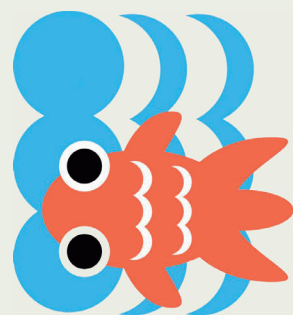


平和のシンボル、
金魚が泳ぐ城下町。



大和郡山市

大和郡山市かがやきプラン
～大和郡山市男女共同参画基本計画(第四期)～

大和郡山市

大和郡山市 かがやきプラン

～大和郡山市男女共同参画基本計画(第四期)～

令和6年度 ▷ 令和15年度

令和6年3月
大和郡山市

は じ め に



大和郡山市では、平成26年に策定した「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）」やその改訂版である「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）改訂版」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた各施策を展開してきました。平成31年には「大和郡山市男女共同参画推進条例」の施行、令和2年には「大和郡山市パートナーシップ宣誓制度」を導入するなど、性別にかかわらず、誰もがお互いを尊重しながら、それぞれの個性と能力を十分に発揮できるまちをめざした取り組みを進めているところです。

しかしながら、近年の社会情勢を見ると、人口減少や少子高齢化の進行はもとより、個人の価値観の変化・多様化や、国連サミットにて採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」の目標の1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられるなど、男女共同参画を取り巻く環境は大きく変化しています。また、新型コロナウイルス感染症の流行によって、テレワーク等の多様な働き方が広まることで家庭生活の変化が生まれ、DV被害の深刻化や女性の家庭生活における負担の増大など、新たな課題が表面化しています。

このような社会情勢の変化や課題に対応し、その取り組みをより効果的に推進していく新たな基本計画として、「大和郡山市かがやきプラン～大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）～」を策定しました。

本計画では、「みんなが輝く 未来をひらくために」を基本理念として、4つの基本目標を設定し、男女共同参画社会の実現とジェンダー平等の実現に向けた施策を推進してまいります。

本計画の推進にあたっては、行政だけではなく、市民・地域・事業所の皆様とともに、男女共同参画社会の実現に努めてまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたり、市民アンケート調査や事業所アンケート調査、パブリックコメントにご協力をいただいた市民や事業所の皆様、ご意見やご提言をいただいた「大和郡山市男女共同参画審議会」の委員の皆様に心から感謝申し上げます。

令和6年3月

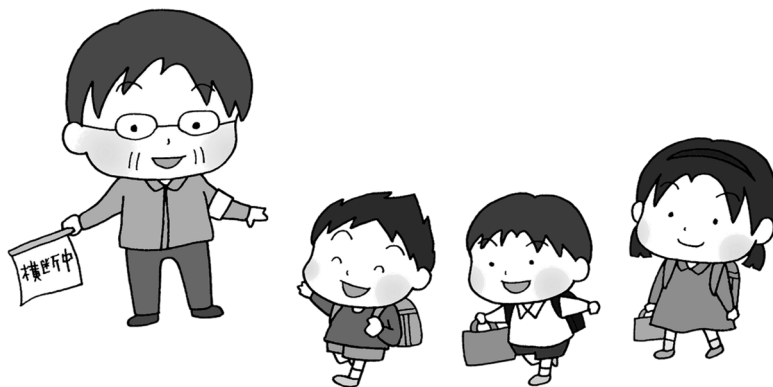
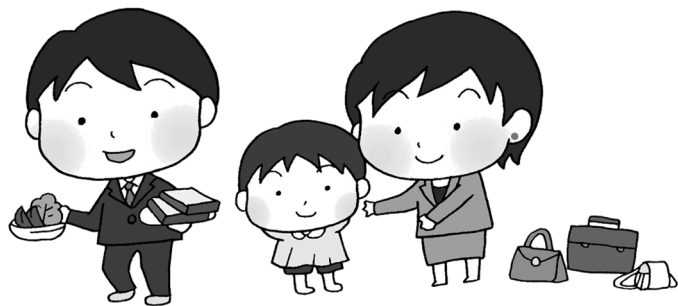
大和郡山市長 上田 清

目 次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2
4 計画策定の手法	2
第2章 現状と課題	3
1 統計からみる本市の現状	3
2 アンケートからみる現状	9
3 前計画の評価・検証	26
4 本市の男女共同参画に関する課題	37
第3章 計画の基本的な考え方	39
1 計画の基本理念	39
2 計画の体系	40
第4章 施策の展開	41
基本目標1 男女共同参画の意識づくり	41
基本目標2 とともに参画する仕組みづくり	47
基本目標3 働きやすい環境づくり	52
基本目標4 とともに尊重する社会づくり	60
第5章 計画の推進体制	73
1 計画の推進体制と進捗管理	73
2 計画の進行管理	73
第6章 資料編	74
1 用語解説	74
2 計画策定の経過	82
3 大和郡山市男女共同参画推進条例	83
4 大和郡山市男女共同参画審議会規則	86
5 大和郡山市男女共同参画審議会委員名簿	87
6 男女共同参画社会基本法	88
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	92
8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	103
9 男女共同参画に関する動向	111

【解説コラム】

・「ジェンダー平等」って何？	1
・「ヤングケアラー」って何？	27
・「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」って何？	34
・なぜ男女共同参画社会づくりが必要？	39
・「アンコンシャス・バイアス」って何？	41
・「男女共同参画週間」って何？	43
・「キャリア教育」って何？	44
・「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」って何？	49
・「えるぼし」認定って何？	53
・「パープルリボン運動」ってどんな運動？	60
・「大和郡山市パートナーシップ宣誓制度」って何？	66



第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

平成11年に施行された「男女共同参画社会基本法」の中で、男女共同参画社会の定義について、「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」と示されています。

昨今の社会状況として、人口減少や少子高齢化の進行が深刻になっています。このような状況の中で豊かな市民生活を維持し、社会が持続的に発展していくには、性別にかかわらず、あらゆる人が個性や能力を活かして活躍し、多様な価値観を尊重しあうことができる社会の実現が一層重要となります。さらには、新型コロナウイルス感染症の流行によって、テレワーク等の多様な働き方が広まり、地方移住の機運が高まる一方で、困難な状況下にあった人々がより深刻な状況に陥ってしまうことや、DV被害の深刻化、女性の家庭生活における負担の増大等も指摘されており、男女共同参画の視点を踏まえた取り組みのさらなる充実が求められています。

また、平成27年に国連サミットにて採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」では、17の目標のうちの1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、このような世界的な動向を踏まえていく必要があります。

大和郡山市（以下、「本市」という）においても、一人ひとりが個人として尊重され、認めあい、男女が対等な立場で能力を発揮できる社会の実現を目指して、平成元年に「女性イキイキ・しあわせプラン～21世紀へはばたく大和郡山市女性行動計画～」を策定しました。平成10年には見直しを踏まえて第二期計画を策定し、さらに平成26年には同年度から令和5年度までを期間とする「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）」（以下、「前計画」という）を策定、平成31年には改訂版を策定しました。「みんなが輝く 未来をひらくために」を基本理念として、すべての人が互いに人権を尊重しあい、それぞれの個性と能力が十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、あらゆる施策を推進してきました。

このたび、第三期計画の期間が令和5年度をもって終了となることに伴い、国や本市の状況、新たな課題も踏まえた「大和郡山市かがやきプラン～大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）～」（以下、「本計画」という）を策定します。

【解説コラム】「ジェンダー平等」って何？

社会的・文化的に分けられた性別（ジェンダー）による差別的な認識や偏見を払拭し、責任や権利、機会を平等に分ちあい、物事をともに決めてゆくことです。SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」は、個人の希望や能力ではなく「性別」によって生き方や働き方の選択肢・機会が決められることをなくし、性別には関係なく社会的・文化的に平等であるための目標として掲げられています。

用語解説（※1）男女共同参画：P78、（※2）テレワーク：P78、（※3）DV：P79、（※4）SDGs：P74、
（※5）ジェンダー：P76

2 計画の位置づけ

- 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「DV防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」として位置づけるものとします。
- 国の「第5次男女共同参画基本計画」や奈良県の「第4次奈良県男女共同参画計画」の内容を踏まえるものとします。
- 「大和郡山市総合計画」を上位計画とし、その他本市の関連計画との整合を図ります。

3 計画の期間

本計画の計画期間は、令和6年度から令和15年度までの10年間とします。ただし、国内外の動向や社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて計画の中間年に見直しを行います。

令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	令和15年度
大和郡山市かがやきプラン ～大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）～					必要に応じて 見直し				
					大和郡山市かがやきプラン ～大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）改訂版～				

4 計画策定の手法

（1）大和郡山市男女共同参画審議会

本計画の策定にあたり、様々な分野で活躍する女性や、男女共同参画社会の形成の促進に関し、知識または経験を有する方などから多様な意見を聴取し、基本計画に反映させるため、大和郡山市男女共同参画審議会を設置し、男女共同参画の推進における課題や施策の進捗の確認、今後の方向性を審議しました。

（2）アンケート調査

計画策定にあたっての基礎資料とするため、市民、事業所を対象としたアンケート調査を実施し、男女共同参画に対する考え方や意識などの実態を把握しました。

（3）パブリックコメントの実施

市民の意見を本計画に広く反映させるため、本計画を策定する過程で計画案をホームページに公開し、パブリックコメントを実施し、意見の収集を行いました。

第2章 現状と課題

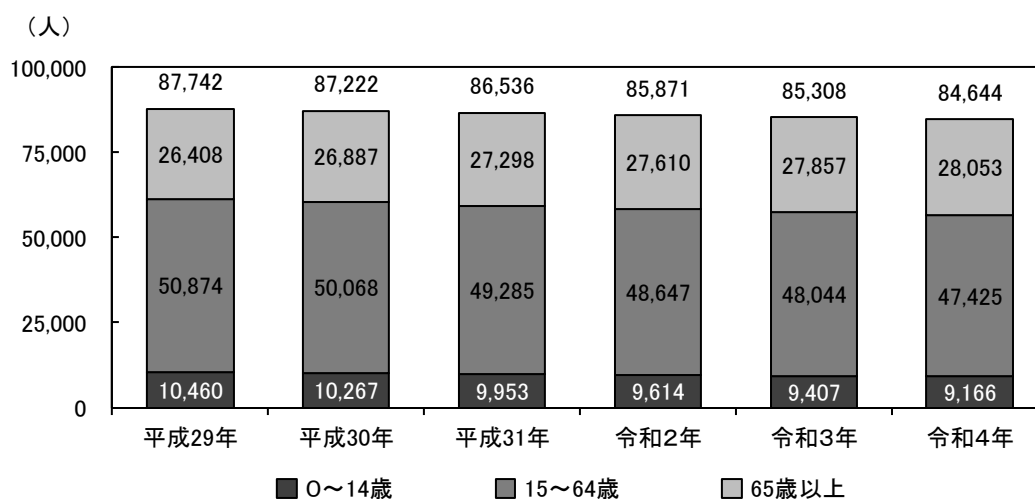
1 統計からみる本市の現状

(1) 人口の推移

総人口の推移をみると、令和4年の総人口は84,644人となっており、平成29年から3,098人減少しています。

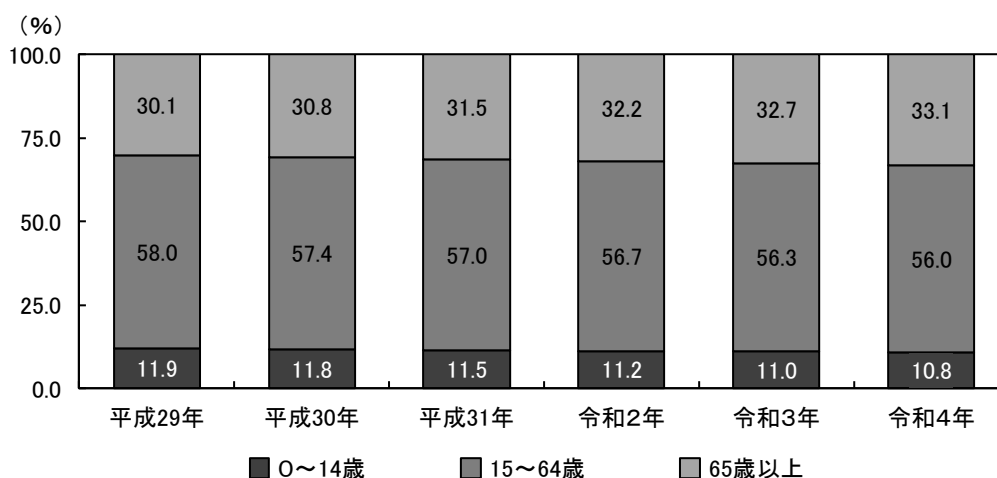
年齢3区分別人口の推移をみると、65歳以上が増加、64歳以下が減少しており、令和4年における65歳以上の割合（高齢化率）は33.1%で、約3人に1人が高齢者となっています。

■総人口及び年齢3区分別人口の推移



資料：住民基本台帳（各年1月1日現在）

■年齢3区分別人口割合の推移



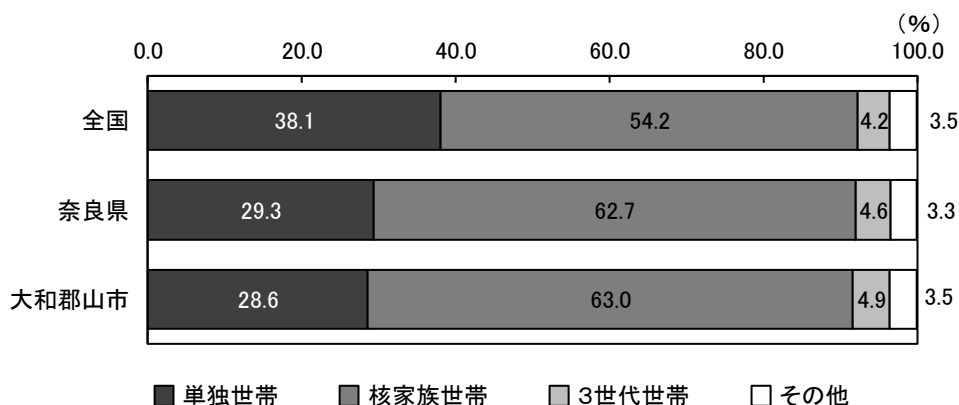
資料：住民基本台帳（各年1月1日現在）

(2) 世帯の状況

世帯の家族類型をみると、国、県に比べて「核家族世帯」の割合が高く、「単独世帯」の割合が低くなっています。

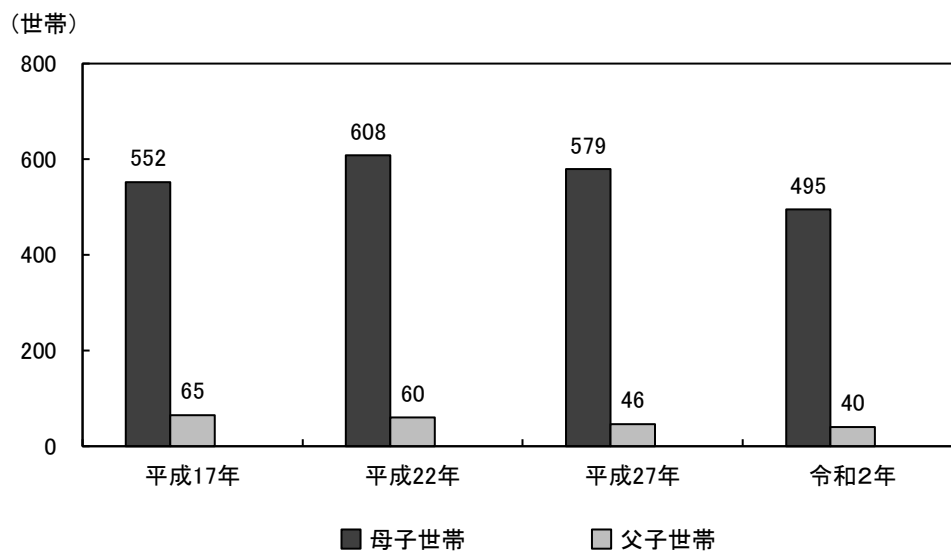
ひとり親世帯数をみると、母子世帯数は平成22年以降減少傾向となっており、父子世帯数も減少傾向となっています。令和2年では母子世帯数が495世帯、父子世帯数が40世帯となっています。

■世帯の家族類型の比較（令和2年）



資料：国勢調査

■ひとり親世帯数の推移



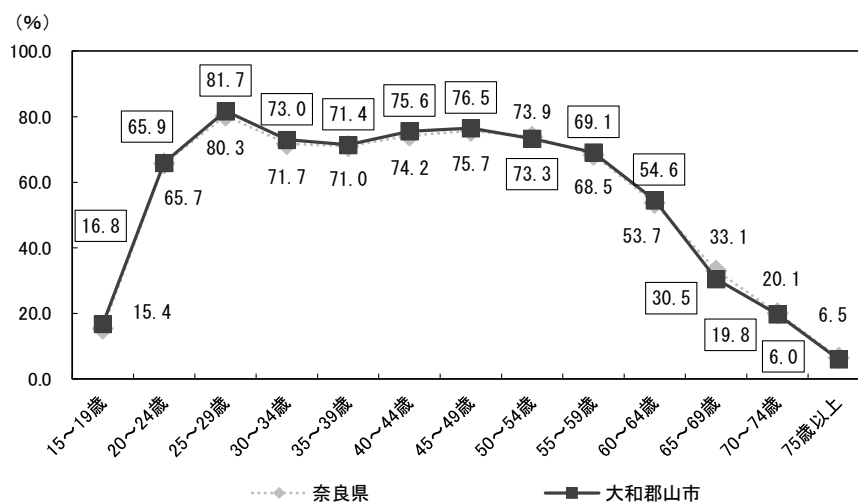
資料：国勢調査

(3) 労働の状況

本市の女性の年齢別就業率をみると、15歳から49歳、55歳から64歳までの各年齢区分において県を上回っています。

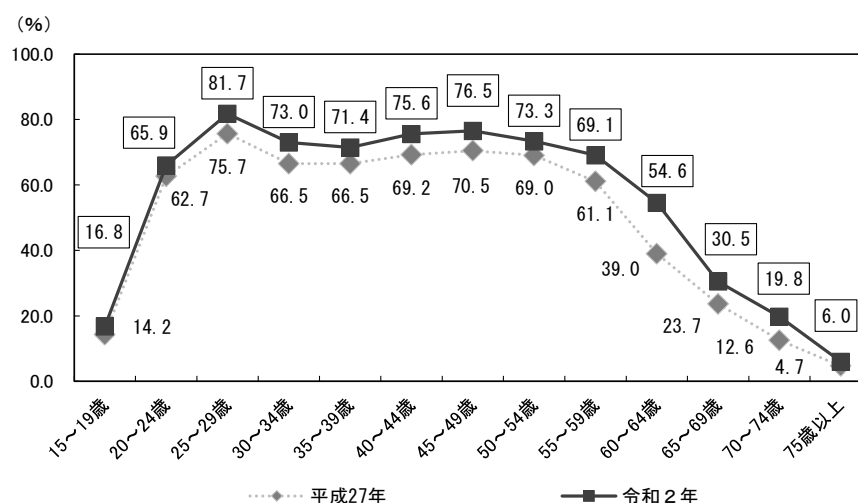
女性の就業率の経年比較をみると、15歳から75歳以上までの各年齢区分において令和2年は平成27年を上回っていますが、M字カーブは解消されていません。

■女性の年齢別就業率の比較（令和2年）



資料：国勢調査

■女性の年齢別就業率の経年比較

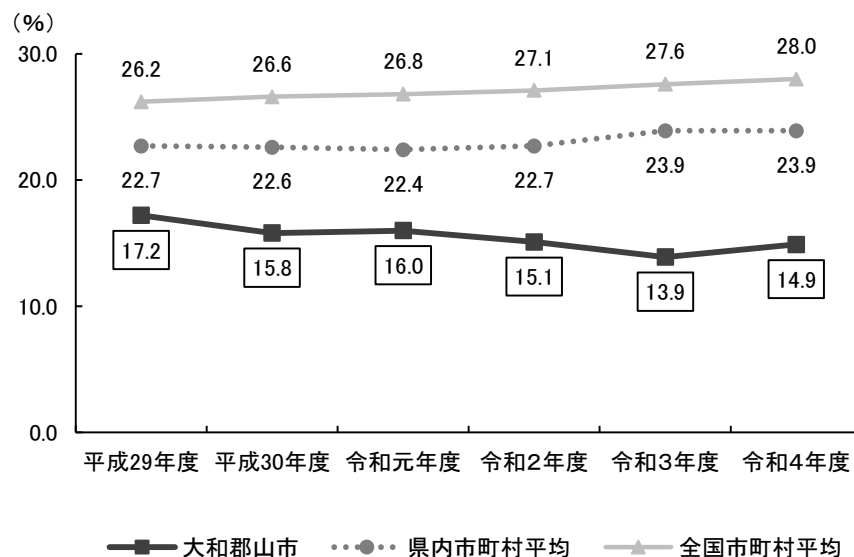


資料：国勢調査

(4) 政治の場や地域活動における女性の参画状況

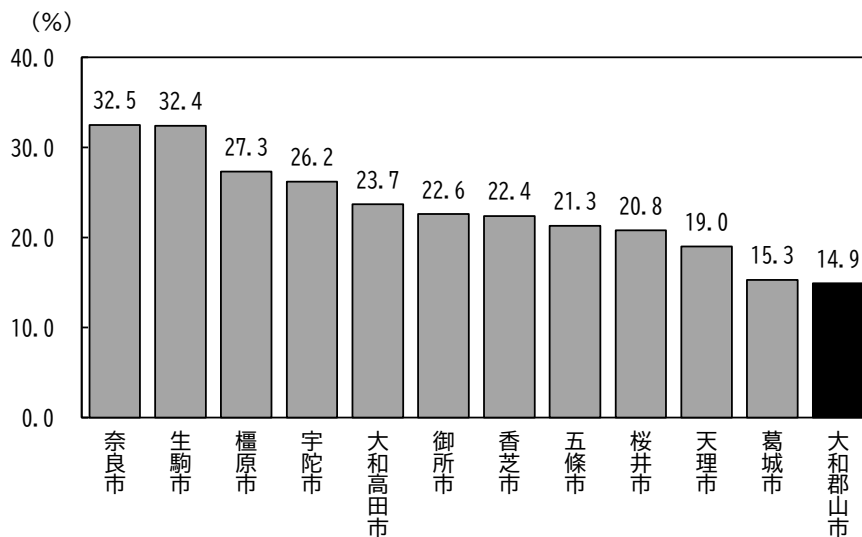
審議会等における女性委員の割合をみると、本市は令和4年度で14.9%と、全国市町村平均を大きく下回り、県内の12市では最も低くなっています。

■審議会等における女性委員の割合



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

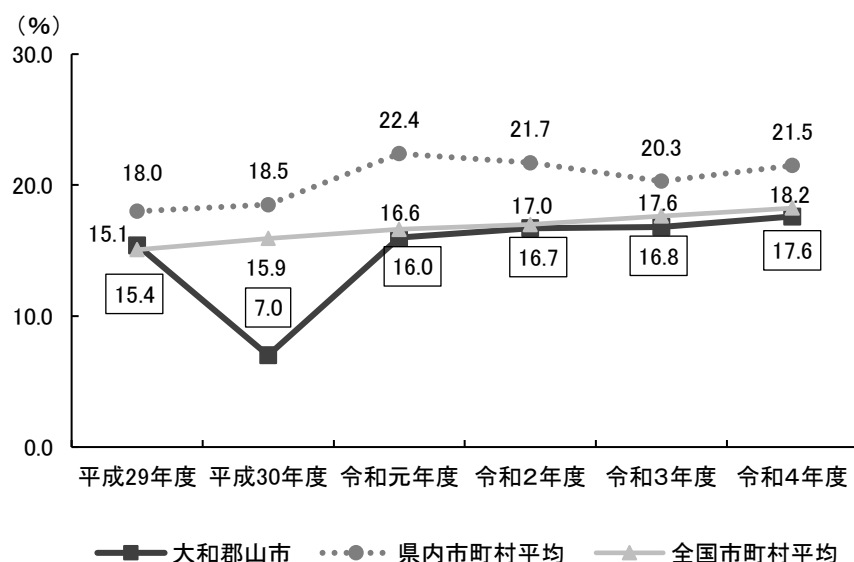
■審議会等における女性委員の割合（令和4年度、奈良県他市比較）



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

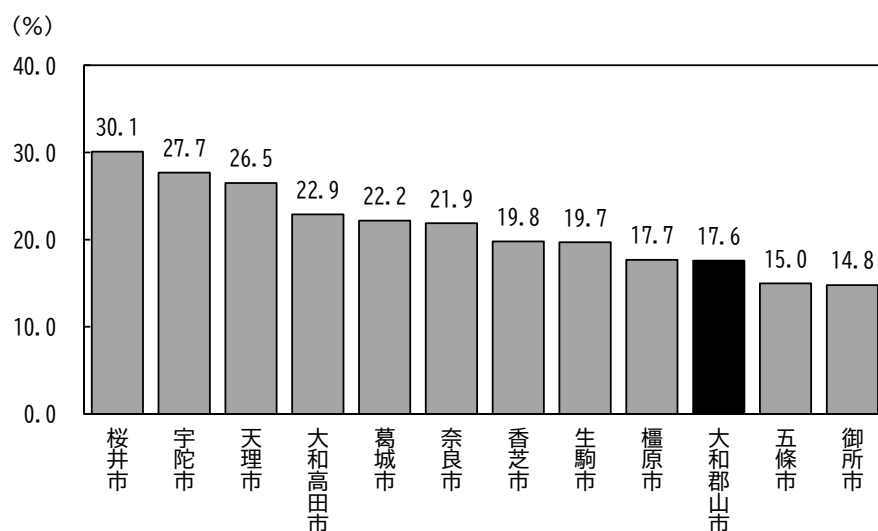
公務員に占める女性管理職（一般行政職のうち課長補佐級以上）の割合をみると、本市は令和4年度で17.6%と、全国市町村平均をわずかに下回っており、県内の12市では10位となっています。

