

第2次 御所市男女共同参画基本計画

～自分らしく輝いて生きるために～



令和7年（2025年）3月
御所市

目次

第1章 計画策定の背景.....	1
1. 計画策定の趣旨.....	2
2. 計画の位置づけ.....	2
3. 計画の期間.....	3
4. 男女共同参画をめぐる国内外の動き.....	4
第2章 現状と課題.....	14
1. 統計からみる現状.....	15
2. 市民・事業所アンケート結果からみる現状.....	20
3. 前計画の総括.....	25
第3章 計画の基本的な考え方.....	30
1. 基本理念と基本目標.....	31
2. 計画の体系.....	32
第4章 施策の展開.....	33
1. 基本目標ごとの施策の展開.....	34
2. 施策及び計画の進捗管理.....	67
第5章 資料編.....	68
1. 用語集.....	69
2. 計画策定の過程.....	71
3. 御所市男女共同参画審議会条例.....	72
4. 御所市男女共同参画審議会委員名簿.....	73
5. 関係法令.....	74

※基本目標Ⅱの基本課題2の基本施策1、2及び基本目標Ⅲの基本課題1の基本施策1、2、3、基本課題2の基本施策1、2、3を「御所市女性活躍推進計画」と位置づけています。

※統計データ及び意識調査結果の表・グラフについて、小数点以下第2位を四捨五入しており、比率の合計が100.0%にならないことがあります。

【計画書の見方】計画書の文中に「※」がついている用語については、資料編で用語解説を掲載しています

はじめに



日本は、国際的に見ても、性別による固定的な役割分担意識が根強い国ですが、本市で、「御所市男女共同参画基本計画」を策定した平成 27（2015）年から、10 年間で少しずつ変化はしてきました。社会全体で言えば、正規雇用比率も近年、全体的に上昇してきており、正規雇用労働者として就業を継続する女性が増えてきています。また、若い年代の女性ほど、就業継続意欲、昇給意欲、管理職になることへの意欲が高く、若い年代の男性ほど、家事・育児等への参画意欲が高くなってきています。

御所市においてもこの 10 年間で様々な変化があり、男性の育児休業取得率や、男女共同参画の認知度の上昇等、「御所市男女共同参画基本計画」を基に啓発を進めてきた事が少しずつですが、実を結んでいるように感じます。

しかし、国の情勢も含めて、男女共同参画を始めあらゆる人権課題の多様化が進んでいます。市として、共同参画社会の実現に向けて、現状の把握をしっかりとし、推進及び啓発していくためにも、10 年ぶりとなる「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

また、前回調査で実施しなかった、市内法人 200 社へのアンケートも実施し、御所市として幅広く意識調査を行い、現状の把握を行いました。

しかし、前回調査の結果と比較して、改善されている事が少し見られる一方、未だに、地域や職場、家庭などあらゆる場面において、依然として男女の能力や役割に対する固定的な考え方が根強く残っていることが明らかであり、課題の山積については変わっていません。

また、少子高齢化、人口の減少はより一層進み、参画社会の実現なくして、住みよいまちづくりは不可欠であると考えています。そのためには社会のあらゆる分野において、人が互いに理解し、協力しあいながら、ともに自分らしい生き方を実現できる環境づくりが必要です。

そこで、前回の基本計画の課題も踏まえながら、今後 10 年間に於いて、本市が老若男女、性自認に関係なく、人が個人としての尊厳を尊重しあえるために、「第 2 次御所市男女共同参画基本計画」を策定し、市民と行政が一体となって、より一層共同参画社会の実現へ向けて推進してまいります。

今後は、本計画に基づき、市民・事業者・各種団体の方々との連携を強化しながら、男女共同参画にかかる施策を総合的かつ計画的に推進していく所存でありますので、みなさまのより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり、市民意識調査にご協力いただきました市民及び法人のみなさまをはじめ、関係各位に心から厚くお礼申し上げます。

令和 7 年（2025 年）3 月

御所市長

山田 秀士

第 1 章 計画策定の背景

1. 計画策定の趣旨
2. 計画の位置づけ
3. 計画の期間
4. 男女共同参画をめぐる国内外の動き

1. 計画策定の趣旨

平成11年(1999年)に「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女共同参画社会の実現に向けた取組が、法的根拠に基づいて進められることになり、平成12年(2000年)には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会形成についての基本理念や、国や市町村、国民の責務が明確にされ、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、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が、21世紀の最重要課題として位置づけられています。

このような流れを受け、御所市においても、平成13年(2001年)3月に「女と男 変わろう変えよう ごせ未来計画」、平成27年(2015年)3月に「御所市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな取組を推進してきました。

策定から10年が経過し、社会状況も変化してきました。産後パパ育休制度開始による男性の家庭で過ごす時間の増加や、新型コロナウイルス感染症の流行によるテレワーク等の多様な働き方への対応など、男女問わず家庭で過ごす時間が増えています。一方で、困難な状況下にあった人々がより深刻な状況に陥ってしまうことや、DV被害の深刻化、女性の家庭生活における負担の増大等も指摘されており、男女共同参画の視点を踏まえた取組のさらなる充実が求められています。

世界の状況としても、平成27年(2015年)の国連サミットで「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択され、17の目標の1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられています。この10年で人々の意識やライフスタイルも変化しつつありますが、性別によって男女の役割を決めてしまう「固定的性別役割分担意識」の解消をはじめ、政策・方針決定過程への男女の平等な参画、男女のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現など、取り組むべき多くの課題が残されています。

男女共同参画社会とは、個性と能力を十分に発揮しながら、互いの人権を尊重し、自分らしく生きられる社会のことで、男女共同参画社会の実現は、より豊かで活力ある社会を築くために必要不可欠なものです。

少子高齢化が進み、社会経済情勢の変化や地域社会の変化、人々の生活スタイルや価値観が多様化する中、これらの社会環境の変化に柔軟に対応し、時代に即した男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進していくことが求められています。

このたび、御所市における男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための指針となる御所市男女共同参画基本計画の期間が令和6年度をもって終了となることに伴い、国や本市の状況、新たな課題も踏まえた「第2次御所市男女共同参画基本計画」(以下、「本計画」という)を策定します。

2. 計画の位置づけ

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」、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「DV防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」、「困難女性支援法」第8条第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけます。

策定にあたっては「御所市第6次総合計画」をはじめ、市の関連計画とも整合性を図っていきます。

また、国の「第5次男女共同参画基本計画」や奈良県の「第4次奈良県男女共同参画計画」の内容も踏まえて策定します。

3. 計画の期間

本計画の計画期間は令和7年度（2025年度）～令和16年度（2034年度）の10年間とします。ただし、社会の動きや計画の進捗状況に対応した適切な施策を展開するため、必要に応じて見直しを行うものとします。

令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	令和15年度	令和16年度
御所市第6次総合計画 (令和3～11年度)					御所市第7次総合計画 (令和12年度～)				
御所市男女共同参画基本計画									

4. 男女共同参画をめぐる国内外の動き

(1) 世界の動き

女性の人権確立と男女平等の取組は、昭和50年(1975年)に国際連合(以下、国連という)が提唱した「国際婦人年」を契機に大きく動き始めました。その年には、メキシコシティで開催された「国際婦人年世界会議」(第1回世界女性会議)において、「平等・開発・平和」をスローガンとする「世界行動計画」が採択され、昭和51年(1976年)以後10年間を「国際婦人の十年」と定め、各国政府に対して女性問題への取組の推進を求めました。

昭和54年(1979年)の第34回国連総会では「女性差別撤廃条約」が採択され、女性問題は明確な視点を世界的に得ると同時に、各国が協力連帯していくことを国際的に合意しました。

「国連婦人の10年」の最終年である昭和60年(1985年)には、ナイロビで「第3回世界女性会議」が開催され、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択され、引き続き取組を進めていくことが決められました。

平成7年(1995年)には北京において「第4回世界女性会議」が開催され、21世紀の女性政策の指針となる「行動綱領」と「北京宣言」が採択されました。「行動綱領」は平成12年(2000年)に向けて世界的に取り組むべき課題である貧困、教育、健康、暴力等12の重大問題領域における戦略目標と、各国が取るべき行動を定めています。

平成12年(2000年)には、国連の特別総会として「女性2000年会議」がニューヨークで開催され、「北京行動綱領」採択後5年間の実施状況の検討と評価、男女平等社会を実現するためのさらなる行動を求める「政治宣言」と「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書」が採択されました。

平成17年(2005年)には、「第49回国連婦人の地位委員会」(通称「北京+10」)がニューヨークの国連本部で開催され、「北京宣言及び行動綱領」及び「女性2000年会議成果文書」の実施状況の評価、見直しを行うとともに、更なる実施に向けた戦略や今後の課題について協議され、完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める宣言が採択されました。

平成22年(2010年)には、第54回国連婦人の地位委員会(通称「北京+15」記念会合)がニューヨークで開催され、「北京宣言及び行動綱領」と「女性2000年会議」成果文書の実施状況の評価について、宣言及び決議が採択されました。また、男女平等と女性の地位向上の促進に取り組む国連の専門機関として、UN Women(ユニー・エヌ・ウイメン)を設置することを決める決議が、国連総会において採択されています。

平成24年(2012年)には、ニューヨークで開催された第56回国連婦人の地位委員会において、自然災害と女性に関する様々な課題について、東日本大震災の経験や教訓を各国と共有し、より女性に配慮した災害への取組を促進することを目指して、日本政府が提出した「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」決議案が採択されました。その後、平成26年(2014年)に日本政府より再提出され、防災・復興におけるジェンダー視点の重要性が強調されています。

「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されてから20年を迎えた平成27年(2015年)には、第59回国連婦人の地位委員会が「北京+20」として開催されています。25年を迎えた令和2年(2015年)には第64回国連婦人の地位委員会が「北京+25」として開催され、「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」が採択されています。

(2) 国の動き

国では、昭和50年(1975年)、総理府に「婦人問題企画推進本部」が設置され、国際婦人年世界会議で採択された「世界行動計画」を踏まえ、昭和52年(1977年)に、向こう10年間の我が国の女性に関する行政の課題及び施策の方向が示された「国内行動計画」が策定されました。

昭和60年(1985年)には、国籍法の改正、男女雇用機会均等法^{*}の制定、高校の家庭科の男女選択必修などが施行、「女性差別撤廃条約」が批准されました。さらに、昭和62年(1987年)には、「ナイロビ将来戦略」を受けて、「西暦2000年に向けての新国内行動計画(新国内行動計画)」が策定されました。

平成6年（1994年）には、推進体制の一層の充実を図るため、男女共同参画室及び諮問機関として総理府に男女共同参画審議会が設置され、同年7月には「男女共同参画推進室本部」が発足されました。男女共同参画審議会は平成8年（1996年）に「男女共同参画ビジョン」の答申を提出し、同年、男女共同参画社会の形成の促進に関する新たな国内行動計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

平成11年（1999年）には「男女共同参画社会基本法」を制定するとともに、平成12年（2000年）に、男女共同参画社会形成促進に関する施策の基本的な方向や具体的施策を示した「男女共同参画基本計画」が策定されました。

令和2年（2020年）には、これまでの取組を評価、総括した上で「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。「社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題」として、①新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、②人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加、③人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）、④法律・制度の整備（働き方改革等）、⑤デジタル化社会への対応（Society5.0）、⑥国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動、⑦頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）、⑧ジェンダー平等に向けた世界的な潮流が掲げられています。

前計画期間の10年間でも男女共同参画に係る社会情勢や環境の変化が生じており、それに対応して法律の施行や改正が行われています。

（3）奈良県の動き

奈良県では、昭和61年（1986年）に女性の諸活動の拠点となる「奈良県女性センター」が開設され、最初の行動計画である「奈良県婦人行動計画」が策定されました。

その後、行動計画を一部見直した「奈良県女性行動計画修正版」が策定され、平成7年（1995年）には庁内推進体制の強化を図るため、「男女共同参画推進本部」が創設されるなど、男女共同参画施策が積極的に進められてきました。

平成8年（1996年）には、「データにみる奈良県女性の現状－奈良県女性行動計画10カ年のまとめ－」が作成されました。平成9年（1997年）には、国の「男女共同参画2000年プラン」の趣旨に沿って、「なら女性プラン21－奈良県女性行動計画（第二期）」が策定され、奈良県の男女共同参画施策の柱となりました。

平成13年（2001年）には、「男女共同参画社会基本法」の制定を受け、男女平等実現の基盤となる「奈良県男女共同参画推進条例」が公布、施行されました。その後、平成14年（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））が策定され、令和3年（2021年）には「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）策定されています。

女性の活躍に関して、平成29年（2017年）に「なら女性活躍推進倶楽部」が設立され、「奈良県女性活躍推進宣言」を行いました。なら女性活躍推進倶楽部は、県内企業・事業所・行政・関係団体等とともに、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に向けて、「なら女性就職応援ナビ」や女性の就業応援ジャーナルの発行など様々な取組を実施しています。

（4）御所市の取組

御所市は、水平社運動の発祥の地として、常に人権問題、特に同和問題を市の最重要施策として位置づけ、解決に向けた取組を推進し、平成10年（1998年）には「御所市人権擁護に関する条例」を定めました。

男女の人権尊重への関心が高まる中、平成10年（1998年）4月に、総務部企画課に女性政策係を設置し、生涯学習事業の一環として女性セミナーを開催するなどの取組を進めてきました。また、平成11年（1999年）に策定した『「人権教育のための国連10年」御所市行動計画』においては、女性の社会参画の支援を重要課題のひとつとし、女性の社会参加を推進するための具体的施策の方向を示しました。

平成 11 年（1999 年）7 月には、男女共同参画行動計画の基礎資料を得るために「男女共同参画社会実現に向けての市民意識調査」を実施し、9 月には学識経験者や市民で構成する「男女共同参画推進懇話会」を発足させました。懇話会での審議やシンポジウムによる地域住民からの意見聴取などを踏まえ、平成 12 年（2000 年）6 月に「御所市男女共同参画行動計画に向けての提言」を提出し、平成 13 年（2001 年）には、御所市男女共同参画行動計画として「女と男 変わろう変えよう ごせ未来計画」を策定しました。

平成 27 年（2015 年）3 月には、「御所市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、「女性に対する暴力をなくす運動」「生理用品の無料配布」「女と男のつどい」の開催などさまざまな取組を推進してきました。令和 6 年（2024 年）に実施した男女共同参画に関する市民・事業所へのアンケート結果を踏まえて、男女共同参画に向けた取組を実施します。

(5) 男女共同参画に関する年表

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
1945 (昭20)	・国際連合成立(国連憲章採択)	・衆議院議員選挙法改正(婦人参政権実現)		
1946 (昭21)	・国連に「婦人の地位委員会」発足	・日本国憲法公布(1947年施行)		
1947 (昭22)		・「労働基準法」公布・施行 ・民法改正・施行-家制度の廃止-		
1948 (昭23)	・「世界人権宣言」採択(国連総会)			
1967 (昭42)	・「婦人に対する差別撤廃宣言」採択(国連総会)	・総理府に「婦人関係の諸問題に関する懇談会」設置		
1972 (昭47)	・1975年を国際婦人年とすることを決定(国連総会)			
1975 (昭50)	・「国際婦人年」 ・「国際婦人年世界会議」(第1回世界女性会議)開催(メキシコシティ)-「世界行動計画」を選択- ・1976年から10年間を「国連婦人の10年」と決定	・「総理府婦人問題担当室」発足 ・「婦人問題企画推進本部」「婦人問題企画推進会議」設置 ・「教育等育児休業法(女子教員、看護婦、保母等対象)」公布(1976年施行) ・「国際婦人年記念日本婦人問題会議」開催		
1976 (昭51)	・ILO(国際労働機関)に婦人労働問題担当室を設置	・民法一部改正・施行-離婚後の氏を選択-	・婦人問題に関する窓口を「県民課」とする	
1977 (昭52)		・「国内行動計画」決定 ・「国内行動計画前期重点目標」発表 ・国立婦人教育会館開館	・「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」を設置	
1978 (昭53)			・「奈良県婦人問題懇談会」を設置 ・「婦人問題に関する世論調査」を実施	
1979 (昭54)	・「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催(ニューデリー) ・国連第34回総会「女性差別撤廃条約」採択			
1980 (昭55)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議(第2回世界女性会議)開催(コペンハーゲン)-「国際婦人の10年後半期行動プログラム」採択、「女子差別撤廃条約」署名式-	・民法一部改正(1981年施行)-配偶者の法定相続分引き上げ- ・「女子差別撤廃条約」署名	・「婦人の地位と福祉の向上をめざして」婦人問題懇談会提言	

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
1981 (昭56)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）」採択（ILO総会） ・「女子差別撤廃条約」発効 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画後期重点目標」発表 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」開催（総理府と共催） 	
1982 (昭57)			<ul style="list-style-type: none"> ・婦人情報コーナー開設 	
1983 (昭58)			<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置 	
1984 (昭59)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催（東京） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国籍法」「戸籍法」一部改正（1985年施行）-国籍の父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題啓発フェスティバル婦人問題啓発大会」開催 ・「国連婦人の10年」最終年記念「婦人のつどい」及び「婦人の活動展」開催 	
1985 (昭60)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議（第3回世界女性会議）開催（ナイロビ）-「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国民年金法」の改正・施行-女性の年金権確立- ・「男女雇用機会均等法」公布（1986年施行） ・「女子差別撤廃条約」批准 		
1986 (昭61)			<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性センター」開設 ・「奈良県婦人行動計画」策定 	
1987 (昭62)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」決定 		
1989 (平元)				
1990 (平2)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の地位委員会拡大会期」開催（ウィーン） ・国連総会「ナイロビ将来戦略の実施に関する見直しと評価に伴う勧告」採択 			
1991 (平3)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」公布（1992年施行） ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施 	
1992 (平4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題担当大臣」設置 		
1993 (平5)	<ul style="list-style-type: none"> ・「世界人権会議」開催（ウィーン） ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校で家庭科の男女共修開始 ・「パートタイム労働法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性行動計画（修正版）」策定 ・「婦人対策課」から「女性政策課」に課名変更 ・「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称 	

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
1994 (平6)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議 エスカップ地域政府間準備会議開催(ジャカルタ) - 「ジャカルタ宣言」採択- ・「国際人口・開発会議」開催(カイロ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・高校で家庭科の男女共修開始 ・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
1995 (平7)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ・第4回世界女性会議開催(北京) - 「北京宣言」「行動綱領」採択- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」公布・施行(介護休業に関する部分は1999年施行) ・「ILO156号条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
1996 (平8)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「データにみる奈良県女性の現状-奈良県女性行動計画10カ年のまとめ-」(奈良県女性白書)策定 	
1997 (平9)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正(1999年施行) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら女性プラン21-奈良県女性行動計画(第二期)-」策定 	
1998 (平10)				<ul style="list-style-type: none"> ・「御所市人権擁護に関する条例」策定 ・「女性政策係」(総務部企画課)設置
1999 (平11)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性に対する暴力撤廃国際日」設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行 -農業経営への女性の参画の推進を規定- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議」開催(総理府と共催) 	<ul style="list-style-type: none"> ・『「人権教育のための国連10年」御所市行動計画」策定 ・「御所市男女共同参画社会実現に向けての市民意識調査」実施 ・「男女共同参画推進懇話会」発足
2000 (平12)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) - 「政治宣言」「北京宣言」及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブに関する文書」採択- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー規制法」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画についてのアンケート」実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画推進懇話会シンポジウム」開催
2001 (平13)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画会議」設置 ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・第1回男女共同参画週間 ・「配偶者暴力防止法」公布・施行 ・「育児・介護休業法」一部改正・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性政策課」から「男女共同参画課」に課名変更 ・「奈良県男女共同参画推進条例」公布・施行 ・「奈良県男女共同参画審議会」設置 ・「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 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女と男 変わろう変えよう・ごせ未来計画 喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現をめざして」策定

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
2002 (平14)		<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
2003 (平15)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「男女共同参画社会の将来像検討会」開催 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行 		
2004 (平16)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者暴力防止法」一部改正・施行 ・「配偶者暴力防止法」に基づく基本方針策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
2005 (平17)	<ul style="list-style-type: none"> ・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催（ニューヨーク国連本部） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正・施行 ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・県女性センター「チャレンジサイトなら」開設 	<ul style="list-style-type: none"> ・「御所市男女共同参画推進委員会」設置
2006 (平18)	<ul style="list-style-type: none"> ・「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（東京） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 ・「男女雇用機会均等法」改正（2007年施行） ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら男女GENKIプラン」（奈良県男女共同参画計画（第2次））策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「2006年度 女と男のつどい」開催

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
2007 (平19)	・「第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（インド）	<ul style="list-style-type: none"> ・「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」男女共同参画会議決定 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」設置 ・「パートタイム労働法」改正（2008年施行） ・「配偶者暴力防止法」改正（2008年施行） ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 		・「2007年度 女と男のつどい」開催
2008 (平20)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画（第2次）フォローアップ結果についての意見」男女共同参画会議決定 ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」の改定 ・「労働基準法」改正（2010年施行） 		・「2008年度 女と男のつどい」開催
2009 (平21)	・「第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（ソウル）	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の一部改正（2010年施行、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については一部の規定について2012年施行） 	・「女性の就業等意識調査」実施	・「2009年度 女と男のつどい」開催
2010 (平22)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合開催（ニューヨーク国連本部）	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定 		・「2010年度 女と男のつどい」開催
2011 (平23)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（ジェムリアップ） ・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」が発足 		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画課」から「女性支援課」に課名変更 ・「なら男女 GENKI プラン」の後期5年目標策定 ・「子育て女性就職相談窓口」設置（奈良労働会館内） 	・「2011年度 女と男のつどい」開催

