 9 生活上困難を抱える人たちをめぐる状況…p33

(注18) ダイバーシティは多様性、インクルージョンは包摂のこと。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、かつ対等に関わり合いながら一体化していること。

個別目標 4-(1) お互いを尊重し合う意識の醸成

誰もが多様な生き方が選択できるように、固定的な性別役割分担意識の解消のための啓発を行うとともに、次世代を担う子どもたちに向けて男女共同参画への理解を促進します。

また、男女がともに活躍する社会の実現を阻むハラスメントや暴力等についても、一人ひとりの尊厳が尊重されるよう、防止に向けた意識啓発を行います。

これまでに男女共同参画施策が進められてきたものの、未だに男女ともに生きづらい状況にある背景には、「社会通念」や「慣習」を形作ってきた固定的な性別役割分担の意識が主な要因として挙げられます。その状況を改善していくためには、固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画への理解の促進を図る必要があります。

施策

① 固定的性別役割分担意識の解消に向けての啓発

- 固定的な性別役割分担意識の解消に対する理解を促進していくため、関係資料を収集し、情報発信に努めます。
- 各年代に応じて、ジェンダーに対する学習の機会を提供します。
- 市職員に対し、固定的な性別役割分担意識の解消に関する研修を実施し、意識の見直しを図ります。

② 教育における男女共同参画の推進

- 児童・生徒の発達段階に応じた男女平等教育の推進を図ります。
- 教育関係者に対する男女共同参画社会の形成への理解の促進を図るための研修を充実していきます。

③ 人権意識の向上

- あらゆる虐待を防止するための啓発を行うとともに、防止に向けた取り組みを促進します。
- ハラスメント等の問題について理解と認識を深めるための啓発を行います。
- 人権意識の向上を目指し、啓発活動を行います。



個別目標 4-(2) すべての人が自立して暮らせる地域社会づくり

誰もが個性と能力を発揮してくため、男女がともに自立して暮らせるように生活していく上で困難に直面する人への支援を行うほか、定住化が進む外国人市民がともに暮らすための支援に取り組めます。

また、これらを包括した男女共同参画推進の取り組みに関しては、地域的な広がりにしていく必要があるため、地域における活動や市民との協働を推進していきます。

特に女性はこれまでの社会の仕組みの影響により、男性よりも経済的基盤が弱い傾向にあります。なおかつ、障がいのある人や言語・文化の異なる外国人市民などが自立した生活を送れるように支援を行う必要があります。

また、性的マイノリティ（LGBTQ+など）といわれる多様な性にある人々が、周囲の無理解や偏見等により生活上困難な状況に陥らないように、多様な性のあり方を啓発していきます。

施策

①生活上困難に直面する人への自立支援

- ・生活上困難に直面している人が自立した生活を送ることができるよう支援を充実していきます。
- ・関係機関と連携して、就業や労働に関する相談機会の充実を図ります。
- ・性的マイノリティ（LGBTQ+など）についての社会的な理解促進を図ります。

②外国人市民が共に暮らせるための支援

- ・外国人市民への行政及び生活に関する情報提供の充実を図ります。
- ・国際交流、国際理解を推進するとともに、通訳・翻訳などのボランティアの育成及び活動支援を行います。
- ・外国につながる児童生徒が学校生活に適應できるように支援を行います。

③地域活動・市民との協働の推進

- ・男女共同参画を推進する活動の情報収集・情報提供を充実させます。
- ・行政と地域活動を行っている団体等とのネットワーク構築や団体相互の連携を促進します。
- ・市民の地域でのボランティア活動やNPO活動等を支援します。



VII 推進体制

男女共同参画に関する施策は、行政の分野や市民生活の様々な分野に及びます。そのため、市民、事業所、団体等の多様な主体を連携しながら、男女共同参画の推進を図る必要があるため、次の体制により進めていきます。

(1)大和市男女共同参画行政推進会議等(庁内組織)

市役所内に設置した男女共同参画行政推進会議及びアクティブ・スタッフ会議において、関係各課と協議・連絡調整を行い、総合的に施策を推進します。

(2)大和市男女共同参画懇話会(市の審議会等)

