

# **男女共同参画プランよっかいち (はもりあプラン) 2026~2030**

---

**基本計画**

**(素案)**

**四日市市**

**令和 年 月**

## 目 次

### 第1章 プラン策定の趣旨と背景

1 プランの策定にあたって .....	2
(1) プラン策定の趣旨	
(2) プランの位置づけ	
(3) プランの計画期間	
2 プラン策定の背景 .....	4
(1) 市民意識調査及び事業所意識・実態調査からみた本市の現状	
(2) 市民意識調査及び事業所意識・実態調査と前プランの評価からみる課題	

### 第2章 プランの基本的な考え方

1 プランの基本的な考え方 .....	30
(1) 基本理念	
(2) プラン推進にあたっての重要な視点	
(3) 基本目標	

### 第3章 プランの体系と施策展開

1 プランの体系 .....	37
2 施策展開 .....	38
基本目標1 男女共同参画を推進するための基盤づくり .....	38
重点課題(1) 男女共同参画意識の啓発	
重点課題(2) 幼少期からの男女共同参画の推進	
重点課題(3) 地域社会での男女共同参画の推進	
重点課題(4) 政策・方針決定過程への女性の参画	
重点課題(5) 人生100年時代を見据えた健康づくり	
重点課題(6) 多様性を認め合う意識づくりと支援の充実	
基本目標2 男女ともに活躍できる環境づくり .....	47
重点課題(1) ワーク・ライフ・バランスの促進	
重点課題(2) 職業生活における女性の活躍推進	
基本目標3 人権が尊重された社会づくり .....	49
重点課題(1) D.V等の根絶に向けた意識づくり	
重点課題(2) 安心して相談できる体制づくり	
重点課題(3) D.V被害者及び困難な問題を抱える人に寄り添った包括的支援の推進	

### 第4章 プランの推進にあたって

1 推進体制 .....	55
(1) 実施状況の評価と公表	
(2) 庁内推進体制について	
(3) 男女共同参画推進に向けた協働・連携	
2 目標指標 .....	58
参考資料 .....	61

## ■ 第1章 プラン策定の趣旨と背景 ■

# 1 プランの策定にあたって

---

## (1) プラン策定の趣旨

本市では、平成 7 年に「21 世紀に向けての四日市市女性施策プラン」、平成 14 年に「女性と男性のための共同参画プランよっかいち」を策定する等、男女共同参画の推進に積極的に取り組んできました。そして、平成 18 年には、市民、事業者、市が協働して男女共同参画社会の実現を目指すための「四日市市男女共同参画推進条例」を施行しました。その後、「男女共同参画社会基本法」及び「四日市市男女共同参画推進条例」に基づく基本計画として、平成 22 年に「男女共同参画プランよっかいち」を策定し、翌年の平成 23 年には「男女共同参画プランよっかいち実施計画」を策定しました。また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「配偶者暴力防止法」という。）に基づく基本計画として、平成 25 年に「四日市市配偶者等からの暴力（DV）防止基本計画」を策定し、これを包含する形で、平成 27 年に「男女共同参画プランよっかいち 2015～2020」を策定しています。さらに、平成 30 年に行った「男女共同参画プランよっかいち 2015～2020」の見直しにおいて、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく推進計画を包含しました。これによって、現行のプランは「男女共同参画社会基本法」及び「四日市市男女共同参画推進条例」に基づく基本計画に、「配偶者暴力防止法」に基づく基本計画及び「女性活躍推進法」に基づく推進計画を加えた包括的な計画となっています。

これらの計画に基づき、本市では、男女共同参画推進のため、さまざまな施策に取り組んできました。特に「男女共同参画プランよっかいち 2021～2025」（以下「前プラン」という。）においては、プランとは別に毎年度実施計画を作成し、施策を実施してきました。しかしながら、いまだ政治・経済・社会における様々な分野において政策・方針決定過程への女性の参画が少ないこと、収入や正規雇用率等、雇用分野における男女差が依然として大きいこと、仕事と子育て・介護等の両立の難しさ、配偶者等からの暴力等、取り組むべき課題は多く、これらの課題解決のためには、引き続き男女共同参画社会の実現に向けての取り組みが必要です。

このような状況のもと、令和 7 年度で前プランの計画期間が終了することから、令和 6 年 8 月に、男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所意識・実態調査により市内における実態把握を行い、令和 7 年 1 月に四日市市男女共同参画審議会に対して、次期男女共同参画基本計画の考え方について諮問し、同年 5 月に答申を受けました。

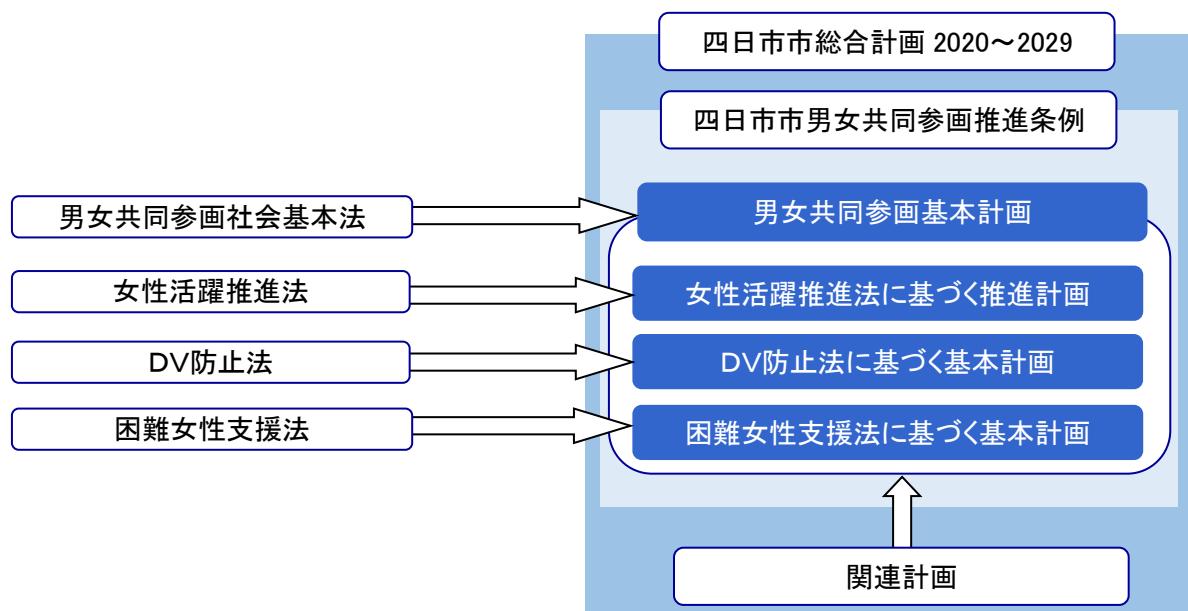
本市では、この答申を踏まえ、国の第 5 次男女共同参画基本計画の内容も勘案し、四日市市総合計画 2020～2029 も踏まえながら「男女共同参画プランよっかいち（はもりあプラン）2026～2030」（以下、「プラン」という）を策定します。さらに、令和 6 年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「困難女性支援法」という。）が施行されたことにより、この法律も包含したプランとします。

このプランに基づき、男女がお互いを尊重しつつ責任も分かち合い、一人ひとりが、その個性と能力を十分に發揮できる男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを進め

ていきます。

## (2) プランの位置づけ

1. プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」、及び「四日市市男女共同参画推進条例」第9条第1項で定められた「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」に位置づけられるものです。
2. プランは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」に位置づけられるものです。
3. プランは、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」に位置づけられるものです。
4. プランは、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第3項に基づく「市町村基本計画」に位置づけられるものです。
5. プランは、四日市市総合計画や、他の関連計画との整合性を持たせています。



## (3) プランの計画期間

プランの計画期間は、前プランと同様の5年間（令和8年度から令和12年度）とします。ただし、計画期間内であっても、他の計画との整合性や国の動向、社会情勢が大幅に変化した場合は、必要に応じて見直しを行います。また、別途、実施計画を作成し、毎年度見直しを行うことで、その時々の実情に応じた施策を実施することとします。

## 2 プラン策定の背景

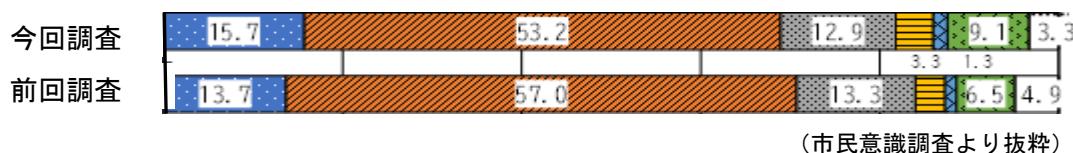
### (1) 市民意識調査及び事業所意識・実態調査からみた本市の現状

令和6(2024)年8月に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査(有効回収数1,138)(以下「市民意識調査」という。)」及び「男女共同参画に関する事業所意識・実態調査(有効回収数466)(以下「事業所意識・実態調査」という。)」の結果から、主に次のような本市の現状が見えます。

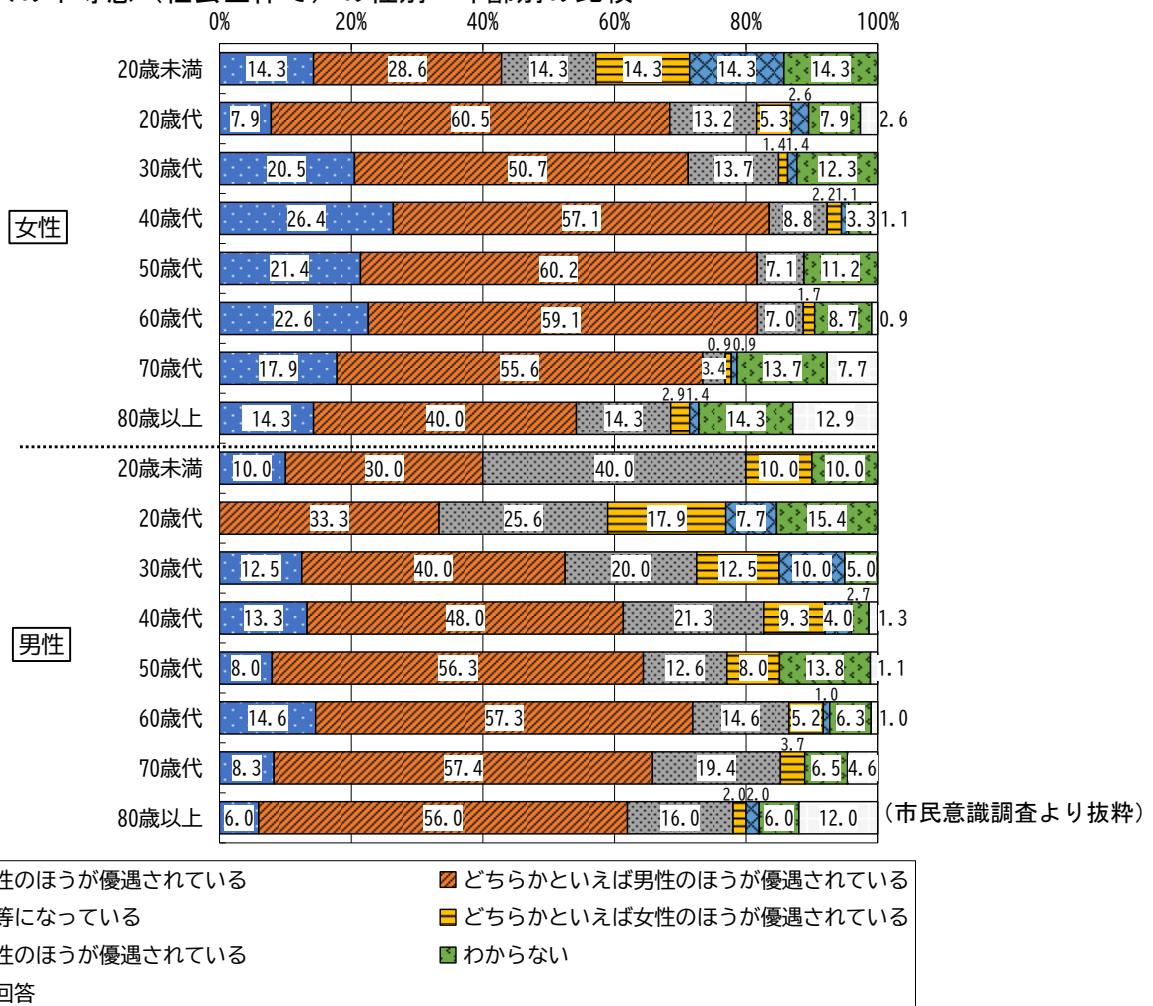
#### ①男女の平等感について

「社会全体で」男女平等と感じている人の割合は、12.9%（令和元(2019)年調査比0.4ポイント減）で前回とほとんど変化はありませんでした。【図①】性別、年齢別でみると、どの世代も女性より男性の方が男女平等と感じる人の割合が多く、若い世代の方が男女平等と感じる割合が高い傾向にあることから、性別、世代で感じ方が異なることがわかりました。【図②】

【図①】男女の平等感（社会全体で）の推移



【図②】男女の平等感（社会全体で）の性別・年齢別の比較



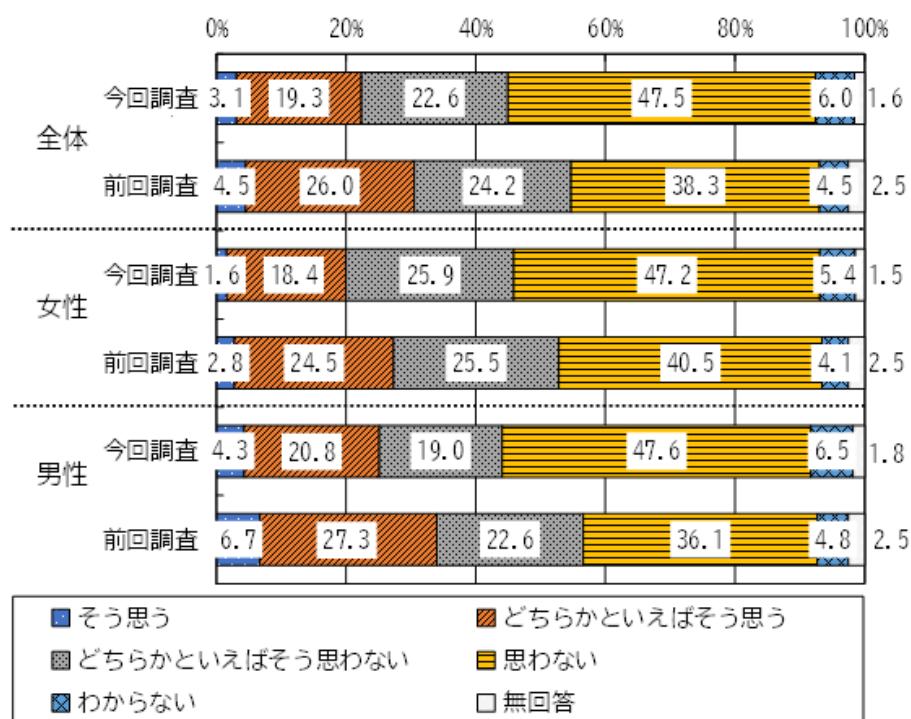
## ②性別による固定的役割分担意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方、「そう思う（どちらかといえばそう思う」を含む）」と回答した人は、全体で 22.4% と前回調査から 8.1 ポイント減少しています。【図③】

性別、年齢別でみると、男女ともに若い世代の方が「そう思わない（どちらかといえばそう思わない」を含める）傾向にあり、母数は少ないものの、20 歳未満の女性では 100%、20 歳代の女性では 86.9% を占めています。一方で、女性は 40 歳代と 60 歳代以上、男性は 30 歳代と 50 歳代以上で「そう思う（どちらかといえばそう思う」を含む）」と回答している人が 20% 以上います。【図④ p 6】

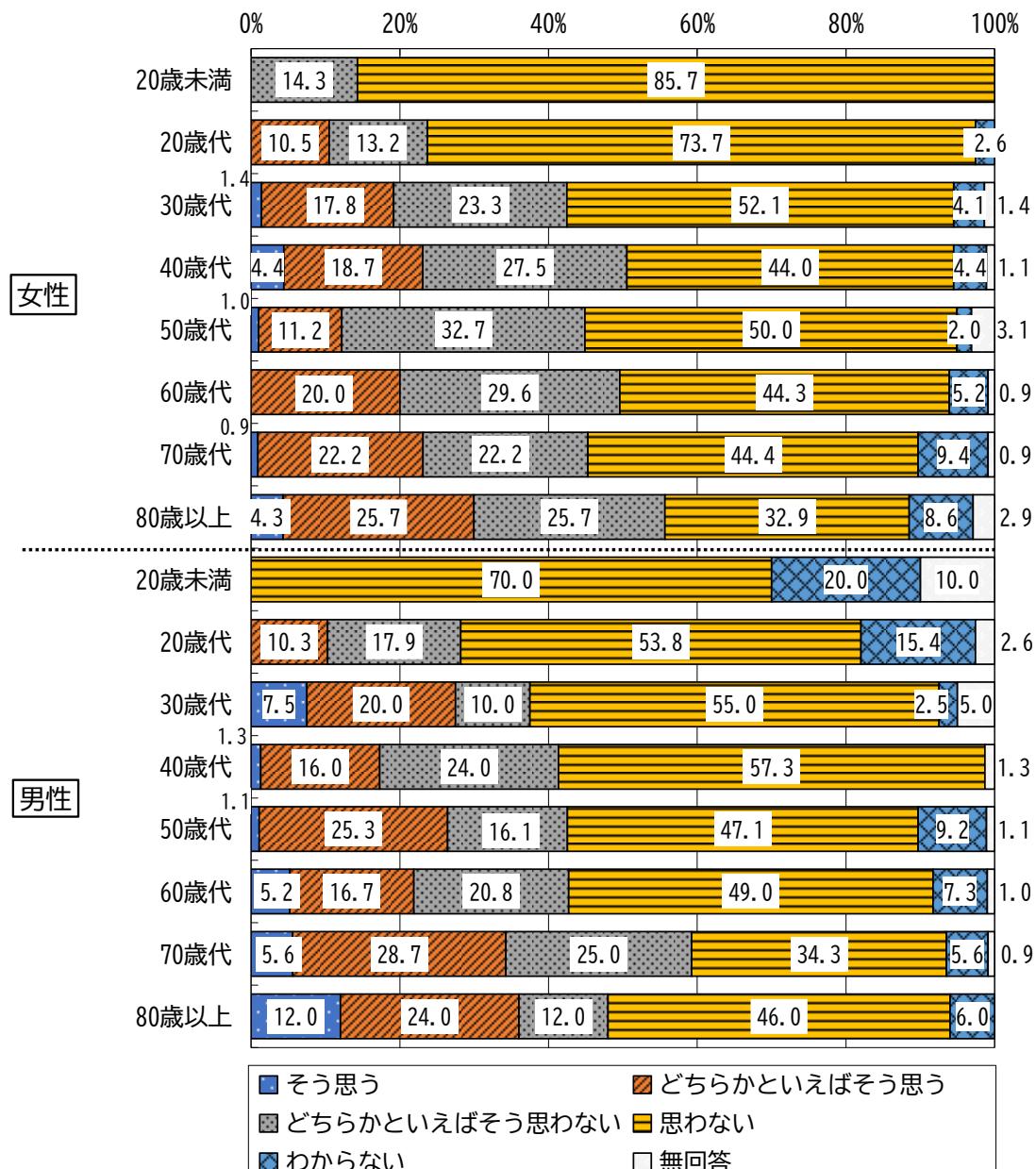
「そう思う」と回答した理由をみると、男女ともに「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」が最も多くなっています。次に、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」という意見が多く、その次に「家事・育児・介護と両立しながら、働き続けることは大変だと思うから」という意見であり、この 2 項目に関しては、女性が男性よりそれぞれ 10 ポイント以上上回る結果でした。【図⑤ p 7】

【図③】性別による固定的役割分担意識の推移



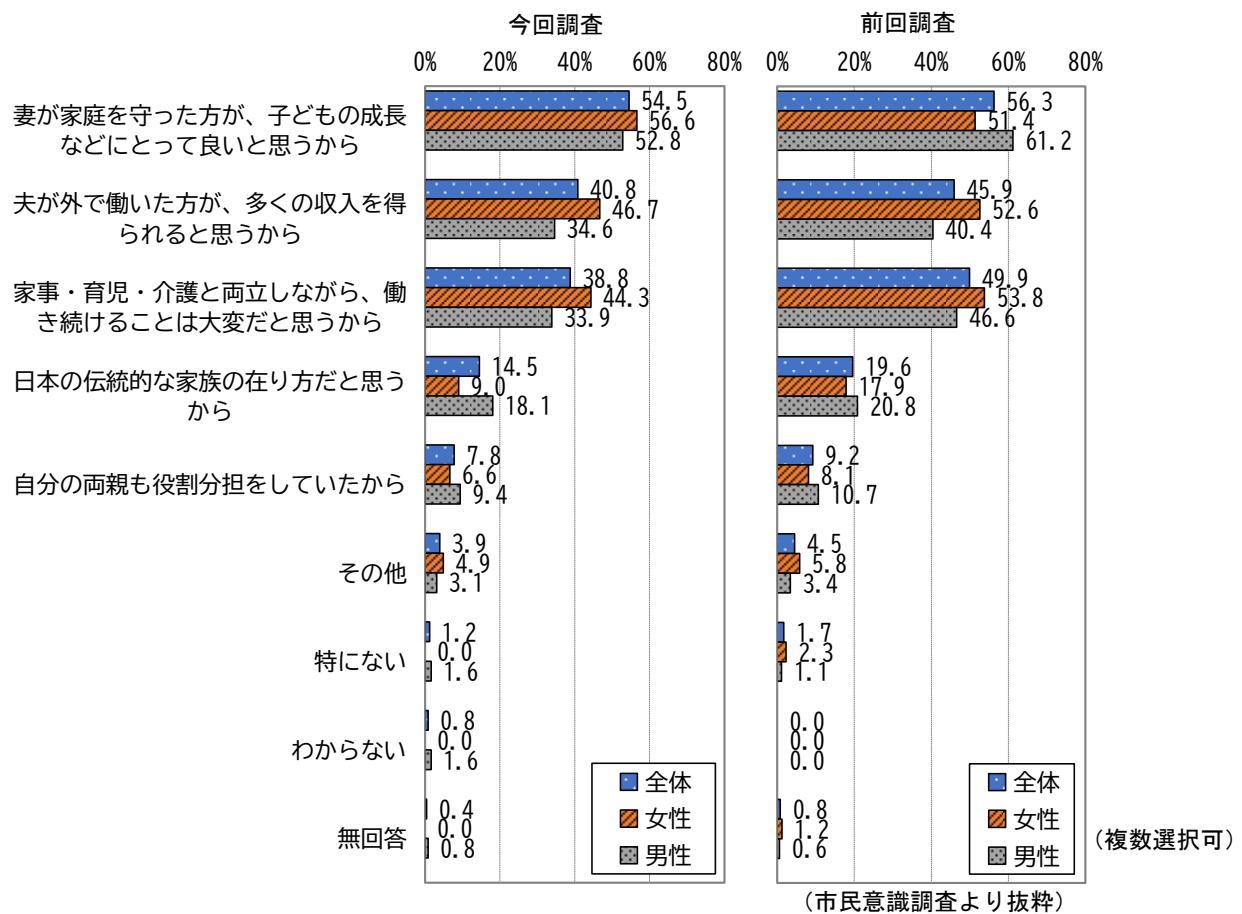
（市民意識調査より抜粋）

【図④】性別による固定的役割分担意識の性別・年齢別の比較



(市民意識調査より抜粋)