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
2012 (平24)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択（ニューヨーク国連本部）	・『「女性の活促進による経済活性化」行動計画』策定		・「2012年度 女と男のつどい」開催
2013 (平25)	・「第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（北京）	・「配偶者暴力防止法」改正（2014年施行） ・「ストーカー規正法」改正・施行		・「2013年度 女と男のつどい」開催 ・「御所市男女共同参画審議会」設置 ・「御所市人権問題及び男女共同参画に関する市民意識調査」実施
2014 (平26)	・第58回国連婦人地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「日本再興戦略」改訂2014に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる		・「2014年度 女と男のつどい」開催
2015 (平27)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催（ニューヨーク国連本部）			・「2015年度 女と男のつどい」開催
2016 (平28)		・「ストーカー規制法」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 ・「女性支援課」から「女性活躍推進課」に課名変更	・「2016年度 女と男のつどい」開催
2017 (平29)		・「いじめの防止等のための基本的な方針」改定 ・「育児・介護休業法」の改正	・「奈良県女性活躍推進宣言」	・「2017年度 女と男のつどい」開催
2018 (平30)		・「働き方改革関連法」を公布 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行		・「2018年度 女と男のつどい」開催
2019 (平31)		・「女性活躍推進法」改正 ・「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」改正	「女性活躍推進に関する意識調査」実施	・「2019年度 女と男のつどい」開催
2020 (令2)	・第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催（ニューヨーク国連本部） ・「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」採択	・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を策定 ・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の策定 ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定		

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	御所市の動き
2021 (令3)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」改正 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 	
2022 (令4)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布 		<ul style="list-style-type: none"> ・「2022年度 女と男のつどい」開催
2023 (令5)		<ul style="list-style-type: none"> ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行 ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」策定 		<ul style="list-style-type: none"> ・「2023年度 女と男のつどい」開催
2024 (令6)		<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」策定 ・奈良県パートナーシップ制度の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・「御所市男女共同参画についての市民アンケート調査」「御所市男女共同参画についての事業所アンケート調査」実施 ・「2024年度 女と男のつどい」開催

第2章 現状と課題

1. 統計からみる現状
2. 市民・事業所アンケート結果からみる現状
3. 前計画の総括

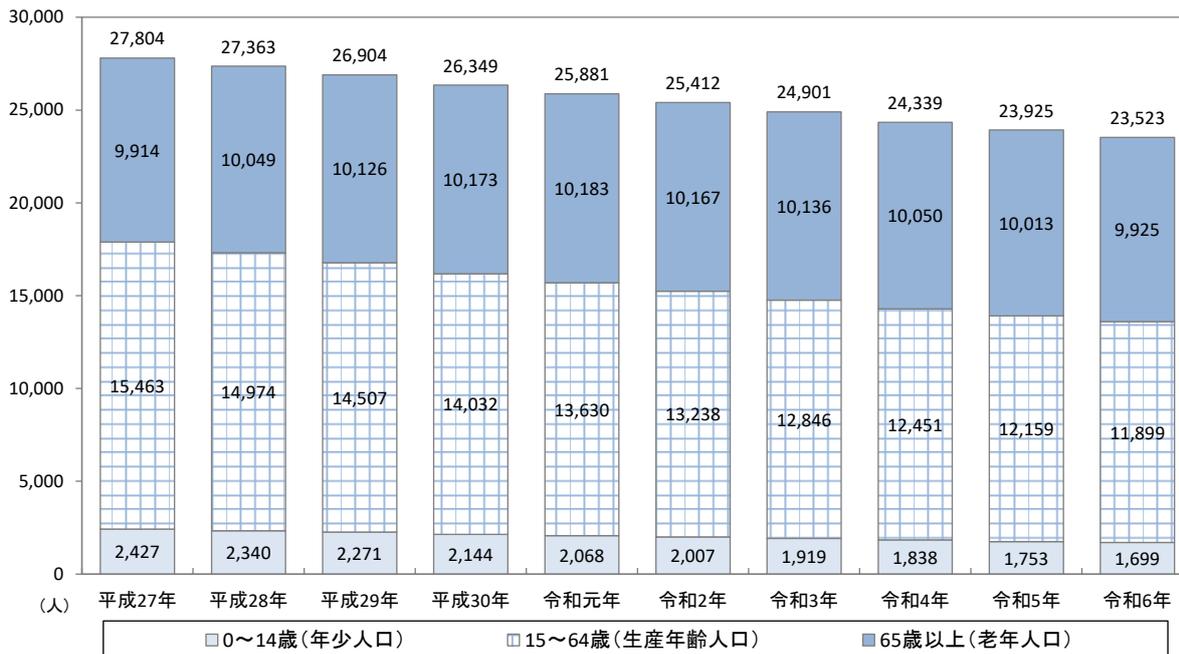
1. 統計からみる現状

(1) 人口の動向

①総人口と年齢3区分別人口

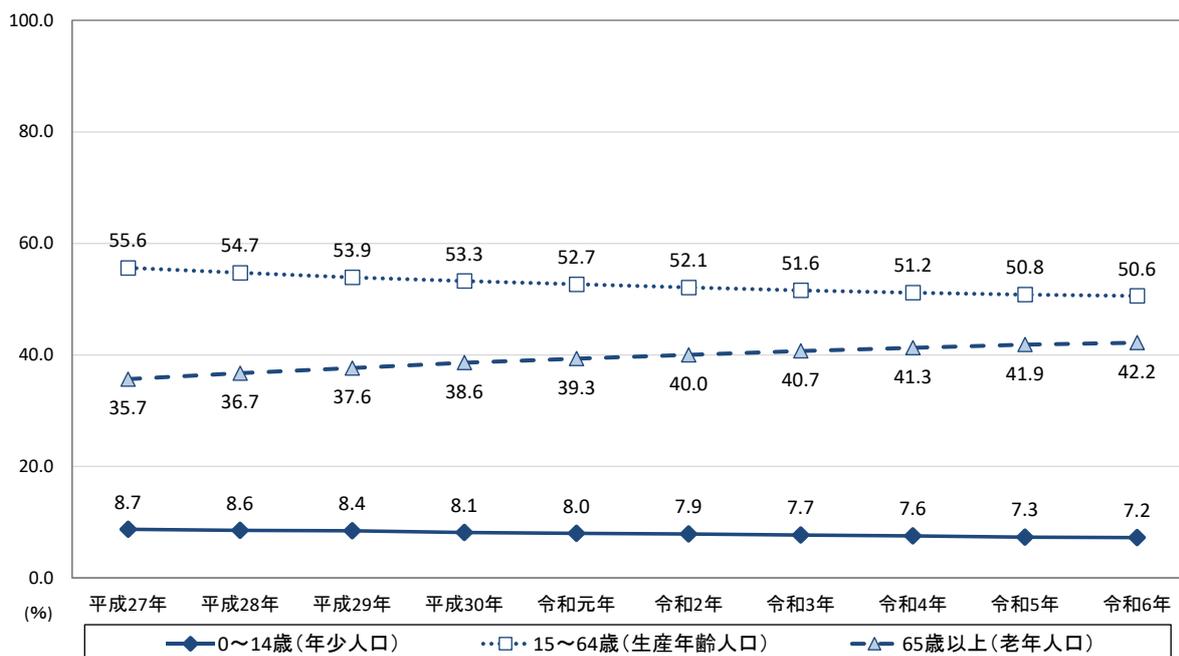
御所市の総人口は年々減少傾向にあり、令和6年では23,523人となっています。人口を年齢3区分別に見ると、年齢3区分別人口比については、0～14歳（年少人口）と15～64歳（生産年齢人口）の割合は減少傾向にあります。一方、65歳以上（老年人口）の割合は増加傾向にあり、令和6年では42.2%となっています。

【総人口と年齢3区分別人口の推移】



資料：御所市住民基本台帳（各年3月31日現在）

【年齢3区分別人口比の推移】

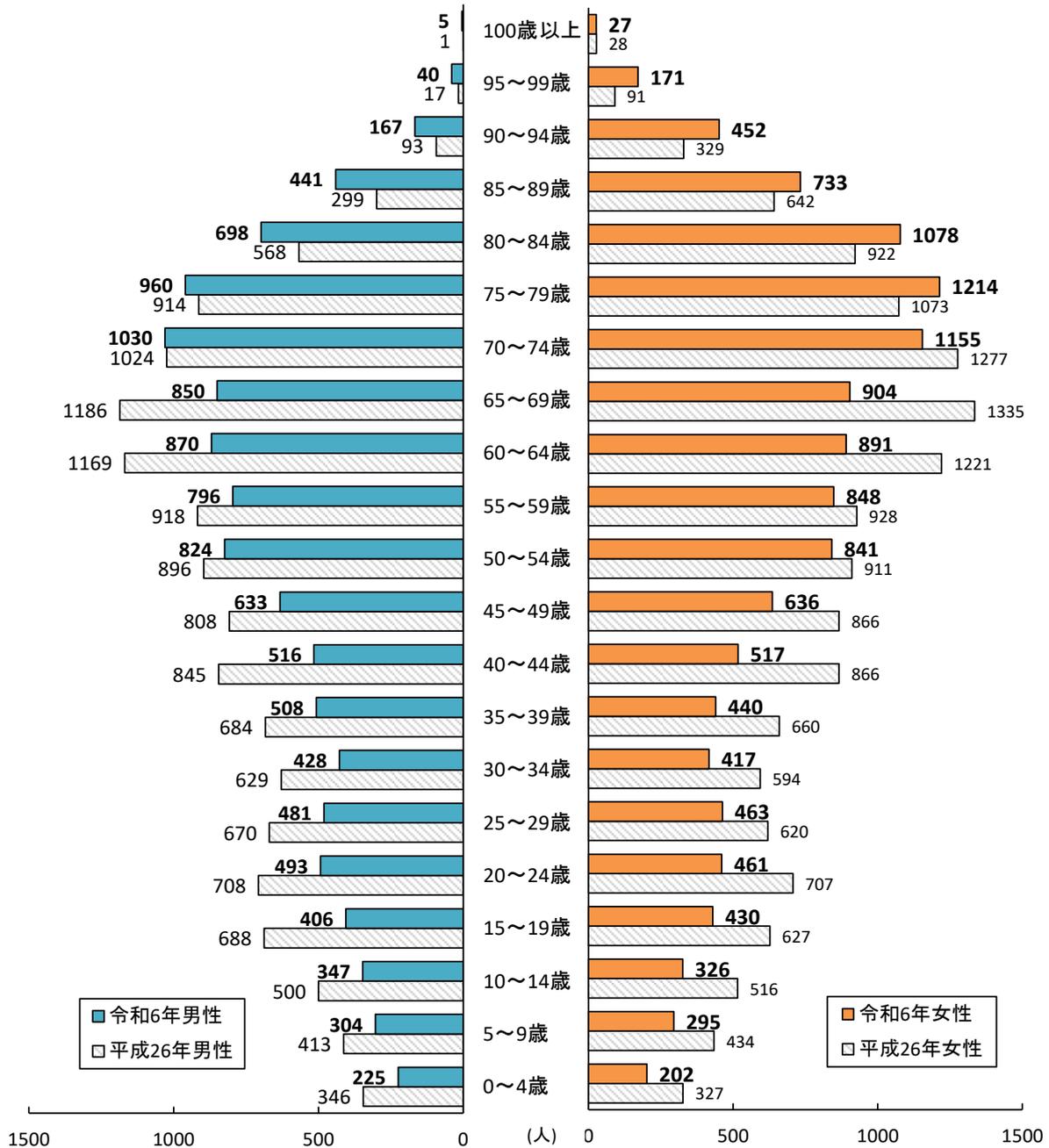


資料：御所市住民基本台帳（各年3月31日現在）

令和6年の御所市の人口を年齢別にみると、男性では「70～74歳」、女性では「75～79歳」が最も多くなっています。

前計画策定時に掲載していた平成26年のデータと比較すると、男性では70歳以上の全ての年齢区分で人口が増加しており、69歳以下の全ての年齢区分で人口が減少しています。女性では、75歳～99歳までの年齢区分で人口が増加しており、74歳以下の全ての年齢区分で人口が減少しています。

【人口ピラミッド（令和6年と平成26年）】

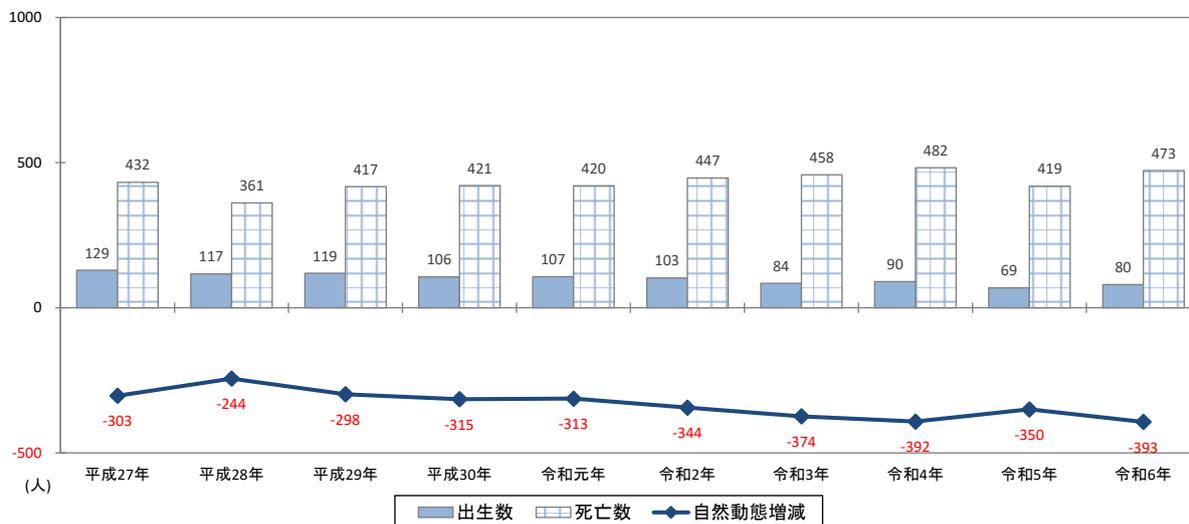


資料：御所市住民基本台帳（各年3月31日現在）

②人口動態

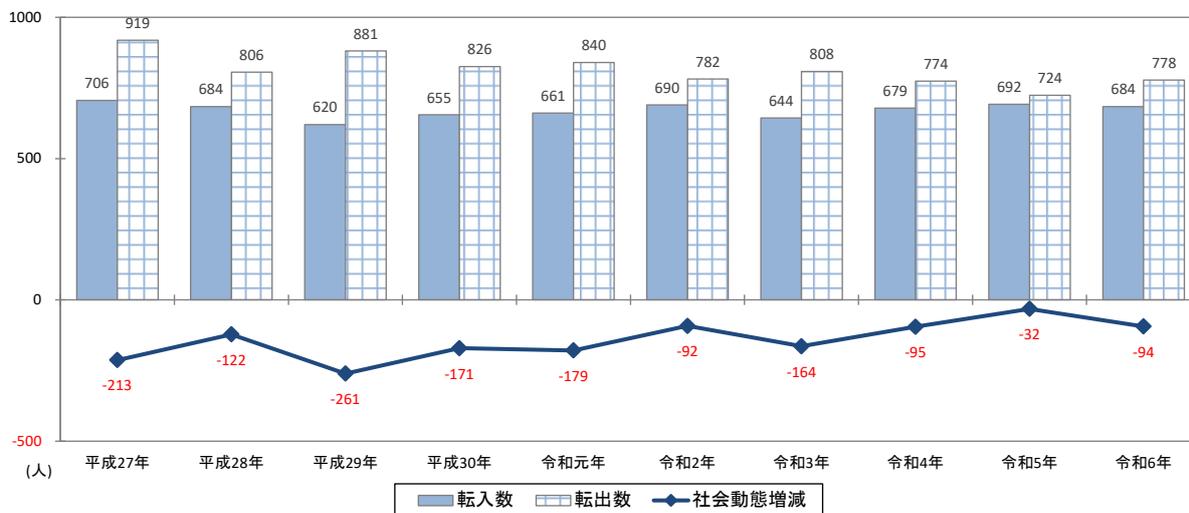
過去 10 年の自然動態の推移をみると、平成 27 年以降、各年において出生数が死亡数を下回り、自然減となっています。社会動態の推移においても、各年において転入数が転出数を下回り、社会減となっています。純増減については、各年 350 人以上減少しています。

【自然動態の推移】



資料：奈良県推計人口調査（各年 10 月 1 日～9 月 30 日）

【社会動態の推移】



資料：奈良県推計人口調査（各年 10 月 1 日～9 月 30 日）

【人口動態の推移】

(単位:人)

	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
自然増減	-303	-244	-298	-315	-313	-344	-374	-392	-350	-393
社会増減	-213	-122	-261	-171	-179	-92	-164	-95	-32	-94
純増減	-516	-366	-559	-486	-492	-436	-538	-487	-382	-487

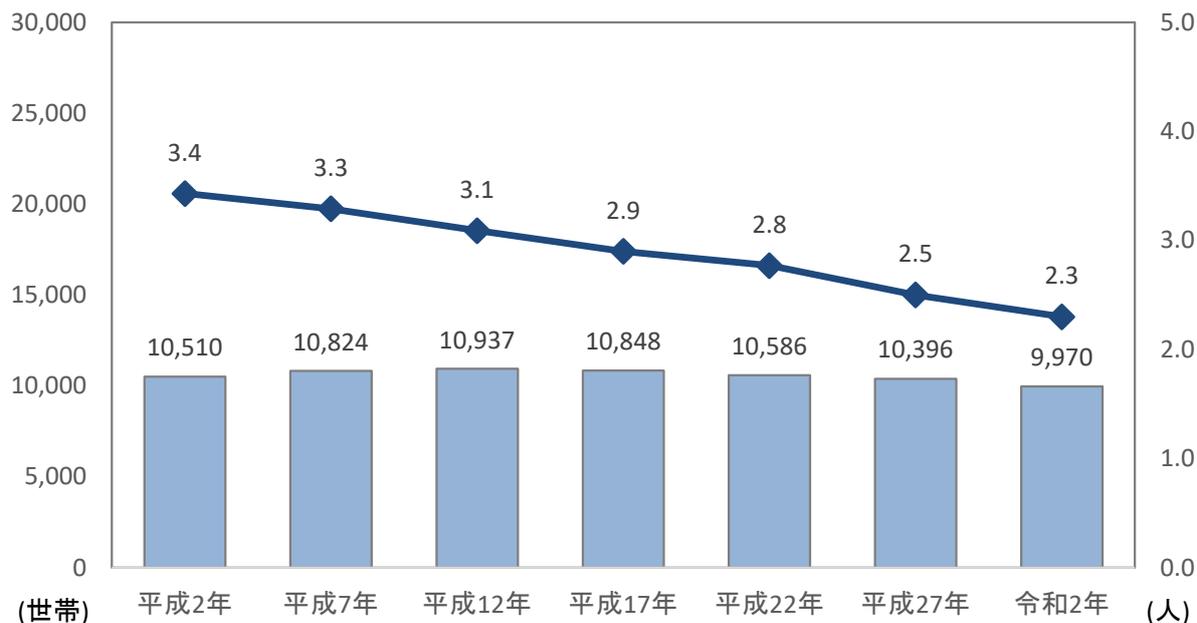
資料：奈良県推計人口調査（各年 10 月 1 日～9 月 30 日）

(2) 家族の状況

世帯数は平成2年から平成12年にかけて増加傾向にあったものの、平成17年から減少し、令和2年には9,970世帯なっています。一世帯当たり人員については年々減少し、令和2年では2.3人となっています。

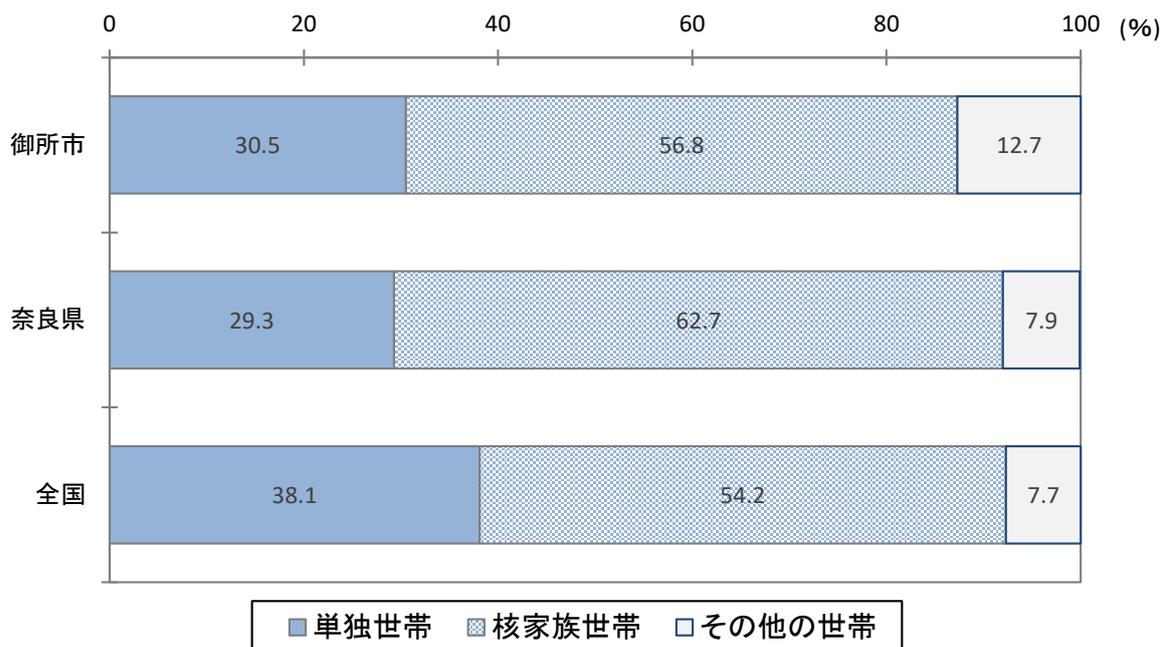
令和2年の世帯類型別構成比の割合をみると、単独世帯（ひとり暮らし）は30.5%、核家族世帯（夫婦のみの世帯、夫婦と子供から成る世帯、ひとり親と子供から成る世帯）は56.8%、その他の世帯（夫婦と両親から成る世帯、その他不詳含む）が12.7%となっています。奈良県全体と比較すると、核家族世帯の割合が低く、単独世帯とその他の世帯の割合が高くなっています。

