

大和郡山市  
男女共同参画基本計画  
(第三期)改訂版

平成31(2019)年3月

大和郡山市

# はじめに



大和郡山市長 上田 清

大和郡山市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成元（1989）年の「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～」、平成10（1998）年の「女と男イキイキ・しあわせプラン 大和郡山市女性行動計画（第二期）」、平成26（2014）年の「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）」の策定と計画の推進により、さまざまな取り組みを進めて参りました。

しかし近年、少子高齢化の進行や人口減少社会の到来、雇用形態の多様化などが進み、社会情勢は急速に変化しています。そのようななかで、すべての人が性別にかかわらず、個性や能力を最大限に発揮できる男女共同参画社会の実現がより一層求められています。また、男女という性別だけではなく、LGBTQなど多様な性を含めたすべての人が尊重されるために、制度や仕組み、組織などを通じて、どのように意識や考え方を共有するのかということを考えていく必要があります。

こうしたなか、大和郡山市における男女共同参画の現状と課題を探り、取り組むべき方向性を明らかにするとともに、男女共同参画社会の実現のための施策をより効果的に推進していくため、この度「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）改訂版」を策定しました。

また、平成31（2019）年には「大和郡山市男女共同参画推進条例」を施行し、本市における男女共同参画の推進に関する基本理念及び施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図ることとしています。

今後は、本計画及び条例に基づき、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参りますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

終わりに、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などにご協力いただきました市民や事業所の皆様、ご意見やご協力をいただきました大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会の委員の皆様をはじめ、関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

平成31（2019）年3月



# 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 計画の位置付け.....	2
3 計画の期間.....	3
4 計画策定の手法.....	3
第2章 本市の現状と課題.....	5
1 統計データからみる市の現状と課題.....	5
2 市民アンケート調査結果からみる現状と課題.....	14
3 事業所アンケート調査結果からみる現状と課題.....	29
4 前期期間の評価と検証.....	34
5 男女共同参画をめぐる課題まとめ.....	43
第3章 計画の基本理念・目標と施策の方向.....	45
1 計画の基本理念.....	45
2 計画の基本目標.....	46
3 施策の体系.....	47
第4章 施策の展開.....	48
基本目標1 男女共同参画の意識づくり.....	48
基本目標2 とともに参画する仕組みづくり.....	54
基本目標3 とともに尊重する社会づくり.....	59
基本目標4 とともに支えあう環境づくり.....	67
目標指標一覧.....	79
第5章 計画の推進.....	81
1 計画の推進体制.....	81
2 各主体の役割.....	81
第6章 資料編.....	82
1 大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会委員名簿.....	82
2 大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会設置要綱.....	83
3 計画の策定過程.....	84
4 アンケート調査結果.....	85
5 関連法令、条例、計画.....	105
6 男女共同参画に関する動向.....	127
7 用語説明.....	133

## コラム

LGBTQについて知ろう！.....	26
「男女共同参画週間」って何？.....	33
「男女共同参画シンボルマーク」ってどんなマーク？.....	42
なぜ男女共同参画社会づくりが必要？.....	45
「人権週間」って何？.....	50
「パープルリボン運動」ってどんな運動？.....	61
「女性に対する暴力をなくす運動」って何？.....	63
「#Me Too」って何？.....	69
「えるぼし」認定って何？.....	69
「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」って何？.....	74
認知症高齢者をみんなで見守る「見守り金魚バッジ」.....	78

### ■年号の表記について

新元号の施行に伴い、本計画の本文中は、平成 31（2019）年までは和暦と西暦を併記し、2020 年以降は西暦のみの表記としています。

# 第

# 1

## 章 計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、すべての人が互いの人権を尊重し、対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かちあい、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる社会のことです。

わが国では、平成 11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は 21 世紀の日本の社会にとって最重要課題として位置付けられました。

しかしながら、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（GGI）におけるわが国の順位は、平成 30（2018）年において 149 か国中 110 位と、他国と比較しても低い水準となっています。長年の制度や慣習によって形成されてきた、「男だから」、「女だから」といった固定的な性別役割分担意識は、一人ひとりが持つ個性や能力の発揮を制約し、男女共同参画社会の実現を妨げる大きな要因となっています。

近年では、少子高齢化の進行や人口減少の到来、世帯の小規模化・核家族化などの社会構造の変化を背景として、性別にかかわらず子育てや介護などと仕事を両立させることが必要となっています。平成 27（2015）年には、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）が成立しました。ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進など、個人の幸せはもちろん、企業や社会全体の持続可能な発展に向けた取り組みが進められています。

さらに、男女の性別のみならず、多様な性を含めたすべての人が尊重され、対等な立場で参画することのできる社会の実現が求められています。平成 23（2011）年に、国際連合人権理事会において、個人の性的指向や性同一性を理由とする暴力や差別に対する「由々しき懸念」が表明されるなど、多様な性（LGBTQ など）への理解を深める国際的な取り組みが推進されています。

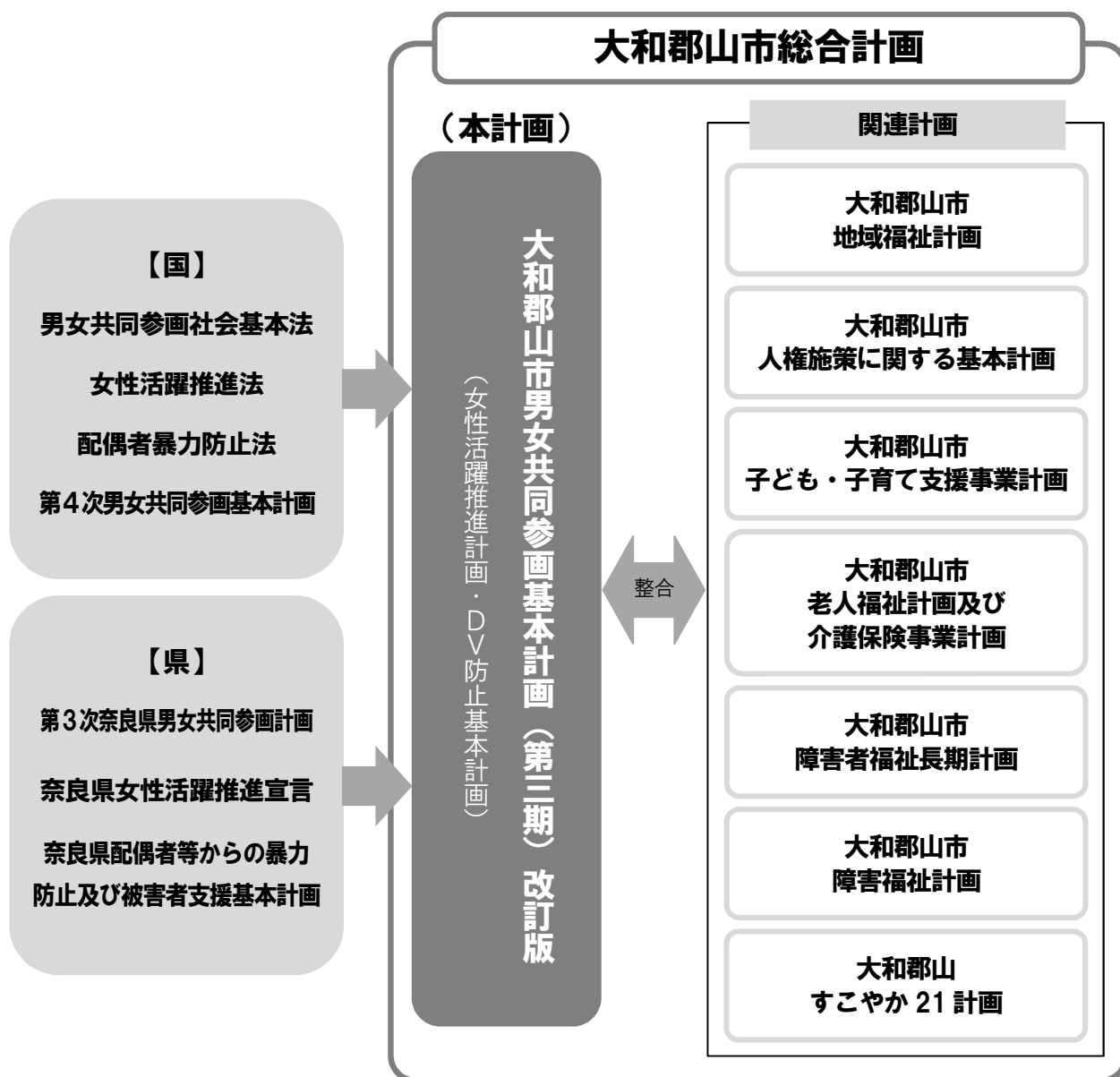
大和郡山市（以下、「本市」という）では、平成元（1989）年に第一期の「女性イキイキ・しあわせプラン ～21 世紀へはばたく大和郡山市女性行動計画～」、平成 10（1998）年に「女と男イキイキ・しあわせプラン 大和郡山市女性行動計画（第二期）」を策定しました。

また、平成 26（2014）年には、平成 26（2014）年度から 2023 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、「第三期計画」という）を策定し、「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の実現に向け、あらゆる施策を実施してきました。

この度、第三期計画の中間年度を迎えることから、社会情勢の変化に対応し、より効果的に男女共同参画社会の実現に向けた施策を展開できるよう、「大和郡山市男女共同参画基本計画（第三期）改訂版」（以下、「本計画」という）を策定しました。

## 2 計画の位置付け

- 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。
- 本計画は、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」（以下、「女性活躍推進計画」という）として位置付けます。  
※【基本目標2 基本方針1 施策の方向②、⑤、⑥】【基本目標4 基本方針1】【基本目標4 基本方針2】を「女性活躍推進計画」として位置付けます。
- 本計画は、「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」（以下、「DV防止基本計画」という）として位置付けます。  
※【基本目標3 基本方針1】を「DV防止基本計画」として位置付けます。
- 本計画は、国の「第4次男女共同参画基本計画」及び県の「第3次奈良県男女共同参画計画」を踏まえるとともに、「大和郡山市総合計画」やその他の関連計画との整合を図り策定しています。



### 3 計画の期間

本計画の期間は、平成 31（2019）年度から 2023 年度までの 5 年間とします。

	平成 26 (2014) 年度	平成 27 (2015) 年度	平成 28 (2016) 年度	平成 29 (2017) 年度	平成 30 (2018) 年度	平成 31 (2019) 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
国		第 4 次男女共同参画基本計画								
県		第 3 次奈良県男女共同参画計画								
市	第三期計画（前期期間）					【本計画】第三期計画改訂版				

なお、2023 年度には計画の最終評価を行い、第四期計画を策定します。

### 4 計画策定の手法

#### 1) 大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会

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基本計画市民意見交換会を設置し、男女共同参画の推進における課題や今後の方向性を協議しました。

#### 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。

	調査対象者	調査対象者数 (配布数)	有効 回収数	有効 回収率
市民アンケート調査	18 歳以上の市内在住者（平成 30（2018）年 6 月 1 日時点）から無作為抽出	2,500 件	847 件	33.9%
事業所アンケート調査	大和郡山市商工会及び昭和工業団地協議会に登録している事業所から無作為抽出	350 件	115 件	32.9%

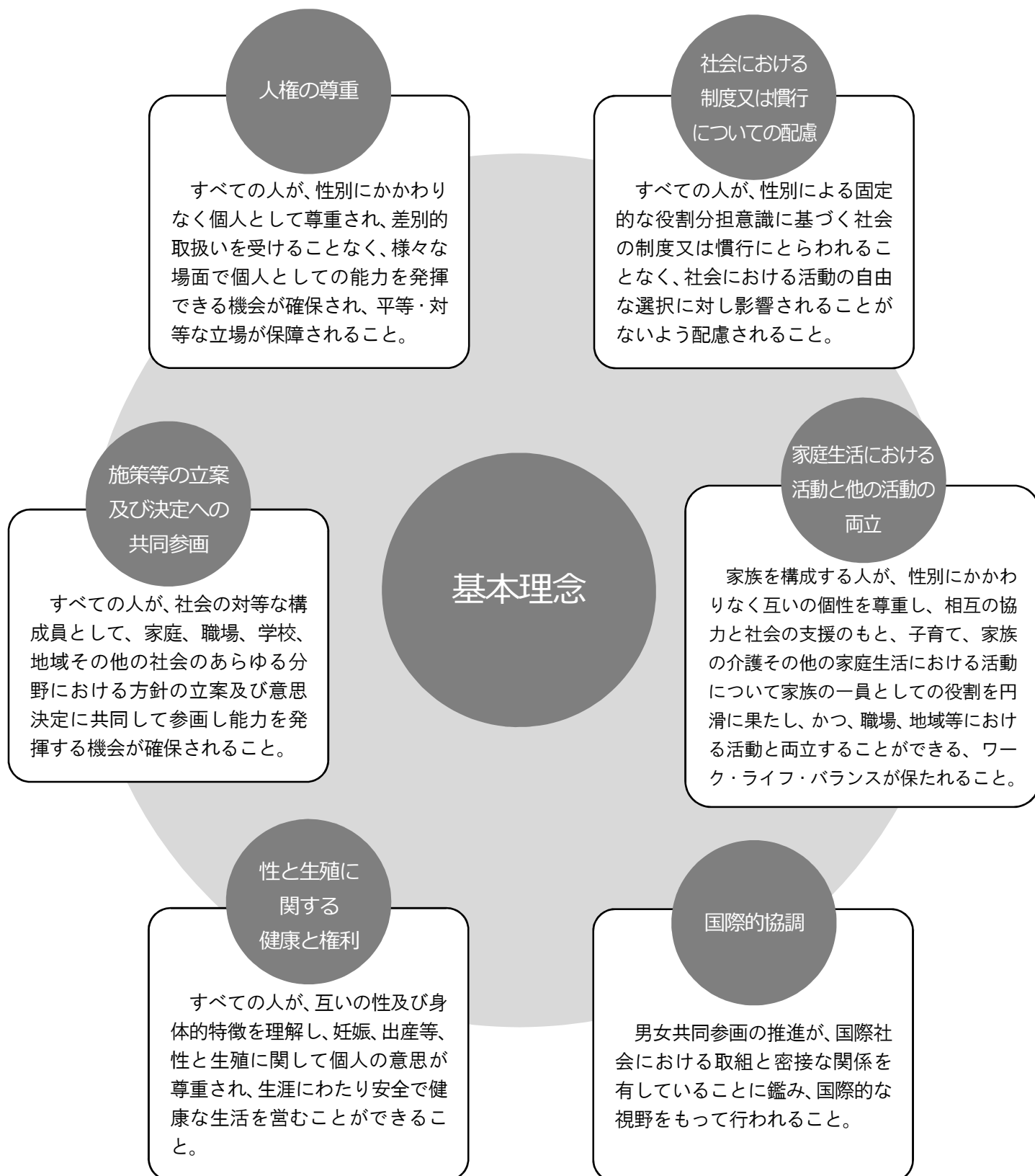
#### 3) パブリックコメントの実施

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などで公開し、パブリックコメントを実施し、意見の収集を行いました。



## 大和郡山市男女共同参画推進条例が目指すもの

本市では、平成 31（2019）年に「大和郡山市男女共同参画推進条例」を施行しました。条例では、男女共同参画社会の実現を図るため、以下の 6 つの基本理念を掲げています。また、以下の基本理念のつと、市や市民、事業者、教育関係者の責務を定めています。



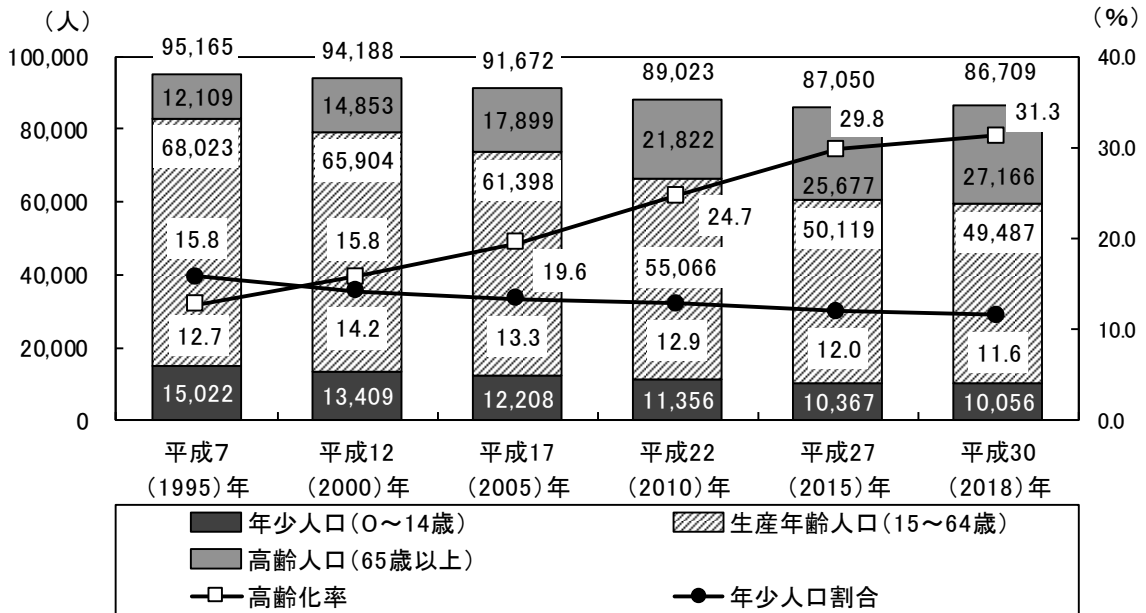
1 統計データからみる市の現状と課題

1) 人口などの状況

① 人口の推移

平成 30 (2018) 年の総人口は 86,709 人と、平成 7 (1995) 年と比較して、約 8,500 人減少しています。年齢 3 区分別にみると、平成 7 (1995) 年と比較して、年少人口は約 5,000 人、生産年齢人口は約 18,500 人減少しています。一方で、高齢人口は約 15,000 人増加しており、高齢化率は 31.3% まで上昇しています。また、外国人人口は平成 17 (2005) 年以降減少していますが、外国人人口の割合はおおむね横ばいで推移しています。

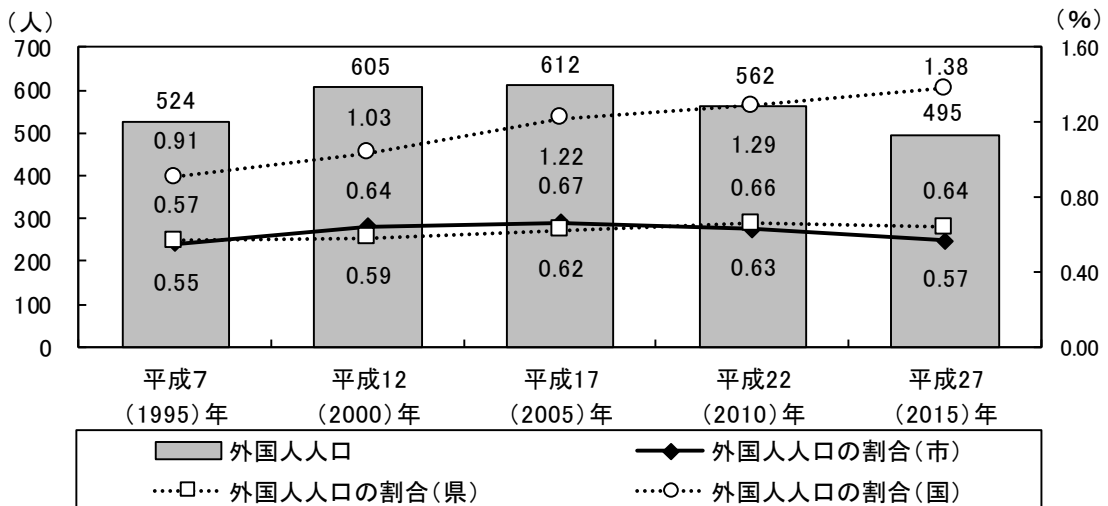
■総人口及び年齢 3 区分別人口の推移



※総数は「年齢不詳」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しません。

資料：平成 27 (2015) 年までは国勢調査、平成 30 (2018) 年は大和郡山市統計

■外国人人口の推移

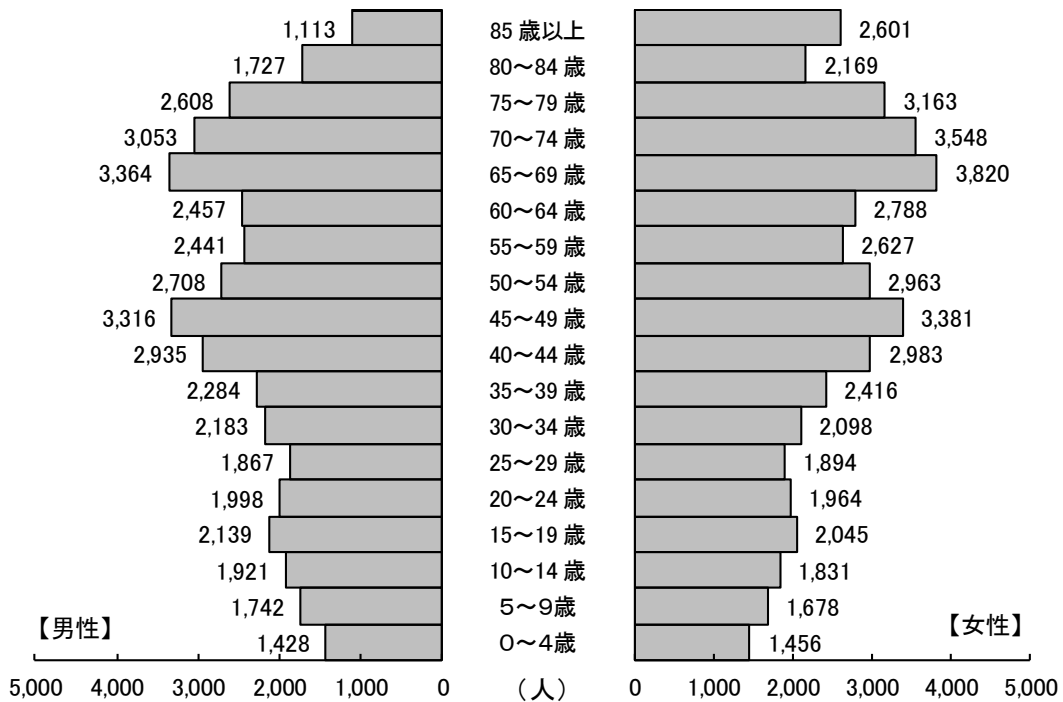


資料：国勢調査

## ② 人口ピラミッド

人口ピラミッドをみると、男女ともに45～49歳、65～69歳の層が多くなっています。

### ■人口ピラミッド（平成30（2018）年）

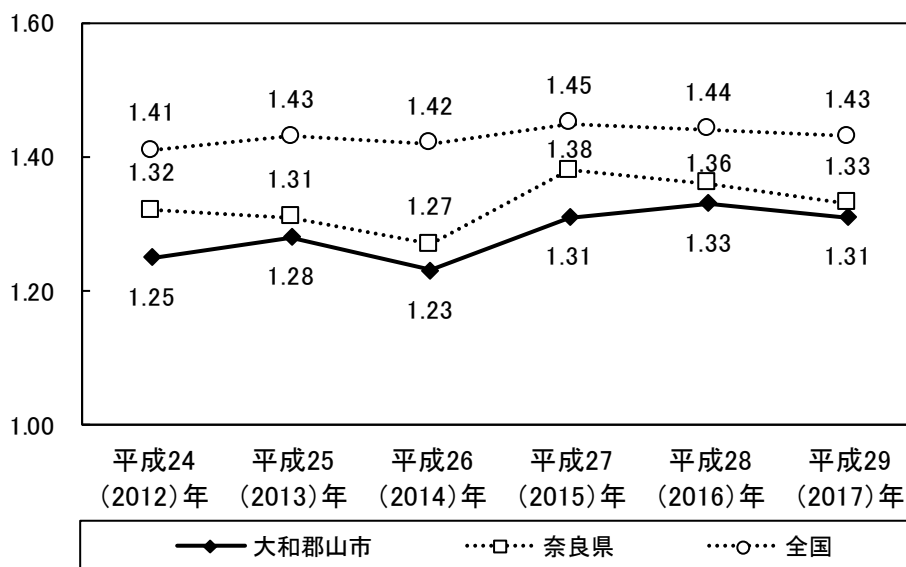


資料：大和郡山市統計

## ③ 合計特殊出生率の推移

1人の女性が生涯に出産する子どもの数の平均である合計特殊出生率は、全国及び県を下回って推移していますが、県は平成27（2015）年以降減少傾向である一方で、本市は平成26（2014）年から平成28（2016）年にかけて増加し、県との差は小さくなっています。

### ■合計特殊出生率の推移



資料：国・県は厚生労働省人口動態統計

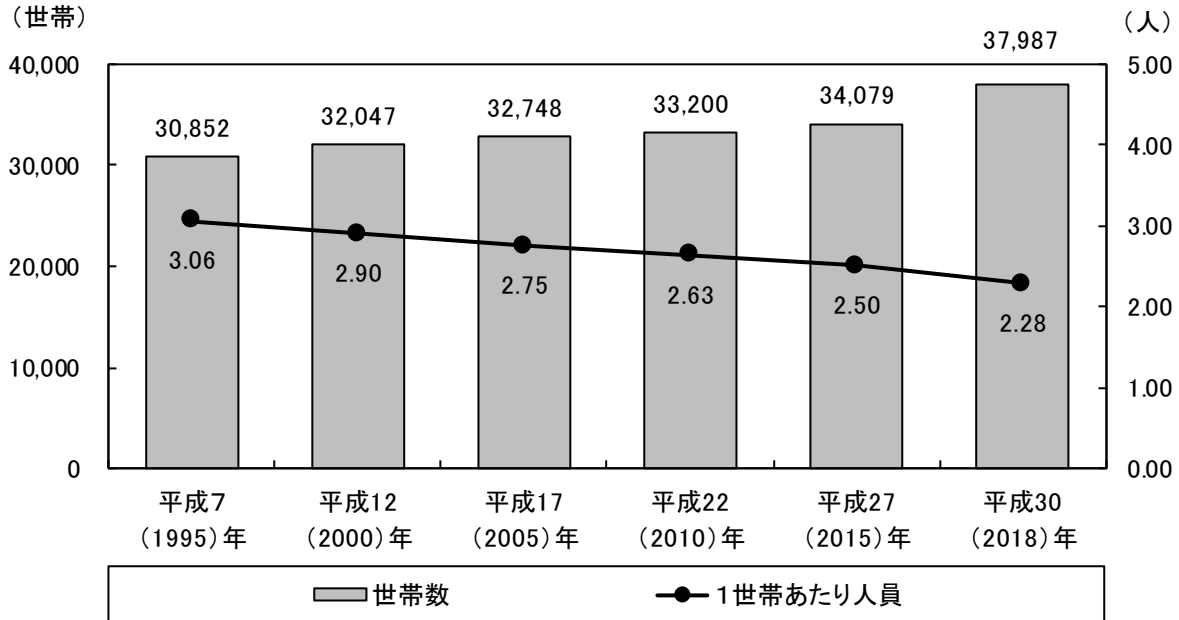
市は奈良県地域医療連携課人口動態統計、奈良県統計課年齢別人口調査をもとに、平成24（2012）年から平成27（2015）年まで県、平成28（2016）年から平成29（2017）年まで市（保健センター）が算出

## 2) 世帯などの状況

### ① 世帯数・1世帯あたり人員の推移

世帯数は増加傾向である一方、1世帯あたり人員は減少傾向となっており、世帯が小規模化しています。平成30(2018)年の1世帯あたり人員は2.28人と、平成7(1995)年と比較し、0.78人減少しています。

#### ■世帯数・1世帯あたり人員の推移

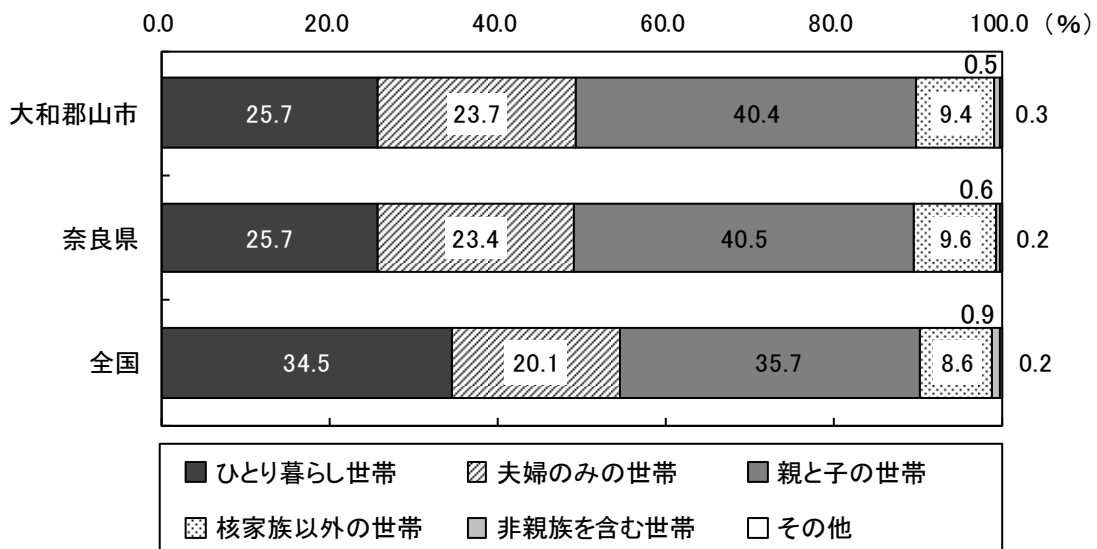


資料：平成27(2015)年までは国勢調査、平成30(2018)年は大和郡山市統計

### ② 世帯構成比

世帯構成比は、県とほぼ同様の割合となっています。全国と比べると、夫婦のみの世帯と親と子の世帯の割合が高く、ひとり暮らし世帯が低くなっています。

#### ■世帯構成比の比較 (平成27(2015)年)



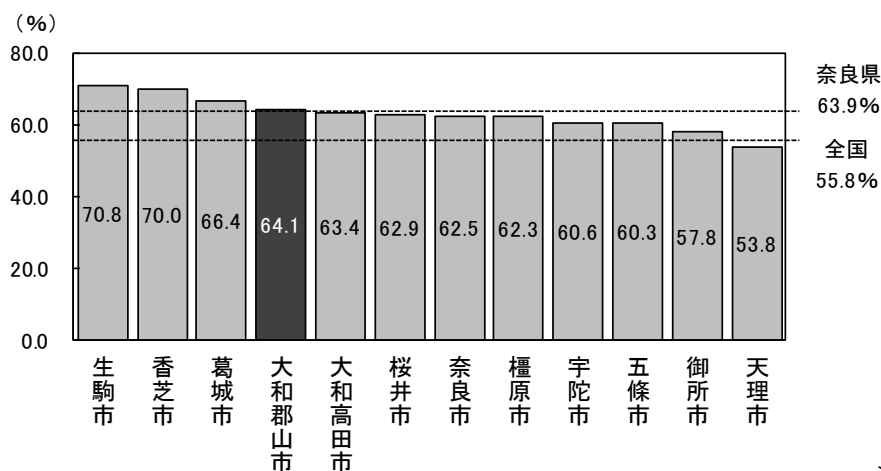
※非親族を含む世帯とは、2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係でない人がいる世帯をいいます。

資料：国勢調査

### ③ 核家族世帯の割合

本市の核家族世帯（夫婦のみの世帯と親と子の世帯の合計）の割合は64.1%と、全国及び県を上回り、比較的高くなっています。

■核家族世帯の割合（奈良県他市比較）（平成27（2015）年）

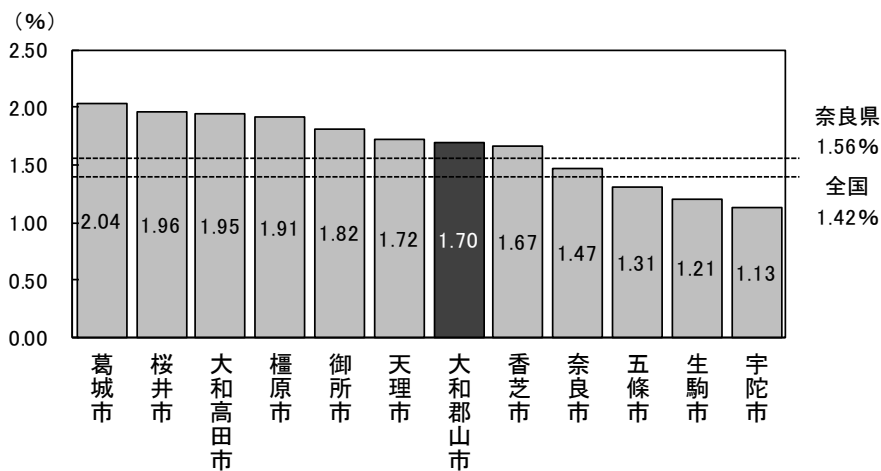


資料：国勢調査

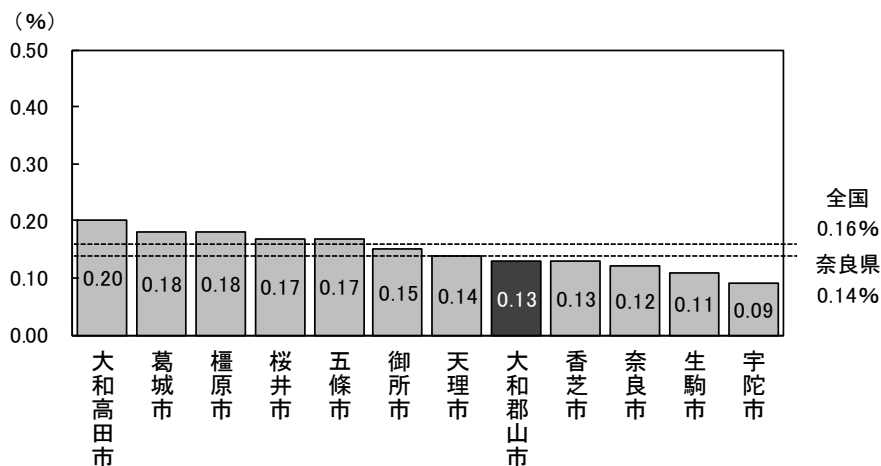
### ④ ひとり親世帯の割合

本市の母子世帯の割合は1.70%と全国及び県を上回っている一方で、父子世帯の割合は0.13%と全国及び県を下回っています。

■母子世帯の割合（奈良県他市比較）（平成27（2015）年）



■父子世帯の割合（奈良県他市比較）（平成27（2015）年）

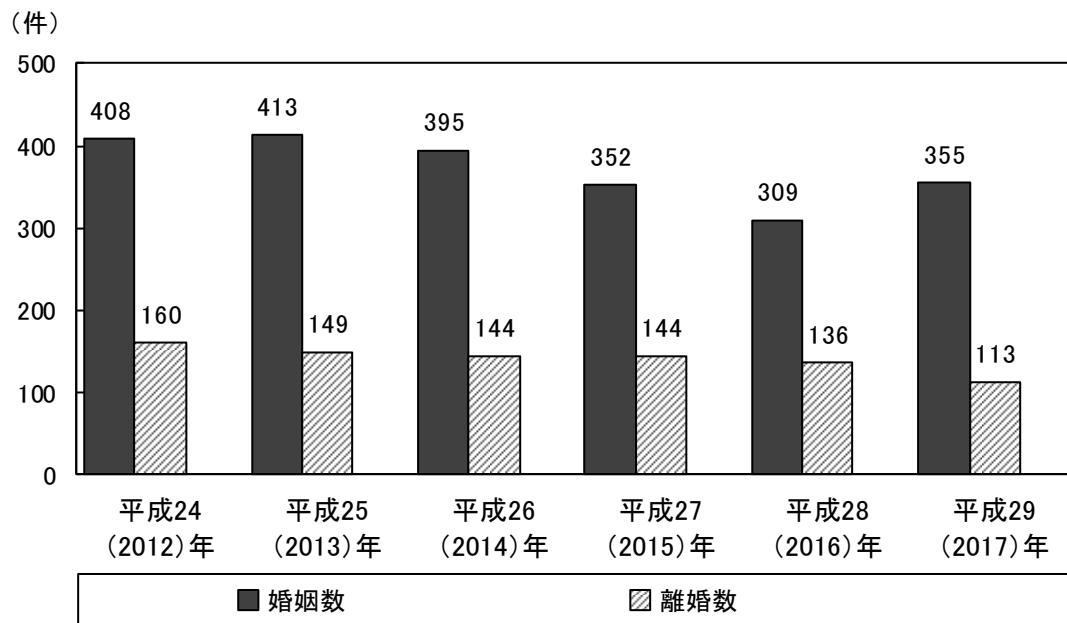


資料：国勢調査

### ⑤ 婚姻・離婚数の推移

婚姻数は平成 25 (2013) 年から平成 28 (2016) 年にかけて減少していましたが、平成 29 (2017) 年では増加し、355 件となっています。離婚数は平成 24 (2012) 年から平成 29 (2017) 年にかけて減少し、平成 29 (2017) 年では 113 件となっています。

#### ■婚姻・離婚数の推移



資料：大和郡山市統計

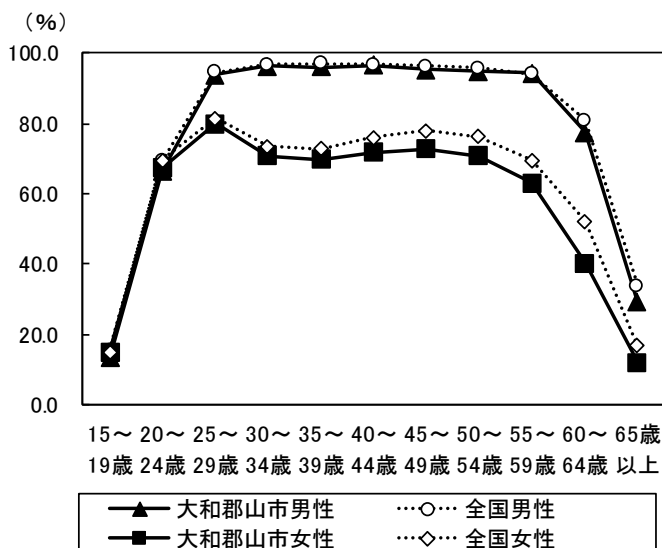
## 3) 労働に関する状況

### ① 労働力率の推移

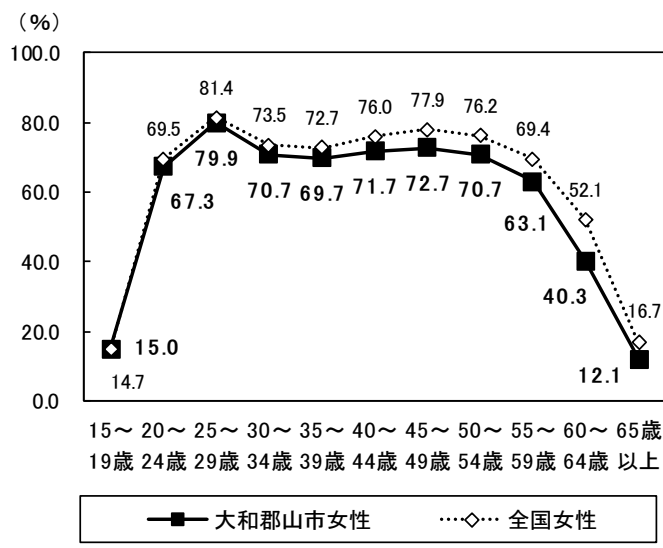
労働力率を年齢階層ごとにみると、全国、本市ともに、女性においては、妊娠・出産・子育て期にあたる 30 歳代に労働力率が最も低くなる M 字カーブを描いています。

本市の女性の労働力率を全国と比較すると、M 字カーブの落ち込みが全国よりも大きく、40 歳代以降の労働力率の回復もゆるやかで、全国を下回っています。

■年齢階層別労働力率 (全国比較) (平成 27 (2015) 年)



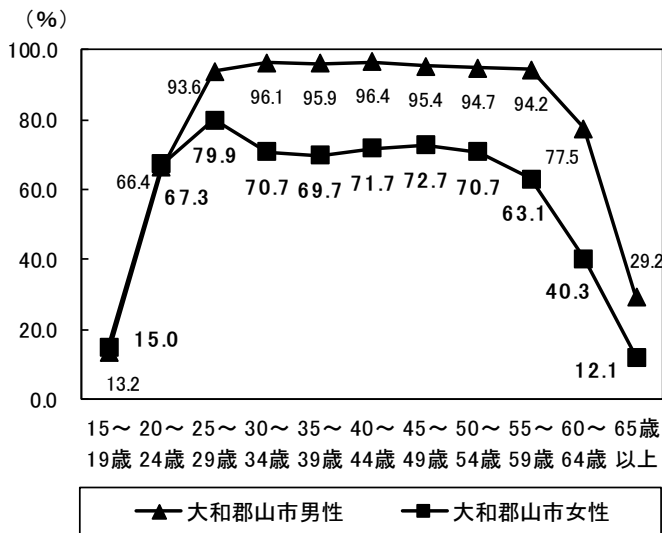
■年齢階層別女性労働力率 (全国比較) (平成 27 (2015) 年)



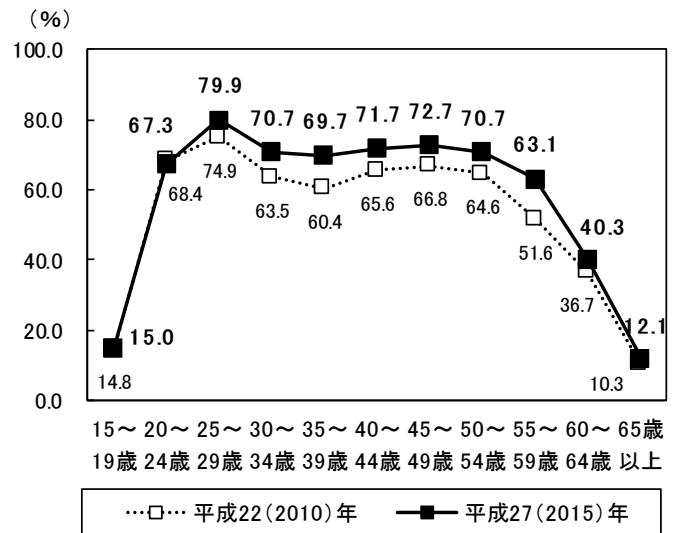
資料：国勢調査

本市の女性の労働力率を平成 22（2010）年と平成 27（2015）年で比較すると、20～24 歳以外の年齢において、労働力率は上昇しており、M字カーブの谷も浅くなっています。

■年齢階層別労働力率（平成 27（2015）年）



■年齢階層別女性労働力率（経年比較）



資料：国勢調査

② 所定内給与\*額の推移

所定内給与額は、全国ではゆるやかな増加傾向であるなか、奈良県では平成 27（2015）年から平成 29（2017）年にかけて 10,500 円増加しています。男性では 12,800 円の増加に対し、女性では 14,800 円増加し、男性の増加分を上回っていますが、依然として男女の所定内給与額には約 7 万円の差があります。

■所定内給与額の推移

(千円)

	平成27(2015)年			平成28(2016)年			平成29(2017)年		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
奈良県	290.2	317.6	242.0	297.4	325.8	250.7	300.7	330.4	256.8
全国	304.0	335.1	242.0	304.0	335.2	244.6	304.3	335.5	246.1

※所定内給与とは、給与規則などによって、決まって支給される給与（定期給与）のうち、時間外手当や休日出勤手当などの所定外給与（超過労働給与）以外のものをいいます。

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

#### 4) 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

市審議会などにおける女性の登用状況は、平成 26 (2014) 年度以降増加していますが、全国及び県と比較すると低く、目標値 (2023 年度) の 30.0% 以上には達していません。