【図⑤】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に「そう思う」理由



### ③就業の状況と、女性が職業を持つことについての考え方について

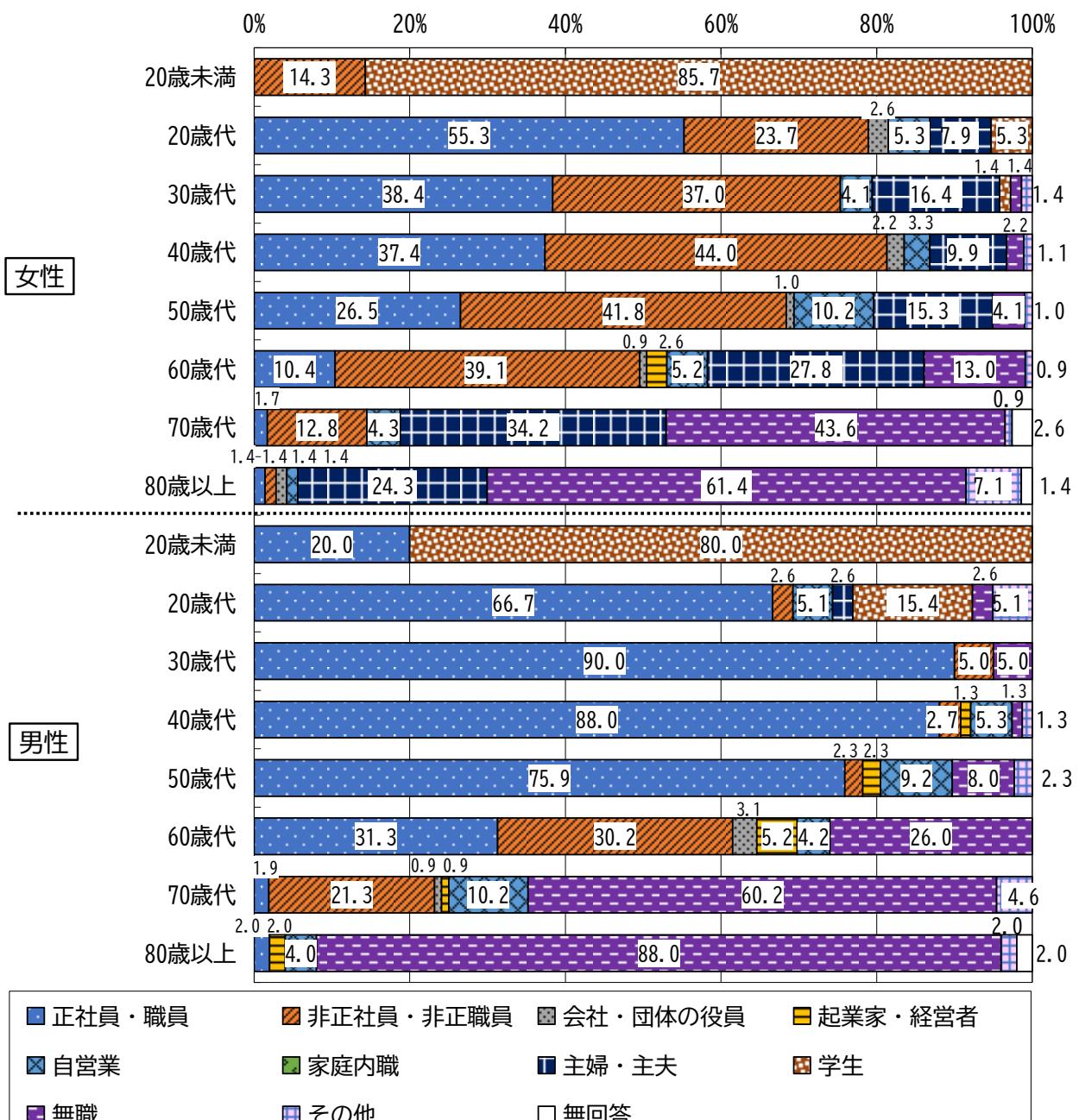
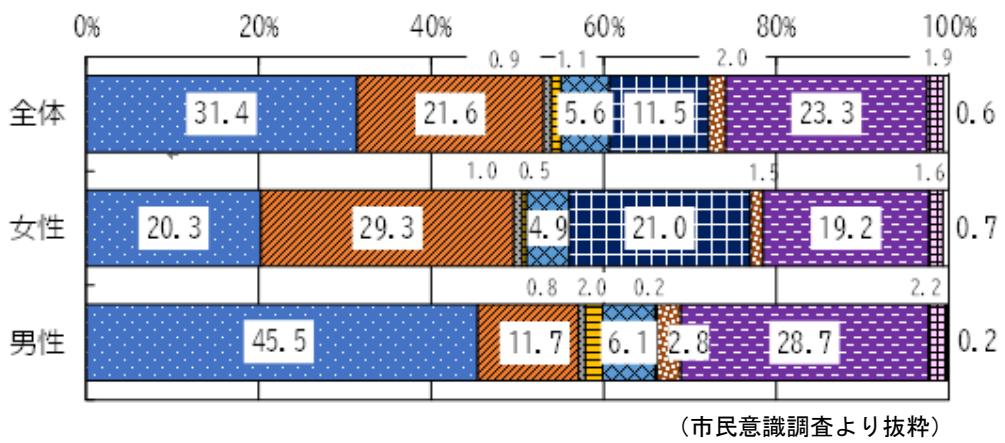
20歳代～50歳代の有業※1の割合を性別でみると、男性は20歳代を除いて90%以上、女性は80%前後でした。就業形態でみると、女性は「非正社員・非正職員」、男性は「正社員・正職員」の割合がそれぞれ高く、女性は30歳代になると「正社員・正職員」の割合が減少し、対して男性は、30歳代～50歳代まで大きな変動がないことがわかりました。また、「主婦・主夫」の割合は女性が21.0%に対し、男性はわずか0.2%であり、年代が上がるほど退職に伴い無業※2割合が増えるものの、男性はほとんどが「無職」と回答し、女性は「無職」または「主婦・主夫」と回答しています。これらの結果から、夫婦ともに無業であっても、家事を主に行うのは女性であることが伺えます。【図⑥ p 8】

女性が職業を持つことについての考え方の推移をみると、男女とも「こどもができるても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」が最も多く、前回調査に比べ女性で7.1ポイント、男性で1.8ポイント増加しています。【図⑦ p 9】また、女性が職業を持ち続けていく上での障害として、女性は、「病人・高齢者等の看護・介護を女性が担わなければならないこと」や「家族の協力、理解などが得られないこと」といった、家庭内での役割分担を理由としている人が多い傾向にある一方で、男性は、「育児休業、保育施設などが整備されていないこと」や「柔軟な勤務形態になっていないこと」といった働く環境整備に関する理由が多い傾向となっています。【図⑧ p 9】

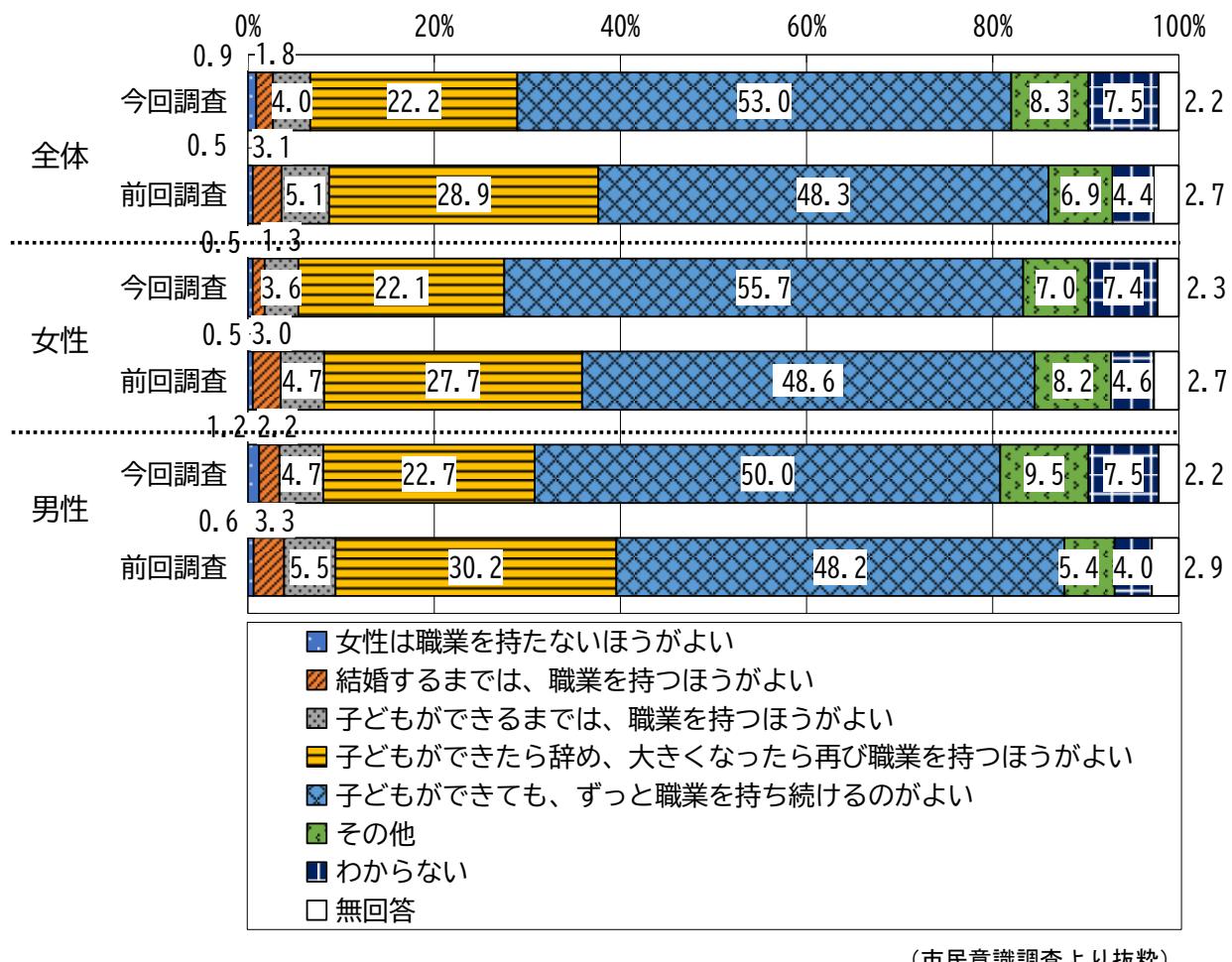
※1 「有業」は、「正社員・職員」「非正社員・非正職員」「会社・団体の役員」「起業家・経営者」「自営業」「家庭内職」の計

※2 「無業」は、「主婦・主夫」「学生」「無職」の計

【図⑥】就業形態の性別・年齢別の比較

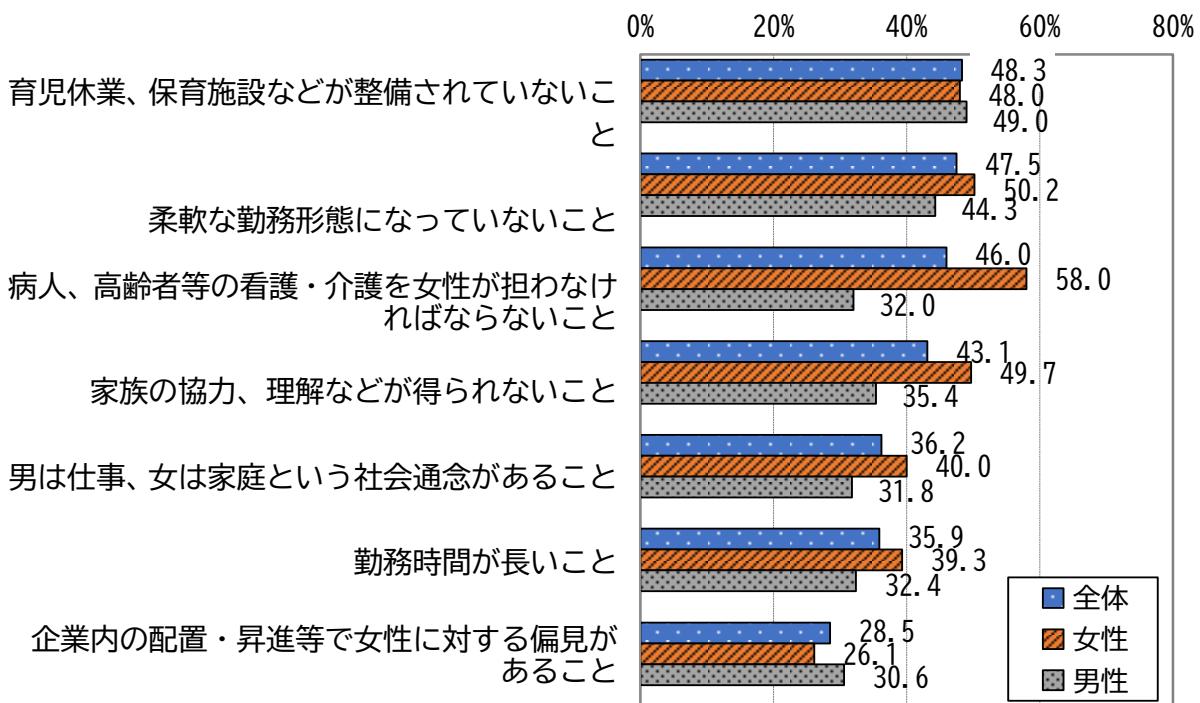


【図⑦】女性が職業を持つことについての考え方の推移



(市民意識調査より抜粋)

【図⑧】女性が職業を持ち続けていく上で障害と思う理由（抜粋）



(複数選択可)

(市民意識調査より抜粋)

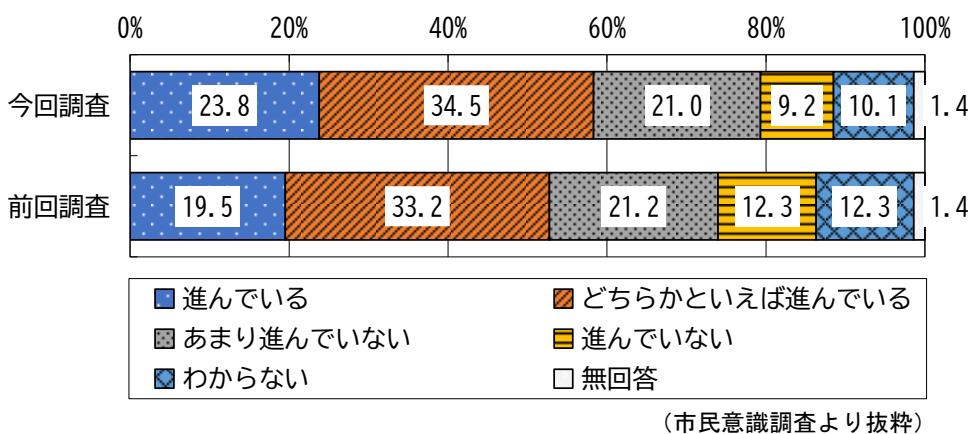
#### ④管理職への女性の登用について

職場で女性活躍の取り組みは進んでいる（「どちらかといえば進んでいる」を含む）と回答した人は 58.3%と過半数を占めており、前回調査から 5.6 ポイント増加しました。【図⑨】

事業所における管理職（課長相当職以上）の平均人数をみると、男性管理職は 4.2 人、女性管理職は 1.6 人と、男性管理職は女性管理職の 2.6 倍となっており、前回の 3.0 倍と比べて差は小さくなっています。【図⑩】しかしながら、女性管理職がいないと回答した事業所は回答事業所の半分以上であり、「女性従業員が少ない、又はいないから」という理由が最も多くなっています。また、前回調査に比べ「女性従業員が管理職になることを希望しないから」、「管理職になる前に退職してしまうから」が増加しています。

【図⑪】

【図⑨】女性活躍の取り組み状況の推移

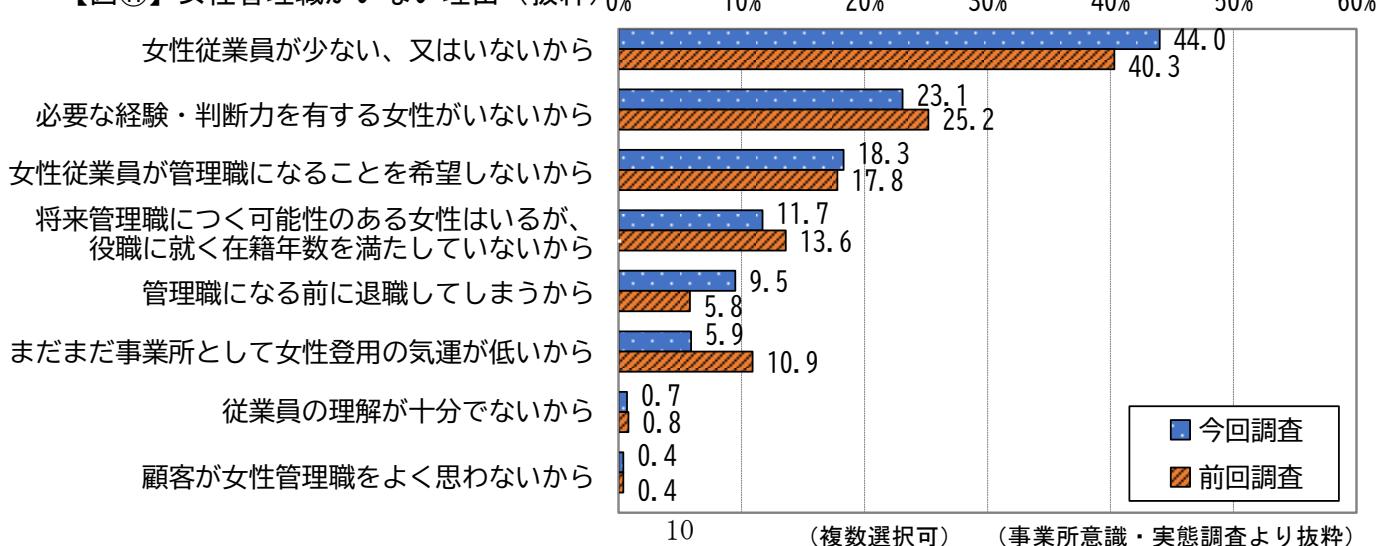


【図⑩】管理職の割合の推移

	男性管理職			女性管理職		
	管理職のいる事業所数	管理職総数	管理職平均人数	管理職のいる事業所数	管理職総数	管理職平均人数
全体	320	1,341	4.2	168	263	1.6
全体(前回)	406	1,808	4.5	244	358	1.5

(事業所意識・実態調査より抜粋)

【図⑪】女性管理職がいない理由 (抜粋)

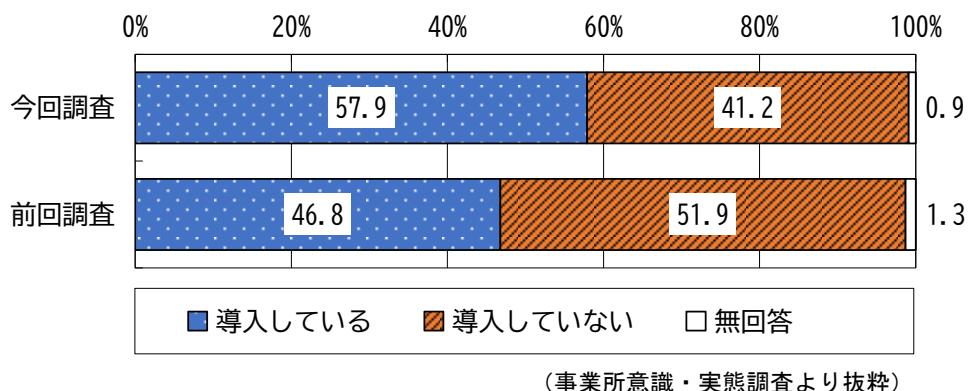


## ⑤育児休業制度、介護休業制度の導入状況

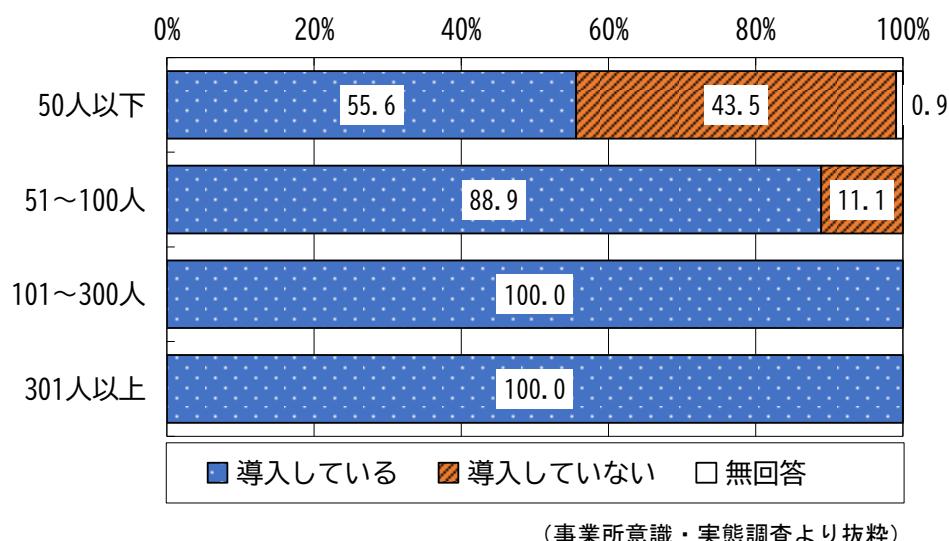
育児休業制度を「導入している」事業所は57.9%であり、前回より11.1ポイント増加しました。【図⑫】一方、介護休業制度を「導入している」事業所は44.2%であり、育児休業制度より導入率は低いものの、前回より8.2ポイント増加しました。【図⑭】

従業者規模別でみると、101人以上の事業所では、いずれの制度も「導入している」が100.0%となっている一方、「50人以下」の事業所では、「導入している」が、育児休業制度では55.6%、介護休業制度では41.2%となっています。【図⑬、図⑮ p 12】

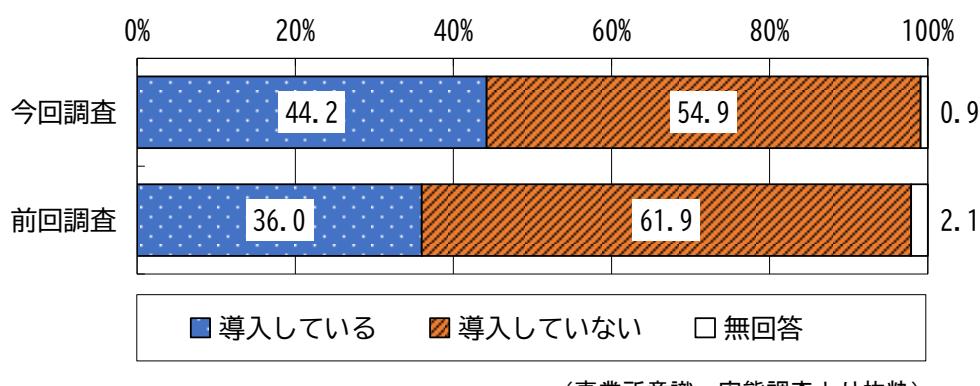
【図⑫】育児休業制度導入の推移



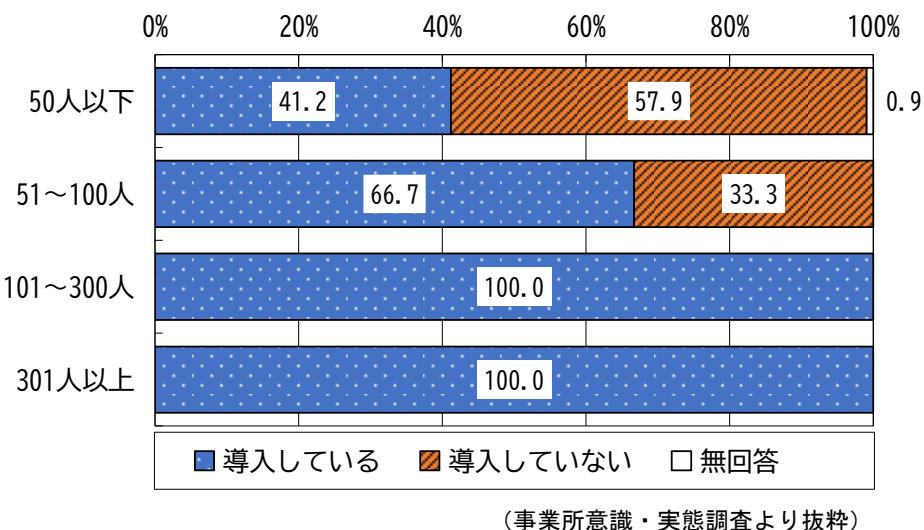
【図⑬】育児休業制度導入の従業員規模別比較



【図⑭】介護休業制度導入の推移



【図⑯】介護休業制度導入の従業員規模別比較



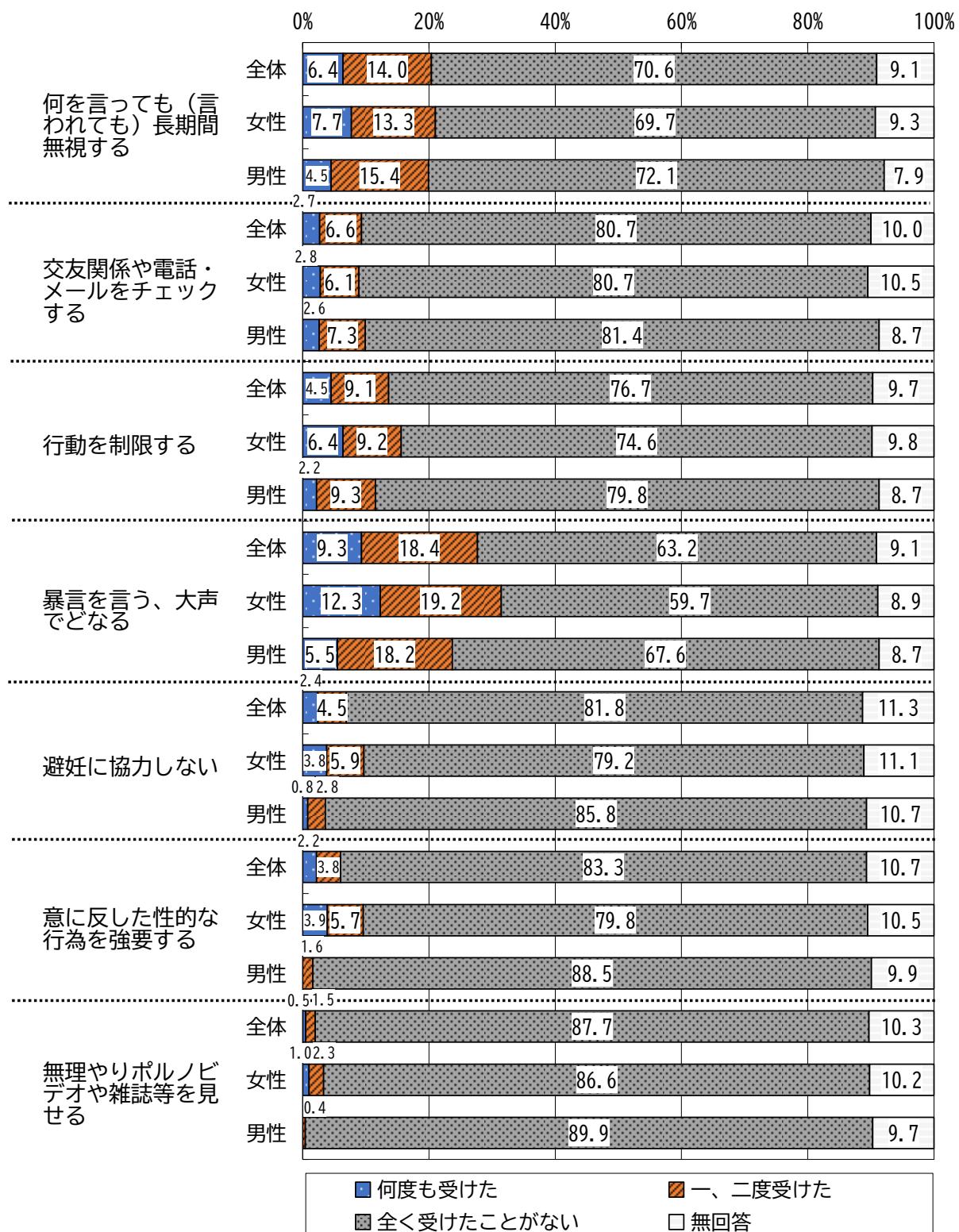
## ⑥DV(ドメスティック・バイオレンス)被害と相談状況

配偶者等または交際相手から受けた暴力行為について尋ねたところ、13項目中9項目で「全く受けたことがない」が8割以上を占めています。しかしながら、「暴言を言う、大声でどなる」の被害を受けている人（何度も受けた、一、二度受けたの合計）は27.7%（女性31.5%、男性23.7%）、次いで「何を言っても（言われても）長期間無視する」が20.4%（女性21.0%、男性19.9%）と、精神的暴力の被害が多いことがわかります。一方、身体的暴力の「殴る・蹴る・髪を引っ張る・物を投げつける等の行為をする」の割合は、全体で8.2%（女性11.2%、男性4.8%）となっており、前回と同様の傾向がみられました。【図⑯ p 13, 14】

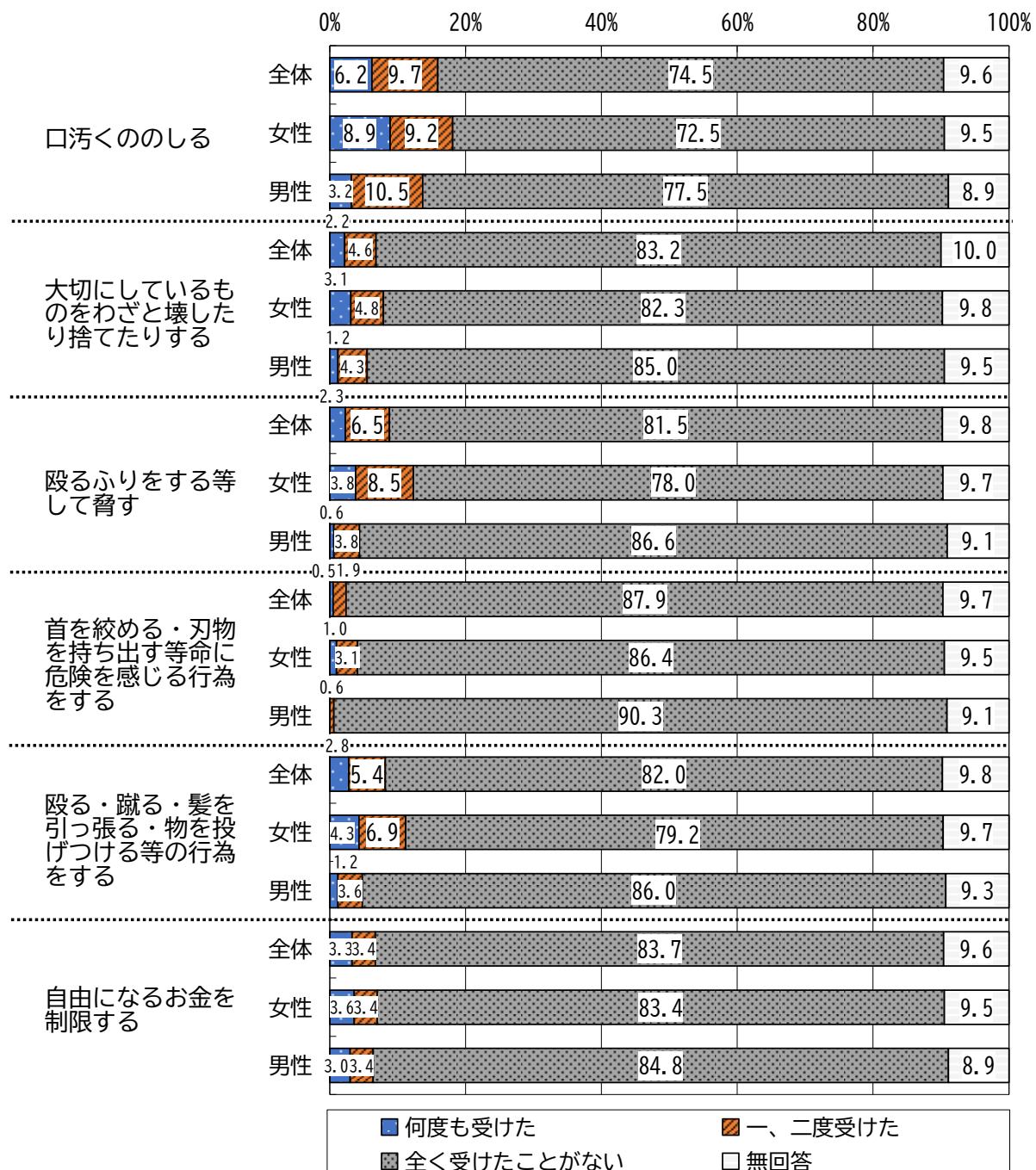
暴力を受けた際の相談先については、「相談しなかった（できなかった）」が51.4%と最も多く、性別でみると、男性が65.0%と女性40.6%より24.4ポイント多くなっています。次いで「友人・知人に相談した」（23.1%）、「家族に相談した」（21.2%）となっています。性別でみると、いずれも男性の方が女性より18~19ポイント低くなっています。男性の方がより相談しない（しくい）ことがわかります。相談先として、公の機関の中では市の相談窓口が最も多いものの、1.3%しかありませんでした。【図⑰ p 15】相談しなかった理由については、「相談するほどのことではないと思ったから」との理由が60.5%と最も多くみられました。【図⑱ p 16】

また、DVを受けた際に配偶者等と別れなかつた理由として、男性は、「子どもがいる（妊娠した）から、子どものことを考えたから」が最も多く、女性は「経済的な不安があったから」が最も多い結果でした。【図⑲ p 17】

【図⑯】DVの被害の有無

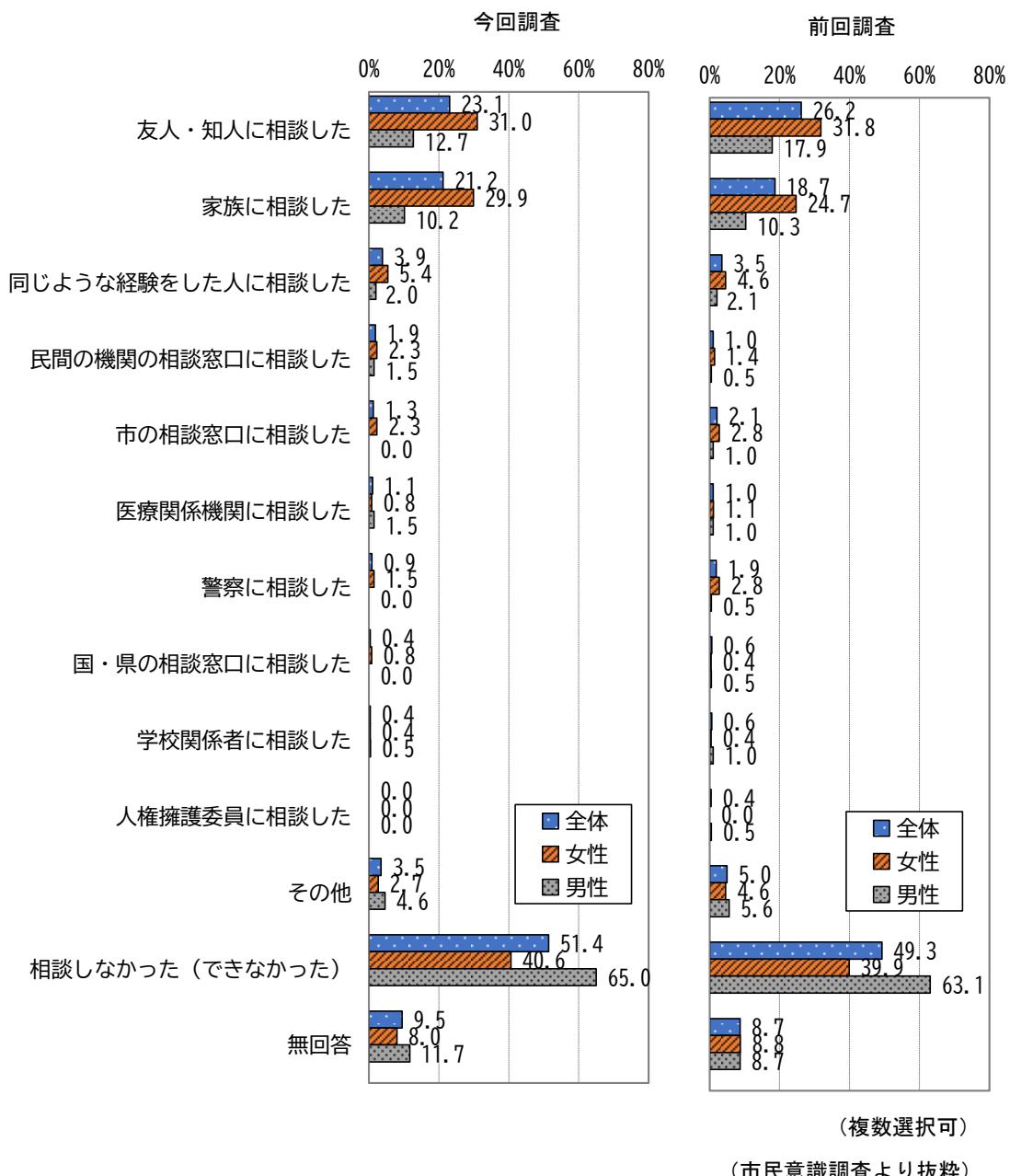


(市民意識調査より抜粋)

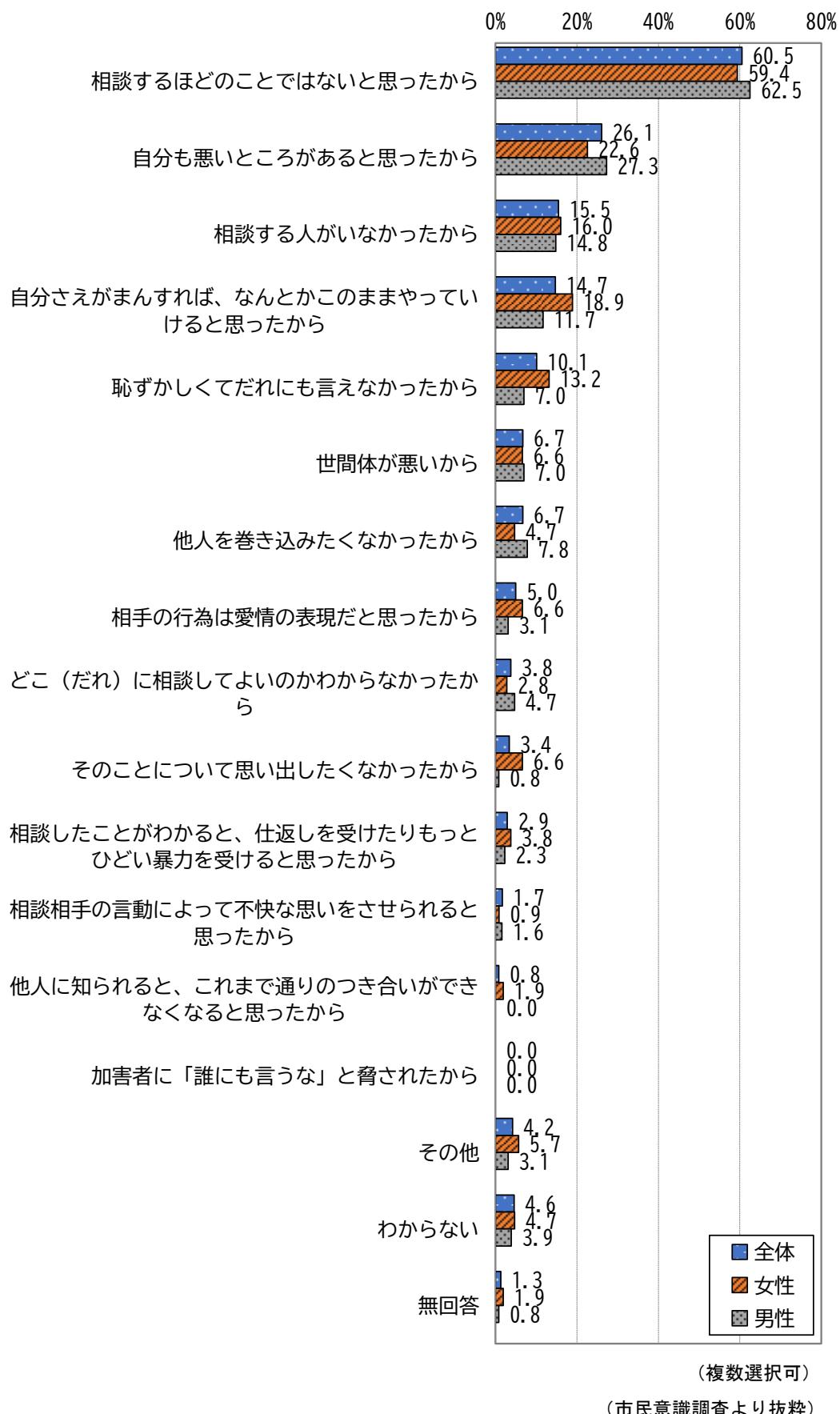


(市民意識調査より抜粋)

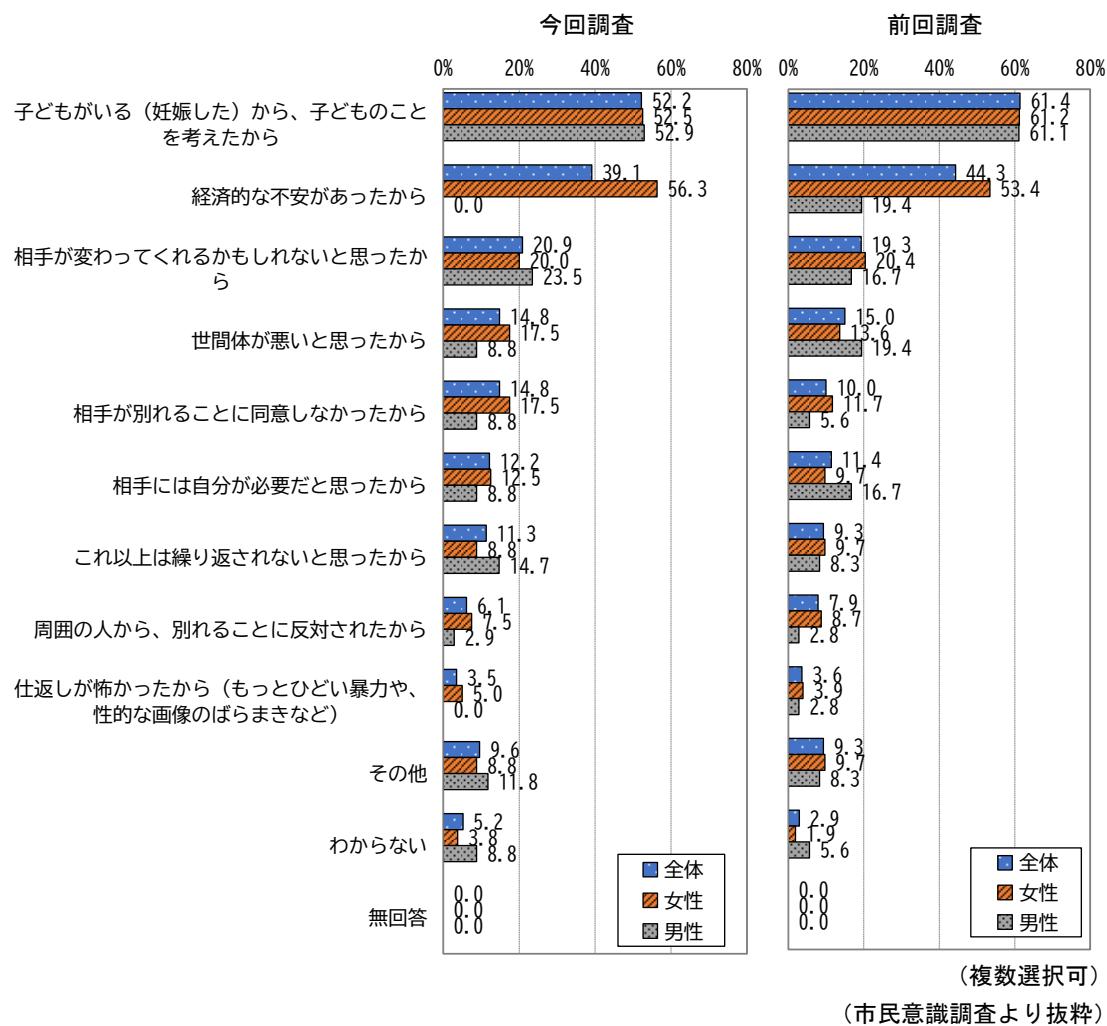
【図⑯】DVを受けた際の相談先



【図⑯】DVを受けた際に相談しなかった理由



【図⑯】DVを受けた際に配偶者等と別れなかった理由

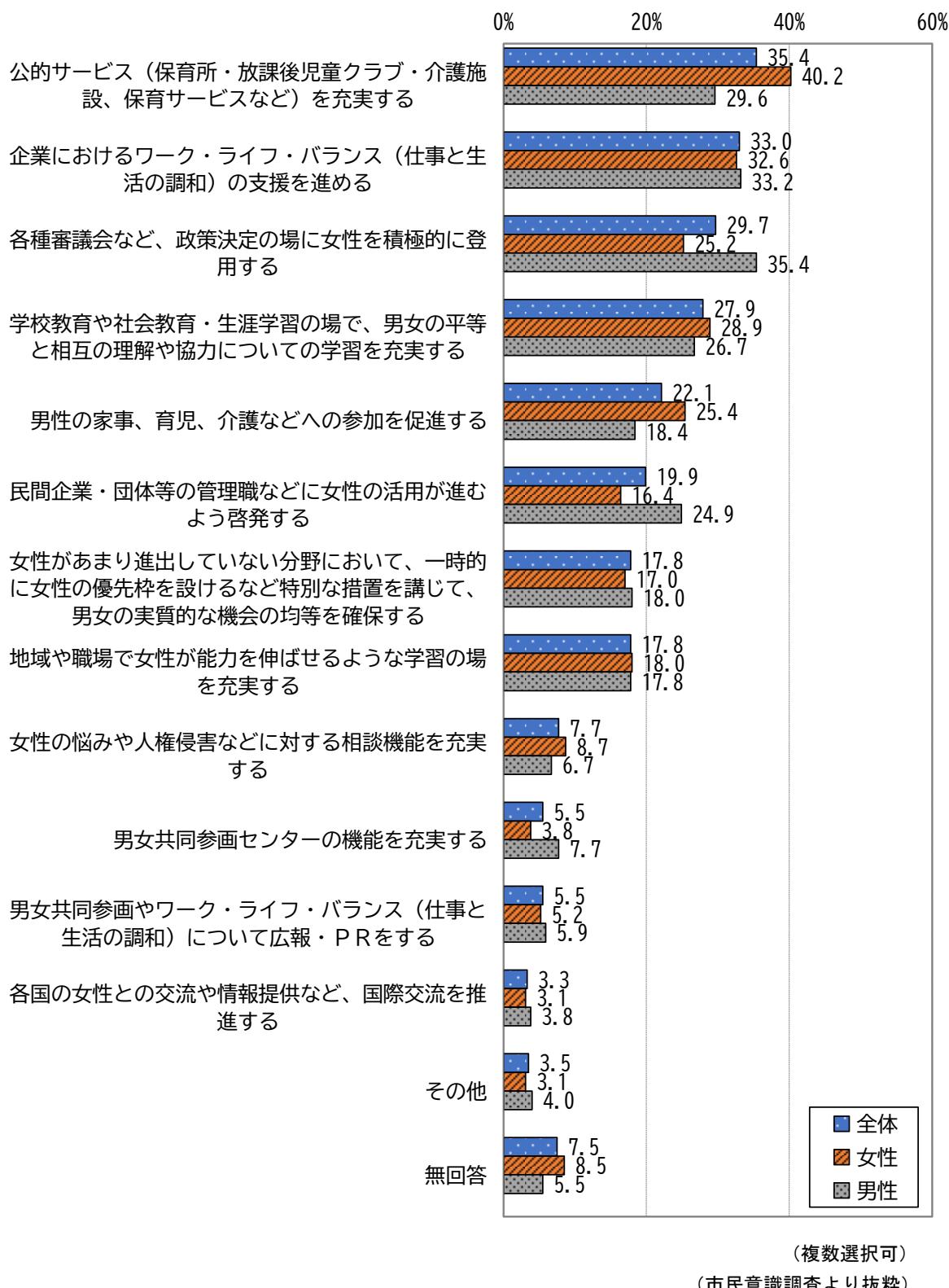


## ⑦男女共同参画を推進するための力点

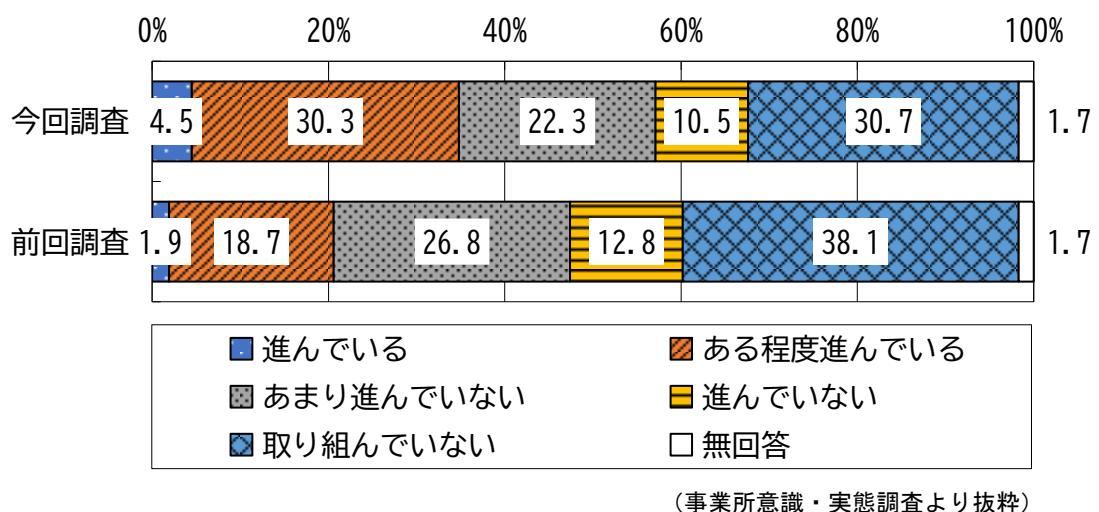
男女共同参画を推進するために市が力を入れていけばよいと思うことについて、性別でみると、女性は「公的サービス（保育所・放課後児童クラブ・介護施設、保育サービスなど）を充実する」が 40.2%と最も多く、男性は「各種審議会など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」が 35.4%と最も多くなっています。次いで、男女共「企業におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の支援を進める」となっています。【図⑰ p 18】

事業所におけるワーク・ライフ・バランスの進捗度については、「進んでいる（「ある程度進んでいる」を含む）」事業所は、34.8%であり、前回調査より 14.2 ポイント増加しました。一方、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない事業所が 30.7%あり、主に「人的、時間的余裕がない」(42.0%)、「取り組み方がわからない」(34.3%) という理由で取り組んでいない現状がわかりました。【図⑱ p 19】

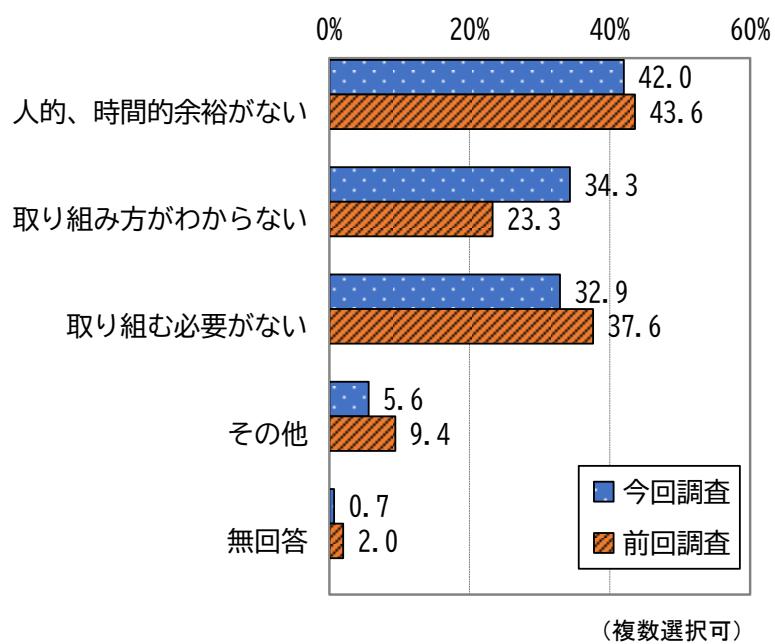
【図⑩】男女共同参画を推進するための力点



【図⑪】事業所におけるワーク・ライフ・バランスの進捗度の推移



【図⑫】事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由



## (2) 市民意識調査及び事業所意識・実態調査と前プランの評価からみる課題

前プランを令和2(2020)年度に策定し、プランに基づく取り組みを行ってきましたが、現状は、前述((1)市民意識調査及び事業所意識・実態調査から見た本市の現状)の通りです。この結果とプランの進捗に対して毎年度行った自己評価、これに対する男女共同参画審議会の評価から次のことが課題として挙げられます。

### ① 性別による固定的役割分担意識の解消

#### 【振り返り】

これまで、「男女共同参画プランよっかいち2021～2025」に基づき、男女共同参画社会の実現のためには、性別による固定的役割分担意識の解消が不可欠との方向性のもと、施策を進めてきました。その結果、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方に対する「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」人の割合は、22.4%となり、前回調査結果から8.1ポイント減少しましたが【図③ p 5】、現プランの基本目標1「男女共同参画社会実現のための意識づくりと環境づくり」の目標値20.0%にはあと一歩及びませんでした。

なお、調査結果を性別、年齢別でみると、男女ともに若い世代の方が「そう思わない（「どちらかといえばそう思わない」を含める）」傾向にあり、母数は少ないものの、20歳未満の女性では100%、20歳代の女性では86.9%を占めています。一方で、女性は40歳代と60歳代以上、男性は30歳代と50歳代以上で「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」と回答している人が20%以上います。これらの結果により、性別による固定的役割分担意識については性別や世代によっても異なることがわかります。【図④ p 6】

また、このような性別による固定的役割分担意識の根底には、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が存在し、意図せず性別による差別や区別を生じさせてしまうことから、男女の働き方や暮らし方をより良く変革していく上での障壁となっています。無意識の偏見は、幼少期からの身近な人間関係やメディアの影響等、長年の経験を通じて形成されがちであるため、あらゆる世代が学び、自分の持つ偏見に気づき、多様な価値観を尊重することの大切さを学ぶ機会を提供し続けることが重要です。

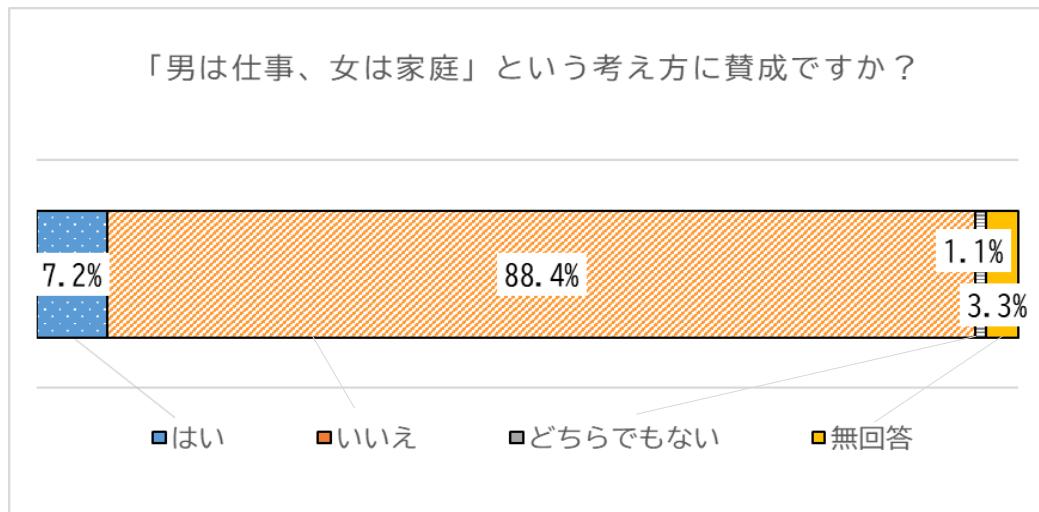
こうした課題意識のもと、これまで市では、様々な啓発活動を行ってきました。それらを通じて、多様な視点や価値観に触れる機会を提供することにより、市民の意識や行動を変えるきっかけになっていると考えられます。例えば、毎年本市でも実施している、三重県内男女共同参画連携映画祭において、上映後、参加者に「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する賛成か聞いたところ、「はい」と回答した人が7.2%と、意識調査の結果(22.4%)より低い数値でした。【図② p 21】この結果から、男女共同参画に関する講座や講演会等の事業への参加によって、性別による固定的役割分担意識の変化に効果的である可能性が示唆されます。

## 【課題】

意識の変革をさらに進めるためには、まず、個人が自分の持つ性別による固定的役割分担意識やその根底にある無意識の偏見に気づくことが必要です。そのためには、性別や世代による意識の違いを念頭に置きながら、先の示唆にあるような多様な学習機会を、あらゆる世代へ継続的に提供し続けることが求められます。

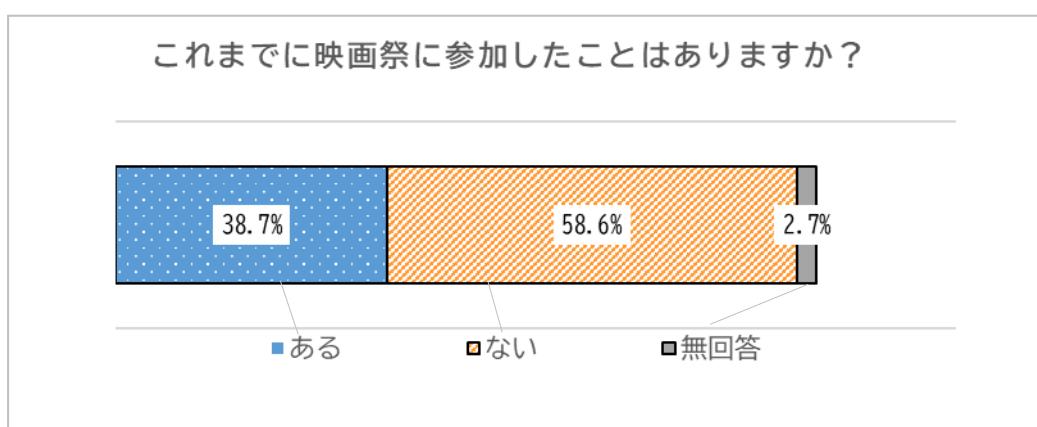
加えて、既存の講座や講演会等への参加者は繰り返し参加される傾向があることから【図②④】、これまで一度も参加したことがない方々への参加意欲を高めるような新たな工夫を凝らし、男女共同参画意識の醸成を図っていく必要があります。

【図②③】啓発事業(三重県内男女共同参画連携映画祭)参加者の性別による固定的役割分担意識



(四日市市で令和3～6年度に開催した映画祭参加者アンケートより作成)

【図②④】啓発事業（三重県内男女共同参画連携映画祭）のリピーター率



(四日市市で令和3～6年度に開催した映画祭参加者アンケートより作成)

## ② ワーク・ライフ・バランスの実現

### 【振り返り】

「ワーク・ライフ・バランス」が実現できているかについて、半数以上が有業である20歳以上70歳未満の結果をみると、「実現できている」と回答した人は2割～3割程度であり、どの世代も前プランの基本目標2「女性活躍とワーク・ライフ・バランスの促進」の目標指標である50%には及びませんでした。また、男女ともに仕事より、「もっと個人生活を優先したい」「もっと家庭生活を優先したい」と回答した人の割合が多く、特に男性の方がより多い傾向にあります。【図⑮ p 23】

「ワーク・ライフ・バランスの実現のために重要なこと」については、男女ともに「保育サービスなどの子育て支援の充実」が最も高く、次いで、女性は「介護サービスなどの充実」、男性は「労働時間を縮減するための法制度の強化」が多く、三番目は男女ともに「育児・介護休業の取得を促すための法制度の強化」となっています。【図⑯ p 24】

事業所意識・実態調査において、ワーク・ライフ・バランスが「進んでいる（「ある程度進んでいる」を含む）」と回答した事業所は、34.8%であり、前回調査より14.2ポイント増加しました。一方、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない事業所が30.7%あり、主に「人的、時間的余裕がない」(42.0%)、「取り組み方がわからない」(34.3%)という理由で取り組んでいない状況です。【図⑰⑱ p 19】

育児休業制度を「導入している」事業所は57.9%、介護休業制度を導入している事業所は44.2%であり、前回よりいずれも導入が進んでいます。【図⑯⑰ p 11】さらに、育児や介護を行う従業員を支援するために、「在宅勤務」(前回より17.2ポイント増)や「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「復職への支援」(前回より8.9ポイント増)等の取り組みが徐々に進んできています。【図⑲ p 25】

しかしながら、女性に比べて男性の育児休業取得率は45.7%と低く、介護休業の利用人数は育児休業と比べ、男女とも少ない状況です。【図⑳㉑ p 26】

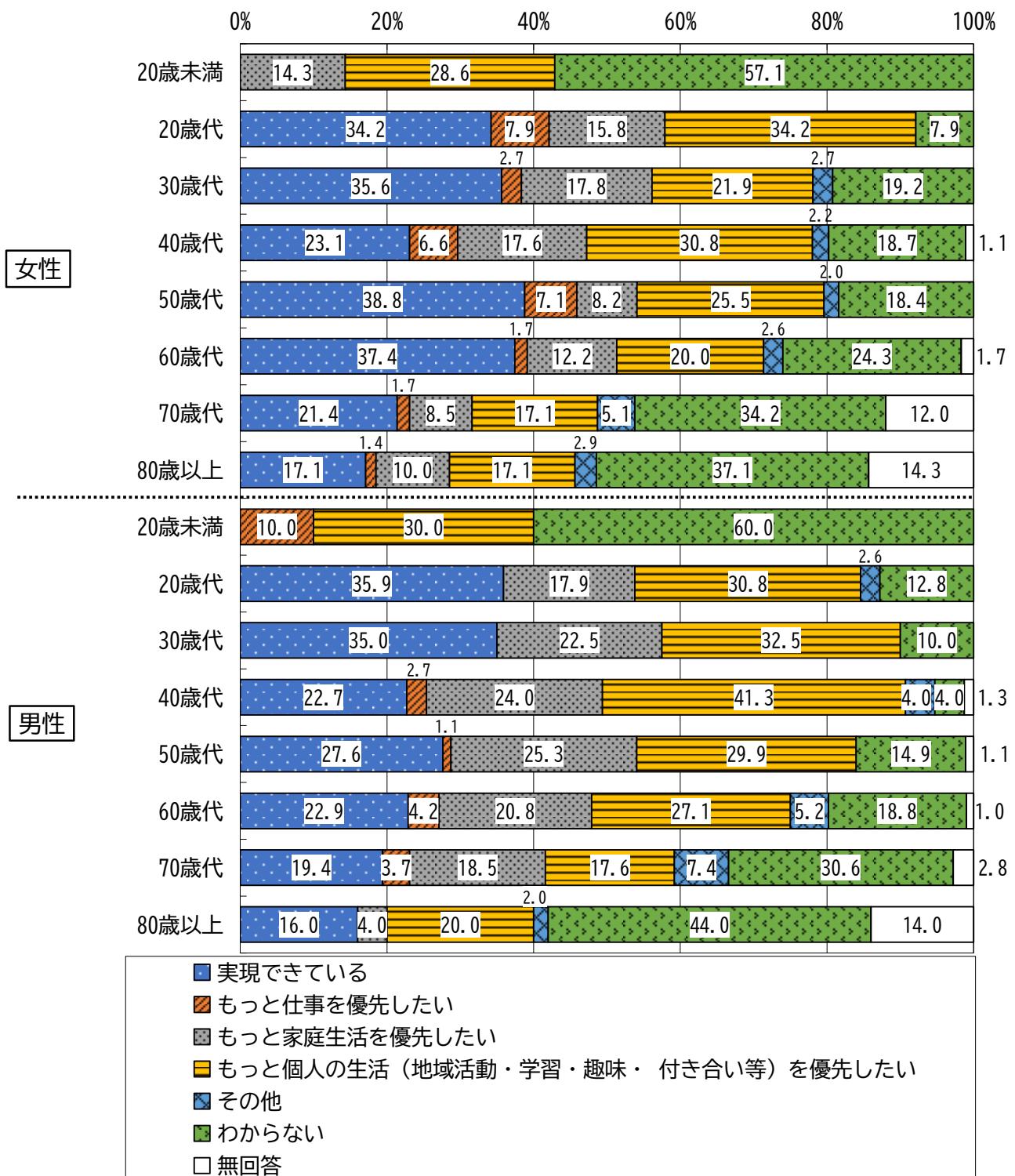
### 【課題】

子育てや介護をしながら働くために、子育て支援や介護サービス等の充実に加え、育児休業や介護休業を取得しやすく、かつ在宅勤務等の多様な働き方が選択できる職場環境づくりが必要です。一方で、育児休業・介護休業取得者が増加すると、取得者以外の労働者への業務のしづ寄せが懸念され、育児・介護休業制度の利用を控えてしまう現状があります。

そこで、全体としての労働時間を減らすために、業務の合理化、DX化を進めることや、労働時間の長さに基づかない評価のあり方等、これまでの労働慣行を見直していくことも必要であると考えます。

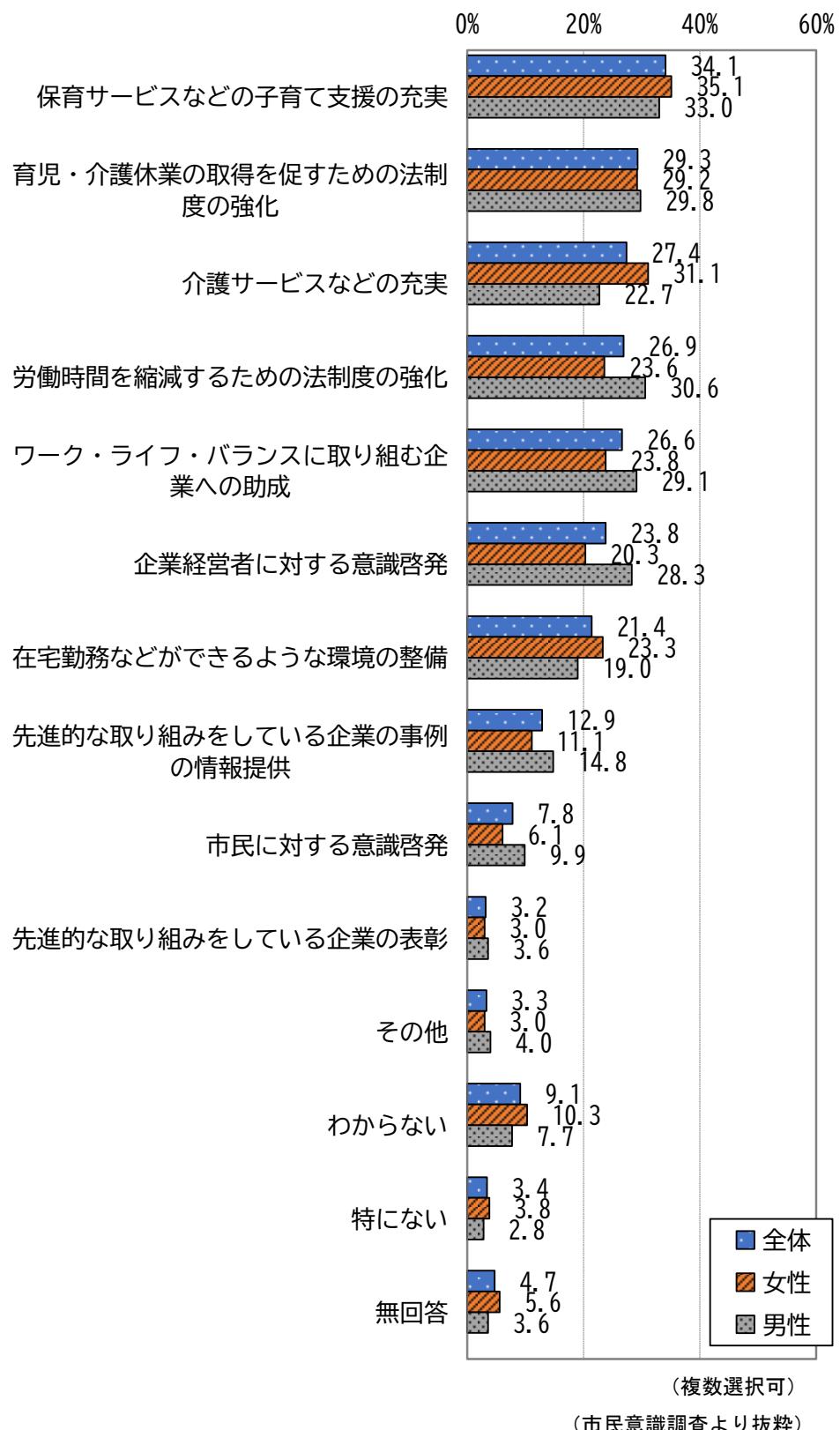
さらに、ワーク・ライフ・バランスへの取り組み方がわからない事業所も一定数あると考えられることから、取り組みの参考になる情報を発信する等の支援が必要です。

【図②5】ワーク・ライフ・バランスの実現についての性別・年齢別の比較

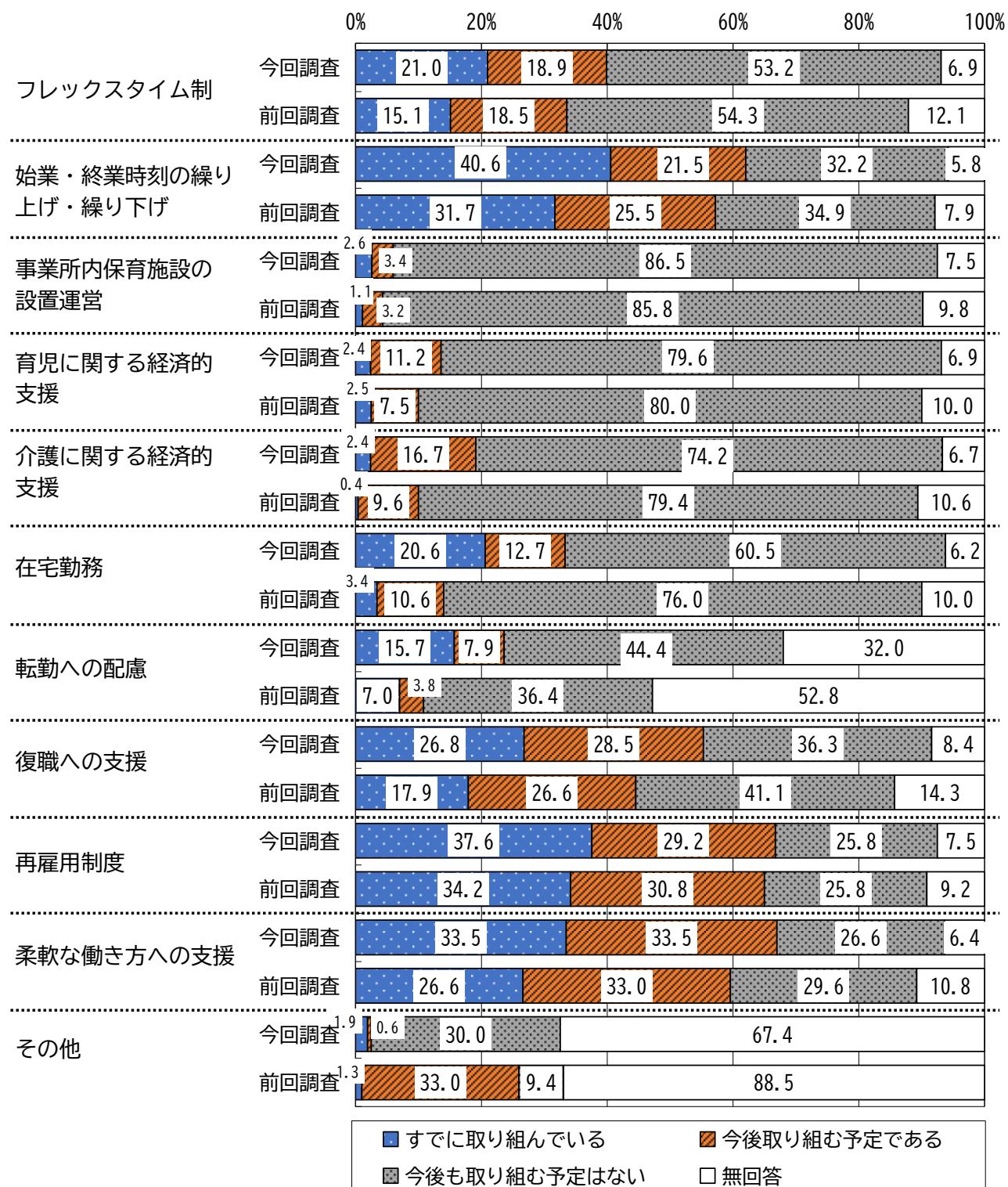


(市民意識調査より抜粋)

【図⑯】ワーク・ライフ・バランスの実現のために重要なこと



【図⑦】育児・介護休業以外の取り組み



(複数選択可)

(市民意識調査より抜粋)

【図⑧】育児休業制度利用状況

	男性				女性			
	事業所数	子を出産した従業員	育児休業制度を利用した従業員	平均取得日数	事業所数	子を出産した従業員	育児休業制度を利用した従業員	平均取得日数
全体	81	138	63	38.0	86	135	127	198.1
50人以下	64	79	27	30.7	69	86	69	194.4
51～100人	3	6	4	188.0	6	5	5	279.0
101～300人	7	27	16	23.4	5	4	8	244.8
301人以上	7	26	16	27.3	6	40	45	186.4

※育児休業取得率（全体）男性：45.7%、女性：94.1%

(事業所意識・実態調査より抜粋)

【図⑨】介護休業制度利用状況

	男性			女性		
	事業所数	介護休業制度を利用した従業員	平均取得日数	事業所数	介護休業制度を利用した従業員	平均取得日数
全体	9	10	20.1	15	20	20.6
50人以下	7	8	20.0	9	13	11.7
51～100人	0	0	-	-	-	-
101～300人	-	-	-	1	1	25.0
301人以上	0	0	-	3	4	51.0

(事業所意識・実態調査より抜粋)

### ③あらゆる場への女性の参画

#### 【振り返り】

審議会における女性委員の登用については、「四日市市女性委員登用推進要綱」に基づいて取り組みを進めてきましたが、前プラン策定前（令和元年度）の35.8%に比べ、令和6年度は34.7%とむしろ1.1ポイント減少しており、目標の40.0%を達成できない状態です。【図⑩ p 27】

また、市役所における管理職への女性登用についても、登用率25.0%を目標に掲げて取り組んできましたが、令和7年度は18.8%と目標を達成することはできませんでした。【図⑪ p 27】

一方、民間企業においては、女性の管理職の割合は、10.3%と近年で最も高くなっているものの、いまだ1割に留まっています。

#### 【課題】

民間企業において、女性管理職を増やすためには、まず女性の正社員を増やす必要がありますが、民間企業に対し、直接的な施策を講ずることは難しい状況です。そのため間接的ではありますが、女性の働く意欲を高め、多様な働き方が選択できる労働環境の整備が進むよう、企業への働きかけを行う必要があります。その際は、世代間で働くことに対する意識や考え方が異なることにも留意が必要です。

令和6年度に実施した事業所意識・実態調査によると、正社員における女性の割合は32.8%であり、女性は30歳代になると、正社員の割合が減少する傾向にあることがわ

かっています。【図⑥ p 8】さらに、管理職を増やすにも管理職を希望する女性も減っている状況です。【図⑫】このことから、まずは女性の正社員を増やすための施策を講じること、そして、管理職への昇格に対する不安を払拭する手立てが必要です。

【図⑩】審議会等の女性委員比率の推移

R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
35.8	35.5	36.9	36.7	36.6	34.7