■公務員に占める女性管理職（一般行政職のうち課長補佐級以上）の割合



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

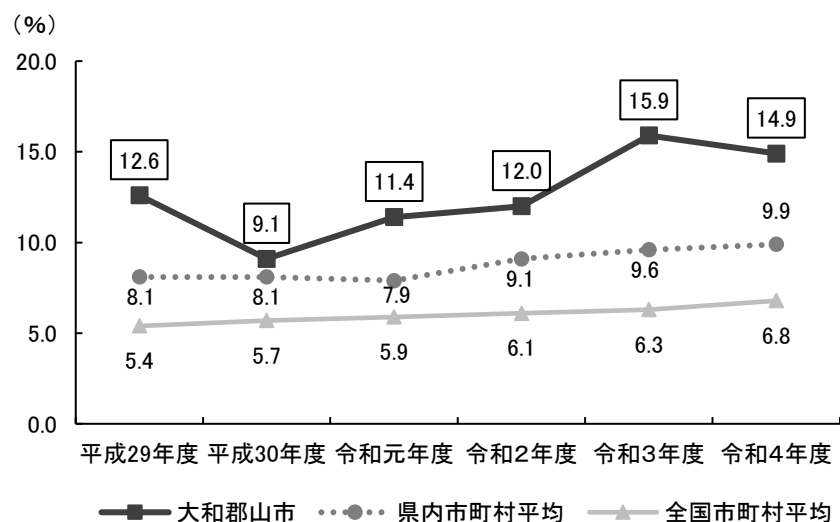
■公務員に占める女性管理職（一般行政職のうち課長補佐級以上）の割合（令和4年度、奈良県他市比較）



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

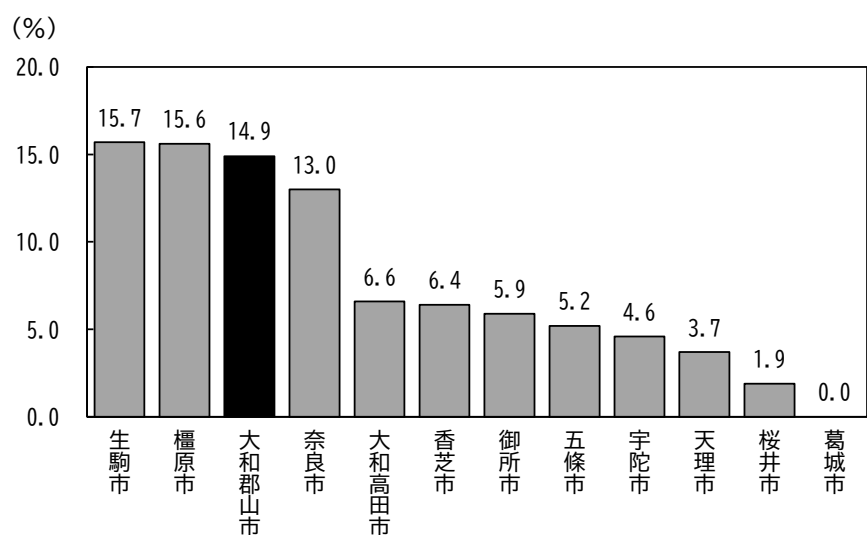
自治会長に占める女性の割合をみると、本市は令和4年度で14.9%と、県内市町村平均、全国市町村平均をともに上回っており、県内の12市では3位となっています。

■自治会長に占める女性の割合



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

■自治会長に占める女性の割合（令和4年度、奈良県他市比較）



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

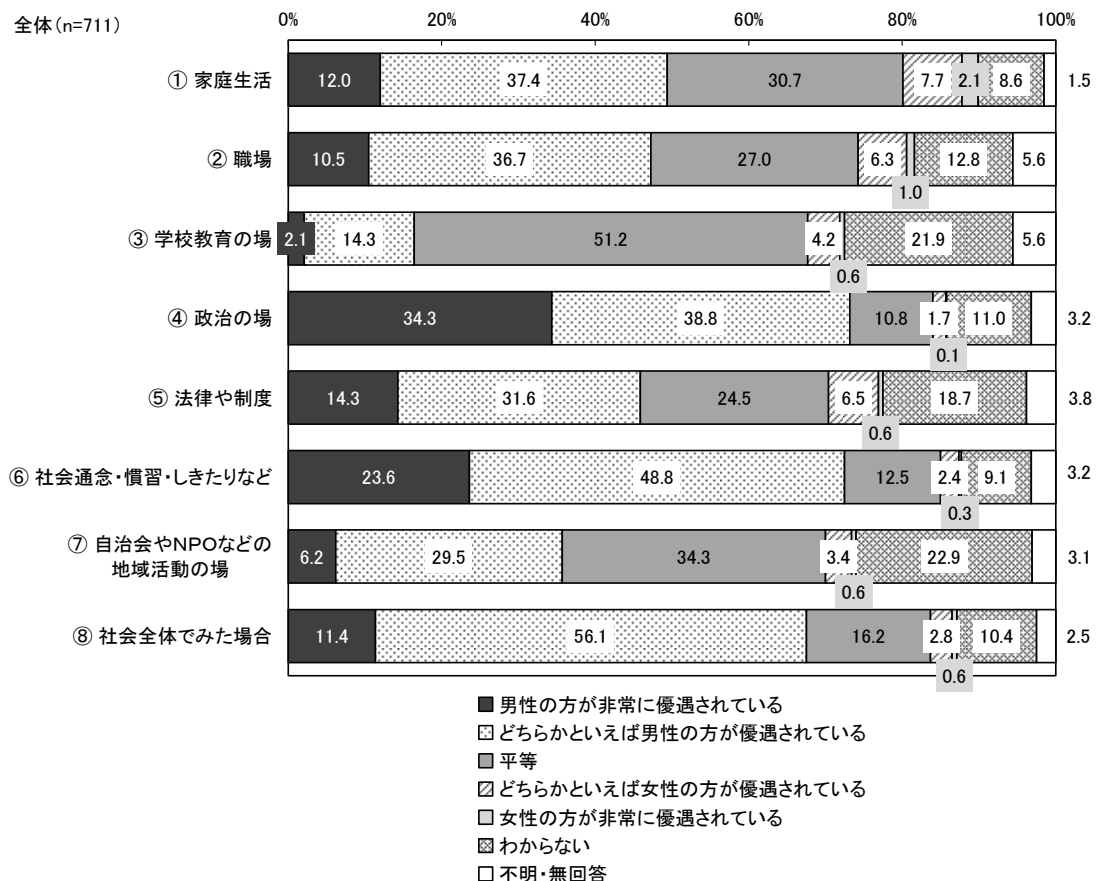
2 アンケートからみる現状

市民アンケート

(1) 男女平等・性別による役割分担について

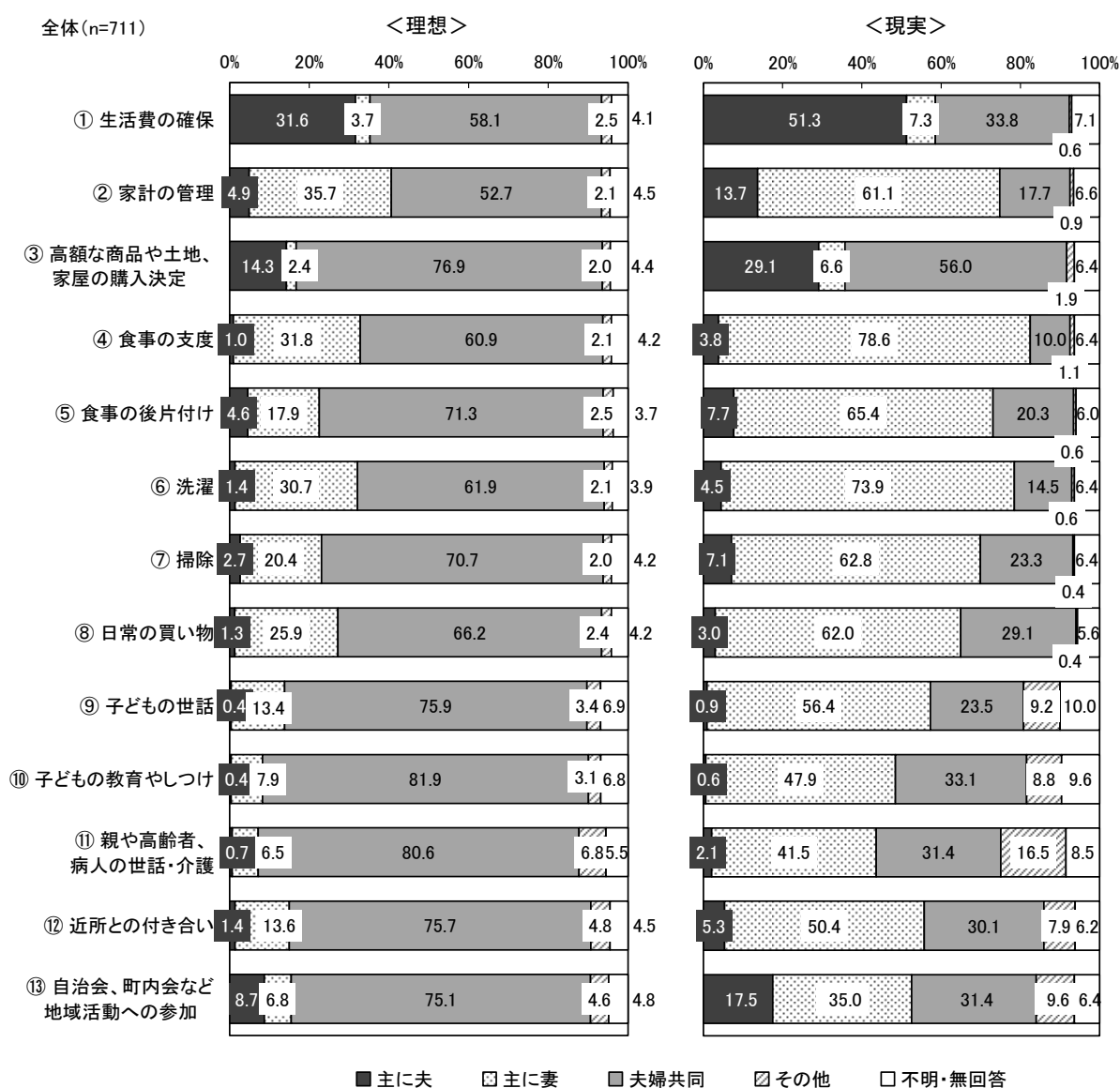
① 男女の地位の平等感について

男女の地位の平等感について、各項目ともに『男性が優遇されている』（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合が『女性が優遇されている』（「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）を上回っています。また、【③ 学校教育の場】では「平等」が5割台となっていますが、【④ 政治の場】【⑥ 社会通念・慣習・しきたりなど】【⑧ 社会全体でみた場合】については、2割以下と低くなっています。



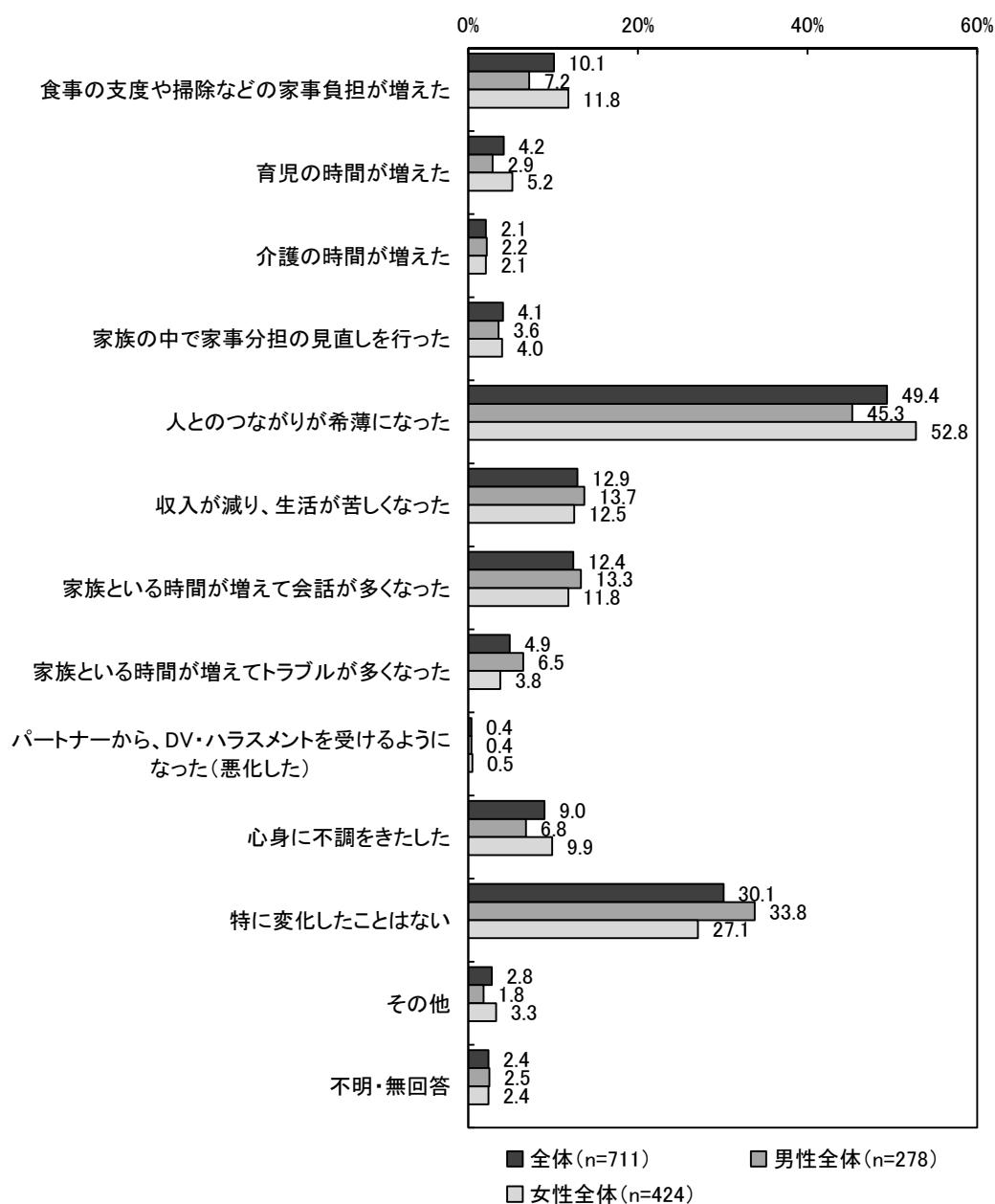
② 日常的な家庭の仕事の分担<理想><現実>について

日常的な家庭の仕事の分担について、〈理想〉をみると、すべての項目において「夫婦共同」が最も高くなっていますが、〈現実〉は、生活費の確保については「主に夫」、高額な商品や土地、家屋の購入決定については「夫婦共同」、それ以外の食事の支度、洗濯、食事の後片付け等については「主に妻」が最も高くなっています。



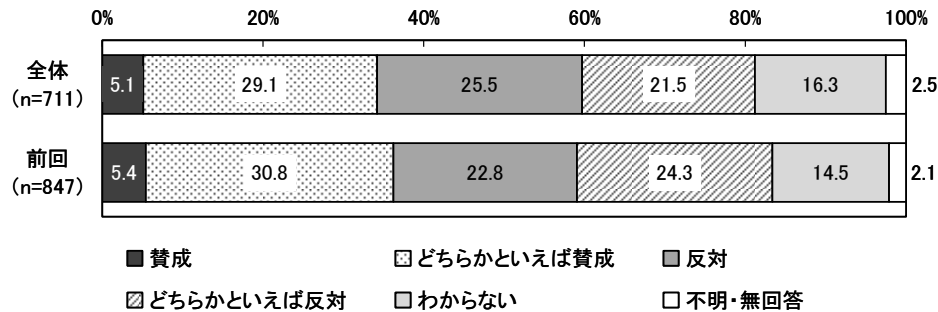
③ コロナ禍における生活や行動の変化について

コロナ禍において、生活や行動に変化があったかについてみると、全体では「人とのつながりが希薄になった」が49.4%と最も高く、次いで「特に変化したことはない」が30.1%、「収入が減り、生活が苦しくなった」が12.9%となっています。



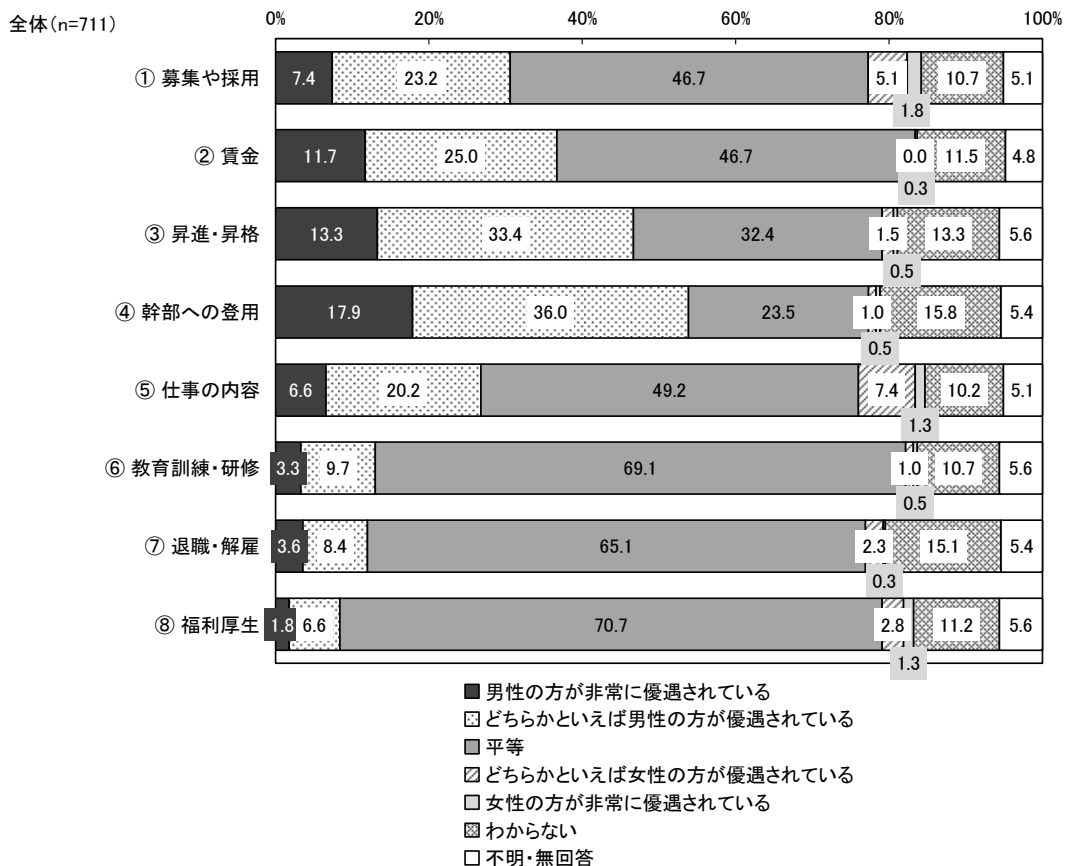
④ 固定的な性別役割分担意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識についてみると、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が34.2%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が47.0%と、『反対』が『賛成』を12.8ポイント上回っています。



⑤ 職場での男女の平等感について

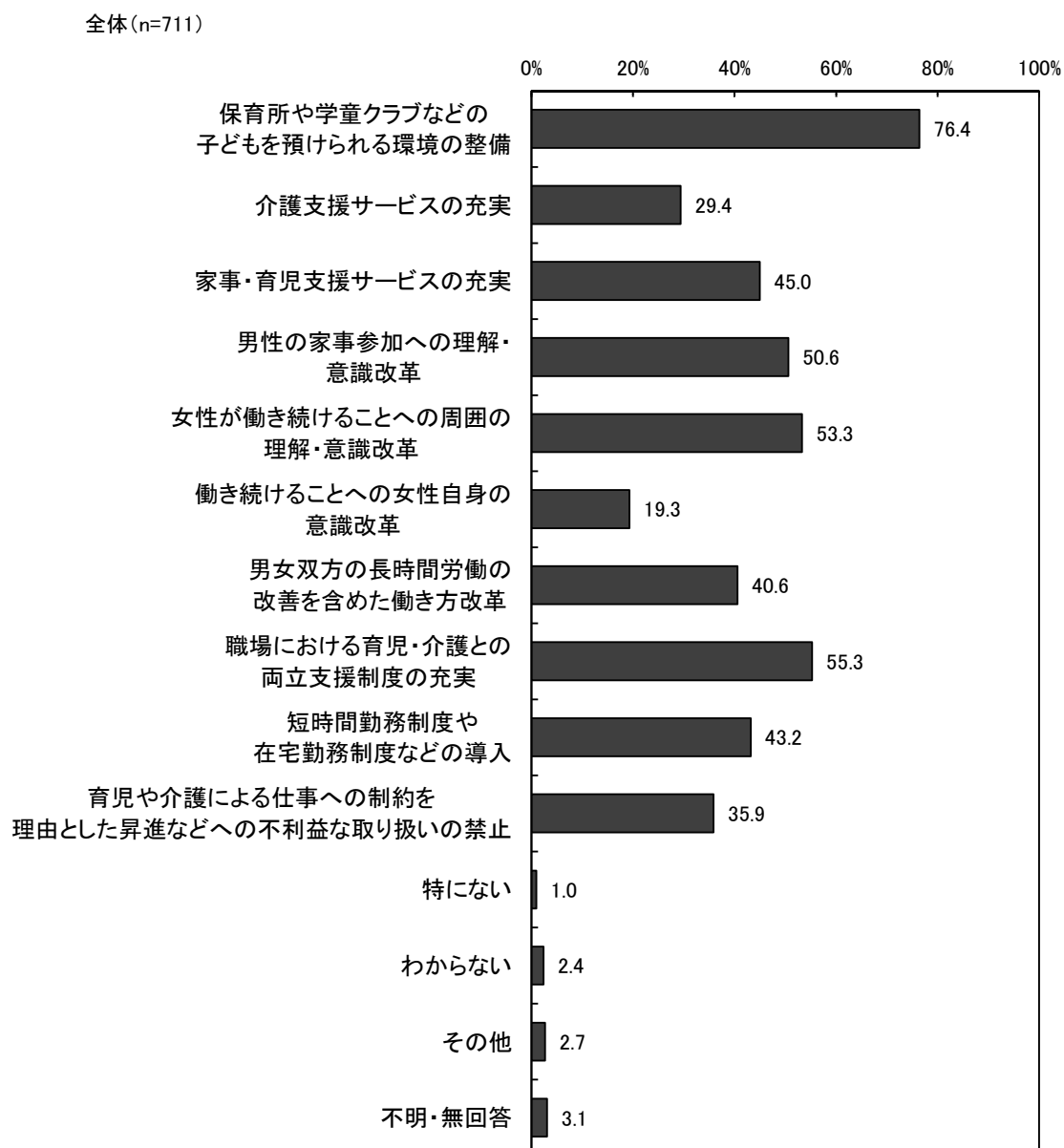
職場における男女の平等感についてみると、「平等」は〔⑧福利厚生〕が70.7%、〔⑥教育訓練・研修〕が69.1%、〔⑦退職・解雇〕が65.1%と高くなっていますが、〔④幹部への登用〕では23.5%、〔③昇進・昇格〕は32.4%と低くなっており、「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が高くなっています。



(2) 女性活躍について

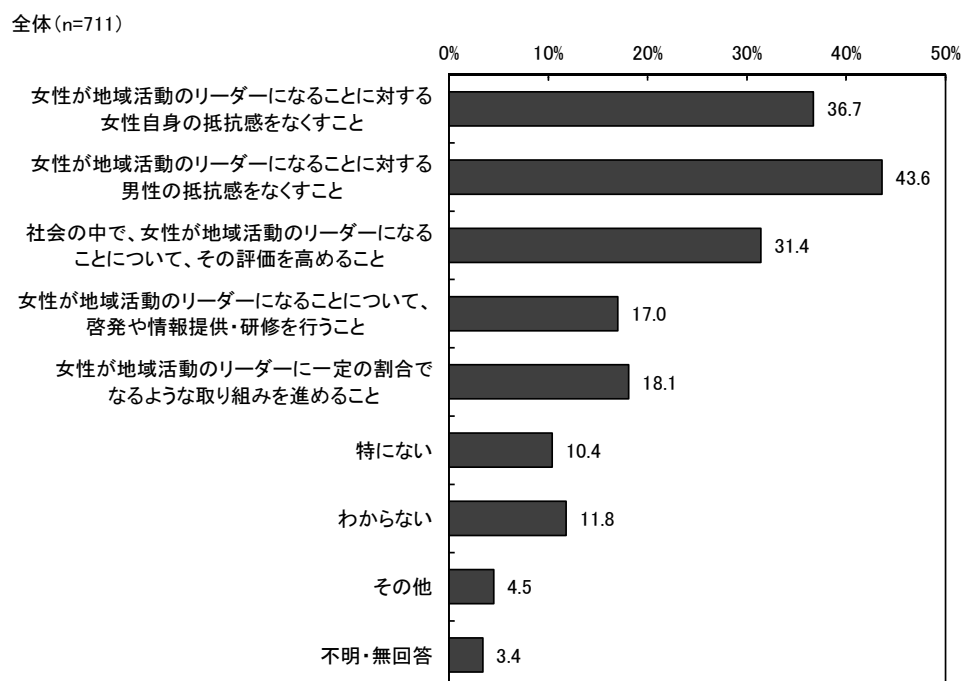
① 女性が出産後も同じ職場で働き続けるために必要なことについて

女性が出産後も同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについてみると、「保育所や学童クラブなどの子どもを預けられる環境の整備」が 76.4%と最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が 55.3%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が 53.3%となっています。



