

**第 5 次羽村市  
男女共同参画基本計画  
(案)**

**羽村市  
令和 4 年 2 月**

## ◆目 次◆

### 第1章 計画策定にあたって

|   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
| 1 | 計画策定の趣旨               | 1 |
| 2 | 羽村市が目指す男女共同参画社会       | 1 |
| 3 | 基本理念                  | 2 |
| 4 | 計画期間                  | 2 |
| 5 | 計画の位置付け               | 2 |
|   | (1) 関係法令等との関係         |   |
|   | (2) 羽村市男女共同参画基本計画実施計画 |   |
|   | (3) 市民の意見等の反映         |   |
|   | (4) 事業所としての羽村市役所の取組み  |   |
| 6 | 計画策定の背景               | 4 |
|   | (1) 世界の動き             |   |
|   | (2) 国の動き              |   |
|   | (3) 東京都の動き            |   |
|   | (4) 羽村市の動き            |   |
|   | (5) 男女共同参画社会をめぐる現状認識  |   |

### 第2章 計画の内容

|   |                             |    |
|---|-----------------------------|----|
| 1 | 計画の体系                       | 13 |
| 2 | 主な目標指標                      | 14 |
| 3 | 基本目標別取組み                    | 16 |
|   | 基本目標 1 人権の尊重                | 16 |
|   | 基本目標 2 女性の活躍推進              | 17 |
|   | 基本目標 3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの支援  | 18 |
|   | 基本目標 4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成 | 20 |
|   | 基本目標 5 ワーク・ライフ・バランスの推進      | 22 |
|   | 基本目標 6 地域活動における男女共同参画の推進    | 24 |

### 第3章 推進体制の充実

|   |                       |    |
|---|-----------------------|----|
| 1 | 羽村市男女共同参画推進委員会の運営     | 27 |
| 2 | 羽村市男女共同参画推進会議の運営      | 27 |
| 3 | 官公署等関係機関との連携強化        | 27 |
| 4 | 市内事業所や市民活動団体との連携体制の構築 | 27 |

## 資料

|    |                            |    |
|----|----------------------------|----|
| 1  | 羽村市の将来人口推計                 | 31 |
| 2  | 羽村市民の男女共同参画に関する意識          | 33 |
| 3  | 羽村市男女共同参画推進条例              | 36 |
| 4  | 羽村市男女共同参画推進会議規則            | 40 |
| 5  | 羽村市男女共同参画推進会議名簿            | 41 |
| 6  | 羽村市男女共同参画推進会議審議経過          | 42 |
| 7  | 羽村市男女共同参画推進委員会設置要綱         | 43 |
| 8  | 羽村市男女共同参画推進委員会名簿           | 47 |
| 9  | 羽村市男女共同参画推進委員会審議経過         | 48 |
| 10 | 男女共同参画社会基本法                | 49 |
| 11 | 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 | 53 |
| 12 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律     | 63 |
| 13 | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章   | 72 |
| 14 | 用語の解説                      | 75 |

※資料 14「用語の解説」に掲載している用語には、本文中の初出の箇所に「\*」印をつけています。



# 《第 1 章》

## 計画策定にあたって



## 第1章 計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨

市では、1997年（平成9年）に「男女共同参画都市宣言」を行い、2002年（平成14年）に「はむら男女共同参画推進プラン」を策定、2007年（平成19年）には、「羽村市男女共同参画推進条例」を制定するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進してきました。しかし、男女共同参画に関する意識（性別に基づく固定的な役割分担意識\*や性差による偏見、格差など）や、女性の就業継続をめぐる状況、配偶者からの暴力など、依然として課題は存在し、さらに新型コロナウイルス感染症の拡大が与える女性への影響など、新たな課題も顕在化しています。

こうした状況を踏まえ、本計画は、「第4次羽村市男女共同参画基本計画」の基本理念を継承しつつ、社会情勢や新たな課題等に適切に対応し、男女共同参画社会を実現していくために策定するものです。

### 2 羽村市が目指す男女共同参画社会

市が1997年（平成9年）11月1日に行った「男女共同参画都市宣言」に、目指す男女共同参画社会について掲げています。

#### 羽村市男女共同参画都市宣言

#### 自分らしく生きよう” はむら” アピール ～男女共同参画都市宣言～

多摩川の清流と花と緑に恵まれ、人々の温かい心が通いあうまち” はむら” 。  
このまちに生きるわたしたちは、性別にとらわれず、人権を尊重し、魅力あるまちを築くため、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 1 一人ひとりが自立し、認めあい、自分らしくいきいきと暮らせる” はむら” をめざします。
- 1 男女が共に仕事・家事・育児・介護などをわかちあう” はむら” をめざします。
- 1 一人ひとりが能力と個性を發揮し、社会のあらゆる分野に自らの意思と責任で参画できる” はむら” をめざします。
- 1 男女が共に地球市民として、地域から世界へ友情と平和の輪を広げる” はむら” をめざします。

1997年11月1日

羽村市

### 3 基本理念

本計画は、羽村市男女共同参画推進条例に基づき策定する、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実施するための基本的な計画であることから、同条例第3条に規定する5項目を基本理念とします。

- 男女の人権の尊重  
男女が個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保されること。
- 社会における制度や慣行のあり方の見直し  
性別による固定的な役割分担等を反映した社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- あらゆる活動における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、あらゆる分野における活動の方針の立案や決定に共同して参画する機会が確保されること。
- 家庭生活における自立と他の活動との両立  
男女が、相互の協力と社会的支援の下に、家庭生活における活動について家族の1員としての役割を円滑に果たし、家庭生活における活動とそれ以外の活動を行うことができるようにすること。
- 地球市民としての国際協調  
男女共同参画社会の形成の促進は、国際社会における取組と密接に関係していることを踏まえ、国際的協調の下に行われること。

### 4 計画期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

### 5 計画の位置付け

#### (1) 関係法令等との関係

##### ① 「男女共同参画社会基本法」及び、国の「第5次男女共同参画基本計画」

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「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」として策定するもので、令和2年12月25日に閣議決定された国の「第5次男女共同参画基本計画」の方向性と軌を一にした、男女共同参画社会実現のための計画です。

##### ② 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」

本計画の「基本目標3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの支援 (1) 男女間や子どもに対するあらゆる暴力の根絶 ①DVおよびデートDV、リベンジポルノ防止対策の推進」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」第2条の3第3項に規定する「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」として位置付けます。

### ③ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」

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）は、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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」を女性の職業生活における活躍と定義し、就業形態に関わらず、既に働いている女性だけでなく、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働きまたは働こうとするすべての女性を対象とするものです。

本計画の「基本目標2 女性の活躍推進」および「基本目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成」、「基本目標5 ワーク・ライフ・バランスの推進」は、「女性活躍推進法」第6条第2項に規定する「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」として位置付けます。

### ④ 「羽村市長期総合計画」

本計画は、市の総合的なまちづくりの指針である「羽村市長期総合計画」に掲げた目標を達成するための分野別計画として位置付けます。

### ⑤ 「羽村市男女共同参画推進条例」

本計画は、「羽村市男女共同参画推進条例」第10条に規定する、「男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画」として位置付けます。

## （2）羽村市男女共同参画基本計画実施計画

本計画に位置付けた施策に基づいて、市が実施する具体的な事業を示す計画として、毎年度実施計画を策定します。また、実施計画に位置付けた事業については、PDCAサイクル\*により、庁内の評価を行い、外部委員で構成する羽村市男女共同参画推進会議による評価を行います。

## （3）市民の意見等の反映

本計画は、羽村市男女共同参画推進会議からの提言を最大限に尊重するとともに、意見公募手続により市民から寄せられた意見を考慮します。

## （4）事業所としての羽村市役所の取組み

市では、「次世代育成支援対策推進法」及び、「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）」に基づく特定事業主行動計画として、令和2年度から6年度を計画期間とする「羽村市特定事業主次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」を策定しました。

羽村市の職員は、この行動計画に基づき、「職員の勤務環境に関する事項」や、「職員の登用・任用に関する事項」、「地域における育児支援の推進」などに関するさまざまな取組みを推進していくものとします。

## 6 計画策定の背景

### (1) 世界の動き

- 国際連合は、1975年（昭和50年）を「国際婦人年」とし、「平等・発展・平和」をテーマに「世界行動計画」を定め、続く1976年（昭和51年）から10年間で「国際婦人の十年」として、男女平等や女性の地位向上のため、世界規模での運動を展開してきました。
- 1979年（昭和54年）には、国際連合総会で、女性差別を撤廃し、男女平等原則を具体化するための基本的かつ包括的な条約である「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択されました。
- 1995年（平成7年）の「第4回世界女性会議」（北京）で採択された「北京宣言及び行動綱領」では、「女性の人権の確立」という視点が明確化され、女性の地位向上とエンパワーメント\*の必要性を説いた2000年（平成12年）に向けた戦略目標および行動計画が示されました。
- 2000年（平成12年）の国連特別総会による「女性2000年会議」（ニューヨーク）では、女性への暴力に対処する法律の整備などが盛り込まれた「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（成果文書）が採択されました。これ以降、「国連女性の地位委員会」では、「北京宣言及び行動綱領」および「女性2000年会議の成果文書」を再認識と実施状況の協議が行われ、「国内政策及び計画におけるジェンダー\*主流化（2005年）」、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント（2015年）」などの決議が採択され、その取り組みは現在に続いています。
- 2011年（平成23年）には、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関（UN Women）」が発足し、世界、地域、国レベルで女性の地位向上を求める動きが活発化しました。
- 2015年（平成27年）に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ\*」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）では、2030年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国でさまざまな取り組みが加速化しています。

### (2) 国の動き

- 国においても、世界の動きにあわせ、男女共同参画の推進を図るためのさまざまな取り組みが行われ、1985年（昭和60年）に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」に批准し、「雇用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（男女雇用機会均等法\*）」が制定されました。
- 1999年（平成11年）6月には、男女共同参画社会の実現を21世紀における我が国の最重要課題として位置付けた「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌2000年（平成12年）には「男女共同参画基本計画」が策定されました。計画は5年ごとに見直されています。
- 2001年（平成13年）には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が成立し、従来家庭内の問題とされていた配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護、自立支援策の充実などが図られました。
- 2016年（平成28年）4月1日には、企業の女性登用の取り組みや仕事と子育ての両立支援といっ

た「女性が輝く社会」の実現に向け、女性の活躍を一層推進していくため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行されました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、女性の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、労働者が301人以上の民間事業主）に義務付けられました。

○2018年（平成30年）5月には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。政治分野における男女共同参画は、政策立案や意思決定において多様な意見を反映するための重要な課題です。同法は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることや、男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにすること、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにすることが基本原則とされています。基本原則にのっとり、国、地方公共団体は、政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、実施するよう努めるものとされています。

○2019年（令和元年）6月には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（配偶者暴力防止法）の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立しました。この改正により、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDV\*の被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されることとなり、また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

○2020年（令和2年）12月には、新しい令和の時代を切り拓き、また、ポストコロナの「新しい日常」の基盤となることを目指して、「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

### （3）東京都の動き

○2000年（平成12年）3月に「東京都男女平等参画基本条例」を制定し、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに、東京都、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、2002年（平成14年）1月には、「男女平等参画のための東京都行動計画（チャンス&サポート東京プラン2002）」を策定し、以降5年ごとに計画の改定を行い、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進してきました。

○2006年（平成18年）には、「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」の一部改正を受けて、「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定しました。

○2017年（平成29年）3月には、国の「第4次男女共同参画基本計画」の策定や「女性の職業生活における活動の推進に関する法律」の施行を受け、「東京都男女平等参画推進総合計画」及び、「東京都女性活躍推進計画」を策定しました。

### （4）羽村市の動き

○羽村市では、1993年（平成5年）に初めての行動計画である「羽村市女性行動計画」を策定

し、男女共同参画に対する市民の気運が高まる中、市の姿勢と取組みを広くアピールするため、1997年（平成9年）に「男女共同参画都市宣言」を行いました。

○2002年（平成14年）には、女性を取り巻く国内外の環境が大きく変化し、新たに取り組むべき課題が数多く生じてきたことから、「はむら男女共同参画推進プラン」を策定しました。

○2007年（平成19年）には、「はむら男女共同参画推進プラン後期実施計画」を策定するとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をより一層推進し、男女共同参画社会の実現を目指すため、「羽村市男女共同参画推進条例」を制定しました。

○2012年（平成24年）3月には、「はむら男女共同参画推進プラン」の後継計画として、「羽村市男女共同参画基本計画」を策定し、2017年（平成29年）3月には社会情勢の変化等を踏まえ計画内容を見直した「第4次羽村市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進しています。

## （5）男女共同参画社会をめぐる現状認識

### ①人口減少と少子高齢化社会の進展

○市の人口（図表1）は、2010年（平成22年）9月の57,772人をピークに、その後は減少に転じています。図表1では、2012年（平成24年）から2021年（令和3年）の10年間の年齢3区分別の人口の推移を示していますが、この10年間で市の人口は2,694人減少しています。内訳をみると、人数、構成割合ともに、年少人口および生産年齢人口が減少し、老年人口は増加しています。