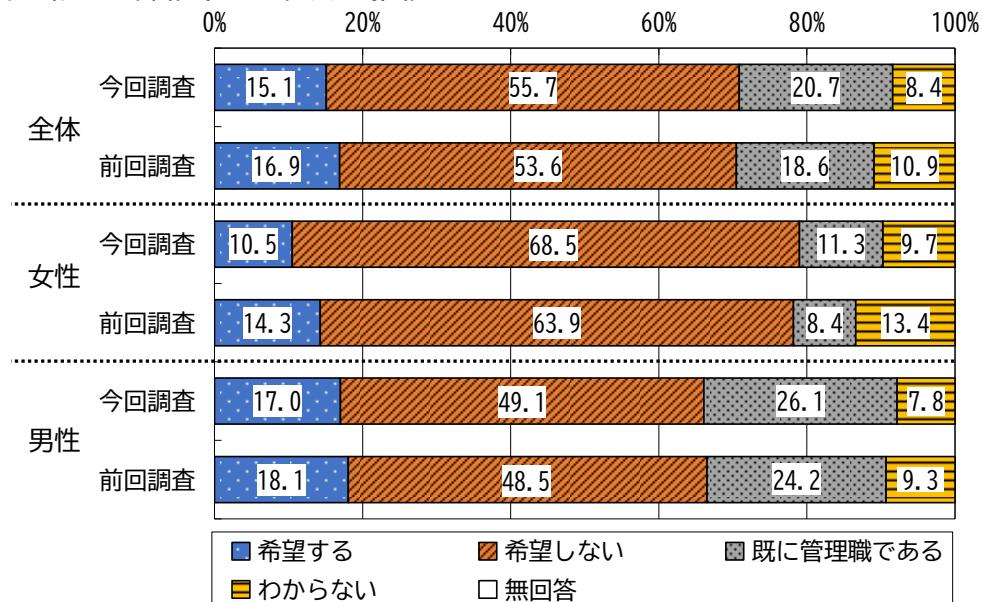
(四日市市総務部人事課提供)

【図⑪】市の管理職（課長級以上）の女性割合の推移

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
19.3	21.4	20.7	19.6	18.6	18.8

(四日市市総務部人事課提供)

【図⑫】管理職への昇格希望の性別の推移



(市民意識調査より抜粋)

#### ④ DVに対する相談窓口の周知、相談体制の充実、及びDV防止のための啓発 【振り返り】

DVの相談先として、「相談窓口として知っているところはない」と回答した割合は、前プラン策定前（令和元年度）には 18.2% であったところ、令和 6 年度の調査では 20.5% と 2.3 ポイント増加しました。【図⑬ p 28】

また、DVを受けた時、相談しなかった理由について、「相談するほどのことでもないと思った」と回答した人が 60.5% でした。【図⑯ p 16】

四日市市男女共同参画センター「はもりあ四日市」の相談体制については、平成 28 年度より相談室統括を配置し、平成 29 年度より相談員を 4 人体制にする等充実を図っています。しかしながら、相談員の欠員状態が一定期間生じることがありました。よって、相談員の資質向上及び精神的サポートを行うため、令和 4 年度より相談員 4 人のう

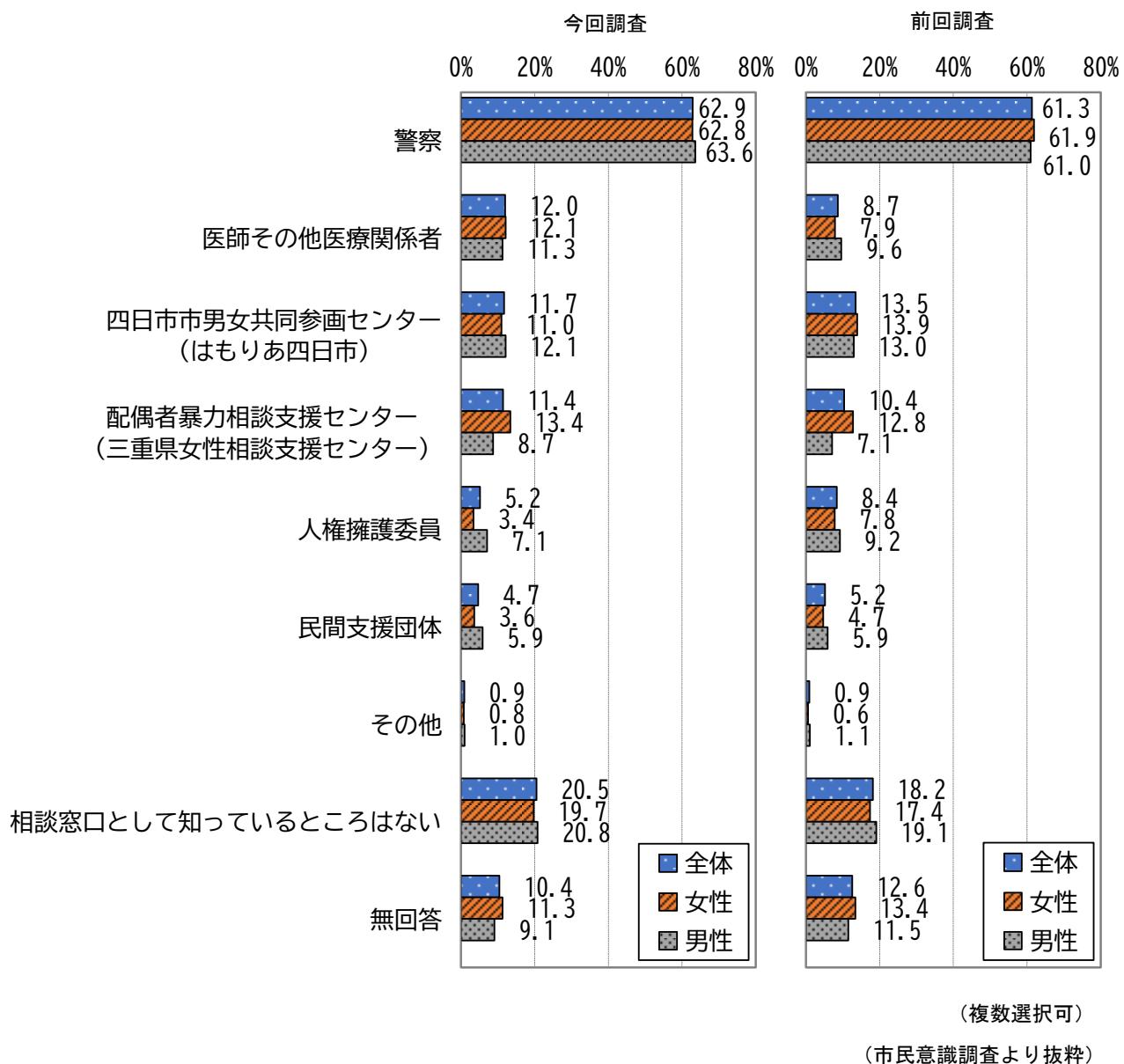
ち1人をチーフ女性相談支援員に位置付け、相談員に対するスーパービジョンを隨時実施しています。

### 【課題】

DVの相談先として、どの相談窓口も知らないと回答した人が20.5%いることから、さらなる相談窓口の周知が必要です。

そして、身体的暴力以外の暴力については、被害者も加害者も、それが暴力だと認識していないことも考えられることから、一人でも多くの人がDVについて正しく理解することやDVの認識を高めるための啓発を行う必要があります。

【図⑬】暴力などを受けた際の相談先の認知の推移



## ■ 第2章 プランの基本的な考え方 ■

# 1 プランの基本的な考え方

## (1) 基本理念

私たちが目指す社会は、性別にかかわりなく一人ひとりの人権が尊重され、お互いが責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会であり、その実現は21世紀の最重要課題の一つです。本市は、男女共同参画社会の実現を目指し、平成18年に四日市市男女共同参画推進条例を施行しました。

本プランは、四日市市男女共同参画推進条例に明記されている次の5つの基本理念に基づき、基本目標を定め、男女共同参画に関する施策を推進します。

### 四日市市男女共同参画推進条例における基本理念

1. 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保されるなど男女の個人としての尊厳及び人権が尊重されること。
2. 性別による固定的な役割分担等を反映した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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮され、男女が多様な生き方を選択できること。
3. 男女が、性別にかかわりなく社会の対等な構成員として、家庭、学校、職場、地域その他の社会の様々な分野で、方針の立案から評価に至るまでの各過程において共同して参画する機会が確保されること。
4. 男女が、相互協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動及び当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会の様々な分野における活動を両立して行うことできること。
5. 男女共同参画の推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及び本市における国際化の進展を考慮し、国際理解及び国際協力の下に男女共同参画の推進が行われること。

## (2) プラン推進にあたっての重要な視点

前プランの進捗評価と、市民意識調査及び事業所意識・実態調査の結果等、本市の現状を踏まえ、今後、プランを推進するにあたっては、特に次の視点をもって取り組みます。

## ① 人権の尊重と男女共同参画意識の広がり

日本国憲法第11条は、「この憲法が保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる」と定め、さらに第14条は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」と定めています。また、男女共同参画社会基本法の目的は、「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、ともに責任を担うべき社会の形成」です。

これらの理念に基づき、男女共同参画社会を形成していく上で、まず「人権の尊重」がその根底をなすものであり、一人ひとりの個性と能力が發揮される社会システムを構築することが重要です。加えて、性別による固定的役割分担意識の存在を認識し、ジェンダーの視点をもって社会のあらゆる慣習やしきたり等を見直すことも大切です。男女共同参画の意義と必要性については、市民や事業者等あらゆる人たちに対し、あらゆる機会を通じて、丁寧に分かりやすく伝えていきます。その際には、性別や世代によって意識に違いがあることにも留意していきます。

## ② 幼少期からの男女共同参画の推進

こどもたちが健やかに育ち、それぞれの個性と能力が發揮できる社会となるために、幼少期から、男女共同参画の視点や、性別に関係なく、ありのままの自分やありのままの他者を受容することの大切さを学ぶ機会を提供していきます。

また、家族の形態等が多様化する中で、こどもたちが安心・安全に生活でき、こどもの権利が守られるよう、虐待の防止や貧困の連鎖を断ち切るといった、社会全体でこどもを守る取り組みを行います。

## ③ 男女共同参画の視点を持つた地域社会づくり

地域は、家庭とともに最も身近な生活の場であり、子育てや介護だけでなく、防災・防犯の面においても重要な役割を担っています。地域には様々な人々が生活しており、そのニーズも異なります。そのため、性別や年齢等にかかわらず、地域住民が主体となって地域活動へ参画し、多様な視点を取り入れることが大切です。防災分野におけるこれまでの男女共同参画の好事例を参考に、例えば地域活動の運営においても、男女共同参画の視点を取り入れた取り組みを進めます。

#### ④ 多様性を認め合う意識づくり

性別や性的指向・性自認、国籍・文化的背景等一人ひとりの違いを互いに認め合うことは、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現にもつながります。

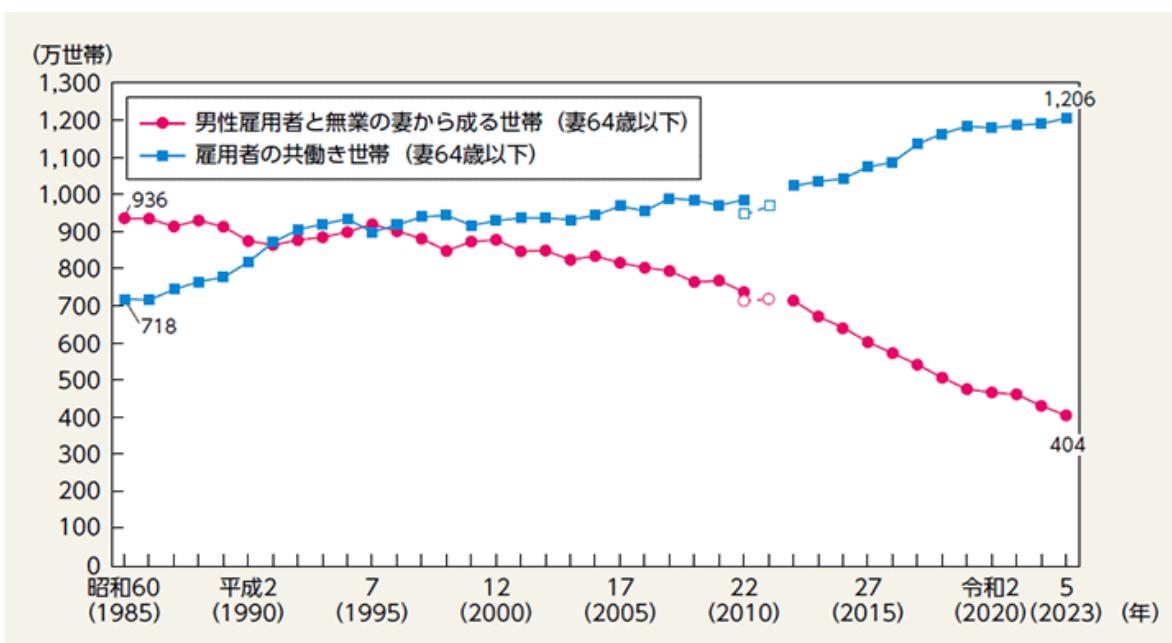
中でも、性の多様性に関しては、令和5年6月に「性的指向及びジェンダー・アイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。また、市民意識調査によると、「性的指向」、「性自認」等、性の多様性に関する言葉の認知度も大幅に向かっています。このような状況も踏まえながら、引き続き、性の多様性について市民の理解を図る取り組みを行います。

#### ⑤ ワーク・ライフ・バランスの促進

日本では、平成9(1997)年から専業主婦世帯を共働き世帯が上回り、仕事を持つ女性も増加しています。しかし、市民意識調査から育児・介護を含む家事の分担比率をみると、男性が約3割に対し女性が約7割と、いまだ女性の負担が高い現状です。【図③④、③⑤ p 33】働きたい女性が働き続けるようにするために、子育て支援や介護サービス等の充実に加え、男性も家事・育児・介護を担うことが必要不可欠です。男性が育児・介護等を行うことへの抵抗感をなくしていけるよう取り組むとともに、男性が今以上に育児・介護等を行うことができるよう、育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

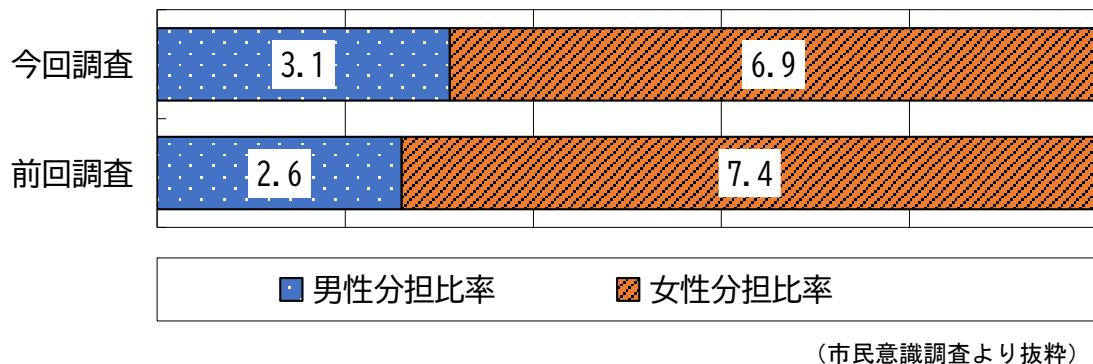
また、全ての人が、仕事、家庭生活、個人の生活において、それぞれの望むバランスに近づけるよう、柔軟で多様な働き方が選択できる職場環境づくりの支援も行っています。

【図③④】共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



(内閣府男女共同参画白書令和6年版より抜粋)

【図⑬】家事の分担比率



## ⑥職業生活における女性の活躍促進

就業は生活の経済的基盤であり、個人の自立に必要であるとともに、自己実現にもつながるものです。働きたい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は、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上でも、大変重要です。

働きたい女性が、仕事と育児・介護等の間で二者択一を迫られることなく、働き続けることができるよう、女性の継続的な就業やキャリアアップのための取り組み、起業を目指す女性への支援、そして働きながら安心して子育てや介護ができる環境の整備に取り組みます。

## ⑦DVをはじめとするあらゆる暴力のない社会づくり

DV、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等は、重大な人権侵害であり、早急に対応すべき重要な課題です。市民意識調査において、暴力の被害の有無を13項目に分けて尋ねたところ、「交友関係や電話・メールをチェックする」以外の12項目全てにおいて女性の被害が男性を上回る結果でした。その背景には、性別による固定観念や男女の経済的格差等があると考えられます。暴力の被害者にも加害者にもならないために、幼少期から人権尊重に対する意識を浸透させ、人権侵害行為の防止に努めるための広報・啓発活動に力を入れるとともに、相談体制や自立支援等の充実を図っていきます。

## ⑧困難な問題を抱える女性が安心して暮らせる支援

女性の抱える問題は、多様化・複合化しているために、複雑化しています。その点をふまえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思を尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるよう取り組みます。

本市では、困難女性支援法の施行前から、切れ目のない包括的な支援を実施してきました。今後も困難な問題を抱える女性の福祉が増進されるよう、より関係機関との緊密な連携を図りながら、相談・支援を継続していきます。

### (3) 基本目標

これまでに述べたように、四日市市では前プランに基づき、男女共同参画社会の実現に向け取り組みを推進してきました。しかし、市民意識調査及び事業所意識・実態調査の結果や、前プラン5年間の振り返りから明らかになった課題として、性別による固定的役割分担意識やそれに基づく社会通念、慣習等は依然として根強く残っていることが挙げられます。また、政府が掲げる、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となる」という目標についても、達成するまでには至りませんでした。加えて、男女がともに働きながら生活していくためには、多様な働き方が選択できる労働環境の整備を進める等、「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みをさらに推進していくことも必要です。

一方、DV等の暴力による人権侵害も存在しており、いまだに解決すべき多くの課題が存在しています。これらの課題解決のためには、地道に施策を継続して行っていくことが重要です。

本プランは、これらの課題解決のために、四日市市男女共同参画推進条例の基本理念に基づき、3つの基本目標を設定します。

#### **基本目標1 「男女共同参画を推進するための基盤づくり」**

男女共同参画社会の実現には、性別にかかわりなく一人ひとりの人権が尊重され、お互いが責任を分かち合い、個性と能力が十分に発揮できることが必要です。そのため、本市では、政策・方針決定過程への女性の参画を推進するとともに、あらゆる世代の人々に対し、男女共同参画意識の醸成に向けた情報提供や学習機会の提供を行います。さらに、生涯にわたる健康づくりと多様性を認め合う意識づくりを行うことで、市民一人ひとりが自分らしく生きられるよう支援していきます。

#### **基本目標2 「男女ともに活躍できる環境づくり」**

(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市町村推進計画)

男女が性別にかかわりなく社会の対等な構成員として、社会のさまざまな分野で、方針の立案から評価に至るまでの各過程において協働して参画する機会が確保されることが必要です。男女ともに社会で活躍していくためには、これまでの男性中心型労働慣行や意識を見直すとともに、仕事、家庭生活、個人の生活を両立でき、誰もが能力を発揮できる環境の整備に取り組みます。

### **基本目標3 「人権が尊重された社会づくり」**

(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に基づく市町村基本計画)  
(困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく市町村基本計画)

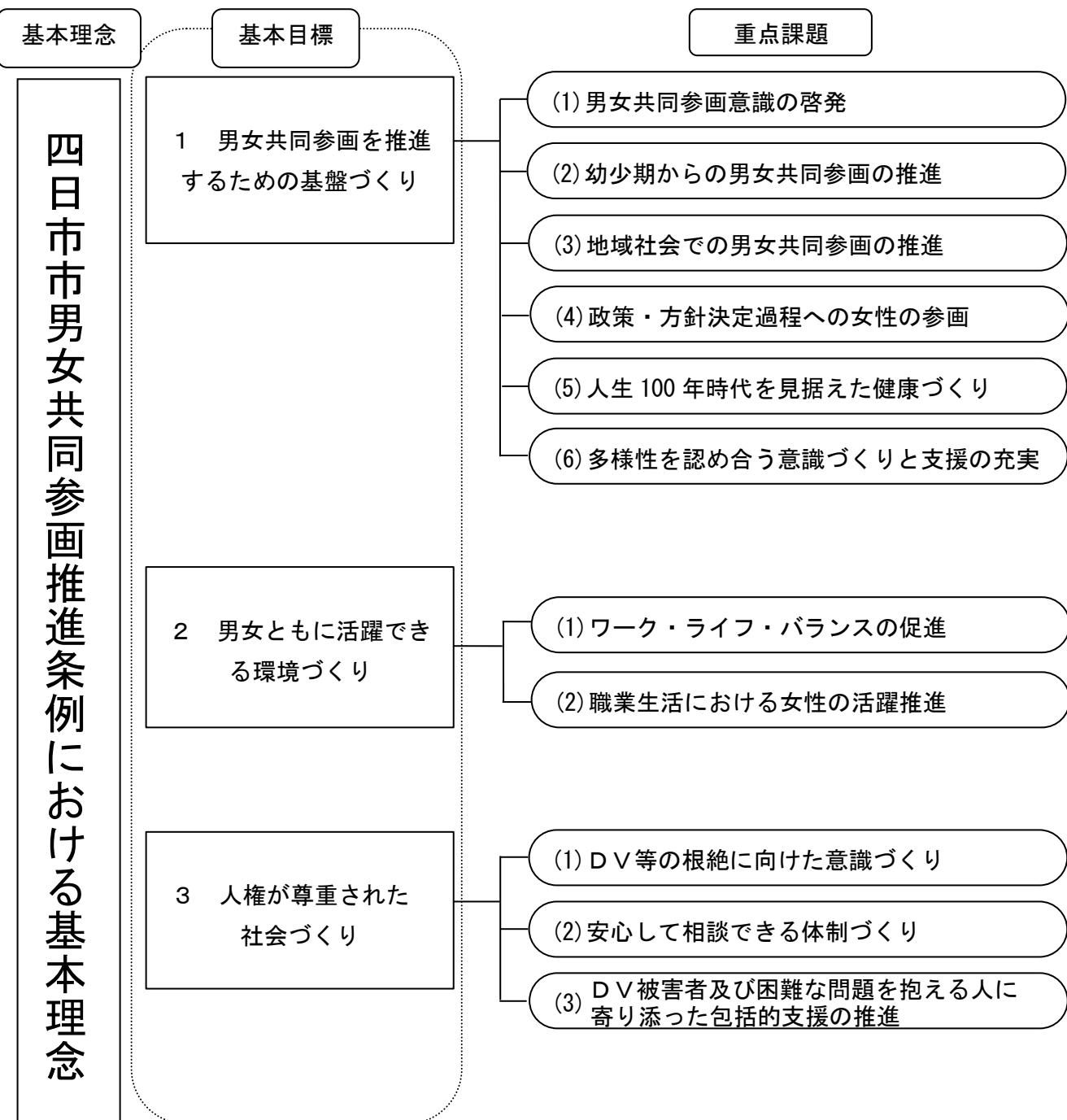
男女が性別による差別を受けることなく、個人としての尊厳及び人権が尊重されることが必要です。あらゆる暴力のない社会づくりに向けて、啓発や教育を行うとともに、多様化・複合化する相談に適切に対応できる体制づくりに努めます。また、関係機関との連携により、DV被害者やその他の困難な問題を抱える女性の早期発見、緊急の安全確保、そして自立に向けた支援に取り組みます。

※基本目標1、2、3 男女共同参画社会基本法に基づく市町村男女共同参画計画

## ■第3章 プランの体系と施策展開■

# 1 プランの体系

3つの基本目標の達成に向けて、次の体系に沿って取り組みを進めます。



## 2 施策展開

### 基本目標1 男女共同参画を推進するための基盤づくり

#### 【目標指標】

項目	基準値	目標値 方向性
市民意識調査において、社会全体で男女が平等と感じる人の割合	12.9%	20.0% 
市民意識調査において、個人の能力や資質とは関係なく性によって役割を決めようとする固定的役割分担意識を持つ人の割合	22.4%	15.0% 

#### 重点課題（1）男女共同参画意識の啓発

##### 【現状と課題】

市民意識調査の結果によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別による固定的役割分担意識について、「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含める）」と考える人は、全体で22.4%と前回調査から8.1ポイント減少しています。この意識については、若い世代が「そう思わない（「どちらかといえばそう思わない」を含む）」傾向にある一方で、40歳代と70歳代以上の女性、30歳代及び50歳代以上の男性は他の性別・世代に比べて「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含める）」と考える人が多い傾向にあり、性別や世代によって意識が異なることが明らかになりました。

加えて、このような性別による固定的役割分担意識の根底には、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が存在し、意図せず性別による差別や区別を生じさせてしまうことがあります。このような考え方は、幼少期からの身近な人間関係やメディアの影響等、長年の経験を通じて形成されがちであり、働き方や暮らし方の変革における障壁となっています。

これまで、性別による固定的役割分担意識の解消に関する講座や講演会等の事業は、市民が多様な視点や価値観に触れる機会を得る上で効果的であることが示唆されています。しかし、これらの事業の参加者は男女共同参画に関心のある方が多く、繰り返し参加される傾向にあります。そのため、未だ男女共同参画に関する事業に一度も参加したことがない方々に対し、自分の持つ性別による固定的役割分担意識や無意識の思い込みに気づき、学びを深めるきっかけとなるよう、事業の企画と啓発方法を新たに工夫し

ていくことが必要です。

### 【施策の方向】

社会には、長年の慣習として形成されてきた「男はこうあるべき、女はこうすべき」といった性別による固定的役割分担意識や固定観念があり、その根底には無意識の偏見が存在します。これらの意識は世代間で違いがあるものの、男性も女性もそれぞれ生きづらさを抱える一要因となっており、男女共同参画社会の実現における妨げとなっています。

このため、男女共同参画社会の実現に向けては、まず、一人ひとりが自身の持つ性別による固定的役割分担意識や無意識の偏見に気づくことが不可欠です。その上で、自分の考えを他者に押し付けず、多様な価値観を尊重することの大切さを理解する必要があります。

よって、性別や世代による意識の違いを認識した上で、それぞれの世代に適切な情報提供や学習機会を創出できるよう、「①各世代に向けた男女共同参画意識の啓発と学習機会の提供」に努めます。

## 重点課題（2） 幼少期からの男女共同参画の推進

---

### 【現状と課題】

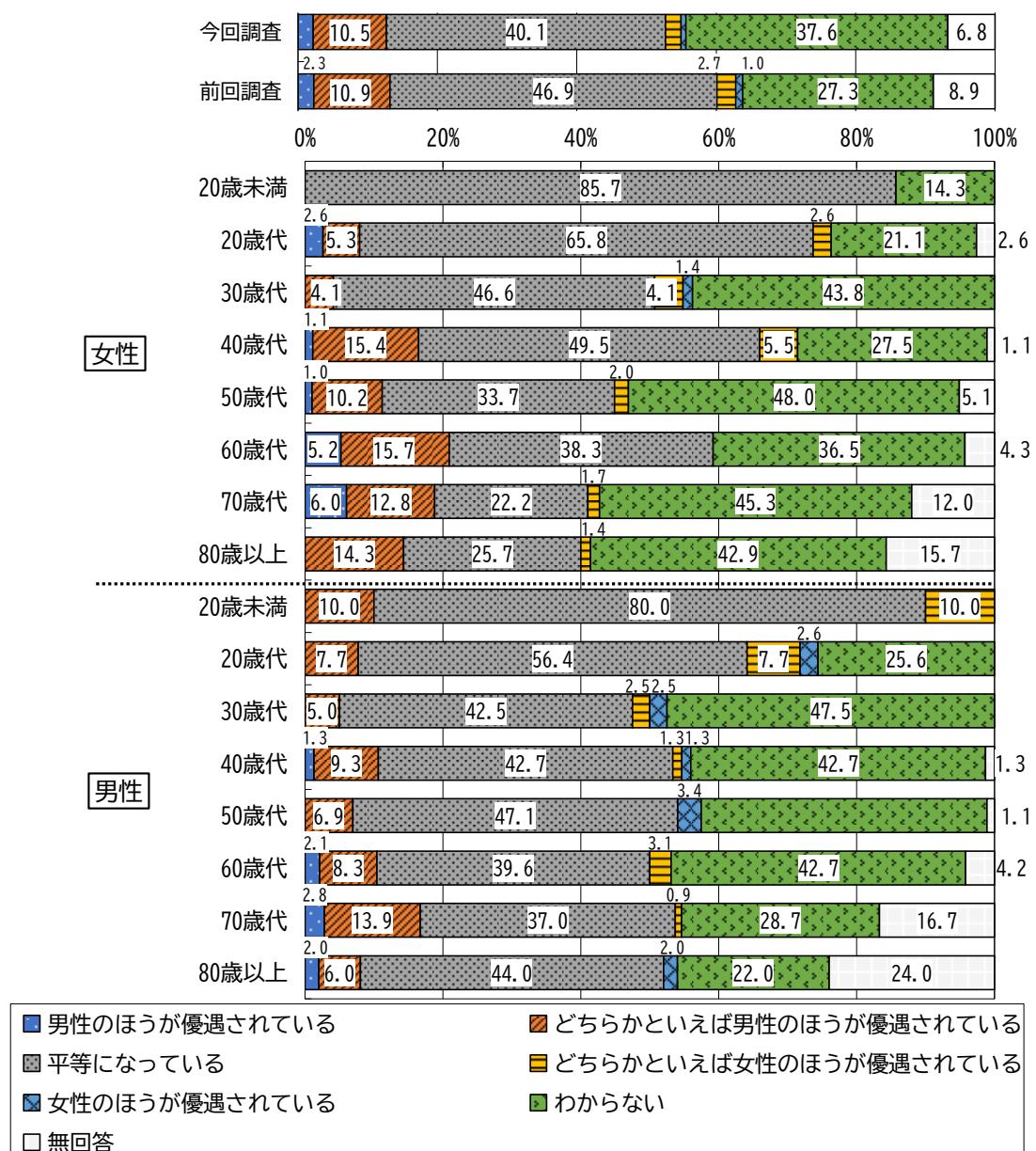
市民意識調査の結果から、男女平等だと感じている割合が最も高かった分野は「学校で」(40.1%)でした。特に20歳未満にいたっては、母数は少ないものの、男女ともに80%を超えていました。【図⑬ p 40】このように、幼少期からの学校教育等における意識啓発が有効に作用していると言えます。一方、社会に潜む「男らしさ、女らしさ」といった固定観念が、こどもたちに日々刷り込まれ、無意識のうちに形成されている可能性もあります。今後も、幼少期から、男女共同参画の視点や、性別に関係なく、ありのままの自分やありのままの他者を受け入れることの大切さを学ぶ機会を提供することが重要です。

また、こどもたちが将来の夢や希望を抱き、自らの決定により、性別に関係なく、職業や進学、結婚等の選択を行うことができるよう、ライフデザインを描く機会の提供も必要です。

### 【施策の方向】

性別にかかわらず一人の自立した人間として、お互いの人格や個性を尊重し、能力を活かして自らの意思で行動できるよう、こどもの発達段階に応じ、教育を行っていくことが重要です。そのためには、「①男女共同参画の視点に立った保育と教育を推進」します。

【図36】学校における男女の平等感の性別・年代別の比較】



(市民意識調査より抜粋)

## 重点課題（3） 地域社会での男女共同参画の推進

---

### 【現状と課題】

市民意識調査にて、地域活動への参加状況を尋ねたところ、「自治会等の活動」が26.8%と最も多く、次いで、「生涯学習活動・スポーツ活動・趣味や娯楽活動」(14.9%)という結果でした。また、地域活動の現状を尋ねたところ、性別によって違いがあり、女性は、「団体の長には男性が就き、女性は補助的役職に就く慣行がある」が25.7%と最も多く、男性は、「女性は役職に就きたがらない」が27.3%と「特がない」を除いて最も多い結果となりました。【図⑦ p 42】

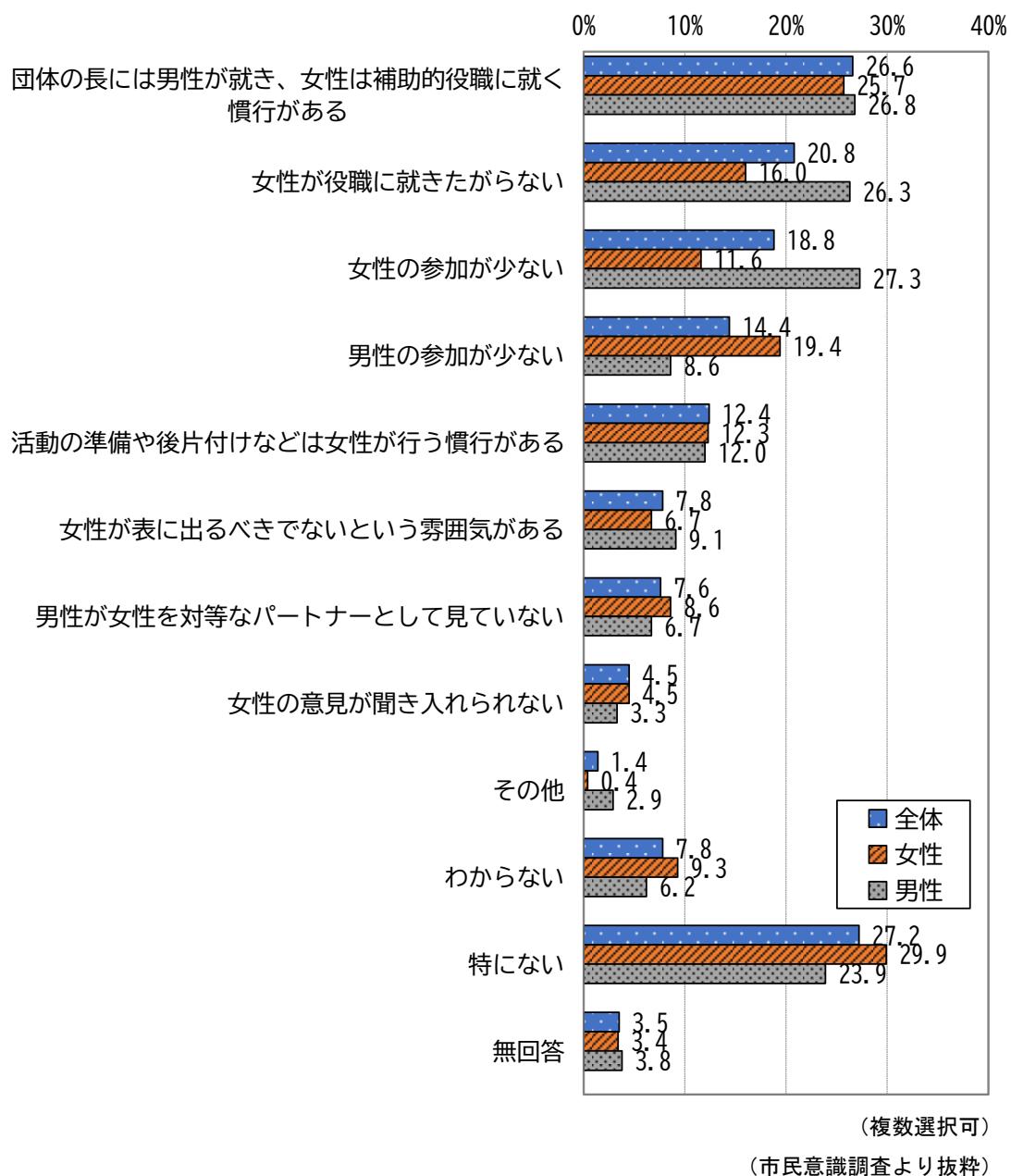
これまでの取り組みにより、防災分野においては、男女共同参画の視点を取り入れる必要性の理解が広まってきており、それと同様に、例えば地域活動の運営においても男女共同参画の視点が必要です。また、地域活動においては、担い手不足や担い手の高齢化、女性のリーダー不足等が課題となっています。地域の課題・ニーズに柔軟に対応していくためには、女性の参画をより一層進め、地域のリーダーとしても活躍できるよう取り組んでいくことが必要です。

### 【施策の方向】

性別や年齢、国籍等を問わず、地域住民が主体となって地域活動へ参画することが、男女共同参画社会の実現には不可欠です。地域で生活していく上で、さまざまな分野の地域活動に参画することの必要性や意義を市民にわかりやすく伝えていくとともに、誰もが参画しやすくなるよう、「**①男女共同参画の視点に立った地域づくりを促進**」していきます。

防災分野においては、男女共同参画の視点を取り入れる必要性について理解が広まっていますが、地域により温度差があります。また、性別をはじめ、高齢者や障害の有無等の視点も含めることも重要であることから、「**②防災等における男女共同参画の視点の強化**」を進めていきます。

【図⑦ 地域活動の現状】



## 重点課題（4） 政策・方針決定過程への女性の参画

---

### 【現状と課題】

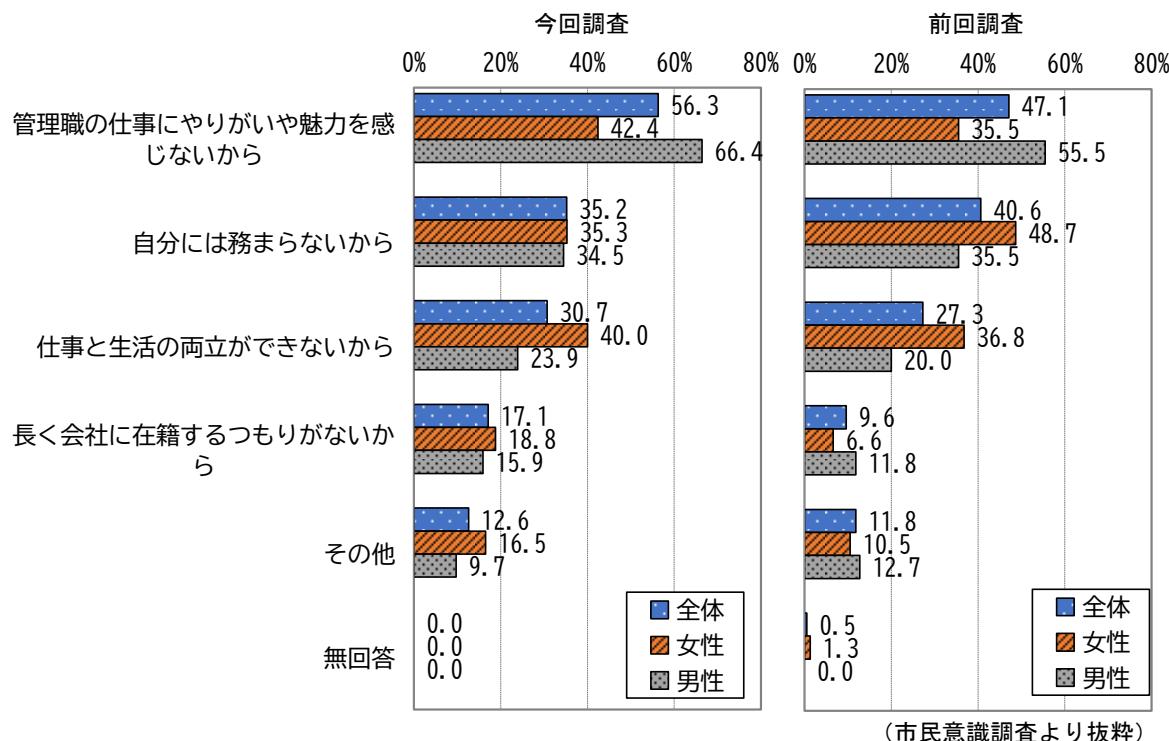
男女が対等な立場で、その個性と能力を十分に發揮し、いきいきと暮らせる社会を築くためには、政策決定・意思決定等のあらゆる過程において、男女が対等な構成員として参画することが重要です。

四日市市内企業の女性管理職の割合は 10.3%と近年で最も高くなっているものの、1割に留まっています。（令和6年度四日市市雇用実態調査）また、市民意識調査で管理職への昇格希望を尋ねたところ、「希望しない」と回答した女性は 68.5%（前回調査から 4.6 ポイント増）、男性は 49.1%（前回調査から 0.6 ポイント増）でした。【図③② p 27】加えて、管理職への昇格を希望しない理由を尋ねたところ、男女ともに「管理職の仕事にやりがいや魅力を感じないから」が最も多い結果でした。一方、「仕事と生活の両立ができないから」と回答した女性は男性より 16.1 ポイント多く、女性にとって、仕事と生活の両立の困難さが管理職への昇格を希望しない一つの要因であることが伺えます。また、「自分には務まらないから」という回答も多いことから、女性の管理職を増やしていくためには、管理職であっても仕事と生活を両立できる環境を整えることに加え、管理職への昇格に対する不安を払拭する手立てが必要です。【図③⑧ p 44】

### 【施策の方向】

本市では、他の地方公共団体同様、執行機関の附属機関として、調査、審査、諮問等を行う委員会、審議会、調査会等を設置していますが、令和6年度は委員の 65.3%が男性です。【図③⑩ p 27】また、令和7年度の市の管理職に占める女性の割合は 18.8%です。審議会等や行政運営に男女の意見を均等に反映させるためには、「①市における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を推進します。さらに、行政だけでなく、企業等においても男女がともに活躍できることが重要であることから、「②企業等における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を促進していきます。

【図⑩】管理職を希望しない理由の性別の推移



## 重点課題（5）人生100年時代を見据えた健康づくり

### 【現状と課題】

男女共同参画社会の形成には、男女が互いの身体的性差について十分に理解し合い、一人ひとりが、尊重し合いながら生きていくことが前提と言えます。その上で、生涯を通じた健康を保持するためには、若い世代、働く世代への支援から始まり、ライフステージに応じた健康づくりの取り組みが途切れなく実践されることが必要です。

性別によっては、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なります。そのため、市民一人ひとりが、健康に関する正確な知識・情報を主体的に得ることが求められます。特に、こどもを持つことに関して、自己選択・自己決定する権利を尊重することが重要です。加えて、健康経営<sup>※3</sup>の視点から従業員のヘルスケアに取り組むよう、企業に対する啓発を行うことも必要です。

### 【施策の方向】

胃がん検診、子宮頸がん検診・乳がん検診等の各種検診、生活習慣病の発症予防に加え、妊娠した場合に、安全に安心して出産できる環境づくりに取り組む等、「①生涯を通じた男女の健康づくりを推進」していきます。

あわせて、健康づくりを語る上では、性と生殖に関する健康も大切であるという視点も欠かせません。若い世代から正しい知識を身につけることは大変重要であることから、若年層に対して、「②リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する理解を推進」していきます。

※3 「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標

## 重点課題（6） 多様性を認め合う意識づくりと支援の充実

---

### 【現状と課題】

性別や性的指向・性自認、国籍・文化的背景等、一人ひとりの違いを互いに認め合うことは、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現にもつながります。

四日市市には、12,856人（令和6年12月末時点）の外国人が在住しており、外国人も、地域社会の構成員としてともに地域社会を支えあっていく存在となっています。国籍や民族、文化の違いを豊かさとして生かし、一人ひとりを理解し合い、尊重し合うことが必要です。

令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。また、市民意識調査によると、「性的指向」、「性自認」等、性の多様性に関する言葉の認知度は大きく上がりました。このような状況も踏まえながら、性の多様性についての理解を深めるため、引き続き啓発活動が必要です。

一方、家族の姿や人生も多様化しています。昭和60（1985）年には全世帯の4割を占めていた「夫婦とこども」の世帯は、令和2（2020）年時点では全体の25%となり、単独世帯とひとり親世帯が全体の約半数を占めるようになりました。【図⑨ p 46】ひとり親家庭の約9割が母子家庭であり、ひとり親世帯の経済状況をみると、経済的に厳しい家庭が多い状況にあることがわかります。【図⑩ p 46】また、高齢単身世帯（65歳以上）も増加しており、特に、高齢女性は高齢男性より貧困率が高くなっています。

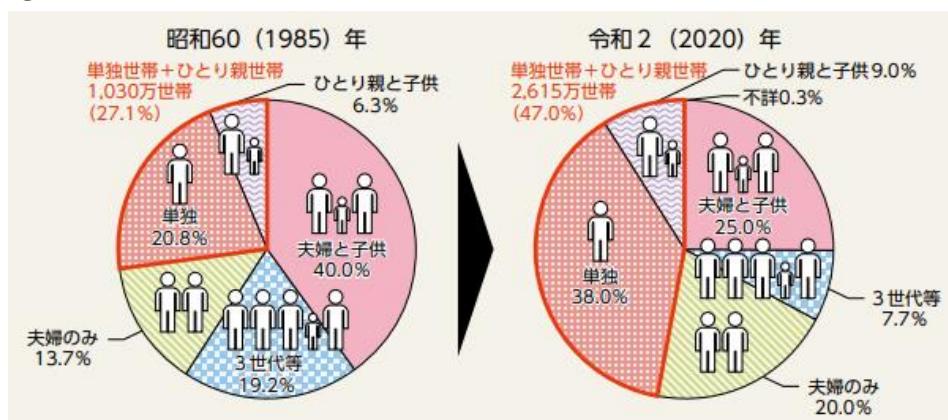
【図⑪ p 46】性的マイノリティであること、外国人であること、障害があること等に加え、女性であることさらに複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、それぞれに、適切な支援を提供することが必要です。

### 【施策の方向】

国籍・文化的背景、性的指向・性自認の違いを認め合いながら、一人ひとりが互いを尊重し合うとともに地域で暮らしていくよう、「①多様性に関する理解を推進」していきます。

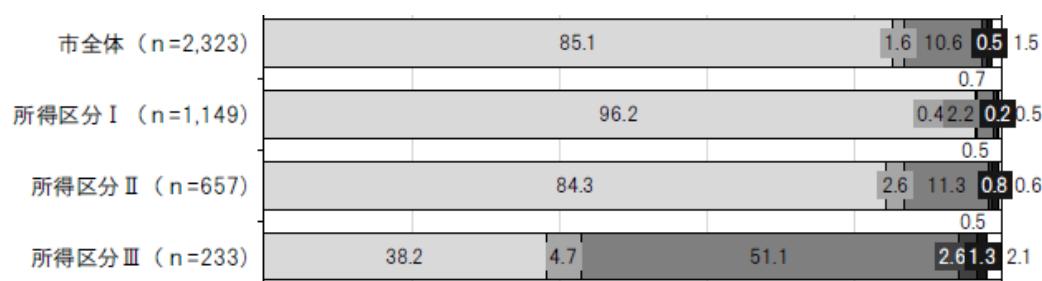
また、誰もが身体的・精神的に安定した生活が送れるよう、相談や就労支援を充実させる等、「②さまざまな課題を抱える人への支援」に取り組みます。

【図③9 家族の姿の変化】



(内閣府男女共同参画白書令和6年版より抜粋)

【図④0 「ひとり親世帯に該当するかどうか」の所得区分ごとの割合】



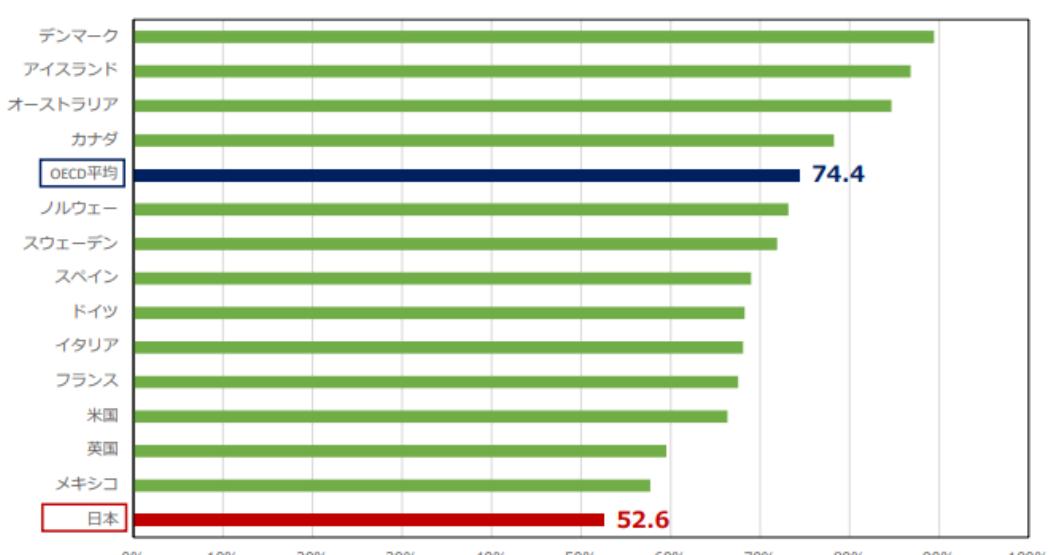
□ 該当しない □ 該当する（死別） ■ 該当する（離婚） ■ 該当する（未婚） ■ 該当する（別居） □ 不明・無回答

※所得区分1は等価世帯収入が全国調査における中央値である317.54万円以上。所得区分2は全国調査における中央値の2分の1である158.77万円以上、317.54万円未満。所得区分3は158.77万円未満。

(令和5年実施「四日市市こどもの生活実態調査」より抜粋)

【図④1 老後の収入の男女間格差の国際比較（65歳以上年金受給者）】

老後に受け取る様々な公的年金・私的年金を合算した金額について、男性を100とした場合の女性の水準。



(内閣府男女共同参画局「高齢期の女性の経済状況について」より抜粋)

## 基本目標2 男女ともに活躍できる環境づくり

### 【目標指標】

項目	基準値	目標値 方向性
市民意識調査において、ワーク・ライフ・バランスが実現できている人の割合	26.4%	50.0% 
事業所意識・実態調査において、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない事業所の割合	30.7%	20.0% 

### 重点課題（1）ワーク・ライフ・バランスの促進

#### 【現状と課題】

市民意識調査の結果によると、ワーク・ライフ・バランスの現状について「実現できている」と回答した割合は26.4%でした。それ以外の回答では、男女ともに仕事よりも「もっと家庭生活を優先したい」や「もっと個人の生活を優先したい」と回答した人の割合が多く、その割合は男性の方が女性よりも多い傾向にあります。

前回調査時より、家事・育児・介護等に取り組む男性が徐々に増えてきましたが、いまだ女性の分担割合が多いままです。男性がもっと家庭生活や個人の生活を優先しても、仕事の多忙さや職場の理解不足等により難しい現状があり、男性自身も生きづらさを感じているのではないかと考えます。男女がともに暮らしやすい社会にしていくには、本人を含めた周囲の意識改革に加え、職場の働き方改革が必要です。

また、共働き世帯は増加しており、仕事、家庭生活、個人の生活のバランスを考えることは男女ともに必要不可欠です。以前よりも有給休暇取得率の上昇や育児・介護休業制度の導入が進んできていますが、職場によってはいまだ長時間労働をする必要があるり、有給休暇、育児・介護休業等を取得しにくい状況もあります。

これらを解消するためには、家事・育児・介護等を男女ともに担うという考え方を個人・社会に浸透させることに加え、男性中心型労働慣行から脱却し、時間に制約がある人でも変わらず活躍ができるようにする必要があります。例えば、生産性の高さで評価される制度に見直すことや、多様な働き方が選択できる労働環境の整備を進める等、取り組みを進めていく必要があります。

加えて、男女がともに働きながら生活を送るためには、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした、あらゆるハラスメントのない働きやすい職場であることが大前提であるため、事業所に対する研修会の開催等を行うことも必要です。

## 【施策の方向】

ワーク・ライフ・バランスの実現には、多様な価値観やライフスタイルに対応した、保育サービスや子育て支援、介護サービス等の充実を図ることが必要です。特に高齢化の進行に伴い、今後ますます介護の負担が増えていくことが予想されます。これらをふまえ、仕事と育児・介護等の家庭生活、個人の生活のバランスがとれた生活を送ることができるように、「①仕事・家庭・個人の生活を両立するための支援」を行っていきます。

また、女性が仕事を続けていくためには、男性の家事・育児・介護への参画が必要不可欠です。男性が仕事だけでなく、家事、育児、介護等の家庭生活等へ参画することへの理解促進のため、引き続き、男性だけでなく、女性や企業・団体への啓発や、労働時間削減に向け、「②男性の家事・育児・介護等への参画及び働き方改革を促進」する取り組みを行っていきます。

男女ともに働きながら生活を送るためには、育児休業・介護休業の取得促進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働生産性の向上等の働き方改革を進めること、加えて、ライフスタイルに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性や、その前提となるハラスメントのない職場づくりの必要性等について、市が市内企業、事業所に対し、意識啓発や情報提供等を行い、「③男女がともに働きやすい環境の整備を促進」する取り組みを行っていきます。

## 重点課題（2） 職業生活における女性の活躍推進

---

### 【現状と課題】

市民意識調査にて、女性が職業を持つことについての考え方を尋ねたところ、男女とも、「こどもができるても、ずっと職業を持ち続けるのがよい」が最も多く、50%を超えました。20歳代～50歳代の有業の割合を性別でみると、男性は20歳代を除いて90%以上、女性は80%前後であり、男女ともに職業を持つ人が多くなっています。【図⑥ p 8】一方、就業形態でみると、女性は「非正社員・非正職員」、男性は「正社員・正職員」の割合がそれぞれ高く、女性は30歳代になると「正社員・正職員」の割合が減少し、それに対して男性は30歳代～50歳代まで大きな変動がない状態です。

働くことは生活の基盤であると同時に、自立や自己実現にもつながるものと考えます。しかしながら、有業であっても女性の方が男性より家事・育児・介護等の分担割合が多い状況や、職場によってはいまだ長時間労働をする必要があったり、有給休暇、育児・介護休業等が取得しにくい状況もあります。このような状況の中で女性が働き続けていくためには、それぞれの家庭の状況やライフスタイルに合った働き方を選択が必要です。また、結婚や出産・育児等で一旦離職した女性が再び職業を持つことは、女性の経済的自立や自己実現につながるとともに、企業の人材確保の観点からも有益であることから、女性の再就職を支援することも必要です。

## 【施策の方向】

働きたい女性が、自分のライフスタイル等に合った働き方でその能力を十分に発揮し、いきいきと働くことができるよう、「①女性の就業・起業等に対する支援」を行っていきます。

## 基本目標3 人権が尊重された社会づくり

### 【目標指標】

項目	基準値	目標値 方向性
市民意識調査において、暴力等を受けた経験がある人のうち、相談窓口について、知っているところはない回答した人の割合	20.5%	15.0% 
市民意識調査において、暴力等を受けた経験がある人のうち、相談しなかった人の割合	51.4%	45.0% 

## 重点課題（1）DV等の根絶に向けた意識づくり

### 【現状と課題】

市民意識調査にて暴力被害の有無を尋ねたところ、「暴言を言う、大声でどなる」の被害を受けている割合は、27.7%（女性で31.5%、男性で23.7%）でした。次いで「何を言っても（言われても）長時間無視する」が20.4%（女性21.0%、男性19.9%）と、精神的暴力の被害が多いことがわかります。【図⑯ p 13】一方で、市民意識調査にてDVを受けた時、相談しなかった理由として、「相談するほどのことでもないと思った」と回答した人が60.5%と圧倒的に多く、次に「自分も悪いところがあると思ったから」と回答した人が26.1%となっています。暴力には、身体的暴力だけではなく精神的暴力等も含まれており、自分が暴力を受けている被害者で、相談が必要な状況だと認識していない場合もあることから、相談につなげるための工夫が必要です。また、職場等においては各種のハラスメントが課題となっており、暴力と一体的に捉え、対策を講じる必要があります。

暴力の加害者は相手を支配しコントロールするため、被害者は自分に非があるように思ってしまうことがあります。暴力は被害者の心への影響も大きく、さらに子どもの前で行われる配偶者等からの暴力は面前DVと言われ、子どもの心身の成長に深刻な影響を及ぼします。暴力は、重大な人権侵害です。あらゆる暴力のない社会づくりに向け、

家庭や地域、学校等の様々な機会をとらえて、DVについての認識を高めるための啓発が必要です。また、将来、こどもたちが暴力の被害者にも加害者にもならないよう、幼少期から人権尊重や男女共同参画について学ぶことも大切です。

### 【施策の方向】

男女が互いの人権を尊重し、性別に起因する差別・偏見やDVをはじめとするあらゆる暴力のない社会づくりを実現するためには、あらゆる機会をとらえて、世代・男女を問わず、DVや児童虐待等について、必要な情報を伝えていくことが必要です。こどもたちが将来、被害者や加害者にならないために、幼少期から発達・学習の段階にあわせて、人権尊重や男女共同参画について学ぶことが重要であることを念頭におき、「①あらゆる世代に向けた暴力の防止のための啓発」に努めます。

## 重点課題（2） 安心して相談できる体制づくり

---

### 【現状と課題】

男女共同参画センター「はもりあ四日市」の女性相談の現状をみると、令和6（2024）年度相談件数はのべ3,084件でした。そのうち暴力の相談件数は1,987件と、相談全体の64.4%を占めています。

今回の市民意識調査にて、四日市市男女共同参画センター「はもりあ四日市」の認知度（「利用したことがある」と「知っているが利用したことではない」の計）は27.5%ですが、相談の認知度については「女性のための相談」が7.1%、「男性のための電話相談」が1.5%と低い数値となっています。【図④ p 52】

身近な相談窓口があることを、暴力被害者等に周知することが必要です。そして相談者が安心して躊躇せずに相談できるよう、十分な支援が提供できるよう相談体制の一層の充実を図る必要があります。

加えて、相談者が言葉のハンディによりコミュニケーションをとりづらい場合にも、対応できる体制を整えることも重要です。

また、近年の多様化・複合化する相談に対応するには、相談員の力量が重要になり、相談員の資質向上に取り組んでいくことが肝要です。

そして、相談員が問題を一人で抱え込み疲弊することなく、相談者に寄り添った細やかな対応ができるよう、サポートを行うとともに、相談員の育成等を通じて相談支援業務の質の維持・向上に努める必要があります。

さらに、相談者に寄り添い、相談者の意思を尊重して切れ目のない包括的な支援をしていくためには、関係機関との多様な連携が必要になります。いかに連携をスムーズにしていくかが重要であり、関係機関と綿密に連携を図りながら相談者の支援にあたっていくことが大切です。

## 【施策の方向】

多様化・複合化する相談に対応し、適切な支援が完結できるように、「①相談体制の充実」に取り組みます。

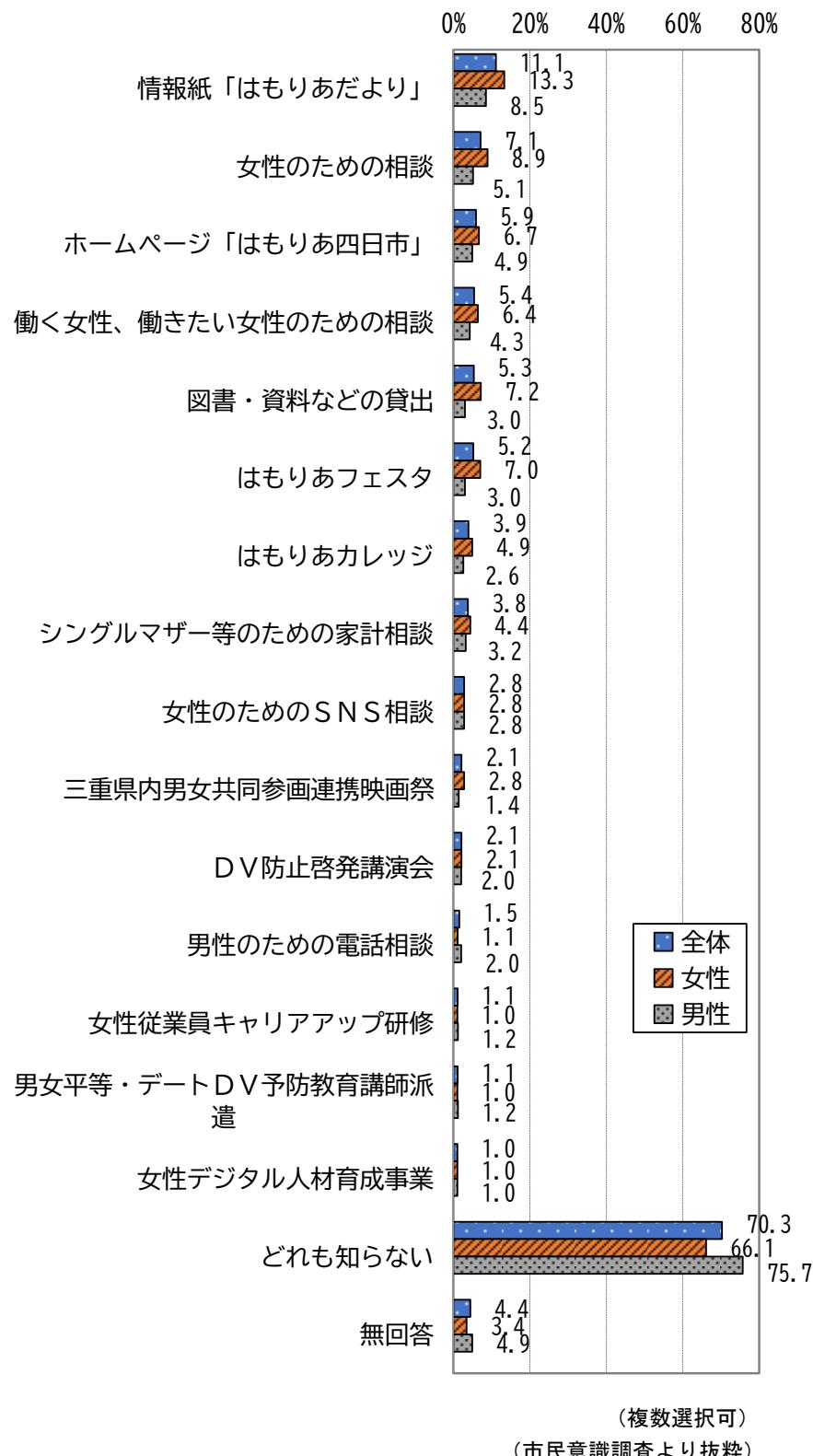
また、様々な問題に対応できるよう、相談員の育成等による相談支援業務の質の維持・向上が重要であることから、「②相談員の資質向上と相談員へのサポート」を行います。

加えて、相談者に対して切れ目のない包括的な支援を行うために、「③関係機関※4との連携・協力・情報共有」を密に行います。

---

※4 関係機関とは、国・地方公共団体・民間の団体及びその他関係機関のこと

【図④② 四日市市男女共同参画センター「はもりあ四日市」での実施事業の認知度】



## 重点課題（3） DV被害者及び困難な問題を抱える人に寄り添った包括的支援の推進

---

### 【現状と課題】

本市では、DVやその他の困難な問題によって緊急の安全確保、一時保護を必要とする相談者に対し、警察や県女性相談支援センター、市関係各課等と連携し対応しています。また、DVやストーカー加害者が被害者の所在を追求する可能性がある場合、被害者から聞き取りを行い、住民基本台帳等の閲覧制限の支援を行っています。

DV被害者の中には、暴力から逃れるため、住宅、就労等今の環境を捨てて、離れた安全な場所で新たに生活を始める人もいます。新しい環境で一から生活を始めることは困難を要することから、自立できるまでの支援を続けることも必要です。

こうした様々な問題を抱える相談者に、それぞれの意思を尊重しながら抱えている問題、その背景、心身の状況等に応じた最適な支援を行うことが大切です。

### 【施策の方向】

DVは、家庭内等、閉鎖的な空間で行われることが多いため周囲から気付かれにくく、加えて、被害者は加害者からの報復を恐れたり、自分にも悪いところがあるからと考えて、相談機関へ相談しないことがあります。また、抱える問題が複合化していることで表面化している問題しか相談できていない人もいます。

その一方で、日常的な業務を通じて、DV被害者や困難な問題を抱える女性と関わる中で、早期発見・早期対応につなげることができる場合もあります。関係機関の日常業務の中で「①支援対象者の早期発見」ができ、適切な支援につながるよう取り組みます。

加えて、DVや困難な問題によって緊急の一時保護等を要する相談者が生じた場合、関係機関と連携して、「②相談者の安全確保」ができる体制を作っていきます。

DV被害者や困難な問題を抱える女性の自立支援にあたっては、対象者が安全・安心に暮らせるよう、住宅の確保から就業に向けた支援、各種手当や医療保険、年金手続き等、包括的な「③相談者の自立に向けた支援」を行っていきます。

## ■ 第4章 プランの推進にあたって ■

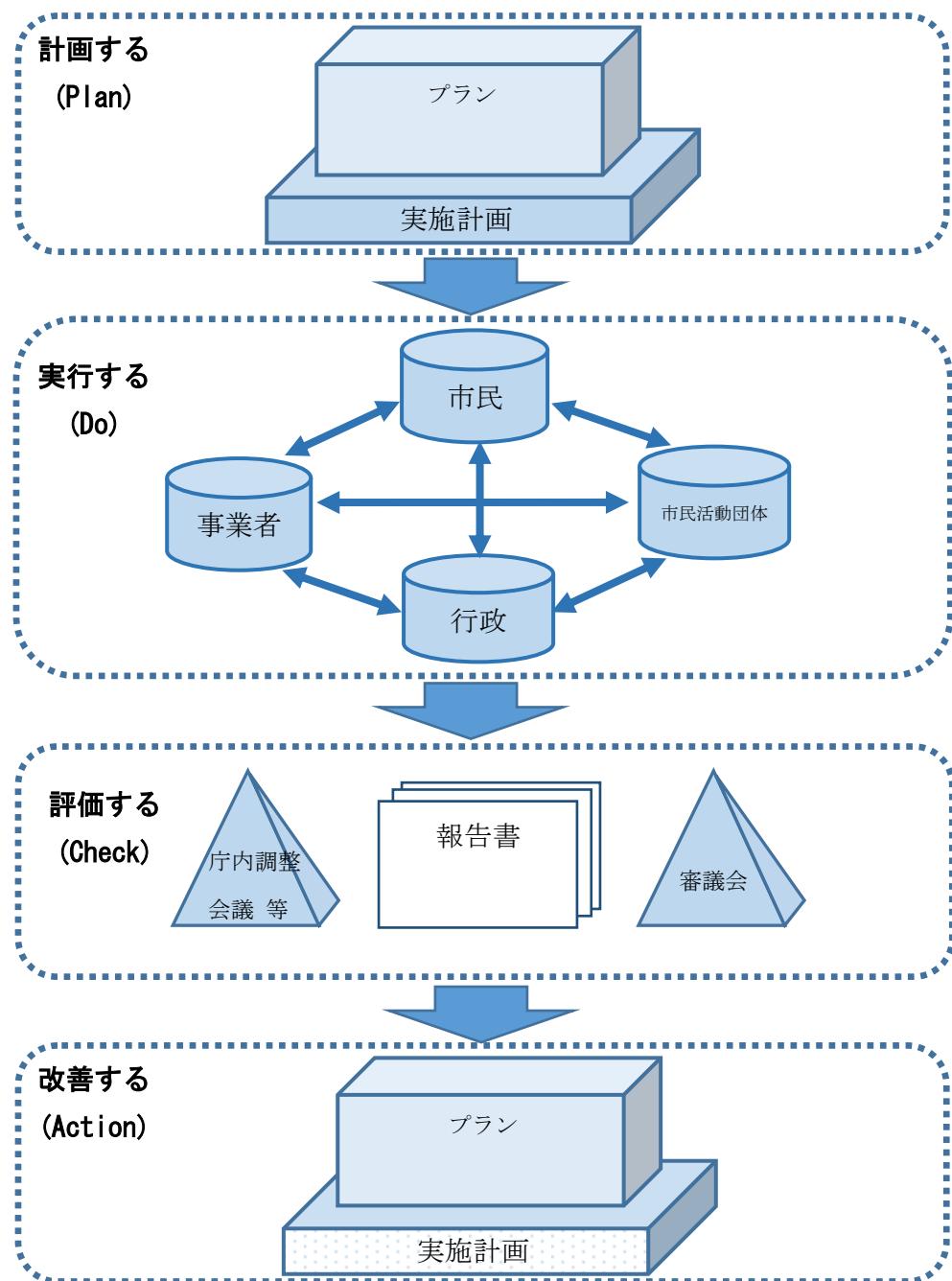
# 1 推進体制

## (1) 実施状況の評価と公表

プランに基づく施策の実施状況については、四日市市男女共同参画推進条例第19条に基づき、毎年度1回報告書を作成し、公表します。なお、実施施策については、プランに掲げる施策の方向に基づき、別途、実施計画に定めます。

具体的には、実施計画に基づき実施した施策や成果目標の進捗について、各課が自己評価を行い、これを男女共同参画課が報告書として取りまとめ、男女共同参画審議会および男女共同参画推進庁内調整会議等にて評価・検証し、その結果をホームページ等により公表します。また、評価結果については、次年度の実施計画に反映させていきます。

プラン推進体制フロー図

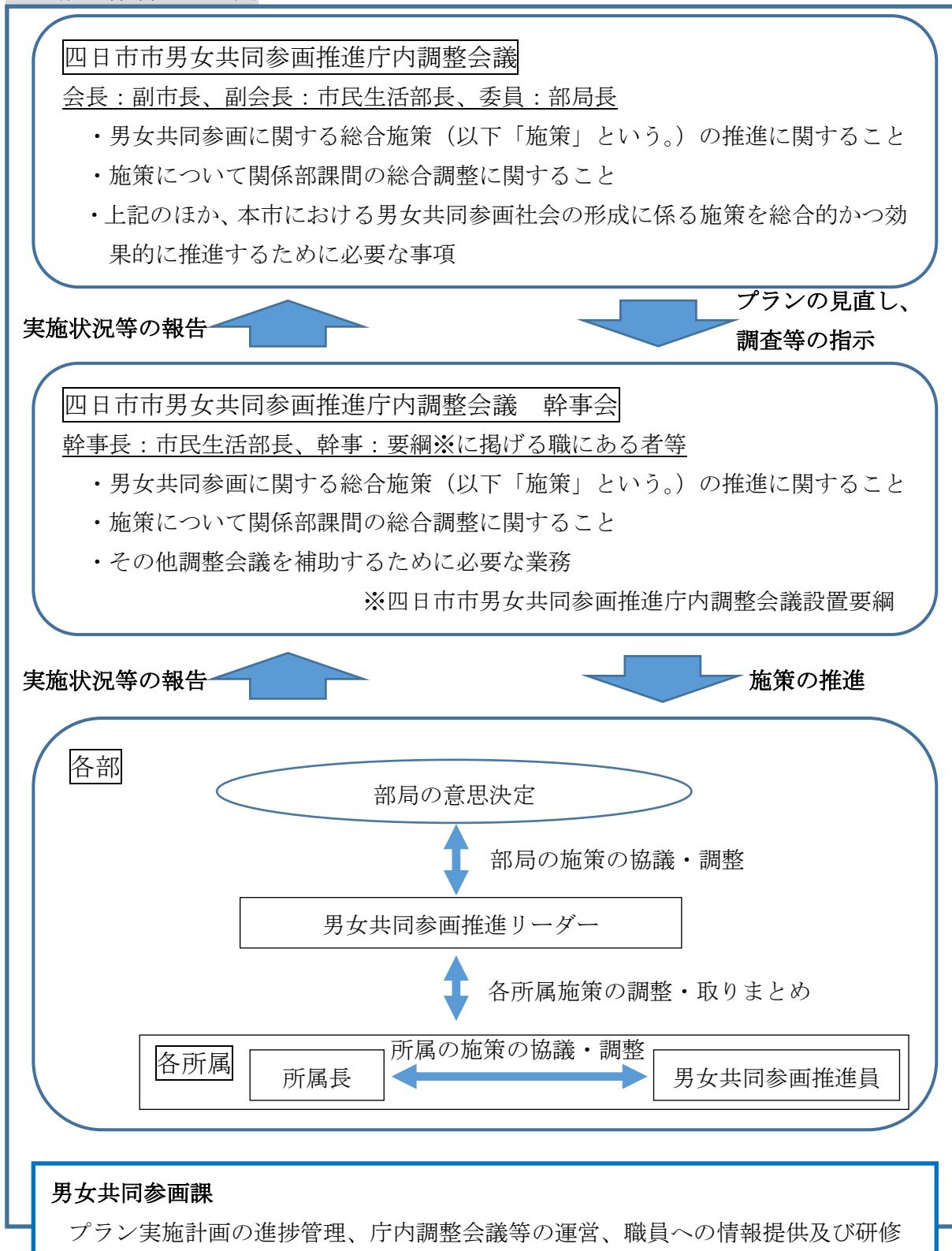


## (2) 庁内推進体制について

本市における男女共同参画社会の形成に係る施策を総合的かつ効果的に推進するため、四日市市男女共同参画推進庁内調整会議を開催し、全庁的に取り組みます。

また、本市の職員が男女共同参画意識を持ち、男女共同参画を推進するのはすべての職員の責務であるという認識を持つため、男女共同参画推進リーダーや男女共同参画推進員を中心に、毎年研修を行います。

庁内推進体制フロー図



### **(3) 男女共同参画推進に向けた協働・連携**

男女共同参画社会の実現は、市の施策だけでは解決できない課題もあります。四日市市男女共同参画推進条例にもあるように、市民及び事業者、市民活動団体等との協働のもと取り組みを進めていくとともに、関係機関（国、地方公共団体、民間の団体及びその他関係機関）とも連携を図っていきます。

また、DV被害者の保護や支援については、県や関係機関、警察等としっかりと連携をとりながら被害者の安全を確保し、自立に向けた支援を行っていきます。

## 2 目標指標

基本目標	項目	基準値	目標値 方向性	指標説明
1 男女共同参画を推進するための基盤づくり	市民意識調査において、社会全体で男女が平等と感じる人の割合	12.9%	15.0% 	<p>私たちが目指す社会は、性別にかかわりなく、一人ひとりの人権が尊重され、お互いが責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる社会であり、今の社会が男女平等であると感じることが男女共同参画社会の実現に向けて大切であることから、市民意識調査において、社会全体で男女が平等と感じる人の割合を増やすことを目標としました。</p> <p>目標値については、令和元年度の市民意識調査の結果が、13.3%、令和6年度が12.9%であったため、これを上回るよう15.0%としました。</p>
	市民意識調査において、個人の能力や資質とは関係なく性によって役割を決めようとする固定的役割分担意識を持つ人の割合	22.4%	15.0% 	<p>男女を問わず、個人の能力等により役割を決めることが適当であることから、市民意識調査において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「そう思う（「どちらかといえばそう思う」を含む）」と回答した人の割合を減らすことを目標としました。</p> <p>目標値については、令和元年度の市民意識調査の結果が30.5%、令和6年度が22.4%であったため、さらにこれを下回るよう15.0%としました。なお、この目標は、男女の相互理解による個人や家庭の選択を否定するものではありません。</p>

基本目標	項目	基準値	目標値 方向性	指標説明
2 男女ともに活躍できる環境づくり	市民意識調査において、ワーク・ライフ・バランスが実現できている人の割合	26.4%	50.0% 	男女ともに活躍できる環境づくりのためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が肝要であることから、市民意識調査において、「あなたの思うような仕事と生活のバランスは実現できていますか」との問い合わせに「実現できている」と回答した人の割合を増やすことを目標としました。目標値については、男女共同参画プラン 2021～2025 の目標値のまま、50.0%としました。
	事業所意識・実態調査において、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない事業所の割合	30.7%	20.0% 	ワーク・ライフ・バランスの実現においては、本人も含めた周囲の意識だけではなく、職場の働き方改革が必要であることから、事業所意識・実態調査において、「貴事業所ではワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいると思いますか」との問い合わせに「取り組んでいない」と回答した事業所の割合を減らすことを目標としました。目標値については、令和元年度の事業所意識・実態調査の結果が 38.1%、令和6年度の結果が 30.7% であったため、これを下回るよう 20.0% としました。

基本目標	項目	基準値	目標値 方向性	指標説明
3 人権が尊重された社会づくり	市民意識調査において、暴力等を受けた経験がある人のうち、相談窓口について、知っているところはないと回答した人の割合	20.5%	15.0% 	暴力等を受けた際に相談してもらうためには、まず相談窓口を知ってもらうことが必要であるため、市民意識調査において、「相手から暴力を受けた時に相談できる機関や関係者のうち知っているものを選んでください」という問い合わせ「相談窓口として知っているところはない」と回答した人の割合を減らすことを目標としました。目標値については、過去3回の市民意識調査の結果の中で最も低い値が18.2%であったことから、これを下回るよう15.0%としました。
	市民意識調査において、暴力等を受けた経験がある人のうち、相談しなかった人の割合	51.4%	45.0% 	暴力等を受けた際に、相談してもらい、支援につなげることが必要であることから、市民意識調査において、「相手から暴力を受けたとき、どなたかに相談しましたか」という問い合わせに、「相談しなかった」と回答した人の割合を減らすことを目標としました。目標値については、過去3回の市民意識調査の結果の中で、最も低い値が46.7%であったことから、これを下回るよう45.0%としました。