【世帯数と1世帯当たり人員の推移】



資料：国勢調査

【世帯類型別構成比の比較（令和2年）】

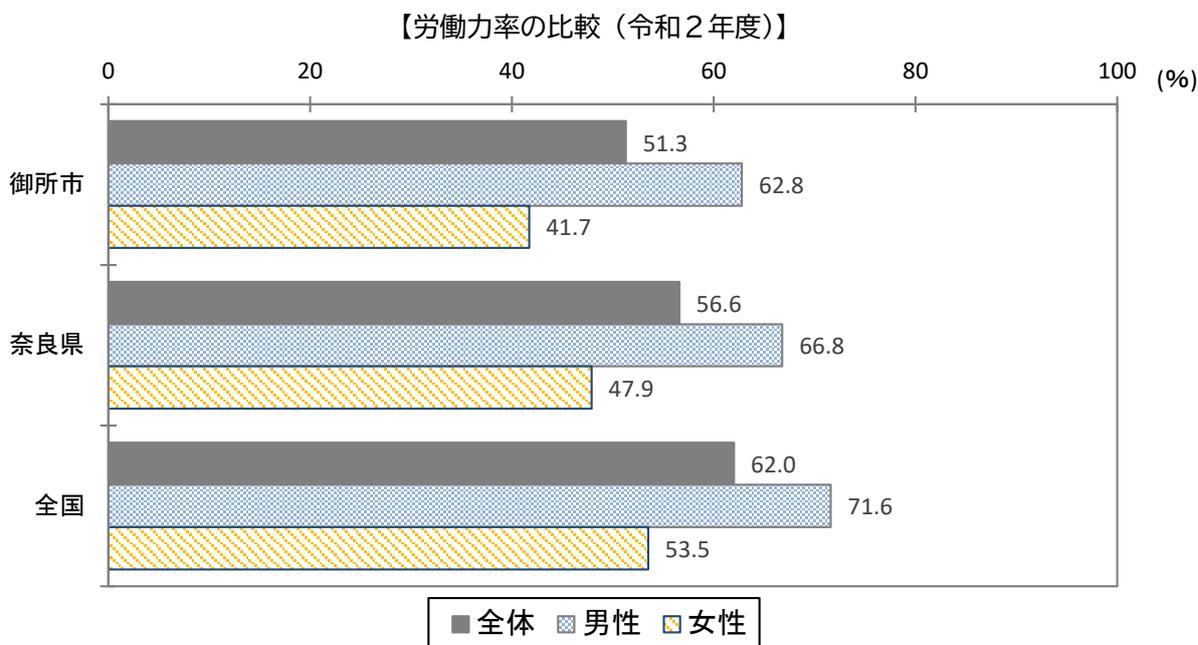


資料：国勢調査

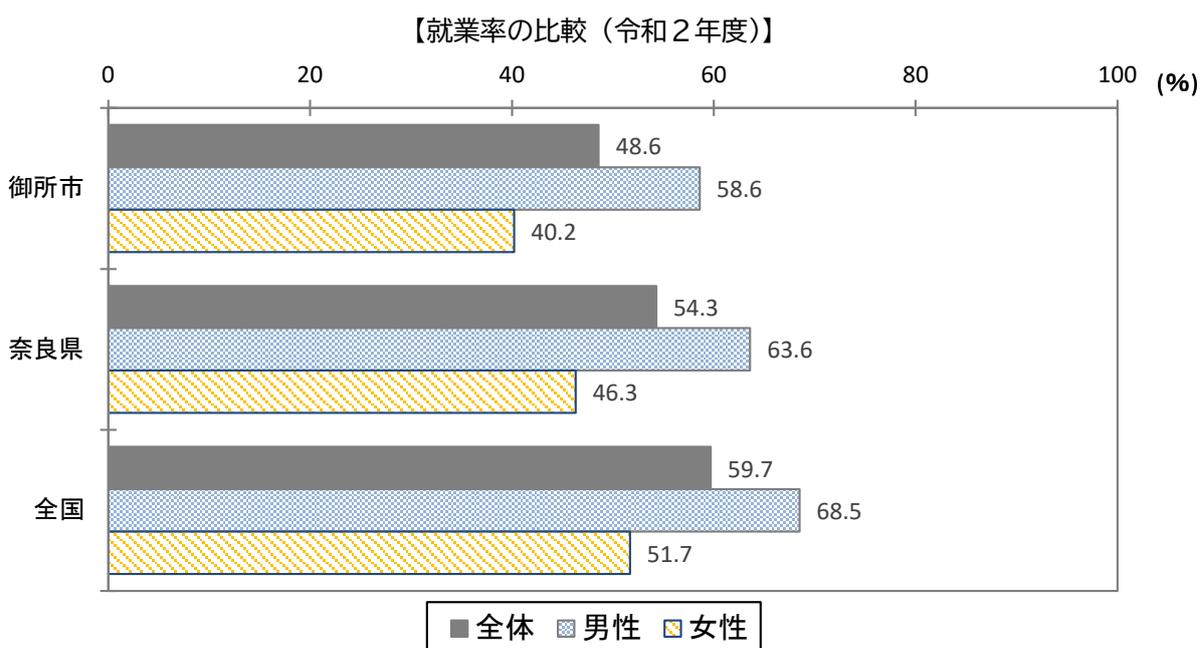
(3) 就労の状況

労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）では、御所市は全体で51.3%、男性が62.8%、女性が41.7%となっており、全体及び性別の労働力率が全国と奈良県よりも低くなっています。

就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）では、御所市は全体で48.6%、男性が58.6%、女性が40.2%となっており、全体及び性別の就業率が全国と奈良県よりも低くなっています。



資料：令和6年度改訂版「統計からみた御所市のすがた」



資料：令和6年度改訂版「統計からみた御所市のすがた」

2. 市民・事業所アンケート結果からみる現状

令和6年（2024年）に実施した男女共同参画に関する市民・事業所へのアンケート結果の概要については、以下の通りです。アンケート結果及び御所市男女共同参画推進委員会での検討を踏まえて、第4章施策の展開を記載しています。そのため、関連するアンケート結果のグラフは第4章で掲載します。

（1）市民アンケート結果

家庭生活について

- 夫婦の家庭での役割について、《理想》では、『女性と男性で同じくらい』と回答している項目が、「キ. 家庭の収入割合」以外の項目で約6割～7割以上となっています。「キ. 家庭の収入割合」は『主に男性の役割』という回答が4割以上になっています。
- 夫婦の家庭での役割について、《現実》では、『主に女性の役割』と回答している項目が、「ア. 食事の支度」、「ウ. 洗濯」で7割以上となっています。「キ. 家庭の収入割合」では、『主に男性の役割』という回答が6割以上になっています。

夫婦の家庭での役割について、《理想》では家庭の収入割合を除く全ての項目で『女性と男性で同じくらい』となっていますが、《現実》では、家庭の収入割合と土地や家屋の購入決定と近所づきあいを除く、多くの項目で『主に女性の役割』が多くなっており、理想と現実で差が見られます。

地域活動について

- 地域の活動や行事等での男女の不平等について、「男女の不平等はない」の割合が4割以上となっています。男女の差を感じているとの回答は、役員選挙や運営への女性参加、地域行事での男女の差、会議での発言等でそれぞれ約1割となっています。
- 男性と女性がともに地域の活動や行事等に積極的に参加するために必要なこととして、「配偶者や家族の協力」「地域の中に仲間がいること」が約5割「参加のきっかけとなる地域活動情報の提供」が約4割となっています。

地域の活動や行事等での男女の不平等について、「男女の不平等はない」の割合が多くなっていますが、男性と女性がともに地域の活動や行事等に積極的に参加するために周囲の協力や情報提供など参加にむけたきっかけづくりが求められています。

- 防災・災害復興対策での性別に配慮した対応について、「必要である」「どちらかといえば必要である」を合わせて9割の方が必要だと回答しています。具体的な対応として、「避難所の設備（男女別のトイレや更衣室、物干し場など）を整えること」が約9割、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート体制）を整えること」が約7割、「避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が4割となっています。

防災・災害復興対策については、避難所や災害時の救援医療体制で性別に配慮した対応が求められており、対策に向けて男女両方の視点を入れることも必要と感じています。

職業生活について

○職場での男女差について、「特に男女格差はない」が約2割となっています。一方で、「お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い」が約3割となっています。

性別によって職場での男女差について認識の違いが見られます。「29歳以下」では全体と比較して「女性は昇進・昇格が遅い、または望めない」「慣行として結婚退職制、職場結婚退職制がある」と回答した割合が高く、「60～69歳」では全体と比較して「特に男女格差はない」と回答した割合が高く、「80歳以上」では全体と比較して「女性は同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない」「お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い」と回答した割合が高くなっています。

○女性が職業を持つことについて、「職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける(育児休業は含む)」が5割以上、「結婚または出産を契機に一旦は退職し、育児終了後に再び働く」の割合が約3割となっています。

○女性が仕事を続けていくために必要なこととして、「安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること」が約7割、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」「家事の負担が軽減されること」が約6割となっています。

女性の仕事について、家庭環境との両立やそのための協力や支援が求められています。

○管理につく女性が少ない状況について、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が約5割、「女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから」「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が約3割となっています。

○今後女性の活躍が進むのがよいと思う分野・立場について、「国会・県議会・市町議会等の議員」が約5割、「国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員」「企業の管理職、労働組合の幹部」が約4割となっています。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

○《希望》では、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先』の割合が約3割、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が2割となっています。

○《現状》では、『「家庭生活」を優先』『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が約2割となっています。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について、希望より仕事や家庭生活を優先しているとの回答が多く、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先』では希望と比較して現状での回答割合が低くなっています。

○希望と現状が異なる回答をした人の中で、理由として「仕事が忙しくて時間がない」が約4割、「家事や子育てで時間がない」が約3割、「健康状態に不安がある」が約2割となっています。

配偶者等からの暴力について

- 「DVやデートDVがテレビや新聞、雑誌などで問題になっていることは知っている」が約4割、「DVやデートDVを見聞きしたことはない」が3割となっています。
- 「DV」の経験について、「ない」が8割以上、「ある」が約1割となっています。
- 「DV」経験がある方について、「家族や親戚、友人・知人に相談した」が約5割、「どこ(誰)にも相談しなかった」のが4割となっており、相談しなかった理由として「相談しても無駄と思ったから」が約4割となっています。
- 「DV」の相談場所の認知度について、「警察」が約5割、「御所市人権センター」が約3割、「すべて知らない」が約2割となっています。

「DV」について相談をしていない方が多く、相談先の認知度も高くありません。

- 性的いやがらせ(セクシュアル・ハラスメント)で経験したものや見聞きしたものについて、職場・学校・地域・家庭の中で、職場での経験が多くなっています。その中で、「容姿、年齢、結婚のことなどを話題にする」が2割以上となっています。

男女共同参画社会について

- 女性の人権が大切にされていないと思うことについて、「男は仕事、女は家庭」という慣習、しきたりなど固定的な性別役割分担意識がある」が約5割、「女性が社会進出できる環境が整っていない」「痴漢やストーカーなど性的暴力を受ける」が約3割となっています。
- 「男性が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」を足し合わせた割合が、「女性が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性が優遇されている」を足し合わせた割合より高い項目は、「家庭」「職場」「社会通念、風潮、しきたり」「政治や行政の場」「社会全般」となっています。
- 「女性が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性が優遇されている」を足し合わせた割合が、「男性が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」を足し合わせた割合より高い項目は1つもありません。

社会環境等において、男性が優遇されているとの認識が高くなっています。

- 「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について、「そう思わない」が約3割、「どちらともいえない」と「どちらかといえばそう思う」が約2割となっています。
- 今後、男性が女性とともに家事や子育て、教育、介護、地域活動などに積極的に参加していくために必要なこととして、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」「労働時間短縮や育児・介護休業制度を取得しやすくする」「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話しあう」が約4割となっています。
- 男女共同参画の考え方として、「男性が家族のために食事をつくる」「職場の上司が女性である」「男性が乳幼児の世話をする」では、約7割が「よいと思う」と回答しています。

男女共同参画に関する考え方として、従来の性別での役割(男性は〇〇、女性は〇〇等)といったことではなく、それぞれが理解を進め協働で取り組むといった認識が高くなっています。

- 子どもがどのように育ってほしいかについて、《女の子の場合》では、「人にやさしく、親身になって人の面倒をみる」「愛きょうがあり、誰にでも好かれる」が約4割、「自分の考えを人前ではっきり言う」「物事を自分の考えで決めて、最後までやり抜く」「礼儀作法を心得ている」が約3割となっています。

- 続いて、《男の子の場合》では、「物事を自分の考えで決めて、最後までやり抜く」が約4割、「活発で行動的」「人にやさしく、親身になって人の面倒をみる」「経済的・社会的な自立心」「たくましく頼りがいがある」「自分の考えを人前ではっきり言う」が約3割となっています。
- 子どもの学校教育について、《女の子の場合》では、「大学まで」が約5割、「高等学校まで」が約2割となっています。《男の子の場合》では、「大学まで」の割合が約6割、「高等学校まで」が約2割となっています。

子どもの進路について、男の子も女の子も約半数が「大学まで」の学校教育が必要だと考えています。

子どもの成長について、性別で求めるものとして、女の子では、「愛きょうや面倒見の良さ、礼儀作法」に関する回答が男の子と比較して高くなっています。男の子では、「活発、頼りがい、物事を最後までやり抜く、自立心」に関する回答が女の子と比較して高くなっています。

- 男女平等を進めるために必要なこととして、「古くからの悪しき習慣やしきたりを改める」が約5割、「男性が女性に対する固定的な見方や考え方を改める」「家事・育児などが十分評価される」「女性が知識や技術を習得し、積極的に力をつけていく」が約3割となっています。
- 「男女共同参画社会」の実現に向けて御所市が今後力をいれて取り組むべきと思うこととして、「子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスの充実」「学校や施設等における男女共同参画の理解を深めるための教育・学習」「雇用の機会や条件の男女格差を解消するための企業や事業主への働きかけ」が約3割となっています。
- 結婚後の「姓」の選択について、「自分がするかどうかは別として、別姓と同姓を自由に選べるようにしたほうがよい」が約4割、「夫婦は同姓であるべきで、別姓には反対である」が約2割となっています。

(2) 事業所アンケート結果

従業員の雇用、制度利用、労働環境などについて

- 女性管理職が少ない(または、いない)理由として、「女性従業員が少ない、またはいない」が約4割、「特になし」が約3割、「管理職になるために必要となる知識と経験を有する女性が少ない、またはいない」が約2割となっています。
- 「ポジティブ・アクション」(女性社員の活躍推進)に関して、「性別による評価をするようなことのないようにしている」が約5割、「取り組んでいない」が約3割、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」「性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」が約2割となっています。取り組んでいない理由として、「女性従業員が少ない、またはいない」が約4割、「女性自身が希望していない」が約3割「特に必要性を感じない」が約2割となっています。
- 育児休業の取得状況等について、女性の育児休業対象者が、「1人」と回答した事業所が7件あり、そのうち取得したのは6件となっています。「2人」と回答した企業では、2人が取得しています。男性の育児休業対象者が、「1人」と回答した事業所が4件あり、そのうち取得したのは1件となっています。「5人」と回答した企業では、「5人」が取得しています。
- 介護休業の取得状況について、男性は0件で、女性は、「1人」と回答した事業所が2件、「6人」と回答した事業所が1件となっています。介護休業の活用をすすめるうえでの課題として、「代替要員の確保」が約4割、「特に課題はない」が約3割、「柔軟な勤務制度の整備」の割合が約2割となっています。
- ワーク・ライフ・バランスの推進のために、現在実施している取組について、「長時間残業の削減など働き方の見直し」が約6割、「事業所内で両立支援制度を利用しやすい雰囲気をつくる」が約3割、「仕事と育児や介護との両立支援など制度の充実」が約2割となっています。
- ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント)防止対策に向けての取組について、「特に対策を講じていない」が約5割、「倫理規定などを就業規則に定めている」が約3割となっています。

性の多様性に対する配慮について

- トイレについて、「男女の区別がないトイレを設置」「男性用・女性用トイレと分けて設置」が約5割となっています。
- 性的マイノリティに対する取組について、「取り組んでいない」が約8割となっています。

男女共同参画への行政の取組について

- 男女が共同して参画することのできる職場づくりを推進するために、御所市が力を入れていくべき施策として、「保育サービスの充実」「高齢者や障がい者へのサービスの充実」が約4割、「女性に対する就業支援」「特になし」が約3割となっています。

3. 前計画の総括

(1) 前計画の基本目標について

①基本目標Ⅰ 男女共同参画意識の浸透について

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し	①男女共同参画意識の普及・啓発 ②男女共同参画に関する社会教育の推進 ③メディアにおける人権の尊重の推進
2. 男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進	①学校における男女平等教育の推進 ②保育所、幼稚園における男女共同参画の推進
3. 男女共同参画の視点に立った行政運営の推進	①庁内における男女共同参画意識の浸透 ②男女共同参画の視点を踏まえた施策展開の推進

■数値目標

指標	策定時 (H25年度)	目標値 (R4年度)	現状値 (R5-6年度)
「男女共同参画社会」という言葉を知っている人の割合	41.8%	100.0%	—
「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な人の割合	38.9%	50.0%	50.7%
「社会全般で男女の地位は平等である」と感じている人の割合	19.5%	50.0%	11.6%
男女共同参画に関する市民講座等の開催回数	年1回	年3回	年2回
市職員研修の開催回数	年1回	年2回	年3回

※「男女共同参画に関する市民講座等の開催回数」「市職員研修の開催回数」は、令和6年度の現状値

■総括

- 男女共同参画意識の浸透について、「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な人の割合は半数以上に増加した一方で「社会全般で男女の地位は平等である」と感じている人の割合は減少しています。
- 市民講座や職員研修にも取り組んできていますが、今後は男女共同意識の浸透に向けて、世代や対象に応じた普及・啓発の方法の工夫が必要となります。

②基本目標Ⅱ 男女の平等な社会参画の促進について

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 市政への女性の参画の促進	①市政・審議会等への女性の参画促進 ②女性の職域拡大と人材育成
2. 企業におけるポジティブ・アクションの推進	①ポジティブ・アクションの推進 ②女性の職業能力の開発
3. 地域における男女共同参画の推進	①政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②女性の活躍に向けた環境整備

■数値目標

指標	策定時 (H25年度)	目標値 (R4年度)	現状値 (R6年度)
市議会における女性の割合	17.3%	30.0%	7.7%
市職員(一般行政職)の女性管理職の割合	9.5%	30.0%	16.0%
審議会等※における女性委員の割合	16.8%	30.0%	21.6%
女性自治会長の割合	3.3%	3.7%	4.2%

※地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等

■総括

- 男女の平等な社会参画の促進について、これまで共同参画の市民啓発等に取り組んできましたが、関連する指標をみてもまだ男女平等な状況になっていないため、今後も引き続き取り組む必要があります。

③基本目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 男女平等の労働環境の整備	①男女平等な雇用機会・待遇の確保 ②自営業等における労働環境の整備 ③働く男女の健康の確保
2. バランスの取れたライフスタイルの確立	①ワーク・ライフ・バランスの職場環境づくり ②子育て・介護支援の充実 ③家庭における男女共同参画の推進 ④地域活動への男女の対等な参画の促進

■数値目標

指標	策定時 (H25年度)	目標値 (R4年度)	現状値 (R5年度)
職場において「男女格差はない」と感じている人の割合	28.7%	50.0%	20.9%
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている人の割合	14.9%	100.0%	—

■総括

- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進について、職場において「男女格差はない」と感じている人の割合は減少していますが、まだ男女格差を感じている人がいる状況であり、今後も事業所等と連携し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に取り組む必要があります。

④基本目標Ⅳ 誰もが安心して暮らせる環境の整備

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 男女間のあらゆる暴力の根絶	①ドメスティック・バイオレンス(DV)対策の推進 ②セクシュアル・ハラスメント対策の推進 ③児童に対する虐待・性的被害防止に向けた取組の推進
2. 生涯を通じた男女の健康の確保	①性と生殖に関する健康についての理解促進 ②ライフステージに応じた男女の健康づくり
3. さまざまな困難を抱える男女の自立と生活安定の促進	①ひとり親に対する支援の充実 ②生活上の問題を抱える人に対する支援の充実

■数値目標

指標	策定時 (H25年度)	目標値 (R4年度)	現状値 (R5年度)
配偶者や恋人からの身体的・精神的な暴力は女性の人権を侵害していると感じている人の割合	18.9%	100.0%	17.6%

■総括

- 誰もが安心して暮らせる環境の整備について、これまで DV やハラスメントをテーマとした研修、及び市広報・HP 等での啓発等に取り組んできましたが、性別を起因として安心して暮らせない状況にある方への支援は十分ではありません。また、前回の計画策定時より、社会的にも女性の就業率やひとり親世帯は増加傾向にあり、ワークライフバランスなど仕事と生活の調和の側面からも包括的に支援を行うことが、誰もが安心して暮らせる環境の整備につながります。今後は、包括的な支援を行う必要があります。

⑤基本目標Ⅴ 男女共同参画の推進体制の確立

■基本課題と基本施策

基本課題	基本施策
1. 庁内推進体制の整備	①男女共同参画施策を推進する専門部署の強化 ②男女共同参画の庁内体制の確立 ③庁内各部署、国、県との連携強化
2. 市民等との連携の強化	①NGO・NPO等、市民との連携の強化と活動の支援
3. 総合的な相談体制と拠点施設の整備	①男女共同参画に関する相談体制の充実 ②男女共同参画に関する情報提供の充実 ③拠点施設の整備と充実

■総括

- 男女共同参画の推進体制の確立について、これまで市職員で男女共同参画推進委員を組織し、市役所内で共同参画の推進に取り組んできました。また市民の女性で組織する団体と連携をし啓発等に取り組んできましたが、基本理念の実現に向けて、より充実した推進体制の確立が求められます。

第 3 章 計画の基本的な考え方

1. 基本理念と基本目標
2. 計画の体系

1. 基本理念と基本目標

(1) 計画の基本理念

自分らしく 輝いて生きるために

御所市では計画の基本理念を「自分らしく 輝いて生きるために」とし、市民一人ひとりが社会の対等な構成員として、互いの人権を尊重し合い、性別にかかわらず、個性と能力を最大限に発揮し、自分らしい生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざしてきました。第2次御所市男女共同参画基本計画においても引き続き、同じ基本理念を掲げて取り組んでいきます。

(2) 計画の基本目標

計画の基本理念の実現に向けて、次の4つの基本目標を設定し、目標ごとに施策を展開し、計画を体系的に推進します。

■ 基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、男女共同参画の視点から社会制度や慣行の見直しを進め、男女共同参画意識の意識づくりに取り組みます。

■ 基本目標Ⅱ 性別に影響されず、誰もが活躍できるまちづくりの推進

社会のあらゆる分野において性別限らず誰もが平等に参画し、活躍することができるよう、社会のさまざまな分野において、全ての性別の視点から意見が反映される仕組みづくりに取り組みます。