○市の年齢3区分別人口の将来推計（図表2）をみると、生産年齢人口（15～64歳）は長期で減少傾向にあることが予想されており、2015年（平成27年）の実績値は36,002人ですが、2045年（令和27年）には21,174人になると推計されています。年少人口（0～14歳）も減少傾向にあり、2015年（平成27年）年の実績値は7,572人ですが、2045年（令和27年）には4,140人になると推計されています。一方で、老年人口（65歳以上）は増加傾向にあり、2015年（平成27年）の実績値は13,030人ですが、2045年（令和27年）には15,797人になると推計されています。老年人口は2015年（平成27年）では全体の23.0%を占めますが、2045年（令和27年）には38.4%となり、現役世代約1.34人で高齢者1人を支えることとなります。

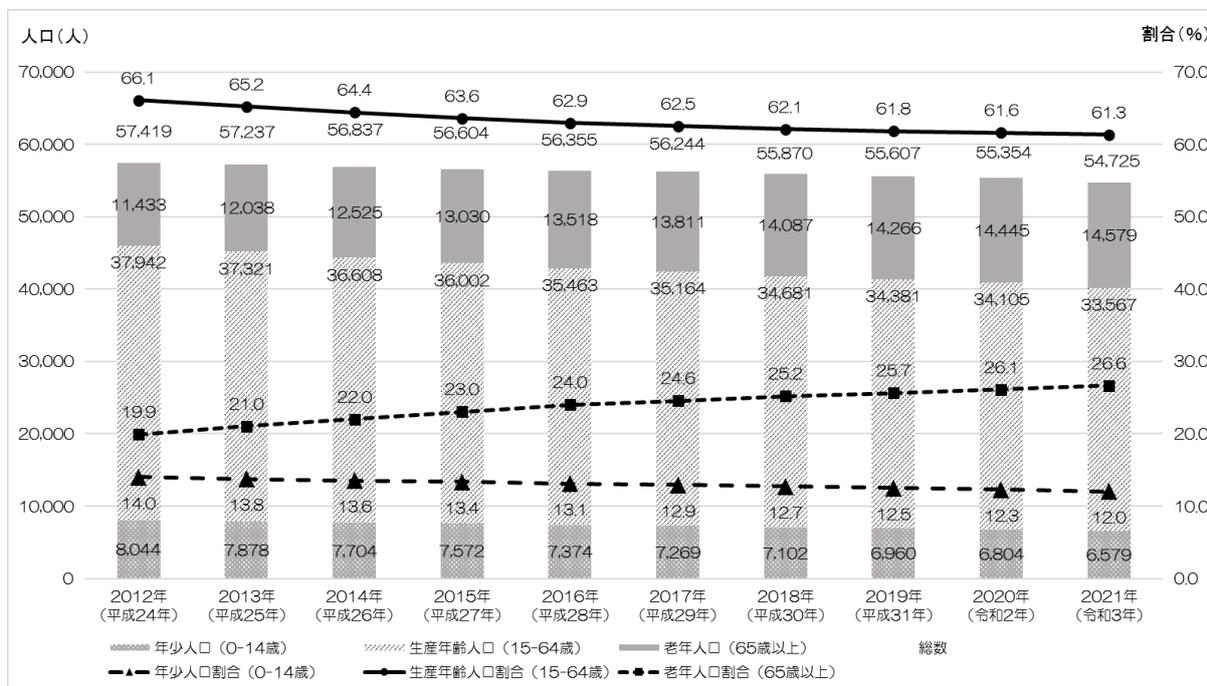
○市の合計特殊出生率\*の推移（図表3）は、2009年（平成21年）は1.51で、国（1.37）、東京都（1.12）、都内市部（1.20）をいずれも上回っていました。しかし、令和元年度は国と同値の1.36で、依然として、東京都（1.15）、都内市部（1.23）は上回っているものの、減少傾向にあります。

○人口減少や少子高齢化の進行は、地域経済の縮小や労働力の減少、地域のつながりの希薄化など、社会経済に大きな影響を与えることから、人口構造の変化に対応し、地域の特徴を活かした持続可能な社会をつくることが重要となっています。

○このことから、市では人口減少対策として、若い世代の転出を抑制するとともに、転入を増加させ、市への定住につなげていくための施策に取り組んでいます。家庭・職場・地域で女性が輝き続けられる環境を整備していくことなど、男女共同参画の取組みは、人口減少対策としても重要

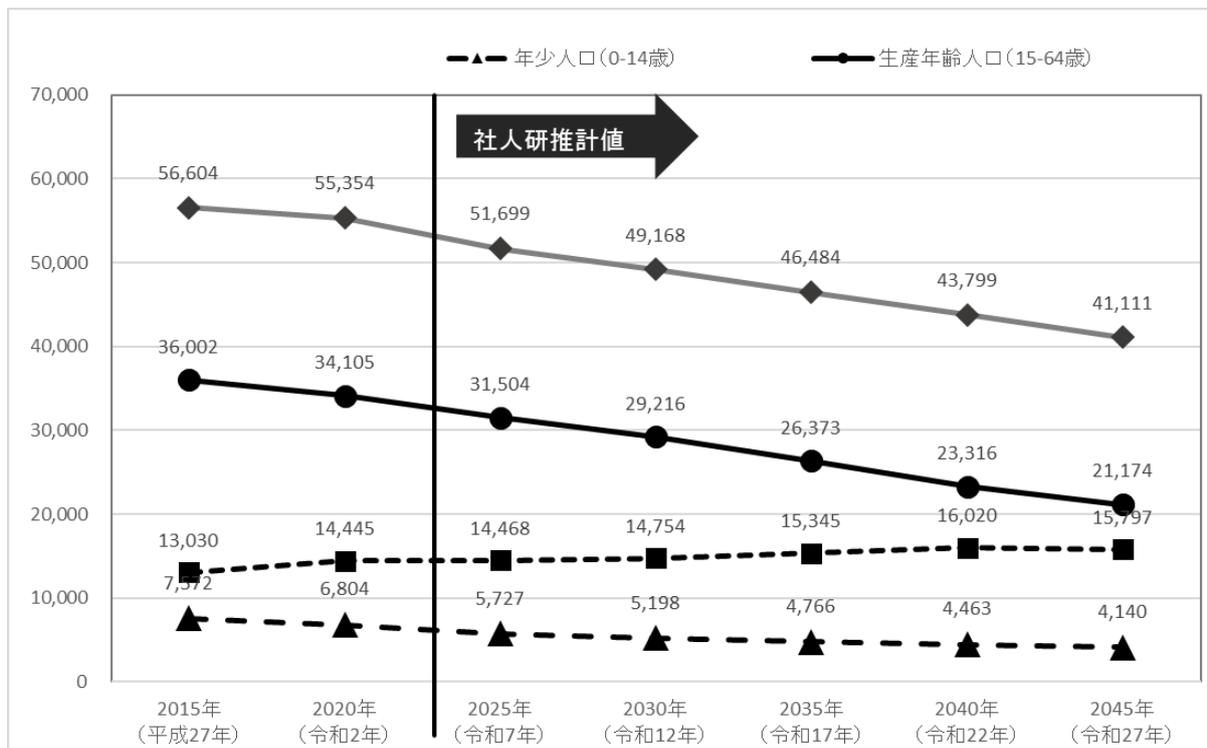
となっています。

図表1 羽村市の人口推移（2012年（平成24年）～2021年（令和3年））



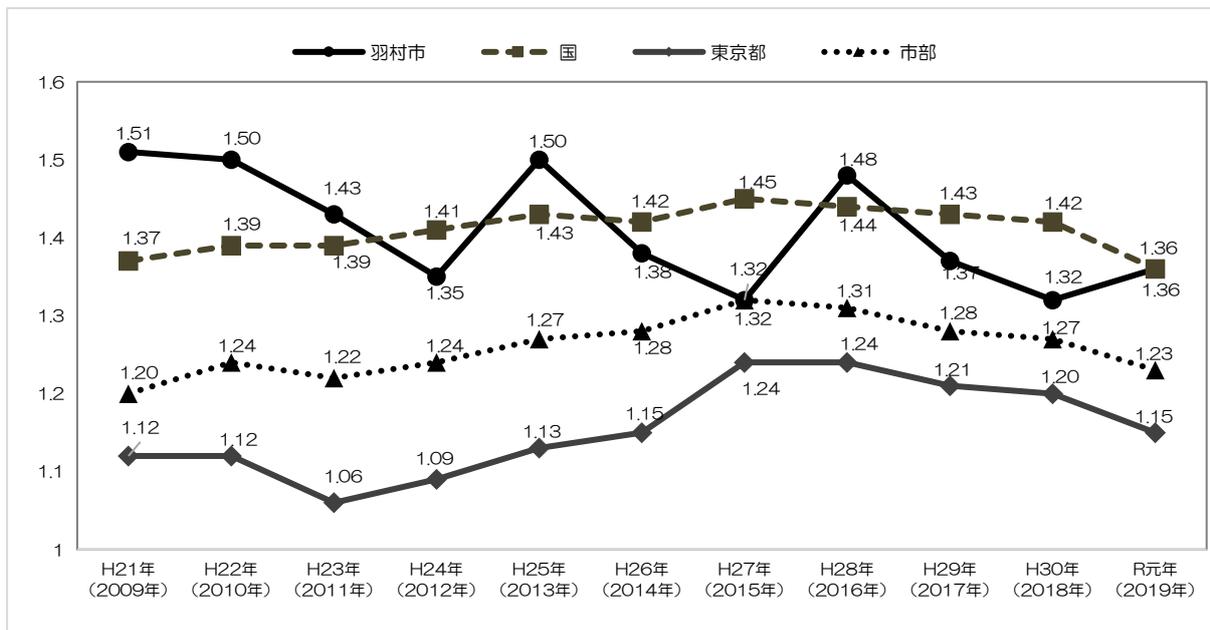
資料 羽村市「住民基本台帳人口（毎年1月1日現在）」

図表2 羽村市の年齢3区分別人口の将来推計



資料：令和2（2020）年までは羽村市住民基本台帳人口における値（外国人を含む。各年1月1日現在）。令和7（2025）年以降は、社人研「日本の地域別将来推計人口」（H30.3.30公表）

図表3 合計特殊出生率の推移（2009年（平成21年）～2019年（令和元年））



資料：厚生労働省「人口動態統計」、東京都「福祉保健局人口動態統計」

## ②新型コロナウイルス感染症の感染拡大がもたらした影響

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、テレワークやオンラインの活用が急速に広がり、暮らし方や働き方に変化が起きています。
- また、感染拡大は、男性と女性に対して異なる影響を及ぼしており、特に女性に対して、雇用面や生活面で深刻な影響を及ぼしています。
- 初めて緊急事態宣言が発令された2020年（令和2年）4月には、男女とも雇用者数が減少し、特に女性の雇用者数が大きく減少しました。コロナ禍により大きな打撃を受けている飲食・宿泊業などは非正規雇用労働者の割合が高く、さらにその非正規雇用労働者には女性が多いことなど、男性と比較して、女性が不安定な就業環境に置かれているといった、構造的な課題が顕在化しました。
- また、外出自粛やテレワーク等の影響で男女とも家庭で過ごす時間が増えたものの、男性の家事・育児参画時間に大きな変化は見られず、むしろ女性の家事・育児時間は増加し、その負担は依然として女性に大きく偏っています。
- 感染拡大の長期化は、外出自粛や休業等による生活不安・ストレス等の影響による、配偶者やパートナーからの暴力（DV）の増加や、経済・雇用状況の悪化により不安や悩みを抱える人の増加などを招き、これらを背景に、女性の自殺者数が増加しています。2020年（令和2年）の全国の女性の自殺者数は、対前年同月比で935名の増加となりました。

## ③SDGsとジェンダー平等

- 2015年（平成27年）に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」は、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と

すべての女性と女児のエンパワメントを達成することを目指しています。

- ジェンダーとは、生物学的な性別に対して、社会的・文化的につくられる性別をあらわし、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あい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。
- ジェンダー平等の実現はSDGs全体の目的であり、17のゴールをすべて実現するための手段でもあります。さらに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図ること」がゴールの1つとして掲げられています。
- 国際社会の中での日本を見ると、「世界経済フォーラム\*」が2006年から毎年公表している世界各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数\*では、日本は、諸外国と比較して特に「政治」「経済」の分野で男女格差が大きくなっています。

