

第 2 次 東郷町男女共同参画プラン

～中間見直し版～

あなたらしさ 私らしさを



発揮して 輝く社会



2023 年度～2027 年度
(令和 5 年度～令和 9 年度)

2023 (令和 5) 年 3 月

東 郷 町

目次

第1章 計画の見直しに当たって.....	1
1 計画見直しの趣旨.....	1
2 計画の位置付け.....	2
3 計画の期間.....	4
第2章 東郷町の現状と課題.....	5
1 統計データから見た東郷町の状況.....	5
2 男女共同参画をめぐる現状と課題.....	13
第3章 計画の内容.....	28
1 基本理念.....	28
2 基本方針.....	30
3 計画の体系.....	30
4 各基本方針の基本施策と事業内容.....	31
基本方針1 人権の尊重と男女共同参画社会に向けての意識改革.....	31
基本方針2 あらゆる分野における個人の活躍の推進.....	37
基本方針3 男女が共に働きやすい職場環境の整備.....	43
基本方針4 誰もが安心して心豊かに暮らせる社会づくり.....	47
5 重点施策.....	51
6 成果目標.....	52
第4章 計画の推進.....	53
1 推進体制の整備.....	53
2 推進の進捗管理.....	54
資料編.....	56
1 第2次東郷町男女共同参画プラン 体系.....	56
2 目標値一覧.....	60
3 用語解説.....	63
4 男女共同参画のあゆみ（年表）.....	68
5 東郷町男女共同参画推進条例.....	74
6 東郷町男女共同参画推進規則.....	78
7 第2次東郷町男女共同参画プラン 中間見直し経過.....	80
8 東郷町男女共同参画審議会名簿.....	81
9 法律等.....	82

第1章 計画の見直しに当たって

1 計画見直しの趣旨

男女共同参画社会基本法に掲げられているように、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、重要な課題となっています。

国においては、令和2年12月25日に「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」が閣議決定され、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指しています。

また、愛知県では、令和3年3月に「あいち男女共同参画プラン 2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」を策定し、あらゆる分野における女性の活躍の促進、男女共同参画社会に向けての意識改革、安心して暮らせる社会づくりの3つを重点目標とし、プランを推進しています。

本町では、平成30年3月に第2次東郷町男女共同参画プランを策定し、男女が互いにその人権を尊重し、性別を問わず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現を目指し、様々な取組を進めてきました。

しかし、各国における男女格差を図る世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2022」において、令和4年7月に公表された日本のジェンダー・ギャップ指数（GGI）※は146か国中116位で、前回に比べてほぼ横ばいとなっており、先進国の中で未だ最低レベルとなっています。特に、経済や政治における順位が低くなっており、引き続きジェンダー平等の実現に向けて、一層の取組が必要です。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、とりわけ女性の就業や生活へ甚大な影響を及ぼし、日本において男女共同参画が進んでいなかったことが改めて顕在化しました。特に、コロナ下の生活不安や在宅時間の増加等によって、ドメスティック・バイオレンス（DV）の増加や深刻化が懸念されており、今後も様々な施策の充実が求められています。

このような状況の中、第2次東郷町男女共同参画プランの計画期間が中間年を迎えたことから、最近の国や県、本町の動向を踏まえ、さらなる男女共同参画社会を推進するため、中間見直しを行いました。

※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、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにすることができる。

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項に規定された「市町村男女共同参画計画」です。

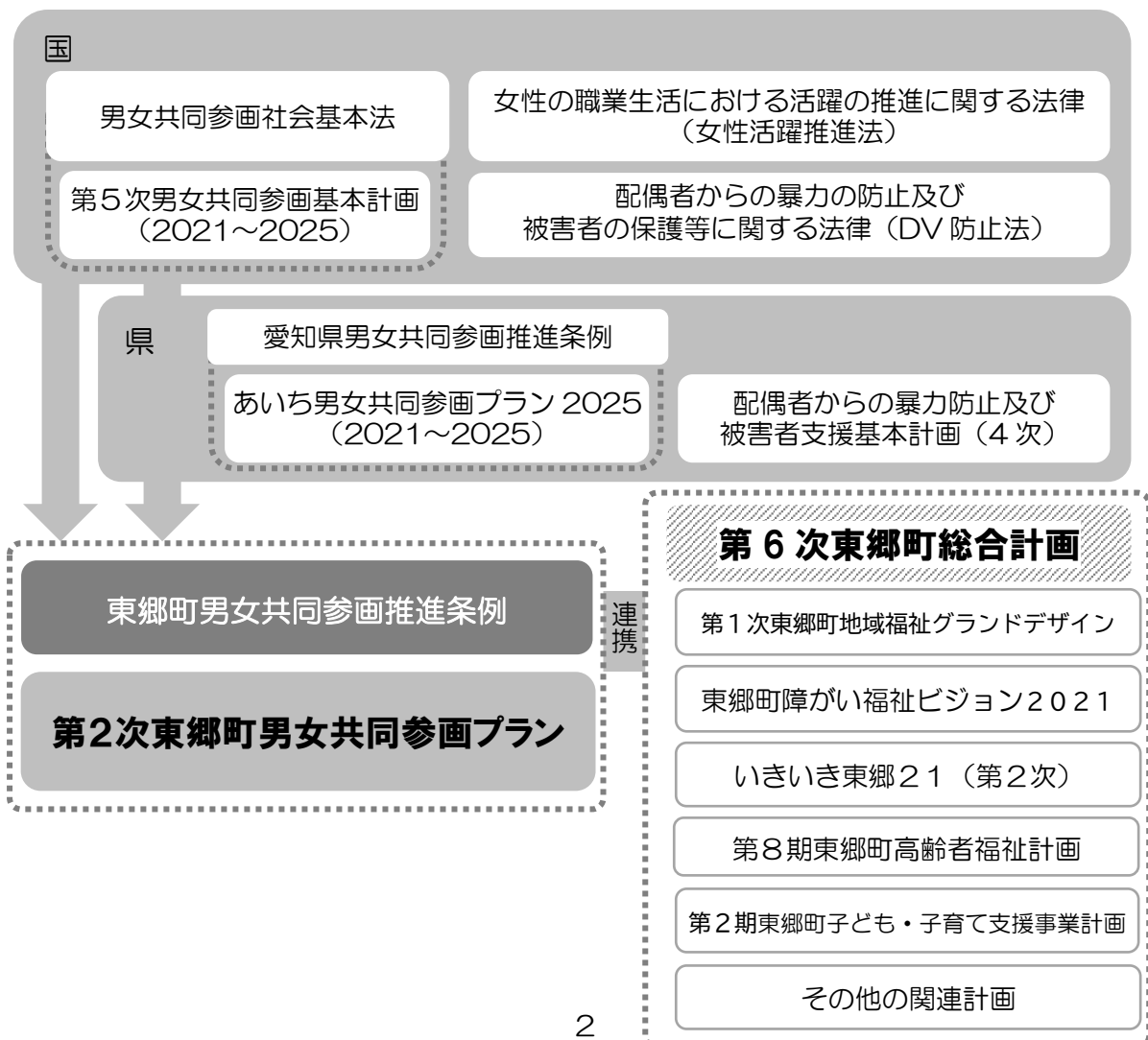
◇本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」第6条第2項に規定された「市町村推進計画」を兼ねるもので、次の箇所が該当します。

- ▶基本方針2：あらゆる分野における個人の活躍の推進
- ▶基本方針3：男女が共に働きやすい職場環境の整備

◇本計画は、「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（以下「DV防止法」という。）」第2条の3第3項に規定された「市町村基本計画」を兼ねるもので、次の箇所が該当します。

- ▶基本方針4：誰もが安心して心豊かに暮らせる社会づくり
(1)：配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶

◇本計画は、「東郷町男女共同参画推進条例」第9条に規定された基本計画であり、「第6次東郷町総合計画」や諸関連計画との整合性を図った計画です。



◇本計画の推進により、SDGs 17の目標のうち、目標5「ジェンダー平等を実現しよう！」の達成を図ります。



目標5「ジェンダー平等を実現しよう！」

SDGsとは、「Sustainable Development Goals」の頭文字を取ったものであり、日本語では「持続可能な開発目標」といいます。世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」を目指す世界共通の目標です。

2030年という達成期限を設け、「誰一人取り残さない」という理念のもと、17のゴールとそれを達成するための具体的な169のターゲットで構成され、全ての国が取り組むことを約束しています。

17の目標のうち「5 ジェンダー平等を実現しよう」は、ジェンダー平等を達成し、全ての女性・少女のエンパワーメントを図るというものです。ジェンダー平等とは、性別に関わらず平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めていくことを意味しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



■ 『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）』

働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。

令和元年5月29日には、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正を行いました（令和2年6月1日施行、対象企業拡大については令和4年4月1日施行）。※常用労働者301人以上の企業等。法改正により令和4年4月1日以降は101人以上に拡大された。

■ 『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）』

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律です。

被害者が男性の場合もこの法律の対象となりますが、被害者は、多くの場合女性であることから、女性被害者に配慮した内容の前文が置かれています。

3 計画の期間

計画の期間は、2018（平成30）年度から2027（令和9）年度までの10年間で、前期を2022（令和4）年度までの5年、後期を2027（令和9）年度までの5年としています。

前期の最終年度である2022（令和4）年度に社会情勢や事業の進捗状況等を踏まえ、中間見直しを行いました。

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
	第2次東郷町男女共同参画プラン									
計画期間	前期				▲	後期				
					▲					
					▲					
					▲					
					▲					
					▲					
					▲					
					▲					
					▲					

▲
中間見直し

▲
 次期プラン
 策定

第2章 東郷町の現状と課題

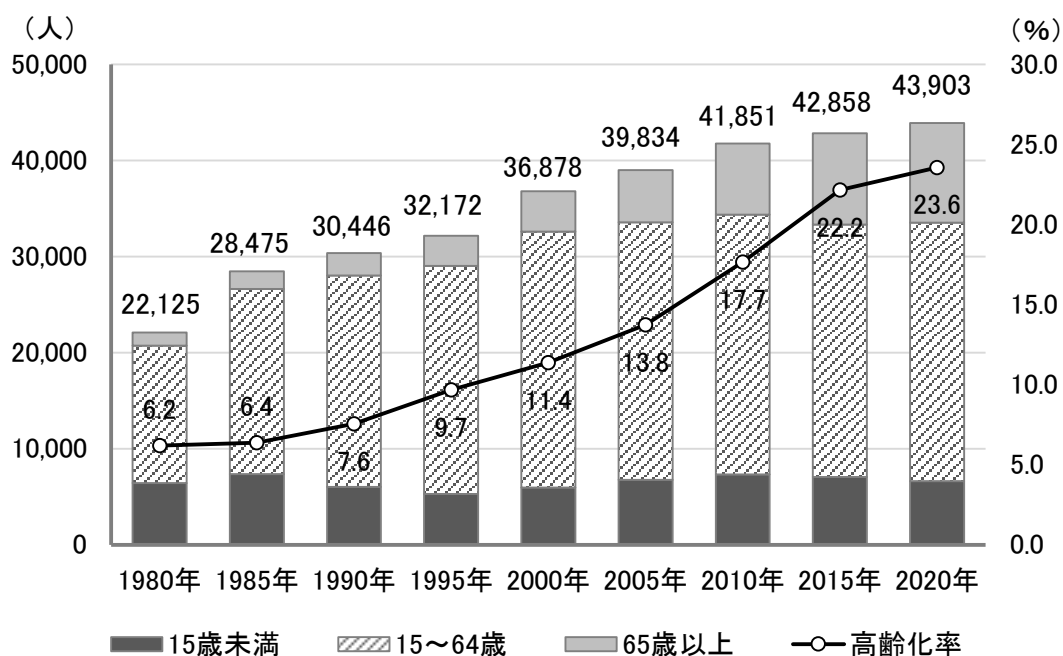
1 統計データから見た東郷町の状況

(1) 人口の状況

本町の総人口は継続して増加しており、2020（令和2）年には、1980（昭和55）年の約2倍になっています。

また、高齢化率※は上昇しており、2020（令和2）年時点で23.6%と、1980（昭和55）年の約4倍近くに上っています。

■ 総人口の推移

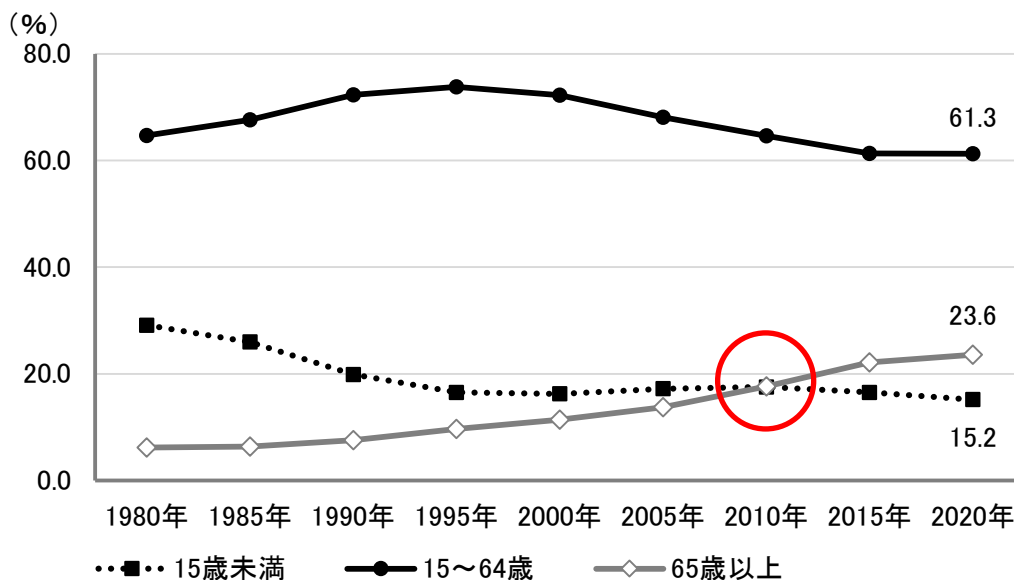


資料：国勢調査

※高齢化率：総人口のうち65歳以上の高齢者が占める割合

年齢3区分別人口割合の推移を見ると、15歳未満の年少人口割合と15～64歳までの生産年齢人口割合が徐々に低下がみられます。2010（平成22）年を境に、65歳以上の老年人口割合が15歳未満の年少人口割合を上回っており、高齢化の進行がみられます。

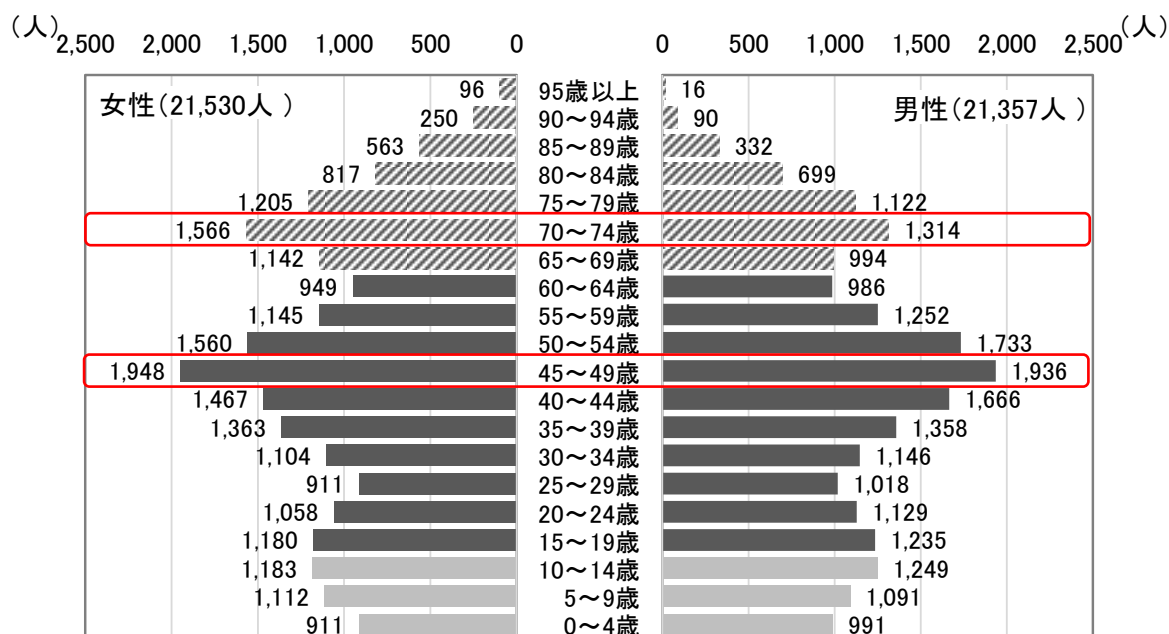
■年齢3区分別人口割合の推移



資料:国勢調査

人口ピラミッドを見ると、45～49歳の働き盛り世代と、70～74歳のいわゆる団塊世代を含む階層で人口が多くなっています。

■人口ピラミッド



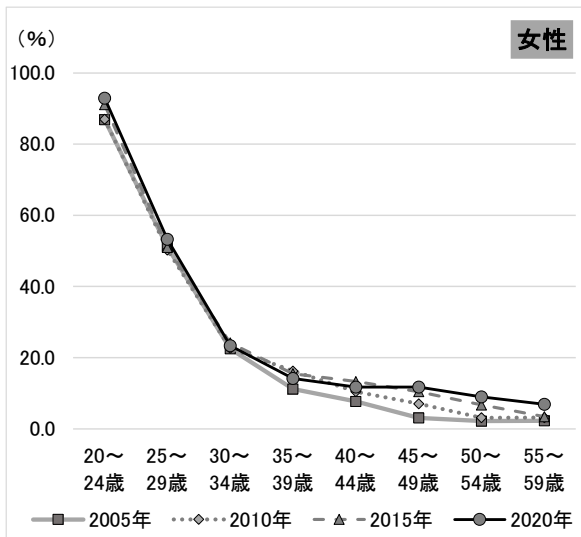
資料:国勢調査(2020(令和2)年)

※「年齢不詳」を除く

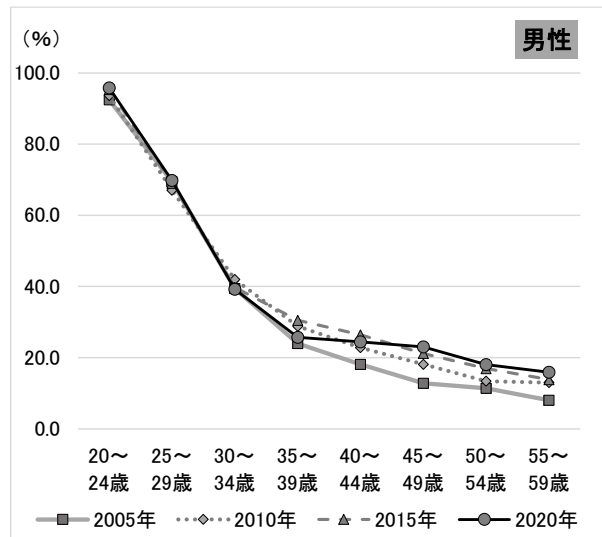
(2) 婚姻の状況

本町の未婚率の推移を見ると、全般的に増加傾向にありますが、女性では 35～44 歳の未婚率については 2015（平成 27）年の値を下回っています。男性については女性よりも高い値で推移していますが、30～44 歳の未婚率については 2015（平成 27）年の値を下回っています。

■ 女性の未婚率の推移



■ 男性の未婚率の推移

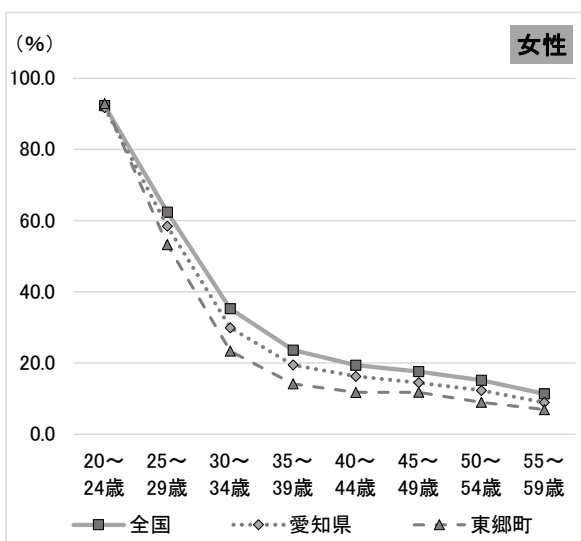


資料: 国勢調査

また、2020（令和2）年における未婚率を全国、愛知県と比べると、女性、男性ともに 25 歳以上の未婚率は全国、愛知県に比べて低くなっています。

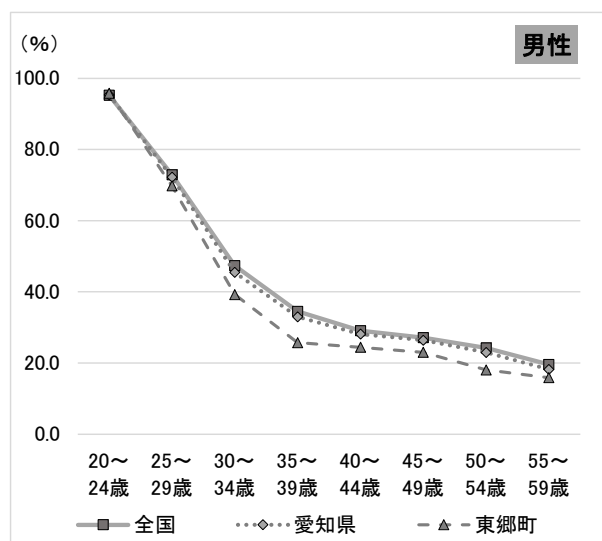
■ 女性の未婚率の比較

【2020 年、全国・愛知県比較】



■ 男性の未婚率の比較

【2020 年、全国・愛知県比較】

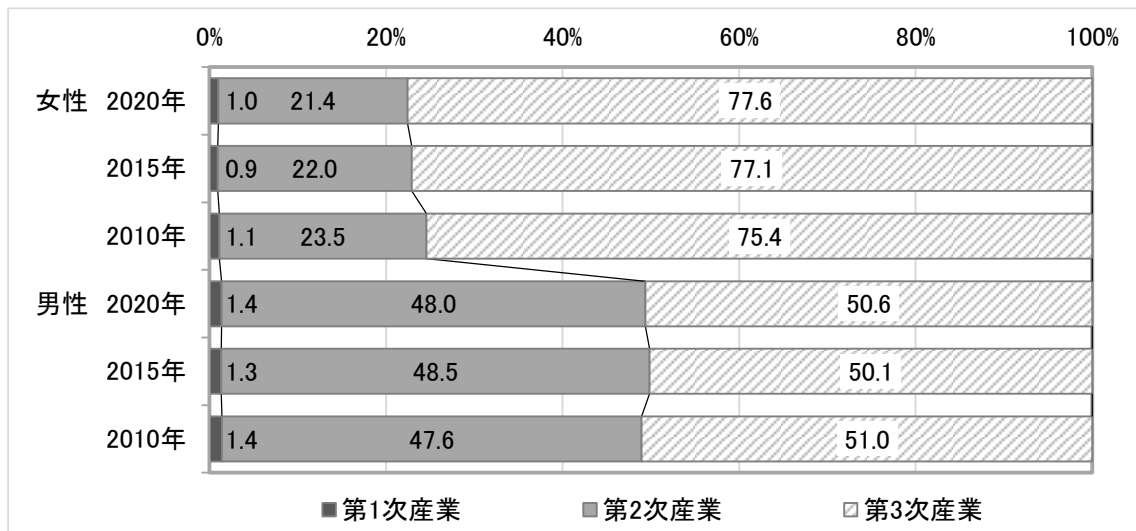


資料: 国勢調査

(3) 労働の状況

本町の男女別産業分類別就業者数の割合を見ると、サービス業などを含む第3次産業がいずれも最も高くなっています。男性では、建設業、製造業などを含む第2次産業が女性よりも25ポイント以上高く、一方、女性では、第3次産業の割合が男性よりも25ポイント以上高くなっています。

