

第 3 次南あわじ市男女共同参画計画 (草案)

令和 5 年 2 月 14 日時点

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 男女共同参画計画をめぐる動向	3
3 計画の位置付け	6
4 計画の期間	7
第2章 南あわじ市の男女共同参画をめぐる現状・課題	8
1 第2次計画の進捗評価	8
2 統計データからみる現状・課題	12
3 各種調査からみる現状・課題	16
4 計画の重点課題	26
第3章 計画の基本的な考え方	27
1 基本理念	27
2 基本目標	28
3 計画の体系	29
第4章 計画の内容	30
総合的な目標値	30
基本目標1 誰もが自分らしく働き活躍できる	30
基本目標2 誰もが地域で生き生きと活躍できる	37
基本目標3 互いを認め合い、より暮らしやすい毎日に向けて	48
第5章 計画の推進	53
1 庁内推進体制の強化	53
2 計画の進捗管理	53
資料編	54
1 男女共同参画社会基本法	54
2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	57
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	65

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

（南あわじ市の男女共同参画策定の経緯）

平成11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会の形成の促進に関し、地方公共団体は、国の施策に準じた施策及び地方公共団体の地域特性に応じた施策を策定し、実施する責務を有すると規定しています。

これに基づき、南あわじ市（以下「本市」という）では、平成19（2007）年に第1次となる「南あわじ市男女共同参画計画」（以下「第1次計画」という）を策定（計画期間：平成20（2008）年度～平成29（2017）年度までの10年間）、「男女の人権の尊重（思いやり）」「あらゆる分野への男女の共同参画（夢）」「参画と協働による成熟した市民社会の構築（笑顔）」を基本理念として取り組みを進めてきました。

その後、平成30（2018）年に、第1次計画策定後に生じた社会情勢の変化や制度変更等に対応するなどした、「第2次南あわじ市男女共同参画計画」（以下「第2次計画」という）を策定（計画期間：平成30（2018）年度～令和4（2022）年度までの5年間）、「男女がともに希望をもち自分らしく活躍できるまち」を基本理念に掲げ、男女共同参画社会の形成の促進に引き続き取り組みを進めてきました。

（求められる社会情勢等の変化に対応した男女共同参画の推進）

令和4年版の「男女共同参画白書」（内閣府男女共同参画局）では、「男女間の賃金格差や働き方等の慣行、人々の意識、様々な政策や制度等が依然として戦後の高度成長期、昭和の時代のままとなっていることが指摘されているとし、我が国における男女共同参画が進んでいないことが改めて顕在化したとされています。

また、人生100年時代を迎え、家族の姿の変化や人生の多様化、結婚を取巻く状況の変化、コロナ禍により生じた働き方といった新たな価値観等、変化する社会情勢に対応した男女共同参画の推進が求められています。

男女共同参画社会の形成は、男女と言った固定的な性別役割分担意識や、性的マイノリティの人々の人権尊重等、性別に左右されることなく、誰もが自分の持つ個性や能力を十分に発揮し、その人らしい人生を送ることができる多様性と包摂性が求められます。さらに、コロナ禍において、ひとり親世帯をはじめとする女性の生活難、夫婦間・パートナー間における暴力等の課題も顕在化するなど、早急な対応が必要となっています。

（持続可能な南あわじ市の実現に男女共同参画は必要不可欠）

本市は、若年層が大学等への進学等で市外へ転出するなど、少子高齢化・人口の減少が続き、医療や介護等の社会保障費の急増が懸念されるなど、少子高齢化の克服の観点が極めて重要です。

このため、本市では、男女の区別なくともにやりがいのある仕事と育児・教育を含めた家庭生活を両立することができるまち、市民皆が生きがいを持ちながら、若者の挑戦や育児を応援する「子育ての喜びがみえるまち」の実現に向け、若い女性にとっても魅力的なまちとなるよう、取り組みを進めています。

「子育ての喜びがみえるまち」の実現を図る上では、男女共同参画社会の形成がその基盤になるものと考えており、令和4年3月に策定した「南あわじ市総合計画（後期基本計画）」の基本施策の一つにも、男女共同参画の推進を掲げ、「女性がこれまで以上に活躍するなど、男女の区別なく認め合い、世代を超えて助け合い、一人ひとりが社会の対等な一員として生きがいと誇りを持ちながら暮らしている」をめざす姿として、男女共同参画の推進を図ることとしています。

今後、男女共同参画の推進を着実に図るためには、より総合的かつ計画的に進めていくことが必要かつ重要です。このため、令和4年度末で計画期間が終了する「第2次計画」に引き続き、「第3次南あわじ市男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）を策定し、男女共同参画社会の形成の実現に向けた取り組みを実施していきます。

2 男女共同参画計画をめぐる動向

(1) 世界の動向

昭和50（1975）年の第1回世界女性会議において採択された「世界行動計画」を契機として、今日に至るまで男女に関わらず誰もが平等に参加できる社会の実現をめざした取り組みが行われてきました。

平成27（2015）年には、国際連合サミットにおいて令和12（2030）年までの国際目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、その目標の一つには「目標5 ジェンダー平等の実現」が掲げられ、社会的な性別によって個性や能力が制限されることがないように、各国で課題を解決していくことが求められています。また、SDGsに掲げられた持続可能な社会の実現に向けて、令和元（2019）年に採択された「G20大阪首脳宣言」や令和2（2020）年に開催された「第64回国連女性の地位委員会」においても、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントをより一層進めていく方針が示されています。

■関連する世界の動向

年	内容
昭和50（1975）年	「世界行動計画」の採択（第1回世界女性会議）
昭和54（1979）年	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の採択（国際連合）
平成7（1995）年	「北京宣言・行動綱領」の採択（第4回世界女性会議）
平成23（2011）年	「UN Women」の発足
平成27（2015）年	「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の採択（国際連合サミット）
令和元（2019）年	「G20大阪首脳宣言」の採択（G20サミット）
令和2（2020）年	「第64回国連女性の地位委員会」（北京+25）の開催

令和4（2022）年7月に世界経済フォーラム（WEF）が発表した男女格差の大きさを国別に比較した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、アイスランドが最も男女共同参画が進んでいるとされ、次いで、フィンランド、ノルウェー等となっています。他方、我が国は、特に政治・経済分野での男女共同参画が進んでいないこと等が示され、総合順位は世界146か国のうち116位と、先進国では最下位となっています。

■ジェンダー・ギャップ指数 2022 の国際順位

総合	政治	経済	教育	健康
116 位/146 か国	139 位	121 位	1 位	63 位

GGI ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出される。

【政治分野】・国会議員に占める比率 ・閣僚の比率 ・行政府の長の在任年数の男女比

【経済分野】・労働力率 ・同じ仕事の賃金の同等性 ・所得の推計値 ・管理職に占める比率
・専門職に占める比率

【教育分野】・識字率 ・初等、中等、高等教育の各就学率

【健康分野】・新生児の男女比率 ・平均寿命

(2) 国の動向

国では、政治や経済分野における男女共同参画の推進や女性への暴力根絶をめざして法律の整備が進められてきました。令和2（2020）年には、「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」において、日本が世界的にみても政治・経済の分野で男女の格差が大きくなっている現状等を受けて、改めて男女共同参画を強力に進めていく必要があることが示されました。

また、令和4（2022年）に閣議決定された男女共同参画白書では、人生100年時代において、女性の経済的自立や柔軟な働き方の浸透など、一人ひとりの人生の変化・多様化に対応した制度設計や政策が求められているとされました。

■関連する法律・政策の動き

年	内容
平成30 （2018）年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の公布、一部施行（平成31年、令和2年施行）
平成31・令和元 （2019）年	「女性活躍推進法」の一部改正（令和2年、令和4年施行） ・一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等 「SDGs実施指針」の改定 「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」の改正 ・ハラスメント防止対策の強化
令和2 （2020）年	「第5次男女共同参画基本計画」の策定 「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）」の改正 ・関係機関としての児童相談所の明確化、適用対象の拡大 「新子育て安心プラン」の策定
令和3 （2021）年	「育児・介護休業法」改正（令和4年4月から段階的に施行） ・柔軟な育児休業の枠組みの創設等 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正 ・セクハラ、マタハラ等への対応の追加
令和4 （2022年）	「女性デジタル人材育成プラン」決定 ・コロナ禍での女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダー・ギャップの解消 「女性版骨太の方針2022」公表 ・女性の経済的自立に向けた男女の賃金格差の開示の義務づけ等 「健康保険法」の一部改正 ・出産育児一時金及び家族出産育児一時金の金額・育児休業期間中の保険料免除要件の見直し

（３）兵庫県の動向

兵庫県では、「男女がともに、いつでも、どこでも、いきいきと生活できる男女共同参画社会」の実現をめざして平成13（2001）年に「ひょうご男女共同参画プラン21」を策定し、平成15（2003）年には、県自らが男女共同参画のモデル職場となるよう率先して行動するために、第1次「男女共同参画兵庫県率先行動計画（ひょうごアクションプラン8）」を策定しました。その後、改訂を重ねながら、直近では、以下のようなポイントを基に、令和3（2021）年に「ひょうご男女いきいきプラン2025」が策定されました。

「ひょうご男女いきいきプラン2025」では、家事・育児の負担が女性に偏らないよう、夫の家事・育児関連時間の増加や育休取得率の向上等の目標を定めています。また、若い女性が定着するまちとなるよう、女性の転出超過の解消を目標としています。

■「ひょうご男女いきいきプラン2025」のポイント

主なポイント	
1 「活力ある兵庫の実現」、「兵庫への定着」という観点を追加	→第二期地域創生戦略を踏まえ、特に若い女性から選ばれる、生活しやすく、活力ある兵庫の実現という視点を追加
2 「男性」に関する重点目標を新設	→男女共同参画社会は、男性にとっても次のような効果が期待できる。 ▶仕事偏重から、家庭や地域とのバランスがとれた環境への転換による豊かで自立した生活の実現 ▶夫の家事・育児への参画による家庭でのリスクヘッジ等
3 SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた計画	→社会全体で取り組むべき課題との気運が高まりつつあるSDGsの各目標と計画の重点目標とを対応

3 計画の位置付け

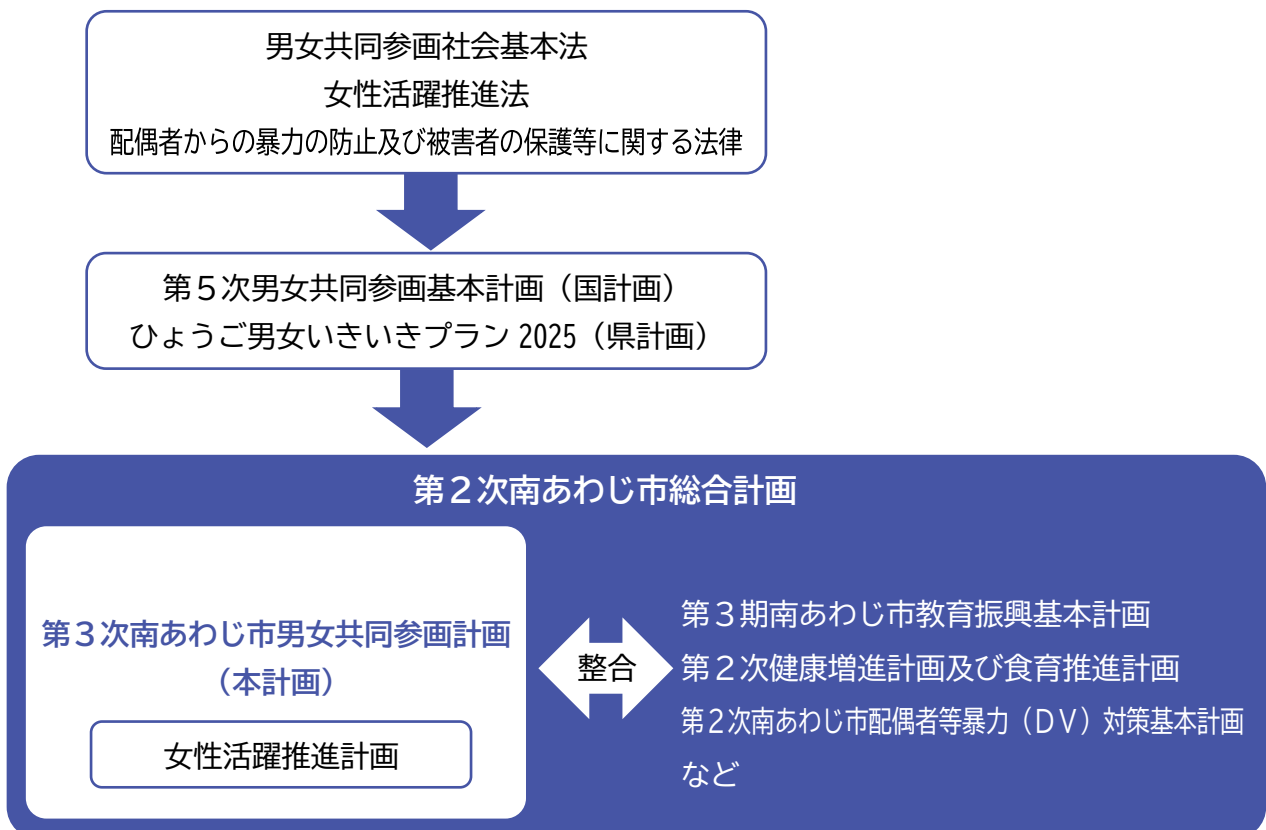
(1) 法的な位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく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市町村基本計画であり、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び「ひょうご男女いきいきプラン2025～女性に選ばれる活力ある兵庫を目指して～」を踏まえた計画です。

また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下、「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づく「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基本的な計画（市町村基本計画）」を含む計画であり、女性活躍推進法第6条第2項に基づく「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（市町村推進計画）」を包含しています。

(2) 本市の他計画との整合

本計画は、本市の上位計画である「第2次南あわじ市総合計画」に掲げる「男女共同参画の推進」に鑑み、「第3期南あわじ市教育振興基本計画」や「第2次健康増進計画及び食育推進計画」「第2次南あわじ市配偶者等暴力（DV）対策基本計画」等の本市が策定している他の個別計画との整合を図った上で、本市の男女共同参画を総合的に計画的に推進するための計画としています。



4 計画の期間

本計画の計画期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間です。なお、計画期間内であっても、社会情勢や市民ニーズの変化、施策の進捗状況も踏まえながら、見直しを含め、必要な対応を図ります。

平成 30年度 (2018)	令和 元年度 (2019)	令和 2年度 (2020)	令和 3年度 (2021)	令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)	令和 8年度 (2026)	令和 9年度 (2027)
第2次南あわじ市男女共同参画計画									
					第3次南あわじ市男女共同参画計画				

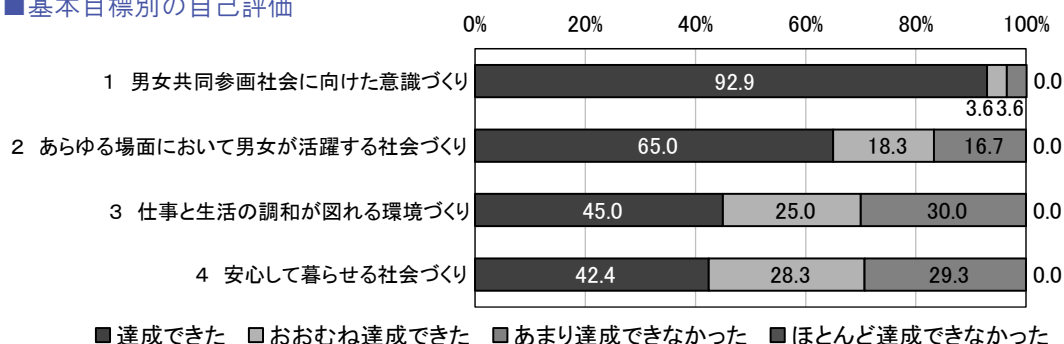
第2章 南あわじ市の男女共同参画をめぐる現状・課題

1 第2次計画の進捗評価

(1) 進捗評価

「第2次計画」の進捗評価を毎年度実施してきており、令和3年度の進捗評価は、すべての基本目標で「達成できた（「達成できた」と「おおむね達成できた」の合計）」が7割以上となりました。一方で、「基本目標3 仕事と生活の調和が図れる環境づくり」と「基本目標4 安心して暮らせる社会づくり」では、「達成できなかった（「あまり達成できなかった」と「ほとんど達成できなかった」の合計）」の占める割合が他の基本目標と比べて高くなっています。

