

広陵町男女共同参画後期行動計画

(案)

令和5年2月

広陵町

目次

第1章 計画の基本的な考え方.....	1
1. 計画策定の趣旨	2
2. 計画の位置付け	4
3. 計画の期間.....	5
4. 広陵町の主要課題と基本目標	6
5. 計画の基本理念・目標と施策の方向性.....	7
第2章 計画策定の背景.....	9
1. 計画策定の背景	10
2. 統計データからみた広陵町の現状	13
3. 意識調査結果からみた広陵町の現状	24
4. 前期計画期間における取り組み状況	42
第3章 施策の展開	47
施策の体系.....	48
主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍	50
主要施策2. 人権が尊重される安心安全な暮らしの実現.....	58
主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	66
参考資料	73

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

(1) 男女共同参画社会とは

平成 11(1999)年に制定された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を「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」(第2条)と定義しています。さらに男女共同参画社会の実現は「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」(前文)と位置付けられています。

男女共同参画社会とは、性別にかかわらず誰もが、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会です。仕事、家庭、地域生活などの多様な活動を一人ひとりの望むかたちで展開でき、男女がともに夢や希望を実現して、一人ひとりの豊かな人生に結びつくことをめざしています。

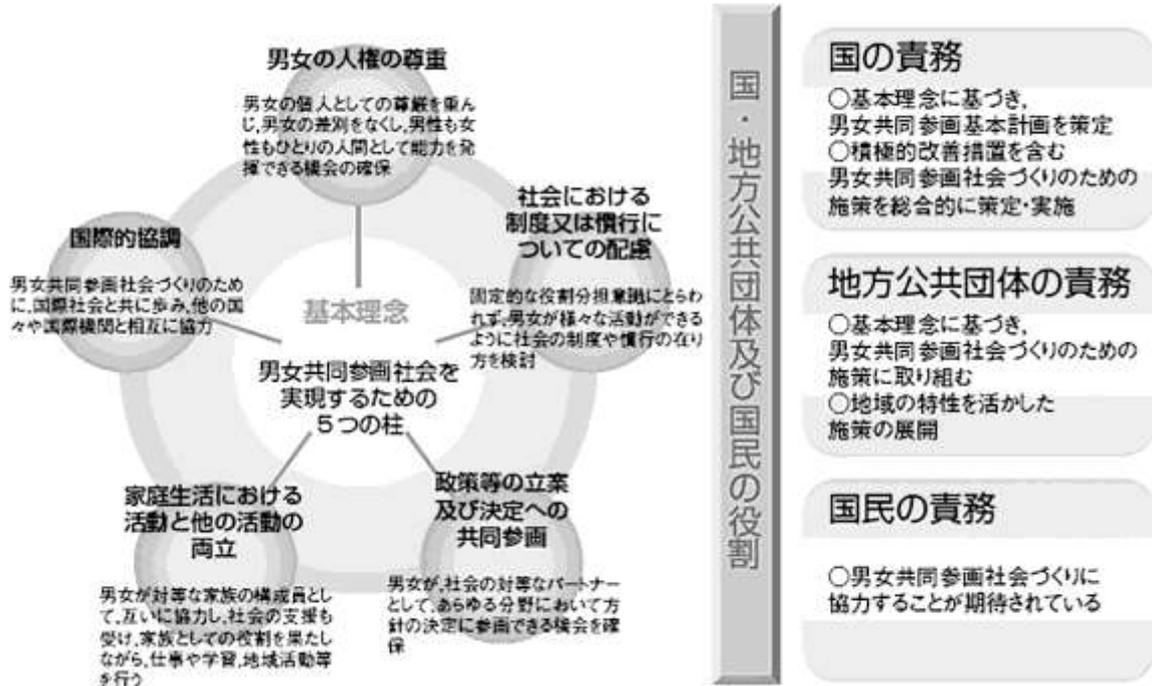
(2) 策定の経緯

本町では、平成 29(2017)年3月に男女共同参画社会の推進に関する事項を調査および審議するための諮問機関として「広陵町男女共同参画審議会」を設置し、庁内体制としては、各分野の施策を男女共同参画の視点で横断的にとらえるため、職員で構成する「広陵町男女共同活躍推進委員会」と「広陵町男女共同活躍作業部会」を設けて、「男女共同参画社会基本法」に規定される市町村男女共同参画計画の策定に着手しました。

平成 29(2017)年度に住民を対象にしたアンケート調査を実施して、男女共同参画に関する住民意識を把握した上で、計画原案を作成し、「広陵町男女共同参画審議会」への意見具申を経て、平成 30(2018)年3月、男女共同参画社会を実現するための総合的な行動計画として「広陵町男女共同参画行動計画」を策定し、計画に基づき男女共同参画施策に取り組んできました。

このたび、計画の中間年を迎え、この間、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行や平和と人権、ジェンダー平等の重要性を再認識するような出来事が起こるなど、我々を取り巻く社会環境に大きな変化がありました。これらの社会情勢の変化を踏まえて、後期計画として改定するものです。

男女共同参画社会基本法の概要



男女共同参画社会のイメージ図

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

職場に活気

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上
- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮

家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家族のパートナーシップの強化
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化
- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現

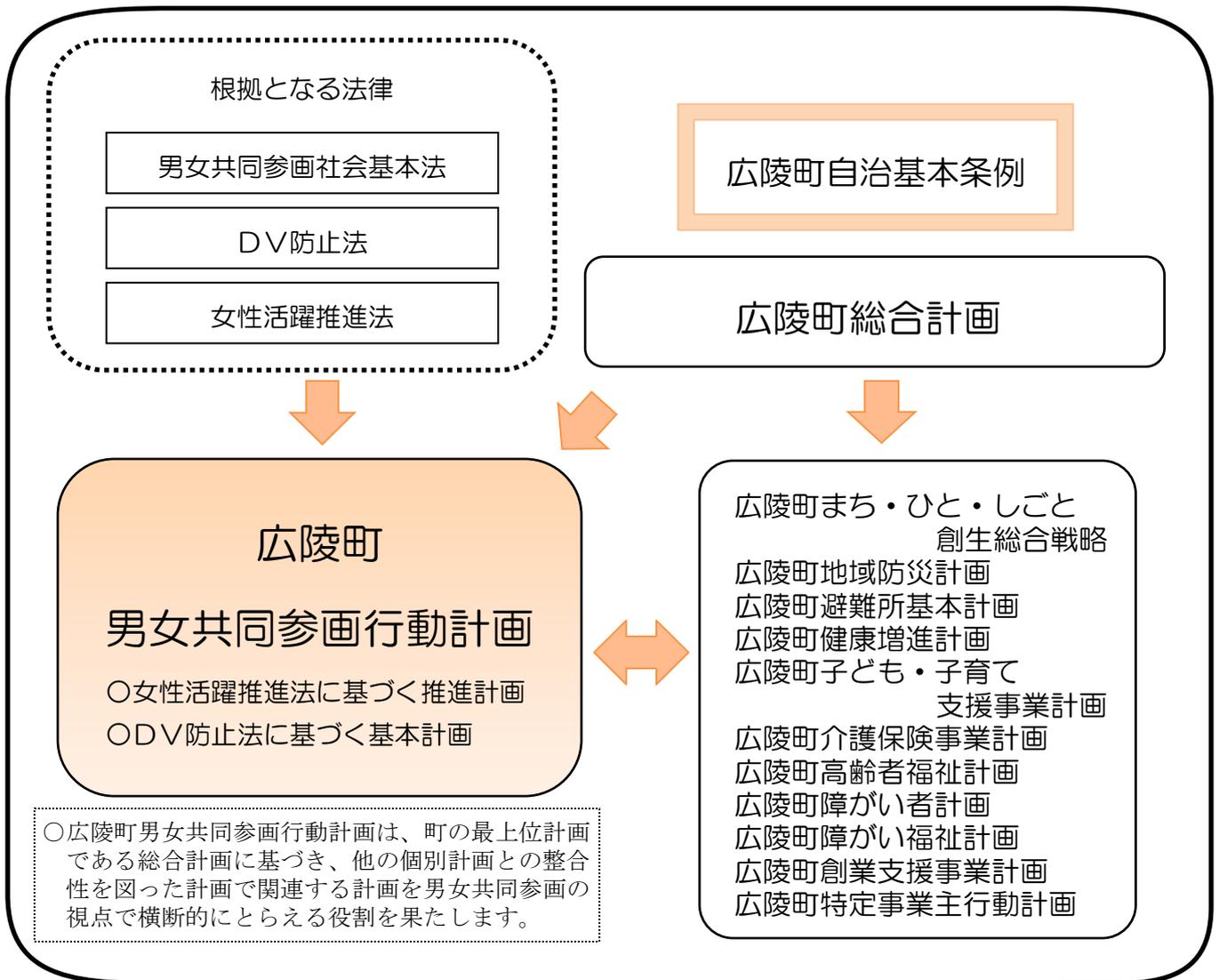
ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

内閣府男女共同参画局ホームページより

2. 計画の位置付け

- 本計画は「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、国や県の「第5次男女共同参画基本計画」「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)」を勘案して策定します。
- 本計画は「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)第2条の3第3項に基づき、本町における「DV防止基本計画」を含めた計画とします。
- 本計画は「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)第6条に基づき、本町における「女性活躍推進計画」を含めた計画とします。
- また、本町の最上位計画である「第5次広陵町総合計画(計画期間:令和4(2022)年度~令和15(2033)年度)」および本町のまちづくりの基本規範となる「広陵町自治基本条例」、他の関連計画との整合性を図りながら策定しました。



また、本町は、令和元(2019)年7月、SDGs¹(持続可能な開発目標)推進に向けた取り組みを積極的に実施する「SDGs未来都市」に選定されています。本計画の推進を通して、SDGsの目標「ジェンダー平等の実現」をめざします。



3. 計画の期間

本計画の期間は、計画の後期期間に当たる令和 5(2023)年度から令和 9(2027)年度の5年間とします。



広陵町男女共同参画行動計画

前期計画期間(5年間)

後期計画期間(5年間)

本計画については、基本的に前期計画期間の目標を踏襲しつつ、前期の実績およびこれまでの社会環境や経済情勢を踏まえ、次ページから基本目標と基本理念を設定します。

¹ 持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)：平成27(2015)年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でより良い世界をめざす国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

4. 広陵町の主要課題と基本目標

主要課題

①女性雇用促進に向けた子育てサービスの充実

- ・少子高齢化による人口構造の変化により、今後は広陵町の経済成長や地域活力が低下する見込み
- ・働きたい女性が多いが、介護や子育てを理由に働けない人が多く、潜在化している
- ・女性が活躍できているロールモデルの提示が少ない

②ジェンダー平等と男女共同参画意識の醸成(啓発の重要性)

- ・仕事をしている女性の割合が相対的に低い(25歳～59歳の就業率77.2%)
- ・家庭生活における家事・育児の分担での理想と現実のギャップが大きい
- ・男性の家事・育児への参画が少なく、女性の負担が重い

基本目標

①固定的役割分担意識によらない自由な選択ができる

男性は仕事、女性は家事・育児という考え方ではなく、個人の能力に応じた仕事、家事・育児の役割分担を推進するとともに、あらゆる世代に対して多様な選択が可能になる教育や啓発を推進します。

②男女がともに参画する機会を確保する

指導的地位や地域における政策・方針決定の場などに男性も女性も参画できるよう推進します。

③男女がともに働きやすい町をめざす

女性の働きやすい職場ニーズを把握し、企業につなげることで、男女ともに働きやすい職場環境づくりを促します。

出産や子育てなどで一度退職した女性の再就職や女性の起業を支援するとともに、男性が家庭や子育てに関わることのできる環境整備を進めて、働く人のワーク・ライフ・バランスが実現する町をめざします。

5. 計画の基本理念・目標と施策の方向性

すべての人々が輝き、いきいきと暮らせるような男女共同参画社会の実現をめざし、次のような将来像を計画の基本理念とします。そして、この基本理念の実現に向けて広陵町の現状や特徴等を踏まえた「3つの基本目標」を掲げ、その基本目標を達成するために「3つの主要施策」を展開していきます。

基本理念(あるべき姿)

誰もが多様な選択肢から自らが自らの道を選択でき、活躍できる社会

広陵町の主要課題と基本目標

広陵町男女共同参画推進 3つの基本目標

固定的役割分担意識に
よらない自由な選択ができる

男女がともに参画する機会を
確保する

男女がともに働きやすい町を
めざす

主要課題①:女性雇用促進に向けた子育て サービスの充実

- ・人口構造の変化により、今後は広陵町の経済成長や地域活力が低下する見込み
- ・働きたい女性が多いが、介護や子育てを理由に働けない人が多く、潜在化している
- ・女性が活躍できているロールモデルの提示が少ない

主要課題②:ジェンダー平等と男女共同参 画意識の醸成(啓発の重要性)

- ・仕事をしている女性の割合が相対的に低い(25歳~59歳の就業率 77.2%)
- ・家庭生活における家事・育児の分担での理想と現実のギャップが大きい
- ・男性の家事・育児への参画が少なく、女性の負担が重い

広陵町男女共同参画推進 3つの主要施策

あらゆる分野における
男女の活躍

人権が尊重される
安心安全な暮らしの実現

男女共同参画社会の
実現に向けた基盤整備

第2章 計画策定の背景

1. 計画策定の背景

(1) 世界における動向

国連を中心に進められてきた、世界における男女平等の取り組みでは、昭和54(1979)年に採択された「女子差別撤廃条約」と、平成7(1995)年に開催された「第4回世界女性会議(北京会議)」において採択された、「北京宣言・行動綱領」が、現在に至るまで、世界における男女平等推進の国際規範・基準となっています。

近年では、平成27(2015)年には、国際社会共通の目標として採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」において、SDGsの17の目標の5番目に設定されている「ジェンダー平等の実現」は、目標の1つであるだけでなく、他のすべての目標達成において必要不可欠であるとの重要性が明示されています。平成28(2016)年には、「SOGI(ソジ)」に関する差別や嫌がらせへの取り組みとして、国連人権理事会で「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議が可決されました。



国連以外でも、令和元(2019)年に、日本で開催された「G20 サミット(金融・世界経済に関する首脳会合)」の成果文書「G20大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記されています。

APEC(アジア太平洋経済協力)では、APEC 域内の経済発展のためには女性の活躍が必要であるとの認識のもと、毎年「女性と経済フォーラム」が開催されています。

OECD(経済協力開発機構)では、政府機関におけるジェンダーに配慮した枠組みづくりを目的に、令和2(2020)年、公共ガバナンス委員会の下にジェンダー主流化作業部会が設けられています。また、同年には、加盟国において、女性に対する暴力が依然として重大な問題であるという認識のもと、女性に対する暴力撲滅に関するハイレベル会合が開催され、加盟国の閣僚等によって、女性に対する暴力の防止、対処、根絶方法についての議論が行われました。

このように、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント」は、人権の視点だけでなく社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。

なお、世界経済フォーラムが毎年公表している「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146か国中116位(2022年)となっており、男女格差が大きい国とされています。

(2)日本における動向

我が国では、平成25(2013)年に閣議決定された「日本再興戦略」において、『女性の力』は、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である」と表現され、「女性の活躍推進」が重点施策に位置付けられました。平成26(2014)年には、内閣に「すべての女性が輝く社会づくり本部」が設置され、「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられました。同本部では、平成27(2015)年以降、毎年、「女性活躍・男女共同参画の重点方針(女性版骨太の方針)」が決定されています。

近年の主な法制度の動向としては、平成30(2018)年には、政治の分野における男女共同参画をめざす「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(候補者男女均等法)」が公布・施行されました。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法」が成立しました。

令和元(2019)年には、平成28(2016)年に施行された「女性活躍推進法」の一部改正が行われ、一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者 101 人以上の事業主に拡大(令和4(2022)年4月1日施行)されました。また、同年にセクシュアル・ハラスメントなど職場でのハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」等の改正や住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記も施行されています。

令和2(2020)年に、「男女共同参画社会基本法」に基づく「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。策定の背景として、新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加、国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動、ジェンダー平等に向けた世界的な潮流などの社会情勢や環境変化があげられています。また、我が国は国際的にみて、政策・方針決定過程への女性の参画が遅れており、第4次男女共同参画基本計画で掲げた「指導的地位に占める女性割合 30%」の目標が達成できなかったことから、引き続き、「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合 30%程度を目指す」こととなりました。

令和3(2021)年には、男性の育児参加を促すために産後パパ育休制度を新設する「育児・介護休業法」の改正が行われました。

令和4(2022)年には、成年年齢を 18 歳へ引き下げる「民法」の改正、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性などのさまざまな事情により日常生活・社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性を支援するため「困難を抱える女性支援法」が成立(令和6(2024)年4月1日施行)しています。

(3)奈良県における動向

国において「男女共同参画社会基本法」が策定されたのち、奈良県でも平成13(2001)年に「奈良県男女共同参画推進条例」が制定され、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取り組みが進められました。

それまでの「なら女性プラン 21-奈良県女性行動計画-」は、平成14(2002)年に「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))」として改訂され、平成18(2006)年には「なら男女 GENKI プラン(奈良県男女共同参画計画(第2次))」が策定されています。

さらに、国における「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に対応して、平成28(2016)年には「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)」が策定され、すべての女性がその能力を十分に発揮して活躍できるよう、取り組みが進められてきました。

平成29(2017)年には「なら女性活躍推進倶楽部」が設立され、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができる職場づくりをめざす県内企業・事業所が登録して、行政・関係団体等とともに取り組んでいく仕組みがつくられ、県知事が県内の経済・労働団体等の代表者とともに、女性活躍推進の取り組みを連携して行っていく決意として「奈良県女性活躍推進宣言」が行われました。この「なら女性活躍推進倶楽部」には、広陵町からも3事業所(令和4(2022)年10月現在)が登録しています。

また、奈良県の県民意識は、依然として固定的性別役割分担意識が根強いという現状があり、従来の啓発だけではなく、具体的な仕組みをつくり根付かせることにより、人々の行動を変えていく段階であるとの認識のもと、新たな男女共同参画計画の策定に着手されました。

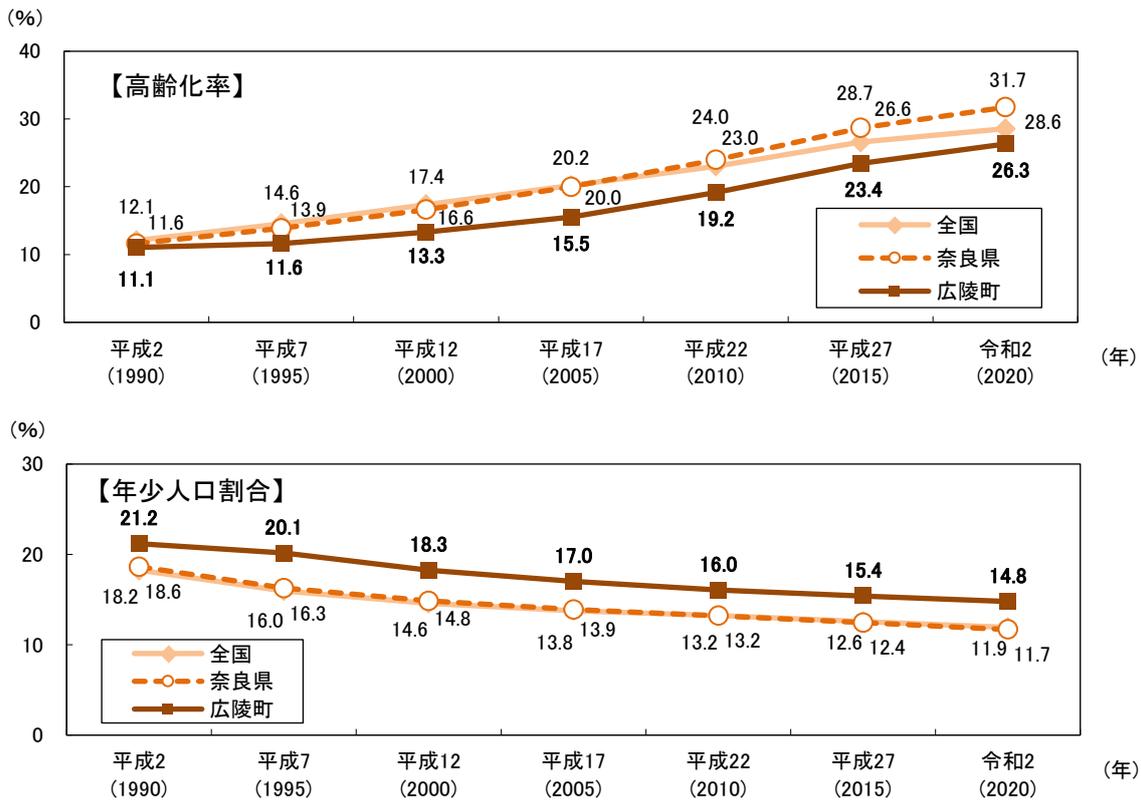
令和3(2021)年に策定された「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画(第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画)」では、「日常生活の充実と仕事の充実が互いに好影響を与える」という視点に立って、「仕事でも、生活でも、自分らしく力を発揮し、幸せを感じられる男女を増やすこと」、「固定観念の払拭など社会全体の意識の変化を促し、誰もが働きやすく暮らしやすい活力ある奈良県をつくること」を目標としています。

2. 統計データからみた広陵町の現状

(1)人口と世帯の状況

広陵町は、全国・奈良県と比べて、高齢化率は低く、年少人口割合は高く推移しています。しかし、少子高齢化は確実に進行しています。

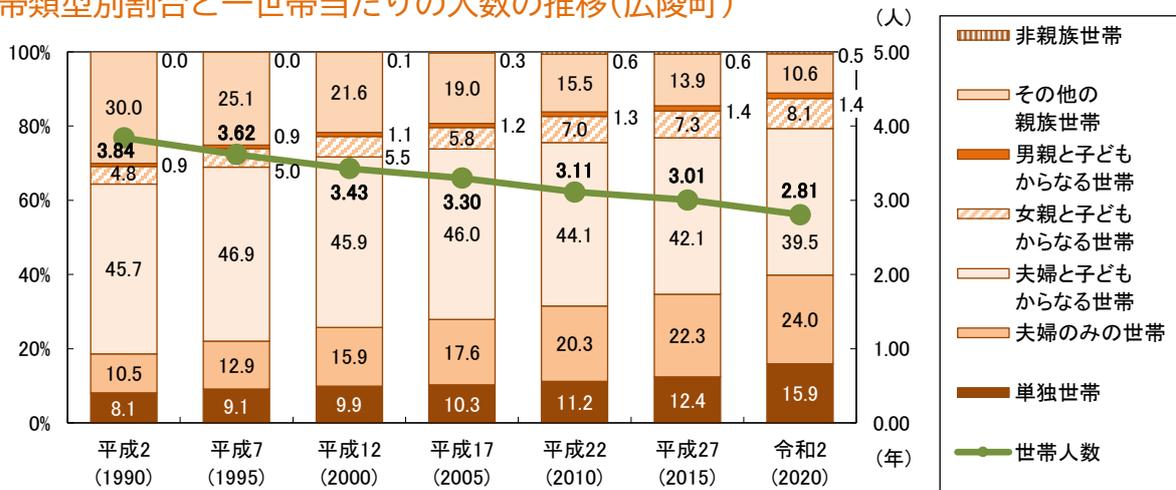
■年少人口割合と高齢化率の推移（全国・奈良県・広陵町）



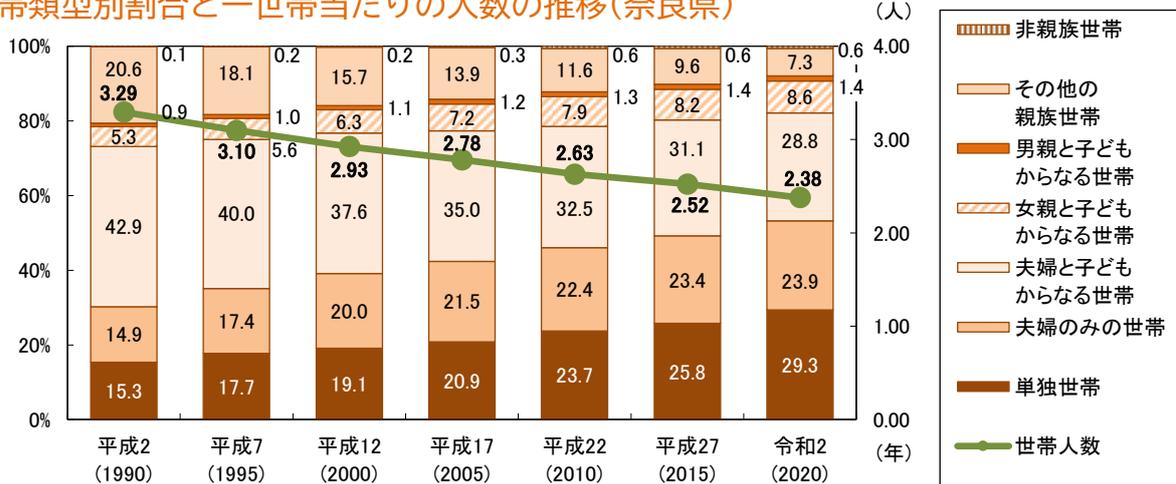
資料：総務省「国勢調査」

全国・奈良県と比べて、一世帯当たりの人数が多く、「夫婦と子どもからなる世帯」と三世代を含む「その他の親族世帯の割合」が高くなっています。

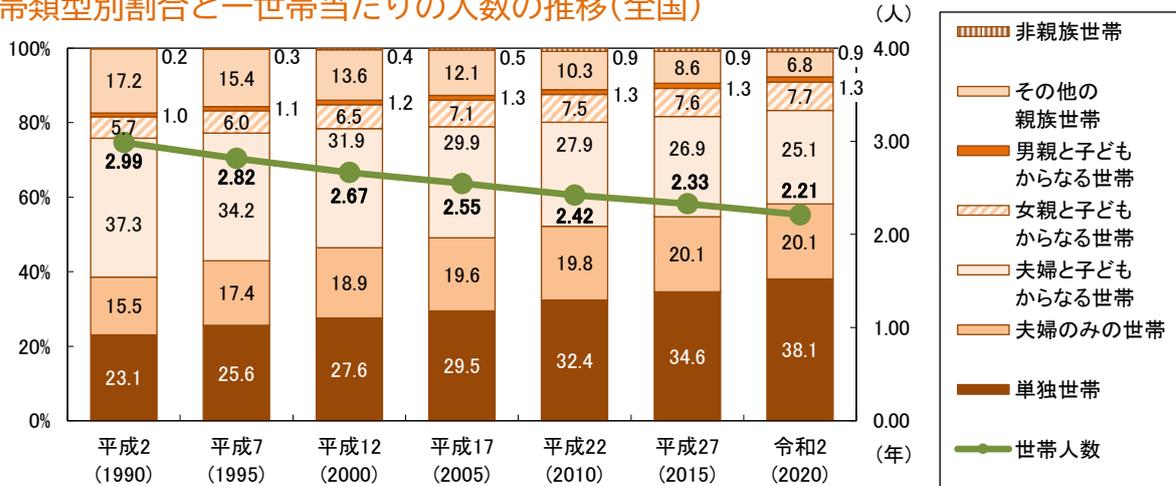
■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(広陵町)