本プランの進捗状況の確認及び評価を行うとともに、変化する社会情勢に対応できるような対策の調査・検討を行います。また必要に応じて、その意見を今後の施策に反映させます。

(3)市民、事業所、団体等との連携

男女共同参画の取り組みは多岐にわたるため、プランの推進にはあらゆる場面において行政と市民・事業所・団体等の積極的な連携が重要です。

また、特に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、事業所の担う役割が大きいことから、積極的に連携して取り組みを進めます。

(4)国・県等との連携協働

国、県などとの連携強化や情報収集に努めるとともに、県との共催による事業の実施を図ります。

VIII 資料編

1 成果指標と目標値の設定理由

基本目標	成果指標	計算式等	現状値	目標値	目標値設定の理由
1 あらゆる分野への男女共同参画の推進	審議会等の女性委員の参画率	女性委員数/全委員数×100	29.7% (2018年4月)	35% (2023年4月)	国の第4次男女共同参画基本計画に定められている2020年までに30%に沿った目標としつつ、毎年1ポイントの上昇を見込むとした。
	市職員の管理・監督職(行(1)職員)における女性の割合	行(1)職員の、女性管理・監督職/全管理・監督職	17.6% (2018年4月)	20.0% (2023年4月)	国の第4次男女共同参画基本計画を踏まえながら、管理・監督職となりうる女性職員数の動向やその人財育成のスケジュールなどをもとに設定した。
	市役所職員のうち消防吏員に占める女性の割合	女性消防吏員/消防吏員×100	2.6% (2018年4月)	4.3% (2023年4月)	総務省消防庁の全国的な数値目標(消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を2026年度当初までに5%に引き上げる)に沿った目標とし、漸次上昇した場合の数値とした。
2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	保育所等の待機児童数	平成29年度に厚生労働省が変更した新たな定義に基づく保育所等待機児童数	0人 (2018年4月1日)	0人 (2023年)	現状を維持し、待機を発生させないことを目標とした。
	放課後児童クラブの待機児童数	放課後児童クラブ入所希望者数-入所者数	0人 (2018年5月1日)	0人 (2023年)	現状を維持し、待機を発生させないことを目標とした。
	介護を必要とする人が安心して暮らしていると思う市民の割合	市民意識調査で測定	49.4% (2016年11月)	56.5% (2023年)	介護保険制度のさらなる周知に努め、毎年1ポイントの上昇を見込むとした。
3 男女共同参画の面から見た心身の健やかな暮らし	女性の乳がん検診受診率	乳がん検診受診者数/職域等で受診していない30歳以上の対象者×100	19.5% (2017年度末)	28.5% (2023年)	過去5年間における乳がん検診受診率の状況(毎年平均1.15%上昇)を踏まえ、毎年1.5ポイントずつの上昇を見込むとした。
	女性の子宮がん(頸部)検診受診率	子宮がん検診受診者数/職域等で受診していない20歳以上の対象者×100	16.3% (2017年度末)	22.3% (2023年)	過去5年間における子宮がん検診受診率の状況(毎年平均0.33%上昇)を踏まえ、毎年1ポイントずつの上昇を見込むとした。
	肺がん検診受診率	肺がん検診受診者数/職域等で受診していない40歳以上の対象者×100	20.2% (2017年度末)	29.2% (2023年)	過去5年間における肺がん検診受診率の状況(毎年平均0.78%上昇)を踏まえ、毎年1.5ポイントずつの上昇を見込むとした。
	自ら健康づくりに取り組んでいる市民の割合	市民意識調査で測定	62.9% (2016年11月)	70.0% (2023年)	市民の間でそれぞれの状態に応じて健康の維持や増進に向けた取り組みが行われるよう、普及啓発をはじめとする健康づくりの推進を図ることなどにより、毎年1.5ポイントの上昇を見込むとした。
4 誰もが尊重される社会づくり	社会全体を通して男女が平等だと感じる市民の割合	男女共同参画に関する市民意識調査で測定	21.9% (2017年11月)	28.0% (2023年)	これまでの市民意識調査結果の推移を踏まえつつ、男女共同参画や女性活躍の促進に関する啓発を着実に進めるなどにより、毎年1ポイントの上昇を見込むとした。
	男女ともに仕事をし、育児や家事も分かちあうのがよいと思う市民の割合	男女共同参画に関する市民意識調査で測定	70.4% (2017年11月)	76.0% (2023年)	これまでの市民意識調査の結果の推移を踏まえつつ、毎年1ポイントの上昇を見込むとした。
	多文化共生・国際交流が行われていると思う市民の割合	市民意識調査で測定	22.3% (2016年11月)	29.5% (2023年)	これまでの市民意識調査結果の推移を踏まえつつ、昨今の地震や台風などの自然災害に備えた支援ネットワークづくりの気運が高まる中、外国人に対する支援についても意識の涵養が見込まれることから、毎年1ポイントの上昇を見込むとした。