■基本目標別の自己評価



資料：第2次南あわじ市男女共同参画計画に関する評価について

また、各施策別では、基本目標1「（1）男女共同参画に関心をもち、意識を育てよう」が16点満点中15.0点、「（2）教育を通じて学習・理解を進めよう」が16.0点、基本目標2あらゆる場面において男女が活躍する社会づくり「（3）防災・復興体制の確立に向けてみんなで議論を進めよう」が15.7点と高く、男女共同参画に係る関心や意識の醸成、防災面などの施策で高い達成度となりました。

一方で、基本目標2「（1）政策・方針決定過程への女性の意見を積極的に取り入れよう」では、審議会等への女性委員の登用や庁内の女性管理職数が十分でないことから11.0点であり、基本目標4「（2）暴力根絶と人権の尊重のための取り組みを進めよう」では、コロナ禍での街頭での啓発等が実施できなかったことから10.9点となったことから、今後も一層の取り組みが必要と考えられます。

■施策別の達成度

取り組み	達成度（点）
基本目標１ 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり	
（１）男女共同参画に関心をもち、意識を育てよう	15.0
（２）教育を通じて学習・理解を進めよう	16.0
基本目標２ あらゆる場面において男女が活躍する社会づくり	
（１）政策・方針決定過程への女性の意見を積極的に取り入れよう	11.0
（２）男女がともに活躍できる家庭・地域・職場をつくろう	13.7
（３）防災・復興体制の確立に向けてみんなで議論を進めよう	15.7
基本目標３ 仕事と生活の調和が図れる環境づくり	
（１）労働慣行を見直し、男女がともに働きやすい環境をつくろう	12.0
（２）ワーク・ライフ・バランスの普及・促進を図ろう	12.4
（３）農畜水産業等の第１次産業における男女共同参画を進めよう	13.0
基本目標４ 安心して暮らせる社会づくり	
（１）すべての人が安心して暮らせる環境をつくろう	13.6
（２）暴力根絶と人権の尊重のための取り組みを進めよう	10.9
（３）生涯にわたって健康な生活を送れるよう互いに理解しよう	12.5

※達成度は平成30～令和3年度までの達成状況を点数化し、合計したものの平均値。
達成度は16点満点で評価。

資料：第2次南あわじ市男女共同参画計画検証結果の報告

(2) 進捗評価のまとめ

基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

- ◎男女共同参画推進の啓発イベントの実施や、広報紙、ホームページでの情報提供、また、職員等への研修を実施し、意識づくりを進捗させました。
- ◎男女共同参画社会の実現の必要性への理解促進、意識づくりは、継続的に実施することが求められることから、引き続き、市民の理解促進等のための機会提供が必要かつ重要となります。

基本目標2 あらゆる場面において男女が活躍する社会づくり

- ◎防災・復興体制の面では、防災学習会や総合防災訓練に女性の視点を取り入れたことにより達成度が高くなっています。他方、就労等で時間がなく消防団の活動に参加できていない女性がいることも考えられ、今後より一層女性の消防団への参加を促進し、女性の視点を避難所運営や被災者への配慮に取り入れていく必要があります。
- ◎審議会等の政策・方針決定の場への女性の参画が進んでおらず、農村集落が多い本市では、農業に精通した男性が地域団体の役員となる傾向があり、地域づくり協議会では、委員の多くを自治会役員が占めているため、女性の割合が低くなっていることが考えられます。また、市役所の女性の管理職・監督職に占める女性の割合は低い状況が続いており、役割分担意識の解消や、女性のロールモデルに関する事例の提供を行うことが必要です。

基本目標3 仕事と生活の調和が図れる環境づくり

- ◎女性農業者を対象とした講演会を実施するとともに、農業活性化部会や人・農地プラン検討会に女性農業者のカテゴリーを設置しました。加えて、他地域での女性の漁業就業に関する取り組みを市内漁業協同組合に共有しました。その結果、他の取り組みと比較した中でも特に成果が上がり、人・農地プラン検討会の女性委員の構成率は38.0%と国の目標である3割を超え、漁業に従事する女性の割合は平成28年度の15.4%から令和3年度には16.1%に向上しています。
- ◎ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、休暇の取得率向上を働きかけ、働く人がそれぞれの状況に応じて多様な働き方を選択できるよう、事業所に呼びかけることが必要です。

基本目標4 安心して暮らせる社会づくり

- ◎子育て支援コンシェルジュを配置することで、出産前から育児期にわたる相談支援を実施し、子育ての悩みや不安の解消に努めました。地域の子育て支援事業の情報提供や相談・助言により育児負担の軽減を図りました。
- ◎DVについて、コロナ禍で街頭でのイベント等が開催できなかったことや連絡会議の開催ができなかったため、ウィズコロナ・アフターコロナでの啓発方法について検討していく必要があります。

資料：第2次南あわじ市男女共同参画計画検証結果の報告

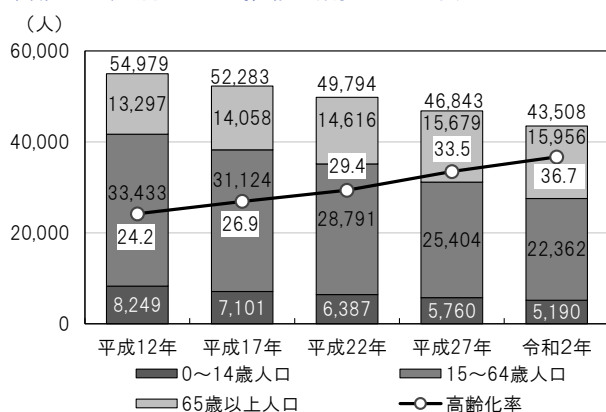
2 統計データからみる現状・課題

(1) 統計データからみえる現状

● 少子高齢化の進行、若者の転出超過

少子高齢化の進行に加えて、若者世代の社会減がみられ、進学や就学を理由とする市外への転出やその後の若者のリターン等が少ないことがうかがえます。

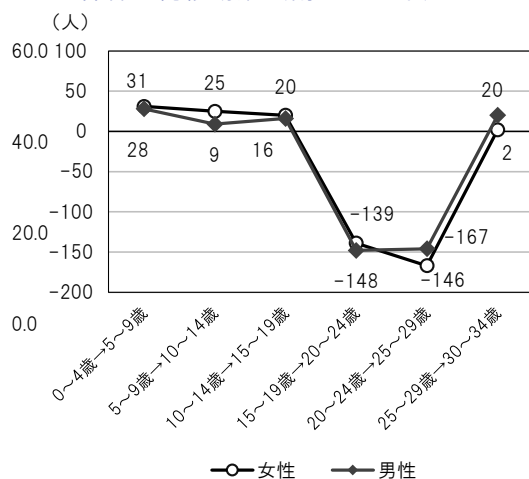
■ 年齢3区分別人口の推移（南あわじ市）



※総数は「不詳」を含むため、各年齢区分の人口の合計は異なる。

資料：国勢調査

■ 若者の純移動数（南あわじ市）

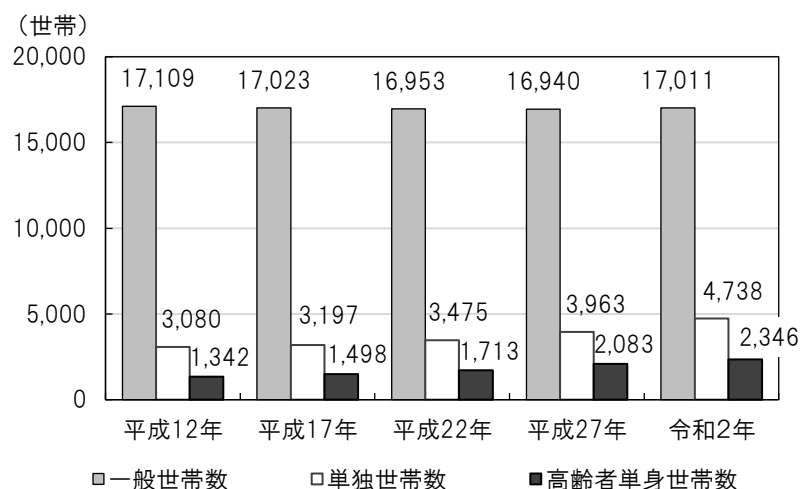


資料：国勢調査（平成27年、令和2年）

● 単独世帯数・高齢単身世帯数の増加

一般世帯数が横ばいで推移している一方で、単独世帯数は増加傾向となっており、特に高齢単身世帯数が増加しています。

■ 世帯数の推移（南あわじ市）



※総数には「不詳」を含めずに割合を算出。

※一般世帯数は、施設（寮・寄宿舎、病院・療養所、社会施設、自衛隊の営舎・艦船、矯正施設）等世帯以外を除く、単独世帯、核家族世帯、その他の世帯の総数。

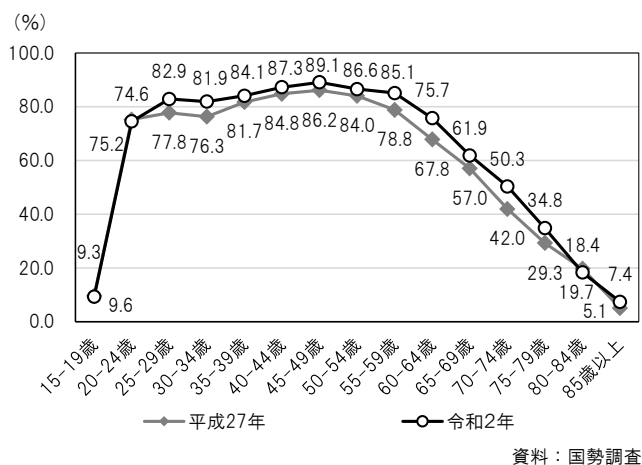
資料：国勢調査

●女性の労働力率は上昇、雇用形態における男女差は顕著

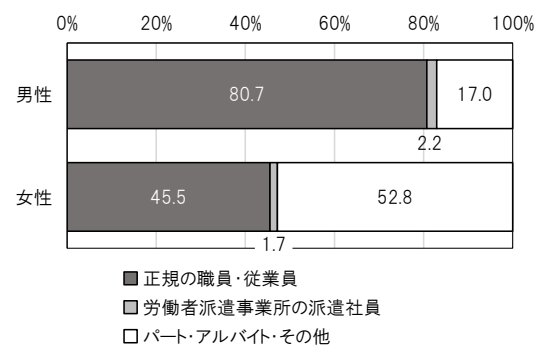
女性の年齢別労働力率は、15-19歳、80-84歳を除き、令和2年が平成27年を上回っており、結婚や出産を期に労働力率が低下し、育児が落ち着いた段階で回復するM字カーブも緩やかになっています。

一方で、雇用形態では、男性は正規雇用が約8割を占めているのに対し、女性では半分以上が非正規雇用となっており、男女間の格差が大きくなっています。

■女性の年齢別労働力率（南あわじ市）



■雇用形態（南あわじ市）



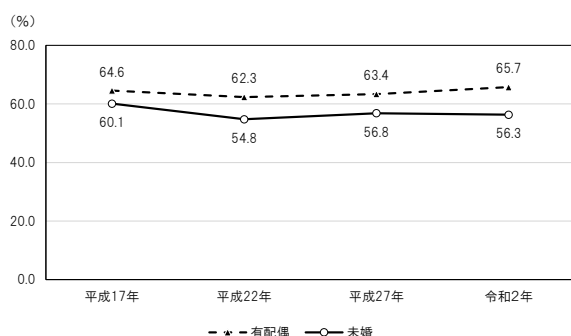
資料：国勢調査（令和2年）

●有配偶就業率は高い水準で推移

婚姻別就業率をみると、有配偶・未婚ともに南あわじ市が兵庫県を上回っており、働いている女性の割合が高いことがうかがえます。

■女性の婚姻別就業率の推移

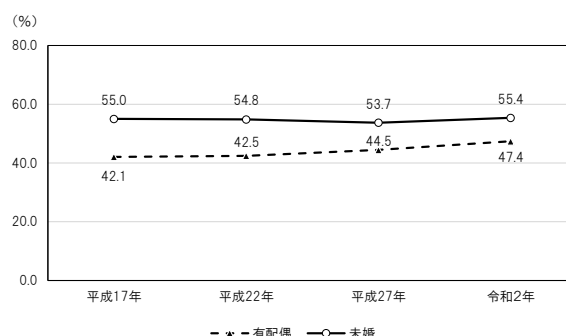
南あわじ市



※未婚には死別・離別を含まない。

資料：国勢調査

兵庫県



資料：国勢調査

●全体では第3次産業就業者の割合が高い一方で、農林業の従事者も多い

就業者割合を産業大分類でみると、男女ともに第3次産業就業者数の割合が最も高くなっています。また、就業者割合を産業小分類でみると、男女ともに農林業が最も高くなっています。

■【令和2年（2020年）】産業大分類別人口（南あわじ市）

	産業人口	
	男性	女性
総数	12,498 人	11,239 人
第1次産業就業者数	2,838 人 (22.7%)	2,378 人 (21.2%)
第2次産業就業者数	3,451 人 (27.6%)	1,411 人 (12.6%)
第3次産業就業者数	5,692 人 (45.5%)	6,996 人 (62.3%)
分類不能の産業	517 人 (4.1%)	454 人 (4.0%)

資料：国勢調査

■【令和2年（2020年）】産業小分類別人口(上位10件)（南あわじ市）

男性		女性	
農林業	2,524 人 (20.2%)	農林業	2,303 人 (20.5%)
製造業	2,235 人 (17.9%)	医療、福祉	2,104 人 (18.7%)
卸売業、小売業	1,503 人 (12.0%)	卸売業、小売業	1,756 人 (15.6%)
建設業	1,214 人 (9.7%)	製造業	1,162 人 (10.3%)
運輸業、郵便業	616 人 (4.9%)	宿泊業、飲食サービス業	867 人 (7.7%)
医療、福祉	593 人 (4.7%)	教育、学習支援業	533 人 (4.3%)
宿泊業、飲食サービス業	592 人 (4.7%)	生活関連サービス業、娯楽業	385 人 (3.1%)
サービス業（他に分類されないもの）	589 人 (4.7%)	サービス業（他に分類されないもの）	289 人 (2.3%)
公務（他に分類されるものを除く）	379 人 (3.0%)	金融業、保険業	253 人 (2.3%)
漁業	314 人 (2.5%)	建設業	249 人 (2.0%)

※サービス業（他に分類されないもの）：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、政治・経済・文化団体、宗教、外国公務。

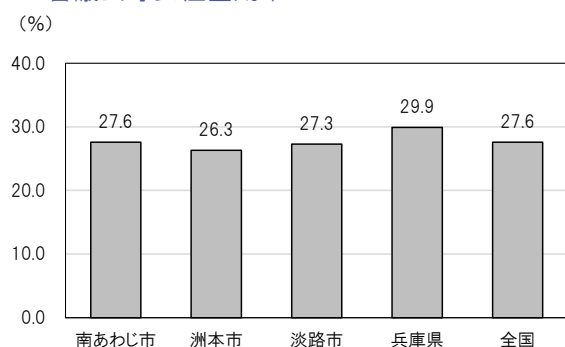
※公務（他に分類されるものを除く）：国家公務、地方公務

資料：国勢調査

●政策・方針決定の場への女性の参画は全国平均並み、自治会長に占める女性の割合は少ない傾向で推移

審議会に占める女性の割合は、兵庫県を下回っているものの全国平均並みとなっています。一方で、自治会長に占める女性の割合は低くなっており、地域における女性の活躍が十分に進んでいない状況がうかがえます。