経済面においても、性別に影響されずライフスタイルに応じた多様な生き方ができるよう、就労の場の均等な機会と待遇の確保に向けた取組を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりに取り組みます。

■ 基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

性別関係なく等しく個人として尊重され、誰もが生涯を通じて安心して健やかに暮らすことができるよう、ドメスティック・バイオレンス（DV）※やセクシュアル・ハラスメント※などの性別による暴力の根絶に向けた取組を進めるとともに、性差に配慮した健康づくりや生活上の困難に直面する人への支援に取り組みます。

■ 基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進体制の確立

男女共同参画社会の実現に向け、庁内の推進体制や活動拠点の整備を図るとともに、市民や各関係団体、国及び県と連携・協力し、本計画における施策を総合的・効果的に推進します。

2. 計画の体系

基本目標	基本方針	基本施策
基本目標Ⅰ 男女共同参画の 意識づくり	1. 男女共同参画の視点に立 った社会制度・慣行の見直 し	①男女共同参画意識の普及・啓発 ②男女共同参画に関する社会教育の推進 ③メディアにおける人権の尊重の推進
	2. 男女共同参画の視点に立 った教育・保育の推進	①学校における男女平等教育の推進 ②保育所、幼稚園における男女共同参画の推進
	3. 男女共同参画の視点に立 った行政運営の推進	①庁内における男女共同参画意識の浸透 ②男女共同参画の視点を踏まえた施策展開の推 進
基本目標Ⅱ 性別に影響され ず、誰もが活躍 できるまちづく りの推進	1. 市政への女性の参画の促 進	①市政・審議会等への女性の参画促進 ②女性の職域拡大と人材育成
	2. 企業におけるポジティブ・ アクションの推進	①ポジティブ・アクションの推進 ②女性の職業能力の開発
	3. 地域における男女共同参 画の推進	①政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②女性の活躍に向けた環境整備
	4. 男女平等の労働環境の整 備	①男女平等な雇用機会・待遇の確保 ②自営業等における労働環境の整備 ③働く男女の健康の確保
	5. バランスの取れたライフス タイルの確立	①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づ くり ②子育て・介護支援の充実 ③家庭における男女共同参画の推進 ④地域活動への男女の対等な参画の促進
基本目標Ⅲ 誰もが安心して 暮らせる社会づ くり	1. ハラスメントを許さない社 会づくり	①ドメスティック・バイオレンス(DV)対策の推進 ②ジェンダーハラスメント対策の推進 ③児童に対する虐待・性的被害防止に向けた取 組の推進
	2. 生涯を通じた男女の健康の 確保	①性と生殖に関する健康についての理解促進 ②ライフステージに応じた男女の健康づくり
	3. さまざまな問題を抱える 男女の自立と生活安定の 促進	①ひとり親に対する支援の充実 ②生活上の問題を抱える人に対する支援の充実 ③困難な問題を抱える女性への支援
基本目標Ⅳ 男女共同参画の 推進体制の確立	1. 庁内推進体制の整備	①男女共同参画施策を推進する専門部署の強化 ②男女共同参画の庁内体制の確立 ③庁内各部署、国、県との連携強化
	2. 市民等との連携の強化	①NGO・NPO等、市民との連携の強化と活動の支 援
	3. 総合的な相談体制と拠点 施設の整備	①男女共同参画に関する相談体制の充実 ②男女共同参画に関する情報提供の充実 ③拠点施設の整備と充実

第4章 施策の展開

1. 基本目標ごとの施策の展開
2. 施策及び計画の進捗管理

1. 基本目標ごとの施策の展開

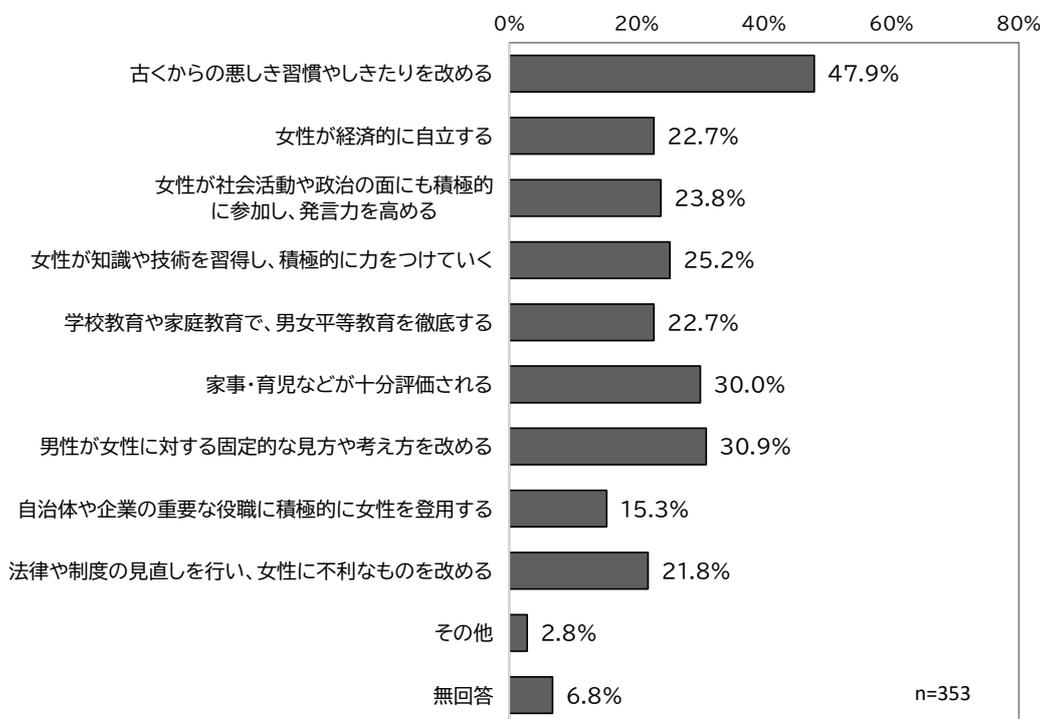
(1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり

日本国憲法に「個人の尊重」と「男女平等」の理念がうたわれ、「男女共同参画社会基本法」が制定されるなど、法律や制度の面での男女平等は大きく前進しているものの、人々の意識の中には「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定的な役割分担意識が深く根付いており、その意識が影響した社会制度や慣行は依然として存在しています。

市民意識調査の結果をみると、男女平等を進めるために必要だと思うこととして、「古くからの悪しき習慣やしきたりを改める」が約5割、「男性が女性に対する固定的な見方や考え方を改める」と「家事・育児などが十分評価される」が約3割となっています。

男女共同参画社会を実現するためには、長い歴史の中で培われた性別による固定的な役割分担意識を解消し、市民一人ひとりが男女共同参画についての理解を深め、意識を高めていくことが大切です。

【男女平等を進めるために必要だと思うこと】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■指標

No.	指標	現状値 (R5-6年度)	目標値 (令和16年度)
1	「男は仕事、女は家庭」という考え方に否定的な人の割合	50.7%	100%
2	「社会全般で男女の地位は平等である」と感じている人の割合	11.6%	100%
3	男女共同参画に関する市民講座等の開催回数	年2回	年3回
4	市職員研修の開催回数	年3回	年4回
5	SNSを活用した男女共同参画意識の普及・啓発活動	年2回	年12回
6	採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	26.7%	40%

※No.4と5は、令和6年度の現状値

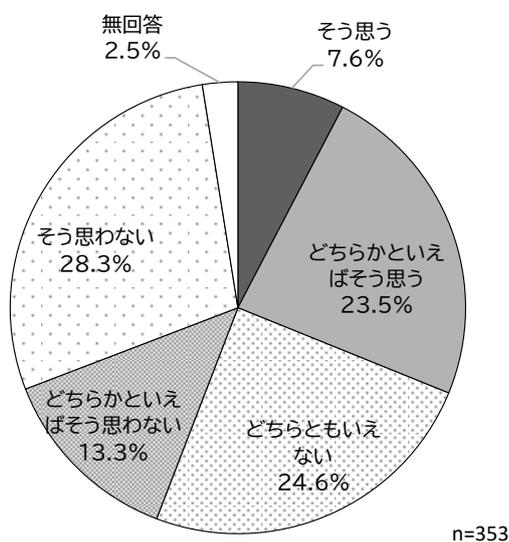
基本方針1 男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し

市民意識調査の結果をみると、「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について、否定派（「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」）が約4割となっていますが、肯定派（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）は約3割となっています。

また、男女間での待遇の差について、「社会通念、風潮、しきたり」「政治や行政の場」「社会全般」において、「男性が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した方が足し合わせて約6割となっています。

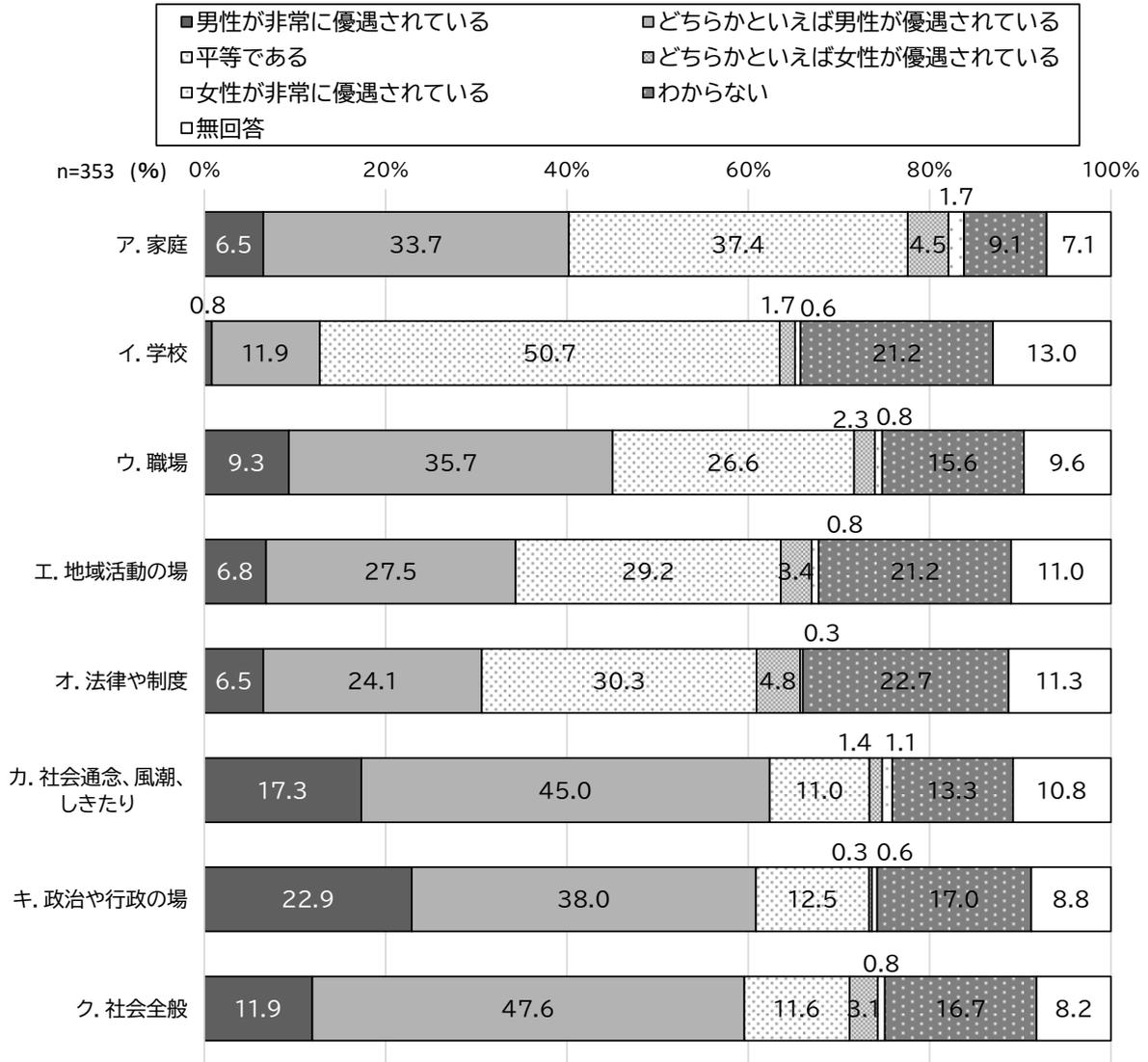
市民一人ひとりが、固定的な性別役割分担にとらわれることなく、あらゆる場面において男女平等の視点を持つことができるよう、効果的な広報・啓発活動、学習機会の充実に取り組みます。また、メディアが社会に与える影響は極めて大きいという点から、男女共同参画の視点に配慮した情報発信に努めるとともに、情報の受け手側のメディア・リテラシー（情報を正確に読み取る能力）向上に取り組みます。

【「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【男女間での待遇の差について】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■基本施策

①男女共同参画意識の普及・啓発

No.	具体的施策	担当課
1	<p>■男女共同参画に対する意識の向上</p> <p>男女共同参画社会の重要性について、広報紙、ホームページ、ポスター等に限らず SNS も活用してあらゆる世代にアプローチできるよう啓発活動を行います。</p>	人権施策課
2	<p>■男女平等意識の浸透</p> <p>社会制度上の男女平等意識の向上と社会通念や慣習における固定的性別役割分担意識の解消を図るため、あらゆる機会を通して、市民に対して広報誌と SNS 等を効果的に活用しながら啓発を進めます。</p>	人権施策課
3	<p>■男女共同参画に関する啓発資料の作成</p> <p>男女共同参画に関する啓発資料を作成し、HP や SNS で発信するとともに市役所の窓口等で市民に配布します。</p>	人権施策課
4	<p>■男女共同参画の視点に立った学習機会の提供</p> <p>市が開催する講座や講演会等に男女共同参画の視点を取り入れるとともに、学習機会の周知に努め、多くの市民の参加を促進します。</p>	生涯学習課
5	<p>■関連法令の周知</p> <p>「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法*」、「ストーカー規制法」「女性活躍推進法」等、男女共同参画にかかわる法律の動向について、市民や企業、団体等への情報提供を行います。</p>	農林商工課 人権施策課
6	<p>■男女共同参画に関する取組事例の紹介</p> <p>男女共同参画に関する情報収集を行うとともに、国や県の取組や他市町村の先進事例等の情報を広く市民に発信します。</p>	人権施策課

②男女共同参画に関する社会教育の推進

No.	具体的施策	担当課
7	<p>■男女共同参画意識向上に向けた学習機会の提供</p> <p>男女共同参画の意識づくりや固定的性別役割分担意識の解消に向けた各種講座、イベント等の実施に努めるとともに、より効果的な啓発活動となるよう内容の充実を図ります。</p>	人権施策課 生涯学習課
8	<p>■男女双方の課題に対応した学習機会の提供</p> <p>男女双方の意識改革を進めるため、女性向けのエンパワーメント*講座、男性向けの男女共同参画講座等、性別で異なる課題に対応した学習機会の提供に努めます。</p>	人権施策課 生涯学習課
9	<p>■男女共同参画の視点を活かした地区別学習会の開催</p> <p>地区別学習会において、男女共同参画の視点から多様なテーマの選定に努めます。</p>	人権施策課
10	<p>■学習機会に関する情報の提供</p> <p>市の広報やホームページ等を活用し、男女共同参画に関する学習機会の情報を広く市民に発信します。</p>	人権施策課 生涯学習課
11	<p>■幅広い年代の参加促進</p> <p>幅広い年齢層が講座や学習会を利用できるよう、テーマや開催日時に配慮するとともに、託児や手話通訳等の多様なニーズへの対応を検討します。</p>	人権施策課 生涯学習課

③メディアにおける人権の尊重の推進

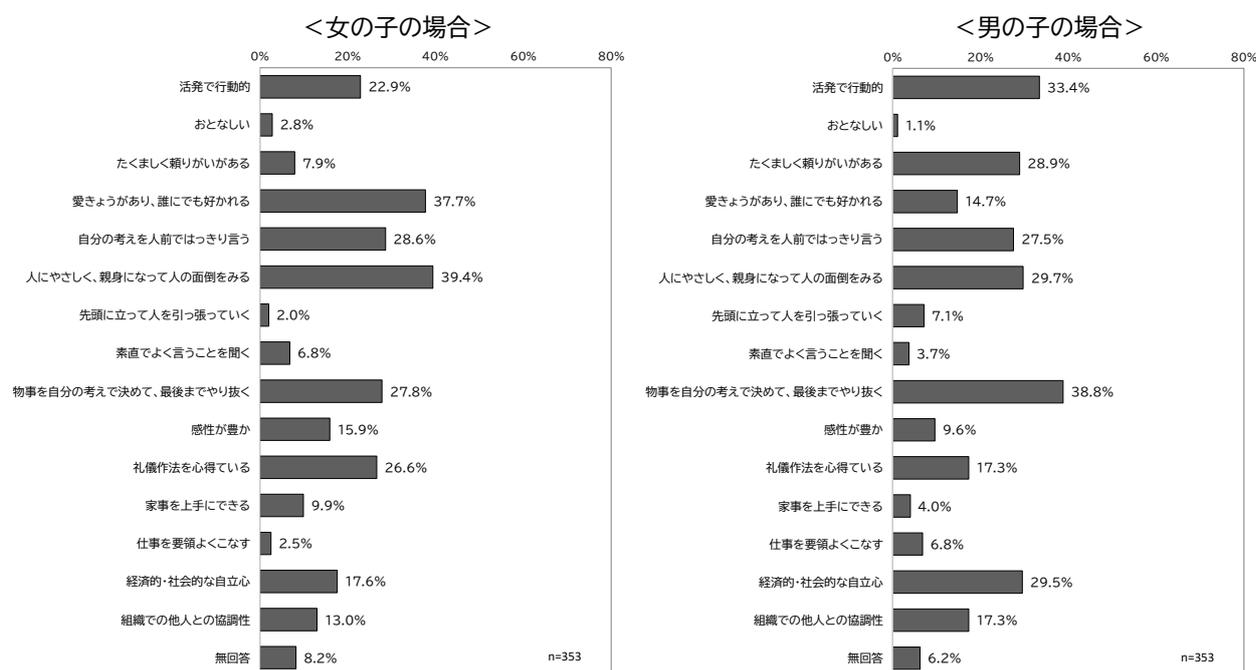
No.	具体的施策	担当課
12	<p>■男女共同参画の視点に配慮した情報発信</p> <p>男女共同参画の視点を持った情報発信ができるよう、国や県のガイドブック等を市職員に配布し、職員の意識向上を図ります。</p>	人権施策課
13	<p>■市の広報等における表現等の見直し</p> <p>男女共同参画の視点から、国や県の表現ガイドラインを活用し、市の広報紙やホームページ等の内容・表現を点検し、問題ある表現の撤廃を行います。</p>	人権施策課
14	<p>■メディア・リテラシーの向上</p> <p>メディア・リテラシーをテーマとした講演会等を開催するなど、メディア・リテラシーを身につけるための学習機会の充実を図ります。</p>	人権施策課 学校教育課

基本方針2 男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進

市民意識調査の結果をみると、子どもがどのように育てほしいと思うかについて、女の子では、上位3項目が「人にやさしく、親身になって人の面倒をみる」「愛きょうや面倒見の良さ、礼儀作法」「自分の考えを人前ではっきり言う」となっています。男の子では、上位3項目が「物事を自分の考えで決めて、最後までやり抜く」「活発で行動的」「人にやさしく、親身になって人の面倒をみる」となっており、子どもの性別によって期待される内容に違いがみられます。

次代を担う子どもたちが、小さい頃から男女共同参画を理解し、性別にとらわれず、社会のあらゆる分野で個性と能力を発揮することができるよう、子どもへの男女平等教育を推進するとともに、教職員や保護者の男女平等意識を高めるための取り組みを進めます。

【子どもがどのように育てほしいと思うか】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■基本施策

①学校における男女平等教育の推進

No.	具体的施策	担当課
15	■学校における男女平等教育の推進 児童・生徒の発達段階に応じた男女平等教育を推進します。	学校教育課
16	■キャリア教育の推進 児童・生徒が豊かな職業観を育み、社会人として将来自立することができるよう、児童・生徒の年齢に応じたキャリア教育を推進します。	学校教育課
17	■学校教育における固定的性別役割分担意識の見直し 学校での男女平等教育の内容や方法、男女の異なる評価基準、隠れたカリキュラム、必要以上に男女を分ける慣行を見直し、男女平等教育のさらなる充実を図ります。	学校教育課
18	■教職員への意識啓発 教職員研修、管理職員研修等の機会を通じ、男女共同参画意識の啓発を行うとともに、男女共同参画の視点から学習指導内容の見直しを進めます。	学校教育課

No.	具体的施策	担当課
19	■教職員の指導力の向上 固定的性別役割分担意識にとらわれない教育・指導が行えるよう、教職員研修、管理職員研修を実施します。	学校教育課
20	■学校運営における男女平等の推進 教職員の男女比のアンバランス、教科による偏り、校務分担を見直し、学校運営における男女平等を推進します。	学校教育課
21	■女性管理職の登用促進 校長(園長)、教頭、指導主事等、女性の管理職登用を促進し、男女双方の視点を取り入れた学校運営を行います。	人事課 学校教育課
22	■保護者への意識啓発 家庭における男女平等教育を推進するため、学校の懇談会等を活用して啓発資料を配布するなど、保護者に対する意識啓発に努めます。	学校教育課
23	■男女共同参画の視点に立ったPTA活動の推進 男女共同参画の視点に立ったPTA活動が行えるよう、男性の参加、女性の会長職就任などを積極的に促進します。	学校教育課 生涯学習課

②保育所、幼稚園における男女共同参画の推進

No.	具体的施策	担当課
24	■男女共同参画の視点を活かした保育・教育の推進 保育所、幼稚園の教材や玩具等について、男女共同参画の視点から点検を行い、行事での役割や服装、持ち物の色についても男女の区別がないように配慮します。	子育て推進課 学校教育課
25	■男性の保育士・幼稚園教諭の採用の促進 保育所、幼稚園において、男女双方の視点が活かされるよう、男性保育士、男性幼稚園教諭の雇用に配慮します。	人事課 子育て推進課
26	■保育士、幼稚園教諭の指導力の向上 固定的な性別役割分担意識にとらわれない保育や教育が行えるよう、保育士や幼稚園教諭に対する研修を進めます。	人事課 子育て推進課 学校教育課
27	■保護者への意識啓発 家庭における男女平等教育を推進するため、保育所や幼稚園の行事等を活用して啓発資料を配布するなど、保護者に対する意識啓発に努めます。	子育て推進課 学校教育課

