



第3次

# うらやす 男女共同参画プラン

令和4年3月  
浦安市



## すべての人が互いを認め合い 共にかがやくまち うらやすを目指して



男女共同参画社会は、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮することにより、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できることが重要となります。

浦安市では、平成14年に男女共同参画社会基本法に基づく基本計画である「うらやす男女共同参画プラン」を策定し、総合的かつ効果的に施策を推進してまいりました。

令和元年12月には、市の最上位計画となる「浦安市総合計画」を策定し、基本目標に「誰もが健やかに自分らしく生きられるまちへ」を掲げ、男女共同参画の推進に加えて多様性社会の推進を盛り込みました。

そこで、令和2年度より「男女共同参画センター」を「多様性社会推進課」に組織名称を変更するとともに、性的マイノリティの自由な意思を尊重する「浦安市パートナーシップ宣誓制度」を創設したところです。

令和元年12月から世界中に広がった新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの生活や働き方に変化をもたらし、特に女性の生活や雇用などに深刻な影響を及ぼしています。これは、従来からの、男女格差が顕在化したもので、社会全体において、固定的な性別役割分担意識や無意識な思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していることなどが要因といわれています。

近年の男女共同参画を取り巻く社会情勢の変化、新型コロナウイルス流行に伴い生じた課題等を踏まえ、このたび、本市の男女共同参画・多様性社会の形成を図るため、令和4年度（2022年）を初年度とする10年間の計画「第3次うらやす男女共同参画プラン」を策定いたしました。

第3次プランでは、地域をはじめ、あらゆる分野に女性の参画を推進し、多様な視点を確保し、ひいては、性別にかかわらず年齢も国籍等も含め、すべての市民が互いを認め合い共にかがやくまちを目指して、市民、事業所、関係団体等の方々とともに取り組んでまいりたいと考えております。

結びに、本プランの策定にあたり、多大なご尽力を賜りました男女共同参画推進会議委員の皆様をはじめ、貴重なご意見をお寄せいただいた市民、事業所、その他関係するすべての皆様に心より感謝申し上げます。

令和4年3月

浦安市長 内田悦嗣

## 目次

<b>I 計画策定にあたって</b> .....	1
1.計画策定の趣旨 .....	1
2.計画の位置づけ .....	2
3.計画期間 .....	2
4.策定手法 .....	3
<b>II.男女共同参画を取り巻く状況</b> .....	5
1.国際社会の動き .....	5
2.国・県・市の取り組み .....	6
(1)国の取り組み .....	6
(2)千葉県の取り組み .....	7
(3)「改訂第2次プラン」策定以降の浦安市の取り組み .....	7
3.浦安市の現状 .....	8
(1)人口動態 .....	8
(2)就業状況 .....	12
(3)職場環境 .....	14
4.「改訂第2次プラン」の評価 .....	16
(1)成果指標の達成状況 .....	16
(2)事業の評価 .....	17
(3)「改訂第2次プラン」の評価 .....	18
<b>III.プランの基本的な考え方</b> .....	19
1.プラン策定における3つの視点 .....	19
(1)新型コロナウイルス感染症による影響 .....	19
(2)SDGs(持続可能な開発目標) .....	19
(3)多様性社会の実現 .....	20
2.将来像 .....	21
3.基本目標 .....	21
4.プランの体系 .....	22
5.成果指標 .....	24

<b>IV. 施策の展開</b> .....	26
基本目標I:あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり .....	26
施策の方向性1.雇用等における男女共同参画の推進 .....	26
施策の方向性2.あらゆる分野における女性参画の拡大 .....	32
基本目標II:誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり.....	36
施策の方向性3.防災における男女共同参画の推進 .....	36
施策の方向性4.誰もが共に安心して暮らせる環境の整備 .....	38
施策の方向性5.生涯を通じた健康づくりの支援.....	43
施策の方向性6.あらゆる暴力の根絶と人権の尊重 .....	46
基本目標III:男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり.....	52
施策の方向性7.男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進 .....	52
施策の方向性8.推進体制の強化 .....	56
<b>V. 資料</b> .....	59
1. 策定経過 .....	59
2. 浦安市男女共同参画推進会議委員名簿 .....	61
3. 男女共同参画社会の実現に向けた動き .....	62
4. 関係法令 .....	67
(1)男女共同参画社会基本法.....	67
(2)DV防止法(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) ...	72
(3)女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律) ...	83

# I 計画策定にあたって

## 1. 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、「男女共同参画社会基本法」第2条において、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされています。

少子高齢化や人口減少が進む中、豊かな市民生活や地域社会の持続的な発展のためには、多様な価値観を尊重しあい、すべての人の個性と能力が発揮される男女共同参画社会の実現が不可欠です。しかしながら、男女共同参画社会基本法が成立して20年以上が経過しましたが、女性の活躍が国の最重要課題とされているにもかかわらず、職場や地域、政治の場など、社会の中で女性の力が十分に発揮されているとは言いがたく、性別による格差や不平等、困難が存在しているといえます。

浦安市では、平成14年(2002年)に「うらやす女性プラン」を見直し、男女共同参画社会基本法に基づく「うらやす男女共同参画プラン」を策定しました。計画年度終了を受け、平成23年(2011年)に「第2次うらやす男女共同参画プラン」を策定し、中間期である平成29年(2017年)に見直しを行い「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」(以下、「改訂第2次プラン」)を策定し、施策を実施してきました。しかしながら、女性の活躍支援や働き方改革の推進、男女共同参画の視点にたった防災対策、男女間の暴力に関する問題への取り組み等、男女共同参画に関する様々な課題が依然として残っています。

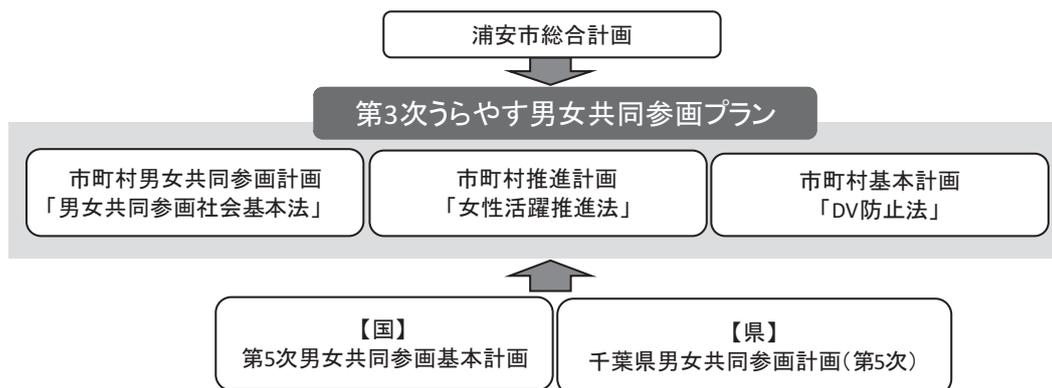
また、「改訂第2次プラン」の策定から5年が経過し、社会・経済情勢の変化や新型コロナウイルス感染拡大などにより、男女共同参画を取り巻く状況は大きく変化しています。

こうした現状を踏まえ、男女が社会の対等な構成員としてその個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野で活躍できる取り組みを一層推進するため、「改訂第2次プラン」における取り組みの評価を行うとともに、男女共同参画に関する市民、事業所、職員へのアンケート調査を通じ、市民意識や事業所の実態とニーズ、職員の意識などを把握したうえで、「第3次うらやす男女共同参画プラン」(以下「第3次プラン」という)を策定しました。「第3次プラン」をもとに、これまで取り組んできた施策・事業をさらに推進・発展させ、男女共同参画社会の実現を目指していきます。

## 2. 計画の位置づけ

今回策定する「第3次プラン」は、以下のような位置づけとします。

- (1) 国の「第5次男女共同参画基本計画」や千葉県の「第5次男女共同参画計画」を勘案するとともに、本市の上位計画である「浦安市総合計画」の個別計画として位置付け、他分野の関連計画（「浦安市子ども子育て支援総合計画」、「健康うらやす21（第2次）中間年改訂版」、「浦安市地域防災計画」など）との整合性を図っていきます。
- (2) 「男女共同参画社会基本法」の第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」にあたります。
- (3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」の第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」を包含します（計画該当部分「Ⅲ：プランの基本的な考え方」及び「Ⅳ：施策の展開」施策の方向性6,7,8）。
- (4) 「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）」の第6条第2項に規定する「市町村推進計画」を包含します（計画該当部分「Ⅲ：プランの基本的な考え方」及び「Ⅳ：施策の展開」施策の方向性1,2,7,8）。



## 3. 計画期間

「第3次プラン」の計画期間は、令和4年度（2022年度）から令和13年度（2031年度）までの10年間とし、原則として令和8年度（2026年度）に見直しを行います。ただし、社会情勢の変化や計画の進捗状況等により必要に応じて見直しを行います。

令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2025年度)	令和8年度 (2026年度)	令和9年度 (2027年度)	令和10年度 (2028年度)	令和11年度 (2029年度)	令和12年度 (2030年度)	令和13年度 (2031年度)
第3次うらやす男女共同参画プラン									
				↑ プラン 見直し	改訂第3次うらやす男女共同参画プラン				

（将来像、基本目標は共通）

## 4. 策定手法

「第3次プラン」は、市民や事業所等の意識や実態を把握するため、以下の調査等を実施しました。また、専門的な知見や市民の視点からの意見の交換・調整を行うため、男女共同参画推進会議を開催するとともに、パブリックコメントを実施し策定しました。各調査等の概要は、以下の通りです。

### (1) 市民意識調査

- ①調査対象 A 浦安市に居住する満18歳以上の男女  
B 浦安市に在住在勤の満16歳以上の男女
- ②対象者数 A 住民基本台帳から無作為に抽出した3,000人  
B Uモニ(インターネット市政モニター)登録者:1,111人
- ③調査方法 A 紙アンケートの調査票を郵送により配布し、調査票を郵送で回収又はインターネット環境を通じてデータを回収  
B インターネット環境を通じて回答を依頼しデータを回収
- ④調査時期 令和2年11月27日～令和3年1月4日
- ⑤調査項目 男女平等について、あなたの日常生活について、職業生活について、地域活動・防災について、DVについて、男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について
- ⑥有効回答者数 2,195人(調査方法別回収数 A:1,528人、B:667人)
- ⑦有効回答率 53.4%(調査方法別回収率 A:50.9%、B:60.0%)

### (2) 事業所調査

- ①調査対象 経済センサス基礎調査(総務省統計局)に記載されている浦安市内の事業所のうち、常用雇用者規模が10人以上の事業所から、公務・政治・経済・文化団体、宗教法人、重複事業所等を除く事業所
- ②対象者数 1,340事業所(うち255事業所は未着分のため、最終的な総発送数は1,085事業所)
- ③調査方法 A 紙アンケートの調査票の郵送・配布により回収  
B WEB上で回答できるサイトを開設し回答をデータで回収
- ④調査時期 令和2年12月18日～令和3年1月15日
- ⑤調査項目 ワーク・ライフ・バランスについて、女性活躍推進について、多様で柔軟な働き方に関して、ハラスメントについて、行政施策について
- ⑥有効回答数 278事業所(A:246事業所、B:32事業所)
- ⑦有効回答率 25.6%

### (3) 職員意識調査

- ①調査対象 浦安市役所職員の男女(会計年度任用職員を含む)
- ②対象者数 1,796人
- ③調査方法 職員用イントラネット等にて実施
- ④調査時期 令和2年12月4日～12月18日
- ⑤調査項目 職業生活について、男女平等について、日常生活について、休業制度や就労状況について、地域活動・防災について、DVIについて、男女共同参画社会づくり・多様性社会推進について
- ⑥有効回答者数 895人
- ⑦有効回答率 49.8%

### (4) 庁内事業調査

- ①調査対象 「改訂第2次プラン」事業担当課
- ②調査方法 シート調査、ヒアリング調査
- ③調査項目 「改訂第2次プラン」事業の実施状況、「第3次プラン」の事業内容等
- ④調査期間 【シート調査】 令和2年12月18日～令和3年1月22日  
【ヒアリング調査】令和3年3月18～19日

### (5) 男女共同参画推進会議

本市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総合的かつ計画的な推進を図るため、学識経験者・関係団体推薦者・市民公募からなる12名以内の会議

### (6) パブリックコメント

- ① 調査方法 策定過程でプラン案を市ホームページ等で公開し、市民の意見を募集
- ② 実施期間 令和3年12月1日～令和4年1月4日
- ③ 意見提出数 0件

# II 男女共同参画を取り巻く状況

## 1. 国際社会の動き

近年の男女共同参画に関する国際社会の動きをみると、平成27年(2015年)に、「国連持続可能な開発サミット」においてSDGs(持続可能な開発目標)<sup>注1</sup>が採択され、17のゴール(目標)が示されました。この中で目標5「ジェンダーの平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメント」は、すべてのSDGsを達成するために不可欠な手段であるとして、国際的な取組の加速化が図られています。

また、令和2年(2020年)にはアントニオ・グテーレス国連事務総長が「新型コロナウイルスの感染拡大が既存の不平等を強め、女性と女児のせい弱性を露呈させ、影響を増幅させた。」と述べ、各国政府に対して新型コロナウイルス感染症の影響からの回復においては、女性と女児を対応の中心に据えるよう要請しました。

国際的にみた日本の男女共同参画の推進状況について、世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数2021<sup>注2</sup>では日本は156か国中120位で、先進国の中では最低レベルとなっています。特に経済と政治の分野で男女平等や女性活躍の取組において国際的に後れを取っています。

【ジェンダーギャップ指数(2021)上位国および主な国の順位】

順位	国名	値	前年順位	順位変動
1	アイスランド	0.892	1	—
2	フィンランド	0.861	3	1
3	ノルウェー	0.849	2	-1
4	ニュージーランド	0.840	6	2
5	スウェーデン	0.823	4	-1
11	ドイツ	0.796	10	-1
16	フランス	0.784	15	-1
23	英国	0.775	21	-2
24	カナダ	0.772	19	-5
30	米国	0.763	53	23
63	イタリア	0.721	76	13
79	タイ	0.710	83	4
81	ロシア	0.708	81	—
87	ベトナム	0.701	87	—
101	インドネシア	0.688	85	-16
102	韓国	0.687	108	6
107	中国	0.682	106	-1
119	アンゴラ	0.657	118	-1
120	日本	0.656	121	1
121	シエラレオネ	0.655	111	-10

(出所)世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2021」

【日本の分野別の値と順位】

分野	値	順位
経済	0.604	117
政治	0.061	147
教育	0.983	92
健康	0.973	65
総合	0.656	120

注1 SDGsとは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。

注2 各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示す。

## 2. 国・県・市の取り組み

### (1) 国の取り組み

第5次男女共同参画基本計画の策定をはじめ、働き方改革関連法の成立、女性活躍推進法の一部改正の動き等があるほか、社会問題化している配偶者からの暴力(ドメスティック・バイオレンス。以下「DV<sup>注3</sup>」という。)や虐待、近年頻発している災害対応に関する動きがみられています。

#### ① 女性活躍の推進

平成27年(2015年)8月に女性活躍推進法が成立し、女性活躍を促すために企業が行うべき事業主行動計画の策定が義務付けられました。また、令和元年(2019年)5月に同法が一部改正され、行動計画策定義務の対象が中小企業にも拡大されています。

#### ② 政治分野における男女共同参画の推進

平成30年(2018年)5月には、国及び地方議会の選挙において、男女の候補者数均等を目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。また、令和3年(2021年)6月には同法が一部改正され、国や地方公共団体の施策を強化するなどの改正がされました。

#### ③ 働き方改革の推進

平成31年(2019年)4月より「働き方改革関連法」が施行し、長時間労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化、同一労働同一賃金の導入などが始まり、企業のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取り組みが拡大しつつあります。

#### ④ DV防止法の改正

令和元年(2019年)6月に、児童虐待防止法等の一部改正法が成立し、その中で、DV防止法も改正されました。配偶者暴力相談支援センターと相互に連携すべき関係機関として、児童相談所が明確化されることとなりました。

#### ⑤ 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定

令和2年(2020年)5月には「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」が策定され、地方公共団体が災害対応にあたり取り組むべき事項が示されました。

#### ⑥ 第5次男女共同参画基本計画の策定

令和2年(2020年)12月には、計画期間を5年間とする「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

#### ⑦ 育児・介護休業法の改正

令和3年(2021年)6月に、「育児・介護休業法」が改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の柔軟な育児休業の枠組み創設、事業主の育児休業等の取得状況の公表義務付け等が定められました。

注3 ドメスティック・バイオレンス(DV)とは、「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「DV防止法」と呼ばれている。

## (2) 千葉県の取り組み

### ① 千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第4次)の策定

平成29年(2017年)3月には、計画期間を5年間とする「千葉県DV防止・被害者支援基本計画(第4次)」が策定されました。

### ② 第5次千葉県男女共同参画計画の策定

令和3年(2021年)3月に「第5次千葉県男女共同参画計画」が策定されました。第5次計画の策定にあたっては、事業計画における重点的取組として、以下の事項を挙げています。

- ・ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の普及促進
- ・子育て・介護への支援
- ・地域活動における男女共同参画の促進
- ・政策・方針決定過程への男女共同参画の促進
- ・DV・児童虐待(しつけと称する体罰含)等あらゆる暴力の根絶と被害者への支援
- ・防災・復興における男女共同参画の視点を取り入れた取組の促進
- ・あらゆる人々にとっての男女共同参画の推進

## (3) 「改訂第2次プラン」策定以降の浦安市の取り組み

本市では、平成29年(2017年)の「改訂第2次プラン」策定後、「男女共同参画団体登録制度」を開始したほか、「ルピナスセミナー(市民向け講座)」、「ルピナスゼミ(市民学習会)」を毎年開催するなど、市民・事業所への男女共同参画の普及・啓発を図っています。

令和2年(2020年)には男女共同参画センターから、多様性社会推進課に組織名称を変更し、男女共同参画・多様性社会づくりを推進するための市の拠点として様々な取組を展開しています。

令和3年(2021年)5月には、「パートナーシップ<sup>注4</sup> 宣誓制度」を開始しました。この制度では、人権が尊重され、多様な個性や価値観を認め合い、誰もが地域の中で生き生きと暮らし、ともに支え合う社会を目指し、性自認<sup>注5</sup> や、性的指向<sup>注6</sup> に係る性的マイノリティの自由な意思を尊重する制度としています。令和3年(2021年)2月現在9組からパートナーシップの宣誓がありました。

注4 パートナーシップとは、一方または双方が性自認や性的指向に係る性的マイノリティである二人の者が、互いを人生のパートナーとし、日常生活において、経済的、物理的および精神的に協力し合うことを約した関係をいう。

注5 性自認とは、自分がどの性別であるか、またはないかということについての認識をいう。

注6 性的指向とは、恋愛感情や性的な関心が主にどの性別に向いているか、またはないかをいう。

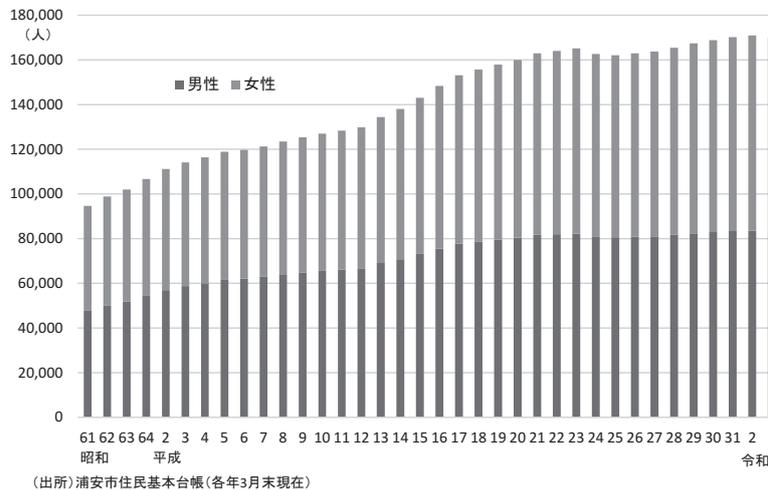
### 3. 浦安市の現状

#### (1)人口動態

##### ①人口の推移

本市の人口は埋立地における大規模住宅開発などの進展にあわせ、高い伸びが続きました。平成23年(2011年)の東日本大震災の甚大な被害を受けた影響により一時的に減少したものの、再び増加基調となっています。直近の令和3年(2021年)6月の人口は、169,499人(前年比▲1.0%)で、女性(86,937人)が男性(82,562人)を4,400人ほど上回っています(図表1)。

