# 資 料

内容

統計データ .....40
男女共同参画に関する動き（年表） .....60
岸和田市男女共同参画推進条例 .....64
男女共同参画社会基本法（抜粋） .....67
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋） .....70
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（抜粋） .....75
第４期岸和田市男女共同参画推進計画－策定経過（未） .....
第４期岸和田市男女共同参画推進審議会委員（未） .....

## ①人口

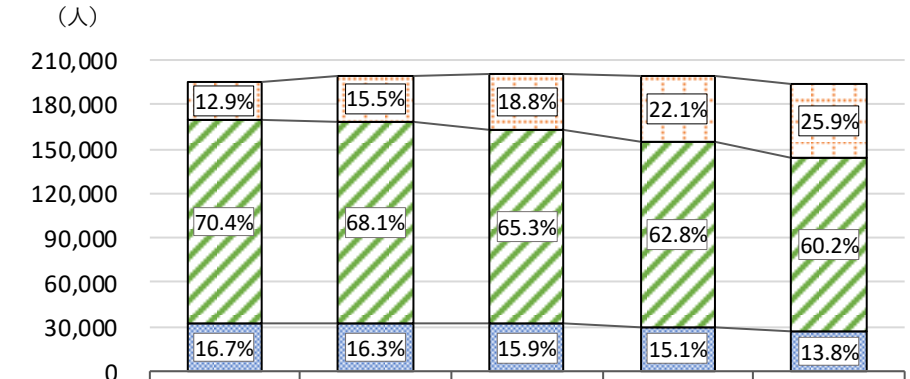
### 1.　本市における年齢３区分別人口の推移

平成７（1995）年から平成 27（2015）年にかけて、生産年齢人口（15～64 歳）は、70.4%から60.2%に減少した一方、65 歳以上の人口は、12.9%から 25.9%に増加しています。

ますます進んでいく少子高齢化、生産年齢人口の減少傾向は、将来の本市を支える次世代に、さまざまな課題を提起します。

特に労働や子育て、地域活動などの分野の施策について、今後の 10 年間を意識して考えることが求められます。

**図　1　岸和田市　年齢３区分別人口の推移**




| | 平成7年 (1995) | 平成12年 (2000) | 平成17年 (2005) | 平成22年 (2010) | 平成27年 (2015) |
|---|---|---|---|---|---|
| 65歳以上 | 25,119 | 31,038 | 37,691 | 43,834 | 50,357 |
| 15～64歳 | 137,157 | 136,022 | 131,273 | 124,918 | 117,058 |
| 0～14歳 | 32,478 | 32,579 | 31,917 | 30,004 | 26,903 |

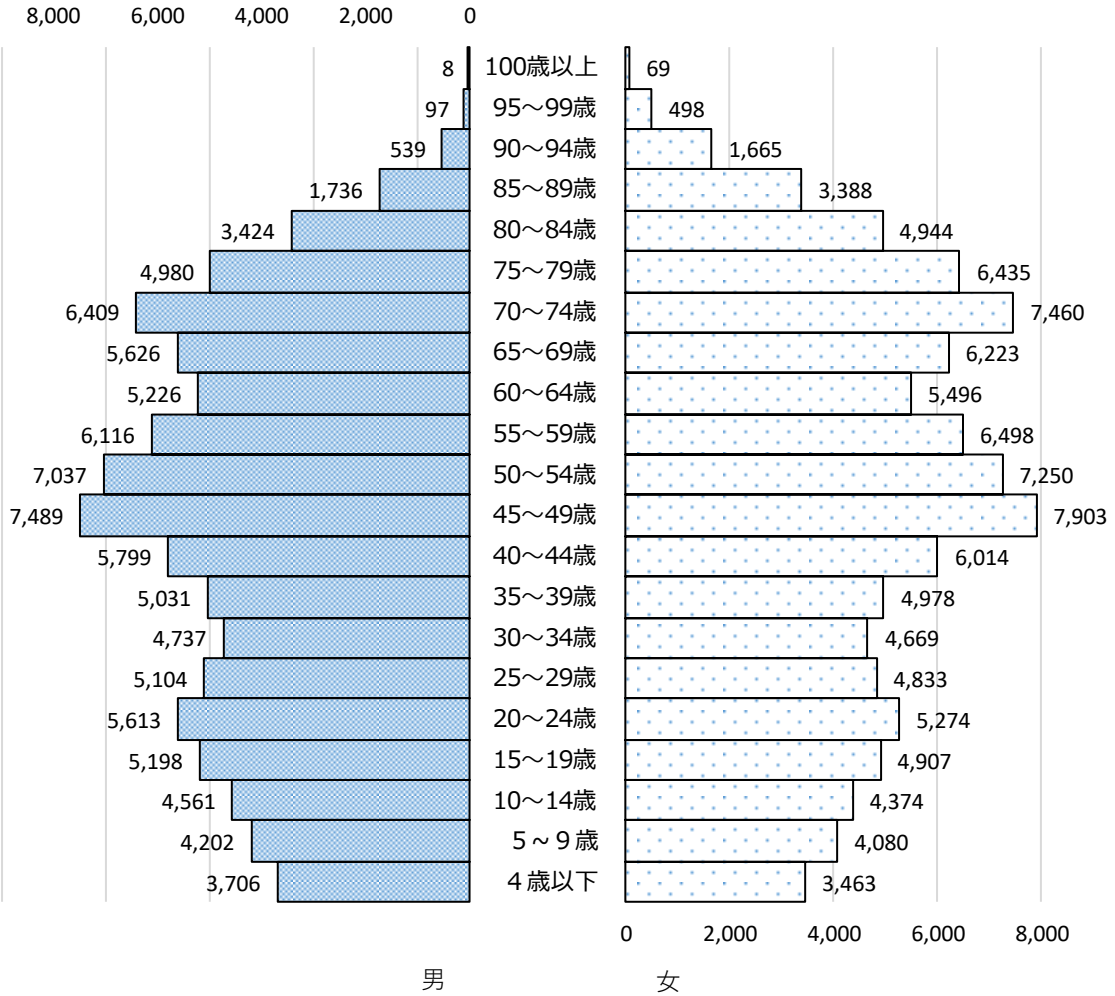
資料：国勢調査

## 2.　本市における性別年齢 5 歳階級別人口

令和２年 10 月 1 日現在の本市の人口を 5 歳階級別でみると、「45~49 歳」が最も多く、次いで「50~54 歳」「70~74 歳」となっています。

今後、高齢者が増加し、生産年齢人口（15～64 歳）の人口が減少傾向となっていくことが予想されます。社会の持続的な発展のため、女性や高齢者など多様な人材が経済活動、地域活動に参画することが重要です。