基本方針3 男女共同参画の視点に立った行政運営の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、行政が果たすべき役割は大きく、男女共同参画のまちづくりのためには、市自らが男女共同参画のモデル職場となるよう率先して行動することが重要です。

市の全職員が男女共同参画に対する正しい知識を持ち、男女共同参画の視点を踏まえた市政が行えるよう、研修等による意識の啓発に取り組むとともに、男女共同参画に関する情報収集・発信等を積極的に行います。

■基本施策

①庁内における男女共同参画意識の浸透

No.	具体的施策	担当課
28	■職員に対する研修機会の充実 男女共同参画に関する職員研修を実施するとともに、男女共同参画の施策にかかわる職員に対する研修の充実を図ります。	人事課 人権施策課 学校教育課
29	■男女共同参画に関する各種学習会への参加促進 市の特性に応じた男女共同参画施策を展開するため、男女共同参画に関する市の各種講座や事業、国や県が実施する研修等への職員の参加を促進します。	人事課 人権施策課
30	■庁内における固定的性別役割分担意識の見直しの促進 市職員で構成する男女共同参画推進委員会が中心となり、庁内における固定的性別役割分担意識に基づく慣習・慣行の見直しに向けた啓発を進めます。	人事課 人権施策課

②男女共同参画の視点を踏まえた施策展開の推進

No.	具体的施策	担当課
31	■適正な人事配置と評価の促進 市職員の募集や採用、人事配置、昇格・昇進などにおいて男女差が生じないよう配慮し、技術職、技能・労務職への女性の採用、保育士等への男性の採用などを図り、市政に男女双方の視点を活かします。	人事課
32	■女性の視点を活かした情報の発信 市の広報紙・ホームページ等、刊行物の作成において、女性の視点も活かし、男女双方の意見の反映に努めます。	全課
33	■男女共同参画の視点を踏まえた施策の推進 職員研修に男女共同参画をテーマとした内容を盛り込むとともに、男女共同参画の視点を踏まえた施策立案能力向上のための研修を行います。	人事課 人権施策課
34	■男女共同参画に関する先進事例を活かした施策の展開 男女共同参画に関する国や県の取組や他市町村の取組事例の情報を収集し、市の特性に応じた施策の展開に活かします。	人権施策課
35	■男女共同参画に関する調査・研究の実施 市民意識調査の実施等、男女共同参画に関する定期的な実態把握を行い、調査結果を市政へ反映するよう努めます。	人権施策課

(2) 基本目標Ⅱ 性別に影響されず、誰もが活躍できるまちづくりの推進

近年、コロナ禍を契機とした多様な働き方の推進やライフスタイルの変化、LGBTQに関する理解促進など大きな変化を迎えています。今後は、家庭や職場だけでなく社会全般であらゆる人が性別に影響されず活躍できるような環境の整備やまちづくりの推進が求められます。

■指標

No.	指標	現状値 (R5-6年度)	目標値 (令和16年度)
7	市議会における女性の割合	8.3%	15%
8	市職員(一般行政職)の女性管理職の割合	23.2%	30%
9	審議会等における女性委員の割合	23.7%	30%
10	女性自治会長の割合	4.2%	10%
11	ポジティブ・アクションに関する取組を実施していない事業所の割合	31.0%	10%以下
12	職場での男女間での待遇の差について、「平等である」と感じている割合	26.6%	50%
13	事業所における性的マイノリティに対する配慮について「取り組んでいない」割合	83.9%	50%以下

※No.7～10は、令和6年度の現状値

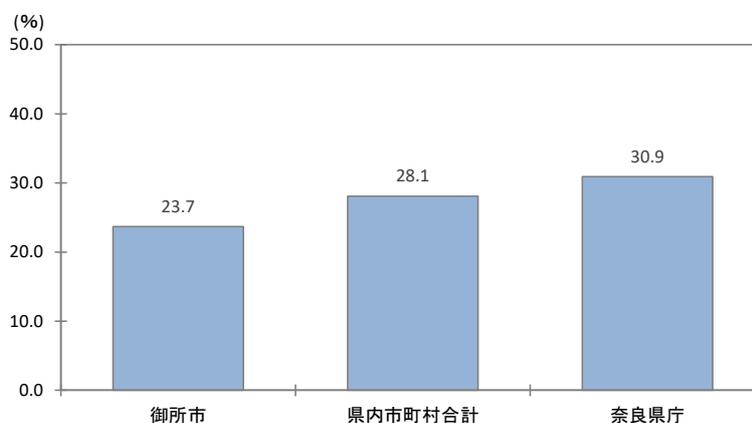
基本方針1 市政への女性の参画の促進

国においては、社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする「2020年30%」の目標を掲げてきましたが達成できず、2020年代の可能な限り早期に30%程度となるように取組を進めています。

令和6年4月1日時点の御所市の審議会委員における女性委員の割合は23.7%、一般行政職における女性管理職の割合は23.2%と、国の目標にはまだまだ遠いのが現状です。

社会のあらゆる分野の政策・方針決定へ男女双方の視点が活かされるよう、女性が市政に積極的に参画できる環境整備に取り組むとともに、女性の職域拡大と人材育成に向けた取組を進めます。

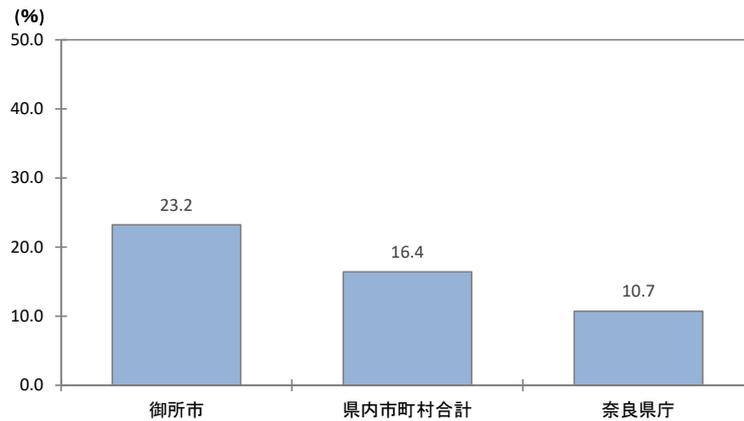
【審議会等における女性委員の割合（令和6年4月1日時点）】



※地方自治法（第202条の3）に基づく審議会等

資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）」

【一般行政職における女性管理職の割合（令和6年4月1日時点）】



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）」
 ※奈良県の課長相当職以上と課長補佐相当職以上は、知事部局、警察本部、教育委員会事務局の数値を合算したもの

■基本施策

①市政・審議会等への女性の参画促進

No.	具体的施策	担当課
36	■女性の参画拡大に対する理解促進 責任ある立場への女性の参画に対する理解を深めるため、全職員に対して女性の参画拡大の重要性の周知を図ります。	人権施策課
37	■各種審議会・委員会への女性の参画促進 審議会・委員会等への男女の平等な登用に向け、女性委員の登用基準の見直しを図るとともに、女性委員が未参画な審議会・委員会等の解消に努めます。	関係各課
38	■公募制による委員選出 審議会・委員会などの委員の選出に公募制を導入し、女性の登用を促進します。	関係各課
39	■各種プロジェクトへの女性の参画促進 男女双方の意見が市政に活かされるよう、市の政策を研究・立案する各種プロジェクトへの女性職員の積極的登用を図ります。	人事課
40	■各種計画策定における女性の参画促進 まちづくり等に女性の意見が反映されるよう、計画の策定委員会、策定プロジェクト等への女性の参画を促進します。	関係各課

②女性の職域拡大と人材育成

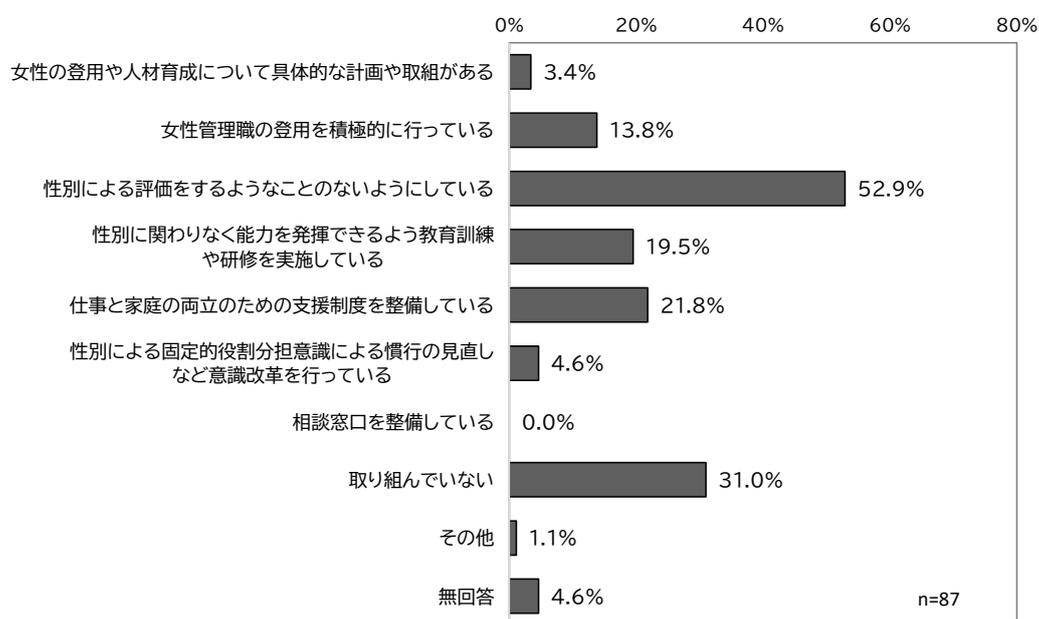
No.	具体的施策	担当課
41	■女性職員の能力の向上 女性職員の職域拡大、積極的登用に向け、県が実施する女性の能力開発、キャリア形成に関する研修会等の情報収集・提供を行います。	人事課 人権施策課
42	■女性の人材の育成 地域で活躍する女性の人材の育成に努め、各種審議会・委員会等への登用を進めます。	人権施策課 生涯学習課

基本方針2 企業におけるポジティブ・アクションの推進

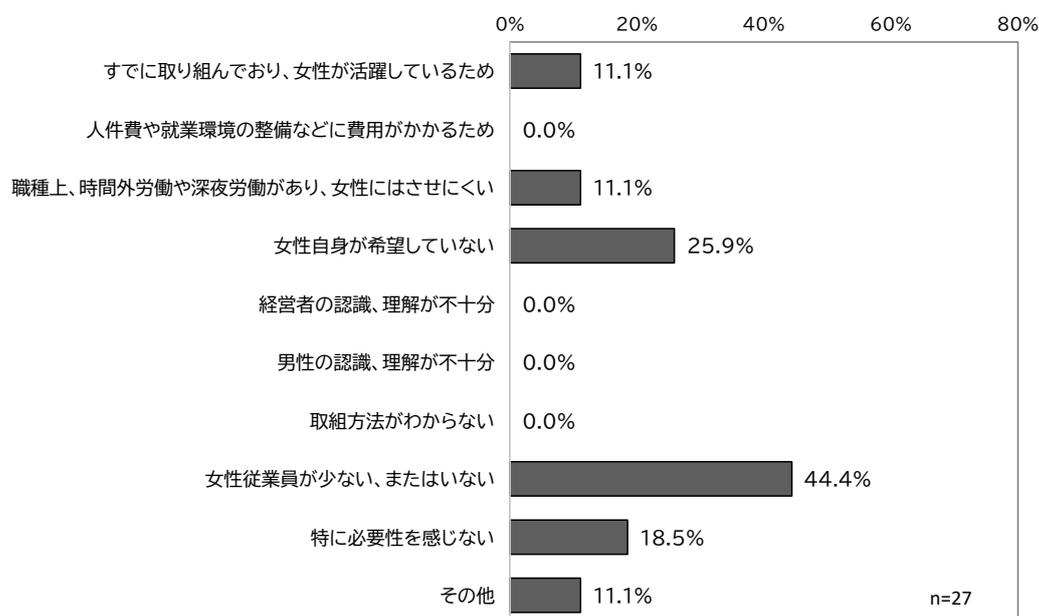
「ポジティブ・アクション」(女性社員の活躍推進)に関して、事業所調査の結果をみると、「性別による評価をするようなことのないようにしている」が約5割、「取り組んでいない」が約3割、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」「性別に関わりなく能力を発揮できるよう教育訓練や研修を実施している」が約2割となっています。取り組んでいない理由として、「女性従業員が少ない、またはいない」が約4割、「女性自身が希望していない」が約3割「特に必要性を感じない」が約2割となっています。

性別に影響されず、誰もが企業・団体等の方針決定の場へ参画していくことができるよう、企業に対し、女性の参画拡大への重要性の周知を図るとともに、積極的な改善措置に対する情報提供を行います。また、女性のエンパワーメントに向け、学習機会の提供や支援体制の整備に取り組みます。

【ポジティブ・アクションの取組について】



【ポジティブ・アクションを実施していない理由】



■基本施策

①ポジティブ・アクションの推進

No.	具体的施策	担当課
43	<p>■女性の参画拡大に対する理解促進</p> <p>女性の参画拡大の重要性について啓発を行い、女性の積極的登用への働きかけを行います。</p>	農林商工課
44	<p>■ポジティブ・アクションに関する学習機会の提供</p> <p>企業や団体等に対し、意思決定の場への女性の参画やポジティブ・アクション(積極的改善措置)[※]に関する研修、講座等、学習機会の提供に努めます。</p>	人権施策課
45	<p>■ポジティブ・アクションに関する情報提供</p> <p>女性の職域拡大やポジティブ・アクションの取組事例やその効果について、企業・団体等へ情報提供を行い、女性管理職の登用と女性の職域拡大を促進します。</p>	農林商工課

②女性の職業能力の開発

No.	具体的施策	担当課
46	<p>■男女対等な職業観・労働観の確立</p> <p>学校、企業、能力開発を行う関係機関が連携し、男女の対等な職業観、労働観を育成するための学習機会を提供するとともに、市民への情報提供に努めます。</p>	農林商工課 人権施策課
47	<p>■女性のエンパワーメント講座等の開催</p> <p>女性のエンパワーメントの視点に立つ各種講座やシンポジウム等を開催し、女性の社会参画についての啓発を進めます。</p>	人権施策課
48	<p>■女性の起業への支援</p> <p>起業を希望する女性に、事業・経営知識等、起業に向けた情報の提供を図ります。</p>	農林商工課
49	<p>■相談窓口の充実</p> <p>女性の職業能力開発に向けた支援や相談窓口の設置を行い、関係機関との連携により、女性の就労支援に努めます。</p>	人権施策課

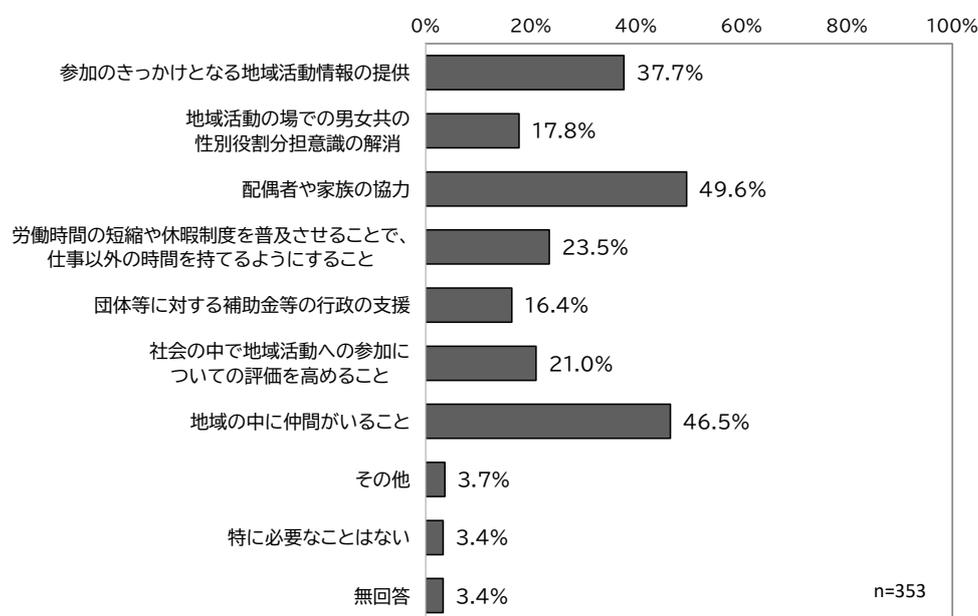
基本方針3 地域における男女共同参画の推進

市民調査の結果をみると、男性と女性がともに地域の活動や行事等に積極的に参加するために必要なこととして、「配偶者や家族の協力」と「地域の中に仲間がいること」が約5割、「参加のきっかけとなる地域活動情報の提供」が約4割となっています。

また、令和6年の御所市における女性自治会長の割合は5.0%と1割を下回っており、地域における男女共同参画はまだ進んでいないのが現状です。男女がともに地域づくりを担うことができるよう、地域の方針決定の場への女性の積極的登用と人材育成に向けた取組や地域における男女共同参画の環境整備を進めます

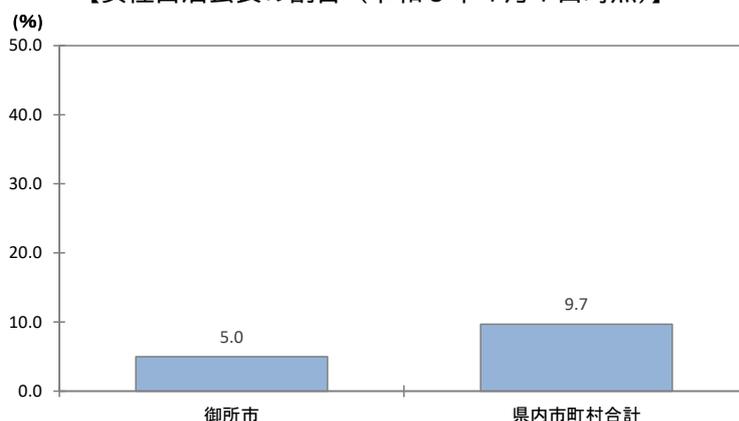
防災・災害復興対策における性別に配慮した対応については、「必要である」が約6割、「どちらかといえば必要である」が約3割となっています。必要な取組として、「避難所の設備（男女別のトイレや更衣室、物干し場など）を整えること」が約9割、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へのサポート体制）を整えること」が約7割、「避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」の割合が約4割となっています。近年、自然災害等の危機事象が多発していることから重要性が高まっている防災の分野において、性別に配慮した対応が図られるように取り組んでいきます。

【男性と女性がともに地域の活動や行事等に積極的に参加するために必要なこと】



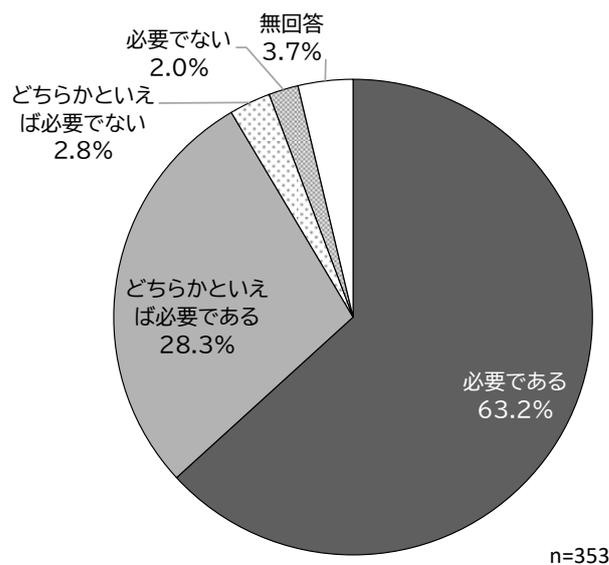
資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【女性自治会長の割合（令和6年4月1日時点）】



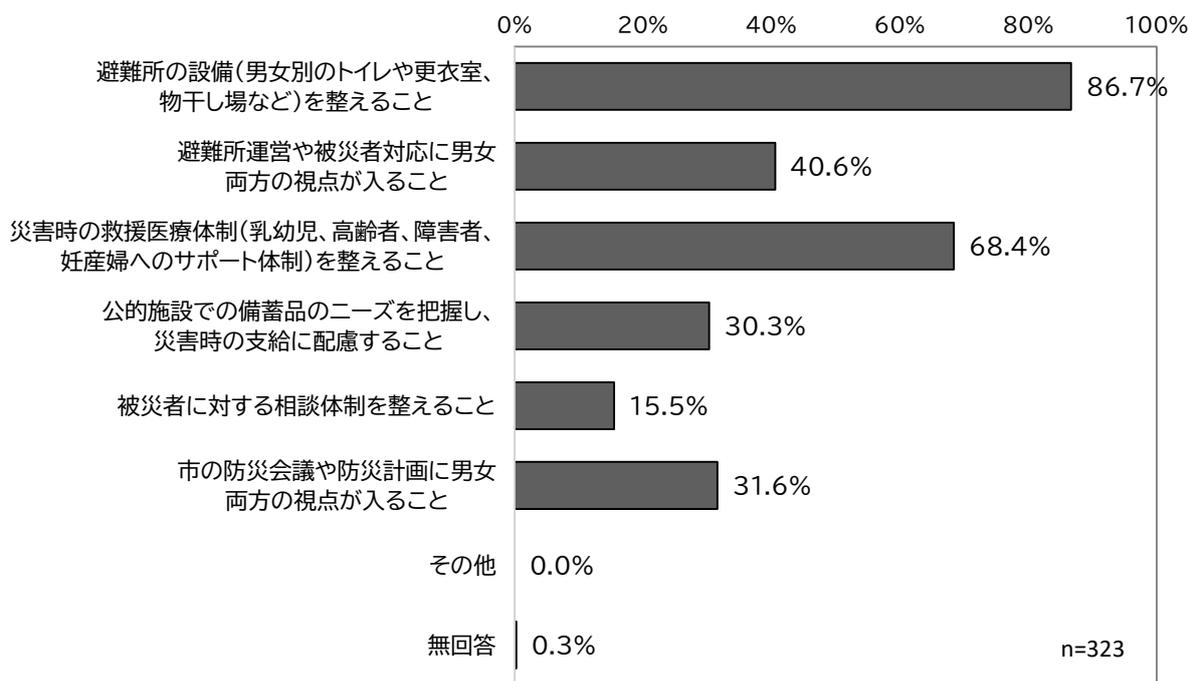
資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）」