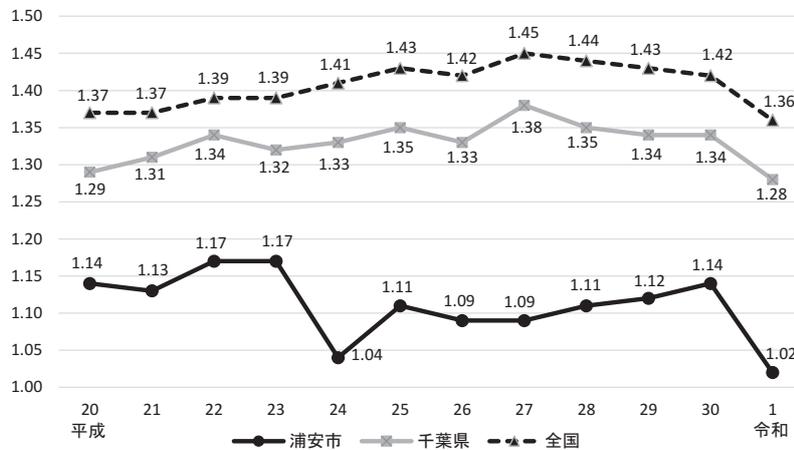
図表1 人口推移



### ③出生率の推移

本市の合計特殊出生率は1.0～1.2の間で推移していますが、東日本大震災の翌年の平成24年(2012年)に1.04(前年比▲0.13ポイント)となったほか、令和元年(2019年)も1.02(同▲0.12ポイント)への低下がみられており、千葉県及び全国の平均を下回って推移しています(図表3)。

図表3 合計特殊出生率の推移

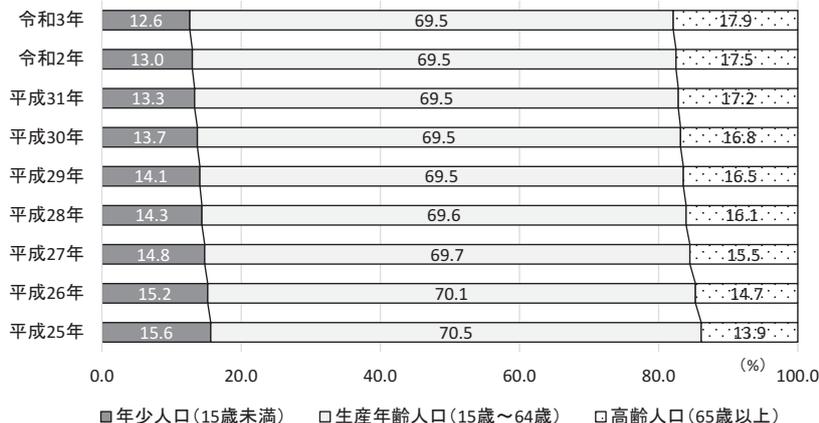


(出所)令和元年千葉県衛生統計年報(人口動態調査)

### ④人口構成の推移

本市の年齢3区分別人口比率をみると、平成25年(2013年)から令和3年(2021年)にかけて、15歳未満の年少人口は15.6%から12.6%と▲3.0ポイントとなっていますが、同期間の生産年齢人口(15歳以上～64歳未満)は▲1.0ポイント(70.5%から69.5%)にとどまっています。一方、65歳以上の老年人口は+4.0ポイント(13.9%から17.9%)となっており、高齢化が少しずつ進んでいます(図表4)。

図表4 年齢3区分別人口比率の推移

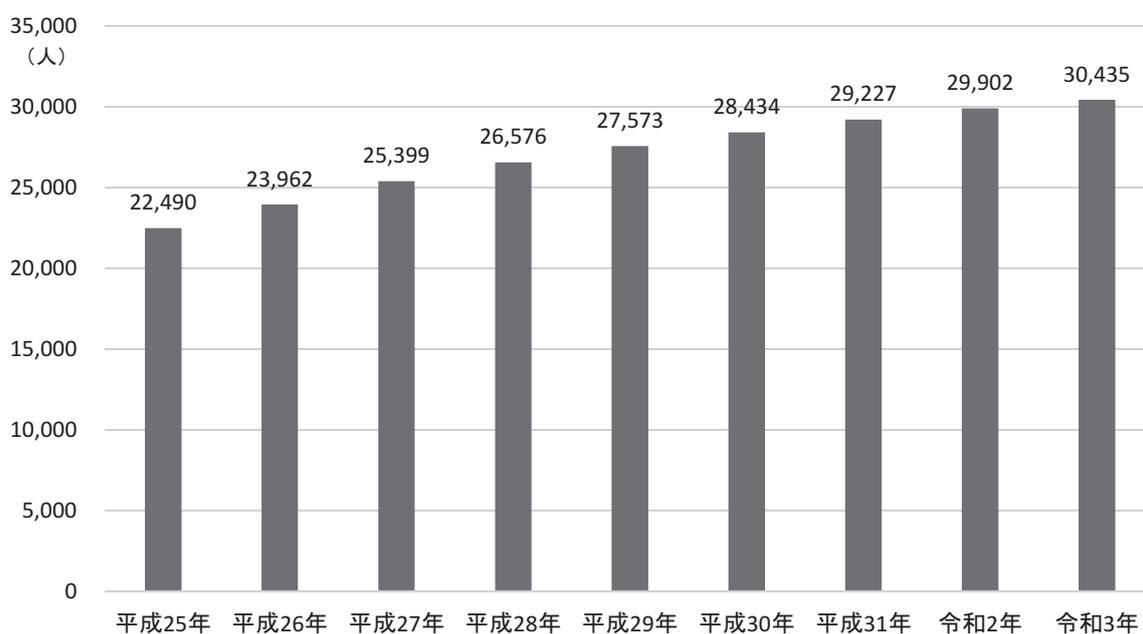


(出所)浦安市住民基本台帳(各年3月末現在)

## ⑤高齢者人口の推移と高齢化率

本市の老年人口の推移をみると、平成25年(2013年)の22,490人から増加を続け、令和3年(2021年)には30,435人(平成25年比:+35.3%)となっています(図表5)。もともと、高齢化率について、国勢調査結果をベースに国、県と比較すると、直近の令和2年(2020年)では、本市の17.7%に対して、千葉県は27.6%、全国は28.6%となっています。本市の高齢化率は上昇しているものの、現時点においては全国的な水準と比べると低いことがわかります(図表6)。

図表5 老年人口(65歳以上)の推移



(出所)浦安市住民基本台帳(各年3月末現在)

図表6 高齢化率の推移(千葉県、全国比)

(単位:%)

	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年
浦安市	5.7	7.6	9.1	11.7	15.8	17.7
千葉県	11.3	14.1	17.6	21.5	25.9	27.6
全国	14.6	17.4	20.2	23.0	26.6	28.6

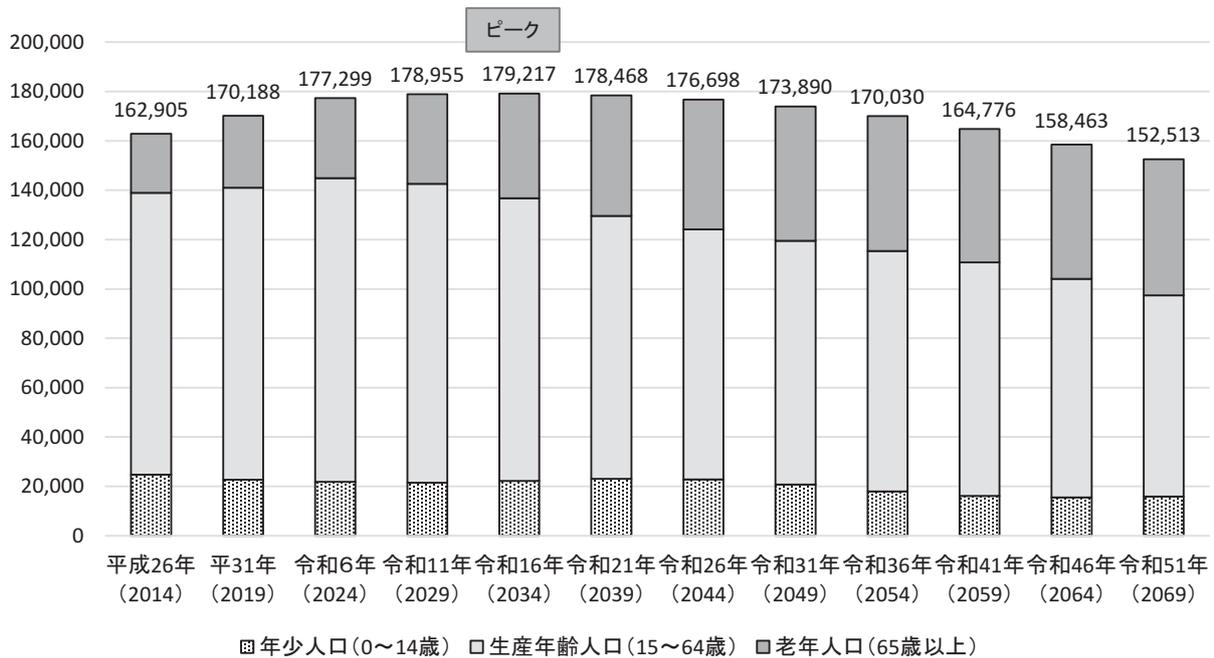
(出所)国勢調査(総務省統計局)

## ⑥将来人口推計

本市の将来人口の推計結果をみると、令和16年(2034年)の17.9万人をピークとして、それ以降は減少に転じる見込みです。

年齢3区分別には、年少人口(0～14歳)は令和23年(2041年)、生産年齢人口(15～64歳)は令和7年(2025年)から減少基調となります。老年人口(65歳以上)は一貫して増加を続けた後、令和32年(2050年)頃から横ばいで推移すると見込まれています(図表7)。

図表7 将来人口推計



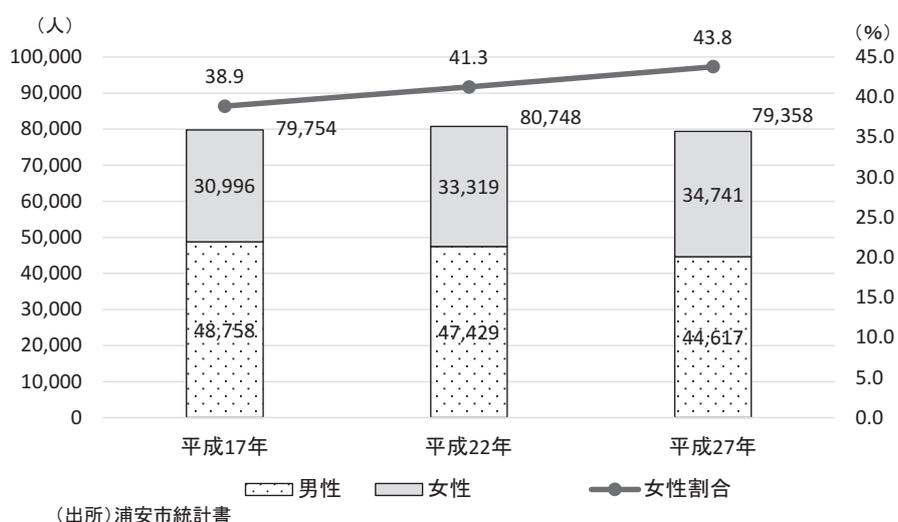
(出所)令和元年度浦安市人口推計

## (2) 就業状況

### ① 就業者数の推移

市内の就業者数は8万人前後で推移しています。女性の就業者割合が平成17年(2005年)の38.9%から、平成27年(2015年)には43.8%と増加基調となっています(図表8)。

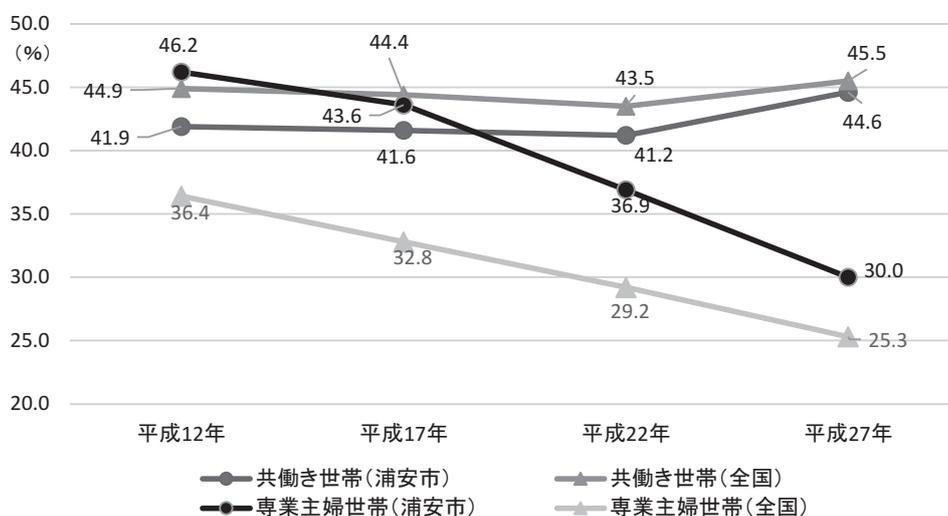
図表 8 就業者数(性別)



### ② 共働き世帯と専業主婦世帯の比率推移

専業主婦世帯と共働き世帯の比率の推移は、市、全国ともに、専業主婦世帯の比率が低下し、共働き世帯の比率が上昇しています。もっとも、平成27年(2015年)の比率をみると、専業主婦世帯は全国(25.3%)より浦安市(30.0%)の方が上回っています(図表9)。

図表 9 共働き世帯と専業主婦世帯比率の推移(全国、浦安市)



(出所) 国勢調査結果(総務省統計局)から作成。

(注) 「夫が就業者」のデータのなかで、「妻が就業者」を共働き世帯、「妻が非就業者」を専業主婦世帯とした。

### ③雇用形態と勤務地

市民意識調査によると、市民の就業者のうち、男性は正規雇用の社員・職員が7割弱で、うち68.1%が都内に勤務しています。一方、女性はパート・アルバイトが4割強で最も多く、うち73.5%が市内で勤務していますが、4割弱は正規雇用の職員・社員で、63.3%が都内に勤務しています。(図表10)

図表 10 雇用形態（性別）と勤務地

(単位: 件、%)

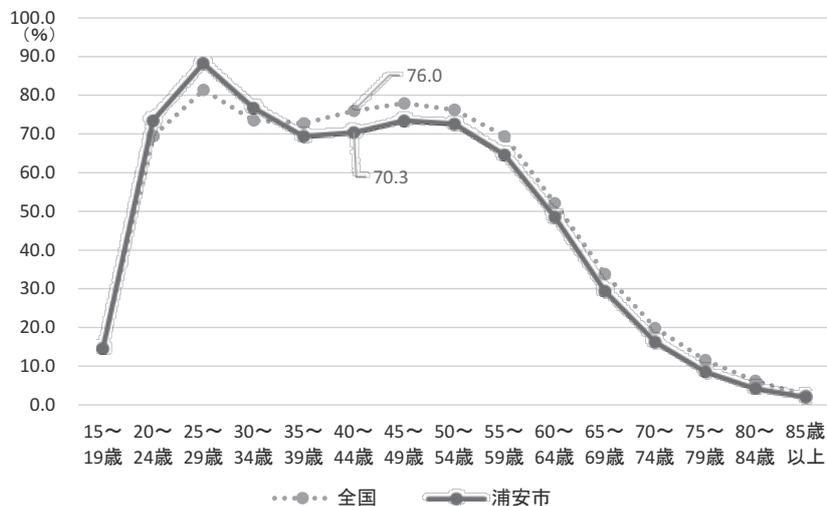
	回答数	浦安市内	千葉県内 (浦安市外)	東京都内	その他	
全体	1,432	35.8	10.3	49.6	4.3	
女性	計	723	49.5	9.5	39.4	1.5
	正規雇用の社員・職員	275	25.1	9.8	63.3	1.8
	契約・派遣・嘱託社員	85	29.4	12.9	57.6	0.0
	パート・アルバイト	302	73.5	8.9	16.9	0.7
	その他	61	68.9	6.6	18.0	6.6
男性	計	703	21.5	11.1	60.3	7.1
	正規雇用の社員・職員	480	14.0	9.6	68.1	8.3
	契約・派遣・嘱託社員	56	23.2	17.9	50.0	8.9
	パート・アルバイト	65	53.8	18.5	26.2	1.5
	その他	102	35.3	9.8	51.0	3.9

(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

### ④女性の労働力率

女性の年齢階級別労働力率をみると、全国、本市ともに、出産・子育て期にあたる30～40歳代で割合が落ち込む「M字カーブ」と呼ばれる曲線を描く状態となっています。本市では、20～34歳は全国を上回っているものの、それ以外の年齢層は全国を下回っており、M字の谷間にあたる40～44歳の女性の労働力率は全国(76.0%)と本市(70.3%)の差が5.7ポイントとやや大きくなっています(図表11)。

図表 11 女性の労働力率



(出所) 国勢調査(総務省統計局、平成27年)

### ⑤市内事業所の女性管理職比率

事業所調査によると、市内事業所の女性管理職比率は、管理職全体で22.2%となっています。平成28年度(2016年度)の調査と比較すると、「それ以外の管理職」が大きく増えたため、全体では+4.9ポイントとなりました。女性管理職比率は増加しているものの、依然として男性の管理職が8割弱を占めています(図表12)。

図表 12 性別ごとの管理職比率

(単位: %、ポイント)

		①H28年度	②R2年度	差異(②-①)
経営層	男性	74.8	74.6	▲ 0.2
	女性	24.7	25.4	0.7
それ以外の管理職	男性	86.1	78.7	▲ 7.4
	女性	13.9	21.1	7.2
全体	男性	82.5	77.7	▲ 4.8
	女性	17.3	22.2	4.9

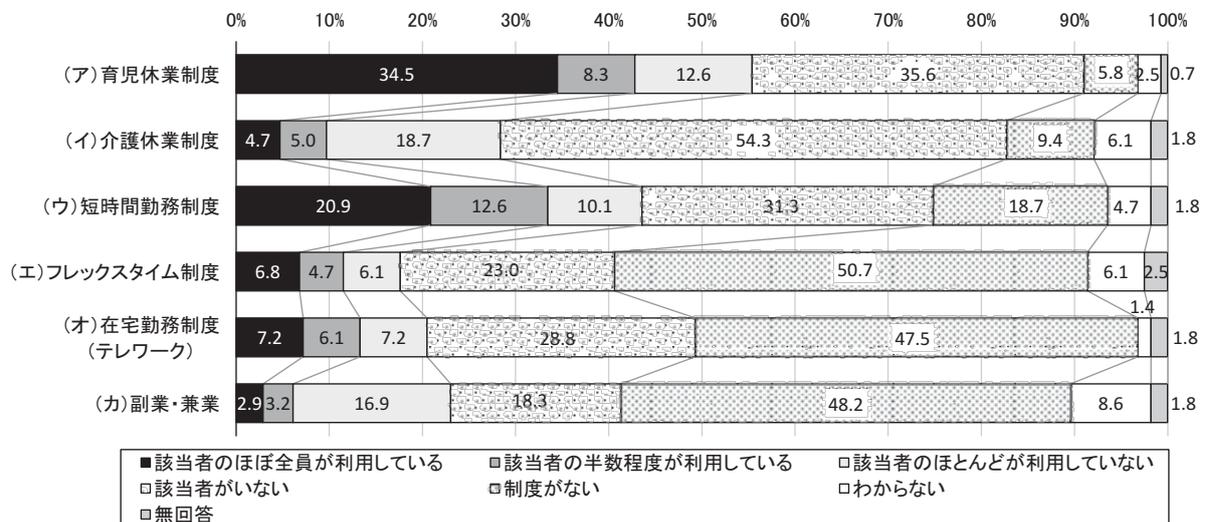
(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