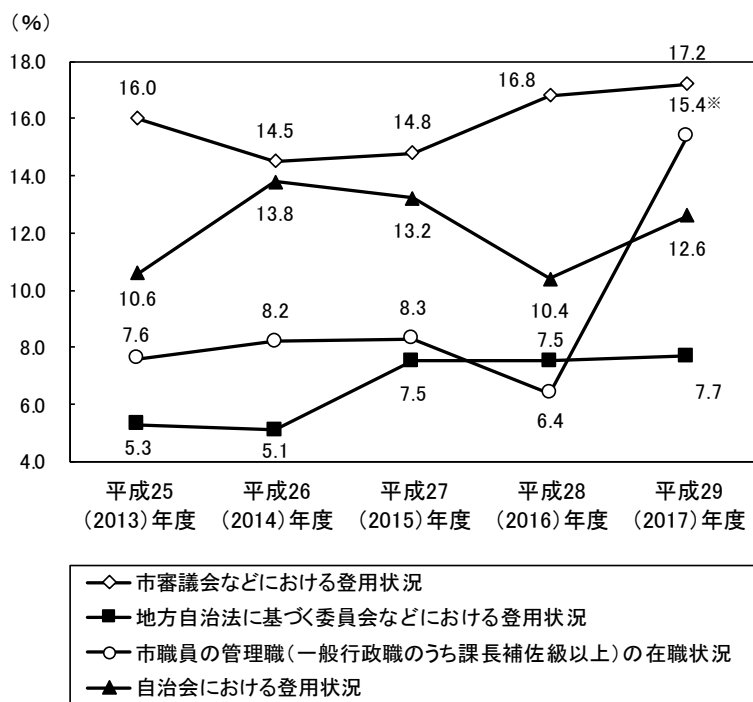
地方自治法に基づく委員会などにおける女性の登用状況は、平成 26 (2014) 年度から平成 27 (2015) 年度にかけて増加し、それ以降はおおむね横ばいとなっています。

市職員の管理職 (一般行政職のうち課長補佐級以上) における女性の在職状況は、平成 25 (2013) 年度から平成 27 (2015) 年度までおおむね横ばいで推移し、平成 28 (2016) 年度にいったん減少したのち、平成 29 (2017) 年度に増加に転じています。

自治会における女性の登用状況は、10% 台前半で増減を繰り返しており、目標値 (2023 年度) の 15.0% 以上には達していません。

全国及び県と比較すると、市職員の管理職の在職状況、自治会における登用状況は県より高い一方で、市審議会などにおける登用状況は全国及び県より低く、地方自治法に基づく委員会などにおける登用状況についても県より低くなっています。

#### ■大和郡山市における女性の参画状況の推移



#### ■女性の参画状況の比較 (平成 29 (2017) 年度)

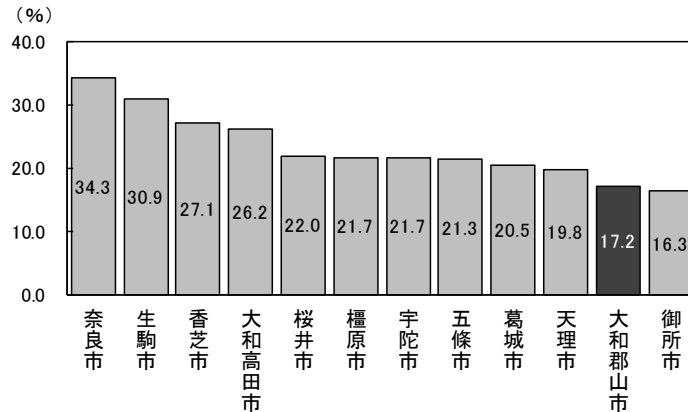
	大和郡山市	奈良県	全国
市審議会などにおける登用状況	17.2	31.6	37.4
地方自治法に基づく委員会などにおける登用状況	7.7	19.6	-
市職員の管理職 (一般行政職のうち課長補佐級以上) の在職状況	15.4	10.4	-
自治会における登用状況	12.6	8.1	-

資料：国は内閣府男女共同参画局推進課、県・市は県内市町村の男女共同参画推進状況 (確報)

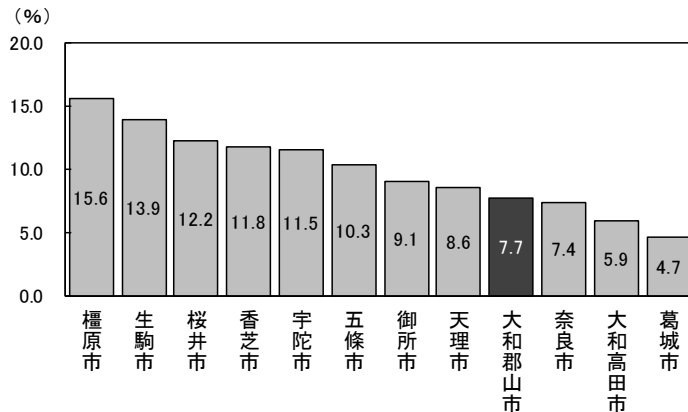


奈良県他市と比較すると、自治会における登用状況は高くなっていますが、市審議会などにおける登用状況、地方自治法に基づく委員会などにおける登用状況、市職員の管理職の在職状況は低くなっており、さらなる対策が求められます。

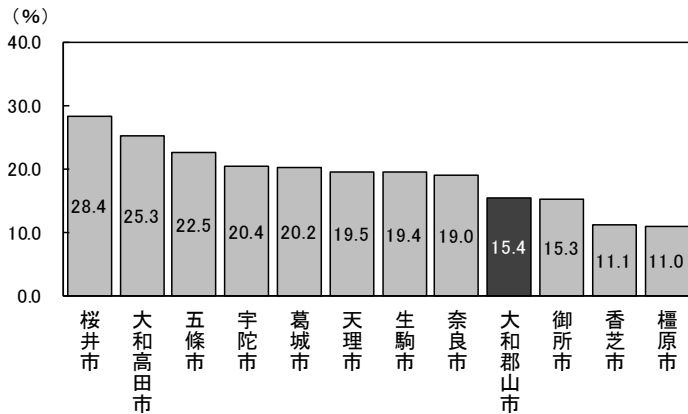
■市審議会などにおける登用状況（奈良県他市比較）（平成 29（2017）年度）



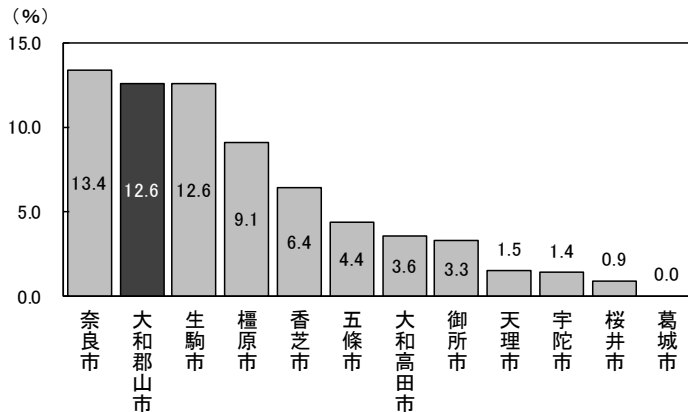
■地方自治法に基づく委員会などにおける登用状況（奈良県他市比較）（平成 29（2017）年度）



■市職員の管理職（一般行政職のうち課長補佐級以上）の在職状況（奈良県他市比較）（平成 29（2017）年度）



■自治会における登用状況（奈良県他市比較）（平成 29（2017）年度）



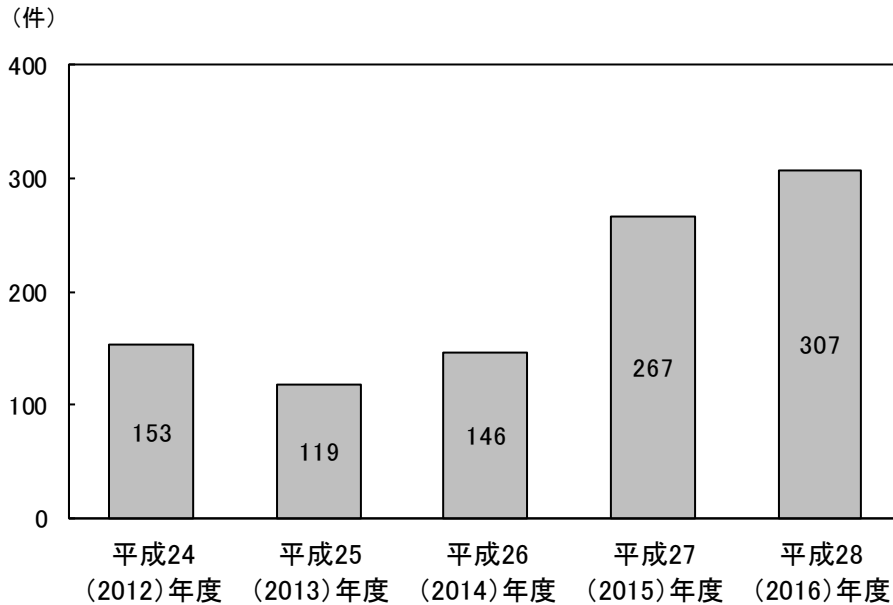
資料：県内市町村の男女共同参画推進状況（確報）

## 5) 相談支援に関する状況

### ① 男女共同参画に関する相談件数の推移

本市における、DV関係や夫婦問題、セクハラ、弁護士相談などの男女共同参画に関する相談件数は、平成25(2013)年度以降増加傾向となっています。平成28(2016)年度には307件と平成24(2012)年度の約2倍となっています。

#### ■大和郡山市における男女共同参画に関する相談件数の推移



資料：県内市町村の男女共同参画推進状況（確報）

### ② 男女共同参画に関する相談件数の内訳

男女共同参画に関する相談件数の内訳は、平成28(2016)年度では、「その他」が48.5%と最も高く、次いで「弁護士相談」が27.0%、「夫婦問題」が14.7%となっています。

「その他」が増加傾向となっていますが、「DV関係」、「夫婦問題」、「弁護士相談」などの相談も依然として一定数存在しています。

#### ■大和郡山市における男女共同参画に関する相談件数の内訳

	平成24 (2012)年度		平成25 (2013)年度		平成26 (2014)年度		平成27 (2015)年度		平成28 (2016)年度	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
相談件数	153	100.0	119	100.0	146	100.0	267	100.0	307	100.0
DV関係	39	25.5	29	24.4	25	17.1	29	10.9	30	9.8
夫婦問題	49	32.0	36	30.3	19	13.0	35	13.1	45	14.7
セクハラ	3	2.0	1	0.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
弁護士相談	62	40.5	53	44.5	73	50.0	79	29.6	83	27.0
その他※	0	0.0	0	0.0	29	19.9	124	46.4	149	48.5

※「その他」には、「家庭内問題」、「福祉・医療」、「労働問題」などがあります。

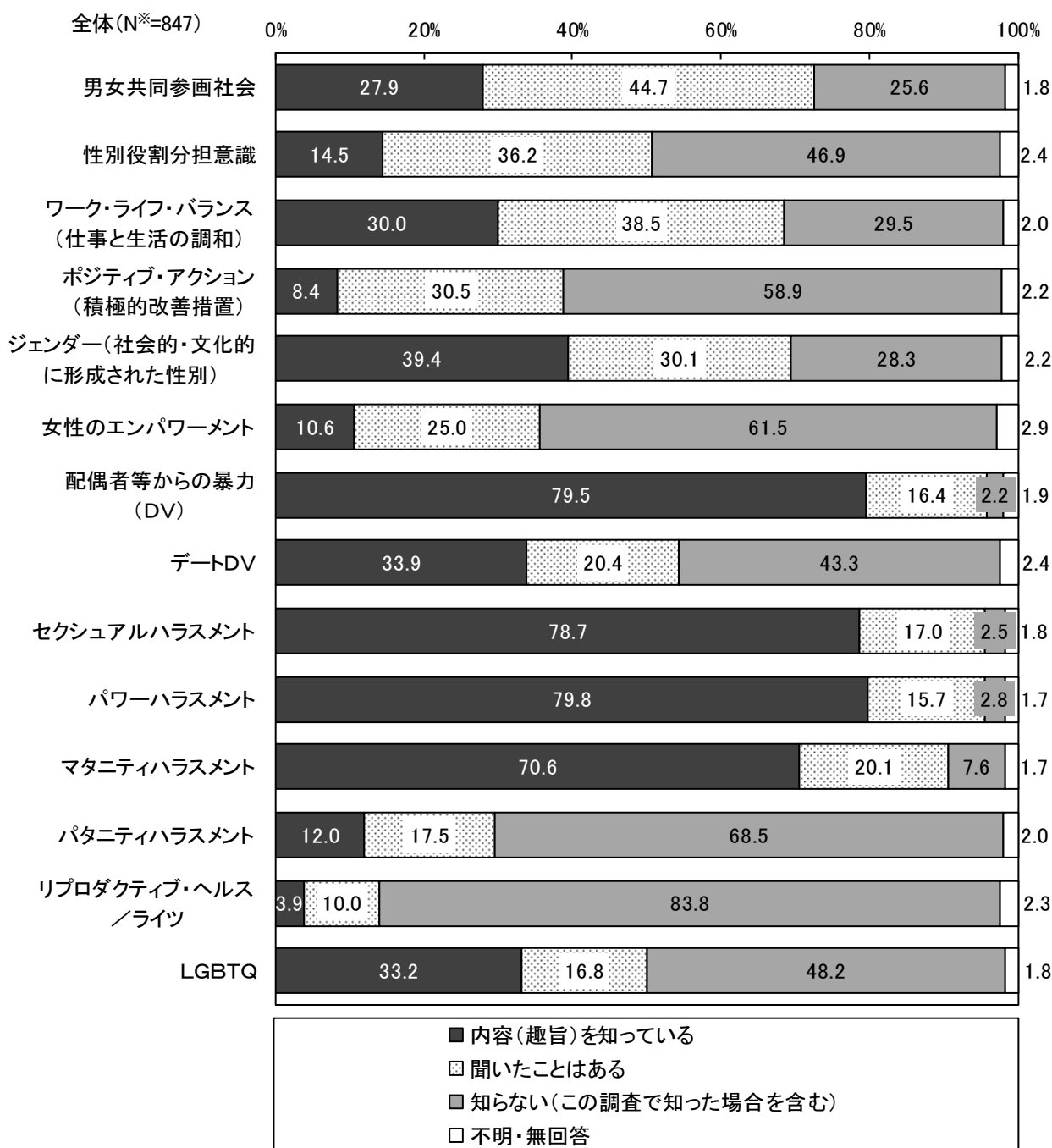
資料：県内市町村の男女共同参画推進状況（確報）

## 2 市民アンケート調査結果からみる現状と課題

### 1) 男女平等・役割分担について

#### ① 男女共同参画に関することばの認知度

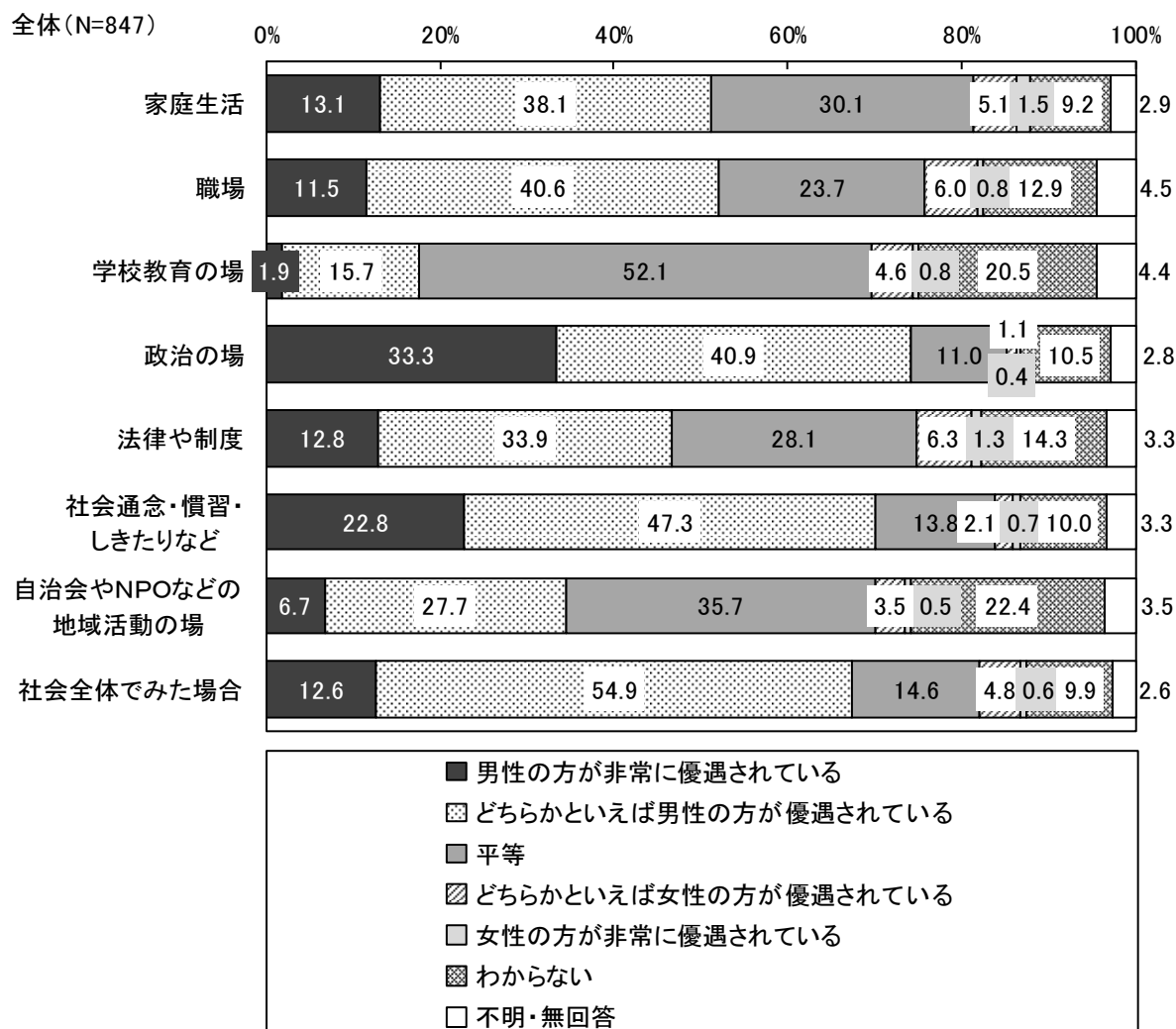
男女共同参画に関することばの認知度（「内容（趣旨）を知っている」と「聞いたことはある」の合計）をみると、配偶者等からの暴力（DV）、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントが9割を超えて高くなっています。一方で、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、女性のエンパワーメント、パタニティハラスメント、リプロダクティブ・ヘルス／ライツが半数を下回り低くなっています。



※「N（number of case）」は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。

## ② 男女の地位の平等感

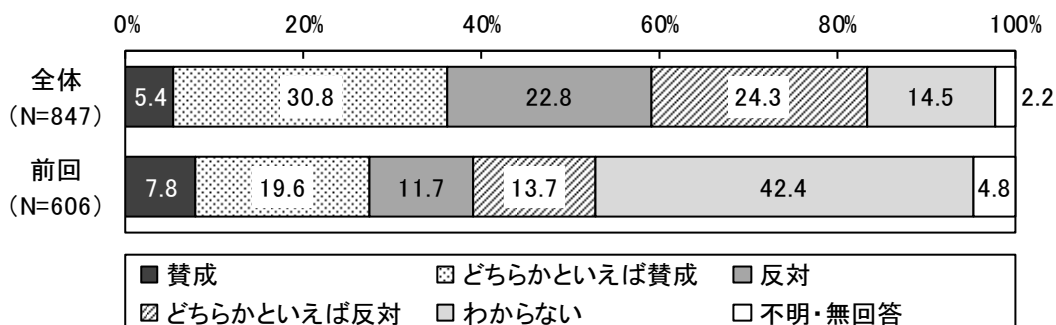
男女の地位の平等感についてみると、「平等」は学校教育の場が52.1%と最も高く、自治会やNPOなどの地域活動の場が35.7%、家庭生活が30.1%となっています。政治の場、社会通念・慣習・しきたりなど、社会全体でみた場合については、2割以下と低くなっています。



## ③ 固定的な性別役割分担への意識

「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36.2%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が47.1%と、『反対』が『賛成』を10.9ポイント上回っています。

前回調査（平成24（2012）年度実施）と比較すると、『反対』が21.7ポイント高くなっています。

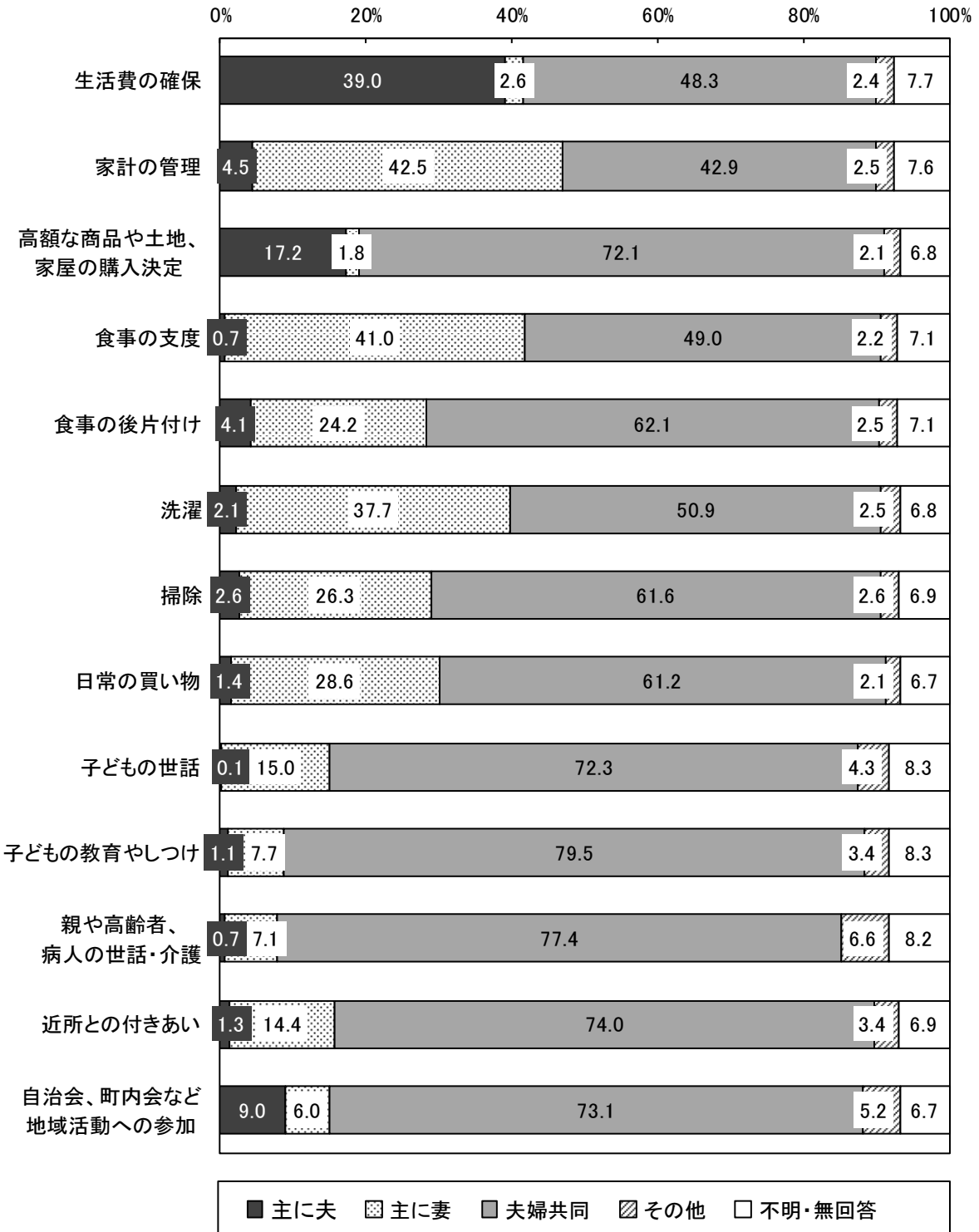


#### ④ 日常的な家庭の仕事の分担

日常的な家庭の仕事の分担についての理想をみると、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、生活費の確保では、他の項目に比べて「主に夫」が、家計の管理、食事の支度、洗濯では「主に妻」も高くなっています。

#### 【理想】

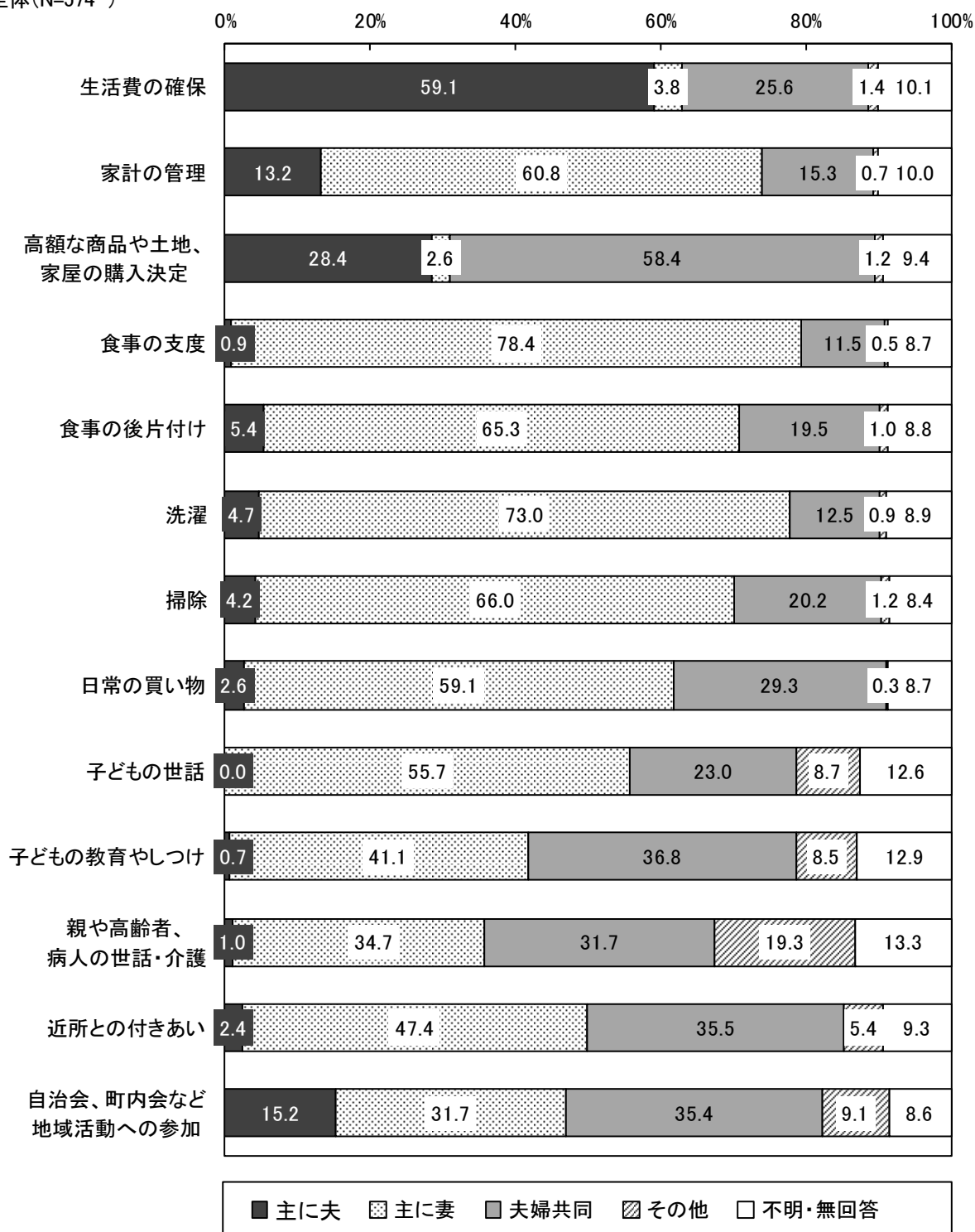
全体(N=847)



日常的な家庭の仕事の分担についての現実をみると、生活費の確保、高額な商品や土地、家屋の購入決定、自治会、町内会など地域活動への参加の3項目を除くすべての項目において、「主に妻」の割合が最も高くなっています。

【現実】

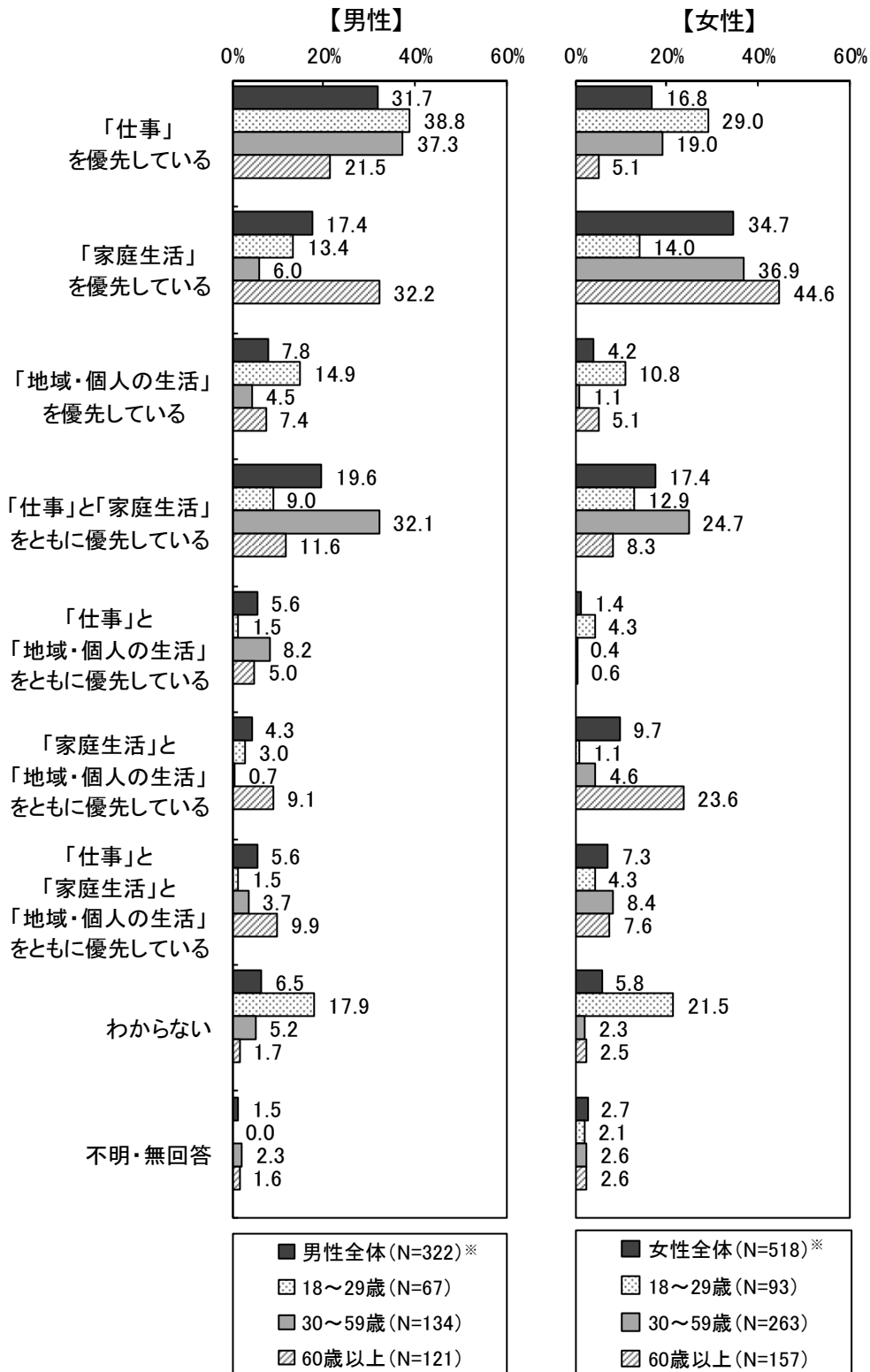
全体(N=574\*)



※集計対象者総数(847人)のうち、結婚している人(536人)、結婚していないが、パートナーと暮らしている人(4人)、死別した人(34人)を対象としています。

### ⑤ 生活のなかでの「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度

生活のなかでの「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてみると、18～29歳では男女ともに『仕事』を優先している」が最も高くなっていますが、30～59歳では、男性は『仕事』を優先している」が最も高い一方で、女性は『家庭生活』を優先している」が最も高くなっています。

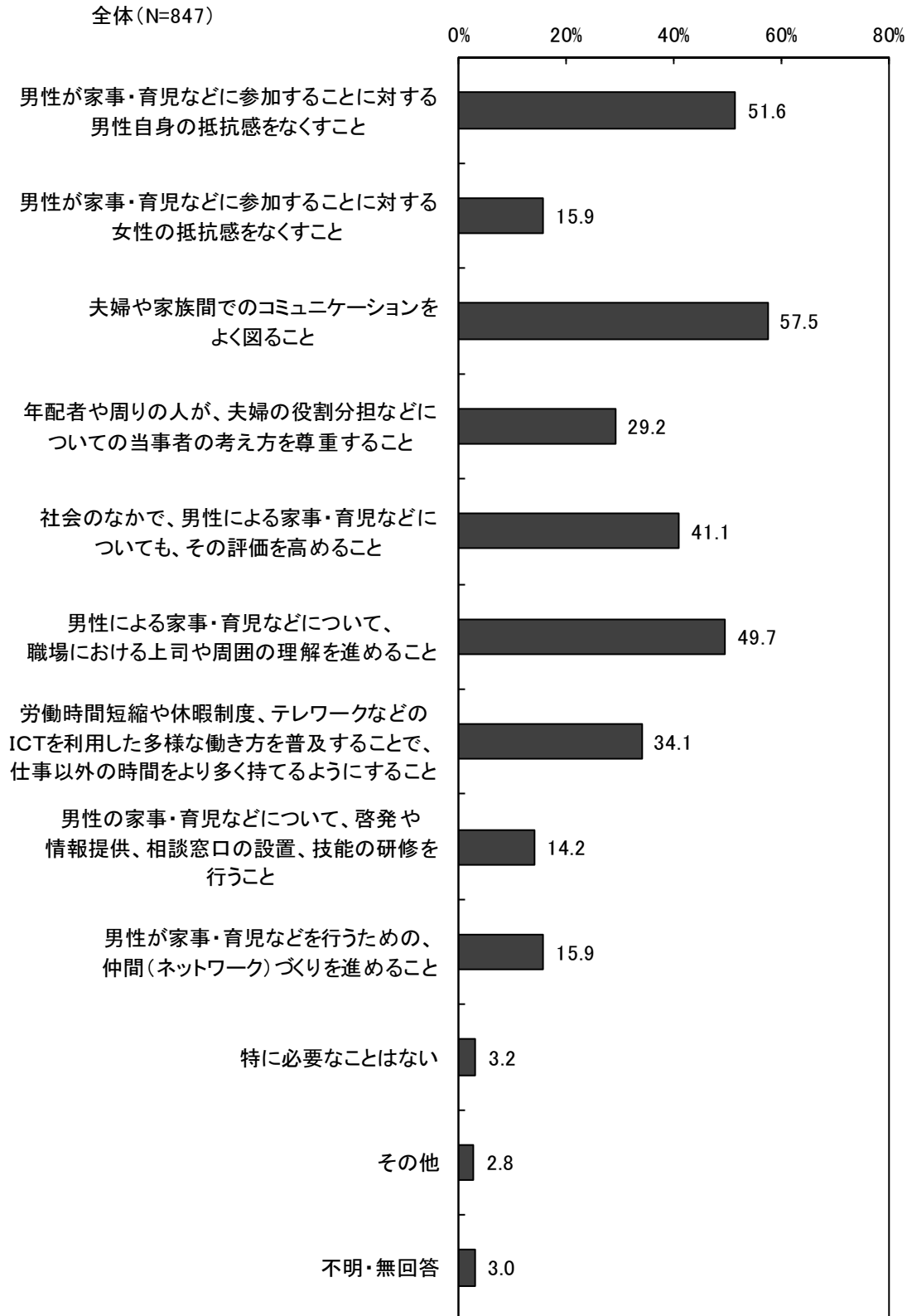


※集計対象者総数 (847人) のうち、男性と回答した人 (322人)、女性と回答した人 (518人) を対象としています。(男性全体、女性全体の表記については以下、同様) なお、残る7人は女性・男性と答えることに抵抗を感じると回答した人 (3人)、不明・無回答 (4人) です。

## 2) 子育てなどについて

### ① 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと

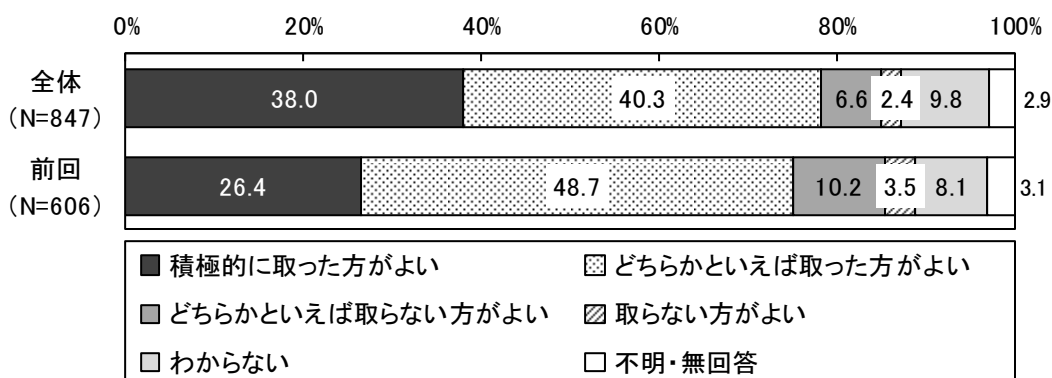
今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なことについてみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」が57.5%と最も高く、次いで「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が51.6%、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が49.7%となっています。





## ② 男性の育児休業・介護休業の取得に対する考え

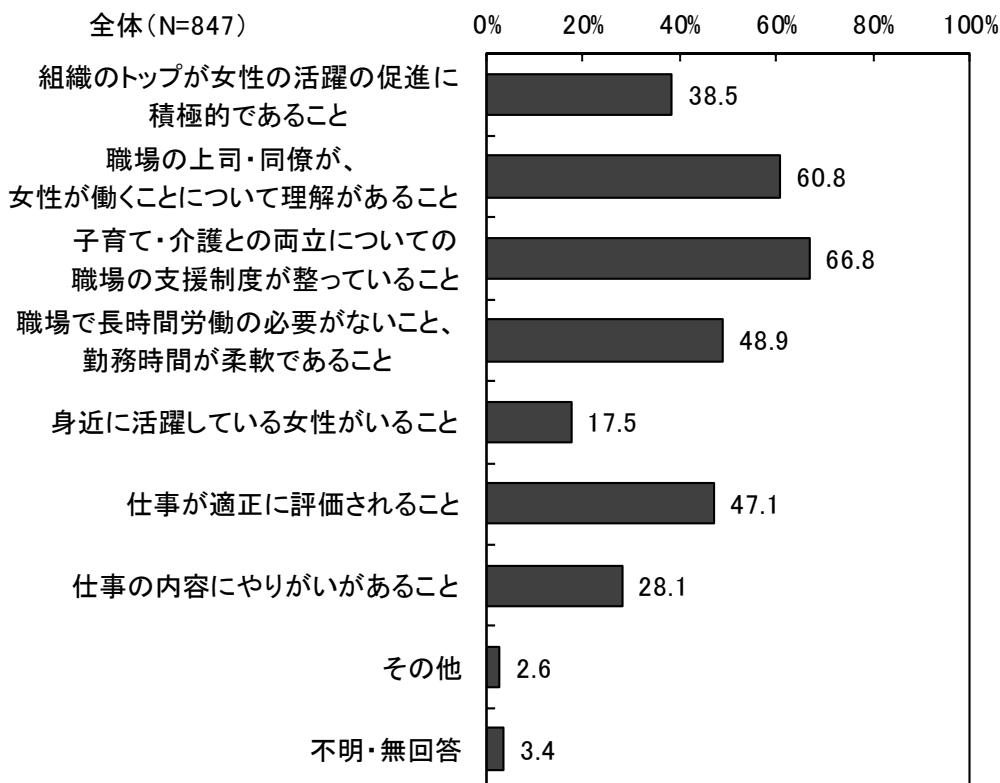
男性が育児休業・介護休業を取得することに対する考えについてみると、『取った方がよい』（「積極的に取った方がよい」と「どちらかといえば取った方がよい」の合計）は 78.3%となっており、前回調査（平成 24（2012）年度実施）より高くなっています。



## 3) 仕事・働き方について

### ① 女性が職場で活躍するために必要なこと

女性が職場で活躍するために必要なことについてみると、「子育て・介護との両立についての職場の支援制度が整っていること」が 66.8%と最も高く、次いで「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」が 60.8%、「職場で長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること」が 48.9%となっています。

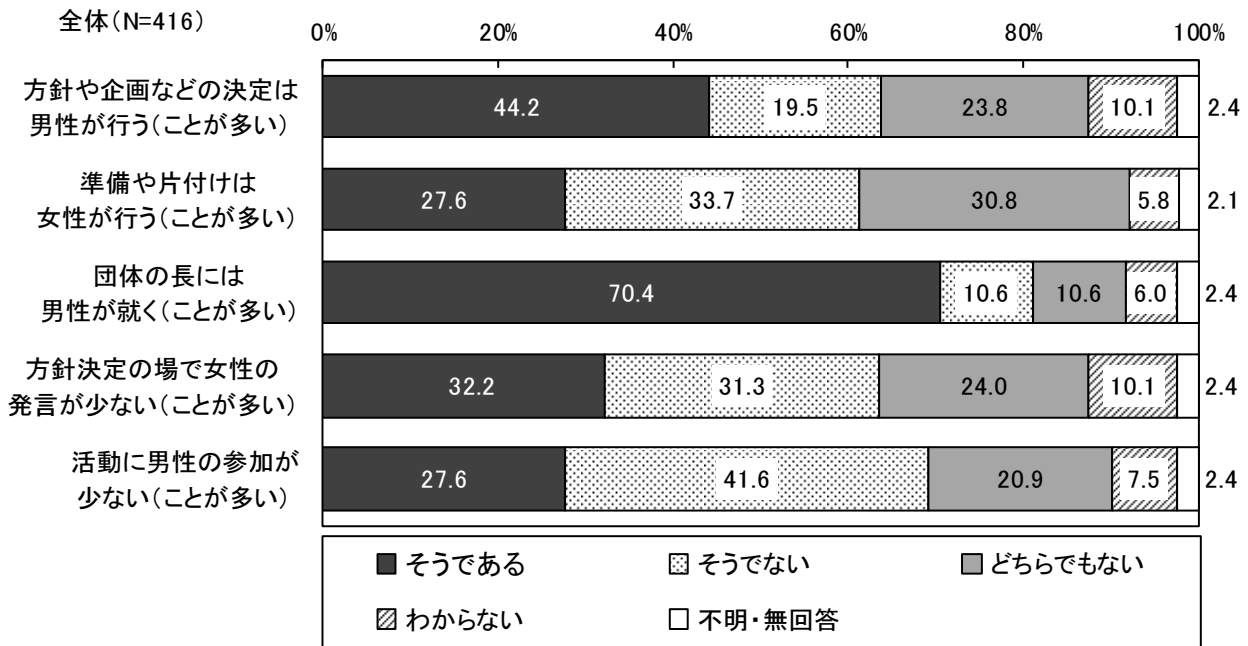


#### 4) 地域活動・社会への参加について

##### ① 地域活動の役割分担

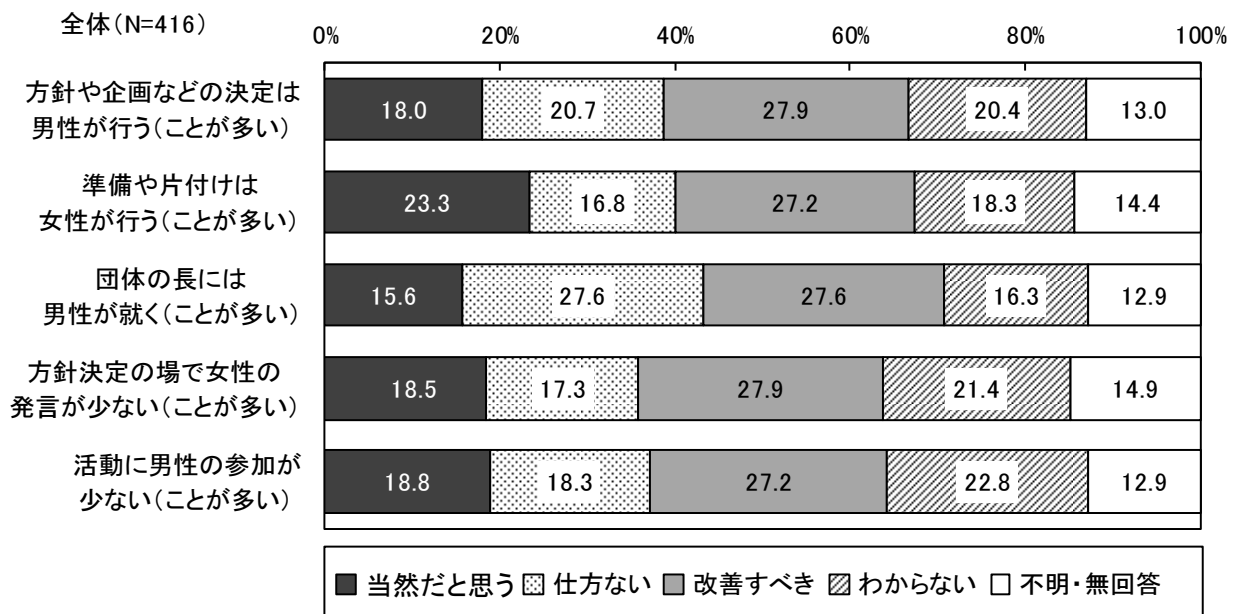
自治会やボランティアなどの地域活動の役割分担の現状についてみると、「そうである」は団体の長には男性が就く（ことが多い）で70.4%、方針や企画などの決定は男性が行う（ことが多い）で44.2%と高くなっています。一方で、活動に男性の参加が少ない（ことが多い）で「そうでない」が41.6%と高くなっています。

