

第5次 木更津市男女共同参画計画

2022－2026

令和4年3月 木更津市

性別等にかかわらず誰もが互いに尊重し合い、
個性と能力を発揮できる社会の実現へ向けて



本市では、平成7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」が策定されて以降、「木更津市男女共同参画計画」を第4次まで策定し、社会のあらゆる分野で男女がともに参画できるための施策を総合的・計画的に推進してまいりました。

この間、少子高齢化の急速な進行と本格的な人口減少社会の到来、家族形態の変化、価値観の多様化など、社会情勢は大きく変化しております。さらには、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、これまで以上に不確実性の大きな世界へと変わりつつあります。

社会を取り巻く環境が目まぐるしく動いていく中で、性別等による格差なく、誰もがあらゆる分野で活躍し、心豊かに暮らせるようにするためには、一人ひとりの人権が尊重され、多様な選択が可能となる社会を実現することが何よりも重要です。

こうした状況に対応するとともに、これまでの取組とさまざまな課題等を踏まえ、第4次計画を大幅に見直した「第5次木更津市男女共同参画計画」を策定しました。

今後は、本計画に基づき、性別等にかかわらず誰もが互いに尊重し合い、その個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現を目指すとともに、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し、市民や企業、地域社会の皆さまとともに「オーガニックシティきさらづ」の実現とSDGsの達成に貢献してまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本計画の策定にあたりまして、木更津市男女共同参画推進委員会の委員の皆さまをはじめ、市民や企業の皆さまから大変多くの貴重なご意見を頂戴しました。この場をお借りして、ご協力くださいました皆さまに心から感謝申し上げます。

令和4年3月

木更津市長 渡辺 芳邦

目 次

第1章 計画の基本的な考え方

- 1 男女共同参画社会の実現に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 計画の内容

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 4 指標一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

第3章 課題別施策内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり

主要課題 1 労働の場における男女共同参画の促進・・・・・・・・・・ 9

- 施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及促進 ※
- 施策2 雇用の分野における男女共同参画の促進 ※
- 施策3 誰もが健康で安心して働ける環境の整備 ※
- 施策4 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援 ※
- 施策5 多様な働き方に対する支援 ※

主要課題 2 ライフステージに応じた男女共同参画の促進・・・・・・・・ 13

- 施策1 子育て・介護への支援 ※
- 施策2 家庭生活における男女共同参画の促進 ※
- 施策3 地域活動における男女共同参画の促進 ※

主要課題 3 政策・方針決定過程における男女共同参画の促進・・・・・・・・ 15

- 施策1 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進 ※
- 施策2 女性の能力発揮への支援 ※

基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり

主要課題 4 配偶者等からの暴力の根絶と人権の尊重・・・・・・・・・・ 17

- 施策1 あらゆる暴力の根絶と被害者への支援 ※
- 施策2 性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり ※

主要課題 5 性別等にかかわらず誰もが安心して暮らせる社会環境の整備・・・・・・・・ 19

- 施策1 経済的困窮を抱えるひとり親家庭などへの子育て支援 ※
- 施策2 多様な性を認め合える社会づくり
- 施策3 外国人・高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり

主要課題 6 生涯を通じた健康づくりの推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

- 施策1 生涯を通じた男女の健康保持への支援
- 施策2 妊娠・出産等に関する健康支援

主要課題 7	防災における男女共同参画の推進	23
施策1	男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進	
基本目標Ⅲ	男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	
主要課題 8	男女共同参画への意識づくり	25
施策1	あらゆる人々にとっての男女共同参画の促進 ※	
施策2	男女共同参画に関する調査研究、情報収集・提供 ※	
主要課題 9	男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	27
施策1	学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進 ※	
施策2	多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実 ※	
基本目標Ⅳ	計画を積極的に進める体制づくり	
主要課題 10	推進体制の充実に向けた基盤の整備	29
施策1	(仮称)木更津市男女共同参画条例の制定	
施策2	庁内推進体制の充実	
施策3	計画進行の適正管理	
参考資料		
男女共同参画社会基本法		31
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		34
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		40
附属機関設置条例(抄)		47
木更津市男女共同参画推進委員会委員名簿		48
木更津市男女共同参画推進委員会部会設置規則		48
木更津市男女共同参画施策庁内連絡会議設置要領		49
男女共同参画に関するアンケート結果		50
男女共同参画に関する事業所アンケート結果		56
男女共同参画に関する国内外の動き		60
用語集(五十音順)		63

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項の規定に基づく本市推進計画に該当する部分

本文の中において*印のついている語句は、巻末の用語集に解説を掲載しています。

第1章 計画の基本的な考え方

1 男女共同参画社会の実現に向けて

平成11年（1999年）6月に制定された男女共同参画社会基本法*では、男女共同参画社会*を「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」（第2条）と定義し、その促進に関する基本的な計画として、「男女共同参画基本計画」を定め、施策の総合的かつ計画的な推進を図ることとしています。

その上で、国においては、令和2年（2020年）12月に「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、めざすべき社会として「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性*に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「男女の人権が尊重され、尊厳をもって個性が生きていることのできる社会」、「仕事と生活の調和が図られ、男女がともに充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs*（持続可能な開発目標）で掲げられている包括的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と強調する社会」の4つの提言により、男女共同参画社会基本法がめざす男女共同参画社会の形成の促進を図っていくものとしています。

他方、男女共同参画社会基本法において、男女共同参画社会を実現するために「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」（第9条）と規定し、地方公共団体における計画の策定と施策の推進を図ることとしています。

本市においては、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、「木更津市男女共同参画計画」を第1次から第4次まで策定し、男女共同参画社会の実現をめざしてさまざまな施策を推進してまいりましたが、近年は、少子高齢化の進行と本格的な人口減少社会が到来するほか、頻発する大規模災害や新型コロナウイルス感染症拡大に伴う世界的な危機も重なるなど社会情勢が変化する中、新たな男女共同参画の視点が必要となっている状況です。

このような不確実性の大きい時代を乗り越え、将来にわたり持続可能な社会を構築するためには、誰もが性別等にかかわらず、自分らしく安心して暮らせることが重要であり、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できる社会の実現が重要な課題となっています。

本市は、SDGsの達成をめざすとともに、「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）に規定する「多様なあり方を認め合い、支え合う、自立した地域社会の仕組みを構築すること」（第3条第3号）を実現するため、性別等にかかわらず誰もが個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向けて、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、「第5次木更津市男女共同参画計画」を策定し、市民や企業、地域社会とともに、本市の特性と市内各地域の実情を踏まえた実効性のある施策を推進していきます。

2 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項に定める市町村男女共同参画計画であり、本市における男女共同参画社会*の形成を促進するための基本となる計画です。
- (2) 本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」、県の「第5次千葉県男女共同参画計画」、「木更津市第2次基本計画」、「第2期木更津市まち・ひと・しごと創生総合戦略」、「第2期オーガニックなまちづくりアクションプラン」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です。
- (3) 本計画は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律*（DV防止法）に基づく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本市の基本計画としても位置づけています。
- (4) 本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律*（女性活躍推進法）に基づく市町村推進計画としても位置づけています。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。

なお、今後の社会情勢の変化や本計画の進行状況などを踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

第2章 計画の内容

1 計画の目的

本計画は、性別等にかかわらず誰もが互いの人権を尊重し、ともに喜びも責任も分かち合うことで、個性と能力を発揮できる豊かで活力ある持続可能なまちづくりを推進し、次世代につなげていくことを目的とします。

本計画のめざす姿

性別等にかかわらず 誰もが自分らしく
安心して暮らすことができるまち 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、基本目標や主要課題、施策の方向性を定めます。

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 あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり
- 基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり
- 基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり
- 基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり

男女が互いに協力して支え合い、仕事と生活の調和をとりながら生涯を通じて充実した生活を送ることができる環境づくり、そして多様な価値観やライフスタイルに対応しつつ、誰もが個性と能力を発揮して社会のあらゆる分野において活躍できる環境づくりを進めます。

基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり

性別等にかかわらずひとりの個人として重んじられ、社会全体で多様性*を尊重する多文化共生*の考え方を推進することなどを通して、誰もが自らの存在に誇りを持って安心・安全にいきいきと暮らせる社会づくりを進めます。

