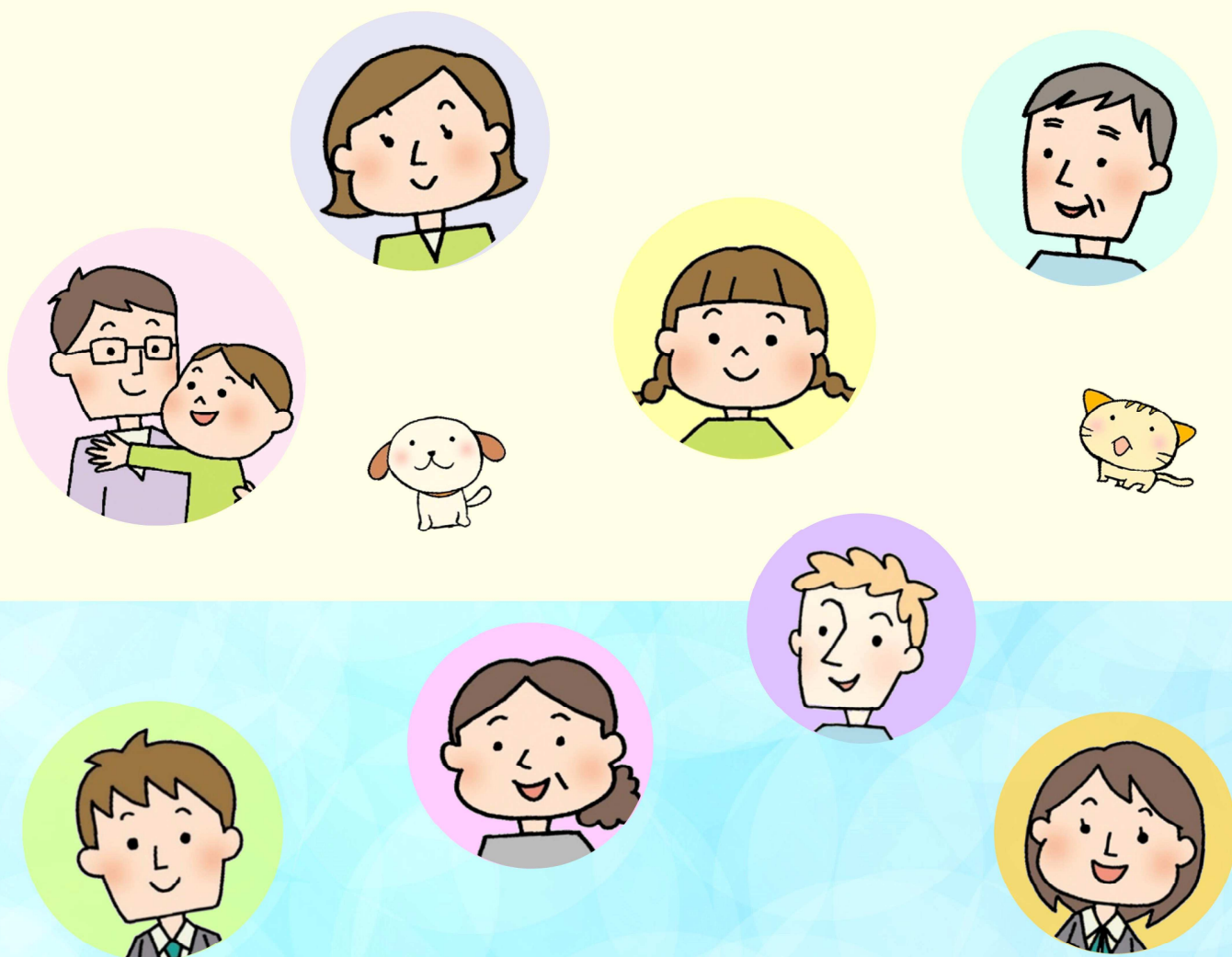


第3次蒲郡市男女共同参画プラン

「多様な個性を生かした 魅力のあるまち」の実現に向けて



2021 年(令和3年)6月

蒲 郡 市

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、少子化が進み、人口が減少している中、活力あるまちづくりを推進するためには、性別や国籍等に関係なく、すべての人が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮でき、誰もがいきいきと活躍できる男女共同参画社会の実現が求められています。

本市においても、社会経済情勢の変化に柔軟に対応していくため、国や県の動向を踏まえ、このたび、2021年度（令和3年度）から2025年度（令和7年度）までの5年間を基本計画とする「第3次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定しました。



私たちが住む地域には様々な人が暮らしており、そのライフスタイルや考え方、ニーズは多種多様です。誰もが地域で自分らしく暮らしていくためには、固定的性別役割分担意識の払拭、差別的な言動の根絶、多様な性への理解と配慮、外国人と日本人との相互理解の促進など、互いの生き方や考え方を認め合うことができる地域づくりを進めていくことが極めて重要です。

本計画では、性別はもちろん、国籍、年齢、職業、働き方、価値観など、互いの違いを認め合うことができる社会、性別等にかかわらず誰もが社会のあらゆる分野に参画でき、希望に沿った生き方を選択できる社会を目指し、「多様な個性を生かした魅力のあるまち」を基本理念に掲げています。

また、本計画の策定にあたっては、第2次プランを継承する計画として、その進捗の評価・点検を行った上で、全国的な課題や蒲郡市の現状を踏まえて、多角的・多面的な取り組みを設定しています。

これから本計画に基づき、様々な取り組みを展開していくこととなりますが、計画の推進にあたっては、行政による取り組みだけでなく、市民、事業者、市民団体、関係機関等が官民一体となって連携するとともに、協働して取り組んでいくことが大変重要になりますので、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3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3年6月

蒲郡市長 鈴木 寿明

目 次

第1章 計画策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	2
2. 男女共同参画に関する国内外の動向	3
3. 計画の位置づけ、期間	6
4. 計画の策定体制	8
第2章 蒲郡市の現状と課題	11
1. 統計データからみる現状	12
2. 市民アンケートからみる現状	18
3. 事業所アンケートからみる現状	32
4. 第2次蒲郡市男女共同参画プランの評価	36
5. 蒲郡市の現状と課題	42
第3章 基本理念と基本目標	49
1. 基本理念	50
2. 基本目標	51
3. 計画の体系	53
第4章 施策の展開	55
基本目標1. 男女共同参画の意識づくり	56
基本目標2. 女性の活躍推進	60
基本目標3. ワーク・ライフ・バランスの実現	66
基本目標4. あらゆる暴力の根絶	71
基本目標5. 安全・安心な暮らしの実現	75
基本目標6. 男女共同参画のさらなる推進	82
参考資料	85
1. 第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	86
2. 第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	87
3. 第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定経過	88
4. 男女共同参画にかかわる法律等	89
5. 男女共同参画社会形成にかかわる年表	111

第 1 章 計画策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会^{※1}とは、「男だから」、「女だから」といった固定的性別役割分担意識^{※2}によって差別をされたり、行動や考え方、生き方の制限をされることがなく、誰もが互いの人権を尊重しあい、対等な立場で、社会のあらゆる場面で個性や能力を発揮できる社会のことです。

蒲郡市では、男女共同参画の実現に向け、2001年（平成13年）に「蒲郡市男女共同参画プラン」、2011年（平成23年）に「第2次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、様々な取り組みを進めてきました。

しかしながら、性別による固定的役割分担意識は根強く、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）^{※3}も存在していることから、男女の不平等はいまだ解消されていないのが現状です。また、近年、少子高齢化の進行や、価値観・ライフスタイルの多様化など、社会情勢がめまぐるしく変化する中、持続可能な活力ある社会を構築していくためにも、女性のエンパワーメント^{※4}やワーク・ライフ・バランス^{※5}を推進し、性別によって差別されることのない、誰もがいきいきと活躍できる社会をつくるのがますます重要になっています。

このような状況の中、蒲郡市では、誰もが社会の対等なパートナーとして主体的に地域に参画し、活気と個性に満ちた豊かなまちを築いていくことを目指し、蒲郡市の現状や国・県などの動向を踏まえながら、男女共同参画社会の実現に向けた各行政分野の施策を総合的に推進するための新たな計画として、本計画を策定します。

用語解説

※1 「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、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されています。

※2 「固定的性別役割分担意識」

個人の能力などとは無関係に、「男は仕事、女は家庭」、「男は主要な業務、女は補助的業務」などと、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

※3 「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」

自分自身では気づかないうちに身についたものの見方や偏りをいいます。「若者はフットワークが軽い」、「女性は優しく、男性はたくましい」などの思いこみがあげられ、差別する意図がなくとも、結果的に自由な発言や活躍を妨げる要因になりうるといわれています。

※4 「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いいます。

※5 「ワーク・ライフ・バランス」

「仕事と生活の調和」の意味で、働きながら私生活も充実させられるように職場や社会環境を整えることをさします。

国が2007年（平成19年）に策定した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されています。

2. 男女共同参画に関する国内外の動向

(1) 世界・国の動き

世界においては、1946 年（昭和 21 年）に国際連合（以下、「国連」）に婦人の地位委員会が設置されて以来、国連を中心に女性の地位向上のための様々な取り組みが始まりました。

1975 年（昭和 50 年）には「国際婦人年世界会議（第 1 回世界女性会議）」が開催され、「世界行動計画」を採択、翌 1976 年（昭和 51 年）から 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定め、国連加盟各国は行動計画の推進に取り組みました。

また、1979 年（昭和 54 年）には、国連において「女子差別撤廃条約^{※6}」が採択され、女子差別撤廃に向けての各国の取り組みは一層推進されることとなりました。

わが国においても、「女子差別撤廃条約」を批准するため、「男女雇用機会均等法^{※7}」の制定、「国籍法^{※8}」の改正等、法制度面での男女平等が図られ、1985 年（昭和 60 年）には同条約が批准されました。

その後、わが国では 1999 年（平成 11 年）に「男女共同参画社会基本法^{※9}」が施行され、男女共同参画社会の実現は「21 世紀のわが国の社会を決定する最重要課題である」と位置づけられました。翌 2000 年（平成 12 年）には、「男女共同参画社会基本法」に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されています。

その後も法制度面の整備が進み、2001 年（平成 13 年）には「配偶者暴力防止法^{※10}」が施行されるとともに、2007 年（平成 19 年）には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

そのほか、2015 年（平成 27 年）に「女性活躍推進法^{※11}」が、2018 年（平成 30 年）に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律^{※12}」が施行され、女性を取り巻く社会環境は大きな変化を遂げています。

また、2015 年（平成 27 年）に、国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）^{※13}」の 1 つに、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」ことが示されており、男女共同参画の重要性はますます高まっています。

しかしながら、「世界経済フォーラム報告書 2021」で発表されたわが国のジェンダー・ギャップ指数（GGI）^{※14}は 156 カ国中の 120 位となっており（過去 2 番目に低い順位。過去最低は前年の 153 カ国中 121 位）、取り組みのさらなる強化が求められています。

用語解説

※6 「女子差別撤廃条約」

正称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。この条約は、男女の同一の権利の確保、様々な分野における女性差別の根絶を目的としています。

※7 「男女雇用機会均等法」

正称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。この法律は、職場における男女の差別の禁止、男女間における雇用機会の均等や待遇の確保を目的としています。2016 年（平成 28 年）3 月に、妊娠、出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されています（2017 年（平成 29 年）1 月から施行）。

※8 「国籍法」

1984 年（昭和 59 年）の改正までは、父親の国籍を根拠に国籍が決定する父系優先血統主義がとられていましたが、改正により、父親か母親のどちらかが日本人であれば、その子どもにも日本国籍を与える父母両系血統主義が採用されています。最終改正は 2008 年（平成 20 年）12 月。

※9 「男女共同参画社会基本法」

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参画できることを目指した法律です。この法律では、男女共同参画社会の形成に関する基本理念が掲げられ、国や地方自治体、国民それぞれが果たすべき役割が定められています。

※10 「配偶者暴力防止法」

正称は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」。この法律は、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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的としています。配偶者にはいわゆる「事実婚」を含みます。また、離婚後（事実上の離婚を含む）に暴力を受けることも含みます。最終改正は 2019 年（令和元年）6 月。

※11 「女性活躍推進法」

正称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。女性が希望に応じ職業生活で活躍できるように、雇用主が環境整備を行うことを義務化した法律です。この法律により、民間事業主に対しては「一般事業主行動計画」の策定が、都道府県や市町村に対しては「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられています。

※2019 年（令和元年）5 月の改正により、「一般事業主行動計画」策定の対象が、従業員 101 人以上の事業主に拡大（改正前は 301 人以上）。従業員 100 人以下の事業主については努力義務。施行日は 2022 年（令和 4 年）4 月 1 日。

※12 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」

この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

※13 「持続可能な開発目標（SDGs）」 ※詳細は 9 ページを参照

2015 年（平成 27 年）9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された 2030 年（令和 12 年）までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

「誰一人取り残さない」をキーワードとして、17 のゴール（目標）と 169 のターゲットが示されており、目標 5 では「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）平等の実現と女性のエンパワーメントが目指されています。

※14 「ジェンダー・ギャップ指数（GGI : Gender Gap Index）」

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 項目のデータを元にして、各国の男女の格差を算出しており、得点が「1」に近いほど、男女格差が少なく、平等ということを表しています。

2021 年（令和 3 年）に発表された日本の得点は「0.656」。1 位はアイスランドで「0.892」。アイスランドは 12 年連続の 1 位となっています。

(2) 県の動き

愛知県においては、1989 年（平成元年）に女性行動計画「あいち女性プラン」、2001 年（平成 13 年）に「あいち男女共同参画プラン 21～個性が輝く社会をめざして～」が策定されました。さらに 2002 年（平成 14 年）には、県、県民、事業者の取り組みの基本的な方向を明らかにした「愛知県男女共同参画推進条例」が制定されています。

これに続いて、2006 年（平成 18 年）に「あいち男女共同参画プラン 21（改定版）」、2011 年（平成 23 年）に「あいち男女共同参画プラン 2011－2015」、2016 年（平成 28 年）に「あいち男女共同参画プラン 2020」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けての取り組みが着実に進められてきました。

「あいち男女共同参画プラン 2020」は 2020 年度（令和 2 年度）で計画期間が終了し、2021 年（令和 3 年）3 月に「あいち男女共同参画プラン 2025」が策定されました。

(3) 蒲郡市の取り組み

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、2001 年（平成 13 年）に「蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、同時に、男女共同参画プランに基づき、男女共同参画社会の啓発を図るための情報紙「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、2011 年（平成 23 年）に「蒲郡市男女共同参画プラン」の理念を継承した「第 2 次蒲郡市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画への理解と関心を深めるためのイベントを開催するなど、男女共同参画の推進を図っています。

■ 男女共同参画に関する国内外の主な動向

年	世界・国	愛知県
1975 年 (S 50 年)	【世界】国際婦人年世界会議（第 1 回世界女性会議）	
1979 年 (S 54 年)	【世界】国連において「女子差別撤廃条約」が採択	
1984 年 (S 59 年)	【国】「国籍法」改正（S60 年施行）	
1985 年 (S 60 年)	【国】「男女雇用機会均等法」制定（S61 年施行）、「女子差別撤廃条約」を批准	
1989 年 (H 1 年)		「あいち女性プラン」策定
1999 年 (H 11 年)	【国】「男女共同参画社会基本法」制定・施行	
2000 年 (H 12 年)	【国】「男女共同参画基本計画」策定	

年	世界・国	愛知県	蒲郡市
2001 年 (H13 年)	【国】「配偶者暴力防止法」制定・施行	「あいち男女共同参画プラン 21 ～個性が輝く社会をめざして～」策定	「蒲郡市男女共同参画プラン」策定
2002 年 (H14 年)		「愛知県男女共同参画推進条例」制定	蒲郡市男女共同参画情報紙 「はばたき」発行※毎年発行
2005 年 (H17 年)	【国】「第 2 次男女共同参画基本計画」策定		
2006 年 (H18 年)		「あいち男女共同参画プラン 21 (改定版)」策定	
2007 年 (H19 年)	【国】「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		
2010 年 (H22 年)	【国】「第 3 次男女共同参画基本計画」策定		
2011 年 (H23 年)		「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
2015 年 (H27 年)	【世界】国連において「持続可能な開発目標（SDGs）」採択 【国】「女性活躍推進法」施行 【国】「第 4 次男女共同参画基本計画」策定		
2016 年 (H28 年)		「あいち男女共同参画プラン 2020」策定	
2018 年 (H30 年)	【国】「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」制定・施行		
2020 年 (R2 年)	【国】「第 5 次男女共同参画基本計画」閣議決定		
2021 年 (R3 年)		「あいち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

3. 計画の位置づけ、期間

(1) 計画の位置づけ

① 法的根拠

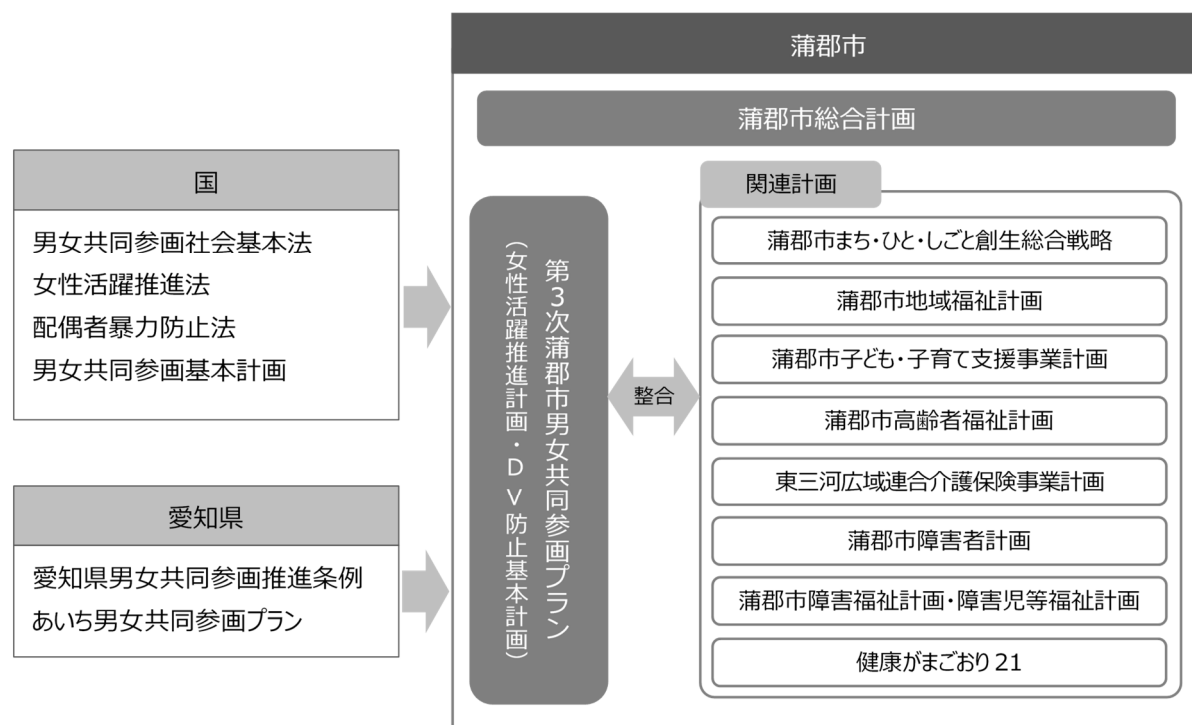
「男女共同参画社会基本法」第 14 条第 3 項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。また、本計画は新たに、「女性活躍推進法」第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」、「配偶者暴力防止法」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画」としても位置づけます。

② 他計画との関係

本計画は、「第五次蒲郡市総合計画」を上位計画とした分野別個別計画として、その他の関連計画との整合性を図り、策定しています。

また、2011 年（平成 23 年）に策定した「第 2 次蒲郡市男女共同参画プラン」の取り組みを継承する計画として、施策の進捗状況や国や県の動向、社会情勢の変化に即して見直しを行っています。

■計画の位置づけ・他計画との関連



(2) 計画の期間

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、2021 年度（令和 3 年度）から 2025 年度（令和 7 年度）の 5 年間とします。

	2021 年度 (R 3 年度)	2022 年度 (R 4 年度)	2023 年度 (R 5 年度)	2024 年度 (R 6 年度)	2025 年度 (R 7 年度)
蒲郡市総合計画	第五次 (R 3 ~ R12)				
蒲郡市まち・ひと・しごと創生 総合戦略	第 2 期 (R 2 ~ R 6)				第 3 期 (R 7 ~ R11)
蒲郡市男女共同参画プラン	第 3 次 (R 3 ~ R 7)				
蒲郡市地域福祉計画	第 3 期 (R 3 ~ R 7)				
蒲郡市子ども・子育て支援 事業計画	第 2 期 (R 2 ~ R 6)				第 3 期 (R 7 ~ R11)
蒲郡市高齢者福祉計画	第 9 期 (R 3 ~ R 5)			第 10 期 (R 6 ~ R 8)	
東三河広域連合 介護保険事業計画	第 8 期 (R 3 ~ R 5)			第 9 期 (R 6 ~ R 8)	
蒲郡市障害者計画	第 3 次 (H30 ~ R5)			第 4 次 (R6 ~ R11)	
蒲郡市障害福祉計画・ 障害児等福祉計画	第 6 期障害福祉・第 2 期障害児等 (R 3 ~ R 5)			第 7 期障害福祉・第 3 期障害児等 (R 6 ~ R 8)	
健康がまごおり 21	第 2 次 (H26 ~ R 5)				第 3 次 (R6 ~ R15)

4. 計画の策定体制

(1) 市民意識調査

市民の男女共同参画に関する意識や実態を把握するためにアンケート調査を実施しました。

■ アンケートの実施概要

区分	一般市民調査	中学生調査
調査対象者	蒲郡市在住の 18 歳以上の市民 (無作為抽出：1,500 人)	蒲郡市の公立中学校に通う中学 3 年生 (全数：717 人)
調査方法	郵送配布・郵送回収	学校を通じて直接配布・直接回収
調査期間	2019 年（令和元年）10 月 11 日（金）～ 2019 年（令和元年）10 月 28 日（月）	2019 年（令和元年）10 月 18 日（金）～ 2019 年（令和元年）11 月 1 日（金）
有効回収率	39.3%（有効回収数 589 件）	93.9%（有効回収数 673 件）

(2) 事業所実態調査

市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み状況や女性の活躍推進状況等を把握するためにアンケート調査とヒアリング調査を実施しました。

■ アンケートの実施概要

区分	郵送調査	ヒアリング調査
調査対象者	蒲郡市内の事業所 52 社 (愛知県ファミリー・フレンドリー企業やあいち女性 輝きカンパニー、市の事業への参加企業等)	郵送調査回答事業所のうち、5 社 (ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に 向けた取り組み状況等を考慮)
調査方法	郵送配布・郵送回収	ヒアリング（聞き取り）調査
調査期間	2019 年（令和元年）10 月 11 日（金）～ 2019 年（令和元年）10 月 28 日（月）	2019 年（令和元年）12 月 12 日（木）、 2019 年（令和元年）12 月 17 日（火）
有効回収率	48.1%（有効回収数 25 件）	-

(3) 第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会

男女共同参画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「第 3 次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会」を設置し、計画案についての審議を行いました。

(4) パブリックコメント

市民の意見を反映させるため、計画案をホームページ等で公開し、パブリックコメントを実施しました。

SDGs の推進

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。

SDGs の推進にあたっては、誰一人取り残さない世の中を作っていくことや、経済・社会・環境の統合を目指すことが重要であるとされており、その目標達成のためにはすべての国、自治体、産業界、市民等の関係者がパートナーシップの下で行動に移していく必要があります。

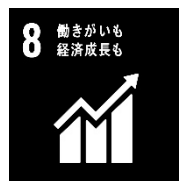
国においては、SDGs 推進本部が設置され、「SDGs アクションプラン」において「SDGs を原動力とした地方創生」が盛り込まれています。

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。

【第 3 次蒲郡市男女共同参画プランに関連するゴール（目標）】



目標 5 【ジェンダー】
ジェンダー平等を達成し、
すべての女性及び女児の
能力強化を行う



目標 8 【経済成長と雇用】
包摂的かつ持続可能な経済成長及び
すべての人々の完全かつ生産的な雇用
と働きがいのある人間らしい雇用
（ディーセント・ワーク）を促進する



目標 10 【不平等】
国内及び各国家間の
不平等を是正する

【SDGs の 17 のゴール（目標）】

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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・世帯の状況