**図 2　岸和田市　性別年齢 5 歳階級別人口**

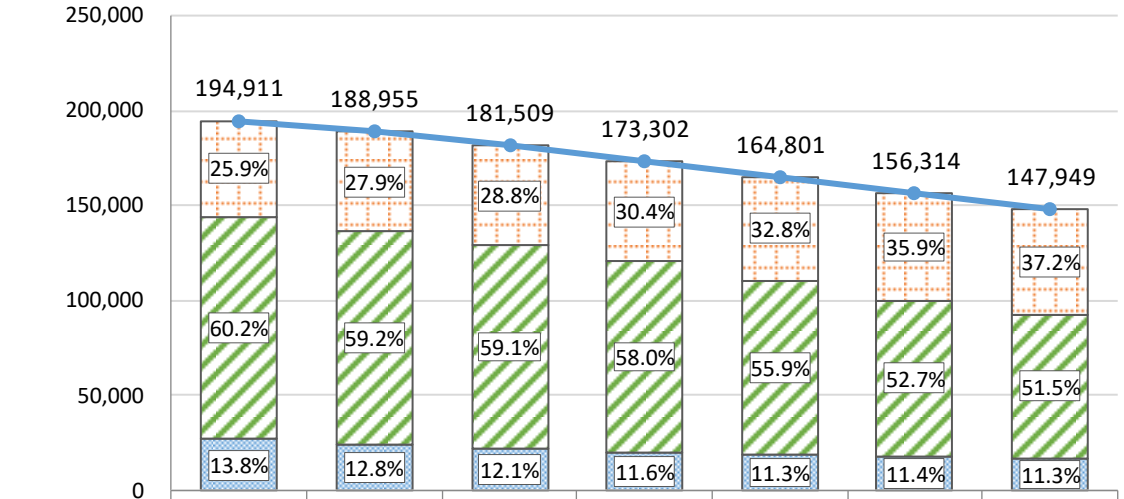



資料：岸和田市（令和２年 10 月 1 日現在）

## 3. 本市の将来推計人口

令和2（2020）年から令和12（2030）年の10年間で、人口は1割近く減少する一方、65歳以上の占める割合は37.2%になると推計されています。

**図 3　岸和田市　将来推計人口（年齢3区分別）**



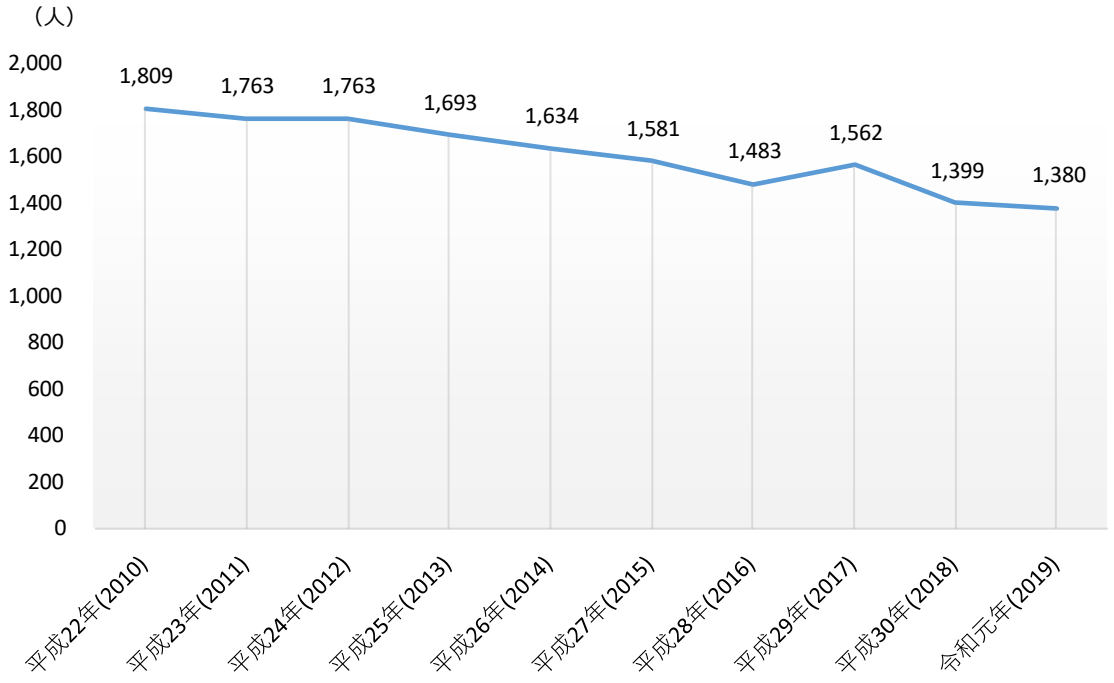

| | 平成27年 (2015) | 令和３年 (2020) | 令和８年 (2025) | 令和13年 (2030) | 令和18年 (2035) | 令和23年 (2040) | 令和28年 (2045) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 65歳以上 | 50,571 | 52,806 | 52,264 | 52,645 | 53,999 | 56,183 | 54,984 |
| 15～64歳 | 117,414 | 111,938 | 107,353 | 100,541 | 92,122 | 82,377 | 76,225 |
| 0～14歳 | 26,926 | 24,211 | 21,892 | 20,116 | 18,680 | 17,754 | 16,740 |
| 総数 | 194,911 | 188,955 | 181,509 | 173,302 | 164,801 | 156,314 | 147,949 |

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」

## 4.　本市の出生数の推移

過去 10 年で減少傾向が続いています。市民意識調査などから、男女ともにワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をとることが困難で、子育てをしにくい意識となっていることが伺えます。

**図 4　岸和田市　出生数の推移**

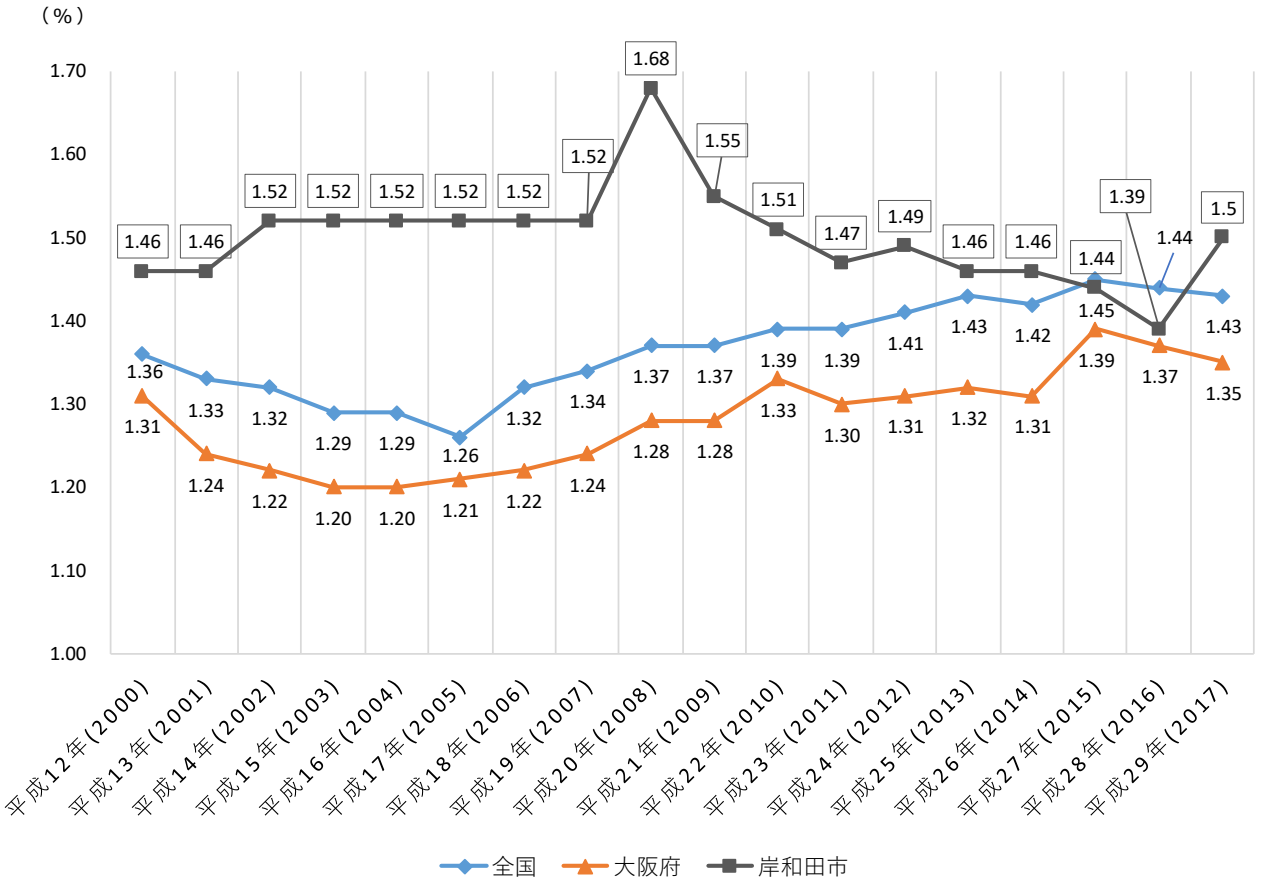



資料：厚生労働省「人口動態調査」

## 5. 本市の合計特殊出生率の推移

本市の合計特殊出生率[15]は、平成 28 年度を除き、全国平均や大阪府に比べて多少上回っているものの、人口を維持するために必要とされる 2.07 を大きく下回っています。

**図 5 岸和田市 合計特殊出生率の推移**




資料：厚生労働省「人口動態統計・特殊報告」、岸和田市※

※平成 20～29 年：岸和田市

---

15 **合計特殊出生率（total fertility rate、TFR）**

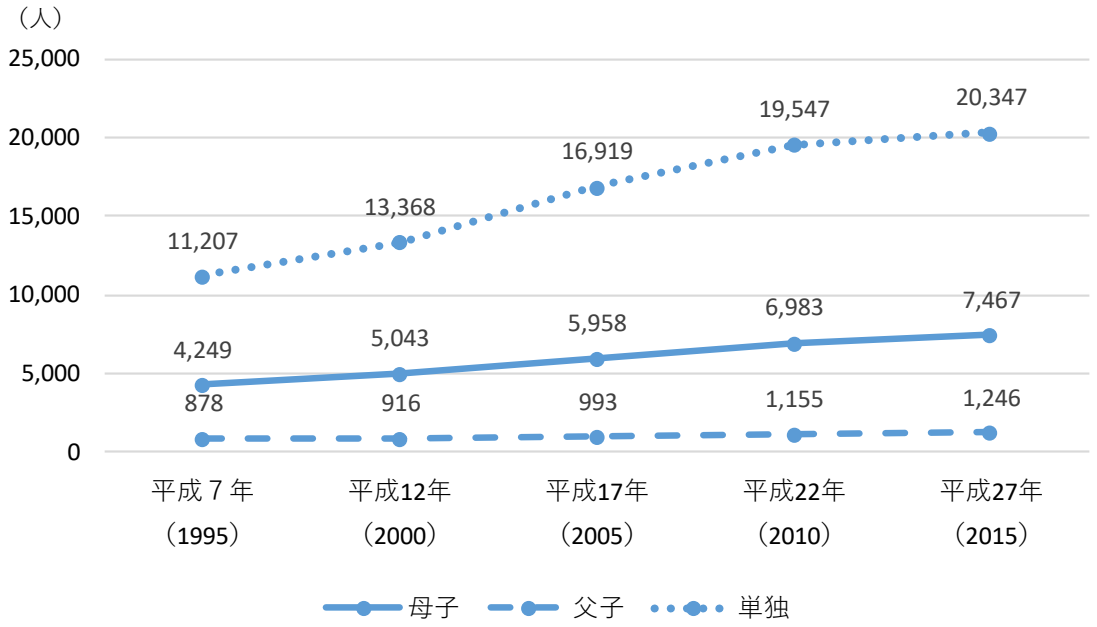
15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1 人の女性が一生の間に産む平均こども数を表わす。

