

第5次  
白岡市男女共同参画プラン（案）

# 目次

第1章 プランの概要 .....	1
1 プラン策定の趣旨 .....	2
2 プランの位置づけ .....	2
3 プランの期間 .....	3
第2章 白岡市の現状 .....	4
1 統計からみる現状 .....	5
(1) 人口等の推移に関する現状 .....	5
(2) 就業・参画に関する現状 .....	8
(3) 新型コロナウイルス感染症の拡大 .....	11
2 アンケートからみる現状 .....	12
(1) 調査概要 .....	12
(2) 結果の概要 .....	12
第3章 プランの基本的な考え方 .....	21
1 プランの基本理念 .....	22
2 プランの体系 .....	23
3 プランの基本目標 .....	24
(1) 基本目標 .....	24
(2) 成果目標 .....	26
4 プランの推進体制 .....	27
第4章 計画の内容 .....	28
1 基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識づくり .....	29
2 基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの取組 .....	32
3 基本目標Ⅲ 一人一人が活躍できるまち .....	36
4 基本目標Ⅳ だれもが安心して暮らせるまち .....	39
5 基本目標Ⅴ 計画推進の体制づくり .....	42
資料編 .....	44
1 男女共同参画をめぐる動き～プラン策定の背景～ .....	45
(1) 世界の主な動き .....	45

(2) 国の主な動き .....	45
(3) 埼玉県の主な動き .....	46
(4) 白岡市の主な動き .....	47
2 第5次男女共同参画プラン策定の経過 .....	55
3 しらおか男女共同参画推進会議設置要綱・委員名簿 .....	56
4 白岡市女性政策庁内推進会議設置規程・委員名簿 .....	58
5 男女共同参画社会基本法 .....	60
6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 .....	64
7 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 .....	71
用語解説 .....	79

本プランの中で、用語の前に※印がある用語は、用語解説（79ページ以降）で説明しています。

# 第1章

## プランの概要

# 1 プラン策定の趣旨

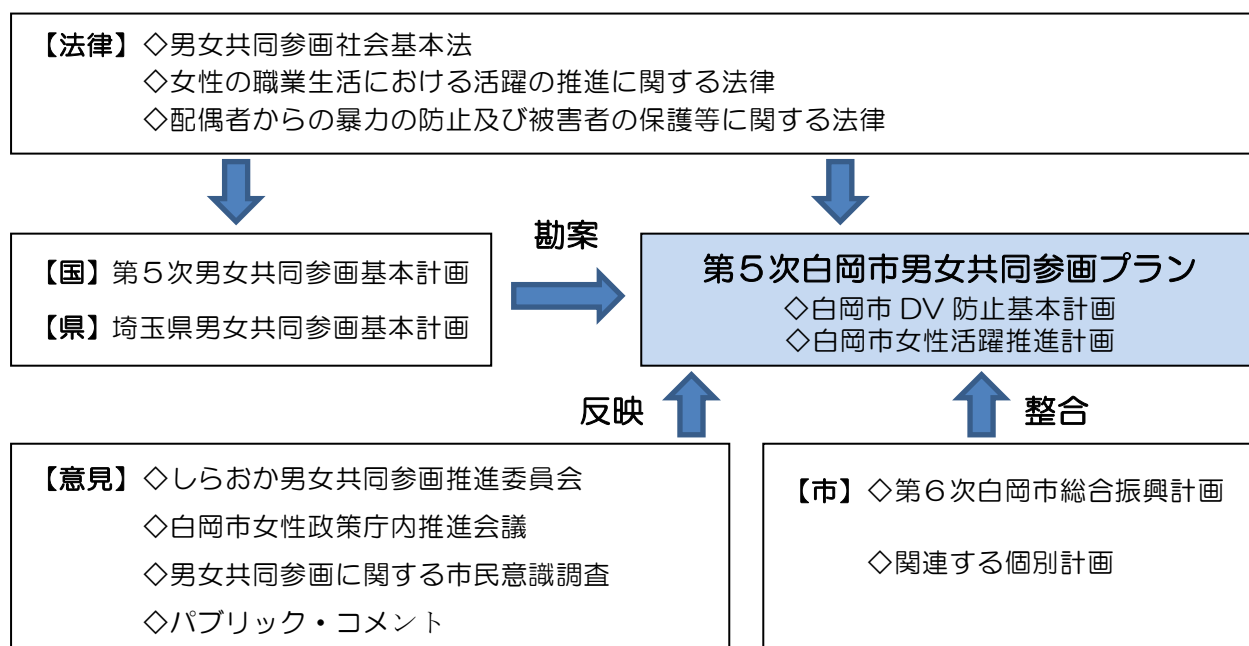
白岡市では平成10年（1998年）に策定した「第1次白岡町男女共同参画プラン」以降、23年間にわたり男女共同参画の推進に関する様々な施策を総合的に推進してきました。

国や県でも継続的に取組が行われており、平成28年（2016年）4月には女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として「\*女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が完全施行され、令和元年（2019年）には、女性活躍のさらなる推進や\*一般事業主行動計画における策定義務の対象拡大などを目的に同法の改正が行われるなど、\*男女共同参画社会の実現に向けた動きが進んでいます。また、令和2年（2020年）12月には「女性の参画拡大」や「2030年代には指導的地位にある人々の性別に偏りが無い社会を目指すこと」などを強調した「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

しかしながら、\*固定的性別役割分担意識やそれに基づく社会慣習や社会制度は依然として根強く残っています。また、男女がともに家庭生活と仕事、地域・社会活動を両立しやすい環境の整備、配偶者からの暴力、性に基づく差別や人権侵害など、多くの課題が残っており、これらの課題について、今後も様々な視点から継続的に男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していかねばなりません。

そこで、これまでの施策の進捗状況や成果を踏まえて、改めて施策の方向性を確認し、これまでの取組を継承、発展させることによって、全ての市民が性別に関わらず互いの人権を尊重し合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を目指し、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本計画として、「第5次白岡市男女共同参画プラン」を策定するものです。

# 2 プランの位置づけ



- (1) 本プランは、「\*男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- (2) 本プランは、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「埼玉県男女共同参画基本計画」の内容を勘案するとともに、「第6次白岡市総合振興計画」やその他の関連する分野別計画との整合性を図り、策定する計画です。
- (3) 本プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく「市町村基本計画」と一体的に策定するものです。
- (4) 本プランは、「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づき「市町村基本計画」と一体的に策定するものです。
- (5) 本プランは、「しらおか男女共同参画推進委員会」の意見を尊重するとともに、「第4次白岡市男女共同参画プラン」の推進状況や課題を整理し、令和3年（2021年）5月に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」や、パブリック・コメント制度等による市民参加のもとに策定するものです。
- (6) 本プランは、市・市民・事業者等と協働して取り組むものです。
- (7) 本プランは、国際社会が一致して取組を進めている\*SDGs（持続可能な開発目標）のうち、特に目標5「\*ジェンダー平等を実現しよう」を中心として男女共同参画に係る施策を推進し、SDGsの理念である、「誰一人取り残さない」持続可能でより良い社会の実現を目指し、策定するものです。



5 ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う。

### 3 プランの期間

本計画の期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とし、社会情勢の変化に応じて必要な見直しを行います。

年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
計画名	第5次白岡市男女共同参画プラン				

## 第2章 白岡市の現状

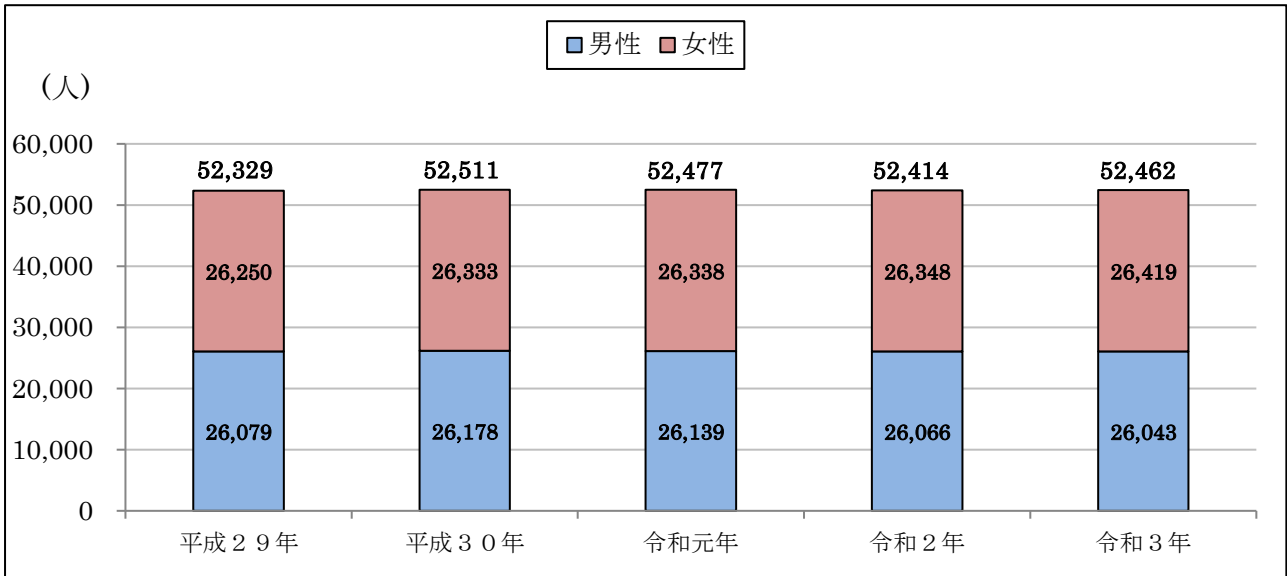
# 1 統計から見る現状

## (1) 人口等の推移に関する現状

### ■人口の推移

市の総人口は、平成30年（2018年）には52,511人まで増加し、その後の2年は減少しましたが、令和3年（2021年）に再び増加しています。

《男女別人口の推移》

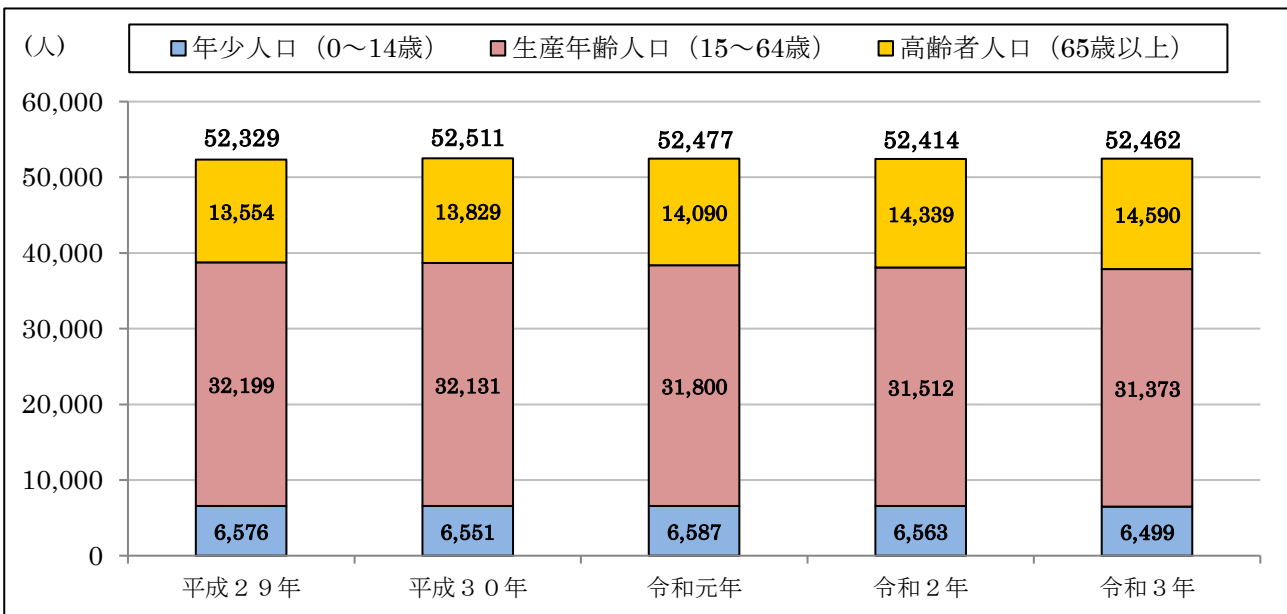


出展：住民基本台帳（各年4月1日）

### ■年齢3区分別人口の推移

年齢3区分別人口の推移をみると、平成29年（2017年）以降、年少人口は概ね横ばい、生産年齢人口は約1,000人減少、高齢者人口は約1,000人増加で推移しています。

