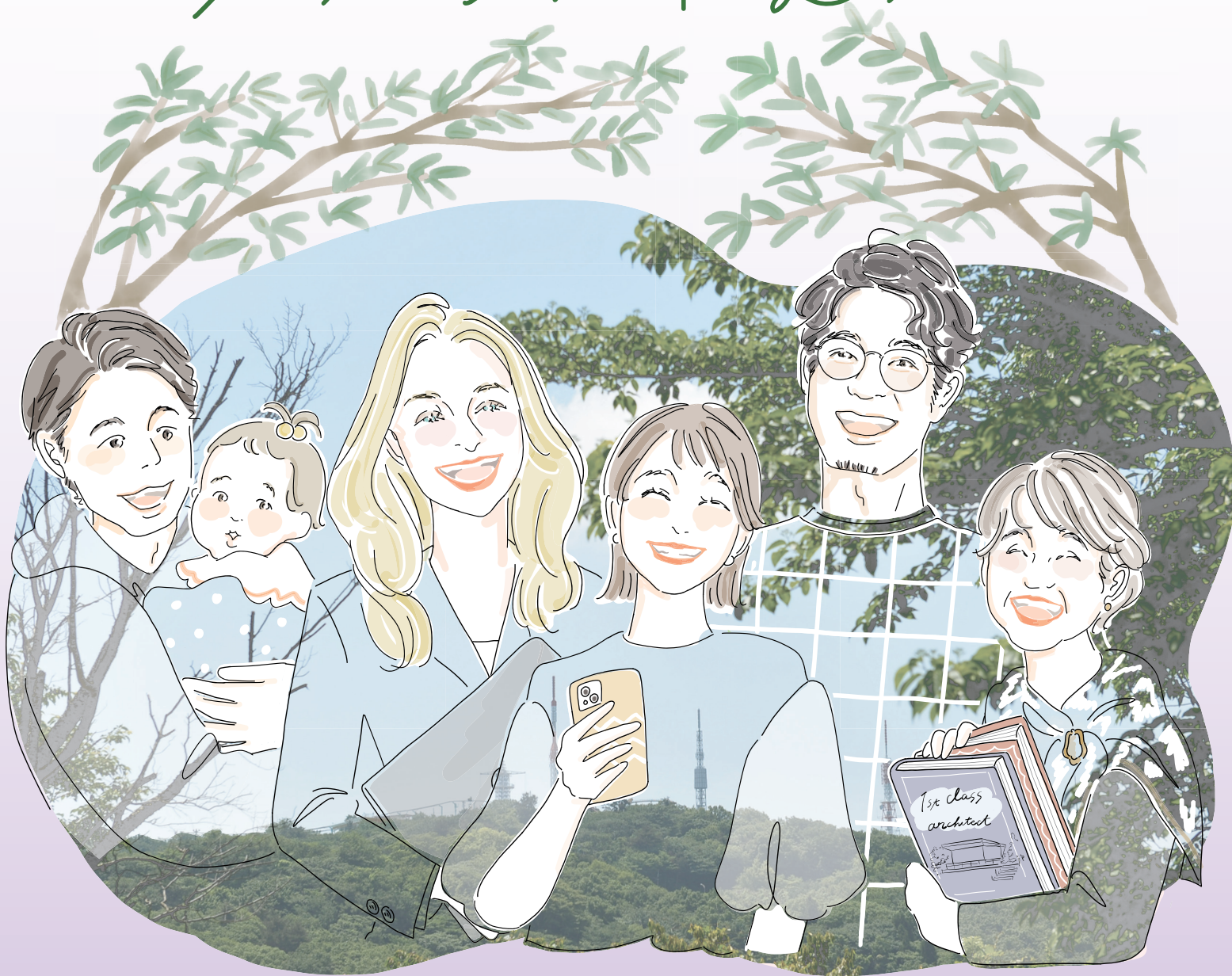


生駒市男女共同参画行動計画（第4次）

ダイバーシティ推進プラン



2025 年 3 月

生駒市

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1-1 計画策定の趣旨	1
1-2 計画策定の背景	1
1-3 計画の基本理念	4
1-4 計画の位置づけ	5
1-5 計画期間	5
1-6 SDGsとの関係	5
第2章 生駒市の男女共同参画を取り巻く現状	6
2-1 生駒市の現状	6
2-2 アンケート調査の主な結果	15
2-3 生駒市の男女共同参画を取り巻く課題	34
第3章 計画の基本的な考え方	36
3-1 計画の基本目標	36
3-2 計画の施策体系	37
3-3 重点方針	38
第4章 施策の展開	39
基本目標Ⅰ 人権と多様性を尊重する社会意識づくり	39
基本方針1 人権意識の向上、男女共同参画についての理解の促進	39
基本方針2 男女共同参画の視点に立った教育の推進	41
基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進	43
基本方針3 政策・地域社会における男女共同参画の推進	43
基本方針4 雇用・就労における男女共同参画の推進	46
基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり	48
基本方針5 働き方と環境整備による仕事と家庭生活の両立	48
基本方針6 健康で安心して暮らせる環境づくり	50
基本方針7 パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶	53
第5章 計画の推進	56
5-1 生駒市における推進体制	56
5-2 協働による取組の推進	56
5-3 国、県、関係団体等との連携、協力	56
5-4 計画の進行管理	57
5-5 計画がめざす指標	57

資料集	59
1 計画の策定経過	59
2 男女共同参画関連の年表	61
3 男女共同参画関連の法律・制度等一覧	68
4 生駒市男女共同参画推進条例.....	76
5 生駒市男女共同参画都市宣言.....	79
6 男女共同参画社会基本法	80
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	83
8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	90
9 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律.....	95
10 用語解説.....	99

(用語解説では、文中に「＊」印を付した語句の説明を掲載しています。)



解説コラム

○ジェンダー・ギャップ指数.....	2
○デートDV.....	31



ピックアップ

■パートナーシップ宣誓制度	40
■相互承認の完成を育むキャリア教育.....	42
■男女共同参画週間	45
■IKOMA LOCAL BUSINESS HUB(ILBH)	47
■生駒市テレワーク&インキュベーションセンター(イコマド)	47
■イクボス	49
■かさねるいこま	52
■パープルリボンキャンペーン	55



サブタイトル「ダイバーシティ推進プラン」について

本計画のサブタイトルは、性別にかかわらず、一人ひとりの多様な個性が認められるようにダイバーシティの推進としました。また、計画の開始に合わせ「男女共同参画プラザ」を「ダイバーシティ推進プラザ」に名称変更し、市民一人ひとりの人権と個性、生き方を互いに尊重しあえるまちづくりをさらに進めていきます。

表紙イラストは、本計画を手にとっていただく方が笑顔になれるよう「目で見えるハッピー」をコンセプトにしたイラストを描く奈良県出身のイラストレーター南夏希さんに描いていただきました。

第1章 計画策定にあたって

1-1 計画策定の趣旨

日本においては、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に、1999(平成11)年6月、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。その前文において、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」は、21世紀の日本の社会を決定する最重要課題と位置づけられています。また、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し、国の施策に準じ、地域の特性に応じた施策の策定と実施を地方自治体に義務付けています。さらに、2015(平成27)年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の社会進出の推進や労働参加率の向上などに努めてきました。

本市では、1996(平成8)年に「生駒市女性行動計画 女と男YOU&Iプラン」、2005(平成17)年に「生駒市男女共同参画行動計画 女と男YOU&Iプラン(第2次)」、そして、2015(平成27)年に「生駒市男女共同参画行動計画(第3次)YOU&Iプラン」(以下「前計画」という。)を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を行ってきました。

このような取組により、男女共同参画に関する市民の理解は深まりつつあるものの、依然として、政治の場や社会通念、慣習、しきたりなどで性別に基づく固定的な役割分担意識が残っています。

また、重大な人権侵害である配偶者や交際相手からの暴力、働く場面において女性の力が十分に発揮されていない状況、そして多様で複合的な困難を抱える女性の存在など取り組むべき課題は今なお多くあります。

そうした中、前計画が2025(令和7)年3月に計画期間満了となることから、今後も引き続き、男女共同参画社会の形成の更なる推進を図るため、2034(令和16)年度を目標年次とする「生駒市男女共同参画行動計画(第4次)」を策定するものです。

1-2 計画策定の背景

① 世界の主な動き

国連は、1945(昭和20)年に基本的人権、人間の尊厳及び価値、男女同権についての信念を再確認する「国連憲章」を採択し、1948(昭和23)年には、すべての人間の尊厳と平等をうたった「世界人権宣言」が採択されました。このような動きの中で、男女共同参画は国際的な取組となっていき、国連は1975(昭和50)年に女性の地位向上を目指して「国際女性年」を設けました。同年の国際女性年世界会議では、国際女性年の目標達成のために、その後10年にわたる国内・国際両面における行動への指針を与える「世界行動計画」が採択されました。また、1979(昭和54)年には、国連総会において「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女性差別撤廃条約)」が採択されました。

「国際女性年」から10年が経過した1985(昭和60)年には、「国連女性10年」ナイロビ世界会議が開催され、10年間の成果の検討と評価を行い、西暦2000年に向けてのガイドラインとなる「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。さらに10年後の1995(平成7)年には、「平等・開発・平和への行動」をテーマに第4回世界女性会議が北京で開催され、「北京宣言」と「行動綱領」が採択されています。近年では、2015(平成27)年、国連において持続可能な開発目標(SDGs)*が全会一致で採択され、「ジェンダー*平等の実現」が目標の1つに設定されています。

【*用語解説】 SDGs(99 ページ参照)、ジェンダー(99 ページ参照)

② 日本の動き

日本では、1985(昭和60)年に女性差別撤廃条約を批准し、女性の地位向上、男女の平等を実現するために取組が進められてきました。1986(昭和61)年には、雇用の分野における包括的な差別禁止を定める「男女雇用機会均等法」が、法改正により制定されました。このような国際的な流れや国内の法整備等を踏まえ、1996(平成8)年に「男女共同参画2000年プラン」が策定され、翌年には「男女共同参画審議会」を設置した後、1999(平成11)年に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、翌年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。

女性の心身を保護し、人権を守るための法制度を整える必要性から2000(平成12)年には、「ストーカー*行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」、2001(平成13)年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV*防止法)」が公布・施行されました。時を同じくして児童についても、「児童虐待の防止等に関する法律」が、2000(平成12)年に公布・施行されています。

仕事と家庭の両立を支援するという観点からも2005(平成17)年には、育児や介護を担う労働者をより一層支援するため、「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(育児・介護休業法)」が改正されました。さらに、2015(平成27)年には、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ことを目標とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定・施行されました。

仕事と家庭分野以外での取組も進んでいます。政治分野への女性の参画は徐々に進められているものの、諸外国と比べると大きく遅れていること等を背景に、2018(平成30)年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。

近年の動きとして、2020(令和2)年に策定された「第5次男女共同参画基本計画」では、SDGs*の達成に向けたジェンダー*平等の実現や、人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変化への対応のほか、新型コロナウイルス感染症が女性にもたらしている孤立や孤独といった社会的な影響に対して、現行制度よりもきめ細かな支援を行う必要があるとされました。これを受け、2022(令和4)年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定され、女性が抱えるさまざまな困難に対する支援が行われています。

さらに、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現を目指し、「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(LGBT 理解増進法)」が2023(令和5)年に公布・施行されました。



解説コラム

○ジェンダー・ギャップ指数*

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム*」が公表している指数で、政治、経済、教育、健康の4分野の要素で男女格差を数値化しています。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等とし、1に近いほど順位が高いとされています。

第2次世界大戦以降、男女共同参画の重要性が増していく世界の動きの中で、日本の「ジェンダー・ギャップ指数」は146か国中125位(2023(令和5)年)と、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となりました。2024(令和6)年には、118位とわずかに順位が上がりましたが、政治分野と経済分野で順位が低く、依然として日本の取組は諸外国と比べて遅れており、男女格差の解消が求められていることが示されました。

【*用語解説】 ストーカー(100 ページ参照)、DV(101 ページ参照)、SDGs(99 ページ参照)、ジェンダー(99 ページ参照)、ジェンダー・ギャップ指数(100 ページ参照)、世界経済フォーラム(100 ページ参照)

③ 奈良県の動き

奈良県では、「男女共同参画社会基本法」等に基づく「都道府県基本計画」を推進することなどで、男女共同参画の取組を進めてきました。2001(平成13)年には、男女共同参画の推進に関する基本理念や県、県民、事業者の責務等を定めた「奈良県男女共同参画推進条例」が施行され、2002(平成14)年には、この条例を具現化するため「なら男女共同参画プラン21(なら女性プラン21改訂版)」が策定されました。

「男女共同参画社会基本法」に基づく「都道府県基本計画」は定期的に策定されており、2006(平成18)年には男女がお互いに大切なパートナーとして思いやり、ともに心豊かな生活を送ることができる社会をめざし、「なら男女GENKIプラン(奈良県男女共同参画計画(第2次))」が策定されました。2016(平成28)年には、奈良県の女性が輝き活躍するために、男女ともにライフステージの各段階で、多様な選択肢の中から自らの道を選択できる社会の実現を目指し、「奈良県女性の輝き・活躍促進計画(第3次奈良県男女共同参画計画)」が策定されました。直近の「都道府県基本計画」としては、2021(令和3)年、奈良で働き暮らす男女が自らの力を最大限発揮して、一人ひとりの幸せを実現し、発展する奈良県を目指し、「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)」が策定されています。

また、国による各種の立法を踏まえた計画も策定されています。2007(平成19)年には、「DV*防止法」が改正されたことを踏まえ、2009(平成21)年に「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」(第2次)が策定されました。同計画は定期的に見直し等が行われており、2013(平成25)年には「奈良県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)が策定、2018(平成30)年には、誰もが安全・安心に暮らせるDVのない地域社会をめざし、「奈良県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)」が策定されています。

このような取組に加えて、経済的困難等の状況に置かれている子育て家庭(ひとり親家庭等)への支援も進めており、2022(令和4)年には、「奈良県第2次子どもの貧困対策及び第4次ひとり親家庭等自立促進計画」が策定されました。そして、2024(令和6)年、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立を踏まえ、「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」が策定されています。

④ 生駒市の動き

本市では、国の男女共同参画基本計画を踏まえつつ、「男女共同参画社会基本法」に基づく「市町村基本計画」を推進することなどで、男女共同参画の取組を進めてきました。21世紀に入ってから動きとしては、2005(平成17)年には、「生駒市男女共同参画行動計画 女と男YOU&Iプラン(第2次)」を策定しました。これは、これまでの行動計画である「生駒市女性行動計画 女と男YOU&Iプラン」(1996(平成8)年策定)に基づく取組の成果や課題を踏まえ、また「男女共同参画社会基本法」の制定をはじめとする社会経済情勢の変化に対応するため、21世紀の男女共同参画社会の実現に向けた新たな指針となることを目指したものでした。2008(平成20)年2月には、「生駒市男女共同参画都市宣言」を行うとともに、同年4月に「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、市、市民、事業者及び教育関係者の責務などを明らかにした「生駒市男女共同参画推進条例」を制定しました。2015(平成27)年には、「生駒市男女共同参画行動計画(第3次)YOU&Iプラン」を策定し、2024(令和6)年度の目標年次に向けて、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を行ってきました。

そして、2019(平成31)年には、「第6次生駒市総合計画」が策定され、まちづくりの目標を「人権が尊重され、市民が輝く、文化の薫り高いまち」とし、市民一人ひとりの人権と個性、生き方を互いに尊重するまちづくりを進めています。同年、内閣府によりSDGs*未来都市に選定されたことを受け、

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)、SDGs(99 ページ参照)、

「生駒市SDGs*未来都市計画」を策定し、住宅都市における持続可能モデルの創出を目指しています。

2022(令和4)年には、市民一人ひとりが自分らしく生きることができ、多様性を認め合い、つながり、個人が尊重される共生社会の実現のために、「パートナーシップ宣誓制度」を開始し、社会的理解を促進しています。

2023(令和5)年には、「生駒市男女共同参画行動計画(第4次)」策定のための基礎資料として、市民や事業所、市職員に向けたアンケートを実施するとともに、新たに中学生を対象としたアンケートを実施して、調査結果を活用しています。

1-3 計画の基本理念

この計画は、「生駒市男女共同参画推進条例」第3条に掲げる7項目を基本理念とします。

- ① 何人も、性別にかかわらず個人としての尊厳が重んぜられること、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、及び個人としての能力を発揮する機会が適正に確保されること。
- ② 男女が、互いの性及び身体的特徴に関する理解を深めるとともに、性と生殖に関する個人の意思が尊重され、生涯にわたる健康の保持が図られること。
- ③ 家族を構成する男女が、互いの協力及び社会の支援の下に、家族の多様性を理解し、家事、育児、介護その他の家庭生活において家族の一員としての役割を円滑に果たすとともに、地域活動その他の社会活動に対等に参画できること。
- ④ 何人も、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣習、慣行又は社会制度にとらわれることなく、自己の意思及び責任において活動できること。
- ⑤ 男女が、社会の対等な構成員として、市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。
- ⑥ すべての市民が、国籍にかかわらず、等しく自らの意思により活躍する機会が確保されること。
- ⑦ 国際的な理解及び協調の下に、男女共同参画が推進されること。

【*用語解説】SDGs(99 ページ参照)、

1-4 計画の位置づけ

本計画は、「生駒市男女共同参画推進条例」第10条に基づく基本的な計画(行動計画)であり、本市における男女共同参画社会の形成に向けて、施策の基本的方向とその推進方策を総合的に定めたものです。本計画は、以下の4つの法律を根拠とする市町村計画とします。

- ① 「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」
- ② 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV*防止法)」:第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」
- ③ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」:第6条第2項に規定する「市町村推進計画」
- ④ 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」:第8条第3項に規定する「市町村基本計画」

また、「第6次生駒市総合計画」に基づいた部門別計画で、他の関連する計画と整合性を図っていきます。

1-5 計画期間

計画期間は、2025(令和7)年度から2034(令和16)年度までの10年間とします。

ただし、社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を考慮し、5年後を目途に計画の見直しを行います。

1-6 SDGsとの関係

SDGs(Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標)*とは、地球上の「誰一人取り残さない」持続可能な社会を構築するために、2015(平成27)年9月に国連サミットで採択された2030年までの国際目標です。本市では、生駒市総合計画などの各種計画に基づく施策にSDGsの視点を総合的に取り込んでいるほか、「SDGs未来都市」に選定され取組を進めています。

本計画においても、目標5「ジェンダー*平等を実現しよう」など関連性が深いことから関連する目標に配慮して策定します。



SDGs17のゴール

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)、SDGs(99 ページ参照)、ジェンダー(99 ページ参照)

第2章 生駒市の男女共同参画を取り巻く現状

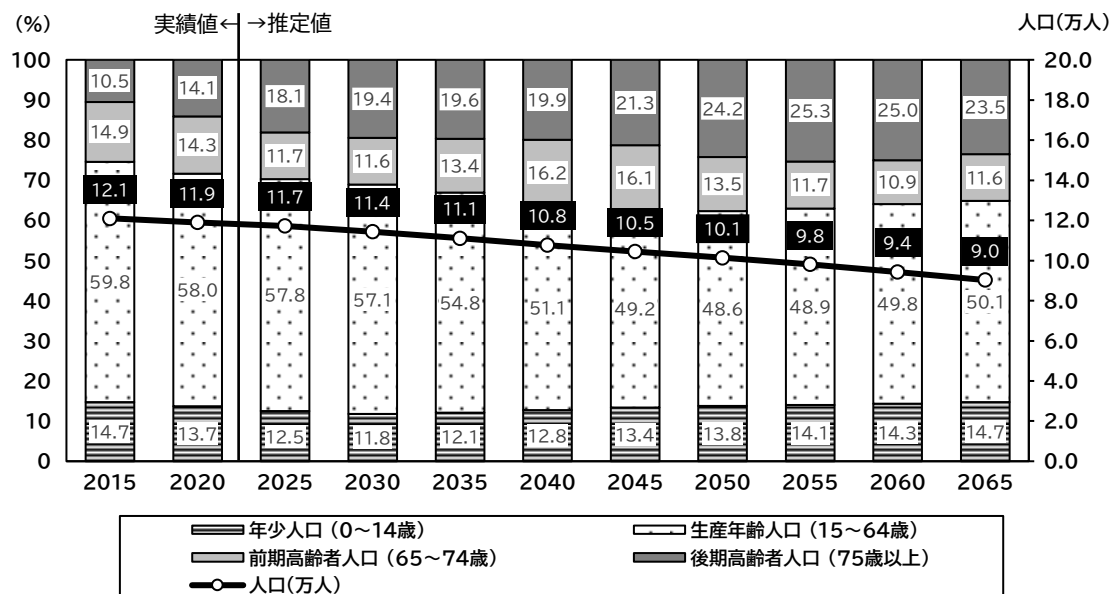
2-1 生駒市の現状

①人口や世帯等に関する状況

○年齢別人口構成の推移

本市においても、今後人口減少が進むと考えられ、急速な高齢化の進行や少子化の流れが続く状況の中で、生産年齢人口(15歳～64歳)の割合は、2050年に48.6%まで減少すると見込まれています。一方で、65歳以上の高齢者人口の割合は増加を続け、2050年には全体の37.7%に達すると見込まれています。

人口および年齢4区分別人口比率の推移

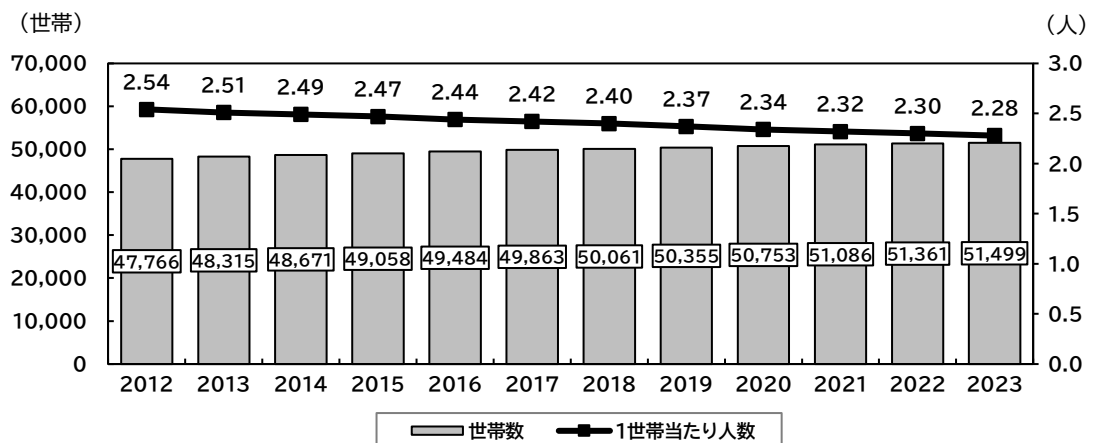


資料:生駒市

○世帯数の推移

本市の世帯数は増加傾向にあります。1世帯当たりの人数は減少傾向で推移しています。

世帯数および1世帯当たり人数の推移

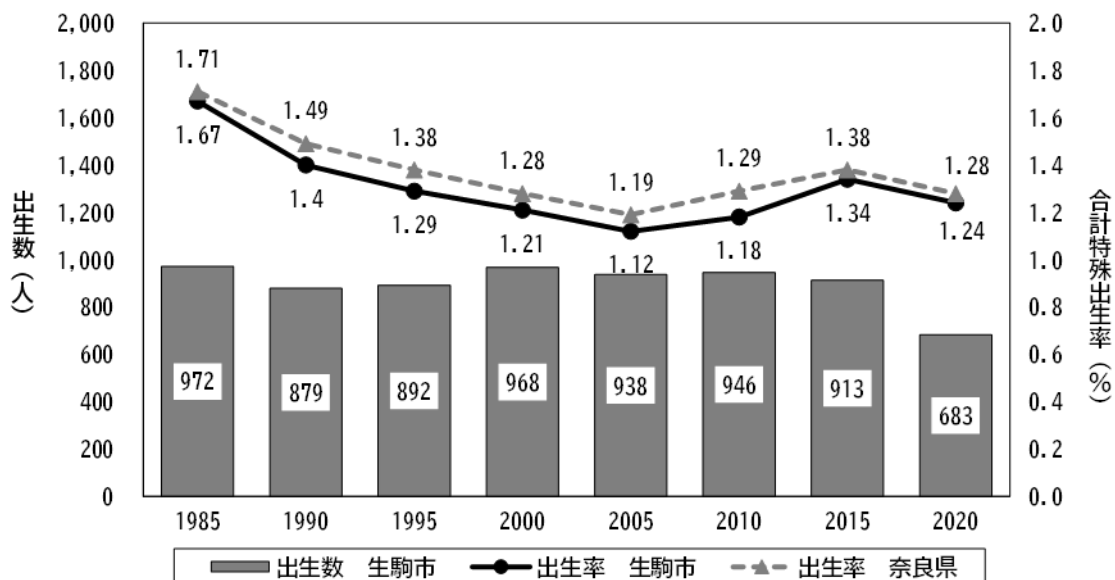


資料:住民基本台帳(各年10月1日現在)

○出生数と合計特殊出生率*の推移

本市の合計特殊出生率は、奈良県を下回る水準で推移していますが、近年増加傾向にあり、出生数は2015(平成27)年までは横ばいに推移していましたが、2020(令和2)年では著しく減少しています。

出生数と合計特殊出生率の推移

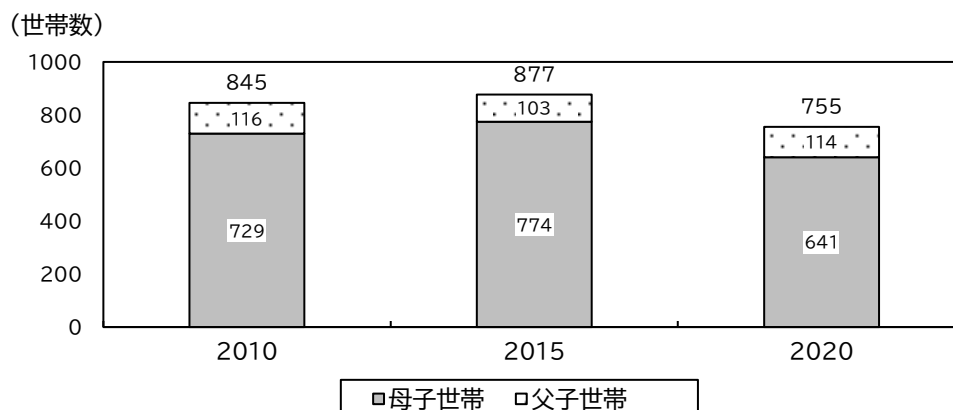


資料：厚生労働省 「人口動態統計」・・・奈良県
「人口動態保健所・市区町村別統計」・・・生駒市

○母子世帯と父子世帯の推移

本市の20歳未満の子がいる母子世帯と父子世帯の推移をみると、母子世帯は、2020(令和2)年に641世帯まで減少しており、父子世帯はおよそ100世帯で推移しています。

母子世帯と父子世帯の推移



資料：総務省「国勢調査」(2020年)

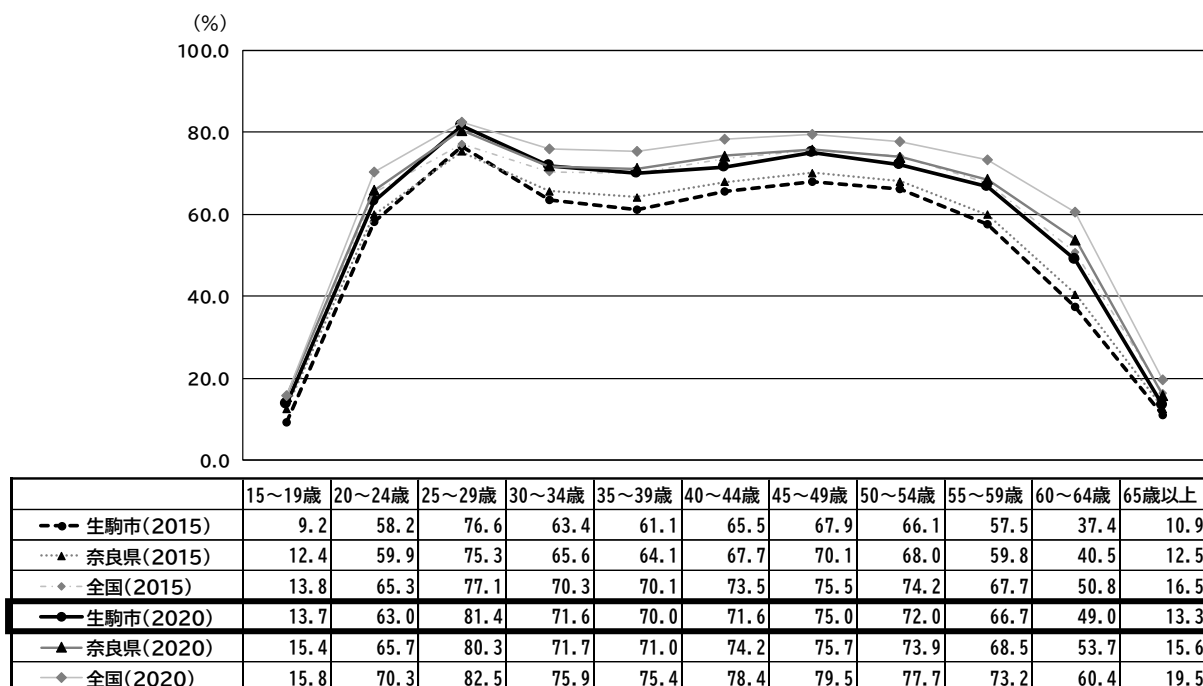
【*用語解説】 合計特殊出生率(99 ページ参照)