【防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応について】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【防災・災害復興対策において、必要だと思う性別に配慮した対応】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■基本施策

①政策・方針決定過程への女性の参画促進

No.	具体的施策	担当課
50	■女性の参画拡大に対する理解促進 地域の意思決定の場へ女性が参画していけるよう、各種団体等の関係者に対して、男女共同参画についての研修や受講機会を提供します。	人権施策課
51	■自治会活動への女性の参画促進 自治会等からの要望等を伺いながら、自治会活動への女性の参画を進めます。	地域協働安全課
52	■地域防災への女性の参画促進 地域の防災・災害復旧体制などにおいて男女のニーズの違いに対応した被災者支援や避難所運営が行われるよう、防災会議等への女性の参画を図ります。	地域協働安全課

②女性の活躍に向けた環境整備

No.	具体的施策	担当課
53	■女性のリーダーの育成 女性のコミュニティ組織の活動を支援することで、女性の人材育成を図るとともに、地域社会で活躍できる女性リーダーの育成を行います。	人権施策課 生涯学習課
54	■研修会等への人材の派遣 あらゆる分野でリーダーとなる女性を育成するため、国や県の研修会等へ女性を派遣します。	人事課 人権施策課
55	■自主的な活動への支援 女性のエンパワーメントにつながる講座の開催を通じて、男女共同参画に関する活動団体を育成し、自主的な活動の支援の充実を図ります。	人権施策課 生涯学習課
56	■団体間のネットワークの整備 女性のエンパワーメントに取り組む各団体の指導者が情報・意見交換を行う場を設けるなど、団体間のネットワークづくりに取り組みます。	人権施策課 生涯学習課
57	■地域組織を対象とした女性のつながりの強化 講演会の実施や個別相談対応を実施し、地域組織等での女性の参加を進めるための支援を実施します。	関係各課

③性別に配慮した防災・災害復興対策の推進

No.	具体的施策	担当課
58	■性別に配慮した避難所の運営や設備の整備 避難所において性別に配慮したトイレや更衣室、物干し場などの設備の整備を進めます。また、避難所運営や被災者対応において、男女両方の視点を踏まえて対応の検討を進めます。	地域協働安全課
59	■性別に配慮した災害時の救援医療体制の構築 災害時に、乳幼児、高齢者、障害者、妊産婦へ十分なサポートが実施できる体制の構築に向けて検討を進めます。	地域協働安全課

基本方針4 男女平等の労働環境の整備

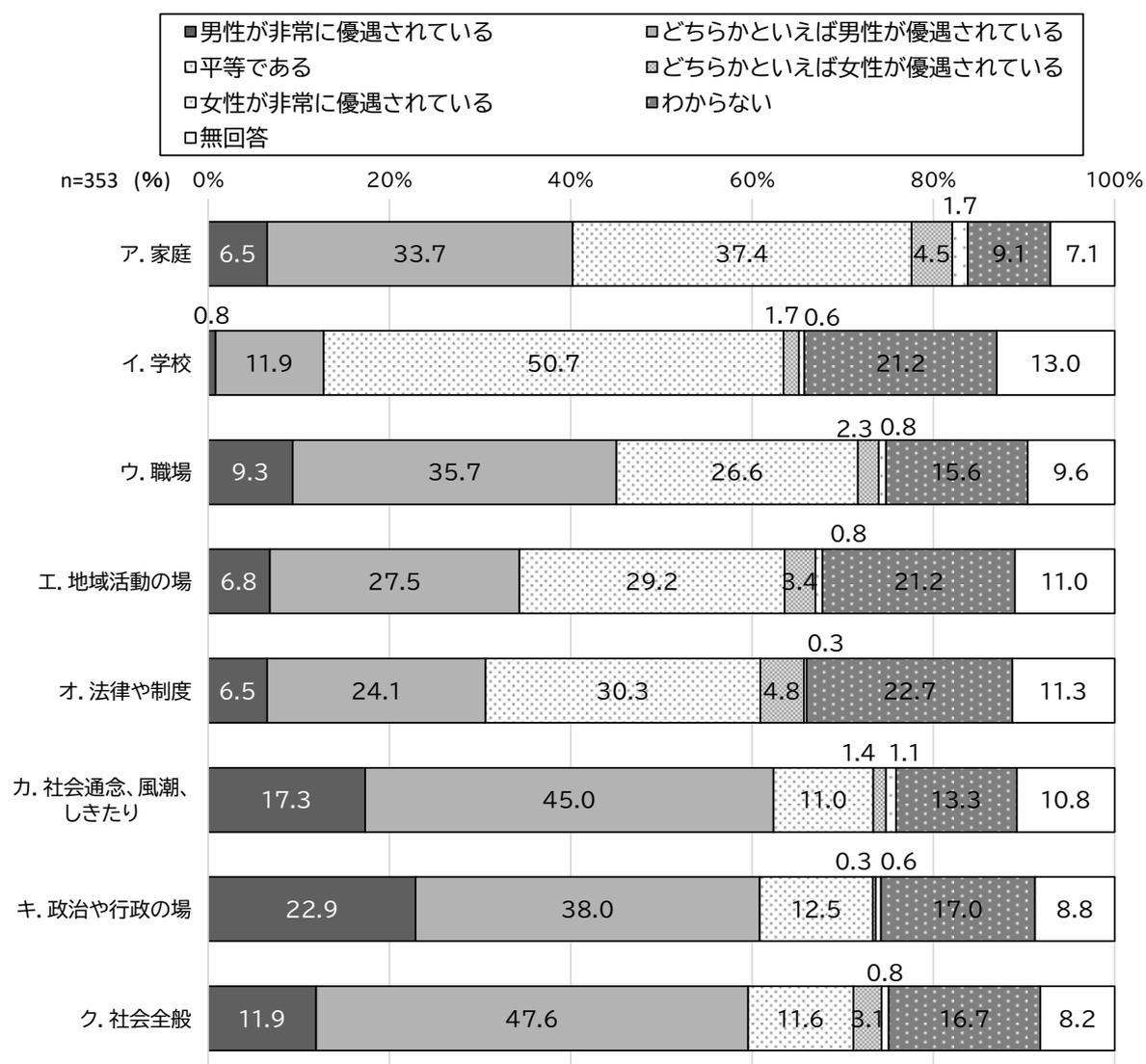
市民意識調査の結果をみると、職場での男女間での待遇の差について、「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」が足し合わせて約5割となっており、男女平等の労働環境とはなっていません。

また、事業所調査の結果をみると、トイレについて「男女の区別がないトイレを設置」と「男性用・女性用トイレと分けて設置」が約5割となっています。性的マイノリティに対する取組については、「取り組んでいない」が約8割となっています。

雇用の場において、性別関係なく均等な機会と待遇や環境が整備されるよう、関係法令等の幅広い周知に努め、それぞれの能力に応じた適正な処遇と労働条件が確保されるよう啓発活動を進めます。

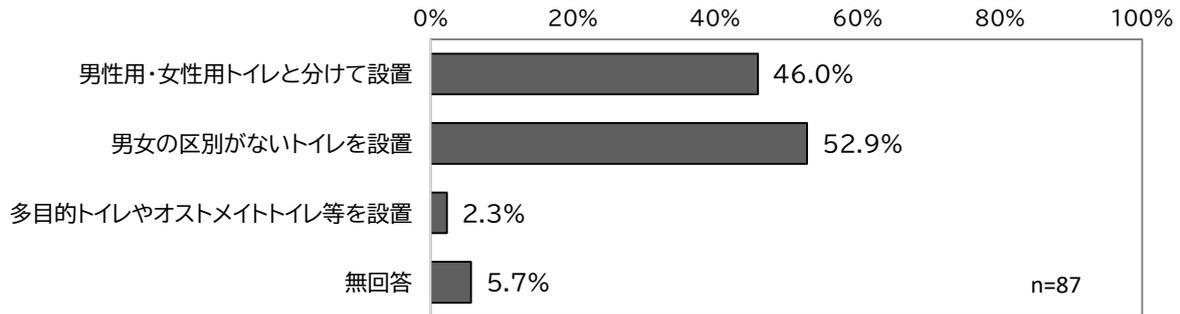
また、男女ともに個性と能力を発揮し、いきいきと働くためには、職場において健康が確保される環境を整備することが重要であることから、働く男女の健康確保に向けた取組を進めます。

【男女間での待遇の差について（再掲）】



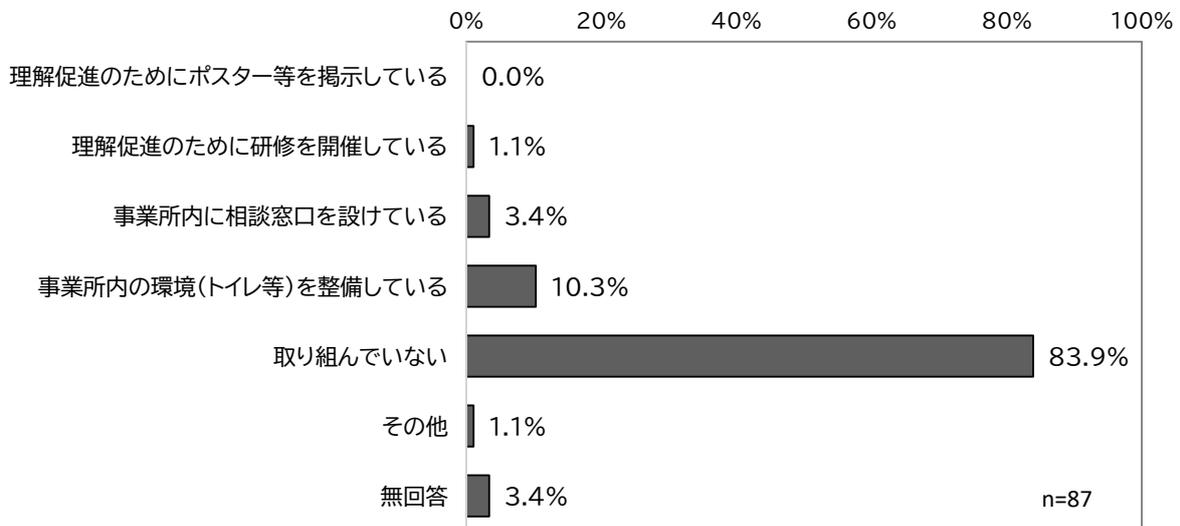
資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【事業所のトイレについて】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【事業所における性的マイノリティに対する配慮について】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■基本施策

①男女平等な雇用機会・待遇の確保

No.	具体的施策	担当課
60	<p>■職場における習慣・慣行の見直しの促進</p> <p>企業や団体等に対し、職場における固定的性別役割分担意識に根付いた慣習・慣行の見直しについて、啓発活動を進めます。</p>	農林商工課 人権施策課
61	<p>■労働関係法令の周知・啓発</p> <p>男女の均等な雇用機会と待遇の確保に向け、労使双方に対し、「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」「女性活躍推進法」について周知・啓発を進めます。</p>	農林商工課 人権施策課
62	<p>■非正規労働者の雇用環境の整備促進</p> <p>パートタイム労働者や派遣労働者等の非正規雇用者の就業条件について、正規労働者との差が生じないように、企業や団体等へ働きかけを行います。</p>	農林商工課 人権施策課
63	<p>■女性の雇用環境に対する調査の実施</p> <p>経済状況に影響されやすい女性の就労について、実態調査を行い、問題を把握し、働く場の創出、雇用の確保等の対策を検討します。また、ハローワーク等との連携により、女性の就労支援に関する情報提供に努めます。</p>	農林商工課 人権施策課

No.	具体的施策	担当課
64	<p>■労働相談、情報提供に関する取組</p> <p>ハローワーク等と連携をとりながら、市民からの労働相談に対応し、情報提供、職業相談等を進めます。</p>	人権施策課

②自営業等における労働環境の整備

No.	具体的施策	担当課
65	<p>■女性従事者の地位向上に向けた取組</p> <p>農林業、商工業等の自営業者に対し、女性従事者が経営上の対等なパートナーであることへの認識を深めるための啓発に努めるとともに、女性従事者自身の意識を高め、女性従事者の意思決定への参画を促進します。</p>	農林商工課
66	<p>■家族経営協定に関する情報提供</p> <p>農林業、商工業等の自営業者において、家族従業員の労働環境・条件の向上を図るため、家族経営協定[*]の締結等に関する情報提供に努めます。</p>	農林商工課
67	<p>■女性従事者の年金制度への加入促進</p> <p>女性従事者の将来の生活保障に向け、年金制度への加入を呼びかけるとともに、年金等の問題に対応する相談窓口の整備に努めます。</p>	農林商工課
68	<p>■委員会への女性の登用</p> <p>女性が生産や経営方針決定の場に積極的に参加し、女性の意見が方針決定に反映されるように、農林業各団体のあり方の見直しを行うとともに、長期的視点に立ち、農業委員会への女性の登用を促進します。</p>	農林商工課
69	<p>■女性の活躍の環境づくり</p> <p>女性の農業委員が誕生することができる環境づくり、雰囲気づくりを進め、女性から農業政策の提案が生まれるよう、女性が集まる場の提供を行います。</p>	農林商工課

③働く男女の健康の確保

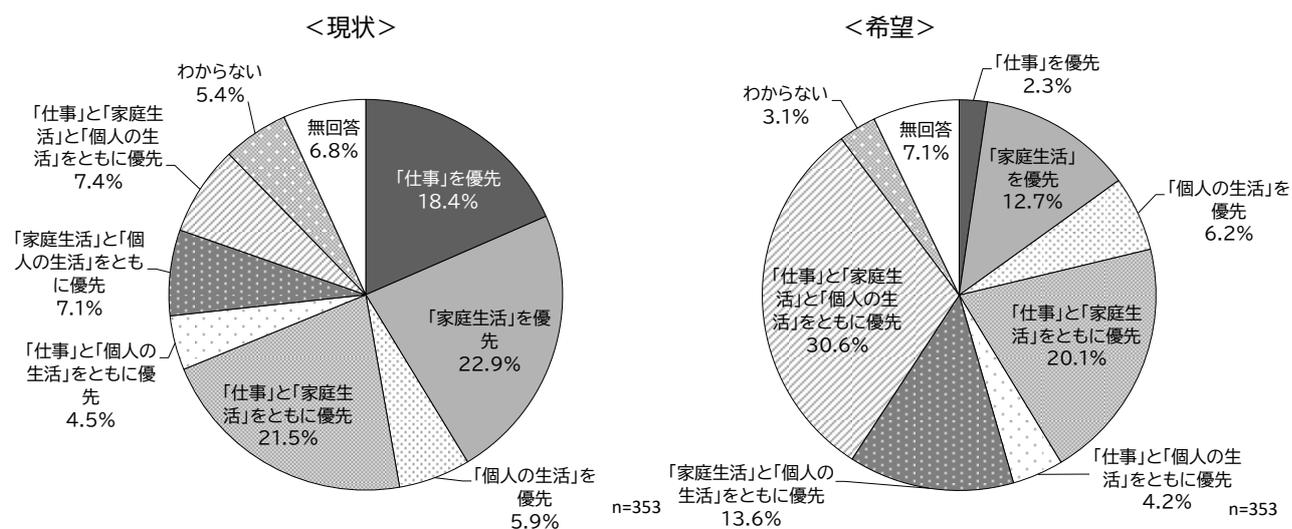
No.	具体的施策	担当課
70	<p>■市内における健康管理体制の充実</p> <p>市内の企業において、従業員の健康管理に対する取組が進むよう、一事業所として、市役所が率先して職員の健康管理体制の充実を図ります。</p>	人事課
71	<p>■労働安全衛生法の周知・啓発</p> <p>労働安全衛生法の周知・啓発を行うとともに、職場におけるメンタルヘルス等健康管理の重要性についても啓発を進めます。</p>	人事課 農林商工課
72	<p>■相談体制の整備への呼びかけ</p> <p>企業や団体等に対し、従業員の心身の健康保持のため、職場での健康に関する相談窓口を設置するよう、啓発を進めます。</p>	農林商工課

基本方針5 バランスの取れたライフスタイルの確立

ワーク・ライフ・バランスについて、現状では、『「家庭生活」を優先』と『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』と『「仕事」を優先』が約2割となっています。一方で希望としては、『「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先』が約3割、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が約2割となっており、「仕事」と「家庭生活」に加えて、「個人の生活」も優先したいと希望する方が多い状況となっています。

働く男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現することができるよう、固定的な性別役割分担意識の払拭とともに、仕事と家庭の両立に向けた就業環境の整備、子育てや介護支援の充実、男女の地域活動への参画促進に取り組みます。

【「仕事」「家庭生活」「個人の生活」で優先すること（現状と希望）】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■基本施策

①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境づくり

No.	具体的施策	担当課
73	■多様な働き方の普及促進 従業員が短時間勤務やフレックスタイム※勤務、在宅勤務等、自分のライフスタイルに適した働き方を選択できるよう、企業や団体等に対し、多様な働き方に関する制度の導入を働きかけます。	農林商工課
74	■再雇用制度の普及促進 家事、育児、介護に携わる女性が働き続けることができるよう、企業や団体等に対し、再雇用制度の普及促進を働きかけます。	農林商工課
75	■育児・介護休業制度の取得促進 関連機関と連携して、事業主、市民に向けて、育児・介護休業制度の情報提供を行うとともに、取得促進に向けた啓発を進めます。	農林商工課
76	■労働時間短縮の呼びかけ 働く男女が職業生活と家庭生活の調和を図ることができるように、事業主に対して労働時間短縮等の啓発を進めます。	農林商工課

②子育て・介護支援の充実

No.	具体的施策	担当課
77	■家庭における男女平等意識の普及・啓発 「子育てや介護は女性の役割」という固定的性別役割分担意識の解消に向け、市で開催する講座や講演会等の機会を活用し、市民に対する啓発を進めます。	人権施策課
78	■地域で子育てを支える気運の醸成 御所市子ども・子育て支援事業計画の取組を推進し、「地域で支える子育て」への気運を醸成するとともに、子育て支援事業の充実を図ります。	子育て推進課
79	■多様な保育サービスの充実 仕事と子育ての両立のため、通常保育をはじめ、延長保育や休日保育、学童保育、病児・病後児保育、一時預かり、子育て短期支援事業等の保育サービスの充実を図ります。	子育て推進課
80	■育児に関する情報提供と相談の充実 乳幼児健診等を通じて、育児についての情報提供を行うとともに、育児相談の充実を図ります。	健康推進課
81	■子育て支援体制の充実 子育て支援センター事業の拡大を図り、子育てに関する支援体制の充実を図ります。	子育て推進課
82	■介護保険制度の普及啓発 介護や支援が必要な人が適切な介護保険サービスを受けられるよう、介護保険制度の啓発に努めます。	介護保険課
83	■介護に関する相談体制の充実 介護に関する相談窓口の充実を図り、総合的な支援を行います。	介護保険課

③家庭における男女共同参画の推進

No.	具体的施策	担当課
84	■家庭における男女共同参画意識の普及・啓発 家庭生活における男女の対等なパートナーシップを確立するため、家庭での固定的性別役割分担意識を払拭するための啓発を進めます。	人権施策課
85	■男性の家庭参加の促進 男性の家庭への積極的参加、生活的自立を促すため、男性向けの育児、介護、料理の講座等を開催します。また、その他の講座に男性が参加しやすいよう、日程や雰囲気等について工夫を行います。	人権施策課 生涯学習課 健康推進課
86	■男性の家庭参加に対する意識改革 子育てや看護、介護等の家事に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすための啓発を進めます。	人権施策課

④地域活動への男女の対等な参画の促進

No.	具体的施策	担当課
87	■地域活動における男女共同参画意識の普及・啓発 性別、年代にかかわらず地域で暮らす誰もが地域社会の担い手となるよう、地域活動における固定的性別役割分担意識の解消に向けた啓発を進めます。	人権施策課
88	■あらゆる年代の地域活動への参加促進 あらゆる年代の男女が、市の広報やホームページ、市が開催する講座、イベント、又は地域活動等へ平等と主体性をもって参加することができるよう、地域活動の内容等を広く市民に周知するとともに、組織づくりのきっかけとして、一般市民へ研修会への参加を呼びかけます。	人権施策課

(3) 基本目標Ⅲ 誰もが安心して暮らせる社会づくり

人権の尊重は、男女共同参画社会を実現する上での基本的理念です。男女共同参画のまちづくりのためには、男女がお互いの性を十分に理解し、尊重し合い、性別にかかわらず、誰もが社会の対等な構成員としてあらゆる場に参画し、自分らしくいきいきと、安心して暮らせる環境づくりが不可欠です。

しかし、市民意識調査の結果をみると、風潮やしきたり、社会全般での男女間での待遇の差について、「男性が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」が足し合わせて約6割となっており、男女平等の社会との認識は低くなっています。