《年齢3区分別人口の推移》



出展：住民基本台帳（各年4月1日）

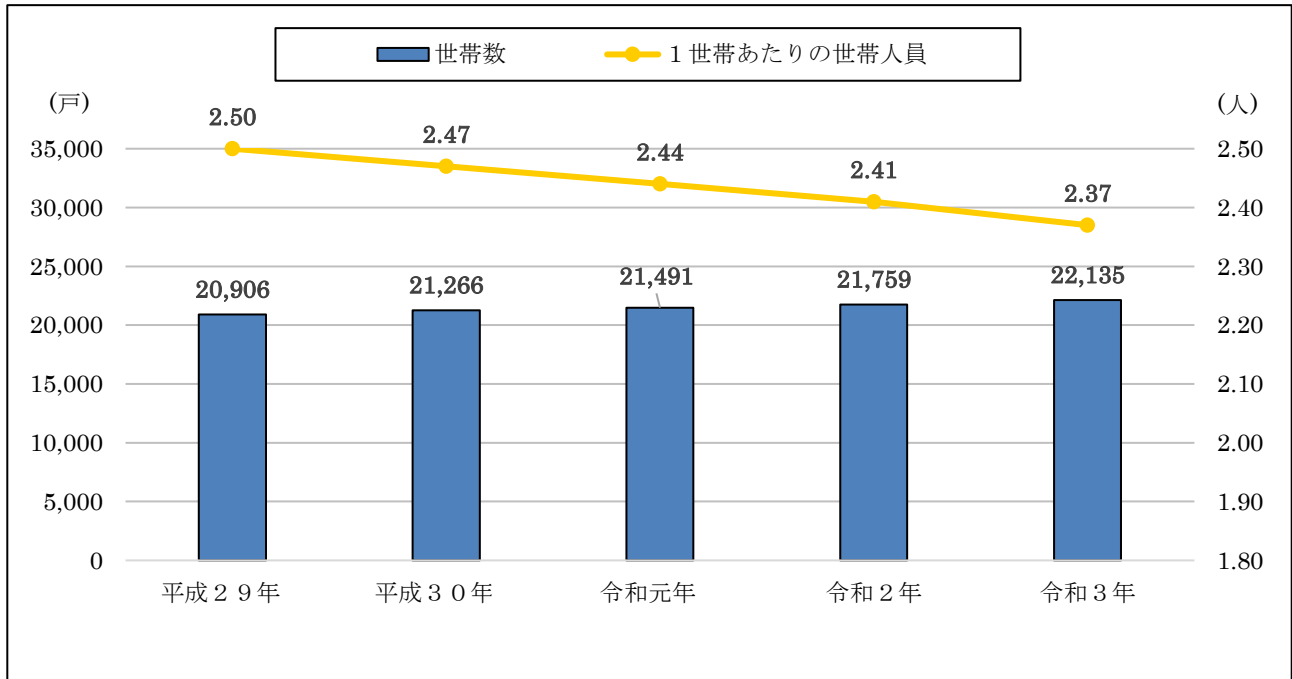


## ■世帯数の推移

世帯数は増加傾向にあり、令和3年（2021年）時点で22,135世帯となっています。

一方、1世帯あたりの世帯人員は減少傾向にあり、令和3年（2021年）では2.37人となっています。

《世帯数の推移》



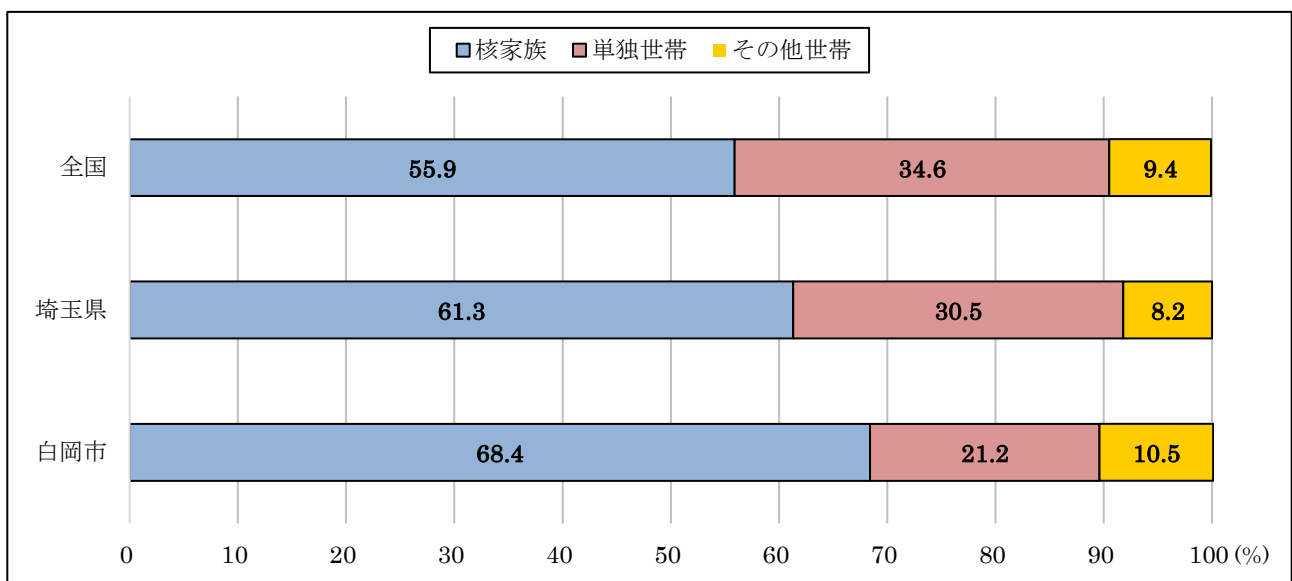
出展：住民基本台帳（各年4月1日）

## ■家族類型

家族類型をみると、核家族が7割、単独世帯は3割となっています。核家族世帯の割合は全国、埼玉県よりも高くなっています。

比較すると全国よりも12.5ポイント、埼玉県よりも7.1ポイント高くなっています。

《世帯の家族類型別割合》

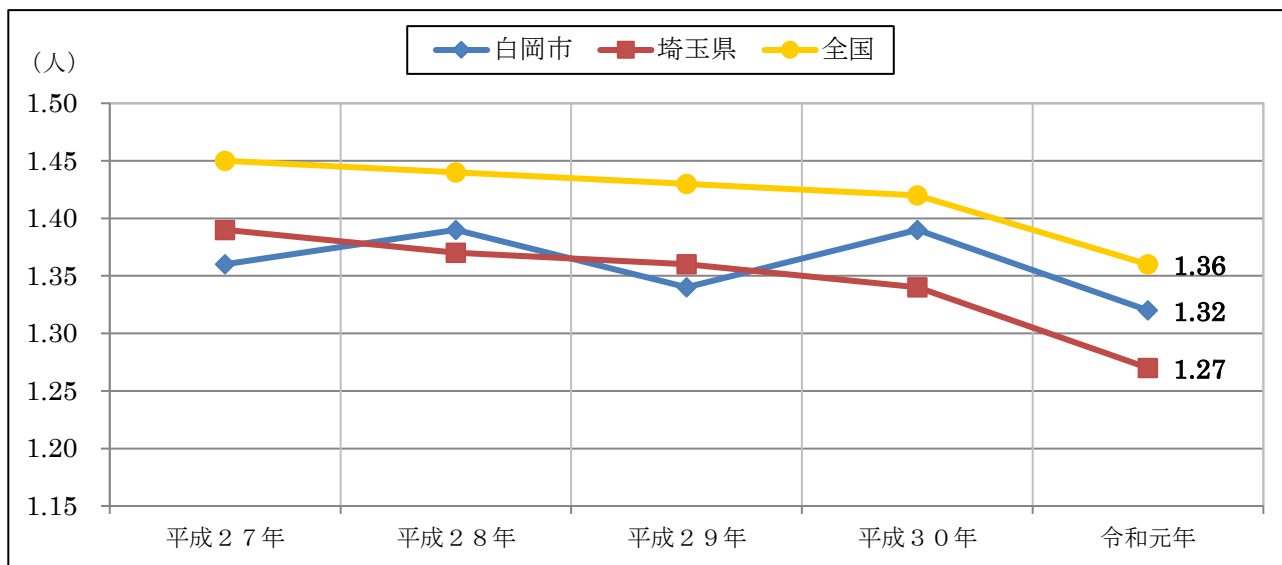


出典：平成27年国勢調査

## ■合計特殊出生率の推移

\*合計特殊出生率は、平成27年（2015年）以降増減していますが、令和元年（2019年）時点では、1.32人と埼玉県の数を上回っています。

《合計特殊出生率の推移》



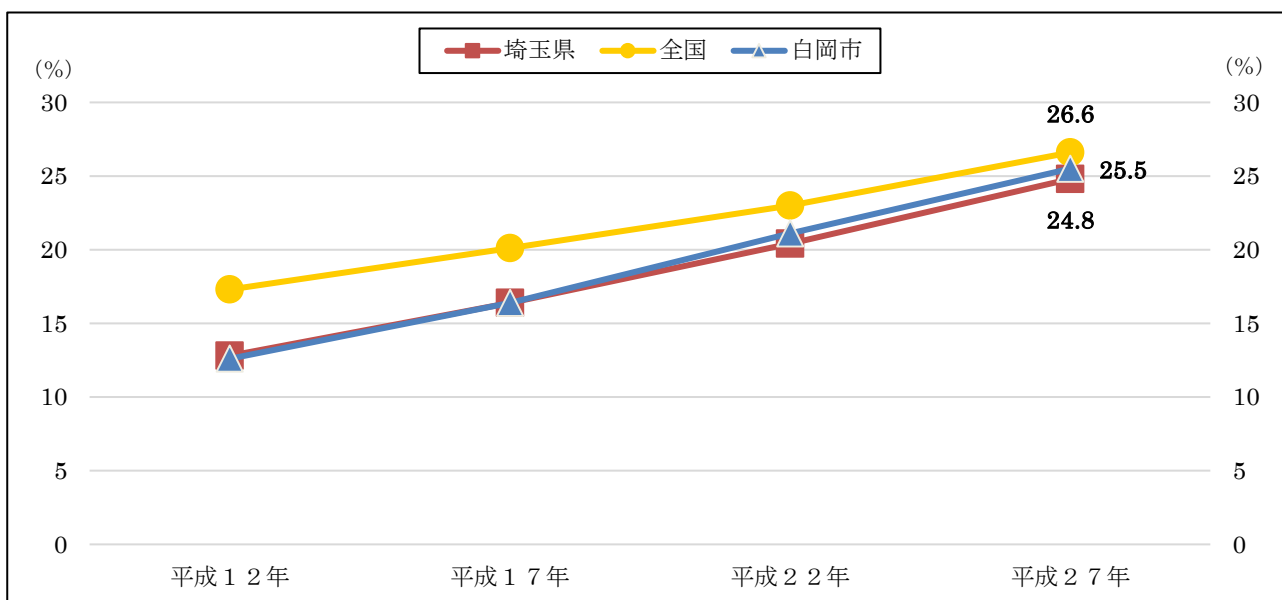
出典：埼玉県総務部統計課「人口動態統計」

## ■高齢化の推移

高齢化率をみると、平成27年（2015年）時点で、白岡市の割合は25.5%となっており、全国よりも低く、埼玉県よりも高くなっています。

比較すると全国よりも1.1ポイント低く、埼玉県よりも0.7ポイント高くなっています。

《高齢化の推移》



出展：平成27年国勢調査

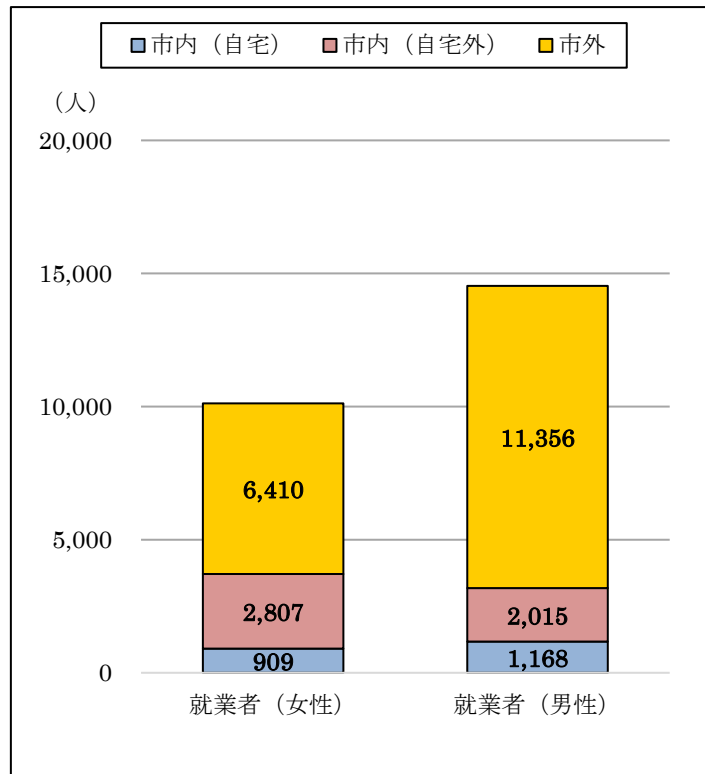
(2) 就業・参画に関する現状

■就業の現状

市民の就業の状況をみると、不詳者を除く女性就業者は10,126人、男性就業者は14,539人となっています。どちらも市外で就業している人が多く、女性では6割、男性では8割となっており、男性の方が多くなっています。一方で、市内で就業している市民は、女性の方が多くなっています。

雇用形態をみると、女性は6割が非正規雇用者となっている一方で、男性は正規雇用者が8割を占めており、正規雇用者は男性の方が多くなっています。

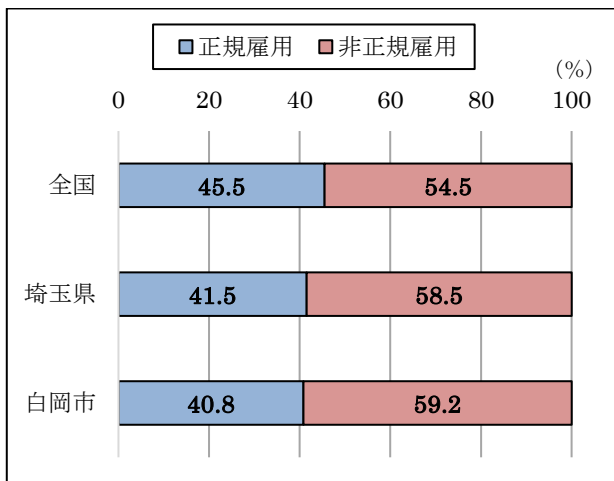
《男女別・就業地（市内・市街）による15歳以上の就業者数》



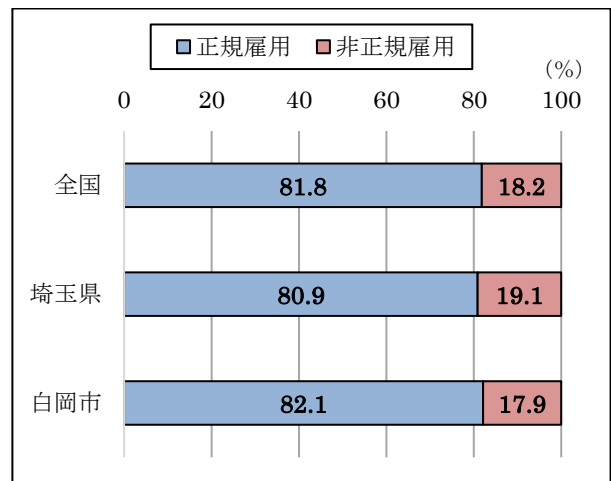
出典：平成27年国勢調査

《男女別・雇用形態》

【女性】



【男性】

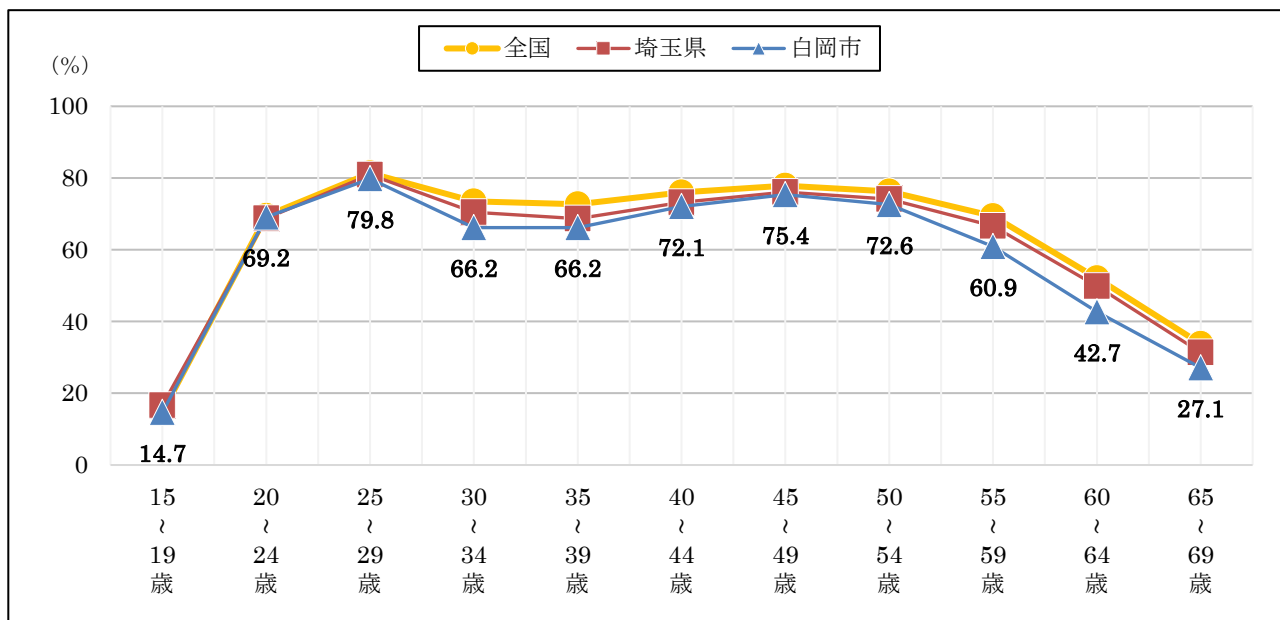


出典：平成27年国勢調査

## ■女性の労働力率の年齢別状況

女性の年齢5歳階級別の\*労働力率をみると、30代、40代で減少する、いわゆる\*M字カーブとなっています。市の女性の労働力率は埼玉県（女性）と類似していますが、全国（女性）と比べると、M字の谷がやや深く、40代以降の上昇が少ないという特徴がみられます。

《女性5歳階級別の労働力率》



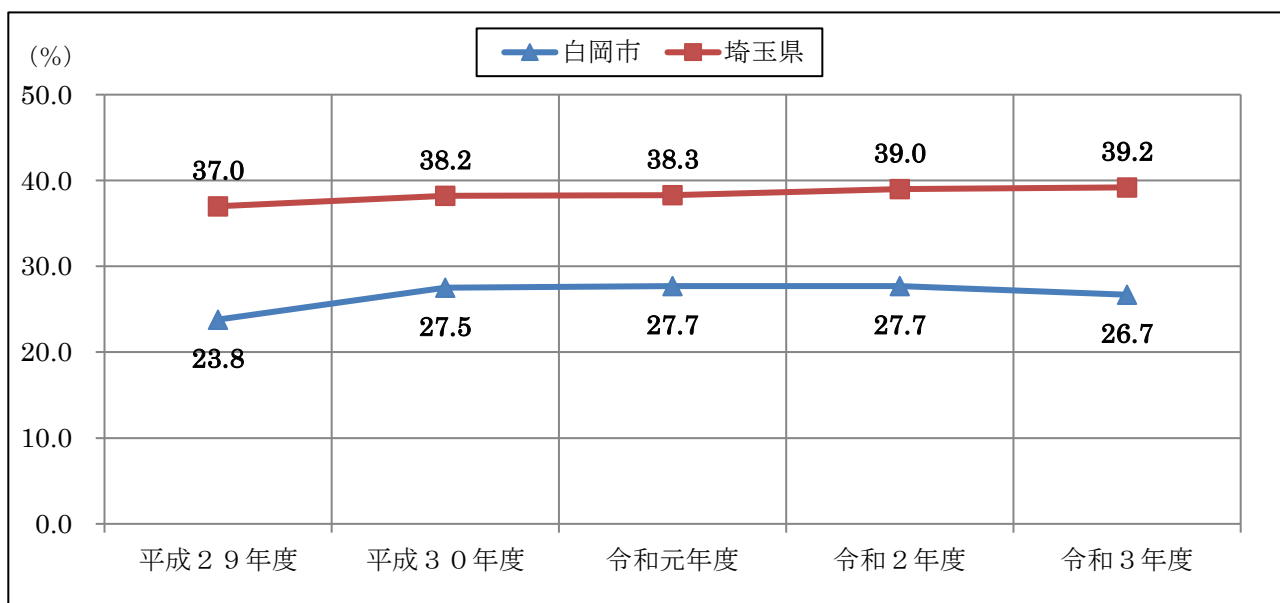
出典：平成27年国勢調査

※表示している数値は白岡市（女性）

## ■審議会等における女性委員の割合

法令又は条例で設置されている審議会等においては、委員の男女構成の均衡を図るよう努めていますが、専門性が要求される場合や役職に基づき委嘱する場合もあり、女性委員の割合は30%未満で推移しています。

《審議会等における女性委員の割合の推移》



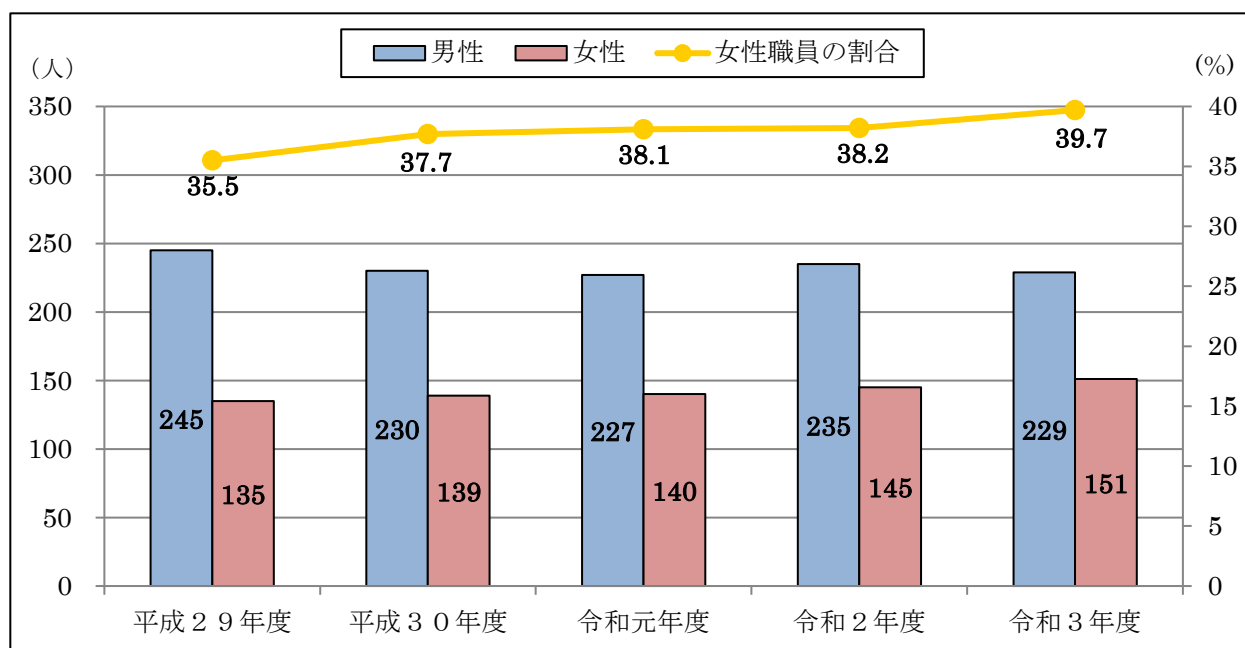
出典：地域振興課

埼玉県「審議会等における女性の登用状況」

## ■市役所における女性職員の割合

本市の市役所における女性職員の割合は、年々増加傾向にあり、令和3年度（2021年度）には39.7%となっています。

### 《市役所における女性職員の割合の推移》



出典：総務課

### (3) 新型コロナウイルス感染症の拡大

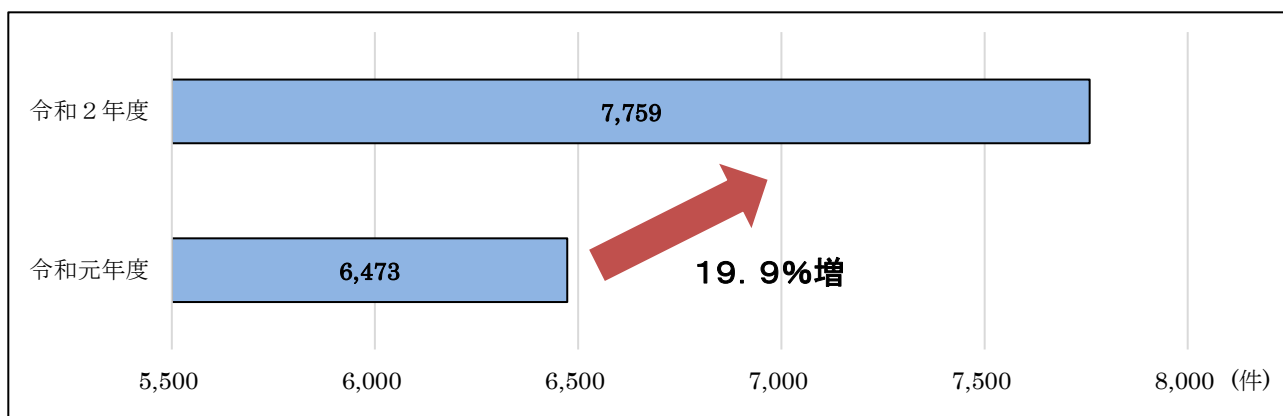
令和2年（2020年）から新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大が起こり、社会、経済、仕事、生活など様々な形で私たちの日常に大きな影響を及ぼしています。