②女性の就労に関する現状

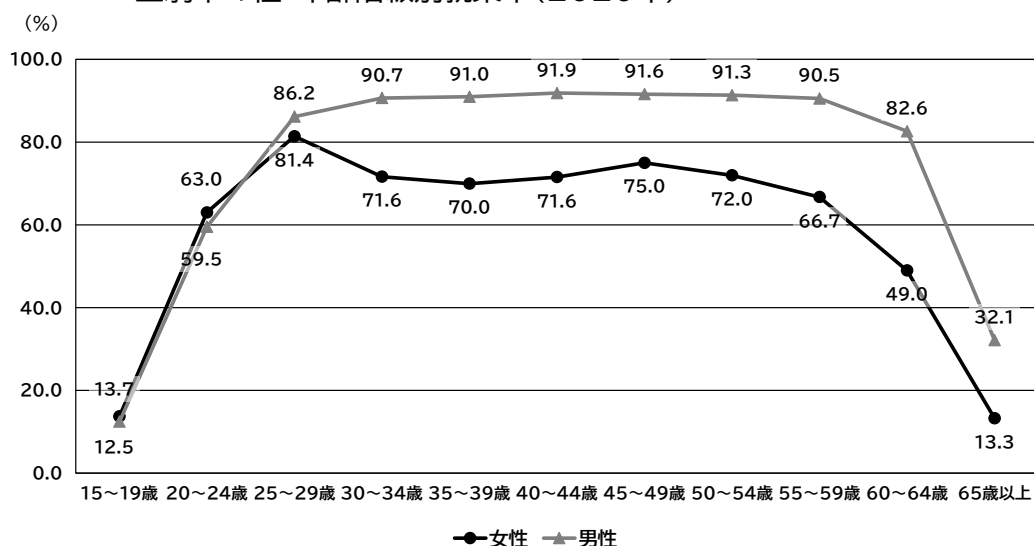
○女性の年齢階級別就業率の推移

生駒市の女性の就業率は全国、奈良県と比べて低いものの、2015(平成27)年から2020(令和2)年にかけて全年齢で上昇傾向にあります。また、生駒市の女性の就業率は男性に比べ低くなっています。

女性の年齢階級別就業率(2015年・2020年)



生駒市の性・年齢階級別就業率(2020年)

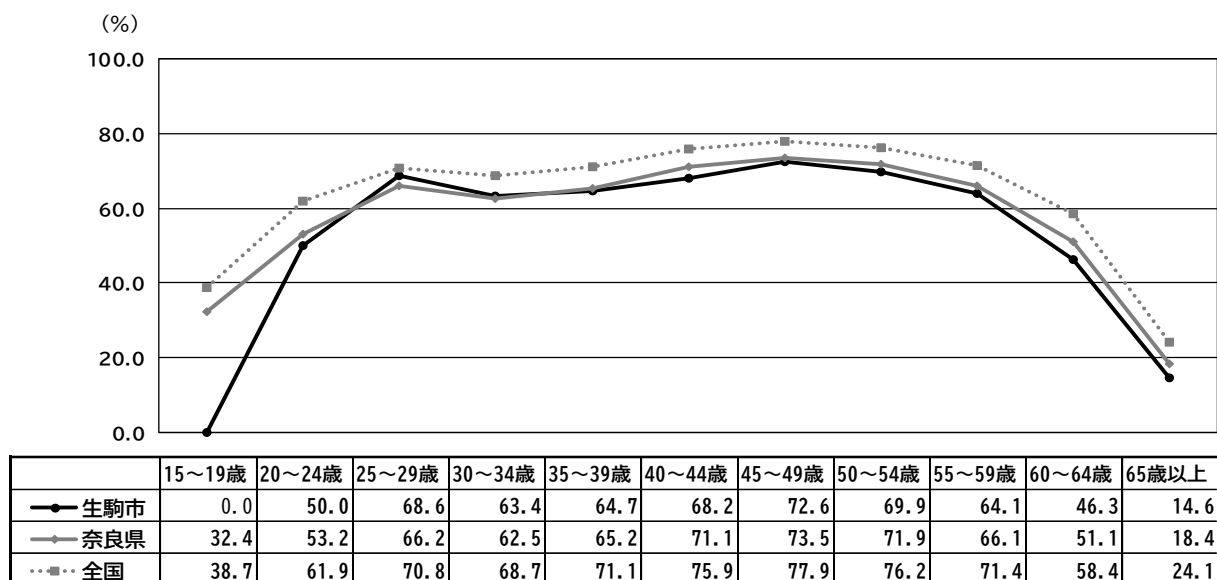


資料:総務省「国勢調査」(2015年・2020年)

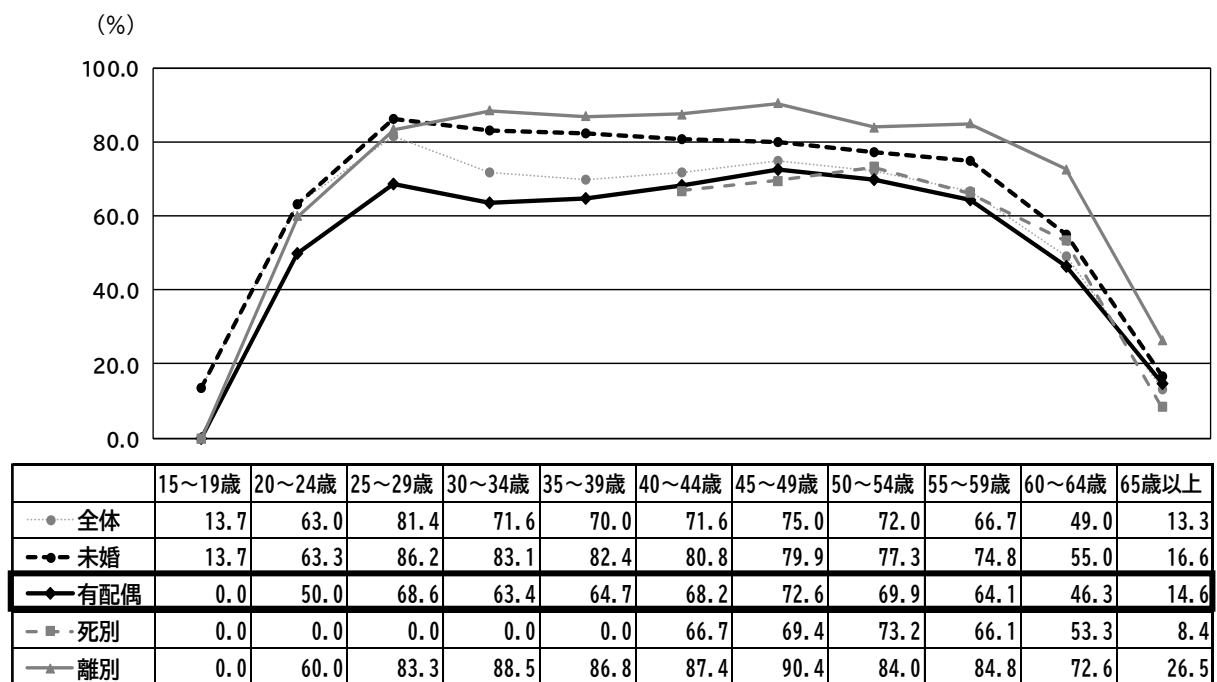
※労働力状態「不詳」を除いて算出

配偶者のいる女性の就業率は、全国や奈良県に比べ低くなっています。また、本市における未婚、離別の女性の就業率は全体に比べ高くなっています。

配偶者のいる女性の就業率



女性の配偶関係別就業率(生駒市)

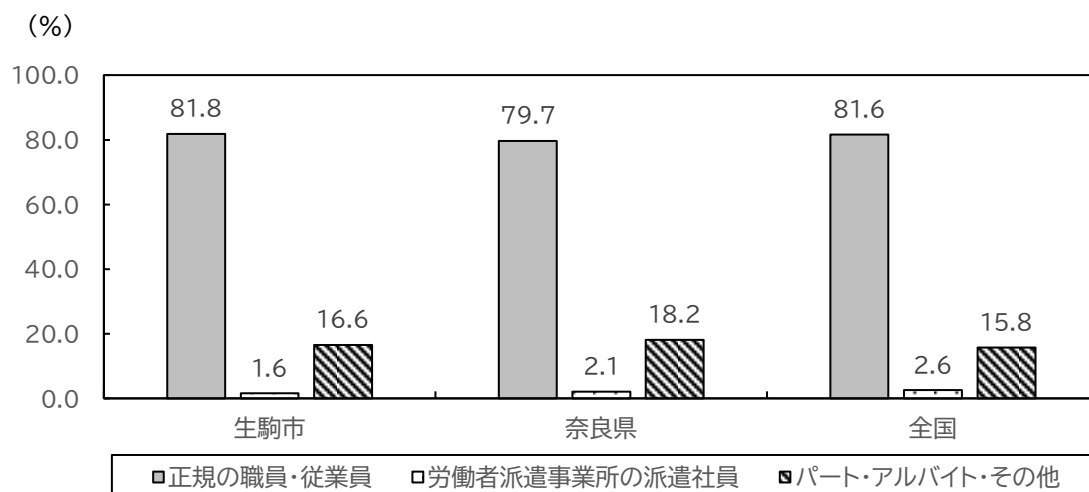


資料：総務省「国勢調査」(2020年)
※労働力状態「不詳」を除いて算出

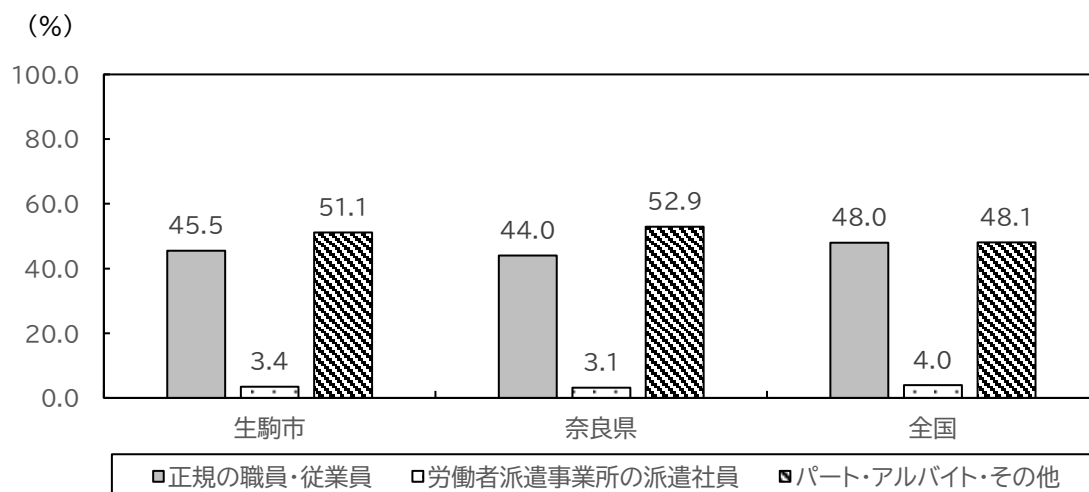
○男女別雇用形態の割合

本市の「正規の職員・従業員」の割合を男女別に比較すると、男性は81.8%に対して女性は45.5%となっており、「パート・アルバイト・その他」の割合については、男性は16.6%で、女性は51.1%となっています。「正規の職員・従業員」の割合について、女性は男性より36.3ポイント低く、雇用形態において、性別により大きな格差があります。

雇用形態の状況【男性】



雇用形態の状況【女性】



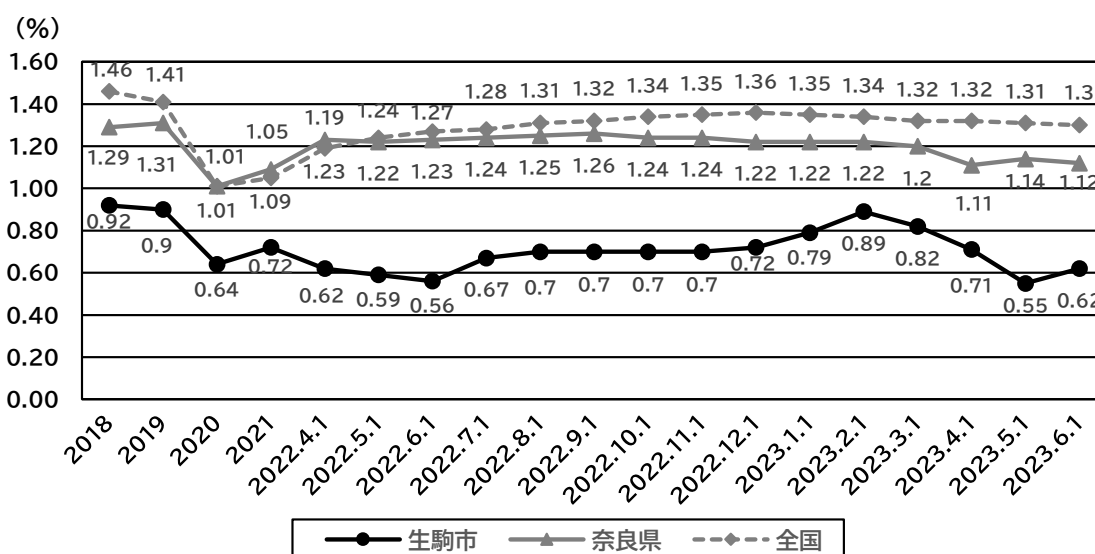
資料：総務省「国勢調査」(2020年)

○就業状況

令和4年度の就業構造基本調査によると、就業を希望する女性が実際に働いている割合は、奈良県は86.0%で全国46位となっています。また、本市の有効求人倍率*は、全国及び奈良県と比べても低く、常に1を下回っている状況が続いています。

令和4年度に商工観光ビジョン改定のため実施した市民アンケート調査によれば、今後希望する働き方について、転職、起業、近い将来に就職を希望する人の割合を足すと全体24.1%、男性17.4%、女性は29.8%と女性が高くなっています。中でも「現在就労していないが、近い将来に就職したい」を選択した女性は15.3%と、男性2.8%に比べて5倍以上になっており、就職を希望する女性が多い状況です。

有効求人倍率の推移



資料:生駒市商工観光ビジョン(2023年)

今後希望する働き方

	全体	男性	女性
	100.0%	100.0%	100.0%
今の勤務先で、現在の働き方を続けたい	49.1%	55.3%	44.1%
近い将来に転職したい	8.9%	7.3%	10.4%
近い将来に新たに起業したい	5.5%	7.3%	4.1%
ワークライフバランスを重視して仕事を減らしていきたい	12.2%	11.2%	13.1%
現在就労していないが、近い将来に就職したい	9.7%	2.8%	15.3%
現在就労していないが、このまま就労するつもりはない	6.7%	6.7%	6.8%
現在就労しているが、退職したい	2.7%	2.2%	3.2%
その他	2.7%	3.9%	1.4%
無回答・不明	2.5%	3.4%	1.8%

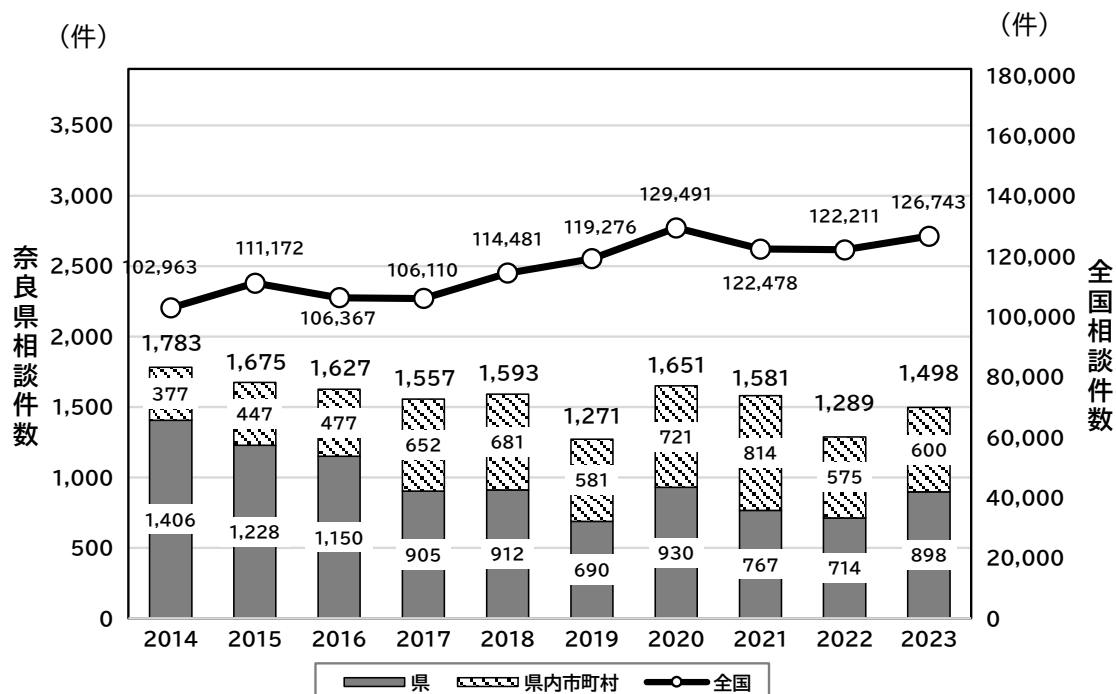
資料:生駒市商工観光ビジョン改定のための市民アンケート調査(2022年度)

【*用語解説】有効求人倍率(101 ページ参照)

③ドメスティック・バイオレンス(DV)*の状況

○奈良県DV相談状況

奈良県及び奈良県内の市町村へのDV相談件数は、近年約1,300～1,600件(1年間)で推移しています。

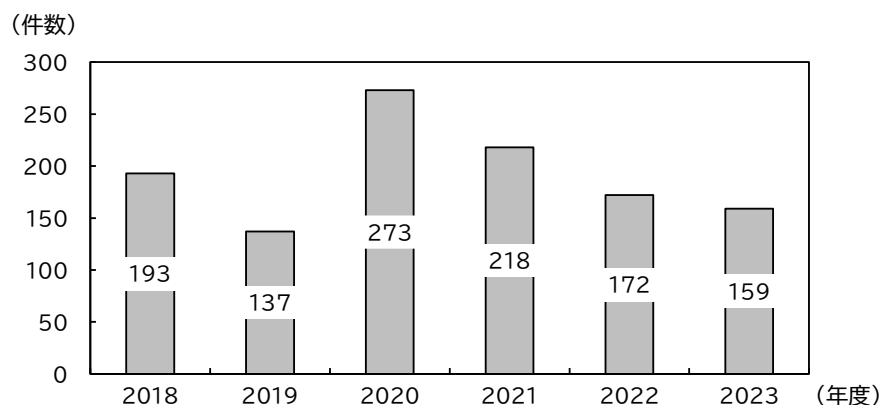


資料:奈良県

○生駒市DV相談件数の推移

生駒市におけるDV相談件数の推移を見ると、2020(令和2)年度、2021(令和3)年度では高くなっていますが、直近の2023(令和5)年度では159件となっています。コロナ禍で増えたDV相談件数は減少傾向にあります、依然として年間150件を超える相談が寄せられています。

なお、2023(令和5)年度の奈良県調査における県内市町村全体の相談件数600件のうち、生駒市は159件と約4分の1を占めています。

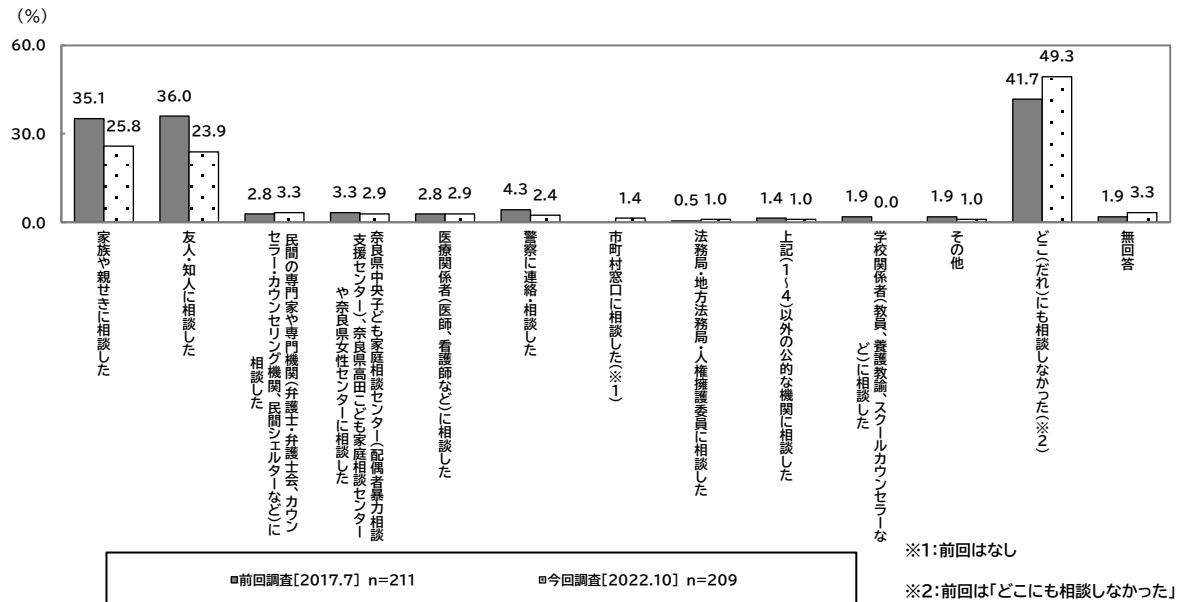


資料:生駒市

【*用語解説】DV(101 ページ参照)

○配偶者等からの暴力の被害者の相談の有無

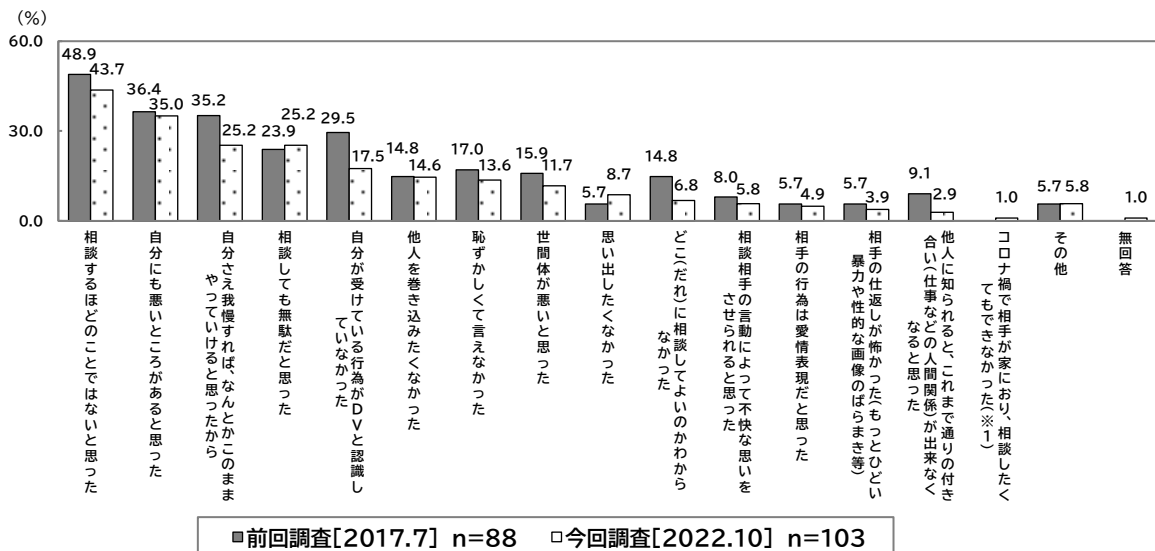
奈良県が2022(令和4)年10月に実施した「DV*県民アンケート調査」によると、配偶者等からの暴力の被害者の相談先について、「どこ(だれ)にも相談しなかった」が最も多く約5割、次いで「家族や親せきに相談した」が約3割、「友人・知人に相談した」が約2割となっています。



資料: 奈良県「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第5次)」(2023年)

○配偶者等からの暴力の被害者が相談しなかった理由

「被害経験があるが、どこ(だれ)にも相談しなかった」と回答した人の理由としては、「相談するほどのことではないと思った」が最も多く約4割、次いで「自分にも悪いところがあると思った」、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」、「相談しても無駄だと思った」が約3割となっています。



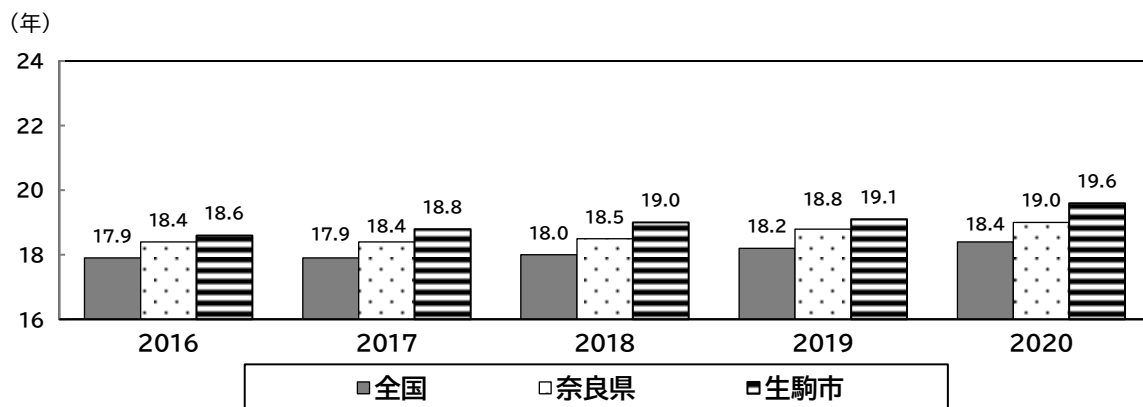
資料: 奈良県「奈良県配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第5次)」(2023年)

⑤ 生駒市における健康寿命*

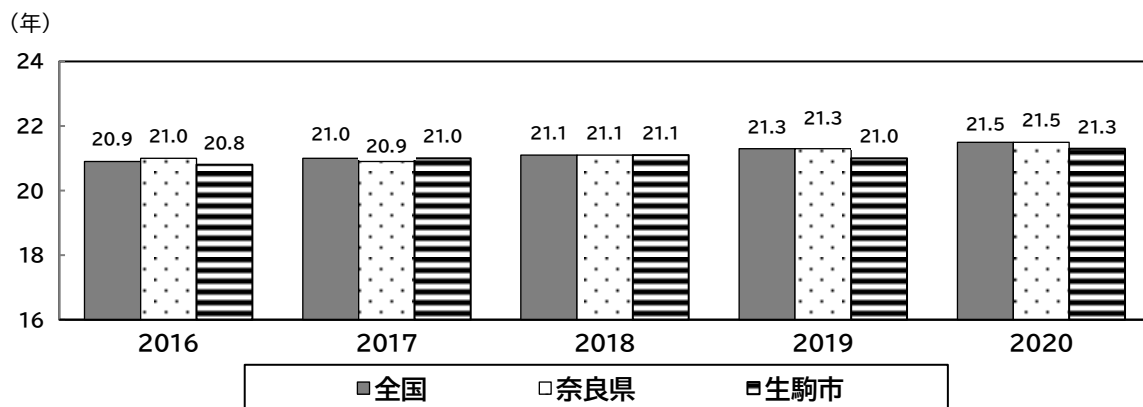
○健康寿命(65歳平均自立期間)の推移

本市の2020(令和2)年の健康寿命(65歳平均自立期間)は、男性は19.6年と全国・奈良県と比較して長くなっています。女性は、21.3年となっており、全国・奈良県をやや下回っています。

健康寿命(65歳平均自立期間)の推移【男性】



健康寿命(65歳平均自立期間)の推移【女性】



資料：生駒市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画

【*用語解説】健康寿命(99 ページ参照)

2-2 アンケート調査の主な結果

※掲載しているグラフについては、令和5年度に実施したアンケート調査報告書のデータを活用していますが、比較しやすくするために選択肢の順序を入れ替えているものや、各項目で一番多い回答に網掛けしているものがあります。