※これらの項目以外の成果については、大和市男女共同参画懇話会による進捗状況の確認及び評価で行います。

2 用語解説

用語（五十音順）	解説	該当ページ
イクボス宣言	大和市の幹部職員が2016年5月26日に宣言したもの。宣言文はp83を参照のこと。「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）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を指す。	9・44
M字カーブ	日本の女性の労働率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になる「M」の形になることをいう。	13
LGBTQ+	生物学的な性（からだの性）と性自認（こころの性）が一致しない人、性的指向（人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念）が同性や両性（男女両方）に向いている人などのこと。P35の「コラム～性の多様性（LGBTQ+、SOGI）とは～」も参照。	33・35
行政職給料表（1）が適用される職員	一般の行政事務に従事する事務職員や、技術職員	11・12・40
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。「固定的性別役割分担意識」ということが多い。	29・50
ジェンダーハラスメント	固定的な性別役割分担意識から発生する女らしさ・男らしさの物差しから外れた行動や態度に対し非難すること。	31
指導的地位	①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当（2007年男女共同参画会議決定）。	11
消防吏員	階級を有し、消火活動中の緊急措置等、消防法上の権限を有する者。	40
セクシュアル・ハラスメント	本人の意思に反する性的な言動や固定的な性別役割分担の押しつけなどをする行為のこと。	31
相対的貧困率	一定基準（貧困線）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合。貧困線とは、等価可処分所得（世帯の可処分所得《収入から税金・社会保険料等を除いたいわゆる手取り収入》を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分の額（厚生労働省「国民生活基礎調査」）のこと。	33・34

用語（五十音順）	解説	該当ページ
SOGI	性的指向と性自認のこと。異性愛の人などすべての人を含めた概念。 p35 の「コラム～性の多様性（LGBTQ+、SOGI）とは～」も参照。	35
ダイバーシティ&インクルージョン	ダイバーシティは多様性、インクルージョンは包摂のこと。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、かつ対等に関わり合いながら一体化していること。	49
ダブルケア	晩産化・晩婚化等を背景に、育児期にある者（世帯）が親の介護も同時に引き受けるということ。	19
男性中心型労働慣行	勤続年数を重視しがちな年功的な処遇のもと、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行のこと。	15
デートDV	交際相手からふるわれる暴力等のこと。詳しくは p28 の「コラム～デートDVとは～」を参照。	25・28・48
特定事業主行動計画	市の特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第 15 条及び次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき策定する計画をさす。	41
マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したことに関して、職場の上司・同僚が就業環境を害する言動のこと。 また、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する不利益取り扱い」というくりもあり、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為のことをさす。	31
幼保連携型認定こども園	幼保連携型：幼稚園的機能と保育所的機能の両方の機能をあわせ持つ単一の施設 こども園：教育・保育を一体的に行う施設	19
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	性と生殖に関する健康と権利のこと。詳しくは p24 の「コラム～リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは～」も参照。	21・24・47