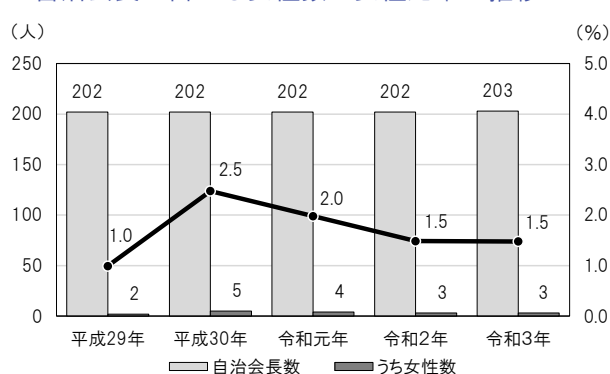
■審議会等女性登用率



資料：市町村女性参画状況見える化マップ、

都道府県別全国女性の参画マップ（令和3年）

■自治会長に占める女性数・女性比率の推移



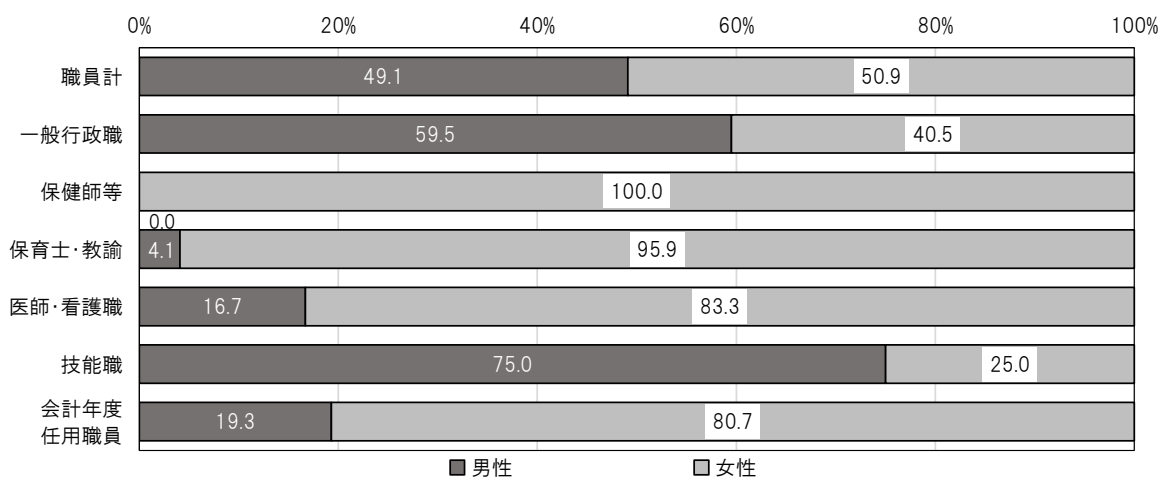
資料：南あわじ市

(2) 市役所内のデータからみえる現状

●職種によって男女の偏りがみられる

職員の合計における男女比には差がみられないものの、保健師等は全員が女性、保育士・教諭と会計年度任用職員においては大多数を女性が占めている一方で、一般行政職と技能職においては男性が6割以上となっています。

■市役所における職種別男女別職員数と男女比の推移



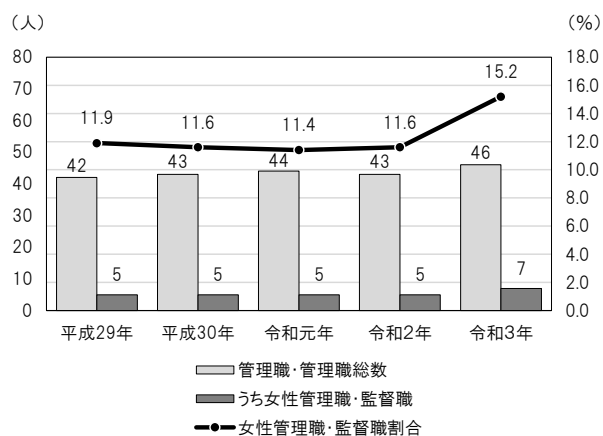
※職員計は会計年度任用職員を除いた職員の総数

資料：南あわじ市（令和3年）

●管理職・監督職に占める女性の割合は少ない傾向で推移

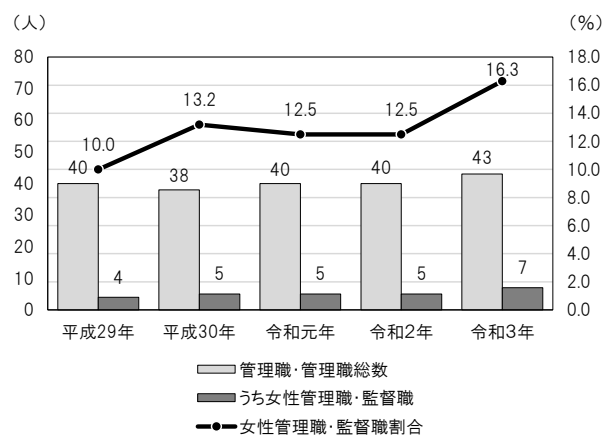
管理職・監督職に占める女性割合は、市役所全体と一般行政職のどちらともで少ない傾向推移しています。

■市役所全体における管理職・監督職に占める女性割合の推移



資料：南あわじ市

■一般行政職における管理職・監督職に占める女性割合の推移



資料：南あわじ市

●市役所全体、職種別で男女の給与に偏りがみられる

男女別平均給与をみると、市役所全体では、2万円程度男性が女性を上回っています。また、職種別では、女性のみしかいない保健師等を除いて、すべての職種で男性が女性を上回っています。医師・看護職については、男性は医師のみ、女性は看護職のみの平均となっていることから差額が大きく、男性が20万円程度上回っています。

■【令和4年（2022年）】市役所全体における男女別平均給与と差額

	男性	女性	差額（男性-女性）
平均給与	330,027 円	307,588 円	22,439 円

資料：南あわじ市

■【令和4年（2022年）】職種別男女別平均給与と差額

	男性	女性	差額（男性-女性）
一般行政職	329,977 円	318,991 円	10,986 円
保健師等		320,713 円	-320,713 円
保育士・教諭	313,967 円	282,187 円	31,780 円
医師・看護職	575,200 円	365,275 円	209,925 円
技能職	314,627 円	262,300 円	52,327 円

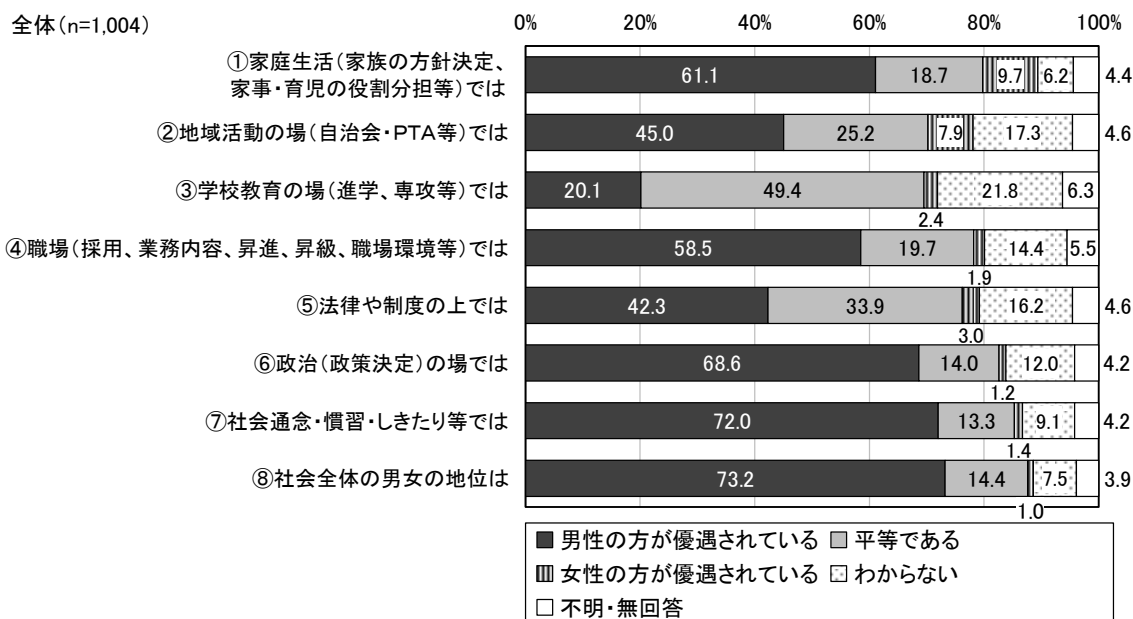
資料：南あわじ市

3 各種調査からみる現状・課題

（1）市民対象調査

日本の社会での男女の地位について、「男性の方が優遇されている」、「平等である」、「女性の方が優遇されている」で比較すると、〔③学校教育の場（進学、専攻等）では〕「平等である」が最も高く、それ以外の項目では「男性の方が優遇されている」が高くなっています。

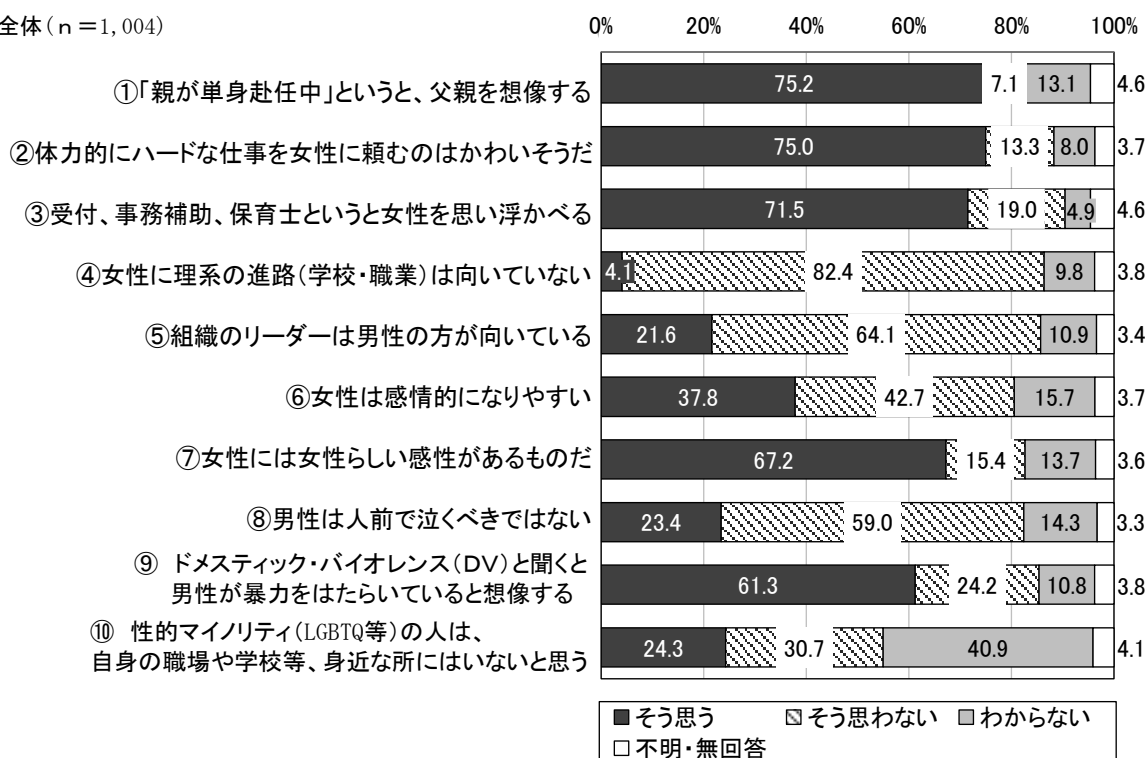
■現在、日本の社会での男女の地位は、どれにあてはまると思うか。



無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方では、〔①「親が単身赴任中」というと、父親を想像する〕〔②体力的にハードな仕事を女性に頼むのはかわいそうだ〕〔③受付、事務補助、保育士というと女性を思い浮かべる〕〔⑦女性には女性らしい感性があるものだ〕〔⑨ドメスティック・バイオレンス（DV）と聞くと男性が暴力をはたっていると想像する〕では「そう思う」が最も高く、〔④女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない〕〔⑤組織のリーダーは男性の方が向いている〕〔⑥女性は感情的になりやすい〕〔⑧男性は人前で泣くべきではない〕では「そう思わない」が最も高くなっています。〔⑩性的マイノリティ（LGBTQ等）の人は、自身の職場や学校等、身近な所にはいないと思う〕では「わからない」が最も高くなっています。

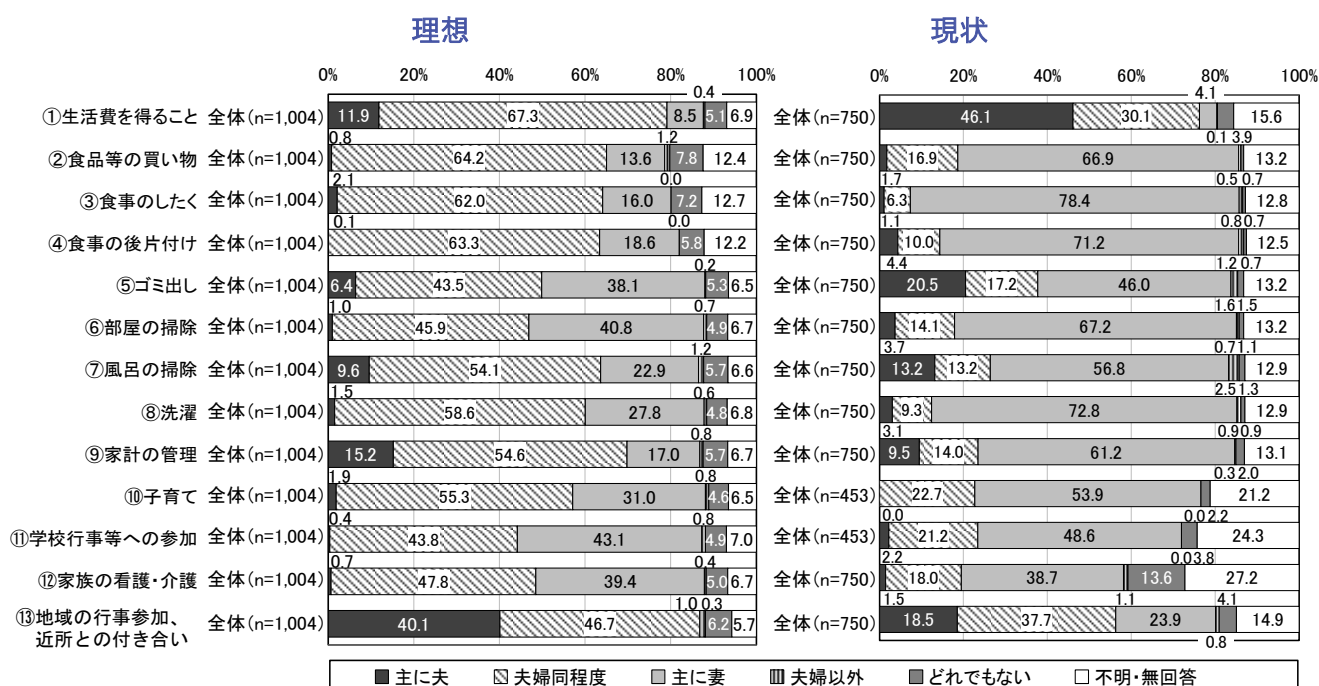
■無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方