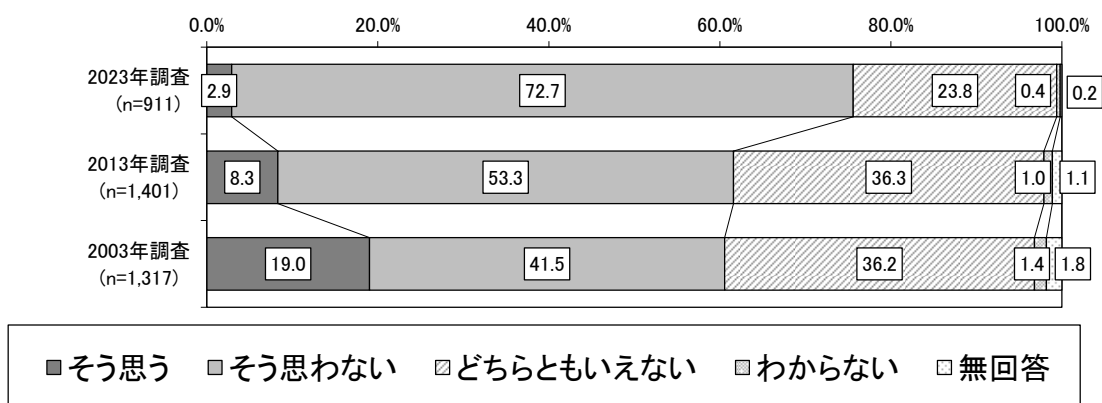
①性別役割分担意識*について

○市民アンケートー男女共同参画に関する意識と行動

「男は仕事、女は家庭」という考え方(性別役割分担意識)については、「そう思わない」が72.7%で「そう思う」の2.9%を大きく上回っています。

また、過去の調査結果との比較においても、「そう思う」が過去調査(2013年:8.3%、2003年:19.0%)から減少し、反対に「そう思わない」が過去調査(2013年:53.3%、2003年:41.5%)から増加しています。

性別役割分担意識－経年変化

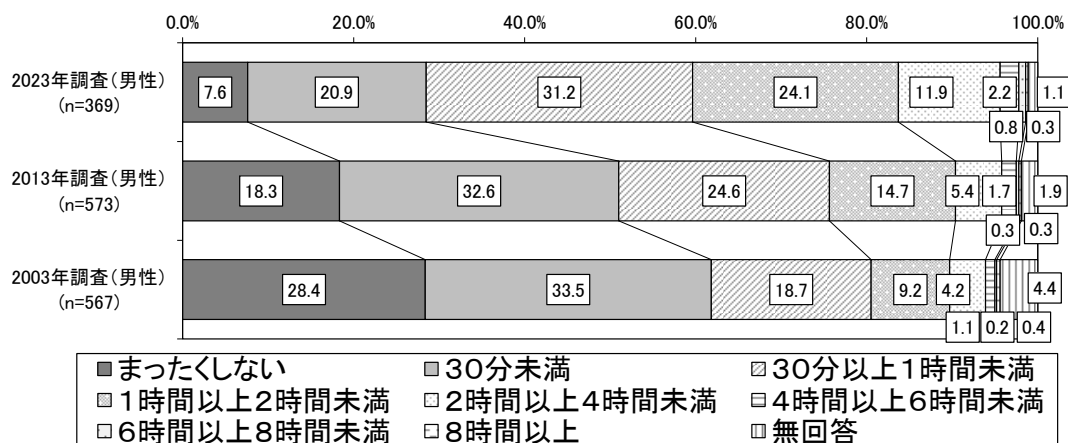


○市民アンケートー平日の家事時間（男性）

平日の家事時間について過去調査と比較すると、特に男性の家事時間は、「まったくしない」が7.6%(2013年:18.3%、2003年:28.4%)、「30分未満」が20.9%(2013年:32.6%、2003年:33.5%)と減少し、ほとんど家事をしないという割合は少なくなっています。

また、「30分以上1時間未満」は31.2%(2013年:24.6%、2003年:18.7%)、「1時間以上2時間未満」は24.1%(2013年:14.7%、2003年:9.2%)と増加しており、男性の家事への参画が進んでいます。

平日の家事時間－性・経年変化別（男性）



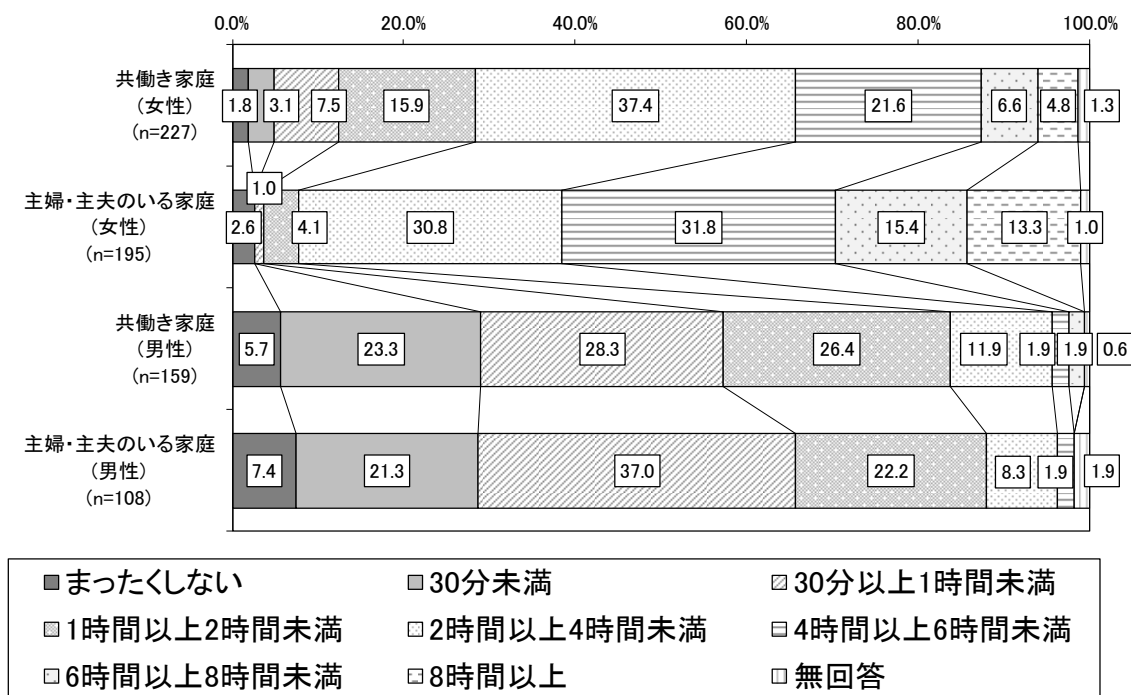
【*用語解説】 性別役割分担意識(100 ページ参照)

○市民アンケートー平日の家事時間 性別・配偶者職業別

さらに、性別・配偶者職業別でみると、共働き家庭の女性は「2時間以上4時間未満」が最も高くなっているのに対し、共働き家庭の男性は、2時間未満が8割以上を占めています。

主婦・主夫のいる家庭では、男性は共働き家庭と大きな差はありませんが、女性は4時間以上が6割を占めています。意識は変わってきているものの、平日の家事時間については、女性に偏っていることがわかります。

平日の家事時間ー性別・配偶者職業別



○市民アンケートー家事・育児等の役割分担

家事・育児等の役割分担の「理想」においては、男性・女性ともに「半々ずつ分担」の割合が最も高くなっていますが、「現実」において「どちらかという自分」を選択する割合が最も高いのは、いずれも「女性」となっていることから、実際の行動面での協働は、まだ十分とは言えない状況です。

家事・育児等の役割分担－性別（一覧）

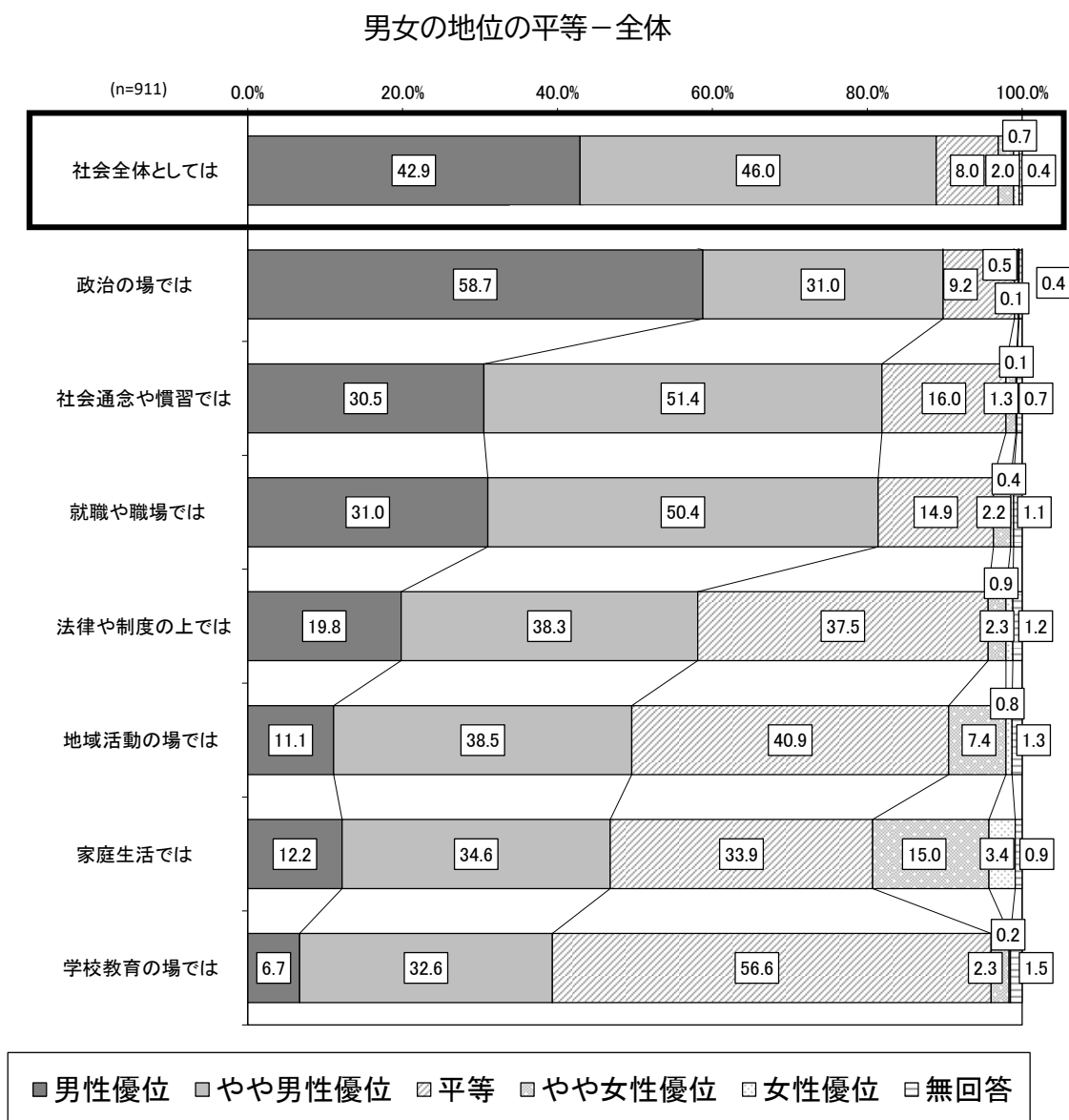
		現実				理想			
		どちらかという自分	半々ずつ分担	どちらかという自分以外	無回答	どちらかという自分	半々ずつ分担	どちらかという自分以外	無回答
食事のしたく	女性	79.9	7.9	7.9	4.3	27.1	60.3	3.8	8.8
	男性	8.5	12.1	76.6	2.8	3.1	59.4	33.0	4.5
食事の後かたづけ	女性	66.7	18.6	10.5	4.3	12.0	68.6	10.7	8.8
	男性	22.8	27.0	47.0	3.1	10.4	70.4	14.9	4.2
掃除	女性	69.7	17.9	8.1	4.3	11.5	74.8	4.9	8.8
	男性	15.5	31.3	48.7	4.5	7.0	73.0	15.8	4.2
洗濯	女性	72.2	14.5	9.2	4.1	28.8	58.1	3.8	9.2
	男性	11.3	18.0	68.2	2.5	5.9	62.8	25.9	5.4
ゴミ出し	女性	42.7	21.8	31.4	4.1	8.1	60.5	22.6	8.8
	男性	38.0	25.9	33.2	2.8	25.4	61.1	9.0	4.5
買物（日用品）	女性	61.3	24.8	9.2	4.7	25.0	61.1	5.8	8.1
	男性	9.3	43.4	44.2	3.1	4.2	74.1	16.6	5.1
家計の管理	女性	60.0	17.9	17.7	4.3	31.2	47.9	12.0	9.0
	男性	23.4	17.2	55.8	3.7	14.9	51.0	29.3	4.8
子どもの世話やしつけ	女性	51.5	20.9	7.7	19.9	7.3	69.9	4.3	18.6
	男性	3.4	36.6	44.5	15.5	1.4	76.1	12.1	10.4
高齢者や病人の介護	女性	47.0	19.2	10.7	23.1	3.4	72.0	6.4	18.2
	男性	9.6	36.3	38.6	15.5	3.4	76.1	10.7	9.9
自治会などの地域活動	女性	46.4	22.2	23.9	7.5	2.6	66.5	20.9	10.0
	男性	32.7	25.1	36.3	5.9	16.6	68.5	9.9	5.1

女性（n=468） 男性（n=355）

○市民アンケートー男女の地位の平等感(全体)

男女の地位の平等感について、「男性優位」、「やや男性優位」と感じている人の割合は、「社会全体としては」、「政治の場では」、「社会通念や慣習では」、「就職や職場では」で8割以上、また、「法律や制度の上では」で5割以上います。

また、「平等」という回答が最も多いのは、「学校教育の場では」(56.6%)、「地域活動の場では」(40.9%)となっています。



○市民アンケートー男女の地位の平等感(男女別)

一方で、「平等」という回答を行った割合について、男性と女性の認識にギャップが生じている分野があります。「法律や制度の上では」(女性:27.3%、男性:51.5%)については男性・女性の間で24.2ポイントの差があり、「家庭生活では」(女性:28.1%、男性:41.2%)については13.1ポイントの差がみられます。

男女の地位の平等－性別

		(%)					
		男性優位	やや男性優位	平等	やや女性優位	女性優位	無回答
社会全体としては	女性	49.6	44.1	4.9	1.0	—	0.4
	男性	33.9	48.5	12.2	3.3	1.6	0.5
政治の場では	女性	66.6	26.8	5.9	0.2	—	0.6
	男性	48.5	35.8	14.1	1.1	0.3	0.3
社会通念や慣習では	女性	36.7	50.0	11.3	1.0	—	1.0
	男性	21.4	54.5	22.2	1.4	0.3	0.3
就職や職場では	女性	33.0	51.6	12.3	2.0	—	1.2
	男性	28.2	49.3	17.9	2.4	1.1	1.1
法律や制度の上では	女性	25.2	43.4	27.3	2.3	0.2	1.6
	男性	11.7	32.0	51.5	2.2	1.9	0.8
地域活動の場では	女性	12.5	43.8	37.5	4.5	0.4	1.4
	男性	8.9	32.2	45.0	11.7	1.1	1.1
家庭生活では	女性	17.2	40.0	28.1	12.5	1.4	0.8
	男性	4.9	27.9	41.2	19.0	6.2	0.8
学校教育の場では	女性	7.0	36.9	53.1	0.8	—	2.1
	男性	6.2	27.1	61.0	4.6	0.5	0.5

女性 (n=512)

男性 (n=369)

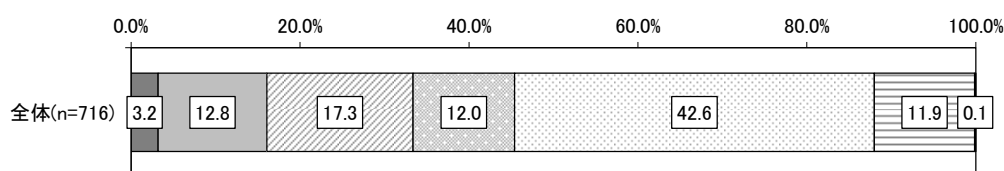
○中学生アンケートー性別役割分担意識*について

「男は仕事・女は家庭」という考え方(性別役割分担意識)について、「どちらかといえばそう思わない」、「そうは思わない」を合わせると54.6%で、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合わせた16.0%を大きく上回っています。

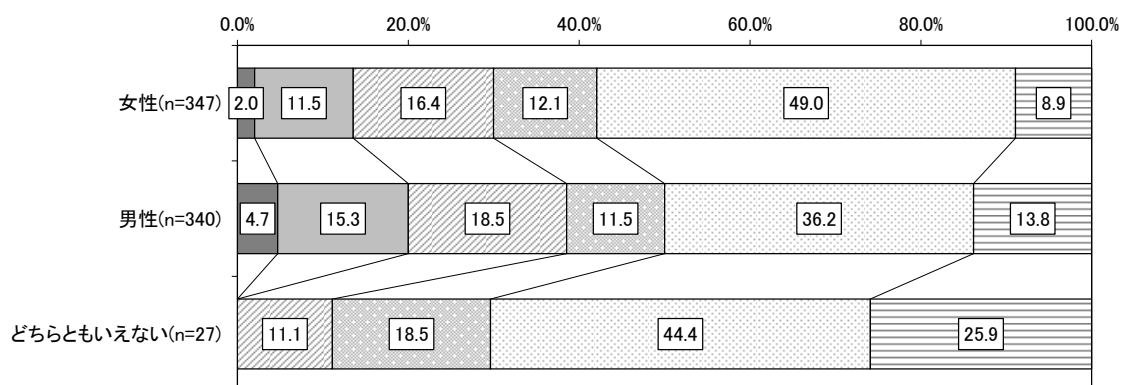
性別に見ると、「どちらかといえばそう思わない」、「そうは思わない」の割合が高いのは、どちらともいえないで62.9%、女性 61.1%となっているのに対し、男性は47.7%と少なくなっています。

なお、市民アンケートでの同様の設問と比べると、回答の選択肢が異なりますが(そう思う、そう思わない、どちらともいえない、わからないの4択)、市民アンケートでは「そう思わない」が72.7%、「そう思う」が2.9%となっています。

「男は仕事・女は家庭」についての認識-全体



「男は仕事・女は家庭」についての認識-性別

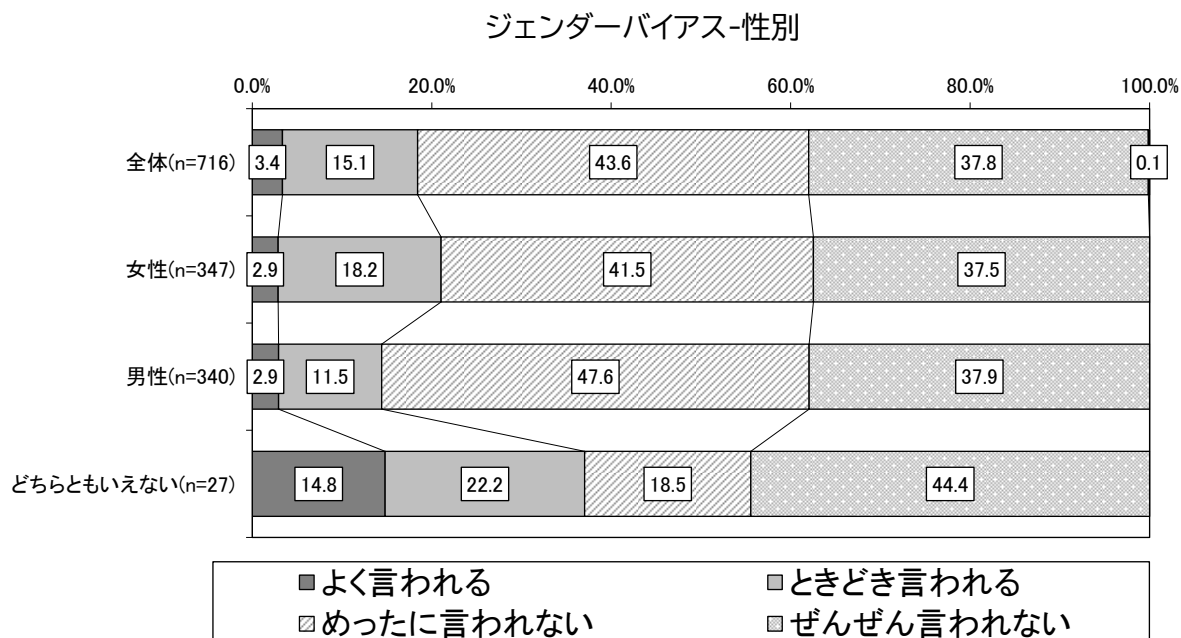


- | | |
|-------------|------------------|
| ■ そう思う | ■ どちらかといえばそう思う |
| ▨ どちらともいえない | ▨ どちらかといえばそう思わない |
| □ そうは思わない | □ わからない |
| □ 無回答 | |

○中学生アンケートージェンダーバイアス*の経験について

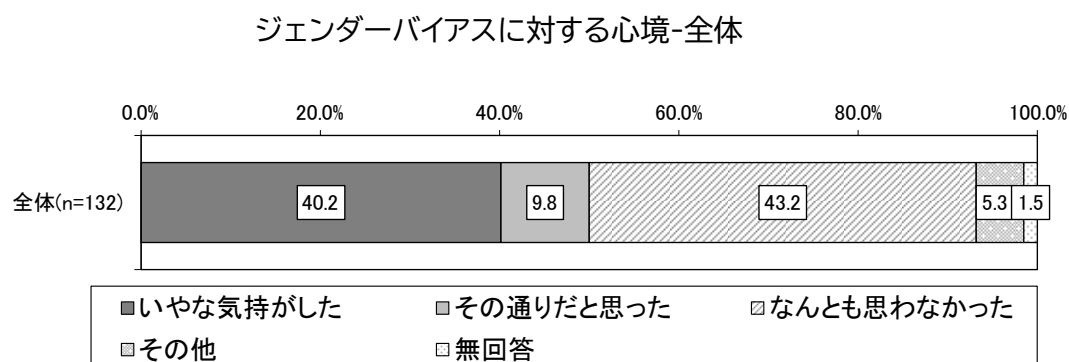
「誰かから、『男だから〇〇するべき』や『女だから〇〇するべき』のように言われること」については、全体では「よく言われる」が3.4%、「ときどき言われる」が15.1%となっています。

性別について「どちらともいえない」を選択した人で「よく言われる」が14.8%となっており、男性(2.9%)や女性(2.9%)に比べ割合が高くなっています。



○中学生アンケートージェンダーバイアスに対する心境

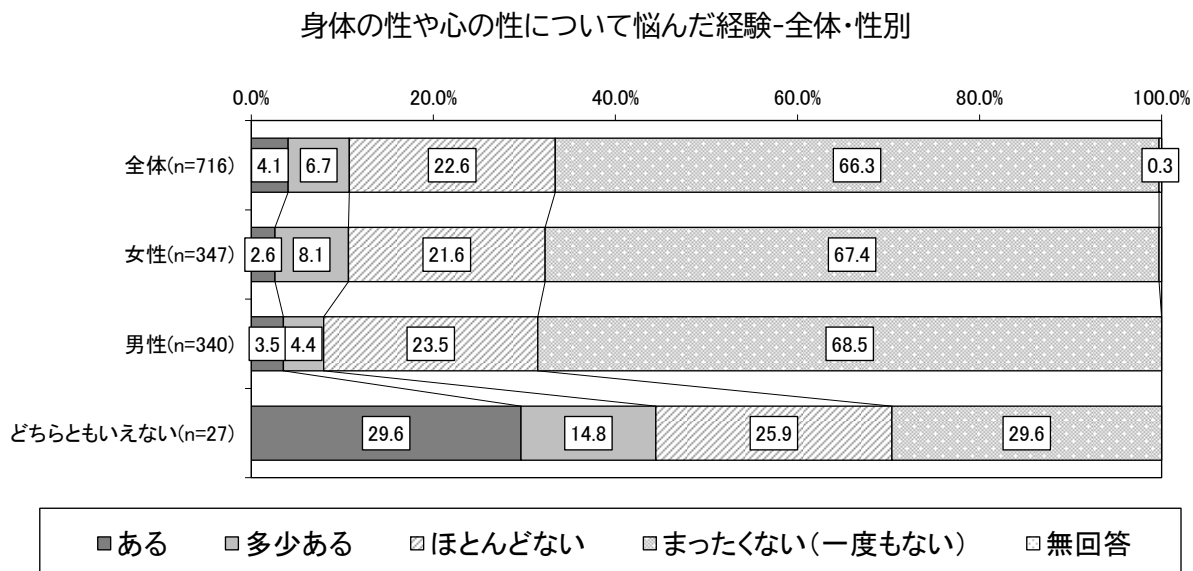
誰かから「男だから〇〇するべき」や「女だから〇〇するべき」のように言われた経験について、「いやな気持ちをした」を選択した人は40.2%となっており、中学生を取り巻く環境においても、性別に基づく固定概念を持たないように意識づけをする必要があります。



【*用語解説】 ジェンダーバイアス(100 ページ参照)

○中学生アンケートー身体の性と心の性について

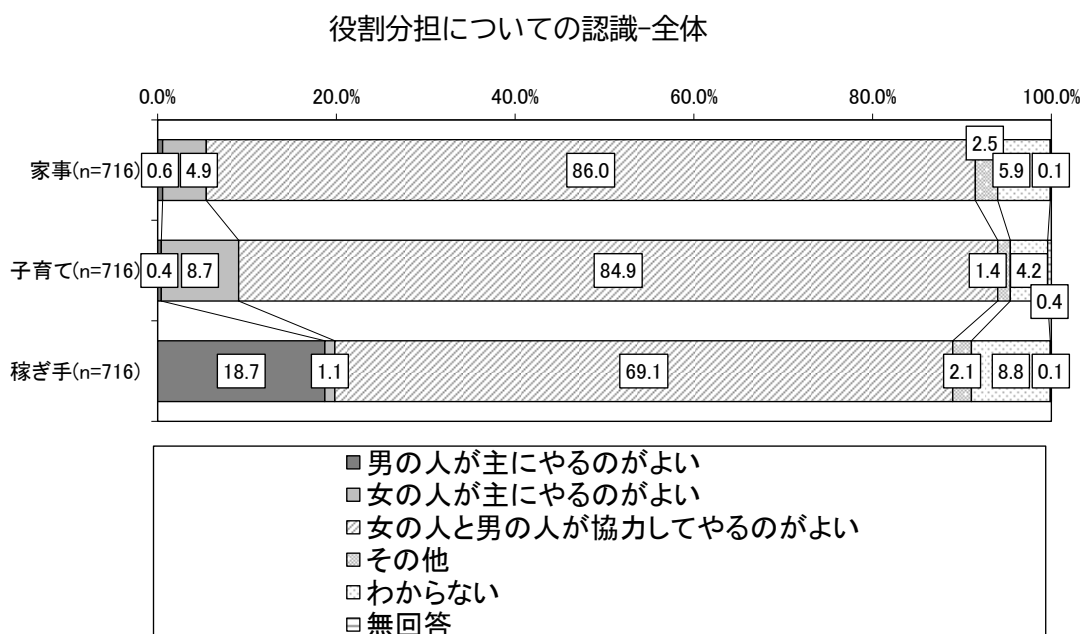
自分の身体の性や心の性について悩んだ経験は、性別についてみると、男性と女性では約9割の人が「ほとんどない」または「まったくない(一度もない)」と回答しているのに対し、「どちらともいえない」を選んだ人は、「ある」が29.6%、「多少ある」が14.8%となっています。



○中学生アンケートー日常の役割分担の理想について

家庭内で家事や子育てを誰がするのが一番いいと思うかについては、「女の人と男の人が協力してやるのがよい」を選択した人の割合が、いずれも8割を超えています(家事:86.0%、子育て:84.9%)。