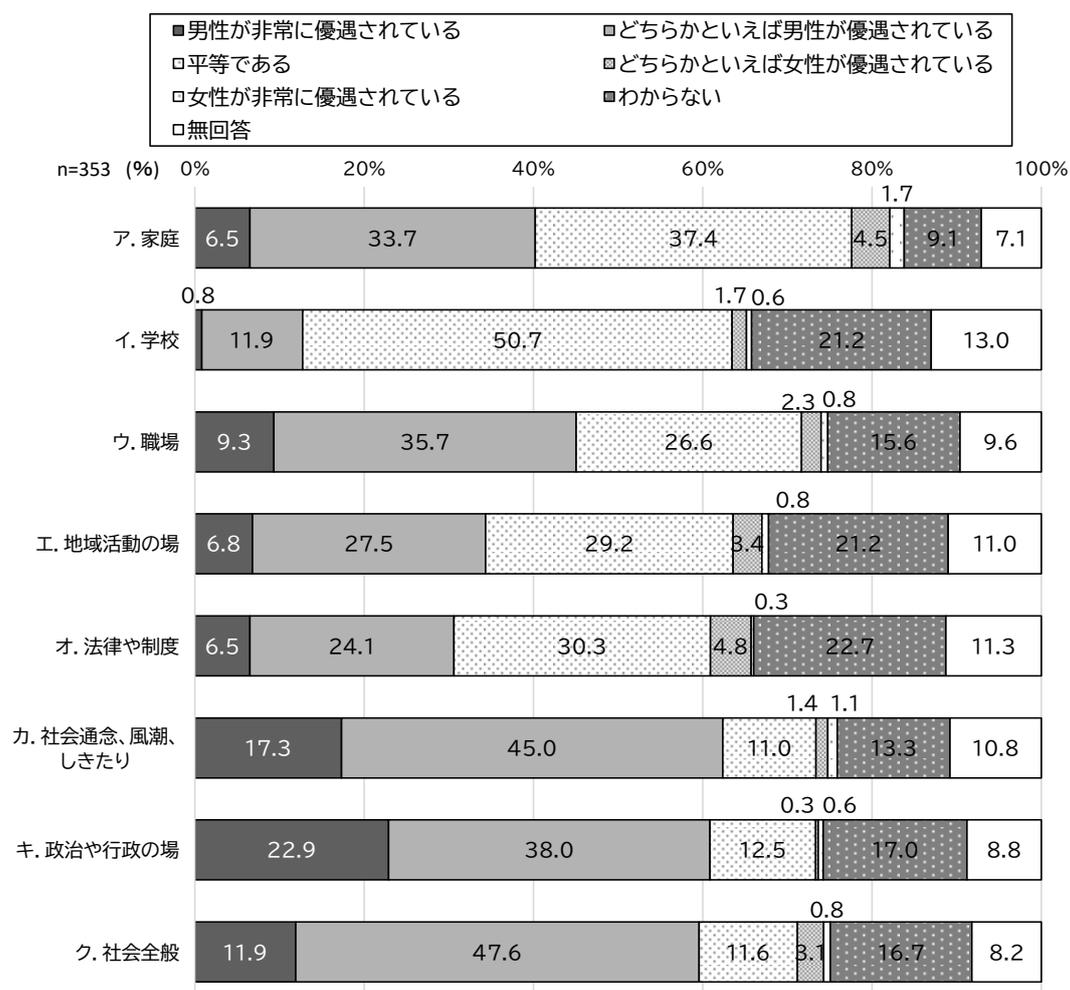
また、ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシュアル・ハラスメント、児童虐待などの問題が存在しており、DVやセクシュアル・ハラスメントの被害者はほとんどの場合が女性であるのが現状です。

女性は妊娠や出産をする可能性があるため、子どもを生き育てるために男性とは異なる身体上の特徴があり、男性においては、仕事中心の生活から、過度のストレスやうつ病などの問題が深刻化するなど、生涯にわたる男女の心身の健康づくりは、あらゆる人が充実した生活を送るために重要な課題となっています。

そのほかに、ひとり親や高齢者、障がいのある人、外国人などはさまざまな要因から複合的に困難な状況に置かれる場合があり、日々の生活に不安を抱えやすくなっています。

男女が互いの性に対する理解を深め、地域で暮らすすべての人が安心して暮らすことができるよう、男女がともに健康でジェンダーハラスメントなど性に関するあらゆるハラスメントがない社会づくりとともに、生活上の困難を抱える人の自立と社会参加へ向けた環境づくりが重要です。

【男女間での待遇の差について（再掲）】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■指標

No.	指標	現状値 (R5年度)	目標値 (令和16年度)
14	配偶者や恋人からの身体的・精神的な暴力は女性の人権を侵害していると感じている人の割合	17.6%	0%
15	DVを受けた経験がある人の割合	6.5%	0%
16	社会全般での男女間での待遇の差について、「平等である」と感じている人の割合	11.6%	100%
17	事業所でのハラスメント防止対策について「特に対策を講じていない」割合	46.0%	10%以下

基本方針1 ハラスメントを許さない社会づくり

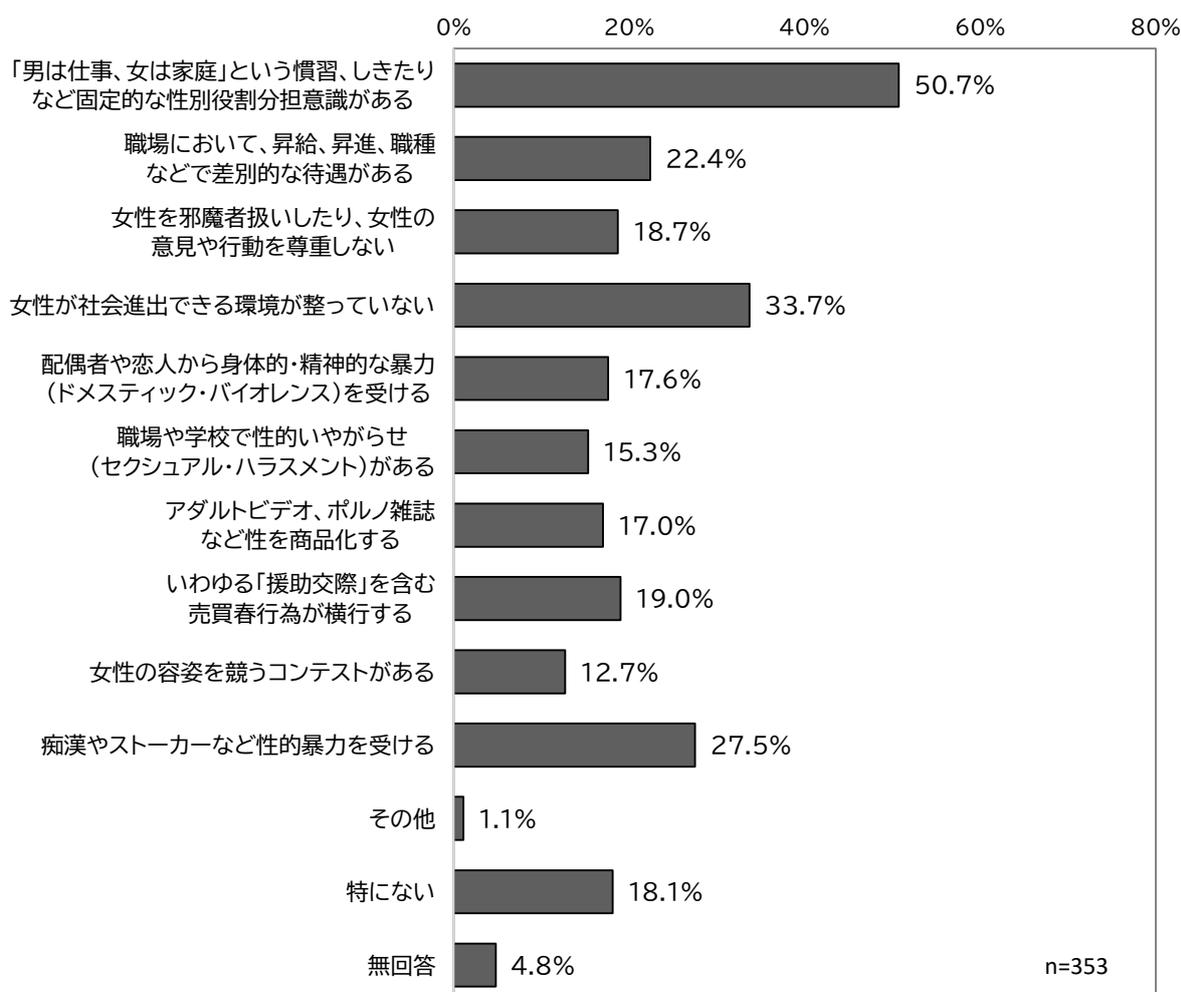
市民意識調査の結果をみると、「女性の人権が大切にされていないと思うこと」について、ハラスメントに関することとして、「痴漢やストーカーなどの性的暴力を受ける」が約3割、「配偶者や恋人から身体的・精神的な暴力（ドメスティック・バイオレンス）を受ける」と「職場や学校で性的いやがらせ（セクシュアル・ハラスメント）がある」が約2割となっています。

また、「性的いやがらせ（セクシュアル・ハラスメント）について、経験したのや見聞きしたもの」について、職場・学校・地域・家庭で比較してみると、職場で経験したのや見聞きしたものが多くなっています。

事業所調査の結果をみると、ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント）防止対策に向けての取組について、「特に対策を講じていない」が約5割、「倫理規定などを就業規則に定めている」が約3割となっています。家庭や学校や職場だけでなく、社会全体としてハラスメントを許さないような意識の醸成や対策が必要となっています。

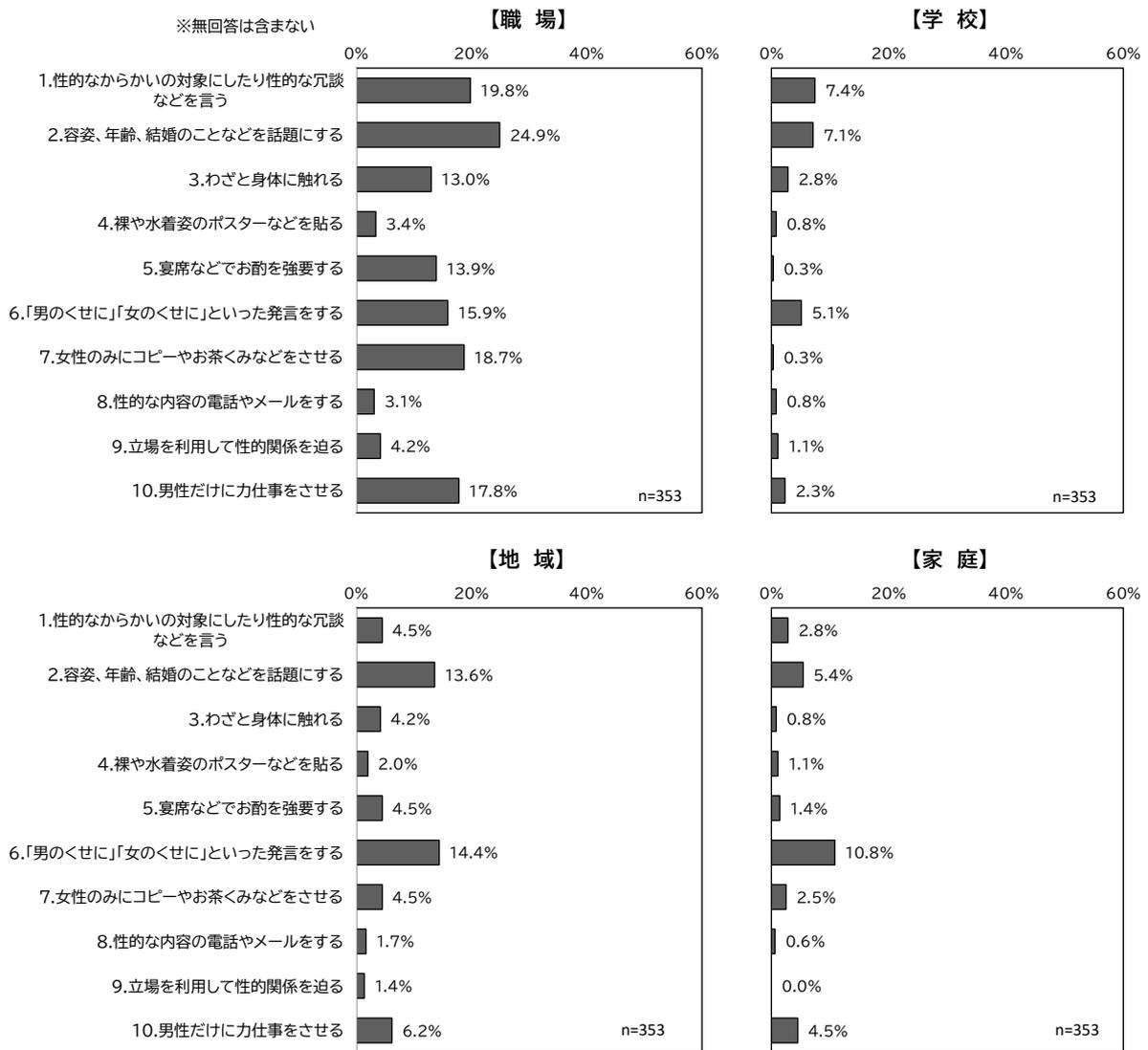
DVやセクシュアル・ハラスメントなどの暴力は、重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を実現するために克服すべき重要な課題です。すべての人が個人として尊重される社会の実現に向けて、暴力やジェンダーハラスメントは人権侵害であるという認識を広め、あらゆるハラスメントを許さない気運の醸成を図るとともに、被害の実態把握や相談体制の充実に取り組みます。

【女性の人権が大切にされていないと思うこと】



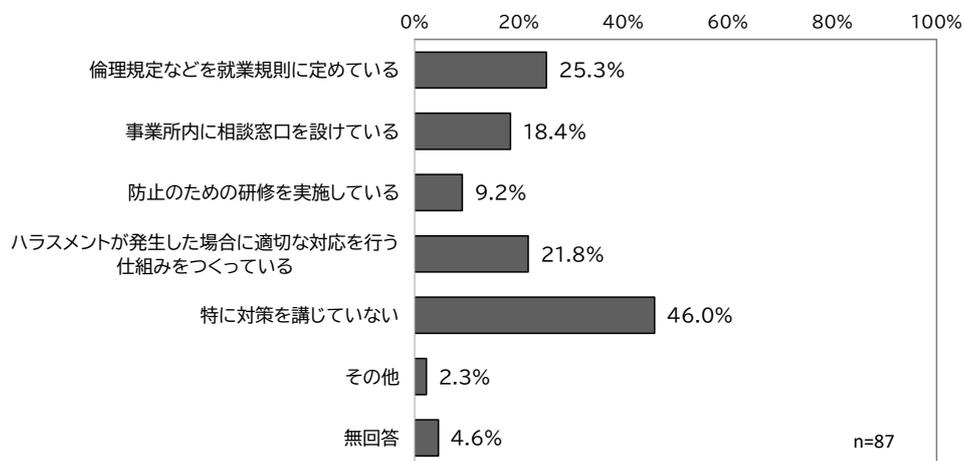
資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【性的いやがらせ（セクシュアル・ハラスメント）について、経験したものや見聞きしたもの】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【事業所でのハラスメント防止対策の取組について】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

■基本施策

①ドメスティック・バイオレンス（DV）対策の推進

No.	具体的施策	担当課
89	■あらゆる媒体を活用した啓発活動の促進 市の広報紙やホームページ、県の各種リーフレット等を通じDVの未然防止に向けた啓発を行います。	人権施策課
90	■DVの実態把握に向けた調査の実施 DV等の暴力についての実態把握をするためにインターネットや奈良県やNPO等が主催する研修会への参加、又は関係各課への実態調査を実施するとともに、現状の課題に対応できるよう、職員のスキルアップを目指します。	人権施策課
91	■若年層への啓発 学校における人権教育を活用し、DVやデートDV※に対する正しい知識の普及に努めます。	人権施策課 学校教育課
92	■相談窓口の周知と関係機関との連携強化 市の広報紙やホームページ、リーフレット等を活用し、相談窓口の周知に努めるとともに、相談の内容に応じて適切な部署及び民間団体等と連携しにつなぐことができるように取り組みます。	市民課 人権施策課 福祉課 子育て推進課

②ジェンダーハラスメント対策の推進

No.	具体的施策	担当課
93	■ハラスメントに対する問題意識の醸成 市民や地域に対し、性に関するハラスメント防止に関する啓発を行い、ハラスメントに対する意識の向上を図ります。	人権施策課
94	■庁内におけるハラスメント防止に向けた啓発 庁内の性に関するハラスメント防止のために、職員の意識改革を図る広報活動や職員研修を実施するとともに、相談体制の整備に努めます。	人事課 人権施策課
95	■庁内の相談体制の整備 性に関するハラスメント防止に向けて、国のマニュアル等を参考に、相談体制の整備に取り組みます。	人事課 人権施策課
96	■学校におけるハラスメント対策の推進 学校内の性に関するハラスメント防止のために、職員研修等を実施するとともに、相談体制の整備に努めます。	学校教育課
97	■企業におけるハラスメント防止への呼びかけ セクシュアル・ハラスメントやマタニティハラスメント等の防止に向けて、「男女雇用機会均等法」等に定める事業主の措置義務等の周知徹底を図ります。	農林商工課

③児童に対する虐待・性的被害防止に向けた取組の推進

No.	具体的施策	担当課
98	<p>■児童に対する虐待・性的被害防止に向けた啓発</p> <p>チラシ、リーフレット等を活用し、「子どもの権利条約」、「児童買春・子どもポルノ禁止法」、「児童虐待防止法」等の周知に努め、幼児・児童の虐待や性的被害の防止に向けて啓発を進めます。</p>	<p>人権施策課</p> <p>子育て推進課</p> <p>学校教育課</p>
99	<p>■児童に対する虐待・性的被害対策の推進</p> <p>校園長会等で、幼・少女の虐待や性的被害の未然防止、早期発見、早期対応に向けた対策を検討します。</p>	<p>学校教育課</p>
100	<p>■関係機関との連携による虐待の早期発見</p> <p>市の健診、予防接種等における虐待の早期発見に努め、臨床心理士の配置等、相談・指導業務の強化を図るとともに、健診未受診者の早期把握のために、関係機関との連携を強化します。</p>	<p>健康推進課</p> <p>子育て推進課</p> <p>学校教育課</p> <p>福祉課</p>
101	<p>■虐待の通告方法の周知</p> <p>児童虐待について、幼稚園や保育所との情報の共有化に努めるとともに、市民に対し通告方法の周知を図ります。</p>	<p>子育て推進課</p> <p>学校教育課</p>
102	<p>■虐待を受けた子どもへの支援の充実</p> <p>こども家庭センターを中心に関係機関との連携を強化し、虐待を受けた児童に対する支援の充実を図るとともに、多様化している問題に対応できるよう、職員の専門性の向上に努めます。</p>	<p>健康推進課</p> <p>子育て推進課</p> <p>学校教育課</p>

基本方針2 生涯を通じた男女の健康の確保

市民一人ひとりが、男女の身体的特徴について正しく理解し、生涯を通して健康を維持・増進できるよう、発達段階に応じた性教育を推進するとともに、健康に関する情報提供、健康診断、健康相談等の機会の充実に取り組みます。

■基本施策

①性と生殖に関する健康についての理解促進

No.	具体的施策	担当課
103	■生命尊重や正しい性への理解促進 学校において、児童・生徒の発達段階に応じた性(生)教育を行い、生命の尊さや互いの性を尊重する意識や性についての正しい認識の普及を図ります。また、性教育を充実し、性と生殖に関する正しい知識の普及を図ります。	学校教育課
104	■リプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及・啓発 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利) [*] の意識の浸透を図るため、市民に対し、性に関する学習機会を提供します。	人権施策課
105	■児童・生徒に対する性教育の推進 児童・生徒に正しい教育を行えるよう、教職員に対する性教育研修の積極的参加を促進し、研修の機会の確保に努めます。	学校教育課
106	■感染症に対する正しい知識の普及 学校の授業において、エイズや性感染症に関する基本的な知識の普及を図るとともに、生の教育として位置づけ、積極的な指導に努めます。	学校教育課
107	■多様な性のあり方への理解促進 多様な性の在り方を認める社会づくりに向け、市の広報紙やホームページ、リーフレット等を活用し、セクシュアル・マイノリティ(性的少数派) [*] に対する理解を深めるための啓発活動に努めます。	人権施策課

②ライフステージに応じた男女の健康づくり

No.	具体的施策	担当課
108	■不妊治療に関する情報提供 不妊に悩む夫婦に対し、不妊治療に関する各種支援制度の情報提供に努めるとともに、専門相談窓口を紹介します。	健康推進課
109	■妊婦健診と保健指導の実施 妊娠・出産期を安心・安全に過ごせるよう、各種健診や保健指導等、相談・指導体制の充実に努めます。	健康推進課
110	■がん検診・特定健診の実施 男女がともにライフステージに応じた健康管理を行えるよう、各種がん検診や特定健診を実施するとともに、受診率向上に向け、検診の啓発を行います。	健康推進課 保険課
111	■レディースセット検診の実施 子育て中の女性が検診を受けやすいよう、市が実施する検診等において、保育つきの検診を実施するとともに、より多くの人が利用できるよう、実施回数や体制等を検討します。	健康推進課
112	■健康に関する情報提供 男女それぞれの特有の病気等に関する情報の提供を行うとともに、男女それぞれの立場から相談体制の充実に努めます。	健康推進課

基本方針3 さまざまな困難を抱える男女の自立と生活安定の促進

さまざまな困難を抱える人が、社会活動に積極的に参加し、住み慣れた地域で生き生きと安心して暮らせるよう、就業支援や経済支援、生活支援等に取り組みます。

■基本施策

①ひとり親に対する支援の充実

No.	具体的施策	担当課
113	■保育サービスの優先利用 ひとり親家庭の親が、就業状況に応じて多様な保育を利用できるよう保育サービスを充実するとともに、優先的にサービスを利用できるように配慮します。	子育て推進課
114	■支援制度等に関する情報提供 ひとり親家庭の生活上の問題を解決するため、県の支援制度等に関する情報提供を行います。	子育て推進課
115	■経済的支援の充実 児童扶養手当制度、ひとり親家庭等医療費助成制度等により、ひとり親家庭の経済支援を行います。	子育て推進課 保険課
116	■就業支援の充実 ひとり親家庭の経済的・社会的自立に向け、職業能力の向上、技能習得に関する情報提供を行います。	人権施策課
117	■ひとり親に対する相談体制の充実 母子自立支援員、父子自立支援員等を中心に、ひとり親家庭に対するさまざまな相談を行い、経済的自立と生活安定に向けた支援の充実を図ります。	子育て推進課