■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(奈良県)



■世帯類型別割合と一世帯当たりの人数の推移(全国)



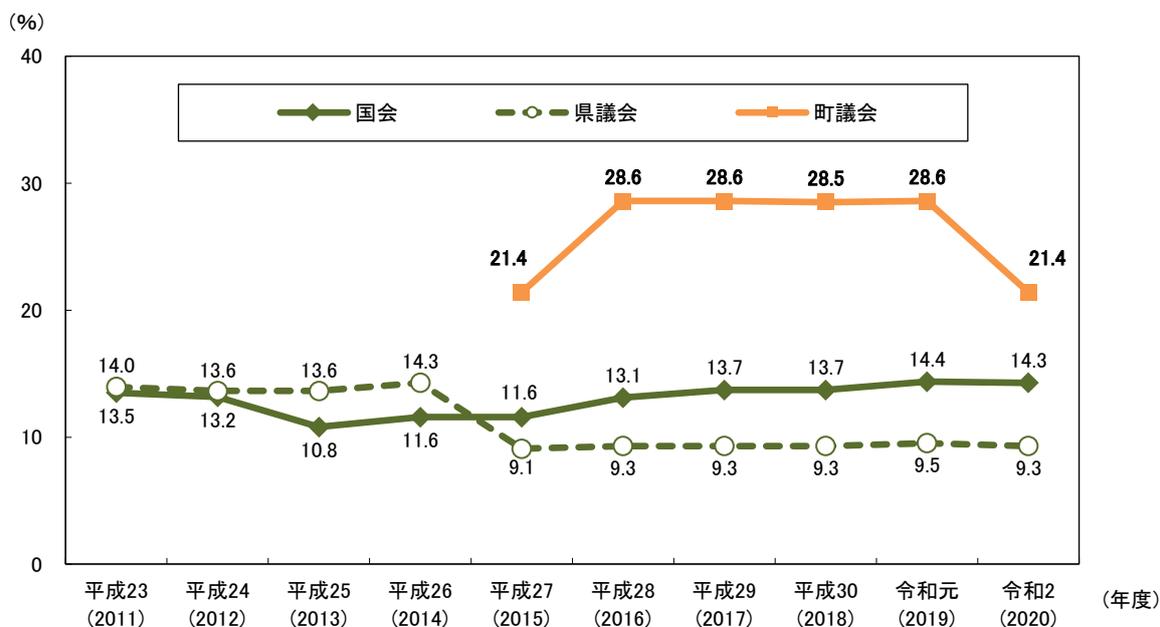
注) 世帯類型別割合は、総数から世帯類型「不詳」を除いた世帯数を分母として算出している

資料：総務省「国勢調査」

(2)政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

町議会議員の女性割合は、国・県を大幅に上回っています。審議会等委員における女性割合は上昇して全国・県平均を上回り、計画目標値の25.0%を超えています。

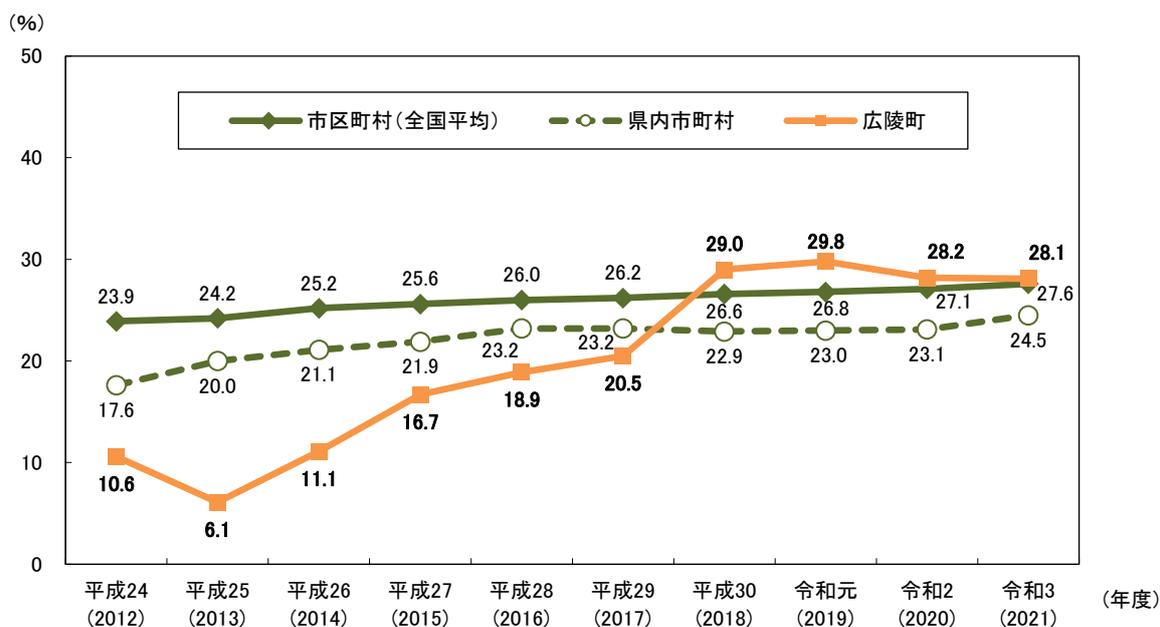
■女性議員割合の推移（国・奈良県・広陵町）



資料：国会は、衆議院・参議院各事務局調べ
 県議会、町議会は、総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

■審議会等委員における女性委員割合の推移(全国・奈良県・広陵町)

■地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における女性の割合

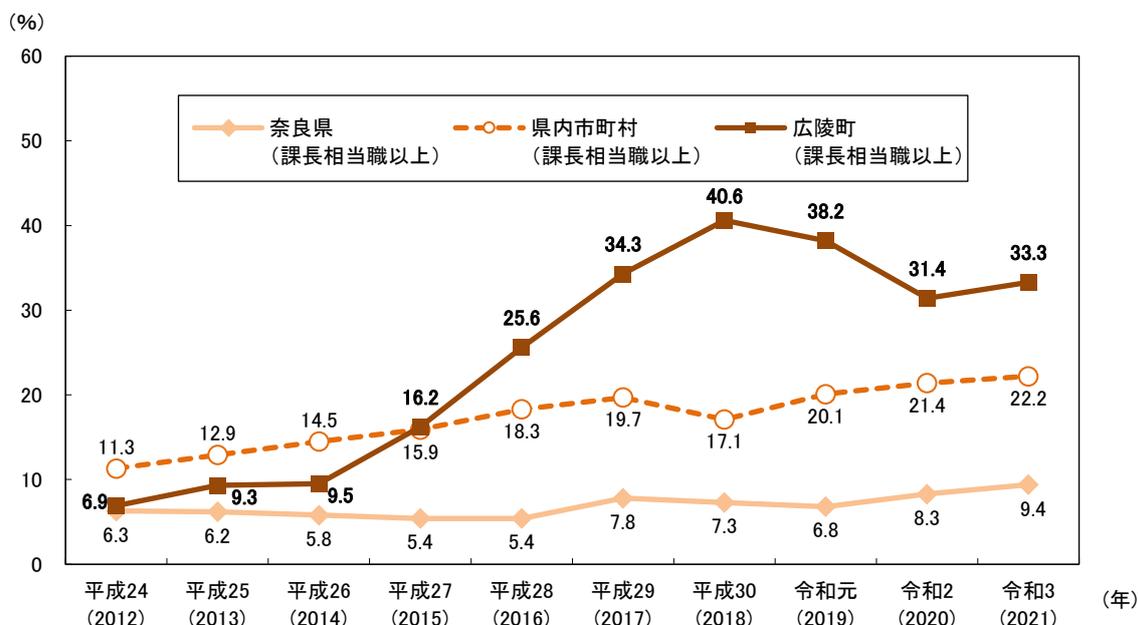


資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

町職員の管理職に占める女性割合は平成 30(2018)年の 40.6%から低下しているものの、奈良県・県内市町村の平均を大幅に上回っています。

学校管理職は、以前は校長・教頭とも奈良県平均を上回っていましたが、近年は低下しています。

■公務員管理監督職における女性割合(奈良県・県内市町村・広陵町)



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」

■学校管理職における女性比率の推移(奈良県・広陵町)

■広陵町

	小中学校 校長			小中学校 教頭		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 29(2017)年度	7人	1人	14.3%	7人	2人	28.6%
平成 30(2018)年度	7人	1人	14.3%	7人	2人	28.6%
令和元(2019)年度	7人	1人	14.3%	7人	2人	28.6%
令和2(2020)年度	7人	0人	0.0%	7人	1人	14.3%
令和3(2021)年度	7人	0人	0.0%	7人	1人	14.3%

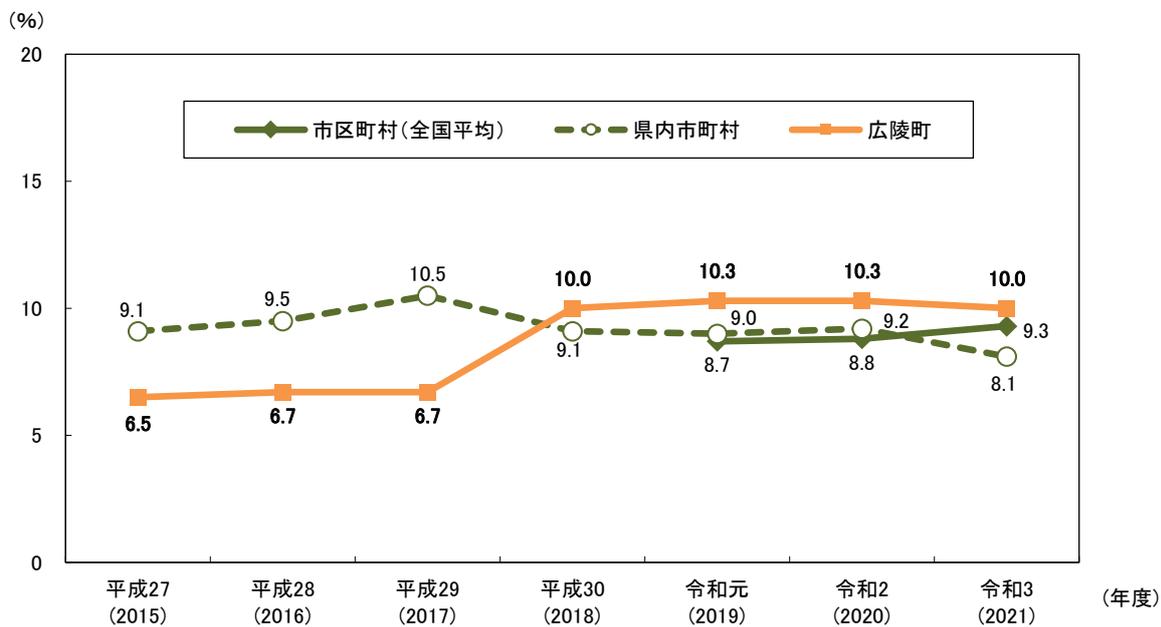
■奈良県

	小中学校 校長			小中学校 教頭		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 29(2017)年度	300人	25人	8.3%	315人	44人	14.0%
平成 30(2018)年度	299人	28人	9.4%	314人	57人	18.2%
令和元(2019)年度	298人	33人	11.1%	313人	62人	19.8%
令和2(2020)年度	288人	38人	13.2%	302人	64人	21.2%
令和3(2021)年度	283人	48人	17.0%	303人	67人	22.1%

資料：奈良県「学校基本調査結果」

防災会議における女性委員割合は、全国平均・奈良県平均をわずかに上回っている程度です。

■防災会議における女性委員割合(国・奈良県・広陵町)

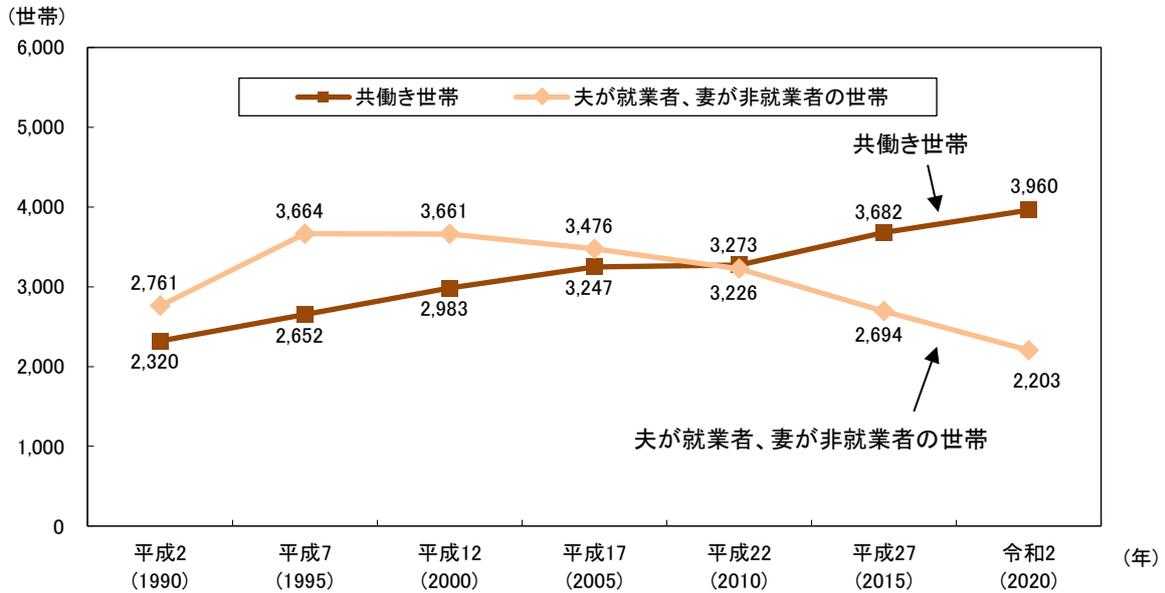


資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(3)就労の状況

本町では、平成 22(2010)年以降共働き世帯が片働き世帯を上回り、その差は拡大しています。

■共働き世帯の推移（広陵町）

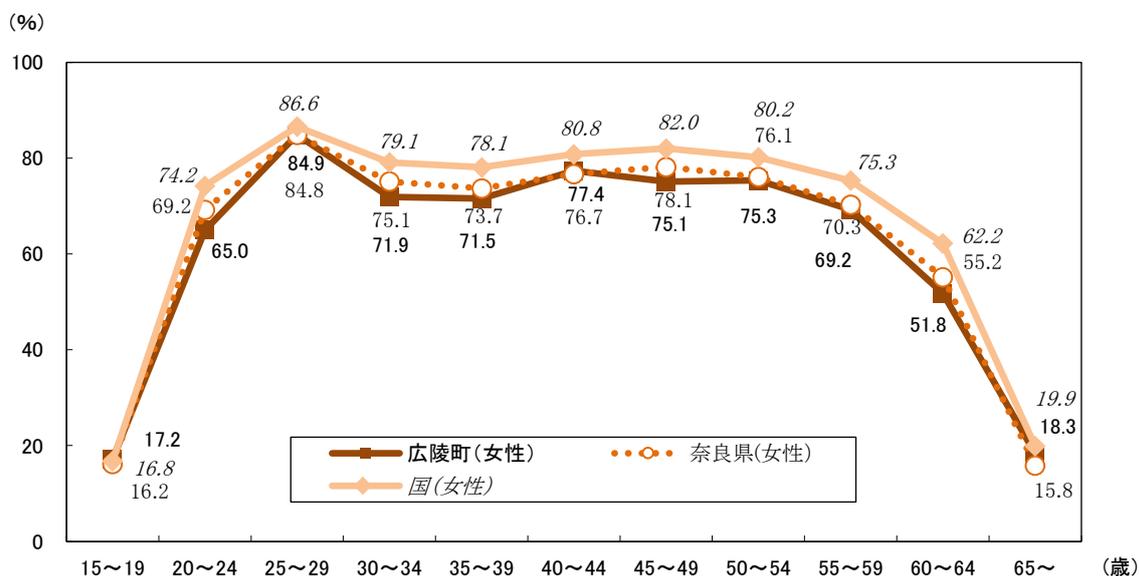


注) 共働き世帯は、「夫、妻ともに就業者である世帯」

資料：総務省「国勢調査」

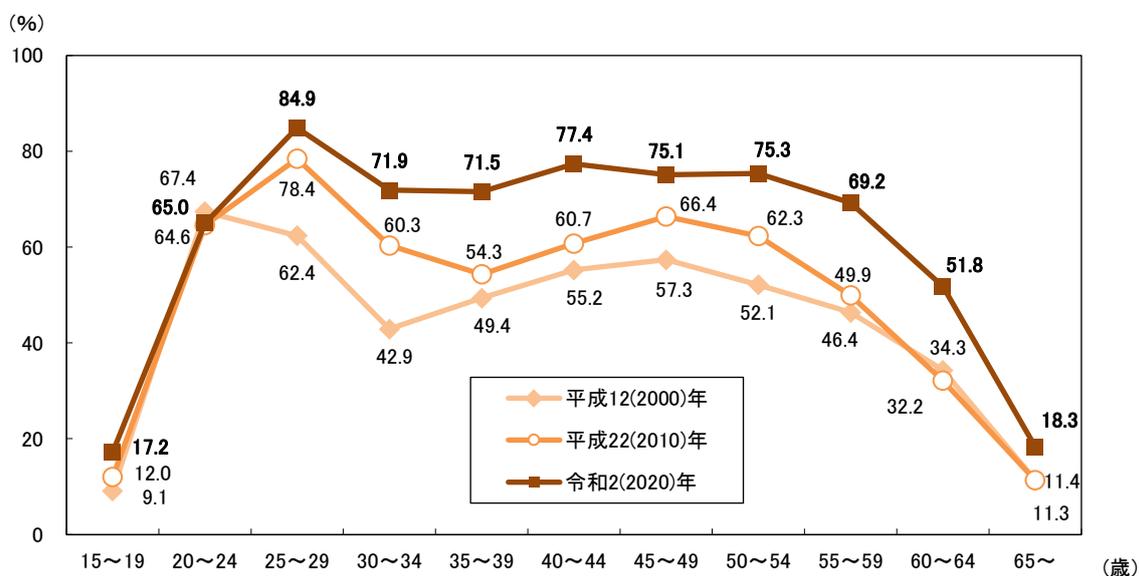
女性の年齢層別労働力率は、この20年間で大幅に上昇していますが、全国・奈良県平均よりもやや下回っています。

■女性の年齢層別労働力率（全国・奈良県・広陵町）



資料：総務省「国勢調査」（令和2(2020)年）

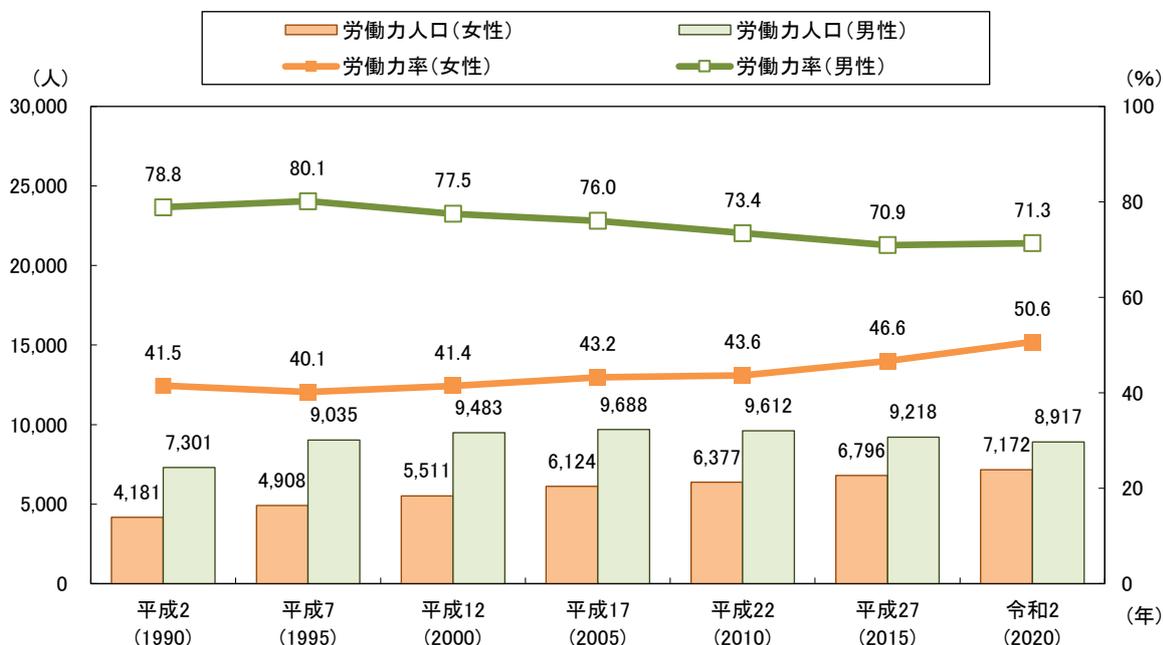
■女性の年齢層別労働力率の変化（広陵町）



資料：総務省「国勢調査」

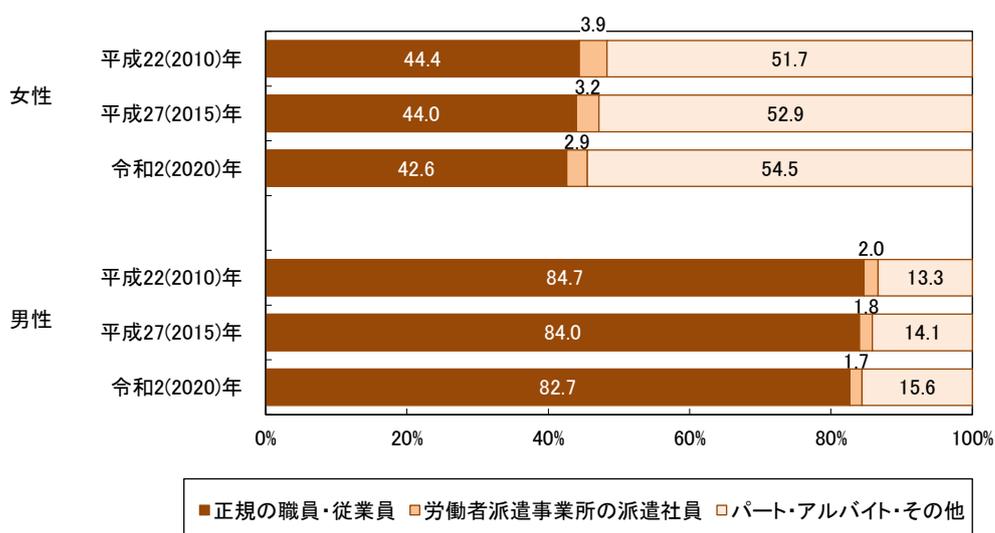
性別労働力人口と労働力率をみると、女性は労働力人口、労働力率とも増加しています。ただし、男女とも従業上の地位では正規職員・従業員の割合が低下しています。