#### ④東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とした多様性と調和の促進

- 2021年（令和3年）に開催された東京オリンピック・パラリンピック競技大会（東京2020）では、「スポーツには世界と未来を変える力がある。」を大会ビジョンとし、「全員が自己ベスト」「多様性と調和」「未来への継承」という3つの基本コンセプトを掲げました。が掲げられ、東京2020組織委員会は、大会を契機に、多様性と包摂（ダイバーシティ&インクルージョン\*、D&I）を備えた社会へと確かな一歩を踏み出すための「東京2020D&Iアクション -誰もが生きやすい社会を目指して-」を公表しました。
- 「東京2020D&Iアクション」が目指す社会は、人種、肌の色、性別、性的指向\*、性自認\*、障がい、言語、宗教、政治的又はその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別がなく、互いを認め合い、誰もが自分らしく生きられる共生社会とされ、東京2020大会には、性的マイノリティであることを公表した選手が過去最多となるなど、“性の多様性”がこれまでになく注目を集めました。

#### ⑤ワーク・ライフ・バランス

- 国は、社会全体で仕事と生活の調和の実現を目指すため、2007年（平成19年）に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス\*）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。その目的は、少子高齢化による生産年齢人口の減少が進み、共働き世帯が増加する中で、仕事一辺倒のライフスタイルを見直し、仕事上の責任を果たしながら、子育てや介護の時間、家族や友人との時間、自己啓発や地域活動の時間などをもち、仕事と生活の調和を図ることで、健康で豊かな生活を実現するといった考え方を広げようというものです。
- 2021年（令和3年）6月には、育児・介護休業法\*が改正され、男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置などが義務付けられました。これまでの「育児か仕事か」「介護か仕事か」といった二者択一構造を解消し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目的としています。



## 《第 2 章》

### 計画の内容



## 第2章 計画の内容

## 1 計画の体系

| 基本目標                   | 施策                           | 主な取組み  |
|------------------------|------------------------------|--|
| 1 人権の尊重                | (1) 人権教育・啓発の推進               | ① 家庭における人権の尊重<br>② 職場における人権の尊重<br>③ 学校教育における人権の尊重<br>④ 地域における人権の尊重                   |
| 2 女性の活躍推進              | (1) ポジティブ・アクションの推進           | ① 市内事業所・各種団体などにおける男女共同参画の取組みへの支援<br>② 女性のキャリアデザイン支援                                  |
|                        | (2) 女性のチャレンジ支援               | ① 女性の就業継続や職場復帰などの支援<br>② 女性の多様で柔軟な働き方の実現への支援   |
| 3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの支援  | (1) 男女間や子どもに対するあらゆる暴力の根絶     | ① DVおよびデートDV、リベンジポルノ防止対策の推進<br>② ハラスメント防止対策の推進<br>③ 子どもに対するあらゆる暴力の根絶に向けた対策の推進        |
|                        | (2) 貧困など生活上の困難に直面する人への支援     | ① 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組み<br>② ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり<br>③ 「生理的貧困」への対応を通じた支援のしくみづくり |
| 4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成 | (1) 男女共同参画意識の啓発              | ① 男女共同参画、ジェンダー平等や女性のエンパワメントに関する広報・啓発の推進<br>② 男女共同参画を推進する学習機会の充実                      |
|                        | (2) 男性と子どもにとっての男女共同参画の理解の促進  | ① 男性にとっての男女共同参画に関する 広報・啓発<br>② 男性の子育て・介護への参画の支援・促進<br>③ 子どもの頃からの男女共同参画についての理解の促進     |
|                        | (3) 多様な性に関する啓発               | ① 性的指向、性自認に関する啓発を通じた理解の促進  |
| 5 ワーク・ライフ・バランスの推進      | (1) ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発の推進 | ① ワーク・ライフ・バランスに関する意識の普及啓発<br>② 職場における仕事と家庭・地域との両立支援の取組みの促進<br>③ 働きやすい職場環境づくりの推進      |
|                        | (2) 仕事と生活の両立支援               | ① 切れ目のない子育て支援<br>② 多様化する保育ニーズに対応した子育て支援<br>③ 介護のための支援体制の充実                           |
| 6 地域活動における男女共同参画の推進    | (1) 地域活動における男女共同参画の推進        | ① 地域活動への参画促進<br>② 地域活動における女性リーダーの育成<br>③ 地域の防災力の向上のための女性の参画支援                        |

## 2 主な目標指標

男女共同参画社会の実現のためには、男女が対等な構成員として政策・方針決定過程に共に参画することが重要です。

2020年度（令和2年度）に羽村市が実施した「羽村市市政世論調査」では、「男女の地位は平等になっている」と回答した人は18.6%で、2015年度（平成27年度）に実施した前回の調査結果と比較して、その割合は低下しています。

また、内閣府男女共同参画局の「令和元年度家事等の仕事のバランスに関する調査報告書」によると、家庭における家事・育児・介護等の女性への負担の偏りが、仕事面での活躍を阻害する要因の1つであると指摘されています。

第5次羽村市男女共同参画基本計画では、2020年度（令和2年度）に実施した市政世論調査の「男女共同参画に関する意識」や、市政への参画の状況を主な目標指標として定めます。目標値は、第4次計画策定時の数値以上に現状の数値を向上させていくことを目指すものとします。

| 指標名 |   | 第4次計画<br>策定時<br>(2015年度<br>平成27年度) | 現状<br>(2020年度<br>令和2年度) | 目標   |
|-----|---|------------------------------------|-------------------------|--|
| 1   | 市が設置する審議会等への女性の参画比率                     | 32.6%                              | 28.3%                   | <br>(2026年度<br>令和8年度)  |
| 2   | 市政への参加・協働意向（男性）                         | 61.6%                              | 45.8%                   | <br>(2025年度<br>令和7年度) |
| 3   | 市政への参加・協働意向（女性）                         | 44.1%                              | 36.8%                   |  |
| 4   | 「男女の地位は平等になっている」と思う人の割合                 | 23.6%                              | 18.6%                   |  |
| 5   | 炊事・洗濯・掃除などの家事を行うのが「自分と配偶者が同じくらい」と思う人の割合 | —                                  | 12.8%                   |  |
| 6   | 育児や子どものしつけを行うのが「自分と配偶者が同じくらい」と思う人の割合    | —                                  | 20.8%                   |  |
| 7   | 親や家族の介護を行うのが「自分と配偶者が同じくらい」と思う人の割合       | —                                  | 13.0%                   |  |
| 8   | 配偶者等からの暴力について相談可能な窓口の周知度                | 35.1%                              | 40.9%                   |  |

指標の出典：1 庁内調査（企画政策課実施）

2～8 令和2年度羽村市市政世論調査

※5～7については、令和2年度の調査から新たに追加した設問のため、平成27年度の調査結果はありません。

※事業主としての羽村市の目標は、令和2年度に策定した「羽村市特定事業主次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」に「女性職員の管理職割合の向上」、「男性職員の育児休業取得率の向上」などについての数値目標を定めています。

### 3 基本目標別取組み

#### 基本目標1 人権の尊重

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会は、「個人の尊重、性別による差別的取扱いや性に起因する暴力が根絶され、個人が社会のあらゆる分野で自立し、自分の存在に誇りを持つことができる」と同時に、「一人の人間として敬意が払われる社会」であるとされ、「人権の尊重」は、男女共同参画社会を形成する上で、根底を成す基本理念となっています。

また、持続可能な開発目標（SDGs）\*では、「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて、すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性のエンパワーメント\*を達成することを目指しています。

市では、一人ひとりの人権が尊重され、能力と個性を生かし、すべての人々が輝くことができる社会、多様な生き方を認め合う社会の実現を目指し、関係機関と連携し、家庭や職場、教育現場、地域における人権に関する理解促進に取り組めます。

#### (1) 人権教育・啓発の推進

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

##### ① 家庭における人権の尊重

男女が互いに尊重し合い、大人も子どもも、一人ひとりをかけがえのない存在として、互いの立場を理解し、助け合えるよう、家庭内での人権尊重に関する学習機会の提供や啓発を進めます。

##### ② 職場における人権の尊重

職場内における、性別や年齢、国籍、障害の有無などを理由とする偏見や差別、従業員や取引先へのパワー・ハラスメント\*やセクシュアル・ハラスメント\*、賃金格差や安全衛生など、事業者が尊重すべき人権に関する啓発活動を推進します。

##### ③ 学校教育における人権の尊重

子どもたちが人権意識を身につけていくことができるよう、学校教育全体を通じ、児童・生徒の発達段階に応じて、人権の尊重や、男女相互の理解と協力の重要性などに関する人権教育の充実を図ります。

##### ④ 地域における人権の尊重

性別や年齢、国籍、障害の有無などを理由とする偏見や差別など、地域社会で生じるさまざまな人権課題を誰もが身近なこととして考えられるように、人権に関する啓発活動を推進します。

## 基本目標2 女性の活躍推進

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保されなければなりません。

世界経済フォーラム\*が毎年公表している「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）\*」の2021年（令和3年）の結果では、我が国は156か国中、120位となっており、特に政治や経済の分野で男女共同参画が遅れていることが指摘されています。

方針決定過程への女性の参画拡大は、社会に多様性と活力をもたらし、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現のために極めて重要であり、取組みの強化が必要であることから、市では、あらゆる分野において男女共同参画の視点に立った意思決定がなされることや、女性があらゆる分野で活躍できる社会の実現を目指して取組みを推進していきます。

### (1) ポジティブ・アクション\*の推進

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### ① 市内事業所・各種団体などにおける男女共同参画の取組みへの支援

市内事業所や各種団体などに対して、性別に基づく固定的な役割分担意識の解消\*と、ポジティブ・アクション\*の必要性についての理解を促進するための啓発を行います。

また、女性が活躍する市内事業所を紹介するなど、地域の好事例を取り上げ、男女共同参画の取組みを支援します。

市が設置する審議会などで女性委員の登用を促進するため、関係機関への働きかけや地域人材の掘り起こしなどの取組みを推進します。

#### ② 女性のキャリアデザイン支援

女性が多様な働き方・生き方を選択できる環境づくりと、能力開発の機会の提供など、生涯を通じたキャリア形成に向けた支援に取り組みます。

### (2) 女性のチャレンジ支援

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### ① 女性の就業継続や職場復帰などの支援

出産などのライフイベントや、育児・介護などによる一時的な離職からの復帰に際し、希望する就業を目指した支援を行います。

特に今後の経済・産業構造の変化を捉え、関係機関と連携して就業継続や職場復帰などに必要なデジタルスキルの習得支援などに取り組みます。

#### ② 女性の多様で柔軟な働き方の実現への支援

就職・再就職・起業・副業など、多様で柔軟な働き方を女性自らが選択できるよう、知識やスキルの習得支援、相談や助言などの支援に取り組みます。

### 基本目標3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの支援

暴力（DV\*、ハラスメント\*など）は、性別や、加害者と被害者の間柄を問わず、決して許されるものではなく、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の実現においても、緊急かつ深刻な問題です。

昨今では、SNS\*などのインターネット上のコミュニケーションツールの普及に伴い、女性に対する暴力の被害は一層多様化しており、新たな形の暴力に対し、迅速かつ確に対応していく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、人々の日常生活に大きな影響を及ぼしており、雇い止めや休業等による所得減少など、特に非正規雇用の女性やひとり親などの女性の経済的な影響は大きいものがあります。

市では、あらゆる暴力の根絶を目指し、誰もが尊厳と誇りを持って安心して暮らすことができる社会を目指すとともに、生活上の困難に直面する人たちへの支援に取り組みます。

#### （1）男女間や子どもに対するあらゆる暴力の根絶

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

##### ① DVおよびデートDV\*、リベンジポルノ\*防止対策の推進

配偶者やパートナーなどからの暴力である「DV」、交際相手への暴力である「デートDV」、別れた交際相手や配偶者に対する「リベンジポルノ」など、親密な関係にあった人から支配的に振舞われる暴力に対する理解を広め、予防啓発と相談体制の整備・充実や、関係機関との連携による被害者への支援体制の充実、また、加害者への再発防止のための啓発に取り組みます。

##### ② ハラスメント防止対策の推進

安心していきいきと働き、生活することができるよう、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業などに関するマタニティ・ハラスメント\*やパタニティ・ハラスメント\*などあらゆるハラスメントを防止するための啓発活動に取り組みます。

##### ③ 子どもに対するあらゆる暴力の根絶に向けた対策の推進

子どもに対する虐待や性犯罪などの暴力は、心身の成長に甚大な悪影響を及ぼすおそれがあることから、子どもおよび保護者などへの予防啓発に取り組むとともに、インターネット上の情報交換や交流の場であるコミュニティサイトに起因する被害を防止するための取組みの推進や学習機会の提供に取り組みます。

#### （2）貧困など生活上の困難に直面する人への支援

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

##### ① 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組み

性別や年齢に関わらず働ける社会の実現に向けて、さまざまな関係機関と連携した就業支援や多様な就業機会の提供などに取り組みます。

また、就業活動困難、家庭の課題、メンタルヘルスなど、課題を複数抱えている人のそれぞれ

の状況に応じた自立を促進するため、関係機関と連携した、包括的な相談および自立支援に取り組みます。

② ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

子育てや生活などに悩みを持つひとり親家庭などに対し、生活相談や、一時的に家事・育児援助のサービスが必要となった際のホームヘルパーの派遣など、子育てや生活・健康に係る支援に取り組みます。