## ②価値観やライフスタイルの変化

### 1.　本市における母子・父子・単独世帯数の推移

この 20 年間で、父子、母子、単独世帯は、いずれも増加しており、母子と単独世帯は約 1.8 倍、父子世帯も 1.4 倍の増加となっています。ひとり親世帯が生活不安や困窮状態に陥ることのないよう、雇用の安定等の支援とともに、地域活動への参加を促進する工夫が必要です。

**図 6　岸和田市　母子・父子・単独世帯数の推移**



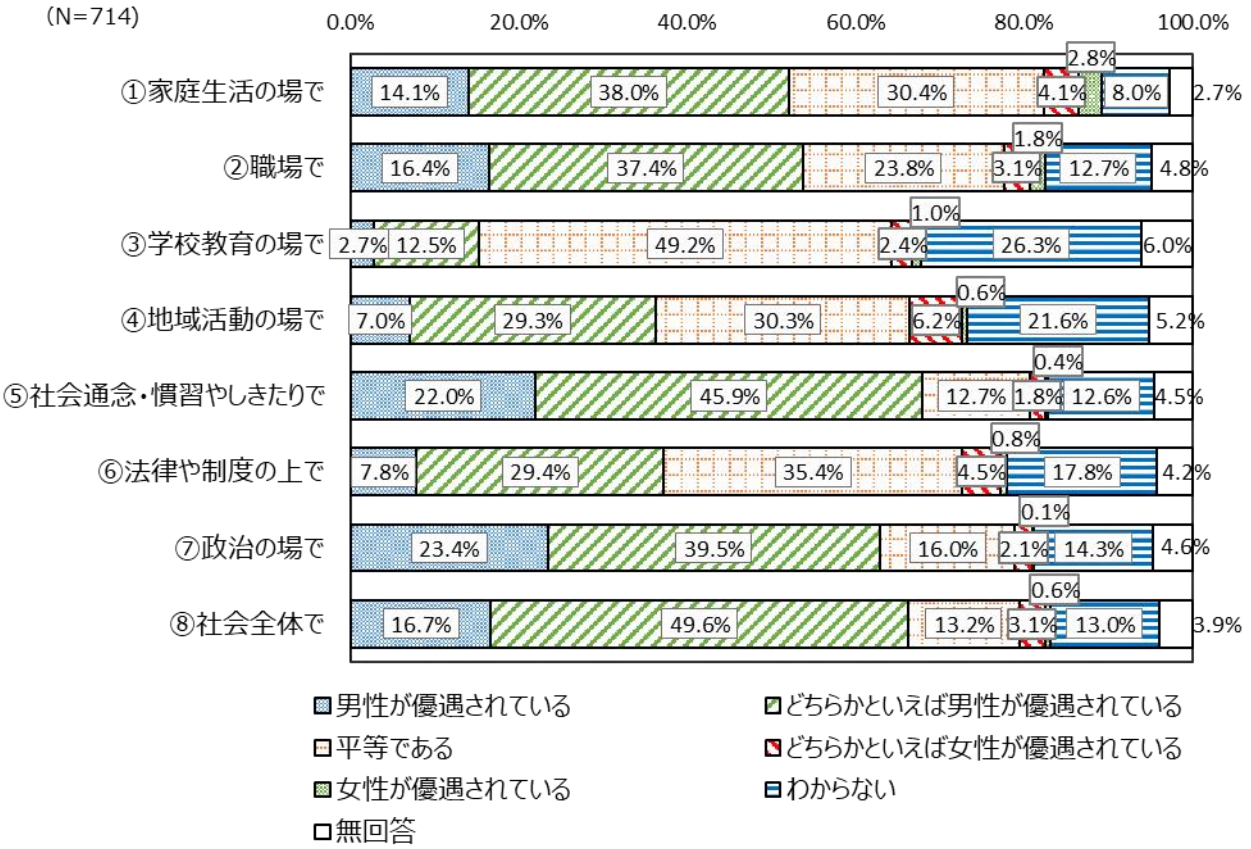

資料：国勢調査

## 2.　本市市民意識調査における男女の不平等感

「①家庭生活の場で」「②職場で」「⑤社会通念・慣習やしきたりなどで」「⑦政治の場で」「⑧社会全体で」では、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」と答えた人の割合が高くなっています。特に「⑤社会通念・慣習やしきたりなどで」「⑦政治の場で」「⑧社会全体で」は６割を超えており、男女平等でないと感じている人の割合が高いことが分かります。

不平等の原因はどこにあるあるのか、要因を分析し、その解消のための施策の推進が求められます。

**図　7　岸和田市　男女の不平等感**



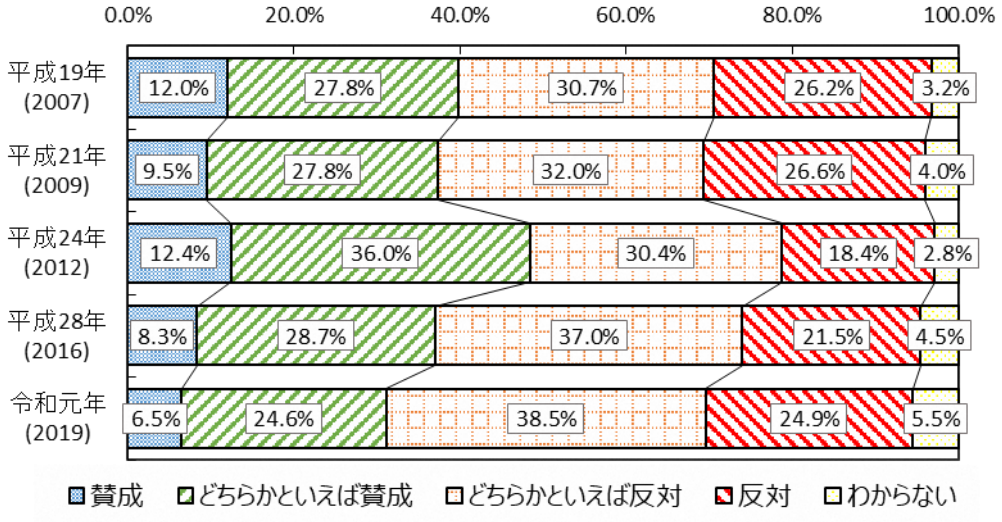

資料：岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査（令和元年）

## 3.　国の調査における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方

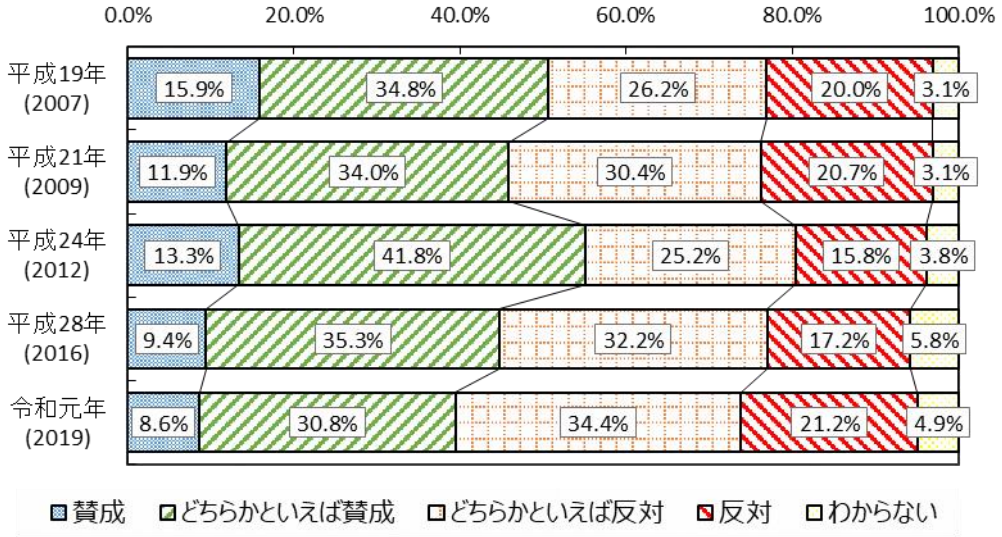
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に「賛成」（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）の割合は減少傾向にあるものの、令和元年の調査結果でも、女性が約３割、男性が約４割となっています。性別による固定的な役割分担意識の払拭に向けた啓発が求められています。