## (3) 職場環境

### ①働き方

事業所調査によると、市内事業所における多様で柔軟な働き方・休業制度(働き方改革に関する各種制度等)の利用状況をみると、「(ア)育児休業制度(42.8%)」が最も多く、「(ウ)短時間勤務制度(33.5%)」が続いています。そのほかの制度は「該当者がいない」または「制度がない」が最も多く、特に「(エ)フレックスタイム制度」、「(オ)在宅勤務制度」、「(カ)副業・兼業」は半数近くが「制度がない」となっています(図表13)。

図表 13 多様で柔軟な働き方・休業制度



(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

(n=278)

## ②新型コロナウイルス感染症拡大の影響

市民意識調査によると、コロナ禍における働き方や環境の変化としては、「在宅勤務制度(テレワーク)(40.6%)」、「オンライン会議(ZOOMなど)(36.7%)」、「時差出勤(始業・終業時間の変更)(32.1%)」が多くなっており、いずれも男性が女性を上回っています(図表14)。

一方、コロナ終息後も新たな働き方を続けるべきかについては、「続けるべきである」が、「続けるべきではない(コロナ前に戻すべき)」を大きく上回るなど、コロナ禍により市民の働き方や意識に大きな変化が及んでいることがわかります(図表15)。

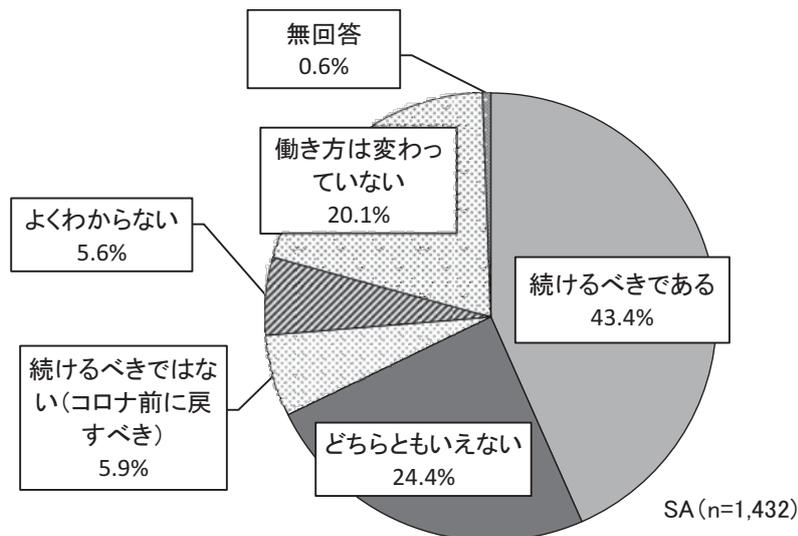
図表 14 働き方や環境の変化(性別)

(単位:件、%)

	回答数	在宅勤務制度 (テレワーク)	オンライン会議 (ZOOMなど)	時差出勤(始業・ 終業時間の変更)	紙やデジタル文化から IT端末への移行	会社からの貸与	タイムレックス 制度	オフィスの利用	副業・兼業	ジョブ型の 人事制度	その他	特 に な い	無 回 答
全体	1,432	40.6	36.7	32.1	13.2	13.1	7.5	4.7	4.3	1.7	5.9	39.3	0.3
女性	725	28.7	24.4	27.0	10.9	9.1	5.7	3.0	4.6	1.1	8.0	47.6	0.1
男性	706	52.7	49.3	37.3	15.6	17.3	9.5	6.4	4.1	2.3	3.7	30.9	0.4

(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

図表 15 新しい働き方のコロナ終息後の継続意向



(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

## 4. 「改訂第2次プラン」の評価

### (1) 成果指標の達成状況

「改訂第2次プラン」では8つの課題の克服に向け、15の成果指標(目標値)を設定しました。「第3次プラン」の策定にあたり、達成状況を整理したところ、平成27年度(2015年度)比で数値が改善・向上したのは15指標中(未集計が1指標)、9指標となり、目標値を達成したのは2指標でした。

課題	指標	策定時 (H27年度)	目標値 (H32年度)	現状値 (R2年度)	H27 年度 比	目標 比
課題1 男女共同参画社会の 実現に関する理解の 促進	性別役割分担意識(夫は外 で働き、妻は家庭を守るべき である)を持たない人の割合	44.0%	50.0%	43.3%	↘	↘
	「男女共同参画」という言葉 の認知度	80.6%	100%	79.7%	↘	↘
課題2 ワーク・ライフ・ balan スの推進	「ワーク・ライフ・バラン ス」という言葉の認知度	58.9%	70.0%	69.3%	↗	↘
	男性の家事・育児・介護に費 やす時間	平日 1時間4分 休日 2時間22分	平日 2時間30分 休日 4時間	平日 1時間27分 休日 2時間35分	↗	↘
	保育所の待機児童数	79人	0人	0人	↗	↗
	市役所男性職員の配偶者の 分べんのための特別休暇取 得率	88.9%	100%	96.7%	↗	↘
	市役所の男性職員の育児休 業取得	5.9%	13.0%	33.3%	↗	↗
課題3 あらゆる分野に参画 する機会の確保	市役所採用試験申込者の女 性割合	35.0%	40.0%	未集計 <sup>注7</sup>	—	—
	市役所係長級以上の女性職 員の割合	22.0%	35.0%	33.0%	↗	↘
	審議会等における女性委員 の割合	37.8%	40.0%	36.9%	↘	↘
課題4 防災における男女共 同参画の推進	女性消防団員の割合	24.0%	30.0%	27.7%	↗	↘

注7 令和元年度の採用試験から、試験時の性別欄を削除しているため把握できない。

課題	指標	策定時 (H27年度)	目標値 (H32年度)	現状値 (R2年度)	H27 年度 比	目標 比
課題6 性への理解と生涯を 通じた健康の支援	子宮頸がん検診受診率	34.3%	50.0%	22.5%	↓	↓
	乳がん検診(マンモグラフィ)受診率	18.2%	50.0%	15.7%	↓	↓
課題7 人権の擁護・救済のた めの取り組みの強化	男女共同参画センター <sup>注8</sup> (ル ピナス)で行う相談事業の 認知度	32.6%	70.0%	42.0%	↑	↓
課題8 推進体制の強化	男女共同参画センター(ルピ ナス)の認知度	28.4%	70.0%	34.5%	↑	↓

## (2)事業の評価

「改訂第2次プラン」の計画期間終了にあたり、事業を推進する担当課に対して、事業の実施状況や評価等の調査を実施しました。

「改訂第2次プラン」で実施した事業の評価は、A(十分達成)が86事業、B(ある程度達成)が55事業、C(達成が不十分)が2事業となっています。

【「改訂第2次プラン」で実施した事業の評価】

	全体	課題							
		課題1	課題2	課題3	課題4	課題5	課題6	課題7	課題8
A (十分達成)	86	13	13	3	3	15	5	23	11
B (ある程度達成)	55	9	11	4	8	2	6	10	5
C (達成が不十分)	2	1	0	0	0	0	0	1	0
D (見直しが必要)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E (その他)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計	143	23	24	7	11	17	11	34	16

(注)全145事業のうち、統合が1事業、評価なしが1事業あるため、計143事業

注8 令和2年度時点では「多様性社会推進課」に変更されている。

### (3)「改訂第2次プラン」の評価

成果指標の達成状況及び事業の評価をもとに、「改訂第2次プラン」を評価します。まず、成果指標の15指標については、平成27年度(2015年度)の「改訂第2次プラン」策定時より9指標で数値が改善・向上しているものの、目標値を達成したのは2指標にとどまるなど、指標の達成に関しては課題を残しました。

一方、事業を推進する担当課の評価では、計143事業のうち、141事業がA(十分達成)またはB(ある程度達成)の評価となるなど、達成状況は良好であり、各課がプランに掲げた事業を計画通り実施してきたことがわかります。

これらから、成果指標からみた達成状況は芳しくないものの、「改訂第2次プラン」全体としては、順調に事業が実施され、男女共同参画を推進できたものと評価できます。ただし、成果指標に関しては、多くの目標が未達成だった状況を踏まえ、「第3次プラン」では、指標としての妥当性、適格性を検証したうえで、目標数値の設定水準についても十分精査して設定します。

# Ⅲ プランの基本的な考え方

## 1. プラン策定における3つの視点

近年の男女共同参画を取り巻く社会情勢や国等の動向も考慮し、「第3次プラン」については、以下の3つの視点を踏まえて策定します。

### (1) 新型コロナウイルス感染症による影響

新型コロナウイルス感染症拡大の長期化により、社会情勢は大きく変化し、女性や男性に対してそれぞれ異なった社会的、経済的影響をもたらしています。家庭では性別役割分担意識に基づく女性の無償ケアと言われる家事・育児・介護等の負担の増加や、DVの深刻化、就業面では女性の多い産業や非正規雇用労働者で雇用の悪化が見られるなど、負の影響が目立っています。

一方で、感染症の拡大を契機にテレワークの導入やオンラインの活用など柔軟で多様な働き方の導入が多くの企業で進んだほか、在宅時間が増えた男性における家事・育児などの参加の兆しがみられるといったプラス面の効果も現われ、男女共同参画社会の形成を加速させる契機としうる状況にあるといえます。

「第3次プラン」では、こうしたコロナ禍による影響や変化、コロナ終息後も続く想定されるニューノーマル(新たな生活様式)を踏まえたプランとします。

### (2) SDGs(持続可能な開発目標)

SDGsは、国際社会全体の開発目標として2015年9月に国連サミットにおいて全会一致で採択され、「誰一人取り残さない」を基本理念に、2030年を期限とする包括的な17のゴール(目標)が設定されています。

目標5「ジェンダー平等を実現しよう」では、「あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」、「政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する」といった内容が盛り込まれています。

「第3次プラン」では、SDGsの17のゴール(目標)のうち、関連する項目を意識したプランとします。



### (3)多様性社会の実現

本市では、令和2年(2020年)4月に多様性社会推進課を発足させ、男女共同参画センターの事業を引き継ぎました。新たな体制においても積極的な情報発信や市役所内の連携強化等により、高齢者や障がい者、外国人、性的少数者など、多様な方々にとって暮らしやすい社会・地域づくり、すなわち多様性社会の実現に向けた取り組みを進めています。

市が多様性社会を推進することについて、市民・事業所・職員へのアンケート調査結果では、いずれも『よいことだと思う』が8割以上を占めており、多くの市民、事業所等の賛同を得られています(図表16)。

このように、市内における多様性社会推進に向けた取り組みへの期待が高いことから、「第3次プラン」においては、多様性社会の実現に向けたプランとします。

図表 16 多様性社会推進の賛否 (市民・事業所・職員)

(単位:件、%)

	合計	よいことだと思う			よいことだと思わない			わからない	無回答
		よいこと だと思う	とても よいこと だと思う	まあ よいこと だと思う	あまり よいこと だと思 わない	全く よいこと だと思 わない			
①市民	2,195	88.3	65.2	23.1	0.5	0.5	0.0	3.5	7.7
②事業所	278	90.6	58.6	32.0	0.8	0.4	0.4	7.6	1.1
③職員	895	94.9	66.5	28.4	1.3	1.0	0.3	3.8	0.0

(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査・事業所調査・職員意識調査

## 2. 将来像

「第3次プラン」では、「改訂第2次プラン」での基本的な考えを継承し、地域社会を構築する誰もが互いを思いやり、支え合いながらより豊かに暮らすことができるよう、一人ひとりの人権が尊重され、それぞれが個性や能力を十分に発揮し、活躍できる地域社会づくりを推進するため、以下の将来像を掲げます。

**すべての人が互いを認め合い 共にかがやくまち ураやす**

## 3. 基本目標

将来像を実現するための考え方として、3つの基本目標を掲げます。基本目標の主な取り組みは以下の通りです。

### 基本目標I. あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり

- 家庭・仕事・地域活動などあらゆる分野において男女が共に参画し、共に活躍できる誰もが暮らしやすい社会の実現につなげていきます。
- 家庭や事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進が重要であり、そのための環境の整備を進めます。
- 市役所における働き方改革や女性活躍の推進を図ります。

### 基本目標II. 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

- 近年、日本各地で自然災害が頻発しており、首都直下型地震の発生も想定されるなか、男女共同参画の視点からの防災への取り組みは重要です。国の「防災・復興ガイドライン」などを参考にしながら、女性の視点も含めた防災体制等の整備を進めます。
- 年齢・性別・国籍等に関わらず、誰もが安全・安心に暮らせる環境の整備を進めます。
- DVや虐待、各種ハラスメントなど男女共同参画社会の実現を阻む暴力を根絶すべく、啓発活動や相談事業に取り組みます。

### 基本目標III. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

- 男女共同参画社会の実現には、市民の理解の促進や意識改革が第一歩であり、子どもの頃から性別役割分担意識を植え付けない教育や、市民・事業所への継続的な啓発活動などの基盤づくりを進めます。
- 市民や事業所への情報発信や市の施策事業の計画的な実行により、男女共同参画社会の推進を図ります。

## 4. プランの体系

将来像や3つの視点、基本目標等を踏まえて、「第3次プラン」の体系は以下の通りとします。

(取り組み数：115)

	施策の方向性	施策	取り組み
<b>基本目標Ⅰ</b> あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり	1 雇用等における男女共同参画の推進	(1) ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みの推進 (2) 子育て・介護への社会的支援 (3) 家庭での男女の平等な参画の推進	① 育児休業等を取得しやすい環境の整備 ② 男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率の公表 ③ 時間外等勤務の縮減 ④ 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に関する普及・啓発 ⑤ 男性の育児・介護休業取得促進 ⑥ 働き方改革関連法に関する普及・啓発 ⑦ 多様な働き方を推進する企業に対する表彰の実施 <b>NEW</b> ⑧ アドバイザー派遣による支援 ⑨ 職業能力の開発等の講座開催 ⑩ キャリアアップや再就職等の相談の実施 ① 保育事業の充実 ② 認定こども園等での子育て支援 ③ 児童育成クラブ事業の充実 ④ 地域での子育て支援 ⑤ 多様なニーズにあわせた子育て支援 ⑥ 小学生の放課後居場所づくりの充実 ⑦ 介護者への支援 <b>NEW</b> ① 仕事と生活の調和に向けた講座の開催 ② 出産準備・乳幼児の育児に関する講座の開催 ③ 子育てに関する情報提供 ④ 介護保険制度の周知 ⑤ 男性の家事・子育て等への参加の促進 <b>NEW</b>
	2 あらゆる分野における女性参画の拡大	(1) 政策・方針決定過程への女性の参画推進 (2) 女性の能力開発・発揮への支援 (3) 地域活動における男女共同参画の促進	① 性別のかたよりのない職場環境の整備 ② 女性が活躍できる職場環境の整備 ③ 各役職段階の職員の女性割合の把握・公表 ④ 政策・方針決定過程への女性の参画に関する情報発信 <b>NEW</b> ⑤ 委員の女性割合の向上 ⑥ 公募による委員登用の推進 ⑦ 女性活躍やポジティブ・アクションに関する普及・啓発 ① 女性職員を対象とした研修の充実 <b>NEW</b> ② 分野特化型創業支援事業 <b>NEW</b> ① 地域活動への参加促進 ② 地域活動における女性リーダーを増やすための機運醸成 <b>NEW</b>
<b>基本目標Ⅱ</b> 誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり	3 防災における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の確立	① 男女共同参画の視点を踏まえた地域防災計画の見直し ② 自主防災組織への支援の拡充 ③ 女性消防団員参画の推進 ④ 大規模災害等に備えるための講座の開催 ⑤ 防災についての職員講習の実施
	4 誰もが共に安心して暮らせる環境の整備	(1) 外国人が安心できる環境の整備 (2) ひとり親家庭の社会参画と生活の支援 (3) 若者の自立及び高齢者、障がい者の社会参画と生活の支援 (4) 性を尊重する意識醸成と制度の運用	① 外国語による情報発信の推進 ② 外国人相談窓口の設置や生活情報の提供 ③ 国際センターにおける多文化共生の推進 ④ 多文化共生講座の開催 ① ひとり親家庭への助成 ② ひとり親家庭への相談の実施 ③ ひとり親家庭の保護者への就労支援 ① 若者向けの就職支援事業の実施 ② 若者に関わる相談の実施 <b>NEW</b> ③ 高齢者への就労支援 ④ 高齢者に関わる相談の実施 ⑤ 高齢者の地域参加促進 <b>NEW</b> ⑥ 介護予防の普及啓発 <b>NEW</b> ⑦ 障がい者への就労支援 ⑧ 障がい者(児)に関わる相談の実施 ⑨ 障がい児保育、教育の充実 ⑩ 障がい児に関わる相談の実施 ① 互いの性や多様な性に関する理解の促進 ② パートナーシップ宣誓制度の運用と啓発 <b>NEW</b>
	5 生涯を通じた健康づくりの支援	(1) 生涯にわたるこころとからだの健康づくりの支援 (2) 妊娠・出産・子育てしやすい環境の整備	① 健康診断受診等の促進 ② がん対策の推進 <b>NEW</b> ③ 女性特有がん検診受診の促進 ④ 更年期に関する啓発活動の実施 ⑤ メンタルヘルスサポートの推進 ⑥ ライフステージに応じた健康づくりの支援 <b>NEW</b> ① 妊娠・出産・子育てに関わる相談の実施 ② 妊婦への健康講座の開催 ③ 新生児・妊婦訪問の実施 ④ 育児に関わる相談の実施 ⑤ 妊孕性温存療法への対応 <b>NEW</b> ⑥ 不妊に関する相談や治療費助成等の支援 <b>NEW</b> ⑦ 子育てサロンの実施 <b>NEW</b>
6 あらゆる暴力の根絶と人権の尊重	(1) DVに対する理解の促進と相談体制の充実 (2) DV被害者の救済や自立支援 (3) ハラスメントの防止に向けた対策の推進 (4) 子ども・障がい者・高齢者への虐待防止に向けた取組の推進	① DV・デートDVに対する啓発の実施 ② DV被害防止等に関する職員、支援者向け講習等の実施 ③ DVに関する情報の収集・提供 ④ DVの防止に関する教職員向け研修の実施 ⑤ 相談・カウンセリングの実施 ⑥ 母子・婦人相談の実施 ⑦ 相談事業に関する連携 ⑧ 男性に対する相談支援窓口に関する情報発信 ① 緊急避難時における支援 ② 緊急避難時における助成 ③ 住民基本台帳の閲覧等の制限 ④ 住宅確保支援の実施 ⑤ 生活保護に関する相談・支援 ① 市職員のための相談の実施 ② ハラスメント防止のための職員研修の実施 ③ 事業者へのハラスメント防止対策の推進 ④ 教職員のための相談の実施 ⑤ 児童・生徒のための相談の実施 ⑥ ハラスメント防止のための教職員研修の実施 ① 虐待等の実態の把握 ② 虐待等の防止の為に広報・啓発の実施 ③ 虐待等に関する担当課、関係機関との連携	
<b>基本目標Ⅲ</b> 男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり	7 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進	(1) 男女共同参画社会の実現に向けた情報の発信 (2) 男女共同参画の理解促進に向けた講座等の実施 (3) 次世代に向けた男女平等や自立を育む教育の推進	① 男女共同参画に関する図書や情報誌等を通じた情報発信 ② 情報活用能力を育てる講座の開催 ③ 子どもたちの発達段階に応じた情報活用能力を育てる講座の開催 ④ メディア・リテラシーを高める教育の実施 ⑤ 男女共同参画情報紙の発行・活用 ⑥ 男女共同参画の視点を踏まえた広報活動の推進 <b>NEW</b> ① 男女共同参画への理解を深める講座等の開催 ② 職員向け講習の実施 ① 男女平等教育の推進 ② キャリア教育の実施 ③ 次世代リーダーの育成 ④ 性教育及び性感染症に関する予防教育の実施 ⑤ 保護者への思春期に関する理解を促す講座の開催 ⑥ 人権・男女共同参画の理解を促す教職員研修の実施
	8 推進体制の強化	(1) 男女共同参画社会実現に向けた取組の推進 (2) 男女共同参画に関する調査・研究の実施とプランの進行管理	① 男女共同参画推進に向けた各種会議の開催 ② 男女共同参画推進のための庁内連携 <b>NEW</b> ③ 男女共同参画推進の拠点としての管理・運営 ④ 男女共同参画推進への交流・ネットワークづくり ⑤ 行政刊行物等におけるガイドラインの作成 <b>NEW</b> ① 市民などを対象とした意識調査の実施 ② 各種統計や国等の情報収集及び調査・研究の実施 ③ 計画の進行管理 ④ 男女共同参画条例の調査・研究