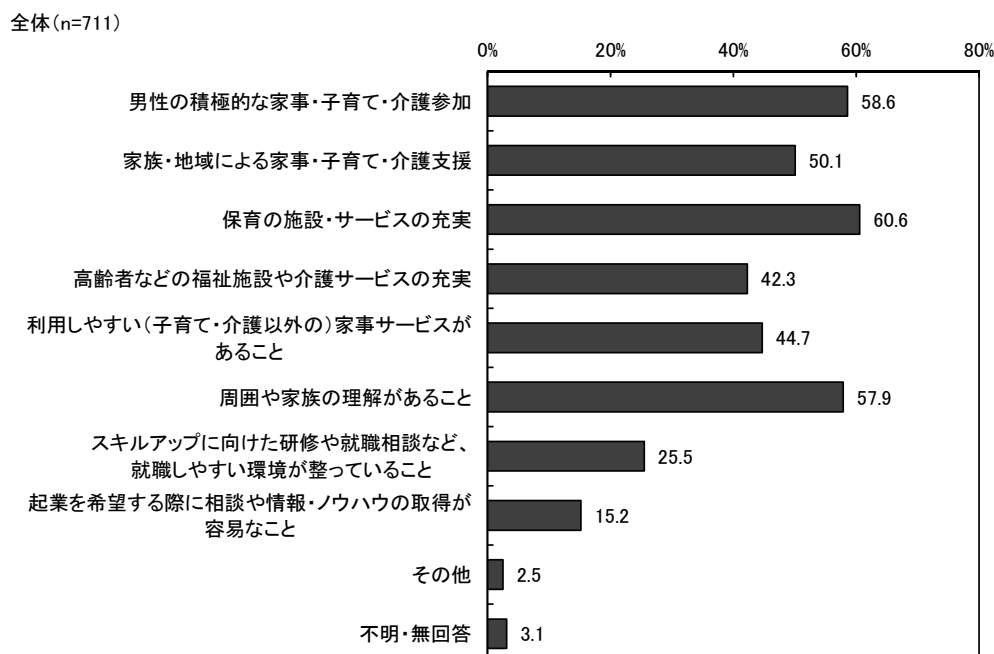
② 女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについて

女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについてみると、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が43.6%と最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が36.7%、「女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」が31.4%となっています。



③ 女性が社会で活躍するために必要なことについて

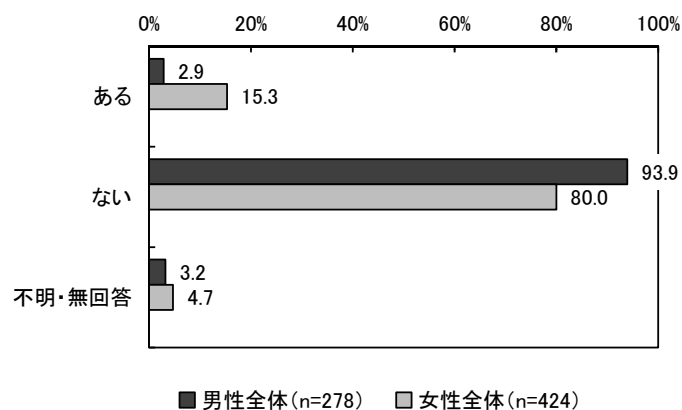
女性が社会で活躍するために必要なことについてみると、「保育の施設・サービスの充実」が60.6%と最も高く、次いで「男性の積極的な家事・子育て・介護参加」が58.6%、「周囲や家族の理解があること」が57.9%となっています。



(3) セクハラ・DVなどについて

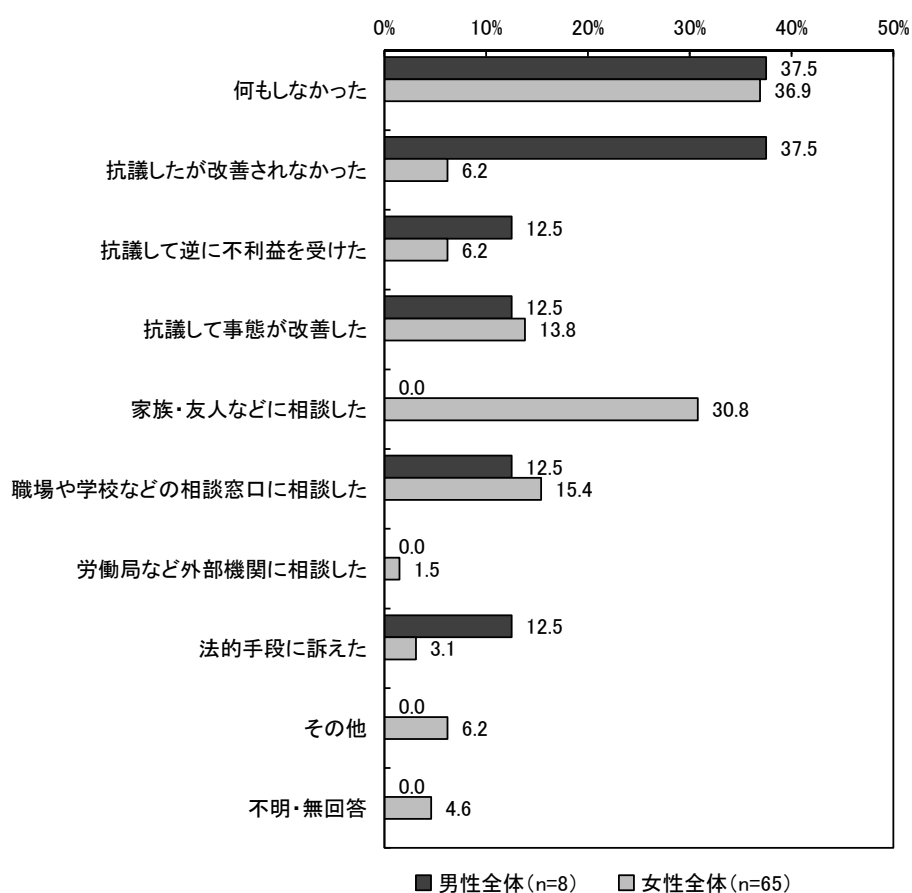
① セクシュアルハラスメントの経験について

回答者自身のセクシュアルハラスメントを受けた経験についてみると、「ある」が男性で2.9%、女性で15.3%となっています。



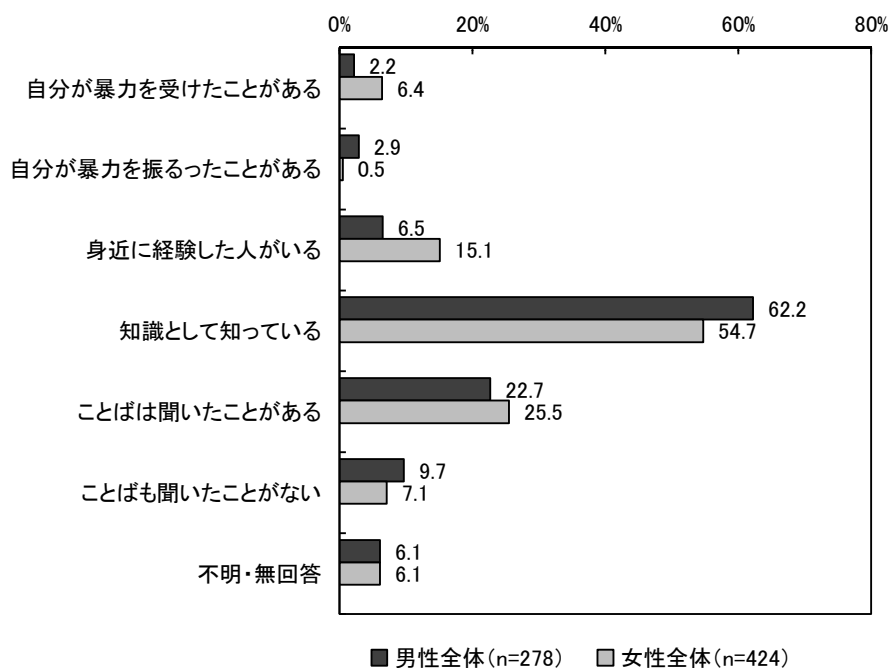
② セクシュアルハラスメントを受けたときの対応について

セクシュアルハラスメントを受けたときの対応についてみると、「何もしなかった」が男性で37.5%、女性で36.9%となっています。



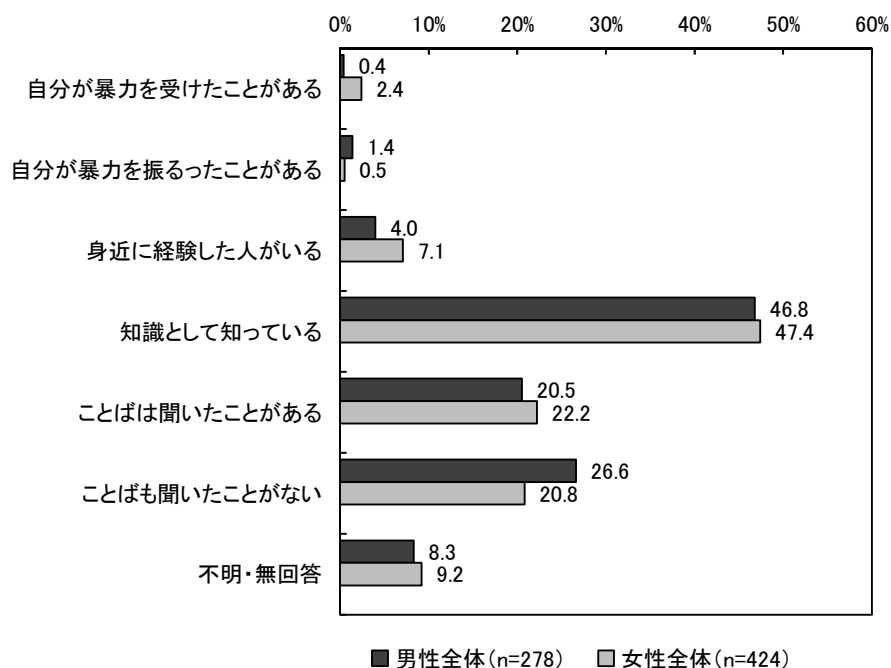
③ DVの経験について

配偶者等からのDVを受けた経験等についてみると、「自分が暴力を受けたことがある」が男性で2.2%、女性で6.4%となっています。



④ デートDVの経験について

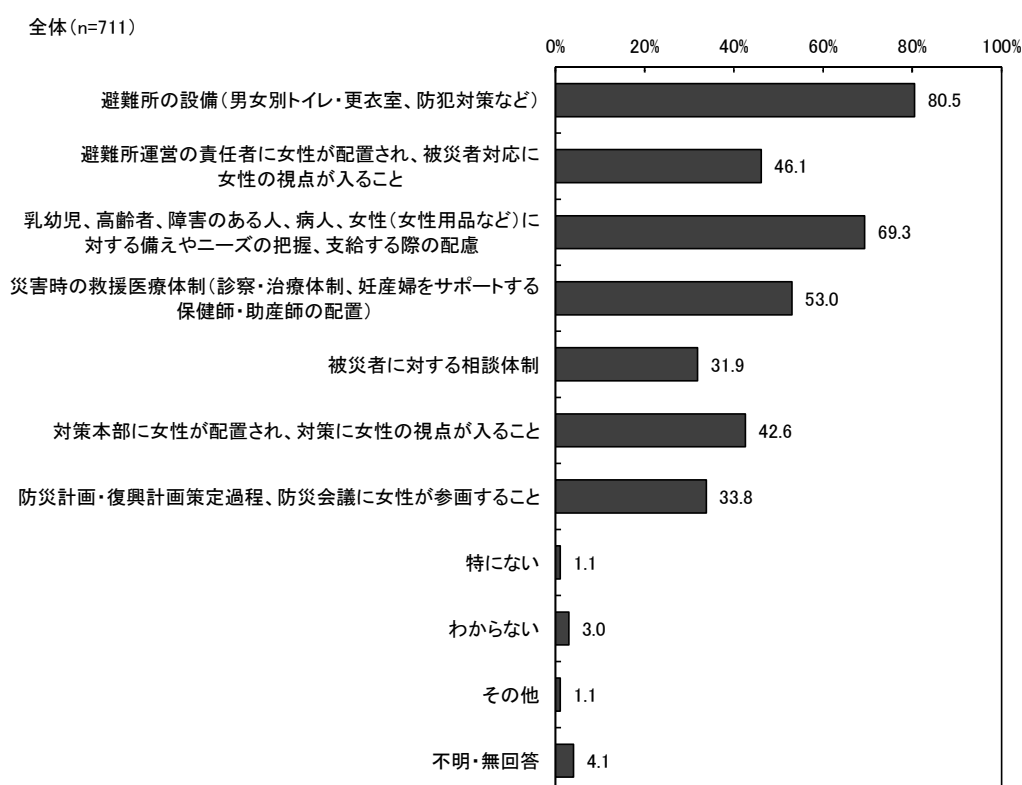
恋人からのデートDVを受けた経験等についてみると、「自分が暴力を受けたことがある」が男性で0.4%、女性で2.4%となっています。



(4) 防災・災害復興対策などについて

① 防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うことについて

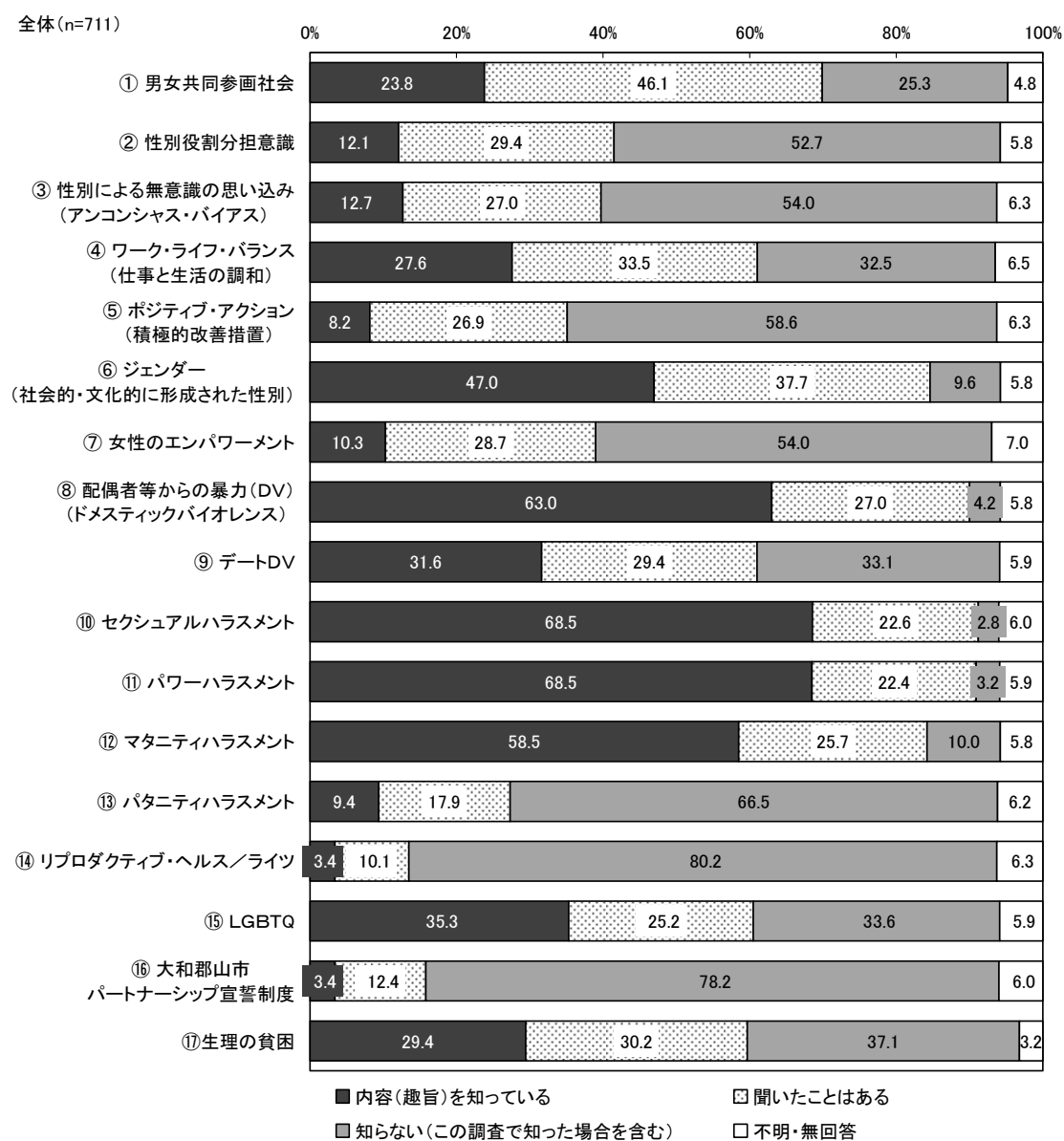
防災・災害復興対策で男女の性別に配慮して取り組む必要があると思うものについてみると、「避難所の設備（男女別トイレ・更衣室、防犯対策など）」が 80.5%と最も高く、次いで「乳幼児、高齢者、障害のある人、病人、女性（女性用品など）に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が 69.3%、「災害時の救援医療体制（診察・治療体制、妊産婦をサポートする保健師・助産師の配置）」が 53.0%となっています。



(5) 人権・男女共同参画の推進について

① 男女共同参画に関する言葉の認知度について

男女共同参画に関する言葉の認知度についてみると、【⑬ パタニティハラスメント】【⑭ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ】【⑯ 大和郡山市パートナーシップ宣誓制度】では「知らない(この調査で知った場合を含む)」が6～8割台と他の項目に比べて高くなっています。

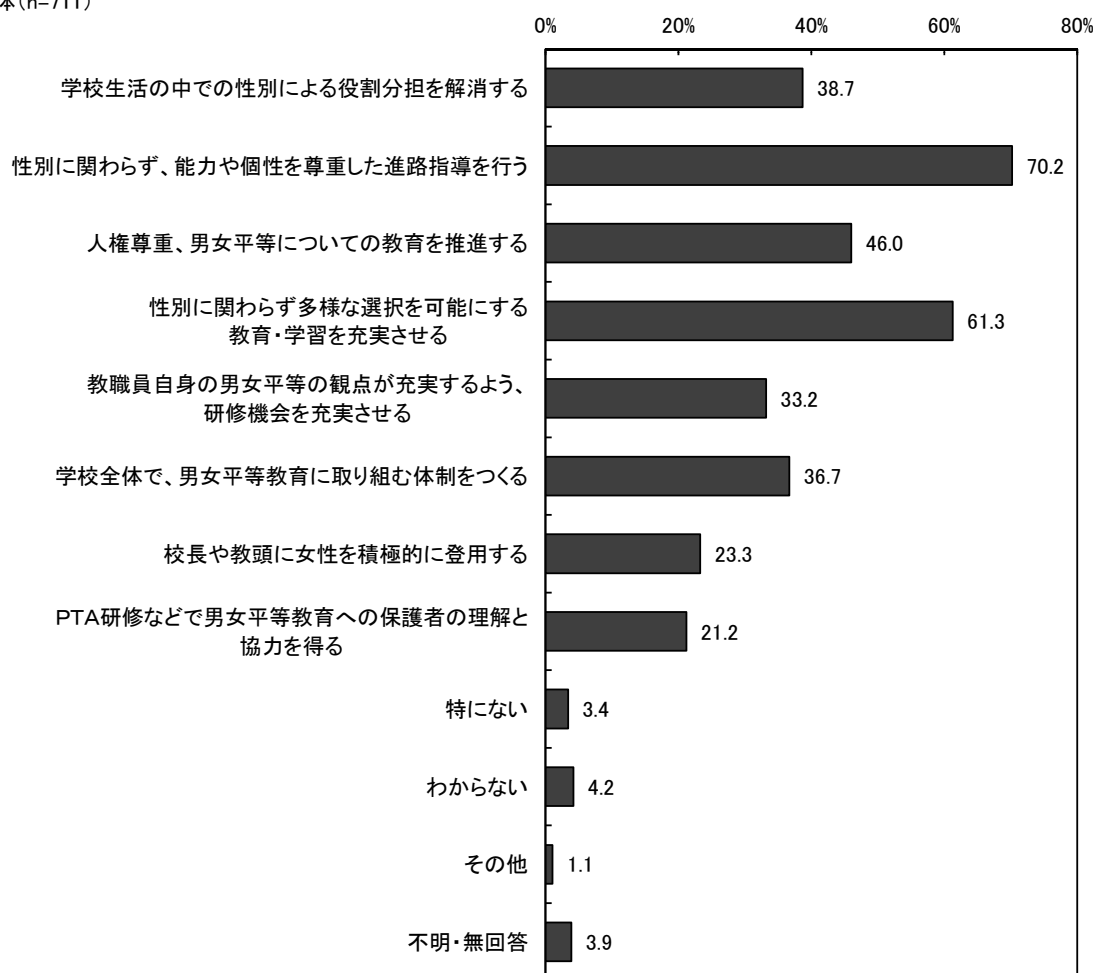


用語解説 (※11) パタニティハラスメント：P79、(※12) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ：P81、
 (※13) 女性のエンパワーメント：P76、(※14) パワーハラスメント：P79、
 (※15) マタニティハラスメント：P80

② 男女平等教育を進めるために学校に期待することについて

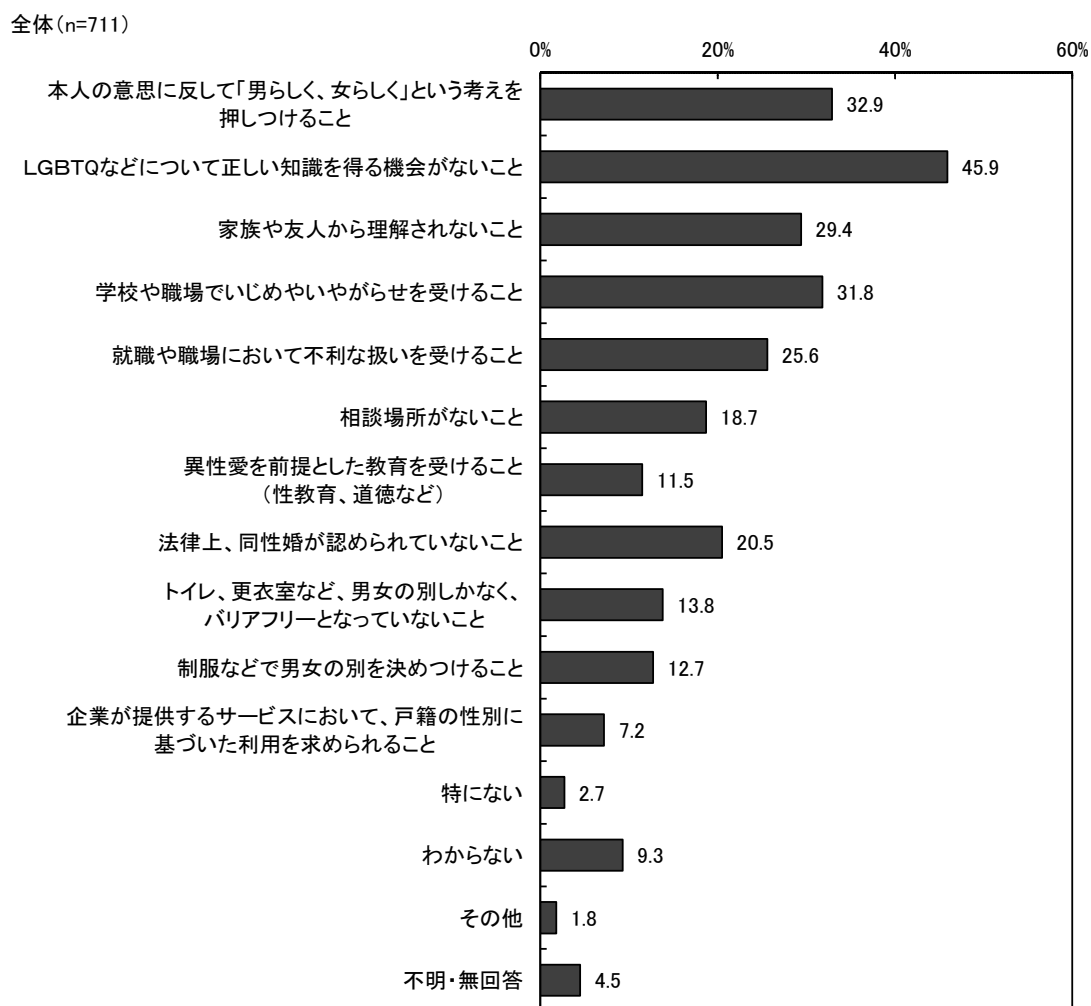
男女平等教育を進めるために、学校にどのようなことを期待するかについてみると、「性別に関わらず、能力や個性を尊重した進路指導を行う」が70.2%と最も高く、次いで「性別に関わらず多様な選択を可能にする教育・学習を充実させる」が61.3%、「人権尊重、男女平等についての教育を推進する」が46.0%となっています。

全体(n=711)



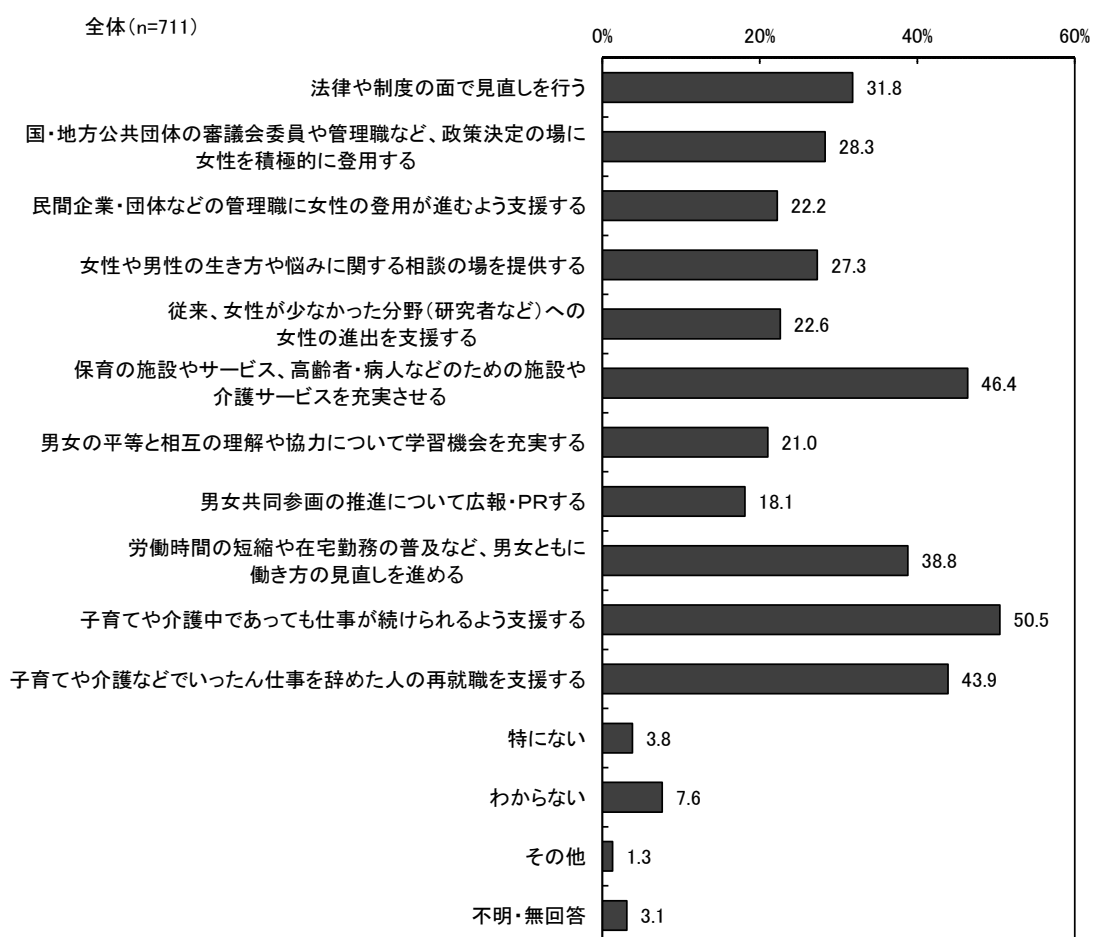
③ 性的マイノリティの人々への理解に関して、特に課題だと思うことについて

性的マイノリティの人々への理解に関して、特に課題だと思うことについてみると、「LGBTQなどについて正しい知識を得る機会がないこと」が45.9%と最も高く、次いで「本人の意思に反して「男らしく、女らしく」という考えを押し付けること」が32.9%、「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」が31.8%となっています。