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

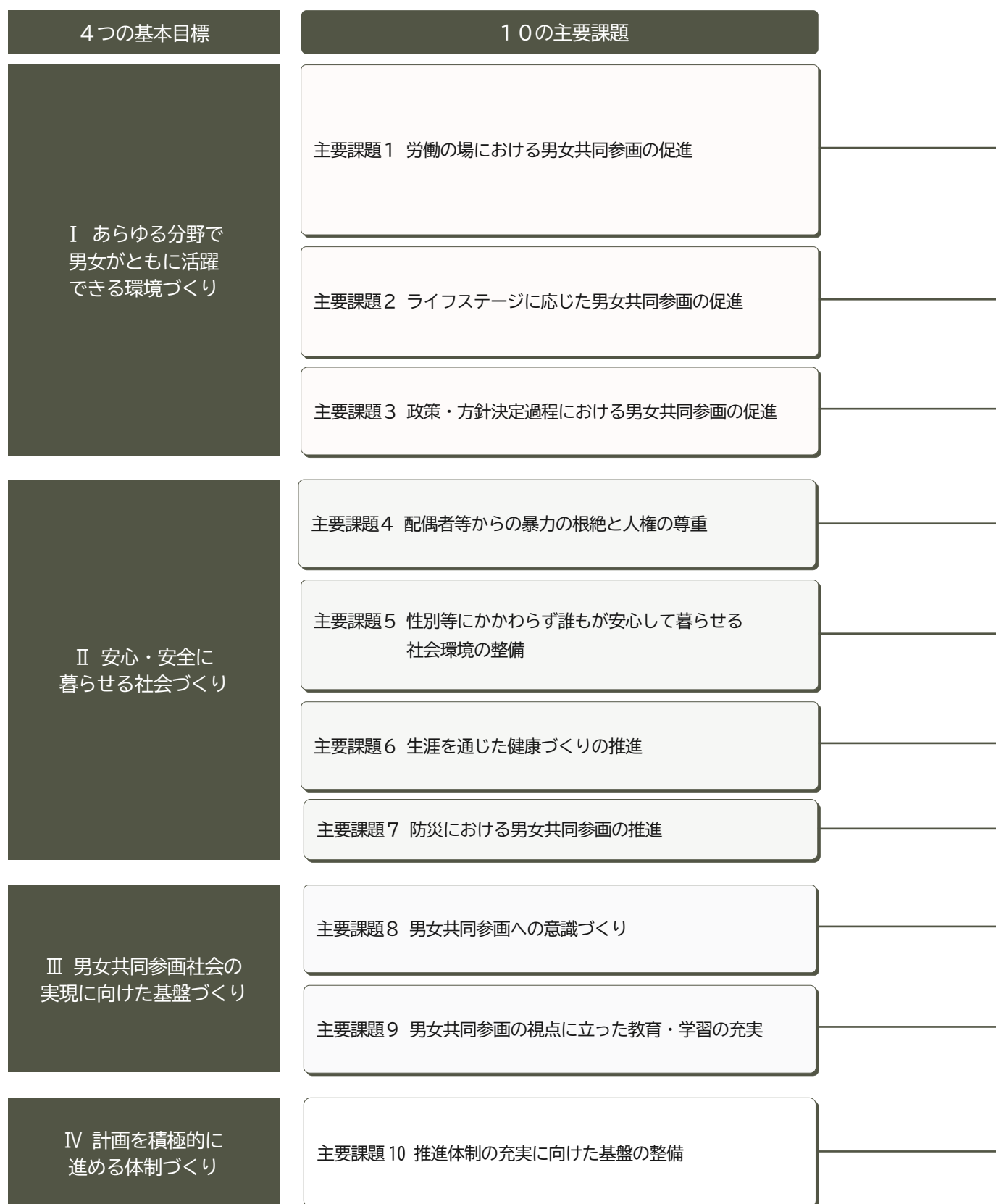
男女が固定的な性別役割分担意識*や無意識の思い込み*（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに活躍でき、安心・安全に暮らせる社会の実現をめざして、意識づくりや教育・学習等の基盤づくりを進めます。

基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

本計画を円滑に実施するため、全庁的な施策の推進を行いながら男女共同参画社会*の実現に向けた体制づくりを進めます。また、PDCAサイクル*に基づいて施策の進捗状況の把握と評価を継続的に行うことによって、その結果を次年度以降の施策に反映させます。

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」と「10の主要課題」、「25の施策」により計画を推進します。



25の施策

施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及促進 ※
 施策2 雇用の分野における男女共同参画の促進 ※
 施策3 誰もが健康で安心して働ける環境の整備 ※
 施策4 意欲と能力を生かす再就職に向けた支援 ※
 施策5 多様な働き方に対する支援 ※

施策1 子育て・介護への支援 ※
 施策2 家庭生活における男女共同参画の促進 ※
 施策3 地域活動における男女共同参画の促進 ※

施策1 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進 ※
 施策2 女性の能力発揮への支援 ※

施策1 あらゆる暴力の根絶と被害者への支援 ※
 施策2 性に起因する人権侵害を許さない社会環境づくり ※

施策1 経済的困窮を抱えるひとり親家庭などへの子育て支援 ※
 施策2 多様な性を認め合える社会づくり
 施策3 外国人・高齢者・障がい者等が安心して暮らせる環境づくり

施策1 生涯を通じた男女の健康保持への支援
 施策2 妊娠・出産等に関する健康支援

施策1 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進

施策1 あらゆる人々にとっての男女共同参画の促進 ※
 施策2 男女共同参画に関する調査研究、情報収集・提供 ※

施策1 学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進 ※
 施策2 多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実 ※

施策1 (仮称) 木更津市男女共同参画条例の制定
 施策2 庁内推進体制の充実
 施策3 計画進行の適正管理

4 指標一覧

施策や取組を着実に推進するため、本計画では指標を設定します。5か年で達成すべき目標値を掲げ、進捗状況をチェックすることで計画の進行管理に生かしていきます。

基本目標	主要課題	番号	指標	現状値	目標
Ⅰ	1	1	職場内で男女が平等と感じる人の割合	38.9% (R3)	60%
		2	女性活躍推進法における企業責務の認知度	63.5% (R3)	80%
		3	待機児童数	90人 (R3)	0人
		4	市男性職員の育児休業取得率	17.4% (R2)	30%
	2	5	家庭内で男女が平等と感じる人の割合	37.3% (R3)	60%
		6	地域活動の場で男女が平等と感じる人の割合	34.6% (R3)	60%
	3	7	管理職に女性を登用している企業の割合	63.5% (R3)	80%
		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% (R3)	100%
		9	審議会等における女性委員の割合	28.0% (R2)	40%
		10	市職員の管理職に占める女性の割合	7.4% (R3)	15%
Ⅱ	4	11	DV相談窓口を知っている人の割合	51.5% (R3)	80%
		12	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	71.2% (R3)	80%
	5	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% (R3)	50%
	6	14	がん検診受診率	子宮頸がん 7.2% 乳がん 6.9% (R2)	子宮頸がん 15% 乳がん 15%
		15	若年期(30歳代)健康診査受診率	5.1% (R2)	10%
		16	特定健康診査受診率	42.6% (R2)	47%
	7	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 (R3)	68人
Ⅲ	8	18	社会全体で男女が平等と感じる人の割合	14.2% (R3)	60%
	9	19	学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合	62.2% (R3)	70%
Ⅳ	10	20	市職員の男女共同参画研修における理解度	—	100%

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり／基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり／基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

第3章 課題別施策内容

基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり

主要課題1 労働の場における男女共同参画の促進

目標と方向性

女性の活躍やワーク・ライフ・バランス*を推進するため、誰もが働きやすく活躍できる労働環境づくりを推進します。

仕事と家事・育児・介護等との両立支援、在宅勤務やテレワーク*、フレックスタイム制*をはじめとする多様で柔軟な働き方の推進、男性の育児休業取得の促進、ハラスメント*防止対策等の働きかけを積極的に行います。

待機児童対策や放課後の居場所づくりなど両立支援のための社会環境づくりを進めます。

母性の保護や男女の均等な雇用機会の確保、メンタルヘルスのためのストレスチェック実施などを通して、誰もが安心して健康に働ける環境づくりを推進します。

現状と課題

・就業は生活を経済的に支えるものであると同時に、自己実現につながるものです。また、経済的自立は困難な状況から抜け出す重要なカギともなります。働きたい人が性別にかかわらず能力を十分に発揮できることは、個人の幸福の基礎をなすものであり、男女共同参画社会の実現にとって特に重要な意味を持っています。

・ワーク・ライフ・バランスの実現により、人々の健康を維持し、地域社会への参画を通じた自己実現が可能となります。また、男女が安心して子育てや介護などを行い、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要です。

・ワーク・ライフ・バランスを推進することは、企業にとっては、従業員の満足度を向上させ、優秀な人材を確保し、生産性の向上、業務の効率化や企業価値の向上につながる経営戦略としても注目されています。このため、ワーク・ライフ・バランスに向けた社会的気運を高め、長時間労働の抑制、多様な働き方の普及など職場環境の整備を進めていくことが必要です。

・男女ともに能力を十分に発揮するためには、職場において健康が確保される環境を整備することが重要であり、特に、女性の母性が尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することが不可欠です。

・継続就業を望んでいる女性が子育て・介護などにより就業を中断することなく継続できるよう一層支援する必要があります。同時に、子育て・介護などにより就業を中断した女性に対しても、意欲と能力を生かす再就職や起業の実現、魅力ある雇用環境の整備などの支援を行う必要があります。これらの支援は、持続可能な社会の実現や地方創生*にもつながっていくことが期待されます。

・男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にありますが、依然として低い水準にあります。性別に基づく固定観念を払拭するための啓発・研修を通して、職員本人の希望を踏まえた積極的な取得支援を行い、取得しやすい職場環境づくりが必要です。

・これまであまり普及が進まなかったテレワークですが、新型コロナウイルス感染症対策として急速に活用が進んだ結果、時間や場所にとらわれない「柔軟な働き方」としての側面が多くの人々に認知されました。今後、在宅での働き方が広がることを通じ、家庭においては、男性の家事、育児などへの参画が一層広がるものと考えられます。

・国、地方公共団体、企業、市民等が連携して、働く場における男女共同参画の実現に向けた取組を着実に推進していくことが重要となります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	職場内で男女が平等と感じる人の割合	38.9%（R3）	60%
2	女性活躍推進法における企業責務の認知度	63.5%（R3）	80%
3	待機児童数	90人（R3）	0人
4	市男性職員の育児休業取得率	17.4%（R2）	30%

※指標「職場内で男女が平等と感じる人の割合」、「女性活躍推進法における企業責務の認知度」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」及び「男女共同参画に関する事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

施 策

1

ワーク・ライフ・ バランスの普及促進

ワーク・ライフ・バランス（仕事・家庭生活・地域活動の調和）を図るための広報・啓発を行い、多様な働き方や生き方の選択、職場全体で業務の効率化を推進することなどを通して、豊かな生活を営めるよう働きかけを行います。

また、育児休業・介護休業制度の普及・定着に努めます。

これらの普及にあたっては、庁内外を問わず、広報やHP、SNS*などさまざまなメディアを活用してPR効果を高めるよう努めます。

主な取組

- ①ワーク・ライフ・バランスの普及促進
- ②育児休業の取得促進、普及・啓発

所管課

- ①職員課
- ②職員課

2

雇用の分野における
男女共同参画の促進

男女雇用機会均等法*の趣旨が周知され、誰もが安心して長く働き続けるための広報・啓発に努めるとともに、女性の活用や採用など企業において男女がともに能力を発揮できる職場環境づくりを促進します。

