

がまごおり ジェンダー平等プラン2031

～第4次蒲郡市男女共同参画プラン～

令和8年度(2026年度)～令和13年度(2031年度)

「多様な個性を生かした魅力のあるまち」
の実現に向けて



は じ め に

「多様な個性を生かした魅力のあるまち」に向けて

近年、少子高齢化の進行、人口減少社会の進展、働き方や家族の形の多様化等、私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しています。このような中、性別にかかわらず、誰もがその個性と能力を十分に発揮し、互いを尊重しながら安心して暮らすことのできる社会の実現は、本市におきましても重要な課題となっています。



本市が掲げる基本理念「多様な個性を生かした魅力のあるまち」とは、年齢、性別、国籍等の違いを超えて、一人ひとりが尊重され、その多様性が地域の力として生かされるまちであると考えています。

この基本理念のもと、本市においては、誰もがお互いの違いを認め合い、希望に沿った生き方を選択できる社会を築いていくため、令和4年1月に「パートナーシップ宣誓制度」を導入し、令和6年4月からは新たにファミリーシップ宣誓制度を加え、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」を実施し、性の多様性に関する社会的な理解促進等に取り組んでまいりました。

こうした中、本計画では、これまでの「男女共同参画」という枠組みを継承しつつ、すべての人がその性別に関係なく平等に尊重される社会の実現を目指すため、名称を「ジェンダー平等プラン」としました。

本計画は、ジェンダー平等社会の実現に向けた本市の基本的な方向性と具体的な取り組みを示す指針として位置づけるものです。ジェンダー平等が実現され、誰もがウェルビーイングを実感できる社会となるよう、行政のみならず、市民、事業者、関係機関等が官民一体となって連携し、着実に取り組みを推進していくことが大変重要であると考えておりますので、今後も皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたり、熱心にご審議いただきました第4次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会委員の皆様をはじめ、意識調査にご協力いただきました市民の皆様、事業者の皆様に深く感謝申し上げます。

令和8年4月

蒲郡市長 鈴木 寿明

目次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨.....	2
2 ジェンダー平等に関する国内外の動向.....	3
3 計画の位置づけ、期間.....	6

第2章 蒲郡市の現状と課題

1 統計データからみる現状.....	10
2 市民アンケートからみる現状.....	16
3 第3次蒲郡市男女共同参画プランの評価.....	26
4 蒲郡市のジェンダー平等における課題.....	28

第3章 基本理念と基本目標

1 基本理念.....	30
2 基本目標.....	31
3 計画の体系図.....	32
4 重点施策.....	33

第4章 施策の展開

基本目標1 ジェンダー平等の意識づくり	36
基本目標2 あらゆる分野での女性の活躍推進	40
基本目標3 安心・安全なくらしの実現	47

第5章 計画の推進体制について

1 推進体制.....	54
-------------	----

参考資料

用語の解説.....	56
第4次蒲都市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱.....	61
第4次蒲都市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿.....	62
男女共同参画にかかわる法律等.....	63
男女共同参画社会形成にかかわる年表.....	93

第 1 章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

ジェンダー※平等社会（男女共同参画社会※）とは、性別にかかわらず、性的指向※やジェンダーアイデンティティ※を含む多様な人々のあり方を尊重し、誰もが対等な立場で社会のあらゆる場面において個性や能力を発揮できる社会のことです。

蒲郡市では、平成13年（2001年）に、「蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、平成14年（2002年）からは、「蒲郡市男女共同参画情報誌はばたき」を発行し、意識啓発を行ってきました。平成23年（2011年）に「第2次蒲郡市男女共同参画プラン」、令和3年（2021年）に「第3次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、様々な取り組みを推進してきました。

一方で、令和6年（2024年）に実施した市民アンケート調査では、性別による固定的性別役割分担※意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）※が存在しており、男女の不平等は未だ存在しています。また、社会情勢を見ると、令和2年（2020年）の新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用環境や景気の悪化、令和4年（2022年）以降のロシアのウクライナ侵攻によってもたらされた物価高は、市民生活に大きな影響を与えています。こうした状況に加え、LGBTQ+※やジェンダーアイデンティティの多様化、貧困・格差の拡大、DV※・虐待等、ジェンダー平等社会の実現に向けて取り組むべき課題は多く、社会状況に応じた取り組みを推進していく必要があります。

point

<「ジェンダー」とは>

「社会的・文化的に形成された性別」のことです。社会的通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「女性像」「男性像」があり、このような女性・男性の性別をジェンダーと言います。

<「ジェンダー平等プラン」の名称へ>

蒲郡市ではこれまで「蒲郡市男女共同参画プラン」という名称を使用し、誰もが自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる活力のある社会を目指してきました。

この理念「多様な個性を生かした魅力のあるまち」は同様とし、社会の変化や多様化、そしてジェンダーに対する意識の高まりを受け、名称を「がまごおりジェンダー平等プラン」へ変更しました。

なお、法令名や国・県の施策名等、正式に「男女共同参画」とされているものについては従来どおりの表記を用います。

・本計画の中で、「※」印のある言葉については、用語の解説 p.56～60 で意味を説明しています。



2. ジェンダー平等に関する国内外の動向

(1) 世界の動向

世界においては、昭和 21 年（1946 年）に国際連合（国連）に婦人の地位委員会が設置され、国連を中心として女性の地位向上のために様々な取り組みが始まりました。昭和 54 年（1979 年）の「女子差別撤廃条約」では、政治・経済・教育等あらゆる分野における女性差別の撤廃が求められ、平成 7 年（1995 年）の第 4 回世界女性会議（北京会議）では、「北京行動綱領」が採択され、女性の権利とエンパワーメント※を促進する取り組みが一層推進されることとなりました。

(2) 国の動向

わが国では平成 11 年（1999 年）に「男女共同参画社会基本法」が施行されました。その後、女性活躍推進、困難な問題を抱える女性への支援、性の多様性が尊重される法律が成立しました。しかし「世界経済フォーラム報告書 2025」で発表されたジェンダー・ギャップ指数（GGI）※は、148 か国中 118 位で、G7 の中で最下位となっており、特に「政治」、「経済」における取り組みの強化が求められています。

◆令和 4 年（2022 年） 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性等、様々な困難を抱えた女性への支援を行政が関係機関及び民間の団体と協働して切れ目なく包括的に実施することとされています。

◆令和 5 年（2023 年） 「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

令和 6 年（2024 年）から接近禁止命令※等の期間が 6 ヶ月から 1 年に伸長、保護命令違反※が厳罰化されました。

◆令和 5 年（2023 年） 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」成立

性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性について国民の理解を深め、それに関する施策を推進することとされています。

◆令和 6 年（2024 年） 「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」改正

令和 6 年（2024 年）の改正では、子ども看護休暇※の対象や残業が免除される対象が拡大され、企業は育児休業の取得状況の公表義務が、従業員「1,001 人以上」から「301 人以上」になりました。また、介護離職防止のための雇用環境整備及び、介護に直面した旨の労働者の申し出に対して、個別の意向確認や周知、早期の情報提供が義務化されました。

◆令和 7 年（2025 年） 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正

男女間賃金差や女性管理職比率等の情報公表の強化・対象拡大が行われるとともに、女性活躍推進法の有効期限が 10 年延長され、企業や自治体における男女共同参画の取り組みを中長期的に推進する枠組みが整備されました。

(3) 愛知県の動向

愛知県では、平成 14 年（2002 年）に愛知県男女共同参画推進条例が制定されました。この条例に基づき、県では男女共同参画に関する基本計画を策定・推進するとともに、あらゆる施策の立案・実施において男女共同参画の推進に配慮しています。

また、県民や事業者、各市町村にも理解と協力を求め、県全体が一体となって男女共同参画の推進に取り組むことを基本的な考え方としています。

◆令和 6 年（2024 年） 「愛知県困難な問題を抱える女性支援及び DV 防止基本計画」策定

令和 4 年（2022 年）に制定された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき策定されました。DV 被害、性的な被害、不安定な就労状況等、困難を抱える女性が意思を尊重され、自立した生活を営むことができ、配偶者からの暴力を許さない社会を実現することが基本目標として位置づけられています。

(4) 市の動向

蒲郡市では、男女がともに家庭や地域、職場等に参画していくことを目的に、平成 13 年（2001 年）に「蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、同時に男女共同参画社会の啓発を図るための情報誌「はばたき」を発刊しました。「はばたき」では、毎年様々な課題をテーマとした啓発を行っています。その後、平成 23 年（2011 年）に「第 2 次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定しました。

◆令和 3 年（2021 年） 「第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン」策定、「DV 相談窓口」開設

性別・年齢・国籍等を問わず誰もが自らの意思で、個性と能力を発揮できる社会を目指し、令和 3 年（2021 年）に「第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定しました（計画期間をこれまでの 10 年間から 5 年間に変更）。同時に令和 3 年（2021 年）に「DV 相談窓口」を開設しました。

◆令和 4 年（2022 年） パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度

令和 4 年（2022 年）に「蒲郡市パートナーシップ宣誓制度」として導入し、性的マイノリティやジェンダーの多様化に関する取り組みを推進しました。本制度は、同性のパートナーに限らず、トランスジェンダー※やバイセクシャル※、性的マイノリティの方々、また、婚姻制度が利用できず、生きづらさを抱えている事実婚の方々を対象とし、お互いを人生のパートナーとして協力し合う関係であるパートナーシップの宣誓を受けて自治体が認める制度です。令和 6 年（2024 年）には、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」に拡充し、パートナーシップにある方々の一方または双方の子を始めとした近親者等を含め、家族であると約束した関係であるファミリーシップの宣誓も可能な制度となりました。

(5) SDGs の推進

◆平成 27 年（2015 年） 持続可能な開発のための 2030 アジェンダ（SDGs）採択

SDGs とは、持続可能な世界を実現するための国際社会全体の普遍的な目標で、17 のゴール（目標）と 169 のターゲットから構成されています。国においては、SDGs 推進本部が設置され、「SDGs アクションプラン」において、「SDGs を原動力とした地方創生」が盛り込まれています。

蒲郡市においても、地方創生に向けた取り組みの推進とあわせて SDGs の推進に取り組んでおり、本計画の推進を図ることで、「目標 5 ジェンダー」、「目標 8 経済成長と雇用」、「目標 10 不平等」の達成を目指します。



【SDGs の 17 のゴール（目標）】



3. 計画の位置づけ、期間

(1) 計画の位置づけ

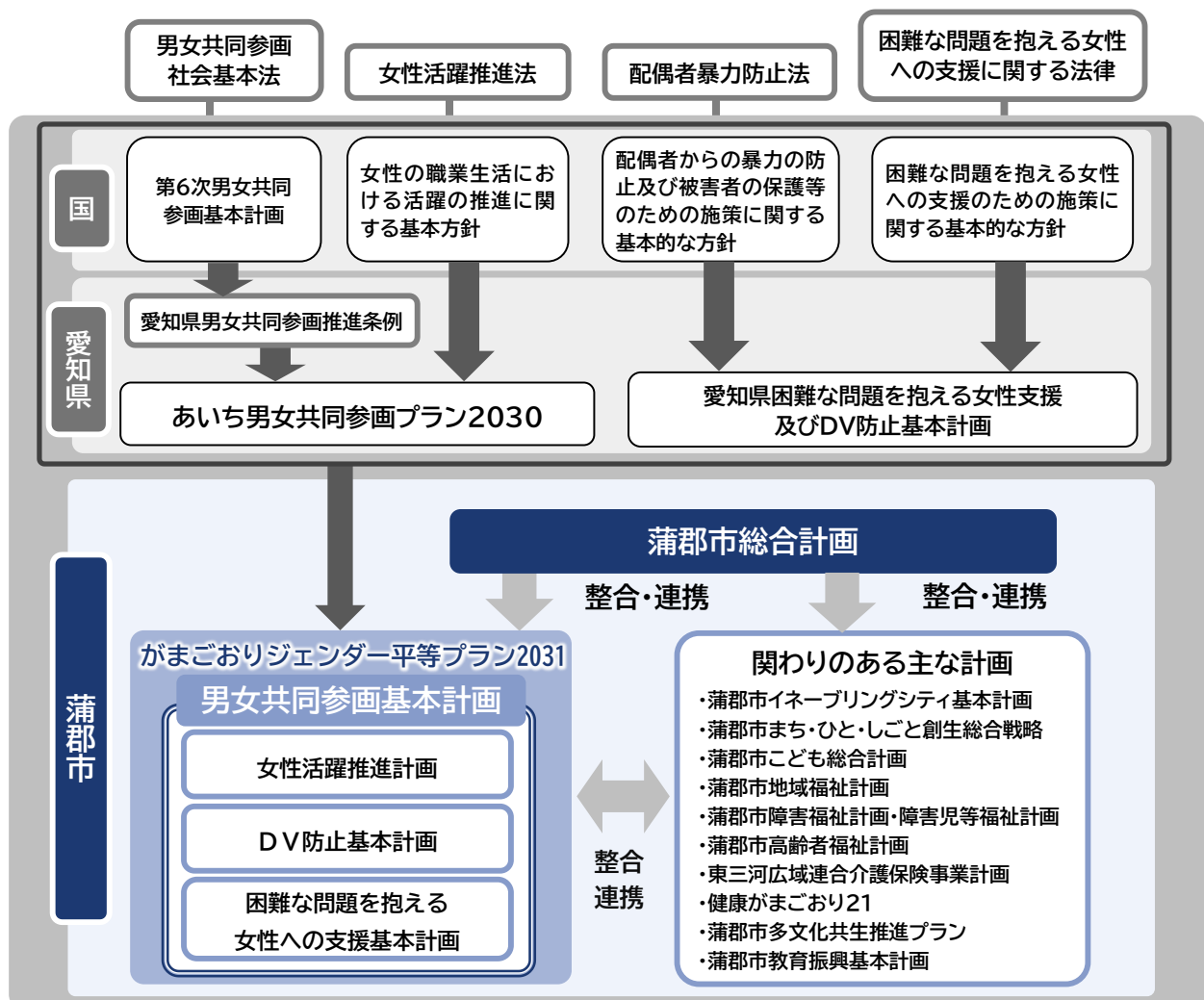
① 法的根拠

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」であり、「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」、「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条に定める「市町村基本計画」としても位置づけます。

② 他計画との関係

本計画は、「蒲郡市総合計画」を上位計画とする分野別個別計画です。男女共同参画は多岐にわたる分野と関連する包括的なテーマであるため、関連する個別計画や分野別プランと連携して推進します。特定分野の個別計画で進捗管理や評価を行う事業は当該計画中で管理・評価を行うこととし、本計画ではその方針を尊重しつつ、関係部署と連携して男女共同参画の視点から支援します。また、令和3年（2021年）策定の「第3次蒲郡市男女共同参画プラン」を継承し、施策の進捗や国・県の動向、社会情勢の変化に応じて見直します。

■法律・他計画との関連



(2) 計画の期間

上位計画との整合性を図り、社会情勢の変化に柔軟に対応できるよう、本計画の期間は令和8年度（2026年度）から令和13年度（2031年度）の6年間とします。

	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	令和13年度 (2031年度)
蒲郡市	がまごおりジェンダー平等プラン 2031					
愛知県	あいち男女共同参画プラン 2030					
国	第6次男女共同参画基本計画					

point

<困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の市町村基本計画としての位置づけ>

女性の抱える困難な問題は、DV・ストーカー被害、性的な被害、予期せぬ妊娠、不安定な就労、経済的困窮等、多岐にわたっており、その問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化しているとされています。また、国籍や出自、疾病や障害の有無、性自認等、一人ひとりの背景も様々です。

本計画はそのような困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の市町村基本計画としても位置づけており、多様な関係機関が相互に連携し、支援対象者に寄り添った支援を行うことにより、支援対象者が自ら意思を決定し、自立した生活を営むことができる社会の実現を目指します。

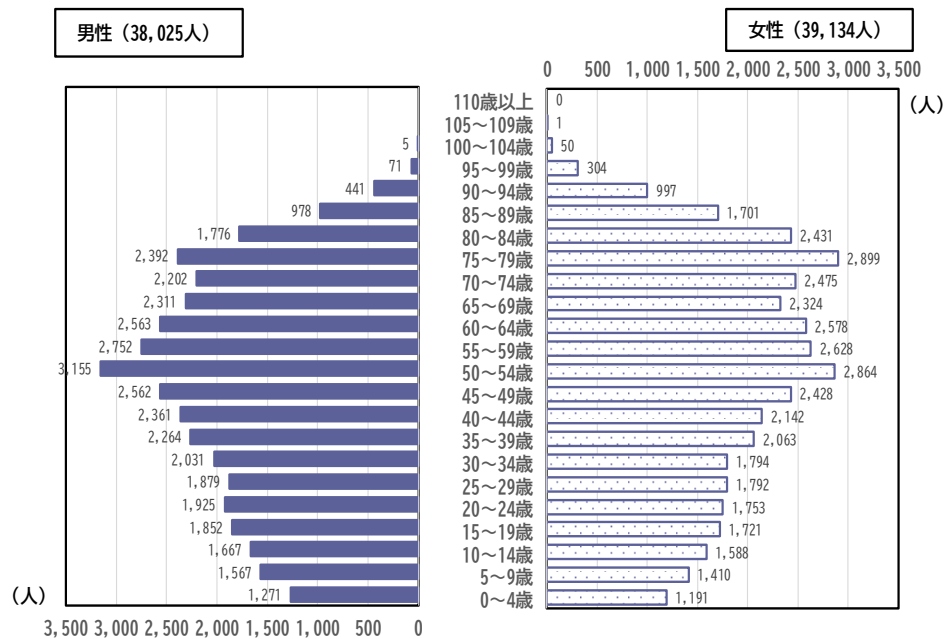
第2章 蒲郡市の現状と課題

1. 統計データからみる現状

(1) 人口の状況

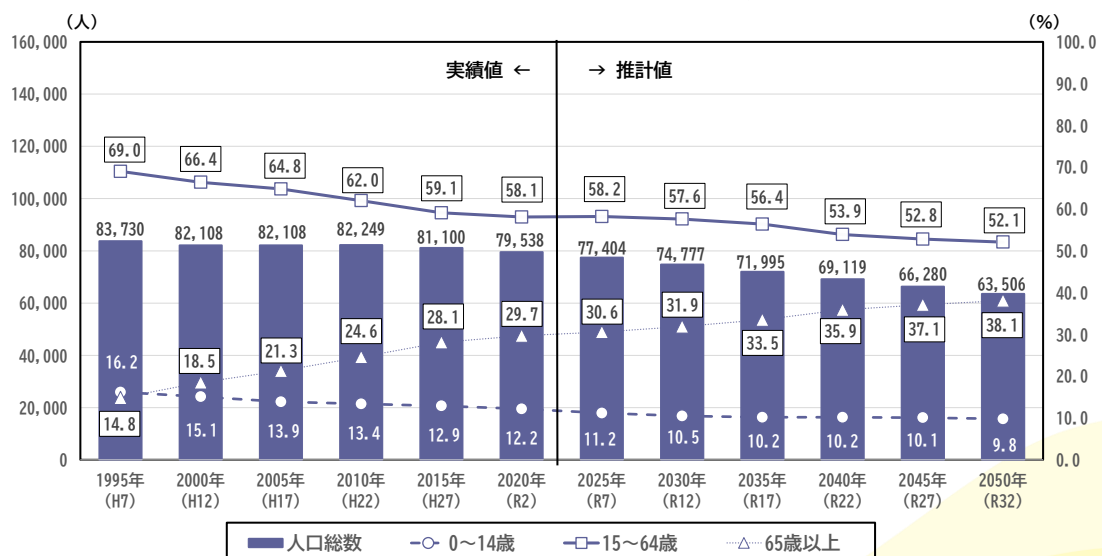
令和7年（2025年）4月1日時点での蒲郡市の総人口は77,159人となっています。年齢別人口をみると、0歳から59歳では男性の方が多く、60～100歳以上では女性の方が多くなっています。蒲郡市の総人口は年々減少傾向となっており、人口推計によると今後も緩やかに減少を続け、年少人口割合（0～14歳）、生産年齢人口割合（15～64歳）が低下する中、高齢人口割合（65歳以上）は上昇し続けることが見込まれます。

図1 令和7年（2025年） 人口ピラミッド（蒲郡市）



資料：蒲郡市住民基本台帳（令和7年4月1日）

図2 年齢3区分別人口の推移



資料：～2020年「国勢調査（2020年）」

2025年～ 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』（2023年推計）

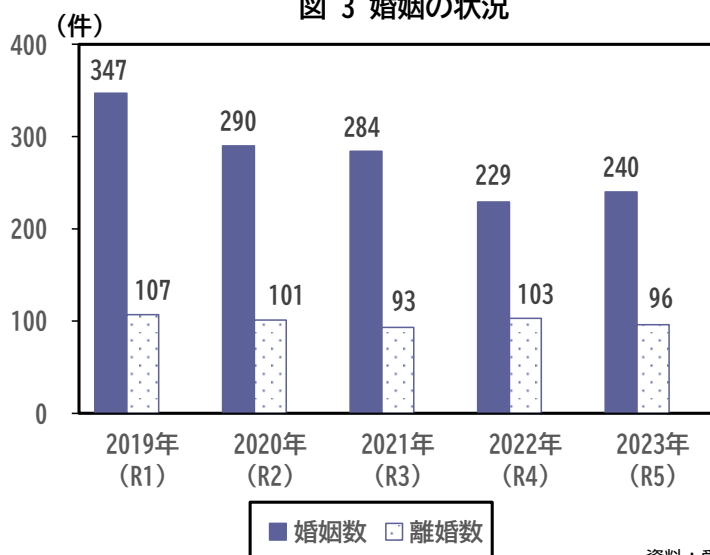
(2) 婚姻・出生の状況

① 婚姻の状況

蒲郡市の婚姻件数は減少傾向にあり、令和5年（2023年）は令和元年（2019年）と比べると107件減少しています。離婚件数については、100件台前後で推移しています。

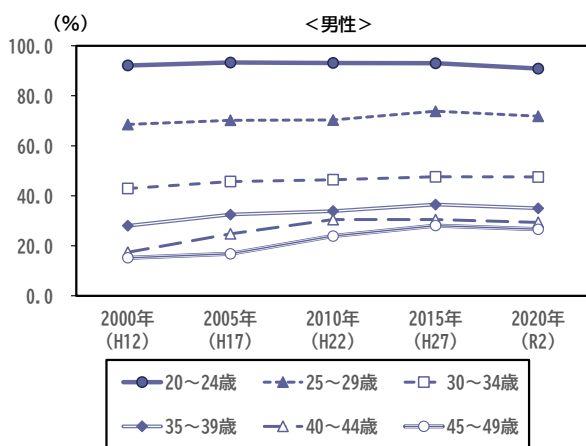
未婚率については、ほとんどの年齢区分で上昇傾向にあり、特に40代での未婚率が大幅に上昇しています。

図3 婚姻の状況

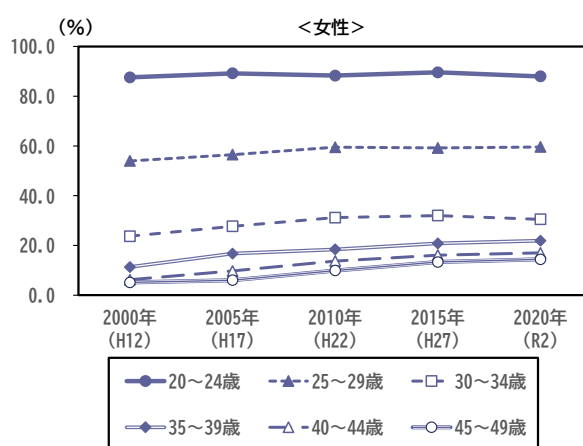


資料：愛知県衛生年報（2023年）

図4 未婚率の推移（蒲郡市）



男性の未婚率	2000年 (H12)	2005年 (H17)	2010年 (H22)	2015年 (H27)	2020年 (R2)
20～24歳	92.1	93.3	93.1	93.0	90.8
25～29歳	68.5	70.2	70.3	73.8	71.8
30～34歳	42.9	45.7	46.4	47.6	47.5
35～39歳	28.0	32.5	33.9	36.5	35.0
40～44歳	17.4	24.8	30.5	30.5	29.4
45～49歳	15.2	16.8	23.9	28.1	26.6



女性の未婚率	2000年 (H12)	2005年 (H17)	2010年 (H22)	2015年 (H27)	2020年 (R2)
20～24歳	87.6	89.2	88.3	89.6	88.0
25～29歳	54.0	56.5	59.5	59.2	59.6
30～34歳	23.7	27.7	31.2	32.0	30.5
35～39歳	11.3	16.7	18.4	20.8	21.9
40～44歳	6.2	9.7	13.7	16.1	17.0
45～49歳	5.1	6.0	9.9	13.3	14.4

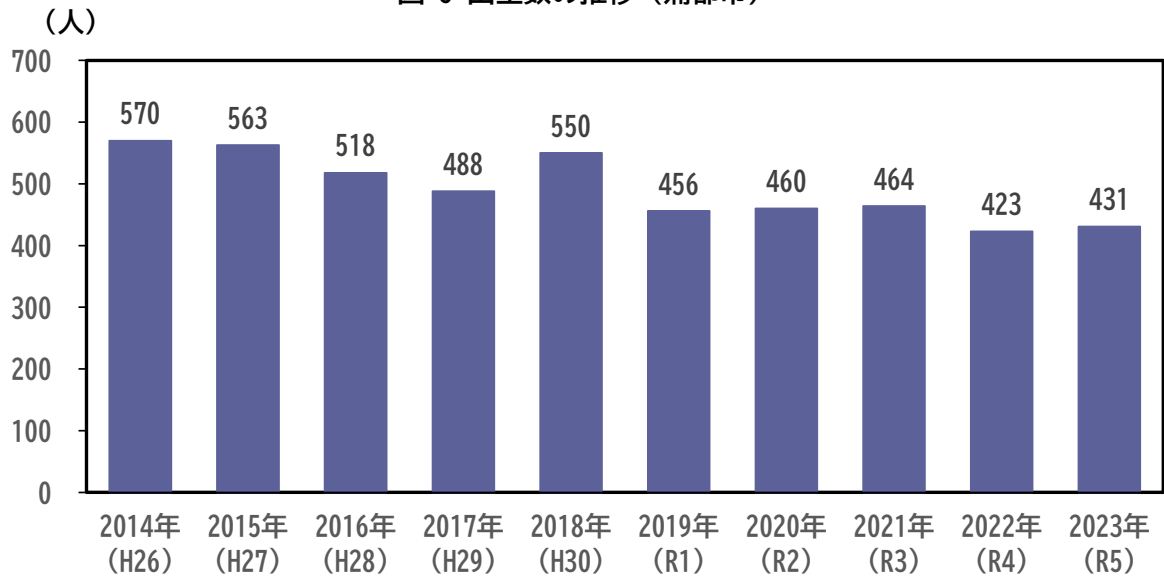
資料：国勢調査（各年10月1日）

② 出生の状況

蒲郡市の出生数は減少傾向にあり、平成 26 年（2014 年）に比べ、令和 5 年（2023 年）では 139 人減少していることがわかります。

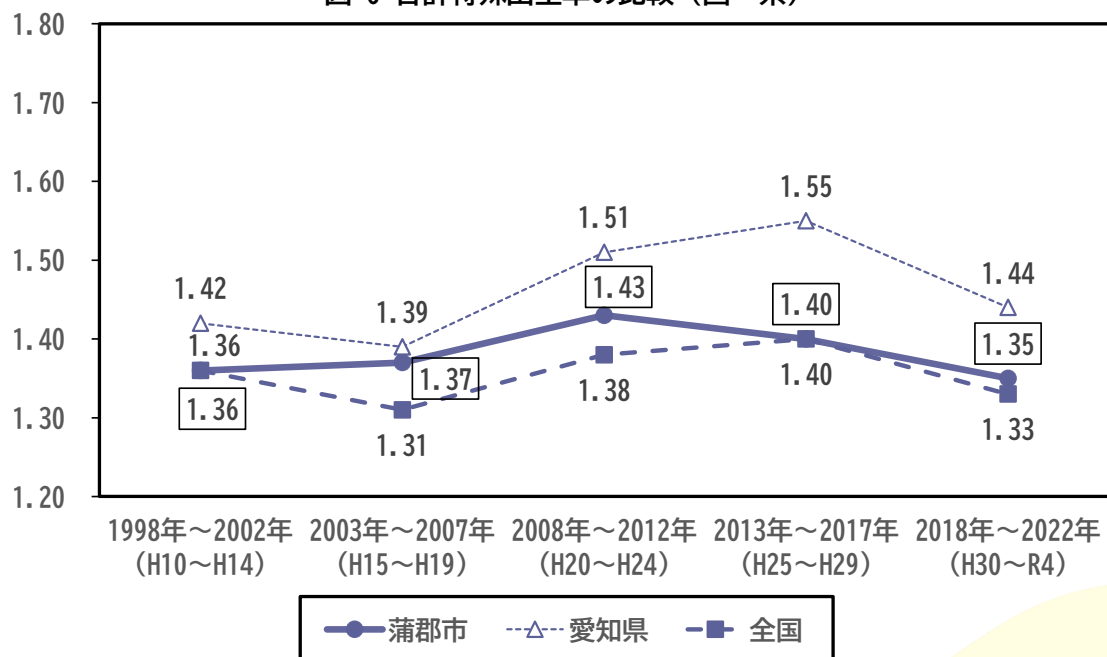
また、蒲郡市の合計特殊出生率※をみると、全国よりも高いですが、愛知県よりは低くなっています。

図 5 出生数の推移（蒲郡市）



資料：愛知県衛生年報（2023 年）

図 6 合計特殊出生率の比較（国・県）



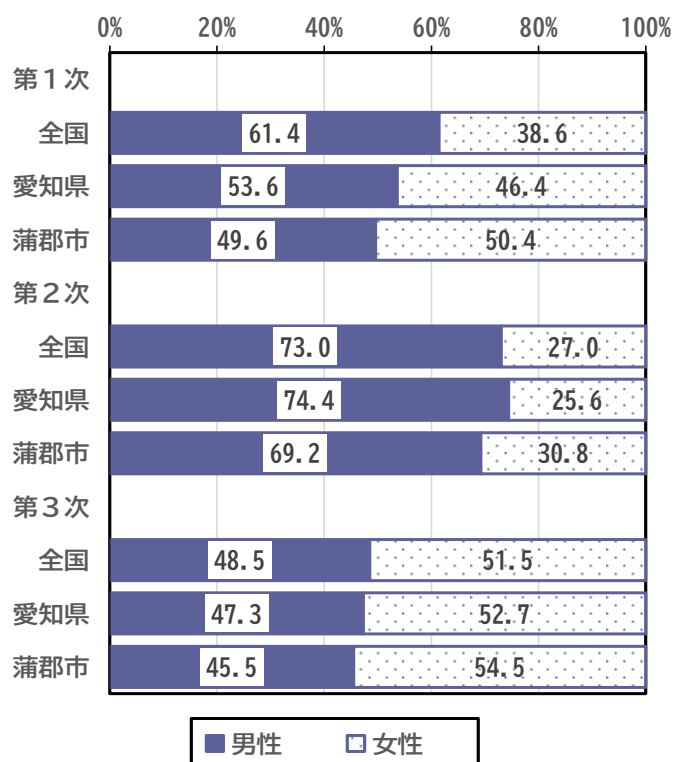
資料：人口動態統計特殊報告

(3) 就業の状況

産業分類別就業者の男女比をみると、全国・愛知県に比べ、特に第1次産業で就業者の女性比率が高くなっています。

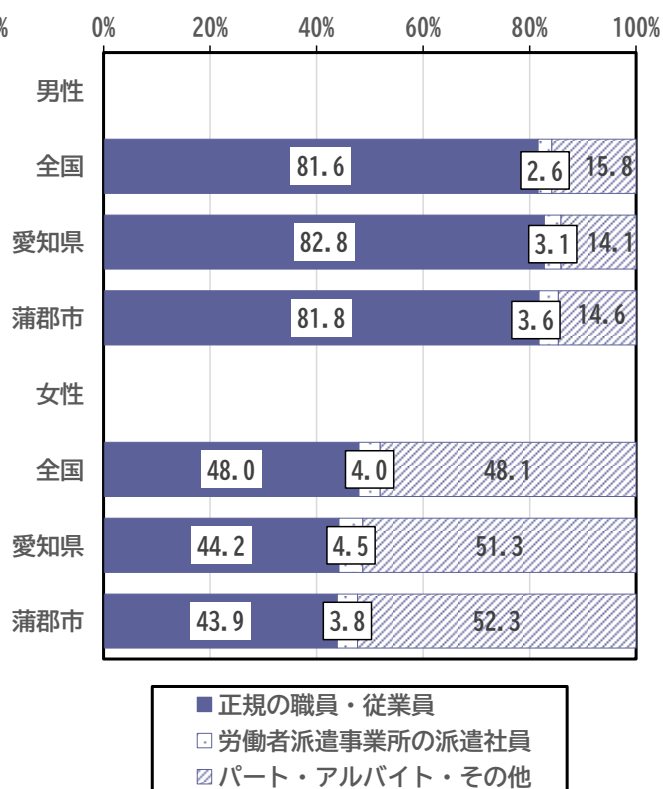
蒲郡市の雇用形態の状況をみると、男性では「正規の職員・従業員」が81.8%と高い一方で、女性では「パート・アルバイト・その他」が52.3%と半数以上を占めています。また、全国・愛知県に比べ、女性の非正規労働者が多いことが特徴です。

図7 男女別産業分類就業者



資料:国勢調査(2020年)

図8 男女別雇用状況



資料:国勢調査(2020年)

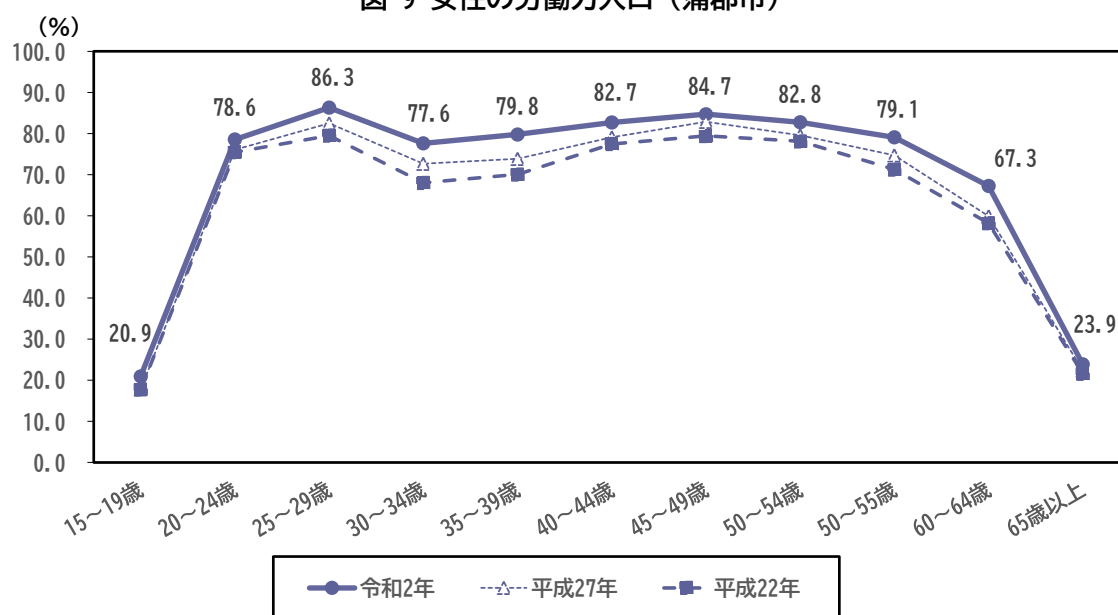
(4) 女性の社会進出の状況

① 女性の労働力人口の推移

蒲郡市の女性の労働力人口※は、結婚や出産を期に一度落ち込むという、いわゆる「M字カーブ※」を描いています。各年と比較すると、結婚・出産期にあたる25～39歳のみに留まらず、60～64歳等全年代で労働力人口は上昇しています。

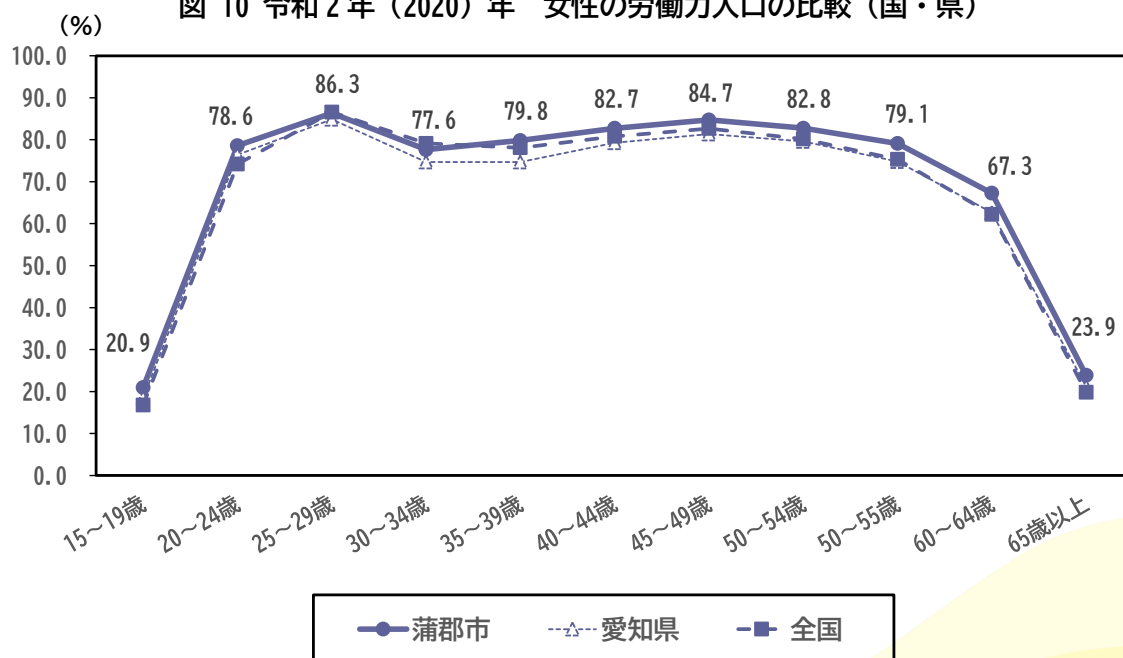
全国・愛知県と比較すると、ほとんどの年代で最も高い水準となっていますが、結婚・出産期にあたる30～34歳では全国よりもわずかに低くなっており、谷の落ち込みが深いことから、結婚・出産を機に仕事を辞める人が多いことがうかがえます。

図 9 女性の労働力人口（蒲郡市）



資料：国勢調査（各年 10月1日）

図 10 令和2年（2020）年 女性の労働力人口の比較（国・県）



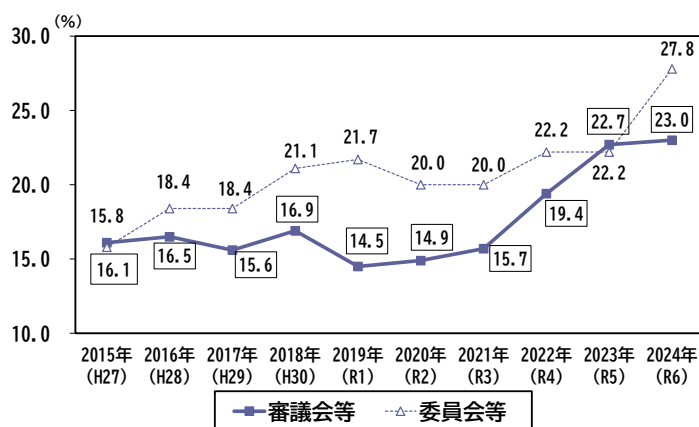
資料：国勢調査（2020年）

② 政策・方針決定過程への女性の参画状況

行政の審議会等の女性委員比率はおおむね横ばいで推移していましたが、令和4年(2022年)から大きく増加し、令和6年(2024年)には23.0%となっています。また、委員会等の女性委員比率も年々増加傾向にあり、令和6年(2024年)には27.8%となっています。東三河地域の他市や県平均と比較すると、審議会等での女性委員比率は5市中4位で、県平均を下回っています。また、委員会等での女性委員比率は5市中3位で、県平均を上回っています。

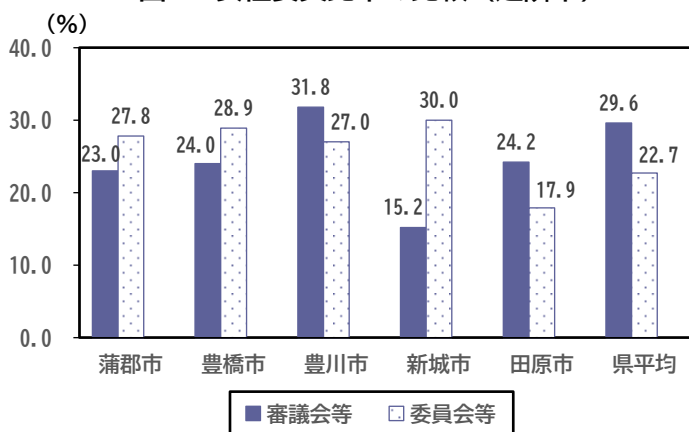
管理職等における女性登用率は、平成30年(2018年)頃から横ばいで推移しており、令和6年(2024年)では女性管理職の割合が19.5%、一般行政職での女性管理職の割合は18.2%となっています。どちらも県平均より高い値となり、東三河地域の中では5市中2位となっています。

図 11 行政における女性委員比率の推移(蒲郡市)



資料：男女共同参画局(2024年)

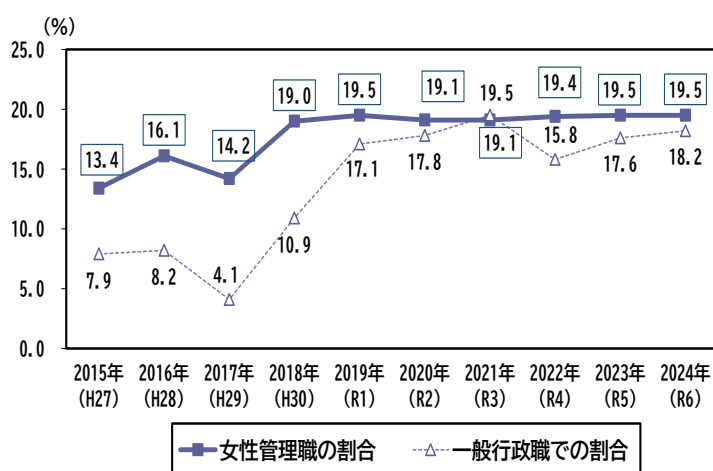
図 12 女性委員比率の比較(近隣市)



資料：男女共同参画局(2024年)

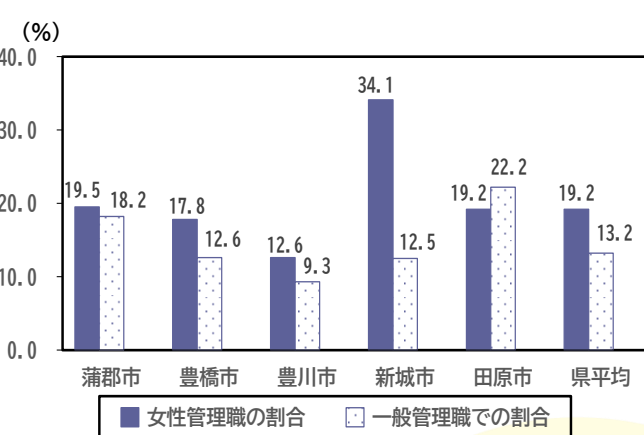
注) 審議会等は、地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等。委員会等は、地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等。

図 13 行政の管理職等における女性登用率の推移(蒲郡市)



資料：男女共同参画局(2024年)

図 14 行政の管理職等における女性登用率の比較(近隣市)



資料：男女共同参画局(2024年)

2. 市民アンケートからみる現状

(1) 調査概要

蒲郡市の現状を把握するため、市民（一般市民、中学生、高校生）と事業所に対して意識調査を実施しました。

① 一般市民調査

区分	蒲郡市 男女共同参画に関する市民意識調査
調査対象者	蒲郡市在住の 18 歳以上の市民 1500 人
調査方法	郵送配布・郵送回収 WEB 回答
調査期間	令和 6 年（2024 年）10 月 25 日（金）～11 月 15 日（金）
有効回収数	709 件（有効回収率 47.3%）

② 中学生・高校生調査

区分	蒲郡市市民意識調査・中学生調査	蒲郡市市民意識調査・高校生調査
調査対象者	蒲郡市の中学校に通う 2 年生	蒲郡市の高等学校に通う 2 年生
調査方法	学校を通じて直接配布・直接回収	
調査期間	令和 6 年（2024 年）7 月 8 日（月）～9 月 30 日（火）	
配布数	660 件	537 件
有効回収数	363 件（有効回収率 55.0%）	411 件（有効回収率 76.5%）

③ 事業所調査

区分	蒲郡市 男女共同参画に関する市内事業所実態調査
調査対象者	蒲郡市内の事業所 100 社
調査方法	郵送配布・郵送回収 WEB 回答
調査期間	令和 6 年（2024 年）10 月 25 日（金）～11 月 15 日（金）
有効回収数	51 件（有効回収率 51.0%）

<図表に関する補足説明>

- グラフの中のnは、回答者数を表しています。
- 性別を問う設問において無回答の場合があるため、男性と女性のnの合計は全体のnと一致しません。
- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。

(2) 男女共同参画に関わる言葉の認知度

男女共同参画に関わる言葉の認知について、一般市民調査では、「ジェンダー（社会的・文化的につくられた性別）」「選択的夫婦別氏（姓）制度※」で『知っている』（「内容を知っている」＋「内容は知らなかったが聞いたことはある」）が9割弱と、特に認知度が高いことがうかがえます。

また、中学生・高校生調査では「男女共同参画」という言葉を知っているかについて、『知っている』が中学生では50.1%、高校生では91.0%と認知度に大きく差が見られました。

図 15 男女共同参画に関わる言葉の認知

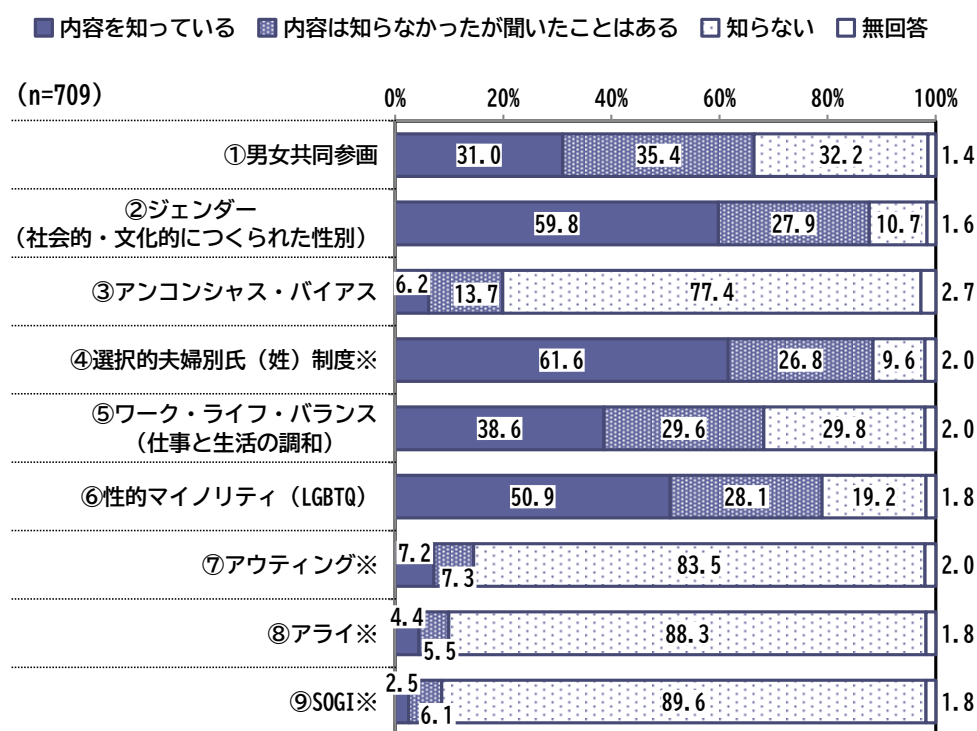
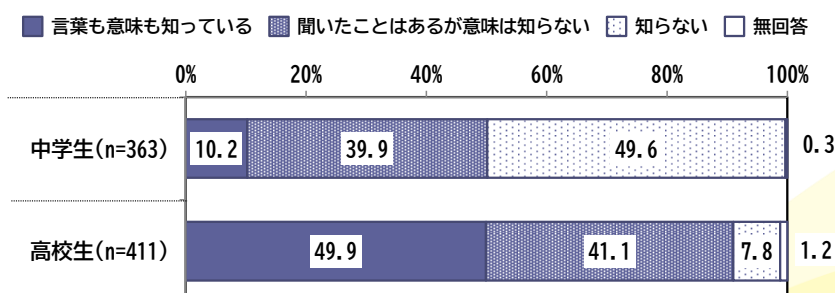


図 16 男女共同参画という言葉を知っているか（中学生・高校生）



(3) ジェンダー平等意識について

① 固定的性別役割分担意識について

「夫は家計を支え、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担について、一般市民調査では、『賛成』（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）が30.5%、『反対』（「反対」＋「どちらかといえば反対」）が49.2%となりました。性別でみると、男性で『賛成』が女性よりも8.8ポイント高くなっています。また、全国・愛知県に比べて『賛成』の割合が高いことから、蒲郡市には固定的性別役割分担意識が根強く残っていると考えられます。

一方で、中学生・高校生では一般市民調査に比べて『賛成』の割合が低く、「わからない」の割合が高い傾向にあります。これは、中学生・高校生がまだ価値観を形成していく過程にある世代であり、教育を通じて意識の形成・変化を促すことが可能であることを示唆しています。

図 17 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について

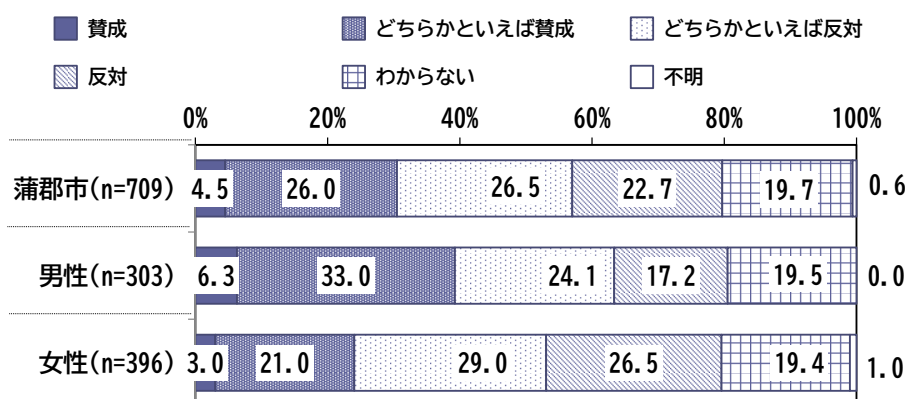
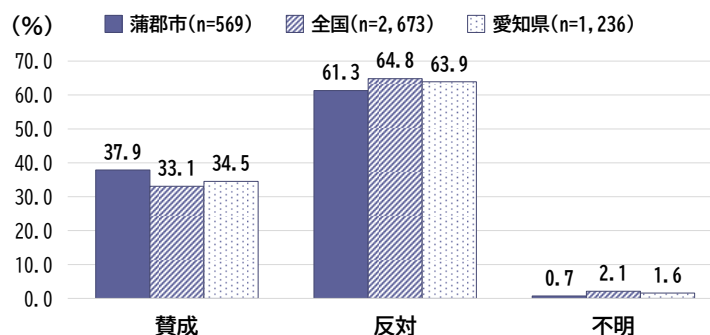
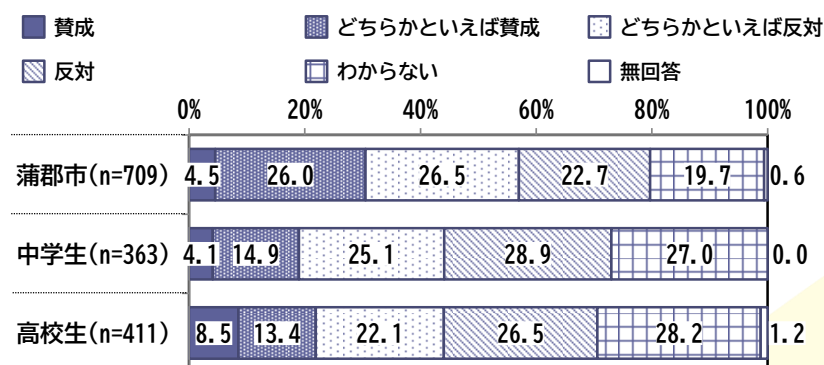


図 18 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について



注) 国・県調査と比較するため、蒲郡市一般市民調査の選択肢「わからない」を除外し、再集計しています。

図 19 「夫は家計、妻は家庭を支える」という考え方について（一般市民・中学生・高校生）



② アンコンシャス・バイアスについて

「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」という固定的性別役割分担の考え方に『反対』であると答えた人の中にも、男女の役割やイメージについて思い込みを持つ人（＝アンコンシャス・バイアス層）が一定数見られました。

性別による思い込み状態を分類すると、そのようなアンコンシャス・バイアスを持つ人が全体の35.8%となっています。また、固定的性別役割分担に『反対』し、男女の役割やイメージについても思い込みをもたないジェンダーフリーな考え方を持つ人は、13.1%となっています。

図 20 男女の役割やイメージについて
(固定的性別役割分担に『反対』の人)

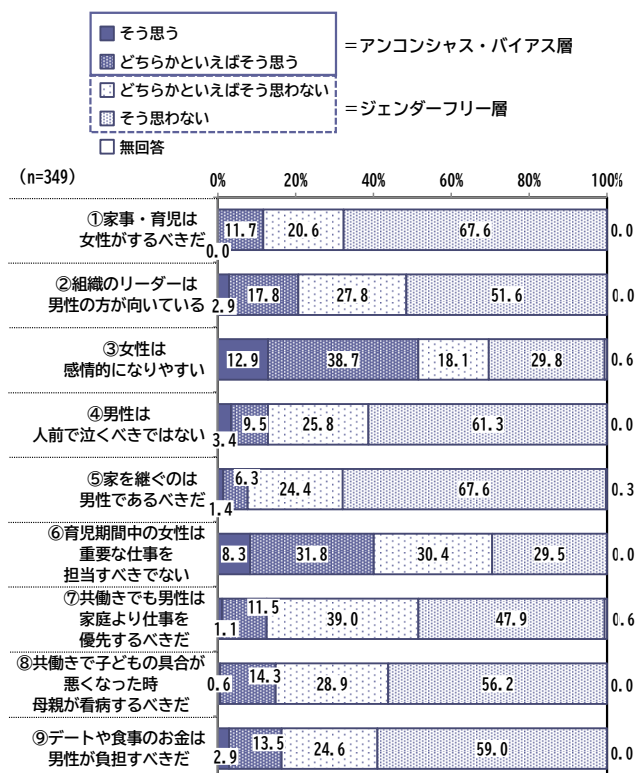
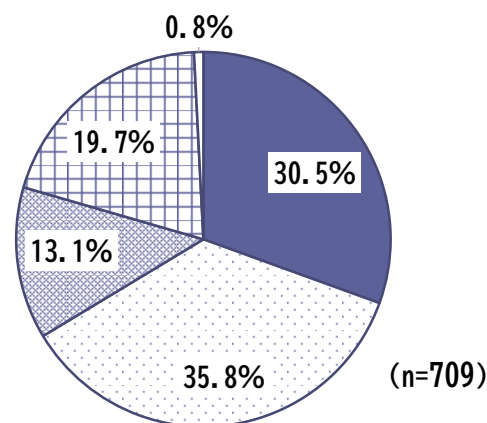


図 21 性別による思い込み状態別に分類

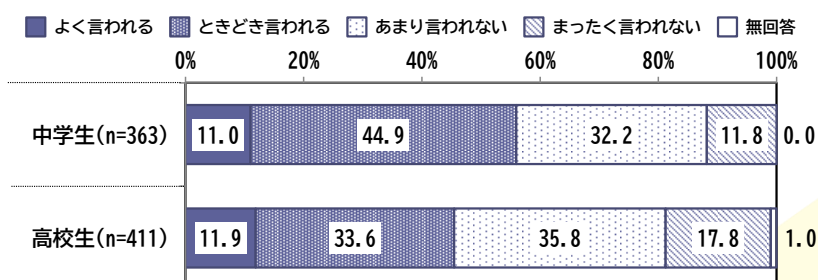
■ 「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」に賛成
■ アンコンシャス・バイアス層
■ ジェンダーフリー層
■ わからない
■ 無回答



③ 中学生・高校生への固定的性別役割分担の押し付けについて

「女性だから」、「男性だから」と言われた経験について、『言われる』（「よく言われる」＋「ときどき言われる」）が中学生では55.9%、高校生では45.5%となっており、どちらも固定的なイメージの押し付けを経験していることが分かります。

図 22 「女性だから」、「男性だから」と言われたことはあるか（中学生・高校生）

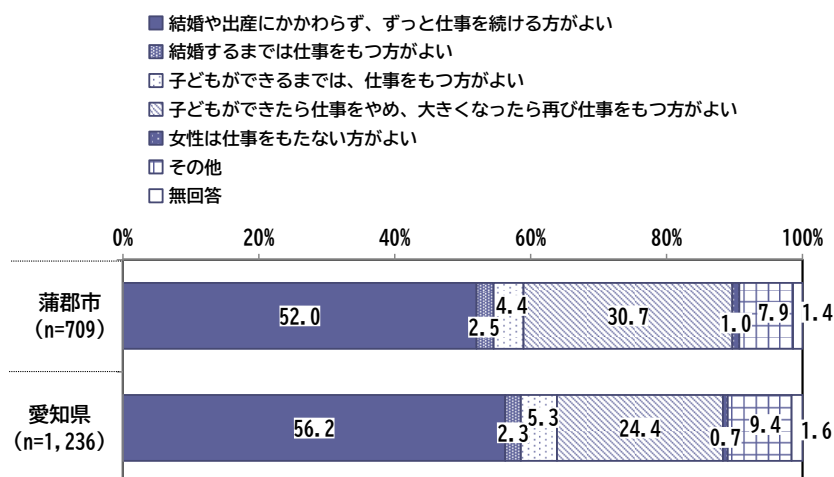


(4) 女性の活躍推進について

① 女性が働くことへの意識について

女性が仕事を持つことに対する考えについて、蒲郡市も愛知県も「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」という考えを持つ人が半数を超えています。一方で、蒲郡市では「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がよい」が愛知県よりも高く、子育てを機に離職する風潮も残っていると考えられます。

図 23 女性が仕事をもつことについての考え（全体・県）

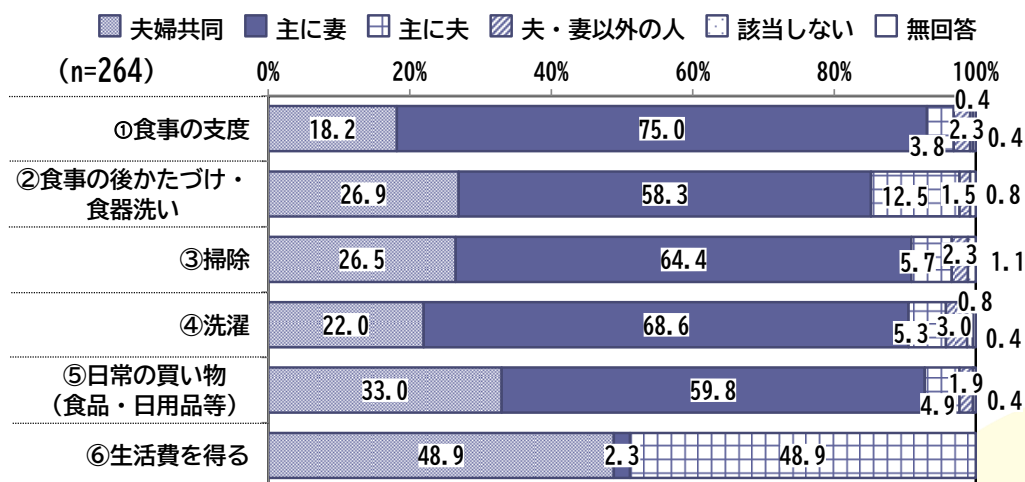


注) 「結婚や出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける方がよい」について、愛知県調査では「子どもができてからも、ずっと仕事を続ける方がよい」という表現になっています。

注) 蒲郡市一般市民調査では「わからない」の選択肢がないため、愛知県調査からも該当の選択肢を除外した上、再集計しています。

家庭での役割分担をみると、共働きの家庭であっても、「食事の支度」や「掃除」といった家事の項目は「主に妻」が、「生活費を得る」では「夫婦共同」または「主に夫」が担う割合が高くなっています。蒲郡市の家庭では、「夫は仕事で生活費を稼ぎ、妻は家事を中心に負担し仕事をするとしても家計の補助的に行う」という役割分担がされている実態がうかがえます。

図 24 家庭での役割分担（共働きの人のみ）



② 事業所における女性従業員の働き方について

事業所における女性従業員の働き方について、「育児休業・介護休業などを活用して仕事を続ける」が58.8%と最も多くなっています。

また、女性従業員がどのように活躍しているかについては、「男女の区別なく幅広い分野で活動している」が52.9%と最も多くなっています。

図 25 最も多い女性従業員の働き方（事業所）

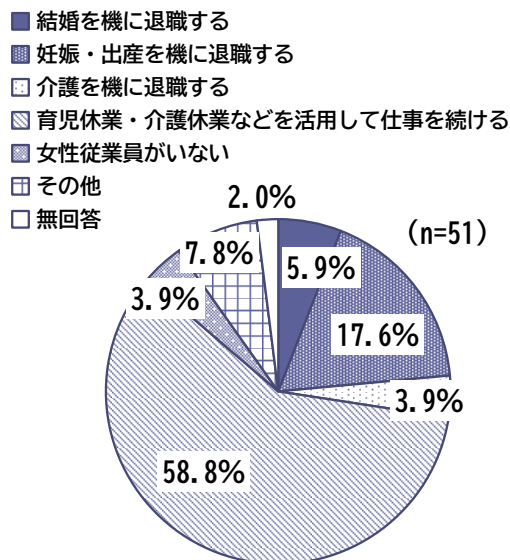
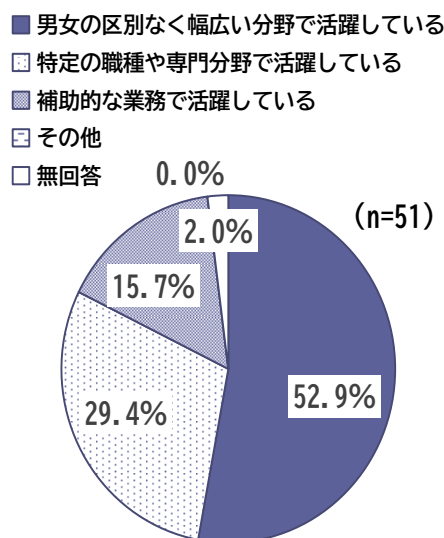


図 26 女性従業員がどのように活躍しているか



③ 管理職における女性割合について

事業所調査より、市内事業所の管理職における女性割合は10.3%にとどまっています。

女性の管理職の登用意欲をみると、「積極的に登用していきたい」と答えた事業所は54.9%であり、登用したいと思っていても実際には登用できていない現状があることがうかがえます。また、「特に増やしていく考えはない」も39.2%と高くなっており、登用に向けた意識や前向きな姿勢が十分に広がっていないこともわかります。

図 27 管理職の男女比（事業所）

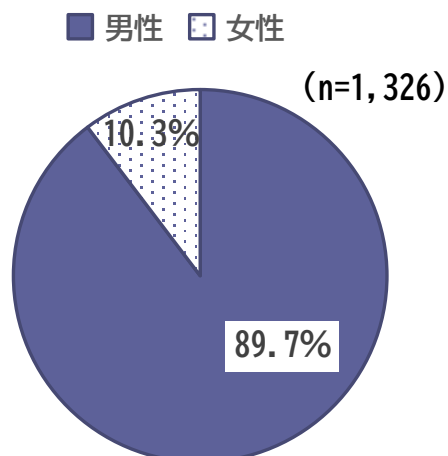
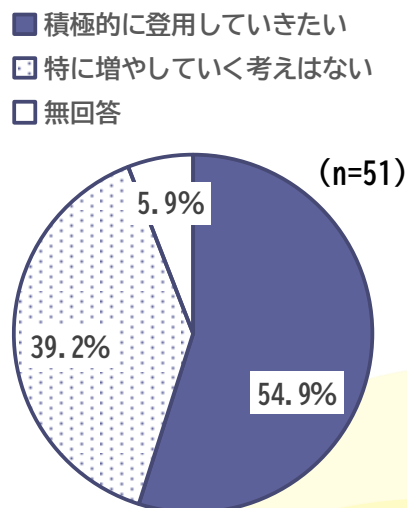


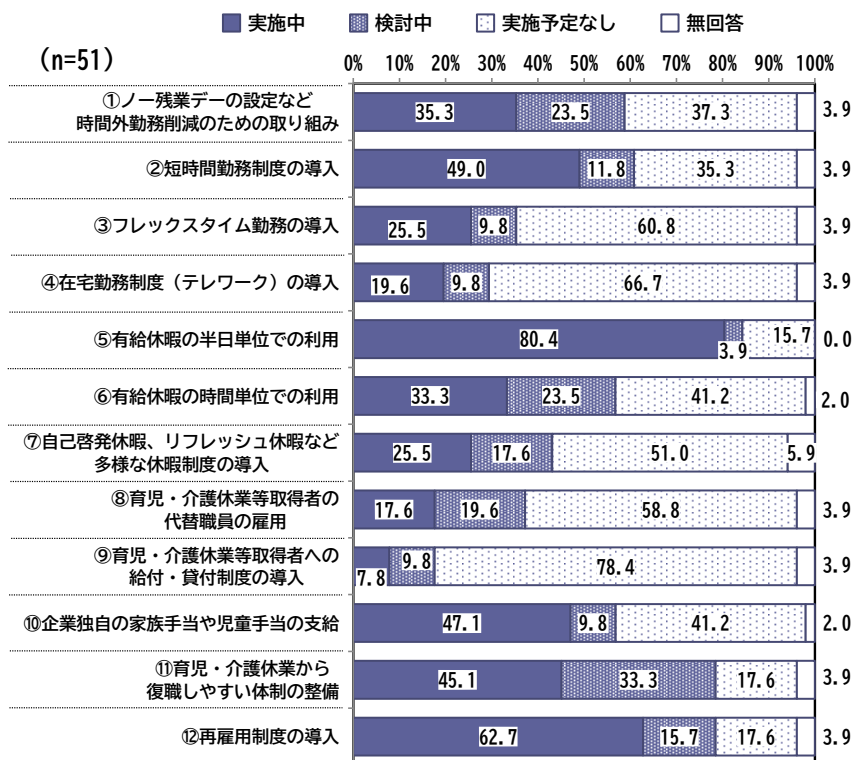
図 28 女性管理職の登用意欲（事業所）



④ 事業所の受け入れ環境について

事業所が実施中のワーク・ライフ・バランス※に向けた取り組みについて、フレックスタイム勤務やテレワークといった柔軟な働き方の整備や、育児・介護休業等取得者の代替職員の雇用や育児・介護休業等取得者への給付・貸付制度の導入といった、育児・介護休業をより取得しやすくするための環境整備が進んでいない現状が見受けられます。

図 29 ワーク・ライフ・バランスについて（事業所）



育児休業取得割合について、男性は「取得した」が 55.4%に対し、女性は全員が「取得した」となっており、男女差が大きくなっています。

また、育児・介護休業法の改正に伴い、事業所には個別の制度周知・休業取得意向を確認することと、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務付けられています。それらについて『実施していない』（「まだ実施していないが、今後予定している」＋「特に実施していない・知らなかった」）が 4 割以上となっており、事業所の環境整備には課題が残ります。

図 30 育児休業取得割合（事業所）

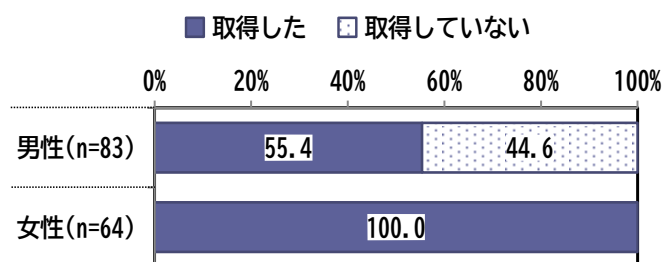
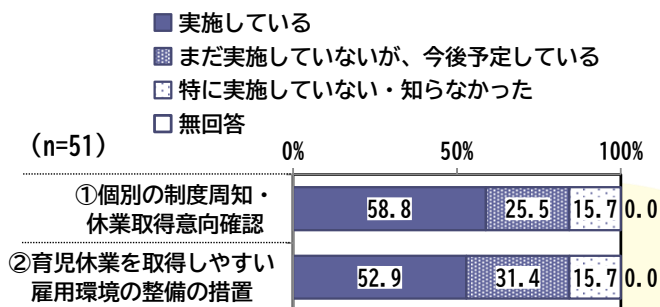


図 31 育児・介護休業法の改正に対する取り組みの認知（事業所）



⑤ 地域での女性活躍推進について

地域の意志決定の場へ女性が参画することについて、市民意識調査では、『必要派』（「必要だと思う」＋「どちらかといえば必要だと思う」）が90.4%を占めています。

地域の意思決定の場へ女性が参画するために必要なこととして、「役員会等を女性が参加しやすい時間帯にする」「女性の参画を積極的に呼びかけ、女性が参画できる雰囲気をつくる」が求められています。一方で、地域の意思決定の場へ女性が参画する必要がない理由としては、「女性は役員と家事や育児との両立が難しいから」が多くなっており、“女性が家事や育児をする”という固定的役割分担意識が女性の地域参加を阻害する要因として挙げられます。

図 32 地域の意志決定の場へ女性が参画することについて

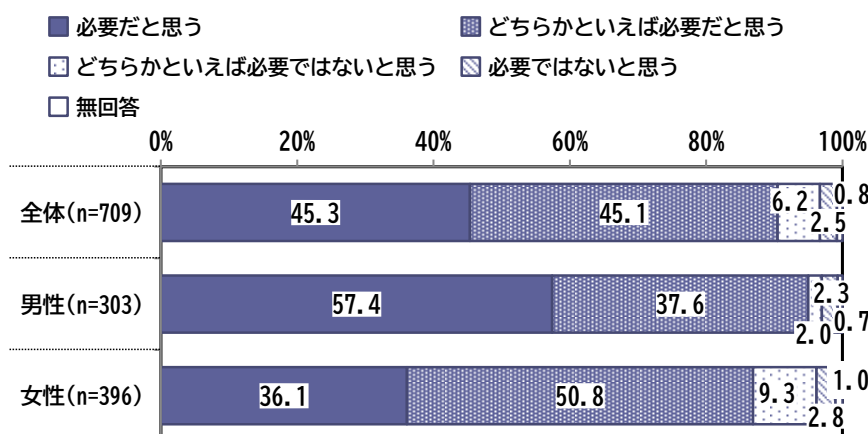


図 33 地域の意志決定の場へ女性が参画するために必要なこと
(図 32 で『必要派』の人)

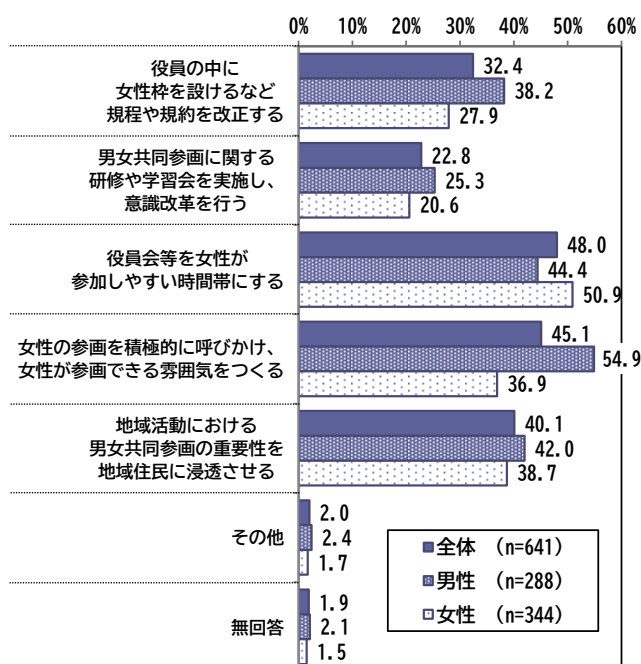
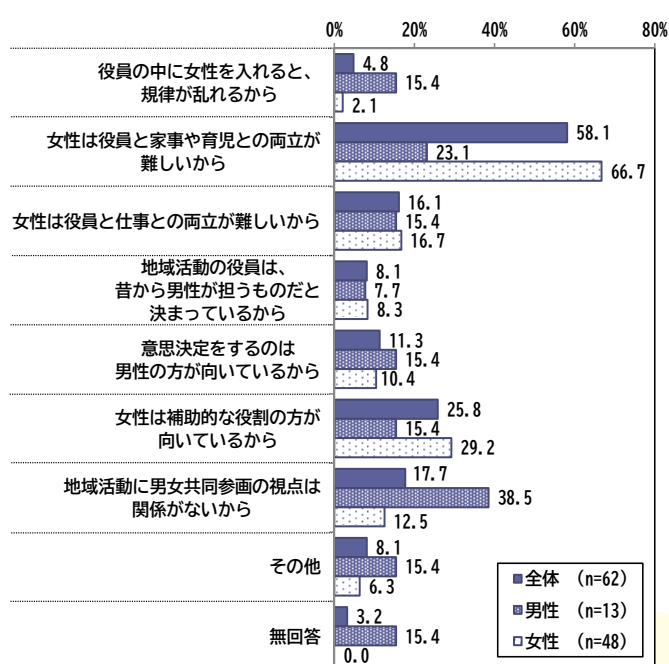


図 34 地域の意志決定の場へ女性が参画する必要がないと思う理由
(図 32 で『不要派』の人)



(5) DV に対する意識

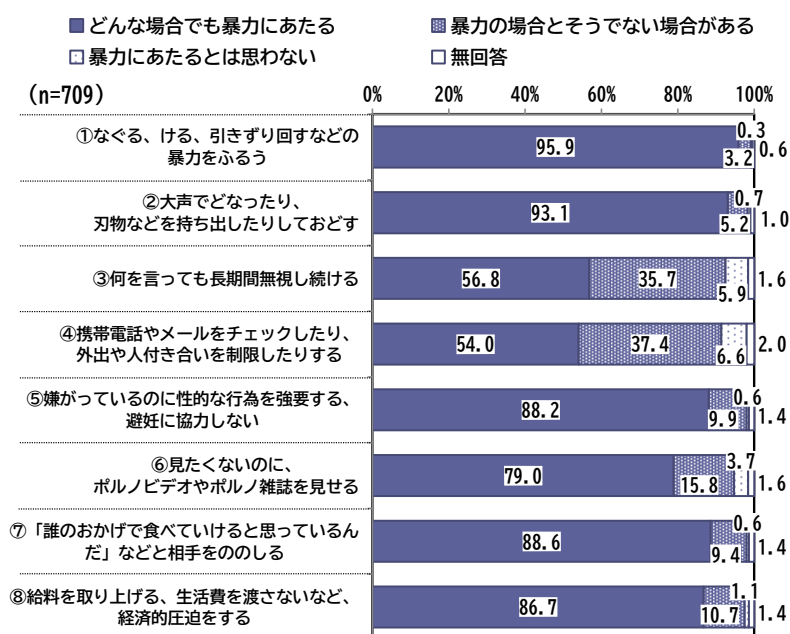
① DV への正しい知識

DV に該当する行為について、「何を言っても長時間無視し続ける」、「携帯電話やメールチェックしたり、外出や人付き合いを制限したりする」といった暴力に対して、「どんな場合でも暴力にあたる」と認識している人が約 5 割にとどまっています。

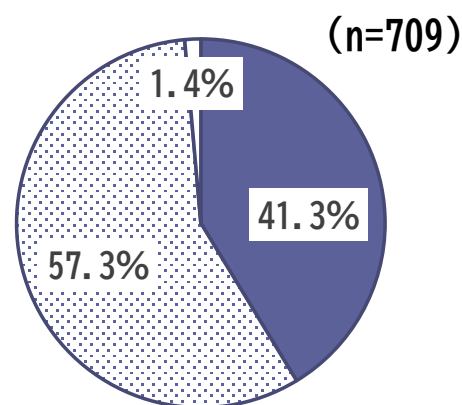
また、DV に該当する行為すべてに対して「どんな場合でも暴力にあたる」と答えた割合は 41.3%と半数を下回り、DV に関する正しい知識の普及・啓発が十分に進んでいないことが課題となっています。

図 35 暴力にあたると思うか

図 36 すべての暴力についてどう思うか



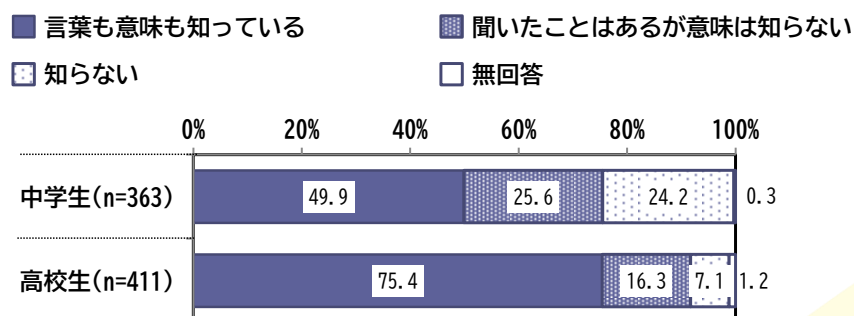
■ どんな場合でも暴力にあたる
■ 暴力でない場合がある
□ 無回答



* 図 35 において①～⑧の設問に対し、すべて「どんな場合でも暴力にあたる」と回答した人の割合

デート DV※のことを知っているかを中学生と高校生に調査したところ、「言葉も意味も知っている」と回答したのは、中学生では 49.9%、高校生では 75.4%となっており、中学生で認知度が低くなっています。

図 37 デート DV のことを知っているか (中学生・高校生)



② 相談窓口について

DV の被害を受けたことがある人の内、「だれ（どこ）にも相談しなかった」人が 48.5% にのぼります。相談をしなかった理由では、「自分にも悪いところがあると思った」、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけるといった」等の理由の割合が多くなっており、暴力の原因を自分の責任と誤ってとらえる傾向が見られます。

また、蒲郡市に DV 相談窓口があることを知っているかでは、「知らない」が 63.8% と多くを占めており、認知度が低いことがうかがえます。

図 38 暴力を受けた際誰かに相談したか

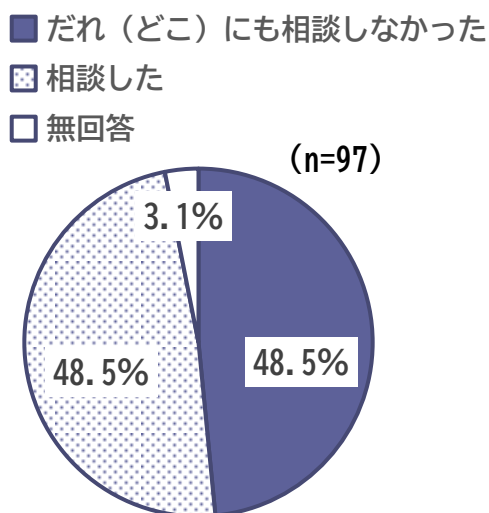


図 39 相談しなかった理由

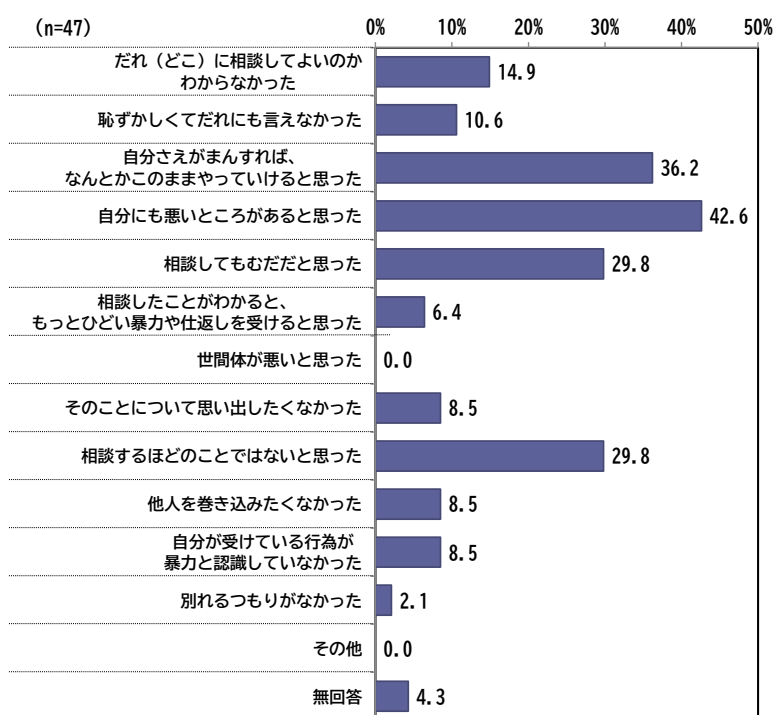
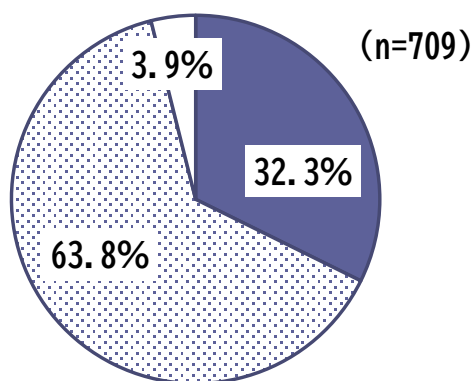


図 40 相談窓口の認知度

■ 知っている ■ 知らない □ 無回答



3. 第3次蒲郡市男女共同参画プランの評価

第3次蒲郡市男女共同参画プランの成果目標の達成状況は、表のとおりです。

「男女共同参画」という言葉の認知度は向上しましたが、固定的性別役割分担意識や男女の地位が平等であると考えている人の割合については、策定時より改善はしているものの目標値には達していません。また、審議会等委員への女性登用や、女性管理職登用も引き続き取り組む必要があります。

研修・啓発事業等の実施回数はほぼ計画どおり実施できているものの、参加者数が当初の目標値に達していません。今後は、対象者への効果的な周知や参加意欲を高める取り組みを強化し、参加者数の増加を図ることが重要です。

■第3次蒲郡市男女共同参画プラン成果目標達成状況

※到達値について、() の表記がない場合は令和6年度の値

基本目標	指標	策定時	目標値	到達値
男女共同参画の意識づくり 【基本目標1】	「夫は家計を支え、妻は家庭を支える」という考え方に反対の人の割合	43.3%	50.0%	49.2%
	「男女共同参画」という言葉を認知している人の割合（講座・イベント実施後アンケート等）	34.3%	40.0%	43.2%
	男女共同参画に関する講習会等の参加者数 （年間実人数）	市民向け講習	90人	200人
		学生向け講習	1,220人	2,000人
女性の活躍推進 【基本目標2】	審議会等委員に占める女性の割合	21.2%	30.0%	24.3% (R7.4.1)
	女性管理職の割合（一般行政職含む）	17.9%	25.0%	23.4% (R7.4.1)
	女性の活躍促進宣言企業数	16社	20社	28社
	「あいち女性輝きカンパニー※」認証企業数	2社	4社	8社
	職場において男女の地位が平等だと感じている人の割合	23.9%	30.0%	28.8%
	家族経営協定※締結数	65戸	75戸	74戸
	常会長に占める女性の割合	2.0%	5.0%	4.6%
	社会通念・慣習・しきたりなどにおいて、男女の地位が平等であると感じている人の割合	17.8%	25.0%	21.4%

基本目標	指標		策定時	目標値	到達値
ワーク・ライフ・バランスの実現 【基本目標3】	ファミリー・フレンドリー企業※登録数		13 社	16 社	13 社
	保育所待機児童数		0 人	0 人	0 人
	児童クラブ受入児童数		675 人	855 人	1,079 人 (R7.4.1)
	家庭介護者教室等の参加者数 (年間延べ人数)		133 人	170 人	44 人
	男性も家事・子育て・介護等を行うのは当然と 考える人の割合		62.8%	68.0%	73.8%
	市男性職員の育児休業取得率		4.0%	30.0%	73.3% (R7.4.1)
	夫の育児参加率		60.2%	65.0%	67.3%
あらゆる暴力の根絶 【基本目標4】	暴力について正しく認識している人の割合		27.5%	40.0%	41.3%
	デート DV という言葉を知っている中学生の割 合		54.5%	60.0%	49.9%
	DV 防止に向けた研修・講習会の開催回数		年 1 回	年 2 回	年 1 回
	DV 相談窓口の設置		—	—	設置済 (R7 まで)
安全・安心な暮らしの実現 【基本目標5】	ゆったりとした気分で子育てできている母親 の割合		79.6%	85.0%	83.3%
	ヤングエイジ健診（18 歳～39 歳）受診者数		498 人	600 人	539 人
	乳がん検診・子宮頸がん検 診受診率（69 歳未満）	乳がん検診	25.0%	14.5%	13.1%
		子宮頸がん検診	30.0%	15.5%	15.7%
	事業所・企業の健康宣言件数		98 社	200 社	156 社
	性的マイノリティに関する啓発事業実施回数		年 1 回	年 2 回	年 2 回
	外国人を対象とした日本語教室の参加者数（年 間実人数）		463 人	500 人	645 人
	防災講座に参加する女性の割合		45.2%	50.0%	47.3%
	女性消防員の採用		1 人	3 人	2 人 (R7.4.1)
男女共同参画のさらなる推進 【基本目標6】	女性団体や女性向け勉強会等の実施回数		年 1 回	年 2 回	年 3 回
	男女共同参画に関する市職員研修等の参加者 数（延べ人数）		196 人	400 人	259 人

4. 蒲郡市のジェンダー平等における課題

市民アンケートの実施や、第3次蒲郡市男女共同参画プランの評価を踏まえて、蒲郡市における課題は次のとおりとなりました。

課題①

固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスといった、性別による思い込みが根強く残っている

蒲郡市においては、「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」といった固定的性別役割分担に賛成する割合が、全国や愛知県と比較して高い水準にあります。また、アンコンシャス・バイアスを持つ市民も一定数存在しており、性別による思い込みが根強く残っている状況です。さらに、中学生・高校生は価値観形成の途上にあり、教育的な働きかけによってジェンダー平等意識が形成される可能性が高い一方で、現状では「女性だから」「男性だから」といった性別による役割の押し付けが行われている実態が確認されています。

課題②

女性の社会進出・女性が活躍できる環境づくりが十分でない

蒲郡市においては、30～34歳の女性の就業率や女性の正規職員割合が全国と比較して低い水準にあり、女性の社会進出が十分に進んでいない状況が見られます。加えて、共働き世帯においても「夫は仕事で生計を担い、妻は家事を中心に負担しつつ仕事は補助的に行う」といった役割分担が依然として存在しており、女性の活躍を制約する要因となっています。さらに、事業者側においても、柔軟な働き方の導入や、育児・介護休業法改正を踏まえた制度利用の促進等が十分に進んでいないことから、女性が活躍しやすい就業環境の整備が課題となっています。

課題③

DVに関する正しい知識が市民に浸透しておらず DV 相談窓口の認知も低い

蒲郡市においては、DVに該当する行為を「暴力ではない場合がある」と誤って認識している人が57.3%にのぼり、DVに関する正しい知識が市民に十分浸透していない現状が見られます。また、DV被害を経験した人のうち48.5%が「誰にも相談しなかった」と回答しており、その背景には「暴力を受けたのは自分の責任」と捉える等、当事者自身の知識不足や認識の歪みが影響していると考えられます。さらに、蒲郡市にはDV相談窓口が設置されていますが、認知度は32.3%にとどまっており、支援を必要とする人が適切な相談につながっていない可能性が課題となっています。

第3章 基本理念と基本目標

1. 基本理念

ジェンダー平等社会とは、性別にかかわらず、性的指向やジェンダーアイデンティティを含む多様な人々のあり方を尊重し、誰もが対等な立場で社会のあらゆる場面において個性や能力を発揮できる社会のことです。

近年、女性の就業率は上がり、共働き世帯も増加していますが、ワーク・ライフ・バランスに対する希望と現実の差は大きく、特に、男性が家事や子育てに参画しやすい環境づくりが課題となっています。また、人口減少や少子高齢化の進展等により、経済成長や社会保障制度の存続の問題も生じており、持続可能な活力ある社会の実現に向けて、女性活躍推進等、ジェンダー平等の取り組みは新たな局面を迎えています。

このような状況をふまえ、蒲郡市では、誰もが自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる活力のある社会を目指し、これまでの取り組みを継承しつつ、新たな視点を持ち、ジェンダー平等施策を展開するため、3次プランに引き続き以下の基本理念を設定します。



多様な個性を生かした
魅力のあるまち

2. 基本目標

基本目標

1 ジェンダー平等の意識づくり

家庭、地域、学校、職場等あらゆる場面において、ジェンダー平等のみならず、多様な性のあり方を尊重することで、誰もが性別にとらわれず多様な選択を行い、一人ひとりの個性や能力を発揮できる社会の実現を目指します。

すべての世代・立場の人々に向けて、ジェンダー平等意識の普及啓発と学習機会を創出するとともに、将来にわたりアンコンシャス・バイアスや固定的性別役割分担意識が形成されないよう、ジェンダー平等の意識づくりを進めます。

基本目標

2 あらゆる分野での女性の活躍推進

ジェンダー平等のまちづくりを進めるためには、誰もが対等な立場で社会のあらゆる分野に主体的に参画し、意見が反映されることが不可欠です。蒲郡市では、行政や地域の方針決定過程における女性の参画拡大を図るとともに、女性が意思決定の場でその力を発揮できるよう、積極的に機会を設けるポジティブ・アクション※を推進します。

あわせて、女性の能力開発やキャリア形成を支援する取り組みを通じ、女性のエンパワメントの向上と主体的に活躍できる力を養います。さらに、育児・介護といった家庭責任とキャリアの両立が男女問わず可能となる制度の導入や柔軟な働き方の普及を推進し、女性が活躍しやすい職場・地域環境を整備します。これにより、社会全体で女性の参画と活躍を支える体制の構築を目指します。

基本目標

3 安心・安全なくらしの実現

誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等社会の形成には、人権の尊重が不可欠です。蒲郡市では、ジェンダーについての正しい知識の普及啓発とDVや貧困、性犯罪等様々な困難に直面する人々や、LGBTQ+等多様な性や背景を持つ人々への支援体制の充実を図り、すべての人が安心・安全に暮らせるまちづくりを推進します。

あわせて、安全な生活環境の整備に向け、頻発する大規模災害への対応を踏まえ、ジェンダー平等の視点を活かした防災・減災対策を推進します。これにより、すべての市民が平等に支援を受けられ、安心して生活できる社会の実現を目指します。

3. 計画の体系図

基本理念 多様な個性を生かした 魅力のあるまち

基本目標	施策	施策の方向性
1 ジェンダー 平等の 意識づくり	1. ジェンダー平等意識の醸成 2. 児童・生徒に対する ジェンダー及び人権教育の推進 3. ジェンダー平等プランの 推進と強化	① 普及啓発活動を通じた意識醸成 ★ ② 市民参画と学習機会の創出 ① ジェンダー平等・人権に関する 教育内容の充実 ★ ② 教育環境と体制の整備 ① 庁内での推進体制の強化
2 あらゆる 分野での 女性の 活躍推進	1. 意思決定の場での女性の参画拡大 2. 働く場におけるジェンダー平等の 実現と女性の活躍推進 3. ワーク・ライフ・バランスの実現 4. 活力ある地域に向けた女性の 活躍推進	① 行政での女性の参画拡大 ★ ② 地域での女性の参画拡大 ★ ① 男女の均等な雇用機会と待遇の確保 ② 女性の活躍の場の拡大 ③ 女性のエンパワーメントと就労支援 ① 事業所等における制度整備・周知 ★ ② 誰もが家庭・地域に参加しやすい 環境づくり ★ ① 地域活動への参画支援及び協働
3 安心・安全な くらしの 実現	1. あらゆる暴力の防止 2. 生活上の困難や課題に直面する 人への支援 3. 多様なニーズを取り入れた防災 の推進	① 暴力を容認しない意識の醸成 ★ ② 被害者のケアと支援体制の充実 ★ ① 困難な問題を抱える女性への支援 ② 多様な性に関する理解促進と支援 ① 防災に関する研修や避難所運営

★ 重点施策

4. 重点施策

蒲都市の現状と課題を踏まえ、蒲都市が取り組むべき重点施策を設定します。

重点施策① 教育・啓発によるジェンダー平等意識の醸成

固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、誰もが自分らしく個性を発揮できる社会を実現するためには、市民一人ひとりにジェンダー平等の価値観を浸透させることが不可欠です。特に、教育の現場でジェンダー平等を学ぶ機会を設け、アンコンシャス・バイアスが芽生える前の段階から偏見を生まない意識を育むことが重要です。加えて、大人に対しては広報や講座を通じた啓発や、メディアリテラシー※向上の取り組みを進めるとともに、市が情報発信を行う際にはジェンダーにとらわれない表現とし、社会全体の意識改革を促進していきます。

重点施策② 女性の活躍・意思決定参画の推進と環境整備

誰もが対等な立場で社会のあらゆる分野の活動に主体的に参画し、あらゆる場面で意見が生かされることが必要です。そのために、女性を補助的な役割にとどめるのではなく、社会の一員として主体的に参画し、意思決定の場や就労の場で力を発揮できる環境づくりを推進することが重要です。

行政や地域の方針決定の場においては、ジェンダーに偏らない多様な意見が反映されるよう、女性の参画拡大を図り、積極的に機会を創出するポジティブ・アクションを推進します。また、就労の場では、女性の能力開発やキャリア形成を支援するとともに、女性が主体的に活躍できるよう社会全体の意識改革を進めます。さらに、活躍を望むすべての人が働きやすい環境を実現するため、事業者に対しては管理職登用の促進やワーク・ライフ・バランスを支える制度整備を働きかけます。

重点施策③ 暴力への正しい意識づくりと相談・支援体制の充実

DV等の暴力は、個人の尊厳を著しく侵害し、ジェンダー平等社会の実現を阻む重大な人権課題です。あらゆる暴力を容認しないという社会的規範を確立し、暴力の根絶を目指します。

市民一人ひとりが暴力に関する正しい知識を身につけ、暴力を暴力と認識できるようになることで、被害の未然防止や相談行動への第一歩につながります。正しい知識を身につけるため、学校教育や地域活動、広報媒体を活用した啓発を推進し、人権意識の高揚と暴力を許さない社会的風土の醸成を図ります。また、DV等の暴力は被害が潜在化・深刻化しやすい傾向があるため、早期に発見し適切な支援につなげる体制の整備が求められます。そのために、DV相談窓口の認知度を向上させ、安心して相談できる環境を整備します。あわせて、関係機関や専門機関との連携を強化し、支援が切れ目なく提供される体制を構築することで、必要とする人が確実に支援につながるよう取り組みます。

第4章 施策の展開

基本目標 1. ジェンダー平等の意識づくり

市民一人ひとりのジェンダー平等意識を高め、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、子どもから大人まで誰もが自分らしく個性を発揮できる社会の実現を目指します。

成果目標

指標	現状値	目標値
「ジェンダー」という言葉を認知している人の割合	59.8%	70.0%
社会全体において男女の地位が「平等」だと感じている人の割合	19.6%	25.0%
「夫は家計を支え、妻は家庭を支える」という考え方に反対の人の割合	49.2%	60.0%
男女混合名簿使用校の割合	85.0% (R7.4.1)	100.0% (R13.4.1)
「夫は家計を支え、妻は家庭を支える」という考え方に反対な中学生、高校生の割合	中：54.0% 高：48.6%	中：60.0% 高：60.0%
「女性だから」「男性だから」と言われた経験のある中学生、高校生の割合	中：55.9% 高：45.5%	中：50.0% 高：40.0%

※現状値・目標値に（ ）記載がないものについて

現状値：令和6年度市民意識調査の結果

目標値：令和12年度市民意識調査の結果



施策 1. ジェンダー平等意識の醸成

性別にとらわれることなく、誰もが平等な社会を実現するためには、市民一人ひとりがジェンダー平等の価値観に触れ、理解する必要があります。

市民のジェンダー平等意識を高めるため、固定的役割分担意識の解消やアンコンシャス・バイアスへの気づきに向けて、広報誌やホームページ等様々な媒体で情報を発信していきます。また、ジェンダー平等への関心を持ってもらい、理解を深めていくために、市民が主体となって学び・考える場をつくり、ともに行動していく機会を広げていきます。

具体的な取組

① 普及啓発活動を通じた意識醸成【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
1	ジェンダー平等意識の普及・啓発 (共創共生課)	○ジェンダー平等に関する法律や制度の改正について市の広報紙、ホームページ等により周知を行います。 ○ジェンダー平等意識の普及・啓発につながる講演会や講座等を開催します。 ○男女共同参画週間や人権週間を中心に、市役所等において啓発活動を行います。
2	アンコンシャス・バイアスの解消 (共創共生課)	○講演会や講座等を通して、アンコンシャス・バイアスに気づく機会を作ります。
3	ジェンダー平等情報紙の発行 (共創共生課)	○ジェンダー平等情報紙「はばたき」を毎年1回発行し、家庭や地域、職場におけるジェンダー平等の実践につながる情報を提供します。
4	ジェンダーにとらわれない表現に徹底した情報発信 (秘書広報課)	○市の広報では、ジェンダーにとらわれない表現を徹底し、より対等で平等な情報発信を行います。
5	メディアリテラシーの向上 (共創共生課・秘書広報課)	○メディアリテラシーの向上を図るため、ジェンダーの視点から情報の受発信を学ぶ講座等を行います。
6	計画の周知 (共創共生課)	○市の広報紙やホームページ等を活用し、計画の周知を図ります。

② 市民参画と学習機会の創出

No	取り組み項目	具体的な内容
7	ジェンダー平等に関する作品の募集 (共創共生課)	○ジェンダー平等への理解と関心を深めることを目的に、小中学生からジェンダー平等に関する啓発作品の募集を行います。
8	市民活動団体等との協働事業の実施 (共創共生課)	○市民提案による協働事業を募集し、魅力ある講座等の実施につなげます。

施策 2. 児童・生徒に対するジェンダー及び人権教育の推進

ジェンダー平等意識の醸成のためには、子どもの時からジェンダーや人権に関する正しい理解と価値観を育むことが重要です。

固定的な性別役割にとらわれない人権教育やジェンダー平等に関する学習を推進するとともに、すべての子どもが安心して学び、多様性を尊重し合える教育環境の整備を進めます。将来を担う子ども達への教育を通して、ジェンダー平等社会の基盤を形成していきます。

具体的な取組

① ジェンダー平等・人権に関する教育内容の充実【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
9	ジェンダー平等の視点に立った教育活動の推進 (共創共生課・子育て支援課・学校教育課)	○ジェンダー平等の視点に立ち、教材等の選定を行い、固定的性別役割分担意識にとらわれない保育・教育活動を推進します。 ○相手を尊重し、思いやる心を育むため、学校生活において男女混合の活動の充実に努めます。 ○ジェンダー平等の視点に立った授業や学校活動を推進します。 ○ジェンダー平等意識を啓発するため、小中学校において男女混合名簿を活用します。 ○各学校の人権教育や道徳教育等においてジェンダー平等に関する学習を行います。 ○性別にとらわれない子育てができるよう、学校だより等を通じて、ジェンダー平等の重要性を周知します。 ○中学生向けに、ジェンダー平等に関するリーフレットを作成し、各中学校にて配布します。
10	多様な進路選択を可能にする教育・指導の推進 (学校教育課)	○性別による固定的役割分担意識にとらわれず、主体的に進路を選択できるよう、キャリア教育、進路指導を推進します。 ○生き方や職業について考える機会として、職場体験学習等を実施します。

② 教育環境と体制の整備

No	取り組み項目	具体的な内容
11	ジェンダー平等教育を推進するための環境整備 (学校教育課)	○固定的な性別役割分担意識にとらわれない指導ができるよう、教職員のためのセミナー等への参加を促します。 ○生徒の声を聞きながら性別にとらわれない教育環境を整備します。 ○ジェンダー平等に関する参考資料を整えます。

施策 3. ジェンダー平等プランの推進と強化

本計画を計画的に推進していくことが、市民一人ひとりのジェンダー平等に対する意識の醸成につながります。そのため、庁内の推進体制を強化することが重要です。

市職員を対象とした研修の実施やジェンダー平等に関する先進事例の研究を進め、職員自身の意識を高めることで、計画推進の原動力とします。また、関係各課が連携して計画の進捗管理等を行うことで、本計画を効果的に推進していきます。

具体的な取組

① 庁内での推進体制の強化

No	取り組み項目	具体的な内容
12	市職員研修の実施 (共創共生課)	○すべての職員がジェンダー平等の視点で行政運営や窓口対応を行えるよう、市職員に対する研修を実施します。
13	ジェンダー平等に関する調査研究 (共創共生課)	○ジェンダー平等に関する先進事例の研究を行います。
14	計画の進行管理 (共創共生課)	○毎年度ジェンダー平等プランの進捗状況の点検を行い、効果的な推進方法を検討します。
15	イネーブリングシティ※の推進 (ウェルビーイング推進課)	○イネーブリングシティの推進にあたっては、ジェンダーにも配慮をしたアプローチをすることで、誰もがウェルビーイング※を実感できる社会を目指します。

基本目標 2. あらゆる分野での女性の活躍推進

誰もが対等な立場で社会のあらゆる分野に主体的に参画できるよう、行政や地域の意思決定の場への女性参画の推進や、働く場において誰もが仕事と家庭を両立しながら活躍できるジェンダー平等の環境づくりを進めます。

成果目標

指標	現状値	目標値
審議会等委員に占める女性の割合	24.3% (R7.4.1)	35.0% (R13.4.1)
女性管理職の割合（一般行政職含む）	23.4% (R7.4.1)	28.0% (R13.4.1)
常会長に占める女性の割合	4.6% (R7.4.1)	10.0% (R13.4.1)
食事の支度・食事後の片付け・掃除・洗濯の役割分担について、「夫婦共同」の割合（共働きの家庭のみ）	18.2%～26.9%	全項目で 30.0%
男性が家事等を行うことについて、「仕事と両立させることは現実として難しい」と考える人の割合	48.1%	40.0%
市男性職員の育児休業取得率	73.3% (令和 6 年度)	85.0% (令和 12 年度)

※現状値・目標値に（ ）記載がないものについて

現状値：令和 6 年度市民意識調査の結果

目標値：令和 12 年度市民意識調査の結果



施策 1. 意思決定の場での女性の参画拡大

ジェンダー平等のまちづくりを進めるためには、政策や方針の決定過程において、性別を問わず、さまざまな立場や経験をもつ人々の多様な意見が活かされることが不可欠です。

行政や地域の場において、特に参画が少ない女性の参画促進や女性管理職の登用を進め、性別に偏らない多様な意見を反映させます。

具体的な取組

① 行政での女性の参画拡大【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
16	各審議会等委員への女性の参画促進 (共創共生課)	○ガイドラインに沿って市の審議会等への女性委員の登用を促進します。 ○女性等多様な人材による意思決定を推進するため、人材バンク制度実施に向けた検討を行います。
17	女性職員の職域拡大 (人事課)	○各職員個々の能力及び入庁後の異動履歴等を考慮した人事異動を検討します。
18	女性管理職の登用推進 (人事課・学校教育課)	○女性の多い職場である保育士・看護師を除く職場において、女性管理職(課長補佐職以上)の登用推進を図ります。 ○教育現場におけるジェンダー平等の推進を図るため、性別にとらわれない人事を行うとともに、管理職への女性の登用推進を図ります。
19	育児休業相談の実施 (人事課)	○職員が子育てをしながらキャリアを形成できる環境を整えるため、育児休業取得経験のある職員による育児休業相談を実施します。
20	ハラスメント対策研修の実施 (人事課)	○定期的に研修を実施し、ハラスメントに対する意識の向上を図ります。

② 地域での女性の参画拡大【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
21	ジェンダー平等を進める人材の育成 (共創共生課)	○女性が社会にかかわる諸問題を学ぶ「愛知県男女共同参画人材育成セミナー」へ市民を派遣し、地域での活躍を支援します。
22	女性活躍推進団体等との連携 (共創共生課)	○市内の企業や活動団体、ボランティア等と連携し、各施策の推進を図ります。
23	自治会役員への女性登用の促進 (共創共生課)	○総代連合会と連携して自治会役員への女性登用促進を図り、地域自治組織の意思決定におけるジェンダー平等を促進します。

施策 2. 働く場におけるジェンダー平等の実現と女性の活躍推進

経済的な自立は、誰もが対等な立場で社会に参画するための基盤であることから、働く場において性別による不利益や制約が生じないようにすることが求められます。また、人口減少が進む現代においては、性別にかかわらず、すべての人が自らの能力を発揮し、社会の担い手として活躍することが不可欠です。

こうしたディーセント・ワークの実現に向け、誰もが対等なパートナーとしてともに働けるよう、均等な雇用機会や待遇の確保に向けて企業等に働きかけます。また、女性の活躍をさらに推進するため、啓発活動や情報提供を行うとともに、就労やキャリア形成を目指す女性が自らの希望を実現できるよう、エンパワーメントの向上に向けた支援を行います。

具体的な取組

① 男女の均等な雇用機会と待遇の確保

No	取り組み項目	具体的な内容
24	事業者に対する法制度等の周知 (産業政策課)	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報等により、男女雇用機会均等法、労働基準法等、就労に関連する法律や制度についての周知・啓発を行います。
25	自営業におけるパートナーシップ型経営の推進 (農林水産課・産業政策課)	○労働時間の管理や休日・休憩の確保等、女性に配慮した就業環境の整備に向けた啓発を行います。 ○農業等の自営業で働く家族従事者の労働が適正に評価されるよう、家族経営協定の周知を図り、締結の促進に努めます。
26	ハラスメント防止対策の推進 (産業政策課)	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報等で、パワーハラスメント※、セクシュアルハラスメント※等の様々なハラスメント防止に向けた啓発を行います。

② 女性の活躍の場の拡大

No	取り組み項目	具体的な内容
27	女性の活躍推進に向けた啓発 (産業政策課)	○企業等において、女性の活躍が進むよう、キャリアアップ助成金の周知やポジティブ・アクション、ダイバーシティ経営※に関する取り組み事例や効果等についての情報提供を行います。
28	あいち女性の活躍促進プロジェクトの周知 (共創共生課)	○「あいち女性の活躍促進プロジェクト」について周知し、「あいち女性輝きカンパニー」を目指す企業の増加を図ります。
29	女性活躍に関する研修会への参加促進 (共創共生課・産業政策課)	○蒲郡商工会議所会報等を活用し、女性の活躍推進に関する研修会の情報提供を行います。 ○企業等がジェンダー平等に関する研修等を実施する際に、講師の紹介等の支援を行います。

No	取り組み項目	具体的な内容
30	女性農林漁業者への支援の充実 (農林水産課)	○国の行う自営業者向けの研修会等の情報提供を行います。 ○農村生活アドバイザー、蒲郡市漁協女性部連絡協議会の活動を支援し、女性の発想から農業・漁業の魅力の掘り起こしを行います。 ○県と連携を図り、農家と農村生活アドバイザー、他県農村女性団体との交流を促進します。 ○国・県等が実施する農業・水産業の現場で活躍する女性の活動を推進する事業の周知を行います。
31	公共調達における評価（契約検査課）	○市の事業において総合評価方式の競争入札等を実施する際は、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業等に対して加点するように努めます。

③ 女性のエンパワーメントと就労支援

No	取り組み項目	具体的な内容
32	女性の能力開発・キャリア形成への支援 (産業政策課)	○県等が行う職業訓練やセミナー等、女性のエンパワーメントにつながる学習の機会に関する情報の周知に努めます。 ○蒲郡商工会議所と連携を図り、就労支援講座等の修了者による自主的な各種学習会、研修会を開催し、女性のエンパワーメントを図ります。
33	女性就業・再就職に関する相談 (産業政策課)	○県、ハローワーク蒲郡、蒲郡商工会議所と連携を図り、女性就業・再就職相談への誘導を行うとともに、専門職登録制度や女性の再就職に関する情報提供を行います。
34	女性の起業支援 (産業政策課)	○国・県等の女性起業家支援事業の活用について、蒲郡商工会議所会報に掲載し、活用の促進に努めます。 ○がまごおり創業塾、がまごおり異業種&起業家交流会等により、起業を考えている女性に対する支援を行います。
35	働く女性のネットワーク形成支援 (共創共生課)	○働く女性のネットワークづくりに向けて、女性同士が情報交換を行える機会の提供に努めます。
36	農村生活アドバイザー認定事業の促進 (農林水産課)	○県知事に認定された農村生活アドバイザーの活用により、農村で生活する女性の活躍推進を図るとともに、後継者の育成に努めます。
37	漁協における女性リーダーの育成 (農林水産課)	○県、蒲郡市漁協女性部連絡協議会と連携を図り、リーダー研修会の開催や女性指導者の育成に努めます。

施策3. ワーク・ライフ・バランスの実現

共働きの家庭においても、女性に家事や子育て・介護の役割が偏っている現状があり、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要な課題となっています。

事業所においては、育児・介護休業法の改正について十分に周知されていない現状があるため、蒲郡商工会議所と連携し、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発を進め、ディーセント・ワークの実現を目指します。

また、女性だけでなく男性も家庭や地域に積極的に参加していくため、男性の意識改革を促すとともに、就労を希望する人全員が子育てや介護をしながらも仕事に取り組めるよう、子育てや介護支援の充実を図ります。

具体的な取組

① 事業所等における制度整備・周知【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
38	ワーク・ライフ・バランスの普及 (産業政策課)	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報等で、ワーク・ライフ・バランスの重要性を啓発するとともに、テレワークやフレックスタイム等の多様で柔軟な働き方に対する情報提供を行います。
39	事業者に対する法制度等の周知 (産業政策課)	○企業等の経営者が集まる機会や市の広報紙、ホームページ、蒲郡商工会議所会報等を活用して、育児・介護休業法等ワーク・ライフ・バランスにつながる法制度等の周知を図ります。 ○男性の育児休業取得促進を図った企業等に対する国の助成金制度の周知を図ります。
40	女性のキャリア継続に向けた啓発 (産業政策課)	○結婚や子育て、介護等の事由により退職した従業員に対するキャリア継続支援にかかわるセミナー等の事業を実施します。
41	市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進 (人事課)	○企業等のモデルとなるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、市役所内において長時間勤務の是正等の働き方改革に取り組みます。
42	ファミリー・フレンドリー企業の周知 (産業政策課)	○蒲郡商工会議所会報やセミナー等により、ファミリー・フレンドリー企業の普及を図ります。

② 誰もが家庭・地域に参加しやすい環境づくり【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
43	家庭におけるジェンダー平等の意識啓発 (共創共生課)	○市の広報紙やホームページ等で、男女がともに家事、子育て、介護等の家庭責任を担うことの重要性を周知するとともに、男性が実践できる家事等の情報を紹介します。
44	若年層に対する家事・子育て力の養成 (学校教育課)	○中学生の保育実習を通して、親になることの意識や子育ての大切さを知る機会の充実に努めます。 ○小中学校での家庭科の授業を通して、家庭で協力して家事や子育てを行うことの必要性を学ぶ機会の充実に努めます。
45	男性の子育て参加の促進 (子育て支援課・健康推進課)	○児童館等で男性へ向けた子育て教室の情報発信に努めます。 ○児童館において、赤ちゃんといっしょ、親子あそび、絵本の読み聞かせ等の行事を開催し、より一層男性の参加がしやすい環境づくりに努めます。 ○夫婦で協力して子育てをする意識を啓発するとともに、妊娠中から夫婦で協力して子育てできるよう講話、体験、実習等を実施します。
46	多様な保育サービスの充実 (子育て支援課)	○子育て中の保護者が安心して働けるよう、低年齢児保育や休日保育事業、延長保育等の充実に図ります。 ○ファミリー・サポート・センター事業の推進を図ります。 ○発達支援児保育等の充実に努めます。 ○児童クラブの受け入れについて、保護者のニーズにあわせて必要数を確保できるよう努めます。
47	介護における講座、交流会の開催 (長寿課)	○認知症家族の交流会、認知症支援講座、介護者のつどいを開催し男性介護者の参加を促します。 ○認知症本人・家族のミーティングを開催し、男性介護者の参加を促します。
48	子育て支援の充実 (子育て支援課・健康推進課・生涯学習課)	○子育てに関する総合的な支援を行う、地域子育て支援センターの活動を充実させます。 ○地域で子育て支援活動を行う人材や、自主サークルの育成を図ります。 ○関係機関等との連携により、子育て関係機関の連携を強化します。
49	婚活イベント等による結婚支援 (共創共生課)	○婚活支援事業や出会いの場創出事業により、結婚を望む人々に対し、異性と交流する機会を提供します。 ○県や近隣市で実施している婚活イベント等の情報をホームページ等で周知します。

施策 4. 活力ある地域に向けた女性の活躍推進

女性が中心的な役割を果たす団体が活動を発展させることで、地域に多様性が生まれ、活力のあるまちづくりにつながります。蒲郡市では、こうした自主的なジェンダー平等に関する活動を支援するとともに、女性の参画を促す情報提供を行います。

また、市内の各種団体や企業に対しても、ジェンダー平等の視点を取り入れた取り組みの充実を呼びかけ、地域全体での協働を推進します。

具体的な取組

① 地域活動への参画支援及び協働

No	取り組み項目	具体的な内容
50	自主的なジェンダー平等に関する活動団体支援 (共創共生課)	○地域におけるジェンダー平等・女性活躍の取り組みの活性化を図るため、自主的な女性団体の活動支援を行います。 ○活動団体に対して、国、県及びその他の機関等からのジェンダー平等に関する情報等を積極的に提供します。
51	協働によるジェンダー平等活動の推進 (共創共生課)	○市内の活動団体等と連携し、ジェンダー平等に関する事業等を実施します。 ○市内の各種団体や企業等に、ジェンダー平等社会の形成という視点からの取り組みを充実するよう呼びかけ、協働によるジェンダー平等活動を推進します。

基本目標 3. 安心・安全なくらしの実現

暴力や様々な困難に直面する人々、多様な性への正しい理解を促進し、支援制度の周知を進めることで、誰もが人権を尊重され自分らしく生きられる社会を目指します。
また、地域防災の場への女性参加を促進し、ジェンダー平等の視点を取り入れることで、だれもが安心して生活できる社会の実現を目指します。

成果目標

指標	現状値	目標値
暴力について正しく認識している人の割合*	41.3%	50.0%
デートDVについて、「言葉も意味も知っている」中学生、高校生の割合	中：49.9% 高：75.4%	中：60.0% 高：80.0%
DV相談窓口の認知度	32.3%	50.0%
DVを受けた人のうち「だれ（どこ）にも相談しなかった」人の割合	48.5%	35.0%
誰もが暮らしやすいまちを皆でつくっていくためにできることとして、「男性、女性など性の違いに関係なく、お互いが理解し合えるように助け合う」ことと考える中学生、高校生の割合	中：61.2% 高：38.0%	中：65.0% 高：45.0%
パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の認知度	—	50.0%
自主防災会・リーダー研修会の女性参加率	5.9% (令和6年度)	10.0% (令和12年度)

*アンケートで示した選択肢のすべてが暴力にあたると思う人の割合。

※現状値・目標値に（ ）記載がないものについて

現状値：令和6年度市民意識調査の結果

目標値：令和12年度市民意識調査の結果



施策 1. あらゆる暴力の防止

DV や児童虐待、性犯罪・性暴力の相談件数は全国的に増加傾向にあり、若年層におけるデートDV も問題となっています。被害者は女性の割合が多いですが、近年では男性の被害も増加しています。

蒲郡市では、広報誌やホームページを通じて DV 等の暴力防止の啓発を行います。また、学生に向けてのデートDV 防止教育や児童・生徒へのメディアリテラシー教育の実施、市民に向けての人権教室や講座を開催します。DV 相談窓口を市民に広く周知し、健康診断や保健事業等の相談事業を通じて DV や虐待等の早期発見に努め、関係機関と連携を行い、被害者のケア体制を構築します。

具体的な取組

① 暴力を容認しない意識の醸成【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
52	人権に関する意識の啓発・普及 (市民課・学校教育課)	○人権教室や講座等を開催します。 ○人権に関するリーフレットや物品を配布し、啓発活動を実施します。 ○小中学校において、人権意識や性に対する理解を深めるための集会や、道徳の授業等を実施します。
53	暴力の根絶に向けた意識啓発 (共創共生課)	○市の広報紙やホームページ等で、DV 等の暴力の未然防止に向けた啓発や暴力に対する認識の浸透を図ります。 ○女性に対する暴力をなくす運動啓発期間(11 月)を中心に、パープルライトアップ等の啓発事業を実施します。
54	若年層に対する意識啓発 (学校教育課・生涯学習課)	○小中学校において、デートDV 防止教育を実施します。 ○小中学校において、コミュニティサイトや SNS による性犯罪・性暴力に巻き込まれることがないよう、インターネットとの正しいつきあい方に関する教育を行います。

② 被害者のケアと支援体制の充実【重点施策】

No	取り組み項目	具体的な内容
55	相談・支援体制の充実 (共創共生課・市民課・子育て支援課・健康推進課・福祉課・長寿課・学校教育課)	○健康診断や保健事業、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の相談事業を通じ、こども家庭センターと連携し虐待・DV等の早期発見に努めます。 ○特に支援が必要と思われる家庭等に対しては、面接、訪問等の個別相談の対応をします。 ○DV相談窓口相談員のスキルアップを図り、相談しやすい体制を整備するとともに、関係機関との迅速な連携に努めます。 ○各相談窓口等においてDVに関する相談を受けた場合は、プライバシーの保護の徹底と二次被害の防止を図ります。
56	相談窓口の周知 (共創共生課)	○市の広報紙やホームページ等で、蒲郡市DV相談窓口の周知を図ります。 ○外部団体のDVに関する相談窓口(愛知県女性相談センター、愛知県男性DV被害者ホットライン等)の周知を図ります。
57	関係部署、関係機関との連携 (共創共生課・市民課・子育て支援課・福祉課・長寿課)	○関係機関と連携し、DV等の被害者へのケア体制を充実させます。 ○性犯罪被害やストーカー被害等については警察と連携し、被害者を適切な機関にスムーズにつなげるよう努めます。

施策 2. 生活上の困難や課題に直面する人への支援

近年の社会経済の悪化による物価高騰等の影響により、ひとり親世帯や非正規労働者をはじめとして生活上に貧困等の問題を抱える人が増加しています。また、多様な性のあり方に対する認識が進む一方で、性に関する悩みや生きづらさを抱える人も増加しています。

蒲江市では、困難な問題を抱える女性への社会的理解を促進するとともに、相談窓口を開設し支援体制を整えます。また、性的マイノリティへの理解促進を深めるため、広報誌やホームページで啓発を行う他、令和4年（2022年）に制定した「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」の普及・拡大に努めます。

具体的な取組

① 困難な問題を抱える女性への支援

No	取り組み項目	具体的な内容
58	困難な問題を抱える女性への社会的理解の促進 (共創共生課)	○講演会や講座等を通して、困難な問題を抱える女性への理解を促進する機会を作ります。
59	困難な問題を抱える女性への支援 (共創共生課・福祉課)	○生活困窮等の困難な問題を抱える女性への支援を、関係機関と連携して行います。 ○相談窓口を開設し、困難な問題を抱える女性が相談しやすい環境づくりを進めます。

② 多様な性に関する理解促進と支援

No	取り組み項目	具体的な内容
60	性的マイノリティへの理解促進 (共創共生課)	○市の広報紙やホームページ等における啓発を行うとともに、多様な性に関する講座を開催します。 ○市職員や教職員を対象とした多様な性への理解促進のための研修を行います。
61	性的マイノリティに関する相談 (共創共生課)	○ホームページ等において、性的マイノリティ支援に関する情報や相談窓口の周知を行います。
62	「パートナーシップ・ファミリーシップ制度」の周知 (共創共生課)	○パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の普及・啓発に努めます。
63	多様な性に関する教育 (学校教育課)	○児童・生徒に対して、多様な性への理解を深めるための教育を行います。
64	子どもに対する支援の充実 (学校教育課)	○学校においてスクールカウンセラーや、心の教室相談支援員による相談支援を行います。

施策 3. 多様なニーズを取り入れた防災の推進

近年、地震や集中豪雨等大規模な災害が相次ぎ発生しており、性差に配慮した避難所運営が求められています。また、防災活動や復興活動においてもより一層の女性の参画が必要です。

蒲江市では、防災会議や避難所運営への女性参画を促進することで、防災・復興活動に多様な視点を取り入れられるようにします。また、避難所運営マニュアルをジェンダー平等の視点から見直しを行い、女性専用の更衣室や授乳室の設置、生理用品の準備等多様なニーズに配慮した避難所運営を行います。防災・復興活動等における女性の参画を促進し、自主防災会やリーダー研修会への女性の参画を呼びかけます。

具体的な取組

① 防災に関する研修や避難所運営

No	取り組み項目	具体的な内容
65	防災・復興活動への女性の参画促進 (危機管理課)	○災害時における支援、復興活動において、男女双方の視点が活かされるよう、女性消防団員の採用や防災会議、避難所運営への女性の参画促進を図ります。
66	多様なニーズに配慮した避難所運営 (危機管理課)	○避難所運営マニュアルについて、ジェンダー平等の視点から見直しを行います。 ○女性専用の更衣室や洗濯干し場、男女別トイレ、授乳室の設置、生理用品・女性用下着の準備等、女性に配慮した避難所運営を行います。 ○避難所生活における不安や悩み、女性に対する暴力等に対する相談窓口の設置を検討します。
67	自主防災会・リーダー研修会への女性の参画促進 (危機管理課)	○自主防災会・リーダー研修会への女性の参加を積極的に呼びかけます。
68	ジェンダー平等の視点に立った防災に関する講演等の開催 (共創共生課・危機管理課)	○講演会や講座等を通して、防災におけるジェンダー平等の重要性への理解を促進する機会を作ります。

第 5 章 計画の推進体制について

1. 推進体制

(1) 推進体制

本計画の施策は様々な分野に渡るため、全庁的な課題として共通認識を浸透させることが重要です。そのため、庁内の連携を強化し、横断的な検討・調整を行う等、実効性のある施策の展開を図ります。

また、ジェンダー平等に関して識見を有する方や関係機関、公募委員等からなる「がまごおりジェンダー平等プラン推進委員会」において、計画の推進に向けた意見を幅広く聴取し、施策の効果的な推進を図ります。

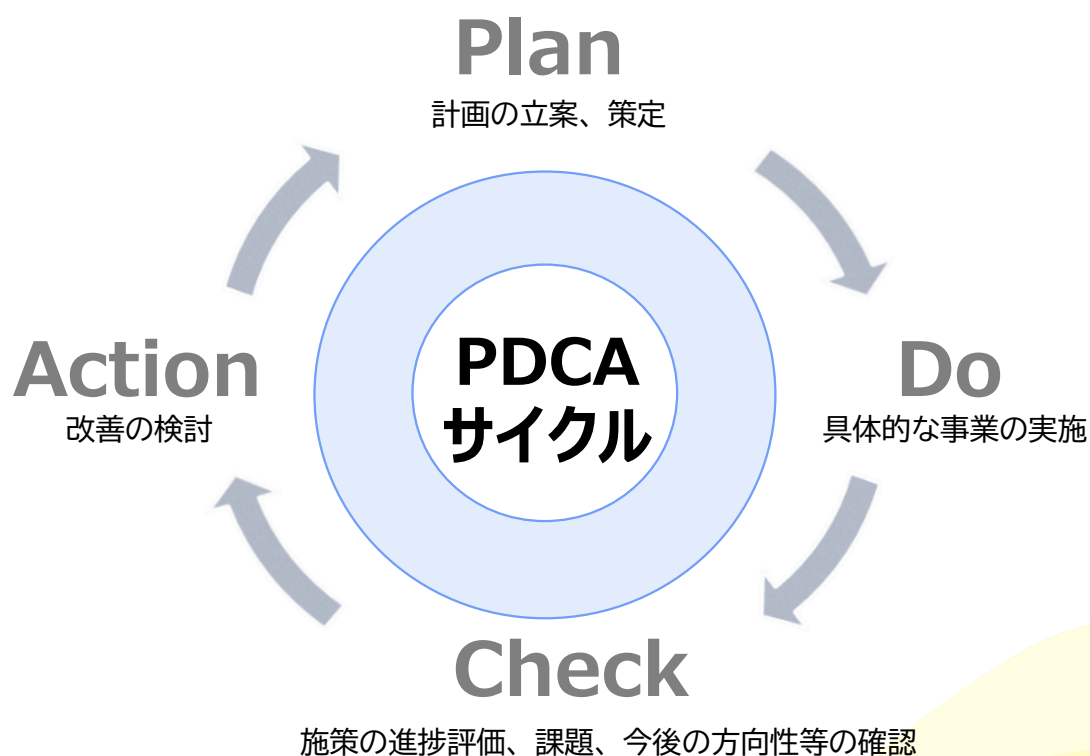
なお、本計画の推進にあたっては、市民、事業者、地域団体等との連携による一体的な取組みを強化・推進していきます。

(2) プランの進捗管理

本計画の事業に関しては、関係各課において施策の実施状況と達成状況を毎年度調査・評価し、施策の課題及び方向性の見直しを行います。

また、本計画の総合評価については、計画終了年度の前年度に市民意識調査を実施し、ジェンダー平等に関する意識の変化や実態の把握、実施事業の結果及び「がまごおりジェンダー平等プラン推進委員会」等からの意見を踏まえ、本計画の成果目標の達成状況により評価します。

こうした「計画（Plan）」、「実行（Do）」、「調査・評価（Check）」、「改善（Action）」【PDCAサイクル】のなかで、市民・事業者等の参画促進により、施策・事業の実効性を高めていきます。



參考資料

用語の解説

あ行	
あいち女性輝きカンパニー	女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくり等の取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として愛知県が認証する制度です。認証をすることで、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図ります。
アウトティング	本人の同意なく、その人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する情報を第三者に暴露することです。性的指向・ジェンダーアイデンティティという機微な個人情報を意に反して明かされることは、本人にとって非常に苦痛になりうる行為であり、重大な人権侵害にあたります。
アライ	英語の「ally（味方）」から来た表現で、LGBTQ+（性的マイノリティ）のことを理解し、支援しようとする人のことを指します。
アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）	過去の経験や知識、価値観等に基づいた、自分でも気づかないうちに身についたものの見方や偏った考え方のことをいいます。そのため、差別する意図がなくても、無意識のうちに他者に対して偏った判断や対応をしてしまうことがあります。
一般事業主行動計画	企業が従業員の仕事と生活の調和を図り、より働きやすい環境を構築するために策定する計画です。常時雇用する労働者が101名以上の企業には、計画の策定と社内への周知が義務付けられています。
イネーブリングシティ	一人ひとりのウェルビーイングや自己実現を最大化することを目指した都市像を表した、まちづくりの新概念です。人々が幸福や健康を同時に感じられる要素を都市の中に実装することで、都市環境における社会的・環境的要素が市民の幸福感や健康状態に与える影響を最大限生かし、ウェルビーイングを促進します。
ウェルビーイング（Well-being）	身体的・精神的・社会的に「良い状態」にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義等の将来にわたる持続的な幸福を含む概念のことです。多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念です。
エンパワーメント	「能力開花」と訳され、個人や集団が本来持っている潜在能力を引き出し、力を湧き出させることを指します。ジェンダー平等の観点からは「女性のエンパワーメント」が注目されており、これは、女性が個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自立的な力をつけて能力を発揮することを指します。

か行	
家族経営協定	家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境等について、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるものです。
合計特殊出生率	15～49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が平均して一生の間に何人の子どもを産むかを表す指標です。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割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」のように、性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。
子ども看護休暇	小学3年生修了までの子について、1年度に5日まで（対象となる子が2人以上の場合は10日まで）休暇が取得できる制度です。休暇を時間単位で取得することも可能です。
さ行	
ジェンダー	人間には生まれつきの生物学的性別があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）といいます。
ジェンダーアイデンティティ	「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無または程度に係る意識」と定義されており、自分の性別をどのように認識しているかを表す概念です。これは、出生時の性別と一致するとは限りません。
ジェンダー・ギャップ指数（GGI）	男女格差指数のことで、各国における男女格差を測る主な国際的指数の1つです。経済、教育、健康、政治の4分野、14項目のデータを基にして、各国の男女の格差を算出しています。
性的指向	「恋愛感情または性的感情の対象となる性別についての指向」のことです。 例えば、男性が好き、女性が好き、男性も女性も好き、男性も女性も好きではない等のことです。
セクシュアルハラスメント（セクハラ）	職場において行われる性的な言動により、労働者に不利益を与えることや、就業環境が害されることです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。
接近禁止命令	保護命令の一種で、暴力を振るったり、つきまとったりする相手（加害者）に対して、被害者身边への付きまといや被害者の住宅・勤務先・常年在している周辺を徘徊することを禁止するものです。

選択的夫婦別氏（姓）制度	夫婦が望む場合には、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の氏（姓、名字）を称することを認める制度です。現在の民法のもとでは、結婚に際して、男性または女性のいずれか一方が、必ず氏を改めなければなりません。そして、現実には、男性の氏を選び、女性が氏を改める例が圧倒的多数です。ところが、女性の社会進出等に伴い、改氏による職業生活上や日常生活上の不便・不利益、アイデンティティの喪失等が指摘されてきたことを背景に選択的夫婦別氏制度の導入を求める意見があります。
た行	
ダイバーシティ経営	多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営と定義しています。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観等の多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方等の多様性も含みます。
男女共同参画社会	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、自らの意志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」と定義されています。
ディーセント・ワーク	「働きがいのある人間らしい仕事」のことで、日本では、主に次の4つの要素に整理されています。 ①働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること ②労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること ③家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること ④公正な扱い、男女平等な扱いを受けること
デート DV	結婚前の恋人間の暴力のことで、殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、友達とのつきあいを制限する、携帯電話やメールを細かくチェックする、人前でバカにする、いつもおごらせるといった行動も暴力に含まれます。
トランスジェンダー	生まれた時に割り当てられた性別と、自身で認識する性（ジェンダーアイデンティティ）が一致していない・違和感を持ち続けている人のことです。
は行	
バイセクシュアル	男性と女性の両方に対して恋愛のまたは性的な魅力を感じる人のことです。
パワーハラスメント（パワハラ）	職場での優越的な立場を利用した嫌がらせのことです。

ファミリー・フレンドリー企業	仕事と育児・介護・地域活動等仕事以外の活動を両立できるよう積極的に取り組む企業のことをいいます。愛知県では、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度」を通して、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を応援し、男女がともに働きやすい職場環境づくりを進めています。
保護命令違反	被害者からの申立てにより、裁判所が、相手配偶者に対して、被害者の身辺へのつきまとい等の一定の行為を禁止する命令です。保護命令に違反した者には、刑罰が科せられることとされ、改正配偶者防止暴力法では「1年以下の懲役または100万円以下の罰金」から、「2年以下の拘禁刑または200万円以下の罰金」へと厳罰化されました。
ポジティブ・アクション	社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいいます。具体的な取り組みには、女性の採用拡大、管理職への登用推進、研修機会の充実、職場環境の整備等があります。
ま行	
メディアリテラシー	インターネットやメディアが発信する情報や事象を正しく理解し、有益な情報とそうでない情報を見分けて、活用する能力のことです。メディアが発信する情報の中には、固定的な性別役割分担意識に偏った表現や女性の人権を侵害するような表現が混在している場合があります。それらを鵜呑みにしてしまうことで、ジェンダー平等への正しい理解が進まない可能性があります。
ら行	
労働力人口	15歳以上人口のうち、働く意欲のある者の人口を指しており、就業者と完全失業者を合わせた人口のことです。なお、完全失業者とは、調査期間中に仕事に就いていないが、仕事があればすぐに就業できる者、または仕事を探したり事業を始める準備をしたりしていた者のことを指します。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」を意味し、「仕事」だけではなく「仕事も生活も」大切に過ごす社会を目指すことで、一人ひとりが意欲を持って働きながら、豊かさを実感して暮らせるようになる状態のことです。仕事と生活の両方が充実することで、働き方にメリハリが生まれ、毎日を健やかに楽しむことができるようになります。
アルファベット	
DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者（事実婚、別居を含む）やパートナー、恋人等親密な関係にある（あった）人から振るわれる暴力のことです。殴る・蹴るといった身体的暴力だけでなく、大声でどなる、行動を制限する等の精神的暴力、性的な行為を強要する性的暴力、経済的暴力等、様々な形態があります。また、子どもにも暴力を見せることも含まれます。

LGBTQ+ (性的マイノリティ)	LGBTQとは、「Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）」「Gay（ゲイ、男性同性愛者）」「Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）」「Trans-gender（トランスジェンダー、心と身体の性が一致しない人）」「Queer（クィア、既存の性の概念やカテゴリに属さない人）/Questioning（クエスチョニング、自身の性自認や性的指向が定まっていない人）」の頭文字をとった言葉で、性的マイノリティとも言います。 さらに、このあり方はこれらの5つだけでなく、恋愛感情や性的な感情をもたない人や、いずれの性別も認識していない人等、個人によって様々です。それらを加え、LGBTQ+と表現し、すべての性的マイノリティである方々を含めた多様な性を表現しています。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることを指します。これは、結婚や出産を機に退職する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。
SOGI	性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）の頭文字をとった略称です。性的マイノリティ当事者のみではなく、すべての人が持っている性のあり方に関する属性のことを指します。

第4次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 誰もがいきいきと活躍できる「男女共同参画社会」の実現を目指して、第4次蒲郡市男女共同参画プラン（以下「男女共同参画プラン」という。）を策定するため、第4次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画プランを策定するために必要な事項
- (2) その他市長が必要と認める事項

(組織)

第3条 委員会の委員は、委員15人以内をもって組織し、学識経験者、各種団体等代表者、一般公募による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、委嘱の日から男女共同参画プラン策定の日までとする。

2 委員に欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を1人置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が必要に応じて招集し、その議長となる。

2 会議は、委員の過半数以上が出席しなければ、開くことができない。

3 委員会は、必要があると認めるときは、関係者に会議の出席を求め、その意見若しくは説明を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、市民生活部協働まちづくり課において処理する。

(雑則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が会議に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和6年6月28日から施行する。

(この要綱の失効)

2 この要綱は、男女共同参画プラン策定の日限り、その効力を失う。

第４次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

役職	名前	所属
委員長	浅井 なお枝	蒲郡にじの会会長
副委員長	稲葉 千穂子	教育委員会委員
委員	青木 宣貴	蒲郡商工会議所 事務局長
委員	稲垣 達也	株式会社オニックス 代表取締役社長
委員	小田 恵美	蒲郡市農村生活アドバイザー
委員	児玉 真伍	公募
委員	小林 直美	愛知工科大学 工学部 基礎教育 准教授 博士（社会学）
委員	小林 幸詞	公募
委員	鈴木 庸子	ガールスカウト愛知県第９１団 団委員長、防災士
委員	鳥山 眞浩	蒲郡市社会福祉協議会 地域福祉課長
委員	西浦 仁士	蒲郡市総代連合会 副会長
委員	松井 英樹	協働まちづくり課長

(50 音順)

男女共同参画にかかわる法律等

男女共同参画基本法

平成十一年法律第七十八号
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
改正 令和七年六月二十七日同 第 八十号

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、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、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。

（連携及び協働の促進）

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

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

（人材の確保等）

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

（調査研究）

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

（国際的協調のための措置）

第二十条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう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务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、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。

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
令和元年六月五日法律第二十四号
改正 令和七年六月十一日法律第六十三号

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、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項
 - ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するため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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(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つたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定に

よる届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

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

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

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

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置
（職業指導等の措置等）

第二十二条 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、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第三十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の拘禁刑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、一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(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。

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
改正 令和元年六月二十六日法律第四十六号
改正 令和六年四月一日法律第三十号
改正 令和七年十二月三十日法律第八十四号

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—第五条の四）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条—第三十一条）

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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

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つた者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

ればならない。

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

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

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

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

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その

他の援助を行うこと。

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

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

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

(女性相談支援員による相談等)

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

(女性自立支援施設における保護)

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

(協議会)

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

2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。

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

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止す

るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(接近禁止命令等)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫(以下この章において「身体に対する暴力等」という。)を受けた者に限る。以下この条並びに第十二条第一項第三号及び第四号において同じ。)が、配偶者(配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条及び第十二条第一項第二号から第四号までにおいて同じ。)からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して一年間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、文書を送付し、通信文その他の情報(電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第六項第一号において同じ。))の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。)をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。

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 その性的差恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、その性的差恥心を害する文書、図画、電磁的記録(電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。)に係る記録媒体その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的差恥心を害する電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 九 その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置(当該装置の位置に係る位置情報(地理空間情報活用推進基本法(平成十九年法律第六十三号)第二条第一項第一号に規定する位置情報をいう。以下この号及び次号において同じ。)を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この項において同じ。)(第十一号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。))により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
- 十 その承諾を得ないで、その所持する位置特定用識別情報送信装置(当該装置を識別する情報を送信する機能を有し、当該装置の周辺において当該情報を受信した識別情報送受信装置(位置情報記録・送信装置その他の装置であって、当該情報を受信し、及び送信する機能を有するものをいう。)の位置に係る位置情報を利用して、その所在する地点又は区域の位置を特定するために用いられる装置をいう。以下この号及び次号において同じ。)(同号に規定する行為がされた位置特定用識別情報送信装置を含む。))の位置に係る位置情報を取得すること。
- 十一 その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置又は位置特定用識別情報送信装置(以下この号において「位置情報記録・送信装置等」という。)を取り付けること、位置情報記録・送信装置等を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置等を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。
- 3 第一項の場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと及び当該子に対して前項第二号から第十一号までに掲げる行為(同項第五号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。)をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項の場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、接近禁止命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して一年を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。
- 6 第二項第四号及び第五号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為(電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。)をいう。
- 一 電子メール(特定電子メールの送信の適正化等に関する法律(平成十四年法律第二十六号)第二条第一号に規定する電子メールをいう。)その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するため

に用いられる電気通信の送信を行うこと。

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

(退去等命令)

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

(管轄裁判所)

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

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力等が行われた地

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

(接近禁止命令等の申立て等)

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

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

二 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ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(以下この号並びに第十七条第三項及び第四項において「三項命令」という。)の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該三項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

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 退去等命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況(当該身体に対する暴力又

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

- 二 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前二号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
- ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

3 前二項の書面(以下「申立書」という。)に第一項第五号イからニまで又は前項第三号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、第一項第一号から第四号まで又は前項第一号及び第二号に掲げる事項についての申立人の供述を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十三条第一項又は第五十九条第三項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

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

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

(期日の呼出し)

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

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

(公示送達の方法)

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

(電子情報処理組織による申立て等)

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

気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。)を用いてすることができる。

- 2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。
- 3 第一項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。
- 4 第一項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等(署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。)をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
- 5 第一項の規定によりされた申立て等が第三項に規定するファイルに記録されたときは、第一項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
- 6 第一項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。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又は同条第二項第三号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第十条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、

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

- 2 前条第六項の規定は、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
- 3 三項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して六月を経過した日又は当該三項命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該三項命令を発した裁判所に対し、第十条第三項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該三項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る三項命令の申立てをした者の意見を聴かなければならない。
- 5 第三項の取消しの申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 6 第三項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
- 7 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、第一項から第三項までの場合について準用する。
(退去等命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

第二十条 削除

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)第一編から第四編までの規定(同法第七十一条第二項、第九十一条の二、第九十二条第九項及び第十項、第九十二条の二第二項、第九十四条、第一百条第二項、第一編第五章第四節第三款、第一百一十一条、第一編第七章、第一百三十三条の二第五項及び第六項、第一百三十三条の三第二項、第一百五十一条第三項、第一百六十条第二項、第一百八十五条第三項、第二百五条第二項、第二百十五条第二項、第二百二十七条第二項並びに第二百三十二条の二の規定を除く。)を準用する。

(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。

(都道府県及び市町村の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

三 第四条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援員が行う業務に要する費用

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市町村が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受け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。

第六章 罰則

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

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

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

附 則 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。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

令和四年法律第五十二号

第一章 総則(第一条—第六条)

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等(第七条・第八条)

第三章 女性相談支援センターによる支援等(第九条—第十五条)

第四章 雑則(第十六条—第二十二条)

第五章 罰則(第二十三条)

附則

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

(基本理念)

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

一 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。

二 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。

三 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(関連施策の活用)

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

(緊密な連携)

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

配偶者暴力相談支援センター(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(平成十三年法律第三十一号)第三条第一項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。)その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

第三章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第九条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

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

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

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

二 困難な問題を抱える女性(困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第五号まで及び第十二条第一項において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

三 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。

四 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

五 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができる施設の利用について、情報の提供、

助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

- 4 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第三項第二号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第三項第二号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第三項第二号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

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

(女性相談支援員)

第十一条 都道府県(女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第二十条第一項(第四号から第六号までを除く。))並びに第二十二条第一項及び第二項第一号において同じ。)は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員(以下「女性相談支援員」という。)を置くものとする。

2 市町村(女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第二十条第二項及び第二十二条第二項第二号において同じ。)は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。

3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

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

2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。

3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

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

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

(民生委員等の協力)

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

(支援調整会議)

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

2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。

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

4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。

5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

一 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者

二 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者

三 前二号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者

6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第四章 雑則

(教育及び啓発)

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

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

(調査研究の推進)

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

(人材の確保等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市町村の支弁)

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

一 女性相談支援センターに要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 女性相談支援センターが行う第九条第三項第二号の一時保護(同条第七項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

三 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用

四 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用

五 都道府県が行う自立支援(市町村、社会福祉法人その他適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

六 第十三条第一項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用

2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。

3 市町村は、第十三条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市町村が第二十条第二項の規定により支弁した費用

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

第五章 罰則

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

附 則 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

二 附則第三十四条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十六号)の公布の日のいずれか遅い日

三 略

四 附則第三十六条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和四年法律第六十八号)の公布の日のいずれか遅い日

(検討)

第二条 政府は、この法律の公布後三年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後三年を目途として、この法律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。

(準備行為)

第三条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)前においても、第七条第一項から第三項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第四項の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第七条第一項から第三項までの規定により定められ、同条第四項の規定により公表された基本方針とみなす。

(婦人補導院法の廃止)

第十条 婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)

第十一条 旧婦人補導院法第十二条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第十九条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

(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。

男女共同参画社会形成にかかわる年表

	世界	日本	愛知県	蒲都市
1970年 (昭和45年)				・女性議員1名誕生
1975年 (昭和50年)	・「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ) ・「世界行動計画」採択 ・国連が1976年から1985年までを「国連婦人の10年」と決定	・「総理府婦人問題企画推進本部」(本部長・内閣総理大臣)設置 ・「婦人問題企画推進会議」設置 ・総理府に「婦人問題担当室」発足		
1977年 (昭和52年)		・総理府婦人問題企画推進本部「国内行動計画」策定 ・総理府婦人問題担当室「国内行動計画前期重点目標」発表 ・「国立婦人教育会館」開館	・「婦人の生活実態と意識に関する調査報告書」作成	
1978年 (昭和53年)			・「愛知県地方計画・推進計画‘78～’80」に婦人の項目を設ける	
1979年 (昭和54年)	・国連第34回総会「女子差別撤廃条約」採択			
1980年 (昭和55年)	・「国連婦人の10年」中間年世界会議開催(コペンハーゲン) ・「国連婦人の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		
1981年 (昭和56年)	・「女子差別撤廃条約」発効	・総理府婦人問題企画推進本部「国内行動計画後期重点目標」決定		
1982年 (昭和57年)			・「第5次愛知県地方計画」に婦人部門を位置づける	
1984年 (昭和59年)		・「国籍及び戸籍法」改正(国籍の父母両系主義確立。昭和60年施行)		
1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の10年」最終年世界会議開催(ナイロビ) ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・「男女雇用機会均等法」成立(昭和61年施行) ・「女子差別撤廃条約」批准		
1987年 (昭和62年)		・婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		
1989年 (平成元年)		・「法例の一部を改正する法律」成立(婚姻・親子関係等についての男性優先規定の改正等。平成2年施行)	・「愛知県21世紀計画」に女性部門を位置づける ・「あいち女性プラン」策定	
1990年 (平成2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			・女性校長誕生
1991年 (平成3年)		・「育児休業法」成立(平成4年施行) ・「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定	・「女性総合センター基本計画」策定	・女性議員2名誕生
1993年 (平成5年)	・「世界人権会議」開催(ウィーン) ・「女性に対する暴力撤廃に関する宣言」採択			
1994年 (平成6年)	・「『開発と女性』に関する第2回アジア・太平洋大臣会議」開催(ジャカルタ) ・「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択	・総理府に「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」、「男女共同参画推進本部」設置	・「あいち農山漁村女性プラン」策定	
1995年 (平成7年)	・「第4回世界会議」開催(北京) ・「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児・介護休業法」成立・施行		・「第1回がまごおり女性フォーラム」開催

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画2000年プラン」策定	・愛知県女性総合センター(ウイールあいち)開館	
1997年 (平成9年)		・「男女共同参画審議会」設置 ・「男女雇用機会均等法」改正(母性保護、セクシュアルハラスメント防止、ポジティブ・アクションの促進。平成11年施行) ・「育児・介護休業法」改正(平成11年施行)	・「あいち男女共同参画 2000年プラン」策定	・「蒲郡市女性団体連絡会」発足
1998年 (平成10年)			・「愛知 2010 計画」策定(分野別計画に男女共同参画を位置づけ)	
1999年 (平成11年)	・国連が「女性に対する暴力撤廃の国際日」を定める	・「男女共同参画社会基本法」成立・施行	・「北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議」開催(総理府共催)	
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ・「政治宣言と「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアティブに関する文書」採択	・「男女共同参画基本計画」策定		
2001年 (平成13年)		・内閣府に「男女共同参画会議」、「男女共同参画局」を設置 ・「第1回男女共同参画週間」実施 ・「配偶者暴力防止法」成立・施行	・「あいち男女共同参画プラン 21」策定	・「蒲郡市男女共同参画プラン」策定 ・「蒲郡市男女共同参画プラン推進委員会」設置
2002年 (平成14年)			・「愛知県男女共同参画推進条例」成立・施行	・蒲郡市男女共同参画情報紙「はばたき」発行 ※毎年発行
2003年 (平成15年)		・男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定		
2004年 (平成16年)		・「育児・介護休業法」改正(平成17年施行) ・「配偶者暴力防止法」改正・施行(DVの定義拡大) ・「配偶者暴力防止法」改正に基づく基本方針策定	・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
2005年 (平成17年)	・「国連婦人の地位委員会閣僚級会合(北京+10)」開催(ニューヨーク)	・「第2次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「あいち子育て・子育て応援プラン」策定 ・愛知県特定事業主行動計画「職員の子育て応援プログラム」策定 ・「DV基本計画」策定	
2006年 (平成18年)	・「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催(東アジアにおける初の男女共同参画担当大臣会議。東京で開催)	・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正(性差別禁止の範囲の拡大、男女双方に対する差別の禁止等。平成19年施行) ・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	・「あいち男女共同参画プラン 21(改定版)」策定	
2007年 (平成19年)		・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令制度の拡充等。平成20年施行) ・「男女雇用機会均等対策基本方針」策定 ・「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
2008年 (平成20年)		・男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定	・「DV 基本計画(第2次)」策定	
2009年 (平成21年)		・「育児・介護休業法」改正(短時間勤務制度の導入等。平成22年施行)		

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会(北京+15)の開催	・「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定	・「あいち はぐみんプラン」策定	
2011年 (平成23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)設立		・「あいち男女共同参画プラン2011-2015」策定	・「第2次蒲郡市男女共同参画プラン」策定 ・「第2次蒲郡市男女共同参画プラン推進委員会」設置
2012年 (平成24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		
2013年 (平成25年)		・「日本再興戦略」閣議決定。女性の活躍促進が中核に位置づけられる ・「配偶者暴力防止法」改正(保護対象に事実婚を加える。平成26年施行)	・「DV基本計画(第3次)」策定	
2014年 (平成26年)	・第58回国連女性の地位委員会「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	・「すべての女性が輝く社会づくり本部」、「すべての女性が輝く社会づくり推進室」設置		
2015年 (平成27年)	・第59回国連女性の地位委員会(北京+20)の開催 ・国連「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・施行 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・「あいち はぐみんプラン2015-2019」策定	・「第1回蒲郡市男女共同参画講演会」開催 ※毎年開催
2016年 (平成28年)		・「男女雇用機会均等法」改正(平成29年施行) ・「育児・介護休業法」改正(平成29年施行) ・「SDGs推進本部」設置「SDGs実施指針」決定	・「あいち男女共同参画プラン2020」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン2020」策定	
2017年 (平成29年)	・「G7 タオルミーナ・サミット」開催(イタリア) ・APEC 女性と経済フォーラム開催(ベトナム)・声明文採択	・「いじめの防止等のための基本的な方針」に性同一性障害や性的指向・性自認に係る方針が示される		
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立・施行 ・「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」策定 ・「働き方改革関連法」成立(平成31年施行)	・「DV基本計画(第4次)」策定	
2019年 (平成31年・令和元年)		・「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年施行) ・「男女雇用機会均等法」改正(パワーハラスメント対策の義務化等。2020年施行) ・「配偶者暴力防止法」改正・施行(児童虐待、DV被害者保護対策の強化) ・「育児・介護休業法」改正(時間単位での取得等。2021年施行)		
2020年 (令和2年)	・第64回国連女性の地位委員会(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」とりまとめ ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいち はぐみんプラン2020-2024」策定	

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
2021年 (令和3年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」施行	・「あいち男女共同参画プラン2025」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン2025」策定	・「第3次蒲郡市男女共同参画プラン」策定 ・「蒲郡市DV相談窓口」開設
2022年 (令和4年)		・「改正育児・介護休業法」施行 ・「女性活躍推進法」改正（男女の賃金の差異公表義務化（301人以上の事業主））		・「蒲郡市パートナーシップ宣誓制度」開始 ・「第3次蒲郡市男女共同参画プラン推進委員会」設置
2023年 (令和5年)		・「配偶者暴力防止法」改正（保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等。一部を除いて令和6年施行） ・「LGBT理解増進法」施行		
2024年 (令和6年)		・「次世代育成支援対策推進法」改正（育休取得状況の公表義務の拡大等） ・「育児・介護休業法」改正（子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等。一部を除いて令和6年施行） ・「子ども・子育て支援法」改正（共働き・共育での推進等。一部を除いて令和6年施行） ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行	・「愛知県困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」策定	・「蒲郡市パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」開始
2025年 (令和7年)	・第69回国連女性の地位委員会（北京+30）の開催 ・第80回国連総会「第4回世界女性会議30周年記念ハイレベル会合」の開催	・「男女雇用機会均等法」改正（求職者等に対するセクハラ対策の義務化等） ・「女性活躍推進法」改正（有効期限の延長、男女の賃金の差異公表義務化（101人以上の事業主））		
2026年 (令和8年)		・「第6次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいち男女共同参画プラン2030」策定	・「がまごおりジェンダー平等プラン2031」策定

がまごおりジェンダー平等プラン2031

発行：蒲郡市

発行年月：令和8年(2026年)4月

編集：蒲郡市 市民生活部 共創共生課

〒443-8601 愛知県蒲郡市旭町17番1号

TEL：0533-66-1179

E-mail：kyoso@city.gamagori.lg.jp