■性別労働力人口と労働力率の推移（広陵町）



資料：総務省「国勢調査」

■性別雇用者の従業上の地位の構成割合（広陵町）

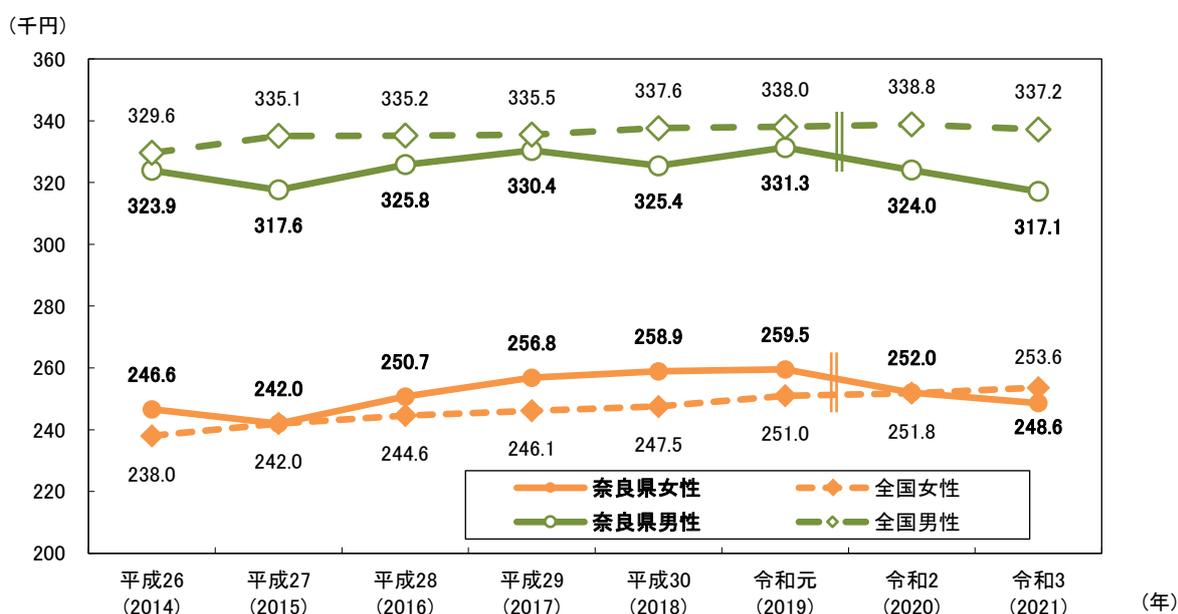


資料：総務省「国勢調査」

所定内給与額の推移をみると、全国・奈良県とも男女の額の差は縮小傾向です。ただし、全国の所定内給与額は上昇または横ばいで推移しているのに対して、近年の奈良県は男女とも額が低下して、令和3(2021)年には男女とも全国を下回っています。

■所定内給与額の推移（全国・奈良県）

	令和元(2019)年			令和2(2020)年			令和3(2021)年		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
奈良県	304.4	331.3	259.5	296.0	324.0	252.0	289.7	317.1	248.6
全国	307.7	338.0	251.0	307.7	338.8	251.8	307.4	337.2	253.6



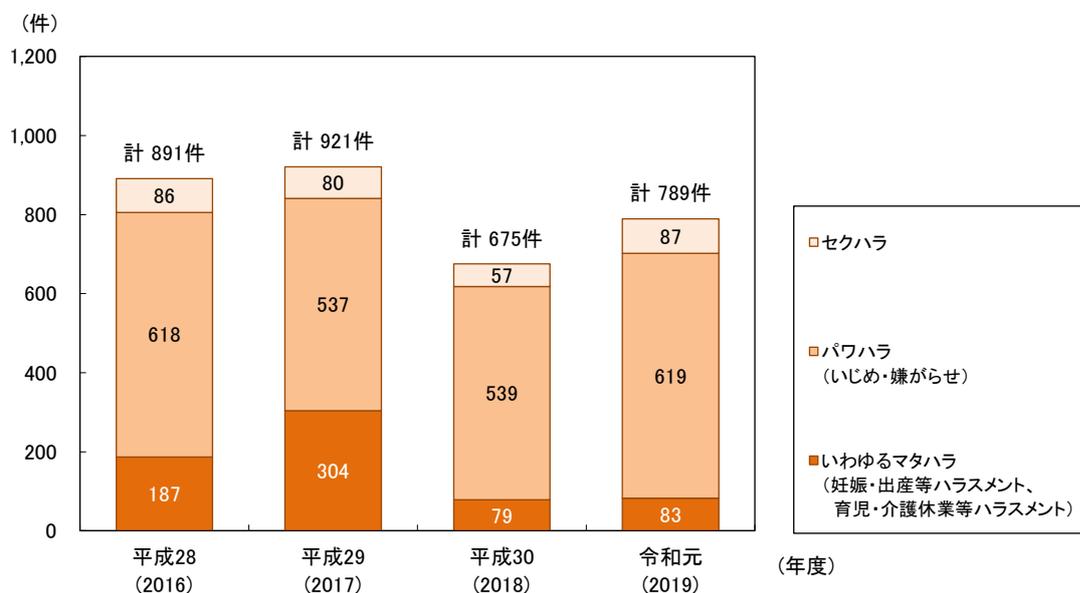
注) 令和2(2020)年より有効回答率を考慮した推計方法に変更

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

奈良県におけるハラスメントの相談では、セクシュアル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントがそれぞれ約1割で、パワー・ハラスメントが約8割を占めています。

■男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移（奈良県）

■奈良労働局管内のハラスメントの相談件数

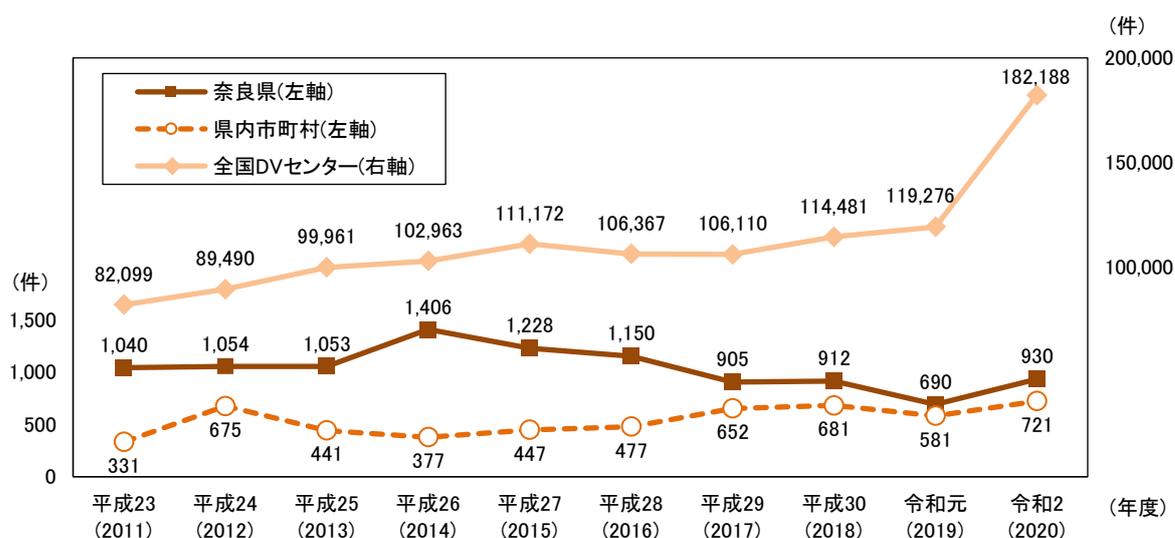


(4)DV の相談状況

奈良県では、平成 26(2014)年度以降の相談件数は減少傾向でしたが、令和 2(2020)年度には増加しています。全国的には増加傾向で、令和 2(2020)年度は前年度の 1.5 倍に増加しています。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が始まった令和 2(2020)年度の増加は、自粛要請等によるストレスや生活不安が背景にあると考えられます。

■DVの相談等件数の推移（奈良県）

■配偶者暴力相談支援センター等における相談受付件数



注1) 奈良県数値は、中央こども家庭相談センター（配偶者暴力相談支援センター）、高田こども家庭相談センター、女性センターの合計

注2) 全国配偶者暴力相談支援センターの相談受付件数については、令和2(2020)年度より開始された「DV相談プラス」での相談件数を含む

資料：奈良県「奈良県のDV相談状況等について」

3. 意識調査結果からみた広陵町の現状

本計画の基礎資料とするために令和 4(2022)年度に「広陵町男女共同参画に関する意識調査」(以下、「住民意識調査」という。)を実施しました。調査の概要は以下のとおりです。

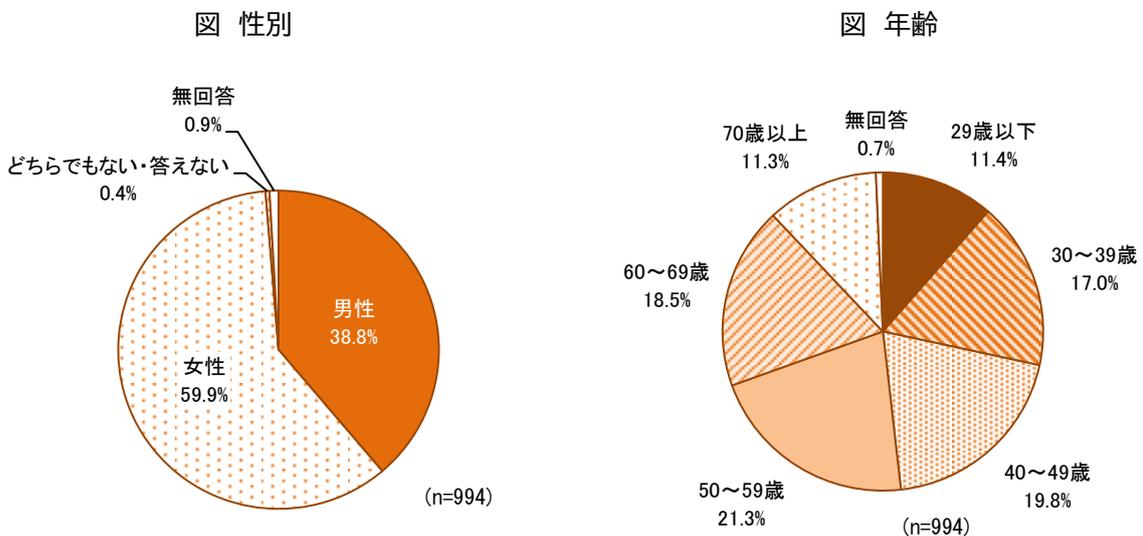
■調査の概要

調査対象	広陵町内に在住する満 18 歳以上の方々2,500 名
調査期間	令和 4(2022)年 8 月 10 日(水)~9 月 2 日(金)
調査方法	郵送により調査票を配布、郵送またはインターネットにより回答
回収結果	994 件(回答率 39.8%)

■結果の見方

- (1)回答は、各質問の回答者数(n)を基数とした百分率(%)で示しています。小数点第 2 位を四捨五入しているため、比率の合計が 100.0%にならない場合があります。
- (2)複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が 100.0%を上回ります。

■回答者の属性

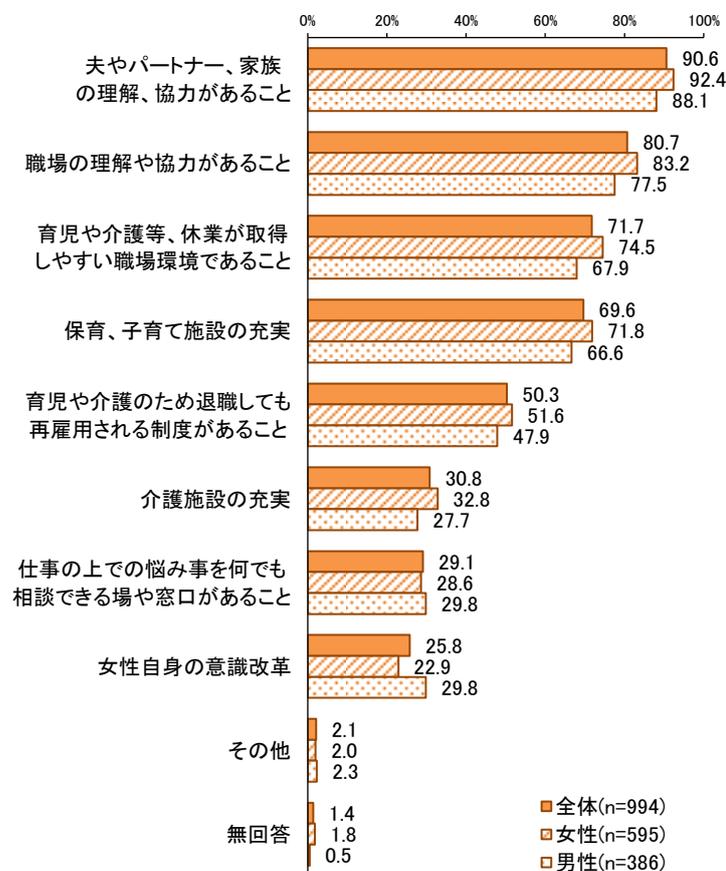


■女性が仕事を続けるために必要なこと

問 女性が仕事を続けるために必要なことは、どのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

女性が仕事を続けるために必要なことは、「夫やパートナー、家族の理解、協力があること」が90.6%で最も高く、次いで「職場の理解や協力があること」が80.7%、「育児や介護等、休業が取得しやすい職場環境であること」が71.7%、「保育、子育て施設の充実」が69.6%となっています。性別でみると、上位6項目は女性の割合が男性よりもやや高くなっています。

図 性別 女性が仕事を続けるために必要なこと



【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

女性の働き方に関するアンケート調査の概要

■調査の目的

国の地域女性活躍推進交付金を活用し、女性就業に関して町内女性と企業のマッチングを行う目的のため、町内女性の就業実態、求職ニーズ等についてアンケートを実施しました。

■調査の概要

調査対象	広陵町内に在住する満 25 歳以上 74 歳以下の女性 1,000 名
調査期間	令和 4 年 9 月 5 日(月)～9 月 20 日(火)
調査方法	郵送により調査票を配布、郵送により回答
回収結果	446 件(回答率 44.6%)

■回答者の属性

図 年齢

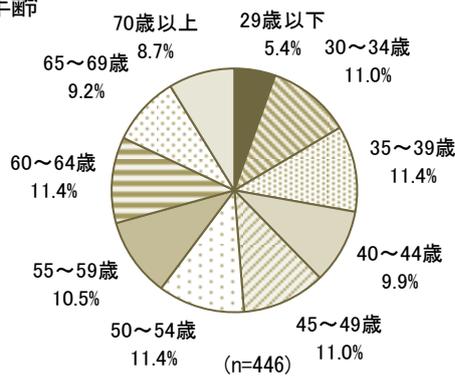


図 仕事の有無

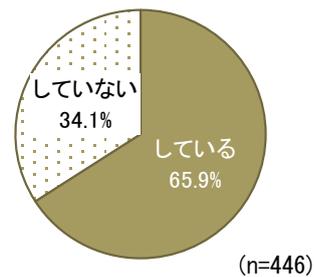


図 家庭における家事や育児、介護などの分担割合

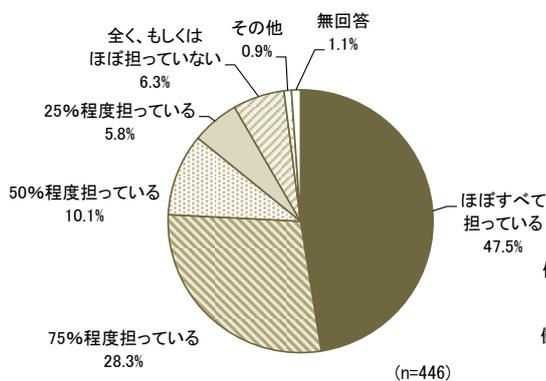
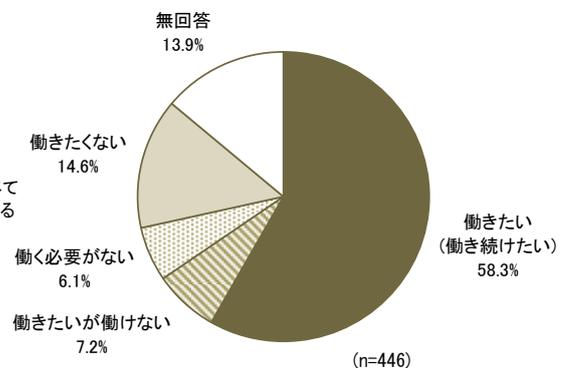


図 女性の就労(継続)意向



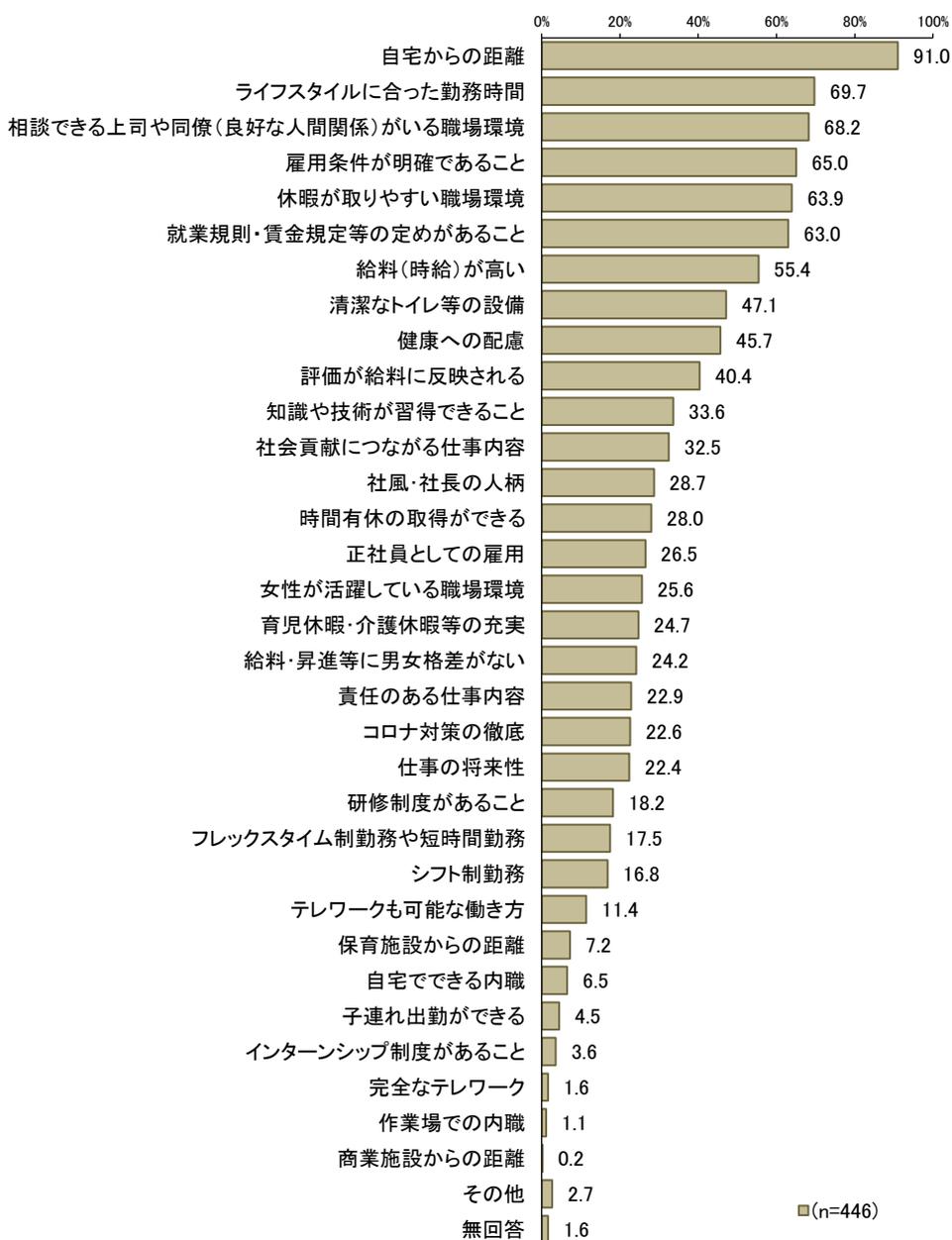
P25に関する参考資料として、「女性の働き方に関するアンケート調査結果」から抜粋して、P26～28に掲載しています。

【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

問 あなたが職場を決定するために、重要だと思うことを選択してください。(〇はいくつでも)

職場選びで重要だと思うことは、「自宅からの距離」が 91.0%で最も高く、次いで「ライフスタイルに合った勤務時間」が 69.7%、「相談できる上司や同僚(良好な人間関係)がいる職場環境」が 68.2%となっています。

図 職場を決定するために重要だと思うこと

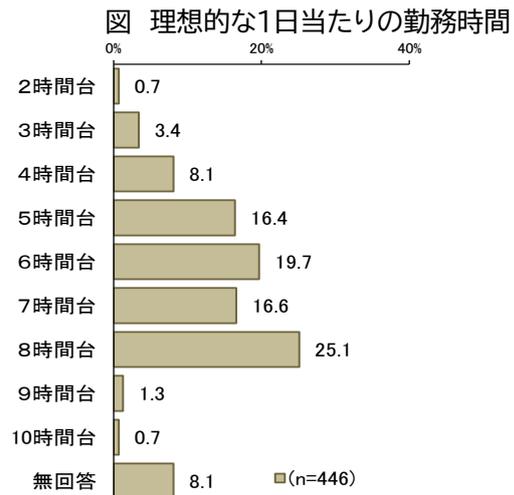
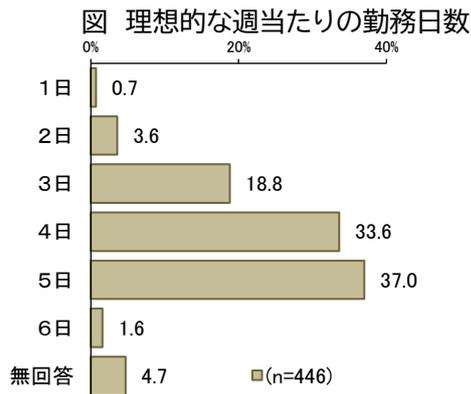


【参考】女性の働き方に関するアンケート調査

問 週に何日、何時間働きたい(理想)ですか。それぞれ()の中に数字を記載してください。

理想的な週当たりの勤務日数は、「5日」が 37.0%で最も高く、次いで「4日」が 33.6%、「3日」が 18.8%となっています。

理想的な1日当たりの勤務時間は、「8時間台」が 25.1%で最も高く、次いで「6時間台」が 19.7%、「7時間台」が 16.6%、「5時間台」が 16.4%となっています。

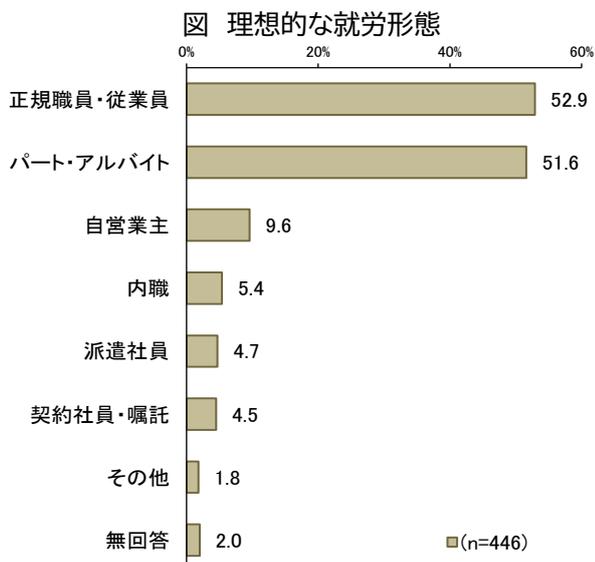
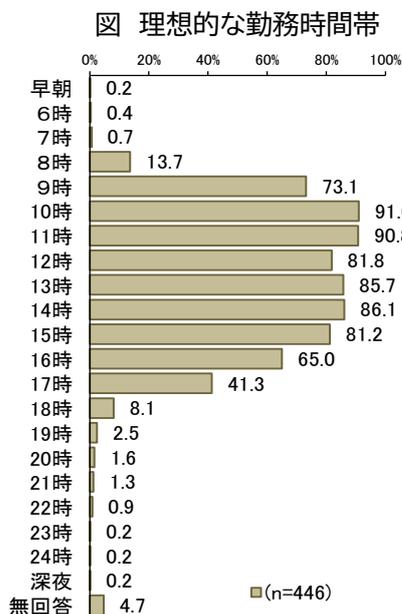