④ 男女共同参画の推進に関する施策について

本市で「男女共同参画社会」を実現するために、今後、市が力を入れていくべきことについてみると、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が 50.5%と最も高く、次いで「保育の施設やサービス、高齢者・病人などのための施設や介護サービスを充実させる」が 46.4%、「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」が 43.9%となっています。



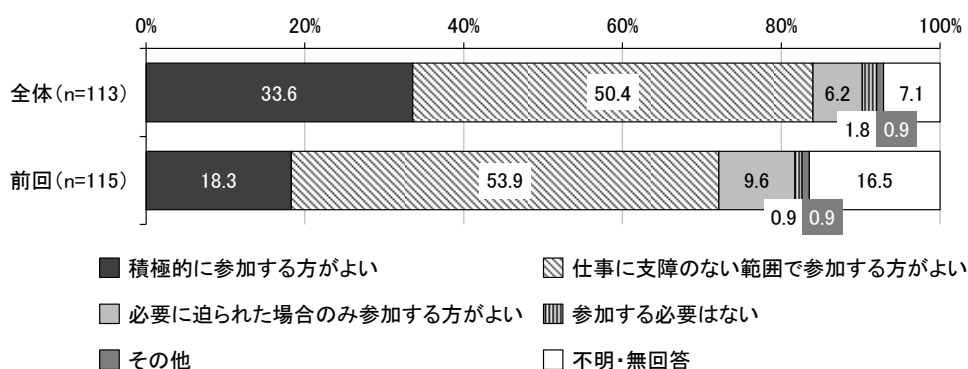
事業所アンケート

(1) 男性の育児休業・介護休業について

① 男性従業員の育児参加への考えについて

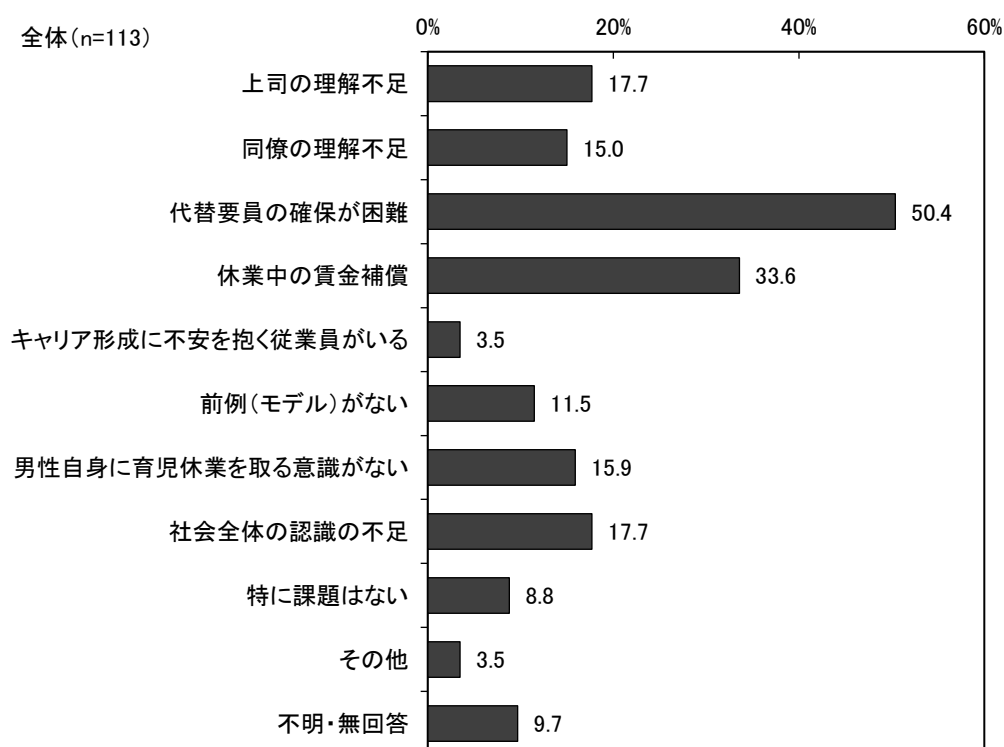
男性従業員が育児に参加することへの考えについてみると、「仕事に支障のない範囲で参加する方がよい」が50.4%と最も高く、次いで「積極的に参加する方がよい」が33.6%、「必要に迫られた場合のみ参加する方がよい」が6.2%となっています。

前回と比較すると、「積極的に参加する方がよい」が15.3ポイント高くなっています。



② 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題について

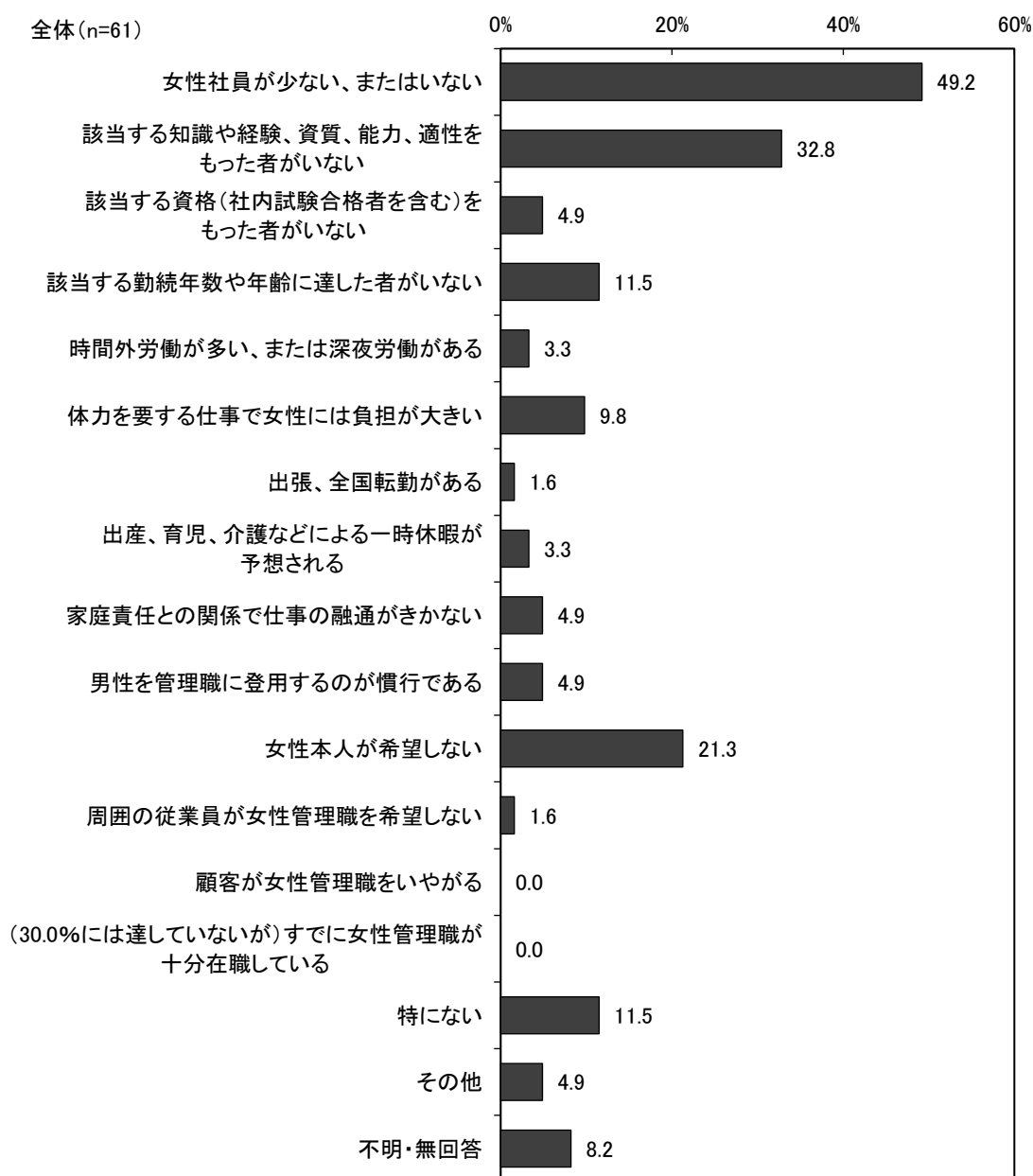
男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題についてみると、「代替要員の確保が困難」が50.4%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が33.6%、「上司の理解不足」と「社会全体の認識の不足」がともに17.7%となっています。



(2) 多様な人材の活躍について

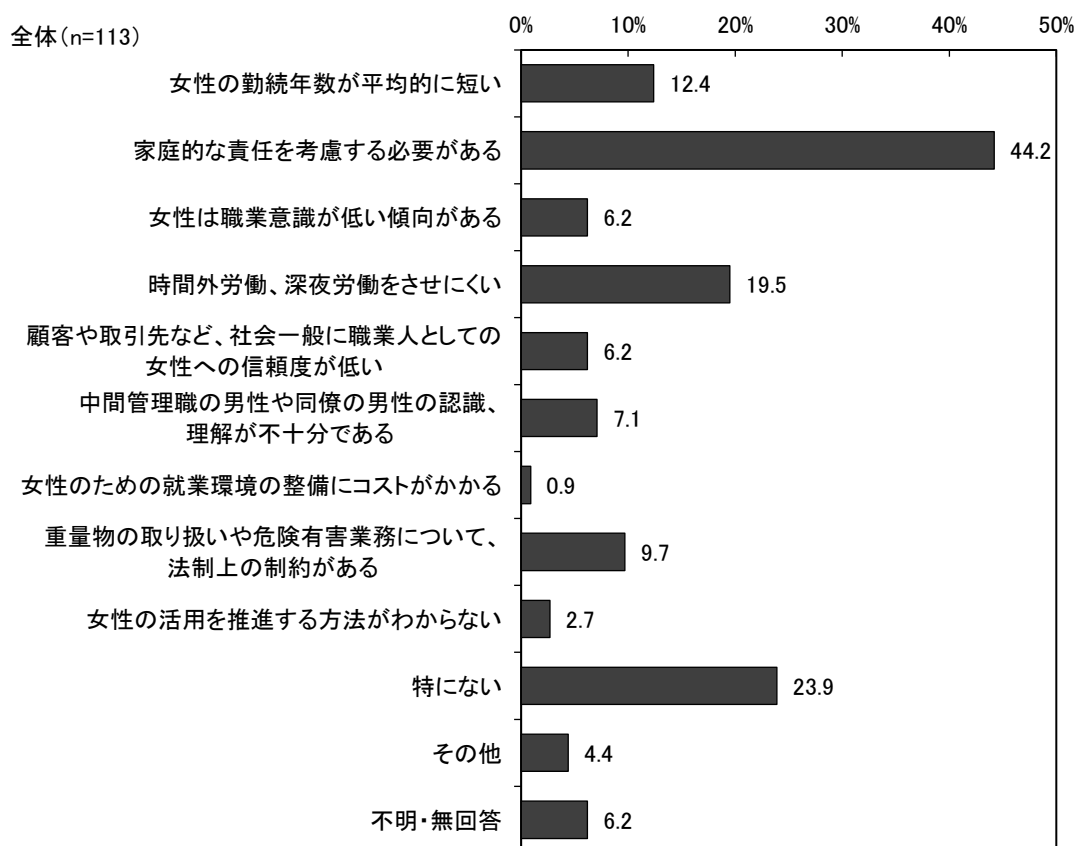
① 女性管理職が少ない理由について（女性管理職割合が30%未満の事業所が対象）

女性管理職が少ない理由についてみると、「女性社員が少ない、またはいない」が49.2%と最も高く、次いで「該当する知識や経験、資質、能力、適性をもった者がいない」が32.8%、「女性本人が希望しない」が21.3%となっています。



② 職場における女性活躍に関する課題について

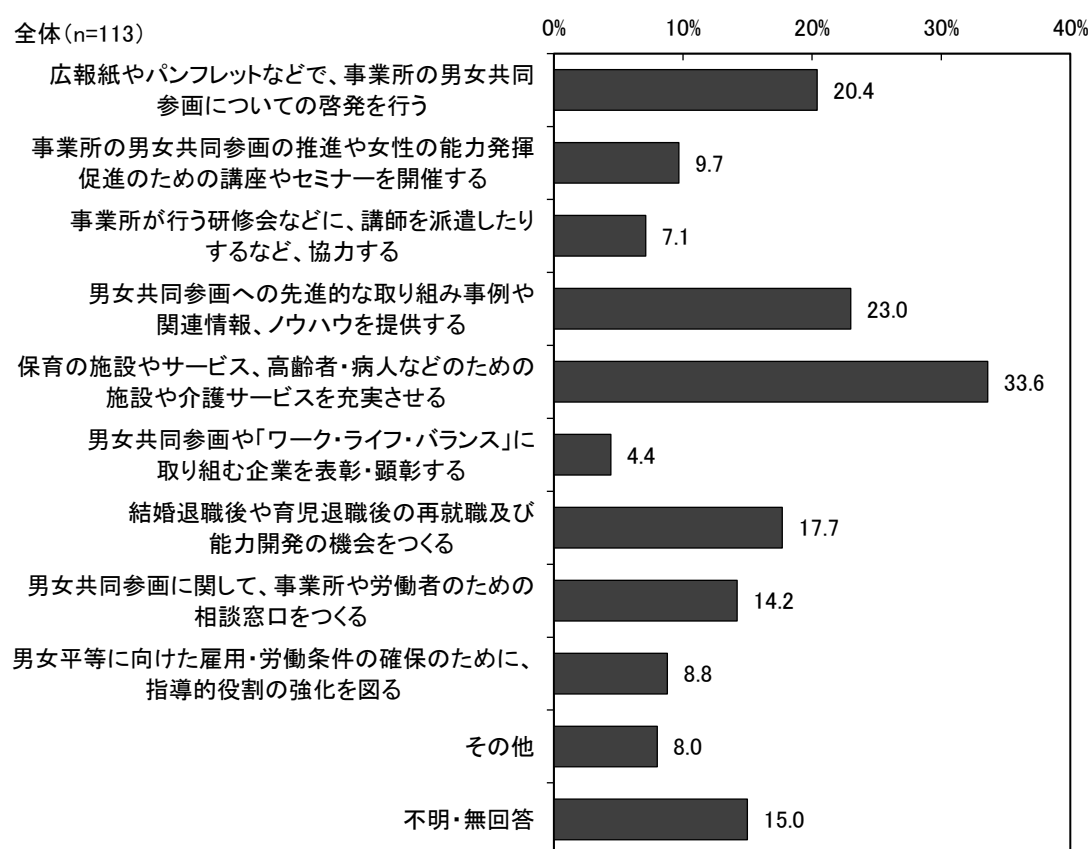
職場における女性活躍に関しての課題についてみると、「家庭的な責任を考慮する必要がある」が44.2%と最も高く、次いで「特にない」が23.9%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が19.5%となっています。



(3) 今後の取り組みについて

① 事業所における男女共同参画や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、特に行政に期待することについて

事業所における男女共同参画や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、特に行政に期待することについてみると、「保育の施設やサービス、高齢者・病人などのための施設や介護サービスを充実させる」が33.6%と最も高く、次いで「男女共同参画への先進的な取り組み事例や関連情報、ノウハウを提供する」が23.0%、「広報紙やパンフレットなどで、事業所の男女共同参画についての啓発を行う」が20.4%となっています。



3 前計画の評価・検証

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

■数値目標

基本目標	基本方針	指標名	策定時	現状値 (R4年度)	目標値 (R5年度)
1 男女共同参画の意識づくり	1) 男女共同参画社会実現に向けた意識の改革、慣行の見直し	社会通念・慣習・しきたりなどにおいて「男女平等」と感じている人の割合	13.8% (平成30年度)	12.5%	50.0%
		性別による固定的役割分担に反対の人の割合	47.1% (平成30年度)	47.0%	100.0%
		男女共同参画に関する市職員研修の参加人数	21人 (平成30年)	27人	50人
		市ホームページにおける「男女共同参画」のページのアクセス数	111件 (平成29年度)	81件	前年度以上
		「男女共同参画社会」ということばを知っている人の割合	72.6% (平成30年度)	69.9%	100.0%
	2) 男女共同参画を推進する教育・学習	学校教育の場において「男女平等」と感じている人の割合	52.1% (平成30年度)	51.2%	60.0%
		男女共同参画に関する生涯学習講座の開催数	年8回 (平成29年度)	年3回	年10回

1) 男女共同参画社会実現に向けた意識の改革、慣行の見直し

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①社会制度・慣行の見直しの促進

- 新規採用職員研修で男女共同参画社会の推進に関する講義や研修、セミナーを実施した。

②男女共同参画社会の意識啓発

- 「パープルライトアップ」の啓発活動や「男女共同参画週間」などの告知を広報紙や市ホームページに掲載し、普及に努めた。

③メディアにおける人権の尊重

- 市広報紙やホームページの掲載時に、表現について注意する一方、有害図書をなくすため、県と県警による合同立ち入り調査を実施した。

④男女共同参画に関する調査・研究、情報の発信

- 図書館展示コーナーに、収集した男女共同参画の関連図書を展示し、貸し出しを行った。

用語解説 (※18) パープルライトアップ：P79、(※19) 男女共同参画週間：P78

◆今後強化が必要な取り組み

- 市広報紙やホームページを用いた啓発活動の充実。
- 引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた講座の開設や内容の充実。
- 関係機関と連携した性・暴力表現の排除。
- 新鮮で魅力ある資料の蔵書を増やした興味を引く展示。

2) 男女共同参画を推進する教育・学習

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①男女平等教育のための環境づくり

- 全職員に県の研修を受講するよう促し周知した。
- PTA活動の中で、保護者に対し男女共同参画の意識啓発を行った。
- 全小・中学校・幼稚園で男女混合名簿の導入を推進した。

②学校・幼稚園・保育所などにおける男女平等教育の推進

- 道徳等の教科でLGBTQを取り上げ、各種スポーツ競技の話題なども紹介した。
- オンライン等を活用しながら職場体験学習を進めた。

③家庭における男女平等教育の推進

- 家庭教育学級の開校時に啓発を行った。
- 家庭生活に関する悩みを聴き、関係機関につないだほか、ヤングケアラーに関する研修や講演会を実施した。

④男女共同参画に関する生涯学習の推進

- 年間を通じて託児サポートのニーズ調査を行い、サポート体制を整備している。

◆今後強化が必要な取り組み

- 全職員に対する研修などへの参加の促進。
- 育児休業に伴い必要となる代替教員の確保。
- PTAの潜在的な意見・意向の吸い上げ。
- 性別による固定観念をぬぐうための保育士全体での意識の徹底。

【解説コラム】「ヤングケアラー」って何？

「ヤングケアラー」とは、家族に病気や障害を持つ人がいるなど、ケアが必要な場合に、本来は大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている18歳未満の子どものことです。責任や負担の重さによって、学業や友人関係などに影響が出てしまうことがあります。こども家庭庁では、ヤングケアラーの相互ネットワークをつくるため、民間団体等で全国規模のイベントやシンポジウム等を開催し、地域ごとの当事者、支援者同士の相互交流を促す取り組みを支援しています。

基本目標2 ともに参画する仕組みづくり

■数値目標

基本目標	基本方針	指標名	策定時	現状値 (R4年度)	目標値 (R5年度)
2 ともに参画する仕組みづくり	1) 社会の責任ある立場への女性の参画拡大	市審議会における女性の割合	17.2% (平成29年度)	14.9%	30.0%以上
		市職員の管理職における女性の割合 (一般行政職、課長補佐級以上)	8.3% (平成29年度)	11.0%	10.0%以上
		市職員の係長級に占める女性の割合	20.9% (平成29年度)	24.7%	25.0%以上
		市職員の課長級以上の管理職に占める女性の割合	18.8% (平成29年度)	6.7%	20.0%以上
		校長・教頭職における女性の割合(公立小・中学校)	6.3% (平成29年度)	21.9%	14.0%以上
		自治会長に占める女性の割合	12.6% (平成29年度)	14.9%	15.0%以上
		地域活動の場において「男女平等」と感じている人の割合	35.7% (平成30年度)	34.3%	50.0%
		企業における係長相当職に占める女性の割合	9.1% (平成30年度)	15.6%	25.0%
		企業における課長相当職に占める女性の割合	5.2% (平成30年度)	29.2%	15.0%
		企業における部長相当職に占める女性の割合	4.0% (平成30年度)	10.7%	10.0%
		ポジティブ・アクション(積極的改善措置)に取り組んでいる企業の割合	56.5% (平成30年度)	61.1%	60.0%以上
		農業委員に占める女性の割合	14.3% (平成30年度)	14.3%	30.0%
		避難所担当職員に占める女性の割合	38.0% (平成30年度)	46.0%	50.0%

用語解説(※22) ポジティブ・アクション(積極的改善措置): P80

1) 社会の責任ある立場への女性の参画拡大

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①審議会などにおける女性の参画拡大

- 女性の登用拡大を促進するための方策を模索し、女性不在の審議会では女性委員の任期満了後も引き続き活動を依頼するなど、女性のいない審議会の解消に努めた。

②市役所における女性の参画拡大

- 新規採用職員研修で男女共同参画に関する講義を実施した。また、これまで女性職員が配置されていなかった職務やポストに計3名配置した。

③教育分野における女性の参画拡大

- 校長・教頭職への女性の登用や、教職員の能力開発・向上のための研修会への参加・啓発を行った。

④地域における女性の参画拡大

- 自治会長以外の副会長・会計などの役員については積極的に登用している。
- 郡山女性ネットワークを支援し、毎年開催の「郡山女のまつり」やイベントに積極的に参加している。

⑤事業所などにおける女性の参画拡大

- 県作成のチラシを窓口を設置して啓発し、ハローワークによる出張相談を行った。
- 就業に向けた能力開発への各種申請のための相談を実施し、申請を受付した。

⑥農業・水産業分野における女性の参画拡大

- 6次産業化の一環として商品化した「いちじくワイン」の販売を継続し、女性の起業活動を支援した。

⑦防災分野における女性の参画拡大

- 防災出前講座において、女性など様々な立場の視点を尊重して地域防災に取り組んでもらうよう周知・啓発を行った。
- 女性消防団員の活動の場として、消防署との連携や親子向け防災教室の開催に取り組んだ。

◆今後強化が必要な取り組み

- 人材発見による審議会委員の女性比率の向上と選出方法の見直し。
- 託児支援の場所や保育士の確保。
- 新規採用職員研修以外での新たな研修の実施と参加意識の向上。
- 女性団体の後継者不足に対する組織としての活性化。
- 防災組織への女性参加や女性消防団員の募集についての広報活動と積極的な採用。

基本目標3 ともに尊重する社会づくり

■数値目標

基本目標	基本方針	指標名		策定時	現状値 (R4年度)	目標値 (R5年度)
3 ともに尊重する社会づくり	1) 暴力を許さない社会づくり	「配偶者等からの暴力(DV)」ということばを知っている人の割合		95.9% (平成30年度)	90.0%	100.0%
		「デートDV」ということばを知っている人の割合		54.3% (平成30年度)	61.0%	100.0%
		「配偶者暴力防止法(DV防止法)」を知っている人の割合		61.8% (平成30年度)	74.0%	100.0%
		DVを受けたことがある人の割合		3.3% (平成30年度)	4.6%	0.0%
		デートDVを受けたことがある人の割合		3.0% (平成30年度)	1.5%	0.0%
		DV防止に向けた研修・講習会の開催回数		1回 (平成29年度)	1回	2回
		配偶者からの暴力の相談窓口を知っている人の割合		86.5% (平成30年度)	88.5%	100.0%
	2) 性や健康への理解の促進と健康づくり	妊娠中の喫煙率		3.2% (平成29年度)	2.7%	0.0%
		妊娠中の飲酒率		0.6% (平成29年度)	0.0%	0.0%
		母子健康手帳発行時の保健師・助産師等による保健指導実施率		92.5% (平成29年度)	74.8%	100.0%
		健康寿命(65歳平均自立期間)		男性:19.83年 女性:24.64年 (平成27年)	男性:18.52年 女性:21.25年 (令和2年)	延伸
		運動習慣のある者の割合		男性:30.1% 女性:22.7% (平成29年度)	男性:30.1% 女性:22.7%	男性:40.0% 女性:30.0%
		がん検診の受診率	胃がん	男性:6.6% 女性:4.2% (平成29年度)	男性:2.8% 女性:2.7%	10.0%以上
			大腸がん	男性:16.7% 女性:15.9% (平成29年度)	男性:6.7% 女性:9.3%	20.0%以上
			子宮頸がん	10.6% (平成29年度)	6.2%	20.0%以上
			乳がん	11.4% (平成29年度)	6.9%	20.0%以上
		自殺死亡率(人口10万人あたりの自殺者数)		男性:25.9人 女性:10.5人 (平成21年~平成29年の平均)	男性:25.5人 女性:12.0人 (平成26~令和4年の平均)	減少