また、児童扶養手当や児童育成手当の支給などの経済的支援を実施するとともに、関係機関などと連携・協力し、ひとり親家庭などの経済的自立、生活の安定に向けた就業支援を推進します。

③ 「生理の貧困\*」への対応を通じた支援のしくみづくり

経済的な理由などにより生理用品を購入できない女性がいるという「生理の貧困」問題への対応を通じて、その女性に寄り添った支援につなげるためのしくみづくりに取り組みます。

## 基本目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

人々の意識の中に根強く残っている性別に基づく固定的な役割分担意識は、男女共同参画社会の実現において大きな障害の1つとなっています。固定的な役割分担意識は時代とともに変わりつつありますが、職場、家庭、地域などにおける慣習や慣行の中にも、いまだに見受けられます。

近年は、性的指向や性自認などによる偏見や差別を解消し、幅広く多様な価値観を包摂した社会の実現が求められており、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を一つの契機として、性的マイノリティへの理解と支援への関心が高まっています。

市では、さまざまな広報・啓発活動を通じて、人々の意識の中に長い時間をかけて作られてきた性別に基づく固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を目指します。

### (1) 男女共同参画意識の啓発

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### ① 男女共同参画、ジェンダー平等\*や女性のエンパワメントに関する広報・啓発の推進

職場や家庭、地域などのあらゆる場において、性別に基づく固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに基づいた慣習・慣行を見直すことができるよう、男女共同参画に関する理解を深めるための意識啓発や教育に努めます。

#### ② 男女共同参画を推進する学習機会の充実

あらゆる世代の人々が、生涯を通じて男女共同参画の意識を高め、互いを尊重しながら自らの意思と責任で社会へ参画していくことができるよう、男女共同参画に関する学習の機会を充実します。

### (2) 男性と子どもにとっての男女共同参画の理解の促進

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### ① 男性にとっての男女共同参画に関する広報・啓発

性別に基づく固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消するための意識啓発を行うとともに、男性にとっての男女共同参画の意義について男性自身が理解を深め、家庭生活や地域活動に積極的に参画できるよう、男性を対象とした広報・啓発を推進します。

#### ② 男性の子育て・介護への参画の支援・促進

男性が家事・育児・介護を積極的に行えるよう、家事・育児・介護等についての学習機会の提供や、支援体制の充実を図るとともに、男性が家事や育児、介護などに参画することに対する周囲の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、広報・啓発活動などを行います。

また、子育て家庭や家族介護者同士の交流の場の提供を行います。

#### ③ 子どもの頃からの男女共同参画についての理解の促進

次代を担う子どもたちが、性別にとらわれず互いに認め合い、個性と能力を発揮するとともに

に、将来を見通した自己形成ができるよう、幼少期から家庭、地域、学校などのさまざまな場において、男女共同参画についての理解の促進を図ります。

### **(3) 多様な性に関する啓発**

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### **① 性的指向、性自認に関する啓発を通じた理解の促進**

「性的指向\*」や「性自認\*」に関する理解を深め、LGBTQ\*などの人々に対する誤解や偏見をなくし、互いが尊重し合い、誰もが自分らしく生きる社会を目指して、啓発に取り組みます。

## 基本目標5 ワーク・ライフ・バランスの推進

男女共同参画社会の実現には、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）\*の推進が重要であり、そのためには、長時間労働の抑制や働き方の見直しと働きやすい職場環境づくり、育児・家事・介護に関する環境の整備や支援が必要です。

2019年（平成31年）に順次施行された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」いわゆる「働き方改革関連法」により、働き方改革に関する企業の取組み、保育の受け皿の整備、両立支援などが推進されていますが、依然として、育児や介護などを理由に働きたいと思いつつも求職していない女性は多く存在しています。

また、親が仕事などで忙しく、本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものことを指す「ヤングケアラー\*」について、2020年度（令和2年度）に国が行った調査によると、中学生で5.7%、高校生で4.1%いるということが明らかになりました。

市では、事業所、団体、労働者、行政などが連携する中で、男女がともに家事・育児・介護などの家庭での役割と責任を果たしつつ、やりがいや充実感を感じながら働くことができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組めます。

### (1) ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発の推進

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### ① ワーク・ライフ・バランスに関する意識の普及啓発

ワーク・ライフ・バランスの推進は、生産性の向上や生活の充実につながるものであり、事業所、従業員双方にとって有益であり、ひいては社会経済の活性化にもつながること期待されています。性別や年齢に関わらず、あらゆる立場の人に理解され普及する必要があります。

働きながら、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等の個人の時間をもち、豊かな生活を送れるようにするため、市民や事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する啓発に取り組めます。

また、ヤングケアラーについては、依然として社会認知度が低く、子ども自身や周囲の大人が気づきにくいという課題があることから、早期発見につなげていくために関係機関との連携を強化するとともに、ヤングケアラーに関する周知・啓発に取り組めます。

#### ② 職場における仕事と家庭・地域との両立支援の取組みの促進

男女がともに、仕事と、家庭生活や地域活動の両立ができるよう、長時間労働の抑制や働き方の見直しについての意識啓発を図ります。

育児・介護休業などの取得に対する理解促進のため、事業所における先進的な事例などの情報収集を行い、市民や市内事業所へ情報提供を行います。

#### ③ 働きやすい職場環境づくりの推進

職場でともに働くスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、それぞれのキャリアと人生を応援しながら、組織としての成果（業績）を上げつつ、自らも充実した生活を送ることができる経営者・管理職を増やすため、市内事業所や団体に対する情報提供や啓発に努めます。

性別や年齢、国籍、障害の有無などによらない就業の促進と、従業員が妊娠・出産、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりの促進などについて、市内事業所や団体に対して、意識啓発と関係制度の周知を図ります。

## (2) 仕事と生活の両立支援

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

### ① 切れ目のない子育て支援

安心して子どもを産み、健やかに育てることができるよう、保健、医療、福祉および教育の分野が連携し、妊娠、出産期から子育て期にわたるさまざまな不安やニーズに対する切れ目のない支援を行い、仕事と子育ての両立が図られるよう取り組みます。

### ② 多様化する保育ニーズに対応した子育て支援

共働き世帯の増加や、リモートワークなど新しい働き方の進展などにより多様化する保育ニーズに的確に対応できるよう、保育サービスの充実を図り、誰もが子育てをしながら安心して働き続けることができる環境づくりに取り組みます。

### ③ 介護のための支援体制の充実

仕事と介護の両立を図るため、地域包括支援センターを中心として、医療・介護・保健・福祉サービスの連携を深め、家族介護者への支援なども含めた総合的な介護支援体制の充実を図ります。

## 基本目標6 地域活動における男女共同参画の推進

人々にとって、地域は家庭とともに最も身近な暮らしの場であり、地域の中で誰もがいきいきと暮らせることは、男女共同参画社会の実現に大変重要なことです。

少子高齢化の進展や、共働き世帯の増加などにより、地域の繋がりが希薄化し、地域の力や災害時などにおける共助機能の低下が懸念されています。

また、活力ある持続可能な地域社会であるためには、性別や年齢などに関わらず多様な人々の地域活動への参画が必要です。

市では、性別や年齢などにより役割が固定化されることなく、多様な人々が地域活動の担い手として活躍し、地域力や防災力を維持向上していくことができるよう、地域活動における男女共同参画の推進を図ります。

### (1) 地域活動における男女共同参画の推進

---

・ ・ 主な取組み ・ ・

#### ① 地域活動への参画促進

さまざまな視点を持つ人々が、ワーク・ライフ・バランスを図りながら、地域において豊かな生活を送るための市民活動やコミュニティ活動に参画することで、地域の多様化する課題・ニーズに対応することができるよう、地域における仲間づくり、自己啓発のための学習機会の提供などを行います。

#### ② 地域活動における女性リーダーの育成

地域活動において、多様な市民が登用され、男女共同参画の視点や女性の意見を取り入れた活動が推進されるよう、リーダーとして活躍する女性を育成するため、教育機会の提供や意識啓発などに取り組みます。

#### ③ 地域の防災力の向上のための女性の参画支援

男女の人権を尊重して安全・安心な災害対応ができるよう、災害時におけるニーズや配慮すべき事項の男女の違いに配慮するため、防災分野における女性の参画を推進し、避難所での対応や備蓄物資などに男女それぞれの視点を反映していきます。

《第 3 章》  
推進体制の充実



## 第3章 推進体制の充実

男女共同参画社会の形成をより一層促進していくためには、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映することが必要であり、組織横断的な取組みを継続的に行うとともに、市民や地域などとの協働、国や東京都などの関係機関との連携により、施策を総合的に推進していきます。

### 1 羽村市男女共同参画推進委員会の運営

男女共同参画に関する関係部署の施策を一体的に推進するため、全庁にわたる横断的な推進組織として、男女共同参画推進委員会を運営し、市の取組みの充実を図ります。

### 2 羽村市男女共同参画推進会議の運営

男女共同参画施策の充実および推進を図るため、知識経験者、関係団体の代表者、公募市民などで構成される男女共同参画推進会議を運営し、市の取組みの充実を図ります。

### 3 官公署等関係機関との連携強化

国や東京都をはじめ、経済団体や各種団体との情報交換、意見交換、その他必要な連携を図ります。

### 4 市内事業所や市民活動団体との連携体制の構築

男女共同参画に積極的に取り組んでいる市内事業所や市民活動団体との連携体制を構築し、事業の協働実施などを展開します。



## 《資料》



## 1 羽村市の将来人口推計

市では、令和2年に、平成27年度国勢調査の人口を基準とし、2020年（令和2年）から2065年（令和47年）までの人口推計を行いました。男女別では、男性が2055年（令和37年）に、女性が2050年（令和32年）に20,000人以下になるとされています。

図表 羽村市の将来人口推計の結果（男性・年齢別）

（単位：人）

| 男性    | 基準人口            | 推計人口           |                |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
|-------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|       | H27年<br>(2015年) | R2年<br>(2020年) | R7年<br>(2025年) | R12年<br>(2030年) | R17年<br>(2035年) | R22年<br>(2040年) | R27年<br>(2045年) | R32年<br>(2050年) | R37年<br>(2055年) | R42年<br>(2060年) | R47年<br>(2065年) |
| 年齢    | 28,451          | 27,777         | 26,831         | 25,702          | 24,454          | 23,165          | 21,835          | 20,442          | 18,975          | 17,456          | 15,989          |
| 0～4   | 1,117           | 1,145          | 1,016          | 916             | 864             | 796             | 719             | 658             | 609             | 561             | 516             |
| 5～9   | 1,285           | 1,113          | 1,141          | 1,012           | 913             | 861             | 793             | 717             | 655             | 607             | 559             |
| 10～14 | 1,286           | 1,269          | 1,099          | 1,127           | 999             | 902             | 850             | 783             | 708             | 647             | 599             |
| 15～19 | 1,546           | 1,377          | 1,359          | 1,177           | 1,207           | 1,070           | 966             | 910             | 838             | 758             | 693             |
| 20～24 | 1,812           | 1,730          | 1,541          | 1,521           | 1,317           | 1,351           | 1,197           | 1,081           | 1,018           | 938             | 848             |
| 25～29 | 1,578           | 1,522          | 1,454          | 1,295           | 1,278           | 1,107           | 1,135           | 1,006           | 908             | 855             | 788             |
| 30～34 | 1,696           | 1,453          | 1,401          | 1,339           | 1,192           | 1,177           | 1,019           | 1,045           | 926             | 836             | 787             |
| 35～39 | 2,019           | 1,637          | 1,403          | 1,353           | 1,293           | 1,151           | 1,137           | 984             | 1,009           | 894             | 807             |
| 40～44 | 2,486           | 1,935          | 1,569          | 1,345           | 1,298           | 1,240           | 1,104           | 1,091           | 944             | 968             | 858             |
| 45～49 | 2,294           | 2,364          | 1,841          | 1,493           | 1,281           | 1,236           | 1,181           | 1,052           | 1,039           | 899             | 922             |
| 50～54 | 1,907           | 2,189          | 2,257          | 1,759           | 1,427           | 1,225           | 1,182           | 1,130           | 1,006           | 994             | 860             |
| 55～59 | 1,671           | 1,867          | 2,146          | 2,215           | 1,728           | 1,403           | 1,205           | 1,163           | 1,111           | 989             | 978             |
| 60～64 | 1,677           | 1,577          | 1,765          | 2,033           | 2,101           | 1,641           | 1,334           | 1,146           | 1,106           | 1,057           | 940             |
| 65～69 | 1,990           | 1,614          | 1,522          | 1,708           | 1,972           | 2,042           | 1,598           | 1,299           | 1,116           | 1,077           | 1,029           |
| 70～74 | 1,552           | 1,812          | 1,476          | 1,397           | 1,574           | 1,822           | 1,892           | 1,481           | 1,204           | 1,034           | 998             |
| 75～79 | 1,302           | 1,378          | 1,620          | 1,327           | 1,263           | 1,429           | 1,661           | 1,725           | 1,350           | 1,097           | 942             |
| 80～84 | 755             | 1,077          | 1,155          | 1,373           | 1,135           | 1,090           | 1,242           | 1,443           | 1,499           | 1,173           | 953             |
| 85～89 | 333             | 499            | 727            | 795             | 961             | 806             | 784             | 893             | 1,038           | 1,078           | 844             |
| 90～   | 145             | 219            | 339            | 517             | 651             | 816             | 836             | 835             | 891             | 994             | 1,068           |