問 勤務したい(理想的な)時間帯すべてに○をつけてください。(左図)

問 勤務したい(理想的な)就労形態すべてに○をつけてください。(○はいくつでも) (右図)

理想的な勤務時間帯は、10時台から15時台では8割以上と高くなっていますが、9時台は 73.1%、16時台では 65.0%とやや低くなり、17時台では 41.3%と 5 割を下回っています。

理想的な就労形態は、「正規職員・従業員」(52.9%)と「パート・アルバイト」(51.6%)がそれぞれ5割強となっています。



■仕事に就く上で問題となること

問 あなたは、今後収入を得る仕事に就きたいと思いますか。(○は1つ)

問 あなたが今後仕事に就く上で問題となることは何ですか。(○はいくつでも)

現在働いていない人の就労意向は「仕事に就きたくない」が 38.2%、「できれば仕事に就きたい」が 22.1%、「ぜひ仕事に就きたい」と「わからない」がともに 17.3%となっています。

就労意向のある人が仕事に就く上で問題となると考えていることは、女性は「介護や子育てがある」と「自分の能力や技能に不安がある」、男性は「自分の体力や健康に不安がある」と「希望する業務内容の募集がない」が、それぞれ高くなっています。

図 現在働いていない人の就労意向の有無

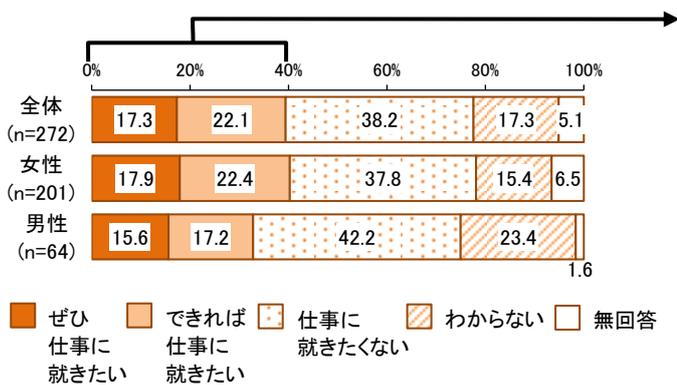
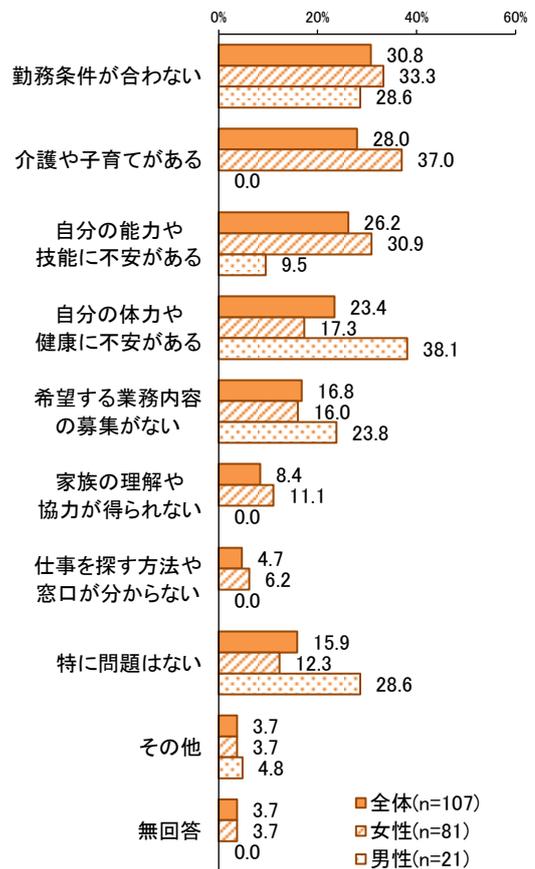


図 就労意向のある人が仕事に就く上で問題となると考えていること



■家庭での役割分担の現実と希望

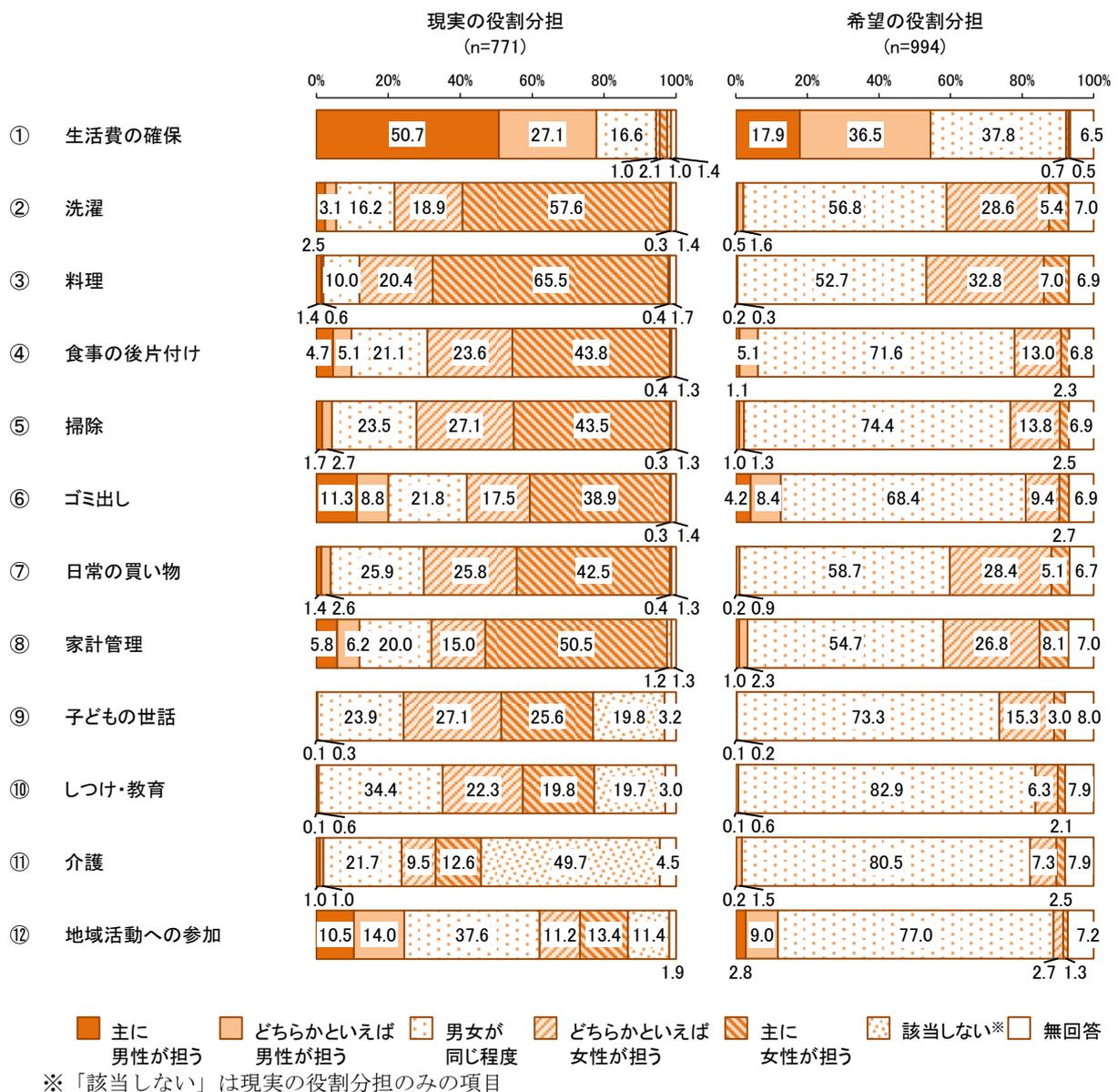
問 あなたの家庭では以下のことがらをどのように分担していますか。(各項目○は1つ)

問 あなたは以下のことがらをどのように分担するのが良いと思いますか。(各項目○は1つ)

家庭における現実の役割分担は、「①生活費の確保」では『男性が担う』(「主に男性が担う」「どちらかといえば男性が担う」の割合の合計)、「③料理」「②洗濯」など多くの項目では『女性が担う』(「主に女性が担う」「どちらかといえば女性が担う」の割合の合計)の割合が高くなっています。

希望の役割分担は、いずれの項目も現実の役割分担より「男女が同じ程度」の割合が高くなっていますが、「①生活費の確保」は希望においても『男性が担う』が5割を超えています。

図 家庭での役割分担の現実と希望



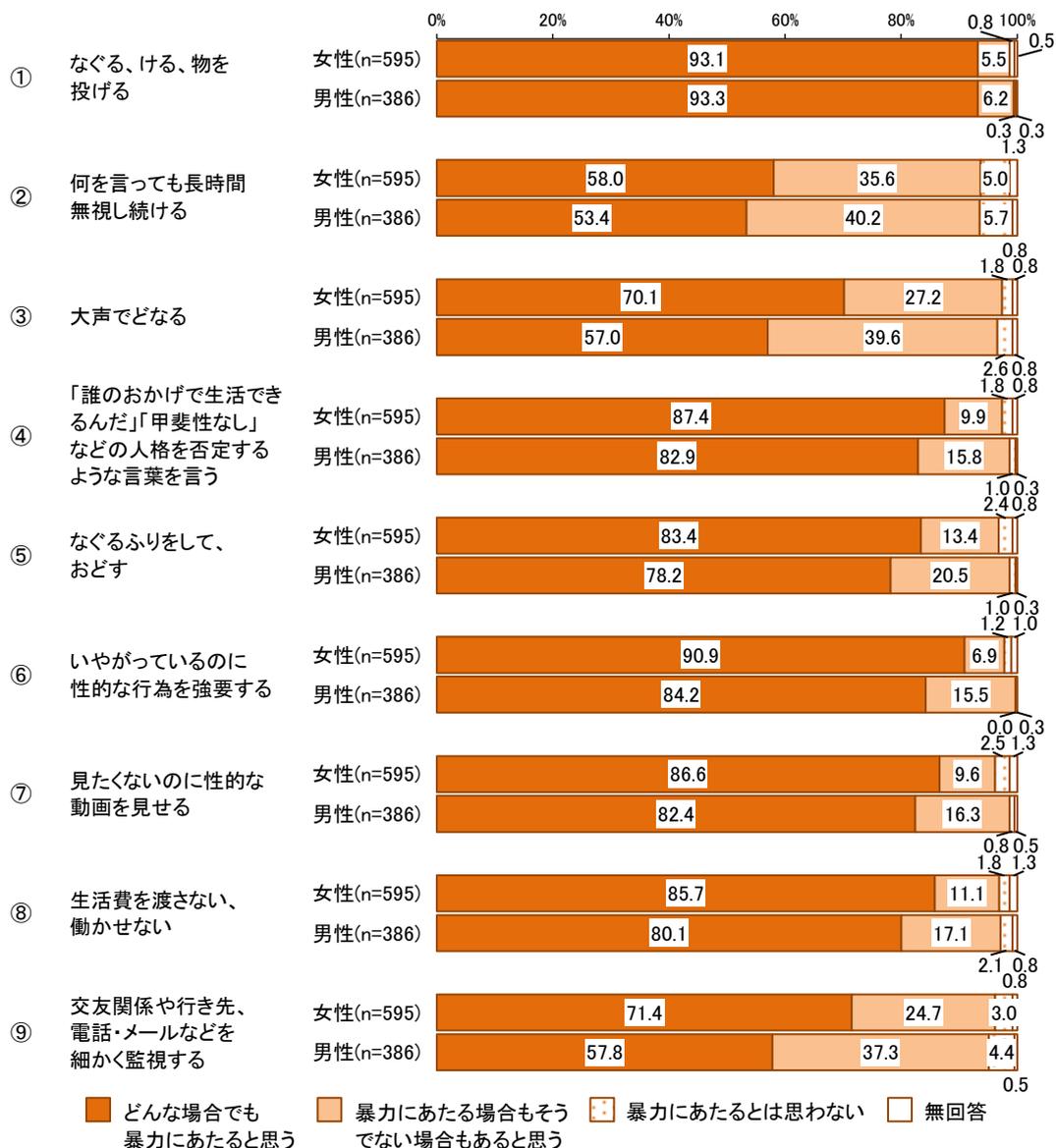
■DVについての認識

問 あなたは、次のようなことが配偶者・パートナーや恋人の間で行われた場合、暴力だと思いますか。
(○はそれぞれ1つ)

DVについての認識は、多くの項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」が8割以上を占める一方で、「②何を言っても長時間無視し続ける」「③大声でどなる」「⑨交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視する」の3項目は「暴力にあたる場合もそうでない場合もあると思う」が3割から4割前後を占めています。

性別でみると、「①なぐる、ける、物を投げる」を除くすべての項目で、女性の方が男性よりも「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高くなっています。

図 性別 DVについての認識



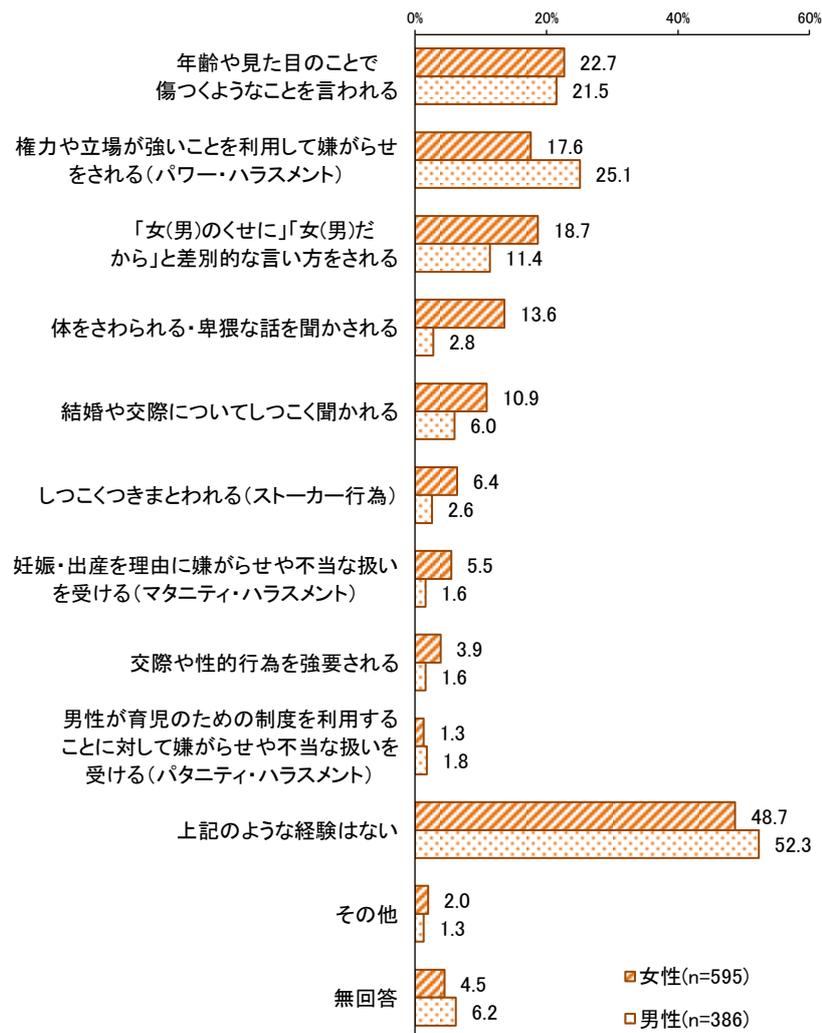
■ハラスメント等を受けた経験の有無

問 あなたは、職場や学校、その他の活動の場で次のような行為を受け、不快と感じたことがありますか。
(〇はいくつでも)

ハラスメント等を受けた経験は、女性は「年齢や見た目のことで傷つくようなことを言われる」が22.7%で最も高く、次いで「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされる」が18.7%、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる(パワー・ハラスメント)」が17.6%、「体をさわられる・卑猥な話を聞かされる」が13.6%、「結婚や交際についてしつこく聞かれる」が10.9%となっています。

男性は、「権力や立場が強いことを利用して嫌がらせをされる(パワー・ハラスメント)」が25.1%、「年齢や見た目のことで傷つくようなことを言われる」が21.5%となっています。

図 性別 ハラスメント等を受けた経験の有無



■性別役割分担意識

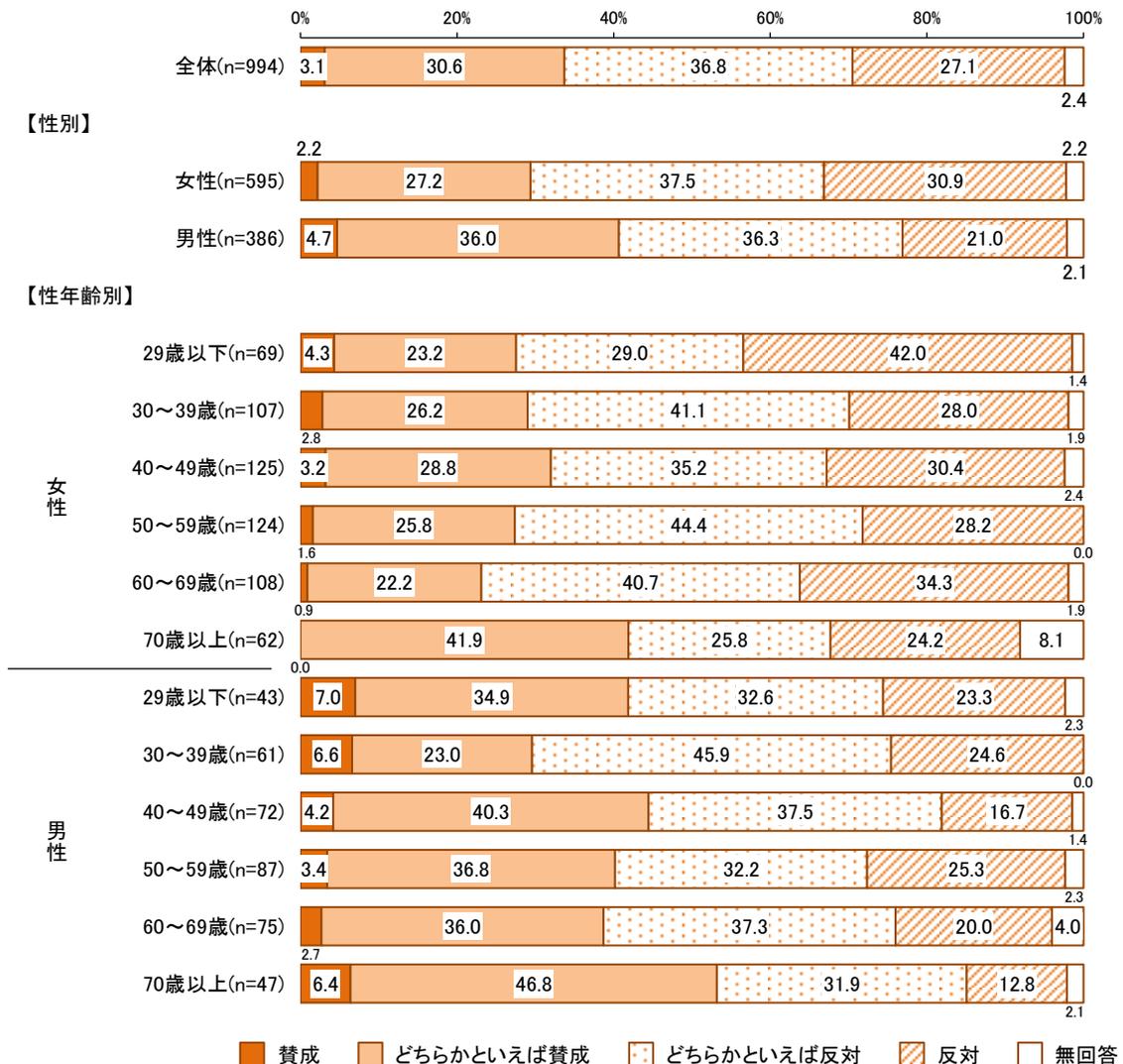
問 あなたは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方についてどのように思いますか。(○は1つ)

「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は、『(どちらかといえば)賛成』(「賛成」「どちらかといえば賛成」の割合の合計)が 33.7%、『(どちらかといえば)反対』(「反対」「どちらかといえば反対」の割合の合計)が 63.9%となっています。

性別で見ると、男性の方が女性よりも『(どちらかといえば)賛成』の割合が 11.3 ポイント高くなっています。

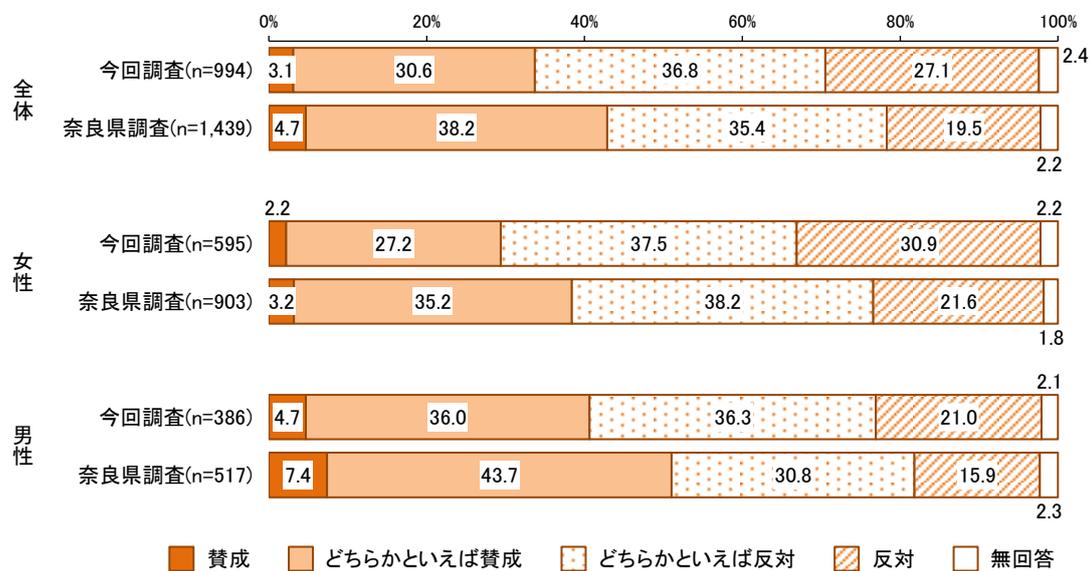
性年齢別で見ると、男性の 30～39 歳は『(どちらかといえば)反対』が 70.5%で、同じ年代の女性(69.1%)とほぼ同じ割合となっており、30～39 歳の男女の意識差は小さくなっています。男女とも 70 歳以上の『(どちらかといえば)賛成』が他の年齢層と比べて特に高く、女性で 41.9%、男性で 53.2%となっています。

図 性別・性年齢別 性別役割分担意識



今回調査と奈良県調査(令和元年度)を比較すると、今回調査の方が奈良県調査よりも『(どちらかといえば)反対』の割合が約 10 ポイント高くなっています。

図 性別 性別役割分担意識(奈良県調査との比較)



■家庭や子育てについての考え方

問 あなたは、次にあげるような考え方についてどのように思いますか。(各項目○は1つ)

「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」という考え方については、『(どちらかといえば)そう思う』(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合の合計)が 66.1%と高く、特に男性では『(どちらかといえば)そう思う』が 77.9%を占めています。

「子どもが3歳くらいまでは保育園等に入れず母親のもとで育てる方がよい」という考え方については、『(どちらかといえば)そう思う』と『(どちらかといえば)そう思わない』(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」の割合の合計)がそれぞれ約5割となっています。

「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」という考え方については、『(どちらかといえば)そう思う』が女性 28.1%・男性 58.1%と性別による違いが大きくなっています。