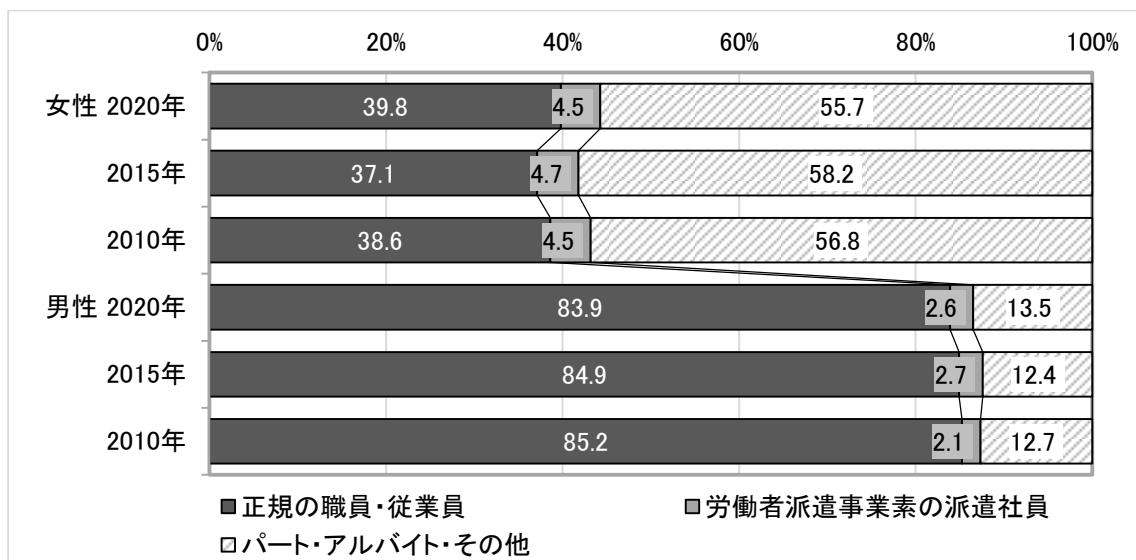
■ 男女別産業分類別就業者数の割合



資料: 国勢調査

また、男女別雇用者の雇用形態別の割合をみると、男性の正規の職員・従業員が8割を超えているのに対し、女性の正規の職員・従業員は4割弱で、パート・アルバイト・その他が5割を超える状況にあります。経年でみると、これらの状況にあまり変化は見られないものの、正規雇用の割合は、女性は微増、男性は微減となっています。

■ 男女別雇用者の雇用形態別の割合

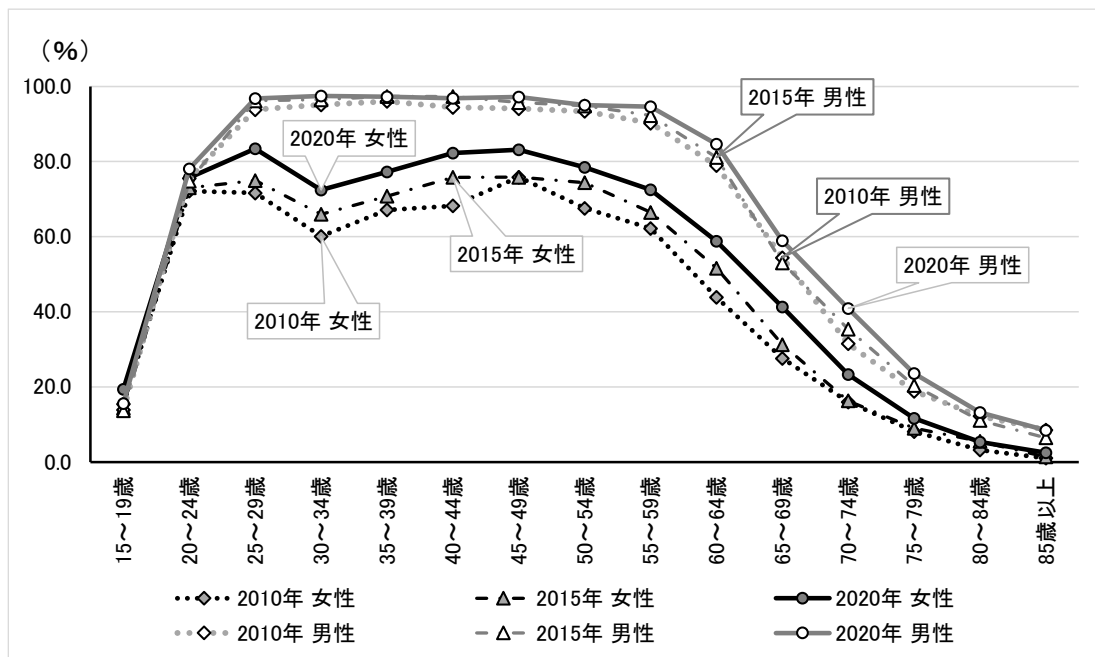


資料: 国勢調査

年齢階級別の労働力率を見ると、女性では全般的に労働力率の上昇が見られます。30代前半に大きく労働力率が下がるM字カーブを描いており、依然として20代後半から1割程度の低下が見られます。結婚や出産を機に労働市場から退出していることが考えられます。

男性では経年変化は見られず、20代後半から50代後半まで90%を超える高い水準を保ち、その後は徐々に減少しています。

■東郷町の労働力率の推移



資料: 国勢調査

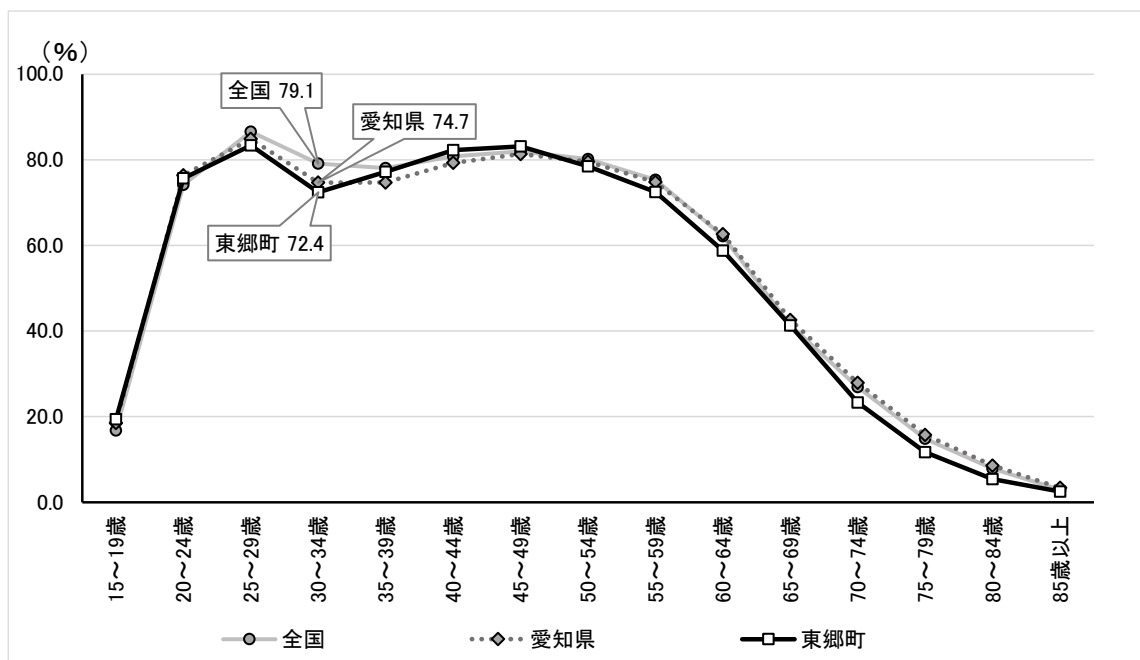
■『M字カーブ』

日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）又は就業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。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられています。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、我が国のグラフ全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつあります。

出典: 内閣府「第5次男女共同参画基本計画」用語解説より引用

女性の労働力率について、全国、愛知県と比較すると、M字カーブの谷は本町が最も低くなっていますが、40代では全国や愛知県の値を上回る結果となっています。

■女性の労働力率の比較【2020年、全国・愛知県比較】



資料: 国勢調査

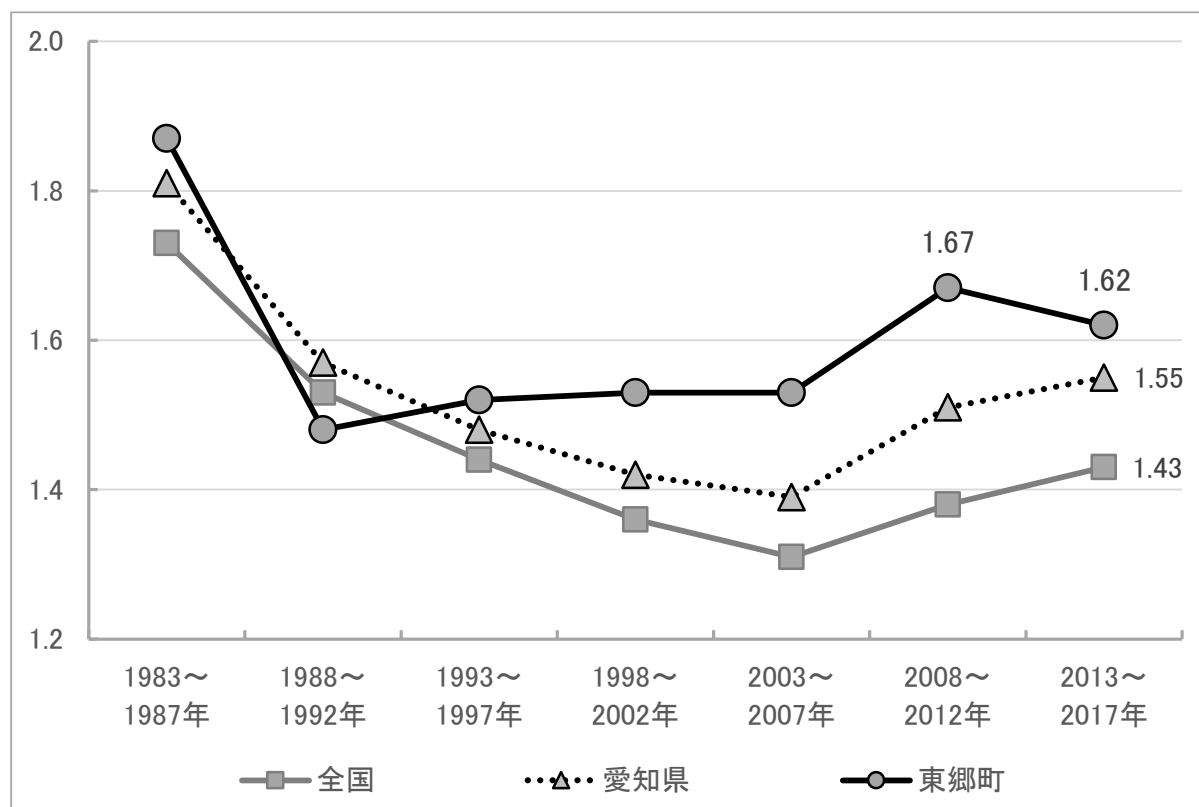
	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
全国	16.8	74.2	86.6	79.1	78.1	80.8	82.0	80.2	75.3	62.2	41.3	26.9	14.9	7.8	2.9
愛知県	18.5	76.4	84.9	74.7	74.7	79.3	81.4	79.6	74.8	62.6	42.6	27.9	15.7	8.6	3.4
東郷町	19.4	75.7	83.4	72.4	77.2	82.3	83.1	78.5	72.5	58.8	41.3	23.3	11.7	5.4	2.5

(4) 合計特殊出生率※の状況

本町の合計特殊出生率は、1988（昭和 63）年～1992（平成 4）年以降、上昇しており、2008（平成 20）年～2012（平成 24）年では 1.67 となりました。

2013（平成 25）年～2017（平成 29）年では再び減少に転じていますが、全国、愛知県と比較すると、高い値となっています。

■ 合計特殊出生率の推移【全国・愛知県比較】



資料：人口動態保健所・市区町村別統計（厚生労働省）

■ 『人口置き換え水準』

人口が将来にわたって増えも減りもしないで、親の世代と同数で置き換わるための出生率の水準を表す指標です。

人口置き換え水準に見合う合計特殊出生率は、女性の死亡率等によって変動するので一概には言えませんが、日本における令和 2（2020）年の値は 2.06 です。

人口置き換え水準を下回ると少子化や人口減少が進行していくと言われています。

※人口置き換え水準は、国立社会保障・人口問題研究所で算出しています。

出典：厚生労働省「我が国の人口動態」、国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2022)」

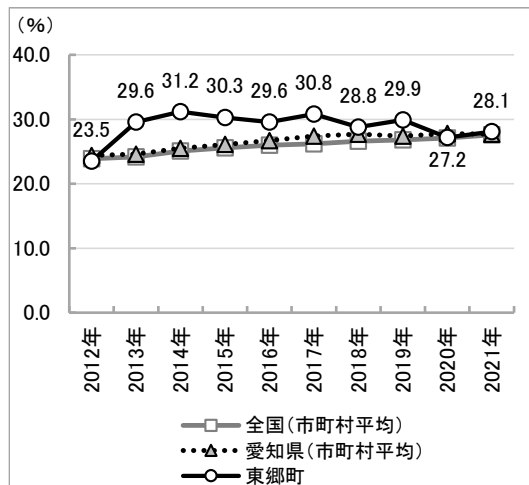
※合計特殊出生率：15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計した指標であり、1 人の女性が一生の間に産む平均の子どもの人数を表したもの。

(5) 審議会等への女性の参画状況

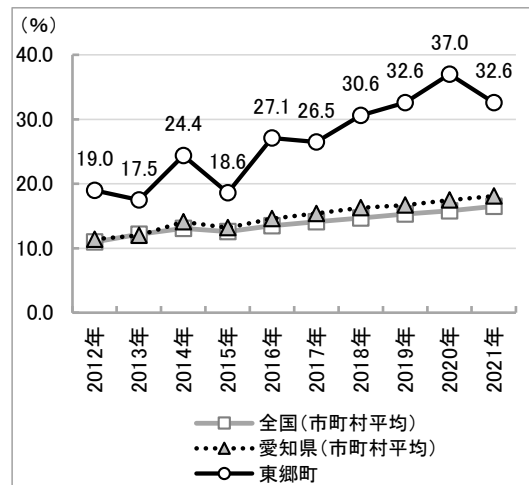
本町の審議会等に占める女性委員の割合は、2015（平成 27）年以降、横ばいから減少傾向にあります。また、全国・愛知県の市町村平均と比較すると、2013（平成 25）年以降、高い値で推移していましたが、2020（令和 2）年にはほぼ同等となっています。

町役場の管理職（課長職以上）に占める女性の割合をみると、2015（平成 27）年より後は概ね増加傾向にあり、2020（令和 2）年には 37.0%と最も高い割合を示しています。全国・愛知県の市町村平均と比較しても、高い水準で推移しています。

■ 審議会に占める女性割合の推移と比較



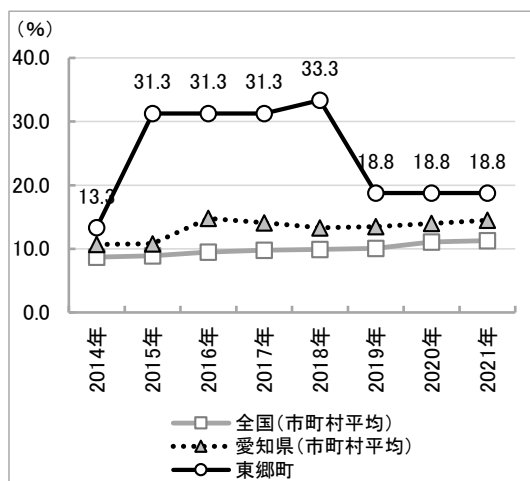
■ 管理職（課長職以上）に占める女性割合の推移と比較



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（各年 4 月 1 日）
資料：東郷町地域協働課調べ

また、町村議会議員に占める女性の割合は、2015（平成 27）年から 2018（平成 30）年にかけて、3 割を超える水準で推移していたものの、2019（令和元）年には 2 割を下回る数値となっています。愛知県の町村や全国の町村と比較すると、全般的に女性の議員割合が高い傾向が見られます。

■ 町村議会議員に占める女性割合の推移と比較



資料：町村議会実態調査結果（各年 7 月 1 日）

2 男女共同参画をめぐる現状と課題

性別役割分担や男女の地位の平等に関する意識について

現状

- ◆性別による固定的な役割分担意識は徐々に解消されつつあるが、家事・子育て・介護・地域活動に関わる女性の役割や時間の削減などに十分反映されていない
- ◆多くの分野において男性優遇との認識が高く、男女間の意識でも差がみられる

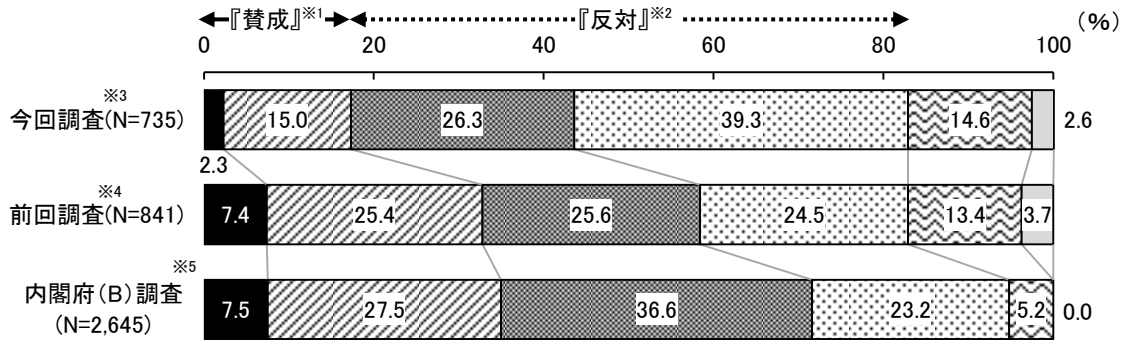
課題

- ◇「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」ために、引き続き意識改革を進めることが必要

2022（令和4）年度に実施した東郷町男女共同参画社会に関する意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」の性別役割分担意識に対し、『反対』と回答した割合は、前回調査や内閣府（B）調査よりも高くなっています。

また、子どもの育て方について、「性別で区別せず育てた方がよい」が前回調査よりも高くなっており、性別による固定的な役割分担意識については徐々に低下しつつあります。

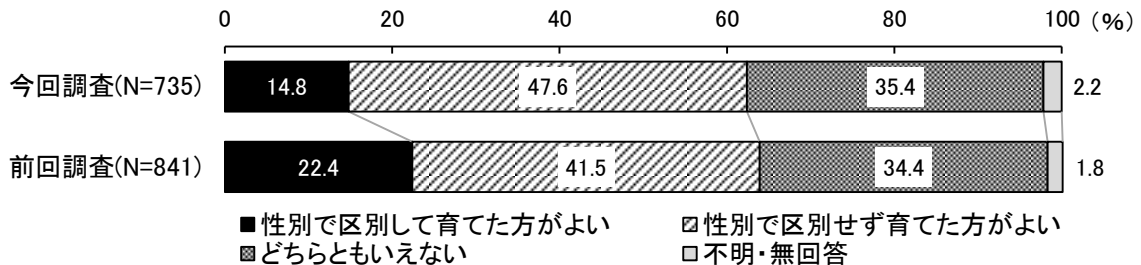
■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という固定的な役割分担意識