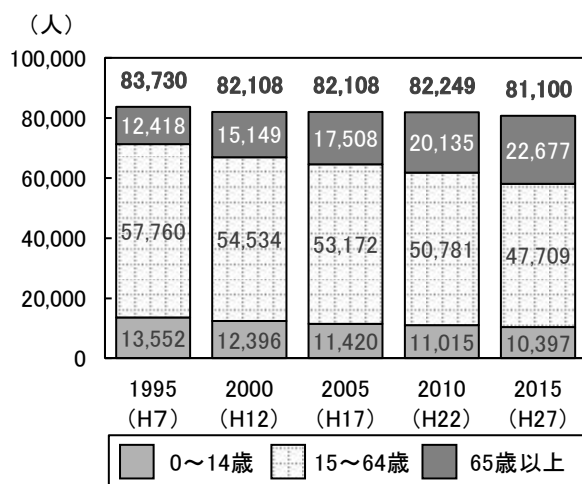
① 人口の推移

蒲郡市の人口は年々減少傾向にあり、2020 年（令和 2 年）4 月 1 日現在の住民基本台帳人口は 80,037 人となっています。

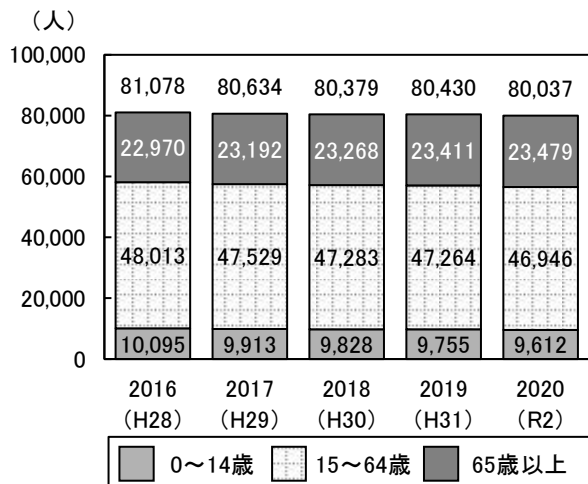
高齢化は年々進み、国勢調査の結果によると、2015 年（平成 27 年）の高齢化率（65 歳以上人口の割合）は 28.1%となっています。高齢化率を全国・愛知県と比較すると、各年とも最も高い値で推移しており、全国・愛知県よりも高齢化が進んでいることがうかがえます。

また、外国人人口も年々増加傾向にあり、2020 年（令和 2 年）4 月 1 日現在では 3,277 人となっています。

■【図 1】年齢 3 区分別人口の推移（蒲郡市）

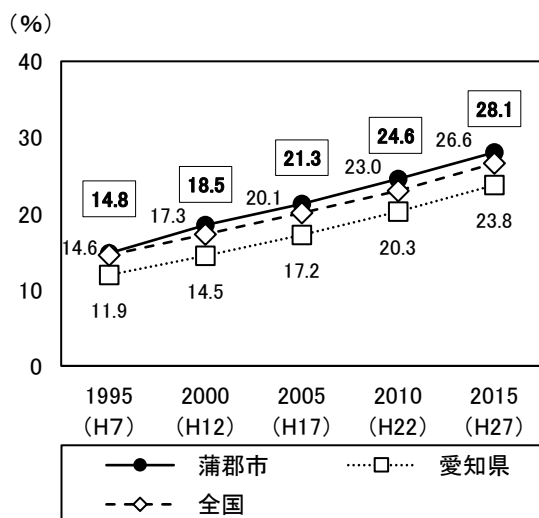


資料：国勢調査（各年 10 月 1 日）



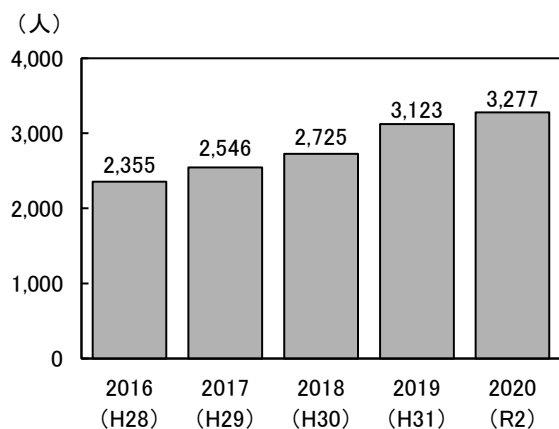
資料：住民基本台帳（各年 4 月 1 日）

■【図 2】高齢化の比較（国・県との比較）



資料：国勢調査（各年 10 月 1 日）

■【図 3】外国人人口の推移（蒲郡市）



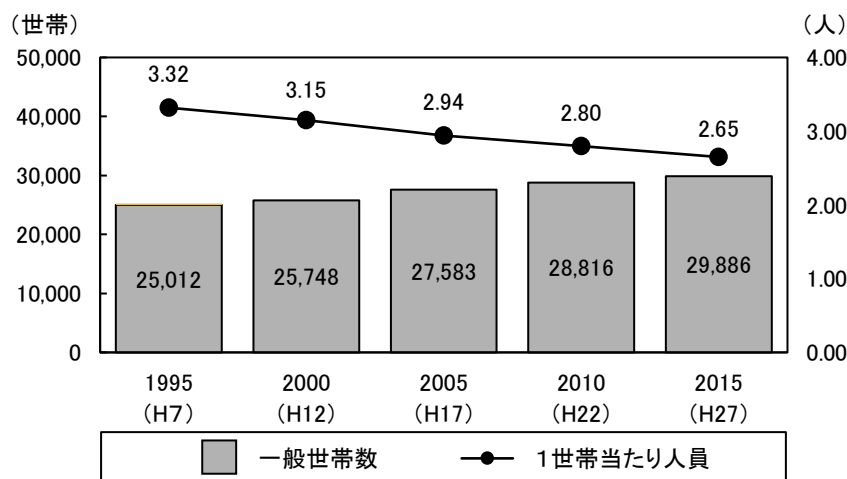
資料：住民基本台帳（各年 4 月 1 日）

② 世帯数の推移

蒲郡市の一般世帯数は増加している一方で、1世帯当たり人員は減少し、2015年（平成27年）では一般世帯数が29,886世帯に対し、1世帯当たり人員は2.65人となっています。また、単身世帯も増加傾向にあり、世帯の小規模化が進んでいることがうかがえます。

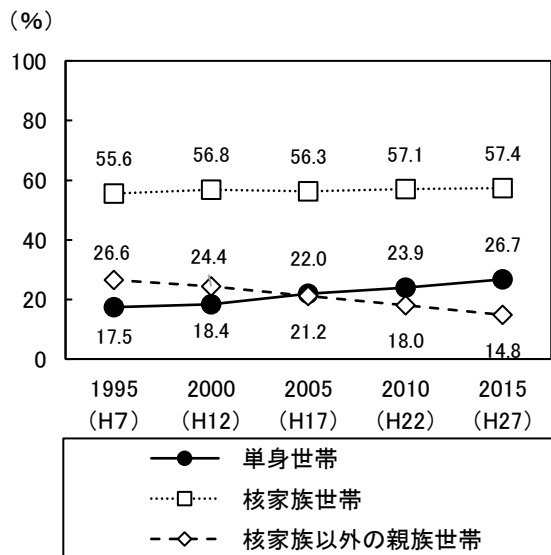
ひとり親世帯数について、母子世帯は2010年（平成22年）までは増加傾向にありましたが、2015年（平成27年）では減少し、363世帯となっています。父子世帯については、各年50世帯前後となっています。

■【図4】一般世帯数と1世帯当たり人員の推移（蒲郡市）



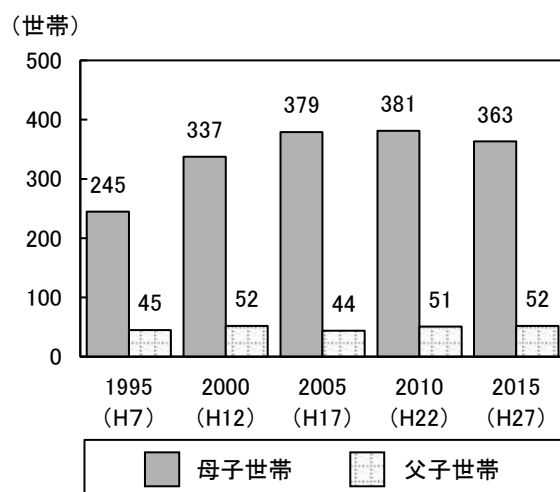
資料：国勢調査（各年10月1日）

■【図5】家族類型別世帯の割合の推移（蒲郡市）



資料：国勢調査（各年10月1日）

■【図6】ひとり親世帯数の推移（蒲郡市）



資料：国勢調査（各年10月1日）

注）平成17年以前の調査では、核家族世帯に同居する非親族（住み込みの従業員、家事手伝いなど）がいる場合は、核家族世帯としている

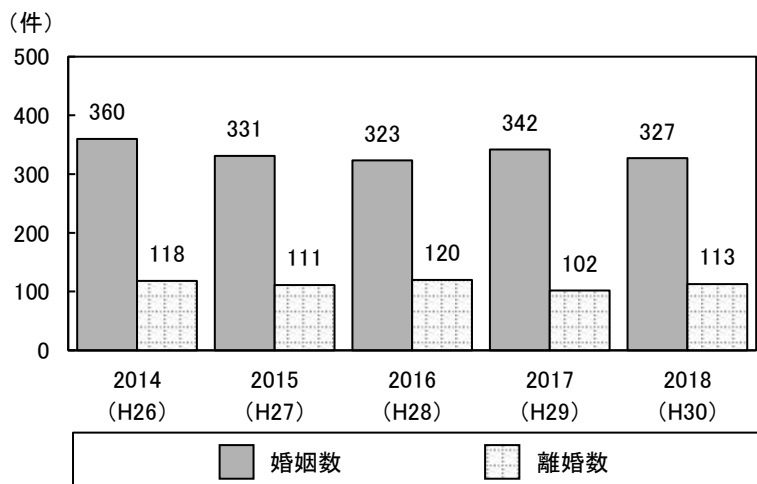
(2) 婚姻・出生の状況

① 婚姻の状況

蒲郡市の婚姻件数は毎年 300 件台で増減を繰り返して推移しています。離婚件数については毎年 100 件程度となっています。

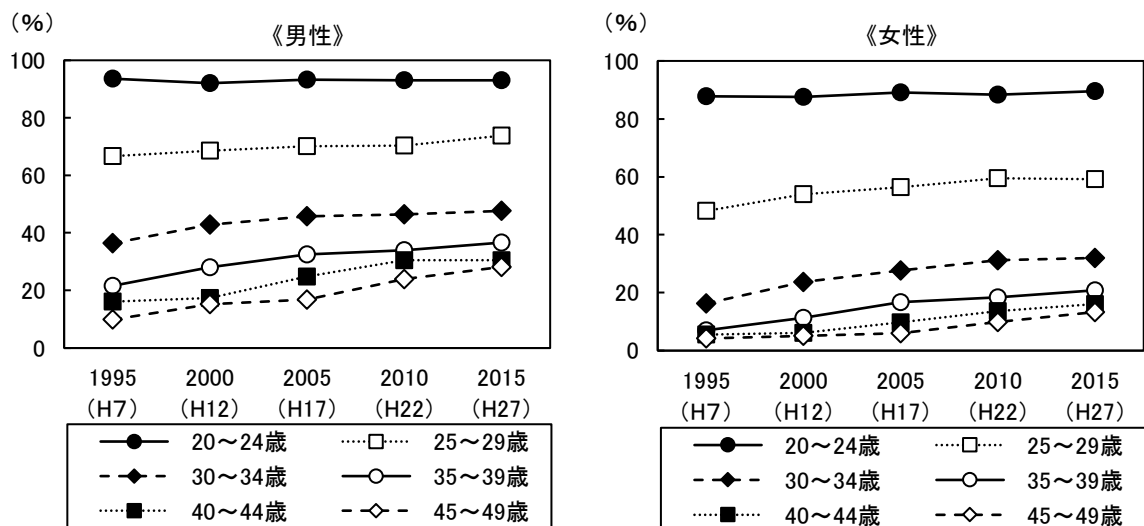
未婚率については、20～24 歳を除き、ほとんどの年齢区分で上昇傾向にあり、未婚者が増えていることがうかがえます。また、同年代で比べると、男性での未婚率が高い傾向にあります。

■【図 7】婚姻・離婚件数の推移（蒲郡市）



資料：愛知県衛生年報

■【図 8】未婚率の推移（蒲郡市）



男性の未婚率	1995 (H7)	2000 (H12)	2005 (H17)	2010 (H22)	2015 (H27)
20～24歳	93.6	92.1	93.3	93.1	93.0
25～29歳	66.7	68.5	70.2	70.3	73.8
30～34歳	36.4	42.9	45.7	46.4	47.6
35～39歳	21.5	28.0	32.5	33.9	36.6
40～44歳	16.1	17.4	24.8	30.5	30.5
45～49歳	9.9	15.2	16.8	23.9	28.1

女性の未婚率	1995 (H7)	2000 (H12)	2005 (H17)	2010 (H22)	2015 (H27)
20～24歳	87.8	87.6	89.2	88.3	89.6
25～29歳	48.3	54.0	56.5	59.5	59.2
30～34歳	16.2	23.7	27.7	31.2	32.0
35～39歳	7.0	11.3	16.7	18.4	20.8
40～44歳	5.5	6.2	9.7	13.7	16.1
45～49歳	4.2	5.1	6.0	9.9	13.3

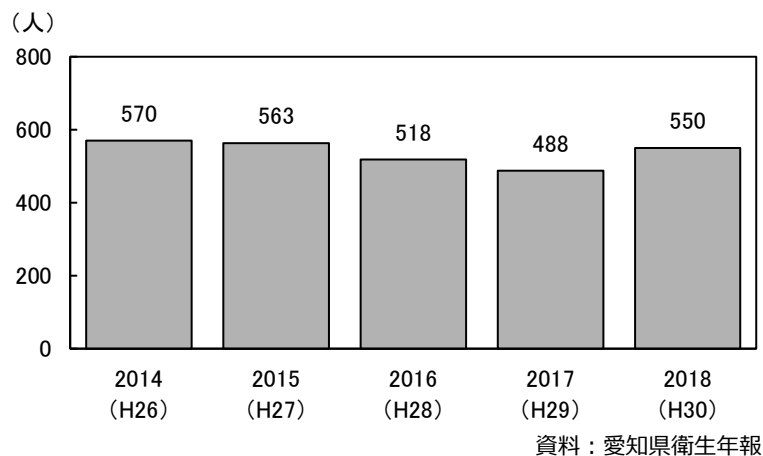
資料：国勢調査（各年 10 月 1 日）

② 出生の状況

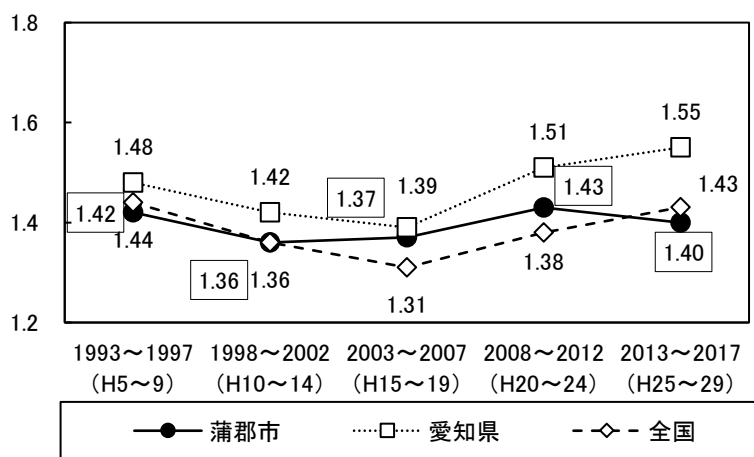
蒲郡市の出生数は 2017 年（平成 29 年）までは減少傾向にあったものの、その後増加し、2018 年（平成 30 年）では 550 人となっています。

合計特殊出生率※15 については増減を経て推移し、2013～2017 年（平成 25～29 年）では 1.40 となっています。全国・愛知県と比較すると、2003～2007 年（平成 15～19 年）、2008～2012 年（平成 20～24 年）では愛知県よりは低いものの全国を上回っていましたが、2013～2017 年（平成 25～29 年）では全国・愛知県を下回り、最も低い値となっています。

■【図 9】出生数の推移（蒲郡市）



■【図 10】合計特殊出生率の比較（国・県との比較）



用語解説

※15 「合計特殊出生率」

15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が一生の間に生む子どもの数に相当します。人口を維持できる水準は 2.07 とされています。

(3) 女性の社会進出の状況

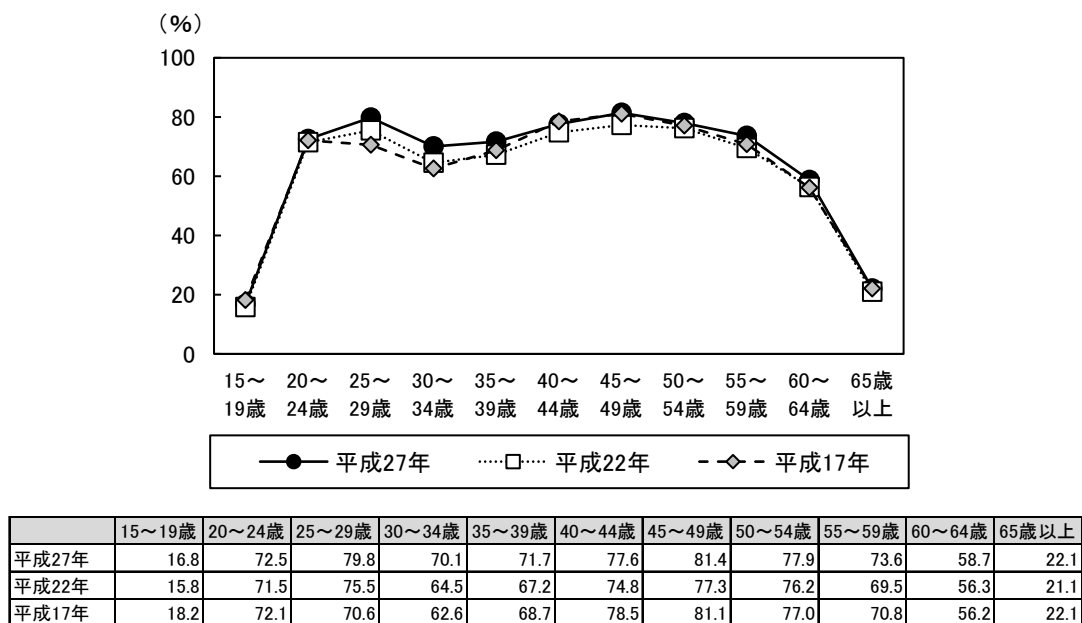
① 女性の就業率の推移

蒲郡市の女性の就業率は、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。

結婚・出産期にあたる25～29歳、30～34歳の就業率は年々上昇していますが、2005年（平成17年）と比べると、2010年（平成22年）、2015年（平成27年）の谷の落ち込みは深くなっています。

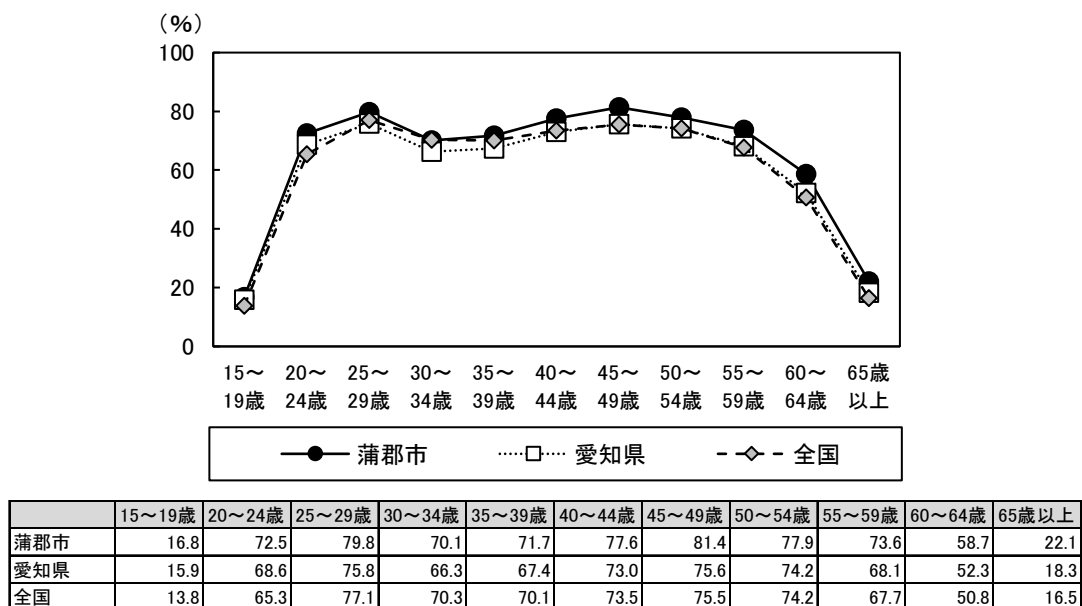
全国・愛知県と比較すると、ほとんどの年代で最も高い水準となっていますが、全国や愛知県と同様に谷の落ち込みは深く、結婚・出産期にあたる年齢での就業率は上昇しているものの、結婚・出産を機に仕事を辞める人が多いことがうかがえます。

■【図11】女性の就業率の推移（蒲郡市）



資料：国勢調査（各年10月1日）

■【図12】平成27年 女性の就業率の比較（国・県との比較）



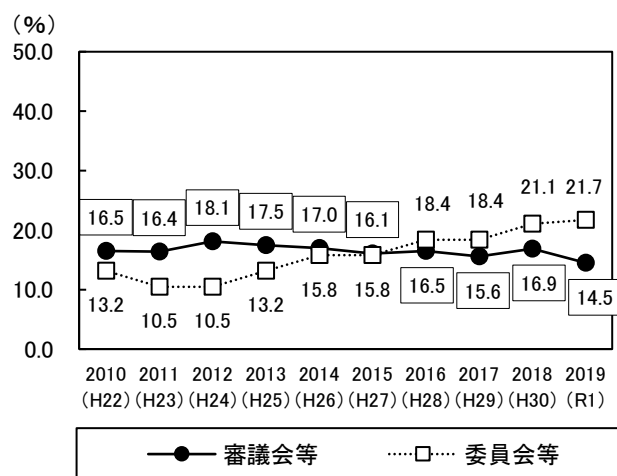
資料：平成27年国勢調査（10月1日）

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、2018 年（平成 30 年）から減少し、2019 年（令和元年）では 14.5%となっています。一方、委員会等の女性委員比率は、2012 年（平成 24 年）以降年々上昇し、2019 年（令和元年）では 21.7%となっています。近隣市と比較すると、審議会等での女性委員比率は最も低くなっていますが、委員会等での比率は最も高くなっています。

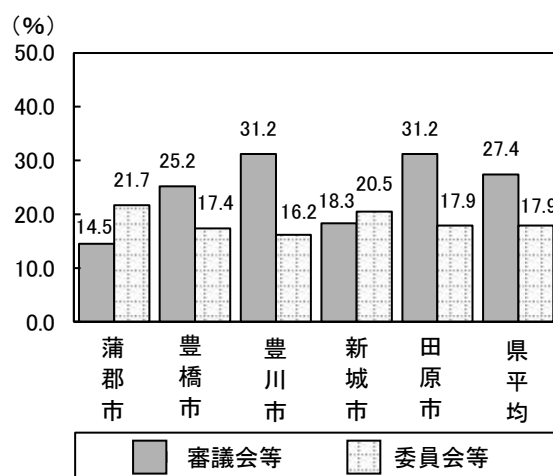
管理職等における女性登用率はおおむね上昇傾向にあり、2019 年（令和元年）では女性管理職の割合が 19.5%、一般行政職での女性管理職の割合は 17.1%となっており、女性管理職の割合は県平均よりも高い値となっています。

■【図 13】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

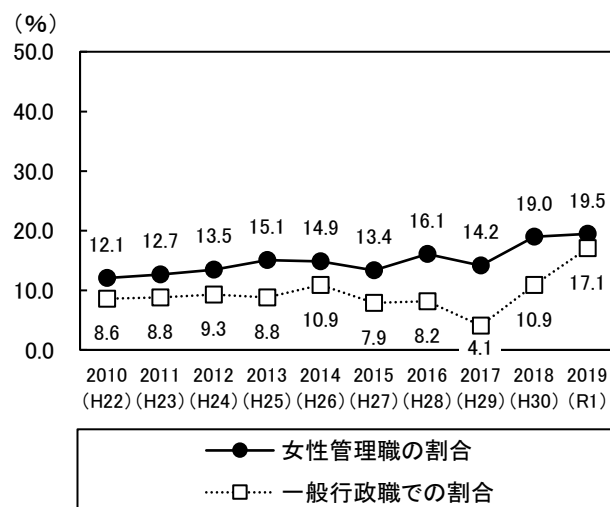
■【図 14】令和元年 女性委員比率の比較
(近隣市との比較)



資料：男女共同参画局

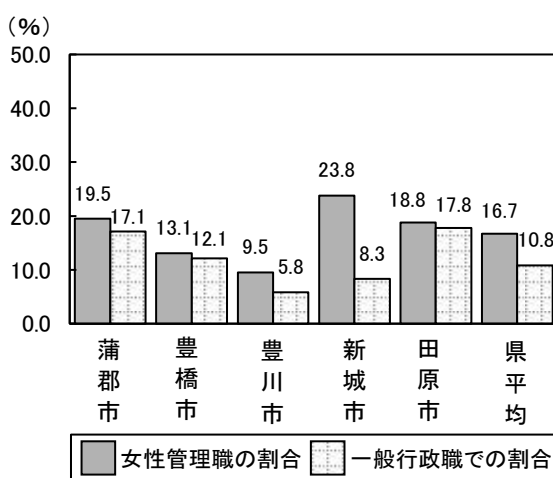
注) 審議会等は、地方自治法（第 202 条の 3）に基づく審議会等。委員会等は、地方自治法(第 180 条の 5)に基づく委員会等。

■【図 15】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

■【図 16】令和元年 行政の管理職等における女性登用率の比較
(近隣市との比較)



資料：男女共同参画局

注) 女性管理職の割合は一般行政職を含んだ割合。一般行政職での割合は一般行政職における女性の割合。

2. 市民アンケートからみる現状

- グラフ中の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。
- 「一般市民調査」は2019年（令和元年）実施の「蒲郡市 男女共同参画に関する市民意識調査」、
「中学生調査」は2019年（令和元年）実施の「蒲郡市 男女共同参画に関するアンケート」を指します。