図 性別 ①妻や子どもを養うのは、男性の責任である

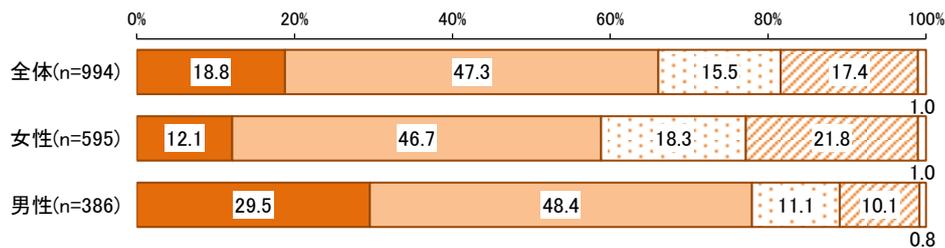


図 性別 ②子どもが3歳くらいまでは保育園等に入れず母親のもとで育てる方がよい

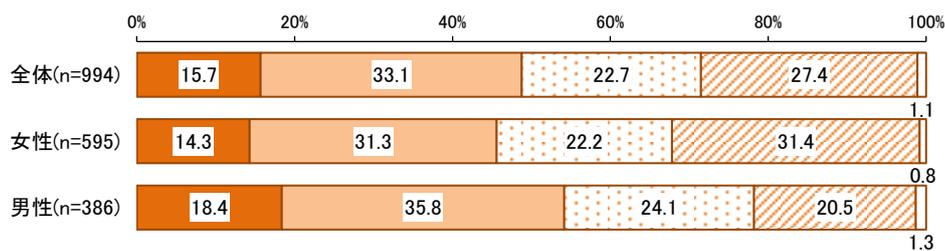
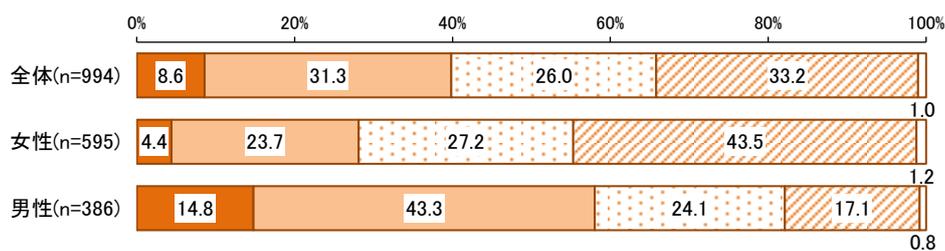


図 性別 ③男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない ■ 無回答

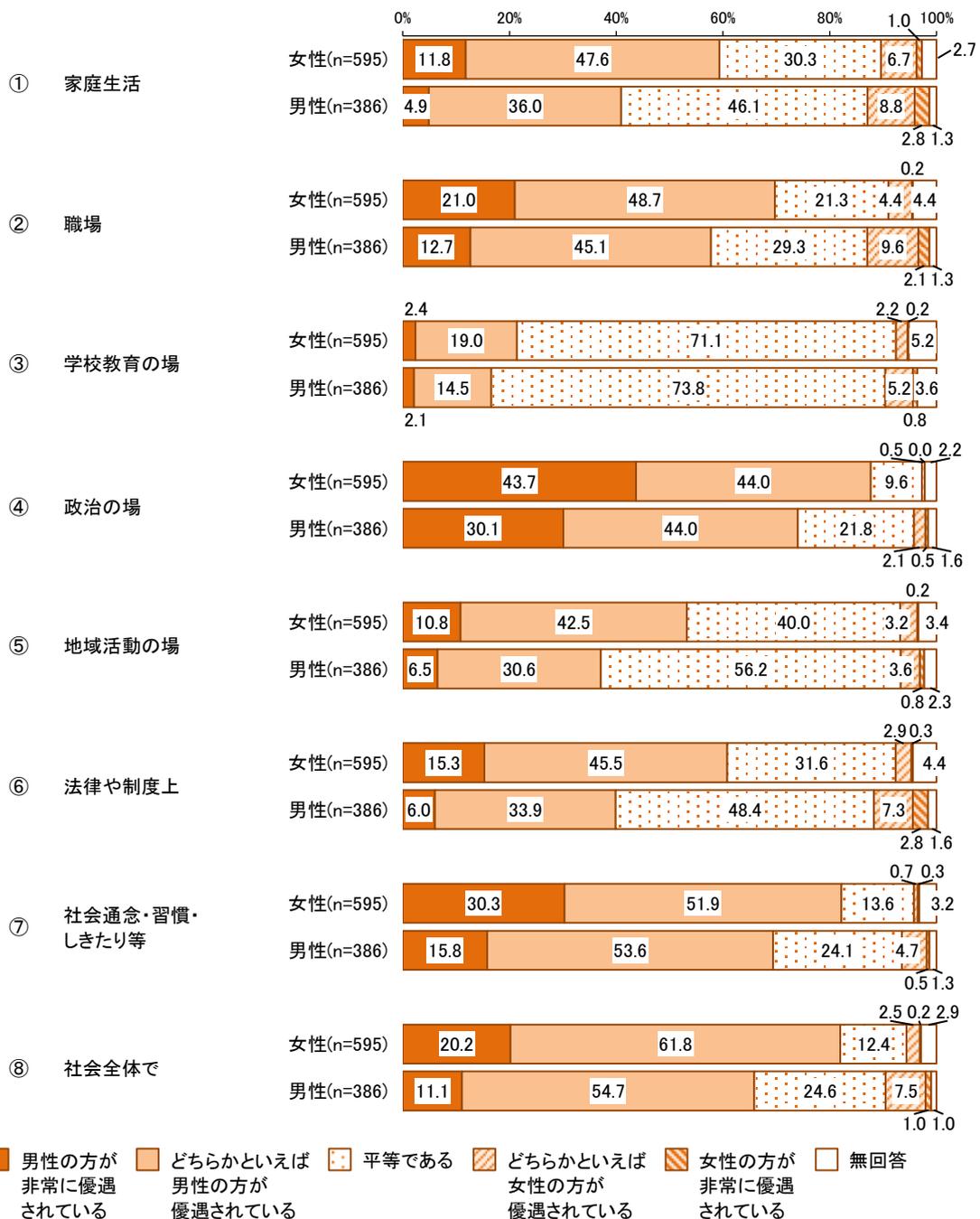
男女の地位の平等感

問 あなたは、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(各項目○は1つ)

各分野における男女の地位の平等感は「③学校教育の場」を除くすべての分野で『男性優遇』『男性の方が非常に優遇されている』『どちらかといえば男性の方が優遇されている』の割合の合計)の割合が高くなっています。

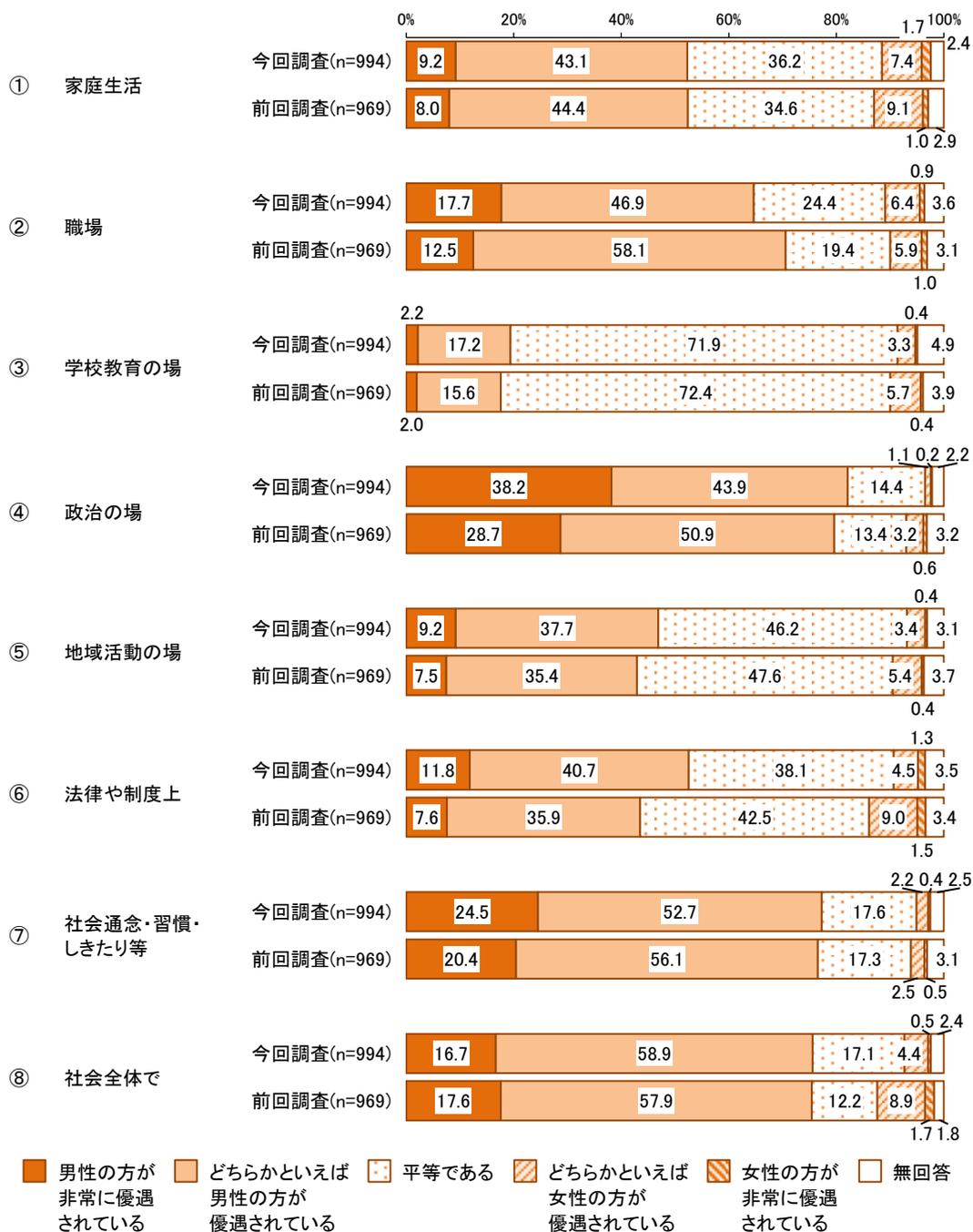
また、性別で見ると、すべての分野で女性の方が男性よりも『男性優遇』の割合が高くなっています。

図 性別 男女の地位の平等感



今回調査と前回調査(平成 29 年度)を比較すると、『男性優遇』の割合は前回調査からほとんど変化しておらず、むしろ「男性の方が非常に優遇されている」の割合が高くなっている項目が多く、男性優遇感が強まっている傾向がみられます。

図 男女の地位の平等感(経年比較)



■性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思うか

問 LGBTQをはじめとする性的マイノリティにとって、現状は生活しづらい社会だと思いますか。(〇は1つ)

性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思う人(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合の合計)が 81.3%を占めており、その理由は「カミングアウト後、周囲の理解が得られない・態度が変化する」が 67.5%で最も高く、次いで「いじめ(悪口・嫌がらせなど)を受ける」が 59.7%、「自認する性として利用できる施設・設備が少ない(トイレ・更衣室など)」が 56.3%となっています。

図 性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思うか

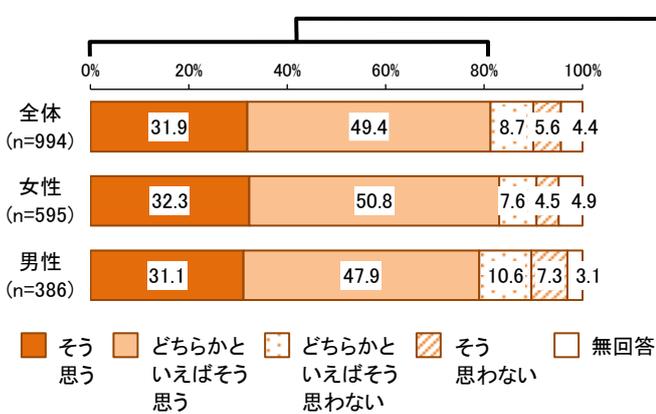
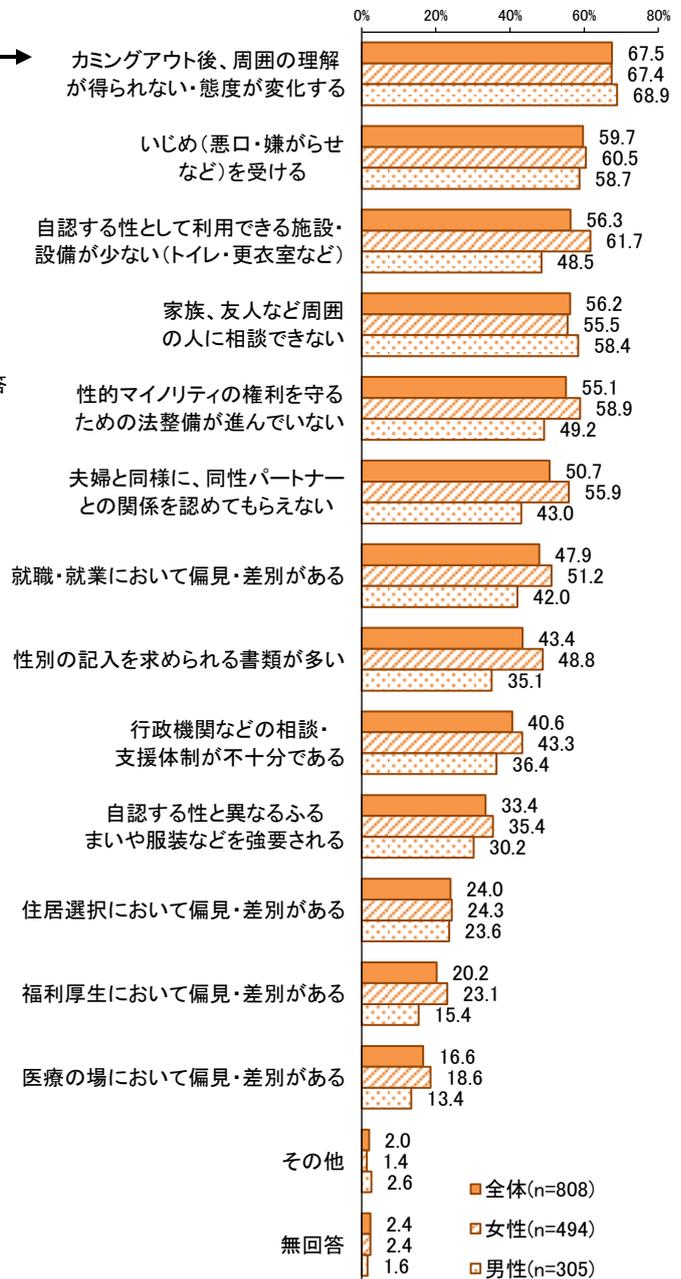


図 性的マイノリティにとって生活しづらい社会となっている理由



■ 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるか

問 あなたは、性別または見た目の性別が、「女性であること」または「男性であること」によって、負担感や生きづらさを感じたことがありますか。(〇は1つ)

「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがある人は、女性で13.9%、男性で6.7%となっています。

負担感や生きづらさを感じたときは、女性では「仕事と家事・育児・介護を両立する負担が大きい」が63.9%で最も高く、次いで「家事、育児ができて当たり前と言われる」が55.4%、「なにかにつけ『男だから、女だから』『男のくせに、女のくせに』と言われる」が36.1%、「やさしくて、よく気がつき、従順であることを求められる」が33.7%、男性では「なにかにつけ『男だから、女だから』『男のくせに、女のくせに』と言われる」が57.7%で最も高く、次いで「仕事の責任が大きい、仕事ができる当たり前と言われる」が46.2%、「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」が42.3%となっています。

図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるか

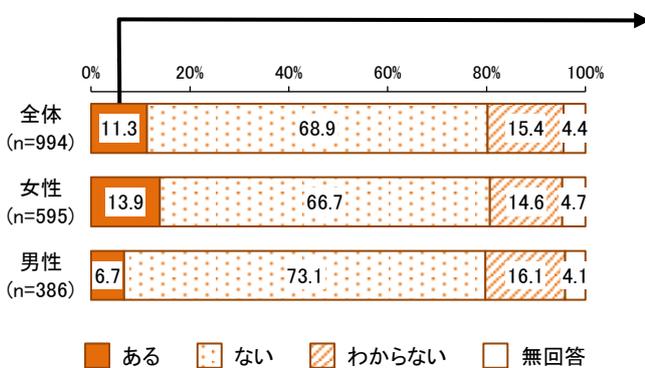
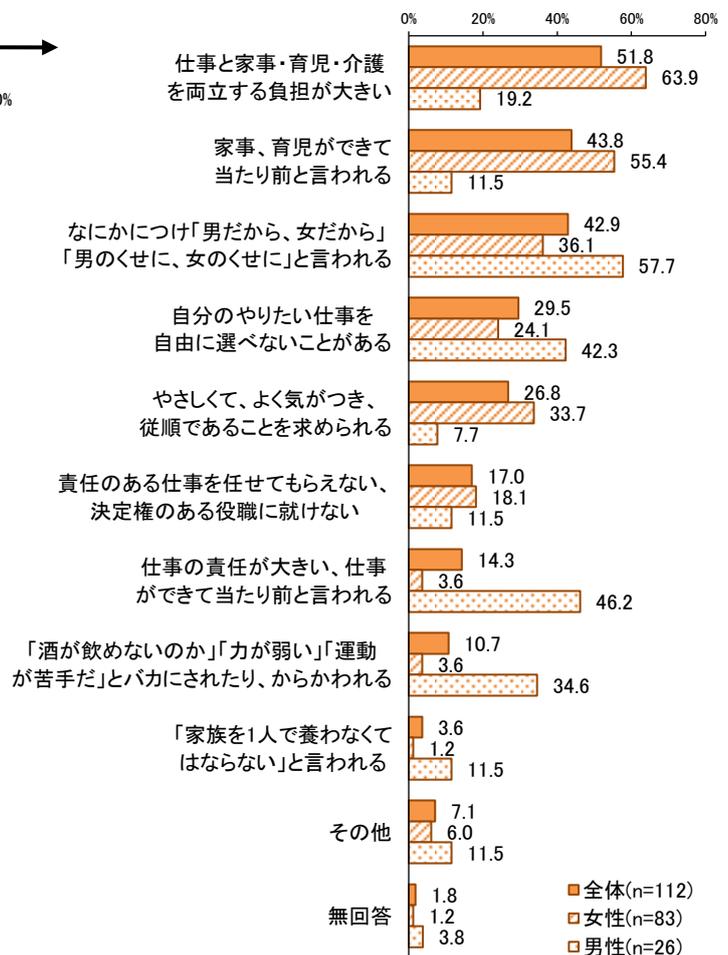


図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたとき



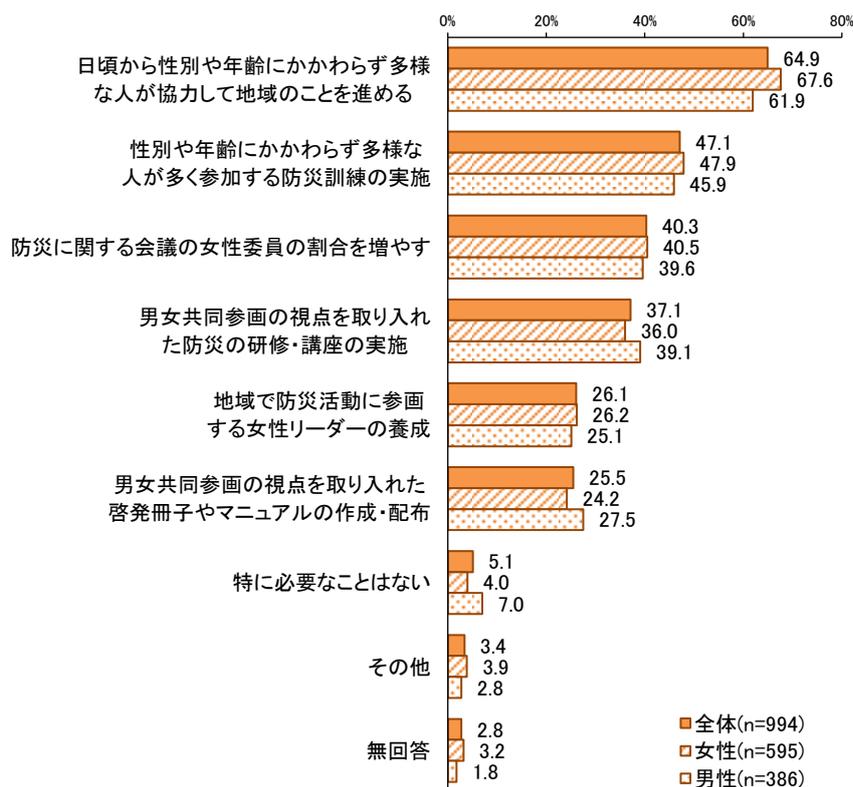
■性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なこと

問 災害時においては、女性や子どものプライバシーの確保、高齢者への配慮が足りなくなると指摘されています。性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくためには、日頃からどのようなことを行っていく必要があると思いますか。(〇はいくつでも)

性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なことは、「日頃から性別や年齢にかかわらず多様な人が協力して地域のことを進める」が64.9%で最も高く、次いで「性別や年齢にかかわらず多様な人が多く参加する防災訓練の実施」が47.1%、「防災に関する会議の女性委員の割合を増やす」が40.3%、「男女共同参画の視点を取り入れた防災の研修・講座の実施」が37.1%となっています。

性別でみると、女性の方が男性よりも「日頃から性別や年齢にかかわらず多様な人が協力して地域のことを進める」の割合が5.7ポイント高くなっています。

図 性別や年齢などによる違いや多様性に配慮した災害対応をしていくために必要なこと



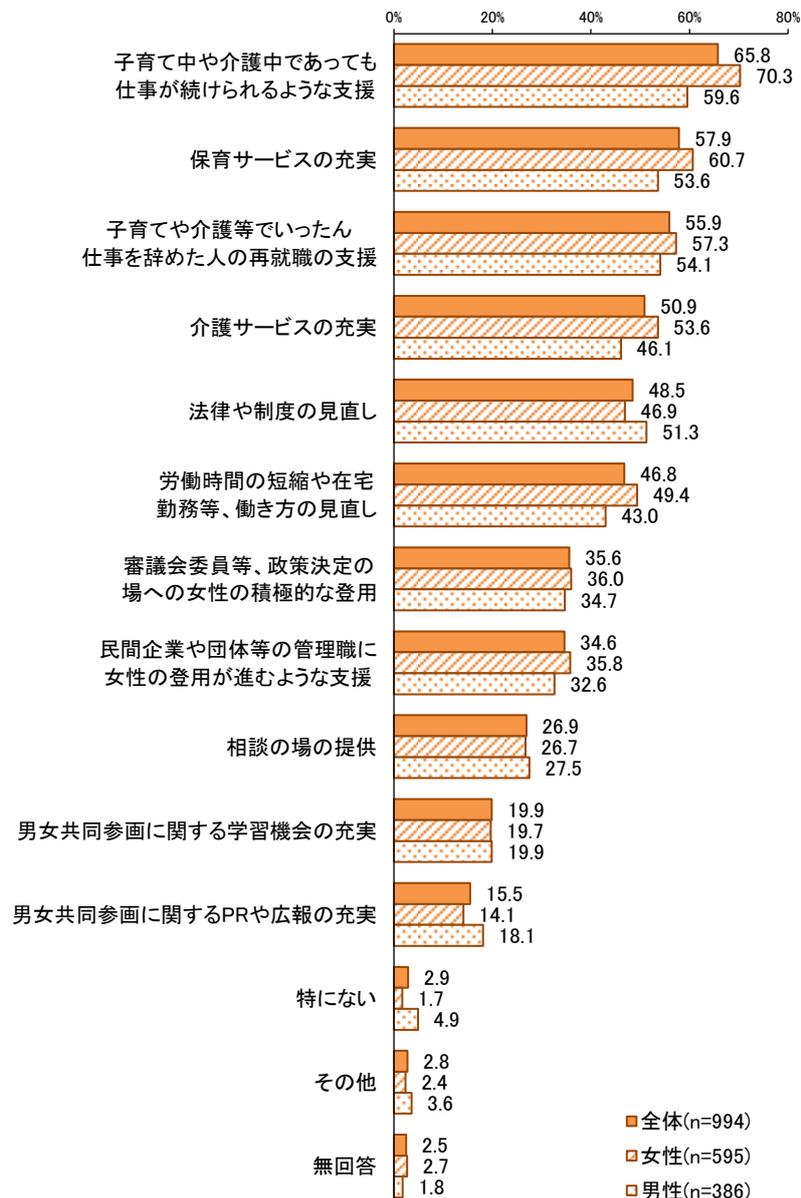
■男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきこと

問 あなたは、今後「男女共同参画社会」を実現するために、行政がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきことは、「子育て中や介護中であっても仕事が続けられるような支援」が65.8%で最も高く、次いで「保育サービスの充実」が57.9%、「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職の支援」が55.9%、「介護サービスの充実」が50.9%となっています。

性別でみると、上位4項目は女性の方で割合が高くなっており、「子育て中や介護中であっても仕事が続けられるような支援」は約7割を占めています。

図 男女共同参画社会を実現するため行政が力を入れていくべきこと



4. 前期計画期間における取り組み状況

前期計画期間における主な取り組みと課題は以下のとおりです。

※達成状況の○は「前期目標を達成」、△は「前期目標を達成できず」、×は「指標等を変えたことで測定できなかった」指標である。

主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍

【基本方針 男女の活躍推進と働き方改革】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
ワーク・ライフ・バランスという言葉も意味も理解している人の割合	40.9%	70%以上	—	× 環境整備に関連する項目を優先し、調査せず。		協働のまちづくり推進課
町内の「一般事業主行動計画」策定企業数	1件		25件	新規	50件	協働のまちづくり推進課
15～64歳の女性の就業率	55.9%	60%以上	59.5% (令和2年度)	△ 大きく改善がみられたが、達成できず。	65%以上	協働のまちづくり推進課
町男性職員の育児休業取得者数	0人	2人	1人 (令和3年度)	△ 特定事業主行動計画にあわせて取得率に指標を変更する。		
町男性職員の育児休業取得率	0%		20% (令和3年度)	新規	50%以上	秘書人事課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●男女の活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般事業主行動計画策定支援 事業所へのアドバイザーを派遣し、策定支援。「働きやすい職場づくり（事例集）」作成 女性の就労支援 女性向けテレワーク普及セミナーやマザーズセミナーを開催。「働く女性ロールモデル集」の作成 創業・起業および就農支援 「創業塾」・「広陵町農業塾」の実施等 広陵高田ビジネスサポートセンターの相談事業 <p>●庁内推進体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランス推進強化月間（7月～9月） <p>●育児・仕事の両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 子育て世代包括支援センター定例会（月1回）の実施 子育て家庭総合相談センターの設置 パパママクラスの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境整備に力を入れていく必要がある。 一般事業主行動計画の策定について広めていく方策が必要。 女性就労に関するアンケートで把握した女性の働き方ニーズを、働きやすさや企業マッチングにつなげる必要がある。 農業の担い手となりうる集落営農法人の設立に向けた支援を進めているほか、子育て世代の女性や再就業を希望する女性と、農作業や経営にかかる人材を必要としている農業法人や農業経営者とのマッチングについても進めていく必要がある。 類似団体より職員数が少ないため、職員向けの取り組みのほか委託等可能な業務の洗い出しや会計年度任用職員の活用等、より一層の取り組みが必要。

【基本方針 政策・方針決定過程への男女の参画推進】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
町女性職員の 管理職割合	34.29%	50.0%	34.29% (令和4年度)	△ 変化なし。	40.0%	秘書人事課
審議会等の 女性委員登用割合	18.90%	25.0%	23.1% (令和4年度)	△ 増加したものの、 達成できず。	40%以上	協働のまち づくり推進課
区長・自治会長の 女性割合	9.8%		4.8%	新規	9%以上	協働のまち づくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●審議会への女性登用</p> <ul style="list-style-type: none"> 「広陵町審議会等への女性委員の登用推進要綱」を定め、町全体で審議会における女性割合の向上を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> 「審議会等の女性委員登用割合」は一時目標達成するも、維持できなかった。根気強く呼びかけていく必要がある。

主要施策2. 男女の人権が尊重される安心安全な暮らしの実現

【基本方針 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
男性の家事関連時間 (仕事のある日)	84分	180分以上	56分	△ 集計方法を変更したため。	180分以上	協働のまち づくり推進課
男女の平等な家事分担(料理)の理想と現実の差	-		42.7 ポイント	新規	20ポイント	協働のまち づくり推進課
家庭生活において男女平等 であると考える人の割合	-		36.2%	新規	50%	協働のまち づくり推進課
レインボーフラッグ 設置数	0か所	10か所	0か所	△ 設置することによる問題 ² があり、方針を変更する。		協働のまち づくり推進課
がん検診の受診方法を 知らない人の割合	36.8% (平成27年度)	30.0%	29.6% (令和2年度)	○ 一定の成果が出た。		けんこう推進 課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●家庭内の支え合い</p> <ul style="list-style-type: none"> 家事・育児を考えるワークショップ等を実施 <p>●地域の支え合い・助け合い</p> <ul style="list-style-type: none"> 「子ども110番の家事業」の実施 <p>●健康・性への理解</p> <ul style="list-style-type: none"> がん検診・集団健診等の申込にWEB申込を導入 広陵町たまらん煙(受動喫煙)から健康を守る思いやり条例を施行 畿央大学と共同で受動喫煙防止に関する講演会を開催 各学校へデートDV防止等の出前講座実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「子ども110番の家事業」は、住民の高齢化・共働きの増加により登録辞退者が増加しているため、今後は町内の事業所などにも協力を要請することを検討する必要がある。 町としての性的マイノリティの方に配慮した対応方法を再検討する必要がある。

² 他自治体で、レインボーフラッグの掲示されたトイレを使うことがカミングアウトにつながらないか恐れを感じて逆に使いにくいとの指摘がLGBTQ当事者から複数寄せられ、レインボーフラッグの撤去に至った事例があった。

<p>●さまざまな困難を抱える住民に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中和吉野生活自立サポートセンターや社会福祉協議会と連携。 ・子育て世代包括支援センター定例会（月1回）の実施 ・子育て家庭総合相談センターの設置 ・オンラインで「ふれあい・いきいきサロン」やボランティア団体の活動の周知を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな困難を抱えている住民に対する支援では、予防的支援の充実や民生委員などによるアウトリーチ等を通じて対象者を早期に把握していく必要がある。 ・サロンへの参加者は年々微増しているが、より一層参加者を増やす取り組みが必要である。
---	---

【基本方針 男女間の暴力根絶の推進】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
相談機関や相談窓口を全く知らない人の割合	46.4%	20%未満	—	スマホが普及している現代、検索できるので、指標を変更する。		協働のまちづくり推進課
DV等の暴力に関する相談機関・相談窓口の啓発回数	—		5回	新規	5回	協働のまちづくり推進課
DV等の被害を受けた方の中で、「誰にも相談しなかった」人の割合	40.8%	20%未満	41.7%	△ 全体に占める「相談した」人の割合は増加している。	20%未満	協働のまちづくり推進課
「生命(いのち)の安全教育」に関する出前講座の回数	—		3回 (令和4年度)	新規	7回	協働のまちづくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●男女間の暴力根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パープルリボンの配布 ・パープルライトアップの実施 ・DVチェックリストや相談窓口一覧のカードの配布 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV等の被害者への対応として、関係各課との情報共有方法を検討する必要がある。 ・何が暴力に当たる行為なのかについて、同時に啓発を推進する必要がある。

主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

【基本方針 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
社会通念・慣習・しきたりなどの分野が男女平等であると考える人の割合	17.3%	25%以上	17.6%	△ 前回と比較して、微増にとどまった。	30%以上	協働のまちづくり推進課
社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	12.2%	20%以上	17.1%	△ 5%以上の大きな進歩がみられた。	30%以上	協働のまちづくり推進課
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考えている人の割合	28.0%	20%未満	33.7%	△ 「どちらでもない」の選択肢をなくしたことによる。状況は改善。	20%未満	協働のまちづくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<p>●教育・啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各学校へデートDV防止等の出前講座実施 ・キャリア・パスポートを活用した、小学校と中学校の9年間における一貫したキャリア教育の実施 ・総合的な学習の時間にジェンダー平等についての学習を実施 ・男女共同参画・ジェンダー平等をテーマにした川柳作品を『広報こうりょう』で募集 	<ul style="list-style-type: none"> ・価値観の形成過程である学生時代に、ジェンダー平等や性の多様性、デートDVなどの教育機会を設けることは重要なことであるため、学校等との連携を継続的にしていく必要がある。 ・価値観の浸透を図るためには、広く多くの町民に向けた啓発を地道に行っていく必要がある。

【基本方針 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実】

指標名	平成28年度 (実績)	前期目標 (令和4年度)	実績	達成状況	後期目標 (令和9年度)	担当課
防災士の女性比率	8.3% (平成29年度)	20.0%	10% (令和3年度)	△ 女性防災士も増加しているが、男性防災士も増加している。		安全安心課
女性防災士の人数	9人		13人	新規	20人	安全安心課
地域における AED講習会	－	41区・自治会	9区・自治会 (令和元年度)	△ 設置した地域から実施を始めている。	41区・自治会	安全安心課
男女共同参画に関する 職員研修参加者数	45人	100人	0人 (令和4年度)	× 実施できなかった。人権と抱きあわせにする。		秘書人事課
男女共同参画および 人権に関する 職員研修参加者数	－		0人 (令和4年度)	新規	150人	協働のまちづくり推進課
男女共同参画および 人権に関する講演会や 研修等の住民参加者数	－		100人 (令和4年度)	新規	200人	協働のまちづくり推進課
男女共同参画行動計画 達成状況調査における 達成度A・Bの割合	－		51.6% (令和3年度)	新規	70%以上	協働のまちづくり推進課

主な実施施策	今後の課題等
<ul style="list-style-type: none"> ● 防災・災害時支援体制の確立 ・ 女性消防団との連携により、町内の園（5園）に出向き、紙芝居を用いて防火啓発を実施 ・ 消防署員と民生委員とが合同で75歳以上の高齢者宅に防火訪問を行い、住民の防火意識の向上を図っている。 ・ 地域と協働で、定期的に防災訓練を実施 ● 推進体制の充実 ・ 男女共同参画行動計画の評価検証を、毎年実施 ・ 「人権のつどい」でDVや虐待をテーマに講演会を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災会議委員への女性の登用は約1割で審議会全体に比べて少ない状況であり、さらなる女性の登用を検討していく必要がある。 ・ 子育て世代の防災訓練への参加を高めるよう訓練のあり方について検討していく必要がある。

第3章 施策の展開

施策の体系

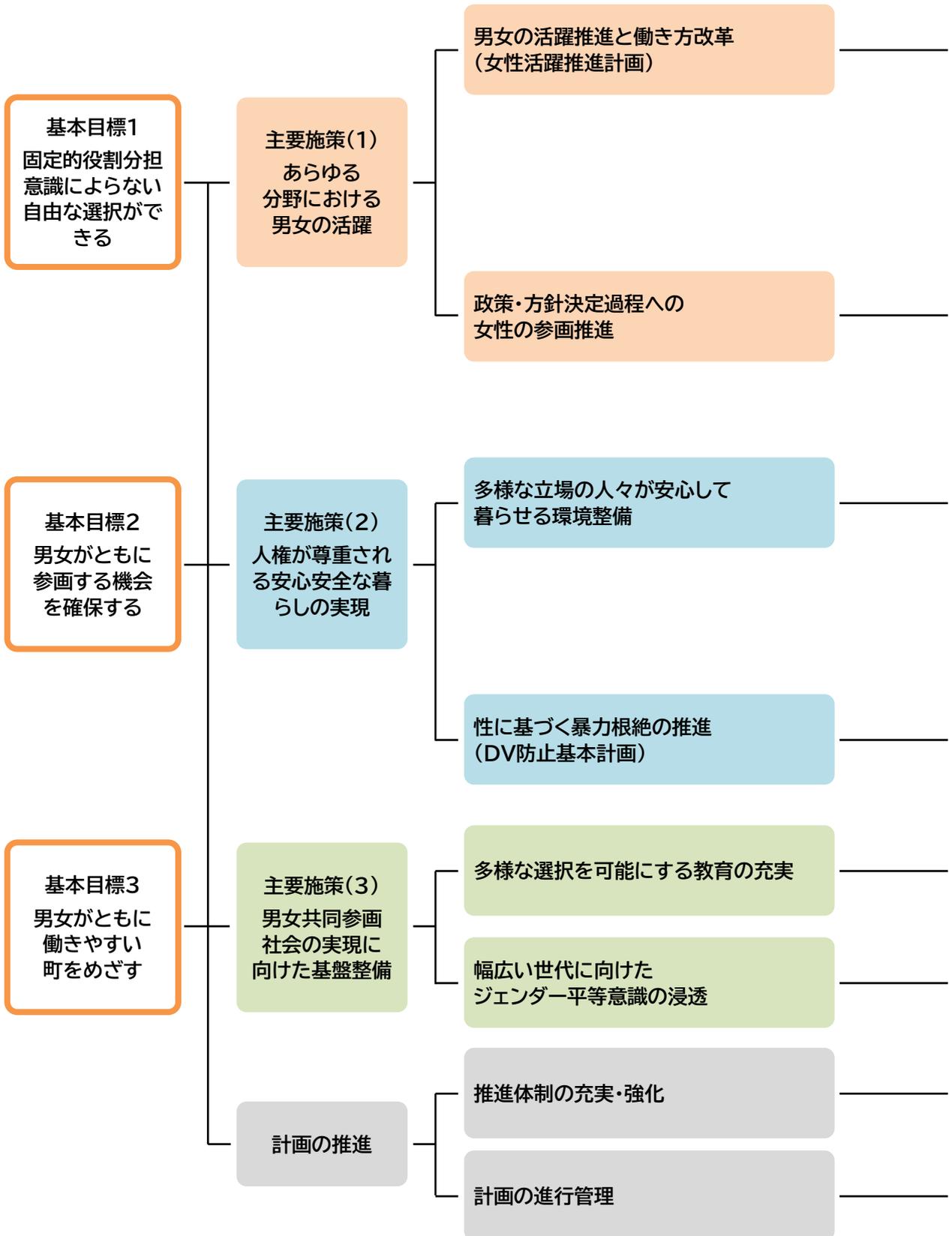
【基本理念】

【基本目標】

【主要施策】

【基本方針】

誰もが多様な選択肢から自らが自らの道を選択でき、活躍できる社会



【基本施策】

【具体的施策】

1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり

- ① 昇進や昇任における男女の平等
- ② 事業所におけるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の促進
- ③ 女性活躍推進法に基づく計画策定についての周知と啓発

2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援

- ① ワーク・ライフ・バランスの啓発
- ② 職員の時間外勤務の短縮と多様な働き方の整備

3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進

- ① 子育て支援体制の充実
- ② 子育てや介護などの負担軽減のための支援の充実

4. 女性の就労支援・起業支援

- ① 女性の就労支援
- ② 女性の起業および就農支援
- ③ 農業を営む女性への環境整備

1. 行政、地域、団体などにおける意思決定の場への女性の参画拡大

- ① 町女性職員の活躍推進
- ② 審議会等への女性登用
- ③ 地域活動における女性活躍

2. 女性リーダーの発掘・育成

- ① 女性リーダーの発掘・育成

1. ジェンダー平等の視点に立った意識の確立と環境整備

- ① 家庭内での支え合い、助け合い
- ② 地域全体の支え合い、助け合い

2. 性に対する理解と心身の健康保持

- ① LGBTQなどの性的マイノリティに対する理解
- ② ライフステージに応じた健康管理体制の充実

3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援

- ① ひとり親世帯などへの支援の充実
- ② 生活困窮者への支援
- ③ 高齢者や障がい者への支援および介護者支援の充実

4. 防災における男女共同参画の推進

- ① 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進
- ② 防災分野への女性の参画促進

1. 暴力を許さない意識醸成および相談・被害者支援体制の充実

- ① DVなどの暴力の根絶に向けた対策の推進
- ② DVやセクハラなどの被害者支援体制の充実

2. 社会的弱者に対する暴力の予防

- ① 社会的弱者に対する犯罪や暴力の根絶に向けた対策の推進
- ② 社会的弱者に対する犯罪や暴力の発生を防ぐまちづくり

1. 幼稚園・保育園・認定こども園・学校におけるジェンダー平等教育の充実

- ① 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実

2. キャリア教育と子どものエンパワーメント支援

- ① 子どものエンパワーメント支援

1. 生涯学習におけるジェンダー平等学習の推進

- ① ジェンダー平等意識を高める慣行の見直し
- ② 多様性を認める意識の醸成

2. 男女共同参画に関する情報収集と発信

- ① ジェンダー平等・男女共同参画推進のための広報活動の推進

- ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」を中心として、総合的・組織横断的な施策を推進します。
- ・国、県、関係機関との連携体制を強化します。
- ・近隣市町などとの連携による情報交換、協力体制を強化します。
- ・職員や関係団体等住民への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。

- ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」による計画の進捗状況の把握・評価内容の公表を行います。
- ・「広陵町男女共同参画審議会」による計画の進捗状況の評価を行います。

主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍

基本方針1. 男女の活躍推進と働き方改革(女性活躍推進計画)

■誰もが能力を發揮して働きやすい環境づくり

近年、子育て期も継続して仕事を続ける女性が増加しており、本町においてもこの10年間で、子育て期に当たる30歳代から40歳代前半女性の労働力率は大幅に上昇しています(p. 19)。また、「住民意識調査」をみても、女性が仕事を持つことについての考え方で「仕事を持ち、結婚や出産後も仕事を続ける方が良い」の回答が、前回調査よりも7.6ポイント高く、約6割になっており、女性の就労継続を肯定する意識が高くなっています。

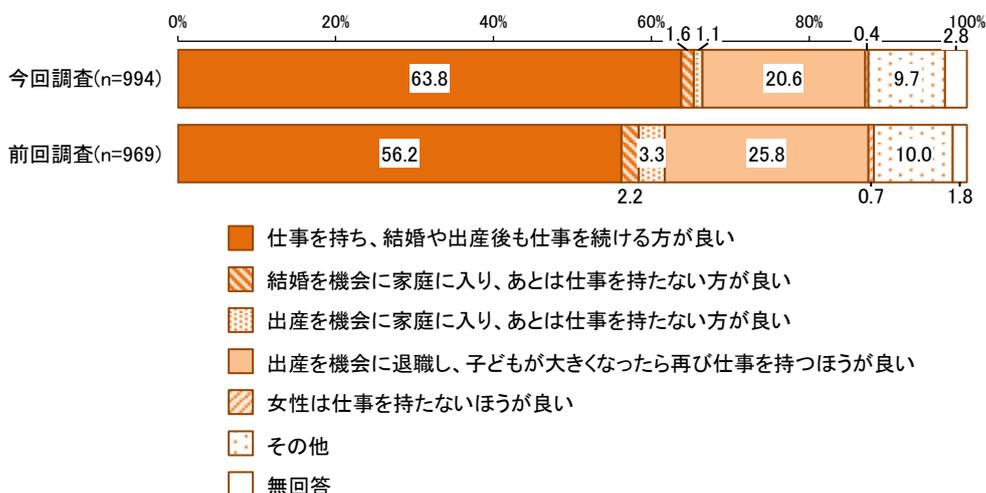
その一方で、職場における男女の地位の平等感について、男性が優遇されていると感じる人は、男女ともに多数を占めています。この現状を踏まえ、職場での男女平等を実現するためには、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を促進していく必要があります。

庁内においては、「広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画」に基づき、性別にかかわらず能力を發揮できるように人材育成や職務分担の適正配置に取り組まなくてはなりません。

事業所に対しては、男女の均等な機会と待遇の確保など労働関連法令の順守とともに、一般事業主行動計画の策定や「えるぼし」「くるみん」のような認定制度の周知を行い、誰もが働きやすい職場づくりについてさまざまな機会を通じた働きかけを行っていく必要があります。

また、農業分野でも就労や起業、再就職、フリーランスなどさまざまな形態の働き方や幅広い分野で女性が活躍できる環境づくりに取り組むべきです。

図 女性が仕事を持つことについて(前回調査との比較)



■ワーク・ライフ・バランスの実現

夫婦と子どもがいる世帯の生活時間をみると、共働き世帯、専業主婦世帯にかかわらず夫の家事・育児・介護等の時間が極めて短いという実態があり、働く女性に家事・育児・介護等の負担が大きいことがわかります。「住民意識調査」をみても、日頃の生活において家事や育児・介護等に費やしている時間は、女性の方が大幅に長くなっています。

その背景には、家事・育児・介護等を女性の役割とみなす意識に加えて、男性の長時間労働や育児休業等を取りづらい職場の雰囲気あげられます。

一方、令和3(2021)年6月に育児・介護休業法が改正されて、柔軟な育児休業の枠組みの創設や育児休業の分割取得が可能になるなど、男性が育児休業を取りやすい環境整備が進んでいます。今後は、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現により、誰もが充実した人生を送ることができるよう、職場環境の改善、多様な働き方や、両性での家事育児シェアについて広く周知し、啓発を進めなくてはなりません。

また、育児や介護を行う住民の仕事との両立が可能になるように支援体制を整備するとともに、町内事業所における両立支援を促進する取り組みが必要です。

表 日頃の生活の中で各活動に費やしている時間(各活動を行っている人の平均)

	女性	男性
仕事や学校がある日の家事時間	213分	76分
仕事や学校がない日の家事時間	257分	124分
仕事や学校がある日の育児・介護等時間	217分	95分
仕事や学校がない日の育児・介護等時間	356分	227分
仕事・学校時間	475分	595分

1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり

具体的施策① 昇進や昇任における男女の平等

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・町が町民に対して、性別にかかわらず個人の能力に応じた積極的な昇進や昇任を働きかけ、事業所における男女間格差の是正に向けた取り組みを応援します。 ・男女間の賃金格差を是正するため、同一労働・同一賃金を働きかけます。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課

具体的施策② 事業所におけるポジティブ・アクション(積極的改善措置)³の促進

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・事業所における男女格差解消のため、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)を促進します。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課

具体的施策③ 女性活躍推進法に基づく計画策定⁴についての周知と啓発

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について周知します。 ・庁内における女性活躍推進のため特定事業主行動計画を着実に実行します。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課 秘書人事課

ポジティブ・アクションの必要性とその効果

- I. 労働意欲、生産性の向上 ー性にとらわれない公正な評価により活力を創出ー
- II. 多様な人材による新しい価値の創造 ー多様な個性による新たな発想ー
- III. 労働力の確保 ー労働者に選ばれる企業へー
- IV. 外部評価(企業イメージ)の向上 ー人を大切にするというイメージの獲得ー

³ **ポジティブ・アクション(積極的改善措置)**: 固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのこと。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれている場合に、こうした状況を「是正」するための取り組み。

⁴ **特定事業主行動計画・一般事業主行動計画**: 平成 15(2003)年 7 月に成立した「次世代育成支援対策推進法」において、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」、一般企業は「一般事業主」として、自らの社員・職員の子どもの健やかな育成のために策定する計画をいう。

2. ワーク・ライフ・バランスの取り組み支援

具体的施策① ワーク・ライフ・バランスの啓発

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・町が率先して男女がともに心身とも健康で豊かな生活を送ることができるよう取り組み、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供や啓発活動を推進します。 ・男女の育休について積極的に啓発するとともに、取得を促進します。 	秘書人事課 協働のまちづくり推進課 産業総合支援課

具体的施策② 職員の時間外勤務の短縮と多様な働き方の整備

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働を抑制するとともに多様な働き方等を整備し、誰もが安心して働ける職場づくりの積極的な働きかけを推進します。 	秘書人事課

3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進

具体的施策① 子育て支援体制の充実

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て世代包括支援センターの設置により、子育てに関する相談支援体制の充実を図ります。 ・子どもを安心して産み育てられるよう、父親も母親も子育てに参加できる体制を支援します。 ・安心して子育てができるよう、子育て中の親子が集える場所や交流機会の提供を行います。 ・子ども達が幼児教育から学校教育へ円滑に移行できるよう、幼稚園・保育園・認定こども園と小学校の連携を推進します。 	子育て総合支援課 こども課 けんこう推進課 教育総務課 学校支援課

具体的施策② 子育てや介護などの負担軽減のための支援の充実

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・地域全体で子ども・高齢者等を見守る取り組みを推進します。 ・個々の状態に応じ、必要な福祉サービスを充実させ、介護者の負担軽減を図ります。 ・子どもを安心して預けられる保育サービスの充実を図ります。 	子育て総合支援課 こども課 けんこう推進課 社会福祉課 介護福祉課

4. 女性の就労支援・起業支援

具体的施策① 女性の就労支援

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の女性、再就業を希望する女性、また子育てを終えた女性が町内や近隣市町で負担なく働くことができるよう就労支援を促進します。 ・「えるぼし」「くるみん」「社員・シャイン」の認定・登録を支援して企業の両立支援の取り組みを促進します。 	協働のまちづくり 推進課 産業総合支援課

具体的施策② 女性の起業および就農支援

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・女性が単独もしくは複数で起業および就農できるよう起業に向けた支援(セミナー、補助金制度、相談対応等)を行います。 	産業総合支援課 農業振興課