全体（n=1,004）



日常生活における男女の役割分担についてみると、理想においてはすべての項目で「夫婦同程度」が最も高くなっています。現状においては〔①生活費を得ること〕では「主に夫」、〔⑬地域の行事参加、近所との付き合い〕では「夫婦同程度」、それ以外の項目では「主に妻」が最も高くなっています。

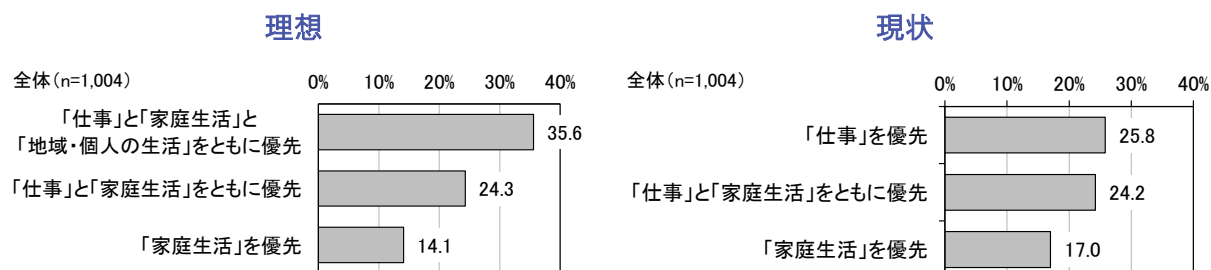
■日常生活における男女の役割分担



生活の中で優先したいこと（理想）についてみると、「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」が35.6%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が24.3%、「「家庭生活」を優先」が14.1%となっています。

優先していること（現状）についてみると、「「仕事」を優先」が25.8%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が24.2%、「「家庭生活」を優先」が17.0%となっています。

■生活の中で優先したいこと（上位3件）



配偶者からのDVについては、「自分が暴力を受けたことがある」が7.8%、「身近に経験した人がある」が13.9%となっています。

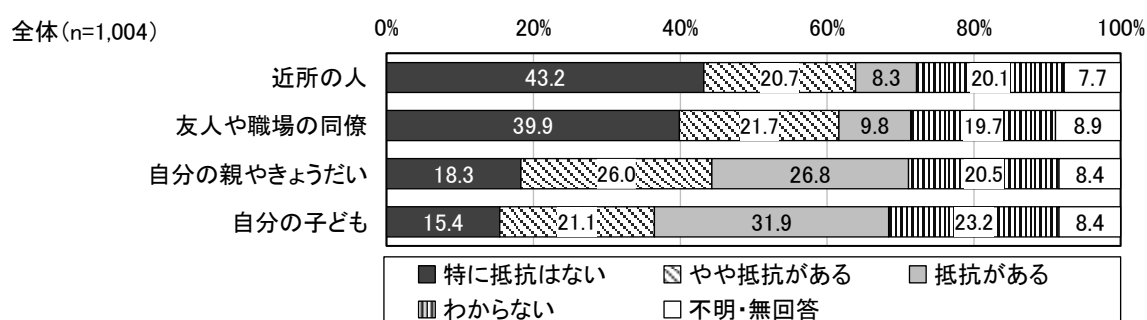
恋人からのデートDVについては、「自分が暴力を受けたことがある」が2.8%、「身近に経験した人がある」が5.1%となっています。

■配偶者からのDV・恋人からのデートDVに関する経験

	配偶者からのDV 全体（n=1,004）	恋人からのデートDV 全体（n=1,004）
自分が暴力を受けたことがある	7.8%	2.8%
身近に経験した人がある	13.9%	5.1%

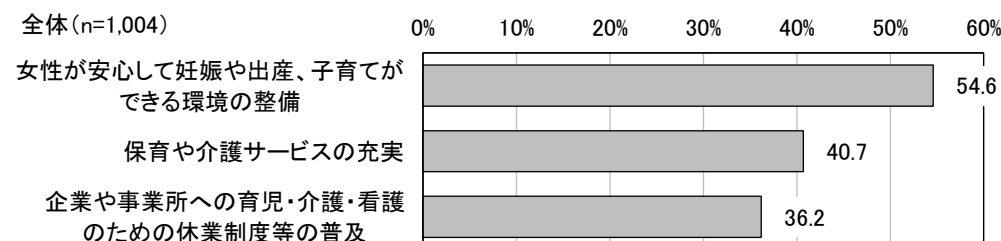
身近な人が性的マイノリティ（LGBTQ等）だとしたらどう思うかについてみると、「近所の人」「友人や職場の同僚」では「特に抵抗はない」、「自分の親やきょうだい」「自分の子ども」では「抵抗がある」が最も高くなっています。

■身近な人が性的マイノリティ（LGBTQ等）だとしたらどう思うか



男女共同参画推進のために必要なことについてみると、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」が54.6%と最も高く、次いで「保育や介護サービスの充実」が40.7%、「企業や事業所への育児・介護・看護のための休業制度等の普及」が36.2%となっています。

■男女共同参画推進のために必要なこと（上位3件）

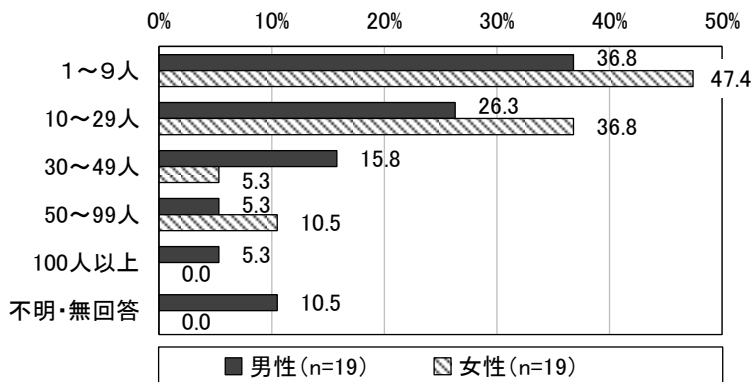


(2) 事業所調査

正規従業員についてみると、男性では「1～9人」が36.8%（7件）と最も高く、次いで「10～29人」が26.3%（5件）、「30～49人」が15.8%（3件）となっています。

女性では「1～9人」が47.4%（9件）と最も高く、次いで「10～29人」が36.8%（7件）、「50～99人」が10.5%（2件）となっています。

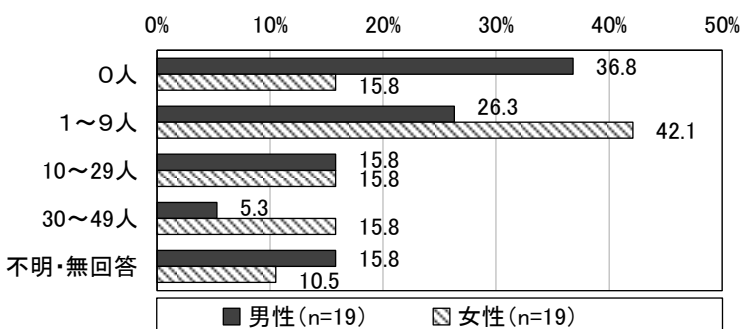
■正規従業員の状況



非正規従業員についてみると、男性では「0人」が36.8%（7件）と最も高く、次いで「1～9人」が26.3%（5件）、「10～29人」が15.8%（3件）となっています。

女性では「1～9人」が42.1%（8件）と最も高く、次いで「0人」「10～29人」「30～49人」が15.8%（3件）となっています。

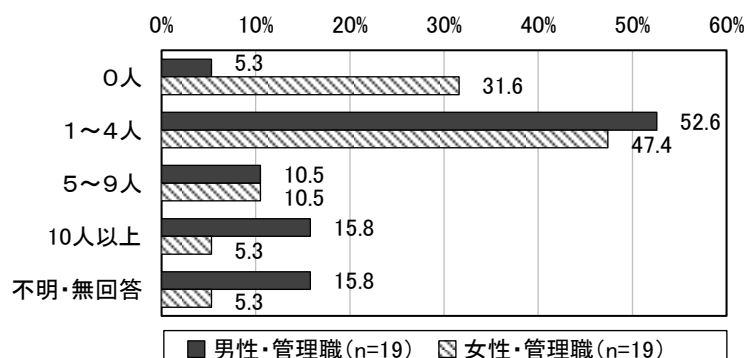
■非正規従業員の状況



管理職についてみると、男性では「1～4人」が52.6%（10件）と最も高く、次いで「10人以上」が15.8%（3件）、「5～9人」が10.5%（2件）となっています。

女性では「1～4人」が47.4%（9件）と最も高く、次いで「0人」が31.6%（6件）、「5～9人」が10.5%（2件）となっています。

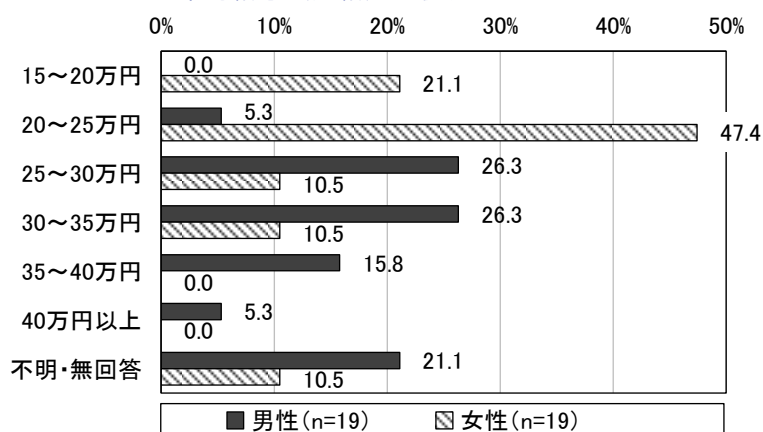
■管理職の状況



おおよその平均給与（月給）についてみると、男性では「25～30万円」「30～35万円」が26.3%（5件）と最も高く、次いで「35～40万円」が15.8%（3件）、「20～25万円」「40万円以上」が5.3%（1件）となっています。

女性では「20～25万円」が47.4%（9件）と最も高く、次いで「15～20万円」が21.1%（4件）、「25～30万円」「30～35万円」が10.5%（2件）となっています。

■おおよその平均給与（月給）の状況



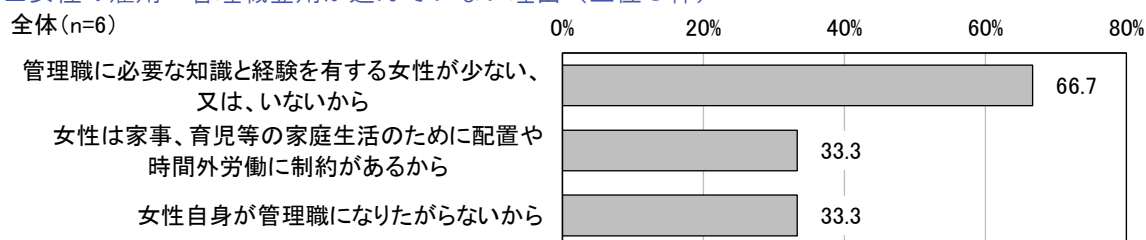
ハラスメント対策についてみると、「特に対策を講じていない」が〔セクシャル・ハラスメント〕、〔パワー・ハラスメント〕では26.3%、〔マタニティ・ハラスメント〕では31.6%となっています。

■セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント対策について

	セクシャル・ハラスメント (n=19)	パワー・ハラスメント (n=19)	マタニティ・ハラスメント (n=19)
特に対策を講じていない	26.3%	26.3%	31.6%

女性の雇用・管理職登用が進んでいない理由についてみると、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、又は、いないから」が66.7%（4件）と最も高く、次いで「女性は家事、育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」「女性自身が管理職になりたがらないから」が33.3%（2件）となっています。

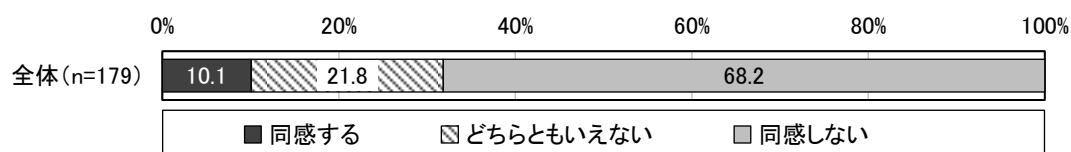
■女性の雇用・管理職登用が進んでいない理由（上位3件）



（3）高校3年生調査

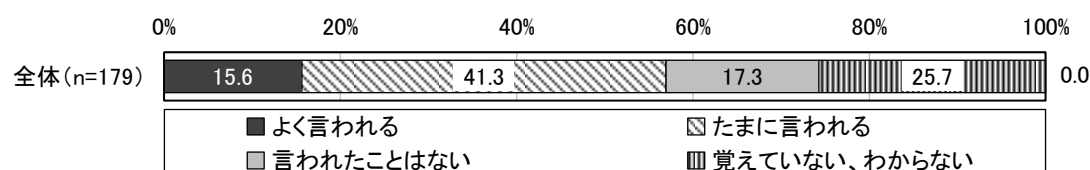
「男は仕事、女は家事・育児」という考え方についてみると、「同感しない」が68.2%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が21.8%、「同感する」が10.1%となっています。

■「男は仕事、女は家事・育児」という考え方についてどう思うか



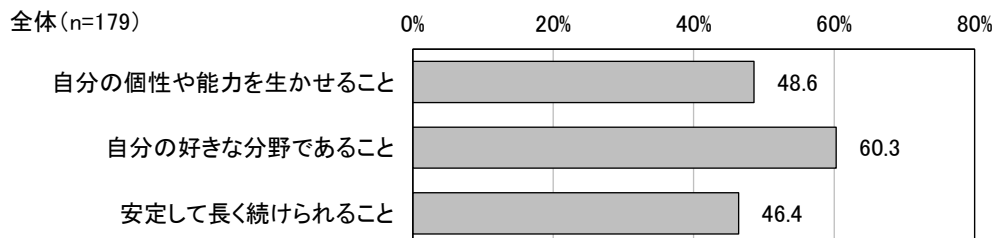
「男の子だから、女の子だから、〇〇しなさい」と言われたことがあるかについてみると、「たまに言われる」が41.3%と最も高く、次いで「覚えていない、わからない」が25.7%、「言われたことはない」が17.3%となっています。

■「男の子だから、女の子だから、〇〇しなさい」と言われたことがあるか



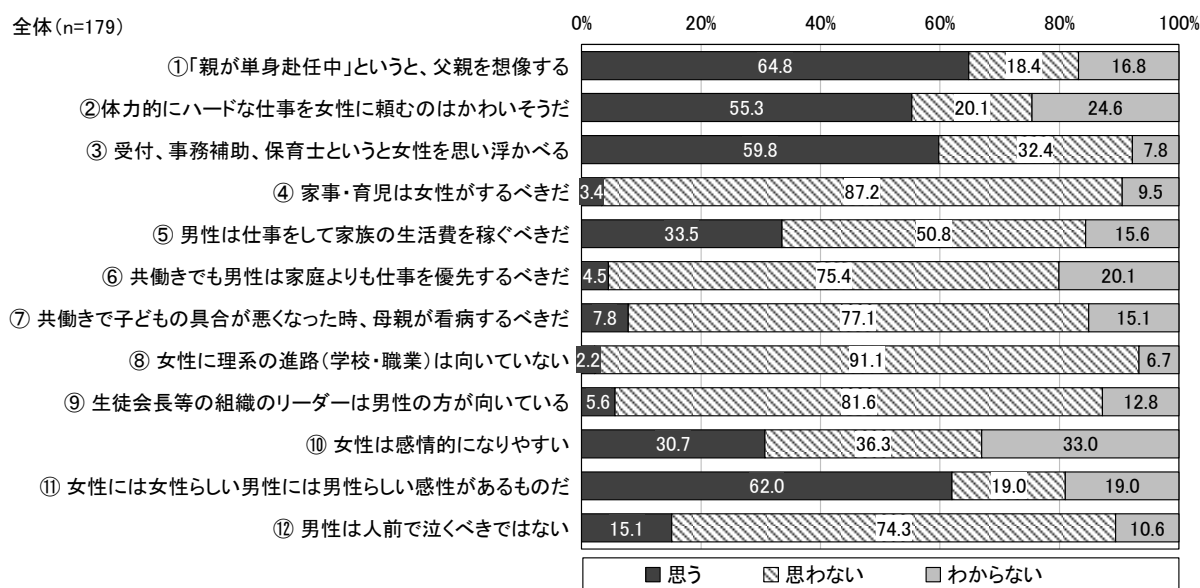
将来、どのようなことを重視して職業や仕事を選びたいと思うかについてみると、「自分の好きな分野であること」が60.3%と最も高く、次いで「自分の個性や能力を生かせること」が48.6%、「安定して長く続けられること」が46.4%となっています。

■将来、どのようなことを重視して職業や仕事を選びたいと思うか



無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方では、〔①「親が単身赴任中」というと、父親を想像する〕〔②体力的にハードな仕事を女性に頼むのはかわいそうだ〕〔③受付、事務補助、保育士というと女性を思い浮かべる〕〔⑪女性には女性らしい感性があるものだ〕では「思う」が最も高く、それ以外の項目では「思わない」が最も高くなっています。

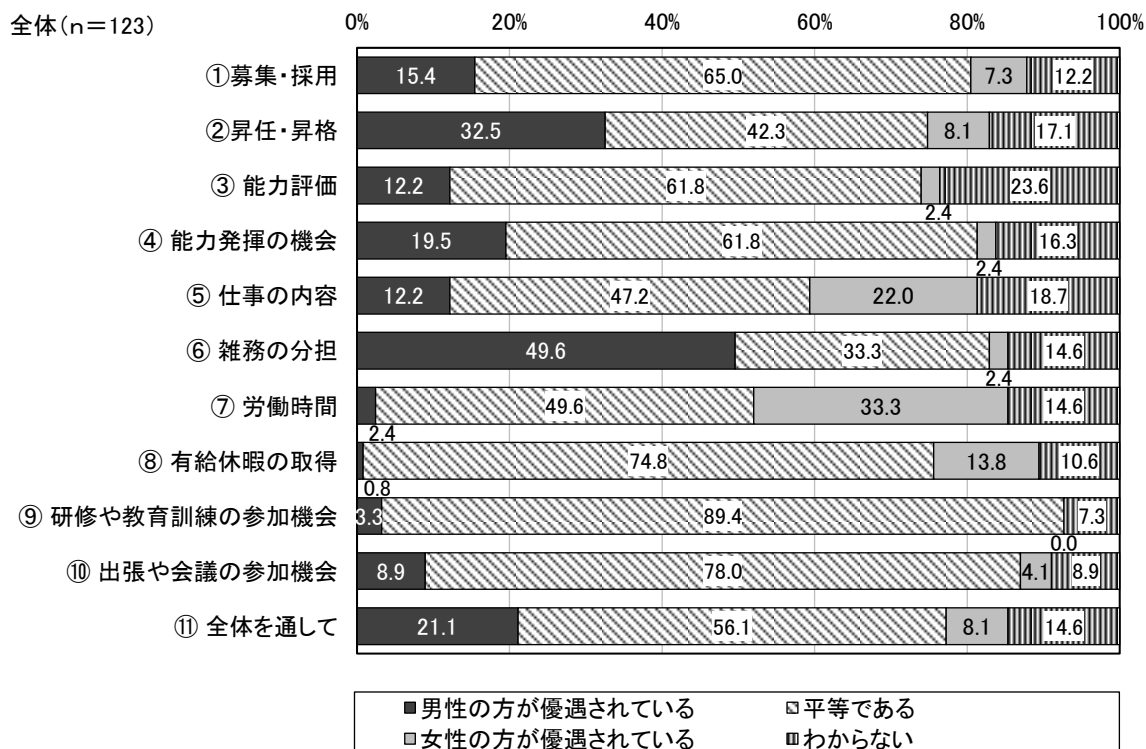
■無意識の思い込みを確認するための各項目に対する考え方



(4) 市役所職員調査

今の職場において男女共同参画は進んでいると思うかについて、「男性の方が優遇されている」、「平等である」、「女性の方が優遇されている」で比較すると、〔⑥雑務の分担〕では「男性の方が優遇されている」が最も高く、それ以外の項目では「平等である」が最も高くなっています。また、〔⑤仕事の内容〕〔⑦労働時間〕〔⑧有給休暇の取得〕では「女性の方が優遇されている」が「男性の方が優遇されている」を上回っています。

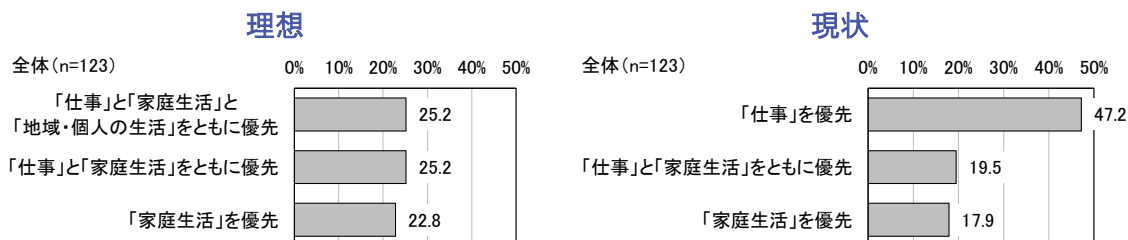
■今の職場において男女共同参画は進んでいると思うか



生活の中で優先したいこと（理想）についてみると、「「仕事」と「家庭生活」とをともに優先」「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とをともに優先」が25.2%と最も高く、次いで「「家庭生活」を優先」が22.8%となっています。

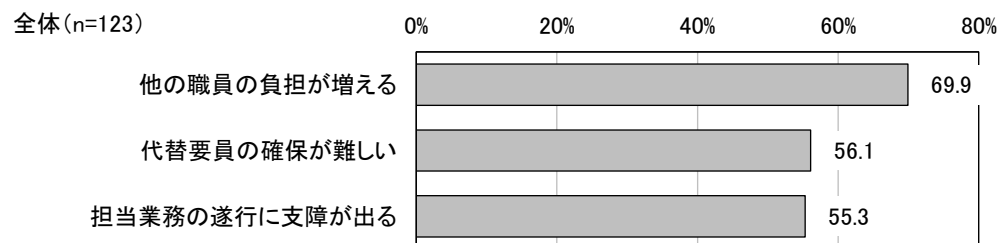
現状についてみると、「「仕事」を優先」が47.2%と最も高く、次いで「「仕事」と「家庭生活」とをともに優先」が19.5%、「「家庭生活」を優先」が17.9%となっています。

■生活の中で優先したいこと（上位3件）



育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となることについてみると、「他の職員の負担が増える」が69.9%と最も高く、次いで「代替要員の確保が難しい」が56.1%、「担当業務の遂行に支障が出る」が55.3%となっています。

■育児休業・介護休業制度を利用しようとする上で、支障となること（上位3件）



4 計画の重点課題

統計データ・アンケート調査結果等を踏まえて生活のシーン別に課題を分類します。

職場

- ◆性別による雇用形態や平均給与、役職等の格差
- ◆仕事優先のライフスタイル
- ◆男性の育児休暇、介護休暇等の制度活用の浸透不足
- ◆特定の職種における性別によるイメージの固定化
- ◆職場におけるハラスメント対策の不徹底

地域

- ◆意思決定の場における女性の意見の反映や参画の不足
- ◆地域における男性優遇意識の固定化
- ◆若い世代からの性別役割分担意識の定着
- ◆子育て・就労環境の魅力不足による若者の転出超過
- ◆高齢単身世帯の増加

家庭

- ◆家事・育児・介護等への男性の参画不足
- ◆家庭の役割分担における理想と現実の乖離
- ◆DVやデートDV問題の発生

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

すべての人が、もっともっと活躍するまちへ

～多様性を認め合い、できることから着実に～

<考え方>

○本市における男女共同参画は、これまでの継続的な普及啓発事業等の取り組みにより、その重要性や必要性の認知等も図られ、一步一步、着実に進展してきています。

○しかしながら、職場や地域等での社会生活の中では、「男性の方が優遇されている」と感じる人が多いことや、「家事・育児」、「家族の介護・看護」等の家庭生活では、「夫婦同程度で分担」を理想とするものの、現実には、ほとんどを「妻」が担っているとした実態が見られます。

○こうした背景には、いわゆる「性別役割分担」が無意識に又は意識的に存在していると考えられ、「社会で活躍したい」等の想いに対し、「あきらめ」を生じさせてしまうことが懸念されるなど、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた着実な取り組みが求められる状況にあります。

○今後の展開では、社会生活での態様が家庭生活に影響を及ぼすとの視点により、職場や地域等での社会生活の場面を中心に、「性別に捉われず誰もが活躍できる」「なりたい自分になれる」よう、そのために「すべきこと」「できること」から市民一人ひとりが意識的に取り組んでいくことが必要かつ重要になります。

○このため、本計画（5年間）は、『すべての人が、もっともっと活躍するまちへ』を基本理念として、「性別を含めた様々な多様性をさらに認め合うことの重要性を全世代で共有」しながら、社会生活での男女共同参画をより進めるため、本市が一丸となって『できること』から着実に取り組み、その先の男女共同参画社会の実現へ前進を図ります。

2 基本目標

男女に加えて、性的マイノリティの人も含めたすべての人が性別に関わらず自分の特性を活かして活躍できる社会を実現するために以下の基本目標を定めます。

基本目標1 誰もが自分らしく働き活躍できる

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、雇用者と事業者の双方に対して、介護や育児と両立できる職場環境の整備や休暇の取得等について啓発を行います。

また、職場における雇用形態や給与、昇進等の待遇面でのジェンダー格差を是正するために、事業者に就労や雇用におけるジェンダー平等や適切な人事評価を促します。加えて、雇用者が性別に関わらず、自分の特性等に基づいて職業を選択できるよう、性差によらないキャリア教育を実施するとともに、実際に活躍している女性のロールモデルを発信します。

さらに、性別に関わらず安心して働くことのできる環境を実現するために、事業者に対し、ハラスメント対策の実施を呼びかけます。

基本目標2 誰もが地域で生き生きと活躍できる

時代の変化とともに多様化する価値観や生き方に対応するために性別に関わらず互いを認め合うことのできる意識づくりに取り組みます。

男女の意見が平等に地域活動の場に反映されるよう、性別役割分担意識の解消に加えて、地域団体への女性の参画を推進します。

加えて、困難を抱えた人が自分らしく生活できる環境をつくるために、地域ぐるみで見守り・支え合いの体制を構築するとともに、一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を送ることができるように、出産や育児、健康づくりに関する支援を行います。

基本目標3 互いを認め合い、より暮らしやすい毎日に向けて

子ども世代から性別に捉われることのない価値観を身に付けられるよう、学校教育や社会教育の学びを活かしながら、家族がジェンダー平等のモデルとして家庭における役割分担を見直すことができるよう啓発を行います。また、年齢・性別に関わらず、自立した生活を送ることができるよう、生活力の向上に向けた支援や啓発を行います。さらに、DV等の暴力の根絶をめざし、引き続き相談等の支援を実施するとともに、情報発信を行い、当事者や周りの人々の気づきを促します。

3 計画の体系

基本目標	基本施策
基本目標1 誰もが自分らしく働き活躍できる	(1) 誰もが働きやすく、活躍できる職場づくり ①ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくり ②一人ひとりの能力に応じた評価・人材登用の推進 ③ハラスメント防止対策の推進 ④多様な性についての正しい理解 (2) 誰もがなりたい自分になるためにチャレンジできる環境づくり ①女性のチャレンジの推進 ②若者のチャレンジの推進 ③高齢者のチャレンジの推進
基本目標2 誰もが地域で生き生きと活躍できる	(1) 多様な生き方・価値観を尊重できる意識づくり ①男女共同参画について学ぶ機会の提供 ②学校における男女共同参画の推進 ③多様な性についての正しい理解 (2) 誰もが参画できる地域づくり ①政策決定の場への女性登用の促進 ②男女共同参画による地域活動の推進 ③男女共同参画による防災対策の推進 (3) 互いに協力し、支え合う地域づくり ①子育て世帯への支援 ②ひとり親家庭への支援 ③高齢者の生活への支援 ④生涯を通じた健康づくり
基本目標3 互いを認め合い、より暮らしやすい毎日に向けて	(1) 互いを認め合い、助け合う家庭づくり ①多様な家庭への理解促進 ②男性の家事・育児・介護への参画促進 (2) ドメスティック・バイオレンス（DV）の根絶 ①暴力を根絶し、人権侵害を許さないための啓発 ②相談機能や自立支援の充実

第4章 計画の内容

総合的な目標値

社会全体で、性別に関わらずすべての人が平等であると感じる市民の割合

現状		令和9(2027)年度	
全体	14.4%	全体	50%以上
男性	21.8%	男性	50%以上
女性	10.1%	女性	50%以上

基本目標1 誰もが自分らしく働き活躍できる

【目標値】

働きやすい職場づくりのために事業所が制度を導入するなどの対策に取り組んでいる

区分	現状	令和9(2027)年度
有休取得制度や育児・介護休暇制度など働きやすい職場づくり	78.9%	100%
セクシャル・ハラスメント対策 パワー・ハラスメント対策	73.7%	
マタニティ・ハラスメント対策	68.4%	

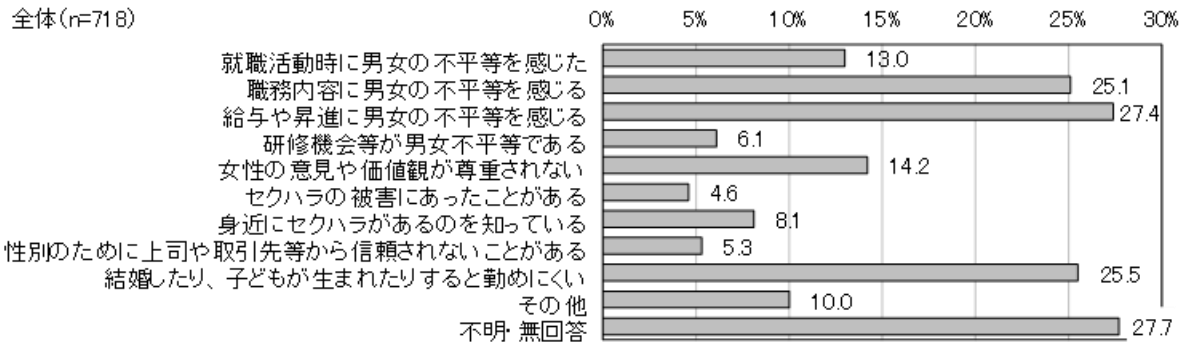
基本施策（1）誰もが働きやすく、活躍できる職場づくり

市民意識調査では、職業・職場をどう思うかについては、「給与や昇進に男女の不平等を感じる」「結婚したり、子どもが生まれたりすると勤めにくい」「職務内容に男女の不平等を感じる」が高くなっており、女性が活躍できる職業・職場に必要なこととして、「男性も女性も育児・介護が両立しやすい職場の支援制度が整っていること」が最も高くなっています。今後、女性や性的マイノリティ等の個人の特性等を活かして働くことができるようにするためには、その人の特性を尊重しつつ、性別に関わらず適切に評価され、活躍できる職場環境をつくることが大切です。

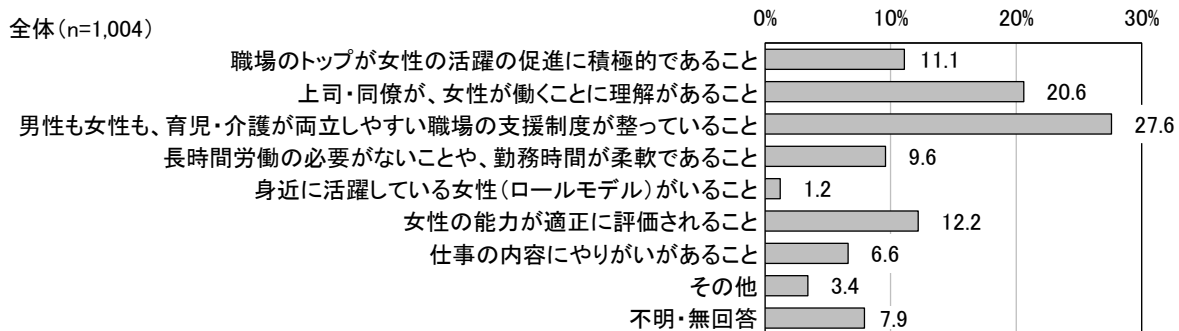
そのため、働く人の人権を守り、誰もが意欲を維持しながら働くことのできる職場の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進やハラスメントの防止、多様な性についての正しい理解促進に向け積極的な啓発に取り組めます。

現状

■職業・職場をどう思うか（市民意識調査）



■職業・職場を女性が活躍できる環境にするために必要だと思うこと（市民意識調査）



施策

①ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり

事業・取り組み	事業の概要	担当課
仕事と生活の調和を実現することの必要性についての啓発	仕事の充実感と生活の充実感を育み、メリハリのあ る働き方を実現するために、市職員にワーク・ライ フ・バランスの意義を啓発し、年次休暇・特別休暇の 取得を促すとともに毎週水曜日の定時退庁を徹底しま す。	総務課
ワーク・ライフ・バ ランスの周知徹底	国や県と連携し、市内事業者や雇用者に対し、ワー ク・ライフ・バランスの重要性について周知します。	商工観光課
市内事業所の優良事 例の周知	ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、職場環 境の改善に取り組んでいる市内事業所の取り組み事例 を周知します。また、相談・実践支援・企業顕彰等 を行っている「ひょうご仕事と生活センター」の情報を 提供します。	商工観光課 子育てゆめるん課
育児休暇等の取得に 向けた職場の意識づ	育児や介護に男性が積極的に携わり、男性自身の家 庭生活の充実や家庭における平等な役割分担が実現で	総務課 商工観光課

くり	きるよう、市役所が率先して男性の育児・介護休暇の取得を推進します。加えて、育児休暇を取得した男性等を広報紙等で紹介するとともに、業務における適正な役割分担や育児休暇の対象となった人へのフォロー、育児休暇制度についての周知に取り組むことにより育児休暇を取得しやすい環境をつくります。また、市内の事業者に対して、市役所の取り組みや、関連する制度について情報提供を行います。	子育てゆめるん課
再就職希望者への支援の実施	出産や育児等により離職した再就職希望者が、自分にあった仕事に就くことができるよう、再就職に向けた支援を行います。	商工観光課 子育てゆめるん課
官民連携による子育て環境の整備	子育てに関する課題の共有、先進事例の調査や情報交換を行うとともに今後の取り組みを提案し協議する共同体（コンソーシアム）において、民間事業所と連携しながら、子育てに優しい職場環境づくりに取り組みます。	子育てゆめるん課

②一人ひとりの能力に応じた評価・人材登用の推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
雇用の場における男女の平等な機会と待遇の確保に向けた啓発	職場において、性別に関わらず均等な機会と待遇を確保できるよう、労働に関する法制度の周知や性別役割分担意識の解消に向けた情報などについて、市の広報媒体を活用し、広く発信します。	商工観光課
職場での適切な能力評価・人材登用にに向けた経営者への啓発	中小企業の経営層を対象に、女性の管理職登用やキャリア形成、人材育成に関する講演や研修を紹介し、参加を呼びかけます。 また、市内の企業・事業所の取り組み内容を紹介します。	商工観光課 子育てゆめるん課

③ハラスメント防止対策の推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
職員に対する啓発・研修を通じたハラスメントの防止	ハラスメントのない安心して働くことができる職場づくりに向けて、安全衛生委員会の相談窓口で職員のハラスメントに関する相談を受け付けます。また、ハラスメントに関する研修や啓発を行います。	総務課

④多様な性についての正しい理解

事業・取り組み	事業の概要	担当課
職場での多様な性に関する情報の提供	市内事業所に対し、性的マイノリティへの配慮に関する取り組みや社内規定についての事例・情報を提供します。	ふるさと創生課

KPI

市役所	令和3（2021）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
育児休業（パパ育休）の取得率	18.2%	100%

南あわじ市	令和3（2021）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
子育てコンソーシアムが行 う勉強会・研修会の参加事 業者数	0社	50社

基本施策（２）誰もがなりたい自分になるためにチャレンジできる環境づくり

市民意識調査及び市役所職員意識調査においては、職場における男女の地位や雑務の分担について、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」の割合が高くなっており、性別に関わりなく、個人の能力や適性に応じた職務の分担や評価が行われる職場環境を実現することが大切です。

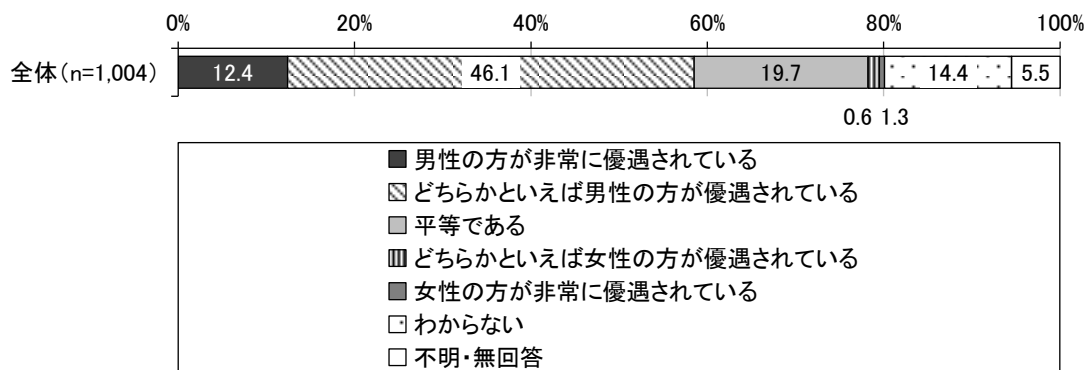
そのため、性別等による特性やひとり親家庭、単身高齢者等の個人の抱える事情に応じて、働くことのできる環境を整えます。

特に、女性や次世代を担う若者が性別によって職業を制限される、又は自らあきらめることなく、誰もがいきいきと活躍できるよう、家庭や学校教育の場、多様な主体による情報発信を通じて、市民の意識づくりに取り組みます。

現状

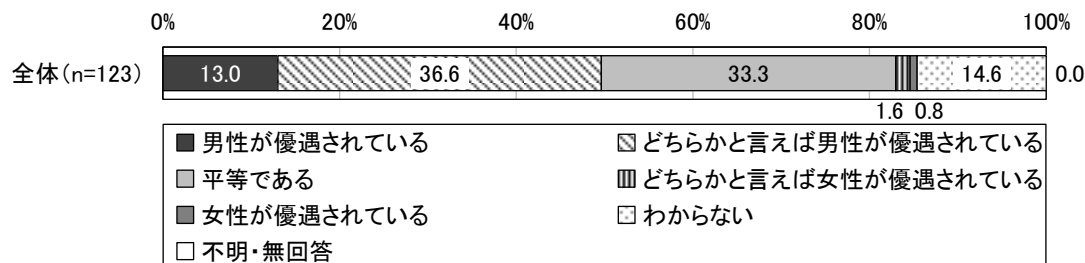
■現在、日本の社会での男女の地位は、どれにあてはまると思うか。

職場（採用、業務内容、昇進、昇級、職場環境等）について（市民意識調査）



■あなたは今の職場において男女共同参画は進んでいると思うか。

雑務の分担について（市役所職員調査）



施策

①女性のチャレンジの推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
女性農業者を対象とした講演会の開催による意識改革	全国で活躍する女性農業者による講演会や交流会を開催し、女性農業者が地域の会合やイベントに積極的に参加する意識を醸成します。	農林振興課
市内で活躍する女性の紹介を通じた意識づくり	性別に関わらず、誰もが活躍していくための意識を醸成するために、仕事と生活をともに充実させている女性等の事例を周知します。	商工観光課 子育てゆめるん課
女性の新しいチャレンジの推進	再就職や起業、地域活動等の新たなチャレンジをめざす女性や、働き方やライフプランについて考えたい女性を対象に、専門家による相談会を実施します。	ふるさと創生課
農政に関する会議等への参画による多様な意見の集約	農業活性化部会や地域計画における協議の場等において、地域農業の活性化に年代・性別を問わず多様な人の意見を取り入れられるよう努めます。	農林振興課
若者世代への講演を通じた女性農業者の発信力強化	若者世代に対し、女性が農業において重要な役割を果たしていることを伝えるとともに、女性農業者が地域社会に貢献する機会として、学生や若手就農希望者への講演会等を開催します。	
漁業就業希望者に関する支援	性別や年齢に関わらず、漁業に興味を持つ人に、漁業協同組合関係団体と連携しながら漁業体験の場を提供します。	水産振興課

②若者のチャレンジの推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
就職希望者への情報提供の充実	ハローワーク等の関係機関と連携を図り、就職を希望している人に対し、雇用や労働に関する情報を提供します。	商工観光課
若者の就労に関する支援	淡路地域人材確保協議会と連携し、島内企業の若者労働力の確保や地域定着に向け、雇用や労働に関する説明会を行います。 また、就職に悩みをもつ若者とその保護者に対し、関係機関とともに就労相談会を実施します。	
起業に関する支援	市民の起業への関心を高めるとともに、起業を考えている人が必要な情報を得られるよう、国・県・商工会をはじめとした関係機関からの起業支援に関する情報を周知します。 さらに、起業希望者が創業できるよう、必要な知識習得のための個別相談やセミナーを実施するなど、関係機関と連携した起業支援を行います。	

③高齢者のチャレンジの推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
高齢者の就業やボランティア活動の促進	高齢者が「支える側に立つ人」として地域社会に参画し、生きがいを持って生活できるよう、高齢者等元気活躍推進事業を推進します。 また、シルバー人材センターへの会員加入の呼びかけを行うなど、就労の促進を行います。	市民協働課 長寿・保険課

KPI

市役所	令和4（2022）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
管理職に占める女性の割合	16.7%	26.0%

南あわじ市	令和2（2020）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
仕事と家庭を両立している 女性を広報紙等で紹介	0回／年	2回／年
起業支援策を活用した起業 者数	17者	20者
新規就労した高齢者数	61人	127人

基本目標 2 誰もが地域で生き生きと活躍できる

【目標値】

地域において性別役割分担意識を持たない

地域活動の場（自治会・PTA等）で平等であると感じる市民の割合

現状	令和9(2027)年度
全体 25.2%	全体 50%以上
男性 29.7%	男性 50%以上
女性 23.1%	女性 50%以上

若い世代が性別役割分担意識を持たない

男は仕事、女は家事・育児という考え方について同感しない高校3年生の割合

現状	令和9(2027)年度
全体 90.0%	全体 100%
男性 84.5%	男性 100%
女性 94.6%	女性 100%

基本施策（1）多様な生き方・価値観を尊重できる意識づくり

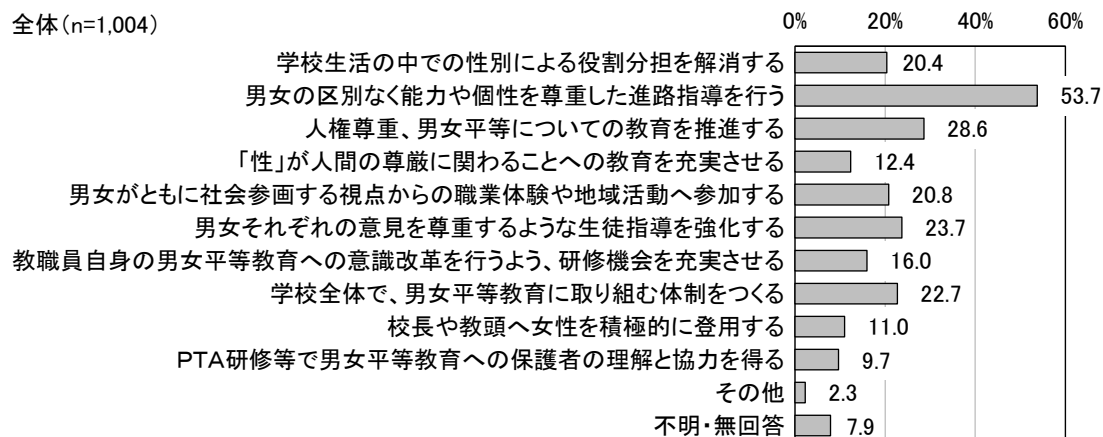
市民意識調査において、学校教育の場で男女平等を進めるために必要なことについてみると、「男女の区別なく能力や個性を尊重した進路指導を行う」が最も高くなっています。また、高校3年生調査においても、職業や仕事についての性別役割分担意識があることがうかがえます。

性の在り方や生き方、価値観が多様化する昨今において、性別に関わらず誰もが自己実現を図り、いきいきと暮らすことのできる社会をつくっていくためには、子どもから高齢者までの本市の住民の誰もが多様な生き方・価値観を認め、尊重できる意識を持つことが必要です。

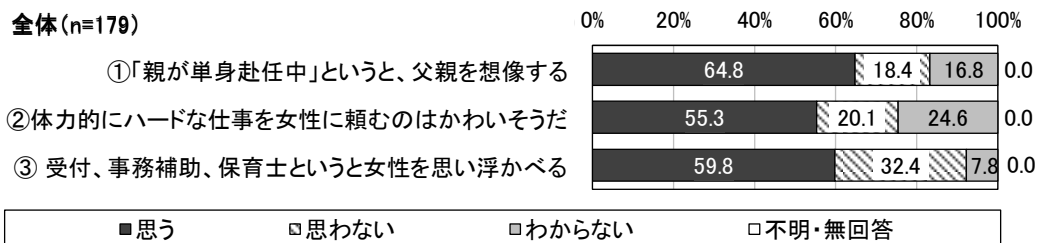
そのため、その人個人を尊重する価値観を身に付けるための指導を行うとともに、新たな情報発信手段を通じて、より多くの市民に様々な生き方や価値観に関する情報を提供します。

現状

■学校教育の場で男女平等を進めるために必要なこと（市民意識調査）



■各項目について、どう思うか（高校3年生調査）



施策

①男女共同参画について学ぶ機会の提供

事業・取り組み	事業の概要	担当課
セミナーや講演会の開催を通じた意識づくり	男女共同参画に関するセミナーや講演会を開催し、市民の男女共同参画への理解を深めます。	ふるさと創生課
ジェンダー平等の意識を醸成するための学習機会の提供	市民向けの人権学習会や各地区の公民館での学習会を通じて、性別に関わりなく活躍できる社会をめざすための意識醸成を図ります。	社会教育課
男女共同参画に関する積極的な広報・啓発	本市のみならず、国や県が実施する講座や研修、相談会等の男女共同参画に関する情報について、市の広報媒体を活用し、広く市民に発信します。	ふるさと創生課