仕事面では、宿泊・飲食サービス業への影響が大きく、非正規雇用労働者や女性の雇用、所得への影響が問題となっています。

生活面では、外出自粛や学校の休校などで、自宅で過ごす時間が増えたことにより、固定的性別役割分担意識から家事・育児・介護への負担が女性に集中したり、生活不安やストレスなどによる配偶者からの暴力(DV)に関する相談件数が増加するなど、ジェンダーに起因する課題が一層顕在化し、深刻な問題となっています。

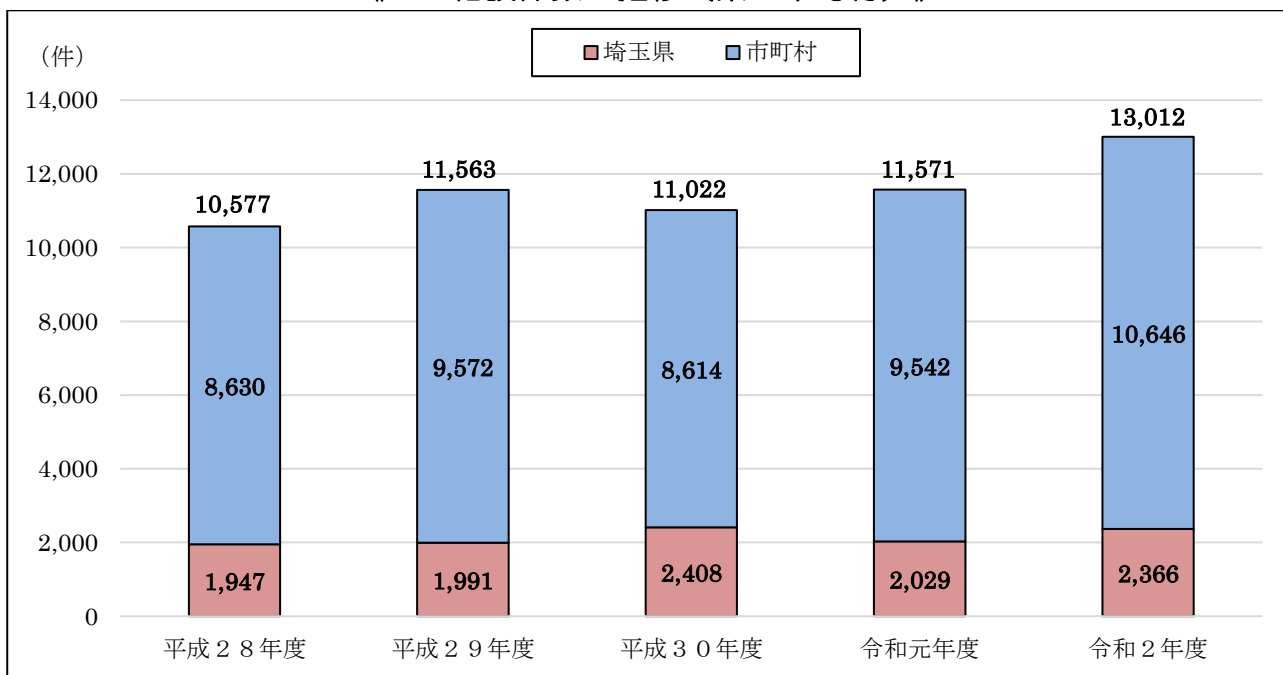
新型コロナウイルス感染症の影響で顕在化した男女共同参画に関する様々な課題に対し、改めて男女共同参画の重要性を認識し、感染症が収束した今後の社会も見据え、対応が求められています。

《コロナ禍における配偶者暴力相談支援センター相談状況（県）》



出典：県男女共同参画課

《DV相談件数の推移（県・市町村）》



出典：県男女共同参画課

## 2 アンケートからみる現状

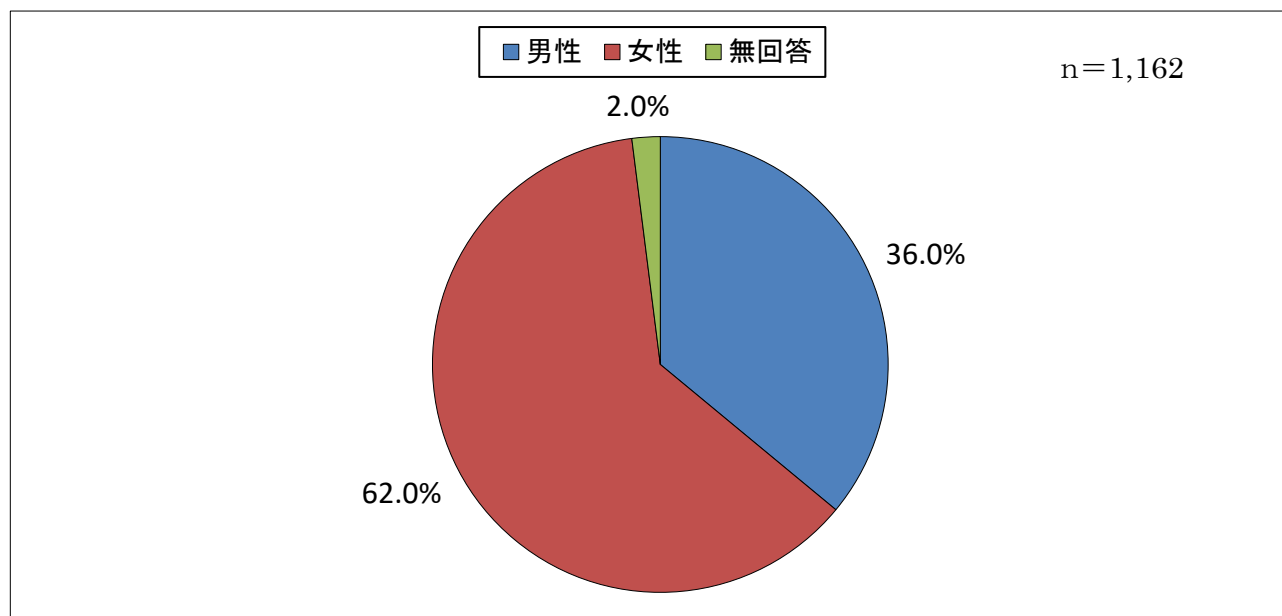
### (1) 調査概要

調査目的	第5次白岡市男女共同参画プラン策定の基礎資料とすることを目的として実施
調査期間	令和3年4月28日(水)～5月31日(月)
調査の対象	市内在住、在学、在勤の男女 約1,500人
配布・回答方法	学校、保育所、児童館、公共施設等に調査票を配布 インターネット回答及び調査票に直接記入し提出
回答状況	1,162件
調査項目	1. 回答者の属性 2. 男女平等、男女共同参画に関する意識について 3. 男女共同参画社会実現のための施策について

### (2) 結果の概要

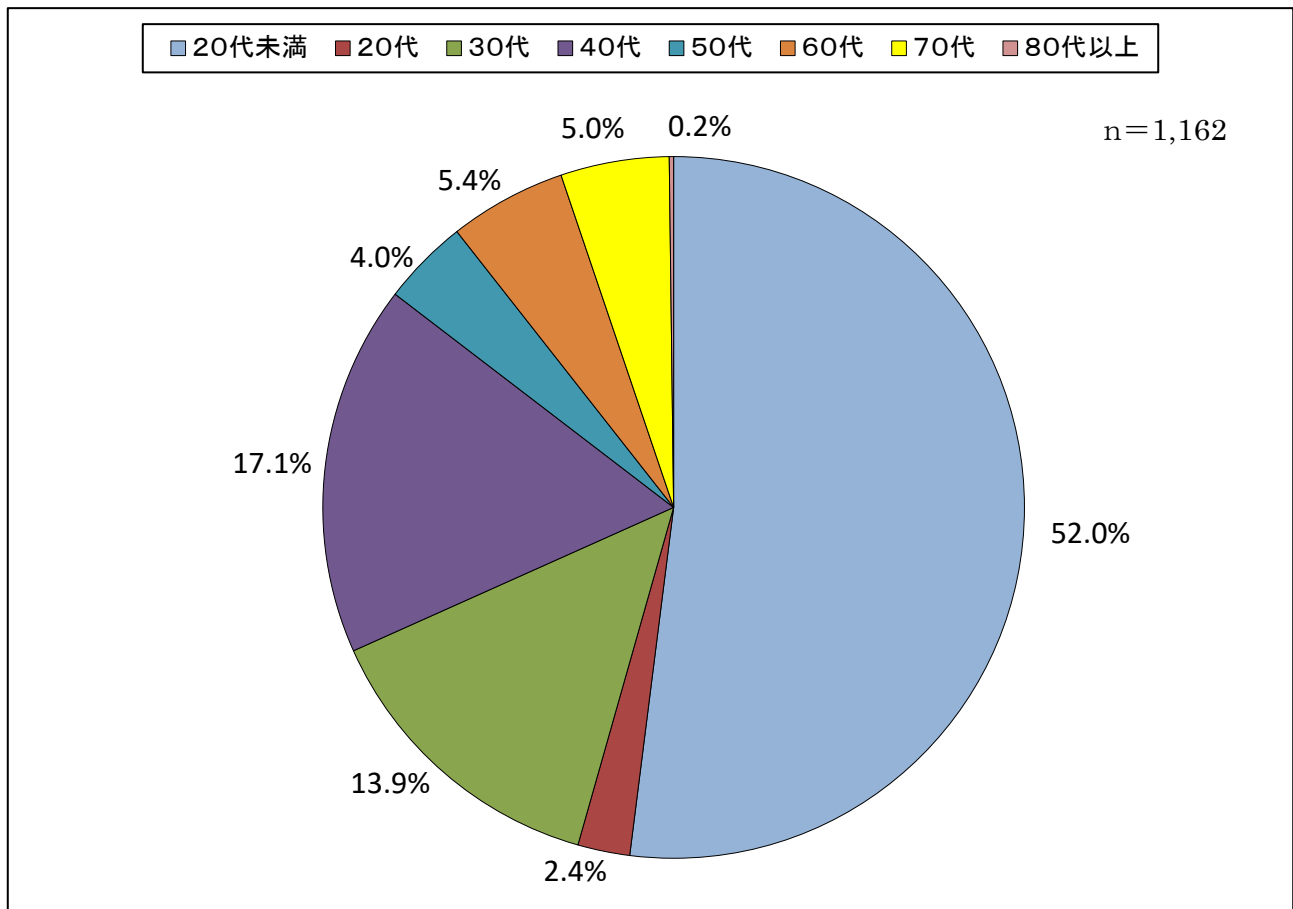
#### ■回答者の性別

回答者の性別について、男性が36%、女性が62%となっており、男性よりも女性の回答が多くなっています。また、性別を「無回答」と回答したかたも2%いました。



## ■回答者の年齢

回答者の年齢層については20代未満のかたが52%と約半数を占めています。次いで多い年代が40代17.1%、30代13.9%、60代5.4%と続いています。





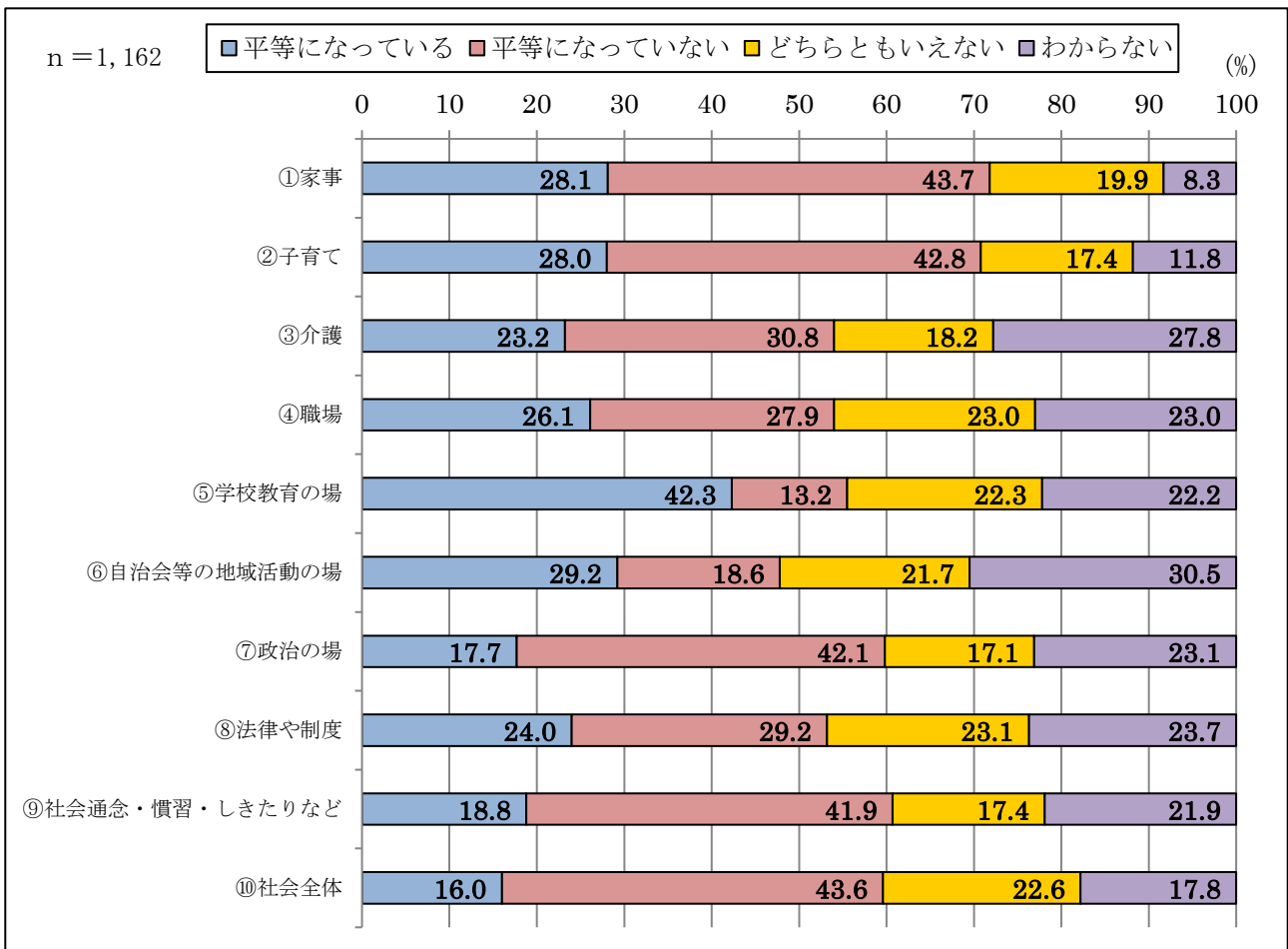
## ■男女平等感

各分野における男女平等感について、最も平等に感じている分野は「⑤学校教育の場」で、「平等になっている」と答えたかたが42.3%でした。

最も平等に感じていない分野は「⑩社会全体」で「平等になっている」と答えたかたは16.0%でした。

家庭分野における「①家事」、「②子育て」、「③介護」については、「平等になっていない」と感じているかたがそれぞれ30~40%前後いる反面、20%以上のかたは「平等になっている」と回答しています。

社会分野における「④職場」については、「平等になっている」と感じている回答と「平等になっていない」と感じている回答が約半数ずつにわかれしました。「⑥自治会等の地域活動の場」、「⑦政治の場」、「⑧法律や制度」、「⑨社会通念・慣習・しきたり」などでは、「⑥自治会等の地域活動の場」の平等感の数値が少し高いものの、ほかは平等ではないと感じている人の割合が高く見られました。



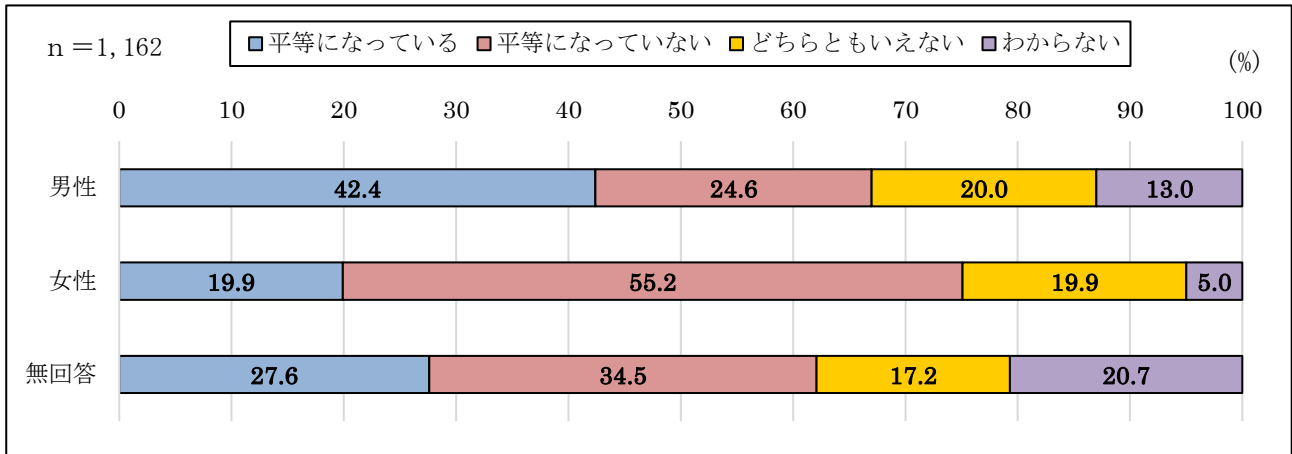
## ■各分野における性別ごとの平等感

### ①家事

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が22.5ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が30.6ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が半数以上を占めており、男女間の意識に大きな差がみられました。