個人が能力を十分に発揮し、やりがいを持って働けるよう、労働の場における男女共同参画を確立するための施策を推進します。

主な取組

- ①男女の均等な雇用機会の確保に向けた広報・啓発
- ②女性の能力開発*と経営参画の促進、各種セミナーの開催

所管課

- ①産業振興課
- ②産業振興課、農林水産課

3

誰もが健康で安心して
働ける環境の整備

労働安全衛生法*・労働基準法*を周知徹底させるとともに、職場におけるメンタルヘルス等健康管理の実施を推進します。

男女雇用機会均等法の母性健康管理措置及び労働基準法の母性保護規定の周知を図ります。

また、産前・産後休業や育児休業制度の積極的利用を推進するとともにマタニティ・ハラスメント*の防止を講じるなど、働く女性の母性が社会的に尊重され保護されるよう意識啓発に努め、母性の健康管理を推進します。

主な取組

- ①職場におけるメンタルヘルス等健康管理の実施
- ②母性に関する保護規定や支援制度の啓発・利用促進

所管課

- ①職員課、自立支援課、健康推進課
- ②子育て支援課

4

意欲と能力を生かす
再就職に向けた支援

各種スキルアップにつながる職業訓練メニューの案内などを通して出産・子育て等で退職した女性の再就職を支援します。また、離職者等に対して就業に向けた支援を行います。

主な取組

- ①支援メニューの案内等再就職希望者への就労支援

所管課

- ①産業振興課

5

多様な働き方に対する支援

雇用・就業形態の多様化に対応し、女性も男性もそのライフスタイルに応じて柔軟に働き方を選択できるよう情報提供を行います。

また、シニア世代の能力と意欲を活かすため、多様な働き方ができるように支援します。

多様で柔軟な働き方が可能となるテレワーク（在宅勤務やサテライトオフィス*）を積極的に推進します。

主な取組

- ①多様な働き方に関する情報提供、支援
- ②テレワークの推進

所管課

- ①産業振興課
- ②経営改革課

目標と方向性

仕事と子育て・介護を両立するために、育児・介護休業法*や既存の支援メニューの活用などに関する広報・啓発を進めます。

家庭生活における家事、育児、介護に関する男女の固定的な性別役割分担意識*がバイアス*であることを示し、男性の積極的な参画を促すための啓発を行います。

老若男女問わず多様な人材が地域活動に参画できるよう積極的な広報・啓発を行います。

現状と課題

・育児や介護など、家庭における責任の多くは女性が担っています。男女がともに社会のあらゆる活動に参画していくためには、家族を構成する男女が相互に協力することが不可欠です。

・社会の支援を受けながら、家庭生活と仕事、地域活動等の活動にバランスをとって参画できる環境づくりが重要です。

・家庭生活に目を向けることは、高齢期を含めた生活を充実して送る上でも重要な課題です。ワーク・ライフ・バランス*を実現することは、人々の健康を維持し、地域社会への参画を通じた自己実現を可能にするとともに、男女が安心して子育てや介護などを行い、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要です。

・家庭生活においては、男女がともに協力し合うことが重要です。子育て・介護についても、その負担が女性に集中することがないよう、家族の支え合いが不可欠となります。また、子育て・介護を行う人が孤立することなく、安心して子育て・介護ができるよう、地域社会全体で支えることも必要です。

・人口減少社会が進行する中、持続可能な地域社会を実現するためには、意欲と能力を持った女性が社会で活躍できる環境づくりが必要です。同時に、地域における男女の活躍を推進していくことが重要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	家庭内で男女が平等と感じる人の割合	37.3%（R3）	60%
2	地域活動の場で男女が平等と感じる人の割合	34.6%（R3）	60%

※指標「家庭内で男女が平等と感じる人の割合」、「地域活動の場で男女が平等と感じる人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

子育て・介護への支援

仕事と育児・介護との調和が図れるよう育児・介護休業法*の周知と制度利用の促進を図る啓発に努めます。

家庭における家族の支え合いを補い、子育て・介護を行う人の孤立感・負担感を軽減するため、子育て世代包括支援センター*や地域包括支援センター*の活用を通して支援を行う体制の整備に努めます。

主な取組

- ①仕事と育児・介護の両立のための啓発、相談窓口の利用促進
- ②保育・介護のための体制整備、待機児童の解消

所管課

- ①子育て支援課、介護保険課、高齢者福祉課
- ②こども保育課、介護保険課、障がい福祉課

2

家庭生活における 男女共同参画の促進

家庭における男女の固定的な性別役割分担意識の解消を図るため、市主催イベントなどを通じて男性の積極的な参画を進める広報・啓発に努めます。

子育て支援のための事業を充実させ、男女が協力して子育てをし、望ましい親子関係や充実した家庭生活を営めるよう支援します。また、広報やHP、SNS*などを通して男性の家事参加を促すための取組を積極的に推進します。

主な取組

- ①家事、育児、介護等への男性の参加促進のための啓発

所管課

- ①高齢者福祉課、子育て支援課

3

地域活動における 男女共同参画の促進

老若男女を問わず、さまざまな地域活動へ参画していけるように、広報・啓発活動を行います。地域活動やボランティア活動への男性の参画を促進するとともに、防災や地域の活性化、環境保全などへの女性の参画を進め、地域活動において男女共同参画の促進を図ります。

また、地域づくりを担うキーパーソン*となり得る人材の発掘及び育成を図ります。

主な取組

- ①地域活動、ボランティア活動などへの参加促進
- ②公民館事業や市民活動事業の推進、地域づくり人材の発掘

所管課

- ①各公民館、生涯学習課、市民活動支援課、危機管理課
- ②各公民館、生涯学習課、市民活動支援課

目標と方向性

行政が率先して取組を行い、政策・方針決定過程に男女が共同して参画する機会を確保することが求められています。将来にわたって持続可能で多様性*に富んだ社会を構築し、男女がともに活躍できる環境を実現するためには、新たな視点や発想を取り入れることが重要です。

これまでも女性の参画はさまざまな分野で進んできてはいますが、政策・方針決定過程においてはまだ十分とは言えません。審議会等の女性委員や市役所における女性管理職の比率目標を達成するために、実効的な方策を立てることで女性の積極的登用を進めていきます。

現状と課題

- ・本市の審議会等における女性参画比率は3割弱であり、引き続き女性委員の登用にに向けた積極的な働きかけが必要です。
- ・本市において、女性委員がいない審議会等が依然として1割弱あることから、その原因を精査し、対策を行うことが必要です。
- ・市役所における係長級の女性職員比率は徐々に上昇してきています。今後は課長級以上の管理職についても積極的な登用を行えるよう、各種研修などを活用した女性職員の人材育成をさらに進めていくことが求められています。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	管理職に女性を登用している企業の割合	63.5%（R3）	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	84.6%（R3）	100%
3	審議会等における女性委員の割合	28.0%（R2）	40%
4	市職員の管理職に占める女性の割合	7.4%（R3）	15%

※指標「管理職に女性を登用している企業の割合」、「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3年度に本市が実施した「男女共同参画に関する事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

政策・方針決定過程への 男女共同参画の促進

政策・方針決定の場への参画を促進するための登用方法や制度の見直しを進めることにより、本市における審議会等への女性委員の参画を促進します。なお、委員の募集にあたっては、公募の実施に努めます。

また、意欲と能力を持った女性が積極的に活躍できるよう、社会のあらゆる分野における方針決定の場への女性の参画を促進します。

市職員においては、女性職員に対する各種研修や人材育成メニューを充実し、管理職への積極的登用を行うよう努めます。

企業、団体、学校においては、男女雇用機会均等法*などについて改めて周知し、配置や昇任に関して男女格差をなくすための働きかけを行い、女性の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の積極的登用、公募の実施
- ②市女性職員の管理職への人材育成と積極的登用
- ③企業、団体、学校における女性の管理職登用への働きかけ

所管課

- ①各課
- ②職員課
- ③オーガニックシティ推進課、学校教育課

2

女性の能力発揮への支援

女性の能力が十分に発揮されるよう、能力開発*や積極的な活用を図りながら、人材育成を進めます。

自己啓発や女性リーダー養成などの各種研修・講座への積極的参加を促すことにより、女性の能力発揮を支援します。また、女性の人材育成につながる啓発を通して情報提供を行います。

主な取組

- ①女性の能力開発につながる研修等への参加促進
- ②女性の能力開発につながる情報発信

所管課

- ①職員課
- ②オーガニックシティ推進課

基本目標Ⅱ 安心・安全に暮らせる社会づくり

主要課題4 配偶者等からの暴力の根絶と人権の尊重

目標と方向性

DV*の防止と被害者の支援に向けて、相談体制や安全の確保、自立支援などの取組を進めます。

被害者が女性か男性にかかわらず、精神的暴力も含めたあらゆる暴力が人権侵害になるという意識啓発が重要であるため、特に若年層をターゲットとした啓発を強化します。

さらに、性暴力や性犯罪などの性や性別にかかわるあらゆる暴力の防止と社会的理解の促進、SNS*を介した性の商品化を防ぐための啓発を進めます。

現状と課題

・DVには、身体的なものだけでなく、精神的、経済的、性的な暴力を含み、被害者は女性だけにとどまりません。DVは男性から女性に対するものという固定観念を捨て、モラルハラスメント*などもれっきとした暴力であるという意識の変化が求められています。

・新型コロナウイルス感染症による行動制限や在宅勤務、休業や失業が増加するにつれて、経済的困難や家庭生活の負担増などによる家庭関係の不和や悪化が数多く報告されています。相談体制の充実や暴力の防止につながる正しい理解の普及に向けて啓発を進める必要があります。