■賛成 □どちらかといえば賛成 ■どちらかといえば反対 □反対 □わからない □不明・無回答

出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査（2022（令和4）年度）

■子どもの育て方に関する意識



■性別で区別して育てた方がよい □性別で区別せず育てた方がよい ■どちらともいえない □不明・無回答

出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査（2022（令和4）年度）

※1 『賛成』:「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの

※2 『反対』:「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの

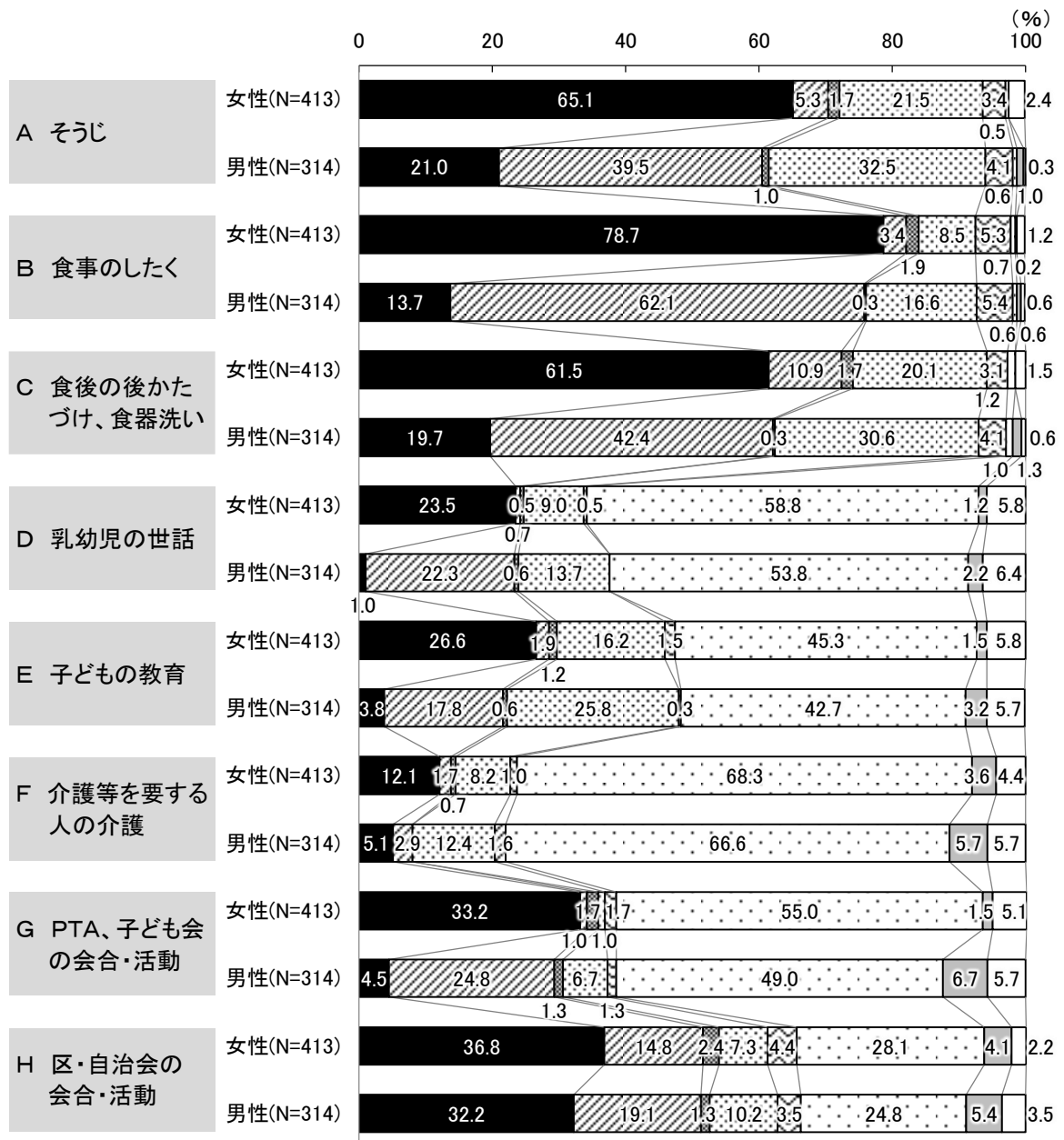
※3 今回調査:2022(令和4)年度に実施した「東郷町男女共同参画社会に関する意識調査」(以降も同じ)

※4 前回調査:2016(平成28)年度に実施した「東郷町男女共同参画社会に関する意識調査」(以降も同じ)

※5 内閣府(B)調査:2019(令和元)年度に内閣府が実施した「女性の活躍推進に関する世論調査」(以降も同じ)

家事などの役割分担については、男性と女性の差は徐々に縮まりつつあるものの、いまだ女性が担っている割合が高く、「A そうじ」「B 食事のしたく」「C 食後の後かたづけ、食器洗い」では、女性が「自分」と回答した割合が、男性と比較して特にながくなっています。

■家庭における家事などの役割分担について

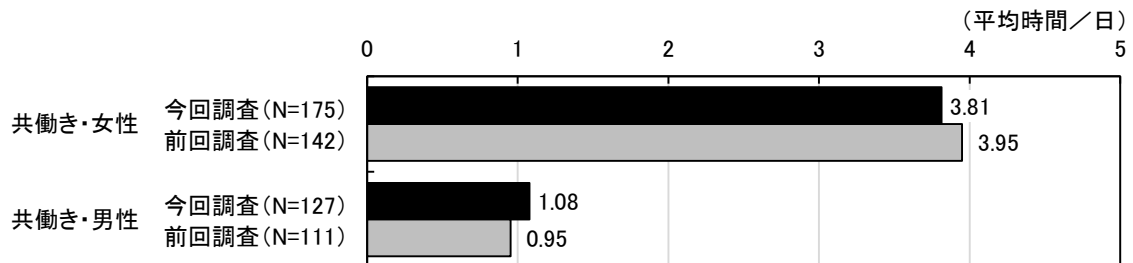


■自分 □配偶者 ▣子ども □家族全員 □その他の人 □該当しない □わからない □不明・無回答

出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

「共働き」※1 家庭における家事・育児・介護・地域活動に関わる1人当たりの平均時間※2については、前回調査と比較すると男女の差は縮まりつつあるものの、女性が男性の約3.5倍と長くなっています。

■ 「共働き」家庭における、男女別の家事・育児・介護に関わる1日（平日）の時間



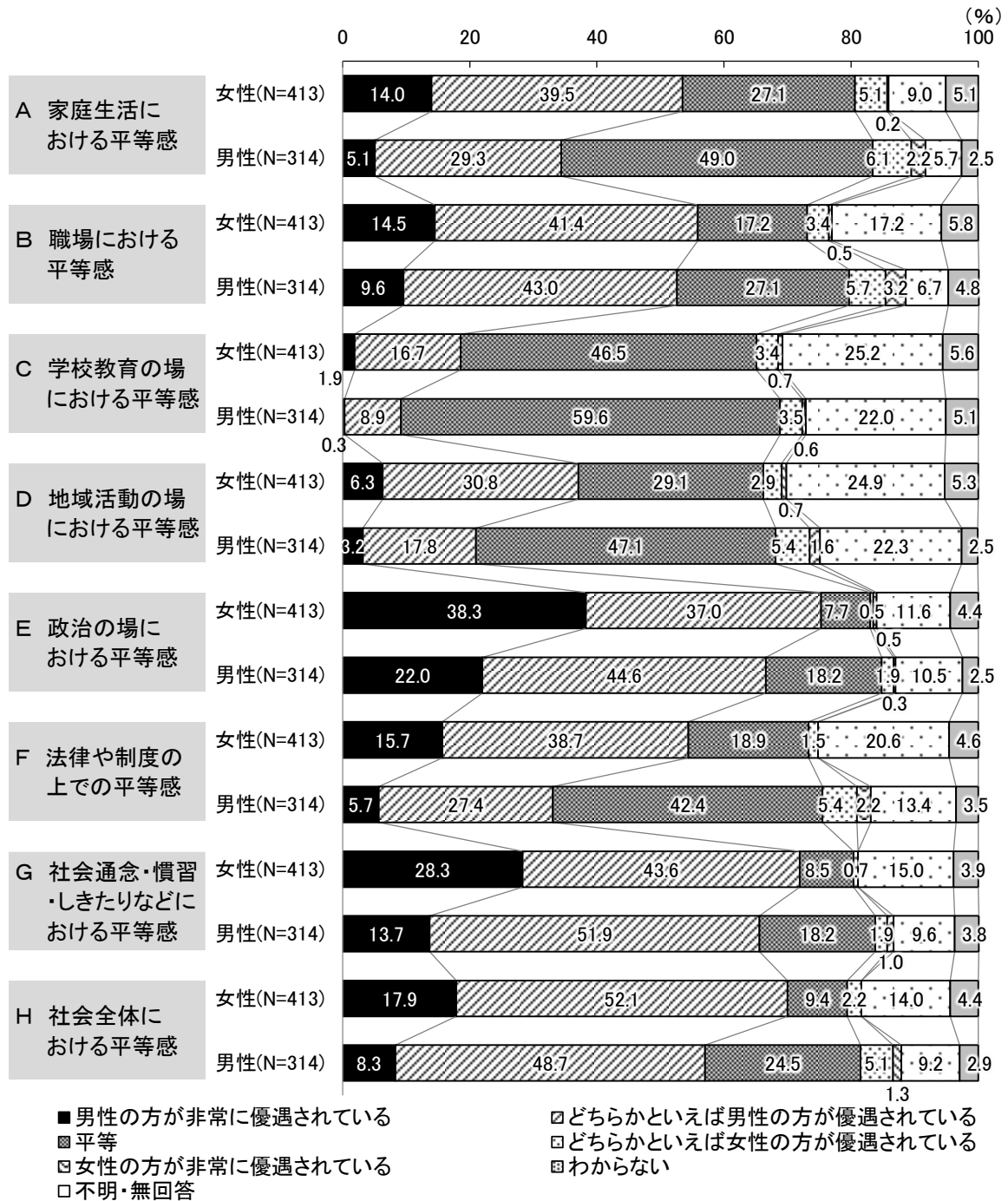
出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)より加工再編

※1 「共働き」：調査設問F3で「自営業・家族従業(農業、商工サービス業、自由業)」「勤め人」を選んだ人のうち、調査設問F6で「自営業・家族従業(農業、商工サービス業、自由業)」「勤め人」を選んだ人を対象としている。(F5の「離別」「死別」「未婚」は含まない。)

※2 1人当たりの平均時間：0～15分程度を15分、4時間～5時間を5時間と、時間範囲の最大値で設定し、5時間以上については6時間と設定して算出

男女の地位の平等感については、全般的に『男性優遇』※1の割合の方が『女性優遇』※2の割合よりも高い傾向にあります。なかでも特に『男性優遇』の割合が高いのは「B 職場」「E 政治の場」「G 社会通念・慣習・しきたりなど」「H 社会全体」などとなっています。

■男女の地位に関する分野別の平等感について

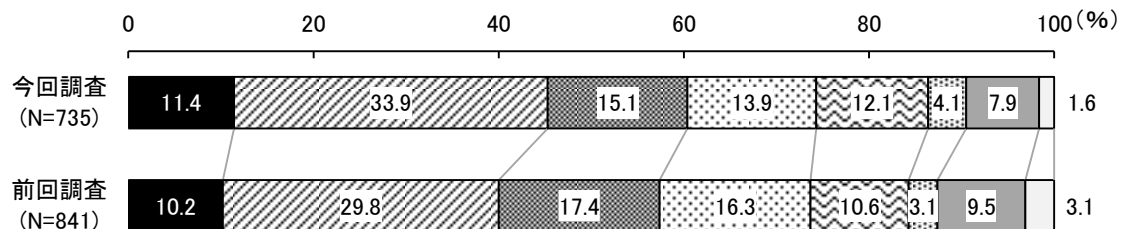


出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

※1 『男性優遇』:「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせたもの
 ※2 『女性優遇』:「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせたもの

男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要なこととしては、「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」と回答する人が最多となっており、前回調査と比較しても増加傾向にあることから、引き続き意識改革を働きかける取組が求められます。

■ 男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要なことについて



- 法律や制度の上での見直しを行い、女性差別につながるものを改めること
- 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること
- ▣ 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること
- 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- ▣ 国・地方自治体、企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること
- ▣ その他
- わからない
- 不明・無回答

出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

女性の活躍に向けた環境整備について

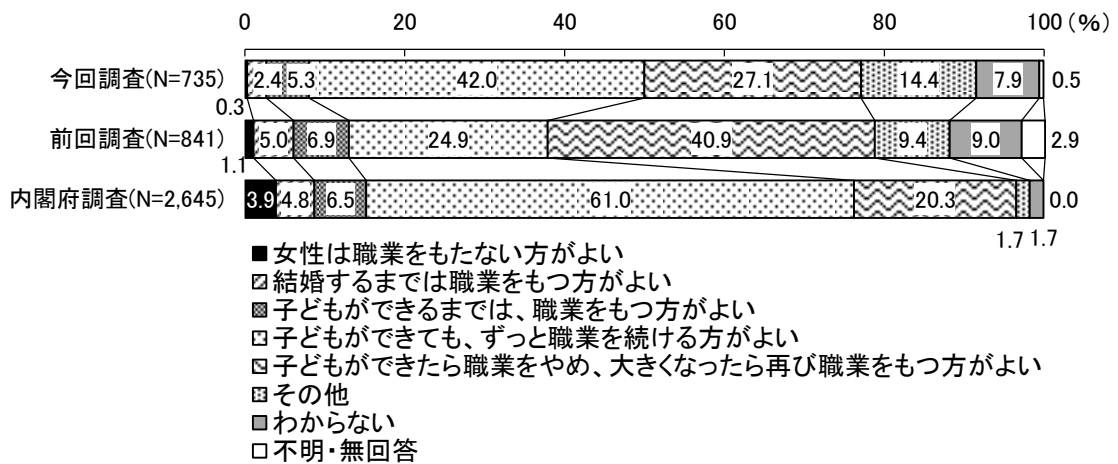
現状	<ul style="list-style-type: none"> ◆「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える人が大幅に増加するなか、仕事と家庭の両立が難しいのが現状 ◆女性の雇用形態は、正規の職員・従業員に微増がみられるものの、約4割と男性の半数以下
-----------	--

課題	◇子どもを預けられる施設の整備や男性の家事等への参加に加え、女性の進出を促すための国や地方自治体、企業の自主的な環境整備も求められている
-----------	--

一般的に女性が職業をもつことについて、今回最も高かった「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は、前回最も高かった「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」を上回っていますが、内閣府調査と比較すると約2割程度低い状況にあり、全国の傾向と東郷町の傾向との間に差がみられます。

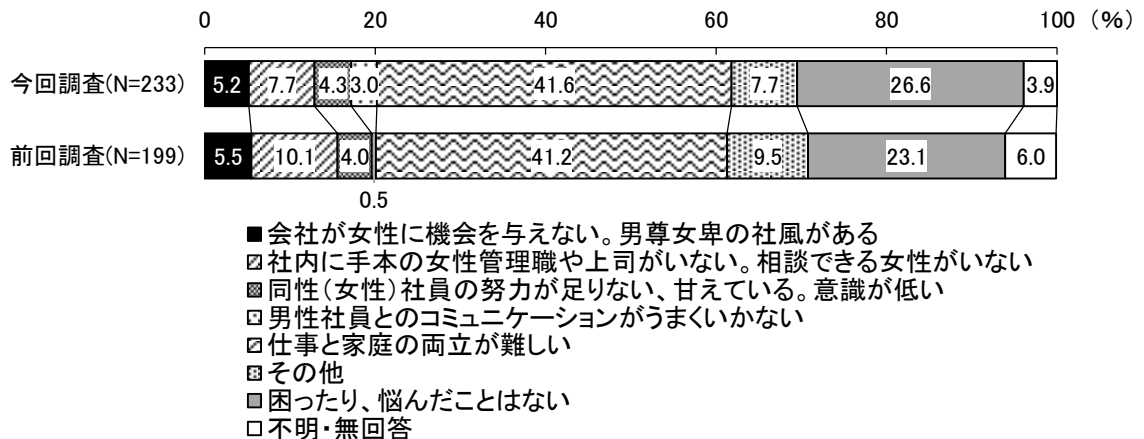
女性の仕事の悩みについて、「仕事と家庭の両立が難しい」が最も高くなっています。

■一般的に女性が職業をもつことについて



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

■仕事をするうえでの悩みについて（働いている女性に質問）

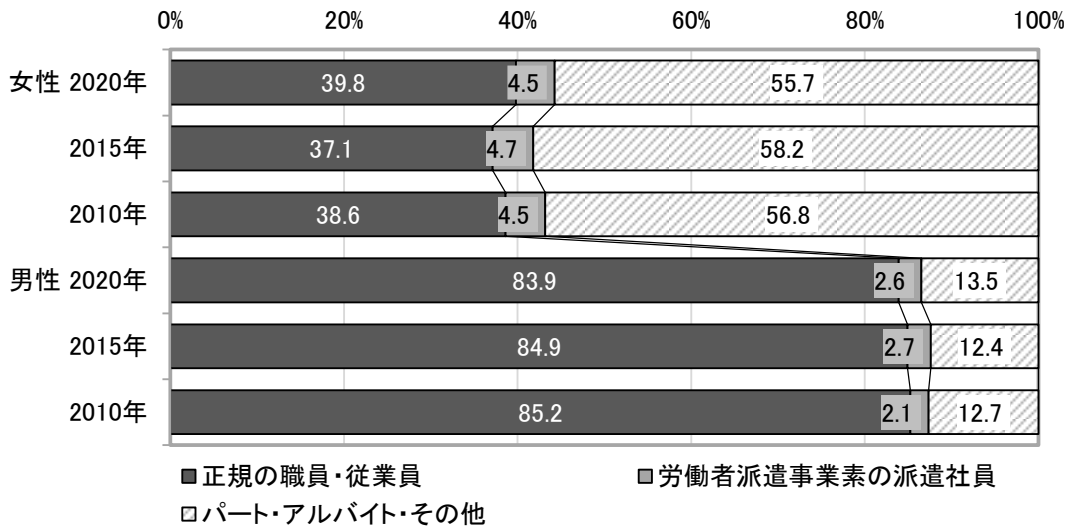


出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

男女別雇用者の雇用形態別の割合をみると、男性の正規の職員・従業員が8割を超えているのに対し、女性の正規の職員・従業員は4割弱で、パート・アルバイト・その他が5割を超える状況にあります。

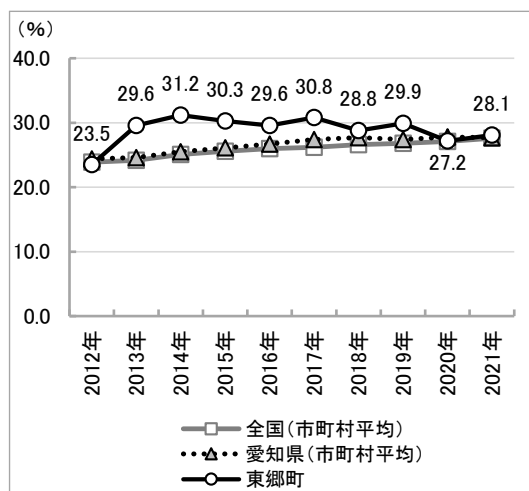
また、審議会等に占める女性委員の割合は、約3割となっており、国や愛知県内の市町村平均と比較すると高い状況にありますが、女性委員の割合が10%未満の審議会等が全体の30%弱あり、政策や方針決定の場における女性の参画は、分野によってばらつきがみられます。

■男女別雇用者の雇用形態別の割合（再掲）



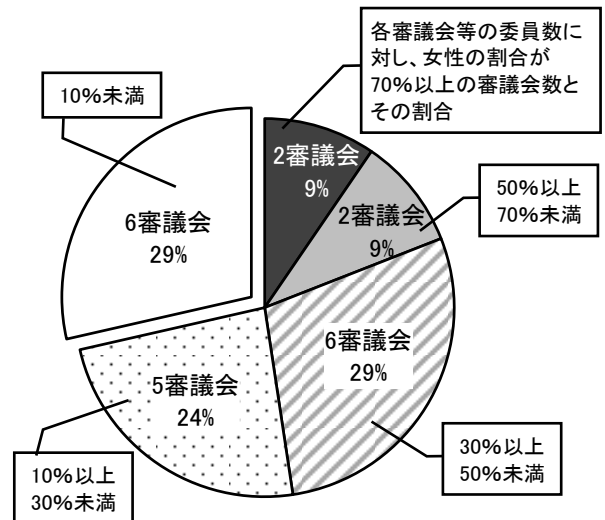
資料：国勢調査

■審議会に占める女性割合の推移と比較（再掲）



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(各年4月1日)
資料：東郷町地域協働課調べ

■女性委員の割合別審議会数の状況

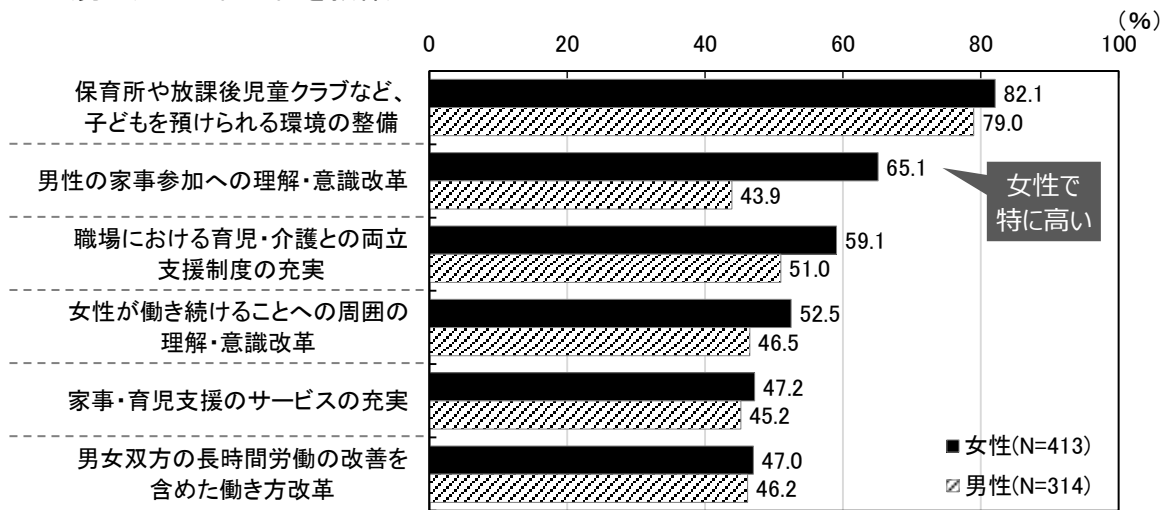


資料：東郷町地域協働課調べ(2022年4月1日現在)

女性が働き続けるために必要なこととしては、「保育所や放課後児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」に加え、「男性の家事参加への理解・意識改革」についても求められています。