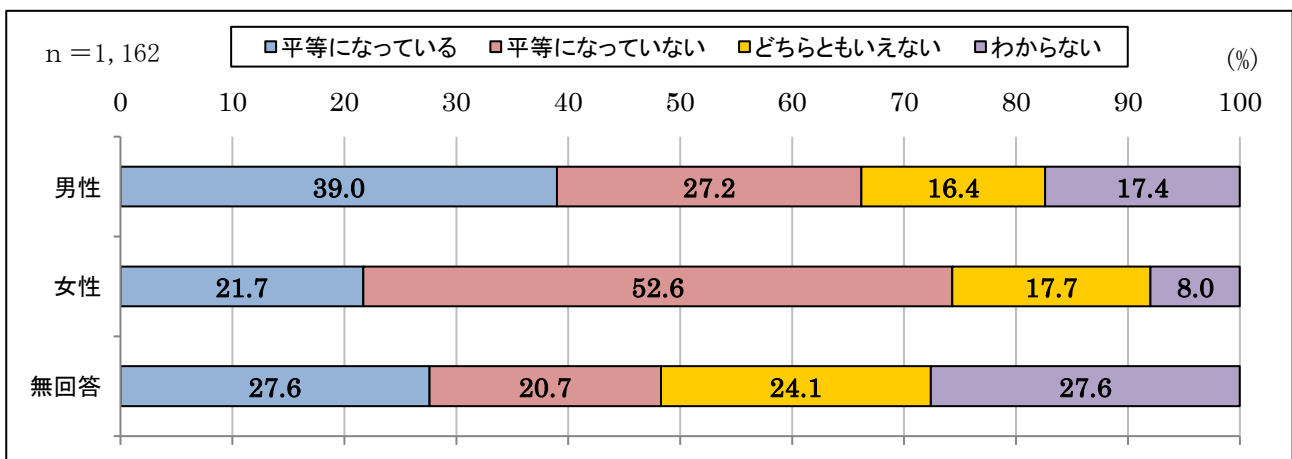


### ②子育て

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が17.3ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が25.4ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が半数以上を占めており、男女間の意識に大きな差がみられました。

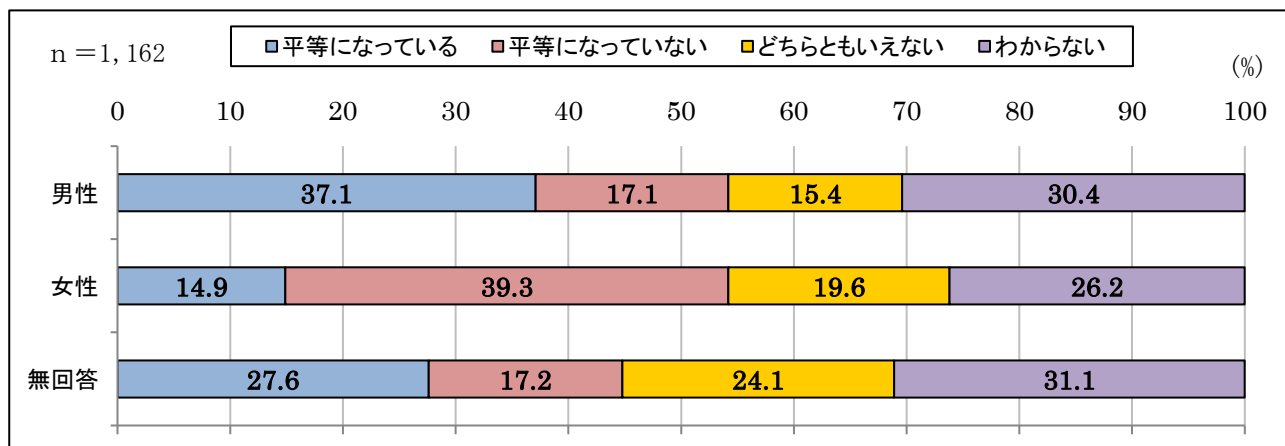


### ③介護

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が22.2ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が22.2ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が高く、男女間の意識に差がみられました。

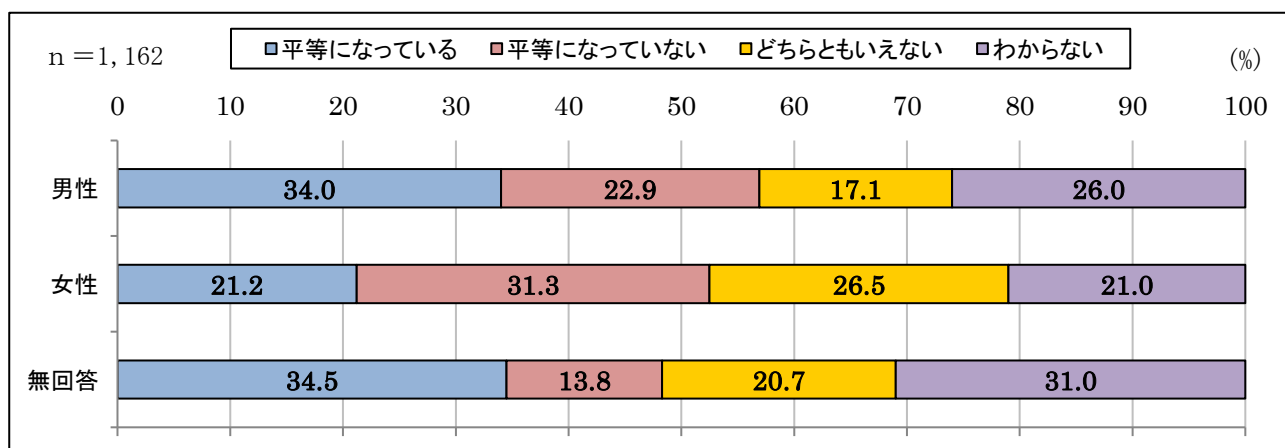


### ④職場

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が12.8ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が8.4ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が高く、男女間の意識に差がみられました。

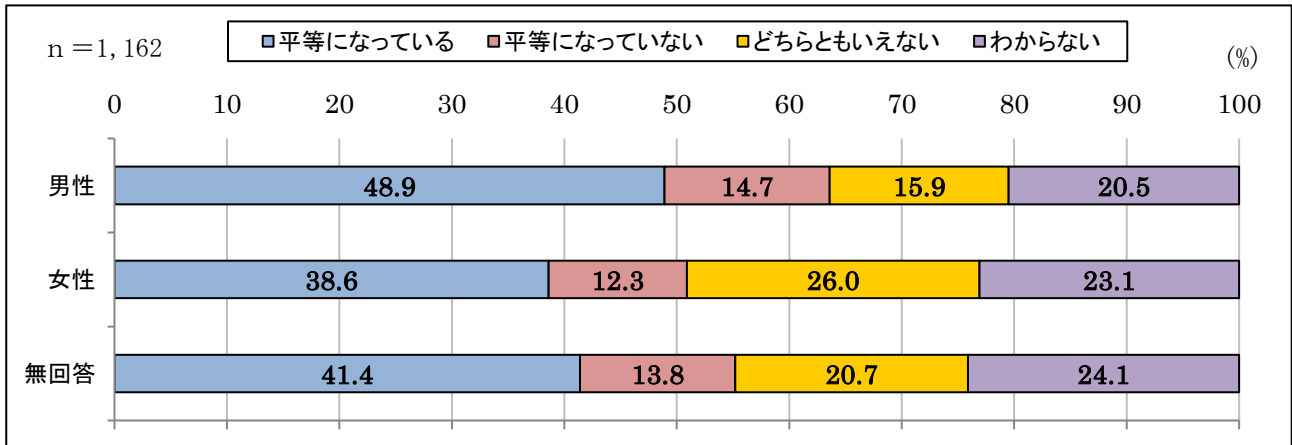


### ⑤学校教育の場

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が10.3ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が2.4ポイント高くなっています。

性別問わず「平等になっている」と感じている割合が高く、「平等になっていない」と感じている割合も低くなっており、男女間の意識に差はみられませんでした。

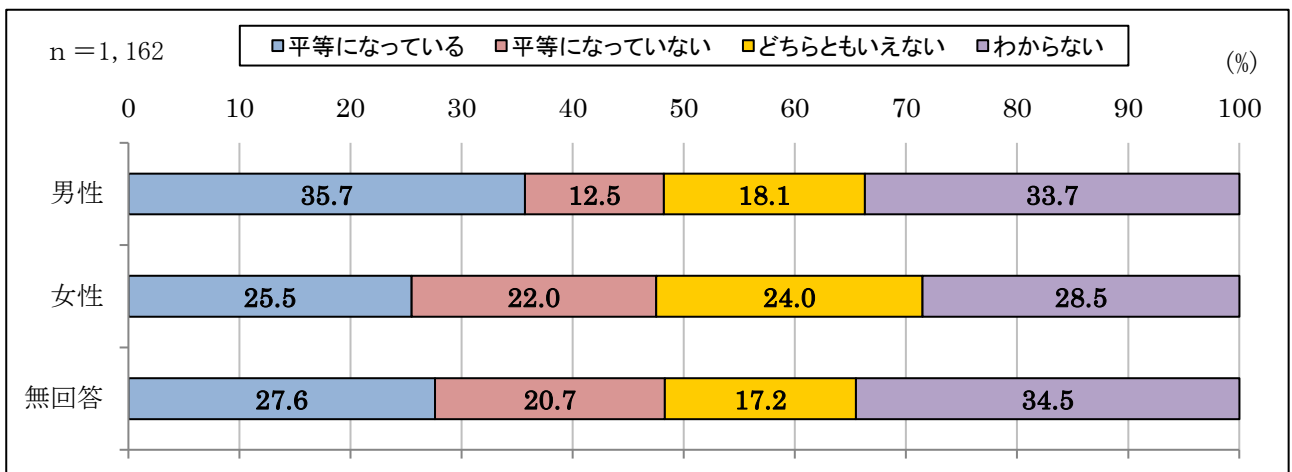


### ⑥自治会等の地域活動の場

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が10.2ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が9.5ポイント高くなっています。

性別問わず「平等になっている」と感じている割合と「平等になっていない」と感じている割合が約半数ずつとなっており、男女間の意識に差はみられませんでした。

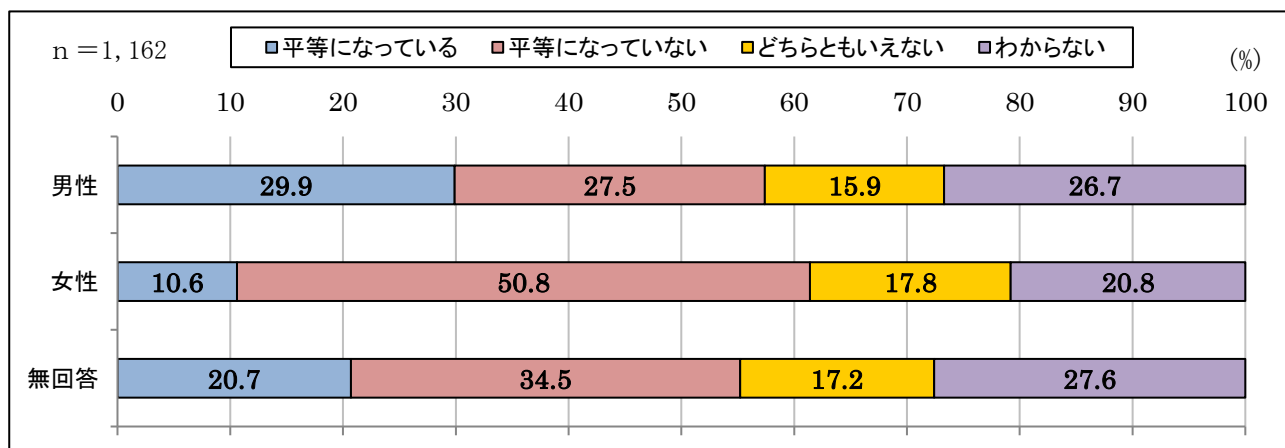


### ⑦政治の場

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が19.3ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が23.3ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が半数を占めており、男女間の意識に大きな差がみられました。

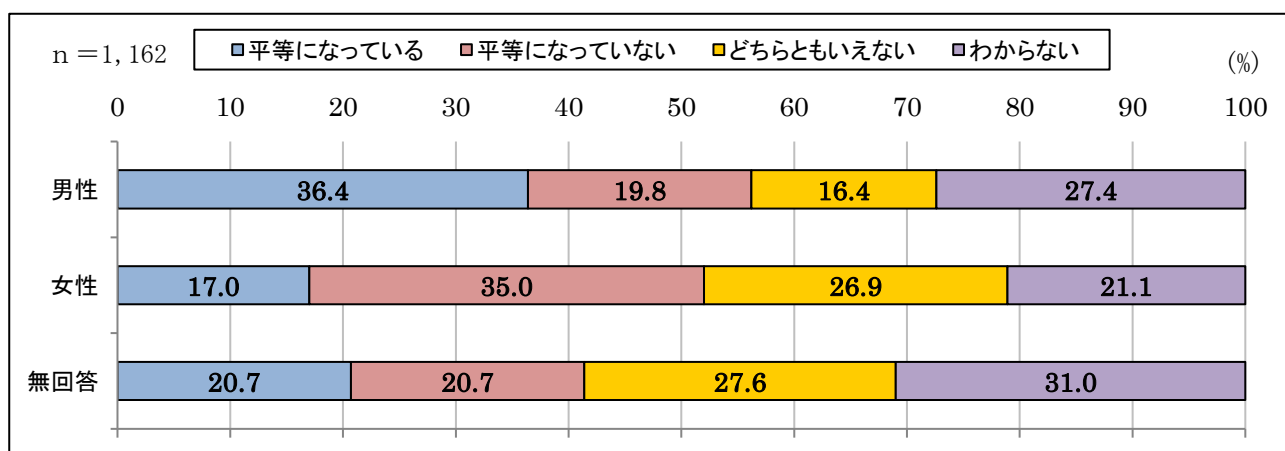


### ⑧法律や制度

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が19.4ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が15.2ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が高く、男女間の意識に差がみられました。

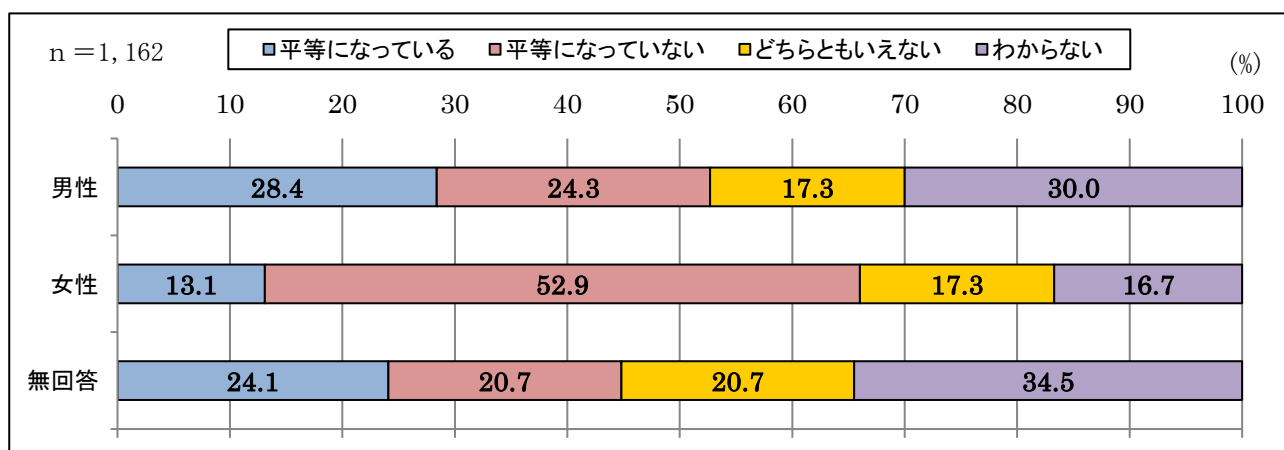


### ⑨社会通念・習慣・しきたりなど

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が15.3ポイント高くなっています。

一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が28.6ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が半数以上を占めており、男女間の意識に大きな差がみられました。