**図 8　国　「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について**

**【女性】**




**【男性】**

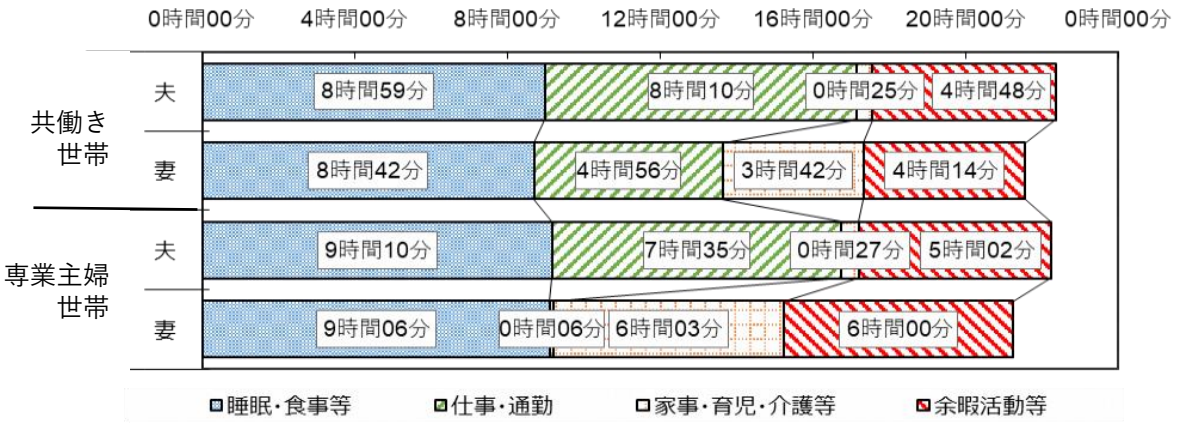



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）

## 4. 国の調査における夫婦の生活時間の割合

共働き世帯、専業主婦世帯ともに、夫の「家事・育児・介護等」の時間は、30 分未満となっています。男性の家事・育児・介護能力を高めるための学習機会の提供とともに、働き方改革の推進が必要です。

**図 9 国 夫婦の生活時間**

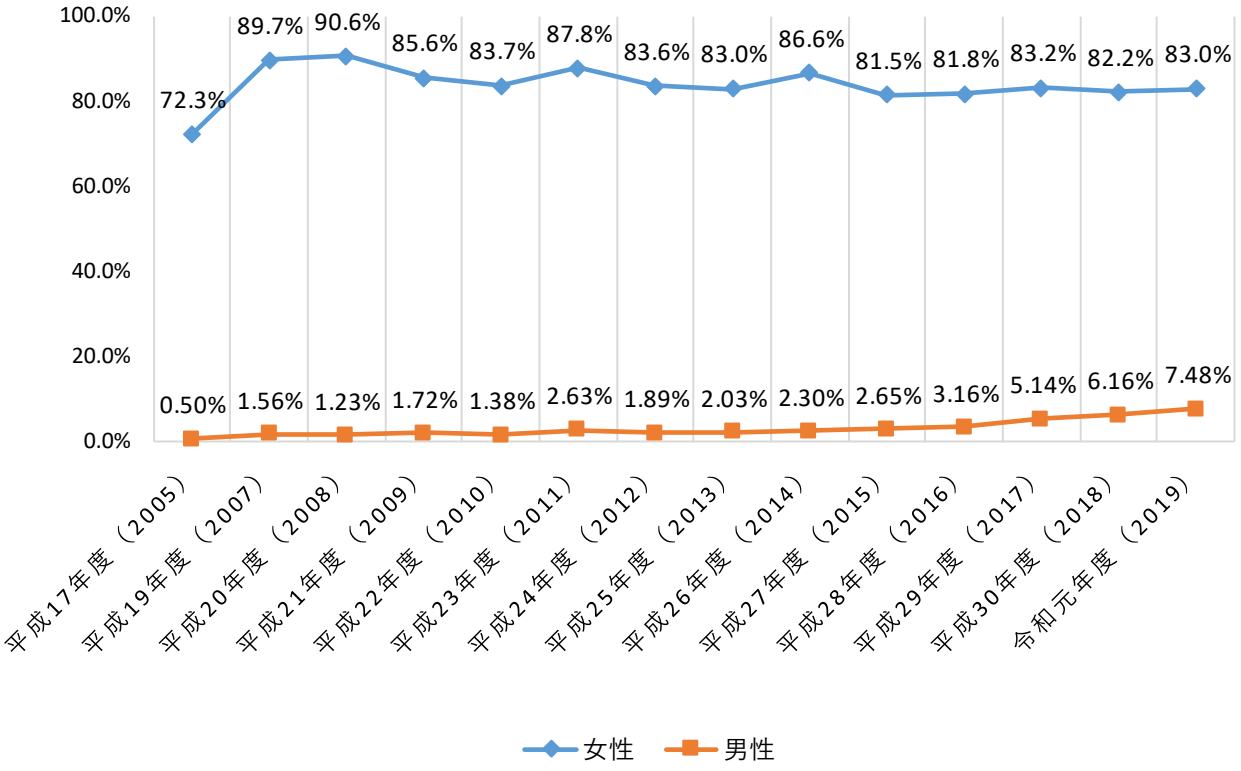



資料：総務省「社会生活基本調査」（平成 28 年）

## 5.　国の調査における育児休業取得率の推移

女性の育児休業取得率は８割を超えていますが、男性は令和元（2019）年時点で 7.48%にとどまっています。男性の取得率が向上しない背景と制度設計の問題点を分析すること及び積極的な啓発が必要です。

**図 10　国　育児休業取得率の推移**




資料：厚生労働省　「雇用均等基本調査」

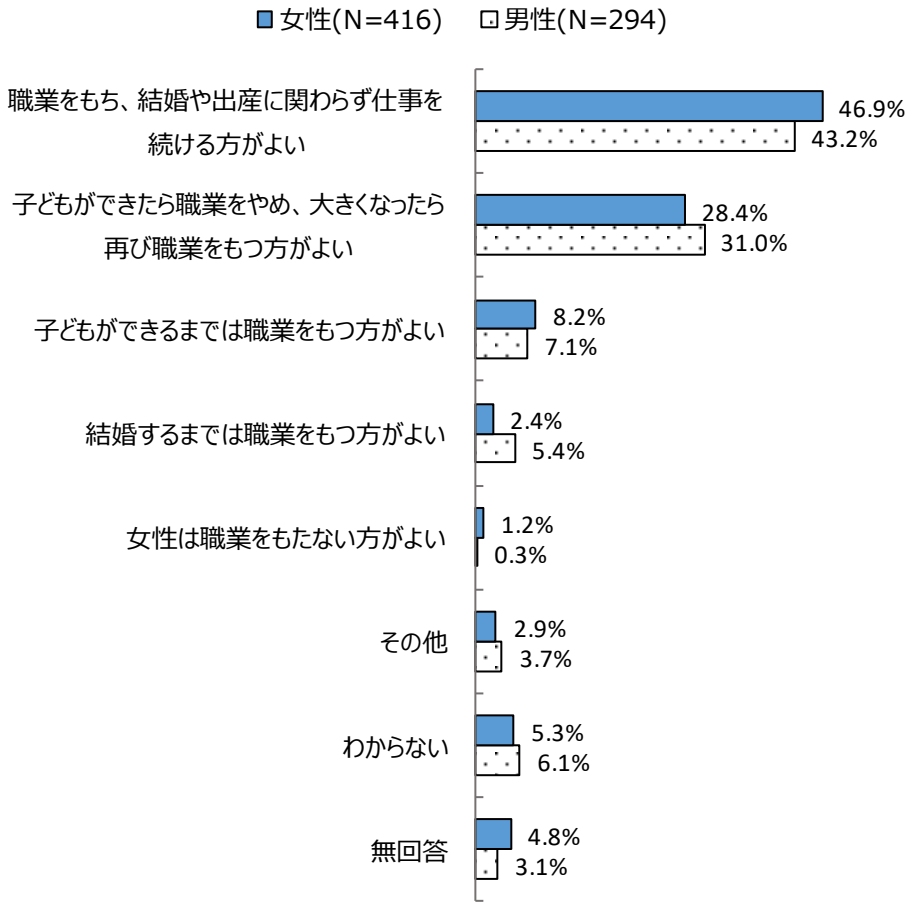
（※）　平成 26 年度調査においては、平成 24 年 10 月 1 日から平成 25 年 9 月 30 日までの 1 年間。