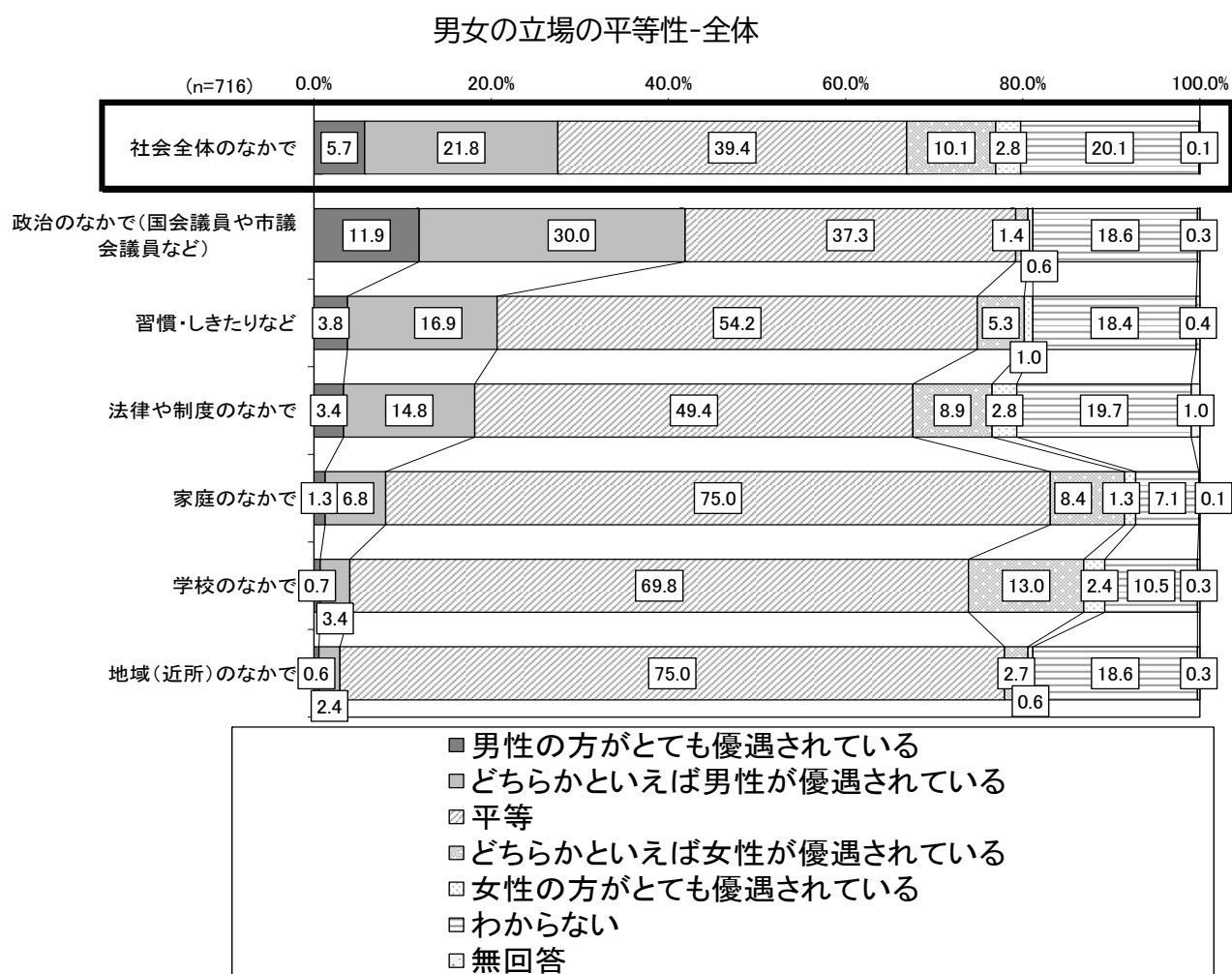
他方、生活費をかせぐ仕事を、誰がするのが一番いいと思うかについては、男性への期待が大きいと思われ、「女の人と男の人が協力してやるのがよい」が69.1%で他の項目と比べ、少し低くなっています。



○中学生アンケートー男女の立場の平等について

様々な場面において男女の立場について、「平等」と回答している人の割合が「家庭のなかで」(75.0%)、「地域(近所)のなかで」(75.0%)、「学校のなかで」(69.8%)の項目で高くなっています。

「男性の方がとても優遇されている」、「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた回答(男性優位)が最も多い項目は、「政治のなかで(国会議員や市議会議員など)」(女性優位2.0%、男性優位41.9%)となっています。他方、「女性の方がとても優遇されている」、「どちらかといえば女性が優遇されている」を合わせた回答(女性優位)が最も多いのは「学校のなかで」(女性優位15.4%、男性優位4.1%)となっています。



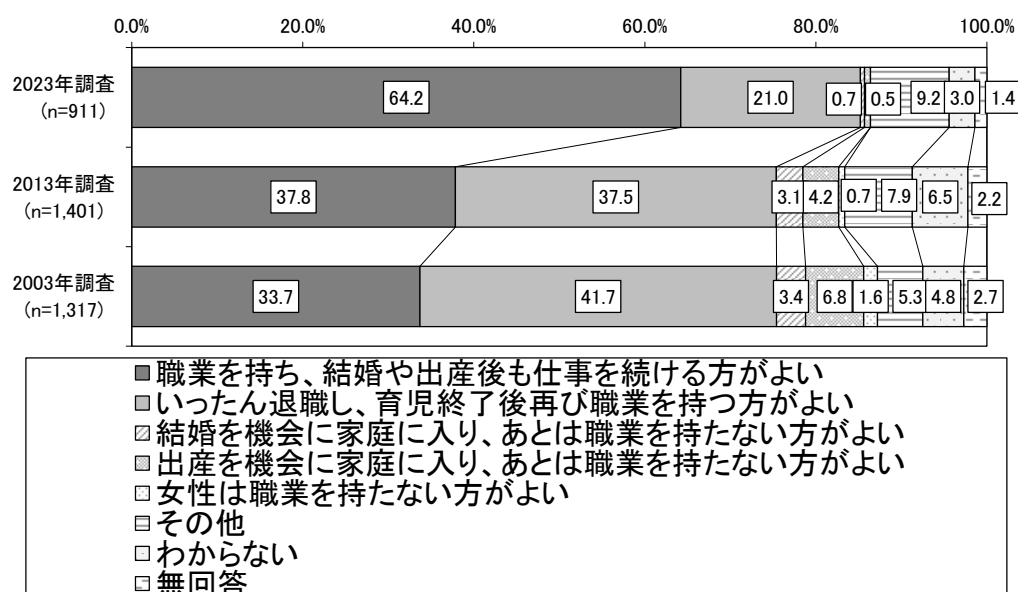
②雇用・就労について

○市民アンケートー女性が職業を持つことについての考え

女性が職業を持つことに対する考えでは、「職業を持ち、結婚や出産後も仕事を続ける方がよい」が64.2%(2013年:37.8%、2003年:33.7%)で前回と比較して大きく増加し、「いったん退職し、育児終了後再び職業を持つ方がよい」(21.0%)と合わせると85.2%となっています。

また、前回調査と比較すると、「女性は職業を持たない方がよい」を含む3つの選択肢の合計は、1.2%(2013年:8.0%、2003年:11.8%)と大きく減少しています。

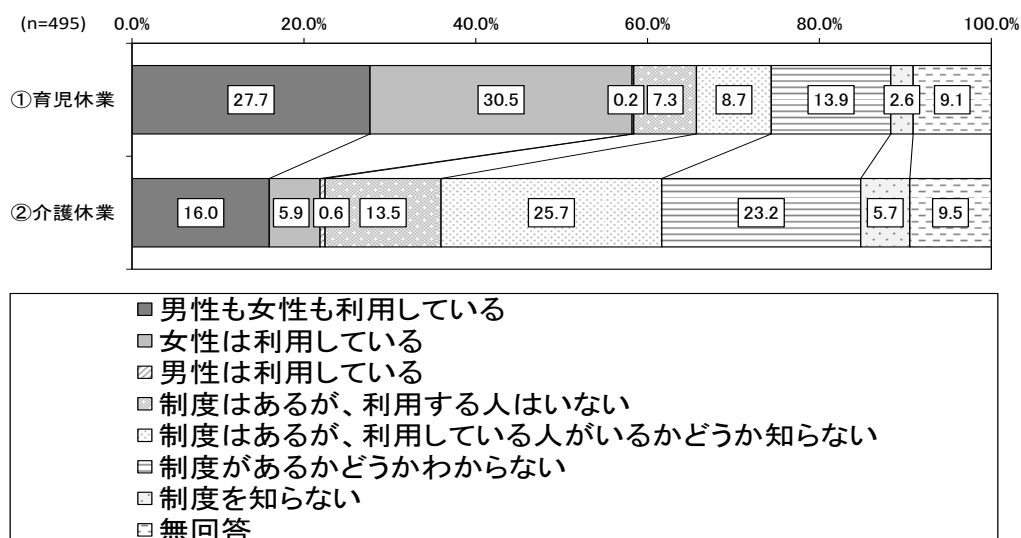
女性が職業を持つことについての考えー経年変化



○市民アンケートー育児・介護休業の利用状況

育児休業は、「女性は利用している」(30.5%)、「男性も女性も利用している」(27.7%)の順に割合が高くなっており、特に「男性も女性も利用している」との回答は、前回の平成25年の調査(8.1%)に比べ約20ポイント上昇していますが、介護休業は「制度はあるが、利用している人がいるかどうか知らない」(25.7%)、「制度があるかどうか分からない」(23.2%)の順に割合が高くなっています。

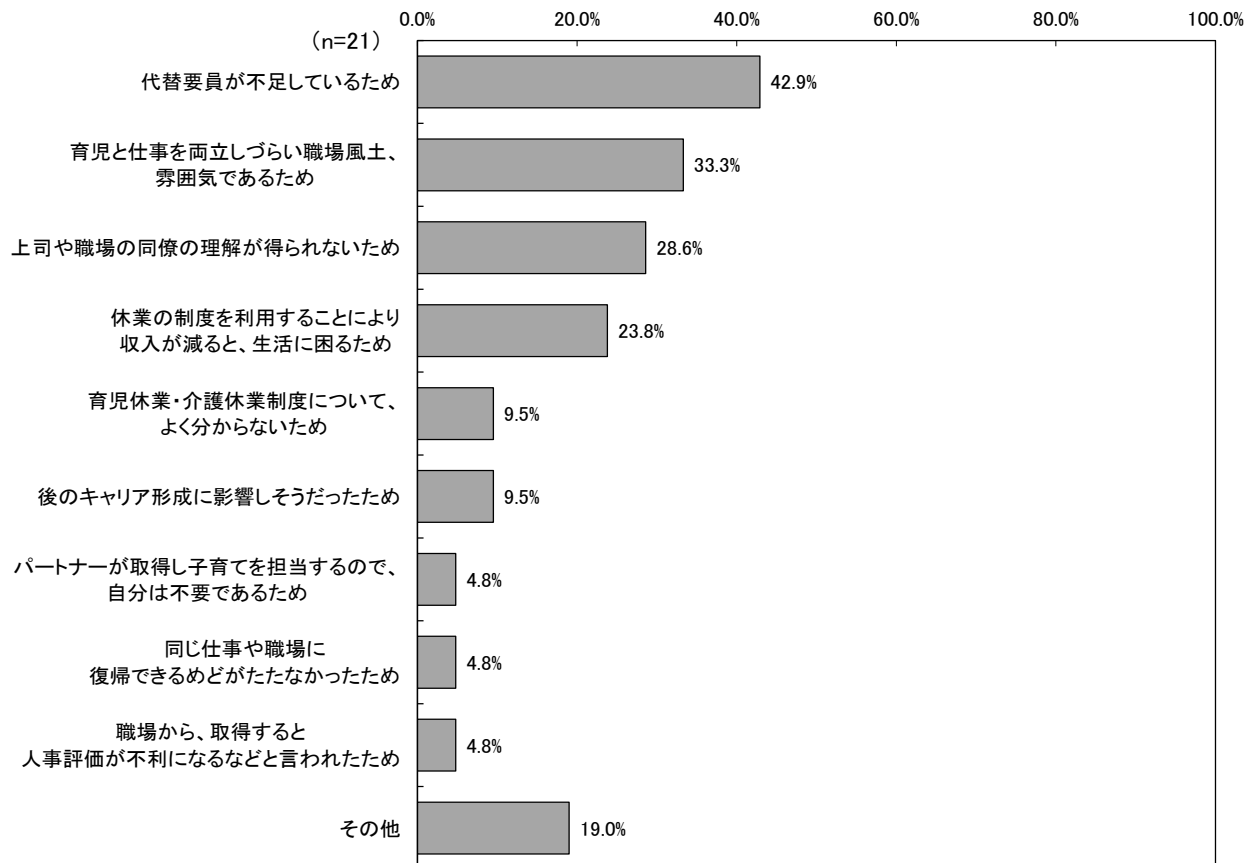
育児休業や介護休業の利用状況ー全体



○市民アンケートー育児・介護休業を取得できなかった理由

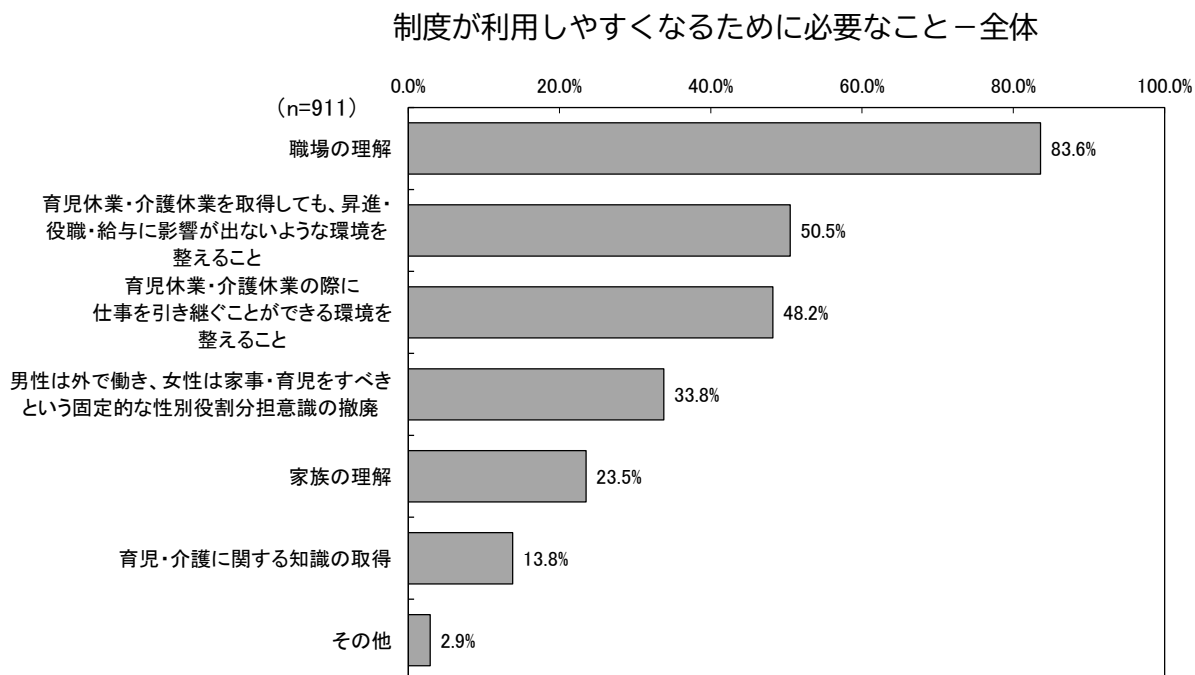
育児休業と介護休業に関して、取得したくてもできなかった人の理由として、「代替要員が不足しているため」(42.9%)、「育児と仕事を両立しづらい職場風土、雰囲気であるため」(33.3%)、「上司や職場の同僚の理解が得られないため」(28.6%)の順に割合が高くなっています。

取得できなかった理由－全体



○市民アンケートー育児・介護休業が利用しやすくなるために必要なこと

育児休業や介護休業制度が今よりも利用しやすくなるために必要なこととして、「職場の理解」(83.6%)、「育児休業・介護休業を取得しても、昇進・役職・給与に影響が出ないような環境を整えること」(50.5%)、「育児休業・介護休業の際に仕事を引き継ぐことができる環境を整えること」(48.2%)の順に割合が高くなっています。



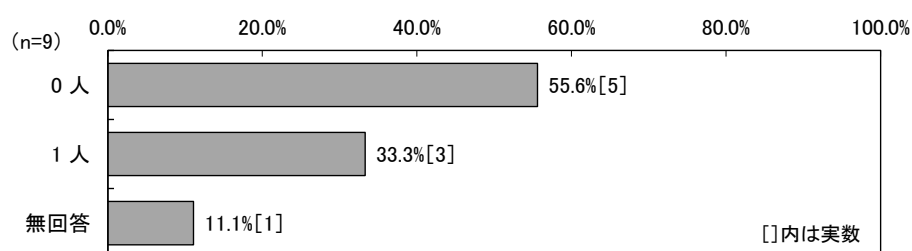
○事業所アンケートー育児休業・介護休業の現状

育児休業の取得状況等について、2022(令和4)年度中に配偶者が出産した男性従業員がいる9事業所では、育児休業を取得した男性従業員がいる事業所は33.3%となっています。

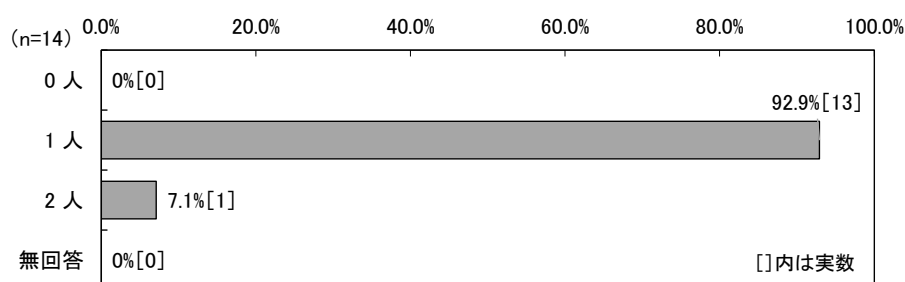
同様に、2022(令和4)年度中に出産した女性従業員がいる14事業所では、育児休業を取得した女性従業員がいる事業所は100%となっています。

育児休業対象者がいるが、育児休業を取得した従業員がいなかった事業所に、育児休業の活用をすすめるうえでの課題を尋ねると、「代替要員の確保」と「特に課題はない」が40.0%で上位となっています。

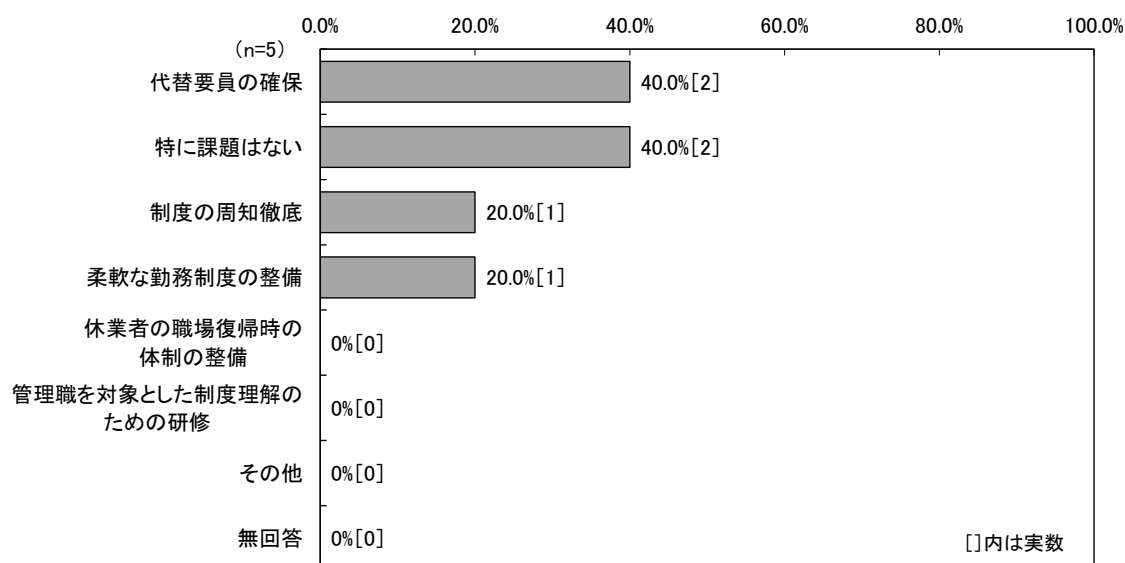
2022年度中、配偶者が出産し、育児休業を取得した男性従業員



2022年度中、出産し、育児休業を取得した女性従業員

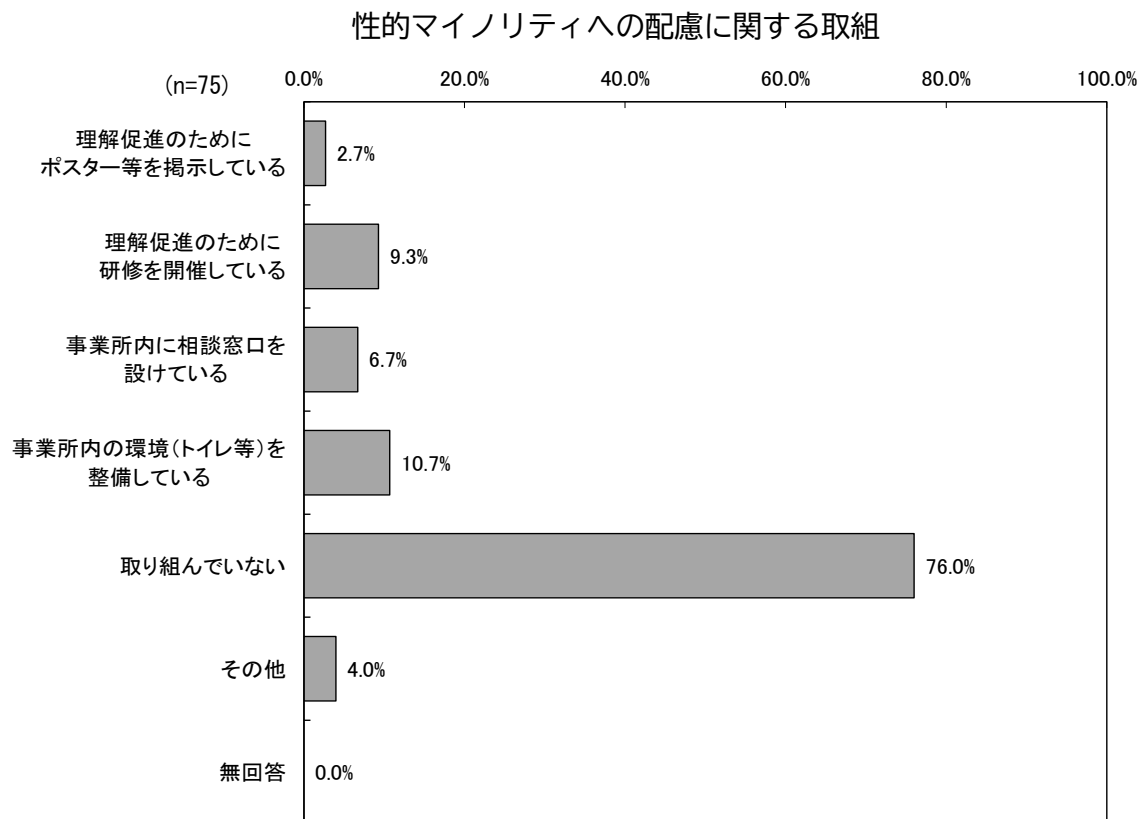


育児休業の活用をすすめるうえでの課題



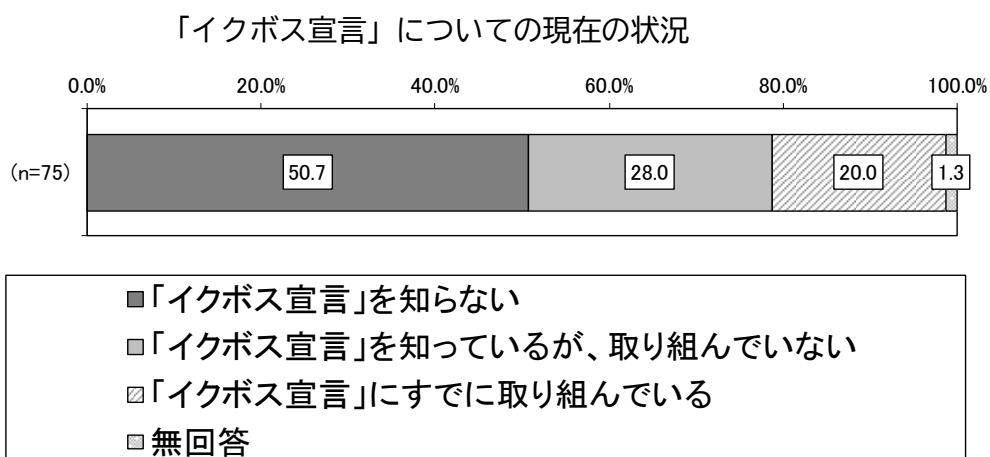
○事業所アンケートー性的マイノリティ*への配慮

性的マイノリティへの配慮に関する取組をみると、「取り組んでいない」が76.0%で最も高く、「事業所内の環境(トイレ等)を整備している」(10.7%)、「理解促進のために研修を開催している」(9.3%)となっています。



○事業所アンケートー「イクボス*宣言」現在の状況

「イクボス宣言」についての現在の状況は、「『イクボス宣言』を知らない」が50.7%で最も高く、次いで「『イクボス宣言』を知っているが、取り組んでいない」(28.0%)となっています。



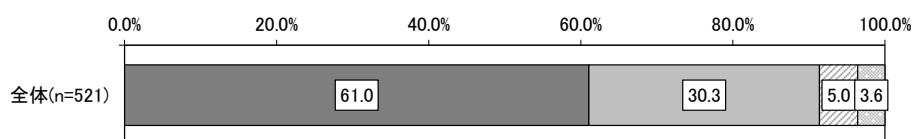
【*用語解説】 性的マイノリティ(100 ページ参照)、イクボス(99 ページ参照)

○市職員アンケートー育児休業・介護休業に関することについて

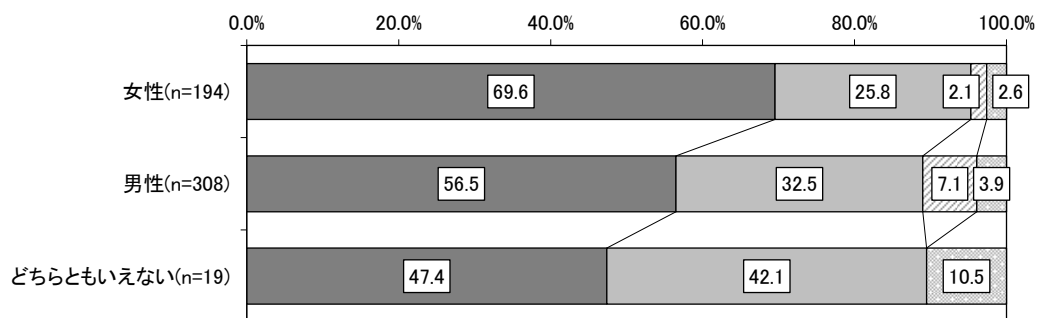
育児休業や介護休業制度の取得についての考え方をみると、「当然の権利だと思う」が61.0%で、最も高くなっています。

性別にみると「当然の権利だと思う」(女性:69.6%、男性:56.5%、どちらともいえない:47.4%)、「お互い様だと思うので仕方ない」(女性:25.8%、男性:32.5%、どちらともいえない:42.1%)、「仕事のしわ寄せがくるので困る」(女性:2.1%、男性:7.1%、どちらともいえない:0.0%)となっており、性別により差が生じています。

上司や同僚の育児休業・介護休業取得



上司や同僚の育児休業・介護休業取得－性別



- 当然の権利だと思う
- お互い様だと思うので仕方ない
- 仕事のしわ寄せがくるので困る
- わからない
- 無回答

③パートナー間における暴力等について

○市民アンケートドメスティック・バイオレンス(DV)*の経験の有無

ドメスティック・バイオレンスの経験有無については、「心理的・精神的暴力を受けた」において「一、二度あった」が8.1%、「何度もあった」が4.0%とやや多くなっています。

性別にみると、いずれのDVの種類においても経験があった割合は、女性の方が高くなっています。

ドメスティック・バイオレンス(DV)経験の有無－性別

		(%)			
		何度もあった	一、二度あった	なかった	無回答
身体的暴力を受けた（なぐる、ける、物を投げつけるなど）	全体	0.7	3.5	90.7	5.2
	女性	0.8	4.5	88.7	6.1
	男性	0.5	1.6	94.9	3.0
心理的・精神的暴力を受けた（あなたや家族をおどす、暴言をはく、長時間無視するなど）	全体	4.0	8.1	82.8	5.2
	女性	5.7	10.4	77.9	6.1
	男性	1.6	4.9	90.5	3.0
性的暴力を受けた（いやがっているのに性的な行為を強要する、見たくないのにポルノビデオ等を見せるなど）	全体	0.7	0.9	93.2	5.3
	女性	1.2	1.4	91.2	6.3
	男性	－	0.3	96.7	3.0
経済的暴力を受けた（金銭的な依存や強要、生活費を渡さないなど）	全体	1.6	1.4	91.8	5.2
	女性	2.7	1.4	89.6	6.3
	男性	－	1.1	96.2	2.7
社会的暴力を受けた（交友関係、電話やメールを細かく監視・規制するなど）	全体	0.5	1.2	92.9	5.4
	女性	1.0	1.4	91.2	6.4
	男性	－	1.1	95.9	3.0