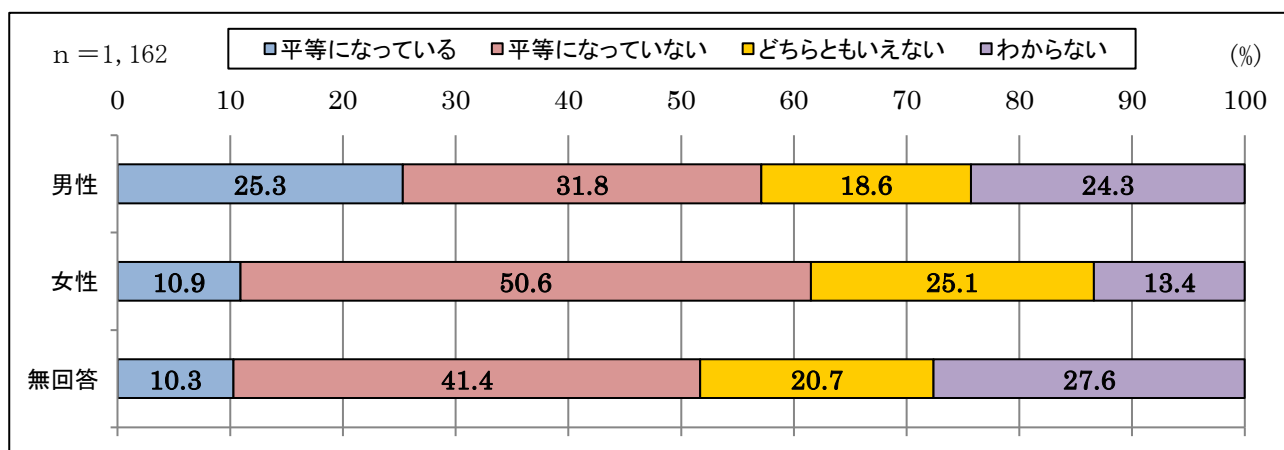


### ⑩社会全体

「平等になっている」と感じている割合は、女性よりも男性の回答が14.4ポイント高くなっています。

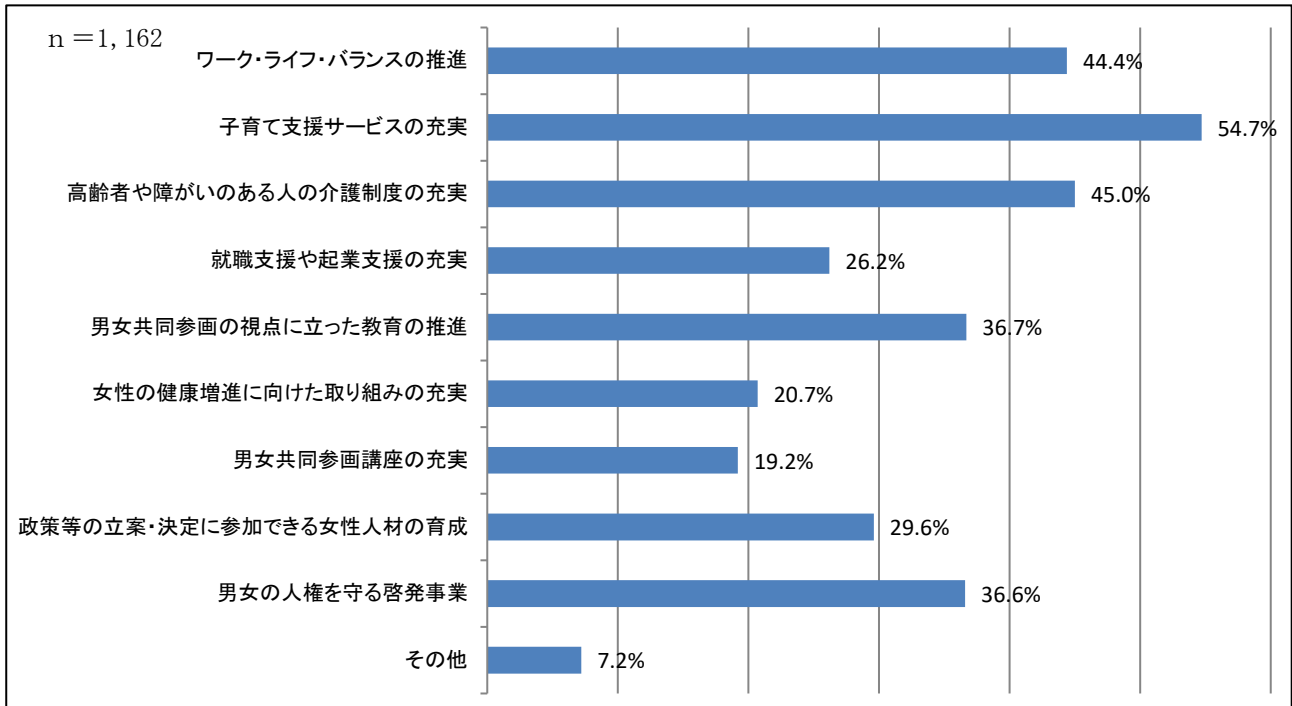
一方、「平等になっていない」と感じている割合は、男性よりも女性の回答が18.8ポイント高くなっています。

男性は「平等になっている」と感じている割合が高い一方で、女性は「平等になっていない」と感じている割合が半数を占めており、男女間の意識に大きな差がみられました。また、性別問わず「平等になっていない」と感じている割合が高くみられました。



## ■市に望む取組

男女共同参画社会を実現していくために、市として力を入れたほうがよい取組については、「子育て支援サービスの充実」と答えたかたが54.7%と最も多く、次いで「高齢者や障がいのある人の介護制度の充実」、「\*ワーク・ライフ・バランスの推進」、「男女共同参画の視点に立った教育の推進」、「男女の人権を守る啓発事業」という結果となりました。



## 第3章

# プランの基本的な考え方



# 1 プランの基本理念

男女が互いにその人権を尊重し、認め合い、それぞれ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、一人一人が輝いて生きることができる環境づくりが重要な目標となります。

白岡市では、総合振興計画において『ほっとスマイル しらおか 未来へつながるまち ~うるおいとやすらぎの生活未来都市~』（※後に第6次総振に更新）をまちづくりの将来像に掲げ、子どもから高齢者まで誰もが自己実現に向け元気に活動し、生きがいと豊かさを実感できるまちづくりを進めています。

また、これまで4次に渡る男女共同参画プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を進めてきました。社会の法制度が整備され、取組が進んでもなお「男性（女性）はこうあるべき」、「この仕事は男性（女性）向き」といった固定的性別役割分担意識やそれに基づく慣行により、活動を制限される人や過度に負担を負わなければならない人がおり、一人一人の意識の改革や慣行の見直しが必要です。さらに、DVなどの暴力やハラスメントなど女性の人権を侵害する行為の根絶は喫緊の課題となっています。

これらの点を踏まえ、本計画の基本理念は、これまでの計画に引き続き「だれもが生きやすい社会の実現に向けて」と定めます。

**だれもが 自分らしく輝けるまち しらおかをめざして**

## 2 プランの体系

基本目標	主要課題	施策の方向
Ⅰ 男女共同参画の意識づくり	1 男女共同参画及び多様性に関する意識啓発	(1)男女共同参画に関する意識啓発
		(2)多様性についての理解促進
	2 人権尊重教育の推進	(1)男女共同参画の視点に立った教育の推進
		(2)家庭や地域における教育・学習機会の提供
Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの取組	1 家庭における男女共同参画の推進 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">女性の活躍推進計画</span>	(1)男性の家庭参画の促進
		(2)子育てサービスの充実
		(3)福祉サービスの充実
	2 生涯を通じた健康づくり	(1)女性の健康管理の充実
(2)ライフステージに沿った健康づくり		
Ⅲ 一人一人が活躍できるまち	1 男女がともに働きやすい環境づくり <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">女性の活躍推進計画</span>	(1)多様な働き方ができる環境づくり
		(2)女性のチャレンジ支援
	2 政策・方針決定の場への参画促進	(1)審議会委員等への女性の登用促進
		(2)地域・社会における男女共同参画の促進
Ⅳ だれもが安心して暮らせるまち	1 DVの根絶と被害者支援の充実	(1)DV防止の啓発と支援の充実 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">DV防止基本計画</span>
	2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶	(1)子どもや高齢者に対する暴力根絶のための取組
		(2)セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為等の防止
Ⅴ 推進の体制づくり	1 市民・事業者との連携	(1)男女共同参画のための多様な活動の促進
	2 市の推進体制の充実	(1)庁内の計画推進体制の充実

### 3 プランの基本目標

#### (1) 基本目標

第4次白岡市男女共同参画プラン策定後の社会状況の変化やプランに基づく取組の成果や課題等を踏まえ、次の5つを基本目標に掲げ、家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場において男女共同参画の理念が浸透し、誰もが生きやすい社会となるよう、取組を推進します。

<b>基本目標Ⅰ</b>	<b>男女共同参画の意識づくり</b>
--------------	---------------------

男女共同参画社会の実現には、男女共同参画の意識がすべての人に浸透することが重要です。女性だけでなく、男性だからという固定的な意識から仕事中心の生活が当然とされ、家事や子育て、介護への関わりが少ないなど、男性にとっても関係の深い課題です。

誰もが性別に関わりなく、それぞれの個性と能力を十分に生かし、ともに責任を果たしていく男女共同参画社会を実現するため、男女共同参画の理解促進、教育・学習の充実に取り組みます。

<b>基本目標Ⅱ</b>	<b>ワーク・ライフ・バランスの取組</b>
--------------	------------------------

男女がともに社会の様々な活動に参画するために、これまで女性に偏りがちになっていた家事や子育て、介護などの役割に男性も積極的に関わり、負担をともに担うことが必要です。男性の積極的な参画を促すとともに、支援サービスや地域の支え合いの体制を充実し、社会全体で支える仕組みを作る必要があります。

また、誰もが健康でいきいきと活動できるよう、市民の主体的な健康維持・管理及び支援体制の充実に努めます。

<b>基本目標Ⅲ</b>	<b>一人一人が活躍できるまち</b>
--------------	---------------------

社会のあらゆる場で男女共同参画が進むには、政策・方針決定の場や、就労、地域活動など、様々な場に男女がともに参画し、その能力を発揮できるようにする必要があります。就労の場では、男性も女性もすべての人が働きやすい職場環境を整備するとともに、働く意欲のある女性の活躍の支援に取り組みます。

また、庁内や事業者、地域の活動において、政策・方針決定の場に女性の参画が進むよう、働きかけを行います。

**基本目標Ⅳ****だれもが安心して暮らせるまち**

誰もが性別に関わりなく、それぞれの個性と能力を十分に生かし、共に責任を果たしていく「男女共同参画社会」を実現するためには、一人一人が互いの身体的性差を理解しあい、性別による差別的な扱いを受けることなく個人としての人権が尊重されることが必要です。

特に、配偶者等に対する暴力は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、全ての人々が平等で互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める「男女共同参画社会」の形成を阻害するものであることから、配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶に取り組みます。

**基本目標Ⅴ****計画推進の体制づくり**

社会のあらゆる分野における男女共同参画を推進するため、市、市民、事業者、民間団体が、それぞれの立場から主体的に取り組んでいくとともに、互いに連携・協力しながら取組を展開していきます。

## (2) 成果目標

目標項目 (計画・担当課)	現状値	目標値	施策No.
市男性職員の育児休業取得率 (次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)	令和3年度 4%	令和7年度 20.0%	12
地区の民生委員・児童委員を「知っている」という割合 (地域福祉計画)	令和元年度 54.5%	令和7年度 65.0%	17
1年間に健康診査を受けていない人の割合 (健康増進計画)	平成30年度 25.6%	令和6年度 20.0%	19
1年間に何らかのがん検診を受けていない人の割合 (健康増進計画)	平成30年度 52.1%	令和6年度 40.0%	19
市の審議会等における女性委員の割合 (地域振興課)	令和3年度 26.7%	令和7年度 30.0%	26
行政区(自治会)区長・区長代理に占める女性の割合 (地域振興課)	令和3年度 6.7%	令和7年度 10.0%	26
地域や行政区の手伝い、ボランティア活動などに「よく参加している」と「参加している」の割合の合計 (地域福祉計画)	令和元年度 10.6%	令和7年度 30.0%	27
市職員の管理職に占める女性の割合 (次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)	令和3年度 18.9%	令和7年度 20.0%	41

## 4 プランの推進体制

本市の男女共同参画の施策を総合的かつ継続的に推進するため、次の項目に取り組みます。

### ■しらおか男女共同参画推進会議の開催

男女共同参画の推進に関する重要事項を調査・審議し、計画の推進を図ります。プランの年次報告書に示された施策の進捗状況の点検・評価を行います。

### ■白岡市庁内女性政策推進会議の開催

男女共同参画に関する施策について、関係部課等相互の連絡調整及び総合的かつ効果的な対策を推進するため、必要な調査及び検討を行います。庁内組織による計画の着実な推進を図ります。また、職員の男女共同参画意識の醸成を図ります。

### ■市民・事業者等との連携と協働

男女平等社会の実現に向けて施策を推進するにあたっては、市民や事業者等との連携や協働が欠かせません。市・市民・事業者等がさまざまな分野で主体的にそれぞれの役割を果たしていくことを目指します。

### ■国・県等関係機関との連携

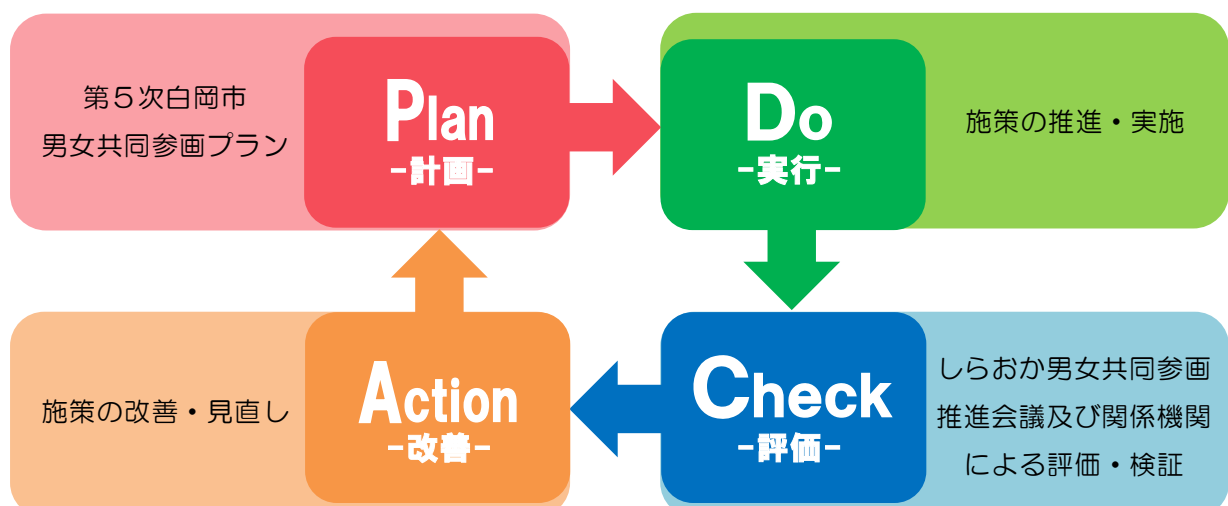
男女共同参画の推進にあたり、国及び埼玉県、他の地方公共団体と連携し、情報交換などを行い、課題解決に取り組みます。

国の法整備や、埼玉県が広域的に実施すべき事項等については、国や埼玉県に積極的に働きかけを行うとともに、必要に応じて他の関係機関と連携を図ります。

### ■計画の進行管理

施策の推進状況を年度ごとに確認し、公表します。PDCAサイクルの考え方に基づいて進行管理を行い、進捗状況の点検、評価を行います。

さらに、より具体的に進行管理を行うために、進捗状況の中で成果目標を設定し、その達成に向けて事業・施策を推進していきます。



## 第4章 計画の内容

<b>基本目標Ⅰ</b>	<b>男女共同参画の意識づくり</b>
--------------	---------------------

<b>主要課題 1 男女共同参画及び多様性に関する意識啓発</b>
-----------------------------------

**◇現状と課題**

男女共同参画社会の実現には、男女が固定的性別役割分担意識にとらわれることなく、多様な生き方を認め合うことの大切さを理解することが重要です。

令和3年度（2021年度）に実施した市民意識調査では、社会全体について「平等になっていない」と感じている割合が男女問わず高い傾向が見られました。

固定的性別役割分担意識は、若い世代を中心に改善しつつありますが、依然として人々の生活や慣習などの中に男女の不平等感が残っていると考えられ、引き続き全ての世代を対象に、男女共同参画の重要性について啓発し、意識づくりをすることが求められます。

また、男女という性別に捉われず、誰もが自分らしく暮らせる社会となるよう、\*性の多様性を理解し、尊重する意識を深める必要があります。

男女共同参画の意識を浸透させるため、今後もあらゆる機会を通じて広報、啓発活動を展開することが重要です。

<b>施策の方向（1） 男女共同参画に関する意識啓発</b>
--------------------------------

多くの人々に根強く残る固定的性別役割分担意識の改善に向け、様々な機会・媒体を通じて啓発・情報発信し、男女共同参画社会への理解促進を図ります。

No.	施策名	事業内容	担当課
1	男女共同参画に関する啓発の充実	啓発事業や市ホームページ、*SNSなどを活用し、男女共同参画に関する啓発活動を実施します。	地域振興課 秘書広報課
2	男女共同参画の視点に立った広報等の充実	しらおか男女共生広報紙「ハーブティ」や市広報紙などの各種媒体を通じ、多様性が浸透するよう表現に留意しつつ、情報提供を行います。	地域振興課 秘書広報課
3	男女共同参画に関する講座・講演会等の実施	男女共同参画意識の啓発、男女共同参画社会への理解を深めるための講座等を実施し、だれもが参加しやすい学習機会の提供に努めます。	地域振興課

<b>施策の方向（2） 多様性についての理解促進</b>
------------------------------

多様な生き方を認め合える社会にするために、\*性的マイノリティ（\*LGBTQなど）の理解を促進し、性の多様性に関する啓発を行います。

No.	施策名	事業内容	担当課
4	多様性の尊重	LGBTQを含む性の多様性や個性を、誰もが互いに理解・尊重し、認め合う社会を目指して、啓発活動の充実に努めます。	地域振興課



## 主要課題2 人権尊重教育の推進

### ◇現状と課題

人の意識や価値観は、家庭・地域・学校の中で成長に応じて形成されることから、人権意識や男女共同参画意識を育てるために教育の果たす役割は非常に大きいものがあります。

令和3年度（2021年度）に実施した市民意識調査の結果では、学校教育の場での男女の意識の平等感について「平等になっている」という回答が全質問項目の中で一番高く見られましたが、一方で「平等になっていない」という回答も12～15%程度見られました。

男女共同参画社会を実現するために家庭・地域・学校における学習機会などを通じて男女共同参画や人権に関する教育を続けていくことが重要です。

子どもたちが、それぞれの個性、能力を発揮しながら自立して生活し、社会の一員として役割を果たすために、主体的に自らの進路を選択することができるよう支援する指導が重要です。

### 施策の方向（1） 男女共同参画の視点に立った教育の推進

児童・生徒の人権意識を高め、男女の固定的イメージや固定的性別役割分担意識を持つことなく、性別にとらわれない多様な生き方ができるよう、男女共同参画の視点に立った教育・指導を推進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
5	男女共同参画の視点に立った教育の充実	男女共同参画に関する正しい理解を浸透させるため、児童・生徒が性別に捉われず個性を活かし、互いを尊重してともに学び合えるよう、学校などにおいて男女共同参画の視点に立った教育を推進します。	教育指導課
6	人権尊重に基づいた性教育の充実	互いの性を理解・尊重し、一人一人の人間を大切にすることを体得できるよう、心身の発達に応じた適切な性教育の充実を図ります。	教育指導課
7	教職員、保育士等への研修の充実	子どもや児童・生徒に大きな影響を持つ保育士や教職員の男女共同参画意識・人権意識をさらに高めるために、それぞれの場で研修や勉強会を通じて理解促進を図ります。	教育指導課 保育課