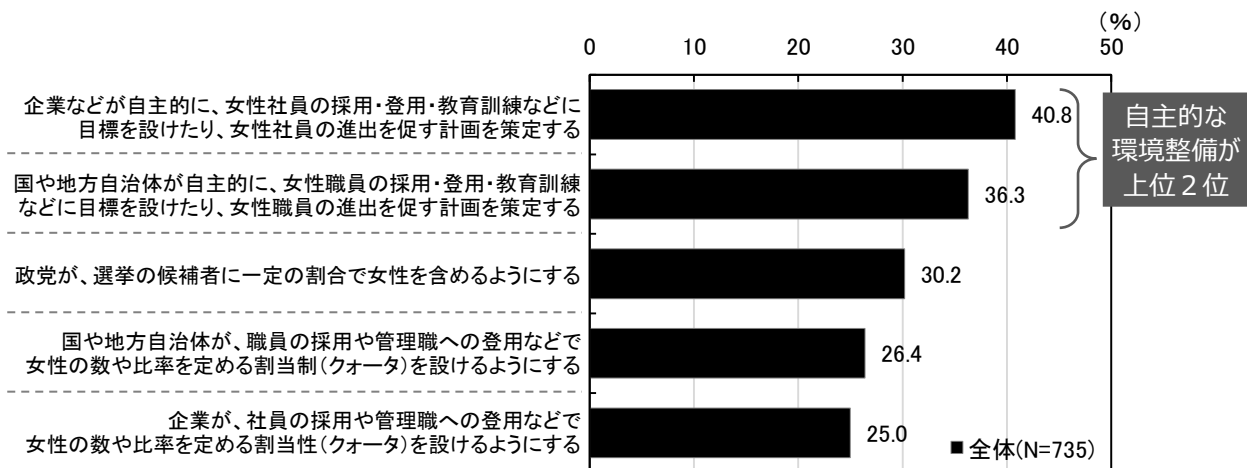
また、女性の進出を進めるための措置として、「企業などが自主的に、女性社員の採用・登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性社員の進出を促す計画を策定する」の回答が最も高く、次いで「国や地方自治体が自主的に、女性職員の採用・登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性職員の進出を促す計画を策定する」が高くなっており、国や企業において女性の進出を促すための環境の整備を自主的に進めていくことが求められています。

■女性が出産後も離職せずに職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なこと（男女別の上位5位を抜粋）



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

■女性があまり進出していない分野に女性の進出を進めていくために必要な措置について（全体の上位5位を抜粋）



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

ワーク・ライフ・バランスの推進について

現状

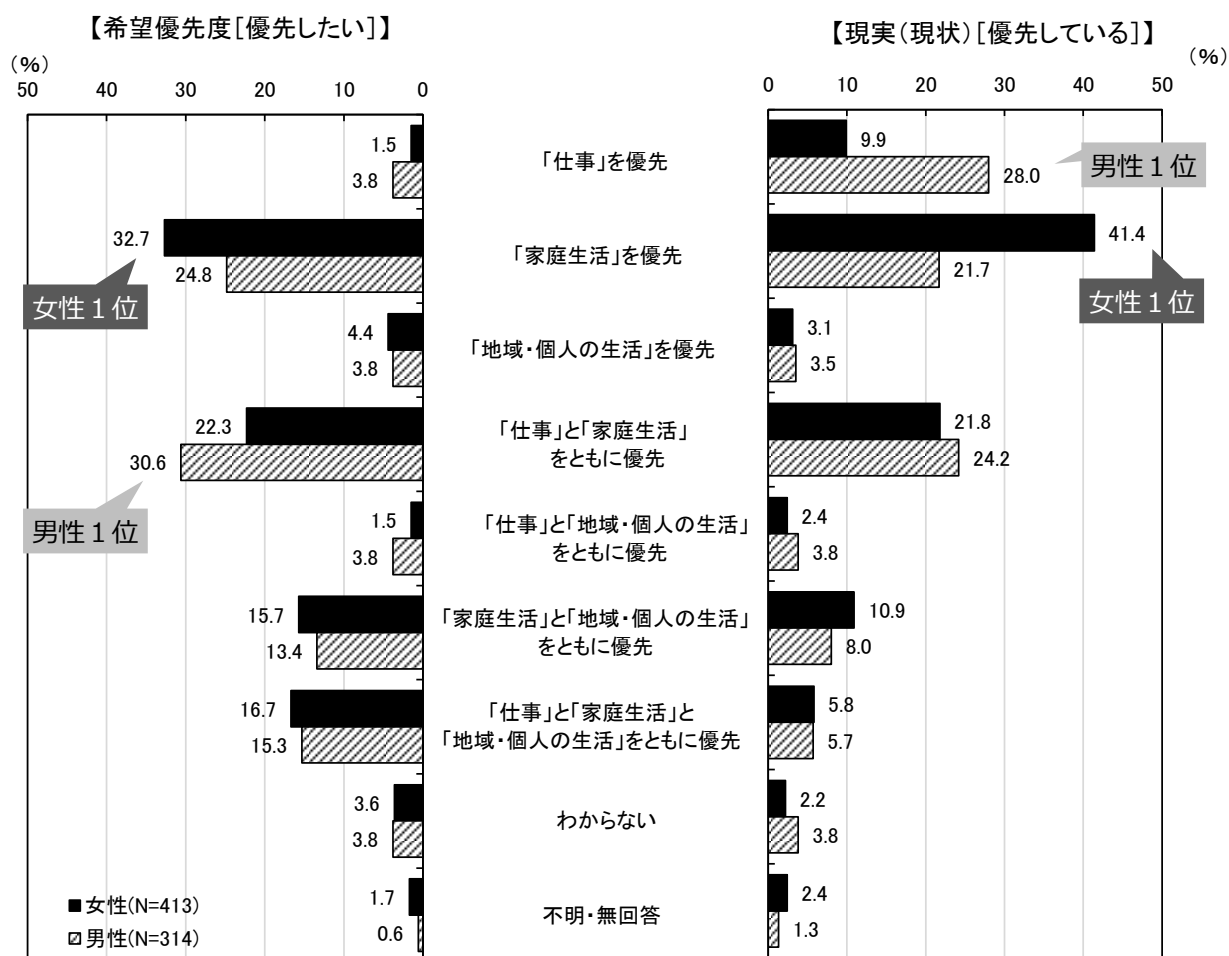
- ◆生活の中での優先度については、現状・希望ともに「家庭生活を優先」、「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が高くないが、「仕事を優先」については希望を現状が上回り、特に男性の割合が高くなっている
- ◆女性の労働力率では出産や子育てに伴い労働市場から退出する「M字カーブ」の状況がみられる

課題

- ◇男性の育児休業に対する意識についても徐々に浸透がみられるが、現実的には取得しづらい状況が続いている
- ◇今後は男性が家事・子育て・介護・地域活動へ参加を実践するための取組も求められている

生活の優先度においては、希望・現状ともに「家庭生活を優先」、「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が高くなっていますが、「仕事を優先」については希望を現状が大きく上回っており、ギャップがみられる状況にあります。

■生活の中での、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について

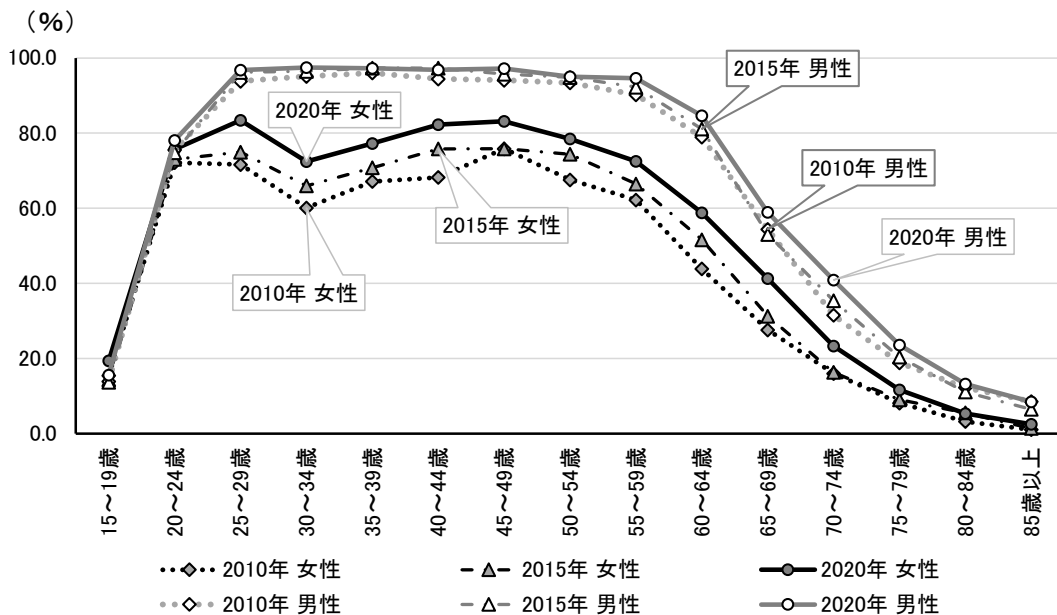


出典: 東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

年齢階級別の労働力率を見ると、女性では全般的に労働力率の上昇が見られるものの、依然としてM字カーブの形状となっており、結婚や出産を機に労働市場から退出していることが考えられます。

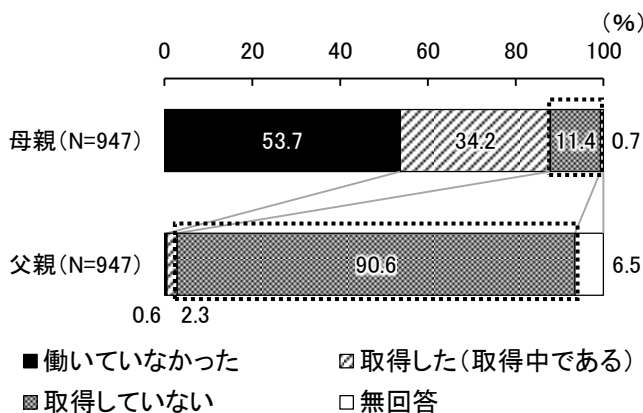
また、育児休業を「取得した（取得中である）」割合は、母親で34.2%、父親で2.3%となっており、母親が育児休業を取得しなかった理由については、「子育てや家事に専念するため退職した」「職場に育児休業の制度がなかった」「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった」が上位に、父親が育児休業を取得しなかった理由については、「仕事が忙しかった」「配偶者が無職、祖父母などの親族に見てもらえるなど、制度を利用する必要がなかった」「収入減となり、経済的に苦しくなる」「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった」「配偶者が育児休業制度を利用した」が上位にあがっています。

■東郷町の労働力率の推移（再掲）



資料：国勢調査

■育児休業の取得状況等について



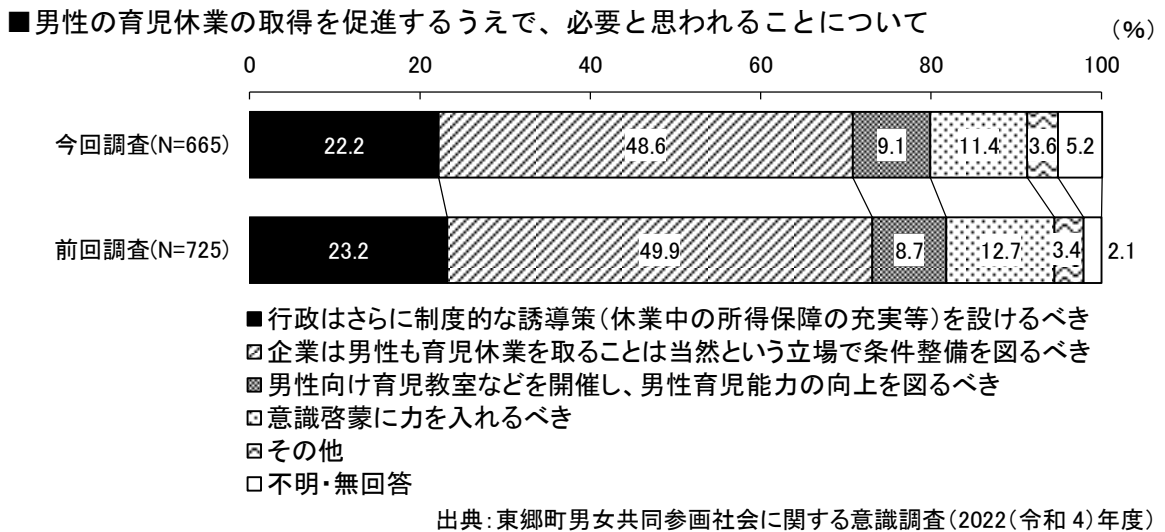
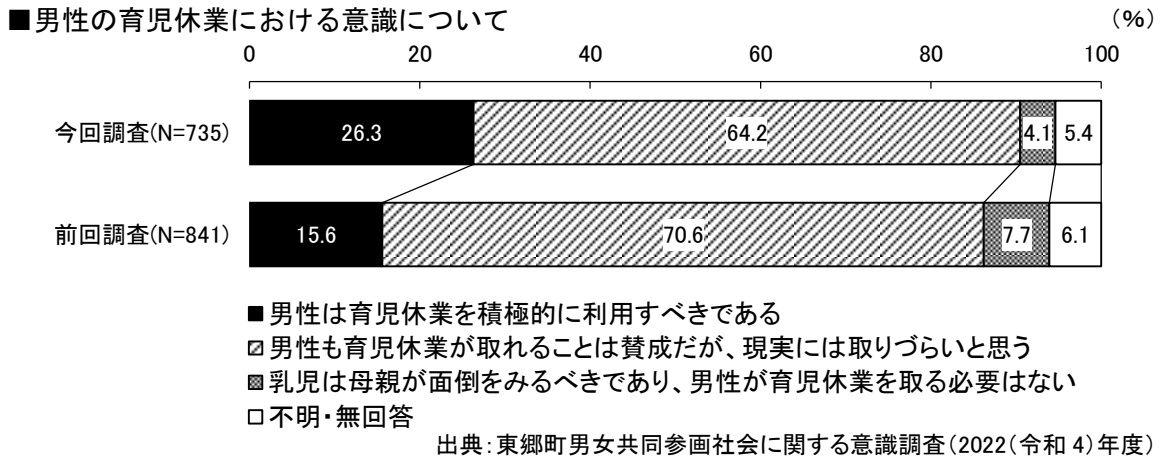
■育児休業を取得していない理由について

- 【母親で多かった回答】
 - ・子育てや家事に専念するため退職した
 - ・職場に育児休業の制度がなかった
 - ・職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった
- 【父親で多かった回答】
 - ・仕事が忙しかった
 - ・配偶者が無職、祖父母などの親族に見てもらえるなど、制度を利用する必要がなかった
 - ・収入減となり、経済的に苦しくなる
 - ・職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった

出典：東郷町の子ども・子育てに関するアンケート調査(2019(平成30)年度)

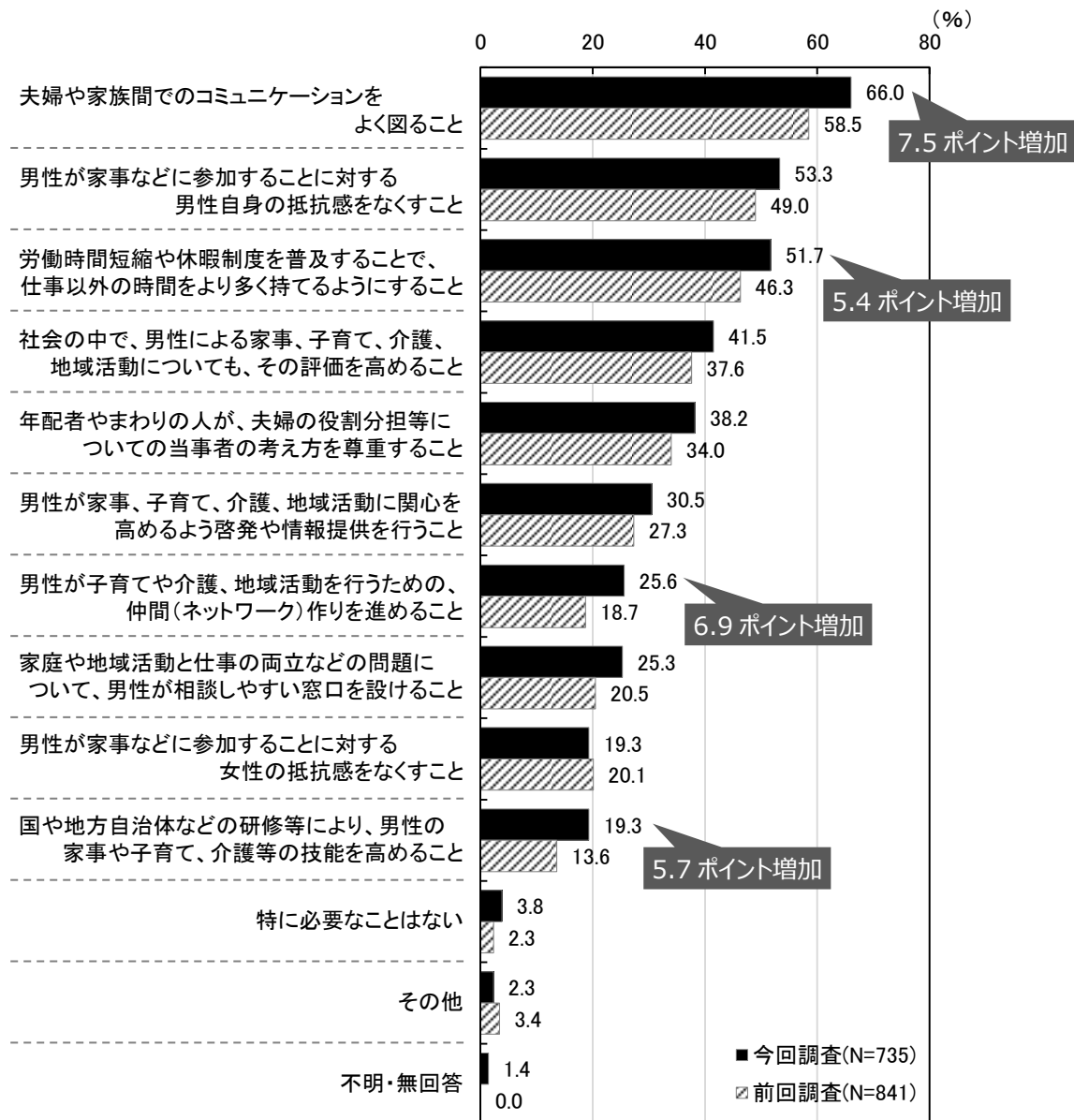
男性の育児休業における意識については、「男性も育児休業が取れることは賛成だが、現実には取りづらいと思う」が最も高くなっていますが、「男性は育児休業を積極的に利用すべきである」が前回調査と比較して約1割高くなっています。

男性の育児休業を促進するために必要なこととして、「企業は男性も育児休業を取ることは当然という立場で条件整備を図るべき」の回答が多く、企業への啓発や周知が求められています。



今後、男性が女性とともに家庭生活や地域活動に参加していくために必要なこととして、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」「男性が家事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」「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が高くなっていますが、前回調査と比較すると「男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）作りを進めること」「国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること」等の割合についても増加がみられ、男性に対する意識付けから一歩進んで男性の家庭生活や地域活動への参加を実践するための取組についても目を向けていく必要があります。

■今後、男性が女性とともに家事、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



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査（2022（令和4）年度）

配偶者などからの暴力について

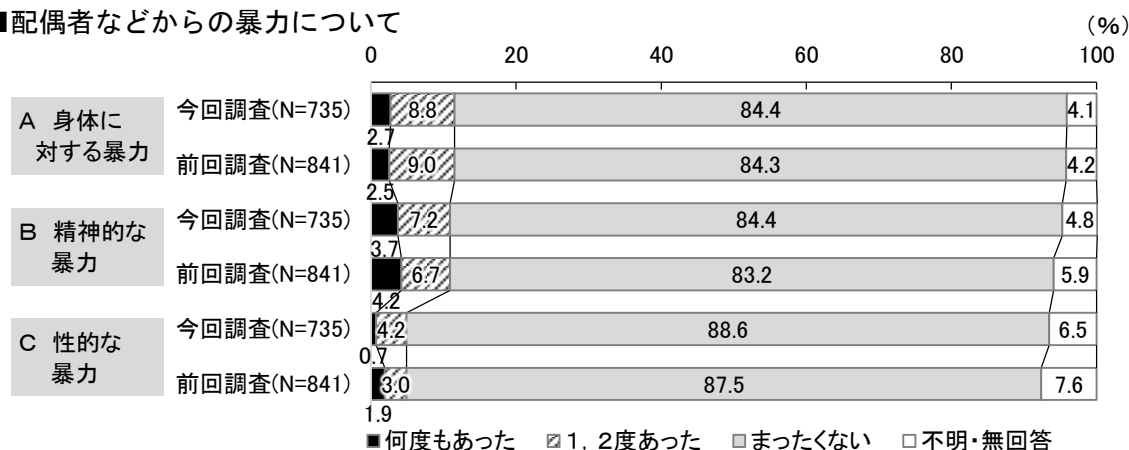
現状 ◆配偶者や恋人からの暴力の経験がある方は、前回調査と同様 1 割前後となっている

課題 ◇相談体制やシェルターの整備、DV加害者からの自立支援等、DV被害者が支援を求めることができる場所の充実のほか、男女の人権尊重について意識啓発など、DV加害者・被害者ともに生み出さないための取組も重要

配偶者や恋人からの暴力の経験について「何度もあった」「1、2度あった」と回答した割合は、身体に対する暴力では 11.5%、精神的な暴力では 10.9%、性的な暴力では 4.9%と、前回調査とほぼ同等の割合となっています。