注：平成27（2015）年のみ国勢調査における実績値

図表 羽村市の将来人口推計の結果（女性・年齢別）

（単位：人）

| 女性    | 基準人口            | 推計人口           |                |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
|-------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|       | H27年<br>(2015年) | R2年<br>(2020年) | R7年<br>(2025年) | R12年<br>(2030年) | R17年<br>(2035年) | R22年<br>(2040年) | R27年<br>(2045年) | R32年<br>(2050年) | R37年<br>(2055年) | R42年<br>(2060年) | R47年<br>(2065年) |
| 年齢    | 27,382          | 26,801         | 25,974         | 24,921          | 23,691          | 22,341          | 21,027          | 19,741          | 18,380          | 16,909          | 15,428          |
| 0～4   | 1,034           | 1,060          | 940            | 849             | 800             | 737             | 666             | 609             | 565             | 521             | 478             |
| 5～9   | 1,185           | 1,019          | 1,044          | 927             | 837             | 788             | 727             | 656             | 600             | 556             | 513             |
| 10～14 | 1,376           | 1,153          | 991            | 1,016           | 902             | 814             | 767             | 707             | 638             | 584             | 541             |
| 15～19 | 1,383           | 1,343          | 1,126          | 968             | 992             | 881             | 795             | 749             | 690             | 623             | 570             |
| 20～24 | 1,291           | 1,287          | 1,250          | 1,048           | 901             | 923             | 820             | 740             | 697             | 642             | 580             |
| 25～29 | 1,271           | 1,170          | 1,166          | 1,133           | 950             | 817             | 837             | 743             | 671             | 632             | 582             |
| 30～34 | 1,447           | 1,296          | 1,193          | 1,189           | 1,156           | 969             | 833             | 854             | 758             | 684             | 645             |
| 35～39 | 1,698           | 1,449          | 1,298          | 1,195           | 1,191           | 1,158           | 971             | 835             | 856             | 760             | 685             |
| 40～44 | 2,246           | 1,652          | 1,410          | 1,263           | 1,163           | 1,159           | 1,127           | 945             | 813             | 833             | 740             |
| 45～49 | 2,136           | 2,173          | 1,599          | 1,365           | 1,223           | 1,126           | 1,122           | 1,091           | 915             | 787             | 807             |
| 50～54 | 1,791           | 2,058          | 2,094          | 1,542           | 1,316           | 1,180           | 1,086           | 1,083           | 1,053           | 883             | 759             |
| 55～59 | 1,464           | 1,743          | 2,004          | 2,041           | 1,503           | 1,284           | 1,151           | 1,060           | 1,057           | 1,027           | 862             |
| 60～64 | 1,704           | 1,419          | 1,691          | 1,945           | 1,982           | 1,461           | 1,249           | 1,119           | 1,031           | 1,028           | 999             |
| 65～69 | 2,070           | 1,653          | 1,379          | 1,645           | 1,894           | 1,932           | 1,425           | 1,218           | 1,091           | 1,006           | 1,003           |
| 70～74 | 1,835           | 2,001          | 1,601          | 1,338           | 1,598           | 1,843           | 1,882           | 1,388           | 1,186           | 1,063           | 980             |
| 75～79 | 1,411           | 1,724          | 1,887          | 1,515           | 1,269           | 1,520           | 1,756           | 1,794           | 1,323           | 1,130           | 1,013           |
| 80～84 | 1,008           | 1,306          | 1,609          | 1,773           | 1,432           | 1,205           | 1,450           | 1,675           | 1,711           | 1,262           | 1,078           |
| 85～89 | 617             | 804            | 1,059          | 1,323           | 1,476           | 1,204           | 1,022           | 1,230           | 1,421           | 1,452           | 1,071           |
| 90～   | 415             | 491            | 633            | 846             | 1,106           | 1,340           | 1,341           | 1,245           | 1,304           | 1,436           | 1,522           |

注：平成27（2015）年のみ国勢調査における実績値

図表 羽村市の将来人口推計の結果（全人口）

（単位：人）

| 男女<br>合計 | 基準人口            | 推計人口           |                |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |
|----------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|          | H27年<br>(2015年) | R2年<br>(2020年) | R7年<br>(2025年) | R12年<br>(2030年) | R17年<br>(2035年) | R22年<br>(2040年) | R27年<br>(2045年) | R32年<br>(2050年) | R37年<br>(2055年) | R42年<br>(2060年) | R47年<br>(2065年) |
| 年齢       | 55,833          | 54,578         | 52,805         | 50,623          | 48,144          | 45,506          | 42,862          | 40,182          | 37,355          | 34,365          | 31,417          |
| 0～4      | 2,151           | 2,205          | 1,956          | 1,765           | 1,663           | 1,533           | 1,385           | 1,266           | 1,174           | 1,082           | 994             |
| 5～9      | 2,470           | 2,132          | 2,185          | 1,939           | 1,750           | 1,649           | 1,520           | 1,373           | 1,255           | 1,163           | 1,072           |
| 10～14    | 2,662           | 2,422          | 2,090          | 2,143           | 1,901           | 1,716           | 1,617           | 1,490           | 1,346           | 1,231           | 1,140           |
| 15～19    | 2,929           | 2,720          | 2,485          | 2,145           | 2,199           | 1,951           | 1,761           | 1,659           | 1,528           | 1,381           | 1,263           |
| 20～24    | 3,103           | 3,017          | 2,791          | 2,569           | 2,218           | 2,274           | 2,017           | 1,821           | 1,715           | 1,580           | 1,428           |
| 25～29    | 2,849           | 2,692          | 2,620          | 2,428           | 2,228           | 1,924           | 1,972           | 1,749           | 1,579           | 1,487           | 1,370           |
| 30～34    | 3,143           | 2,749          | 2,594          | 2,528           | 2,348           | 2,146           | 1,852           | 1,899           | 1,684           | 1,520           | 1,432           |
| 35～39    | 3,717           | 3,086          | 2,701          | 2,548           | 2,484           | 2,309           | 2,108           | 1,819           | 1,865           | 1,654           | 1,492           |
| 40～44    | 4,732           | 3,587          | 2,979          | 2,608           | 2,461           | 2,399           | 2,231           | 2,036           | 1,757           | 1,801           | 1,598           |
| 45～49    | 4,430           | 4,537          | 3,440          | 2,858           | 2,504           | 2,362           | 2,303           | 2,143           | 1,954           | 1,686           | 1,729           |
| 50～54    | 3,698           | 4,247          | 4,351          | 3,301           | 2,743           | 2,405           | 2,268           | 2,213           | 2,059           | 1,877           | 1,619           |
| 55～59    | 3,135           | 3,610          | 4,150          | 4,256           | 3,231           | 2,687           | 2,356           | 2,223           | 2,168           | 2,016           | 1,840           |
| 60～64    | 3,381           | 2,996          | 3,456          | 3,978           | 4,083           | 3,102           | 2,583           | 2,265           | 2,137           | 2,085           | 1,939           |
| 65～69    | 4,060           | 3,267          | 2,901          | 3,353           | 3,866           | 3,974           | 3,023           | 2,517           | 2,207           | 2,083           | 2,032           |
| 70～74    | 3,387           | 3,813          | 3,077          | 2,735           | 3,172           | 3,665           | 3,774           | 2,869           | 2,390           | 2,097           | 1,978           |
| 75～79    | 2,713           | 3,102          | 3,507          | 2,842           | 2,532           | 2,949           | 3,417           | 3,519           | 2,673           | 2,227           | 1,955           |
| 80～84    | 1,763           | 2,383          | 2,764          | 3,146           | 2,567           | 2,295           | 2,692           | 3,118           | 3,210           | 2,435           | 2,031           |
| 85～89    | 950             | 1,303          | 1,786          | 2,118           | 2,437           | 2,010           | 1,806           | 2,123           | 2,459           | 2,530           | 1,915           |
| 90～      | 560             | 710            | 972            | 1,363           | 1,757           | 2,156           | 2,177           | 2,080           | 2,195           | 2,430           | 2,590           |

注：平成27（2015）年のみ国勢調査における実績値

## 2 羽村市民の男女共同参画に関する意識

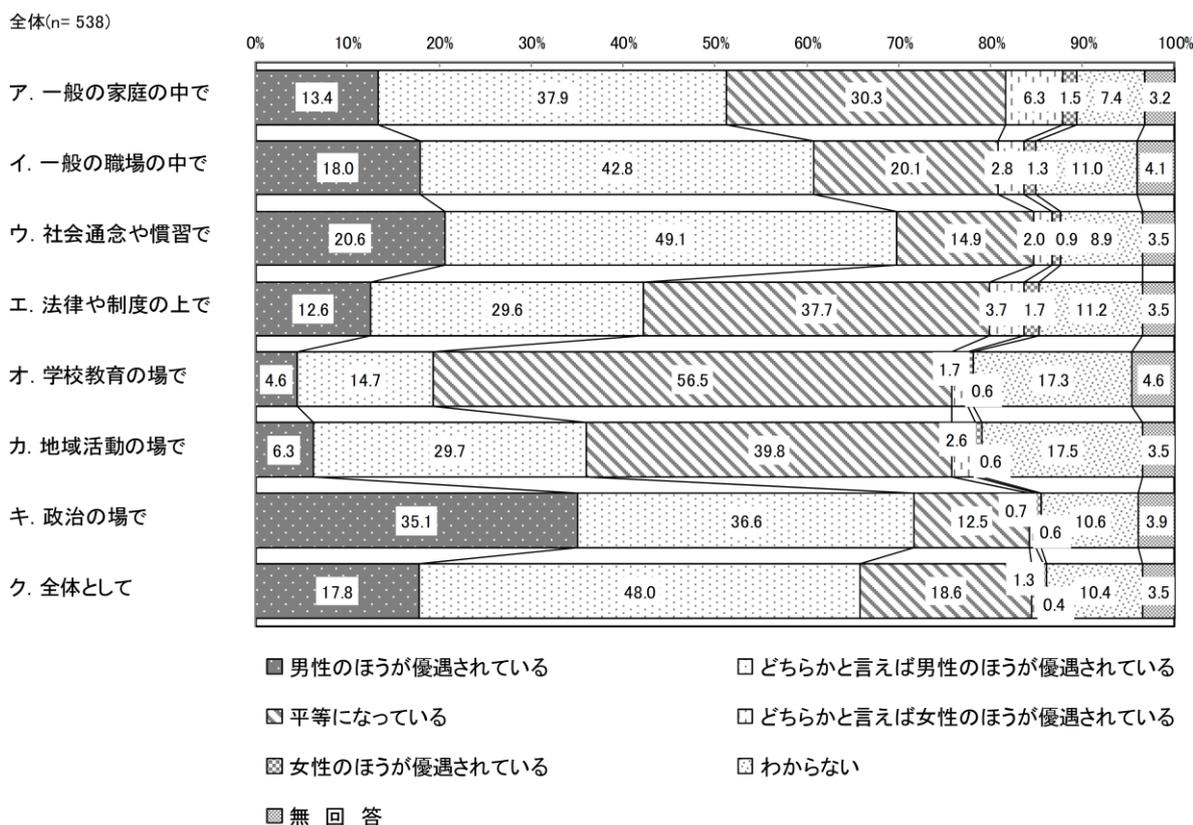
令和2年に実施した「羽村市市政世論調査」の各分野における男女の平等感では、「平等になっている」との回答は、「学校教育の場で」が56.5%、次いで「地域活動の場で」（39.8%）、「法律や制度の上で」（37.7%）となっています。

しかし、「全体として」「平等になっている」と回答した人は、20%を下回っており、特に、「社会通念や慣習で」や「政治の場で」の男女の平等感は15%を下回っています。

「男性が優遇されている」との回答（「男性のほうが優遇されている」＋「どちらかと言えば男性のほうが優遇されている」）は、「政治の場で」が71.7%、次いで「社会通念や慣習で」（69.7%）、「全体として」（65.8%）となっています。

一方で、女性が優遇されているとの回答（「女性のほうが優遇されている」＋「どちらかと言えば女性のほうが優遇されている」）は、「一般の家庭の中で」が7.8%、次いで「法律や制度の上で」（5.4%）、「一般の職場の中で」（4.1%）となっています。