##### 【現状】



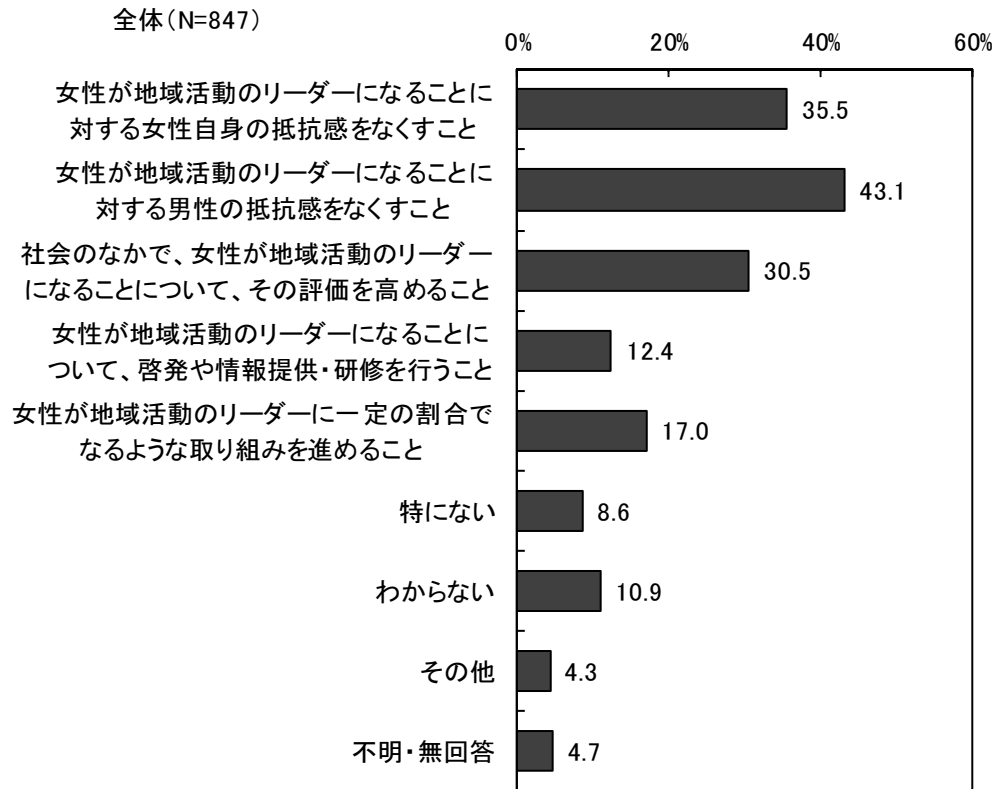
自治会やボランティアなどの地域活動の役割分担の現状への意見についてみると、いずれの項目も「改善すべき」は約3割となっています。

##### 【現状への意見】



## ② 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

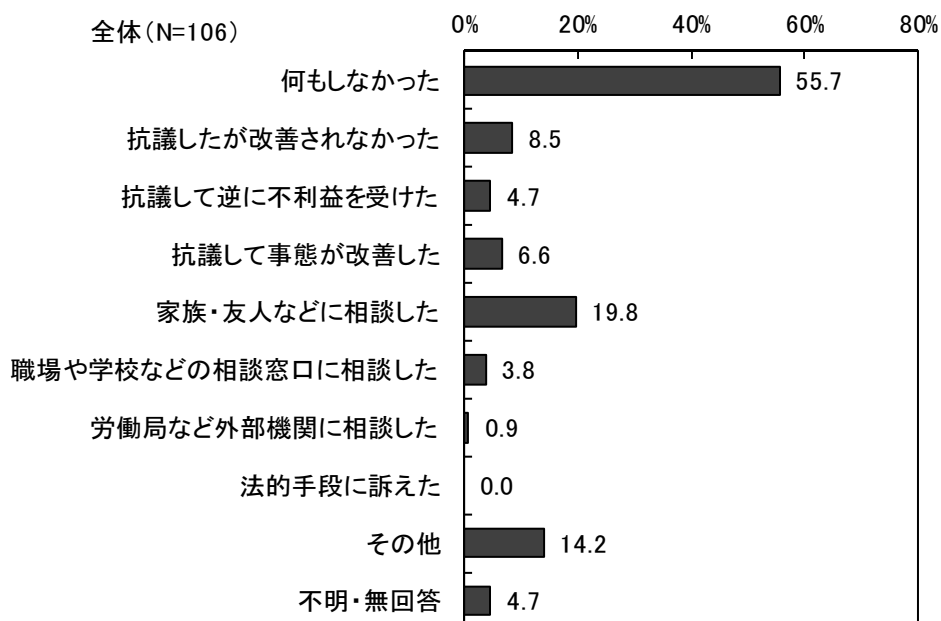
女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについてみると、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」が43.1%と最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」が35.5%、「社会のなかで、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること」が30.5%となっています。



## 5) セクハラ・DVなどについて

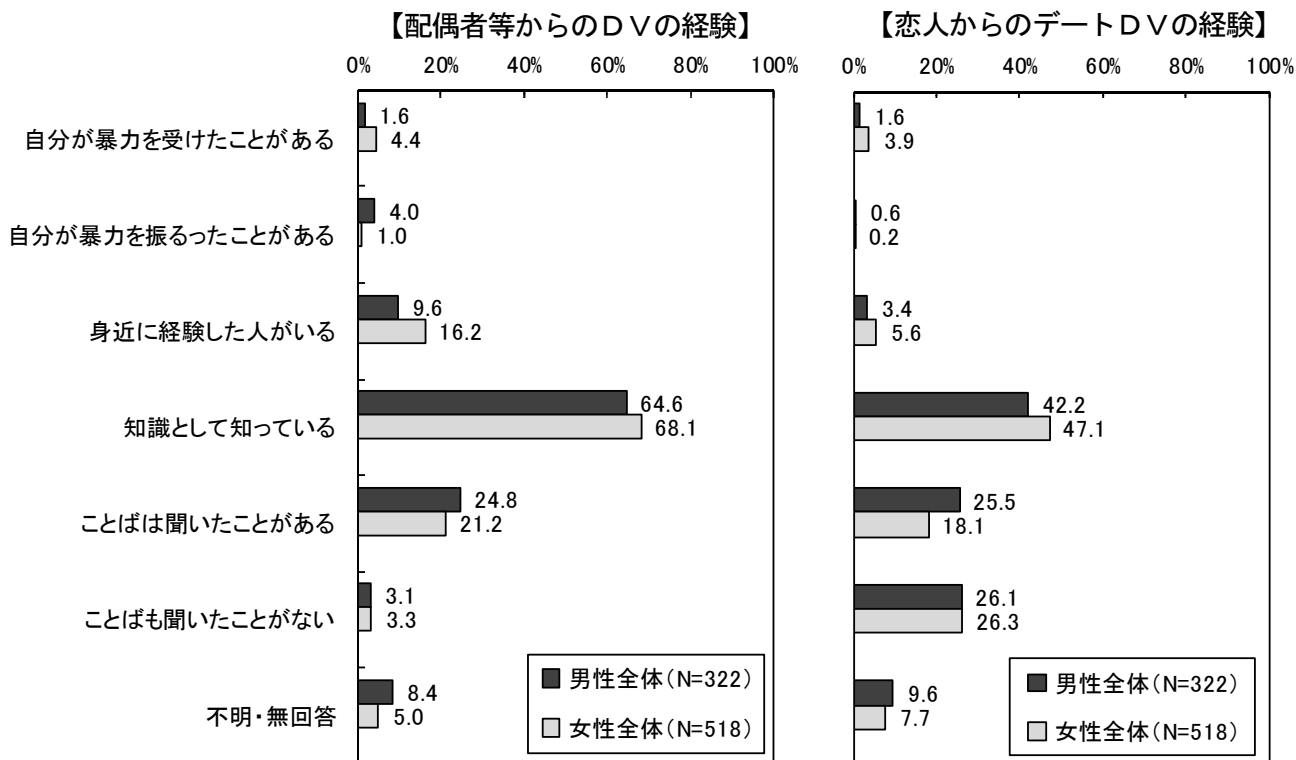
### ① セクシュアルハラスメントを受けたときの対応

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55.7%と最も高く、次いで「家族・友人などに相談した」が19.8%、「その他」が14.2%となっています。



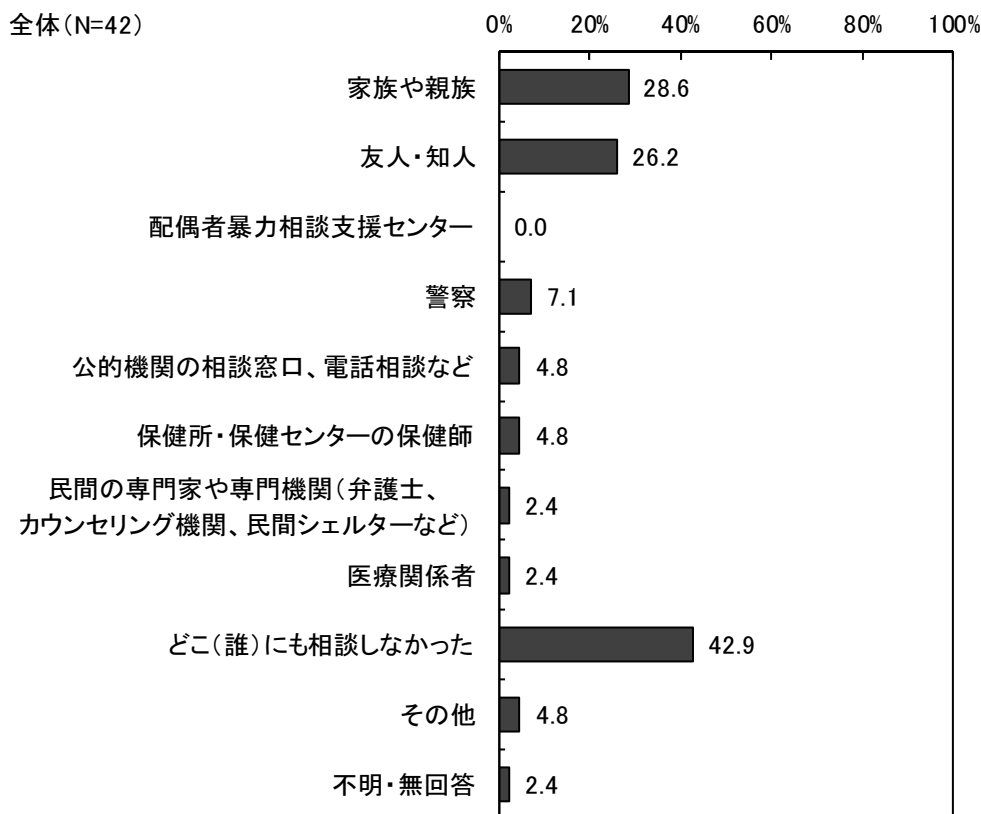
## ② 配偶者等からのDVや恋人からのデートDVの経験

配偶者等からのDVや恋人からのデートDVの経験などについてみると、いずれも「知識として知っている」が最も高くなっています。男女別にみると、いずれも女性の方が「自分が暴力を受けたことがある」が高くなっています。



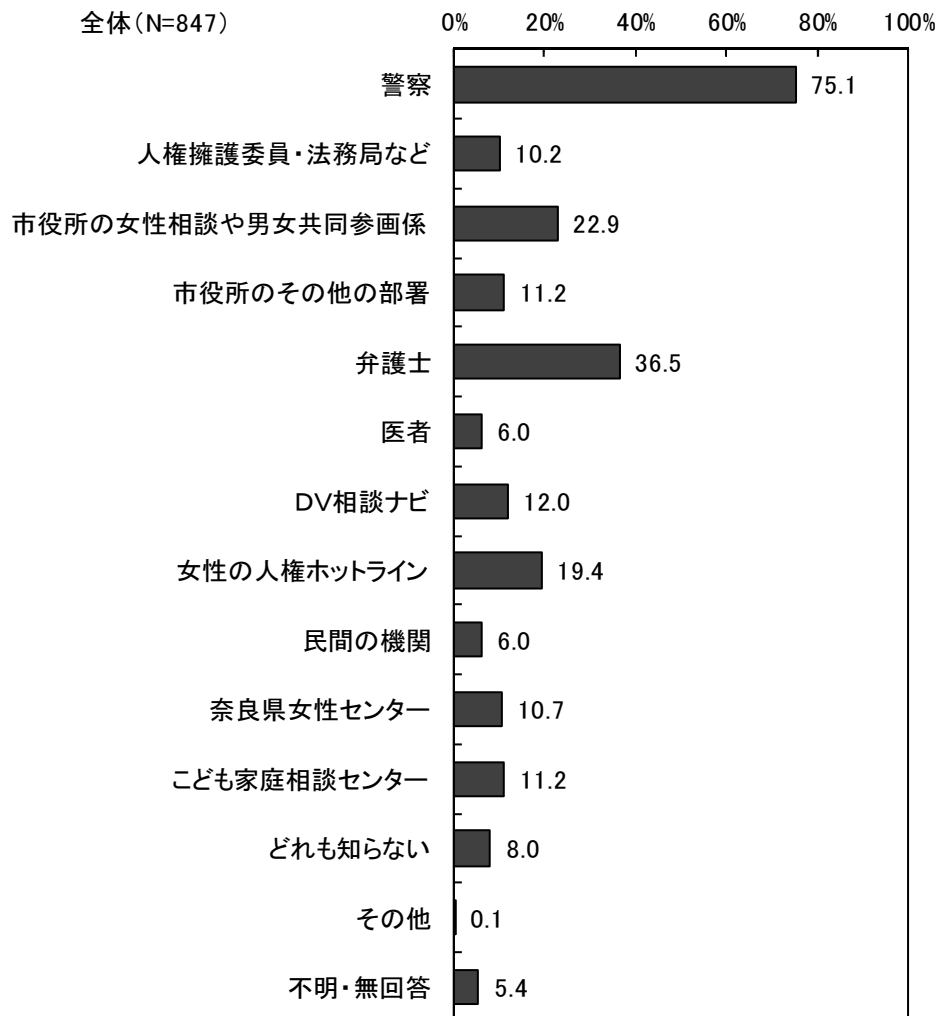
## ③ DVやデートDVを受けたときの相談先

自分が暴力を受けたときの相談先についてみると、「どこ（誰）にも相談しなかった」が42.9%と最も高く、次いで「家族や親族」が28.6%、「友人・知人」が26.2%となっています。



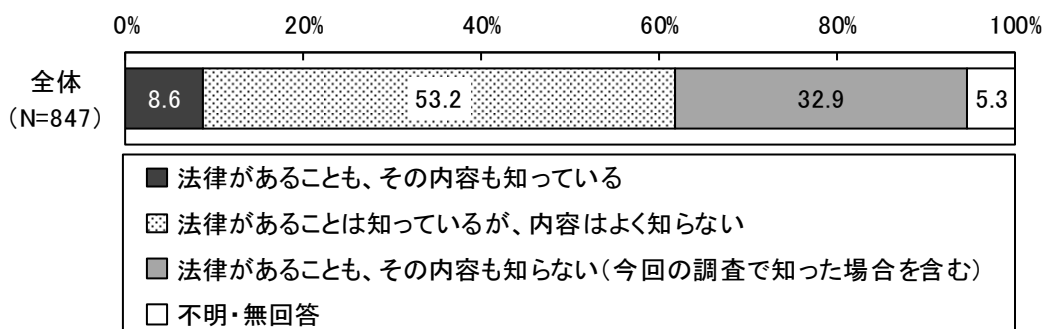
#### ④ 男女間の暴力に関する相談機関の認知度

男女間の暴力に関する相談先として知っているものについてみると、「警察」が75.1%と最も高く、次いで「弁護士」が36.5%、「市役所の女性相談や男女共同参画係」が22.9%となっています。「どれも知らない」は8.0%となっています。



#### ⑤ 「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（配偶者暴力防止法）」の認知度

配偶者暴力防止法の認知度についてみると、「法律があることは知っているが、内容はよく知らない」が53.2%と最も高く、次いで「法律があることも、その内容も知らない（今回の調査で知った場合を含む）」が32.9%、「法律があることも、その内容も知っている」が8.6%となっています。

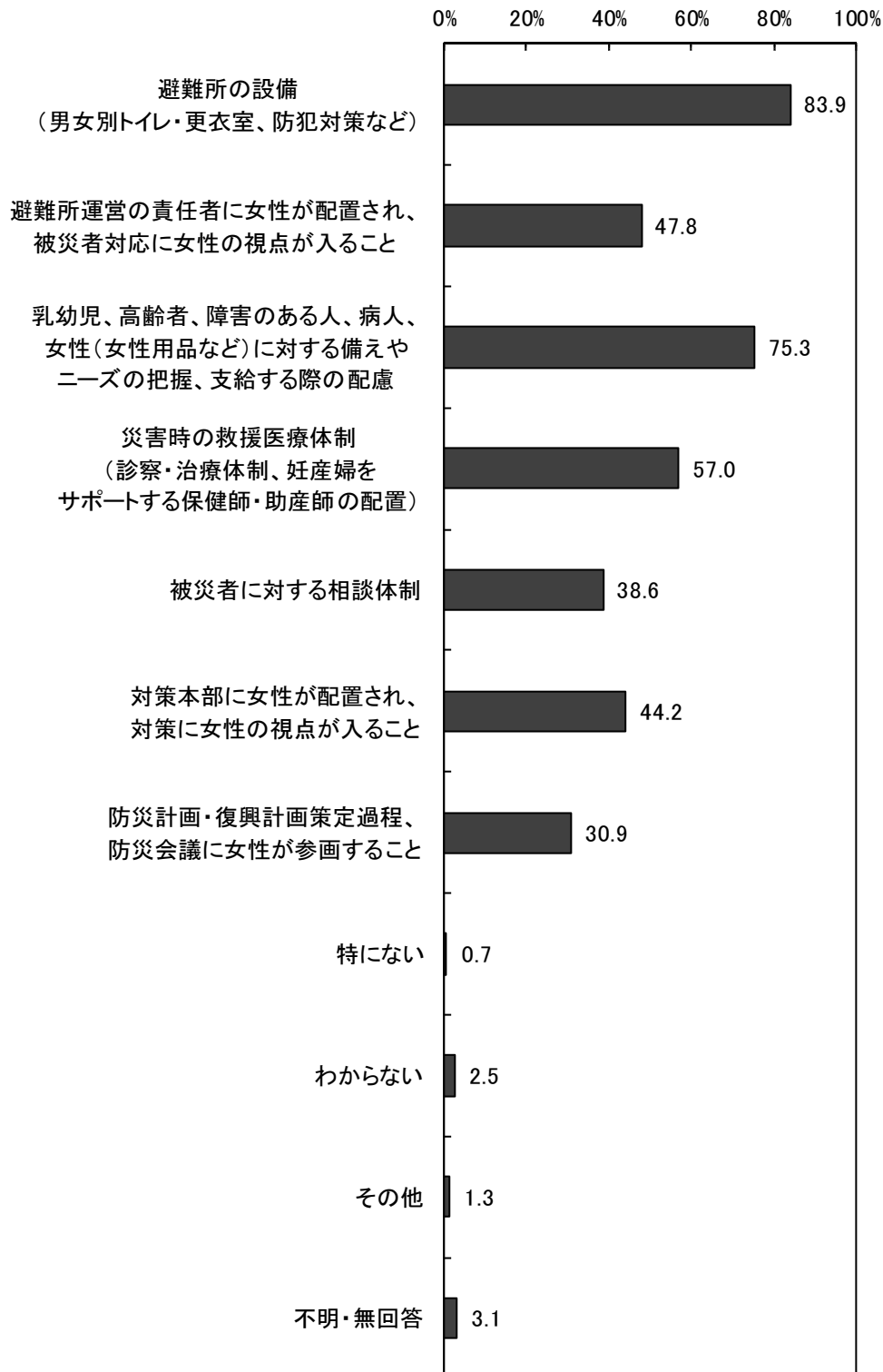


## 6) 防災・災害復興対策などについて

### 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こと

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83.9%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75.3%、「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57.0%となっています。

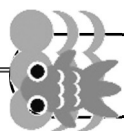
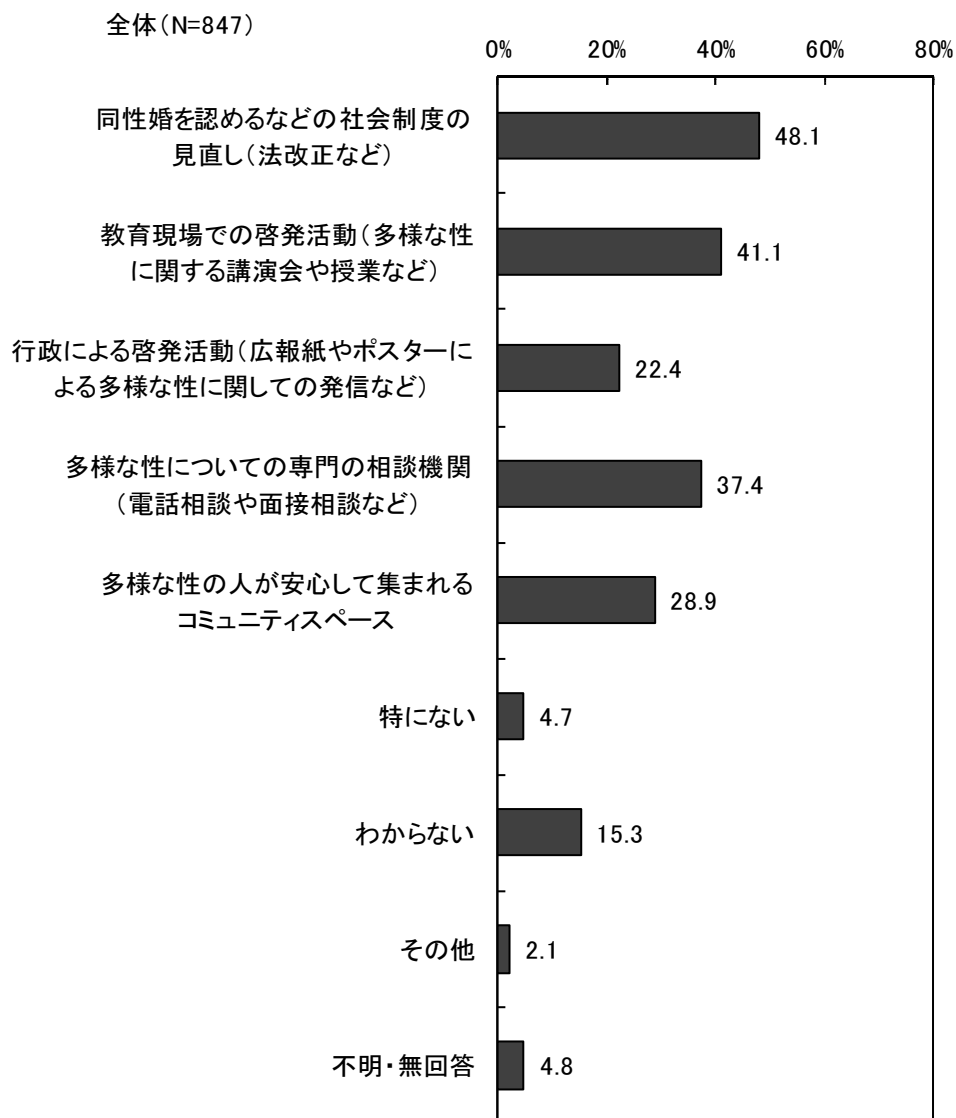
全体(N=847)



## 7) 多様な性（LGBTQなど）について

### ① 多様な性（LGBTQなど）の人たちが暮らしやすい社会をつくるために必要なこと

多様な性の人たちが暮らしやすい社会をつくるために必要な取り組みについてみると、「同性婚を認めるなどの社会制度の見直し（法改正など）」が48.1%と最も高く、次いで「教育現場での啓発活動（多様な性に関する講演会や授業など）」が41.1%、「多様な性についての専門の相談機関（電話相談や面接相談など）」が37.4%となっています。



### LGBTQについて知ろう！

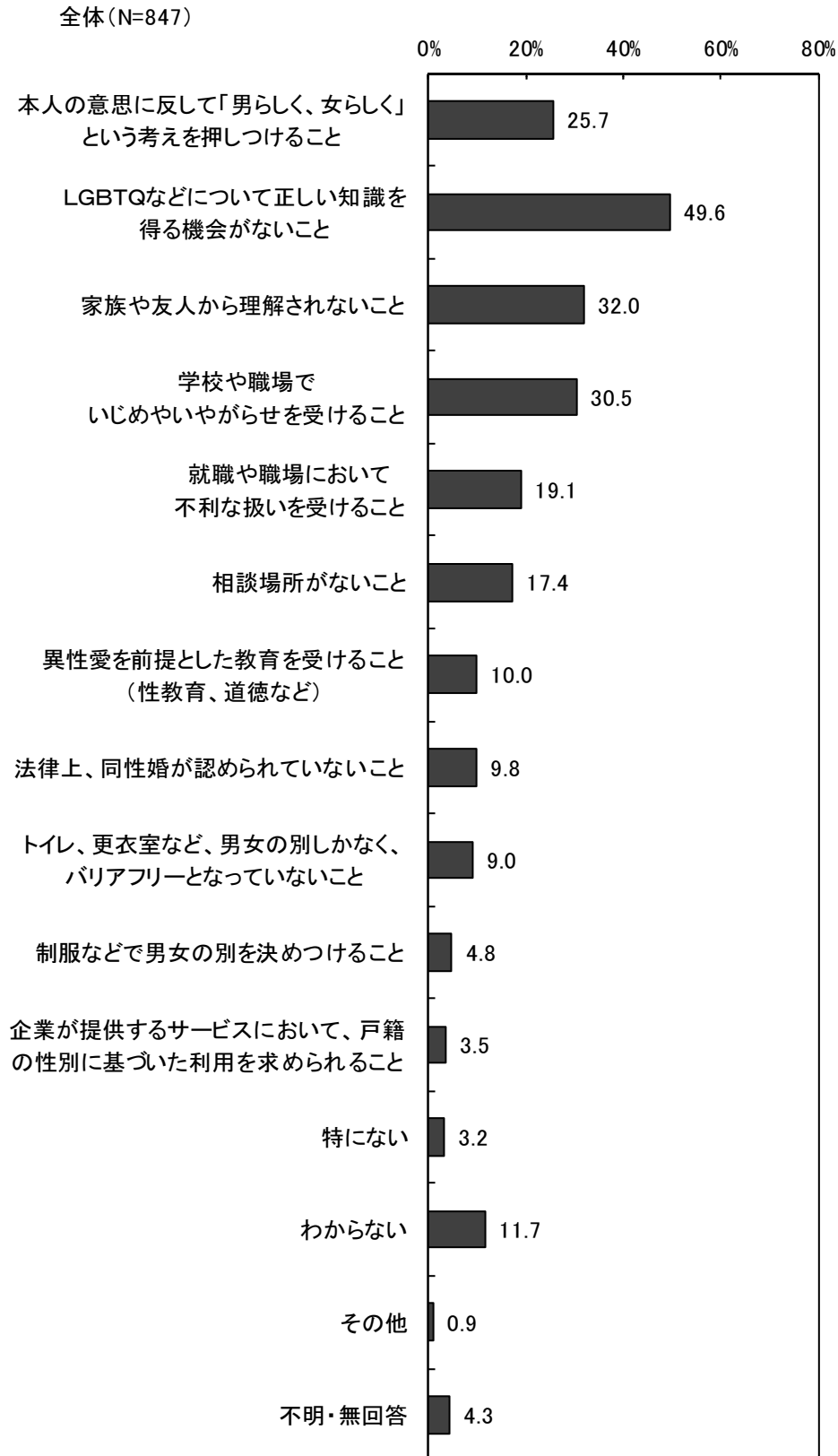


LGBTQとは、「L：レズビアン（女性同性愛者）」、「G：ゲイ（男性同性愛者）」、「B：バイセクシュアル（両性愛者）」、「T：トランスジェンダー（出生時に診断された性と、自認する性の不一致）」、「Q：クエスチョニング（自分の性自認や性的指向が定まらないこと）」の頭文字をとった総称です。

企業などによる調査結果によると、およそ12人に1人（約8%）がLGBTQなどのいわゆる性的マイノリティであるとされています。

## ② 多様な性（LGBTQなど）の人たちへの理解について、特に課題だと思うこと

多様な性の人たち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49.6%と最も高く、次いで「家族や友人から理解されないこと」が32.0%、「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」が30.5%となっています。

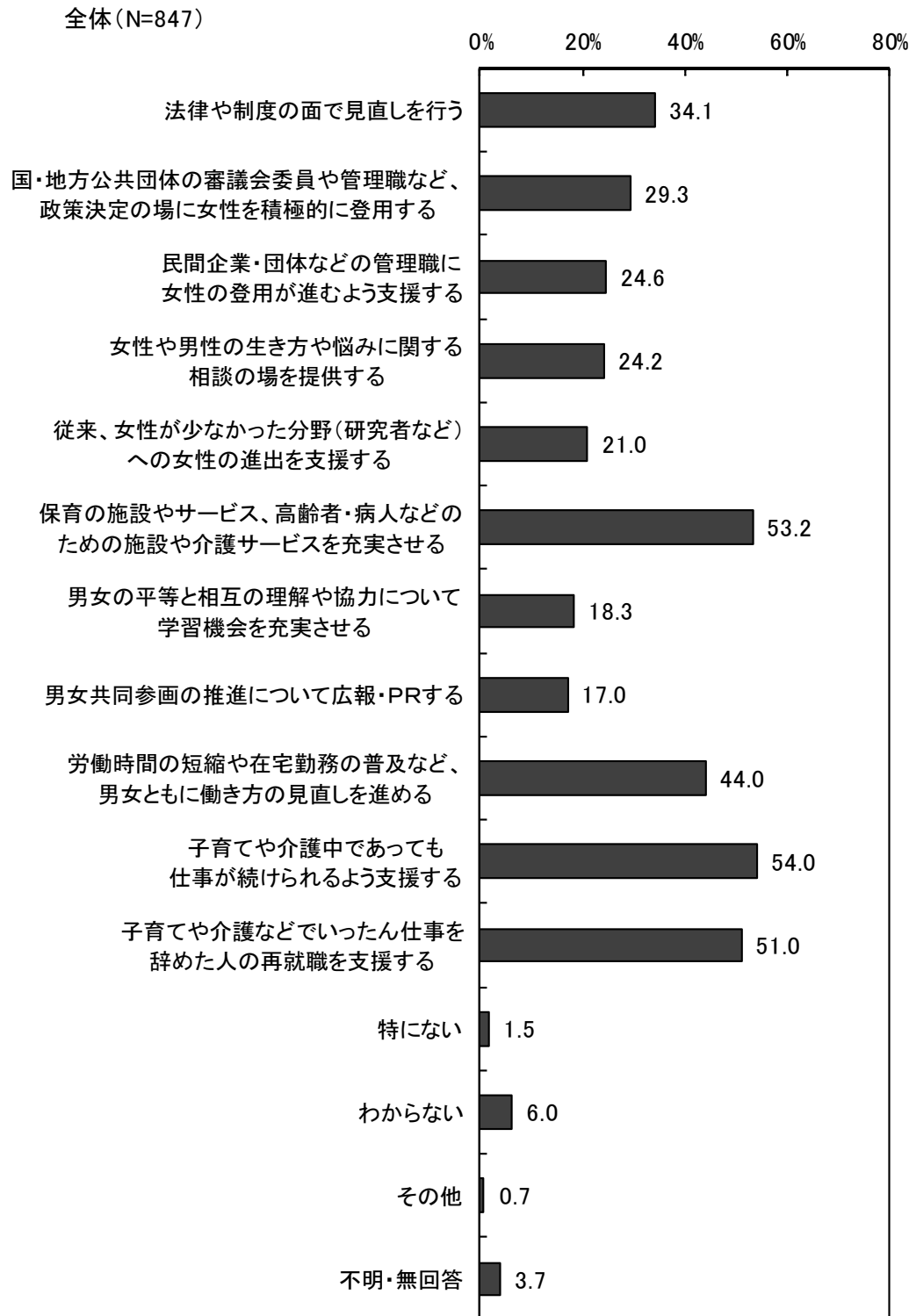




## 8) 男女共同参画の推進に関する施策について

### ① 「男女共同参画社会」の実現のために、市が力を入れていくべきこと

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54.0%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53.2%、「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51.0%となっています。

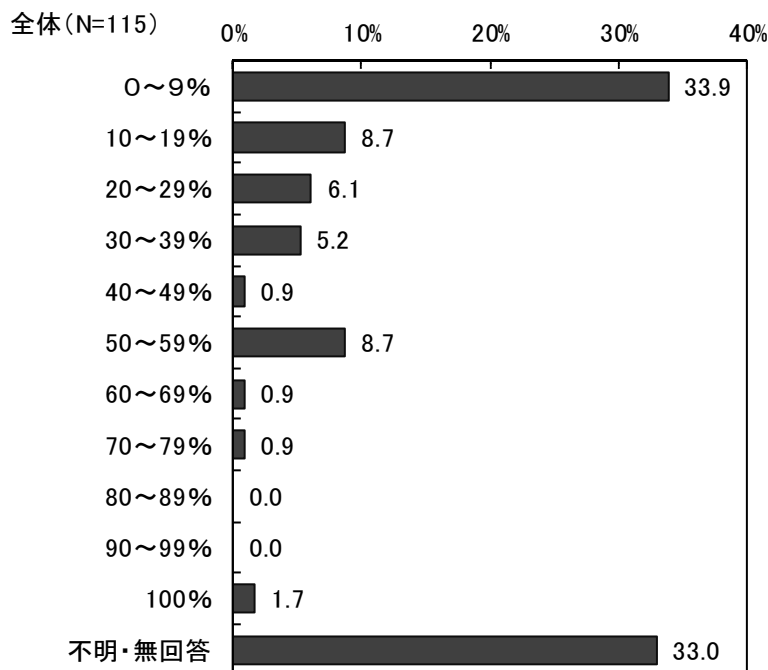


### 3 事業所アンケート調査結果からみる現状と課題

#### 1) 事業所の概要について

##### ① 管理職における女性の割合

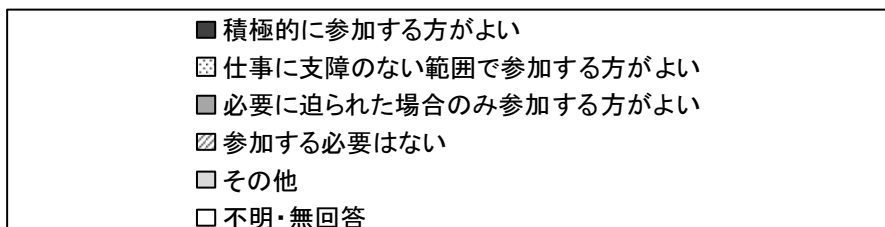
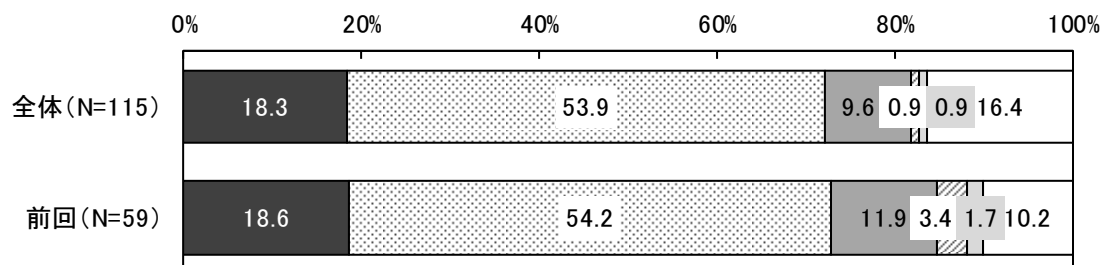
女性管理職（課長クラス以上）の割合についてみると、「0～9%」が33.9%と最も高く、次いで「10～19%」と「50～59%」がともに8.7%となっています。国では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」という目標を掲げていますが、目標の『30%以上』は18.3%にとどまり、『30%未満』は48.7%となっています。



#### 2) 育児休業・介護休業について

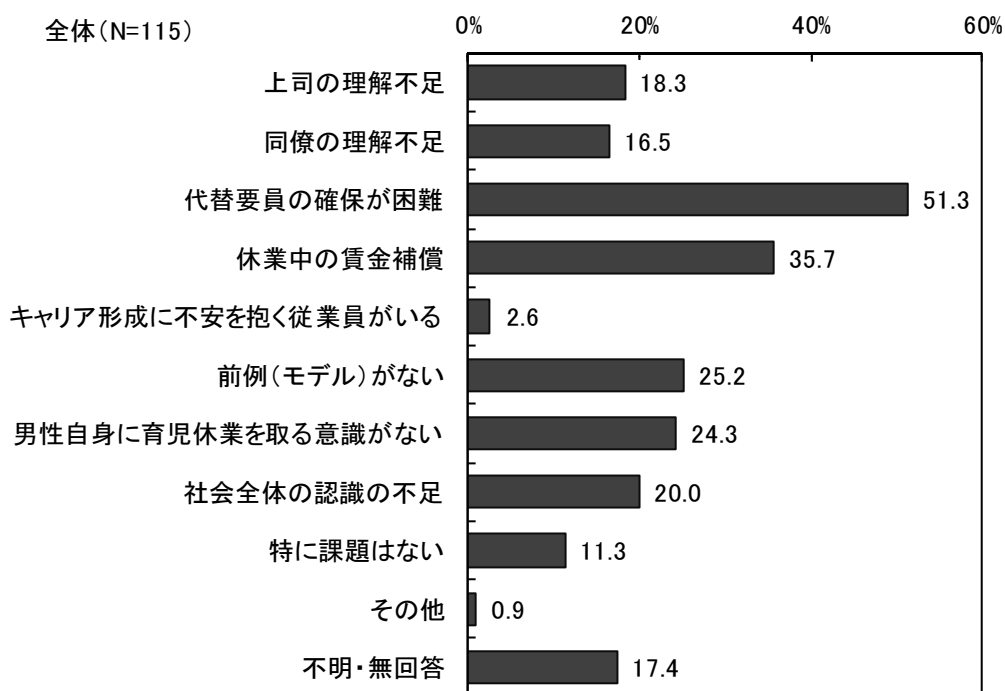
##### ① 男性従業員が育児に参加することについての考え

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53.9%と最も高く、次いで「積極的に参加する方がよい」が18.3%、「必要に迫られた場合のみ参加する方がよい」が9.6%となっています。



## ② 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題

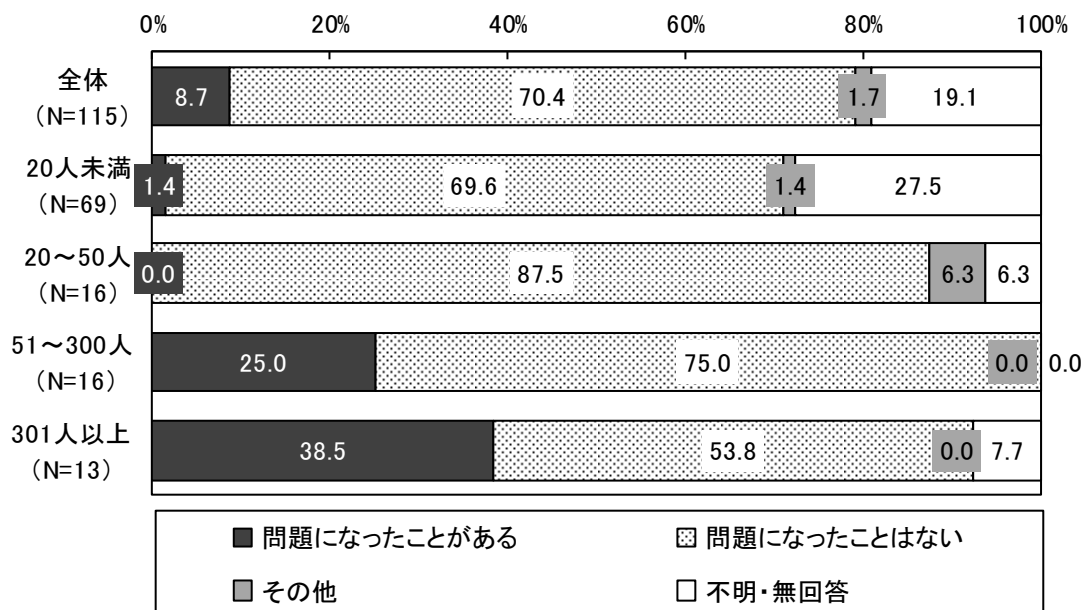
男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題についてみると、「代替要員の確保が困難」が51.3%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が35.7%、「前例（モデル）がない」が25.2%となっています。このほか、「男性自身に育児休業を取る意識がない」と「社会全体の認識の不足」も2割台となっています。