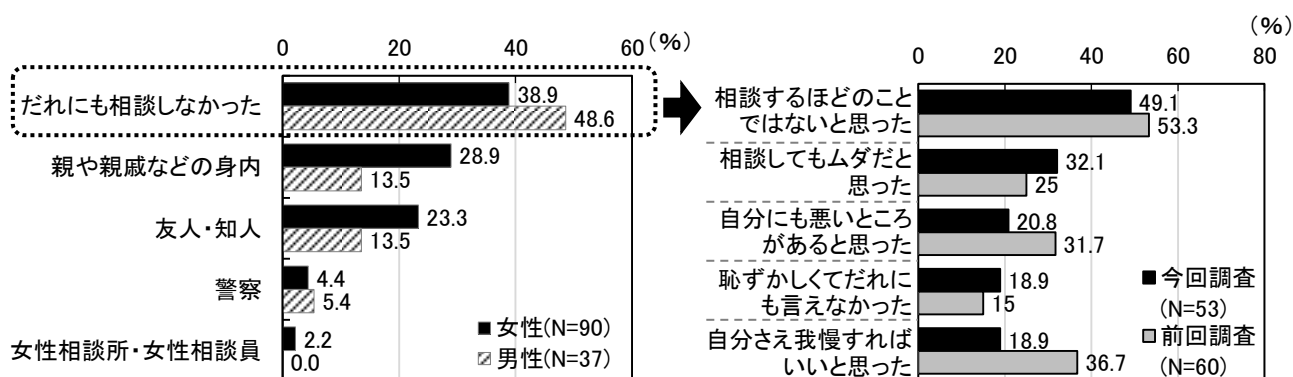
被害にあったことのある方の相談先については、「だれにも相談しなかった」が最も高く、その理由として、前回割合の高かった「自分さえ我慢すればいいと思った」「自分にも悪いところがあると思った」は、今回調査では割合が減少する一方で、「恥ずかしくてだれにも言えなかった」「相談してもムダだと思った」の割合が増加しており、相談体制の充実が求められる結果となっています。

■配偶者などからの暴力について



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

■DV被害者の相談先について

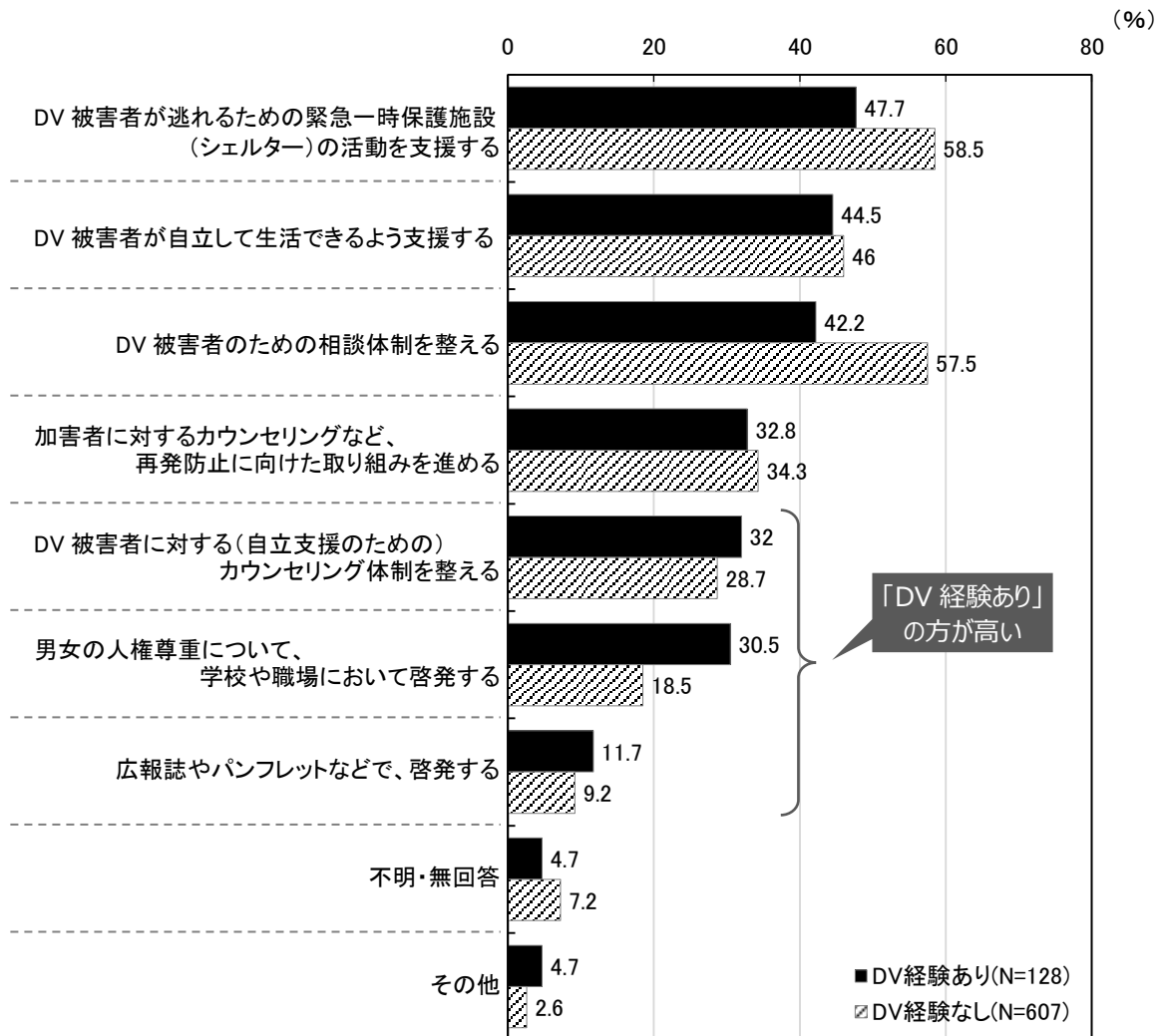


出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

求められる支援としては、「DV被害者が逃れるための緊急一時保護施設（シェルター）の活動を支援する」「DV被害者のための相談体制を整える」に加え、「DV被害者が自立して生活できるよう支援する」「DV被害者に対する（自立支援のための）カウンセリング体制を整える」などの回答割合も増加しており、身近に相談できる機関の設置や周知など、いざというときに支援を求めることができる場所に加えて、DV加害者から自立するための支援についても必要となっています。

また、DV経験の有無で比較すると、DV経験のある方ではDV経験のない方と比較して「DV被害者のための相談体制を整える」や「DV被害者が逃れるための緊急一時保護施設（シェルター）の活動を支援する」などの割合が低く、「男女の人権尊重について、学校や職場において啓発する」「DV被害者に対する（自立支援のための）カウンセリング体制を整える」「広報誌やパンフレットなどで、啓発する」が高くなっており、DV加害者・被害者ともに生み出さないための取組についても進めていく必要があることがわかります。

■ 配偶者や恋人からの暴力（DV）に対して、行政がすべき対応について



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

男女共同参画に関する言葉の認知度・理解度について

現状

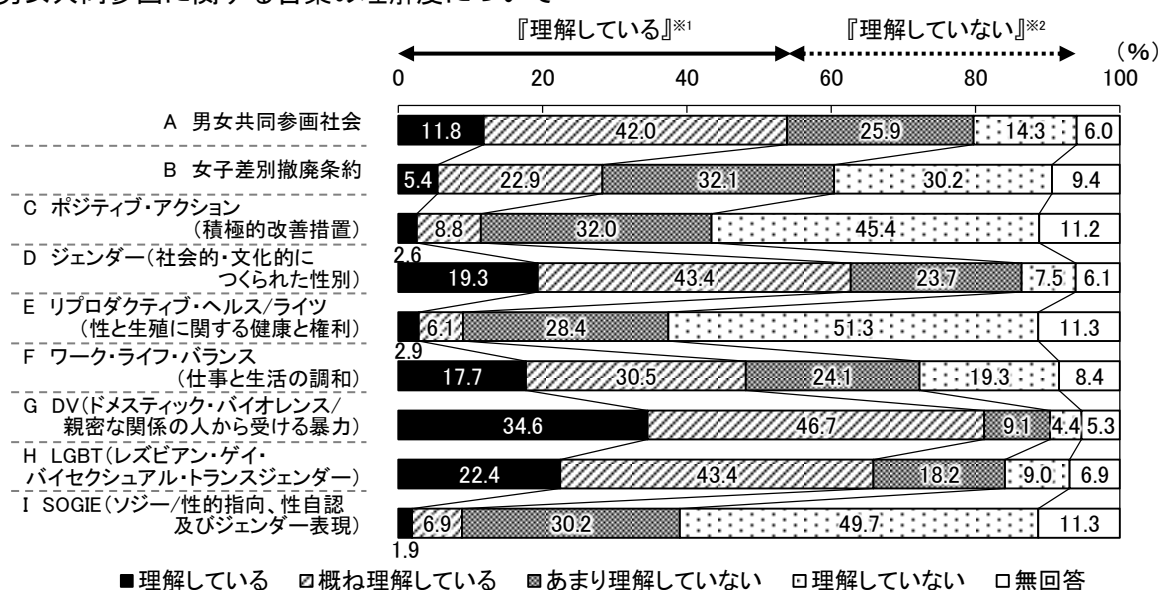
◆男女共同参画に関する言葉の認知度・理解度については、「DV」「LGBT」「ジェンダー」等が特に高い

課題

◇性別や年代で認知度・理解度の差がみられ、引き続き幅広い世代に対応した手段による周知や意識啓発の取組が必要

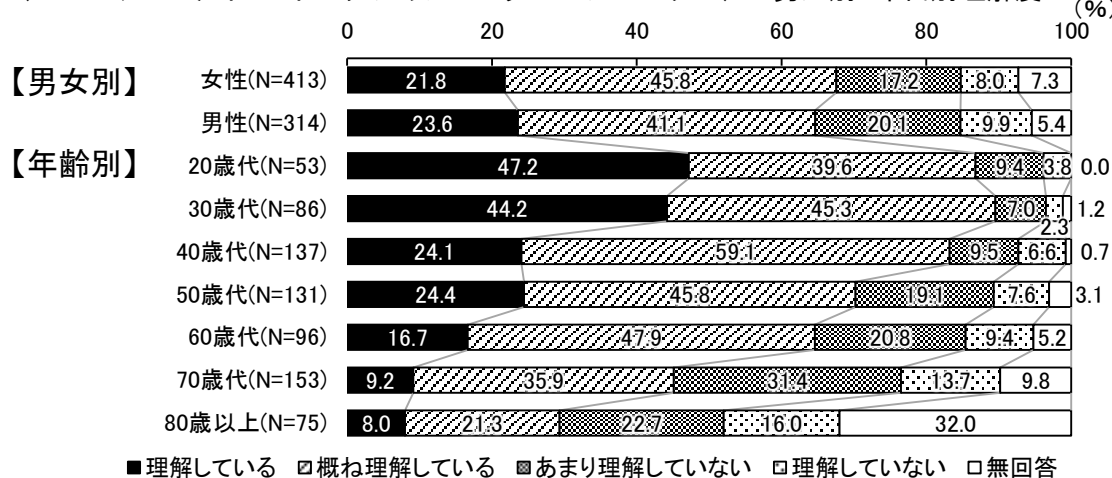
男女共同参画に関する言葉の認知度・理解度については、「DV」「LGBT」「ジェンダー」等で特に高くなっている一方、性別や年代によって認知度・理解度の差がみられ、引き続き幅広い世代に対応した手段による周知や意識啓発の取組が必要となっています。

■男女共同参画に関する言葉の理解度について



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

■LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)の男女別・年代別理解度



出典：東郷町男女共同参画社会に関する意識調査(2022(令和4)年度)

※1 『理解している』:「理解している」と「概ね理解している」を合わせたもの

※2 『理解していない』:「理解していない」と「あまり理解していない」を合わせたもの

第3章 計画の内容

本町では、今まで男女共同参画に関する様々な施策を行ってきました。今回の中間見直しに当たっては、目指すべき姿や基本理念等は継承しつつ、国や県の動き、町の現状・課題を踏まえて、事業内容や数値目標について、部分的な見直しを行いました。

1 基本理念

東郷町は、法の下での平等を定めた日本国憲法及び男女の人権が尊重される社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法の理念に基づき、性別や世代にかかわらず、一人ひとりが夢と希望を持ち、心の豊かさを実感できる思いやりと活力あるまちづくりを目指しています。

～東郷町男女共同参画推進条例 前文より～

東郷町がめざすべき姿

男女が互いにその人権を尊重し、性別を問わず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現



男女共同参画社会の実現

また、東郷町男女共同参画推進条例では、次の6つの基本理念が定められています。本計画もこの6つの基本理念のもと、計画を推進します。

6つの基本理念

1 男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、性別による差別的な扱いを行わず、個人としての能力を発揮する機会を確保し、及び男女の人権を尊重します。

2 社会の制度や慣行についての配慮

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します。

3 政策や方針決定への共同参画

男女が社会の対等な構成員として、町の施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を確保します。

4 家庭生活と職場や地域等での活動との両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活及び家庭生活以外の社会のあらゆる分野の活動との両立ができるようにします。

5 性と生殖に関する健康と権利について、自らの意思の尊重

男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利について、自らの意思が十分に尊重されるようにします。

6 国際協調の下での男女共同参画の推進

男女共同参画の推進に向けた取組を国際的協調の下に行います。

◆男女共同参画社会の実現に向けて

本計画で様々な施策を進めるに当たり、これまでの東郷町の現状や推進状況、社会情勢を鑑み、男女共同参画を誰もが身近な問題として捉えられるよう、具体的な取組を定め、実行します。

2 基本方針

4つの基本方針

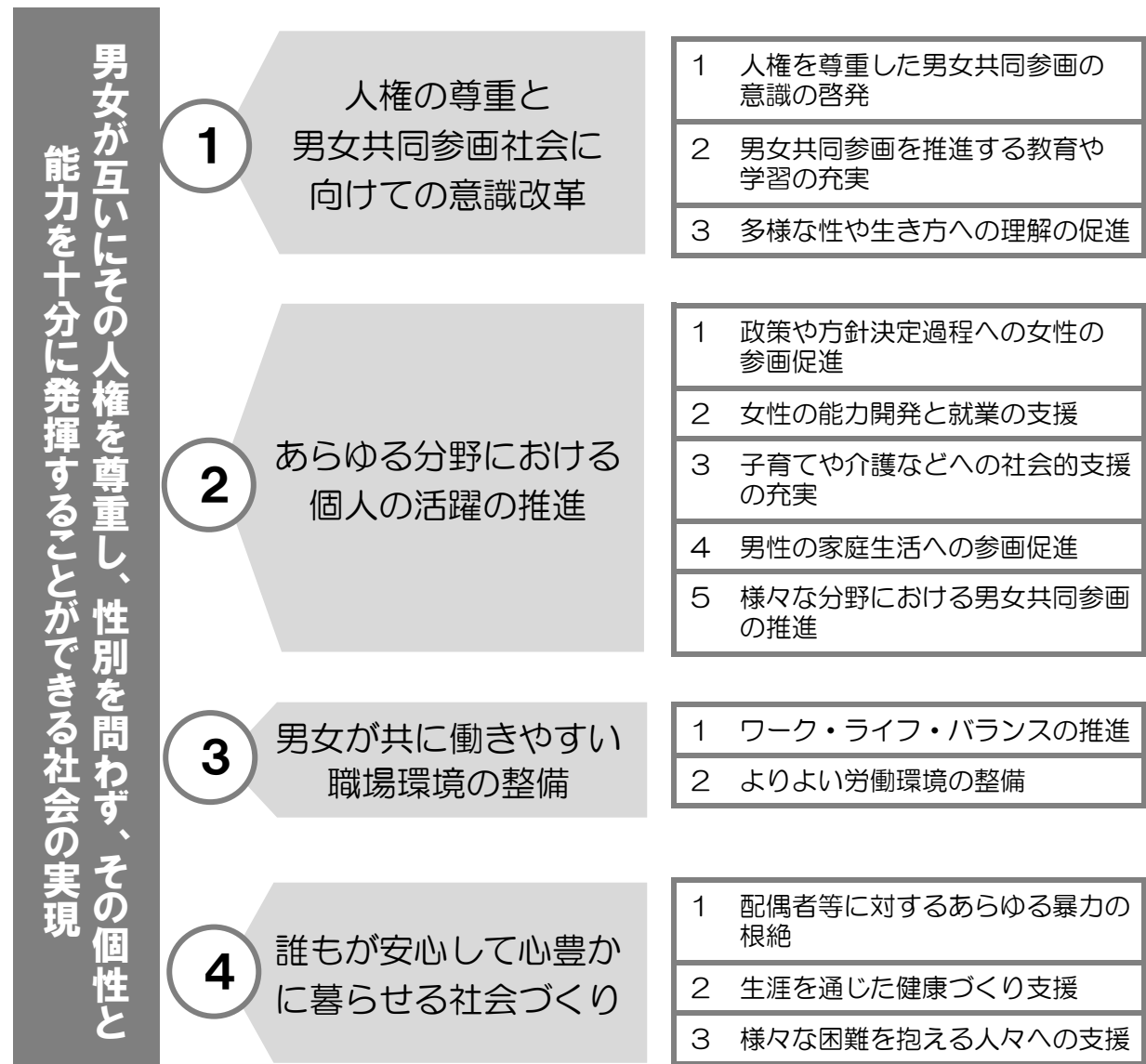
- 基本方針1** 人権の尊重と男女共同参画社会に向けての意識改革
- 基本方針2** あらゆる分野における個人の活躍の推進
- 基本方針3** 男女が共に働きやすい職場環境の整備
- 基本方針4** 誰もが安心して心豊かに暮らせる社会づくり

3 計画の体系

めざすべき姿

基本方針

基本施策



4 各基本方針の基本施策と事業内容

基本方針1 人権の尊重と男女共同参画社会に向けての意識改革

男女共同参画社会の実現に向けて、個人の人権を尊重し、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる機会が求められている一方で、高度成長期を通じて浸透してきた「男は仕事、女は家庭」という固定的な男女の役割分担意識が、様々な性差に関する偏見や社会通念、慣習などに影響し、男女共同参画社会の実現を阻害する要因となっています。

このような差別や偏見をなくし、全ての人々が自分の生き方に自信と誇りを持ち、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を目指すには、お互いの人権や価値観を尊重する意識づくり、対等な個人として互いに認め合うことの大切さについて、一人ひとりが理解を深めることが重要です。

また、性的少数者の人々や多様な性のあり方についての理解を広めていく取組も必要となっています。

本町では、これまで広報物や映画会などを通して意識啓発を行ってきました。今後も、固定的な性別役割分担意識などに捉われない多様な生き方を尊重する男女共同参画の考え方をより一層広め、子どもから高齢者まであらゆる世代の人々の理解が深まるよう意識づくりのための取組を進めます。

具体的には、様々なメディアを活用した効果的な広報や啓発活動、理解の促進に向けた講座の開催、子どもたちの男女共同参画教育のための広報物の作成、性的少数者への支援を推進していきます。

>> (1) 人権を尊重した男女共同参画の意識の啓発

NO.	具体的事業	事業内容			担当課	
1 重点	男女共同参画に関する講座やセミナーの開催	男女共同参画への理解を深めることを目指し、各種団体と連携するなど、住民の意見を反映させた講座やセミナーを開催します。			企画情報課	
		指標	2016年実績	2021年実績		2027年目標
		男女共同参画に関する講座・講演会等の参加者数	457人	402人 (高校講座)		550人
		講演等実施後のアンケートで「男女共同参画についての理解が深まった」と回答した人の割合	—※	97.0%	98.0%	

※実績で「—」のものについては、数値の調査結果がないもの（以下同じ）

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
2 重点	広報紙やホームページ等を通じた啓発	広報紙、男女共同参画情報誌やホームページなどで、男女共同参画に関わる情報を提供します。	企画情報課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		男女共同参画情報誌の発行回数	1回	1回	1回
		町公式 SNS 等への情報掲載の回数	—	—	8回
		「男女共同参画社会」という言葉の認知度	54.2%	61.6%※	75.0%
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
3	男女共同参画に関わる調査の実施と公表及び研究の実施	男女共同参画に関する住民意識調査や個別課題に関する調査等を行い、プライバシーに配慮して住民に公表します。また、調査結果を分析し町政に活かします。	企画情報課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
4	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重に関する啓発の推進	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）を尊重するため、広報物等を作成し、啓発します。	企画情報課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
5	町の広報物等におけるジェンダー平等に配慮した表現の確立	広報物やホームページなどの制作・発行に当たっては、ジェンダー平等に配慮した表現になるようガイドラインを作成します。	企画情報課		

※2022（令和4）年の住民意識調査結果

NO.	具体的事業	事業内容			担当課
6	男女共同参画に関わる情報の提供	男女共同参画に関する情報を提供するため、「男女共同参画情報コーナー」を充実させます。			企画情報課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		男女共同参画情報コーナーの関連図書の新設数（役場1階ロビー・図書館）	304冊	407冊	420冊
		男女共同参画情報コーナーの関連図書の貸出冊数（役場1階ロビー）	—	141冊	160冊
NO.	具体的事業	事業内容			担当課
7	男女平等に関する国際的動向の把握と情報提供	男女平等に関する国際的基準や動向についての情報を収集・把握し、整理した上で情報提供します。			企画情報課

>> (2) 男女共同参画を推進する教育や学習の充実

NO.	具体的事業	事業内容	担当課						
8	学校や保育園などにおける男女平等で個を大切にす 教育及び啓発の推 進	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等の視点から、教育や保育の場での性別による不必要な区別や慣習を見直します。 ・ジェンダー平等に関する教職員研修に積極的に参加します。 ・スクール・セクシュアル・ハラスメント※の防止に向け、学校職員の人権意識の高揚に努め、児童生徒に対する相談体制の構築を図ります。 	学校教育課 こども保育課						
NO.	具体的事業	事業内容	担当課						
9 重点	キャリア教育の推 進	学校において、性別に捉われず、個性と能力が尊重され、多様な進路選択ができるよう、進路指導を行い、キャリア教育を進めます。	学校教育課						
NO.	具体的事業	事業内容	担当課						
10	様々な人々が学習 できる環境の整備 と多様な人生選択 ができるための学 習機会の充実	性別や世代、ライフステージを問わず、様々な人々が学習できる環境（託児、手話通訳、要点筆記など）を整備し、多様な生き方を選択できるように、講座やセミナーなどの学習機会を充実させます。	生涯学習課						
NO.	具体的事業	事業内容	担当課						
11	小中学生を対象と した講座等の実施	子どもの頃から性別に捉われない意識を持てるよう、男女共同参画やジェンダー平等などについての講座等を実施します。	企画情報課 学校教育課						
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>2016年実績</th> <th>2021年実績</th> <th>2027年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小中学生を対象とした講座等の実施回数</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>9回</td> </tr> </tbody> </table>	指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標	小中学生を対象とした講座等の実施回数	—	—
指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標						
小中学生を対象とした講座等の実施回数	—	—	9回						

※スクール・セクシュアル・ハラスメント・・・学校教育に携わる教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメント及びわいせつ行為のこと。