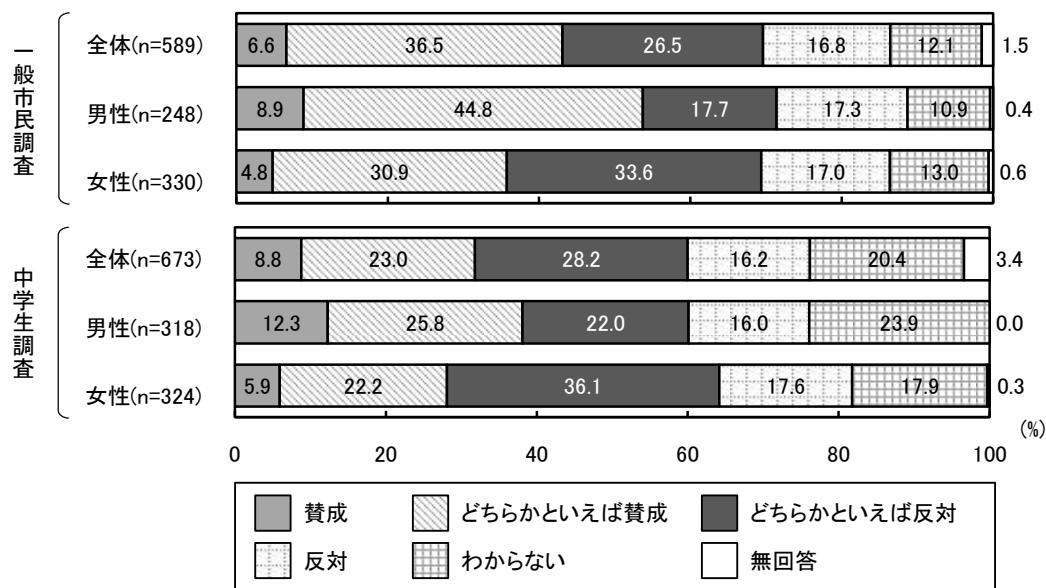
（1）男女共同参画に関する意識

① 固定的性別役割分担意識

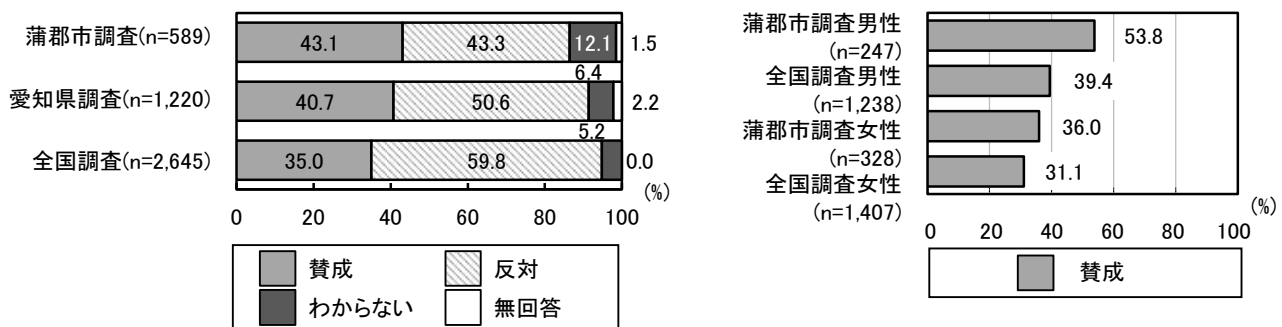
「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」という考え方について、一般市民調査では、『賛成』（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）が43.1%、『反対』（「反対」+「どちらかといえば反対」）が43.3%と、『賛成』と『反対』が同程度となっています。一方、中学生調査では『賛成』が31.8%、『反対』が44.4%と、『反対』の割合の方が高くなっています。また、『賛成』の割合については、一般市民、中学生とも、男性で高い傾向にあります。

また、愛知県の『賛成』の割合は全国より高い傾向にあり、全国に比べて固定的性別役割分担意識が強いとがうかがえますが、蒲郡市は愛知県の値よりも高い結果となっています。特に、男性での『賛成』の割合は高く、全国の値を大きく上回っています。

■【図 17】「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」という考え方について



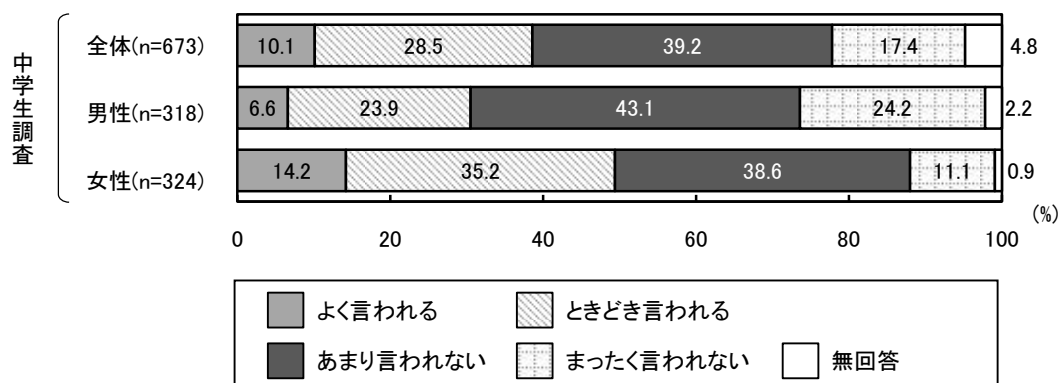
■【図 18】「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」という考え方について（国・県との比較）



※愛知県調査：令和元年男女共同参画意識に関する調査、全国調査：令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査。
賛成は「賛成」+「どちらかといえば賛成」、反対は「反対」+「どちらかといえば反対」。右のグラフは、無回答を除いた割合で比較している。

「女性だから」、「男性だから」と言われた経験について、中学生調査では、『言われたことがある』（「よく言われる」+「ときどき言われる」）割合は、男性が30.5%、女性が49.4%となっており、女性の方が、性別による固定的なイメージを持たれることが多いことがうかがえます。

■【図 19】「女性だから」、「男性だから」と言われた経験

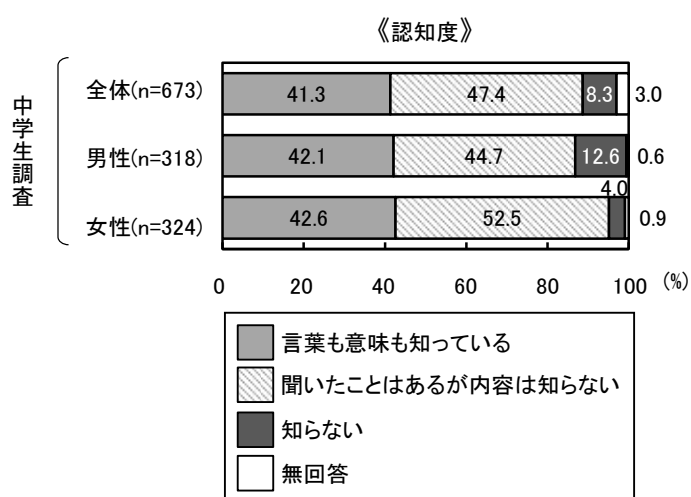


② 男女共同参画に対する認知度・関心度

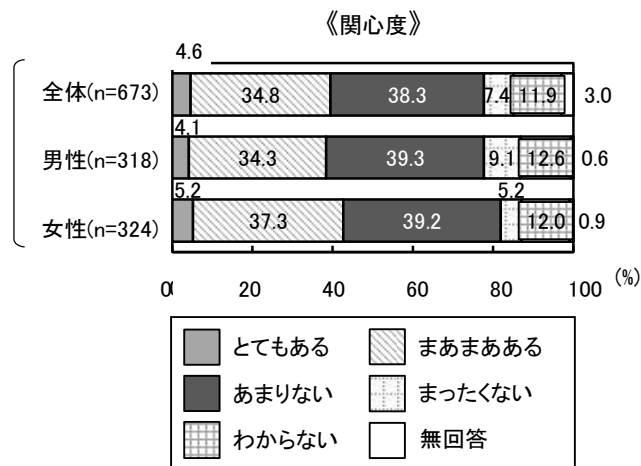
男女共同参画に対する認知度・関心度について、中学生調査では、男女共同参画という言葉を「言葉も意味も知っている」割合は 41.3%となっています。また、男女共同参画に『関心がある』（「とてもある」+「まあまあある」）割合は 39.4%となっています。

男女別でみると、男女共同参画を「知らない」割合、『関心がない』（「まったくない」+「あまりない」）割合ともに、男性の方が高い傾向にあります。

■【図 20】男女共同参画に対する認知度



■【図 21】男女共同参画に対する関心度



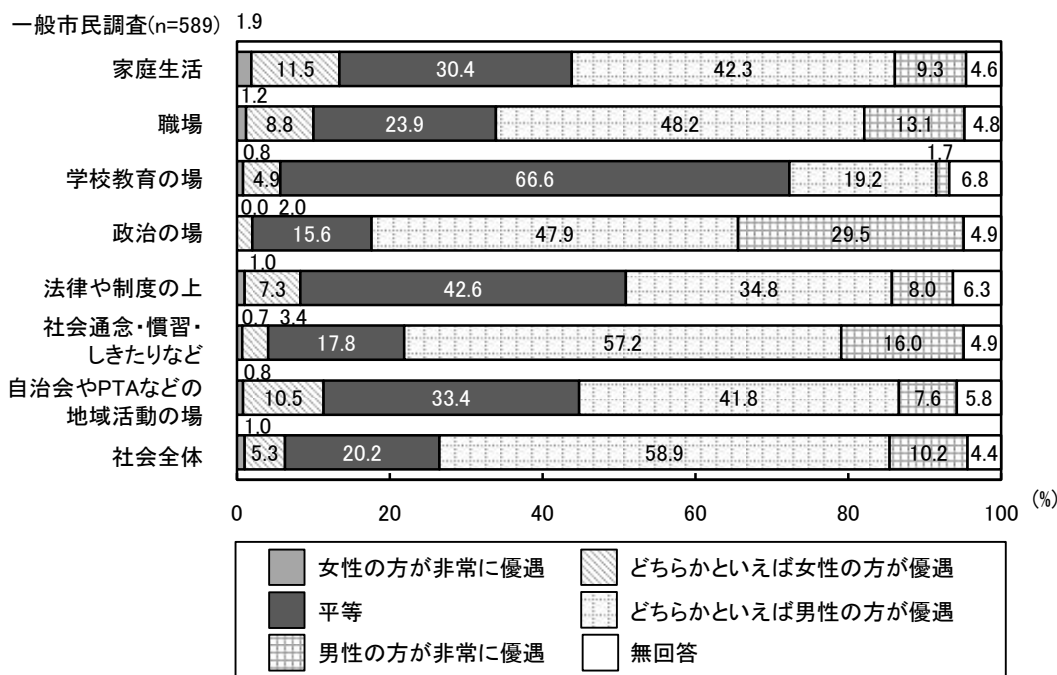
(2) 男女の地位の平等感

男女の地位の平等感について、一般市民調査では、《学校教育の場》のみ「平等」が最も高く、それ以外では、『男性が優遇』（「男性の方が非常に優遇」+「どちらかといえば男性の方が優遇」）が最も高くなっています。

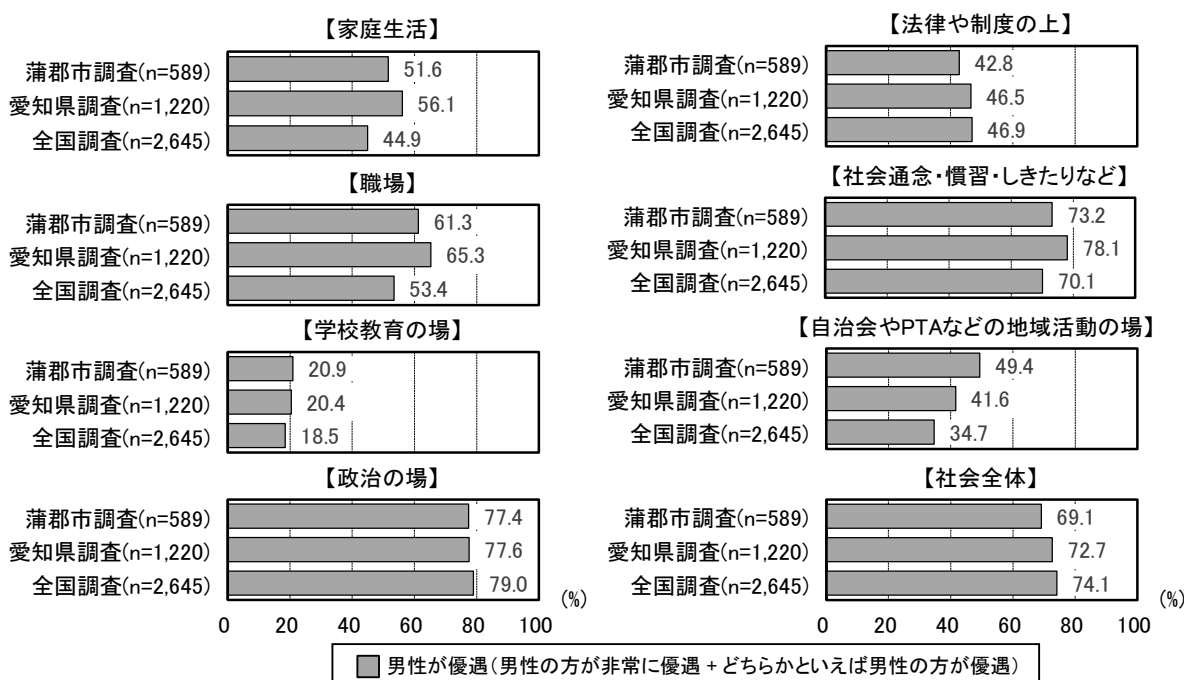
『男性が優遇』の割合は、特に《政治の場》、《社会通念・慣習・しきたりなど》で高く、7割以上となっています（政治の場：77.4%、社会通念・慣習・しきたりなど：73.2%）。

また、《社会全体》での『男性が優遇』の割合も約7割と高いものの、全国・愛知県の値よりは低くなっています。

■【図 22】男女の地位の平等感



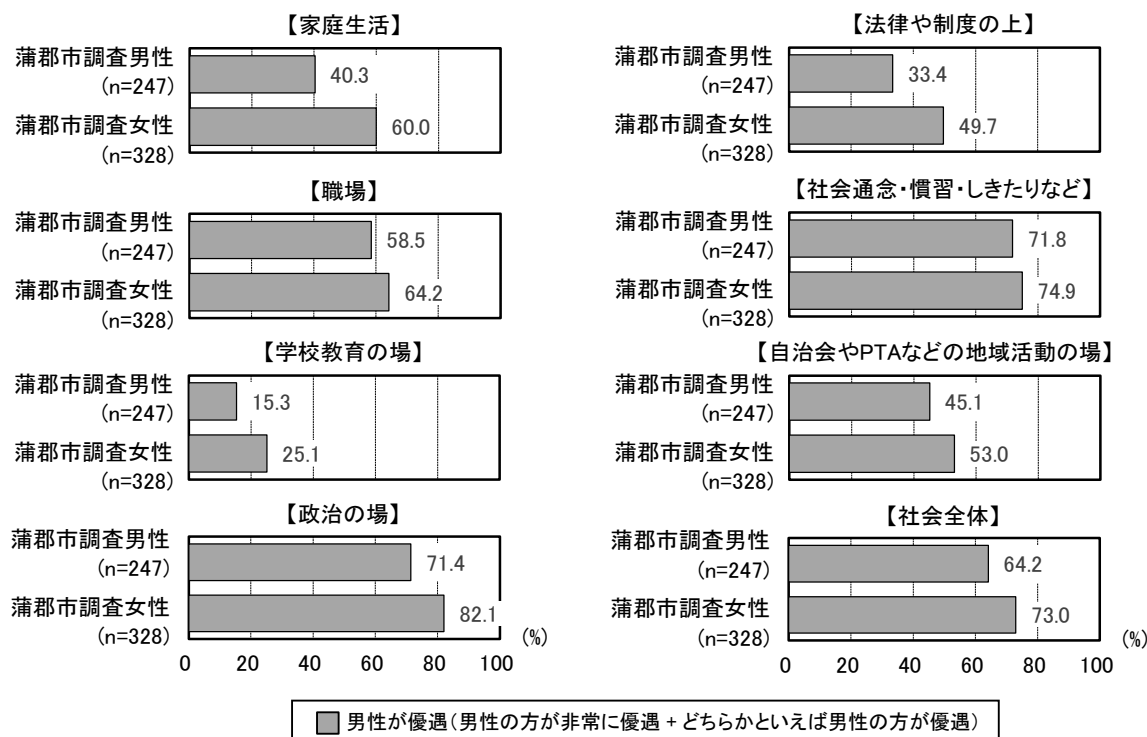
■【図 23】男女の地位の平等感（国・県との比較）



※愛知県調査：令和元年男女共同参画意識に関する調査、
 全国調査：令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査。

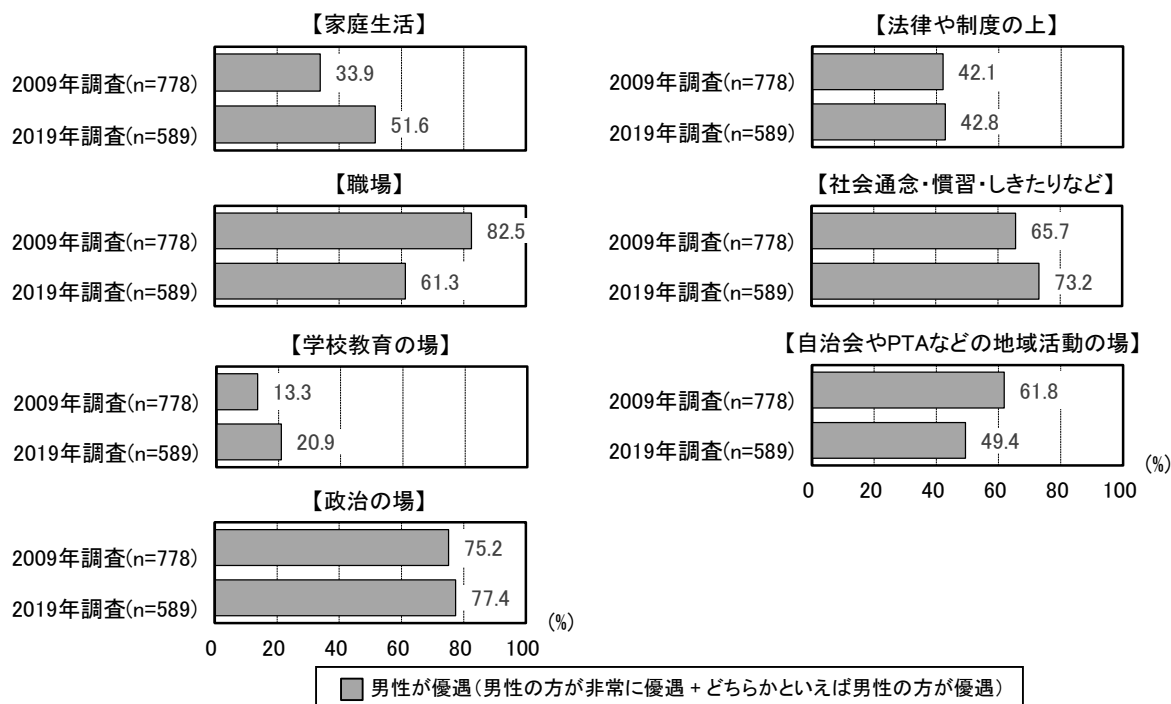
男女の地位の平等感を男女別でみると、『男性が優遇』の割合は、どの項目でも女性の方が高くなっています。

■【図 24】男女の地位の平等感（男女の比較）



一般市民調査の結果を 10 年前の調査と比較すると、『男性が優遇』の割合は《職場》、《自治会や PTA などの地域活動の場》では減少傾向にあるものの、そのほかでは横ばい、もしくは増加傾向となっており、『男性が優遇』と感じている人はいまだに多いことがうかがえます。

■【図 25】男女の地位の平等感（経年比較）



注) 2009 年調査においては、「職場」は「就職や職場」、「政治の場」は「政治・経済活動」、「社会通念・慣習・しきたり」は「社会や慣習」、「自治会や PTA などの地域活動の場」は「地域社会」における割合。

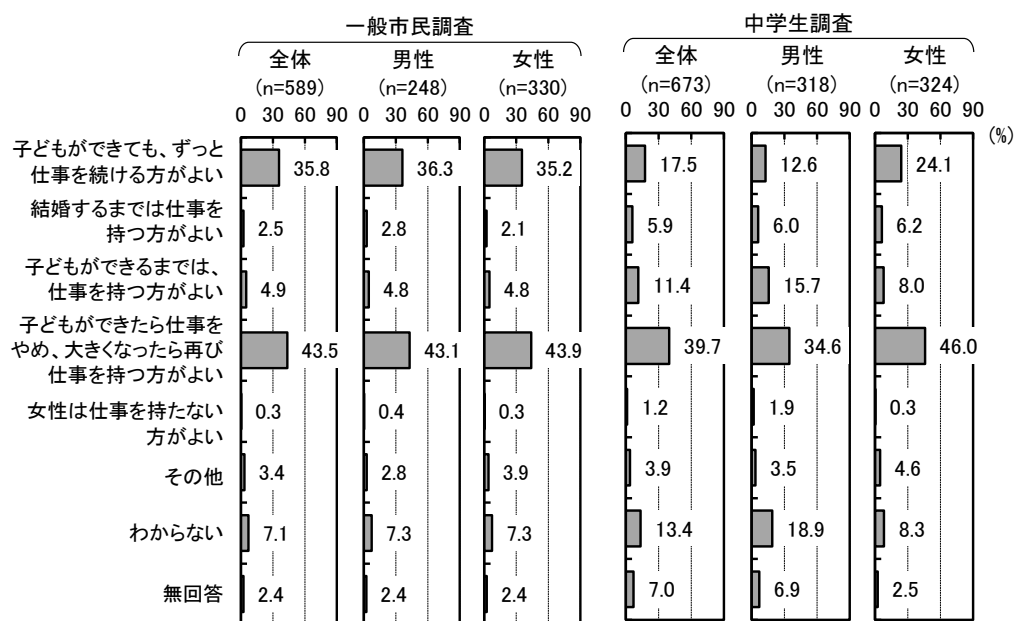
(3) 女性の活躍推進に関する意識

① 女性が仕事を持つことに対する考え

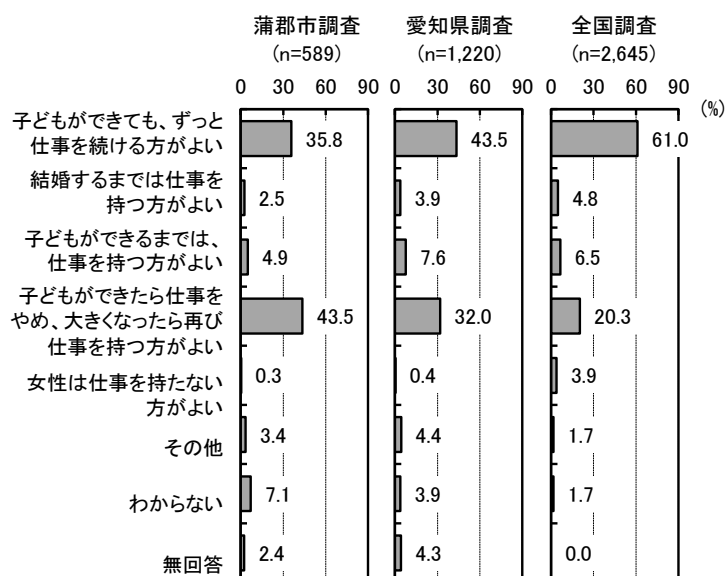
女性が仕事を持つことに対する考えについて、一般市民調査、中学生調査とも、「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が最も高くなっています（一般市民調査：43.5%、中学生調査：39.7%）。女性での割合も4割を超えており、女性自身が出産を機に仕事を辞めることを望む場合が多いこともうかがえます。特に、中学生では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合が低く、女性が働き続けることへの意識が低いことがうかがえます。

「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合は一般市民調査では35.8%となっているものの、全国・愛知県の値を下回り、蒲郡市では、女性が出産後に働き続けることに賛成する人が少ないことがうかがえます。

■【図 26】女性が仕事を持つことに対する考え



■【図 27】女性が仕事を持つことに対する考え（国・県との比較）



※愛知県調査：令和元年男女共同参画意識に関する調査、全国調査：令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査。