②学校における男女共同参画の推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
男女共同参画の視点に立った学校教育の実施	男女共同参画の視点に立った授業や行事を行い、児童や生徒が、自らの特性を活かし、多様な職業選択を可能とする人権意識を育みます。加えて、子どもに対する男女共同参画の教育・学習指導を効果的に行うため、男女共同参画について学校職員を対象とした研修を行います。	学校教育課
男女双方の視点を取り入れた学校運営	学校運営において、男女共同参画を推進するために、管理職（校長・教頭）への女性の登用を図ります。	
子どもの発達段階に応じた性教育の実施	性に対する正しい知識を身に付けることができるよう、子どもの発達段階に応じた性教育を進めます。	
キャリア教育を通じた職業選択の拡大	多様な生き方や進路を自らの意思で選択できるよう、児童生徒を対象に職業選択の可能性を広げるキャリア教育を推進します。	
DVの未然防止に向けた教育・啓発	若い世代に対し、DV被害の防止だけでなく、加害者にならないためにも、発達の段階に応じて、DV防止教育や啓発を行います。	
子どもの頃からの男女共同参画の意識の醸成	人権作文のテーマに男女共同参画を取り上げられるよう、ジェンダー等をテーマとした人権啓発冊子を配布し、男女共同参画意識の醸成を図ります。	社会教育課

③多様な性についての正しい理解

事業・取り組み	事業の概要	担当課
多様な性に関する情報の提供	多様な性があることを理解し、一人ひとりを尊重し、生き方を認め合う意識づくりに向けて、市民を対象とした講座や研修を実施します。	ふるさと創生課
多様な性を受け入れられる制度の設置	パートナーシップ宣誓制度を創設し、誰もが自分らしくいきいきと生活できる、地域社会の実現を推進します。	ふるさと創生課 総合窓口センター
性に関する自己決定権の尊重	誰もが互いの性差を正しく理解し、さらに、すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、ならびに出産する時を責任を持って自由に決定できる権利について学ぶことができる場を提供します。	社会教育課
性的マイノリティの人の悩みの解消に向けた支援	性的マイノリティの人やその周りの人が、一人で悩みを抱え込まないよう、気軽に悩みを相談できる体制を関係機関とともに構築します。	市民協働課
性別にとらわれず、一人一人の個性と能力を尊重する環境づくり	公文書（証明書等）や申請書から性別欄を削除するなど、性別にとらわれない窓口業務を推進します。	総合窓口センター 総務課

KPI

市役所	令和4（2022）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
教職員が男女共同参画について学ぶ研修の実施回数	1回	1回

南あわじ市	令和3（2021）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
市民向けセミナーや講演会の参加者数	300人	600人
キャリアノートを活用している小中学校数	11校	21校
パートナーシップ宣誓制度の創設	未創設	創設 （可能な限り早期に創設）

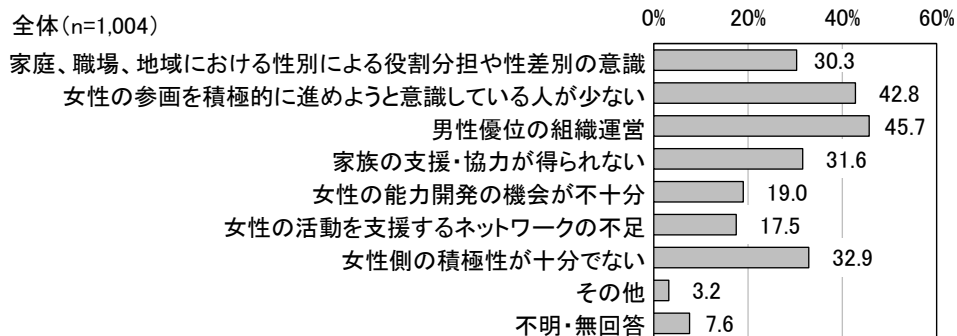
基本施策（２）誰もが参画できる地域づくり

市民意識調査では、政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由について、「男性優位の組織運営」「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ない」が高くなっています。また、防災・災害復興対策において、男女共同参画の視点から必要なこととして、「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が最も高くなっており、性別に関わらず個人が尊重され、誰もが活躍することのできる社会を実現するためには、女性をはじめ、多様な人の意見を取り入れた地域づくりを行うことが重要となります。

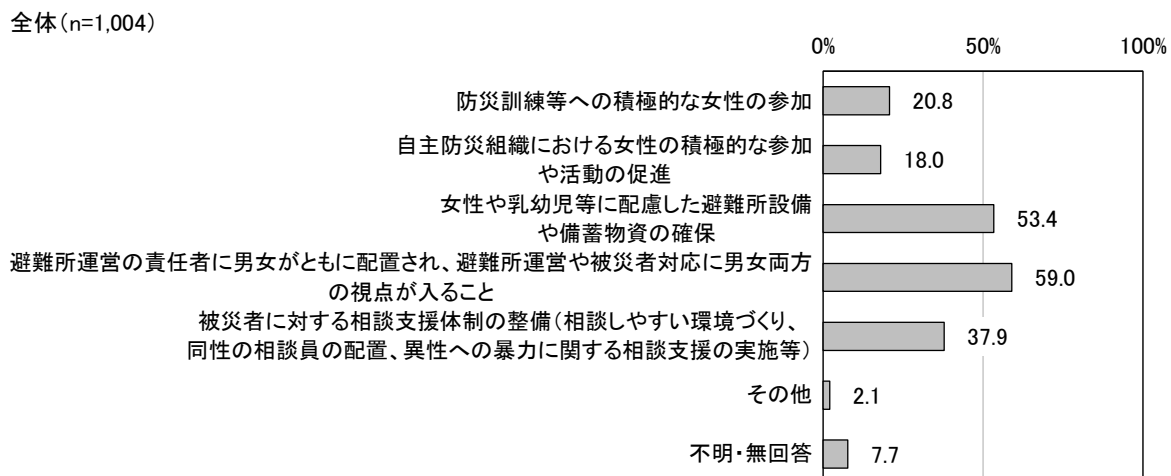
そのため、性別に関わらず互いを認め合い、尊重し合う男女共同参画の意識が地域に浸透するよう情報や学習機会を提供します。加えて、より多くの人がまちづくりの方針や政策決定の場等に参画できるよう、市役所をはじめ、地域の防災組織や自治会等へ性別に関わらず様々な人が参加しやすい環境づくりに取り組みます。

現状

■政策の企画や方針決定の過程に女性の参画が少ない理由（市民意識調査）



■防災・災害復興対策において、男女共同参画の視点から必要なこと（市民意識調査）



施策

①政策決定の場への女性登用の促進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
審議会等への女性の積極的な登用	様々な立場をもって政策を決定できるよう、広く女性委員の登用を推進し、特に、女性委員の割合が低い審議会や委員会に対しては委員選出時期に女性参画を促します。	ふるさと創生課
管理職への登用に必要な能力・意識を持つ女性リーダーの育成	女性リーダー育成研修に管理職の対象となる女性職員を派遣し、女性職員の交流を深め、女性リーダーとしての資質を高めることで、ロールモデルとなる女性職員の増員をめざします。 仕事と家庭の両立に対する不安から管理職への昇進をあきらめる人が出ないように、働き方改革に取り組みます。	総務課
職員の男女共同参画に関する理解の深化	市の職員を対象に男女共同参画の理解を深めるための研修を行うとともに、国・県、市民団体等が主催する講演会や研修、イベントの情報を周知します。	

②男女共同参画による地域活動の推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
地域の女性参画事業への支援	地域の女性団体が自主的に実践する事業や、地域の女性の社会参画を促す学習及び市民活動を支援する自治会に南あわじ市地域女性団体活動補助金を交付します。	社会教育課
家庭と地域生活を両立できる環境づくり	女性が地域の会合等に進んで参加することができるよう、地域ぐるみで子どもの成長を支援する体制を整えます。	ふるさと創生課 子育てゆめるん課
地域の会議・活動への女性参画の促進	多様な意見をバランスよく反映した地域づくりを行うために、女性の視点を活かした事例を紹介し、男女共同参画の重要性を広めます。また、地域の各種会議・活動への女性参画を推進します。	市民協働課 長寿・保険課

③男女共同参画による防災対策の推進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
防災学習を通じた意識づくり	災害時に誰もが安心して避難し、復旧に向けた生活を送ることができるよう、自治会・自主防災組織等を対象にした防災学習会において、被災者一人ひとりの条件に合わせた備えや配慮について学ぶ機会を設けます。	危機管理課
消防団活動への女性参画の推進	安全安心な地域づくりに向けて、より多くの人に火災予防の徹底や救命方法の普及を図るため消防団活動へ女性の参画を促進します。	

	また、大規模災害発生時に女性の視点を生かした避難所運営ができるよう、防災意識・知識等を市民に広く啓発できるリーダーを育成します。	
防災会議への女性委員の登用	女性の目線を取り入れた防災対策を講じるため、南あわじ市地域防災計画の修正及びその実施の推進等を所掌する南あわじ市防災会議の委員に占める女性の割合の増加を図ります。	
性別等に関わる問題に対応するための体制整備	災害時に誰もが安心して避難し、復旧に向けた生活を送ることができるよう、女性専用の更衣室や物干し場等について配慮し、衛生用品や生理用品等の備蓄を行います。	

KPI

市役所	令和4（2022）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
管理職に占める女性の割合	16.7%	26.0%

南あわじ市	令和4（2022）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
審議会等の女性登用率	27.6%	40.0%
地域づくり協議会の役員・委員に占める女性割合	20.9%	25.0%

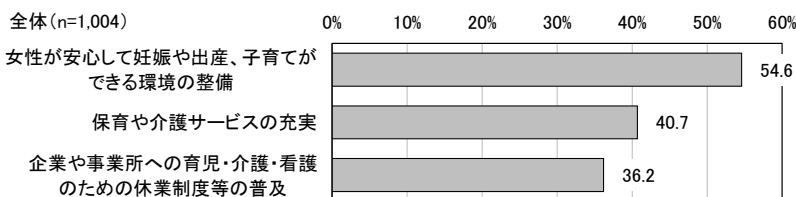
基本施策（３）互いに協力し、支え合う地域づくり

市民意識調査では、男女共同参画推進のために必要なこととして、「女性が安心して妊娠や出産、子育てができる環境の整備」「保育や介護サービスの充実」「企業や事業所への育児・介護・看護のための休業制度の普及」が高くなっています。また、高校３年生調査においては、将来、結婚したり、子どもがほしいと思うかについて、「結婚し、子どもがほしい」が６割近くを占めている一方で、南あわじに住み続けたいと思うかについては、「住み続けたい（将来地元に戻りたい）」が２割近くとなっており、本市への定住意向を高めるためにも、性別に関わらず安心・安全に暮らすことのできる地域の実現が必要です。

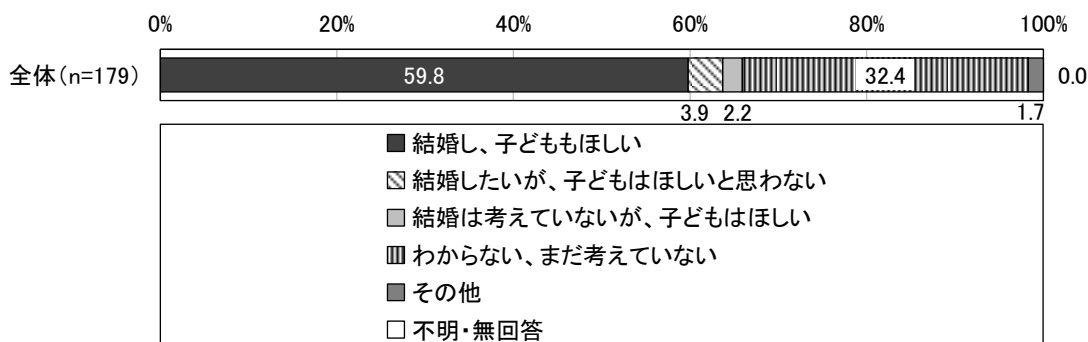
そのため、困難を抱えている人もいきいきと地域社会に参画できるよう、一人ひとりが置かれている状況を把握し、適切な支援を行います。また、性別に関わらずすべての人が生涯にわたって健康に暮らすことができるよう、性差に応じた健康支援を推進します。

現状

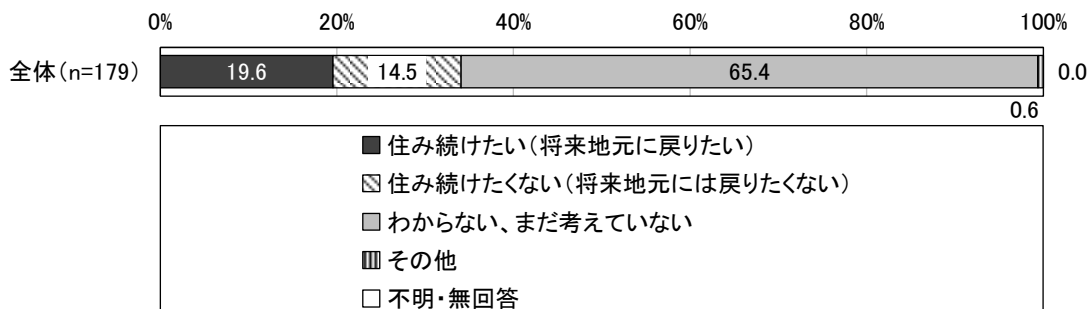
■男女共同参画推進のために必要なこと（市民意識調査）



■将来、結婚したり、子どもがほしいと思うか（高校３年生調査）



■南あわじ市に住み続けたいと思うか（高校３年生調査）



施策

①子育て世帯への支援

事業・取り組み	事業の概要	担当課
多様な保育サービスの充実	様々な働き方を支える保育ニーズに対応するため、保育者の必要としているサービスを検討しながら、延長保育・一時保育・病後児保育等、安心して子どもを預けることのできる環境づくりに取り組みます。	子育てゆめるん課
家庭児童相談の実施	家庭児童相談室において、子育て世代包括支援センター等と連携し、要保護・要支援家庭に対し、出産前の早期段階から子どもの健全な養育に向けた切れ目のない支援を行います。	
子育て支援の充実	子育て学習・支援センター等で親子参加型のひろば事業等を開催し、子育て情報の発信や子育て中の親子等の交流の場の提供、悩み相談窓口としての子育て支援拠点機能の充実を図ります。	
出産や子育てに関する相談体制の充実	子育て学習・支援センター及び市役所において、子育て支援コンシェルジュを配置し、出産前から育児期の様々な悩み相談に応じるとともに、必要なサービスや制度等を紹介し、育児負担の軽減を図るよう支援します。 また、出産や子育てに対する不安を軽減するため、パパママ教室、各種乳幼児健康診査、育児相談等で面談を実施し、より身近な場所で気軽に相談できる場を提供します。	健康課 子育てゆめるん課
すべての児童を対象とした放課後等の安心・安全な居場所の提供	保護者が安心して働くことができる環境を確保するため、地域住民の参画を得て、すべての児童（学童保育含む）に対し、放課後等に遊びを通じた多種多様な体験活動ができる安心・安全な居場所を提供します。 世代間交流などにより、学ぶ楽しさを知り、児童が主体的に学び、豊かな心を育むことを目的とした居場所を提供します。	体育青少年課
保護者と協力した性差によらない保育環境づくり	性別による無意識な思い込みにとらわれない環境の下で、子ども達が健やかに保育や幼児教育を受けられるよう、保育士・教職員が男女共同参画の重要性を学びます。 また、学びの芽生えノート等により保護者と情報共有し、きめ細かい保育・教育を提供します。	子育てゆめるん課