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
12 重点	小中学校における副読本やジェンダー平等に関するリーフレットを活用した男女共同参画教育の推進	小中学校で男女共同参画に関する理解を促すため、副読本やジェンダー平等などに関する教材や広報物を作成し、啓発します。	企画情報課 学校教育課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
13	子どもを対象にした出会いや活動の場の提供	男女共同参画に関する理解を促すため、学校や児童館、放課後子ども教室などで、子どもが多様な大人と出会ったり、子ども同士で活動したりできる場づくりを行います。	学校教育課 子育て応援課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
14	メディア・リテラシーを高める学習機会の提供	メディアを主体的に読み解き、自己発信する能力を高めるため、メディアにおける男女の固定的な性別役割分担意識、性暴力に通じる表現の影響などに関する講座や講演会を町民に対して開催します。	企画情報課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		メディア・リテラシーに関する講座等の実施回数	—	0回	2回

>> (3) 多様な性や生き方への理解の促進

NO.	具体的事業	事業内容			担当課
15	性の尊重に関する教育や啓発の充実	子どもたちが多様な性を尊重して生きていけるよう、学校における性教育や意識啓発を行います。			学校教育課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		小中学校で「性」や「いのち」などをテーマにした授業を実施した学校数	全校 (9校)	全校 (9校)	全校 (9校)
NO.	具体的事業	事業内容			担当課
16 重点	性的少数者に関する理解の促進	性的少数者についての理解促進のために、広報物や講演会を通じて住民や企業等への啓発を行います。			企画情報課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		性的少数者に関する理解促進のための住民向け啓発回数	—	1回	3回
		「LGBT ^{※1} 」という言葉の認知度	39.0%	70.9% ^{※2}	80.0%
NO.	具体的事業	事業内容			担当課
17 重点	性的少数者への支援	性的少数者であることにより困難な状況に置かれている人に対し、個別専門相談やLGBT電話相談等を周知し、支援します。			企画情報課
NO.	具体的事業	事業内容			担当課
18	町職員に対する性的少数者への理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・町職員向けに性的少数者に関する研修を実施します。 ・町の事業を実施するに当たり、性的少数者へ配慮します。 			企画情報課 人事秘書課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		LGBT ^{※1} に関する職員研修の実施回数	—	年0回	年1回

※1 LGBT・・・Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別が、自身の性同一性（性自認）と異なる人）の頭文字を取った性的少数者の総称の一つ。他にも自身の性自認や性的指向が定まっていない人（クエスチョニング、queer/questioning）などの性的少数者も存在している。

※2 2022（令和4）年の住民意識調査結果

基本方針2 あらゆる分野における個人の活躍の推進

男女が共に活躍できる社会を実現するためには、男女が互いに責任を担い、対等な立場で、家庭、職場、学校、地域など社会のあらゆる分野において意思決定や政策、方針決定過程に参画することが重要です。

しかし、現状では、女性の参画が十分でなかったり、意思決定などが男性主導で進められていたりする場合も多くあります。こうした社会通念や慣行を是正するため、女性の積極的登用や様々な活動への女性の参画を拡大していく必要があります。

また、社会の重要な担い手としての女性の役割を認識し、様々な分野で個人が活躍できるよう能力開発や就業支援等も進めなければなりません。

こうした中、2015（平成27）年度に「女性活躍推進法」が制定され、本町でも、2016（平成28）年度に「女性の活躍促進宣言」を掲げ、女性の活躍の推進を全町的に進めています。

なかでも、本町は、未来を担う子ども達を健やかに育てるため、子育て環境を整備し、女性が活躍しやすい環境づくりを行ってきました。

今後も子育てや介護などへの社会的支援をさらに充実させ、将来に向けて女性活躍のための環境整備を行うなど、男女が共に社会のあらゆる分野で活躍できるための取組を進めます。

>> (1) 政策や方針決定過程への女性の参画促進

NO.	具体的事業	事業内容			担当課
19 重点	審議会等への女性委員の積極的登用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・町の審議会や委員会等への女性委員の登用を進め、登用率の状況を調査・評価し、公表します。 ・委員の選出には、公募制を取り入れ、女性の人材発掘に努めるとともに、積極的に登用を進めます。 			企画情報課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		審議会等への女性の登用率	29.6%	28.1%	40.0%
NO.	具体的事業	事業内容			担当課
20 重点	町役場の女性職員の管理職登用の推進	女性職員の管理職登用を積極的に進めます。			人事秘書課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		町役場における女性管理職員の割合	27.1%	32.6%	40.0%

>> (2) 女性の能力開発と就業の支援

NO.	具体的事業	事業内容				担当課
21 重点	女性の能力開発のための学習機会、再就職や再雇用の支援及び起業支援の充実	女性の能力開発のためのセミナーや講座の実施、国や県が女性の再就職、再雇用及び起業のために実施する資格取得、能力開発等の講座やセミナーなどの情報提供をホームページ等で行います。				産業振興課 企画情報課
NO.	具体的事業	事業内容				担当課
22	ハローワークとの連携による就労支援	ハローワークと連携し、女性の就労を支援するセミナー等の情報を提供します。				産業振興課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標	
		女性の労働力率（30～34歳）	66.0% ※1	72.4% ※2	75.0%	
NO.	具体的事業	事業内容				担当課
23	女性の活躍事例の紹介	様々な働き方やキャリア形成に取り組んでいる女性の活躍事例を紹介します。				企画情報課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標	
		女性の活躍事例の紹介人数	—	0人	4人	
NO.	具体的事業	事業内容				担当課
24 重点	町役場の女性職員の能力開発と活躍の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の能力開発のため、積極的な職務分担や人事配置による多様なポストへの配置を行い、女性の活躍の場を広めます。 ・自治大学校、市町村アカデミー等の外部研修に積極的に派遣します。 				人事秘書課

※1 2015（平成27）年の実績値

※2 2020（令和2）年の国勢調査

>> (3) 子育てや介護などへの社会的支援の充実

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
25	子育て支援施設の充実と活用	子育て支援センター、児童館、放課後児童クラブ等の子育て世代に活用してもらえるよう、さらに充実させます。	子育て応援課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
26	子育て環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・一時保育、乳児保育、延長保育、病児病後児保育等、多様な保育ニーズに対応した保育環境を整えます。 ・待機児童の解消を継続します。 ・男性も女性も利用できるベビーベッドの設置など子育て環境の改善を図ります。 	こども保育課 子育て応援課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		保育園の待機児童数（各年4月時点）	0人※	0人	0人
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
27	子育てに関する多様な情報の提供	子育ての不安や孤立をなくし、男女がともに育児に関わることができるよう、広報紙やホームページなどを通して、子育てに関する情報を提供します。	子育て応援課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
28	子育てについての相談支援の充実	育児や子どもの健康に関する多様な問題を相談できる相談窓口を設置します。	子育て応援課 こども健康課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
29	子育てネットワークに対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てサークルやNPOなどを支援するため、活動の場を提供し、団体相互の連携や協力を促進します。 ・ファミリー・サポート事業を促進し、親同士の連携を進めます。 	子育て応援課 企画情報課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		ファミリー・サポート会員登録者数	252人※	230人	300人
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
30	介護の社会化と男女共同参画の視点にたった介護の重要性の啓発及び介護環境の整備	介護は、家族だけではなく、社会全体で担うものであること、介護分野での男女共同参画を進める必要があることを、広報紙や講座などを通して啓発します。また、介護ボランティア活動の分野を広げるなど、介護環境を整備します。	高齢者支援課		

※ 2017（平成29）年4月時点の実績値

>> (4) 男性の家庭生活への参画促進

NO.	具体的事業	事業内容	担当課								
31 重点	男性が家庭生活へ参画することに対する理解の促進	男性が積極的に家庭生活へ参画できるよう、啓発を行い理解の促進を図ります。	企画情報課								
NO.	具体的事業	事業内容	担当課								
32 重点	「パパ・ママ教室」への男性の参加促進	<p>出産を控えた親が子育てについて学ぶ場として、パパ・ママ教室を開催します。また、男女がともに子育てに関わることへの大切さを伝えるため、男性の参加を促進します。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>2016年実績</th> <th>2021年実績</th> <th>2027年目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>「パパ・ママ教室」への男性参加者率 (参加男性/初妊婦数)</td> <td>45.4%</td> <td>60.5%</td> <td>65.0%</td> </tr> </tbody> </table>	指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標	「パパ・ママ教室」への男性参加者率 (参加男性/初妊婦数)	45.4%	60.5%	65.0%	こども健康課
指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標								
「パパ・ママ教室」への男性参加者率 (参加男性/初妊婦数)	45.4%	60.5%	65.0%								
NO.	具体的事業	事業内容	担当課								
33	男性に対する子育て支援の充実	男性が子育てに積極的に関わられるよう、男性を対象にした育児・子育て講座の開催や相談事業を行い、男性の子育てを支援します。	子育て応援課								
NO.	具体的事業	事業内容	担当課								
34	男性の子育てネットワークづくりに対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・男性が参加する子育てサークルやNPOなどの活動を支援します。 ・男性が中心となって運営する子育てサークルやNPOの育成を促進します。 	子育て応援課 企画情報課								

>> (5) 様々な分野における男女共同参画の推進

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
35	区・自治会における男女共同参画の推進	地域における男女共同参画を実現するため、区・自治会活動への男性・女性双方の参加を働きかけます。	地域安心課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
36	農業者、自営業者等への男女共同参画に関わる情報提供と啓発	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業者に対し、家族経営協定や「あいち農山漁村男女共同参画プラン」に関わる情報提供を行い、農業に従事する女性の地位向上に向けた啓発を行います。 ・ 自営業及び家内労働に従事する女性を支援するため、研修、相談窓口などの情報や、情報交換、販売ができる場所などを提供します。 	産業振興課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		家族経営協定を結んでいる世帯数	3件	4件	5件
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
37	地域の企業に対する女性の参画促進の働きかけ	地域の企業の方針決定過程への女性参画を進めるため、性別に捉われない人材採用や登用を働きかけます。	産業振興課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
38	男女共同参画に関わるグループやNPOなどへの支援と団体交流ネットワークづくりの推進	男女共同参画に関わる活動に取り組んでいるグループやNPOなどを支援し、団体同士のネットワークづくりを進めます。	企画情報課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
39	あらゆる分野における女性リーダーの養成	町内の女性があらゆる分野において意思決定や方針決定過程で活躍できるよう、愛知県男女共同参画人材育成セミナーへの参加を促し、女性リーダーの育成を進めます。	企画情報課		

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
40	女性の防災リーダーの育成	防災に関する知識や技術を学ぶ講座を開催し、女性の防災リーダーを育成します。また、女性の防災リーダーの地域での活動を支援することで、地域防災における女性参画の推進を図ります。	地域安心課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		女性の防災・減災カレッジ 防災リーダー証資格認証者数（累計）	—	—	4人
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
41	防災に関する男女共同参画意識の醸成	男女共同参画の視点に立って被災時における、避難所の設営及び仮設住宅の管理運営に関する研修や訓練を行います。	地域安心課		

■ 『家族経営協定』

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。

「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。

出典：（一社）農山漁村女性・生活活動支援協会「『家族経営協定』のすすめ」

基本方針3 男女が共に働きやすい職場環境の整備

男女が共に健康で豊かな生活を送るための時間を確保し、多様な生き方を実現するためには、長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行を見直すとともに、男性も家事・育児・介護等へ参画するなど、男女が共に働き方や家庭生活での意識を変えることが重要です。

これまでも「労働基準法」や「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」など労働に関する法の整備が行われ、労働を取り巻く環境改善のための取組が進められてきました。

しかし、現実には、雇用機会や待遇、労働環境などにおいて男性が優遇されていると感じる人は依然多く、女性の雇用形態にパートやアルバイトなどの非正規労働が多いのが現状です。

さらに、女性の労働力率の推移をみると、M字カーブと言われるように結婚・出産期にかかる女性が一旦は離職を選択しています。また、高齢化が進む日本では、今後、介護による離職者の急激な増加も予想されます。このような状況から、多様な人材を積極的に活用しようとする考え方（ダイバーシティ）の推進は、労働者だけでなく、企業にとっても、介護などによる離職者を減らし、少子高齢化による労働力不足や消費者のニーズの多様化、グローバル化などに対応する上で有益です。

そして、近年では、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、社会生活においてテレワークや時差出勤の導入など、これまでの就業形態に大きな変化が生じることとなりました。テレワークなどの勤務形態の変化は、柔軟な働き方を可能にする一方、家事・育児などの女性の負担を大きくする一面もあります。

このような諸問題を解決するため、男女の格差解消やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティなどを推進し、男女が共に働きやすい環境の整備を進めていきます。

>> (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

NO.	具体的事業	事業内容				担当課
42 重点	住民へのワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と意識啓発	広報紙などを通してワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供し、意識啓発を図ります。				企画情報課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標	
		「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度	37.7%	47.5%*	55.0%	
NO.	具体的事業	事業内容				担当課
43 重点	事業者へのワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と意識啓発	事業者に対して、育児・介護休業制度の導入や取得促進、労働時間短縮の推進を呼びかけます。また、ワーク・ライフ・バランスの必要性や取組方法を伝え、多様な働き方が可能な職場環境の実現に努めます。				企画情報課 産業振興課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標	
		事業者へのワーク・ライフ・バランスに関する情報提供の回数	年2回	年2回	年4回	

※2022（令和4）年の住民意識調査結果

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
44	町職員のワーク・ライフ・バランスの推進	町職員に対して育児・介護休業の取得や育児・介護に係る休暇制度の利用、年次有給休暇の取得を呼びかけるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、職場環境を整備します。	人事秘書課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
45	ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の取組の紹介	女性も男性も働きやすい職場づくりを進めるため、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍の積極的な推進を行っている町内企業の取組を優良事例として広く紹介します。	企画情報課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		ファミリー・フレンドリー企業認定数（累計）	2事業所	3事業所	4事業所
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
46 重点	事業所におけるイクボスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所に対して、イクボス[※]に関する情報提供を行い、管理職員のイクボス宣言を働きかけます。 ・働き方を見直し、経営者も労働者も満足するための情報提供を行います。 ・町役場において、率先して管理職員のイクボス宣言を進めます。 	人事秘書課 企画情報課		

■ 『ファミリー・フレンドリー企業』

愛知県では、従業員の仕事と生活（育児・介護・地域での活動等）の調和に積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録する制度を運用し、その普及拡大に取り組んでいます。

出典：愛知県「人が輝くあいちワーク・ライフ・バランスの更なる前進を目指して」
(2017（平成29）年3月発行)

※イクボス・・・職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと（男性管理職に限らず、女性管理職も含む）。

>> (2) よりよい労働環境の整備

NO.	具体的事業	事業内容	担当課
47	男女雇用機会均等法など法制度の周知徹底と男女平等の積極的推進	男女雇用機会均等法など法制度の周知徹底を図るため町職員研修を実施します。	企画情報課
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者や労働者に対し、広報紙やホームページなどを通して、法制度を周知します。 ・ 企業や商工会と連携を図り、就業環境整備を進めるための講演会やセミナーに関する情報を事業者に提供するとともに、男女平等の職務分担や職務配置に関する啓発を進めます。 	産業振興課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
48	非正規労働等における均等待遇確保に関する啓発と情報提供	事業者や非正規労働者に対し、非正規労働者等の雇用管理の改善と均等待遇を図るため、情報提供と啓発を進めます。	産業振興課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
49	ハラスメント防止のための広報	ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメント、パワーハラスメント）等を防止するため、企業、学校に対し啓発を行います。	学校教育課 産業振興課

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
50	町役場における男女平等の積極的推進と環境整備	町職員の職務分担、人事配置、男女の育児休業等取得促進やハラスメント防止対策などにおいて、率先して男女平等を推進し、環境を整備します。	人事秘書課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		町役場男性職員の育児休業 ※1取得率※2	0.0%	10.5%	15.0%
		町役場男性職員の子育て特別休暇※3取得率※2 (①配偶者出産休暇、 ②育児参加の休暇)	①33.3% ②33.3%	①75% ②50%	①100% ②100%
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
51	町役場におけるハラスメント防止のための研修の実施と相談窓口の設置	ハラスメント等が人権侵害であるとの認識を広めるため、町職員に対して職員研修を開催します。また、ハラスメント等に関する町職員のための相談体制を整備します。	人事秘書課		

※1 町職員の育児休業・・・3歳未満の子を養育するための休業

※2 取得率・・・休業等の取得対象者数のうち取得者数の割合

※3 特別休暇・・・①配偶者の出産に係る休暇

妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行うための休暇（2日 取得可）

②男性職員の育児参加のための休暇

妻の産前産後期間中に未就学児を養育するための休暇（5日 取得可）

基本方針4 誰もが安心して心豊かに暮らせる社会づくり

全ての人に、生涯にわたり、健康で文化的な生活を送る権利があり、そのためには安心して暮らせる社会づくりが必要です。

配偶者等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）は、多くの場合が家庭内で起こるため、被害が潜在化したり、深刻化しやすくなっています。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の問題に起因して、生活不安・ストレスによりDVの増加や深刻化が懸念されています。DVは、重大な人権侵害であり、いかなる状況にあっても決して許されるものではないため、暴力の根絶に取り組むとともに、被害者に対する相談窓口を充実させ、必要な場合には、保護、援助などを行い、社会的、経済的、精神的な自立を支援していきます。

人々が生涯を通じて健康に過ごすためには、単に病気にかからないということだけではなく、身体的、精神的、社会的に健やかな状態であることが大切です。また、全ての人には、そのような健康を維持し、安全で満ち足りた性生活を営み、子どもを持つか持たないか、いつ、何人持つかについて決める権利（リプロダクティブヘルス/ライツ）があります。

しかし、女性のリプロダクティブ・ヘルス/ライツはより侵害されている傾向にあります。市民がその権利について、関心を持ち、正しい知識や情報を得られるよう、生涯を通じた健康づくりを支援します。

また、高齢者や障がい者、ひとり親世帯、外国人などは、心理的あるいは経済的な面で負担が大きく、様々な悩みを抱える場合があります。困難を抱えた人が相談できる体制などを整え、全ての人が地域社会の一員として社会参加でき、心豊かに暮らせる社会づくりを推進します。

>> (1) 配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶（★DV防止計画）

NO.	具体的事業	事業内容			担当課
52 重点	DV（ドメスティック・バイオレンス）や親密な関係のもとでの暴力を根絶するための啓発及び情報提供	DV（ドメスティック・バイオレンス）や親密な関係のもとでの暴力を根絶するため、様々な場で啓発し、意識の醸成を図ります。また、他市町村や関係機関と連携し、相談窓口などの情報提供を行います。			こども健康課 企画情報課
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		DV（ドメスティック・バイオレンス）に関するリーフレット等による情報提供の回数	年2回	年2回	年4回
		「DV（ドメスティック・バイオレンス）」という言葉の認知度	73.4%	82.2%*	85.0%

※2022（令和4）年の住民意識調査結果

NO.	具体的事業	事業内容	担当課
53 重点	配偶者等に対する暴力に関する相談体制の充実	配偶者等に対する暴力への対応を含めた相談窓口を開設し、関係機関等との連携を図ります。	こども健康課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
54	暴力の被害者とその家族の安全確保と暴力の被害者の自立支援のための体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関等と連携して、暴力の被害者やその家族(子ども)の安全を確保し、必要に応じて避難場所を提供します。 ・暴力の被害者が自立して生活できるよう支援する体制を整えます。 	こども健康課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
55	DV(ドメスティック・バイオレンス)防止に関わる町職員の育成	職員を対象とした、DV(ドメスティック・バイオレンス)防止に関する研修への参加促進を図り、暴力の被害者などに適切な対応ができる職員を育成します。	こども健康課

>> (2) 生涯を通じた健康づくり支援

NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
56	男女共同参画の視点にたった健康プログラムの推進	「いきいき東郷21」や「特定健康診査等実施計画」などに基づいた総合的健康プログラムの推進に当たって、性別やライフステージ、就業など多様な状況に応じた健診など、健康施策を実施します。	健康保険課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		特定健康診査受診率	48.6%	41.8%	60.0%以上
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
57	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する相談体制の充実	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）を尊重し、相談窓口を設けます。	こども健康課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
58	性感染症に関する啓発と相談窓口の設置	性に関して正しい知識を得るため、若年層で増加が目立つ性感染症に関する正しい知識を広めます。また、性感染症に関する相談窓口を設けます。	こども健康課		
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
59	妊娠・出産期における女性の健康支援と環境整備	母性保護や健康管理についての啓発と情報提供を進め、妊産婦健診の充実など、安心して妊娠・出産できる環境整備を行います。	こども健康課		
		指標	2016年実績	2021年実績	2027年目標
		妊産婦健康診査受診率※	103.6%	97.1%	100%
		新生児訪問の訪問率	98.2%	98.8%	100%
NO.	具体的事業	事業内容	担当課		
60	男女共同参画の視点にたった高齢者の生きがい支援と社会参加の促進	高齢者を対象とした学習機会や就労機会の提供、老人クラブ活動の充実など、高齢者の生きがい支援と社会参加を推進します。	高齢者支援課 産業振興課		

※妊産婦健康診査受診率の算出方法＝N年受診件数（N-1年受診券交付でN年に受診した件数を含む）／N年受診券交付件数

・・・N-1年分の受診件数も含むため、100%を超えることがあります。

NO.	具体的事業	事業内容	担当課
61	男女共同参画の視点にたった高齢者福祉施策の推進	「東郷町高齢者福祉計画」に基づき、高齢者を対象とした施策を推進します。	高齢者支援課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
62	メンタルヘルス対策の充実	うつ病予防などメンタルヘルスに関する情報を提供し、講演会の実施や相談窓口を設けます。	健康保険課

>> (3) 様々な困難を抱える人々への支援

NO.	具体的事業	事業内容	担当課
63	男女共同参画の視点にたった障がい者の自立支援の推進	「東郷町障がい福祉ビジョン」などに基づき、障がい者自立支援を推進します。	福祉課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
64	男女共同参画の視点にたった障がいのある子どもをもつ家庭に対する子育て支援・相談の充実	障がいのある子どもをもつ家庭に対して、NPOやボランティア団体などと連携して適切な情報提供を行い、相談窓口を設けるなど、子育て支援を充実します。	福祉課 こども健康課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
65	ひとり親家庭への経済的な支援	ひとり親家庭の生活安定を図るため、経済的な支援等を行います。	子育て応援課 学校教育課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
66	男女共同参画の視点にたった高齢者の経済的自立の支援	高齢者が貧困に陥らないよう、経済的自立支援を行います。	福祉課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
67	在住外国人に対する情報提供と相談体制の充実	在住外国人に対して、生活に必要な情報を提供します。また、在住外国人が相談できる相談窓口を設置します。	企画情報課
NO.	具体的事業	事業内容	担当課
68	子どもを対象にした悩みごと相談窓口の設置	NPOやボランティア団体などと連携して、虐待やいじめなどの問題に対して、子ども自身が相談できる窓口を設けます。	学校教育課 企画情報課