## 施策の方向（２） 家庭や地域における教育・学習機会の提供

家庭や社会において男女共同参画の視点をもった教育・学習が行われるよう、地域の人材を活用しながら、意識啓発・学習機会の提供等を推進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
8	保護者・PTAへの意識啓発の促進	児童・生徒が性別にかかわらず自立した生き方ができるように、保護者に向けて社会的性別（ジェンダー）にとらわれない生き方・考え方の啓発を行います。また、地域の人材についても活用を図ります。	教育指導課
9	家庭教育学級等の促進	子育て家庭において、性別にとらわれることなく自立することの重要性を理解して、家庭や地域で子育てを実践できるよう「地域の教育力」の向上を図ります。	いきいき教育課

## 基本目標Ⅱ

## ワーク・ライフ・バランスの取組

### 主要課題1 家庭における男女共同参画の推進

#### ◇現状と課題

家庭は、生活の最も基本的な場であり、社会を構成する基礎となります。家庭において男女がともに役割を担い、互いに支え合うことが男女共同参画社会の基本であり、豊かで活力ある社会をつくる上でも重要です。

令和3年度（2021年度）に実施した市民意識調査の結果では、家事・子育て・介護分野の男女の意識の平等感について、「平等になっていない」と感じている割合は男性よりも女性が高く、いずれも男性の約2倍の数値となっています。併せて、力を入れてほしい施策として「子育て支援サービスの充実」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「高齢者や障がいのある人の介護制度の充実」の割合が高く見られ、市民の関心の高さが伺えます。

市内では共働き家庭が増えており、家族が共に家事や子育て、介護などを担っていくことが求められます。市では、男性が積極的に家事、子育て、介護等の家庭における役割を担えるよう、啓発や情報提供、きっかけとなる場の提供を推進していく必要があります。

また、誰もが健康でいきいきと活動できるよう、市民の主体的な健康維持・管理を促進するとともに、支援を必要とする人に的確に支援が届くよう支援体制の充実に努めることが重要です。

#### 施策の方向（1） 男性の家庭参画の促進

男性が家事や子育て、介護など、家庭に参画しやすくするための啓発や、積極的な関わりのきっかけとなる場の提供を推進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
10	男性の家庭参画の推進	積極的な家庭参画を促す意識づくりや、実践的な学習の場となる講座を開催し、家庭参画に関する学習機会の充実を図ります。	学び支援課
11	男性の育児参加の促進	両親学級や休日の親子参加イベント等をとおして、男性の育児参加を促進します。	健康増進課 子育て支援課 学び支援課
12	男性の産休・育休の取得推進	育児休業・介護休業制度の普及定着に向けた市の率先行動として、市の男性職員が育児や介護に関わる機会を増やすことができるよう、多様な休暇制度の周知と職場環境の改善に取り組みます。	総務課

## 施策の方向（２） 子育てサービスの充実

待機児童の解消を図り、多様な育児ニーズに応えるための教育・保育サービスの充実に努め、子育てしやすい環境整備を推進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
13	保育所、学童保育所等事業の充実	待機児童の解消、保育環境向上のため、保育所や学童保育所などの整備・充実に努めます。	保育課
14	子育てサービスの充実	ファミリー・サポート・センター事業や訪問型子育て支援の実施など、安心して子育てができる環境整備の推進、サービスの充実に努めます。	子育て支援課
15	子育て支援の充実	子育ての悩みを気軽に相談できるよう各種相談を充実させ、利用促進を図ります。また、親子の情報交換や交流の場づくりを推進します。	子育て支援課 健康増進課
16	セミナー等開催時の一時預かりの実施	子育て家庭が、セミナーや相談事業に参加しやすいように、一時預かりを実施します。 また、市ホームページ、SNSなどを活用し周知に努めます。	全庁

## 施策の方向（３） 福祉サービスの充実

高齢者や障がい者やその家族介護者、経済的困難を抱える家庭等、様々な困難を抱える人に必要な支援を適切に行うため、関係機関と連携した支援を行います。

No.	施策名	事業内容	担当課
17	福祉・介護サービスの充実	全ての方が地域でいきいきと生活ができるよう、福祉・介護サービスや相談対応の充実に努めます。 また、介護者への支援や交流の場などについて情報提供を行います。	高齢介護課 福祉課

## 主要課題2 生涯を通じた健康づくり

### ◇現状と課題

人々が互いの身体的な違いを十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会づくりを進める上で重要なことです。

心身の状況は、思春期、青年・成人期、壮年・老年期などライフサイクルを通じて変化しますが、女性は、妊娠や出産をする可能性があることもあり、男性とは異なる健康上の問題に直面します。

女性特有のがんには「乳がん」や「子宮頸がん」があり、いずれも若い世代で罹患することが多く、早くから健康問題に関する意識づけが必要です。

一方で、生活習慣病や喫煙・飲酒が関係する疾病は男性に多くみられるなど、心身の健康には生活面や社会的な関わりなども関係すると考えられています。生涯にわたり健康で明るく豊かな生活を送るためには、何よりも普段の生活の中で自らの健康状態を確認し、健（検）診の受診など主体的に健康の維持・管理を行うことが必要です。

また、変化が激しく複雑化した現代社会では、ストレスや不安感を抱える人が多くなっています。普段の生活で睡眠や休養に気を配り、心の健康の維持に留意する必要があることから、市民の取組を推進するとともに、専門の相談窓口の周知が必要です。

### 施策の方向（1） 女性の健康管理の充実

妊娠中の健康管理や母子の健康保持のために健康診査の確実な受診や健康相談、育児指導の活用を促進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
18	妊娠・出産に関わる健康管理の充実	妊娠した女性や出産後の母子が健康を保持できるように、健康診査や健康相談、育児指導など*ライフステージや成長段階に応じて必要な母子保健事業等を充実します。	健康増進課

## 施策の方向（２） ライフステージに沿った健康づくり

市民の主体的な心身の健康づくりを推進するために、各種健（検）診等の受診や健康相談等の活用、健康づくり事業や食育に関する情報提供を行います。

No.	施策名	事業内容	担当課
19	健康診査機会の拡充	市民の主体的な健康管理を推進するために、各種健（検）診の受診についての周知・啓発や受診しやすい環境づくりを進め、受診率の向上を図ります。	健康増進課
20	相談事業の充実	利用しやすい健康・栄養相談の体制を整備し、関係機関と連携して健康の維持・増進を支援します。	健康増進課
21	健康に関する教育・啓発の充実	生涯にわたって健康に暮らせるよう、健康づくり、食育推進に関する学習や運動・スポーツの機会の提供や啓発活動を行います。	健康増進課 いきいき教育課 学び支援課

## 主要課題1 男女がともに働きやすい環境づくり

## ◇現状と課題

男女共同参画の推進は、家庭や地域と並んで就労の場における取組が重要です。少子高齢化、人口減少が進展する社会の中で、職業生活における女性の活躍が期待されており、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、平成27年（2015年）に国において「女性活躍推進法」が制定されました。令和元年（2019年）には、女性活躍のさらなる推進や一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大などを目的に同法の改正が行われるなどの取組も進められています。

しかし、女性を取り巻く就労環境については、依然として課題が多く残っており、妊娠・出産・子育て期における女性の労働力率低下や、女性の就業者に占める非正規雇用の割合の多さなどが挙げられます。

令和3年度（2021年度）に実施した市民意識調査の結果では、職業の場における男女の意識の平等感について、「平等になっている」と回答した割合は、女性よりも男性のほうが高く、一方で「平等になっていない」と感じている割合は男性よりも女性が高いことから、男女間で平等感に差があることがわかります。

働き方の見直しをはじめ、働きやすい職場づくりや家庭と仕事の両立を支援する取組を進めるとともに、一度退職した女性が再就職等にチャレンジしやすい環境をつくる必要があります。さらに、女性が経営上の意思決定に参画できるよう、就労環境改善への取組を一層推進することが必要です。

また、事業所においても、女性の管理職登用や働きやすい職場づくりを推進する必要があり、取組が進むよう、情報提供等を行う必要があります。

## 施策の方向（1） 多様な働き方ができる環境づくり

長時間労働の抑制、育児休暇・育児休業の取得等働き方の見直しや多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた広報・啓発活動を推進します。

また、良好な就労環境の実現と働く場における男女平等、女性の活躍の推進に向け、市民や事業所に対する啓発・相談体制の充実を図ります。

No.	施策名	事業内容	担当課
22	就労に関する支援	良好な就労環境で働くことができるよう、ハローワーク等の求人情報の提供を行います。また、相談体制の充実に努めます。	商工観光課
23	就労に関する法・制度の周知、啓発	勤労者及び事業主に対して、女性の参画や職業と家庭の両立に関する法・制度の周知や活用促進を、関係機関と協力して進めます。	商工観光課

## 施策の方向（２） 女性のチャレンジ支援

出産・子育てを機に退職した女性が自らの希望する働き方を実現できるよう、再就職等に関する様々な情報の提供や職業能力開発の支援を行います。

No.	施策名	事業内容	担当課
24	職業能力の開発と支援	技術や職業能力の開発、情報や学習機会の提供などを通じ、就職や再就職等を希望する女性に対して、職業能力開発のための支援を行います。	商工観光課
25	起業・再就職に関する支援	起業や再就職を希望する女性に対して、各種情報提供を行うとともに、関係機関と連携したセミナーを開催し、学習・相談機会の提供を行います。	商工観光課

## 主要課題２ 政策・方針決定の場への参画促進

### ◇現状と課題

男女共同参画を推進するためには、多様な人材を活用し、様々な立場の意見を取り入れることが重要であり、あらゆる分野に男女がともに参画する必要があります。

令和3年度（2021年度）に実施した市民意識調査の結果では、政策・方針決定の場である政治の場における男女の意識の平等感について、「平等になっている」と回答した割合は女性よりも男性が高く、一方で「平等になっていない」と回答した割合は男性よりも女性が高く、半数以上の女性が「平等になっていない」と回答していることから、男女間で政治の場における平等感に差があることがわかります。

市では、委員会や審議会の委員の男女構成について配慮していますが、市の審議会等委員に占める女性の割合は、26.7%（令和3年4月）と依然として低い状況です。さらに、庁内の管理職に占める女性の割合は18.9%（令和3年4月）にとどまっております。「\*次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく\*特定事業主行動計画」で令和7年度（2025年度）までに20%以上となるよう取組を進めています。

また、人々のニーズが多様化・複合化する中で、様々な地域の課題を解決するには、市民や地域団体、ボランティア団体、事業者、行政が相互に連携して取り組むことが必要です。

地域活動の場では、女性の参画率が高い一方で、代表者や主要な役職は男性が担う場合が多くみられることから、地域活動の方針決定の場においても男女共同参画の推進が求められます。

令和3年度（2021年度）に実施した市民意識調査の結果では、自治会等の地域活動の場における男女の意識の平等感について、男性の「平等になっている」という回答が「平等になっていない」という回答の2倍近くとなっていた事に対し、女性は「平等になっている」という回答と「平等になっていない」という回答がほぼ同数でした。



女性と男性、双方の視点がまちづくりに反映されるよう、地域活動等への男女共同参画を推進します。

防災対策の面では、東日本大震災や熊本地震、令和元年（2019年）東日本台風など大規模災害の経験から、避難所等における男女のニーズの違いの把握や、防災に関する政策方針決定の場及び防災の現場における女性の参画推進など、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立することが必要とされています。

### 施策の方向（１） 審議会委員等への女性の登用推進

市の政策方針決定の場への女性の参画を促進するため、庁内外への働きかけや人材情報の集約・活用促進により審議会等への女性委員の登用を促進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
26	審議会等への女性の参画の促進	政策・方針決定の場への女性の参画を進めるため、審議会等への女性委員の登用を促進します。	地域振興課

### 施策の方向（２） 地域・社会活動における男女共同参画の促進

すべての人が地域社会に参画し、心豊かに生活できるよう、啓発活動や各種講座等を通じて、人材育成のための学習の機会の提供や、地域活動に積極的に参加できる支援・環境づくりを行います。

No.	施策名	事業内容	担当課
27	地域活動・生涯学習機会の提供	※ペアーズアカデミー等を通じて多様な学習機会を提供し、女性の人材育成や地域活動参画を推進します。	地域振興課 学び支援課
28	国際社会への理解と交流の促進	男女共同参画に関する国際的な動向を知るとともに国際社会への理解を深めるため、外国人との交流の機会を確保します。また、国際交流活動団体の支援や市内の外国人への様々な支援を行います。	地域振興課

### 施策の方向（３） 防災等における男女共同参画の推進

防災や環境の分野における政策方針決定の場への女性の参画を拡大するとともに、防災用品の備蓄や災害時の避難所運営等において、女性のニーズに対応できる防災体制づくりを進めます。

No.	施策名	事業内容	担当課
29	防災分野における男女共同参画の意識啓発	男女共同参画の視点を取り入れた防災対策・避難所運営・復興体制について意識啓発を行います。	安心安全課
30	防災分野における女性の参画拡大	防災や災害時の活動に女性が重要な役割を果たすことができるよう、自主防災組織などの地域の防災会議や防災訓練、防災リーダー養成講習会への女性の参画を促します。	安心安全課

## 基本目標Ⅳ

## だれもが安心して暮らせるまち

### 主要課題 1 DVの根絶と被害者支援の充実

#### ◇現状と課題

＊DV（配偶者等からの暴力）や＊デートDV（交際相手から行われる暴力）、性犯罪、ストーカーなどの暴力は相手の人権を侵害し、恐怖と不安を与える犯罪であり、決して許される行為ではありません。特に女性は被害者になることが多く、その背景には性別による固定的役割分担意識や経済力の格差などの社会構造や意識の問題があると考えられています。配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）が制定され、近年DVという言葉は社会に浸透しつつありますが、その認識はいまだに十分ではありません。

DVは女性だけの問題ではなく、女性も男性も、被害者・加害者にならないよう暴力防止対策を推進する必要があります。

市が受け付けた配偶者等からの暴力に関する相談は、年度により増減はあるものの増加傾向にあり、令和2年度（2020年度）には88件となりました。

被害者が安心して相談に訪れ、必要な支援を受けることができるよう、被害者の置かれている状況に配慮し、適切な相談対応と支援を行う必要があります。

#### 施策の方向（1） DV防止の啓発と支援の充実

DVは、重大な人権侵害であり、許されるものではないという認識がすべての市民に浸透するよう、DVを防止するための広報・啓発の取組を強化するとともに、被害者に対するきめ細かな支援を関係機関と連携して進めます。

No.	施策名	事業内容	担当課
31	DV防止に向けた意識啓発	DVの防止に向けて、啓発事業や市広報紙、市ホームページ等の各種媒体を活用し、啓発活動を充実します。	地域振興課
32	DV相談窓口・支援の充実	相談及び支援体制の充実を図るとともに、被害者への相談窓口の周知を図ります。また、安心して相談できる環境づくりを進めます。	地域振興課 関係各課
33	関係機関との連携	DV被害者に対する支援を円滑に行うため、関係機関や関係課との情報共有と連携を図ります。	地域振興課 関係各課

## 主要課題2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶

### ◇現状と課題

暴力は個人の問題にとどまらず、犯罪を含む重大な人権侵害行為であり、その対象、性別、間柄、公的、私的領域を問わず決して許されるべきことではありません。

また、嫌がらせ行為の多くは、個人によって認識が異なり、加害者がそれを認識していない場合も多くあります。様々な場で起こりうるハラスメント行為について正しく理解し、防止するための取組が必要です。

ストーカー行為については、執拗で凶悪な事件が発生していることから「\*ストーカー行為等の規制等に関する法律」の一部改正により、取組の強化が進んでいます。市民が安心して暮らせるよう、市においても防止対策や被害者の相談体制の充実を推進する必要があります。

また、性犯罪・性暴力については、暴力により身体的・精神的に被害者は大きな被害を受け、第三者の心ない言動により精神的にも大きな傷を負います。近年、若年層の被害も増加傾向にあり、被害者に配慮をしながら包括的支援に繋げる相談体制の整備を行うとともに、誰もが被害者にも加害者にもならないよう、性暴力被害の予防啓発を強化する必要があります。

### 施策の方向（1） 子どもや高齢者に対する暴力根絶のための取組

子どもや高齢者など立場の弱い人への暴力を根絶するため、暴力防止と早期発見、適切な対応に向けた取組を推進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
34	子どもへの虐待防止対策の推進	虐待の早期発見・早期対応のため、要保護児童対策地域協議会を開催し、関係機関との連携、支援体制の強化を図ります。また、児童虐待防止について広報・啓発活動を行います。	子育て支援課
35	高齢者への虐待防止対策の推進	地域包括支援センターを中心に地域との連携を図り、高齢者虐待防止の啓発に取り組んでいきます。	高齢介護課

## 施策の方向（２） セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為等の防止

様々なハラスメント行為やストーカー行為等の防止に向け、啓発活動や情報提供の充実を図ります。

No.	施策名	事業内容	担当課
36	ハラスメント防止の啓発	*セクシュアル・ハラスメントや*マタニティ・ハラスメント、ストーカー行為等、あらゆる形の嫌がらせ行為防止のための意識啓発を行います。また、相談体制の充実に努めます。	地域振興課 総務課

## 施策の方向（３） 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実

性暴力防止に向け、啓発活動や情報提供を行うと共に、性犯罪被害者が、被害を訴えることを躊躇せずに必要な相談を受けられるよう、相談体制の強化に努めます。

No.	施策名	事業内容	担当課
37	性犯罪・性暴力防止の啓発	性犯罪・性暴力防止のための意識啓発を行います。また、被害者支援として相談窓口の情報提供に努め、相談体制の強化を図ります。	地域振興課 安心安全課 福祉課

## 基本目標Ⅴ

## 計画推進の体制づくり

### 主要課題1 市民・事業者等との連携

#### ◇現状と課題

男女共同参画に関わる取組は多岐にわたることから、行政機関だけで推進していくことは困難であり、その実効性を高めるためには、市民・事業者等と連携して取り組むことが重要です。

そのため、市民・事業者等に対し、男女共同参画に関する情報提供や意識啓発を積極的に行い、様々な場面で男女共同参画社会の実現に向けた取組が広がるよう努めていく必要があります。

