

第4次 有田市男女共同参画プラン

令和5(2023)年3月
有田市

はじめに

急速に進む人口減少や少子高齢化、多様化するライフスタイル、加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や頻発する自然災害など、社会情勢が大きく変化する中、私たちが安心して豊かに暮らし続けていくためには、すべての人の人権が尊重され、性別に関わらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現がますます重要となっています。

本市では、平成 30（2018）年 3 月に「第 3 次有田市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進してまいりました。

しかしながら、市民意識調査では、男は仕事、女は家庭といった性別による役割分担意識は変化しつつあるものの、固定観念の解消には至っておらず、家庭内をはじめ、職場や地域活動の場など、社会の様々な場面において、男性が優遇されているとの意識が伺えます。また、政策・方針決定過程への女性の参画が十分に進んでいるとは言えないなど、依然として、解消すべき多くの課題が残されています。

こうした状況の中、本市における男女共同参画社会の実現に向けて、新たな時代の変化や課題に対応し、これまでの取組をより一層効果的に推進するため、新たに「第 4 次有田市男女共同参画プラン」を策定いたしました。

今後は、本プランに掲げる基本理念「あらゆる人が、個性と能力を十分に発揮できる未来のまちをめざして」の実現に向け、男女共同参画を推進してまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

結びに、本プランの策定にあたり、ご尽力いただきました有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会の皆様をはじめ、アンケート調査や市民ワークショップ等で貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆様、企業・事業所、関係団体の皆様に、心から感謝申し上げます。

令和 5（2023）年 3 月

有田市長 望月良男



目 次

第1章 プランの策定にあたって	1
1 プラン策定の趣旨	1
2 プランの位置づけ	1
3 プランの期間	2
4 プラン策定の手法	2
第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題	3
1 男女共同参画を取り巻く動向	3
2 有田市の男女共同参画の現状と課題	7
3 市民意識調査結果からみる現状	16
4 事業所調査結果からみる現状	33
5 前プランの取組状況	38
6 有田市ミライ Café	40
7 有田市における男女共同参画を取り巻く課題のまとめ	41
第3章 プランの基本となる考え方	43
1 プランの基本理念	43
2 基本目標	44
3 施策の体系	45
第4章 プランの内容	46
基本目標Ⅰ 自分らしく生きることのできる共同参画社会に向けた意識づくり	46
基本目標Ⅱ 性別に関わらずいきいきと活躍できる環境づくり	52
基本目標Ⅲ 安心して暮らせる安全な地域づくり	60
第5章 プランの推進	63
1 プランの推進体制	63
2 プランの進捗管理と評価	63
資料編	64
1 用語解説	64
2 プラン策定の経緯	67
3 男女共同参画に関わる法律	68
4 有田市男女共同参画推進本部設置要綱	90
5 有田市男女共同参画推進懇話会設置要綱	92
6 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会設置要綱	93
7 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会名簿	95
8 男女共同参画関連年表	96

第1章 プランの策定にあたって

1 プラン策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男女共同参画社会基本法」第2条において、「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」とされています。

この考えに基づき、互いを尊重し、思いやりの心を持ち、性別等にとらわれることなく、誰もがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる地域社会をめざすことが私たちに求められています。

わが国では、平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は21世紀の日本の社会にとって最重要課題として位置づけられました。しかし、20年以上が経過した今もなお、男女共同参画社会が必ずしも十分に進んでいるとは言えない状況であるとともに、人口減少社会の到来、ライフスタイルの変化、非正規労働者の増加や貧富の格差の拡大、国際化の進展等、社会情勢は変化しつづけています。有田市（以下、「本市」という。）においても、人口減少、少子高齢化は深刻な課題となっており、地域社会で暮らす人々がその個性や能力を十分に発揮し、自分らしく生きるために男女共同参画社会の実現は極めて重要な課題となっています。

本市では、「男女共同参画社会基本法」を踏まえ、平成30（2018）年3月に「第3次有田市男女共同参画プラン」（以下、「前プラン」という。）を策定し、男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進してきました。

前プランの計画期間が令和4（2022）年度末をもって満了となることから、社会情勢の変化を踏まえ、本市における男女共同参画社会の形成をさらに促進するため、「第4次有田市男女共同参画プラン」（以下、「本プラン」という。）を策定しました。

2 プランの位置づけ

- 本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項、「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」（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項のそれぞれに定める市町村計画として位置づけます。
- 本プランは、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「和歌山県男女共同参画基本計画（第5次）」を踏まえるとともに、「第5次有田市長期総合計画」やその他の関連計画との整合性を図り策定しています。

3 プランの期間

本プランの期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。ただし、背景となる法律の改正や社会情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

4 プラン策定の手法

（1）アンケート調査の実施

本プラン策定にあたっての基礎資料とするため、市民、事業所を対象としたアンケート調査を実施し、男女共同参画に対する考え方や意識等の実態を把握しました。

アンケート種別	調査対象者	配布数	有効回収数	有効回収率
市民意識調査	本市在住の20歳以上（令和3（2021）年11月1日現在）の市民【無作為抽出】	1,008件	308件	30.6%
事業所調査	市内の事業所	105件	45件	42.9%

（2）市民ワークショップの実施

地域社会で暮らす方や活動する方の視点から地域社会における男女共同参画の現状と課題を把握するため、ワークショップ形式の意見交換を行いました。

（3）有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会等

男女共同参画に関して識見を有する方や関係機関・団体より推薦を受けた方、公募による市民、市長が必要と認める方からなる「有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会」「有田市男女共同参画推進懇話会」において、専門的な見地や市民の視点からの意見交換を行いながら、プラン案についての審議を行いました。

（4）パブリックコメントの実施

市民の意見を本プランに反映させるため、策定の過程でプラン案を市ホームページ等で公開し、パブリックコメントを実施しました。

第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題

1 男女共同参画を取り巻く動向

(1) 国際的な動向

昭和 50（1975）年に国連が開催した国際婦人年世界会議において、今後 10 年の行動指針を示す「世界行動計画」が採択され、昭和 51（1976）年から昭和 60（1985）年までの 10 年間で女性の地位向上をめざす「国連婦人の 10 年」と決定しました。

その間、昭和 54（1979）年の国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女子差別撤廃条約」という。）が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国に対し、適当な措置をとることが求められました。

平成 7（1995）年の北京での「第 4 回世界女性会議」では、女性の権利の実現とジェンダー平等の推進をめざす「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。「行動綱領」には、女性の地位向上のために優先的に取り組むべき 12 の重大問題領域が定められ、各重大問題領域において「女性に対する暴力」「権力及び意思決定における女性」「女性の人権」等の戦略目標及び行動が定められました。

「第 4 回世界女性会議」の 10 年目にあたる平成 17（2005）年には、「北京+10」（第 49 回国連婦人の地位委員会）が開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」、「女性 2000 年会議成果文書」を再確認し、完全実施に向けた一層の取組を国際社会に求める宣言が採択されました。

平成 23（2011）年には、国連女性地位向上部（DAW）、国際婦人調査訓練研究所（INSTRAW）、国連ジェンダー問題特別顧問事務所（OSAGI）、国連女性開発基金（UNIFEM）という既存のジェンダー平等に関連する 4 機関が統合され、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）が発足しました。

同年に国連人権理事会において、個人の性的指向や性同一性を理由とする暴力や差別に対する「由々しき懸念」が表明されるなど、多様な性（LGBTQ等）に関する国際的な取組も推進され始めました。

平成 27（2015）年に開催された「北京+20」（第 59 回国連婦人の地位委員会）では、「北京宣言」及び「行動綱領」の進捗が遅く、不均衡であることから、具体的な行動をとることが表明されました。

また、同年 9 月には、国連サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、持続可能な開発目標（SDGs）の 1 つに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されました。さらに、すべての目標とターゲットにおける進展において、ジェンダー平等の実現及びジェンダー視点の主流化が不可欠なものとして位置づけられました。

令和 4（2022）年 7 月に世界経済フォーラムが発表した世界各国の男女格差を測る指数である「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」では、わが国は 146 か国中 116 位と、依然として男女の格差が大きいということがわかります。

持続可能な開発目標（SDGs）

平成 27 年（2015 年）に国連において採択された、世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるための 17 の目標と 169 のターゲットを定め、「誰一人取り残さない」社会の実現をめざし、社会経済や環境をめぐる幅広い分野の課題に対して総合的に取り組む国際社会全体の普遍的な目標です。

この SDGs に掲げられた 17 の目標のうち目標 5 では、「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）平等の実現と女性のエンパワーメント（能力強化）がめざされています。

【SDGs の 17 の目標】

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



（２）国内の動向

わが国では、昭和 50（1975）年の国際婦人年を契機に男女平等に関する国内の法律や制度の整備が進められ、昭和 60（1985）年に「女子差別撤廃条約」を批准しました。同条約の批准に向けては「男女雇用機会均等法」の制定等、様々な法制度の整備が進められました。

また、学校教育における家庭科は女子のみの履修とされていましたが、平成 5（1993）年には中学校で、平成 6（1994）年には高等学校で家庭科の男女共修が始まり、教育の面において性別による役割分担意識の見直しが進められました。

平成 11（1999）年には、国、地方公共団体をはじめ国民が男女共同参画社会実現への取組の一層の推進を図るため、「男女共同参画社会基本法」が施行されました。これを受け、平成 12（2000）年には、「男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 17（2005）年には、「第 2 次男女共同参画基本計画」が策定され、12 の重点分野において平成 22（2010）年度末までに実施する具体的施策が示されました。

平成 19（2007）年には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援の取組といった仕事と生活の調和を実現するための施策が社会全体として推進され始めました。

平成 22（2010）年には、「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定され、社会経済情勢の変化等に対応して 15 の重点分野において平成 27（2015）年度末までに実施する具体的施策が示されました。

平成 27（2015）年には、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性活躍推進法」が成立しました。これにより、国や地方公共団体、労働者 101 人以上の事業所においては、女性活躍に関する状況の把握や「事業主行動計画」の策定・公表等が義務づけられるなど、女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するための取組が進められました。

また同年、長時間労働を背景とする男女の仕事と生活を取り巻く状況や働き方の二極化、女性のライフスタイルや世帯構成の変化への対応等、男女共同参画についての様々な課題を解決していくため、「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定されました。同計画では、男女共同参画をわが国における最重要課題として位置づけるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップが不可欠であることが強調されています。

平成 28（2016）年には、SDG s 推進本部が設置され、「SDG s 実施指針」が決定されました。同指針では、SDG s の担い手として女性のエンパワーメントを図り、あらゆる分野における女性の活躍を推進していくことが掲げられています。

平成 29（2017）年には、「いじめの防止等のための基本的な方針」が改定され、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」ことが盛り込まれました。

平成 30（2018）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数をできる限り均等にすることをめざすことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めることなどが定められています。

令和元（2019）年には、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備をめざす「女性活躍推進法」が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、パワー・ハラスメント等の防止対策の強化などが定められました。

また同年、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護を図るため、「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、その中で「配偶者からの暴力の防止及び被害者も保護等に関する法律」も改正されました。

そして、令和2（2020）年に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において、「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」をめざすべき社会としています。

（3）和歌山県の動向

和歌山県では、昭和52（1977）年に青少年局育成課に婦人主幹を配置し、女性行政担当窓口を設置するとともに、翌昭和53（1978）年に婦人問題連絡会議、婦人問題企画推進会議を設置し、女性問題への取組が始まりました。

昭和57（1982）年に「和歌山県婦人施策の指標」を、昭和63（1988）年に「21世紀をめざすわかやま女性プラン」を策定、また平成7（1995）年に同プランの改定を行いました。平成8（1996）年には女性行政をさらに強力に、かつ総合的に推進していくため、生活文化部に女性政策課を設置し、平成10（1998）年には男女共生社会づくりをめざす県民の活動と交流の拠点として「和歌山県女性センター」（現・男女共同参画センター）を設置しました。

平成12（2000）年には「和歌山県男女共生社会づくりプラン」を策定し、翌平成13（2001）年には、機構改革により、環境生活部共生推進局に男女共生社会推進課を設置しました。

平成14（2002）年には「和歌山県男女共同参画推進条例」を施行し、この条例に基づき和歌山県男女共同参画審議会を設置、平成15（2003）年には「和歌山県男女共同参画基本計画」を策定しました。また、平成19（2007）年、平成24（2012）年、平成29（2017）年と3度にわたる改定を経て、令和4（2022）年3月に「和歌山県男女共同参画基本計画（第5次）」を策定し、県内の男女共同参画を総合的かつ計画的に推進しています。

（4）有田市の動向

本市では、昭和58（1983）年4月に婦人教育に関する施策担当を教育委員会社会教育課（現・生涯学習課）に配置し、女性問題に関する取組が始まりました。

平成13（2001）年10月、本市における男女平等に関する施策をより総合的かつ効果的に推進することを目的に「男女平等施策推進本部」（平成14（2002）年には、「男女共同参画推進本部」に改称）を設置しました。平成14（2002）年4月には、女性施策担当を教育委員会生涯学習課から総務部総務課に移管し、同年10月、男女共同参画プランに係る諮問機関として「男女共同参画プラン策定懇話会」を設置しました。平成15（2003）年3月には、「有田市男女共同参画プラン」を策定するとともに、プランを具体的に推進するための実施計画を策定しました。

平成15（2003）年4月からは施策担当課が市民福祉部人権室（現・市民課人権啓発係）に移管し、平成25（2013）年3月には「有田市男女共同参画プラン」を第2次プランへと改定しました。そして、平成30（2018）年3月には第3次プランへと改定し、「あらゆる人が、個性と能力を十分に発揮できる、未来のまちをめざして」を基本理念に男女共同参画を推進してきました。

2 有田市の男女共同参画の現状と課題

(1) 有田市の現状

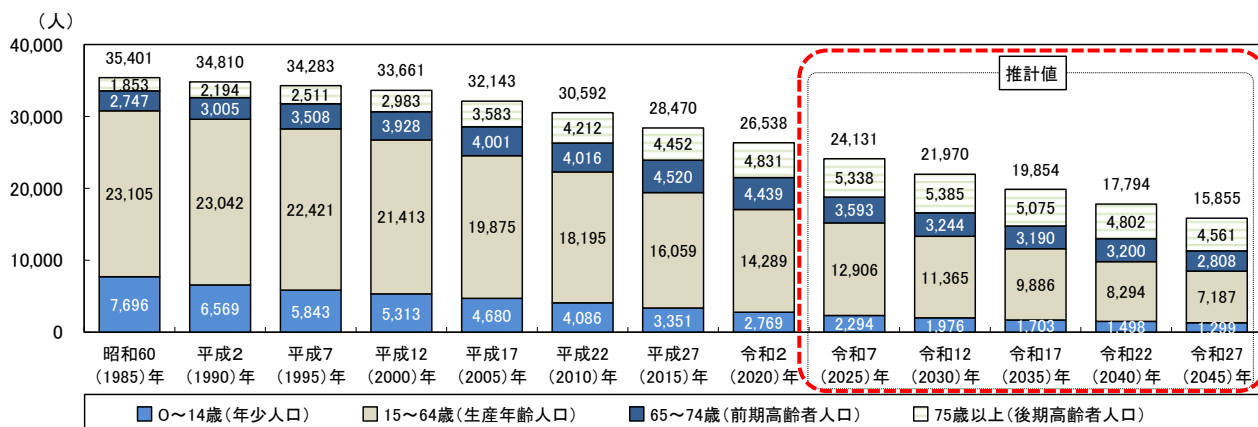
P41～42の課題のまとめに関連する箇所について、赤枠で囲んでいます。

① 人口の状況

総人口は減少をつづけています。令和2（2020）年では26,538人と、昭和60（1985）年から35年間で25.0%以上の減少となっており、0～14歳（年少人口）及び15～64歳（生産年齢人口）が大きく減少しています。

国立社会保障・人口問題研究所による将来推計をみると、今後も人口は減少しつづけ、令和27（2045）年には15,855人と、令和2（2020）年から10,000人以上減少することが予測されています。本市では、人口減少対策を長期総合計画の主な課題と位置づけており、戦略的に対策を講じることにより、長期的な視点で人口減少に歯止めをかけ、一定規模の人口の持続的な定着をめざすこととしています。

■年齢4区分別の人口の推移（全体）

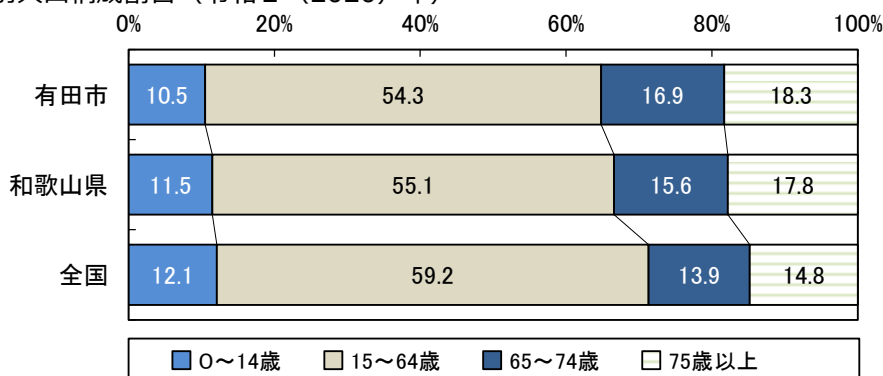


資料：令和2（2020）年までは国勢調査、令和7（2025）年以降は国立社会保障・人口問題研究所

② 年齢4区分別人口構成割合

年齢4区分別の人口構成割合は、0～14歳及び15～64歳の割合が全国・和歌山県よりも低くなっている一方で、65～74歳及び75歳以上の割合が高くなっており、高齢化が進んでいることがわかります。

■年齢4区分別人口構成割合（令和2（2020）年）

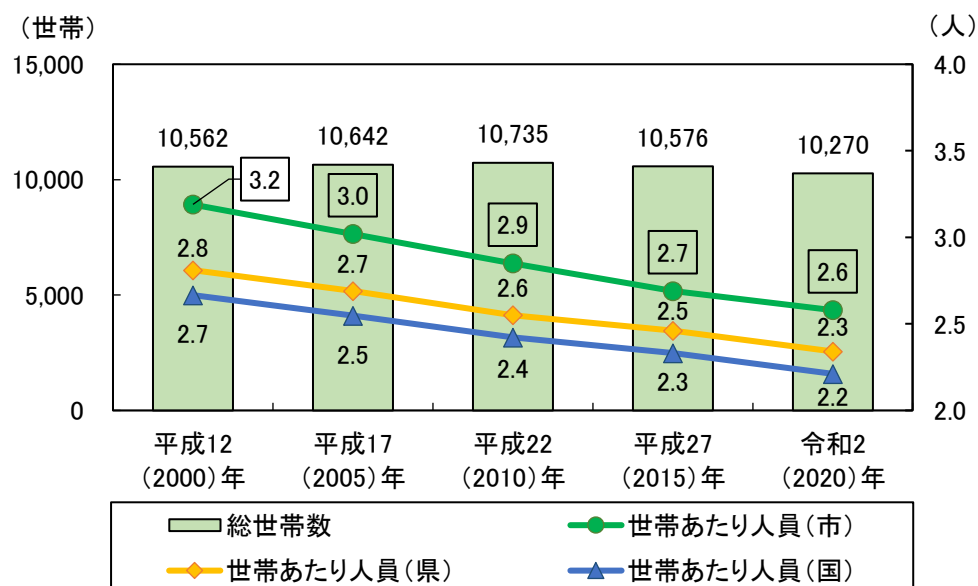


資料：国勢調査

③ 世帯数及び世帯あたり人員

世帯数は、平成 22（2010）年から減少傾向で推移しています。世帯あたり人員は令和 2（2020）年において 2.6 人と、全国・和歌山県よりも多くなっていますが、全国・和歌山県と同様に減少傾向となっています。

■ 世帯数及び世帯あたり人員の推移

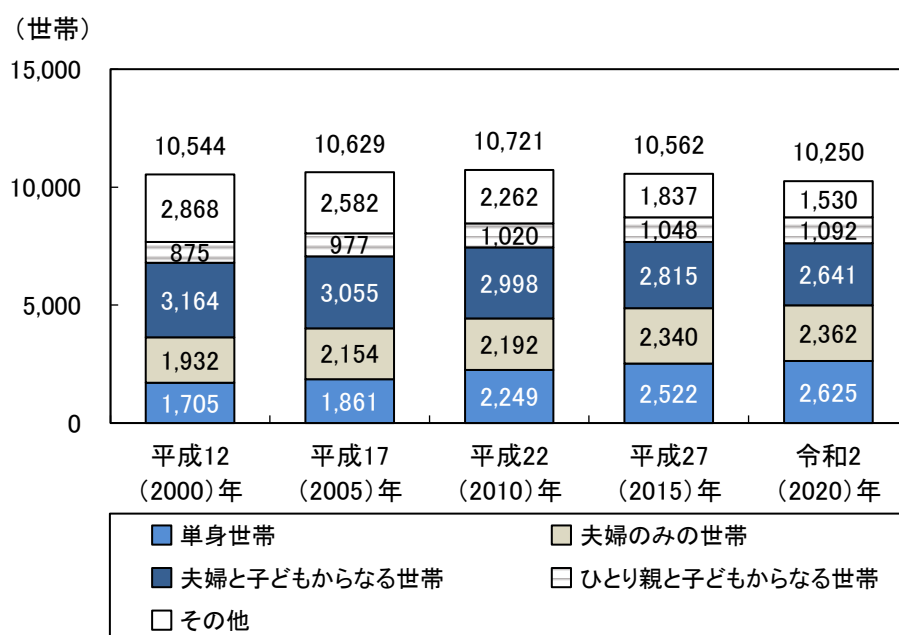


資料：国勢調査

④ 家族類型別一般世帯数

単身世帯及び夫婦のみの世帯、ひとり親と子どもからなる世帯が増加している中、夫婦と子どもからなる世帯は減少傾向となっています。

■ 家族類型別一般世帯数の推移

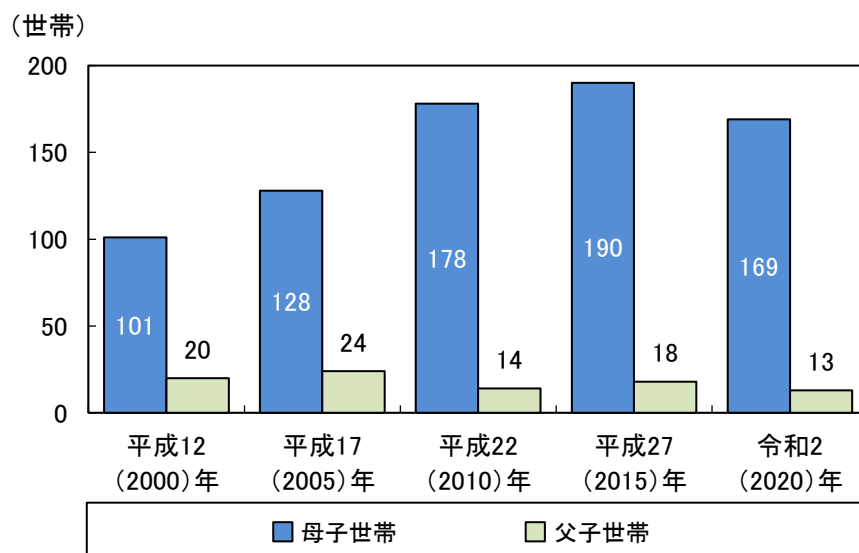


資料：国勢調査

⑤ ひとり親世帯数

母子世帯数は増加傾向となっており、平成 12（2000）年から令和 2（2020）年にかけて約 70 世帯増加しています。父子世帯数は概ね減少傾向で推移しています。