3 策定経過

年 月 日	経過
2017年 11月 (平成 29年)	・男女共同参画に関する市民意識調査実施
2018年 3月 (平成 30年)	・男女共同参画に関する市民意識調査報告書 発行
2018年 5月 (平成 30年)	・第 1 回大和市男女共同参画行政推進会議 ・第 1 回大和市男女共同参画行政推進会議アクティブ・スタッフ会議
2018年 6月 (平成 30年)	・第 8 回大和市男女共同参画懇話会 (任期: 2018 年 6 月末) ・大和市男女共同参画懇話会改選 (任期: 2018 年 7 月から)
2018年 7月 (平成 30年)	・外部アドバイザー招聘 立教大学社会学部教授萩原なつ子氏
2018年 8月 (平成 30年)	・第 1 回大和市男女共同参画懇話会
2018年 9月 (平成 30年)	・第 2 回大和市男女共同参画行政推進会議アクティブ・スタッフ会議
2018年 10月 (平成 30年)	・第 2 回大和市男女共同参画懇話会 ・第 3 回大和市男女共同参画行政推進会議アクティブ・スタッフ会議
2018年 11月 (平成 30年)	・第 2 回大和市男女共同参画行政推進会議 ・外部アドバイザー招聘 立教大学社会学部教授萩原なつ子氏 ・第 3 回大和市男女共同参画懇話会
2018年 12月 (平成 30年)	・第 4 回大和市男女共同参画行政推進会議アクティブ・スタッフ会議
2019年 2月 (平成 31年)	・市民意見公募手続き (パブリックコメント) ・第 4 回大和市男女共同参画懇話会
2019年 3月 (平成 31年)	・第 5 回大和市男女共同参画懇話会 ・第 3 次やまと男女共同参画プランの策定

4 男女共同参画のあゆみ

年	世界の動き	国・県の動き	市の動き
1945 (昭和 20)		・改正選挙法公布(婦人参政権)	
1946 (昭和 21)	・国連婦人の地位委員会を設置	・初の婦人参政権行使 ・日本国憲法公布(男女平等明文化)(1947年施行)	
1947 (昭和 22)		・改正民法公布(家父長制廃止)(1948年施行)	
1948 (昭和 23)	・世界人権宣言採択	・優性保護法公布、施行	
1956 (昭和 31)		・売春防止法公布(1958年施行)	
1959 (昭和 34)			・市制施行
1961 (昭和 36)		・所得税法改正(配偶者控除制度新設)	
1967 (昭和 42)	・婦人に対する差別撤廃宣言採択		
1975 (昭和 50)	・国際婦人年 ・国際婦人年世界会議(メキシコシティ)世界行動計画、メキシコ宣言採択	・「国際婦人年にあたり婦人の社会的地位向上をはかる決議」採択 ・総理府に婦人問題企画推進本部設置、総理府婦人問題担当室業務開始	
1976 (昭和 51)	・国際婦人の 10 年(～1985 年)	・民法改正(離婚復氏制度)、戸籍法公布、施行	
1977 (昭和 52)		・国内行動計画策定 ・国立婦人教育会館開館 ・県 県民総務室に婦人班設置	
1979 (昭和 54)	・女子差別撤廃条約採択		
1980 (昭和 55)	・国連婦人の 10 年(中間年)世界会議(コペンハーゲン)	・民法改正(配偶者の相続分改正)(1981年施行) ・国連婦人の 10 年中間年全国会議	
1981 (昭和 56)	・ILO 第 156 号条約(家族的責任条約)採択	・国内行動計画後期重点目標を設定	
1982 (昭和 57)		・県 かながわ女性プラン策定 ・県 県立婦人総合センター開館 ・県 県民部に婦人企画室設置	
1984 (昭和 59)		・国籍法、戸籍法改正(父母両系主義)(1985年施行)	