②ひとり親家庭への支援

事業・取り組み	事業の概要	担当課
ひとり親家庭の相談支援の充実	母子・父子自立支援員を配置し、家庭訪問や各種相談を通じて、子どもの養育や家事と仕事の両立等、各家庭の状況に即した支援情報の提供や関係機関と連携した就業支援・指導等を行います。	子育てゆめるん課
ひとり親家庭の自立支援の充実	母子・父子家庭の生活の安定と自立に向けて、児童扶養手当を支給します。また、ひとり親がよりよい条件で働くことができるよう、自立支援教育訓練給付金事業・高等職業訓練促進事業を活用し、資格取得を促進します。	

③高齢者の生活への支援

事業・取り組み	事業の概要	担当課
介護予防事業の実施	高齢者自身が、介護予防に対する知識を持ち、生活習慣を身につけられるよう「いきいき百歳体操」「かみかみ百歳体操」といった介護予防事業を実施するとともに、同事業に協力するサポーターを育成します。	長寿・保険課
介護に関する情報提供と相談機能の充実	介護者が、仕事と介護の両立を図ることができるよう、介護や高齢者に関する相談窓口を周知します。また、民生委員や地域包括支援センター等と連携を図り、関係機関・団体と協力しながら相談機能の充実を図ります。	
単身高齢者の権利擁護の推進	単身高齢者が社会から孤立した状態にならないために、訪問等による相談体制を強化します。 また、意思決定が難しい高齢者の権利が侵されることのないよう成年後見制度の利用促進等に取り組みます。	
支援が必要な高齢者のための相談支援体制の充実	地域包括支援センター職員が、民生委員に対し、高齢者福祉施策の説明等を実施します。加えて、地域ケア会議で困難事例の解決を図ることで、困難を抱える人に対する相談・支援体制の充実を図ります。	

④生涯を通じた健康づくり

事業・取り組み	事業の概要	担当課
健康診断の受診勧奨	多くの人が、必要な健診（検診）を受け、性別による特有の病気を予防、早期発見、早期治療するため、個別の受診勧奨や広報活動を実施し、受診率の向上を図ります。	健康課
大切な人の健康管理のための経験の蓄積	大切な人の健康を支えることができるよう、子どもの時から健康の為の知識を深め、行動が習慣となるよう支援します。	
心の健康づくり	様々な要因により悩みやストレスを抱える人が、悩みに応じて相談でき、早期に解消できるよう、各種相談窓口や家族会等の情報を広く周知します。	福祉課 長寿・保険課 健康課

KPI

南あわじ市	令和3（2021）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
アフタースクールの開設校区数	7校区	15校区（全校区）
いきいき百歳体操を実施している会場数	82会場	87会場
特定健診の受診率	46.0%	51.0%

基本目標 3 互いを認め合い、より暮らしやすい毎日に向けて

【目標値】

家庭における性別役割分担意識を持たない

「男は仕事、女は家事・育児」という考え方に同感しない市民の割合

現状	令和9(2027)年度
全体 44.2%	全体 100%
男性 31.2%	男性 100%
女性 52.1%	女性 100%

DVの根絶

DVという言葉を知ったことがないとした市民の割合（DVを知る）

区分	現状	令和9(2027)年度
配偶者からのDV	5.1%	0%
デートDV	19.0%	0%

DVの経験や見聞きしたことがあるとした市民の割合（DVを根絶する）

区分	現状	令和9(2027)年度
配偶者からのDV	24.4%	0%
デートDV	8.8%	0%

基本施策（1）互いを認め合い、助け合う家庭づくり

市民意識調査においては、「男は仕事、女は家事・育児」という考え方について、男性では『同感する（「同感する」と「どちらといえば同感する」の合計）』が最も高く、女性では『同感しない（「同感しない」と「どちらといえば同感しない」の合計）』が最も高くなっています。また、日常生活における男女の役割分担では、生活費を得ることにおいて、「主に夫」が現実において最も高く、理想との差も少なくなっていることから、市民の性別役割分担意識が今なお残っていることがうかがえます。

性別役割分担意識は、家庭や社会での生活を通して、人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきたものであり、男女共同参画社会の実現に向けた大きな障壁となっています。

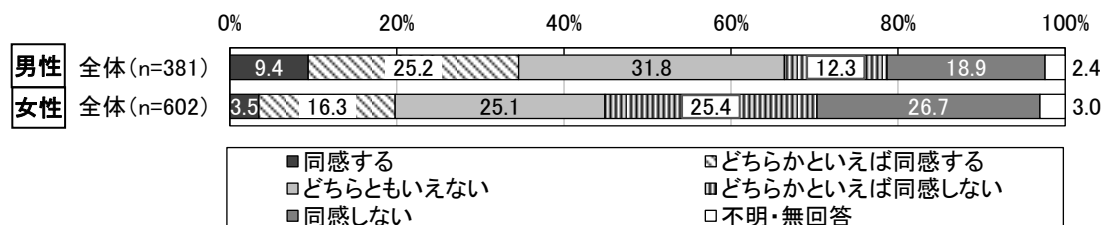
男女共同参画を実現するためには、職場における環境づくりに加え、地域や家庭生活において男女が平等に役割を担い、性別役割分担意識を変えていくことが必要不可欠です。

そのために、男性の家庭生活への関与の促進に加え、次世代を担う子どもに対して、学校教育・家庭教育の両面からジェンダー平等についての啓発を行います。

加えて、身近な性的マイノリティの人への理解を深め、適切な配慮を行うことができるよう情報の提供を行います。

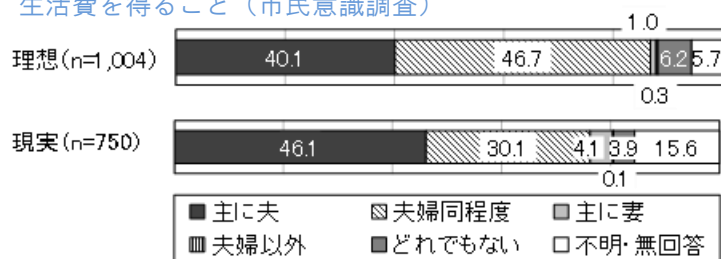
現状

■「男は仕事、女は家事・育児」という考え方をどう思うか（市民意識調査）



■日常生活における男女の役割分担

生活費を得ること（市民意識調査）



施策

①多様な家庭への理解促進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
家庭におけるジェンダー教育	家庭での性別役割分担が子どもの価値観に少なからず影響を与えることから、子どもの頃からジェンダー平等についての意識を養うために、家庭における役割分担の見直しや、子ども達が性別に関わらず自分の意志で家庭での手伝いができるよう呼びかけます。	ふるさと創生課
家庭においてジェンダー平等を考える機会の提供	男女共同参画に関する情報を、小中学校が発信することで、家庭において親子でジェンダー平等について考える機会を提供します。	学校教育課
性的マイノリティに関する情報提供の充実	性的マイノリティに関する基礎的な知識や配慮に関する情報提供を実施し、自身の性自認や性的指向について悩んでいる当事者や家族等に共感できる心を育みます。	社会教育課

②男性の家事・育児・介護への参画促進

事業・取り組み	事業の概要	担当課
男女が共同して家事や育児を行う意識づくり	性別によって負担が偏ることなく、互いに協力しながら家事や育児を楽しむ意識を醸成するため、家族で参加できる家事・育児イベント等を実施します。	ふるさと創生課
男性の介護への参加促進	性別によって介護負担に偏りが生じないように、男性介護者の増加を促進します。	長寿・保険課
介護における男女共同参画の重要性等を学ぶ機会の提供	男女がともに介護を担うことの重要性や、介護の知識・技術を学習する機会として介護予防出前講座を実施します。	
男性同士のつながりの創出	家事・育児・介護に参画する男性同士が交流し、悩みを共有できる機会を提供します。	健康課 長寿・保険課

KPI

市役所	令和4（2022）年度の現状値	令和9（2027）年度のKPI
育児休業（パパ育休）の取得率	18.2%	100%
南あわじ市	令和3（2021）年度の現状値	令和9（2027）年度のKPI
家事・育児セミナー等の開催	1回	10回

基本施策（２）ドメスティック・バイオレンス（DV）※の根絶

市民意識調査では、DVについて見聞きしたりした際の対応として、「家族や親族等に相談した」「何もしなかった」が高くなっており、配偶者からのDVやデートDVに関する経験については、「知識として知っている」が配偶者からのDVでは6割近く、デートDVでは5割近くとなっています。知識としては知っているものの、実際に見聞きした際の相談先や対応の方法がわからない人が多いことが考えられるため、DVの被害者を早期に発見し支援を行うとともに、DVの被害にあった際の相談先や対応の方法についての情報を周知することが必要です。

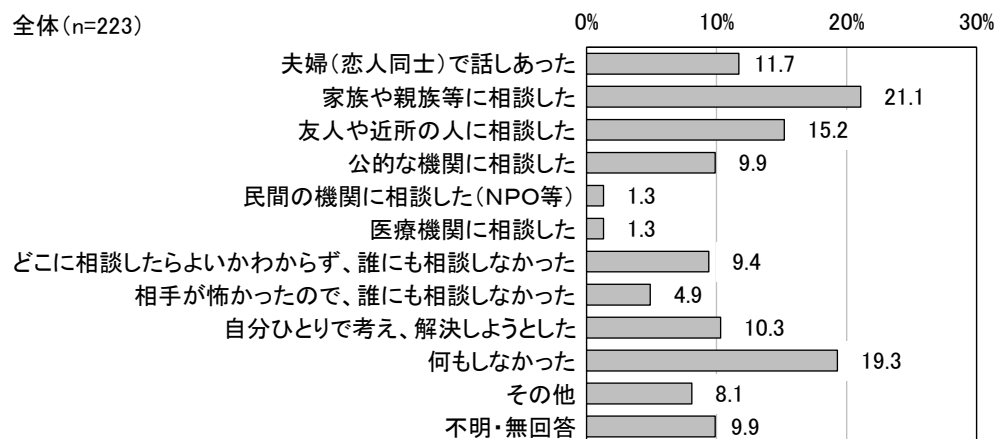
そのため、配偶者や交際相手からの暴力を防止、又は早期に発見し対応できるよう、広く啓発を行い、住民一人ひとりに対し、DVは重大な人権侵害であるという理解を広げます。

また、相談先や対応の方法についての情報を発信するとともに、関係機関や民間支援団体と連携・協働し、DVの被害者に対して、相談から保護、生活の再建に向けた切れ目のない支援を提供します。

※ドメスティック・バイオレンス（DV）は、配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力の総称です。

現状

■DVについて経験したり見聞きした際の対応（市民意識調査）



■配偶者からのDV・恋人からのデートDVに関する経験（市民意識調査）

	配偶者からのDV 全体（n=1,004）	恋人からのデートDV 全体（n=1,004）
知識として知っている	59.5%	46.1%
言葉は聞いたことがある	28.4%	23.8%
言葉も聞いたことがない	5.1%	19.0%

施策

①暴力を根絶し、人権侵害を許さないための啓発

事業・取り組み	事業の概要	担当課
DV防止に向けた啓発の推進	ホームページや広報紙への掲載、SNS等の様々な発信手段を通じて、DVは重大な人権侵害であることについて広く啓発します。	市民協働課
DV早期発見と相談体制の充実	淡路地域DVネットワーク会議や要保護児童対策地域会議の開催を通じて、関係機関との連携を強化し、DVの早期発見に努めます。 また、必要に応じて、法テラス等関係機関と連携するなど相談体制の充実を図ります。	子育てゆめるん課
子どもを性被害から守る教育の実施	性犯罪や性暴力に巻き込まれないために、必要な知識を得られる学習機会を提供します。	学校教育課

②相談機能や自立支援の充実

事業・取り組み	事業の概要	担当課
二次被害の防止に向けた支援の実施	DV被害者が、周囲の心無い対応によって傷つくことのないよう、二次被害を防ぐための取り組みを実施します。	子育てゆめるん課
障害者虐待防止センターの周知と相談対応の充実	社会福祉協議会に設置した障害者虐待防止センターを広く周知し、速やかに相談できる体制を整えます。 また、関係機関と連携し、速やかに相談に応じるような必要な措置を講じます。	福祉課

KPI

市役所	令和3（2021）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
DVに関する啓発回数	3回	5回

南あわじ市	令和4（2022）年度の 現状値	令和9（2027）年度の KPI
道徳と人権教育プロジェクトによる家庭へのフィードバックを行う学校数	11校	20校

第5章 計画の推進

1 庁内推進体制の強化

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、各分野に広範囲にわたっています。これを着実に推進するためには、推進体制の整備が重要です。今後も、庁内全体が意識をもって計画を推進できるよう、庁内の意識啓発に努めます。

また、男女共同参画社会実現のためには、まず、市役所が男女平等・男女共同参画実践のモデルとなれるよう、ポジティブ・アクションや職場での男女の人権の尊重、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを積極的に進めていきます。

2 計画の進捗管理

男女共同参画に関する事業の進捗状況を把握・評価することは、市の男女共同参画の推進度合いを明らかにすると同時に、施策の推進における課題を見つけ、より効果的な取り組みに発展させることにつながります。

総合的な目標値と基本目標ごとの目標値を設定するとともに、目標値の達成に向けた取り組みに対してKPIを設け、毎年度進捗管理を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。目標値については、計画最終年度に市民アンケート等によって状況を確認します。

資料編

1 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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さまざまな取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策
(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定

めるものとする。

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

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があるとき、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べる。
- 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、必要があるとき、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べる。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者の中から、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(平成十一年六月二三日法律第七八号) 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。

附 則(平成十一年七月十六日法律第二百二号) 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〔平成十三年一月六日〕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＝平成十三年一月六日)

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。

附 則(平成十一年十二月二十二日法律第六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。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)

2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成十三年法律第三十一号
改正 令和四年法律第六十八号

目次

前文

第一章 総則(第一条・第二条)

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等(第二条の二・第二条の三)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等(第三条―第五条)

第三章 被害者の保護(第六条―第九条の二)

第四章 保護命令(第十条―第二十二條)

第五章 雑則(第二十三条―第二十八條)

第五章の二 補則(第二十八條の二)

第六章 罰則(第二十九条・第三十條)

附則

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

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

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

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

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。)又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下この項及び第二十八條の二において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、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)

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 (基本方針)

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

三 被害者(被害者が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、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 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(昭和三十一年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。))が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。))により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。))により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。))に対し、次の各

号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。))その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心や恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。))と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害を加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた

日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、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、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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。

(管轄裁判所)

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

(保護命令の申立て)

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で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ににおける事情

- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

- 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 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができ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に掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から

相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イから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つては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第十六条 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 即時抗告があつた場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があつたときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁

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

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあつた場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となつ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つたときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明

書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第百九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を

除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他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、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあつては、当該関係にあつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条

被害者

被害者(第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)

第六条第一項

配偶者又は配偶者であつた者

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つた者

第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項 配偶者

第二十八条の二に規定する関係にある相手

第十条第一項

離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合

第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項(第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 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。

(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つ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。)があつ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。

附 則（令和四年五月二五日法律第五二号）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 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

（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（令和四年六月一七日法律第六八号）抄
（施行期日）

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年九月四日法律第六十四号

改正 令和四年法律第十二号

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間

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

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

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

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品

又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行うおうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の

推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職

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

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活におけ

る活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

第二十三條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四條 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つて政令で定めるものをいう。)の役員又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十五條 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六條 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

における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七條 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第二十二條第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二條第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

第二十八條 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十九條 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十條 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一條 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、

行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章(第七条を除く。)、第五章(第二十八条を除く。)及び第六章(第三十条を除く。)の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三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、同条第四項の規定(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、第二十八條の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一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、第一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)

第三条 前条第二項から第四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)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九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 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則

第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四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)

第三十五条 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 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日
- 二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第五条 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)

第六条 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。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

第一条 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。

- 一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

- 三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。)、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 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。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日