具体的施策③ 農業を営む女性への環境整備

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・地域で農業に携わる女性が、地域におけるリーダーや役員として活躍できるように支援体制を構築します。 	農業振興課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
町男性職員の育児休業取得率	20.0% (令和3年度)	50%以上
15歳～64歳の女性の就業率	59.5% (令和2年国勢調査)	65%以上
町内の「一般事業主行動計画」策定企業数	25件	50件

基本方針2. 政策・方針決定過程への女性の参画推進

■さまざまな分野への意思決定における男女共同参画と人材育成の推進

本町では、前期計画における数値目標にあげている町女性職員の管理職割合は平成 27 (2015)年以降大幅に上昇して、平成 30(2018)年には40%を超えました。令和 4(2022)年 4 月現在は 34.3%(常勤職員課長相当級以上)となっており、奈良県・県内市町村の平均を大きく上回っています(p.16)。

審議会等の女性委員登用割合は 28.1%(令和3年度)となり、前期計画策定時点から約 10 ポイント増加し、目標値の 25.0%を超えています(p.15)。

常勤一般事務職等の女性割合が 42.0%(令和 4(2022)年度)であることから、町の女性管理職割合については、「広陵町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画」における目標値 35%以上(令和7年度末)を第1目標として取り組みを推進する必要があります。

審議会等委員については、地域団体に対する女性登用の働きかけや役職者にかかわらない委員推薦を促すことや、女性の学識経験者を積極的に委嘱するよう各審議会等の所管課に対して情報提供や事前協議を行うなどを通じて、それぞれの審議会等委員の男女比についてまずは女性25%以上をめざして取り組みを推進する必要があります。同時に、審議会等委員の候補にもなるような女性リーダーの人材育成に取り組み、女性のエンパワーメントと町政への参画を促進していく必要があります。

また、地域活動において多様な意見や見方を取り入れていくためにも、女性リーダーの発掘・育成が不可欠です。そのためにも、地域の自治組織の役員や会長における女性登用を呼びかけます。

1. 行政、地域、団体などにおける意思決定の場への女性の参画拡大

具体的施策① 町女性職員の活躍推進		
	内容	担当部署
	・「広陵町人材育成基本方針」に基づき、男女にかかわらず、人材育成を行い、指導的地位や管理する立場において、女性の登用を促進します。	秘書人事課

具体的施策② 審議会等への女性登用		
	内容	担当部署
	・審議会等に女性が参画することの重要性について共通認識を形成し、町全体で政策・方針決定の場に女性が参画できるよう推進します。	協働のまちづくり推進課

具体的施策③ 地域活動における女性活躍		
	内容	担当部署
	・地域活動において多様な意見や見方を取り入れていくため、地域の自治組織の役員や会長における女性登用を呼びかけます。	協働のまちづくり推進課

2. 女性リーダーの発掘・育成

具体的施策① 女性リーダーの発掘・育成		
	内容	担当部署
	・女性の活躍に関する優良事例を収集し、新たな女性リーダーとなる人材の発掘の取り組みを行います。 ・女性のスキル向上のため、意識啓発や学習活動への支援を行います。	協働のまちづくり推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
町女性職員の管理職割合	34.29%	40.0%
審議会等の女性委員登用割合	23.1%	40%以上
区長・自治会長の女性割合	4.8%	9.0%以上

主要施策2. 人権が尊重される安心安全な暮らしの実現

基本方針1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備

■家庭や地域の活動における役割分担

「住民意識調査」をみると、望ましい家庭における役割分担では、生活費の確保や地域活動への参加を除いたすべての家事・育児項目で「男女が同じ程度」を過半数が選択しているものの、実際の分担状況では生活費の確保や地域活動への参加を除いたすべての項目で家事・育児の分担が女性に偏っていることがわかります(p.30)。

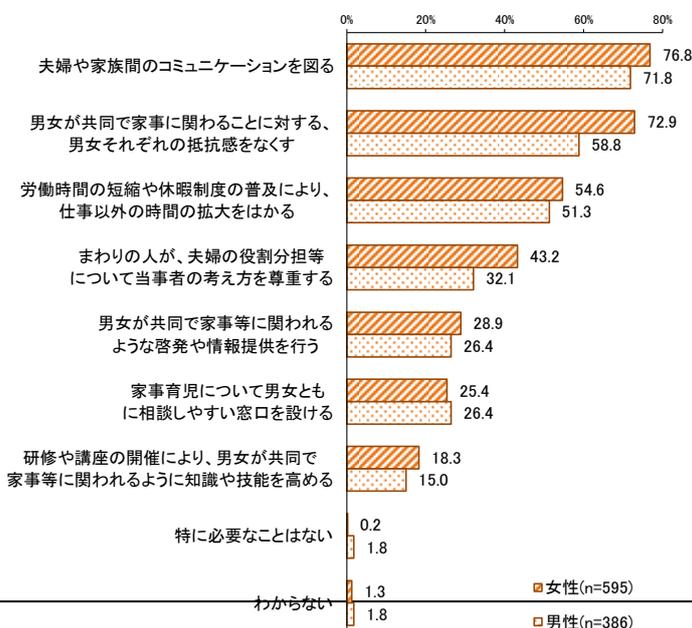
こうした意識と現実のギャップは、家事育児を男女同じ程度分担することが望ましいと思いつつも、現実は何らかの理由で男性の家事育児の分担ができていない状況を示しています。

両性がともに家族の一員として家庭生活にかかわっていくことは、個人の生活を充実させることにもつながることです。「住民意識調査」で多くの人々が家族間のコミュニケーションを図ることや家事を共同で担う意識について「必要である」と回答しているため、その意識を高めていく必要があります(下図)。

家庭とともに身近な地域コミュニティは、多様な立場の住民一人ひとりが参加・参画しながら合意形成を行う住民自治の場です。誰もが暮らしやすい地域コミュニティをつくるためには、多様な住民が対等な立場で参画する必要があることを啓発するとともに家庭や地域をともに担っていく意識を高めていく必要があります。

また、災害時において誰もが安心できる仕組みづくりとして、女性の地域防災・減災活動への参画拡大とともに、避難所運営等において女性をはじめとする多様な住民の声を反映することへの取り組みが必要です。

図 男女が共同で家事、育児、介護に積極的に参加していくために必要なこと



■性の多様性への理解と生涯にわたる健康の支援

「住民意識調査」をみると、LGBTQ⁵など性的マイノリティにとって生活しづらい社会だと思う人の割合は約8割となっており、性的マイノリティの人が困難を抱えていることへの認識は高くなっています(p.38)。性を構成する要素には、身体の性だけでなく、心の性、性的指向など複数の要素があり、それらの組みあわせは多様です。どのような性のあり方であったとしても、それは、一人ひとりの大切な一部分です。パートナーシップ制度の導入など、多様な性を受け入れる制度づくりについて、研究していく必要があります。近年は、少数派と多数派を区別しないすべての人が持つ性的要素を表す言葉として「SOGI」⁶(ソジ)が使われるようになっているなど性の多様性に対する理解が進んでいます。

女性は、妊娠や出産をする可能性があり、ライフステージごとに、男性と違った大きな心身における状態の変化を経験します。中でも妊娠や出産については、命の危険も伴うことがあるため、妊娠期から出産・子育て期までの切れ目のない健康支援やリプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)⁷の観点による妊娠や出産の自己決定の尊重に関する啓発や学習機会の提供を行う必要があります。

■困難を抱えた人への支援の充実

女性は非正規雇用者の割合が高いことなどから、単身や高齢の女性が貧困に陥りやすい傾向となっており、ひとり親世帯のほとんどを占める母子世帯では、相対的貧困率⁸が約5割という状況です。

また、高齢や障がいがあること、性的マイノリティ、外国人であることなどにより社会的困難を抱えている人も多くいます。

さまざまな困難を抱えている人が安心して暮らせるように、人権尊重の観点からそれぞれの状況に応じて必要な支援に取り組む必要があります。

⁵ **LGBTQ**とは、以下の頭文字をつなげた言葉。性的少数者のこと。
Lesbian (レズビアン) …身体の性が女性で、女性が恋愛対象になる人
Gay (ゲイ) …身体の性が男性で、男性が恋愛対象になる人
Bisexual (バイセクシャル) …相手の性別によって恋愛対象が制限されない人
Transgender (トランスジェンダー) …心の性別と身体の性別が異なる人
Questioning (クエスチョニング) …自分の性別や性的指向が定まらないか、決めていない人

⁶ **SOGI**：性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとって、すべての人の性のあり方を示す言葉。性表現 (Expression) を含めて SOGIE (ソジー) と表現することもある。

⁷ **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)**：リプロダクティブ・ヘルスとは、性と生殖に関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態であること。リプロダクティブ・ライツは、リプロダクティブ・ヘルスを実現するために保障されなければならない、自己決定などの諸権利のこと。

⁸ **相対的貧困率**：等価可処分所得 (世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得) の貧困線 (中央値の半分) に満たない世帯員の割合のこと。可処分所得とは、所得から所得税、住民税、社会保険料および固定資産税を差し引いたものをいう。

1. ジェンダー平等の視点に立った意識の確立と環境整備

具体的施策① 家庭内での支え合い、助け合い	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・家族内での支え合いを促進するため、男性の家事育児の分担を促す取り組みを推進するなどの取り組みを行います。 	協働のまちづくり推進課

具体的施策② 地域全体の支え合い、助け合い	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・家庭内での介護者が過度な負担とならないよう、地域で要介護者を支え合う取り組みを推進します。 ・地域全体で通常時・災害発生時の助け合いができるよう、普段から近所付き合いができるようなコミュニティづくりを推進します。 	安全安心課 介護福祉課 協働のまちづくり推進課

2. 性に対する理解と心身の健康保持

具体的施策① LGBTQなどの性的マイノリティに対する理解	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティ(性的少数者)の方に対する正しい知識と理解を共有するため、教育や啓発活動を行います。 ・性的マイノリティの方が生活しやすい社会にするための環境整備(パートナーシップ制度等)を進めていきます。 	協働のまちづくり推進課 教育総務課 学校支援課 生涯学習文化財課

具体的施策② ライフステージに応じた健康管理体制の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次広陵町健康増進計画」に基づき、健康づくりや自己管理意識を高めるため、健(検)診の受診など啓発や情報提供を行います。 ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点のもと、男女が互いの性を理解・尊重しあい、妊娠および出産を決定することができるよう、啓発や学習機会の提供を行います。 ・妊娠期から出産・子育て期までの切れ目のない健康支援を行います。 ・がん検診および健康診査を受けやすい体制を整備します。 	けんこう推進課 子育て総合支援課 介護福祉課

3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援

具体的施策① ひとり親世帯などへの支援の充実	
内容	担当部署
・精神的にも経済的にも負担の大きいひとり親世帯などに対し、生活支援のための相談や支援体制の整備を行います。	こども課 保険年金課

具体的施策② 生活困窮者への支援	
内容	担当部署
・女性や高齢者など貧困に陥りやすい社会的弱者に対して、文化的な生活を送れるよう支援を充実します。	社会福祉課

具体的施策③ 高齢者や障がい者への支援および介護者支援の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者や障がい者を介護する方の負担を軽減するため、介護体制の整備や相談体制の充実を図ります。 ・高齢者や障がい者の社会参加の機会を積極的に設け、生きがいのあるまちづくりに努めます。 ・高齢者や障がい者が住み慣れた地域で住み続けられるよう地域で支え合う取り組みを推進します。 ・高齢者の方が家庭や地域で自立した日常生活を送ることができるよう、介護予防等の取り組みを推進します。 	社会福祉課 介護福祉課

4. 防災における男女共同参画の推進

具体的施策① 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・防災会議への女性の登用を進めます。 ・女性の視点に立った避難所運営体制を検討します。 	安全安心課

具体的施策② 防災分野への女性の参画促進	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・防災士の女性数向上を推進します。 ・自主防災組織における男女共同参画を推進します。 ・女性消防団と地域との連携により、男女が協力して救命救急の普及を図ります。 	安全安心課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
男性の家事関連時間(仕事のある日)	56分	3時間以上
男女の平等な家事分担(料理)の理想と現実の差	42.7ポイント	20ポイント
家庭生活において男女平等であると考えている人の割合	36.2%	50%
防災士の女性人数	13人 (令和4年度)	20人
地域における AED 講習会	9区・自治会 (令和元年度)	41区・自治会

基本方針2. 性に基づく暴力根絶の推進(DV防止基本計画)

■暴力を許さない社会意識の浸透と被害者の支援

どのような暴力も決して許されるものではありませんが、性に基づく暴力では女性が被害者の大半を占めており、「住民意識調査」をみても、DVに当たる行為を受けた経験の有無で女性は男性の2倍以上となっています(p.31)。その背景には男女間の経済的格差や女性の地位の低さなどが存在しています。

DVやデートDV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為のほかにも、JKビジネス⁹、AV出演強要、リベンジポルノ(私事性的画像被害)などで若年女性の被害が顕在化しています。また、近年ではSNS¹⁰の普及により、その被害は多様化、低年齢化する傾向です。新型コロナウイルス感染症の拡大期にDVや性暴力被害の相談が増加したのは、新型コロナウイルス感染症によるストレスや社会不安が引き金となり、社会的に弱い人に向けた暴力として顕在化したのではないかとされています。

暴力は、被害者の安心・安全な生活を脅かすだけでなく、暴力によって身体に受けた傷が癒えた後も心の傷が長年にわたって被害者を苦しめ、将来に大きな影響を及ぼすことがあります。しかしながら、被害者は自分が暴力を受けている自覚がない場合があります、暴力を受けたのは自分にも落ち度があったからだと思いこんでしまう場合もあります。また、人に話すことで二次被害¹¹を受ける場合もあり、暴力の被害は潜在化する傾向がありました。

今回の計画策定にかかる意識調査では、DVに当たる行為について知らせた上で経験の有無を聞くことで、5年前に実施した意識調査と比較して、DVの経験があると回答した人が、大幅に増加しました(p.64)。知らずに暴力の被害者・加害者にならないよう、DVに限らず何が暴力に当たるのか、継続的に啓発活動を行っていく必要があります。また、同時に、多様な相談窓口の周知を積極的に進めることで、これまで相談につながりにくかった層への支援を行う必要もあります。

被害者支援としては、相談を受け付けるとともに、庁内の各課および関係機関との連携強化を行い、専門窓口の紹介や支援を行っていくことが必要です。

⁹ JKビジネス：主として「JK」(女子高校生)などの未成年者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。

¹⁰ SNS：ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で登録された利用者同士が交流できる Web 上のサービスのこと。

¹¹ 二次被害：被害を明らかにした後に周囲からの言動でさらに傷つけられる行為。

図 DVに当たる行為を受けた経験の有無

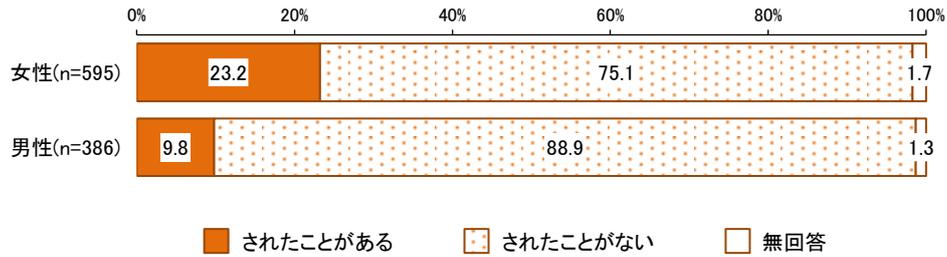
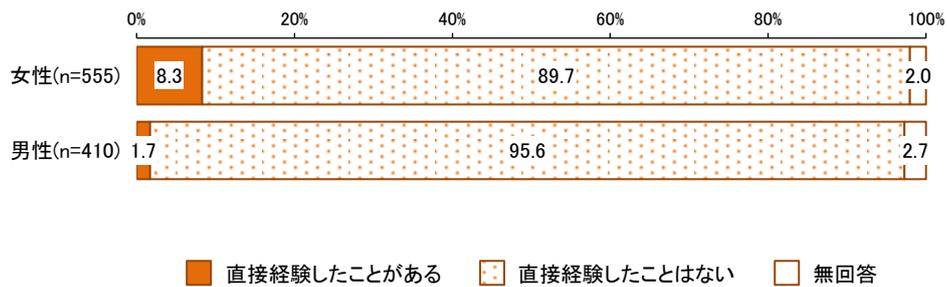


図 DVに当たる行為を受けた経験の有無(前回調査)



1. 暴力を許さない意識醸成および相談・被害者支援体制の充実

具体的施策① DVなどの暴力の根絶に向けた対策の推進

内容	担当部署
・暴力防止、暴力根絶に向けた学習機会および啓発活動を充実します。	協働のまちづくり推進課

具体的施策② DVやセクハラなどの被害者支援体制の充実

内容	担当部署
・DVやセクハラなどの被害者に対して、相談を受け付けるとともに、専門窓口の紹介や支援を行います。	協働のまちづくり推進課

2. 社会的弱者に対する暴力の予防

具体的施策① 社会的弱者に対する犯罪や暴力の根絶に向けた対策の推進

内容	担当部署
・社会的弱者に対する性的暴力等が起こらないよう、教育機関等と連携して啓発や予防に努め、学習機会を提供します。	協働のまちづくり推進課 こども課 教育総務課 学校支援課

具体的施策② 社会的弱者に対する犯罪や暴力の発生を防ぐまちづくり

内容	担当部署
・犯罪防止の視点に立った防犯カメラの整備、あいさつ運動や見守り活動の強化などを推進します。	安全安心課 教育総務課 生涯学習文化財課 こども課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
DV等の暴力に関する相談機関・相談窓口に関する啓発回数	5回 (令和4年度)	5回
「生命(いのち)の安全教育」に関する出前講座の回数	3回 (令和4年度)	7回
DV等の被害を受けた方の中で、「誰にも相談しなかった」人の割合	41.7%	20%未満

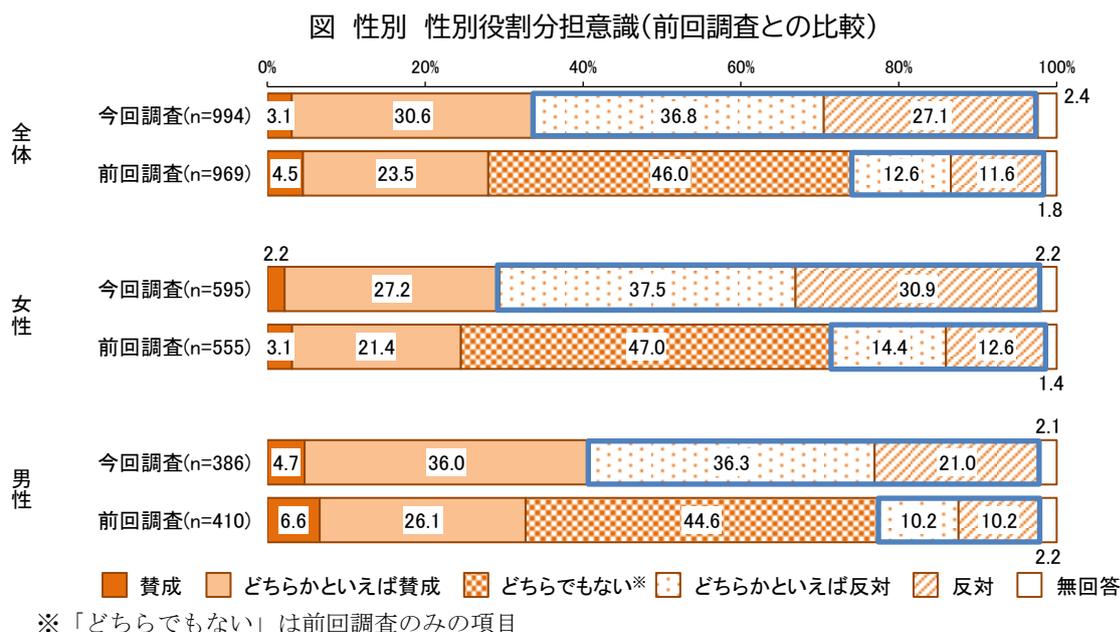
主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

基本方針1. 多様な選択を可能にする教育の充実

意識の変化と社会における男女の地位の平等感にみられるギャップ

「住民意識調査」をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対して否定的な人の割合は、全体で6割を超えており肯定的な人の割合を大幅に上回っています。この設問は、性別に基づく役割分担意識を問うための設問です。前回調査の「どちらでもない」の選択肢には肯定・否定双方の人が含まれていたと考えられますが、今回調査における否定的な人の割合の増加をみると、住民の意識が変化していることがうかがえます(下図)。

その一方で、社会における男女の地位の平等感では、ほとんどの分野で男性優遇感が強い状況は変化していません(p.37)。このことは、住民の意識が一定変化しているのに対して、生活上での男女の役割やおかれた状況が大きく変化していないことによると考えられます。



幼少期からの性別にとられない教育の推進

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別役割分担意識は薄れてきている傾向であるものの、一方で「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」や「子どもが3歳くらいまでは保育園等に入れずに母親のもとで育てる方がよい」という考え方には男女とも肯定的な傾向がみられます(P35)。こういった性別に基づく固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)が、社会のさまざまな場面で男女の生きづらさにつながり、結果的に選択肢を狭めてしまう現状があります。

性別に関する固定観念や思い込みは、幼少期から、周囲の大人の言動や子どもが受け取るさまざまな情報や体験によって形成されるものです。子どもたちが成長する過程において自ら選択肢を狭めてしまわないように、教育現場におけるジェンダー平等教育の実践や、子どもに関わる大人自身が、自分自身の性別に基づく無意識の思い込みに気づくことが大切です。

そのため、幅広い世代を対象とした啓発活動を推進するとともに、子どもたちに対するジェンダー平等教育、多様な選択を可能にするキャリア教育、人権尊重の視点を持って主体的に判断する力を身につけるための教育を推進することが必要です。

1. 幼稚園・保育園・認定こども園・学校におけるジェンダー平等教育の充実

具体的施策① 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員や保育士への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 ・次世代を担う子どもや若者へ、性別に基づく固定観念や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれない意識啓発の取り組みを推進します。 ・発達段階に応じた性教育の充実を行います。 	<p>こども課 教育総務課 学校支援課</p>

2. キャリア教育と子どものエンパワーメント支援

具体的施策① 子どものエンパワーメント支援		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・次代を担う子どもたちが、性別にかかわらず個性と能力を発揮できるよう、子どもの男女共同参画の理解を促進します。 ・ジェンダーにとらわれないキャリア教育を推進します。 	<p>教育総務課 学校支援課</p>

基本方針2. 幅広い世代に向けたジェンダー平等意識の浸透

■生涯にわたる学習機会の提供による個人と社会の幸福の追求

「住民意識調査」をみると、「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがある人は全体の1割強で女性は男性の約2倍の割合となっています。男女ともに、周囲から性別に基づく固定的な見方を押しつけられるといったことが負担感や生きづらさにつながっているという現状があります。

こういった現状を改善していくためには、ジェンダー平等や男女共同参画について多くの世代に向けた地道な啓発を継続的に取り組む必要があります。

誰もがそれぞれの生き方を認め合い、人として平等であるという視点に立って豊かな人間関係を築いていくことが、個人の幸福とより良い地域社会づくりにつながることから、多様性を認め合える意識の醸成に向けた啓発活動を行う必要があります。