## 5. 成果指標

基本目標の実現に向けて、施策の方向性ごとに指標を設定しています。また、目標値の設定については、関連計画等で目標値が定められているものは、その考えとの整合性を図っています。成果指標は定期的にデータを調査し、「第3次プラン」における事業の達成状況を確認し、取り組みを着実に推進していきます。

施策の方向性	指標	現状値(R2年度)	目標値(R8年度)
1. 雇用等における男女共同参画の推進	男性の家事・育児・介護に費やす時間	平日 1時間27分 休日 2時間35分	増加
	保育所の待機児童数	0人 (R3.4.1現在)	維持
	市役所男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率	96.7%	100%
	市役所の男性職員の育児休業取得率	33.3%	50.0%
	ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答した市内事業所の割合	69.7%	上昇
2. あらゆる分野における女性参画の拡大	市役所係長級以上の女性職員の割合	33.0%	35.0%
	審議会等における女性委員の割合	36.9%	40.0%
	自治会役員に占める女性の割合	22.3%	上昇
	市内事業所の管理職に占める女性割合	22.2%	上昇
3. 防災における男女共同参画の推進	消防団員に占める女性の割合	27.7%	30.0%
	防災会議の委員に占める女性割合	8.0%	30.0%
4. 誰もが共に安心して暮らせる環境の整備	市が多様性社会の推進を進めることについて「よい」と回答した市民の割合	88.3%	維持
	LGBTの人にとって市は「暮らしやすくない」と回答した市民の割合	35.0%	低減

施策の方向性	指標	現状値 (R2 年度)	目標値 (R 8 年度)
5.生涯を通じた健康づくりの支援	子宮頸がん検診受診率	22.5%	上昇
	乳がん検診（マンモグラフィ）受診率	15.7%	上昇
	妊婦への健康講座参加率	16.9%	上昇
6.あらゆる暴力の根絶と人権の尊重	DVに関する相談窓口の認知度	54.8%	上昇
	パートナーからのDV被害を「受けたことがある」と回答した市民の割合	女性：9.7% 男性：4.0%	低減
	DV相談対応件数 <sup>注9</sup>	299件	増加
7.男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進	性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）を持たない人の割合	43.3%	50.0%
	「社会全体」において男女の地位が「平等」と回答した市民の割合	15.5%	上昇
8.推進体制の強化	多様性社会推進課の認知度	34.5%	上昇
	女性のための相談対応件数 <sup>注10</sup>	361件	増加

注9 DV相談は、被害者が相談を通して、自立し、自分らしく生きていけるように支援するものであり、相談対応件数の増加を目標としています。

注10 女性のための相談は、女性が抱える問題を、相談者が自ら解決し社会の中で活躍できるよう支援するものであり、相談対応件数の増加を目標としています。

# IV 施策の展開

## 基本目標I：あらゆる分野に参画し、活躍できる環境づくり

### 施策の方向性

1

### 雇用等における男女共同参画の推進

現状は女性の参画が充分とはいえない雇用の分野における男女共同参画を推進するとともに、女性も男性も、働きたい・働き続けたい全ての人が仕事と子育て、介護、社会活動等を両立し、充実した生活を送れるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境を整備します。

### 現状と課題

職場での男女平等についてアンケート結果をみると、事業所と市民(従業員)とで認識に差がみられ、「平等」と回答する割合は全ての項目で事業所の方が高く、特に「人事配置や昇進・昇格」において差異が大きくなっています(図表17)。事業所においては職場での男女平等に関して事業所と従業員との間で認識にギャップがあり、男女共同参画への理解促進を進めることが課題といえます。

ワーク・ライフ・バランスの推進状況については、『取り組んでいる』が半数超ですが、大企業(87.0%)と小規模企業(50.0%)の差が大きくなっています(図表18)。また、男女が共に働きやすい社会を築くのに必要なことで、市民は「在宅勤務やフレックスタイム制等の柔軟な働き方ができること」が最も多い一方(図表19)、事業所は「フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」、「副業・兼業」は半数近くが「制度がない」とし、コロナ禍を契機に導入した制度・取り組みでも、約3割が「特になし」と回答しています(図表20)。働き手のニーズに雇用側の制度が追いついていない面もみられており、規模や業種に関わらず、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことが必要といえます。

市民からは、「保育や福祉、介護のサービスや環境を充実させる(47.7%)」の要望が多く、育児・介護サービスの利用を通じた家庭内でのワーク・ライフ・バランス実現への期待が高くなっています(図表21)。本市では令和3年4月の保育所待機児童0人を達成しましたが(図表22)、引き続き、働く人を支える保育サービスなどの支援制度を充実させることが重要となります。

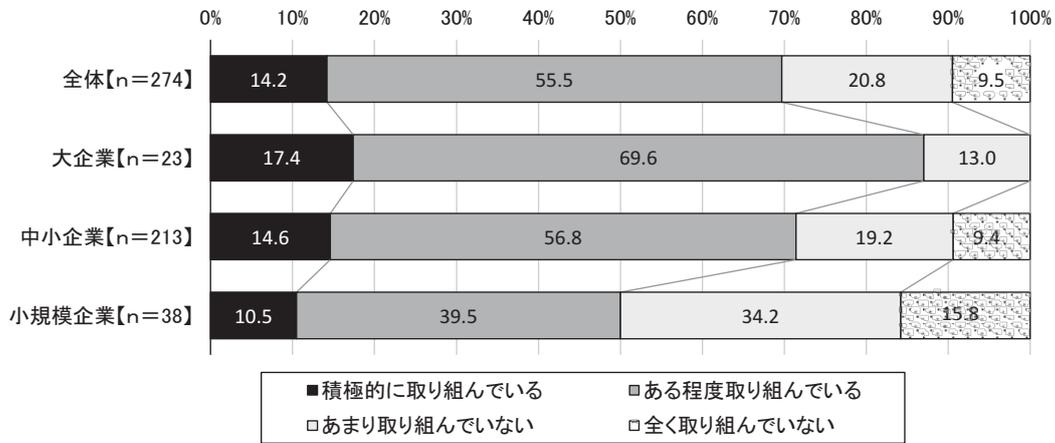
図表 17 職場における男女平等の実態(市民・事業所比較)

(単位: %、ポイント)

	市民(A)	事業所(B)	差異(A-B)
募集や採用の条件	65.3	74.1	▲ 8.8
人事配置や昇進・昇格	45.9	71.6	▲ 25.7
教育訓練や研修制度	75.1	82.0	▲ 6.9
職務経験を積む機会	64.0	78.8	▲ 14.8
定年・退職・解雇	72.7	90.3	▲ 17.6
賃金	66.0	78.4	▲ 12.4
仕事の内容	61.9	78.1	▲ 16.2

(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査・事業所調査

図表 18 事業所のワーク・ライフ・バランスの推進状況



(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

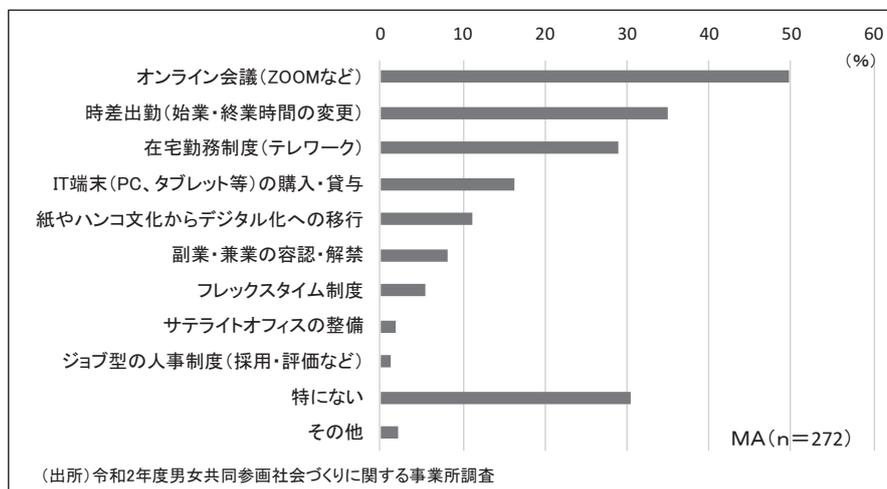
図表 19 男女が働きやすい社会に必要なこと (市民・事業所比較)

(単位: 件、%、ポイント)

	回答数	在宅勤務やフレックスタイム制等の柔軟な働き方の実現	仕事と家庭の両立に向けた企業や行政の積極的な支援	育児や介護をサポートする施設やサービスの充実	職場での男女の待遇等の格差をなくすこと	出産や育児などの退職者に対する再雇用制度の充実	労働の効率化をはかること	時間外勤務などの短縮をはかること	男性の家事・育児・介護への参加を進めること	非正規労働者の労働条件を向上させること	育児・介護休業制度の普及や取得率向上に取り組むこと	再就職希望者が能力を身につける機会の増加	その他	無回答
①市民	2,195	40.4	38.6	31.9	29.8	27.7	20.8	18.7	18.5	17.9	12.9	8.2	2.4	5.9
②事業所	266	22.2	36.5	19.9	25.2	19.9	56.4	43.2	15.4	10.2	12.8	7.1	2.3	
差異 (①-②)	—	18.2	2.1	12.0	4.6	7.8	▲ 35.6	▲ 24.5	3.1	7.7	0.1	1.1	0.1	

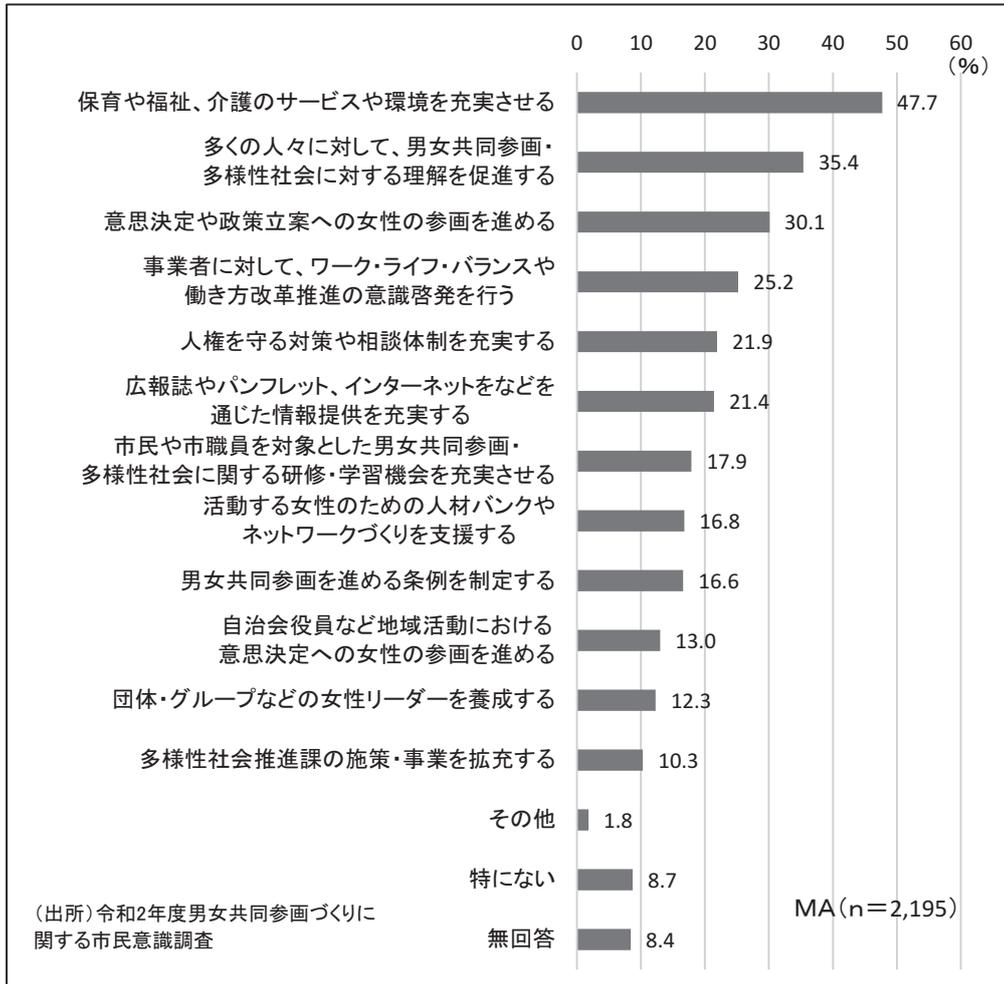
(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査・事業所調査

図表 20 コロナ禍で導入した制度・取り組み

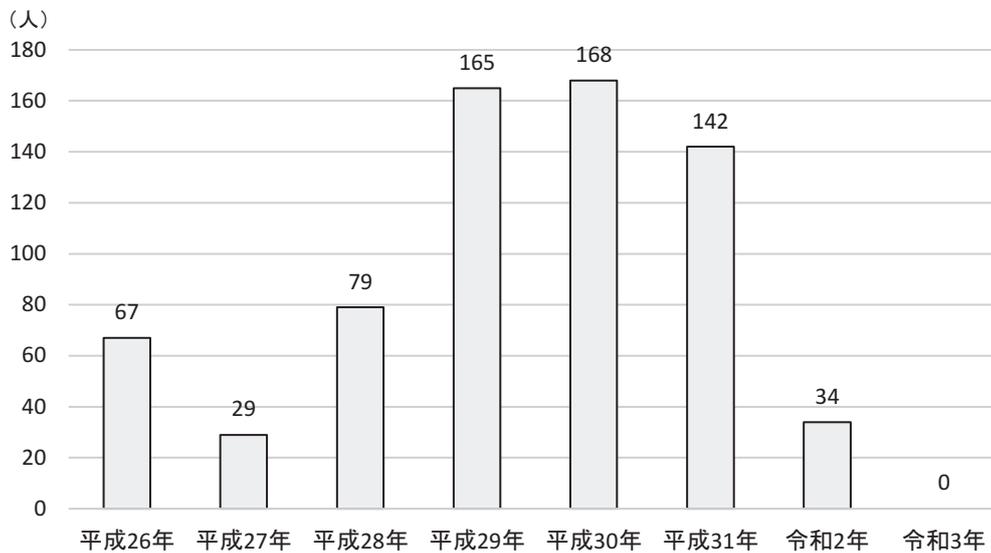


(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

図表 21 市として力を入れて取り組むべきこと（市民）



図表 22 保育所の待機児童数



(出所)浦安市(各年4月1日現在)

## 施策 1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの推進

事業所を対象に働き方改革や女性活躍の推進への理解の促進や、男性の育児・介護休業取得の向上に向けた啓発を行うとともに、行動を後押しする支援も実施します。また、市役所においても職員のワーク・ライフ・バランスの推進や働きやすい職場環境づくりを進めます。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 育児休業等を取得しやすい環境の整備	市役所職員に対し、育児休業等に関する資料を配布し、取得手続や経済的支援等について情報提供します。また、研修等において育児休業制度等を周知します。	人事課
2. 男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率の公表	市役所職員に対し、配偶者の分べんのための特別休暇の周知徹底を図り、休暇制度を利用した男性職員の経験談等を庁内報等で紹介するほか、特別休暇取得率を広く公表します。	人事課
3. 時間外等勤務の縮減	市役所の毎週水曜日のノー残業デーを周知徹底し、時間外等の勤務状況を把握し、当該所属長への指導の徹底を図ります。	人事課
4. 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に関する普及・啓発	労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
5. 男性の育児・介護休業取得促進	男性が育児・介護休業を取得しやすい環境づくりに向け、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
6. 働き方改革関連法に関する普及・啓発	労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しと多様で柔軟な働き方の実現に向け、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
7. 多様な働き方を推進する企業に対する表彰の実施（NEW）	ワーク・ライフ・バランスや働き方改革に積極的に取り組む事業者を「優良企業表彰制度」で表彰します。	商工観光課
8. アドバイザー派遣による支援	経営、労務、ワーク・ライフ・バランス等の相談について、社会保険労務士、中小企業診断士等を派遣して支援します。また本取り組みの更なる周知を図ります。	商工観光課
9. 職業能力の開発等の講座開催	職業能力を開発し、新しい働き方に対する選択肢を増やすため、再就職支援の講座や、再就職に関する相談会を開催します。	商工観光課
10. キャリアアップや再就職等の相談の実施	専門家による職場での不平等の解消や社会保険への加入等の相談や、再就職に関する情報提供や相談等を実施します。	商工観光課

## 施策 2 子育て・介護への社会的支援

男女がともに就業を継続できるよう、子育てや介護に関する支援対策を充実させるとともに、市民との相互協力のもと、家庭や地域での支援体制の構築を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 保育事業の充実	待機児童ゼロを継続すべく、施設の整備、産休明け保育、延長保育、病児・病後児保育、一時預かり、保育ママ事業の充実を図ります。	保育幼稚園課
2. 認定こども園等での子育て支援	認定こども園等での育児支援を行います。	保育幼稚園課
3. 児童育成クラブ事業 <sup>注11</sup> の充実	待機児童ゼロを継続すべく、施設の整備、小学校の余裕教室の活用等に引き続き取り組むとともに、社会情勢や国等の動向も踏まえた入会要件の見直し等、児童育成クラブの充実を図ります。	青少年課
4. 地域での子育て支援	仕事と家庭の両立を支援するため、ファミリーサポートセンター事業を実施します。	こども課
5. 多様なニーズにあわせた子育て支援	保護者が病気、出産、育児疲れなどで一時的に子どもの養育が困難になったときなどに利用できる、子育て短期支援事業やエンゼルヘルパー派遣事業を実施します。	こども課、 こども家庭支援センター
6. 小学生の放課後居場所づくりの充実	小学校における放課後子ども教室事業 <sup>注12</sup> や青少年関連施設での居場所づくりの充実を図ります。	青少年課
7. 介護者への支援 (NEW)	介護者の介護負担の軽減や要介護者の在宅生活の継続を支援するために、介護保険サービスを補完する支援を行うほか仕事、育児や療育、社会参加等との両立が継続できるように、多機関多職種間のネットワークを活用した総合的な相談を実施します。	介護保険課、 中央地域包括支援センター

注11 児童育成クラブ事業とは、保護者が就労などにより、昼間家庭にいない小学校児童と、療育手帳等の交付を受けているなど、特別な支援を必要とする小学生児童を対象に、放課後等の時間帯において家庭に代わる生活の場を提供し、遊び及び生活を通じてその健全な育成を図る事業。

注12 放課後子ども教室事業とは、児童が通い慣れた学校を「遊び場」として確保し、遊びを通じた異年齢間の交流を促進することによって、子どもたちの創造性や自主性、社会性を養い、児童の健全育成を図ることを目的に行っている事業。

### 施策 3 家庭での男女の平等な参画の推進

仕事と生活の調和に向けた講座の実施や、出産・子育て、介護に関する制度の周知を図るほか、家事・子育て・介護を男女が共に担うべき共通の課題とし、性別にかかわらずパートナーである全ての人が家事・子育て・介護に参画できるような環境の整備を推進します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 仕事と生活の調和に向けた講座の開催	仕事と生活の調和に関する講座や家庭での役割を担うために役立つ講座を開催します。	公民館、多様性社会推進課
2. 出産準備・乳幼児の育児に関する講座の開催	妊婦やパートナーが参加する、育児に関する講座を開催します。	母子保健課
3. 子育てに関する情報提供	妊娠・出産期から子育て中の保護者に向けての情報を掲載した子育てポータルサイトを運営します。	こども課
4. 介護保険制度の周知	介護をしながら就労継続ができるようパンフレットを作成し、介護保険制度の周知をします。	介護保険課
5. 男性の家事・子育て等への参加の促進 (NEW)	男性が積極的に家事や子育て、介護に参加できるよう講座等を開催するほか、育児・介護休業に関する制度の周知やモデルケース等の情報発信を行います。	多様性社会推進課、こども課、母子保健課、こども家庭支援センター、高齢者包括支援課、公民館

### 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
男性の家事・育児・介護に費やす時間	平日：1時間27分 休日：2時間35分	増加
保育所の待機児童数	0人 (R3.4.1現在)	維持
市役所男性職員の配偶者の分べんのための特別休暇取得率	96.7%	100%
市役所の男性職員の育児休業取得率	33.3%	50.0%
ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」と回答した市内事業所の割合	69.7%	上昇

## 施策の 方向性

### 2

## あらゆる分野における女性参画の拡大

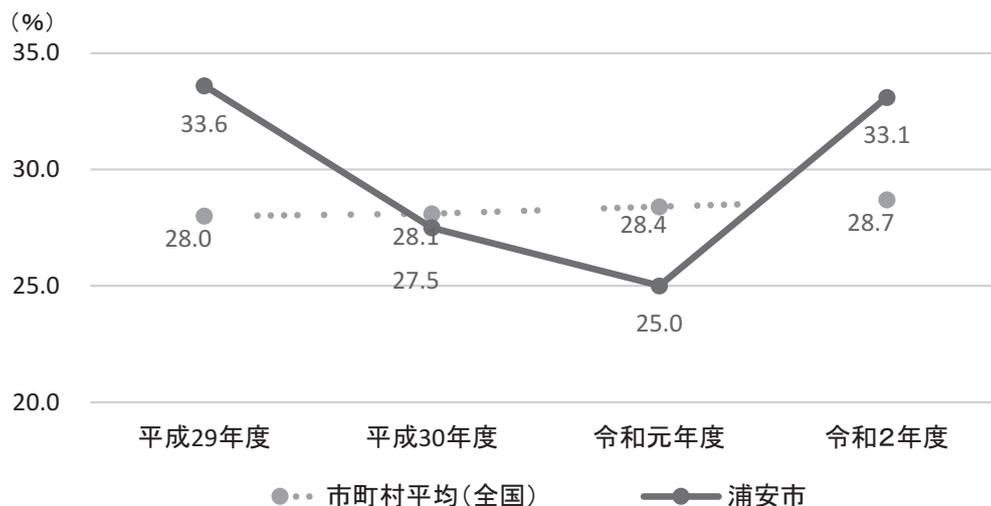
あらゆる分野における女性参画が進むよう、市が率先して女性活躍の推進を行うほか、事業所や地域社会における女性参画の拡大につながるための支援を行います。

## 現状と 課題

本市における女性参画の現状をみると、市内の審議会などにおける女性委員比率は、平成30年度・令和元年度は全国の市町村平均を下回りましたが、令和2年度は上回り、平成29年の水準に回復しました(図表23)。また、市役所における管理職に占める女性の割合は、年々増加傾向にあり近年は県内市町村平均を上回る水準ですが、全国の市町村平均は下回っており(図表24)、子育て、教育、介護、医療、まちづくりなど住民生活に密着した行政を担う地方自治体が、少子高齢化・人口減少が進む中で、政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きく、市が率先して更なる女性活躍を推進していくことで様々な視点を確保する必要があります。

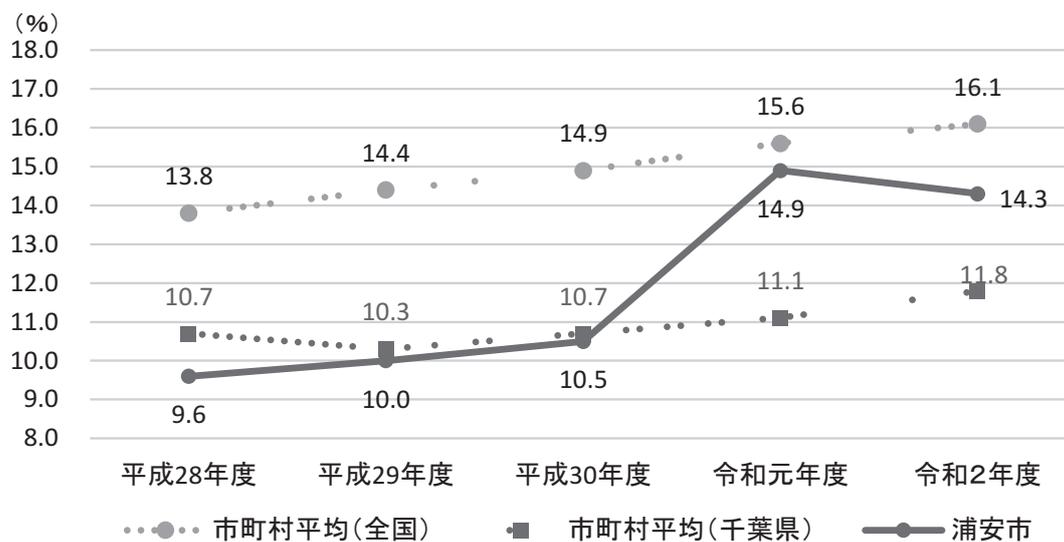
事業所調査では、女性活躍推進(女性の積極的な採用や能力開発、管理職への積極登用など)の必要性は、『必要あり(38.6%)』が『必要なし(11.4%)』を上回っています。企業規模別にみると、『必要あり』は中小企業(43.6%)が、大企業(27.3%)、小規模企業(21.9%)と比較して高くなっています(図表25)。市内の中小事業所では、現状は女性活躍推進に取り組んでいなくともその必要性を認識している事業所が多いことから、取り組みに関するノウハウ提供など、経営資源が限られた中小企業でも取り組みやすいような環境整備が求められています。

図表 23 市内の審議会などにおける女性委員比率の推移



(出所)内閣府「市町村女性参画状況見える化マップ」

図表 24 市役所における管理職に占める女性の割合



(出所)内閣府「市町村女性参画状況見える化マップ」

図表 25 女性活躍推進法の今後の必要性 (事業所)

(単位: 件、%)

	回答数	必要あり	必要だと思 う	やや 必要だと思 う	どちらと もいえな い	必要なし			無回答	
						必要なし	あまり 必要では ない	必要では ない		
全体	176	38.6	23.3	15.3	30.1	11.4	8.0	3.4	19.9	
規模	大企業	11	27.3	9.1	18.2	36.4	9.1	-	9.1	27.3
	中小企業	133	43.6	27.1	16.5	26.3	9.8	8.3	1.5	20.3
	小規模企業	32	21.9	12.5	9.4	43.8	18.8	9.4	9.4	15.6

(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する事業所調査

## 施策 1 政策・方針決定過程への女性の参画推進

市が率先して女性活躍の推進に取り組むとともに、様々な組織や会議における管理職や女性委員を増やすことなどを通じて、男女が社会の対等な構成員として、政策・方針決定過程へ共同して参画する機会の確保を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 性別のかたよりのない職場環境の整備	職員の意欲や能力を考慮しながら、男女のバランスの取れた職員配置を目指します。	人事課
2. 女性が活躍できる職場環境の整備	女性職員の意欲向上のため、ロールモデル <sup>注13</sup> となる先輩女性職員の事例や経験談を紹介します。また、女性職員のキャリアアップ意識を高めるための外部研修を行います。	人事課
3. 各役職段階の職員の女性割合の把握・公表	係長級以上の女性職員の割合を把握・公表します。	人事課
4. 政策・方針決定過程への女性の参画に関する情報発信（NEW）	様々な会議や団体における女性参画を進める必要性や重要性について、情報発信を行います。	多様性社会推進課
5. 委員の女性割合の向上	審議会等への女性の参画を促し、女性委員割合の向上を図ります。	市民参加推進課
6. 公募による委員登用の推進	審議会等への市民参加を促し、公募委員の登用を推進します。	市民参加推進課
7. 女性活躍やポジティブ・アクションに関する普及・啓発	ポジティブ・アクション <sup>注14</sup> の普及に向け啓発を行います。また、女性活躍に積極的な事業者等の情報収集・発信を行います。	商工観光課

注13 ロールモデルとは、具体的な行動をする際の模範となる対象のこと。

注14 ポジティブ・アクションとは、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう。

## 施策 2 女性の能力開発・発揮への支援

あらゆる分野において女性が生き生きと活躍でき、女性の能力が十分に発揮されるよう市が率先して能力開発を行うとともに、起業の機会を提供します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 女性職員を対象とした研修の充実 (NEW)	女性の能力開発や女性活躍推進につながる研修プログラムを作成し、市の女性職員に対して実施します。	人事課
2. 分野特化型創業支援事業 (NEW)	創業意向の高い女性や高齢者に対する創業支援など、創業セミナーなどを活用し、分野を絞った創業機会の提供・充実を図ります。	商工観光課

## 施策 3 地域活動における男女共同参画の促進

性別に関わらず誰もが地域で活躍できる場を得られるようにするとともに、地域活動における女性リーダー増加に向けた機運の醸成を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 地域活動への参加促進	あらゆる人が、地域で活躍する場を得られるように、自治会活動や市民活動団体等に関する情報を提供し、参加を促します。	地域振興課、市民参加推進課
2. 地域活動における女性リーダーを増やすための機運醸成 (NEW)	PTA、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やす機運を醸成すべく、地域活動団体等への周知・啓発を行います。	多様性社会推進課

## 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
市役所係長級以上の女性職員の割合	33.0%	35.0%
審議会等における女性委員の割合	36.9%	40.0%
自治会役員に占める女性の割合	22.3%	上昇
市内事業所の管理職に占める女性割合	22.2%	上昇

## 基本目標Ⅱ：誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり

### 施策の方向性

3

### 防災における男女共同参画の推進

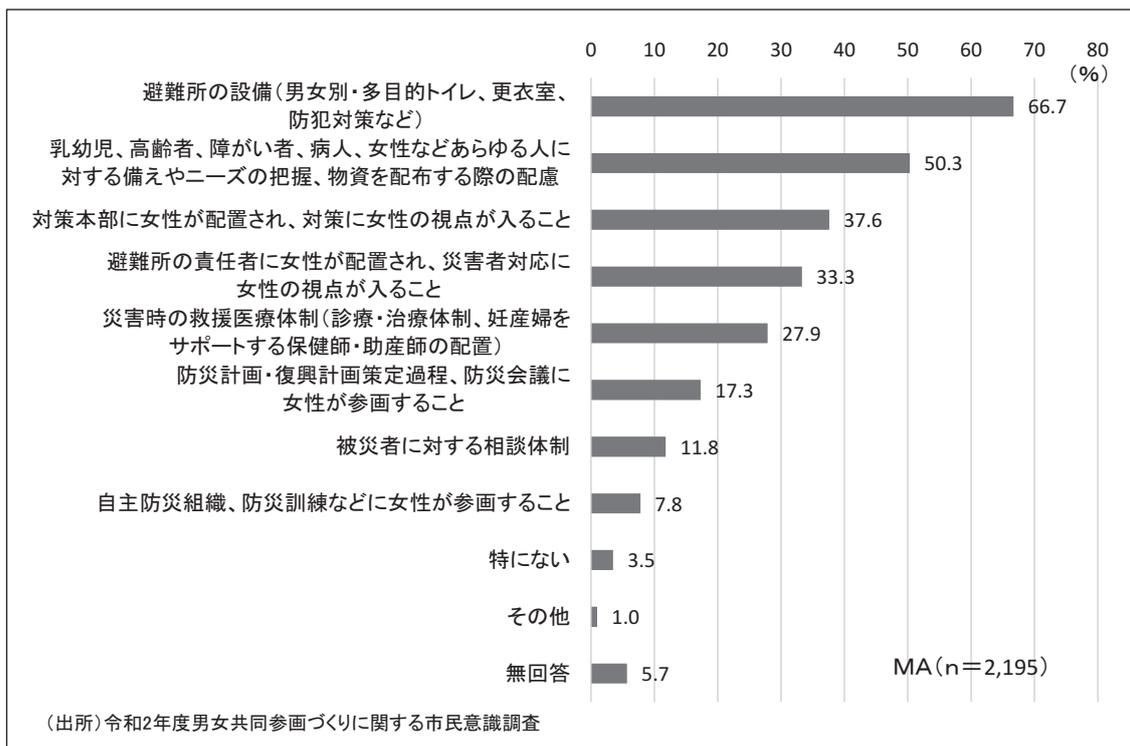
災害が頻発している近年において、防災における男女共同参画の視点を取り入れた体制の整備を進めます。

### 現状と課題

防災・災害復興対策で女性の視点に配慮して取り組む必要があることとして、市民からは「避難所の設備(男女別・多目的トイレ、更衣室、防犯対策など)」の要望が最も多く、「乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性などあらゆる人に対する備えやニーズの把握、物資を配布する際の配慮」が続いています(図表26)。女性の視点に基づく避難所機能・運営が求められているだけでなく、災害弱者と言われる高齢者や障がい者等への配慮・支援も重要視されています。

国が「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～」を策定し、取り組み強化を後押ししているほか、千葉県も新たな男女共同参画計画のなかで災害・復興における男女共同参画を重点項目に追加しており、本市においても、女性の視点を加えた災害対応力の強化が求められています。

図表 26 防災・災害復興対策で必要なこと



## 施策 1 男女共同参画の視点を踏まえた防災体制の確立

男女共同参画の視点を踏まえた防災体制を整備するとともに、講座開催等により市民の防災意識醸成を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画の視点を踏まえた地域防災計画の見直し	国のガイドライン等を踏まえて、男女共同参画の視点を考慮し、地域防災計画の見直しを進めます。	危機管理課
2. 自主防災組織への支援の拡充	地域の自主防災組織への女性の参画を促すとともに、支援を拡充し連携を図ります。	危機管理課
3. 女性消防団員参画の推進	地域で活動する消防団員への女性の参画を推進します。	消防本部総務課
4. 大規模災害等に備えるための講座の開催	自治会等を対象に、大規模災害等に備えるための講座を開催します。	危機管理課
5. 防災についての職員講習の実施	男女共同参画の視点を踏まえた防災体制強化のため、職員講習を実施します。	危機管理課

## 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
消防団員に占める女性の割合	27.7%	30.0%
防災会議の委員に占める女性割合	8.0%	30.0%

## 施策の 方向性

4

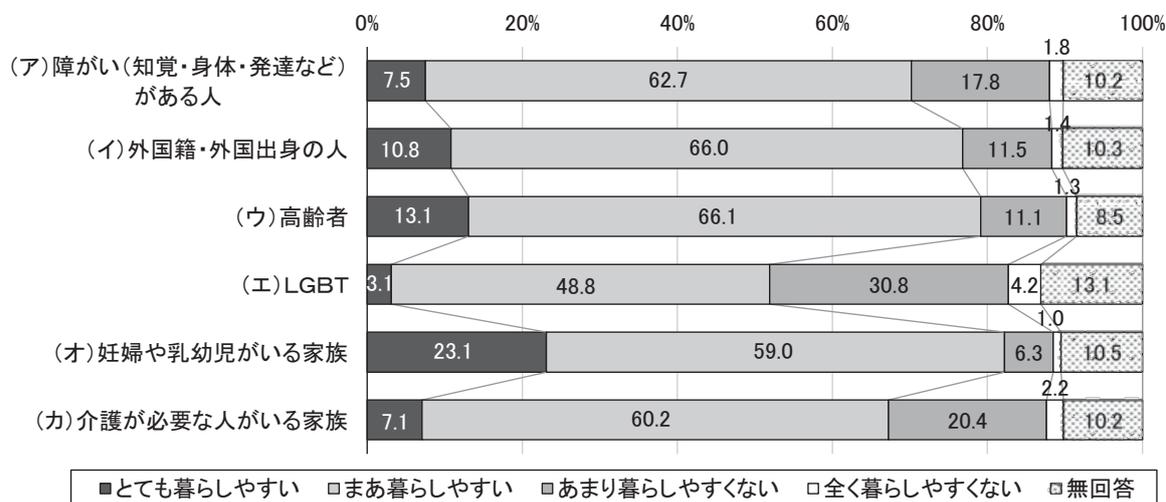
### 誰もが共に安心して暮らせる環境の整備

国籍や年齢・性別・宗教の違いや、障がいの有無などに関わらず、誰もが安心して暮らせる環境の整備を進めます。

## 現状と 課題

市民意識調査では、多様な方々にとっての本市の暮らしやすさについて、『暮らしやすい』が多いのは、「妊婦や乳幼児がいる家族(82.1%)」、「高齢者(79.2%)」、「外国籍・外国出身の人(76.8%)」となっています(図表27)。また、『性と生殖の健康を人権としてとらえよう』という考え方である「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>注15)</sup>」について、『言葉を知っている(20.1%)』が前回調査よりも増加しましたが、全体の7割が『言葉も内容も知らない』と回答しており、認知度が低い状況です(図表28)。本市では高齢化が急速に進んでいるほか、外国人人口やひとり親世帯数も増加基調となっており(図表29、30)、あらゆる人が暮らしやすい環境を整える必要があります。また、『暮らしやすくない』は「LGBT<sup>注16)</sup>」でやや多くみられましたが、令和3年から市では「パートナーシップ宣誓制度」を開始し、市民や事業所に対する制度の周知や理解の促進を通じて、多様な方が暮らしやすい環境づくりを進めることが重要といえます。

図表 27 多様な方々にとっての暮らしやすさの状況



(出所)令和2年度男女共同参画づくりに関する市民意識調査

SA(n=2,195)

注15 リプロダクティブ・ヘルス/ライツは「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることであり、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことをいう。1994年にカイロで開かれた国際人口開発会議においてこの概念が提唱された。

注16 LGBTとは、L(レズビアン=女性同性愛者)、G(ゲイ=男性同性愛者)、B(バイセクシュアル=両性愛者)、T(トランスジェンダー=生まれたときの法的・社会的性別とは一致しない、または囚われない生き方を選ぶ人などを表現する包括的な言葉。一般的に性同一性障がいも含む)の総称である。

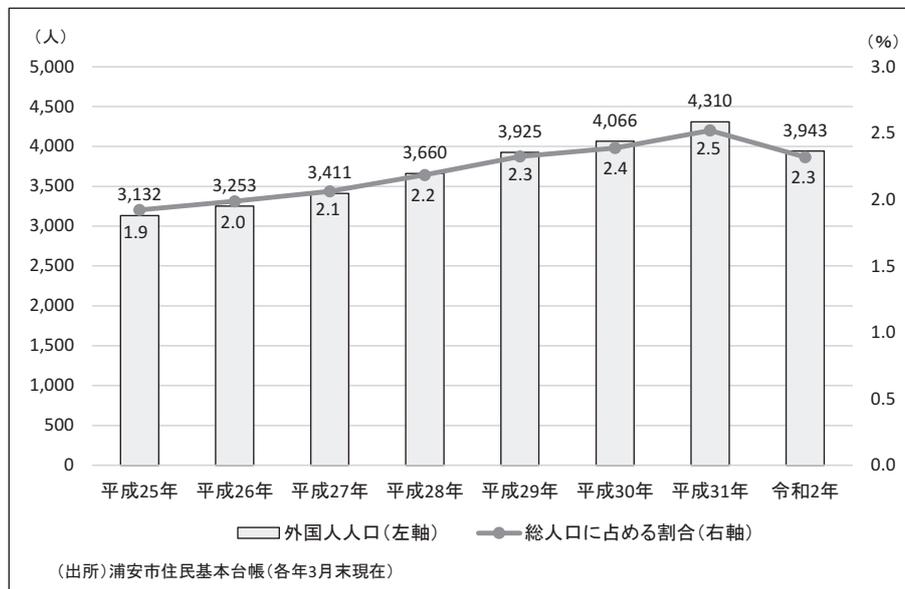
図表 28 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの認知度

(単位:件、%、ポイント)