年	世界の動き	国・県の動き	市の動き
1984		・パートタイム労働対策要綱制定	
1985 (昭和 60)	・国連婦人の 10 年の成果を検討し、評価するための世界会議(ナイロビ) ・ナイロビ将来戦略採択	・国民年金法改正(専業主婦の基礎年金保証) (1986 年施行) ・男女雇用機会均等法公布(1986 年施行) ・女子差別撤廃条約の批准(1986 年発効)	
1987 (昭和 62)		・西暦 2000 年に向けての新国内行動計画策定 ・所得税法改正(配偶者特別控除制度新設)、施行 ・県 新かながわ女性プラン策定	・企画調整課に女性行政担当を配置
1988 (昭和 63)		・労働基準法改正(週 40 時間制)	・大和市婦人問題懇話会設置 ・大和市女性行政連絡会議設置 ・婦人問題に関する大和市民意向調査を実施
1989 (平成元)	・児童の権利に関する条約採択	・新学習指導要領告示(高校家庭科男女必修) ・パートタイム労働指針告示	・大和市婦人問題懇話会から提言 ・女性委員参加促進要綱制定 ・市職員による「やまと女性プラン策定委員会」を設置し、提言を基にプランを検討。
1990 (平成 2)	・ナイロビ将来戦略見直し勧告		・やまと女性プラン策定協議会を設置、やまと女性プラン(案)を諮問 ・やまと女性プラン策定協議会から答申
1991 (平成 3)		・育児休業法公布(1992 年施行) ・新国内行動計画(第一次改定)策定 ・県 新かながわ女性プラン改定実施計画策定 ・県 県立婦人総合センターを県立かながわ女性センターに名称変更	・やまと女性プラン策定
1992 (平成 4)	・環境と開発に関する国連会議(リオデジャネイロ)	・介護休業制度等に関するガイドラインの策定 ・初の婦人問題担当大臣誕生	
1993 (平成 5)	・国連世界人権会議(ウィーン)ウィーン宣言採択 ・女性に対する暴力の撤廃に関する宣言採択	・パートタイム労働法公布、施行	・女性問題懇話会より実態調査の実施について提言
1994 (平成 6)	・ILO175 号条約(パートタイム労働に関する条約)採択 ・アジア・太平洋における女性の地位向上のためのジャカルタ宣言採択 ・国際人口開発会議(カイロ)	・内閣に男女共同参画推進本部設置 ・総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置 ・児童の権利に関する条約批准	
1995 (平成 7)	・第 4 回世界女性会議(北京)NGOフォーラム開催、北京宣言、行動綱領採択	・育児休業法改正(介護休業制度)公布(1998 年施行) ・ILO156 号条約(家族的責任条約)批准	・女性問題懇話会の提言により市民意識調査を実施
1996 (平成 8)		・優性保護法を改正、母体保護法として公布、施行	・女性問題懇話会の提言

年	世界の動き	国・県の動き	市の動き
1996		・男女共同参画 2000 年プラン策定	
1997 (平成 9)		・労働基準法改定(女子保護規定撤廃) ・男女雇用機会均等法改正(女子差別禁止、セクハラ防止義務)(1999 年施行) ・育児・介護休業法改正(深夜業制限) ・県 かながわ女性プラン2.1 策定	
1998 (平成 10)			・男女共同参画社会に関する市民意識調査実施 ・男女共同参画社会に関する市職員意識調査実施
1999 (平成 11)		・男女共同参画社会基本法 公布・施行 ・食料・農業・農村基本法の公布・施行(女性の参画の促進)	・男女共同参画懇話会設置 ・やまと女性プラン策定委員会設置(市職員)
2000 (平成 12)	・国連特別総会「女性 2000 年会議」開催(ニューヨーク)	・男女共同参画基本計画策定 ・介護保険法の施行 ・ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)公布・施行	・男女共同参画懇話会よりやまと女性プランの改定について提言 ・やまと女性プラン策定協議会設置 ・やまと男女共同参画プラン発行
2001 (平成 13)		・内閣府に男女共同参画局設置 ・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(以下「配偶者暴力防止法」)公布・施行	・やまと男女共同参画プラン 第一次実施計画(2001～2005)策定
2002 (平成 14)		・県 男女共同参画推進条例公布・施行 ・県 配偶者暴力相談支援センター設置	・市民活動課男女共同参画推進担当に改編 ・男女共同参画行政推進会議設置
2003 (平成 15)	・女性差別撤廃委員会において、日本に対する審査が行われた	・次世代育成支援対策推進法公布(2005 年全面施行) ・県 かながわ男女共同参画プラン策定	
2004 (平成 16)		・配偶者暴力防止法改正 ・育児・介護休業法改正(育児・介護取得の期間雇用者への適用拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設)(2005 年施行)	・男女共同参画に関する市民意識調査を市内短期大学と合同で実施
2005 (平成 17)	・第 49 回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催	・次世代育成支援対策推進法全面施行 ・男女共同参画基本計画(第 2 次)策定 ・県 かながわ女性センターにかながわ女性キャリア支援センターを設置	・男女共同参画に関する市民意識調査報告書発行
2006 (平成 18)	・第 1 回東アジア男女共同参画担当大臣会合開催(東京)	・男女雇用機会均等法改正(間接差別禁止、男性を含むセクハラ禁止)(2007 年施行) ・県 かながわDV被害者支援プラン策定	・やまと男女共同参画プラン第二次実施計画策定
2007		・パートタイム労働法の改正(均衡の取れた処遇	・男女共同参画をすすめる会と協働で事業を

年	世界の動き	国・県の動き	市の動き
2007 (平成 19)		<ul style="list-style-type: none"> の確保の促進(2008年施行) ・配偶者暴力防止法改正(2008年施行) ・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 	開始
2008 (平成 20)		<ul style="list-style-type: none"> ・県 かながわ男女共同参画推進プラン(第2次)策定 	
2009 (平成 21)		<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の改正(2010年施行) ・県 かながわDV被害者支援プラン改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内組織改編により国際・男女共同参画課 国際・男女共同参画担当発定 ・男女共同参画に関する市民意識調査実施 ・第8次大和市総合計画策定
2010 (平成 22)	<ul style="list-style-type: none"> ・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次男女共同参画基本計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画をすすめる会との協業事業終了 ・男女共同参画に関する市民意識調査報告書発行
2011 (平成 23)			<ul style="list-style-type: none"> ・第2次やまと男女共同参画プラン策定委員会発定 ・やまと男女共同参画プランの期間を1年間延長することを決定
2012 (平成 24)			<ul style="list-style-type: none"> ・第2次やまと男女共同参画プラン策定 ・第2次やまと男女共同参画プラン前期実施計画(2012～2014)策定
2013 (平成 25)		<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者暴力防止法改正(2014年施行) ・ストーカー規正法改正 ・県 かながわ男女共同参画推進プラン(第3次)策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する市民意識調査実施
2014 (平成 26)		<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働法の改正(2015年施行) ・まち・ひと・しごと創生法公布・施行 ・県 かながわDV防止・被害者支援プランを策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する市民意識調査報告書発行
2015 (平成 27)	<ul style="list-style-type: none"> ・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催 ・持続可能な開発のための2030のアジェンダ(SDGs)採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・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」)公布・施行(2016年完全施行) ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・配偶者暴力防止法改正、施行 ・県 かながわ女性センターを県隣沢合同庁舎に移転し「かながわ男女共同参画センター」(かなテラス)に名称変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次やまと男女共同参画プラン後期実施計画(2015～2018)策定
2016 (平成 28)		<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法完全施行 ・育児・介護休業法改正(2017年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画策定 ・「健康都市やまと」まち・ひと・しごと創生

年	世界の動き	国・県の動き	市の動き
2016 (平成 28)		<ul style="list-style-type: none"> ・男女雇用機会均等法改正(2017 年施行) ・ストーカー規制法改正(2017 年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> 総合戦略策定 ・イクボス宣言
2017 (平成 29)		<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革実行計画閣議決定 ・育児・介護休業法改正・施行 ・男女雇用機会均等法改正(2020 年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する市民意識調査実施
2018 (平成 30)		<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・育児・介護休業法改正(2019 年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する市民意識調査報告書発行
2019 (平成 31)			<ul style="list-style-type: none"> ・健康都市やまと総合計画策定

5 関連法律等

(1) 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日号外法律第 78 号
最終改正：平成 11 年 12 月 22 日号外法律第 160 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、性別にかかわりなく、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務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