## 3) ハラスメントについて

### ① ハラスメントの問題の有無

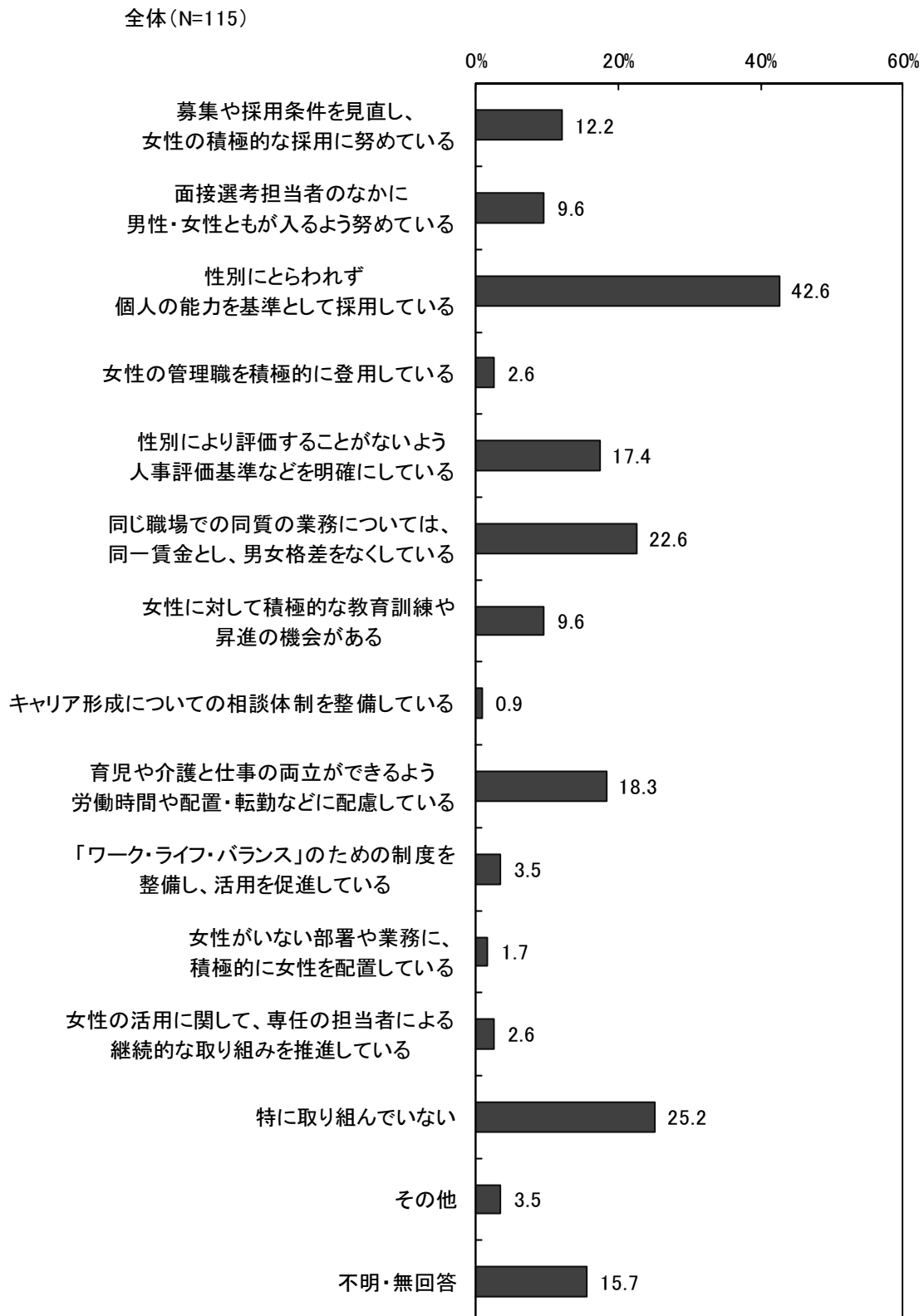
ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、多様な性（LGBTQなど）に関するハラスメント）が問題になったことがあるかについて、会社全体の労働者数の規模別にみると、労働者数の規模が大きくなるほど、「問題になったことがある」が高い傾向があります。



#### 4) 女性の能力発揮促進について

##### ① 女性の能力発揮促進に関して取り組んでいること

女性の能力発揮促進に関する取り組みについてみると、「性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している」が42.6%と最も高く、次いで「特に取り組んでいない」が25.2%、「同じ職場での同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている」が22.6%となっています。

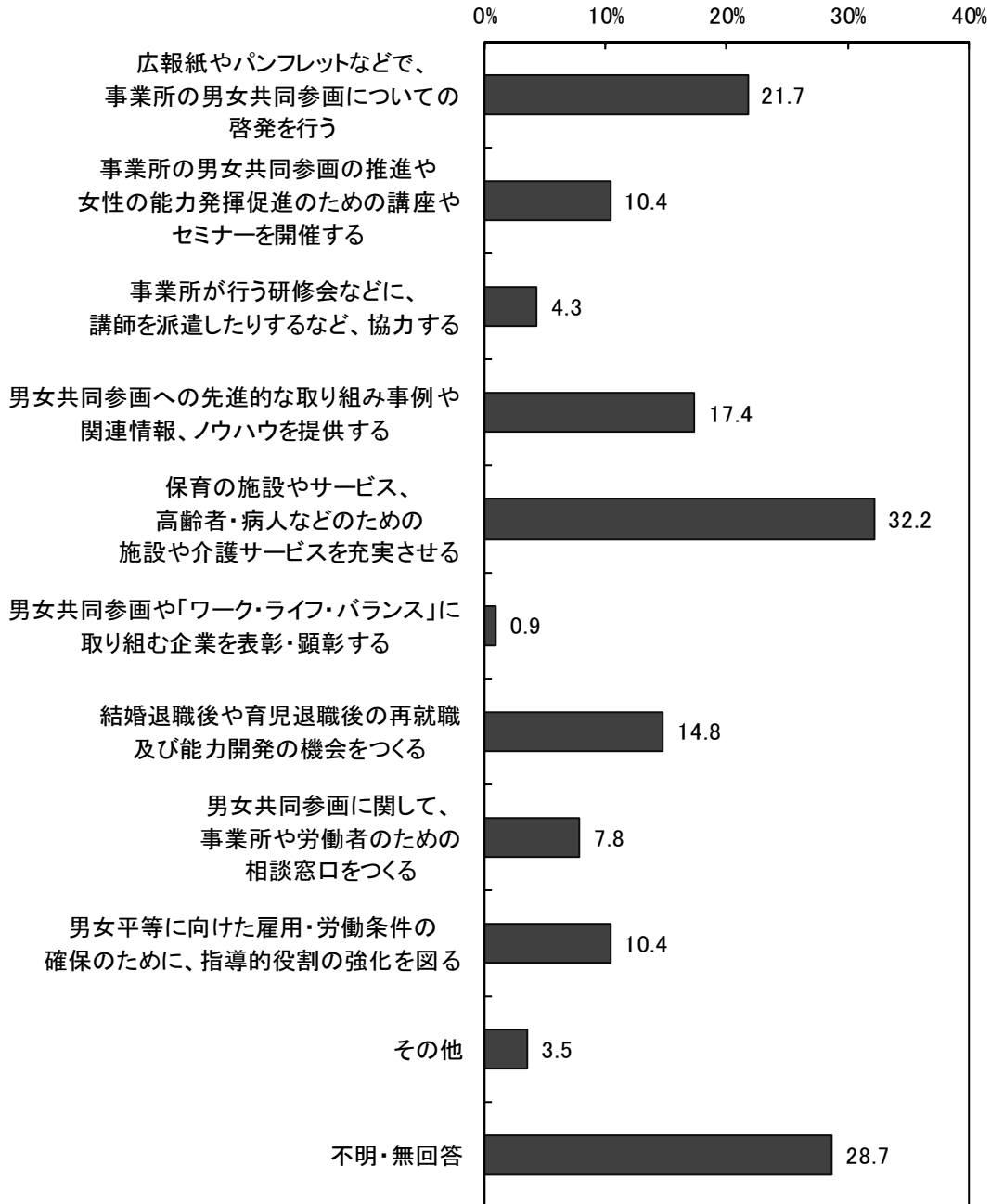


## 5) 男女共同参画に関する取り組みの推進について

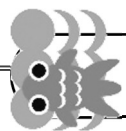
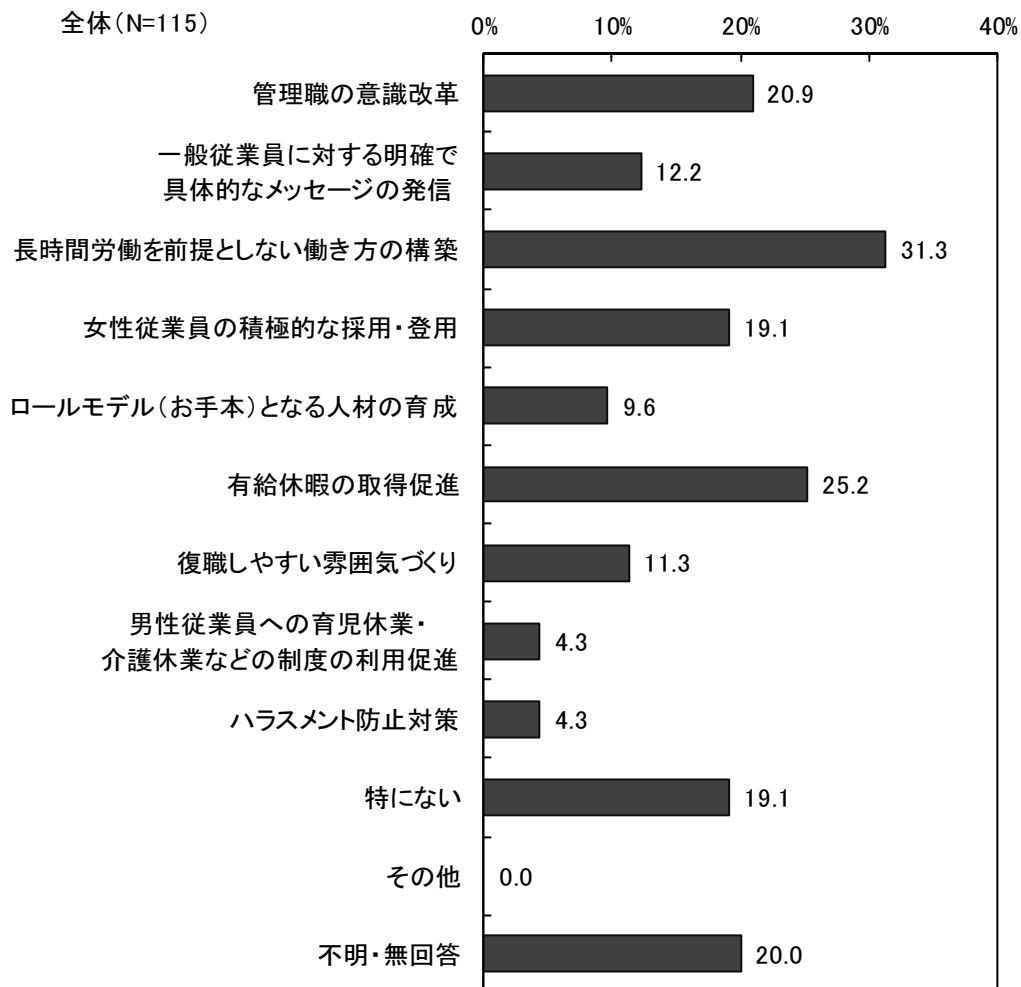
### ① 男女共同参画や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、行政に期待すること

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32.2%と最も高く、次いで「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21.7%、「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17.4%となっています。

全体(N=115)



② 男女共同参画や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、取り組んでいきたいこと  
 男女共同参画や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために積極的に取り組んでいきたいことについてみると、「長時間労働を前提としない働き方の構築」が31.3%と最も高く、次いで「有給休暇の取得促進」が25.2%、「管理職の意識改革」が20.9%となっています。このほか、「女性従業員の積極的な採用・登用」と「特にない」も19.1%となっています。



### 「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(1999)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。

## 4 前期期間の評価と検証

### 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、慣行の見直し

##### ■数値目標

指標名	策定値 (平成 24 (2012) 年度)	現状値 (平成 30 (2018) 年度)	平成 26 (2014) 年 策定時の目標値
「男女共同参画社会」ということばを知っている人の割合	67.7%	72.6%	100.0%
性別による固定的役割分担に反対の人の割合	25.4%	47.1%	100.0%

##### ■前期期間の行政の取り組み状況

#### ①社会制度・慣行の見直しの促進

- 新規採用職員研修において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

- 「男女共同参画社会の実現に向けた講座」を平日の夜や土日に開催するなど、開催時間の工夫を行った。男性の参加もみられる。
- 「男女共同参画社会の実現に向けた講座」や「男女共同参画週間」のお知らせなどをホームページに掲載した。

#### 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、適切な表現などを含め数回の校正を行った。

#### ④男女共同参画に関する調査・研究、情報の発信

- 図書館において、男女共同参画の現状や課題解決の参考になる資料を収集・展示した。
- 男女共同参画を先進的に進めている自治体を視察するとともに、奈良県や様々な団体が実施する研修に積極的に参加し、男女共同参画に関する先進事例などの情報を収集できた。

⇒各種講座の開催やお知らせなどのホームページへの掲載により、「男女共同参画社会」ということばの認知度は向上した。男女共同参画に関する意識の改革や慣行の見直しが進むよう、今後とも取り組む必要がある。

##### ■今後強化が必要な取り組み

- 「男女共同参画社会の実現に向けた講座」の開催回数の増加や講座内容の充実。
- 市広報紙やホームページを用いた啓発の充実と、事業所・民間団体などへの啓発方法の検討。
- 関係機関と連携した性・暴力表現の排除。
- 男女共同参画に関する先進事例などの情報活用。

## 基本方針2) 男女共同参画を推進する教育・学習

### ■数値目標

指標名	策定値 (平成25(2013)年度)	現状値 (平成29(2017)年度)	平成26(2014)年 策定時の目標値
男女共同参画に関する生涯学習講座の開催数	年2回	年8回	年10回

### ■前期期間の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

- 教育関係職員に対し、県の研修などの参加を促した。
- PTAの広報紙や各種研修会を通じて、保護者に対し男女共同参画の意識啓発を行った。

#### ②学校・幼稚園・保育所における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するため、園長会などで保育士・保育教諭を対象とした各種研修の研修内容の検証を行った。

#### ③家庭における男女平等教育の推進

- 乳幼児健診・育児教室を通し、父親の育児という視点から啓発を行うとともに、各学校園のPTAや各種研修会において、男女共同参画に関する資料などを配布した。
- 家庭教育学級の交流会の場において男女ともに参加を促すよう啓発した。幼稚園・小学校の家庭教育学級には祖父母の参加があり、幅広い年齢層の構成になりつつある。
- 家庭教育、家庭生活に関する悩みについて、窓口での対応や適切な相談窓口への紹介のほかに、各種講演会時に相談を受ける時間を設けた。

#### ④男女共同参画に関する社会教育の推進

- 人権教育現地研修会、人権いきいきサロン、識字学級、子ども人権フォーラムといった事業を開催することにより、市民の人権問題についての理解や認識を深めることができた。
- 生涯学習講座を開催するとともに、市広報紙やホームページでの周知、家庭教育学級のカリキュラムとして取り入れてもらえた。
- 生涯学習の拠点として、公民館を積極的に利用できるよう、利便性の周知に努めた。

⇒生涯学習講座を積極的に開催し、社会教育の推進の強化を図った。今後は、男女共同参画意識の向上に向け、継続して取り組みを推進する必要がある。

### ■今後強化が必要な取り組み

- 教育関係職員に対する研修などへの参加の促進。
- 保育士・保育教諭を対象とした各種研修の研修内容の検証。
- 家庭教育学級への男性の参加促進。
- 家庭教育、家庭生活に関する悩みについての相談窓口における、気軽に相談できる雰囲気と信頼関係の醸成。
- 人権教育に関する事業内容の精査と参加者数の増加。



## 基本目標 2. とともに参画する仕組みづくり

### 基本方針 1) 社会の責任ある立場への女性の参画拡大

#### ■数値目標

指標名	策定値	現状値	平成 26 (2014) 年 策定時の目標値
市審議会における女性の割合	16.0% (平成 25 (2013) 年度)	17.2% (平成 29 (2017) 年度)	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)	7.6% (平成 25 (2013) 年度)	8.3% <sup>※</sup> (平成 29 (2017) 年度)	10.0%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 25 (2013) 年度)	6.3% (平成 29 (2017) 年度)	14.0%以上
自治会長に占める女性の割合	10.6% (平成 25 (2013) 年度)	12.6% (平成 29 (2017) 年度)	15.0%以上
企業における女性管理職(課長以上)の 割合	15.2% (平成 24 (2012) 年度)	18.7% (平成 30 (2018) 年度)	20.0%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	52.6% (平成 24 (2012) 年度)	56.5% (平成 30 (2018) 年度)	60.0%以上

※公立保育園の保育士を除く。

#### ■前期期間の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

- 審議会への女性の登用や審議会委員の選出について見直しを行い、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

- 女性の公務員志望者の拡大に努め、女性受験者を一定割合確保することができた。人員配置、昇格者の決定についても性別にかかわらず、能力・資質に応じ適材適所の任用に努めた。
- 各種研修の実施や県内大学のゲストスピーカー(来賓講演者)として女性職員が講義を行うなど、女性職員の参画意識の向上、能力の開発・向上を図った。

##### ③教育分野における女性の参画拡大

- 校長・教頭職や各分野の責任者への女性の登用、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進した。

#### ④地域における女性の参画拡大

- 自治会長に占める女性の割合は若干減少したが、自治会長以外の役員（副会長・会計など）については、積極的な登用がみられる。
- 時間管理術や「怒りのマネジメント」（怒りの感情のコントロール）などの講座を開催し、女性登用に向けた意識啓発をすることができた。
- 自己肯定感を高め、自分のなかにある力を引き出させる講座や自己表現でコミュニケーションを図る講座を開催し、女性リーダーの養成に努めた。
- 郡山女性ネットワークへの支援を行った。
- 消防団の女性団員が防災について学び、避難所におけるエコノミークラス症候群を防ぐ体操の考案を行っている。

#### ⑤事業所などにおける女性の参画拡大

- 管理職への女性の登用拡大やポジティブ・アクションの推進、女性の能力開発・キャリア形成に関するイベント・セミナーの周知を行った。
- 地域の大型商業施設で女性の再就職・職場復帰に関するイベントを行った。

⇒研修や講座などの開催を通し、女性の参画意識の向上を図った。各分野における女性の割合は向上したが、今後はあらゆる分野で女性の参画がさらに進むよう、取り組みの強化が必要である。

#### ■今後強化が必要な取り組み

- 審議会委員の選出の見直し。
- 市職員の若年層の女性職員の育成。
- すべての職員の研修への参加意識の向上と、能力向上に効果的な研修内容の充実。
- 性別で異なるニーズに対応した被災者支援と避難所運営のための取り組みの実施。

### 基本目標 3. と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

##### ■数値目標

指標名	策定値 (平成 24 (2012) 年度)	現状値 (平成 30 (2018) 年度)	平成 26 (2014) 年 策定時の目標値
配偶者暴力防止法 (DV 防止法) を知っている人の割合	65.7%	61.8%	100.0%
配偶者からの暴力の相談窓口を知っている人の割合	84.3%	86.5%	100.0%

## ■前期期間の行政の取り組み状況

### ①DV防止対策の推進

- 女性に対する暴力をなくす運動期間にあわせて講座を開催するとともに、庁舎への懸垂幕の掲示など、女性に対する暴力防止運動の啓発に取り組んだ。
- DV・デートDVに関する講座を開催し、その現状と防止対策について問題意識の向上に努めた。
- 学校における人権教育のなかで、DV・デートDVに対する問題意識を高める教育を実施した。

### ②DV被害の発見・相談体制の整備

- 市広報紙への相談窓口情報の掲載や窓口などで、広く周知を行った。
- 県などの女性相談員研修やNPOからの指導・助言などにより相談員の資質の向上に努めた。
- 庁内のワンストップサービス担当者会議の継続的な開催に加え、庁内報により全職員に向けてDVに関する情報提供を行った。
- 児童虐待の疑いがある場合、警察をはじめとする要保護児童対策地域協議会の各機関と連携し、虐待防止を推進した。

### ③DV被害者支援体制の充実

- 県中央こども家庭相談センターと連携を密にし、DV被害者の一時保護の迅速な対応に努めた。
- 夫婦間のDVによる児童への心理的虐待が疑われるケースについて、親からの相談を受けるとともに、親の意向を踏まえ、市民相談室と連携し、対応した。
- 虐待の通告に対し、早期対応を実施することで、虐待の深刻化を防止した。

### ④ハラスメント対策の推進

- 啓発チラシの設置や関連イベントの案内を通じて、ハラスメント対策の周知を行った。

### ⑤その他の男女間の暴力への対策

- 歩道整備などの道路環境の改善、公園への防犯カメラの設置などを行った。また、全公園において樹木を剪定し、死角の排除を行った。
- 「安全・安心の城下まちづくり市民大会」の開催や防犯教室において、郡山警察署と連携を図り、護身術などの予防策を啓発した。
- 被害者保護の観点より、個人情報に配慮しながら警察と連携を図り、性犯罪被害者やストーカー被害者に対する支援を行った。

⇒配偶者暴力防止法（DV防止法）の認知度は減少した一方で、市広報紙への相談窓口情報の掲載や窓口での周知により、相談窓口の認知度は向上した。今後は、DVの根絶に向け、取り組みをさらに充実させる必要がある。

## ■今後強化が必要な取り組み

- DVに関する講演会の開催などによるDVの根絶に向けた取り組みの実施。
- DV被害発見方法の継続的な啓発活動の実施。
- 県中央こども家庭相談センターや要保護児童対策地域協議会の各機関、福祉施設、医療機関などとの連携の強化。
- DVに巻き込まれた子どもへの支援に関する他市町村との連携の強化。

## 基本方針2) 生涯を通じた男女の健康づくり

### ■数値目標

指標名		策定値 (平成25(2013)年度)	現状値 (平成29(2017)年度)	平成26(2014)年 策定時の目標値
母子健康手帳発行時の保健師・助産師による保健指導実施率		57.0%	92.5%	100.0%
がん検診の受診率	胃がん	男性：5.5% 女性：8.4%	男性：6.6% 女性：4.2%	20.0%以上
	大腸がん	男性：16.7% 女性：15.7%	男性：16.7% 女性：15.9%	30.0%以上
	子宮頸がん	14.7%	10.6%	30.0%以上
	乳がん	15.6%	11.4%	30.0%以上

### ■前期期間の行政の取り組み状況

#### ①性と生命の尊重への理解促進

- 青少年リーダー研修会において人権講義を実施した。
- 妊婦・父親になる人を対象に「ママパピラス」(助産師・栄養士編、お風呂編)を年間各5回開催し、妊娠・出産に関する正しい知識の普及と、男女が互いに妊娠・出産について学ぶ機会を提供した。
- LGBTQに関する講演会を実施するとともに、県や各種団体が実施するLGBTQの研修への参加を呼びかけた。

#### ②生涯を通じた健康支援の充実

- 保健センター内に子育て世代包括支援センターを設置し、妊娠届提出時にケアプランの作成、助産師相談の開始など、切れ目のない相談・指導体制の充実を図った。
- 一般不妊治療に要する費用の助成を開始し、不妊治療への支援の充実を図った。

#### ③健康をおびやかす問題への対策

- HIV/エイズや性感染症をはじめとする感染症について、健康相談を実施した。
- 飲酒・喫煙、薬物乱用などが健康に及ぼす影響についての啓発を実施した。
- 市広報紙、健康カレンダーの全戸配布などにより、がん検診の啓発を行った。

⇒胃がん(女性)、子宮頸がん、乳がんのがん検診受診率は減少した一方で、その他の受診率はおおむね横ばいとなっている。また、妊娠・出産期における母子の健康を支援するため、母子健康手帳発行時の保健師・助産師による保健指導の強化を行った。今後は、性と生命の尊重をさらに深めるため、取り組みの強化が必要である。

### ■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。

## 基本目標 4. とともに支えあう環境づくり

### 基本方針 1) 男女平等の労働環境づくり

#### ■数値目標

指標名	策定値	現状値	平成 26 (2014) 年 策定時の目標値
25 歳から 44 歳までの女性の労働力率	65.4% (平成 22 (2010) 年)	69.2% (平成 27 (2015) 年)	73.0%以上
職場で「男女平等」と感じている人の割合	16.5% (平成 24 (2012) 年度)	23.7% (平成 30 (2018) 年度)	50.0%以上

#### ■前期期間の行政の取り組み状況

##### ①雇用の場における男女平等の促進

- 啓発チラシの設置や関連イベントの案内を通じて、労働関係法令の周知・啓発、事業主の意識改革、非正規労働者の雇用環境の整備促進、女性従業員の母性保護の周知を行った。
- 地域の大型商業施設でイベントを行い、労働相談窓口の充実を図った。

##### ②自営業などにおける労働環境の整備・改善の促進

- 農業経営改善計画において、女性を含めた従事者の対等に関する改善目標を盛り込んだ。
- 家族経営協定において、女性の役割などが明確となるように取り組んだ。

⇒雇用の場における男女平等の促進のため、チラシなどによる啓発やイベントでの労働相談窓口の充実などを行った。女性の労働力率が向上するとともに、職場で「男女平等」と感じている人の割合が増加したが、今後もより一層取り組みを推進する必要がある。

#### ■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、非正規労働者の雇用環境の整備促進、女性従業員の母性保護の周知の継続。
- 女性の役割が正當に評価されるための啓発の実施。

### 基本方針 2) ワーク・ライフ・バランスの実現

#### ■数値目標

指標名	策定値 (平成 24 (2012) 年度)	現状値	平成 26 (2014) 年 策定時の目標値
「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	51.3%	68.5% (平成 30 (2018) 年度)	70.0%以上
年次有給休暇取得率	女性：44.3% 男性：41.9%	女性：50.4% 男性：40.1% (平成 28 (2016) 年)	女性：70.0%以上 男性：70.0%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	18.6%	18.3% (平成 30 (2018) 年度)	50.0%以上

## ■前期期間の行政の取り組み状況

### ①企業における両立支援の促進

- ワーク・ライフ・バランスの浸透や育児・介護休業法の普及、従業員の健康管理への支援、多様な就労形態の普及、雇用労働関係の助成金について、事業主に対して、啓発チラシの設置や関連イベントの案内を通じて周知を行った。

### ②子育て支援の充実

- 子育てに関する相談に対応するとともに、適切な窓口がある場合は他課または他機関に紹介した。
- 子育て世代包括支援センターを開設し、子育てに関する不安や悩みの解消を図った。

### ③介護支援の充実

- 仕事と介護の両立に向け、必要なサービスの供給体制を整備するとともに、サービスの適正給付を図った。
- 他課との連携をはじめ、医療機関などの多職種とのネットワーク構築に努め、高齢者の相談に対応できるようにした。

### ④男性の家庭や地域への参加促進

- ワーク・ライフ・バランスをテーマに講座を開催し、パートナーとの互いの仕事と生活のあり方を見直す機会を設け、市民や事業者などに向けて啓発することができた。

⇒ワーク・ライフ・バランスに関する講座の開催などにより、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」ということばの認知度は向上した。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は横ばいであり、今後は、男性の育児などへの参加が進むよう、取り組みの強化が必要である。

## ■今後強化が必要な取り組み

- 職域セミナーへの事業所の参加促進。
- 市独自の男性向けの家事（料理、洗濯、掃除）、育児・介護などの講座の開催と事業所の参加促進。

## 基本方針3）援助を必要とする人への支援

## ■前期期間の行政の取り組み状況

### ①高齢者への支援の充実

- 介護保険事業計画に基づき、各サービスの提供や適正給付、施設整備などを行った。
- 就労やボランティアなどの各案内チラシを設置し、周知を行うとともに、シルバー人材センターと連携し、利用希望者の対応を行った。
- 医師会、薬剤師会をはじめ、サービス事業所などの協力のもと、認知症高齢者などを見守るネットワークを構築している。
- 地域包括ケア推進課が高齢者の総合相談窓口であることの周知を行い、介護や権利擁護など、様々な相談に対応し情報提供を行った。

## ②障害者への支援の充実

- 障害福祉サービス事業所や指定特定相談支援事業所の増加により、支援提供体制の整備が進んだ。
- 地域自立支援協議会などを通じ、関係機関と意見交換を実施するとともに、ネットワークの構築に努めた。

## ③ニートなど、困難な状況にある若者への支援の充実

- ニートなど、若者の就労支援に関する定期的なイベント開催に協力し、イベントの定着化を支援した。

## ④ひとり親家庭などに対する支援の充実

- ひとり親家庭に対する県の助成に関する情報提供を行うとともに、生活上の悩みに関して適切な相談窓口につないだ。

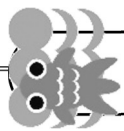
## ⑤外国人に対する支援の充実

- 日本語教室で学習している外国人と日本語を教えているボランティアスタッフとの交流を深めるため、県外学習と年末交流会を行った。

⇒援助を必要とする人が性別の違いなどにより、複合的に困難な状況に置かれないう支援の充実を図った。地域で安心した生活を送ることができるよう、今後とも継続的に支援を実施する必要がある。

## ■今後強化が必要な取り組み

- 介護保険サービスの提供体制の維持に向けた人材や事業所などの確保。
- 高齢者の相談に対する他機関との情報共有や連携の強化。
- 障害者支援関係機関との連携強化とネットワークの構築。
- ひとり親家庭の支援に関する、県福祉事務所などの他機関との連携強化。
- 日本語を学習したい外国人の増加に対応した交流会や日本語学習の実施。
- 多言語での情報提供や相談窓口の周知。
- 常時アクセスできる外国人の生活相談窓口の設置。



## 「男女共同参画シンボルマーク」ってどんなマーク？

内閣府男女共同参画局では、平成 21（2009）年に男女共同参画社会基本法制定 10 周年を迎えるにあたり、男女共同参画のシンボルマークを作成しました。

このシンボルマークは、男女が手を取りあっている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、ともに歩んでいけたらという願いがこめられています。



男女共同参画シンボルマーク

## 5 男女共同参画をめぐる課題まとめ

### 課題1) 男女共同参画の意識のさらなる向上

- アンケート調査結果では、固定的な性別役割分担に反対する人の割合が増加しており、「男女共同参画社会」ということばの認知度も向上しています。しかしながら、社会全体でみた場合に男女が「平等」と感じる割合は減少しており、日常的な家庭の仕事の役割分担についても、夫婦共同で行うことが理想であるという回答が多い一方で、実際には妻が多くの役割を担っているなど、理想と現実には差があることが分かりました。
- 各種講座や教育現場への参加は、性別・年齢を超えてみられるようになってきていますが、未だ偏りがあるため、さらに幅広く呼びかけ、市全体の意識向上を図り、実践や行動につなげていくことが必要です。
- 近年、新しく様々な課題が社会的に認識されるようになっていますが、本市における「パタニティハラスメント」や「デートDV」といったことばの認知度は低くなっています。「パタニティハラスメント」や「デートDV」といったことばやその内容について周知・啓発を行っていくことが必要です。

### 課題2) あらゆる場における女性の活躍推進

- 本市における市審議会や市職員の管理職、企業の管理職における女性の割合は向上しており、責任ある立場への女性の参画は進んでいます。女性の労働力率については、女性のほとんどの年代において向上していますが、全国と比較すると依然として低い状況となっています。
- アンケート調査結果では、女性が活躍するために必要なこととして、職場において女性が働くことに理解があることや、子育て・介護との両立についての支援制度が整備されることなどがあげられています。職場における意識啓発や支援制度の充実など、女性が働きやすい職場に向けた環境づくりが求められています。
- 地域における女性の参画状況をみると、自治会長以外の役員には女性の積極的な登用がみられますが、自治会長に占める女性の割合は低下しています。今後は、防災・災害復興対策をはじめ、地域のあらゆる分野で女性の視点を取り入れていくことが必要です。地域活動への女性の参画を促すため、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できるよう、啓発や情報提供・研修を行うことが求められます。



### 課題3) 性別間における理解の促進と尊重しあう意識の醸成

- アンケート調査結果では、「配偶者等からの暴力（DV）」ということばの認知度は向上しています。DV・デートDVともに、被害の割合は女性の方が高く、暴力を受けても誰にも相談しない人は4割にのぼります。また、セクシュアルハラスメントについても、被害を受けたが何も対処しなかった人の割合が高く、加えて、会社全体における労働者数の規模が大きくなるほど、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントが発生する割合が高いことが分かりました。
- DVやハラスメントなどに関することばの認知度は向上しているものの、依然として被害は発生している状況です。DVやハラスメントが発生しないよう、市民や事業所への啓発を引き続き実施するとともに、被害を受けた方が相談し、支援につながられるよう、相談窓口の周知や相談支援体制を強化していくことが求められます。
- 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約半数にとどまっています。男女の性別のみならず、LGBTQをはじめとした多様な性の人たちが暮らしやすい社会をつくるために、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、相談支援体制の充実が求められます。

### 課題4) あらゆる人々が互いに支えあう環境の整備

- アンケート調査結果では、「ワーク・ライフ・バランス」ということばの認知度は向上しています。しかしながら、20歳代までは男女ともに仕事を優先している一方で、30～50歳代では、男性は仕事を優先し、女性は家庭生活を優先していることから、依然として、固定的な性別役割分担が存在していることが伺えます。また、男性が育児休業・介護休業を取得した方がよいと考える人の割合は高い一方で、代替要員の確保が困難であることなどから、男性が育児に参加した方がよいと考える事業所の割合は低くなっています。
- 男女がともに仕事や家事、子育て、介護、地域活動に参加し、支えあう環境をつくるためには、事業所における理解促進や支援体制の充実を進めていくことが必要です。
- 高齢であることや障害があること、外国人であることなどに加えて、性別の違いによって複合的に困難な状況におかれることがないよう、高齢者や障害のある人、外国人などを支援するための施設やサービスの充実に取り組む必要があります。

# 第 3 章 計画の基本理念・目標と施策の方向

## 1 計画の基本理念

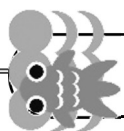
「みんなが輝く 未来をひらくために」を計画の基本理念として、すべての人が互いの人権を尊重しあい、喜びも責任も分かちあいながら、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。

### 基本理念

**みんなが輝く 未来をひらくために**

#### ■計画全体の数値目標

指標名	策定値 (平成 24 (2012) 年度)	現状値 (平成 30 (2018) 年度)	目標値 (2023 年度)
社会全体で「男女平等」と感じている人の割合	17.3%	14.6%	50.0%以上



#### 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、私たちの意識や慣行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多くあります。
- 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 計画の基本目標

基本理念の実現に向けて、次の4つの基本目標を設定し、計画を体系的に推進します。

### 基本目標1 男女共同参画の意識づくり

家庭や地域、職場、学校などあらゆる場面において、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、誰もが自らの意思で多様な生き方を選択し、自分らしく生きることができるよう、男女共同参画の視点から、社会制度や慣行を見直すとともに、男女共同参画に関する広報や啓発、学習機会の提供を行うことで、男女共同参画の意識づくりに取り組み、実践や行動へとつなげていきます。

### 基本目標2 とともに参画する仕組みづくり

あらゆる世代の人が、社会の対等な構成員として、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、自らの意思によって社会のあらゆる分野で活躍することができるよう、行政や地域活動、企業などにおける女性の参画拡大に努め、社会の様々な分野において、性別にかかわらずすべての人の意見が反映され、ともに活躍できる仕組みづくりに取り組みます。

### 基本目標3 とともに尊重する社会づくり

すべての人の人権が尊重されるよう、市民の人権意識の高揚を図るとともに、性別間のあらゆる暴力やハラスメントを許さない意識を醸成し、すべての人が対等な関係を築くことができる社会づくりに取り組みます。

また、性別にとらわれることなく、すべての人がともにいたわりあいながら、生涯にわたって健やかな生活を営むことができるよう、一人ひとりに応じた心身の健康づくりへの支援を行います。

### 基本目標4 とともに支えあう環境づくり

複雑に変化する社会情勢のなか、すべての人が経済的に自立し、家庭や仕事、その他の活動のバランスが取れたライフスタイルを確立することができるよう、事業所における理解の促進や支援体制を整備することで平等な労働環境づくりに努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりに取り組みます。

また、高齢者や障害のある人、外国人住民、ひとり親家庭、ニートなど、支援を必要とする人が、地域で安心して生活していくことができるよう自立に向けた力を高めるとともに、それぞれが持つ力を発揮することができる機会づくりと安定した生活を送ることのできる環境づくりに取り組み、活力あるまちづくりを推進します。

### 3 施策の体系

基本理念	基本目標	基本方針	施策の方向	備考
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、慣行の見直し	①社会制度・慣行の見直しの促進	
			②男女共同参画社会の意識啓発	
		2) 男女共同参画を推進する教育・学習	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 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	①男女平等教育のための環境づくり	
			②学校・幼稚園・保育所など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	
			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	
	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	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	
			①DV防止対策の推進	◇
			②DV被害の発見・相談体制の整備	◇
		2) 性や健康への理解の促進と健康づくり	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その他の性別間の暴力への対策			◇	
4 ともに支えあう環境づくり	1) 平等な労働環境づくり	①性と生命の尊重に関する理解促進		
		②多様な性（LGBTQなど）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		
	2) ワーク・ライフ・バランスの実現	④健康をおびやかす問題への対策		
		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	●	
		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企業における両立支援の充実	●	
	3) 援助を必要とする人への支援	③子育て支援の充実	●	
		④介護支援の充実	●	
		⑤男性の家事・育児・介護などの家庭や地域への参加促進	●	
		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ニートなど、困難な状況にある若者への支援の充実		
		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

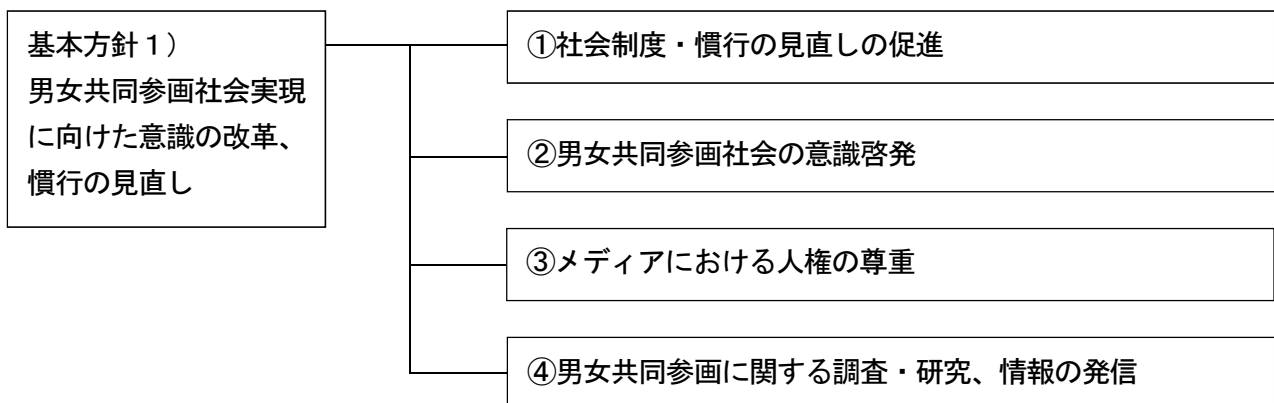
## 基本目標 1 男女共同参画の意識づくり

### 基本方針 1) 男女共同参画社会実現に向けた意識の改革、慣行の見直し

男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりが男女共同参画の意識を持つことが不可欠です。しかし、社会の制度や慣行のなかには、「女はこうあるべき」、「男はこうあるべき」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っており、そのことが、あらゆる人の行動や選択を制限し、個々の個性と能力を発揮する機会を狭めています。

社会全体に男女共同参画の意識を浸透させ、性別にかかわらず、すべての人が、自らの意思で様々な分野に参画し活躍することができるよう、市広報紙やホームページなどのメディアや学習会などの様々な機会を通じて男女共同参画の必要性を啓発します。

#### ■施策の体系



#### ■数値目標

指標名	策定値 (平成 24 (2012) 年度)	現状値	目標値 (2023 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	-	13.8% (平成 30 (2018) 年度)	50.0%
性別による固定的役割分担に反対の人の割合※	25.4%	47.1% (平成 30 (2018) 年度)	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 (2018) 年)	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 (2017) 年度)	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	67.7%	72.6% (平成 30 (2018) 年度)	100.0%

※「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方に反対の人の割合。

### ①社会制度・慣行の見直しの促進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
1	社会制度・慣行の見直しの促進	固定的な性別役割分担意識による社会制度や慣行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
2	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	家庭内での固定的な性別役割分担意識の解消や家事・育児・介護などの分担促進を目的とした講習会などを開催するとともに、内容の充実に努めます。また、市広報紙やホームページを活用し、学習機会の周知を図るとともに、啓発資料を作成し、効果的な配布に努めます。	人権施策推進課
3	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。	秘書人事課

### ②男女共同参画社会の意識啓発

NO.	具体的施策	内容	担当部署
4	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を普及します。	関係各課
5	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、「大和郡山市男女共同参画基本計画」、「大和郡山市男女共同参画推進条例」、「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
6	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、参加が少ない男性や若年層についても参加が進むよう、テーマや開催方法などについて工夫をします。	人権施策推進課

### ③メディアにおける人権の尊重

NO.	具体的施策	内容	担当部署
7	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
8	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。	企画政策課

NO.	具体的施策	内容	担当部署
9	性・暴力表現の排除	女性や子どもを性・暴力の対象として捉えたメディアにおける性・暴力表現について、メディア側の自主的な取り組みが進むよう、関連機関と連携します。	企画政策課
10	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、市民などと協力して、自主的措置を講ずるよう働きかけます。	人権施策推進課 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

NO.	具体的施策	内容	担当部署
11	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
12	男女共同参画にかかわる資料などの充実	男女共同参画に関する図書や資料を収集し、展示・貸出を行います。	市立図書館
13	男女共同参画に関する先進事例の収集、情報の提供	男女共同参画に関する国・県・他市町村の取り組み事例などの情報を収集し、調査・研究を行うとともに、市広報紙やホームページなどを活用して紹介します。	人権施策推進課



### 「人権週間」って何？



#### ◇毎年12月10日を最終日とする1週間は「人権週間」です◇

国際連合は、世界人権宣言が採択された日である12月10日を「人権デー」と定め、すべての加盟国及び関係機関がこの日を祝賀する日として、人権活動を推進するための諸行事を行うよう、要請する決議を採択しました。

わが国においては、法務省と全国人権擁護委員連合会が世界人権宣言が採択されたことを記念して、昭和24（1949）年から毎年12月10日を最終日とする1週間（4日から10日まで）を「人権週間」と定めています。この期間中は、各関係機関及び団体の協力のもと、世界人権宣言の趣旨及びその重要性を広く訴えかけるとともに、人権尊重思想の普及高揚を図るため、全国各地においてシンポジウム、講演会、座談会、映画会などを開催するほか、テレビ・ラジオなど各種メディアを利用した集中的な啓発活動を行っています。

奈良県や本市でも、この期間において人権啓発などを実施しています。

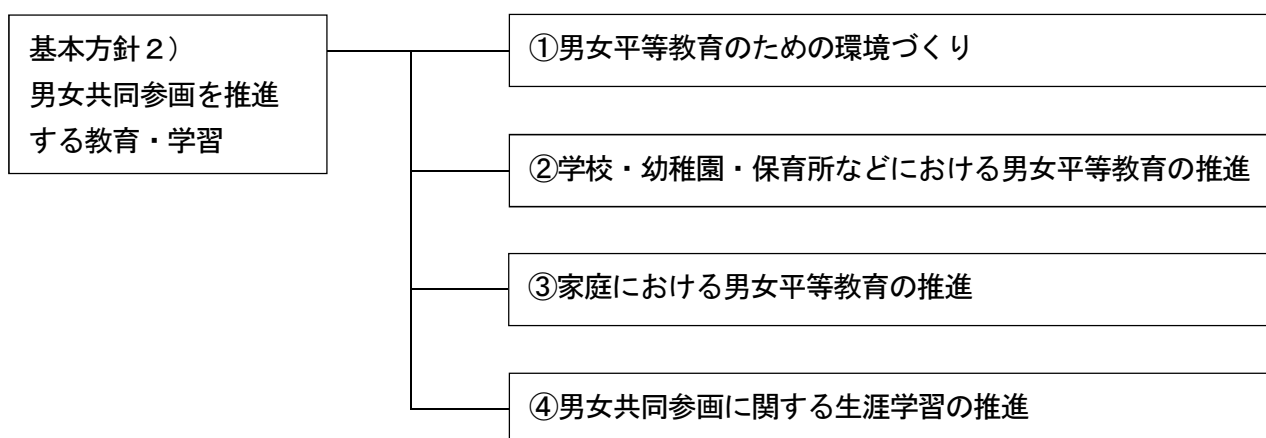
## 基本方針2) 男女共同参画を推進する教育・学習

一人ひとりの意識や価値観は、幼少の頃から、家庭、地域、学校など、あらゆる環境の影響を受けながら形成されます。そのため、教育関係者をはじめ、保護者や地域の大人が男女共同参画に対する正しい認識を持ち、子どもたちの意識を育てていくことが、男女共同参画社会の形成において重要です。

これから社会を担う子どもたちが男女共同参画の意識を育むことができるよう、子どもたちのみならず教育関係者や保護者に対する意識啓発に取り組み、学校や家庭における男女平等教育を推進します。また、子どもたちが性別によって人生の選択肢を狭められることのないよう、男女共同参画の視点に立った進路指導を行います。

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、様々な学習機会を提供するとともに、誰もが気軽に参加できる環境を整備します。

### ■施策の体系



### ■数値目標

指標名	策定値 (平成25(2013)年度)	現状値	目標値 (2023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	-	52.1% (平成30(2018)年度)	60.0%
男女共同参画に関する生涯学習講座の開催数	年2回	年8回 (平成29(2017)年度)	年10回