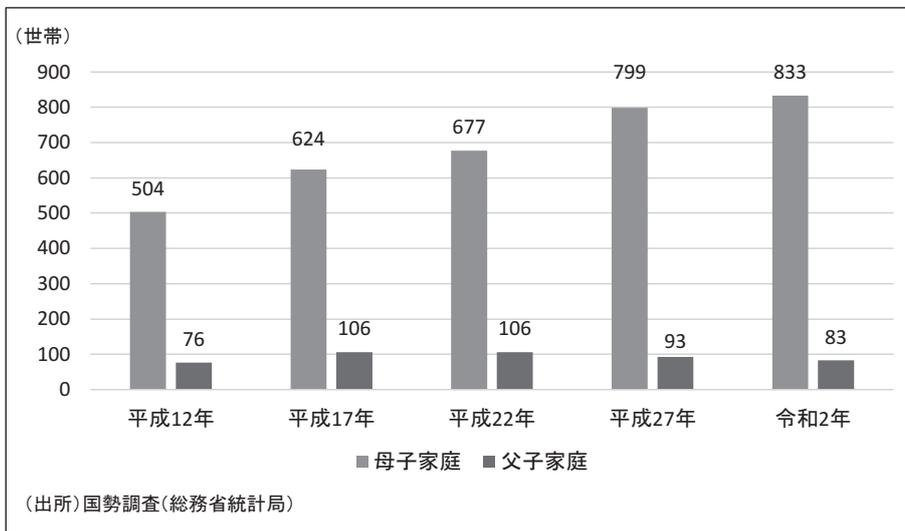
	回答数	言葉を 知っている	言葉も内容 も知っている	言葉は聞いた ことがある が、内容ま では知らない	言葉も内容 も知らない	無回答
①R2年度	2,195	20.1	5.2	14.9	71.5	8.4
②H27年度	1,488	14.5	3.6	10.9	81.4	4.2
差異(①-②)	—	5.6	1.6	4.0	▲ 9.9	4.2

(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

図表 29 外国人人口と世帯の推移



図表 30 ひとり親世帯数の推移



## 施策 1 外国人が安心できる環境の整備

外国人が安心して暮らし活躍できるよう、生活情報の提供を充実させるとともに、国際交流事業等を通じて多文化共生への理解を促進します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 外国語による情報発信の推進	広報紙及びホームページ等、外国語での情報を発信します。	広聴広報課
2. 外国人相談窓口の設置や生活情報の提供	外国人に対し、多言語により、相談の実施及び必要な情報を提供します。	地域振興課
3. 国際センターにおける多文化共生の推進	国際センターにおいて、多文化共生及び国際理解・交流に関する情報提供や、市民の相互交流の場を提供します。	地域振興課
4. 多文化共生講座の開催	多文化共生への理解を深めるため、市民、市職員に対して講座を開催します。	地域振興課、 公民館、 市民大学

## 施策 2 ひとり親家庭の社会参画と生活の支援

ひとり親家庭を対象とした就業支援事業を充実させ、ひとり親家庭が自立できるよう支援します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. ひとり親家庭への助成	生活支援のための助成を行います。	こども課
2. ひとり親家庭への相談の実施	専門家によるひとり親家庭への相談を実施します。	こども家庭支援センター
3. ひとり親家庭の保護者への就労支援	職業訓練情報の提供をし、就業支援講座を開催します。	こども家庭支援センター

### 施策 3 若者の自立及び高齢者、障がい者の社会参画と生活の支援

若者、高齢者、障がい者を対象とした相談事業や就労支援等を通じて社会参画や自立を支援します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 若者向けの就職支援事業の実施	就職相談、セミナー等を通じて若者向けの就職を支援します。	商工観光課
2. 若者に関わる相談の実施 (NEW)	若者の自立につなげるべく、青少年相談やひきこもり相談などを実施します。	社会福祉課、青少年センター
3. 高齢者への就労支援	シルバー人材センター等、高齢者の就労の場を確保し提供します。	高齢者福祉課
4. 高齢者に関わる相談の実施	高齢者の介護についてなど、専門職による相談を実施します。	中央地域包括支援センター
5. 高齢者の地域参加促進 (NEW)	社会参加など社会との関わりに配慮できる環境を整えるとともに、高齢者の市民活動を促進します。また、ボランティア活動の入り口となる体験講座をボランティアセンター登録団体と連携をとりながら開催します。	市民参加推進課、社会福祉課 (ボランティアセンター)、高齢者包括支援課
6. 介護予防の普及啓発 (NEW)	介護予防に関する知識や技術を幅広く周知し、取組への意識を高めるための啓発を行います。また、介護予防教室や出前講座等を開催し、参加された方がその後の地域活動につながるような体制を整備します。	高齢者包括支援課、中央地域包括支援センター
7. 障がい者への就労支援	ワークステーション等を中心に障がい者の就労の場を確保し提供します。	障がい事業課
8. 障がい者 (児) に関わる相談の実施	窓口や電話等において、障がい者 (児) に関わる相談を実施します。専門的な相談は、基幹相談支援センターが実務に関する助言や専門的支援を行い、定期的に事例検討会等を行いながら、地域の相談支援体制の強化を図ります。	障がい福祉課、障がい事業課、こども発達センター
9. 障がい児保育、教育の充実	保育園、幼稚園・認定こども園、小・中学校で障がい児への保育、教育の充実を図ります。	保育幼稚園課、教育研究センター
10. 障がい児に関わる相談の実施	電話や面談で特別支援教育に関わる相談を実施します。	教育研究センター

## 施策 4 性を尊重する意識醸成と制度の運用

性についての権利を尊重する意識づくりを推進するとともに、互いの性や多様な性に関する情報の発信、およびパートナーシップ宣誓制度の運用により、性的少数者や性の多様性への理解促進を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 互いの性や多様な性に関する理解の促進	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）に関する意識の普及・啓発および多様な性への理解促進を図ります。	多様性社会推進課
2. パートナーシップ宣誓制度の運用と啓発（NEW）	パートナーシップ宣誓制度の運用と啓発により、性的少数者への偏見や差別をなくし、性の多様性への理解促進を図ります。	多様性社会推進課

## 成果指標

指標	現状値（R2年度）	目標値（R8年度）
市が多様性社会の推進を進めることについて「よい」と回答した市民の割合	88.3%	維持
LGBTの人にとって市は「暮らしやすすくない」と回答した市民の割合	35.0%	低減

## 施策の方向性

5

### 生涯を通じた健康づくりの支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し、人生100年時代を見据え、生涯を通じた心身の健康管理ができるよう取り組みます。特に、女性は妊娠・出産の機能を持っており、思春期、妊娠・出産期、更年期など、男性とは異なる健康上の問題に直面し、心身や生活が大きく影響を受けることがあることから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点を踏まえた健康づくりへの支援を行います。

## 現状と課題

浦安市の性別、年齢階級別特定健康診査受診率をみると、男性、女性ともに65歳未満では50%を下回っており、さらに55歳未満では40%を下回っているため、受診率の引き上げに向けた取り組みが必要です(図表31)。また、各種がん検診受診率を全国平均受診率と比較すると、すべてのがん検診で平均より高くなっていますが、国が目標とする受診率50%には達していません。市民の死亡原因の1位でもあるがんを早期発見し、早期治療へつなげるため、受診率の向上に努める必要があります。(図表32)。

平均寿命の伸長や、新型コロナウイルスの流行、晩婚化等による初産年齢の上昇など私たちの健康を取り巻く環境は変化しており、市民の健康づくり及び妊娠から子育てにわたり切れ目のない支援体制の整備を図る取り組みが重要となります。

図表 31 性別・年齢階級別 特定健康診査受診率(令和元年度)

		40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	合計
健診対象者数(人)		1,291	1,535	1,389	1,362	1,735	3,998	6,068	17,378
受診率(%)	総数	19.8	22.8	28.4	30.9	38.5	48.5	54.3	42.2
	男性	16.6	20.8	25.5	24.4	33.1	44.3	52.4	37.9
	女性	23.4	25.0	31.4	36.6	41.8	51.4	55.9	45.6

(出所) 特定健診・特定保健指導等実施結果状況表

図表 32 各種がん検診受診率(令和元年度)

	対象者	全国(%)	浦安市(%)
胃がん検診	50～69歳の市民	7.8	10.4
肺がん検診	40～69歳の市民	6.8	10.7
大腸がん検診	40～69歳の市民	7.7	10.4
子宮頸がん検診	20～69歳の女性	15.7	25.8
乳がん検診	40～69歳の女性	17.0	19.3

(出所) 地域保健・健康増進事業報告

## 施策 1 生涯にわたるところとからだの健康づくりの支援

誰もが、生涯にわたり健康を維持できるよう取り組みを進めます。特に女性は、その心身の状況が年代に応じて大きく変化するという特性から、ライフステージに応じた健康づくりを支援します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 健康診断受診等の促進	市民の健康診断受診の促進等、健康づくりを支援します。	健康増進課、 国保年金課
2. がん対策の推進 (NEW)	がんによる死亡率を減らすために、科学的根拠に基づくがんの予防法を普及啓発するとともに、がんの早期発見における検診の質や受診率の向上等を図ります。	健康増進課
3. 女性特有がん検診受診の促進	乳がん、子宮頸がんに関する周知、検診受診の促進をします。	健康増進課
4. 更年期に関する啓発活動の実施	更年期に関する理解を深めるための啓発活動を実施します。	健康増進課
5. メンタルヘルスサポートの推進	メンタルヘルスに関する健康づくりと生きることの支援に関連する啓発活動を実施します。	健康増進課
6. ライフステージに応じた健康づくりの支援 (NEW)	健康増進や食育に関する事業等を通じてライフステージ別の健康づくりを支援します。また、女性のがんや、産後・更年期等における心身の問題など、女性特有の健康課題に対する正しい知識の普及と予防のための周知啓発に取り組みます。	健康増進課、 母子保健課

## 施策 2 妊娠・出産・子育てしやすい環境の整備

妊娠、出産、育児・子育て、不妊に関する相談や支援を行うとともに、妊婦や乳幼児の保護に関する取り組みを推進します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 妊娠・出産・子育てに関わる相談の実施	子育てケアプランの作成を行うほか、専門家等による妊娠・出産・子育てに関わる相談を実施します。	こども課、母子保健課
2. 妊婦への健康講座の開催	妊婦の健康に関わる講座を開催します。	母子保健課
3. 新生児・妊婦訪問の実施	専門家による新生児・妊婦訪問を実施します。	母子保健課
4. 育児に関わる相談の実施	専門家による育児に関わる相談を実施します。	母子保健課
5. 妊孕性温存療法 <sup>注17</sup> への対応 (NEW)	「千葉県小児・AYA 世代のがん患者等の妊孕性温存療法研究促進事業」の周知を行います。	健康増進課
6. 不妊に関する相談や治療費助成等の支援 (NEW)	妊娠を希望する男女に対し、不妊治療にかかる費用の助成を行うとともに、不妊や妊活に関する相談・支援を行います。	母子保健課
7. 子育てサロンの実施 (NEW)	子育て支援センター等で、親子が交流できる場や子育てに関する相談・情報を提供します。	こども課、保育幼稚園課、社会福祉課 (社会福祉協議会)

## 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
子宮頸がん検診受診率	22.5%	上昇
乳がん検診 (マンモグラフィ) 受診率	15.7%	上昇
妊婦への健康講座参加率	16.9%	上昇

注17 がん治療等により妊孕(よう)性(妊娠する力)が低下したり、失われることがあるため、将来自分の子どもを持つ可能性を残すために、卵子や精子、受精卵を凍結保存することを妊孕(よう)性温存療法という。

## 施策の 方向性

6

### あらゆる暴力の根絶と人権の尊重

暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であることから、年齢や性別、障がいの有無等に関わらない、あらゆる暴力の根絶と被害者への支援を行うとともに、人権尊重への理解を深めていきます。

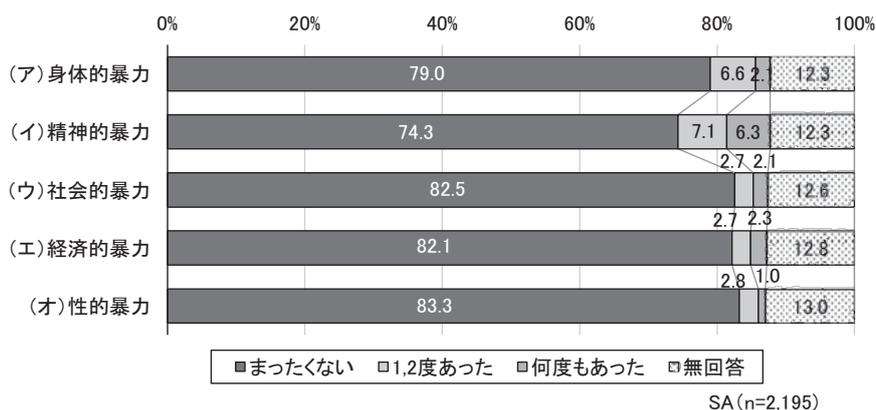
## 現状と 課題

市民意識調査では、DV経験は「まったくない」が大半を占めており、『経験あり』の割合も精神的暴力を除いて国の調査より少なくなっています(図表33)。DVには身体的暴力だけでなく、精神的暴力や社会的暴力、経済的暴力、性的暴力など様々な種類がありますが(図表34)、どんな暴力も決して許されるものではなく、暴力の根絶を目指し被害者の相談や救済支援を行うことが重要です。

DV相談件数は年々減少しており、直近では299件となっています(図表35)、行政等の相談先の認知度は、「知っているものはない」が45.2%となっており(図表36)、相談先は家族や友人などの身近な相手が多くなっています。相談先がわからずに困ることがないように、行政等の公的相談先の周知を図ることが重要となります。

また、事業所でのハラスメントの状況を見ると、「困難な仕事は女性ではなく男性に任せる行為(10.1%)」、「自分の仕事のやり方を押しつける行為(9.7%)」が他のハラスメントと比較してやや高くなっており、市役所においても同様の傾向がみられました(図表37)。令和元年にはパワハラ防止法の改正により事業者の取り組みが義務化されており、事業所や市役所における啓発が必要となります。

図表 33 暴力を受けた経験



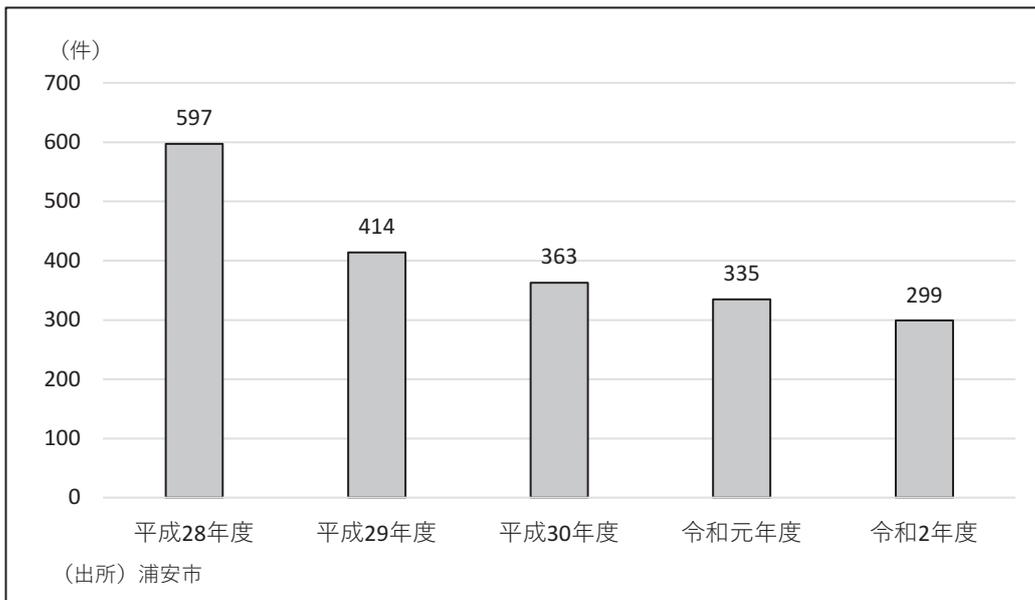
	浦安市『経験あり』			国調査『経験あり』		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
(ア) 身体的暴力	8.7%	11.3%	5.6%	14.7%	17.0%	12.1%
(イ) 精神的暴力	13.4%	17.0%	9.0%	12.5%	14.6%	10.2%
(ウ) 社会的暴力	4.8%	6.3%	3.2%	-	-	-
(エ) 経済的暴力	5.0%	7.7%	1.7%	5.9%	8.6%	2.8%
(オ) 性的暴力	3.8%	6.2%	0.7%	5.2%	8.6%	1.3%

(出所) 令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査、内閣府「男女間における暴力に関する調査(令和3年)」

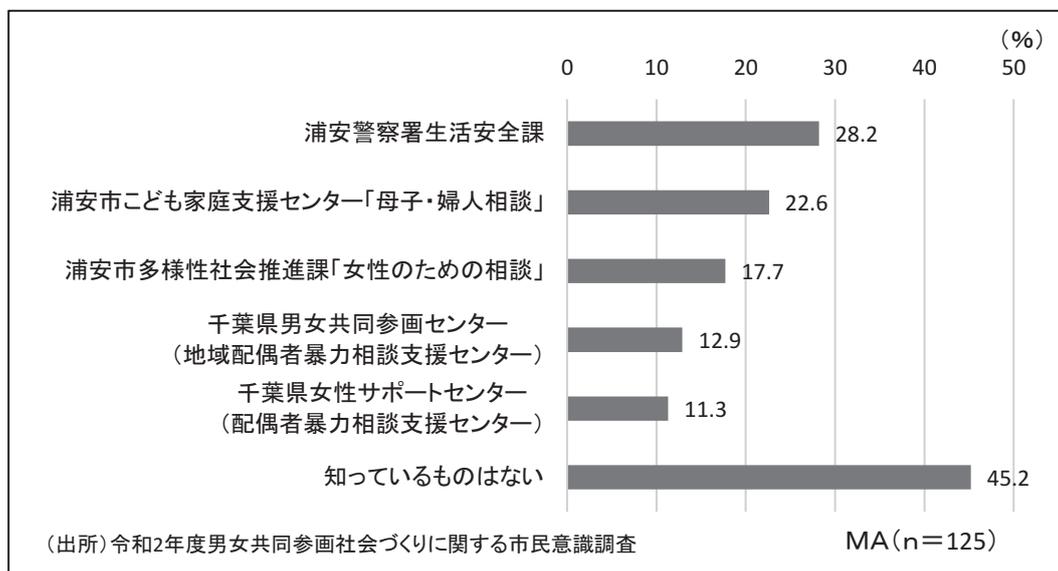
図表 34 DVの様々な形態

身体的暴力	なぐる、ける、首をしめる、突き飛ばす、やけどを負わせる等、身体に危害を及ぼす暴力
精神的暴力	無視する、大声でどなる、「誰のおかげで食べられるんだ」「バカ」とののしる等、心無い言動や態度によって心を傷つける暴力
経済的暴力	生活費を渡さない、家計を厳しく管理する等、経済的に圧迫する暴力
社会的暴力	実家や友人とつきあうのを制限・監視する、手紙・電話、携帯をチェックする、許可なしに外出させない等、社会的な行動を制限する暴力
性的暴力	性的行為の強要や避妊に協力しない、中絶行為の強要、見たくないポルノ雑誌やビデオを見せる等、性的行為を強要する暴力