用語解説 (※24) 配偶者暴力防止法(DV防止法): P79、(※25) 健康寿命: P75

1) 暴力を許さない社会づくり

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①DV防止対策の推進

- 保護者や児童生徒向けのDV・デートDV防止啓発用DVDを貸し出しできるよう準備した。

②DV被害の発見・相談体制の整備

- 県などの女性相談員研修や、女性相談に実績のあるNPOによる指導・助言等により相談員の資質向上に努めた。

③DV被害者支援体制の充実

- 児童がいるDV被害者に対して、母子生活支援施設につないで面談等を行った。
- 県中央こども家庭相談センター・市子育て支援課と連携を密にした。

④ハラスメント対策の推進

- 啓発チラシの設置やリーフレットを配布して啓発した。

⑤子どもに対する暴力の根絶

- 親子まつりの中で児童虐待のオレンジリボンキャンペーンを行った。
- 県や県警と連携し、青少年にとって有害環境となる恐れのある店舗へ合同立ち入り調査や巡回啓発活動を行い、条例順守を要請した。
- 市内小中学校にスクールカウンセラーを配置し、相談カウンセリングを行った。スクールソーシャルワーカーを拠点校に配置し、要請があれば適宜派遣した。
- 要保護児童対策地域協議会で代表者会議を年1回、実務者会議を年6回開催したほか、個別ケース検討会議を行い、児童虐待の早期発見や未然防止に努めた。

◆今後強化が必要な取り組み

- DVに関する若年層向けの防犯教室の開催などDV根絶に向けた取り組みの実施。
- 県中央こども家庭相談センターをはじめ、警察や医療機関、学校、福祉施設との情報共有や連携強化、個人情報の保護。
- カウンセリング件数の増加に伴うスクールカウンセラーの配置回数の増加など相談体制の充実。
- インターネットやSNSなどの適切な利用に関する情報収集や防犯教室等での啓発活動。

用語解説 (※26) こども家庭相談センター：P75、(※27) オレンジリボンキャンペーン：P75、
(※28) スクールカウンセラー：P77、(※29) スクールソーシャルワーカー：P77

2) 性や健康への理解の促進と健康づくり

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①多様な性（LGBTQなど）への理解促進と支援の充実

- 教職員にリーフレットを配布し周知を図ったほか、職員研修と新規採用職員研修を人事課と人権施策推進課が合同で行った。

②生涯を通じた健康支援の充実

- 毎週月・水の午後に臨床心理士のカウンセリングを行っており、年間81回開催した。
- 一般不妊治療費助成金交付申請のあった92件の夫婦に対し助成金を交付し、うち36件から妊娠届の提出があった。

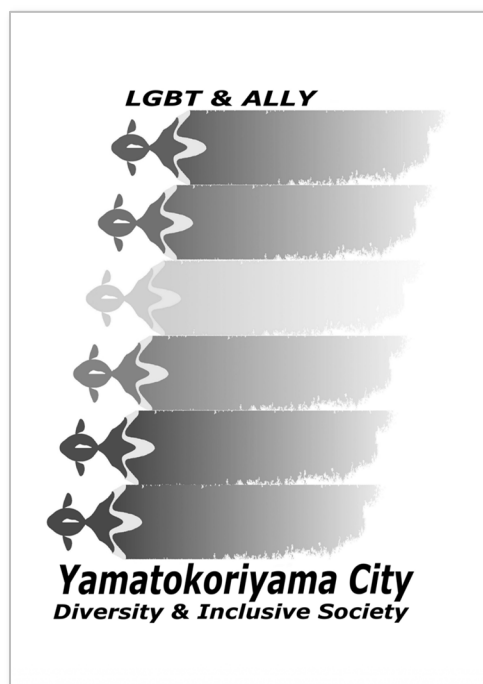
③健康をおびやかす問題への対策

- 歩行喫煙等禁止区域のパトロール（月2回）と対策審議会を開催（年1回）した。

◆今後強化が必要な取り組み

- 性同一性障害や多様な性などへの理解を深めるための積極的な啓発活動の実施。
- 女性の自殺死亡率の増加等を踏まえた困難を抱える女性への支援の強化。

■LGBT大和郡山レインボーマーク



基本目標4 とともに支えあう環境づくり

基本目標	基本方針	指標名	策定時	現状値 (R4 年度)	目標値 (R5 年度)
4 とともに支えあう環境づくり	1) 平等な労働環境づくり	25 歳から 44 歳までの女性の労働力率	69.2% (平成 27 年)	78.4%	73.0%以上
		職場において「男女平等」と感じている人の割合	23.7% (平成 30 年度)	27.0%	50.0%以上
	2) ワーク・ライフ・バランスの実現	「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」ということばを知っている人の割合	68.5% (平成 30 年度)	61.1%	70.0%以上
		年次有給休暇取得率	女性：50.4% 男性：40.1% (平成 28 年)	女性：47.5% 男性：53.5%	女性：70.0%以上 男性：70.0%以上
		待機児童数	12 人 (平成 30 年度)	10 人	解消を目指す
		一時預かり事業の実施箇所数	2 箇所 (平成 30 年度)	4 箇所	拡充
		病児病後児保育事業の実施箇所数	1 箇所 (平成 30 年度)	1 箇所	拡充
		男性が育児休業・介護休業を積極的に取得した方がよいと考える人の割合	38.0% (平成 30 年度)	38.1%	50.0%以上
		男性が積極的に育児に参加する方がよいと考える事業所の割合	18.3% (平成 30 年度)	33.6%	50.0%以上
		市男性職員の育児参加休暇の取得率	42.9% (対象者 7 人中 3 人取得) (平成 29 年度)	75.0%	50.0%以上
		市男性職員の育児休業取得率	14.3% (対象者 7 人中 1 人取得) (平成 29 年度)	50.0%	10.0%以上
		日常的な家庭の仕事の分担で主に夫が占める割合(13 項目の平均)	10.6% (平成 30 年度)	11.3%	30.0%
	3) 援助を必要とする人への支援	日本語教室の開催回数	43 回 (平成 29 年度)	57 回	45 回

1) 平等な労働環境づくり

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①雇用の場における平等な環境づくり

- 啓発チラシの設置や関連イベントの開催を通じて、性別間における賃金格差・是正、母性健康管理の推進を促した。

②再就職、起業、自営業などにおける支援の充実

- 啓発チラシの設置を通じて、家族従事者の適正な労働時間などに関する情報提供に努めた。

③非正規労働者の雇用環境の改善、正社員への転換支援

- 啓発チラシの設置

◆今後強化が必要な取り組み

- 労働関係法令の周知・啓発、事業主の意識改革、性別間における賃金格差の解消、女性従業員の母性保護の周知の継続。
- 女性の起業や能力開発についての情報提供、女性の役割が正当に評価されるための啓発の実施。
- 非正規労働者の適正な労働条件確保のための関係法令の周知・啓発。

【解説コラム】「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」って何？

◇社員が輝き、企業が輝く！◇

奈良県では、育児・介護との両立やすべての人が働きやすい環境づくりや、仕事と生活の調和が取れる、あるいは雇用の継続や復帰がしやすいなどの柔軟かつ多様な働き方ができる職場づくり、女性の就業率の向上など県の実情に対応した地域雇用の推進、正規雇用の拡大など、良質の雇用環境整備に取り組んでいる企業を「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」として登録し、企業の取り組み内容などを県ホームページで紹介し、その活動を応援しています。

(令和4年12月21日現在の登録企業数215社)

2) ワーク・ライフ・バランスの実現

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①企業における両立支援の充実

- 啓発チラシを通じて、奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業への登録を勧奨したほか、事業主に対し、育児・介護休業法や従業員の健康管理、メンタルヘルス対策についての啓発を行った。

②子育て支援の充実

- 保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業を実施し、保育士の継続確保に努めた。
- 保護者負担の軽減や放課後児童クラブ（学童保育所）のサービス向上のための「市放課後児童クラブサポートセンター」設立に向けて協議を重ね、開設が決定した。
- 老朽化が激しかった郡山西第2学童保育所の大規模修繕が完了した。
- 園児の発熱時等に利用できる病児保育施設の整備事業に着手した。

③介護支援の充実

- 市内14カ所の認知症カフェで、認知症学習や介護者のストレス軽減のためのレクリエーションを行った。

④男性の家事・育児・介護などの家庭や地域への参加促進

- 日曜日に親子のつどいの広場「ととランド」を開催し、父親の育児参加を促した。
- 啓発チラシを通じて、配偶者の出産直後の休暇取得を男性に促す「さんきゅうパパプロジェクト」や、部下の仕事と育児の両立に配慮する管理職を表彰する「イクボスアワード」を周知した。

◆今後強化が必要な取り組み

- 長時間勤務是正に向けた啓発。
- 育児・介護休業法の普及に向けた啓発。
- 認定こども園の建て替え等による定員増や保育士の確保に向けた継続的な取り組み、学童保育の充実。
- 男性向けの家事・育児・介護などの市独自の講座への参加促進、事業所への啓発。

用語解説（※35）奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業：P78、（※36）育児・介護休業法：P74、
（※37）放課後児童クラブ（学童保育所）：P80、（※38）放課後児童クラブサポートセンター：P80、
（※39）認知症カフェ：P79、（※40）認知症：P79

3) 援助を必要とする人への支援

◇前計画期間における行政の取り組み状況

①高齢者への支援の充実

- 介護保険制度周知のためのパンフレットを作成し、窓口配布のほか要介護・要支援認定を受けた被保険者等に配布した。
- 医療関係者やケアマネジャー等と協議をすすめ、在宅医療・介護連携に係る課題の共有と取り組みを検討した。
- 認知症初期集中支援チーム会議や、高齢者虐待の認定・支援方法を話しあうコア会議を月1回開催した。

②障害のある人への支援の充実

- 地域自立支援協議会就労部会を毎月開催し、ハローワークや支援学校、障害者団体等と意見交換して現場の声を吸い上げ、企業との連絡調整にも努めた。
- JR郡山駅の歩道のバリアフリー化を進めているほか、丸尾南団地B棟にエレベーターを新規設置した。
- 障害のある人のネットワーク「大和郡山サポートネットつなぐ」の運用を開始した。

③ニートなど、困難な状況にある若者への支援の充実

- 若者サポートステーションやまとと協力し、出張相談会を定期的に開催した。

④ひとり親家庭などに対する支援の充実

- 母子父子寡婦福祉資金貸付金制度等を紹介し申請受付を行った。
- ひとり親の就職のための有利な資格取得のための事前相談を実施し、高等職業訓練促進給付金の紹介・受付・支給を行った。

⑤外国人住民が安心して暮らせる環境の整備

- 中学校を拠点に5人の外国人英語指導助手を配置し、小学校・幼稚園にも派遣した。

◆今後強化が必要な取り組み

- 高齢者の相談に対する他機関との情報共有や連携強化。
- 介護保険・医療サービスなど手続きが困難な独居者への対応。
- 高齢者の社会参加促進のための関係施設・団体との連携やネットワークづくり。
- 市独自に運用を始めた障害者のためのネットワークの協力事業者増加と利用促進。
- ひとり親家庭の支援に関する県福祉事務所など関係機関との連携強化。
- 避難情報等緊急を要する情報や避難所での情報の多言語化。

用語解説 (※41) バリアフリー：P 79、(※42) ニート：P 78、(※43) ひとり親家庭：P 79、
(※44) 母子父子寡婦福祉資金貸付金制度：P 80、(※45) 高等職業訓練促進給付金：P 75

4 本市の男女共同参画に関する課題

課題1 男女共同参画意識のさらなる浸透が必要

前回のアンケート調査結果と比較すると、固定的な性別役割分担に反対する意見は今回調査で47.0%、前回調査で47.1%と大きな変化はみられない状況です。また、日常的な家庭の仕事の分担については、夫婦共同で行うことが理想という回答が多数を占めるにもかかわらず、実際には、逆に妻の役割が多くなっており、依然として理想と現実の差が大きくなっています。

さらに、男女の地位の平等感については場所などによって偏りがあり、学校教育や地域活動、家庭において男女平等を感じている人は3～5割に上りますが、政治の場や社会通念・慣習・しきたりなどにおいては1割程度と低くなっています。

男女ともに活躍できる社会を目指すために、男女の平等と相互理解や協力について学習機会を設けるなど、幅広い分野における男女共同参画意識の一層の浸透を図るための施策が必要です。

課題2 方針決定過程における女性の参画促進が必要

本市における市審議会等委員への女性登用状況や市職員における女性管理職の割合は県内市町村平均を下回っていますが、自治会長に占める女性の割合は県内市町村平均を上回っている状況です。

アンケート調査結果では、女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、男性の抵抗感だけでなく、女性自身の抵抗感をなくすことや、社会の中で女性がリーダーになることについての評価を高めることなどが挙げられています。

方針決定過程における女性の参画促進に向けては、周囲・家族の理解等が必要で、労働時間の短縮や在宅勤務の普及など働き方の見直しも欠かせないものとなっています。政策や地域での方針決定過程等に多様な価値観を反映させ、よりよい地域をつくっていくためにも、意思決定の場における女性の参画促進やリーダーとなる人材育成が必要です。

課題3 性別にかかわらず自身の希望に応じて働くことができる環境の充実が必要

女性が仕事をもつことについて、子どもができて「ずっと仕事を続ける方がよい」という意見が多数派となっており、女性が出産後も同じ職場で働き続けるために必要なことや女性が社会で活躍するために必要なこと、男女共同参画社会実現のために市が力を入れていくべきことなどで、子育て・介護支援の充実や両立のための支援の充実が挙げられています。

本市の女性の就業率については、女性のほとんどの年代において向上していますが、M字カーブの解消には至っていません。引き続き、職場における意識啓発、子育てや介護中の支援制度の充実など、女性が働きやすい職場づくりに向けた環境の整備が求められています。

課題4 地域で自分らしく安心して暮らすことができる支援体制の充実が必要

アンケート調査結果からは、セクシュアルハラスメントを受けたことがある女性は全体の15%程度であることがわかりました。また、その半数近くが家族や友人、職場、外部機関などに相談したものの、4割近くが「何もしなかった」という結果になっています。被害者に対する相談窓口の周知や相談支援体制の充実が不可欠ですが、再発防止を含めた体制の整備が望まれます。

また、「配偶者からの暴力（DV）」「恋人からの暴力（デートDV）」ということばの認知度は向上していますが、DV、デートDVともに被害の割合は女性の方が高く、暴力の撲滅とともに被害者が助けを求めることができるような支援体制の整備が必要です。前回のアンケート調査結果と比較すると、DVやデートDVの認知度に大きな変化はなく、あらゆる暴力の撲滅に向けた周知啓発が一層重要です。

さらに、アンケート調査結果では、本市における「LGBTQ」ということばの認知度は「聞いたことはある」も含めて約6割にとどまっています。ハラスメントや多様な性に関する認知度の低さも明らかになっていることから、誰もが暮らしやすい社会をつくり、暴力や性差別のない社会にするために、LGBTQなどについての正しい知識の普及や教育現場での啓発活動も求められます。

第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

「みんなが輝く 未来をひらくために」を計画の基本理念として、すべての人が互いの人権を尊重しあい、喜びも責任も分かちあいながら、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会、ジェンダー平等の実現を目指します。

基本理念

みんなが輝く 未来をひらくために

【解説コラム】なぜ男女共同参画社会づくりが必要？

現在の日本では、日本国憲法をはじめ、様々な法律で「男女平等」が保障されています。

しかし…

- ① 固定的な役割分担意識や偏見は、私たちの意識や慣習のなかに根強く残っています。
- ② 職場や家庭、地域社会などあらゆる場面で、男女間の不平等を感じる 경우가よくあります。
- ③ 特に男性は、仕事中心の生活スタイルとなっています。
- ④ 核家族化が進むなか、子育てや家事、介護などの負担が女性に偏っているのが現状です。
- ⑤ 家庭と仕事の両立ができるような仕組みが不十分であるなど、安心して子どもを産み育てる環境が整っていません。

「男だから」、「女だから」という理由だけで、望むような生き方や自由な選択ができない、チャレンジできないとしたら、それは本人にとっても、社会にとっても大きな損失です。

だからこそ、すべての人が互いの人権を尊重し、対等に社会・家庭・地域を担い、喜びも責任も分かちあい、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる仕組みづくりが必要になります。

2 計画の体系

基本理念	基本目標	基本方針	施策の方向
みんなが輝く 未来をひらくために	1 男女共同参画の 意識づくり	1) 男女共同参画社会実現に向けた意識の改革、慣習の見直し	①社会通念・慣習の見直しの促進
			②男女共同参画社会の意識啓発
			③メディアにおける人権の尊重
			④男女共同参画に関する調査・研究、情報の発信
		2) 男女共同参画を推進する教育・学習	①男女平等教育のための環境づくり
			②教育・保育分野における男女平等教育の推進
			③家庭における男女平等教育の推進
			④男女共同参画に関する生涯学習の推進
	2 ともに参画する 仕組みづくり	1) 方針決定過程への女性の参画拡大(◆)	①審議会などにおける女性の参画拡大
			②市役所における女性の参画拡大
			③教育分野における女性の参画拡大
			④地域における女性の参画拡大
			⑤事業所などにおける女性の参画拡大
			⑥農業・水産業分野における女性の参画拡大
			⑦防災分野における女性の参画拡大
	3 働きやすい 環境づくり	1) 平等な労働環境づくり(◆)	①雇用の場における平等な環境づくり
			②再就職、起業、自営業などにおける支援の充実
		2) ワーク・ライフ・バランスの実現(◆)	③非正規労働者の雇用環境の改善、正社員への転換支援
			①長時間労働の削減などの働き方改革
			②多様で柔軟な働き方の実現に向けた支援
			③子育て・介護支援の充実
			④男性の家事・育児・介護などの家庭や地域への参加促進
			⑤外国人住民が安心して暮らせる環境の整備
	4 ともに尊重する社会づくり	1) 暴力を許さない社会づくり(◇)	①DV防止対策の推進
			②DV被害の発見・相談体制の整備
			③DV被害者支援体制の充実
			④ハラスメント対策の推進
			⑤子どもに対する暴力の根絶
			⑥性暴力・性犯罪への対策
		2) 性や健康への理解の促進と健康づくり	①性と生命の尊重に関する理解促進
			②多様な性（LGBTQ等）への理解促進と支援の充実
			③生涯を通じた健康支援の充実
			④健康をおびやかす問題への対策
		3) 困難な状況にある人への支援	①高齢者への支援の充実
			②障害のある人への支援の充実
			③困難を抱える若者・女性への支援の充実
			④ひとり親家庭などに対する支援の充実
			⑤外国人住民が安心して暮らせる環境の整備

※ (◆)は「女性活躍推進計画」を、(◇)は「DV防止基本計画」を包含するものとします。

第4章 施策の展開

基本目標1 男女共同参画の意識づくり

基本方針1) 男女共同参画社会実現に向けた意識の改革、慣習の見直し

男女共同参画社会の実現に向けて、固定的な性別役割分担意識の解消やそれらの意識に基づく慣習の見直し、アンコンシャス・バイアスの解消を含む意識改革を促すなど、様々な機会を活用して社会全体に男女共同参画の意識浸透を図ります。

① 社会通念・慣習の見直しの促進

具体的施策	内容	担当部署
社会通念・慣習の見直しの促進	固定的な性別役割分担意識による社会通念や慣習の見直しを促進するため、市民や事業所・民間団体などへの啓発活動を推進します。	人権施策推進課
固定的な性別役割分担意識解消のための学習機会の提供	固定的な性別役割分担意識の解消を目的とした講座の開催・充実を図り、ジェンダー平等の実現を進めます。	人権施策推進課
市役所における男女共同参画の推進	庁内において、男女共同参画意識を高めるための研修を実施し、男女共同参画の視点に立った職場づくりを推進します。	人事課

【解説コラム】「アンコンシャス・バイアス」って何？

心理学の概念である「認知バイアス」の一つで、過去の経験や見聞きした事柄から、自分自身が気付かないまま無意識の偏見や思い込みによって、性差に関することなど偏ったモノの見方をしてしまうことで、「無意識バイアス」や「潜在的ステレオタイプ」とも呼ばれています。男性は仕事をして家計を支えるべき、男性だから力持ち、女性は結婚したら退職、子育て中の女性は宿泊を要する出張はできない、など多くの事例があります。

アンコンシャス・バイアスは、本人のキャリアアップや成長を阻害することになったり、自分自身の可能性を狭めてしまったり、能力が正当に評価されないといった結果につながります。今一度、自分の考え方などを振り返ってみることも良いかもしれません。

② 男女共同参画社会の意識啓発

具体的施策	内容	担当部署
あらゆるメディアを活用した広報・啓発	市広報紙やホームページをはじめ、あらゆるメディアを活用した啓発を行い、男女共同参画社会の実現があらゆる立場の人々にとって必要なものであるという認識の普及に努めます。	人権施策推進課
男女共同参画の理解促進	男女共同参画の理解を深めるために、市広報紙やホームページを活用し、「男女共同参画基本計画」や「男女共同参画週間」などの周知を図ります。	人権施策推進課
男女共同参画に関する学習機会の提供	男女共同参画に関する認識を深めるため、様々なテーマの講習会・講演会などを積極的に開催します。また、幅広い年代に参加してもらえるようにテーマや開催方法などについて工夫します。	人権施策推進課

③ メディアにおける人権の尊重

具体的施策	内容	担当部署
表現ガイドラインの活用の徹底	国や県の表現ガイドラインを活用し、男女共同参画の視点に立った表現の見直しを行います。	関係各課
市の刊行物の見直し	市が発行する刊行物、市広報紙やホームページなどの内容・表現について、男女共同参画の視点から点検し、人権を侵害する表現を見直します。	関係各課
有害図書類などの規制	有害図書類について、関係機関・団体、市民と協力し、自主的措置を講ずるよう働きかけます。	学校教育課

④ 男女共同参画に関する調査・研究、情報の発信

具体的施策	内容	担当部署
実態把握のための調査・研究	市民や事業所、市職員に対する調査の実施や統計データの活用など、男女共同参画に関する実態把握を定期的に行います。	人権施策推進課
男女共同参画に関する資料や先進事例の収集、情報の提供	男女共同参画に関する図書や資料を収集し、展示・貸出を行うとともに、他自治体の取り組み事例などの情報を収集し、調査・研究を行ったものを市広報紙やホームページなどを活用して紹介します。	市立図書館 人権施策推進課

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
社会通念・慣習・しきたりなどにおいて「男女平等」と感じている人の割合	12.5%	50.0%
性別による固定的役割分担に反対の人の割合	47.0%	100.0%
男女共同参画に関する市職員研修の参加人数	27人	50人
「男女共同参画社会」ということばを知っている人の割合	69.9%	100.0%

【解説コラム】「男女共同参画週間」って何？

◇毎年6月23日から29日までの1週間は「男女共同参画週間」です◇

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日にちなみ、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、様々な取り組みを通じ、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。

奈良県や本市においても、この期間中に男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事や啓発などを実施しています。

基本方針２）男女共同参画を推進する教育・学習

固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、子どもやその周囲の保護者や教育関係者等に向けた意識啓発、学校や家庭における男女平等教育を推進するとともに、子どもたちが将来の選択を性別にかかわらずできるように進路指導・キャリア教育の推進を図ります。

また、生涯にわたって誰もが男女共同参画について学べるよう、様々な世代に向けた学習機会を提供するとともに、気軽に参加できる環境を整備します。

① 男女平等教育のための環境づくり

具体的施策	内容	担当部署
教育関係職員への意識啓発と指導力向上	固定的な性別役割分担意識にとらわれない学習・進路指導が行えるよう、教育関係職員に対して男女共同参画意識の啓発や県の研修会などへの参加促進を図ります。	学校教育課
保護者への意識啓発	学校などからの配布物、行事、ＰＴＡ活動を利用して、保護者に対して男女共同参画の意識啓発を行えるよう、学校やＰＴＡに対して働きかけを行います。	学校教育課 生涯学習課
男女共同参画の視点に立った学校運営	教育現場における固定的な性別役割分担意識を反映した慣習の廃止など、男女共同参画の視点で学校運営全体を見直し、男女平等教育のための環境を整備します。	学校教育課

【解説コラム】「キャリア教育」って何？

キャリア教育とは、子どもたちの社会的・職業的自立に向け、児童・生徒一人ひとりに望ましい職業観、勤労観、職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・姿勢を育てる教育のことです。

② 教育・保育分野における男女平等教育の推進

具体的施策	内容	担当部署
男女平等教育の推進	児童・生徒の発達に応じた男女平等教育を推進します。また、使用する教材などについて男女共同参画の視点から問題がないか点検します。	保育支援課 学校教育課
学校における保健学習の充実	多様な性（LGBTQ等）やリプロダクティブ・ヘルス/ライツを含めた性に関する教育を実施します。	学校教育課
多様な選択を可能にする進路指導の実施	性別による固定的な役割分担にとらわれず、児童・生徒が主体的に進路の選択をできるような進路指導や将来のキャリア及び働き方を考える機会の提供を行います。	学校教育課

③ 家庭における男女平等教育の推進

具体的施策	内容	担当部署
家庭における男女平等教育への理解促進	乳幼児健診や育児教室、各学校園のPTAや研修会などの機会を利用して家庭における男女共同参画、男女平等教育の重要性の啓発に努めます。	保健センター 生涯学習課
男女共同参画の視点に立った家庭教育学級の実施	家庭教育学級において、保護者が男女平等教育について学ぶことができるよう、同学級運営者に男女共同参画の視点に立った子育て・教育の必要性を啓発します。また、男性が同学級に参加しやすい雰囲気づくりを呼びかけます。	生涯学習課
家庭教育、家庭生活に関する相談体制の充実	家庭教育、家庭生活に関する悩みについての相談窓口を充実させるとともに、担当課間・関係機関との連携強化を図ります。	子育て支援課 生涯学習課

④ 男女共同参画に関する生涯学習の推進

具体的施策	内容	担当課
人権教育の推進	市民一人ひとりの人権尊重への理解を促進し、人権意識を向上させるため、男女共同参画の視点に立った人権教育を推進します。	人権施策推進課
男女共同参画に関する生涯学習の情報の提供	男女共同参画意識を高めるための生涯学習の機会を提供し、その日時や場所などの情報について広く市民に提供します。	人権施策推進課
生涯学習環境の整備	誰もが生涯学習に参加しやすくなるよう、テーマ、開催日時・場所などを工夫するとともに、こどもサポートセンターに登録済のこどもサポートを活用し、託児環境を整えます。	生涯学習課 人権施策推進課
生涯学習施設の充実	生涯学習拠点として公民館などを積極的に開放し、市民が利用しやすい環境づくりに努めます。	生涯学習課