②生活上の問題を抱える人に対する支援の充実

No.	具体的施策	担当課
118	■ノーマライゼーションの理念の普及・啓発 高齢者、障がいのある人、外国人などさまざまな状況にあるすべての人々が、家庭や地域で健康で安心して暮らすため、市の講座や講演会等の機会や広報等の媒体を通じて、ノーマライゼーション [※] の理念の普及・啓発を進めます。	人権施策課
119	■社会保障制度の普及・啓発 高齢者や障がいのある人の生活の安定を図るため、介護保険制度や年金制度等の社会保障制度について、啓発を行います。	市民課 高齢対策課 介護保険課
120	■福祉サービス等の充実 高齢者や障がいのある人が地域で安心して暮らせるよう、介護保険サービスや福祉サービスの充実を図るなど生活支援に取り組みます。	福祉課 高齢対策課 介護保険課
121	■就業支援の促進 各関係機関と連携し、障がいのある人への就労支援を行います。	福祉課
122	■外国人に対する学習機会の提供 市内在住の外国人が日常生活に困ることがないように、日本語や日本の文化等を学ぶための情報を提供します。	生涯学習課
123	■外国人に対する相談体制の充実 市内在住の外国人が利用しやすいよう、相談体制の充実を図ります。	人権施策課

③困難な問題を抱える女性への支援

No.	具体的施策	担当課
124	<p>■困難な問題を抱える女性への支援と連携体制の整備</p> <p>女性が抱える様々な困難な問題に対し、包括的かつ切れ目ない支援を行い、女性の福祉の増進及び支援のための施策を行います。</p>	<p>人権施策課 子育て推進課 福祉課</p>
125	<p>■相談窓口の周知や相談体制の強化</p> <p>相談窓口を市の HP や広報誌、チラシ等様々な媒体を活用して幅広く周知するとともに、専任女性相談員の配置に努めます。</p>	<p>人権施策課 子育て推進課 福祉課</p>

(4) 基本目標Ⅳ 男女共同参画の推進体制の確立

本計画の基本理念「自分らしく 輝いて生きるために」を実現し、男女共同参画のまちを実現するためには、本計画に基づき、男女共同参画に関する施策を着実に推進することが重要です。

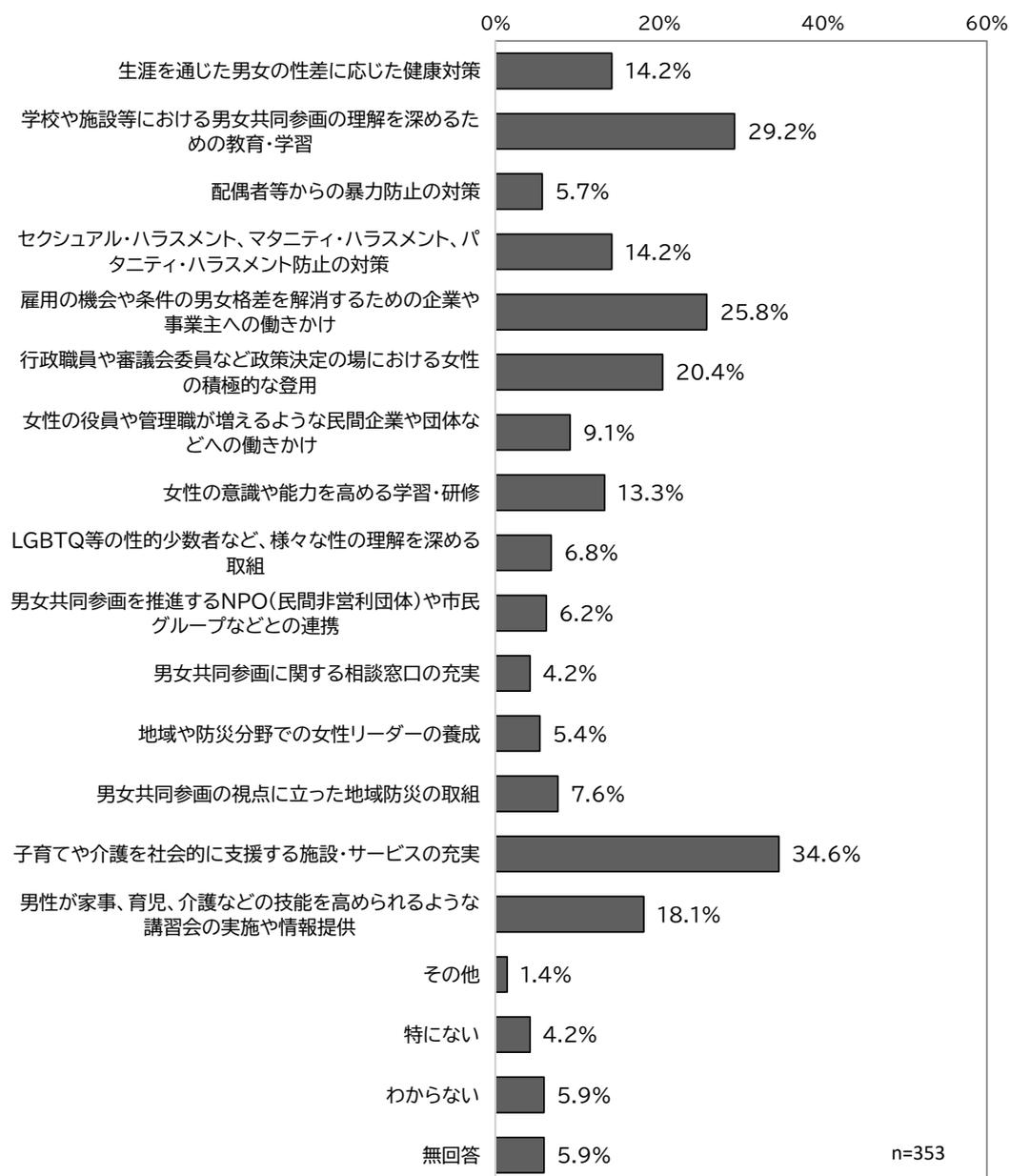
そのためには、行政が中心となり、市民や各関係機関との連携・協力体制を整備する必要があります。

市民意識調査の結果をみると、「男女共同参画社会」の実現に向けて、御所市が今後力をいれて取り組むべきだと思うこととして、「子育てや介護を社会的に支援する施設・サービスの充実」と「学校や施設等における男女共同参画の理解を深めるための教育・学習」と「雇用の機会や条件の男女格差を解消するための企業や事業主への働きかけ」が約3割となっています。

事業所調査の結果をみると、男女が共同して参画することのできる職場づくり推進のために、御所市が注力すべき施策について、「保育サービスの充実」と「高齢者や障がい者へのサービスの充実」が約4割、「女性に対する就業支援」が約3割となっています。

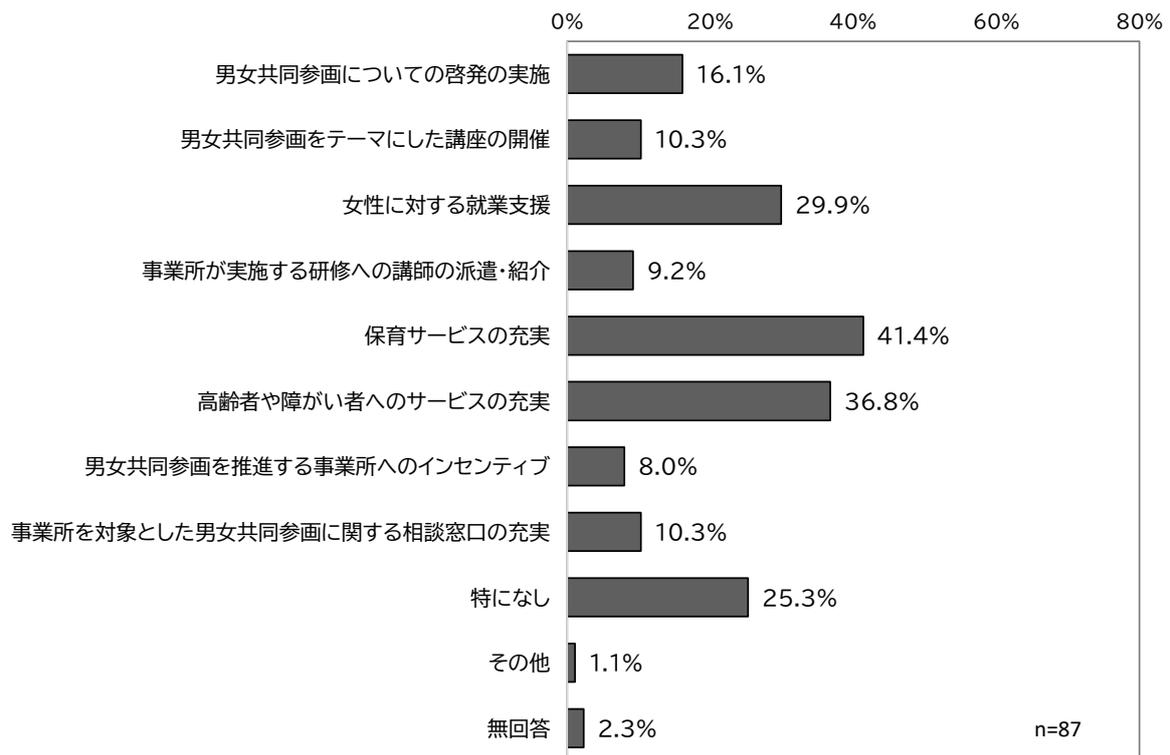
これらのニーズを踏まえて、男女共同参画社会を実現していくための推進体制の確立をめざします。

【「男女共同参画社会」の実現に向けて、御所市が今後力をいれて取り組むべきだと思うこと】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

【男女が共同して参画することのできる職場づくり推進のために、御所市が注力すべき施策】



資料：令和5年度「御所市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」

基本方針1 庁内推進体制の整備

男女共同参画の推進体制の確立に向けて、庁内での推進体制の整備に取り組みます。

■基本施策

①男女共同参画施策を推進する専門部署の強化

No.	具体的施策	担当課
126	■施策の進捗状況の管理 男女共同参画を横断的に進めるため、学識経験者、市民代表等で構成する「男女共同参画審議会」により、施策の進捗状況の管理を行います。	人権施策課

②男女共同参画の庁内体制の確立

No.	具体的施策	担当課
127	■御所市男女共同参画推進委員会の設置 男女共同参画に関する施策を着実に推進し、「御所市男女共同参画推進委員会」を持続的に運営することで、男女共同参画の庁内体制の更なる確立を目指します。	人権施策課

③庁内各部署、国、県との連携強化

No.	具体的施策	担当課
128	■庁内各部署、国、県との連携の強化 男女共同参画社会の形成を進めるために、国、県及び他市町村との連携を深め、積極的な情報の収集、提供、交換に努めるとともに、庁内各部署間での情報の共有化を図ります。	人権施策課

基本方針2 市民等との連携の強化

男女共同参画のまちづくりをめざして、市民グループ等の自主的な活動を支援し、相互の交流を促進し、連携・協力を図ります。

■基本施策

①NGO・NPO等、市民との連携の強化と活動の支援

No.	具体的施策	担当課
129	■市民との連携の強化と活動の支援 各種団体と連携・協力を図る事業を実施する際に、市内にある市民グループ、女性グループ等との連携や協力を図ります。	観光振興課

基本方針3 総合的な相談体制と拠点施設の整備

まちのあらゆる場面において、男女共同参画を推進していくため、男女共同参画に関する相談体制を充実するとともに、積極的な情報提供を行います。また、情報発信、調査、研究などのさまざまな活動の拠点の整備に向けて、取組を進めます。

■基本施策

①男女共同参画に関する相談体制の充実

No.	具体的施策	担当課
130	■男女共同参画に関する相談体制の充実 女性が抱えるさまざまな悩みに応じるため相談窓口を設置するとともに、必要に応じて、女性センター等の機関へつなぎます。	人権施策課 子育て推進課
131	■相談員のスキルアップ 相談内容の多様化に対応するため、各種相談員のスキルアップのための研修の受講を促すとともに、専門的知識を持った相談員の配置を検討します。	人権施策課 子育て推進課

②男女共同参画に関する情報提供の充実

No.	具体的施策	担当課
132	■男女共同参画に関する調査研究・情報提供 男女共同参画に関する情報収集・提供、調査研究を進めます。	人権施策課

③拠点施設の整備と充実

No.	具体的施策	担当課
133	■男女共同参画事業の拠点整備 人権センターを男女共同参画事業の拠点とし、その機能の向上に向けて支援を行います。	人権施策課

2. 施策及び計画の進捗管理

(1) 計画の推進体制

本計画の総合的かつ効果的な推進のため、市内の推進組織である「御所市男女共同参画推進委員会」において、市内での連携体制の強化・充実を図ります。

また、あらゆる場における男女共同参画の実現に向け、市民、事業者、教育関係者などとの連携を図るとともに、国や県などとの協力、他市町村との情報交換にも努めます。

(2) 計画の進行管理

計画の進行管理については、PDCAサイクルに基づき、「御所市男女共同参画推進委員会」や「御所市男女共同参画審議会」において、3年目、6年目、9年目に数値目標の達成状況や各施策の進捗状況の把握・点検・見直しを行います。

第5章 資料編

1. 用語集
2. 計画策定の経過
3. 御所市男女共同参画審議会条例
4. 御所市男女共同参画審議会委員名簿
5. 関係法令

1. 用語集

	用語	解説
ア 行	育児・介護休業法	仕事と家庭の両立を支援する法律で、育児や介護をしなければいけない労働者の時間外労働時間や深夜労働の制限、勤務時間の短縮等の措置等、雇用方法を定めた法律です。
	エンパワーメント	個人が社会の一員としての自覚と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけ、主体性を持って自分が持つ力を発揮し、行動していくことをいいます。
	M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、出産・育児期にあたる30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。M字カーブは日本や韓国などに独特なもので、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。
カ 行	家族経営協定	農林業、商工業等の自営業の家庭において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲を持って取り組めるようにするため、家族間で話しあって経営の方針、労働報酬、休日、労働時間、経営移譲などのルールを文書で取り決めることをいいます。
	キャリア教育	子どもたちが、自己の進路を主体的に選択・決定できる能力や望ましい職業観・勤労観を身につけ、社会人・職業人として自立できるようにする教育のことです。
サ 行	セクシュアル・マイノリティ (性的少数派)	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。
	ジェンダーハラスメント	性に関する固定観念や差別意識にもとづく言動のことです。性別で人の行動を制限したり侮辱するなど、異性だけでなく同性間や性的指向や性自認が異なる者との間でも起こり得ます。
	性同一性障害	女性なのに、「本当は男なんだ、男として生きるのがふさわしい」と考えたり、男性なのに「本当は女として生きるべきだ」と確信するなど、生物学的性別と性の自己意識とが一致しないために、自分の身体的性別に違和感を持つ状態のことをいいます。
	セクシュアル・ハラスメント	相手の意思に反して行われる性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の提示など、さまざまな態様のものが含まれています。
タ 行	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を旨とともに、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旨等の措置を推進することを目的とした法律です。
	デートDV	親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのうち、特に10代20代の若いカップルの間で起こるDVが「デートDV」と呼ばれています。
タ 行	ドメスティック・バイオレンス (DV)	配偶者（事実婚、元配偶者を含む）や恋人など、親しい関係にある、または、親しい関係にあった人から受ける暴力のことで、身体的・性的暴力だけでなく、バカにする、何を言っても無視するなどの精神的暴力や、つきあいを制限する、電話やメールをチェックするなどの社会的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力が含まれます。

用語		解説
ナ行	ノーマライゼーション	障がい者や高齢者などを特別な存在としてみるのではなく、社会の中でほかの人々と同じように、生活・活動することが、本来あるべき社会の姿であるという、社会福祉の理念のことです。
ハ行	配偶者暴力防止法	配偶者からの暴力にかかる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的に平成13年に施行された法律です。その後、平成16年、19年、25年に改正され、平成25年の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者が法律の対象となりました。
	フレックスタイム	労使協定に基づき、労働者が一定の定められた時間帯の中で、各自の始業時刻と終業時刻を自由に決められる制度です。
	ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	固定的役割分担意識や過去の経緯から、「管理職の大半が男性」、「経営者に女性が少ない」などの男女労働者間に生じている差を解消するために、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。
マ行	メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じてコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のことです(メディアとは情報を人々に伝える媒体・手段のことで、主に新聞・雑誌・テレビなどを指しています)。
	メンタルヘルス	精神面における健康のことで「こころの健康」を意味します。
ラ行	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)	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、個人が生涯に渡って、主体的に自らの身体と健康の保持増進と自己決定を図ることと、そのための身体的・精神的・社会的な諸権利が基本的人権として保障されることをいいます。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、「子どもを産むか産まないか、産むなら何時、何人産むか」選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。
ワ行	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	「仕事」と家庭や地域生活など「仕事以外の生活」の両方を充実させる生き方のことです。ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むための基本的理念を示す「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

2. 計画策定の過程

年	月	内容
令和6 (2024)年	1月	御所市男女共同参画に関する意識調査（市民・事業所）の実施
令和7 (2025)年	1月	第1回男女共同参画審議会開催 ・調査結果の報告 ・計画素案の検討
令和7 (2025)年	2月	第2回男女共同参画審議会開催 ・計画素案の検討
令和7 (2025)年	3月	パブリックコメントの実施

3. 御所市男女共同参画審議会条例

○御所市男女共同参画審議会条例

平成 24 年 3 月 14 日
条例第 2 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画の推進に関する事項について調査審議するため、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、御所市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、次に掲げる事項に関し市長の諮問に応じて調査審議し、答申する。

- (1) 男女共同参画行動計画の策定に関する事。
- (2) 男女共同参画行動計画に基づく施策の推進に関する事。
- (3) その他男女共同参画の推進に関する事。

2 審議会は、男女共同参画の推進について市長に建議することができる。

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 10 人以内をもって組織する。

2 審議会の委員(以下「委員」という。)は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) その他市長が必要と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、再任されることを妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 5 条 審議会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数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、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見聴取)

第 7 条 審議会は、必要があると認めるときは、関係者に対し、会議に出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第 8 条 審議会の庶務は、市長の定める機関において所掌する。

(委任)

第 9 条 この条例に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この条例は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

4. 御所市男女共同参画審議会委員名簿

(順不同・敬称略)

	氏名	団体名
会 長	仲川 哲	御所市自治会連合会
副会長	幸田 朋仁	御所市人権擁護委員会
委 員	岸本 美智代	部落解放同盟御所・葛城・高取支部協議会
委 員	辻村 一代	御所市女性対策推進連絡協議会
委 員	岡田 克博	御所市人権教育推進協議会
委 員	中島 元子	御所市地域婦人団体連絡協議会
委 員	松田 江美子	日本赤十字社 奈良県支部 御所地区奉仕団
委 員	清嶋 育代	御所市交通安全母の会
委 員	坂本 智恵子	御所市更生保護女性会
委 員	中井 秋智	御所市男女共同参画推進委員会

5. 関係法令

男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年七月十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理

念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提

出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則（平成十一年六月二三日法律第七八号）抄

(施行期日)

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。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附 則（平成十一年七月十六日法律第二百号）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。

(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。

（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

(平成十三年法律第三十一号)

最終改正：令和五年法律第三十号

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—第五条の四）

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—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条—第三十一条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。

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

第一章 総則

(定義)

- 第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「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、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）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。

- 1 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 3 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- 4 前三号に掲げるもののほか、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。

- 1 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
- 2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- 3 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- 4 前三号に掲げるもののほか、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（被害者がある家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

6 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。

(女性相談員による相談等)

第四条 女性相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関

係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

4 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。

5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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)

第五条の四 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。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第七条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年

法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)

又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。)を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。))が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、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。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。))からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、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。以下この項において同じ。))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を命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接近禁止命令」という。)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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為を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、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。))の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。)をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

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、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

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、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。))に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置(当該装置の位置に係る位置情報(地理空間情報活用推進基本法(平成十九年法律第六十三号)第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。))を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。)(同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。))により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

3 第一項の場合において、被害者がある成年に達しない子(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、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、接近禁止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一年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及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあっては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）を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 第一項の場合において、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、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年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。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。
- 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
- 二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。
- （退去等命令）

第十条の二 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。以下この条及び第十八条第一項において同じ。）が、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、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成十六年法律第二百二十三号）第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間）、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を命ずるものとする。ただし、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。

（管轄裁判所）

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）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 接近禁止命令の申立ては、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等が行われた地

3 退去等命令の申立ては、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

（接近禁止命令等の申立て等）

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行わなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）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三項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における事情

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
2 退去等命令の申立ては、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（当該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であって、当該配偶者であった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ときにあっては、当該配偶者であった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を含む。）

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情

三 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、前二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
3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三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、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号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、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）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又は同条第二項第三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。

（期日の呼出し）

第十四条の二 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。

2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

（公示送達の方法）

第十四条の三 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

（電子情報処理組織による申立て等）

第十四条の四 保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。

2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへ

の記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

- 4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
- 5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
- 6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

（保護命令の申立てについての決定等）

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三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 前項の規定により接近禁止命令の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、第十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 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十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。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、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、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
 - 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
 - 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かななければならない。
 - 5 第三項の取消し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。
 - 6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
 - 7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。
- （退去等命令の再度の申立て）

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等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期間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退去等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、退去等命令を発す

るものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等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、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」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、相手方にとっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 削除

(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）第一編から第四編までの規定（同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五五条第二項、第二百二十五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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。

第百十二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第百十三条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた

第百三十三条の三第一項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第百五十一条第二項及び第二百三十一条の二第二項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第百六十条第一項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書（期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。）	調書
第百六十条第三項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第百六十条第四項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書
第百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第二百六十一条第四項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

(最高裁判所規則)

第二十二條 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三條 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

第二十四條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十七條 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う女性相談支援センター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女性相談支援センターが行う一時保護(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が置く女性相談支援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 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第二十八條 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

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

二 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八條の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定(同条を除く。)中「配偶者からの暴力」とあるのは「特定関係者からの暴力」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	配偶者	第二十八條の二に規定する関係にある相手(以下「特定関係者」という。)
	、被害者	、被害者(特定関係者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	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八條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及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項（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。）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若しくは第二項（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

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。

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)

最終改正：令和四年法律第六八号

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）

（経過措置）

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

（基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男

女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。（都道府県推進計画等）

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

- めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
 - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小

の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。
（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。
（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十

三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従

事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組

の実施により達成しようとする目標

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を

定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
 - 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績
- #### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置
- (職業指導等の措置等)
- 第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつ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 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄
（施行期日）

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

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、

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

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄
（施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

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、第二十四條、第二十五條及び第二十七條の規定 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



第2次御所市男女共同参画基本計画

～ 自分らしく 輝いて生きるために ～

令和7年（2025年）3月

発行 御所市人権施策課（人権センター内）

〒639-2244 御所市柏原 235 番地

電話：0745（65）2210

メール：jinken@city.gose.nara.jp