図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたことがあるか

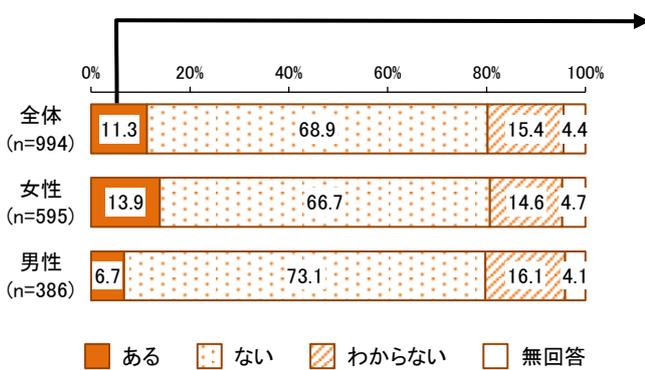
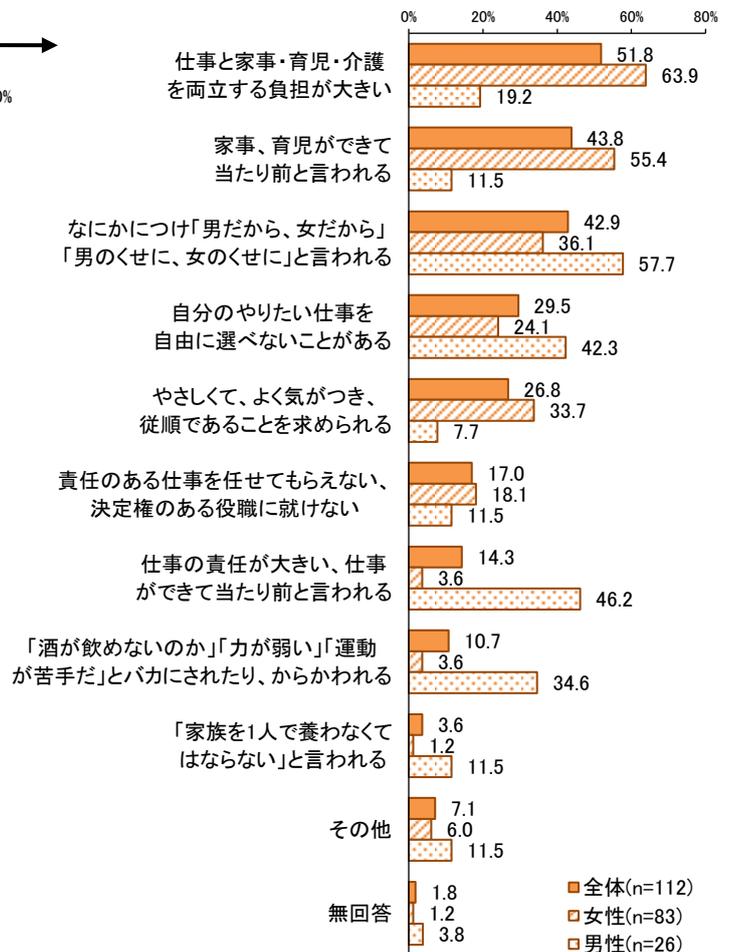


図 「女性・男性であること」によって負担感や生きづらさを感じたとき



1. 生涯学習におけるジェンダー平等学習の推進

具体的施策① ジェンダー平等意識を高める慣行の見直し

内容	担当部署
・男性は仕事、女性は家庭といった、固定的性別役割分担意識を変えていくための取り組みを推進します。	協働のまちづくり推進課

具体的施策② 多様性を認める意識の醸成

内容	担当部署
・女性をはじめ、子ども、高齢者、障がい者、性的マイノリティなどの社会的弱者の人権を尊重できるまちづくりを推進します。	協働のまちづくり推進課

2. 男女共同参画に関する情報収集と発信

具体的施策① ジェンダー平等・男女共同参画推進のための広報活動の推進

内容	担当部署
・広報紙や町ホームページなどのあらゆる媒体を通じて、ジェンダー平等のための啓発活動を充実します。 ・町の発行物や情報発信については、男女共同参画の視点に立った適切な表現に努めます。	協働のまちづくり推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
社会通念・慣習・しきたりなどの分野が男女平等であると考える人の割合	17.6%	30%以上
社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	17.1%	30%以上
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考えている人の割合	33.7%	20%未満

計画の推進

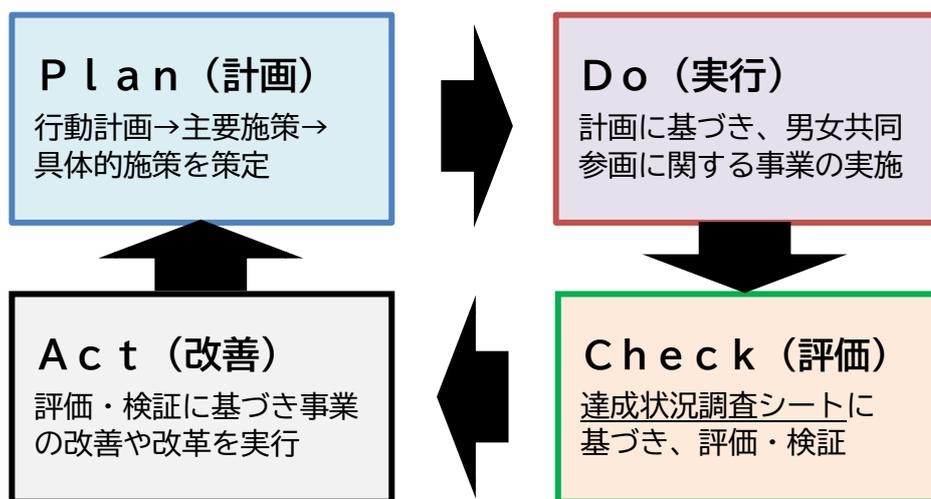
■計画の実効的な推進をめざして

本町では、毎年度「男女共同参画行動計画達成状況調査シート」を作成して、計画に掲げられた施策の達成状況を点検し、広陵町男女共同参画審議会(以下、「審議会」という。)において進捗状況等の審議を行っています。

令和3(2021)年度の実績は下表のとおりとなっており、64の具体的施策のうち達成度A・Bが半数強である一方、達成度D・Eが1割強あり、施策を実施できていない項目があります。

達成度	評価内容	達成状況	令和3年度実績
A	計画に掲げた施策を達成した	ほぼ100%	2
B	計画に掲げた施策を概ね達成した	75%程度	33
C	現在、施策の達成に向けて動いている (半分程度実施した)	50%程度	21
D	現在、施策の達成に向けて動き始めている (施策に着手し、動き始めることはできた)	25%程度	4
E	現在、ほとんど手を付けていない (施策に着手することができなかった)	0%	4
合計			64

本計画を推進していくためには、審議会による計画の評価検証を実施するとともに、その評価を施策に反映するPDCAサイクルを推進する必要があります。



計画(Plan)策定後、計画に基づく事業の実施(Do)を行います。
事業実施後、広陵町男女共同参画審議会(外部評価)、広陵町男女共同活躍推進委員会・作業部会(内部評価)による評価(Check)を行います。
評価に基づく改善(Act)を実施し、次の計画に反映することとします。

また、審議会とともに、庁内組織である広陵町男女共同活躍推進委員会(以下、「推進委員会」という。)および広陵町男女共同活躍作業部会(以下、「作業部会」という。)において、庁内関係部局間の総合調整を行うとともに、施策を着実に実行する必要があります。

男女共同参画社会の実現には、行政機関だけでなく住民や事業者、NPOや区・自治会などの地域団体などと連携することが不可欠であるため、あらゆる機会をとらえて住民等との協働および連携を積極的に推進する必要があります。

本計画の実効性を高めるため、国・奈良県の機関や近隣市町および関係団体等との連携を推進しなければなりません。

1. 推進体制の充実・強化

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」を中心として、総合的・組織横断的な施策を推進します。 ・国、県、関係機関との連携体制を強化します。 ・近隣市町などとの連携による情報交換、協力体制を強化します。 ・職員や関係団体等住民への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 	協働のまちづくり推進課

2. 計画の進行管理

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」による計画の進捗状況の把握・評価内容の公表を行います。 ・「広陵町男女共同参画審議会」による計画の進捗状況の評価を行います。 	協働のまちづくり推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (令和9年度)
男女共同参画および人権に関する職員研修参加者数	0人 (令和4年度)	150人
男女共同参画および人権に関する講演会や研修等の住民参加者数	100人 (令和4年度)	200人
男女共同参画行動計画達成状況調査における達成度A・Bの割合	51.6% (令和3年度)	70%以上

參考資料

令和4年度男女共同参画・ジェンダー平等川柳応募作品

男女共同参画やジェンダーについて家庭、仕事、学校などで感じたことをテーマにした川柳について、令和4年9月1日から29日までの間、広報誌・町ホームページ、チラシなどで募集しました。

応募いただいた全作品について、男女共同参画やジェンダーについて考えるきっかけとして掲載します。なお、あわせて寄せていただいた、作品に関するエピソードや想いについては、QRコード(町ホームページ)からご覧いただけます。

QR コード

いろいろな いきかたみとめるって いいよね	なお
変わっても 困らないよに 名付けする	KU
孫欲しい Aセク ¹² 相手に そりゃ困る	パレオパラドキシア・タバタイ
ジェンダーレス 男も女も 関係ねえ	hitorinouka
若いから？ 現場作業に 年の差無し	hitorinouka
男女別？ 混浴風呂には 意味不明	hitorinouka
ジェンダーで 直して我が家の 女性上位	読み人志らず
ジェンダーで 改善我が社の 女性上位	読み人志らず
とうらぶ ¹³ の タカラジェンヌ かっこいい	ものの
ママ残業 パパ育メンで 奮闘中	梶原 佳子
男女差の 垣根をなくし 良い未来	梶原 佳子
パパ友と 意見交換する 職場	梶原 佳子
野良仕事 男の特権 立ちションおやじ	月下美人
カレンダー 夫婦でメモる 当番表	月下美人
脳梗塞 わかってくれよ 後遺症	竹井 三男

¹² Aセク：Aセクシャル、アセクシャル、の略称。恋愛感情の有無に関わらず、他者に性的関心を持たない方のこと。

¹³ とうらぶ：刀剣乱舞の略。

広陵町男女共同参画審議会条例

平成29年3月22日
条例第17号

(設置)

第1条 本町における男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的として、男女共同参画社会の推進に関する事項を調査及び審議するため、地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づき、広陵町男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 審議会は、次に掲げる事項について調査及び審議する。

- (1) 男女共同参画社会の推進に関すること。
- (2) 広陵町男女共同参画行動計画の策定に関すること。
- (3) その他男女共同参画について、町長が必要と認める事項に関すること。

(組織)

第3条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 町民からの公募による者
- (4) その他町長が適当と認める者

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に会長及び副会長1人を置き、会長は委員の互選により選出し、副会長は会長が指名する。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

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

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集し、会議の議長となる。

2 審議会は、委員の過半数の委員が出席しなければ会議を開くことができない。

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

4 審議会は、必要があると認めるときは関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(委任)

第8条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成29年4月1日から施行する。

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(昭和31年10月広陵町条例第30号)の一部を次のように改正する。

[次のよう] 略

広陵町男女共同参画審議会委員名簿

区分	氏名	住所・団体名
団体の長	みつやま 光山 こういち 幸一	区長・自治会長会会長
	もりかわ 森川 いさむ 勇	人権擁護委員代表
	ひがしで 東出 ますみ 真寿	PTA連絡協議会会長
	ふるた 古田 ミキ	婦人会会長
学識経験者	うえだ 上田 かずみ 和美	NPO法人つくし野会理事長
	ことうげ 小峠 ひろゆき 博幸	教育総務課指導主事
	にたに 新谷 まきこ 真貴子 (副会長)	NPO法人家族・子育てを応援する会理事長
	まつおか 松岡 えつこ 悦子 (会長)	奈良女子大学名誉教授
	きたがわ 北川 まゆみ	北かぐやこども園副園長
	まつもと 松本 ゆみこ 結美子	特別養護老人ホーム大和園園長
学生	おかだ 岡田 ゆきの 悠希乃	奈良県立大学(地域創造学部)
	いなば 稲葉 こころ	畿央大学学生(教育学部)
その他	うえむら 上村 ひさまさ 久雅	公募委員
	なかうね 中畝 まさひろ 正博	公募委員
	まちだ 町田 まき 真希	公募委員

敬称略
(令和4年6月25日現在)

広陵町男女共同参画行動計画策定経過

年	月日	
令和4年	6月25日	第1回男女共同参画審議会 (委嘱・概要説明・前年度の検証・意識調査案の審議)
	7月19日	意識調査案の書面確認
	8月15日	広陵町男女共同参画に関する意識調査実施 (9月5日まで)
	10月15日	第2回男女共同参画審議会 (意識調査結果の審議・計画骨子案確認)
	11月12日	第3回男女共同参画審議会 (男女共同参画後期行動計画案の審議)
	12月22日	男女共同参画後期行動計画案の書面確認
令和5年	1月6日 (予定)	パブリックコメントの実施(1月23日まで)
	2月4日 (予定)	第4回男女共同参画審議会 (素案策定)
	2月 (予定)	審議会長から町長へ答申
	3月 (予定)	令和5年3月(第1回)議会で、広陵町男女共同参画後期行動計画を議決

男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女

共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(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努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べる事。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以上をもって組織する。

(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 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成十一年七月十六日 法律第一百二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成十三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定め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一百六十号) 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)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)
最終改正：令和四年六月一七日法律第六八号

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努めている国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

- 第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項及び第二十八條の二において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。
- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣(以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 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
 - 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
 - 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。
- 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
 - 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
 - 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を加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。))に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を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を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を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。))その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

(管轄裁判所)

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は

住所が知れないときは(居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
 - 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時にける事情
- 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ニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状

況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消

したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認め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、相手方によっては、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 補助

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者(第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項(第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(次項において「旧法」という。)第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(以下「新法」という。)第十条第一項第二号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限

る。)があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定
平成二十六年十月一日

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討等)

第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年五月二五日法律第五二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

(政令への委任)

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

改正：令和四年六月一七日法律第六八号

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	基本方針等（第五条・第六条）
第三章	事業主行動計画等
第一節	事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節	一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）
第三節	特定事業主行動計画（第十九条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）
第五章	雑則（第三十条—第三十三条）
第六章	罰則（第三十四条—第三十九条）
附則	

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における

活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女

性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったとき
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。
一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法

律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対

して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

- 第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めると

ころにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

- 第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

- 第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
 - 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
 - 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

- 第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

- 第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役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、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

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

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二九年三月三十一日法律第一四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高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（昭和三十五年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の

雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

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

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

男女共同参画に関する年表

年	世界の動き	日本の動き	奈良県・広陵町の動き (○は奈良県・●は広陵町)
昭和42年 (1967年)	○第22回国連総会で「婦人に対する差別撤廃宣言」を採択	○総理府に「婦人関係の諸問題に関する懇談会」設置	
昭和47年 (1972年)	○第27回国連総会で1975年を国際婦人年とすることを宣言		
昭和50年 (1975年)	○国際女性年 ○国際女性年世界会議(メキシコシティ)で「世界行動計画」を採択 ○第30回国連総会で1976～1985年を「国連女性の10年」と決定	○総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置 ○国際女性年記念日本婦人問題会議開催	
昭和51年 (1976年)	○「国連女性の10年」始まる ○ILO(国際労働機関事務局)に婦人労働問題担当室設置	○離婚の際、旧姓に復するか夫の姓を名乗るか自由選択できるなど、戸籍法改正	○婦人問題に関する窓口を「県民課」とする
昭和52年 (1977年)		○「国内行動計画」策定	○「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」設置
昭和53年 (1978年)			○「奈良県婦人問題懇談会」設置 ○「婦人問題に関する世論調査」実施
昭和54年 (1979年)	○第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」を採択		
昭和55年 (1980年)	○「国連女性の10年」中間年 第2回世界女性会議開催(コペンハーゲン) ○「女子差別撤廃条約」署名式開催	○「女子差別撤廃条約」に署名 ○配偶者の相続分アップを内容とする改正民法成立	○婦人の地位と福祉の向上をめざして婦人問題懇談会より「提言」
昭和56年 (1981年)	○「女子差別撤廃条約」発効	○「国内行動計画後期重点目標」を発表	○「婦人対策課」設置 ○「奈良県婦人会議」設置 ○「婦人相談コーナー」開設 ○「北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議」を総理府と共催で実施
昭和57年 (1982年)			○「婦人情報コーナー」開設
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)		○父系血統主義から父母両系主義の立場をとる改正国籍法成立	
昭和60年 (1985年)	○「国連女性の10年」最終年 第3回世界女性会議(ナイロビ)で「2000年に向けての女性の地位向上のための将来戦略」を採択	○生活保護基準額の男女差解消 ○女性の年金権を確立する国民年金法の一部改正 ○「女子差別撤廃条約」批准	
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」を策定	
昭和63年 (1988年)			
平成元年 (1989年)	○「子どもの権利条約」採択	○新学習指導要綱で中学・高校家庭科の男女共修化	
平成2年 (1990年)	○「ナイロビ将来戦略」の見直し報告		

年	世界の動き	日本の動き	奈良県・広陵町の動き (○は奈良県・●は広陵町)
平成3年 (1991年)		○新国内行動計画第1次改訂 ○「育児休業等に関する法律」成立 (1992年施行)	○「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)			
平成5年 (1993年)		○「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(パート労働法)成立・施行	○「奈良県女性行動計画修正版」作成 ○課の名称を「婦人対策課」から「女性政策課」に変更
平成6年 (1994年)	○国際家族年 ○国際人口・開発会議をカイロで開催	○総理府に男女共同参画室設置 ○「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)策定 ○「新ゴールドプラン」策定 ○「子どもの権利条約」批准	○「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)	○国際寛容年 ○第4回世界女性会議(北京)で「行動綱領」を採択 ○「国連人権教育の10年」始まる	○育児・介護休業法成立・施行 (1999年一部施行) ○ILO156号条約(家族的責任条約)批准	○「奈良県男女共同参画推進本部」設置 ○「花ひらく-ならの女性生活史-」発刊
平成8年 (1996年)	○貧困撲滅のための国際年	○「人権差別撤廃条約」批准 ○優生保護法の改正・施行(母体保護法) ○「男女共同参画2000年プラン」を男女共同参画推進本部決定	○「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 (1999年全面施行) ○女子保護規定廃止を含んだ「労働基本法」改正(1999年施行) ○育児・介護休業法改正(1999年施行) ○「介護保険法」成立(2000年施行)	○「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)			
平成11年 (1999年)		○「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」成立 ○男女共同参画社会基本法成立・施行 ○「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(新エンゼルプラン)策定	
平成12年 (2000年)	○国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	○「ストーカー行為等の規則等に関する法律」成立・施行 ○「児童虐待防止等に関する法律」成立・施行 ○「男女共同参画基本計画」策定	○「男女共同参画についてのアンケート」実施
平成13年 (2001年)		○「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」(DV防止法)成立・施行(2002年一部施行) ○男女共同参画会議発足 ○「男女共同参画週間」開始 ○「女性に対する暴力をなくす運動」開始	○課の名称を「女性政策課」から「男女共同参画課」に変更 ○「奈良県男女共同参画推進条例」施行 ○「奈良県1日女性模擬議会」開催 ○「データでみるならの男女共同参画」作成

年	世界の動き	日本の動き	奈良県・広陵町の動き (○は奈良県・●は広陵町)
平成14年 (2002年)			○「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)		○次世代育成支援対策推進法成立・施行 ○少子化社会対策基本法成立・施行	
平成16年 (2004年)		○「児童虐待防止等に関する法律」改正・施行 ○「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」(DV防止法)改正・施行 ○育児・介護休業法改正(2005年施行) ○児童福祉法改正・施行	○「女性の就業環境に関する調査」(新長期ビジョン専門委託調査)実施
平成17年 (2005年)	○国連「北京+10」世界閣僚級会合(第49回国連婦人の地位委員会)をニューヨークで開催	○「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」施行 ○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及び労働基本法改正(2007年施行)	○「なら男女GENKIプラン(奈良県男女共同参画計画(第2次))」策定
平成19年 (2007年)		○パートタイム労働法の改正(2007年一部施行 2008年施行) ○「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」(DV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	
平成20年 (2008年)		○児童福祉法・次世代育成支援対策推進法の改正(2009年施行他)	
平成21年 (2009年)	○女子差別撤廃委員会 女子差別撤廃条約実施状況第6回報告審議 ○第6回報告に対する女子差別撤廃委員会最終見解	○男女共同参画シンボルマーク決定 ○「育児・介護休業法」の改正(2010年施行 他)	○「女性の就業等意識調査」実施
平成22年 (2010年)	○国連「北京+15」世界閣僚級会合(第54回国連婦人の地位委員会)をニューヨークの国連本部にて開催	○「第3次男女共同参画基本計画」策定	
平成23年 (2011年)	○「ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関(UN Women)」発足		○課の名称を「くらし創造部男女共同参画課」から「健康福祉部こども・女性局女性支援課」に変更 ○「子育て女性就職相談窓口」を奈良労働会館内に設置
平成24年 (2012年)	○ラオス人民民主共和国ピエンチャン特別市において「第1回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催	○女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～策定	

年	世界の動き	日本の動き	奈良県・広陵町の動き (○は奈良県・●は広陵町)
平成25年 (2013年)		○若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ○「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」改正(2014年施行)	
平成26年 (2014年)	○第58回国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置 ○「すべての女性が輝く社会づくり推進室」の発足	○「女性の社会参加に関する意識調査」実施
平成27年 (2015年)	○第59回国連女性の地位委員会「北京+20」記念会合 ○第3回国連防災世界会議「仙台防災枠組」採択	○「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立 ○女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を閣議決定 ○「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)		○「育児・介護休業法」改正(2017年施行) ○「男女雇用機会均等法」改正(2017年施行)	○「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 ○課の名称を「女性支援課」から「女性活躍推進課」に変更
平成29年 (2017年)	○第1回G7男女共同参画担当大臣会合(イタリア)開催		○「なら女性活躍推進倶楽部」設置 ●「広陵町男女共同参画審議会」設置 ●「広陵町男女共同参画に関する意識調査」実施
平成30年 (2018年)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ○「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」策定	●「広陵町男女共同参画行動計画」策定
平成31年 令和元年 (2019年)	○W20日本開催(第5回WAW!と同時開催)	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	○「女性活躍推進に関する意識調査」実施
令和2年 (2020年)	○国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ○W20サミット(サウジアラビア)開催	○DV相談+(プラス)開始 ○「第5次男女共同参画基本計画」策定	
令和3年 (2021年)	○「ジェンダー平等を目指す全ての世代フォーラム」(メキシコ、フランス)開催	○人生100年時代の結婚と家族に関する研究会開催 ○コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書	○「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
令和4年 (2022年)			●「広陵町男女共同参画に関する意識調査」実施
令和5年 (2023年)			●「広陵町男女共同参画行動計画改訂版」策定

用語集

あ行

育児・介護休業法

正式名称は「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」といいます。育児及び家族の介護を行う労働者などに対する支援措置を講ずることなどにより、労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

エンパワーメント

自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つことという意味があります。

さ行

指導的地位

「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法などを踏まえ、①議会議員、②法人・団体など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と考える」との意見が出されています。

審議会など

地方自治法第180条の5及び第202条の3に基づく地方公共団体の審議会などのことをいいます。

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）のことをいいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

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）

昭和54年（1979年）に国連総会でわが国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年（1981年）に発効されました。わが国では昭和60年（1985年）に批准しました。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し、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係などあらゆる分野での男女の平等を規定しています。

なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されています。

性的マイノリティ

現代社会のなかで「これが普通」、「こうあるべき」だと思われている「性のあり方」に当てはまらない人たちのことを、まとめて指す総称のことです。一般的に同性愛者、両性愛者、トランスジェンダー(性同一性障害の当事者含む)の人などが含まれます。

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

相手の意に反した性的な発言や言動で、相手の性と人格の尊厳を損ない、意欲や能力の発揮を妨げ、良好な人間関係の形成を阻害する行為のことです。男女雇用機会均等法の改正で、職場のセクシュアル・ハラスメント防止のため事業主には雇用管理上の配慮義務が課せられています。

た行

男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、また、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て、共に責任を担うべき社会のことです。

男女共同参画社会基本法

1999年6月に公布・施行され、男性も女性も互いに人権を尊重し、性別にとらわれることなく社会参画することを基本理念とする法律です。国、地方公共団体及び国民の責務が明らかにされ、市町村は国や都道府県の基本計画を勘案して、基本理念に基づいて計画を定めるよう努力することになっています。21世紀のわが国の最重要課題と位置づけられています。

男女雇用機会均等法

正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。雇用における男女の均等な機会と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ための措置を推進することを目的としています。

男女平等

本計画における「男女平等」とは、日本国憲法第14条第1項「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」にあるような法律の下での平等を指します。

DV(ドメスティック・バイオレンス)

配偶者や恋人、親子などの親密な関係の人から受ける暴力のことです。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力(生活費を渡さないなど)、社会的暴力(交友の制限など)も含まれます。

は行

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)

2001(平成13)年、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的に施行された法律は、2004(平成16)年に改正され、「配偶者からの暴力」の定義の拡大により、身体的暴力のほか、言葉や精神的暴力、性的暴力などもこれに順ずる暴力として定義されました。

ハラスメント

嫌がらせやいじめのことをいいます。

パートタイム労働法

正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。短時間労働者の労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実などの雇用管理の改善を図る法律のことです。

ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)は、生殖の過程に疾病がないということではなく、身体的・精神的・社会的に良好な状態のことです。また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、出産する時を、責任を持って自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利のことです。

わ行

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

職場中心のライフスタイルではなく、職場・家庭・地域のバランスの取れたライフスタイルのことです。ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現した社会とは、一人ひとりが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、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り、だれもが仕事、子育て、介護、自己啓発、地域活動などさまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開でき、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらします。