

第4次 せんなん 男女平等参画プラン

令和4(2022)年度～令和13(2031)年度

令和4(2022)年3月
泉南市

は じ め に

少子高齢化の進行や人口減少社会の到来による生産労働人口の減少に加え、近年では新型コロナウイルス感染拡大に伴うさまざまな価値観の変化など、社会情勢が急激に変化しています。そのような中で、引き続き活力ある社会を維持していくためには、教育の場、職場、家庭、地域等のあらゆる場面において、男女がともに参画し、活躍することがますます必要不可欠なものとなっており、一人ひとりが個性や能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会の実現が必要であると考えます。



本市では、平成 24（2012）年 4 月に「泉南市男女平等参画推進条例」を制定し、同年 12 月には「泉南市男女平等参画都市宣言」を行い、男女平等参画社会の実現をめざして各種施策を推進してまいりました。

この間、国においても平成 27（2015）年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」などを契機として、社会全体であらゆる分野への女性の進出が進み、男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現に向けた気運も高まってきたところです。

本プランでは、こうした背景を踏まえ、本市における男女平等参画の推進は、あらゆる施策を横断する取組であると捉え、泉南らしい「男女平等の社会の実現」に向けて、さまざまな取組を推進してまいります。

男女平等参画社会の実現のためには、行政はもとより市民の皆様、事業者、教育関係者、関係団体の方々が一体となり取り組むことが必要となりますので、さらなる御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、本プランの策定にあたり御尽力いただきました男女平等参画審議会委員の皆様をはじめ、市民・事業所アンケート調査等を通じ、貴重な御意見をいただきました市民の皆様に心より感謝申し上げます。

令和 4（2022）年 3 月

泉南市長 竹 中 勇 人

目 次

第1章 プランの策定にあたって	1
1 プラン策定の趣旨	1
2 男女共同参画をめぐる動向	3
3 プランの位置付け	7
4 プランの期間	9
第2章 泉南市の現状と課題	10
1 統計資料等からみる市の現状	10
2 アンケート調査結果等からみる市の現状	14
3 第3次プランの評価	27
4 男女平等参画推進の課題	33
第3章 プランの基本的な考え方	36
1 プランがめざす男女平等参画社会（基本理念）	36
2 基本目標	38
3 施策の体系	39
第4章 プランの内容	41
基本目標Ⅰ 男女平等参画推進のための仕組みづくりと地域づくり	41
基本目標Ⅱ 男女平等参画社会の実現に向けた意識づくり	48
基本目標Ⅲ 仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】	56
基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく生きられる暮らしづくり	62
基本目標Ⅴ あらゆる暴力の根絶を基本とした安心づくり【DV防止基本計画】	68
第5章 プランの推進	75
1 庁内推進体制の充実	75
2 プランの周知	75
3 市民や関係機関との連携・協力	75
4 国・大阪府との連携	75
5 プランの進行管理	76
資料編	78
1 第4次せんなん男女平等参画プラン策定の経過	78
2 泉南市男女平等参画審議会委員名簿	79
3 世界・国・大阪府・泉南市のこれまでの動き	80
4 用語解説	86
5 関係法令	90
6 相談窓口一覧	120

第1章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

わが国では、男女が互いにその人権を尊重し責任を分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することのできる「男女共同参画社会¹」の形成は、社会全体で取り組むべき最重要課題であると位置付けられています。

平成11（1999）年に制定された「男女共同参画社会基本法²」（以下「基本法」という。）に基づいて平成12（2000）年に「男女共同参画基本計画³」が策定されて以降、5年ごとに男女共同参画基本計画は見直されており、令和2（2020）年12月には「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。この間、「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⁴」（以下「DV防止法」という。）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律⁵」（以下「女性活躍推進法」という。）の制定・改正が行われ、男女共同参画の推進に向けた法整備が行われています。

また、令和2（2020）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、世界規模で人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしています。わが国では、緊急事態宣言の発出により、外出自粛やリモートワーク⁶の拡大、学校園の休校等が実施され、特に飲食・宿泊業などのサービス業を直撃し、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化しました。とりわけサービス業や非正規雇用労働者には女性が多く、ひとり親世帯や女性の貧困等、女性はより深刻な影響を受けています。

¹ 男女共同参画社会

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

² 男女共同参画社会基本法

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して、平成11（1999）年6月23日に公布・施行された。

³ 男女共同参画基本計画

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされている。また、都道府県及び市町村も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を定めることとされている。

⁴ 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）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。平成13（2001）年4月13日公布、同年10月13日に一部の規定を除き施行された。

⁵ 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）

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とする法律であり、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。平成27（2015）年9月4日に公布・施行された。

⁶ リモートワーク

自宅など会社から離れた場所で仕事を行う勤務形態のこと。育児や介護との両立や価値観の多様化に対応しやすいことから、働き方改革の一環としてリモートワークを導入する企業が年々増加している。

同時に、経済的・精神的DV⁷（配偶者暴力）や性暴力、これまで潜在的にあったものの表面化してこなかった諸問題がコロナ禍で可視化されました。コロナ禍で注目されることとなった「新しい働き方」や「新しい暮らし方」などを踏まえつつ、ポストコロナ時代における男女平等参画社会の未来を考察していく必要があります。

本市においては、平成14（2002）年3月に「せんなん男女平等参画プラン」を策定して以降、3度の改訂を行いながら、男女平等参画社会の実現に向けたさまざまな取組を推進してきました。

少子高齢化の更なる進展や労働力人口の減少、新型コロナウイルス感染症の拡大など、社会経済状況が大きく変化する中で、「第3次せんなん男女平等参画プラン《改訂》」が令和4（2022）年3月末をもって計画終期を迎えるため、今後10年間で泉南市が市民や事業所等とともに取り組むべき男女平等参画施策の方向と内容を示した「第4次せんなん男女平等参画プラン」を策定するものです。

⁷ DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力のこと。暴力にはさまざまな形態があり、殴る、蹴るといった身体的な暴力だけではなく、精神的、社会的、経済的、性的暴力も含まれる。

2 男女共同参画をめぐる動向

(1) 世界の動き

世界における男女平等・男女共同参画の取組は、国連を中心に進められてきました。国連では、昭和54（1979）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、その前文では「国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としている」と規定されています。

近年では、平成27（2015）年9月の国連サミットにおいて、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連加盟193か国の全会一致で採択されました。2030アジェンダでは、平成28（2016）年から令和12（2030）年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標として、17のゴール・169のターゲットから構成される「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）⁸」が掲げられており、地球上の「誰一人として取り残さない」ことが誓われています。

SDGsでは、目標5に「ジェンダー⁹平等を実現しよう（ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメント¹⁰を図る）」が立てられ、教育や経済的資源へのアクセスなど、女性や女児であることを理由に同等の権利を与えられていない状況に終止符を打ち、世界人口の半数を占めるすべての女性及び女児の能力強化を行うことが掲げられています。



⁸ 持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）

平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17のゴール、169のターゲットから構成される。

⁹ ジェンダー

生物学的な性別（sex）に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。男らしさや女らしさといった特定の社会で共有されている価値観などによって形づくられる、男女の役割やその相互関係を含む意味合いを持つ。

¹⁰ エンパワーメント

力をつけることという意味で、一人ひとりがその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状況などを変えていく力を持つこと。

(2) 国の動き

国は、平成15（2003）年に、「令和2（2020）年までに社会のあらゆる分野において、指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%以上となるよう期待する」という目標を決定しましたが、令和2（2020）年ではその目標達成が困難であったため、同年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に女性が占める割合が30%となることをめざす」と改められました。その背景として、特に政治や経済分野における女性参画で他の先進国と比べて大きく後れをとっていることが挙げられ、令和3（2021）年3月に発表された、世界経済フォーラムによる「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数¹¹」において、日本は156か国中120位と低い結果となっています。

このような状況のもと、平成30（2018）年には政治の分野における女性の参画拡大をめざす「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律¹²」が公布・施行され、同年には、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）¹³」が成立しました。令和元（2019）年には「女性活躍推進法」の改正が行われ、女性活躍に関する計画策定や情報公開の対象事業主の拡大が規定されるとともに、セクシュアル・ハラスメント¹⁴、マタニティ・ハラスメント¹⁵、パタニティ・ハラスメント¹⁶を含む職場のハラスメント¹⁷防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法¹⁸」等の改正も行われました。

¹¹ グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、毎年発表している世界男女格差指数。各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化し、そのスコアを元に各国の男女平等の順位をつけている。

¹² 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。平成30（2018）年5月23日に公布・施行された。

¹³ 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（働き方改革関連法）

労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることを目的とした法律で、平成30（2018）年7月6日に公布、翌平成31（2019）年4月1日から順次施行された。

¹⁴ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反する性的言動による嫌がらせのこと。特に職場においては、労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることがある。

¹⁵ マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

妊娠、出産、子育てなどをきっかけとした嫌がらせのこと。特に職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることがある。

¹⁶ パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

育児をするために育児休業や時短勤務などの制度を希望、あるいは利用する男性社員が、同僚や上司といったほかの社員から嫌がらせの行為をされたり制度利用を邪魔されたりすることがある。

¹⁷ ハラスメント

弱い立場の相手に、嫌がらせや迷惑行為を行うこと。

¹⁸ 男女雇用機会均等法

正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。昭和60（1985）年に制定、翌昭和61（1986）年4月に施行、平成19（2007）年4月に改正された。

令和2（2020）年12月に策定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、我が国における経済社会環境や国際情勢の変化も踏まえ、

○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、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

○仕事と生活の調和が図られ、男女が共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で掲げられている包摂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、国際社会と協調する社会の4つのめざすべき社会が掲げられ、その社会の実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととしています。

また、第5次男女共同参画基本計画に基づき定められた「女性活躍加速のための重点方針2021¹⁹」では、本計画で決定した成果目標の達成や施策の実施に向けた取組の更なる具体化や、新たに取り組むこととする事項として、（1）コロナ対策の中心に女性を、（2）女性の登用目標の達成に向けて～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～、（3）女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、の3つについて、政府全体として今後重点的に取り組むべき事項を定め、速やかに具体的な取組を進めることとされています。

¹⁹ 女性活躍加速のための重点方針2021

内閣府男女共同参画局において、女性の活躍を加速するために、毎年6月を目途に決定し、各府省の概算要求への反映を図っており、「女性活躍加速のための重点方針2021」では、令和3（2021）年6月16日に、「第5次男女共同参画基本計画」に既に掲げられた具体的な取組の着実な実施、政府全体として計画に盛り込まれた取組の更なる具体化や新たな取組により重点的に取り組むべき事項についての方針が公表されている。

(3) 大阪府の動き

大阪府では、平成28（2016）年の「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」策定以降、新型コロナウイルス感染拡大の影響や、少子高齢化の一層の進展、不安定な雇用情勢、単独世帯や高齢世帯の増加など、社会経済情勢の大きな変化及びこれまでの計画の進捗状況や国の「第5次男女共同参画基本計画」の趣旨を踏まえ、大阪府男女共同参画審議会の答申（令和2（2020）年8月）に基づき、新たに「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」を策定しています。この計画では、「性別役割分担意識の解消に向けた意識改革」と「SDGsの推進によるジェンダー視点の主流化」の2つの横断的視点を新たに設定し、次世代育成に向けた教育及び意識啓発、女性に対する暴力の根絶についての若年層への啓発などが強化されました。

また、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、すべての人が自分らしく生きることができ、社会の実現をめざし、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」が令和元（2019）年10月30日に施行されました。令和2（2020）年1月からは、性的マイノリティ²⁰当事者の方を対象とした「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度²¹」が開始されるなど、性的マイノリティに対する誤解や偏見、差別をなくし、当事者が抱える課題の解決に向けて、性の多様性に関する理解を深める施策に取り組んでいます。

(4) 泉南市の動き

本市では、平成14（2002）年3月に「せんなん男女平等参画プラン」を策定して以降、男女平等参画社会の実現に向けたさまざまな取組を推進してきました。

平成24（2012）年4月に「泉南市男女平等参画推進条例」を施行し、男女平等参画の推進を本市の主要政策として位置付け、市、市民、教育関係者及び事業者が一体となって男女平等参画のまちづくりに積極的に取り組むことを示し、同年12月には「泉南市男女平等参画都市宣言」を行っています。

また、平成23（2011）年に策定した「第3次せんなん男女平等参画プラン」については、「DV防止法」の改正や「女性活躍推進法」の制定・施行などの社会情勢の変化を踏まえ、平成30（2018）年3月に改訂を行い、男女平等参画の取組を総合的に推進する体制を整えています。

²⁰ 性的マイノリティ

性的少数者を総称することば。セクシュアル・マイノリティともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障害者などが含まれる。近年では、同性の結婚を認めるか否かの国民投票が行われる国があるなど、性的マイノリティに対する社会的な認識が変化しつつある。

²¹ 大阪府パートナーシップ宣誓証明制度

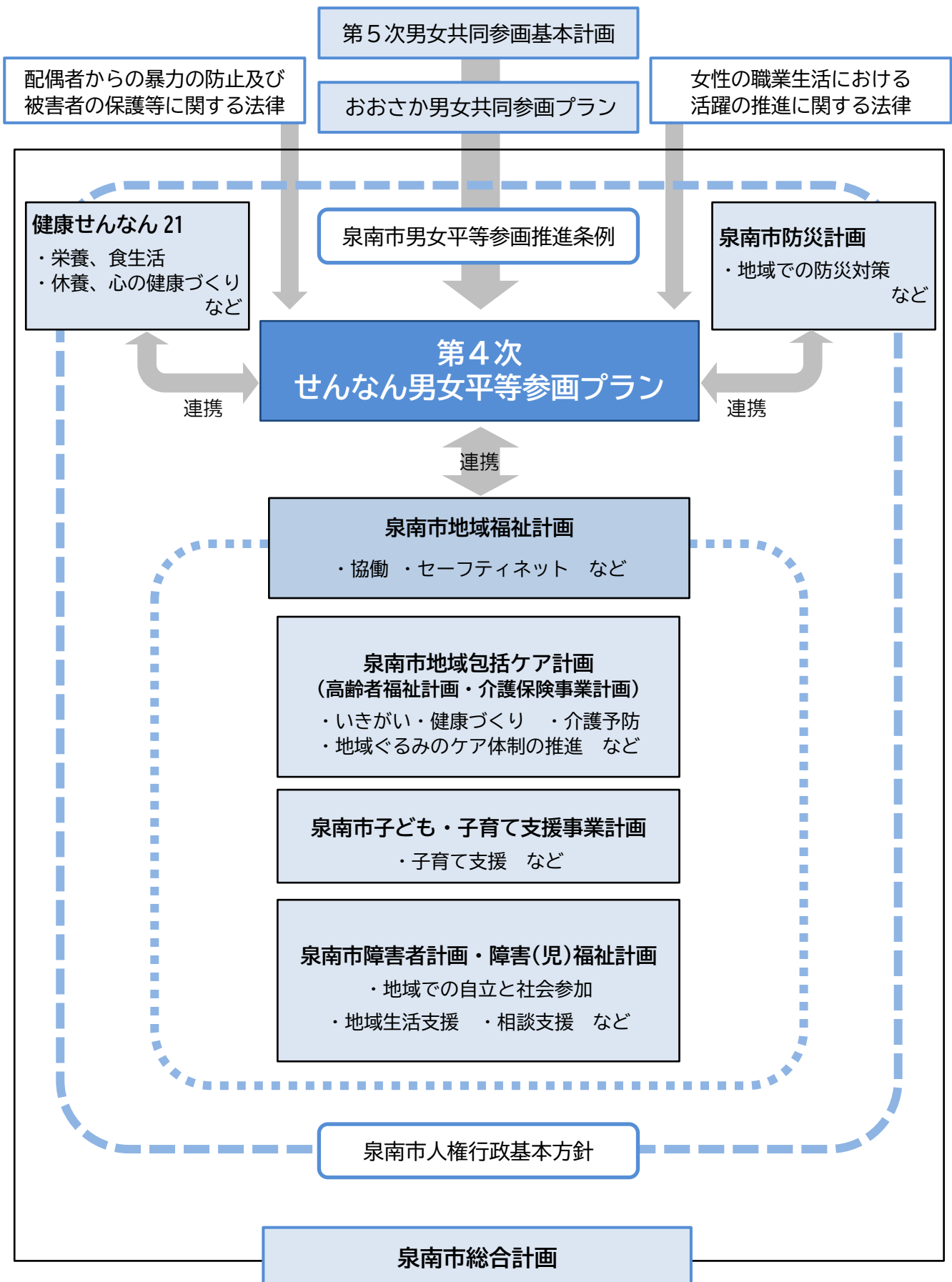
性的マイノリティ当事者の方が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓された事実を、大阪府として公に証明する制度。

3 プランの位置付け

本プランは、

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく計画で、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び大阪府の「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」を踏まえた計画です。
- (2) 「泉南市男女平等参画推進条例」第12条第6項に基づく計画です。
- (3) 「泉南市総合計画」を上位計画とし、人権、子育て、保健、福祉、産業・雇用等に関する計画と連携し、本市のあらゆる分野の施策等を男女平等参画の視点をもって進めるための指針となる計画です。
- (4) 本プランの基本目標Ⅲを、「女性活躍推進法」第6条第2項に定める「市町村推進計画」（以下、「女性活躍推進計画」という。）と位置付けます。
- (5) 本プランの基本目標Ⅴを、「DV防止法」第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」（以下、「DV防止基本計画」という。）と位置付けます。

他計画との関係（イメージ図）



4 プランの期間

令和4（2022）年度から令和13（2031）年度の10年間を計画期間とし、具体的な事業及び目標値については、国内外情勢の動向や社会・経済環境の変化に対応するため、計画期間の中間にあたる令和8（2026）年度を目途に内容を見直すこととします。

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)	令和 10年度 (2028)	令和 11年度 (2029)	令和 12年度 (2030)	令和 13年度 (2031)
第4次せんなん男女平等参画プラン（令和4年度～令和13年度）									
			中間見直し						

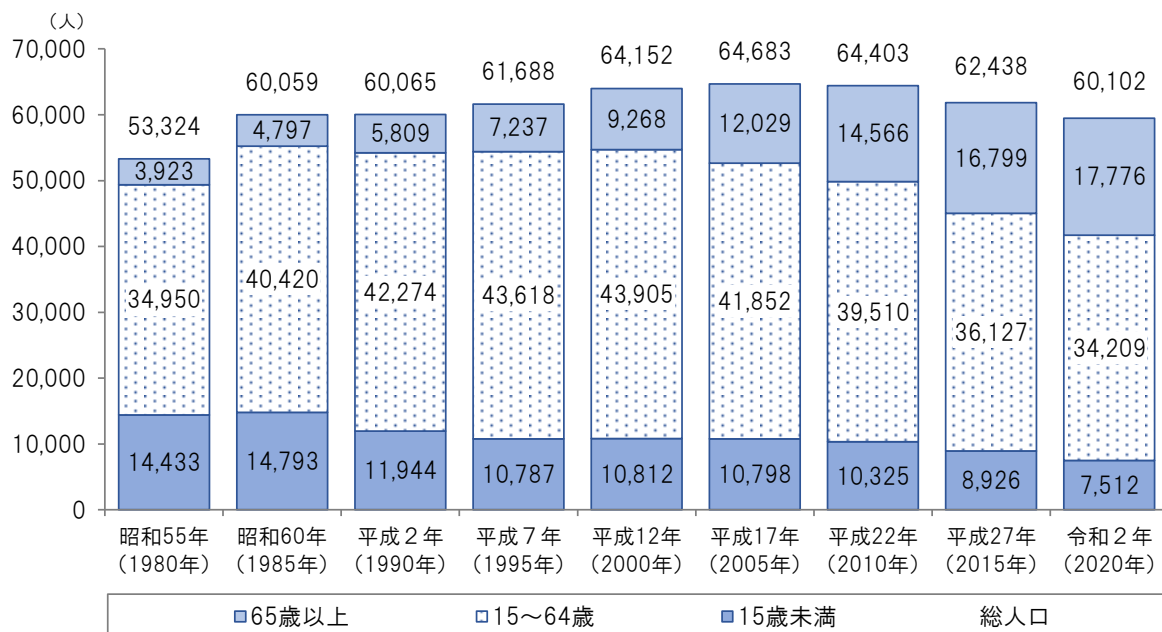
第2章 泉南市の現状と課題

1 統計資料等からみる市の現状

(1) 人口の動向

本市の総人口は、平成17（2005）年以降減少傾向となっており、令和2（2020）年には60,102人となっています。年齢3区分別にみると、15歳未満・15～64歳人口はともに減少傾向となっているのに対し、65歳以上の高齢者人口は増加傾向となっています。

《泉南市の年齢3区分別人口の推移》



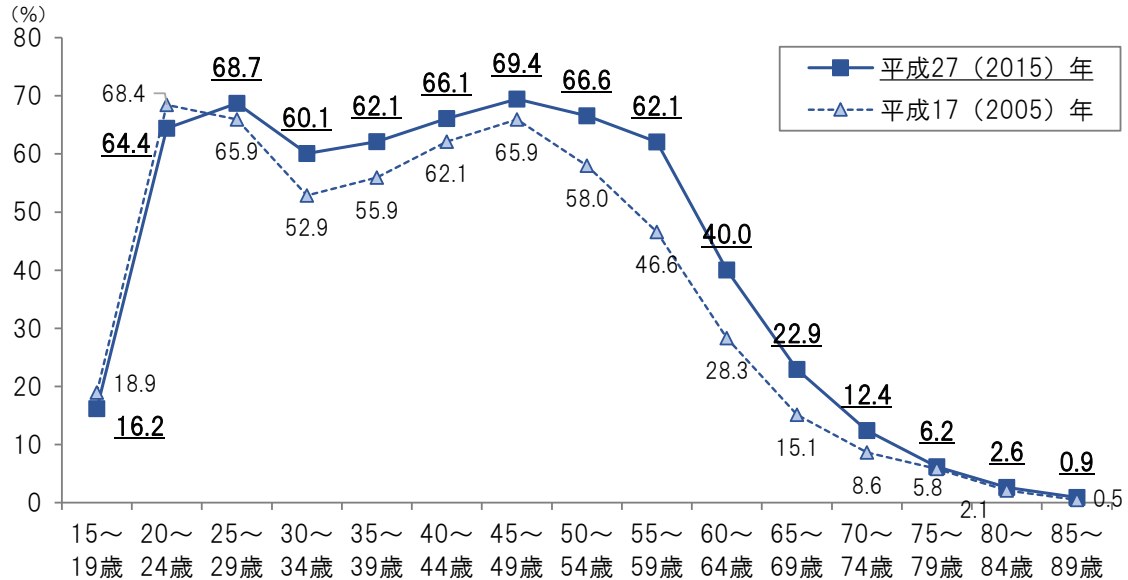
※「年齢不詳」の方がいるため、各年齢区分の合計は総人口と一致しない。

資料：国勢調査（各年10月1日現在）

(2) 女性の就労状況

女性の年齢別就業率は、出産・育児期に落ち込み、再び増加するM字カーブ²²を描いています。落ち込みの大きい30～39歳の就業率は平成17（2005）年に比べ平成27（2015）年で上昇し、近年ではM字カーブは緩やかになっています。

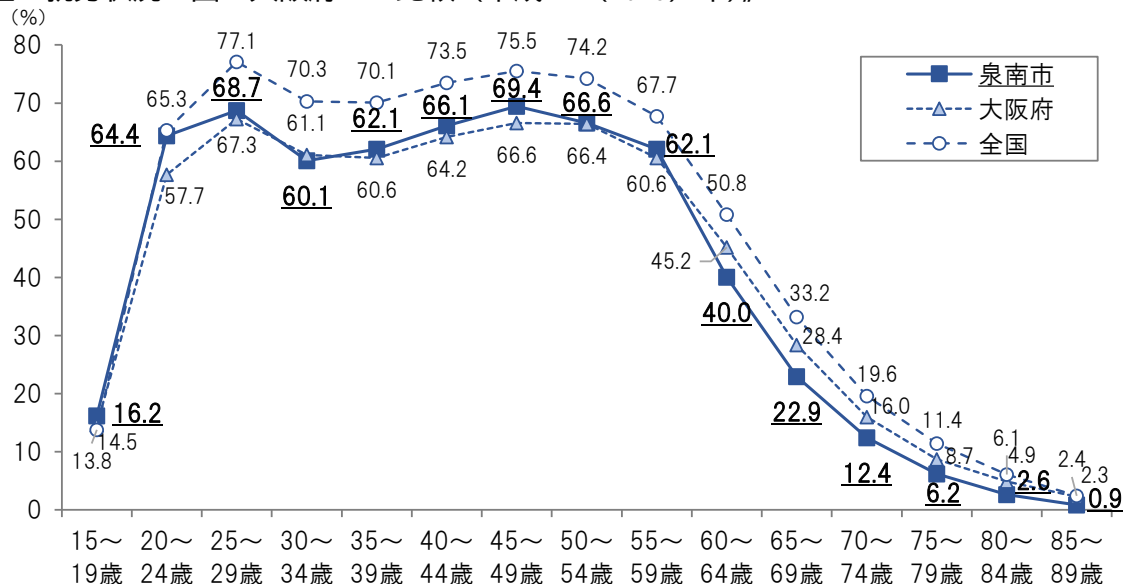
《泉南市の女性の就労状況の推移》



資料：国勢調査（各年10月1日現在）

また、平成27（2015）年の女性の年齢別就業率を全国、大阪府と比較すると、ほとんどの年齢で全国に比べて低くなっているものの、60歳未満では大阪府に比べて高くなっています。

《女性の就労状況の国・大阪府との比較（平成27（2015）年）》



資料：国勢調査（平成27（2015）年10月1日現在）

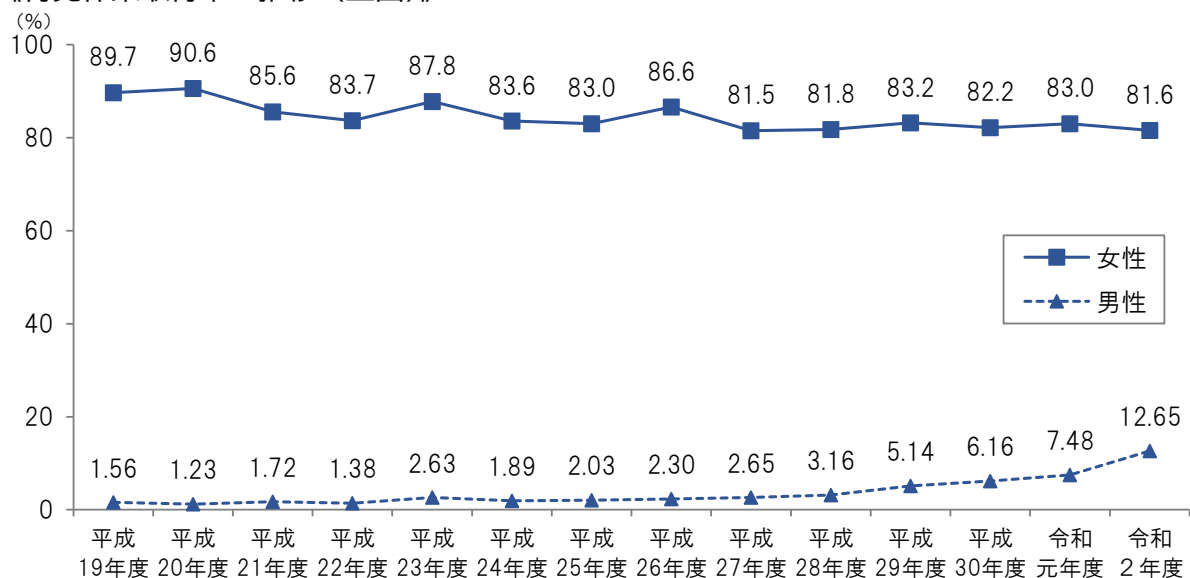
²² M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷として、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることをいう。結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴がある。

(3) 育児休業制度の利用状況

全国における育児休業取得率をみると、平成19（2007）年度以降、女性は8割以上の取得率で推移しているのに対し、男性では、緩やかに上昇しているものの、令和2（2020）年度で12.65%と1割程度の低い割合で留まっています。

《育児休業取得率の推移（全国）》



※育児休業取得率は、調査前年の9月30日までの1年間（平成22（2010）年度までは、調査前年度1年間）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の割合から算出している

※平成23（2011）年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

資料：厚生労働省 雇用均等基本調査

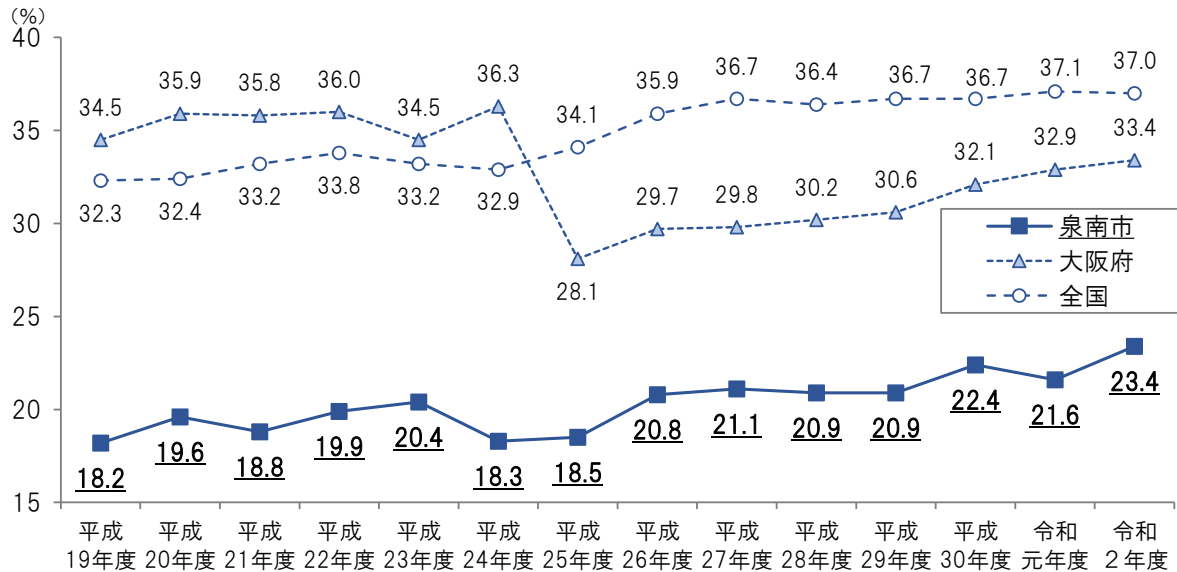
(4) 市の審議会等における女性の参画状況

審議会等における女性の参画状況をみると、令和2（2020）年度では、審議会等の委員総数321人のうち女性委員は75人と、女性委員の占める比率は23.4%となっています。

審議会等における女性委員の割合は、少しずつ上昇傾向となっていますが、依然として目標値（40%以上60%未満）に比べて低く、女性が少ない審議会等もある状況です。

また、全国や大阪府の数値と比較しても、低い水準となっています。

《審議会等における女性の参画状況の推移》



※平成25（2013）年度以降の大阪府の数値については、大阪府附属機関条例の改正（H24.11）により、審議会数が大幅に増加し、これまで算定の対象外で女性委員登用を意識していなかった会議が対象となっている。

資料：第3次せんなん男女平等プラン進捗状況調査（泉南市）

おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)（全国・大阪府）

また、本市職員における女性管理職の割合をみると、平成30（2018）年度以降は、13%台で推移しており、「泉南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」で定める目標値の20%以上には到達していないのが現状です。

《市職員における各役職段階の女性割合》

役職 年度	理事・ 部長級	次長級	課長級	課長級 以上※1	課長 代理級	係長級	係長級 以上※2
令和3年度	0%	6.3%	21.1%	13.8%	28.6%	39.3%	26.5%
令和2年度	0%	0%	19.6%	13.6%	26.2%	30.5%	22.8%
令和元年度	0%	0%	20.5%	13.8%	18.6%	29.3%	20.5%
平成30年度	0%	0%	18.9%	13.7%	20.0%	29.0%	20.6%
平成29年度	0%	0%	22.8%	16.3%	12.8%	27.9%	19.8%
平成28年度	0%	8.3%	20.8%	15.8%	16.3%	31.4%	21.7%

※1：管理職とは課長級以上の役職

※2：理事・部長級から係長級以上の職員の女性割合

資料：人事課（各年度4月1日現在）

2 アンケート調査結果等からみる市の現状

プランの策定にあたり、市民や市内事業所を対象に、男女平等参画や性別による役割分担、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）²³などについての現状や課題、今後の方向性、男女平等参画施策についての意見等を把握するために調査を実施しました。

＜実施時期＞ 令和3（2021）年8月5日（木）～ 令和3（2021）年8月20日（金）

＜対象者数＞ 市 民：泉南市内にお住まいの16歳以上の男女 1,500人（無作為抽出）

事業所：市内の従業員5人以上の事業所 500事業所（無作為抽出）

＜調査方法＞ 郵送配布－郵送及びWEB回収

＜回答者数＞

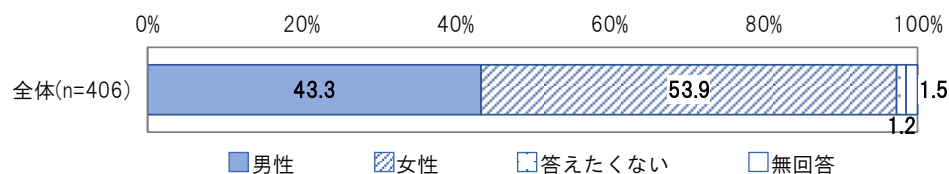
種別	対象者数	郵送戻り数	調査票到着数	回収数	有効回収数	有効回収率
市 民	1,500	8	1,492	407	406	27.2%
事業所	500	4	496	146	145	29.2%

※「有効回収数」は回収数から無効票を除いた数、「有効回収率」は、調査票到着数を母数とした割合

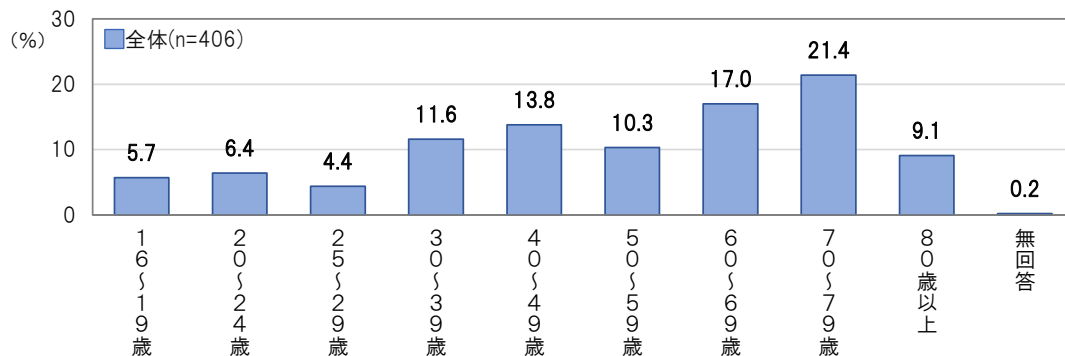
（1）市民アンケート調査

① 回答者の属性

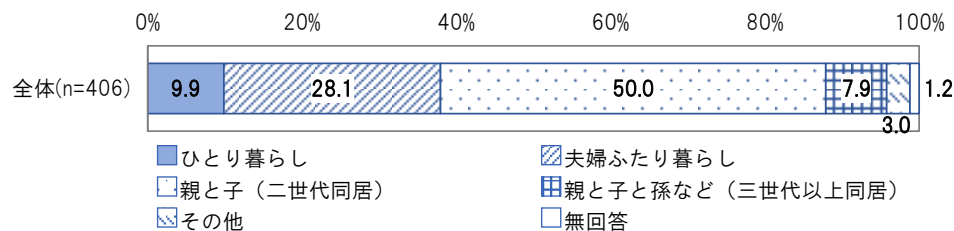
＜性別＞



＜年齢＞



＜家族構成＞



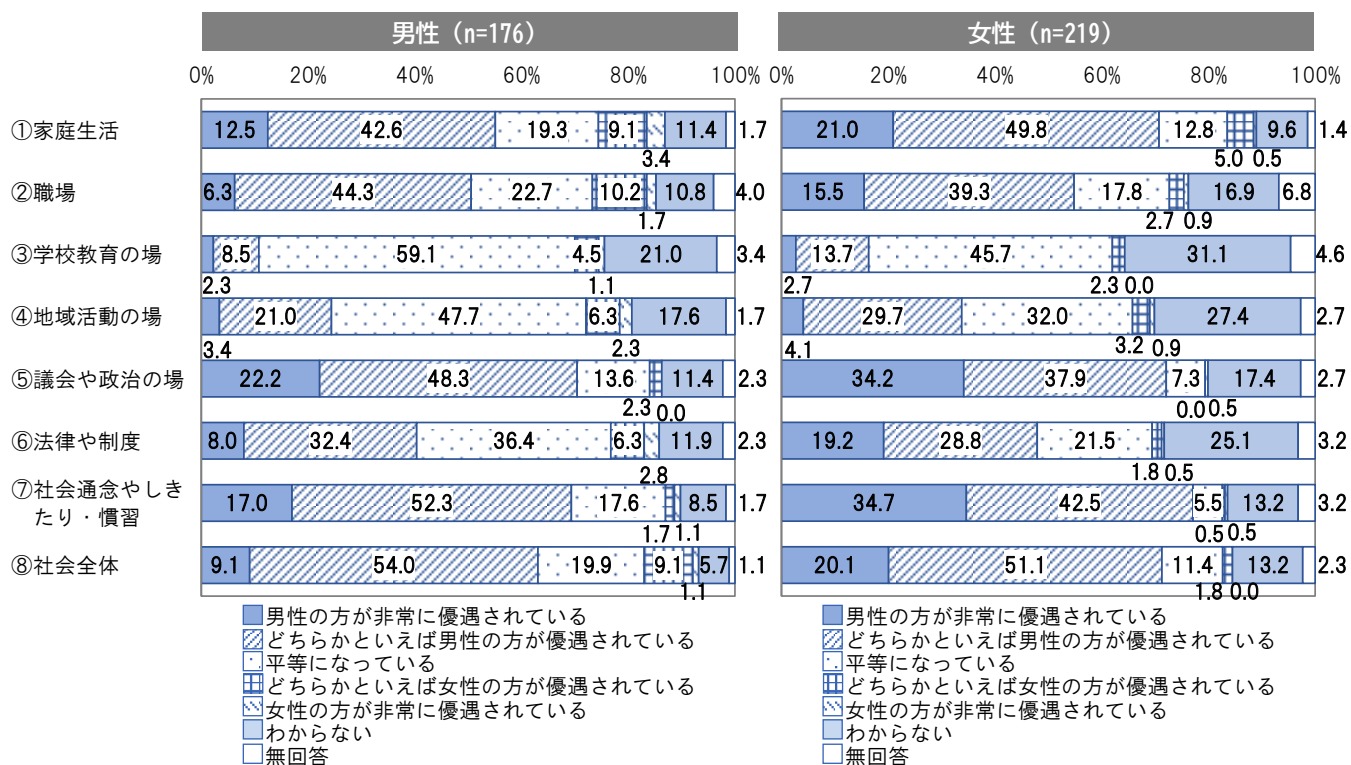
²³ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できること。

② 男女平等意識について

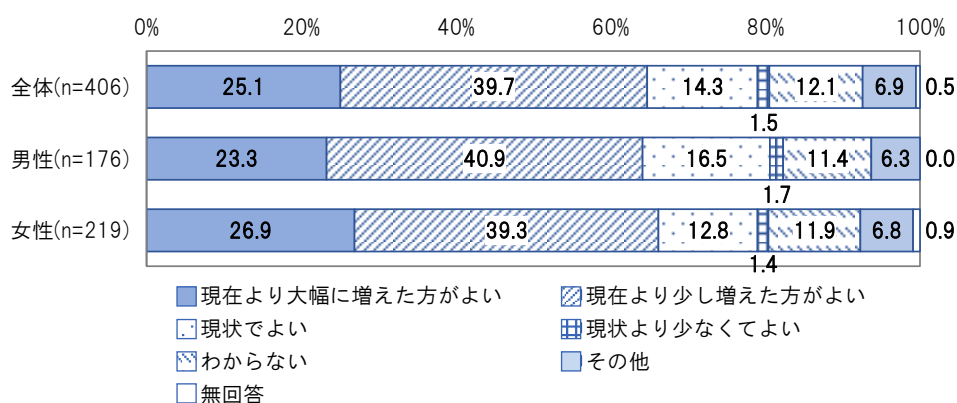
<男女の平等意識>

社会全体では「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が男性で6割以上、女性で7割以上と、男性に比べて女性の方が男性優遇と感じています。分野別にみると、学校教育の場では「平等になっている」が高くなっているのに対し、その他の分野では『男性優遇』が高くなっています。特に、議会や政治の場、社会通念やしきたり・慣習などでは男性優遇と感じている人が多くなっています。



<政策決定の場への女性の参画>

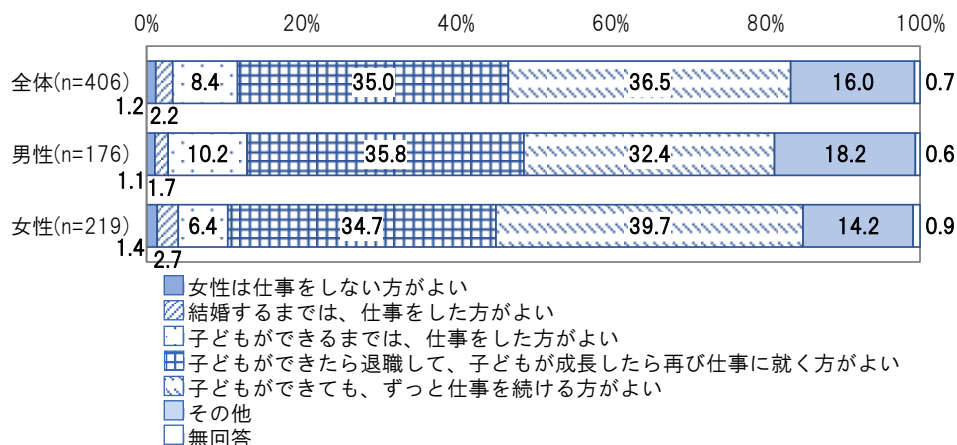
政策決定の場への女性の参画では、「現在より少し増えた方がよい」が約4割と最も高く、「現在より大幅に増えた方がよい」と合わせると『増えた方がよい』が6割以上を占めています。性別にみると、『増えた方がよい』では大きな差はみられないものの、「現状でよい」は男性に比べて女性で低くなっています。



③ 職業生活について

<女性の就労に対する考え>

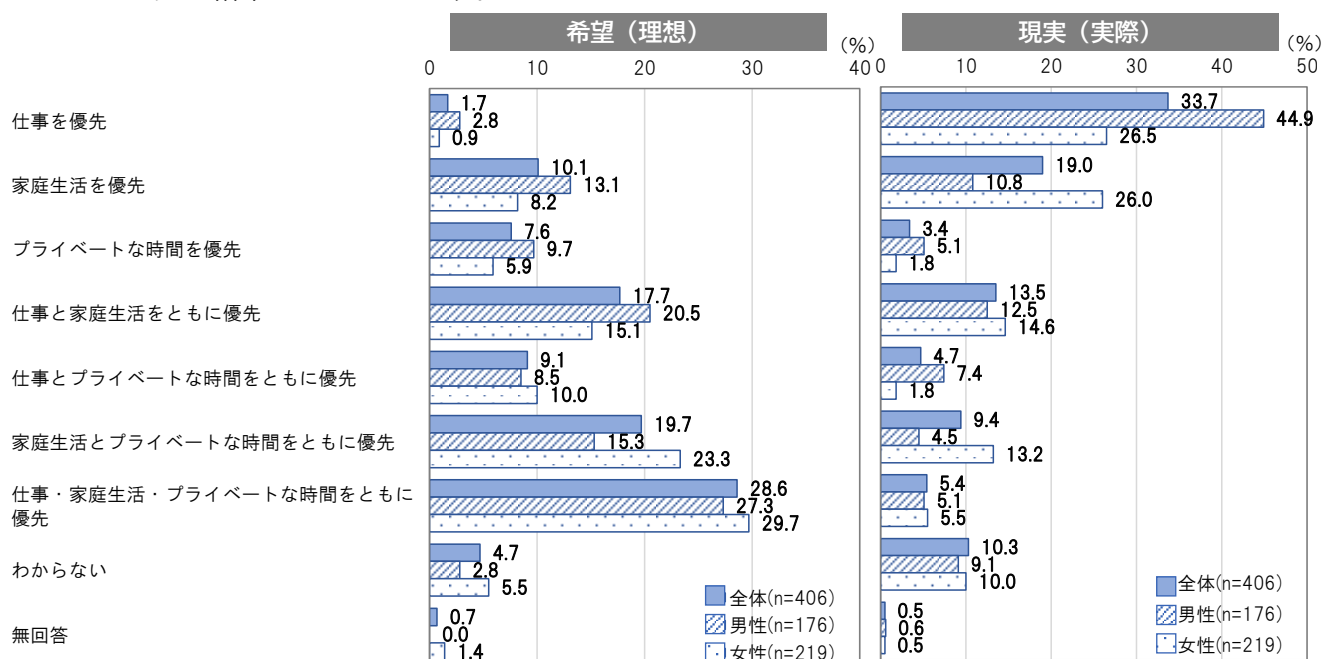
性別にみると、男性では「子どもができたなら退職して、子どもが成長したら再び仕事に就く方がよい」、女性では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も高くなっています。



<日常生活における優先度>

希望（理想）の優先度では、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」や「家庭生活とプライベートな時間をともに優先」などそれぞれのバランスを優先したい人が多いのに対し、現実（実際）には、男性では「仕事を優先」、女性では「仕事を優先」と「家庭生活を優先」が同程度で高くなっています。

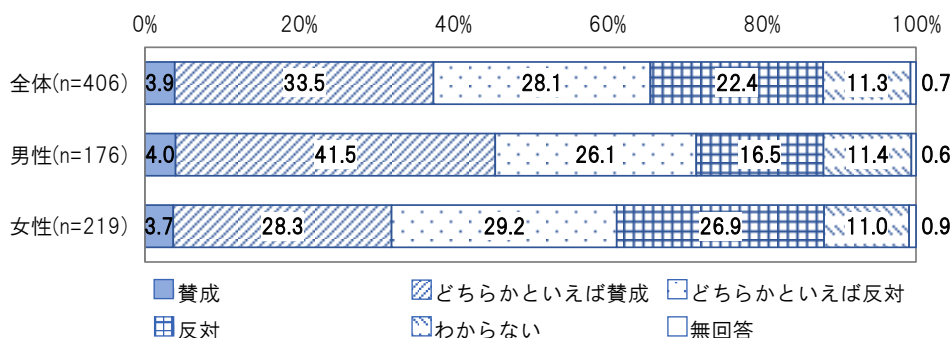
希望（理想）の優先度と比較すると、家庭生活やプライベートな時間を優先したい希望に対して、実際（現実）にはプライベートな時間を優先できている人は少なく、仕事を優先している人が多い結果となっています。



④ 家庭生活と男女の役割について

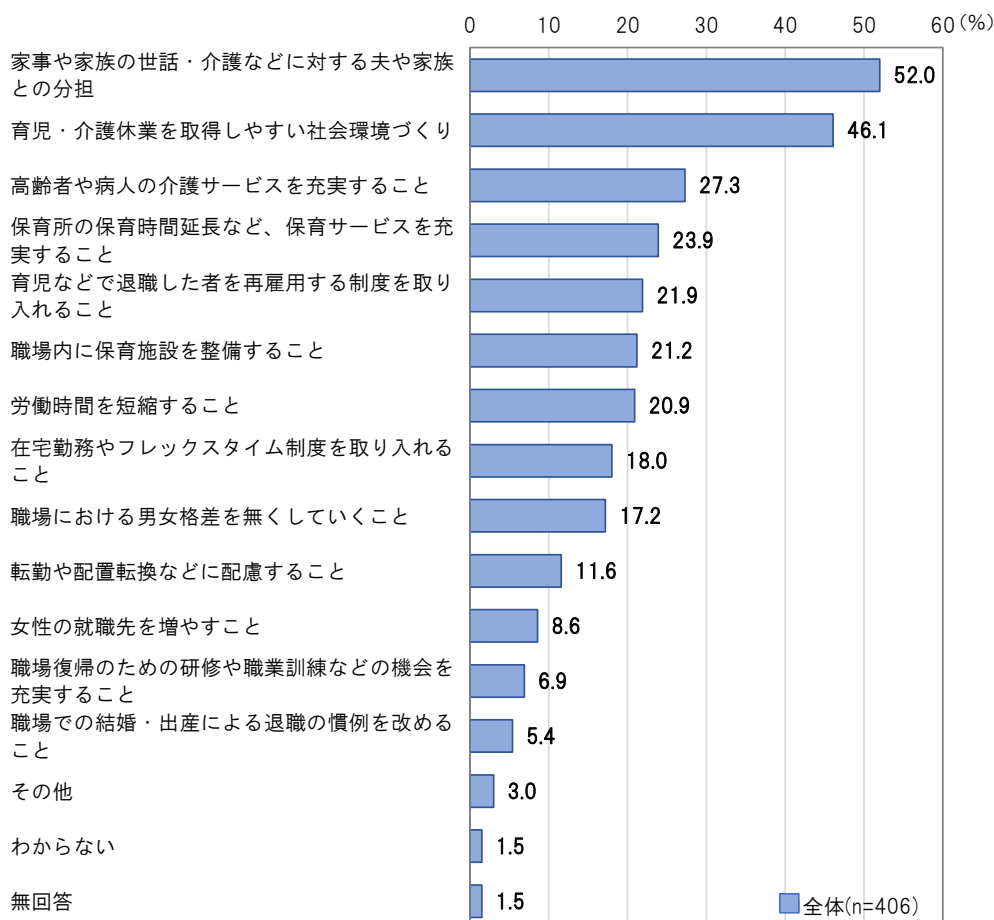
<「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方>

男性では『賛成』（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）が『反対』（「反対」＋「どちらかといえば反対」）をやや上回っているのに対し、女性では『反対』が半数を超えて『賛成』を大幅に上回っています。



<仕事と家庭の両立をし続けるために必要なこと>

「家事や家族の世話・介護などに対する夫や家族との分担」が最も高く、次いで「育児・介護休業²⁴を取得しやすい社会環境づくり」となっており、家庭での役割分担と環境づくりが必要とされています。



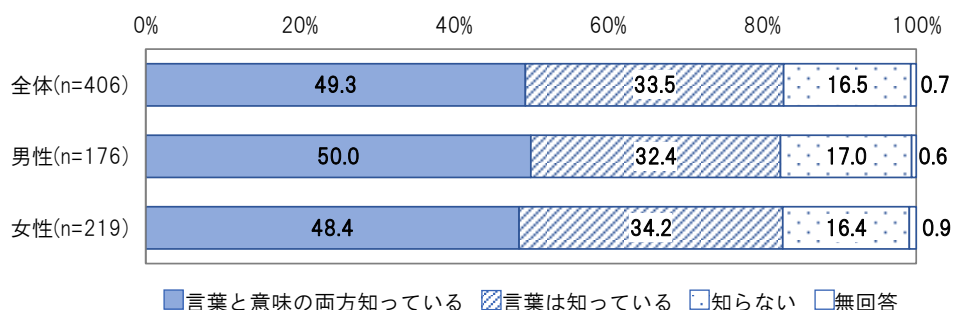
²⁴ 育児・介護休業

「育児休業」は、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業であり、「介護休業」は、一定の親族を介護する労働者が法律に基づいて取得できる休業を指す。

⑤ L G B T²⁵について

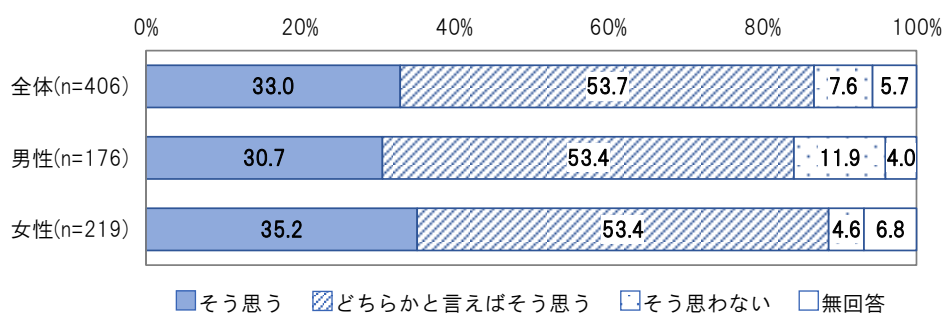
< L G B Tの認知度>

「言葉と意味の両方知っている」が約半数を占め、「言葉は知っている」と合わせると、言葉を知っている人は8割以上を占めている一方で、「知らない」が1割以上となっています。



< L G B T等の性的少数者の方の生活のしづらさ>

「どちらかといえばそう思う」が半数以上を占め、「そう思う」と合わせると、『(偏見や差別などの人権侵害により生活しづらいと) 思う』人が8割以上を占めています。

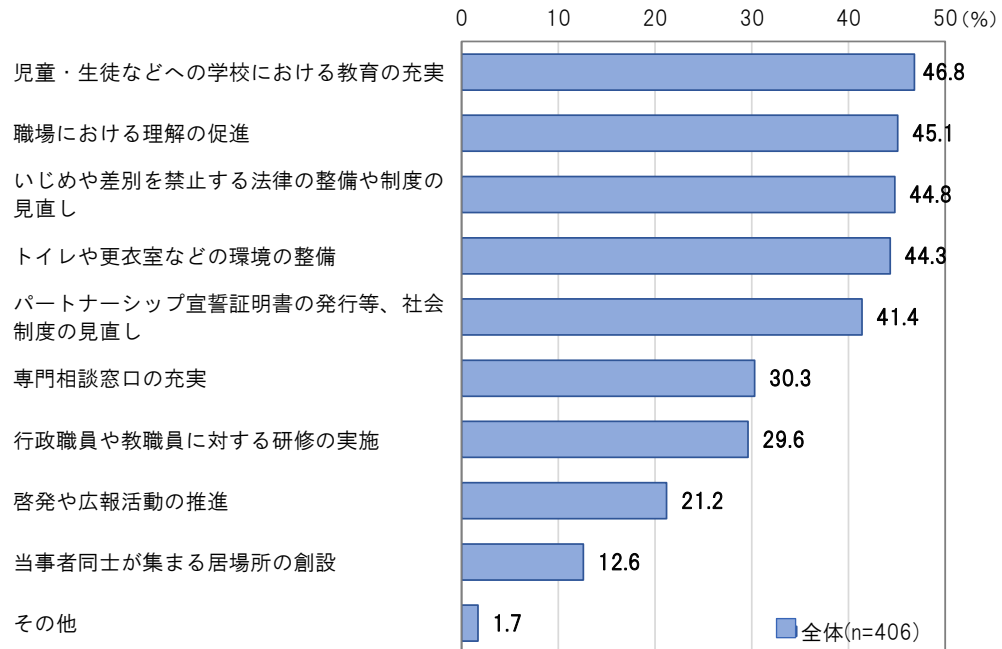


²⁵ L G B T (Lesbian Gay Bisexual Transgender)

レズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(「身体の性」と「心の性」が一致しない人)、それぞれの頭文字を組み合わせたもので、性的マイノリティの総称として使用されるが、L G B T以外にも性のあり方はさまざまである。

< L G B T等の性的少数者に対する理解の促進や支援に必要なこと>

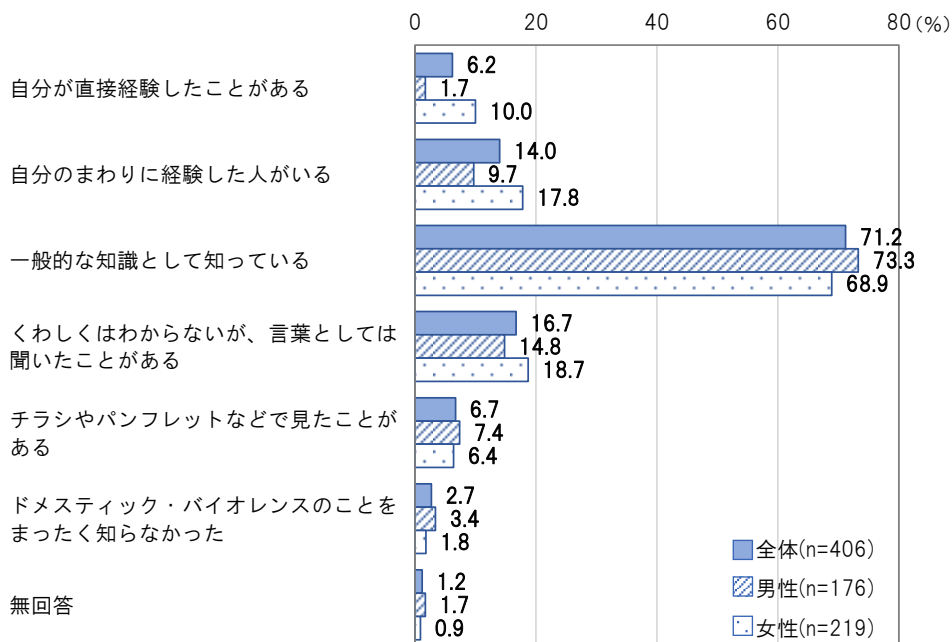
「児童・生徒などへの学校における教育の充実」が最も高く、次いで「職場における理解の促進」、「いじめや差別を禁止する法律の整備や制度の見直し」、「トイレや更衣室などの環境の整備」などとなっており、学校や職場での理解が必要とされています。



⑥ ドメスティック・バイオレンス（DV）について

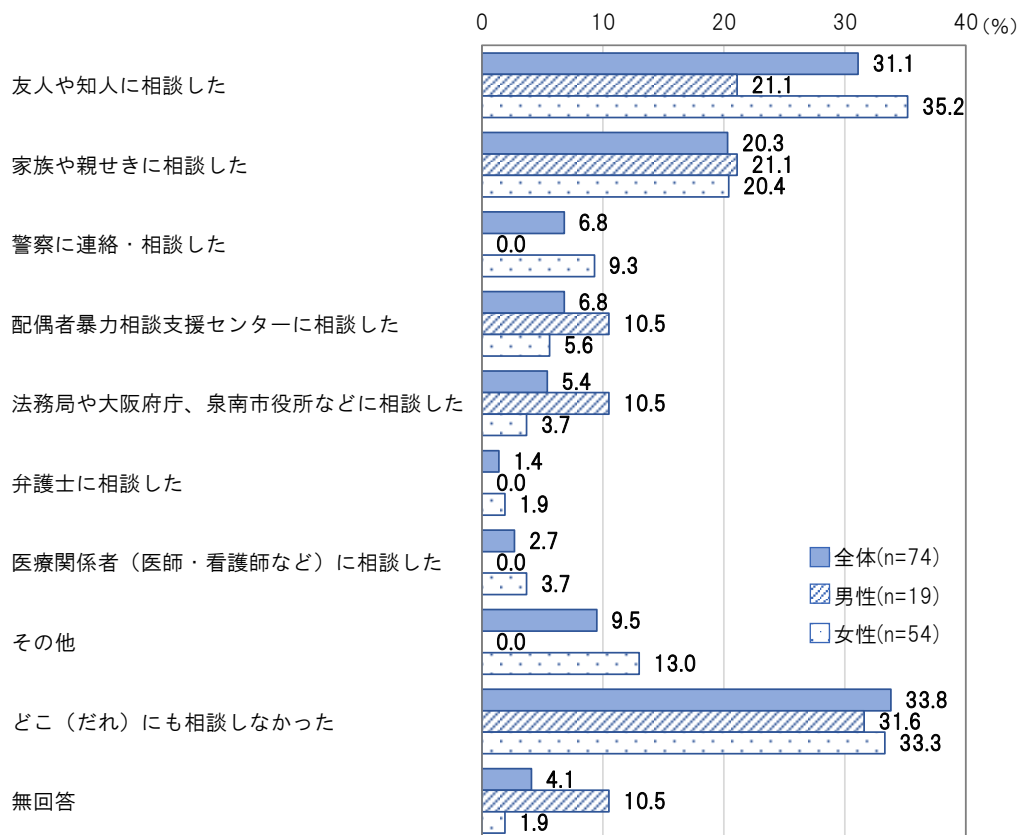
<DVの経験>

女性では「自分が直接経験したことがある」や「自分のまわりに経験した人がいる」で男性に比べてやや高く、特に自分自身が経験したことがある人は約1割となっています。



<DVの経験や見聞きしたことについての相談相手>

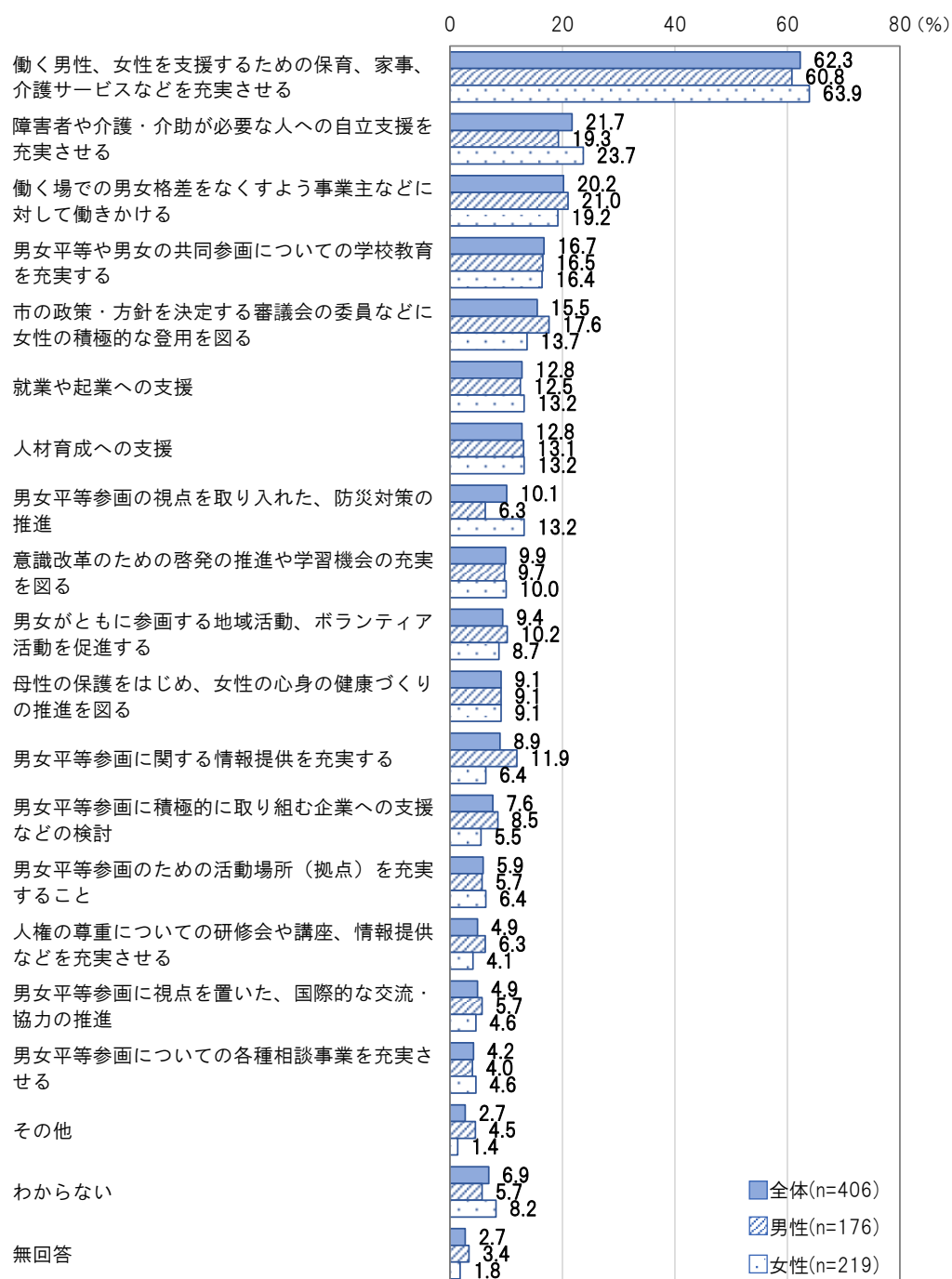
「どこ（だれ）にも相談しなかった」が3割を超えて最も高く、相談している人では「友人や知人」や「家族や親せき」が高くなっており、専門機関への相談が少なくなっています。



⑦ 男女平等参画について

＜男女平等参画を積極的に進めるために市が力をいれていくべきこと＞

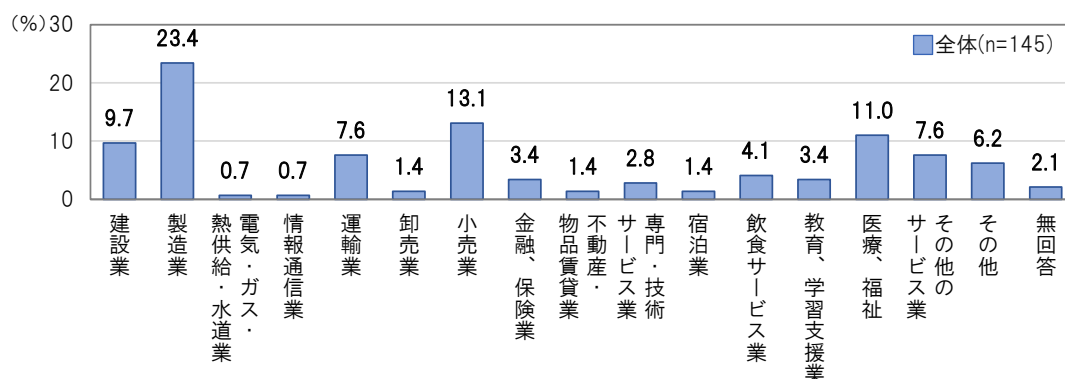
「働く男性、女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させる」が6割以上を占めて最も高く、次いで「障害者や介護・介助が必要な人への自立支援を充実させる」、「働く場での男女格差をなくすよう事業主などに対して働きかける」の順となっており、仕事と家事や介護・子育てとの両立支援に向けたサービスの充実を望む人が多くなっています。



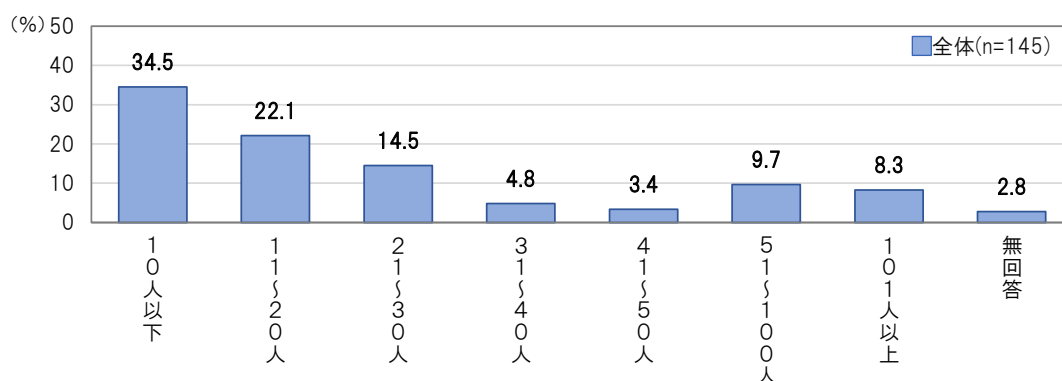
(2) 事業所アンケート調査

① 回答事業所の属性

<業種>

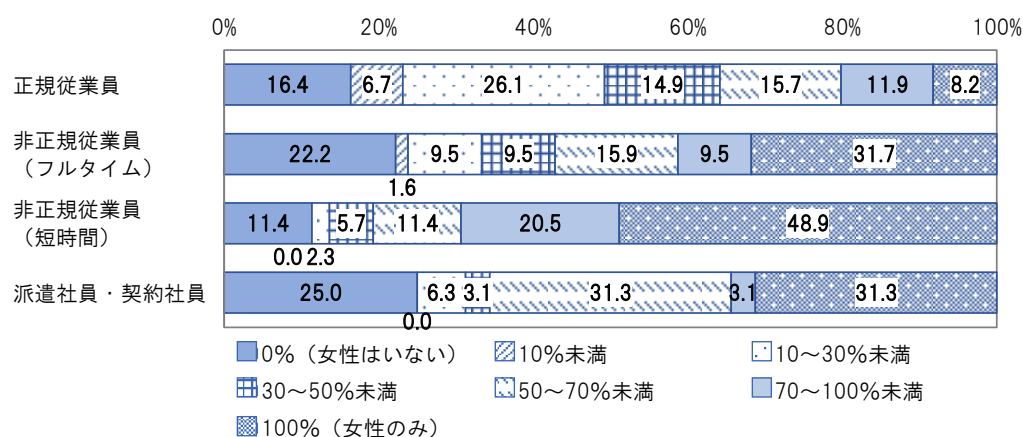


<従業員数>



<従業員の女性比率>

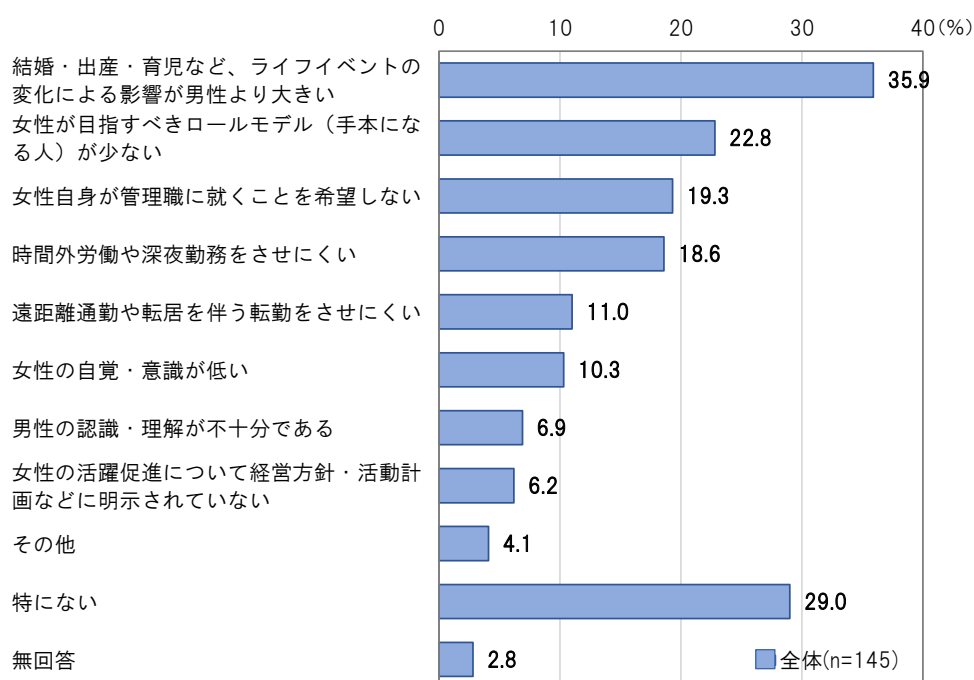
“正規従業員”では女性が30%未満の事業所が約半数となっているのに対し、“非正規従業員（フルタイム）”の女性が50%以上の事業所が6割近く、“非正規従業員（短時間）”の女性が50%以上の事業所が約8割を占めています。



② 女性の活躍推進について

＜女性の活躍を促進する上での課題＞

「結婚・出産・育児など、ライフイベントの変化による影響が男性より大きい」が3割以上を占めて最も高く、次いで「女性が目指すべきロールモデル（手本になる人）が少ない」、「女性自身が管理職に就くことを希望しない」、「時間外労働や深夜勤務をさせにくい」の順となっています。



²⁶ ロールモデル

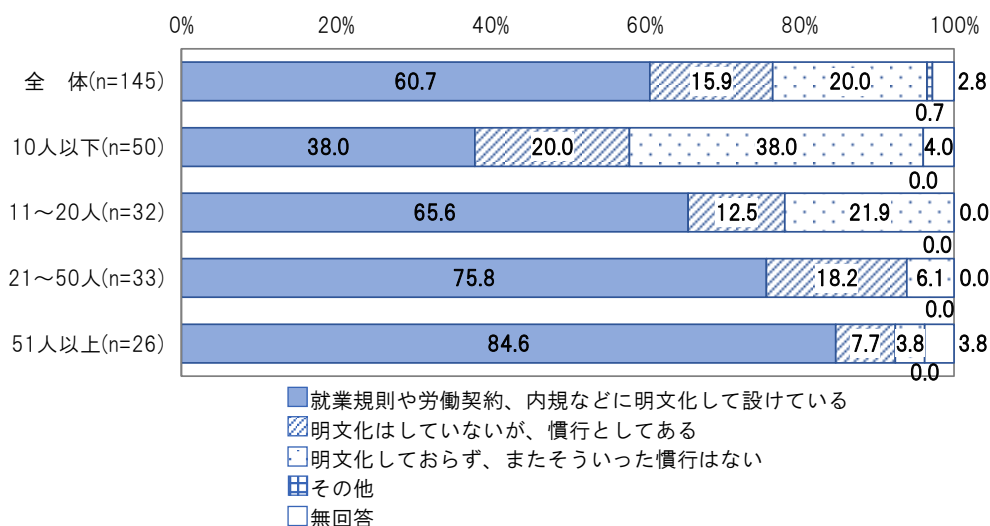
将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルのこと。「女性のチャレンジ支援策について」（平成15（2003）年4月男女共同参画会議意見）では、一人ひとりが具体的に自分にあったチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されている。

③ ワーク・ライフ・バランス支援について

<育児・介護休業制度の規定の有無>

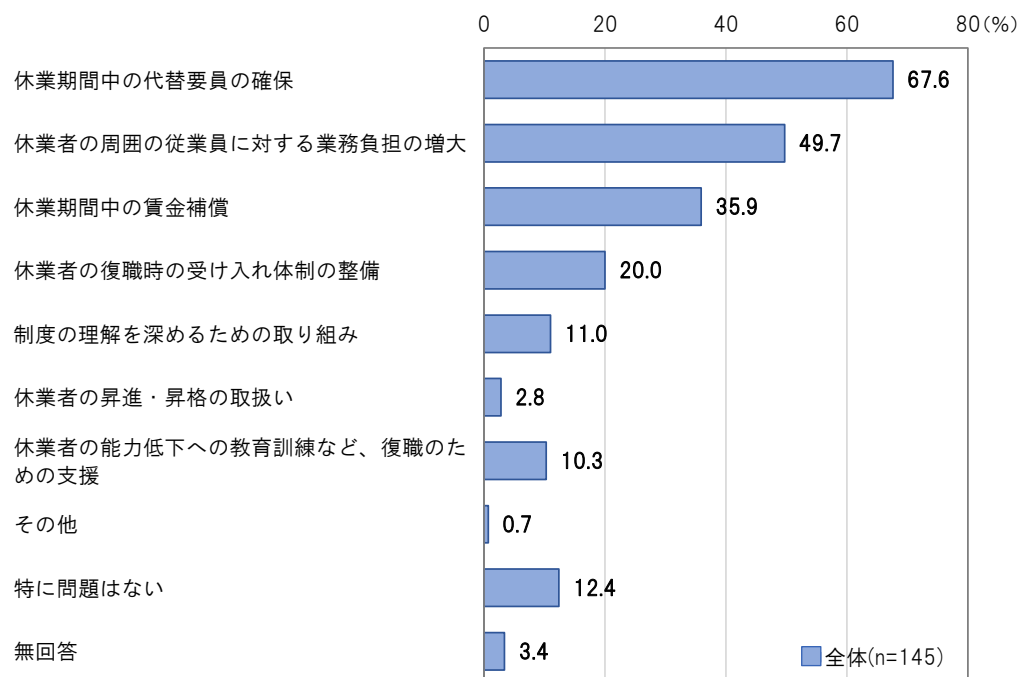
「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が約6割と最も高くなっているものの、「明文化しておらず、またそういった慣行はない」が約2割となっています。

従業員規模が大きくなるにつれて「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が高くなる傾向がみられ、51人以上の事業所では8割以上を占めています。



<育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題>

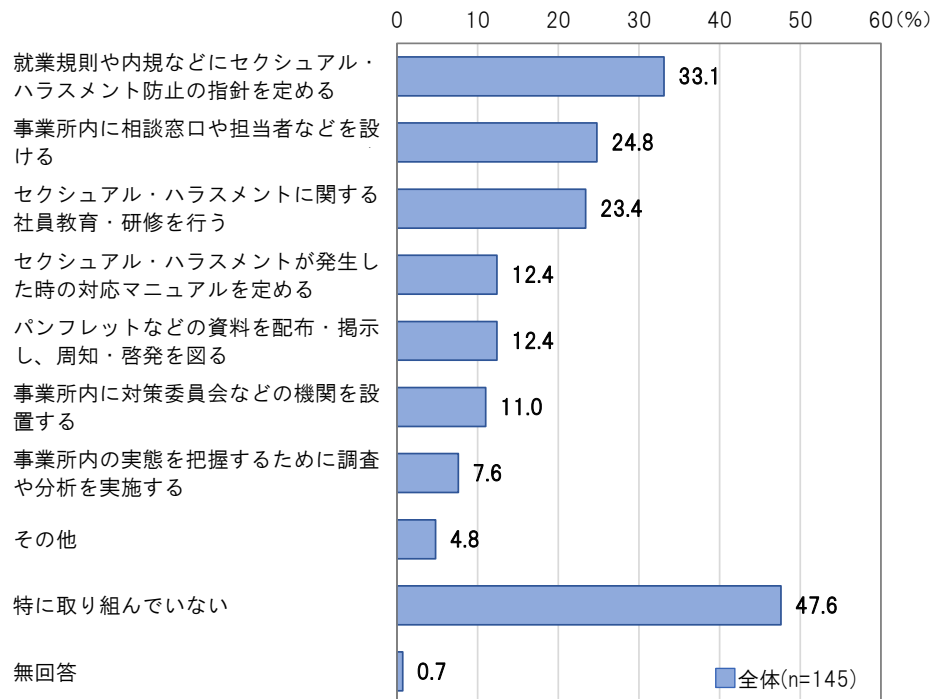
「休業期間中の代替要員の確保」が7割近くを占めて最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」、「休業期間中の賃金補償」の順となっています。



④ 職場でのいやがらせの防止について

<職場でセクシュアル・ハラスメントを防止するための取組>

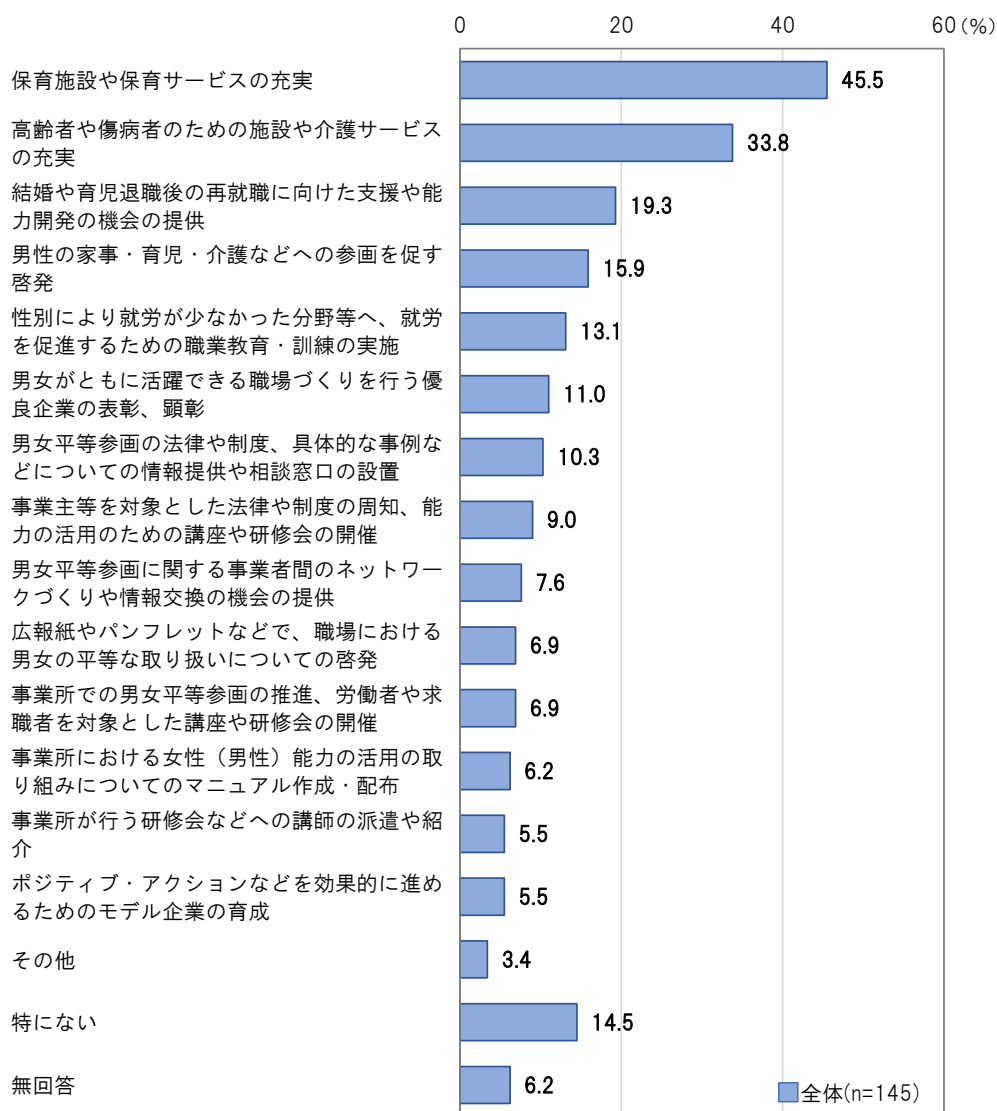
「特に取り組んでいない」が半数近くを占めて最も高くなっており、取り組んでいる事業所では、「就業規則や内規などにセクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める」、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」、「セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」などの順となっています。



⑤ 男女平等参画について

＜男女平等参画を積極的に進めるために市が力をいれていくべきこと＞

「保育施設や保育サービスの充実」が4割以上を占めて最も高く、次いで「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」、「結婚や育児退職後の再就職に向けた支援や能力開発の機会の提供」、「男性の家事・育児・介護などへの参画を促す啓発」の順となっており、市民アンケート調査結果と同様に、仕事と家事や介護・子育てとの両立支援に向けたサービスの充実を望む事業所が多くなっています。



3 第3次プランの評価

第3次プランにおいて掲げた指標について、基本目標ごとに達成状況を評価しました。

【基本目標Ⅰ】男女平等参画で進める活力ある社会づくり

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標		第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
		基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
男女ともに住みやすい・住み続けたいまちだと思う市民の割合	住みやすい	60.8% (平成22年)※	65%以上	67.1% (令和2年)※	○
	住み続けたい	61.9% (平成22年)※		64.4% (令和2年)※	
「社会通念・慣習」で「男女が平等になっている」と感じている人の割合		22.2% (平成22年)※	40%以上	10.6% (令和3年)※	×
市における審議会等の女性委員の割合		20.9%	40%以上 60%以下	23.4%	○
市における女性の管理職の割合		15.8%	20%以上	13.6%	×
せんなん男女平等参画ルーム（ステップ）の登録グループ数		10グループ	13グループ	8グループ	×
「女性のための電話相談」相談件数		24件	70件	25件	△

※平成22年及び令和2年の数値は第5次及び第6次泉南市総合計画策定に係る市民意識調査、令和3年の数値は男女平等参画社会に関する意識調査の数値

市民意識調査から「男女ともに住みやすい・住み続けたいまちだと思う市民の割合」は、現状値で目標値を達成または概ね達成となっている一方で、「社会通念・慣習で男女が平等になっている」と感じている市民の割合は、平成22（2010）年と比較すると低下しています。

女性の審議会等への参画は23.4%で、5年前に比べるとやや改善はしているものの目標の40%には到達していないのが現状です。

市における女性管理職の割合は、令和2（2020）年度の現状値で13.6%に留まっていますが、近年は、職員のキャリア支援や職務能力等の向上に向けた研修を実施しています。今後も女性管理職の育成につながる研修等について検討していく必要があります。

また、女性グループの育成や女性自身のエンパワーメントを支援するため、市民交流センター内に男女平等参画に関する資料や図書等を備えた『せんなん男女平等参画ルーム「ステップ」』を開設し、女性グループへの学習支援やグループ間の交流会、また、男女平等参画に関する研修会等の実施により、女性リーダーの育成に努めてきました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響による研修会の中止や、登録グループの減少など交流の機会が少なくなっており、オンライン形式等による新たな啓発手法や交流テーマの創出などを行っていく必要があります。

【基本目標Ⅱ】仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
女性職員の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした研修の開催回数	6回/年	6回/年	7回/年	◎
市内事業所への女性の活躍推進や男女が働きやすい職場づくりをめざした啓発資料の配布	1回/年	2回/年	1回/年	△
「男女いきいき・元気宣言」事業者制度 ²⁷ への登録企業数	0社	3社	0社	△
労働相談の開催回数及び相談件数	4回/年 0件	4回/年 10件	4回/年 2件	○
学童保育サービスの実施	9小学校区	9小学校区	10施設※	△
市における男性職員の「育児休業」取得者率	12.5%	25%	0%	×
男性に対する男女平等参画に関する講座等の回数	0回	1回以上/年	中止	－
市内事業所へのセクシュアル・ハラスメント防止啓発資料の配布	1回/年 76件	2回/年 100件	1回/年 45件	×

※学童保育サービスの10施設は、留守家庭児童会

市においては、平成30（2018）年度より毎年「働き方改革の推進に関する取組方針」を策定し、業務の見直し等による職員のワーク・ライフ・バランスの実現をめざすとともに、働きやすい職場環境づくりに向けて、ハラスメントやメンタルヘルス²⁸等の継続した研修を実施してきました。

市内事業所に対しては、大阪労働局やハローワーク、大阪府労働事務所等の関係機関と連携し、女性の活躍推進や働きやすい職場づくり、セクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、研修の助成制度に関する情報提供や啓発冊子等の配布、労働相談などを実施してきました。しかしながら、大阪府の「男女いきいき・元気宣言」事業者登録数や市における男性職員の育児休業の取得者数については、特に低い状況となっているため、制度の更なる周知を含めた取組が必要となっています。

子育てに対する不安や負担を抱える家庭への支援については、子育てフォーラムや子育て講座、親子教室等を行ったほか、家族介護についても介護保険サービスやコミュニティケアの推進に向けた取組を行うなど、多様なライフスタイルに対応したサービスの拡充に努めてきました。

²⁷ 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度

「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女共同参画に向けた取組を進めるため、男性も女性もいきいき働くことのできる元気な企業・団体をめざして頑張っている事業者を、大阪府が「男女いきいき・元気宣言」事業者として登録し、その取組を応援する制度。（平成15（2003）年1月より募集受付開始）

²⁸ メンタルヘルス

精神面における健康のこと。心の健康、精神衛生、精神保健などとも呼ばれる。

今後も、仕事と家庭の両立に向けたワーク・ライフ・バランスの推進に向け、子育てや介護の支援サービスについても、引き続き必要な人が必要なサービスを受けられる体制整備を行っていく必要があります。

【基本目標Ⅲ】誰もが自分らしく生きられる暮らしづくり

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標		第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
		基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
相談員への研修の開催回数		1回/年	1回以上/年	1回/年	◎
乳がん・子宮がん検診受診率	乳がん	17.6%	40.0%	16.6%	△
	子宮がん	24.6%	35.0%	23.7%	△
女性の心とからだの健康を保つための情報提供の回数		2回/年 35件	3回/年 50件	0回	×
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ ²⁹ （性と生殖に関する健康と権利）という考え方を普及するためのセミナーの開催回数		1回/年	1回以上/年	0回	×
若者向けの性感染症や望まない妊娠の回避、喫煙、薬物依存などに関するセミナーの開催回数		1回/年 35人	4回/年 100人	1回/年 34人	△

女性特有の課題に対して、生きづらさを抱える本人の課題解決に対する支援を行うため、専門のカウンセラーによる女性相談（面接相談）及びボランティア相談員による電話相談を実施しており、年々多様化・複雑化する相談内容に適切に対応するため、相談員等のスキルアップ研修を実施してきました。

また、生涯を通しての健康づくりを支援するため、妊婦健診や産後健診等を実施するとともに、男性に向けた学習機会として、「はじめまして赤ちゃん」の開催などにより、出産時期の夫の役割や妊婦疑似体験、沐浴実習などを行ってきました。乳がん検診・子宮がん検診の受診率は目標に達しておらず、受診率の向上に向けた更なる周知を進めていく必要があります。加えて、女性の健康を保つための情報提供やリプロダクティブ・ヘルス／ライツについての考え方を正しく理解してもらうための定期的な啓発講座など、学習機会を提供していく必要があります。

若い世代に向けては、命の大切さについての教育を中心とした性に関する指導を実施しており、引き続き学習機会を提供していきます。

今後も、さまざまな困難を抱える人々への支援や多様化・複雑化する相談内容に適切に対応するため、庁内関係部署や各関係機関と連携した相談体制の充実を図るとともに、さまざまな機会を通じた啓発活動を実施することが必要です。

²⁹ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

「性と生殖に関する健康／権利」と訳される。子どもを産む・産まない、産むとすればいつ何人産むか、安全な妊娠・出産、避妊などを含め、女性の自己決定を尊重し、女性が自らの体にかかわる身体的・精神的・社会的な権利を基本的人権としてもつことを意味する。

【基本目標Ⅳ】男女平等参画の意識づくり

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
学校教育の中で、男女平等参画に関する授業を実施した回数	2回/年 (小中学校)	2回以上/年 (小中学校)	2回/年 (小中学校)	◎
男女平等参画をテーマにした講座やセミナーの参加者数	419人	600人	中止	－

「泉南市男女平等教育基本方針」に基づき、男女混合名簿をはじめ、各学校園所におけるさまざまな教育活動の中で男女平等教育に関わる取組を実施してきました。児童・生徒に対しては、性別役割分担意識や固定概念にとらわれない職業体験学習の実施、教員関係者については、ジェンダーに関する理解を深めるため、各学校園所の内部研修において、LGBT当事者との出会いや多様な性についての学習を推進してきました。

近年ではインターネットやメディアを通じて手軽に情報が入手できるようになり、メディアがもたらす情報を正しく理解し、男女平等参画の視点に立った「メディア・リテラシー（主体的に情報を読み解き活用する能力）」の力が求められることから、子どもの頃からの学習の機会を提供してきました。ICT³⁰（Information and Communication Technology：情報通信技術）の発展やSNS³¹（Social Networking Service）の普及が進む中、引き続き、メディア・リテラシーに関する理解促進を図る取組が必要です。

また、市民に向けては、広報せんなんや市ホームページ、男女平等参画情報冊子「ステップ」において、男女平等参画に関する情報や取組等について継続的に情報提供や啓発を行ってきました。今後とも必要な人に必要な情報が届くよう広報・周知方法等を検討していく必要があります。令和2（2020）年以降は、新型コロナウイルス感染症の影響により、啓発講座や研修会等の中止が相次いだため、オンライン形式による講座開催など、感染症に対応した多様な手法による啓発・学習活動の機会を提供していく必要もあります。

³⁰ ICT

「Information and Communication Technology（情報通信技術）」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを指す。情報処理だけではなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称。

³¹ SNS

「Social Networking Service（ソーシャルネットワーキングサービス）」の略で、人と人との社会的な繋がりを維持・促進するさまざまな機能を提供する、会員制のオンラインサービス。

【基本目標Ⅴ】あらゆる暴力の根絶を基本とした安心づくり【DV防止基本計画】

評価／◎：目標達成、○：目標は達成していないが改善傾向、△：現状維持、×：悪化傾向、－：判定不能

評価指標	第3次プラン		現状値 (令和2年度)	評価
	基準値 (平成28年度)	目標値 (令和3年度)		
ドメスティック・バイオレンス（DV）に関する連絡会議の開催回数	1回/年	1回以上/年	中止	－
若者へのデートDV ³² 防止啓発事業の実施	2回/年	1回以上/年	2回/年	◎

デートDVの防止や将来のDV被害者・加害者をつくらないために、若い世代からの知識の習得に向けて、教職員への研修や児童・生徒への学習機会を提供するとともに、相談窓口の設置や保護者懇談・子どもの観察などを通じた実態把握や未然防止に努めてきました。

DV被害の早期発見・早期対応に向けては、さまざまな媒体を活用しながら相談窓口についての情報発信を行っており、在住外国人に対しても、5か国語翻訳版の「泉南市 市役所サービスガイドブック」を用いての情報提供に努めてきました。

また、DV相談については、さまざまな相談窓口からつながる場合や生命の危険を伴う緊急対応が必要なケース等もあるため、庁内関係部署や警察、大阪府女性相談センターで構成する「DV防止連絡会」を定期的に開催し、顔の見える連携強化を図ってきました。令和2（2020）年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により開催できなかったため、今後はオンライン形式による対応を行っていく必要があります。

子どもや高齢者、障害のある人への虐待、セクシュアル・ハラスメントなどのあらゆる暴力の防止に向けて、相談窓口の広報・周知を引き続き進めていくとともに、相談することの必要性についても周知していくことが必要です。

³² デートDV

DVの中でも特に、交際しているカップル間で起こる暴力をいう。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力なども含まれる。

4 男女平等参画推進の課題

(1) 政策・方針決定の場への女性参画の必要性

男女平等社会の実現には、政策・方針決定の場への女性の参画が不可欠ですが、女性の社会参画、意思決定過程への参画は遅れており、全国的にも低水準となっています。

本市においても、第3次プランの計画期間において、審議会等における女性委員の割合は20%程度で推移しており、依然として目標値(40%以上60%未満)には隔たりがあるとともに、女性委員がいない審議会等も存在している状況です。また、地域活動や防災分野においては、特定の性や年齢層で担われていることが多くなっているのが現状です。

少子高齢化や人口減少が進む中において、持続可能で活力ある地域社会を実現するためには、多様な人材の能力の活用等が必要であることから、かけ声に終わることなく、積極的な格差是正に向けて具体的な仕組みをつくることで、女性の力の発揮と活躍する場を拡大するなど、さまざまな分野において女性の参画を進めていく必要があります。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

市民アンケート調査では、女性が仕事をすることに對して、「子どもができてもずっと仕事を続ける方がよい」と考える女性の割合は39.7%と約4割を占めており、女性の就労意向の高さがうかがえます。また、市に望む施策としては、働く男性・女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させることが望まれています。

厚生労働省の「令和2(2020)年度雇用均等基本調査」によると、育児休業取得率は女性が8割以上と高くなっているのに対し、男性は1割程度と低い数字に留まっており、本市においても、ここ数年は、男性職員の育児休業取得者はいない状況となっています。

また、新型コロナウイルス感染症予防対策にともない、近年ではリモートワークなど働き方が多様化し、家族が家庭内で過ごす時間が増える一方で、急増した家事・育児の多くは依然として女性が担っている現状があります。

働き方や家族の中での役割分担を見直すきっかけになるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女の固定的な性別役割分担意識³³の解消に向けた更なる啓発を進め、市民一人ひとりが仕事と家庭生活を両立できる環境を整備していくことが必要です。

³³ 固定的な性別役割分担意識

男女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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的な業務」等のように、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。

(3) 男女平等参画への意識づくり

市民アンケート調査では、さまざまな場面で男女の地位の平等感が偏っているとの意見が多く、特に、社会通念やしきたり・慣習などでは男性優遇と感じている女性の割合が7割以上となっています。

国の「第5次男女共同参画基本計画」においても、男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因の一つとして、社会全体において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）³⁴が存在していることが挙げられています。

すべての人が男女平等参画を自分の問題としてとらえることができるよう、子どもの頃からの男女平等参画の理解促進を図るとともに、地域や職場等での自発的学習活動への支援を行うなど、引き続き男女平等参画社会の実現に向けた意識づくりが必要です。

家庭や地域、職場、学校など、あらゆる場において、いまだ残る固定的な性別役割分担意識や一方に不利な慣行、待遇などを見直し、更なる男女平等参画を促進する学習機会の提供など取組を進める必要があります。

(4) あらゆる暴力の根絶

市民アンケート調査では、DVの経験や見聞きしたことについての相談相手は、「どこ（だれ）にも相談しなかった」が3割以上を占め、相談しなかった理由では「相談するほどのことではないと思った」が約3割と、最も高い割合となりました。早期発見、迅速な対応、被害を受けた人の保護など、適切な対応が図られるよう、広く相談窓口の情報提供を行うとともに、DVに関する基本的な知識の啓発などを併せて行っていく必要があります。

また、近年では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策である外出自粛や新しい生活様式の適用など、人々の暮らし方の変化に伴う生活不安によるストレス等からDV、虐待、性暴力の増加がみられるとともに深刻化し、DVや性暴力の被害者は圧倒的に女性が多数となっている状況です。あらゆる暴力は、心身を傷つけるのみならず、自己肯定感や自尊感情を失わせる許しがたい人権侵害であり、男女平等参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

今後も引き続き相談体制を充実させるとともに、DV専門相談窓口など必要な情報が必要な人に届くよう、更なる周知を行っていく必要があります。

³⁴ 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

無意識の根拠のない思いこみや偏見のこと。過去の経験や見聞きしたことから、自分のモノの見方だけで人の能力や仕事のやり方を決めつけてしまうようなことを指す。

(5) 生活において困難な状況に置かれている人々への対応

非正規雇用労働者の割合が男性に比べて女性で高いことや、女性が出産・育児期にいったん就労を中断するケースが多いこと、男女間の賃金格差など、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として、特に母子世帯や単身女性が貧困状態に陥りやすい状況にあります。また、近年では新型コロナウイルス感染症による影響が長期化する中で、非正規雇用者数が大幅に減少しており、女性が経済的に厳しい状況となっています。

また、性的指向や性自認に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であることなどを理由とした社会的困難を抱える人が、固定的な性別役割分担意識などに基づき、更に複合的な困難を抱えている場合もあります。人々が生活において直面する困難は多岐にわたり、それらの問題を解決できるよう、行政内の関係部署が連携し、個人のさまざまな生き方に沿ったそれぞれの課題に応じた支援を行っていく必要があります。

第3章 プランの基本的な考え方

1 プランがめざす男女平等参画社会（基本理念）

本プランは、市民、事業者、教育関係者などとの協働のもとで、男女が互いにその人権を尊重しつつ、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女平等の社会の実現を目的に策定するものです。

泉南らしい「男女平等の社会の実現」に向けて、平成23（2011）年12月に制定した「泉南市男女平等参画推進条例」に沿って8つの基本理念を掲げ、市、市民、教育関係者、事業者がともに男女平等のまちづくりに取り組みます。

<基本理念>

- 1) あらゆる差別を受けることなく男女の人権が尊重されること
- 2) 性同一性障害³⁵を有する人などの人権についても尊重されること
- 3) 性別による固定的な役割分担の解消
- 4) さまざまな方針の立案及び決定に男女が平等に参画する機会が確保されること
- 5) 家事、育児、介護等の家庭生活と仕事などの活動の両立を図ること
- 6) 国際的動向に留意し、協調すること
- 7) 生涯にわたる性と生殖に関する事項については自らが決定する権利が尊重されること
- 8) 女性に対する暴力の根絶

³⁵ 性同一性障害

身体の性別（Sex）と心の性（Gender）との間に食い違いが生じ、それに対して“障害”を感じている状態のこと。平成15（2003）年に制定された「性同一性障害者の性別取り扱い特例法」により、性別適合手術を受けた者については、条件つきで戸籍の性別を変えることができるようになった。

泉南市がめざす男女平等参画社会とは、家庭、職場、学校、地域など、さまざまな場面において、性別にとらわれることなく自らの自由な意思で生き方を選択できる社会です。

家庭では・・・

家族がお互いに個人として尊重し合い、ふれあいのある心豊かな家庭を築いています。

一人ひとりが家事、育児、介護などの家族としての責任を分かち合いながら、家庭と仕事や地域活動との調和のとれた生活を送っています。



職場では・・・

平等な雇用機会や待遇などで、男女がともに個性や能力を十分に発揮しています。

男女ともに育児休業や介護休業を積極的に利用し、ゆとりと充実感を持って仕事と家庭や地域活動を両立しています。

学校では・・・

一人ひとりが個性や能力を伸ばす教育が行われ、性別にとらわれない適性に応じた主体的な進路選択がなされています。

自分らしさを大切にし、お互いの個性と人権を尊重する子どもが育っています。



地域では・・・

性別役割分担意識に基づく慣習やしきたりが見直され、地域のまちづくりなどの活動に、男女がともに参画しています。

地域における方針の立案や決定過程に男女がともに参画し、多様な考え方を活かした地域活動が行われています。

2 基本目標

男女平等参画社会の実現に向けて、市民一人ひとりが、性別にかかわらず互いを尊重し、多様な個性とそれぞれの持てる能力を十分に発揮することのできる地域社会をめざし、目標達成に向けて取り組んでいきます。特に、「政策・方針決定過程への女性の参画促進」においては、あらゆる分野で男女が互いを対等に認め合い、尊重し合えるよう、積極的に女性の参画を推し進めます。

また、男女平等参画の実現を阻害する要因となっている社会通念や固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見等の解消に向けては、これまで以上に市民等に対する男女平等参画の啓発や取組が必要です。仕事と家庭生活等がバランスよく調和した状態が人生の満足度を高めるため、一人ひとりが自分らしい生き方を選択できるようワーク・ライフ・バランスの推進が必要です。また、あらゆる暴力の根絶やさまざまな困難を抱える人への支援を含め、すべての人が住み慣れた地域で安全・安心に生活を送ることができるよう、それぞれの課題に応じた取組を推進していく必要があります。

これらを踏まえ、本プランにおいては、第3次プランの取組を引き継ぎつつ、下記の5つを基本目標として、市、市民、事業者等とともに共通認識を持ち、協働しながら、男女平等参画社会の実現に向けて取り組んでいきます。

基本目標Ⅰ 男女平等参画推進のための仕組みづくりと地域づくり

基本目標Ⅱ 男女平等参画社会の実現に向けた意識づくり

基本目標Ⅲ 仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】

基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく生きられる暮らしづくり

基本目標Ⅴ あらゆる暴力の根絶を基本とした安心づくり【DV防止基本計画】

3 施策の体系

基本目標Ⅰ 男女平等参画推進のための仕組みづくりと地域づくり	
主要施策（１）政策・方針決定過程への女性の参画促進	
① 行政委員・審議会委員などへの男女平等参画の促進	
② 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大	
③ 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大	
主要施策（２）男女が協働で行う地域活動の促進	
① 地域活動における男女平等参画推進の基盤づくり	
② 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進	
③ 地域・防災分野等への女性の参画促進	
基本目標Ⅱ 男女平等参画社会の実現に向けた意識づくり	
主要施策（３）男女平等参画の理解の推進	
① 男女平等参画の理解を深めるための広報・啓発の充実	
② 男女平等を推進する文化創造活動の推進	
③ メディアにおける人権の尊重	
主要施策（４）子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進	
① 男女平等を推進する学校教育の充実	
② 幼稚園・認定こども園・保育所・学校での男女平等参画による運営の推進	
③ 性に関する理解の促進と健康に対する知識の普及の推進	
主要施策（５）多様な選択を可能にする社会教育の推進	
① 男女平等参画を進める人材育成	
② 生涯学習に関する情報の提供	
③ 男女平等参画を推進する社会教育、学習の充実	
基本目標Ⅲ 仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】	
主要施策（６）就労の場における男女平等の促進	
① 就労の場における男女の均等な機会と待遇の確保の推進	
② 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援	
③ 農業や自営業に従事する女性への支援	
主要施策（７）ワーク・ライフ・バランスの実現のための支援	
① 仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成	
② 企業における仕事と子育て・介護の両立支援の取組の促進	
③ 多様なライフスタイルに対応したサービスの拡充	
主要施策（８）男性にとっての男女平等参画の促進	
① 男性の家事・育児等への主体的取組の促進	

基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく生きられる暮らしづくり	
主要施策（９）相談機能の充実	
①	相談窓口の充実とネットワーク
②	相談にあたる相談員に対する研修の充実
主要施策（１０）さまざまな困難を抱える人々の生活の安定と自立への支援	
①	高齢者・障害者・在住外国人女性などの生活の充実
②	ひとり親家庭への支援
③	性の多様性を尊重する環境づくり
④	生活上の困難を次世代に連鎖させないための取組
主要施策（１１）ライフステージに対応した健康支援	
①	生涯をとおしての健康づくりの支援
②	性と生殖に関する取組の充実
基本目標Ⅴ あらゆる暴力の根絶を基本とした安心づくり【ＤＶ防止基本計画】	
主要施策（１２）あらゆる暴力の根絶	
①	あらゆる暴力を容認しない基盤づくり
②	配偶者等からの暴力の防止
③	暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発
④	性犯罪やセクシュアル・ハラスメント等への対策の推進・強化
主要施策（１３）被害者の保護と自立支援	
①	被害者に対する初期段階の支援の充実
②	生活基盤を整えるための支援

第4章 プランの内容

基本目標Ⅰ 男女平等参画推進のための仕組みづくりと地域づくり

男女の格差を測る国際的な指数である世界経済フォーラムが発表した令和3（2021）年3月の「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は156か国中120位となっており、他の先進国と比べて極めて低い状況です。これは特に政治と経済の分野において男女の格差が大きく、女性が政治や経済活動などの意思決定に参画する機会が不十分であることを示しています。こうした状況を踏まえ、国では「第5次男女共同参画基本計画」において、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30％程度となるよう、成果目標を着実に達成するとともに、モニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させることとしています。

本市においても、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画は、欠かすことのできない重要な施策として「さまざまな方針の立案及び決定に男女が平等に参画する機会が確保されること」を「泉南市男女平等参画推進条例」の基本理念の一つに掲げ、男女平等参画社会の実現に向けた、さまざまな取組を推進してきました。

しかし、令和2（2020）年4月時点において、本市の審議会等の委員における女性の割合は23.4％（目標値は40％以上60％以下）、市職員の女性管理職の割合は13.6％（目標値は20％以上）と、いずれも目標値には達していません。

本プランにおいては、市の審議会等や管理職への女性の登用を促進するとともに、行政をはじめ、事業所や地域の各種団体等において経済、福祉、まちづくりなどさまざまな分野で、これまでの固定的な性別役割分担意識を基本にした仕組みを見直し、性別にとらわれることのない多様な人材があらゆる分野の政策・方針決定の場に参画できるよう、ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）³⁶を更に推進するなど、女性が参画できる制度や仕組みづくりが必要です。

³⁶ ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

継続的に不平等な待遇を受けてきた人々を優先的に取り扱うよう義務付けることによって、「機会の平等」より一歩進んだ「実質的平等」を獲得することをねらいとした措置をいう。労働や政治の分野での取り組みが強く求められており、不平等な立場に置かれている人に対して優先枠を設ける「クォータ制」の採用や、目標や達成年次を定めることなど具体的な実行計画の設定がこれに含まれる。わが国では、改正男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法でこれについて触れている。また、男女共同参画基本計画でも「制度上の男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための企業のポジティブ・アクションが不可欠である」という認識が示されている。

主要施策（１）政策・方針決定過程への女性の参画促進

男女が社会のあらゆる分野における政策や方針決定過程に平等に参画することは、市民一人ひとりの意思を社会に反映し、男女平等参画社会を実現するための重要な条件です。

男女がともに職場や地域活動、行政等さまざまな分野に参画することができるようにするためには、意思決定過程への女性の参画を促進していくとともに、人材の育成に力を入れていくことが必要です。市の政策や方針決定過程の場である審議会等の委員登用については、男女の平等な参画が促進されるよう、女性登用促進ガイドラインを策定するとともに、具体的に数値目標を定めて取り組みます。また、女性職員の管理職への登用については、「女性活躍推進法」に基づく、「泉南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の目標に沿って計画的に実行できるよう、女性のキャリア支援などの人材育成を行い、職域拡大と能力開発を推進します。災害対策本部や避難所の運営などの防災施策においても男女平等参画の視点が反映されるよう、女性の参画を促進します。

地域の各種団体においては、男性の意識改革を含めた女性の能力発揮などに関する啓発を実施するとともに、事業所等については、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定など、女性活躍に関する理解促進にかかる取組啓発を行います。

① 行政委員・審議会委員などへの男女平等参画の促進

施策	内容	担当課
女性登用促進ガイドラインの策定	「泉南市審議会等委員への女性登用促進ガイドライン」を策定し、政策・方針決定過程の場への女性の参画促進に努めます。	人権推進課 全部局
庁内関係課への働きかけの強化	委員が一方の性別に偏った審議会などを解消し、一方の性別の委員が40%以上60%未満となるよう改選の際に少ない方の性別の委員を登用します。また、女性が含まれていない審議会等の解消にも努めます。	人権推進課 全部局

② 事業者や地域の各種団体などにおける方針決定過程への女性の参画拡大

施策	内容	担当課
事業所に対して女性の積極的登用についての啓発	事業所に対して女性の積極的登用についての啓発を充実します。	産業観光課 人権推進課
各種団体に対して女性の役職者登用の啓発	地域団体や市民活動団体などに対してポジティブ・アクション（積極的格差是正）についての啓発や情報提供をするとともに、女性が方針決定過程へ参画することの意義についての啓発、研修を充実します。	人権推進課 政策推進課 産業観光課 全部局

③ 市政や教育に関わる政策・方針決定過程への女性の参画拡大

施策	内容	担当課
女性管理職への登用促進	「泉南市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づき、女性職員・教員の管理職への登用を促進します。	人事課 指導課
職員配置の見直し	男女の比率が大きく偏らないような職員配置を行い、さまざまな意見が反映される多様性のある職場を実現します。	人事課
女性職員の育成	女性職員の自己啓発やキャリア形成のため、研修の実施やロールモデルの提示、メンター制度 ³⁷ の実施、女性職員のネットワーク支援等により女性職員の育成を促進します。	人事課
防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	泉南市防災計画に基づく地域マニュアルに女性や高齢者、外国人などの視点を反映させるよう、方針決定過程における女性の参画を泉南市男女平等参画推進条例に基づき拡大します。	危機管理課

³⁷ メンター制度

「メンター（業務上の知識や経験豊富な社内の先輩社員）」と「メンティ（と呼ばれる後輩社員）」が、1対1の関係を築いたりメンターがメンティの悩みなどを支援したりする制度のこと。

主要施策（２）男女が協働で行う地域活動の促進

男女がともにさまざまな分野に参画し、多様な市民が連携・協働することで地域の活性化にもつながることから、市民一人ひとりの意識変革を図り、性別にとらわれない多角的な視点や意見が反映される、地域における意思決定過程への女性の参画を促進する取組を進めます。

地域コミュニティの中心となる区や自治会での地域活動においては、すべての住民の意見が反映されるよう、子どもや高齢者の見守り活動、地域文化の伝承行事や子どもへの体験活動の場に男女平等参画の視点を取り入れられ、多様な年齢層の住民参画に向けた啓発を行います。

また、これまで女性の参画が少なかった防災分野において、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分配慮された女性の視点からの災害対応が行われることは、防災や減災に向けた取組を促進し、災害に強いまちをつくることにつながります。日頃からの男女平等参画意識を醸成し、多様な人々の参画による災害対策や避難所運営が実施できるように環境整備を図ります。

① 地域活動における男女平等参画推進の基盤づくり

施策	内容	担当課
区・自治会の男女平等参画の促進	男女平等参画の視点を踏まえた地域ネットワークの構築を図り、地域コミュニティの再生を図ります。	政策推進課 人権推進課

② 地域活動が行われている場を活用した男女平等の推進

施策	内容	担当課
区・自治会活動を通しての地域への男女平等参画の浸透	区・自治会役員を男女平等推進員として男女平等参画の気運を醸成します。	人権推進課 政策推進課
男女平等参画による地域の文化活動の促進	文化の伝承など地域の文化活動に、男女ともに多様な年齢層の参加促進を図ります。	生涯学習課 文化振興課
ボランティア活動への男女平等参画の促進	まちづくりや子ども・高齢者の見守り活動など、地域の課題解決に向けた地域活動に多様な年齢層の男女がともに参画することを促進します。	人権推進課 政策推進課 長寿社会推進課

施策	内容	担当課
男女平等の視点に立った地域における子どもの学習や体験の場づくり	子どもたちが学習や体験活動の中で男女平等意識を育めるよう学習や体験の場づくりを充実します。	生涯学習課 文化振興課 生涯学習課（青少年センター）

③ 地域・防災分野等への女性の参画促進

施策	内容	担当課
防災・災害復興の取組への男女平等参画	「泉南市防災計画」及び同計画に基づくマニュアルに女性や高齢者、外国人などの視点を反映させるよう働きかけます。	危機管理課
女性の視点を取り入れた避難所の運営	地域の避難所運営において、男女のニーズの違い等に配慮し、女性の視点を取り入れた運営が行われるよう協力、支援を行います。	危機管理課

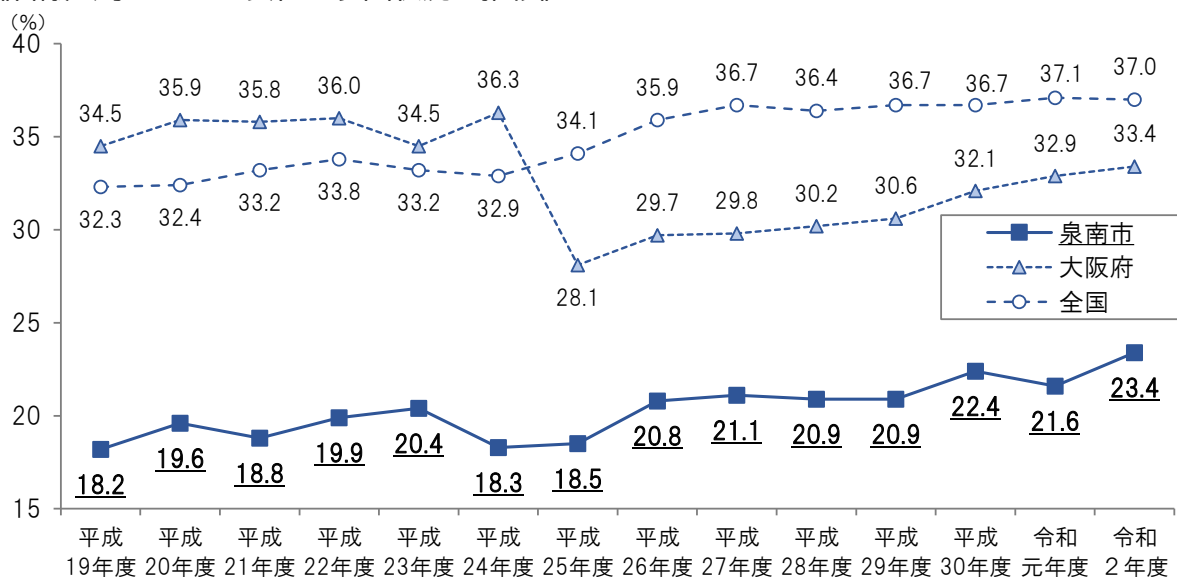
■基本目標Ⅰの計画推進の指標

評価指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)	
市における審議会等の女性委員の割合	23.4% (令和2年度)	40%以上60%以下	
女性委員のいない審議会等の数の割合	10.0% (令和2年度)	0%	
市における女性の管理職の割合	13.6% (令和2年度)	20%以上※ (令和7年度)	30%以上 (令和13年度)
地域活動の場で男女が平等であると感じる人の割合（市民アンケート調査より）	38.2%	50%以上	

※中間見直し時点における達成状況を踏まえ、必要に応じて取組内容を再検討する。

【参考データ】

《審議会等における女性の参画状況の推移》



資料：第3次せんなん男女平等プラン進捗状況調査（泉南市）
おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)（全国・大阪府）

《市職員における各役職段階の女性割合》

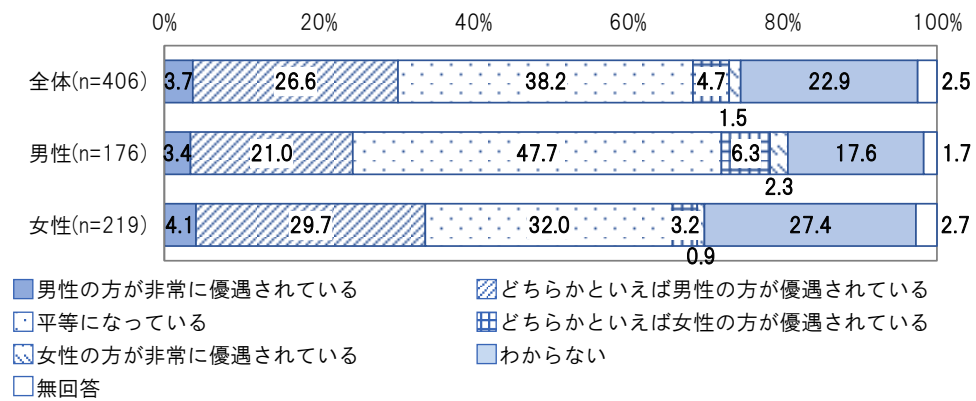
役職 年度	理事・ 部長級	次長級	課長級	課長級 以上※1	課長 代理級	係長級	係長級 以上※2
令和3年度	0%	6.3%	21.1%	13.8%	28.6%	39.3%	26.5%
令和2年度	0%	0%	19.6%	13.6%	26.2%	30.5%	22.8%
令和元年度	0%	0%	20.5%	13.8%	18.6%	29.3%	20.5%
平成30年度	0%	0%	18.9%	13.7%	20.0%	29.0%	20.6%
平成29年度	0%	0%	22.8%	16.3%	12.8%	27.9%	19.8%
平成28年度	0%	8.3%	20.8%	15.8%	16.3%	31.4%	21.7%

※1：管理職とは課長級以上の役職

※2：理事・部長級から係長級以上の職員の女性割合

資料：人事課（各年度4月1日）

《地域活動の場における男女の地位の平等感（市民アンケート調査）》



基本目標Ⅱ 男女平等参画社会の実現に向けた意識づくり

市民アンケート調査の結果をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女で役割を固定した考え方に「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』と答えた人は全体で4割以下となっている一方で、「男女平等意識について」は、さまざまな場面で男性が優遇と感じているとの意見が多く、特に「社会通念やしきたり・慣習」については、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』と感じている人は全体の7割以上となっています。男女平等参画に関する認識が一定浸透し、固定的な性別役割分担意識に変化が見られるものの、社会における男性優遇感が強いのは、人々の意識変化に比べて、現実の生活上の男女の役割に変化が感じられないからだと考えられます。その要因のひとつとして、働き方、暮らし方の根底に、長年にわたり人々の意識に形成された性差に関する固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられます。

こうした固定観念や思い込みは、幼少期からの周囲の大人の言葉かけを含めた子どもが受け取るさまざまな情報や体験によって形成されます。無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は誰もが持つものですが、それにより自分自身や子どもの生き方をしばることになっては、生きづらさを抱えたり一人ひとりの個性を発揮することが阻害されたりすることにつながります。

性別にかかわらず、誰もが互いを尊重しながら、自分らしく生きていくためには、学校、家庭、地域、職場など、あらゆる場を通じて幼児から高齢者にいたる幅広い層を対象に、意識を持ちながらも具体的な行動変容にいたっていない、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等への気づきにつなげていくことが重要です。

男女平等を基本とし、誰もが個性と能力を十分に発揮できる男女平等の社会を実現するため、これまでの意識を変革する取組を進めていくことが必要です。

主要施策（３）男女平等参画の理解の推進

誰もが性別にかかわらず、互いに人権を尊重し合い、個性と能力を発揮して、多様な生き方を選択できる男女平等参画の理解を促進します。

今なお、家庭や地域、働く場において「男は仕事」、「女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識や「男らしさ」や「女らしさ」といった固定観念、性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）によるさまざまな男女間の不平等がみられます。

固定的な性別役割分担意識の払拭とともに、性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や偏見を解消するため、広報紙や市のホームページなどを活用し、あらゆる世代への情報提供やさまざまなテーマによる男女平等参画社会づくり講座、講演会等を実施します。また、男女平等の視点を踏まえた情報モラルや情報を主体的に読み解き活用するメディア・リテラシー等についての学習機会を提供します。

① 男女平等参画の理解を深めるための広報・啓発の充実

施策	内容	担当課
市民に向けた広報・啓発の充実	広報紙や市のホームページ等の多様な媒体を活用するとともに、講演会や講座等のあらゆる機会をとらえて、性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）をはじめ、男女平等参画の意識啓発を進めます。	秘書広報課 人権推進課 全部局
市民との協働でつくる男女平等参画事業の推進	男女平等参画の考え方を浸透させるために市民との協働による取組を進めます。	政策推進課 人権推進課
事業所等に向けての広報・啓発の推進	男女平等参画についての理解を深めるため、あらゆる機会を活用して広報、啓発に努めます。	産業観光課
固定的な性別役割にとらわれない家庭教育の推進	乳幼児家庭教育学級や家庭教育学級で性別にとらわれない子育てについての学習機会を提供します。	生涯学習課 保健推進課 文化振興課 家庭支援課

② 男女平等を推進する文化創造活動の推進

施策	内容	担当課
子どもに向けた男女平等に関する学習機会の提供	市民活動グループと協働して子どもが男女の人権や男女平等について学ぶための学習機会の提供を推進します。	文化振興課 生涯学習課（青少年センター） 指導課 人権国際教育課
男女平等参画の視点に立った文化活動の推進	市民の多様な文化創造活動が男女平等参画の視点で実践されるよう活動支援を行います。	文化振興課 生涯学習課

③ メディアにおける人権の尊重

施策	内容	担当課
情報発信の表現の見直し	広報紙や市のホームページ等において、固定的な性差観にとらわれない、人権尊重の表現を推進します。	秘書広報課 人権推進課 全部局
男女平等の表現に関する学習機会の充実	市民や地域団体・事業所等が男女平等の視点に配慮した表現について学べる機会の提供を推進します。	人権推進課
男女平等の視点を踏まえた情報モラルの普及	学校教育、社会教育等を通じて、情報処理・情報発信能力をつけるとともに、情報を主体的に収集・判断等できる能力（メディア・リテラシー）を育みます。	人権推進課 人権国際教育課 指導課 生涯学習課 文化振興課
メディア・リテラシーに関するセミナーの開催	男女平等参画の視点から主体的に情報を読み解き、活用する能力（メディア・リテラシー）を養うための啓発・学習機会を提供します。	人権推進課 生涯学習課 文化振興課

主要施策（４）子どもの頃からの教育及び意識啓発の推進

男女平等参画社会の実現に向けては、すべての人が個性と能力を発揮しながら、いきいきと生活できる社会を次世代へ継承し、子どもたちが固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、将来を見通した自己形成をすることが不可欠です。そのためには、固定的な性別役割分担意識の解消や男女平等意識の形成に向けて、子どもの頃からの教育が大きな役割を果たします。

児童生徒の一人ひとりの個性や能力が発揮できるよう、性別にかかわらず多様な職業選択を可能にする職業観の育成、発達段階に応じた性に関する指導や性の多様性への理解の促進など、「泉南市男女平等教育基本方針」に基づき、男女平等教育を推進します。

また、教職員等に対しては、児童生徒に対しての適切な指導が行えるよう研修を実施するとともに、保護者に対してもＰＴＡ活動への参加や男女平等意識の浸透に向けた啓発等を行います。

① 男女平等を推進する学校教育の充実

施策	内容	担当課
市立の幼稚園・小・中学校における男女平等教育の推進	「泉南市男女平等教育基本方針」に基づき、男女平等教育を推進します。	人権国際教育課 指導課
性別にとらわれない職業観等の育成	性別にかかわらず多様な職業選択を可能にする職業観の醸成を図るとともに、児童生徒の発達段階に応じて男女平等の視点に立った教育に取り組みます。	人権国際教育課 指導課

② 幼稚園・認定こども園³⁸・保育所・学校での男女平等参画による運営の推進

施策	内容	担当課
教職員の研修の充実	教育関係者のジェンダーに対する理解を深め、男女平等参画の視点をもった教育・保育の実践につながる研修を充実するとともに、自主的な研究活動を支援します。	人権国際教育課 指導課 保育子ども課
学校、園行事等での固定的な性別役割分担意識の解消の推進	市立校園のＰＴＡ活動に男女がともに積極的に参加・参画するよう働きかけます。	人権国際教育課 保育子ども課

³⁸ 認定こども園

幼稚園の機能と保育所の機能を両方をあわせ持つ単一の施設で、小学校就学前の子どもの教育・保育、地域における子育て支援を一体的に提供する施設。

施策	内容	担当課
保護者への啓発活動の充実	男女平等参画の意識が浸透するように多様な媒体や方法で保護者への情報提供や啓発活動を充実します。	人権国際教育課 指導課 保育子ども課

③ 性に関する理解の促進と健康に対する知識の普及の推進

施策	内容	担当課
性に関する適切な理解と健康に対する学習の推進	性的指向や性自認など、性の多様性に対する理解や男女の身体的特徴についての正確な知識を持つことにより、お互いを尊重することができるよう、児童生徒の発達段階に応じた性に関する指導を充実させます。また、薬物乱用防止・飲酒や喫煙への依存に対する注意喚起を継続的に行うとともに、親や青少年等を対象とした学習機会の充実を図ります。	人権国際教育課 指導課 人権推進課 保健推進課
相談窓口の充実	さまざまな性に関する相談窓口の情報提供を行います。	保健推進課 人権推進課

主要施策（５）多様な選択を可能にする社会教育の推進

男女平等参画意識は、日々の生活を通じて意識の中に根付くものであることから、社会通念や固定的な性別役割分担意識などの解消に向けた子どもの頃からの教育・学習機会を提供するとともに、すべての市民に対して継続的に意識啓発を行うことが必要です。

地域活動や市民活動、企業などで、女性が活躍・チャレンジできる機会を拡大するため、さまざまな場において、女性のキャリア形成や職域拡大等につながる情報提供や学習機会を設け、女性リーダーの育成や女性グループへの支援を行います。

また、せんなん男女平等参画ルーム「ステップ」をはじめ、図書館、公民館などにおいても活動団体における意見交換や情報提供、市民団体との協働による講座等を開催し、生涯学習・社会教育に向けた取組を行います。

① 男女平等参画を進める人材育成

施策	内容	担当課
女性グループの育成支援	グループ、団体等の求めに応じて、女性の力が活かされるよう助言を行い、活動を支援します。 せんなん男女平等参画ルーム「ステップ」の事業などを協働で行うことにより、女性の企画力向上を図ります。また、女性のチャレンジを支援するための多方面にわたる情報の収集と提供をします。	人権推進課
女性リーダー育成のための支援	さまざまな分野で男女平等の視点をもった女性リーダーが活躍できるよう、女性リーダーを育成するとともに、女性リーダーがつながるためのネットワーク支援を推進します。	人権推進課 政策推進課 文化振興課 生涯学習課（青少年センター）
女性リーダーリストの作成	地域活動や市民活動、企業など、さまざまな分野で男女平等の視点をもって活躍しているリーダーのリストを作成するとともに、女性リーダーがつながるためのネットワーク支援やリストの活用を推進します。	人権推進課
女性のエンパワーメント支援	働く、学ぶ、交流するなど、さまざまなチャレンジに関する情報を収集するとともに、広報紙や市のホームページ等の多様な媒体を通じて情報提供をします。	人権推進課 文化振興課 生涯学習課 産業観光課

② 生涯学習に関する情報の提供

施策	内容	担当課
利用しやすい男女平等参画推進拠点づくり	せんなん男女平等参画ルーム「ステップ」について、「ステップネット」を中心とした市民が主体的に運営し、交流、情報収集や意見交換などが気軽に行えるように支援します。	人権推進課
生涯学習に関する情報の提供	年齢や性別にかかわらず参加できる生涯学習に関する情報を、さまざまな機会、媒体を通して提供します。	生涯学習課 秘書広報課 文化振興課

③ 男女平等参画を推進する社会教育、学習の充実

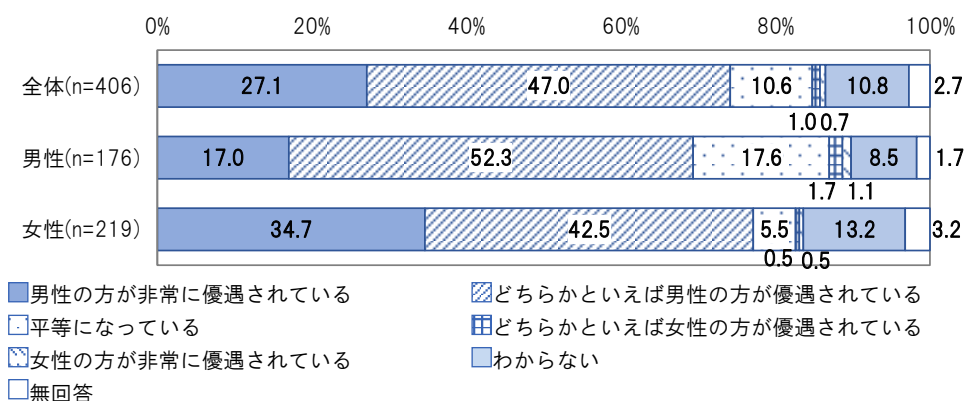
施策	内容	担当課
男女平等参画に関わる資料などの充実	図書館資料の充実を図り、関連情報や資料を、積極的に提供します。	文化振興課
社会教育に携わる人々への学習機会の提供	地域団体や関係団体の代表者、生涯学習の講座を企画・運営する担当者などに対して、男女平等参画の視点をもてるような学習機会を提供します。	生涯学習課 人権推進課 政策推進課 人事課

■基本目標Ⅱの計画推進の指標

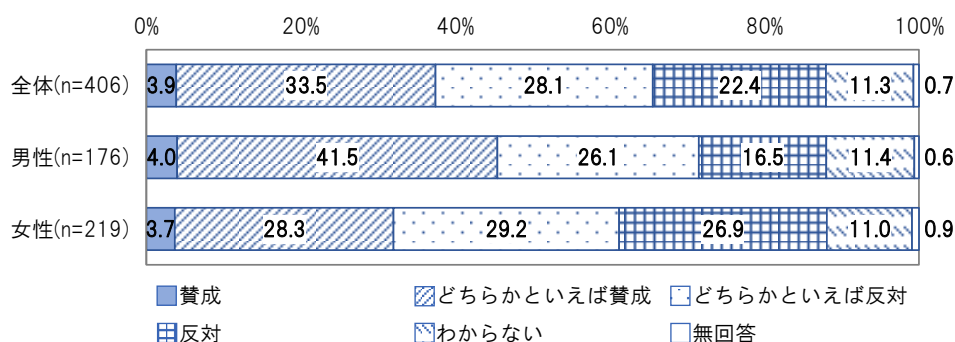
評価指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)
社会通念やしきたり・慣習で男女が平等であると感じる人の割合（市民アンケート調査より）	10.6%	50%以上
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに反対する市民の割合（市民アンケート調査より）	50.5%	90%以上

【参考データ】

《社会通念やしきたり・慣習における男女の地位の平等感（市民アンケート調査）》



《「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（市民アンケート調査）》



基本目標Ⅲ 仕事と生活のバランスづくり【女性活躍推進計画】

国勢調査の結果から本市の女性の年齢層別就労状況をみると、全国的に女性の労働力率が上昇しているのと同様に、本市においてもこの10年でほとんどの年齢層で女性の労働力率が上昇しています。また、市民アンケート調査の結果から、約4割の女性が「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えており、本市においても女性の就労意欲が高まっています。

一方で、育児休業の取得状況は、女性は8割を超えていますが、男性は1割以下となっており、近年の子育てと親の介護が同時期に重なる「ダブルケア」の問題等により女性の負担が更に増加していることがうかがえます。

また、市民アンケート調査では、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」したいと考えている人が多いのに対して、現実には、男性が「仕事を優先」、女性は「仕事を優先」と「家庭生活を優先」が同程度で高くなっており、男女とも希望と現実ギャップが生じています。ギャップの解消に向けては、「家事や家族の世話・介護などに対する夫や家族との分担」や「育児・介護休業を取得しやすい社会環境づくり」が必要との意見が多くなっています。

このように、家事や育児、介護等と仕事の両立は、男女共通の問題となっており、地域における子育てや介護の基盤整備を進めるとともに、育児・介護休業の取得促進、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなど、男女ともに仕事と生活の調和ができる取組が必要です。

主要施策（６）就労の場における男女平等の促進

「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」等の施行にともない、男女がともに働き続ける条件整備は進んでいますが、現実には賃金や昇進・昇格、就業形態など、職場における機会や待遇には依然として性別による差がみられ、男女平等の待遇への整備を進めていく必要があります。

事業所等に対して関係法制度の周知を図り、すべての就労者が働きやすく、公正に処遇される職場環境づくりを推進するとともに、職場における従業員の心身の健康維持に関する重要性の啓発やセクシュアル・ハラスメントなど、あらゆるハラスメント防止対策が事業所に対して義務化されたことの周知徹底を行います。

また、結婚や出産、育児などにより離職した女性の再就職や起業、能力向上について、関係機関と連携した支援講座の開催や情報提供を行います。

① 就労の場における男女の均等な機会と待遇の確保の推進

施策	内容	担当課
事業所への労働関係法令の周知	職場における男女平等を図るため、男女雇用機会均等法や労働基準法、育児・介護休業法等の情報提供や啓発を行います。	産業観光課 人権推進課
男女間の賃金格差の解消	厚生労働省作成の「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を活用し、同一価値労働同一賃金 ³⁹ の考え方に立って男女の賃金格差の解消に向けた支援に努めます。	人事課 人権推進課 産業観光課
労働相談の充実	就労等に関する情報提供と相談体制を充実します。	産業観光課
職場における健康維持・増進の取組支援	メンタルヘルスに関する相談やカウンセリングの充実を図るなど、職場での健康管理の重要性について働きかけます。	人事課 産業観光課 人権推進課
あらゆるハラスメント防止対策の働きかけ	あらゆるハラスメントは人権侵害であるという認識を深めるための啓発・学習活動を行うとともに、相談窓口の周知に努めます。	産業観光課 人権推進課 人事課
「母性健康管理指導事項連絡カード」の啓発	男女雇用機会均等法など、母性保護に関する法律・制度の遵守を働きかけ、働く女性の妊娠・出産に対して一貫した健康管理と健康支援をします。	保健推進課 産業観光課

³⁹ 同一価値労働同一賃金

性別、雇用形態（正規／非正規社員）などに関係なく、同一の職種に従事する労働者に対して同一の賃金水準を適用し、労働の量に応じて賃金を支払うという原則のこと。「ペイ・エクイティ（Pay Equity）」ともいう。

② 多様な生き方、多様な能力の発揮を可能にするための支援

施策	内容	担当課
公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・促進	非正規雇用労働者がスキルアップ、キャリアアップができるような仕組みづくりについて事業所に働きかけを進めます。	産業観光課 人権推進課
再就職に向けた支援の充実	再就職のための情報提供、職業能力開発を進めます。	産業観光課 人権推進課
女性のためのチャレンジ支援	起業や社会活動にチャレンジしたい女性に向けた支援講座等の開催や補助金等のスタートアップ支援の情報を提供します。	人権推進課 政策推進課
情報教育の推進及びIT活用能力向上の機会の提供	男女がともに社会の中で多様な選択ができ、さまざまな分野に参画できるよう、パソコンスキルの習得やSNSの利活用方法などITに関連する講習を実施します。	人権推進課 文化振興課 生涯学習課（青少年センター）

③ 農業や自営業に従事する女性への支援

施策	内容	担当課
女性の経済的地位の向上	家族経営協定 ⁴⁰ の普及推進を図ります。 また、女性認定農業者 ⁴¹ や女性指導農業者 ⁴² の育成を図ります。	産業観光課
農業・漁業に従事する女性グループのネットワーク支援	グリーンツーリズム ⁴³ などを通じた都市農村交流や6次産業化 ⁴⁴ に取り組む女性の活動を支援します。	産業観光課

⁴⁰ 家族経営協定

家族経営の農業において、家族の皆が話しあって方針、報酬、労働時間、休日、経営の移譲などの世帯員相互間のルールを取り決めたものをいう。

⁴¹ 認定農業者

農業を営む人が、自分の農業経営について改善する必要があるものを掲げ、5年後の経営目標を達成するための方法を「農業経営改善計画認定申請書」として提出し、市町村が基本構想に資すると認定した農業者のこと。

⁴² 農業者

自らが農業のプロとして優れた農業経営を営むとともに、地域の農業振興のリーダーとして担い手の育成や農村地域活動に積極的に参加している農業者のこと。

⁴³ グリーンツーリズム

農山漁村に滞在し農漁業体験を楽しみ、地域の人々との交流を図る余暇活動のこと。

⁴⁴ 6次産業化

1次産業を担う農林漁業者が、自ら2次産業である「加工」や3次産業の「販売・サービス」を手掛け、生産物の付加価値を高めて農林漁業者の所得を向上する取組のこと。

主要施策（７）ワーク・ライフ・バランスの実現のための支援

男女がともに、それぞれの人生のライフステージ⁴⁵において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発や余暇活動など、さまざまな活動について自らの希望するバランスをとりながら生活できるワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

一人ひとりが望む生き方を自分自身で柔軟に選択し、生活を充実させることができるよう、育児・介護休業などの各種制度の周知や職場の雰囲気・環境の改善、労働時間の短縮等に向けて、事業所・市民への啓発を行います。

また、子育てや家族介護など多様なライフスタイルへの相談体制を充実するとともに、女性活躍の推進に取り組む事業所に対する支援制度等の周知や、一般事業主行動計画策定に向けた働きかけ、情報提供を行います。

① 仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成

施策	内容	担当課
ワーク・ライフ・バランスの取組推進と情報提供	長時間労働を改善していくため、事業所へのワーク・ライフ・バランスの啓発とともに、先進企業の好事例等の情報の収集や提供を積極的に行います。	産業観光課 人権推進課 契約検査課
事業所への男性の育児・介護休業取得の啓発	男性の育児・介護休業制度を取得しやすい環境づくりや利用促進に向けた周知・啓発を行います。	産業観光課 人権推進課 人事課

② 企業における仕事と子育て・介護の両立支援の取組の促進

施策	内容	担当課
顕彰制度等の周知	「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女平等参画に向けた取組を進める事業所を応援する大阪府の「男女いきいき・元気宣言」や「男女いきいきプラス」の登録制度を広く周知します。	産業観光課 人権推進課
一般事業主行動計画策定の促進	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が努力義務である事業所（常時雇用労働者数が100人以下）に対して、情報提供や策定の働きかけを行います。	産業観光課 人権推進課

⁴⁵ ライフステージ

人の一生を乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、中年期、高年期と分けた、それぞれの段階のこと。

③ 多様なライフスタイルに対応したサービスの拡充

施策	内容	担当課
子育て支援の推進	男女平等参画の視点に配慮しながら「泉南市子ども・子育て支援事業計画」に基づいて子育てと仕事の両立支援を推進します。	保育子ども課 家庭支援課 生活福祉課 指導課 生涯学習課 生涯学習課（青少年センター） 文化振興課 保健推進課
家族介護の支援	相談体制の充実や介護保険・障害福祉サービスの利用促進など、高齢者や障害のある人を介護する家族への支援を充実します。	長寿社会推進課 障害福祉課

主要施策（８）男性にとっての男女平等参画の促進

それぞれの家庭の価値観やライフスタイルを尊重しながらも、男性の家事や育児、介護等への参画が進むよう、意識啓発やさまざまな学習の場の充実を図っていきます。

① 男性の家事・育児等への主体的取組の促進

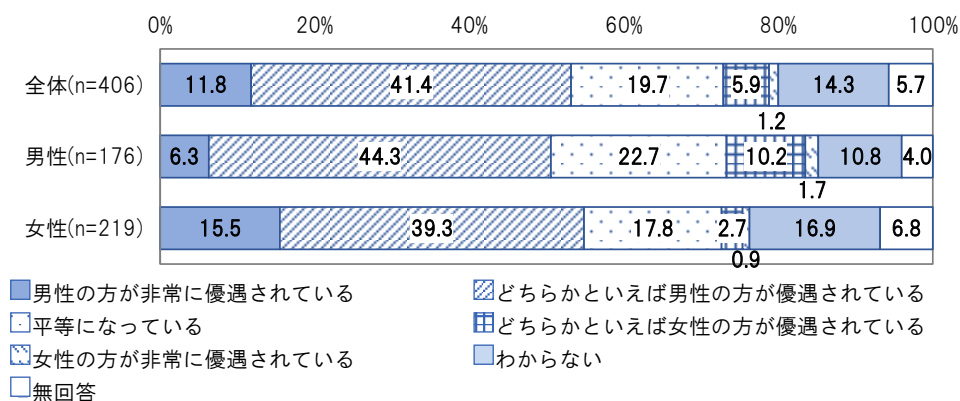
施策	内容	担当課
男性向けの学習機会の提供	料理、子育て、介護等、男性が生活面の技術を習得する機会を提供するとともに、父親としての自覚を促し、子育てに参加・参画するための学習機会を提供します。	保健推進課 人権推進課 政策推進課 文化振興課 生涯学習課（青少年センター）

■基本目標Ⅲの計画推進の指標

評価指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)
「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	0社 (令和2年度)	3社
市における男性職員の「育児休業」取得率	0% (令和2年度)	25%以上

【参考データ】

《職場における男女の地位の平等感（市民アンケート調査）》



基本目標Ⅳ 誰もが自分らしく生きられる暮らしづくり

女性は男性に比べて非正規で働く割合が高いなどの経済社会における男女が置かれた状況の違い等を背景として、貧困等の生活上の困難に陥りやすく、特に母子世帯は父子世帯と比べて就労収入が約半分であるなど、経済的に厳しい状況に置かれています。一方で、男性も非正規雇用の割合が高くなっており、不安定な就労環境に置かれている人が増えていることから、セーフティネット⁴⁶の機能としてそれぞれの生活上の困難に対応した多様な支援が、より届きやすくなるよう配慮が必要です。また、新型コロナウイルス感染症の影響は、社会的に弱い立場にある人に対して、より深刻な影響を及ぼしていることを考慮する必要があります。

更に高齢者や障害者、在住外国人、性的マイノリティであることなどを理由に社会的困難を抱えている人が、固定的な性別役割分担意識や性に基づく偏見等を背景に、女性であるがゆえに一層複合的な困難を抱える場合があります。こうした状況に置かれている人への正しい理解を広め、多様性を認め、人権が尊重される地域社会をつくることが求められます。

また、男女が互いの身体的特質を十分に理解し合い、人権を尊重して思いやりをもち、支え合いながらともに生きていくことは、男女平等参画社会の形成の前提となります。

誰もが生涯にわたって健康で自分らしい生活を送るためには、健康についての正しい知識や情報を身につけ、主体的に健康づくりに取り組むことが必要です。特に女性は、ライフステージごとに心身の状態が大きく変化するため、それぞれのステージに応じた適切な健康管理が求められ、女性の生涯を通じた健康を支援するためには、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識を広く浸透させていくことも重要となります。

市民の誰もが心と体の健康について、正しい知識を身につけ、市民が自ら主体的に健康づくりに取り組むことができるよう、生涯にわたる健康づくりを支援する必要があります。

⁴⁶ セーフティネット

網の目のように救済策を張ることで、全体に対して安全や安心を提供するための仕組みのこと。

主要施策（９）相談機能の充実

さまざまな困難を抱える人が安心して暮らせる社会を構築するため、生活上のさまざまな困難の解決に向けて、それぞれの自立に向けた力を高めるとともに、相談しやすい環境の整備を図ります。

また、課題に応じた適切な相談窓口につなげるため、関係機関等の連携強化による相談窓口のワンストップ・サービスの構築等を推進するとともに、多様な課題への対応が行えるよう、相談員等の資質向上に向けた研修を行います。

① 相談窓口の充実とネットワーク

施策	内容	担当課
ワンストップ相談の実現	関係部局や関係機関の連携を強化し、困難を抱える人の課題解消に向け、ワンストップ・サービスの構築を推進します。	人権推進課 障害福祉課 長寿社会推進課 保健推進課 産業観光課 家庭支援課

② 相談にあたる相談員に対する研修の充実

施策	内容	担当課
男女平等参画の視点に立ったさまざまな相談窓口の担当者の研修の充実	男女平等参画の視点が浸透するよう、さまざまな相談窓口の担当者の研修を充実します。	人権推進課 人事課 産業観光課

主要施策（10）さまざまな困難を抱える人々の生活の安定と自立への支援

活力ある社会を築くためには、性別、年齢、国籍、障害の有無にかかわらず、一人ひとりが社会を担う一員として、誰もが主体的に活動できるよう支援していくことが必要です。

高齢者や障害者、在住外国人など、すべての人がそれぞれの意欲や能力に応じて地域社会に参画し、住み慣れた場所で安心していきいきと暮らすことができるよう、一人ひとりの異なる状態やニーズに合わせた各種支援を行います。

また、ひとり親家庭や生活困窮者に対しては、それぞれの家庭の状況に応じて、自立に必要な情報提供や支援を行うとともに、性的志向や性自認など、性の多様性に対する理解促進を図るなど、生活上で抱える困難を軽減するための配慮に取り組みます。

① 高齢者・障害者・在住外国人女性などの生活の充実

施策	内容	担当課
高齢者の就労機会等の拡大	男女平等参画の視点に立って、シルバー人材センターとの連携を強化します。	長寿社会推進課
介護保険など地域包括ケアシステム構築の推進	男女平等参画の視点に立って「泉南市地域包括ケア計画（高齢者福祉計画・介護保険事業計画）」を推進します。	長寿社会推進課
障害者の生活自立の支援	男女平等参画の視点に立って「泉南市障害者計画」などを推進します。	障害福祉課
ピアカウンセリング ⁴⁷ への支援	ピアカウンセリングへの支援をします。	障害福祉課
在住外国人女性等への支援	言語や文化の違いによる困難を解消するため、各種支援制度等の情報提供や相談を充実します。	人権推進課 政策推進課

⁴⁷ ピアカウンセリング

仲間（ピア）と行うカウンセリングという意味で、同じような立場や悩み、背景を抱えた人たちが集まって、同じ仲間として行うカウンセリングのこと。

② ひとり親家庭への支援

施策	内容	担当課
ひとり親家庭への経済・生活支援	ひとり親家庭に対して、生活、子育て、子どもの教育、就業など家庭の状況に応じた必要な支援を行います。	家庭支援課
ひとり親家庭への就労支援	地域就労支援センターの就労支援を充実します。	産業観光課
養育費の確保のための支援	子どもの権利であり離れて暮らす親としての当然の責務であることが認知されるよう啓発に努めるとともに、養育費を確保するための相談等の支援を行います。	家庭支援課 人権推進課

③ 性の多様性を尊重する環境づくり

施策	内容	担当課
性の多様性に対する理解促進	性的指向や性自認など、性の多様性に対する理解の促進を図るため、「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」の周知や講演会等の開催、さまざまな媒体を活用した情報提供を行います。	人権推進課

④ 生活上の困難を次世代に連鎖させないための取組

施策	内容	担当課
貧困等の生活上の困難を次世代に引き継がないための支援の充実	生活困窮者についての早期支援と自立促進を図るために、自立支援に関する相談や就労支援等を行います。また、貧困と格差の連鎖を起こさないために、教育支援等の子どもの貧困対策を推進します。	生活福祉課 指導課 生涯学習課 家庭支援課 保健推進課 文化振興課
	ヤングケアラー ⁴⁸ に対する理解と認識を深める啓発、相談支援を実施します。	人権推進課 指導課 生活福祉課 家庭支援課 障害福祉課 長寿社会推進課
多様な教育機会の保障	ひとり親家庭の子どもや在住外国人の親を持つ子どもなどの自立の前提となる生活面・学習面での支援を地域の中で行います。	生涯学習課（青少年センター） 生涯学習課 文化振興課

⁴⁸ ヤングケアラー

法令上の定義はないが、一般に本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもとされる。

主要施策（11）ライフステージに対応した健康支援

誰もが自らの心身の健康づくりに向けて、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは健康を維持する上で必要なことです。特に女性は妊娠や出産をする可能性があることから、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。こうした問題の重要性について、広く社会全体の認識が高まり、積極的な取組が行われるよう健康づくりを支援します。

また、生涯を通しての健康づくりとして、一人ひとりのライフサイクルにおけるそれぞれのステージに応じた健康支援や妊娠・出産等に関する情報提供、男性に向けた学習機会の提供を行います。また、男女が互いの身体的性差を十分に理解し、一人ひとりが相手に対する思いやりを持って生きていくことができるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの啓発など、心身や健康について正確な知識・情報の提供を充実します。

① 生涯をととしての健康づくりの支援

施策	内容	担当課
ライフサイクルに応じた健康づくりの推進	思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期の健康支援のための情報提供や学習機会を充実します。	保健推進課
妊娠・出産期の女性の健康と男性の理解促進	女性が安心して妊娠・出産の時期を過ごし、母子の健康が確保されるよう周知するとともに、妊娠期の女性やその配偶者を対象とした出産・子育てのための講座を開催します。	保健推進課
性差に応じた健康支援の推進	性差医療の重要性に関する普及啓発、情報提供、性差を踏まえた心身の健康維持支援や生活習慣病の予防施策を進めます。	保健推進課
健康をおびやかす問題についての対策の推進	性感染症や薬物依存、過度の飲酒、喫煙が心身に及ぼす影響などに関する知識の普及や予防のための学習機会を提供します。	保健推進課

② 性と生殖に関する取組の充実

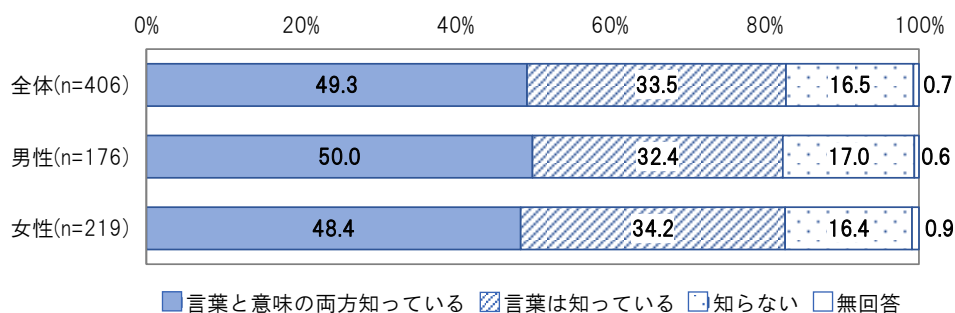
施策	内容	担当課
リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方に基づき、すべての人が自分の身体に関して自己決定権を持っていることを認識し、行使できるように啓発を行います。	人権推進課

■基本目標Ⅳの計画推進の指標

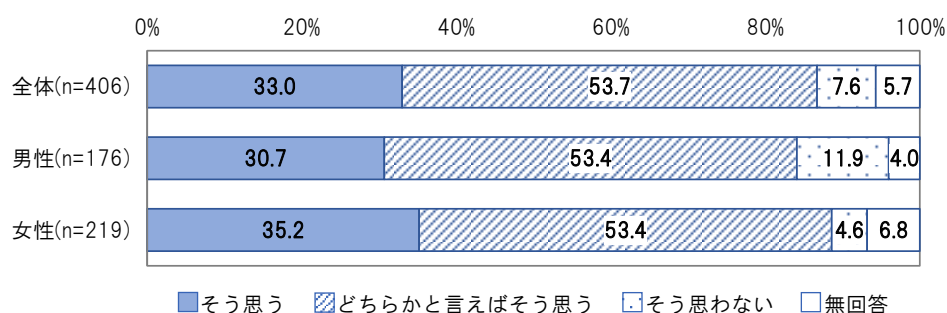
評価指標		現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)
LGBT等の性的少数者の「言葉と意味の両方知っている」人の割合（市民アンケート調査より）		49.3%	80%以上
LGBT等の性的少数者の方の生活のしづらさを感じている人の割合（市民アンケート調査より）		86.7%	50%未満
がん検診受診率	乳がん	16.6% (令和2年度)	40%以上
	子宮がん	23.7% (令和2年度)	35%以上
泉南市を住みやすい・住み続けたいまちだと思う市民の割合 (第6次泉南市総合計画策定に係る市民意識調査より)	住みやすい	67.1% (令和2年度)	70%以上
	住み続けたい	64.4% (令和2年度)	70%以上
リプロダクティブ・ヘルス/ライツという考え方を普及するためのセミナーの開催回数		0回 (令和2年度)	年1回以上

【参考データ】

《LGBT等の性的少数者の認知度（市民アンケート調査）》



《LGBT等の性的少数者の方の生活のしづらさについて（市民アンケート調査）》



基本目標Ⅴ あらゆる暴力の根絶を基本とした安心づくり【DV防止基本計画】

あらゆる暴力は、男女平等参画社会の実現を阻む重大な人権侵害であり、ドメスティック・バイオレンス（DV）、デートDV、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為⁴⁹などのほかに近年では、若年者が被害に遭うことの多いJKビジネス⁵⁰やAV出演強要、リベンジポルノ（私事性的画像被害）⁵¹などが社会問題化しています。これらの性暴力・性犯罪被害者の多数は女性であり、スマートフォンやSNSの普及により、その被害の多様化、低年齢化が進んでいます。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による外出自粛により、家庭内の暴力の増加や潜在化、問題の深刻化につながることも懸念されています。暴力は被害者の身体だけでなく、心にも大きな傷をつけることから、被害者が長年にわたって苦しむことも少なくありません。

女性に対する暴力の背景には、女性への人権の軽視や性に基づく固定的な性別役割分担意識、社会的・経済的な男性の優位性など社会の中で男女が置かれた状況が影響していると言われています。社会的問題として、あらゆる暴力は許さないという社会的認識を深めるとともに、暴力の根本にある性差別意識や男女の社会的地位の格差解消を含めた取組が必要です。

また、DVにあたる行為を受けていても相談できない人がいることを念頭において、本人や周囲にいる人がDVに気づくための啓発や予防対策、被害者支援のための関係機関等の連携強化も必要です。

⁴⁹ ストーカー行為

平成28（2016）年に改正されたストーカー規制法において、規制対象行為が拡大された。具体的には、SNSやブログ等にメッセージやコメントを送り続ける行為、住居付近等をみだりにうろつく行為、性的羞恥心を害する電磁的記録や記録媒体を送りつける行為が追加された。また、ストーカー行為罪が非親告罪化され、被害者の告訴がなくても、公訴を提起することができるようになった。

⁵⁰ JKビジネス

女子高生が男性客に接客サービスを提供するビジネスのこと。警視庁では「女子高校生等であることを売りにして、見知らぬ男性と会話や占い、ゲームなどをする、飲食しながら会話やゲームをする、散歩をする、個室でマッサージや添い寝をするなどしてお金をもらう仕事」と定義している。

⁵¹ リベンジポルノ（私事性的画像被害）

離婚した元配偶者や別れた元交際相手が、相手から拒否されたことの仕返しに、相手の裸の写真や動画など、相手が公開するつもりのない私的な性的画像を無断でネットの掲示板などに公開する行為のこと。

主要施策（12）あらゆる暴力の根絶

あらゆる暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女平等参画を形成していく上で克服すべき重要な課題です。あらゆる暴力を未然に防ぐとともに、根絶に向けた基盤づくりを進めます。

また、DV防止法等関係法令の周知や、女性に対する暴力についての正しい認識の浸透を進めるとともに、男女の対等な人間関係を基礎としたあらゆる暴力を許さない社会環境づくりに向けて、さまざまな機会を通じて啓発を行います。

誰もが暴力の加害者にも被害者にもならないよう、デートDV防止やSNSに起因するトラブル等を未然に防ぐため、若年層からの教育・啓発を行うとともに、性犯罪やセクシュアル・ハラスメント等の対策として、被害者救済のため専門の相談窓口等の情報提供を行います。

① あらゆる暴力を容認しない基盤づくり

施策	内容	担当課
DV根絶に向けた啓発の充実	DV防止法、ストーカー規制法等を周知するとともに、女性に対する暴力についての正しい認識を浸透するため、学習機会を推進します。	人権推進課
性犯罪等の防止に向けた啓発と防犯対策の強化	性犯罪に関する正しい情報を提供し、性犯罪を許さない環境づくりを行います。 また、子どもに対する性暴力の根絶に向けた対策の推進や、近親者等親密な関係にある者や指導的立場にある者による性犯罪等の発生を防止するための取組を強化します。	人権推進課 生活福祉課

② 配偶者等からの暴力の防止

施策	内容	担当課
早期発見のための取組の推進	状況が深刻化することを防ぐため、被害者自身が被害に気づき、いち早く相談するよう周知啓発を行います。また、配偶者からの暴力に関する相談窓口などを記載したDV相談窓口一覧カード等を活用します。	人権推進課
地域で福祉活動に取り組む人への啓発と連携の強化	地域において福祉活動に取り組んでいる民生委員児童委員や、人権相談を行っている人権擁護委員 ⁵² への啓発活動を進め、地域での早期発見につなげると同時に、連携を強化します。	生活福祉課 人権推進課 長寿社会推進課 障害福祉課

⁵² 人権擁護委員

人権擁護委員法に基づき、人権相談を受けて問題解決のサポートを行ったり人権の考えを広めたりする活動を行う法務大臣が委嘱する民間の方々のこと。

施策	内容	担当課
医療・福祉関係者などへの啓発の徹底	DVに関する知識やDV被害者への対応、被害者のプライバシーへの配慮などについてのマニュアルを作成し、配布します。	人権推進課 保健推進課

③ 暴力の未然防止の観点からの若年層への啓発

施策	内容	担当課
デートDV防止に関する取組の強化	児童生徒や若年層を対象にしたデートDV防止のための教育・啓発を行うとともに、教職員に対しても研修等を実施します。	指導課 人権国際教育課 人権推進課
	SNSに起因するトラブルを未然に防ぐなど社会情勢に対応した啓発活動を実施します。	指導課 人権国際教育課 人権推進課
	中学生・高校生・大学生を対象にした啓発リーフレットを作成します。	指導課 人権国際教育課 人権推進課

④ 性犯罪やセクシュアル・ハラスメント等への対策の推進・強化

施策	内容	担当課
セクシュアル・ハラスメント防止の促進	事業所や地域におけるセクシュアル・ハラスメントの防止のために、実効性のあるセクシュアル・ハラスメント対策を講じるよう、周知徹底するとともに、学習機会の充実を図ります。	人権推進課 産業観光課 人事課 全部局
性犯罪等のあらゆる暴力をなくすための啓発等の充実	セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為、売買春、性犯罪など、あらゆる暴力をなくすための啓発、学習機会を提供します。また、被害者救済のための専門の相談窓口の情報提供を行います。	人権推進課
児童虐待、児童買春、児童ポルノの防止及び被害者支援	「泉南市子どもの権利に関する条例」を遵守し、関係課や関係機関と連携しながら、子どもへの暴力を防止するための地域システムを強化します。	指導課 人権国際教育課 生涯学習課 家庭支援課 生活福祉課 保健推進課 人権推進課

主要施策（13）被害者の保護と自立支援

DV防止法の制定・改正により、DV被害者保護に関しては暴力の定義拡大、保護命令制度の拡充、自立支援の強化、適用対象の拡大など一定の制度化が進んでいることを踏まえ、相談対応、被害者保護の対応から自立支援の取組まで庁内の関係課及び関係機関等との連携強化により一層の支援体制の充実に努めます。

また、関係課や大阪府配偶者暴力支援センター等関係機関と連携を図りながら、DV被害者の置かれている状況を正確に把握し、緊急一時保護や生活の自立支援、心のケアなどに対する相談窓口の充実を図るとともに、情報提供や支援を行います。

① 被害者に対する初期段階の支援の充実

施策	内容	担当課
関係機関との連携の強化	予防から被害者の自立支援までの総合的な支援を充実するために、「泉南市配偶者からの暴力防止連絡会議」の機能を強化します。	人権推進課 市民課 産業観光課 保険年金課 保育子ども課 家庭支援課 長寿社会推進課 生活福祉課 障害福祉課 保健推進課 指導課
相談の充実と連携の強化	地域包括支援センターをはじめ、各関係機関との連携を強化するとともに、被害者に二次被害が及ばないための配慮の観点から、庁内窓口用の「泉南市DV被害者相談マニュアル」や「ワンストップシート」を有効に活用します。	人権推進課 長寿社会推進課 障害福祉課
被害者の安全確保の徹底	場所の秘匿を徹底し、一時保護にあたっての適切な対応を行うとともに、保護命令申立て等手続きに関する情報提供を行います。	人権推進課 長寿社会推進課 障害福祉課
性暴力の被害者支援	「性暴力救援センター・大阪（SACHICO）」など民間の支援機関と協力して心とからだのケアに努めます。	人権推進課
相談窓口、医療機関などとの連携の強化	各種相談事業の相談員による情報交換等により課題整理を行い、問題解決に向けたネットワークづくりを進めます。	人権推進課 生活福祉課 長寿社会推進課 障害福祉課 保健推進課 家庭支援課

施策	内容	担当課
さまざまな立場で相談に携わる人材の資質の向上	民生委員児童委員や担当者、相談員などの言動によって、被害者を傷つけないよう関係者に対する研修を実施します。	人権推進課 政策推進課 生活福祉課 長寿社会推進課 障害福祉課

② 生活基盤を整えるための支援

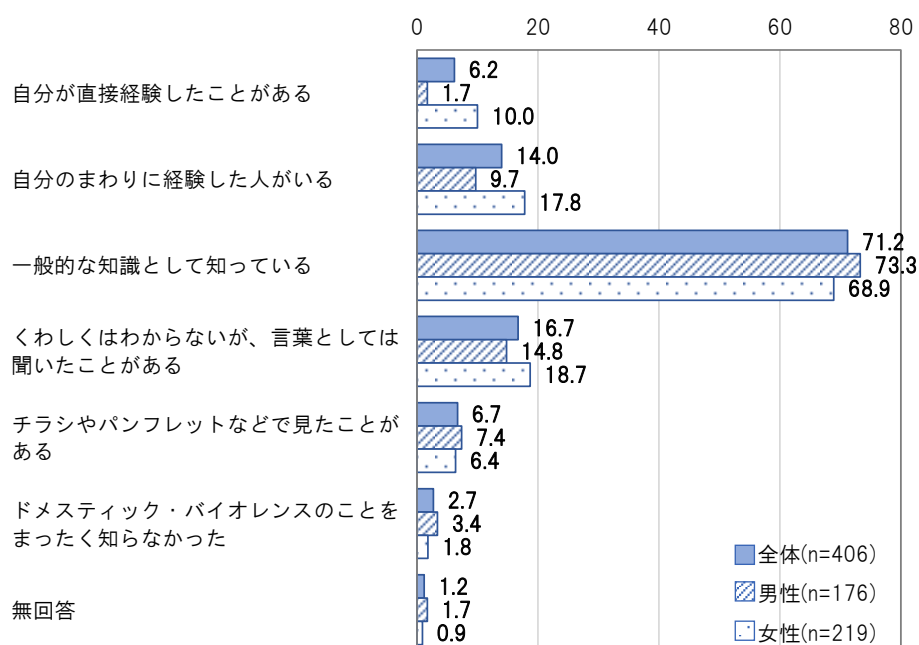
施策	内容	担当課
生活基盤を整えるための支援	地域就労支援センターなどと連携し、就労支援を行います。	産業観光課 人権推進課
	大阪府女性相談センター（配偶者暴力相談支援センター）や医療機関、警察、市民団体などのさまざまな機関が連携し、中長期にわたる継続的な被害者支援を実施する仕組みを作ります。	人権推進課
同伴する子どもへの支援	DV被害者のみならず、子どもにも深刻な影響を及ぼすことから要保護児童対策地域協議会等関係機関との連携体制を強化します。	家庭支援課 人権推進課
	保育所・認定こども園・幼稚園・学校が安心・安全な場所となるよう、情報の保護や対応の整備を進めます。	保育子ども課 指導課 人権推進課
高齢者・障害者への支援	高齢者や障害者の相談に携わる機関に対し、DVに関する認知を促すとともに、DV相談機関等に関する情報の提供をします。	長寿社会推進課 障害福祉課 人権推進課
外国籍住民への支援	国際交流団体等と連携しながら、多言語でDVに関する情報提供を行うためのリーフレットを作成します。	人権推進課 政策推進課

■基本目標Ⅴの計画推進の指標

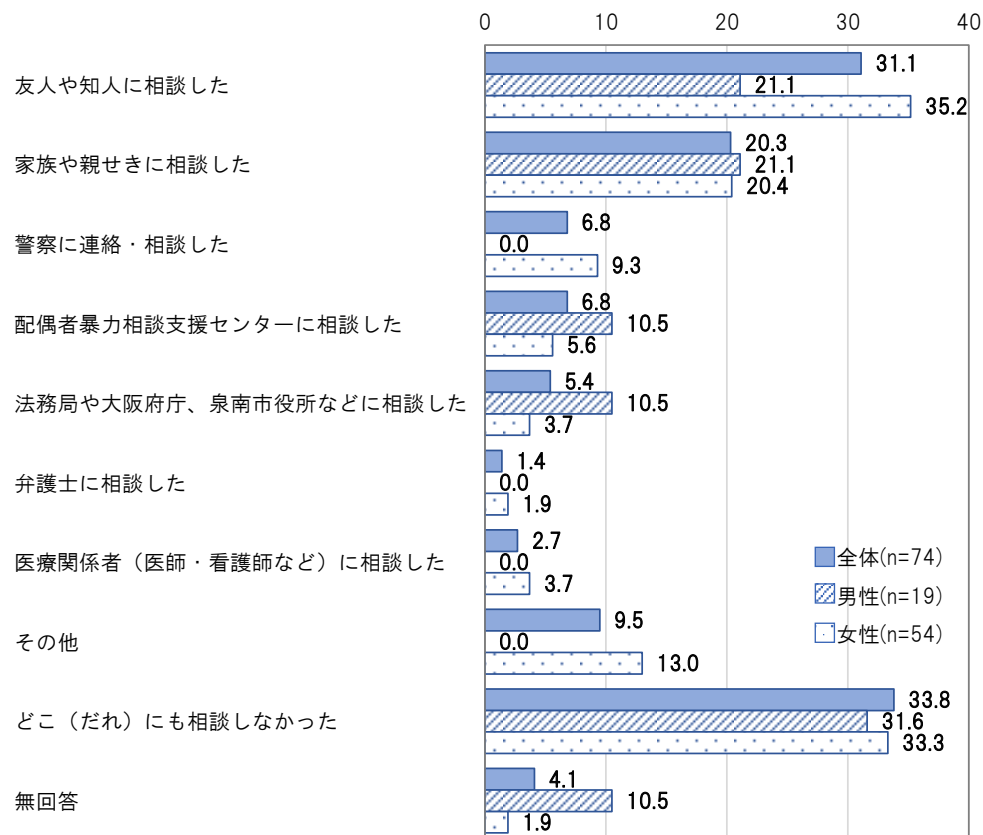
評価指標	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)
ドメスティック・バイオレンス（DV）について、 直接経験したことがある人の割合 (市民アンケート調査より)	6.2%	0%
ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験や 見聞きしたことについて、誰にも相談しなかった 人の割合（市民アンケート調査より）	33.8%	0%

【参考データ】

《ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験（市民アンケート調査）》



《ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験や見聞きしたことについての相談相手
（市民アンケート調査）》



第5章 プランの推進

1 庁内推進体制の充実

男女平等参画の社会の実現に向けて、市が実施するあらゆる施策の企画立案及び事業の実施が男女平等参画の視点に立って行われる必要があります。

市長を本部長とする「男女平等参画施策推進本部」を中心として、男女平等参画に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図ります。

2 プランの周知

男女平等参画の推進にあたっては、市民一人ひとりの取組や協力が重要となります。

そのため、より多くの市民に周知が図れるよう、プランを広報紙や市のホームページなどの媒体やあらゆる機会を通じて積極的に周知します。

また、男女平等参画に関する情報提供を積極的に行い、市民及び事業者等の理解を深め、主体的な取組を支援します。

3 市民や関係機関との連携・協力

男女平等参画社会の実現に向けては、市、市民、教育関係者及び事業者が一体となって男女平等参画のまちづくりに取り組む必要があります。市は地域団体や事業所等との連携を図り、計画内容の周知、各種情報の提供、ネットワークづくりの支援に努めるとともに、住民・事業者・地域団体等の主体的な取組を促進します。

4 国・大阪府との連携

プランを総合的に推進するためには、男女平等参画に関する本市の現状把握と、国や大阪府等の動向に関する情報の収集及び提供を充実させるなど、広い視野を持って取り組む必要があります。

国や大阪府及び男女平等参画関係機関等との連携や協力、情報共有を図り、効果的な計画の推進に努めるとともに、社会経済状況の変化や、国、府の法律や制度改正等の動向を踏まえて、必要に応じて計画の見直しを図ります。

5 プランの進行管理

プランを実効性のあるものとするため、各施策について目標となる数値を設定しています。これらの目標値を含め、その進捗状況については毎年、評価・検証を行い、その結果に関する報告書を作成して公表します。この評価と検証の結果は、PDCAサイクル⁵³の考え方にに基づき、次年度以降の施策の改善に活かすよう努めます。

評価指標		現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)	
基本目標Ⅰ	市における審議会等の女性委員の割合	23.4% (令和2年度)	40%以上60%以下	
	女性委員のいない審議会の数の割合	10.0% (令和2年度)	0%	
	市における女性の管理職の割合	13.6% (令和2年度)	20%以上※ (令和7年度)	30%以上 (令和13年度)
	※中間見直し時点における達成状況を踏まえ、必要に応じて取組内容を再検討する。			
	地域活動の場で男女が平等であると感じる人の割合（市民アンケート調査より）	38.2%	50%以上	
基本目標Ⅱ	社会通念やしきたり・慣習で男女が平等であると感じる人の割合（市民アンケート調査より）	10.6%	50%以上	
	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに反対する市民の割合（市民アンケート調査より）	50.5%	90%以上	
基本目標Ⅲ	「男女いきいき・元気宣言」事業者制度への登録企業数	0社 (令和2年度)	3社	
	市における男性職員の「育児休業」取得率	0% (令和2年度)	25%以上	

⁵³ PDCAサイクル

品質管理など業務管理における継続的な改善方法。Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返して業務を継続的に改善する方法。

評価指標		現状値 (令和3年度)	目標値 (令和13年度)
基本目標Ⅶ	LGBT等の性的少数者の「言葉と意味の両方知っている」人の割合 (市民アンケート調査より)	49.3%	80%以上
	LGBT等の性的少数者の方の生活のしづらさを感じている人の割合 (市民アンケート調査より)	86.7%	50%未満
	がん検診受診率	乳がん 16.6% (令和2年度)	40%以上
		子宮がん 23.7% (令和2年度)	35%以上
	泉南市を住みやすい・住み続けたいまちだと思う市民の割合 (第6次泉南市総合計画策定に係る市民意識調査より)	住みやすい 67.1% (令和2年度)	70%以上
		住み続けたい 64.4% (令和2年度)	70%以上
	リプロダクティブ・ヘルス／ライツという考え方を普及するためのセミナーの開催回数	0回 (令和2年度)	年1回以上
基本目標Ⅷ	ドメスティック・バイオレンス(DV)について、直接経験したことがある人の割合 (市民アンケート調査より)	6.2%	0%
	ドメスティック・バイオレンス(DV)の経験や見聞きしたことについて、誰にも相談しなかった人の割合(市民アンケート調査より)	33.8%	0%

1 第4次せんなん男女平等参画プラン策定の経過

日 時	項 目	内 容
令和3（2021）年 6月18日	第1回 男女平等参画施 策推進本部会議	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プランの策定及びスケジュー ールについて
6月30日	第1回 男女平等参画審 議会	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プランの策定及びスケジュー ールについて
8月5日～ 8月20日	市民・事業所 アンケート調査 の実施	市民や市内事業所に、現状や課題、今後の方向性、男女平等 参画施策についての意見等を把握するために実施 (調査の実施・結果概要については、第2章「2 アンケート調査結果 等からみる市の現状」を参照)
8月6日	第2回 男女平等参画施 策推進本部会議	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プランの進捗状況について ・市民・事業所アンケート調査について
10月20日	第2回 男女平等参画審 議会	【審議事項】 ・第3次せんなん男女平等参画プランの評価及び課題 ・市民・事業所アンケート調査の結果について
11月17日	第3回 男女平等参画審 議会	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プラン（素案）について
12月24日	第3回 男女平等参画施 策推進本部会議	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プラン（素案）について
令和4（2022）年 1月12日	第4回 男女平等参画審 議会	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プラン（素案）について
1月20日	第4回 男女平等参画施 策推進本部会議	【審議事項】 ・第4次せんなん男女平等参画プラン（案）について
2月5日～ 3月7日	パブリック コメントの実施	・市民等からの意見、情報を募集
3月23日	第5回 男女平等参画審 議会	【審議事項】 ・パブリックコメントの結果について ・第4次せんなん男女平等参画プランについて
3月25日	第5回 男女平等参画施 策推進本部会議	【審議事項】 ・パブリックコメントの結果について ・第4次せんなん男女平等参画プランの確定について

2 泉南市男女平等参画審議会委員名簿

◎会長 ○副会長

氏 名	所 属
◎ 肥 田 和 子	学識経験者
○ 藪 内 良 造	泉南市事業所人権推進連絡会代表
上 中 和 則	教育関係者 (泉南市外国人教育研究協議会会長)
樫 原 節 子	消費生活相談員
古 谷 悦 子	元泉南市男女共同参画懇話会市民代表
岡 本 晃	市民代表（公募）

(敬称略)

3 世界・国・大阪府・泉南市のこれまでの動き

年次	世界	国	大阪府 (泉南市は【 】内)
昭和50年 (1975年)	・ 国際婦人年 (目標：平等、発展、平和) ・ 国際婦人年世界会議 (メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	・ 婦人問題企画推進本部設置 ・ 婦人問題企画推進本部会議 開催	
昭和52年 (1977年)		・ 「国内行動計画」策定	・ 大阪府婦人問題推進会議 設置
昭和54年 (1979年)	・ 国連第34回総会 「女子差別撤廃条約」採択		・ 大阪府婦人問題企画推進本 部設置
昭和55年 (1980年)	・ 「国連婦人の10年」中間世界 会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の10年後半期行 動プログラム」採択	・ 「女子差別撤廃条約」署名	・ 企画部に婦人政策係設置
昭和56年 (1981年)	・ 「ILO156号条約」採択 (男女労働者特に家族的責 任を有する労働者の機会均 等及び均等待遇に関する条 約)	・ 「国内行動計画後期重点目 標」策定 ・ 「母子福祉法」を「母子及び 寡婦福祉法」に改正	・ 「女性の自立と参加を進める 大阪府行動計画」策定
昭和57年 (1982年)			・ 企画部に婦人政策室設置
昭和59年 (1984年)	・ 「国連婦人の10年」一平等、 発展、平和の成果を検討し 評価するための世界会議の ためのエスキャップ地域政 府間準備会議(東京)		
昭和60年 (1985年)	・ 「国連婦人の10年」最終年 世界会議(ナイロビ) 「婦人の地位向上のための ナイロビ将来戦略(ナイロ ビ戦略)」採択(1986～2000 年)	・ 「国籍法及び戸籍法の一部を 改正する法律」施行(国籍の 父母両系主義確立) ・ 「女性差別撤廃条約」批准	
昭和61年 (1986年)		・ 「男女雇用機会均等法」施行	・ 「21世紀をめざす大阪府女性 プラン」(第2期行動計画) 策定
昭和62年 (1987年)		・ 「西暦2000年に向けての新国 内行動計画」策定	
平成元年 (1989年)	・ 「子どもの権利条約」採択	・ 学習指導要領改訂(中学・高 校家庭科の男女必修化)	
平成2年 (1990年)	・ 国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のための ナイロビ将来戦略の実施に 関する第1回見直しと評価 に伴う勧告及び結論」採択		

年次	世界	国	大阪府 (泉南市は【 】内)
平成3年 (1991年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改訂	・「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画～女と男のジャンプ・プラン」策定 ・「大阪府女性基金」設置 ▽【市長公室企画広報課に女性政策担当を設置】
平成4年 (1992年)		・「育児休業等に関する法律」施行 ・婦人問題担当大臣設置 ・「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン（新しい農山漁村の女性2001年）」策定	▽【「泉南市女性問題懇話会」を設置】
平成5年 (1993年)	・国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」 ・国連世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」採択	・中学校の家庭科男女共修開始 ・「パートタイム労働法」施行	▽【「泉南市における女性政策推進のための基本的な考え方について」の提言】 ▽【「泉南市女性政策推進本部」を設置（本部長：市長）】 ▽【市長公室人権啓発室に女性政策担当窓口を移動】
平成6年 (1994年)	・国際家族年 ・国際人口・開発会議（カイロ） ・ILO「パートタイムに関する条約」及び勧告を採択	・高校の家庭科男女共修開始 ・男女共同参画室設置 ・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	・「大阪府女性基金プリムラ賞」創設 ・ドーンセンター（大阪府立女性総合センター）開館
平成7年 (1995年)	・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ・第4回世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	・「ILO156号条約」批准 ・「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化） ・「子育て支援総合計画（エンゼルプラン）」スタート	・「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」結果報告 ▽【「せんなん女性プラン」を策定】 ▽【「男女平等に関する市民意識調査」実施】
平成8年 (1996年)	・第1回子どもの性の商業的搾取に関する世界会議（ストックホルム）	・「男女共同参画2000年プラン」策定	・大阪女子大学に女性学研究中心開設 ・「大阪府女性問題懇話会提言書」提出
平成9年 (1997年)		・男女共同参画審議会設置（法律） ・「男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法の一部を改正する法律」成立	・「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期行動計画（改定）～新女と男のジャンプ・プラン」策定 ▽【女性問題啓発冊子『Step（女と男がともに生きる未来へ）』の発行（以後毎年）】 ▽【人権推進部人権啓発課に女性政策係を設置】 ▽【「女性相談」開設】

年次	世界	国	大阪府 (泉南市は【 】内)
平成10年 (1998年)			・女性政策課を男女協働社会づくり課に改称 ▽【「男女平等に関する職員意識調査」を実施】
平成11年 (1999年)		・「男女雇用機会均等法」改正施行 ・「男女共同参画社会基本法」施行 ・「食料・農業・農村基本法」施行（女性の参画の促進を規定）	・「男女協働社会の実現をめざす府民意識調査」発表
平成12年 (2000年)	・国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク） 「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」採択	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「介護保険法」施行 ・「ストーカー行為等の規制に関する法律（ストーカー規制法）」施行	
平成13年 (2001年)		・男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・「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 ・第1回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	・「大阪府男女協働社会づくり審議会」答申 ・男女協働社会づくり課を男女共同参画課に改称 ・「大阪府男女共同参画計画（おおさか男女共同参画プラン）」策定 ▽【「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施】
平成14年 (2002年)		・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	・「大阪府男女共同参画推進条例」施行 ▽【泉南市女性問題懇話会が「泉南市男女平等（共同）参画ビジョン」を提言】 ▽【「せんなん男女平等参画プラン」策定】
平成15年 (2003年)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・「次世代育成支援対策推進法」施行 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催 ・第4回・5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議	・「男女いきいき・大阪元気宣言事業者顕彰制度」創設 ・「大阪府男女共同参画審議会」答申 ▽【人権啓発課女性政策係を人権推進課男女共同参画係に改称】 ▽【「せんなん男女共同参画ルーム（ステップ）開設】

年次	世界	国	大阪府 (泉南市は【 】内)
平成16年 (2004年)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・男女共同参画社会の将来像検討会報告書のとりまとめ ・「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針の策定	▽【「女性のための電話相談」開設】 ▽【「せんなん男女平等参画プラン」実施計画(平成16年～18年)策定】
平成17年 (2005年)	・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定
平成18年 (2006年)		・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正	・「大阪府男女共同参画計画改訂版(おおさか男女共同参画プラン)(改訂版)」策定 ▽【「男女平等に関する職員意識調査」実施】
平成19年 (2007年)		・「DV防止法」一部改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」決定	▽【「改訂せんなん男女平等参画プラン」策定】
平成20年 (2008年)		・改正「DV防止法」施行	・「大阪府における男女共同参画施策の検証・評価システムのあり方について」答申 ・「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定 ▽【「せんなん男女共同参画ルームネットワーク(ステップネット)」発足】 ▽【「泉南市配偶者からの暴力防止連絡会議」設置】
平成21年 (2009年)			・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施
平成22年 (2010年)	・「北京+15」記念会合として「第54回国連婦人の地位委員会」を開催	・「改正育児介護休業法」施行 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定	▽【「泉南市女性の就労実態調査」実施】

年次	世界	国	大阪府 (泉南市は【 】内)
平成23年 (2011年)	・ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関 (UN Women) 正式発足		・「おおさか男女共同参画プラン」策定 ・「大阪府配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」改定 ▽【「泉南市男女平等参画推進条例」制定】 ▽【「第3次せんなん男女平等参画プラン」策定】
平成24年 (2012年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	▽【「男女平等参画都市宣言」実施】
平成25年 (2013年)		・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（平成26.1施行） ・「日本再興戦略」（平成25.6.14閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる	▽【都市宣言記念事業として「せんなん女性議会」実施】 ▽【男女共同参画係を男女平等参画係に改称】
平成26年 (2014年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	・「日本再興戦略」改定2014（平成26.6.24閣議決定）に『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる ・女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW！Tokyo2014）開催 ・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足	・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施
平成27年 (2015年)	・国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位委員会）（ニューヨーク） ・第3回国連防災世界会議（仙台）「仙台防災枠組」採択 ・「持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)」採択	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・OSAKA女性活躍推進会議を設置 ・「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申 ・女性が輝くOSAKA行動宣言発表 ▽【「男女平等に関する職員意識調査」実施】

年次	世界	国	大阪府 (泉南市は【 】内)
平成28年 (2016年)	・第60回国連婦人の地位委員会 ・G7伊勢志摩サミットの首脳会合及びすべての関係閣僚会合において「女性活躍推進」をアジェンダに設定(ジェンダー主流化)	・「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 ・「ストーカー規制法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「男女雇用機会均等法」改正	・「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定 ▽【「第3次せんなん男女平等参画プラン」改訂】
平成29年 (2017年)	・第1回G7男女共同参画担当大臣会合	・「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 ・刑法改正(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等)	・「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2017-2021)」策定
平成30年 (2018年)	・第2回G7男女共同参画担当大臣会合	・「女性活躍加速のための重点方針2018」策定 ・「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 ・「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」策定	
平成31年 令和元年 (2019年)	・W20サミット開催(日本)(第5回WAW!と同時開催) ・第3回G7男女共同参画担当大臣会合	・「女性活躍加速のための重点方針2019」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	・「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」施行 ・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施
令和2年 (2020年)	・国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ・W20サミット開催(サウジアラビア)	・「第5次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性活躍加速のための重点方針2020」策定 ・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」作成	・「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」開始 ・「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケート実施
令和3年 (2021年)		・「女性活躍加速のための重点方針2021」策定	・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定 ▽【「男女共同参画に関する市民・事業所意識調査」実施】 ▽【「男女平等に関する職員意識調査」実施】
令和4年 (2022年)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」施行	▽【「第4次せんなん男女平等参画プラン」策定】

4 用語解説

あ行

ICT

「Information and Communication Technology (情報通信技術)」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを指す。情報処理だけではなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称。

育児・介護休業

「育児休業」は、子を養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業であり、「介護休業」は、一定の親族を介護する労働者が法律に基づいて取得できる休業を指す。

SNS

「Social Networking Service (ソーシャルネットワークワーキングサービス)」の略で、人と人との社会的な繋がりを維持・促進するさまざまな機能を提供する、会員制のオンラインサービス。

M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷として、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることをいう。結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴がある。

LGBT (Lesbian Gay Bisexual Transgender)

レズビアン (女性の同性愛者)、ゲイ (男性の同性愛者)、バイセクシュアル (両性愛者)、トランスジェンダー (「身体の性」と「心の性」が一致しない人)、それぞれの頭文字を組み合わせたもので、性的マイノリティの総称として使用されるが、LGBT以外にも性のあり方はさまざまである。

エンパワメント

力をつけることという意味で、一人ひとりがその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状况などを変えていく力を持つこと。

大阪府パートナーシップ宣誓証明制度

性的マイノリティ当事者の方が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓された事実を、大阪府として公に証明する制度。

か行

家族経営協定

家族経営の農業において、家族の皆が話しあって方針、報酬、労働時間、休日、経営の移譲などの世帯員相互間のルールを取り決めたものをいう。

グリーンツーリズム

農山漁村に滞在し農漁業体験を楽しみ、地域の人々との交流を図る余暇活動のこと。

グローバル・ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、毎年発表している世界男女格差指数。各国を対象に、政治・経済・教育・健康の4部門について、男女にどれだけの格差が存在しているかを分析してスコア化し、そのスコアを元に各国の男女平等の順位をつけている。

固定的な性別役割分担意識

男女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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的な業務」等のように、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。

さ行

JKビジネス

女子高生が男性客に接客サービスを提供するビジネスのこと。警視庁では「女子高校生等であることを売りにして、見知らぬ男性と会話や占い、ゲームなどをする、飲食しながら会話やゲームをする、散歩をする、個室でマッサージや添い寝をするなどしてお金をもらう仕事」と定義している。

ジェンダー

生物学的な性別 (sex) に対して、社会的・文化的につくられる性別のこと。男らしさや女らしさといった特定の社会で共有されている価値観などによって形づくられる、男女の役割やその相互関係を含む意味合いを持つ。

持続可能な開発目標

(SDGs : Sustainable Development Goals)

平成27 (2015) 年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界をめざす国際目標。17のゴール、169のターゲットから構成される。

女性活躍加速のための重点方針2021

内閣府男女共同参画局において、女性の活躍を加速するために、毎年6月を目途に決定し、各府省の概算要求への反映を図っており、「女性活躍加速のための重点方針2021」では、令和3（2021）年6月16日に、「第5次男女共同参画基本計画」に既に掲げられた具体的な取組の着実な実施、政府全体として計画に盛り込まれた取組の更なる具体化や新たな取組により重点的に取り組むべき事項についての方針が公表されている。

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）

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とする法律であり、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられた。平成27（2015）年9月4日に公布・施行された。

人権擁護委員

人権擁護委員法に基づき、人権相談を受けて問題解決のサポートを行ったり人権の考えを広めたりする活動を行う法務大臣が委嘱する民間の方々のこと。

ストーカー行為

平成28（2016）年に改正されたストーカー規制法において、規制対象行為が拡大された。具体的には、SNSやブログ等にメッセージやコメントを送り続ける行為、住居付近等をみだりにうろつく行為、性的羞恥心を害する電磁的記録や記録媒体を送りつける行為が追加された。また、ストーカー行為罪が非親告罪化され、被害者の告訴がなくても、公訴を提起することができるようになった。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めている。平成30（2018）年5月23日に公布・施行された。

性的マイノリティ

性的少数者を総称することば。セクシュアル・マイノリティともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、非性愛者、無性愛者、全性愛者、性同一性障害者などが含まれる。近年では、同性の結婚

を認めるか否かの国民投票が行われる国があるなど、性的マイノリティに対する社会的な認識が変化しつつある。

性同一性障害

身体の性別（Sex）と心の性（Gender）との間に食い違いが生じ、それに対して“障害”を感じている状態のこと。平成15（2003）年に制定された「性同一性障害者の性別取り扱い特例法」により、性別適合手術を受けた者については、条件つきで戸籍の性別を変えることができるようになった。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反する性的言動による嫌がらせのこと。特に職場においては、労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。

セーフティネット

網の目のように救済策を張ることで、全体に対して安全や安心を提供するための仕組みのこと。

た行

「男女いきいき・元気宣言」事業者制度

「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女共同参画に向けた取組を進めるため、男性も女性もいきいき働くことのできる元気な企業・団体をめざして頑張っている事業者を、大阪府が「男女いきいき・元気宣言」事業者として登録し、その取組を応援する制度。（平成15（2003）年1月より募集受付開始）

男女共同参画基本計画

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされている。また、都道府県及び市町村も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を定めることとされている。

男女共同参画社会

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

男女共同参画社会基本法

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して、平成11（1999）年6月23日に公布・施行された。

男女雇用機会均等法

正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。昭和60（1985）年に制定され、翌昭和61（1986）年4月に施行された。平成19（2007）年4月に改正された。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力のこと。暴力にはさまざまな形態があり、殴る、蹴るといった身体的な暴力だけではなく、精神的、社会的、経済的、性的暴力も含まれる。

デートDV

DVの中でも特に、交際しているカップル間で起こる暴力をいう。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、性的暴力なども含まれる。

同一価値労働同一賃金

性別、雇用形態（正規／非正規社員）などに関係なく、同一の職種に従事する労働者に対して同一の賃金水準を適用し、労働の量に応じて賃金を支払うという原則のこと。「ペイ・エクイティ（Pay Equity）」ともいう。

な行

認定こども園

幼稚園の機能と保育所の機能の両方をあわせ持つ単一の施設で、小学校就学前の子どもの教育・保育、地域における子育て支援を一体的に提供する施設。

認定農業者

農業を営む人が、自分の農業経営について改善する必要があるものを掲げ、5年後の経営目標を達成するための方法を「農業経営改善計画認定申請書」として提出し、市町村が基本構想に資すると認定した農業者のこと。

農業士

自らが農業のプロとして優れた農業経営を営むとともに、地域の農業振興のリーダーとして担い手の育成や農村地域活動に積極的に参加している農業者のこと。

は行

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）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。平成13（2001）年4月13日公布、同年10月13日に一部の規定を除き施行された。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）

労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることを目的とした法律で、平成30（2018）年7月6日に公布、翌平成31（2019）年4月1日から順次施行された。

パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

育児をするために育児休業や時短勤務などの制度を希望、あるいは利用する男性社員が、同僚や上司といったほかの社員から嫌がらせの行為をされたり制度利用を邪魔されたりすること。

ハラスメント

弱い立場の相手に、嫌がらせや迷惑行為を行うこと。

ピアカウンセリング

仲間（ピア）と行うカウンセリングという意味で、同じような立場や悩み、背景を抱えた人たちが集まって、同じ仲間として行うカウンセリングのこと。

PDCAサイクル

品質管理など業務管理における継続的な改善方法。Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の4段階を繰り返して業務を継続的に改善する方法。

ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

継続的に不平等な待遇を受けてきた人たちを優先的に取り扱うよう義務付けることによって、「機会の平等」より一歩進んだ「実質的平等」を獲得することをねらいとした措置をいう。労働や政治の分野での取り組みが強く求められており、不平等な立場に置かれている人に対して優先枠を設ける「クォータ制」の採用や、目標や達成年次を定めることなど具体的な実行計画の設定がこれに含まれる。わが国では、改正男女雇用機会均等法や男

女共同参画社会基本法でこれについて触れている。また、男女共同参画基本計画でも「制度上の男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための企業のポジティブ・アクションが不可欠である」という認識が示されている。

ま行

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

妊娠、出産、子育てなどをきっかけとした嫌がらせのこと。特に職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されること。

無意識の思い込み

(アンコンシャス・バイアス)

無意識の根拠のない思いこみや偏見のこと。過去の経験や見聞きしたこと、自分のモノの見方だけで人の能力や仕事のやり方を決めつけてしまうようなことを指す。

メンター制度

「メンター(業務上の知識や経験豊富な社内の先輩社員)」と「メンティ(と呼ばれる後輩社員)」が、1対1の関係を築いたりメンターがメンティの悩みなどを支援したりする制度のこと。

メンタルヘルス

精神面における健康のこと。心の健康、精神衛生、精神保健などとも呼ばれる。

や行

ヤングケアラー

法令上の定義はないが、一般に本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どもとされる。

ら行

ライフステージ

人の一生を乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、中年期、高年期と分けた、それぞれの段階のこと。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

「性と生殖に関する健康／権利」と訳される。子どもを産む・産まない、産むとすればいつ何人産むか、安全な妊娠・出産、避妊などを含め、女性

の自己決定を尊重し、女性が自らの体にかかわる身体的・精神的・社会的な権利を基本的人権としてもつことを意味する。

リベンジポルノ(私事性的画像被害)

離婚した元配偶者や別れた元交際相手が、相手から拒否されたことの仕返しに、相手の裸の写真や動画など、相手が公開するつもりのない私的な性的画像を無断でネットの掲示板などに公開する行為のこと。

リモートワーク

自宅など会社から離れた場所で仕事を行う勤務形態のこと。育児や介護との両立や価値観の多様化に対応しやすいことから、働き方改革の一環としてリモートワークを導入する企業が年々増加している。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルのこと。「女性のチャレンジ支援策について」(平成15(2003)年4月男女共同参画会議意見)では、一人ひとりが具体的に自分にあったチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されている。

6次産業化

1次産業を担う農林漁業者が、自ら2次産業である「加工」や3次産業の「販売・サービス」を手掛け、生産物の付加価値を高めて農林漁業者の所得を向上する取組のこと。

わ行

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できること。

5 関係法令

(1) 泉南市男女平等参画推進条例

公布：平成23年12月26日 条例第29号

施行：平成24年4月1日

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、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を基本にした国際社会の動きと連動して、男女平等の実現に向けて様々な取組が着実に進められ、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、総合的かつ計画的に推進するため、「男女共同参画社会基本法」が制定された。

泉南市においては、平成14年3月に「せんなん男女平等参画プラン」を策定し、様々な施策を推進してきたが、社会のあらゆる分野において性別による固定的役割分担や社会慣行は依然として根強く残っており、仕事と家庭の両立、女性に対する暴力の防止など男女平等参画社会の実現のために解決すべき多くの課題が残されている。

また、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に対応し、豊かで活力があり安心して暮らすことができる社会を実現するために、男女平等を基本として、自らの意思によって、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平等参画社会の実現が重要となっている。

ここに、泉南市は、男女平等参画の推進を主要な政策として位置付け、男女平等参画社会の実現を目指すために、市、市民、教育関係者及び事業者が一体となって男女平等参画のまちづくりに積極的に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、本市における男女平等参画社会の形成に関する基本理念を定め、市、市民（本市の区域内に通勤し、又は通学する者を含む。以下同じ。）、教育関係者（学校教育、社会教育その他あらゆる分野の教育に携わる者をいう。以下同じ。）及び事業者（本市の区域内において事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。以下同じ。）の責務を明らかにするとともに、男女平等参画施策の推進に関する基本的な事項を定めることにより、男女平等参画の推進を総合的かつ計画的に行い、もって男女平等参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女平等参画 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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的格差是正措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会の男女間の格差を改善するために、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいう。
- (3) ドメスティック・バイオレンス 配偶者（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む。以下この号において同じ。）又は配偶者であった者その他これに準ずる親しい関係にある者からの身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 職場、学校、地域等の社会的関係において、相手の意に反した性的な言動をすることによりその者の生活環境等を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。
- (5) 性同一性障害 生物学的な性と性の自己意識が一致しないことにより、精神的な葛藤を抱え、家庭生活及び社会生活における活動に困難が生じている状態をいう。
- (6) 性的指向 性的意識の対象が異性、同性又は両性のいずれかに向かうのかを示す概念をいう。

(基本理念)

第3条 男女平等は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的又は間接的に性別及び性的指向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

ことその他男女の人権が尊重されること。

- (2) 男女の性別にとどまらず、性同一性障害を有する人その他あらゆる人の人権についても尊重されること。
- (3) 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さないよう見直されること。
- (4) 市における政策又は事業者その他民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が平等に参画する機会が確保されること。
- (5) 家族を構成する人が、相互の協力と社会の支援の下に、共に家事、育児、介護等の家庭生活における活動を協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に参画し、両立できること。
- (6) 男女平等参画についての取組は、国際社会における取組と密接な関係を有しているため、国際的動向に留意し、協調して行うこと。
- (7) 男女が互いに身体的な特徴についての理解を深め、健康の保持を図り、生涯にわたる性と生殖に関する事項について、自らが決定する権利が尊重されること。
- (8) 女性に対する暴力は、女性の人権に対する侵害であることから、女性に対する暴力が根絶されること。

(市の責務)

第4条 市は、前条の基本理念(以下単に「基本理念」という。)に基づき、男女平等参画の推進に関する施策(積極的格差是正措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。)を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 市は、男女平等参画を推進するため、あらゆる施策の策定と実施において、男女平等参画社会の実現に配慮しなければならない。

3 市は、男女平等参画の推進に当たり、国及び他の地方公共団体と連携し、市民、教育関係者及び事業者と協力して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に基づき、社会のあらゆる分野において積極的に男女平等参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女平等参画施策に協力するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第6条 教育関係者は、基本理念に基づき、男女平等参画の推進を図るよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、基本理念に基づき、事業活動を行うに当たり、積極的に男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、男女が職業生活における活動と家庭生活における活動等とを両立することができる環境の整備に努めるものとする。

2 事業者は、市が実施する男女平等参画施策に協力するよう努めるものとする。

(積極的格差是正措置)

第8条 市は、男女平等参画の推進のため、市民、教育関係者及び事業者と協力して積極的格差是正措置を講じ、男女平等参画社会の実現に努めるものとする。

(市民等との協働及び活動の推進)

第9条 市は、男女平等参画を推進する活動を促進するため、市民、教育関係者及び事業者との協働を図るとともに、情報の提供その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(性別等による権利侵害の禁止)

第10条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的を問わず性別及び性的指向を理由とする権利侵害及び差別的取扱いを行ってはならない。

2 すべての人は、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

3 すべての人は、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

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

(公衆に表示する情報への配慮)

第11条 すべての人は、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担を助長する表現、異性に対する暴力的行為を助長する表現その他人権を侵害する性的な表現を行わないよう努めなければならない。

(せんなん男女平等参画プラン)

第12条 市長は、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、せんなん男女平等参画プランを定めなければならない。

2 市長は、せんなん男女平等参画プランを策定するに当たり、第20条に規定する泉南市男女平等参画審議会の意見を聴くとともに、市民、教育関係者及び事業者の意見を反映させなければならない。

3 市長は、せんなん男女平等参画プランを策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

い。

4 前2項の規定は、せんなん男女平等参画プランの変更について準用する。

5 市長は、毎年度、せんなん男女平等参画プランの実施状況等を公表しなければならない。

6 せんなん男女平等参画プランは、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定による市町村男女共同参画計画とする。

（附属機関等における委員の構成）

第13条 市は、その設置する附属機関その他これに準ずるものの委員その他の構成員の任命又は委嘱に当たっては、男女いずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満にならないよう努めなければならない。

（施策の策定に当たっての配慮）

第14条 市は、男女平等参画の推進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、男女平等参画の推進に努めなければならない。

（市民等の理解を深めるための措置）

第15条 市は、男女平等参画に関する市民等の理解を深めるため、広報活動、意識の啓発、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

（調査研究）

第16条 市は、男女平等参画施策の策定に必要な事項について調査研究を行うとともに、その成果を公表し、男女平等参画施策に反映させるものとする。

（苦情等及び相談の申出）

第17条 市民、教育関係者及び事業者は、市が実施する男女平等参画施策及び男女平等参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情、又は意見がある場合は、市長に申出をすることができる。

2 市長は、前項の苦情の申出に対し、男女平等参画社会の実現に資するように適切に対応し、処理するものとする。

3 市長は、第1項の苦情を処理するに当たり必要があると認めるときは、第20条に規定する泉南市男女平等参画審議会の意見を聴くことができるものとする。

4 市民は、男女平等参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合は、市長に対し相談の申出をすることができる。この場合において、市長は、当該相談の申出に対し関係機関と連携し、適切な対応に努めるものとする。

（推進体制の整備）

第18条 市は、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な体制の整備に努めるものとする。

（拠点施設の整備）

第19条 市は、男女平等参画社会の実現に向けた施策を実施するとともに、市民等による男女平等参画の取組を支援するため、総合的な拠点施設の整備及び充実に努めるものとする。

（男女平等参画審議会）

第20条 本市に泉南市男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

（1）せんなん男女平等参画プランに関し、第12条第2項（同条第4項において準用する場合も含む。）に規定する事項を処理すること。

（2）第17条第1項の苦情の申出について、同条第3項の規定による市長の求めに応じ意見を述べること。

（3）前2号に掲げるもののほか、市長の諮問に応じ、男女平等参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。

3 前2項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、市長が規則で定める。

（委任）

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、平成24年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の際に現に策定されている男女平等参画社会の推進に関する計画であって、男女平等参画行動計画に相当するものは、第12条（第4項及び第5項を除く。）の規定により策定され、及び公表されたものとみなす。

（報酬及び費用弁償条例の一部改正）

3 報酬及び費用弁償条例（昭和31年泉南市条例第23号）の一部を次のように改正する。
別表中「総合福祉センター運営協議会委員」の次に次のように加える。

泉南市男女平等参画審議会委員 日額7,500円

(2) 女性差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

昭和60年（1985年）批准

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確認し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備

縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なことを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求する

ことに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念

又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障

並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
- (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
- (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の

経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
 - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
 - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
 - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
 - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
 - (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
 - (f) あらゆる地域活動に参加する権利
 - (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
 - (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利
 - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないも

のとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。
- 4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
- 5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
- 6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、こ

れらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

- 7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
- 8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
- 9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

- 1 委員会は、手続規則を採択する。
- 2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

- 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
- 2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関

するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条

- 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
- 2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
- 3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
- 4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条

- 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
- 2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条

- 1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。
- 2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条

- 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付

する。

- 2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
- 3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条

- 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。
- 2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。
- 3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

(3) 男女共同参画社会基本法

公布日 平成11年6月23日

法律第78号

目次

前文

第1章 総則（第1条－第12条）

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

第3章 男女共同参画会議（第21条－第28条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を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の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（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。

（1）総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

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

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

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

5 前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。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画基本計画を勘案して、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基本計画」という。）を定めるように努めなければならない。

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 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。
- (2) 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。

(3) 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって当てる。

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

（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。

（1）から(10)まで 略

(11) 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）

(4) 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

公布日 平成13年4月13日

法律第31号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等 （第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等 （第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

（定義）

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有

害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、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。

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

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

(都道府県基本計画等)

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- (3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- (3) 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第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。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 第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。
- (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第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。

- (1) 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。
- (2) 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。

- (1) 面会を要求すること。
- (2) 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。
- (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、

若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第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りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して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1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

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

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

(保護命令の申立て)

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

- (1) 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
- (2) 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おける事情
- (3) 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における事情
- (4) 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における事情
- (5) 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条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

2 申立書に第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。

- （1）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。）
- （2）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
- （3）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
- （4）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。

- （1）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
- （2）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行い、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運用する第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

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。

(2) 第2条(次号に掲げる規定を除く。)の規定並びに次条及び附則第3条の規定 令和4年4月1日

(3) 第2条中児童福祉法第12条の改正規定(同条第4項及び第6項に係る部分並びに同条第1項の次に1項を加える部分に限る。)及び同法第12条の5の改正規定 令和5年4月1日

附 則(平成19年法律第113号)〔抄〕

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して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年法律第72号)〔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。

附 則(平成26年法律第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。

(1) 略

(2) 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

附 則(令和元年法律第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。

(1) 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

(5) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

公布日 平成27年9月4日

法律第64号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第19条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）
- 第5章 雑則（第30条—第33条）
- 第6章 罰則（第34条—第39条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性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。

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- (2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 第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100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。

- (1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも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。

- (1) 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- (2) 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第13条第2項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- (5) 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第3節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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（常時雇用する労働者の数が300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。

(1) その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

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

2 第8条第1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第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

(1) 一般事業主の団体又はその連合団体

(2) 学識経験者

(3) その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第29条 前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項若しくは第2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3項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

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

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

- (1) 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった

者

- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項(第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- (2) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- (3) 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- (4) 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則〔抄〕

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

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

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

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適

用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後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。

附 則 (平成29年3月31日法律第14号) 抄

(施行期日)

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

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

(2)・(3) 略

(4) 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定(「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。)、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第38条第3項の改正規定(「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。)、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条(次号に掲げる規定を除く。)の規定

平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

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

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

(2) 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

(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。

6 相談窓口一覧

内容	相談窓口	電話番号	相談内容	受付日・時間等
女性のための 電話相談	人権推進課	072-482-0590	夫婦・家族、 対人関係など	木曜（祝・年末年始・第 5木曜除く） 10：00～12：00、 13：00～15：00
女性相談（面談）	人権推進課 （市民交流センター）	072-480-2855 又は 072-483-6447	夫婦・家族、 対人関係など	第1金曜 13：00～17：00 第2火曜 16：00～20：00 第4金曜 10：00～13：00 14：00～15：00 【要予約】 （祝日、年末年始除く）
男性のための 電話相談	大阪府立男女共同参画 ・青少年センター （ドーンセンター）	06-6910-6596	男性が直面する 問題全般	第1・4水曜、 第2・3土曜 （祝日、年末年始除く） 16：00～20：00
人権・生活に 関する相談	泉南市人権協会 （市民交流センター内）	072-485-1401	さまざまな人権 問題	月曜～土曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～12：00、 12：45～17：30 （土曜日は要予約）
母子相談	市役所・家庭支援課	072-483-3472	母子家庭、 寡婦の方の生活 ・自立の悩み など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～12：00、 13：00～17：00
心配事相談	泉南市社会福祉協議会	072-482-1027	悩み、心配ごと	木曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～12：00
こころとからだ の健康相談	泉佐野保健所 （精神保健福祉担当）	072-462-4600	医療、健康づく りなど	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：45
	泉南市立保健センター	072-482-7615	生活習慣、健康 の悩み	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：30
子どもに関する 相談	市役所・ 家庭児童相談室	072-485-1586	子どもの相談、 子どもの虐待 など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：30
	教育委員会 指導課	072-483-3671	子どもの相談、 子どもの虐待 など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：30
	泉南市地域子育て支援 センターひだまり	072-484-3371	子どもの育児	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：00
	泉南市地域子育て支援 センターぽかぽか	072-485-1655	子どもの育児	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～15：00
	泉南市地域子育て支援 センターブチひまわり 3rd	072-483-4642	子どもの育児	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 10：00～15：00
	泉南市地域子育て支援 センターアンジュミニ ヨン	072-484-0190	子どもの育児	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～15：30

内容	相談窓口	電話番号	相談内容	受付日・時刻等
高齢者や介護の相談	市役所・長寿社会推進課	072-483-8251	高齢者の悩み、介護（介護保険）など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：30
	地域包括支援センター	六尾の郷	高齢者の介護、福祉、健康、医療など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 8：30～17：30
		なでしこりんくう	高齢者の介護、福祉、健康、医療など	月曜～土曜 （祝日、年末年始除く） 8：45～17：15
障害者に関する相談	市役所・障害福祉課	072-483-8252	各種障害者手帳の交付、福祉サービスの利用など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：30
	相談支援事業所	せんなんピアセンター	障害のある方やその家族の悩み	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：30
		せんなん生活支援相談室	障害のある方やその家族の悩み	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～17：00
		泉南フレンド	障害のある方やその家族の悩み	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 9：30～17：00
仕事に関する相談	市役所・産業観光課（労働相談）	面談のみ 事前申込不要	労働条件、労働環境に関する こと	5・8・11・2月 第2木曜 日 13：00～16：00
	地域就労支援センター（市民交流センター内）	072-485-1401	雇用就労に関する こと	月曜～土曜 （祝日、年末年始除く） 9：00～12：00、 12：45～17：30 ※土曜日は要予約
生活に関する相談	市役所・産業観光課（法律相談）	072-483-8191	遺産相続、離婚問題など	木曜（月2～3回） 9：15～12：30 （要予約、先着8名）
	泉南市消費生活センター	072-447-8099	費生活に関する苦情、あっせん、情報提供など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 10：00～12：00、 13：00～16：00
	泉南警察	072-471-1234		
	ここサポ泉南（市民交流センター内）	0120-968-141	生活、就労、住居など	月曜～金曜 （祝日、年末年始除く） 8：30～17：30

第4次せんなん男女平等参画プラン

発行年月：令和4（2022）年3月

発 行：泉南市 総合政策部 人権推進課

住 所：〒590-0521

大阪府泉南市樽井九丁目16番2号

電 話：072-480-2855

F A X：072-482-0075

メー ル：jinken@city.sennan.lg.jp