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
学校教育の場において「男女平等」と感じている人の割合	51.2%	60.0%
男女共同参画に関する生涯学習講座の開催数	年3回	年10回

基本目標２ ともに参画する仕組みづくり

基本方針１）方針決定過程への女性の参画拡大

性別に偏らない様々な意見や価値観が政策や方針に反映されるよう、女性本人の意向を十分に尊重しつつ、行政や企業、地域等の方針決定過程への女性の参画促進を図ります。

① 審議会などにおける女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
審議会などへの女性の参画拡大	市の審議会などへの女性登用の機会を公平に確保し、政策・方針決定過程における女性の参画拡大を図ります。	企画政策課 人権施策推進課 関係各課
審議会委員選出における見直しの促進	審議会委員などの選出について見直し、男女の比率に配慮した選出に努めます。	企画政策課 人権施策推進課 関係各課
女性の人材の発掘、活用	各種審議会などへの女性の登用拡大を促進するため、新たな人材の発掘に努めるとともに、県が提供する奈良県女性人材情報バンクを積極的に活用します。	人権施策推進課 関係各課
審議会開催時における託児支援の検討	子育て中の委員が審議会などに出席しやすいよう、必要に応じて市審議会などの開催時における託児支援を行います。	人権施策推進課 関係各課

② 市役所における女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
女性の参画に対する意識の高揚	市職員に対し、研修などを通して女性の参画拡大の重要性について啓発し、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。	人事課 関係各課
適正な人員配置と職域の拡大	市職員の募集、採用、人員配置、昇格・昇進において性別による格差が生じないように配慮します。	人事課

具体的施策	内容	担当部署
女性職員の管理職への登用拡大	管理職への女性の積極的な登用を図り、あらゆる立場からの意見がバランスよく取り込まれた市政の実現に努めます。	人事課

③ 教育分野における女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
公立学校教職員における女性の登用推進	公立学校の運営において男女共同参画を促進するため、校長・教頭職への女性登用を図るとともに、各分野の責任者への女性登用を進めます。	学校教育課
教職員の能力開発・向上の促進	教職員の能力開発・向上を目的とした研修会への参加を促し、性別にかかわらず、すべての教職員が能力を発揮できる環境づくりに努めます。	学校教育課

④ 地域における女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
女性登用に向けた意識啓発	地域活動における男女共同参画を促進するため、性別にかかわらず地域活動に参画する意義や必要性について、市広報紙やホームページを活用し、啓発活動を行います。	人権施策推進課
自治会などの役員への女性の登用拡大	自治会など、あらゆる地域活動において様々な意見を反映させるため、自治会などに対して女性役員の積極的な登用を呼びかけるなど、地域活動への女性の参画を促します。	総務課
女性リーダーの育成、活用	地域での女性の参画拡大を図るため、県もしくは市が実施する女性リーダー育成に関する講座の周知に努めます。	人権施策推進課

具体的施策	内容	担当部署
ネットワークづくりの支援	地域のあらゆる分野で活動する女性団体を支援するとともに、女性団体やグループのネットワークを整備し、活動の活性化を図ります。	生涯学習課
女性の活躍に関する好事例などの情報収集・提供 内容の充実	地域の課題解決や実践的活動における女性の活躍に関する好事例などの情報を収集し、情報提供を行います。	人権施策推進課

⑤ 事業所などにおける女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
管理職への女性の登用 拡大	女性の職域拡大、女性管理職の登用に向け、事業主に対し、責任ある立場への女性の積極的な参画についての重要性・必要性を各関係機関と連携して啓発します。	地域振興課
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)の 推進	事業所におけるポジティブ・アクションを推進するため、各関係機関と連携しながら事業主への啓発や取り組み事例及びその効果について情報提供します。	地域振興課
女性の能力開発・キャリア形成への支援	女性の能力向上に向け、県が実施する女性の能力開発、キャリア形成に関する講習会・セミナーなどについて情報提供します。	子育て支援課 地域振興課

【解説コラム】「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」って何？

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参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することです。

⑥ 農業・水産業分野における女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
女性農業者への支援の充実	農業分野において、女性の活躍が促進するよう、希望する女性に対し、就農や農業経営などを支援します。	農業水産課
農水産業における男女共同参画の推進	女性農業者が能力を発揮できるよう、農業委員会や奈良県郡山金魚漁業協同組合などへの女性の参画拡大を促進します。	農業水産課
6次産業化などにチャレンジする女性の支援	消費者との交流などにおける女性の活躍推進を図るとともに、「6次産業化」にチャレンジする女性の起業活動などを引き続き支援します。	農業水産課

⑦ 防災分野における女性の参画拡大

具体的施策	内容	担当部署
防災・復興活動における女性の活躍推進	女性消防団員の積極的な採用や加入促進に努め、消防団活動における女性の活躍を促進します。また、災害時の避難所運営において、様々なニーズに対応した被災者支援が行われるよう、女性の参画を促進します。	市民安全課
男女共同参画の視点に立った研修の実施	防災施策に男女共同参画の視点が反映されるよう、消防団・地域防災団体などの関係団体と連携し、防災関係者を対象に、男女共同参画の視点に立った防災に関する啓発を実施します。	市民安全課
地域防災に関する講座や研修会などの情報提供	「親子向け防災教室」など好事例の収集・周知に努めるとともに、多様な立場の人たちの様々な意見を取り入れながら、防災づくりを啓発します。	市民安全課

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
市審議会における女性の割合	14.9%	30.0%以上
市職員の係長級に占める女性の割合	24.7%	25.0%以上
市職員の課長級以上の管理職に占める女性の割合	6.7%	20.0%以上
校長・教頭職における女性の割合（公立小・中学校）	21.9%	25.0%
自治会長に占める女性の割合	14.9%	20.0%
地域活動の場において「男女平等」と感じている人の割合	34.3%	50.0%
企業における課長相当職に占める女性の割合	29.2%	30%以上
企業における部長相当職に占める女性の割合	10.7%	12.0%以上
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）に取り組んでいる企業の割合	61.1%	65.0%以上
農業委員に占める女性の割合	14.3%	30.0%
避難所担当職員に占める女性の割合	46.0%	50.0%

基本目標3 働きやすい環境づくり

基本方針1) 平等な労働環境づくり

性別にかかわらず、誰もが個人の能力を十分に発揮し、自身の希望に応じた就労ができるよう、事業主に対する啓発を行います。また、妊娠・出産等からの復帰に向けた女性の就労支援や自営業者の就労環境の整備を図ります。

① 雇用の場における平等な環境づくり

具体的施策	内容	担当部署
労働関係法令の周知・啓発	雇用の場における男女共同参画を推進するため、事業主・従業員双方に対し、男女雇用機会均等法などの趣旨や内容について、各関係機関と連携して啓発します。	地域振興課
事業主の意識改革	すべての人が働きやすい職場づくりを事業主に促すため、男女共同参画の視点に立った職場環境について、各関係機関と連携して啓発します。	地域振興課
性別間における賃金格差の解消	性別間における賃金格差を解消するため、事業主に対し、格差の是正について、各関係機関と連携して啓発します。	地域振興課
女性従業員の母性保護の周知徹底	職場における母性健康管理を推進するため、男女雇用機会均等法及び労働基準法に基づく母性保護に関する制度を各関係機関と連携しながら周知を図ります。	地域振興課
「えるぼし」認定の周知	厚生労働省が、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業に対して行う「えるぼし」認定を各関係機関と連携しての周知に努めます。	地域振興課
労働相談窓口の充実	市民からの労働相談について、関係機関と連携し、適切な相談機関につなぎます。	地域振興課

② 再就職、起業、自営業などにおける支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
女性の再就職・職場復帰への支援	女性の再就職・職場復帰への支援を推進するため、ハローワークと連携を図りながら、就職情報の提供や就職セミナーの開催、相談支援体制の充実などの支援を行います。	地域振興課
女性の起業やスキルアップについての情報提供	「Leap なら（奈良県女性の起業支援プロジェクト）」や女性のための起業セミナー、能力開発講座など、女性の起業やスキルアップに関する情報提供を各関係機関と連携しながら行います。	地域振興課
家族従業者の役割に対する意識啓発	女性従業者が経営上の対等な良きパートナーであることへの理解を深めるため、家族従業者として女性が果たしている役割が正当に評価されるよう啓発に努めます。	農業水産課
家族経営協定の締結促進	家族従事者の適正な労働時間や休日の確保など、就業条件の整備や生活環境の改善を促進するため、家族経営協定の締結などに関する情報提供に努めます。	農業水産課

【解説コラム】「えるぼし」認定って何？

「えるぼし」認定とは、女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。

採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、「採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目が定められています。

認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告に付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。認定企業であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待されます。

なお、認定には3段階あり、前述5項目のうち、1つまたは2つの基準を満たした場合は1段階、3つまたは4つの基準を満たした場合は2段階、5つすべての基準を満たした場合は3段階となっています。

※認定には、上記以外の基準も満たす必要があります。

③ 非正規労働者の雇用環境の改善、正社員への転換支援

具体的施策	内容	担当部署
非正規労働者の関係法令の周知・啓発	非正規労働者の適正な労働条件確保のため、労使双方に対するパートタイム労働法について、各関係機関と連携しながら周知・啓発に努めます。	地域振興課
キャリアアップ助成金の活用促進	キャリアアップ助成金制度の周知により、派遣労働者などの正規社員への転換を各関係機関と連携しながら促進します。	地域振興課
正規社員化への取り組み事例による啓発	非正規労働者の正規社員化などの取り組み事例の紹介を通じて、各関係機関と連携しながら事業主へ啓発します。	地域振興課

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
25歳から44歳までの女性の就業率	75.2%	82.0%以上
職場において「男女平等」と感じている人の割合	27.0%	50.0%以上

基本方針2) ワーク・ライフ・バランスの実現

誰もが自身の希望に応じて多様な生き方を選択し、仕事と生活の調和を図れるよう、長時間労働の削減や多様な働き方の促進を事業主に働きかけるとともに、家庭生活における子育てや介護への支援を行います。

① 長時間労働の削減などの働き方改革

具体的施策	内容	担当部署
市職員の長時間勤務是正などの働き方改革	「大和郡山市特定事業主行動計画」に基づき、すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間勤務の是正を図ります。	人事課 関係各課
市職員が家事・育児・介護をしながら活躍できる職場環境の整備	性別にかかわらず、すべての人が家事・育児・介護などを担いながら活躍できるよう、仕事と家庭の両立支援制度の利用を促進します。	人事課 関係各課
長時間勤務是正に向けた啓発	性別にかかわらず、仕事と生活の調和を図ることができるよう、長時間勤務の是正に向け、各関係機関と連携しながら事業所への啓発を図ります。	地域振興課

② 多様で柔軟な働き方の実現に向けた支援

具体的施策	内容	担当部署
「一般事業主行動計画」 「女性活躍推進計画」 策定に向けた支援	中小企業を対象にした「一般事業主行動計画」「女性活躍推進計画」策定に向けた情報提供や策定への働きかけを各関係機関と連携しながら行います。	地域振興課
ワーク・ライフ・バランスの定着・浸透	事業主に対し、ワーク・ライフ・バランスに関する講習会などの開催情報を提供し、各関係機関と連携しながら意識の定着に努めます。	地域振興課
「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録への勧奨	「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」への登録を各関係機関と連携しながら勧奨します。	地域振興課
育児・介護休業法の普及	各関係機関と連携しながら、事業主に対し、育児・介護休業法を啓発し、育児休業・介護休業の定着を図ります。	地域振興課
従業員の健康管理への支援	各関係機関と連携しながら、事業主に対し、従業員の健康管理、メンタルヘルス対策について啓発します。	保健センター 地域振興課

具体的施策	内容	担当部署
雇用・労働関係助成金の情報提供	各関係機関と連携しながら、事業主に対し、雇用や労働に関する助成金制度についての情報を提供し、活用を促進します。	地域振興課
多様な就労形態の普及	従業員が短時間勤務やフレックスタイム制、在宅勤務、テレワークなど、ライフスタイルに応じた多様な働き方を選択できるよう、各関係機関と連携しながら、事業主に対して制度の導入を啓発します。	地域振興課

③ 子育て・介護支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
ママパパクラスの実施	ママパパクラスを実施し、妊娠・出産に関する正しい知識を普及するとともに、家庭全体での子育ての推進を図ります。	保健センター
待機児童の解消	待機児童の解消に向け、「子ども・子育て支援事業計画」に基づき、計画的な保育の質・量の確保に努めます。	保育支援課
学童保育の充実	保護者が就労などで日中不在の場合でも安心して子どもを預けられるよう、「子ども・子育て支援事業計画」に基づき、学童保育の充実に努めます。また、「市放課後児童クラブサポートセンター」を活用し、保護者負担の軽減や放課後児童クラブ（学童保育所）のサービス向上を図ります。	子育て支援課

具体的施策	内容	担当部署
多様な保育サービスなどの充実	保育士の確保に向けた継続的な取り組みを進め、延長保育・一時保育など、多様なライフスタイルに対応した保育、子育てサービスの充実に努めます。	保育支援課
子育てサポート施設の活用	こどもサポートセンターにおいて子どもの一時預かりを実施し、子育ての負担軽減を図ります。	子育て支援課
こどもサポーターの養成	こどもサポートセンターに登録するサポーターを養成するため、サポーター養成講座を市独自で開催し、地域の力を活用したまちぐるみの子育てを推進します。	子育て支援課
親子の交流の場づくり	地域の身近なところで、気軽に親子の交流や子育て相談のできる場をつくります。	子育て支援課
親子たんとん広場の運営	親の負担を軽減し、親子が気兼ねなく自由に集える場を提供し、地域の子育てを応援します。	子育て支援課
介護支援サービスの充実	仕事と介護の両立に向け、介護保険事業・保健福祉事業など、生活支援サービスの充実を図ります。	介護福祉課 地域包括ケア推進課
家族介護者への支援	男女共同参画の視点に立った家族介護者教室などを開催し、介護の方法や介護者の健康づくりなどについて学ぶ機会を提供し、情報交換や心身のリフレッシュを図ります。	地域包括ケア推進課
相談支援体制の充実	子育て・介護を総合的に支援するため、各種相談窓口を明確にし、関係課・関係機関と連携して相談支援体制の充実を図ります。	子育て支援課 地域包括ケア推進課

④ 男性の家事・育児・介護など家庭や地域への参加促進

具体的施策	内容	担当部署
男性が参加しやすい子育て教室の開催	子育て中の親が参加しやすいよう、教室開催日時・場所などに配慮し、男性の参加を呼びかけ、家事・育児への積極的な参加を促します。	保健センター
男性の働き方の見直し	男性が仕事中心の生活スタイルを見直し、様々な活動に積極的に参加できるよう、市民・事業所などへ啓発を行います。	人権施策推進課
男性の休暇取得促進	各関係機関と連携しながら、男性の育児休業（子どもの出生後の休業含む）や介護休業等の取得に向けた情報提供や啓発を行います。また、男性が育児休業・介護休業を取得することに対する周囲の理解を深め、育児・介護に参加しやすくなるような職場づくりに向けた意識啓発を行います。	人事課 人権施策推進課 地域振興課
男性の仕事と育児の両立の推進	各関係機関と連携しながら、男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」について啓発します。	地域振興課
男性の生活的自立の促進	男性向けの家事（料理・洗濯・掃除）・育児・介護などの教室を支援します。	保健センター

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」ということばを知っている人の割合	61.1%	70.0%以上
年次有給休暇取得率	女性：47.5% 男性：53.5%	女性：70.0%以上 男性：70.0%以上
待機児童数	10人	解消を目指す
病児病後児保育事業の実施箇所数	1箇所	拡充
男性が育児休業・介護休業を積極的に取得したほうが良いと考える人の割合	38.1%	50.0%以上
男性が積極的に育児に参加するほうが良いと考える事業所の割合	33.6%	50.0%以上
市男性職員の育児休業取得率	50.0%	85.0%以上

基本目標4 ともに尊重する社会づくり

基本方針1) 暴力を許さない社会づくり

あらゆる人権が尊重される社会の実現に向けて、性別を問わず、DVやハラスメント、虐待などの暴力を絶対に許さないという社会認識を徹底するとともに、それらの被害を受けた人に対する適切な支援を行います。

① DV防止対策の推進

具体的施策	内容	担当部署
DVに対する問題意識の醸成	市広報紙やホームページをはじめ、様々なメディアを活用した啓発を行い、DVなどの暴力は性別による人権侵害であり、犯罪であるという意識の醸成を図ります。	人権施策推進課
あらゆる暴力防止のための運動の推進	「女性に対する暴力をなくす運動」期間などにおいて、DVをはじめとした配偶者、子どもに対する暴力防止について啓発します。	人権施策推進課
若年層への啓発の強化	学校における人権教育でDV・デートDVに対する問題意識を高めるとともに、DVに関する若年層向けの防犯教室を開くなど、防止に努めます。	人権施策推進課 学校教育課

【解説コラム】「パープルリボン運動」ってどんな運動？

◇パープルリボンは女性に対する暴力をなくす運動のシンボルです◇

パープルリボンは、平成6年2月、アメリカで、レイプや虐待の被害から生き抜いた人（サバイバー）、医療専門家、セラピスト（療法士）、法律関係者、関心を持つ市民らによって結成されたインターナショナル・パープルリボン・プロジェクトから始まりました。

現在では、国際的な草の根運動のネットワークで、女性に対する暴力をなくす運動のシンボルとして、多くの国に広まっています。

紫色のリボンであれば具体的にどのようなものであってもよく、それを身につけることでパープルリボン運動の趣旨への賛同を表明することができます。

② DV被害の発見・相談体制の整備

具体的施策	内容	担当部署
早期発見に向けた地域社会づくり	地域住民に対してDV被害の発見方法について啓発するとともに、通報の重要性を呼びかけ、通報体制を整備します。	人権施策推進課
相談窓口の周知・充実	担当課と連携し、市広報紙やホームページへの掲載、リーフレット配布などを通じ、DV・女性相談の専用電話番号や、面接相談などの窓口の周知に努めるとともに、対応職員の資質向上に努めます。	人権施策推進課 子育て支援課
相談マニュアルの活用	すべての窓口において統一した対応ができるよう、DV・デートDVに関する相談マニュアルを活用し、関係課・関係機関で共有します。	人権施策推進課
連携体制の整備	庁内の相談ネットワーク「くらし安心ワンストップ相談」をはじめ、警察や医療機関、学校、福祉関係団体などの連携体制を強化し、DV被害の未然防止・早期発見、被害者支援に努めます。	人権施策推進課 子育て支援課
被害者情報の保護体制の強化	庁内において、被害者に関する個人情報の保護を徹底します。	関係各課

③ DV被害者支援体制の充実

具体的施策	内容	担当部署
一時保護の実施	DV被害の緊急時には迅速に県の一時保護施設につなぎ、一時保護中のDV被害者の状況に応じた支援を行います。	人権施策推進課 子育て支援課
自立支援の充実	DV被害者が地域で自立した生活が送れるよう、被害者が必要とする情報提供を行い、住宅の確保や就労支援、経済的支援に努めます。また、被害者の心身の回復のため、関係課や福祉施設、医療機関と連携し、相談・支援体制を整えます。	人権施策推進課 子育て支援課

具体的施策	内容	担当部署
DVに巻き込まれた子どもへの支援	DVを目撃したり、直接被害に遭ったりした子どもの心身回復のための相談体制を整備します。また、必要に応じて、県中央こども家庭相談センターや他市町村と連携し、適切な機関へ迅速につながります。	人権施策推進課 子育て支援課 学校教育課

④ ハラスメント対策の推進

具体的施策	内容	担当部署
ハラスメント対策の推進	セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどを未然に防ぐため、各関係機関と連携しながら啓発を行います。	人権施策推進課 地域振興課 学校教育課
事業所における相談窓口の設置に関する啓発	事業所において、様々なハラスメントの相談に応じることのできる相談窓口を設置するよう、各関係機関と連携しながら啓発します。	地域振興課

⑤ 子どもに対する暴力の根絶

具体的施策	内容	担当部署
児童虐待防止の啓発	「児童虐待防止推進月間」において、児童虐待は社会全体で解決すべき問題であることの周知・啓発を行います。	人権施策推進課 子育て支援課
児童ポルノや性の商品化に関する知識の普及	児童ポルノや性の商品化に関する知識を広め、地域との連携のもと、青少年の健全育成を阻害する有害環境の浄化に努めます。	人権施策推進課 学校教育課
相談窓口の周知	虐待を受けた子どもを見つけたときなどに、ためらわずに児童相談所に通告・相談できるよう、児童相談所全国共通ダイヤル「189（いちはやく）」や市の相談窓口を周知します。	人権施策推進課 子育て支援課 学校教育課
学校における相談体制の充実	市内小中学校に配置したスクールカウンセラーの配置回数を増やす一方、拠点校に配置したスクールソーシャルワーカーへの要請に積極的に対応するなど、相談体制の充実に努めます。	学校教育課

用語解説（※65）児童虐待防止推進月間：P76、（※66）児童ポルノ：P76
（※67）児童相談所全国共通ダイヤル「189（いちはやく）」：P76

具体的施策	内容	担当部署
相談体制の充実と虐待の早期発見	要保護児童対策地域協議会での代表者・実務者会議や個別ケース検討会議を通じて、児童虐待の早期発見や未然防止に努める。	人権施策推進課 子育て支援課 学校教育課
性暴力・性犯罪に関する法律の周知	性暴力・性犯罪に関する刑法改正等の内容や、性交同意年齢に関する知識などを啓発します。	人権施策推進課 子育て支援課
防犯・安全対策の強化と性被害防止のための支援	子どもに対する性暴力・性犯罪防止のため、通学路や公園、繁華街などでの防犯・安全対策を強化するとともに、防犯メールの送信等を行います。また、国が開設した「男性・男児のための性暴力被害者ホットライン」の周知を図るなど、性別にかかわらず被害防止に向けた情報提供を行います。併せて、自治会が設置する防犯カメラに対し、補助金を交付し、防犯カメラの設置を促進することで、犯罪の抑止力を高めていきます。	総務課 市民安全課 管理課 建設課 まちづくり事業課 教育総務課 学校教育課
インターネットの適切な利用に関する啓発	子どもが安全にインターネットなどSNSを利用できるよう、フィルタリングの普及促進やネットの適切な利用などに関する啓発活動を行います。	市民安全課 人権施策推進課 学校教育課
啓発活動・モラル教育の推進	入学説明会などの機会をとらえ、保護者への啓発活動や、児童に対する情報モラル教育などに取り組みます。	人権施策推進課

⑥ 性暴力・性犯罪への対策

具体的施策	内容	担当部署
性暴力・性犯罪やストーカー被害者に対する支援	県や警察と連携し、被害者を医療機関や緊急一時保護施設、奈良県性暴力被害者サポートセンター（NARAハート）などの適切な機関に迅速につなぐ体制を整えます。	市民安全課 人権施策推進課
犯罪防止のための環境づくり	性暴力・性犯罪・ストーカー行為防止の観点から、道路・公園などの整備においては人の目が届くようにし、安全・安心のまちづくりを進めます。また、県や警察と連携し、被害実態や予防策について啓発します。併せて、自治会が設置する防犯カメラに対し、補助金を交付し、防犯カメラの設置を促進することで、犯罪の抑止力を高めていきます。	総務課 市民安全課 管理課 建設課 まちづくり事業課

用語解説（※68）性犯罪：P77、（※69）、性交同意年齢：P77、
（※70）男性・男児のための性暴力被害者ホットライン：P78、（※71）フィルタリング：P79、
（※72）ストーカー行為：P77

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
「配偶者等からの暴力(DV)」ということばを知っている人の割合	90.0%	100.0%
「デートDV」ということばを知っている人の割合	61.0%	100.0%
「配偶者暴力防止法(DV防止法)」を知っている人の割合	74.0%	100.0%
DVの防止(DVを受けたことがある人の割合の減少)	4.6%	0.0%
デートDVの防止(デートDVを受けたことがある人の割合の減少)	1.5%	0.0%
配偶者からの暴力の相談窓口を知っている人の割合	88.5%	100.0%

基本方針２）性や健康への理解の促進と健康づくり

生涯を通して心身ともに健やかに過ごすことができるよう、身体的性差やライフステージに応じた健康支援やリプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）の啓発、こころの健康への支援を行います。

また、多様な性に関しても、それらを背景として困難を抱えることのないよう、多様な性に関する理解促進や支援を行います。

① 性と生命の尊重に関する理解促進

具体的施策	内容	担当部署
生命尊重や正しい性への理解を深める教育の推進	学校教育を通し、生命の尊さや互いの性を尊重する意識、性についての正しい認識の普及を図ります。様々な機会を利用して市民に啓発します。	学校教育課
妊娠・出産に関する正しい知識の普及	妊娠・出産に関する正しい知識の普及に努め、考え、学ぶ機会を提供します。	保健センター
母性保護に対する理解促進	母性には社会的に重要な機能があり、社会全体で保護すべきものであることへの理解を深めるため、重要性や母性保護の意識啓発に努めます。	保健センター
性と生殖に関する正しい理解の促進	性に関する学習機会や情報の提供に努め、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）を含めた意識の浸透を図ります。また、生命（いのち）の安全教育などの教材を活用し、性に関する知識や情報に関する教育を実施します。	学校教育課

② 多様な性（LGBTQ等）への理解促進と支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
多様な性のあり方への理解促進	多様な性への理解を深めるため、市広報紙やホームページなど、あらゆるメディアを活用した啓発活動に努めます。	人権施策推進課
学校における多様な性への理解促進	児童・生徒に対し、学校現場で適切な支援を行うため、教職員を対象に多様な性への理解促進のための研修を実施します。	人権施策推進課 学校教育課
相談体制の充実	多様な性に関する相談窓口を充実するとともに、相談員をはじめ職員に対して研修を実施するなど資質向上に努めます。	人権施策推進課