■ひとり親世帯数の推移



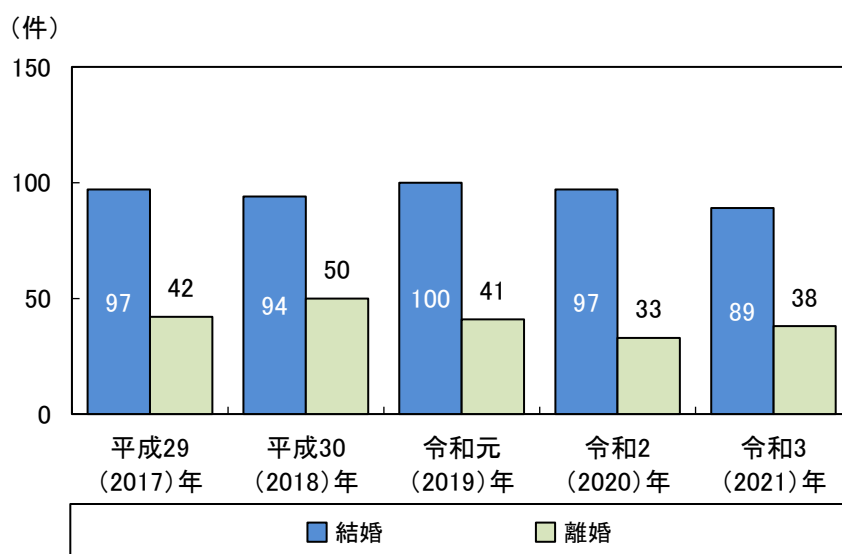
資料：国勢調査

⑥ 婚姻・離婚数

婚姻数は平成 29（2017）年から令和 3（2021）年にかけて概ね横ばいで推移しており、令和 3（2021）年は 89 件となっています。

離婚数も平成 29（2017）年以降概ね横ばいで推移しており、令和 3（2021）年は 38 件となっています。

■婚姻・離婚数の推移



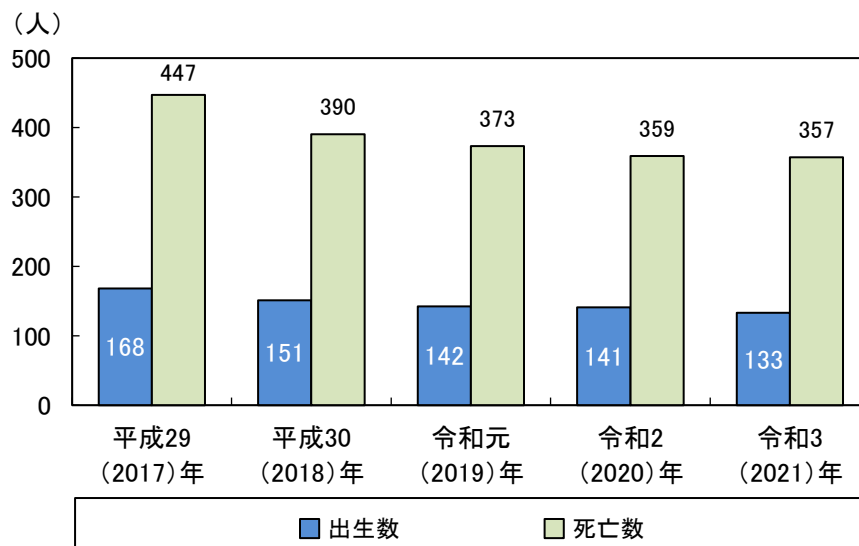
資料：市民課 人口動態事件簿

(2) 出生・死亡に関する状況

① 出生数・死亡数

出生数は平成 29 (2017) 年以降減少傾向となっており、令和 3 (2021) 年では 133 人となっています。

■ 出生数・死亡数の推移

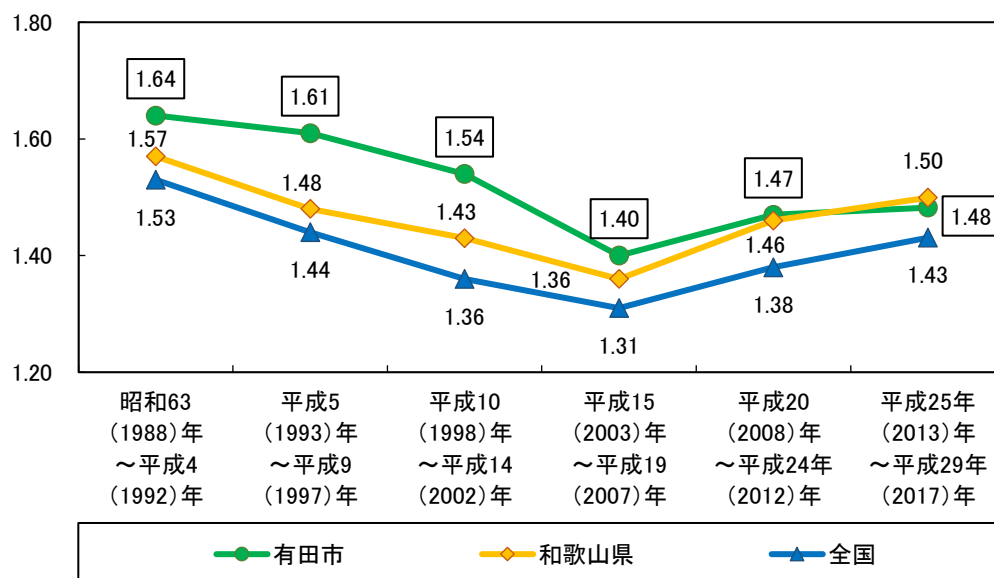


資料：市民課 人口動態事件簿

② 合計特殊出生率

合計特殊出生率は、全国・和歌山県よりも概ね高い水準で推移していますが、平成 25 (2013) 年～平成 29 (2017) 年時点では、和歌山県の方が高い数値となっています。また、全国との差が小さくなってきています。

■ 合計特殊出生率の推移



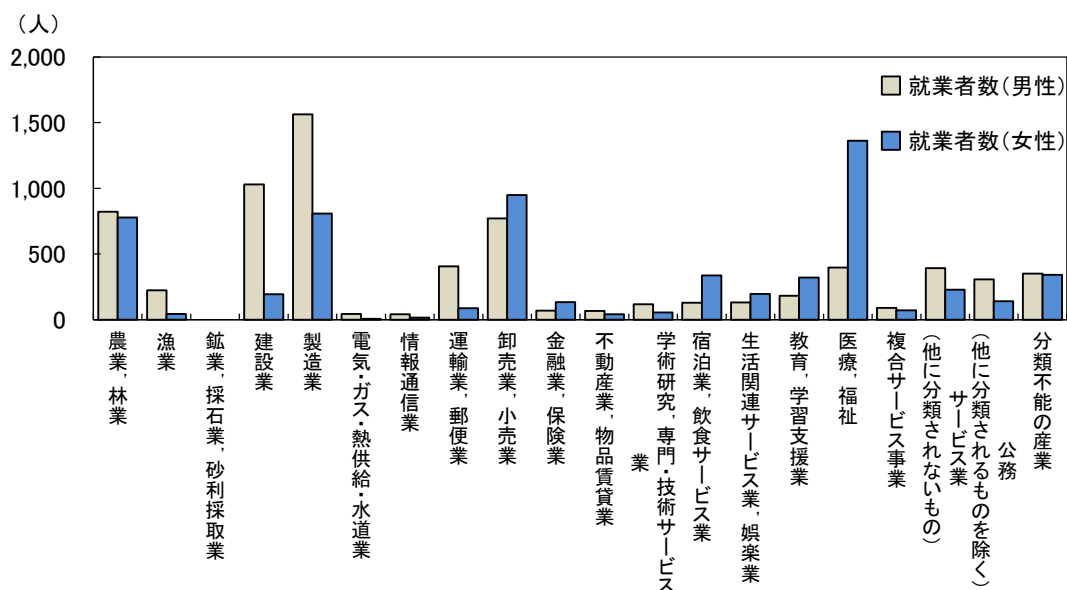
資料：人口動態保健所・市区町村別統計

(3) 就業に関する状況

① 産業分類別就業者数

産業分類別就業者数は、男性では「製造業」が最も多く、次いで「建設業」「農業、林業」となっています。女性では「医療、福祉」が最も多く、次いで「卸売業、小売業」「製造業」となっています。

■産業分類別就業者数（令和2（2020）年）

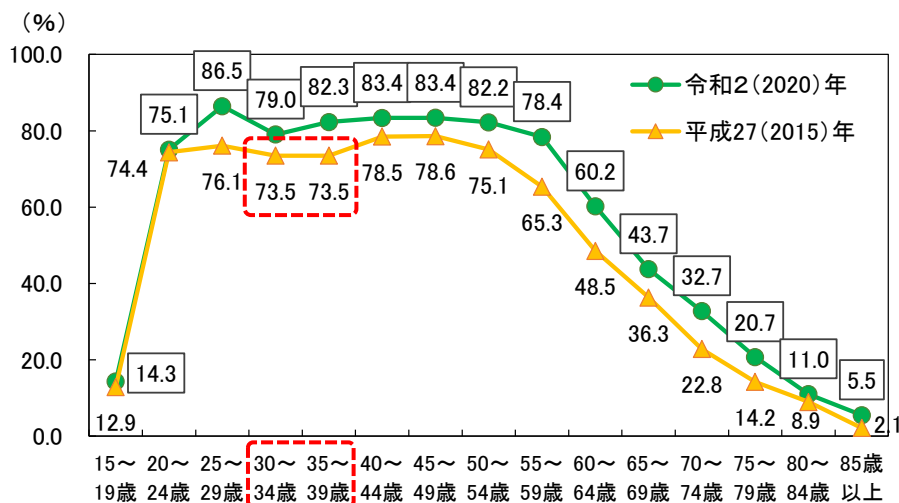


資料：国勢調査

② 女性の労働力率

令和2（2020）年の女性の年齢別労働力率は、平成27（2015）年と比較し、すべての年代で上昇しています。特に、50歳代後半の増加が大きくなっています。

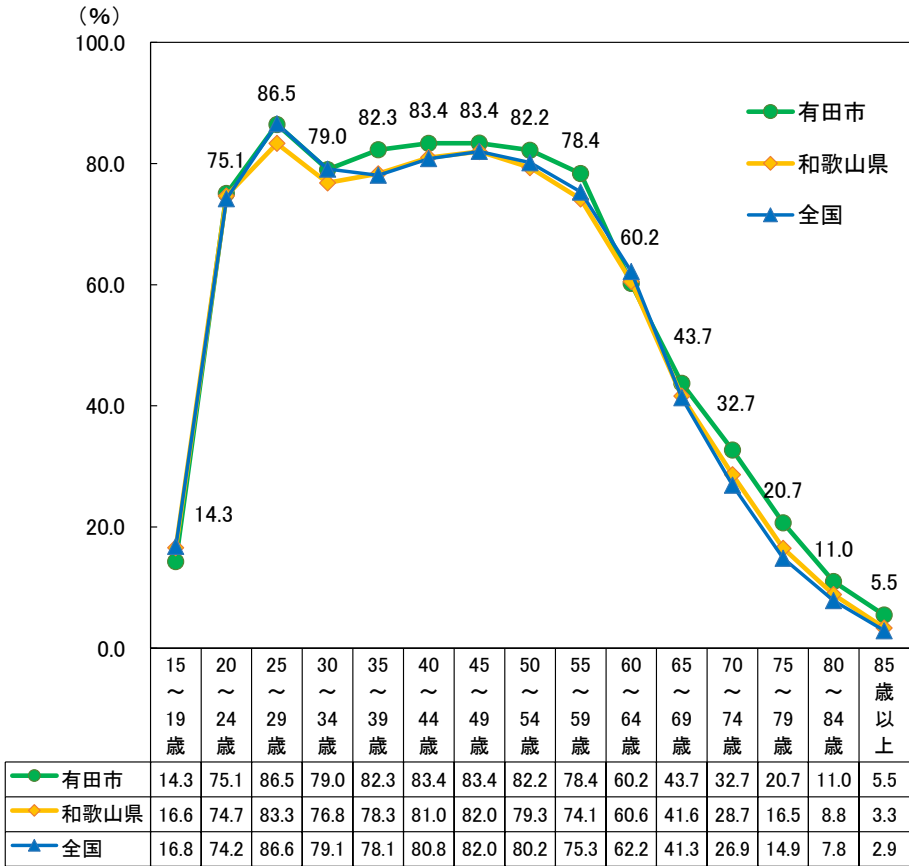
■女性の年齢別労働力率の比較



資料：国勢調査

令和2（2020）年の女性の年齢別労働力率を全国・和歌山県と比較すると、ほとんどの年代において、全国・和歌山県より高くなっています。

■女性の年齢別労働力率の国県との比較（令和2（2020）年）



資料：国勢調査

平成27（2015）年及び令和2（2020）年の女性の従業上の地位別就業率を全国・和歌山県と比較すると、「正規の職員・従業員」は、全国・和歌山県は増加しているものの、本市はやや減少しています。「労働者派遣事業所の派遣社員」は、全国・和歌山県はほとんど横ばいとなっているものの、本市はやや増加しています

■女性の従業上の地位別就業率の比較

	平成27(2015)年			令和2(2020)年		
	正規の職員・従業員	労働者派遣事業所の派遣社員	パート・アルバイト・その他	正規の職員・従業員	労働者派遣事業所の派遣社員	パート・アルバイト・その他
有田市	31.7	1.0	37.7	31.4	1.3	37.6
和歌山県	33.8	1.5	42.5	35.2	1.6	42.0
全国	37.7	3.4	41.8	41.1	3.4	41.1

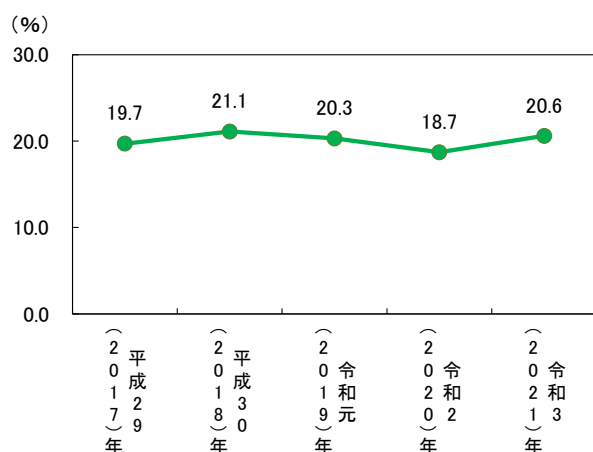
資料：国勢調査

(4) 女性の参画状況

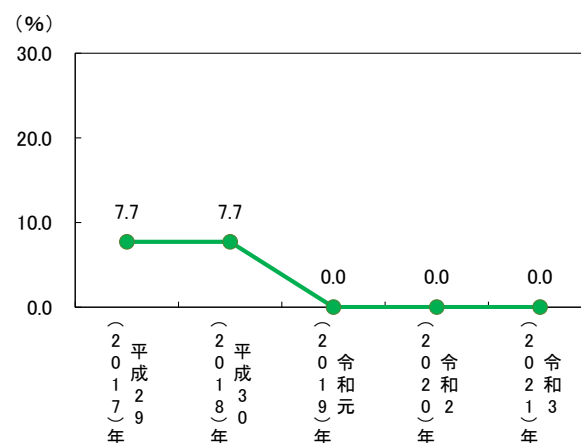
① 政策・方針決定過程への女性の参画状況

審議会等への女性登用割合は、平成 29 (2017) 年以降、概ね横ばいで推移しています。女性議員の割合は減少傾向となっており、令和元 (2019) 年以降は 0.0% となっています。市職員の女性管理職の割合は、平成 29 (2017) 年以降、概ね横ばいで推移しています。防災会議における女性委員の割合は、令和 3 (2021) 年で 6.7% となっています。

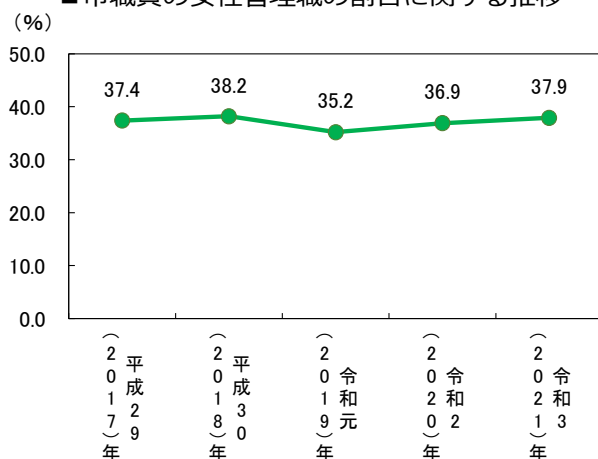
■ 審議会等への女性登用割合の推移



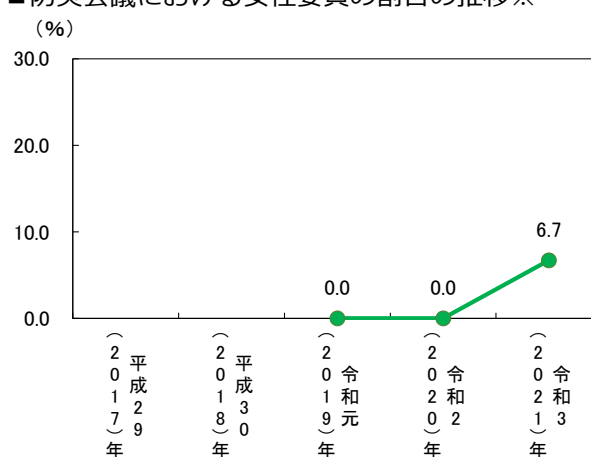
■ 女性議員の割合の推移



■ 市職員の女性管理職の割合に関する推移



■ 防災会議における女性委員の割合の推移※

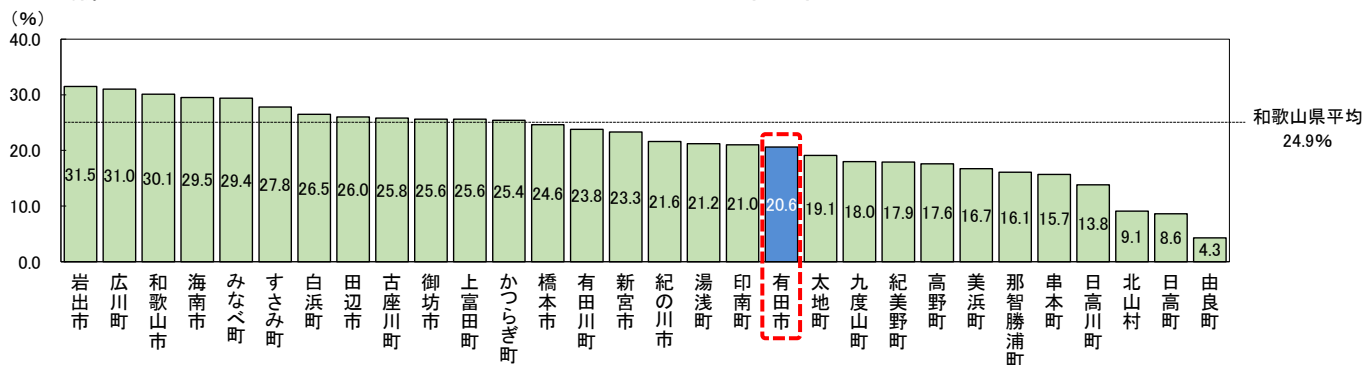


※防災会議における女性委員の割合の推移については平成 30 (2018) 年以前の公表なし・データなし。

資料：内閣府市区町村女性参画状況見える化マップ

審議会等への女性登用割合（令和3（2021）年）を和歌山県内他市町村と比較すると、本市は県平均の24.9%を下回っています。

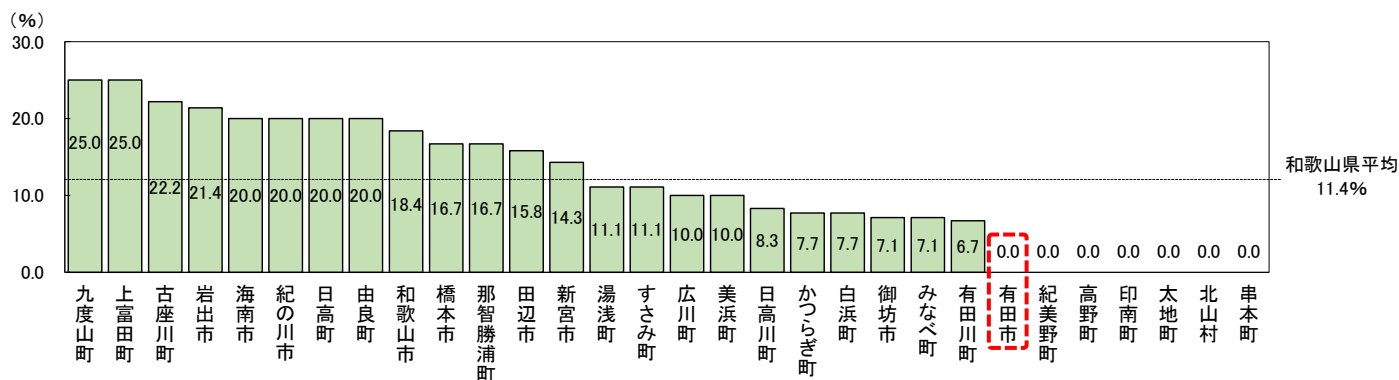
■ 審議会等への女性登用割合の他市町村比較（令和3（2021）年）



資料：内閣府市区町村女性参画状況見える化マップ

女性議員の割合（令和3（2021）年）を和歌山県内他市町村と比較すると、本市は0.0%と、県平均の11.4%を下回っています。

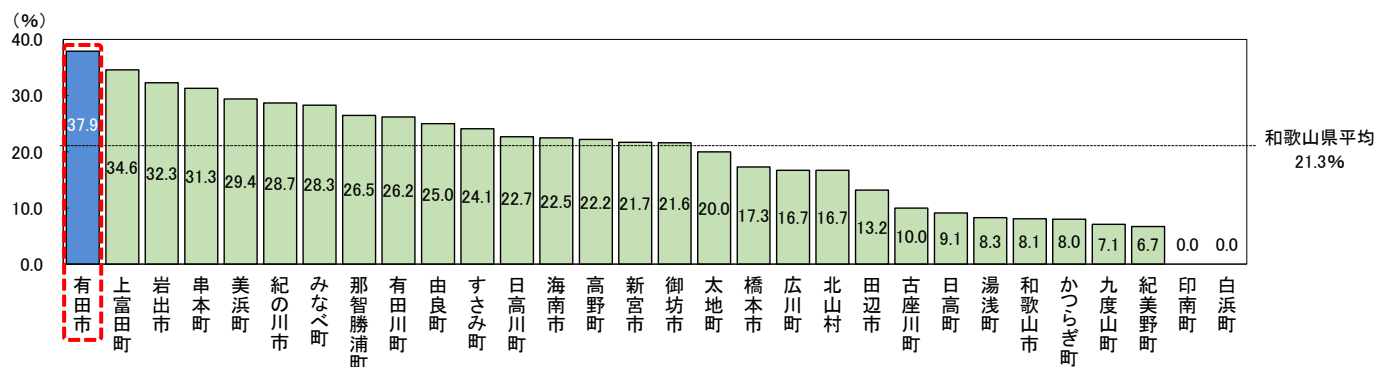
■ 女性議員の割合の他市町村比較（令和3（2021）年）



資料：内閣府市区町村女性参画状況見える化マップ

市職員の女性管理職の割合（令和3（2021）年）を和歌山県内他市町村と比較すると、本市は37.9%と、県内で最も高くなっています。

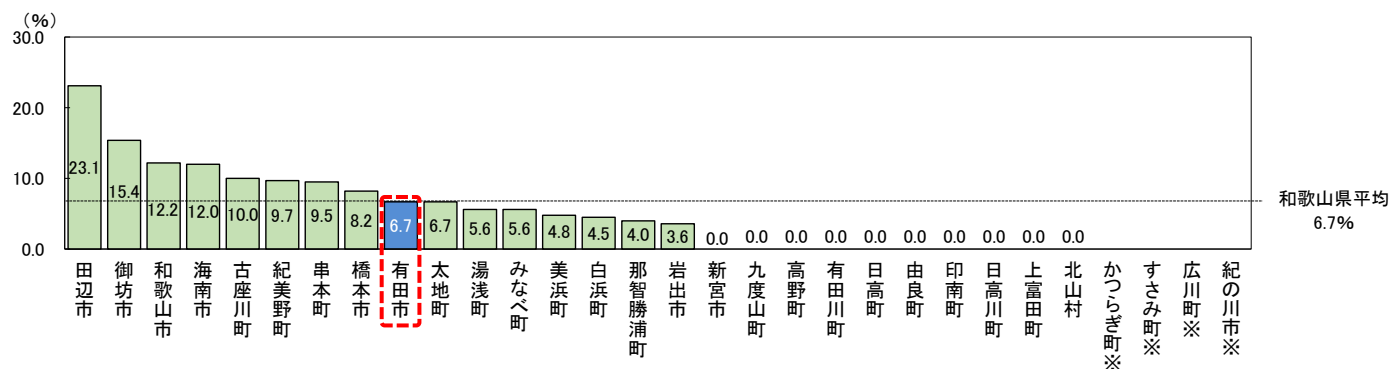
■ 市職員の女性管理職の割合の他市町村比較（令和3（2021）年）



資料：内閣府市区町村女性参画状況見える化マップ

防災会議における女性委員の割合（令和3（2021）年）を和歌山県内他市町村と比較すると、本市は6.7%と、県平均と同じ数値になっています。

■ 防災会議における女性委員の割合の他市町村比較（令和3（2021）年）



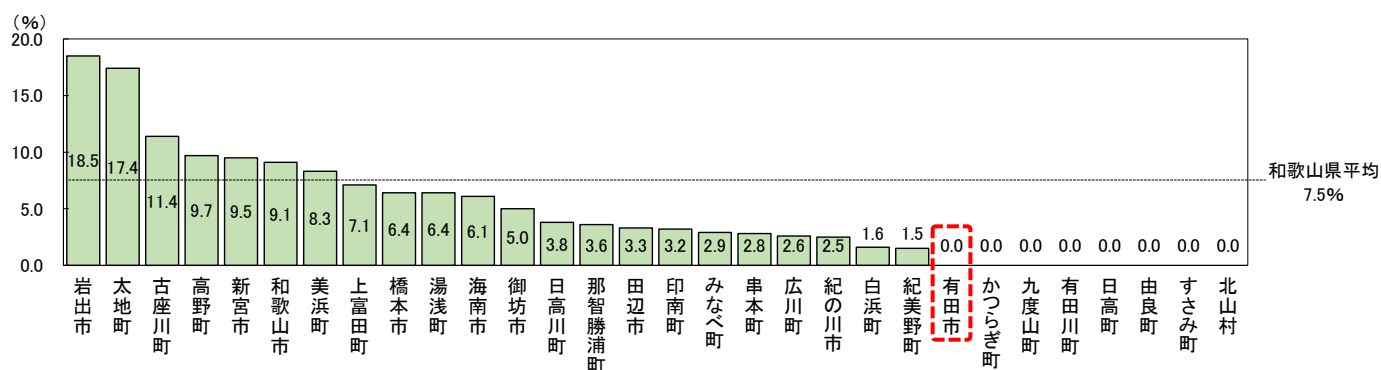
※かつらぎ町・すさみ町・広川町・紀の川市については公表なし・データなし。

資料：内閣府市区町村女性参画状況見える化マップ

② 自治会役員への女性就任状況

自治会長に占める女性の割合（令和3（2021）年）を和歌山県内他市町村と比較すると、本市は0.0%と、県平均の7.5%を下回っています。

■ 自治会長に占める女性の割合の他市町村比較（令和3（2021）年）



資料：内閣府市区町村女性参画状況見える化マップ

3 市民意識調査結果からみる現状

◆調査の目的

本調査は、「本プラン」及び「第2次有田市人権施策推進行動計画」を策定するにあたり、市民の皆様の男女共同参画や人権に関する現状・意識・意見等を調査し、計画策定のための基礎資料とすることを目的に実施しました。

◆調査の対象・期間・方法・回収状況

調査対象／有田市に住民票がある満20歳以上の人の中から、1,008人を無作為に抽出

調査期間／令和3（2021）年12月1日～12月18日まで

調査方法／郵送による配布・回収

回収状況／配布数：1,008通／回収数：308通（回収率30.6%）

◆調査結果の見方・留意点

- グラフ及び表のn数（number of case）は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。
属性が不明・無回答の人がいるため、n数の合計は必ずしも総回収数の308とはなりません。
- 回答結果は、有効標本数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。小数第2位を四捨五入しているため、単数回答（選択肢から1つを選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答（選択肢から2つ以上を選ぶ方式）の設問の場合も、有効標本数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において、「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 設問や選択肢の文言は、簡略化している場合があります。
- 「前回」及び「前回調査」という記載は、平成28（2016）年度に実施した「人権・男女共同参画に関する市民意識調査」のことを示しています。

P41～42 の課題のまとめに関連する箇所について、赤枠で囲んでいます。

(1) 男女共同参画について

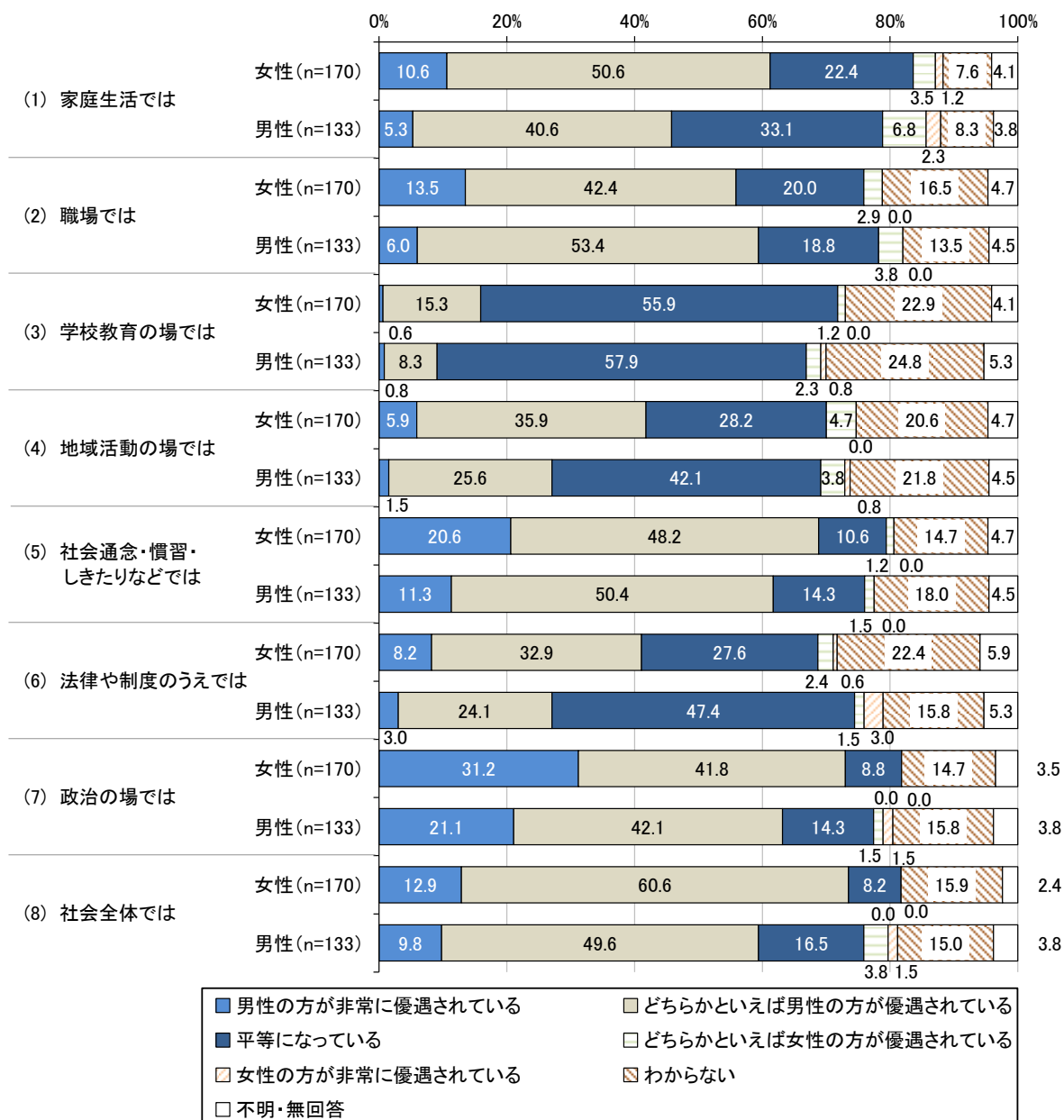
① 男女の地位の平等感（単数回答）

(1)、(3)～(8)では、「男性優遇」（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合は、女性が男性を上回っています。(2)では大きな男女差はみられません。

(1) から (8) までのすべての項目で、男女ともに「男性優遇」が「女性優遇」（「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計）を上回っています。

[(3) 学校教育の場では] は、男女ともに「平等になっている」が5割台となっています。

◆男女別



② 「男は仕事、女は家庭」という考え方について（単数回答）

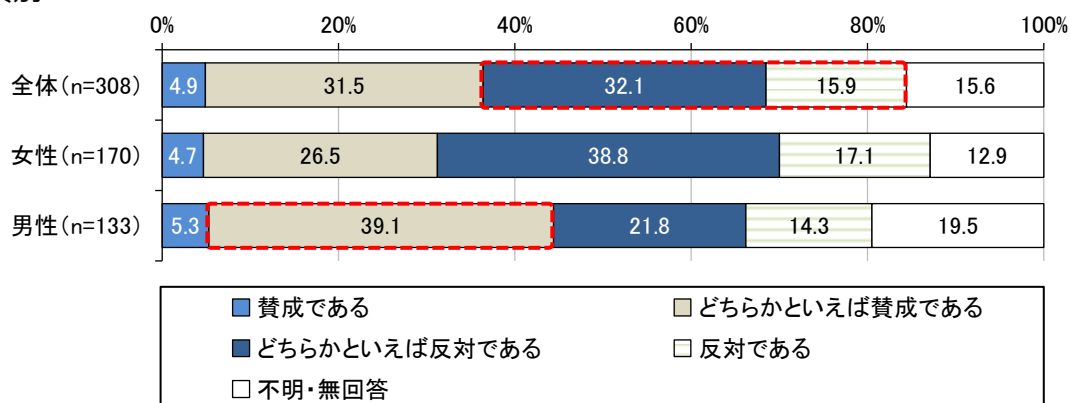
女性では、「どちらかといえば反対である」が 38.8%と最も多く、次いで「どちらかといえば賛成である」が 26.5%、「反対である」が 17.1%となっています。

男性では、「どちらかといえば賛成である」が 39.1%と最も多く、次いで「どちらかといえば反対である」が 21.8%、「反対である」が 14.3%となっています。

肯定的意見（「賛成である」と「どちらかといえば賛成である」の合計）は、男性が 44.4%に対して女性が 31.2%と、13.2 ポイント男性が上回っています。

前回調査と比較すると、男女ともに肯定的意見が減少しています。

◆男女別



【参考】：前回調査結果（平成 28（2016）年度調査）

							（％）	
		賛成である	仕方ないと思う	あまり好ましくない	よくない考えである	不明・無回答	肯定的意見（合算）	否定的意見（合算）
全体	前回 (n=427)	13.3	38.4	30.9	13.1	4.2	51.7	44.0
女性	前回 (n=265)	10.9	37.7	32.1	14.7	4.5	48.6	46.8
男性	前回 (n=159)	17.6	39.0	28.9	10.7	3.8	56.6	39.6

（薄く塗った枠は、各項目で最も回答の多かったもの。ただし「不明・無回答」は除く）

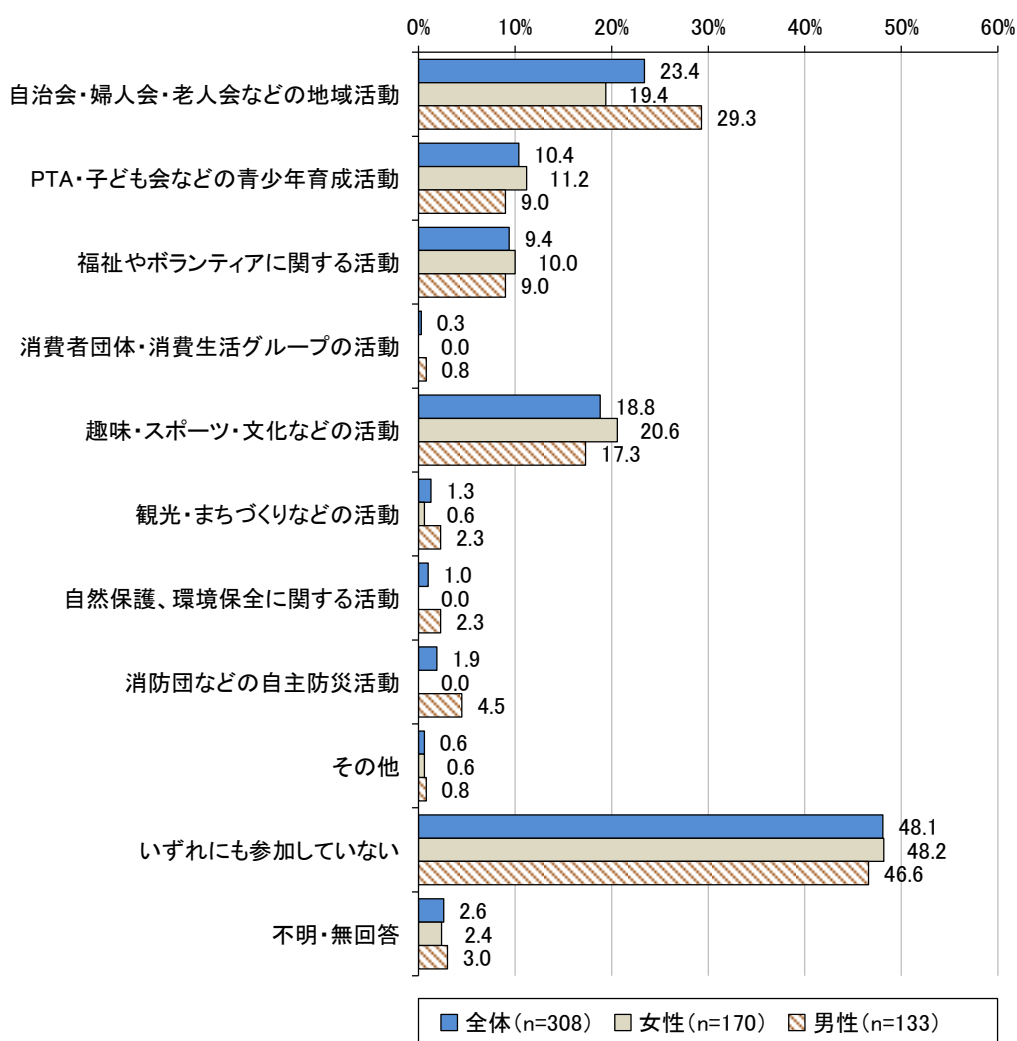
（２）地域活動における男女共同参画について

① 社会活動や地域活動への参加状況（複数回答）

女性では、「いずれにも参加していない」が48.2%と最も多く、次いで「趣味・スポーツ・文化などの活動」が20.6%、「自治会・婦人会・老人会などの地域活動」が19.4%となっています。

男性では、「いずれにも参加していない」が46.6%と最も多く、次いで「自治会・婦人会・老人会などの地域活動」が29.3%、「趣味・スポーツ・文化などの活動」が17.3%となっています。

◆男女別



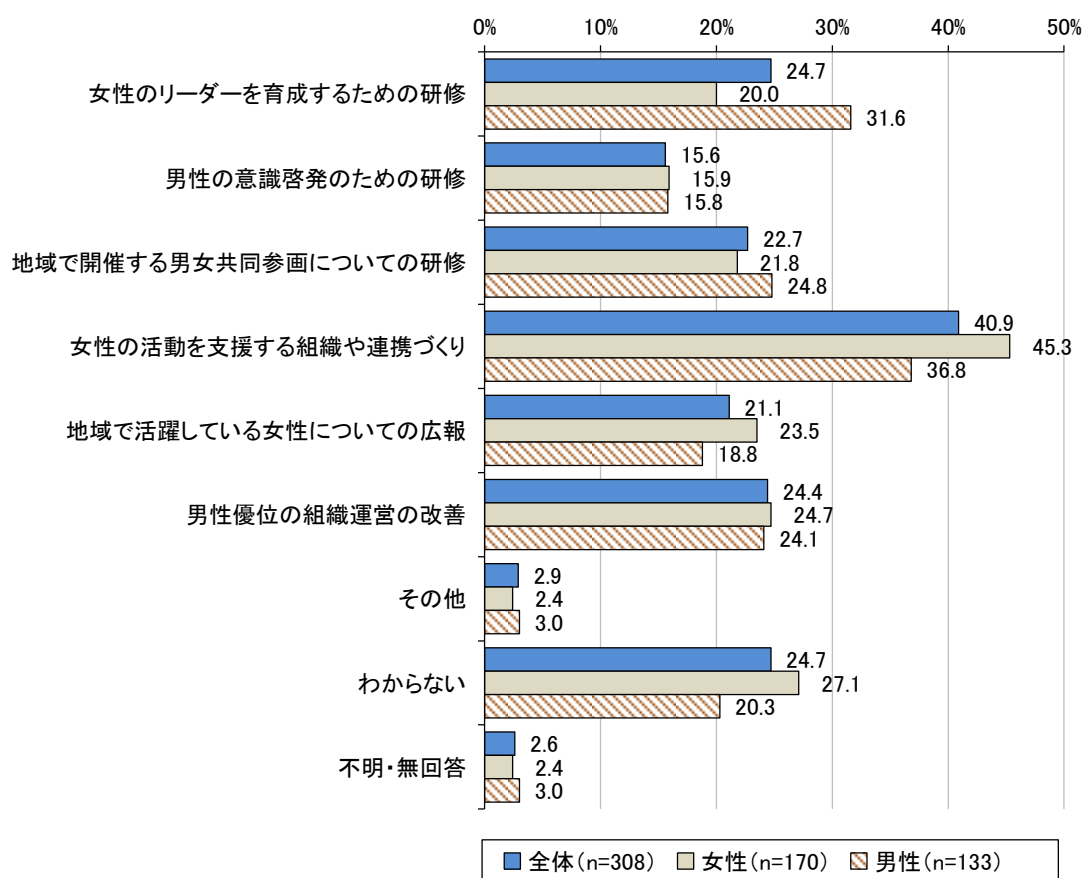
② 地域活動への女性参画の促進に効果的だと思う取組（複数回答）

女性では、「女性の活動を支援する組織や連携づくり」が 45.3%と最も多く、次いで「わからない」が 27.1%、「男性優位の組織運営の改善」が 24.7%となっています。

男性では、「女性の活動を支援する組織や連携づくり」が 36.8%と最も多く、次いで「女性のリーダーを育成するための研修」が 31.6%、「地域で開催する男女共同参画についての研修」が 24.8%となっています。

「女性のリーダーを育成するための研修」では、男性が 31.6%に対して女性が 20.0%と、11.6ポイント男性が上回っています。

◆男女別



(3) 仕事と生活について

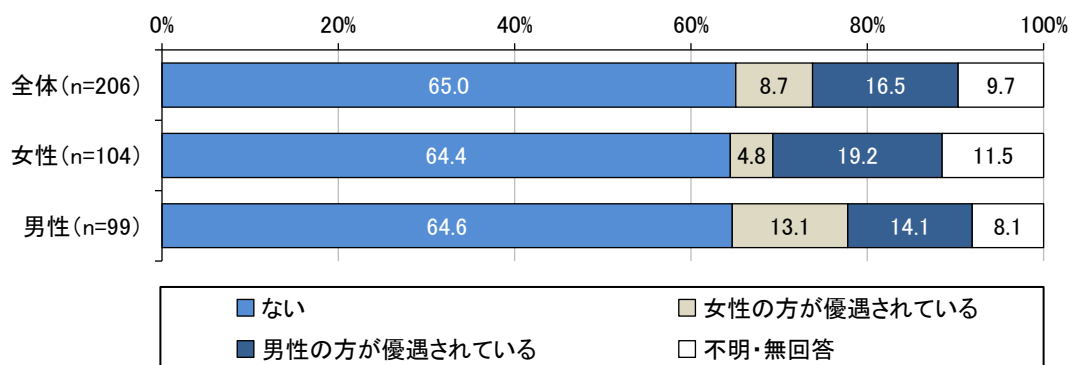
① 性別による機会と待遇の違い（単数回答） ※働いている方のみ

女性では、「ない」が64.4%と最も多く、次いで「男性の方が優遇されている」が19.2%、「女性の方が優遇されている」が4.8%となっています。

男性では、「ない」が64.6%と最も多く、次いで「男性の方が優遇されている」が14.1%、「女性の方が優遇されている」が13.1%となっています。

前回調査と比較すると、男性では「女性の方が優遇されている」が増加しています。

◆男女別



◆経年比較（平成 28（2016）年度調査との比較）

		（％）			
		ない	女性の方が優遇されている	男性の方が優遇されている	不明・無回答
全体	今回 (n=206)	65.0	8.7	16.5	9.7
	前回 (n=274)	64.2	5.8	17.5	12.4
女性	今回 (n=104)	64.4	4.8	19.2	11.5
	前回 (n=162)	62.3	4.9	19.8	13.0
男性	今回 (n=99)	64.6	13.1	14.1	8.1
	前回 (n=112)	67.0	7.1	14.3	11.6

② 性別によって優遇されていると感じること（複数回答）

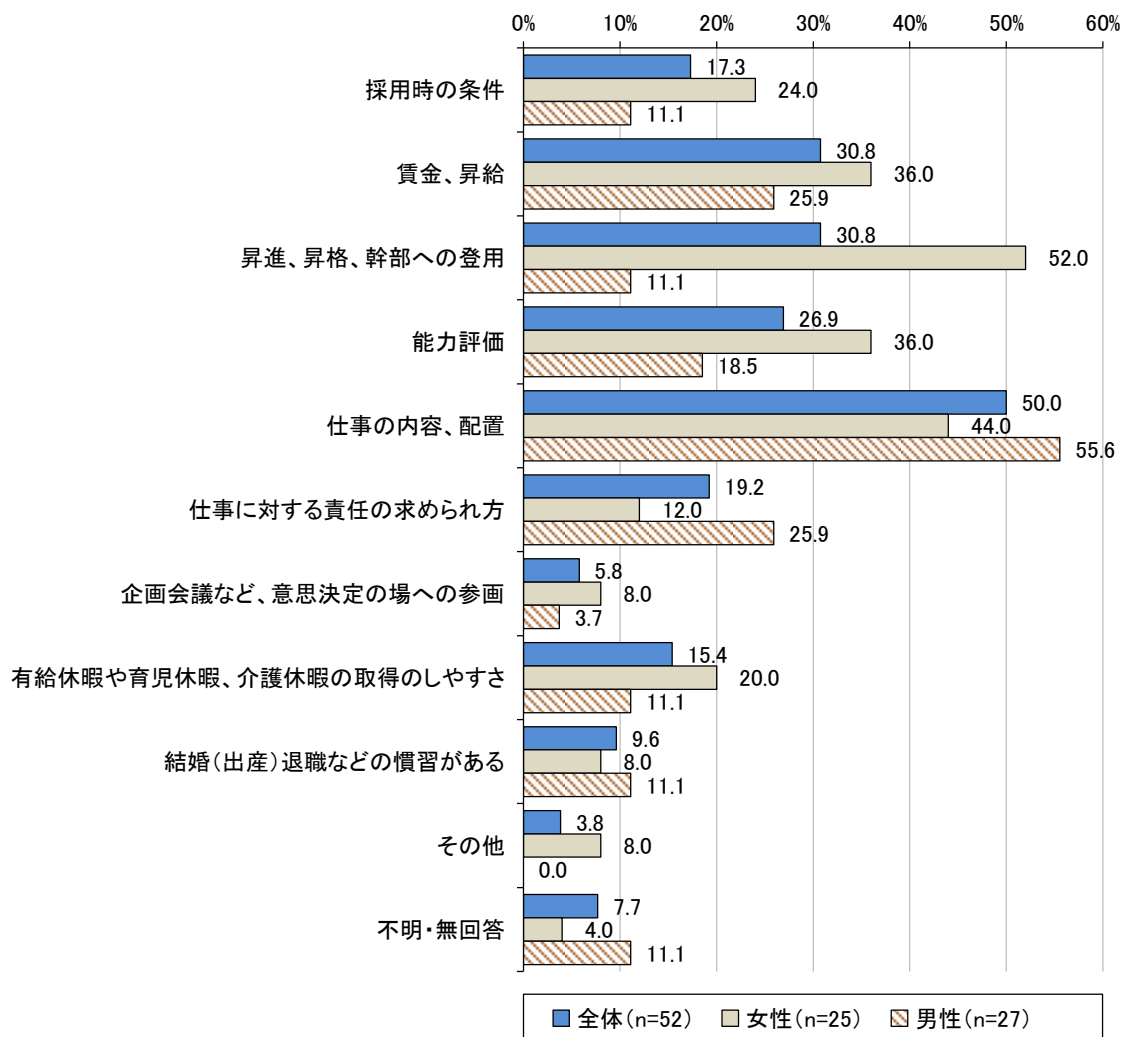
※優遇されていると回答した方のみ

女性では、「昇進、昇格、幹部への登用」が 52.0%と最も多く、次いで「仕事の内容、配置」が 44.0%、「賃金、昇給」「能力評価」が 36.0%となっています。

男性では「仕事の内容、配置」が 55.6%と最も多く、次いで「賃金、昇給」「仕事に対する責任の求められ方」が 25.9%となっています。

「昇進、昇格、幹部への登用」では、女性が 52.0%に対して男性が 11.1%と、40.9 ポイント女性が上回っています。「能力評価」では、女性が 36.0%に対して男性が 18.5%と、17.5 ポイント女性が上回っています。

◆男女別



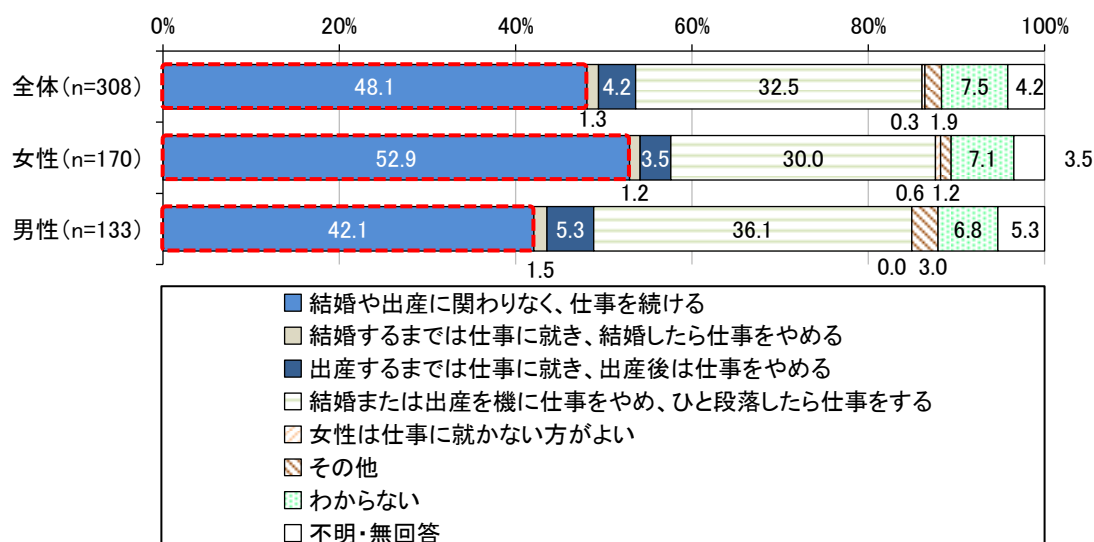
③ 女性が職業を持つことについて（複数回答）

女性では、「結婚や出産に関わりなく、仕事を続ける」が 52.9%と最も多く、次いで「結婚または出産を機に仕事をやめ、ひと段落したら仕事をする」が 30.0%、「わからない」が 7.1%となっています。

男性では、「結婚や出産に関わりなく、仕事を続ける」が 42.1%と最も多く、次いで「結婚または出産を機に仕事をやめ、ひと段落したら仕事をする」が 36.1%、「わからない」が 6.8%となっています。

「結婚や出産に関わりなく、仕事を続ける」では、女性が 52.9%に対して男性が 42.1%と、10.8 ポイント女性が上回っています。

◆男女別



【参考】

選 択 肢			
	①結婚や出産に関わりなく、仕事を続ける		
	②結婚するまでは仕事に就き、結婚したら仕事をやめる		
	③出産するまでは仕事に就き、出産後は仕事をやめる		
	④結婚または出産を機に仕事をやめ、ひと段落したら仕事をする		
	①と④の合計 (結婚・出産を機にいったんやめる・やめな いは別として、女性は仕事を続ける方がよ いという意見)		②と③の合計 (結婚・出産を機に、女性は仕事をやめる 方がよいという意見)
女性	82.9%		4.7%
男性	78.2%		6.8%

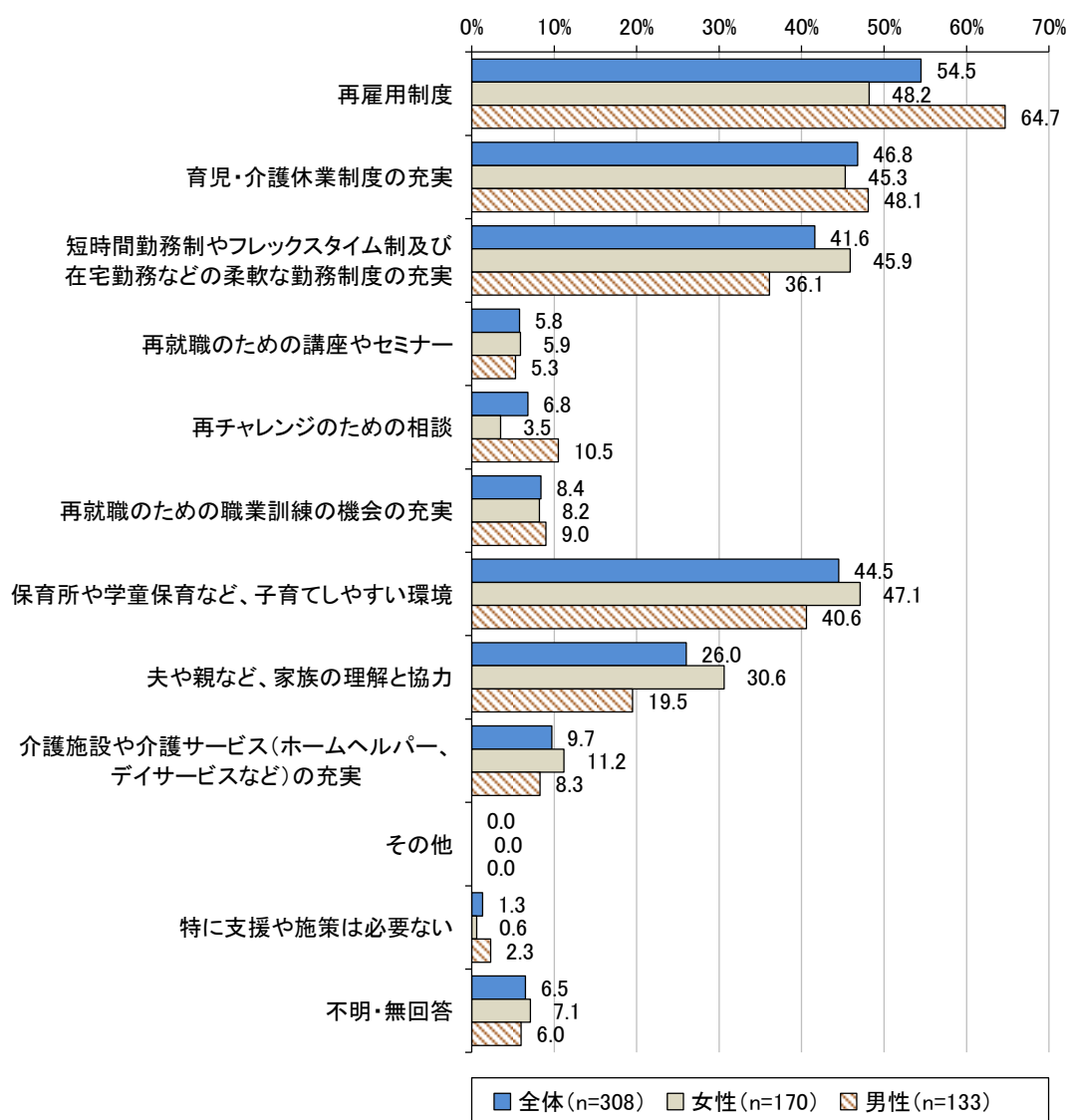
④ 子育て、介護、家事等のために一旦仕事をやめた女性が再就職を希望する場合に役立つと思う支援や制度（複数回答）

女性では、「再雇用制度」が 48.2%と最も多く、次いで「保育所や学童保育など、子育てしやすい環境」が 47.1%、「短時間勤務制やフレックスタイム制及び在宅勤務などの柔軟な勤務制度の充実」が 45.9%となっています。

男性では、「再雇用制度」が 64.7%と最も多く、次いで「育児・介護休業制度の充実」が 48.1%、「保育所や学童保育など、子育てしやすい環境」が 40.6%となっています。

「再雇用制度」では、男性が 64.7%に対して女性が 48.2%と、16.5 ポイント男性が上回っています。また、「夫や親など、家族の理解と協力」では、女性が 30.6%に対して男性が 19.5%と、11.1 ポイント女性が上回っています。

◆男女別



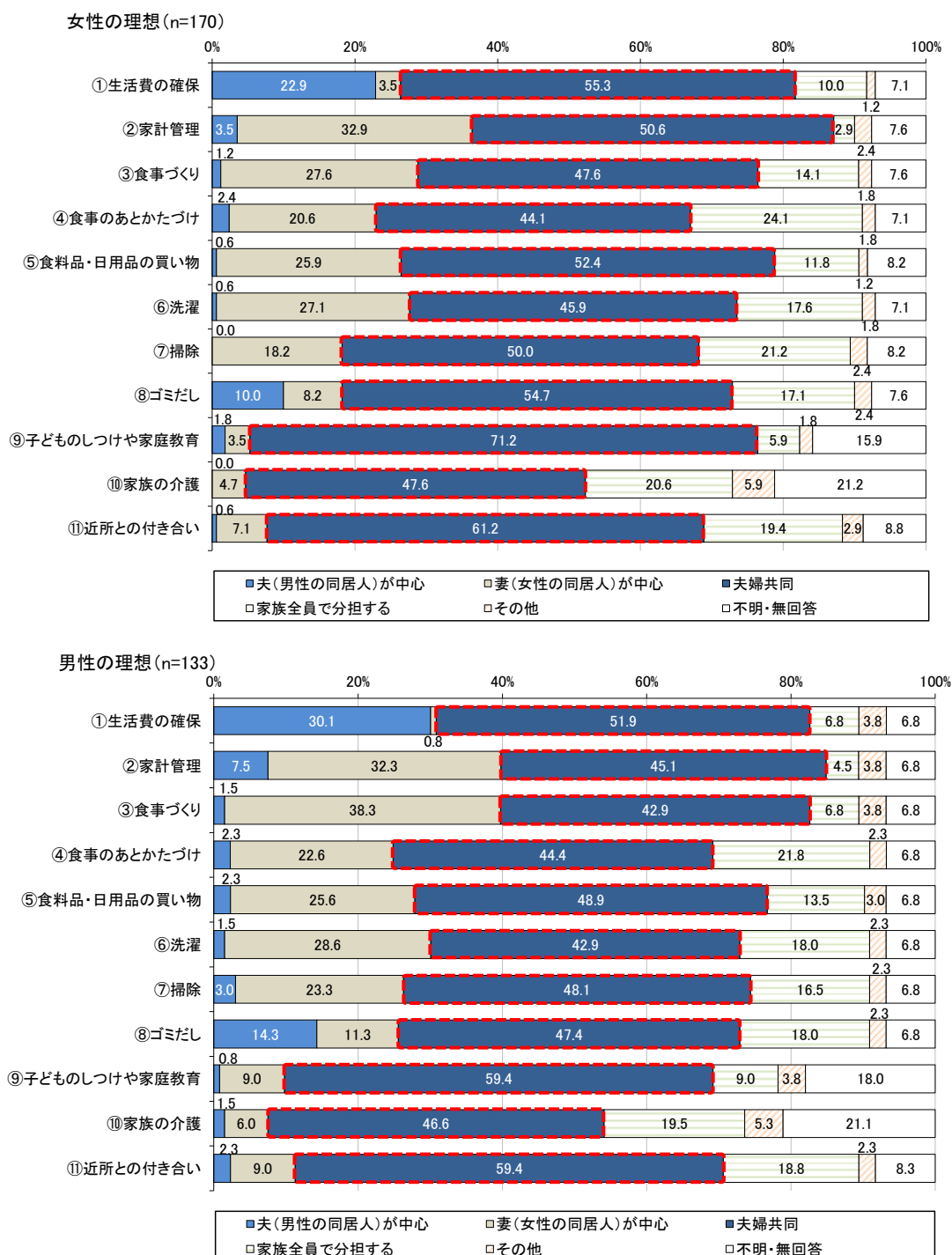
⑤ 家庭の中の男女共同参画

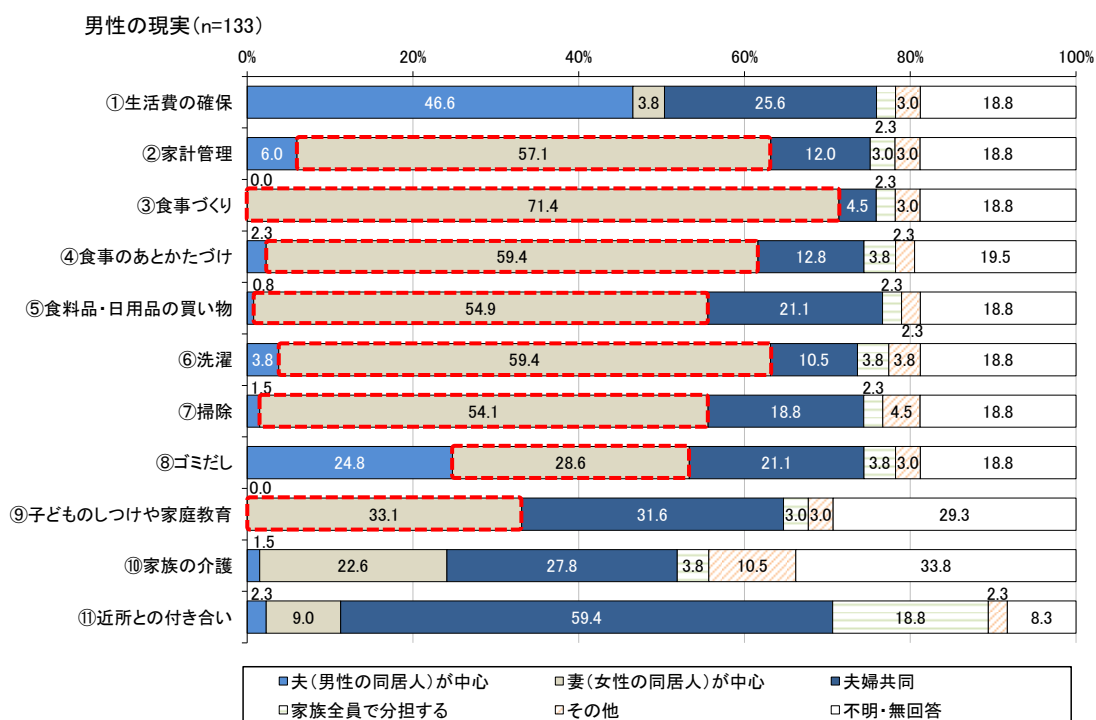
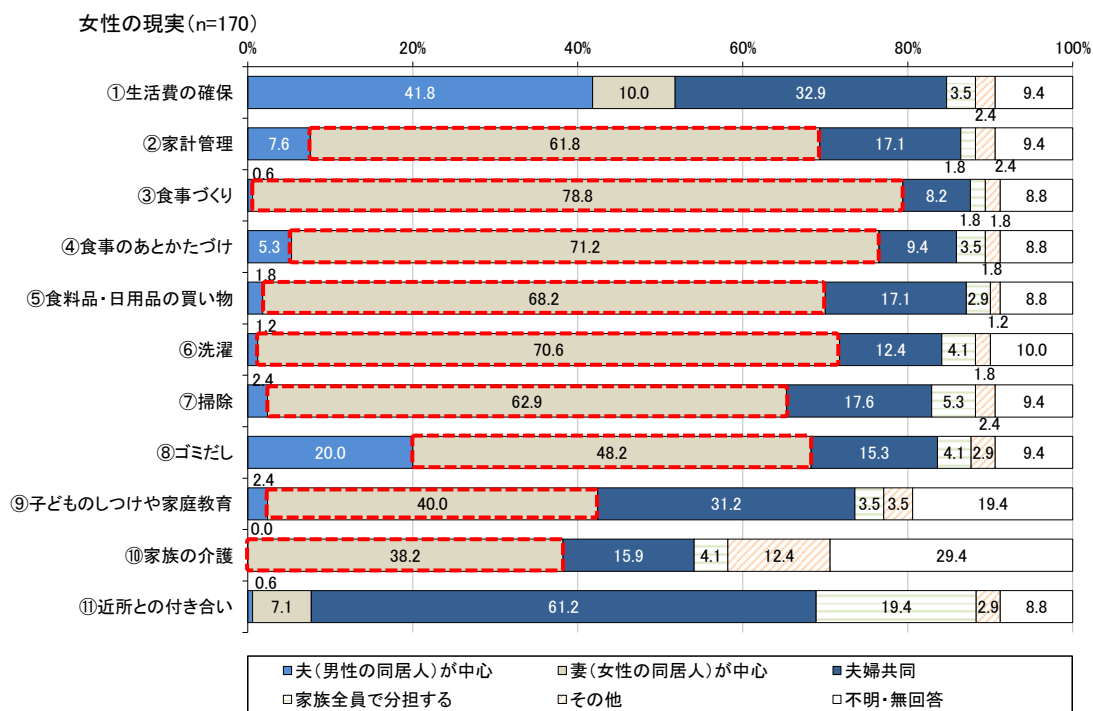
日常的な家事等の役割分担について、どの項目でも男女ともに「夫婦共同」が理想だと回答する人が多くなっています。

一方で、実際の役割分担をみると、ほとんどの項目で「妻（女性の同居人）が中心」が多くなっており、女性に負担が集中していることが伺えます。

男女共同参画を推進していくためには、日常的な家事等においても共に責任を担うことが重要です。どちらかが家事等を担うという環境の改善に向け、働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進が必要です。

◆男女別





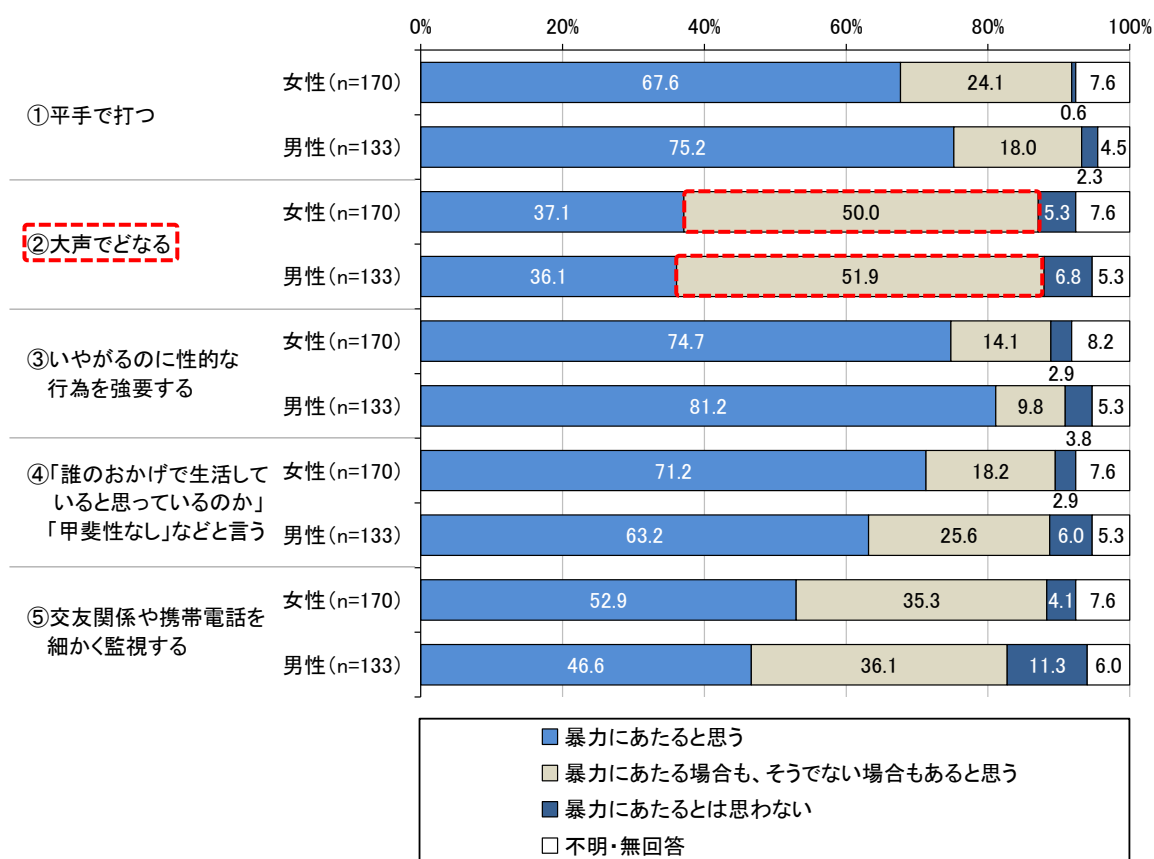
(4) ハラスメントや暴力について

① 配偶者や交際相手等、親しい男女間の暴力について（単数回答）

男女ともに、[①平手で打つ][③いやがるのに性的な行為を強要する][④「誰のおかげで生活していると思っているのか」「甲斐性なし」などと言う][⑤交友関係や携帯電話を細かく監視する]では、「暴力にあたると思う」が最も多くなっています。[②大声でどなる]では「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が最も多くなっています。

「暴力にあたると思う」は、[①平手で打つ][③いやがるのに性的な行為を強要する]では男性が女性を上回り、[④「誰のおかげで生活していると思っているのか」「甲斐性なし」などと言う][⑤交友関係や携帯電話を細かく監視する]では女性が男性を上回っています。[②大声でどなる]では大きな男女差はみられません。

◆男女別



女性では〔④「誰のおかげで生活していると思っているのか」「甲斐性なし」などと言う〕で、「暴力にあたると思う」が前回より 12.7 ポイント増加し、「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が前回より 10.5 ポイント減少しています。また、〔⑤交友関係や携帯電話を細かく監視する〕で「暴力にあたると思う」が前回より 12.9 ポイント増加しています。

◆経年比較（平成 28（2016）年度調査との比較）

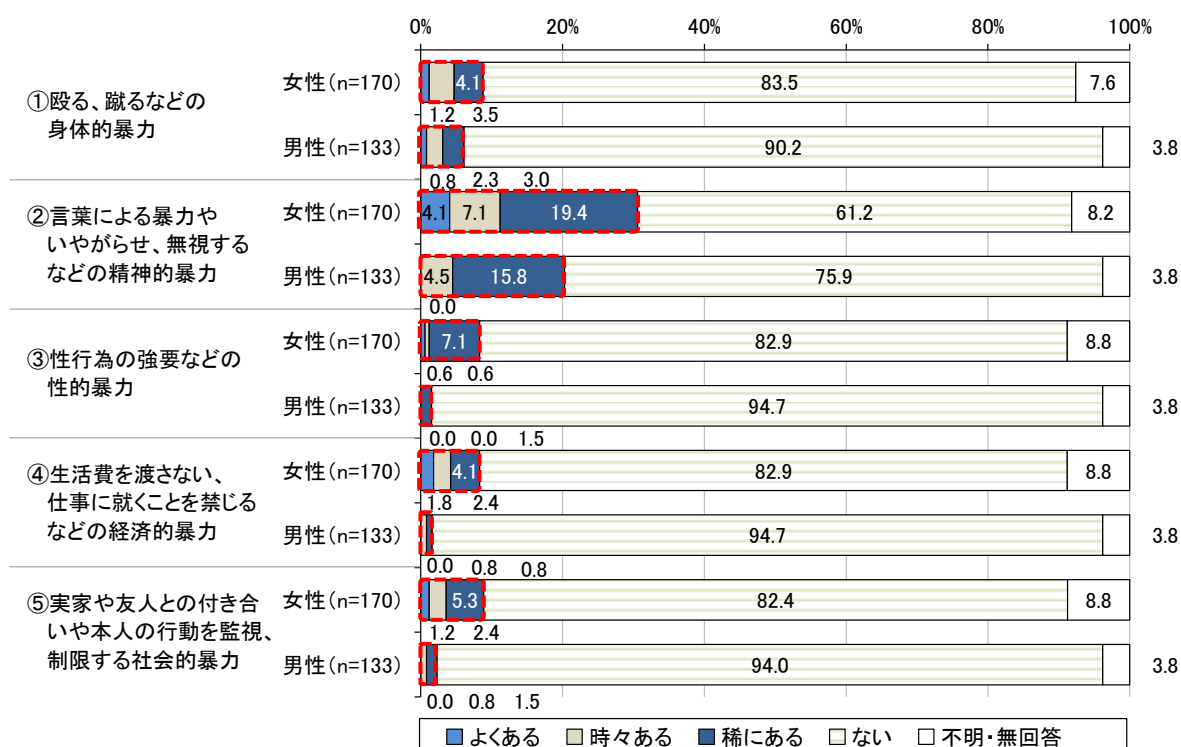
			(%)			
			暴力にあたると思う	で暴力にあたる場合もあると思う	暴力にあたるとは思わない	不明・無回答
全 体	① 平手で打つ	今回 (n=308)	71.1	21.4	1.3	6.2
		前回 (n=427)	62.1	29.3	1.9	6.8
	② 大声でどなる	今回 (n=308)	36.4	51.3	5.8	6.5
		前回 (n=427)	34.0	50.1	9.8	6.1
	③ いやがるのに性的な行為を強要する	今回 (n=308)	77.3	12.7	3.2	6.8
		前回 (n=427)	76.1	14.5	2.1	7.3
	④ 「誰のおかげで生活していると思っているのか」「甲斐性なし」などと言う	今回 (n=308)	67.2	22.1	4.2	6.5
		前回 (n=427)	61.6	26.2	5.2	7.0
	⑤ 交友関係や携帯電話を細かく監視する	今回 (n=308)	50.3	35.7	7.1	6.8
		前回 (n=427)	41.9	41.0	9.6	7.5
女 性	① 平手で打つ	今回 (n=170)	67.6	24.1	0.6	7.6
		前回 (n=265)	60.4	30.2	1.9	7.5
	② 大声でどなる	今回 (n=170)	37.1	50.0	5.3	7.6
		前回 (n=265)	36.2	48.3	9.1	6.4
	③ いやがるのに性的な行為を強要する	今回 (n=170)	74.7	14.1	2.9	8.2
		前回 (n=265)	75.5	15.1	1.5	7.9
	④ 「誰のおかげで生活していると思っているのか」「甲斐性なし」などと言う	今回 (n=170)	71.2	18.2	2.9	7.6
		前回 (n=265)	58.5	28.7	4.9	7.9
	⑤ 交友関係や携帯電話を細かく監視する	今回 (n=170)	52.9	35.3	4.1	7.6
		前回 (n=265)	40.0	44.2	7.5	8.3
男 性	① 平手で打つ	今回 (n=133)	67.6	24.1	0.6	7.6
		前回 (n=159)	65.4	27.7	1.9	5.0
	② 大声でどなる	今回 (n=133)	37.1	50.0	5.3	7.6
		前回 (n=159)	30.2	53.5	11.3	5.0
	③ いやがるのに性的な行為を強要する	今回 (n=133)	74.7	14.1	2.9	8.2
		前回 (n=159)	77.4	13.8	3.1	5.7
	④ 「誰のおかげで生活していると思っているのか」「甲斐性なし」などと言う	今回 (n=133)	71.2	18.2	2.9	7.6
		前回 (n=159)	67.3	22.0	5.7	5.0
	⑤ 交友関係や携帯電話を細かく監視する	今回 (n=133)	52.9	35.3	4.1	7.6
		前回 (n=159)	44.7	36.5	13.2	5.7

② 配偶者や交際相手等、親しい男女間の暴力の被害状況（単数回答）

「よくある」が多いのは、女性では〔②言葉による暴力やいやがらせ、無視するなどの精神的暴力〕で4.1%、男性では〔①殴る、蹴るなどの身体的暴力〕で0.8%となっています。

また、暴力を受けたことがある（「よくある」と「時々ある」と「稀にある」の合計）は、①～⑤いずれも女性が男性を上回っています。特に〔②言葉による暴力やいやがらせ、無視するなどの精神的暴力〕では、女性が30.6%に対して男性が20.3%と、10.3ポイント女性が上回っています。

◆男女別



◆経年比較（平成 28（2016）年度調査との比較）

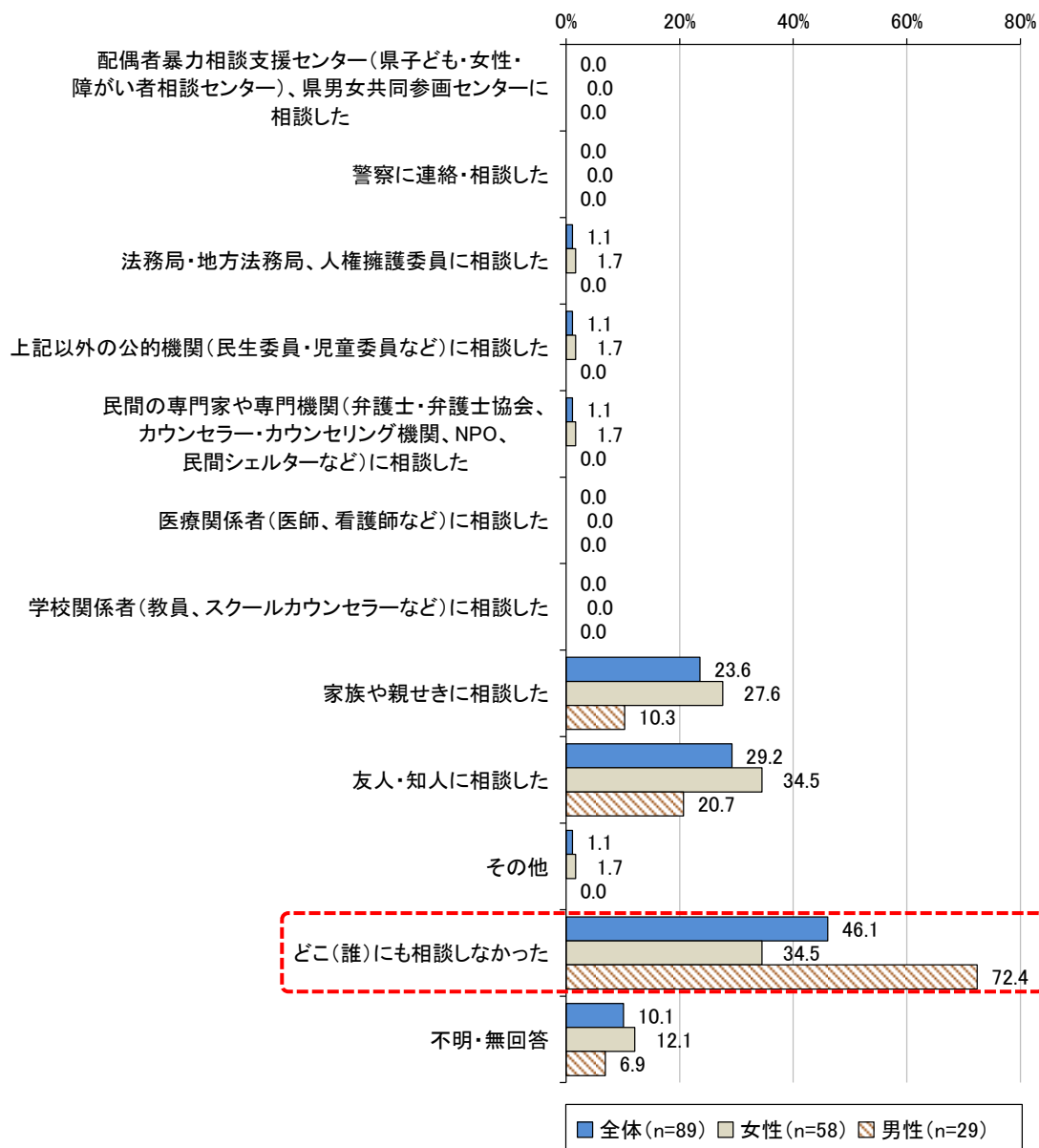
			(%)				
			よくある	時々ある	稀にある	ない	不明・無回答
全体	① 殴る、蹴るなどの身体的暴力	今回 (n=308)	1.0	2.9	3.9	86.4	5.8
		前回 (n=427)	0.7	1.2	3.3	87.4	7.5
	② 言葉による暴力やいやがらせ、無視するなどの精神的暴力	今回 (n=308)	2.3	6.2	17.9	67.5	6.2
		前回 (n=427)	1.6	5.9	13.1	71.2	8.2
	③ 性行為の強要などの性的暴力	今回 (n=308)	0.3	0.3	4.5	88.3	6.5
		前回 (n=427)	0.2	0.9	3.5	86.7	8.7
	④ 生活費を渡さない、仕事に就くことを禁じるなどの経済的暴力	今回 (n=308)	1.3	1.6	2.6	88.0	6.5
		前回 (n=427)	0.9	0.7	1.4	88.5	8.4
	⑤ 実家や友人との付き合いや本人の行動を監視、制限する社会的暴力	今回 (n=308)	0.6	1.6	3.9	87.3	6.5
		前回 (n=427)	0.9	2.1	2.8	86.2	8.0

③ 配偶者や交際相手から暴力を受けたときの対応（複数回答）

配偶者や交際相手から暴力を受けたとき、「どこ（誰）にも相談しなかった」が女性では約3割、男性では約7割となっており、抱え込んでしまっている人がいるということが伺えます。相談しやすい環境づくりを継続することが必要です。

また、相談相手が友人、知人、家族、親せきが多くなっており、相談を受けた際に相談機関につなぐことができるような情報発信が重要です。

◆男女別



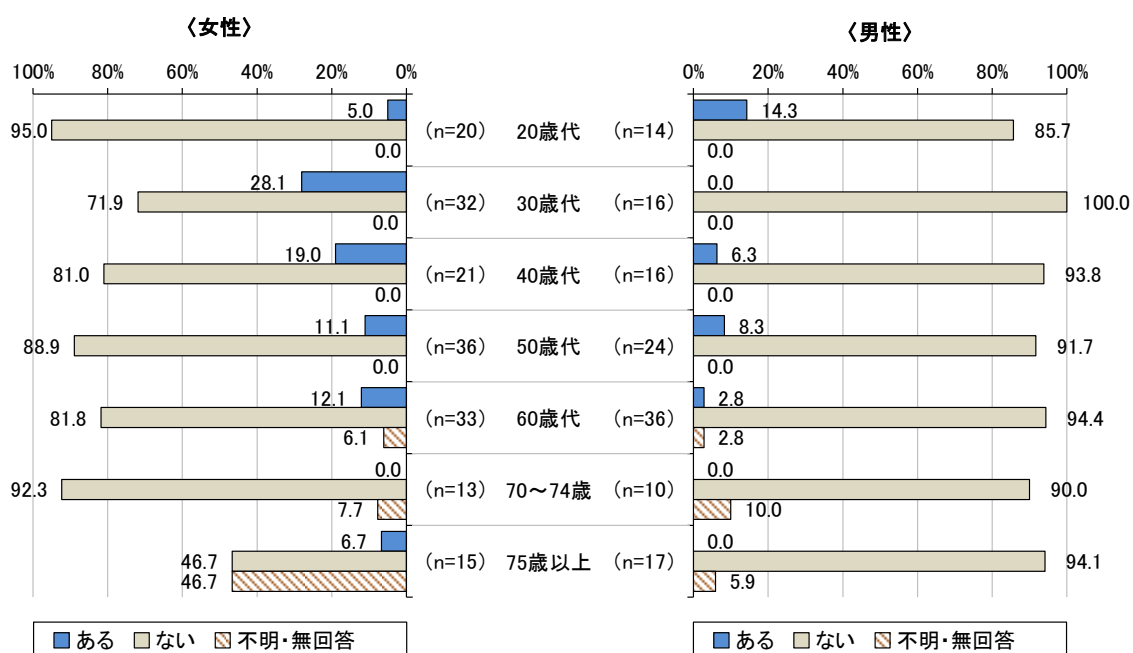
④ セクシュアル・ハラスメントについて（単数回答）

すべての性別・年代において、セクシュアル・ハラスメントを受けたことが「ない」と回答している人が多くなっています。一方で、「ある」と回答している人は、30歳代の女性で28.1%、40歳代の女性で19.0%と他の性別・年代よりも高くなっています。また、20歳代の男性では「ある」が1割を超えています。

しかし、セクシュアル・ハラスメントを受けたときの対応をみると、ほとんどの人が「何もなかった」と回答しています。

◆男女別×年齢別

セクシュアル・ハラスメントの被害について



◆男女別

セクシュアル・ハラスメントへの対応について

	何もなかった	抗議したが改善されなかった	抗議して逆に不利益を受けた	抗議して事態が改善された	家族・友人などに相談した	職場や学校などの相談窓口で相談した	労働局など外部機関に相談した	法的手段に訴えた	その他	不明・無回答
全体 (n=29)	17	2	1	1	7	0	0	0	1	2
女性 (n=23)	13	1	0	1	7	0	0	0	1	1
男性 (n=6)	4	1	1	0	0	0	0	0	0	1

（薄く塗った枠は、全体・女性・男性で最も回答の多かったもの。ただし「不明・無回答」は除く。
サンプル数が少ないため、パーセントではなく人数で集計）

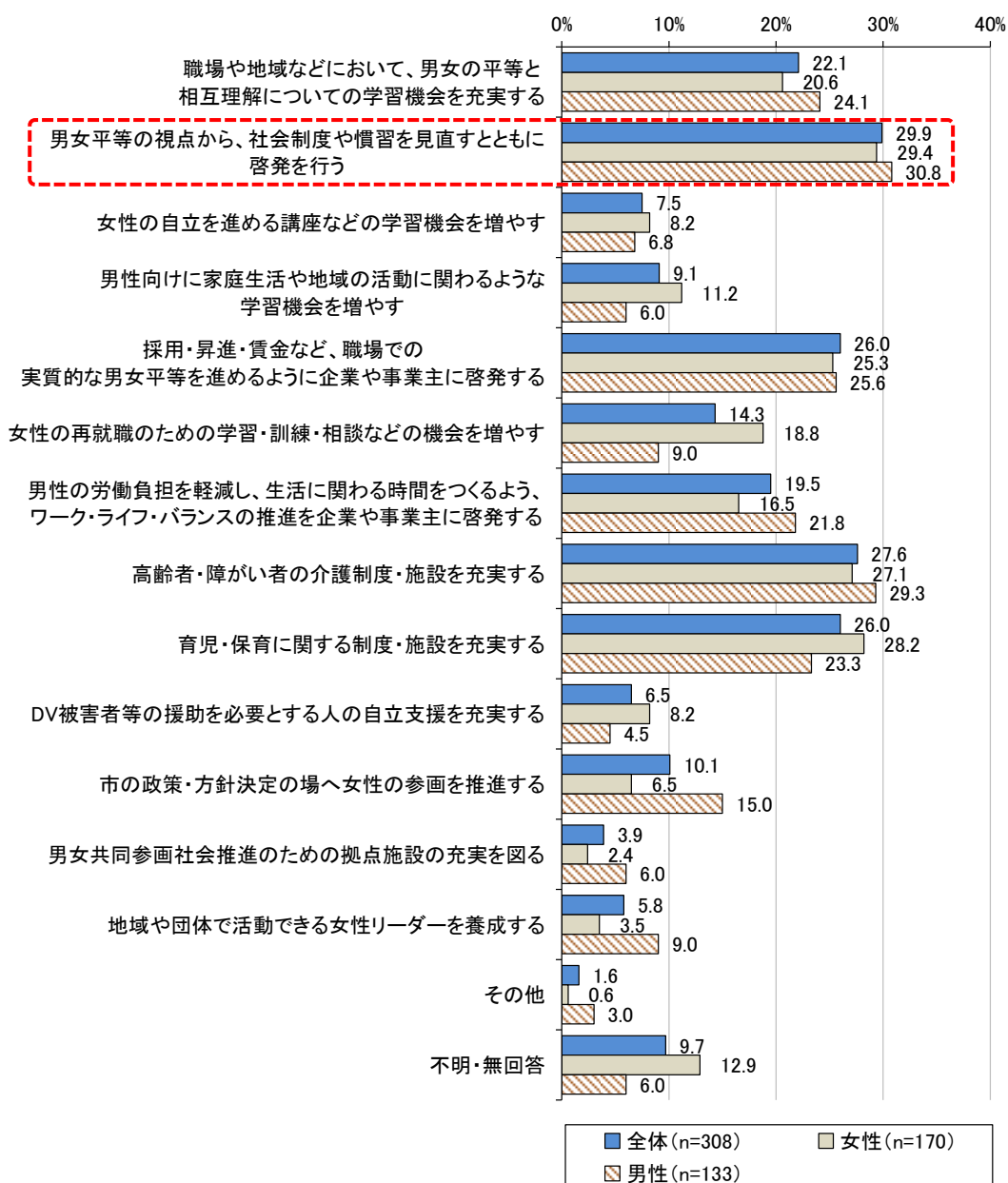
(5) すべての人が自分らしく安心して暮らせる“社会づくり”について

① 男女共同参画の推進に向けて、今後市が特に力を入れるべきだと思うこと（複数回答）

女性では、「男女平等の視点から、社会制度や慣習を見直すとともに啓発を行う」が 29.4%と最も多く、次いで「育児・保育に関する制度・施設を充実する」が 28.2%、「高齢者・障がい者の介護制度・施設を充実する」が 27.1%となっています。

男性では、「男女平等の視点から、社会制度や慣習を見直すとともに啓発を行う」が 30.8%と最も多く、次いで「高齢者・障がい者の介護制度・施設を充実する」が 29.3%、「採用・昇進・賃金など、職場での実質的な男女平等を進めるように企業や事業主に啓発する」が 25.6%となっています。

◆男女別



4 事業所調査結果からみる現状

◆調査の目的

本調査は、「本プラン」及び「第2次有田市人権施策推進行動計画」を策定するにあたり、事業所の皆様の男女共同参画や人権に関するお考えをお聞きし、そのご意見を本市の男女共同参画・人権尊重への取組に反映させるために、調査を実施しました。

◆調査の対象・期間・方法・回収状況

調査対象／有田市内に所在する事業所から抽出

調査期間／令和4（2022）年2月10日～2月28日まで

調査方法／郵送による配布・回収

回収状況／配布数：105通／回収数：45通（回収率42.9%）

◆調査結果の見方・留意点

- グラフ及び表のn数（number of case）は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。
属性が不明・無回答の人がいるため、n数の合計は必ずしも総回収数の45とはなりません。
- 回答結果は、有効標本数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。小数第2位を四捨五入しているため、単数回答（選択肢から1つを選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答（選択肢から2つ以上を選ぶ方式）の設問の場合も、有効標本数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において、「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 設問や選択肢の文言は、簡略化している場合があります。

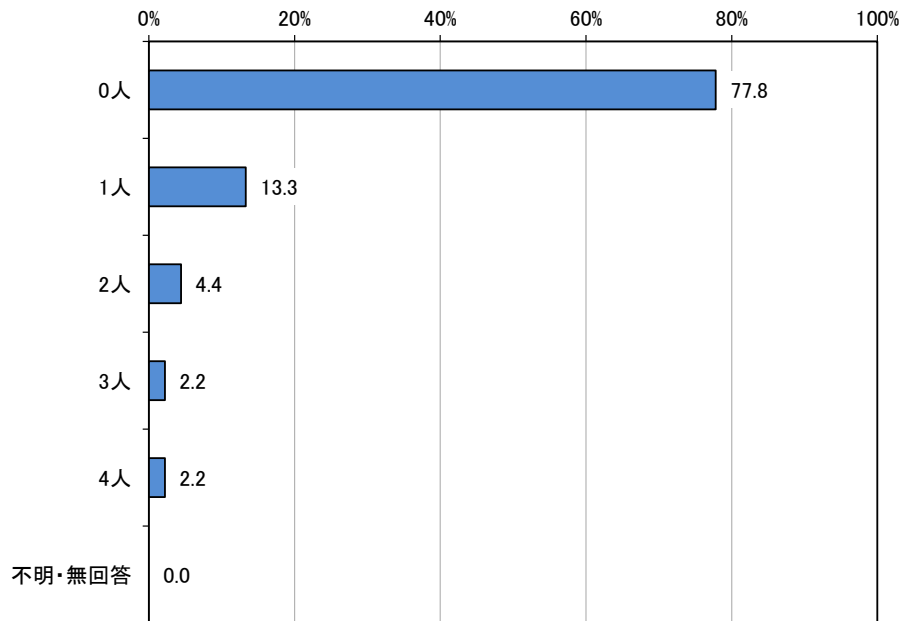
P41～42 の課題のまとめに関連する箇所について、赤枠で囲んでいます。

（１）育児休業の取得について（単数回答）

出産した女性従業員のほとんどが育児休業を取得しています。一方で、配偶者が出産した男性従業員のほとんどは育児休業を取得していません。

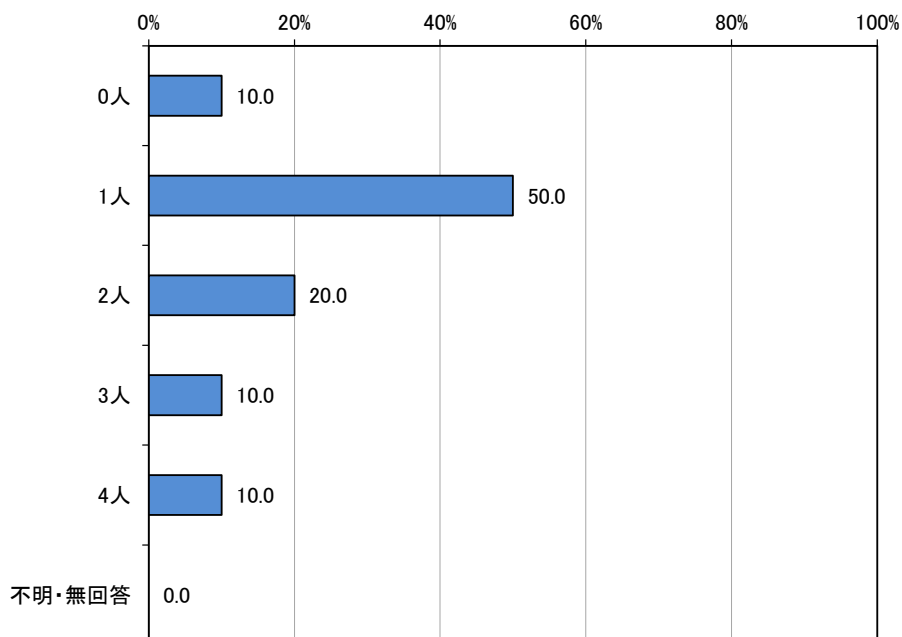
◆出産した女性従業員の人数

n=45



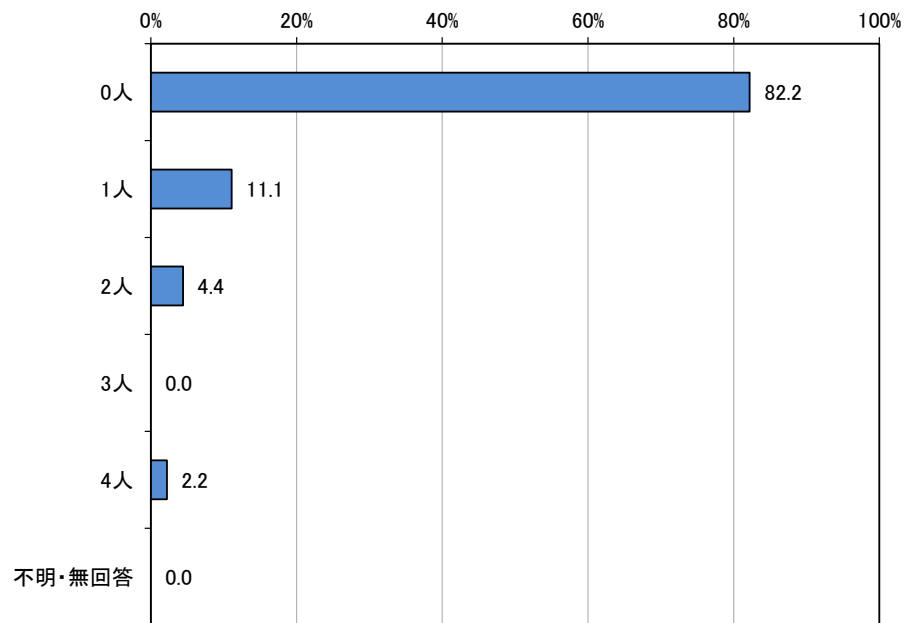
◆そのうち、育児休業を開始した女性従業員の人数

n=10



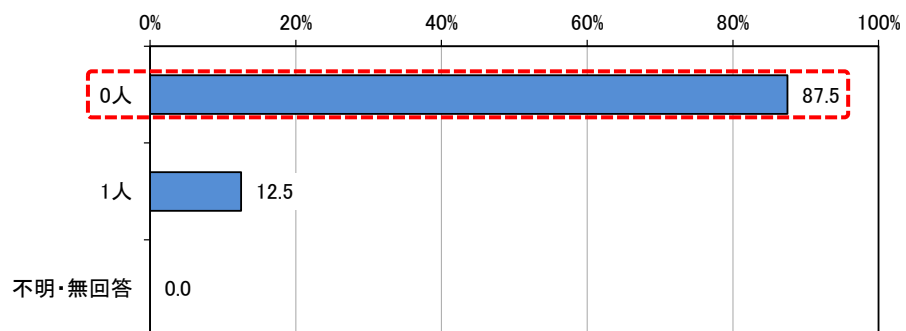
◆配偶者が出産した男性従業員の人数

n=45



◆そのうち、育児休業を開始した男性従業員の人数

n=8

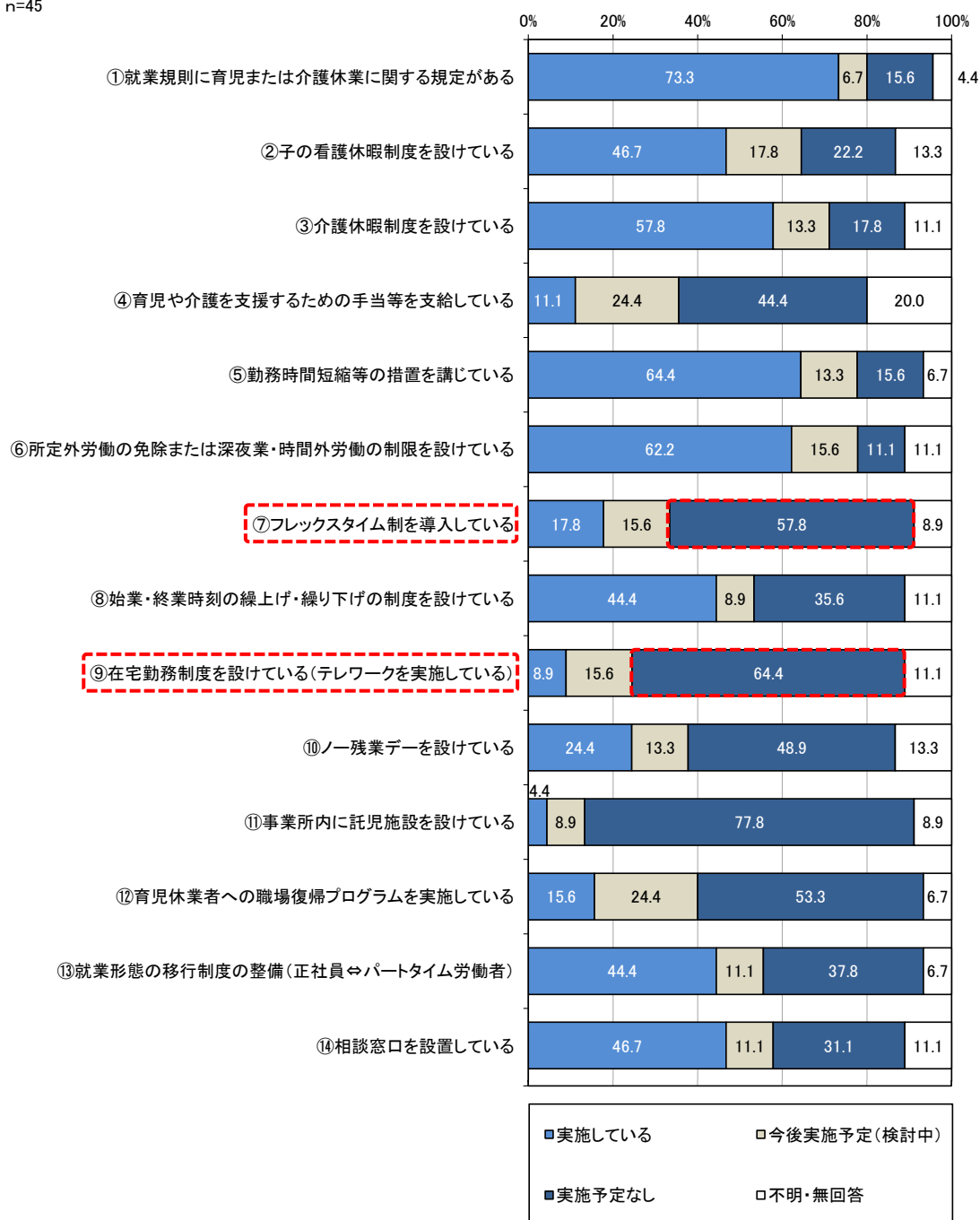


(2) ワーク・ライフ・バランスの促進や、働きながら育児・介護を行う従業員のために取り組んでいることについて（単数回答）

ワーク・ライフ・バランスの促進や、働きながら育児・介護を行う従業員のために取り組んでいることについてみると、「実施している」と「今後実施予定（検討中）」の合計では、[①就業規則に育児または介護休業に関する規定がある]が80.0%と最も高く、次いで[⑥所定外労働の免除または深夜業・時間外労働の制限を設けている]が77.8%となっています。

◆事業所が実施している取組・今後実施予定の取組

n=45



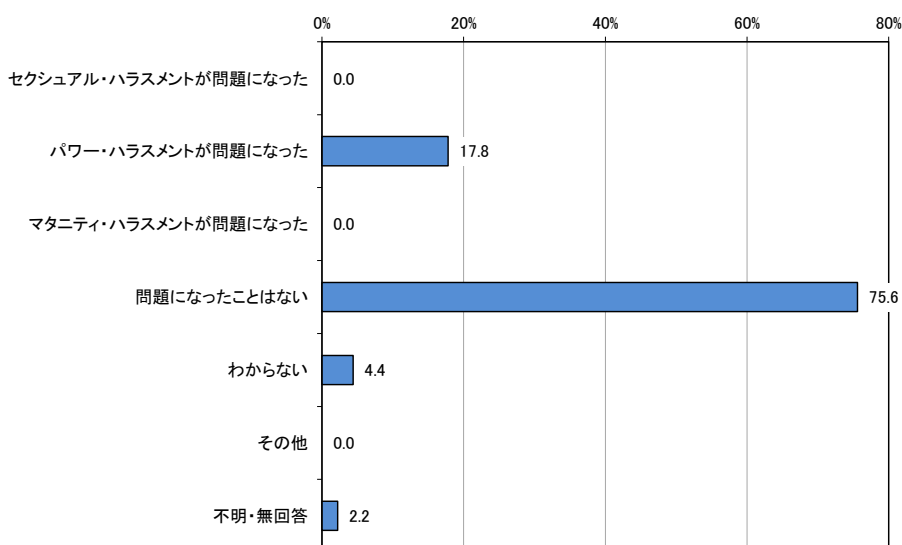
(3) ハラスメントの問題（複数回答）

直近3か年の間で、ほとんどの事業所が「問題になったことはない」と回答しています。一方で、「パワー・ハラスメントが問題になった」という事業所が17.8%となっています。

ハラスメント防止に取り組んでいることについてみると、「実施している」と「今後実施予定（検討中）」の合計では、[②就業規則等にハラスメント防止に関する規定を定めている]が73.3%と最も高く、次いで[①相談窓口（担当）を設けている]が71.1%となっています。

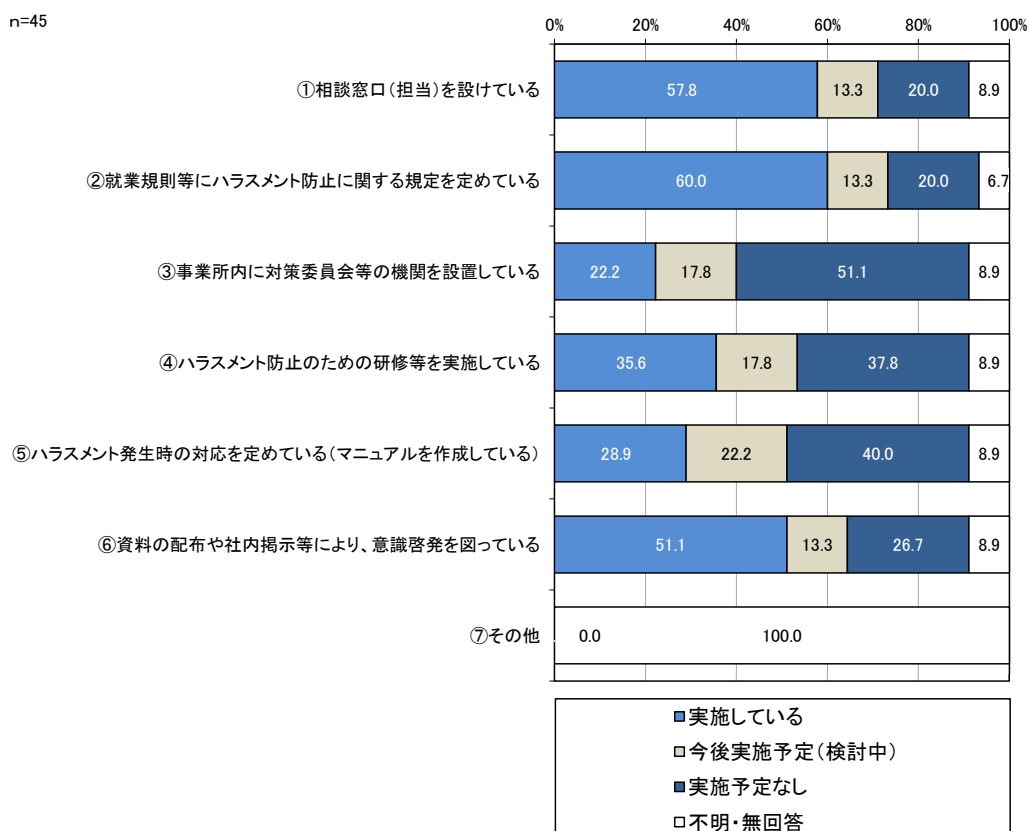
◆直近3か年におけるハラスメント問題の有無

n=45



◆ハラスメント防止に関して実施している取組・実施予定の取組

n=45



5 前プランの取組状況

基本目標Ⅰ 男女共同参画に向けた意識づくり

「取組状況」

施策分野1 男女共同参画の視点に立った意識の改革

- 広報紙、ホームページ、講演会等を活用し、啓発や情報発信を行った。
- 女性が活躍しやすい職場環境構築のため、市内の企業や事業所等に対して研修の案内や啓発を行い、意識の向上に取り組んだ。

施策分野2 男女が平等で多様な選択を可能にする教育・学習

- 高校生や市職員を対象とした男女共同参画研修会を実施し、市民が生涯にわたって男女共同参画について学べる機会の創出に取り組んだ。
- 令和元年度より男女混合名簿とするとともに、有和中学校（令和6年4月開校予定）の女子の制服について、多様性を尊重し、スラックスも選択できるよう変更される。

「今後強化が必要な取組」

- ◇一般市民向けの学習機会の充実や啓発の強化
- ◇男女共同参画に取り組む地域団体の把握による効果的な連携体制の構築
- ◇男女共同参画やDV防止対策等に向けた地域社会や学校等における継続的な啓発の実施と、市民レベルの活動の拡大

基本目標Ⅱ 男女が共に活躍できる環境づくり

「取組状況」

施策分野1 様々な場での男女共同参画の推進

- 審議会等委員への女性の登用促進や市職員における女性管理職割合の向上に取り組んだ。
- 連合自治会役員会やまちづくり講演会等で自治会役員等への女性の登用について啓発を行った。

施策分野2 家庭における男女共同参画の推進

- 男性の育児への参加を目的としたパパママ教室の開催等、固定的な役割分担意識の解消について取り組んだ。
- 広報紙ヘワーク・ライフ・バランスに関する男女共同参画の記事掲載、市内スーパーでの街頭啓発、隣保館・公民館等にポスターやパンフレットを配置し、啓発を行った。

「今後強化が必要な取組」

- ◇自治会役員等への女性の登用促進に向けた地域活動の担当課と連携した取組
- ◇女性が地域社会のリーダーとして活躍できるよう、女性リーダーの育成等、自信を持つための支援
- ◇家事・子育てについて、男性の自主的な参加促進を図るための啓発

基本目標Ⅲ 安心・安全な社会づくり

「取組状況」

施策分野1 安心して暮らせる環境づくり

- DVに関連する記事を広報紙へ掲載するとともに、各施設にポスターやパンフレットを配置した。
また、高校生を対象とした男女共同参画研修会でDVを取り上げ、啓発を行った。
- 学校や警察、和歌山県子ども・女性・障害者相談センター、医療機関、保健所等との連携を強化し、被害者の保護・救済に取り組んだ。
- 担当職員や関係部署職員の資質向上のための研修会やDV被害者支援ネットワーク会議へ参加を促し、DV被害者の相談に的確に対応できる体制づくりに取り組んだ。

施策分野2 生涯を通じた健康支援と福祉の向上

- 働く女性の妊娠・出産・育児について法律で定められていることなどをまとめたパンフレットを配布し、啓発に取り組んだ。
- 小・中学校においては、それぞれ主に体育科、保健体育科の保健分野において、喫煙、飲酒、薬物乱用、性感染症、HIV／エイズについて、発達段階に応じた系統的な学習を進め、正しい知識と正しい予防法の普及に取り組んだ。

「今後強化が必要な取組」

- ◇DV被害者への支援に取り組む際における個人情報やホームページ等へ公表されることのないようなチェック体制及び関係課との連携の強化
- ◇少子高齢化が進んでおり、安心して出産・子育てができる環境づくりと生涯を通じた健康づくりや、高齢者や障がいのある人等、多様な人々が安心して暮らせるまちづくり

6 有田市ミライ Café

(1) 有田市ミライ Café（市民ワークショップ）の概要

男女共同参画の推進について広く市民の意見を聴くため、「みんなが笑顔になれるまちをめざして」をテーマに位置づけ、市民参加型のワークショップを実施しました。

有田市ミライ Café～みんなが笑顔になれるまちをめざして～

①参加者

- 学生 ○有田市人権尊重委員 ○有田市男女共同参画推進懇話会委員
- 有田市役所の若手職員

②ワークショップ

リラックスした雰囲気の中で様々な方と自由に意見交換していただくため、「ワールドカフェ方式」でワークショップを実施しました。その中で、いただいた意見を本プランに反映させるため、下記のキーワードでポイントを絞って話し合いをしていただきました。

【キーワード】

- 1) 有田市の男女・人権を取り巻く環境で、“良いところ” “良くしたいところ”
- 2) 男女や年齢、障がい、国籍等に関わらず誰もが自分らしく生きられる
“理想の有田市の姿”

■ワークショップのテーマ及び開催実績

開催日時	参加者数	場所	テーマ
令和4年 8月19日（金） 13：30～15：30	24名	有田市消防本部 5階 多目的会議室	「みんなが笑顔になれるまちをめざして」 上記のテーマで課題やできることについて、 自由に語り合っていました。

(2) ワークショップの全体像

■ワークショップの主な意見（※一部掲載）

- 女性の管理職が多い
- 職場で男女の割合が同じになるように努力しているところがある
- 子育てしやすい
- 男女関係なくやりたいことを提案していけば、事業を進めて、やりたいことができる
- 女性議員がいない
- 女性が働きやすい環境づくりが重要
- 古いジェンダー観が強く残っている
- 男性・女性のどちらも発言できる場をつくってほしい

■ワークショップの様子



7 有田市における男女共同参画を取り巻く課題のまとめ

課題① 男女共同参画意識のさらなる浸透

市民意識調査結果では、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、全体では否定的な人がわずかに増加していますが、男性では「どちらかという賛成である」という考えの人が前回（「仕方ないと思う」）とほぼ同じ割合となっています。（P18. ②参照）。固定的な性別役割分担に対する人々の意識は変化しつつあるものの、劇的な改善には至っていないということが伺えます。

家庭や地域社会、職場における人々の意識・行動の変化につなげていくためには、男女共同参画社会の必要性や重要性について、しっかりと周知・浸透させる必要があります。

課題② 生活の場における男女共同参画のより一層の促進

家庭の中の男女共同参画について、男女ともに「夫婦共同」が理想だという回答が多くなっています。しかし、実際の役割分担では、ほとんどの項目において「妻（女性の同居人）が中心」が多くなっており、家事の大部分を女性が担っている家庭が多いという現状がみられます（P25～26. ⑤参照）。

一方で、女性の年齢別労働力率の比較のグラフをみると、M字カーブの底が上昇しており、就業の場で女性の活躍が進んでいることが伺えます（P11. ②参照）。「結婚や出産に関わりなく、仕事を続ける」という考え方が男女ともに浸透してきており、女性が職業を持つことに対する理解が広がっています（P23. ③参照）。しかし、育児休業を取得した男性従業員の数は少ないことから、女性に責任や負担が偏っている現状が伺えます（P35. （1）参照）。

子育て支援や介護ニーズが高まるなか、家庭での責任や負担を男女で分かち合えるようにするため、家庭生活や地域活動の場における男女共同参画をより一層進めていく必要があります。

課題③ 政策やまちづくり等の方針を決定する過程における女性の参画促進

令和3（2021）年時点において、本市職員の女性管理職の割合は県内で最も高く、行政において性別に関わらず活躍できる機会の整備が進んでいます（P14. ①参照）。一方で、審議会等への女性登用割合は和歌山県平均を下回っており、改善が必要です（P14. ①参照）。市の女性職員参画促進が進むなか、審議会等、政策やまちづくりの方針を決定する過程への女性の参画を促進する取組が一層必要となってきます。

また、市議会における女性議員の割合が0.0%となっていることから、女性の声が議会に届きやすくなるよう「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の趣旨を踏まえた働きかけも必要です（P14. ①参照）。

課題④ 市民・事業所の状況を踏まえた多様な働き方への対応

本市の人口は今後も減少傾向が続くことが予想されています（P7.①参照）。将来的な担い手不足への対応等、持続可能な社会の実現に向けて、女性をはじめとする様々な人々が働きやすい環境を整備する必要があります。

新型コロナウイルス感染症の蔓延防止の観点から、日本全体にテレワークや時差出勤、休暇取得の促進等、仕事のあり方の検討や見直しの機会がもたらされました。一方で、市内の事業所の多くでは在宅勤務制度やフレックスタイム制の導入予定がありません（P36.（２）参照）。

社会情勢や市民の意識の変化等を受け、本市においても柔軟で多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、ワーク・ライフ・バランスが図られるよう、より一層取組を推進する必要があります。

課題⑤ 一人ひとりの人権を守る取組の充実

DVの被害を経験した人が男女ともに一定の割合で存在しています（P29.②参照）。また、配偶者や交際相手から暴力を受けた際に、相談をすることなく抱え込んでしまっている人がみられます（P30.③参照）。ジェンダーに基づく暴力やハラスメントは男女共同参画を阻害する重大な人権侵害であり、根絶しなければなりません。

また、大声でどなることが暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思うという人が多くなっており（P27.①参照）、どのような行為がDVになるのかということについて、情報提供等による啓発の充実が重要です。

課題⑥ 多様な分野における男女共同参画の視点による支援の充実

本市では少子高齢化が進むなかで、世帯の小規模化も進んでいます（P7.①、P8.③参照）。また、ひとり親世帯（母子世帯）が増加しており、困難を抱える人々の実情に応じた支援が必要です（P9.⑤参照）。市民の生活や家族の状況、必要となる支援がさらに複雑化・多様化していると考えられます。困難を抱える人を総合的・包括的に支援する体制を整備するとともに、支援にあたって男女共同参画の視点を持つことが重要です。

また市民意識調査では、「男女平等の視点から、社会制度や慣習を見直すとともに啓発を行う」ことに力を入れるべきだと回答する人が多くみられます（P32.①参照）。一人ひとりの個性や多様な生き方を尊重し、誰もが自分らしく活躍できる社会を実現するためには、これまでの社会制度や慣習にとらわれず、多様な生き方に対する理解を深めることが重要です。

さらに、SDGsの達成も視野に入れ、本市のあらゆる取組においてジェンダー平等の視点を施策に盛り込んでいくことが必要であり、福祉、防災、保健医療等の各分野において、男女共同参画との関連付けや注力すべき男女共同参画上の課題を明確にしていく必要があります。

第3章 プランの基本となる考え方

1 プランの基本理念

本市では将来都市像「人が輝き まちが色づく魅了都市 ありだ ～みんなが躍動する Active Arida～」のもと、男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできるまちづくりを推進してきました。本プランにおいても、継続して一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、多様性に富んだ活力のある有田市の実現を促進することが望まれます。

市民意識調査の結果では、家庭生活で男女平等になっていると回答している人が少なくなっています。また、理想的な家事の役割分担については、男女ともに夫婦共同を挙げる人が多いものの、実際の役割分担では、妻または女性の同居人が中心となって担っているという項目が多くみられます。

依然として、性別による役割分担意識が残っており、解消に向けた取組が重要です。また、生まれながらの身体的特徴による「男性」「女性」といった性別だけではなく、一人ひとりの多様な性のあり方の尊重が求められており、すべての人が自分らしく生きることのできる社会を実現する必要があります。

このような状況から、本プランでは、これまで以上に一人ひとりが個性と能力を発揮できるまちづくりの深化・推進を図るものとし、基本理念を前プランから継承し、「あらゆる人が、個性と能力を十分に発揮できる未来のまちをめざして」とします。

基本理念

あらゆる人が、個性と能力を十分に発揮できる
未来のまちをめざして



2 基本目標

男女共同参画社会の実現とは、多様な生き方を尊重し、すべての人が家庭、学校、地域社会、職場等あらゆる場面で活躍でき、男女一人ひとりがいきいきと暮らすことのできる社会をつくることです。

本プランでは、基本理念に基づき、重要な視点をさらに次の3つの基本目標ごとに整理し、施策を推進していきます。

基本目標Ⅰ

自分らしく生きることのできる共同参画社会に向けた意識づくり

家庭、学校、地域社会及び職場等のあらゆる場面において、すべての人が対等な立場で参画できるよう、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革の進展をめざします。

また、DVによる身体的・精神的・性的な暴力等は人権侵害であり、根絶をめざします。

基本目標Ⅱ

性別に関わらずいきいきと活躍できる環境づくり

様々な分野への女性の参画拡大、ワーク・ライフ・バランスの実現、職場における女性活躍等の推進を図り、性別に関わりなく、自らの意思と選択に基づいていきいきと活躍できる環境づくりをめざします。

基本目標Ⅲ

安心して暮らせる安全な地域づくり

障がいのある人や高齢者をはじめ多様な人々が、安心・安全に暮らせ、災害にも強い地域づくりを男女共同参画の視点から推進します。

また、誰もが生涯にわたって健康で文化的な生活を送れるよう、行政と市民が一体となって、必要な環境を整えます。

3 施策の体系

本市における男女共同参画社会の実現に向けて、3つの基本目標を達成するための施策を次の通りとします。

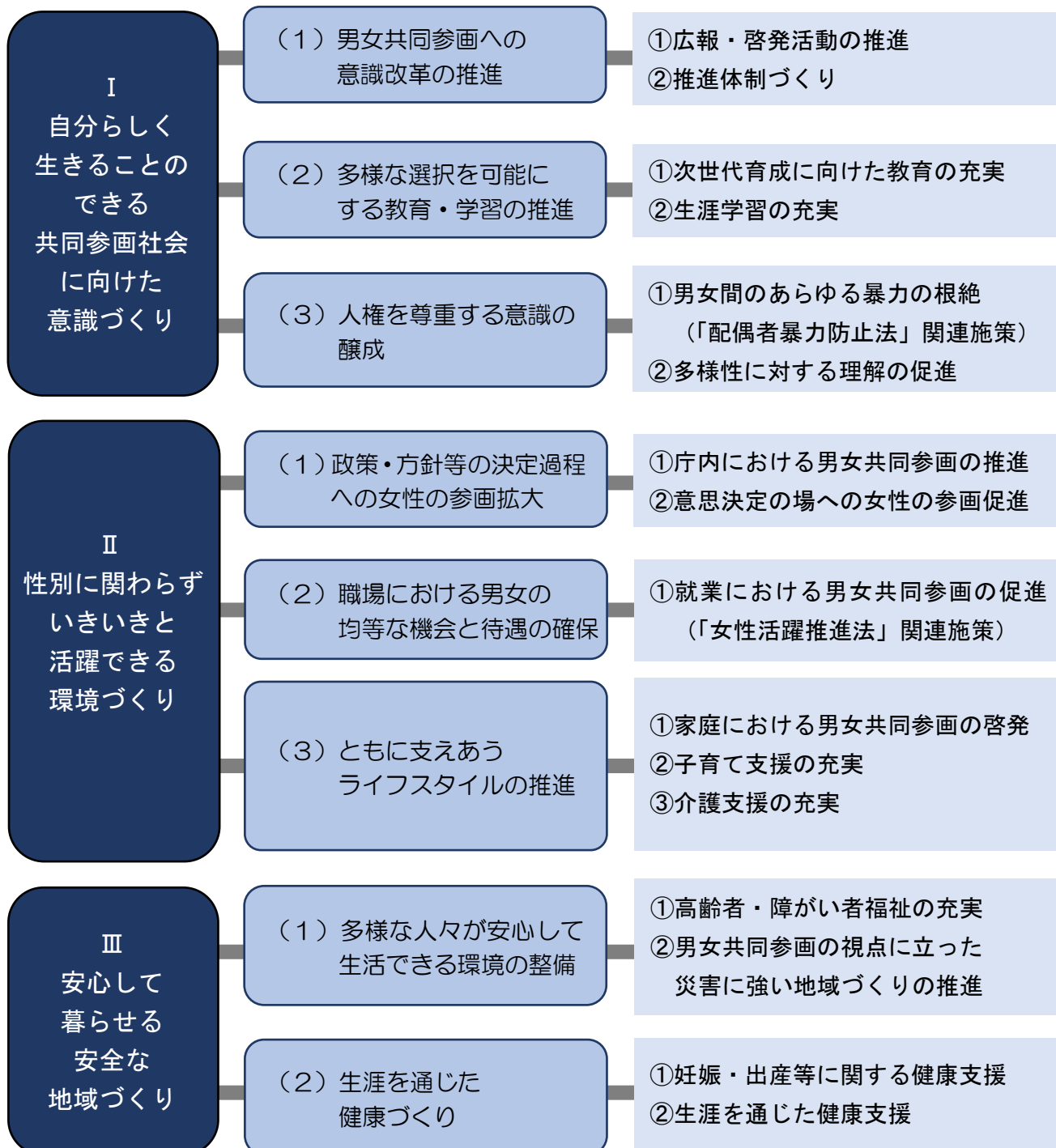
～ 基本理念 ～

あらゆる人が、個性と能力を十分に発揮できる
未来のまちをめざして

▼基本目標

▼施策分野

▼施策の展開



第4章 プランの内容

基本目標Ⅰ 自分らしく生きることのできる共同参画社会に向けた意識づくり

(1) 男女共同参画への意識改革の推進

男女共同参画社会の実現には、男女共同参画の意義や重要性についての認識を広く市民が共有し、互いの人権を尊重する気持ちを持つことや、「男は仕事、女は家庭」といった考え方に代表されるような固定的な性別役割分担意識等の性差に関する偏見や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を払しょくする必要があります。

市民意識調査の結果をみると、女性で4.7%、男性で5.3%の人が「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成であると答えており、前回調査（女性10.9%、男性17.6%）からは減りましたが、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた割合は女性で3割以上、男性では4割以上になるなど、男女共同参画の意識は十分に浸透していないのが現状です。

このため、あらゆる機会を通じて広報・啓発・学習機会の提供を積極的に行い、庁内、市内の企業や事業所、団体、個人等に男女共同参画の意識が浸透するよう取り組みます。

また、男女共同参画の推進に取り組む企業、事業所、団体、個人等に対しては、可能な限りの支援を行います。

施策の内容

① 広報・啓発活動の推進

番号	施策	内容	主な推進主体
1	講演会・研修会等での啓発活動	男女共同参画に関する講演会・研修会等を通じて、男女共同参画の意識の浸透に向けた啓発を推進します。	市民課
2	広報紙・市ホームページ等を活用した広報・啓発活動	広報紙やホームページ等を活用し、男女共同参画に関する広報や啓発を推進します。	市民課
3	男女共同参画週間の周知	男女共同参画週間（毎年6月23日～29日）の機会を活用し、男女共同参画の意義等を啓発し、意識の高揚を図ります。	市民課
4	固定的な性別役割分担意識にとらわれない情報発信の推進	市の広報紙やホームページ等において、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に基づく情報発信がないか精査し、男女共同参画に配慮した情報発信に取り組みます。	市民課

② 推進体制づくり

番号	施策	内容	主な推進主体
5	市民団体等への支援	男女共同参画の推進に取り組む市民団体やボランティア団体等の活動を把握し、支援するとともに、連携を図りながら、施策を推進します。	市民課 生涯学習課
6	企業等への働きかけ	市内の企業や事業所等に対して、男女共同参画やセクシュアル・ハラスメントの防止策等の啓発を継続して行い、積極的な取組と協力を求めています。	市民課 産業振興課
7	男女共同参画計画の進捗状況の点検	市の各課室や企業・事業所等を対象に、男女共同参画に関する推進状況の把握に取り組みます。	市民課

○ワークショップで出た意見……

「古いジェンダー観が強く残っている」

「男性・女性のどちらもが発言できる場が欲しい」

依然として男女の役割分担意識が残っており、あらゆる機会を通じて改善していくことが重要です。また、まちづくりの様々な分野において、特定の人々から意見を聞くのではなく、多様性に配慮した参画を促進していく必要があります。



（２）多様な選択を可能にする教育・学習の推進

固定的な男女の役割分担意識等にとらわれず、誰もが個性を十分に発揮して自分らしい暮らしを送るためには、身近にある男女共同参画の必要性や重要性をすべての市民が共有する必要があります。

市民意識調査の結果をみると、男女共同参画社会の推進に向けて、今後市が特に力を入れるべきこととして、男女とも「男女平等の視点から、社会制度や慣習を見直すとともに啓発を行う」が最も多く、次いで「高齢者・障がいのある人・育児・保育に関する制度や施設を充実する」などと並んで、「職場や地域などにおいて、男女の平等と相互理解についての学習機会を充実する」を挙げる声が多く、啓発とあわせて生涯を通じた教育・学習が求められています。

このため、学校教育等で幼少期から男女共同参画の意識のもとに学習を進めるとともに、あらゆる世代に対する啓発が重要となっています。

無意識の思い込みで偏見等が続いていくことがないように、各世代にわたって男女共同参画の意識の浸透を図る啓発や学習機会の提供等に取り組むとともに、学校等において固定的な性別役割分担意識に基づく教育や情報発信を行っていないか、常に点検・見直しを行います。

施策の内容

① 次世代育成に向けた教育の充実

番号	施策	内容	主な推進主体
8	男女共同参画意識の醸成	教育活動全般を通じて、男女共同参画の視点に立った指導を進め、男女共同参画についての授業等を盛り込んでいきます。	教育総務課
9	指導方法や教材の点検・見直し	ジェンダーや固定的な性別役割分担意識を無意識に伝達していないか、学校や保育所での指導方法や教材の点検・見直しを適宜、行います。	教育総務課 福祉課
10	教育関係職員への研修の実施	児童・生徒一人ひとりの個性を尊重し、多様な選択を可能にするため、固定的な性別役割分担意識を植えつけることのないよう、教育関係職員や保育職員等への研修を実施します。	教育総務課 福祉課
11	家庭教育に関する啓発の推進	家庭における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を見直し、男女共同参画意識を高めるため、広報や講演会等による啓発や学習機会を提供します。	市民課 生涯学習課

② 生涯学習の充実

番号	施策	内容	主な推進主体
12	男女共同参画に関する学習機会の提供	市民が生涯にわたって男女共同参画について学べるよう、講演会や研修会等を開催するとともに、自治会等の地域活動において学習機会を提供します。	市民課 生涯学習課
13	母親クラブや婦人会等への支援	女性団体やグループ等の自主的な学習活動を支援します。	生涯学習課

○ワークショップで出た意見……

「女子生徒の制服がスカートかズボンを選択できる」

「LGBTQ に則って、学生一人一人が制服をズボンかスカートかを選択する権利があれば良いと思う」

学校の制服のあり方を見直す動きが進められている学校もあります。既に進められている取組を活用・充実することで、男女共同参画の意識づくりを促進していくことが重要です。



(3) 人権を尊重する意識の醸成

身体的・精神的な暴力等は、いずれも見逃すことのできない人権侵害であり、根絶をめざす必要があります。特に、親しい男女間ではささいなことが暴力に発展しやすく、また本人も気づかないうちに相手に精神的な暴力を振っている場合もあります。

市民意識調査の結果をみると、男女に関わらず、配偶者や交際相手から身体的・精神的暴力等を受けたことがあるという回答が少数ながらあり、依然としてDVが後を絶たない状況が明らかとなっています。特に「言葉による暴力やいやがらせ、無視するなどの精神的暴力」では、受けたことがある（「よくある」と「時々ある」と「稀にある」の合計）が26.4%で前回調査（20.6%）を上回りました。このため、DV根絶に向けた啓発を進めるとともに、被害にあった人への相談・支援体制の拡充に取り組みます。

また、性的マイノリティ（性的少数者）の人や外国籍の女性と子どもに対する理解促進を図り、多様な価値観を受け入れることができる社会づくりに向け、啓発を行います。

施策の内容

① 男女間のあらゆる暴力の根絶（「配偶者暴力防止法」関連施策）

番号	施策	内容	主な推進主体
14	親しい男女間の暴力（DV）根絶に関する啓発	暴力を許さない社会づくりを推進するため、広報を通じて、また、学校の教育活動等による啓発を進めます。	市民課 教育総務課
15	DV被害者の相談窓口の周知	DV被害にあった場合、すぐに相談できるよう、広報やホームページ等を活用し、啓発するとともに、様々な機会を通じて相談窓口の周知に取り組みます。	市民課 福祉課 福祉相談室 高齢介護課
16	関係する相談機関との連携の強化	警察や和歌山県子ども・女性・障害者相談センター、医療機関、保健所等との連携を強化し、被害者の保護・支援に取り組みます。	市民課 福祉課 福祉相談室
17	相談窓口職員及び関係職員の資質の向上	DV被害者の相談を的確に処理できるよう、担当職員や関係部署職員の資質向上のための研修を行うとともに、積極的な参加を促します。また、男性のDV被害者の相談に応じられるよう、職員の資質向上に取り組みます。	総務課 関係各課
18	ストーカー対策の連携の強化	ストーカー行為の防止のため、チェック体制をさらに強化するなど、情報管理を徹底するとともに、警察等関係機関との連携を強化して対策に取り組みます。	市民課 関係各課

番号	施策	内容	主な推進主体
19	デートＤＶに関する啓発	ＤＶに関する正しい知識を身につけるために、中学生・高校生を対象にデートＤＶについて啓発を推進します。	市民課 教育総務課
20	ＤＶ被害者とその子ども等の情報管理の徹底	ＤＶ被害者とその子ども等の個人情報が、加害者を含む外部に漏洩することがないように、チェック体制の強化や関係機関との連携を充実するなど、情報管理を徹底します。	市民課 関係各課
21	被害者の自立に向けた支援	ＤＶ被害者が自立した社会生活を送ることができるよう、シェルターや母子生活支援施設の利用、居住支援等、必要な支援に取り組みます。	市民課 福祉課 福祉相談室

② 多様性に対する理解の促進

番号	施策	内容	主な推進主体
22	性的マイノリティに対する理解の促進	性的マイノリティの人権擁護のため、教育機関や地域社会、広報等を通じた理解促進を図るとともに、性同一性障がい等、多様な性への一層の理解促進を図ります。	市民課 教育総務課
23	外国籍の女性と子どもに対する理解の促進	本市に在住する外国籍の女性と子どもが人権を侵害されたり疎外されたりすることがないように、様々な機会を通じて理解促進に向けた啓発を行います。	市民課 教育総務課

基本目標Ⅱ 性別に関わらずいきいきと活躍できる環境づくり

(1) 政策・方針等の決定過程への女性の参画拡大

本市における男女共同参画の進展には、まず市が率先して女性の登用や女性リーダーの育成、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要があります。

市職員の女性管理職の割合を和歌山県内の他市町村と比較すると、本市は令和3（2021）年時点で37.9%と、県内で最も高くなっています。一方で市議会議員や自治会長に占める女性の割合はともに0.0%で、審議会等への女性登用割合も県平均を下回っています。

このため、引き続き市役所における女性管理職候補の育成を進めるとともに、行政委員や審議会委員に女性の登用が進むよう、制度の見直しや人材育成に取り組みます。

また、防災・減災に取り組む主体的な担い手として女性を位置づけ、防災に関する政策・方針決定過程及び避難所運営等の現場への女性の参画を拡大するとともに、男女の人権を尊重して安全・安心を確保するため、防災分野における男女共同参画の促進に取り組みます。

施策の内容

① 庁内における男女共同参画の推進

番号	施策	内容	主な推進主体
24	職員研修の実施	市職員が男女共同参画についての知識と理解を深めるため、定期的に職員研修を実施します。	総務課
25	庁内推進体制の充実	施策を着実に実施し、男女共同参画を推進するため、市役所内部組織である有田市男女共同参画推進本部を中心に、全庁にわたる推進体制の充実を図ります。	市民課 総務課
26	男女共同参画推進懇話会との連携	市民や各分野の代表者らによって構成される有田市男女共同参画推進懇話会において、本プランの進捗状況を評価・検証すると同時に、その意見・提言等を踏まえて、必要に応じ本プランの見直しを行います。	市民課

番号	施策	内容	主な推進主体
27	付属機関等への女性委員の登用の促進	市の審議会等における女性委員比率を、それぞれの審議会では原則 30%を目標に女性の登用を促進し、女性委員のいない審議会等の解消を図ります。 目標を達成している審議会等においては、継続して女性委員の登用を図り、達成できていない審議会等においては目標達成に向け、様々な手法を用いて現状の改善に取り組めます。	総務課 関係各課
28	政治分野における男女共同参画の推進	地方議会において、議員のなり手不足が大きな課題となる中、若い世代に地方自治への興味・関心を持ってもらうための情報提供を行います。	議会事務局
29	付属機関等委員の公募制度の導入と周知	現行の登用制度を見直し、委員等の公募制度の導入と周知を図ります。	総務課 関係各課
30	性別にとらわれない職員の登用	職務経験の付与等について機会が均等になるよう、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、性別で職域を限定しない職員の登用を行います。	総務課
31	女性職員の管理職への登用	目標値を定め、女性職員の管理職への登用を積極的に推進します。	総務課
32	育児休業・介護休業取得の促進	家庭での男女共同参画と、職員のワーク・ライフ・バランス推進のため、男女ともに育児休業・介護休業が取得できるよう環境を整備します。	総務課
33	特定事業主行動計画の推進	「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき策定した「有田市特定事業主行動計画」の推進と評価・見直しを行い、職員のワーク・ライフ・バランス推進を図ります。	総務課
34	有田市防災会議への女性委員の登用	男女共同参画の視点に立った防災体制を推進するために、有田市防災会議への女性委員の登用を推進します。	防災安全課

② 意思決定の場への女性の参画促進

番号	施策	内容	主な推進主体
35	まちづくりに係る講演会への参加促進	市民の意見を施策に反映させるため、まちづくりに係る講演会等への男女の参加を促進します。	秘書広報課
36	女性リーダーの育成・支援	まちづくりの様々な分野で活躍できる女性を育成・支援するため、情報や学習機会等を提供します。	市民課 生涯学習課
37	地域社会活動での男女共同参画の推進	地域社会活動（自治会やPTA、自主防災組織等）において、男女共同参画が進展し、意思決定の場への女性の登用が図られるよう啓発を行います。	市民課 生涯学習課 防災安全課

○ワークショップで出た意見……

「女性の管理職が多い（市役所）」「政策・方針決定への女性の参画が減少傾向」

市役所の女性管理職の割合が県内で1番高いというところを評価する意見が多く、現状を維持していくことが重要です。一方で、まちづくりへの参画について、女性の割合が低いことを課題だとする意見も多く、改善していく必要があります。



(2) 職場における男女の均等な機会と待遇の確保

新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性の雇用・所得への影響、子育て・介護等の負担の増加が懸念される一方で、これを契機として、テレワークをはじめとしたオンライン活用等が進み、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性が広がるという側面も見受けられます。

市民意識調査によると、子育て、介護、家事等のために一旦仕事をやめた女性が再就職を希望する場合に役立つと思う支援や制度について、女性では、「再雇用制度」が48.2%と最も多く、次いで「保育所や学童保育など、子育てしやすい環境」が47.1%、「短時間勤務制やフレックスタイム制及び在宅勤務などの柔軟な勤務制度の充実」が45.9%となっています。

こうしたことから、テレワークの活用や時差通勤、休暇取得の促進等、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方ができる環境づくりを推進するよう、市内の企業・事業所・団体等に対して積極的に情報提供や働きかけを行います。

施策の内容

① 就業における男女共同参画の促進（「女性活躍推進法」関連施策）

番号	施策	内容	主な推進主体
38	企業におけるポジティブ・アクション実施の促進	職場における男女共同参画を推進するため、和歌山労働局や和歌山県等の関係団体と連携をとり、ポジティブ・アクションの推進に向け、市内の企業や事業所等に周知します。	産業振興課
39	労働関係の法令や「女性活躍推進法」等の周知	「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」、「パートタイム労働法」「女性活躍推進法」等について普及定着を図り、多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進に役立つ情報を提供します。	産業振興課
40	パートタイム労働者等の雇用管理改善制度の周知	パートタイム労働者等の適正な雇用管理を推進するため、助成金制度等について周知します。	産業振興課
41	セクシュアル・ハラスメント等の防止	セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント等、職場における人権侵害防止の徹底を図るため、市内の企業・事業所等に対して、周知します。	市民課 産業振興課
42	就業支援と情報提供	就職や再就職を希望する女性に対し求人・就職情報を提供します。	産業振興課
43	労働相談機関との連携	働く女性の様々な問題に対処するため、和歌山労働局等、関係機関と連携します。	産業振興課

番号	施策	内容	主な推進主体
44	各種産業団体等の男女共同参画の推進	農協・漁協・商工組合等関係団体と連携しながら、継続して各種団体等の役員や委員への女性の登用促進に取り組みます。	産業振興課 有田みかん課
45	家族経営協定の周知	家族経営の場での男女共同参画促進のため、本市の特徴である農業や漁業等の関係者へ家族経営協定の周知に取り組みます。	産業振興課 有田みかん課
46	認定農業者共同申請の促進	夫婦共同申請の促進を図り、みかん産業等、農業経営における女性の参画促進に取り組みます。	有田みかん課
47	女性従業者グループの育成・支援	農業・漁業振興の活性化を図るため、女性従事者グループの育成、支援を行います。	産業振興課 有田みかん課
48	両立支援事業の周知	仕事と家庭の両立を支援するために、事業主に対して育児・介護休業取得に関する助成金制度等を周知します。	産業振興課
49	育児休業・介護休業取得促進の啓発	家庭での男女共同参画と、男女のワーク・ライフ・バランス推進のため、男女共に育児休業・介護休業が取得できるよう、企業等への啓発を行います。	市民課 産業振興課
50	妊娠中・出産後の女性に対する健康管理措置の周知	「母子保健法」「労働基準法」及び「男女雇用機会均等法」に規定されている母性健康管理対策の措置を講じることの周知・啓発を実施します。	産業振興課 健康推進課
51	「一般事業主行動計画」の啓発と情報提供	「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」の策定について、市内の企業・事業所等に周知します。	産業振興課

○ワークショップで出た意見……

「女性の就業率の上昇（市のよいところ）」

「仕事内容について、男性側からの意見も聞けたら、さらに良い仕事場になると思う」
女性の就業率が上昇していることを評価する意見がありました。一方で、働きやすさや環境について改善を求める意見もありました。性別に関わらず、誰もが活躍できるよう、さらなる環境改善に取り組む必要があります。



(3) とともに支えあうライフスタイルの推進

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進には、家庭における家事・育児・介護等における男女の協働が欠かせません。

しかしながら市民意識調査の結果をみると、家庭生活で男女は平等になっていると答えた人は女性で 22.4%にとどまり、男性の 33.1%と大きなへだたりがあることから、多くの女性が、家庭では男性優位であるとの認識を持っていることが伺えます。

家庭における男女共同参画を推進するためには、家事・育児・介護等、家庭生活への男性の一層の参画を促進する必要があるため、家庭での固定的な性別役割分担意識の解消に取り組むとともに、男性の意識改革や家庭生活に必要な知識・技能の習得等に取り組みます。

また、男女のワーク・ライフ・バランス推進のためには、その負担が女性に偏りがちな子育てや高齢者介護に対する公的支援が不可欠であり、子育て支援や介護支援の拡充に取り組みます。

施策の内容

① 家庭における男女共同参画の啓発

番号	施策	内容	主な推進主体
52	家庭生活への男女共同参画推進に向けた啓発	家事・育児・介護等における固定的な性別役割分担意識を見直し、男女が相互理解に基づき、共に家庭生活に参画するよう、啓発を行います。	市民課
53	男性に対する意識啓発の充実	男性に向けた家事・育児・介護等の講座を開催し、男性の家庭生活への参画を促進します。	健康推進課 高齢介護課 生涯学習課
54	ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた啓発	ワーク・ライフ・バランスの意味や意義等について、広報紙やホームページ等によって周知・啓発するとともに、男女共に積極的に育児・介護休業を取得するよう啓発します。	市民課

② 子育て支援の充実

番号	施策	内容	主な推進主体
55	地域子育て支援センター事業の推進	育児相談や育児講座の開催等、保護者同士が交流したり、悩みを相談できる機会を設けることで保護者に寄り添い、孤立の防止や子育ての負担の軽減に取り組みます。また、父親が積極的に参加できるような交流イベントを休日に開催することで、育児への参加や知見を広めます。	福祉課

番号	施策	内容	主な推進主体
56	保育事業の充実	保育士等の人員を継続して確保することで、低年齢児や障がい児の受け入れ、延長保育、一時預かり保育、病児病後児保育事業等の確実な実施に取り組みます。	福祉課
57	乳幼児等医療費助成事業の推進	乳幼児等を対象とした入院・通院に係る医療費を助成します。	福祉課
58	乳幼児健康相談の充実	乳幼児の健康や発達に関する相談の充実に取り組みます。	健康推進課 福祉課 福祉相談室
59	放課後児童の健全育成事業の推進	放課後等における子どもの安全で健やかな居場所づくりのため、放課後児童クラブ（学童保育）、放課後子ども教室（ふれあいルーム）、児童館事業を推進します。	福祉課 生涯学習課
60	子育てサークルの育成・支援	地域社会を超えた交流の機会を整備することで、子育て中の親のネットワークづくりのさらなる深化に取り組みます。	福祉課
61	ひとり親家庭医療費助成事業の推進	ひとり親家庭に医療費を助成します。	福祉課
62	児童扶養手当の支給	父または母と生計を同じくしていない児童を監護している母または父等、養育している人に手当を支給します。	福祉課
63	母子寡婦福祉資金貸付制度等の周知	ひとり親家庭等が経済的に自立できるよう、各種貸付制度の周知に取り組みます。	福祉相談室
64	障がい児の健やかな成長と家庭支援	障がい児を持つ親や家庭に対し、関係機関と連携しながら、子育ての不安や健康についての相談等を実施し、適切な療育を受けられるように支援していきます。	福祉課

③ 介護支援の充実

番号	施策	内容	主な推進主体
65	介護保険制度の周知	介護保険制度への理解を深め、適正なサービスを受けるために必要な情報を、広報、パンフレット・冊子配布等により周知します。	高齢介護課
66	介護保険サービスの充実	介護を要する状態となっても、できる限り自立した日常生活を営むことができるよう、居宅介護サービスや施設介護サービス及び地域密着型サービスの充実を図ります。	高齢介護課

番号	施策	内容	主な推進主体
67	介護予防事業の充実	要介護状態にならないための、介護予防事業を推進します。 国の目標値や他市町の取組状況等を参考に、市内の事業実施箇所数や事業内容のさらなる充実に取り組みます。	高齢介護課
68	生活支援事業の充実	介護保険制度の認定外の高齢者に対する、生活支援事業を推進します。 生活支援コーディネーター、市民、関係機関の協働を強化し、高齢者の居場所づくりや助け合い活動のさらなる充実に取り組みます。	高齢介護課
69	家族介護支援事業の充実	家庭等で介護を担う人の負担軽減のため、介護教室の開催、認知症高齢者見守り、介護用品（おむつ）の支給に取り組みます。	高齢介護課
70	高齢者福祉サービスの提供体制の強化	福祉・保健・医療等の分野の連携を強化し、高齢者等への総合的な福祉サービスの提供体制を確立します。 また、連携体制の見直し等、関係機関の連携を密にすることで、適切にサービスを提供できる体制の構築に取り組みます。	高齢介護課 健康推進課 市立病院

○ワークショップで出た意見……

「男女ともに育児休業を取得しやすい職場づくりをすべき」

「仕事もプライベートも両立できるようなまちになってほしい」

「家のことは（性別に関わらず）平等に」

「母子家庭が増加しており、子育てと仕事の両立が難しい」

性別に関わらず育児休業をしやすい環境づくりが重要です。産休や育休といった休みがとりやすいという意見もあり、既に環境づくりに取り組んでいる企業等は継続していくとともに、取り組めていない所へのアプローチが重要です。ワーク・ライフ・バランスの実現により、家庭での役割分担の改善が期待されます。また、世帯の多様化が進んでおり、多様な世帯に対する理解と支援の促進が重要です。



基本目標Ⅲ 安心して暮らせる安全な地域づくり

(1) 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

高齢者や障がいのある人が、いきいきと安心して社会との関わりを持ちながら暮らすことができるよう、虐待の防止や相談対応、高齢者への消費者被害に対する相談や啓発等の環境整備や生活自立支援等に取り組みます。また、高齢者や障がいのある人の介護負担が女性に偏る傾向であることから、高齢者や障がいのある人が自立した生活を送ることができる環境づくりを推進します。

また、近い将来発生すると言われている南海トラフを震源とする地震・津波、中央構造線断層帯の地震に加え、台風・集中豪雨等による大規模災害が想定されています。大規模災害時に必要となる避難所や仮設住宅等の運営において、男女のニーズの違いを把握した対策等、男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災体制を確立します。

施策の内容

① 高齢者・障がい者福祉の充実

番号	施策	内容	主な推進主体
71	公共施設・道路環境等の整備	施設の更新等の機会において、すべての人にとって安心・安全で利用しやすいユニバーサルデザインに配慮した公共施設・道路環境の整備に取り組むとともに、既存施設においても整備を図ります。	施設を管理する各課
72	老人クラブ活動等への支援	高齢者の生きがいづくりや健康づくりについての活動を促進するため、老人クラブ活動等への支援を行います。	高齢介護課
73	生きがいづくりのための学習講座の開催	生きがいを高めることができるよう、年齢や障がいの有無に関わらず、共に学べる学習の機会を提供します。	生涯学習課
74	ボランティア活動の推進	有田市社会福祉協議会と連携し、ボランティア活動の活性化に取り組みます。	福祉課 高齢介護課 福祉相談室
75	障がい者福祉の充実	障害福祉サービスを利用する障がいのある人のニーズにあった支援を提供します。	福祉課
76	障害者地域生活支援事業の充実	地域社会の特性や障がいのある人の状況に応じた地域生活支援事業を実施します。	福祉課

番号	施策	内容	主な推進主体
77	相談支援事業の充実	障がいのある人やその家族等からの相談に応じ、必要な情報を提供し、家事援助や日中活動支援等、具体的な生活面の支援につないでいきます。	福祉課

② 男女共同参画の視点に立った災害に強い地域づくりの推進

番号	施策	内容	主な推進主体
78	男女共同参画の視点に立った防災・減災体制の整備	避難所での避難生活において、女性が特定の役割や立場を押しつけられないことがないよう、また男女や性的マイノリティが安心・快適な避難生活を送れるよう、避難所の運営方法や設備・備品の見直しなどを行います。	防災安全課
79	自主防災組織における男女共同参画の促進	男女共同参画に基づく自主防災組織の整備のため、自主防災組織に女性の登用を働きかけるとともに、「有田市自主防災組織育成事業補助金」等の支援策の周知を図ります。	防災安全課

(2) 生涯を通じた健康づくり

誰もが健康で文化的な生活を送ることは、基本的人権の骨格であり、行政と市民が一体となって、そのために必要な環境を整えることが重要です。

特に女性は、妊娠・出産等、身体的にも精神的にも大きな不安や負担を抱える恐れがあることから、女性と次世代を担う子どもたちの健康を守り育てるために、母子の健康に関する正しい情報の発信や、母子の安全を守るための検査・健診等の拡充に取り組みます。

施策の内容

① 妊娠・出産等に関する健康支援

番号	施策	内容	主な推進主体
80	母子保護に関する啓発の推進	妊娠・出産等、母子保護の社会的重要性や必要な配慮等について、認識や知識を深めるための啓発を推進します。	健康推進課
81	乳幼児健診の充実	発達の段階に応じた乳幼児健診の受診を促進し、受診後のフォローアップについても充実に取り組みます。	健康推進課
82	家庭訪問指導の充実	保健師による乳幼児の家庭訪問指導について、その充実に取り組みます。	健康推進課
83	妊婦健康診査の充実	妊婦の保健管理の向上を図るため、妊婦健康診査の充実に取り組みます。	健康推進課
84	妊娠・出産に関する相談の充実	妊娠や出産に不安を持つ妊産婦等への保健指導を充実し、母子保健の向上に取り組みます。	健康推進課

② 生涯を通じた健康支援

番号	施策	内容	主な推進主体
85	性感染症や薬物乱用に関する教育の充実	喫煙、飲酒、薬物乱用、性感染症、HIV／エイズ等について、正しい知識を身につけるよう、学校教育や社会教育の充実を図ります。	教育総務課 健康推進課
86	性教育等の充実	生涯にわたって健康に暮らすための性に関する知識が浸透するよう、ライフサイクルに応じた性教育やリプロダクティブ・ヘルス／ライツについての学習機会を提供します。	教育総務課 健康推進課
87	健康診断・各種がん検診の受診の推進	健康診断や各種がん検診の受診を促進します。	健康推進課 保険年金課
88	健康教室・健康相談の充実	健康増進、介護予防等を目的とする健康教室の開催及び心身の健康に関した相談、指導等を実施します。	健康推進課 高齢介護課

第5章 プランの推進

1 プランの推進体制

(1) 庁内の推進体制

本プランを円滑かつ着実に実行し、あらゆる分野にまたがる男女共同参画に関する課題の解消を進めるためには、庁内の各部署・各機関が相互に連携した全庁的な取組が必要です。

このため、本市の男女共同参画に関する全庁的な組織である有田市男女共同参画推進本部が中心となり、各部署間の連携・調整を図りながら、本プランの推進に取り組めます。

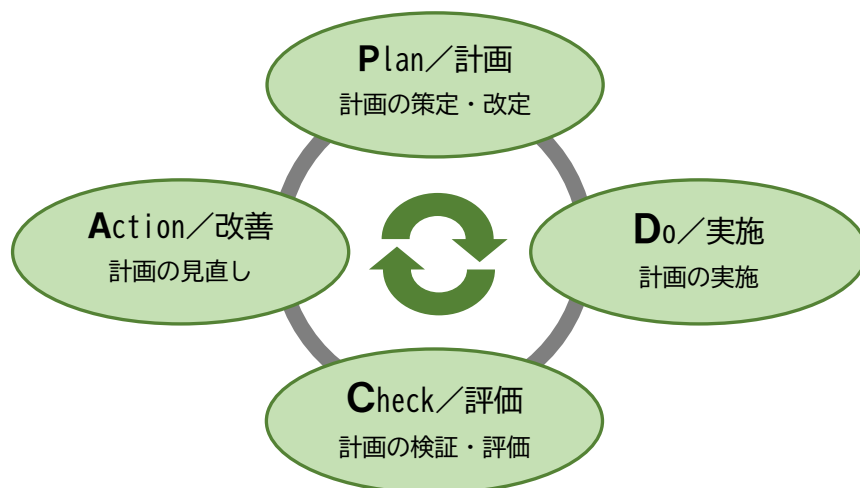
(2) 関係機関・関係団体との連携

本プランの推進にあたっては、国・県をはじめ関係機関・団体等との連携・協力体制の維持・強化を図りつつ、各施策の円滑かつ着実な実施に取り組めます。

また、市内の事業所やボランティア団体等の自発的な男女共同参画推進活動を支援するとともに、それらの企業・団体との相互協力体制により、市民の男女共同参画意識の向上のための取組を推進します。

2 プランの進捗管理と評価

本プランはPDCAサイクルに基づき、毎年度、担当課が中心となって各施策の進捗状況を評価・再検討し、次年度の取組に反映させます。また、有田市男女共同参画推進懇話会の意見具申等も反映させて、必要に応じて適宜、本プランの見直しを行います。



資料編

1 用語解説

あ行

アンコンシャス・バイアス

「無意識の思い込みや偏見」と訳され、自分の経験や育った環境により、自分でも気づかないうちに持つようになった「この人は〇〇だからだろう」「ふつう〇〇だからだろう」というような物事の見方や考え方のゆがみ・偏りのことを指す。

一般事業主行動計画

「女性活躍推進法」で従業員 101 人以上の事業所に策定が義務づけられた（従業員 100 人以下の事業者は努力義務）、女性の活躍を推進するための行動計画のこと。

H I V

Human Immunodeficiency Virus の略。日本語では、ヒト免疫不全ウイルスといわれ、人の免疫細胞に感染するウイルスのこと。H I V が細胞の中で増殖し、様々な病気を発症した状態をエイズ（A I D S : Acquired Immuno-Deficiency Syndrome、後天性免疫不全症候群）という。

S N S

「Social Networking Service」の略。インターネットのネットワークを通じて、個人間のコミュニケーションを促進する会員制サービスのことをいう。

M字カーブ

女性の就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になり、M のような形になること。結婚や出産を機に離職する女性が多く、子育てがひと段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。国際的には、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下は見られない。

L G B T Q

「L : レズビアン」（女性の同性愛者）、「G : ゲイ」（男性の同性愛者）、「B : バイセクシュアル」（両性愛者）、「T : トランスジェンダー」（身体の性は男性でもこころの性は女性というように、身体の性とこころの性が一致しないため身体の性に違和感を持

つ人）の頭文字をとった総称。この 4 つに限られるものではなく、多様な性のあり方の一部にすぎない。例えば「Q : クエスチョニング」（自分自身のセクシュアリティを決められない、分らない、または決めない人）があり、セクシュアル・マイノリティの総称として、L G B T Q、L G B T Q+、L G B T s 等と呼ばれることもある。

か行

家族経営協定

家族経営が中心の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲を持って取り組めるようにするため、家族が話しあい、農業経営方針、労働報酬、休日等を文書で取り決めるもの。

合計特殊出生率

15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性が一生の間に生む子どもの数の平均値のこと。

固定的性別役割分担意識

性別を問わず、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関わらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように性別を理由として、役割を固定的に分ける考えのこと。

さ行

再雇用制度

妊娠、出産、育児、介護等の理由から退職した従業員、主として正社員を一定期間後に再び自社あるいは当該企業の関連会社で雇い入れる仕組みのこと。また、退職した労働者の希望次第で、企業が新たに労働契約を結ぶ制度のことも指す。

参画

ものごとの計画段階から主体的に関わること。

ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の区別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが公表している、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）。この指数は、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成される。

女性のエンパワーメント

女性が「力をつけること」をいう。女性一人ひとりが、法的・経済的・政治的及び自己決定能力等の力をつけていくこと。そのことにより、女性の社会的な力を高めていき、政策・方針決定過程へ参画していくことをめざしている。

ストーカー

特定の人に対する好意の感情、またはその好意がかなわなかったことに対する怨念の感情によりつきまとい、まじぶせ、押しかけや無言電話等をする人のこと。

性的マイノリティ

性のあり方や性的指向が多数派とは異なる人のこと。同性愛、両性愛、性同一性障がい等を含む。性的少数者ともいう。

セクシュアル・ハラスメント

相手の気持ちに反した性的ないやがらせのこと。身体への不必要な接触や性的な発言、不快な環境等があげられる。特に職場で問題になることが多いことから、男女雇用機会均等法で事業主の防止義務が規定されている。

た行

男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11（1999）年6月23日に公布、施行された法律。

男女共同参画社会とは、「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、共に責任を担うべき社会」と定義されている。

地域密着型サービス

要介護者等の住み慣れた地域社会での生活を24時間体制で支えるという観点から、要介護者の日常生活圏域内にサービス提供の拠点が確保されるべきサービス。なお、このサービス事業者の指定は、申請により、事業所ごとに市町村長が行い、その市町村内で効力を有する。

デートDV

恋人による身体的暴力や精神的暴力、性的暴力のこと。DVが「配偶者等からの暴力」を指すのに対して、デートDVは「恋人からの暴力」を意味する。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方。主に会社に勤務する人が行う在宅勤務（自宅を就業場所とするもの）、モバイルワーク（施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能な状態なもの）、施設利用型勤務（サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの）と、個人事業者や小規模事業者等が行うSOHO（主に専門性が高い仕事を行い、独立自営の度合いが高いもの）、内職型副業勤務（主に他のものが代わって行うことが容易な仕事を行い独立自営の度合いが薄いもの）があげられる。

特定事業主行動計画

「女性活躍推進法」で国や地方公共団体等（特定事業主）に策定が義務づけられた、女性の活躍を推進するための行動計画のこと。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人等、親しい人間関係にあるパートナーからの暴力のことをいい、DVと略される。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、言葉による精神的暴力等、様々な形で身近に存在する。

な行

認定農業者

農業経営基盤強化促進法の規定に基づき、都道府県の作成した基本方針、市町村の農業経営基盤強化のための基本構想に基づく「農業経営改善計画」を市町村に提出し、認定を受けた農業者（法人を含む）のこと。

は行

バリアフリー

道路の段差等、障がいのある人や高齢者にとって社会生活を送るうえで障壁（バリア）となるものを取り除くこと。またはそれらを取り除いた状態のこと。広い意味では、偏見や差別、無理解、情報入手の難しさ等もバリアに含めることがある。

パワー・ハラスメント

職場内での職権や地位等の権力を背景にして、本来の業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける言動・行動で、就労者の働く環境を悪化させたり、雇用の不安を与えたりすること。

病児病後児保育

病気の回復途中にあり、通常の集団保育を受けることが難しい子どもを預かる保育サービスのこと。

フレックスタイム

労働者が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制のひとつ。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

社会の対等な構成員として、様々な分野の活動に参画する機会の男女間格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する取組。ただし、男女の実質的な機会の平等をめざすものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではないので、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」とするという取組ではない。

ま行

マタニティ・ハラスメント

働く女性が妊娠・出産に関連し職場において受けるいじめ、嫌がらせのこと。解雇や雇い止めといった不当な扱いだけでなく、言葉や態度による嫌がらせも含む。

や行

ユニバーサルデザイン

障がいの有無、年齢、性別、人種等に関わらず、多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインすること。

ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

1994年の国際人口・開発会議で提唱された概念。リプロダクティブ・ヘルスとは、安全な妊娠・出産、安全で満足のある性生活等、生涯を通じて身体的、精神的、社会的に良好な状態であることを指す。また、リプロダクティブ・ライツとは、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかについて選択できる自由を含むリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。

わ行

ワークショップ

本来は「作業場」「仕事場」を意味する言葉だが、参加者の主体性を重視した体験型の講座、グループ学習、研究集会等を指して使われる。地域社会の様々な立場の人々が参加し、コミュニティの諸課題を協力して解決したり、各種の共同作業を通じて計画づくりなどを進めていく手法のこと。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

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

2 プラン策定の経緯

年月日		実施内容
令和3 (2021) 年	10月13日(水)	第1回 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会 (1) 策定に係る概要について (2) 市民意識調査について (3) その他
	12月1日(水) ～12月18日(土)	「有田市人権・男女共同参画に関する市民意識調査」実施
令和4 (2022) 年	2月10日(木) ～2月28日(月)	「有田市人権・男女共同参画に関する事業所意識調査」実施
	3月7日(月)	第2回 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会 (1) 市民意識調査の結果について (2) その他
	7月26日(火)	第3回 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会 (1) 第4次有田市男女共同参画プラン骨子案について (2) 第2次有田市人権施策推進行動計画骨子案について (3) 今後の策定スケジュールについて (4) その他
	8月19日(金)	有田市ミライ Café(市民ワークショップ)開催 テーマ「みんなが笑顔になれるまちをめざして」
令和5 (2023) 年	11月18日(金)	第4回 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会 (1) 市民ワークショップの結果について (2) 第2次有田市人権施策推進行動計画の計画素案について (3) 第4次有田市男女共同参画プランの計画素案について (4) 今後の策定スケジュールについて (5) その他
	1月16日(月) ～1月27日(金)	パブリックコメントの実施
令和5 (2023) 年	2月13日(月)	第5回 有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会 (1) パブリックコメントの結果について (2) 第2次有田市人権施策推進行動計画の最終案について (3) 第4次有田市男女共同参画プランの最終案について (4) その他

3 男女共同参画に関わる法律

(1) 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年七月十六日法律 第百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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
（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにす

るとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必

要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

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

(以下略)

（２）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）

平成十三年四月十三日法律第三十一号

最終改正：令和四年六月十七日法律第六十八号

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・
第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二条）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

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

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

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

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

第一章 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、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

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

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

（保護命令）

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

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺

につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規

定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

（管轄裁判所）

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

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

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

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。

い。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、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 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

- 第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

（事件の記録の閲覧等）

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

（法務事務官による宣誓認証）

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

（民事訴訟法の準用）

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

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

第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

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

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

（この法律の準用）

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

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護

命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附 則 （平成一九年七月一日法律第一一三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第四条 前二条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討等)

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

2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年五月二五日法律第五二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和六年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

(政令への委任)

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

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第五百九条の規定 公布の日

（３）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成二十七年九月四日法律第六十四号

令和四年六月十七日法律第六十八号

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

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）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

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（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

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かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職

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

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

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

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

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

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

（特例認定一般事業主の表示等）

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

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

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、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三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、同法第四十二条の三中「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」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、

特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第二十三条 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。

(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に努めるものとする。

(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、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七条 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。

(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。

(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。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、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。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一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二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

- 一 第二十二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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、

第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄

（施行期日）

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

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

（罰則に関する経過措置）

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

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

附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

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

二 略

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

(政令への委任)

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

- 1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
 - 一 第五百九条の規定 公布の日

平成 13 年 10 月 10 日有田市訓令第 25 号

改正 令和 3 年 8 月 12 日訓令第 48 号

(設置)

第 1 条 本市における男女共同参画に関する施策をより総合的かつ効果的に推進するため、有田市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本市における男女共同参画の推進のための計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画に関する施策について、総合的に企画し、及び調整すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、前条に規定する目的を達成するために必要な事項に関すること。

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

2 本部長は副市長、副本部長は教育長をもってそれぞれ充てる。

3 本部員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。ただし、必要に応じ、本部長が指名する者を加えることができる。

(本部長及び副本部長の職務)

第 4 条 本部長は、推進本部を代表し会務を総理する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

(幹事会)

第 5 条 推進本部に、推進本部から付託された事項に係る調査、研究及び協議を行うため、幹事会を置く。

2 幹事会は、幹事長及び幹事をもって組織する。

3 幹事長は、市民福祉部長をもって充て、幹事は、課等の長の職にある者のうちから本部長が指名する。

4 幹事長は、幹事会の会務を総理し、幹事長に事故があるときは、幹事長があらかじめ指名した者がその職務を代理する。

(作業部会)

第 6 条 幹事会に、特定の事項に係る調査及び研究を専門的に行うため、作業部会を置く。

2 作業部会は、作業部会長及び作業部会員をもって組織する。

3 作業部会長は、市民福祉部市民課長の職にある者をもって充て、作業部会員は、係長の職（これに相当する職を含む。）にある者のうちから本部長が指名する。

(会議)

第 7 条 推進本部、幹事会及び作業部会の会議は、それぞれ本部長、幹事長又は作業部会長がそれぞれ招集し、その議長となる。

(庶務)

第 8 条 推進本部、幹事会及び作業部会の庶務は、市民福祉部市民課において処理する。

(補則)

第9条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、本部長が定める。

付 則

この要綱は、平成13年10月15日から施行する。

付 則（平成14年3月29日訓令第9号）

この訓令は、平成14年4月1日から施行する。

付 則（平成18年3月31日訓令第7号）

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

付 則（平成24年3月30日訓令第14号）

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

付 則（平成26年3月31日訓令第3号）

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

付 則（平成27年3月31日訓令第17号）

この要綱は、平成27年4月1日より施行する。

付 則（平成29年3月31日訓令第23号）

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

付 則（平成31年3月29日訓令第26号）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

付 則（令和2年3月31日訓令第26号）

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

付 則（令和3年3月31日訓令第34号）

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

付 則（令和3年8月12日訓令第48号）

この要綱は、令和3年8月13日から施行する。

別表（第3条関係）

経営管理部長 市民福祉部長 経済建設部長 病院事務長

病院看護部長 水道事務所長 消防長 教育次長 議会事務局長

平成 26 年 3 月 31 日有田市訓令第 4 号

改正 平成 27 年 3 月 31 日訓令第 17 号

（設置）

第 1 条 本市における男女共同参画社会の実現に向けて、広く意見を取り入れ、男女共同参画社会の形成実現に向けた施策を総合的に推進するため、有田市男女共同参画推進懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

（所掌事務）

第 2 条 懇話会は、男女共同参画社会の形成に関する諸問題について研究協議し、必要に応じて市長に提言を行うものとする。

（組織）

第 3 条 懇話会は、委員 6 名以内で組織する。

2 委員は、学識経験者、市民団体等の代表者その他市長が必要と認める者のうちから市長が委嘱する。

（任期）

第 4 条 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。

2 補欠の委員の任期は、前任者の在任期間とする。

（会長及び副会長）

第 5 条 懇話会に会長及び副会長を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。

3 会長は、懇話会を代表し、会務を総理する。

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

（会議）

第 6 条 懇話会は、必要に応じて会長が招集し、その議長となる。

2 懇話会は、必要に応じて専門家に意見を聴くことができるものとする。

（庶務）

第 7 条 懇話会の庶務は、市民課において処理する。

（その他）

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営について必要な事項は、会長が懇話会に諮って定める。

付 則

この要綱は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

付 則（平成 27 年 3 月 31 日訓令第 17 号）

この要綱は、平成 27 年 4 月 1 日より施行する。

平成 14 年 10 月 15 日有田市訓令第 15 号

改正 平成 24 年 3 月 30 日訓令第 13 号

平成 27 年 3 月 31 日訓令第 17 号

平成 28 年 8 月 25 日訓令第 28 号

(設置)

第 1 条 市における人権及び男女平等に関する施策を総合的かつ効果的に推進することを目的として市が策定する有田市人権施策推進行動計画（以下「計画」という。）及び有田市男女共同参画プラン（以下「プラン」という。）を審議するため、有田市人権施策推進行動計画・男女共同参画プラン策定懇話会（以下「懇話会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 懇話会は、計画及びプランの策定に関し必要な事項を審議し、その結果を市長に報告するものとする。

(組織)

第 3 条 懇話会は、委員 15 人以内で組織し、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 事業所及び各種団体の代表者
- (3) 公募による市民

2 委員は、前条の規定により審議結果を報告したときは、その任を解かれるものとする。

(会長及び副会長)

第 4 条 懇話会に会長及び副会長 2 人を置き、委員の互選によってこれを定める。

- 2 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 懇話会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第 6 条 懇話会の庶務は、市民福祉部市民課において処理する。

(委任)

第 7 条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

- 1 この要綱は、公布の日から施行する。
- 2 この要綱の施行後最初に行われる懇話会の招集は、第 5 条第 1 項の規定にかかわらず、市長が行う。

付 則（平成 24 年 3 月 30 日訓令第 13 号）

この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

付 則（平成 27 年 3 月 31 日訓令第 17 号）

この要綱は、平成 27 年 4 月 1 日より施行する。

付 則（平成 28 年 8 月 25 日訓令第 28 号）

この要綱は、平成 28 年 10 月 1 日から施行する。

(順不同・敬称略)

氏名	所属	備考
上西 令子	有田市男女共同参画推進懇話会	会長
堤 敏明	有田市人権尊重委員会	副会長
高垣 明子	人権擁護委員	副会長
池永 薫	公募委員	
伊藤 嘉史	有田市教育委員	
大崎 哲	学識経験者	
川口 卷子	学識経験者	
栗山 昌子	学識経験者	
田中 秀樹	有田市身体障がい者連合会	
土岐 哲也	有田市立糸我小学校 校長	
上山 文和	ENEOS 株式会社 和歌山製油所	
中尾 のり子	有田市婦人団体連絡協議会	
松本 巳津子	有田市社会教育委員	
宮本 正弘	有田市農業委員会	
山下 須美子	有田市赤十字奉仕団	

令和5（2023）年3月現在

年	世界の動き	国の動き	県の動き
昭和 20 年 (1945 年)	・ 国際連合誕生 ・ 「国連憲章」採択	・ 「衆院法」改正（成年女子に参政権）	
昭和 21 年 (1946 年)	・ 婦人の地位向上委員会設置	・ 婦人参政権行使 ・ 「日本国憲法」公布	
昭和 22 年 (1947 年)		・ 「教育基本法」公布（男女教育機会均等） ・ 「労働基準法」公布（男女同一賃金） ・ 「民法」改正（家父長制度廃止）	
昭和 23 年 (1948 年)	・ 「世界人権宣言」採択		
昭和 31 年 (1956 年)		・ 「売春防止法」制定	
昭和 42 年 (1967 年)	・ 「婦人に対する差別撤廃宣言」採択		
昭和 50 年 (1975 年)	・ 国際婦人年（目標：平等、発展、平和） ・ 国際婦人年世界会議（メキシコシティ） ・ 「世界行動計画」採択	・ 婦人問題企画推進本部設置 ・ 婦人問題企画推進本部会議開催	
昭和 52 年 (1977 年)		・ 「国内行動計画」策定	・ 青少年局育成課に婦人主幹配置 ・ 婦人問題連絡会議設置（庁内関係課室）
昭和 53 年 (1978 年)			・ 婦人問題企画推進会議設置 ・ 婦人関係施策の調査 ・ 「婦人問題を考える集い」開催
昭和 54 年 (1979 年)	・ 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択		・ 婦人問題世論調査（第 1 回） ・ 婦人の政策決定参加状況調査
昭和 55 年 (1980 年)	・ 「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン）開催 ・ 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・ 「女子差別撤廃条約」に署名 ・ 「民法」改正（配偶者の相続 1/3→1/2）	・ 「婦人の明日をひらく私の意見」公募 ・ 「明日をひらく婦人交流のつどい」開催
昭和 56 年 (1981 年)	・ 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」発効	・ 「国内行動計画後期重点目標」策定	・ 「婦人文化展」開催
昭和 57 年 (1982 年)			・ 「和歌山婦人施策の指標」策定 ・ 婦人問題シンポジウム開催
昭和 59 年 (1984 年)		・ 「国籍法」「戸籍法」改正（父母両系血統主義、配偶者の帰化条件の男女同一化）	・ 青少年婦人課に名称変更 ・ 婦人の生活と意識調査（第 2 回） ・ 婦人問題懇話会設置
昭和 60 年 (1985 年)	・ 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議開催 ・ 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・ 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」批准 ・ 改正「国民年金法」施行（女性の年金権確立） ・ 「男女雇用機会均等法」公布 ・ 生活保護基準額改正（男女差解消）	・ 婦人問題アドバイザー設置 ・ 県婦人会議設立

年	世界の動き	国の動き	県の動き
昭和 61 年 (1986 年)		・婦人問題企画推進本部拡充(構成省庁を全省庁に) ・「男女雇用機会均等法」施行	・「和歌山県婦人会議」開催 ・「婦人のつどい」開催
昭和 62 年 (1987 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	・「紀州の女のまつり」開催
昭和 63 年 (1988 年)			・「21 世紀をめざすわかやま女性プラン」策定
平成元年 (1989 年)	・「児童の権利に関する条約」採択		・女性の生活と意識調査(第3回) ・「ナウナウわかやま」開催
平成 2 年 (1990 年)	・「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		・「かがや紀のおんな」開催
平成 3 年 (1991 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第 1 次改訂)」策定	・「北陸・中部・近畿婦人問題地域推進会議」開催(総理府と共催)
平成 4 年 (1992 年)		・「育児休業法」施行	・「和歌山女性フェスティバル」開催
平成 5 年 (1993 年)	・国連世界人権会議(ウィーン)開催 ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	・中学校の家庭科男女必修開始 ・「パートタイム労働法」施行	・青少年女性課に名称変更 ・「トークイン和歌山」開催
平成 6 年 (1994 年)	・開発と女性に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議(ジャカルタ)開催 ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・国際人口・開発会議(カイロ)開催	・高校の家庭科男女必修開始 ・総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画推進本部」設置	・女性の生活と意識調査(第 4 回) ・「平成女性和歌集」編集 ・審議会等委員への女性の登用推進要綱制定
平成 7 年 (1995 年)	・第 4 回世界女性会議(北京)開催 ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化)(一部平成 11(1999)年施行) ・「ILO156 号条約(家庭的責任条約)」批准	・「わかやま女性プラン」改定 ・「女性のつばさ」海外派遣開始
平成 8 年 (1996 年)		・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	・生活文化部に女性政策課設置 ・わかやま女性 100 人委員会設置
平成 9 年 (1997 年)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・「労働基準法女子保護規定」撤廃(平成 11(1999)年施行(一部平成 10(1998)年施行)) ・「介護保険法」公布	・「女性参政権行使 50 周年記念イベント」開催 ・男女共生社会づくり協議会設置
平成 10 年 (1998 年)			・男女共生社会づくりに関する県民意識調査 ・和歌山県女性センター開設
平成 11 年 (1999 年)		・改正「男女雇用機会均等法」施行 ・「男女共同参画社会基本法」施行 ・「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」制定	
平成 12 年 (2000 年)	・国連特別総会「女性 2000 年会議開催」(ニューヨーク) ・「政治宣言及び成果文書」採択	・「男女共同参画基本計画」決定 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 ・「児童虐待の防止等に関する法律」施行	・「和歌山県男女共生社会づくりプラン」策定

年	世界の動き	国の動き	県の動き
平成 13 年 (2001 年)		・省庁再編により内閣府男女共同参画局に改組 ・「男女共同参画会議」設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行 ・第 1 回「男女共同参画週間」 ・第 1 回「女性に対する暴力をなくす運動」	・機構改革による名称変更 ・男女共生社会推進課 ・男女共生社会推進センター ・「男女共生社会推進本部」設置 ・「審議会等への女性の参画促進要綱」制定
平成 14 年 (2002 年)		・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催 ・男女共同参画会議決定「配偶者暴力防止法の円滑な施行」「監視の実施方針」「苦情処理等システムの充実・強化」	・「和歌山県男女共同参画推進条例」制定 ・「男女共同参画審議会」設置 ・男女共同参画に関する県民意識調査実施
平成 15 年 (2003 年)		・男女共同参画会議決定「女性のチャレンジ支援策の推進」 ・「次世代育成支援対策推進法」一部施行 ・「少子化社会対策基本法」施行	・「和歌山県男女共同参画基本計画」策定
平成 16 年 (2004 年)		・改正「配偶者からの暴力の防止及び配偶者の保護に関する法律」施行 ・「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」施行	・「男女共同参画フォーラム in わかやま」開催（高野山） ・「男女共同参画に関する施策苦情処理要綱」策定
平成 17 年 (2005 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク）	・男女共同参画会議答申 ・「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」 ・「第 2 次男女共同参画基本計画」決定	
平成 18 年 (2006 年)			・「和歌山県男女共生社会推進センターの在り方」提言 ・「和歌山県配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」策定 ・男女共同参画に関する県民意識調査実施
平成 19 年 (2007 年)		・改正「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」施行 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」策定 ・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「和歌山県男女共同参画基本計画」改定
平成 20 (2008 年)		・「女性の参画加速プログラム」策定 ・改正「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」施行 ・改正「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」施行	
平成 21 年 (2009 年)		・改正「育児・介護休業法」施行	

年	世界の動き	国の動き	県の動き
平成 22 年 (2010 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク）	・「第 3 次男女共同参画基本計画」決定	・男女共同参画に関する県民意識調査実施 ・男女共生社会推進センターを男女共同参画センターに名称変更
平成 23 年 (2011 年)	・「UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）」正式発足		
平成 24 年 (2012 年)	・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	・「和歌山県男女共同参画基本計画（第 3 次）」策定
平成 25 年 (2013 年)		・改正「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行	・性暴力救援センター和歌山開設
平成 26 年 (2014 年)		・改正「配偶者からの暴力の防止及び配偶者の保護等に関する法律」施行 ・「まち・ひと・しごと創生法」施行 ・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ・「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」施行	
平成 27 年 (2015 年)	・第 59 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+20」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク） ・UN Women の日本事務所開設（東京） ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）採択	・「女性活躍推進法」成立 ・「第 4 次男女共同参画基本計画」決定	・男女共同参画に関する県民意識調査実施
平成 28 年 (2016 年)	・東アジア家族・男女共同参画担当大臣フォーラムの第 1 回会合開催（タイ・バンコク）	・「SDGs 推進本部」設置 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律の一部を改正する法律」成立 ・「SDGs 実施指針」決定	
平成 29 年 (2017 年)		・改正「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」施行 ・「いじめの防止等のための基本的な方針」改定 ・「働き方改革実行計画」策定	・「和歌山県男女共同参画基本計画（第 4 次）」策定
平成 30 年 (2018 年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	

年	世界の動き	国の動き	県の動き
平成 31 年 令和元年 (2019 年)	・「仕事の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約」採択	・「第 5 回国際女性会議 WAW!/W20」開催 ・「女性活躍推進法」改正（令和 2（2020）年施行） ・「男女雇用機会均等法」改正（令和 2（2020）年施行） ・「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」成立 ・「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（児童虐待対策、DV 被害者の保護対策の強化） ・「女性活躍加速のための重点方針 2019」策定 ・「育児・介護休業法」改正（令和 3（2021）年施行。時間単位での取得等）	
令和 2 年 (2020 年)	・第 64 回国連婦人の地位委員会（北京+25）の開催	・「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」作成 ・「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」のとりまとめ（性犯罪・性暴力対策の集中強化期間（令和 2（2020）年度～令和 4（2022）年度）の設定） ・「第 6 回国際女性会議 WAW!」開催 ・「女性活躍加速のための重点方針 2020」策定 ・男女共同参画会議「第 5 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申 ・「第 5 次男女共同参画基本計画」閣議決定	・男女共同参画に関する県民意識調査実施
令和 3 年 (2021 年)	・G20 女性活躍担当大臣会合開催（イタリア）	・改正「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	
令和 4 年 (2022 年)			「和歌山県男女共同参画基本計画（第 5 次）」策定

第4次有田市男女共同参画プラン

令和5（2023）年3月発行

発行者／有田市

〒649-0392 和歌山県有田市箕島50番地

T E L／0737-83-1111（代表）

F A X／0737-82-2424

編 集／有田市 市民福祉部 市民課