全体（n=911）

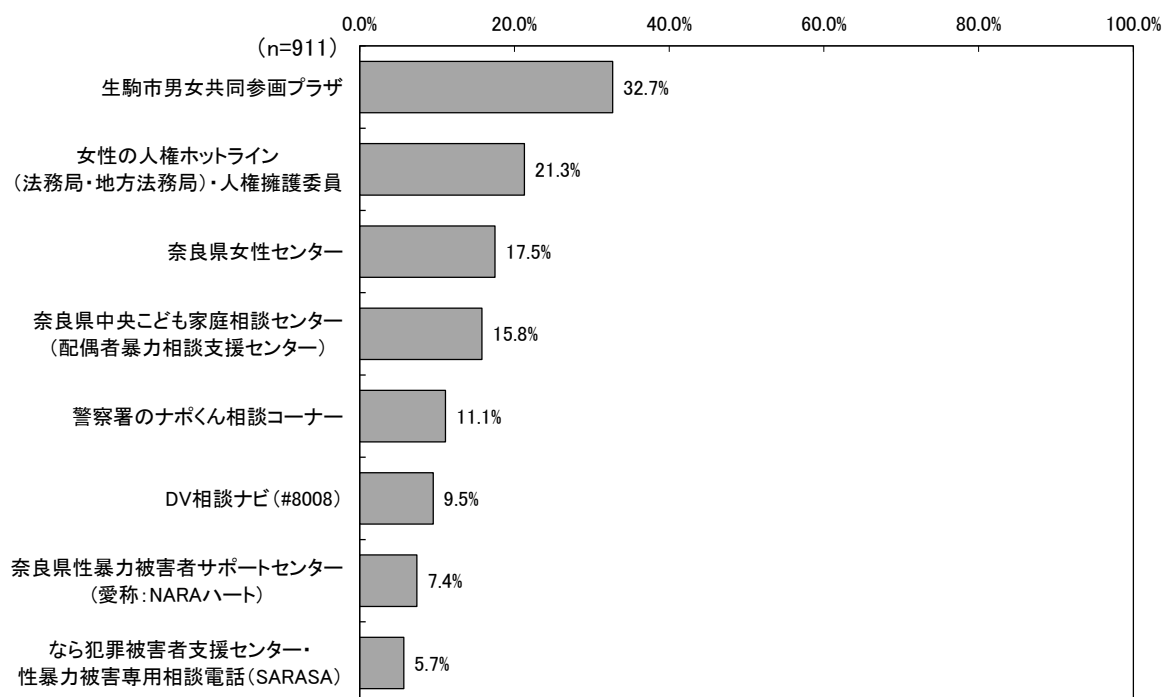
女性（n=512）

男性（n=369）

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)

DV*の相談窓口として認識されているものとしては、「生駒市男女共同参画プラザ」(32.7%)の割合が最も高く、「女性の人権ホットライン(法務局・地方法務局)・人権擁護委員」(21.3%)、「奈良県女性センター」(17.5%)と続いています。回答者のうち、いずれかの相談窓口を知っていると答えた人は、40.4%います。

知っているドメスティック・バイオレンス(DV)の相談窓口ー全体



解説コラム

○デートDV*

ドメスティック・バイオレンス(DV)とは、一般的には、配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力とされており、デートDVとは、DVのうち、交際相手から行われる暴力行為のことをいいます。

身体的な暴力のほか、大声でどなることや、ほかの人とのメールをチェックすることなどの精神的な暴力も含まれます。相手を怖がらせたり、傷つけたりして自分の思うとおりに動かそうとする態度・行動もDVになります。

DVを未然に防ぐには、若い時期からDVについて学ぶことが効果的であると言われており、国・奈良県・生駒市のそれぞれが、若い世代に向けた啓発冊子やウェブページの作成、講座の実施、相談機関の周知等の様々な取組を進めています。

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)、デート DV(100 ページ参照)

○中学生アンケートー恋人同士の関係について

恋人同士の交際における対応の仕方については、いずれの項目においても女性の方が男性よりも「へんだと思う」の割合が高くなっており、特に「体をさわるなど相手が嫌がることをする」の項目で認識の差が大きく、女性と男性で10ポイントの差があります。

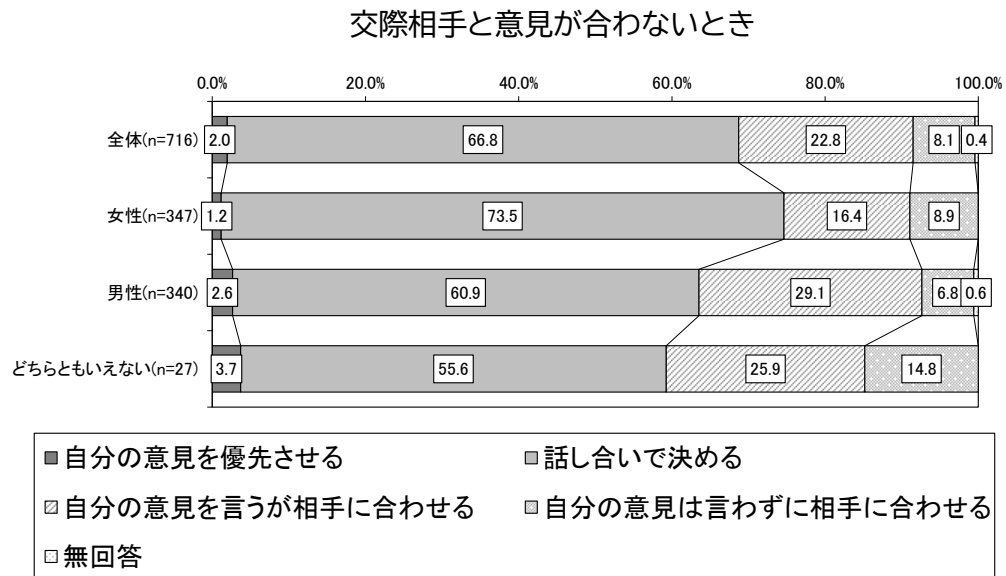
恋人同士の関係-性別

(%)

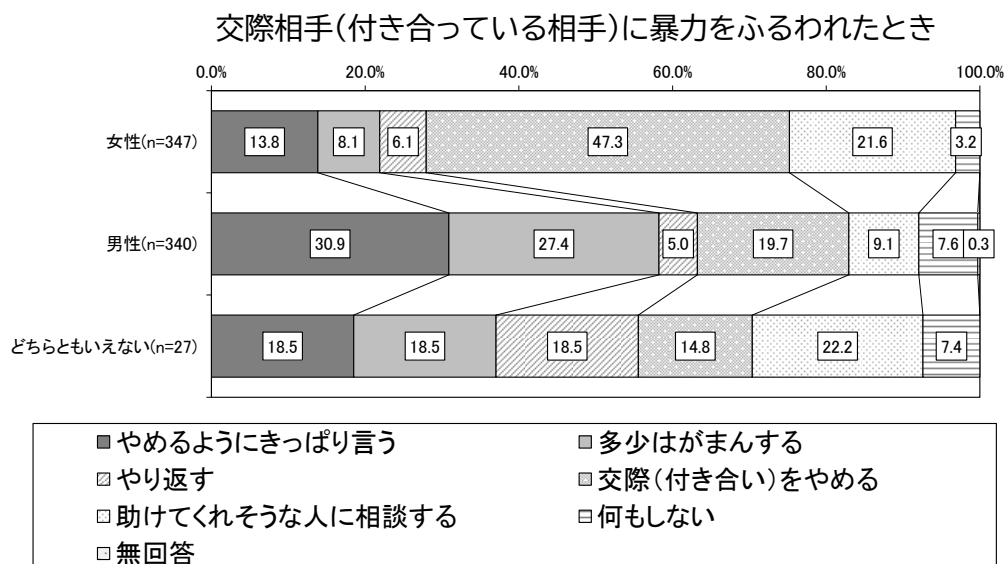
		へんだと 思う	別にへんだ と思わない	無回答
①メールなどの返信 が遅いといつも怒る	全体	65.4%	33.8%	0.8%
	女性	68.9%	30.8%	0.3%
	男性	62.9%	36.2%	0.9%
	どちらともいえない	55.6%	40.7%	3.7%
②メールなどを勝手に 見る	全体	83.8%	15.8%	0.4%
	女性	88.8%	11.0%	0.3%
	男性	80.0%	19.7%	0.3%
	どちらともいえない	70.4%	29.6%	0.0%
③誰とどこにいたの か、しつこく聞く	全体	72.1%	27.4%	0.6%
	女性	74.9%	24.8%	0.3%
	男性	69.7%	29.7%	0.6%
	どちらともいえない	66.7%	33.3%	0.0%
④友人との付き合い を嫌がったり、禁止 したりする	全体	85.3%	14.2%	0.4%
	女性	87.6%	12.4%	0.0%
	男性	84.1%	15.3%	0.6%
	どちらともいえない	74.1%	25.9%	0.0%
⑤相手の言うことを 聞かないと不機嫌に なる	全体	78.8%	20.5%	0.7%
	女性	81.0%	18.2%	0.9%
	男性	77.4%	22.4%	0.3%
	どちらともいえない	74.1%	25.9%	0.0%
⑥体をさわるなど相 手が嫌がることをす る	全体	87.7%	11.6%	0.7%
	女性	93.4%	6.6%	0.0%
	男性	82.9%	16.2%	0.9%
	どちらともいえない	81.5%	14.8%	3.7%
⑦別れ話をしてもし つこくつきまとった り、嫌な内容のメー ルなどを送ったりす る	全体	92.5%	7.1%	0.4%
	女性	94.8%	5.2%	0.0%
	男性	90.0%	9.4%	0.6%
	どちらともいえない	96.3%	3.7%	0.0%

全体 (n=716) 男性 (n=340) 女性 (n=347) どちらともいえない (n=27)

交際相手と意見が合わないときには、「話し合いで決める」が全体で66.8%と最も多く、次いで「自分の意見を言うが相手に合わせる」が22.8%となっています。「自分の意見を言うが相手に合わせる」は、性別で見ると、男性29.1%であるのに対し、女性は16.4%、どちらともいえないは25.9%で差が見られます。



また、交際相手に暴力をふるわれたときの対応として「やめるようにきっぱり言う」が、男性30.9%であるのに対し、女性が13.8%であるなど、性別で見たときに交際相手への対応に大きく差があるものが見受けられます。



2-3 生駒市の男女共同参画を取り巻く課題

① 固定的な性別役割分担意識*についての課題

市民アンケートでは、「男は仕事、女は家庭」という考え方(性別役割分担意識)は年々、減少傾向にあります。また、家事・育児等の役割分担の理想についても、「半々ずつ分担」がいずれの選択肢でも最も多くなっています。しかし、現実には意識や理想とは異なっており、例えば、家事・育児等の役割分担の現実では、多くの場面で女性が主に役割を担っています。また、「男女の地位の平等感」については、「社会全体」、「政治の場」、「社会通念や慣習」、「就職や職場」などで依然、男性優位との回答が多くなっています。

中学生アンケートでは、家事・育児等の役割分担について、家事や子育てを男女で協力してやる方が良いと考える中学生は、大人の割合よりも多くなっており、大人よりも男女の平等を志向していると考えられます。しかし、生活費の稼ぎ手の役割分担については、男性がやる方が良いと答える割合が他の設問よりも多くなっています。さらに、政治分野においては男性優位という回答が多くなっているなど、中学生がすべての分野でジェンダー平等の進展を感じているわけではありません。また、2割弱の中学生が、「男だから〇〇するべき」や「女だから〇〇するべき」のように言われることがあると回答しています。

このように、すべての年代で性別役割分担意識についての平等志向が進んでいるとはいえ、男女どちらかの性が担うべきという考え方が根強く残っています。固定化されている性別役割分担意識の解消だけでなく、ジェンダー平等意識を行動へつなげていけるよう、引き続きこどもから高齢者に至る幅広い層に向け、親しみやすくわかりやすい啓発に取り組むことが大切です。

② 働き方についての課題

市民アンケートでは、女性が職業を持ち続けることが望ましいという意見が多くなっている一方で、本市の女性の就業率は全国、奈良県と比べて低くなっており、配偶者の有無により就業率にも差が生じています。また、有効求人倍率*は全国や奈良県に比べて低いうえ、近い将来就労を希望している女性は男性の5倍以上となっていることから、特に女性が希望通りに働けるような支援が求められます。加えて、育児・介護休業を取得できない状況がいまだに残っており、その理由として、「代替要員の不足」や「育児と仕事を両立しづらい職場風土、雰囲気」などの職場環境の整備が課題となっています。事業所アンケートでも、育児休業の活用をすすめるうえでの課題は、「代替要員の確保」となっており、「制度の周知徹底」や「柔軟な勤務制度の整備」も求められています。事業者向けにイクボス*宣言を周知し取組を促進することにより、個々のキャリアと人生を応援し組織の業績を上げることを目指します。

若いときからその時々的人生ステージにおいて、すべての人々が、それぞれの希望に応じて、柔軟に働き、学び、生きる方法を選べる社会になることは、女性だけでなくすべての人々の働き方にも良い影響を与えます。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインを活用した新たな働き方が広まったことから、日常生活と仕事が両立しやすい環境も一部で整備されてきています。

住宅都市である本市でも、子育てはもちろんのこと、働き、学ぶことができるよう、起業なども含めた多様な働き方を普及させていくとともに、本人が希望を持ち、柔軟に生き方を選択できるような職場での理解促進や環境整備などを併せて取り組んでいく必要があります。

【*用語解説】 性別役割分担意識(100 ページ参照)、有効求人倍率(101 ページ参照)、イクボス(99 ページ参照)

③ パートナー間における暴力についての課題

奈良県内の自治体においては、以前から多くのドメスティック・バイオレンス(DV)*の相談を受けています。特に本市は週末の相談日を設けるなど充実した相談体制を実施していることで、多くの相談を受けています。しかしながら、奈良県による配偶者等からの暴力に関する調査によると、配偶者等から暴力被害を受けたが、だれ(どこ)にも相談しなかった人が約5割と多く、相談できなかった理由としては、「相談するほどのことではないと思ったから」が約6割となっています。

近年、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う社会環境の変化等も加わり、精神的暴力などのこれまで表面化しづらかったDVが認識され、生駒市の相談件数もコロナ禍以前と比べ大幅に増加しました。市民アンケートでは、DVの経験について、男性の2.1%、女性の5.3%が「身体的暴力を受けた」と回答し、男性の6.5%、女性の16.1%が「心理的・精神的暴力を受けた」と回答しています。全体から見ても心理的・精神的な暴力などの占める割合は高く、特に女性は、身体的暴力、心理的・精神的暴力、性的暴力などにおいても、男性よりも被害を受けやすいことがわかります。

このような現状から迅速な相談につながりにくい現状を改善するべく、相談体制の充実や周知・啓発活動を行っていくとともに、より一層、奈良県や民間団体と連携していく必要があります。

④ 中学生アンケートから見えた課題

今回初めて実施した中学生アンケートにおいて、心の性と体の性について「自分の身体の性別や心の性について悩んだりしたことはありますか。」という問いに対し、悩んだことのある生徒は全体の1割程度いました。すべてが性的マイノリティ*についての悩みとは限りませんが、身近な悩み(問題)としてとらえ、性の多様性への理解を進める必要があります。

また、性別役割分担(「男は仕事、女は家庭」)という考え方を否定的にとらえている中学生は5割程度と、市民アンケート(7割程度)と比べても少ない結果となりました。中学生は、家庭、学校、地域などで大人と関わり影響を受けて意識形成がなされると考えます。すべての人が性別に関わらず、個性と能力を発揮して自分らしく生きられる地域社会になるよう、行政だけでなく市民や事業者などが相互理解と環境を整備する取組を進めていく必要があります。

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)、性的マイノリティ(100 ページ参照)

第3章 計画の基本的な考え方

3-1 計画の基本目標

本計画では、次の3つを基本目標とします。

基本目標Ⅰ 人権と多様性を尊重する社会意識づくり

男女共同参画社会の実現には、すべての人の人権が尊重され、一人ひとりの多様な個性(ダイバーシティ*)が認められるとともに、性別によって差別されることなく、対等な立場であることが重要です。

根強く残っている固定的な性別役割分担意識*の解消や男女共同参画社会の正しい理解に向けた啓発、性の多様性に関する理解促進に継続的に取り組むことで、個人の能力を発揮し、多様な生き方ができる社会の形成に取り組みます。

また、こどもの頃から男女共同参画の視点に立った教育を進め、学校はもとよりあらゆる場を通じて多様な学習機会の提供や、家庭や職場、地域社会等における男女共同参画への理解の促進に努めます。

基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進

従来の社会システムでは男性に比べて社会参画の機会が少なかった女性が、政治的、経済的、社会的、文化的に力を備えた存在になること(エンパワーメント*)を支援するとともに、特に政策等の立案及び決定過程に男性とともに参画できる社会をつくります。

また、これまで女性が中心的担い手であった家庭、地域活動においても、男女がともに社会の対等な構成員として、あらゆる分野で個性と能力を発揮できるよう取組の充実を図ります。

さらに、働く場において、男女がともに対等なパートナーとして能力を発揮していくために、適切な職場環境が確保され、多様な働き方ができるように支援します。

基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり

仕事、家庭生活、地域活動等を自らの希望するバランスで保つことは、豊かな人生につながるものです。すべての人にとって生きやすい男女共同参画社会の実現に向け、柔軟な働き方や保育サービス等の充実によって、仕事・子育て・介護等の両立や本人の希望やライフステージに応じて働くことを支援し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス*)の実現を図ります。

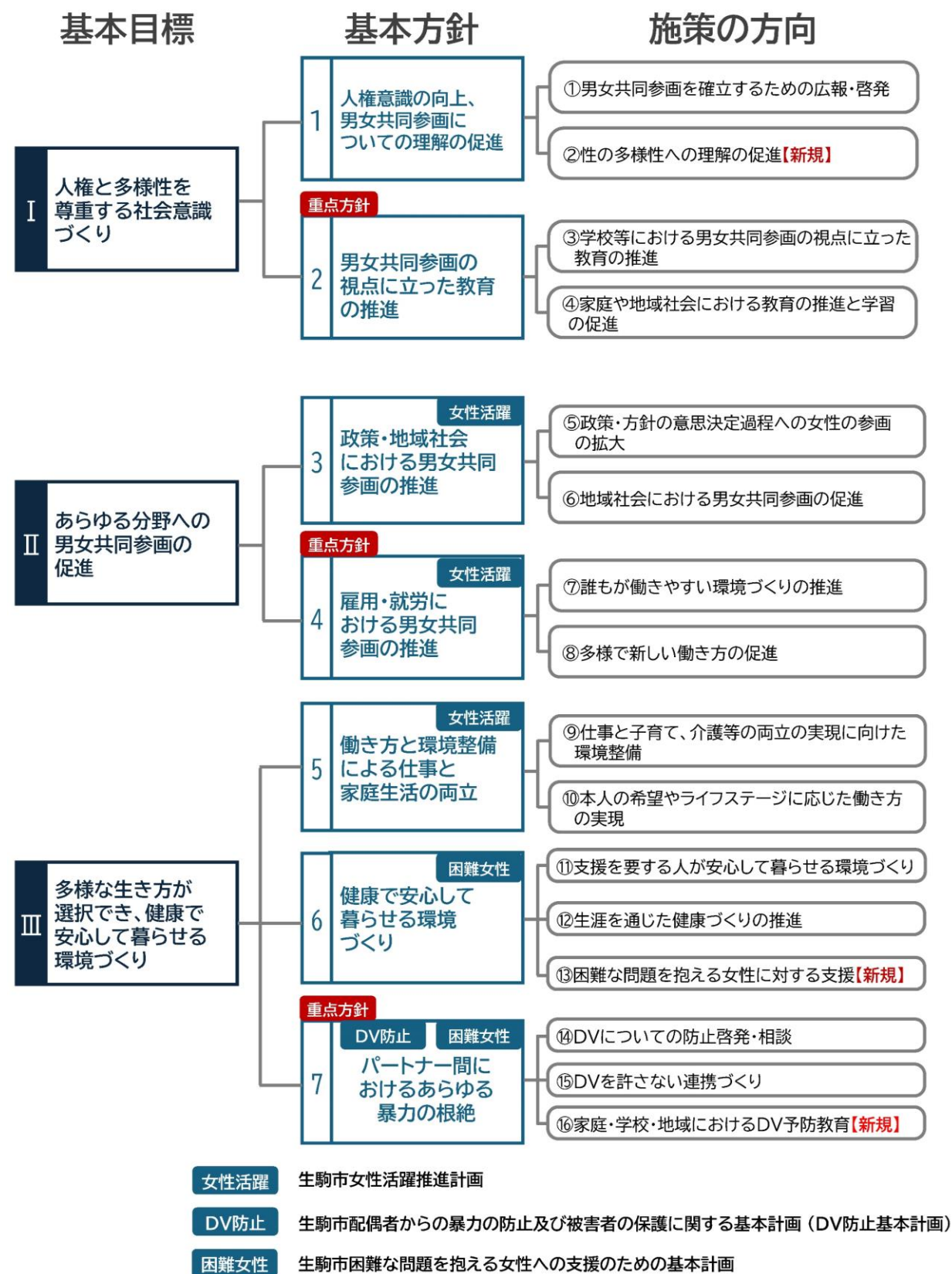
さらに、誰もが地域の中で安心して自立した生活が送れるよう支援の充実に努めるとともに、男女がお互いに心身の健康について正しい知識を身に付け、尊重し合い、自身の健康を管理できるよう、生涯にわたる健康づくりを支援します。

そして、困難な問題を抱える女性に対する支援を行うとともに、個人の尊厳を傷つける暴力の根絶に向け、パートナー間のあらゆる暴力を許さない社会を目指して、様々な取組を推進します。

【*用語解説】 ダイバーシティ(100 ページ参照)、性別役割分担意識(100 ページ参照)、エンパワーメント(99 ページ参照)、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス(102 ページ参照)

3-2 計画の施策体系

本計画は、下記の施策体系により推進します。重点的に推進する基本方針については、重点方針として位置付けます。



3-3 重点方針

近年の本市の状況や社会情勢、市民アンケート調査等の結果などから見えてくる課題を踏まえ、基本方針のうち、基本目標ごとに重点的に推進すべきものを重点方針として設定しました。

【基本方針2】

男女共同参画の視点に
立った教育の推進

男女共同参画を推進するためには、固定的な性別役割分担意識*の解消や、個性や多様性の尊重を促すジェンダー平等意識の醸成が重要ですが、まだ十分に達成されていません。

アンケート調査の結果から、教育の効果により若い世代ほどジェンダー平等意識が進んでいることが確認できます。こどもたちへの教育を充実させるとともに、学校、家庭、地域など、こどもをとりまく環境で男女共同参画に関する教育や学習の機会を提供し、将来の社会に向けて効果的に取り組む必要があります。

【基本方針4】

雇用・就労における
男女共同参画の推進

働きたい人が性別や年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できることは、市民一人ひとりの幸福(well-being)の実現につながります。ライフステージに応じた多様な働き方が選択できるような環境がまだ十分には整っていません。

そのため、就労支援や起業支援などを行うとともに、誰もが均等な機会と待遇が確保されるように、雇用・就労における男女共同参画を事業者等に啓発し推進します。

【基本方針7】

パートナー間における
あらゆる暴力の根絶

パートナー間における暴力は重大な人権侵害であり、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画を推進していくために必要不可欠です。しかし、被害は依然として少なくありません。

誰もが一人の人間として、安心できる生活の中で自由に活動し、自分らしく生きていけるようにするため、ドメスティック・バイオレンス(DV)*の防止に取り組みます。

また、DV被害者が孤立することのないよう、関係機関との連携を深めて、相談・支援体制の充実を図る必要があります。

【*用語解説】 性別役割分担意識(100 ページ参照)、DV(101 ページ参照)

第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 人権と多様性を尊重する社会意識づくり

基本方針1 人権意識の向上、男女共同参画についての理解の促進



【施策の概要】

人はそれぞれ違った個性を持った存在として、自分らしく自由に生きたいという共通の願いを持っており、その願いは基本的人権として誰にでも平等に保障されています。2015(平成27)年に国連で採択されたSDGs*の目標に「ジェンダー*平等の実現」があり、性別を理由とする差別や不平等を無くすことが、世界的な課題とされています。しかし、固定的な性別役割分担意識*は改善されてきているものの、いまだに根強く残っており、女性の社会参画を阻害するだけでなく、男性の生き方の選択肢をも狭める一因となっています。

また、性的マイノリティ*の当事者は、周囲の無理解や偏見から、身近な人に相談できない、正しい情報を得られないなど、様々な不安や困難を抱えています。今後は特に、性的指向やジェンダーアイデンティティ(性自認)の多様性に寛容な社会への意識醸成が求められています。

そのためには、固定的な性別役割分担意識を解消していくことはもちろんのこと、すべての人が安心して自分らしく暮らすことができ、お互いの人格と個性を尊重し合える社会を実現することが不可欠です。市民にとって身近で参加しやすい内容の講座やイベントを開催し、男女共同参画への理解を促すための学習、広報、啓発を行い、ジェンダー平等をすべての施策の根幹としていきます。

【施策の方向とその内容】

施策の方向① 男女共同参画を確立するための広報・啓発

施策の項目	施策の内容
①-1 広報・啓発活動の推進	・多様な媒体による分かりやすい広報・啓発 ・若年層が参加するイベント等での啓発
①-2 啓発資料の収集・提供	・情報等の収集・提供 ・意識や実態等の把握
①-3 啓発事業の開催	・講座やイベント等の開催 ・市職員への研修の開催

施策の方向② 性の多様性への理解の促進【新規】

施策の項目	施策の内容
②-1 理解促進のための啓発の実施	・講座・出前授業等の開催 ・教職員・市職員等への研修の開催 ・啓発物の作成・配布
②-2 安心して相談できる体制の充実	・個別相談会や交流会の開催 ・関係団体との連携による相談体制の充実 ・パートナーシップ宣誓制度の啓発

【*用語解説】 SDGs(99 ページ参照)、ジェンダー(99 ページ参照)、性別役割分担意識(100 ページ参照)、性的マイノリティ(100 ページ参照)

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

- 男女共同参画や人権に関する講座やイベントなどに積極的に参加し、男女共同参画について考える。
- 行政刊行物や事業者等の刊行物については、性別にとらわれていないか、性差別や女性に対する暴力を助長するような表現になっていないか意識し、自ら考えて行動に移す。
- 市民一人ひとりが人権について関心を持ち、女性問題や性の多様性をはじめ、さまざまな人権問題への理解を深める。
- 事業者は、職場でのハラスメントや労働環境などでのさまざまな人権問題への理解を深めるとともに、男女共同参画や女性の活躍促進について関心を持ち、従業員に対する啓発・教育を進める。

ピックアップ 1

■パートナーシップ宣誓制度

生駒市では、市民一人ひとりが自分らしく生きることができ、多様性を認め合い、つながり、個人が尊重される共生社会の実現を目指して、生駒市パートナーシップ宣誓制度を令和3年4月1日から実施しています。この制度は、性的マイノリティ*であるカップルが、互いをその人生のパートナーとして、日常生活において協力し合うことを約束した関係であることを宣誓した事実に対し、市長が認証する制度です。なお、婚姻制度とは異なり、二人の関係を法的に保護するものではありません。そのため、相続や税の控除などの法律上の効果はありません。しかし、お二人がパートナーシップの関係にあることを尊重し、婚姻関係に準じる共同生活を送るお二人の生きづらさや不安を少しでも軽減し、社会的理解が進むように実施するものです。

パートナーシップ宣誓証明書&証明カード

宣誓証明書

宣誓証明カード
(表面)

(裏面)

生駒市では、市民一人ひとりが自分らしく生きることができ、多様性を認め合い、共に生きる社会の実現を目指し、パートナーシップ宣誓制度を実施しています。この証明カードは、互いをその人生のパートナーとして、日常生活において協力し合うことを市長に宣誓したお二人に交付しています。パートナーシップの宣誓は、市政の中で運用するものであり、宣誓によって何らかの法律上の効果（婚姻、相続、税金の控除等）が生ずるものではありませんが、この趣旨を十分にご理解いただきますようお願いいたします。

特記事項欄〔表面に通称を使用した場合は、戸籍上の氏名を記載〕



【*用語解説】 性的マイノリティ(100 ページ参照)



【施策の概要】

すべての人々が性別に関わらず個性と能力を発揮して、自分らしく生きていくことができる社会を実現するためには、柔軟な感性を持つこどもの頃から学校や家庭、地域において、発達段階に応じたジェンダー*平等や男女共同参画の視点に立った教育により、意識の啓発を行うことが重要です。

国の第5次男女共同参画基本計画においても、「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」がうたわれていますが、ジェンダー平等の考えに基づき、幼児期から一人ひとりの個性を尊重した教育や進路の選択を学校や家庭、地域ぐるみで行うことにより、豊かな人間関係を築きながら自らの人生において多様な選択を可能にする能力を身につけることができます。そのため、個性の尊重を基本とする日々の保育・教育カリキュラムの充実や、指導にあたる保育・教育関係者への研修などを実施していきます。また、保護者やこどもに関わる地域住民に向け、男女共同参画の視点に立った家庭教育・学習を推進するための意識醸成を図る講座やイベントを企画します。

【施策の方向とその内容】

施策の方向③ 学校等における男女共同参画の視点に立った教育の推進

施策の項目	施策の内容
③-1 男女共同参画と個性の尊重を重視する保育・教育の推進	・保育や教育活動の中の男女共同参画の推進 ・男女共同参画と個性の尊重を基本とする保育や教育の推進 ・性別にとらわれず主体的な選択を可能にするための個性や能力を伸ばすキャリア教育・進路選択の推進 ・人権尊重の理念のもとに児童・生徒の発達に応じた性教育の推進 ・家事・育児・介護体験授業の実施
③-2 男女共同参画の視点に立った学校等運営の推進	・保育・教育関係者に対する男女共同参画に関する研修の充実 ・女性教職員の管理職等への登用の推進