（注）　平成 23 年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国

## 6. 本市市民意識調査における女性が職業をもつことについて

男女ともに「職業をもち、結婚や出産に関わらず仕事を続ける方がよい」が４割を超えています。女性が結婚、出産後も働き続けやすい制度や労働環境を整えることが必要です。

**図 11　岸和田市　女性が職業を持つことについて**




資料：岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査（令和元年）

## ③政策・方針決定の場への女性の参画

### 1.　本市役職者における女性職員の比率の推移

この６年間で、主幹級で 4.2 ポイント、担当長・主査級で 4.7 ポイントそれぞれ上昇し、担当長・主査級では、ほぼ男女半数となっていますが、課長級以上では２割前後を推移しています。

政策を決定できる部・課長への女性の登用のための人材育成を進める必要があります。

**表　1　岸和田市　役職者における女性職員の比率の推移**　（単位：人）

| 年度 | 課長級以上 | | | 主幹級 | | | 担当長・主査級 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） |
| 平成 27 年度 | 179 | 34 | 19.0% | 136 | 33 | 24.3% | 486 | 218 | 44.9% |
| 平成 28 年度 | 180 | 40 | 22.2% | 137 | 30 | 21.9% | 479 | 222 | 46.3% |
| 平成 29 年度 | 178 | 37 | 20.8% | 142 | 35 | 24.6% | 478 | 228 | 47.7% |
| 平成 30 年度 | 187 | 37 | 19.8% | 134 | 35 | 26.1% | 478 | 229 | 47.9% |
| 平成 31 年度 | 190 | 39 | 20.5% | 141 | 42 | 29.8% | 466 | 217 | 46.6% |
| 令和２年度 | 197 | 41 | 20.8% | 158 | 45 | 28.5% | 446 | 221 | 49.6% |

資料：岸和田市（令和２年４月１日現在）

## 2. 本市の審議会等における女性委員参画率の推移

本市の審議会等における女性委員の割合は３割程度で推移しています。
女性委員比率向上のため、各審議会等の状況に応じた具体的な取組が必要です。

**図 12　岸和田市　審議会等における女性委員参画率の推移**

資料：岸和田市（各年４月１日時点）

## 3. 本市の小中学校教職員における女性比率の推移

女性教職員比率は、小学校では約６割で推移しています。中学校では、５割弱ですが、わずかに増加の傾向がみられます。

**表 2　岸和田市　小中学校における女性の教職員比率の推移**　（単位：人）

| 年度 | 小学校 | | | 中学校 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） |
| 平成 28 年度 | 497 | 315 | 63.4% | 300 | 139 | 46.3% |
| 平成 29 年度 | 500 | 312 | 62.4% | 307 | 145 | 47.2% |
| 平成 30 年度 | 510 | 319 | 62.5% | 296 | 139 | 47.0% |
| 平成 31 年度 | 500 | 318 | 63.6% | 286 | 138 | 48.3% |
| 令和２年度 | 490 | 306 | 62.4% | 279 | 134 | 48.0% |

資料：岸和田市（各年４月１日時点）

## 4. 本市の小中学校管理職における女性比率の推移

教職員総数の男女比率と比較して、管理職（校（園）長・教頭）における女性比率は伸びていません。女性比率が向上しない背景の分析からみえてくる課題への取組が必要です。

**表 3　岸和田市　小中学校における女性の管理職比率の推移**　（単位：人）

| 年度 | 小学校 | | | 中学校 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） | 総数 | 内女性数 | 女性比率（%） |
| 平成 28 年度 | 48 | 16 | 33.3% | 23 | 2 | 8.7% |
| 平成 29 年度 | 48 | 14 | 29.2% | 23 | 3 | 13.0% |
| 平成 30 年度 | 48 | 15 | 31.3% | 23 | 2 | 8.7% |
| 平成 31 年度 | 48 | 10 | 20.8% | 23 | 3 | 13.0% |
| 令和 2 年度 | 48 | 11 | 22.9% | 23 | 3 | 13.0% |

資料：岸和田市教育委員会（各年 4 月 1 日時点）

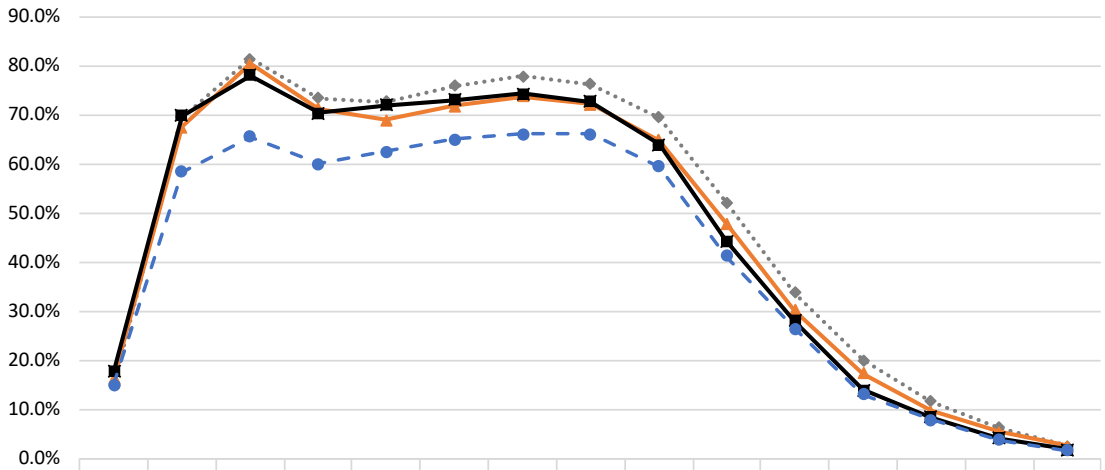
## ④経済・雇用情勢の変化

### 1. 全国・大阪府・本市の女性の労働力率[16]等

結婚や出産、育児期の 30 歳代を底として、それ以降、再上昇する「M 字カーブ」を描いています。

女性が働き続けるための環境整備、離職した女性の再就職や起業の支援、就業機会拡大のための取組を進める必要があります。

**図 13　全国・大阪府・岸和田市　女性の労働力率等の推移**




| | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65～69歳 | 70～74歳 | 75～79歳 | 80～84歳 | 85歳以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全国労働力率 | 14.7% | 69.5% | 81.4% | 73.5% | 72.7% | 76.0% | 77.9% | 76.2% | 69.4% | 52.1% | 33.8% | 19.9% | 11.6% | 6.2% | 2.5% |
| 大阪府労働力率 | 16.3% | 67.5% | 80.3% | 71.3% | 68.9% | 71.8% | 73.8% | 72.2% | 64.9% | 47.9% | 30.1% | 17.2% | 9.6% | 5.4% | 2.4% |
| 岸和田市労働力率 | 17.7% | 69.8% | 78.0% | 70.5% | 71.9% | 73.0% | 74.3% | 72.7% | 63.9% | 44.4% | 28.0% | 13.9% | 8.3% | 4.0% | 1.7% |
| 岸和田市就業率 | 15.0% | 58.5% | 65.5% | 60.0% | 62.5% | 64.9% | 66.1% | 66.0% | 59.5% | 41.1% | 26.3% | 13.0% | 7.8% | 3.7% | 1.6% |

資料：国勢調査（平成 27 年）

[16] **労働力率**

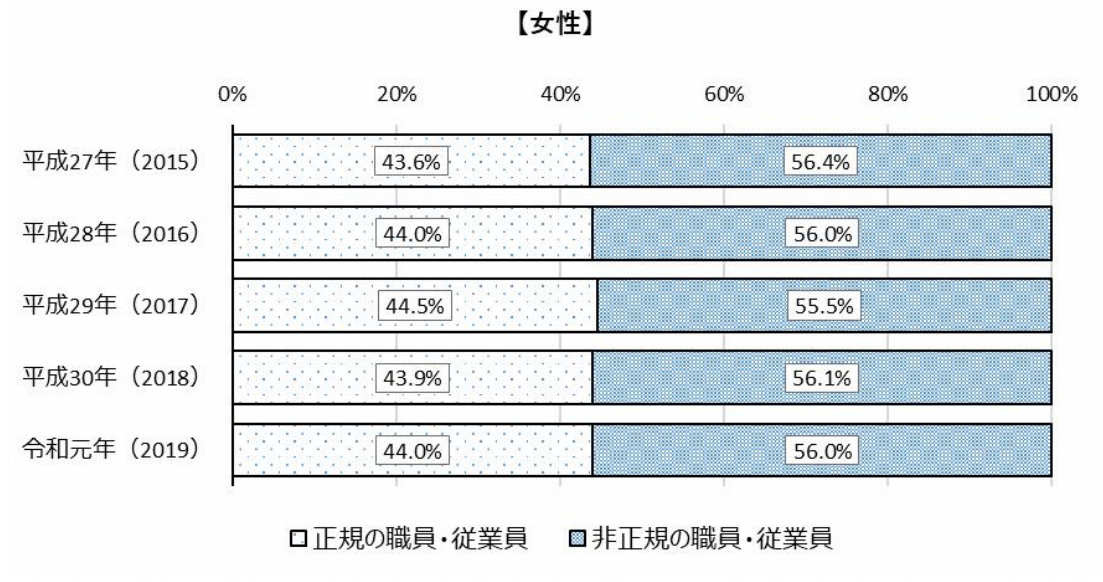
15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者）の割合。