また、市民・事業者等・市がそれぞれの役割のもと、連携・協働する体制づくりなどを進め、より効果的に男女共同参画を推進することが求められます。計画の着実な推進に向けては、しらおか男女共同参画推進会議において、計画に基づく施策の評価や分析を行います。市民・事業者等の様々な視点からの意見を反映することで計画の実効性を高めながら、進行管理を行う必要があります。

#### 施策の方向(1) 男女共同参画のための多様な活動の促進

男女共同参画社会の実現に向けて、住民、事業所、団体等の主体的な取組を促し、連携と協働を推進していきます。また、「しらおか男女共同参画推進会議」を中心に計画の着実な推進を図ります。

No.	施策名	事業内容	担当課
38	しらおか男女共同参画推進会議の開催	知識経験者、団体推薦、公募の住民等によって構成される推進会議で計画の進捗状況を点検し、施策に対する提言を行います。	地域振興課
39	地域の市民活動団体等への支援	市民、事業所、団体等との連携や支援を行い、市民と市が協働して男女共同参画の推進を図ります。	地域振興課

### 主要課題2 市の推進体制の充実

#### ◇現状と課題

男女共同参画社会の実現に向けては、本計画の進捗状況を確認しながら、実効性のある施策を推進することが重要です。

今後も引き続き、「女性政策庁内推進会議」の活動等により、庁内の各部署が男女共同参画の視点を持って施策を推進するとともに、計画の着実な進行管理を行うため、施策の実施状況の評価方法等について検討しながら、推進体制を充実させていくことが求められます。

また、男女共同参画の推進には、市の施策だけでなく、市民、事業者等の積極的な取組が必要であることから、市全体の取組姿勢をより明確化するとともに、計画の実効性を高めるため、男女共同参画を推進するための条例の制定が必要です。

### 施策の方向（１） 庁内の計画推進体制の充実

男女共同参画に関する職員の意識を高めるための啓発や研修等を行うとともに、管理職への女性の登用促進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進します。

No.	施策名	事業内容	担当課
40	女性政策庁内推進会議	プランの推進状況の把握や研修会等を実施し、全庁的に男女共同参画の推進を図ります。	地域振興課
41	女性職員の管理職等への登用促進	庁内における政策・方針決定過程への女性の参画を推進するため、管理職等として働きやすい環境整備や女性職員のキャリア形成支援の取り組みを進めます。	総務課
42	男女共同参画を推進するための職員研修の充実	職員が男女平等の視点で職務を遂行できるよう、研修への参加や講座等の情報提供などの充実を図ります。	総務課 地域振興課
43	次世代育成支援特定事業主行動計画・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の推進	職員が男女ともに育児休業や部分休業取得、年次有給休暇取得率の向上に努め、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、男女ともに職員が等しく活躍できるよう職場環境整備を推進します。	総務課 地域振興課

### 施策の方向（２） 男女共同参画を推進するための条例の制定

男女共同参画の推進には、市の施策だけでなく、市民、事業者等の積極的な取組が必要であることから、その拠り所として条例の制定に向けた準備を進めます。

No.	施策名	事業内容	担当課
44	男女共同参画推進条例の制定	男女共同参画社会の実現に向けて、市全体の取組の姿勢をより明確にするとともにプランの実効性を高めるため、男女共同参画推進条例の制定に向けた準備を進めます。	地域振興課

# 資料編

## 1 男女共同参画をめぐる動き～プラン策定の背景～

本計画策定の背景として、国内外における男女共同参画社会の実現に向けた取組の歴史などを示します。

### (1) 世界の主な動き

- ◇昭和50年（1975年）、性差別撤廃に向けた世界的な取組を進めるため、この年を「国際婦人年」と定め、メキシコシティで開催された「第1回世界女性会議」にて、「平等、開発、平和」を目標としたガイドライン「世界行動計画」が採択されました。
- ◇昭和51年（1976年）から昭和60年（1985年）までの10年間は「国連婦人の十年」とされ、女性の地位向上に向けた世界的な活動がスタートしました。
- ◇昭和54年（1979年）には、国連総会において「\*女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」が採択されました。
- ◇昭和60年（1985年）に世界会議で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を受け、平成7年（1995年）到北京で開かれた「第4回世界女性会議」において、「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。これは、女性の\*エンパワーメントや、女性に対する暴力の根絶について言及されたもので、行動綱領には、平成12年（2000年）までの5年間に優先的に取り組むべき12の重大問題領域(貧困、教育と訓練、健康、暴力など)が定められ、具体的な戦略目標が示されました。
- ◇平成12年（2000年）にニューヨークで開催された国連特別総会「女性2000年会議」では、行動綱領の検証と更なる戦略が討議され、「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」(成果文書)が採択されました。その後も5年の節目ごとに、これまでの取組状況の見直しやフォローアップを行い、社会情勢の変化に対応しながら継続的な取り組みが行われています。
- ◇平成24年（2012年）に開催された第56回国連婦人の地位委員会において、東日本大震災の経験を踏まえ、より女性に配慮した災害への取組を促進するために我が国が提出した「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」決議が採択されました。
- ◇平成27年（2015年）に開催された国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で、17の持続可能な開発目標(SDG's)のひとつに「目標5：ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」が掲げられ、現在では世界が一致して取り組むべき重要課題として位置づけられています。

### (2) 国の主な動き

- ◇昭和50年（1975年）の「国連婦人年」を契機とした世界的な動きの中、「婦人問題企画推進本部」が設置され、昭和52年（1977年）には「国内行動計画」が策定されました。その後、国籍法の改正、\*男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女共修などの法律や制度の整備が図られ、昭和60年（1985



年)には「女子差別撤廃条約」を批准しました。

◇平成6年(1994年)には、総理府(現内閣府)に「男女共同参画室」を新設するとともに、「男女共同参画推進本部」、「男女共同参画審議会」を設置しました。

◇平成8年(1996年)には「北京女性会議」で採択された「行動綱領」等を踏まえた「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

◇平成11年(1999年)には「男女共同参画社会基本法」が制定され、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。

◇平成13年(2001年)には、内閣府に「男女共同参画局」と「男女共同参画会議」が設置され、さらなる体制の強化が図られました。また、「\*配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」が成立し、平成14年(2002年)4月から全面施行となりました。

その後、平成25年(2013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も法律の適用対象となりました。令和元年(2019年)の改正では、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所、保護の対象として被害者の同伴家族が含まれることが明文化されました。

◇平成15年(2003年)には、子どもたちの健やかな誕生と育成環境の整備に向け、「次世代育成支援対策推進法」が施行され、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等の取り組みが進められています。

◇平成27年(2015年)には「第4次男女共同参画基本計画」が策定され、長時間勤務や、転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行等の変革、女性活躍推進法の着実な施行等により女性の採用、登用推進のための取組や、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組、地域における推進体制の強化などが進められてきました。

◇平成28年(2016年)には、「女性活躍推進法」が完全施行され、国、地方公共団体及び事業主の責務が明らかにされるとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等に関する規定が明記されました。

◇女性の活躍推進については、平成30年(2018年)に「\*政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されたほか、内閣府の「女性活躍加速のための重点方針2019」において、重点的に取り組むべき事項が示され、令和元年(2019年)には、女性活躍のさらなる推進や一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大などを目的に同法の改正が行われました。

◇令和2年(2020年)12月には「女性の参画拡大」や「2030年代には指導的地位にある人々の性別に偏りが無い社会を目指すこと」などを強調した「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

### (3) 埼玉県の主な動き

◇昭和50年(1975年)、国際婦人年以降の国内外の動向や県の状況を踏まえ、昭和55年(1980年)に埼玉県の第一次行動計画にあたる「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」を策定しました。

- ◇昭和61年（1986年）には「男女平等社会確立のための埼玉県計画」が策定されました。
- ◇平成7年（1995年）には、「2001彩の国男女共同参画プログラム」が策定されました。
- ◇平成12年（2000年）に「彩の国国際フォーラム2000」が開催され、女性の国際的な連携を考える契機とし、同年4月には全国に先駆けて、「埼玉県男女共同参画推進条例」が施行されました。
- ◇平成14年（2002年）2月には「埼玉県男女共同参画推進条例」に基づく基本計画として「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」が策定され、男女共同参画社会づくりのための拠点として「埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)」が開設されました。
- ◇平成16年（2004年）のDV防止法の一部改正を受け、平成18年（2006年）に「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」が策定され、その後、平成21年（2009年）にDV防止法の一部改正を受け、第2次の基本計画が策定されました。
- ◇平成24年（2012年）7月には「埼玉県男女共同参画基本計画」が策定され、平成29年（2017年）3月には、経済社会における女性の活躍が更に広がるよう、施策の柱として新たに「埼玉版\*ウーマノミクスプロジェクトの推進」を掲げた基本計画が策定されています。

#### (4) 白岡市の主な動き

- ◇平成7年（1995年）から、女性問題に係る事務を企画財政課で所管し、平成8年（1996年）には「男女平等意識調査」を実施して、住民ニーズの把握に努めました。その結果を踏まえて、男女共同参画プラン策定に向け、町民の方々による「しらおか男女共生懇話会」と町職員による「女性政策庁内推進会議」を設置しました。
- ◇平成10年（1998年）に、「第1次白岡町男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、各種施策の積極的な展開を図りました。
- ◇同年、男女共同参画意識の啓発・情報提供のために「しらおか男女共生広報紙『ハーブティ』」を創刊しました。『ハーブティ』は現在も市民編集委員による制作・発行を行っています。
- ◇平成14年（2002年）に「男女平等意識調査」を実施し、その結果を踏まえて、平成16年（2004年）には、基本目標に「男女の人権を守る体制づくり」を新たに加えた「第2次白岡町男女共同参画プラン」を策定しました。
- ◇平成21年（2009年）には、女性がDVなどの悩みを安心して相談できる相談窓口として「女性の相談室」を開設しました。
- ◇平成23年（2011年）に「\*メディア・リテラシーの育成」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の啓発・推進」等を新たに盛り込んだ「第3次白岡町男女共同参画プラン」を策定しました。
- ◇平成28年（2016年）には、平成27年（2015年）8月に女性の職業生

活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が成立したことから、同法の規程に基づき、白岡市長、白岡市農業委員会、白岡市議会市議長及び白岡市教育委員会が連名で「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（平成28年度～平成32年度）」を策定しました。

◇平成29年（2017年）には性的少数者に対する理解促進や、女性の参画を中心とした市政施行後初めての基本計画となる「第4次白岡市男女共同参画プラン」を策定しました。

男女共同参画に向けた施策の国内外の動き

年次	世界	国	埼玉県	白岡市
1975年 (昭和50年)	◇国際婦人年 ◇国際婦人年世界会議 (メキシコ・シティ) で「世界行動計画」を採択	◇「婦人問題企画推進本部」発足 ◇総理府婦人問題担当室設置		
1976年 (昭和51年)	◇「国連婦人の十年」始まる(～1985年)	◇民法一部改正(離婚後の氏の変更自由化)	◇生活福祉部婦人児童課に婦人問題担当配置	
1977年 (昭和52年)		◇「国内行動計画」策定 ◇国立婦人教育会館会館(埼玉県嵐山町)	◇企画財政部に婦人問題企画室設置	
1978年 (昭和53年)			◇第1回埼玉県婦人問題協議会開催	
1979年 (昭和54年)	◇第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択		◇婦人問題企画室が県民部へ組織改正	
1980年 (昭和55年)	◇「国連婦人の十年」中間年 第回世界会議(コペンハーゲン)開催 ◇「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	◇民法一部改正(配偶者の法定相続分 1/3→1/2) ◇「女子差別撤廃条約」署名	◇「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定 ◇婦人問題企画室を婦人対策課へ組織改正 ◇婦人関係行政推進会議設置	
1981年 (昭和56年)	◇「ILO第156号条約(家族的責任を有する男女労働者の機会均等及び待遇の均等に関する条約)」採択	◇「国内行動計画後期重点目標」策定 ◇母子福祉法改正		
1984年 (昭和59年)		◇「国籍法」及び「戸籍法」一部改正(子の国籍父系血統主義から父母両系主義へ)	◇「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)」策定	
1985年 (昭和60年)	◇「国連婦人の十年」最終年 第3回世界会議(ナイロビ)開催 ◇「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	◇「女子差別撤廃条約」批准 ◇「男女雇用機会均等法」公布		
1986年 (昭和61年)		◇婦人問題企画推進有識者会議設置	◇「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	
1987年 (昭和62年)		◇「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	◇婦人対策課を婦人行政課に名称変更	
1988年 (昭和63年)		◇「労働基準法」の一部改正(労働時間の短縮)		

年次	世界	国	埼玉県	白岡市
1989年 (平成元年)	◇国連総会で「児童の権利に関する条約」採択	◇法例一部改正(婚姻、親族関係等についての男性優先既定の改正等)		
1990年 (平成2年)	◇「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		◇「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正版)」策定 ◇(財)埼玉県県民活動総合センター開館(伊奈町)	
1991年 (平成3年)		◇「新国内行動計画(第1次改定)」策定	◇婦人行政課を女性政策課に名称変更	
1992年 (平成4年)		◇「育児休業法」施行 ◇初の婦人問題担当大臣設置		
1993年 (平成5年)	◇国連婦人の地位向上委員会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択 ◇国連世界人権会議(ウィーン)	◇中学校での家庭科の男女必修完全実施 ◇「パートタイム労働法」施行		
1994年 (平成6年)	◇国際家族年 ◇「ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)」採択 ◇国際人口・開発会議(カイロ)開催(新行動計画採択)	◇「児童の権利に関する条約」批准 ◇高等学校での家庭科の男女必修実施 ◇「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置		
1995年 (平成7年)	◇第4回世界女性会議(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択	◇「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化) ◇ILO156号条約批准	◇「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定	◇企画財政課に女性行政担当窓口を設置
1996年 (平成8年)	◇第15回女子差別撤廃委員会(ニューヨーク)開催 ◇第83回ILO総会で「家内労働に関する条約及び勧告」採択	◇男女共同参画推進連絡会議(えがりてネットワーク)発足 ◇「男女共同参画2000年プラン」策定 ◇男女共同参画審議会が「男女共同参画ビジョン」答申 ◇「優生保護法」改正(名称を「母体保護法」へ)	◇世界女性みらい会議開催「埼玉宣言」採択	◇「男女平等意識調査」実施(8~9月)
1997年 (平成9年)		◇「男女雇用機会均等法」改正 ◇「男女共同参画審議会」設置 ◇「介護保険法」公布 ◇「労働基準法」改正(女性の時間外、休日労働、深夜業規制の解消等) ◇「育児・介護休業法」改正(労働者の深夜業制限の制度創設)		

年次	世界	国	埼玉県	白岡市
1998年 (平成10年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「第1次白岡町男女共同参画プラン」策定</li> <li>◇政策課に女性政策担当設置</li> <li>◇「しらおか男女共同参画推進会議」「しらおか男女共生広報紙編集委員会」設置</li> <li>◇しらおか男女共生広報紙「ハーブテイ」創刊</li> </ul>
1999年 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「男女平等参画社会基本法」施行</li> <li>◇「改正男女雇用機会均等法」施行</li> <li>◇「改正労働基準法」施行</li> <li>◇「育児・介護休業法」全面施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇女性人材リストの作成</li> </ul>
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇国連特別総会「女性2000年会議」(21世紀に向けての男女平等・開発・平和)(ニューヨーク)開催(「政治宣言」「北京宣言及び行動要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」採択)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「男女共同参画基本計画」策定</li> <li>◇「男女共同参画週間」実施決定</li> <li>◇「ストーカー行為等規制法」成立</li> <li>◇男女共同参画審議会が「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「埼玉県男女共同参画推進条例」施行</li> </ul>	
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行</li> <li>◇内閣府に「男女共同参画会議」「男女共同参画局」設置</li> <li>◇「女性に対する暴力をなくす運動」実施決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇女性政策課を男女共同参画課に名称変更</li> <li>◇男女共同参画課に「ドメスティック・バイオレンス担当グループ」設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇政策課人権担当に女性政策を移管</li> </ul>
2002年 (平成14年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定</li> <li>◇「埼玉県男女共同参画推進センター(WithYouさいたま)」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇広聴広報課人権担当に女性政策を移管</li> <li>◇小中学校にて、日常的に使用する名簿について、男女混合名簿の導入</li> <li>◇「男女平等意識調査」実施</li> </ul>
2003年 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇国連女子差別撤廃委員会による日本レポート審議、「最終コメント」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援の推進について」</li> <li>◇「次世代育成支援対策推進法」施行</li> <li>◇「少子化社会対策基本法」成立</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇白岡町職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程の制定</li> </ul>

年次	世界	国	埼玉県	白岡市
2004年 (平成16年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」</li> <li>◇「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正</li> <li>◇「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方針」策定</li> </ul>		◇「第2次白岡町男女共同参画プラン」策定
2005年 (平成17年)	◇第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」閣僚級会合)(ニューヨーク)開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「育児・介護休業法」一部改正</li> <li>◇「男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> <li>◇「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>		
2006年 (平成18年)	◇第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合(東京)(「東京閣僚共同コミュニケ」採択)	◇「男女雇用機会均等法」改正	◇「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」策定	◇町民活動推進課人権担当に女性政策を移管
2007年 (平成19年)	◇第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合(ニューデリー)(「ニューデリー閣僚共同コミュニケ」採択)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「パートタイム労働法」一部改正</li> <li>◇「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正</li> <li>◇「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</li> </ul>	◇「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」の見直し	◇「第2次白岡町男女共同参画プラン」中間見直し実施
2008年 (平成20年)	◇第52回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)開催(「ジェンダー平等及び女性のエンパワーメントのための資金調達」採択)	◇仕事と生活の調和元年	◇女性キャリアセンター開設	◇「しらおか男女共生セミナー・参画ステップアップ講座実行委員会」設置
2009年 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合(ソウル)(「ソウル閣僚共同コミュニケ」採択)</li> <li>◇第53回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)開催(「HIV/エイズのケア提供を含む男女間の平等な責任分担」採択)</li> <li>◇国連女子差別撤廃委員会が日本政府の第6次レポートに対する最終見解</li> <li>◇第1回女性に関するASEAN+3会合</li> </ul>	◇「育児・介護休業法」一部改正	◇「配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画(第2次)」策定	◇女性の相談室開設