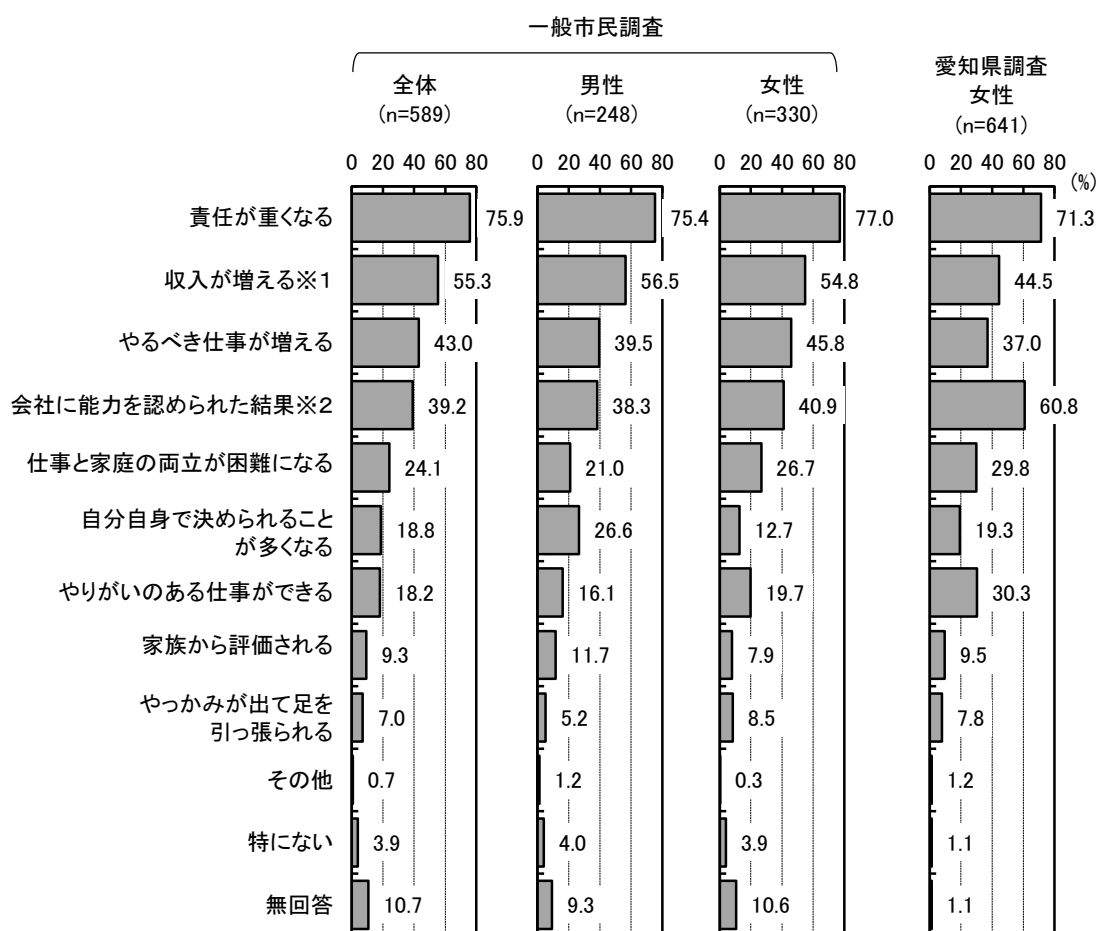
② 管理職以上になることに対するイメージ

管理職以上になることに対するイメージについて、一般市民調査では、男女とも「責任が重くなる」、「収入が増える」、「やるべき仕事が増える」の順で割合が高く、「責任が重くなる」については7割以上となっています（男性：75.4%、女性：77.0%）。

男女の差をみると、「自分自身で決められることが多くなる」での差が大きく、男性が女性を大きく上回っています。また、「仕事と家庭の両立が困難になる」については、女性の方が割合が高くなっています。

女性の結果を愛知県と比較すると、「会社に能力を認められた結果」、「やりがいのある仕事ができる」については愛知県の値を大きく下回る一方で、「収入が増える」については愛知県の値を大きく上回っています。また、「責任が重くなる」、「やるべき仕事が増える」といったマイナスイメージの項目の割合も愛知県より高く、蒲郡市では、管理職になることに対して、収入面以外でプラスイメージを持っている人が少ない傾向がうかがえます。

■【図 28】管理職以上になることに対するイメージ【複数回答】



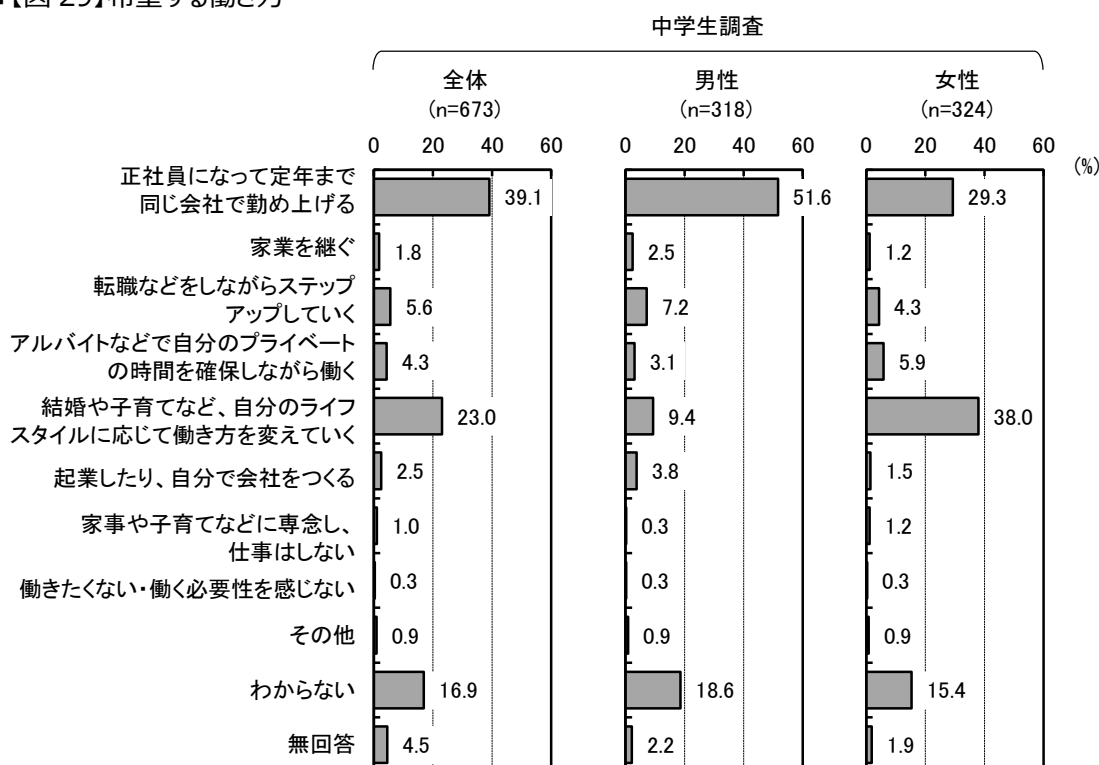
※愛知県調査：令和元年男女共同参画意識に関する調査。ただし、※1は「賃金が上がる」、※2は「能力を認められた結果である」。

③ 希望する働き方

希望する働き方について、中学生調査では、男性では「正社員になって定年まで同じ会社で勤め上げる」が51.6%と最も高く、「結婚や子育てなど、自分のライフスタイルに応じて働き方を変えていく」の割合は1割未満となっています。

一方、女性では「結婚や子育てなど、自分のライフスタイルに応じて働き方を変えていく」が最も高く、38.0%となっており、女性は結婚や子育てなどを想定した働き方を希望する人が多い傾向にあります。

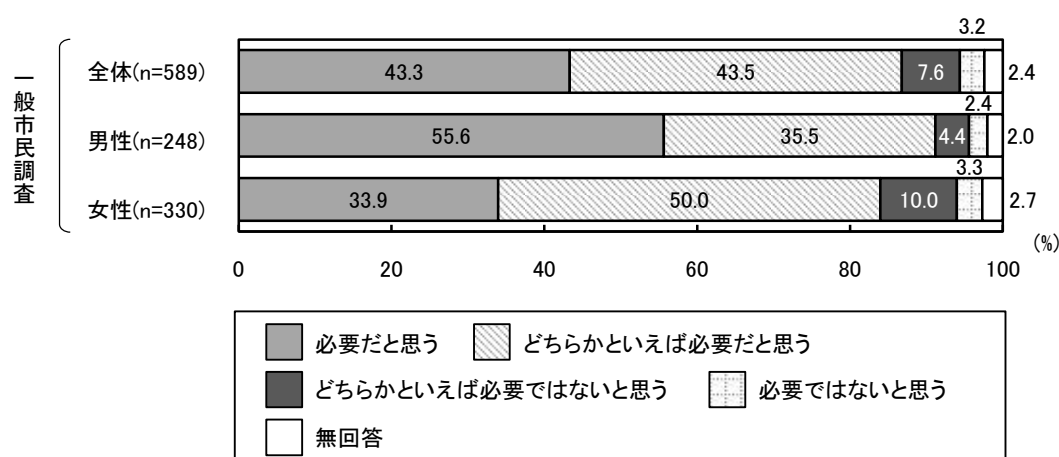
■【図 29】希望する働き方



④ 地域の意思決定の場へ女性が参画することに対する考え

地域の意思決定の場へ女性が参画することに対する考えについて、一般市民調査では、男女とも『必要』（「必要だと思う」+「どちらかといえば必要だと思う」）の割合が高く、男女とも女性の参画の必要性に対する意識は高くなっていますが、男性が91.1%、女性が83.9%と、女性の意識の方が低い傾向にあります。

■【図 30】地域の意思決定の場へ女性が参画することについての考え



(4) ワーク・ライフ・バランスに対する考え

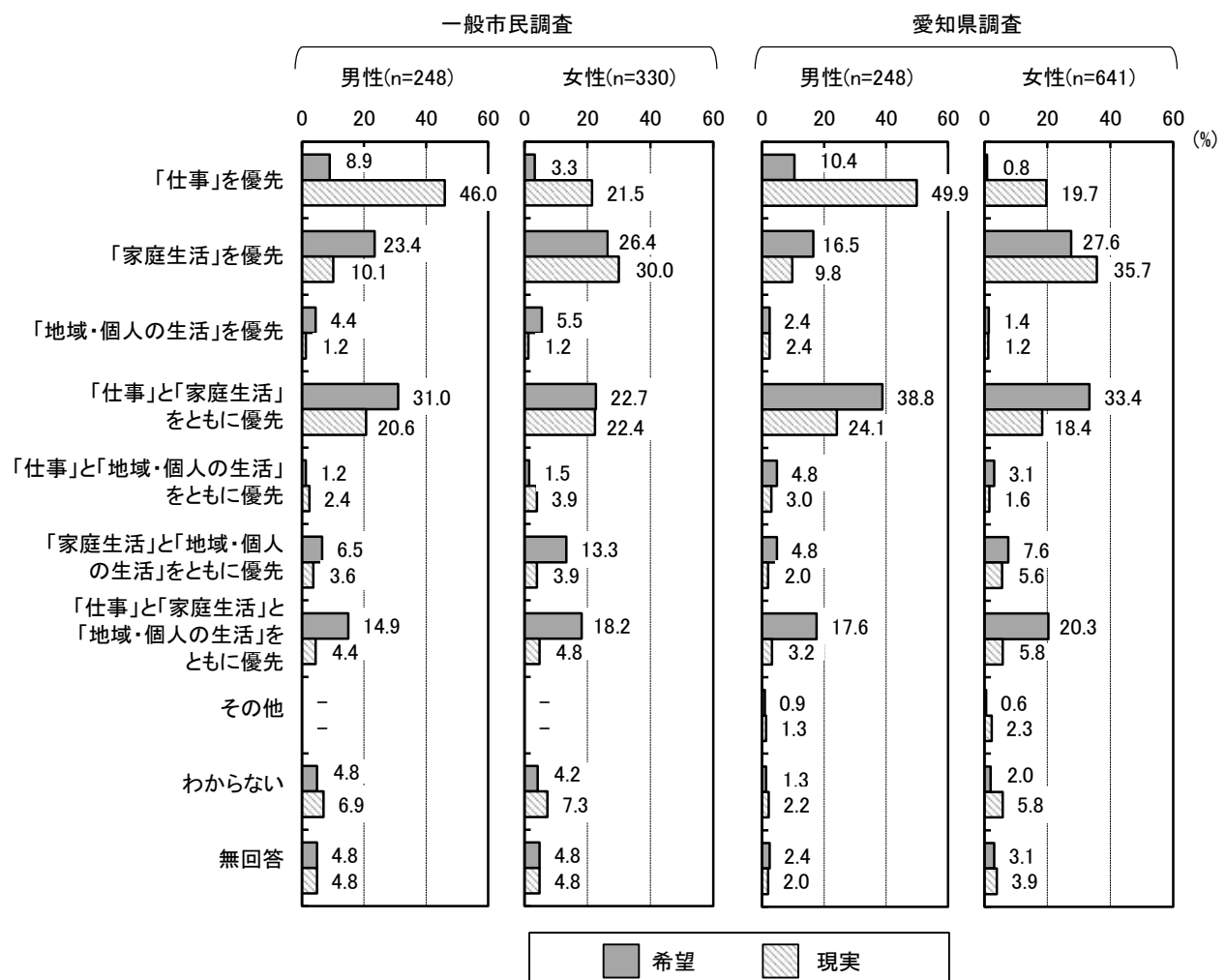
① 生活の優先度の現実と希望

生活の優先度の現実と希望について、一般市民調査では、男性の希望は「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が最も高いのに対し（31.0%）、現実には「仕事」を優先」が最も高く、4割台半ばの人が仕事を優先させていることがうかがえます（46.0%）。

一方、女性については、希望、現実とも「家庭生活」を優先」が最も高く（希望：26.4%、現実：30.0%）、仕事との両立よりも家庭生活を優先させる人が多いことがうかがえます。

希望の生活についてみると、男性は、愛知県同様に「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が最も高くなっていますが、女性は、愛知県では「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が最も高いのに対し、蒲郡市では「家庭生活」を優先」が最も高くなっています。

■【図 31】生活の優先度の現実と希望



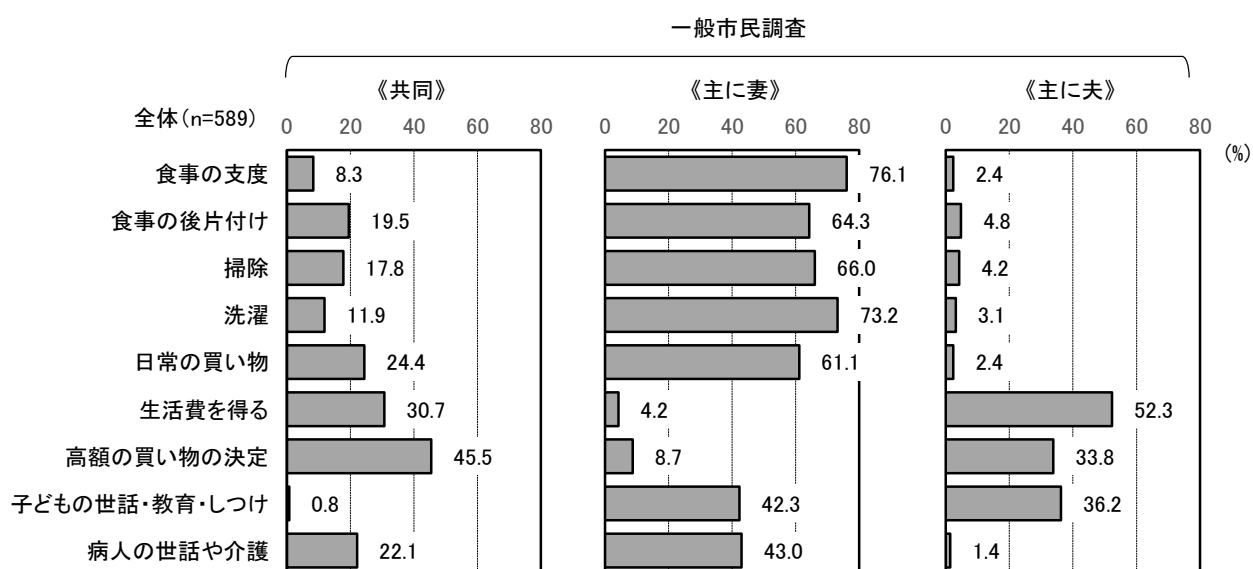
※愛知県調査：令和元年男女共同参画意識に関する調査。

② 家庭での男女の役割分担

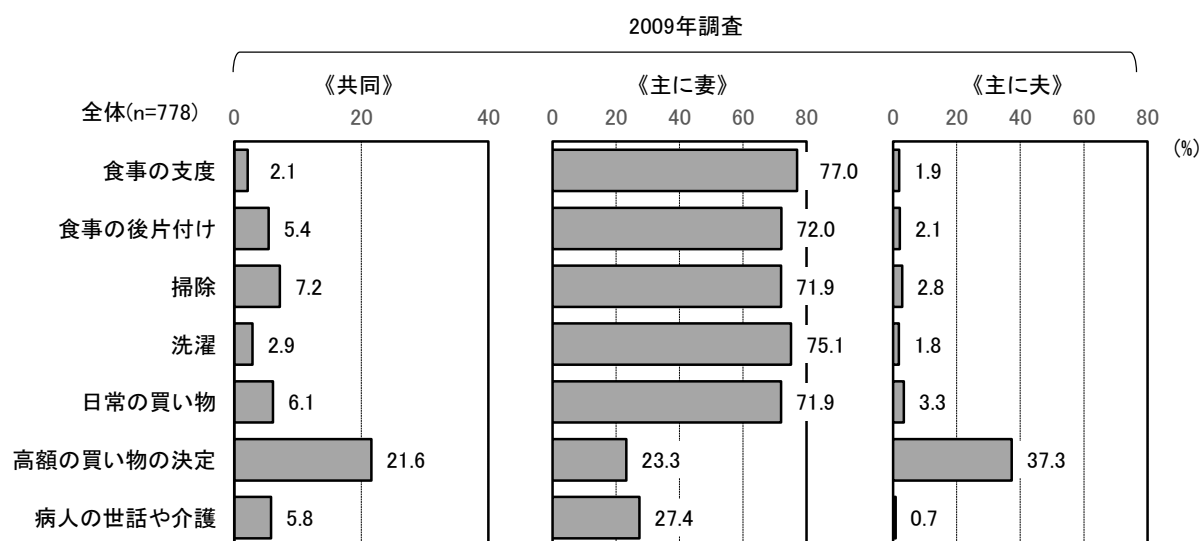
家庭での男女の役割分担について、一般市民調査では、「共同」の割合はどの項目においても 2009 年（平成 21 年）調査より増加傾向にあります。食事の支度や後片付け、掃除・洗濯、買い物といった、日常の家事では「主に妻」の割合が高く、6 割以上となっています。中でも食事の支度の割合が高く、7 割後半となっています（76.1%）。子どもの世話・教育・しつけについては、「共同」の割合が 1 割未満で、夫、または妻のどちらかが担っている状況にあります。

一方で、「生活費を得る」、「高額な買い物の決定」については、「主に夫」の割合が高い傾向にあり、収入を得ることや大きな支出にかかわる決定は夫が担う場合が多いのに対し、日常の家事においては妻が担う場合が多いことがうかがえます。

■【図 32】家庭での男女の役割分担



■【図 33】平成 21 年調査 家庭での役割分担の状況



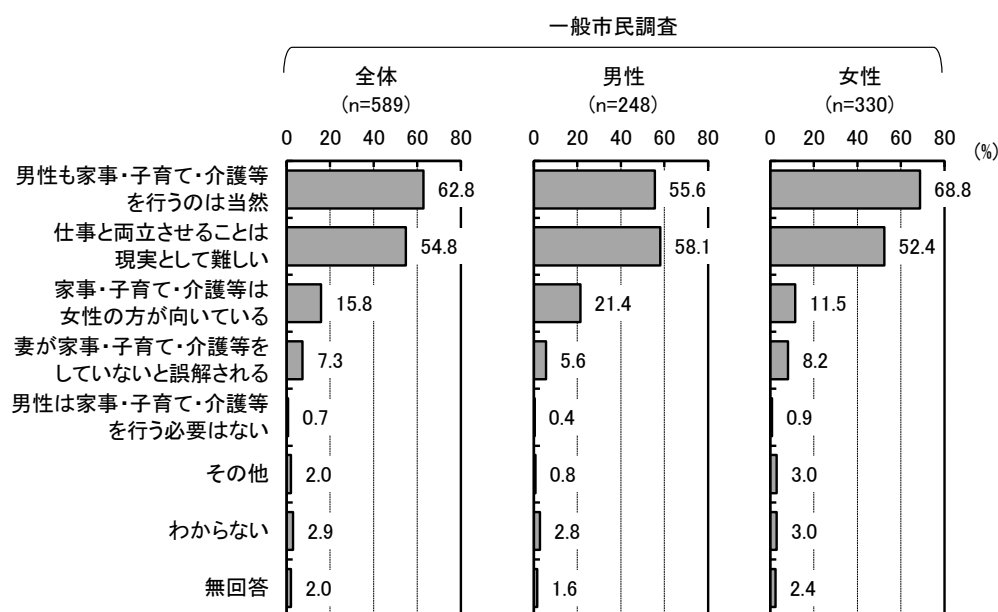
③ 男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考え

男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考えについて、一般市民調査では、男女とも「男性も家事・子育て・介護等を行うのは当然」、「仕事と両立させることは現実として難しい」の割合が高くなっていますが、「男性も家事・子育て・介護等を行うのは当然」の割合は、男性が55.6%、女性が68.8%で、男性が家事等を行うことに対する意識は男性の方が低いことがうかがえます。

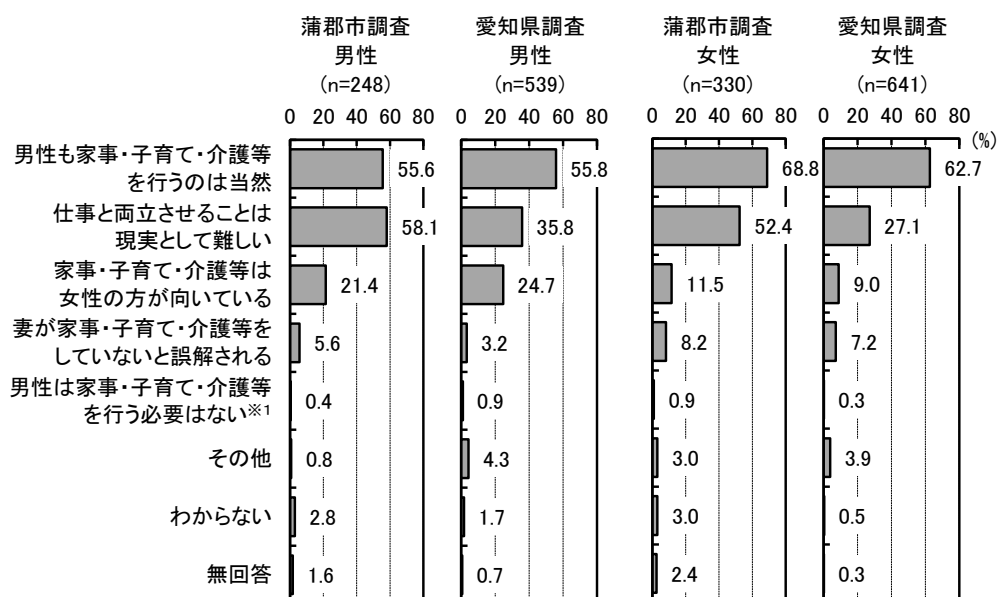
また、「家事・子育て・介護等は女性の方が向いている」の割合は女性が11.5%であるのに対し、男性で21.4%と、男性の方が固定的性別役割分担意識が高い傾向にあります。

愛知県と比較すると、蒲郡市は「仕事と両立させることは現実として難しい」の割合が高い傾向にあり、愛知県男性が35.8%であるのに対し、蒲郡市男性は58.1%、愛知県女性が27.1%であるのに対し、蒲郡市女性は52.4%となっており、蒲郡市では仕事と家庭の両立が難しいと感じている人が多いことがうかがえます。