・若年層への理解促進も重要であり、彼らにとって身近なSNSを活用してデートDV*防止の啓発や相談窓口の周知を充実させる必要があります。

・DVが起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に起きていることも少なくありません。子ども自身が直接暴力を受けている場合はもちろん、子どもが面前でDVを目撃する場合も心理的虐待に当たります。また、DV被害者は、さらに弱い立場の子どもに対する暴力を抑制できなくなる場合があり、問題が複雑化しやすい傾向もあります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	DV相談窓口を知っている人の割合	51.5%（R3）	80%
2	ハラスメント防止の取組を行う企業の割合	71.2%（R3）	80%

※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3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」及び「男女共同参画に関する事業所アンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

あらゆる暴力の根絶と
被害者への支援

DV、高齢者・障がい者・児童などへの虐待だけではなく、各種ハラスメント*も暴力の一種であるという認識を広めるため、人権に関する啓発をこれまで以上に推進します。

また、相談窓口や被害者支援窓口の周知を行うことで、問題の表面化を促します。それと同時に、相談や支援を行う際には庁内外のさまざまな関係部署・機関と連携をとりながら、シームレス*な支援体制の強化に努めます。

主な取組

- ①人権尊重についての啓発や講座等の開催
- ②DVや高齢者・障がい者・児童虐待の相談に対する連携の強化

所管課

- ①市民活動支援課、生涯学習課、子育て支援課
- ②子育て支援課、自立支援課、高齢者福祉課、障がい福祉課

2

性に起因する人権侵害を
許さない社会環境づくり

性に起因する人権侵害について理解を進めるため、セクシュアル・ハラスメント*や性暴力の防止に関する啓発を行います。

子どもへの性的虐待や性の商品化を防止するため、注意喚起や相談窓口の周知を目的とした啓発を行います。また、SNSを利用した啓発も同時に行います。

主な取組

- ①性にかかわる人権侵害防止についての啓発
- ②性の商品化を防ぐための啓発、SNSを活用した注意喚起

所管課

- ①職員課
- ②市民活動支援課

目標と方向性

ひとり親家庭やフリーターを含む非正規雇用で働く若者、ニートや引きこもりの若年無業者などに比較的よくみられる、経済的に困窮した状況に置かれている人々に対し、性別等にかかわらず誰もが安心して暮らしていくために必要な各種支援サービスの充実を図ります。

多様性*を尊重し、性的マイノリティ*の理解と支援に向けた意識の醸成を進めるとともに、性別等にかかわらず、困難な状況に置かれている外国人や障がい者、高齢者などが安心して暮らせる社会環境づくりに取り組みます。

現状と課題

・ひとり親家庭では、仕事、家事、子育てを母親か父親のいずれかが全て担う必要があり、経済・教育・健康面などで不安や負担が大きくなっています。多くのひとり親家庭は、経済的に厳しい状況に置かれており、生活の安定と養育される子どもの健全な成長のため個々のケースに応じたきめ細かな自立支援が必要です。

・性的指向*、性自認*（性同一性）に関することなどを理由とした社会生活上の困難を抱えている、LGBT*などの性的マイノリティについての正しい理解を広め、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めていく必要があります。

・国際化がさらに進展する中で、市内に暮らす外国人の人権が私たちの人権と同様に守られ、安心して生活し、活躍できる多文化共生*社会づくりを進めていくためには、行政サービスの多言語対応などにも取り組んでいく必要があります。

・少子高齢化が進行する中、孤独死、老老介護、高齢者虐待や社会・経済情勢の変化による貧困層の増加などが社会問題となっています。例えば、高齢女性の単独世帯の経済的基盤が脆弱であることや高齢男性の地域における孤立が深刻化していることから、高齢者が安心して暮らせる地域社会づくりを進めていくことが必要です。

・男女を問わず、障がい者が地域の中で自立した生活を送り、社会の構成員として積極的に社会参加をしていくためには、障がい者の自己決定や自己実現を支援するための仕組みを構築するとともに、福祉サービスの充実と地域基盤の整備を図ることが必要です。

・非正規雇用で働く若年層、ニートや引きこもりなど、生活上困難な状況に置かれている人々に対する自立支援を充実させることも必要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	性的マイノリティの人にとって生活しやすい社会だと思う人の割合	76.9%（R3）	50%

※指標「性的マイノリティの人にとって生活しやすい社会だと思う人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

経済的困窮を抱える
ひとり親家庭などへの
子育て支援

ひとり親家庭などにおいて子育てをしている母親や父親に対して、日常生活支援や就職支援に関する相談対応を行い、相談者の不安や負担を軽減し、安心して暮らせる環境の整備に努めます。

経済的に困窮している状況の中で子育てをしている人々に対して、行政、関係団体、地域社会が連携して自立支援を行います。

主な取組

- ①子育てに困難を抱える人々が安心して暮らせる環境の整備
- ②経済的困窮を抱えるひとり親家庭に対する自立支援の推進

所管課

- ①子育て支援課、健康推進課、自立支援課
- ②子育て支援課、自立支援課

2

多様な性を認め合える
社会づくり

これまでの男性や女性といった性別の違いだけでなく、さまざまな身体的性別・性的指向・性自認のあり方をもとにした性の多様化への認識が高まり、性的マイノリティへの対応が新たな課題となっています。

市民や企業に対し、性的マイノリティへの理解を深め、多様性を尊重できる社会の実現に向けて啓発活動や情報提供を積極的に行います。また、効果的なパートナーシップ制度*などの早期創設をめざします。

主な取組

- ①性的マイノリティの理解のための啓発・情報提供・研修の実施
- ②効果的なパートナーシップ、ファミリーシップ制度*の早期創設

所管課

- ①市民活動支援課、オーガニックシティ推進課
- ②オーガニックシティ推進課、市民活動支援課

3

外国人・高齢者・障がい
者等が安心して暮らせる
環境づくり

外国人や障がい者、高齢者などが困難な状況に置かれている場合には、可能な限り迅速に実態の把握と支援を行い、相談窓口体制の強化や見守りサービスの提供、行政サービスの多言語対応などを通して、安心して生活できるよう環境を整えます。

また、困窮者貸付事業や自立支援メニューの提供などを活用し、性別等にかかわらず誰もが生活しやすいまちづくりを進めます。

主な取組

- ①国際理解と交流の促進、多言語対応
- ②社会生活上の困難を抱えている人々への理解促進
- ③高齢者、障がい者の自立支援及び社会参加の促進
- ④高齢者見守りサービスの推進

所管課

- ①オーガニックシティ推進課、子育て支援課、健康推進課
- ②市民活動支援課、障がい福祉課、高齢者福祉課
- ③高齢者福祉課、障がい福祉課、自立支援課、各公民館
- ④高齢者福祉課

主要課題6 生涯を通じた健康づくりの推進

目標と方向性

男女共同参画社会の形成にあたっては、男女ともにお互いの違いを認め合い、身体の特徴を十分に理解し、思いやりを持って生きていくことが前提となります。特に女性は生涯を通じて男性とは異なる健康上の配慮が求められることがあります。女性が自らの身体について正しい情報を入手し、自分で判断し、健康を享受できるよう、生涯を通じた健康支援対策の推進に努めます。

また、安心して妊娠・出産ができるように、母子保健体制を充実させるとともに、周産期における医療・相談体制の整備など環境整備を進めます。

現状と課題

・健康管理とライフスタイルに応じた健康づくりについて主体的に行動し、健康を享受するためには、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を考慮し、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。

・乳幼児、小児期からの生活習慣や虐待等不適切養育などの社会的要因が、成人後の生活習慣、社会的孤立、精神疾患の原因になりやすいことや男性は健康を害する生活習慣や自殺や引きこもりの割合が多いことが指摘されています。

・妊娠・出産は女性にとって大きな節目です。地域において安心して安全に子どもを産み育てることができるよう、妊娠から子育てにわたり、切れ目のない支援体制を構築する必要があります。

・男女ともに、乳幼児・小児期、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期等生涯を通じてそれぞれが健康上の問題に直面することについて、互いに理解し配慮する必要があります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	がん検診受診率	子宮頸がん 7.2% 乳がん 6.9% (R2)	子宮頸がん 15% 乳がん 15%
2	若年期（30歳代）健康診査受診率	5.1% (R2)	10%
3	特定健康診査受診率	42.6% (R2)	47%

1

生涯を通じた男女の
健康保持への支援

心身の健康や性に関する教育や相談、情報提供などを充実させることで、男女の互いの性や健康についての理解の促進と日々の健康づくりを支援します。

また、がん対策や生活習慣病予防、自殺対策をはじめとしたメンタルヘルスの保持についても関係各課や関係団体と連携をとりながら進めていきます。

主な取組

- ①各種成人保健事業の推進
- ②自殺対策・メンタルヘルス保持の推進、各種講座などの開催

所管課

- ①健康推進課
- ②自立支援課

2

妊娠・出産等に関する
健康支援

妊娠・出産における健康保持の支援を行うとともに、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期などの各ライフステージに応じて、意識の啓発や相談事業等の健康支援施策を推進します。

女性の健康長寿を延伸させるためには、がんの予防や早期発見が重要であることから、各種検診の受診を働きかけます。また、健康に関する講座などへの参加促進や相談窓口の周知にも努めます。

主な取組

- ①妊娠・出産における健康の支援
- ②女性特有の病気予防の推進、健康に関する各種講座等の周知

所管課

- ①子育て支援課
- ②健康推進課

主要課題 7 防災における男女共同参画の推進

目標と方向性

大規模災害が発生した場合の避難所生活において、女性に必要な物資の配布方法をはじめとして、さまざまな場面での女性への配慮の必要性が認識されています。また、のぞき行為やストーカー行為などのセクシュアル・ハラスメント*も問題となることが多いことから、女性の意見が反映された避難所運営が強く求められています。

避難所運営や災害対策に関する政策・方針決定プロセスにおいて、女性側の視点を取り入れることで、男女双方にとって有益な防災・災害時対策の体制整備を進めていきます。

現状と課題

・過去の災害時に、避難所におけるプライバシーの確保や女性や子どもを狙った犯罪への対策など、女性の視点に配慮した取組が不足していたという状況が報告されています。平時の訓練や研修、広報での啓発を通して、これらに対する意識の向上が求められています。

・避難所運営において、男女の間で必要とする物資に大きな違いがあるなど、女性側の意見を聞かないと分からないことがたくさんあります。このようなギャップを生み出さないために、男女共同参画の視点を持って進めていくことが必要です。

・地域コミュニティにおいて、防犯や防災に関する活動を行っているのは女性より男性の方が多い状況です。日頃から男女ともに防犯・防災に関する活動に参画し、男女共同参画の視点をもった地域活動を進めることが必要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	千葉県災害対策コーディネーターの女性登録者数	43 人（R3）	68 人

1

男女共同参画の
視点を取り入れた
防災対策の推進

災害時の支援における男女のニーズの違いに配慮し、男女共同参画の視点からの災害対策を進めます。

また、避難所などの運営に関して、プライバシーへの配慮やセクシュアル・ハラスメントの防止など、女性側の意見が方針決定に適切に反映されるよう、各公民館主催事業やまちづくり協議会における取組の中で男女共同参画の視点を取り入れます。

主な取組

- ①女性の視点を取り入れた避難所等の運営
- ②男女共同参画の視点を取り入れた防災啓発

所管課

- ①危機管理課
- ②危機管理課、市民活動支援課、各公民館

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

主要課題8 男女共同参画への意識づくり

目標と方向性

社会制度や慣習は、目的や経緯を持って生まれてきたものですが、男女共同参画社会の形成という視点から見た場合、男女の自由な活動の選択を阻害し、男女間で不平等な取扱いをもたらしている場合があります。

一人ひとりの個性と能力を認め合い、自立する精神を育むため、固定的な性別役割分担意識*を解消することが重要です。こうした固定観念やバイアス*に基づく制度・慣行については、男女共同参画の視点から見直しを進めます。

また、男女共同参画推進の状況を把握するための調査・研究及び情報の提供に努めます。

現状と課題

・男女共同参画社会基本法が制定されて20年以上が経過しましたが、男女共同参画があらゆる立場の人にとって必要だということが十分に理解されてきたとは言えません。令和3年度（2021年度）に本市が実施した男女共同参画に関するオンラインアンケートにおいても、社会全体での男女の平等意識に関し「男性優遇」と感じる人の割合が約8割を占めています。

・全ての人が、職場、地域、家庭などあらゆる場面で活躍し、平等と感じられる社会を実現するためには、あらゆる人々に対する男女共同参画への意識づくりが必要です。

・男女共同参画社会の形成における阻害要因の一つに、人々の意識の中に長い時間をかけて形成された固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み*（アンコンシャス・バイアス）が挙げられます。このような意識が未だ根強く残っていることから、これを解消していくことが求められています。

・性別等にかかわらず、男女共同参画が必要であることをあらゆる人が共感できるよう、男女共同参画の理念を正しく広めていくことが重要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	社会全体で男女が平等と感じる人の割合	14.2%（R3）	60%
－	職場内で男女が平等と感じる人の割合（再掲）	38.9%（R3）	60%

※指標「社会全体で男女が平等と感じる人の割合」、「職場内で男女が平等と感じる人の割合」については、令和3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

※指標「職場内で男女が平等と感じる人の割合」は、P10「基本目標Ⅰ あらゆる分野で男女がともに活躍できる環境づくり」の「主要課題1 労働の場における男女共同参画の促進」にも掲載しています。

1

あらゆる人々にとっての
男女共同参画の促進

職場や家庭、地域などにおける制度や慣行について、男女共同参画の視点に立って見直し、その解消に向けて継続的な広報・啓発に努めます。

毎年6月の男女共同参画週間中に、広く市民に向けて男女共同参画情報紙を発行し、セミナーや講座を開催することでPRを行います。また、新規採用職員研修をはじめとした各種研修やきさらづ出前講座*への講師派遣を積極的に働きかけます。

主な取組

- ①男女共同参画に関する広報・啓発
- ②男女共同参画に関するセミナーや研修の開催

所管課

- ①オーガニックシティ推進課
- ②オーガニックシティ推進課、職員課

2

男女共同参画に
関する調査研究、
情報収集・提供

男女共同参画への意識づくりを推進するためには、多くの人々が本テーマに関するさまざまな情報を共有することが必要です。男女共同参画に関する調査研究を進め、いろいろなメディアを有効に活用して双方向の情報収集・発信を行い、誰もが理解を深めることができるような形で情報提供に努めます。

本計画の効果を測定することを目的に、男女共同参画に関する市民アンケート調査を実施し、指標の数値として活用するとともに、次期計画策定時にその結果を反映します。また、ジェンダーの視点から各種団体のあり方や名称などをチェックし、必要に応じて見直しを行うことを検討します。

主な取組

- ①各種統計資料の収集、広報やHP、SNSを活用した情報の提供
- ②男女共同参画に関する市民アンケートの実施
- ③各種団体等のあり方や名称の見直しの検討

所管課

- ①オーガニックシティ推進課
- ②オーガニックシティ推進課
- ③オーガニックシティ推進課、各課

目標と方向性

男女の性別によって役割を固定化する性別役割分担意識やそれに基づく慣行などは、女性のみならず男性にとっても、多様な生き方を選択する際の障害となっています。

こうした意識の解消のためには、教育の果たす役割が極めて重要であることから、学校、地域、家庭などのさまざまな場において、男女共同参画に関する教育・学習の充実に努めます。

社会教育においては、男女が生涯を通じて意識を高める学習機会の提供、家庭教育の支援や家庭・地域生活における男女共同参画への理解の浸透を推進します。また、これらの教育にかかわっている者が男女共同参画の理念を理解できるように啓発を行います。

現状と課題

・男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに自立して個性と能力を発揮し、社会形成に参画する必要がありますが、その基礎となるのが教育・学習です。

・男女共同参画について理解を深めるためには、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる分野において、相互の連携を図りつつ、男女とも一人ひとりが思いやりと自立の意識を育み、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です。

・学校教育においては、男女が主体的に多様な選択を行うことができるよう、一人ひとりの個性を尊重し、その能力を伸ばしていくことができる教育の推進が必要です。

・校長をはじめとする教職員に対しては、男女共同参画の理念を理解し、実践することができるよう研修等の取組を促進することが必要です。

・社会教育においては、男女共同参画の意識を高める学習機会の提供や家庭教育の支援、家庭・地域生活における男女共同参画への理解の浸透を促進することが重要です。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	学校教育の場で男女が平等と感じる人の割合	62.2%（R3）	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3年度に本市が実施した「男女共同参画に関するアンケート」の回答結果に基づき設定しています。

1

学校教育・社会教育等における男女共同参画の啓発・推進

学校教育や就学前教育の場において、人権の尊重や男女の平等に関する指導を行っています。教育関係者に対する研修の充実や男女共同参画の視点に立った学校運営など、教育全体を通じての男女共同参画に関する理解の促進に努めます。

社会のあらゆる場で、男女共同参画に関する社会教育・生涯学習が進められるよう機会の充実と環境の整備に努めます。また幼少期から男女共同参画の視点に立った家庭教育が行われるよう、保護者に対する学習の機会と情報の提供に努めます。

主な取組

- ①教職員や保育士に対する研修や学習機会の提供
- ②保育園における男女共同参画教育の推進
- ③男女共同参画の視点に立った講座等の開催
- ④家庭や地域における男女共同参画教育の推進

所管課

- ①学校教育課、オーガニックシティ推進課
- ②こども保育課
- ③生涯学習課、公民館
- ④生涯学習課、子育て支援課、オーガニックシティ推進課、学校教育課

2

多様な選択を可能にし、個性を伸ばす教育・学習の充実

社会や地域の実情を踏まえるとともに、多様なニーズに対応したさまざまな教育活動が展開できるよう、魅力ある学校づくりを推進します。

また、児童・生徒が、職業に関する知識・技能を身に付け、性別等にかかわらず自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育成する支援を行います。企業の現場などで学習内容や進路などに関した就業体験を実施するなど、実習形式の学習機会の提供を行います。

主な取組

- ①地域の実情に合わせた教育機会の提供、性別等にかかわらず職業選択を行えるキャリア教育の提供

所管課

- ①学校教育課

基本目標Ⅳ 計画を積極的に進める体制づくり

主要課題10 推進体制の充実に向けた基盤の整備

目標と方向性

本計画を円滑に実施するため、全庁的な施策の推進を行いながら男女共同参画社会の実現に向けた体制づくりを進めます。計画の内容が広範囲な分野にわたることから、関係各課や機関と連携を図りながら、市民や企業と協働して施策を推進します。

P D C Aサイクル*に基づいて施策の進捗状況の把握と評価を継続的に行うことによって、その結果を次年度以降の施策に反映させます。評価・検証後の改善策を協議し、進捗状況とあわせて市ホームページで公表するなど、計画の適正管理に努めます。

現状と課題

- ・市民とともに取り組むという考え方を基本とし、行政だけを対象にするのではなく、市民や企業などあらゆる主体と相互に協力しながら進めていく内容が求められています。また、組織や部署の垣根を越えた連携関係の構築をこれまで以上に推進していく必要があります。
- ・男女共同参画意識の向上を図るため、市職員を対象とした研修を実施していますが、管理職及び新規採用職員を対象とする研修のみの実施となっています。今後は男性の育児休業取得率の向上などを実現するため、中堅職員を対象とした研修の実施も検討します。
- ・第1次計画策定から20年以上が経過することを考慮し、これまでのように前計画を踏襲するのではなく、ゼロベースで全体像を捉えながら時代の変化にも対応した計画を策定する必要があります。また、進行管理の実施方法においても適宜見直しを行う必要があります。
- ・事業の実施にあたっては、実効性に乏しいものや内容の重複が多数見られます。目標達成に寄与するものであるかどうかという視点を持ちながら、毎年度の事業計画作成を行う必要があります。

指 標

	指 標	現状値	目標（令和8年度）
1	市職員の男女共同参画研修における理解度	—	100%

1

（仮称）木更津市男女 共同参画条例の制定

性別等にかかわらず誰もが自分らしくいきいきと暮らすことができる社会の実現をめざして、性別等による不当な取扱いをなくすなど市としての責務を明確化した（仮称）木更津市男女共同参画条例の早期制定を行います。

条例の制定に際しては、関係する部署との調整を図り、「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」との関係性を整理した上で、本計画や市の総合計画、個別計画などと整合性のあるものとなるよう心がけます。

主な取組 ①（仮称）木更津市男女共同参画条例の早期制定

所管課 ①オーガニックシティ推進課

2

庁内推進体制の充実

男女共同参画庁内連絡会議を通じて全庁的な取組を推進する一方、男女共同参画の意識を持って職務にあたることができるよう、課長級職員研修の毎年実施や情報提供を通じて市職員への啓発を行います。

また、市民と行政が一体となった協力体制が必要となるため、市民・団体・企業などとの連携を図りながら情報交換を行います。

主な取組 ①男女共同参画施策担当部署との連携、庁内研修の実施
②市民・団体・企業などとの連携

所管課 ①職員課、オーガニックシティ推進課
②オーガニックシティ推進課

3

計画進行の適正管理

毎年度、担当課及び木更津市男女共同参画推進委員会において、PDCAサイクルを活用して進捗状況の点検・評価・検証を実施します。また、推進状況及び評価結果を市ホームページに公表するなど、計画の適正管理に努めます。

主な取組 ①市民に向けた計画の周知と意識の高揚
②計画の推進状況の把握と公表

所管課 ①オーガニックシティ推進課
②オーガニックシティ推進課

男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

(平成11年12月22日法律第160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での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、重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21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関す

る施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

- 第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。
- 2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

- 第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。
- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

- 第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講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15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

- 第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

- 第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

- 第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
 - 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
 - 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附則(平成11年6月23日法律第78号)抄
(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附則(平成11年7月16日法律第102号)抄
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣府の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(施行の日=平成13年1月6日)

(1) 略

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

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

一から十まで略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附則(平成11年12月22日法律第160号)抄
(施行期日)

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

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)

(令和元年6月5日法律第24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。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が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。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場

合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が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1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

- 第10条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第14条第1項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

- 第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。
 - 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
 - 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第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1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。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第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30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、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第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。

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

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

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも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。

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

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

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

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

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要が

あると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

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

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第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。

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

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

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

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

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

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

附 則
(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。

一 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

二・三 〔略〕

四 〔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

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則〔令和元年6月5日法律第24号抄〕
(施行期日)

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

〔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〕

一 〔前略〕附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して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。

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)
(令和元年6月26日法律第46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、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取
組が行われている。

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

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

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

第1章 総則

(定義)

- 第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶
者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃で
あって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同
じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動
(以下この項及び第28条の2において「身体に対する
暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対す
る暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚
姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった
者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものと
する。
- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を
受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていな
いが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離
婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と
同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情
に入ることを含むものとする。

(国及び地方公共団体の責務)

- 第2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止
するとともに、被害者の自立を支援することを含め、そ
の適切な保護を図る責務を有する。

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

- 第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び
厚生労働大臣(以下この条及び次条第5項において「主務大
臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保
護のための施策に関する基本的な方針(以下この

条並びに次条第1項及び第3項において「基本方針」とい
う。)を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第1
項の都道府県基本計画及び同条第3項の市町村基本計画
の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する
基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための
施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護の
ための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようと
するときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しな
ければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したとき
は、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

- 第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県
における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のた
めの施策の実施に関する基本的な計画(以下この条にお
いて「都道府県基本計画」という。)を定めなければなら
ない。
- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定め
るものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する
基本的な方針
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための
施策の実施内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護の
ための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即
し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村に
おける配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のた
めの施策の実施に関する基本的な計画(以下この条にお
いて「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなけ
ればならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村
基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これ
を公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本
計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言そ
他の援助を行うよう努めなければならない。

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

- 第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所
その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力
相談支援センターとしての機能を果たすようにするもの
とする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、

当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

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

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

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

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

五 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

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

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

（婦人相談員による相談等）

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

第8条の2 警視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15条第3項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第4章 保護命令

(保護命令)

- 第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。
- 一 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

- 3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

- 第11条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判

所の管轄に属する。

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

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

(保護命令の申立て)

第12条 第10条第一項から第4項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

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

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5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2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

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

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの

規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

- 第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

- 第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

- 第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その

正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

- 第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

- 第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。
- 2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5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10分の5以内を補助することができる。

- 一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- 二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)

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

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項(第28条の2において準用する第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

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

附 則〔平成16年6月2日法律第64号〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

附 則〔平成19年7月11日法律第113号〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則〔平成25年7月3日法律第72号〕

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則〔平成26年4月23日法律第28号抄〕

(施行期日)

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

一 〔前略〕附則第4条第1項及び第2項、第14条並びに第19条の規定 公布の日

二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

三 〔略〕

(政令への委任)

第19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26日法律第46号抄〕

(施行期日)

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

一 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討等)

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

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 関係団体の代表 3 公 募	20人以内	2年

◆木更津市男女共同参画推進委員会委員名簿（令和４年３月現在）

氏 名	所 属 団 体 名 等	備 考
佐伯 康子	清和大学教授	委員長
藤森 けい子	木更津人権擁護委員協議会 木更津市部会	
臼井 弘子	木更津市小中学校長会	
鳥飼 優子	木更津市PTA連絡協議会	
石井 湊	木更津商工会議所	
尾崎 潤	東京電力パワーグリッド株式会社 木更津支社	
影山 尚美	イオンモール株式会社 イオンモール木更津	
根本 清志	あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 千葉支店 木更津支社	
竹内 孝夫	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」	
石渡 亮輝	木更津市総務部職員課	
河原林 裕	公募	
小野 久美子	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。

- (1)男女共同参画関連施策の総合的な推進に関すること。
- (2)男女共同参画関連施策の進行管理に関すること。
- (3)男女共同参画関連施策の連絡調整に関すること。
- (4)男女共同参画関連施策の調査・研究に関すること。
- (5)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、企画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、市長公室、総務部、企画部、財務部、市民部、健康子ども部、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、企画部地方創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－

(施行期日)

- 3 この要領は、平成6年4月1日から施行する。
- 4 この要領は、平成7年4月1日から施行する。
- 5 この要領は、平成7年7月1日から施行する。
- 6 この要領は、平成8年4月1日から施行する。
- 7 この要領は、平成9年4月1日から施行する。
- 8 この要領は、平成11年4月1日から施行する。
- 9 この要領は、平成12年4月1日から施行する。
- 10 この要領は、平成13年4月1日から施行する。
- 11 この要領は、平成14年1月1日から施行する。
- 12 この要領は、平成14年7月1日から施行する。
- 13 この要領は、平成15年4月1日から施行する。
- 14 この要領は、平成17年4月1日から施行する。
- 15 この要領は、平成19年4月1日から施行する。
- 16 この要領は、平成20年4月1日から施行する。
- 17 この要領は、平成21年4月1日から施行する。
- 18 この要領は、平成22年4月1日から施行する。
- 19 この要領は、平成28年4月1日から施行する。
- 20 この要領は、平成30年4月1日から施行する。
- 21 この要領は、平成31年4月1日から施行する。
- 22 この要領は、令和2年4月1日から施行する。

別表（第3条）

木更津市男女共同参画施策庁内連絡会議委員			
1	企画部 企画部次長	8	福祉部 障がい福祉課 課長補佐
2	市長公室 公共施設マネジメント課 課長補佐	9	環境部 環境管理課 課長補佐
3	総務部 職員課 課長補佐	10	経済部 農林水産課 課長補佐
4	企画部地方創生推進課 課長補佐	11	都市整備部 下水道推進室 室次長
5	財務部 収税対策室 室次長	12	教育部 生涯学習課長
6	市民部 市民課長	13	消防本部 消防総務課長
7	健康子ども部 子育て支援課 課長補佐		

男女共同参画に関するアンケート結果

実施期間 2021年（令和3年）12月16日～2022年（令和4年）1月14日
 対象者 木更津市内に在住・在勤・在学する人
 実施方法 市公式ホームページ及び Google フォームを活用したオンラインアンケート
 周知方法 市公式ホームページ、市公式 SNS 等での調査回答依頼
 回答者数 437人

問1 性別を教えてください。（n=437）		
1. 男性	171	39.0%
2. 女性	265	60.4%
3. その他	1	0.2%

問2 年齢を教えてください。（n=437）		
1. 19歳以下	2	0.5%
2. 20代	52	11.8%
3. 30代	91	20.7%
4. 40代	128	29.2%
5. 50代	121	27.6%
6. 60代	35	8.0%
7. 70歳以上	8	1.8%

問3 職業について教えてください。（n=437）		
1. 会社員（正規雇用）	108	24.7%
2. 会社員（契約・派遣社員）	47	10.8%
3. 公務員	201	46.0%
4. 自営業	14	3.2%
5. 会社役員	8	1.8%
6. 自由業	1	0.2%
7. 専業主婦・主夫	14	3.2%
8. 学生	2	0.5%
9. パート・アルバイト	33	7.6%
10. 無職	9	2.1%

問4 結婚していますか。（n=437）		
1. 既婚	283	64.8%
2. 未婚	105	24.0%
3. 離婚または死別	46	10.5%
4. 事実婚	3	0.7%

問5 家族構成を教えてください。（n=437）		
1. 一人暮らし	53	12.1%
2. 夫婦のみ	65	14.9%
3. 親と子（2世代）	239	54.7%
4. 親と子と祖父母（3世代）	56	12.8%
5. その他	24	5.5%

問6 現在、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番号を1つ選んでください。		
①社会全体で（n=437）		
1. 男性の方が優遇されている	100	22.9%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	236	54.0%
3. 平等	62	14.2%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	19	4.3%
5. 女性の方が優遇されている	9	2.1%
6. わからない	11	2.5%

②家庭内で (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	52	11.9%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	159	36.4%
3. 平等	163	37.3%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	28	6.4%
5. 女性の方が優遇されている	19	4.3%
6. わからない	16	3.7%

③職場内で (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	56	12.8%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	154	35.2%
3. 平等	170	38.9%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	38	8.7%
5. 女性の方が優遇されている	5	1.1%
6. わからない	14	3.2%

④学校教育の場で (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	16	3.7%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	86	19.7%
3. 平等	272	62.2%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	12	2.7%
5. 女性の方が優遇されている	3	0.7%
6. わからない	48	11.0%

⑤政治の場で (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	208	47.6%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	161	36.8%
3. 平等	50	11.4%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	6	1.4%
5. 女性の方が優遇されている	1	0.2%
6. わからない	11	2.5%

⑥法律や制度の上で (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	95	21.7%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	145	33.2%
3. 平等	143	32.7%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	23	5.3%
5. 女性の方が優遇されている	6	1.4%
6. わからない	25	5.7%

⑦社会通念・慣習で（風潮・しきたり等） (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	167	38.2%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	200	45.8%
3. 平等	52	11.9%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	11	2.5%
5. 女性の方が優遇されている	2	0.5%
6. わからない	5	1.1%

⑧地域活動の場で（自治会・PTA・ボランティア等） (n=437)		
1. 男性の方が優遇されている	78	17.8%
2. どちらかといえば男性の方が優遇されている	154	35.2%
3. 平等	151	34.6%
4. どちらかといえば女性の方が優遇されている	20	4.6%
5. 女性の方が優遇されている	7	1.6%
6. わからない	27	6.2%

問7 あなたは家事をどの程度していますか。①～⑩について、それぞれあてはまる番号を1つ選んでください。		
①日常の家計管理 (n=437)		
1. している	215	49.0%
2. どちらかといえばしている	101	23.0%
3. どちらかといえばしていない	49	11.2%
4. していない	67	15.3%
5. 該当なし	7	1.6%
②食事のしたく (n=437)		
1. している	239	54.4%
2. どちらかといえばしている	78	17.8%
3. どちらかといえばしていない	65	14.8%
4. していない	53	12.1%
5. 該当なし	4	0.9%
③食事の後片づけ (n=437)		
1. している	251	57.2%
2. どちらかといえばしている	107	24.4%
3. どちらかといえばしていない	45	10.3%
4. していない	31	7.1%
5. 該当なし	5	1.1%
④食料品や日用品の買い物 (n=437)		
1. している	266	60.6%
2. どちらかといえばしている	99	22.6%
3. どちらかといえばしていない	50	11.4%
4. していない	21	4.8%
5. 該当なし	3	0.7%
⑤掃除 (n=437)		
1. している	228	51.9%
2. どちらかといえばしている	127	28.9%
3. どちらかといえばしていない	56	12.8%
4. していない	22	5.0%
5. 該当なし	6	1.4%
⑥風呂・トイレ掃除 (n=437)		
1. している	225	51.3%
2. どちらかといえばしている	111	25.3%
3. どちらかといえばしていない	74	16.9%
4. していない	25	5.7%
5. 該当なし	4	0.9%
⑦洗濯 (n=437)		
1. している	243	55.4%
2. どちらかといえばしている	88	20.0%
3. どちらかといえばしていない	49	11.2%
4. していない	54	12.3%
5. 該当なし	5	1.1%
⑧ごみ出し (n=437)		
1. している	214	48.7%
2. どちらかといえばしている	93	21.2%
3. どちらかといえばしていない	73	16.6%
4. していない	54	12.3%
5. 該当なし	5	1.1%

⑨子どもや孫の世話 (n=437)		
1. している	158	36.0%
2. どちらかといえばしている	89	20.3%
3. どちらかといえばしていない	33	7.5%
4. していない	56	12.8%
5. 該当なし	103	23.5%

⑩介護 (n=437)		
1. している	42	9.6%
2. どちらかといえばしている	39	8.9%
3. どちらかといえばしていない	35	8.0%
4. していない	128	29.2%
5. 該当なし	195	44.4%

問8 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。あてはまる番号を3つまで選んでください。 (n=1,185)		
1. 男性の家事・育児参加に対する男性自身の抵抗感をなくす	211	17.8%
2. 男性の家事・育児参加に対する女性の抵抗感をなくす	66	5.6%
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションを図る	210	17.7%
4. 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	87	7.3%
5. 家事・育児・介護についての社会的評価を高める	150	12.7%
6. 男性の家事・育児について職場の上司や周囲の理解を進める	238	20.1%
7. 多様な働き方の普及により余暇の時間を増やす	139	11.7%
8. 男性の家事・育児について啓発や相談窓口の設置、研修を行う	35	3.0%
9. 男性が家事・育児を行うための仲間ネットワークづくりを進める	28	2.4%
10. 特に必要なことはない	11	0.9%
11. わからない	10	0.8%

問9 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。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=1,159)		
1. 育児や介護など家庭と両立ができる職場の支援制度	355	30.6%
2. 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	303	26.1%
3. 職場内のコミュニケーション	242	20.9%
4. 男女ともにキャリアアップを目指せる環境づくり	250	21.6%
5. わからない	9	0.8%

問10 【働いた経験のある方にお聞きます】職場に女性の管理職の方がいましたか。あてはまる番号を1つ選んでください。 (n=430)		
1. いる (いた)	367	85.3%
2. いない (いなかった)	54	12.6%
3. わからない	9	2.1%

問11 (1) 【働いた経験のある女性にお聞きます】管理職になることについて、どう思いますか。あてはまる番号を1つ選んでください。(n=276)		
1. なりたい	56	20.3%
2. なりたくない	158	57.2%
3. わからない	62	22.5%

問11 (2) 【(1) で「2. なりたくない」を選んだ方にお聞きます】それは、どのような理由からですか。あてはまる番号を1つ選んでください。(n=163)		
1. 責任が重くなるのが嫌だから	47	28.8%
2. 残業時間が増えそうだから	20	12.3%
3. 自分の能力に自信がないから	43	26.4%
4. 仕事と家庭の両立が困難だから	43	26.4%
5. 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	6	3.7%
6. 職場に女性の管理職が少ない、またはいないから	4	2.5%

問 12 (1) 地域活動・社会活動の参加について、あなたが参加しているものを教えてください。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=570)		
1. 子ども会・PTA	99	17.4%
2. 自治会・防災防犯	167	29.3%
3. 老人会・婦人会	8	1.4%
4. 社会奉仕・福祉	48	8.4%
5. 消費生活・環境保護	20	3.5%
6. 地域のまちづくり	41	7.2%
7. 参加していない	187	32.8%

問 12 (2) 【(1) で「7. 参加していない」を選んだ方にお聞きます】地域活動・社会活動へ参加していない理由は何ですか。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=280)		
1. 子どもの世話や老人の介護	23	8.2%
2. 仕事が忙しい	103	36.8%
3. 配偶者や家族の理解がない	4	1.4%
4. 人間関係がわずらわしい	56	20.0%
5. 自分の性格に合わない	33	11.8%
6. 活動する仲間がいない	38	13.6%
7. 役員や世話人にされそうだから	23	8.2%

問 13 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。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=686)		
1. 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	246	35.9%
2. 女性自身が積極的に地域活動に参画する意識を持つ	147	21.4%
3. 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	219	31.9%
4. 女性は積極的に地域活動に参加する必要がない	24	3.5%
5. わからない	50	7.3%

問 14 災害時に男女共同参画の視点を取り入れた避難所とするには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=1,193)		
1. 男女別のトイレや更衣室など、プライバシーの確保	382	32.0%
2. 男女のニーズに配慮した物資を備蓄する	321	26.9%
3. 避難所の運営に男女双方の意見を反映させる	304	25.5%
4. 日頃から男女ともに地域でのコミュニケーションを大切にする	178	14.9%
5. わからない	8	0.7%

問 15 DVを受けたことがありますか。あてはまる番号を1つを選んでください。(n=437)		
1. 受けたことがある	49	11.2%
2. 受けたことがない	388	88.8%

問 16 周りにDVを受けた人がいますか。あてはまる番号を1つを選んでください。(n=437)		
1. 周りにいる	90	20.6%
2. 周りにいない	183	41.9%
3. わからない	164	37.5%

問 17 DVの相談窓口を知っていますか。あてはまる番号を1つを選んでください。(n=437)		
1. 知っている	225	51.5%
2. 知らない	212	48.5%

問 18 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。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=1,108)		
1. DV防止について啓発の機会を増やす	181	16.3%
2. 学校で暴力をなくしていくための教育を行う	226	20.4%
3. 加害者への処罰の強化や更生のための教育を行う	260	23.5%
4. 男女間の経済的な格差をなくしていく	205	18.5%
5. 相談機関の周知及び体制強化	212	19.1%
6. わからない	24	2.2%

問 19 現在、性的指向や性自認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。あてはまる番号を1つ選んでください。(n=437)		
1. 思う	139	31.8%
2. どちらかといえば思う	197	45.1%
3. どちらかといえば思わない	38	8.7%
4. 思わない	20	4.6%
5. わからない	43	9.8%

問 20 性的指向や性自認に悩む方が生活しやすくしていくためには、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=1,107)		
1. 学校や職場での配慮（制服や更衣室・トイレの配慮など）	325	29.4%
2. 専門の相談窓口の設置	218	19.7%
3. 市の広報紙やホームページ、講演会、講座などによる啓発	148	13.4%
4. 申請書等の性別記載欄の削除	160	14.5%
5. パートナーシップ宣誓制度の導入	197	17.8%
6. 取組が必要とは思わない	22	2.0%
7. わからない	37	3.3%

問 21 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。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=1,851)		
1. 女性を各種委員や管理職などに積極的に登用する	200	10.8%
2. 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	244	13.2%
3. 育児・介護のための施設やサービスなどを充実させる	277	15.0%
4. 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	249	13.5%
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	271	14.6%
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	262	14.2%
7. 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	217	11.7%
8. 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	115	6.2%
9. わからない	16	0.9%

男女共同参画に関する事業所アンケート結果

実施期間 2021年（令和3年）12月16日～2022年（令和4年）1月14日
 対象者 木更津市内の事業所
 実施方法 市公式ホームページ及び Google フォームを活用したオンラインアンケート
 周知方法 市内事業所330社への調査回答依頼文書の通知
 回答者数 52社

問1 主な業種を1つ選んでください。（n=52）		
1. 建設業	7	13.5%
2. 製造業	4	7.7%
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	2	3.8%
4. 情報通信業	1	1.9%
5. 運輸業	3	5.8%
6. 卸売・小売業	13	25.0%
7. 金融・保険業	4	7.7%
8. 不動産業	1	1.9%
9. 飲食店・宿泊業	4	7.7%
10. 医療・福祉	5	9.6%
11. サービス業	5	9.6%
12. その他	3	5.8%

問2 従業員数を教えてください。（n=52）		
1. 5人以下	14	26.9%
2. 6～30人	18	34.6%
3. 31～50人	3	5.8%
4. 51～100人	7	13.5%
5. 101～300人	5	9.6%
6. 301人以上	5	9.6%

問3 女性の従業員の割合を教えてください。（n=52）		
1. 0～9%	7	13.5%
2. 0～19%	7	13.5%
3. 20～29%	6	11.5%
4. 30～39%	3	5.8%
5. 40～49%	4	7.7%
6. 50%以上	25	48.1%

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=52）		
1. 0～9%	13	25.0%
2. 10～19%	7	13.5%
3. 20～29%	4	7.7%
4. 30～39%	2	3.8%
5. 40～49%	3	5.8%
6. 50～59%	2	3.8%
7. 60～69%	3	5.8%
8. 70～79%	4	7.7%
9. 80～89%	3	5.8%
10. 90～100%	11	21.2%

問5 管理職に女性を登用していますか。（n=52）		
1. 登用している	33	63.5%
2. 登用していない	18	34.6%
3. わからない	1	1.9%

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=52)		
1. 0%	17	32.7%
2. 1～9%	8	15.4%
3. 10～19%	7	13.5%
4. 20～29%	3	5.8%
5. 30～39%	3	5.8%
6. 40～49%	2	3.8%
7. 50～59%	7	13.5%
8. 60～69%	2	3.8%
9. 70～79%	1	1.9%
10. 90～100%	1	1.9%
11. わからない	1	1.9%

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。あてはまる番号を1つ選んでください。(n=52)		
1. 知っている	33	63.5%
2. 知らない	19	36.5%

問8 ①～⑥について、貴事業所における取組の推進状況を教えてください。それぞれあてはまる番号を1つ選んでください。		
①募集・採用において男女格差がないこと (n=52)		
1. 十分実現されている	38	73.1%
2. 一部実現されている	8	15.4%
3. まだ実現されていない	5	9.6%
4. わからない	1	1.9%

②配置・昇任において男女格差がないこと (n=52)		
1. 十分実現されている	36	69.2%
2. 一部実現されている	8	15.4%
3. まだ実現されていない	7	13.5%
4. わからない	1	1.9%

③同一労働において賃金の男女格差がないこと (n=52)		
1. 十分実現されている	40	76.9%
2. 一部実現されている	6	11.5%
3. まだ実現されていない	4	7.7%
4. わからない	2	3.8%

④定年・退職制度について男女格差がないこと (n=52)		
1. 十分実現されている	46	88.5%
2. 一部実現されている	1	1.9%
3. まだ実現されていない	4	7.7%
4. わからない	1	1.9%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	31	59.6%
2. 一部実現されている	7	13.5%
3. まだ実現されていない	8	15.4%
4. わからない	6	11.5%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	26	50.0%
2. 一部実現されている	11	21.2%
3. まだ実現されていない	10	19.2%
4. わからない	5	9.6%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	32	61.5%
2. 一部実現されている	14	26.9%
3. まだ実現されていない	2	3.8%
4. わからない	4	7.7%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	32	61.5%
2. 一部実現されている	5	9.6%
3. まだ実現されていない	11	21.2%
4. わからない	4	7.7%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	21	40.4%
2. 一部実現されている	10	19.2%
3. まだ実現されていない	13	25.0%
4. わからない	8	15.4%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	29	55.8%
2. 一部実現されている	15	28.8%
3. まだ実現されていない	7	13.5%
4. わからない	1	1.9%

⑪男女別のトイレや更衣室、休憩室などを設置すること (n=52)		
1. 十分実現されている	27	51.9%
2. 一部実現されている	7	13.5%
3. まだ実現されていない	15	28.8%
4. わからない	3	5.8%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	36	69.2%
2. 一部実現されている	9	17.3%
3. まだ実現されていない	5	9.6%
4. わからない	2	3.8%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	20	38.5%
2. 一部実現されている	11	21.2%
3. まだ実現されていない	15	28.8%
4. わからない	6	11.5%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	22	42.3%
2. 一部実現されている	12	23.1%
3. まだ実現されていない	14	26.9%
4. わからない	4	7.7%

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 (n=52)		
1. 十分実現されている	14	26.9%
2. 一部実現されている	12	23.1%
3. まだ実現されていない	23	44.2%
4. わからない	3	5.8%

⑯各種休暇の取得を促進していること (n=52)		
1. 十分実現されている	29	55.8%
2. 一部実現されている	9	17.3%
3. まだ実現されていない	8	15.4%
4. わからない	6	11.5%

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。あてはまる番号を3つまで選んでください。(n=108)		
1. 男性の家事参加が進まず女性の負担が大きいため	18	16.7%
2. 女性と男性の体力や能力に違いがあるから	19	17.6%
3. 女性の意識の問題	7	6.5%
4. 男性の意識の問題	9	8.3%
5. 経営者・管理職の意識の問題	12	11.1%
6. 事業所にとってのメリットが期待できないから	2	1.9%
7. 課題解決のための具体的方法がわからない	5	4.6%
8. 経営上ゆとりがない	8	7.4%
9. 税制や年金制度などの社会的制度・慣行	5	4.6%
10. 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	15.7%
11. わからない	6	5.6%

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。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=102)		
1. 事業所内において方針が十分浸透していない	12	11.8%
2. 業務量に対する人員が不足している	26	25.5%
3. 会社内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	14	13.7%
4. 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	12	11.8%
5. 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	21	20.6%
6. 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	12	11.8%
7. わからない	5	4.9%

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組をしていますか。あてはまる番号すべてを選んでください。(n=141)		
1. 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	21	14.9%
2. 相談・苦情窓口を設けている	25	17.7%
3. ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	14	9.9%
4. ハラスメント防止に関する研修を実施している	15	10.6%
5. 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	14	9.9%
6. ハラスメントへの事後の適切な対応を行っている	18	12.8%
7. 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	19	13.5%
8. 特に取組は行っていない	15	10.6%

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。あてはまる番号を3つまで選んでください。(n=124)		
1. 広報紙やパンフレットなどによる啓発	10	8.1%
2. 市民を対象とした講座やセミナーなどの開催	4	3.2%
3. 事業所を対象とした講座やセミナーなどの開催	14	11.3%
4. 事業所が行う男女平等意識の研修会への講師派遣・紹介	1	0.8%
5. 事業所における男女平等な取扱いの働きかけ	11	8.9%
6. 女性の就労機会の確保・研修機会の充実	5	4.0%
7. 就業に必要な能力・技術を習得するための講座の充実	3	2.4%
8. 保育施設や保育サービスの充実	33	26.6%
9. 就学児童等への子育て支援サービスの充実	23	18.5%
10. 在宅介護サービスや介護施設の充実	20	16.1%
11. 就労の相談機関の充実	0	0.0%

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	「ちは新時代女性プラン」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	「第5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》
LGBT	性的マイノリティのうち、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの総称。《lesbian, gay, bisexual, transgender》
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。
きさらづ出前講座	木更津市役所の職員等が市民の学習会、集会、会合に出向き、市の施策や取組、身近な生活に役立つ情報などについて説明する事業。
子育て世代包括支援センター	安心して妊娠・出産・子育てができるようさまざまな相談に応じる窓口。
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。
サテライトオフィス	本社から離れた場所に設置される小規模のオフィス。本社とは、パソコンやインターネットなどの情報通信技術を活用して連携する。職住近接などを目的とする。
シームレス	継ぎ目のないこと。
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。肉体的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》
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、性別にかかわらず、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》
デートDV	結婚していない、特に若い世代での男女間での DV のこと
テレワーク	I C T（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。テレコミュニティング。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・体系的な取り組みを指す。企業・団体・官庁など組織内で実施される。エンパワメント。
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。
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。
P D C A 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改善活動（act）が必要な部分はないか検討し、次の計画策定に役立てる。 《PDCA cycle PDCA は、plan-do-check-act（action）の略》
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、労働者が各自の判断で始業・終業時間を決められるフレキシブルタイムによって構成される。
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・登用の促進等が実施されている。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。
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に推進することを事業者に求めている。昭和 47 年（1972 年）制定。安衛法。
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5次 木更津市男女共同参画計画
2022-2026

令和4年(2022年) 3月

発行：木更津市 企画部 地方創生推進課
〒292-8501 千葉県木更津市富士見1丁目2番1号
電 話：0438-23-8049 F A X：0438-23-9338
メー ル：sousei@city.kisarazu.lg.jp
WE B：https://www.city.kisarazu.lg.jp/