【解説コラム】「大和郡山市パートナーシップ宣誓制度」って何？

◇人権尊重と多文化共生社会の実現を目指し、令和2年4月に導入◇

市民一人ひとりが互いの価値観や個性の違いを認めあい、すべての人の人権が尊重され、多様性が認められる共生社会の実現を目指すため、令和2年4月に「大和郡山市パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。性的マイノリティであるカップルが、互いを人生のパートナーとし、日常生活で経済的・物理的・精神的に協力しあうことを約束した関係であることを宣誓した事実を、市長が証明する制度です。婚姻制度と異なり、二人の関係を法的に保護するものではありませんが、差別や偏見の解消、性の多様性に対する認知について理解が広がり、多様性を認めあう共生社会の実現につながるものと期待されています。

■大和郡山市パートナーシップ宣誓書受領書

第 号

パートナーシップ宣誓書受領証

大和郡山市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱に基づき、パートナーシップの宣誓をされたことを証します。

宣誓日 年 月 日

様 (年 月 日生)

様 (年 月 日生)

年 月 日 大和郡山市長

見本

大和郡山市では、市民一人ひとりが互いの価値観や個性の違いを認め合い、すべての人の人権が尊重され、多様性が認められる共生社会の実現をめざしています。

この受領証は、法律上の効果が生じるものではありませんが、お互いを人生のパートナーとして日常生活において協力しあうことを宣誓されたことを証することにより、お二人がいきいきと輝き、活躍されることを期待しています。

これからの人生をともに歩まれるお二人のご多幸を願います。

この受領証の提示を受けられた方は、上記の趣旨を十分ご理解くださいますようお願いいたします。

特記事項

③ 生涯を通じた健康支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
妊娠・出産に関する相談・指導の推進	子育て世代包括支援センターにおいて相談・指導を行い、妊娠・出産、子育て期を安全・安心に過ごせるよう支援します。	保健センター
母子保健の推進	妊娠・出産期の母性の保護のため、各種健康診査、家庭訪問など、母子保健サービスを推進し、医療との連携に努めます。	保健センター
不妊への支援の実施	不妊に悩む夫婦に一般不妊治療費を助成するとともに、専門相談窓口を紹介します。	保健センター
健康寿命を延ばすための取り組みの推進	健康寿命を延ばすため、市民が主体的に健康づくりに取り組むことができるよう、性差やライフステージに応じた健康教育、健康相談、健康診査など、健康づくりの環境を整備します。	保健センター
思春期・青年期の保健対策	思春期や青年期のこころのカウンセリングのための取り組みを推進します。	保健センター 学校教育課
こころの健康問題への理解促進と啓発	こころの健康問題に対する理解を深める学習機会や情報提供を行います。	人権施策推進課 保健センター

④ 健康をおびやかす問題への対策

具体的施策	内容	担当部署
感染症に関する正しい知識の普及	H I V／エイズ、性感染症をはじめとする感染症についての正しい知識の普及に努め、健康相談などの相談体制を整備します。	保健センター

用語解説（※74）子育て世代包括支援センター：P75、（※75）母子保健サービス：P80、（※76）H I V／エイズ：P74

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
妊娠中の喫煙率	2.7%	0.0%
妊娠中の飲酒率	0.0%	0.0%
母子健康手帳発行時の保健師・助産師等 による保健指導実施率	74.8%	100.0%
健康寿命（65歳平均自立期間）	男性：18.52年 女性：21.25年 (令和2年)	延伸
大和郡山市パートナーシップ宣誓制度 の認知度	15.8%	30%以上
リプロダクティブ・ヘルス／ライツの認 知度	13.5%	30%以上
自殺死亡率 (人口10万人あたりの自殺者数)	男性：27.4人 女性：31.5人	減少

基本方針3) 困難な状況にある人への支援

性差や年齢、障害の有無などによって困難を抱えることなく、自分らしく地域で暮らすことができるよう、個々の状態に応じたきめ細やかな支援とともに、個々の能力を発揮することができる環境の整備に努めます。

① 高齢者への支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
社会保障制度の普及・啓発・支援	適切な介護サービスや年金受給資格が得られるよう、介護保険制度や年金制度についての啓発・支援を行います。	保険年金課 介護福祉課
高齢者の生活支援	安定した老後を過ごせるよう、介護支援サービス・医療サービスを充実し、各事業の連携体制を整えます。	保険年金課 介護福祉課 地域包括ケア推進課
高齢者などの社会参加の推進	高齢者が意欲や技能を活かしていきいきと暮らせるよう、シルバー人材センターなどと連携を取りながら、就労やボランティア活動など、社会参加の場を拡げます。	地域包括ケア推進課 地域振興課
高齢者が安心して暮らせる環境の整備	高齢者虐待などの暴力を容認しない社会づくりに向け、人権意識の啓発を推進します。また、高齢者虐待などの相談体制を整備するとともに、認知症や家族介護者への支援、成年後見制度に関する情報提供などを行うことで、高齢者が安心して暮らせる環境の整備に努めます。	地域包括ケア推進課
高齢者を見守る 地域ネットワークの活用	地域の関係機関・団体と連携したネットワークを強化するとともに、地域住民に対する普及・啓発を推進することで、問題を抱える高齢者の支援に活用します。	地域包括ケア推進課

② 障害のある人への支援の充実

具的施策	内容	担当部署
障害のある人の生活への支援	障害のある人が地域で安心して暮らせるよう、障害・性別の違いに配慮した障害福祉サービスの充実に努めるとともに、地域生活支援の提供体制を整備します。	障害福祉課
障害のある人の就労支援	働く意欲を持つ障害のある人が就労できるよう、ハローワークなどの関係機関と連携を図りながら、企業などに就労促進を働きかけるなどの支援を行います。	障害福祉課
バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進	社会活動に参加・参画し、社会の担い手としての役割と責任を果たしつつ、自信と喜びを持って生活を送ることができるよう、ハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー・ユニバーサルデザインを推進します。	障害福祉課 まちづくり戦略課 関係各課
障害のある人を見守る地域ネットワークの構築	関係団体などの活動を支援し、連携を図りながら、障害のある人を支える地域ネットワークの構築に努めます。	障害福祉課
情報の提供と相談窓口の充実	障害に応じた情報提供、相談体制の充実に努めるとともに、障害者相談支援センターや指定特定相談支援事業所などの関係機関との連携強化に努めます。	障害福祉課

③ 困難を抱える若者・女性への支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
若年期からの自立意識の形成	若者が長期的な視野に立って人生を展望できるよう、学校教育や社会教育において経済的に自立していくことの重要性を啓発します。	学校教育課
ニートなどの若者の就労支援	若者の就労支援活動を促進するため、ニートなどの若者の就労を支援しているNPOなどの活動を支援します。また、就労への不安・悩みに関する専門機関を紹介します。	地域振興課

用語解説（※79）ユニバーサルデザイン：P80、（※80）障害者相談支援センター：P76、
（※81）指定特定相談支援事業所：P76

具体的施策	内容	担当部署
困難を抱える女性への支援	コロナ禍によって表面化した家庭での精神的・経済的負担増など、女性が抱える様々な困難の解決や解消に向けた支援を行います。また、支援人材の育成・充実を図ります。	人権施策推進課 子育て支援課
ヤングケアラーへの支援	本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもに対する支援や相談窓口の充実を図ります。	子育て支援課

④ ひとり親家庭などに対する支援の充実

具体的施策	内容	担当部署
家庭生活への支援	ひとり親家庭などの生活上の不安を解消するため、県の制度や子育てなどの支援サービスの情報提供を行うとともに、県担当窓口へ迅速につながります。	子育て支援課
経済的な支援	ひとり親家庭などの生活安定を図るため、児童扶養手当・ひとり親家庭等医療費助成などにあわせ、県の助成に関する情報提供を行うとともに、県担当窓口へ迅速につながります。	子育て支援課
生活の自立促進	ひとり親家庭などの経済的・社会的自立を促進するため、職業能力開発・技能習得に関して情報提供し、就業促進を図ります。	子育て支援課
相談支援体制の充実	支援を必要とするひとり親家庭などが相談窓口につながるよう、情報提供や相談窓口への誘導を強化するとともに、窓口においてワンストップの寄り添い型支援を行います。	子育て支援課
子どもの居場所づくりの支援	ひとり親家庭の子どもなどに対し、生活習慣の習得や学習支援、食事の提供などを行うことができる居場所づくりを支援します。	子育て支援課

⑤ 外国人住民が安心して暮らせる環境の整備

具体的施策	内容	担当部署
外国人住民に対する支援	外国人住民が地域で孤立しないよう、同じ境遇にある人や地域の日本人と相互に交流する場を提供するなど、習慣や価値観の違いを理解し、互いの文化や風習を学び合える機会の提供・確保に努めます。また、外国人住民が利用しやすいような相談支援体制の充実を図ります。	人権施策推進課
日本語学習への支援	外国人住民が日常生活に困ることがないよう、日本語を学習する機会の提供・確保に努めます。	人権施策推進課
多言語による情報提供	外国人住民が安心して暮らせるよう、公的機関、市広報紙やホームページなどで多言語での情報提供や相談窓口の紹介、災害時緊急情報の発信などを行います。	市民安全課 人権施策推進課
国際理解教育の推進	子どもたちが広い視野を持って異文化を理解し、多文化共生の姿勢を育てるために国際理解教育を推進します。	学校教育課

■数値目標

指標名	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和10年度)
日本語教室の開催回数	57回	60回

第5章 計画の推進体制

1 計画の推進体制と進捗管理

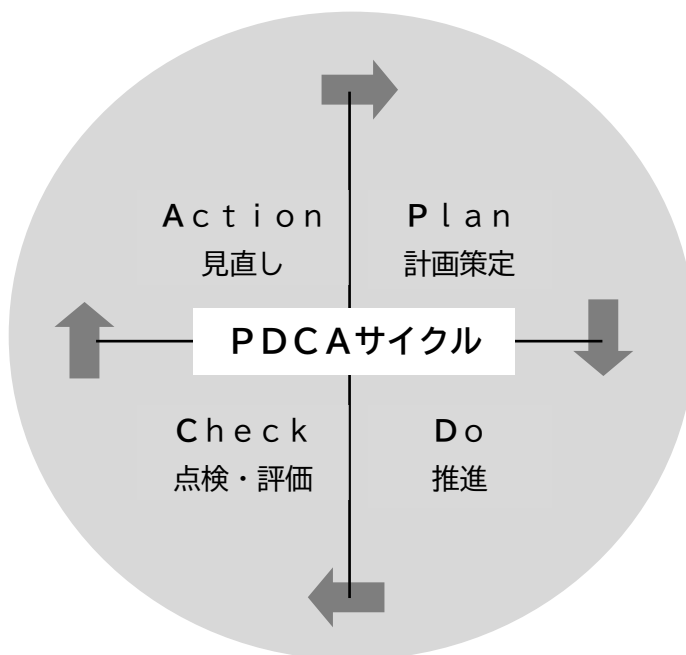
本計画の総合的かつ効果的な推進のため、大和郡山市男女共同参画推進条例に基づき、庁内の推進組織である「大和郡山市男女共同参画推進本部」において、庁内での連携体制の強化・充実を図ります。

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

2 計画の進行管理

計画の進行管理については、PDCAサイクルに基づき、「大和郡山市男女共同参画審議会」において、数値目標の達成状況や各施策の進捗状況の把握・点検・見直しを毎年度行います。

また、社会情勢の変化により、必要に応じて各施策の見直しを行います。



第6章 資料編

1 用語解説

あ 行	
育児・介護休業法	育児または家族の介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を目的とした法律で、平成7年の「育児休業法」の大幅改正により成立しました。
イクメンプロジェクト	働く男性が育児をより積極的にすることや、育児休業を取得することができるよう、社会の機運を高めることを目的とし、厚生労働省が平成22年6月より始動させたプロジェクトです。
一般事業主行動計画	企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定める計画です。
一般不妊治療	排卵日を診断して性交のタイミングをあわせるタイミング法、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる排卵誘発法、精液を注射器で直接子宮に注入する人工授精などを行う不妊治療を指します。
生命（いのち）の安全教育	性暴力の根底にある誤った認識や行動、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切に考える考え方や、人を尊重する態度等を発達段階に応じて身に付けることを目指す取り組みのことです。
H I V／エイズ	H I Vは「Human Immunodeficiency Virus」の略で、ヒト免疫不全ウイルスと訳します。エイズとは、H I Vに感染し、免疫力の低下によって特定の合併症を発症した状態で、正式名称は後天性免疫不全症候群といいます。
S D G s	持続可能な開発目標（S D G s : Sustainable Development Goals の略）を指し、平成27年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択され、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、よりよい世界を目指す開発目標のことです。17のゴール、169のターゲットから構成され、発展途上国のみならず、先進国が取り組むユニバーサル（普遍的）なものとなっています。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。M字カーブは、結婚や出産、育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本で顕著な傾向です。米国やスウェーデンなどの欧米先進国では、子育て期における就業率の低下はみられません。

あ 行	
LGBTQ	「L：レズビアン（女性同性愛者）」「G：ゲイ（男性同性愛者）」「B：バイセクシュアル（両性愛者）」「T：トランスジェンダー（出生時に診断された性と、自認する性の不一致）」「Q：クエスチョニング（自分の性自認や性的指向が定まらないこと）」の頭文字をとった総称です。
「えるぼし」認定	コラム『「えるぼし」認定って何?』（53ページ）に掲載
親子たんとん広場	未就園の子どもたちが保護者と一緒に遊べる子育てステーションで、大和郡山市内の公民館内などに開設しています。
オレンジリボンキャンペーン	子どもの虐待防止のシンボルマークとなっている「オレンジリボン」を広めることで、子どもの虐待をなくすことを呼びかける全国的な市民運動のことです。
か 行	
家族経営協定	家族経営が中心の日本の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲を持って経営に参画することができるよう、経営の方針、労働報酬、休日・労働時間などのルールについて文書で取り決めたものです。
家庭教育学級	子育てを通して人と人とのつながりを広げて相互理解を深めながら、ともに活動し、学びあう場のことです。市内各幼稚園、認定こども園、小・中学校に開設しています。
キャリアアップ助成金	有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。
キャリア教育	コラム『「キャリア教育」って何?』（44ページ）に掲載
キャリア形成	社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うことです。
健康寿命	65歳以上の人元気で自立した生活を送ることができる期間のことです。
高等職業訓練促進給付金	ひとり親の方が、看護師や保育士、理学療法士などの資格取得を目指して修業する期間の生活費を支援する国の制度です。児童扶養手当の支給を受けているか、または同等の所得水準の人で、養成機関で半年以上のカリキュラムを終え、対象の資格取得が見込まれる人が対象です。
子育て世代包括支援センター	主に妊産婦及び乳幼児の実情を把握し、妊娠・出産・子育てに関する各種の相談に応じ、必要に応じて支援プランの策定や、地域の保健医療または福祉に関する機関との連絡調整を行い、母子保健施策と子育て支援施策を一体的に提供することで、妊産婦及び乳幼児の健康の保持及び増進に関する包括的な支援を行います。それにより、地域の特性に応じた妊娠期から子育て期にわたって切れ目なく支援する体制を構築することを目的としています。
こども家庭相談センター	子どもの成長、発達、行動、しつけなどの様々な問題や心配ごとについての相談や、女性が抱える悩み、自立のための相談に応じる施設です。

か 行	
子ども・子育て支援事業計画	子ども・子育て支援法に基づき、国が示す基本指針に即して、市町村が5年を1期として教育・保育、地域子ども・子育て支援事業の量の見込み並びにそれに対応する提供体制の確保の内容や実施時期について定める計画です。
こどもサポートセンター	育児の援助を受けたい人と、育児の援助を行いたい人（サポーター）が互いに会員になって、子育て中の家庭を地域で支える公的なシステムです。
さ 行	
ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）	生物学的性別（sex）に対する「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習の中には社会によってつくり上げられた「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」（gender）といいます。
指定特定相談支援事業所	障害福祉サービスを利用するための「サービス等利用計画」を作成することができる事業所です。
児童虐待防止推進月間	厚生労働省では毎年11月を「児童虐待防止推進月間」と定め、家庭や学校、地域など社会全般にわたり、児童虐待問題に対する深い関心と理解を得ることができるよう、期間中に児童虐待防止のための広報・啓発活動など様々な取り組みを集中的に実施しています。
児童相談所全国共通ダイヤル「189（いちはやく）」	虐待を受けたと思われる児童を発見したときなどに、すぐに児童相談所に通告・相談ができる全国共通の電話番号です。「児童相談所全国共通ダイヤル」にかけると近くの児童相談所につながります。通告・相談は匿名で行うこともでき、通告・相談者やその内容に関する秘密は守られます。
児童ポルノ	写真、電磁的記録に係る記録媒体その他のものであって、児童の姿態を視覚で認識できる方法で描写したものです。
障害者相談支援センター	障害のある人やその家族などの相談に応じるための窓口です。
女性活躍推進法	女性の個性と能力が十分に発揮される社会の実現を図ることを目的とした法律で、平成27年に制定されました。常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対しては、女性の採用・管理職割合、残業時間の状況などを把握・分析し、数値目標を含む事業主行動計画の策定、公表及び女性の活躍状況に関する情報を公開することが義務付けられています。
女性に対する暴力をなくす運動	夫やパートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為など女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、地方公共団体や女性団体その他の関係団体が連携、協力し、社会の意識啓発など女性に対する暴力の問題に関する取り組みを一層強化する運動。毎年11月12日から25日までの2週間が「女性に対する暴力をなくす運動」期間とされています。
女性のエンパワーメント	男女共同参画社会の実現のために、女性が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・社会的及び文化的に力を持った存在となり、その力を発揮し、行動していくことです。

さ 行	
シルバー人材センター	市内在住の60歳以上のシニア世代を会員とし、働く機会の提供を通じて生きがいの充実や生活の安定、あるいは地域社会の発展や現役世代の下支えなどを推進することを目的とした団体です。
スクールカウンセラー	いじめの深刻化や不登校児童・生徒の増加など、児童・生徒の心のあり方とかかわる様々な問題が生じていることを背景として、児童・生徒や保護者の抱える悩みを受け止め、学校でのカウンセリング機能を充実させるため学校に配置された、専門的な知識・経験を有する臨床心理士などの「こころの専門家」です。
スクールソーシャルワーカー	児童・生徒の学校生活に係る、いじめ、不登校、暴力行為、児童虐待など生徒指導上の課題や貧困に対応するため、教育分野の知識に加えて社会福祉などの専門知識・技術によって自動・生徒のおかれた様々な環境に働きかけて支援する社会福祉士や精神保健福祉士などの福祉の専門家です。
ストーカー行為	相手の意思を無視し、自分が関心を抱いた特定の相手に対して、一方的に付きまといなどの行為（相手方の身体の安全、住居などの平穏、名誉、行動の自由を害する、あるいはそのような不安を覚えさせるような行為）を繰り返し行うことです。
性交同意年齢	「性行為への同意を判断できるとみなす年齢」のこと。日本では「18歳未満との性的行為」を処罰する青少年保護育成条例が全都道府県で制定されていますが、性的同意年齢については、刑法の規定で男女とも「16歳以上」と設定されています。16歳未満の子どもに対して性交やわいせつ行為をすると、不同意性交等罪や不同意わいせつ罪として処罰されます。
性同一性障害	生物学的性別（sex）と性別に対する自己意識あるいは自己認知（gender identity）が一致しない状態にあることです。
成年後見制度	知的障害や精神障害、認知症などによって、ひとりで決めることに不安や心配のある人が、様々な契約や手続き等の際に、選任した後見人が手伝う制度のことです。
性犯罪	違法な方法によって性欲を満足させる行為で、罪となるものです。
性別役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」や「男性は主要な業務、女性は補助的業務」など、性別によって役割を分担するのが当然、あるいは自然だとする固定的な意識のことです。
セクシュアルハラスメント	相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、そのものの尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えることです。
た 行	
多文化共生	国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化の違いを理解しようと努め、あるいは認めあい、協力しあって豊かな地域社会にしていこうとする考え方のことです。

た 行	
多様な性	性には、①身体の性（生まれたときに割り当てられた身体の区別による性）、②こころの性（自分の性別をどう認識しているか、性自認）、③表現する性（ことばづかいや髪型、服装など、自分をどのように表現するか）、④好きになる性（恋愛対象として好む性、性的指向）の4つの要素があります。身体の性とこころの性が必ずしも一致するわけではなく、好きになる性も異性とは限りません。性のあり方は人の数だけバリエーションがあり、多様な性が存在します。
男女共同参画	性別などにかかわらず、すべての人が社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、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参画する機会が確保され、すべての人が均等に政治的・経済的・社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うことです。
男女共同参画週間	コラム『「男女共同参画週間」って何?』（43ページ）に掲載。
男女雇用機会均等法	雇用の分野において女性と男性が均等な機会と待遇が確保されることなどを目的として昭和60年に公布されました。平成9年の大幅改正により、募集、採用、配置、昇進における男女間差別の禁止、セクシュアルハラスメントの創設、ポジティブ・アクションの創設などが盛り込まれました。平成18年の改正では、男女間差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策措置の義務化などが図られています。
男女混合名簿	五十音順や生年月日順などによって男女を一緒にした名簿のことです。
男性・男児のための性暴力被害者ホットライン	性犯罪や性暴力の被害にあった男性や男児、その保護者のための臨時的相談窓口として令和5年9月に内閣府が開設しました。
デートDV	恋人による身体的暴力や精神的暴力、性的暴力のことです。DVが「配偶者等からの暴力」を指すのに対して、デートDVは「恋人からの暴力」を意味します。
テレワーク	ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。「在宅勤務」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」の3つの形態があります。
な 行	
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業	コラム『「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」って何?』（34ページ）に掲載。
奈良県女性人材情報バンク	奈良県が実施する事業で、県内外各分野で活躍している女性を登録したものです。管理者（奈良県福祉医療部こども・女性局女性活躍推進課長）は県及び市町村における各種審議会等の新設または改選に際し、女性委員の候補として適切な者を求めているときなどに限り、情報提供することとしています。
ニート	総務省が行っている労働力調査において、15～34歳で、非労働力人口のうち家事も通学もしていない人のことです。

な 行	
日本語教室	日本語を母語としない人を対象に、日常生活のために必要な日本語の読み書きや会話の習得、異文化交流を図るための事業として、基本的に毎週日曜日に開催している教室のことです。
認知症	様々な脳の病気により、脳の神経細胞の働きが徐々に低下し、記憶力や判断力などの認知機能が低下して、社会生活に支障をきたした状態のことをいいます。
認知症カフェ	認知症の人やその家族が、お茶やお菓子などを楽しみながら交流し、介護や医療に関する情報交換などをする場のこと。本市でも10か所以上で開催しています。
は 行	
パープルライトアップ	「女性に対する暴力をなくす運動」期間の11月12日～25日に、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんで、各地のタワーやランドマークなどを紫色にライトアップする運動です。
パープルリボン運動	コラム「『パープルリボン運動』ってどんな運動？」(60ページ)に掲載。
配偶者からの暴力(DV) (ドメスティック・バイオレンス)	配偶者(婚姻の届け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む)、恋人、パートナーその他の親密な関係にある者、またはあった者からの身体的、精神的、経済的または性的な苦痛を与える暴力及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動のことです。
配偶者暴力防止法 (DV防止法)	平成13年に施行された配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律です。
パタニティハラスメント	育児に積極的にかかわりたいと思っている男性従業員が、育児休業を取得したり、保育所などの送迎や病院に連れて行く場合などに育児のための制度を利用したりする際に、上司や同僚から妨害されたり、嫌がらせなどをされることです。
働き方改革	働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を「自分で選択」できるようにするための改革です。
バリアフリー	高齢者や障害のある人などが社会生活をしていくうえで障壁(バリア)となるものを除去(フリー)することです。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁などすべての障壁を除去するという考え方です。
パワーハラスメント	職務上の地位や権力などを利用した嫌がらせのことで、業務の適正な範囲を超え、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる行為のことです。なお、パワーハラスメントはセクハラとは異なり、法律上の定義がありません。
ひとり親家庭	父か母のどちらかひとりと、未成年の子どもだけの家庭のことです。
表現ガイドライン	「男女共同参画の視点からの公的広報の手引」をはじめとする、国や県の男女共同参画の視点に基づいた表現に関するガイドラインです。
フィルタリング	青少年を違法・有害情報との接触から守り、安心・安全にインターネットを利用する手助けをするサービスです。

は 行	
フレックスタイム制	変形労働時間制の一つで、労使間の協定により、一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で出勤時間や退社時間を自由に選択できる制度です。
放課後児童クラブ (学童保育所)	児童福祉法の規定に基づき、保護者が仕事などで昼間に家庭にいない就学児童に対し、授業の終了後に児童館などを利用して適切な遊び場所や生活の場を与えることで、児童の健全な育成を図る事業です。
放課後児童クラブサポートセンター	放課後児童クラブ(学童保育所)の運営で負担のかかっている保護者の負担軽減と、サービスの向上を図るため、会計事務や清掃、クレーム対応などをサポートする仕組みです。本市では令和5年4月に開設されました。
ポジティブ・アクション (積極的改善措置)	コラム『「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」って何?』(49ページ)に掲載。
母子父子寡婦福祉資金貸付金制度	経済的に厳しい母子家庭や父子家庭などのひとり親世帯などが、生活や自立に必要な資金を低金利や無利子で借りることができる国の制度のことです。
母子保健サービス	母親や子どもの健康維持・増進を図ることを目的としたサービスで、健康診査や保健指導、医療対策などがあります。また妊娠・出産・育児期の女性が抱えるこころの問題に対して、保健師等が面談で相談に応じるなどの支援があります。
母性	生物的存在としての女性が持っている母としての性質、子を産み育てる母親としての機能のことです。
ま 行	
マタニティハラスメント	女性従業員が妊娠・出産・育児休職などを理由として嫌がらせをされることなどを指します。事業主による不利益な扱いは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。
ママパäckラス	妊婦や父親になる人を対象に開催している、妊娠・出産・育児についての教室です。
や 行	
大和郡山市特定事業主行動計画	女性活躍推進法に基づき、大和郡山市長、同市上下水道事業の管理者、同市議会議員、同市代表監査委員、同市選挙管理委員会、同市農業委員会、同市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。
有害図書類	性・暴力などに関する表現が青少年の成長に悪影響を及ぼす可能性があるものとして、奈良県青少年の健全育成に関する条例に基づいて指定された書籍、雑誌、ビデオテープ、ビデオディスクなどの出版物や記録媒体のことです。
ユニバーサルデザイン	障害の有無、年齢、性別、人種などにかかわらず、多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方です。
ら 行	
Leap なら(奈良県女性の起業支援プロジェクト)	女性の起業・経営を支援し、起業の実現や事業の拡大といった飛躍をしてもらうための取り組みの愛称を「Leap なら」とし、各種セミナー・相談会の開催や情報発信などを実施しています。