【各分野における男女平等感〔%〕】



過去の調査と比較すると、いずれの分野においても「平等になっている」との回答割合は低くなっており、特に「男性が優遇されている」との回答で「政治の場で」が前々回より高くなっています。

|             | 男性優遇   |         |          | 平等     |         |          | 女性優遇   |         |          |
|-------------|--------|---------|----------|--------|---------|----------|--------|---------|----------|
|             | 今回(R2) | 前回(H27) | 前々回(H22) | 今回(R2) | 前回(H27) | 前々回(H22) | 今回(R2) | 前回(H27) | 前々回(H22) |
| ア. 一般の家庭の中で | 51.3   | 46.2    | 43.3     | 30.3   | 34.9    | 36.2     | 7.8    | 7.9     | 8.8      |
| イ. 一般の職場の中で | 60.8   | 58.1    | 56.4     | 20.1   | 20.8    | 19.8     | 4.1    | 6.3     | 6.8      |
| ウ. 社会通念や慣習で | 69.7   | 67.4    | 64.6     | 14.9   | 17.0    | 17.7     | 2.9    | 3.7     | 4.2      |
| エ. 法律や制度の上で | 42.2   | 34.9    | 36.2     | 37.7   | 42.5    | 42.1     | 5.4    | 6.3     | 6.5      |
| オ. 学校教育の場で  | 19.3   | 15.4    | 15.3     | 56.5   | 61.2    | 60.4     | 2.3    | 4.5     | 3.7      |
| カ. 地域活動の中で  | 36.0   | 36.1    | 36.2     | 39.8   | 40.7    | 42.1     | 3.2    | 7.5     | 5.5      |
| キ. 政治の場で    | 71.7   | 66.7    | 61.5     | 12.5   | 17.4    | 21.4     | 1.3    | 2.5     | 2.0      |
| ク. 全体として    | 65.8   | 59.9    | 58.3     | 18.6   | 23.6    | 25.5     | 1.7    | 3.9     | 4.4      |

「全体として」では、男性50歳代で「男性のほうが優遇されている」（3.2%）が全体よりやや低くなっています。

|               |         | n    | 問12 各分野における男女平等感 ク. 全体として |   |                  |   |                           |           |      |
|---------------|---------|------|---------------------------|---|------------------|---|---------------------------|-----------|------|
|               |         |      | 男性の<br>ほうが<br>優遇さ<br>れている | どちらか<br>と言えば<br>男性の<br>ほうが<br>優遇さ<br>れている | 平等に<br>なってい<br>る | どちらか<br>と言えば<br>女性の<br>ほうが<br>優遇さ<br>れている | 女性の<br>ほうが<br>優遇さ<br>れている | わからな<br>い | 無回答  |
| 全体            |         | 538  | 17.8                      | 48.0                                      | 18.6             | 1.3                                       | 0.4                       | 10.4      | 3.5  |
| 性別            | 男       | 210  | 10.0                      | 46.2                                      | 25.7             | 2.9                                       | 1.0                       | 10.0      | 4.3  |
|               | 女       | 315  | 22.9                      | 48.9                                      | 14.3             | 0.3                                       | 0.0                       | 10.8      | 2.9  |
| 性・<br>年代<br>別 | 男・20歳未満 | 2    | ● 0.0                     | ★ 0.0                                     | ● 0.0            | 0.0                                       | 0.0                       | ☆ 50.0    | 50.0 |
|               | 男・20歳代  | 17   | ■ 5.9                     | ★ 11.8                                    | ☆ 52.9           | 5.9                                       | 0.0                       | 17.6      | 5.9  |
|               | 男・30歳代  | 22   | 18.2                      | ★ 27.3                                    | □ 31.8           | 4.5                                       | 4.5                       | 9.1       | 4.5  |
|               | 男・40歳代  | 49   | 16.3                      | □ 59.2                                    | 14.3             | 2.0                                       | 0.0                       | 8.2       | 0.0  |
|               | 男・50歳代  | 31   | ■ 3.2                     | □ 58.1                                    | 25.8             | 3.2                                       | 3.2                       | 6.5       | 0.0  |
|               | 男・60歳代  | 40   | 10.0                      | 50.0                                      | 27.5             | 2.5                                       | 0.0                       | 5.0       | 5.0  |
|               | 男・70歳以上 | 49   | ■ 6.1                     | 44.9                                      | 24.5             | 2.0                                       | 0.0                       | 14.3      | 8.2  |
|               | 女・20歳未満 | 3    | ● 0.0                     | ○ 66.7                                    | ● 0.0            | 0.0                                       | 0.0                       | ☆ 33.3    | 0.0  |
|               | 女・20歳代  | 21   | 14.3                      | 47.6                                      | 23.8             | 0.0                                       | 0.0                       | 14.3      | 0.0  |
|               | 女・30歳代  | 35   | 11.4                      | 48.6                                      | 22.9             | 0.0                                       | 0.0                       | 14.3      | 2.9  |
|               | 女・40歳代  | 62   | □ 29.0                    | 53.2                                      | ■ 8.1            | 1.6                                       | 0.0                       | 8.1       | 0.0  |
|               | 女・50歳代  | 73   | 26.0                      | 47.9                                      | 15.1             | 0.0                                       | 0.0                       | 11.0      | 0.0  |
|               | 女・60歳代  | 60   | 26.7                      | 50.0                                      | 11.7             | 0.0                                       | 0.0                       | 6.7       | 5.0  |
| 女・70歳以上       | 61      | 19.7 | 44.3                      | 14.8                                      | 0.0              | 0.0                                       | 13.1                      | 8.2       |      |

主な家事従事者について、「主に自分」と回答した方では、「炊事・洗濯・掃除などの家事」が50.4%、次いで「町内会・自治会などの地域活動」（24.7%）、「子どもの学校・保育園等行事へ参加」（22.9%）となっています。

「自分と配偶者が同じくらい」と回答した方では、「育児や子どものしつけ」が20.8%、次いで「親や家族の介護」（13.0%）、「炊事・洗濯・掃除などの家事」・「子どもの学校・保育園等の行事への参加」（12.8%）となっています。

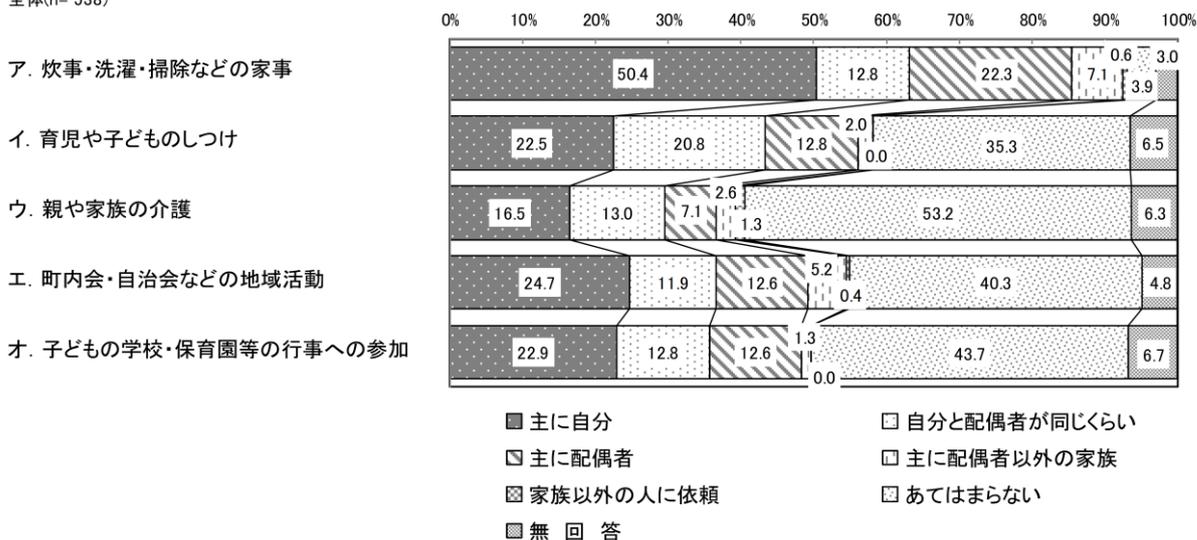
「主に配偶者」と回答した方では、「炊事・洗濯・掃除などの家事」が22.3%、次いで「育児や子どものしつけ」（12.8%）、「町内会・自治会などの地域活動」・「子どもの学校・保育園等の行事への参加」（12.6%）となっています。

「主に配偶者以外の家族」と回答した方では、「炊事・洗濯・掃除などの家事」が7.1%、次いで「町内会・自治会などの地域活動」（5.2%）、「親や家族の介護」（2.6%）となっています。

「家族以外の人に依頼」と回答した方では、「親や家族の介護」が1.3%、次いで「炊事・洗濯・掃除などの家事」（0.6%）、「町内会・自治会などの地域活動」（0.4%）となっています。

#### 【主な家事従事者〔%〕】

全体(n= 538)



### 3 羽村市男女共同参画推進条例

平成19年3月26日条例第11号

#### 目次

##### 前文

##### 第1章 総則（第1条—第9条）

##### 第2章 基本的施策等（第10条—第16条）

##### 第3章 羽村市男女共同参画推進会議（第17条—第21条）

##### 付則

多摩川の清流と花と緑に恵まれ、人々の温かい心が通い合う羽村市は、性別にとらわれず、人権を尊重し、魅力あるまちを築くため、平成9年に「男女共同参画都市」を宣言しました。

羽村市はこれまで、国際社会や国内の動きを踏まえ、男女共同参画社会を形成するための様々な取組を着実に進めてきましたが、男女共同参画社会の実現のためには、なお一層の努力が必要です。男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をより一層推進し、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野の活動に主体的に参画することができ、共に責任を担い合い、自分らしくいきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現を目指して、羽村市は、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、羽村市（以下「市」という。）における男女共同参画社会の形成に関し、基本理念並びに市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（以下「男女共同参画施策」という。）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)男女共同参画社会 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野にお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いう。
- (2)積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3)セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。
- (4)市民 市の区域内（以下「市内」という。）に住所を有する者、市内の事務所又は事業所に勤務する者及び市内の学校に在学する者をいう。
- (5)事業者等 市内において営利又は非営利の活動、公益的活動その他の活動を行う全ての個人、法人及び団体をいう。

##### （基本理念）

第3条 男女共同参画社会の形成は、次に掲げる基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき行わなければならない。

- (1)男女が個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保されること。
- (2)性別による固定的な役割分担等を反映した社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の選

択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

(3)男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動の方針の立案や決定に共同して参画する機会が確保されること。

(4)男女が、相互の協力と社会的支援の下に、家庭生活における活動について家族の1員としての役割を円滑に果たし、家庭生活における活動とそれ以外の活動を行うことができるようにすること。

(5)男女共同参画社会の形成の促進は、国際社会における取組と密接に関係していることを踏まえ、国際的協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念に基づき、男女共同参画施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画施策を推進するに当たり、市民、事業者等、国及びその他の地方公共団体と相互に連携するよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に関する理解を深め、男女共同参画社会の形成の促進に自ら努めなければならない。

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

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、基本理念に基づき、その活動に関し、男女共同参画社会の形成の促進に努めなければならない。

2 事業者等は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(市、市民及び事業者等の協働)

第7条 市、市民及び事業者等は、協働して男女共同参画施策の推進に努めるものとする。

(性別による差別的取扱等の禁止)

第8条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する暴力（身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）を行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第9条 何人も、公衆に表示するあらゆる情報において、前条に規定する性別による差別的取扱等を助長することのないよう配慮しなければならない。

## 第2章 基本的施策等

(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画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「基本計画」という。）を定めなければならない。

2 市長は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ第17条に規定する羽村市男女共同参画推進会議の意見を聴かななければならない。

3 市長は、基本計画を定めようとするときは、市民及び事業者等の意見を反映するよう必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、基本計画を変更する場合について、これを準用する。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第11条 市は、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。

（実施状況の公表）

第12条 市長は、毎年1回、男女共同参画施策の推進状況を明らかにするため、基本計画に定める施策の実施状況を公表しなければならない。

（付属機関等における男女共同参画）

第13条 市長その他の執行機関は、付属機関等の委員を委嘱し、又は任命する場合は、市の政策の立案及び決定過程に男女が共同して参画する機会を確保するよう努めるものとする。

（市民及び事業者等の理解を深めるための措置）

第14条 市は、広報活動、学校教育及び生涯学習等に係る機会を通じて、基本理念に関する市民及び事業者等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。

（市民等の申出）

第15条 市民及び事業者等は、市が実施する男女共同参画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関し、市長に対し意見等の申出をすることができる。

2 市民は、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は、市長に対し相談の申出をすることができる。

3 市長は、前2項の規定による申出を受けたときは、関係機関等と連携し、迅速かつ適切に対応するものとする。

（調査研究）

第16条 市は、男女共同参画施策の策定に必要な調査研究を推進するよう努めるものとする。

### 第3章 羽村市男女共同参画推進会議

（設置）

第17条 男女共同参画施策の充実及び推進を図るため、市長の付属機関として、羽村市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