### ①男女平等教育のための環境づくり

NO.	具体的施策	内容	担当部署
14	教育関係職員への意識啓発	教育関係職員に対して男女共同参画意識の啓発を行うとともに、県の研修などへの参加を促し、男女平等教育の重要性・必要性への理解促進を図ります。	学校教育課



NO.	具体的施策	内容	担当部署
15	教育関係職員の指導力の向上	固定的な性別役割分担意識にとらわれない学習指導、進路指導が行えるよう、教育関係職員に対して県の研修会などへの参加を促進します。	学校教育課
16	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
17	学校行事における男女共同参画の推進	保護者の学校行事への参加促進を図るとともに、働く保護者が参加しやすい学校行事、授業参観となるように努めます。	学校教育課
18	男女共同参画の視点に立った学校運営	男女混合名簿の推進、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行の廃止など、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

## ②学校・幼稚園・保育所などにおける男女平等教育の推進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
19	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。	こども福祉課 学校教育課
20	学校における保健学習の充実	多様な性（LGBTQなど）を含めた性に関する教育や喫煙防止に関する教育などを実施します。	学校教育課
21	学校生活の役割における男女平等の徹底	性別にかかわらず、どの児童・生徒もリーダー的役割を担い、集団をまとめる力をつけることのできる機会を充実させます。	学校教育課
22	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を選択することができるよう、適切な進路指導を行います。	学校教育課
23	キャリア教育の推進	児童・生徒が豊かな職業観・勤労観を育み、将来、社会人として自立していけるよう、児童・生徒の年齢に応じたキャリア教育を推進します。	学校教育課

### ③家庭における男女平等教育の推進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
24	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、男女共同参画に関する啓発資料の配布を行い、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
25	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、家庭教育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、男性が家庭教育学級に参加しやすい雰囲気づくりについても呼びかけを行います。	生涯学習課
26	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、担当課間の連携を図ります。	こども福祉課 生涯学習課

### ④男女共同参画に関する生涯学習の推進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
27	人権教育の推進	市民一人ひとりの人権尊重への理解の促進、人権意識の向上を図るため、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
28	生涯学習に関する情報の提供	男女共同参画意識を高めるための学習の機会を提供するとともに、その情報について広く市民に提供します。	人権施策推進課
29	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のあるこどもサポーターの活用により、託児環境を整えます。	生涯学習課
30	学習施設の充実	生涯学習の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

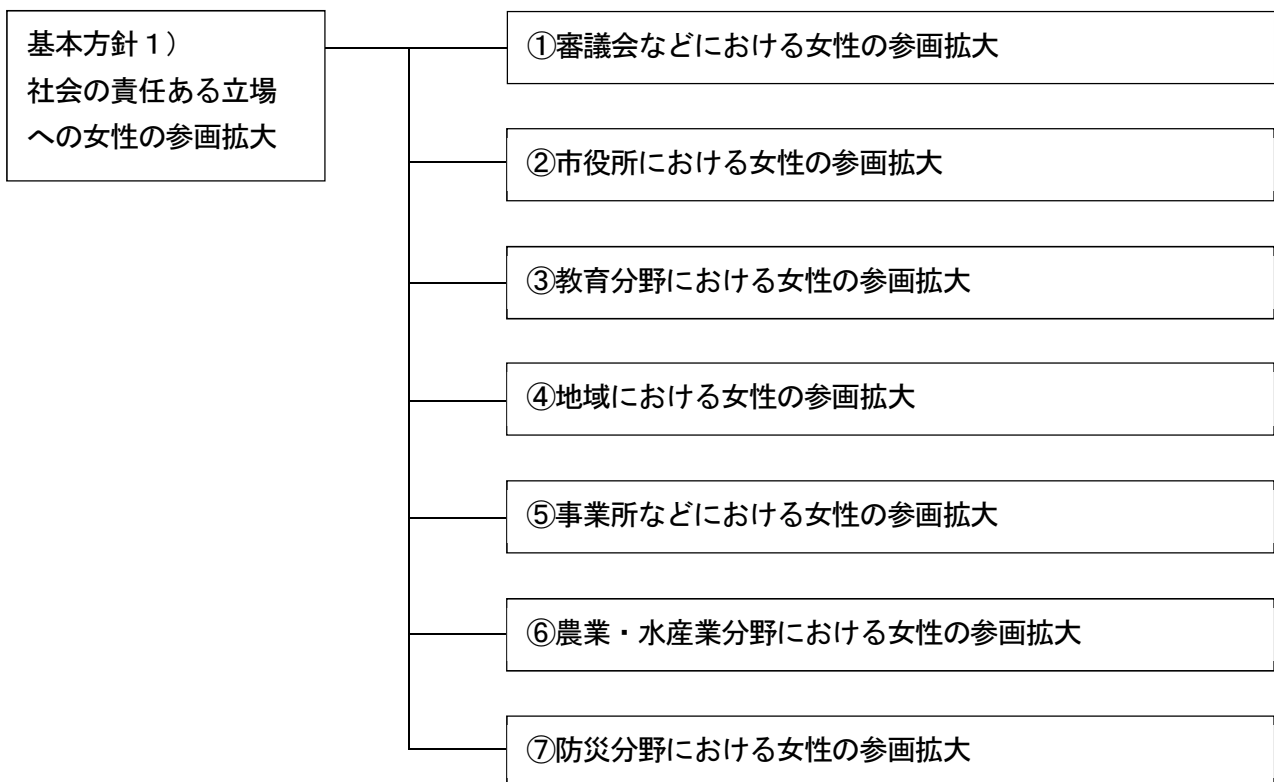
## 基本目標 2 とともに参画する仕組みづくり

### 基本方針 1) 社会の責任ある立場への女性の参画拡大

活力のある社会の実現には、性別にかかわらず誰もがあらゆる分野に参画し、政策や方針決定の場において、性別に偏らない意見が反映されることが重要です。しかし、様々な分野において女性の参画は徐々に進んできてはいるものの、男性に比べ十分に参画、活躍できていないのが現状です。

女性本人の意向を十分に尊重しながらも、性別にかかわらず、社会のあらゆる分野とともに参画し、それぞれの意見や価値観が、方針決定に活かされることが求められています。まずは、市が率先して女性の登用や人材育成に取り組み、地域や事業所に対して女性の参画拡大の重要性を呼びかけ、女性の積極的な登用を働きかけていきます。

#### ■施策の体系



#### ■数値目標

指標名	策定値 (平成 25 (2013) 年度)	現状値 (平成 29 (2017) 年度)	目標値 (2023 年度)
市審議会における女性の割合	16.0%	17.2%	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)※	7.6%	8.3%	10.0%以上

※公立保育園の保育士を除く。

指標名	策定値	現状値	目標値 (2023年度)
市職員の係長級に占める女性の割合	-	20.9% (平成29(2017)年度)	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(2017)年度)	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25(2013)年度)	6.3% (平成29(2017)年度)	14.0%以上
自治会長に占める女性の割合	10.6% (平成25(2013)年度)	12.6% (平成29(2017)年度)	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(2018)年度)	50.0%
企業における女性管理職(課長以上)の割合 (※参考値)	15.2% (平成24(2012)年度)	18.7% (平成30(2018)年度)	20.0%以上
企業における係長相当職に占める女性の割合 (新目標)	-	9.1% (平成30(2018)年度)	25.0%
企業における課長相当職に占める女性の割合 (新目標)	-	5.2% (平成30(2018)年度)	15.0%
企業における部長相当職に占める女性の割合 (新目標)	-	4.0% (平成30(2018)年度)	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	52.6% (平成24(2012)年度)	56.5% (平成30(2018)年度)	60.0%以上
農業委員に占める女性の割合	-	14.3% (平成30(2018)年度)	30.0%
避難所担当職員に占める女性の割合	-	38.0% (平成30(2018)年度)	50.0%

### ①審議会などにおける女性の参画拡大

NO.	具体的施策	内容	担当部署
31	審議会などへの女性の参画拡大	市の審議会などへ積極的に女性を登用し、女性のいない審議会の解消に努めます。	企画政策課 人権施策推進課 関係各課

NO.	具体的施策	内容	担当部署
32	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の見直しを行い、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
33	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
34	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、市審議会などの開催時における託児支援について検討を行います。	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

NO.	具体的施策	内容	担当部署
35	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を行い、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します。	秘書人事課 関係各課
36	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・昇進において男女差が生じないように配慮し、女性職員の職域の拡大を推進します。	秘書人事課
37	女性職員の管理職への登用促進	管理職への女性の積極的な登用を図り、あらゆる人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。	秘書人事課
38	職員の能力開発・向上	性別にかかわらず、一般研修や専門研修の受講を促進するとともに、職員の参画意識向上と能力の開発・向上を図る研修を実施します。	秘書人事課 関係各課

## ③教育分野における女性の参画拡大

NO.	具体的施策	内容	担当部署
39	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・教頭職への女性の登用を図るとともに、各分野の責任者への女性の登用を進めます。	学校教育課
40	女性教職員の能力開発・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

NO.	具体的施策	内容	担当部署
41	女性登用にに向けた意識啓発	地域活動における男女共同参画を促進するため、市民や自治会などの市民団体を対象に、すべての人が地域活動に参画する意義や必要性についての講座を開催するとともに、市広報紙やホームページを活用し、啓発を行います。	人権施策推進課
42	自治会などの役員への女性の登用拡大	自治会など、あらゆる地域の活動において女性の意見を反映させるため、自治会などに対し、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
43	女性リーダーの育成、活用	地域における女性の参画拡大を図るため、必要な知識や技術を持った女性リーダーを養成する講座などを開催するとともに、県もしくは市が実施する女性リーダーの育成に関する講座の周知に努めます。	人権施策推進課
44	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
45	男女共同参画の視点に立った観光事業の推進	男女共同参画の視点に立った観光ボランティアガイド事業を支援します。	地域振興課
46	女性活躍に関する好事例などの情報収集・提供の充実	地域の課題解決や実践的活動における女性活躍に関する好事例などの情報収集・提供を充実させます。	人権施策推進課

#### ⑤事業所などにおける女性の参画拡大

NO.	具体的施策	内容	担当部署
47	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参画拡大についての重要性・必要性を啓発します。	地域振興課
48	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、事業主に対し啓発を行うとともに、取り組み事例やその効果についての情報を提供します。	地域振興課

NO.	具体的施策	内容	担当部署
49	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、情報を提供します。	こども福祉課 地域振興課

#### ⑥農業・水産業分野における女性の参画拡大

NO.	具体的施策	内容	担当部署
50	女性農業者への支援の充実	農業分野において、男女共同参画、女性活躍が促進されるよう、希望する女性に対し、就農や農業経営などの支援を行います。	農業水産課
51	農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、農業委員会などへの女性の参画拡大を促進します。	農業水産課
52	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いての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支援します。	農業水産課
53	水産業における男女共同参画の推進	奈良県郡山金魚漁業協同組合などの組合における女性の参画拡大を促進します。	農業水産課

#### ⑦防災分野における女性の参画拡大

NO.	具体的施策	内容	担当部署
54	防災・復興活動における女性の活躍推進	男女共同参画の視点に立ち、女性消防団員の採用に努め、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、性別で異なるニーズに対応した被災者支援や避難所運営などが行われるよう、防災会議などへの女性の参画を促進します。	市民安全課
55	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、防災関係者に対して、男女共同参画の視点に立った防災に関する研修を実施します。	市民安全課
56	女性消防団員が活動しやすい環境の整備	女性消防団員の加入を促進するため、好事例の収集と周知に努めます。	市民安全課
57	地域防災に関する講座や研修会などの情報提供	女性を対象とした地域防災講座や研修会などの開催に関する情報提供を行います。	市民安全課

## 基本目標 3 とともに尊重する社会づくり

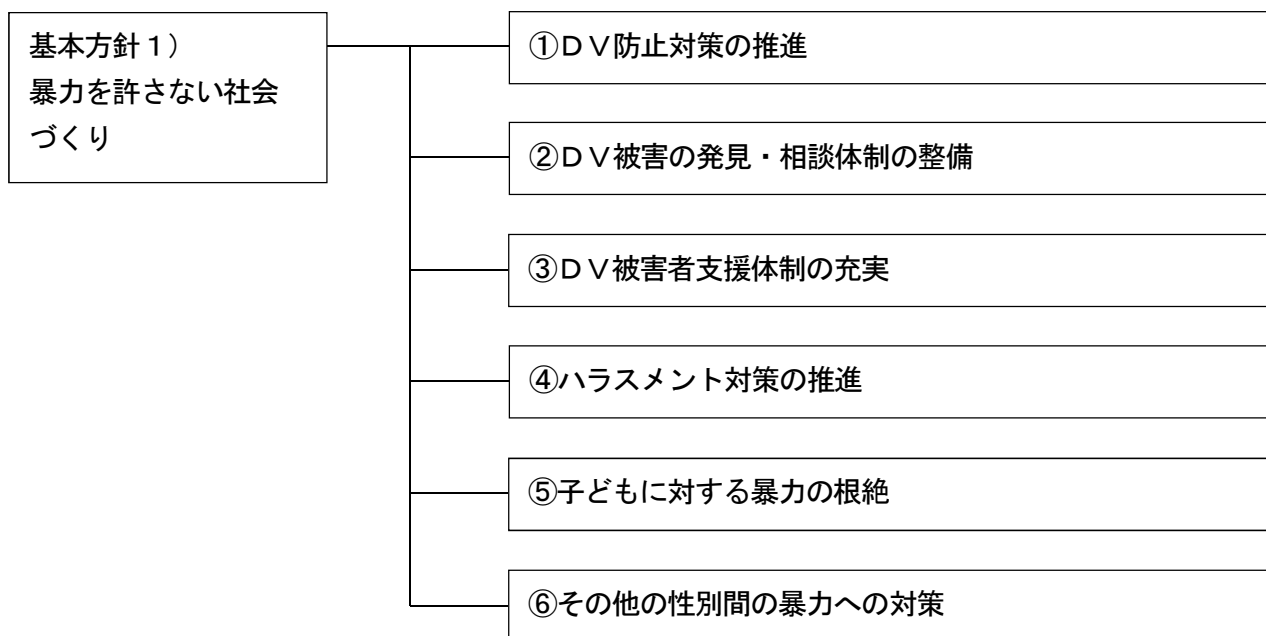
### 基本方針 1) 暴力を許さない社会づくり

男女共同参画社会の実現のためには、性別にかかわらず、誰もがひとりの個人として尊重されることが重要です。しかし、ドメスティック・バイオレンス（DV）、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどの暴力が社会問題となっており、男女共同参画を推進する上での克服すべき重要な課題となっています。

暴力は著しく人権を侵害する行為で、犯罪となる行為です。また、これらの暴力の被害者は多くの場合、女性であるのが現状です。特にDVについては、被害者だけでなくその子どもにも悪影響を与えることや、近年では、子どもに対する性的な暴力も問題となっています。

あらゆる人の人権が尊重される社会の実現に向けて、性別を問わず、暴力を許さない社会認識を徹底するとともに、暴力防止対策や被害者に対する適切な支援など、幅広い取り組みを行います。

#### ■施策の体系



#### ■数値目標

指標名	策定値 (平成 24 (2012) 年度)	現状値 (平成 30 (2018) 年度)	目標値 (2023 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	-	95.9%	100.0%
「デートDV」ということばを知っている人の割合	-	54.3%	100.0%
「配偶者暴力防止法（DV防止法）」を知っている人の割合	65.7%	61.8%	100.0%
DVを受けたことがある人の割合	-	3.3%	0.0%



指標名	策定値 (平成24(2012)年度)	現状値	目標値 (2023年度)
デートDVを受けたことがある人の割合	-	3.0% (平成30(2018)年度)	0.0%
DV防止に向けた研修・講習会の開催回数	-	1回 (平成29(2017)年度)	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	84.3%	86.5% (平成30(2018)年度)	100.0%

### ①DV防止対策の推進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
58	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、あらゆるメディアを活用した啓発活動を行い、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
59	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」の期間などにおいて、DVをはじめとした配偶者、子どもに対する暴力防止のための啓発を行います。	人権施策推進課
60	DV防止に向けた講習会などの開催	DVに関する講習会・講演会、キャンペーンなどを積極的に開催し、DVの特徴や被害実態についての認識を深めてもらうことにより、DVの根絶を目指します。	人権施策推進課
61	若年層への啓発の強化	学校における人権教育のなかで、DV・デートDVに対する問題意識を高める教育を行い、DV・デートDVの防止に努めます。	人権施策推進課 学校教育課

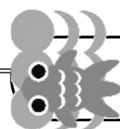
### ②DV被害の発見・相談体制の整備

NO.	具体的施策	内容	担当部署
62	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、通報体制を周知します。	人権施策推進課
63	相談窓口の周知	担当課と連携を図りながら、市広報紙やホームページへの掲載、リーフレットの配布などを通じ、DV・女性相談の専用電話番号や、面接相談などの相談窓口の周知に努めるとともに、相談窓口の明確化を進めます。	人権施策推進課 こども福祉課
64	相談窓口の充実	被害者に対し適切な対応ができるよう、女性相談員をはじめ職員の資質向上に努めます。	人権施策推進課

NO.	具体的施策	内容	担当部署
65	相談マニュアルの作成	すべての窓口において、統一した対応ができるよう、DVやデートDVに関する相談対応マニュアルを作成し、関係課・関係機関での共有を図ります。	人権施策推進課
66	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 こども福祉課
67	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の徹底を図ります。	関係各課

### ③ DV被害者支援体制の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
68	一時保護の実施	DV被害者の緊急時には、迅速に県の一時保護施設につなぎ、県と連携して、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 こども福祉課
69	自立支援の充実	DV被害者が地域で自立した生活を送れるよう、被害者が必要とする情報の提供を行い、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、医療機関と連携を図り、相談・支援体制を整えます。	人権施策推進課 こども福祉課
70	DVに巻き込まれた子どもへの支援	DVを目撃した子ども、直接的な被害にあった子どもの心身の回復のため、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を図りながら、適切な機関へスムーズにつなぎます。	人権施策推進課 こども福祉課 学校教育課



#### 「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（1994）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、それを身に着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。

#### ④ハラスメント対策の推進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
71	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のハラスメントを未然に防ぐため、市広報紙やホームページを活用し、市内事業所や学校などに対し啓発を行います。	人権施策推進課 地域振興課 学校教育課
72	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、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントの相談に応じることのできる相談窓口の設置を啓発します。	人権施策推進課 地域振興課

#### ⑤子どもに対する暴力の根絶

NO.	具体的施策	内容	担当部署
73	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 こども福祉課
74	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
75	相談窓口の周知	虐待を受けたと思われる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 こども福祉課 学校教育課
76	学校における相談体制の充実	スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの配置を推進するなど、学校における相談体制の充実に努めます。	学校教育課
77	相談体制の充実と虐待の早期発見	学校や児童福祉施設などの関係機関において、子どもや保護者が相談しやすい環境を整備し、要保護児童対策地域協議会との連携を図りながら児童虐待の早期発見に努めます。	人権施策推進課 こども福祉課 学校教育課
78	防犯・安全対策の強化	子どもに対する性犯罪防止の観点から、通学路や公園などにおける防犯・安全対策を強化します。	総務課 市民安全課 管理課 建設課 都市計画課 教育総務課
79	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を利用できるよう、フィルタリングの普及促進やインター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

NO.	具体的施策	内容	担当部署
80	啓発活動・モラル教育の推進	入学説明会などの機会を捉えた保護者に対する啓発活動や児童に対する情報モラル教育などの取り組みを推進します。	人権施策推進課 学校教育課

## ⑥その他の性別間の暴力への対策

NO.	具体的施策	内容	担当部署
81	犯罪防止のための環境づくり	性犯罪・ストーカー行為防止の視点から、人の目が届くよう、道路・公園などを整備し、安全・安心のまちづくりを推進します。また、県や警察と連携し、被害実態や予防策についての啓発を行います。	総務課 市民安全課 管理課 建設課 都市計画課
82	性犯罪被害者に対する支援	県や警察と連携し、被害者を適切な機関にスムーズにつなぐ体制を整えます。	市民安全課 人権施策推進課
83	ストーカー被害者に対する支援	県や警察と連携し、被害者を緊急一時保護施設などの適切な機関にスムーズにつなぐ体制を整えます。	市民安全課 人権施策推進課



### 「女性に対する暴力をなくす運動」って何？

◇毎年11月12日から11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間は「女性に対する暴力をなくす運動」期間◇

夫・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、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

本来、暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありませんが、暴力の現状や男女のおかれているわが国の社会構造の実態を直視するとき、特に女性に対する暴力について早急に対応する必要があります。

「女性に対する暴力をなくす運動」は、地方公共団体、女性団体その他の関係団体との連携、協力のもと、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です。

また、女性に対する暴力の根底には、女性の人権の軽視があることから、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図ることとしています。

## 基本方針2) 性や健康への理解の促進と健康づくり

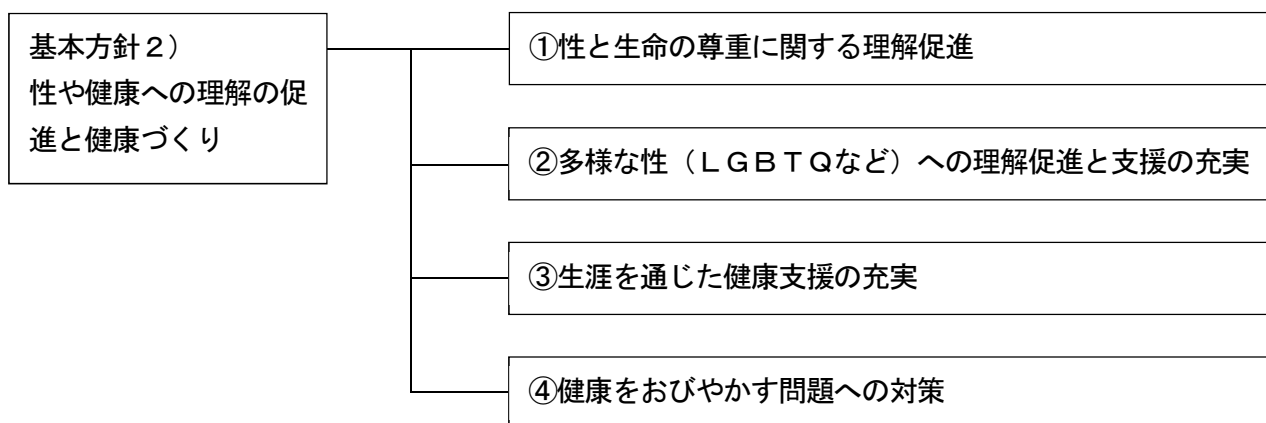
生涯を通して心身ともに健やかに過ごすことは大切な権利であるとともに、男女共同参画の前提となるものです。そのためには、互いの身体的性差について十分理解しあい、相手を思いやることが重要となります。

特に女性は、妊娠・出産をめぐり、男性とは異なる配慮が求められることから、すべての人が互いに母性の重要性について正しく理解することが求められています。また、性別にかかわらず、過重労働や職場環境などによる過度のストレス、うつ病などが問題視されており、メンタルヘルス対策の充実・推進も求められています。

さらに、生物学的・社会的な「男性」、「女性」といった性別だけではなく、どのような性別の人を好きになるか（性的指向）や、自分の性をどのように認識しているか（性自認）など、多様な性（LGBTQなど）について知り、尊重することが重要です。一人ひとりの性のあり方が尊重され、自分らしく生きられる社会を実現できるよう、それぞれの意識や社会のあり方を見直す必要があります。

すべての人が生涯にわたって健康的で豊かな生活を送ることができるよう、性や健康への理解の促進や、それぞれのライフステージに適した心身の健康づくりを支援します。

### ■施策の体系



### ■数値目標

指標名	策定値 (平成25(2013)年度)	現状値	目標値 (2023年度)
妊娠中の喫煙率	-	3.2% (平成29(2017)年度)	0.0%
妊娠中の飲酒率	-	0.6% (平成29(2017)年度)	0.0%
母子健康手帳発行時の保健師・助産師による保健指導実施率	57.0%	92.5% (平成29(2017)年度)	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(2015)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(2017)年度)	男性: 40.0% 女性: 30.0%

指標名		策定値 (平成25(2013)年度)	現状値	目標値 (2023年度)
がん検診の受診率	胃がん	男性：5.5% 女性：8.4%	男性：6.6% 女性：4.2% (平成29(2017)年度)	10.0%以上※
	大腸がん	男性：16.7% 女性：15.7%	男性：16.7% 女性：15.9% (平成29(2017)年度)	20.0%以上※
	子宮頸がん	14.7%	10.6% (平成29(2017)年度)	20.0%以上※
	乳がん	15.6%	11.4% (平成29(2017)年度)	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(2009)年～ 平成29(2017)年の平均)	減少

※第2次大和郡山すこやか21計画にあわせて目標値を修正しています。

### ①性と生命の尊重に関する理解促進

NO.	具体的施策	内容	担当部署
84	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や性についての正しい認識の普及を図ります。また、様々な機会を利用して、市民に対する啓発を行います。	学校教育課
85	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、妊娠・出産について考え学ぶ機会を提供します。	保健センター
86	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、社会全体が保護すべきものであることへの理解を深めるため、母性の重要性・母性保護への意識啓発に努めます。	保健センター
87	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)の意識の浸透を図ります。	学校教育課

### ②多様な性(LGBTQなど)への理解促進と支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
88	多様な性のあり方への理解の促進	多様な性(LGBTQなど)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
89	学校における多様な性(LGBTQなど)への理解促進	学校現場において児童・生徒に対し、適切な支援を実施するため、教職員を対象に多様な性(LGBTQなど)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
90	相談体制の充実	多様な性(LGBTQなど)の相談窓口を充実させるとともに、相談員をはじめ職員に対して職員研修を実施するなど、職員の資質向上に努めます。	人権施策推進課

### ③生涯を通じた健康支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
91	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、支援を行います。	保健センター
92	母子保健の推進	妊娠・出産期の母性保護のため、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
93	不妊への支援の実施	不妊に悩む夫婦に一般不妊治療費の助成を実施するとともに、専門相談窓口の紹介を行います。	保健センター
94	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
95	更年期障害など女性の健康への支援	更年期障害について、医学的・科学的な知識の周知とともに、理解促進のための啓発を実施します。	保健センター
96	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などのための取り組みを推進します。	厚生福祉課 保健センター 地域振興課 学校教育課
97	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実施します。	人権施策推進課 保健センター
98	食育の推進	性別にかかわらず、自ら健全な食生活を実践することができるよう、食育に関する教室・講座などを開催し、食と健康についての正しい知識の普及・理解を促進します。	保健センター

### ④健康をおびやかす問題への対策

NO.	具体的施策	内容	担当部署
99	感染症に関する正しい知識の普及	HIV／エイズや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
100	飲酒・喫煙、薬物乱用対策の推進	飲酒・喫煙、薬物乱用などが健康に及ぼす影響についての正しい知識の普及に努め、防止対策の強化を図ります。	保健センター
101	受動喫煙の防止	特に妊婦や子どもの受動喫煙を防止するため、たばこが健康に及ぼす影響や禁煙についての普及啓発・環境整備に取り組みます。	総務課 保健センター 環境政策課

## 基本目標 4 とともに支えあう環境づくり

### 基本方針 1) 平等な労働環境づくり

働くことは、人々の経済的自立を形成するものであり、男女共同参画社会の実現にとって重要な意味を持っています。国においては、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」などが整備され、女性の就業者も増加してきています。

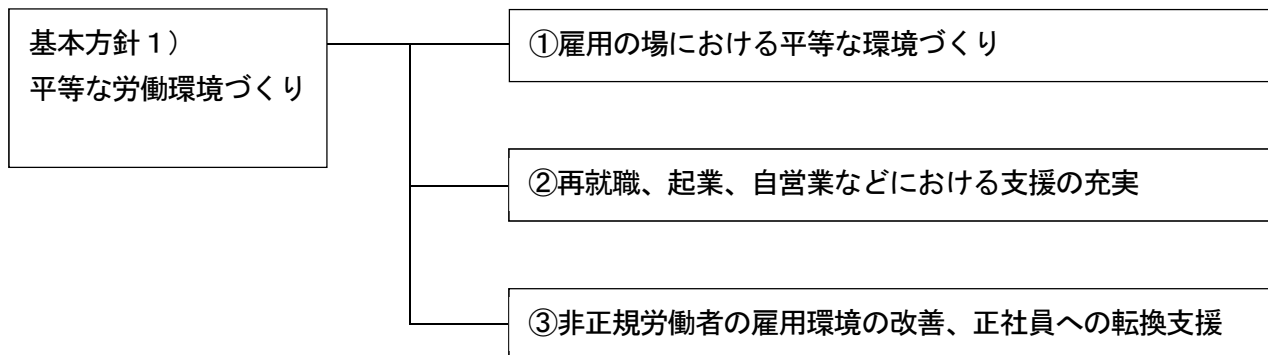
しかし、雇用の現場において、採用や賃金、昇進などにおける男女格差は依然として大きく、実質的な均等が図られていないのが現状です。また、パートタイム労働などの非正規雇用は、男性よりも女性の方が雇用者に占める割合が高く、正規雇用と非正規雇用の差が男女格差の一因となっています。

性別にかかわらず、すべての人が個人の能力を十分に発揮し、適切な評価、待遇が受けられるよう、事業主に対する啓発を行うなど、平等な労働環境づくりに向けた取り組みを進めます。

また、農業や商工業などの自営業においても、女性が事業の担い手として重要な役割を果たしているにもかかわらず、適正な評価がされていないのが現状です。また、組織や組合における役職者は圧倒的に男性が多いなど、男性中心の経営が進められている傾向がみられます。

農業や商工業などの分野で活躍する女性が能力を発揮し、役割と貢献に対して適正な評価がなされ、すべての人が対等な関係を築くことができるよう、自営業の就労環境の整備に向けた取り組みを行います。

#### ■施策の体系



#### ■数値目標

指標名	策定値	現状値	目標値 (2023年度)
25歳から44歳までの女性の労働力率	65.4% (平成22(2010)年)	69.2% (平成27(2015)年)	73.0%以上
職場において「男女平等」と感じている人の割合	16.5% (平成24(2012)年度)	23.7% (平成30(2018)年度)	50.0%以上



## ①雇用の場における平等な環境づくり

NO.	具体的施策	内容	担当部署
102	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の啓発を行います。	地域振興課
103	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促すため、事業主に対し、男女共同参画の視点に立った職場環境についての啓発を行います。	地域振興課
104	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、賃金格差の是正についての啓発を行います。	地域振興課
105	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の周知を図ります。	地域振興課
106	「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」認定の周知に努めます。	人権施策推進課 地域振興課
107	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

NO.	具体的施策	内容	担当部署
108	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
109	女性の起業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など、女性の起業についての情報提供を行います。	地域振興課
110	女性の能力開発やスキルアップについての情報提供	女性の能力開発やスキルアップを図るための講座や講習会などについての情報提供を行います。	地域振興課
111	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よ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 地域振興課
112	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 地域振興課

### ③非正規労働者の雇用環境の改善、正社員への転換支援

NO.	具体的施策	内容	担当部署
113	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の確保のため、労使双方に対するパートタイム労働法の周知・啓発に努めます。	地域振興課
114	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を周知することで、派遣労働者などの正社員への転換を促進します。	地域振興課
115	正社員化への取り組み事例による啓発	非正規労働者の正社員化などの取り組み事例を紹介することを通じて、事業主へ啓発します。	人権施策推進課 地域振興課



#### 「#Me Too」って何？

「#Me Too」とは、性的いやがらせなどの被害体験を告白・共有する際に使用されるソーシャルメディア上のハッシュタグです。平成29（2017）年にアメリカの女優がセクハラ被害を受けた女性たちに向けて「Me Too（私も）」と声を上げるよう、Twitterで呼びかけたことが発端とされています。この運動は、世界的なセクハラ告発の活動として広がりを見せています。



#### 「えるぼし」認定って何？

##### ◇女性活躍推進企業認定「えるぼし」認定◇

「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が期待されます。

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。



「えるぼし」認定マーク  
(3段階目)

## 基本方針2) ワーク・ライフ・バランスの実現

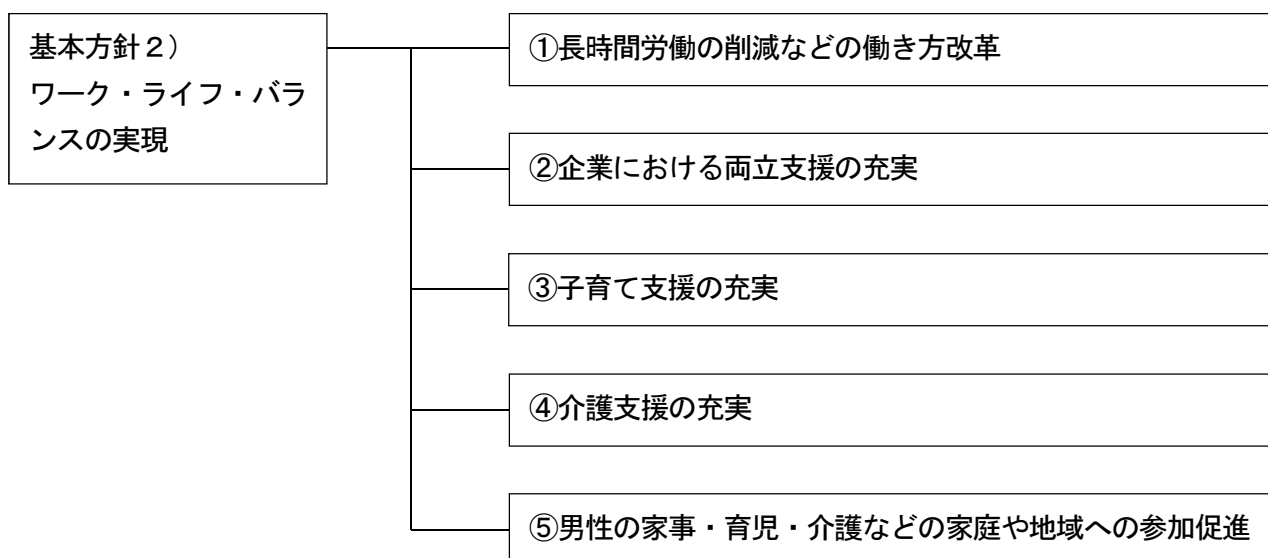
誰もが多様な生き方を選択し、社会のあらゆる活動に参画していくことは、男女共同参画社会の形成の基盤となるものです。

しかし、長時間勤務の是正や男性の仕事中心のライフスタイルからの転換が進まず、男性が家庭や地域活動などへ参画することは難しいのが現状です。その結果、家事や子育て、介護の負担は女性に偏り、女性が仕事、地域活動へ積極的に参画する妨げとなっています。

女性の就労が進み、働きながら妊娠・出産・育児をすることを望む女性も増えてきているなか、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりに努めます。

すべての人がやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域活動などへ参画していけるよう、事業主に対し、ワーク・ライフ・バランスの考え方を周知し、長時間労働を前提とした働き方、仕事中心の働き方の見直しを呼びかけます。また、多様な働き方についての啓発を行うなど、家事・育児・介護などと仕事の両立に向けた取り組みを進めます。

### ■施策の体系



### ■数値目標

指標名	策定値 (平成24(2012)年度)	現状値	目標値 (2023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	51.3%	68.5% (平成30(2018)年度)	70.0%以上
年次有給休暇取得率	女性：44.3% 男性：41.9%	女性：50.4% 男性：40.1% (平成28(2016)年)	女性：70.0%以上 男性：70.0%以上

指標名	策定値 (平成24(2012)年度)	現状値	目標値 (2023年度)
待機児童数	-	12人 (平成30(2018)年度)	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(2018)年度)	拡充
病児病後児保育事業の実施箇所数	-	1箇所 (平成30(2018)年度)	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(2018)年度)	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	18.6%	18.3% (平成30(2018)年度)	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(2017)年度)	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(2017)年度)	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(2018)年度)	30.0%

※13項目は、第2章(17ページ)に掲載のグラフ上の項目。

### ①長時間労働の削減などの働き方改革

NO.	具体的施策	内容	担当部署
116	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。	秘書人事課 関係各課
117	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、すべての人がともに家事・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。	秘書人事課 関係各課
118	長時間勤務是正に向けた啓発	性別にかかわらず、すべての人がともに家事・育児・介護などを担いながら活躍できるよう、長時間勤務の是正に向け、事業所への啓発を図ります。	人権施策推進課 地域振興課

## ②企業における両立支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
119	中小企業セミナーの実施	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」策定のためのセミナーを開催し、企業における女性活躍やワーク・ライフ・バランスなどに関する取り組みを支援します。	人権施策推進課 地域振興課
120	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情報提供に努め、ワーク・ライフ・バランスに対する意識の定着に努めます。	地域振興課
121	「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」への登録を勧奨します。	人権施策推進課 地域振興課
122	育児・介護休業法の普及	事業主に対し、育児・介護休業法の啓発を行い、育児休業、介護休業の定着を図ります。	地域振興課
123	従業員の健康管理への支援	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の啓発を行い、過労死や過労自殺への対策を呼びかけます。	保健センター 地域振興課
124	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、事業主に対して制度の導入を啓発します。	地域振興課
125	雇用・労働関係助成金の情報提供	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、その活用を促進します。	地域振興課

## ③子育て支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
126	ママパパクラスの実施	親になる前の男女を対象としたママパパクラスを実施するとともに、夫婦での参加を促し、夫婦がともに担う子育てを推進します。	保健センター
127	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。	こども福祉課
128	学童保育の充実	保護者が就労などのために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。	こども福祉課

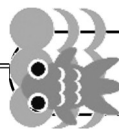
NO.	具体的施策	内容	担当部署
129	多様な保育サービスなどの充実	仕事と子育ての両立を支援するため、通常保育をはじめ、延長保育・一時保育など、多様なライフスタイルに対応した保育、その他の子育てサービスを充実するとともに、保育所への途中入所の円滑化に努めます。	こども福祉課
130	子育てサポート施設の活用	保護者の短時間・臨時就労の場合や求職活動の場合、子ども同伴で外出しにくい場合、一時的にリフレッシュしたい場合などに、こどもサポートセンターにおいて子どもの一時預かりを実施し、子育ての負担軽減を図ります。	こども福祉課
131	こどもサポーターの養成	こどもサポートセンターに登録するサ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。	こども福祉課
132	子育て教室の開催	子どもの発達や育児に関する正しい知識の啓発により、子育ての不安や悩みの解消に役立つ教室などを開催し、仲間づくりの場とします。	保健センター
133	相談支援体制の充実	子育てに関する総合的な支援を行うため、各種相談窓口の明確化に努めるとともに、関係課や関係機関と連携を図り、相談支援体制の充実に努めます。	こども福祉課

#### ④介護支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
134	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
135	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。また、支援や情報を必要とする方への参加促進のため、家族介護者教室などの開催の周知に努めます。	地域包括ケア推進課
136	相談支援体制の充実	介護に関する総合的な支援を行うため、関係課や関係機関との連携を強化し、相談支援体制の充実を図ります。	地域包括ケア推進課

## ⑤男性の家事・育児・介護などの家庭や地域への参加促進

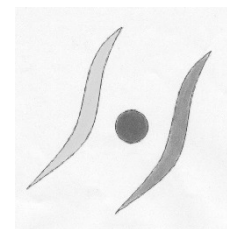
NO.	具体的施策	内容	担当部署
137	男性が参加しやすい子育て教室の開催	子育て中の親が誰でも参加しやすいよう、教室の開催日程、場所などに配慮します。また、男性の参加を呼びかけ、男性の家事・育児への積極的な参加を促します。	こども福祉課 保健センター
138	男性の働き方の見直し	男性が仕事中心の生活スタイルを見直し、様々な活動へ積極的に参画できるよう、市民や事業所などに対して啓発を行います。	人権施策推進課
139	男性の休暇取得促進	配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促すことにより、男性の育児への参加・意識改革を推進する「さんきゅうパパプロジェクト」についての啓発を行います。	秘書人事課 人権施策推進課 地域振興課
140	男性の仕事と育児の両立の推進	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」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」などについての啓発を行います。	人権施策推進課 地域振興課
141	男性の生活的自立の促進	男性が家庭に積極的に参加できるよう、男性向けの家事（料理、洗濯、掃除）・育児・介護などの教室を市独自で開催するとともに、情報の発信に努めます。	人権施策推進課 保健センター
142	企業における意識啓発	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、男性が育児・介護などに参加しやすくなるよう、職場環境づくりの推進に向け、事業主への意識啓発を行います。	人権施策推進課 地域振興課
143	男性のネットワーク支援	若者、子育て中の父親、定年前後の男性、介護を担う男性などのネットワークづくりを支援します。	人権施策推進課



### 「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、仕事と生活の調和が取れる、また、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などで紹介し、その活動を応援しています。（平成31（2019）年3月18日現在登録企業数：190社）



奈良県社員・シャイン  
職場づくり推進企業  
ロゴマーク

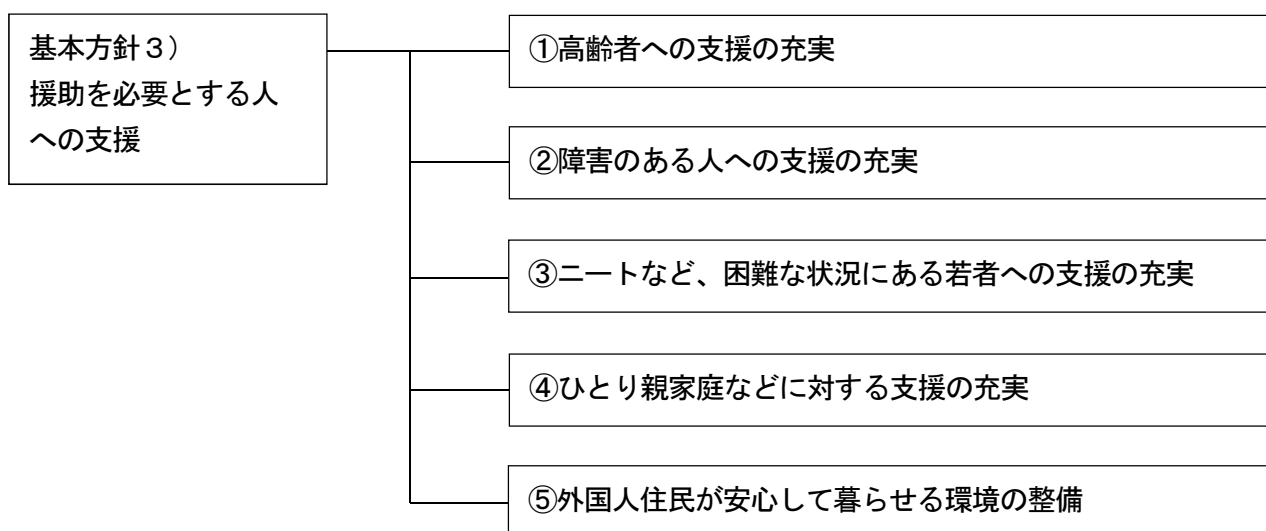
## 基本方針3) 援助を必要とする人への支援

活力あるまちづくりのためには、地域に住むすべての人が、社会の対等な構成員として、様々な活動に参画し、夢や希望を持って、いきいきと生活することが重要となります。特に、少子高齢化や家族形態の多様化、厳しい経済情勢など、人々を取り巻く環境や生活環境が複雑に変化する今日においては、性別や年齢、障害の有無にかかわらず、誰もが暮らしやすい地域社会の形成が重要となります。

しかし、地域のつながりの希薄化などにより、高齢者や障害のある人、外国人住民、ひとり親家庭、ニートなど、生活上の困難を抱える人が地域や社会から孤立しやすいという現状もみられます。

生活上の困難を抱える人が、自立する力を身に付け、安定した生活を送り、地域で安心して暮らすことができるよう、個々の状態に応じたきめ細かな支援とともに、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。

### ■施策の体系



### ■数値目標

指標名	策定値	現状値 (平成29(2017)年度)	目標値 (2023年度)
日本語教室の開催回数	-	43回	45回

### ①高齢者への支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
144	社会保障制度の普及・啓発・支援	適切な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・支援などを行います。	保険年金課 介護福祉課
145	高齢者の生活への支援	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



NO.	具体的施策	内容	担当部署
146	高齢者などの社会参加の促進	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や老人クラブなどと連携をとりながら、就労やボランティア活動など、社会参加の場を広げます。	地域包括ケア推進課 地域振興課
147	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
148	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
149	情報の提供と相談窓口の充実	成年後見制度や認知症など的高齢者の権利擁護に関する情報の提供と相談窓口の充実に努めるとともに、関係機関との情報共有や連携の強化に努めます。	地域包括ケア推進課