施策の方向④ 家庭や地域社会における教育の推進と学習の促進

施策の項目	施策の内容
④-1 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進	・男女共同参画の視点に立った家庭教育についての啓発、講座の充実 ・家庭教育支援チームによる学びの場の提供
④-2 地域における男女共同参画の視点に立った学習の促進	・地域における男女共同参画に関する学習機会の提供や研修等の開催

【*用語解説】 ジェンダー(99 ページ参照)

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

- 「男だから〇〇するべき」「女だから〇〇するべき」と決めつけず、一人ひとりの個性や特性に応じてこどもに接する。
- 性別にとらわれず、可能性を追求した進路選択をする。
- 男女共同参画の視点に立って地域団体や保護者会などの活動が運営されているか意識するとともに、研修会等を企画し、会員や保護者等への参加を働きかける。
- 男女共同参画に関する学習の場に積極的に参加し、理解を深める。

ピックアップ 2

■相互承認の感性を育むキャリア教育

第3次生駒市教育大綱では、「ダイバーシティ* & インクルージョンを推進する」ことを掲げています。一人ひとりの個性や多様性をありのまま受け入れて大切にし、誰もが挑戦、活躍、貢献できる機会を持つことで自己肯定感を高めていくこと、その経験を通じて他者を承認し、他者からの承認を得られるよう、相互承認の感性を育みます。

キャリア教育でも自分に向き合い、自己理解を深める授業や他者との協働の中で、お互いの違いを認め合うようなプロジェクトを進めています。また、企業や地域、大学との連携や海外とも繋がり共に取組を行う中で、様々な価値観に出会う機会を積極的につくっています。



▲第3次生駒市教育大綱



▲全国とつないだオンライン会議



▲授業風景

【*用語解説】ダイバーシティ(100 ページ参照)

基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進

基本方針3 政策・地域社会における男女共同参画の推進



【施策の概要】

政策・方針の意思決定過程に性別にかかわらず共同して参画する機会が確保されることは、男女共同参画社会の基盤を成すものです。将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築するためにも、多様な能力・視点・発想を期待する意味でも女性の参画をあらゆる分野において進め、女性の能力発揮(エンパワーメント*)を支援し、政策・方針決定過程への女性参画を進めることが重要です。

前計画では、市の審議会等における女性委員の割合を40%以上、女性委員のいない審議会等の数を0にすることを目標に取り組を進めてきており、令和6年3月時点では女性委員の占める割合は35%となっています。市政への女性の参画促進のためには、今後も継続して女性委員の登用を積極的に図る必要がありますが、分野によっては、元々その分野に従事する女性割合が低いために、依然として参画が進んでいない現状があります。また、昨年度実施した事業所アンケート調査で、女性管理職の比率が10%未満の事業所(全体の52%)にその理由をたずねたところ、最も多かった回答が「女性従業員が少ない、またはいない(38.5%)」であり、さまざまな組織や分野における女性を増やす必要があります。

また、少子高齢化だけでなく、ライフスタイルや価値観の多様化等により社会情勢が大きく変化する中、地域社会は単身世帯の増加による孤立・孤独や自助力の低下、担い手の高齢化による互助活動の活力低下など多くの課題を抱えています。これらの課題について、すべての人が社会の対等な構成員として協力して解決することが地域の活性化につながり、一人ひとりが喜びと責任を分かち合える男女共同参画社会の形成に資するものと期待されます。

地域社会は、豊かで充実した生活を送るための共通の基盤であり、すべての人がともに協力しながら安心して暮らせる住みよい地域づくりを進めていくことが重要です。地域の男女共同参画を実現していくため、参加・参画のための意識啓発や情報提供を行うとともに、生涯学習、ボランティア、国際交流等により多くの市民が地域活動に参加・参画するよう促します。防災分野でも男女共同参画の視点に立った避難所運営や、防災意識の啓発の重要性が高まっているため、対策の強化を図ります。

【施策の方向とその内容】

施策の方向⑤ 政策・方針の意思決定過程への女性の参画の拡大

施策の項目	施策の内容
⑤-1 市政への関心の喚起	・市政やまちづくり等への関心を高められる啓発の推進 ・市政に対する意見の効果的な運用体制の整備 ・情報公開制度、行政評価体制の充実など、市民にわかりやすい市政の推進
⑤-2 審議会委員等への女性の参画促進	・審議会等への女性委員の参画目標40%と、女性委員が0の審議会等の解消

【*用語解説】 エンパワーメント(99 ページ参照)

⑤-3 市女性職員の管理監督者への登用の推進	・昇任試験の受験の奨励や係長、管理職への育成・登用の推進 ・研修や能力開発の機会均等と人材育成に向けた人事配置の推進
⑤-4 事業者等における経営・方針決定過程への女性の参画促進	・女性の管理職登用や職域拡大についての啓発 ・女性の参画促進につながる能力開発の積極的な取組の啓発、情報提供
⑤-5 慣習等の見直しの促進	・社会制度や各種事業における男女共同参画の視点に立った点検 ・地域や事業者等での男女共同参画を阻害する慣習等の見直しについての啓発
⑤-6 女性のエンパワメント*に向けた環境整備・意識啓発	・女性のエンパワメントに向けた環境整備・意識啓発と学習活動への支援

施策の方向⑥ 地域社会における男女共同参画の促進

施策の項目	施策の内容
⑥-1 生涯学習分野での男女共同参画の推進	・社会や地域課題、市民ニーズを踏まえた多様なテーマの講座開催 ・さまざまなジャンルへの生涯学習活動の機会の拡充
⑥-2 市民公益活動・ボランティア活動での男女共同参画の促進	・市民公益活動・ボランティア活動の推進、ボランティア団体の支援 ・地域福祉の推進等、身近な地域でのこどもや障がい者、高齢者等の見守り・支援活動の促進 ・ボランティア養成講座・地域活動講座等の充実
⑥-3 国際交流の促進	・外国人住民と地域住民の身近な国際理解や交流の機会の充実 ・国際的な女性問題や男女共同参画に関する情報の収集・提供 ・国際交流を促進する人材の育成
⑥-4 まちづくり活動分野での男女共同参画の促進	・男女共同参画のまちづくりへの実現に向けた参画と協働による取組の推進
⑥-5 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策と体制の整備	・防災分野における女性の参画の拡大 ・男女共同参画の視点を踏まえた防災知識の普及と学習機会の拡充 ・男女共同参画の視点に基づく避難所運営

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

- 市政、まちづくり、地域の活動に関心を持ち、学習、地域活動などに参加する。
- 市政に関心を持ち、意見反映の機会や場に積極的に参画する。
- 研修・講座などを活用して技術力や経営力の向上を図り、女性も経営に積極的に参画する。
- 家庭や地域、職場で性別による不合理なことがないかなどを見直し、できることから改善に取り組む。
- 人生を豊かで生きがいのあるものにするため、生涯学習をはじめ、さまざまな地域活動に取り組む。
- 外国人住民との交流など、身近な地域で国際交流を始める。
- 災害や防災に関する知識の習得に努める。また、女性や高齢者、障がい者、外国人等の視点をふまえて、防災対策の立案や避難所、災害時のボランティア等の活動を行う。

【*用語解説】 エンパワメント(99 ページ参照)

- 事業者や福祉施設等は、ボランティア体験の機会や場の提供に協力する。
- 事業者は、企業の地域貢献として、ボランティア休暇制度や企業ボランティア活動などに取り組む。
- 事業者は、女性の管理職への積極的な登用を進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に努める。

ピックアップ 3

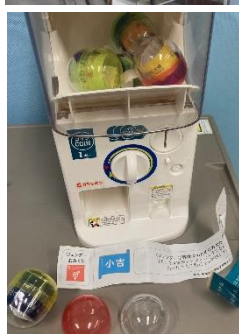
■男女共同参画週間

国の男女共同参画推進本部は、「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、毎年6月23日から29日までの1週間を「男女共同参画週間」として、様々な取組を通じ、男女共同参画社会基本法の目的や基本理念について理解を深めることを目指しています。本市においても、この期間中に「女性のキャリア形成セミナー」や「心のケア・怒りのコントロール講座」などを実施するほか、大学等と連携したイベントや展示等の啓発事業を実施し、幅広い層に向け「ジェンダー平等」の理解促進に努めています。

男女共同参画週間の様子



男女共同参画週間
毎年6月23日～6月29日





【施策の概要】

就業は生活の経済的基盤であり、また、働くことは自己実現につながるものです。働きたい人が、性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会の実現は、ダイバーシティ*を尊重する社会の形成につながり、経済社会の活力の源という点からも大きな意義を持ちます。

雇用の場においてすべての人に均等な機会と待遇が確保され、誰もがそれぞれのライフスタイルにあった働き方が選択できるように、男女雇用機会均等法や育児休業・介護休業制度などの周知・啓発活動を実施するとともに、就業・労働に関する相談体制を確保します。特に、出産や子育てなどにより離職した方への再就職情報の提供、セクシャルハラスメント*、マタニティハラスメント*やパワーハラスメント*など職場における各種ハラスメントの防止や、困難を抱えた人への就労支援などを行います。また、多様な働き方を可能にするため、新しい就業形態(起業や副業など)を支援します。

特に、女性に対してはいまだ残存する待遇の差を解消するため、「女性活躍推進法」の改正等による職場環境の整備や上記ハラスメント等の防止対策を強化し、働きたい女性が能力を発揮できるよう、就業、職域拡大、キャリアアップ、起業を促進するための様々な支援を行っていきます。

【施策の方向とその内容】

施策の方向⑦ 誰もが働きやすい環境づくりの推進

施策の項目	施策の内容
⑦-1 各種制度の周知と啓発	・男女雇用機会均等法等の周知・啓発 ・育児休業・介護休業制度の周知・啓発 ・女性の雇用や労働条件向上に関する情報の収集と提供 ・人材開発や労働条件向上に資する制度等の普及促進及び相談機会の充実 ・働く人に向けたリスクリング等の公的制度の周知と利用促進
⑦-2 誰もがともに働きやすい環境づくり	・性別にかかわらず職域拡大に向けた啓発の推進 ・女性の能力開発に向けた情報の提供 ・労働に関する相談対応と労働関係情報の提供 ・セクシャルハラスメントなど各ハラスメントの防止に関する情報の提供 ・働きやすい環境づくりと多様な働き方に応じた雇用形態の啓発と促進 ・フレックスタイム制*など働きやすい環境づくりの推進

施策の方向⑧ 多様で新しい働き方の促進

施策の項目	施策の内容
⑧-1 就職等への支援	・求人情報等の提供、面接会や交流会開催による就業希望者と事業者のマッチングの機会の拡充 ・未就業の女性や障がい者などの潜在的な就職希望者の就職に関する支援及び雇用の支援 ・事業者との連携により、資格を保有する人に対する就労支援の促進

【*用語解説】 ダイバーシティ(100 ページ参照)、セクシャルハラスメント(100 ページ参照)、マタニティハラスメント(101 ページ参照)、パワーハラスメント(101 ページ参照)、フレックスタイム制(101 ページ参照)

	・ひとり親家庭の親が就労しやすい条件を整え、自立しやすい環境を作るための支援 ・乳幼児等のいる女性の就職活動支援
⑧-2 多様な働き方への支援	・新しい就業形態(起業・副業など)に関する情報の収集と提供 ・起業に対する支援 ・地域で起業しやすい環境づくり ・多様な働き方の積極的な普及と実践する事業者のPR等の支援 ・多様な働き方を希望する市民と受け入れる事業者のマッチング機会の提供

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

○セクシャルハラスメント*、パワーハラスメント*等の防止について、取り組む。

○セクシャルハラスメント等、職場や労働に関する悩みは、相談窓口を活用する。

○事業者は、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」など労働関係法令における労働者の権利について熟知し、法を遵守する。

○事業者は、性別にかかわらず育児休業や介護休業が取りやすい環境を整える。

○事業者は、女性の職域拡大や管理職への登用促進などに向けた積極的改善措置の取組を進める。

○事業者は、女性の管理職への積極的な登用を進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に努める。

ピックアップ 4

■IKOMA LOCAL BUSINESS HUB(ILBH)

市内外の多様な参加者同士が対話を通じて、連携することで、新たな事業の創造や発展を目指すシリーズ講座を開催しています。令和5年の事業開始以来2年連続で100名を超える参加があります。変化の激しい社会を生き抜くため、現状を打破したいという意思を同じくする仲間が多く集まることで、新しい働き方や生き方が生まれています。女性の応募者は40～50%以上を占めており、新たな事業の創業は、女性活躍の選択肢の一つとなっています。



▲ILBH

■生駒市テレワーク&インキュベーションセンター(イコマド)

イコマドは、「インキュベーション（起業支援）」、「コワーキング（協働）」、「テレワーク（サテライトオフィス）」の3つの機能を備えている起業・創業支援施設です。

これから起業しようとする人、起業して間もない人の拠点となっており、利用者同士の交流をはじめ情報を得ることや専門スタッフへ相談が可能です。性別や年齢、経験の有無を問わず事業のスタートの場として活用されています。



▲イコマド

【*用語解説】 セクシャルハラスメント(100 ページ参照)、パワーハラスメント(101 ページ参照)、

基本目標Ⅲ 多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり

基本方針5 働き方と環境整備による仕事と家庭生活の両立



【施策の概要】

人生100年時代においては、教育、仕事、老後という単線型の人生設計ではなく、希望に応じた多様な働き方、学び方、生き方を選択できることが重要です。

年齢や性別にかかわらず、やりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、健康を維持し、趣味、学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を重視する、「ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス*」を推進します。その実現のために、長時間労働を当然としてきた従来の働き方を見直し、家事・育児・介護等も含め、家族が安心して暮らし、家庭内での責任を果たせるよう、一層の啓発活動に取り組んでいきます。

他方で、価値観やライフスタイルの多様化により、家族の形態や機能は大きく変化しています。仕事と家庭の両立のため必要とされる支援もさまざまなものとなっています。良質な家庭環境を整えるため、引き続き、子育て支援や介護サービス等の充実に努めていきます。

また、ライフステージと希望に応じて、何歳になっても働き、学び、地域社会での活動にチャレンジするなど、豊かな人生を送ることができるよう、情報提供やきっかけづくりに取り組んでいきます。

【施策の方向とその内容】

施策の方向⑨ 仕事と子育て、介護等の両立の実現に向けた環境整備

施策の項目	施策の内容
⑨-1 両立に向けた子育て支援サービスの充実	・保育施設等の整備 ・多様な保育サービスの充実 ・保育料無償化の推進 ・学童保育、こどもの居場所づくり事業等放課後児童健全育成事業の充実 ・ひとり親家庭や障がい児及びその保護者などに対する支援の充実 ・こどもの医療費助成
⑨-2 両立に向けた介護サービス等の充実	・介護サービスや障がい福祉サービスの充実 ・介護を担う人材の育成
⑨-3 相談・情報提供体制の充実	・子育て・介護に関する相談・情報提供の充実
⑨-4 両立に向けた地域での支援体制の充実	・支援のための地域づくり、ネットワークづくりの推進 ・サークル・サロン等の育成・交流支援
⑨-5 ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスに配慮した職場環境の整備	・「イクボス*」活動の推進

【*用語解説】 ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス(102 ページ参照)、イクボス(99 ページ参照)、

施策の方向⑩ 本人の希望やライフステージに応じた働き方の実現

施策の項目	施策の内容
⑩-1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス*)の普及・促進	・市民・事業者・市職員へのワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの普及・促進
⑩-2 男性の地域活動や家庭生活への参画促進のための環境づくり	・育児休業、介護休業制度の利用の促進・啓発 ・男性のための家事、育児、介護教室の開催 ・男性の地域活動への参加支援 ・男性の相談窓口の開設に向けての検討

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

- 家事・育児・介護など、家庭のあらゆることを家族みんなで協力し、分担する。
- 子育てサービスや介護サービスなどについてよく理解し、活用する。
- 地域の子育てネットワークには、子育て期の当事者だけではなく、多様な世代が参加する。
- 事業者は、長時間労働の抑制など、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスに配慮した職場づくりに取り組む。
- 事業者は、性別にかかわらず育児休業や介護休業がとりやすい環境を整える。
- 事業者は、イクボス*宣言等、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの向上に向けた取組や事例を知り、各事業所に合った仕組みづくりを行う。

ピックアップ 5

■イクボス

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス*（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。

このごろでは、育児だけでなく、介護と仕事の両立、病気の治療と仕事の両立や人生100年時代を見据えた学びや副業を選ぶ人、健康維持のためにプライベートを重視する人も増えています。そんな行動を自らも実践し、部下の成長をサポートするのがイクボスという存在です。

また、「イクボス宣言」とは、イクボスの趣旨を踏まえた宣言書に経営者・管理職が署名し対外的に公表するものです。



▲生駒イクボス合同宣言式



【*用語解説】 ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス(102 ページ参照)、イクボス(99 ページ参照)、ワーク・ライフ・バランス(102 ページ参照)

基本方針6 健康で安心して暮らせる環境づくり



【施策の概要】

社会情勢の変化に伴い、高齢者や障がい者(児)、ひとり親家庭、外国にルーツを持つ人など、支援を必要とする人が増加しています。介護、障がい福祉、健康増進等のサービス提供の充実に努めるとともに、サービスを利用しやすいように、情報提供や相談体制の整備・充実に図ります。

母子保健において、女性は妊娠や出産の可能性がある、ライフステージを通じて男性とは異なる身体状況に直面することから、プレコンセプションケア*をはじめ妊娠・出産期の保健対策を充実するとともに、お互いの性と生命について尊重できるよう、性や生殖、女性の自己決定権などについての理解・認識を深めます。

また、高齢化にともない、長い一生を心身ともに健康に過ごし、生きがいを持って社会参画できるよう、関係機関や地域との連携により、ライフステージに応じた健康づくりや各種健康診査の実施、健康に関する相談・指導の充実に努めます。

特に、女性の抱える問題が多様化、複雑化、複合化していることから、性的な被害、家族の状況、地域社会との関係性など様々な事情により、日常生活又は社会生活を営む上で困難な問題を抱える女性(その恐れのある女性を含む)が、それぞれの困りごとに対して相談できる窓口を充実するほか、本人の意思を尊重した対応の検討など、ジェンダー*平等の考え方に基づいた支援をしていきます。

さらに、日本語でのコミュニケーションが取りにくい外国人や外国にルーツを持つこども、障がいのある人などが安心して自分らしい生活が送れるよう、防災対策等を含めた支援を今後さらに具体的施策として進める必要があります。

【施策の方向とその内容】

施策の方向⑪ 支援を要する人が安心して暮らせる環境づくり

施策の項目	施策の内容
⑪-1 高齢者や障がい者(児)の自立支援	・介護予防事業の推進 ・高齢者や障がい者(児)の権利擁護事業の推進 ・自立支援やサービスに関する情報提供・相談体制の充実 ・高齢者や障がい者(児)の経済的負担の軽減と就労支援 ・学習活動や世代間交流等による生きがいづくり事業の推進 ・高齢者や障がい者等、来館困難な利用者への図書館資料の提供
⑪-2 家族介護の支援	・家族介護支援サービスの充実 ・性別にかかわらず共に看護や介護の知識、技術を習得できる講座や教室の開催 ・家族介護者の交流の促進
⑪-3 看護や介護職への男女共同参画	・ホームヘルパー等看護や介護職を志す男女を育成するための研修会や講座の開催
⑪-4 地域福祉の推進	・地域福祉についての認識を深めるための啓発の推進 ・地域コミュニティ活動の活性化

【*用語解説】 プレコンセプションケア(101 ページ参照)、ジェンダー(99 ページ参照)

⑪-5 安全で安心なまちづくりの推進	・ユニバーサルデザイン*の視点による公共施設・交通機関等の整備 ・民生委員・児童委員をはじめ地域団体による高齢者宅の巡回など、地域の安全対策と見守り体制の確立 ・介助、介護や看護を必要とする人が生活しやすい住宅改修の支援 ・高齢者や障がい者等への虐待に関する相談体制の充実 ・高齢者や障がい者等の保護や関係機関との連携体制の整備・充実 ・高齢者や障がい者等への虐待に関する意識啓発や地域での防止の取組の促進 ・支援を要する人の視点を踏まえた防災対策
⑪-6 ひとり親家庭の自立支援	・ひとり親家庭の経済的負担の軽減と就労支援 ・サービスに関する情報提供・相談体制の充実
⑪-7 生活者としての外国人住民へのコミュニケーション支援	・多言語(やさしい日本語を含む)での行政・生活情報の提供 ・日本語教室を通じた生活に必要な日本語や日本文化を学習する機会の提供

施策の方向⑫ 生涯を通じた健康づくりの推進

施策の項目	施策の内容
⑫-1 妊娠・出産期の保健対策の充実	・母子保健事業の推進 ・妊娠・出産・子育て期の心と身体の相談の充実 ・母子保健事業への男性の参加促進 ・健康教室、健康相談、健康診査時における託児サービスの充実 ・妊娠前後における働く女性の健康管理や予防啓発 ・プレコンセプションケア*の推進
⑫-2 ライフステージに応じた健康づくり事業や健康管理体制の充実	・健康教育、健康相談の充実 ・各種健康診査の充実 ・各ライフステージに応じた健康づくり事業の推進 ・心の健康相談と予防の充実 ・年代や体力等に応じたスポーツ活動の促進 ・食生活の改善の推進

施策の方向⑬ 困難な問題を抱える女性に対する支援【新規】

施策の項目	施策の内容
⑬-1 安心して相談できる支援体制の充実	・女性のための相談や法律相談等の相談窓口の充実 ・相談員等の養成や研修の充実
⑬-2 関連機関との連携による支援	・関連機関との連携による支援

【*用語解説】 ユニバーサルデザイン(101 ページ参照)、プレコンセプションケア(101 ページ参照)

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

- 子育て支援や介護サービス、保健・医療・福祉サービス、経済的支援などについて、どのようなサービスがあるのか理解し、活用する。
- 困ったときは一人で抱え込まず、相談する。
- 妊娠・出産期の女性の状態や生まれてくることにもついて理解を深めるため、男性も積極的に母子保健事業に参加する。
- 飲酒や喫煙、薬物など健康を脅かす問題について正しく理解する。
- 自らの健康に関心を持ち、健康診査等を進んで受ける。
- 健康に不安や悩みを持った時は、早い時期に相談、診察を受ける。
- 地域での健康づくりや運動・スポーツ活動に参加し、自分に適した活動に継続して取り組む。

ピックアップ 6

■かさねるいこま

生駒市重層的支援体制整備事業（かさねるいこま）では、既存の23か所の相談窓口を「いこまる相談窓口」として、どのような相談も丸ごと受け止めつなぎきる取組を行っています。家族の問題や生活上の困りごとなどの相談を受け付けています。

また、地域の課題を地域で解決できるような仕組みづくりを住民主体で検討し、地域で解決できない課題は専門職へ、専門職で解決が難しい課題は行政へという地域→専門職→行政という3段階の支援体制の構築を目指しています。そこで、性別や年齢を超えた取組として、自治会単位で実施した「定期的に顔の見える関係づくり」は、複合型コミュニティづくり「まちのえき」で継続されていきます。



▲いこまる相談窓口



▲わがごとカイギ



▲軽井沢リゾート（まちのえき）



【施策の概要】

誰もが一人の人間として、安心できる生活の中で自由に活動し、自分らしく生きていく権利を持っています。その権利を著しく侵害するドメスティックバイオレンス(DV)*は、決して許されるものではありません。DVには身体的暴力だけではなく、精神的暴力や性的暴力、経済的暴力も含まれます。

生駒市のDV相談件数はコロナ禍の令和2年度(273件)をピークに減少傾向にあるものの、市民アンケート調査では、1割強の女性が心理的・精神的暴力を受けたと回答しており、DVであると認識されづらい潜在的な暴力も多数起っていると考えられます。また、奈良県女性相談窓口への来所相談内容のうち、約7割が夫等からの暴力が占めています。家庭内における暴力は、被害を受けている当事者のみならず、そのこどもに対しても深刻な影響を与え、児童虐待に当たるとされています。さらに、家庭外においても、セクシャルハラスメント*やストーカー*行為のほか、近年は交際相手からの暴力であるデートDV*への対策が求められています。

パートナー間における暴力の防止のためには、個人の尊厳を傷つける暴力は決して許さないという意識を社会全体で共有することが重要であることから、広報紙やイベント開催等による広報・啓発活動を積極的に進めるとともに、研修会の充実に努めます。

被害が深刻化していく実態には、暴力の被害者自身が羞恥心を抱いたり、暴力の原因は自分にあると思ひこんだりして、誰にも相談せずに孤立してしまうことがあります。被害を受けていると本人が気づくことができるよう情報発信に努め、相談しやすい体制づくりを行います。

また、警察署や法律家をはじめとする関係機関や専門家との連携を深めるとともに、より効果的な相談・支援ができるよう、近隣市町や民間団体との連携を図っていきます。

学校をはじめ、家庭や地域においてDV予防のための啓発を進め、特にデートDVについては、幼少期から中高生への啓発に取り組みます。

【施策の方向とその内容】

施策の方向⑭ DVについての防止啓発・相談

施策の項目	施策の内容
⑭-1 啓発・広報活動の推進	・広報紙やホームページ、SNS*によるDV、ストーカー等の暴力や虐待防止に関する啓発や情報提供 ・パートナーからの暴力をなくすための意識啓発研修会等の開催 ・女性に対する暴力をなくす運動(パープルリボンキャンペーン)等における暴力や虐待防止に関する啓発や情報提供
⑭-2 安心して相談できる支援体制の充実	・女性のための相談や法律相談等の相談窓口の充実 ・近隣市との女性のための相談窓口事業の充実 ・虐待防止、暴力防止ネットワークの整備による関係機関・団体との情報交換や支援体制の充実 ・相談員の育成や研修の充実 ・子育てや児童等への虐待等に関する相談体制の充実

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)、セクシャルハラスメント(100 ページ参照)、ストーカー(100 ページ参照)、デート DV(100 ページ参照)、SNS(99 ページ参照)

施策の方向⑮ DV*を許さない連携づくり

施策の項目	施策の内容
⑮-1 地域で連携した見守りや虐待防止等の取組の促進	・民生委員・児童委員、青少年指導委員等関係団体との連携の充実 ・警察等との連携体制の整備 ・児童等への虐待に関する意識啓発や地域での防止の取組の促進
⑮-2 被害者に対する支援	・住民基本台帳事務における支援措置の実施 ・関係機関との連携による一時保護の推進 ・関係機関との連携による自立支援・就労支援

施策の方向⑯ 家庭・学校・地域におけるDV予防教育【新規】

施策の項目	施策の内容
⑯-1 家庭・学校・地域におけるDV予防教育	・民生委員・児童委員、青少年指導委員等関係団体のDVに関する研修の充実 ・保育関係者、幼児教育・学校教育関係者等へのデートDV*に関する研修の充実 ・DV予防につながる「心の健康」と人権教育の推進

【市民や事業者ができることの主な取組イメージ】

- 家族等の親しい関係でも、暴力は人権を侵害する行為であり、犯罪であることを認識し、暴力被害について思い当たることがあれば、相談機関等に相談する。
- 児童虐待の通告義務があることの認識をもつ。また、配偶者やパートナー、家族等から暴力を受けたりしている人がいることを知ったり、感じたりした場合は、関係機関に連絡する。
- 地域のさまざまな団体は、行政や関係機関、地域の人々と連携し、地域のことやそこに住むこどもから高齢者までさまざまな人々のことに目を向け、DV防止や虐待防止に協働で取り組む。

【*用語解説】 DV(101 ページ参照)、デート DV(100 ページ参照)

ピックアップ 7

■パープルリボンキャンペーン

女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図るため、毎年11月12日から11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間は、「女性に対する暴力をなくす運動」期間（パープルリボンキャンペーン）とされています。暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。特に女性に対する暴力の根底には、女性の人権の軽視があるといわれており、早急に対応する必要があります。

期間中は、本市においてもパープルライトアップをはじめ、ボランティア団体等の協力を得て作成した「パープルリボン」の配布や、大学等との連携により、DV防止やジェンダー・ギャップに関する展示や図書の紹介、講座の開催などにより幅広い層に向けて女性に対する暴力撤廃への理解を深めています。

また、11月は「児童虐待防止月間」でもあるため、シンボルマークの「オレンジリボン」とともに効果的に啓発しています。

パープルリボンキャンペーン

毎年11月12日～11月25日



夫婦のこと・家族のこと・人間関係のこと等の相談に応じ、自分らしい選択、決定をしていけるよう支援します。

女性相談員による 電話・面談相談 火～土曜日 9:00～16:00 (面談は要予約)	女性弁護士による 法律相談 毎月第3水曜日 13:00～16:00 (要予約)
--	---

生駒市男女共同参画プラザの女性相談
(相談専用電話 0743-73-0556)
休館日：月曜日と年末年始（12月27日～1月5日）



ひとりで悩まないで
相談してください

夫婦のこと 家族のこと 人間関係のこと

女性のための相談
TEL (0743) 73-0556
相談無料・秘密厳守・生駒市民対象

第5章 計画の推進

本計画の取組は、さまざまな分野にまたがっており、これらの取組を総合的かつ効果的に進めるには、行政だけでなく市民や事業者、関係団体等がそれぞれの分野で役割を果たしていくことが必要です。

そのため、市における推進体制を整備するとともに、国、県及び関係団体等との連携、協働を図り、全市的な広がりをもって、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めていきます。

5-1 生駒市における推進体制

① 生駒市男女共同参画審議会

「生駒市男女共同参画審議会」は、「生駒市男女共同参画推進条例」第23条に基づく執行機関の附属機関として、行動計画及びその他男女共同参画の推進に関する事項について調査審議します。

② 庁内における推進体制の充実

男女共同参画施策の着実な推進に向けて、関係各課の連携を図るとともに、庁内で組織する「生駒市男女共同参画施策推進会議」を開催し、庁内体制の充実を図ります。

また、市役所が男女共同参画を推進するモデル的な事業所としての職場づくりを進めるため、研修等を通じて職員へのさらなる意識啓発に取り組めます。

現在の支援体制で、はざまとなっている人への支援や複合的な課題を抱えておられる世帯に対し、包括的な支援を行えるよう、重層的支援体制整備事業との連携を図ります。

③ 男女共同参画プラザの運営

男女共同参画施策推進の拠点である「男女共同参画プラザ」のさらなる周知や情報発信を行うとともに、男女共同参画の視点に立った講座や相談業務などその機能を充実させ、より効果的な事業を展開します。

5-2 協働による取組の推進

「生駒市男女共同参画推進条例」に基づき、行政が市民、事業者、各種団体等との連携を図り、人との間をつないで、協働による取組を推進します。また、第4章で示した行政が取り組む施策だけでなく、市民や事業者ができることの主な取組イメージについて啓発するとともに、それぞれの役割を効果的に推進できるよう努めます。

男女共同参画施策への苦情や性別による人権侵害に対しては、公正・中立な立場から解決を図るため、苦情等処理委員制度の周知及び運用を行います。

5-3 国、県、関係団体等との連携、協力

本計画の推進にあたり、国、県や近隣自治体、関係団体等との連携を図るとともに、広域的な視点に立った施策を展開します。そのために、奈良県が開催する支援調整会議に参加するほか関連機関や団体等の情報収集を行い、本市からの情報発信を積極的に行います。

5-4 計画の進行管理

計画の進行状況については、本計画で示す施策の方向に基づく具体的な事業を取りまとめて策定する「実施計画」において事業目標を設定し、事業の実施状況、数値目標の達成状況を毎年度調査し、男女共同参画審議会において点検するとともに、結果を公表して進行管理します。また、アンケート調査等により本計画が目指す指標項目の達成度を測ります。

5-5 計画がめざす指標

基本目標	基本方針	指標項目	策定時の値	目標値 (目標年度 R16) 10年後でない場合は年度記載
Ⅰ 人権と多様性を尊重する社会意識づくり	1 人権意識の向上、男女共同参画についての理解の促進	「社会全体として」の男女の地位の平等感	8.0% (R5市民アンケート調査)	50%
		性別役割分担意識(「男は仕事、女は家庭」という考え方)について、そう思わない人の割合	72.7% (R5市民アンケート調査)	90%
	【重点】 2 男女共同参画の視点に立った教育の推進	中学生の「社会全体として」の男女の地位の平等感	39.4% (R5中学生アンケート調査)	50%
		性別役割分担意識(「男は仕事、女は家庭」という考え方)について、そう思わない中学生の割合	54.6% (R5中学生アンケート調査)	90%
Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の促進	3 政策・地域社会における男女共同参画の推進	審議会等における女性委員の割合	35.0% (R6.3.31)	40%以上、 60%以下
		市職員の管理職(課長補佐級以上)における女性の登用割合	30.4% (R6.7.1)	33% (R7年度)
		「地域活動の場」の男女の地位の平等感	40.9% (R5市民アンケート調査)	50%
	【重点】 4 雇用・就労における男女共同参画の推進	25歳から44歳までの女性の就業率	72.8% (R2) (R2国勢調査)	策定時の値より上昇
		イクボス宣言事業者数	58事業者 (R5年度)	72事業者※ (R9年度)
		市内の起業・創業件数(第2創業・副業含む)	4件 (R5年度)	24件※ (R9年度)

※事業者数・件数は累計

基本目標	基本方針	指標項目	策定時の値	目標値 (目標年度 R16) 10 年後でない場合は年度記載
Ⅲ 多様な生き方が選択でき、健康で安心して暮らせる環境づくり	5 働き方と環境整備による仕事と家庭生活の両立	「子どもの安全が確保され、子育てと仕事を両立させたい家庭やひとり親家庭が安心して就労できる環境」が整っていないと感じている人の割合	13.3% (R4 市民実感度調査)	策定時の値より減少
		育児休業・介護休業の利用状況(男性も女性も利用している)	育児休業 27.7% 介護休業 16.0% (R5 市民アンケート調査)	策定時の値より上昇
	6 健康で安心して暮らせる環境づくり	「自助・互助・共助・公助のバランスの取れた包括的な支援・サービスの整備」や「障がい者が住み慣れた地域の中で、自立して安心した生活ができる取組」が進んでいないと感じている人の割合	包括的な支援・サービスの整備 12.0% 障がい者が自立して安心した生活ができる取組 13.3% (R4 市民実感度調査)	策定時の値より減少
		健康寿命(65歳平均自立期間)	男性 19.6年 女性 21.3年 (R5 生駒市高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画)	策定時の値より延伸
	【重点】 7 パートナー間におけるあらゆる暴力の根絶	ドメスティック・バイオレンスの相談窓口を知っている人の割合	40.4% (R5 市民アンケート調査)	70%
		恋人同士の関係で、「体をさわるなど相手が嫌がることをする」ことを変だと思わない中学生の割合	男性 16.2% 女性 6.6% (R5 中学生アンケート調査)	策定時の値より減少

資料集

1 計画の策定経過

(1) アンケートによる意識調査

① 「令和5年度 男女共同参画・人権についての市民アンケート調査」の実施

調査対象: 16歳以上の市民

調査対象の抽出方法: 住民基本台帳より無作為抽出

調査方法: 郵送配布、郵送回収及びインターネット回答

調査期間: 令和5年9月1日～令和5年10月11日

回収状況: 発送件数/3,000件 有効回答数/911件 有効回答率/30.4%

② 「令和5年度 男女共同参画についての事業所アンケート調査」の実施

調査対象: 市内事業所

調査対象の抽出方法: 市内主要事業所からの有意抽出

調査方法: 郵送配布、郵送回収及びインターネット回答

調査期間: 令和5年9月6日～令和5年10月27日(郵送回収分)

令和5年9月6日～令和5年10月31日(インターネット回収分)

回収状況: 発送件数/200件 有効回答数/75件 有効回答率/37.5%

③ 「令和5年度 男女共同参画についての職員アンケート調査」の実施

調査対象: 市役所職員(臨時職員を除く)899人

調査方法: グループウェアのアンケート機能による調査

調査期間: 令和5年10月6日～令和5年10月20日

回収状況: 発送件数/899件 有効回答数/521件 有効回答率/57.9%

④ 「令和5年度 男女共同参画についての中学生アンケート調査」の実施

調査対象: 市立公立中学校3年生(全員)

調査方法: インターネットによる(学校で使用するタブレットから回答)

調査期間: 令和5年9月1日～令和5年10月18日

回収状況: 発送件数/1,039件 有効回答数/716件 有効回答率/68.9%

(2) 「生駒市男女共同参画行動計画(第4次)(案)」に対する意見募集(パブリックコメント)の実施

調査期間: 令和6年12月20日～令和7年1月18日

提出状況: 1人・3件

(3)生駒市男女共同参画審議会の審議状況

	開催日	計画策定に関する審議内容
第1回	令和6年5月30日	・生駒市の男女共同参画の取組について ・生駒市男女共同参画行動計画(第4次)骨子案について
第2回	令和6年7月25日	・生駒市男女共同参画行動計画(第4次) 第1章「計画策定にあたって」・第3章「計画の基本的な考え方」の内容について
第3回	令和6年8月20日	・生駒市男女共同参画行動計画(第4次) 第1章「計画策定にあたって」・第2章「生駒市の男女共同参画を取り巻く現状」の内容について
第4回	令和6年10月8日	・生駒市男女共同参画行動計画(第4次) 第1章「計画策定にあたって」・第2章「生駒市の男女共同参画を取り巻く現状」・第3章「計画の基本的な考え方」の内容について
第5回	令和6年10月29日	・生駒市男女共同参画行動計画(第4次) 第4章「施策の展開」・第5章「計画の推進」の内容について
第6回	令和7年2月13日	・パブリックコメントの実施結果について ・第4次生駒市男女共同参画行動計画について

生駒市男女共同参画審議会委員名簿(令和6年4月26日現在)

氏名	備考
生駒 孝夫	公募市民
緒方亜希野	その他(女性起業家)
城野 聖一	団体推薦(生駒市校長会)
田中 舞	公募市民
◎田間 泰子	学識経験者(大阪公立大学 名誉教授)
○藤次 芳枝	学識経験者(弁護士)
宮寄慎太郎	団体推薦(特定非営利活動法人 ファザーリング・ジャパン関西)

◎会長 ○副会長(五十音順、敬称略)

2 男女共同参画関連の年表

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
1975年 (昭和50年)	◆国際女性年(目標:平等、発展、平和) ◆国際女性年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」を採択 ◆1976年から10年間を「国連女性の十年」と決定(国連総会)	◆総理府「婦人問題企画推進本部」設置 ◆婦人問題企画推進本部会議開催		
1976年 (昭和51年)	◆LO(国際労働機関)に婦人労働問題担当室設置	◆「民法」改正(離婚後の氏の選択) ◆「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」施行(昭和50年公布)	◆婦人問題に関する窓口県民課とする	
1977年 (昭和52年)		◆「国内行動計画」策定 ◆国立婦人教育会館オープン ◆「国内行動計画前期重点目標」発表	◆「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」設置	
1978年 (昭和53年)		◆「国内行動計画に関する第1回報告書」発表	◆「奈良県婦人問題懇談会」設置 ◆婦人問題に関する世論調査実施	
1979年 (昭和54年)	◆「国連女性の十年」エスカップ地域政府間準備会議(ニューデリー) ◆国連第34回総会「女性差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年)	◆「国連女性の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) ◆「国連女性の十年後半期行動プログラム」採択 ◆世界会議で「女性差別撤廃条約」署名式	◆「国内行動計画に関する第2回報告書」発表 ◆「女性差別撤廃条約」署名	◆婦人の地位と福祉の向上をめざして奈良県婦人問題懇談会から「提言」	
1981年 (昭和56年)	◆ILO156号条約(家族的责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)ILO総会で採択 ◆「女性差別撤廃条約」発効	◆「国内行動計画後期重点目標」策定 ◆民法改正(配偶者の法定相続分引上げ)(昭和55年公布)	◆「婦人対策課」設置 ◆「奈良県婦人会議」設置 ◆婦人相談コーナー開設(北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議を総理府と共催で実施)	
1982年 (昭和57年)		◆「母子及び寡婦福祉法」改正(「母子福祉法」を「母子及び寡婦福祉法」に)(昭和56年公布)	◆婦人情報コーナー開設	
1983年 (昭和58年)		◆「国内行動計画に関する第3回報告書」発表	◆「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置	

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
1984年 (昭和59年)	◆「国連女性の十年」エスカップ地域政府間準備会議(東京)		◆婦人問題啓発フェスティバル婦人問題啓発大会開催 ◆「国連女性の十年」最終年記念「婦人のつどい」及び「婦人の活動展」開催	
1985年 (昭和60年)	◆「国連女性の十年」ナイロビ世界会議 ◆「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	◆「国籍法」改正(国籍の父母両系主義確立)(昭和59年公布) ◆「女性差別撤廃条約」批准 ◆「国内行動計画に関する第4回報告書」発表		
1986年 (昭和61年)		◆婦人問題企画推進有識者会議開催 ◆「男女雇用機会均等法」施行(昭和60年公布) ◆「国民年金法」改正(女性の年金権確立)(昭和60年公布)	◆「奈良県女性センター」開設 ◆「奈良県婦人行動計画」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		
1989年 (平成元年)		◆「新国内行動計画第1回報告書」発表 ◆学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)		
1990年 (平成2年)	◆「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			◆生涯学習振興課内に「婦人青少年係」設置 ◆「女性センター」設置
1991年 (平成3年)		◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定	◆「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施	◆「第3次生駒市総合計画」策定(計画中に「男女共生社会の実現」を明記)
1992年 (平成4年)		◆「育児休業法」施行(平成3年公布) ◆「新国内行動計画第2回報告書」発表 ◆婦人問題担当大臣設置		
1993年 (平成5年)	◆「世界人権会議」(ウィーン) ◆「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	◆「パートタイム労働法」公布・施行 ◆中学校で家庭科の男女必修開始	◆「奈良県女性行動計画修正版」策定 ◆課の名称を「婦人対策課」から「女性政策課」に変更 ◆「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称	◆「女性青少年課」設置
1994年 (平成6年)	◆「開発と女性」に関する第2回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ) ◆「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ◆「国際人口・開発会議」(カイロ) ◆「人権教育のための国連十年」決議	◆高校で家庭科の男女必修開始 ◆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	◆「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	◆「男女共生社会に関する市民意識調査」実施 ◆「生駒市人権擁護に関する条例」制定

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
1995年 (平成7年)	◆「女性に対する暴力をなくす決議」国連人権委員会で採択 ◆「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」改正(「育児・介護休業法」に)(一部平成11年施行) ◆「ILO156号条約」批准	◆「奈良県男女共同参画推進本部」設置 ◆「花ひらく-ならの女性生活史-」発刊	◆「生駒市女性行動計画策定委員会」発足 ◆「生駒市女性施策推進会議」及び「生駒市女性職員部会」発足
1996年 (平成8年)		◆男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 ◆「男女共同参画2000年プラン」策定	◆「奈良県女性の現状(女性白書)」策定	◆「生駒市女性行動計画女と男You&Iプラン」策定
1997年 (平成9年)			◆「なら女性プラン21奈良県女性行動計画(第二期)」策定	◆「生駒市女性施策推進懇話会」設置 ◆「いこま女と男You&Iフォーラム」始まる
1998年 (平成10年)		◆男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法について」答申 ◆「特定非営利活動促進法(NPO*法)」公布・施行 ◆「男女雇用機会均等法」改正・部分施行(母性保護)(平成9年公布)		◆女性センターにて「フェミニストカウンセリング」導入
1999年 (平成11年)	◆エスカップハイレベル政府間会議開催(バンコク) ◆「女性に対する暴力撤廃国際日」を定める	◆「改正男女雇用機会均等法」全面施行(平成9年公布) ◆「改正育児・介護休業法」全面施行(平成7年公布) ◆「労働基準法」改正(平成9年公布) ◆「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ◆男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申 ◆「食料・農業・農村基本法」公布・施行 ◆「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」公布・施行 ◆「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(労働者派遣事業法)」改正	◆北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議を総理府と共催で実施	◆「審議会等委員の選任等指針」施行

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
2000年 (平成12年)	◆国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ◆「政治宣言」と「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	◆「介護保険法」施行(平成9年公布) ◆「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」設置 ◆男女共同参画審議会から「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ◆男女共同参画審議会から「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ◆「児童虐待の防止等に関する法律」公布・施行 ◆「ストーカー*行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」公布・施行 ◆「男女共同参画基本計画」策定	◆「男女共同参画についてのアンケート」実施	◆「職場におけるセクシャルハラスメント*の防止等に関する指針」施行 ◆「生駒市女性行動計画実施計画」策定
2001年 (平成13年)		◆「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 ◆「男女共同参画会議」を内閣府に設置 ◆「第1回男女共同参画週間」実施 ◆「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)」公布・施行 ◆「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ◆「雇用対策法」改正(年齢制限緩和) ◆「雇用保険法」改正(育児休業・介護休業給付の給付率引上げ他)(平成12年公布) ◆「育児・介護休業法」改正・部分施行(仕事と家庭の両立支援策の充実)	◆課の名称を「女性政策課」から「男女共同参画課」に変更 ◆「奈良県男女共同参画推進条例」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	◆「第4次生駒市総合計画」策定(計画中に「男女共同参画社会の推進」を明記) ◆「生駒市職員旧姓使用取扱要綱」施行 ◆「人権教育のための国連10年生駒市行動計画」策定
2002年 (平成14年)		◆「改正育児・介護休業法」完全施行(平成13年公布)	◆「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年 (平成15年)		◆「支援費制度」開始 ◆男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 ◆「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		◆生駒市DV被害者緊急保護委託事業開始 ◆京阪奈北近隣6市(生駒市、大阪府交野市、寝屋川市、枚方市、京都府京田辺市、八幡市)の女性のための相談窓口事業開始 ◆「男女共同参画社会に関するアンケート調査」実施

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
2004年 (平成16年)		◆男女共同参画社会の将来像検討会報告書「男女共同参画は日本社会の希望」 ◆「少子化社会対策大綱」閣議決定 ◆配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV*防止法)改正・施行(「配偶者からの暴力」の定義拡大、保護命令制度の充実他) ◆「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について(子ども・子育て応援プラン)」策定		◆女性のための法律相談窓口事業開始
2005年 (平成17年)	◆第49回国連女性の地位委員会(北京+10)世界閣僚級会合(ニューヨーク)	◆「児童福祉法」改正(子育て支援事業が市町村事務に)(平成15年公布) ◆「育児・介護休業法」改正(育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設他)(平成16年公布) ◆「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ◆「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	◆県女性センター「チャレンジサイト」開設	◆「生駒市男女共同参画行動計画 女と男 You&I プラン(第2次)」策定
2006年 (平成18年)		◆「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	◆「なら男女GENKIプラン」(奈良県男女共同参画計画(2次))策定 ◆「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
2007年 (平成19年)		◆「男女雇用機会均等法」改正(性別による差別禁止の範囲拡大)(平成18年公布) ◆「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		
2008年 (平成20年)		◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正(保護命令制度の拡充)(平成19年公布)	◆「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」(第2次計画)策定	◆「生駒市男女共同参画都市宣言」 ◆「生駒市男女共同参画推進条例」施行
2009年 (平成21年)	◆女性差別撤廃委員会の最終見解の公表	◆「次世代育成支援対策推進法」改正(一般事業主行動計画の公表、従業員への周知の義務化)(平成20年公布)		

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
2010年 (平成22年)	◆第54回国連女性の地位委員会(北京+15)	◆「育児・介護休業法」改正(短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇の拡充)(平成21年公布) ◆「仕事と生活の調和ワーク・ライフ・バランス」憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ◆「第3次男女共同参画基本計画」策定		
2011年 (平成23年)	◆「ジェンダー*平等と女性のエンパワメント*のための国連機関(UN Women)」発足			
2012年 (平成24年)		◆「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定		
2013年 (平成25年)		◆「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」策定	◆「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」(第3次計画)策定	◆「男女共同参画・人権についての市民アンケート調査」実施
2014年 (平成26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(生活の根拠を共にする交際相手からの暴力も法の適用対象)(平成25年公布) ◆「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定		
2015年 (平成27年)		◆「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)」公布・施行 ◆「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定		◆「生駒市男女共同参画行動計画(第3次)You&Iプラン」及び「前期実施計画」策定
2016年 (平成28年)		◆「ストーカー*規制法」改正	◆「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	◆「生駒市特定事業主行動計画」策定
2017年 (平成29年)	◆G7タオミナ・サミット開催(イタリア)・宣言文採択 ◆APEC女性と経済フォーラム開催(ベトナム)・声明文採択	◆「男女雇用機会均等法」改正(妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務の新設) ◆「育児・介護休業法」改正 ◆刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等) ◆国家公務員の旧姓使用の拡大	◆「なら女性活躍推進倶楽部」設置 ◆「奈良県女性活躍推進宣言」	
2018年 (平成30年)		◆「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定・施行 ◆「セクシャルハラスメント*対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の策定 ◆「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」成立	◆「奈良県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	

年次	世界の動き	日本の動き	県の動き	市の動き
2019年 (令和元年)	◆20大阪首脳宣言 ◆W20日本開催(第5回WAW!と同時開催)	◆「DV*防止法」一部改正 ◆「労働施策総合推進法」改正 ◆「男女雇用機会均等法」改正 ◆「育児・介護休業法」改正	◆「女性活躍推進に関する意識調査」実施	◆「第6次生駒市総合計画」策定 ◆「SDGs*未来都市」選定
2020年 (令和2年)	◆64回国連女性の地位委員会	◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針」改正 ◆「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定 ◆「少子化社会対策大綱」策定		◆「生駒市男女共同参画行動計画(第3次)後期実施計画」策定
2021年 (令和3年)	◆第65回国連女性の地位委員会が国連部(ニューヨーク)にてオンライン開催	◆「教育職員等による児童生徒性暴力の防止等に関する法律」成立 ◆「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・施行 ◆「改正育児・介護休業法」の改正(男性育休の取得促進)	◆「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	◆生駒市パートナーシップ宣誓制度開始
2022年 (令和4年)	◆G7男女共同参画担当大臣会合(ドイツ)開催「G7男女共同参画担当大臣共同声明」を発表	◆「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」制定 ◆「女性活躍推進法」改正・施行 ◆「育児・介護休業法」施行(男性育休の取得促進)		
2023年 (令和5年)	◆G7ジェンダー*平等実施報告書2023」公表 ◆日本初「G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合(栃木県日光市)」開催	◆「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」成立 ◆「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」成立・施行	◆「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同	◆「男女共同参画・人権についての市民アンケート調査」実施
2024年 (令和6年)		◆女性の再婚禁止期間を撤廃する改正民法が施行	◆「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」	

3 男女共同参画関連の法律・制度等一覧

生駒市女性行動計画「女と男 ^{ひと} You&I ^{ひと} プラン」策定(1996年(平成8年)3月)以降に制定・改定されたものについて掲載しています。

年月日	法律・制度等名称	内容
1998年 (平成10年)	4.1 部分施行 H11.4.1 完全施行 (H9.6.18 公布)	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のための労働省関係法律の整備に関する法律 1 男女雇用機会均等法(1986年施行)の改正 ・募集・採用、配置・昇進等についての女性への差別的取り扱いの禁止 ・セクシャルハラスメント*防止への配慮 ・妊娠中又は出産後の女性労働者が保健指導等を受けるための勤務時間の変更、勤務の軽減等の義務付けなど 2 労働基準法(1947年施行)の改正 ・女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消 ・多胎妊娠の場合の産前休業の延長(14週間) 3 育児・介護休業法(育児休業法1992年施行、育児・介護休業法1999年完全施行)の改正 ・育児・家族介護を行う一定範囲の男女労働者に対して、深夜業の制限の権利を創設
	12.1 施行 (3.25 公布)	特定非営利活動促進法(NPO*法) 福祉、環境、国際協力、まちづくりなどさまざまな分野で活躍している民間の非営利団体が、法人格を取得し、銀行口座の開設、事務所の借り上げ、不動産登記等の法律行為を団体名で行うことができるようにし、その活動を促進する。
1999年 (平成11年)	6.23 公布・施行	男女共同参画社会基本法 男女の人権が尊重され、かつ、社会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急性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、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た。
	7.16 公布・施行	食料・農業・農村基本法 農業経営等への「女性の参画の推進」を規定し、その機会を確保するための環境整備を推進する。
	11.1 施行 (5.26 公布)	児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律(児童ポルノ禁止法) 1994年に批准された「児童の権利に関する条約」の精神を踏まえ、より一層の児童の保護を図るために成立したもので、18歳未満のものを「児童」とし、児童買春や児童ポルノに係る行為等について、懲役刑や罰金刑を定めるとともに、心身に有害な影響を受けた児童の保護のための措置等について規定した。
	12.1 施行 (7.7 公布)	改正労働者派遣事業法(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律) 港湾運送業務、建設業務等以外の業務について労働者派遣事業を行えるものとする、改正により拡大する業務につき派遣期間を1年に制限すること、個人情報保護、社会・労働保険の加入促進、違法事案に係る申告制度の創設など、派遣労働者の保護措置の拡充等を定めた。

年月日	法律・制度等名称	内容
2000年 (平成12年)	4.1 施行 (H9.12.17 公布)	介護保険法 加齢に伴って生じる疾病等により、介護を要する者等が自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービスの給付を行い、国民の保健医療の向上及び福祉の推進を図る。
	11.20 施行 (5.24 公布)	児童虐待防止法(児童虐待の防止等に関する法律) 保護者の、その監護する児童(18歳未満)に対する虐待(身体への暴行等、わいせつ行為、放置など)を禁止し、児童の心身の成長を促進する。 国及び地方公共団体は、児童虐待の早期発見及び児童の迅速かつ適切な保護を行うため、関連機関等との連携を強化し、必要な体制の整備に努める。
	11.24 施行 (5.24 公布)	ストーカー*規制法(ストーカー行為等の規制等に関する法律) 従来、法律の規制の対象外とされていたストーカー行為等を処罰するなど必要な規制を行うことや、警察による加害者への警告、被害者への援助等を行うことが定められており、ストーカー行為等への警察の介入が法により保障された。
	12.12 閣議決定	男女共同参画基本計画 男女共同参画社会基本法に基づく初めての基本計画。11の重点目標を掲げ、それぞれについて、2010年までを見通した施策の基本的方向と2005年度までに実施する具体的施策の内容を示す。
2001年 (平成13年)	1.1 部分施行 4.1 完全施行 (H12.5.12 公布)	改正雇用保険法 育児休業中の給付を25%(1994年改正による)から40%に改正。離職理由により給付日数が異なる仕組みとする。
	10.1 施行 (4.25 公布)	改正雇用対策法 労働者の再就職を促進するため、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務を新たに規定し、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための「年齢指針」を厚生労働大臣が定めることとされた。
	10.13 部分施行 H14.4.1 完全施行 (H13.4.13 公布)	DV*防止法(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) 配偶者からの暴力の防止、被害者の保護を目的として、行政の介入を積極的に可能とした。 都道府県の婦人相談所等が配偶者暴力相談支援センターと位置づけられ、中心的役割を担う。センターが中心となって、警察その他の関係機関等との連携を図り、被害者の早期保護・心身の健康回復等に努める。被害者の申し立てにより地方裁判所が保護命令を発せられることとなった。
	11.16 部分施行 H14.4.1 完全施行 (H13.11.16 公布)	改正育児休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律) 働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担を軽減するための改正 ・育児休業等を理由とした不利益取り扱いの禁止 ・時間外労働の制限 ・勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ(1歳⇒3歳) ・子の看護のための休暇の努力義務 ・転勤についての配慮 ・国による意識啓発 など

年月日	法律・制度等名称	内容
2003年 (平成15年)	4.1 施行	支援費制度
	5.1 施行 (4.30 公布)	改正雇用保険法
	7.16 公布・施行 ※ただし、国が定める行動 計画策定指針の策定は 平成15年8月22日か ら、地方公共団体の行 動計画及び事業主の行 動計画の策定は平成17 年4月1日から施行。な お、本法は令和17年3 月31日までの時限立法	次世代育成支援対策推進法
	9.1 施行 (7.30 公布)	少子化社会対策基本法
2004年 (平成16年)	3.1 施行 (H15.6.13 公布)	改正労働者派遣法(職業安定法 及び労働者派遣事業の適正な 運営の確保及び派遣労働者の 就業条件の整備等に関する法 律)
	6.4 閣議決定	少子化社会対策大綱
	10.1 一部を除き施行 H17.4.1 完全施行 (H16.4.14 公布)	改正児童虐待防止法(児童虐待 の防止等に関する法律)
	12.2 施行 (6.2 公布)	改正DV [*] 防止法(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)
	12.24 閣議決定	少子化社会対策大綱に基づく 重点施策の具体的実施計画に ついて(子ども・子育て応援プ ラン)

	年月日	法律・制度等名称	内容
2005年 (平成17年)	4.1 施行 (H15.7.16 公布)	改正児童福祉法	子育て短期預かり事業、居宅子育て支援事業、子育て支援相談事業、子育て支援コーディネーター事業などの法定化(市町村を実施主体)
	4.1 施行 (H16.12.8 公布)	改正育児・介護休業法	休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は育児休業や介護休業がとれるようになった。子どもが1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになり、介護休業は要介護状態に至るごとに1回、通算93日までとれるようになった。また、就学前児童について1年に5日まで、病気やけがをした子の看護のための休暇の取得ができるようになった。
	10.1 一部施行 (H18.4.1 施行) (H17.6.29 公布)	改正介護保険法	介護予防を大きな柱として、介護保険制度の見直しが行われる。 ①予防重視型システムへの転換 ②施設給付の見直し ③新たなサービス体系の確立 ④日常生活圏域の設定及び地域包括支援センターの設置 ⑤サービスの質の確保・向上 ⑥介護保険料負担の見直し
	12.26 策定	女性の再チャレンジ支援プラン	女性が安心して子育てしながら再チャレンジできるように支援を進め、女性が再チャレンジしやすい社会を目指す。 ①地域におけるネットワークの構築等による再チャレンジ支援 ②学習・能力開発支援 ③再就職支援 ④起業支援 ⑤国における総合的な情報提供・調査等
	12.27 閣議決定	第2次男女共同参画基本計画	男女共同参画社会基本法に基づく第2次の基本計画。12の重点目標を掲げ、それぞれについて、2020年までの施策の目標、施策の基本的方向と2010年度までに実施する具体的施策の内容を示す。
2006年 (平成18年)	12.25 改定	「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	プランを強化し、女性の再就職・起業等についての総合的な支援策として新たなプランが取りまとめられる。 ①再チャレンジに必要な子育て支援等の充実 ②学習・能力開発支援の推進 ③支援対象ごとのきめ細かい再就職支援の推進
2007年 (平成19年)	4.1 施行 (H18.6.21 公布)	改正男女雇用機会均等法	職場で女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取り扱いの禁止等を定めた。
	12.18 策定	「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」	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」は、国民全体の仕事と生活の調和の実現が我が国社会を持続可能で確かなものにする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むとされている。 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」は、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めている。

年月日	法律・制度等名称	内 容
2008年 (平成20年)	1.11 施行 (H19.7.11 公布)	改正DV*防止法(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)
	2.10 宣言 (H19.9.28 議決)	「生駒市男女共同参画都市宣言」
	4.1 施行 (H19.9.28 公布)	生駒市男女共同参画推進条例
2009年 (平成21年)	4.1 施行 (H20.12.3 公布)	改正次世代育成支援対策推進法
		地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正される。 主な改正点 ①行動計画の公表及び従業員への周知の義務化 ②行動計画の届出義務企業の拡大(従業員101人以上企業へ)
2010年 (平成22年)	6.29 改定	「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」の改定
	6.30 施行 (H21.7.1 公布)	改正育児・介護休業法(育児・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) 改正雇用保険法
	12.17 閣議決定	第3次男女共同参画基本計画
2011年 (平成23年)	1月 発足	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)

年月日		法律・制度等名称	内容
2012年 (平成24年)	6.22 策定	「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」～働く「なでしこ」大作戦～	女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議が行動計画を取りまとめる。 ①男性の意識改革 ②思い切ったポジティブ・アクション* (積極的改善措置) ③公務員から率先して取り組む
	5.31 策定	「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」	過去の災害対応における経験を基に、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について、地方公共団体が取り組む際の基本的事項を示した指針を作成
2014年 (平成26年)	1.3 施行 (H25.7.3 公布)	改正DV*防止法(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)	事実婚を含む配偶者と元配偶者の暴力に限っていた対象を「生活の本拠を共にする交際相手からの暴力」に準用し適用対象を拡大 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に名称変更
	10.10 決定	「すべての女性が輝く政策パッケージ」	すべての女性が輝く社会づくり本部が平成27年春頃までに早急に実施すべき施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」として取りまとめた。
2015年 (平成27年)	9.4 公布・施行	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	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、迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。
	12.25 閣議決定	第4次男女共同参画基本計画	男女共同参画社会基本法に基づく第4次の基本計画。効果的な計画の推進を図るため4つの政策領域を設定し、政策領域の下に重点的に取り組む12の個別分野を設けて、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定める。
2017年 (平成29年)	1.1 施行 (H28.3.31 公布)	改正男女雇用機会均等法	妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設され、妊娠等した労働者の就業環境の整備が主な内容
	1.1 施行 (H28.3.31 公布)	改正育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)	介護休業の分割取得や介護休暇の取得単位の柔軟化など、介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるように改正した。
	1.3 一部を除き施行 6.14 全面施行 (H28.12.14 公布)	改正ストーカー*規制法	住居等の付近をみだりにうろつく行為及び電子メールに類するその他の電気通信の送信等をするものの規制対象行為への追加、禁止命令等の制度の見直し、ストーカー行為等に係る情報提供の禁止、ストーカー行為等の相手方に対する援助の措置等の拡充、罰則の引上げ、ストーカー行為罪の非親告罪化等の改正を行った。
	7.13 施行 (6.23 公布)	改正刑法	主な改正点 ①強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等 ②監護者わいせつ罪及び監護者性交等罪の新設 ③強盗強姦罪の構成要件の見直し等
2018年 (平成30年)	5.23 公布・施行	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めた。
	6.12 決定	セクシャルハラスメント*対策の強化について～メディア・行政間の事案発生を受けての緊急対策～」の策定	メディアと行政の間でセクシャルハラスメント事案が発生したことを踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図るため、施策を実施する。 主なポイント ①幹部公務員等へのセクハラ研修の義務化と、内閣人事局による幹部候補者に対する研修受講の徹底、確認 ②外部の者からの通報窓口の整備 ③被害者の二次被害防止のための取組

年月日	法律・制度等名称	内容
2019年 (令和元年)	7.6 公布・一部施行	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律
	6.5 公布 (5.29 成立)	改正労働施策総合推進法
	12.27 公布	改正育児・介護休業法
2020年 (令和2年)	4.1 施行 (R1.6.26 公布)	改正DV*防止法
	6.1 施行 (R1.6.5 公布)	改正男女雇用機会均等法
	5.29 閣議決定	「少子化社会対策大綱」策定
	12.25 閣議決定	第5次男女共同参画基本計画
2021年 (令和3年)	6.16 公布・施行	改正政治分野の男女共同参画推進法(政治分野における男女共同参画の推進に関する法律)
2022年 (令和4年)	4.1 施行 (R4.5.25 公布)	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
	4.1 施行 (R3.6.4 公布)	教育職員等による児童生徒性暴力の防止等に関する法律
	7.8 施行	「女性活躍推進法」の省令・告示の改正
	10.1 施行 (R3.6.9 公布)	改正育児・介護休業法(男性育休の取得促進)

年月日	法律・制度等名称	内容
2023年 (令和5年)	4.1 施行 (R5.5.19 公布)	改正DV [*] 防止法 (配偶者からの暴力の防止及び 被害者の保護等に関する法律 の一部を改正する法律) 改正のポイント ①申し立てができる被害者の拡大 ②保護命令の種類拡大 ③命令の有効期間の伸長 ④厳罰化
	6.23 公布・施行	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 性的マイノリティ [*] の人々が、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して国民の理解が進んでいないことによって生きづらさを感じていることなどを立法事実として、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を図ることを目的として制定。 施策の推進に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指すものである。
	7.13 施行 (6.23 公布)	改正刑法 改正刑事訴訟法 性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律 性的な姿態を撮影する行為、これにより生成された記録を提供する行為等を処罰するとともに、性的な姿態を撮影する行為により生じた物を複製した物等の没収を可能とし、あわせて、押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等の措置をすることによって、性的な姿態を撮影する行為等による被害の発生及び拡大を防止することを目的とする。
2024年 (令和6年)	4.1 施行	改正民法 嫡出推定規定の見直し・女性の再婚禁止期間の廃止が行われた。 ①婚姻の解消等(離婚など)の日から300日以内に生まれた子であっても、母が前夫以外の男性と再婚した後に生まれた子は、再婚後の夫の子と推定されることとなった。 ②女性の再婚禁止期間が廃止された。 ③夫のみ認められていた嫡出否認権が子及び母にも認められ、出訴期間が1年から3年になった。

4 生駒市男女共同参画推進条例

平成 19 年9月 28 日
条例第 24 号

目次

前文

第1章 総則(第1条—第9条)

第2章 基本的施策(第 10 条—第 22 条)

第3章 男女共同参画審議会(第 23 条)

第4章 雑則(第 24 条)

附則

個人の尊重と法の下での平等が日本国憲法にうたわれており、すべての人が、性別にかかわらず一人の人間として尊重され、その能力を発揮しながら、のびやかに生きていくことのできる社会の実現は、私たち一人一人の願いです。

男女平等の実現に向けては、国際婦人年以來、国際的な取組が行われ、我が国でも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は、21 世紀の最重要課題と位置付けられました。

私たちのまち生駒市においても、これまで男女共同参画を推進するため、様々な施策を長期的かつ継続的に進めてきました。

しかし、性別による固定的な役割分担意識やそれを反映した社会通念や慣行、様々なハラスメントや虐待等が依然として存在していること、仕事と家庭の両立への願いが必ずしもかなえられていないこと、また、女性の意思決定の場への参画が十分とはいえないこと等、男女共同参画社会の実現には多くの課題が残されています。

さらに、少子高齢化を始めとして情報化、国際化等の社会環境の急速な変化に伴い、家族や地域社会の在り方も大きく問い直されています。

こうした現状を踏まえ、私たちは、生駒山麓に広がる緑豊かな生駒市を、あらゆる人がお互いを大切にしながら支えあい、生き生きと暮らせるぬくもりのあるまちとするため、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、ここに、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって本市における男女共同参画社会の実現を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、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 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。
- (3) 市民 市内に居住する者及び市内に通勤し、又は通学する者をいう。
- (4) 事業者 市内において事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。
- (5) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育その他の教育に携わる個人及び法人その他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念にのっとり、推進されなければならない。

- (1) 何人も、性別にかかわらず個人としての尊厳が重んぜられること、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、及び個人としての能力を発揮する機会が適正に確保されること。
- (2) 男女が、互いの性及び身体的特徴に関する理解を深めるとともに、性と生殖に関する個人の意思が尊重され、生涯にわたる健康の保持が図られること。
- (3) 家族を構成する男女が、互いの協力及び社会の支援の下に、家族の多様性を理解し、家事、育児、介護その他の家庭生活において家族の一員としての役割を円滑に果たすとともに、地域活動その他の社会活動に対等に参画できること。
- (4) 何人も、性別による固定的な役割分担意識に基づく慣習、慣行又は社会制度にとらわれることなく、自己の意思及び責任において活動できること。
- (5) 男女が、社会の対等な構成員として、市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。
- (6) すべての市民が、国籍にかかわらず、等しく自らの意思により活躍する機会が確保されること。
- (7) 国際的な理解及び協調の下に、男女共同参画が推進されること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、国、他の地方公共団体、市民、事業者及び教育関係者と連携を図りつつ取り組まなければならない。

3 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たっては、業務に従事するすべての者に対して職業生活と家庭生活との両立ができるよう配慮するとともに、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、男女共同参画社会の形成に果たす教育の重要性を認識し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 教育関係者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による人権侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、直接的であるか間接的であるかを問わず、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント(生活のあらゆる場において、他者に不快感又は不利益を与えるような性的な言動をいう。)を行ってはならない。

3 何人も、個人の尊厳を踏みにじるドメスティック・バイオレンス(配偶者、恋人等親しい関係の者からの身体的、性的、心理的、社会的又は経済的な暴力をいう。)を行ってはならない。

(広告物等の表現への配慮)

第9条 何人も、広告物等の表現において、性別による固定的な役割分担意識及び男女間の暴力等を助長し、又は連想させる表現並びに人権を侵害する性的な表現を用いないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合かつ計画的に推進するための基本的な計画(以下「行動計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、生駒市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。

3 市長は、行動計画を策定するに当たっては、市民、事業者及び教育関係者(以下「市民等」という。)の意見が反映されるよう適切な措置を講じなければならない。

4 市長は、行動計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第11条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、年次報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(推進体制の整備)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に企画し、調整し、及び実施するための推進体制を整備するものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第13条 市は、男女共同参画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、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(調査研究等)

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うとともに、その成果を当該施策に反映させるものとする。

(積極的改善措置)

第15条 市は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動において男女間に参画する機会の格差が生じている場合には、市民等と協力し、積極的に当該格差を改善するための措置を講ずるよう努めなければならない。

2 市は、審議会等の委員の委嘱等を行う場合には、男女の委員の数の均衡を図るよう努めなければならない。

(広報活動等)

第16条 市は、男女共同参画の推進について、市民等の理解を深めるため、必要かつ適正な広報活動を行うとともに、学習機会等を提供する等の措置を講ずるものとする。

2 市は、男女共同参画に対する関心及び理解を深める取組を市民等に広く周知するため、男女共同参画の推進に関する週間を設ける。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援等)

第17条 市は、家族を構成する男女が、互いの協力の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動と職場、学校、地域等における活動とを両立できるよう支援を行うものとする。

2 市は、子育て支援の強化のために特別な配慮を必要とする者がその個性及び能力を十分に発揮できる機会を活用することができるよう、情報提供、養育環境の整備等必要な支援を行うものとする。

(市民等に対する支援及び協力)

第18条 市は、市民等が男女共同参画の推進に関して行う諸活動に対し、必要な支援及び協力を行うものとする。

(雇用の分野における男女共同参画の推進)

第19条 市は、事業者に対し、雇用の分野において男女共同参画が推進されるよう、情報提供等必要な支援に努めなければならない。

2 市は、多様な就労形態の確保及び就労機会の拡充のため、関係機関と連携して、事業者に対し、情報提供、意識啓発等必要な支援に努めなければならない。

3 市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、男女共同参画の実態を把握するための調査について、協力を求めることができる。

(教育及び学習の推進)

第20条 市は、市民の男女共同参画に対する関心及び理解を深めるため、教育及び学習の機会の拡充、指導者の育成その他男女共同参画に関する教育及び学習の推進に必要な措置を講ずるものとする。

2 市は、幼児教育及び学校教育において、教育関係者が幼児、児童及び生徒に男女共同参画の推進に関する分かりやすい実践ができるよう支援に努めるものとする。

3 市は、社会教育において、互いに人権を尊重する社会を築くことができるよう、青少年及び社会人に対し、男女共同参画に関する教育を実施するものとする。

(苦情等の申出への対応)

第21条 市民等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に対する苦情等があるとき、又は性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害すると認められるものがあるときは、その旨を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出(以下「苦情等の申出」という。)があったときは、関係機関と連携して適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 市長は、苦情等の申出に対応するための相談窓口を設置するものとする。

4 市長は、苦情等の申出を適切かつ迅速に処理するため、生駒市男女共同参画専門委員会を置き、苦情等の申出に係る事案を調査させるものとする。

5 前各項に定めるもののほか、苦情等の申出及びその処理に関し必要な事項は、規則で定める。

(取組拠点の充実)

第22条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施及び市民等による男女共同参画の推進に関する取組の拠点の充実に努めるものとする。

第3章 男女共同参画審議会

第23条 第10条第2項に定めるもののほか、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、生駒市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、調査を行い、市長に対して意見を述べることができる。

3 審議会は、委員15人以内をもって組織する。

4 委員は、学識経験のある者、市民その他市長が必要と認める者のうちから市長が委嘱する。

- 5 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の4未満であってはならない。
- 6 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。
- 7 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第4章 雑則

(委任)

第 24 条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。
附則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。
(生駒市の特別職の職員で非常勤のものの報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例の一部改正)
- 2 生駒市の特別職の職員で非常勤のものの報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例(昭和 31 年 11 月生駒市条例第 12 号)の一部を次のように改正する。

[次のよう]略

5 生駒市男女共同参画都市宣言

(平成 20 年2月 10 日宣言)

私たちは

男女平等を基本理念とし

互いの人権を尊重し

男女が共に一人の人間として自立し

自らの意思で生き方を選択し

社会のあらゆる分野に対等に参画し

喜びと責任を分かち合い

あらゆる人が心豊かに生き生きと暮らせる生駒市を築くため

ここに「男女共同参画都市」を宣言します

6 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年法律第 78 号)

目次

前文

第1章 総則(第1条—第 12 条)

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(第 13 条—第 21 条)

第3章 男女共同参画会議(第 21 条—第 28 条)

附則

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

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

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

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

第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。

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。

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。

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に努めるものとする。

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。

一 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。

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23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。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

3 第1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1項第二号の議員は、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1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(平成九年法律第七号)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。

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

(平成 13 年法律第 31 号)

目次

前文

第1章 総則(第1条・第2条)

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等(第2条の2・第2条の3)

第2章 配偶者暴力相談支援センター等(第3条—第5条の4)

第3章 被害者の保護(第6条—第9条の2)

第4章 保護命令(第 10 条—第 22 条)

第5章 雑則(第 23 条—第 28 条)

第5章の2 補則(第 28 条の2)

第6章 罰則(第 29 条—第 31 条)

附則

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

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

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

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

第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5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 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国、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

四 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 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

四 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女性相談支援センター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女性相談支援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 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、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。

(女性相談支援員による相談等)

第4条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第5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5条の2 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5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3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5条の3 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5条の4 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 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第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 (接近禁止命令等)

- 第10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12条第1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12条第1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1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1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59年法律第86号)第2条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第6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10時から午前6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、磁気的方式その他の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19年法律第63号)第2条第1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1項の場合において、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、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1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12条第1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、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1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)がある場合に限り、することができる。
- 6 第2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14年法律第26号)第2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10条の2 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18条第1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12条第2項第二号及び第18条第1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2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16年法律第123号)第2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、6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、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

(管轄裁判所)

第11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。)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 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12条 接近禁止命令及び第10条第2項から第4項までの規定による命令の申立ては、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いだと認めるに足りる申立ての時のにおける事情

三 第10条第3項の規定による命令(以下この号並びに第17条第3項及び第4項において「3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3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のにおける事情

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のにおける事情

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いだと認めるに足りる申立ての時のにおける事情

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2項の書面(以下「申立書」という。)に第1項第5号イからニまで又は前項第3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1項第1号から第4号まで又は前項第1号及び第2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41年法律第53号)第58条ノ二第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、接近禁止命令、第10条第2項から第4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号イからニまで又は同条第2項第3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14条の2 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14条の3 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 14 条の4 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4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3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1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1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等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1項の規定によりされた申立て等が第3項に規定するファイルに記録されたときは、第1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1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 15 条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第 12 条第1項第五号イからニまで又は同条第2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2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 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 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第 10 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 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第 10 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。接近禁止命令又は第 10 条第2項から第4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3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6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6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3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 10 条第3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3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3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 15 条第3項及び前条第7項の規定は、第1項から第3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 18 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る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 12 条の規定の適用については、同条第2項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第 18 条第1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 18 条第1項本文の事情に」と、同条第3項

中「事項に」とあるのは「事項並びに第 18 条第1項本文の事情に」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、相手方に対しては、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。

第 20 条 削除

(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)第1編から第4編までの規定(同法第 71 条第2項、第 91 条の2、第 92 条第9項及び第 10 項、第 92 条の2第2項、第 94 条、第 100 条第2項、第1編第5章第4節第3款、第 111 条、第1編第7章、第 133 条の2第5項及び第 6 項、第 133 条の3第2項、第 151 条第3項、第 160 条第2項、第 185 条第3項、第 205 条第2項、第 215 条第2項、第 227 条第2項並びに第 232 条の2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 112 条第1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る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 112 条第1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 113 条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第 111 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る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 133 条の3第1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 151 条第2項及び第 231 条の2 第2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 160 条第1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 160 条第3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 160 条第4項	第2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 160 条の2第1項	条第2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 160 条の2第2項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第 205 条第3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 215 条第4項	事項又は第2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 231 条の3第2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 261 条第4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 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5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 10 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 項第三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、同項第一号及び第二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、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 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 項第二号、第 12 条第 1 項第一号から第四号まで及び第 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 項第四号並びに第 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。

8 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)

目次

- 第1章 総則(第1条—第4条)
- 第2章 基本方針等(第5条・第6条)
- 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)
 - 第2節 一般事業主行動計画等(第8条—第 18 条)
 - 第3節 特定事業主行動計画(第 19 条)
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表(第 20 条・第 21 条)
- 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(第 22 条—第 29 条)
- 第5章 雑則(第 30 条—第 33 条)
- 第6章 罰則(第 34 条—第 39 条)
- 附則

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 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100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100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 1 項及び第 2 項、第 5 条の 5、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条、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 2 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 2 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、「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 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 1 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(常時雇用する労働者の数が 300 人を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 8 条第 1 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 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第 1 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に努めるものとする。

(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 項若しくは第 2 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 3 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 1 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
- 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。

9 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

(令和4年法律第 52 号)

目次

- 第1章 総則(第1条—第6条)
- 第2章 基本方針及び都道府県基本計画等(第7条・第8条)
- 第3章 女性相談支援センターによる支援等(第9条—第 15 条)
- 第4章 雑則(第 16 条—第 22 条)
- 第5章 罰則(第 23 条)
- 附則

第1章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)をいう。

(基本理念)

第3条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- 三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

(国及び地方公共団体の責務)

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

(関連施策の活用)

第5条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

(緊密な連携)

第6条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所(社会福祉法(昭和 26 年法律第 45 号)に規定する福祉に関する事務所をいう。)、児童相談所、児童福祉施設(児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。)、保健所、医療機関、職業紹介機関(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(昭和 41 年法律第 132 号)第2条に規定する職業紹介機関をいう。)、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター(総合法律支援法(平成 16 年法律第 74 号)第 13 条に規定する日本司法支援センター

をいう。)、配偶者暴力相談支援センター(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成 13 年法律第 31 号)第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。))その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第2章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第7条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針(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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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8条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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3章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第9条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の19第1項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第5号まで及び第12条第1項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。

四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。

5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。

6 女性相談支援センターには、第3項第2号の一時保護を行う施設を設けなければならない。

7 第3項第2号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、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。

8 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。

9 第3項第2号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。

10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第10条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第23条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

第11条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項(第4号から第6号までを除く。))並びに第22条第1項及び第2項第1号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に

応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項第2号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

第12条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

第13条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

第14条 民生委員法(昭和23年法律第198号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和24年法律第139号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和25年法律第204号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成7年法律第86号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

第15条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第9条第7項又は第12条第2項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

3 支援調整会議は、前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。

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

- 一 国又は地方公共団体の機関当該機関の職員又は職員であった者
 - 二 法人当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
 - 三 前2号に掲げる者以外の者支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
- 6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第4章 雑則 (教育及び啓発)

- 第16条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。
- 2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵かん養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受け取ることができるようにす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)
- 第17条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。
- (人材の確保等)
- 第18条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。
- (民間の団体に対する援助)
- 第19条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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20条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第1号から第3号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。
- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
 - 二 女性相談支援センターが行う第9条第3項第2号の一時保護(同条第7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。))及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
 - 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
 - 五 都道府県が行う自立支援(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
- 六 第13条第1項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用
- 2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。
- 3 市町村は、第13条第2項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。
- (都道府県等の補助)
- 第21条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の4分の3以内を補助することができる。
- 2 都道府県又は市町村は、第13条第1項又は第2項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困

難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第1項第6号の委託及び同条第3項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

- 第22条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第20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 都道府県が第20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5号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第3号に掲げるものに限る。)
 - 二 市町村が第20条第2項の規定により支弁した費用
- 3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち同項第6号に掲げるもの及び市町村が同条第3項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第2項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第5章 罰則

- 第23条 第9条第8項又は第15条第5項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

附 則 抄

(施行期日)

- 第1条 この法律は、令和6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 次条並びに附則第3条、第5条及び第38条の規定公布の日
- 二 附則第34条の規定この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律(令和4年法律第66号)の公布の日のいずれか遅い日

三 略

- 四 附則第36条の規定この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和4年法律第68号)の公布の日のいずれか遅い日
- (検討)

- 第2条 政府は、この法律の公布後3年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後3年を目途として、この法律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。

(準備行為)

- 第3条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)前においても、第7条第1項から第3項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第4項の規定の例により、これを公表することができる。

- 2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第7条第1項から第3項までの規定により定められ、同条第4項の規定により公表された基本方針とみなす。

(婦人補導院法の廃止)

- 第10条 婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)

- 第11条 旧婦人補導院法第12条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第19条の規定による遺留金品の措置につい

ては、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。
(政令への委任)

第 38 条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

10 用語解説

あ行

【イクボス】

イクボスとは、男女を問わず、職場でともに働く部下・スタッフの育児参加等に理解がある上司(経営者・管理職)のこと。職場で共に働く部下・スタッフの仕事と私生活の両立が図りやすい環境の整備に努め、育児休業取得を促すなど、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指す。

【SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)】

Social Networking Serviceの略で、インターネット上の交流を構築するサービスのこと。

【SDGs(持続可能な開発目標)】

「Sustainable Development Goals」の略で、「誰一人取り残さない」を理念とし、貧困問題をはじめ、気候変動や生物多様性、エネルギーなど世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるために世界各国が合意した17の目標と169のターゲットのこと。

【NPO(民間非営利組織)】

「Non Profit Organization」又は「Not for Profit Organization」の略称で、福祉、環境、スポーツ、まちづくり、人権・平和、男女共同参画など多様な分野における自主的な社会的活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称をいう。

【エンパワーメント】

社会の一員として自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことを指す。

か行

【健康寿命】

日常的に介護を必要としないで自立した生活ができる期間のことで、平均余命から平均要介護期間を差し引いたもの。

【合計特殊出生率】

「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子ども数に相当する。

さ行

【ジェンダー】

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。社会的、文化的につくられた性差のことで、それぞれの性にふさわしいとされる思考や行動・態度のことをいう。生物学的な性別(セックス)と区別して用いられる。

【ジェンダー・ギャップ指数】

各国の社会進出における男女格差を示す指標。世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、経済活動や政治への参画度、教育水準、出生率や健康寿命などから算出される。

【ジェンダーバイアス】

社会のあらゆる場面に存在する、ジェンダーに対する偏見や固定観念などの思い込みを持つこと。

【ストーカー】

自分が一方的に関心を抱いた特定の相手に、しつこくつきまとう人物。待ち伏せや尾行、面会や交際の要求、電話やメールなどの行為を執拗に繰り返す。

【性的マイノリティ(セクシャルマイノリティ、性的少数者)】

「からだの性」と「自分が認識する性」が一致しない人や、恋愛感情などの性的な意識が同性ないしは両性に向かう人(同性愛者、両性愛者)などを総称した言葉。

【性別役割分担意識】

「男は仕事、女は家庭」、「男は主、女は従」といった、性別によって役割を固定する考え方や意識のこと。性別によって役割を固定する意識は、結果的に男女格差を生み、男女の対等な社会参画を困難にする要因となっている。

【世界経済フォーラム】

スイスのジュネーブに本部を置く独立の非営利財団。グローバル・シチズンシップ(世界的市民)の精神に則り、パブリック、プライベート両部門の協力を通じて、世界情勢の改善に取り組む国際機関。ビジネス界、政界、学界および社会におけるその他のリーダーと連携し、世界・地域・産業のアジェンダ(実施すべき計画、議事)を形成する。毎年1月下旬に開催される年次総会はスイスのダボスで行われることから、日本ではこの総会を「ダボス会議」と呼んでいる。

【セクシャルハラスメント】

職場において他の者(職員以外も含む)を不快にさせる性的な言動及び職場外において職員が他の職員を不快にさせる性的な言動をいう。

性的言動とは、性的な内容の発言や行動からなり、それぞれ性的な関心や欲求に基づくものをいい、性別により差別しようとする意識等に基づくものも含まれる。性的言動に対する対応によって、職務上で一定の不利益を与えたり、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させるなど、労働者の能力発揮や業務の効率的な遂行を阻害することになる。

た行

【ダイバーシティ】

「多様性」のこと。人は、年齢、性別、宗教、思想、障害などさまざまな属性と経験において多様である。それら個々の違いを尊重し、多様な意見を取り入れることにより、すべての人が平等に個性を活かし共存できる状態を目指して用いられる。

【デートDV】

ドメスティック・バイオレンス(DV)のうち、交際相手から行われる暴力行為のこと。恋愛が低年齢化するにつれて、中学生・高校生・大学生など若年層に広がってきている。

【ドメスティック・バイオレンス(DV)】

一般的には、配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力とされています。暴力には、殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇、無視などにより心理的苦痛を与える精神的暴力、人とのつき合いなど行動を制限する社会的暴力、性行為の強要などの性的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力がある。

は行

【パワーハラスメント】

同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

【フレックスタイム制】

1週、1ヶ月等の一定の労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度。

【プレコンセプションケア】

女性やカップルを対象として、将来の妊娠のための健康管理を促す取組。

【ポジティブ・アクション】

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会の男女間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、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。男女共同参画社会基本法(第2条)では「積極的改善措置」として規定されており、また、アファーマティブ・アクションと呼ばれることもある。

ま行

【マタニティハラスメント】

職場などにおいて、働く女性が妊娠や出産を理由に精神的・肉体的な苦痛を受ける嫌がらせ行為のこと。

や行

【有効求人倍率】

全国の公共職業安定所(ハローワーク)の求職・就職の状況をまとめ、厚生労働省が毎月公表している求人数の倍率。有効求人倍率は、企業がハローワークにエントリーする仕事の数(有効求人数)÷働きたい人の数(有効求職者数)で算出する。有効求人倍率が1よりも大きくなればなるほど求人に対して応募が不足した状態であり、逆に1より小さい場合は、企業の求人に対して仕事をしたい人の数が多い状況なので、就職希望者はなかなか定職につくことが難しい状況と言える。

【ユニバーサルデザイン】

障がいのある人・ない人、あるいは年齢などの区別がなく、だれもが使えるように配慮されたデザインのこと。ユニバーサル(普遍的)という言葉が示しているように、「だれにでも公平かつ自由に使用でき、容易に使用方法や情報が理解でき、無理なく安全に使える」ようなデザインの実現ということ。また、広く社会システムのことをいう場合もある。

わ行

【ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス】

ワーク・ライフ・バランスにコミュニティ活動(地域活動)の推進を加えたもので、仕事、家庭、地域社会(コミュニティ)の調和をはかること。

【ワーク・ライフ・バランス】

「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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」ことを指す。



生駒市男女共同参画行動計画（第4次）
令和7（2025）年3月

発行 生駒市総務部人権施策課 男女共同参画プラザ
（令和7年4月から ダイバーシティ推進プラザ）
〒630-0257 奈良県生駒市元町1丁目6番12号
（生駒セイセイビル）

TEL 0743-75-0237 FAX 0743-73-0555
公式ホームページ <https://www.city.ikoma.lg.jp/>