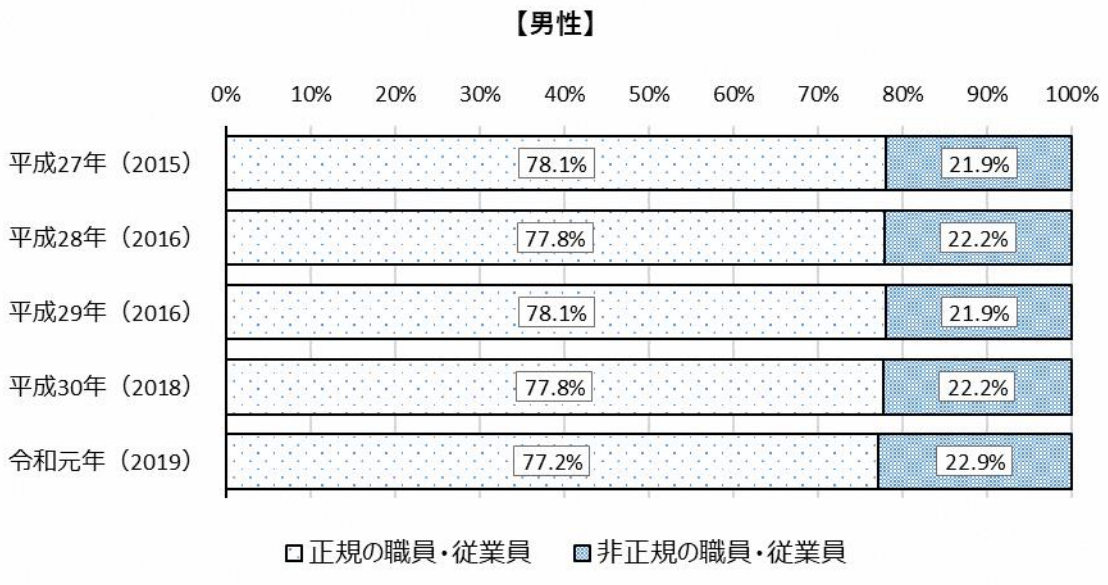
## 2.　国の正規・非正規の雇用者※（役員を除く・非農林業）の男女の割合の推移

非正規雇用者の割合を男女別でみると、令和元（2019）年時点で、女性が 56.0%、男性が 22.9%と男女間の差が顕著となっています。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低い等の問題が指摘されています。労働分野での女性の活躍について考える際、この点を意識して考えることが求められます。

**図 14　国　正規・非正規雇用者における男女比率**




資料：総務省「労働力調査」

### 3. 国の一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

女性の一般労働者の所定内給与額を男性との比較でみると、平成 21（2009）年の 69.8%から令和元（2019）年の 74.3%へ 4.5 ポイント上昇していますが、男性の約 7 割にとどまっています。

**図 15　国　一般労働者の男女間所定内給与格差の推移（男性＝100）**

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注：一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう（短時間労働者とは、1 日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い、または 1 週の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう

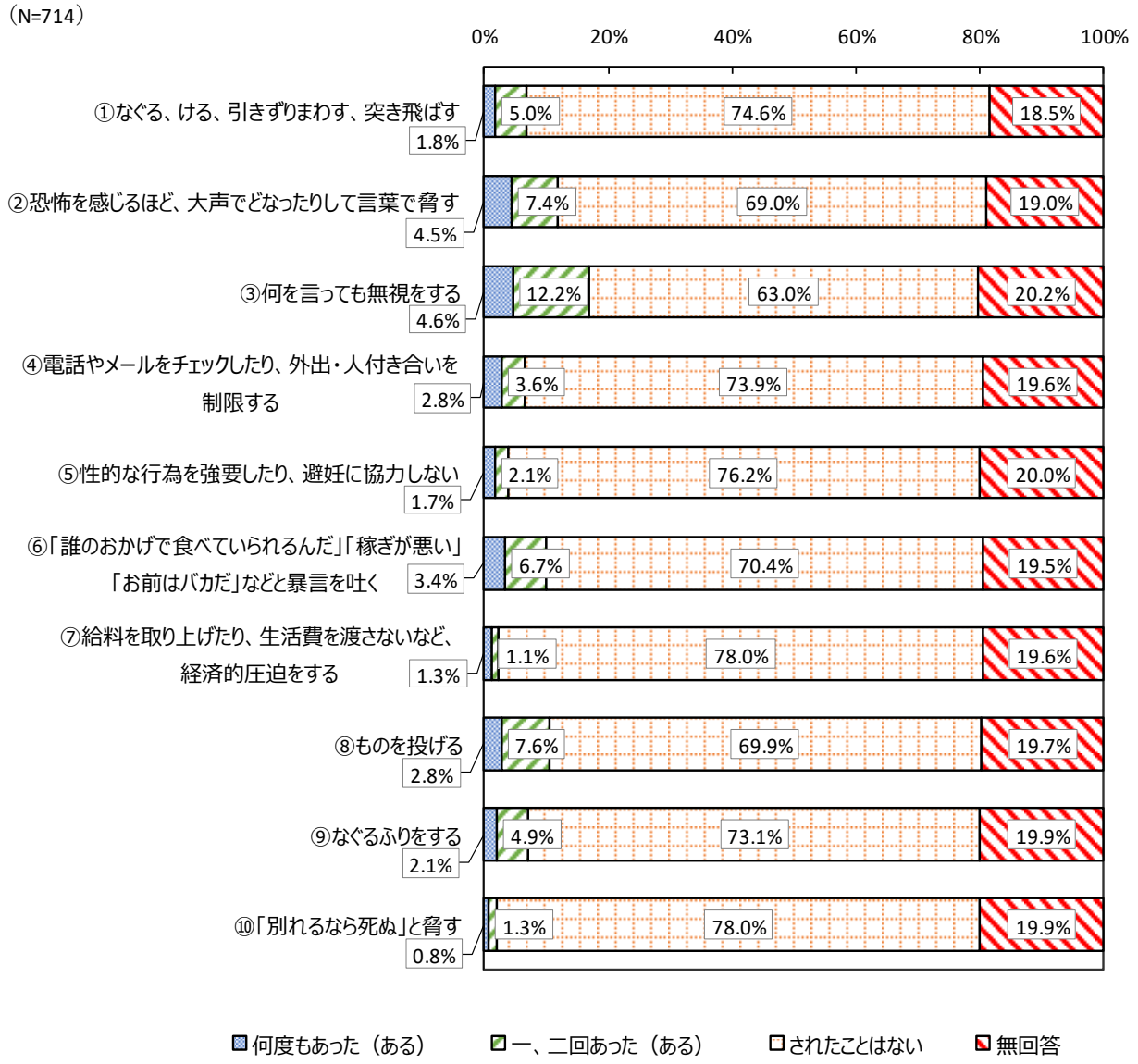
## ⑤女性に対する暴力の顕在化

### 1. 本市市民意識調査における配偶者等からの DV[2] 被害経験

配偶者等からの被害経験をみると、「何度もあった（ある）」「1、２回されたことがあった（ある）」の割合が「③何を言っても無視をする」で最も多く（16.8%）なっています。

DV の根底には、性別による固定的な役割分担意識に根差した構造的問題があります。親密な関係において行われるため外部からの発見が困難で被害が深刻化しやすいことから、地域での早期発見が重要となります。

**図 16　岸和田市　配偶者等からの DV 被害経験**




資料：岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査（令和元年）

## 2. 全国・大阪府・本市における DV[2] 相談件数等

市民意識調査から、DV の相談先について、男女ともに「誰にも相談しなかった」の割合が最も高く、約 50%となっています。また、「行政の DV 相談窓口」の割合は 0 %と、相談窓口の周知が課題です。

**表 4 全国・大阪府・本市における DV 相談件数等**

| | | | 25 年度 | 26 年度 | 27 年度 | 28 年度 | 29 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 相談件数 | 岸和田市 | | 207 | 148 | 169 | 191 | 215 |
| | 大阪府 | 市町村における相談件数 | 13,019 | 14,297 | 14,569 | 15,758 | 16,711 |
| | | 配偶者暴力相談支援センター | 6,650 | 6,234 | 7,252 | 7,866 | 6,748 |
| | | 府警察本部 | 5,844 | 8,002 | 8,185 | 8,932 | 8,755 |
| | | 計 | 25,513 | 28,533 | 30,006 | 32,556 | 32,214 |
| | 全国 | 配偶者暴力相談支援センター | 99,961 | 102,963 | 111,172 | 106,367 | 106,110 |
| | | 警察 | 49,533 | 59,072 | 63,141 | 69,908 | 72,455 |
| 一時保護 | 大 阪 府 | | 428 | 414 | 359 | 285 | 304 |
| | 全　　国 | | 11,623 | 11,082 | 9,694 | 8,642 | 7,965 |
| 保護命令 | 全　　国 | | 2,984 | 3,125 | 2,970 | 2,632 | 2,293 |

資料：岸和田市、大阪府、内閣府、警察庁

■本項のグラフ等図表の作成に用いた統計情報は１～３のとおりです。

１．

| 図表名 | |
|---|---|
| 資料掲載<br>ホームページ | 統計情報が掲載されている URL |
| 図 2　岸和田市　性別年齢 5 歳階級別人口 | |
| 岸和田市 | https://www.city.kishiwada.osaka.jp/soshiki/21/choubetsu.html |
| 図 3　岸和田市　将来推計人口（年齢 3 区分別） | |
| 国立社会保障・<br>人口問題研究所 | http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/3kekka/Municipalities.asp |
| 図 7　岸和田市　男女の不平等感<br>図 11　岸和田市　女性が職業を持つことについて<br>図 16　岸和田市　配偶者等からの DV[2] 被害経験 | |
| 岸和田市 | https://www.city.kishiwada.osaka.jp/soshiki/26/danjokyodosankakutyosa01.html |
| 図 8　国　「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について | |
| 内閣府　世論調査 | https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/index.html |
| 表 4 全国・大阪府・本市における DV 相談件数等（全国分） | |
| 内閣府<br>男女共同参画局 | https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/data/index.html |
| 図 9　国　夫婦の生活時間 | |
| 総務省統計局 | https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/kekka.html<br>（社会生活基本調査：調査票 A：生活時間に関する結果→政府統計の総合窓口(e-Stat)リンク→表番号 8） |

２．表１・２・３・４・５（岸和田市分）・図 12：岸和田市

３．１・２以外の図表は、総務省統計局提供のコンテンツ（e-stat）を利用し作成しています。

出典：政府統計の総合窓口(e-Stat)（https://www.e-stat.go.jp/）

# 男女共同参画に関する動き（年表）

| | 世界の動き | 国・大阪府(◎)の動き | 岸和田市の動き |
|---|---|---|---|
| 1985<br>（昭和60年） | ・「国連婦人の10年」第３回世界女性会議開催（ナイロビ）<br>・「西暦２０００年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 | 「女子差別撤廃条約」批准 | |
| 1986<br>（昭和61年） | | ◎「21世紀をめざす大阪府女性プラン」（第２期行動計画）策定 | ・教育委員会指導部社会教育課に女性問題担当１名を配置 |
| 1987<br>（昭和62年） | | 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定 | ・市長公室自治振興課に女性政策係を設置（２名）<br>・「きしわだ女性問題をかたる100人のつどい」開催<br>・「女性問題アンケート調査」実施 |
| 1988<br>（昭和63年） | | | 岸和田女性会議結成 |
| 1989<br>（平成元年） | | | ・岸和田市立女性センター開館<br>・女性センターに「女性のための電話相談室」開設 |
| 1991<br>（平成3年） | | ◎「女と男のジャンプ・プラン（大阪府第３期行動計画）<br>策定<br>「育児休業等に関する法律」制定 | |
| 1992<br>（平成4年） | | | ・「きしわだ女性プラン」策定<br>・きしわだ女性プラン推進本部設置 |
| 1993<br>（平成5年） | ・国連世界人権会議開催（ウィーン） | | 自治推進部女性政策室設置（３名） |
| 1994<br>（平成6年） | ・国際人口・開発会議開催（カイロ） | ◎大阪府女性総合センター（ドーンセンター）開館 | |
| 1995<br>（平成7年） | ・第4回世界女性会議開催（北京） | 「育児・介護休業法」制定<br>ILO156号条約（家族的責任条約）批准 | ・「女性と仕事を考える調査」実施 |
| 1996<br>（平成８年） | | 「男女共同参画2000年プラン」策定 | |
| 1997<br>（平成9年） | | ◎「新女と男のジャンプ・プラン」策定 | ・市民生活部自治振興課女性政策スタッフ（２名）へ |
| 1998<br>（平成10年） | | | ・岸和田市女性問題市民懇話会発足 |
| 1999<br>（平成11年） | | ・「改正男女雇用機会均等法」制定<br>・「男女共同参画社会基本法」制定 | ・きしわだの女性史編纂「きしわだの女たち」発刊 |

| | 世界の動き | 国・大阪府(◎)の動き | 岸和田市の動き |
|---|---|---|---|
| 2000<br>（平成12年） | ・国連特別総会「女性2000年会議」開催<br>（ニューヨーク） | ・介護保険制度施行<br>・「児童虐待防止法」制定<br>・「ストーカー防止法」制定<br>・「男女共同参画基本計画」策定 | |
| 2001<br>（平成13年） | | ・「DV 防止法」施行<br>・「改正育児・介護休業法」制定<br>◎「おおさか男女共同参画プラン」策定 | ・「第２期きしわだ女性プラン～男女平等参画社会をめざして～」策定 |
| 2002<br>（平成14年） | | ◎「大阪府男女共同参画推進条例」制定 | ・「審議会等への女性の参画促進に関する指針」策定 |
| 2003<br>（平成15年） | | ・「母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法」制定<br>・「次世代育成支援対策推進法」制定<br>・「少子化社会対策基本法」制定<br>・「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」制定 | |
| 2004<br>（平成16年） | | ・「DV 防止法」一部改正<br>・「育児・介護休業法」一部改正 | ・女性センターで「女性のための面接相談」開始 |
| 2005<br>（平成17年） | ・第49回国連婦人の地位委員会（北京＋10） 開催<br>（ニューヨーク） | ・「男女共同参画基本計画（第2次）」策定<br>・「育児・介護休業法」一部改正<br>◎「大阪府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計画」策定 | ・「男女平等に関するアンケート調査」実施 |
| 2006<br>（平成18年） | | ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定<br>◎「改訂おおさか男女共同参画プラン」策定<br>・「男女雇用機会均等法」及び「労働基準法」改正 | ・「女性と仕事を考えるアンケート調査」実施（岸和田女性会議と協催） |
| 2007<br>（平成19年） | | ・「DV 防止法」一部改正<br>・「パートタイム労働法」改正<br>・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 | ・女性政策スタッフから男女共同参画担当に名称変更 |
| 2008<br>（平成20年） | | ・「労働基準法」改正 | |
| 2009<br>（平成21年） | | ・「育児・介護休業法」改正 | |
| 2010<br>（平成22年） | ・第54回国債婦人の地位委員会（北京+15）開催<br>（ニューヨーク） | ・「男女共同参画基本計画（第３次）」策定 | ・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施<br>・「岸和田市男女共同参画推進条例」制定 |

| | 世界の動き | 国・大阪府(◎)の動き | 岸和田市の動き |
|---|---|---|---|
| 2011<br>（平成23年） | ・「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」発足 | ◎「おおさか男女共同参画プラン」策定 | ・「岸和田市男女共同参画推進計画ー第 3期きしわだ女性プランー」策定<br>・機構改革により、男女共同参画担当が人権推進課に配置<br>・「岸和田市男女共同参画推進審議会」発足<br>・DV相談室・DV相談専用電話設置<br>・DV相談員1名配置<br>・「女性のための法律相談」開始<br>・「デートDV予防啓発冊子」作成 |
| 2012<br>（平成24年） | ・「第１回女性に関するASEAN閣僚級会合」開催（ビエンチャン） | ・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定<br>・「子ども・子育て支援法」制定<br>◎「大阪府配偶者からの暴力及び被害者の保護に関する基本計画」策定 | ・「DV予防啓発パンフレット」作成 |
| 2013<br>（平成25年） | | ・「DV防止法」一部改正 | |
| 2014<br>（平成26年） | ・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議採択 | | ・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施 |
| 2015<br>（平成27年） | ・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」（ニューヨーク） | ・「女性活躍推進法」制定<br>・「男女共同参画基本計画（第４次）」策定<br>◎「OSAKA女性活躍推進会議」設置 | ・「岸和田市男女共同参画に関する職員意識調査」実施 |
| 2016<br>（平成28年） | | ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の一部改正<br>◎「おおさか男女共同参画プラン」策定 | ・市長がイクボス宣言、フェアメン宣言<br>・「仕事と家庭生活を考える調査」実施 |
| 2017<br>（平成29年） | | ◎「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」策定 | ・市民生活部人権推進課から市民環境部人権・男女共同参画課に名称変更 |
| 2018<br>（平成30年） | | ・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行<br>・「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定 | ・「事業所における男女共同参画に関する意識調査」実施 |

| | 世界の動き | 国・大阪府(◎)の動き | 岸和田市の動き |
|---|---|---|---|
| 2019<br>（令和元年） | | ・「女性活躍推進法」一部改正 | ・女性センターが男女共同参画センターに名称変更し、移転。<br>・「岸和田市男女共同参画に関する市民意識調査」実施 |
| 2020<br>（令和２年） | ・第64回国連女性の地位委員会（CSW）「北京+25」（ニューヨーク） | | ・「第4期岸和田市男女共同参画推進計画」策定 |