（所掌事項）

第18条 推進会議は、次の各号に掲げる事項について調査及び検討し、必要に応じて市長に報告又は提言する。

(1) 基本計画の策定及び変更等男女共同参画施策に関する基本的かつ重要な事項

(2) 男女共同参画施策の充実及び推進に関する事項

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画施策の推進に関し、市長が必要と認める事項

（組織）

第19条 推進会議は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織する。

（委員の任期）

第20条 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（委任）

第21条 この章に定めるもののほか、推進会議の組織及び運営に関し必要な事項は、市規則で定める。

付 則

（施行期日）

- 1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。  
(羽村市男女共同参画推進会議条例の廃止)
- 2 羽村市男女共同参画推進会議条例(平成11年条例第19号)は、廃止する。  
(基本計画に関する経過措置)
- 3 この条例の施行の際、現に定められているはむら男女共同参画推進プランは、第10条第1項の規定により定めた基本計画とみなす。  
(推進会議の委員の委嘱等に関する経過措置)
- 4 この条例の施行の際、現にこの条例による廃止前の羽村市男女共同参画推進会議条例第3条第2項の規定により委嘱された委員は、第19条の規定により委嘱された委員とみなし、その任期は、第20条の規定にかかわらず、平成20年2月13日までとする。

## 4 羽村市男女共同参画推進会議規則

平成19年3月30日規則第11号

改正 平成26年3月26日規則第6号

(趣旨)

第1条 この規則は、羽村市男女共同参画推進条例（平成19年条例第11号）第21条の規定に基づき、羽村市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」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。

(委員)

第2条 推進会議の委員は、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 知識経験者 2人以内
- (2) 関係団体の構成員 5人以内
- (3) 市民公募委員 6人以内
- (4) その他市長が必要と認める者 2人以内

(会長及び副会長)

第3条 推進会議に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

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

(会議及び議事)

第4条 推進会議は、会長が招集し、議長となる。

2 推進会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 推進会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(意見の聴取等)

第5条 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の会議への出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、男女共同参画に関する事務を所管する課において処理する。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

付 則（平成26年3月26日規則第6号）

(施行期日)

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の際、現にこの規則による改正前の羽村市男女共同参画推進会議規則第2条により委嘱された委員である者は、改正後の羽村市男女共同参画推進会議規則第2条の規定により委嘱された委員とみなす。

## 5 羽村市男女共同参画推進会議名簿

■第11期羽村市男女共同参画推進会議（任期：令和2年6月28日～令和4年6月27日）

| 区分         |        | 氏名              | 所属・職等                 | 備考          |
|------------|--------|-----------------|-----------------------|-------------|
| 知識経験者      |        | 神子島 健           | 東京工科大学 教養学環准教授        | 会長          |
|            |        | 高橋 幸            | 日本女子大学 学術研究員          |             |
| 関係団体の構成員   | 商工業者   | 松尾 紀子           | 羽村市商工会女性部             | 副会長         |
|            | 保育     | 武藤 清美           | 羽村私立保育園協議会            |             |
|            | ボランティア | 沓川 絢子           | 羽村市ボランティア連絡協議会        |             |
|            | 教育     | 吉岡 琢真           | 羽村市公立小中学校<br>校長会・副校長会 | 令和3年6月17日まで |
|            |        | 小林 錠            | 羽村市公立小中学校<br>校長会・副校長会 | 令和3年6月18日から |
| 学習団体       | 安保 文美子 | はむら男女共同参画をすすめる会 |                       |             |
| 市民公募委員     |        | 石黒 武            |                       |             |
|            |        | 渋谷 清            |                       |             |
|            |        | 中村 千依           |                       |             |
|            |        | 関塚 孝司           |                       |             |
|            |        | 小林 浩一           |                       |             |
| 市長が必要と認める者 |        | 永田 弘行           | 青梅公共職業安定所次長           | 令和3年3月31日まで |
|            |        | 小野塚 覚           | 青梅公共職業安定所次長           | 令和3年6月1日から  |
|            |        | 永井 秀一           | 羽村市教育員会指導主事           | 令和3年3月31日まで |
|            |        | 青木 信人           | 羽村市教育員会指導主事           | 令和3年6月1日から  |

※所属・職等は委嘱時のものです。

## 6 羽村市男女共同参画推進会議審議経過

### ■第11期羽村市男女共同参画推進会議

| 回数  | 年月日                   | 内容   |
|-----|-----------------------|--|
| 第4回 | 令和3年<br>7月30日         | <ul style="list-style-type: none"> <li>第4次羽村市男女共同参画基本計画進ちょく状況調査報告書〔令和2年度実績〕について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の策定について</li> </ul>                                    |
| 第5回 | 令和3年<br>9月22日         | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の体系（案）について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の目標指標の設定について</li> </ul>   |
| 第6回 | 令和3年<br>12月<br>(書面開催) | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画 体系（案）について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画 目標指標（案）について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画 計画の内容（第2章）（案）について</li> </ul> |
| 第7回 | 令和4年<br>1月18日         | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画（案）について</li> </ul>  |

※第5次羽村市男女共同参画基本計画に係る審議経過を抜粋しています。

## 7 羽村市男女共同参画推進委員会設置要綱

平成12年11月6日羽企企発第7640号改正 平成14年3月29日羽企行発第13658号  
 平成15年5月30日羽企企発第2347号  
 平成16年3月31日羽企企第14438号  
 平成17年3月31日羽企企発第15077号  
 平成18年3月31日羽企企発第15227号  
 平成19年3月31日羽企企第15827号  
 平成20年4月30日羽企企発第1426号  
 平成23年3月31日羽企企発第16091号  
 平成24年3月30日羽企企発第17157号  
 平成25年12月27日羽企企発第12883号  
 平成27年5月12日羽企企発第1730号  
 平成28年3月31日羽企経発第18947号  
 平成29年3月29日羽企経発第19528号  
 平成30年3月30日羽企経発第18989号  
 平成31年3月27日羽企企発第18905号

(設置)

第1条 羽村市における男女共同参画社会の実現を図るため、羽村市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 推進委員会は、次の事項について調査及び検討を行い、その結果を市長に報告する。

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画関係施策の総合的な推進及びその調整に関すること。
- (3) その他市長が必要と認める事項

(組織)

第3条 推進委員会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 委員長 副市長
  - (2) 副委員長 教育長
  - (3) 委員 羽村市庁議等の設置及び運営に関する規則（昭和60年規則第18号）第3条第1号に規定する部長の職にある者
- 2 委員長は、推進委員会を代表し、会務を総理する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(推進委員会)

第4条 推進委員会は、委員長が招集し、議長となる。

- 2 推進委員会は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
- 3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(部会)

第5条 第2条に定める所掌事項を遂行するにあたり、推進委員会の下部組織として次の部会を置く。

- (1) 基本計画策定部会
- (2) DV防止対策部会

(3) 庁内連絡部会

(基本計画策定部会)

第6条 基本計画策定部会（以下この条において「部会」という。）は、次の事項について調査・検討するほか、必要な事項を協議し、部会の審議経過及び結果を推進委員会に報告する。

- (1) 男女共同参画の基本的な施策に関すること。
- (2) その他男女共同参画の推進に関すること。

2 部会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 部会長 企画総務部長
- (2) 副部会長 子ども家庭部長、生涯学習部長
- (3) 部会員 総務課長、職員課長、市民課長、地域振興課長、産業企画課長、子育て支援課長、子育て相談課長、生涯学習総務課長、学校教育課長、社会福祉課庶務係長、高齢福祉介護課高齢福祉係長、健康課健康推進係長、児童青少年課児童青少年係長、その他部会長が必要と認める者

3 部会長は、部会の会務を総理する。

4 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。

5 部会長は、必要があると認めるときは、部会員以外の者の出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(DV防止対策部会)

第7条 DV防止対策部会（以下この条において「部会」という。）は、次の事項について調査・検討するほか、必要な事項を協議し、部会の審議経過及び結果を推進委員会に報告する。

- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護と支援等のための関係所管課相互の情報交換、支援及び連携に係る現状の把握、課題の整理等に関すること。
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護と支援等のためのマニュアルの作成及びその管理運用に関すること。
- (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護と自立支援等に向けた啓発活動に関すること。
- (4) その他DV防止対策に関し必要と認められる事項に関すること。

2 部会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 部会長 企画政策課長
- (2) 副部会長 市民課長、子育て支援課長
- (3) 部会員 広報広聴課市民相談係長、市民課受付係長、社会福祉課生活福祉係長、高齢福祉介護課介護予防・地域支援係長、健康課健康推進係長、子育て支援課主査、子育て相談課子ども家庭支援センター係長、学校教育課学務係長、その他部会長が必要と認める者

3 部会長は、部会の会務を総理する。

4 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。

5 部会長は、必要があると認めるときは、部会員以外の者の出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庁内連絡部会)

第8条 庁内連絡部会（以下この条において「部会」という。）は、次の事項について調査・検討するほか、必要な事項を協議し、部会の審議経過及び結果を推進委員会に報告する。

- (1) 市が発行する刊行物及びテレビはむら、公式サイト等の広報媒体の内容表現に関して男女共同参画に関するガイドラインの作成及び点検に関すること。

(2) 職員向けの男女共同参画研修の企画立案に関すること。

(3) その他基本計画の推進に関すること。

2 部会は、別表に掲げる選出区分により委員長が任命する部会員をもって組織し、定数は10人とする。

3 部会員の任期は2年とし、部会員が欠けた場合における補欠の部会員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任は妨げない。

4 部会は、男女共同参画施策に関する事務を所管する課の課長が必要に応じて招集する。

(庶務)

第9条 推進委員会の庶務は、男女共同参画に関する事務を所管する課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか推進委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成12年11月6日から施行する。

(羽村市男女共同参画関連施策事務連絡会設置要綱の廃止)

2 羽村市男女共同参画関連施策事務連絡会設置要綱（平成9年羽教社発第3224号）は、廃止する。

付 則（平成14年羽企行発第13658号）

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

付 則（平成15年羽企企発第2347号）

この要綱は、平成15年6月1日から施行する。

付 則（平成16年羽企企第14438号）

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

付 則（平成17年羽企企発第15077号）

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

付 則（平成18年羽企企発第15227号）

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

付 則（平成19年羽企企第15827号抄）

(施行期日)

1 この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱施行の際、現に在職する収入役は、その任期中に限り、なお従前の例により在職するものとする。

9 第2項の場合においては、第17条の規定による改正後の羽村市男女共同参画推進本部設置要綱第3条第2項の規定は適用せず、第17条の規定による改正前の羽村市男女共同参画推進本部設置要綱第3条第2項の規定は、なおその効力を有する。

付 則（平成20年羽企企発第1426号抄）

(施行期日)

1 この要綱は、平成20年5月1日から施行する。

付 則（平成23年3月31日羽企企発第16091号）

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

付 則（平成24年3月30日羽企企発第17157号）

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

付 則（平成25年12月27日羽企企発第12883号）

この要綱は、平成26年1月3日から施行する。

付 則（平成27年5月12日羽企企発第1730号）

（施行期日）

1 この要綱は、平成27年5月12日から施行する。

（羽村市DV防止対策庁内実務担当者連絡調整会議設置要綱の廃止）

2 羽村市DV防止対策庁内実務担当者連絡調整会議設置要綱（平成20年4月30日羽企企発第1426号）は、廃止する。

（羽村市男女共同参画推進員連絡会設置要綱の廃止）

3 羽村市男女共同参画推進員連絡会設置要綱（平成16年11月8日羽企企発第8737号）は、廃止する。

付 則（平成28年3月31日羽企経発第18947号）

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

付 則（平成29年3月29日羽企経発第19528号）

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

付 則（平成30年3月30日羽企経発第18989号）

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

付 則（平成31年3月27日羽企企発第18905号）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。別表（第8条関係）

#### 別表（第8条関係）

| 選出区分                  | 選出人員 |
|-----------------------|------|
| 企画総務部・議会事務局           | 1人   |
| 財務部                   | 1人   |
| 市民生活部・会計課             | 1人   |
| 産業環境部・選挙管理委員会・監査委員事務局 | 1人   |
| 福祉健康部                 | 2人   |
| 子ども家庭部                | 1人   |
| 都市建設部・区画整理部・上下水道部     | 1人   |
| 教育委員会                 | 2人   |

追加〔平成27年羽企企発1730号〕、一部改正〔平成28年羽企経発18947号〕

## 8 羽村市男女共同参画推進委員会名簿

### ■推進委員会名簿

| 職名   |         | 氏名              |
|------|---------|-----------------|
| 委員長  | 副市長     | 小林 宏子※1 (井上 雅彦) |
| 副委員長 | 教育長     | 桜沢 修            |
| 委員   | 議会事務局長  | 伊藤 文隆           |
|      | 企画総務部長  | 高橋 誠            |
|      | 財務部長    | 橋本 昌            |
|      | 市民生活部長  | 羽村 典洋           |
|      | 産業環境部長  | 櫛島 孝文           |
|      | 福祉健康部長  | 野村 由紀子          |
|      | 子ども家庭部長 | 諸星 進            |
|      | 都市建設部長  | 山本 和晃           |
|      | 区画整理部長  | 石川 直人           |
|      | 上下水道部長  | 島田 由則           |
|      | 会計管理者   | 島田 裕樹           |
|      | 生涯学習部長  | 森谷 誠            |
|      | 生涯学習部参事 | 佐藤 晴美           |