ら 行	
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）	生殖に関する「健康」と「権利」のこと。「健康」としては、安全で満足できる性生活、安全な出産などがあげられ、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程で自ら「いつ」「何人」「子どもを産むか、産まないか」を決定する自由や、性・生殖に関する適切な情報・サービスを得られる権利などがあげられます。
6次産業化	農林水産業・農産漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物をはじめとする農産漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出することです。
わ 行	
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、仕事並びに家庭、地域及び個人生活における様々な活動について調和が保たれ、多様な生き方を選択し実現することができることです。

2 計画策定の経過

年月日	内 容
令和4年 10月5日	○令和4年度大和郡山市男女共同参画審議会 (1) 大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）改訂版の進捗状況について (2) 令和3年度男女共同参画実施事業報告について (3) 令和3年度DV・女性相談について (4) 第四期大和郡山市男女共同参画基本計画の策定について
12月7日～ 12月21日	○大和郡山市男女共同参画に関するアンケート ・市民対象調査 配布数：2,500件、有効回収数：711件、有効回収率：28.4% ・事業所対象調査 配布数：350件、有効回収数：115件、有効回収率：32.9%
令和5年 8月4日	○令和5年度第1回大和郡山市男女共同参画審議会 (1) 大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）の策定について
11月17日	○令和5年度第2回大和郡山市男女共同参画審議会 (1) 大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）の素案について
令和6年 1月5日～ 1月19日	○パブリックコメントの実施
2月16日	○令和5年度第3回大和郡山市男女共同参画審議会 (1) 大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）【案】に関するパブリックコメントの実施結果について (2) 大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）【案】の最終確認について (3) 大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）【案】の概要版について

3 大和郡山市男女共同参画推進条例

平成 30 年 12 月 20 日
大和郡山市条例第 31 号

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 9 条)
- 第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策
(第 10 条—第 17 条)
- 第 3 章 大和郡山市男女共同参画審議会(第 18 条)
- 第 4 章 雑則(第 19 条)
- 附則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、本市における男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、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 性別等にかかわらず、すべての人が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって家庭、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参画する機会が確保され、もってすべての人が均等に政治的、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、その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又は通学する者をいう。
- (4) 事業者 営利、非営利を問わず、市内において事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。

- (5) 教育関係者 市内において学校教育、社会教育、保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。
- (6) ワーク・ライフ・バランス 一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、仕事並びに家庭、地域及び個人生活における様々な活動について調和が保たれ、多様な生き方を選択及び実現することができることをいう。
- (7) セクシュアル・ハラスメント 相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えることをいう。
- (8) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(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む。)、恋人、パートナーその他の親密な関係にある者又はあった者からの身体的、精神的、経済的又は性的な苦痛を与える暴力及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

- (1) すべての人が、性別にかかわらず個人として尊重され、差別的取扱いを受けることなく、様々な場面で個人としての能力を発揮できる機会が確保され、平等・対等な立場が保障されること。
- (2) すべての人が、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会の制度又は慣行にとらわれることなく、社会における活動の自由な選択に対し影響されることがないよう配慮されること。
- (3) すべての人が、社会の対等な構成員として、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方針の立案及び意思決定に共同して参画し能力を発揮する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する人が、性別にかかわらず互いの個性を尊重し、相互の協力と社会の支援のもと、子育て、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、職場、地域等における活動と両立することができる、ワーク・ライフ・バランスが保たれること。

(5) すべての人が、互いの性及び身体的特徴を理解し、妊娠、出産等、性と生殖に関して個人の意思が尊重され、生涯にわたり安全で健康な生活を営むことができること。

(6) 男女共同参画の推進が、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鑑み、国際的な視野をもって行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念(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。)を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 市は、国及び他の地方公共団体と連携し、市民、事業者及び教育関係者と協働して、男女共同参画の推進に取り組まなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画についての理解を深め、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寄与するよう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、基本理念にのっとり、その事業活動に関し誰もが共同して参画する雇用上の均等な機会及び待遇の確保に努めるとともに、その雇用する労働者が能力を発揮できるよう必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業者は、その雇用する労働者がワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境を整備するよう努めなければならない。

3 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、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進において教育の果たす重要性を深く認

識し、教育又は保育を行うよう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。

(性別に起因する人権侵害の禁止)

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、性別に起因する差別的取扱い並びに性的指向及び性自認による差別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、ドメスティック・バイオレンスその他の性別に起因するあらゆる人権侵害を行ってはならない。

(公衆の情報表示に関する配慮)

第9条 何人も、公衆に情報を表示する広報、報道、広告等の表現においては、性別による固定的な役割分担意識及び男女間における暴力的行為を正当化し、又は助長する表現並びに過度の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 男女共同参画の推進に関する基本的施策
(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、基本計画を策定し、又は変更しようとするときは、市民、事業者及び教育関係者の意見が反映されるよう適切な措置を講ずるとともに、大和郡山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 市長は基本計画を策定し、又は変更したときは、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11条 市は、あらゆる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(推進体制の整備等)

第12条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を積極的に推進するため、推進体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(実施状況等の公表)

第13条 市長は、基本計画に基づく男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等を公表しなければならない。

(情報収集及び調査研究)

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施するため、必要な情報収集及び調査研究を行うものとする。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第15条 市は、家族を構成する人が互いの協力のもと、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動及び職場、学校、地域等における活動を両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの視点に立った必要な支援を行うものとする。

(苦情及び相談への対応)

第16条 市は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、苦情の申出を受けた場合は、適切な措置を講ずるものとする。

2 市は、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要因による人権侵害に関し相談があったときは、関係機関と連携し、適切に対応するものとする。

(広報活動及び啓発)

第17条 市は、男女共同参画の推進に関し、必要な広報活動を行い、その啓発に努めるものとする。

第3章 大和郡山市男女共同参画審議会

第18条 男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施することについて必要な事項を審議するため、大和郡山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、第10条第2項に定める基本計画の策定及び変更に関する事項のほか、男女共同参画の推進に関する施策に関し必要な事項について市長に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員12人以内をもって組織する。この場合において、男女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。ただし、市長がやむを得ない事情があると認めたときは、この限りでない。

4 委員は、男女共同参画の推進に関し識見を有する者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 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 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19条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成31年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に策定されている大和郡山市男女共同参画基本計画(第三期)及びその改訂版は、第10条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

3 大和郡山市男女共同参画推進本部設置規程(平成29年8月大和郡山市訓令第1号)に規定された大和郡山市男女共同参画推進本部は、第12条の規定により整備された推進体制とみなす。

(大和郡山市の非常勤の特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

4 大和郡山市の非常勤の特別職の職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和31年11月大和郡山市条例第24号)の一部を次のように改正する。

[次のよう]略

4 大和郡山市男女共同参画審議会規則

平成 31 年 1 月 29 日

大和郡山市規則第 1 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、大和郡山市男女共同参画推進条例(平成 30 年 12 月大和郡山市条例第 31 号)第 18 条の規定に基づき、大和郡山市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(会長及び副会長)

第 2 条 審議会に会長及び副会長各 1 人を置く。

- 2 会長及び副会長の任期は、委員の任期による。
- 3 会長は、委員の互選により選出し、副会長は、委員の中から会長が指名する。
- 4 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 5 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 3 条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。ただし、会長が互選される前に招集される会議は市長が招集する。

- 2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席等)

第 4 条 会長は、審議会において必要があると認めるときは、関係者その他参考人の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第 5 条 審議会の庶務は、市民生活部人権施策推進課において行う。

(その他)

第 6 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営等について必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

5 大和郡山市男女共同参画審議会委員名簿

氏 名	所 属
◎ 島本 太香子	学識経験者 (奈良大学)
○ 西村 香苗	学識経験者 (奈良弁護士会)
福岡 ともみ	学識経験者 (特定非営利活動法人 性暴力被害者支援センター・ひょうご)
植村 俊博	大和郡山市自治連合会
亀岡 静代	郡山女性ネットワーク
堀川 力	一般社団法人 大和郡山青年会議所
金銅 成悟	大和郡山市議会
川端 章代	川端運輸株式会社
村城 正	社会福祉法人 協同福祉会
榊 洋子	奈良人権擁護委員協議会第2部会
川口 次郎	大和郡山市校園長会
牧野 哲夫	大和郡山公共職業安定所

(令和5年10月1日現在)
※順不同・敬称略
※◎：会長、○：副会長

6 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年七月十六日法律 第二百号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）
附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の

策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

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

- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができ

る。

（資料提出の要求等）

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

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

（政令への委任）

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

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）

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

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

- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長

の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号）抄
（施行期日）

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

一 略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄
（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

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

平成十三年法律第三十一号

改正 令和五年法律第五三号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条の四）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二条）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条—第三十一条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（定義）

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、
配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な
攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをい
う。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を
及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において
「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者
からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離
婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、

当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対
する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴
力を受けた者をいう。

3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をして
いないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含
み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚
姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと
同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防
止するとともに、被害者の保護（被害者の自立を支援
することを含む。以下同じ。）を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条
第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村
基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

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）

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道
府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の
保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下

この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 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。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する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、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利

用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、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)

第四条 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)

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

(協議会)

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者(第五項において「関係機関等」という。)により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織するよう努めなければならない。

- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
- 5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第五条の三 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第五条の四 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶

者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。))を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、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一年間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

2 前項の場合において、同項の規定による命令(以下「接近禁止命令」という。)を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為をしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他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（平成十九年法律第六十三号）第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
- 十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

- 3 第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、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一年を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。
 - 一 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第

一号に規定する電子メールをいう。)その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。

二 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

(退去等命令)

第十条の二 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この条及び第十八条第一項において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であっては、当該配偶者であった者。以下この条、第十二条第二項第二号及び第十八条第一項において同じ。)から更に身体に対する暴力を受けることにより、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して二月間(被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物(不動産登記法(平成十六年法律第百二十三号)第二条第二十二号に規定する区分建物をいう。)の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、六月間)、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、申立ての時に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)

第十一条 接近禁止命令及び前条の規定による命令(以下「退去等命令」という。)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)

第十二条 接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、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であっては、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大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 第十条第三項の規定による命令(以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。)の申立てをする場合にあつては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあつては、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であつては、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大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第十三条 裁判所は、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（期日の呼出し）

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

2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することが

できない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

（公示送達の方法）

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

（電子情報処理組織による申立て等）

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

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

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面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 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。

6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨

及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

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

(保護命令の取消し)

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

2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。

4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かななければならない。

5 第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする退去等命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の期間までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の退去等命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該退去等命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

第二十条 削除

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)第一編から第四編までの規定(同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百十五條第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。)を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受け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
第百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第百十三条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受け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
第百三十三条の三第一項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面

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

(最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

（教育及び啓発）

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

（調査研究の推進等）

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

（民間の団体に対する援助）

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

（都道府県及び市町村の支弁）

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う女性相談支援センターの運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

（この法律の準用）

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

第二条	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手（以下「特定関係者」という。）
	、被害者	、被害者（特定関係者からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十一条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

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

第三十一条 第十二条第一項若しくは第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項若しくは第二項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

(検討)

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

附 則 （平成一九年七月一日法律第一一三号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同

条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 （平成二五年七月三日法律第七二号） 抄
(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄
(施行期日)

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

一 略

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

附 則 （令和元年六月二六日法律第四六号） 抄
(施行期日)

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定
公布の日
(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討等)

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

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

附 則 （令和四年五月二五日法律第五二号） 抄
(施行期日)

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

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定
公布の日
(政令への委任)

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

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄
(施行期日)

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

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 （令和五年五月一九日法律第三〇号） 抄（施行期日）

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

一 附則第七条の規定 公布の日

二 第二十一条の改正規定 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和四年法律第四十八号。附則第三条において「民事訴訟法等改正法」という。）附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日

（保護命令事件に係る経過措置）

第二条 この法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「新法」という。）第十条及び第十条の二の規定は、この法律の施行の日（以下この条において「施行日」という。）以後にされる保護命令の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた保護命令の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

2 新法第十一条第二項及び第三項並びに第十二条第一項及び第二項の規定は、施行日以後にされる保護命令の申立てについて適用し、施行日前にされた保護命令の申立てについては、なお従前の例による。

3 新法第十八条第一項の規定は、施行日以後にされる同項に規定する再度の申立てに係る事件について適用し、施行日前にされた同項に規定する再度の申立てに係る事件については、なお従前の例による。

（民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間の経過措置）

第三条 新法第十四条の二から第十四条の四までの規定は、民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間は、適用しない。

2 附則第一条第二号に規定する規定の施行の日から民事訴訟法等改正法の施行の日の前日までの間における新法第二十一条の規定の適用については、同条中「第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第一百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第一百十一条、第一編第七章、第三百三十三条の二第五項及び第六項、第三百三十三条の三第二項、第五百十一条第三項、第六十条第二項、第八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百十五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする」とあるのは、「第八十七条の二の規定を除く。）を準用する」とする。

（罰則の適用に関する経過措置）

第四条 刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号）の施行の日（以下この条において「刑法施行日」という。）の前日までの間における新法第三十条の規定の適用については、同条中「拘禁刑」とあるの

は、「懲役」とする。刑法施行日以後における刑法施行日前にした行為に対する同条の規定の適用についても、同様とする。

（政令への委任）

第七条 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（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第八条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （令和五年六月一四日法律第五三号） 抄
この法律は、公布の日から起算して五年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三十二章の規定及び第三百八十八条の規定 公布の日

二 第一条中民事執行法第二十二条第五号の改正規定、同法第二十五条の改正規定、同法第二十六条の改正規定、同法第二十九条の改正規定（「の謄本」の下に「又は電磁的記録に記録されている事項の全部を記録した電磁的記録」を加える部分を除く。）、同法第九十一条第一項第三号の改正規定、同法第四百十一条第一項第三号の改正規定、同法第八十一条第一項の改正規定、同条第四項の改正規定、同法第八十三条の改正規定、同法第八十九条の改正規定及び同法第九十三条第一項の改正規定、第十二条、第三十三条、第三十四条、第三十六条及び第三十七条の規定、第四十二条中組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第三十九条第二項の改正規定、第四十五条の規定（民法第九十八条第二項及び第一百五十一条第四項の改正規定を除く。）、第四十七条中鉄道抵当法第四十一条の改正規定及び同法第四十三条第三項の改正規定、第四十八条及び第四章の規定、第八十八条中民事訴訟費用等に関する法律第二条の改正規定、第九十一条の規定、第八十五条中配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第十二条第三項の改正規定、第九十八条の規定並びに第三百八十七条の規定公布の日から起算して二年六月を超えない範囲内において政令で定める日

8 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年法律第六十四号

改正 令和四年法律第六八号

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し

て、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるもの

とする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。（都道府県推進計画等）

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

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

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

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

令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
 - 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
 - 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。
- （委託募集の特例等）

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

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

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その

事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

（啓発活動）

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命

令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

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

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

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

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄（施行期日）

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

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄（施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則（令和四年三月三十一日法律第一二号）抄（施行期日）

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

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

二 略

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

第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と」を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七條の規定 令和四年十月一日

（政令への委任）

第二十八條 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号） 抄
（施行期日）

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

一 第五百九條の規定 公布の日

9 男女共同参画に関する動向

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
1945 (昭 20)	・ 国際連合成立 (国連憲章採択)	・ 衆議院議員選挙法改正 (婦人参政権実現)		
1946 (昭 21)	・ 国連に「婦人の地位委員会」発足	・ 日本国憲法公布 (1947年施行)		
1947 (昭 22)		・ 「労働基準法」公布・施行 ・ 民法改正・施行-家制度の廃止-		
1948 (昭 23)	・ 「世界人権宣言」採択 (国連総会)			
1967 (昭 42)	・ 「婦人に対する差別撤廃宣言」採択 (国連総会)	・ 総理府に「婦人関係の諸問題に関する懇談会」設置		
1972 (昭 47)	・ 1975年を国際婦人年とすることを決定 (国連総会)			
1975 (昭 50)	・ 「国際婦人年」 ・ 「国際婦人年世界会議」(第1回世界女性会議)開催(メキシコシティ)-「世界行動計画」を採択- ・ 1976年から10年間で「国連婦人の10年」と決定 (国連総会)	・ 「総理府婦人問題担当室」設置 ・ 「婦人問題企画推進本部」「婦人問題企画推進会議」設置 ・ 「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」公布 (1976年施行) ・ 「国際婦人年記念日本婦人問題会議」開催		
1976 (昭 51)	・ ILO (国際労働機関) に婦人労働問題担当室を設置	・ 民法一部改正・施行-離婚後の氏の選択-	・ 婦人問題に関する窓口を「県民課」とする	
1977 (昭 52)		・ 「国内行動計画」策定 ・ 「国内行動計画前期重点目標」発表 ・ 「国立婦人教育会館」設置	・ 「奈良県婦人問題施策推進連絡会議」設置	
1978 (昭 53)			・ 「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 (昭 54)	・ 「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催 (ニューデリー) ・ 「女性差別撤廃条約」採択 (国連総会)			

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
1980 (昭 55)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議（第2回世界女性会議）開催（コペンハーゲン）-「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択、「女子差別撤廃条約」署名式-	・民法一部改正（1981年施行）-配偶者の法定相続分引き上げ- ・「女子差別撤廃条約」署名	・「婦人の地位と福祉の向上をめざして」婦人問題懇談会提言	
1981 (昭 56)	・「ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）」採択（ILO総会） ・「女子差別撤廃条約」発効	・「国内行動計画後期重点目標」発表	・「婦人対策課」設置 ・「奈良県婦人会議」設置 ・「婦人相談コーナー」開設 ・「北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議」開催（総理府と共催）	
1982 (昭 57)			・「婦人情報コーナー」開設	
1983 (昭 58)			・「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置	
1984 (昭 59)	・「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催（東京）	・「国籍法」「戸籍法」一部改正（1985年施行）-国籍の父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化-	・「婦人問題啓発フェスティバル婦人問題啓発大会」開催 ・「国連婦人の10年」最終年記念「婦人のつどい」及び「婦人の活動展」開催	
1985 (昭 60)	・「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議（第3回世界女性会議）開催（ナイロビ）-「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択-	・「国民年金法」の改正・施行-女性の年金権確立- ・「男女雇用機会均等法」公布（1986年施行） ・「女子差別撤廃条約」批准		
1986 (昭 61)			・「奈良県女性センター」開設 ・「奈良県婦人行動計画」策定	
1987 (昭 62)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」決定		
1989 (平元)				・「大和郡山市女性行動計画（第一期）」策定

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
1990 (平2)	・「国連婦人の地位委員会拡大会期」開催（ウィーン） ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
1991 (平3)		・「育児休業法」公布（1992年施行） ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画（第一次改定）」決定	・「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施	・「第1回郡山・女のまつり」開催
1992 (平4)		・「婦人問題担当大臣」設置		・「第2回郡山・女のまつり」開催
1993 (平5)	・「世界人権会議」開催（ウィーン） ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択（国連総会）	・中学校で家庭科の男女共修開始 ・「パートタイム労働法」公布・施行	・「奈良県女性行動計画（修正版）」策定 ・「婦人対策課」から「女性政策課」に課名変更 ・「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称	
1994 (平6)	・第4回世界女性会議エスカップ地域政府間準備会議開催（ジャカルタ）-「ジャカルタ宣言」採択- ・「国際人口開発会議」開催（カイロ）	・高校で家庭科の男女共修開始 ・総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置	・「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	・「第3回郡山・女のまつり」開催 ・社会教育課（現生涯学習課）に「成人・女性係」設置
1995 (平7)	・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ・第4回世界女性会議開催（北京）-「北京宣言」「行動綱領」採択-	・「育児・介護休業法」公布・施行（介護休業に関する部分は1999年施行） ・「ILO156号条約」批准	・「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	・「第4回郡山・女のまつり」開催
1996 (平8)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・「データにみる奈良県女性の現状-奈良県女性行動計画 10 年のまとめ-」（奈良県女性白書）作成	・「第5回郡山・女のまつり」開催
1997 (平9)		・「男女雇用機会均等法」改正（1999年施行）	・「なら女性プラン 21-奈良県女性行動計画（第二期）-」策定	・「第6回郡山・女のまつり」開催 ・「男女共同参画社会づくり in こおりやま」開催 ・「郡山女性ネットワーク」設立 ・「成人・女性係」が「社会教育係」に統合

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
1998 (平 10)				・「第7回郡山・女のまつり」開催 ・「大和郡山市女性行動計画(第二期)」策定
1999 (平 11)	・「女性に対する暴力撤廃国際日」設定	・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行-農業経営への女性の参画の推進を規定-	・「北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議」開催（総理府と共催）	・「第8回郡山・女のまつり」開催
2000 (平 12)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)-「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書」採択-	・「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	・「第9回郡山・女のまつり」開催
2001 (平 13)		・「男女共同参画会議」設置 ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・第1回男女共同参画週間 ・「配偶者暴力防止法」公布・施行 ・「育児・介護休業法」一部改正・施行	・「女性政策課」から「男女共同参画課」に課名変更 ・「奈良県男女共同参画推進条例」公布・施行 ・「奈良県男女共同参画審議会」設置 ・「奈良県1日女性模擬議会」開催 ・「データでみる ならの男女共同参画」作成	・「第10回郡山・女のまつり」開催
2002 (平 14)		・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設	・「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	・「第11回郡山・女のまつり」開催 ・人権施策推進課に「男女共同参画係」設置（「男女共同参画係」新設）

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
2003 (平 15)		・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「男女共同参画社会の将来像検討会」開催 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行		・「第12回郡山・女のまつり」開催
2004 (平 16)		・「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者暴力防止法」一部改正・施行 ・「配偶者暴力防止法」に基づく基本方針策定	・「女性の就業環境に関する調査」(新長期ビジョン専門委託調査)実施	・「第13回郡山・女のまつり」開催
2005 (平 17)	・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催(ニューヨーク国連本部)	・「育児・介護休業法」改正・施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・県女性センター「チャレンジサイトなら」開設	・「第14回郡山・女のまつり」開催
2006 (平 18)	・「第1回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(東京)	・「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 ・「男女雇用機会均等法」改正(2007年施行) ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「なら男女 GENKI プラン」(奈良県男共同参画計画(第2次))策定	・「第15回郡山・女のまつり」開催
2007 (平 19)	・「第2回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(ニューデリー)	・「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020年30%」の目標)のフォローアップについての意見」男女共同参画会議決定 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」設置 ・「パートタイム労働法」改正(2008年施行) ・「配偶者暴力防止法」改正(2008年施行) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		・「第16回郡山・女のまつり」開催

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
2008 (平 20)		・「男女共同参画基本計画（第2次）フォローアップ結果についての意見」男女共同参画会議決定 ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針」告示 ・「労働基準法」改正（2010年施行）		・「第17回郡山・女のまつり」開催
2009 (平 21)	・「第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（ソウル）	・「育児・介護休業法」の一部改正（2010年施行、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については一部の規定について2012年施行）	・「女性の就業等意識調査」実施	・「第18回郡山・女のまつり」開催
2010 (平 22)	・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合開催（ニューヨーク国連本部）	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定		・「第19回郡山・女のまつり」開催
2011 (平 23)	・「第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（シエムリアップ）		・「男女共同参画課」から「女性支援課」に課名変更 ・「なら男女 GENKI プラン」の後期5年目目標策定 ・「子育て女性就職相談窓口」設置（奈良労働会館内）	・「第20回郡山・女のまつり」開催
2012 (平 24)		・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定		・「第21回郡山・女のまつり」開催 ・「大和郡山市男女共同参画に関するアンケート調査」実施（市民・事業所対象）
2013 (平 25)	・「第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（北京）	・「配偶者暴力防止法」改正（2014年施行） ・「ストーカー規制法」改正・施行	・「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）」策定	・「第22回郡山・女のまつり」開催

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
2014 (平 26)			・「女性の社会参加に関する意識調査」実施	・「第23回郡山・女のまつり」開催 ・「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）」策定
2015 (平 27)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催（ニューヨーク国連本部） ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択	・「女性活躍推進法」施行 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・「女性の活躍促進会議」設置	・「第24回郡山・女のまつり」開催 ・「第25回郡山・女のまつり」開催
2016 (平 28)		・「ストーカー規制法」改正（2017年施行）	・「奈良県女性の輝き・活躍促進計画（第3次奈良県男女共同参画計画）」策定 ・「女性支援課」から「女性活躍推進課」に課名変更	・「第26回郡山・女のまつり」開催
2017 (平 29)		・「いじめの防止等のための基本的な方針」改定 ・「育児・介護休業法」の改正	・「奈良県女性活躍推進宣言」	・「第27回郡山・女のまつり」開催 ・大和郡山市男女共同参画推進本部設置
2018 (平 30)		・「働き方改革関連法」を公布 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	・「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	・「第28回郡山・女のまつり」開催 ・「大和郡山市男女共同参画に関するアンケート調査」実施（市民・事業所対象）
2019 (平 31) (令元)		・「女性活躍推進法」改正 ・「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」改正	・「女性活躍推進に関する意識調査」実施	・「大和郡山市男女共同参画推進条例」施行 ・「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）改訂版」策定 ・「第29回郡山・女のまつり」開催
2020 (令 2)	・第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催（ニューヨーク国連本部） ・「第4回世界女性会議から25周年を迎えるに当たっての政治宣言」採択	・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を策定 ・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」の策定 ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定		・「大和郡山市パートナーシップ宣誓制度」導入

年	世界の動き	日本の動き	奈良県の動き	大和郡山市の動き
2021 (令3)		・「育児・介護休業法」改正 ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	・「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画（第4次奈良県男女共同参画計画・第2次奈良県女性活躍推進計画）」策定	
2022 (令4)		・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布		・「第30回郡山・女のまつり」開催 ・「大和郡山市男女共同参画に関するアンケート調査」実施（市民・事業所対象）
2023 (令5)		・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行 ・「配偶者暴力防止法」改正 ・「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」策定		・「第31回郡山・女のまつり」開催

大和郡山市かがやきプラン
～大和郡山市男女共同参画基本計画（第四期）～

令和6年3月発行

発行：大和郡山市

編集：大和郡山市人権施策推進課

〒639-1198 大和郡山市北郡山町 248-4

TEL：0743-53-1151

FAX：0743-53-1211