※基準値については、令和6年度実施の市民意識調査の結果を用いており、目標値については、令和11年度実施予定の市民意識調査の結果によるものとする。

## 參考資料

## 男女共同参画のあゆみ

	国連の動き	日本の動き	三重県の動き	四日市市のあゆみ
1975年 (昭50)	国際婦人年 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 婦人問題企画推進会議開催		
1977年 (昭52)		「国内行動計画」策定 国立婦人教育会館オープン	「婦人関係行政推進連絡会議」設置	
1979年 (昭54)	国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択		「三重県婦人対策の方向」(県内行動計画)策定	
1980年 (昭55)	「国連婦人の10年」中間年世界会議開催(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		
1981年 (昭56)		「国内行動計画後期重点目標」策定		
1984年 (昭59)				「婦人に関する施策の連絡及び調整の窓口」を教育委員会社会教育課に設置
1985年 (昭60)	「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准	三重県婦人問題推進協議会から「三重県の婦人対策に関する提言」提出	「婦人問題懇親会」を社会教育課が実施
1986年 (昭61)				「四日市市婦人問題懇話会」が発足
1987年 (昭62)		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	「みえの第2次行動計画—アイリスプラン」策定	
1988年 (昭63)				「四日市市婦人問題懇話会」が婦人問題の現況及び問題点を提言にまとめて市長に報告 「四日市市婦人問題研究会」が発足
1989年 (平元)		学習指導要領改訂(高等学校家庭科の男女必修等)		
1990年 (平2)	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に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			「四日市市婦人問題研究会」から女性の地位向上を目指し、6つの基本的な課題について提言
1991年 (平3)		「育児休業法」公布		「四日市市婦人問題研究会」の提言を受けて、女性行政担当課設置を検討
1993年 (平5)	国連第48回総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択			市民部に「女性課」を設置 「四日市市女性施策プランづくり懇話会」が発足 市役所女性職員による「女性施策検討会議」を開催
1994年 (平6)		男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)・男女共同参画推進本部設置	三重県女性センター開館	
1995年 (平7)	第4回世界女性会議(北京) 「北京宣言及び行動要領」採択	「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化)	「みえの男女共同参画推進プラン—アイリスプラン21」策定(第3次)	「21世紀に向けての四日市市女性施策プラン」を策定
1996年 (平8)		男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定		「女性センター」を本町プラザに開設。それと同時に女性課を女性センター内に移転

	国連の動き	日本の動き	三重県の動き	四日市市のあゆみ
1997年 (平9)		男女共同参画審議会(法律)設置 「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布		「四日市市ファミリー・サポート・センター」を開設
1998年 (平10)			アイリス21推進連携会議 (アイリスネットワーク)設置	
1999年 (平11)		「男女共同参画社会基本法」公布 「食料・農業・農村基本法」公布 (女性の参画の促進)	男女共同参画推進協議会から提言「21世紀の三重県は男女共同参画社会」	「21世紀に向けての四日市市女性施策プラン」改定に着手
2000年 (平12)	国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画」策定	三重県男女共同参画推進懇話会から提言 「三重県男女共同参画推進条例」公布 「日本女性会議2000津」開催	
2001年 (平13)		内閣府に「男女共同参画局」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」公布 「育児休業法」改正 第1回男女共同参画週間	三重県男女共同参画審議会設置 「女性センター」を「男女共同参画センター」に改称	
2002年 (平14)		アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 男女共同参画会議決定「配偶者暴力防止法」、「平成13年度監視」、「苦情処理等システム」	「三重県男女共同参画基本計画」策定 「三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画」策定	「女性と男性のための共同参画プランよっかいち」を策定
2003年 (平15)		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」	男女共同参画審議会から県事業に対する評価提言を初めて実施 男女共同参画年次報告を初めて作成	「四日市市男女共同参画推進協議会」を設置 「四日市市男女共同参画都市宣言」
2004年 (平16)		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」 「配偶者暴力防止法」改正 「配偶者暴力防止法に基づく基本方針」策定		
2005年 (平17)	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	「三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画」策定	「四日市市男女共同参画推進協議会」が「四日市市男女共同参画推進条例(仮称)」の骨子に関する提言を市長に提出
2006年 (平18)		「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」策定	「四日市市男女共同参画推進条例」(公布3/28施行4/1) 「女性課」、「女性センター」を「男女共同参画課」、「男女共同参画センター」に改称(4/1) 「四日市市男女共同参画審議会」を設置(7/1) 同審議会へ男女共同参画推進基本計画について諮問 条例制定記念「つどい」事業、内閣府奨励事業を開催 男女共同参画センターの愛称を「はもりあ四日市」に決定(10/1) 男女共同参画に関する市民意識調査を実施

	国連の動き	日本の動き	三重県の動き	四日市市のあゆみ
2007年 (平19)		「配偶者暴力防止法」改正	「三重県男女共同参画基本計画(改訂版)」策定 みえチャレンジプラザを開設 「三重県男女共同参画基本計画第三次実施計画」策定	「四日市市男女共同参画審議会」から「男女共同参画推進基本計画」について答申
2008年 (平20)		男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)元年」と位置づけ		
2009年 (平21)		第6回女子差別撤廃条約実施状況報告審議 「育児・介護休業法」改正	「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第2次改定	
2010年 (平22)	第54回国連婦人の地位委員会 「北京+15」記念会合(ニューヨーク)	「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 「第3次男女共同参画基本計画」策定		「男女共同参画プランよっかいち」を策定
2011年 (平23)	UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)発足		「第2次三重県男女共同参画基本計画」策定 「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第3次改定	「男女共同参画プランよっかいち実施計画」を策定
2012年 (平24)	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「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議決定	「第2次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定	「四日市市男女共同参画審議会」から「四日市市DV防止基本計画(仮称)」について答申
2013年 (平25)		「配偶者暴力防止法」改正 女性の活躍推進を成長戦略の中核とする「日本再興戦略」閣議決定		「四日市市配偶者等からの暴力(DV)防止基本計画」を策定 男女共同参画に関する市民意識調査を実施
2014年 (平26)	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	「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」開催	「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第4次改定 輝く女性応援会議in三重開催 女性の大活躍推進三重県会議設立	「四日市市男女共同参画審議会」から「(仮称)次期男女共同参画基本計画」の考え方について答申
2015年 (平27)	第59回国連婦人の地位委員会 「北京+20」記念会合(ニューヨーク) UN Women日本事務所開設 国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」採択	「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!2015)開催 「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	女性の大活躍推進三重県会議1周年記念大会開催	「男女共同参画プランよっかいち2015~2020」策定
2016年 (平28)	G7伊勢志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」採択	「育児・介護休業法」改正 「女性活躍加速のための重点方針2016」策定	「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」策定 「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画」策定 WIT2016開催	「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四日市市特定事業主行動計画」策定

	国連の動き	日本の動き	三重県の動き	四日市市のあゆみ
2017 (平29)		「育児・介護休業法」改正 「女性活躍加速のための重点方針2017」策定	「第2次三重県男女共同参画基本計画（改定版）」策定 「三重県DV防止及び被害者保護・支援基本計画」第5次改定 「第2次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画（改訂版）」策定	
2018 (平30)		「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推進法」公布	・	「男女共同参画プランよっかいち 2015～2020 後期 平成30(2018)年度～平成32(2020)年度」策定
2019 (令元)		「女性活躍加速のための重点方針2019」策定		男女共同参画に関する市民意識調査及び企業意識・実態調査を実施
2020 (令2)	第64回国連婦人の地位委員会 「北京+25」記念会合（ニューヨーク）	「第5次男女共同参画基本計画」策定		「四日市市男女共同参画審議会」から「(仮称) 次期男女共同参画基本計画」の考え方について答申
2021 (令3)		「育児・介護休業法」改正 「政治分野における男女共同参画推進法」改正	「第3次三重県男女共同参画基本計画」策定	「男女共同参画プランよっかいち 2021～2025」策定
2022 (令4)		「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布		
2023 (令5)		「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		
2024 (令6)		「育児・介護休業法」改正		男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所意識・実態調査を実施
2025 (令7)		「第6次男女共同参画基本計画」策定（予定） 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正	「三重県DV防止及び被害者保護並びに困難な問題を抱える女性への支援のための基本計画」策定	「四日市市男女共同参画審議会」から「(仮称) 次期男女共同参画基本計画」の考え方について答申
2026 (令8)				「男女共同参画プランよっかいち 2026～2030」策定（予定）

## ○男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日）（法律第七十八号）

### 前文

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

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

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

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

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (定義)

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

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

#### (男女の人権の尊重)

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

#### (社会における制度又は慣行についての配慮)

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

#### (政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

第十二条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十三条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十四条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するよう努めるものとする。

(人材の確保等)

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

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する

調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることがある。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の

長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則

(以下略)

## ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年九月四日)(法律第六十四号)

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

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

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

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

#### (事業主の責務)

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

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
  - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
  - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
    - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
    - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
    - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
  - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

(令元法二四・一部改正)

#### 第二節 一般事業主行動計画等

(令元法二四・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
  - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するため改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(令元法二四・一部改正)

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項及び第十四条第一項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付すことができる。

- 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。

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

第十一條 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

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

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせ

ようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正、令四法一二・一部改正)

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

(令元法二四・旧第十三条繰下)

(一般事業主に対する国の援助)

第十八条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しよう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。

(令元法二四・旧第十四条繰下)

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

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

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

(令元法二四・旧第十五条繰下)

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
  - 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
- 2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいづれか一方を定期的に公表しなければならない。

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

(令元法二四・旧第十六条繰下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

(令元法二四・旧第十七条繰下・一部改正)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二条 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。

(令元法二四・旧第十八条繰下)

(財政上の措置等)

第二十三条 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。

(令元法二四・旧第十九条繰下)

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等(沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。)の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正)

(啓発活動)

第二十五条 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、国民の关心と理解を深め、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。

(令元法二四・旧第二十一条繰下)

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 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。

(令元法二四・旧第二十二条繰下)

(協議会)

第二十七条 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、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

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

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正)

(秘密保持義務)

第二十八条 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。

(令元法二四・旧第二十四条繰下)

(協議会の定める事項)

第二十九条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

(令元法二四・旧第二十五条繰下)

## 第五章 雜則

(報告の徵収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 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、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正)

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主

に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(令元法二四・追加・一部改正)

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一條、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

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

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

## 第六章 罰則

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

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

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

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

(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

附 則 (以下略)

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年四月十三日）（法律第三十一号）

前文

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

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

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

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

第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策を実施するために必要な国、地方公共

## 団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

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

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

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

### (都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

### (配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

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

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制

度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

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

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

4 前項第三号の一時保護は、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

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

(女性相談支援員による相談等)

第四条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第五条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

第五条の二 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第五条の四 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

### 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定

は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫（以下この章において「身体に対する暴力等」という。）を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた

日から起算して一年間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等をすること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等をすること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成十九年法律第六十三号）第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
- 十 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。

3 第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項におい

て同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十号までに掲げる行為(同項第五号に掲げる行為にあっては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。)をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

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

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

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

#### (退去等命令)

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

#### (管轄裁判所)

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

管轄する地方裁判所の管轄に属する。

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

(接近禁止命令等の申立て等)

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

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

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

三 第十条第三項の規定による命令（以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。）の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

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

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

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

二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

三 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

## ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前二項の書面（以下「申立書」という。）に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

### （迅速な裁判）

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

### （保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し、又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

### （期日の呼出し）

第十四条の二 保護命令に関する手続における期日の呼出しほは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。

2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しおしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができない。ただし、その者が期日の呼出しお受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

### （公示送達の方法）

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

### （電子情報処理組織による申立て等）

第十四条の四 保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、複本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第四項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第三項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。

2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして

規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。

3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。

4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。

5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。

6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

#### （保護命令の申立てについての決定等）

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

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまで又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

#### （即時抗告）

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

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

#### (保護命令の取消し)

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

2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。

3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。

4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。

5 第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。

7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。

#### (退去等命令の再度の申立て)

第十八条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする退去等命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の期間までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の退去等命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該退去等命令を発しないことができる。

2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第二項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情」と、同項第三号中「事項に」とあるのは「事項及び第十八条第一項本文の事情に」と、同条第三項中「事項に」とあるのは「事項並びに第十八条第一項本文の事情に」とする。

#### (事件の記録の閲覧等)

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

でない。

## 第二十条 削除

### (民事訴訟法の準用)

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

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

	た電子調書	
	当該電子調書	当該調書
第一百六十条の二第一項	前条第二項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第一百六十条の二第二項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第二百五条第三項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百十五条第四項	事項又は第二項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第二百三十一条の三第二項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第二百六十一条第四項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

(最高裁判所規則)

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

第五章 雜則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う女性相談支援センターの運営に要する

費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第三条第三項第三号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市町村は、第四条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

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

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

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

二 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

（この法律の準用）

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

第二条	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手（以下「特定関係者」という。）
	、被害者	、被害者（特定関係者からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	特定関係者又は特定関係者であった者
第十条第一項から第四項まで、第十条の二、第十二条第二項第二号及び第三項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで並びに第二項第一号及び第二号並びに第十八条第一項	配偶者	特定関係者
第十条第一項、第十条の二並びに第十二条第一項第一号及び第二項第一号	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

## 第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項まで及び第十条の二の規定によるものを含む。第三十一条において同じ。）に違反した者は、二年以下の懲役又は二百万円以下の罰金に処する。

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

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

## 附 則

（以下略）

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和四年五月二十五日)(法律第五十二号)

## 第一章 総則

### (目的)

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

### (定義)

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

### (基本理念)

第三条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- 一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されること。
- 三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

### (国及び地方公共団体の責務)

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

### (関連施策の活用)

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

### (緊密な連携)

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

三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。)その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

## 第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

### (基本方針)

第七条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

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

- 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

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

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

### (都道府県基本計画等)

第八条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「都道府県基本計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
- 二 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
- 三 その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

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

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

## 第三章 女性相談支援センターによる支援等

### (女性相談支援センター)

第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

2 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)は、女性相談支援センターを設置することができる。

3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第十一条第一項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

- 二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性がその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
- 四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護が必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。  
(女性相談支援センターの所長による報告等)

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

(令四法六六(令四法五二)・一部改正)

(女性相談支援員)

第十二条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項(第四号から第六号までを除く。)並びに第二十二条第一項及び第二項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立つて相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

- 2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二条第二項第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
- 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。
- (女性自立支援施設)

第十二条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと(以下「自立支援」という。)を目的とする施設(以下「女性自立支援施設」という。)を設置することができる。

- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
- 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。  
(民間の団体との協働による支援)

第十三条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。

- 2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。
- (民生委員等の協力)

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

(支援調整会議)

第十五条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第九条第七項又は第十二条第二項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者(以下この条において「関係機関等」という。)により構成される会議(以下この条において「支援調整会議」という。)を組織するよう努めるものとする。

- 2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- 4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。
- 5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
  - 一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者
  - 二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
  - 三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
- 6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

## 第四章 雜則

### (教育及び啓発)

第十六条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようするための教育及び啓発に努めるものとする。

### (調査研究の推進)

第十七条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

### (人材の確保等)

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

### (民間の団体に対する援助)

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

### (都道府県及び市町村の支弁)

第二十条 都道府県は、次に掲げる費用(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、第一号から第三号までに掲げる費用に限る。)を支弁しなければならない。

- 一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
  - 二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護(同条第七項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
  - 三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
  - 四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
  - 五 都道府県が行う自立支援(市町村、社会福祉法人その他適當と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用
  - 六 第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用
- 2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。
- 3 市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

### (都道府県等の補助)

第二十一条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の四分の三以内を補助することができる。

- 2 都道府県又は市町村は、第十三条第一項又は第二項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用(前条第一項第六号の委託及び同条第三項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。)の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

第二十二条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

一 都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第五号に掲げるものの(女性相談支援センターを設置する指定都市にあっては、同項第三号に掲げるものに限る。)

二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用

3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第二十条第一項の規定により支弁した費用のうち同項第六号に掲げるもの及び市町村が同条第三項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第二項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第五章 罰則

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

(令四法六八(令四法五二)・一部改正)

附 則

(以下略)

## ○四日市市男女共同参画推進条例（平成18年3月28日条例第6号）

### 前文

私たちが目指す社会は、性別にかかわりなく一人ひとりの人権が尊重され、お互いが責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会であり、その実現は21世紀の最重要課題の一つである。

四日市市では、「四日市市男女共同参画都市宣言」を行い、男女共同参画社会の実現に向けて積極的に取り組んできたが、現状においては、性別にかかわる差別及び男女の固定的な役割分担意識その他これらに基づく制度及び慣行は根強く、男女共同参画の推進の妨げになっている。

このような認識から、私たちは、「男女共同参画社会基本法」の理念を踏まえ、家庭、学校、職場、地域など社会の様々な分野において市、市民及び事業者が協働して、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定め、社会の様々な分野で、当該施策を総合的かつ計画的に推進することにより、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

#### (定義)

第2条 この条例において「男女共同参画」とは、男女が性別にかかわりなく個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって様々な分野における活動に参画し、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

#### (基本理念)

第3条 本市における男女共同参画の推進は、次の各号に掲げる事項を基本理念とする。

- (1) 男女が、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人としての能力を発揮する機会が確保されるなど男女の個人としての尊厳及び人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等を反映した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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮され、男女が多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が、性別にかかわりなく社会の対等な構成員として、家庭、学校、職場、地域その他の社会の様々な分野で、方針の立案から評価に至るまでの各過程において共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 男女が、相互協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動及び当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会の様々な分野における活動を両立して行うことできること。
- (5) 男女共同参画の推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及び本市における国際化の進展を考慮し、国際理解及び国際協力の下に男女共同参画の推進が行われること。

#### (市の責務)

第4条 市は、社会の様々な分野における活動に参画する機会について男女間の格差を積極的に是正するなど、男女共同参画の推進に関する施策（以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的かつ計画的に実施するものとする。

- 2 市は、男女共同参画推進施策について、市民及び事業者と協力し、及び連携を図るよう努めるものとする。
- 3 市は、男女共同参画を推進するため、必要な体制を整備するよう努めるものとする。
- 4 市は、男女共同参画推進施策に関し、国、県等に対して様々な働きかけを積極的に行うとともに、その実施について国、県等と協力し、及び連携を図るよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画についての理解を深め、男女の平等な参画の機会を確保するなど、男女共同参画の推進に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を行うに当たって、その雇用における男女の平等な機会及び待遇を確保するなど、男女共同参画の推進に努めなければならない。

- 2 事業者は、職業生活における活動及び家庭生活における活動その他の活動を両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。
- 3 事業者は、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

第2章 男女共同参画を阻害する行為の禁止等

(性別による差別的取扱いの禁止)

第7条 何人も、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 性別による差別的取扱い
- (2) 職場その他の社会的関係において、他人を不快にさせ、かつ、個人の就業環境その他の生活環境を害する性的な言動
- (3) 前号に規定する言動を受けた個人の労働条件等に対して不利益を与える対応
- (4) 男女間における暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動

(広報等における表現への配慮)

第8条 何人も、広報、報道、広告その他の広く市民を対象とした媒体における表現について、第3条に規定する基本理念に配慮するよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画の策定)

第9条 市は、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市は、基本計画を策定するに当たっては、あらかじめ四日市市男女共同参画審議会に意見を求めるとともに、市民及び事業者の意見を反映できるよう措置を講ずるものとする。
- 3 市は、基本計画を策定したときは、これを公表するものとする。
- 4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(男女共同参画を推進するための措置)

第10条 市は、政策等の立案から評価に至るまでの各過程において男女共同参画を推進するよう努めるものとする。

- 2 市は、審議会等（地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項に規定する附属機関その他これに類するものをいう。）の委員を委嘱し、又は任命する場合には、委員の構成に配慮するなど男女の意見が広く取り入れられるよう努めるものとする。
- 3 市は、男女共同参画を推進するため、市職員について、市の政策等の立案から評価に至るまでの各過程において男女の平等な参画の機会が確保されるよう努めるものとする。

4 市は、市民及び事業者に対し、方針の立案から評価に至るまでの各過程における男女共同参画を推進するため、情報提供、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。

(家庭生活における活動及びその他の活動の両立支援)

第11条 市は、男女がともに育児、介護その他の家庭生活における活動及び当該活動以外の地域、学校、職場その他の社会の様々な分野における活動の両立を円滑にできるようにするため、必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女共同参画)

第12条 市は、必要があると認めたときは、事業者に対し、男女共同参画の状況について報告を求め、又は当該報告に応じ必要な助言を行うことができる。

(教育及び学習に対する措置等)

第13条 市は、市民及び事業者の男女共同参画についての理解を促進するため、教育及び学習の場において必要な措置を講ずるとともに、必要な普及広報活動を行うよう努めるものとする。

(生涯にわたる健康に対する支援)

第14条 市は、男女が互いの性についての理解を深め、妊娠、出産等について、互いの意思や権利を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活ができるように情報提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(国際的理解及び協力)

第15条 市は、国際的な理解及び協力の下に男女共同参画を推進するため、海外の地域等との情報交換その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(相談の申出への対応)

第16条 市は、市民から性別による権利侵害に関する相談の申出があった場合は、関係機関と連携を図り、適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

(意見、苦情等の申出への対応)

第17条 市民及び事業者は、市が実施する男女共同参画推進施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、意見、苦情等を市に申し出ることができる。

2 市は、前項による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応するものとする。

3 市は、前項の対応を行うに当たって必要があると認めたときは、四日市市男女共同参画審議会の意見を聞くものとする。

(調査及び研究)

第18条 市は、基本計画を策定し、及び男女共同参画推進施策を実施するため、必要な調査及び研究を行うものとする。

(年次報告)

第19条 市は、毎年度1回、基本計画に基づく男女共同参画推進施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(拠点施設)

第20条 市は、男女共同参画推進施策を実施し、市民及び事業者による男女共同参画の推進に関する活動を支援するための拠点施設として四日市市男女共同参画センターを設置する。

第4章 四日市市男女共同参画審議会

(四日市市男女共同参画審議会の設置)

第21条 市長は、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査、評価及び審議するため、四日市市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、次の各号に掲げる事項について、市長の諮問に応じ調査、審議及び答申をするもの

とする。

(1) 基本計画の策定及び変更に関する事項

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画に関する施策の基本的事項及び重要事項

3 審議会は、前項に定めるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要と認めた事項について調査及び審議し、市長に対し、意見を述べることができる。

(組織)

第22条 審議会は、市長が委嘱し、又は任命する委員15人以内で組織する。

2 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満となるものとする。

(委員)

第23条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第24条 審議会に、会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

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

(部会)

第25条 審議会は、第17条第1項の規定による意見、苦情等その他専門の事項を調査、評価及び審議するため必要があると認めたときは、審議会に部会を置くことができる。

2 部会には、前項に規定する委員のほか、必要に応じて専門の知識を有する者のうちから、市長の委嘱により、専門委員を置くことができる。

## 第5章 補則

(委任)

第26条 この条例に定めるもののほか、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

(以下略)

## ▶ 用語解説

---

用語	解説
あ行	
アンコンシャス・バイアス	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。自分自身では意識しづらく、思い込みの中にゆがみや偏りがあるとは認識していないため、「無意識の偏見」ともいわれる。
か行	
キャリアアップ	現状よりも高い専門的知識や能力を身につけ、経験を高めること。転職等により高い地位や高給職を得ること。
性別による固定的役割分担意識	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方で代表されるような、本来、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。
さ行	
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）があり、一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」がある。このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われている。
ジェンダーの視点	「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していくとするもの。 このように、「ジェンダーの視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあり、その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではない。
スーパービジョン	相談者が抱える多様な問題に対して、相談員等が相談者の訴えを明確に把握し、相談者に適した対応をしているかどうかを、専門家である第三者の目を通して検討すること。
ストーカー行為	同一の者に対し、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかつたことに対する怨恨の感情を充足する目的で、当該特定の者又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該特定の者と社会生活において密接な関係を有する者に対し、つきまとい等を反復して行うこと。
性的指向	好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるかということ。
性自認	自分の性別をどう認識するかということ。

用語	解説
セクシュアル・ハラスメント	継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るもの。
た行	
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。
D V（ドメスティック・バイオレンス）	「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の一部を改正する法律」（平成 16 年 6 月 2 日公布、平成 16 年 12 月 2 日施行）では、配偶者からの暴力（DV）を「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。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）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ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義している。
デート DV	交際相手からの暴力（DV）のこと。暴力には、殴る・蹴るなどの「身体的暴力」だけでなく、ばかにしたり無視し続けたりするなどの「精神的暴力」、借りたお金を返さないなどの「経済的暴力」、性的な行為を強要するなどの「性的暴力」、親族や友人との付き合いを制限するなどの「社会的暴力」等がある。
は行	
働き方改革	働く人たちが個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革。日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く人のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に發揮できる環境をつくることが不可欠であるという考え方のもと、取り組みを進めている。
ハラスメント	人を困らせること。いやがらせ。地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行う「パワー・ハラスメント」や性的な嫌がらせを行う「セクシュアル・ハラスメント」など、さまざまな種類のハラスメントがある。ハラスメントは行う側の意識の有無に關係がないため、たとえ本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当する。
や行	
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることとされている。また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、ならびに出産する時期を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利、ならびに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを得る権利とされている。

用語	解説
わ行	
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	国民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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

# 男女共同参画プランよっかいち

(はもりあプラン) 2026～2030

## 基本計画

令和 年 月 四日市市  
担当 四日市市 市民生活部 男女共同参画課  
〒510-0093 四日市市本町9番8号  
電話 059-354-8331 FAX 059-354-8339