## ②障害のある人への支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
150	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。	厚生福祉課
151	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、企業などに対し就労促進を働きかけるなど、就労支援を行います。	厚生福祉課
152	バリアフリー・ユニバーサルデザインの推進	社会の活動に参加・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。	厚生福祉課 都市計画課 関係各課
153	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するとともに、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。	厚生福祉課

NO.	具体的施策	内容	担当部署
154	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の強化に努めます。	厚生福祉課

### ③ニートなど、困難な状況にある若者への支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
155	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必要性を啓発します。	学校教育課
156	ニートなどの若者の就労支援	若者の就労支援を促進するため、ニートなど、若者の就労支援を行うNPOなどの活動を支援します。	地域振興課
157	相談支援体制の整備	ニートなどに対し、就業に向けた生活指導を行うとともに、就労への不安・悩みに対し、専門機関の紹介を行います。	地域振興課

### ④ひとり親家庭などに対する支援の充実

NO.	具体的施策	内容	担当部署
158	家庭生活への支援	ひとり親家庭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、県担当窓口へスムーズにつながります。	こども福祉課
159	経済的支援	ひとり親家庭の生活安定を図るため、児童手当、児童扶養手当などにあわせ、県の助成に関する情報提供を行うとともに、県担当窓口へスムーズにつながります。	こども福祉課
160	生活の自立促進	ひとり親家庭の経済的・社会的自立を促進するため、職業能力開発・技能修得に関する情報提供を行い、就業促進を図ります。	こども福祉課
161	相談支援体制の充実	支援を必要とするひとり親家庭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の強化を行うとともに、相談窓口において、ワンストップの寄り添い型支援を行います。	こども福祉課

NO.	具体的施策	内容	担当部署
162	子どもの居場所づくりの支援	ひとり親家庭の子どもに対し、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。	こども福祉課

### ⑤外国人住民が安心して暮らせる環境の整備

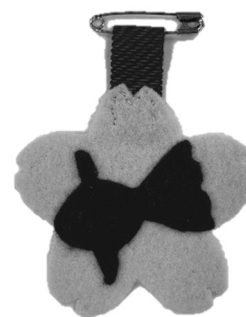
NO.	具体的施策	内容	担当部署
163	外国人住民に対する支援	外国人住民が地域で孤立しないよう、同じ境遇にある人や地域の日本人と相互に交流する場を提供するなど、習慣や価値観の違いを理解し、互いの文化や風習を学びあえる機会の提供・確保に努めます。	人権施策推進課
164	日本語学習への支援	外国人住民が、日常生活に困ることがないように、日本語を学習する機会の提供・確保に努めます。	人権施策推進課
165	多言語による情報の提供	外国人住民が安心して暮らせるよう、公的機関、市広報紙やホームページなどにおいて、多言語での情報提供や相談窓口の紹介、災害時緊急情報の発信などを行います。	市民安全課 人権施策推進課
166	相談支援体制の整備	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
167	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



### 認知症高齢者をみんなで見守る「見守り金魚バッジ」

本市では、市ボランティア協議会において「見守り金魚バッジ」を作成しています。「時々帰る家が分からなくなる」などの心配のある認知症高齢者が身に着けるバッジです。裏面に連絡先を記入することができます。

「見守り金魚バッジ」を身に着けた高齢者が不安そうな表情で歩いていたり、帰る家が分からなくなっている様子を見かけたら、やさしく声をかけてください。



見守り金魚バッジ

## 目標指標一覧

本計画において設定する目標指標を以下に示します。各指標に該当する施策のうち、特に本市が重点的に取り組む施策を掲載しています。また、各指標の目標値は、第4章の各基本方針に掲載しています。

基本目標	基本方針	指標名	特に重点的に取り組む施策
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	1,2,6
		性別による固定的役割分担に反対の人の割合	1,2,6
		男女共同参画に関する市職員研修の参加人数	3,6
		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	2,4,5
		「男女共同参画社会」ということばを知っている人の割合	2,4,5
	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	19,20,21
		男女共同参画に関する生涯学習講座の開催数	28,29,30
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	31,32,33
		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）	36,37,38
		市職員の係長級に占める女性の割合	35,36,38
		市職員の課長級以上の管理職に占める女性の割合	36,37,38
		校長・教頭職における女性の割合（公立小・中学校）	39,40
		自治会長に占める女性の割合	42,43,46
		地域活動の場において「男女平等」と感じている人の割合	41,42,43
		企業における女性管理職（課長以上）の割合（※参考値）	47,48,49
		企業における係長相当職に占める女性の割合（新目標）	47,48,49
		企業における課長相当職に占める女性の割合（新目標）	47,48,49
		企業における部長相当職に占める女性の割合（新目標）	47,48,49
		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	48
		農業委員に占める女性の割合	50,51
避難所担当職員に占める女性の割合	54		

基本目標	基本方針	指標名	特に重点的に取り組む施策	
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	58,59,62	
		「デートDV」ということばを知っている人の割合	58,61,65	
		「配偶者暴力防止法(DV防止法)」を知っている人の割合	58,59,60	
		DVを受けたことがある人の割合	62,65,66	
		デートDVを受けたことがある人の割合	61,65,66	
		DV防止に向けた研修・講習会の開催回数	60,67	
		配偶者からの暴力の相談窓口を知っている人の割合	63,64,70	
	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	85,91,100	
		妊娠中の飲酒率	85,91,100	
		母子健康手帳発行時の保健師・助産師による保健指導実施率	91,92	
		健康寿命(65歳平均自立期間)	94	
		運動習慣のある者の割合	94	
		がん検診の受診率	胃がん	94
			大腸がん	94
			子宮頸がん	94
	乳がん		94	
	自殺死亡率(人口10万人あたりの自殺者数)	96,97		
4 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	104,107,108	
		職場において「男女平等」と感じている人の割合	102,103,104	
	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	118,120,124	
		年次有給休暇取得率	119,139,140	
		待機児童数	127,129	
		一時預かり事業の実施箇所数	129,130	
		病児病後児保育事業の実施箇所数	129	
		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	122,138,142	
		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	139,140,142	
		市男性職員の育児参加休暇の取得率	117,139	
		市男性職員の育児休業取得率	117,139	
		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)	137,138,141	
	3) 援助を必要とする人への支援	日本語教室の開催回数	163,164,166	

## 1 計画の推進体制

本計画の総合的かつ効果的な推進のため、大和郡山市男女共同参画推進条例に基づき、市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、市内での連携体制の強化・充実を図ります。さらに、大和郡山市男女共同参画審議会において、計画の進捗管理を行います。

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 各主体の役割

### 1) 市の役割

市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、実施する責務を有します。また、国や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みます。

### 2) 市民の役割

市民は、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るとともに、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ことが期待されます。

### 3) 事業者の役割

事業者は、事業活動に関して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ことが期待されます。また、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とともに、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ことが求められます。

### 4) 教育関係者の役割

教育関係者は、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て、教育または保育を行うとともに、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ことが求められます。

## 1 大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会委員名簿

(平成 30 年 6 月 1 日現在)

(敬称略・順不同)

氏 名	所 属
磯 部 信 孝	奈良人権擁護委員協議会第 2 部会
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
樋 岡 理 世	大和郡山市音楽芸術協会
吉 川 史 子	大和郡山市商工会女性部
北 尾 百 合 子	大和郡山市議会
西 村 千 鶴 子	大和郡山市議会
北 野 伊 津 子	大和郡山市議会
弓 場 祥 光	大和郡山公共職業安定所
松 原 義 文	大和郡山市校園長会
岡 本 千 鶴	公 募
鈴 木 郁 子	公 募
間 永 雅 子	公 募

## 2 大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会設置要綱

(設置)

第1条 大和郡山市男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）の改訂案の策定にあたり、様々な分野で活躍する女性、男女共同参画社会の形成の促進に関し知識又は経験を有する者等から多様な意見を聴取し、これを基本計画に反映させるため、大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会（以下「意見交換会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 意見交換会は、市長がその都度提示する男女共同参画社会の形成の促進に関連する案件について、自由闊達に意見を交換することにより、男女共同参画社会の実現に係る課題の抽出及び施策の立案に資する情報を提供するものとする。

(組織)

第3条 意見交換会は、委員13人以内で構成する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 市民団体の代表者、役員等
- (3) 商工団体の代表者、役員等
- (4) 男女共同参画社会の形成の促進に関連する行政機関の職員
- (5) 公募により選出された者

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱の日から平成31年3月31日までとする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第5条 意見交換会の会議は、市長が招集する。

2 意見交換会の会議には議長を置かないものとし、委員は、事務局の司会進行に基づき、自由に意見を述べるものとする。

(事務局)

第6条 意見交換会の事務は、市民生活部人権施策推進課において行う。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、意見交換会の運営に必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日等)

1 この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

(この要綱の失効)

2 この要綱は、平成31年3月31日限り、その効力を失う。



### 3 計画の策定過程

年月日	事項	内容
平成30 (2018)年 4月26日	大和郡山市男女共同参画推進本部関係課事前説明会	大和郡山市男女共同参画推進本部関係 23 課に対し、本計画策定にあたっての事前説明を実施した。
6月1日	第1回大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会	1) 市民意見交換会の趣旨説明 2) 本計画改訂版策定の概要説明 3) 市民アンケート調査及び事業所アンケート調査調査項目の検討 4) 本計画改訂版構成(案)の検討
7月6日～ 7月20日	大和郡山市男女共同参画に関する事業所アンケート調査	市内事業所における男女共同参画に関する取り組み内容や考え方を把握するために実施した。
7月13日～ 7月27日	大和郡山市男女共同参画に関する市民アンケート調査	男女共同参画に関する市民の意識や認識についての実態を把握するために実施した。
7月～8月	大和郡山市男女共同参画推進本部関係課における施策に対する報告	大和郡山市男女共同参画推進本部関係 23 課における前期期間の取り組みに対する評価や今後の課題などを把握するために実施した。
11月5日	第2回大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会	1) 市民アンケート調査及び事業所アンケート調査の結果概要の報告 2) 本計画改訂版骨子(案)第1章～第3章の検討 3) 大和郡山市男女共同参画推進条例(案)の説明
11月29日 12月3日	庁内ヒアリング	大和郡山市男女共同参画推進本部関係 23 課に対し、本計画の策定にあたって、施策の検討や他計画との整合を図るために実施した。
12月26日	第3回大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会	1) 本計画改訂版(素案)第1章～第3章の報告 2) 本計画改訂版(素案)第4章・第5章・資料編の検討 3) パブリックコメントの概要説明
平成31 (2019)年 2月1日～ 2月20日	パブリックコメント	広く市民から計画案に関する意見を募集するために実施した。
3月22日	第4回大和郡山市男女共同参画基本計画市民意見交換会	1) 本計画改訂版(案)に係る意見募集(パブリックコメント)の結果報告 2) 本計画改訂版(案)の最終確認 3) 本計画改訂版概要版(案)の検討

## 4 アンケート調査結果

### 1) アンケート調査の概要

#### ① 調査の趣旨

男女共同参画に関する市民の皆様のお考えをお聞きし、そのご意見を本市の男女共同参画の取り組みに反映させるため、実施しました。

#### ② 調査設計

■ 調査地域：大和郡山市

■ 調査対象者、調査期間、調査方法：

	調査対象者	調査期間	調査方法
市民アンケート調査	18歳以上の市内在住者（平成30（2018）年6月1日時点）から無作為抽出	平成30（2018）年7月13日～7月27日	郵送配布 郵送回収
事業所アンケート調査	大和郡山市商工会及び昭和工業団地協議会に登録している事業所から無作為抽出	平成30（2018）年7月6日～7月20日	

#### ③ 回収結果

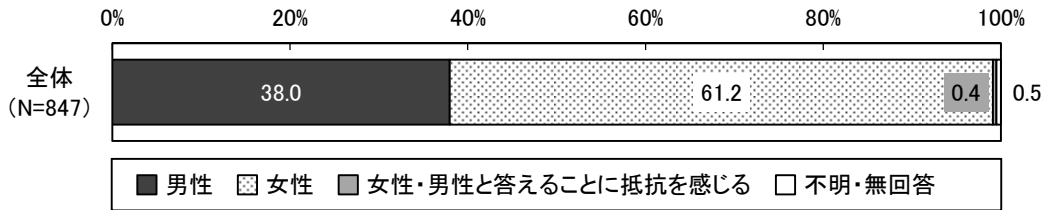
	調査対象者数 （配布数）	有効回収数	有効回収率
市民アンケート調査	2,500件	847件	33.9%
事業所アンケート調査	350件	115件	32.9%

#### ④ アンケート調査結果の見方

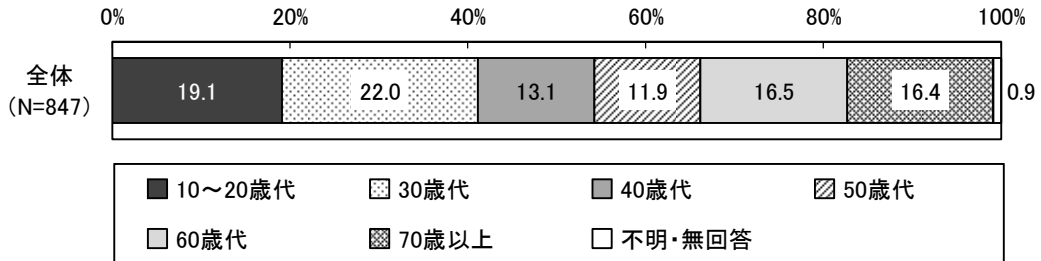
- 回答結果は、小数点以下第2位を四捨五入して、それぞれの割合を示しています。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合は、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものです。
- グラフ及び表の「N（number of case）」は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。
- 本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。

## 2) 市民アンケート調査結果

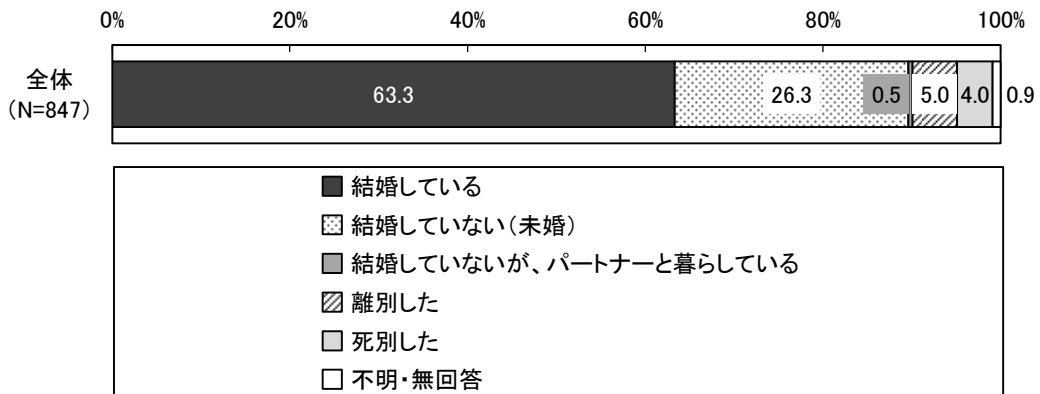
問1. あなたの性別はどちらですか。(○は1つ)



問2. あなたの年齢はおいくつですか。(○は1つ)

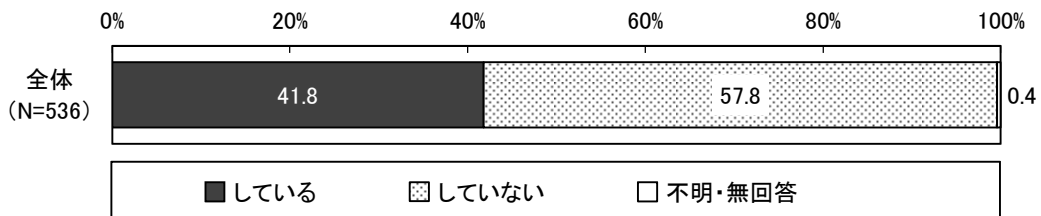


問3. あなたは、結婚（事実婚を含む）していますか。(○は1つ)

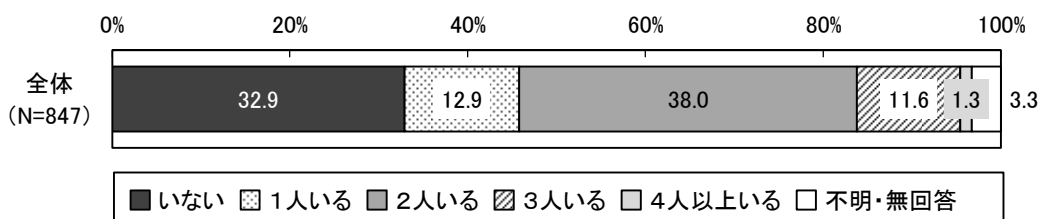


<問3で「結婚している」とお答えの方におたずねします>

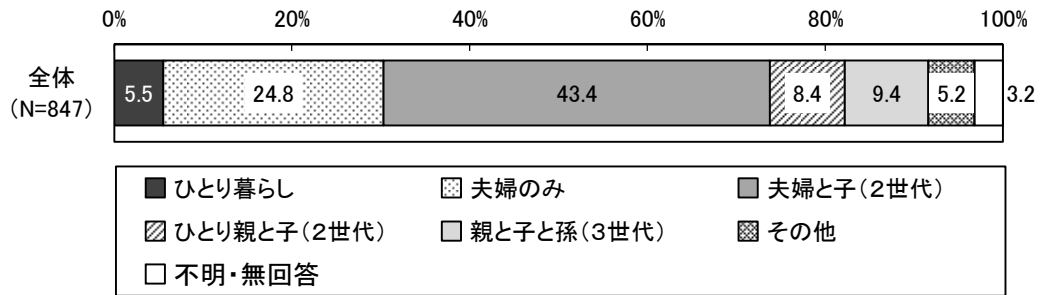
問4. あなたは、共働きをしていますか。(○は1つ)



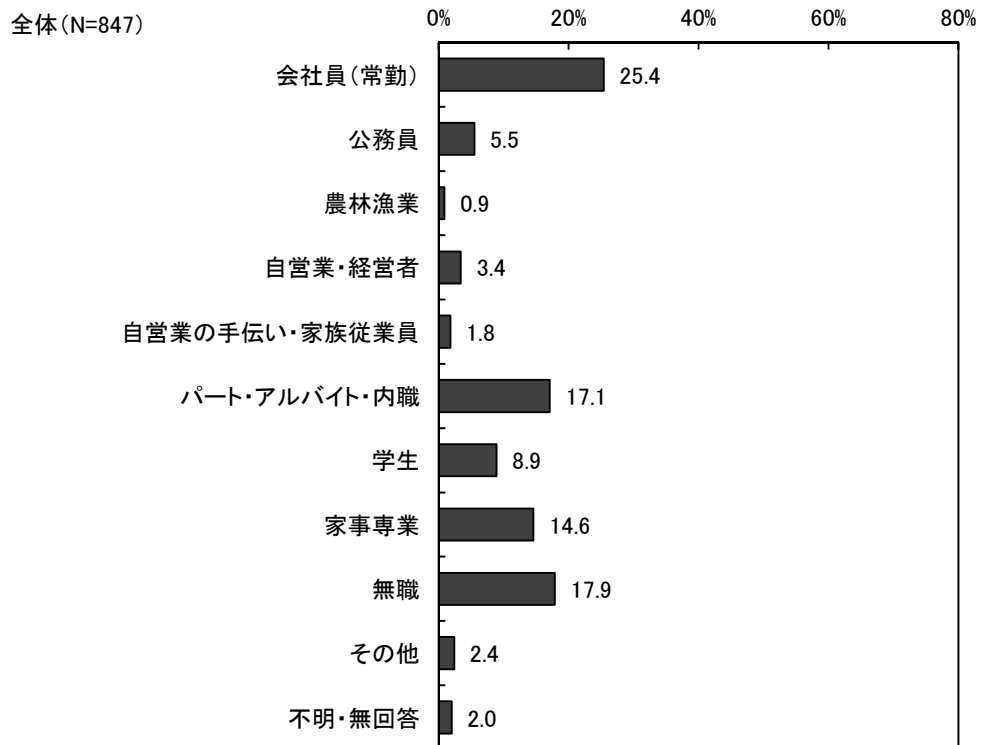
問5. あなたには子どもがいますか。また、何人いますか。(○は1つ)



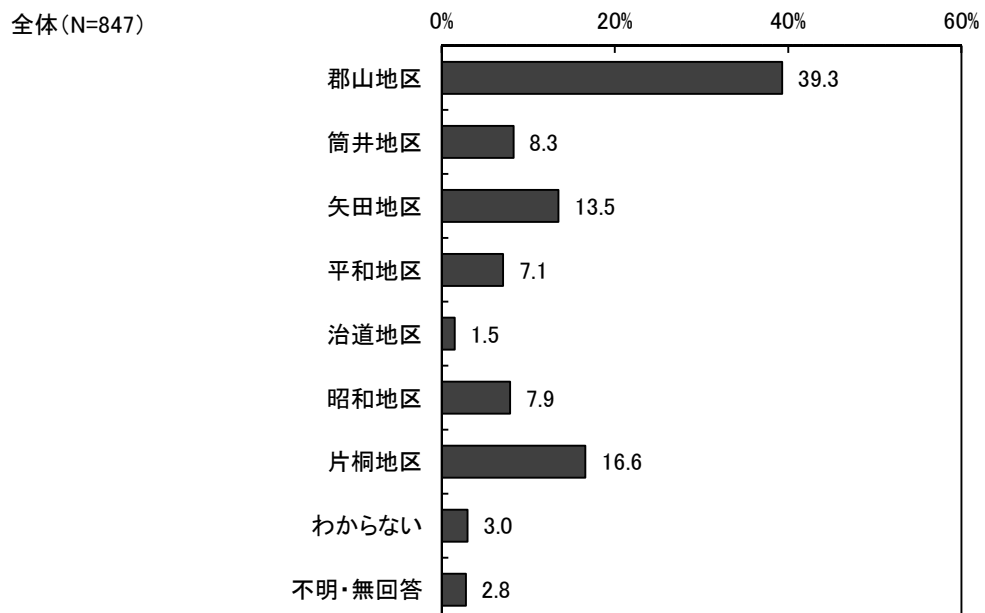
問6. あなたの同居の家族構成はどれにあたりますか。(○は1つ)



問7. あなたの主な職業はどれにあたりますか。(○は1つ)



問8. あなたの住んでいる地区はどこですか。(○は1つ)



問9. あなたは、次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(○は1つ)

※第2章(15ページ)に掲載。

問10. 次のことばについて、あなたが見たり聞いたりしたことはありますか。(○は1つ)

※第2章(14ページ)に掲載。

問11. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように思いますか。(○は1つ)

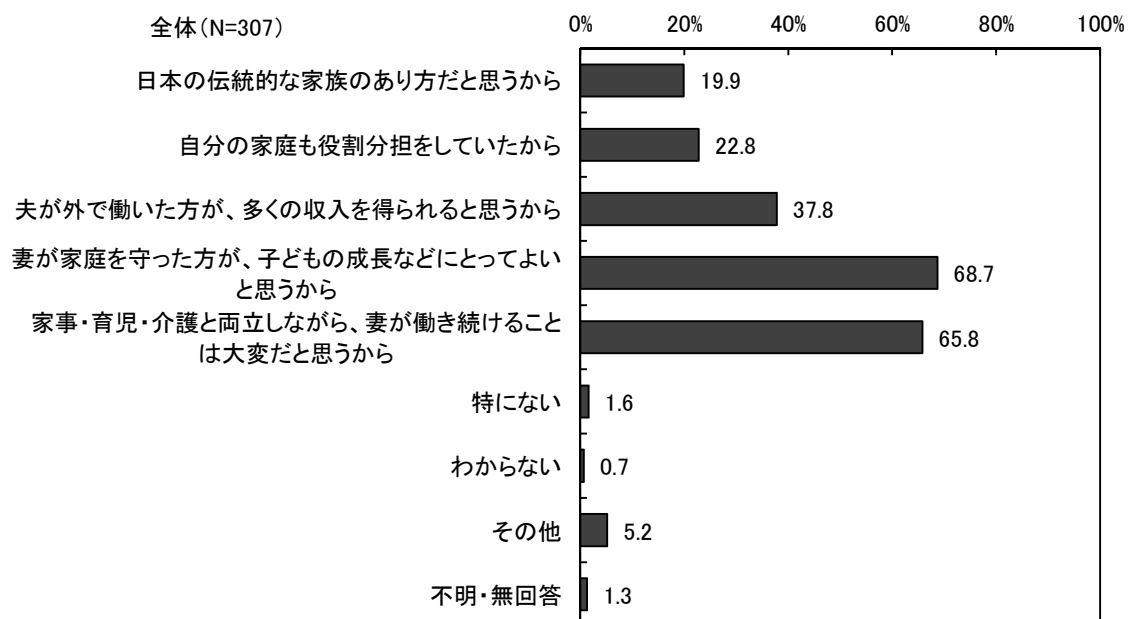
※第2章(15ページ)に掲載。

<問11で「賛成」「どちらかといえば賛成」「反対」「どちらかといえば反対」とお答えの方におたずねします>

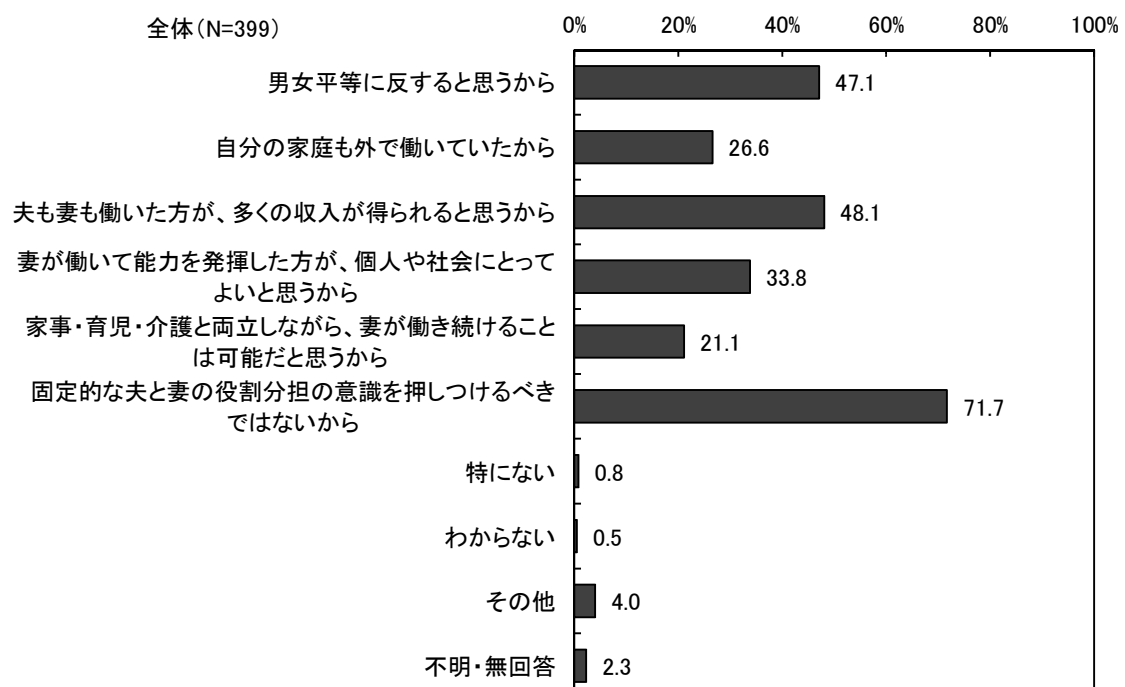
問12. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に、賛成または反対の理由は何ですか。

(○はいくつでも)

<賛成・どちらかといえば賛成の人のみ>



<反対・どちらかといえば反対の人のみ>

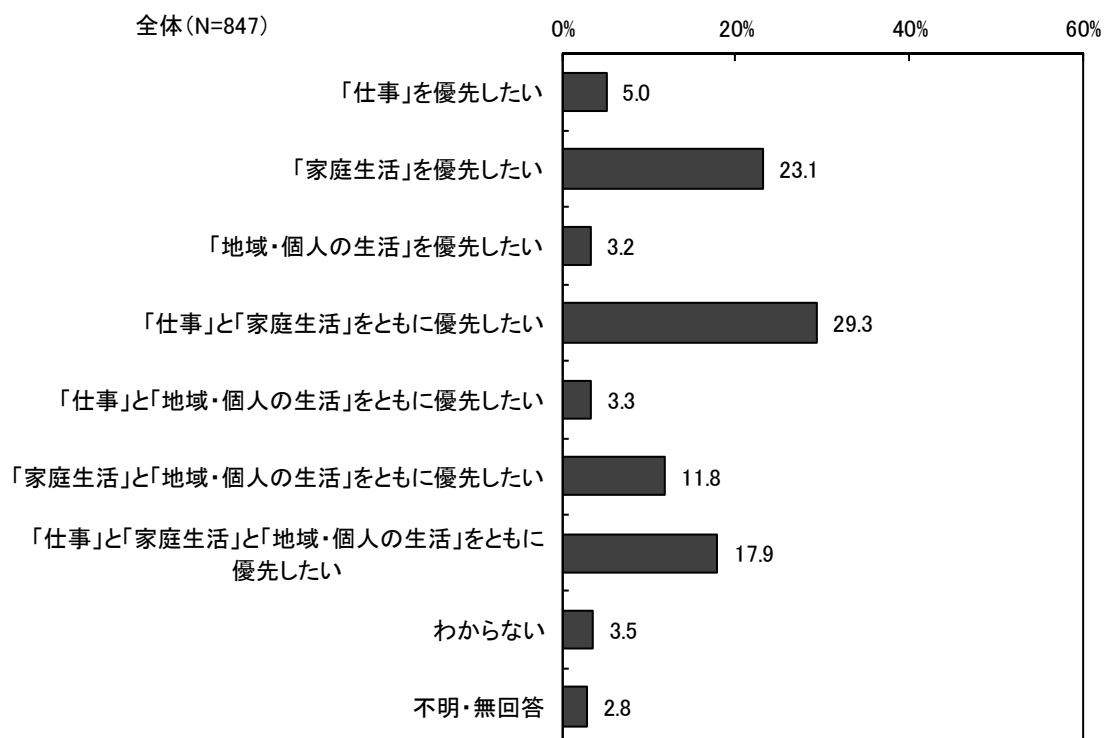


問 13. 日常的な家庭の仕事の分担についてお答えください。(A、Bそれぞれ○は1つ)

※第2章(16ページ、17ページ)に掲載。

問 14. 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についておたずねします。

(1) あなたの希望に最も近いものをお答えください。(○は1つ)



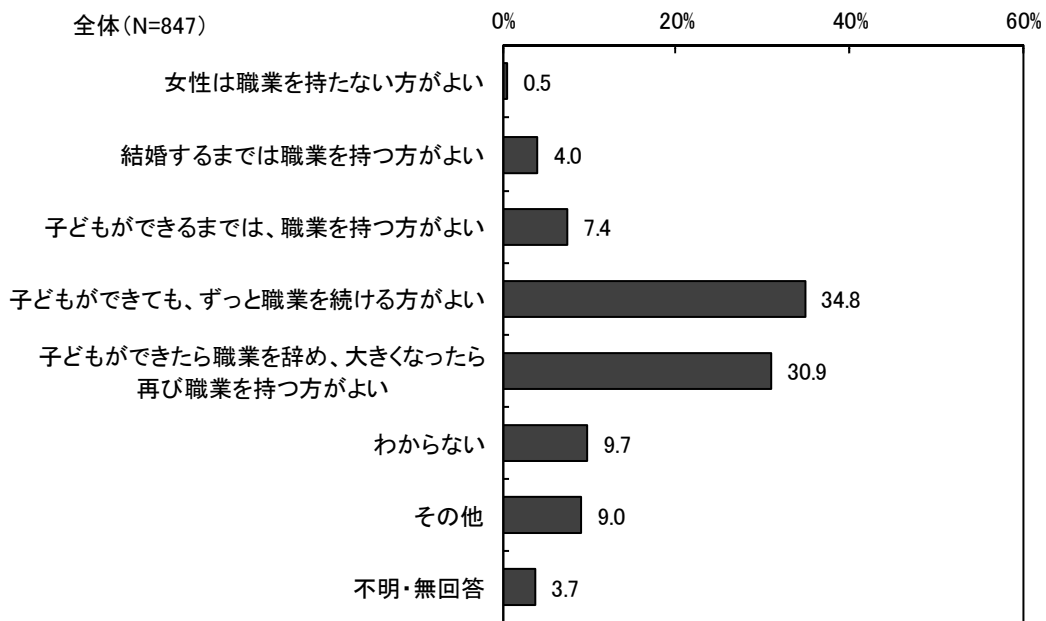
(2) あなたの現実・現状に最も近いものをお答えください。(○は1つ)

※第2章(18ページ)に掲載。

問 15. 今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

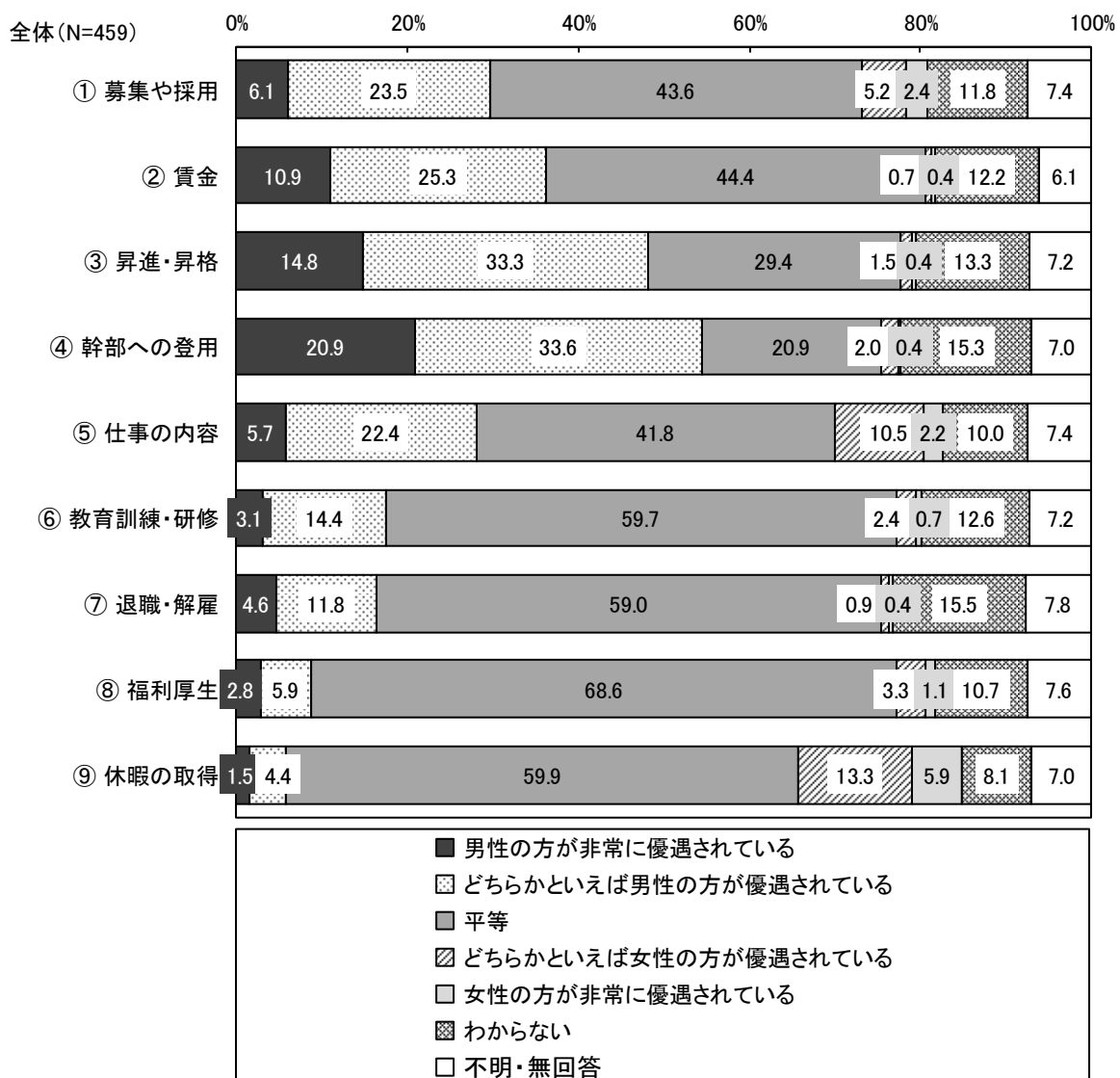
※第2章(19ページ)に掲載。

問 16. 一般的に女性が職業を持つことについて、どのように考えますか。(○は1つ)



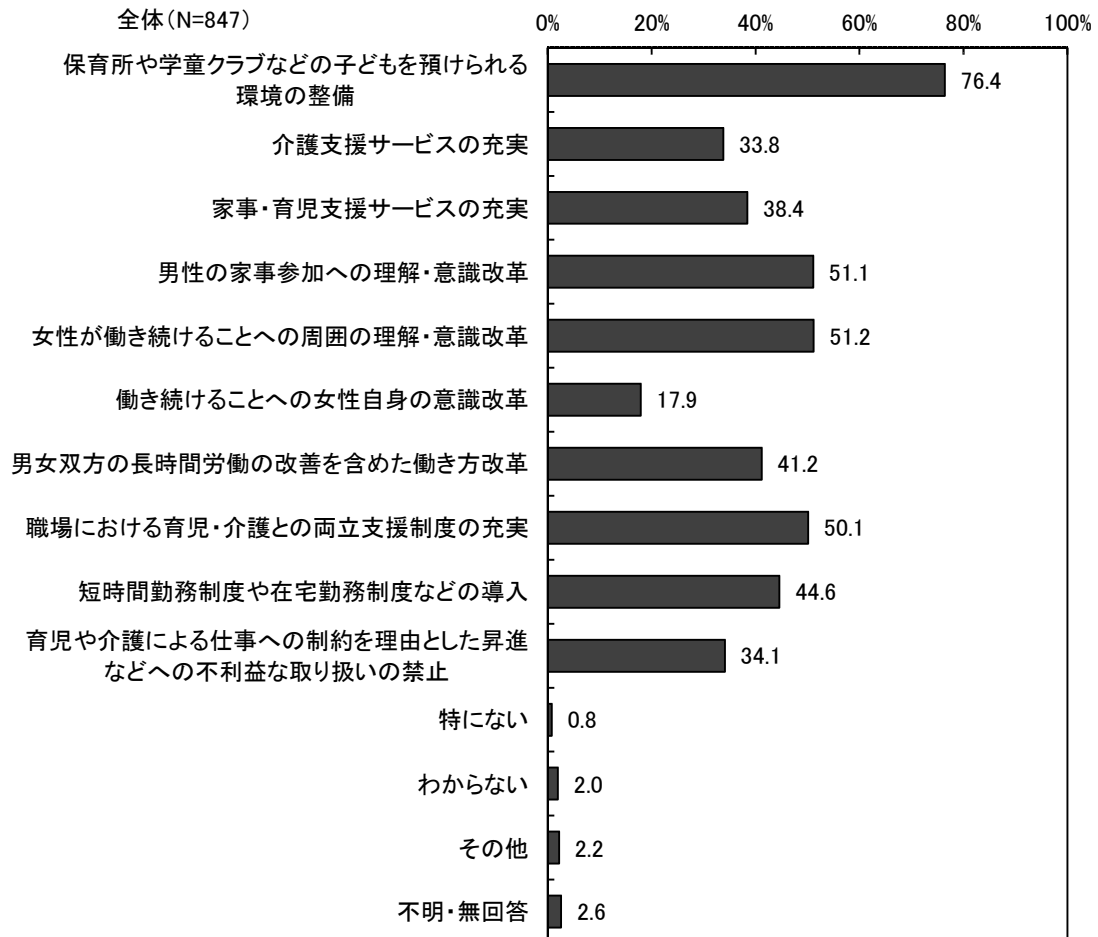
<問7で「会社員(常勤)」「公務員」「農林漁業」「自営業・経営者」「自営業の手伝い・家族従業員」「パート・アルバイト・内職」とお答えの現在働いている方におたずねします>

問 17. あなたの職場では、男性と女性は平等だと思いますか。(○は1つ)



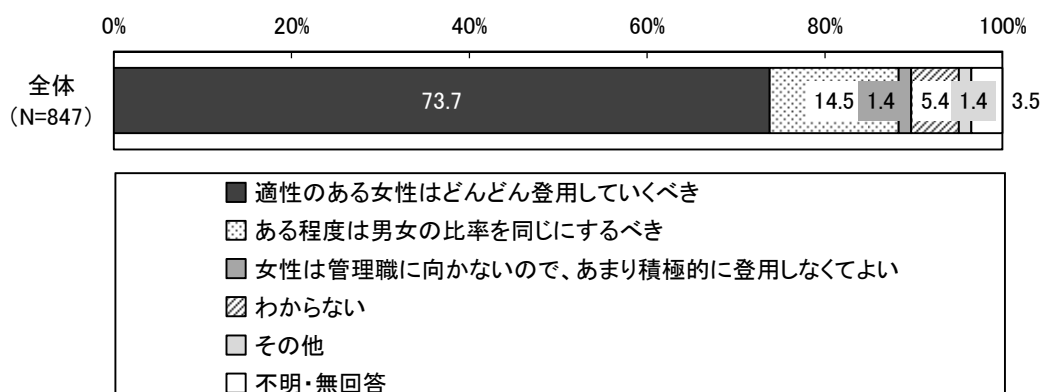
問 18. あなたは、男性が育児休業・介護休業を取得することについてどう思いますか。(○は1つ)  
 ※第2章(20ページ)に掲載。

問 19. あなたは、女性が出産後も同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場においてどのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)



問 20. 女性が職場で活躍するために必要なことは何だと思えますか。(○はいくつでも)  
 ※第2章(20ページ)に掲載。

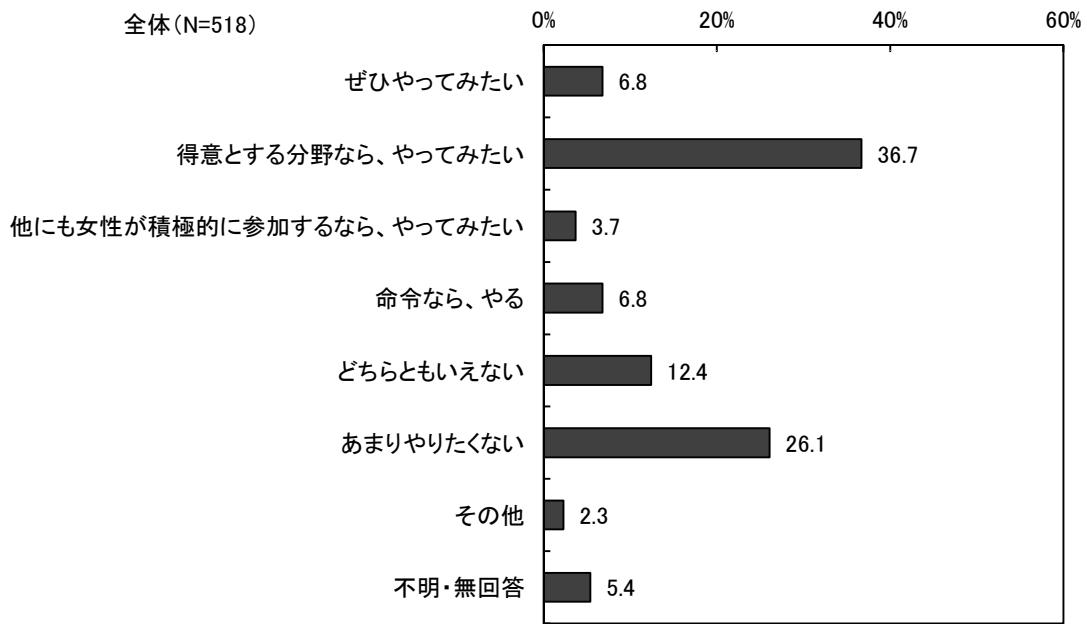
問 21. 女性の管理職の登用についてあなたはどう思いますか。(○は1つ)