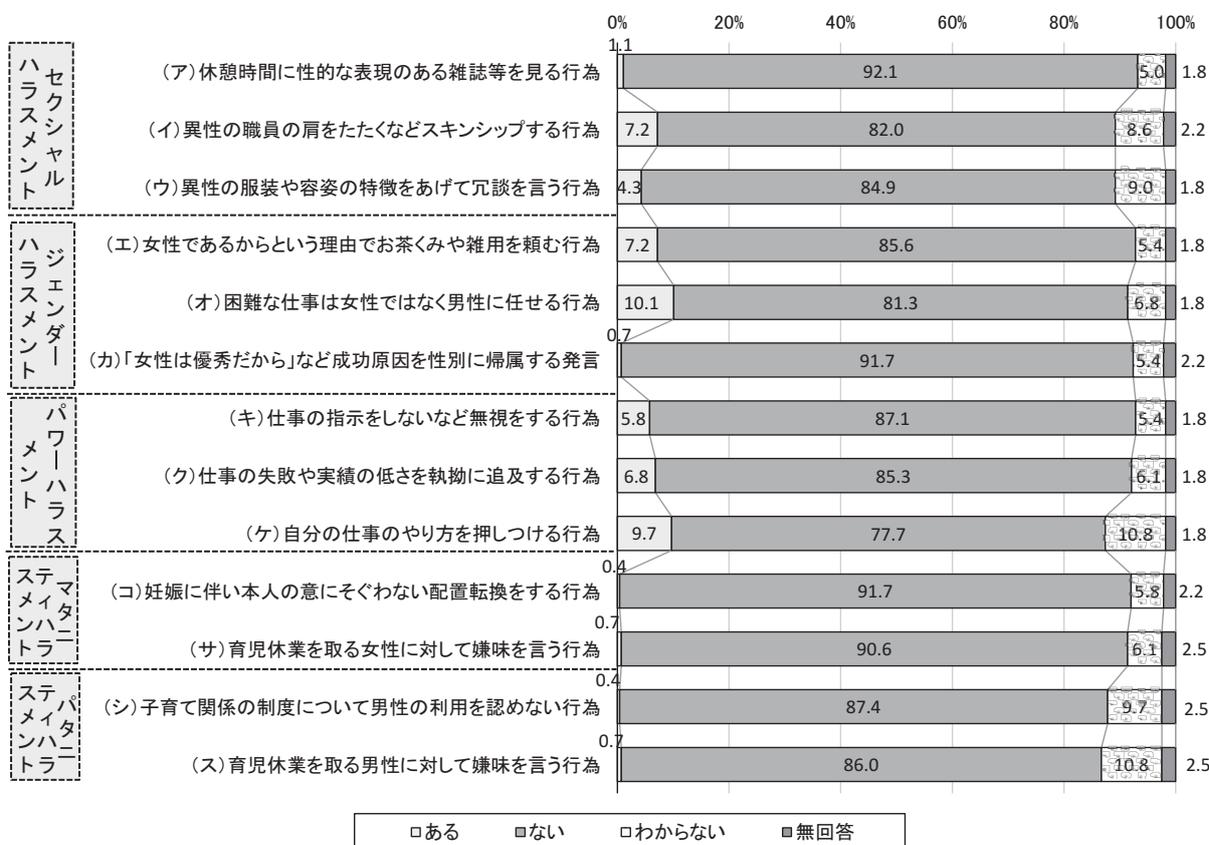
図表 35 DV相談件数の推移



図表 36 行政等の相談先の認知度(市民)



図表 37 事業所における各ハラスメントの有無



## 施策 1 DVに対する理解の促進と相談体制の充実

啓発活動や研修事業を通じて、市民や職員にDVに対する理解を促進するとともに、DV被害者への相談を実施します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. DV・デートDVに対する啓発の実施	DV・デートDVに対する正しい理解を促進するため、相談先の周知等の啓発に関する冊子等を作成し、様々な機会を通じて周知します。	多様性社会推進課
2. DV被害防止等に関する職員、支援者向け講習等の実施	DV被害者の対応等に関して、職員や支援者向け講習を実施します。	多様性社会推進課
3. DVに関する情報の収集・提供	加害者更生に関する情報の収集・提供を行います。	多様性社会推進課
4. DVの防止に関する教職員向け研修の実施	DVの防止に関する教職員向け研修を実施します。	指導課
5. 相談・カウンセリングの実施	専門家による「女性のための相談」「女性のための法律相談」を実施します。	多様性社会推進課
6. 母子・婦人相談の実施	専門家による「母子・婦人相談」を実施します。	こども家庭支援センター
7. 相談事業に関する連携	「母子・婦人相談」「女性のための相談」を連携して進めます。	こども家庭支援センター、多様性社会推進課
8. 男性に対する相談支援窓口に関する情報発信	男性のための相談窓口の情報発信を行います。	多様性社会推進課

## 施策 2 DV被害者の救済や自立支援

DV被害者に対する緊急避難や生活支援などを通じた救済体制を整備するとともに、自立につながる取り組みを支援します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 緊急避難時における支援	緊急避難時の手続等を支援します。	こども家庭支援センター
2. 緊急避難時における助成	緊急避難時の交通費・一時的かつ応急的な生活費・宿泊費等を助成します。	こども家庭支援センター
3. 住民基本台帳の閲覧等の制限	避難等をしている場合、住民基本台帳の閲覧等の制限をかけます。	市民課
4. 住宅確保支援の実施	民間ステップハウスの運営を支援します。また、公営住宅の案内を行います。	こども家庭支援センター、住宅課
5. 生活保護に関する相談・支援	生活困窮に関わる相談を実施するとともに、必要に応じて生活を保障し自立を支援します。	社会福祉課

## 施策 3 ハラスメントの防止に向けた対策の推進

相談体制の整備や情報発信等を通じて、市役所や事業者、教育の場におけるハラスメントの防止に取り組みます。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 市職員のための相談の実施	職員の中から「ハラスメント相談員」を任命し、相談しやすい環境を整えます。	人事課
2. ハラスメント防止のための職員研修の実施	ハラスメント防止対策についての市役所職員研修を実施します。	人事課
3. 事業者へのハラスメント防止対策の推進	職場におけるハラスメント防止対策に関して、商工会議所と協力して普及・啓発を行います。	商工観光課
4. 教職員のための相談の実施	各校に「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」を設置し、相談を実施します。	学務課
5. 児童・生徒のための相談の実施	各校に「セクシュアル・ハラスメント相談窓口」や教育相談箱を設置し、相談を実施します。	学務課
6. ハラスメント防止のための教職員研修の実施	ハラスメント防止対策についての教職員研修を実施します。	学務課

## 施策 4 子ども・障がい者・高齢者への虐待防止に向けた取組の推進

子どもや障がい者、高齢者などの社会的弱者に対する虐待の防止に向けた広報・啓発活動を推進し、相談・救済等の取組みを実施します。

取組み	主な内容	担当部署
1. 虐待等の実態の把握	子ども・障がい者・高齢者の虐待等の通報窓口を設置し、実態を把握します。	障がい事業課、 高齢者包括支援課、 中央地域包括支援センター、 こども家庭支援センター
2. 虐待等の防止の為の広報・啓発の実施	子ども・障がい者・高齢者の虐待防止のための広報・啓発をします。また、「浦安市の子どもをみんなで守る条例」及び「浦安市障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例」の周知を行います。	障がい事業課、 高齢者包括支援課、 中央地域包括支援センター、 こども家庭支援センター
3. 虐待等に関する担当課、関係機関との連携	虐待等の問題解決のため、高齢者・障がい者権利擁護協議会、要保護児童対策地域協議会の設置を進め、警察や児童相談所等の関係機関との連携を図ります。	障がい事業課、 高齢者包括支援課、 中央地域包括支援センター、 こども課、 こども家庭支援センター

## 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
DVに関する相談窓口の認知度	54.8%	上昇
パートナーからのDV被害を「受けたことがある」と回答した市民の割合	女性：9.7% 男性：4.0%	低減
DV相談対応の件数	299件	増加

## 基本目標Ⅲ：男女共同参画社会の実現に向けた基盤づくり

### 施策の 方向性

7

### 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と理解の促進

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)をなくし、家庭や地域社会、職場などにおける男女の地位に関して、意識改革を進めるため、子どもの頃から固定的な性別役割分担意識を植え付けない教育や、継続的な情報発信を行います。

### 現状と 課題

市民の男女共同参画意識は、性別役割分担に関して国調査より反対意見が多いなど、意識が高い面がみられます(図表38)。一方で、分野ごとの男女の地位についてみると「地域社会の中で」は『男性優遇』という意見が国調査より10.8ポイント高い(図表39)ほか、「政治の場で」や「社会通念・慣習・しきたりなどで」は『男性優遇』が7割を超えるなど、男女共同参画が進んでいない分野もみられます。

また、日常生活における夫婦の役割分担は、家事・育児・介護について過去の調査と比較すると「妻の役割」が一部で減少傾向もみられますが、依然として女性の負担が大きい状況です(図表40)。

男女共同参画社会の実現には、男女双方の理解の促進や意識改革が第一歩であることから、市民への継続的な教育や啓発活動が必要です。

図表 38 性別役割分担への賛否(国調査との比較)

(単位:件、%、ポイント)

		合計	思う			思わない	どちらかといえば		わからない	無回答
			思う	そう思う	どちらかといえば そう思う		どちらか といえば そう思 わない	そう思 わない		
夫は外で働き、妻は家 を守ったほうがよいと いう考え	①市民	2,195	27.8	3.7	24.1	62.1	18.8	43.3	5.5	4.6
	②国	2,645	35.0	7.5	27.5	59.8	36.6	23.2	5.2	
	①-②	—	▲ 7.2	▲ 3.8	▲ 3.4	2.3	▲ 17.8	20.1	4.9	

(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年)」

図表 39 分野ごとの男女の地位(国調査との比較)

(単位:件、%、ポイント)

		合計	男性優遇	平等	女性優遇	わからない	無回答
家庭の中で	①市民	2,195	36.4	45.7	8.8	4.4	4.7
	②国	2,645	44.9	45.5	7.2	2.4	
	①-②	—	▲ 8.5	0.2	1.6	6.7	
地域社会の中で	①市民	2,195	45.5	34.3	5.2	10.0	5.0
	②国	2,645	34.7	46.5	10.2	8.6	
	①-②	—	10.8	▲ 12.2	▲ 5.1	6.4	
学習教育の場で	①市民	2,195	16.6	58.6	3.0	15.9	5.9
	②国	2,645	18.5	61.2	2.6	17.7	
	①-②	—	▲ 1.9	▲ 2.6	0.4	4.1	
職場の中で	①市民	2,195	51.7	26.9	5.6	10.1	5.7
	②国	2,645	53.5	30.7	5.0	10.9	
	①-②	—	▲ 1.7	▲ 3.8	0.6	4.9	
法律や制度の上で	①市民	2,195	46.6	32.8	5.7	9.5	5.5
	②国	2,645	46.9	39.7	4.4	9.0	
	①-②	—	▲ 0.3	▲ 6.9	1.3	6.0	
政治の場で	①市民	2,195	72.6	14.1	1.4	6.7	5.2
	②国	2,645	79.0	14.4	1.2	5.4	
	①-②	—	▲ 6.4	▲ 0.3	0.2	6.5	
社会通念・慣習・しきたりなどで	①市民	2,195	75.5	12.2	1.8	5.6	5.1
	②国	2,645	70.1	22.6	2.3	5.0	
	①-②	—	5.4	▲ 10.4	▲ 0.5	5.7	
社会全体で	①市民	2,195	69.9	15.5	3.2	6.3	5.1
	②国	2,645	74.1	21.2	3.1	1.6	
	①-②	—	▲ 4.2	▲ 5.7	0.1	9.8	

(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年)」

図表 40 日常生活における夫婦の役割分担(経年比較)

(単位:%)

		主に妻の役割	主に夫の役割	夫と妻と同程度
食事の支度・片付け	R2年度	74.3	3.5	15.7
	H27年度	82.1	3.6	10.8
	H22年度	85.1	1.9	11.6
洗濯・掃除	R2年度	72.2	5.6	15.5
	H27年度	80.0	4.2	12.3
	H22年度	85.3	1.9	11.9
育児(乳幼児の世話)	R2年度	43.6	0.3	9.3
	H27年度	35.6	0.3	6.4
	H22年度	48.5	0.1	8.6
高齢者の世話(介護)	R2年度	17.2	2.2	12.7
	H27年度	14.6	2.5	8.7
	H22年度	16.4	1.3	14.8

(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

(注)R2年度調査 n=1,632、H27年度調査 n=1,180、H22年度調査 n=1,130

## 施策 1 男女共同参画社会の実現に向けた情報の発信

男女共同参画に関する情報紙の発行・活用、ホームページ等を通じて、市民や事業者等に向けて継続的に情報発信します。また、情報を活用する能力を育成するための教育を継続し、メディア・リテラシー<sup>注18</sup>を高める教育を実施します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画に関する図書や情報誌等を通じた情報発信	男女共同参画社会の実現に向け、関連図書や情報誌等を通じた情報発信を行います。	中央図書館、多様性社会推進課
2. 情報活用能力を育てる講座の開催	情報を的確に把握・理解し、取捨選択する力を身につけるための講座を開催します。また、関連講座の情報提供を行います。	中央図書館
3. 子どもたちの発達段階に応じた情報活用能力を育てる講座の開催	発達段階に応じた情報の探し方や的確な活用方法等について、図書館資料を活用した講座等を通じ伝えます。	中央図書館
4. メディア・リテラシーを高める教育の実施	小・中学校においてスマートフォンやコンピュータ等を利用した情報の扱い方やSNS等の利用など、発達段階に応じた教育を実施します。	指導課
5. 男女共同参画情報紙の発行・活用	男女共同参画に関する理解を深め、男女共同参画社会を実現させるための情報紙を発行し、様々な機会を活用します。	多様性社会推進課
6. 男女共同参画の視点を踏まえた広報活動の推進 (NEW)	多言語への対応や高齢者・障がい者への配慮等、男女共同参画の視点を踏まえた情報発信を行います。	多様性社会推進課、広聴広報課

## 施策 2 男女共同参画の理解促進に向けた講座等の実施

市民を対象とした幅広いテーマでの講座開催や市役所の職員向け講習を通じて、市民や職員の男女共同参画への理解を深めます。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画への理解を深める講座等の開催	男女共同参画への理解を深める講座（出前講座を含む）等を開催します。	公民館、市民大学、生涯学習課、多様性社会推進課
2. 職員向け講習の実施	男女共同参画を推進していくための職員向け講習を実施します。	人事課、多様性社会推進課

注18 メディア・リテラシーとは、メディアを主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力を構成要素とする複合的な能力のこと。

### 施策 3 次世代に向けた男女平等や自立を育む教育の推進

保育園・幼稚園や小・中学校等において、人権の尊重や男女の平等を踏まえた学習を発達段階に応じて行うとともに、互いの性を尊重する視点に基づく性教育を実施します。また、教職員研修を通じて、男女共同参画への理解を促進します。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女平等教育の推進	保育園、幼稚園・認定こども園、小・中学校において発達段階に応じた男女平等教育を推進します。	保育幼稚園課、指導課
2. キャリア教育の実施	小・中学校において、勤労観・職業観を育む教育を実施します。	指導課
3. 次世代リーダーの育成	中学校生徒を対象に、リーダーとしての資質・能力や郷土愛を育むことを目的とした学びの場を提供します。	指導課
4. 性教育及び性感染症に関する予防教育の実施	小・中学校において互いの性を理解し、尊重できるように発達段階にあわせた性教育を実施します。また、中学校においてエイズや性感染症の知識や予防に関する教育を実施します。	保健体育安全課
5. 保護者への思春期に関する理解を促す講座の開催	小・中学校の保護者に向け、思春期の心やからだの変化について理解を促す講座を開催します。	保健体育安全課
6. 人権・男女共同参画の理解を促す教職員研修の実施	人権・男女共同参画を推進していくための教職員研修を実施します。	指導課

### 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
性別役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）を持たない人の割合	43.3%	50.0%
「社会全体」において男女の地位が「平等」と回答した市民の割合	15.5%	上昇

## 施策の 方向性

8

## 推進体制の強化

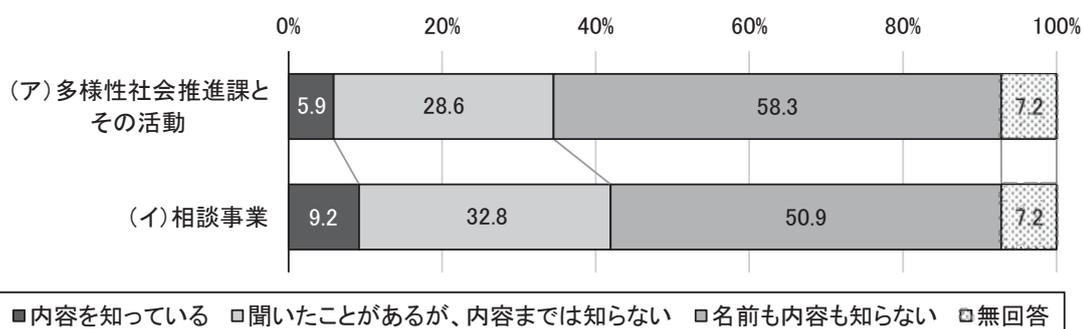
市民への積極的な情報発信を行うとともに、庁内での各種連携を進めることにより、男女共同参画の推進体制を強化します。

## 現状と 課題

市民調査では、「多様性社会推進課とその活動」及び「相談事業」の認知度は、ともに「名前も内容も知らない」が過半数を占めています(図表41)。一方、多様性社会推進課が行っている「女性のための相談事業」については、相談人数は年々減っているものの、多岐にわたる相談を受け付けており、悩みを抱える女性の拠り所としての機能を果たしていることがわかります(図表42)。

「第3次プラン」や各種アンケート調査結果などを広く発信し、多様性社会推進課の活動を多くの方々に周知するとともに、相談等を必要とする市民の誰もが利用できる環境整備が必要です。

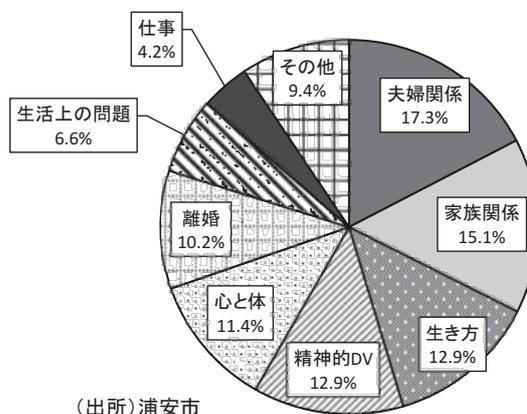
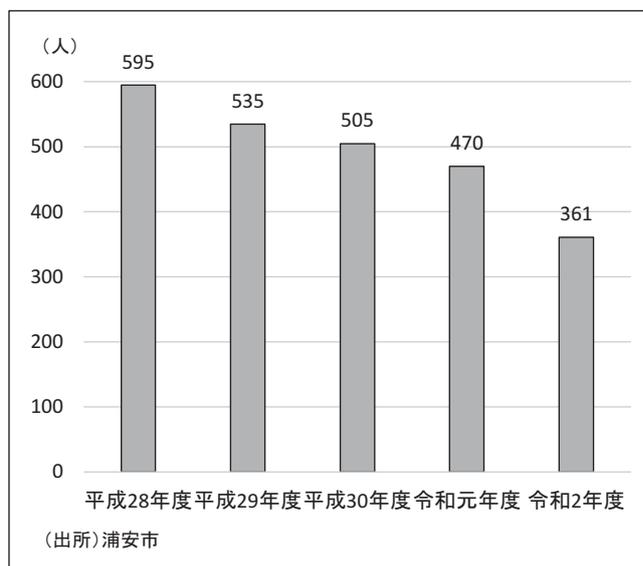
図表 41 多様性社会推進課とその活動等の認知度(市民)



(出所)令和2年度男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査

SA(n=2,195)

図表 42 女性のための相談人数推移(左図)と令和2年度の相談内容内訳(右図)



## 施策 1 男女共同参画社会実現に向けた取組の推進

男女共同参画の視点から課題の解決を行うとともに、女性に寄り添った相談・支援を行うなど、男女共同参画の推進を図ります。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 男女共同参画推進に向けた各種会議の開催	有識者、団体代表、市民で構成される男女共同参画推進会議を設置し、男女共同参画に関する施策について、総合的かつ計画的な推進を図ります。	多様性社会推進課
2. 男女共同参画推進のための庁内連携（NEW）	庁内各事業に男女共同参画の視点を取り込まれるよう、男女共同参画に関する情報の共有や連携を行います。	多様性社会推進課 （庁内各課）
3. 男女共同参画推進の拠点としての管理・運営	男女共同参画を推進する拠点として、相談業務・情報発信等を実施します。	多様性社会推進課
4. 男女共同参画推進への交流・ネットワークづくり	多様性社会推進課の事業を通じて、市民との交流の場を設けるほか、市内の男女共同参画推進に取り組む団体同士の連携や、近隣自治体の男女共同参画の担当部署との連携を図ります。	多様性社会推進課
5. 行政刊行物等におけるガイドラインの作成（NEW）	市が発行する刊行物等において、男女共同参画及び性の多様性に配慮した作成ができるようガイドラインを作成します。また、ガイドラインの活用について、事業者等へ周知・啓発を行います。	多様性社会推進課