( ) は前任者

※1 令和3年8月1日～

### ■基本計画策定部会員名簿

| 職名   |          | 氏名     |
|------|----------|--------|
| 部会長  | 企画総務部長   | 高橋 誠   |
| 副部会長 | 子ども家庭部長  | 諸星 進   |
|      | 生涯学習部長   | 森谷 誠   |
| 部会員  | 総務課長     | 田中 智文  |
|      | 職員課長     | 本橋 秀敏  |
|      | 市民課長     | 柳川 慎一  |
|      | 地域振興課長   | 指田 寿也  |
|      | 産業企画課長   | 河合 佐枝子 |
|      | 子育て支援課長  | 山本 明子  |
|      | 子育て相談課長  | 関谷 美紀  |
|      | 生涯学習総務課長 | 中根 勉   |
|      | 学校教育課長   | 西尾 洋介  |

|       |                                     |       |
|-------|-------------------------------------|-------|
| 部 会 員 | 社会福祉課庶務係長                           | 岩田 道也 |
|       | 高齢福祉介護課高齢福祉係長                       | 清水 智子 |
|       | 健康課健康推進係長                           | 品田 朋子 |
|       | 児童青少年課児童青少年係長                       | 佐野 瑞恵 |
|       | その他部会長が必要と認める者<br>生涯学習センターゆとろぎセンター長 | 早野 正博 |

## 9 羽村市男女共同参画推進委員会審議経過

### ■推進委員会

| 回数  | 年月日                  | 内容  |
|-----|----------------------|---|
| 第1回 | 令和3年<br>6月<br>(書面開催) | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画策定のスケジュールについて</li> <li>検討体制について</li> <li>第4次羽村市男女共同参画基本計画 目標指標と実績について</li> </ul> |
| 第2回 | 令和3年<br>7月19日        | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画策定の方向性について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の体系(案)について</li> </ul>                        |
| 第3回 | 令和3年<br>9月6日         | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の体系(案)について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の目標指標の設定について</li> </ul>                      |
| 第4回 | 令和4年<br>1月11日        | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画(案)について</li> </ul>   |

### ■基本計画策定部会

| 回数  | 年月日            | 内容  |
|-----|----------------|---|
| 第1回 | 令和3年<br>6月29日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画策定のスケジュールについて</li> <li>検討体制について</li> <li>第4次羽村市男女共同参画基本計画 目標指標と実績について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画策定の方向性</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の体系(案)について</li> </ul> |
| 第2回 | 令和3年<br>8月20日  | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の体系(案)について</li> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画の目標指数の設定について</li> </ul>  |
| 第3回 | 令和3年<br>12月13日 | <ul style="list-style-type: none"> <li>第5次羽村市男女共同参画基本計画(案)について</li> </ul>   |

## 10 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号

平成11年7月16日法律第102号

最終改正 平成11年12月22日同第160号

### 目次

前文

第1章 総則（第1条—第11条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画

社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されな

ればならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の1員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講

すべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との

情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

### 第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

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

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

#### 附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

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

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたも

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

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

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄  
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄  
(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(以下略)

## 11 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第31号

平成16年6月2日法律第64号

平成19年7月11日法律第113号

平成25年7月3日法律第72号

平成26年4月23日法律第28号

最終改正 令和元年6月26日法律第46号

### 目次

#### 前文

#### 第1章 総則（第1条・第2条）

##### 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

#### 第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

#### 第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

#### 第4章 保護命令（第10条—第22条）

#### 第5章 雑則（第23条—第28条）

##### 第5章の2 補則（第28条の2）

#### 第6章 罰則（第29条・第30条）

### 附則

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

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

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

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

#### 第1章 総則

（定義）

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であった者から引き継ぎ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2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

- 第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等  
(基本方針)
- 第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第5項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第1項及び第3項において「基本方針」という。）を定めなければならない。
- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
  - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
  - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- (都道府県基本計画等)
- 第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
  - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
  - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害

- 者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

- 第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に 응ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
  - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
  - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
  - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
  - 五 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

#### 第4章 保護命令

（保護命令）

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第11条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大いときは、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3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他そ

の通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

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

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

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第11条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子

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

- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第11条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して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してはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。  
（管轄裁判所）

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

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

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

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 四 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
  - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
  - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置

の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

（保護命令事件の審理の方法）

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第11条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際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15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

ものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第11条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあつては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があつた場合において、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つたときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、そ

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

- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して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6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

- 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して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る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11条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号

及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第11条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

## 第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び

秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

- 第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- 二 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- 三 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

- 第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府

県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その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1項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第4号に掲げるもの
- 二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)

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

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

## 第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項まで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30条 第11条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第11条第1項（第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

## 附則抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

（経過措置）

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第11条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

第3条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附則（平成16年6月2日法律第64号）

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第2条 この法律の施行前にしたこの法律による改正

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

2 旧法第10条第2号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第10条第1項第2号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第18条第1項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

第3条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附則（平成19年7月11日法律第113号）抄  
（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附則（平成25年7月3日法律第72号）抄  
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附則（平成26年4月23日法律第28号）抄  
（施行期日）

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

一 略

二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第11条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

附 則 （令和元年 6 月 26 日法律第 46 号） 抄  
（施行期日）

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

一 附則第 4 条、第 7 条第 1 項及び第 8 条の規定  
公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

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

（検討等）

第 8 条 政府は、附則第 1 条第 1 号に掲げる規定の  
施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び  
被害者の保護等に関する法律第 6 条第 1 項及び第

2 項の通報の対象となる同条第 1 項に規定する配偶  
者からの暴力の形態並びに同法第 10 条第 1 項から  
第 4 項までの規定による命令の申立てをすること  
ができる同条第 1 項に規定する被害者の範囲の拡  
大について検討を加え、その結果に基づいて必要な  
措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第 1 条第 1 号に掲げる規定の施行後  
三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者  
の保護等に関する法律第 1 条第 1 項に規定する配  
偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更  
生のための指導及び支援の在り方について検討を加  
え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの  
とする。

## 12 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日法律第64号

平成29年3月31日法律第14号

最終改正 令和元年6月5日法律第24号

### 目次

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 基本方針等（第5条・第6条）

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）

第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）

第3節 特定事業主行動計画（第19条）

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）

第5章 雑則（第30条—第33条）

第6章 罰則（第34条—第39条）

### 附則

#### 第1章 総則

##### （目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

##### （基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別に

よる固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の1員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」とい

う。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

## 第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

四 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣

は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

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

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

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主

行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、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14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第11条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第11条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第11条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が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22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第4+8条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従

事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

### 第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業

主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

### 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務

の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第22条第1項の規

定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

（秘密保持義務）

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告

をすることができる。

（公表）

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第32条 第8条、第9条、第11条、第11条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

## 第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項（第14条第2項において準用す

る場合を含む。)の規定に違反した者

二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

#### 附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成29年3月31日法律第14号) 抄  
(施行期日)

第1条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第1条中雇用保険法第64条の次に一条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二・三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律(附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年6月5日法律第24号) 抄  
(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の

適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

## 13 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

平成19年12月18日 策定

平成22年6月29日 改定

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、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ねばならない。

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発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、その充実があってこそ、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ことをないように、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1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。

## 14 用語の解説

### あ 行

#### ●育児・介護休業法

正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。育児または家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、合わせて我が国の経済および社会の発展に資することを目的としている。

#### ●エンパワーメント

力をつけること。女性のエンパワーメントとは、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつこと。

### か 行

#### ●合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表す。

### さ 行

#### ●ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

#### ●ジェンダー・ギャップ指数

非営利財団の経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が2006年より公表している世界の各国の男女間の不均衡を示す指標。「経済」「教育」「医療」「政治」の4分野のデータに関して男女比を計算し、スコアが1に近いほど男女が平等（0が完全不平等、1が完全平等）としている。

#### ●持続可能な開発のための2030アジェンダ（持続可能な開発目標：SDGs）

2015年（平成27年）に国連で採択された、2016年（平成28年）から2030年（令和12年）までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals: SDGs）を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成とすべての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

#### ●性自認

自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを表すもの。例えば、出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人（トランスジェンダー）等の呼称も使用される。

#### ●性的指向

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを表すもの。恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）があ

り、例えば、同性を恋愛や性愛の対象とする女性（レスビアン）、同性を恋愛や性愛の対象とする男性（ゲイ）、同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人（バイセクシュアル）等の呼称も使用される。

#### ●性別に基づく固定的な役割分担意識

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男は仕事、女は家事・育児」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」など、固定的な考え方により、性別によってその役割を決めつけ、固定化してしまうこと。

#### ●生理の貧困

経済的な理由などから生理処理用品を入手することが困難な状態にあること。経済的な理由のほかにも、羞恥心により購入に躊躇いがあることや、家族の無理解により入手ができないということが、国際 NGO により示された。

#### ●世界経済フォーラム

グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体。

#### ●セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な性質の言動を行い、苦痛や不利益を与えたりすること。性的な嫌がらせ。

### た 行

#### ●ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティとは、「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。インクルージョンとは、「包摂」「包括」「包含」「受容」を意味する。一人ひとりが認められ、社会や組織に受け入れられ、それぞれの個性や能力を活かすことができる状態を指す。

#### ●男女雇用機会均等法

正式名称は、「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」。憲法第 14 条が保障する法の下での男女平等を雇用の分野で具体化する法律で、労働者は性別によって差別されることなく、女性労働者は母性を尊重されつつ働くことができるという基本理念を掲げている。

#### ●デート DV

一般的に、結婚前の恋人同士で起こる暴力をいう。暴力には、殴る、蹴るなどの身体的な暴力、人前でバカにする、脅す、無視する、大声でどなる、携帯電話の着信履歴をチェックして、行動を監視したりする精神的暴力、借りたお金を返さない、無理に働かせるなどの経済的暴力、性行為の強要などの性的暴力などがある。

### は 行

#### ●バタニティ・ハラスメント（パタハラ）

男性社員が育児休業を取得するにあたり、職場から嫌がらせを受けることを意味することは。

#### ●ハラスメント

人を困らせたり嫌がらせをしたりする行為のこと。ハラスメントには、以下のような種類がある。

##### ○セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な性質の言動を行い、苦痛や不利益を与えたりすること。性的な嫌がらせ。

## ○パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

男性社員が育児休業を取得するにあたり、職場から嫌がらせを受けることを意味することば。

## ○パワーハラスメント（パワハラ）

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与えるまたは環境を悪化させる行為のこと。

## ○マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

働く女性が、妊娠・出産・育児などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児を理由とした、解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味することば。

## ○モラル・ハラスメント（モラハラ）

言葉や態度によって相手に精神的な暴力を与えること。心を傷つけるような言動を繰り返し相手に浴びせ、相手の心身の健康を害することを指す。

## ●パワーハラスメント（パワハラ）

職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与えるまたは環境を悪化させる行為のこと。

## ●ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

さまざまな分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて講じる暫定的な措置のことをいう。

## ま 行

## ●マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

働く女性が、妊娠・出産・育児などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児を理由とした、解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味することば。

## ●モラル・ハラスメント（モラハラ）

言葉や態度によって相手に精神的な暴力を与えること。心を傷つけるような言動を繰り返し相手に浴びせ、相手の心身の健康を害することを指す。

## や 行

## ●ヤングケアラー

本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもを指す。

## ら 行

## ●リベンジポルノ

交際時に撮影した写真や映像を撮影された人の同意なく、インターネットなどで不特定多数に配布・公開することなどを行う、嫌がらせ行為のこと。

## わ 行

## ●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などの、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態をいう。ワーク・ライフ・バランス憲章では、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」としている。

## A～Z

## ●DV（ドメスティック・バイオレンス）

一般的には、配偶者や恋人など親密な関係にあるまたはあった者から振るわれる暴力という意味で使用されることが多い。

## ●LGBTQ

次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の1つとして使われることもある。

○Lesbian（レズビアン）

女性の同性愛者（心の性が女性で恋愛対象も女性）

○Gay（ゲイ）

男性の同性愛者（心の性が男性で恋愛対象も男性）

○Bisexual（バイセクシュアル）

両性愛者（恋愛対象が女性にも男性にも向いている）

○Transgender（トランスジェンダー）

「身体の性」は男性でも「心の性」は女性というように、「身体の性」と「心の性」が一致しないため「身体の性」に違和感を持つ人。

○Queer、Questioning（クエア、クエスチョニング）

自らの性のあり方について、特定の枠に属さない人、わからない人等を表す言葉

## ●PDCA サイクル

Plan（計画）- Do（実施）- Check（検証・評価）- Action（改善）というPDCAマネジメントサイクルによって、施策の立案や改善につなげるもの。

## ●SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

友人・知人などの社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービスのこと。