資料１

第６次木更津市男女共同参画計画

（ 令和9年度～令和13年度 ）



令和９年３月

木更津市

はじめに



わが国は、少子高齢化や人口減少に加え、自然災害の激甚化や物価高騰など、社会情勢が急速に変化する中にあり、これらが人々の暮らしや地域社会に大きな影響を及ぼしています。

こうした中、国においては、令和８年（２０２６年）３月に「第６次男女共同参画基本計画」が策定され、社会構造や働き方、生活様式の変化を踏まえた男女共同参画の取組が一層推進されようとしています。

本市では、平成７年（１９９５年）に木更津市女性行動計画（デュエットプランきさらづ）を策定して以降、第１次から第５次までの木更津市男女共同参画計画に基づき、仕事と生活の調和の推進や政策・意思決定過程への女性参画の促進、防災・多文化共生の視点を取り入れた取組を総合的・計画的に積み重ねてまいりました。

令和５年（２０２３年）３月には「木更津市彩り豊かな個性が集う共生社会づくり条例」を制定し、「全ての人が、個人と多様性を尊重され、支え合いながら、自分らしく安心して参画できる社会」の実現に向けた理念を明確にしました。この考え方は、「オーガニックシティきさらづ」の基盤となる「人と自然が調和した持続可能なまちづくりの推進に関する条例」が掲げる「多様なあり方を認め合い、支え合う、自立した地域社会の構築」の理念とも通じるものであり、男女共同参画や共生社会づくりを推進する上で、本市の持続可能な発展を支える重要な柱となっています。

このたび、前身となる第５次計画の理念と取組を継承し、「第６次木更津市男女共同参画計画」を策定いたしました。今後は、本計画に基づき、女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現をはじめ、無意識の思い込みや偏見の解消、ＤＶやハラスメントの防止、男性の家事・育児への参画促進など、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一層推進してまいります。引き続き、皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたり、貴重なご意見をお寄せいただきました木更津市男女共同参画推進委員会の委員の皆様をはじめ、市民・事業者の皆様に心より感謝申し上げます。

令和９年３月

木更津市長　渡辺　芳邦

目　次

第１章　計画の策定にあたって
１　計画策定の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
２　本市の現状・課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
３　計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
４　計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５

第２章　計画の内容
１　計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
２　基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
３　計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
４　計画指標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９

第３章　事業計画
基本目標Ⅰ　あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進・・・・・・・・１０
施策項目１　政策・方針決定過程における男女共同参画の促進・・・・・・・・・１０
施策の基本的な方向１
政策・方針決定過程への男女共同参画の促進・・・・・・・・・・・１０
施策項目２　あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映・・・・・・・・・１１
施策の基本的な方向１
女性の参画が少ない分野における女性活躍の場の拡大・・・・・・・１２
施策の基本的な方向２
男性の参画が少ない分野における男性活躍の場の拡大・・・・・・・１２
施策項目３　ライフステージに応じた男女共同参画の促進・・・・・・・・・・・１３
施策の基本的な方向１
家事・育児・介護への支援の促進・・・・・・・・・・・・・・・・１４
施策の基本的な方向２
地域活動における男女共同参画の促進・・・・・・・・・・・・・・１４

基本目標Ⅱ　働く場における女性活躍の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・１５
施策項目１　働く場における女性への活躍支援・・・・・・・・・・・・・・・１５
施策の基本的な方向１
女性の能力発揮への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１６
施策の基本的な方向２
意欲と能力を生かす再就職に向けた支援・・・・・・・・・・・・・１６
施策項目２　誰もが働きやすい環境づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・１７
施策の基本的な方向１
多様な働き方に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８
施策の基本的な方向２
ハラスメント対策の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８

基本目標Ⅲ　誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現・・・・・・・・・・・・・１９
施策項目１　あらゆる暴力の根絶と人権の尊重・・・・・・・・・・・・・・・１９

施策の基本的な方向１
あらゆる暴力の予防と根絶のための基盤整備・・・・・・・・・・・・１９

施策項目２　誰もが安心して暮らせる環境の整備・・・・・・・・・・・・・・・・２０
施策の基本的な方向１
困難な状況におかれているひとり親家庭への支援・・・・・・・・・２０
施策の基本的な方向２
困難な問題を抱える女性等への支援・・・・・・・・・・・・・・・２１
施策の基本的な方向３
男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進・・・・・・・２１
施策の基本的な方向４
多様な性を認め合える社会づくり・・・・・・・・・・・・・・・・２１
施策項目３　生涯を通じた健康づくりの推進・・・・・・・・・・・・・・・・・２２
施策の基本的な方向１
生涯を通じた男女の健康支援の推進・・・・・・・・・・・・・・・２３
施策の基本的な方向２
性差を考慮した健康課題等への支援・・・・・・・・・・・・・・・２３

基本目標Ⅳ　男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備・・・・・・・・２４
施策項目１　固定的性別役割分担意識や無意識の偏見を解消するための意識変革の推進
・・・２４
施策の基本的な方向１
固定的性別役割分担意識等の変革に向けた啓発・・・・・・・・・・２４
施策項目２　こども・若者に向けた意識啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・２５
施策の基本的な方向１
学校教育・社会教育における啓発・・・・・・・・・・・・・・・・２６
施策の基本的な方向２
多様な選択を可能とする学習の推進・・・・・・・・・・・・・・・２６
施策項目３　推進体制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２７
施策の基本的な方向１
計画進行の適正管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２７

参考資料
・男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・・・・・・３２
・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・・・・・・・・・３９
・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律・・・・・・・・・・・・・・４８
・附属機関設置条例（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５２
・木更津市彩り豊かな個性が集う共生社会づくり条例・・・・・・・・・・・・５３
・木更津市男女共同参画推進委員会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・５５
・木更津市男女共同参画推進委員会部会設置規則・・・・・・・・・・・・・・５５
・木更津市男女共同参画施策庁内連絡会議設置要領・・・・・・・・・・・・・５６
・男女共同参画に関する市民アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・５７
・男女共同参画に関する事業所アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・６７
・男女共同参画に関する国内外の動き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７３
・用語集（五十音順）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７７

第１章　計画の策定にあたって

１　計画策定の背景

（１）　国・県の動向

平成１１年（１９９９年）に「男女共同参画社会基本法」が制定されて以降、国は男女共同参画社会の実現に向けた取組を継続的に推進してきました。その後、「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（以下「育児・介護休業法」という。）」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（以下「ＤＶ防止法」という。）」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（以下「ＬＧＢＴ理解増進法」という。）」及び「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下「困難女性支援法」という。）」の施行や改正が行われています。

しかし、男女共同参画に関する国際的な指数の一つである「ジェンダー・ギャップ指数」をみると、日本は政治及び経済分野の値が特に低く、Ｇ７（主要７か国）では最下位となっており、令和７年（２０２５年）は全１４８か国中１１８位となっています。

こうした状況を踏まえ、国は男女共同参画の推進を加速させるため、令和７年に「男女共同参画基本法」を改正し、「独立行政法人男女共同参画機構（ＪＧＥＰＡ）」の創設等により、さらなる男女共同参画の体制強化を図っています。また、同年に「女性活躍推進法」の改正により、男女の賃金差異等の公表を義務化することで、これらの分野の比率是正を図っています。

令和８年（２０２６年）３月には「第６次男女共同参画基本計画」（以下「国第６次基本計画」という。）を策定し、あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進しています。

千葉県においても、国第６次基本計画との整合を図りながら、同年に「第６次千葉県男女共同参画計画」（以下「県第６次計画」という。）を策定し、男女が共に活躍する社会の実現をめざしています。

（２）本市のこれまでの取組

本市では、平成７年（１９９５年）３月に「木更津市女性行動計画（デュエットプランきさらづ）」を策定して以降、数次にわたる計画策定を経て、令和４年（２０２２年）３月に「第５次木更津市男女共同参画計画」（以下「第５次計画」という。）を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を展開してきました。

また、令和５年（２０２３年）３月には「木更津市彩り豊かな個性が集う共生社会づくり条例（以下「彩り条例」という。）」を制定し、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいなど、それぞれの分野において、多様性を尊重した計画の策定や取組を進めることを定めました。

（３）本計画の方向性

国第６次基本計画や県第６次計画では、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）を実現する社会形成の必要性がうたわれており、女性の参画に加え、男性の参画の少ない分野への参画の推進についても新たな施策となっています。

また、本市が実施している「木更津市男女共同参画に関する市民アンケート（以下「市民アンケート」という。）」、「木更津市男女共同参画に関する事業所アンケート（以下「事業所アンケート」という。）」や市民参加型合意形成プラットフォーム「きさらづみなトーク」では、就労する人だけでなく、家事・育児・介護などに専念したい人についても、社会参画として尊重してほしい等の声が寄せられています。

本計画は、以上の声を踏まえ、第５次計画を継承し、国や県の計画を勘案しつつ、「彩り条例」に規定する「市民一人一人が、お互いを尊重し合い、支え合い、多様性を認め、自らが望む形で社会との関わりを持ち、生涯にわたって安心して自分らしく暮らすことのできる社会（第２条第１号）」の実現に向け、男女共同参画社会の形成に関する施策を体系的・総合的に推進するための指針として、性別等に関する分野の計画として策定いたしました。

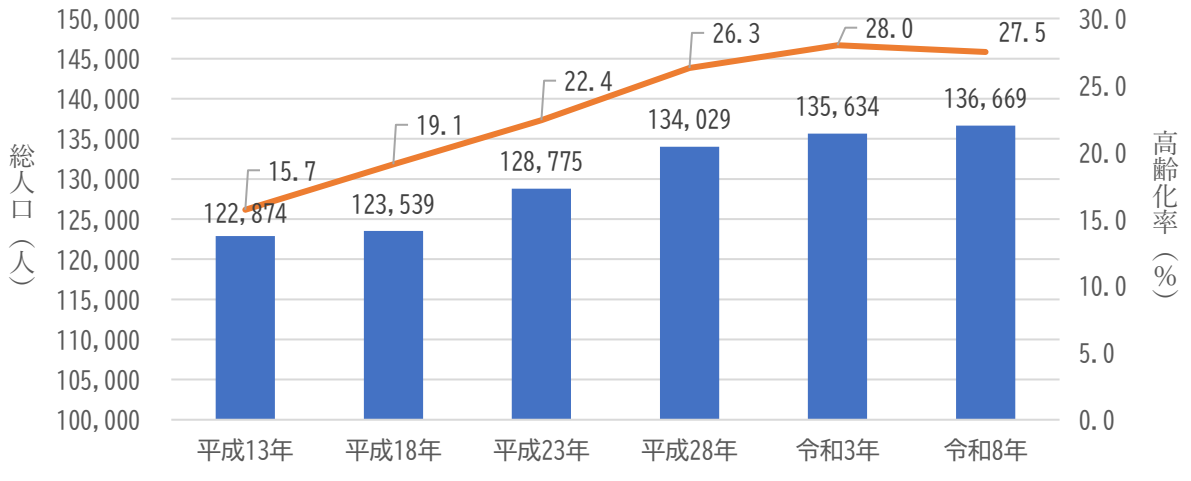
２　本市の現状・課題

（１）本市の人口

本市の人口（住民基本台帳）は、令和８年（２０２６年）４月１日現在１３万６千６６９人であり、１０年前の平成２８年（２０１６年）の１３万４千２９人と比べると、２千６４０人増加しています。

高齢化率は、平成２８年（２０１６年）から令和８年（２０２６年）にかけて１．２%の微増ですが、平成１３年（２００１年）と令和８年（２０２６年）を比べると、２５年間で１１．８%増加しております。国立社会保障・人口問題研究所の示す本市の高齢化率推計は、令和３２年（２０５０年）には３３．８%となっており、親族等の介護による離職、働き手の不足など、各種問題が深刻化することが予想されます。

したがって、これらの問題の解決のためには、性別を問わず誰もが社会参画できることが必要です。



出典：木更津市住民基本台帳（各年４月１日時点）

（２）第５次計画での指標達成状況

第５次計画においては、主要課題ごとに指標を数値化し、全２０の指標を設定しました。

そのうち目標を達成した指標は、「市男性職員の育児休業取得率」、「市職員の管理職に占める女性の割合」です。

また、達成間近なものは、「配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合」、「ハラスメント防止の取組を行う企業の割合」、「性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合」、「千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数」、「市職員の男女共同参画研修における理解度」となっており、以下のとおりです。

番号	指標名	令和３年度	現状値 （令和７年度）	目標	所管課名
４	市男性職員の育児休業取得率	１７．４％	８９．７％	３０．０％	職員課
８	配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合	８４．６％	８８．９％	１００．０％	地域共生推進課
１０	市職員の管理職に占める女性の割合	７．４％	２２．６％	１５．０％	職員課
１２	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	７１．２％	７７．８％	８０．０％	地域共生推進課
１３	性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合	７６．９％	５８．３％	５０．０％	地域共生推進課
１７	千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数	４３人	６４人	６８人	危機管理課
２０	市職員の男女共同参画研修における理解度	－	９８．４％	１００．０％	地域共生推進課

（３）本市の課題

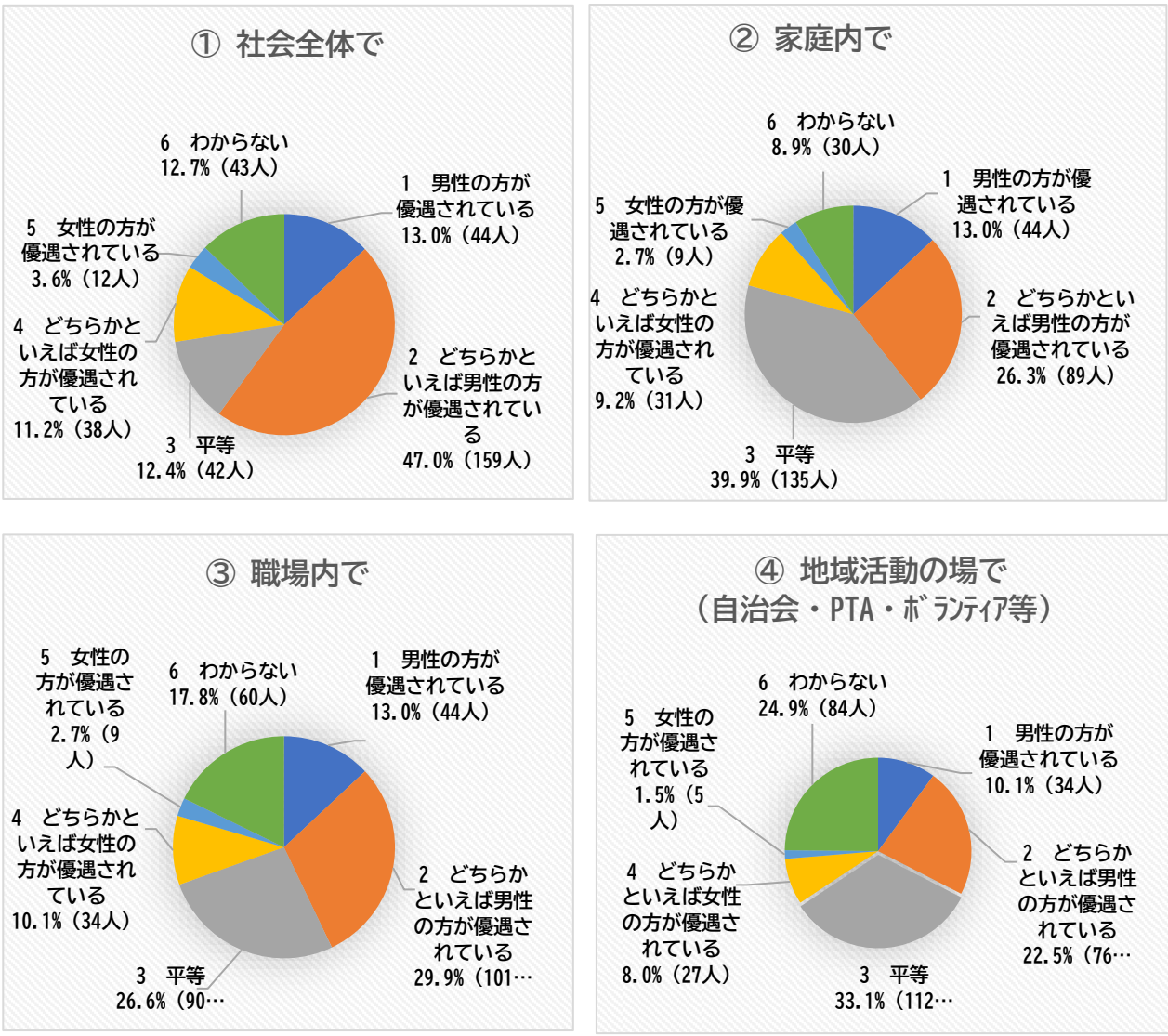
本市が令和７年度に実施した「市民アンケート」の結果において、「各分野で男女平等になっていると思いますか。」という質問に対して、「①社会全体で」は、「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した割合は合計で６０％、「平等」と回答した割合は１２．４％となっております。

また、その他の分野でも、「男性の方が優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合は、「女性の方が優遇されている」、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答した割合よりも多くなっています。

この結果は、本市においての男女共同参画社会実現が半ばであるということを示しており、今後も継続した男女共同参画推進の取組が必要です。

平等意識が伸び悩む要因として、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）による不平等感が根強く残っていることが挙げられます。

質問：各分野で男女平等になっていると思いますか（ｎ＝３３８）



3　計画の位置づけ

（1）　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男女共同参画計画として策定します。

（2）　本計画では、「ＤＶ防止法」、「女性活躍推進法」に基づく法定計画としての位置づけに加え、令和６年に施行された「困難女性支援法」に基づき、困難な問題を抱える女性への支援施策の実施に関する法定計画としても位置付けます。

（3）　本計画は、「国第６次基本計画」、「県第６次計画」、「木更津市第４次基本計画」との整合性を図りながら、本市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的・計画的に推進していくための計画として位置付けます。

（4）　本計画は、平成２７年９月に国連で採択された「持続可能な開発目標のための２０３０アジェンダ」の項目にある「５ ジェンダー平等を実現しよう」の施策として位置付けます。

（5）　本計画は、「男女共同参画社会基本法」第１８条第２項の規定による、男女共同参画センターの機能を担う体制を確保するための各種施策を実行する計画として位置付けます。

男女共同参画センターの役割を果たす「５つの業務」の取組状況

	実務	取組・事業
①	地域課題・ニーズ把握	・市民、事業所アンケートの実施
②	広報・啓発、講座・研修	・男女共同参画フォーラムの開催 ・男女共同参画情報紙の発行 ・男女共同参画職員研修の実施
③	企画立案等への参画	・男女共同参画庁内連絡会議の開催 ・男女共同参画計画に基づく各事業への男女共同参画の視点の反映
④	相談対応	・県が実施する女性・男性相談、県センター窓口の周知
⑤	関係者との連携	・市内事業所、関係機関への情報提供 ・市内関係団体選出の委員で構成される木更津市男女共同参画推進委員会の開催



4　計画の期間

本計画の期間は、令和９年度（２０２７年度）から令和１３年度（２０３１年度）までの５年間とします。

ただし、社会経済状況の変化や進捗状況により、必要に応じて見直しを行うこととします。

第２章　計画の内容

１　計画の目的

本市では、「彩り条例」の基本理念のもと、市民一人ひとりが多様性を尊重し支え合い、家庭・職場・地域等のあらゆる分野に誰もが参画できる持続可能な社会の実現をめざします。

本計画のめざす姿

性別等にかかわらず 互いに尊重し合い
誰もが自分らしく暮らし活躍することができるまち きさらづ

この「めざす姿」を実現するため、本市の現状・課題等を踏まえ、基本目標や施策項目、施策の基本的な方向を定めます。

２　基本目標

本計画では、次の４つの基本目標に基づいて各施策を推進します。

基本目標Ⅰ　あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進
基本目標Ⅱ　働く場における女性活躍の推進
基本目標Ⅲ　誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現
基本目標Ⅳ　男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

基本目標Ⅰ　あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

性別にかかわらず、すべての人々があらゆる分野に主体的に参画し、一人ひとりが持つ個性や能力を発揮できる社会をめざすとともに、家事・育児・介護など、様々なライフステージに応じて、互いに協力し、支え合い、共に活躍できる社会を実現することを目標とします。

基本目標Ⅱ　働く場における女性活躍の推進

働く場における様々な男女間の格差を解消するとともに、多様な働き方など、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることで、女性が主体的に、それぞれが持つ能力を発揮し、社会の対等な構成員として活躍できる社会を実現することを目標とします。

基本目標Ⅲ　誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

市民一人ひとりが、年齢、性別、性的指向及び性自認など、様々な違いによって差別されることなく、互いに個人として尊重され、安全・安心に暮らせる社会を実現することを目標とします。

基本目標Ⅳ　男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）を解消し、男女共同参画社会を実現するための意識変革や基盤を整備することを目標とします。

3　計画の体系

本市の現状と課題を踏まえた「４つの基本目標」、「１１の施策項目」及び「２０の施策の基本的な方向」により計画を推進します。

基本目標	施策項目	施策の基本的な方向
Ⅰ あらゆるステージにおける分野や男女共同参画の推進	1 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進	1 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
	2 あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映	1 女性の参画が少ない分野における女性活躍の場の拡大
		2 男性の参画が少ない分野における男性活躍の場の拡大
	3 ライフステージに応じた男女共同参画の促進	1 家事・育児・介護への支援の促進
		2 地域活動における男女共同参画の促進
Ⅱ 働く場における性活躍の推進	1 働く場における女性への活躍支援	1 女性の能力発揮への支援
		2 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援
	2 誰もが働きやすい環境づくり	1 多様な働き方に対する支援
		2 ハラスメント対策の促進
Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現	1 あらゆる暴力の根絶と人権の尊重	1 あらゆる暴力の予防と根絶のための基盤整備
	2 誰もが安心して暮らせる環境の整備	1 困難な状況におかれているひとり親家庭への支援
		2 困難な問題を抱える女性等への支援
		3 男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進
		4 多様な性を認め合える社会づくり
	3 生涯を通じた健康づくりの推進	1 生涯を通じた男女の健康支援の推進
		2 性差を考慮した健康課題等への支援
Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備	1 固定的性別役割分担意識や無意識の偏見を解消するための意識変革の推進	1 固定的性別役割分担意識等の変革に向けた啓発
	2 こども・若者に向けた意識啓発	1 学校教育・社会教育における啓発
		2 多様な選択を可能とする学習の推進
	3 推進体制の整備	1 計画進行の適正管理

4　計画指標

本計画では以下のとおり指標を設定します。５か年で達成すべき目標値を施策項目ごとに掲げ、その達成のために各施策に取り組んでまいります。

なお、指標は、第５次計画の達成状況、県第６次計画の指標を踏まえ設定しています。

基本目標	施策項目	番号	指標	現状値（令和７年度）		目標値（令和１３年度）	
Ⅰ	1	1	審議会等における女性委員の割合	２８．８％		３５％	
		2	市の女性管理職の割合	２２．６％		３０％	
		3	管理職に女性を登用している企業の割合	６１．１％		７０％	
	2	4	消防団における女性消防団員の割合	４．５％		５％	
		5	認定農業者に占める女性の人数	２１人		２５人	
	3	6	待機児童数	１４人		０人	
		7	家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	男性	５０．８％	男性	６０％
				女性	３２．８％	女性	４０％
		8	地域活動の場で男女の地位が平等と感じる人の割合	男性	４０．０％	男性	５０％
				女性	２８．９％	女性	４０％
Ⅱ	1	9	職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合	男性	３１．５％	男性	４０％
				女性	２３．５％	女性	３０％
	2	１０	女性活躍推進法における企業責務の認知度	６６．７％		８０％	
		１１	配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合	８８．９％		９５％	
		１２	市男性職員で育児休業取得日数が１４日以上の職員の割合	７９．３％		９０％	
Ⅲ	1	１３	ＤＶ相談窓口を知っている人の割合	男性	５３．０％	男性	６０％
				女性	６０．７％	女性	７０％
		１４	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	７７．８％		９０％	
	2	１５	性的マイノリティの人を取り巻く環境が改善されつつあると思う人の割合 ※　現状値は、令和７年度「市民アンケート」における「性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合」の数値です。	男性	５７．６％	男性	６０％
				女性	５８．８％	女性	６０％
		１６	千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数	６４人		７０人	
	3	１７	若年期（３０歳代）健康診査受診率	男性	２．５％	男性	３．３％
				女性	９．３％	女性	１２．１％
		１８	特定（４０～７４歳）健康診査受診率	男性	３７．８％	男性	４５％
				女性	４６．５％	女性	５５％
Ⅳ	1	１９	社会全体で男女が平等と感じる人の割合	男性	１９．２％	男性	３０％
				女性	８．３％	女性	２０％
		２０	市職員の男女共同参画研修における理解度	９８．４％		１００％	
	2	２１	学校教育の場における男女共同参画が推進されていると思う人の割合 ※　現状値は、令和７年度「市民アンケート」における「学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合」の数値です。	男性	４２．３％	男性	７０％
				女性	３６．３％	女性	７０％
	3	２２	施策に対する各事業の評価の割合（評価Ａ）	３６．３％		５０％	

第３章　事業計画

基本目標Ⅰ　あらゆる分野やステージにおける男女共同参画の推進

施策項目１　政策・方針決定過程における男女共同参画の促進

現状と課題

市の審議会等における女性委員の割合は令和８年３月現在で２８．８％であり、目標には到達しておらず、政策・方針決定の場への女性参画を一層推進する必要があります。

また、男性委員のみで構成された委員会、女性委員のみで構成された委員会があるなど、男女に偏りが生じている委員会もあり、不均衡を解消することが必要です。

男女が対等な立場で政策・方針等の決定過程に参画する機会を確保するため、女性委員の選出に留意しながらも性別にとらわれ過ぎず適任者を選出することが重要な課題となっています。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	市の審議会等における女性委員の割合	２８．８％	３５％
2	市の女性管理職の割合	２２．６％	３０％
3	管理職に女性を登用している企業の割合	６１．１％	７０％

※　指標「管理職に女性を登用している企業の割合」については、令和７年度「事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1

政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

政策決定過程に参画する女性が増えると、本市が抱える課題について、多様な視点から考えることにつながり、課題の解消に向けた取組が進むことが期待されます。

そのため、審議会等の委員に女性が登用されるよう取り組むとともに、市職員における女性管理職員の登用推進を図ります。また、民間企業に対しても性別にかかわらず管理職を登用するメリットを周知し、女性管理職登用を促進します。

主な取組	① 審議会等における女性委員登用の推進 ② 市女性職員の管理職登用の推進 ③ 事業所への女性活躍推進法周知、ハラスメント対策義務の周知
所管課	① 職員課 ② 情報経営課 ③ 地域共生推進課

施策項目２　あらゆる分野における男女共同参画の視点の反映

現状と課題

農業・消防・防災分野等、女性の参画が少ない分野での取組強化が求められています。また、保育等では、男性の参画が少ない分野での取組強化が求められます。

あらゆる分野に多様な人材を登用し、男女共同参画の視点を反映させることは、社会に活力やイノベーションをもたらし、持続的な発展につながるという点でも重要です。

農業・消防分野の振興において、女性の参画は重要な役割を果たしています。農業において、女性の経営への更なる参画の促進、女性の消防分野の参画促進など、女性が働きやすい環境の整備を進めることが重要となります。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	消防団における女性消防団員の割合	４．５％	５％
2	認定農業者に占める女性の人数	２１人	２５人

施策の基本的な方向

1 女性の参画が少ない分野における女性活躍の場の拡大

あらゆる分野に女性が参画することは、多様な視点が加わり、様々な課題やニーズへの的確な対応が可能になるとともに、社会の多様性と活力を高めていくことにつながります。

そのため、農林水産分野、防災分野等、女性の参画が少ない分野への女性参画を促進します。

主な取組	① 女性認定農業者の認定促進 ② 女性の地域防災リーダーの育成 ③ 消防団における女性参画の推進
所管課	① 農林振興課 ② 危機管理課 ③ 警防課

2 男性の参画が少ない分野における男性活躍の場の拡大

男性の参画が少ない分野に男性の視点が加わることは、多様なニーズへの対応につながります。さらに、男性の参画が進み、男性が活躍する姿を次世代の若者が目にすることで、若い世代の職業選択の幅を広げることも期待できます。

そのため、保育分野のように男性の参画が少ない分野において、性別にかかわらず参画できるよう取り組みます。

主な取組	① 性別を問わない保育人材の確保
所管課	① こども保育課

施策項目３　ライフステージに応じた男女共同参画の促進

現状と課題

令和７年度に本市が実施した「市民アンケート」において、家庭・地域活動の場での男女平等意識については、「平等」と感じる割合は男性に比べ女性の方が低いなど、男性が感じる以上に、女性は不平等感を感じているという現状があります。

地域活動においても、自治会長等の役員への女性参画が低い水準にあり、地域コミュニティにおける男女共同参画の促進が必要です。

男性が従来の職場中心のライフスタイルを見直し、男女がともに家庭生活や地域活動も含め、個人の希望に応じた多様なライフスタイルの実現をめざすことが重要な課題となっています。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	待機児童数	１４人	０人
2	家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（男性）	５０．８%	６０%
3	家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）	３２．８%	４０%
4	地域活動の場で男女の地位が平等と感じる人の割合（男性）	４０．０%	５０%
5	地域活動の場で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）	２８．９%	４０%

※　指標「家庭の中で男女の地位が平等と感じる人の割合」、「地域活動の場で男女の地位が平等と感じる人の割合」については、令和７年度「市民アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1 家事・育児・介護への支援の促進

男女が共に社会のあらゆる活動に参画していくためには、家事・育児・介護の負担を家族で分け合うとともに、必要な支援を受けることでその負担を軽減していくことが必要です。

そのため、家庭生活において、男女が共に家事・育児・介護を担えるよう、各種講座等の開催などを通して啓発活動を行うとともに、育児・介護を行う家族を支援し、孤立感・負担感を軽減するための支援体制を整備します。

主な取組	① 就労妊婦への制度の周知 ② 妊婦への相談場所、サポート体制の周知 ③ 男性の産休取得・家事育児参画の促進 ④ 安心して子育てができる環境の整備 ⑤ 介護離職者への社会参画の促進 ⑥ 子育て家庭が休める機会の提供
所管課	①、②、③、④ 健康推進課 ⑤ 介護保険課 ⑥ こども保育課

2 地域活動における男女共同参画の促進

性別にとらわれることのない多様な住民の地域活動への参画は、異なる視点による課題解決や社会的な公平性の向上など、地域社会の活性化や持続可能な地域社会を構築する上で重要となります。

そのため、防災訓練等の地域活動において性別にかかわりなく参画できるように促し、地域における男女共同参画を促進します。

主な取組	① 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災の推進
所管課	① 危機管理課

基本目標Ⅱ　働く場における女性活躍の推進

施策項目１　働く場における女性への活躍支援

現状と課題

国第６次基本計画における調査において、有業の既婚女性の約半数が所得２００万円未満、未婚女性の約６割が所得３００万円未満との結果が出ており、全国的に、女性の所得向上及び経済的自立に向けた環境整備が求められています。

「事業所アンケート」では、市内事業所のうち、管理職に女性を登用している企業の割合は６１．１％（令和７年度）と目標の８０％には達しておらず、指導的地位に立つ女性の割合はいまだ低い状況が続いています。

また、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高く、これが高齢期を含めた女性の貧困や男女間の待遇格差の一因となっています。女性の妊娠・出産・育児等による影響を軽減し、継続して働くことができる環境整備と、再就職を希望する女性への支援充実が求められます。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（男性）	３１．５％	５０％
2	職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合（女性）	２３．５％	５０％

※　指標「職場の中で男女の地位が平等と感じる人の割合」については、令和７年度「市民アンケート」回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1 女性の能力発揮への支援

女性が職場で能力を発揮することは、多様な視点とアイデアをもたらし、組織の成長につながります。

そのため、女性創業者のための支援体制整備やひとり親家庭の就労支援事業を行います。

主な取組	① ひとり親家庭の就労支援 ② 女性創業者の増加促進
所管課	① こども家庭支援課 ② 産業振興課

2 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援

出産・子育て・介護等を理由に離職する割合は女性の方が高く、再就職の意欲はあるものの、就職活動において苦慮する状況や、キャリア形成に影響が見られます。

そのため、再就職に意欲のある方に対し、性別にかかわりなくその能力を十分に発揮できるよう支援します。

主な取組	① 再就職希望者への就労支援
所管課	① 産業振興課

施策項目２　誰もが働きやすい環境づくり

現状と課題

職場におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける人権侵害であるだけでなく、職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職等につながり得るものであり、ハラスメントを根絶できる職場環境の整備が必要です。

テレワークや短時間勤務等の多様な働き方の普及や、市内中小企業が自ら取り組む職場環境づくりへの支援も重要な課題です。市男性職員の育児休業取得率は８９．７％（令和７年度）であり、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方が可能な土壌ができつつあり、この取組を継続する必要があります。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	女性活躍推進法における企業責務の認知度	６６．７％	８０％
2	配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合	８８．９％	９５％
3	市男性職員で育児休業取得日数が１４日以上の職員の割合	７９．３％	９０．０％

※　指標「女性活躍推進法における企業責務の認知度」、「配置や昇任において男女格差がないと答えた事業所の割合」については、令和７年度「事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1 多様な働き方に対する支援

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働が課題となる中で、企業や団体においては、働く人がその能力を十分に発揮できる働き方を選択できる環境を整備することが必要です。

そのため、働き方改革の推進やテレワークの導入及び活用に取り組む中小企業を支援するなど、女性も男性もライフスタイル等に応じた柔軟な働き方を選択できるような職場環境づくりを進めます。

主な取組	① 年次有給休暇等の取得、テレワーク利用の促進
所管課	① 職員課

2 ハラスメント対策の促進

労働者がその能力を発揮し、継続して就業するためには、職場や就職活動等におけるハラスメント等が行われない職場環境づくりを促進することが重要となります。

そのため、ハラスメントを防止するために事業主が講じるべき措置等について、理解促進を図るとともに、市内企業や庁内においてもハラスメント対策を推進します。

主な取組	① 庁内におけるハラスメント対策の整備 ② 事業所への女性活躍推進法の周知、 ハラスメント対策義務の周知（再掲）
所管課	① 職員課 ② 地域共生推進課

基本目標Ⅲ　誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

施策項目１　あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

現状と課題

配偶者等からの暴力（ＤＶ）は、身体的・精神的・経済的暴力など様々な形態があり、被害者の多くは女性であり、女性の社会進出を阻む要因ともなっています。近年では女性から男性に対するＤＶのケースもあるため、性別を問わず根深い問題となっています。

これらを解決するため、ＤＶ相談窓口の認知度向上と、被害者が安心して相談できる体制の整備が引き続き必要です。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	ＤＶ相談窓口を知っている人の割合（男性）	５３．０%	７０%
2	ＤＶ相談窓口を知っている人の割合（女性）	６０．７%	７０%
3	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	７７．８%	９０%

※　指標「ＤＶ相談窓口を知っている人の割合」、「ハラスメント防止の取組を行う企業の割合」については、令和７年度「市民アンケート」及び「事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1　あらゆる暴力の予防と根絶のための基盤整備

あらゆる暴力を予防・防止するためには、早期の相談に適切に対応することが重要であるため、関係機関との連携を強化するなど、暴力を許さない社会を築いていくことが必要です。

そのため、「女性に対する暴力をなくす運動」を中心にあらゆる暴力の予防と根絶のための啓発活動を行います。

主な取組	① 女性に対する暴力の予防と根絶のための体制整備
所管課	① こども家庭支援課

施策項目２　誰もが安心して暮らせる環境の整備

現状と課題

ひとり親家庭は、生活困窮、子育て、就労など複合的な課題を抱えることが多く、継続的な支援が必要です。また、令和６年に施行された「困難女性支援法」では、生活困窮・ＤＶ被害・性的搾取等の困難な状況に置かれた女性への包括的な支援体制の整備が求められています。

さらに、性的マイノリティ（ＬＧＢＴＱ＋）の人々が生活しづらいと感じている割合は依然として高く、周囲の理解不足により、差別やハラスメントを受けるなど、困難な問題を抱えることがあるため、多様な性のあり方を認め合える社会づくりが必要です。

防災分野においては、避難所運営や地域防災計画への女性の参画は遅れており、有事の際に女性の視点が欠如することにより、生理用品や授乳時等におけるプライベート空間への配慮不足等による不利益が懸念されます。そのため、さらなる女性参画の促進が求められています。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	性的マイノリティの人を取り巻く環境が改善されつつあると思う人の割合（男性） ※　現状値は、令和７年度「市民アンケート」における「性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合」の数値です。	５７．６％	６０％
2	性的マイノリティの人を取り巻く環境が改善されつつあると思う人の割合（女性） ※　現状値は、令和７年度「市民アンケート」における「性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合」の数値です。	５８．８％	６０％
3	千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数	６４人	７０人

※　指標「性的マイノリティの人にとって生活しづらい社会だと思う人の割合」については、令和７年度「市民アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1　困難な状況におかれているひとり親家庭の支援

ひとり親家庭では、仕事・家事・子育てを母親又は父親が全て担う必要があり、経済・教育・健康面での不安や負担が大きくなるため、それぞれの状況に応じて支援する必要があります。

そのため、ひとり親家庭への児童扶養手当等の支給により、経済的負担の軽減を図ります。

主な取組	① 児童扶養手当支給によるひとり親の自立支援
所管課	① こども政策課

2 困難な問題を抱える女性等への支援

女性をめぐる問題は、多様化・複合化しており、困難な問題を抱える女性の中には、自ら助けを求めずに潜在化しやすく、支援対象として見えてこない女性もいます。また、男性にも同様に支援が必要な方がいます。

そのため、さまざまな機関と連携し、問題を解決していける相談体制を整えます。

主な取組	① 困難な問題を抱える女性等への問題解決支援
所管課	① こども家庭支援課

3 男女共同参画の視点に立った防災・復興の取組の推進

防災分野においても男性の割合が高いため、避難所運営などに女性の視点が欠けていることによって、女性に不利益が生じています。

そのため、女性に配慮した避難所運営マニュアルの作成や、防災活動の参画を性別にかかわらず促進します。

主な取組	① 女性等に配慮した避難所運営マニュアル作成の促進 ② 男女共同参画の視点を取り入れた地域防災の推進（再掲）
所管課	① 危機管理課

4 多様な性を認め合える社会づくり

性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）に関する正しい理解を促進し、性的マイノリティの人々が安心して暮らせる社会環境の整備を進めます。「彩り条例」の理念のもと、多様性を尊重した取組を推進します。

そのため、啓発活動を行い、性的マイノリティへの理解促進を図ります。

主な取組	① 性的マイノリティへの理解の促進
所管課	① 地域共生推進課

施策項目３　生涯を通じた健康づくりの推進

現状と課題

男女それぞれが、生涯を通じて心身ともに健康で生き生きと暮らすためには、それぞれの性差を考慮した健康課題を把握し、その支援を行うことが必要です。

健康診断やがん検診等、定期的な健康診査により健康寿命を延伸することは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提といえます。特に、乳がん・子宮頸がん予防のように、性差に起因する病気を予防するための取組は、男女共に社会参画を促進する上でも重要といえます。

女性は、妊娠・出産・更年期など、ライフステージに応じた特有の健康課題を抱えており、特に妊娠・出産は女性にとって大きな節目であり、安心してこどもを産み育てることができるように、妊娠から子育てにわたり、切れ目ない支援体制の構築が必要です。

メンタルヘルスの重要性も高まっており、男女双方にとって重要ですが、男性の自殺率が高いというデータもあり、自殺対策支援の充実が求められています。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	若年期（３０歳代）健康診査受診率（男性）	２．５％	３．３％
	若年期（３０歳代）健康診査受診率（女性）	９．３％	１２．１％
2	特定（４０～７４歳）健康診査受診率（男性）	３７．８％	４５％
	特定（４０～７４歳）健康診査受診率（女性）	４６．５％	５５％

施策の基本的な方向

1 生涯を通じた男女の健康支援の推進

日常生活に制限がなく暮らすことができる健康寿命を延伸することは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提といえます。

そのため、一人ひとりに応じた健康づくりのため、がん対策に努めるとともに、自殺対策事業を推進し、メンタルヘルスへの理解を普及・促進します。

主な取組	① 自殺対策、メンタルヘルス普及の促進
所管課	① 福祉相談課

2 性差を考慮した健康課題等への支援

健康の社会的決定要因とその影響が男女で異なることなどに鑑み、性差に応じた的確な保健・医療を受けられる環境が必要です。また、男女が互いの身体的性差を理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きていくことも重要となります。

そのため、性差に起因する健康課題に対する支援に取り組むとともに、安心して妊娠・出産ができるよう、母子保健体制の充実や周産期医療体制の整備等を推進します。

主な取組	① 産前産後の健康相談、支援体制の充実 ② 性差に起因する病気予防の促進
所管課	①、② 健康推進課

基本目標Ⅳ　男女共同参画社会の実現に向けた意識変革と基盤整備

施策項目１　固定的性別役割分担意識や無意識の偏見を解消するための意識変革の推進

現状と課題

「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識は、依然として社会に根強く残っています。市民アンケートにおいても、社会全体で男女が平等と感じる人の割合は、男性が１９．２%、女性が８．３%（令和７年度）にとどまっており、こうした意識が作用しているものと考えられます。

無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）は、採用・昇進・役割分担などあらゆる場面で男女の機会格差を生み出す要因となっています。

このような意識は時代とともに変化しつつあるものの、幼少のころから長年にわたり形成されるものであることから、これらを解消するためには啓発活動や情報提供が重要です。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	社会全体で男女が平等と感じる人の割合（男性）	１９．２%	２５%
2	社会全体で男女が平等と感じる人の割合（女性）	８．３%	２５%

※　指標「社会全体で男女が平等と感じる人の割合」については、令和７年度「市民アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1　固定的性別役割分担意識等の変革に向けた啓発

市民の固定的な性別役割分担意識等を解消することは、男女共同参画社会の実現に向けた大きな課題です。

そのため、市民向けに各種広報媒体による男女共同参画推進情報の発信を行うとともに、庁内向けに男女共同参画研修を実施します。

主な取組	① 男女共同参画フォーラムの開催 ② 各種広報媒体を活用した男女共同参画の推進 ③ 庁内職員に向けた男女共同参画に関する研修の実施
所管課	①、② 地域共生推進課 ③ 地域共生推進課、職員課

施策項目２　こども・若者に向けた意識啓発

現状と課題

固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）が幼少期からの環境等により形成されるものであるため、幼少期から男女共同参画に関する教育を受けることは、非常に重要です。

男女共同参画社会を形成するための取組の実効性を高めるためには、将来を担うこども・若者に固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組が必要であり、一人ひとりが思いやりと自立の意識を育めるよう、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図ることが重要となります。

また、こどもを教え育てる立場にある保護者や教職員が男女共同参画について深く理解していることも重要であり、学習の機会を充実させる必要があります。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	学校教育の場における男女共同参画が推進されていると思う人の割合（男性） ※　現状値は、令和７年度「市民アンケート」における「学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合」の数値です。	４２．３%	７０%
2	学校教育の場における男女共同参画が推進されていると思う人の割合（女性） ※　現状値は、令和７年度「市民アンケート」における「学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合」の数値です。	３６．３%	７０%

※　指標「学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合」については、令和７年度「市民アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施策の基本的な方向

1 学校教育・社会教育における啓発

こども・若者が自らの可能性を狭めてしまわないようにするためには、その基礎となる学校等における教育において、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み・偏見（アンコンシャス・バイアス）を植え付けないことが重要です。

そのため、保護者や教職員を対象に学習会・研修を開催し、学校教育・家庭教育双方に男女共同参画の視点を取り入れるとともに、人権教室等の実施により、児童生徒に対して、男女共同参画と関係が深い人権意識の醸成を図ります。また、小中高生に多様性尊重のリーフレットを配布し、男女共同参画意識の醸成を図ります。

主な取組	① 人権尊重に係る啓発、相談体制の周知 ② 性的マイノリティへの理解促進（再掲） ③ 学校教育・社会教育関係者の人権意識醸成 ④ 男女共同参画の視点に立った家庭教育学級・講座の開催
所管課	①、②地域共生推進課 ③、④ 生涯学習課

2 多様な選択を可能とする学習の推進

学校教育の場で、性別や固定観念にとらわれず、男女が共に自らのやりたいことを選択できることが重要です。

そのため、キャリア教育の場面に限らず、学校教育の多くの場面で男女共修の機会を設けます。

主な取組	① あらゆる場面での男女共修の促進
所管課	① 学校教育課

施策項目３　推進体制の整備

現状と課題

男女共同参画社会を実現していくためには、本計画に定めた施策を効果的に実施していくことが重要です。

毎年度、計画の進捗状況を把握し、木更津市男女共同参画推進委員会及び男女共同参画庁内連絡会議において、その成果や反省点を踏まえ、計画を評価・修正していくことで、より実情に合った男女共同参画の推進が可能となります。

指　標

	指　標	現状値（令和７年度）	目標（令和１３年度）
1	全事業に対するＡ評価事業の割合（計画進行管理における事業評価）	３６.３%	５０%

施策の基本的な方向

1

計画進行の適正管理

計画の運用には、適切な進行管理を行うとともに、施策の改善のために、様々な意見を取り入れることが重要です。

そのため、庁内における課長級職員で構成される「男女共同参画庁内連絡会議」や各団体からの推薦委員により構成される「木更津市男女共同参画推進委員会」等で多角的な意見や助言を求め、施策に反映させます。

主な取組	① 計画の進行管理と公表
所管課	① 地域共生推進課

参考資料

男女共同参画社会基本法

（平成１１年６月２３日法律第７８号）
（令和７年６月２７日法律第８０号による改正）

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。

第一章　総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（独立行政法人男女共同参画機構の役割）

第十条の二　独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男

女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。
（令七法八〇・追加）

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

（年次報告等）
第十二条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。
２　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）
第十三条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。
２　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
３　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
５　前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）
第十四条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。
２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
二　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
４　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

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

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

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

（連携及び協働の促進）
第十八条　国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図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の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。
２　地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。
３　男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。（令七法八〇・追加・一部改正）

（人材の確保等）
第十八条の二　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。
（令七法八〇・追加）

（調査研究）
第十八条の三　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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するよ

うに努めるものとする。
（令七法八〇・旧第十八条繰下・一部改正）

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）
第十九条　国は、前三条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。
（令七法八〇・追加）

（国際的協調のための措置）
第二十条　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。
（令七法八〇・旧第十九条繰下）

第三章　男女共同参画会議

（設置）
第二十一条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）
第二十二条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
一　男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
二　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
三　前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
四　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）
第二十三条　会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）
第二十四条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。
２　議長は、会務を総理する。

（議員）
第二十五条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。
一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
２　前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
３　第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
４　第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）
第二十六条　前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
２　前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）
第二十七条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
２　会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

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

附　則　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）
第二条　男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

（経過措置）
第三条　前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
２　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
３　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附　則（平成一一年七月一六日法律第一〇二号）　抄

（施行期日）

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

（施行の日＝平成一三年一月六日）

一　略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

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

一から十まで　略

十一　男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

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）
（令和７年６月１１日法律第６３号による改正）

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 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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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。
（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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
ニ 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。
（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 300 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 300 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 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。
（１）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。
（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 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 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３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 12 条の認定を取り消すことができる。
（１）第 11 条の規定により第９条の認定を取り消すとき。
（２）第 12 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 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。
（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 12 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 300 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 48 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。
（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１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。
（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。
（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 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。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。
２ 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）
第 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。
（１）一般事業主の団体又はその連合団体
（２）学識経験者
（３）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　前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第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 12 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、１年以下の懲役又は 100 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、１年以

下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処する。
（１）第 22 条第４項の規定に違反して秘密を漏らした者
（２）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。
（１）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
（２）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
（３）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。
（１）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
（２）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
（３）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
（４）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

（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３年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（社会保険労務士法の一部改正）
第５条　社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）
第６条　内閣府設置法（平成 11 年法律第 89 号）の一部を次のように改正する。
〔次のよう略〕

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。
（１）第１条中雇用保険法第 64 条の次に１条を加える改正規定及び附則第 35 条の規定　公布の日
（２）・（３）　〔略〕
（４）〔前略〕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
（５）〔略〕

（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１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。
〔令和元年１２月政令174号により、令和２年６月１日から施行〕
（１）〔前略〕附則第六条の規定 公布の日
（２）第２条の規定 公布の日から起算して３年を超えない範囲内において政令で定める日
〔令和元年12月政令174号により、令和４年４月１日から施行〕

（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５年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則〔令和４年３月３１日法律第12号抄〕

（施行期日）
第１条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
（１）〔前略〕附則第二十八条の規定 公布の日
（２）〔略〕
（３）〔前略〕附則〔中略〕第二十四条〔中略〕の規定 令和四年十月一日

第28条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。
〔令和４年６月17日法律第68号抄〕

附 則〔令和４年６月17日法律第68号抄〕

（施行期日）
１ この法律は、刑法等一部改正法〔刑法等の一部を改正する法律＝令和四年六月法律第六七号〕施行日〔令和七年六月一日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
（１）第五百九条の規定 公布の日
（２）〔略〕

附 則〔令和７年６月11日法律第63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六月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。
（１）〔前略〕第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定〔中略〕並びに附則〔中略〕第七条、第八条の二〔中略〕の規定 公布の日
（２）〔前略〕第四条の規定（同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。）並びに附則第六条の規定〔中略〕 令和八年四月一日

（女性の職業選択に資する情報の公表に関する経過措置）
第６条 第四条の規定（附則第一条第二号に掲げる改正規定に限る。）による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条第一項及び第二項の規定は、同号に掲げる規定の施行の日以後に終了する事業年度の翌事業年度において行われる同条第一項及び第二項の規定による情報の公表から適用する。

（政令への委任）
第７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８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それぞれの法律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。
121

第８条の２ 政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。）が受けた業務委託（同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。）に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。）が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

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）
（令和７年１２月１０日法律第８４号による改正）

第一章　総則

（定義）

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

２　この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（平一六法六四・平二五法七二・一部改正）

（国及び地方公共団体の責務）

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

（平一六法六四・令五法三〇・一部改正）

第一章の二　基本方針及び都道府県基本計画等

（平一六法六四・追加、平一九法一一三・改称）

（基本方針）

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

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

一　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四　前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する重要事項

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

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

（平一六法六四・追加、平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

（都道府県基本計画等）

第二条の三　都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

２　都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三　配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

四　前三号に掲げるもののほか、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

３　市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

４　都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

５　主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

（平一六法六四・追加、平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

第二章　配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

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

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

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

四　被害者が自立して生活することを促進するため、就業

の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
五　第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
六　被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
４　前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
５　前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
６　配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
（平一六法六四・平一九法一一三・令元法四六・令四法五二・令五法三〇・一部改正）

（女性相談支援員による相談等）
第四条　女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。
（令四法五二・令五法三〇・一部改正）

（女性自立支援施設における保護）
第五条　都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。
（令四法五二・一部改正）

（協議会）
第五条の二　都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。
２　市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
３　協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
４　協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。
５　協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
（令五法三〇・追加）

（秘密保持義務）
第五条の三　協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
（令五法三〇・追加）

（協議会の定める事項）
第五条の四　前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。
（令五法三〇・追加）

第三章　被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）
第六条　配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
２　医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
３　刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
４　医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。
（平一六法六四・一部改正）

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）
第七条　配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第三条第三項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。
（平一六法六四・一部改正）

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

（警察本部長等の援助）
第八条の二　警視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。

（平一六法六四・追加）

（福祉事務所による自立支援）

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

（平一六法六四・追加、平二六法二八・一部改正）

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（平一六法六四・令元法四六・一部改正）

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

（平一六法六四・追加）

第四章　保護命令

（接近禁止命令等）

第十条　被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫（以下この章において「身体に対する暴力等」という。）を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

一　面会を要求すること。

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

三　著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四　電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等をすること。

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

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、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

九　その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成十九年法律第六十三号）第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号及び次号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）（第十一号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。

十　その承諾を得ないで、その所持する位置特定用識別情報送信装置（当該装置を識別する情報を送信する機能を有し、当該装置の周辺において当該情報を受信した識別情報送受信装置（位置情報記録・送信装置その他の装置であって、当該情報を受信し、及び送信する機能を有するものをいう。）の位置に係る位置情報を利用して、その所在する地点又は区域の位置を特定するために用いられる装置をいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置特定用識別情報送信装置を含む。）の位置に係る位置情報を取得すること。

十一　その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置又は位置特定用識別情報送信装置（以下この号において「位置情報記録・送信装置等」という。）を取り付けること、位置情報記録・送信装置等を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置等を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

３　第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命

令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十一号までに掲げる行為（同項第五号に掲げる行為にあっては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

４　第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

６　第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。

一　電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成十四年法律第二十六号）第二条第一号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。

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

（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・令七法八四・一部改正）

（退去等命令）

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

（令五法三〇・追加）

（管轄裁判所）

第十一条　接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

２　接近禁止命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一　申立人の住所又は居所の所在地

二　当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地

３　退去等命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一　申立人の住所又は居所の所在地

二　当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

（接近禁止命令等の申立て等）

第十二条　接近禁止命令及び第十条第二項から第四項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一　配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）

二　前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

三　第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）の申立てをする場合にあっては、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三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

四　第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

五　配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは

保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
イ　当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
ロ　相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
ハ　相談又は求めた援助若しくは保護の内容
ニ　相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
２　退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。
一　配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況（当該身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況を含む。）
二　前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
三　配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
イ　当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
ロ　相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
ハ　相談又は求めた援助若しくは保護の内容
ニ　相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
３　前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十三条第一項又は第五十九条第三項の認証を受けたものを添付しなければならない。
（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・令五法五三・一部改正）

（迅速な裁判）
第十三条　裁判所は、接近禁止命令、第十条第二項から第四項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。
（平一六法六四・令五法三〇・一部改正）

（保護命令事件の審理の方法）
第十四条　保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
２　申立書に第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
３　裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。
（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

（期日の呼出し）
第十四条の二　保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。
２　呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。
（令五法三〇・追加）

（公示送達の方法）
第十四条の三　保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。
（令五法三〇・追加）

（電子情報処理組織による申立て等）
第十四条の四　保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。
２　前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。
３　第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。
４　第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に

代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
５　第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
６　第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。
（令五法三〇・追加）

（保護命令の申立てについての決定等）
第十五条　保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
２　保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
３　保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
４　保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
５　保護命令は、執行力を有しない。
（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

（即時抗告）
第十六条　保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
２　前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
３　即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
４　前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
５　前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
６　抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
７　前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
８　前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。
（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

（保護命令の取消し）
第十七条　保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。接近禁止命令又は第十条第二項から第四項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した日以後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
２　前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
３　三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
４　裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。
５　第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
６　第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
７　第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。
（平一六法六四・平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

（退去等命令の再度の申立て）
第十八条　退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする退去等命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の期間までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の退去等命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該退去等命令を発しないことができる。
２　前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文

の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。
（平一六法六四・全改、平一九法一一三・令五法三〇・一部改正）

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

第二十条　削除
（令五法三〇）

（民事訴訟法の準用）
第二十一条　この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）第一編から第四編までの規定（同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第百十一条、第一編第七章、第百三十三条の二第五項及び第六項、第百三十三条の三第二項、第百五十一条第三項、第百六十条第二項、第百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百十五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第百十二条第一項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百十二条第一項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第百十三条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第百十一条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第百三十三条の三第一項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第百五十一条第二項及び第二百三十一条の二第二項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第百六十条第一項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書（期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。）	調書
第百六十条第三項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第百六十条第四項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書
第百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百十五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第二百六十一条第四項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

（令五法三〇・全改）

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

第五章　雑則

（職務関係者による配慮等）
第二十三条　配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。
２　国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。
（平一六法六四・一部改正）

（教育及び啓発）
第二十四条　国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の

防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。
（平一六法六四・一部改正）

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

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

（都道府県及び市町村の支弁）
第二十七条　都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。
一　第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う女性相談支援センターの運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
二　第三条第三項第三号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
三　第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用
四　第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
２　市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。
（平一六法六四・令四法五二・一部改正）

（国の負担及び補助）
第二十八条　国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。
２　国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。
一　都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
二　市町村が前条第二項の規定により支弁した費用
（令四法五二・一部改正）

第五章の二　補則
（平二五法七二・追加）

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

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

（平二五法七二・追加、令五法三〇・一部改正）

第六章　罰則

第二十九条　保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の拘禁刑又は二百万円以下の罰金に処する。
（平二五法七二・令四法六八・令五法三〇・一部改正）

第三十条　第三条第五項又は第五条の三の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。
（令五法三〇・追加）

第三十一条　第十二条第一項若しくは第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項若しくは第二項（第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。
（平一六法六四・平二五法七二・一部改正、令五法三〇・旧第三十条繰下・一部改正）

附　則　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配

偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）
第二条　平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。
（平一六法六四・一部改正）

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

附　則　（平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）
第二条　この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。
２　旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

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

附　則　（平成一九年七月一一日法律第一一三号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

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

附　則　（平成二五年七月三日法律第七二号）　抄

（施行期日）
１　この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附　則　（平成二六年四月二三日法律第二八号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　略
二　第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定　平成二十六年十月一日

附　則　（令和元年六月二六日法律第四六号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定　公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）
第四条　前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

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

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

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

（令和４年５月２５日法律第５２号）

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

（基本理念）

第三条　困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、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。

一　女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。

二　困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。

三　人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条　国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

（関連施策の活用）

第五条　国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

（緊密な連携）

第六条　国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第七条第一項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（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（昭和四十一年法律第百三十二号）第二条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成十六年法律第七十四号）第十三条に規定する日本司法支援センターをいう。）、配偶者暴力相談支援センター（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章　基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第七条　厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（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、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一　困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項

二　困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項

三　その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

３　厚生労働大臣は、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　厚生労働大臣は、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）

第八条　都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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　困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針

二　困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項

三　その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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　厚生労働大臣は、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。

第三章　女性相談支援センターによる支援等

（女性相談支援センター）
第九条　都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。
２　地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。
３　女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
一　困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
二　困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
三　困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
四　困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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　困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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　女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
５　女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
６　女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
７　第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
８　前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
９　第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
１０　女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
１１　前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

（女性相談支援センターの所長による報告等）
第十条　女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であって配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第六条の三第十八項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第二十三条第二項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。
（令四法六六（令四法五二）・一部改正）

（女性相談支援員）
第十一条　都道府県（女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項（第四号から第六号までを除く。）並びに第二十二条第一項及び第二項第一号において同じ。）は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員（以下「女性相談支援員」という。）を置くものとする。
２　市町村（女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二条第二項第二号において同じ。）は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
３　女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

（女性自立支援施設）
第十二条　都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと（以下「自立支援」という。）を目的とする施設（以下「女性自立支援施設」という。）を設置することができる。
２　都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
３　女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

（民間の団体との協働による支援）
第十三条　都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定

める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。
２　市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

（民生委員等の協力）
第十四条　民生委員法(昭和二十三年法律第百九十八号)に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法(昭和二十四年法律第百三十九号)に定める人権擁護委員、保護司法(昭和二十五年法律第二百四号)に定める保護司及び更生保護事業法(平成七年法律第八十六号)に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

（支援調整会議）
第十五条　地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二条第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。
２　支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。
３　支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
４　関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。
５　次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
一　国又は地方公共団体の機関　当該機関の職員又は職員であった者
二　法人　当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
三　前二号に掲げる者以外の者　支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
６　前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第四章　雑則

（教育及び啓発）
第十六条　国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。
２　国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の かん養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにす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）
第十七条　国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

（人材の確保等）
第十八条　国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

（民間の団体に対する援助）
第十九条　国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

（都道府県及び市町村の支弁）
第二十条　都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。
一　女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
二　女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護(同条第七項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
三　都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
四　都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
五　都道府県が行う自立支援(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
六　第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用
２　市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。
３　市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

（都道府県等の補助）
第二十一条　都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の四分の三以内を補助することができる。
２　都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第一項

第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)
第二十二条　国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。
２　国は、予算の範囲内において、次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　都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるもの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第三号に掲げるものに限る。)
二　市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用
３　国は、予算の範囲内において、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第二項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第五章　罰則

第二十三条　第九条第八項又は第十五条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。
(令四法六八(令四法五二)・一部改正)

附　則　抄

(施行期日)
第一条　この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定　公布の日
二　附則第三十四条の規定　この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十六号)の公布の日のいずれか遅い日
(児童福祉法等の一部を改正する法律の公布の日＝令和四年六月一五日)
三　略
四　附則第三十六条の規定　この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和四年法律第六十八号)の公布の日のいずれか遅い日
(刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律の公布の日＝令和四年六月一七日)

(検討)
第二条　政府は、この法律の公布後三年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
２　政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律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。

(準備行為)
第三条　厚生労働大臣は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。
２　前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第七条第一項から第三項までの規定により定められ、同条第四項の規定により公表された基本方針とみなす。

(婦人補導院法の廃止)
第十条　婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)
第十一条　旧婦人補導院法第十二条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第十九条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

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

附　則　(令和四年六月一五日法律第六六号)　抄

(施行期日)
第一条　この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　附則第七条、第八条及び第十七条の規定　公布の日

(罰則に関する経過措置)
第十六条　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)
第十七条　附則第三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な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附属機関設置条例（抄）

（昭和３４年９月２８日 条例第２８号）

（目　的）

第１条　この条例は、法令に特別の定めあるものを除き、市長の権限に属する事務を処理するため必要な事項を定めることを目的とする。

（附属機関の定義）

第２条　附属機関とは、地方自治法（昭和２２年法律第６７号。以下「法」という。）第１３８条の４第３項の規定により設置される審査会、審議会、調査会等の機関をいう。

（設置及び組織）

第３条　本市は、別表に掲げる附属機関を置き、当該附属機関において担任する事務、組織、委員の構成、定数及び任期は、同表右欄に掲げるとおりとする。

（会長及び副会長）

第４条　会長又は委員長（以下「会長」という。）及び副会長又は副委員長（以下「副会長」という。）は、委員の互選によってこれを定める。

２　会長は当該附属機関の事務を総理し、当該附属機関を代表する。

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

４　副会長が置かれていない附属機関にあっては、会長に事故のあるとき又は会長が欠けたときは、会長があらかじめ指定する者が会長の職務を代理する。

（委員の任命等）

第５条　委員は市長が任命又は委嘱する。

２　委員に欠員を生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会　議）

第６条　附属機関の会議は必要に応じ会長が招集し、会長が会議の議長となる。

２　会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。

３　会議の議事は出席委員の過半数をもつて決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

（会議の運営等）

第７条　この条例で定めるもののほか、附属機関の議事及び運営に関し必要な事項は会長が定める。

（規則への委任）

第８条　別に規則で定めるところにより、附属機関に専門委員及び部会を置くことができる。

２　各附属機関の庶務は、規則で定める機関においてこれを処理する。

（市長への委任）

第９条　この条例に定めるもののほか必要な事項は、市長が定める。

別表（第３条）抄

附属機関名	担任する事務	組織	委員の構成	定数	任期
木更津市男女共同参画推進委員会	男女共同参画の促進に関し、市長の諮問に応じ、調査、審議するとともに、その実施について建議すること。	委員長 副委員長 委員	１　学識経験者 ２　関係団体を代表するもの ３　公募	２０人以内	２年

木更津市彩り豊かな個性が集う共生社会づくり条例

（令和５年３月２３日　条例第７号）

全ての人は、生まれながらにして個人として尊重されています。

しかしながら、私たちが暮らしている社会には、今もなお、差別や排除、虐待、様々な嫌がらせやいじめ等の人権侵害が生じています。さらには社会環境の変化や大規模な自然災害の発生、予期せぬ感染症のまん延や先行き不透明な経済状況等が、多くの人に生きづらさをもたらすとともに他者への不寛容さを増大させています。また、インターネットを利用した心ない情報の拡散は、あらゆる差別の解消や多様性に配慮したまちづくりの推進に取り組む私たちに新たな課題を投げかけています。

こうした中、本市では、木更津市人と自然が調和した持続可能なまちづくりの推進に関する条例(平成 28 年木更津市条例第 28 号)第 3 条に規定するオーガニックなまちづくりの基本理念において、「多様なあり方を認め合い、支え合う、自立した地域社会の仕組みを構築すること」を掲げ、多様性に配慮した共生社会の実現に向けた取組を進めてきました。私たちを取り巻く社会経済情勢が大きく変化する中、これまでの取組を深化及び加速化し、この変化に的確に対応していかなければなりません。

そこで、私たちは、市民一人一人が、お互いを尊重し合い、支え合い、多様性を認め、自らが望む形で社会との関わりを持ち、生涯にわたって安心して自分らしく暮らすことのできる「彩り豊かな個性が集う多様性のある地域社会」を、本市において実現するために歩み続けることを決意し、この条例を制定します。

（目的）

第１条　この条例は、共生社会づくりの基本理念を定め、市の責務並びに市民及び団体の役割を明らかにするとともに、男女共同参画及び多文化共生を推進する施策の基本となる事項を定めることにより、市、市民及び団体が協力しながら、共生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、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1)　共生社会　市民一人一人が、お互いを尊重し合い、支え合い、多様性を認め、自らが望む形で社会との関わりを持ち、生涯にわたって安心して自分らしく暮らすことのできる社会をいう。

(2)　市民　市内に居住し、在勤し、又は在学する者をいう。

(3)　団体　市内において事業活動、市民活動その他の活動を行うものをいう。

(4)　男女共同参画　全ての人が、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、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ることをいう。

(5)　多文化共生　全ての人が、国籍、民族等の異なる人々の互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくことをいう。

(6)　性的指向　自己の恋愛・性愛の対象となる性別についての指向をいう。

(7)　性自認　自己の性別についての認識をいう。

(8)　性的マイノリティ　性的指向、性自認のあり方が少数と認められる者をいう。

(9)　社会的少数者　少数者であることを理由とした偏見や差別によって不利益を被っている者をいう。

（基本理念）

第３条　市、市民及び団体は、それぞれの責務又は役割を果たし、相互に協力しながら、次に掲げる理念(以下「基本理念」という。)に基づき、共生社会の実現に向けた取組の推進を行うこととする。

(1)　全ての人が、その個性や多様性を尊重され、自分らしくいられること。

(2)　全ての人が、お互いを支え合い、助け合うことで、安心して生活できること。

(3)　全ての人が、社会の一員として、自らが望む形で、あらゆる分野における活動に参画する機会を確保されること。

（市の責務）

第４条　市は、基本理念に基づき、共生社会の実現に向けた取組を推進するための施策を総合的かつ計画的に実施する責務を有するものとする。

2　市は、市の職員一人一人が共生の重要性の理解を深めるため、市の職員に対して啓発等を実施するものとする。

（市民及び団体の役割）

第５条　市民及び団体は、基本理念にのっとり、共生社会の実現に当たって必要となる認識や理解を相互に深めるとともに、市民、団体その他の主体と協働して共生社会の実現に努めるものとする。

（差別的取扱いの禁止）

第６条　何人も、人種、国籍、思想、信条、性別、性的指向、性自認、出身、職業、経歴、年齢、疾病、障がい、経済状況等の属性(以下「属性」という。)による不当な差別的取扱いをすることにより、他人の権利利益を侵害してはならない。

2　何人も、公衆に表示する情報において、属性を理由とした不当な差別を助長することのないよう留意しなければならない。

（基本的施策）

第７条　市は、共生社会の実現を目指すに当たり、次に掲げる施策(以下「基本的施策」という。)を講ずるものとする。

(1)　共生社会について学び、意識の形成を図るための次に掲げる施策

ア　学校教育、社会教育その他の教育等の場において、市民及び団体が共生社会について学び、理解を深める機会を提供すること。

イ　市民及び団体に対して、共生社会の実現に向けて必要な啓発及び広報活動を行うこと。

(2)　十分な情報のやりとりを可能にするための次に掲げる施策

ア　市民及び団体に対して情報提供を行うときは、受け手側の立場になって考えることで分かりやすい表現となるよう工夫すること。

イ　全ての人が、自分の考えを相手に的確に伝えられるよう、公共の場における多種多様なコミュニケーションの手段の確保を支援すること。
(3)　多様性に配慮した社会環境等を整備するための次に掲げる施策
ア　公共施設等におけるバリアフリー化、多言語対応、ユニバーサルデザイン対応等、全ての人に配慮した社会環境の整備に努めること。
イ　性的マイノリティ、障がい者、外国人、社会的少数者等に対する支援制度の整備に努めること。
(4)　地域における共生社会を活性化させるための次に掲げる施策
ア　市民及び団体が本来持っている力を発揮し続けるため、共生社会の実現に向けた活動を実施する市民及び団体との協働を推進すること。
イ　地域における市民及び団体相互の支援体制を整備し、市民及び団体が地域の生活課題の発見及び対応を可能とする地域づくりが行われるよう支援に努めること。
ウ　保健、医療、福祉、教育、就労その他の制度の枠を超え、又は各制度間の連携を図りながら、市民に対して包括的かつ総合的な支援を行うこと。
(5)　共生社会の実現に向けた推進体制の構築及び改善に関する施策
2　市は、基本的施策を通じて、共生社会の実現に当たり、市民が日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切の市民が現に解消を必要とする障壁を解消するための必要かつ適当で負担が過重でない措置が行われるよう取り組むものとする。

(計画等への反映等)
第8条　市は、条例等の制定又は計画の策定に当たっては、基本理念を最大限尊重するとともに基本的施策を踏まえ、制定又は策定するものとする。
2　市は、前項の計画の実施に当たっては、基本理念の尊重及び基本的施策の実現のため、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。
3　市は、前項の計画の実施の評価に当たっては、基本理念及び基本的施策の視点を含めて評価するものとする。

附　則

この条例は、令和5年4月1日から施行する。

◆木更津市男女共同参画推進委員会委員名簿（令和９年３月現在）

氏　名	所 属 団 体 名 等	備　考
佐伯　康子	日本政治法律学会 理事	委員長
生田　まゆみ	木更津人権擁護委員協議会 木更津市部会	
前沢　祐子	木更津市小中学校長会	
髙田　旭祥	木更津市ＰＴＡ連絡協議会	
岩野　志穂	木更津商工会議所	
佐藤　由江	日本郵便株式会社　関東支社　千葉県南部地区連絡会　木更津部会	
山本　恵	イオンモール株式会社 イオンモール木更津	
森田　恵奈	第一生命保険株式会社 千葉総合支社	
天野　茂実	木更津市民生委員児童委員協議会	
小林　晶子	母子生活支援施設「ＦＡＨこすもす」	
丸　敦子	木更津市総務部職員課	
木下　学	公募	副委員長

木更津市男女共同参画推進委員会部会設置規則

（趣旨）

第１条　この規則は、附属機関設置条例（昭和３４年木更津市条例第２８号）第８条第１項の規定により、木更津市男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）の部会設置に関し必要な事項を定めるものとする。

（部会）

第２条　委員会に、委員のうちから委員長が指名する者をもって構成する部会（以下「部会」という。）を設置することができる。

２　部会は、別表に掲げる部会とし、当該部会において担任する事務及び委員の定数は、別表に掲げるとおりとする。

３　部会に長を置き、当該部会を構成する委員の互選によってこれを定める。

４　部会の長に事故があるときは、あらかじめ部会の長が指名する委員が、その職務を代理する。

５　部会は、これを構成する委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

６　部会は、必要があると認めるときは、関係者及び関係職員の出席を求め、その説明若しくは意見を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

（委任）

第３条　この規則に定めるもののほか、部会に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附　則

この規則は、平成２３年１月３１日から施行する。

別表（第２条第２項）

部会名	担任する事務	委員の定数
木更津市男女共同参画計画策定部会	木更津市男女共同参画計画の策定に関すること。	５人

木更津市男女共同参画施策庁内連絡会議設置要領

（設置）

第１条　本市における男女共同参画に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、木更津市男女共同参画施策庁内連絡会議（以下「連絡会議」という。）を置く。

（所掌事項）

第２条　連絡会議は、次の事項を所掌する。

⑴　男女共同参画関連施策の総合的な推進に関すること。
⑵　男女共同参画関連施策の進行管理に関すること。
⑶　男女共同参画関連施策の連絡調整に関すること。
⑷　男女共同参画関連施策の調査・研究に関すること。
⑸　その他男女共同参画に関すること。

（組織）

第３条　連絡会議は、議長及び委員をもって組織する。

（議長）

第４条　議長は、市民協働部次長の職にある者をもって充てる。

２　議長は、会務を総理し、連絡会議を代表する。

３　議長に事故あるときは、委員のうちあらかじめ議長が指名する者が、その職務を代理する。

（委員）

第５条　委員は、総務部、企画部、財務部、資産管理部、市民協働部、健康づくり部、こども未来部、福祉部、環境部、経済部、都市整備部、教育部及び消防本部の長が推薦する課長、課長相当職又は課長補佐の職にある者並びに議長が必要と認める者で構成する。

（会議）

第６条　連絡会議の会議は、議長が招集し主宰する。

２　議長は、必要があると認めるときは、前項に規定する委員以外の者の出席を求めることができる。

（研究会）

第７条　連絡会議には、必要に応じ、研究会を置くことができる。

２　研究会の委員は、市職員の中から議長が指名する。

３　研究会の会長は、委員の中で互選する。

４　研究会は、必要な調査、研究を終えた後、その結果を議長に報告するものとする。

（庶務）

第８条　連絡会議の庶務は、市民協働部地域共生推進課において処理する。

（委任）

第９条　この要領に定めるもののほか、連絡会議の運営に関し必要な事項は、議長が別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この要領は、平成５年５月１３日から施行し、平成５年４月１日から適用する。

（木更津市婦人施策庁内連絡会議設置要綱の廃止）

２　木更津市婦人施策庁内連絡会議設置要綱（平成３年４月１日制定）は廃止する。

－中略－

◆令和７年度　男女共同参画に関する市民アンケート結果

実施期間　　令和7年（２０２５年）１０月1日～１２月３１日
対 象 者　　木更津市内にお住まいの方
実施方法　　Ｌｏｇｏフォームを利用したＷＥＢアンケート
回答者数　　３３８人

問1　性別を教えてください。（n＝３３８）		
男性	１３０	３８．５%
女性	２０４	６０．３%
その他	４	１．２%

問2　年齢を教えてください。（n＝３３８）		
１９才以下	３	０．９%
２０代	２１	６．２%
３０代	５３	１５．７%
４０代	８５	２５．１%
５０代	７８	２３．１%
６０代	５０	１４．８%
７０才以上	４８	１４．２%

問3　お住まいの地区を教えてください。（n＝３３８）		
木更津	１３９	４１．１%
清川	５４	１６．０%
波岡	６５	１９．２%
岩根	４８	１４．２%
鎌足	４	１．２%
金田	１７	５．０%
中郷	１	０．３%
富来田	１０	３．０%

問4　職業について教えてください。（n＝３３８）		
会社員（正規雇用）	１０７	３１．７%
会社員（契約・派遣社員）	１４	４．１%
公務員	２７	８．０%
自営業	１２	３．６%
会社役員	５	１．５%
自由業	１	０．３%
専業主婦・主夫	５４	１６．０%
学生	５	１．５%
パート・アルバイト	５６	１６．６%
無職	５２	１５．４%
その他	５	１．５%
【その他回答】 ・非常勤講師 ・年金受給者 ・ピアノ講師 ・定年退職後の公務所非常勤職員 ・漫画家		

問５　現在、以下の①～⑧の分野で男女平等になっていると思いますか。それぞれあてはまるものを１つ選んでください。（ｎ＝３３８）		
①　社会全体で		
男性の方が優遇されている	４４	１３．０%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	１５９	４７．０%
平等	４２	１２．４%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	３８	１１．２%
女性の方が優遇されている	１２	３．６%
わからない	４３	１２．７%

②　家庭内で		
男性の方が優遇されている	４４	１３．０%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	８９	２６．３%
平等	１３５	３９．９%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	３１	９．２%
女性の方が優遇されている	９	２．７%
わからない	３０	８．９%

③　職場内で		
男性の方が優遇されている	４４	１３．０%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	１０１	２９．９%
平等	９０	２６．６%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	３４	１０．１%
女性の方が優遇されている	９	２．７%
わからない	６０	１７．８%

④　学校教育の場で		
男性の方が優遇されている	１５	４．４%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	４１	１２．１%
平等	１３０	３８．５%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	２２	６．５%
女性の方が優遇されている	６	１．８%
わからない	１２４	３６．７%

⑤　政治の場で		
男性の方が優遇されている	１４９	４４．１%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	１１２	３３．１%
平等	３８	１１．２%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	７	２．１%
女性の方が優遇されている	６	１．８%
わからない	２６	７．７%

⑥　法律や制度の上で		
男性の方が優遇されている	５７	１６．９%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	９７	２８．７%

平等	81	24．0%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	36	10．7%
女性の方が優遇されている	12	3．6%
わからない	55	16．3%

⑦社会通念・慣習で（風潮・しきたり等）		
男性の方が優遇されている	113	33．4%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	146	43．2%
平等	28	8．3%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	14	4．1%
女性の方が優遇されている	6	1．8%
わからない	31	9．2%

⑧ 地域活動の場で（自治会・PTA・ボランティア等）		
男性の方が優遇されている	34	10．1%
どちらかといえば男性の方が優遇されている	76	22．5%
平等	112	33．1%
どちらかといえば女性の方が優遇されている	27	8．0%
女性の方が優遇されている	5	1．5%
わからない	84	24．9%

問6　以下の①～⑤の分野について、どのようにお考えていますか。それぞれあてはまるものを１つ選んでください。（n＝３３８）		
①　仕事と家庭（家事、育児、介護等）のどちらを優先したいか		
仕事を優先したい・興味がある	47	13．9%
どちらでもない	115	34．0%
家庭を優先したい・興味がない	156	46．2%
わからない	20	5．9%

②　自治会役員等の地域活動に興味がある		
仕事を優先したい・興味がある	39	11．5%
どちらでもない	107	31．7%
家庭を優先したい・興味がない	166	49．1%
わからない	26	7．7%

③　消防団員の消火活動等に興味がある		
仕事を優先したい・興味がある	24	7．1%
どちらでもない	102	30．2%
家庭を優先したい・興味がない	169	50．0%
わからない	43	12．7%

④　PTA 等の保護者会活動に興味がある		
仕事を優先したい・興味がある	28	8．3%
どちらでもない	115	34．0%

家庭を優先したい・興味がない	１５１	４４．７%
わからない	４４	１３．０%

⑤　政治活動に興味がある		
仕事を優先したい・興味がある	６７	１９．８%
どちらでもない	１３０	３８．５%
家庭を優先したい・興味がない	１１２	３３．１%
わからない	２９	８．６%

問７　男性が家事・育児・介護に積極的に参加するには何が必要だと思いますか。あてはまるものを最大３つまで選んでください。		
男性の家事・育児・介護参加に対する男性自身の抵抗感をなくす	１５４	４５．６%
男性の家事・育児・介護参加に対する女性の抵抗感をなくす	３３	９．８%
夫婦や家族間でのコミュニケーションを図る	１５３	４５．３%
周りの人が夫婦の役割分担などについて当事者の考え方を尊重する	６５	１９．２%
家事・育児・介護についての社会的評価を高める	１１２	３３．１%
男性の家事・育児・介護について職場の上司や周囲の理解を進める	１４３	４２．３%
多様な働き方の普及により余暇の時間を増やす	６７	１９．３%
男性の家事・育児・介護について啓発や相談窓口の設置、研修を行う	３８	１１．２%
男性が家事・育児・介護を行うための仲間やネットワークづくりを進める	４３	１２．７%
特に必要なことはない	９	２．７%
わからない	８	２．４%
その他	１６	４．７%

【その他回答】
・給与の補填
・本人の適正
・手取金額の向上
・女性の収入が低いから
・そもそも論男女のどちらか一人が働いて充分家庭をまかなうことができれば良いだけ。
・国民の収入が増えるように政治を変える
・本人がやろうとする気持ち、自分の事だと思う気持ち
・各家庭のことに口を挟むべきではない。
・収入アップが必要
・男性の家事・育児・看護について、金銭的な面での不安を減らすべき
・大人からではなく、学校教育で身につける
・もっと男性に知識がないと任せられない
・賃上げ
・男が子供の頃から家庭の名もない家事を率先して手伝い、また、親も出来るように教育するべき。親世代が何もさせないのは悪しき習慣。「さすが九州」などは最たるもの。女を女中扱いするのも母親が何もかもしてくれると思っているせい。男は率先して家事をすべき。家事が出来る＝女子力ではなく、人間力であるという認識をさせないとダメ。

問８　男女がともに活躍できる職場にするためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを最大３つまで選んでください。

家事・育児・介護など家庭と両立ができる職場の支援制度	235	69．5%
時差通勤や在宅勤務など柔軟な働き方ができる環境づくり	209	61．8%
職場内のコミュニケーション	152	45．0%
男女ともにキャリアアップを目指せる環境づくり	131	38．8%
わからない	14	4．1%
その他	3	0．9%

【その他回答】
・時短勤務などを取得している者により業務量が増加した者への評価や給与への反映
・解雇規制の緩和
・手取金額の向上
・男性優遇がある男性だけで基本給が違う
・女性に限って生理痛などの欠勤が認められることはまぁ我慢するが、そこに対する勤め先のフォローがない。けっきょく景気低迷を何とかしないとイケない。
・女性の正規雇用拡大(氷河期世代救済)、正規雇用できないのであればせめて年収を正規雇用レベルに引き上げ(退職金などはどうせ出ないので年収くらいは平等にしてほしい)
・政治を変える
・質問の意図が分からない。現在でも男女共に十分活躍できていると考える。
・平等にしたいが、女性だからって言われる時点で不平等にならざるを得ない。
・両立できる支援制度は職場ではなく国がすべき。企業、特に中小企業が負担となると経営にかなり負荷がかかるため。
・休暇による第三者への待遇改善
・まずは男女がともに活躍できるのではなく女性が子どもを産み育てやすい社会を作らなくてはならない。もちろんキャリアを望む女性に対してはキャリアアップができる環境を整える必要があるが働かなくては生きていけないから働いている女性がたくさんいる。まずはこどもを産み育てたい人への支援をしなければならない。国が一丸となってやらなければならない。男と女の役割が違うので平等を求めるのは違うだろうと考える。
・職場だけでなく、都道府県・国レベルでの支援制度
・キャリア形成についての教育
・生理で体調悪い日が多く、男性は女性より働きやすいと思うので、役割分担の模範がほしい。給料は同じにして欲しいけど、働き方まで男女平等だと困る
・経営者の意識改革
・DX の推進による効率化
・お金を配る。必死に仕事しなきゃいけなくて何も余裕がないからいけない。
・会社の上層部や管理者の教育が必要。介護も家事もやったことなく他人にやらせている層がトップだと何も変わらない。

問９　【働いた経験のある方にお聞きします】
管理職になることについて、どう思いますか。あてはまるものを１つ選んでください。（ｎ＝３３３）

なりたい	87	26．1%
ないたくない	159	47．7%
わからない	87	26．1%

問１０　【問９で「なりたくない」を選んだ方にお聞きします】
それは、どのような理由からですか。あてはまるものを最大３つまで選んでください。

責任が重くなるのが嫌だから	105	31．5%
残業時間が増えそうだから	46	13．8%
時間外勤務手当が支給されないから	39	11．7%
自分の能力に自信がないから	52	15．6%
ハラスメントの対応に自身がないから	30	9．0%
仕事と家庭の両立が困難だから	58	17．4%
職場に女性管理職を受け入れる環境が整っていないから	13	3．9%
職場に女性管理職が少ない、またはいないから	0	0．0%
女性管理職が増えたほうが様々な視点での会社運営ができるから	3	0．9%

その他	8	2．4%

【その他回答】
・実務から離れてしまうと、役職定年後に仕事を継続する際、ブランクが開いてしまい仕事についていけなくなりそう。実務経験の蓄積ができない。
・責任に見合う報酬がえられないから
・体調がもともと良くないから
・今現在管理職だけど、上に上がるとなると転勤しなくてはならなく、介護が出来なくなるから。
・責任の重圧の割に周りの評価は低い。結果として自分自身の精神的負担が多くなり自分自身がおかしくなる管理者はいらない。一人一人が自分のことを管理していかなくてはならない。そのような方向にシフトするべき
・現在　役員の為
・新卒で入った職場（公務員）でいきなり管理職にさせられて苦労したから

問１１　現在、自治会など地域団体における長の女性の割合が低い状況にあります。今後、女性の視点を地域に取り入れるためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを最大３つまで選んでください。

男性中心の組織運営や慣習・しきたりを見直すための意識啓発を図る	196	58．0%
女性自身が積極的に地域活動に参画する意識を持つ	135	39．9%
家族が協力して家事などを分担して女性が参加しやすいようにする	196	58．0%
女性は積極的に地域活動に参加する必要がない	11	3．3%
わからない	46	13．6%
その他	25	7．4%

【その他回答】
・昔からのしきたりや、お付き合いで成り立っている田舎社会を大きく変える必要はない。
・婦人部がある場合、婦人部の必要性を検討した方がいいと思う。
・自治会等必要ない
・女性の視点は大事だと思うがかといって必須なのかといわれると微妙だしそれぞれ個性があるため、意見をまとめ上げ、平均的な意見として取り込むことのほうが大事だと思う。
・女性が長になったところで足を引っ張る高齢男性が現れるのでそこの制御が必要
・草刈りなどの重労働は市に任せる。回覧板をメールにする。
・女性の意見を聞いていない、そして結論ありきの質問である。不適切な質問でもある。
・能力のある方が活動すべきであり男性女性の区別は無い。
・結局女性とは男性から見れば性的対象となる事がおおい。現に現職市長が不倫してるわけで、自治体や地域団体になってもそれに群がり利権を欲しがるおじさんにかこまれるだけ
・長く存在している長老的な人などだけに仕切らせない。
・男性だけではなく、女性も女性だからと言う考え方をまず意識改革する必要がある
・男性の女性に対する変なプライドをなくす
・一人一人の性格が大きいと思うが、田舎に行けば行くほど閉鎖的で女性を軽んじる人が多い。
・女性が発信・発言した事を[とりあえずやってみる]という意識
・小さなコミュニティから始め、裾野を広げる。キャリア形成を学ぶ場所をつくる。
・時代に合った運営になるよう活動内容を見直す
・特段問題なことは生じていない
・自治会、町内会をなくして欲しい。なくても困らない制度があればいい。共働きファミリーに町内会参加は負担が大きすぎる。
・あえて女性主導との考えは不要。それをすると最終的には女性有利な風潮に傾く（あくまで平等が目的かと思います）
・事情があって当時の区長に説明して自治会退会したら同じ班だった人から嫌がらせを受けたメリットが分からない
・会社、役所の女性管理職の一定割合を義務化
・市役所からのインセンティブや、女性が自治体活動に参加しやすくなるような具体的な取り組み（例：体験イベント、ネットワーキングの場の提供、託児サービス付きの会合など）があると、参加のきっかけになると思います。
・従来の「自治会」の存在意義や役割を一から検討し、このご時世に本当に必要な地域互助組織を新たにつくる
・どうしたらいいか、ではなくまず半々採用すべき。また、女性の意見も半々採用すべき。男が決めるとろくな事にならないのは現代の悪性腫瘍だと思う。

問１２　ＤＶ（＊）を受けたことがありますか。あてはまるものを１つ選んでください。（ｎ＝３３８）		
受けたことがある	４７	１３．９%
受けたことがない	２９１	８６．１%

問１３　ＤＶの相談窓口を知っていますか。あてはまるものを１つ選んでください。（ｎ＝３３８）		
知っている	１９６	５８．０%
知らない	１４２	４２．０%

問１４　配偶者やパートナーからのＤＶをなくしていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを最大３つまで選んでください。		
ＤＶ防止について啓発の機会を増やす	１０９	３２．２%
学校で暴力をなくしていくための教育を行う	１２９	３８．２%
加害者への処罰の強化や更生のための教育を行う	２０３	６０．１%
男女間の経済的な格差をなくしていく	１２０	３５．５%
相談機関の周知及び体制強化	１３３	３９．３%
わからない	２１	６．２%
その他	２５	７．４%

【その他回答】
・DV は犯罪だということの周知
・加害者の精神安定を図る啓発、研修
・親の DV を受けると同じ様になりがちな傾向を感じる。その親の DV の理由の一つは、金銭的にゆとりがなくなることにより起こると思う。よって、自分で収入を得られるとこの必要性を子供の頃から学ばせる必要がある。
・加害者側には幼少期からの家庭環境などに関係があると思うので子供の家庭環境の調査や良識な知識などを普及させる
・精神的 DV の場合その状態が正常では無いこと。自分自身が現実をみる必要がある。まずは自身の精神ケアから。また加害者側もメンタルケアやカウンセリングが必要だと考えます。
・育った家庭環境の影響もあると思います
・精神的に DV に走る人が多いと聞いたことがあります。啓発とか暴力反対とか寝ぼけた話ではなく現実的にカウンセリングが必要であり、男女の差が無く DV には隔離が必要です。
・そもそも教師の家庭で DV の話をよく聞く。加害者支援プログラムの運用が生きていない。DV で離婚調停に行ったのに調停委員の高齢男性から「なぜ結婚したんだ、あなたにも責任がある」と言われるなどモラハラ二次被害を受けた。心療内科の予約の取りにくさを改善しないと取り返しのつかない被害者が増加していく。
・被害者にならない為の教育も必要。メンヘラはそもそも DV されている自分が好きな節があるし、DV される人はヒスな人が多い（身近な人調べ）誘発しない教育も必要。親の仕事な気もするけど。
加害当事者が気が付かない限りなくならない
・全ては収入をあげて先ずは生活苦をなくす。市民税収の引き下げや個人が負担しなきゃいけない減税措置を取る。先ずはそれから。金持ち喧嘩せずだから
・DV をはたらく人物は、そのままの場合は今後も繰り返すのですぐに関係を断つ
・老若男女問わず、支配欲をコントロールすること方法を学ぶ機会を増やす
・子が育つ環境が影響するのでまず親の仕事がしっかりあり、子供が家にいて安全であるという環境、共働きは必須ではなく、家でお帰りと迎えてくれる環境も必要、そのような環境が歪んでくると夫婦喧嘩をみたりして子が将来 DV を持つ傾向になるので
・子どもの頃からの家庭教育が必要。親が子どもの気持ちに寄り添う子育てをすること、道徳を教えること、大人が本来あるべき姿を示すこと、正しい愛情を向けられた中で育てば虐待や迷惑行為などがかなり減ると思う
・女性が男性に頼らなくても生きていける組織づくり。
・DV 加害者へのカウンセリングや精神的な治療
・警察と民間の連携を強固にして、通報から相談まで一貫して行えるようにするべき。警察だけ、民間の相談だけになっていては防げない事件が多い。お互い連携するべき。
・加害者を精神科へ通院、もしくは入院させて治療する
・道徳観念の啓発、教育こそ必要なことである

・愛や結婚の本質的な意味を理解することが大切だと思います。結婚は、2 人がお互いの幸せのために行動で支え合う関係であるべきです。 そのためには、特に新婚夫婦を対象にしたカップルセラピーや、家庭の築き方・共に暮らす上での調和の取り方などを学べる共有セッションなどの機会を設けることが重要だと考えます。
・個人的な経験だが、DV を起こすような人は、小中高の学校生活の中ですでに同級生や下級生に対して暴力をふるった経験を有している。学校内での暴力を根絶することから始めるべきである。まずは「いじめ」という言葉を使用禁止して、「傷害」・「名誉棄損」などの正しい用語を使うよう教育現場に厳命するべきだ。
・即警察の介入
・親の教育、意識改善も必要。DV する男は周りが自分に対して何もしてくれないから駄々こねているだけ。甘えんな。自分のことは自分でやれ。

問１５　現在、性的指向（*1）や性自認（*2）に悩む方にとって偏見や差別により生活しづらい社会だと思いますか。あてはまるものを１つ選んでください。（ｎ＝３３８）		
思う	６２	１８．３%
どちらかといえば思う	１３５	３９．９%
どちらかといえば思わない	４２	１２．４%
思わない	５５	１６．３%
わからない	４４	１３．０%

問１６　男女共同参画社会を推進していくために、市は今後どのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。あてはまるものを最大３つまで選んでください。		
女性を各種委員や管理職などに積極的に登用する	８７	２５．７%
企業などにおいて男女がともに活躍できる環境となるよう啓発を進める	１１２	３３．１%
育児・介護のための施設やサービスなどを充実させる	１６８	４９．７%
子育てや介護などで仕事をやめた方への再就職を支援する	１３０	３８．５%
ワーク・ライフ・バランスが取れるよう残業時間の削減や在宅勤務の普及啓発を進める	１１７	３４．６%
男性の育児・介護休業取得や家事・育児・介護への参画を促進する	８５	２５．１%
学校教育や社会教育の場で男女の相互理解や協力についての学習を充実させる	７２	２１．３%
地域において男女とも積極的に地域活動に参画するよう啓発を進める	２６	７．７%
わからない	１７	５．０%
その他	２０	５．９%

【その他回答】
・育児・家事・介護等の社会的価値向上
・何もする必要がない
・経済的格差が世間では言われてるが、経済的格差を是正するためには景気回復による潤沢な雇用環境を準備する事が必要だと思う。男女格差ではなく、そもそも就職の選択肢が少ない。
・参画しやすい環境づくりは大事だが、参画しない（家事優先、専業主婦）を選択する人も尊重できる社会にしてほしい。近年では参画推進が進み、逆に専業主婦（子育て優先）を選択する人を責めるような社会風潮がある。また専業主婦が選択しやすいような環境も合わせて整備してほしいと思う。
・仕事ができない男性が女性を妬まないようにしてほしい。
・習い事の送迎、送迎は無料
・自治体は何もしなくていいし、口出しすべきでない。そもそも何故推進しなければならないのか理解できない。
・そもそも優秀な人材を登用すればいい。そもそもこの問いの時点で能力の部分を見ていない。やみくもに女性だ男性だと言う前に能力あれば性別なんて関係ない
・男女関係なく能力のある人が管理職などに就くべきで、女も参加させるべきなどという考えをいつまでもしていたら、その「べき」思考に囚われて逆に女性がやりたくもないものを無理して参加しないと行けなくなると思います。
・女性に働け働けとゆう社会をやめてください。子を産み育てたい人がそうできるように社会をつくってくだ

さい。
・子供が欲しいので、今は働く気はない。子供ができてから女性が働くのはキツいと思う。子供ができたら、女性は働かなくても、毎月お金が入ってくるシステムじゃないと、女の人はつらいと思う。そこを男性側がフォローしてくれればいいけど、夫がしてくれなかった場合、子どもの面倒も仕事も体調を戻すのも、つらくて女性にリスクが大きいと思う。
・弱者やマイノリティへの配慮よりも、相互に理解し敬意を持つ事、大人がその姿勢を示すこと
・啓発するだけで良い。センターやセミナーなどで特定の性に偏った支援や予算は不要
・不要な活動である。税金の無駄遣いでしかない
・団塊世代・バブル世代のセクハラ・パワハラジジイどもを公職から追放せよ。
・お金を配る、移民即追放、生活保護者は現物支給、NHK 料金は市長のポケットマネーから出す
・女性偏重の国や市の考え方に疑問がある男性には男性しかできないこと女性には女性にしかできない事がある。女性偏重の考え方はおかしい!ある
・まず定年を 65 としてそれ以上の人間に政治参加させない。今の事情をアップデートできない老人は現代社会の癌。男女共同参画のはなしはそれからだ。

問１７　男女共同参画についてご意見などがあれば、ご記入ください。

・なし
・特にありません
・お互いを尊重する社会を目指していければいいなと思います
・男女に関係なく、個人の意識だと思います。このご時世、どこからでも情報とれるし、年齢に関係なく、参画意識のある人は、情報が目に止まる。あえて言えば、情報格差をまず無くすことが必要と思います。
・過度な推進はしない方が良いと思う。
・職場なら管理職のビジョンやスキルを両性の候補者に研修を行う。地域活動はイベントごとの簡潔なマニュアルを市が主導して作成することを指導する等が男女共同参画の前提だと思います。
・男女共同参画により社会がより良くなれば男女双方にとっていいことだと思う。性の多様性については、・LGBT など理解はできないが、当事者がいいと思うものを選択できる自由はあっていいと思う。
・男性はもとより女性もリーダーは男性という固定観念を持っている人が多いような気がする。女性の意識改革も必要だと思います。
・男性が育児休暇を取ったり、子どもの看病で休んだりする場面を身近でも見かけることが多くなってきて良い傾向だと思う。政治や何かしらの事業などで女性に関することを決める場にはあらゆる年代の女性に参加してもらいたいと思う。男女共同参画を進めていく上で、安心安全な社会であることは必須だと思う。絶対に移民を増やさないで頂きたい。通勤中に多くの小中学生が登校しているのを見かける。この子たちの未来が安心安全であることを願っている。治安が崩れれば男女共同参画なんて言ってられなくなる。
・Q16 のその他回答に記入した通り、過度な男女共同参画を推進するのはよくないと思っております。各個人、家庭の選択を尊重かつ選択できるような社会であってほしいです。
・現在の収入環境を考えると、裕福な方は問題ないが、残業ありきで仕事をしないと生活そのものが破綻すると考える。その様な状況下で、男女共同参画を目指すのは、現状の政治の下では不可能ではないか？また、男女共同参画が、少子化の要因の１つではないかと考える。男女共同参画を唱えるのは良いが、あくまで一部の声が大きい人のためだけに存在してはいないか？と、疑問を持つことがある。
・なし
・男女共同参画事業そのものが不要であると考えています。
・女性の家事・育児の負担を小さくして共同参画出来る時間・機会をつくることが重要と考えます。
・能力や適正で選ぶべきであり、女性の比率を上げるために無理やり採用する事は反対。
・多様性ばかり押し付けられて普通で居ることが悪のようなものになる。そもそもマイノリティとは少数意見や性的指向の意見を扱いすぎる。民意で示しても数の暴力、弱き声を拾わないってなるし、生きにくい世の中である。DV 等差別は行けないが何でも許せるほど生活が楽じゃない。目を向けるべきものは他にもあるし一部だけではない、教育や道徳に力を入れ社会にでても優しさと厳しさに耐える教えも必要、皆ホワイト企業で働くばかりではない、外国人の犯罪も起訴できない国家に対して不起訴の理由も明かされない。これは平等と言えるのか。正義や幸せは皆で気づく社会であって誰か１人で成し遂げるものじゃない今のままでは普通の人ですら生きにくい。それなのに男女ってくくる考え自体が既におかしいし、矛盾を覚える。ただの絵空事、机上の空論だよ
・そもそも考え方や行動原理に差があるので、なんでも平等公平にするのではなく、全員にとって不利の無い条件とそれを許容できる環境づくりができてから、男女共同参画を考えていかないとどこかで衝突が起きてしまうので、計画ありきではなく環境づくりを常に念頭に置いて計画していくのが良いのではないか。ただし、環境づくりを策定する場には、全く関係のない第三者は除いて臨むことが望ましいと考える。
・この歳になると、面倒な事はしたくない、やってくれる人があれば任せるという気持ちが強くなってしまう。参加する事によって、やりがいがあるという気持ちが持てないとなかなか頑張ろうとは思えない。

・男性だから、女性だからと分けて考えてる人があまりに多すぎる。男女と分かるから共同参画などがしにくくなるので、わざわざ分かる必要は無いと思います
・男女平等は当然のこと。だが役割が違う。女性が子どもを産み育てられるようにするにはどのようにすればいいのか。男性だけの給料で行きていけるようにする、子を持つ人が働きたい場合は女性や男性の短時間勤務、休みの取りやすさなど
・特にない
・いまだに夫の職場は昔ながらの環境のため育休は取ってもらえなかった。まだまだ男性が育休などの取得が厳しい環境があります。
・そもそも男女ともに働くことになってしまい、家事育児を担当していた女性側に負担が大きくなっている。働きたい女性もいるのはわかるが、男性だけの稼ぎですめば女性は働かずに家庭に専念できていた。給料を上げて、共働きしなくても済むようにして、働きたい女性がいれば後押しするのがよいと私は考えている。
・都内勤務しています。木更津はまだまだ昔ながらの慣習が根強く残っており、男性は仕事メイン、女性は家事育児と両立がしやすい仕事という考えを持った男性が多いと感じています。会社内大丈夫男性がそういう考えを持った人が多数、男性が育休を取得したり時短勤務をしたり積極的に学校行事の役員などになったりする事例が少ないです。正直男性よりも有能な女性、稼げる女性はたくさんいます。でももっと働きたいのに家事育児が足枷になり働けない女性も多数いると思います。少しでも男性の意識を変える活動をしていただきたいです。
・男女共同参画は、名称とは裏腹に片方の性の優遇のみを目指しているように見える。これ以上優遇を進めると男女の分断が進み、出生率の低下の主原因となると考えている。
・この活動に国からの交付金があるとすれば何と無駄な税金の使い方であろう。男女平等が叫ばれて以来、ますます婦人に対する尊敬の心が社会から希薄になっていく。
・家族における男女共同参画について、木更津 Magazine(?)では、東京から移住してきた家族の紹介記事をよく見かけます。そこに加えて、男女平等な家庭のあり方をイメージできるようなインスピレーションコラムを設けるのも良いと思います。 例えば、家族を大切にし、子どもと積極的に関わる男性の姿、管理職や経済的に自立しながらも夫の協力を得て母親としても活躍する女性の姿、夫婦がどのように愛情を保ち、温かい関係を築いているかを共有するような内容です。 こうした取り組みを通じて、「男女が協力し合う家庭像」を少しずつでも市民の中に根付かせていくことができるのではないかと思います。
・共同参加ではなく参画というお題目を掲げた事で逆に窮屈になってると思います。それに社会参加以前に女性にしか出来ない出産を推進するためにも、先ずは結婚出産しやすい環境、特に共働きせずとも暮らせる税制を考えるのが政治の責務です。少子化だ人だと安直に外国人入れる前に、まず日本人を増やせる環境を。
・今いる男性人数を 3 分の 1 にして他を女性で固めれば正常に稼働すると思います。トップは女性必須。でなければ話や決定事項は男有利に傾くので共同部分が破綻する。思っているよりも男がトップだと悪い結果にしかならないのは今の政治を見ても明らか。肝に銘じよ。

◆令和７年度　男女共同参画に関する事業所アンケート結果

実施期間　　令和7年（２０２５年）１０月１日～１２月３１日
対 象 者　　木更津市内に所在する事業所
実施方法　　Ｌｏｇｏフォームを利用したＷＥＢアンケート
回答者数　　３６社

問１　主な業種を１つ選んでください。（ｎ＝３６）		
建設業	1	２．８%
製造業	5	１３．９%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	０．０%
情報通信業	1	２．８%
運輸業	1	２．８%
卸売・小売業	5	１３．９%
金融・保険業	8	２２．２%
不動産業	1	２．８%
飲食店・宿泊業	4	１１．１%
医療・福祉	1	２．８%
サービス業	5	１３．９%
その他	4	１１．１%
【その他回答】 ・その他の専門サービス業代書等 ・大学教育 ・総合農協 ・足場機材の点検整備		

問２　従業員数を教えてください。（アルバイトやパートなども含む）（ｎ＝３６）		
5 人以下	8	２２．２%
6～30 人	１０	２７．８%
31～50 人	4	１１．１%
51～100 人	0	０．０%
101～300 人	4	１１．１%
301 人以上	9	２５．０%
わからない	1	２．８%

問３　女性の従業員の割合を教えてください。（アルバイトやパートなども含む）（ｎ＝３６）		
0～9%	6	１６．７%
10～19%	0	０．０%
20～29%	2	５．６%
30～39%	7	１９．４%
40～49%	3	８．３%
50%以上	１８	５０．０%
わからない	0	０．０%

問４　女性の従業員数のうち正規従業員の割合を教えてください。（ｎ＝３６）		
0～9%	7	**１９．４%**
10～19%	1	２．８%
20～29%	4	１１．１%

30～39%	3	8．3%
40～49%	2	5．6%
50～59%	4	11．1%
60～69%	1	2．8%
70～79%	1	2．8%
80～89%	3	8．3%
90～100%	6	16．7%
わからない	4	11．1%

問5　管理職に女性を登用していますか。（n＝36）		
登用している	22	61．1%
登用していない	13	36．1%
わからない	1	2．8%

問6　管理職のうち女性が占める割合を教えてください。（n＝36）		
0%	14	38．9%
1～9%	6	16．7%
10～19%	2	5．6%
20～29%	3	8．3%
30～39%	3	8．3%
40～49%	0	0．0%
50～59%	3	8．3%
60～69%	0	0．0%
70～79%	0	0．0%
80～89%	0	0．0%
90～100%	3	8．3%
わからない	2	5．6%

問7　「男女共同参画社会基本法」の理念に基づき制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」において、一般事業主行動計画の策定や女性の職業選択に資する情報の公表など、企業の責務について規定されていることを知っていますか。（n＝36）		
知っている	24	66．7%
知らない	12	33．3%

問8　①～⑯について、貴事業所における取り組みの推進状況を教えてください。（n＝36）		
①募集・採用において男女格差がないこと		
十分実現されている	25	69．4%
一部実現されている	6	16．7%
まだ実現されていない	1	2．8%
わからない	4	11．1%

②配置・昇任において男女格差がないこと		
十分実現されている	24	66．7%
一部実現されている	8	22．2%
まだ実現されていない	1	2．8%
わからない	3	8．3%

③同一労働において賃金の男女格差がないこと		
十分実現されている	28	77．8%
一部実現されている	2	5．6%
まだ実現されていない	2	5．6%
わからない	4	11．1%

④定年・退職制度について男女格差がないこと		
十分実現されている	30	83．3%
一部実現されている	1	2．8%
まだ実現されていない	2	5．6%
わからない	3	8．3%

⑤セクシュアル・ハラスメントの防止措置がとられていること		
十分実現されている	23	63．9%
一部実現されている	5	13．9%
まだ実現されていない	5	13．9%
わからない	3	8．3%

⑥育児休業制度・介護休業制度が男女ともに活用されていること		
十分実現されている	20	55．6%
一部実現されている	6	16．7%
まだ実現されていない	4	11．1%
わからない	6	16．7%

⑦仕事と家庭の両立を可能とするような環境整備が十分であること		
十分実現されている	18	50．0%
一部実現されている	13	36．1%
まだ実現されていない	3	8．3%
わからない	2	5．6%

⑧結婚・出産・育児・介護などで退職した場合の再就職の機会があること		
十分実現されている	21	58．3%
一部実現されている	6	16．7%
まだ実現されていない	3	8．3%
わからない	6	16．7%

⑨男女間格差を解消するため、ポジティブ・アクションをすること		
十分実現されている	15	41．7%
一部実現されている	8	22．2%
まだ実現されていない	6	16．7%
わからない	7	19．4%

⑩性別による分業をせず、あらゆる職域に男女を配置すること		
十分実現されている	19	52．8%

一部実現されている	8	22．2%
まだ実現されていない	5	13．9%
わからない	4	11．1%

⑪男女別のトイレや更衣室、休憩室などを設置すること		
十分実現されている	23	63．9%
一部実現されている	6	16．7%
まだ実現されていない	6	16．7%
わからない	1	2．8%

⑫従業員の勤務時間の管理や健康管理などに配慮すること		
十分実現されている	22	61．1%
一部実現されている	13	36．1%
まだ実現されていない	1	2．8%
わからない	0	0．0%

⑬男性労働者の育児等への参加について奨励していること		
十分実現されている	17	47．2%
一部実現されている	10	27．8%
まだ実現されていない	5	13．9%
わからない	4	11．1%

⑭育児・介護・地域活動などに参加しやすいよう労働時間を見直すこと		
十分実現されている	15	41．7%
一部実現されている	13	36．1%
まだ実現されていない	5	13．9%
わからない	3	8．3%

⑮フレックスタイム制や在宅勤務制などに取り組むこと		
十分実現されている	16	44．4%
一部実現されている	5	13．9%
まだ実現されていない	12	33．3%
わからない	3	8．3%

⑯各種休暇の取得を促進していること		
十分実現されている	20	55．6%
一部実現されている	12	33．3%
まだ実現されていない	4	11．1%
わからない	0	0．0%

問9　職場における男女共同参画を困難にしている要因は、どのようなところにあると思いますか。 あてはまるものを３つまで選んでください。		
男性の家事参加が進まず女性の負担が大きいから	10	27．8%
女性と男性の体力や能力に違いがあるから	14	38．9%
女性の意識の問題	5	13．9%
男性の意識の問題	4	11．1%

経営者・管理職の意識の問題	9	２５．０%
事業所にとってのメリットが期待できないから	2	５．６%
課題解決のための具体的方法がわからない	3	８．３%
経営上ゆとりがない	4	１１．１%
税制や年金制度などの社会的制度・慣行	3	８．３%
女性は結婚・出産・育児・介護により長期休暇や退職などがあるから	１７	４７．２%
わからない	2	５．６%
その他	3	８．３%
【その他回答】 ・現在就業中の女性社員がリーダーやマネジャーを希望していないため。以前は女性のマネジャーがいました。 ・要因は無い ・特にないと思います		

問１０　ワーク･ライフ･バランスを進める上で課題となることは何ですか。 あてはまるものを３つまで選んでください。		
事業所内において方針が十分浸透していない	4	１１．１%
業務量に対する人員が不足している	２５	６９．４%
会社内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	4	１１．１%
就業規則や労使協定の変更などの手続きに負荷がかかる	2	５．６%
ワーク・ライフ・バランスを進める方法やノウハウが不足している	１２	３３．３%
従業員が休暇制度などの利用をためらってしまう雰囲気がある	7	１９．４%
わからない	3	８．３%
その他	3	８．３%
【その他回答】 ・課題は無い ・特にないと思います ・十分浸透している		

問１１　ハラスメントを防止するために貴事業所ではどのような取り組みをしていますか。 あてはまるものをすべて選んでください。		
ハラスメント防止の方針や対処の内容を就業規則などに明確化している	２２	６１．１%
相談・苦情窓口を設けている	２０	５５．６%
ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	１３	３６．１%
ハラスメント防止に関する研修を実施している	１８	５０．０%
社内報や啓発資料などを活用して周知啓発を図っている	１３	３６．１%
ハラスメントへの事後の適切な対応を行っている	１７	４７．２%
業務体制の整備など労働者の実情に応じ必要な措置を講じている	１２	３３．３%
特に取り組みは行っていない	１０	２７．８%
その他	0	０．０%

問１２　事業所の男女共同参画を実現するために市はどのような施策を推進すればよいと思いますか。 あてはまるものを３つまで選んでください。		
広報紙やパンフレットなどによる啓発	6	１６．７%
市民を対象とした講座やセミナーなどの開催	4	１１．１%
事業所を対象とした講座やセミナーなどの開催	１２	３３．３%
事業所が行う男女平等意識の研修会への講師派遣・紹介	6	１６．７%
事業所における男女平等な取扱いの働きかけ	3	８．３%
女性の就労機会の確保・研修機会の充実	5	１３．９%

就業に必要な能力・技術を習得するための講座の充実	4	１１．１%
保育施設や保育サービスの充実	２４	６６．７%
就学児童等への子育て支援サービスの充実	１６	４４．４%
在宅介護サービスや介護施設の充実	１０	２７．８%
就労の相談機関の充実	2	５．６%
その他	0	０．０%

問１２　男女共同参画についてご意見などがあれば、ご記入ください。
・不毛な取り組みになると考える ・女性経営者です。役員を含めたら 9 名中 7 名は女性の会社です。これから、弊社の社員も結婚し妊娠するときも来ると思いますが、仕事は続けてもらいたいですし、私自身子供ができたり親の介護の時期が来ても仕事をやらなければ会社が回りません。市には、正社員で仕事をする女性が仕事を辞めずに子育てや介護ができる制度を整えてもらいたいです。低収入の子育て世代ばかり支えるのではなく、低収入にならないように死ぬほど働いている女性をサポートしてもらえるように、お願いしたいです。 ・男女共同は、良いと思います。でも、じっさい、男も給料上がらず！有給も日数減らされたりボーナスも減らされてます。後親会社からのパワハラとか！もうちょっとみんなが働きやすく成って欲しいです?