## 施策 2 男女共同参画に関する調査・研究の実施とプランの進行管理

市民、事業所、職員の意識や実態を継続的に把握するほか、国や県、他市の男女共同参画・多様性社会に関する統計の収集・提供等を通じて、施策に反映させていきます。また、「第3次プラン」に掲げる事業の実施状況を調査するとともに、PDCAサイクルにより適切な進行管理を行います。

取り組み	主な内容	担当部署
1. 市民などを対象とした意識調査の実施	市民・事業所・職員を対象に、男女共同参画社会づくりに関する調査を実施します。	多様性社会推進課
2. 各種統計や国等の情報収集及び調査・研究の実施	市内、国内外の男女共同参画社会に関する統計の調査・研究を実施します。	多様性社会推進課
3. 計画の進行管理	市が実施する関連事業の進捗状況調査を実施し、着実な事業の執行に向け進行管理を行います。	多様性社会推進課
4. 男女共同参画条例の調査・研究	男女共同参画条例に関する先進事例の調査・研究を行います。	多様性社会推進課

## 成果指標

指標	現状値 (R2年度)	目標値 (R8年度)
多様性社会推進課の認知度	34.5%	上昇
女性のための相談対応件数	361件	増加

## 1. 策定経過

年月	開催日・会議名	検討内容
令和2年 6月	6月30日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和2年度、第1回)	(1) 男女共同参画プランの策定について (2) パートナーシップ宣誓制度の創設について (3) パートナーシップ宣誓制度及びプラン策定スケジュール
8月	8月28日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和2年度、第2回)	(1) パートナーシップ宣誓制度視察報告について (2) パートナーシップ宣誓制度(案)について (3) 各部施策事業について
10月	10月2日 浦安市男女共同参画推進会議 (令和2年度、第1回)	(1) 男女共同参画プランの策定について (2) プラン策定に伴う基礎調査の実施について
11月	11月5日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和2年度、第3回)	(1) 性的マイノリティ当事者等との意見交換について (2) パートナーシップ宣誓制度要綱(案)と行政サービス について (3) プラン策定に伴う基礎調査の実施について
令和3年 2月	2月4日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和2年度、第4回)	(1) パートナーシップ宣誓制度パブコメ結果と行政サービ スについて (2) パートナーシップ宣誓制度の今後のスケジュール (3) 基礎調査結果(速報)について
	2月5日(書面会議依頼) 2月12日(意見提出期限) 浦安市男女共同参画推進会議 (令和2年度、第2回)	(1) パートナーシップ宣誓制度パブコメ結果について (2) パートナーシップ宣誓制度の今後のスケジュール (3) 基礎調査結果(速報)について
6月	6月28日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和3年度、第1回)	(1) 男女共同参画プランの策定について (2) 基礎調査結果(総括)について (3) 第3次プランの体系案について
7月	7月16日 浦安市男女共同参画推進会議 (令和3年度、第1回)	(1) 男女共同参画プランの策定について (2) 基礎調査結果(総括)について (3) 第3次プランの体系案について

年月	開催日・会議名	検討内容
10月	10月8日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和3年度、第2回)	(1) 改訂第2次プランの評価と第3次プランの成果指標に ついて (2) 第3次プラン(素案)について
	10月18日 浦安市男女共同参画推進会議 (令和3年度、第2回)	(1) 改訂第2次プランの評価と第3次プランの成果指標に ついて (2) 第3次プラン(素案)について
12月	令和3年12月1日～令和4年 1月4日 パブリックコメントの実施	意見提出数0件
令和4年 1月	1月26日 浦安市男女共同参画庁内推進 会議(令和3年度、第3回)	(1) パブリックコメント結果について (2) 第3次プラン(最終案)について (3) 第3次プラン概要版(案)について
2月	2月1日(書面会議依頼) 2月8日(意見提出期限) 浦安市男女共同参画推進会議 (令和3年度、第3回)	(1) 第3次プラン(最終案)について (2) 第3次プラン概要版(案)について

## 2. 浦安市男女共同参画推進会議委員名簿

区分	氏名（敬称略）	団体名等	備考
学識経験者	寺村絵里子	明海大学 経済学部教授	
	菅宮はるみ	キャリア・カウンセラー	
	津矢田壽子	千葉家庭裁判所調停委員	
	今橋 惠一	浦安市立小中学校校長会 (浦安市立明海小学校長)	～令和3年3月31日
	落合幸一郎	浦安市立小中学校校長会 (浦安市立明海小学校長)	令和3年4月1日～
関係団体	桑 幸江	浦安市婦人の会連合会	
	芦田 行夫	浦安市民生委員児童委員協議会	～令和3年9月30日
	清水美都子	浦安市民生委員児童委員協議会	令和3年10月1日～
	岸本 水樹	浦安商工会議所	～令和3年9月30日
	鈴木美名子	浦安商工会議所	令和3年10月1日～
	塩谷 祐司	浦安市自治会連合会	
	荻野 孝良	浦安市人権擁護委員連絡会	
	亀山 恵美	浦安市消防団	
市民公募	藤森 京子	市民公募	
	國井 輝義	市民公募	

(期間：令和2年4月～令和4年3月)

### 3. 男女共同参画社会の実現に向けた動き

年	世界の動き	日本の動き	浦安の動き
1975年 (昭和50年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■国連総会「国連婦人の10年」を決定(1976年～1985年)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■総理府に「婦人問題企画推進本部」設置</li> </ul>	
1976年 (昭和51年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■民法一部改正(離婚後も婚姻中の氏を使えることになる)</li> </ul>	
1977年 (昭和52年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「国内行動計画」策定</li> <li>■国立婦人教育会館(埼玉県嵐山町)開館</li> </ul>	
1979年 (昭和54年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■国連総会で「女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)」採択</li> </ul>		
1980年 (昭和55年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「国連婦人の10年」中間年世界会議(第2回世界女性会議)開催(コペンハーゲン)「女子差別撤廃条約」署名式(51ヶ国が署名)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■民法一部改正(配偶者の相続分1/3から1/2へ)</li> <li>■「女子差別撤廃条約」署名</li> </ul>	
1981年 (昭和56年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ILO第156号「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>	
1984年 (昭和59年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■国籍法及び戸籍法一部改正(子の国籍父系血統主義から父母両系主義へ)(昭和60年施行)</li> </ul>	
1985年 (昭和60年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ILO総会で「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」採択</li> <li>■「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議(第3回世界女性会議)開催(ナイロビ)「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「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女子労働者の福祉の増進に関する法律(男女雇用機会均等法)」公布(昭和61年施行)</li> <li>■「女子差別撤廃条約」批准</li> </ul>	
1986年 (昭和61年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■国民年金法の一部改正施行(女性の年金権の確立)</li> </ul>	
1987年 (昭和62年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>	
1988年 (昭和63年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>■総合政策推進室企画課に「婦人政策係」設置</li> </ul>
1989年 (平成元年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■国連総会で「児童の権利に関する条約」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「法令の一部を改正する法律(婚姻・親子関係等についての男性優先規程の改正等)」成立</li> <li>■中学校「技術・家庭科」が男女共通履修に改定(平成5年度実施)</li> <li>■小学5年生理科の授業で性教育を行うことを決定(平成4年度実施)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「婦人政策に関する庁内研究会」設置(女性問題に関する調査研究を進める)</li> <li>■「浦安市女性問題基本調査(市民意識調査)」実施</li> <li>■「浦安市女性問題講演会」開始</li> <li>■「うらやす女性フォーラム」開始</li> </ul>

年	世界の動き	日本の動き	浦安の動き
1990年 (平成2年)	■女性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		■啓発冊子「女性問題入門—男女がともにいきいきと人間らしく生きるためのQ&A」発行 ■「婦人政策係」から「女性政策係」に改称
1991年 (平成3年)	■ILO総会で「女子労働者のためのILO活動に関する決議」採択	■「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第1次改定) ■「育児休業等に関する法律」公布(平成4年施行)	■「浦安市女性問題に関する市民意識調査及び浦安市職員意識調査」実施
1992年 (平成4年)			■啓発冊子「まことくんちの一大事」発行 ■女性問題の啓発講座を開始
1993年 (平成5年)	■世界人権会議開催(ウィーン)「ウィーン宣言及び行動計画(女性の平等の地位と女性の人権)」採択	■「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」公布・施行	
1994年 (平成6年)	■「国際人口・開発会議」開催(カイロ)	■「男女共同参画推進本部」発足 ■「男女共同参画審議会」設置 ■「男女共同参画室」設置 ■「婚姻制度等に関する民法改正要綱試案」提示	■「浦安市女性政策推進連絡協議会」(のちに浦安市男女共同参画推進連絡協議会に改称)設置
1995年 (平成7年)	■第4回世界女性会議開催(北京)「北京宣言」「北京行動綱領」採択	■「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(育児・介護休業法)」施行 ■「ILO第156号条約(家族的責任を有する労働者条約)」批准	■「浦安市女性政策推進懇話会」(のちに浦安市男女共同参画推進懇話会に改称)設置
1996年 (平成8年)		■男女共同参画審議会より「男女共同参画ビジョン」答申 ■総理府「男女共同参画2000年プラン」策定	■うらやす女性フォーラム事業に企画会を導入 ■「うらやす女性プラン」を策定、男女の平等・自立と共同参画の実現を目指すことを基本目標とし、以降、プランに基づき施策を推進
1997年 (平成9年)		■「男女雇用機会均等法」改正(一部を除き平成11年4月より施行。差別解消努力義務から差別禁止規定へ。セクハラ防止、ポジティブ・アクションへの対応) ■「労働基準法」一部改正(女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等) ■「育児・介護休業法」一部改正(労働者の深夜業制限の制度創設) ■「男女共同参画審議会設置法」施行	■浦安市女性政策情報紙「waveU」創刊
1998年 (平成10年)		■男女共同参画審議会より「男女共同参画社会基本法について」答申	■女性政策推進講座事業に企画会を導入

年	世界の動き	日本の動き	浦安の動き
1999年 (平成11年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■国際人口会議開催(ハーグ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画社会基本法」公布・施行</li> <li>■男女共同参画審議会より「女性に対する暴力のない社会をめざして」答申</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■情報紙「waveU」の編集に企画会を導入</li> </ul>
2000年 (平成12年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■女性2000年会議開催(ニューヨーク)「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■男女共同参画審議会より「女性に対する暴力に関する基本的方策」答申</li> <li>■総理府「男女共同参画基本計画」策定</li> <li>■「ストーカー規制法」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」実施</li> <li>■うらやす女性フォーラムの名称を「女と男うらやすかがきフォーラム」に改称</li> </ul>
2001年 (平成13年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律(DV防止法)」公布・施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■組織の見直しにより、人権に関する事務が移管され、人権・男女共同参画班に改称</li> <li>■「女性のための相談」開始</li> </ul>
2002年 (平成14年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「国連婦人の10年世界会議」ESCAP(国連アジア太平洋経済社会委員会)地域政府準備会議開催(東京)、APEC第2回女性問題担当大臣会合の開催</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「浦安男女共同参画プラン」策定</li> <li>■「女性プラザ」開設</li> <li>■市民参加による男女共同参画情報紙「ポノ・ポノ」「女性プラザニュース」創刊</li> </ul>
2003年 (平成15年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■欧州評議会「第29回男女平等運営委員会」開催</li> <li>■ESCAP開催(ソウル)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」公布・施行</li> <li>■「女性のチャレンジ支援策推進について」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「うらやす男女共同参画プラン」事業調査開始、その後毎年実施</li> <li>■「ウーマンズ・カレッジ」開催、その後毎年実施</li> <li>■「女性プラザミニ学習会」開催</li> </ul>
2004年 (平成16年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ESCAP開催(バンコク)、第48回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「DV防止法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「浦安市男女共同参画推進懇話会」が、「男女共同参画社会づくりをすすめるために(提言)」提出</li> <li>■「浦安市男女共同参画推進懇話会」を「浦安市男女共同参画推進会議」に改称</li> <li>■市のホームページに男女共同参画に関するページを開設</li> <li>■「エンパワーメント女性学講座」「女性プラザインフォメーション・カフェ」開催、その後毎年実施</li> </ul>
2005年 (平成17年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」閣僚級会合)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」実施</li> </ul>
2006年 (平成18年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「第2次改正男女雇用機会均等法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査」実施</li> <li>■「浦安市男女共同参画推進会議」が「うらやす男女共同参画プラン-後期5か年に向けて-(意見書)」提出</li> <li>■「改定うらやす男女共同参画プラン(骨子案)」パブリックコメント実施</li> </ul>

年	世界の動き	日本の動き	浦安の動き
2007年 (平成19年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「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」策定</li> <li>■「DV防止法」改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「改定うらやす男女共同参画プラン」策定</li> </ul>
2008年 (平成20年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>■「P-Life男女共同参画ニュース」創刊</li> </ul>
2009年 (平成21年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ESCAP(ハイレベル政府間会合)開催(バンコク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「女子差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する女子差別撤廃委員会の最終見解」公表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「人権・男女共同参画班」から「人権・男女共同参画係」に改称</li> </ul>
2010年 (平成22年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」改正</li> <li>■「第3次男女共同参画基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「浦安市男女共同参画推進会議」が「女性プラザの整備・機能拡充と男女共同参画施策推進についての提言」提出</li> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」実施</li> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査」実施</li> </ul>
2011年 (平成23年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■国連のジェンダー関連4機関が「UNWomen」(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)に統合</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■Uモニ「男女共同参画の視点から見た防災意識に関するアンケート」実施</li> <li>■「第2次うらやす男女共同参画プラン(骨子案)」パブリックコメント実施</li> <li>■「第2次うらやす男女共同参画プラン」策定</li> </ul>
2012年 (平成24年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■第56回国連婦人の地位委員会において「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」決議案を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「女性の活躍促進による経済活性化行動計画(働くなでしこ大作戦)」を策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「女性学推進講座」の開催。その後、毎年実施</li> </ul>
2013年 (平成25年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「ストーカー規制法」改正</li> <li>■「DV防止法」改正</li> </ul>	
2014年 (平成26年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ESCAP男女共同参画及び女性のエンパワーメントに関するアジア太平洋会合</li> <li>■第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「次世代育成支援対策推進法」改正。2025年(平成37年)3月31日まで期限延長</li> <li>■「子ども・子育て支援法」を施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「女性プラザ」から「男女共同参画センター」に名称変更。愛称を「ルピナス」に決定</li> </ul>
2015年 (平成27年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催</li> <li>■「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「第4次男女共同参画基本計画」を策定</li> <li>■「女性活躍推進法」を国会成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」実施</li> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査」実施</li> </ul>
2016年 (平成28年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「第4次男女共同参画基本計画」を策定</li> <li>■第60回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク)開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「ストーカー規制法」改正</li> <li>■「育児介護休業法」と「男女雇用機会均等法」が改正され2017年1月から施行</li> <li>■SDGs推進本部「SDGs実施指針」決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する事業所調査」実施</li> <li>■企画政策課から男女共同参画センターが独立</li> <li>■男女共同参画センター推進講座の開催、毎年実施</li> </ul>

年	世界の動き	日本の動き	浦安の動き
2017年 (平成29年)			<ul style="list-style-type: none"> <li>■「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン(案)」パブリックコメント実施</li> <li>■「改訂第2次うらやす男女共同参画プラン」の策定</li> <li>■「ルピナスセミナー」(市民向け講座)の開催、毎年実施</li> </ul>
2018年 (平成30年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の制定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■男女共同参画団体登録制度の開始</li> <li>■「ルピナスゼミ」(市民学習会)の開催、毎年実施</li> </ul>
2019年 (令和元年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■G7男女共同参画担当大臣会合が開催、「男女平等に関するパリ宣言」の取りまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「働き方改革関連法」の施行</li> <li>■「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)」の改正</li> <li>■「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」等の改正</li> <li>■「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等」の改正</li> </ul>	
2020年 (令和2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■WHOによる新型コロナウイルス感染症のパンデミック(世界的な大流行)宣言</li> <li>■国連報告書「政策概要:新型コロナウイルスの女性への影響」の取りまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「少子化社会対策大綱」の策定</li> <li>■「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～」の策定</li> <li>■「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定</li> <li>■「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」の策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「男女共同参画センター」から「多様性社会推進課」に名称変更</li> <li>■「男女共同参画推進講座」の開催、毎年実施</li> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査」実施</li> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する事業所調査」実施</li> <li>■「男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査」実施</li> <li>■「浦安市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」制定</li> </ul>
2021年 (令和3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>■「育児・介護休業法」の改正</li> <li>■「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「パートナーシップ宣誓制度」開始</li> <li>■「第3次うらやす男女共同参画プラン(案)」パブリックコメント実施</li> <li>■「第3次うらやす男女共同参画プラン」策定</li> </ul>

## 4. 関係法令

### (1) 男女共同参画社会基本法

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

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

#### 第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。 2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

#### (都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

#### (施策の策定等に当たっての配慮)

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

#### (国民の理解を深めるための措置)

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

#### (苦情の処理等)

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

#### (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（平成十一年六月二三日法律第七八号）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。

### **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。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

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。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。（以下略）

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

(平成十三年法律第三十一号)  
最終改正：令和元年法律第四十六号

目次

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―第二十二條）

第五章雑則（第二十三条―第二十八條）

第五章の二補則（第二十八條の二）

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條の二において「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六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）、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二百二十九号)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 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

#### （管轄裁判所）

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

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

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

#### （保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で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の事情
- 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の事情
- 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、相手方によっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

#### (法務事務官による宣誓認証)

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

とができる。

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

## 第六章 罰則

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

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

## 附則〔抄〕

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

## 附則〔平成十六年法律第六十四号〕

(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〔平成十九年法律第百十三号〕〔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〔平成二十五年法律第七十二号〕〔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〔平成二十六年法律第二十八号〕〔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〔令和元年法律第四十六号〕〔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。

## (3) 女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

【令和二年六月一日施行時点】

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

改正 平成二九年 三月三十一日法律第一四号

令和 元年 六月 五日同 第二四号

### 目次

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

### (基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

(令元法二四・一部改正)

## 第二節 一般事業主行動計画等 (令元法二四・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、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。

(令元法二四・一部改正)

(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。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職

業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）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。

（平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正）

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

（令元法二四・旧第十三条繰下）

#### （一般事業主に対する国の援助）

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

（令元法二四・旧第十四条繰下）

#### 第三節 特定事業主行動計画

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

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

(令元法二四・旧第十五条線下)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主は、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。

(令元法二四・旧第十六条線下・一部改正)

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

(令元法二四・旧第十七条線下・一部改正)

## 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、

又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

(令元法二四・旧第十八条繰下)

#### (財政上の措置等)

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

(令元法二四・旧第十九条繰下)

#### (国等からの受注機会の増大)

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

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

(令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正)

#### (啓発活動)

第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、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。

(令元法二四・旧第二十一条繰下)

#### (情報の収集、整理及び提供)

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

(令元法二四・旧第二十二条繰下)

#### (協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（令元法二四・旧第二十三条線下・一部改正）

#### （秘密保持義務）

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

（令元法二四・旧第二十四条線下）

#### （協議会の定める事項）

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

（令元法二四・旧第二十五条線下）

## 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。

（令元法二四・旧第二十六条線下・一部改正）

#### （公表）

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項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。

（令元法二四・追加）

#### （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。

（令元法二四・旧第二十七条線下・一部改正）

#### （政令への委任）

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

（令元法二四・旧第二十八条線下）

## 第六章 罰則

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

（令元法二四・旧第二十九条線下・一部改正）

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

- 一 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者  
(令元法二四・旧第三十条繰下・一部改正)

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の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  
(令元法二四・旧第三十一条繰下・一部改正)

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者  
(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第三十二条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十三条繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十四条繰下・一部改正)

## 附則抄

(施行期日)

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

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(令元法二四・一部改正)

(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  
二及び三 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（昭和三十二年法律第三十三号）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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

**附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄**

(施行期日)

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

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

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

## 第3次 うらやす男女共同参画プラン

令和4年3月

編集・発行 浦安市企画部多様性社会推進課  
〒279-8501 千葉県浦安市猫実一丁目1番2号  
電話：047-712-6803 ファクス：047-353-1145  
Mail：tayousei@city.urayasu.lg.jp