# 岸和田市男女共同参画推進条例

平成22年12月20日条例第34号

すべての人は、個人として尊重され、性別によって差別されない平等な存在である。

わが国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれている。そして、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連動しつつ進められ、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行された。

岸和田市においては、平成４年から「きしわだ女性プラン」を策定し、時代の変遷に沿った様々な男女平等施策に取り組んできた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会の制度や慣行は依然として根強く残っており、また近年は女性に対する暴力が社会問題として認識されるようになった。男女平等な社会の実現にはなお一層の努力が必要と言える。

このような状況を改善するため、培われてきた伝統や文化に配慮しつつ、固定化された男女の役割にとらわれず自らの意思によって、個性と能力を十分に発揮し、男女が社会のあらゆる分野に対等に参画し、喜びも責任も分かち合う男女共同参画の推進が重要である。

ここに岸和田市は、男女共同参画の推進を主要な政策と位置づけ、市、市民、事業者及び教育関係者が協働して、男女共同参画のまちづくりに取り組むことを決意し、この条例を制定する。

（目的）

第１条　この条例は、岸和田市における男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定め、もって男女共同参画の推進を図ることを目的とする。

（定義）

第２条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

（１）　男女共同参画　男女が性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野（以下「社会のあらゆる分野」という。）における活動に参画し、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、ともに責任を担うことをいう。

（２）　市民　市内に住み、働き、若しくは学ぶ人又は市内に事業所を置く次号に規定する事業者をいう。

（３）　事業者　市内で事業活動を行う者をいう。

（４）　教育関係者　市内において学校教育、家庭教育、職場教育、社会教育その他の教育活動に携わる者をいう。

（５）　積極的格差改善措置　社会のあらゆる分野における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、男女いずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。

（６）　セクシュアル・ハラスメント　相手の意に反した性的な言動により相手に不快感若しくは不利益を与えること又は相手の生活環境を害することをいう。

（７）　ドメスティック・バイオレンス　夫婦（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男女を含む。）その他密接な関係にある男女の間で行われ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。

（基本理念）

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

（１）　男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての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。

（２）　性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度及び慣行は、男女の社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことのないよう見直されること。

（３）　市における施策又は事業所若しくは各種の団体における方針の立案及び決定に、男女が対等に参画する機会が確保されること。

（４）　家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、ともに家事、育児、介護等の家庭生活における活動を協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に対等に参画できること。

（５）　男女が、対等な関係の下に互いの身体的特徴及び心身の変化について理解を深め、健康に配慮するとともに、生涯にわたる性と生殖に関して自らが決定する権利が尊重されること。

（６）　男女共同参画の推進に向けた取組は、国際社会における取組と協調して行うこと。

（市の責務）

第４条　市は、男女共同参画の推進を主要な政策として

位置づけ、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下「推進施策」という。）を総合的に策定し、及び実施する。

2　市は、男女共同参画の推進に関し、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、推進施策の実施に当たっては、市民、事業者及び教育関係者（以下「市民等」という。）と協働するものとする。

（市民の責務）

第５条　市民は、男女共同参画について理解を深め、社会のあらゆる分野において積極的に男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第６条　事業者は、男女共同参画について理解を深め、その事業を行うに当たり、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

2　事業者は、仕事と家庭その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

（教育関係者の責務）

第７条　教育関係者は、基本理念にのっとり、教育を行うに当たり、男女共同参画の推進に配慮するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

（性別による人権侵害の禁止）

第８条　すべての人は、社会のあらゆる分野において、直接的であるか又は間接的であるかを問わず、次に掲げる人権侵害を行ってはならない。

（１）　性別を理由とする差別的な取扱い

（２）　セクシュアル・ハラスメント

（３）　ドメスティック・バイオレンス

2　すべての人は、性同一性障害を有すること又は先天的に身体上の性別が不明瞭であることにより人権侵害を行ってはならない。

（公衆に表示する情報に関する留意）

第９条　すべての人は、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力的行為を助長し、若しくは連想させる表現又は過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

（推進計画の策定等）

第10条　市長は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画推進計画（以下「推進計画」という。）を策定する。

2　市長は、推進計画の策定に当たっては、別に条例で設置する岸和田市男女共同参画推進審議会の意見を聴くとともに、市民等から意見を聴取するものとする。

3　市長は、推進計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

4　前２項の規定は、推進計画の変更について準用する。

5　市長は、毎年度、推進計画の進捗（ちょく）状況について公表しなければならない。

6　推進計画は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第３項の規定による市町村男女共同参画計画とする。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第11条　市は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

（広報活動等）

第12条　市は、男女共同参画の推進について市民等の理解を深めるため、広報活動等を行う。

（積極的格差改善措置）

第13条　市は、社会のあらゆる分野の活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合には、市民等と協力して積極的格差改善措置を講じるものとする。

（推進体制の整備等）

第14条　市は、推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な推進体制を整備する。

2　市は、推進施策を実施するため、必要な財政上の措置その他の措置を講じるものとする。

（調査研究）

第15条　市は、推進施策の策定及び実施に関し必要な事項について調査研究を行うとともに、その成果を公表し、推進施策に反映させる。

（拠点施設）

第16条　市は、推進施策の実施及び市民等による男女共同参画に関する取組を支援する
ための拠点施設を設置し、その充実を図る。

2　前項の拠点施設の設置及び管理については、別に条例で定める。

（苦情等及び相談）

第17条　市民等は、推進施策その他の市が実施する施策のうち、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められるものについて苦情又は意見（以下「苦情等」という。）があるときは、その旨を市長に申し出ることができる。

2　市民等は、性別による差別的な取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因により人権が侵害されたときは、市長に対し、相談の申出をすることができる。

3　前２項の規定による苦情等の申出又は相談の申出があったときは、市長は、速やかに対応し、これを適切に処理するものとする。この場合において、市長は、当該申出を処理するため必要があると認めるときは、岸和田市男女共同参画推進審議会から意見を聴取し、又は関係機関に対し協力を要請するものとする。

第18条　削除

（委任）

第19条　この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附　則

（施行期日）

1　この条例は、平成23年４月１日から施行する。

（岸和田市附属機関条例の一部改正）

2　岸和田市附属機関条例（平成15年条例第１号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

（特別職の職員で非常勤の者の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正）

3　特別職の職員で非常勤の者の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年条例第12号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

（岸和田市立女性センター条例の一部改正）

4　岸和田市立女性センター条例（平成元年条例第24号）の一部を次のように改正する。

（次のよう略）

附　則（平成25年３月26日岸和田市条例第16号）

（施行期日）

1　この条例は、平成 25 年４月１日から施行する。（以下略）

# 男女共同参画社会基本法（抜粋）

平成 11 年法律第 78 号

（前文）

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

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

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

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

第 1 章　総則

（目的）

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

（定義）

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

（1）　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。

（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。

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第 6 条　男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

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

（国の責務）

第 8 条　国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第 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。

（1）　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

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

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

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

5　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

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

2　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

（2）　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 章以下省略

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

平成 27 年法律第 64 号

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

（基本原則）

第 2 条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第 3 条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第 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。

（1）　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

（2）　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

（3）　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

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

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

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

5　前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第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。

第三章　事業主行動計画等

第一節　事業主行動計画策定指針

第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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

（１）　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

（２）　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

（３）　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節　一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第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。

（１）　計画期間

（２）　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

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

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

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

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

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

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

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

（基準に適合する一般事業主の認定）

第９条　厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨

の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第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（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第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、第九条の認定を取り消すことができる。

（1）　第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

（2）　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

（3）　不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第12条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第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、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

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

（特例認定一般事業主の表示等）

第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　第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第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、第十二条の認定を取り消すことができる。

（1）　第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

（2）　第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

（3）　第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

（4）　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。

（5）　不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第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（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5　職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第

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

6　職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第17条　公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第18条　国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第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。

（1）　計画期間

（2）　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

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

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

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

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

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

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

第四節　女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第20条　第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

（1）　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

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

2　第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女

性の職業生活における活躍に関する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。

（1）　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

（2）　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　以下略

# 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（抜粋）

平成 13 年法律第 31 号

（前文）

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（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2　この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

**第 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。

**第一章の二　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五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

（1）　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

（2）　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

（3）　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。

（1）　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

（2）　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

（3）　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。

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

（2）　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。

（3）　被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

（4）　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。

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

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

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

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

（婦人相談員による相談等）

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

**第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、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

**第８条の２**　警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

**第８条の３**　社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

**第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章以下略