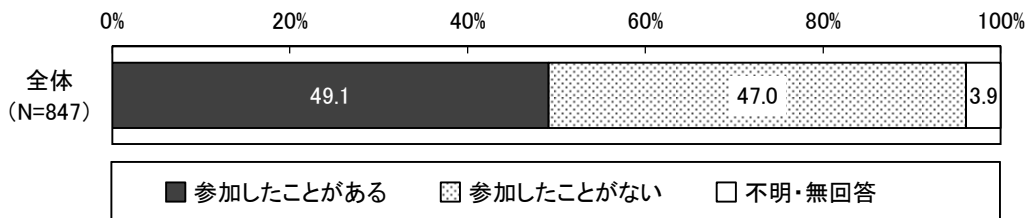


<女性の方におたずねします>

問 22. あなたは、機会が与えられれば、指導的立場や管理職につきますか。(○は1つ)



問 23. あなたは、最近1年以内に、自治会・町内会の活動やNPO・ボランティア活動、PTA・子ども会活動、老人会・婦人会活動などに参加したことがありますか。(○は1つ)



<問 23 で「参加したことがある」とお答えの方におたずねします>

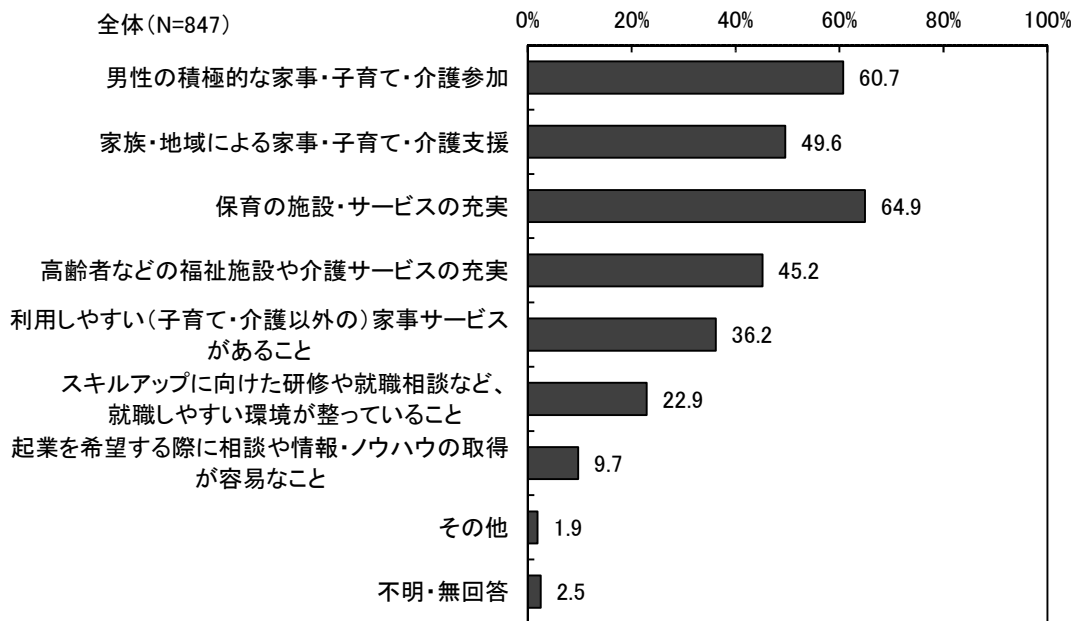
問 24. 自治会やボランティアなどの地域活動の役割分担についてお答えください。(A、Bそれぞれ○は1つ)

※第2章(21ページ)に掲載。

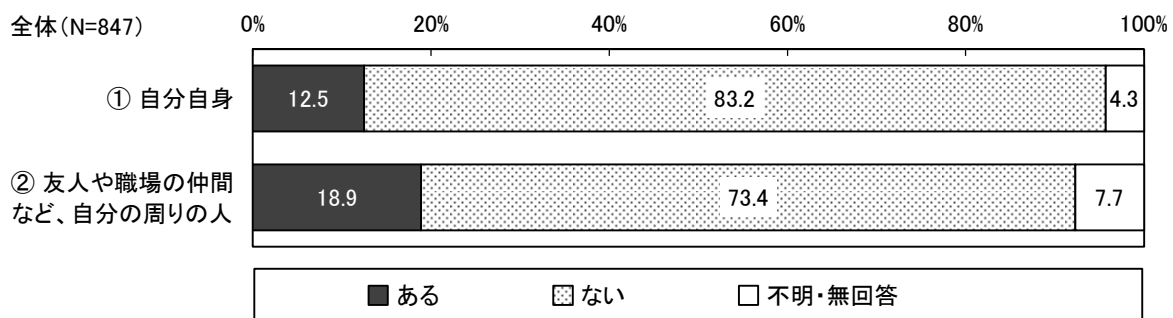
問 25. あなたは、自治会長やPTA会長など、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

※第2章(22ページ)に掲載。

問 26. 女性が社会で活躍するために必要なことは何だと思いますか。(〇はいくつでも)

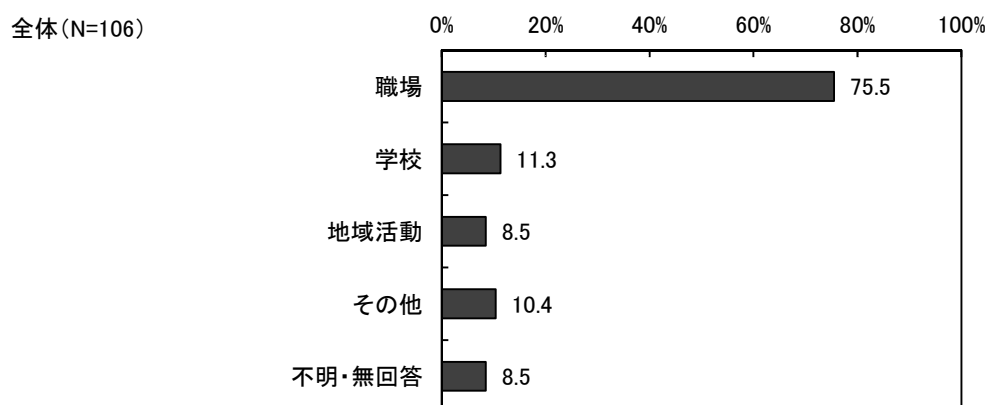


問 27. あなたご自身や周りの方でセクシュアルハラスメントの被害にあわれたことはありますか。(〇はそれぞれ1つ)



<問 27 で①自分自身が「ある」とお答えの方におたずねします>

問 28. セクシュアルハラスメントを受けたのはどのような場でしたか。(〇はいくつでも)



<問 27 で①自分自身が「ある」とお答えの方におたずねします>

問 29. セクシュアルハラスメントを受けたとき、あなたはどのように対応しましたか。(〇はいくつでも)

※第2章(22ページ)に掲載。

問 30. あなたは、配偶者等からのDVについて、経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。(〇はいくつでも)  
※第2章(23ページ)に掲載。

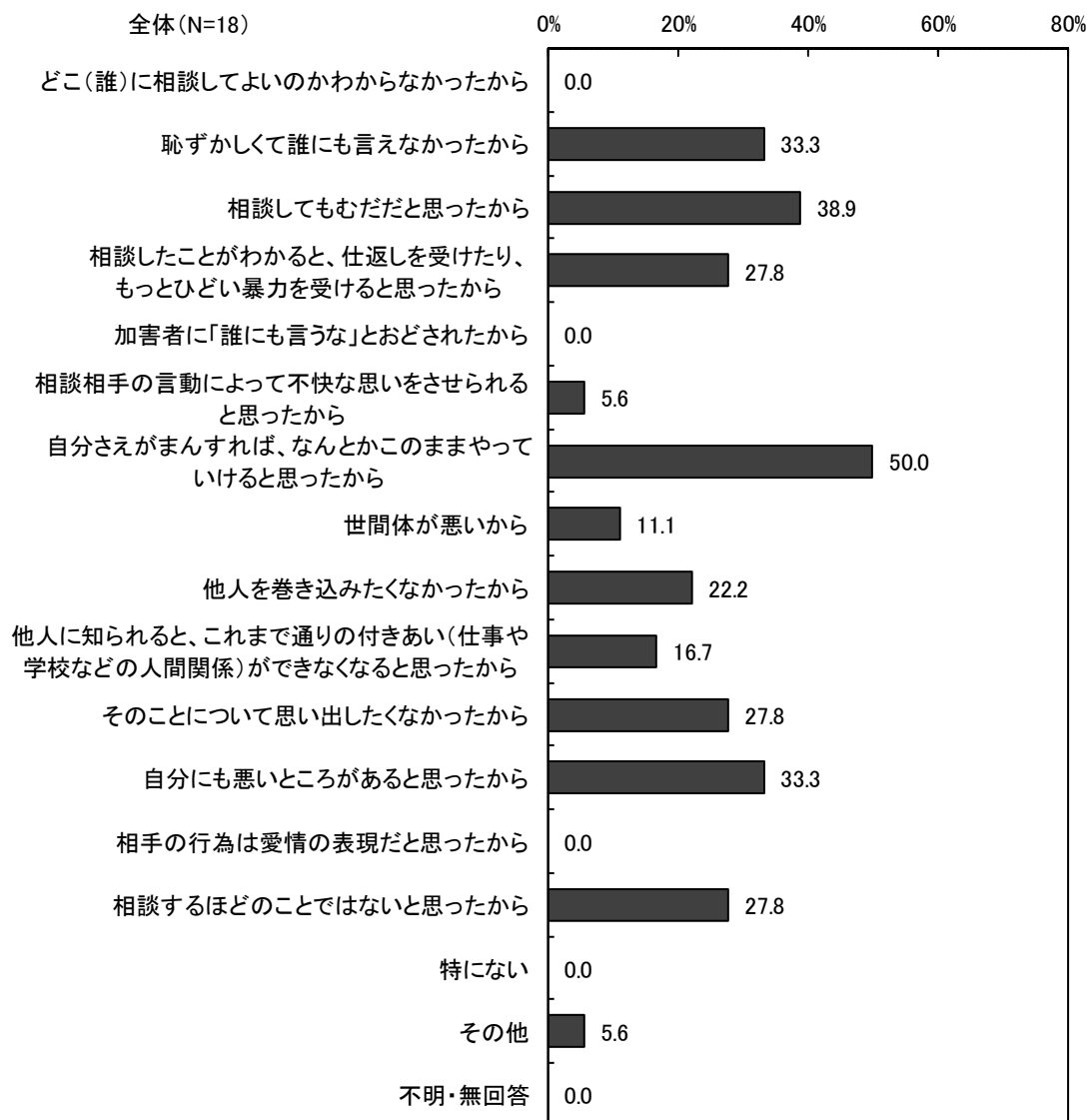
問 31. あなたは、恋人からのデートDVについて、経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。(〇はいくつでも)  
※第2章(23ページ)に掲載。

<問30、問31のいずれかで「自分が暴力を受けたことがある」とお答えの方におたずねします>

問 32. どこ(誰)かに相談しましたか。(〇はいくつでも)  
※第2章(23ページ)に掲載。

<問32で「どこ(誰)にも相談しなかった」とお答えの方におたずねします>

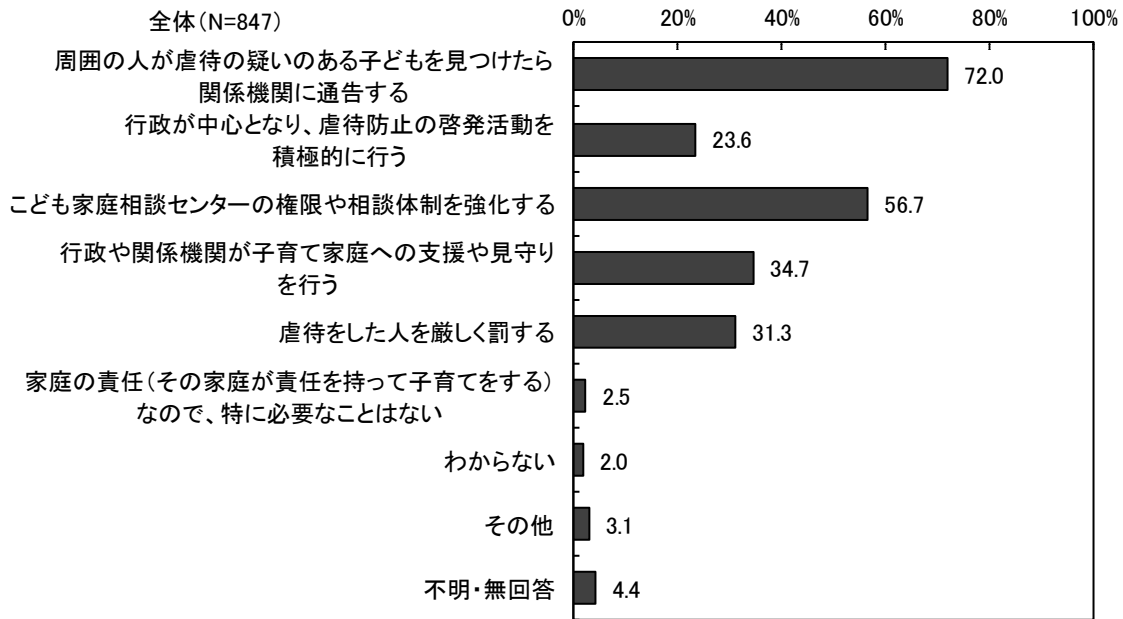
問 33. 相談しなかったのは、なぜですか。(〇はいくつでも)



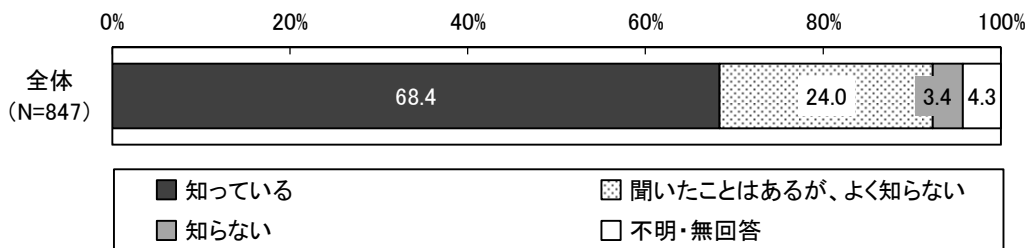
問 34. あなたは、男女間の暴力に関する相談先として、どのような相談機関を知っていますか。(〇はいくつでも)  
※第2章(24ページ)に掲載。

問 35. あなたは、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(配偶者暴力防止法)」を知っていますか。(〇は1つ)  
※第2章(24ページ)に掲載。

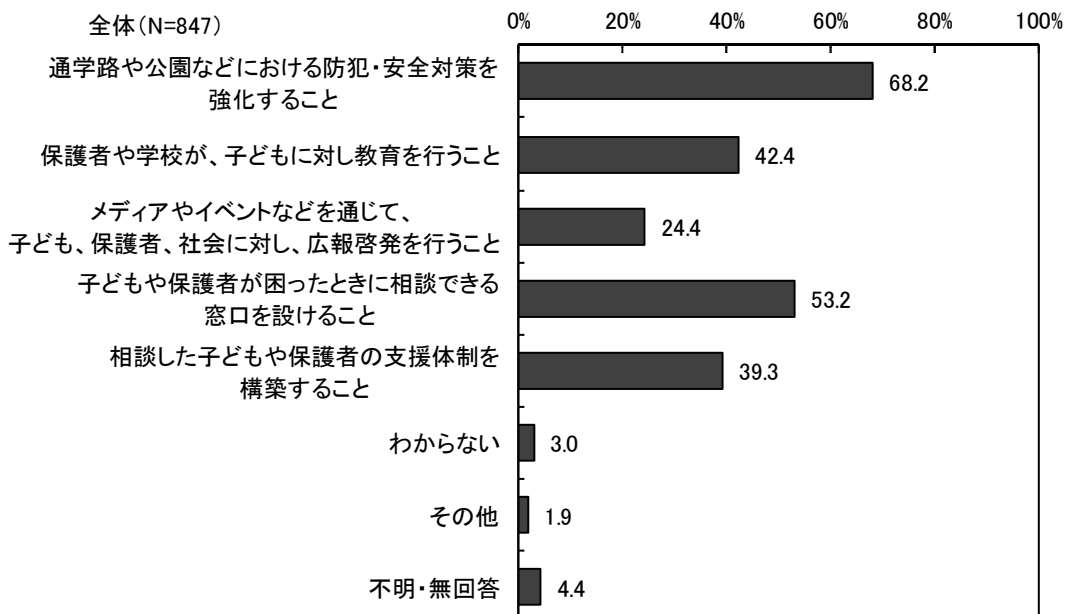
問 36. 近年、配偶者間の暴力だけでなく、配偶者からの子どもへの虐待も問題となっています。児童虐待を防止するためには、特にどのようなことが必要だと考えますか。(〇は3つまで)



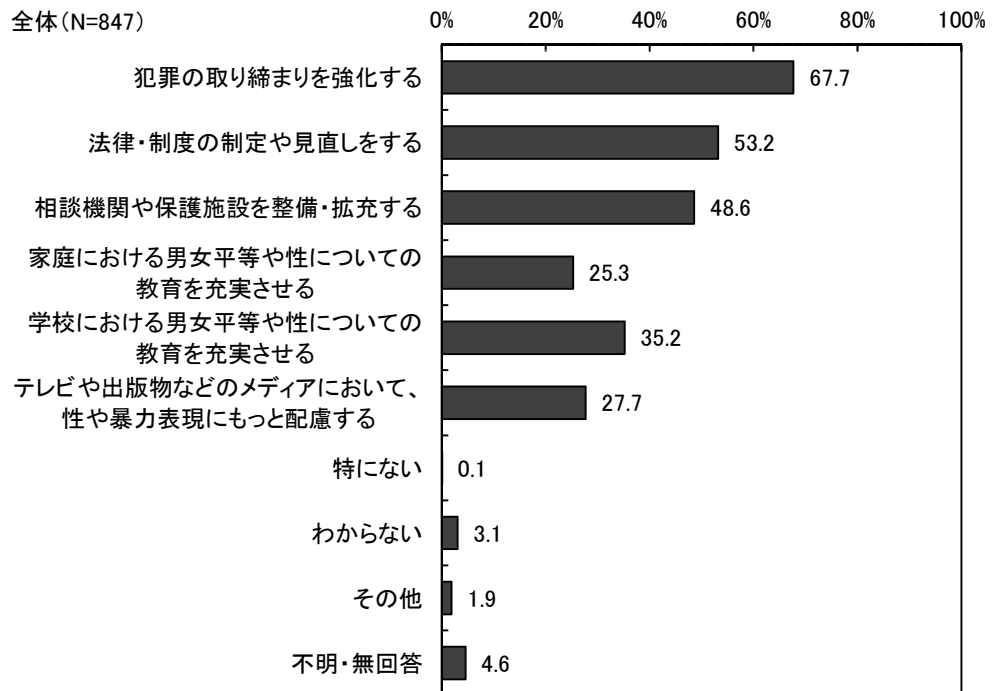
問 37. あなたは、児童買春や児童ポルノといった子どもに対する性的な暴力の被害が問題となっていることについて知っていますか。(〇は1つ)



問 38. あなたは、子どもに対する性的な暴力の被害を防止するためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

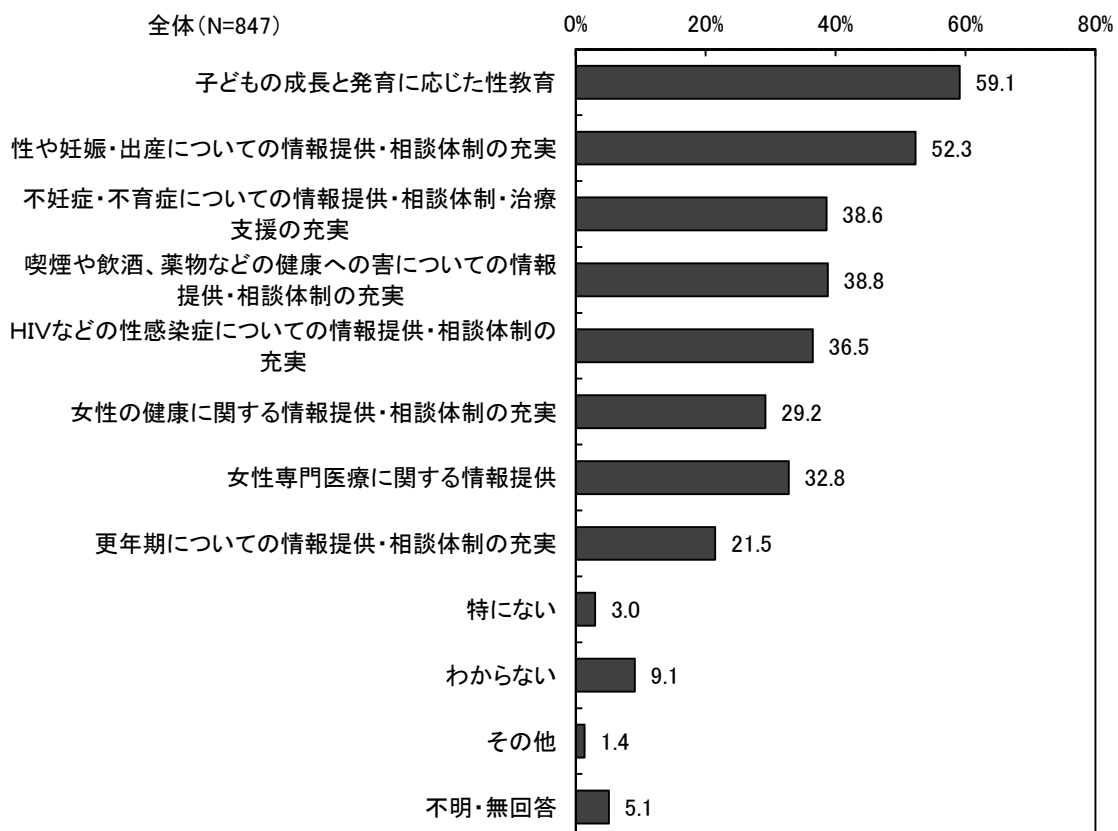


問 39. 異性に対する暴力や性犯罪、売買春、セクシュアルハラスメントなどから人権を守るためには何が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



問 40. 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は何ですか。(〇はいくつでも)  
※第2章(25ページ)に掲載。

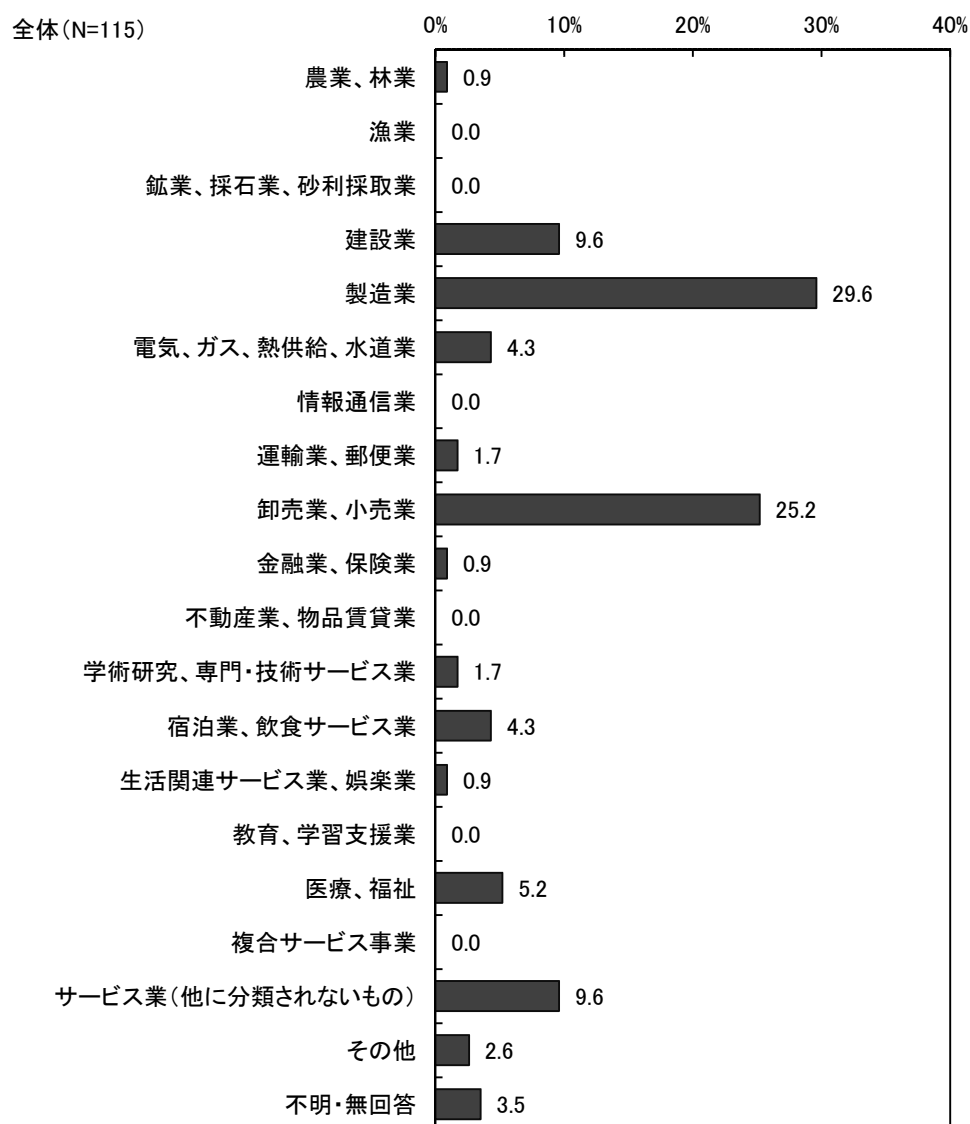
問 41. 自らの性や妊娠・出産(出産の有無、出産する時期、子どもの数、出産間隔など)に関して、カップルや個人が自由にかつ責任を持って決定するためには、どのような支援が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



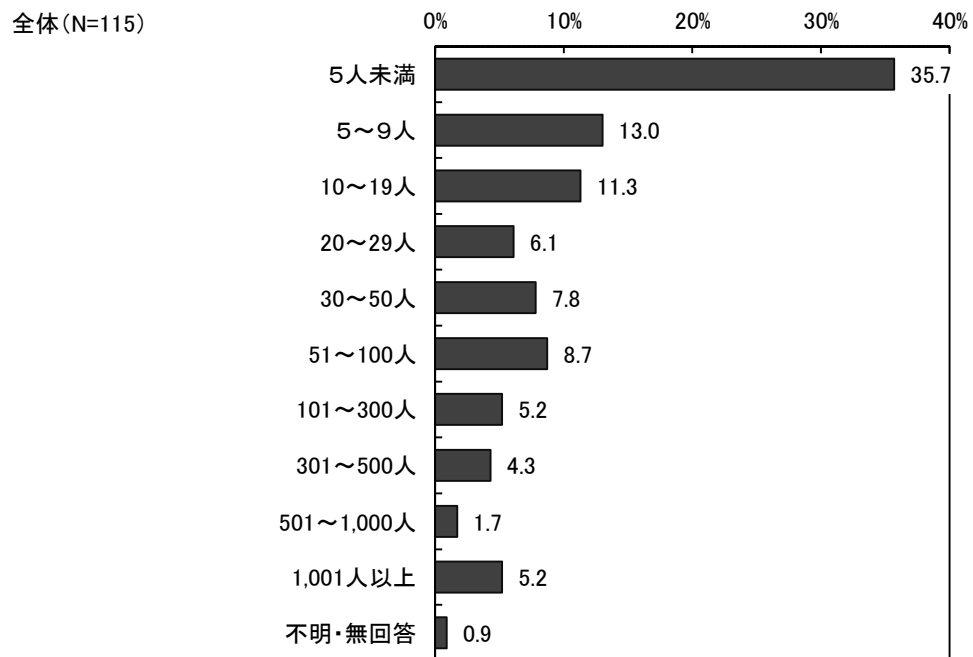
- 問 42. 性的少数者（LGBTQなど）の人たちへの理解について、あなたが特に課題だと思うのは、どのようなことですか。（○は3つまで）  
 ※第2章（27 ページ）に掲載。
- 問 43. あなたは、性的少数者（LGBTQなど）の人たちが暮らしやすい社会をつくるためにどのような取り組みが必要だと思いますか。（○はいくつでも）  
 ※第2章（26 ページ）に掲載。
- 問 44. 大和郡山市で「男女共同参画社会」を実現するために、今後、市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。（○はいくつでも）  
 ※第2章（28 ページ）に掲載。

### 3) 事業所アンケート調査結果

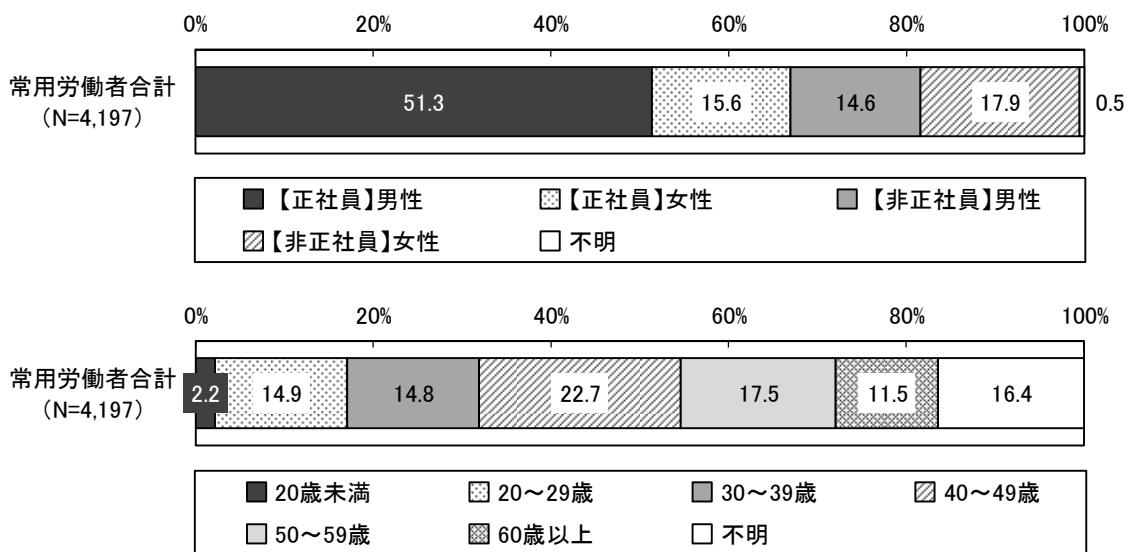
- 問 1. 貴事業所（この調査のあて先の事業所：以下同様）の産業区分（2つ以上の業種を兼業されている場合は主たる業種）はどれですか。（○は1つ）



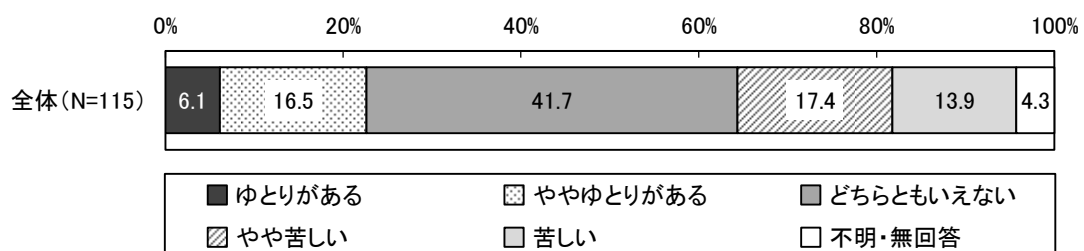
問2. 貴社全体（本社、支社、工場、営業所などをあわせた全体）の常用労働者数についてお答えください。（○は1つ）



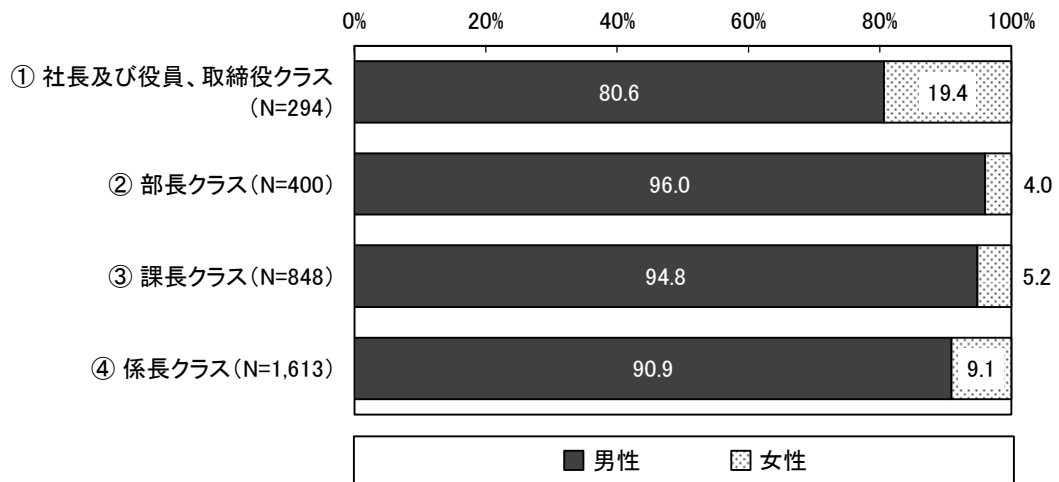
問3. 貴事業所の常用労働者数を年齢・男女別にご記入ください。



問4. 現在の貴事業所の経営状態はいかがですか。（○は1つ）



問5. 貴社全体（本社、支社、工場、営業所などをあわせた全体）の各役職段階の人数について、男女別にご記入ください。また、女性管理職（課長クラス以上）の割合についてもお答えください。

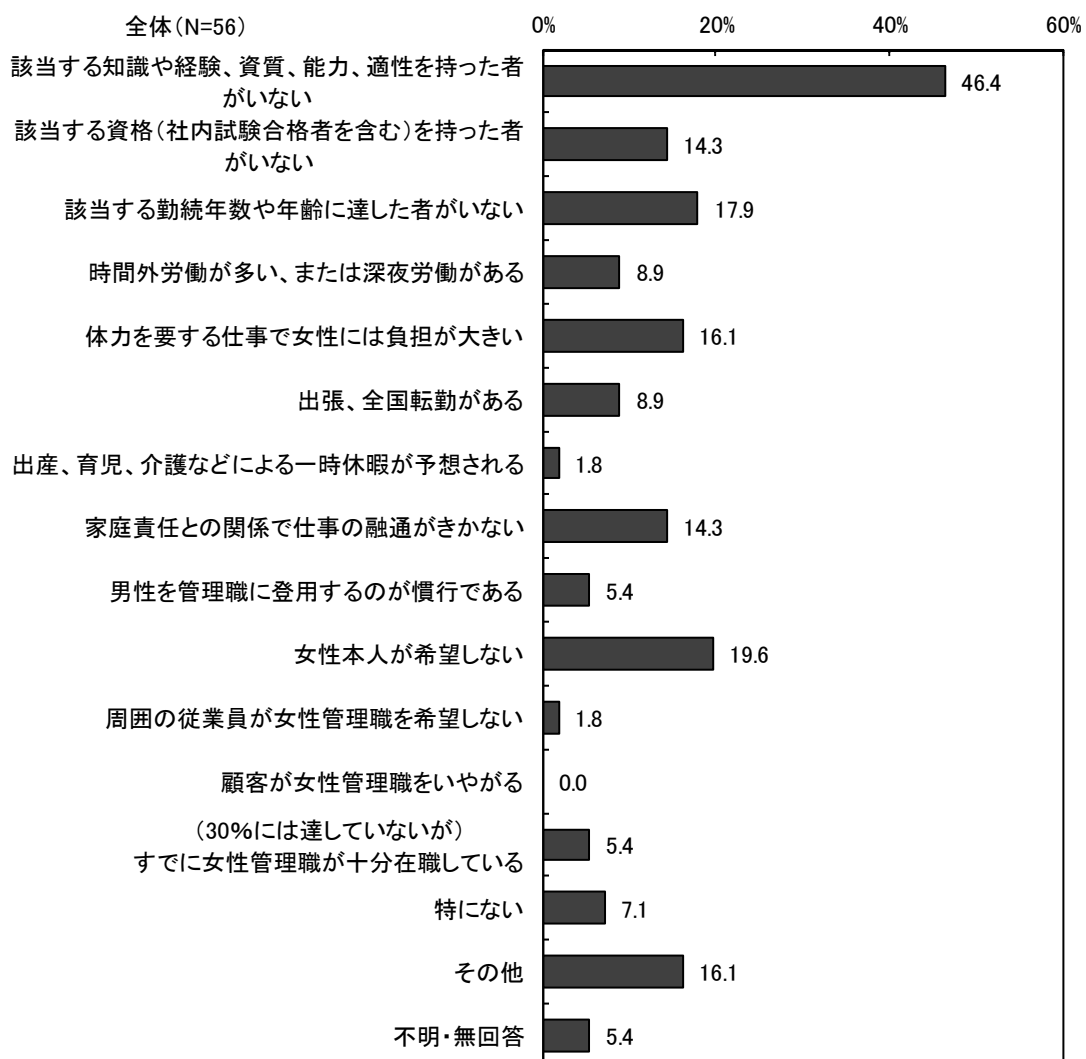


※女性管理職（課長クラス以上）の割合については、第2章（29 ページ）に掲載。

<問5で、女性管理職の割合が「30.0%未満」の事業所におたずねします>

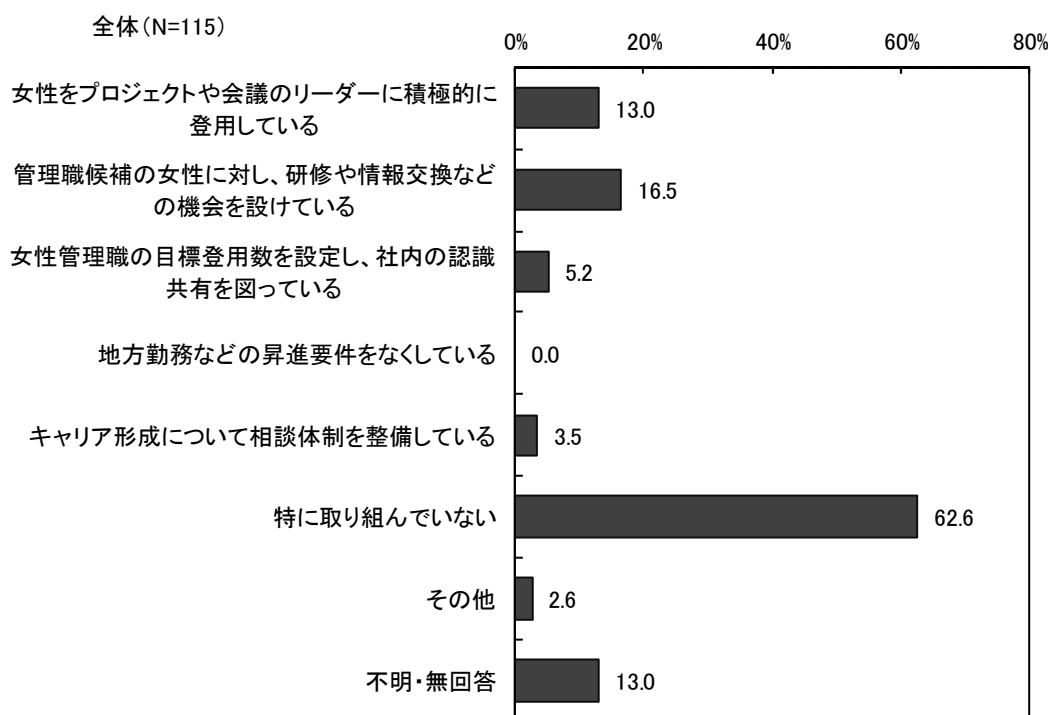
問6. 国では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」という目標が掲げられています。

貴事業所において、女性管理職が少ない理由についてどう考えていますか。（〇はいくつでも）





問7. 貴事業所では、女性の育成や女性管理職を増やすために行っている取り組みはありますか。  
(〇はいくつでも)

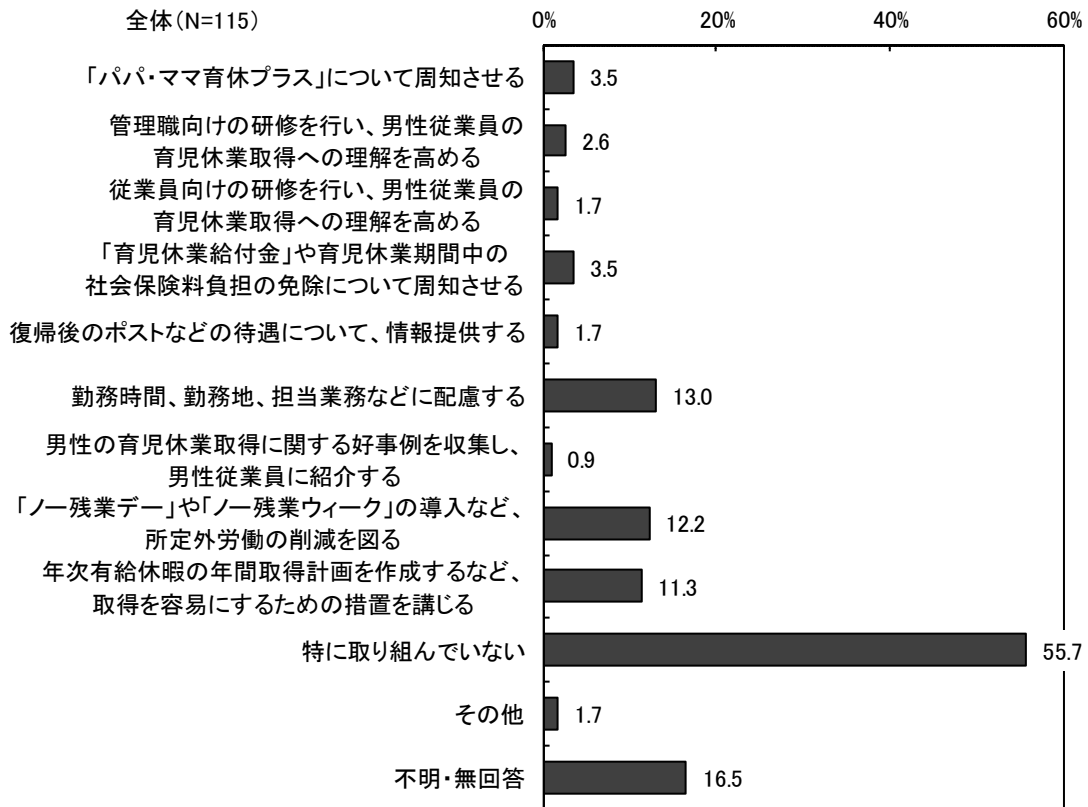


問8. 貴事業所の育児休業・介護休業取得者についてお答えください。  
(平成29(2017)年4月1日から平成30(2018)年3月31日までの1年間に取得した人数)

単位:事業所	合計	なし	1人	2人	3人	4人	5人以上	不明・無回答
① 配偶者が出産した男性	115	55	8	5	0	0	1	46
うち育児休業を開始した男性 (開始予定の申し出をしている場合を含む)	14	12	1	0	0	0	0	1
② 本人が出産した女性	115	59	10	3	0	1	1	41
うち育児休業を開始した女性 (開始予定の申し出をしている場合を含む)	15	0	11	2	0	1	1	0
① 介護休業を開始した男性 (開始予定の申し出をしている場合を含む)	115	66	2	0	0	0	0	47
② 介護休業を開始した女性 (開始予定の申し出をしている場合を含む)	115	9	1	0	0	0	0	105