5 重点施策

多岐にわたる事業を効果的に進めるには、社会情勢の変化による新たな課題や意識調査結果から本町の現状や課題を踏まえ、緊急度や優先度を考慮する必要があります。そのため、以下のように重点施策を6つにまとめ、特に重点的に取り組みます。

① 男女共同参画の意識を定着させる

- ▶ 固定的な性別役割分担意識の解消や男女平等を進めるための意識啓発
- ▶ 男女共同参画を推進するための教育や学習の推進

② 多様な性や生き方への理解を促進する

- ▶ 性的少数者に関する理解の促進

③ 女性の活躍を推進する

- ▶ 審議会等への女性委員の積極的登用の推進
- ▶ 町役場の女性職員の管理職登用の推進
- ▶ 女性の能力開発と就業の支援

④ 男性の家庭生活への参画を促進する

- ▶ 男性が家庭生活へ参画することに対する理解の促進
- ▶ 「パパ・ママ教室」への男性の参加促進

⑤ ワーク・ライフ・バランスを推進する

- ▶ 住民や事業者へのワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発
- ▶ 事業所におけるイクボス[※]の推進

⑥ 配偶者等に対するあらゆる暴力を根絶する

- ▶ 配偶者等に対する暴力を根絶するための啓発や相談体制の充実

6 成果目標

男女共同参画社会の実現に向けて、重点施策などをはじめとする様々な事業に取り組む上で、その成果を測るための成果目標を設定します。

【成果目標】

指標		2016年 実績値	2021年 実績値	2027年 目標値	No.
1	講演等実施後のアンケートで「男女共同参画についての理解が深まった」と回答した人の割合	—	97.0%	98.0%	1
2	「男女共同参画社会」という言葉の認知度	54.2%	61.6% ^{※3}	75.0%	2
3	「LGBT」という言葉の認知度	39.0%	70.9% ^{※3}	80.0%	16
4	審議会等への女性の登用率	29.6%	28.1%	40.0%	19
5	町役場における女性管理職員の割合	27.1%	32.6%	40.0%	20
6	女性の労働力率（30～34歳）	66.0% ^{※1}	72.4% ^{※4}	75.0%	22
7	保育園の待機児童数（各年4月時点）	0人 ^{※2}	0人	0人	26
8	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度	37.7%	47.5% ^{※4}	55.0%	42
9	町役場男性職員の育児休業取得率	0.0%	10.5%	15.0%	50
10	「DV（ドメスティック・バイオレンス）」という言葉の認知度	73.4%	82.2% ^{※1}	85.0%	52

※1 2015（平成27）年の実績値

※2 2017（平成29）年4月時点の実績値

※3 2022（令和4）年の住民意識調査結果

※4 2020（令和2）年の国勢調査

第4章 計画の推進

1 推進体制の整備

(1) 国、県との連携

男女共同参画に関する国、県の政策動向を把握し、その情報を住民に提供するとともに、その制度を有効に活用するなど連携を図ります。

(2) 周辺市との連携

周辺市と男女共同参画施策に関する情報交換などを行い、連携を図ります。

(3) 学校、企業、地域諸団体・NPOなどとの連携

学校、企業、地域諸団体、NPOなどと積極的に情報交換するなど連携を図りながら男女共同参画施策を推進します。

(4) 庁内推進体制の強化

男女共同参画の推進に当たっては、各課等との連携を図り、全庁的に取り組むため、庁内組織である「男女共同参画推進会議」を活用します。

また、町職員一人ひとりが男女共同参画の必要性を認識し、施策に取り組めるよう研修等を実施します。

2 推進の進捗管理

(1) 指標の設定

計画の実行性を高めるため、基本方針ごとに成果目標とその目標値を設定しました。事業実績を追っていくことで、計画の進捗状況や成果を客観的に把握します。

(2) 実施進捗の公表と評価・検証

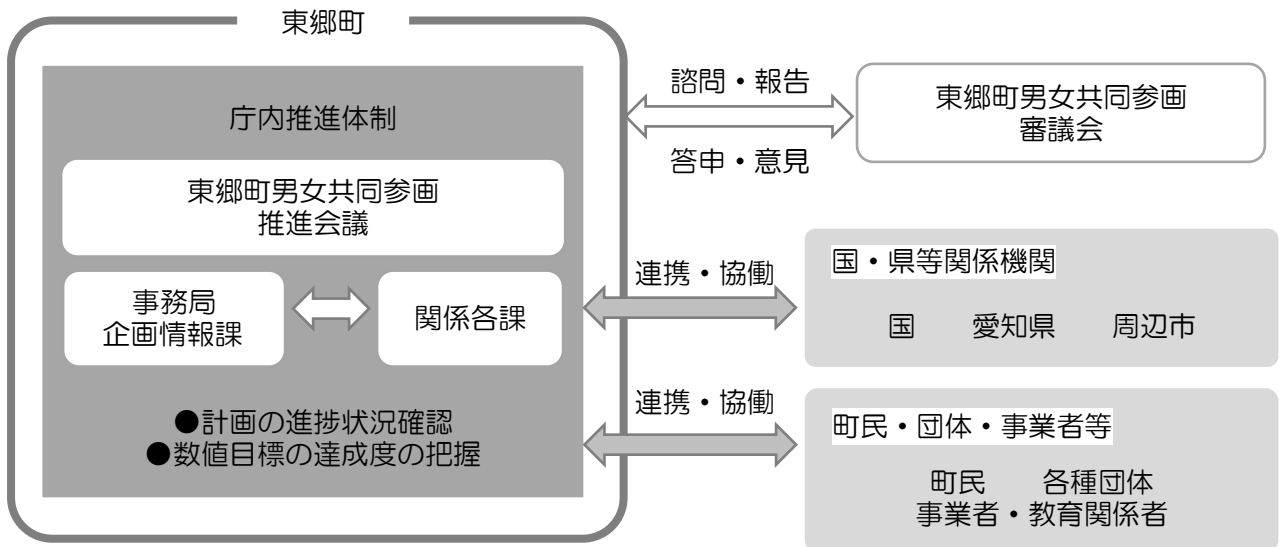
東郷町男女共同参画推進条例第 11 条に基づき、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ、公表します。

また、「東郷町男女共同参画審議会」を評価機関に位置付け、毎年度審議会に進捗状況を報告し、チェックを受けることで、町民視点を取り入れます。審議会は、事業の進捗状況を確認し、指標の達成度を評価します。

(3) 計画に関する情報の収集・調査研究

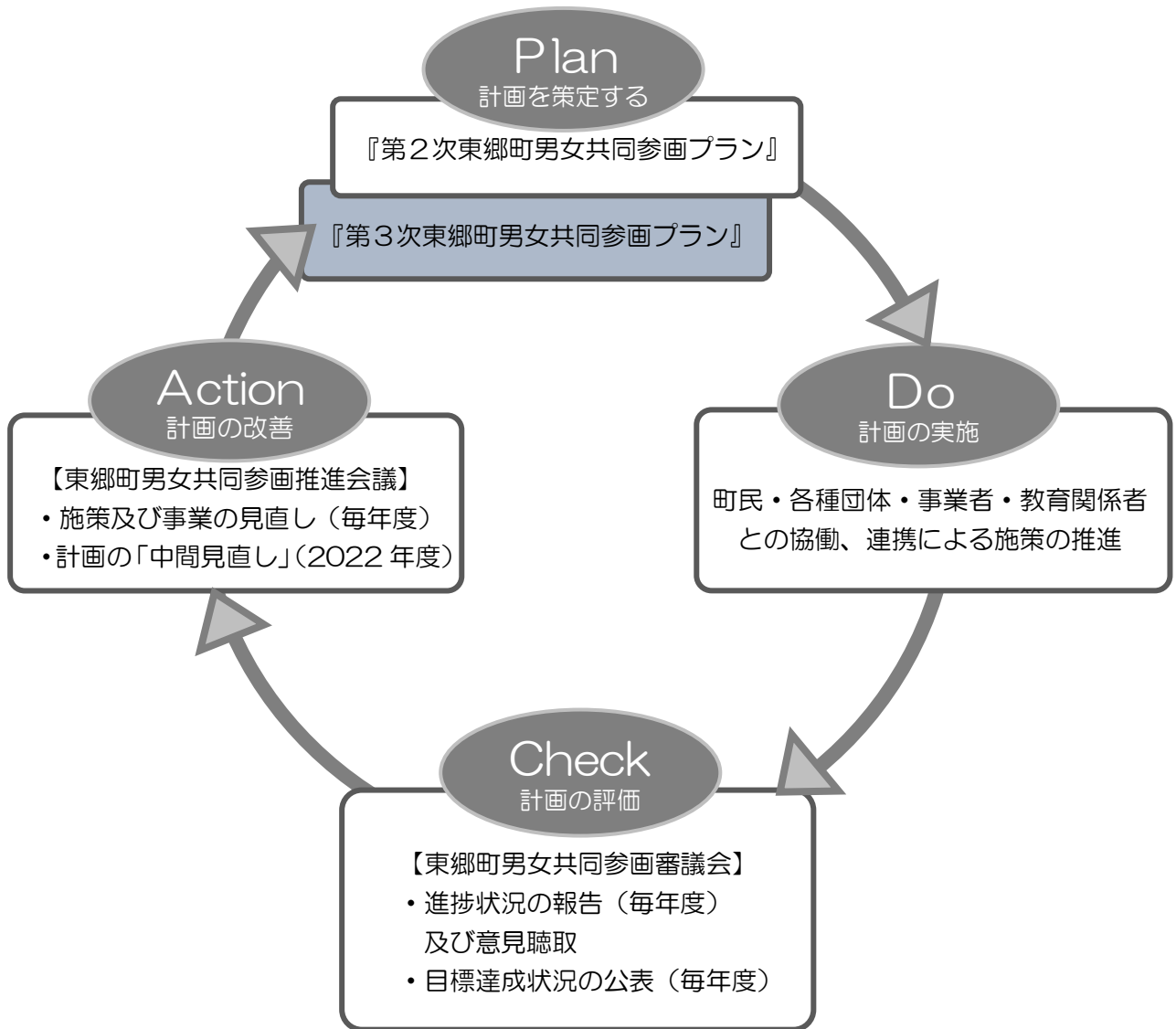
計画を効果的に推進するために、住民意識調査や各種アンケートなど実態調査を行うとともに、男女共同参画に関する情報収集、調査及び研究を行います。

■計画の推進体制イメージ



(4) 計画の着実な推進

計画において位置付けた各施策を着実に推進するため、「PDCAサイクル」による「継続的改善」の考え方を基本とし、事業の進捗管理を行います。また、より効果的な取組を実施するため、必要に応じて本計画の見直し等を行います。



資料編

1 第2次東郷町男女共同参画プラン 体系

基本方針		基本施策		重点事業
1	人権の尊重と 男女共同参画社会 に向けての意識改革	1	人権を尊重した男女共同参画の意識の啓発	重点 重点
		2	男女共同参画を推進する教育や学習の充実	重点 重点
		3	多様な性や生き方への理解の促進	重点 重点
2	あらゆる分野における 個人の活躍の推進	1	政策や方針決定過程への女性の参画促進	重点 重点
		2	女性の能力開発と就業の支援	重点
		3	子育てや介護などへの社会的支援の充実	
		4	男性の家庭生活への参画促進	重点 重点
		5	様々な分野における男女共同参画の推進	

事業	
1	男女共同参画に関わる講座やセミナーの開催
2	広報紙やホームページ等を通じた啓発
3	男女共同参画に関わる調査の実施と公表及び研究の実施
4	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の尊重に関する啓発の推進
5	町の広報物等におけるジェンダー平等に配慮した表現の確立
6	男女共同参画に関わる情報の提供
7	男女平等に関する国際的動向の把握と情報提供
8	学校や保育園などにおける男女平等で個を大切にす教育及び啓発の推進
9	キャリア教育の推進
10	様々な人々が学習できる環境の整備と多様な人生選択ができるための学習機会の充実
11	小中学生を対象とした講座等の実施
12	小中学校における副読本やジェンダー平等に関するリーフレットを活用した男女共同参画教育の推進
13	子どもを対象にした出会いや活動の場の提供
14	メディア・リテラシーを高める学習機会の提供
15	性の尊重に関する教育や啓発の充実
16	性的少数者に関する理解の促進
17	性的少数者への支援
18	町職員に対する性的少数者への理解の促進
19	審議会等への女性委員の積極的登用の推進
20	町役場の女性職員の管理職登用の推進
21	女性の能力開発のための学習機会、再就職や再雇用の支援及び起業支援の充実
22	ハローワークとの連携による就労支援
23	女性の活躍事例の紹介
24	町役場の女性職員の能力開発と活躍の促進
25	子育て支援施設の充実と活用
26	子育て環境の整備
27	子育てに関する多様な情報の提供
28	子育てについての相談支援の充実
29	子育てネットワークに対する支援
30	介護の社会化と男女共同参画の視点にたった介護の重要性の啓発及び介護環境の整備
31	男性が家庭生活へ参画することに対する理解の促進
32	「パパ・ママ教室」への男性の参加促進
33	男性に対する子育て支援の充実
34	男性の子育てネットワークづくりに対する支援
35	区・自治会における男女共同参画の推進
36	農業者、自営業者等への男女共同参画に関わる情報提供と啓発

基本方針		基本施策		重点 事業
2	あらゆる分野における 個人の活躍の推進	5	様々な分野における男女共同参画の推進	
3	男女が共に働きやすい 職場環境の整備	1	ワーク・ライフ・バランスの推進	重点 重点
		2	よりよい労働環境の整備	重点
4	誰もが安心して 心豊かに暮らせる 社会づくり	1	配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶	重点 重点
		2	生涯を通じた健康づくり支援	
		3	様々な困難を抱える人々への支援	

事業

37	地域の企業に対する女性の参画促進の働きかけ
38	男女共同参画に関わるグループやNPOなどへの支援と団体交流ネットワークづくりの推進
39	あらゆる分野における女性リーダーの養成
40	女性の防災リーダーの育成
41	防災に関する男女共同参画意識の醸成
42	住民へのワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と意識啓発
43	事業者へのワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と意識啓発
44	町職員のワーク・ライフ・バランスの推進
45	ワーク・ライフ・バランスを推進する企業の取組の紹介
46	事業所におけるイクボスの推進
47	男女雇用機会均等法など法制度の周知徹底と男女平等の積極的推進
48	非正規労働等における均等待遇確保に関する啓発と情報提供
49	ハラスメント防止のための広報
50	町役場における男女平等の積極的推進と環境整備
51	町役場におけるハラスメント防止のための研修の実施と相談窓口の設置
52	DV（ドメスティック・バイオレンス）や親密な関係のもとでの暴力を根絶するための啓発や情報提供
53	配偶者等に対する暴力に関する相談体制の充実
54	暴力の被害者とその家族の安全確保と暴力の被害者の自立支援のための体制の整備
55	DV（ドメスティック・バイオレンス）防止に関わる町職員の育成
56	男女共同参画の視点にたった健康プログラムの推進
57	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関する相談体制の充実
58	性感染症に関する啓発と相談窓口の設置
59	妊娠・出産期における女性の健康支援と環境整備
60	男女共同参画の視点にたった高齢者の生きがい支援と社会参加の促進
61	男女共同参画の視点にたった高齢者福祉施策の推進
62	メンタルヘルス対策の充実
63	男女共同参画の視点にたった障がい者の自立支援の推進
64	男女共同参画の視点にたった障がいのある子どもをもつ家庭に対する子育て支援・相談の充実
65	ひとり親家庭への経済的な支援
66	男女共同参画の視点にたった高齢者の経済的自立の支援
67	在住外国人に対する情報提供と相談体制の充実
68	子どもを対象にした悩みごと相談窓口の設置

2 目標値一覧

基本方針1 人権の尊重と男女共同参画社会に向けての意識改革

指標		2016年 実績値	2021年 実績値	2027年 目標値
1	男女共同参画に関する講座・講演会等の参加者数	457人	402人 (高校講座)	550人
	講演等実施後のアンケートで「男女共同参画についての理解が深まった」と回答した人の割合	—	97.0%	98.0%
2	男女共同参画情報誌の発行回数	1回	1回	1回
	町公式SNS等への情報掲載の回数	—	—	8回
	「男女共同参画社会」という言葉の認知度	54.2%	61.6%※	75.0%
6	男女共同参画情報コーナーの関連図書の設置数(役場1階ロビー・図書館)	304冊	407冊	420冊
	男女共同参画情報コーナーの関連図書の貸出冊数(役場1階ロビー)	—	141冊	160冊
11	小中学生を対象とした講座等の実施回数	—	—	9回
14	メディア・リテラシーに関する講座等の実施回数	—	0回	2回
15	小中学校で「性」や「いのち」などをテーマにした授業を実施した学校数	全校 (9校)	全校 (9校)	全校 (9校)
16	性的少数者に関する理解促進のための住民向け啓発回数	—	1回	3回
	「LGBT」という言葉の認知度	39.0%	70.9%※	80.0%
18	LGBTに関する職員研修の実施回数	—	0回	年1回

※ 2022(令和4)年の住民意識調査結果

基本方針2 あらゆる分野における個人の活躍の推進

指標		2016年 実績値	2021年 実績値	2027年 目標値
19	審議会等への女性の登用率	29.6%	28.1%	40.0%
20	町役場における女性管理職員の割合	27.1%	32.6%	40.0%
22	女性の労働力率（30～34歳）	66.0% ※1	72.4% ※3	75.0%
23	女性の活躍事例の紹介人数	—	0人	4人
26	保育園の待機児童数（各年4月時点）	0人 ※2	0人	0人
29	ファミリー・サポート会員登録者数	252人 ※2	230人	300人
32	「パパ・ママ教室」への男性参加者率 （参加男性/初妊婦数）	45.4%	60.5%	65.0%
36	家族経営協定を結んでいる世帯数	3件	4件	5件
40	女性の防災・減災カレッジ防災リーダー証資格 格認証者数（累計）	—	—	4人

※1 2015（平成27）年の実績値

※2 2017（平成29）年4月時点の実績値

※3 2020（令和2）年の国勢調査

基本方針3 男女が共に働きやすい職場環境の整備

指標		2016年 実績値	2021年 実績値	2027年 目標値
42	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の 認知度	37.7%	47.5%※	55.0%
43	事業者へのワーク・ライフ・バランスに関する 情報提供の回数	年2回	年2回	年4回
45	ファミリー・フレンドリー企業認定数（累計）	2事業所	3事業所	4事業所
50	町役場男性職員の育児休業取得率	0.0%	10.5%	15.0%
	町役場男性職員の子育て特別休暇取得率 （①配偶者出産休暇、②育児参加の休暇）	①33.3% ②33.3%	①75% ②50%	①100% ②100%

※ 2022（令和4）年の住民意識調査結果

基本方針4 誰もが安心して心豊かに暮らせる社会づくり

指標		2016年 実績値	2021年 実績値	2027年 目標値
52	DV（ドメスティック・バイオレンス）に関するリーフレット等による情報提供の回数	年2回	年2回	年4回
	「DV（ドメスティック・バイオレンス）」という言葉の認知度	73.4%	82.2%	85.0%
56	特定健康診査受診率	48.6%	41.8%	60.0%以上
59	妊産婦健康診査受診率	103.6%	97.1%	100%
	新生児訪問の訪問率	98.2%	98.8%	100%

3 用語解説

あ行

- イクボス

職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと（男性管理職に限らず、女性管理職も含む）。

- SDGs

SDGsとは「Sustainable Development Goals」の頭文字を取ったものであり、日本語では「持続可能な開発目標」という。世界で広がる貧困・格差・地球環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」を目指す世界共通の目標である。

- NPO（Non-Profit Organization）

民間非営利組織のこと。1998（平成10）年にNPO法が成立してからは、NPO（特定非営利活動）法人格を持つ団体が増えているが、一般的には、法人格の有無にかかわらず、社会や地域のために営利を求めず活動しているボランティア団体、市民活動団体など、広い意味で用いられる。

- LGBT（性的少数者）

Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別が、自身の性同一性（性自認）と異なる人）の頭文字を取った性的少数者の総称の一つ。他にも自身の性自認や性的指向が定まっていない人（クエスチョニング、queer/questioning）などの性的少数者も存在している。

か行

- 家族経営協定

家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要である。これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたもの。

- キャリア

自分の人生を構成する一連の出来事のこと。

- 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を合計した指標であり、1人の女性が一生の間に産む平均の子どもの人数を表したもの。

- 高齢化率

総人口のうち 65 歳以上の高齢者が占める割合。

さ行

- ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別のこと。

- 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、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、性別による格差を明らかにすることができる。

- 女子差別撤廃条約

正式名称は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」という。

女子に対するあらゆる差別の撤廃を基本理念とし、政治的・経済的・社会的活動などにおける差別を撤廃するために締約国が適切な措置を取ることを求める条約である。1979（昭和54）年の国連総会で採択され、1981（昭和56）年に発効した。日本では1985（昭和60）年から効力が発生した。

- スクール・セクシュアル・ハラスメント

学校教育に携わる教職員による児童生徒へのセクシュアル・ハラスメント及びわいせつ行為のこと。

- セクシュアル・ハラスメント

職場や学校などで、相手の意思に反して、性的な言動や行為を繰り返すなどして、相手の生活環境を害し、又はその相手に不利益を与える行為をいう。

- SOGIE（ソジー/性的指向、性自認及びジェンダー表現）

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）及びジェンダー表現（Gender Expression）を組み合わせた用語で、性的指向（Sexual Orientation）は恋愛・性愛の対象がどの性になるのか、性自認（Gender Identity）は自分の性別をどう認識しているか、ジェンダー表現（Gender Expression）は自分の性を服装やしぐさ、言葉遣いなどでどう表現するかを指す。