年次	世界	国	埼玉県	白岡市
2010年 (平成22年)	◇第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」(ニューヨーク)開催(「北京宣言及び行動要領」「女性2000年会議成果文書」「第4回世界女性会議10周年の婦人の地位委員会の宣言」の再確認の採択)	◇「第3次男女共同参画基本計画」策定		◇政策財政課人権担当に女性政策を移管
2011年 (平成23年)	◇UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関)発足 ◇国連女子差別撤廃委員会の最終見解に対する日本政府コメント、委員会のコメント			◇「第3次白岡町男女共同参画プラン」策定
2012年 (平成24年)			◇「埼玉県男女共同参画基本計画」の策定 ◇「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第3次)」策定 ◇産業労働部にウーマノミクス課設置	
2013年 (平成25年)		◇「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」改正		
2014年 (平成26年)	◇第58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			◇市民協働課から地域振興課に名称変更
2015年 (平成27年)	◇国連サミット「持続可能な開発目標(SDGs)」採択 ◇第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」(ニューヨーク)開催	◇「女性活躍推進法」施行 ◇「第4次男女共同参画基本計画」策定		
2016年 (平成28年)	◇第60回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク) ◇国連女子差別撤廃委員会が日本政府の第7回及び第8回報告に対する最終見解	◇男女雇用機会均等法改正 ◇育児・介護休業法改正		◇「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(平成28年度～平成32年度)」策定



年次	世界	国	埼玉県	白岡市
2017年 (平成29年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「埼玉県男女共同参画基本計画」策定</li> <li>◇「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「第4次白岡市男女共同参画プラン」策定</li> </ul>
2018年 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行</li> </ul>		
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)の、「北京+25に関するアジア太平洋閣僚会合」が開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正</li> <li>◇「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」一部改正</li> <li>◇「労働施策総合推進法」改正</li> </ul>		
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇第64回国連女性の地位委員会(CSW)「北京+25」会議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇育児・介護休業法改正</li> <li>◇「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～」作成</li> <li>◇内閣府に「男女間暴力対策課」を設置</li> <li>◇「第5次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>		
2021年 (令和3年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ウーマノミクス課を人材活躍支援課と多様な働き方推進課に再編</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(令和3年度～令和7年度)」策定</li> <li>◇「男女共同参画に関する市民意識調査」実施(4～5月)</li> <li>◇「第5次白岡市男女共同参画プラン」策定</li> </ul>

## 2 第5次白岡市男女共同参画プラン策定の経過

年月	議題等
令和3年 4月28日(水)～ 5月31日(月)	「男女共同参画に関する市民意識調査」の実施
5月31日(月)	第1回しらおか男女共同参画推進会議・白岡市女性政策庁内推進会議合同会議及び研修会 (1)研修会「男女共同参画基礎講座」 (2)第5次白岡市男女共同参画プランの策定について
7月16日(金)	第2回しらおか男女共同参画推進会議・白岡市女性政策庁内推進会議合同会議 (1)しらおか男女共同参画推進会議副会長の互選について (2)第5次男女共同参画基本計画(国)の内容について (3)男女共同参画に関する市民アンケートの結果について (4)「第5次白岡市男女共同参画プラン」(素案)作成のための意見交換(グループワーク)
9月29日(水)	第3回しらおか男女共同参画推進会議・白岡市女性政策庁内推進会議合同会議 (1)第5次白岡市男女共同参画プラン素案について
10月25日(月)	第4回しらおか男女共同参画推進会議・白岡市女性政策庁内推進会議合同会議(書面開催)
11月17日(水)	第5回しらおか男女共同参画推進会議・白岡市女性政策庁内推進会議合同会議 (1)第5次白岡市男女共同参画プランについて (2)第4次白岡市男女共同参画プランの施策推進のための取組にかかる令和3年度事業報告(中間報告)について
11月29日(月)～ 12月28日(火)	パブリック・コメント実施

### 3 しらおか男女共同参画推進会議設置要綱・委員名簿

#### しらおか男女共同参画推進会議設置要綱

平成 10 年 5 月 26 日  
告示第 77 号

(設置)

第 1 条 女性の地位向上及び社会参画への基盤体制の充実を推進し、男女共同参画社会への実現を図るため、しらおか男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 推進会議は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) しらおか男女共同参画プランの推進に関すること。
- (2) 女性の地位向上、社会参画に係る調査研究に関すること。
- (3) 女性の地位向上、社会参画が容易にできる基盤整備の推進に関すること。
- (4) その他男女共同参画に関し、必要と認められる事項に関すること。

(委員)

第 3 条 推進会議は、委員 15 名以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 市議会議員
- (2) 知識経験者
- (3) 関係団体の代表者
- (4) 公募に応じた者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、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 推進会議に会長及び副会長 1 人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、推進会議を代表し、会務を掌理する。

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

(会議)

第 6 条 推進会議の会議は、会長が招集し、会長は、その議長となる。

2 推進会議は、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。

(関係者の出席要請)

第 7 条 推進会議は、所掌事項に関し必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を求めることを市長に要請することができる。

(庶務)

第 8 条 推進会議の庶務は、市民生活部市民協働課地域振興課において処理する。

(その他)

第 9 条 この告示に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

1 この告示は、平成 10 年 5 月 26 日から施行する。

2 しらおか男女共生懇話会設置要綱(平成 8 年白岡町告示第 32 号)は、廃止する。

附 則(平成 14 年 3 月 26 日告示第 83 号)  
この告示は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 18 年 3 月 30 日告示第 52 号)  
この告示は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 18 年 6 月 13 日告示第 134 号)

この告示は、平成 18 年 7 月 1 日から施行する。

附 則(平成 22 年 3 月 19 日告示第 41 号)

この告示は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年 3 月 30 日告示第 82 号)

この告示は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 3 月 31 日告示第 142 号)

この告示は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

しらおか男女共同参画推進会議委員名簿

【任期：令和2年7月1日～令和4年6月30日】

氏名	所属等	備考
石原 富子	市議会議員	会長
黒須 琢也	人権擁護委員	
小野寺 晴美	人権擁護委員	副会長
石塚 敏雄	市内小中学校校長経験者	
江野本 啓子	一般社団法人 女性相談ネット埼玉	
古澤 明美	商工会女性部	
山崎 フミエ	転作大豆加工部会	
鈴木 きよ子	母子愛育会	
高橋 タマ	民生委員・児童委員協議会	
上田 三千代	スポーツ推進委員連絡協議会	
笠井 朋子	公募	
西村 恵子	公募	

令和3年3月31日まで  
石動 祐司（スポーツ推進委員連絡協議会）

令和3年6月30日まで  
金子 稔（人権擁護委員）

## 4 白岡市女性政策庁内推進会議設置要綱・委員名簿

### 白岡市女性政策庁内推進会議設置要綱

平成 8 年 6 月 5 日  
訓令第 5 号

(設置)

第 1 条 本市における女性の地位向上及び男女共同参画社会確立に向けた施策を総合的かつ効果的に推進するため、白岡市女性政策庁内推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 推進会議は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) 女性施策の総合的企画及び推進に関すること。

(2) 女性施策の調査研究に関すること。

(3) 女性施策の連絡調整に関すること。

(4) その他女性施策の推進に関し必要なこと。

(組織)

第 3 条 推進会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。

2 会長は市民生活部長の職にある者を、副会長は市民生活部地域振興課長の職にある者をもって充てる。

3 委員は、次の表に掲げる課に所属する課長補佐、課長補佐相当職、主幹、主査の職にある者の中から市長が任命する。

総合政策部企画政策課総合政策部秘書広報課 同部総務課 同部安心安全課 市民生活部商工観光課 健康福祉部福祉課 同部子育て支援課同部子育て支援課 同部保育課 同部高齢介護課 同部健康増進課 教育部教育指導課 同部生涯学習課学校教育部教育指導課 生涯学習部学び支援課 同部いきいき教育課
--

(会長及び副会長)

第 4 条 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

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

(会議)

第 5 条 推進会議の会議は、会長が招集し、会長はその議長となる。

2 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の関係職員を会議に出席させることができる。

(専門部会の設置)

第 6 条 推進会議に、特定事項について調査研究するため、専門部会を置くことができる。

2 専門部会は、会長が選任する職員をもって組織し、当該部会員は市長が任命する。

3 専門部会に部会長及び副部会長 1 名を置き、部会員の互選により定める。

(庶務)

第 7 条 推進会議の庶務は、市民生活部地域振興課において処理する。

(その他)

第 8 条 この訓令に定めるもののほか、推進会議及び専門部会に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この訓令は、平成 8 年 6 月 7 日から施行する。

附 則(平成 9 年 5 月 9 日訓令第 7 号)

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成 10 年 3 月 26 日訓令第 6 号)

この訓令は、平成 10 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 10 年 4 月 17 日訓令第 9 号)

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成 11 年 3 月 25 日訓令第 1 号)

この訓令は、平成 11 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 14 年 3 月 26 日訓令第 3 号)

この訓令は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 18 年 3 月 30 日訓令第 5 号)

この訓令は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 22 年 3 月 19 日訓令第 1 号)

この訓令は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 24 年 3 月 30 日訓令第 13 号)

この訓令は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年 3 月 29 日訓令第 5 号)

この訓令は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 26 年 3 月 31 日訓令第 4 号)

この訓令は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年 6 月 10 日訓令第 7 号)

この訓令は、平成 27 年 7 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 3 月 31 日訓令第 1 号)

この訓令は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 5 月 8 日訓令第 6 号)

この訓令は、公布の日から施行する。

附 則(平成 30 年 3 月 26 日訓令第 7 号)

この訓令は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

白岡市女性政策庁内推進会議委員名簿

【令和3年4月1日現在】

氏 名	所属等	職 名
篠塚 淳	市民生活部	部 長
嶋崎 徹	地域振興課	参事 兼 課長
金子 八絵	秘書広報課	主 幹
金子 寛之	総務課	主 幹
腰塚 武朗	安心安全課	主 査
関根 香枝	商工観光課	主 査
木村 真由美	福祉課	主 査
高澤 利光	保育課	主 幹
鈴木 陽子	子育て支援課	主 査
米田 澄恵	高齢介護課	主 査
鬼久保 智子	健康増進課	主 査
石島 隆志	教育指導課	指導主事
杉山 和徳	学び支援課	主 査
鈴木 周作	いきいき教育課	主 幹

## 5 男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日)  
(法律第78号)

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21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1章 総則

(目的)

第1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2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。

(1) 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。

(2) 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3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4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5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6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7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8条 国は、第3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9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10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11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12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2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13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。

(1) 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

(2) 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14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。

(1) 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

(2) 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15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16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17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18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19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。



(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21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22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。

(2) 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。

(3) 前2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。

(4) 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23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24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25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

(2) 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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2号の議員は、再任されることが出来る。

(資料提出の要求等)

第27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28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88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。

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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。

1から10まで 略

11 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6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)

## 6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日)

(法律第64号)

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

#### (基本方針)

第5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3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2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6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3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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2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8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300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1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2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1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1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1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300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3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4項から第6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9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10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14条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。

一 第9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9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12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47年法律第113号)第13条の2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3年法律第76号)第29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13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8条第1項及び第7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1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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。

二 第12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13条第2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12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16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300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22年法律第141号)第36条第1項及び第3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1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37条第2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5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2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42条の3中「第39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27年法律第64号)第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2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17条 公共職業安定所は、前条第4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18条 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

第19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2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4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20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところによ

り、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) 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

(2) 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8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21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4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22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23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24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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2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28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29条 前2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5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30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8条第1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7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31条 厚生労働大臣は、第20条第1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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2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8条第7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32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33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6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 第16条第4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16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

一 第10条第2項(第14条第2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16条第5項において準用する職業安定法第50条第1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16条第5項において準用する職業安定法第50条第2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16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38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34条、第36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39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

## 附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章(第7条を除く。)、第5章(第28条を除く。)及び第6章(第30条を除く。)の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3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4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28条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3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29年3月31日法律第14号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1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1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善

等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定  
平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4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35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6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1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。

(令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行)

一 第3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

(令和元年政令第174号で令和4年4月1日から施行)

(罰則に関する経過措置)

第5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6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7条 政府は、この法律の施行後5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。

## 7 配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年4月13日)

(法律第31号)

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、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1章 総則

(定義)

第1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28条の2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2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

### 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第2条の2 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1項及び第3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1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更し

たときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第2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3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

五 第4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3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第3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6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40年法律第45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2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7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3条第3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8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29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136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8条の2 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15条第3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8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45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25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129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9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 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4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあ

っては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身边につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることそ

の他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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15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15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)がある場合限り、することができる。

(管轄裁判所)

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

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

三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第10条第4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 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治41年法律第53号)第58条ノ2第1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13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

第14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12条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条 保護命令の申立てについては、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合においては、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16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間

は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4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2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4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4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4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3項の規定は、第3項及び第4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17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。  
(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了

することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、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20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21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8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第22条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)

は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の

確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

第24条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第25条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第26条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4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4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5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10分の5以内を補助することができる。

一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの

二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

## 第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

## 第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項まで)となつた身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすもの同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護

の規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項(第28条の2において準用する第18条第2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、10万円以下の過料に処する。

### 附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第7条、第9条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 平成14年3月31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12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3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3条 この法律の規定については、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成16年6月2日法律第64号)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(次項において「旧法」という。)第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理

に関する法律(以下「新法」という。)第10条第1項第2号の規定による命令の申立て(この法律の施行後最初にされるものに限る。)があつた場合における新法第18



条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

(検討)

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成19年7月11日法律第113号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第10条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 (平成25年7月3日法律第72号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則 (平成26年4月23日法律第28号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成27年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条か

ら第18条までの規定 平成26年10月1日

附 則 (令和元年6月26日法律第46号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第4条 前2条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討等)

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 用語解説

あ行	
イニシアティブ	率先、構想、戦略などの意味の言葉。
一般事業主行動計画	次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等に取り組むための行動計画。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている（101人から300人までの企業は令和4年度（2022年度）4月施行）。
エンパワーメント	能力や権限を与えるという意味の言葉。女性のエンパワーメントとは、女性の経済・社会的地位の向上を目指して、個々の女性が経済活動や社会に参画するために必要な知識や能力を身につけ、自分たちのことは自分たちで決め、行動できる力をつけていくこと。
ウーマノミクス	ウーマン（Women）＋エコノミクス（Economics）の造語。女性が生き生きと夢を持って活躍することができるような社会づくりを進め、それを地域経済の活性化につなげる取り組み。
M字カーブ	年齢層別に見た女性労働率のグラフ。アルファベットのMのような特徴的な形曲線のことを指す。結婚や出産を機に一旦離職し、育児が一段落したら再び働きだす女性が多いという日本の特徴を反映したグラフ。
か行	
合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、一人の女性が一生に産む子供の数の平均を表す。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事、女は家庭」「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として役割を固定的に分ける考え方。
さ行	
ジェンダー	生まれつきの生物学的性別「セックス（sex）」と異なり、社会通念や慣習の中にある男性像、女性像など社会によってつくられた性別のこと。
次世代育成支援対策推進法	急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することをもって次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする法律。

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)	昭和54年(1979年)に国連総会で日本を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年(1981年)に発効。日本は、昭和60年(1985年)に批准。女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定している。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)	女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、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の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であることから平成28年に施行された法律。基本原則を定め、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についての推進計画の策定等を定めている。
ストーカー行為等の規制等に関する法律	つきまとい・待ち伏せ・押しかけ、監視していると告げる行為、面会や交際の要求、乱暴な言動、無言電話、連続した電話・ファクシミリ・電子メール、汚物などの送付、名誉を傷つける、性的羞恥心の侵害等の行為を「つきまとい等」と規定し、規制している法律。
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	政治分野における男女共同参画を推進するため、政党等に衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数が均等になるよう努力義務を位置づけている。国際的に見て遅れているわが国の女性の政治参画を積極的に推進することを目的とする法律。
性の多様性	性のあり方には「からだの性(生物学的性)」、「こころの性(性自認)」、「好きになる性(性的指向)」、「性別表現(表現する性)」の4つの要素があるとされており、その組み合わせが多様であること。
セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反した性的な言動により、相手に不快感を与えることや、相手の生活環境を害する行為をいいます。また、そのような言動に不快感などを示した相手に対して、自分の地位や立場を利用してさらに不利益を与える行為も含まれます。
性的マイノリティ	セクシュアル・マイノリティ、性的少数者ともいう。性的指向(恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念)、性自認などの性の領域に関して社会的に少数派のこと。
た行	
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野において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のこと。

男女共同参画社会基本法	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して、平成11年（1999年）6月23日法律第78号として、公布・施行された。
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に関する法律）	昭和60年（1985年）に制定された。その後の法改正によって、性別による差別禁止、職場のセクシュアル・ハラスメント防止、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とした不利益取り扱いの禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの促進などが定められている。平成28年（2016年）の改正法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いの防止措置の義務化が定められた。
デートDV	交際相手から行われる暴力行為のこと。身体的な暴力だけでなく、人前でバカにしたり、携帯電話やメールを細かくチェックして、行動を監視したりする精神的暴力や、性行為の強要などの性的暴力も含まれる。
特定事業主行動計画	次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、各特定事業主に策定・公表等が義務付けられた、職員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等に取り組むための行動計画。国及び地方公共団体は、「事業主」としての立場も有しており、一般の事業主と区別するため、「特定事業主」という。
は行	
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）	配偶者からの暴力に係る通報・相談・保護・自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。
ペアーズ・アカデミー	市民の意向や時代のニーズに応じた内容で実施する、白岡市の生涯学習事業の中心となる講座の愛称。
ま行	
マタニティ・ハラスメント（マタハラ）	働く女性が、妊娠・出産をきっかけに、職場で、精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めや自主退職の強要で、不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味する。
メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

ら行	
ライフステージ	人が生まれてから死ぬまでに経験する乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、老年期などの各段階のこと。
労働力率	15歳以上の人口に占める労働力人口の割合。労働力人口は就業者に完全失業者を加えた人数で、15歳以上の人のうち、仕事をしている人、仕事を休んでいる人や、仕事はしていないが求職中で働こうとしている人を含む。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のこと。一人一人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、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。
A～Z（アルファベット）	
DV	ドメスティック・バイオレンス（Domestic violence）の略。配偶者（元配偶者）やパートナーなど親密な間柄でふるわれる暴力のこと。身体的な暴力だけでなく、精神的、性的、経済的暴力も含まれる。
LGBTQ	Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、生まれた時の性別と自認する性別が一致しない人）、Questioning（クエスチョニング、自分自身のセクシュアリティを決められない、分からない、または決めない人）の頭文字をとった単語で、性的マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつ。
SDGs(持続可能な開発目標)	平成27年（2015年）9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。
SNS	ソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略。登録された利用者同士が交流できるインターネットサイトの会員制サービスのこと。