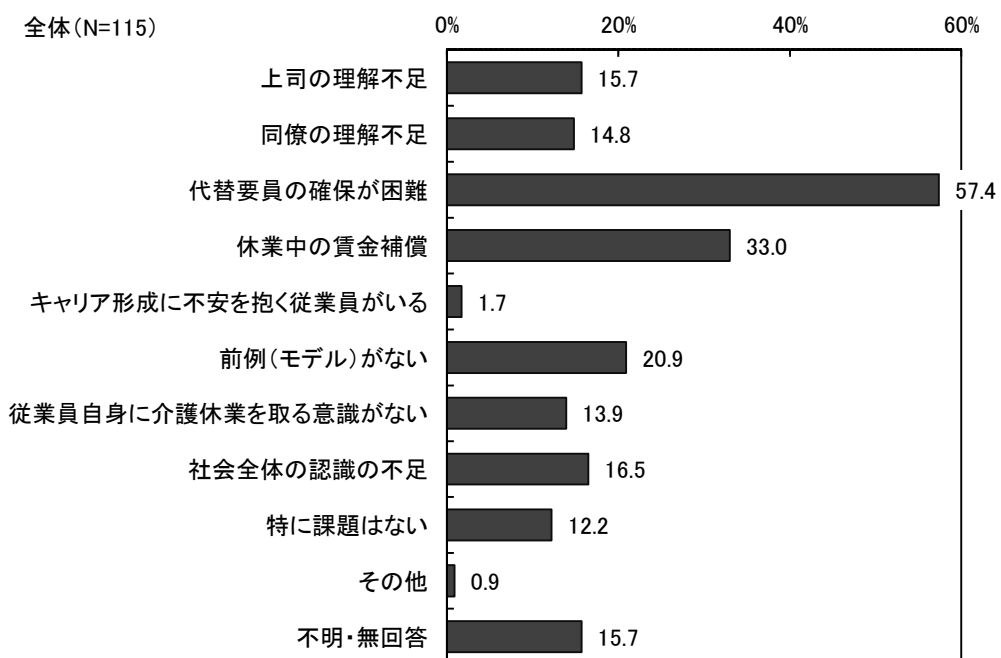
問9. 貴事業所では、男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。(〇は1つ)  
※第2章(29ページ)に掲載。

問 10. 貴事業所では、下記のような男性従業員の育児参加を推進するための取り組みはありますか。  
(〇はいくつでも)

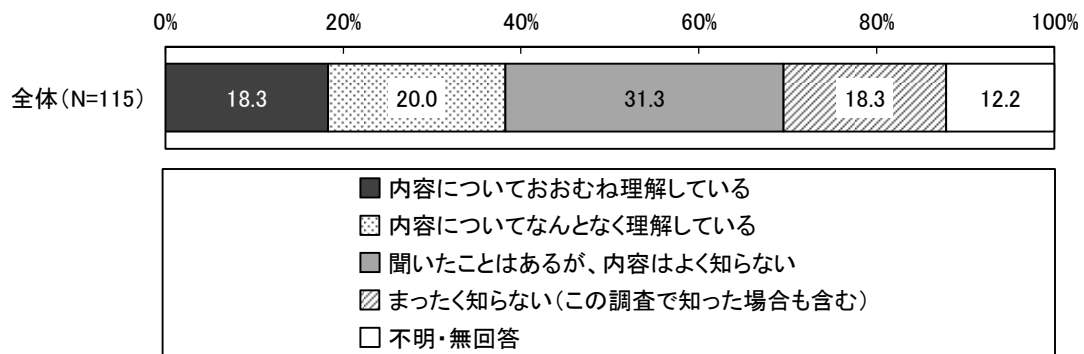


問 11. 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。(〇はいくつでも)  
※第2章(30ページ)に掲載。

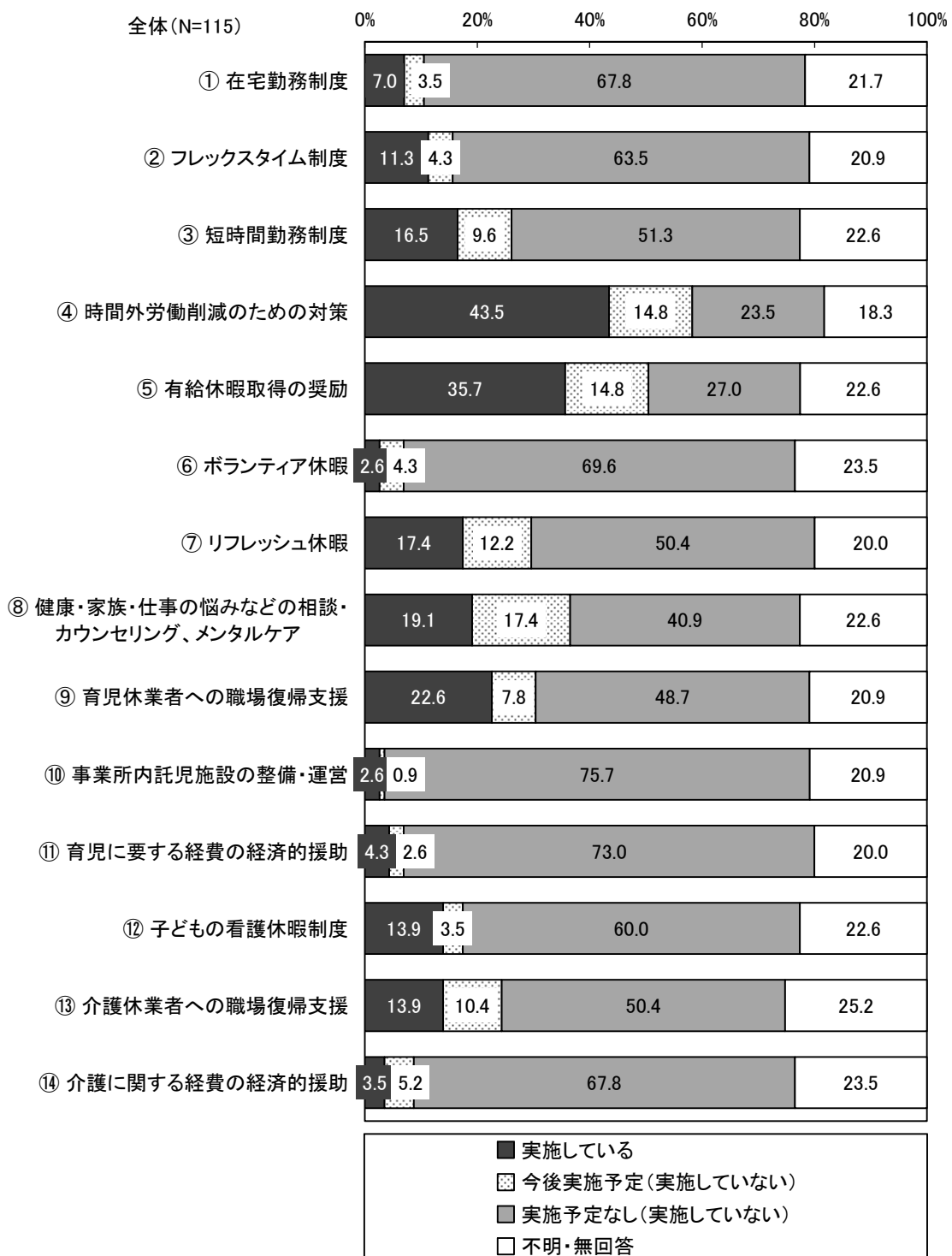
問 12. 従業員が介護休業を取得するにあたっての課題は何だと思えますか。(〇はいくつでも)



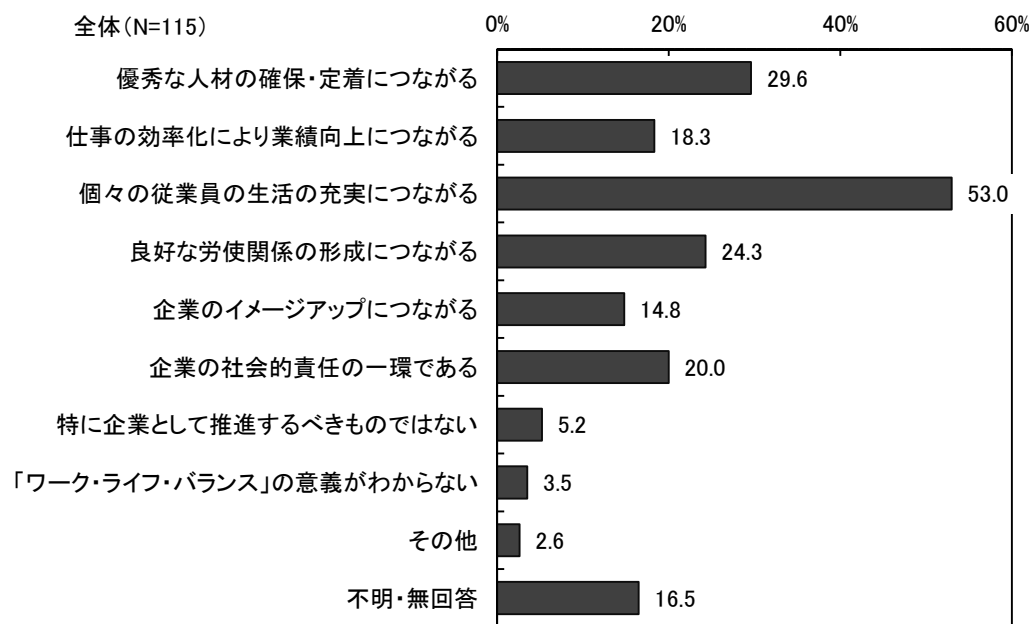
問 13. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」についてどの程度ご存知ですか。（○は1つ）



問 14. 貴事業所での「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する取り組み状況をお答えください。（○は1つ）

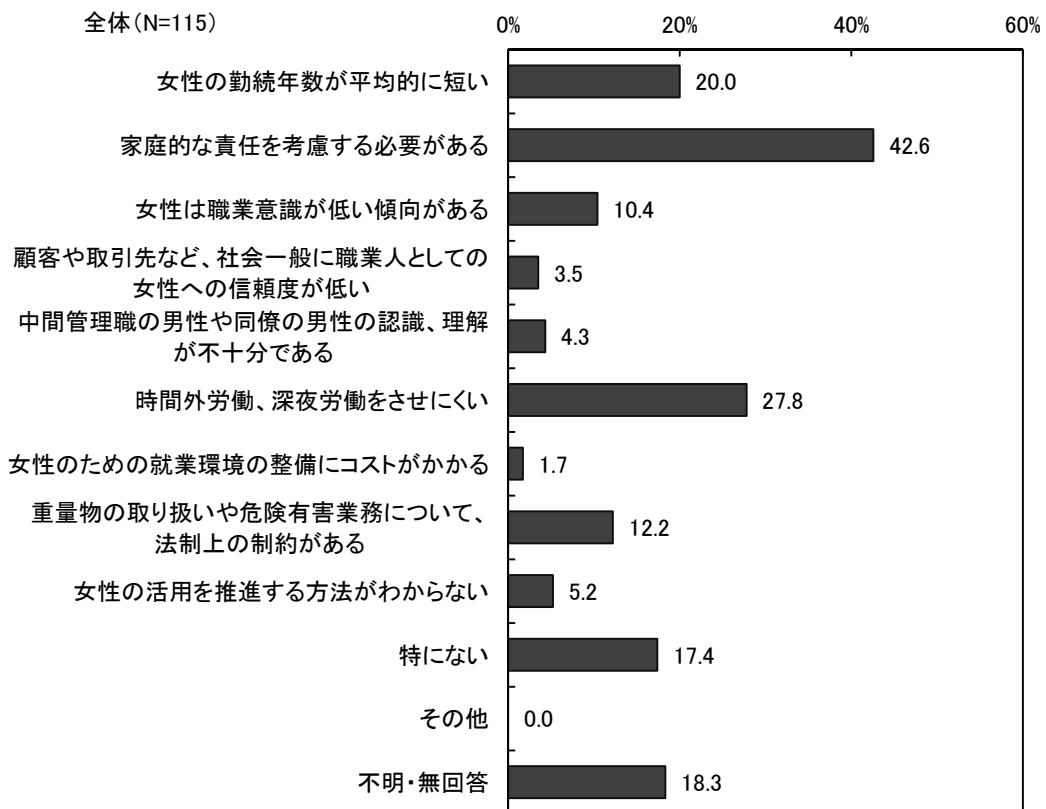


問 15. 事業所として「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組むことで、どのようなメリットがあると感じていますか。(〇はいくつでも)



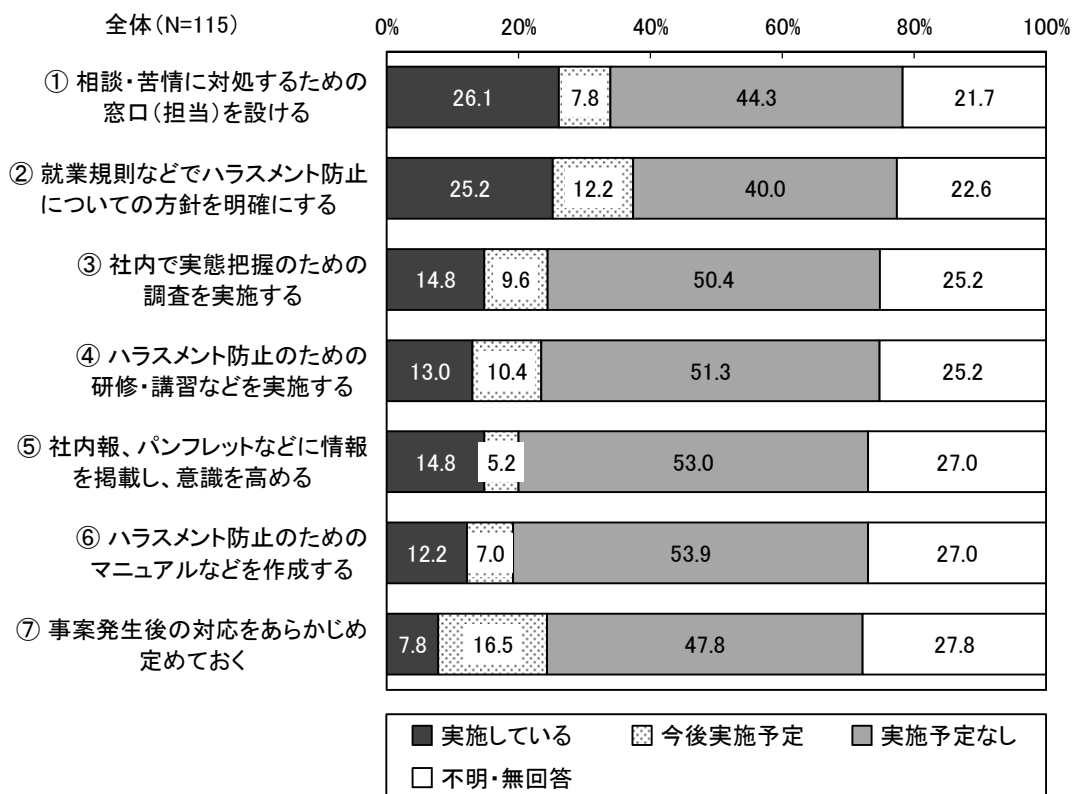
問 16. 貴事業所では、女性の能力発揮促進に関して、どのような取り組みをしていますか。(〇はいくつでも)  
※第2章(31ページ)に掲載。

問 17. 一般的に、女性を活用する上で、どのような問題があると考えていますか。(〇はいくつでも)

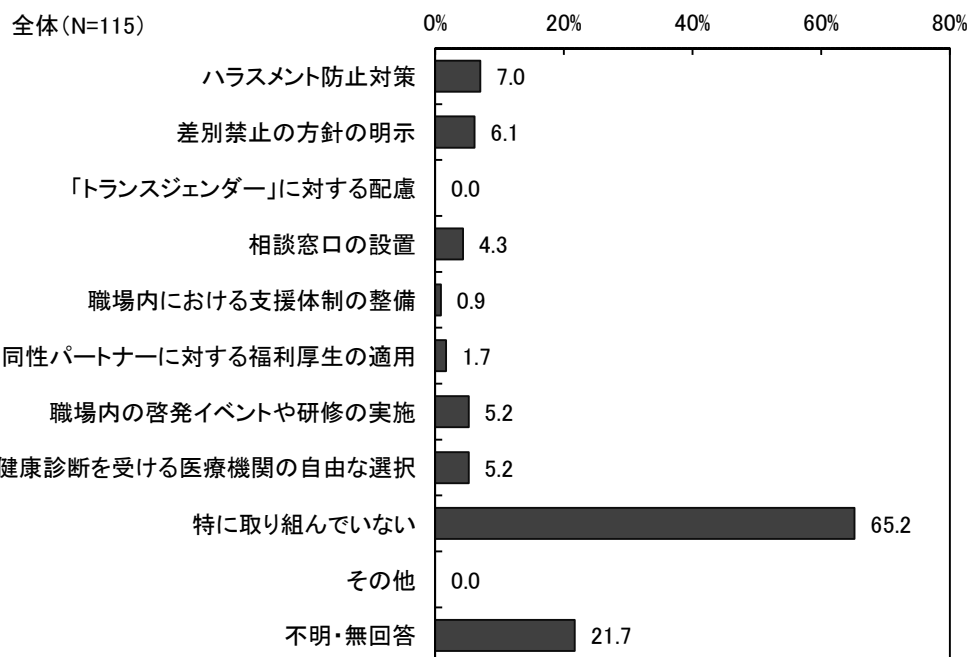


問 18. 貴事業所において、ハラスメントが問題になったことはありますか。(〇はいくつでも)  
※第2章(30ページ)に掲載。

問 19. 貴事業所では、ハラスメント防止に関する取り組みはありますか。(○は1つ)



問 20. 貴事業所では、LGBTQに関する取り組みはありますか。(○はいくつでも)



問 21. 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はありますか。(○は3つまで)

※第2章(32ページ)に掲載。

問 22. 男女共同参画や「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、貴事業所が積極的に取り組んでいきたいことはありますか。(○はいくつでも)

※第2章(33ページ)に掲載。

## 5 関連法令、条例、計画

### 1) 男女共同参画社会基本法

(平成十一年法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第二百二号

同 十一年十二月二十二日同 第六十号

#### 目次

##### 前文

##### 第一章 総則（第一条—第十二条）

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

##### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

##### 附則

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

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

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

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

##### 第一章 総則

##### （目的）

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

##### （定義）

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

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

をいう。

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(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务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 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二百二号) 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。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 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第一千三百五条、第一千三百六条、第一千三百二十四条第二項、第一千三百二十六条第二項及び第一千三百四十四条の規定 公布の日



## 2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年法律第三十一号)

最終改正 平成二十六年法律第二十八号

### 目次

#### 前文

第一章	総則(第一条・第二条)
第一章の二	基本方針及び都道府県基本計画等 (第二条の二・第二条の三)
第二章	配偶者暴力相談支援センター等(第 三条―第五条)
第三章	被害者の保護(第六条―第九条の二)
第四章	保護命令(第十条―第二十二條)
第五章	雑則(第二十三条―第二十八條)
第五章の二	補則(第二十八條の二)
第六章	罰則(第二十九条・第三十條)

#### 附則

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

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

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

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

#### 第一章 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、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

第二条の三 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 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的

な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

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

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

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

三 被害者（被害者と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、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び父子並

びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第二百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に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。

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

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

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野

又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（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边につきまとい、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てはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

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

- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イ

から二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが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、保護命令の取消の原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。  
（保護命令の取消し）

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

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。  
（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。  
（事件の記録の閲覧等）

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による宣誓認証）

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七條 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八條の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八條の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者(第二十八條の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八條の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八條の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九條 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附 則 （平成十六年六月二日法律第六十四号）

（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 （平成十九年七月十一日法律第一百十三号） 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 （平成二十五年七月三日法律第七十二号） 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 （平成二十六年四月二十三日法律第二十八号） 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

### 3) 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 平成二十七年九月十八日法律第七十二号

平成二十九年三月三十一日法律第十四号

#### 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（第八条—第十四条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 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（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

#### 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表現することを目的とする。

##### （基本原則）

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

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

と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

#### 第二章 基本方針等

##### （基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における



活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

#### 第二節 一般事業主行動計画

（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三百人を超えるものは、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三百人以下のものは、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（次条及び第二十条第一項において「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。

（委託募集の特例等）

第十二条 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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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十二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三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、同法第四十二条の三中「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）第十二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。

第十三条 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）

第十四条 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

第十五条 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）

第十六条 第八条第一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情報を定期的に公表しなければならない。

ない。

- 2 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情報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)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

#### 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)

第十八条 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)

第十九条 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。)の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで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)

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二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 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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  
(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 第十八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、第二十四条の規定（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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。  
二十の二十七 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）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--

附 則（平成二十九年三月三十一日法律第十四号）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

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っては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

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

## 4) 奈良県男女共同参画推進条例

平成十三年七月一日  
奈良県条例第五号

奈良県男女共同参画推進条例をここに公布する。  
奈良県男女共同参画推進条例

### 目次

前文

第一章 総則(第一条—第八条)

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策  
(第九条—第十八条)

第三章 奈良県男女共同参画審議会(第十九条)  
附則

個人の尊重と法の下での平等は、日本国憲法にうたわれており、奈良県では、奈良県あらゆる差別の撤廃及び人権の尊重に関する条例(平成九年三月奈良県条例第二十四号)を制定するなど、差別のない、人権が尊重される社会を目指してきた。

男女平等の実現に向けた取組は、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸として、国際的な連帯により積極的に展開されてきた。

しかし、性別による固定的な役割分担意識やこれに基づく社会における制度又は慣行が依然として存在し、男女平等の実現には多くの課題が残されている。

一方、少子高齢化の進展等社会経済情勢の急速な変化に対応するため、男女があらゆる分野において個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が、重要かつ緊急な課題となっている。

このような、状況にかんがみ、奈良県は、性別にかかわらず、一人一人が人権を尊重し、喜びと責任を分かち合う男女共同参画社会の実現を目指すものである。

ここに、私たちは、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の趣旨を踏まえ、男女共同参画の推進に関し基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって県、県民及び事業者の男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

### 第一章 総則

#### (目的)

第一条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業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を実現することを目的とする。

#### (定義)

第二条 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。

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

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。

#### (基本理念)

第三条 男女共同参画は、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、推進されなければならない。

2 男女共同参画の推進に当たっては、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、男女共同参画の推進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。

3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県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、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動その他の活動に共にかかわることができるようにすることを旨として、推進されなければならない。

5 男女共同参画は、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、当該取組を勘案して推進されなければならない。

#### (県の責務)

第四条 県は、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、及び実施する責務を有する。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策の推進に当たっては国、市町村、県民及び事業者と協力して取り組むとともに、男女共同参画を推進するための体制を整備するよう努めなければならない。(県民の責務)

第五条 県民は、基本理念にのっとり、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、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。

#### (事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動に関し男女が共同して参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立できるよう就業環境の整備に努めなければならない。

2 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。(性別による人権侵害)

第七条 何人も、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えること又は性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害することをいう。以

下同じ。)並びに配偶者(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。以下同じ。)及び配偶者であった者に対する暴力的行為(身体的又は精神的に著しい苦痛を与える行為をいう。以下同じ。)を行ってはならない。

(市町村長との協力)

第八条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の策定及び実施について、市町村長の協力が必要であると認めるときは、その協力を求め、又は市町村長から協力を求められたときは、その求めに応ずるよう努めるものとする。

## 第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画)

第九条 知事は、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推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 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 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

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

3 知事は、男女共同参画計画を定めるに当たっては、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるとともに、奈良県男女共同参画審議会に意見を聴かなければならない。

4 知事は、男女共同参画計画を定めたときは、これを公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十条 県は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(県民の理解を深めるための措置)

第十一条 県は、広報活動等を通じて、基本理念に関する県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。

(家庭生活における活動とその他の活動との両立支援)

第十二条 県は、家族を構成する男女が共に家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動とを両立できるように、男女共同参画を推進するために必要な支援を行うよう努めるものとする。

(教育の場における男女共同参画の推進)

第十三条 県は、学校教育及び社会教育の場において、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(性別による人権侵害の防止に関する取組)

第十四条 県は、セクシュアル・ハラスメント及び男女間の暴力的行為の防止に関する取組を行うよう努めるものとする。

(苦情及び相談の処理)

第十五条 県は、県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ついての苦情の処理のために必要な措置を講じなければならない。

2 県は、関係行政機関と連携を図りつつ協力して、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する相談の処理に努めるものとする。

(調査研究)

第十六条 県は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(民間の団体の活動に対する情報提供等)

第十七条 県は、民間の団体が行う男女共同参画に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(施策の推進状況の公表)

第十八条 知事は、毎年一回、男女共同参画計画に基づく施策の推進状況を公表するものとする。

## 第三章 奈良県男女共同参画審議会

第十九条 この条例の規定によりその権限に属させられた事項を処理させるほか、男女共同参画の推進に関する重要事項について、知事の諮問に応じて調査審議し、及び知事に建議することとさせるため、奈良県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、委員十五人以内で組織する。

3 委員は、男女共同参画の推進に関し優れた識見を有する者のうちから、知事が委嘱する。

4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。

5 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員は、再任されることができる。

7 第二項から前項まで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、知事が定める。

## 附 則

この条例は、公布の日から施行する。

## 5) 奈良県女性活躍推進宣言

私たちは、女性が様々な組織において個性と能力を最大限に発揮することができ、組織も持続的に成長できるよう、以下の取組を連携して行うことを宣言します。

- 1 女性の就労の希望をかなえ、活躍できるよう、組織や地域における気運醸成や組織トップ自らのリーダーシップによる意識改革に取り組みます。
- 2 積極的に女性人材を発掘することにより、就業機会を拡大するとともに、女性がライフイベントを経てもキャリアを継続できるよう、計画的に育成します。
- 3 組織における女性の活躍を阻害する要因を取り除くとともに、男性も女性も働きがいを感じ、いきいきと働き続けることができるよう働き方改革を推進します。

平成29年12月19日

なら女性活躍推進倶楽部  
会長 奈良県知事 荒井正吾  
支援団体一同

## 6) 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同時に、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に、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月大和郡山市訓令甲第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

## 7) 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。

## 8) 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 1 日  
大和郡山市訓令甲第 1 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画社会の実現に向けて、大和郡山市職員が男女共同参画推進の指導的役割を果たすとともに、市内での連携体制の強化・充実、施策の総合的かつ効果的な推進を図ることを目的として、大和郡山市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画推進に関する施策の企画及び立案に関すること。
- (2) 男女共同参画推進に関する調査及び研究に関すること。
- (3) 男女共同参画推進に関する職員の研修に関すること。
- (4) 大和郡山市男女共同参画基本計画の推進に関すること。
- (5) 市民の男女共同参画推進に関すること。
- (6) その他男女共同参画推進に必要な事項。

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は、副市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、教育長をもって充てる。
- 4 本部員は、部長職以上の職にある者をもって充てる。

(職務)

第 4 条 本部長は、推進本部の会議を招集し、会務を総理する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 3 本部員は、本部長及び副本部長の命を受け、推進本部の事務を掌握する。

(男女共同参画推進委員会)

第 5 条 推進本部に男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を置く。

- 2 推進委員会は、推進本部の指揮監督を受け、次に掲げる事務を所掌する。
  - (1) 第 2 条各号に掲げる事務に必要な資料の収集、基礎的な調査・研究及び具体的施策の企画及び立案に関すること。
  - (2) その他推進本部が命じる事項。
- 3 推進委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。
- 4 委員長は、市民生活部長をもって充てる。
- 5 副委員長は、人権施策推進課長をもって充てる。
- 6 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 7 委員会の会議（以下この条において「会議」という。）は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。
- 8 委員は、次に掲げる者をもって充てる。
  - (1) 別表に掲げる者
  - (2) その他市長が任命する職員
- 9 委員長は、必要があると認めるときは、委員会の委員以外の職員を会議に出席させて意見を聴く

ことができる。

10 委員長は、推進委員会で審議した事項につき、その結果を本部長に報告する。

(実務担当者部会)

第 6 条 推進委員会に実務担当者部会（以下「部会」という。）を置く。

- 2 部会は、推進委員会が指示する事項に関する検討並びに調査及び研究を行うとともに、男女共同参画推進のための啓発その他の活動を行う。
- 3 部会は、部会長、副部会長及び部会委員若干名をもって組織する。
- 4 部会長は、人権施策推進課長をもって充てる。
- 5 副部会長は、人権施策推進課男女共同参画係長をもって充てる。
- 6 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるときは、その職務を代理する。
- 7 部会長は、部会を招集し、会務を総理する。
- 8 部会委員は、職員のうちから市長が任命する。
- 9 部会長は、部会の活動について推進委員会に報告する。

(庶務)

第 7 条 推進本部の庶務は、人権施策推進課において処理する。

(その他)

第 8 条 この規程に定めるもののほか、推進本部について必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この規程は、平成 29 年 8 月 1 日から施行する。

別表（第 5 条関係）

総務部	企画政策課長、秘書人事課長、総務課長、市民安全課長
市民生活部	市民課長、保険年金課長、人権施策推進課長、西田中町ふれあいセンター所長
福祉健康づくり部	介護福祉課長、厚生福祉課長、こども福祉課長、地域包括ケア推進課長、保健センター所長
産業振興部	農業水産課長、地域振興課長
都市建設部	管理課長、建設課長、住宅課長、都市計画課長
上下水道部	業務課長
教育委員会事務局	学校教育課長、生涯学習課長、図書館長

## 6 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年間を「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
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			

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
1991 (平3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業法」公布(1992年施行)</li> <li>・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第1回郡山・女のまつり」開催</li> </ul>
1992 (平4)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「婦人問題担当大臣」設置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第2回郡山・女のまつり」開催</li> </ul>
1993 (平5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「世界人権会議」開催(ウィーン)</li> <li>・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択(国連総会)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中学校で家庭科の男女共修開始</li> <li>・「パートタイム労働法」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「奈良県女性行動計画(修正版)」策定</li> <li>・「婦人対策課」から「女性政策課」に課名変更</li> <li>・「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称</li> </ul>	
1994 (平6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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-</li> <li>・「国際人口開発会議」開催(カイロ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高校で家庭科の男女共修開始</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第3回郡山・女のまつり」開催</li> <li>・社会教育課(現生涯学習課)に「成人・女性係」設置</li> </ul>
1995 (平7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択</li> <li>・第4回世界女性会議開催(北京)-「北京宣言」「行動綱領」採択-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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)</li> <li>・「ILO156号条約」批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「奈良県男女共同参画推進本部」設置</li> <li>・「花ひらく-ならの女性生活史-」発刊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第4回郡山・女のまつり」開催</li> </ul>
1996 (平8)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「データにみる奈良県女性の現状-奈良県女性行動計画10ヵ年のまとめ-」(奈良県女性白書)作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第5回郡山・女のまつり」開催</li> </ul>
1997 (平9)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女雇用機会均等法」改正(1999年施行)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「なら女性プラン 21-奈良県女性行動計画(第二期)-」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第6回郡山・女のまつり」開催</li> <li>・「男女共同参画社会づくり in こおりやま」開催</li> <li>・「郡山女性ネットワーク」設立</li> <li>・「成人・女性係」が「社会教育係」に統合</li> </ul>
1998 (平10)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第7回郡山・女のまつり」開催</li> <li>・「大和郡山市女性行動計画(第二期)」策定</li> </ul>
1999 (平11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性に対する暴力撤廃国際日」設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>・「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-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第8回郡山・女のまつり」開催</li> </ul>

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
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）
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

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
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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「男女雇用機会均等法」改正（2007年施行）</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</li> </ul>	・「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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「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</li> <li>・「パートタイム労働法」改正（2008年施行）</li> <li>・「配偶者暴力防止法」改正（2008年施行）</li> <li>・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>		・「第 16 回郡山・女のまつり」開催
2008 (平 20)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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</li> <li>・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定</li> <li>・「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</li> <li>・「労働基準法」改正（2010年施行）</li> </ul>		・「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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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）</li> </ul>	・「女性の就業等意識調査」実施	・「第 18 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
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
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」決定	・「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	・「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)			・「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)				・「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

## 7 用語説明

用語	内容
あ 行	
ICT	ICTは「Information and Communication Technology（情報通信技術）」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを指します。情報処理だけではなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称です。
育児・介護休業法	<p>育児または家族の介護を行う労働者の仕事と家庭との両立を目的とした法律で、平成7（1995）年の「育児休業法」の大幅改正により成立しました。平成21（2009）年の改正では、子の看護休暇の拡充や「パパ・ママ育休プラス<sup>※</sup>」の創設、育児のための短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の新設などが盛り込まれました。平成24（2012）年には、従業員100人以下の事業主に対しても、これまで適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇の制度が適用されるようになりました。</p> <p>※パパ・ママ育休プラス：父母ともに育児休業を取得する場合に、休業を取れる期間を延長（子が1歳2か月まで）することができる制度です。</p>
イクボスアワード	部下が育児と仕事を両立できるよう配慮し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を「イクボス」として表彰する賞です。第1回は平成26（2014）年に開催されています。
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、社会の気運を高めることを目的とし、厚生労働省が平成22（2010）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、精液を注入器で直接子宮に注入する人工授精などを行う不妊治療です。
HIV／エイズ	HIV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、HIV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。

用語	内容
あ 行	
エコノミークラス症候群	長時間足を動かさずに同じ姿勢でいると、足の深部にある静脈に血のかたまり（深部静脈血栓）ができて、この血のかたまりの一部が血流によって肺に流れて肺の血管を閉塞（肺塞栓）してしまう危険があります。深部静脈血栓症／肺塞栓症のことです。
NPO	NPOは「Non-Profit Organization」の略で、様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称です。
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、特に日本に顕著な傾向です。アメリカ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。
LGBTQ	コラム「LGBTQについて知ろう！」（26ページ）に掲載。
「えるぼし」認定	コラム「『えるぼし』認定って何？」（69ページ）に掲載。
か 行	
カウンセリング	医師やカウンセラーがこころの悩みを聞き、「こころの専門家」としての視点から指導や援助を行う治療です。
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。
観光ボランティアガイド事業	観光ボランティアガイドの方が市民や市外より本市を訪れる人々に対して、市の地理・歴史・文化について観光ガイドを行うとともに、市や観光協会などの主催する行事に参加して観光PRに努める事業のことです。
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。

用語	内容
か 行	
キャリア教育	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・態度を育てる教育のことです。
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。
ケアプラン	高齢者が住み慣れた地域で安心して自立した生活を送ることができるよう、心身の状況やおかれている環境、本人のニーズに基づき自立の可能性を最大限に引き出す計画です。
健康寿命	65歳以上の方が元気で自立した生活を送ることができる期間です。
合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計のことで、1人の女性が一生の間に産む子どもの数の平均を表しています。
郡山・女のまつり	市内の女性団体が力を結集してつくるイベントです。各種模擬店・抽選会・フリーマーケット・子ども向けのあそびの広場などを内容として毎年開催され、約1,000人の方が参加しています。
郡山女性ネットワーク	市内の各種女性学習団体をつなぐ協議会です。市内女性団体の自主的な活動を尊重し、その発展のために相互の連絡親睦を図りながら、学習活動を通して女性の社会進出や地域社会の活性化に寄与することを目的として、毎年「郡山・女のまつり」を開催しています。
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との一体的な提供を通じて、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うことにより、地域の特性に応じた妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供する体制を構築することを目的としています。児童福祉法などの改正により市町村での設置の努力義務などが法定化され、2020年度末までの全国展開を目指すと言われています。
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、女性が抱える悩みや自立のための相談に応じる施設です。
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期として作成することとされている、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及び実施時期について定める計画です。

用語	内容
か 行	
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。
子ども人権フォーラム	中学校区を単位として子どもの人権意識の育成と社会性を養うため、子どもと地域の大人や保護者をはじめ教育関係者などがともに様々な体験活動（保育士の体験をする「保育ボランティア」、外国の異文化にふれる「外国の文化にふれよう」、人権にゆかりのある地を訪ねる「現地研修会」）を行う事業のことであります。
さ 行	
さんきゅうパパプロジェクト	ママの産後すぐに休みを取るパパを増やしていくための取り組みです。内閣府では、「少子化社会対策大綱」（平成27（2015）年3月閣議決定）で掲げた目標である、5年後に「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」に向け、男性の休暇取得を推進しています。
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」のことです。社会通念や慣習のなかには、社会によって作りあげられた「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。
ジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）	世界経済フォーラムが発表する各国における男女格差を測る指数です。経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。
識字学級	差別や戦争による貧困により教育を受ける権利を奪われた人が、日常生活に必要なことばや文章の読み書きを学ぶ場所です。
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」の作成を行う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、地域などの社会全般にわたり、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（いちばやく）」	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・相談をした人、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、児童の姿態を視覚により認識することができる方法で描写したものです。

用語	内容
さ 行	
受動喫煙	室内またはこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることです。
食育	日々の食事のなかで、望ましい食生活が送れるよう、様々な経験を通じて「食」に関する知識と「食」を選択する力を養う教育のことです。
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相談窓口です。
情報モラル教育	学習指導要領では、「情報社会で適正な活動を行うための基になる考え方と態度」を「情報モラル」と定め、各教科の指導のなかで身に付けることとしています。その内容は、他者への影響を考え、人権、知的財産権など自他の権利を尊重し情報社会での行動に責任を持つことや、危険回避など情報を正しく安全に利用できること、コンピュータなどの情報機器の使用による健康とのかかわりを理解することなどとなっています。
女性活躍推進計画	女性活躍推進法第6条により、都道府県・市町村が策定する、当該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（2015）年に成立しました。常時雇用する労働者の数が301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・分析して、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ました。
女性に対する暴力をなくす運動	コラム「『女性に対する暴力をなくす運動』って何？」（63ページ）に掲載。
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、力を発揮し、行動していくことです。
女性の人権ホットライン	配偶者やパートナーからの暴力、職場などにおけるセクシュアルハラスメント、ストーカー行為といった女性をめぐる様々な人権問題についての相談を受け付ける専用相談電話回線です。
シルバー人材センター	市内在住の60歳以上の高齢者を会員とし、会員に働く機会を提供することを通じて、会員の生きがいの充実や生活の安定、また、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。
人権いきいきさろん	市民に人権問題に関心を持ってもらうとともに、人権意識を高め、人権感覚を磨いてもらうことを目的に様々な分野から講師を招聘して行う人権講座（講演やワークショップ、フィールドワークなど）のことです。

用語	内容
さ 行	
人権教育現地研修会	本市に新任及び転任した教職員・保育士を対象として、人権問題についての理解や認識を深めるための研修会（フィールドワークや施設見学、人権に関する講演など）のことで。
人権週間	コラム「『人権週間』って何？」（50ページ）に掲載。
人権擁護委員	人権擁護委員法に基づいて、人権相談を受けたり、人権の考えを広める活動をする民間ボランティアです。法務大臣から委嘱され、全国の各市町村（東京都においては区を含む。）に配置されています。
スクールカウンセラー	近年のいじめの深刻化や不登校児童・生徒の増加など、児童・生徒のこころのあり様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、学校におけるカウンセリング機能の充実を図ることを目的に、学校に配置された、臨床心理に専門的な知識・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及び貧困に対応するため、教育分野に関する知識に加えて、社会福祉などの専門的な知識・技術を用いて、児童・生徒のおかれた様々な環境に働きかけて支援を行う、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、一方的につ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。
性感染症	性行為で感染する病気の総称で、性器クラミジア感染症、性器ヘルペスウイルス感染症、尖圭コンジローマ、梅毒、淋菌感染症などがあります。
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）が一致しない状態であることです。
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、その者の尊厳を傷つけ、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。

用語	内容
た 行	
多様な性	<p>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。</p>
男女共同参画	<p>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、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、ともに責任を担うことです。</p>
男女共同参画週間	<p>コラム「『男女共同参画週間』って何？」（33ページ）に掲載。</p>
男女雇用機会均等法	<p>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（1985）年に公布されました。平成9（1997）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（2006）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。</p>
男女混合名簿	<p>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。</p>
地域自立支援協議会	<p>障害のある人の生活を支えるため、相談支援事業をはじめとするシステムづくりに関して中核的な役割を果たすことを目的として、市町村が設置・運営する、相談支援事業者やサービス事業者、地域の関係機関などで構成された協議の場です。</p>
DV相談ナビ	<p>配偶者からの暴力に悩んでいることをどこに相談すればよいか分からないという方のために、全国共通の電話番号から相談機関を案内するサービスです。</p>
デートDV	<p>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。</p>
テレワーク	<p>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。</p>



用語	内容
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？」（74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、情報を提供することとしています。
奈良県女性センター	すべての人が平等・対等にあらゆる分野に参画し、ともに責任を担う男女共同参画社会の実現を推進するための拠点として、各種講座の実施や相談事業を行っています。
ニート	総務省が行っている労働力調査における、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。
日本語教室	日本語を母語としない人を対象に、日常生活をする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、毎週日曜日に開催している教室のことです。
認知症	正常に働いていた脳の機能が低下し、記憶や思考への影響がみられる病気です。認知症の中で最も多いアルツハイマー型認知症は、男性より女性に多くみられ、脳の機能の一部が萎縮していきます。血管性認知症は比較的男性に多くみられ、全体的な記憶障害ではなく、一部の記憶は保たれている「まだら認知症」が特徴です。症状は段階的に、アルツハイマー型よりも早く進むことがあります。
農業経営改善計画	農業経営基盤強化促進法に基づく認定農業者になるために市町村に提出する計画です。
は 行	
パートタイム労働法	パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的とした法律で、平成5（1993）年に公布されました。平成19（2007）年の改正で、昇給・退職手当・賞与の有無の明示や待遇の決定に関する説明が義務化されるとともに、パートタイム労働者の働きや貢献に応じ、通常の労働者との均等・均衡待遇を確保すること、通常の労働者への転換の推進などが求められています。
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？」（61ページ）に掲載。

用語	内容
は 行	
配偶者等からの暴力（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つた者からの身体的、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。
配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助、被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助、保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助などを行います。
配偶者暴力防止法（DV防止法）	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援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、平成13（2001）年に公布され、平成16（2004）年、平成19（2007）年の改正によって、暴力の定義拡大、保護命令制度の拡充などが図られています。平成25（2013）年の改正では、事実婚・結婚中・離婚後の配偶者からの暴力のほか、同居中またはかつて同居していた交際相手からの暴力も適用の対象となりました。
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。
パブリックコメント	政策などの意思形成過程において、その趣旨、内容などを広く公表して市民から意見などを求め、提出された意見などを考慮して意思決定を行うとともに、意見などに対する実施機関の考え方を公表する一連の制度です。
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上で障壁（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いやがらせのことで、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などのことです（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1人と未成年の子どもだけの家庭です。
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、国や県の男女参画の視点に基づいた表現に関するガイドラインです。

用語	内容
は 行	
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、安心して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。
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。
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	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です。
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・育児休業などを理由としていや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取り扱いが、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法において禁止されています。
ママパクラス	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。
#Me Too	コラム「『#Me Too』って何？」（69 ページ）に掲載。
民間シェルター	民間団体によって運営されている暴力を受けた被害者が緊急一時的に避難できる施設です。
メディア	情報を人々に伝える媒体、手段のことで、主に、新聞・雑誌・テレビ・ラジオなどを指します。大量の情報が氾濫する近年においては、メディアリテラシー（メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力）の向上が重要視されています。
メンタルヘルス	精神面における健康のことです。
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、大和郡山市上下水道事業の管理者、大和郡山市議会議員、大和郡山市代表監査委員、大和郡山市選挙管理委員会、大和郡山市農業委員会、大和郡山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のことです。

用語	内容
<b>や 行</b>	
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。
要保護児童対策地域協議会	児童福祉法で規定され、虐待を受けた児童や、保護が必要とされる子どもなどに対する市町村の体制を強化するため、関係機関が連携を図り児童虐待などへの対応を行うものです。協議会は様々な関係機関から構成され、各関係機関のメンバーは守秘義務が課せられています。
<b>ら 行</b>	
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。
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」のことです。「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、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、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、性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利などがあげられます。
労働基準法	労働者の労働条件の最低基準を定めた法律で、昭和22（1947）年に公布されました。この法律は、労働者（パートタイム労働者などを含む）を使用するすべての事業所に適用されます。平成20（2008）年の改正では、時間外労働の削減や年次有給休暇の有効活用に向けた新たな基準が設けられています。
労働力率	15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合のことです。
6次産業化	農林水産業・農山漁村と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山漁村の多様な「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。
<b>わ 行</b>	
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及び実現することができることです。
ワンストップサービス担当者会議	複雑な問題を抱え悩んでいる市民が市役所へ相談に訪れたとき、相談者を「たらい回し」にすることなく、その問題の解決に向けて関係各課が緊密に連携を図ることのできる庁内ネットワークづくりを目的とした担当者会議です。

---

---

大和郡山市  
男女共同参画基本計画  
(第三期) 改訂版

発行年月：平成 31 (2019) 年 3 月  
発行：大和郡山市 編集：大和郡山市 市民生活部 人権施策推進課  
〒639-1198 奈良県大和郡山市北郡山町 248 番地 4  
TEL : 0743-53-1558 FAX : 0743-53-1211

---

---

平和のシンボル、金魚が泳ぐ城下町。



大和郡山市