た行

- 男女共同参画社会

全ての人の人権が尊重され、性別にかかわらず個性や能力を十分に発揮できる社会のこと。このような社会を目指し、1999（平成11）年に「男女共同参画社会基本法」が制定された。

家庭（家事・育児・介護など）・学校・職場・地域（区・自治会行事など）など、あらゆる分野において「男だから」「女だから」と性別によって役割や行動が決められる社会のあり方を見直し、男女が等しく利益を受け取り、責任を共に担っていく社会を目指している。

- DV（ドメスティック・バイオレンス）

夫婦や恋人などの親密な関係にある人、またはあった人からの身体的、精神的、性的な苦痛を与える暴力的な行為、その他心身に有害な影響を及ぼす発言又は行動のこと。

は行

- パワーハラスメント

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

- ファミリー・サポート事業

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦・主夫等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うもの。

- ファミリー・フレンドリー企業

社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業のこと。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けている。

- ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

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に、必要な範囲内において男女のいずれか的一方に対して機会を積極的に提供することであり、男女どちらの側についても適用される措置である。

ま行

・マタニティハラスメント

働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。働く女性を悩ませる「セクシュアル・ハラスメント」「パワーハラスメント」に並ぶ3大ハラスメントの1つ。

・メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じてコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

・モラルハラスメント

主に言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的・身体的な暴力のこと。無視などの態度や人格を傷つけるような言葉など、精神的な嫌がらせ・迷惑行為を含む。

ら行

・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

1994（平成6）年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されている。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されている。

わ行

・ワーク・ライフ・バランス

老若男女誰もが、生き生きと自分らしく充実した生活を実現させるために、仕事上の責任を果たすとともに、家庭生活や地域活動、個人の趣味などにおいても、各ライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のこと。

4 男女共同参画のあゆみ(年表)

■男女共同参画に関する年表(世界・日本・愛知県・東郷町)

	世 界	日 本
1945(昭 20)	・ 国際連合設立	
1946(昭 21)	・ 「婦人の地位委員会」発足	・ 初の婦人参政権行使 ・ 日本国憲法公布
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)	
1975(昭 50)	・ 国際婦人年世界会議(メキシコシティ)において「世界行動計画」採択	・ 総理府に「婦人問題企画推進本部」設置
1976(昭 51)	・ 「国連婦人の10年」開始(1976~1985)	
1977(昭 52)		・ 「国内行動計画」策定
1978(昭 53)		
1979(昭 54)	・ 女子差別撤廃条約採択	
1980(昭 55)	・ 「国連婦人の10年」中間年世界会議(コペンハーゲン)	
1981(昭 56)		・ 「国内行動計画後期重点目標」策定
1982(昭 57)		
1984(昭 59)		
1985(昭 60)	・ 「国連婦人の10年」世界会議(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	・ 国籍法改正 ・ 男女雇用機会均等法公布 ・ 女子差別撤廃条約批准
1986(昭 61)		
1987(昭 62)		・ 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定
1988(昭 63)		
1989(平 1)	・ 児童の権利に関する条約採択	
1990(平 2)	・ 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択	
1991(平 3)		・ 育児休業法公布 ・ 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改訂)」策定
1992(平 4)		
1993(平 5)	・ 世界人権会議(ウィーン)	
1994(平 6)	・ 第4回世界女性会議のためのエスカップ地域準備会議(ジャカルタ) ・ 「ジャカルタ宣言」を採択 ・ 国際人口・開発会議(カイロ)	・ 児童の権利に関する条約批准 ・ 総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置 ・ 男女共同参画推進本部設置

愛 知 県	東 郷 町	
		1945(昭 20)
		1946(昭 21)
		1948(昭 23)
		1967(昭 42)
		1975(昭 50)
・ 総務部に青少年婦人室を設置 「愛知県婦人問題懇話会」などの取り組み開始		1976(昭 51)
・ 「婦人の生活実態と意識に関する調査報告書」作成（平成3年度まで毎年）		1977(昭 52)
・ 「愛知県地方計画・推進計画'78-'80」に婦人の項目を設ける		1978(昭 53)
・ 母子福祉会館開館		1979(昭 54)
		1980(昭 55)
・ 「婦人職業サービスルーム」の開設 ・ 「婦人情報資料コーナー」開設		1981(昭 56)
・ 「第5次愛知県地方計画」に婦人部門を位置付ける ・ 婦人問題開発事業開始	・ 第2次東郷町総合計画に「婦人教育」が盛り込まれる。	1982(昭 57)
・ 市町村婦人対策推進事業費補助制度開始		1984(昭 59)
・ 「国連婦人の10年」記念事業実施		1985(昭 60)
・ 婦人情報・相談・交流コーナー開所		1986(昭 61)
・ 女性グループ活動交流事業開始	・ 東郷町議会に初の女性議長	1987(昭 62)
	・ 役場に初の女性課長	1988(昭 63)
・ 「あいち女性プラン」策定		1989(平 1)
		1990(平 2)
・ 女性総合センター基本計画策定 ・ あいち女性プラン推進研究会設置		1991(平 3)
・ 市町村女性行政担当者研修会開始	・ 東郷診療所に女性所長就任	1992(平 4)
・ 「青少年婦人室」から「青少年女性室」へ名称変更 ・ 「審議会等委員への女性の登用推進要綱」制定		1993(平 5)
・ 「あいち農山漁村女性プラン」策定		1994(平 6)

	世 界	日 本
1995(平 7)	・ 第 4 回世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	・ 育児休業法改正（介護休業制度の法制化）
1996(平 8)		・ 「男女共同参画ビジョン」答申 ・ 「男女共同参画 2000 年プラン」策定
1997(平 9)		・ 男女雇用機会均等法改正
1998(平 10)		
1999(平 11)		・ 男女共同参画社会基本法公布、施行
2000(平 12)	・ 女性 2000 年会議（ニューヨーク） 「政治宣言」「成果文書」採択	・ 「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ・ 「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・ 男女共同参画基本計画策定
2001(平 13)		・ 内閣府に「男女共同参画局」「男女共同参画会議」設置 ・ 「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」公布
2002(平 14)		
2003(平 15)		・ 「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 ・ 「母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法」公布・施行
2004(平 16)		・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正
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）	・ 「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 ・ 改正育児・介護休業法施行
2006(平 18)		・ 男女雇用機会均等法改正
2007(平 19)		・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・ 「男女雇用機会均等対策基本方針」策定 ・ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定
2008(平 20)		・ 「女性参画加速プログラム」策定
2009(平 21)		・ 「育児・介護休業法」改正
2010(平 22)	・ 第 54 回国連婦人の地位委員会「北京＋15」開催（ニューヨーク）	・ 「第 3 次男女共同参画基本計画」策定
2011(平 23)	・ UN Woman 正式発足 ・ 人権、性的指向及び性自認決議（SOGI 決議）（国連人権理事会）	
2012(平 24)		

愛 知 県	東 郷 町	
・「第4回世界女性会議」記念事業実施	・役場に初の女性次長	1995(平7)
・愛知県女性総合センター開館		1996(平8)
・「あいち男女共同参画2000年プラン」策定		1997(平9)
・あいち男女共同参画推進市町村サミット開催		1998(平10)
		1999(平11)
		2000(平12)
・あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」策定	・第4次東郷町総合計画に「男女共同参画社会」が盛り込まれる。	2001(平13)
・愛知県男女共同参画推進条例施行 ・愛知県男女共同参画審議会発足	・小学校に初の女性校長	2002(平14)
		2003(平15)
・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	・イーストプラザいこまい館開館	2004(平16)
・「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	・東郷町子育て支援計画を策定	2005(平17)
・「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」改定	・東郷町男女共同参画プラン策定懇話会設置	2006(平18)
・愛知県少子化対策推進条例施行 ・「女性のチャレンジ相談」開始		2007(平19)
・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(2次)」策定	・東郷町男女共同参画プラン策定	2008(平20)
		2009(平21)
・「あいちはぐみんプラン」策定		2010(平22)
・「あいち男女共同参画プラン2011-2015～多様性に富んだ活力ある社会を目指して～」策定	・東郷町男女共同参画推進条例施行 ・東郷町男女共同参画審議会発足 ・第5次東郷町総合計画に「男女それぞれの個性や能力を生かせる社会をつくる」基本施策を掲げる。 ・役場に初の女性部長 ・東郷町農業委員会に初の女性委員	2011(平23)
・「あいち仕事と生活の調和行動計画」策定		2012(平24)

	世 界	日 本
2013(平 25)		・「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」の一部改正
2014(平 26)	・第 58 回国連婦人会の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント：決議案採択	・「男女雇用機会均等法」一部改正 ・「次世代育成支援対策推進法」改正
2015(平 27)	・第 59 回国連婦人の地位委員会「北京＋20」開催 ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）」採択	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」策定
2016(平 28)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 ・「男女雇用機会均等法」一部改正 ・「育児・介護休業法」一部改正
2017(平 29)		
2018(平 30)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行
2019 (平 31・令元)	・「W20（Women20）」日本開催（「国際女性会議WAW！」と同時開催	・女性活躍推進法の一部改正（一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等）
2020(令 2)		・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定
2021(令 3)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」施行
2022(令 4)		・「育児・介護休業法」一部改正 ・「AV 出演被害防止・救済法」施行

愛 知 県	東 郷 町	
<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（3次）」策定 ・「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・東郷町男女共同参画プラン改定（中間見直し） 	2013(平 25)
<ul style="list-style-type: none"> ・「県民生活部社会活動推進課男女共同参画室」から「県民生活部男女共同参画推進課」へ組織変更 		2014(平 26)
<ul style="list-style-type: none"> ・「あいはぐみんプラン 2015-2019」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「東郷町子ども・子育て支援事業計画」策定 ・「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」策定 	2015(平 27)
<ul style="list-style-type: none"> ・「あいち男女共同参画プラン 2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会をめざして～」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2020」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法に基づく女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」策定 ・「女性の活躍促進宣言」 	2016(平 28)
	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進講座」開講 ・東郷町男女共同参画社会のロゴマーク作成 	2017(平 29)
<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（4次）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次東郷町男女共同参画プラン策定 	2018(平 30)
	<ul style="list-style-type: none"> ・イクボス研修及びイクボス宣言を実施 	2019 (平 31・令元)
<ul style="list-style-type: none"> ・「あいはぐみんプラン 2020-2024」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・第6次東郷町総合計画に「ワーク・ライフ・バランスの推進」や「男女共同参画の推進」を主な施策として掲げる。 	2020(令 2)
<ul style="list-style-type: none"> ・「あいち男女共同参画プラン 2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン 2025」策定 		2021(令 3)
		2022(令 4)

5 東郷町男女共同参画推進条例

平成 22 年 12 月 21 日条例第 18 号

東郷町男女共同参画推進条例

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 6 条）

第 2 章 性別による権利侵害の禁止（第 7 条・第 8 条）

第 3 章 基本的施策（第 9 条—第 20 条）

第 4 章 東郷町男女共同参画審議会（第 21 条）

第 5 章 雑則（第 22 条）

附則

私たちのまち東郷町は、法の下での平等を定めた日本国憲法及び男女の人権が尊重される社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法の理念に基づき、性別や世代にかかわらず、一人ひとりが夢と希望を持ち、心の豊かさを実感できる思いやりと活力あるまちづくりを目指しています。

本町では、東郷町男女共同参画プランを基に、男女共同参画の推進に関する施策に取り組んでいますが、男女それぞれの個性や能力を十分に生かせる社会をつくるためには、男女共同参画の理念をすべての人が理解し、町と町民が協働して、この課題に取り組んでいくことが必要です。

私たちは、男女が互いにその人権を尊重し、性別を問わず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現のため、社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進することを決意し、ここにこの条例を制定します。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、町、町民及び事業者の責務を明らかにするとともに、町が実施する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、これ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 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）における活動に参画する機会が確保され、もって男女が対等に政治的、経済的、社会的及び文化的な利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 町民 町内に住所を有する者及び町内に通勤又は通学する者をいう。
- (3) 事業者 町内において事業活動を行う個人及び法人をいう。
- (4) 積極的改善措置 第 1 号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で、男女のいずれかに対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項に基づき行われなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳を重んじ、性別による差別的な扱いを行わず、個人としての能力を発揮する機会を確保すること及び男女の人権を尊重すること。
- (2) 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すること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、町の施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を確保すること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活及び家庭生活以外の社会のあらゆる分野の活動との両立ができるようにすること。
- (5) 男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利について、自らの意思が十分に尊重されること。
- (6) 男女共同参画の推進に向けた取組を国際的協調の下に行うこと。

(町の責務)

第4条 町は、前条の基本理念（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 町は、町民及び事業者と連携を図り、協力して男女共同参画の推進に取り組むものとする。

(町民の責務)

第5条 町民は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、町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ものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に自ら積極的に取り組むとともに、町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ものとする。

第2章 性別による権利侵害の禁止

(性別による権利侵害の禁止)

第7条 何人も、次に掲げる男女共同参画を阻害する行為を行ってはならない。

- (1) 性別による差別的な扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント（性的な言動によりその言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動に対する個人の対応により当該個人に不利益を与える行為をいう。）
- (3) ドメスティック・バイオレンス（配偶者、恋人その他の親密な関係にある者の間又は親密な関係にあった者の間における暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）

(公衆に表示する情報への配慮)

第8条 何人も、公衆に広く表示する情報において、次に掲げる表現を行わないように配慮し、その情報が社会に及ぼす影響を考慮しなければならない。

- (1) 性別による役割の分担を正当化し、及び助長する表現
- (2) 男女間の暴力を正当化し、及び助長する表現
- (3) 過度の性的な表現

第3章 基本的施策

(基本計画)

第9条 町長は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項に規定する

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「基本計画」という。)を策定するものとする。

2 町長は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ第 21 条に規定する東郷町男女共同参画審議会(第 19 条において「審議会」という。)に諮問しなければならない。

3 町長は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ町民及び事業者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ものとする。

4 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。ただし、基本計画の規定の字句の訂正その他基本計画の主旨を変えない軽微な変更については、この限りでない。

(積極的改善措置の実施)

第 10 条 町は、社会のあらゆる分野の活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、町民及び事業者と協力し、積極的改善措置を講ずるものとする。

(実施状況の公表)

第 11 条 町長は、毎年、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を取りまとめ、公表するものとする。

(雇用の分野における男女共同参画の推進)

第 12 条 町長は、雇用の分野における男女共同参画を推進するため必要があると認めるときは、事業者に情報の提供を行うものとする。

2 町長は、必要があると認めるときは、事業者に男女共同参画の推進に関する調査の協力を求めることができる。

(情報提供及び普及啓発)

第 13 条 町は、男女共同参画に関する活動を推進するため必要な情報を提供するとともに、男女共同参画の普及及び啓発を行うものとする。

(調査研究)

第 14 条 町は、男女共同参画の推進に必要な調査、研究及び情報の収集を行うものとする。

(教育及び学習の支援)

第 15 条 町は、町民及び事業者の男女共同参画についての理解を深めるため、男女共同参画に関する学校教育その他の教育及び町民の学習に必要な支援を行うものとする。

(家庭生活における活動とそれ以外の活動との両立支援)

第 16 条 町は、男女が共に協力し、家庭生活における活動と社会のあらゆる分野における活動を両立することができるよう、必要な支援を行うものとする。

(性と生殖に関する健康と権利の尊重)

第 17 条 町は、すべての人が生涯に渡り健康な生活を営むために、男女が互いの性を理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利について、自らの意思が十分に尊重されるよう、情報の提供及び意識の啓発に努めるものとする。

(国際的協調)

第 18 条 町は、国際的な理解及び協調の下に男女共同参画を推進するため、国際的な交流の促進、情報の収集その他の必要な措置を講ずるものとする。

(町が実施する施策に対する申出)

第 19 条 町民及び事業者は、町長に対し、町が実施する男女共同参画の推進に関する施策及び男

女共同参画に影響を及ぼすと認められる施策についての意見を申し出ることができる。

- 2 町長は、前項の規定による申出があったときは、適切な措置を講ずるとともに、その内容について町長が必要と認める場合は、審議会に報告するものとする。

(権利侵害の相談の申出)

第 20 条 町民及び事業者は、町長に対し、男女共同参画を阻害する性別による権利の侵害に関する相談を申し出ることができる。

- 2 町長は、前項の規定による申出があったときは、必要に応じて当該申出に係る関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

第 4 章 東郷町男女共同参画審議会

(東郷町男女共同参画審議会の設置)

第 21 条 男女共同参画の推進に関する施策を推進するため、東郷町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、町長から諮問があったときは、第 9 条第 1 項若しくは第 4 項に規定する基本計画の策定若しくは変更その他男女共同参画の推進に関する事項について調査し、又は審議し、その結果を町長に答申するものとする。
- 3 審議会は、男女共同参画の推進に関して必要と認める事項について調査し、又は審議し、町長に意見を述べることができる。
- 4 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 5 章 雑則

(委任)

第 22 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則 略

6 東郷町男女共同参画推進規則

平成 22 年 12 月 28 日規則第 17 号

東郷町男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、東郷町男女共同参画推進条例（平成 22 年東郷町条例第 18 号。以下「条例」という。）第 21 条第 1 項の規定に基づき、東郷町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。

(職務)

第 2 条 審議会は、次に掲げる職務を行うものとする。

- (1) 条例第 21 条第 2 項及び第 3 項に規定する事項
- (2) 東郷町男女共同参画プランの進捗状況の確認及び評価
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、東郷町男女共同参画の推進のために必要な活動

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 12 人以内で組織する。

(委員)

第 4 条 委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 教育関係者
- (3) 関係団体代表者
- (4) 公募町民
- (5) その他町長が必要と認めた者

2 委員の任期は、2 年とし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

3 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(会長及び副会長)

第 5 条 審議会に会長及び副会長を各 1 人置き、会長は委員の互選によりこれを定め、副会長は委員の中から会長が指名する。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

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

(会議)

第 6 条 審議会は、会長が招集する。ただし、委員委嘱後最初の審議会は、町長が招集する。

2 審議会の議長は、会長をもって充てる。

3 審議会は、委員の過半数の出席がなければ会議を開くことができない。

4 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、企画政策部企画情報課において処理する。

(委任)

第8条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則 略

7 第2次東郷町男女共同参画プラン 中間見直し経過

【令和4年度】

5月25日(水)	第1回東郷町男女共同参画審議会 ・第2次東郷町男女共同参画プラン中間見直しに係る住民意識調査(案)についての確認
7月1日(火) ～8月31日(月)	「東郷町男女共同参画社会に関する意識調査」実施 (町内在住満20歳以上無作為抽出2,000名対象)
7月5日(火)	第2回東郷町男女共同参画審議会 ・第2次東郷町男女共同参画プラン中間見直しに係る住民意識調査の発送報告
9月13日(火)	第3回東郷町男女共同参画審議会 ・「第2次東郷町男女共同参画プラン中間見直しに係る住民意識調査結果の速報について」説明
10月～11月	第2次プラン中間見直しの素案作成
11月15日(火) ～11月29日(火)	第2次プランの事業及び事業内容について各課調査
12月13日(火)	第4回東郷町男女共同参画審議会 ・東郷町男女共同参画推進条例に基づき、町長からの諮問 ・第2次プラン中間見直し(案)の審議
1月23日(月)	政策会議 ・パブリックコメントに係る原案の検討
2月1日(水) ～2月21日(火)	パブリックコメント
3月2日(木)	パブリックコメントによる意見募集結果の公表
3月7日(火)	第5回東郷町男女共同参画審議会 ・パブリックコメント結果の報告 ・原案の最終確認 ・東郷町男女共同参画推進条例に基づき、町長へ答申
3月	策定

8 東郷町男女共同参画審議会名簿

(令和4年12月1日現在)

	役職	氏名	区分	備考(所属団体等)
1	会長	中林 久子	その他町長が必要と認めた者	愛知県男女共同参画社会支援セミナー受講修了者
2	副会長	高橋 靖子	学識経験者	愛知教育大学教授
3	委員	中村 奈津子	学識経験者	大学非常勤講師
4	〃	近藤 雅彦	教育関係者	小中学校校長会 (諸輪小学校長)
5	〃	近藤 安恵	関係団体代表者	人権擁護委員
6	〃	半田 清春		社会教育委員
7	〃	山本 敦子		民生委員児童委員協議会
8	〃	西俣 幸子		東郷町商工会
9	〃	婦木 望希		東郷製作所労働組合
10	〃	中川 卓子	公募町民	
11	〃	谷 直衛	その他町長が必要と認めた者	

※敬称略

9 法律等

(1) 男女共同参画社会基本法

(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 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に努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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 略

(2) 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

1979年12月18日 国連総会にて採択

1980年7月17日 署名

1985年6月25日 批准

この条約の締約国は、
国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際的平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第 1 部

第 1 条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性にに基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第 2 条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
 - (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利
- 2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
 - (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

- 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- (a) 家族給付についての権利

- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第 14 条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
 - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第 4 部

第 15 条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第 16 条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日以後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

- 1 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

- 1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

(3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）

（平成13年4月13日法律第31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・第三十条）

附則

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

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

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

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

第一章 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條の二において「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つては、当該配偶者であつ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つた者が、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（被害者がある家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その

他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、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百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出

を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令

(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周辺につきまとい、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 その性的羞しゆう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りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第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周辺につきまとい、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辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の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に足りる申立ての時の事情

三 第十条第三項の規定による命令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に足りる申立ての時の事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、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に足りる申立ての時の事情

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 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る

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二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際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、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第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、相手方によっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 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)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行

う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う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相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)

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

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

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

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条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(第二十八条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	第二十八条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	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで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 略

(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

（平成 27 年 9 月 4 日号外法律第 64 号）

目次

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

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

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般

事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

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

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

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

第二十七条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域

において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

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

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

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

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

附 則 略

（５）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を發揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

(仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌)

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的な取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながるものがないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりへの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

第2次東郷町男女共同参画プラン<中間見直し版>
～ あなたらしさ 私らしさを 発揮して 輝く社会 ～
2023（令和5）年度～2027（令和9）年度

2023（令和5）年3月

東郷町 企画部 地域協働課

東郷町男女共同参画審議会

〒470-0198 愛知県愛知郡東郷町大字春木字羽根穴1番地

TEL 0561-56-0727（直通） FAX 0561-38-7933

HP <https://www.town.aichi-togo.lg.jp/>

男女共同参画社会



東郷町