男女共同参画に関する国内外の動き

年	月	国内外の動き	月	木更津市の動き
昭和２０ （1945）	６ １２	国連憲章採択 衆議院議員選挙法改正公布（婦人参政権）		
昭和２１ （1946）	４ ６	戦後第１回衆議院総選挙（初の婦人参政権） 国連に婦人の地位委員会設置		
昭和２２ （1947）	５ １２	日本国憲法施行 民法改正（家制度廃止）		
昭和２３ （1948）	１２	「世界人権宣言」採択		
昭和４２ （1967）	１１	「婦人に対する差別撤廃宣言」採択		
昭和５０ （1975）	６ ９	【国連婦人年】 国際婦人年世界会議「世界行動計画」採択 婦人問題企画推進本部発足 婦人問題企画推進本部会議		
昭和５１ （1976）	４ ６	【国連婦人年の十年】（～１９８５年） 特定業種育児休業法施行 民法一部改正（離婚後の姓の選択自由）		
昭和５２ （1977）	１	「国内行動計画」策定		
昭和５４ （1979）	１２	「女子差別撤廃条約」採択		
昭和５５ （1980）	７	国連婦人の十年中間年世界会議 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」 「女子差別撤廃条約」に署名		
昭和５６ （1981）	１ ６ ９	民法一部改正（配偶者の相続分の引上げ） ILO第１５６号条約、ILO第１６５号勧告 採択 「女子差別撤廃条約」発効		
昭和６０ （1985）	１ ６ ７	国籍法及び戸籍法の一部改正（父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化） 「女子差別撤廃条約」批准 国連婦人の十年最終年世界会議 開催 「ナイロビ将来戦略」採択		
昭和６１ （1986）	３ ４	「千葉県婦人計画」策定 国民年金法の一部改正（女性の年金権の確立） 男女雇用機会均等法施行		
昭和６２ （1987）	５	「新国内行動計画」策定		
平成元 （1989）	３	学習指導要領改訂（高校家庭科の男女必修等）		
平成２ （1990）	５	婦人の地位委員会 「ナイロビ将来戦略」勧告案採択	４	教育委員会社会教育課に 婦人青少年係 設置
平成３ （1991）	３ ５	「さわやかちば女性プラン」策定 「新国内行動計画」改訂	４	婦人施策庁内連絡会議 婦人施策庁内研究会発足

年	月	国内外の動き	月	木更津市の動き
平成４ （1992）	４	育児休業法施行		
平成５ （1993）	１２	「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 パートタイム労働法施行	４	教育委員会から企画部に所管を移し、企画課に女性施策係を設置 婦人施策庁内連絡会議を女性施策庁内連絡会議に改組
平成６ （1994）	６ ７ ９	男女共同参画室（総理府）設置 男女共同参画審議会設置（政令） 男女共同参画推進本部設置 国際人口・開発会議「カイロ宣言」採択	６ ７	女性行動計画策定市民検討会を設置し、女性行動計画案に着手 女性施策推進委員会 設置
平成７ （1995）	９ １０	世界女性会議「北京宣言及び行動綱領」採択 育児・介護休業法施行（介護休業の法制化）	３	木更津市女性行動計画デュエットプランきさらづ 策定
平成８ （1996）	３ １２	「ちば新時代女性プラン」策定 「男女共同参画２０００年プラン」策定	６	きさらづ女性カレッジ開始
平成９ （1997）	４	男女共同参画審議会設置（法律）	１ ４	木更津市女性団体交流集会開始 女性施策係を女性・国際施策班に改組
平成１１ （1999）	４ ６	男女雇用機会均等法の一部改正施行（女性に対する差別の禁止、ポジティブ・アクションの奨励、 セクハラの防止） 男女共同参画社会基本法公布・施行	１１	男女共同参画社会の実現にむけての女性施策に係る市民意識調査 実施
平成１２ （2000）	６ １１ １２	国連特別総会「女性２０００年会議」開催 ストーカー行為等の規制等に関する法律施行 「男女共同参画基本計画」策定	４	企画部から総務部に所管を移し、企画調整室に女性・国際施策班を設置
平成１３ （2001）	１ ３ ６ １０	男女共同参画会議設置 男女共同参画局（内閣府）設置 「千葉県男女共同参画計画」策定 第１回男女共同参画週間 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（DV 防止法）施行	７	男女共同参画計画策定市民検討会を設置
平成１４ （2002）	４	育児・介護休業法一部改正施行 （仕事と家庭の両立支援策の充実）	３ ７	木更津市男女共同参画計画（第１次）策定 女性・国際施策班から男女共同参画・国際班に改称
平成１５ （2003）	４ ７ ９	母子及び寡婦福祉法等の一部改正施行 （母子家庭等の自立促進） 次世代育成支援対策推進法施行 少子化対策基本法施行	４	総務部から市民生活部に所管を移し、市民生活課に女性・国際施策班を設置
平成１６ （2004）	１２	DV 防止法の一部改正施行（配偶者からの暴力の定義拡大、保護命令制度の拡充）		
平成１７ （2005）	２ ４ ７ １２	婦人の地位委員会「北京+１０」開催 育児・介護休業法の一部改正施行（育児・介護休業取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設） 刑法等の一部改正施行（人身売買罪の新設） 「男女共同参画基本計画（第２次）」策定	４	女性・国際施策班から男女共同参画・国際担当に改称 / 木更津市男女共同参画に関する市民意識調査 実施
平成１８ （2006）	４ １２	労働安全衛生法等の一部改正施行（労働時間の短縮促進に関する臨時措置法一部改正等） 千葉県男女共同参画計画（第２次）策定	６	木更津市男女共同参画計画策定委員会を設置

年	月	国内外の動き	月	木更津市の動き
平成１９ （2007）	４	男女雇用機会均等法の一部改正施行 （性別による差別禁止の範囲拡大）	３ ４	木更津市男女共同参画計画（第２次）策定 市民生活部より企画部に所管を移し、企画課に男女共同参画・国際担当を設置
平成２０ （2008）	１ ４	内閣府に仕事と生活の調和推進室を設置 DV 防止法の一部改正（保護命令制度の拡充）		
平成２１ （2009）	７	育児・介護休業法の一部改正（短時間勤務制度の義務化、所定外労働免除の義務化、子の看護休暇の拡充、公表制度・過料の創設等）		
平成２２ （2010）	６ １２	「仕事と生活の調和（WLB）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」一部改正 「男女共同参画基本計画（第３次）」策定		
平成２３ （2011）	１ ３	UN Women 発足 「第３次千葉県男女共同参画計画」策定		
平成２４ （2012）	３	第５６回 婦人の地位委員会 開催	３	木更津市男女共同参画計画（第３次）策定
平成２５ （2013）	６ ７	「日本再興戦略」の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる DV 防止法の一部改正（２０１４年１月施行）	４	男女共同参画・国際担当と協働推進班を統合し、市民協働推進班に改組
平成２６ （2014）	３ ６ １０	第５８回 婦人の地位委員会 「日本再興戦略」改訂２０１４に「女性が輝く社会の実現」が掲げられる すべての女性が輝く社会づくり本部、すべての女性が輝く社会づくり推進室 を設置		
平成２７ （2015）	３ ８ ９ １２	第５９回 婦人の地位委員会「北京+２０」開催 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）成立 「国連サミット」開催 SDGs 採択 「男女共同参画基本計画（第４次）」策定	４	市民協働推進班から男女共同参画・国際担当に改組
平成２８ （2016）	３ ５ １２	育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、雇用保険法の一部改正（２０１７年１月施行） 「第４次千葉県男女共同参画計画」策定 女性活躍促進のための重点方針２０１６ 策定 国際女性会議 WAW!（WAW!２０１６）開催	４	男女共同参画・国際担当から企画調整担当に改組
平成２９ （2017）	６ １１	女性活躍促進のための重点方針２０１７ 策定 刑法の一部改正（２０１７年７月施行） 国際女性会議 WAW!（WAW!２０１７）開催	３	木更津市男女共同参画計画（第４次）策定
平成３０ （2018）	５ ６	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律公布・施行 女性活躍促進のための重点方針２０１８ 策定 働き方改革関連法 成立		
令和元 （2019）	３ ６	国際女性会議 WAW!/W２０ 開催 女性活躍促進のための重点方針２０１９ 策定 女性活躍推進法の一部改正 DV 防止法の一部改正(２０２０年４月施行)	４	企画調整担当から企画調整係に改組

令和２ （2020）	３ ７ １２	第６４回 婦人の地位委員会「北京+２５」開催 「女性活躍促進のための重点方針２０２０」策定 「男女共同参画基本計画（第５次）」策定	４	企画課企画調整係から地方創生推進課地方創生係に所管替え
令和３ （2021）	３ ３ ６	第６５回国連女性の地位委員会 「第５次千葉県男女共同参画計画」策定 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」策定		
令和４ （2022）	３ ３ ５ ６	第６６回国連女性の地位委員会 千葉県ＤＶ防止・被害者支援基本計画（第５次）策定 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」策定	３	第５次木更津市男女共同参画計画策定
令和５ （2023）	３ ５ ６ １２	第６７回国連女性の地位委員会 「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」改正（６年４月施行） 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」策定 第５次男女共同参画基本計画の一部変更が閣議決定	３ ４ ４	木更津市彩り豊かな個性が集う共生社会づくり条例制定 木更津市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度開始 組織改正により市民部地域共生推進課発足、地方創生推進課地方創生係から地域共生推進課共生推進係に改組
令和６ （2024）	３ ３ ４ ６	第６８回国連女性の地位委員会 千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例施行 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024」策定		
令和７ （2025）	３ ６ ６ ６ ６ １０	第６９回国連女性の地位委員会/「北京＋30」 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正・施行 「独立行政法人男女共同参画機構法」公布（８年４月施行） 「男女共同参画社会基本法」改正（８年４月施行） 女性初の首相が誕生	４	市民部地域共生推進課から市民協働部地域共生推進課に改組
令和８ （2026）	１ ３ ３	「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」公表 第６次男女共同参画基本計画策定 第６次千葉県男女共同参画計画策定		

用語集（五十音順）

用語	内容
育児・介護休業法	育児や家族の介護を行う労働者を支援する目的で、育児休業・介護休業、ならびに、子の看護休暇について定める法律。平成７年（１９９５年）育児休業法を改正して成立。その他に、対象労働者の時間外労働の制限、深夜残業の制限、支援措置などを定める。「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」の略称
ＳＮＳ	個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援する、インターネットを利用したサービスのこと。趣味、職業、居住地域などを同じくする個人同士のコミュニティを容易に構築できる場を提供している。ソーシャルネットワーキングサービス。《social networking service》
ＳＤＧｓ	平成２７年（２０１５年）に達成期限を迎えるミレニアム開発目標の後継となる、環境と開発問題に関する新たな世界目標。平成２４年（２０１２年）６月の国連持続可能な開発会議（リオ＋２０）で策定の開始が合意された。持続的開発目標。《Sustainable Development Goals》
ＬＧＢＴＱ＋	レスビアン（女性同性愛者）・ゲイ（男性同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー（出生時に法的・社会的に割り当てられた性別や、その性別に期待されるあり方とは異なる性別で生きている人・生きたい人）、クィア（規範的な性のあり方以外のセクシュアリティ）やクエスチョニング（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、決めたくない人）の頭文字をとった、性的マイノリティを表す総称のひとつ。「＋」は、ここに当てはまらない多様な性を表現している。《Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Questioning》
キーパーソン	かぎを握る人物。重要人物。《key person》
木更津市 人と自然が調和した持続可能なまちづくりの推進に関する条例（通称：オーガニックなまちづくり条例）	木更津市が、地域一体となって、本市を人と自然が調和した持続可能なまちとして、次世代に継承していくため、平成２８年（２０１６年）１２月１５日に施行した条例。 「オーガニックなまちづくり」とは、「オーガニック」を、「持続可能な未来を創るため、地域、社会、環境等に配慮し、主体的に行動しようとする考え方」と捉え、これをまちづくりの視点として、人と自然が調和した持続可能な都市を構築し、次世代に継承しようとする取組。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等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考え方のこと。
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	女性が日常生活または社会生活を営むにあたり、女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことにかんがみ、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図ることを目的として制定された法律。令和6年（２０２４年）施行。 ※　困難な問題を抱える女性
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）	女性が、職業生活において、個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備するために制定された法律。平成２７年（２０１５年）施行。
性自認（性同一性）	自分の性別をどのように認識しているかということ。肉体の性別とは必ずしも一致しない。ジェンダーアイデンティティ。
性的指向	その人の恋愛感情や性的関心が、どの性別を対象にしているかということ。異性愛・同性愛・両性愛などがある。性指向。
性的マイノリティ	同性愛者・両性愛者・性同一性障害者などのこと。性的少数者。セクシュアルマイノリティ。《sexual minority》
セクシュアル・ハラスメント	性的いやがらせ。特に、職場や学校などで行われる性的・差別的な言動をいう。セクシャルハラスメント。セクハラ。《sexual harassment》
ＳＯＧＩ（ソジ）	「性のあり方」の構成要素である、性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）、性表現（Gender Expression）、身体の性的特徴（Sex Characteristics）の４つの要素の頭文字をそれぞれ組み合わせた言葉で、少数・多数に関係なく、誰もがそれぞれのセクシュアリティを持っているという考え方に基づく概念。

多文化共生	国籍や民族などの異なる人々が、文化的な違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくこと。
多様性	いろいろな種類や傾向のものがあること。変化に富むこと。
用語	内容
男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思で社会のあらゆる分野の活動に参加する機会を有し、政治的・経済的・社会的および文化的利益を均等に享受することができ、ともに責任を担うべき社会。
男女共同参画社会基本法	男女が互いに人権を尊重しつつ、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できる男女共同参画社会の実現を２１世紀の日本社会の最重要課題とし、その基本理念と施策の方向を定めた法律。男女共同参画審議会の答申を受けて、平成１１年（１９９９年）６月制定。社会制度や慣行が性別に中立的であるような配慮、男女間の格差を改善するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）、国や自治体の政策立案・決定への共同参画、家庭生活における共同の役割と他の活動との両立などを掲げ、それら理念を実現するための国・自治体・国民の責務を定めている。
男女雇用機会均等法	募集・採用、配置、福利厚生、退職、解雇などにおける男女の差別的な取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメントの防止措置などを定める。昭和４７年（１９７２年）施行の勤労婦人福祉法を「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」として昭和６０年（１９８５年）に改正、翌年から施行。平成１１年（１９９９年）から現名称。 「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」の略称
地域包括支援センター	高齢者への総合的な生活支援の窓口となる地域機関。市町村または市町村から委託された法人が運営し、主任介護支援専門員・保健師・社会福祉士が必ず配置される。介護予防の拠点として、高齢者本人や家族からの相談に対応し、介護、福祉、医療、虐待防止など必要な支援が継続的に提供されるように調整する。在宅介護支援センターの機能を充実させるために改正・施行された介護保険法に基づいて創設。
地方創生	第二次安倍政権が平成２６年（２０１４年）９月に示した、人口減少と地方の衰退の問題に一体的に推進する政策。各地方公共団体が独自の施策を立案、事業を推進し、国が情報・人材・財政面から支援する。
ＤＶ	家庭内における暴力行為。特に、配偶者や恋人など近しい関係にある異性への暴力。身体的な暴力行為のほか、精神的・性的暴力も含む。ドメスティックバイオレンス。配偶者間暴力。《domestic violence》
テレワーク	ＩＣＴ（情報通信技術）などを利用して、自宅など、職場以外の所で業務を行うこと。テレワーキング。テレコミューティング。リモートワーク。遠隔勤務。
能力開発	能力開発とは，個人やチームや組織の効果性を向上させるために実践される成員の学習と発達に関する組織的・体系的な取組を指す。企業・団体・官庁など組織内で実施される。エンパワーメント。
パートナーシップ制度	自治体が同性のカップルを「結婚に相当する関係」と認める制度のこと。同性カップルが宣誓書および専用書類などを提出すると、同性のパートナーであると認定する「宣誓書受領証」などを発行する。これにより公営住宅への入居など従来は法的な婚姻関係にあるカップルに限られていた自治体のサービスを利用することが可能になる。 木更津市では、令和５年４月からパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を開始している。
バイアス	先入観や偏見のこと。
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）	配偶者や恋人による暴力を防止することを目的とした法律。被害者は裁判所に保護命令を申し立てることができ、それに違反した加害者である配偶者は１年以下の懲役または１００万円以下の罰金に処せられる。平成１３年（２００１年）４月成立。
ハラスメント	嫌がらせ。いじめ。
ＰＤＣＡサイクル	生産・品質などの管理を円滑に進めるための業務管理手法の一。①業務の計画（plan）を立て、②計画に基づいて業務を実行（do）し、③実行した業務を評価（check）し、④
ファミリーシップ制度	パートナーシップ制度に、同居する子どもも含む制度のこと。

用語	内容
フレックスタイム制	一定期間の総労働時間を定めておき、その範囲内で労働者が各日の始業および就業の時刻を選択して働く制度。通常、必ず働かなければならないコアタイムと、労働者が各自
ポジティブ・アクション	積極的改善措置のこと。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、必要な範囲内で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実施していく。 例として、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や女性国家公務員の採用・登用の促進等が実
マタニティ・ハラスメント	職場などでの、妊娠・出産に関するいやがらせ。妊婦に直接いやがらせを言ったりしたりするほか、妊娠を理由に自主退職を強要する、育児休暇を認めない、妊娠しないことを雇用の条件にするなどの行為も含まれる。マタハラ。《 和 maternity+harassment》
無意識の偏見・思い込み（アンコンシャス・バイアス）	人が無意識に持っている、偏見や思い込み。経験則によって、気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与える。無意識の偏見。《unconscious bias》
モラルハラスメント	暴力は振るわず、言葉や態度で嫌がらせをし、いじめること。精神的暴力。精神的虐待。モラハラ。《moral harassment》
労働安全衛生法	労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進することを目的として定められた法律。労働災害を防止するため、危害防止基準を確立するとともに、安全管理者・衛生管理者などの設置や資格の取得や技能講習の実施などの総合的な対策を計画的
労働基準法	労働基準法は、事業主が労働者を使用する場合の最低限必要な労働条件を定め、立場が弱い労働者の保護 を図ることを目的とする。これは日本国憲法第２５条第１ 項の生存権の理念に基づいたもので 、職人の徒弟制度や丁稚奉公、強制労働、賃金の中間搾取などといった前近代的な労働体質を禁止し、公正な労働条件の確保を図ることを目的としている。
ワーク・ライフ・バランス	やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。仕事と生活の調和。

第６次 木更津市男女共同参画計画
（令和９年度～令和１３年度）

令和９年３月

発行：木更津市 市民協働部　地域共生推進課
〒２９２-８５０１ 千葉県木更津市朝日三丁目８番１号
電　話：０４３８-３８-３０８９
メール：kyosei@city.kisarazu.lg.jp