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

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、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。

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法(昭和二十四年法律第二百二十七号)の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

(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〔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。

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。

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

（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〔平成十一年一月二二日法律第一六〇号抄〕

（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。〔後略〕

(2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年 4 月 13 日法律第 31 号
最終改正：平成 26 年 4 月 23 日号外法律第 28 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、第五条及び第八条の三において同じ。)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六十二号)、警察官職務執行法(昭和三十二年法律第三十六号)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 警視總監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）、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、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危

害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

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

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞（しゆう）恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第

三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限る、することができる。

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、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っては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後に、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後に、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べき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶

者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書書の交付を請求することができる。ただし、相手方にとっては、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

（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。

（民事訴訟費用等に関する法律の一部改正）

第四条 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

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〔平成一九年七月一一日法律第一一三号〕

（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。

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第三条 民事訴訟費用等に関する法律(昭和四十六年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則〔平成二五年七月三日法律第七二号〕

(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。

(銃砲刀剣類所持等取締法の一部改正)

2 銃砲刀剣類所持等取締法(昭和三十三年法律第六号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

3 民事訴訟費用等に関する法律(昭和四十六年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

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〔前略〕附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

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

三〔略〕

(政令への委任)

第十九条 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。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

発令：平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号

最終改正：平成 29 年 3 月 31 日号外法律第 14 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（第八条—第十四条）
 - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 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（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
- 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が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。）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十五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

(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(次条及び第二十条第一項において「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。

(委託募集の特例等)

第十二条 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

消することができる。

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十二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)第十二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。

第十三条 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)

第十四条 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

第十五条 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、その結果を動案して、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）

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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情報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）

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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）

第十八条 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）

第十九条 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）

第二十一条 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）

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで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)

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二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 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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。

第三十五条 第二十六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

(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 第十八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、第二十四条の規定（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〔次のよう略〕

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 〔前略〕附則第二十一条、第二十二条、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

五 〔略〕

（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。

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。

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

(4) 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 5 月 23 日号外法律第 28 号

最終改正：平成 30 年 5 月 23 日号外法律第 28 号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国务大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(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、前条に定める政治分野に

における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に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ものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第六条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

(環境整備)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

(人材の育成等)

第八条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第九条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

(5) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

(仕事と生活が両立しにくい現実)

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
 - ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
 - ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

(働き方の二極化等)

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様

化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したもとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に取り組む、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるもの

である。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

〔明日への投資〕

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援

することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的な取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることをないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進める必要がある。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

(6) イクボス宣言

市の幹部職員が、平成28年5月26日に「イクボス宣言」を実施しました。

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）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を指します。

少子高齢社会という国全体の喫緊の課題を解消するためには、ワーク・ライフ・バランスの充実を支援しながら、市の職員の能力を十分に発揮できるような労働環境を整備することが求められています。

「イクボス宣言」を実施することで、全ての市の職員が仕事と子育て、更には介護、地域活動などとの両立が図られるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めていきます。また、この取り組みにより職員に活力を生み、市民サービスが向上することを示すことで、市全体においてワーク・ライフ・バランスが実践され、「健康都市やまと」の実現につながることを目指します。

イクボス宣言

私たち、大和市の幹部職員は、全ての職員が仕事と子育て、更には、介護、地域活動などとの両立が図られるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援するとともに、仕事の成果を出しながら、自らも仕事と私生活を楽しむ「イクボス」になります。

私たちは、この取り組みが職員の活力を生み、市民サービスの向上につながることを示すことにより、大和市全体においてもワーク・ライフ・バランスが実践され、「健康都市やまと」の実現が図られるよう努めます。

平成28年5月26日

大和市幹部職員一同
宣言者代表 大和市長 大木哲

第3次やまと男女共同参画プラン

2019年（平成31年）3月

編集・発行：大和市文化スポーツ部国際・男女共同参画課

〒242-8601 神奈川県大和市下鶴間 1-1-1

電話：046-260-5164

URL：<http://www.city.yamato.lg.jp>