■【図 34】男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考え



■【図 35】男性が家事・子育て・介護を行うことに対する考え（県との比較）



※愛知県調査：令和元年男女共同参画意識に関する調査。ただし、愛知県では介護は含んでいない。

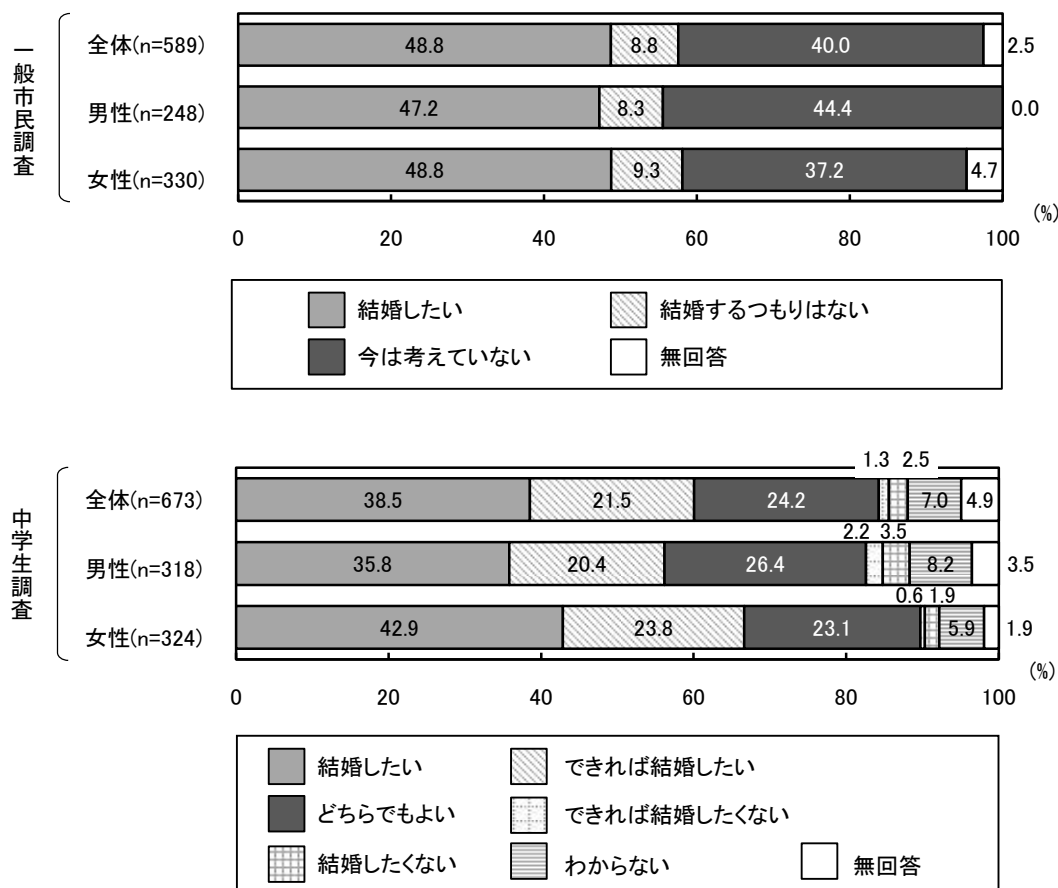
また、※1は「男性は家事・子育てを行うべきではない」。

④ 結婚の希望

結婚の希望について、一般市民調査では、未婚者の48.8%が「結婚したい」と回答していますが、「今は考えていない」の割合も高くなっています（40.0%）。

中学生調査では、「結婚したい」が38.5%となっており、「できれば結婚したい」とあわせると、6割の人が結婚を希望しています。また、結婚の希望は、男性より女性で高い傾向にあります。

■【図 36】結婚の希望

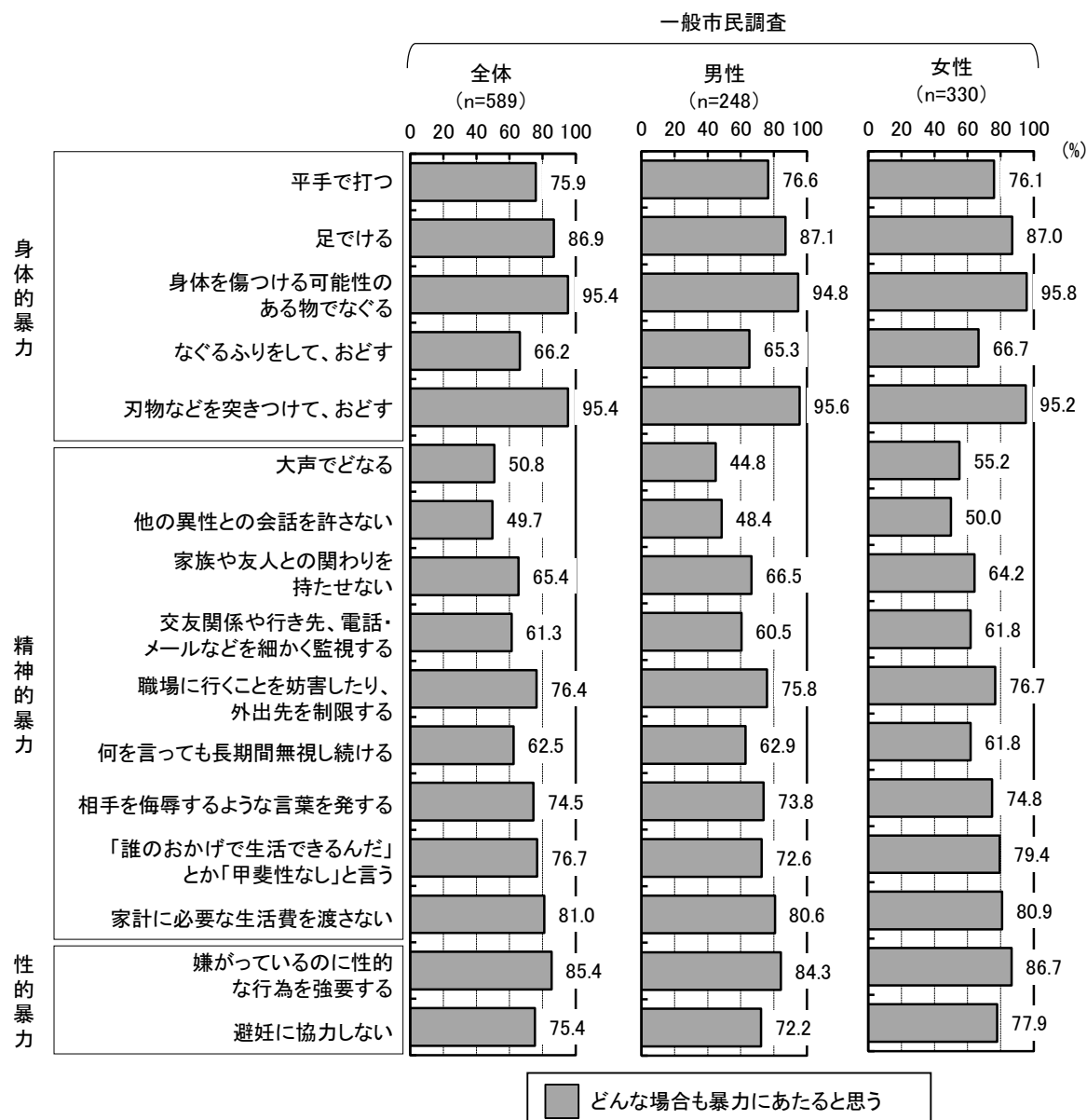


(5) DVに関する意識

暴力にあたると思うことについて、一般市民調査では、男女とも身体的暴力と性的暴力に対する認識は高い傾向にありますが、精神的暴力については、身体的暴力、性的暴力と比べて認識が低い傾向にあり、特に「大声でどなる」、「他の異性との会話を許さない」に対する認識が低く、暴力と感じている人は約5割となっています。

男女の差をみると、女性の割合の方が高い項目が多くなっており、暴力に対する認識は女性の方が高い傾向にあります。

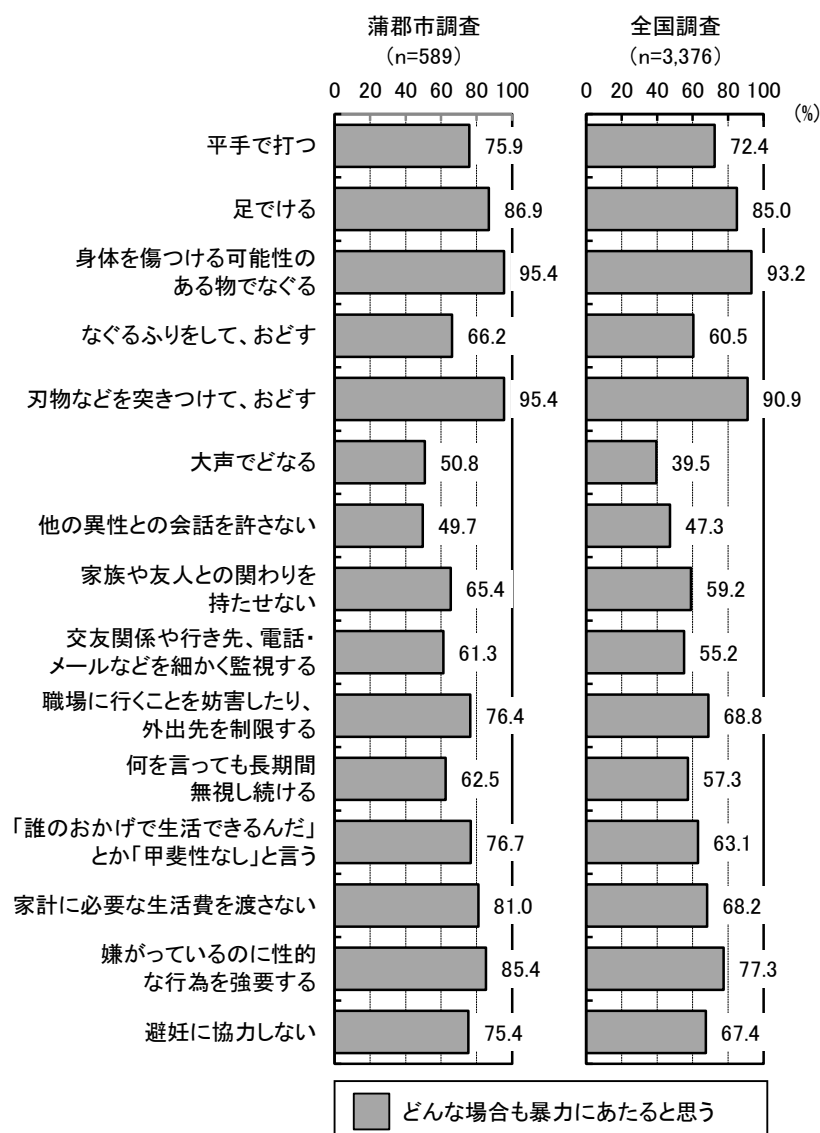
■【図 37】暴力にあたると思うこと



全国と比較すると、どの項目においても蒲郡市の方が割合が高く、全国より暴力に対する認識が高いことがうかがえます。

特に、「大声でどなる」、「誰のおかげで生活できるんだ」とか「甲斐性なし」と言う、「家計に必要な生活費を渡さない」は全国の値を大きく上回っています。

■【図 38】暴力にあたると思うこと（全国との比較）



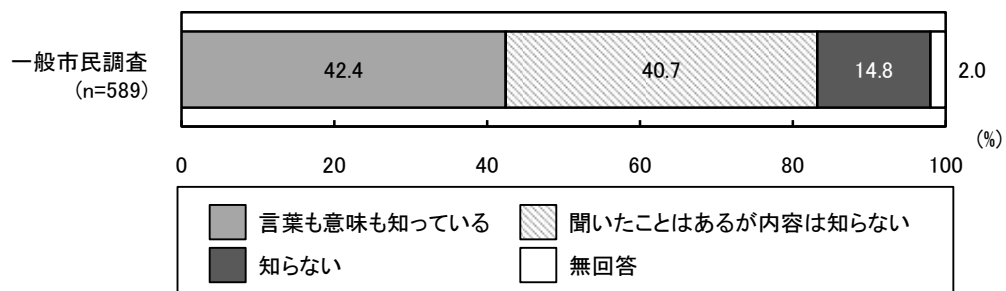
※全国調査：平成 29 年度男女間における暴力に関する調査。

(6) 多様な性への理解

① 性的マイノリティまたは LGBT に対する認知度

性的マイノリティ※16 または LGBT※16 という言葉の認知度について、一般市民調査では、「言葉も意味も知っている」が最も高くなっているものの、42.4%と5割を下回り、性的マイノリティに対する理解が進んでいない状況がうかがえます。

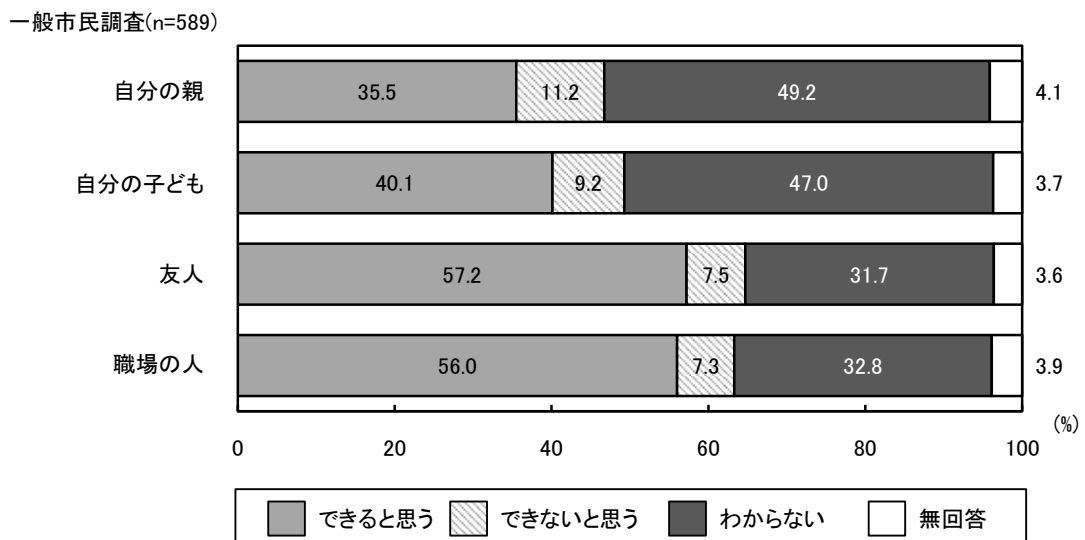
■【図 39】性的マイノリティまたは LGBT という言葉の認知度



② 身近な人が性的マイノリティだと分かった場合の対応

身近な人が性的マイノリティだと分かった場合の対応について、一般市民調査では、友人や職場の人に対しては変わらず接することが「できると思う」の割合が高いのに対し、自分の親や子どもといった家族の場合は「わからない」の割合が高く、「できると思う」の割合が低くなる傾向がみられます。

■【図 40】身近な人が性的マイノリティだと分かった場合の対応



用語解説

※16 「性的マイノリティ・LGBT」

性的マイノリティとは「これが普通」、「こうあるべき」だと思われる「性のあり方」に当てはまらない人たちのことを指す総称のことです。LGBT 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）、Transgender（トランスジェンダー、心と身体の性が一致しない人）の頭文字をとった単語で、性的マイノリティのひとつです。

3. 事業所アンケートからみる現状

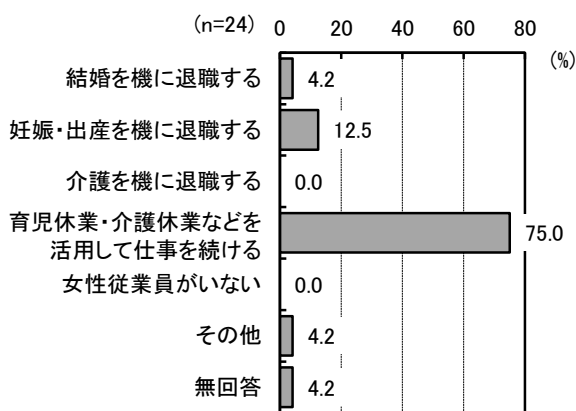
- グラフ中のnは、回答者数を表しています。
- グラフについては、2019年（令和元年）に実施した「蒲郡市男女共同参画に関する市内事業所実態調査」の結果です。

（1）女性の活躍推進について

① 女性の主な働き方・女性の活用状況

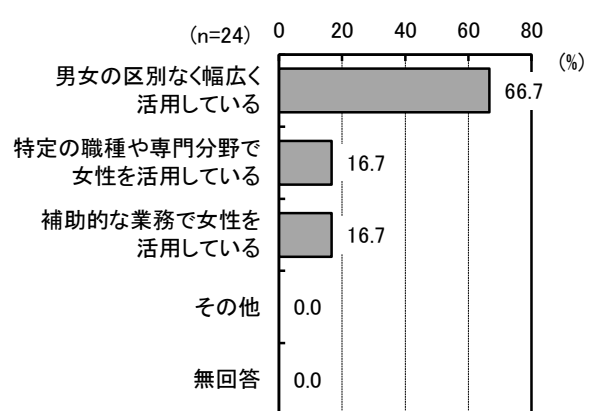
女性の主な働き方については、「育児休業・介護休業などを活用して仕事を続ける」が75.0%と大半を占めています。女性の活用状況については、「男女の区別なく幅広く活用している」が66.7%と最も高くなっています。

■【図 41】女性の主な働き方



※女性従業員がいる事業所のみの回答を集計。

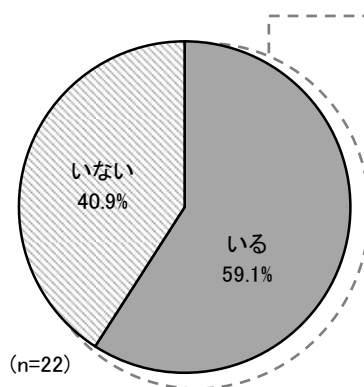
■【図 42】女性の活用状況



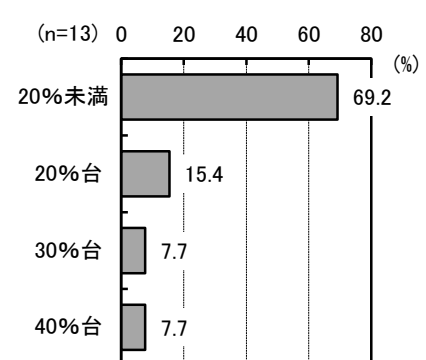
② 女性管理職の状況

女性の管理職の有無については、「いる」が59.1%、「いない」が40.9%と、女性の管理職がいない事業所も多くなっています。また、女性の管理職がいる場合でも女性管理職の割合は低く、20%未満である事業所が約7割となっています（69.2%）。

■【図 43】女性管理職の有無



■【図 44】女性管理職の割合
(女性管理職がいる事業所のみ)

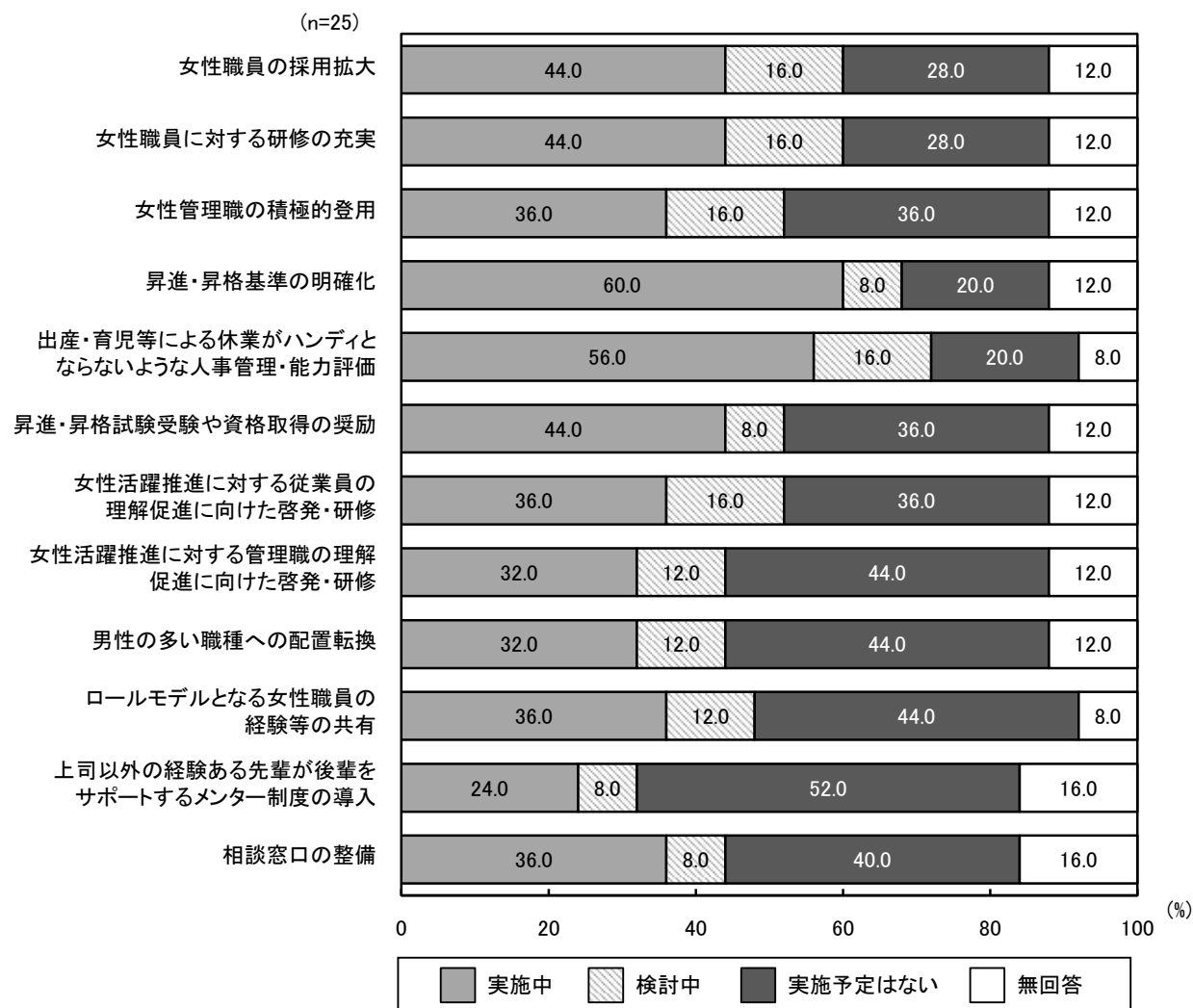


※男性従業員がいない事業所、女性従業員がいない事業所、管理職の設置がない事業所を除いた集計。

③ 女性の活躍推進に向けた取り組み状況

女性の活躍推進に向けて実施している取り組みについては、「昇進・昇格基準の明確化」が60.0%と最も高く、次いで、「出産・育児等による休業がハンディとならないような人事管理・能力評価」が56.0%となっています。

■【図 45】女性の活躍推進に向けた取り組み状況



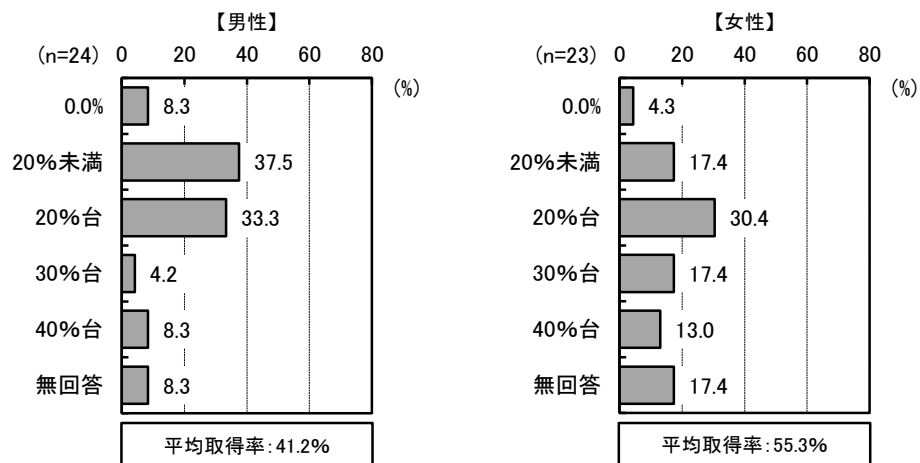
(2) ワーク・ライフ・バランスについて

① 有給休暇・育児休業の取得状況

有給休暇取得率については、男性では「20%未満」が最も高いのに対し、女性は「20%台」が最も高くなっています。また、平均取得率も女性の方が高く、男女差は10ポイント以上となっています。

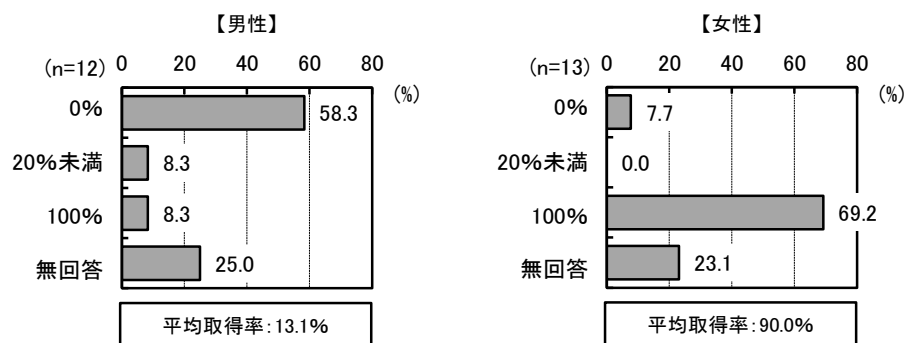
育児休業取得率については、女性では「100%」が約7割（69.2%）であるのに対し、男性では「0%」が約6割（58.3%）となっており、平均取得率は13.1%となっています。

■【図 46】有給休暇取得率



※有給休暇の付与対象となる従業員がいる事業所のみを集計。

■【図 47】育児休業取得率



※育児休業の対象となる従業員がいる事業所のみを集計。

■有給休暇や育児休業の取得促進にあたっての課題等（事業所アンケート記述式回答より）

- ・取得推進には、その人だけにしかできないという仕事をなくして、業務の標準化を進めることが重要。
- ・男性は育児休業どころか有給消化も進んでいないのが現状。
- ・代替要員の確保が難しい。また、小規模な事業所は、育児休業中に代わりの人を雇わないと仕事が回らないので、継続雇用が難しく、育児休業明けの職場復帰が難しい現状もある。
- ・数は少ないが男性の育児休業取得者もでてきているので、周りにもよい周知になっていると思う。
- ・男性で育児休業を取得する人はまだいないが、時代の流れで今後は対応を考えていかないといけない。

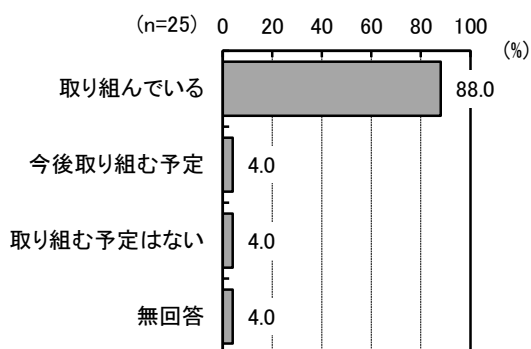
② 働き方改革の状況

働き方改革へ「取り組んでいる」割合は 88.0%、働き方改革を『必要』（「絶対に必要」+「ある程度必要」）と考える割合は 96.0%と、ともに大半を占めています。

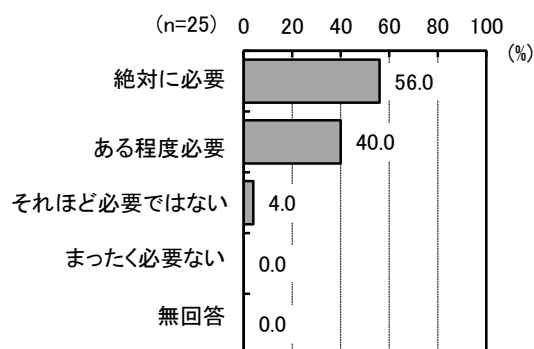
働き方改革が重要だと考える理由については、「従業員満足度の向上」が 95.8%と最も高く、次いで、「優秀な人材の確保」が 66.7%、「若年社員の定着」、「コンプライアンスへの対応」がともに 62.5%となっており、人材の定着・確保に向けた環境整備といった点が重視されています。

また、働き方改革のために最も必要なこととしては、「経営者の意識改革」が 52.0%と最も高く、次いで、「従業員の意識改革」が 28.0%となっており、意識改革が最も重要だと考える事業所が大半となっています。

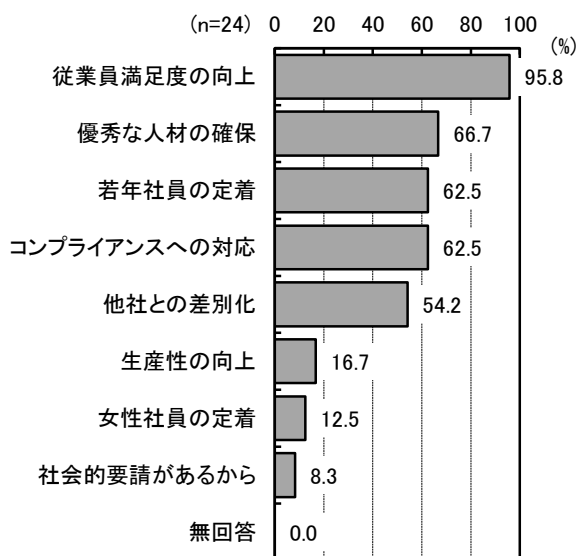
■【図 48】働き方改革への取り組み状況



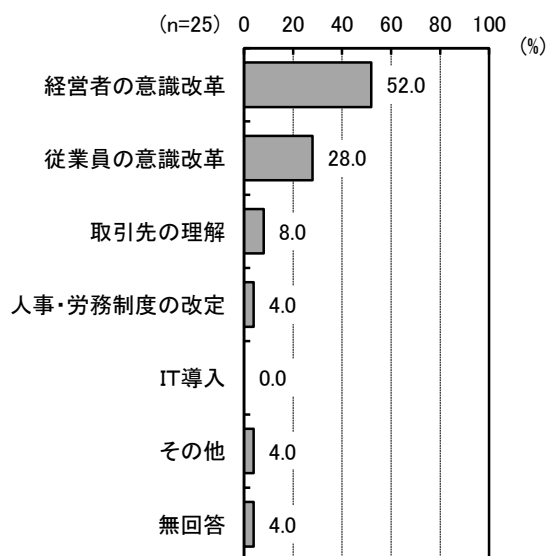
■【図 49】働き方改革に対する考え



■【図 50】働き方改革が重要だと考える理由（複数回答）



■【図 51】働き方改革のために最も必要なこと



4. 第2次蒲郡市男女共同参画プランの評価

基本計画 1. 男女の人権の尊重

男女の人権の尊重に向けて、男女共同参画意識の醸成や学校や家庭、地域、職場での教育の推進を図るとともに、あらゆる暴力の根絶やメディアにおける男女の人権の尊重などに取り組んできました。計画通り、もしくは、ほぼ計画通りに進んでいる取り組みが大半を占めており、様々な機会を活用した啓発活動、学習機会の提供により、男女共同参画の意識づくりを進めてきました。しかしながら、蒲郡市ではDVに関する専門相談窓口が設置されておらず、DV防止に向けた市役所内での連携体制が図れていないことが課題となっています。

【主な取り組みの状況】

施策		これまでの取り組み・課題等
男女共同参画意識の醸成		● 男女共同参画情報紙「はばたき」を発行（毎年1回）。全戸配布ではないため、より多くの市民に情報が届く周知方法を検討する必要がある。 ● 毎年、男女共同参画に関する講演会を実施したが（2019年度（令和元年度）は新型コロナウイルス感染防止のため中止）、知名度の低い講師の場合は参加者が少ない傾向にある。 ● ホームページを定期的に更新し、男女共同参画事業に関する情報を随時掲載した。
男女の平等教育	家庭での教育の充実	● 男女共同参画情報紙「はばたき」において、性別による偏りのない家事の実践例を取り上げた。世代によって、意識改革が難しいといった問題がある。
	学校での教育の充実	● 学校教育において、相手を尊重し、思いやる心を育むための教育を推進するとともに、学校や家庭における男女共同参画の意識づくりを図っている。 ● 教職員の意識の向上を図るため、県や県教育委員会からの男女共同参画に関するセミナーのチラシを各学校へ配布し参加を促したが、職員が研修に参加する時間が取れないなどの問題がある。
	地域・職場等での教育の充実	● 男女共同参画委託事業として、男性の家事や子育てへの参加を推進するための講座や女性のスキルアップ講座を実施した。 ● 蒲郡市が作成する情報紙や、県や他市の男女共同参画に関するイベントのチラシ、パンフレットを公民館の窓口に設置した。 ● 市内高校で人権擁護講座（デートDV^{※17}、LGBT、アサーティブコミュニケーション^{※18}）を実施し、啓発に努めた。 ● 蒲郡商工会議所会報に男女共同参画に関する研修会等の情報を掲載。ある程度の効果があったと思われる。

用語解説

※17 「デートDV」

デートDVとは、結婚前の恋人間の暴力のことで、殴る、蹴るだけではなく、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。

※18 「アサーティブコミュニケーション」

相手を尊重した上で、自分の要望や意見を相手に伝えるコミュニケーション手法のことです。

施策		これまでの取り組み・課題等
男女の人権の尊重	DV やデート DV などのあらゆる暴力の根絶	● 人権擁護委員の日特設相談や、よろず相談（毎週水曜日）、法律相談（毎月第 1 から第 4 水曜日）において、人権に関する相談に応じたが、DV に関する相談窓口は設置できていない。 ● 生徒主導で人権に関するテーマを決め討論する、中学生の一日人権擁護委員会を開催し、人権意識の向上を図った（2019 年（令和元年）12 月に三谷中学校で開催。97 名が参加）。 ● 男女共同参画情報紙「はばたき」において、女性や子どもなどに対するあらゆる暴力の根絶やセクシュアルハラスメント防止についての啓発を行った。 ● 高校生向け人権擁護講座で、デート DV 防止講座を実施した。 ● 家庭訪問や乳幼児健診等において DV や虐待に関する相談を受けた場合は、必要に応じて県女性相談センターや児童相談所につないだ。
	メディアにおける男女の人権の尊重	● 広報紙等において、男女の固定的なイメージに基づく言葉やイラストを使用しないよう、配慮している。 ● 生徒のメディアリテラシー※19 の向上に向けて、県から配布されるパンフレット等を小中学校へ配布するとともに、出前講座を各学校で実施するように促した。

用語解説

※19 「メディアリテラシー」

テレビ、インターネット、本や雑誌などで発信される情報を正しく理解し、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。テレビやインターネット、新聞、雑誌等の中で、「男性は仕事、女性は家事や子育て」といった固定的なイメージを連想させる描写があったり、性別によって役割や考え方を決めつけてしまう表現が未だに残っていることから、男女共同参画の視点からもメディアリテラシーの向上は重要な課題となっています。

基本計画 2. 政策・方針決定過程への男女共同参画

政策・方針決定過程への男女共同参画に向けて、行政における男女共同参画の推進や管理職・役職等への女性の登用促進、地域における慣行の見直しなどに取り組んできました。計画通り、もしくは、ほぼ計画通りに進んでいる取り組みが大半を占めていますが、行政や地域組織の役職への女性の参画や、男女共同参画に関する活動を行う団体の育成については、取り組みが進んでいない状況です。

【主な取り組みの状況】

施策		これまでの取り組み・課題等
政策の立案・決定過程への男女共同参画	審議会等への女性登用の推進	● 各審議会等への女性の参画状況をホームページなどで公表しているが、審議会等委員における女性参画率は10年前と大きく変わっていない。
	行政の男女共同参画の推進	● 女性講師を招いて、男女共同参画に対する意識改革に向けての研修を行ったが、講師の人選が限られてしまうといった課題がある。 ● 市役所内研修を行う際には、男女の区別なく平等に実施できている。 ● 女性職員を人事、企画、議会担当等、多様なポストに積極的に配置した。
地域組織、企業等の方針の立案・決定過程への男女共同参画	地域などの慣行の見直しの推進	● 「きらり☆輝くがまごおり女性活躍推進」パンフレットにおいて、地域で活躍する女性を紹介した（市内企業や高校、成人式にて配布）。 ● 総代連合会の役員会や評議委員会時（年4回程度）に、地域活動における男女共同参画に関する啓発を行うとともに、役員等への女性の登用促進を呼びかけているが、女性の参画に至っていない。
	男女共同参画活動団体の育成・支援	● 自主的な女性団体の活動の充実を図るため、男女共同参画に関する情報提供などを積極的に行っている。 ● 情報の提供や交通費の支給等を行い、県が開催する男女共同参画に関するセミナー等への参加促進を図っているが、参加者の確保が課題となっている。
	管理職・役職員等への女性登用の促進	● 蒲郡商工会議所会報誌等を通じて、国実施の支援事業（委託事業）やセミナーの開催について周知した。

基本計画 3. 就業における男女平等の推進

就業における男女平等の推進に向けて、女性の能力開発や働く女性への支援、仕事と家庭の両立支援に取り組むとともに、男女の均等な雇用機会と待遇の確保や自営業でのパートナーシップの確立などに取り組んできました。計画通り、もしくは、ほぼ計画通りに進んでいる取り組みが大半を占めていますが、働く女性のネットワークづくりの支援については、取り組みが進んでいない状況です。

【主な取り組みの状況】

施策		これまでの取り組み・課題等
女性の職業意識の形成と就職・起業に向けた支援	女性の職業意識の啓発	● 性別にとらわれない職業選択ができるよう、中学生を対象に職場体験学習を実施したが、職場体験を受け入れてくれる事業所の確保が課題となっている。
	女性の職業能力形成の推進と就職・起業支援	● 県が実施する起業セミナーや相談窓口等について、ホームページや案内チラシを活用し、周知を図った。 ● 県が実施する子育て女性の再就職相談会の周知を行った。
	働く女性のネットワークづくりの支援	● 市内の企業等に勤める女性を対象としたワークショップ、スキルアップ講座を開催。実施後にはランチ交流会を実施し、女性同士のネットワーク形成の支援を行ったが、ネットワーク構築のためには継続的な実施が必要である。 ● 市内商店街組織内の女性グループの活動を支援するため、県・市の補助事業等の周知を図った。
雇用における男女の均等な機会と待遇の確保	雇用機会均等法など法律・制度の周知	● 男女雇用機会均等法や労働基準法、育児・介護休業法等の改正等について国から情報提供があった場合は、チラシやポスター、蒲郡商工会議所会報等を活用し、周知を図った。
	仕事と家庭等の両立支援	● 男女共同参画情報紙「はばたき」において、ワーク・ライフ・バランスの重要性を周知した。 ● ワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー企業の啓発に関するチラシ、ポスター等を公的施設や商工会議所等に設置し、周知を図った。
	自営業でのパートナーシップの確立	● 農林水産まつり開会式において、家族経営協定締結証交付式を行い、周知を図った。 ● 労働に対する適切な報酬支払いについて、チラシ、ポスター等を公的施設や商工会議所等に設置し、周知を図った。 ● 農村生活アドバイザーや女性農業委員会委員に対し、国の行う自営業者向けの研修会等の情報を提供した。 ● 農村生活アドバイザー蒲郡ブロック視察研修会を開催し、農村生活アドバイザーとの交流を図り、農業における課題等の把握に努めた。

基本計画 4. 家庭・地域生活での男女共同参画

家庭・地域生活での男女共同参画に向けて、子育てや介護支援、男性の家事への参画の促進、地域活動、社会活動への男女共同参画の促進、健康支援などに取り組んできました。計画通り、もしくは、ほぼ計画通りに進んでいる取り組みが大半を占めていますが、誰もが生涯学習に参加しやすい環境づくりの取り組みが進んでいない状況です。

【主な取り組みの状況】

施策		これまでの取り組み・課題等
家庭生活での男女共同参画の推進	家事等への男女共同参画の促進	● 男女共同参画情報紙「はばたき」において、家事、子育て、介護などにおける男女共同参画に関するテーマを取り上げ、啓発を行った。 ● 各公民館での親子イベントや子育てイベント情報紙「がまこねっと」、子育てマップなどを活用し、家事や子育てに関する知識の普及を図った。 ● 各種子育て教室の開催により、父親の子育て参加を図った。
	子育て支援の充実	● 子育て相談の充実や子育てコンシェルジュの設置などにより、子育て負担・不安の軽減を図った。不安が大きい保護者などに対しては、継続した個別支援（心理個別相談、発達相談「すこやか相談」）を実施した。 ● 子育て中の親子が交流を図れるよう、「親子ふれあいひろば」や「幼児教室」などを開催した。 ● 働きながら安心して子育てができる環境づくりに向けて、保育サービスの充実を図った。
	高齢者等への介護、福祉サービスの充実	● 仕事との両立に向けて、介護サービス、障害福祉サービスの充実を図るとともに、利用促進に向け、ホームページや窓口を活用した周知を図った。 ● 地域の見守り体制の構築に向けて、ボランティア連絡協議会と支え合いの地域づくり事業の合同フェスタを実施した。
	ひとり親家庭等の自立支援	● 母子・父子自立支援員の配置により、支援制度に関する情報提供や相談・支援を行った。 ● 家庭生活支援員を派遣して家事援助等を行った。
地域活動・社会活動への男女共同参画の促進	地域活動等への男女共同参画の促進	● サテライトセミナーや女性のスキルアップ連続講座を開催し、多世代・異業種の交流を促進した。
	生涯学習活動への男女共同参画の促進	● 子育て世代をターゲットとした講座を開催するにあたって、託児の設置等を検討したが、施設によっては体制が整備できていないところもある。
	地域間交流・国際交流を通じた男女共同参画の促進	● 市内の女性団体等と協働まちづくり課とで情報交換を行った。他市の状況を把握し、交流を促進する必要がある。 ● ポーランドやニュージーランドから来訪があった場合、市内の家庭に滞在し、海外の男女共同参画の意識に触れる機会を創出した。
健康支援サービスの充実	健康づくりの促進	● 広報紙や地域の月刊誌に健診等の健康情報を掲載した。 ● 各種健診、がん検診、健康教室等の充実を図った。2020 年度（令和 2 年度）からレディースミニドックを実施した（託児サービス、土日実施）。
	母子保健の充実	● 母子保健事業の充実を図り、妊娠・出産期の健康づくりを図った。 ● 小学校や中学校に出向いて、性教育や命の大切さ等の教室を実施した。

基本計画 5. 持続的な地域づくりと協働による男女共同参画の推進

持続的な地域づくりと協働による男女共同参画の推進に向けて、結婚を望む人を対象とした婚活応援事業や支え合いの地域づくりの推進、多文化共生の推進、男女共同参画の推進体制の構築などに取り組んできました。計画通り、もしくは、ほぼ計画通りに進んでいる取り組みが大半を占めていますが、総合的な相談体制等の整備に関する取り組みが進んでいない状況です。

【主な取り組みの状況】

施策		これまでの取り組み・課題等
持続的な地域づくりと協働による男女共同参画の推進	結婚支援の推進	● 市内の飲食店の協力を仰ぎながら、婚活イベントを実施した（年 2 回）。また、出会いを求めている異性グループを紹介するマッチングテラス事業を 2018 年（平成 30 年）より開始した。女性グループの登録を増やす必要がある。
	地域福祉活動の推進	● 支え合いの地域づくりに向けて、市内 11 地区での「地域支え合い座談会」を各地区毎月 1 回実施した。そのほか、誰でも気軽に集まることのできる場づくりに向けて、地域交流活動助成金を支給した（1 か所）。 ● 「利用会員」と「協力会員」の相互扶助による「ファミリー・サポート・センター」や「ふれあい蒲郡」の活動支援を行ったが、「ふれあい蒲郡」は協力会員が減少傾向にある。
	多文化共生の推進	● 蒲郡国際交流協会において、スピーチコンテストや外国人と日本人の交流会を実施した。 ● 毎年実施している英会話教室のほか、2019 年度（令和元年度）はタガログ語教室を実施。教室では、言語学習以外に、その国の文化を伝えたりするなど、内容の工夫を図った。また、外国人住民のためにボランティアによる日本語教室を実施しているが、ボランティアの高齢化という問題がある。 ● 県内で開催される国際交流に関する研修の補助や情報提供を行った。
	協働による男女共同参画社会に向けた取り組みの推進	● 男女共同参画講演会を実施する際に、市内企業に協力を依頼し、従業員に対する周知を図った。
	総合的な相談体制等の整備に向けての検討	● 男女共同参画の相談窓口は設置できていない。

5. 蒲郡市の現状と課題

(1) 男女共同参画に対する意識

現 状

市民 アンケート

- 蒲郡市は全国・愛知県に比べ、固定的性別役割分担意識が強い傾向にあります。
- 固定的性別役割分担意識は男性でより強い傾向にあり、成人男性の半数以上が、「夫は家計を支え、妻は家庭を支えるべき」という考え方に賛成と回答しています。
- 中学生では、男性の約3割、女性の約5割が、「男性だから」、「女性だから」と言われた経験があると回答しており、性別による先入観や思い込みが根強く残っています。
- 女性の方が、性別による固定的なイメージを持たれることが多くなっています。
- 中学生では、男性の男女共同参画に対する認知度・関心度が低く、男性の方が男女共同参画に対する意識が低い傾向にあります。
- 社会全体で男女の地位が平等だと感じている人は約2割で、約7割が男性が優遇されていると感じています。
- 政治の場、社会通念・慣習・しきたりなどでの男女の平等感が特に低い傾向にあります。

前計画 の評価

- 定期的に男女共同参画に関する講座等を開催していますが、知名度の低い講師の場合は参加者が少なくなる傾向にあります。

課 題

- 固定的性別役割分担意識の解消には、家庭や学校における幼少期からの教育が重要となっています。
- 男女共同参画意識の浸透、男女共同参画への理解促進のため、積極的な情報発信や学習機会のさらなる充実が求められます。
- より多くの人が講演会等に参加できるよう、講演会のテーマや開催方法を工夫するとともに、あらゆる世代において男女共同参画の意識が浸透するよう、効果的な啓発方法を検討する必要があります。

(2) 女性の活躍推進

現 状

統計データ

- 蒲郡市の女性の就業率は、全国・愛知県に比べて高い水準となっているものの、全国や愛知県と同様に谷の落ち込みは深く、結婚・出産期に仕事を辞める人が多くなっています。
- 行政の管理職等における女性の登用率はおおむね上昇傾向にありますが、2020 年（令和 2 年）までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度とする国の目標には達していない状況です。

市民アンケート

- 蒲郡市では、女性は子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよいと考える人が全国・愛知県よりも多く、伝統的な性別による職業観を持っている人が多い傾向にあります。
- 中学生でも、女性は子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよいと考える人が多く、特に女性で多い傾向にあります。中学生女性では、結婚や子育てなど、自分のライフスタイルに応じて働き方を変えていきたいと考える人も多いことから、結婚や出産といったライフイベントを考慮した働き方を希望する傾向がうかがえます。
- 愛知県と比べると蒲郡市では、管理職になると「責任が重くなる」、「やるべき仕事が増える」といったマイナスイメージを持つ女性が多く、管理職になることに対して女性自身が消極的な傾向にあります。プラスイメージとしては「収入が増える」をあげる人が愛知県より多くなっています。
- 職場、政治の場での男女の平等感は低くなっています。

事業所アンケート

- 性別の区別なく、能力により男女を幅広く活用している事業所が多くなっていますが、女性管理職がいない事業所も多く、いる場合でも 20%未満が約 7 割となっています。
- 女性の活躍推進に向けた取り組みとしては、昇進・昇格基準の明確化をあげる事業所が多くなっていますが、女性管理職の積極的登用や女性活躍推進に対する従業員の理解促進、管理職に対する研修等に取り組む事業所は多くはない状況です。

前計画の評価

- 生徒に対するキャリア教育は実施していますが、成人女性に対するキャリアアップの取り組みは進んでいない状況です。

課 題

- 女性が自ら可能性を狭めることのないよう、女性の意識改革と、女性のエンパワーメントに向けたスキルアップ講座や就労支援等に取り組む必要があります。また、地域における男女共同参画に向けて、地域組織で活躍する女性の育成にも取り組む必要があります。
- 事業所に対し、女性活用のメリットや活用方法等の事例を紹介するなど、女性活躍推進を促進する取り組みが必要です。
- 市の政策・方針に多様な視点や考え方を生かすことができるよう、また、事業所のモデルとなるよう、行政における女性の積極的登用に取り組む必要があります。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実現

現 状

市民 アンケート

- 男性は、仕事と家庭生活をともに優先したいと考える人が多くなっていますが、現実では仕事を優先させている人が多くなっています。
- 女性は、希望、現実とも、家庭生活を優先と考える人が多くなっています。また、男性や愛知県の女性と比べて、仕事と家庭生活をともに優先したいと考える人が少ない傾向にあります。
- 男性は仕事優先、女性は家庭優先という現状にありますが、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスを実現したいと考える人が多くなっています。
- 10年前の調査と比較して、家庭での家事を妻と夫との共同で行っている人は増加傾向にありますが、収入を得ることや大きな支出にかかわる決定は夫が担う場合が多いのに対し、食事の支度や後片付け、掃除・洗濯、買い物といった日常の家事においては妻が担う場合が多く、家庭での男女共同参画が進んでいない状況にあります。
- 男性の5割以上が仕事と家庭生活をともに優先したい、もしくは、家庭生活を優先したいと回答しており、家庭生活を大切に考えている人が多くなっていますが、実際は日常の家事を担っていない状況にあります。
- 結婚を希望する人は一般市民では約5割、中学生では約6割となっています。また、一般市民の約4割が今は考えていない、中学生の2割半ばがどちらでもよいと回答しています。

事業所 アンケート

- 有給休暇取得率は女性の方が高い傾向にあります。
- 中小企業では育児休業取得による代替職員の雇用が難しいのが現状で、男性の育児休業取得も進んでいない状況です。
- 大半の事業所が働き方改革が必要と回答し、従業員の満足度の向上や優秀な人材の確保、若年社員の定着、コンプライアンスへの対応といった理由があげられています。
- 働き方改革の実現のためには、経営者の意識改革が最も重要と回答する事業所が多くなっています。

統計データ

- 未婚者が増加傾向にあり、特に男性での未婚率が高い傾向にあります。

前計画 の評価

- 性別にとらわれない職業選択ができるよう、中学生を対象に職場体験学習を実施していますが、受け入れ先の確保が課題となっています。

課 題

- 事業所等に働きかけ、男性が家事や子育てに参画できる環境づくりを推進する必要があります。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、事業所に対し、長時間労働の是正や多様な働き方の推進等、働き方改革への理解を促進する取り組みが求められます。
- 結婚を望む人たちへの支援として、異性と出会う機会の創出も必要です。

(4) あらゆる暴力の根絶

現 状

全国的 動向

- 新型コロナウイルス感染症に伴い、外出自粛や休業要請などが行われている状況下において、生活不安、ストレスなどから、DV の増加・深刻化が懸念されています。

統計データ

- 法改正により、DV の定義が拡大されたこともあり、配偶者暴力相談支援センターへの DV 相談件数は 2018 年（平成 30 年）度で 114,481 件と、10 年前の 1.5 倍以上となっています（資料：男女共同参画局「配偶者からの暴力に関するデータ」）。
- 愛知県においても、警察への相談件数は年々増加傾向にあります。蒲郡市においては顕著な増加傾向はみられないものの、ここ数年の相談件数は 20 件以上となっています。

市民 アンケート

- 男女とも身体的暴力と性的暴力に対する認識は高いものの、精神的暴力に対する認識は低くなっていますが、全国と比較すると、暴力に対する認識は高い傾向にあります。

前計画 の評価

- DV に関する総合的な相談窓口が設置されておらず、市役所内の連携体制が図れていない状況です。

課 題

- あらゆる暴力の根絶に向け、市民の意識向上を図る必要があります。
- DV 等の被害は潜在化しやすいことから、相談しやすい体制を整備することが求められます。
- DV 等の被害を受けた人が適切な支援につながるよう、市役所内の連携体制の構築が求められています。

(5) 安全・安心な暮らしの実現（生涯の健康づくり、困難を抱えた人への支援、防災・復興対策等）

現 状

全国的 動向

- 女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といった、ライフステージごとに大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」※20の視点が重要となっています。
- ライフスタイルの変化等により疾病構造が変化しており、男性においては、健康を害する生活習慣や自殺やひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されています。
- 新型コロナウイルスによる景気悪化を背景に、解雇や雇い止めなどが増加し、特に非正規で働く人の貧困の問題がますます深刻化しています。
- 女性は特に、非正規雇用労働やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい傾向にあります。
- 東日本大震災以降も様々な自然災害が発生していますが、男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組みは十分に浸透していない状況にあります。

統計データ

- 全国的に外国人住民が増加する中、蒲都市においても外国人人口が増加傾向にあります。

市民 アンケート

- 近年、LGBTという言葉がテレビや新聞で頻繁に取り上げられ、LGBTなどの性的マイノリティに対する社会的認識は進みつつありますが、アンケート結果では、「性的マイノリティ」、「LGBT」という言葉も内容も知っている回答する人は半数以下となっています。

前計画 の評価

- 多様性を認めあう社会に向けて、様々な異文化交流が図られていますが、外国人住民が安心して生活できる環境づくりのさらなる充実が求められています。

課 題

- 女性や男性にはそれぞれ異なる健康課題があり、ライフステージによっても傾向が異なることから、お互いの性差に応じた健康についての理解促進を図るとともに、性差やライフステージに応じた健康支援に取り組むことが大切です。
- 多様性を認めあう社会に向けて、性的マイノリティであることで生きづらさを感じている人や外国人住民などに対する理解を深める取り組みが求められています。
- すべての人にとって暮らしやすいまちとなるよう、性的マイノリティであることで生きづらさを感じている人や、ひとり親であること、高齢であること、障害があること、外国人であることなどにより困難な状況にある人を支援するための取り組みが求められます。
- 災害発生時に性差に応じた適切な支援が行えるよう、災害対策本部への女性職員の配置や、男女共同参画の支援に配慮した災害時対応マニュアルの作成などが求められています。

※20 「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」

リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは、性と生殖に関する健康・生命の安全を、女性のライフステージを通して、権利としてとらえる概念で、性や生殖など、自分の身体に関するすべてのことは、当事者である女性が選択し、自己決定できる権利のことです。

1994 年（平成 6 年）のカイロの国連会議（国際人口・開発会議）で国際的承認を得た考え方で、子どもを産むか産まないか、いつ何人産むかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。

第3章 基本理念と基本目標

1. 基本理念

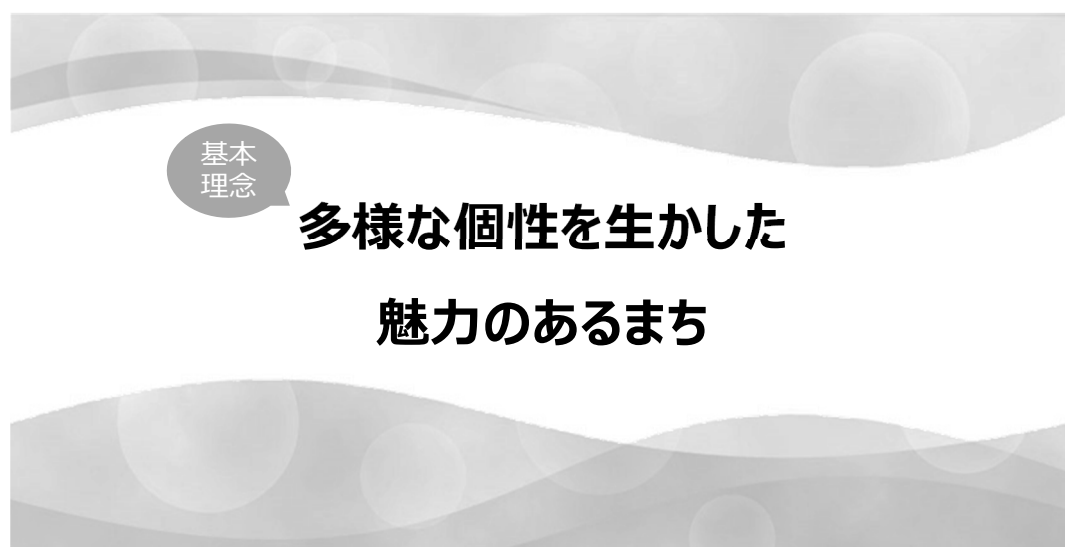
男女共同参画社会とは、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会です。

「第2次蒲郡市男女共同参画プラン」では、男女が対等なパートナーとして、仕事と家庭、地域生活においてバランスよく活躍することを目指し、「男女いきいき 蒲郡 明日へ！ 帆に新しい風を」を基本理念として、協働のまちづくりを推進してきました。

近年、女性の就業率は上がり、また、共働き世帯が増加していますが、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、女性活躍推進など、男女共同参画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、性別はもちろん、年齢や国籍などにかかわらず、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、男女共同参画施策を展開するため、以下の基本理念を設定します。



2. 基本目標

蒲郡市の現状と課題を踏まえ、基本理念「多様な個性を生かした 魅力のあるまち」の実現に向け、以下の基本目標を設定します。

1 男女共同参画の意識づくり



男女共同参画社会を実現するためには、人々の意識の中に形成されてきた固定的性別役割分担意識の解消を図り、男女平等の意識を高めることが不可欠です。

性別にとらわれず、誰もが多様な選択ができ、一人ひとりの個性や能力を発揮できるよう、男女共同参画意識の普及を行うとともに、男女平等を推進する教育の充実を図ります。

2 女性の活躍推進



性別等にかかわらず誰もが活躍できる男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに社会のあらゆる分野に参画することが重要です。また、少子高齢化により労働力人口が減少する中、活力ある持続可能な社会の構築という視点からも、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ社会の実現は不可欠です。

男女が社会における対等な構成員として、あらゆる分野で参画することができるよう、政策・方針決定過程への女性の参画を促進するとともに、女性の能力向上に向けた取り組みを推進します。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現



めまぐるしく変化する社会情勢の中、一人ひとりが充実した毎日を過ごすためには、仕事と生活のバランスが取れたライフスタイルを確立することが重要です。

男女がともに、充実した望む生活を実現することができるよう、男性の家庭参画の促進や仕事と子育て、介護等の両立支援など、ワーク・ライフ・バランスを支える環境づくりに取り組みます。

4

あらゆる暴力の根絶



誰もが自分らしく生きられる男女共同参画社会の形成の基本となるのは、人権の尊重です。特に、DV等の暴力は人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。

また、あらゆる暴力の根絶に向け、暴力の未然防止、早期発見に向けた取り組みを推進するとともに、相談・支援につながりやすい仕組みづくりに取り組みます。

5

安全・安心な暮らしの実現



誰もが安心していきいきと暮らしていくためには、生涯にわたって健康であることや安全・安心な生活環境が欠かせません。特に、女性は非正規雇用労働者の割合が高いなど、貧困等の生活上の困難に陥りやすい状況にあります。

誰もが生涯にわたって健やかな生活を営むことができるよう、一人ひとりに応じた心身の健康づくりの支援を行うとともに、生活上の困難に直面する人が必要な支援につながるよう、相談支援体制の充実に取り組みます。

また、安全な生活環境の整備として、頻発する大規模災害の経験を踏まえ、男女共同参画の視点を生かした防災・復興対策に取り組みます。

6

男女共同参画のさらなる推進



「男女共同参画のまち」のさらなる推進のためには、本計画の取り組みを地域全体に広げるための体制が必要です。

本計画の取り組みを総合的かつ計画的に推進していくため、計画の周知に努めるとともに、市民、関係団体、企業等と行政が連携して、取り組みを進めていく体制の確立に取り組みます。

また、男女共同参画に関する先進事例等の情報収集を行うとともに、取り組みを推進する市の職員一人ひとりが男女共同参画意識を高く持ち、率先して行動できるように職員の男女共同参画意識の向上を図ります。

3. 計画の体系

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

1

男女共同参画の
意識づくり

1. 男女共同参画意識の醸成

2. 男女共同参画を推進する
教育の推進

- ① 児童・生徒に対する教育の推進
- ② 生涯学習の推進

2

女性の活躍推進
(蒲郡市女性活躍
推進計画)

1. 行政における意思決定の場での女性の参画拡大

2. 働く場における男女平等の
実現と女性の活躍推進

- 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

3. 活力ある地域に向けた女性の活躍推進

3

ワーク・ライフ・
バランスの実現
(蒲郡市女性活躍
推進計画)

1. ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透

2. 子育てや介護をしやすい
環境づくり

- ① 子育て支援の充実
- ② 介護支援等の充実

3. 男女がともに家庭・地域に
参加できる環境づくり

- ① 家庭における男女共同参画
- ② 地域活動への男女の参画促進

4

あらゆる暴力の根絶
(蒲郡市 DV 防止
基本計画)

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

5

安全・安心な暮らし
の実現

1. 生涯の健康づくりの推進

- ① 性と生命の尊重に対する理解促進
- ② 性差・ライフステージに配慮した健康支援

2. 生活上の困難や課題に
直面する人への支援

- ① ひとり親家庭への支援
- ② 貧困等の問題を抱えた人への支援
- ③ 高齢者や障がいのある人への支援
- ④ 外国人住民への支援
- ⑤ 性的マイノリティへの支援

3. 男女共同参画の視点による防災・復興対策の推進

6

男女共同参画の
さらなる推進

1. 地域の協働体制の構築

2. 市役所内の推進体制の強化

第4章 施策の展開

男女共同参画の意識づくり

施策 1. 男女共同参画意識の醸成

男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりが男女共同参画の理念を認識し、その必要性を理解することが不可欠です。

地域全体に男女共同参画意識を浸透させるため、様々な媒体を活用し、固定的性別役割分担意識の払拭やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）への気づきに向けた啓発活動を行います。

また、適切な情報発信ができるよう、市の広報等の表現を見直すなど、男女共同参画の視点に立った情報発信体制の整備を図ります。

成果目標

指標	現状値	目標値
「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 【市民意識調査】	43.3%	50%
「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%

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和6年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
1	男女共同参画意識の普及・啓発	○市の広報紙、ホームページなどにより、男女共同参画に関する法律や制度の改正についての周知を図るとともに、男女共同参画意識の普及・啓発に努める。 ○「男女共同参画週間」（6月）や人権週間（12月）を中心に、市役所などにおいて啓発活動を行う。	協働まちづくり課
2	男女共同参画情報紙の発行	○男女共同参画情報紙「はばたき」を毎年1回発行し、家庭や地域、職場における男女共同参画の実践につながる情報を提供する。	協働まちづくり課
3	男女共同参画に関する作品の募集	○男女共同参画への理解と関心を深めることを目的に、小中学生から男女共同参画に関するキャッチフレーズ、習字等を募集する。	協働まちづくり課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
4	市の広報・出版物等においてジェンダーにとらわれない表現の徹底	○市が情報を発信する際は、ジェンダーにとらわれない表現を徹底する。 ○市が発信する情報すべてにおいて、男女共同参画の視点にたった統一の表現ができるよう努める。	秘書広報課

施策 2 . 男女共同参画を推進する教育の推進

男女共同参画を推進していくためには、市民一人ひとりが男女共同参画に対する理解を深める必要があります。特に、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を生じさせないためにも、小さい頃からの教育は重要な役割を担っています。

これからの社会を担う児童・生徒が男女共同参画の意識を育み、多様な進路選択を可能とするため、男女共同参画の視点に立った教育や進路指導を行います。

また、誰もが参加しやすい学習機会の充実に取り組み、多くの人が身近な地域で男女共同参画への理解を深められるよう努めます。

成果目標

指標		現状値	目標値
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

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

① 児童・生徒に対する教育の推進

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
5	男女共同参画の視点に立った保育・教育活動の推進	○男女共同参画の視点に立ち、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・教育活動を推進する。	子育て支援課 学校教育課
		○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る。	学校教育課
		○男女共同参画の視点に立った授業や学校活動を推進する。	
6	学校での人権・男女平等教育の推進	○男女共同参画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する。	学校教育課
		○各学校の人権教育や道徳教育などにおいて男女共同参画に関する学習を行う。	
		○中学生向けに、男女共同参画に関するリーフレットを作成し、各中学校にて配付する。	協働まちづくり課
7	多様な進路選択を可能にする教育・指導の推進	○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、進路指導を推進する。 ○生き方や職業について考える機会として、10 歳（4 年生）で「2 分の 1 成人式」や職場体験学習等を実施する。	学校教育課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
8	男女平等教育を推進するための環境整備	○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「男女平等教育セミナー」等への参加を促す。 ○学校における男女共同参画の推進を図るため、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促進を図る。 ○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、男女共同参画の重要性を周知する。	学校教育課

② 生涯学習の推進

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
9	講習会・セミナーの開催	○男女共同参画に関する講演会を年 1 回開催する。 ○幅広い年代が参加できるよう、テーマや開催日等を工夫するとともに、託児等の環境整備に努める。	協働まちづくり課
10	メディアリテラシーの向上	○様々なメディアから発信される情報を男女共同参画の視点を持って、正しく読み解くことが出来るよう、メディアリテラシーの向上に配慮した記述を徹底する。	秘書広報課

施策 1. 行政における意思決定の場での女性の参画拡大

男女共同参画のまちづくりを進めるためには、男女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、政策や方針決定過程において、男女双方の意見が生かされることが必要です。

行政における政策・方針決定過程において、性別に偏らない多様な意見が反映されるよう、審議会への女性の参画促進や女性管理職の登用促進を図ります。

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	21.2% (R2.3.1)	30% (R7.4.1)
女性管理職の割合（一般行政職含む）	17.9% (R2.4.1)	25% (R7.4.1)

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和6年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
11	各審議会等委員への女性の参画促進	○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するとともに、女性委員の参画がない審議会等の解消を図る。 ○審議会等への女性の参画を進めるため、女性人材リストの作成やクォータ制^{※21}の導入を検討する。 ○子育て中の委員が審議会等に出席しやすいよう、オンラインによる審議会の開催や託児環境の整備を検討する。 ○各審議会等における女性委員の参画状況をホームページなどで公表する。	協働まちづくり課

用語解説

※21 「クォータ制」

割り当て制ともいわれ、男女の比率が一方に偏らないよう、国会議員などの政治家や国の審議会、公的機関の議員や委員に、性別を基準として一定の数や比率を割り当てる手法で、ポジティブ・アクション（男女間の格差を積極的に是正するための制度）の手法のひとつです。

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
12	女性の活躍推進に向けた職員研修の実施	○外部講師を招いた男女共同参画に関する研修を行い、管理職を始め、全職員の意識改革を図る。 ○職員の能力向上に向けて研修機会の充実を図るとともに、男女の区別のない、同一年齢、同一研修を実施する。	人事課
13	女性職員の職域拡大	○市の職務において男女の比率が偏らないよう、適正な配置、職域拡大を図る。	人事課
14	女性管理職の登用促進	○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）の登用促進を図る。	人事課
15	メンター制度 ^{※22} 導入の検討	○女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージや意欲をもてるよう、メンター制度の導入を検討する。	人事課
16	ハラスメント対策研修の実施	○男女がともに対等な立場で働くことができるよう、市において、マタニティハラスメント ^{※23} やパタニティハラスメント ^{※24} 、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、ハラスメント防止に向けた研修を行う。	人事課

用語解説

※22 「メンター制度」

新入社員や若手社員などの悩みに対して、所属する上司とは別に、経験豊かな先輩社員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員（メンティ）の仕事上の課題や悩みに対してサポートを行う制度のことです。特に女性については、一般的に社内に女性の管理職や先輩が少ないといったことなどから、出産後のキャリアを相談する機会が少ない、社内で活躍できるイメージを持ちづらいといった状況にあり、メンター制度の導入によるメリットが期待されています。

※23 「マタニティハラスメント」

女性の妊娠・出産を理由とした解雇や降格といった不利益な取扱いや、言葉や態度による嫌がらせなどのことをいいます。

※24 「パタニティハラスメント」

育児のために休暇や時短勤務を希望する男性社員に対する嫌がらせ・不当な扱いのことをいいます。

施策 2 . 働く場における男女平等の実現と女性の活躍推進

希望する生活の実現に向けて、就労は経済的基盤となるもので、男女共同参画社会の実現にとって重要な意味を持っています。特に人口減少が進む中において、女性の能力を生かすことは社会・経済活動を活性化させる上でも大変重要です。

就労の場において、男女が対等なパートナーとしてともに働くことができる環境づくりに向け、均等な雇用機会や待遇が確保されるよう企業等へ働きかけます。また、農業等の自営業においても、パートナーシップ型経営が進むよう、家族経営協定の周知や男女双方に配慮した就労環境の整備についての啓発を行います。

そのほか、就労を希望する女性が、意思決定の場に参画していくことができるよう、経営者や女性自身の意識改革を図るとともに、女性のエンパワーメントに向けた支援を行います。

成果目標

指標	現状値	目標値
女性の活躍促進宣言企業数	16 社	20 社
「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	2 社	4 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 【市民意識調査】	23.9%	30%
家族経営協定締結数	65 戸	75 戸

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

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	担当課
17	男女雇用機会均等法・労働基準法などの周知	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報などにより、男女雇用機会均等法、労働基準法など、就労に関連する法律や制度についての啓発を行う。 ○母性健康管理措置や母性保護※25 措置、妊娠・出産等の事由による不利益な取扱いの禁止に関する周知を行い、差別的慣行の撤廃を図る。	協働まちづくり課 観光商工課

用語解説

※25 「母性保護」

女性が持っている妊娠・出産などの身体機能を損なうことがないように、労働時間の制限や危険有害業務への就業禁止など、女性労働者を保護することです。

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
18	自営業におけるパートナーシップ型経営の推進	○労働時間の管理や休日・休憩の確保、男女別トイレの設置、キャリアパス※26の提示、コミュニケーションの充実など、女性に配慮した就業環境の整備に向けた啓発を行う。	観光商工課
		○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※27の周知を図り、締結を促進する。	農林水産課
19	ハラスメント防止対策の推進	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報などで、マタニティハラスメントやパタニティハラスメント、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、ハラスメント防止に向けた啓発を行う。	協働まちづくり課 観光商工課

用語解説

※26 「キャリアパス」

どのような職務にどのような立場で就くかなど、仕事における最終的な目標を定め、そこに向かって進んでいくための道筋や順序のことです。

※27 「家族経営協定」

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持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などについて、家族間の十分な話し合いに基づき取り決めるものです。

② 女性の活躍の場の拡大

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
20	女性の活躍推進に向けた啓発	○企業等に対し、男女共同参画に関するリーフレット等を配布し、男女共同参画の重要性を啓発する。 ○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う。	観光商工課
21	あいち女性の活躍促進プロジェクトの周知	○「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る。	協働まちづくり課
22	研修会への参加促進	○蒲郡商工会議所会報やチラシを活用し、女性の活躍推進に関する研修会の情報提供を行う。 ○企業等が男女共同参画に関する研修等を実施する際において、講師の派遣や会場の提供等の支援を行う。	観光商工課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
23	女性農林漁業者への支援の充実	○国の行う自営業者向けの研修会などの情報提供を行う。 ○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う。 ○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する。 ○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う。	農林水産課
24	公共調達における評価	○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る。	契約検査課

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	担当課
25	女性の能力開発・キャリア形成への支援	○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ポスターやチラシを公共施設窓口にて設置する。 ○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る。	観光商工課
26	女性就業・再就職に関する相談	○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う。	観光商工課
27	女性の起業支援	○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、活用を促進する。 ○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う。	観光商工課
28	働く女性のネットワーク形成支援	○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を提供する。	協働まちづくり課
29	農村生活アドバイザー認定事業の促進	○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、後継者を育成する。	農林水産課
30	漁協における女性リーダーの育成	○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を行う。	農林水産課

施策 3 . 活力ある地域に向けた女性の活躍推進

地域を豊かで活力のあるものとしていくためには、男女ともに社会の責任ある構成員として積極的に地域活動に参画していく必要がありますが、地域活動への女性の参加は多いものの、「地域組織の役職は男性」といった固定的役割分担意識も根強く残っています。

より多くの女性が地域で活躍できるよう、人材の育成を図るとともに、役職は男性が担うものといった固定的役割分担意識の解消を図ります。

成果目標

指標	現状値	目標値
常会長に占める女性の割合	2.0%	5%
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【市民意識調査】	17.8%	25%

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和6年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
31	男女共同参画のまちづくりに関する先進的取り組み事例の紹介	○多くの女性がまちづくりや地域運営に参画することができるよう、女性活躍によるまちづくりに関する先進的事例の紹介を行う。	協働まちづくり課
32	男女共同参画を進める人材の育成	○県が実施するリーダー養成のための「女性教育指導者研修会」へ市民を派遣し、男女共同参画を進める女性リーダーの育成に努める。 ○県が実施する「男女共同参画人材育成セミナー」へ市民を派遣し、地域活動等への女性の参画を図る。	協働まちづくり課
33	自治会役員などへの女性の登用拡大	○地域の自治組織において女性の意見を反映させるため、総代連合会に対し、女性の活躍推進の重要性を啓発し、女性役員の積極的登用を図る。	協働まちづくり課

ワーク・ライフ・バランスの実現

施策 1. ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透

仕事と子育ての両立が困難な現在の構造を「女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステム」へと変革していくこと、すなわちワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方改革が求められています。

市民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、望むバランスで家庭生活、社会活動等に参画することができるよう、企業等におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進します。

成果目標

指標	現状値	目標値
ファミリー・フレンドリー企業登録数	13 社	16 社

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
34	ワーク・ライフ・バランスの普及	○市の広報紙やホームページ、蒲郡商工会議所会報などで、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な働き方に対する情報提供を行う。	協働まちづくり課 観光商工課
35	育児・介護休業法等の周知	○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などを活用して、育児・介護休業法の周知を図る。 ○男性の育児休業取得促進を図った企業等に対する厚生労働省の助成金制度（両立支援等助成金「出生時両立支援コース」）の周知を図る。	協働まちづくり課 観光商工課
36	女性のキャリア継続に向けた啓発	○結婚や子育て、介護など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の事業を実施する。	協働まちづくり課 観光商工課
37	市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進	○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む。	人事課
38	ファミリー・フレンドリー企業の周知	○蒲郡商工会議所会報により、ファミリー・フレンドリー企業の普及を図る。	観光商工課

施策 2. 子育てや介護をしやすい環境づくり

共働き家庭や核家族世帯が増加している中、子育てや介護の負担が大きくなっていますが、誰もが仕事と家庭生活の両立に向けて、仕事と家庭の二者択一を迫られることなく働き続けられる環境づくりが必要です。

就労を希望する人が子育てや介護をしながらも、やりがいや責任を持って仕事に取り組むことができるよう、子育てや介護支援の充実を図ります。

成果目標

指標	現状値	目標値
保育所待機児童数	0 人	0 人
児童クラブ受入児童数	675 人 (R2.4.1)	855 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

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和6年度の値。

具体的な取り組み

① 子育て支援の充実

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
39	多様な保育サービスの充実	○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、延長保育等の充実を図る。 ○ファミリー・サポート・センター事業の推進を図る。 ○発達支援児保育等の充実に努める。	子育て支援課
		○放課後児童クラブの受入れについて、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る。	庶務課
40	子育て支援の充実	○市の広報紙やホームページなどを活用し、子育てに関する情報提供を行うとともに、子育てを学ぶ場や子育て中の親と子の交流の場を提供する。	子育て支援課 健康推進課
		○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する。 ○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る。	子育て支援課
		○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する。	子育て支援課 健康推進課 生涯学習課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
41	子育て相談の充実	○子育ての不安・負担軽減を図るため、地域子育て支援センター、家庭児童相談室、保健センター、子育て世代包括支援センター等で子育ての相談に応じる。	子育て支援課 健康推進課
		○支援が必要な人に対して、地区担当保健師が継続的に関わり、個別相談を実施する。	健康推進課

② 介護支援等の充実

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
42	介護サービス等の充実	○サービス提供事業所や関係機関等との連携によりサービス基盤を整備し、介護サービスや障害福祉サービスの充実を図る。 ○関係機関と連携して、市役所窓口、市の広報紙、ホームページなどを通じて、介護サービスや障害福祉サービスなど各種事業の周知を図る。	福祉課 長寿課
43	男女がともに介護しやすい環境整備	○公共施設のトイレにオストメイトの利用に配慮した設備の設置を進める。また、施設規模や用途に応じて大人用介護ベッドの設置を進める。	建築住宅課
44	相談事業の充実	○地域包括支援センターと連携し、相談内容に即した介護サービスや支援制度の紹介を行う。	長寿課
		○蒲郡市障がい者支援センターなどにおいて、障がいのある人に関する相談支援に応じる。	福祉課

施策 3. 男女がともに家庭・地域に参加できる環境づくり

共働き世帯は年々増加し、男女が家事や子育て、介護を分担し、ともに地域活動に参加していく必要がありますが、家事や子育て、介護、地域活動は女性が担っている場合が圧倒的に多くなっています。

男女が家庭の責任を分かちあえるよう、協力して家庭を担う意識を醸成するとともに、固定的性別役割分担意識にとらわれず、男性が家庭や地域活動に参加しやすい環境づくりに取り組みます。

成果目標

指標	現状値	目標値
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【市民意識調査】	62.8%	68%
市男性職員の育児休業取得率	4.0% (R2.4.1)	30% (R7.4.1)
夫の育児参加率【乳幼児健診問診】	60.2%	65%

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和6年度の値。

具体的な取り組み

① 家庭における男女共同参画

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
45	家庭における男女共同参画の意識啓発	○市の広報紙やホームページなどで、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する。	協働まちづくり課
46	家事・子育て力の養成	○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る。 ○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る。	学校教育課
47	子育て情報の提供	○子育てイベント情報紙「がまっこねっと」、子育てマップ、子育て支援ガイドブック「にこにこ」の発行により、子育て情報を提供する。 ○各公民館での親子講座やイベント、家庭教育学級等を活用し、子育てを学ぶ場を提供する。 ○がまごおり子育て応援アプリ「うーみんなび」を通して、子育てに必要な情報を発信する。 ○子どもの成長段階に応じた子育て教室を開催する。	子育て支援課 健康推進課 生涯学習課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
48	父親の子育て参加の促進	○父親が参加する子育て教室等において、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、実習等を実施する。	子育て支援課 健康推進課
		○子育て教室への父親の参加を促すため、父親が参加しやすい環境を整備するとともに、様々な媒体や機会を活用した啓発を行う。	子育て支援課
49	介護における講座、交流会の開催	○介護を一人で抱えないよう、関係機関が連携して介護者の心身の状況の把握に努めるとともに、早期に必要な支援につなげる。 ○介護者の息抜きの場としての介護者の集いや介護に関する知識や技術を習得する介護教室を行い、男女双方の参加を促す。	長寿課 健康推進課
50	男女がともに子育てしやすい環境整備	○公共施設のトイレ等に男性も利用できるベビーベッドの設置を進める。	建築住宅課
51	婚活イベント等による結婚支援	○婚活支援事業や出会いの場創出事業により、結婚を望む人たちに対し、異性と交流する機会を提供する。 ○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紹介する。	協働まちづくり課

② 地域活動への男女の参画促進

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
52	生涯学習の充実	○より多くの人々がまちづくりや地域活動へ参加できるよう、情報提供の充実に努める。 ○各種講座開催時の託児の設置等を検討する。	協働まちづくり課 生涯学習課

施策 1. 暴力を容認しない意識の醸成

DV の相談件数は全国的に増加傾向にあり、近年は結婚していない若年層におけるデート DV も問題視されています。また、DV と同時に児童虐待が発生していたり、面前 DV^{※28} の問題など、子どもに与える影響は大きく、児童虐待防止の観点からも DV の根絶は喫緊の課題となっています。特に、新型コロナウイルスの感染拡大が進行している状況においては、生活不安や外出自粛等によるストレスなどから、DV の増加や深刻化が懸念されています。DV やデート DV をはじめ、性犯罪やストーカー行為などの暴力は重大な人権侵害で、いかなる理由があろうと決して許されない犯罪行為です。被害者は女性である場合が多くなっていますが、男性が被害者となる場合もあります。

男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、あらゆる機会を活用し、人権意識の高揚や暴力を容認しない意識の醸成を図るための啓発活動を行います。

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*【市民意識調査】	27.5%	40%
デート DV という言葉を知っている中学生の割合【中学生意識調査】	54.5%	60%
DV 防止に向けた研修・講習会の開催回数	年 1 回	年 2 回

* 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。

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

用語解説

※28 「面前 DV」

子どもの目の前で DV が行われることを「面前 DV」といい、児童虐待防止法においては、子どもへの心理的虐待にあたると明記されています。親や親族の DV は子どもの将来への影響も大きく、DV を目撃していない場合でも、緊張感や被害者が感じている恐怖が子どもに伝わり、子どものトラウマ（心的外傷）となってしまうケースもあります。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
53	人権啓発活動の推進	○人権啓発事業を継続的に実施し、市民の人権意識の高揚を図る。	市民課
		○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する。	学校教育課
54	暴力の根絶に向けた意識啓発	○市の広報紙やホームページなどで、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る。 ○女性に対する暴力をなくす運動啓発期間（11月）を中心に、暴力追放のための啓発活動や暴力が起こる背景や問題性等の認識を深める講座を行う。	協働まちづくり課
55	若年層に対する意識啓発	○学生に向けて、デートDV防止教育を実施する。 ○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付き合い方に関する教育を行う。	協働まちづくり課 学校教育課 生涯学習課

施策 2 . 被害者のケアと支援体制

DV 等の暴力は、家庭内で行われていたり、誰かに相談しにくいといったことなどから、被害が潜在化、深刻化しやすい傾向にあるため、被害を早期に発見し、適切な支援につなげていくことが重要です。

DV 等の被害に関する相談に適切に対応できるよう、専門の相談窓口を設置し、庁内の連携体制の強化により適切な支援が行える体制を構築します。また、県や関係機関との連携を強化し、DV 等の被害者へのケア体制の充実を図ります。

成果目標

指標	現状値	目標値
DV 相談窓口の設置	-	2025 年 (令和 7 年) までに設置

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
56	DV 等の未然防止・早期発見	○健康診断や保健事業、スクールカウンセラー等の相談事業を通じ、虐待・DV 等の早期発見に努める。 ○特に支援が必要と思われる家庭等に対しては、面接、訪問などの個別相談に応じる。 ○市の広報紙やホームページなどを活用し、DV に関する相談体制や通報体制の周知を図る。	子育て支援課 健康推進課 学校教育課
57	DV 等の暴力に関する相談の実施	○よろず相談や無料法律相談業務などにおいて、DV 等に関する相談があった場合は必要に応じ関係各所へつなぐ。	市民課
		○DV 等の暴力に関する相談や通報を受け付ける総合相談窓口の設置を検討する。 ○SNS やメールなど多様な手法や、外国語に対応した相談体制を構築するとともに、同性の相談員による対応を行う。	協働まちづくり課
		○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る。	市民課 長寿課 子育て支援課 福祉課
58	県の相談窓口の周知	○市の広報紙やホームページなどで、県の 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）の周知を図る。	協働まちづくり課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
59	関係部署、関係機関との連携	○関係機関と連携し、DV 等の被害者へのケア体制を充実する。 ○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ぐ体制を構築する。	協働まちづくり課 市民課 長寿課 子育て支援課 福祉課
		○DV 等の被害者の一時保護など、迅速な対応を行う。	長寿課 子育て支援課 福祉課

施策 1. 生涯の健康づくりの推進

男女がともに希望する生活を実現させ、充実した毎日を過ごすためには、生涯を通じて心身ともに健康であることが不可欠です。また、健康課題は性別やライフステージで異なり、女性は心身状況が思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期の各段階で大きく変化するという特徴があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の視点が重要になります。男性については、女性に比べて生活習慣病の発症リスクが高く、高齢期に孤立に陥りやすいといった特徴があります。

男女がともに生涯にわたって健康に過ごせるよう、ヘルスリテラシー※29の向上を図るとともに、性差やライフステージに着目した健康支援を行います。

成果目標

指標		現状値	目標値
ゆったりとした気分で子育てできている母親の割合【乳幼児健診問診】		79.6%	85%
ヤングエイジ健診（18歳～39歳）受診者数		498人	600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	14.5%	25%
	子宮頸がん検診	15.5%	30%
事業所・企業の健康宣言件数		98社	200社

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和6年度の値。

具体的な取り組み

① 性と生命の尊重に対する理解促進

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
60	性と生殖に関する正しい理解の促進	〇市の広報誌、ホームページなどで「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の概念を普及する。	協働まちづくり課

用語解説

※29 「ヘルスリテラシー」

健康や医療に関する情報を手に入れて、正しく理解し、効果的に利用する能力のことをいいます。

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
61	生命尊重や正しい性への理解のための教育の推進	○学校教育において、児童・生徒が生命の尊さや互いの性を尊重することの大切さを学ぶ機会の充実を図る。	学校教育課
		○生活科、理科、保健、学級活動等の授業を通して、自分の誕生と成長の様子などを知る学習の充実に努める。	
		○妊娠や性感染症、不妊症等の性に関する正しい知識を学ぶ機会の充実を図る。	健康推進課 学校教育課
		○学校と連携し、生徒が生命の大切さや妊娠・出産などについて学べる機会を提供する。	健康推進課

② 性差・ライフステージに配慮した健康支援

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
62	ヘルスリテラシーの向上	○市の広報紙、ホームページへの掲載や各種教室の開催により、定期的な健診（検診）や健康管理の重要性を周知する。 ○出前講座や地域で開催するイベントなどにおいて、ライフステージに応じた健康づくりに関する教育を実施する。	健康推進課
63	不妊治療の助成・相談	○一般不妊治療を受けている夫婦に対し、一般不妊治療費にかかる費用の助成を行う。 ○不妊に悩む夫婦に対する相談を実施し、必要に応じて専門機関の紹介を行う。	健康推進課
64	母子保健の充実	○各種乳幼児健康診査、健診後フォローを実施し、乳幼児の健やかな発育・発達を促す。 ○訪問、面接、電話による指導や健康教室、子育て相談等を通じ、妊娠期から出産、子育て期まで、切れ目のない健康支援を行う。 ○子育て世代包括支援センターにおいて、妊婦から18歳までの子どもとその保護者の相談に専門職が応じ、関係機関と連携することで切れ目のない支援を行う。	健康推進課
65	思春期の保健対策の推進	○学校と連携を図り、発達段階に応じた指導や喫煙・飲酒・薬物乱用防止教育、悩みの相談等を行う。	学校教育課
66	生活習慣病の発症予防と重症化防止	○生活習慣病等の予防を目的に、各種健康診査やがん検診を実施するとともに、健康管理の推進を図る。 ○Webを活用した事業や個別の保健指導の充実を図るなど、関係機関と連携した働き盛りの年代へのアプローチを強化する。	健康推進課
67	更年期に関する健康啓発	○更年期障害についての知識の周知、健康相談を通じた支援をするとともに、理解促進のための啓発を行う。	健康推進課
68	高齢期の健康づくり・介護予防の推進	○健康寿命の延伸に向け、地域包括支援センターや老人クラブ、地域のボランティアなどと連携した健康づくりと介護予防の取り組みを推進する。	健康推進課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
69	メンタルヘルス対策の推進	○企業の健康宣言等を通じて、働く世代のメンタルヘルスの対策を推進する。	健康推進課
		○男性が退職後等に地域で孤立しないよう、男性が参加しやすい地域活動を検討する。	協働まちづくり課
		○健康教室、保健指導・健康相談を保健センターで応じ、こころの健康に関する相談は子育て包括支援センター等で応じ、必要な場合は専門機関につなげる。	健康推進課 福祉課

施策 2 . 生活上の困難や課題に直面する人への支援

社会情勢が大きく変化する中、高齢者や障がいのある人のみならず、非正規労働者やひとり親世帯、ニートといった貧困等の問題を抱える人や、外国人や性的マイノリティであることで困難に直面している人など、生活上の支援を必要とする人が増加しています。

生活上の困難を抱える人が、人権を侵害されることなく、地域で自立し、安定した生活を送ることができるよう、個々の状態に応じたきめ細かな支援を行います。

成果目標

指標	現状値	目標値
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
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

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

① ひとり親家庭への支援

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
70	家庭生活支援員派遣事業の推進	○ひとり親家庭の生活上の不安の解消に向けて、家庭生活支援員を派遣して、子どもの世話や食事の世話、住居の掃除、身の回りの世話、その他日常生活を営むのに必要な用務、家事援助等を行う。	子育て支援課
71	就業支援の充実	○母子家庭自立支援教育訓練給付事業や母子家庭高等職業訓練促進給付事業等の情報を、市窓口等を通じて提供する。	子育て支援課
72	各種資金制度・助成制度等の情報提供の充実	○必要な人が必要な支援を受けられるよう、児童扶養手当・遺児手当などの各種資金制度や助成制度の情報を、市の広報紙やホームページ、窓口を通じて広く提供し、適正な利用を促進する。	子育て支援課
73	相談・指導体制の充実	○母子・父子自立支援員を配置し、ひとり親家庭等の自立に向けての各種相談に応じる。	子育て支援課

② 貧困等の問題を抱えた人への支援

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
74	生活困窮者自立支援制度の周知と就労支援	○経済的に困窮している家庭に対し、自立した生活を営めるよう、生活困窮者自立支援制度の周知を図り、自立に向けた支援を行う。 ○就労に阻害要因のない生活保護受給者、生活困窮者が、就労につながるよう支援を行う。	福祉課

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
75	非正規労働者の雇用環境の改善	○非正規労働者の適正な労働条件の確保に向け、労使双方に対するパートタイム労働法の周知を図る。	観光商工課
76	ニートやひきこもりに対する支援の充実	○子ども・若者相談窓口において、電話、メール、オンライン、面接による相談支援を行う。	生涯学習課
		○ニート等の状態にある人の就労支援に向け、関係機関との連携を図る。	福祉課
77	市営住宅の適正な維持・管理	○生活困窮家庭等に対し、市営住宅を供給するため、市営住宅の適正な維持管理を行う。	建築住宅課
78	子どもに対する支援の充実	○生活困窮家庭やひとり親家庭の子どものための学習支援を行う。	福祉課 子育て支援課
		○生活困窮家庭等の子どもなどに対し、地域において食事の提供や居場所作りを目的とした「子ども食堂」の運営支援を行う。	福祉課 子育て支援課
		○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う。	学校教育課

③ 高齢者や障がいのある人への支援

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
79	日常生活への支援	○高齢者や障がいのある人が安心して地域で暮らせるよう、福祉サービスや生活支援の充実を図る。	福祉課 長寿課
80	社会参加の促進	○シルバー人材センターや老人クラブなどと連携を図り、就労やボランティア活動など、高齢者が地域で活躍できる場を提供する。	長寿課
		○障がいのある人が希望する仕事に就くことができるよう、ハローワークなどの関係機関と連携を図り、就労支援を行う。	福祉課
		○高齢者や障がいのある人の生きがいづくりに向けて、生涯学習やレクリエーションの場、地域との交流の場を提供する。	福祉課 長寿課
81	権利擁護と虐待防止	○成年後見制度や権利擁護に関する情報の提供と相談窓口の充実を図る。 ○関連機関と連携を図り、高齢者虐待、障がい者虐待の未然防止、早期発見、早期対応を図る。	福祉課 長寿課
82	相談・支援体制の充実	○地域包括ケアセンターを中心に、サービス事業所や高齢者福祉に関するボランティア、関係機関等との連携を図り、相談・支援体制を強化する。	長寿課
		○障害者相談支援センターとの連携を図るとともに、障害者自立支援協議会による障害福祉サービスネットワークの構築に努め、相談・支援体制を強化する。	福祉課

④ 外国人住民への支援

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
83	多文化共生に関する理解の促進	○市内外在住外国人と市民との交流事業の推進に努め、お互いの文化・価値観への理解促進を図る。 ○海外からのホームステイや多様な国際交流事業を通じ、海外の男女共同参画の意識に触れる機会を創出する。	協働まちづくり課
84	多文化共生のまちづくりの推進	○県内で開催される多文化共生に関する研修等の情報提供を行う。 ○地域における多文化共生の推進役となる外国人住民を含めたリーダーの育成を検討する。	協働まちづくり課
85	日本語学習への支援	○市内で開催される日本語教室を充実させ、在住外国人が日本語を学べる機会を増やす。	協働まちづくり課
86	多言語による情報の提供・相談体制の充実	○市の窓口等において、多言語での情報提供を行い、外国人住民が安心して暮らせるようサポートする。 ○通訳・翻訳サポートがある相談窓口を設置し、市役所等における手続きに対する支援等を行う。 ○市において、多言語による案内表記を行う。	協働まちづくり課 行政課 市民課 子育て支援課
		○多言語対応の母子健康手帳を発行する。 ○多言語対応の乳幼児健診問診票や予防接種予診票を作成し、案内を行う。 ○乳幼児健診、発達の相談、訪問等に通訳を同伴し、対応する ○がまごおり子育て応援アプリ「うーみんなび」において、多言語にて子育ての情報提供を行う。	健康推進課

⑤ 性的マイノリティへの支援

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
87	性的マイノリティへの理解促進	○市の広報紙やホームページなど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する。 ○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う。	協働まちづくり課
88	性的マイノリティに関する相談	○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う	協働まちづくり課
89	ユニバーサルデザインのまちづくり	○性別等にかかわらず、誰にとっても使いやすい公共施設となるよう、ユニバーサルデザイン化を推進する。	建築住宅課
90	「パートナーシップ制度」の導入	○誰もが安心して暮らすことができるよう、「パートナーシップ制度」の早期導入に向けて、検討を行う。	協働まちづくり課

施策 3 . 男女共同参画の視点による防災・復興対策の推進

近年、大規模災害が相次いでいますが、男女の性差に配慮した避難所運営の必要性が指摘されており、避難所運営や災害発生時における男女の協働体制の重要性が再認識されています。また、防災・復興対策は、自主防災組織やボランティアなど地域住民が協働して取り組んでいくことが重要で、地域組織における女性の参画促進も重要な視点となっています。

災害時に男女双方の視点から防災・災害復興対策に取り組めるよう、地域防災への女性の参画促進を図るとともに、女性の防災リーダーの育成に取り組みます。

成果目標

指標	現状値	目標値
防災講座に参加する女性の割合	45.2%	50%
女性消防員の採用	1 人 (R2.4.1)	3 人 (R7.4.1)

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
91	地域防災に関する講座や研修会などの情報提供	○市民の防災意識の向上を図るため、地域防災講座や研修会などを開催するとともに、女性の参加促進を図る。	危機管理課
92	防災・復興活動への女性の参画促進	○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る。 ○災害時にリーダーシップを発揮する女性の育成に向けて、防災リーダー養成講座への女性の参加促進を図る。	危機管理課
93	多様なニーズに配慮した避難所運営	○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・女性用下着の準備など、女性に配慮した避難所運営を行う。 ○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を設置する。 ○避難所運営マニュアルについて、男女共同参画の視点から見直しを行う。	危機管理課

男女共同参画のさらなる推進

施策 1. 地域の協働体制の構築

地域は家庭とともに市民にとって最も身近な暮らしの場であり、地域における男女共同参画推進の取り組みは、男女共同参画社会の実現にとって、重要な役割を果たします。

地域全体で男女共同参画の取り組みを推進するため、市内で活動する男女共同参画推進団体等と連携し、男女共同参画の啓発事業等を実施するとともに、地域の企業等に対し、男女共同参画の視点に立った取り組みを呼びかけます。また、地域で困難や課題等を抱える人を見守る地域福祉活動の活性化を図ります。

成果目標

指標	現状値	目標値
女性団体や女性向け勉強会等の実施回数	年 1 回	年 2 回

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
94	自主的な女性団体・グループの活動支援の充実	○地域における男女共同参画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う。	協働まちづくり課 福祉課 農林水産課
		○国、県及びその他の機関等からの男女共同参画に関する情報等を、積極的に提供する。	協働まちづくり課 農林水産課
95	協働による男女共同参画活動の推進	○市内の男女共同参画推進団体等と連携し、男女共同参画に関する事業等を実施する。 ○市内の各種団体や企業等に、男女共同参画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、協働による男女共同参画活動を推進する。	協働まちづくり課
96	地域での支え合いを進める福祉活動の推進	○福祉関連のボランティア団体や NPO、社会福祉協議会と地域の連携による、自助・共助のための地域福祉活動を促進する。	福祉課
		○地域で住民同士が支えあえる仕組みを構築するため、社会福祉協議会に設置した生活支援コーディネーターを中心に支援体制を強化する。	長寿課

施策 2 . 市役所内の推進体制の強化

本計画を効果的に推進するためには、本計画における取り組みを広く市民に周知するとともに、取り組みの進捗状況の点検と先進事例等の調査を継続的に行うことが大切です。また、男女共同参画に関する課題は多岐にわたるため、効果的な施策の展開には全庁的な推進と国や県、関係機関との連携が不可欠です。

本計画における取り組みの推進に向けて、協働まちづくり課が中心となり、計画の周知や進行管理等を行うとともに、全庁的な推進体制、関係機関等との連携体制の構築を図ります。

成果目標

指標	現状値	目標値
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

※時点の表記がない場合、現状値は令和元年度、目標値は令和 6 年度の値。

具体的な取り組み

No.	取り組み項目	具体的な内容	担当課
97	市職員研修の実施	○すべての職員が男女共同参画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する。	人事課
98	男女共同参画に関する相談窓口の連携強化	○男女共同参画について相互に情報交換ができるよう、市における相談窓口と各種団体の相談窓口の連携強化に努める。	協働まちづくり課
99	男女共同参画に関する調査研究	○男女共同参画に関する先進事例等について研究を行う。	協働まちづくり課
100	計画の周知	○市の広報紙やホームページなどを活用し、計画の周知を図る。	協働まちづくり課
101	計画の進行管理	○毎年度、男女共同参画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する。	協働まちづくり課
102	連携体制の強化	○市内の企業や男女共同参画推進団体、ボランティア等との連携体制の整備を図る。 ○関係部署との連携を図り、男女共同参画の推進に全庁的に取り組む。 ○男女共同参画社会の実現に向け、国や県などとの連携、他市町村との情報交換に努める。	協働まちづくり課

參考資料

1. 第3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 男女が共に支え合う「男女共同参画社会」の実現を目指して、第3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3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、一般公募による者及び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、委嘱の日から令和3年6月30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

- 1 この要綱は、令和元年9月9日から施行する。
- 2 この要綱は、令和3年6月30日限り、その効力を失う。

附 則

この要綱は、令和3年3月31日から施行する。ただし、改正後の第7条の規定は、令和3年4月1日から施行する。

2. 第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

	名前	所属
委員長	浅井 なお枝	蒲郡にじの会会長
副委員長	渡辺 充江	教育委員会委員
委員	尾崎 奈香子	農村生活アドバイザー
委員	小林 直美	愛知工科大学 准教授
委員	小林 春代	防災塾～知ってて蒲郡～代表
委員	佐伯 ひな子	人権擁護委員※
委員	酒井 伸豪	公募
委員	白井 秀美	蒲郡市子育てコンシェルジュ
委員	成瀬 和歌子	蒲郡市保健師
委員	藤田 美穂	(株)ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング生産統括本部 製造部 部長
委員	三田 隆之	蒲郡市総代連合会
委員	宮松 幸也	公募
委員	山本 昌宏	(株)ホンダカーズ蒲郡 代表取締役社長
委員	松井 英樹	協働まちづくり課長

(50 音順。※については令和3年3月末までの任期)

3. 第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定経過

年	月	項目	内容
2019 年度 (令和元年度)	9 月	令和元年度第1回第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会	・第3次蒲郡市男女共同参画プランの策定の概要について ・第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定にかかる意識調査の項目の検討
	10 月	市民意識調査	・一般市民調査（蒲郡市在住の18歳以上の市民1500人）、中学生調査（蒲郡市の公立中学校に通う中学3年生717人）を実施
		事業所実態調査	・蒲郡市内の事業所52社（愛知県ファミリー・フレンドリー企業やあいち女性輝きカンパニー、市の事業への参加企業等）を対象に実施
	12 月	事業所ヒアリング調査	・事業所実態調査の回答事業所のうち5社（ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進に向けた取り組み状況等を考慮）を実施
	3 月	令和元年度第2回第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会	・市民意識調査、事業所実態調査の結果報告（新型コロナウイルス感染対策のため、資料送付にて実施）
2020 年度 (令和2年度)	7 月	令和2年度第1回第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会	・第3次蒲郡市男女共同参画プラン骨子案について検討
	9 月	令和2年度第2回第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会	・第3次蒲郡市男女共同参画プラン素案について検討
	11 月	令和2年度第3回第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会	・第3次蒲郡市男女共同参画プラン素案について検討
2021 年度 (令和3年度)	4月～5月	パブリックコメント	・市ホームページでの掲載、市役所や公共施設等での冊子閲覧にて実施
	5 月	令和3年度第1回第3次蒲郡市男女共同参画プラン策定委員会	・パブリックコメントの結果報告 ・第3次蒲郡市男女共同参画プラン最終案の報告（新型コロナウイルス感染対策のため、Web会議にて実施）

4. 男女共同参画にかかわる法律等

男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年七月十六日法律 第二百号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、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いて

る政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

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

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

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

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

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

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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、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、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄
（施行期日）

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

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）

平成十三年四月十三日法律第三十一号
最終改正：令和元年六月二十六日法律第四十六号

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二条）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいとき

は、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子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、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

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

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

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

（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
 - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
 - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
 - 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
 - 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

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

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文

の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

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

- 2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。
- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
 - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附 則 （平成一九年七月一日法律第一一三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附 則 （平成二五年七月三日法律第七二号） 抄

（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄

（施行期日）

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

一 略

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

附 則 （令和元年六月二六日法律第四六号） 抄

（施行期日）

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

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

（検討等）

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

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

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

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画等（第八条—第十八条）

第三節 特定事業主行動計画（第十九条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条—第二十九条）

第五章 雑則（第三十条—第三十三条）

第六章 罰則（第三十四条—第三十九条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

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

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四十一号）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、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集

の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

(財政上の措置等)

第二十三条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

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

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

(秘密保持義務)

第二十八条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわら

ず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日
二・三 略

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

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

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

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

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

5. 男女共同参画社会形成にかかわる年表

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
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

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
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
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（ウィルあいち）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		

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
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）		
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		
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	

	世界	日本	愛知県	蒲郡市
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		・「第1回蒲郡市男女共同参画講演会」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	
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		
2021年 (令和3年)			・「あいち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

第3次蒲郡市男女共同参画プラン

発行：蒲郡市

編集：蒲郡市 市民生活部 協働まちづくり課

〒443-8601 愛知県蒲郡市旭町 17 番 1 号

TEL:0533-66-1179

E-mail:kyodo@city.gamagori.lg.jp