



第4次日野市男女平等行動計画

～多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして～

日野市

はじめに

日野市長 大坪 冬彦



令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間の男女平等施策の進め方を示す、第4次日野市男女平等行動計画を策定しました。本計画には「日野市配偶者暴力対策基本計画」及び新たに「女性活躍推進法に基づく市町村推進計画」を包含し、総合的かつ計画的に推進してまいります。

日野市は、一人ひとりが、男女平等のもとに互いの個性と能力を尊重し、豊かに暮らせる社会をめざして、平成10年に「男女共同参画都市宣言」を行い、同14年には「男女平等基本条例」を施行し、平成28年度からは、第3次の行動計画のもとに、施策・事業を推進してまいりました。また、令和元年7月には「SDGs未来都市」として選定され、持続可能な地域づくりを進めています。

しかしながら、本計画策定にあたり実施した市民意識アンケート調査では、性別に基づく役割分担意識について、個人の意識は多少変わりつつあるものの、社会全体における男女の地位の平等感については、まだ7割以上の方が、男性優遇の社会であると感じています。

また、昨今の世界規模の感染症禍における女性の家事・育児・介護の負担増加、さらにDV・性被害・性暴力の急増や雇用の不安定な非正規労働者への解雇の集中など、女性・女児がより大きな影響を受けている現状が浮き彫りになりました。一方で、オンラインの活用が普及し、テレワークの推進による多様な働き方などこれまでの働き方が見直されてきており、これを機にワーク・ライフ・バランス推進に新たな可能性を見だしつつあります。

こうした状況の中、第4次となるこの行動計画においても引き続き、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして」を基本理念とし、4つの目標として「人権が尊重される社会づくり」「あらゆる暴力の根絶をめざす」「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」「男女平等参画の推進体制づくり」を設定し、新たに人権に関する施策を充実させ「多文化共生社会の実現」「性の多様性に関する理解促進」「性犯罪・性暴力の防止」などの課題にも取り組んでいきます。

最後に、本計画の策定にご尽力いただいた、「日野市男女平等推進委員会」の委員の皆様をはじめ、関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

令和3年4月

目 次

第1章 計画策定の趣旨.....	1
第1節 概要.....	1
1. 計画の目的.....	1
2. 計画の位置づけ.....	2
3. 計画の期間.....	2
第2節 策定の背景.....	3
1. 国際的な状況.....	3
2. 国の動き.....	3
3. 東京都の動き.....	6
第2章 男女平等に関する状況.....	8
第1節 社会の男女平等に関する状況.....	8
1. 男女間での意識の相違.....	8
2. 配偶者による暴力.....	9
3. 生活困難な状況.....	10
4. 女性の就労状況.....	10
5. 介護・子育て等家庭の時間と就労の時間のバランス.....	12
第2節 日野市の状況.....	13
1. 日野市の人口.....	13
2. 日野市の婚姻・離婚、合計特殊出生率.....	13
3. 日野市の女性の就労状況.....	14
第3節 男女平等についての市民アンケート結果.....	15
1. 調査概要.....	15
2. 対象者の属性.....	15
3. 性別に基づく役割分担意識について.....	16
4. 性的マイノリティに関することについて.....	20
5. 配偶者や交際相手からの暴力について.....	21
6. 若年層を取り巻く性犯罪・性暴力について.....	23
7. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について.....	24
8. 家事・子育てについて.....	25
9. 仕事について.....	26
10. 社会活動・地域活動への参加状況について.....	28
11. 政策決定過程における女性の参画について.....	30
12. 男女がともに暮らしやすい日野市にするために.....	31

第3章 計画の基本的な考え方	32
第1節 計画の理念・目標	32
1. 計画の基本理念	32
2. 計画の基本方針	32
3. 計画の目標	33
第2節 計画の体系	34
第3節 成果目標	36
第4章 計画の内容	38
日野市の第4次計画における重点施策	38
目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり	39
施策の方向性1. 性別に基づく固定的役割分担意識の解消	39
施策1 男女平等意識・人権尊重意識の醸成 ★重点施策1	39
施策2 メディア・リテラシー（情報を適切に読み解き・活用する力）の普及と教育	40
施策の方向性2. 多様な性・多様な生き方を尊重する社会づくり【新規】	41
施策1 性の多様性に関する理解促進 ★重点施策2 【新規】	41
施策2 性的マイノリティへの支援 ★重点施策3 【新規】	41
施策の方向性3. 生涯を通じた心と身体の健康づくりへの支援	43
施策1 性の尊重に関する普及啓発	43
施策2 性差医療及び性差に応じた健康支援の実施	44
施策の方向性4. 多文化共生社会の理解促進と外国人への支援【新規】	45
施策1 共生社会の実現に向けた取組 【新規】	45
施策2 外国人が暮らしやすい社会づくり 【新規】	45
目標Ⅱ あらゆる暴力の根絶をめざす〈日野市配偶者暴力対策基本計画〉	46
施策の方向性1. 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援	46
施策1 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化 ★重点施策4	46
施策2 配偶者等からの暴力（DV）被害者の安全確保と自立への支援	47
施策3 市の体制整備と連携強化	47
施策の方向性2. 性犯罪・性暴力の防止【新規】	48
施策1 性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化 ★重点施策5 【新規】	48
施策2 被害者への支援 【新規】	49
施策の方向性3. さまざまな暴力・ハラスメントの防止	50
施策1 暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実	50
施策2 被害者への支援	50
目標Ⅲ 女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり	51
施策の方向性1. 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境の整備	51
施策1 ワーク・ライフ・バランスの推進	51
施策2 女性へのライフステージを通じた就業支援	52
施策3 女性の参画推進による農業活性化	52

施策の方向性2. 家庭生活におけるワーク・ライフ・バランス.....	53
施策1 家庭における男女の役割分担意識の改善.....	53
施策2 貧困の防止と生活困窮者への支援.....	54
施策3 子育て支援施策の充実 ★重点施策6	55
施策4 ひとり親家庭への支援.....	55
施策5 障害者・高齢者・介護者への支援 【新規】	56
施策の方向性3. 働く場におけるワーク・ライフ・バランス.....	57
施策1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ ★重点施策7.....	57
施策2 雇用における男女平等参画の推進.....	58
施策3 事業所等における意思決定過程への女性参画促進.....	59
施策の方向性4. 地域におけるワーク・ライフ・バランス	59
施策1 子育てや介護を地域で支える仕組みづくり.....	60
施策2 地域における意思決定過程への男女双方の参画の推進.....	61
施策3 男性高齢者の社会参加の促進.....	61
施策の方向性5. さまざまな立場から考える防災体制の確立.....	62
施策1 防災対策における男女平等参画推進.....	62
施策2 多様な視点を取り入れた防災対策の推進【新規】	62
目標Ⅳ 男女平等参画の推進体制づくり	63
施策の方向性1. 行政の政策決定過程における女性の参画促進.....	63
施策1 委員会などにおける男女比率の適正化の推進.....	63
施策の方向性2. 市民との連携による男女平等参画の推進	64
施策1 市民・事業者等との連携.....	64
施策の方向性3. 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実.....	65
施策1 男女平等に関する職員研修の充実.....	65
施策2 男女が対等に働く職場づくり.....	65
施策3 ハラスメント相談及び防止体制の充実	66
施策4 職場のワーク・ライフ・バランスの推進.....	66
施策の方向性4. 行政における男女平等参画の推進体制づくり.....	68
施策1 男女平等推進センターの機能の充実.....	68
施策2 庁内推進体制の充実.....	69
第5章 男女平等を推進する体制.....	70
第1節 計画推進のための連携.....	70
第2節 計画の推進体制	70
第3節 計画の進行管理体制.....	70
第4節 男女平等を推進する体制のイメージ.....	71

参考資料	73
1 男女共同参画都市宣言	75
2 日野市男女平等基本条例	76
3 男女共同参画社会基本法	81
4 東京都男女平等参画基本条例	86
5 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	89
6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	100
7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	103
8 第4次日野市男女平等行動計画の策定経過	114
9 第9期日野市男女平等推進委員名簿	115
10 用語解説	116
11 男女平等参画に関する世界、国、東京都、日野市の動き	122

第1章 計画策定の趣旨

第1節 概要

1. 計画の目的

「第4次日野市男女平等行動計画」は、「日野市男女平等基本条例（平成14年4月1日施行）」に基づき、市民・事業者・行政の連携・協働のもとに、家庭・職場・地域・学校などあらゆる場面（分野）で男女平等参画を、総合的かつ計画的に推進するための、具体的な計画です。

日野市では、平成14年の「日野市男女平等基本条例」の施行以来、「日野市立男女平等推進センター」の設置、第1次、第2次、第3次「日野市男女平等行動計画」の策定を行い、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして」を基本理念にさまざまな施策を行い、男女ともに力を発揮できる社会の創出に取り組んできました。

また、2019年7月には持続可能な地域づくりを進めるモデル都市として、内閣府から「SDGs未来都市」に選定されました。「SDGs」とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標」のことで、2030年までの国際目標として、大きく17の目標とそれを達成するための169のターゲットが「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられています。その目標の中に「5. ジェンダー平等を実現しよう」が含まれています。

「SDGs未来都市」として、さまざまな施策が展開されていく中で、「第4次日野市男女平等行動計画」では、近年の男女平等参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、社会環境の変化に対応するとともに、持続可能な地域づくりを担う取組のひとつとして、男女平等参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進することを目的として策定します。

SDGs（持続可能な開発目標）

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



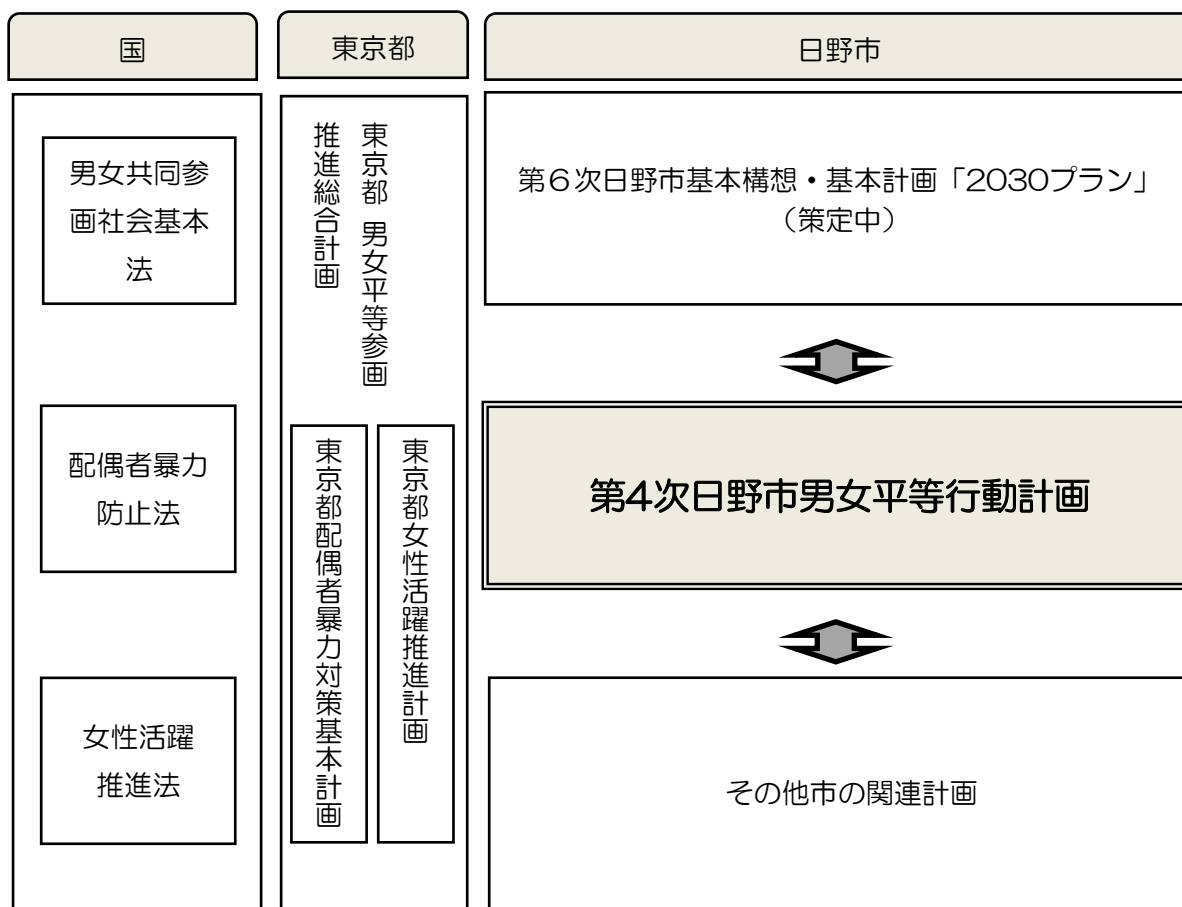
2. 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（配偶者暴力防止法）第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条第2項に規定する「市町村推進計画」を一体的に策定します。

本計画は、平成28年に策定された「第3次日野市男女平等行動計画」を継承したもので、日野市における男女平等参画施策の基本的な計画となるものです。

「第6次日野市基本構想・基本計画（2030プラン）」（令和2年度現在策定中）等の具体的な部門別計画として位置づけ、その他の関連計画との連携・調整を図りながら策定するものです。

【計画の位置づけ】



3. 計画の期間

この計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

第2節 策定の背景

1. 国際的な状況

平成7年（1995年）に北京で開催された第4回世界女性会議において、女性の権利の実現、ジェンダー平等の推進をめざす「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されました。「北京行動綱領」では、女性のエンパワーメントの実現に向けて、貧困、教育、健康、暴力などの12分野を重要な問題領域とし、それぞれの課題解決に向けて取り組むべき行動指針が示されています。さらに、「あらゆる分野でのジェンダー平等を実現するため、すべての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと（ジェンダー主流化※）」を掲げ、ジェンダー平等において重要となる理念として、これを踏まえた取組が各国で進められています。

平成27年（2015年）には、「国連持続可能な開発サミット」が開催され、「持続可能な開発目標」を含む「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。このアジェンダでは、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを達成することを目指す」ことがうたわれています。また、「持続可能な開発目標」のひとつにも掲げられている、ジェンダー平等の実現に向けて、各国で取組が進められています。

「世界経済フォーラム」では、各国の「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）※」を毎年公表しており、令和元年（2020年）時点で、日本は153か国中121位と低くなっています。特に政治分野で144位と、前年の125位と比べても後退している状況となっています。

※ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別のこと。

※ジェンダー主流化

「ジェンダーと開発（GAD）イニシアティブ」（平成17年3月外務省）において、「すべての開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、すべての開発政策、施策、事業の計画、実施、モニタリング、評価のあらゆる段階で男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセス」と定義しています。

※ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済、教育、政治及び健康の4つの分野のデータから算出されます。

2. 国の動き

国においては、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけました。この法律に基づいて、平成12年に「第一次男女共同参画基本計画」が策定されました。令和2年12月25日には「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

国の第5次計画「目指すべき社会」

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

【主な制度改正等】

● 男女雇用機会均等法の改正

平成 18 年に男女雇用機会均等法が改正され、性別を理由とする差別禁止の範囲拡大や、妊娠、出産を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント[※]に関する事業主の雇用管理上の義務の強化等が講じられました。平成 29 年の改正では事業主に対して、妊娠・出産等を理由とした上司や同僚からのハラスメント防止に対する措置義務が規定されました。

● 育児・介護休業法の改正

平成 20 年 12 月、仕事と生活の両立支援のための一般事業主行動計画策定促進等のため、次世代育成支援対策推進法が一部改正されました。また、平成 21 年 6 月には育児・介護休業法が改正され、3 歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務づけ、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）や、介護のための短期休暇制度等が創設されました。

平成 29 年の改正では、育児休業の取得条件の緩和や育児休業期間の延長が行われるとともに、介護休業の分割取得などが可能となりました。さらに、令和 3 年 1 月からは、育児・介護にともなう休暇を時間単位で取得することが可能になりました。

● 配偶者暴力防止法、ストーカー規制法の改正

配偶者暴力については、平成 19 年に、「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」（配偶者暴力防止法）が改正され、市町村による基本計画の策定が努力義務となりました。平成 26 年の一部改正では、生活の本拠をとにもする交際相手からの暴力及びその被害者についても適用されることになりました。令和元年 6 月の改定では、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童相談所との連携が規定されました。

また、平成 12 年に施行された、「ストーカー行為[※]等の規制等に関する法律」（ストーカー規制法）は、平成 25 年 7 月に改正され、ストーカー行為（つきまとい等を繰り返すこと）の禁止命令を出す権限が被害者の居住地だけでなく、加害者が住む地域を管轄する公安委員会にも付与されました。また、迷惑メールの繰り返し行為もストーカー行為に認定されました。

● 防災計画の男女双方からの視点による改善

平成 7 年の阪神淡路大震災以降、平成 17 年、平成 20 年に国の「防災基本計画」が改正され、男女のニーズの違い等へ配慮する点が新しく追加されました。さらに、東日本大震災の発生後、平成 23 年 12 月と平成 24 年 9 月に、避難所において女性や子育て家庭などへ配慮することや、応急仮設住宅等における心のケア等、男女共同参画の視点による計画の改善が行われました。

● 働き方改革の推進

すべての人が、個性と多様性を尊重され、あらゆる場所で活躍し、生きがいを感じることができ、全員参加型の一億総活躍社会をめざして、平成 28 年に「ニッポン一億総活躍プラン」が策定され、働き方改革や子育て・介護のしやすい環境を整備する取組が進められています。そして平成 29 年 3 月には、長時間労働の是正、非正規雇用の処遇改善、柔軟な働き方がしやすい環境整備などの方向性を示す「働き方改革実行計画」が策定されました。

※セクシュアル・ハラスメント

一般的には職場・学校・地域等での性差別の具体的な現れとしておきる「性的いやがらせ」、「性暴力」。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場へのわいせつな写真の掲示等が含まれます。

※ストーカー行為

同一の者に対し「つきまとい等」を繰り返して行うこと。身体の安全、住居等の平穏もしくは名誉が害され、または行動の自由が著しく害される行為が、不安を覚えさせるような方法により行われた場合も含まれます。

● 女性活躍推進法の制定

女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として、平成 27 年 8 月に「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）が制定されました。

令和元年 5 月の改正により、労働者 101 人以上の事業主には、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務づけられることになりました。また、地方公共団体には、地域の推進計画の策定が努力義務となりました。

● 刑法の改正

平成 29 年の刑法の改正により、女性に限定した「強姦罪」が「強制性交等罪」と名称が変更され、性犯罪被害者の性を問わないこと、告訴要件の廃止、性犯罪の厳罰化等が盛り込まれました。

● 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

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的として、平成 30 年 5 月に「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。

これにより、衆議院・参議院および地方議会の選挙では、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことや、家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることなどを基本原則として、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女それぞれの公職の候補者数の目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

● 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の施行

令和 2 年 6 月に、「労働施策総合推進法」（パワハラ防止法）が改正され、職場におけるパワーハラメント防止のため、企業は雇用管理上必要な措置を講じることが義務づけられました。

これにより、事業主はパワハラ防止に向けた啓発や、罰則規定等の制定、苦情などに対する相談体制の整備や被害者への配慮と再発防止などの措置を講じることとされています。

● 家族に関する法制の整備等（民法改正）

「夫婦は夫または妻どちらかの姓に合わせる」とした規定の違憲性が問われた訴訟の上告審判決で、最高裁大法廷は平成 27 年 12 月、合憲とする判断を示しました。なお、15 人の裁判官のうち 5 人が違憲という意見を表明し、「制度のあり方は国会で論じられ、判断されるべき事柄である」との意見が付されました。現在、パスポートや免許証などでの旧姓併記が認められており、旧姓の通称使用の運用が拡充されつつあり、また、家族形態の変化及び生活様式の多様化、国民意識の動向等を考慮し、「選択的夫婦別姓制度」の在り方について、検討が進められています。

また、平成 30 年 6 月の改正により、令和 4 年 4 月から成人年齢が 20 歳から 18 歳になることに伴い、これまで女性が 16 歳、男性が 18 歳以上での結婚が可能であったのが、男女ともに一律 18 歳に統一されることになりました。

さらに「女性が離婚してから 6 か月間再婚できない」との規定については、「100 日を超える期間の部分は違憲」とされ、令和 3 年 2 月には女性の再婚について「離婚後 100 日間の再婚禁止期間の撤廃」を含む改正案及び、しつけを名目とする子どもの虐待防止のため、「懲戒権」を削除または変更する改正案が示され、見直しに向けた検討が進められています。

3. 東京都の動き

● 東京都男女平等参画基本条例の制定

東京都においては、平成 12 年に「東京都男女平等参画基本条例」が制定されました。男女平等参画社会の実現に向け「男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。」として、東京都行動計画を策定し、施策を進めています。

● 東京都男女平等参画推進総合計画（東京都女性活躍推進計画・東京都配偶者暴力対策基本計画）の策定

東京都では、平成 14 年に「男女平等参画のための東京都行動計画（チャンス&サポート東京プラン 2002）」を策定し、男女平等参画施策の推進に取り組んできました。また、平成 21 年 3 月に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、配偶者からの暴力（DV）の被害者に対する支援体制を整備するとともに、あらゆる暴力の防止に取り組んでいます。

近年の女性の活躍推進に対する社会機運の高まりや、取り組むべき課題等を踏まえ、平成 29 年 3 月に「東京都女性活躍推進計画」、「東京都配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画からなる「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定し、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進しています。

【東京都女性活躍推進計画】

「東京都女性活躍推進計画」では、以下の4つを重点課題としています。また、(4)は同年に見直しされた「東京都配偶者暴力対策基本計画」として位置づけています。

東京都女性活躍推進計画の重点課題

- (1) 働く場における女性に対する積極的改善措置の促進
- (2) 働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現
- (3) 地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大
- (4) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組

【東京都配偶者暴力対策基本計画】

「東京都配偶者暴力対策基本計画」では、以下の2つを重点課題としています。

東京都配偶者暴力対策基本計画の重点課題

- (1) 配偶者暴力対策
- (2) 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策

東京都においては、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談センターが、配偶者暴力相談支援センターとしての機能を担っています。東京都配偶者暴力相談支援センター、警視庁、区市町村等の各関係機関、民間団体が連携をし、暴力の防止に総合的に取り組み、被害者の安全を確保し、本人の意思を尊重した継続的な支援を行っています。

● 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例の制定

東京都では、平成 30 年（2018 年）に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定されました。これは、都道府県で初めて「性的指向・性自認を理由とする差別禁止」を明確に規定したもので、この条例に基づき、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。

オリンピック憲章（抜粋）

～オリンピズムの根本原則～

6. このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会的な出身、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

● 東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の策定

東京都では、令和元年（2019 年）に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定し、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進に向けた取組を行っています。ここでは、誰一人取り残されることなく輝ける東京の創出を目指す姿とし、以下の基本方針に基づき、施策を展開しています。

東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の基本方針

- (1) 声を上げられない当事者に寄り添い、
- (2) 多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し、
- (3) オール東京で誰もが輝ける社会を実現する

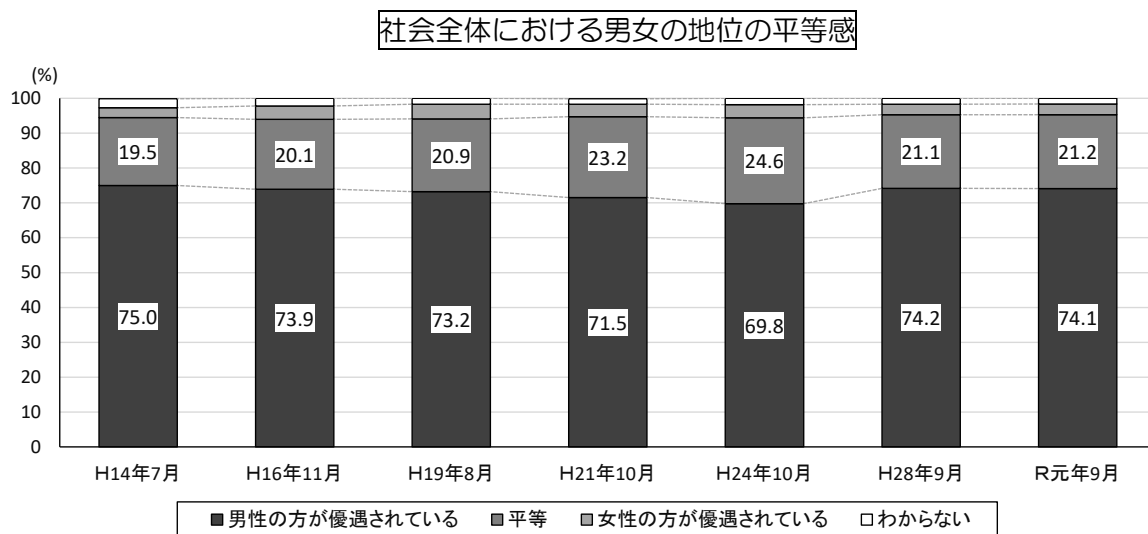
第2章 男女平等に関する状況

第1節 社会の男女平等に関する状況

1. 男女間での意識の相違

社会全体における男女の地位の平等感について、平成14年以降、平成24年までは増加傾向で推移していましたが、平成28年に減少に転じ、令和元年では、「男性の方が優遇されている」が74.1%で、平成14年とほぼ同じ水準となっています。「平等」は19.5%から21.2%に増加しています。

これまで国や都道府県又は各自治体で、男女間の課題に対して、さまざまな施策や法制度を整備することにより、状況は少しずつ改善されてきました。しかし、まだ7割以上の方が、男性優遇の社会であると感じています。

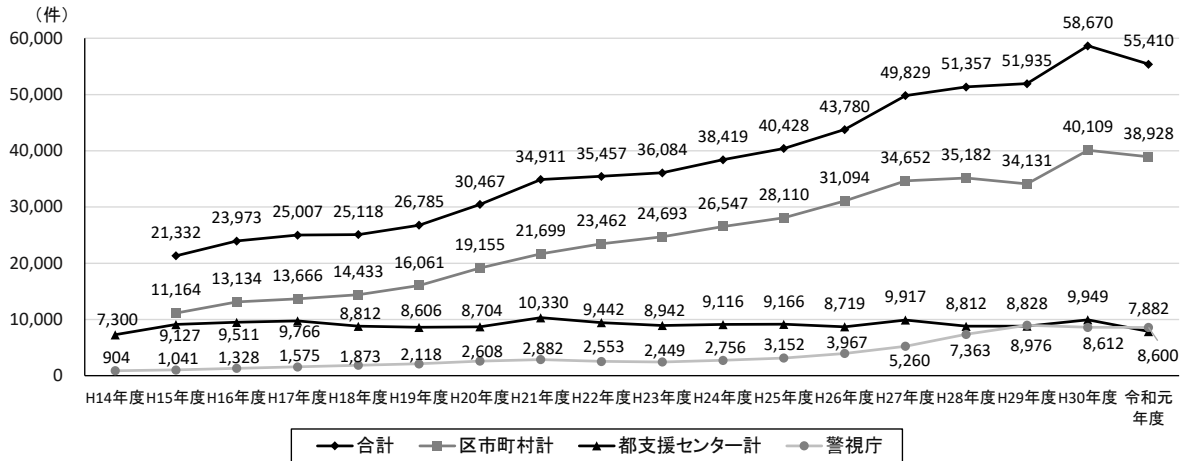


出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月）

2. 配偶者による暴力

平成 30 年度に東京都内の各相談機関が受けた配偶者からの暴力に関わる相談件数は、合計 58,670 件で、平成 20 年度から平成 30 年度までの 10 年間で約 2 倍に増加しています。相談支援センター等の相談体制の周知によって、相談件数が増加した点もありますが、平成 15 年度から平成 30 年度まで一貫して増加傾向にあり、令和元年度は減少に転じています。しかし、令和 2 年度においては、新型コロナウイルス感染症に起因する生活不安やストレスなどにより相談件数が急増しており、社会問題化しています。また、被害者のほとんどが女性であることも問題です。

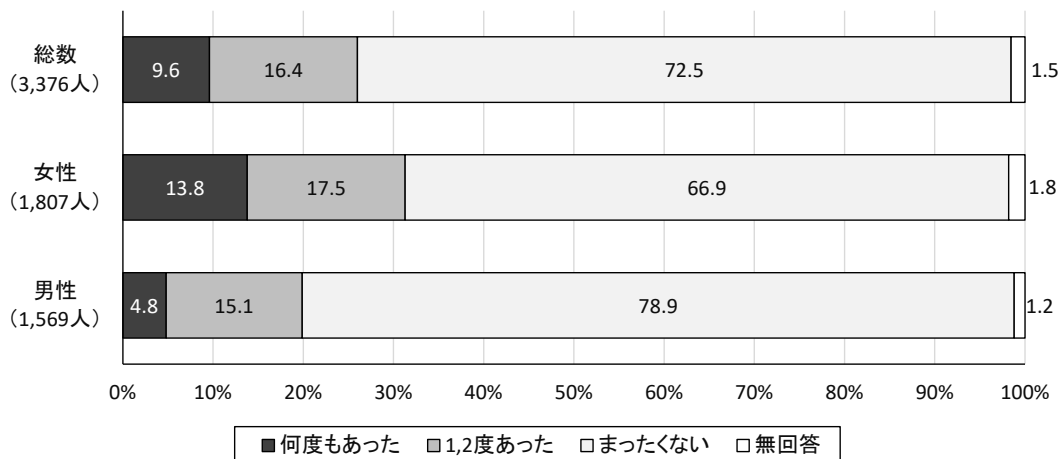
東京都内各相談機関における配偶者暴力相談件数の推移



出典：東京都生活文化局都民生活部 男女平等参画課（令和元年版）

内閣府の調査によると、これまでに結婚したことのある人（3,376 人）のうち、配偶者（事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む。）から「身体に対する暴行」、「精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫」、「生活費を渡さないなどの経済的圧迫」又は「性的な行為の強要」のいずれかについて「何度もあった」「1、2度あった」という者は、女性 31.3%、男性 19.9%であり、女性の被害数の方が多くなっています。

配偶者からの被害経験（男女別）

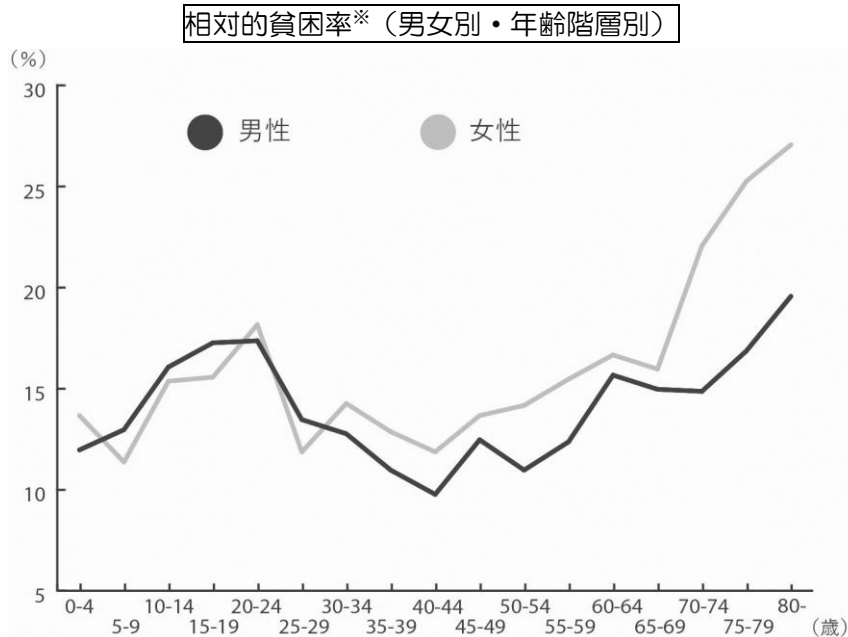


「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」をいずれかを 1 つでも受けたことがある

出典：内閣府「男女共同参画白書」（令和 2 年版）

3. 生活困難な状況

女性の労働をめぐるさまざまな課題の背景には、成人期のほぼすべての年齢において、女性の貧困率が男性を上回っている現状があります。また、男女ともに年齢が上がるほど貧困率が上がり、女性の75歳以上では25%以上となっており、4人に1人が貧困状態にあると考えられます。



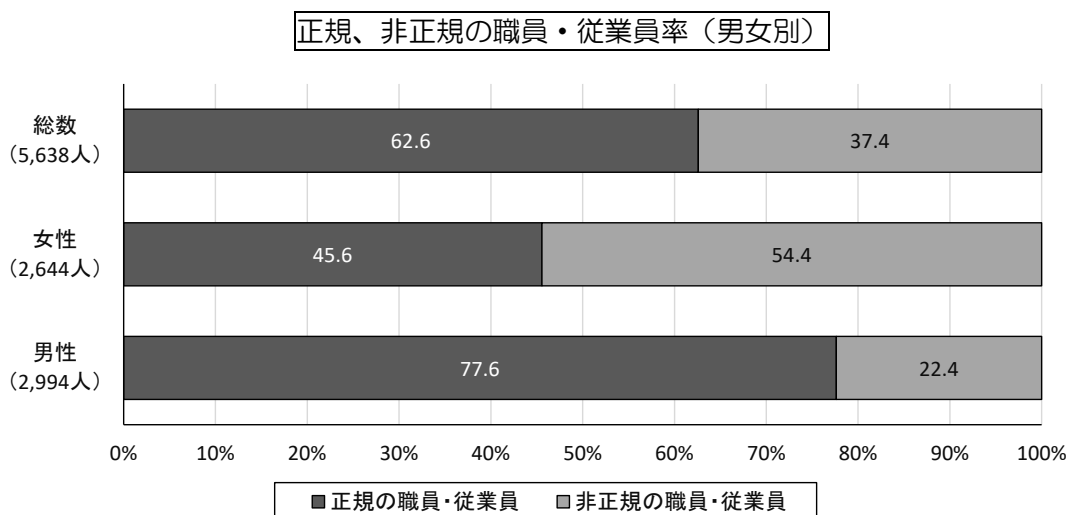
出典：「日本の相対的貧困率の動態：2012 から 2015 年」 貧困統計 HP

※厚生労働省「国民生活基礎調査」各年から阿部彩委員の推計による（2018 年）

※相対的貧困率

厚生労働省における国民生活基礎調査で、等価可処分所得の中央値の半分の額を下回る等可処分所得しか得ていない者の割合。

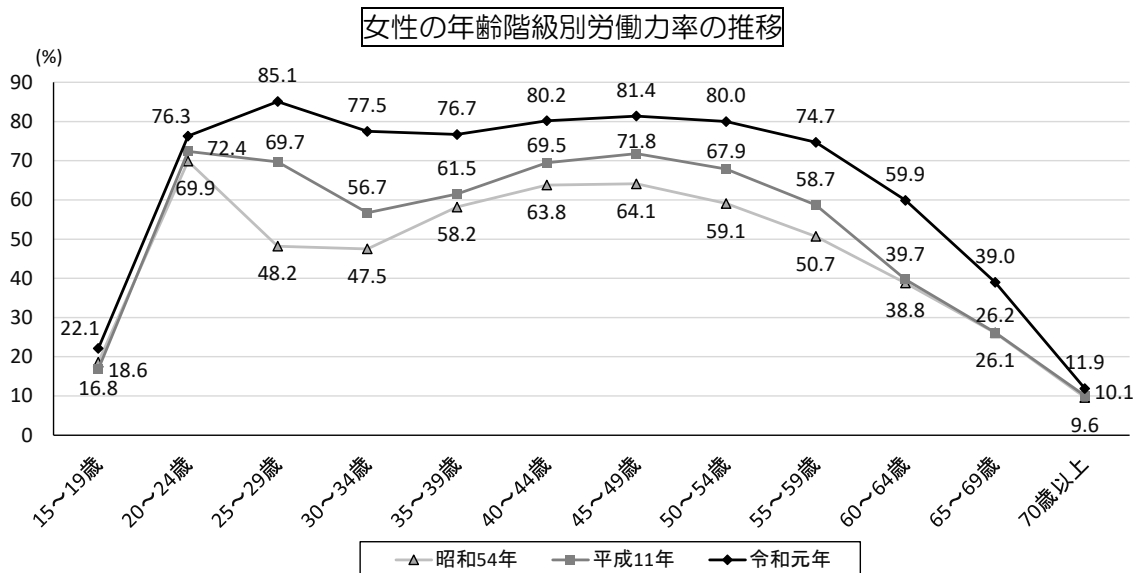
女性の貧困率が高くなっている要因として、非正規労働者が多いことがあげられます。非正規の職員・従業員の割合をみると、男性の22.4%に対して女性は54.4%と高く、過半数を占めています。



出典：「労働力調査 2020 年（令和 2 年）10～12 月期平均結果」総務省統計局

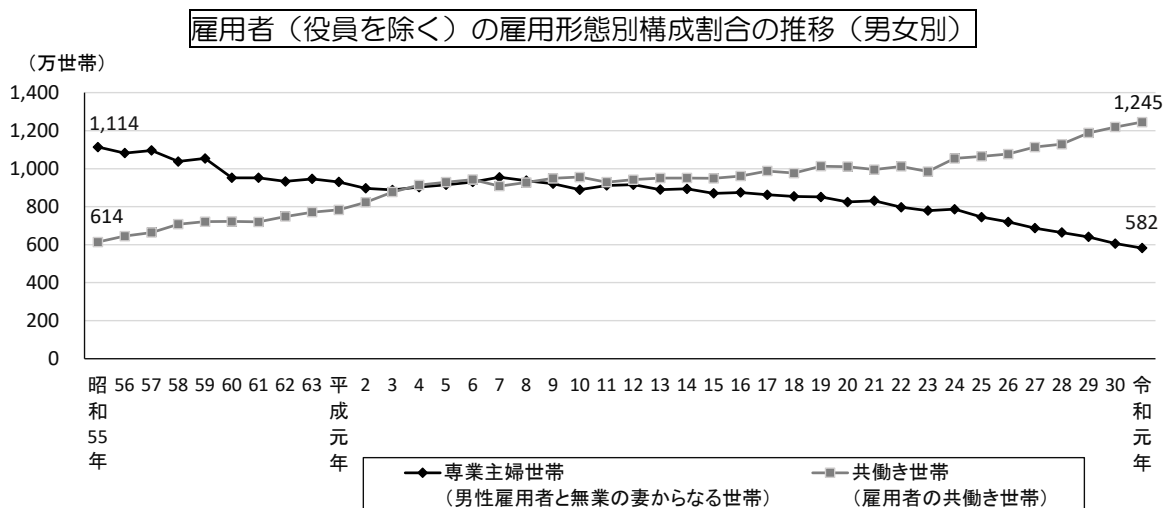
4. 女性の就労状況

女性の労働力率は、子育て期に当たる20歳代後半から30歳代にかけて下がる傾向にあります。15歳以上の女性の労働力率は、30歳から39歳を底とするM字カーブを描いており、結婚・出産・育児を理由に女性が離職していることを示しています。近年、女性全体のM字カーブが解消傾向に向かっている要因としては、もともと労働力率が高い単身者の割合が上昇していることに加えて、配偶者の有無を問わず、若い世代ほど労働力率が上昇していること、出産・育児休業などの制度拡充などが考えられます。



共働き世帯については、昭和55年は共働き世帯が614万世帯、男性の片働き世帯1,114万世帯と男性片働き世帯が多かったのですが、平成9年以降は共働き世帯が男性片働き世帯を上回っており、令和元年は、共働き世帯が1,245万世帯、男性の片働き世帯が582万世帯と、大きく変化しています。

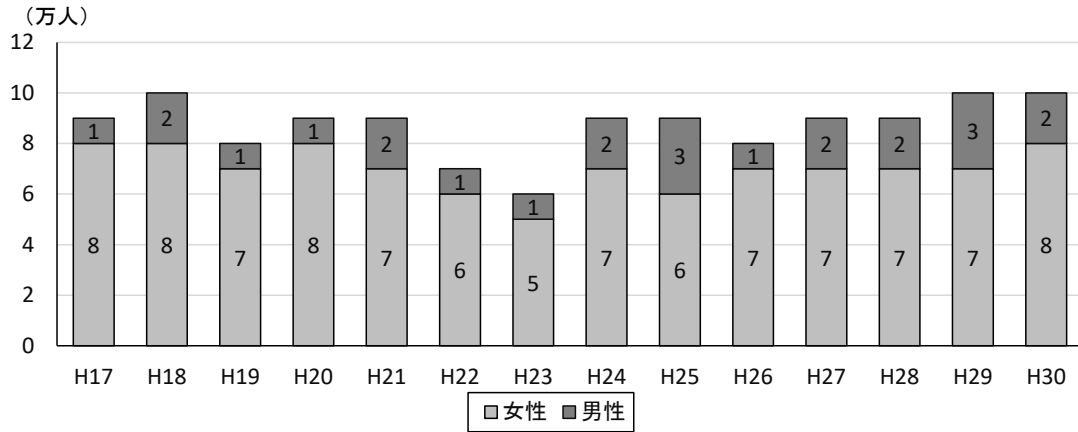
経済社会の大きな変動によって、安定した終身雇用及び昇給という従来の雇用形態を暗黙の了解と考えることは難しくなりました。経済的な理由や女性が働き続けられる環境の整備が進むことで、今後も共働き世帯が増えていくと考えられます。



5. 介護・子育て等家庭の時間と就労の時間のバランス

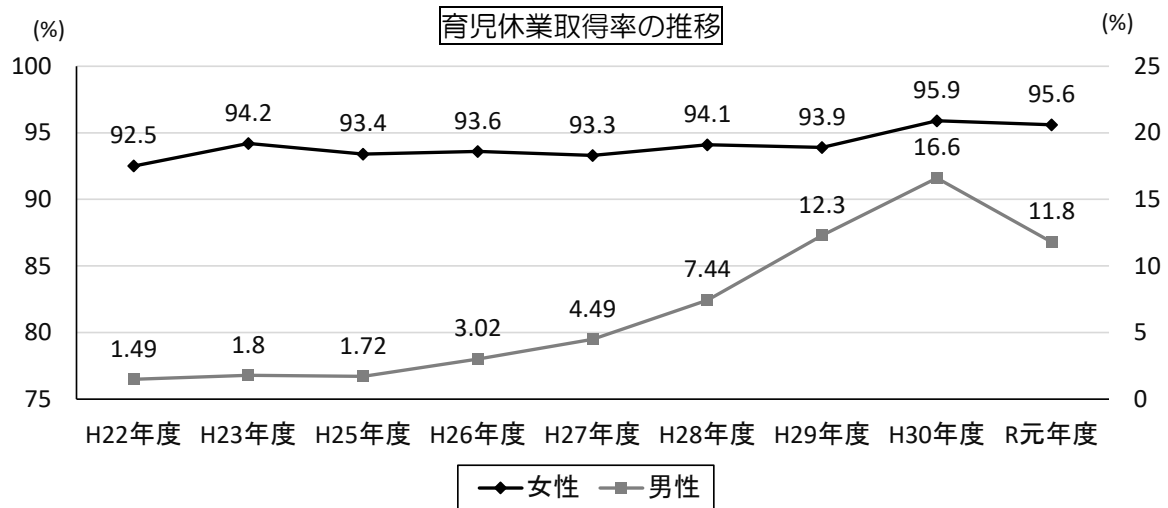
家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は10万人を超えており、男女別で見ると、女性の割合が全体の8割を占めています。また、非就業者のうち、介護・看護を理由に離職した人は、女性が男性の4倍となっており、女性の負担が大きい状況がうかがえます。

非就業者のうち介護・看護を理由とした離職者数の推移（男女別）



出典：内閣府「男女共同参画白書」（令和元年版）

育児休業取得率は、令和元年度現在、男性11.8%、女性95.6%となっています。女性は平成22年度以降9割以上で推移しており、男性は平成30年度の16.6%をピークに、今回減少に転じています。男性の育児休業取得率は約1割で、多くの男性は育児休業を取得していません。

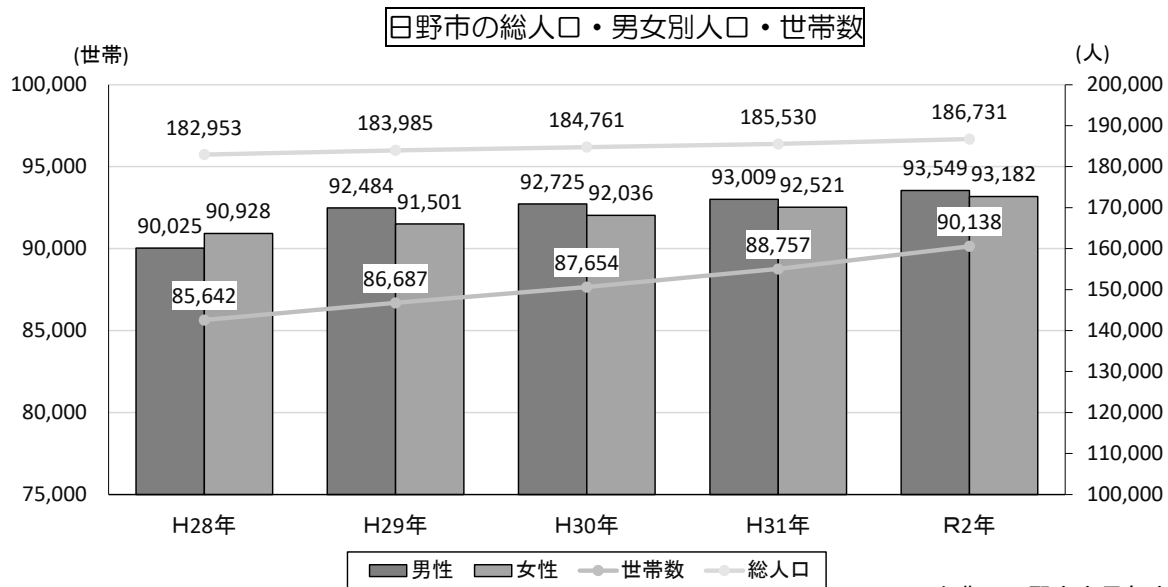


出典：東京都男女雇用平等参画状況調査（令和元年度）
（備考）平成24年度はアンケートが実施されていません。

第2節 日野市の状況

1. 日野市の人口

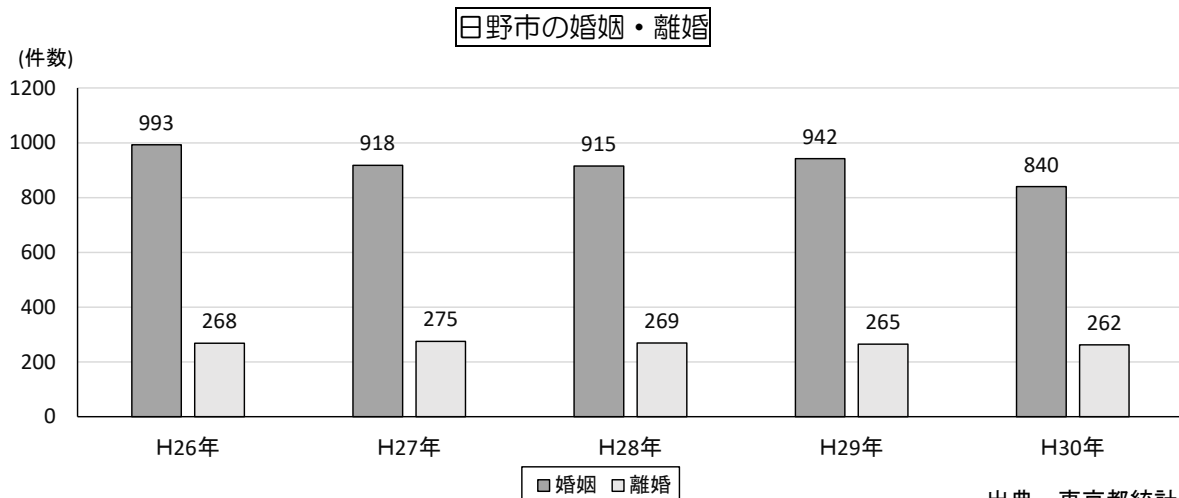
日野市の令和2年4月現在の総人口は、平成28年の182,953人から約3,800人増加し、186,731人です。また、男女、世帯数ともに増加傾向にあり、令和2年の男性人口は93,549人、女性人口は93,182人、世帯数は90,138世帯です。



出典：日野市市民部市民窓口課
(備考) 各年4月1日時点の人口(外国人住民含む)

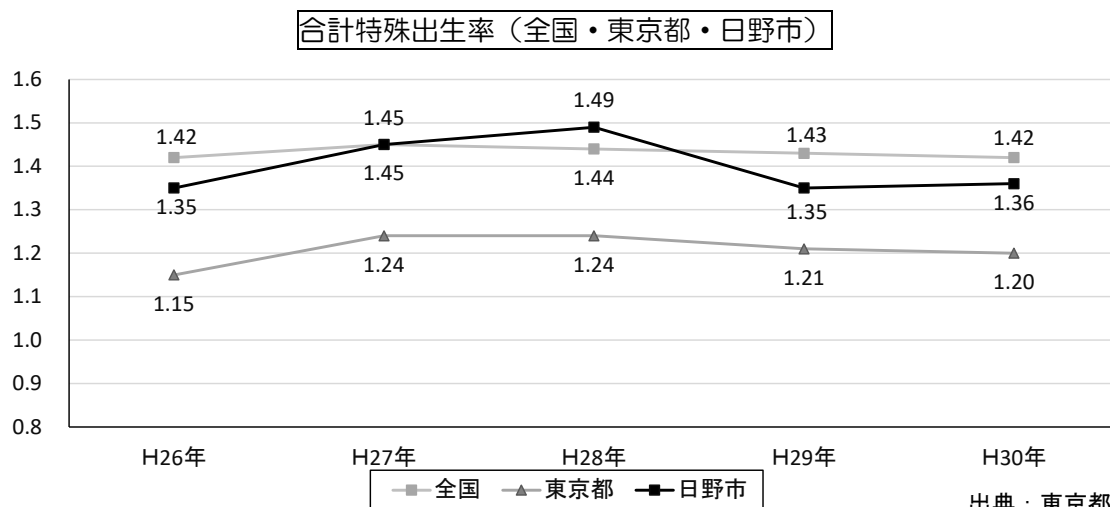
2. 日野市の婚姻・離婚、合計特殊出生率

日野市の婚姻件数は、平成26年以降、平成29年まで900件台で推移していましたが、平成30年は840件と減少しています。また、離婚件数は、近年200件台で推移し、平成30年には262件となっています。



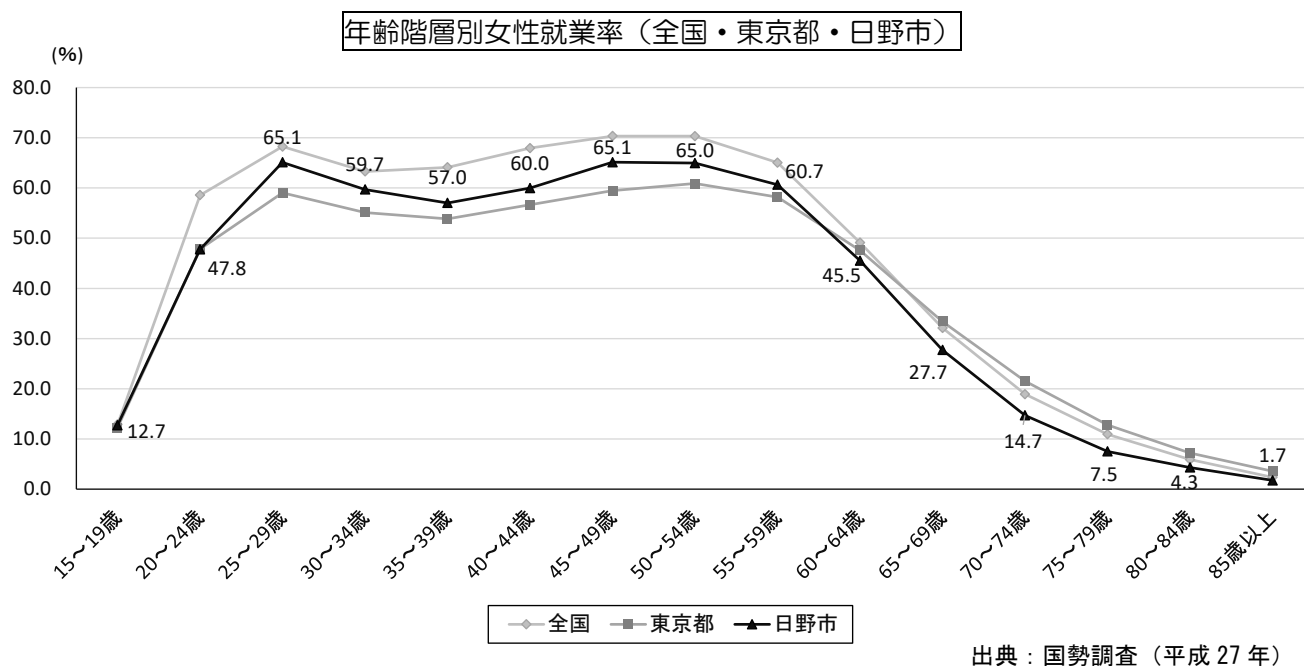
出典：東京都統計年鑑

「1人の女性が一生のうちに出産する子どもの数の近似値」である合計特殊出生率については、平成30年現在1.36と推計されています。これは、東京都の1.20よりは高く、全国の1.42と比べて若干低くなっています。（*人口維持に必要な合計特殊出生率は2.0（2人）強といわれています）



3. 日野市の女性の就労状況

女性の就労の現状は、25歳前後に就業率が一時高まり、子育て期の20歳代後半から30歳代に離職率が高くなるため就業率が下がります。その後、子どもの手が離れる40歳代から再就職し、40歳代後半に再び就業率が上がる「M字曲線」を描いています。日野市の就業率をみると、「25～29歳」と「45～49歳」で65.1%と高く、その中間の「35～39歳」で57.0%まで下がり、その差は8.1ポイントとなっています。この差は全国、東京都よりも大きな値で、比較してみるとM字曲線の落ち込みが顕著に表れています。



第3節 男女平等についての市民アンケート結果

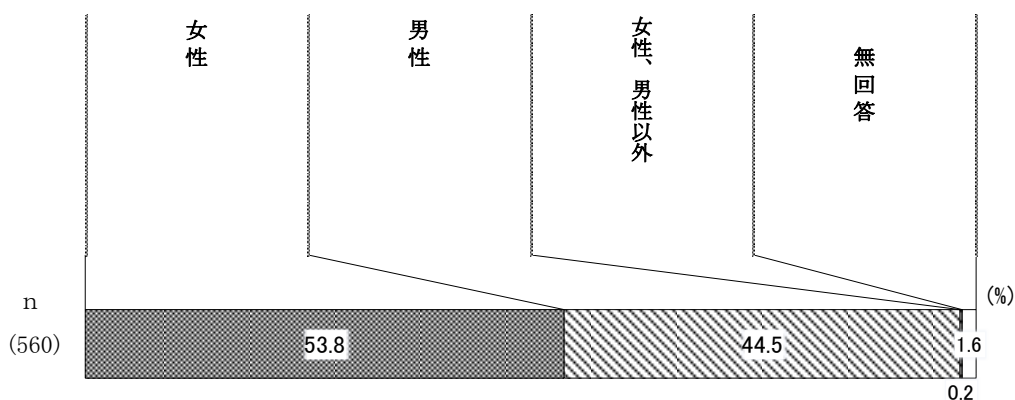
1. 調査概要

第4次日野市男女平等行動計画の策定にあたって、市民の意見を男女平等施策に反映するための基礎資料として、「日野市男女平等についての市民意識アンケート調査」を行いました。調査の概要は以下のとおりです。

- 調査対象：日野市在住の18歳から89歳までの男女から1,500人を無作為抽出
- 調査方法：郵送によるアンケート調査（はがきによる督促1回）
- 調査期間：令和元年6月28日（金）～7月22日（月）
- 回収状況：有効回収数560件 / 回収率37.3%

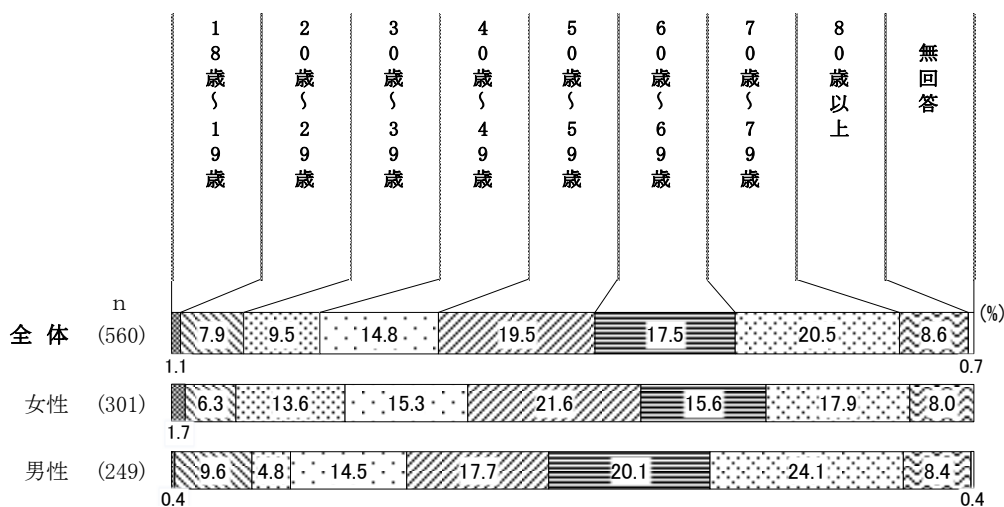
2. 対象者の属性

性別は、「女性」が53.8%、「男性」が44.5%、「女性、男性以外」が0.2%となっています。



年齢は、「70歳～79歳」が20.5%で最も高く、次いで「50歳～59歳」が19.5%、「60歳～69歳」が17.5%となっています。

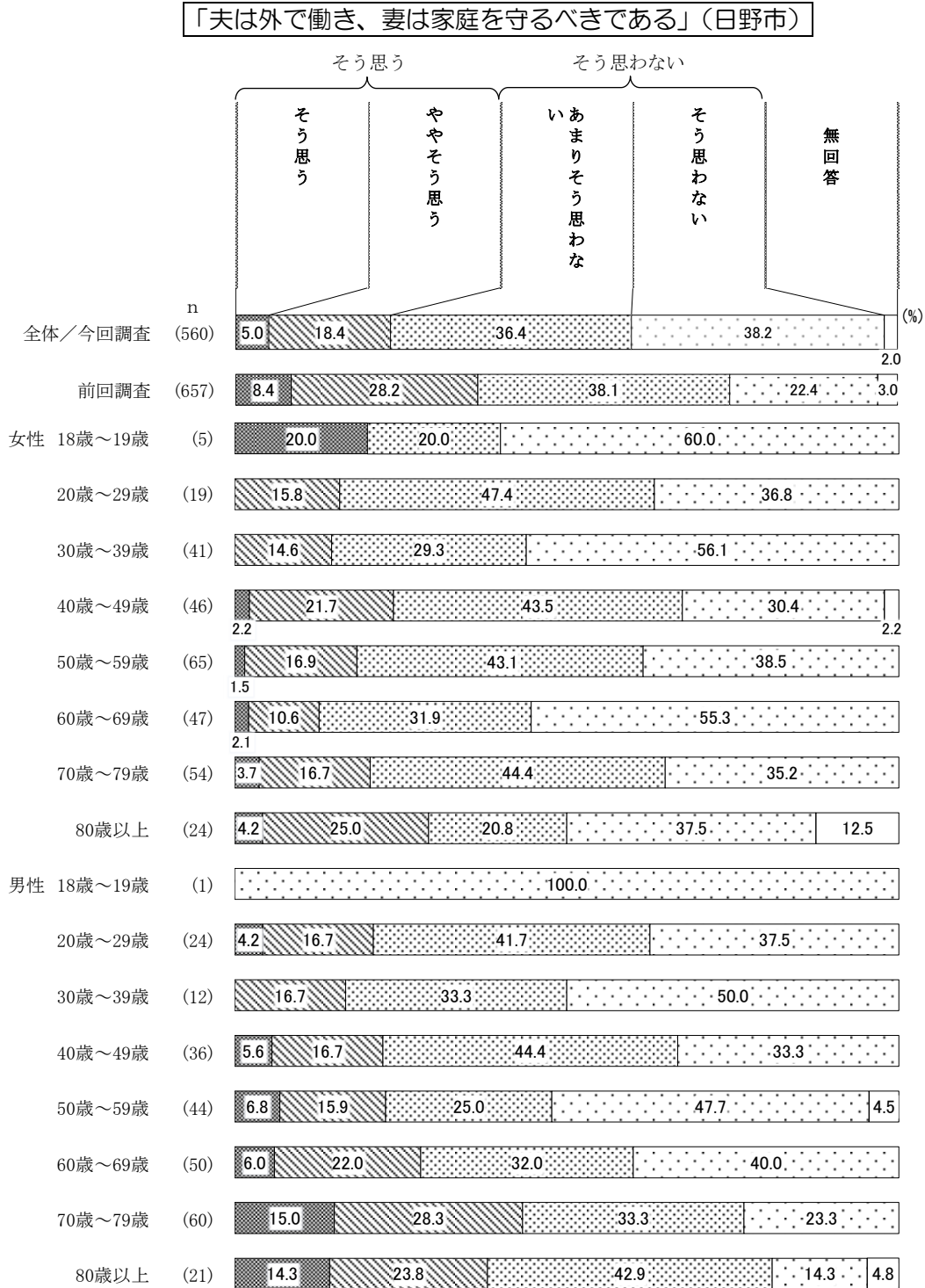
男女別で見ると、女性において「30歳～39歳」が男性と比べて8.8ポイント高くなっています。一方で、男性において「70歳～79歳」が女性と比べて6.2ポイント高くなっています。



3. 性別に基づく役割分担意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について、『そう思う』が23.4%で前回の36.6%と比べて13.2ポイント減少しています。

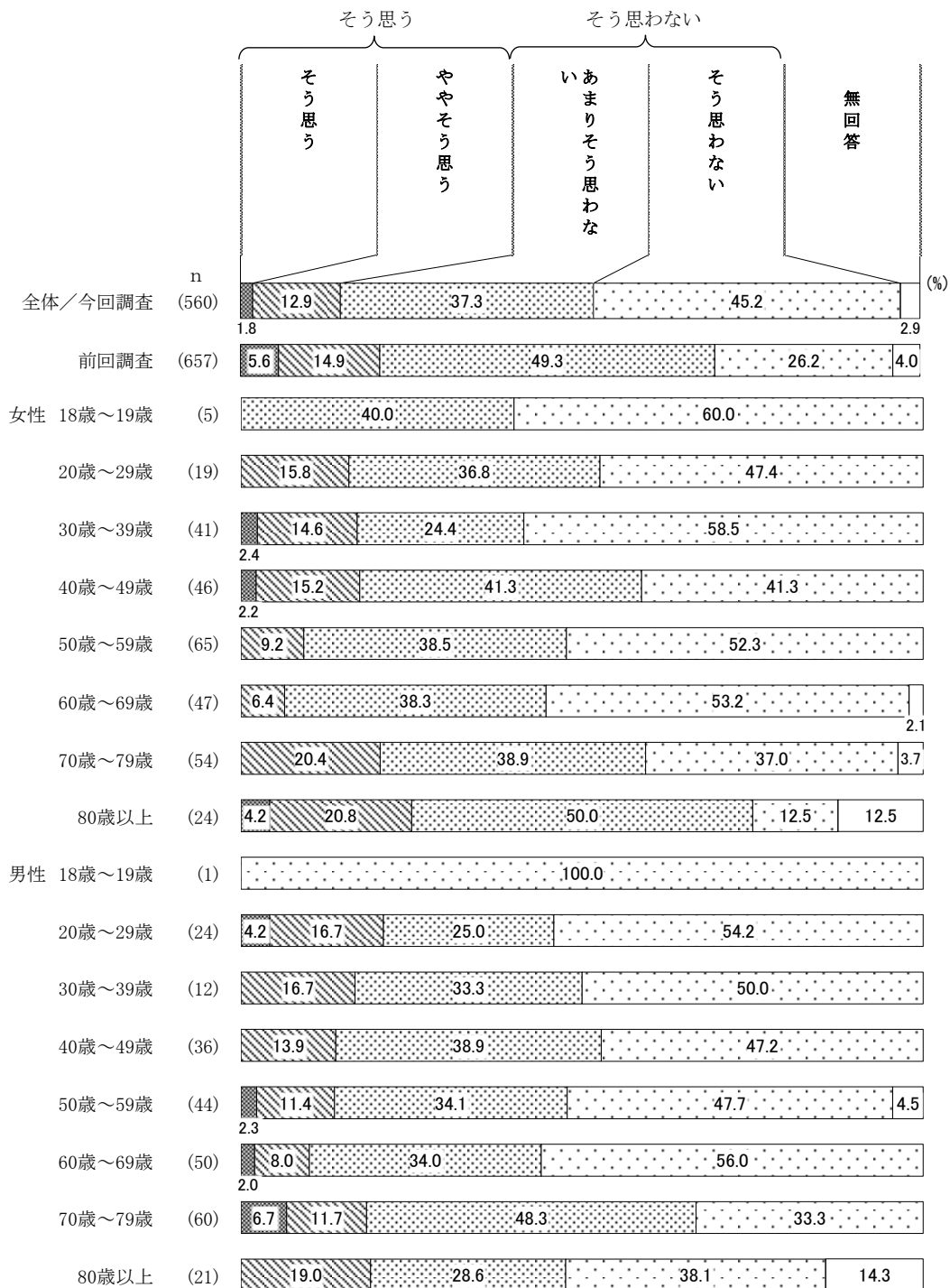
性別・年齢別にみると、『そう思う』は男性の70～79歳が4割以上で最も高くなっています。



「妻が仕事を持つのは、家族の負担が重くなり、よくない」について、『**そう思う**』が14.7%で前回の20.5%と比べて5.8ポイント減少しています。

性別・年齢別にみると、『**そう思う**』は女性の70歳以上の年齢で2割以上と、他の年齢と比べて高くなっています。

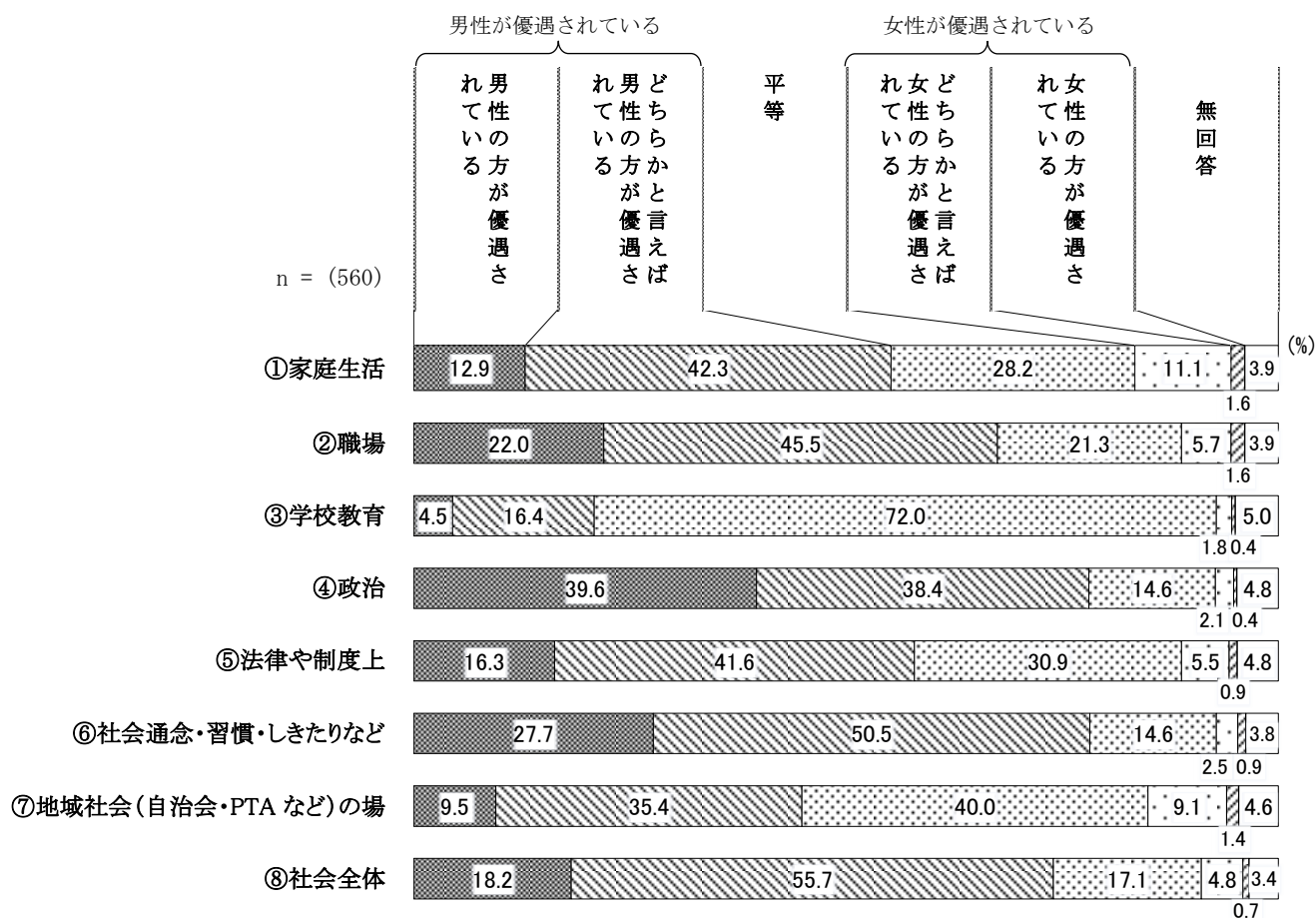
「妻が仕事を持つのは、家族の負担が重くなり、よくない」(日野市)



さまざまな分野での「男女の地位は平等になっているか」については、学校教育と地域社会の場を除いて、「男性が優遇されている」が過半を占める結果となっています。

特に「社会通念・習慣・しきたりなど」、「政治」、「社会全体」では7割以上と高く、個人の意識と社会的な地位に大きな乖離が生じていることがうかがえます。

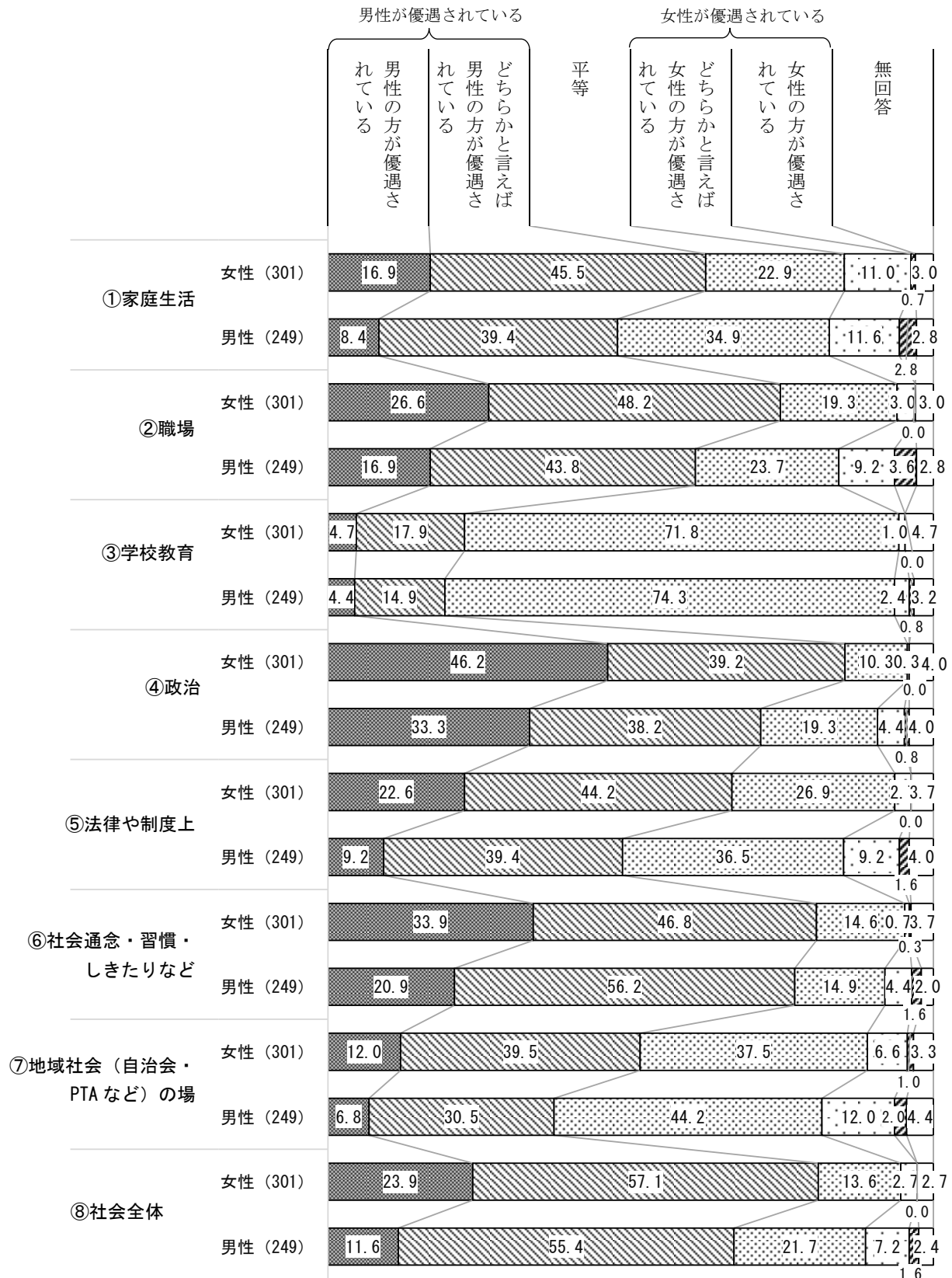
「次の分野で男女の地位は平等になっていると思うか」(日野市)



性別・年齢別にみると、女性では、すべての分野で、「男性の方が優遇されている」の割合が男性を上回っています。

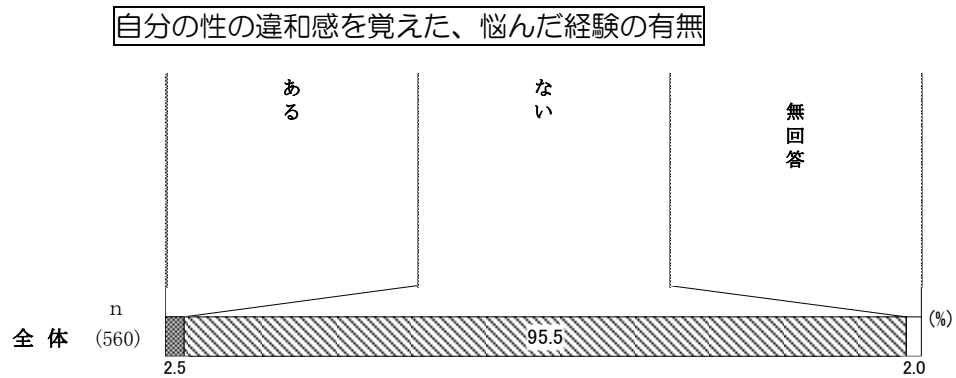
女性では、「政治」における「男性の方が優遇されている」が半数近くとなっており、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と合わせると8割以上を占めています。

「次の分野で男女の地位は平等になっていると思うか」

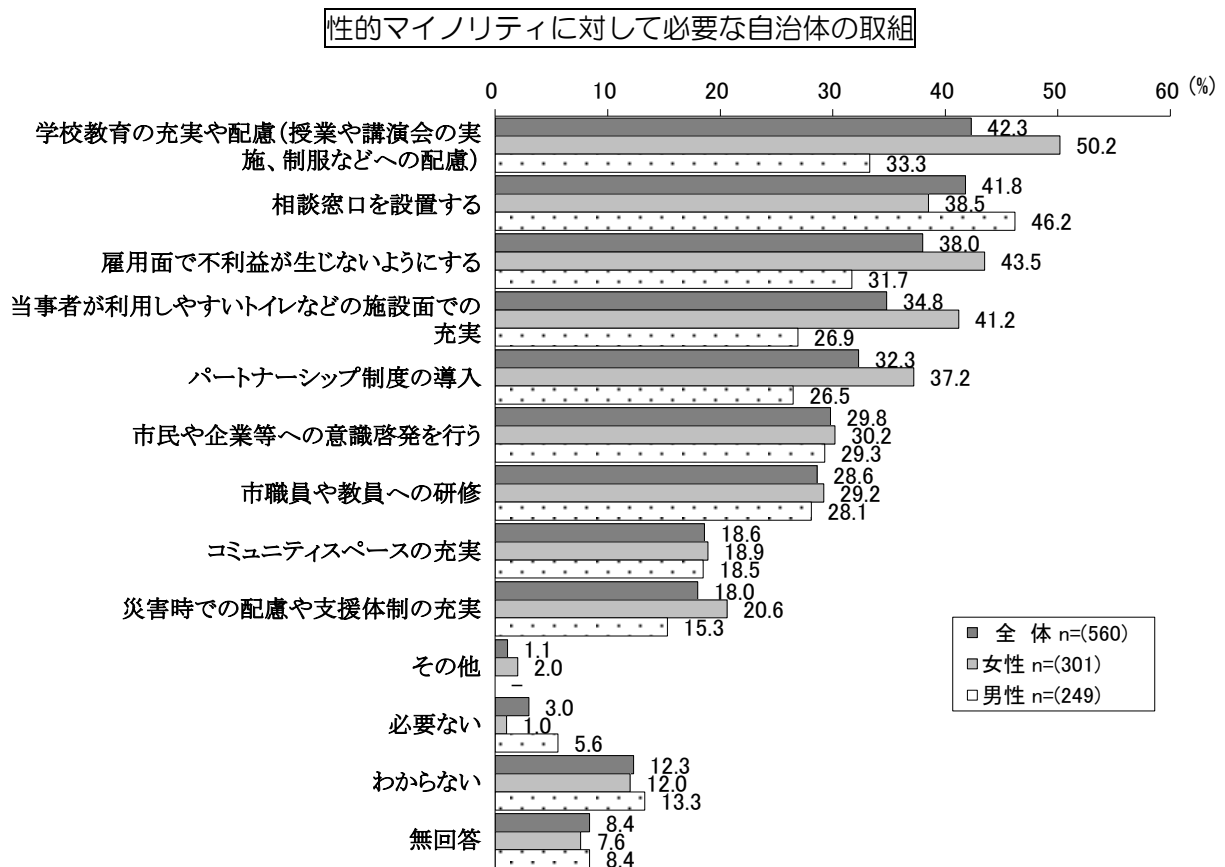


4. 性的マイノリティに関することについて

自分の性の違和感を覚えた、悩んだ経験の有無は、「ある」が2.5%となっています。

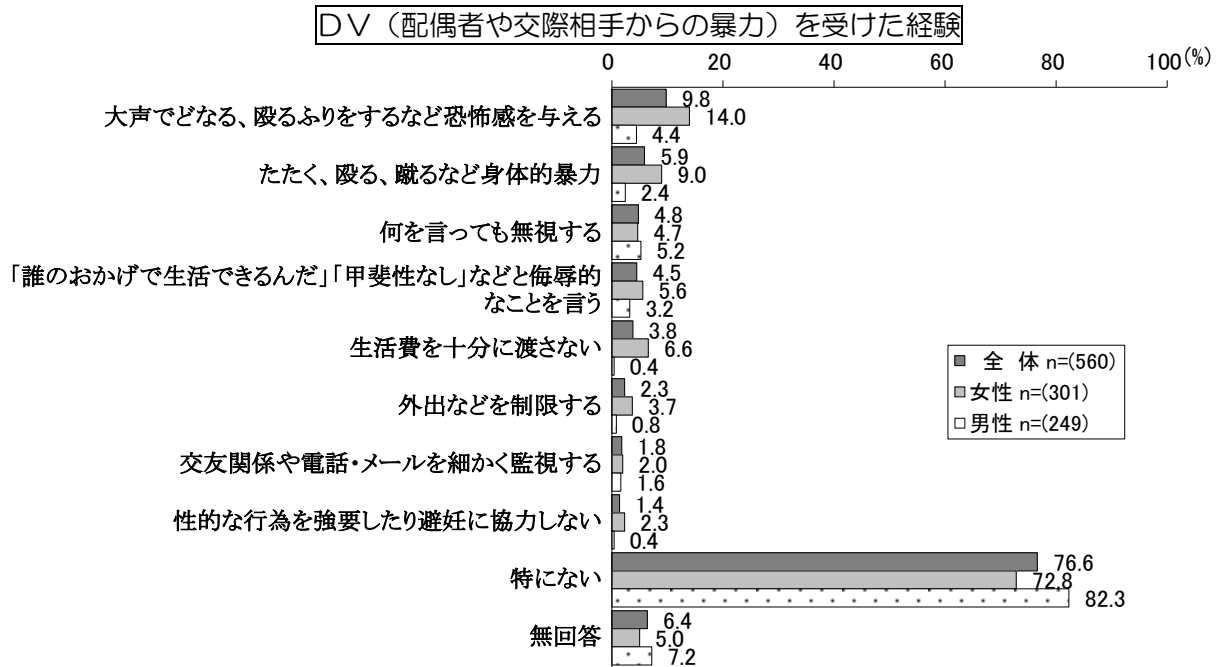


性的マイノリティに対して必要な自治体の取組は、女性では「学校教育の充実や配慮」が50.2%、男性では「相談窓口を設置する」が46.2%となっています。

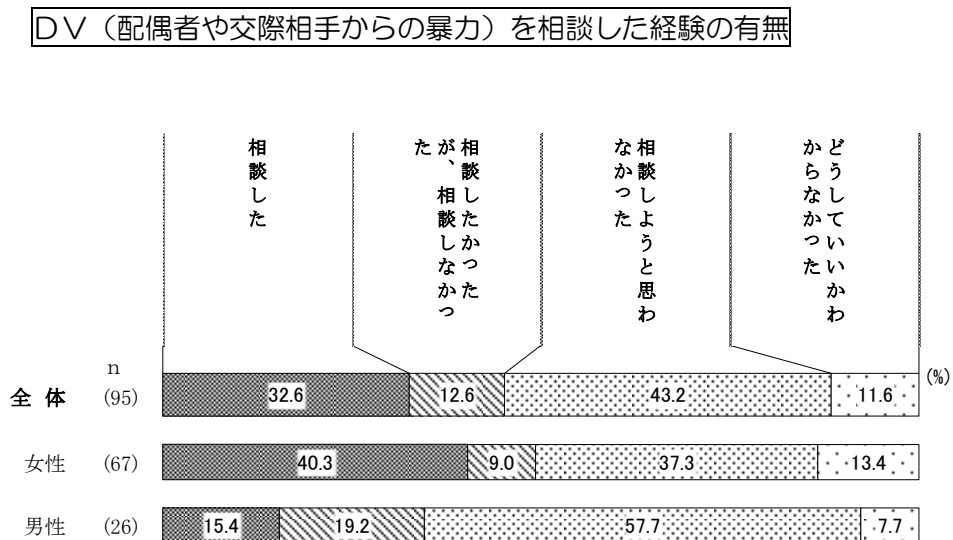


5. 配偶者や交際相手からの暴力について

DV（配偶者や交際相手からの暴力）を受けた経験は、女性では「大声でどなる、殴るふりをするなど恐怖感を与える」が14.0%、男性では「何を言っても無視する」が5.2%でそれぞれ最も多く、男女ともに心理的暴力の被害が多くなっています。また、女性では「たたく、殴る、蹴るなど身体的暴力」が9.0%となっています。

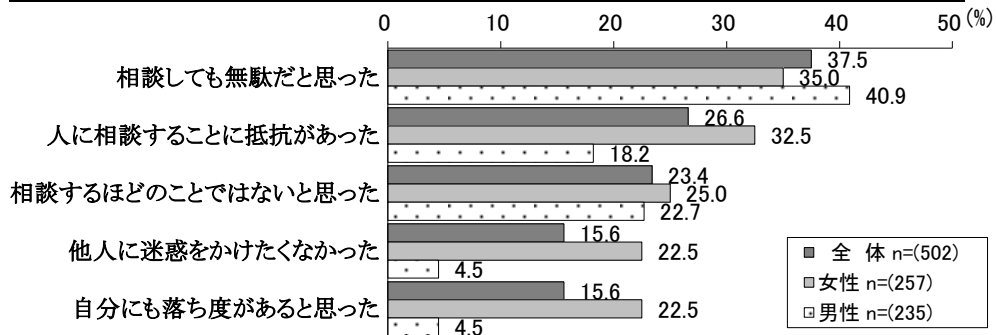


DV（配偶者や交際相手からの暴力）を相談した経験の有無は、「相談した」は女性が40.3%で男性より24.9ポイント高く、男性の被害が相談につながっていない状況がうかがえます。



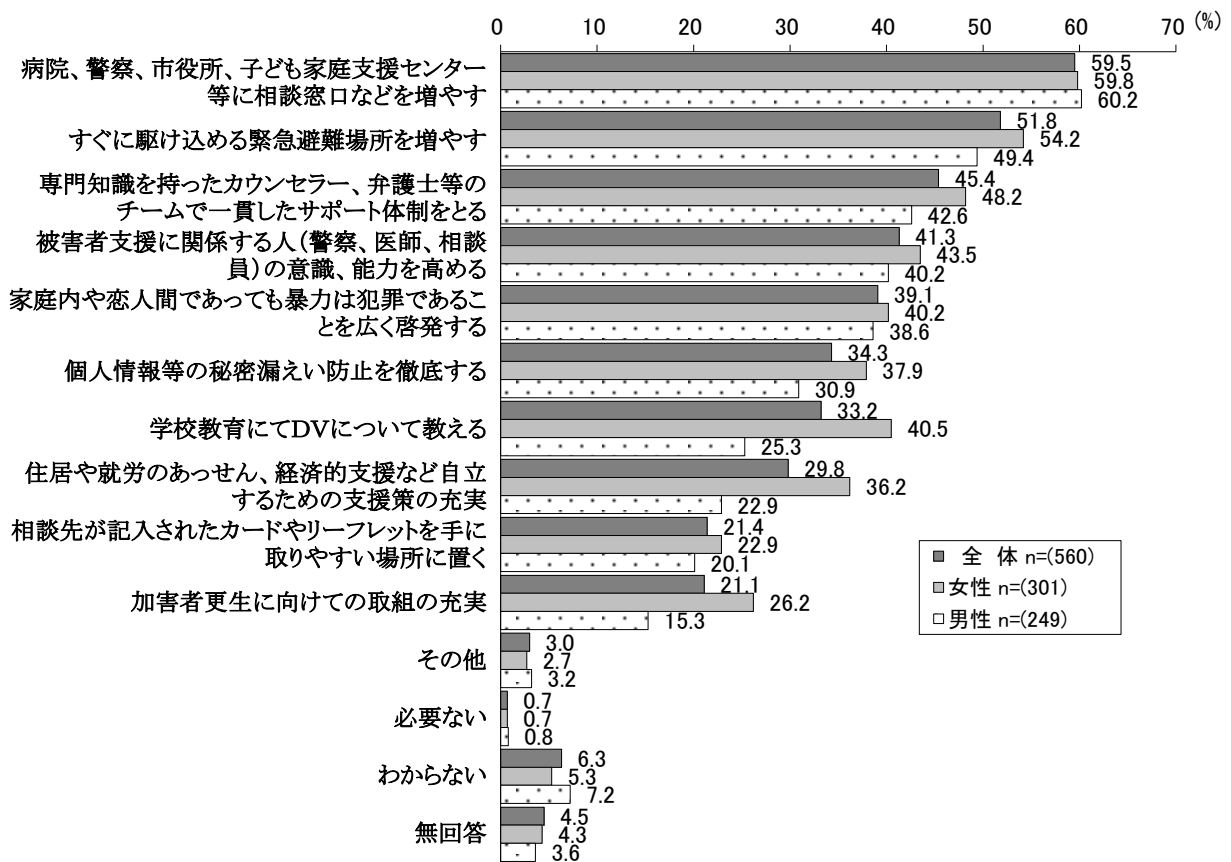
DV（配偶者や交際相手からの暴力）を相談しなかった理由は、男女ともに「相談しても無駄だと思った」が最も高く、男性では40.9%となっています。また、「人に相談することに抵抗があった」、「他人に迷惑をかけたくなかった」、「自分にも落ち度があると思った」では女性が男性より10ポイント以上高くなっています。

DV（配偶者や交際相手からの暴力）を相談しなかった理由（上位5項目）



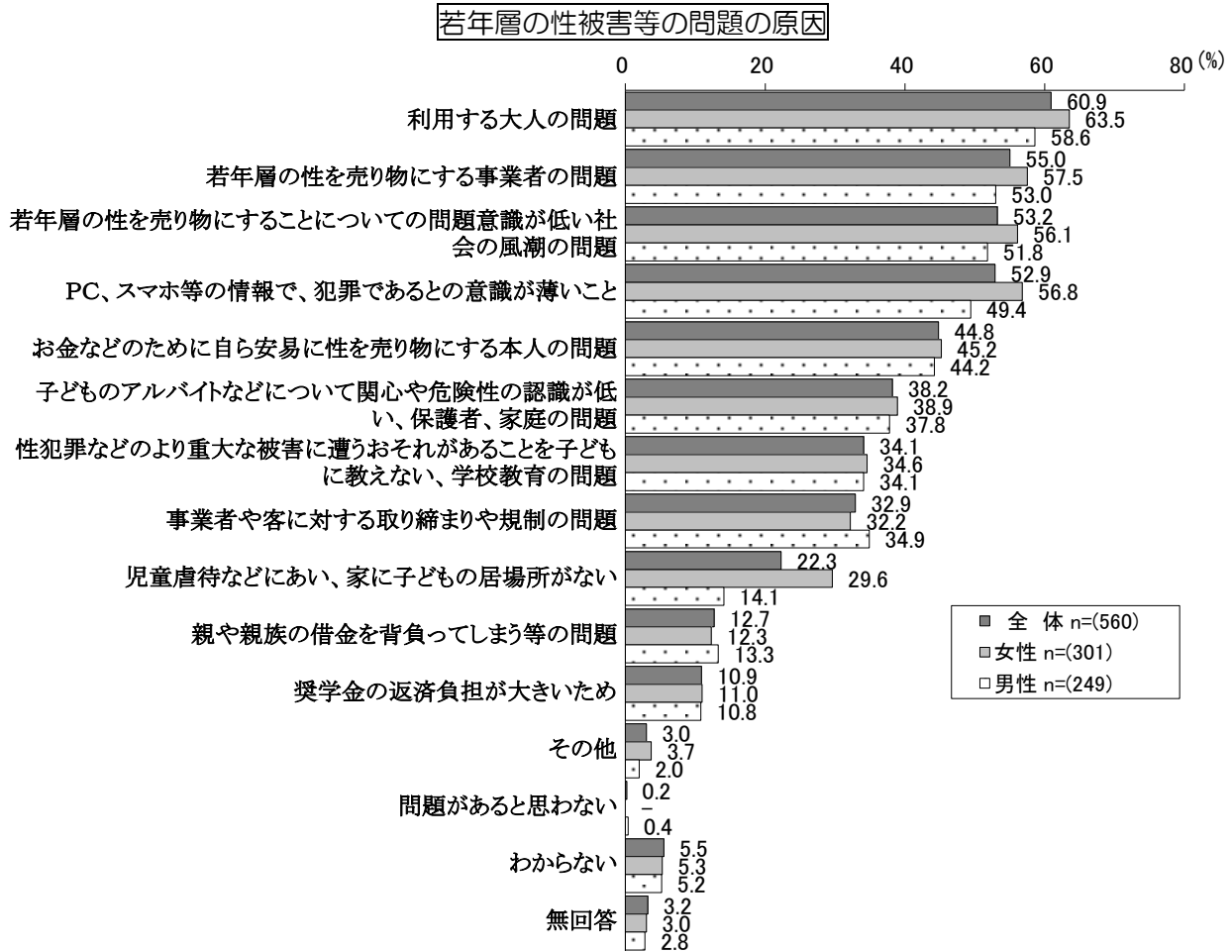
DV（配偶者や交際相手からの暴力）に関して必要な対策は、男女ともに「病院、警察、市役所、子ども家庭支援センター等に相談窓口などを増やす」が最も高く、それぞれ約6割となっています。また、「学校教育にてDVについて教える」、「住居や就労のあっせん、経済的支援など自立するための支援策の充実」、「加害者更生に向けての取組の充実」で女性が男性より10ポイント以上高くなっています。

DV（配偶者や交際相手からの暴力）に関して必要な対策

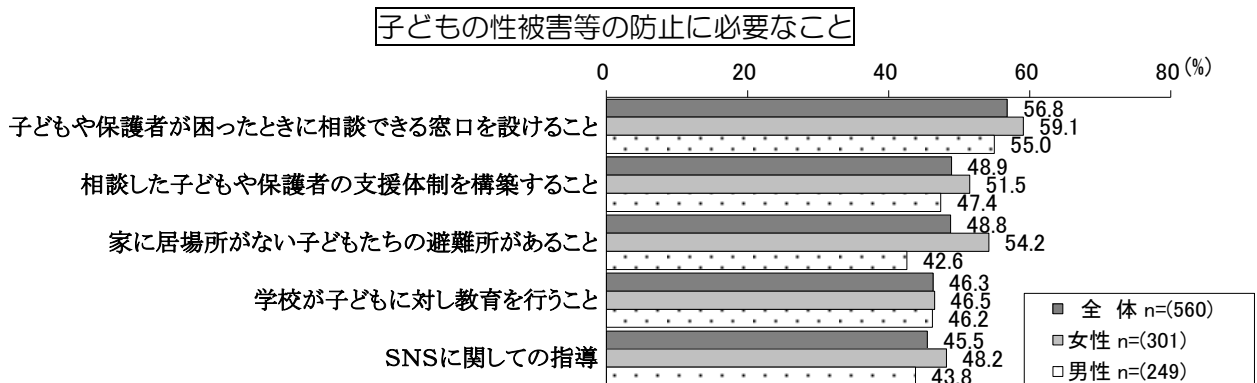


6. 若年層を取り巻く性犯罪・性暴力について

若年層の性被害等の問題の原因は、全体でみると「利用する大人の問題」が60.9%で最も高く、次いで「若年層の性を売り物にする事業者の問題」となっています。また、「児童虐待などにあい、家に子どもの居場所がない」は女性で29.6%と男性より15.5ポイント高くなっています。

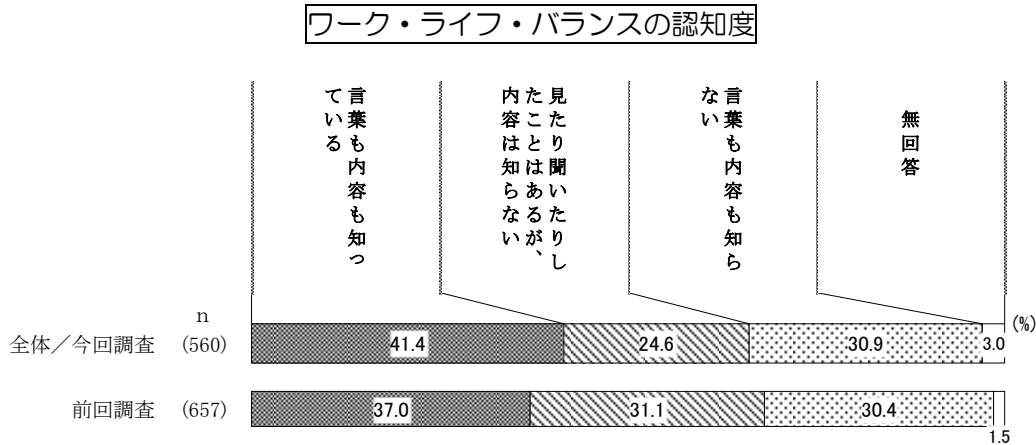


子どもの性被害等の防止に必要なことは、「子どもや保護者が困ったときに相談できる窓口を設けること」が56.8%で最も高くなっています。「家に居場所がない子どもたちの避難所があること」は女性が54.2%で男性より11.6ポイント高くなっています。

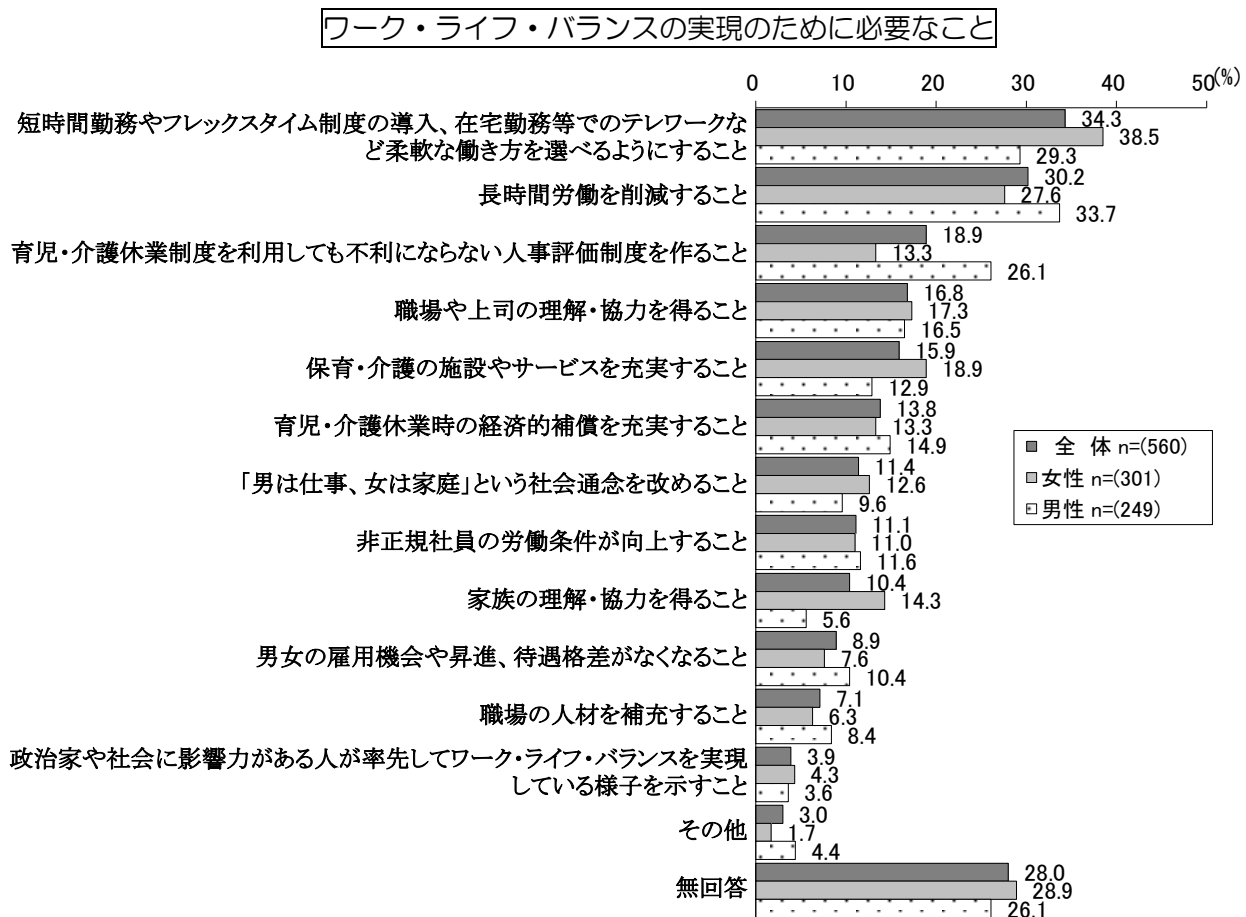


7. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

ワーク・ライフ・バランスの認知度は、「言葉も内容も知っている」が41.4%で、前回調査と比較して4.4ポイント増加していますが、「言葉も内容も知らない」は約3割で前回調査から大きな変化はみられません。

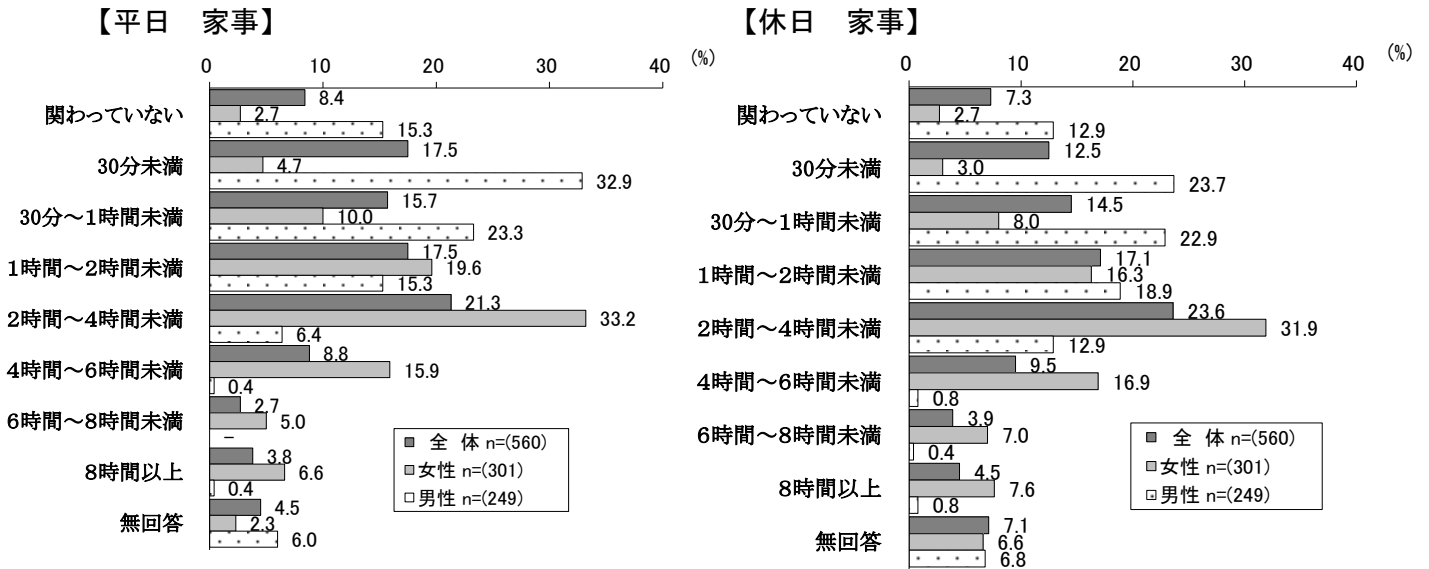


ワーク・ライフ・バランスの実現のために必要なことは、女性では「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること」が38.5%で最も高く、男性では「長時間労働を削減すること」が33.7%で最も高くなっています。また、男性では「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること」が26.1%と女性より12.8ポイント高く、女性では「家族の理解・協力を得ること」が14.3%で男性より8.7ポイント高くなっています。



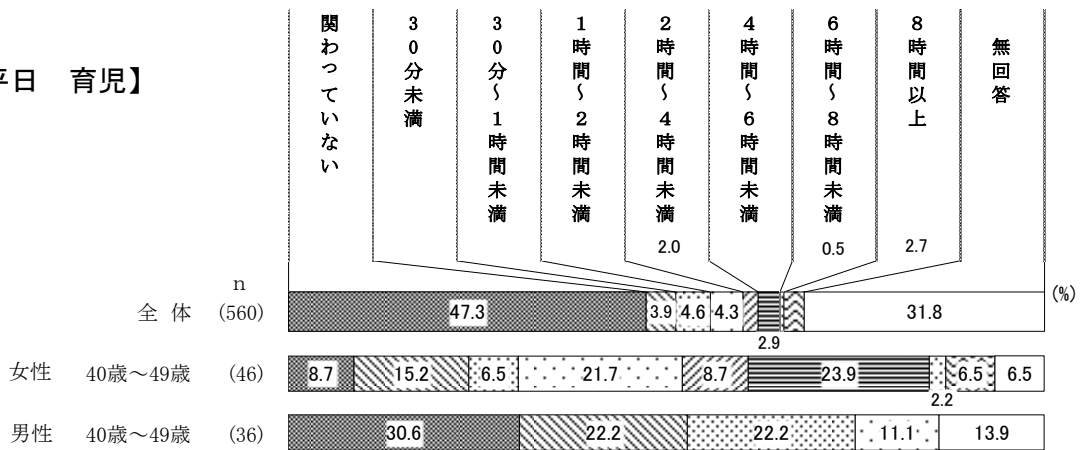
8. 家事・子育てについて

家事の従事時間についてみると、女性は平日休日ともに「2時間～4時間未満」が3割を超えて高く、男性は平日休日ともに「30分未満」が最も高く、平日では32.9%となっています。

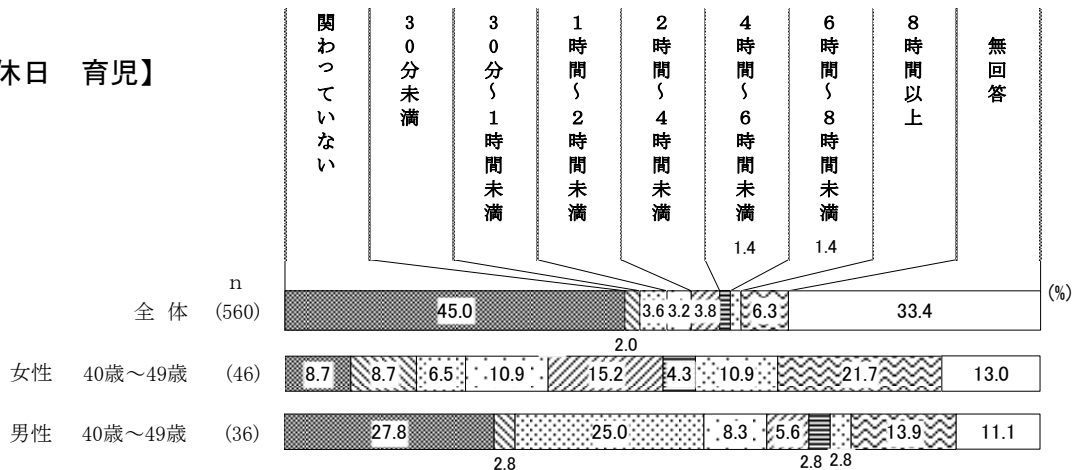


育児の従事時間について、40～49歳の状況を見ると、女性は平日で「4時間～6時間未満」が23.9%、休日で「8時間以上」が21.7%で最も多くなっています。男性は平日休日ともに「関わっていない」が最も多く、平日は約3割となっています。

【平日 育児】

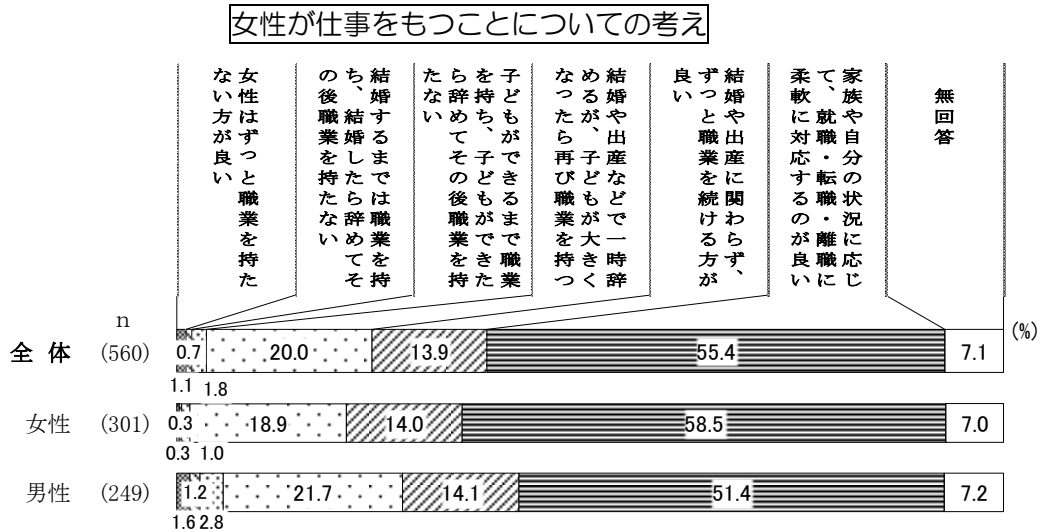


【休日 育児】

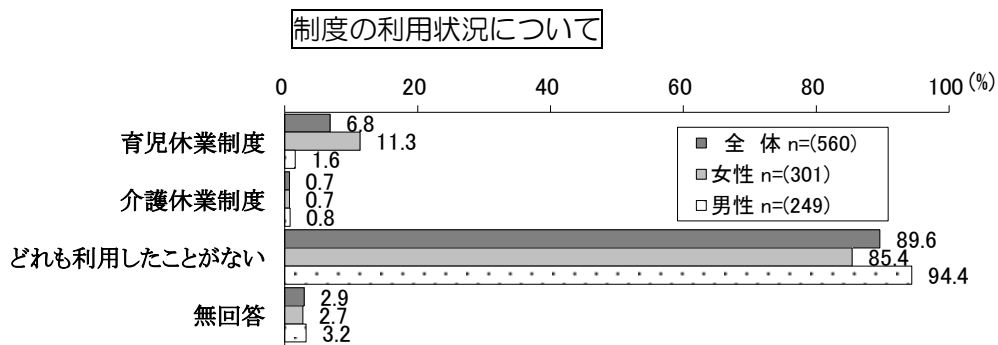


9. 仕事について

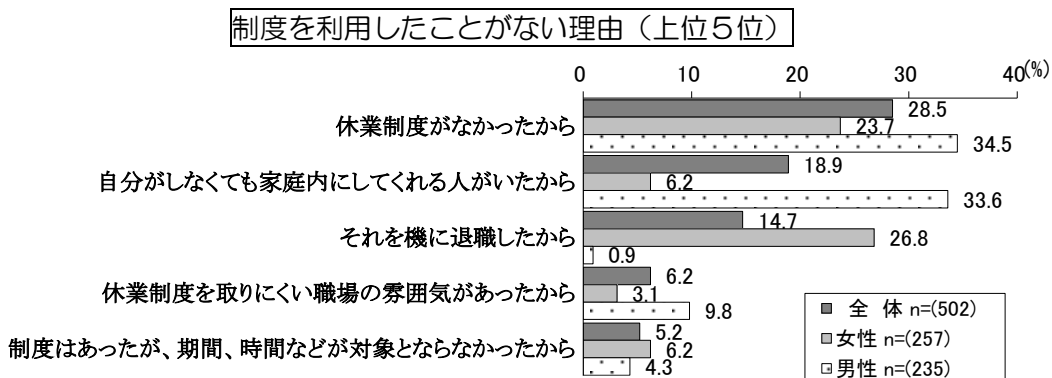
女性が仕事をもつことについての考えをみると、性別に関わらず「家族や自分の状況に応じて、就職・転職・離職に柔軟に対応するのが良い」が5割以上を占めており、女性が職業を持つことに対する肯定度が高いことがうかがえます。



制度の利用状況は、「育児休業制度」は女性が11.3%、男性が1.6%で、女性に比べて男性の利用状況が低い現状となっています。

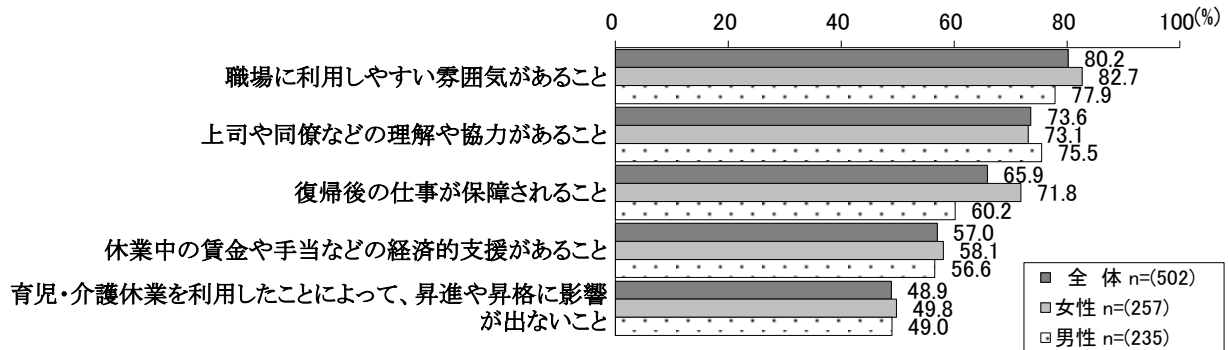


制度を利用したことがない理由は、全体では「休業制度がなかったから」が最も高く、休業制度の整備が必要であることがうかがえます。男性は「自分がしなくても家庭内にしてくれる人がいたから」が33.6%で女性より27.4ポイント高く、女性は「それを機に退職したから」が26.8%で最も高くなっており、育児・介護に関する女性の負担が大きいことがうかがえます。



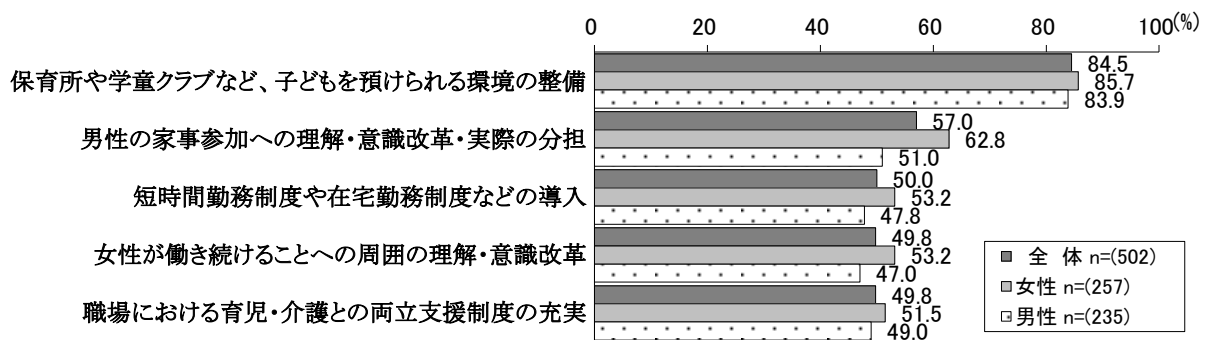
育児・介護休業制度を取りやすくするために必要なことは、男女ともに「職場に利用しやすい雰囲気があること」が最も高く、それぞれ7割以上となっています。制度の整備だけでなく、社会全体で子どもを育てるという意識の醸成が必要とされています。

育児・介護休業制度を取りやすくするために必要なこと（上位5項目）



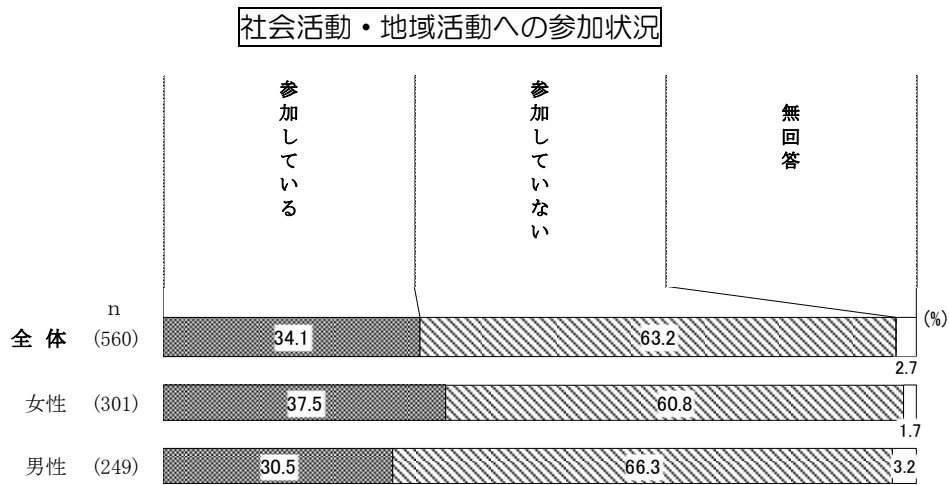
女性が出産しても同じ職場で働き続けるために必要なことは、男女ともに「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も高く、それぞれ8割以上となっています。希望する人が十分に利用できるよう、環境の整備が必要とされています。

女性が出産しても同じ職場で働き続けるために必要なこと（上位5項目）

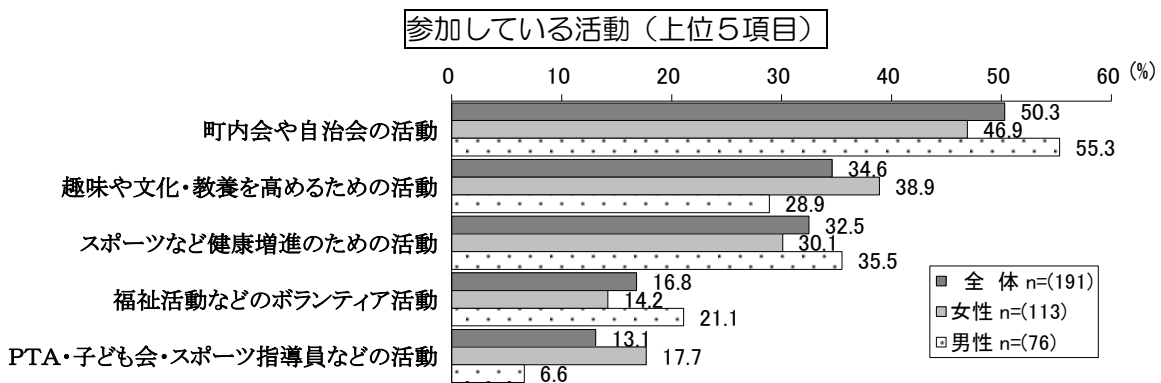


10. 社会活動・地域活動への参加状況について

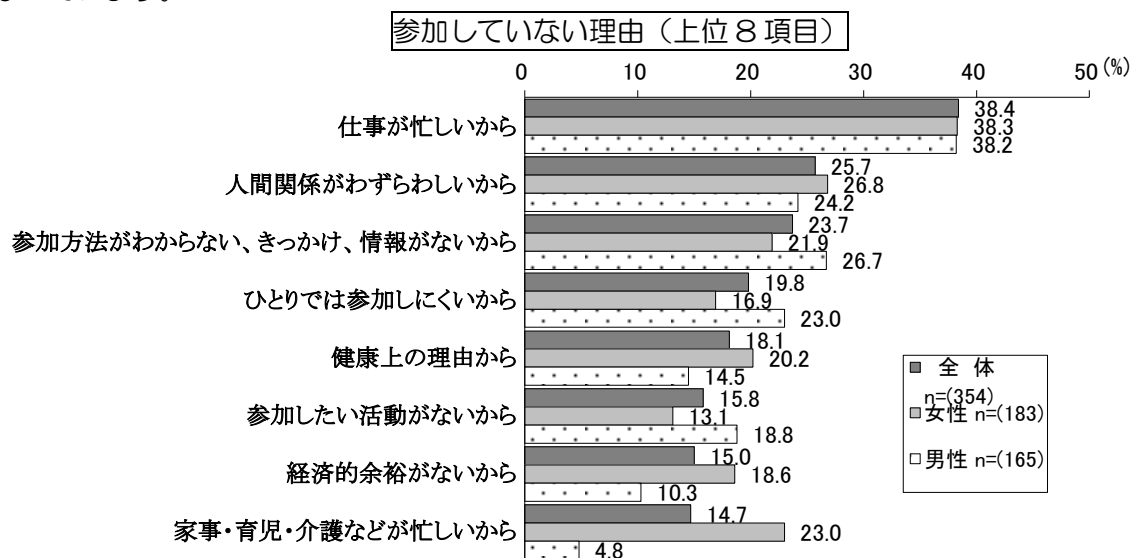
社会活動・地域活動への参加状況を見ると、女性では「参加している」が37.5%で、男性より7.0ポイント高くなっています。



参加している活動は、男女ともに「町内会や自治会の活動」が最も高く、男性55.3%、女性46.9%となっています。また、「趣味や文化・教養を高めるための活動」、「PTA・子ども会・スポーツ指導員などの活動」は女性が男性より高く、「スポーツなど健康増進のための活動」、「福祉活動などのボランティア活動」は男性が女性より高くなっています。



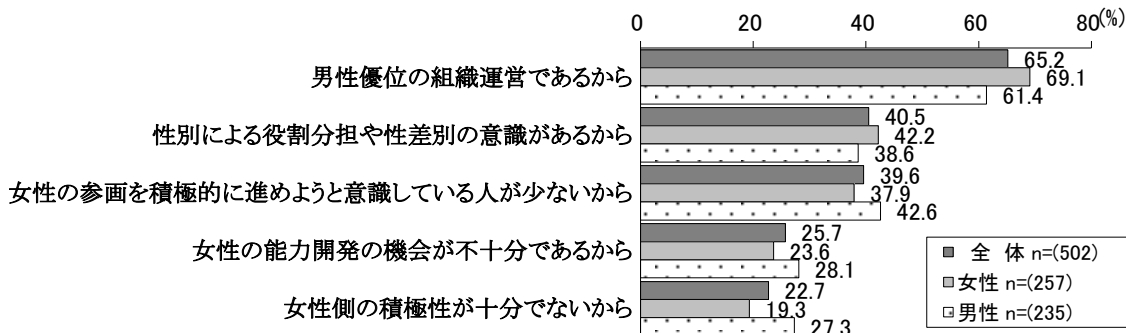
参加していない理由は、男女ともに「仕事が忙しいから」が約4割で最も高くなっています。また、女性では「家事・育児・介護などが忙しいから」が23.0%となっており、男性より18.2ポイント高くなっています。



11. 政策決定過程における女性の参画について

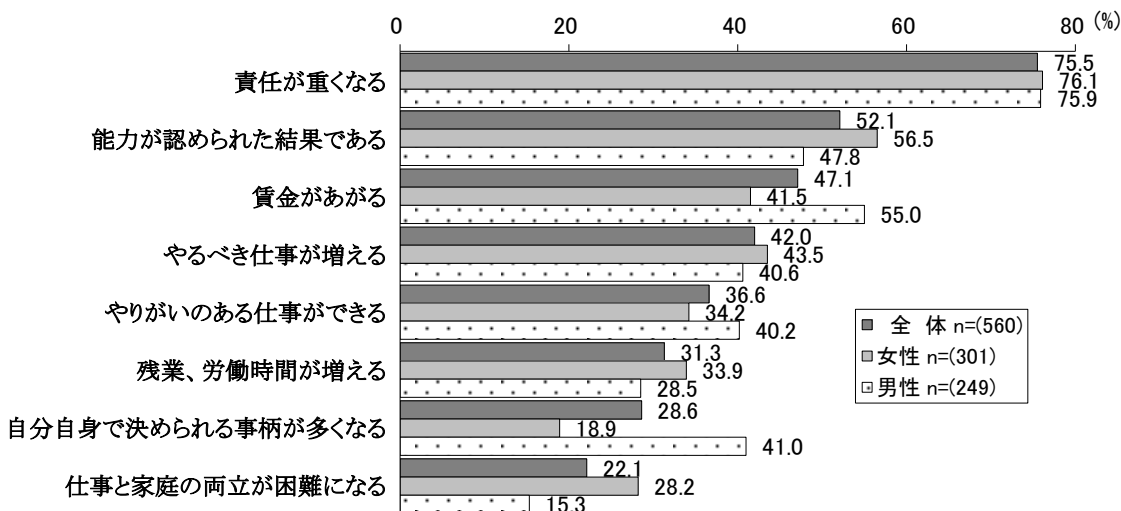
政策の企画や方針決定に関わる役職に女性があまり進出していない理由は、男女ともに「男性優位の組織運営であるから」が最も高く、それぞれ6割以上となっています。

政策の企画や方針決定に関わる役職に女性があまり進出していない理由（上位5項目）



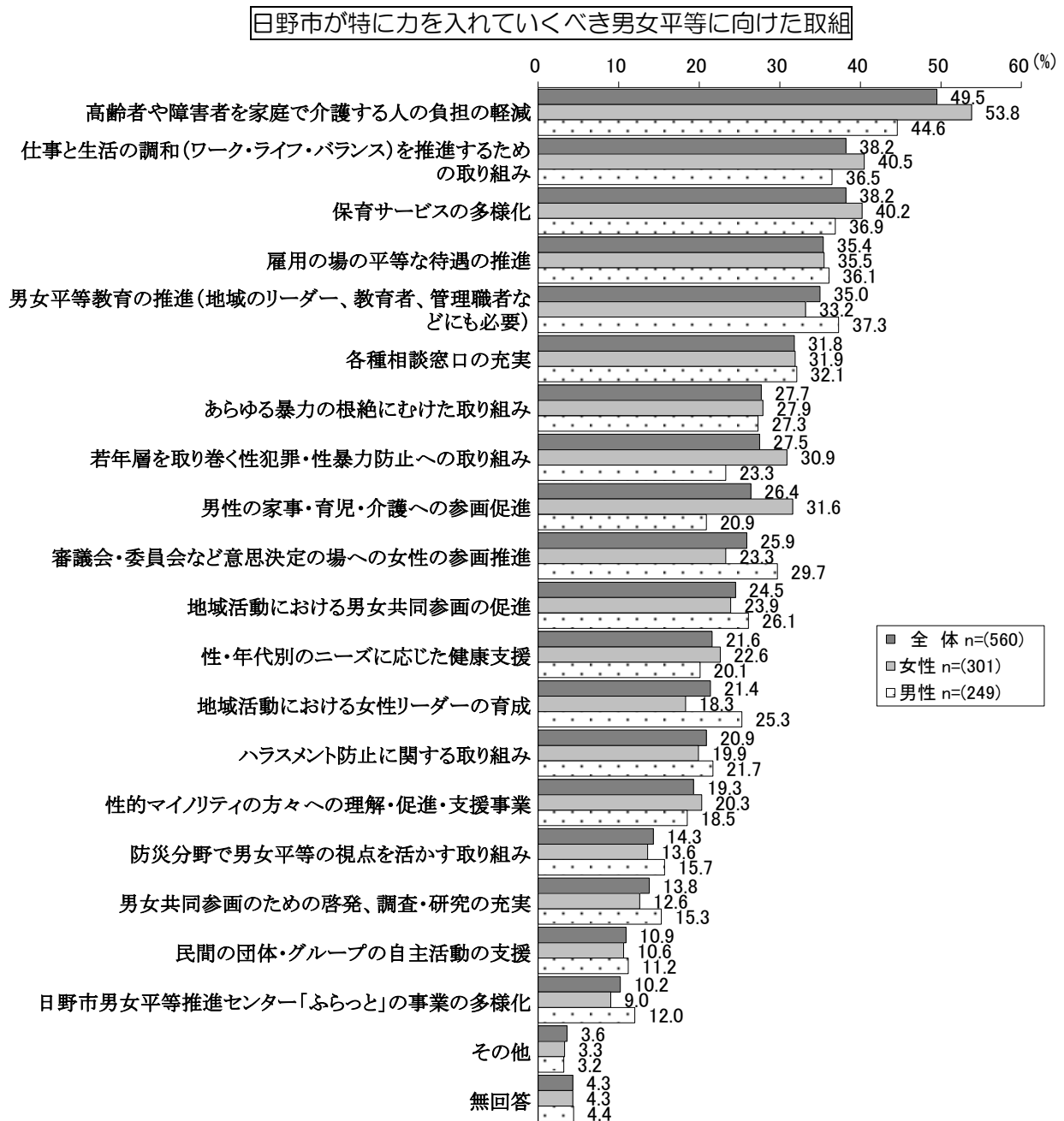
管理職以上に昇進することのイメージは、男女ともに「責任が重くなる」が最も高く、それぞれ7割以上となっています。「能力が認められた結果である」は女性で56.5%、「賃金があがる」は男性で55.0%と高くなっています。また、女性では「仕事と家庭の両立が困難になる」が28.2%で男性より12.9ポイント高くなっています。

管理職以上に昇進することのイメージ（上位8項目）



12. 男女がともに暮らしやすい日野市にするために

日野市が特に力を入れていくべき男女平等に向けた取組は、「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が49.5%で最も高く、女性では53.8%と男性より9.2ポイント高くなっています。その他、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するための取組」や「保育サービスの多様化」などが要望として多く挙げられています。



第3章 計画の基本的な考え方

第1節 計画の理念・目標

1. 計画の基本理念

本計画では、男女平等社会を「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、また、ともに対等に参画し、その成果も責任も分かち合う社会」と捉え、多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざすことを基本理念としています。

■ 基本理念 ■

**多様な個性が尊重され、
誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして**

2. 計画の基本方針

本計画は、日野市が施策を進めるための計画であるとともに、市が市民・事業者と協働し取り組むことを前提とした計画です。策定後の取組については市民参画で評価を行い、第3次計画と同様に「できることを着実に」、真の実効性の確保に努めるとともに、市民にとって生活に身近な男女平等参画の推進をめざし、第3次計画の検証を踏まえた策定を行います。

また、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会」をめざすうえで、妊娠や出産等の女性特有の機能を保護の対象とすることは、社会として不可欠であると考えます。男女間の格差や課題を改善するためには、必要な範囲において男女ともに、より多くの参画の機会を提供する必要があると考え、取り組んでいきます。

3. 計画の目標

本計画では、次の4つの目標を設定し、実現のための方向性を明確にし、解決に向けた施策を提示します。

■ 4つの目標 ■

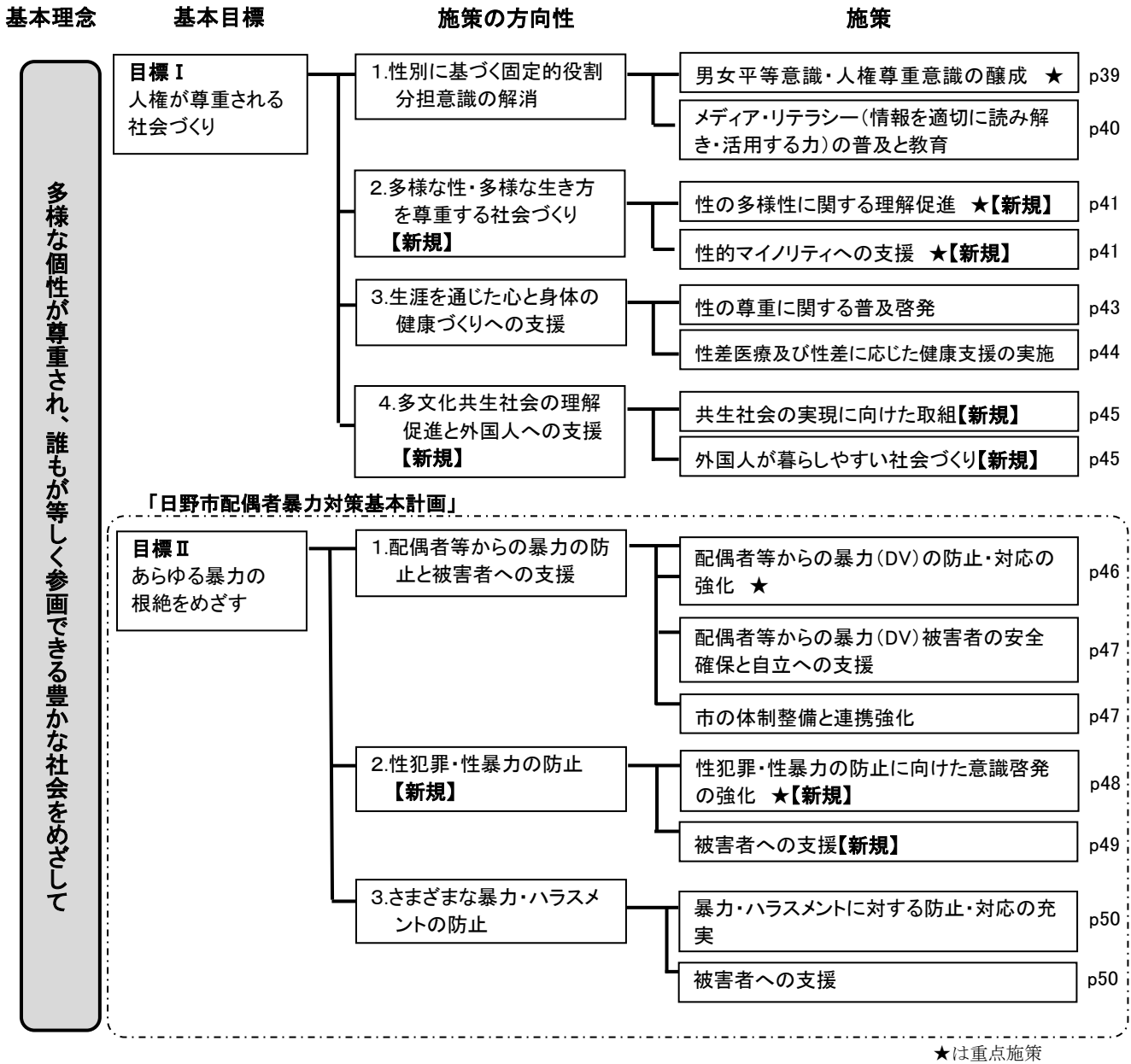
目標 I	人権が尊重される社会づくり
めざす姿	すべての人の人権が尊重され、認められている社会
男女平等社会においては、男女ともに性別にかかわらず自らの意思と責任により、生き方を選択し、その選択が尊重されることが重要です。男女平等とは、すべての人の人権を尊重することであるという理念に立ち、一人ひとりが認められる社会をめざします。	

目標 II	【新規】 あらゆる暴力の根絶をめざす
めざす姿	誰もが安心して安全に暮らせる、暴力を許さない社会
あらゆる暴力の根絶に向けて、関連機関との連携による被害者の早期発見と支援に向けた体制を充実します。また、被害の未然防止と暴力のない社会形成に向けて、若い世代への教育・啓発を進めます。	

目標 III	女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり
めざす姿	あらゆる分野で女性と男性がともに参画し、個性と能力を発揮できる環境が整っている豊かな社会
すべての人が、性別にかかわらず、個人の個性と能力が発揮できる地域・職場づくりをめざします。また、社会が多様な人々によって構成されていることを市民一人ひとりが認め、誰もが住みやすいまちづくりにその個性と希望を生かし参加できる社会をめざします。	

目標 IV	男女平等参画の推進体制づくり
めざす姿	男女平等参画の取組を市が推進するための体制
市が市民・事業者と協働し、庁内関係各課連携のもと男女平等参画を推進する体制を充実させます。また、率先行動として、庁内での男女平等をさらに充実します。	

第2節 計画の体系



「日野市女性活躍推進計画」【新規】

目標Ⅲ
女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり

1.女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの推進

p51

女性へのライフステージを通じた就業支援

p52

女性の参画推進による農業活性化

p52

2.家庭生活におけるワーク・ライフ・バランス

家庭における男女の役割分担意識の改善

p53

貧困の防止と生活困窮者への支援

p54

子育て支援施策の充実 ★

p55

ひとり親家庭への支援

p55

障害者・高齢者・介護者への支援【新規】

p56

3.働く場におけるワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ ★

p57

雇用における男女平等参画の推進

p58

事業所等における意思決定過程への女性参画促進

p59

4.地域におけるワーク・ライフ・バランス

子育てや介護を地域で支える仕組みづくり

p60

地域における意思決定過程への男女双方の参画の推進

p61

男性高齢者の社会参加の促進

p61

5.さまざまな立場から考える防災体制の確立

防災対策における男女平等参画推進

p62

多様な視点を取り入れた防災対策の推進【新規】

p62

目標Ⅳ
男女平等参画の推進体制づくり

1.行政の政策決定過程における女性の参画促進

委員会などにおける男女比率の適正化の推進

p63

2.市民との連携による男女平等参画の推進

市民・事業者等との連携

p64

3.率先行動としての庁内の男女平等参画の充実

男女平等に関する職員研修の充実

p65

男女が対等に働く職場づくり

p65

ハラスメント相談及び防止体制の充実

p66

職場のワーク・ライフ・バランスの推進

p66

4.行政における男女平等参画の推進体制づくり

男女平等推進センターの機能の充実

p68

庁内推進体制の充実

p69

多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして

第3節 成果目標

男女平等参画施策の進捗状況を管理し、本計画の着実な推進につなげるとともに、市民にも分かりやすいものとするため、以下のとおり基本目標ごとに成果目標を設定します。

目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

指標	現況	目標	該当箇所
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」そう思わない、あまりそう思わない人の割合	74.6% (令和元年男女平等市民アンケート)	増加	P39 P40
社会通念・習慣・しきたりにおいて男性の方が優遇されている、どちらかと言えば優遇されていると思う人の割合	78.2% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	
性的マイノリティへの理解促進によりカミングアウト※された場合に変わりなく接することができる人の割合	41.3% (令和元年男女平等市民アンケート)	増加	P41 P42
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率の向上	子宮頸がん 13.5% 乳がん 20.2% (令和元年度)	増加	P44

目標Ⅱ あらゆる暴力の根絶をめざす

指標	現況	目標	該当箇所
配偶者や交際相手からの暴力の被害経験のある人の割合	17.0% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	P46 P47
配偶者や交際相手からの暴力を相談した人の割合	32.6% (令和元年男女平等市民アンケート)	増加	
ハラスメントを受けたことがある人の割合	31.6% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	P48 P49 P50 P66

※カミングアウト

自身の性的指向や性自認を、本人が第三者に告白することを指します。一方、第三者が本人の了解を得ずに、公にしている性的指向・性自認を他者に暴露することをアウトティングといいます。

<参考> 東京都がん検診受診率（平成30年度）

	子宮頸がん	乳がん
受診率	18.6%	20.3%

目標Ⅲ 女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり

指標	現況	目標	該当箇所
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉も内容も知っている人の割合	41.4% (令和元年男女平等市民アンケート)	増加	P51 P66
家庭生活において男性の方が優遇されている、どちらかと言えば男性の方が優遇されていると思う人の割合	55.2% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	P53 P54
職場において男性の方が優遇されている、どちらかと言えば男性の方が優遇されていると思う人の割合	67.5% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	P57 P58 P59 P65
平日における育児に関わっていない男性の割合	53.8% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	P53 P54
「仕事が忙しいから」を理由として職業以外の社会活動、地域活動に参加していない人の割合	38.4% (令和元年男女平等市民アンケート)	減少	P60 P61 P62

目標Ⅳ 男女平等参画の推進体制づくり

指標	現況	目標	該当箇所
審議会・委員会における女性委員の割合 (日野市男女平等基本条例、国の第5次男女共同参画基本計画)	32.4% (令和2年4月現在)	40%	P63
市における女性管理職の割合 (日野市特定事業主行動計画「新・未来いきいきプラン」※に基づき設定)	24.9% (令和2年4月現在)	30%	P65 P67
市職員の男性育休取得率の向上 (日野市特定事業主行動計画「新・未来いきいきプラン」に基づき設定)	33.3% (令和元年度実績)	60%以上	P66 P67

※日野市特定事業主行動計画「新・未来いきいきプラン」 p.67 参照

第4章 計画の内容

日野市の第4次計画における重点施策

日本は、少子高齢化の急速な進展により、平成20年をピークに人口が減少局面に入り、その後も急減することが見込まれています。その中で人口構成の変化、グローバル化による産業競争の激化が起こす、非正規労働者の増大をはじめとする雇用の不安定化、社会保障の持続不可能性等のさまざまな課題が生じています。これらの課題解決には、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。

また、平成27年9月に国連で決定された「持続可能な開発目標（SDGs）」において、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメント*を図ること」が目標のひとつに掲げられています。

これらの社会的背景や国際的な取組等を踏まえ、多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる社会の実現に向けて、その基盤となる「男性の家事・育児等への参画に向けた取組」や「ワーク・ライフ・バランスの推進」、さらには「配偶者暴力などあらゆる暴力の予防と根絶」、「性の多様性に関する理解促進」等に対する取組が必要です。

国では、第5次男女共同参画基本計画の策定に向けた基本的な方針の中で、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsに掲げる持続可能な世界の実現に向けた社会」をめざす姿の1つとして掲げ、職場、地域、家庭における取組や、暴力の根絶、災害時の女性参画などあらゆる場面における施策を充実する方針を示しています。

日野市では、平成14年4月1日から「日野市男女平等基本条例」を施行し、市民一人ひとりが男女平等の意義を理解し、男女ともに自らの意思と責任において家庭生活と職場生活の両立を図りつつ社会活動に参画することにより、豊かで活力のある真の男女平等社会の実現に向けて男女平等施策を推進してきました。日野市の男女平等行動計画でも、ワーク・ライフ・バランス、女性の参画を重要なキーワードと捉え、すべての人が生きやすいまちづくりのための施策を盛り込んでいきます。

限られた予算を有効に活用し、男女平等の視点からこれらの問題を解決するため、第4次日野市男女平等行動計画の策定にあたっては、優先すべき施策について検討し、次の7施策を重点的に取り組む施策として掲げました。

■ 第4次計画で重点的に取り組む7つの施策 ■

1. 男女平等意識・人権尊重意識の醸成
2. 性の多様性に関する理解促進
3. 性的マイノリティへの支援
4. 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化
5. 性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化
6. 子育て支援施策の充実
7. ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ

※以上の7つの重点施策については、次ページ以降、★印で表記します。

※エンパワーメント

一人ひとりがその人らしく活動する力をつけ、また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり

～すべての人の人権が尊重され、認められている社会～

施策の方向性 1. 性別に基づく固定的役割分担意識の解消

施策1 男女平等意識・人権尊重意識の醸成 ★

- ・ 保育士・教職員などへの男女平等意識の啓発
- ・ 学校現場における男女平等教育の推進
- ・ 家庭・地域・職場での男女平等意識の啓発
- ・ 男女平等に関する情報提供の充実化

施策2 メディア・リテラシー*の普及と教育

- ・ 市発行物における男女平等に関する表現指針の徹底
- ・ メディア・リテラシーの育成

施策1 男女平等意識・人権尊重意識の醸成 ★重点施策1

【現状と課題】

- 男女平等参画社会を実現していくうえで、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、性差に対する偏見が大きな課題となっています。これらを解消するためには、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが必要です。
- 「市民アンケート調査結果」によると、さまざまな分野での男女の地位の平等感について、家庭生活や職場など、多くの分野で男性が優遇されていると思う割合が高くなっています。特に、「社会通念・習慣・しきたり」や、「政治」、「社会全体」では、男性が優遇されていると思う割合が7割以上と高い結果となっています。
- 未来を担う子ども達が、人権の大切さや男女平等の重要性を幼児期から学ぶことができるよう、子どもの成長過程に関わる人が人権意識と男女平等意識を持つことや、職場などで男女平等参画について学ぶことが必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 男女とも一人ひとりが、自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進するための教育、及び広報・啓発活動を実施します。
- ◇ 家庭、学校、地域や職場などにおける男女平等・人権尊重のさらなる意識づけをめざし、学習機会（研修など各種講座、情報誌やホームページを活用した情報提供等）を充実します。また、性自認・性的指向を理由として困難な状況に置かれることのないよう、誰もが多様性を認める意識づくりを行います。

※メディア・リテラシー

メディアの内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、批判的に評価し、メディアからの情報を主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力をさします。また、人々がメディアを使って表現する能力をもさします。

No	事業名	事業内容	担当課
1	保育士・教職員などへの男女平等意識の啓発	子どもの保育や育成に携わる保育士などに研修等を実施し、男女平等意識の普及・啓発を図る。 教職員を対象として、東京都教育委員会が作成した人権教育プログラムに基づいた研修を実施し、人権意識を高める。	学校課 子育て課 保育課
2	学校現場における男女平等教育の推進	学校生活において、人権尊重を基盤とした教育活動を通して、男女の固定的役割分担意識による偏りをなくし、男女平等の意識を高める。	学校課
3	家庭・地域・職場での男女平等意識の啓発	男女平等参画に関する情報を収集し市民へ提供する。性差別、性別に基づく固定的役割分担意識及び偏見などを解消し、一人ひとりが男女平等に関する認識を深めるための講座など、学習の機会を提供する。	中央公民館 平和と人権課
4	男女平等に関する情報提供の充実化	情報誌（男女平等推進センターだより）の発行や、男女平等推進センターのホームページを活用した情報提供を行う。男女平等に関する国際規範・基準に関する情報提供を行う。 市民貸出し用の男女平等推進センターの図書・視聴覚教材などの充実化を図る。	平和と人権課

施策2 メディア・リテラシー（情報を適切に読み解き・活用する力）の普及と教育

【現状と課題】

- インターネットの普及等により、メディアを通じて流れるさまざまな情報は複雑化しています。そうした状況の中で、男女平等の視点から、市民が主体的に情報を収集し判断する能力、また適切に発信する能力を身につける必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ 市が発行する広報、出版物、刊行物などについて、性差別、性別に基づく役割分担を固定化する表現、偏見及び女性の性を商品化した表現を使わないよう徹底します。
- ◇ さらに、市民、事業者がさまざまなメディアからの情報を無条件に受け入れるのではなく、人権尊重の視点で情報を主体的かつ客観的に解釈・選択し、適切に発信することができるように情報提供を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
5	市発行物における男女平等に関する表現指針の徹底	市が発信する情報について、ジェンダー（社会的な男女の区別）にとらわれない表現を徹底し、ジェンダーの視点にたった市発行物の点検をする。男女平等に関する表現指針を必要に応じて見直し、活用する。	市長公室 平和と人権課 全庁
6	メディア・リテラシーの育成	メディアからの情報を適切に読み解き、活用する力を育てるための学習の機会を提供する。	平和と人権課

施策の方向性2. 多様な性・多様な生き方を尊重する社会づくり【新規】

施策1 性の多様性に関する理解促進 ★【新規】

- 性的マイノリティの理解促進に向けた教育の推進と職員研修の実施【新規】
- 性的マイノリティ理解促進の情報提供や啓発事業【新規】

施策2 性的マイノリティへの支援 ★【新規】

- 交流スペースの設置【新規】
- 相談事業の周知【新規】
- パートナーシップ制度（仮称）等の導入に向けた取組【新規】

施策1 性の多様性に関する理解促進 ★重点施策2 【新規】

【現状と課題】

- 身体の性と自分が認識する性が一致しないなど、性的マイノリティと呼ばれる人たちには、自分の性に違和感を持ちながらも周りに打ち明けることができず、悩みや不安を抱えていたり日常生活の場面での偏見や差別を受けるなど、社会的な理解が進んでいない状況があります。

【施策の方向性】

- ◇ 市民への性的マイノリティの理解促進に向けて、庁内全職員への性的マイノリティを含む人権啓発研修を継続して実施します。
- ◇ 多様な性、多様な生き方を認める社会形成をめざして、学校や関係機関等と連携し、偏見や差別の解消をめざした啓発や理解促進に向けた情報提供を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
7	性的マイノリティの理解促進に向けた教育の推進と職員研修の実施(新規)	市職員、教職員への研修を継続実施し、性的マイノリティに関する理解を深め、個々に適切な対応が取れるようにするとともに、児童・生徒の性的マイノリティへの理解促進のため、人権教育の一環として推進していく。	平和と人権課 学校課
8	性的マイノリティ理解促進の情報提供や啓発事業(新規)	多様な性、多様な生き方を認める人権尊重の意識づくりと理解促進のための情報提供を行い、相談体制を整備する。	中央公民館 平和と人権課

施策2 性的マイノリティへの支援 ★重点施策3 【新規】

【現状と課題】

- 「市民アンケート調査結果」によると、性的マイノリティに対して必要な自治体の取組として「学校教育の充実や配慮（授業や講演会の実施、制服などへの配慮）」、「相談窓口を設置する」などが多くあげられています。

【施策の方向性】

- ◇ 関係団体等と連携し、多様な性、多様な生き方を抱える人たちの交流スペースの設置や相談事業等を行います。
- ◇ 性的マイノリティの人たちへの差別や困難が生じることのない社会づくりをめざして、パートナーシップ制度「仮称」等の導入に向けて取り組んでいきます。

No	事業名	事業内容	担当課
9	交流スペースの設置 (新規)	当事者、親族、支援者等の交流スペース「虹友カフェ」を運営する。	平和と人権課
10	相談事業の周知(新規)	他機関等、相談窓口等についてホームページや情報誌等にて周知する。	平和と人権課
11	パートナーシップ制度 (仮称)等の導入に向けた取組(新規)	同性のカップル等が婚姻に相当する関係を公的に認める制度の導入にあたっては、新たな審議会等の設置も含め、先進事例を参考にしながら検討し、当事者や支援団体からの意見を積極的に聴取し、当事者の方々に寄り添った制度の構築をしていく。 また、市職員についても、休暇や給付金等の福利厚生が適用されるよう検討していく。	職員課 平和と人権課

～・～コラム 「LGBTQ+」と「SOGI」について ～・～

「LGBTQ+」や「SOGI」という言葉を見聞きすることが多くなりました。

「LGBTQ+」とは、Lesbian（女性同性愛）、Gay（男性同性愛）、Bisexual（両性愛）、Transgender（トランスジェンダー）、Questioning/Queer（クエスチョニング※/クィア※）という、性的マイノリティの代表的な現象の頭文字を組み合わせた言葉で、現在では性的マイノリティ全体を意味する略語として用いられています。「+」がついているのは、人の性のあり方が多様であり、LGBTQ 以外の性のあり方も存在していることを意味しています。

SOGI（ソジ）とは、どの性を好きになるかを意味する Sexual Orientation（性的指向）と、自分の性別をどう認識しているかという感覚を意味する Gender Identity（性自認）の頭文字を組み合わせた言葉で、性的マイノリティとは人間の「性」の中でも、特に性的指向と性自認の側面に関する現象であることを示しています。SOGI という言葉からは、性的マイノリティとは一部の特別な人の問題ではなく、私たちの誰もが持っている感覚やアイデンティティにかかわる事柄であり、したがってすべての人にかかわる問題としてとらえる必要があることが理解されます。

藤山 新

(第8,9期日野市男女平等推進委員、東京都立大学 ダイバーシティ推進室特任研究員)

※クエスチョニング

自分の性のあり方が「わからない」「迷っている」「決めたくない」などの状態を意味します。

※クィア

今日では、性的マイノリティを全体を意味する言葉として用いられています。もともとは「風変わりな」「奇妙な」という意味を持ち、性的マイノリティを侮蔑する言葉として用いられていましたが、20世紀後半ごろから主に性的マイノリティ当事者が肯定的な意味合いで用いるようになり、今日的な意味を持つようになりました。

施策の方向性3. 生涯を通じた心と身体健康づくりへの支援

施策1 性の尊重に関する普及啓発

- からだと性に関する正確な情報の提供
- 性と生殖に関する健康と権利についての情報提供

施策2 性差医療及び性差に応じた健康支援の実施

- 女性特有の心や身体健康支援

施策1 性の尊重に関する普及啓発

【現状と課題】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女平等参画社会の形成に当たっての前提といえます。
- 女性は、妊娠、出産等固有の機能を有するだけでなく、女性特有の身体的特徴を有することにより、さまざまな支障や心身にわたる悩みを抱えることが多いため、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面する可能性があるということを男女ともに留意する必要があります。この点においては、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*（性と生殖に関する健康と権利）の視点を十分理解することが重要です。

【施策の方向性】

- ◇ リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方を普及し、妊娠・出産などを含めた女性のライフステージに応じた健康を支援します。性や妊娠・出産に関する情報を提供し、産む・産まない、子どもの人数や出産する時期などについて、個人が責任を持って決めることへの理解が深まるよう啓発を行います。
- ◇ 学校においては、学習指導要領に基づき児童・生徒の発達段階に応じた性教育を実施し、メディアの情報に振り回されないよう、性に関する正しい知識の普及に努めます。

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

「女性の性と生殖に関する健康と権利」のこと。人権と性の視点から妊娠、出産、避妊などについて肉体的、精神的、社会的に男女の健康を保障し女性の自己決定権を尊重する考え方で、1994（平成6）年の国際人口開発会議（カイロ）において提唱されました。

No	事業名	事業内容	担当課
12	からだと性に関する正確な情報提供	学校教育において学習指導要領に基づき、児童・生徒の発達段階に応じた性教育を実施する。 家庭で子どもに対し性に関する正しい知識を伝えるための情報提供を行う。エイズや性感染症について、予防・早期発見のため、発達段階に応じた正しい知識の普及、情報提供を行う。	学校課 健康課 子ども家庭支援センター 平和と人権課
13	性と生殖に関する健康と権利についての情報提供	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）の考え方に基づく女性の性の尊重及び生き方の決定に関する啓発、情報提供を行う。	健康課 子ども家庭支援センター 平和と人権課

施策2 性差医療及び性差に応じた健康支援の実施

【現状と課題】

- 日野市では各種がん検診を実施しており、乳がん・子宮頸がんの検診は毎年偶数年齢を対象に行っています。令和元年度の乳がん検診受診率は20.2%、子宮頸がん検診受診率は13.5%となっており、さらなる受診率向上を図る必要があります。
- 女性は、妊娠、出産等固有の機能を有するだけでなく女性特有の身体的特徴を有することにより、さまざまな支障や心身にわたる悩みを抱えることが多いため、女性がその健康状態に応じ的確に自己管理を行うことができるような健康教育、健康相談の体制を構築する必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ 女性一人ひとりが生涯を通じて健康でいられるよう、女性特有の健康課題に関する知識の普及や、自分の健康状態に応じ自己管理を行うことができるよう支援します。また、気軽に相談することのできる体制を構築するとともに、性差医療に関する情報提供、必要時の受診勧奨など幅広く対応していきます。

No	事業名	事業内容	担当課
14	女性特有の心や身体の健康支援	女性特有の子宮頸がん検診及び乳がん検診を実施する。また、その重要性について周知し、受診率を上げる。 妊娠や出産、また更年期の体の変調に対応した専門外来の充実や、こころの健康を支援する相談を実施する。	健康課 市立病院 平和と人権課

施策の方向性 4. 多文化共生社会の理解促進と外国人への支援【新規】

施策1 共生社会の実現に向けた取組【新規】

- 多文化理解に関する啓発、国際交流支援【新規】

施策2 外国人が暮らしやすい社会づくり【新規】

- 多言語による情報提供及び相談体制の充実【新規】

施策1 共生社会の実現に向けた取組【新規】

【現状と課題】

- すべての人の人権が尊重され互いに認め合える社会を実現するためには、性別だけでなく、国籍の違いなどによる多様な価値観への配慮や理解が必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 学校での多文化理解に関する教育の実施や多文化交流機会の提供など、理解促進に向けた取組を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
15	多文化理解に関する啓発、国際交流支援(新規)	学校や地域において、さまざまな国の文化を理解するための学習機会を提供する。 また、講座等啓発事業を通じて、日本人と外国人がともに相互理解を深め、異文化の存在を認め合いながら、地域での住みやすい環境づくりを行う。	平和と人権課 学校課

施策2 外国人が暮らしやすい社会づくり【新規】

【現状と課題】

- 留学や就労などさまざまな理由で市内に在住する外国人の方が、困難を感じることなく日常生活を送ることができる環境整備が必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 多言語での情報提供や外国語での相談窓口対応など、外国人でも不自由を感じることなく日常生活を送れる環境整備に努めます。

No	事業名	事業内容	担当課
16	多言語による情報提供及び相談体制の充実(新規)	窓口での行政サービスについて、外国人が適切な支援が受けられるよう、母国語や、やさしい日本語などによる情報提供を行い、また生活や行政手続きなどでの困難を解消するために相談体制の充実を図る。	平和と人権課 全庁

目標Ⅱ あらゆる暴力の根絶をめざす〈日野市配偶者暴力対策基本計画〉

～誰もが安心して安全に暮らせる、暴力を許さない社会～

施策の方向性 1. 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援

施策1 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化 ★

- DVの未然防止と早期発見のための啓発
- 児童虐待への対応と防止に関する取組【新規】
- 一人ひとりの状況に応じた相談の実施

施策2 配偶者等からの暴力（DV）被害者の安全確保と自立への支援

- 被害者の安全確保に向けた支援
- 被害者の回復（自立）支援

施策3 市の体制整備と連携強化

- 情報管理の徹底
- DV対応マニュアルの見直しと活用
- 関連窓口を含む職員等の研修の実施
- 各種関連窓口間の連携強化

施策1 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化 ★重点施策4

【現状と課題】

- 女性に対する暴力は、男女がともに参画する社会を形成していくうえでの大きな阻害要因であり、配偶者等からの暴力、性犯罪・性暴力、ストーカー行為等の被害は、深刻な人権侵害問題です。
- また配偶者等からの暴力においては、被害者のみならずその子どもにも悪影響を与えることを認識する必要があります。児童虐待防止法では、子どもが両親間の暴力を目撃すること（面前DV）も子どもへの虐待になるとされています。
- さらに昨今、新型コロナウイルス感染症を起因とする生活不安やストレスなどにより、DVや性暴力の相談件数及び女性の自殺が急増しており社会問題化しています。
- 「市民アンケート調査結果」では、「配偶者等から暴力を受けた経験のある」割合が17.0%となっており、そのうち「誰かに相談した」割合は約30%にとどまっています。

【施策の方向性】

- ◇ DVを根絶するためには、配偶者からの暴力の本質を社会全体が理解し暴力を否定する気運の醸成が必要です。「女性に対する暴力をなくす運動期間」、「男女共同参画週間」、「人権週間」などに合わせてDVの背景・メカニズム、その影響について市民へ啓発を行い、DVの予防・防止に努めます。関連機関には適切な情報提供をし連携を強化します。また、被害者一人ひとりの状況に応じた相談を行います。
- ◇ DVの防止及び被害者の保護のため、配偶者暴力相談支援センター機能について、近隣自治体とともに検討していきます。

No	事業名	事業内容	担当課
17	DVの未然防止と早期発見のための啓発	加害者の自覚と被害者の気づきを促す啓発事業を実施する。啓発誌、パネル展、講演会などにより、DV防止や早期発見のための周知を行うとともに、関連機関に情報提供し、連携を強化する。	平和と人権課
18	児童虐待への対応と防止に関する取組（新規）	相談体制の強化や関係機関との連携の強化を図り、児童虐待の具体的事案に係る迅速かつ的確な対応に努める。 虐待の芽を早期に摘む取組や再発防止のための見守り等を行う。 毎年11月の児童虐待防止推進月間を中心に、市民へのさまざまな啓発活動に取り組む。	子ども家庭支援センター
19	一人ひとりの状況に応じた相談の実施	女性相談、関連部署への相談など、一人ひとりの状況に応じた相談を実施する。	平和と人権課 関連部署

施策2 配偶者等からの暴力（DV）被害者の安全確保と自立への支援

【現状と課題】

- 配偶者等からの暴力は、被害者が他人に相談しにくいことや人の目につきにくい家庭内で発生していることなどから、被害が潜在化する傾向にあります。
- 被害者の中には、経済的な理由で暴力から逃れることができないケースも多く、安全確保と合わせた自立支援を行う必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ 被害者の状況に応じて、保護、生活や就業等の自立支援、情報提供等を実施します。緊急の場合にも的確に被害者の安全を確保するため、警察、医療機関、地域の支援者など幅広い関係者と連携します。

No	事業名	事業内容	担当課
20	被害者の安全確保に向けた支援	緊急一時保護の実施。警察、民間支援団体等関連機関との連携を強化しすみやかに被害者を保護する。 民間支援団体の活動状況を把握し、財政的な面も含め適切で効果的な支援を行う。	平和と人権課 関連部署
21	被害者の回復（自立）支援	被害者の回復（自立）のため、住居・生活・就労などについて各制度を活用し、総合的に支援を行う。	平和と人権課 関連部署

施策3 市の体制整備と連携強化

【現状と課題】

- 被害者の安全確保のため、プライバシー確保の徹底による二次被害の防止が求められます。
- 被害者支援にあたっては、関係機関の連携により、早期の発見から自立まで切れ目ない専門的な支援を行う必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ DV被害者の相談から自立まで、中長期的に切れ目のない支援をしていくために、情報管理や対応マニュアルの活用を含めた市の体制整備をします。

No	事業名	事業内容	担当課
22	情報管理の徹底	被害者が安全で安心して生活できるよう情報管理を徹底する。	平和と人権課 関連部署
23	DV対応マニュアルの見直しと活用	DV被害者に対し、二次被害を出さないようにするため、庁内におけるDV対応マニュアルを必要に応じて見直す。	平和と人権課 関連部署
24	関連窓口を含む職員等の研修の実施	関連窓口を含む職員等に対して、DVのさまざまなテーマに応じた研修を行う。	平和と人権課
25	各種関連窓口間の連携強化	配偶者暴力被害者支援担当者連絡会を定期的に開催し、情報交換を行い、縦割り行政の弊害をなくすよう連携を強化する。また、必要に応じて関連機関を含めた連絡会を開催する。	平和と人権課

施策の方向性 2. 性犯罪・性暴力の防止【新規】

施策 1 性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化 ★【新規】

- ・ 若年層に向けた意識啓発【新規】
- ・ 学校等における教育や啓発の内容の充実【新規】

施策 2 被害者への支援 【新規】

- ・ 関係機関との連携による被害者支援【新規】
- ・ 相談窓口等の周知と情報提供【新規】

施策 1 性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化 ★重点施策 5 【新規】

【現状と課題】

- 近年、出会い系サイトやソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」）などインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、性犯罪・性暴力等が多様化し、若年層への被害が増加し、さらに深刻化が見受けられています。
- それらの状況から、令和 2 年 4 月より内閣府を中心とし警察庁、法務省、文部科学省及び厚生労働省が連携して「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」をとりまとめ、今後 3 年間で集中強化期間として、取組を強化することとしています。

【施策の方向性】

- ◇ 若年層に対して、デートDV※やリベンジポルノ※、JKビジネス※等の暴力被害を防止するため、正しい知識や情報提供による意識啓発を行います。
- ◇ 被害にあった場合に相談しやすい窓口等の設置とワンストップ支援センターなどの相談機関の周知の徹底や、その他の情報提供を合わせて行います。

※デートDV：結婚していない男女間における身体的、精神的、性的並びに経済的暴力のこと。

※リベンジポルノ：本人の同意を得ずに、元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいいます。

※JKビジネス：女子高生などの児童を対象とし、性を売り物としたサービスを提供させるもの。

No	事業名	事業内容	担当課
26	若年層に向けた意識啓発（新規）	ストーカー、性犯罪・性暴力等の防止に関する啓発を行う。 警察と連携し、近隣の大学等へストーカー、性犯罪・性暴力及びデートDV等の防止に関する出張講座を開催する。	セーフティネットワークコールセンター 平和と人権課
27	学校等における教育や啓発の内容の充実（新規）	性犯罪・性暴力被害予防に向けたリーフレット等の資料を活用し、保護者や地域の意識を高める。そのうえで学校は、保護者、地域の理解を得ながら予防教育を推進していく。 学校へのデートDV出張講座や情報提供等を行う。	学校課 平和と人権課

施策2 被害者への支援 【新規】

【現状と課題】

- 性犯罪・性暴力※による被害は、トラウマとなり心身ともに長期にわたる影響が懸念されます。回復に向けて、カウンセラーや医療機関などの専門機関との連携が必要です。
- 特に子どもや障害のある女性（児）は性被害を受けた場合、被害が潜在化しやすいため、子どもの発達段階や被害者の多様性などに配慮したきめ細かな対応が必要であります。
- 「市民アンケート調査結果」では、子どもの性被害等の防止に必要なこととして、「子どもや保護者の相談窓口の設置」や「相談した子どもや保護者の支援体制の構築」が上位となっています。

【施策の方向性】

- ◇ 医療機関等と連携した支援を図るとともに専門の支援機関等の紹介を行います。
- ◇ 学校での相談機会の提供や若年層が利用しやすい相談方法を検討します。

No	事業名	事業内容	担当課
28	関係機関との連携による被害者支援（新規）	警察や東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター等との連携を図り、被害者のところに寄り添いながら、迅速な対応を行う。	セーフティネットワークコールセンター 子ども家庭支援センター
29	相談窓口等の周知と情報提供（新規）	相談窓口等の周知や情報提供を図り、連携体制を整える。	セーフティネットワークコールセンター 子ども家庭支援センター 平和と人権課

※性暴力：

ドメスティック・バイオレンス、強姦、強制わいせつ、子どもへの性的虐待、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、人身取引等といった性に基づく暴力行為。また本人の望まないすべての性的な意味合いを持った行為で、性的な画像を見せることや、言葉による嫌がらせも含まれます。

施策の方向性3. さまざまな暴力・ハラスメントの防止

施策1 暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実

- ・ セクハラ・パワハラ等に関する啓発と情報提供
- ・ 男女平等を阻む暴力や人権侵害に関する啓発、学校等における教育の実施

施策2 被害者への支援

- ・ 被害者に対する相談の実施

施策1 暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実

【現状と課題】

- セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）などの性別に起因するさまざまなハラスメントは、暴力であり重大な人権侵害であります。これは男女平等の社会を形成していくうえで克服しなければならない重要な課題であり、また男女がお互いの尊厳を重んじ対等な関係づくりを進める男女平等参画社会の形成を大きく阻害するものです。
- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントなどのさまざまなハラスメントについては、男女雇用機会均等法や令和2年6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に基づき、企業に対する指導等を徹底するとともに、これらのあらゆるハラスメントの行為者に対する厳正な対応と再発防止策を講じ、被害者の精神的ケアを強化する必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ 地域や学校、職場においてセクシュアル・ハラスメントをはじめさまざまなハラスメントやいじめなどすべての暴力を防止するために情報提供や意識啓発を進めるとともに、被害者への相談を実施します。

No	事業名	事業内容	担当課
30	セクハラ・パワハラ等に関する啓発と情報提供	さまざまなハラスメント防止に向けて啓発・情報提供を行う。	職員課 平和と人権課
31	男女平等を阻む暴力や人権侵害に関する啓発、学校等における教育の実施	学校において、暴力根絶をめざした社会の形成に向けた教育を実施する。	学校課

施策2 被害者への支援

【現状と課題】

- さらに、市や民間支援団体等とのさらなる連携強化等により、被害者に対する効果的な支援の拡充を図る必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ 相談窓口の周知や情報提供を図り一人ひとりの状況に応じた相談を実施していきます。

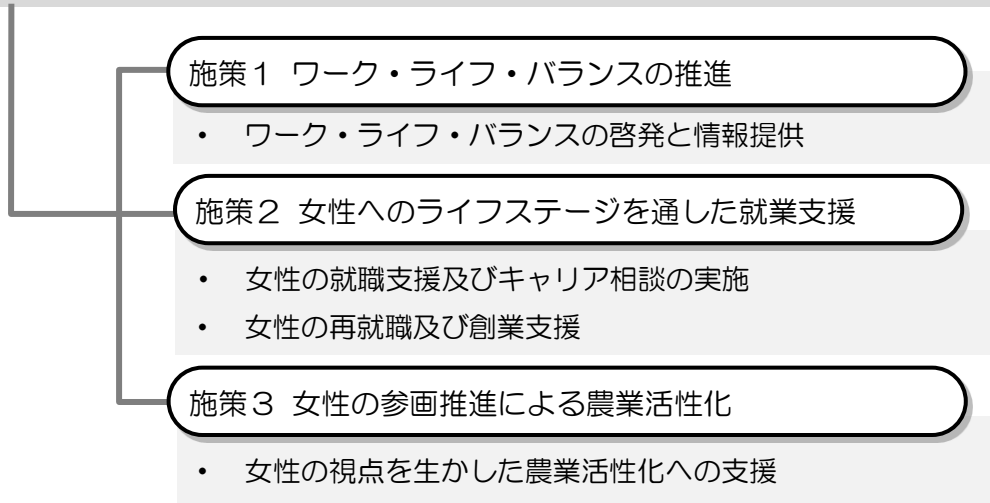
No	事業名	事業内容	担当課
32	被害者に対する相談の実施	女性相談等、被害者のための相談機能を充実させる。	平和と人権課 関連部署

目標Ⅲ 女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり

<日野市女性活躍推進計画>【新規】

～あらゆる分野で女性と男性がともに参画し、個性と能力を発揮できる環境が整っている豊かな社会～

施策の方向性 1. 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境の整備



施策1 ワーク・ライフ・バランス[※]の推進

【現状と課題】

- 長時間労働の慣行や、育児や介護休業制度等を利用しづらい風土や職場環境などは、女性だけでなく男性にとっても仕事と子育てや介護等の両立の妨げとなっている現実があります。

また、依然として女性が「家事・育児・介護」の多くの時間を担っている状況のなかで、共働き世帯の増加により家族の在り方が変化してきており、「家事・育児・介護」においても男性が主体的な役割を果たしていくことが重要となっています。

「女性活躍推進法」の制定などにより、女性の活躍が成長戦略の中核に位置づけられ、女性が置かれている状況に関心が向けられがちですが、男性も含めたあらゆる個人、家族・世帯の問題であり、女性活躍を推進することは誰もが暮らしやすい社会の実現にもつながります。

- 「市民アンケート調査結果」では、ワーク・ライフ・バランスの認知度は、「言葉も内容も知らない」が約3割を占めており、ワーク・ライフ・バランスの推進にあたって、理解が十分に浸透していない状況がうかがえます。

【施策の方向性】

- ◇ 男女がともに、仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発などのさまざまな生活を両立できている社会の実現と、健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、ワーク・ライフ・バランスに対する社会的気運を醸成する啓発を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
33	ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供	市民に対し、情報誌などにより、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する啓発、情報提供を行う。	平和と人権課 産業振興課

※ワーク・ライフ・バランス

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

施策2 女性へのライフステージを通じた就業支援

【現状と課題】

- 働く場においては、長時間労働や転勤が当然といった考え方が依然として根強いものであり、家事や育児と仕事の両立が難しく、就労の継続や再就職を困難にするひとつの要因となっています。

【施策の方向性】

- ◇ 女性の働き方は、結婚や妊娠・出産などのライフステージが変化することにより影響を受けます。今は就労を中断しているがいつか働きたいと考えている女性に対し、ライフスタイルに合わせて就労の選択ができるよう、家庭内でできる仕事、短時間の勤務及び起業などに関する情報提供を行います。また、就労の中断期間を生かした再就職へのキャリアプランづくりを支援します。

No	事業名	事業内容	担当課
34	女性の就職支援及びキャリア相談の実施	ハローワーク等と連携し、再就職を支援する講座等を実施する。 女性の資格取得や職能開発などに関する情報提供を行う。	平和と人権課 産業振興課
35	女性の再就職及び創業支援	多摩平の森産業連携センター（PlanT）等を活用し、女性の創業支援のための講座等を実施する。 また、創業に活用できる融資制度等に関する情報提供を行う。	平和と人権課 産業振興課

施策3 女性の参画推進による農業活性化

【現状と課題】

- 市内の農家戸数や農地面積は、年々減少傾向にあります。また、農業就業人口の半数以上が60歳以上と高齢化が進み担い手の減少とあわせて農業生産力の低下が懸念されます。
- 農家人口に占める女性の割合は男性より多く半数以上となっていることから、女性が働きやすく活躍しやすい環境づくりを進める必要があります。

【施策の方向性】

- ◇ 市内の女性農業者団体による加工品の開発や商品化などの活動を支援するとともに、関連団体や消費者等との連携を図りながら、女性農業者の情報交換や仲間づくりの活動支援を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
36	女性の視点を生かした農業活性化への支援	地域農業の活性化を図るため、農産物加工・販売などの新たな事業への取組を支援する。	都市農業振興課

施策の方向性 2. 家庭生活におけるワーク・ライフ・バランス

施策1 家庭における男女の役割分担意識の改善

- ・ ママ・パパへの妊娠・出産・育児支援
- ・ 子育てサークル・子育てひろば・保育園行事等への参加促進
- ・ 文化、スポーツ、レクリエーション活動等を通じた男性の子育て参加促進
- ・ 男女がともに育児や介護を担う意識づくりのための啓発と情報提供

施策2 貧困の防止と生活困窮者への支援

- ・ 生活相談の実施
- ・ 経済支援の実施
- ・ 就業及び職業キャリアの形成に向けた情報提供

施策3 子育て支援施策の充実 ★

- ・ 待機児童の解消
- ・ 多様なニーズに対応した制度の充実
- ・ 障害児に対する子育て支援【新規】

施策4 ひとり親家庭への支援

- ・ ひとり親家庭への相談体制の充実
- ・ ひとり親家庭への情報提供
- ・ ひとり親家庭の生活・自立支援

施策5 障害者・高齢者・介護者への支援【新規】

- ・ 差別解消に向けた事業者等への啓発【新規】
- ・ 高齢者就労支援の推進【新規】
- ・ 多様な介護サービス、介護保険外サービスの実施

施策1 家庭における男女の役割分担意識の改善

【現状と課題】

- 家庭における家事や子育て等の責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性の社会参画を促進するためには、パートナーが妊娠・産前・産後等における心身の変化を理解し、家事や子育て等に参画できるよう働き方の見直しなどの環境整備を進めることが必要です。
- 「市民アンケート調査結果」によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」では賛成が23.4%、反対が74.6%となっており、「妻が仕事を持つのは、家族の負担が重くなり、よくない」では賛成は14.7%、反対は82.5%となっています。平成26年の調査結果と比べるといずれも反対が増加しており、性別役割分担の意識の改善が見られます。
- しかしながら、平日の家事従事時間は女性で2時間～4時間未満が3割以上に対して男性は30分未満が3割以上となっており、女性の家事負担が大きいことがうかがえます。

【施策の方向性】

- ◇ 男女がともに子育てを楽しむためには、男性が子育てに参加するきっかけをつくること、相談・子育てに関する情報を容易に得られることが重要です。男女ともに子育てを担いながら仕事や地域生活を両立できるよう子育てに関する啓発・情報提供を行い、男性の子育て参画を支援します。
- ◇ 育児休業制度の取得促進や介護休業制度などの周知とともに、男女ともに継続して就労しながら、育児や介護を担うことができるような意識づくりに向けた啓発を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
37	ママ・パパへの妊娠・出産・育児支援	ママ・パパクラス（妊娠・産後の育児勉強会）への男性（父親）の参加を促進し、子どもの成長過程や女性の妊娠・出産（産前・産後等）の心身の状態を理解できるよう、内容を充実させる。 家事や育児をサポートし、家庭での安定した養育環境を整える。	子ども家庭支援センター
38	子育てサークル・子育てひろば・保育園行事等への参加促進	子育てサークル・子育てひろば・保育園行事等への男性（父親）の参加を促進する。	保育課 子ども家庭支援センター
39	文化、スポーツ、レクリエーション活動等を通じた男性の子育て参加促進	文化、スポーツ、レクリエーション活動等への親子での参加の機会を創出し、男性の育児参加を促進する。	文化スポーツ課 中央公民館 図書館
40	男女がともに育児や介護を担う意識づくりのための啓発と情報提供	男女がともに育児や介護を担う意識づくりのため啓発、情報提供を行う。	高齢福祉課 子ども家庭支援センター 平和と人権課

施策2 貧困の防止と生活困窮者への支援

【現状と課題】

- 雇用・就業構造が変化する中で、生活上の困難が幅広い層へ広がりつつあります。昨今の感染症禍において非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加しています。セーフティネット機能により貧困など生活上の困難に対応するとともに、これらを防止するための取組や女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 就労や生活困窮、生活の不安などに対し、生活相談や経済的な支援を実施します。また将来、貧困による生活の困難に直面することを防ぐため、職業訓練等の就労支援についての情報提供や啓発を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
41	生活相談の実施	就労や生活困窮、生活の不安などに対し生活相談を実施する。	セーフティネットコールセンター
42	経済支援の実施	貧困の世代連鎖を防ぐため、家庭の経済状況により子どもの進学機会や学力・意欲の差が生じることがないように経済的な支援を行う。	子育て課 庶務課
43	就業及び職業キャリアの形成に向けた情報提供	仕事に就くための、また非正規・臨時雇用から正規雇用や希望の職業へステップアップするための情報提供を行う。	産業振興課 平和と人権課

施策3 子育て支援施策の充実 ★重点施策6

【現状と課題】

- 女性が出産後も働き続けられるために必要な取組として、多様な働き方や世帯構成に対応した保育サービスの充実が求められています。保育所の待機児童解消や、病児・病後児保育、トワイライトステイなど多様なニーズに対応した取組を検討します。
- 「市民アンケート調査結果」によると、女性が出産しても同じ職場で働き続けるために必要なことは、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が8割以上と高くなっています。

【施策の方向性】

- ◇ 男女がともに家庭生活と仕事などの社会生活を両立させ、就労により経済的に自立しさまざまな働き方・生き方を選択することができるよう、多様なニーズに対応した保育サービスを実施します。

No	事業名	事業内容	担当課
44	待機児童の解消	保育ニーズの動向に合わせた保育園の確保をする。	保育課
45	多様なニーズに対応した制度の充実	一時保育・ショートステイ・トワイライトステイを充実する。 延長保育、休日保育、病児・病後児保育を促進する。 学童クラブ、放課後子ども教室「ひのっち」等の学齢期の放課後支援の充実を図る。	保育課 子育て課 子ども家庭支援センター
46	障害児に対する子育て支援（新規）	保育所等訪問支援などの相談事業の充実、放課後等デイサービス事業所の確保、医療的ケア児の支援等、年齢や特性に応じた適切な支援体制の整備を推進する。	発達・教育支援課 障害福祉課

施策4 ひとり親家庭への支援

【現状と課題】

- 家族の在り方や多様性により、ひとり親世帯は増加傾向にあります。子育てや生活、教育支援等、個人のさまざまな生き方に沿った切れ目のない支援が必要です。ひとり親家庭等の生活の安定と自立を促進するため、児童を養育するひとり親世帯に対し児童扶養手当の支給等を行っています。

【施策の方向性】

- ◇ 生活上の困難に直面しやすいひとり親家庭が安定した生活を営むことができるよう、これから離婚を考えている方や、実質ひとり親の方も含め相談体制の充実、情報提供、子育てのための時間の確保、子どもの状況に配慮したホームヘルパーの派遣や経済的支援など自立に向けたサポートを行います。

No	事業名	事業内容	担当課
47	ひとり親家庭への相談体制の充実	母子・父子自立支援員による相談体制の充実を図る。	セーフティネットコールセンター
48	ひとり親家庭への情報提供	「ひとり親家庭のしおり」、「セミナー」などによる情報提供の充実を図る。	セーフティネットコールセンター

No	事業名	事業内容	担当課
49	ひとり親家庭の生活・自立支援	ひとり親家庭への生活支援（ホームヘルパー派遣、経済的支援）及び、ひとり親家庭が自立するための資金の貸付、給付事業、就労支援事業を実施する。	セーフティネットコールセンター 子育て課

施策5 障害者・高齢者・介護者への支援 【新規】

【現状と課題】

- 高齢化の進展に伴い要介護者の人数が増加しています。高齢者の子や子の配偶者が介護にあたる場合も多く、介護と仕事の両立が困難で仕事を続けられなくなる介護離職者の増加が問題となっています。
- 「市民アンケート調査結果」によると、日野市が特に力を入れていくべき男女平等に向けた取組は、「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が約半数を占めて最も高くなっています。

【施策の方向性】

- ◇ 家族介護者の負担を軽減するために、介護保険以外サービスを含めた多様な介護サービスや地域で支え合う仕組みづくりを行います。

No	事業名	事業内容	担当課
50	差別解消に向けた事業者等への啓発（新規）	障害のあるなしにかかわらず日常生活及び社会生活を送ることができるよう、市民や事業者の障害理解を深める周知及び啓発事業を実施、それらを通して地域に働きかけ共生社会の実現をめざす。	障害福祉課
51	高齢者就労支援の推進（新規）	高齢であっても働く意欲がある高齢者に対し、仕事を提供することを目的としてシルバー人材センター等の活動を支援する。	高齢福祉課 産業振興課
52	多様な介護サービス、介護保険外サービスの実施	多様な介護サービス、介護保険外サービスを実施し、介護者の負担軽減を図るためのレスパイトケア ※事業を実施していく。 また、介護サービスの安定的な提供に不可欠な介護人材確保を重要課題として推進していく。 地域包括支援センターとの連携を強化する。 認知症カフェ等の支援を充実させる。	高齢福祉課

※レスパイトケア

レスパイトは休息、息抜きの意味。障害児（者）等を持つ家族に対して、日頃の介護による心身の疲れを回復させるため、一時的に一定の期間、介護から解放する援助をいいます。

施策の方向性3. 働く場におけるワーク・ライフ・バランス

施策1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ ★

- ・ ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進企業の紹介
- ・ ワーク・ライフ・バランス推進のための事業及び助成制度に関する情報提供

施策2 雇用における男女平等参画の推進

- ・ 雇用における男女平等推進のための情報提供と啓発
- ・ 労働に関する相談と情報提供

施策3 事業所等における意思決定過程への女性参画促進

- ・ 事業所等における意思決定過程への女性の参画推進に関する情報収集・提供

施策1 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ ★重点施策7

【現状と課題】

- 近年女性の就業率が上昇し共働き世帯が増加する中で、これまで女性が中心に担ってきた「家事・育児・介護」について、男性も主体的に役割を果たすことが求められています。
- これまでの長時間労働を前提とした働き方の見直しや、昨今の感染症対策にともなう働き方の見直しを背景に、さらなるテレワークの推進による多様な働き方の構築など、男女がともに家庭での役割を担うことができる職場環境の整備や意識の醸成が必要です。
- 「市民アンケート調査結果」によると、育児・介護休暇を取りやすくするために必要なことは、職場に利用しやすい雰囲気があることが8割以上、上司や同僚などの協力があることが7割以上を占めており、職場での働き方に関する意識改革が必要なことがうかがえます。また、女性では復職後の仕事が保障されることが男性と比べて低く、職場復帰の保障が依然として大きな課題となっています。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なことは、柔軟な働き方の選択、長時間労働の是正、育児休暇・介護休暇の取得が不利とならない人事制度が高く、働き方に関する職場環境の改善が求められているほか、職場や上司、家族の理解協力が得られることなど、職場だけでなく社会全体における理解促進と意識の醸成が課題となっています。

【施策の方向性】

- ◇ 男女がともに、仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発などのさまざまな生活を両立できている社会の実現と健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、ワーク・ライフ・バランスに対する社会的気運を醸成する啓発を行います。
- ◇ 企業・事業所におけるワーク・ライフ・バランスが促進されるよう、意識啓発や関連情報の提供、取組事例の紹介などを行います。

No	事業名	事業内容	担当課
53	ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発	事業所に対し、情報誌などにより生産性の向上、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する意識啓発を行う。	平和と人権課 産業振興課
54	ワーク・ライフ・バランス推進企業の紹介	ワーク・ライフ・バランスを推進している優良企業・事業所の基準を作成し、取組について市ホームページなどで紹介する。	平和と人権課 産業振興課
55	ワーク・ライフ・バランス推進のための事業及び助成制度に関する情報提供	事業所に対してワーク・ライフ・バランス推進のための事業及び助成制度に関する情報提供を行う。	平和と人権課 産業振興課

施策2 雇用における男女平等参画の推進

【現状と課題】

- 平成 27 年に制定された「女性活躍推進法」では、働くことを希望する女性が職業生活において、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体、事業主の女性の活躍推進に向けた取組について定めています。

【施策の方向性】

- ◇ 女性が就労を継続できるよう母体の保護や健康管理の理解も含め、労働基準法や男女雇用機会均等法などの普及、労働に関する相談や情報提供をします。

No	事業名	事業内容	担当課
56	雇用における男女平等推進のための情報提供と啓発	事業所、労働相談情報センターと連携し、雇用における男女平等を推進するための情報提供、講座を実施する。また、感染症等社会情勢下においても女性労働者が不利益を被らないよう雇用主に対し啓発を行う。 (母性健康管理を含む男女雇用機会均等法、女性活躍推進法などの法制度や、労働者派遣法、パートタイム労働法など)	平和と人権課 産業振興課
57	労働に関する相談と情報提供	労働相談情報センターと連携を図り、労働に関する相談や情報提供を行う。	平和と人権課 産業振興課 市長公室

施策3 事業所等における意思決定過程への女性参画促進

【現状と課題】

- 働く場面において、パートや派遣社員等の非正規労働者に女性が多く、年功序列的な処遇や従来型の男性中心型労働慣行（男性正社員を前提とした長時間労働や転勤等当然とする雇用システム）が依然として残っており、女性が十分に活躍できない背景となっています。

【施策の方向性】

- ◇ 事業所等における意思決定過程への女性の参画推進のために、女性を意思決定の場に多数参加させるなどのポジティブ・アクション*を進めている事業所を紹介し、その導入を促します。

No	事業名	事業内容	担当課
58	事業所等における意思決定過程への女性の参画推進に関する情報収集・提供	事業所に対し、女性活躍推進法等に関する情報提供を行う。また、女性が意思決定の場に多数参加するなど、ポジティブ・アクションを推進している事業所に関する情報収集や提供を行う。	平和と人権課

※ポジティブ・アクション

さまざまな分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくことをいいます。

施策の方向性4. 地域におけるワーク・ライフ・バランス

施策1 子育てや介護を地域で支える仕組みづくり

- ・ 子育てや介護を地域で支える拠点の充実
- ・ 地域の人材を活用した子育て・介護支援
- ・ 子育て・介護情報の提供

施策2 地域における意思決定過程への男女双方の参画の推進

- ・ あらゆる分野の意思決定における男女双方の参画の啓発

施策3 男性高齢者の社会参加の促進

- ・ 男性高齢者の閉じこもり防止促進
- ・ 男性高齢者の健康づくり事業への参加促進

施策1 子育てや介護を地域で支える仕組みづくり

【現状と課題】

- 家族形態の変化や女性の社会進出により、介護を担う男性が増えつつあります。男性の多くは地域とのつながりが希薄であり家事も不慣れなため、仕事と介護の両立が困難であったり相談相手がなく孤立する場合があります。
- 核家族化や地域のつながりの希薄化により、身近な地域に相談ができる人がいないなど子育て中に孤立したり、社会からの孤立感や疎外感を持つ場合が少なくありません。

【施策の方向性】

- ◇ 介護者や子育て中の親がワンオペ育児※などで孤立することがないように、身近な地域で介護・子育てに関する情報を得たり、相談や交流ができるような地域の拠点を充実します。また地域で支え合う体制をつくるために、介護・子育ての支援ができる地域人材を育成し活用を図ります。

No	事業名	事業内容	担当課
59	子育てや介護を地域で支える拠点の充実	身近な地域で子育てや介護に関する情報を取得でき、また相談ができるように、児童館、学童クラブの職員に対して子育てに関する研修を行う。また家族介助者が交流を通じて、介護に関するさまざまな問題や悩みを共有できる憩いの場を設置し支援を行う。	子育て課 高齢福祉課
60	地域の人材を活用した子育て・介護支援	子育てを地域で支えるため、子育てを支援する地域の人材を発掘・育成し、その活用を図る。ファミリー・サポート・センター事業※のサービス提供体制を充実させる。また、認知症カフェの充実を図る。	高齢福祉課 子ども家庭支援センター
61	子育て・介護情報の提供	若い世代が活用するツールを利用し、効果的に保育サービスや子育て相談、介護に関する情報発信を行い、ダブルケアラーやヤングケアラー※への支援を行う。	子育て課 保育課 健康課 高齢福祉課 子ども家庭支援センター

※ワンオペ育児

配偶者や親族等の協力を受けることができず、一人で家事・育児をこなさなくてはならない状況のこと。ワンオペレーションの略。

※ファミリー・サポート・センター事業

子育ての手助けが必要な方と、子育ての手助けができる方が、お互いに助け合いながら地域で子育てをする相互援助活動の仕組みのこと。

※ダブルケアラー・ヤングケアラー

親や祖父母などの介護を担う子育て中の人、または子どもや若者のこと。

施策2 地域における意思決定過程への男女双方の参画の推進

【現状と課題】

- 自治会等地域団体における会長などの役職については、職を退いた男性がその多くを占めています。若い世代の男性など多様な住民の地域活動への参画が必要であるとともに、リーダーとしての女性の参画を推進し、地域活動における男女平等参画を進めることで地域の活性化につなげる必要があります。
- 地域活性化の方策として、地域資源を活用した付加価値の高い商品・サービスの開発などが求められる中、多様な視点のひとつとして女性の視点を盛り込むことが不可欠です。

【施策の方向性】

- ◇ 男女双方の意見を反映し、身近な暮らしの場である地域の力を高め持続可能なものとするため、意思決定段階への女性の参画を推進します。

No	事業名	事業内容	担当課
62	あらゆる分野の意思決定における男女双方の参画の啓発	青年会議所や商工会等との連携を強化し、地域活性化の思いのある事業者のプラットフォームをつくるなど、まちづくり、地域経済の活性化などあらゆる分野の意思決定段階への男女双方の参画を働きかける。 女性が能力を発揮し、あらゆる分野の意思決定段階へ参画できるように、男女双方の視点の重要性について啓発及び情報提供する。	平和と人権課 全庁

施策3 男性高齢者の社会参加の促進

【現状と課題】

- 男性は女性と比べて地域とのつながりが薄く、退職後の男性高齢者が閉じこもりがちになるケースがあります。PTAや自治会等を通して、早期から地域活動に参画しやすい仕組みづくりが求められます。
- 「市民アンケート調査結果」では、社会活動・地域活動へ「参加している」は女性 37.5%、男性 30.5%と男性の参加率が低い結果となっています。特に、男性の40代～50代では「参加していない」が8割以上となっています。これらの状況から年齢層やライフスタイルに合った活動が展開できる支援が必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 男性高齢者の閉じこもりを防止し、健康づくり事業への参加を促進します。

No	事業名	事業内容	担当課
63	男性高齢者の閉じこもり防止促進	高齢者の実態把握調査として、「はつらつ・あんしん調査」を実施し、調査結果から定年退職した後、役割を持てる場やボランティアの紹介など地域活動に自然に参画できるよう事業展開を図っていく。	高齢福祉課
64	男性高齢者の健康づくり事業への参加促進	日野市老人クラブ連合会等とも連携し、健康づくり事業を展開していく。	高齢福祉課

施策の方向性5. さまざまな立場から考える防災体制の確立

施策1 防災対策における男女平等参画推進

- ・ 防災分野の意思決定への女性の参画拡大

施策2 多様な視点を取り入れた防災対策の推進【新規】

- ・ 女性の視点や障害者、高齢者、性的マイノリティ、外国人等へ配慮した取組【新規】

施策1 防災対策における男女平等参画推進

【現状と課題】

- 近年は温暖化の影響等による自然災害が多発しています。防災分野においては、女性の視点を踏まえた災害用備蓄品の充実や避難所における性犯罪・性暴力の防止などさまざまな対応が求められており、平時から女性の参画を進めることが求められます。

【施策の方向性】

- ◇ 防災分野の意思決定段階への女性の参画を拡大するため、男女平等の視点にたった地域防災リーダー育成のための取組を行います。災害用備蓄品の準備など日頃の防災対策にさまざまな視点を活かし、災害時には多様なニーズを把握した避難所運営ができるよう準備をします。

No	事業名	事業内容	担当課
65	防災分野の意思決定への女性の参画拡大	防災会議委員に女性を積極的に登用する。また自主防災組織等における男女平等の視点に立った地域防災リーダーの裾野を広げるための講座を実施。防災対策や避難所運営に男女双方の視点が活かされるように、避難所運営組織の女性の参画を推進する。	防災安全課 平和と人権課

施策2 多様な視点を取り入れた防災対策の推進【新規】

【現状と課題】

- 国際化の進展に伴い、外国人住民にも配慮した多言語での防災・避難情報の提供が必要です。
- 障害者、高齢者、性的マイノリティなど、特別な配慮を要する人のニーズにも対応できる避難拠点の整備が必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 避難所等では多様なニーズに対応できるよう、多言語での情報提供や障害者、高齢者、性的マイノリティなど特別な配慮を要する人にも使いやすい施設整備等を検討します。

No	事業名	事業内容	担当課
66	女性の視点や障害者、高齢者、性的マイノリティ、外国人等へ配慮した取組(新規)	指定避難所等に、女性の視点や障害者、高齢者、性的マイノリティ、外国人等に配慮した災害用備蓄及び施設の充実を図る。	防災安全課 平和と人権課

目標Ⅳ 男女平等参画の推進体制づくり

～男女平等参画の取組を市が推進するための体制～

施策の方向性 1. 行政の政策決定過程における女性の参画促進

施策 1 委員会などにおける男女比率の適正化の推進

- ・ 審議会・委員会における女性委員登用率の向上
- ・ 女性が参加しやすい環境整備

施策 1 委員会などにおける男女比率の適正化の推進

【現状と課題】

- 性差別、性別に基づく固定的役割分担意識及び偏見などにより、男女は社会や家庭において異なる状況にあります。そのため、行政の政策決定過程はもちろんあらゆる分野において男女が対等に議論する機会を持つことが、男女平等社会の実現のために不可欠です。男女平等参画の考え方を広く普及し、女性委員がいない審議会・委員会をなくすため、女性が参画できる体制を整えます。
- 日野市の女性委員の登用状況をみると令和2年度には83の審議会・委員会があり、うち女性を含むものは88.0%、女性委員の割合は32.4%でした。

【施策の方向性】

- ◇ 女性が政策決定の場に参加する機会を増やすため、女性委員がいない審議会・委員会などをなくします。実施時間の短縮や保育の確保など女性が参加しやすい環境を整える配慮をし、女性委員の割合が40%以上となるよう推進していきます。

No	事業名	事業内容	担当課
67	審議会・委員会における女性委員登用率の向上	男女の比率について片方の性に偏りが生じないように配慮しつつ、さらなる女性委員の参画を促進する。	平和と人権課 全庁
68	女性が参加しやすい環境整備	女性が参加できるよう、保育の確保や介護中の方への配慮をする。	平和と人権課 全庁

施策の方向性 2. 市民との連携による男女平等参画の推進

施策 1 市民・事業者等との連携

- 男女平等参画の視点を持った市民団体・事業者等との協働事業の実施
- 市民団体等への男女平等参画に関する学習機会と交流の場の提供

施策 1 市民・事業者等との連携

【現状と課題】

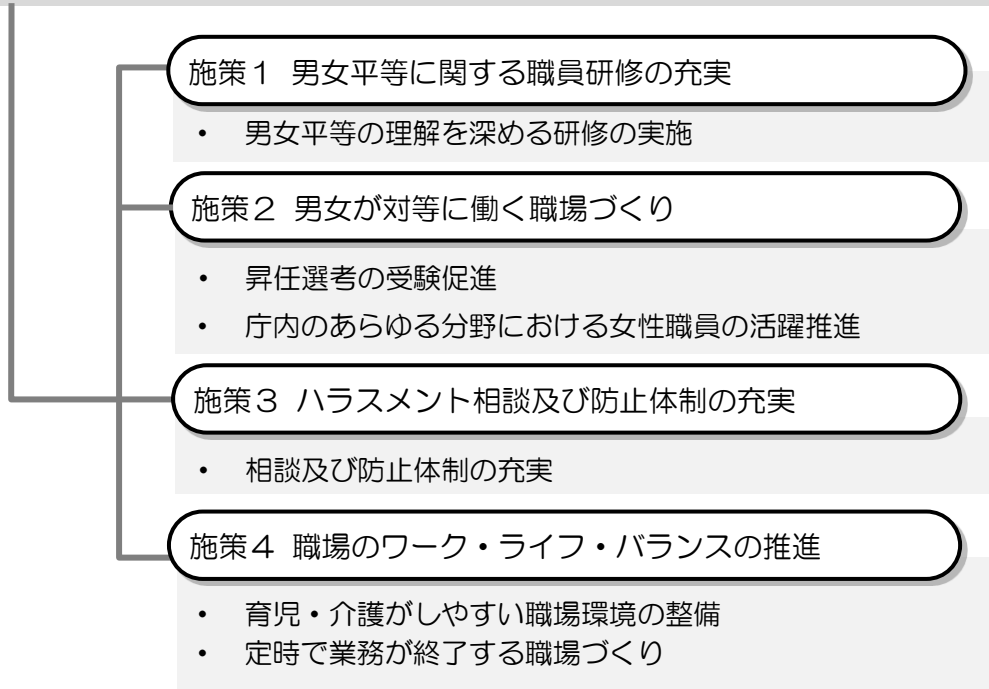
- 高齢人口の増加や家族形態が変化する中で、男女が身近な地域で対等な構成員として参画していくことは、男女平等参画社会の実現に向けて重要です。
- 社会的気運の醸成のため、多くの市民が参加したい、見たいと思う男女平等に関するイベントを開催したり、情報誌を発行することが必要です。ジェンダーの視点を持ち活動を行っている市民や団体等との連携も必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 市民が参加しやすい講座やイベントの開催、市民のニーズを的確に把握した情報提供ができるよう、ジェンダーの視点を持つ市民団体などと協働した取組を行います。また、活動団体の状況を把握し、その活動を支援します。

No	事業名	事業内容	担当課
69	男女平等参画の視点を持った市民団体・事業者等との協働事業の実施	男女平等推進センター登録団体との連携などにより、講座・イベント等を実施する。	平和と人権課
70	市民団体等への男女平等参画に関する学習機会と交流の場の提供	男女平等推進センターフォーラム等により、学習機会や交流の場を提供する。	平和と人権課

施策の方向性3. 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実



施策1 男女平等に関する職員研修の充実

【現状と課題】

- 市内の事業所に男女平等参画を働きかけていくうえで、市役所が市内事業所に模範を示すことが必要であり、市内の一事業所として庁内の男女平等参画の推進に取り組みます。

【施策の方向性】

- ◇ 男女平等社会の実現に向けた施策は、さまざまな分野におよぶ総合的なものであることを職員が認識し、事業の立案・実施をするよう職層・経験年数に応じた研修を行います。

No	事業名	事業内容	担当課
71	男女平等の理解を深める研修の実施	職層ごとあるいは関連する内容に応じて研修を実施する。 新規採用の際は職員に研修を実施する。	職員課 平和と人権課

施策2 男女が対等に働く職場づくり

【現状と課題】

- 「市民アンケート調査結果」によると、政策の企画や方針決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由は、「男性優位の組織運営であるから」が6割以上で最も高くなっています。

【施策の方向性】

- ◇ 市役所も市内事業所のひとつとして、男女がともに積極的に政策決定過程に関わるよう意識の向上を進めます。

No	事業名	事業内容	担当課
72	昇任選考の受験促進	職員が昇任選考にチャレンジすることを奨励する。	職員課
73	庁内のあらゆる分野における女性職員の活躍推進	女性職員の活躍推進に向けた学習機会等を提供する。	職員課

施策3 ハラスメント相談及び防止体制の充実

【現状と課題】

- 市発行物においては、固定的性別役割分担に基づく表現やセクシュアル・ハラスメントを助長するような表現を避けるなど、男女平等の視点による表現の徹底を図ります。

【施策の方向性】

- ◇ 改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に基づき、パワーハラスメントの防止策やその他さまざまなハラスメントなどに関する相談体制の充実や職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組を行います。
- ◇ さまざまなハラスメントを防止し男女がともに働きやすい職場とするため、苦情相談及び防止対策・苦情処理体制を充実します。

No	事業名	事業内容	担当課
74	相談及び防止体制の充実	相談員の研修実施、外部相談窓口の活用により、相談体制を充実させる。 アンケートの実施による実態把握、相談活動公表による活動の「見える化」を行う。	職員課

施策4 職場のワーク・ライフ・バランスの推進

【現状と課題】

- 市職員一人ひとりが男女平等の意識を持つとともに、ワーク・ライフ・バランス等に配慮し、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組み、市職員自ら男女平等参画を実践することが求められます。

【施策の方向性】

- ◇ 日野市特定事業主行動計画※を職員に周知し、仕事と家庭生活など仕事以外の生活を両立できる職場づくりを行います。

No	事業名	事業内容	担当課
75	育児・介護がしやすい職場環境の整備	育児・介護に関する休暇制度を周知し、男女ともに育児休業や介護休暇が取得しやすいような環境を整える。特に男性の育児・介護等休暇取得を促進するため、特定事業主行動計画に基づき、所属長に向けた男性育児関連休暇に係る説明会の実施や情報提供の拡充を図る。	職員課
76	定時で業務が終了する職場づくり	働き方改革の推進のため勤務時間インターバル制度の導入を検討するなど、仕事と仕事以外の生活の両立ができるよう、時間外勤務の削減を促す。	職員課

※特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」（平成15年）及び「女性活躍推進法」（平成28年）に基づく行動計画を一体的に策定するもので、国や地方公共団体などの特定事業主が、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための計画。

<参考>

日野市特定事業主行動計画【新・未来いきいきプラン】

計画期間：令和2年度～令和7年度（6年間）

●数値目標及び目標達成に向けた取組

目標項目	目標数値	目標達成に向けた行動計画
管理職に占める女性職員の割合	30%以上	1 職員の意識改革 (1) 市長からの定期的なメッセージ発信 (2) 管理職の意識改革のための研修 (3) 女性活躍や男性の育児参加の意識レベルの障壁の把握 (職員アンケートの実施等)
女性職員の昇任試験受験率（一般行政職）	管理職20%以上 係長職30%以上 主任職50%以上	2 性別にかかわらず活躍できる人材を育成するための人事施策 (1) 多様なポストへの女性職員の積極配置 (2) 若手職員に多種の分野・業務を経験させることを意識した人事異動（ジョブローテーション） (3) 公正な人事評価のための評価者研修 (4) 昇任に関する不安低減のための情報提供
職員の各月ごとの平均超過勤務時間	常勤職員の平均超過勤務時間 月5時間以下	3 事業の見直しを通じた市全体の業務量の適正化 4 業務量に応じた適正な人員配置
男女別の育児休業取得率	男性：60%以上 女性：100%	5 男性職員及び所属長向け育児関連休暇制度説明会・情報提供の実施
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率	80%以上	6 病院医療職への周知の徹底
ハラスメント防止に関すること※	—	7 苦情相談体制の強化 (1) 苦情相談員の増員 (2) 苦情相談員用対応マニュアルの作成 8 ハラスメント防止のための職員向け意識啓発

※「ハラスメント防止に関すること」については、数値目標等は設定しませんが、働きやすい職場環境づくりに不可欠な要素であることから、上記の表に含めています。

施策の方向性 4. 行政における男女平等参画の推進体制づくり

施策1 男女平等推進センターの機能の充実

- ・ 男女平等推進に関する情報提供の充実化
- ・ 苦情処理相談窓口の設置

施策2 庁内推進体制の充実

- ・ 行政推進本部の運営【新規】

施策1 男女平等推進センターの機能の充実

【現状と課題】

- 市職員は、ジェンダーの視点、人権尊重の視点を持って事業を実施する必要があります。日野市における男女平等推進の総合的な窓口として、また、情報提供・発信、相談、地域交流支援を行う市民の活動拠点として、男女平等推進センター「ふらっと」を設置しています。センターの認知度を上げ、相談体制を充実していくことが求められます。
- 苦情処理制度は、人権侵害などを是正する仕組みであるとともに、市の施策・事業をジェンダーの視点から改善につなげる有効な制度です。苦情処理制度を市民が利用しやすい制度にするとともに、その周知が必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 男女平等推進センターの役割を明確にするため、機能・体制及び運営方法を総合的に見直します。さらに、市民・団体などとの協働による事業の実施や市民・団体の交流や自主的活動の拠点、男女平等社会の実現に向けたさまざまな情報発信の拠点としての取組を行います。
- ◇ 市民が苦情処理制度を活用しやすいよう、男女平等に関する相談を幅広く受ける相談窓口の設置と、その周知を図ります。

No	事業名	事業内容	担当課
77	男女平等推進に関する情報提供の充実化	情報誌（男女平等推進センターだより）を発行する。 男女平等推進センターのホームページを活用し、情報提供を行うために内容を充実する。男女平等に関する国際規範・基準に関する情報提供を行う。 市民貸出し用の男女平等推進センターの図書・視聴覚教材などの充実化を図る。	平和と人権課
78	苦情処理相談窓口の設置	苦情処理制度を利用しやすくするため、広く相談を受け、適切な相談や苦情処理制度につなげる男女平等相談窓口の設置と、その周知を図る。	平和と人権課

施策2 庁内推進体制の充実

【現状と課題】

- 市の施策・事業をジェンダーの視点を持って実施するため、職員一人ひとりの男女平等に関する認識を深める必要があります。また、市内事業所のひとつとして、市役所が率先して庁内の男女平等を推進し、先導的な働きをすることも必要です。

【施策の方向性】

- ◇ 事業運営にあたっては、職員一人ひとりが男女平等参画の実現に向けた意識を持ち、効果的な施策推進を図ります。

No	事業名	事業内容	担当課
79	行政推進本部の運営 (新規)	日野市における男女平等に関する総合的な施策の積極的かつ効果的な推進を図る。	平和と人権課

第5章 男女平等を推進する体制

第1節 計画推進のための連携

この計画の理念に掲げる、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会」の実現のためには、計画の中に体系立てた施策・事業を総合的に展開するとともに、すべての施策・事業に男女平等参画の視点を反映させていくことが必要です。

そのためには、市だけではなく市民、事業者、各団体等が協働し、市全体で取組を推進していくことが重要です。さらに、施策・事業の内容によっては、市が国、東京都、他の自治体と連携していくことで、効果が大きく向上するものもあります。

多様な主体による連携を維持・強化していくことにより、この計画を推進していきます。

第2節 計画の推進体制

男女平等関連の施策・事業は、その内容が非常に広範で多岐にわたります。庁内においては、計画に盛り込んだ内容を効果的に進めるため、市長を本部長とする「日野市男女平等行政推進本部」を中心に、今後、平和、人権、男女平等、多文化共生等の施策を包括的に推進する「平和と人権課」において、総合的な調整を行いながら諸課題に対応していきます。

さらに、関連する重要事項については、公募市民等で構成する「日野市男女平等推進委員会」に意見を求め、その調査・研究結果をしっかりと活用しながら進めます。

また、地域においては「日野市立男女平等推進センター」を引き続き男女平等参画推進の拠点施設として位置づけ、事業実施、情報発信、相談窓口の場として活性化していきます。同時に、男女平等推進センターと担当主管課の機能・体制等についても発展的に方向づけをしていきます。

第3節 計画の進行管理体制

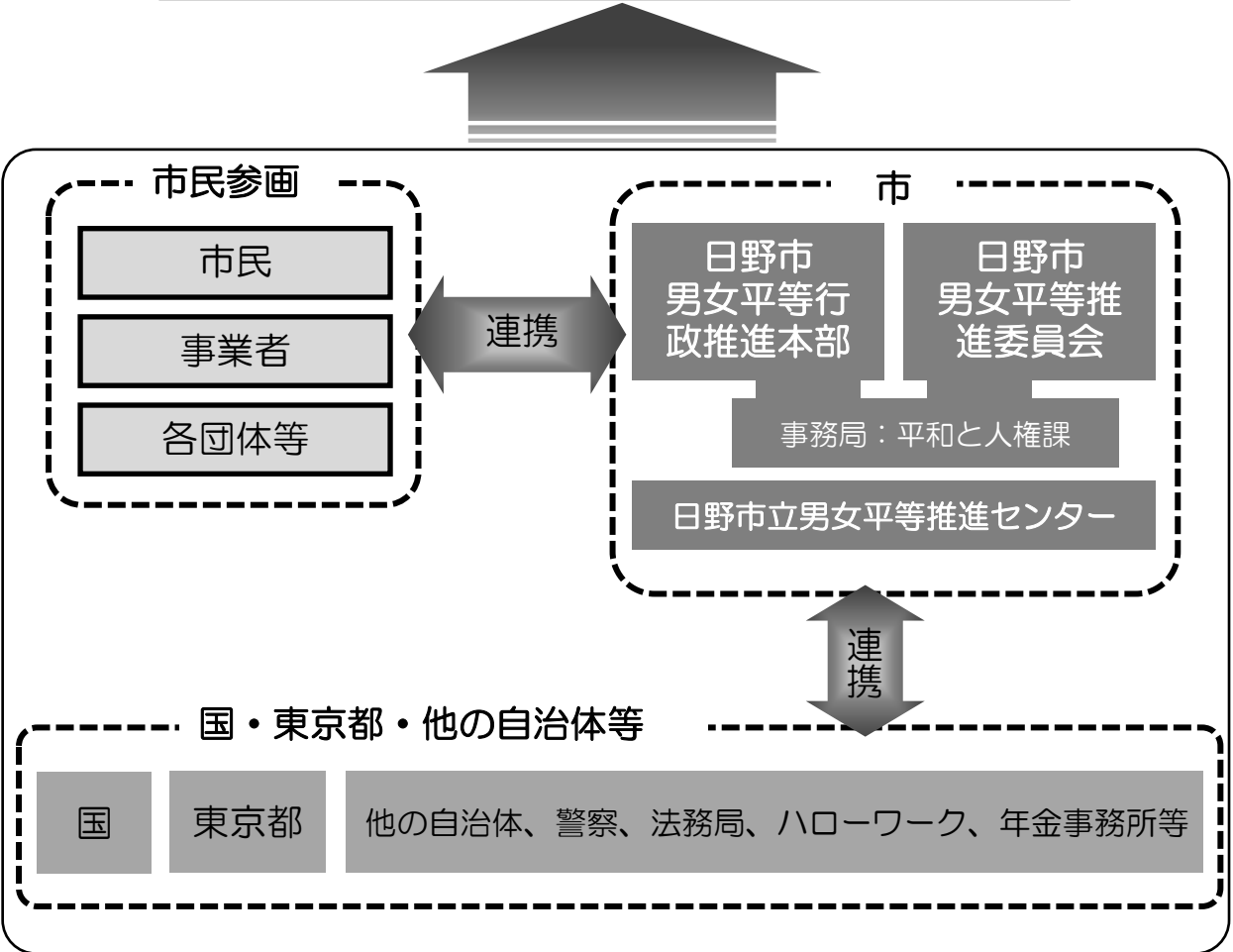
計画の着実な実行のためには、計画期間内の各年度に、計画（Plan）⇒実施（Do）⇒評価（Check）⇒評価後の措置（Action）のマネジメントサイクルをしっかりと展開することが重要です。

確実にこれを行うために、年度ごとに施策・事業の実施結果を事業内容と指標に照らし合わせ、推進状況を確認する作業を実施します。これについては市民・事業者等にも意見を求めていきます。

これらの結果については、「日野市男女平等行政推進本部」に報告し、次年度以降の施策・事業の展開に確実に反映させます。

第4節 男女平等を推進する体制のイメージ

多様な個性が尊重され、
誰もが等しく参画できる豊かな社会の実現



日野市男女平等行政推進本部

男女平等施策を総合的かつ効果的に推進するため、市長を本部長とし、庁内の全体的な調整を行う組織。また、行動計画に盛り込まれた施策・事業の推進状況を確認し、進行を管理する。

日野市男女平等推進委員会

男女平等社会を推進するため、「日野市男女平等基本条例」に基づき設置。市長の求めに応じ、男女平等社会実現に向けた基本的かつ総合的な施策及び重点事項の調査検討を行い、意見を述べる。

日野市立男女平等推進センター

地域における男女平等参画社会の推進のため、平成16年に多摩平の森ふれあい館に設置した施設。男女平等に関する講座、講演会の実施、情報提供、相談業務、地域で活動する団体等への活動場所の提供を行う。

參考資料

わたしたちのまち日野市は
一人ひとりが男女平等のもとに
互いの個性と能力を尊重し
豊かに暮らせる社会をめざして
ここに男女共同参画都市を宣言します。

- 1 互いに地域で支え合う 安心して暮らせるまちをめざします
- 1 家事・育児・介護・仕事を分かち合う 共同参画のまちをめざします
- 1 互いの生き方を理解し合う 自立と共生のまちをめざします
- 1 互いの人権を認め合う やさしい平和なまちをめざします

平成 10 年 9 月 28 日 議決

日 野 市

目次

前文

第1章 総則（第1条—第8条）

第2章 男女平等の推進に関する基本施策と行動計画（第9条—第11条）

第3章 苦情等の処理（第12条）

第4章 日野市男女平等推進委員会（第13条—第19条）

第5章 雑則（第20条）

付則

わが国では、日本国憲法において、法の下での平等を基本に個人の尊厳と男女平等を旨とする基本的人権が定められている。

しかし、家父長制等の長い歴史と伝統の中で、男尊女卑の社会慣行や性別による固定的な役割分担意識が永年にわたり根強く残り、現在に至るまで政治や経済、社会、文化等のあらゆる活動において女性の活躍に幅広い制約を受けてきた。

このような中、世界女性会議における成果や「女子差別撤廃条約」批准等の国際的な動きを受けて、わが国でも、男女平等を目指す法整備が急速に行われ、平成11年「男女共同参画社会基本法」が制定された。

日野市においては過去、女性を中心とする地域福祉面での意欲的かつ地道な活動をはじめ、女性センターの開設、行動計画の策定、また女性の社会参画の促進と生活文化向上を目指した「日野市女性社会事業協会」の設立を早期に実現してきた。さらに平成10年9月には「男女共同参画都市」を宣言し、積極的な施策を展開している。

21世紀を迎えた今日、男女平等は市民生活に根付いていない状況があり、さらに少子高齢社会となった今、活力あるまちづくりに向けて、女性と男性が対等な立場でともに支え合い、理解し合い、認め合うまちを目指し、市民及び事業者と連携、協力をして最優先に取り組むことが必要である。

以上を踏まえ、すべての市民が人権尊重を基に性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができ、またともに対等に参画し、その成果も責任も分かち合うまちの実現を目指して日野市はここに条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、日野市（以下「市」という。）における男女平等の推進に関する基本理念を定め、その実現に向けて市、地域における各種団体等を含む市民（以下「市民」という。）及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本的な事項を定め、総合的かつ計画的に推進し、もって、市民一人ひとりが男女平等の意義を理解し、女性も男性も自らの意思と責任において家庭生活と職業生活の両立を図りつつ社会活動に参画することにより、豊かで活力ある真の男女平等社会を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 積極的格差是正措置 雇用をはじめ政治、経済、教育等の分野で、男女間の格差を是正するため、必要な範囲において男女のいずれか少ない方に対し、当該機会をより多く提供することをいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 端的には「性的いやがらせ」をいい、相手方の意に反する身体への不必要な接触や性的強要などの言動で、その拒否の対応によってはさらに不利益を与え生活環境を悪化させることをいう。
- (3) 事業者 市内に事務所又は事業所を有し、事業を営む法人その他の団体をいう。
- (4) リプロダクティブ・ヘルス/ライツ 平成6年にエジプトのカイロで開催された「国際人口開発会議」で確認、提唱された、女性の性と生殖に関する健康及び権利であり、個人が自分の体や健康について正確な情報及び知識を持ち、出産する子どもの人数、出産時期、避妊の方法等を自分の意思で選択する自己決定権利をいう。

(基本理念)

第3条 男女平等の推進は、次の基本理念に基づいて、積極的に取り組まなければならない。

- (1) 男女が、性別により差別されたり、暴力を受けたり、固定的観念を押しつけられたりすることがなく、一人の人間として人権が尊重されること。
- (2) 女性も男性も、自己の意思と責任により多様な生き方を選択でき、かつ、その生き方が尊重されること。
- (3) 男女が、家庭、地域、職場、学校を含む教育の場その他社会のあらゆる分野（以下「あらゆる分野」という。）に対等なパートナーの視点で参画し、ともに責任を分かち合うこと。
- (4) 市の施策及び事業者における方針の決定過程に男女が平等に参画する機会が確保され、その能力を十分発揮できること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念に基づき、男女平等社会の実現に向け積極的格差是正措置を含む施策を総合的かつ計画的に実施しなければならない。

- 2 市は、市民及び事業者が男女平等の推進に理解を深めることができるよう情報の提供を行うとともに、将来を担う子どもたちに対し、男女平等教育を積極的に推進しなければならない。
- 3 市は、男女平等の推進に当たり、市の独自性を生かした施策を推進するとともに、国、東京都その他の地方公共団体、市民及び事業者と連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、第3条に定める基本理念に基づき、男女平等社会の実現に向け理解を深め、あらゆる分野において、自ら積極的に参画するよう努めなければならない。

- 2 市民は、市が実施する男女平等の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。
- 3 市民は、男女差別やセクシュアル・ハラスメント、暴力行為に対して弱者が泣き寝入りしないよう根絶に向け勇気を持った行動に努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、第3条に定める基本理念に基づき、男女平等社会の実現に向け、個人の能力を適切かつ公平に評価し、その事業活動において率先して男女平等の推進に努めなければならない。

- 2 事業者は、当該事務所又は事業所内に存在している男女の格差や差別については、積極的に改善及び是正を図る等体制整備に努め、市が実施する男女平等の推進に関する施策に協力するよう努め

なければならない。

- 3 事業者は、当該事務所又は事業所内の従業員に対し、仕事における職業生活と育児や介護等の家庭生活を両立させるための支援に努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止等)

第7条 何人も、あらゆる分野において、性別を理由とする権利侵害や差別的取扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為等を行ってはならない。

- 3 何人も、夫婦間を含むすべての男女間において、暴力を行使してはならない。

- 4 前3項に掲げる行為について、市は、法令の定めるところにより関係機関と連携し、その根絶のための対策に努めなければならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担若しくはセクシュアル・ハラスメントを助長し、若しくは連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 男女平等の推進に関する基本施策と行動計画

(基本施策)

第9条 市は、男女平等社会を実現するため、第4条に基づき、次に掲げる基本施策を行う。

- (1) 男女平等の推進に関する情報収集を行い、分析するとともに、その情報を市民及び事業者が理解を深めるためこれらの者に対し提供し、あらゆる分野における男女平等を広く推進する。
- (2) あらゆる分野における活動の意思決定過程において、男女間に参画する機会の格差が生じないように、市民及び事業者と協力する。
- (3) 市の設置する審議会等における委員等を委嘱し、又は任命する場合は、積極的格差是正措置として次条に定める行動計画に数値目標を定め、男女間の均衡を図るよう努める。
- (4) 家庭責任をもつ男女が、家庭生活及び職業生活等におけるあらゆる活動を両立できるように必要な支援を行うとともに、あらゆる分野における男女平等社会が実現されるまで、相談業務を行う。
- (5) 男女が互いの性を理解し、真のリプロダクティブ・ヘルス/ライツを理解し、互いに尊重するとともに、対等な関係のもとで、妊娠や出産についても自己決定することができるよう啓発する。
- (6) 男女平等社会の実現に向けた事業等を実施するとともに、市民や事業者が男女平等社会の実現に向けた自立向上を目指す取組みに対して支援をし、また就労を目指す市民に対し積極的に支援をする。
- (7) 子どもたちが、男女の別なく、持てる能力を十分に伸ばし、将来に向け、社会のどの分野においても活躍できるような教育環境を整える。
- (8) 女性に対するあらゆる暴力の根絶に努め、夫等からの暴力被害を受けたことによる緊急保護の要請が生じた場合は、二次的被害が起きないように十分配慮するとともに、被害者の身の安全確保を図り、一時的に保護する等の支援等に努め、また男性加害者を暴力の連鎖から解放するための支援にも努める。

(行動計画)

第10条 市長は、第3条に定める基本理念にのっとり、前条に定める基本施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、あらゆる分野における男女平等社会の実現に向け、具体的なプログラム等を設定

した行動計画を策定する。

- 2 市長は、前項の規定により行動計画を策定するに当たって、あらかじめ第13条で定める日野市男女平等推進委員会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映するよう努めなければならない。
- 3 前項の規定により行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第11条 市長は、男女平等の推進状況を明らかにするため、行動計画に基づいた施策の実施状況等について毎年度報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章 苦情等の処理

(苦情処理窓口の設置)

第12条 市が実施する男女平等の推進に関する施策等についての苦情又は男女差別による不利益、セクシュアル・ハラスメント若しくは暴力等により人権を侵害された場合における市民からの申出を適切かつ迅速に処理するため、苦情処理窓口を置く。

- 2 前項に規定する苦情又は申出は、前項の苦情処理窓口を通して行うものとする。
- 3 市長は、市民から前項の規定による苦情又は申出があった場合において、必要に応じて当該苦情の原因となった施策を行う関係機関等に対し資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係機関等に対し指導、助言、是正の要望等を行うことができる。
- 4 第2項による市民からの申出により、前項による関係機関等で対応不可能な事案の場合は、申出者に対し当該事案を処理することができる機関を照会する等、申出者に対し適切な対応措置を講ずるものとする。
- 5 市長は、第2項の規定による申出について、適切かつ迅速に対応し、前2項に規定する事務を処理するため、男女平等苦情処理相談員（以下「相談員」という。）を置くことができる。
- 6 相談員は、2人以内とし、男女平等問題について深い理解と見識のある者のうちから市長が委嘱する。
- 7 相談員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 8 前各項に定めるもののほか、申出に関する必要な事項は、規則で定める。

第4章 日野市男女平等推進委員会

(設置)

第13条 男女平等社会を推進するため、日野市男女平等推進委員会（以下「推進委員会」という。）を置く。

- 2 推進委員会は、市長の求めに応じ、男女平等社会実現に向け基本的かつ総合的な施策及び重要事項の調査検討を行い、意見を述べる。

(組織)

第14条 推進委員会は、次に掲げる者につき市長が委嘱する委員10人をもって組織する。

- (1) 満20歳以上で日野市内に在住し、又は在勤し、若しくは在学している者（公募による。） 4人
- (2) 学識経験者及び有識者 4人
- (3) 男女平等問題学習団体等の代表 2人

- 2 委員の男女構成については、男女いずれか一方の性が4割未満とならないようにしなければならない。

(委員の任期)

第15条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、再任は1回のみとし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第16条 推進委員会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、推進委員会を代表し、会務を総括する。

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

(招集)

第17条 推進委員会は、会長が招集する。

(会議)

第18条 会長は、推進委員会において会議の議長となる。

2 推進委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 推進委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 推進委員会は、必要があると認めるときは、専門的事項に関し学識経験のある者その他関係人の出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又はこれらの者から必要な資料の提供を求めることができる。

(推進委員会に関し必要な事項)

第19条 第13条から前条までに定めるもののほか、推進委員会に関し必要な事項は、会長が定める。

第5章 雑則

(委任)

第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が規則で定める。

付 則

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

2 この条例については、条例施行後5年を目途として、条例の施行状況等を勘案して、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 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日第78号

改正：平成11年7月16日法律第102号

同11年12月22日同第160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の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために

必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

(施行期日)

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

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 基本的施策（第8条—第11条）

第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）

第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）

第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条—第19条）

附則

男女は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

(都の責務)

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

(都民の責務)

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(都民等の申出)

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かななければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

(普及広報)

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

(年次報告)

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第三章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第12条 都は、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決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員二十五人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

(専門委員)

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第18条 委員の任期は二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成十二年四月一日から施行する。

5 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第31号

最終改正：平成26年4月23日法律第28号

目次

- 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―第二十八条）
- 第五章の二 補則（第二十八条の二）
- 第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第二条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の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、第五条及び第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その

申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(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おそれが大きいときは、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つて、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はならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

ができる。

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

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

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

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を

経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

（即時抗告）

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

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

（保護命令の取消し）

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

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

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(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相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、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相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

（施行期日）

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

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

（検討）

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附 則 （平成一九年七月一一日法律第一一三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護

に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則（平成二五年七月三日法律第七二号） 抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄

（施行期日）

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

一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

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

（政令への委任）

第十九条 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。

6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

平成19年12月18日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の合意により策定
平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の合意により改定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

【関係者が果たすべき役割】

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながるものがないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりへの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

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（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。

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基

づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、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つたと認めるときは、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女

性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

(財政上の措置等)

第二十三條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十四條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十五條 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十七條 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、第二十二條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なるため、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條第三項の規定によ

る事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

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

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

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

第三十六條 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 第十六條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七條 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 第十條第二項（第十四條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條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 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八條 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、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二條 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同條第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同條に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三條 前條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）

第四條 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置

を講ずるものとする。

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

（施行期日）

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

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

二・三 略

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

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施

行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

8 第4次日野市男女平等行動計画の策定経過

「日野市男女平等推進委員会」に意見を聴き、第4次日野市男女平等行動計画の策定作業を進めてまいりました。

推進委員会	月 日	内 容
第1回推進委員会	令和2年 7月17日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ・第9期日野市男女平等推進委員会に意見を求める事項について ・今後の日程について ・第4次日野市男女平等行動計画骨子案について ・日野市男女平等行動計画市民評価委員会より令和元年度事業評価報告について
第2回推進委員会	9月25日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ・日野市の現状と課題 ・第4次日野市男女平等行動計画骨子・事業案について
第3回推進委員会	11月27日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4次日野市男女平等行動計画素案について
令和2年12月14日(月)～ 令和3年1月12日(火)		パブリックコメント
第4回推進委員会	1月22日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの結果について ・第4次日野市男女平等行動計画素案(修正案)について
第5回推進委員会	3月26日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4次日野市男女平等行動計画の完成について

9 第9期日野市男女平等推進委員名簿

区分	役職	氏名	性別	所属
有識者 (4人)	会長	鵜沢 由美子	女	明星大学人文学部人間社会学科教授
	副会長	須賀 由紀子	女	実践女子大学生生活科学部現代生活学科教授
	委員	紫村 能理子	女	八王子市男女共同参画センター女性相談員
	委員	藤山 新	男	東京都立大学ダイバーシティ推進室特任研究員
市民 (4人)	委員	大塚 一雄	男	公募市民
	委員	古賀 美帆	女	公募市民
	委員	田中 ひとみ	女	公募市民
	委員	内藤 勘太郎	男	公募市民
(2 人) 団体	委員	岩田 真紀子	女	日野法人会女性部会常任理事
	委員	白子 惣一郎	男	日野青年会議所副委員長

*女性6人、男性4人(女性の比率60%)

10 用語解説

あ行

◆EAP (Employee Assistance Program)

職場組織が生産性を向上させるために、行動科学の観点から個人や企業に解決策を提案するプログラムのことをいいます。社員であるクライアントが、健康、結婚、家庭、家計、アルコール、ドラッグ、法律、情緒、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題を見つけ、健康な状態で安定して働く力をサポートするための支援です。

◆育児休業制度

「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」により、労働者が申し出を行うことによって原則として、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。(一定の範囲の期間雇用者も対象となります。)一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

◆NPO (Non Profit Organization)

ボランティア団体や市民団体等、民間の営利を目的としない団体 (Non Profit Organization) の総称。従来、これらの団体は、法人格を持たない任意団体として活動していましたが、特定非営利活動促進法 (通称: NPO 法) の制定により、「特定非営利活動法人」という法人格を得ることができるようになりました。男女共同参画をはじめとして、福祉、まちづくり、環境等さまざまな分野で活動を行っています。

◆M字カーブ

女性の生産年齢 (15~64 歳) の労働力率を年齢階級別にみると、日本においては現在「25~29 歳」と「45~49 歳」が左右のピークで「35~39 歳」が谷底になる形の M 字型のカーブを描いていますが、M 字型の谷底の値は上昇しています。この M 字カーブは、日本や韓国などに独特なもので、結婚・出産で退職し、育児後再就職するライフスタイルをとる女性が多いと、M 字カーブがでます。保育政策の進んでいる北欧諸国などではこういった出産・育児期の落ち込みは見られず、台形のカーブを描いています。

◆エンパワーメント

社会・組織の構成員一人ひとりが、発展や改革に必要な力をつけるという意味の言葉です。1980 年代における女性の権利獲得運動のなかで使われるようになった言葉で、平成 7 年 (1995 年) の第 4 回世界女性会議 (北京開催)、世界女性 2000 年会議 (ニューヨーク開催) などでも「女性のエンパワーメント」が主要課題とされ、平成 22 年 (2010 年) 北京+15 再検討会合では、国際的に合意された開発目標を達成するための「宣言」や「行動綱領」を実施する必要が強調されました。

か行

◆介護休業制度

「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」により、労働者が申し出を行うことによって要介護状態にある家族 (配偶者、父母、子、配偶者の父母及び厚生労働省令で定める者) 一人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに 1 回、93 日の通算期間まで介護休業が認められています。休業中の所得保障として雇用保険より介護休業の開始の日から起算して 3 月を超えない期間で介護休業給付金が支給されます。

◆家族経営協定

家族経営をする農家で、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず平等な経営参画を保障するため、農業経営を担っている家族相互間での話し合いによって合意されるルールです。協定の内容は農業経営にかかわる労働時間・労働報酬・経営委譲に関するもの、生活経営に関する家事労働・家計費・資産の譲渡に関するものなどです。女性の農業者は、共同経営者として農業労働や家事労働が適正に評価され、給料制や休日が実現されるというメリットがあります。

◆キャリアプラン

自分が今後どのような職について仕事をしていきたいかの目標を持ち、その実現のために計画を立てることをいいます。その場合、進学や結婚などの個人の人生設計のなかで、仕事や研修など一連の職業上の活動や行為を個人の適正と思われるタイミングで組み込んでいくことが重要となります。

◆合計特殊出生率

一人の女性が一生に産む子どもの平均数を示す人口統計上の指標。年齢別の出生率を特殊出生率といい、それを合計したものが合計特殊出生率です。その年齢の女子が産んだ子どもの数を、各歳の女子人口（15歳から49歳の合計）で除して算出されます。

◆固定的性別役割分担

男女という社会的なカテゴリーに付随した行動様式や態度に基づく「男は仕事、女は家庭」などという固定化された分担をさします。過去にはこのような役割分担意識が男女間で根強くあり、重大な社会問題とされてきましたが、近年の社会情勢の変化や、男女平等参画の意識の浸透から、そうした役割分担意識を持つ人が減少傾向にあり、国全体で少しずつ改善されてきています。

さ行

◆ジェンダー

「社会的・文化的」に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)があります。一方で社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)といいます。「社会的・文化的に形成された性別」はそれ自体に良い、悪いの価値観を含むものではなく、国際的にも使われています。

◆ジェンダー（社会的性別）の視点

「社会的性別」(ジェンダー)が性差別、性別に基づく固定的役割分担、偏見などにつながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別に基づく固定的役割分担及び偏見など、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。

◆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」のこと。昭和54年(1979年)12月に国連総会で採択された条約です。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等の権利の確立をめざし、各国が法律や制度のみならず、慣習も対象とした性別役割分担の見直しを強く打ち出しています。日本は昭和60年(1985年)に批准しました。

◆女性活躍推進法

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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）が制定されました。これにより、平成 28 年 4 月 1 日から、労働者 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなりました。

◆ショートステイ

家庭における児童の養育がさまざまな事情で困難となった場合に、宿泊を伴って一時的に子どもを預かる事業です。

◆ストーカー行為

同一の者に対し「つきまとい等」を繰り返して行うこと。身体の安全、住居等の平穏もしくは名誉が害され、または行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われた場合も含まれます。

平成 12 年 5 月に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が施行され、上記の行為を処罰する等のストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、被害者への援助、危害の発生を防止することを目的としています。平成 25 年 7 月には一部改正が施行され、電子メール行為の規制や公安委員会等の拡大など、より被害者を守る体制が強化されました。

◆性差医療（gender-specific medicine）

1990 年代よりアメリカを中心に広がってきた新しい医学・医療の流れ。これまでの男女の性差を考慮せず、成人男性を標準として、画一的に施行されてきた医療に対する反省から生じたもので、男性を基準として作成した診断方法や治療方法をそのまま女性に適用した場合、最良の医療とはならない可能性が考えられることから、性差を重視して適切な診断と治療を進めていこうという考え方をいいます。

◆セーフティネット

個人から企業、団体、社会全体における、リスク（危険）に対する方策を意味します。特に個人では、社会保障制度がセーフティネットにあたり、中でも生活保護は最後のセーフティネットと言われていています。市では、貧困や経済的な悩みを抱える人を支援する相談体制や事業も含まれます。

◆セクシュアル・ハラスメント

一般的には職場・学校・地域等での性差別の具体的な現れとしておきる「性的いやがらせ」、他の人を不快にさせる性的な言動をいいます。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場へのわいせつな写真の掲示等が含まれます。特に職場でのセクシュアル・ハラスメントは社会問題として認識されており、男女雇用機会均等法の定義では、職務上の地位を利用した性的な関係の強要や、それを拒否した人に対して減給や降格を負わせる行為、または性的な言動により働く人々を不快にさせ、職場環境を損なう行為をさします。こうした行為は男女に関わらず重大な人権侵害のひとつです。

◆相対的貧困率

国民を所得順に並べて、真ん中の順位（中位数）の人の半分以下しか所得がない人（貧困層）の比率を意味します。

た行

◆男女雇用機会均等法

正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい、女子差別撤廃条約を批准するため昭和 60 年（1985）年に制定されました。平成 9 年（1997 年）の法改正で、教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、それまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進においても女性に対する差別が禁止されました。また、女性のための募集も原則禁止され、事業主にはセクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務が課されました。さらに平成 18 年（2006 年）の法改正では、男性に対する差別も禁止されるとともに、結果として一方の性が不利となるような「間接差別」の禁止も盛り込まれました。

◆男性中心型労働慣行

年功的な賃金処遇のもと、長時間労働や転勤が当然とされる男性の働き方をさします。こうした労働慣行のために男性が家事・育児・介護等に参画できず、結果的に女性の負担が大きくなり、女性が家庭以外の場所で活躍することが妨げられているとして、平成 27 年（2015 年）に閣議決定された第 4 次男女共同参画基本計画において、見直しが必要であるとされました。

◆地域包括支援センター

地域包括支援センターは、介護予防ケアプランを作成するほか、市区町村・医療機関・サービス提供事業者・ボランティアなどと協力しながら、地域の高齢者のさまざまな相談に対応する総合的な役割を担っています。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV）

「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもので、略して「DV」と呼ばれることもあります。

「ドメスティック・バイオレンス」とは何を意味するかについて、明確な定義はありませんが、一般的には「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です。ただ、人によっては、親子間の暴力などまで含めた意味で使っている場合もあります。内閣府では、人によって異なった意味に受け取られるおそれがある「ドメスティック・バイオレンス（DV）」という言葉は正式には使わず、「配偶者等からの暴力」という言葉を使っています。

◆トワイライトステイ

保護者が勤務のために生活指導や家事の面など児童の保育が困難な場合に、夜間児童を預かる事業のことです。

な行

◆二次被害

性犯罪などの被害者が最初に対応した警察官、医療関係者、相談相手等の不適切な対応や言動により、被害者がさらに傷つくことをいいます。

は行

◆パワー・ハラスメント

職務上の地位、人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の者に対し、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

◆ファミリー・サポート・センター

地域において育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。市では、NPO 法人市民サポートセンター日野が運営する「日野市ファミリー・サポート・センター」が保育、家事、高齢者、妊産婦支援の4領域で活動しています。

◆北京宣言

平成7年(1995年)9月に北京で開催された第4回世界女性会議において採択された宣言。女性のエンパワーメント(力をつけること)がキーワードとなっており、同時に採択された「行動綱領」では、貧困、教育・訓練、健康、暴力、武力紛争、経済、権力・意思決定、制度的しくみ、人権、メディア、環境、女児の12の領域において、女性のエンパワーメントのための戦略目標が定められ、政府及び民間機関の取るべき行動が示されています。

◆放課後子ども教室「ひのっち」

放課後の子どもたちの居場所として、平成19年6月から全小学校で教室・校庭・体育館などを活用して、親など保護者や子どもが安心できる遊び場環境や週に1~2回程度、学びやスポーツ・文化活動などのプログラムを提供している事業。日野市が事業主体となり実施しており、運営スタッフとして地域のボランティア(有償・無償)の方々によって支えられています。

◆母子・父子自立支援員

生活上の問題、就労、養育費、母子及び父子福祉資金の貸付など、ひとり親家庭の問題に関するさまざまな相談や支援を行います。

◆ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをさします。厚生労働省では、ポジティブ・アクションに取り組む企業の情報を積極的に紹介しています。

ま行

◆マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取り扱いを労働者が受けることをいいます。これは男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に違反する違法行為になります。

◆民間シェルター

民間団体によって運営されている配偶者等から暴力を受けた被害者のための緊急一時避難所。現在民間シェルターでは、被害者の一時保護だけにとどまらず、相談への対応、被害者の自立にむけたサポートなど、被害者に対するさまざまな援助を行っています。

◆メディア・リテラシー

メディアの内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、批判的に評価し、メディアからの情報を主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力をさします。また、人々がメディアを使って表現する能力をもさします。

ら行

◆ライフステージ

人間の一生の発達過程にみられる諸段階をさします。幼児期・少年期・青年期・壮年期・老年期といった心身の発達を中心にした段階区分のほか、新婚期・育児期・教育期という社会的な地位・役割を中心とする区分もあります。

◆リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）

人々が安全で満足できる性生活をおくり、子どもを産むかどうか、産むとすればいつ、何人までを産むかを決定する自由を有すること、さらに人々が生殖に関連する適切な情報とサービスを受ける権利を有することをさします。

◆リベンジポルノ

別れた恋人や配偶者に対する報復として、交際時に撮影した相手方のわいせつな写真や映像を、インターネットなどで不特定多数に配布・公開する、嫌がらせ行為及びその画像をさします。そうした被害の発生及び拡大を防ぐことを目的とした「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」（リベンジポルノ防止法）が平成 26 年（2014 年）に成立しました。

◆レスパイトケア

レスパイトは休息、息抜きの意味。障害児（者）等を持つ家族に対して、日頃の介護による心身の疲れを回復させるため、一時的に一定の期間、介護から解放する援助をいいます。

わ行

◆ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和をさします。平成 19 年（2006 年）に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」で策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

11 男女平等参画に関する世界、国、東京都、日野市の動き

年	世界の動き	国・東京都の動き	日野市の動き
昭和 20 年 (1945 年)	・国際連合誕生	・婦人参政権確立	
昭和 21 年 (1946 年)	・婦人の地位向上委員会発足	・婦人参政初の総選挙 ・日本国憲法公布	
昭和 47 年 (1972 年)	・1975 年を国際婦人年とすることを宣言		
昭和 50 年 (1975 年)	・「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ)開催(「世界行動計画」採択) ・1976~1985 年を「国際婦人の十年」と決定	・内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を設置 ・総理府婦人問題担当室業務開始 ・女子教育職員、看護婦、保母等の育児休業に関する法律の成立(昭和 51 年施行) ・国際婦人年記念日本婦人問題会議開催	
昭和 51 年 (1976 年)	・ILO(国際労働機関)事務局に婦人労働問題担当室設置	・「民法などの一部を改正する法律(婚氏統稱制度)」の成立・施行	
昭和 52 年 (1977 年)		・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館の開館	
昭和 56 年 (1981 年)	・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」発効 ・ILO「家庭的責任を有する男女労働者の機会均等及び待遇の均等に関する条約(156号)」採択	・「国内行動計画後期重点目標」発表	・生活課設置、婦人行政担当を置く
昭和 57 年 (1982 年)			・「日野市立婦人センター」開設 ・婦人問題懇談会(第 1 期)設置
昭和 59 年 (1984 年)	・ナイロビ世界会議のためのエスカップ地域政府間準備会議開催(東京)	・アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム開催 ・父母両系主義の立場をとる改正国籍法成立(昭和 60 年施行)	
昭和 60 年 (1985 年)	・国連婦人の十年最終年世界会議開催(ナイロビ)〈「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択〉	・生活保護基準額の男女差解消 ・女性の年金権の確立(国民年金法の改正)(昭和 61 年施行) ・「男女雇用機会均等法」成立(昭和 61 年施行) ・「女子差別撤廃条約」批准	
昭和 63 年 (1988 年)			・婦人相談開設
平成 2 年 (1990 年)	・国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略の第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		・「日野市女性社会事業協会」発足
平成 3 年 (1991 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第 1 次改定)」策定 ・「育児休業法」成立(平成 4 年施行)	
平成 4 年 (1992 年)		・初の婦人問題担当大臣設置 ・「育児休業等に関する法律」公布	
平成 5 年 (1993 年)	・国際世界人権会議開催(ウィーン) ・国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択	・「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(パートタイム労働法)成立、施行 ・中学校で家庭科が男女必修	
平成 6 年 (1994 年)	・エスカップ地域閣僚会議開催(ジャカルタ)〈「ジャカルタ宣言」採択〉 ・国際人口開発会議開催(カイロ)	・男女共同参画室、男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部設置 ・高等学校で家庭科が男女必修 ・子育て支援のための「エンゼルプラン」策定	
平成 7 年 (1995 年)	・世界女性会議開催(北京)〈「北京宣言」及び「行動綱領」採択〉	・「育児休業法」改正(育児・介護休業法成立) ・ILO「家庭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例(156号)」批准 ・「東京ウィメンズプラザ」開設(東京都)	
平成 8 年 (1996 年)		・男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	

年	世界の動き	国・東京都の動き	日野市の動き
平成 9 年 (1997 年)		・「男女雇用機会均等法」「労働基準法」改正（平成 11 年全面施行） ・「育児・介護休業法」改正（平成 11 年全面施行）	・男女平等行政推進本部設置
平成 10 年 (1998 年)			・男女共同参画都市を宣言（全国で 20 番目）
平成 11 年 (1999 年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ・「児童買春・児童ポルノ禁止法」成立 ・「農山漁村男女共同参画推進指針」策定	
平成 12 年 (2000 年)	・国連特別総会「女性 2000 年会議」（ニューヨーク）（「政治宣言」及び「成果文書」採択）	・「介護保険法」施行 ・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「東京都男女平等参画基本条例」施行	
平成 13 年 (2001 年)		・男女共同参画会議設置 ・男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV 防止法）制定、施行 ・「男女共同参画週間」設定	・日野市民女性 2,000 人に「男女平等に関する市民意識・実態調査」を実施
平成 14 年 (2002 年)		・「男女平等参画のための東京都行動計画～チャンス&サポート東京プラン 2002」策定	・「日野市男女平等基本条例」施行 ・男女平等推進委員会（第 1 期）設置
平成 15 年 (2003 年)		・「少子化社会対策基本法」施行 ・「次世代育成支援対策推進法」施行	
平成 16 年 (2004 年)		・「児童虐待防止法」改正、施行 ・「DV 防止法」一部改正、施行	・女性参画推進室から男女平等課に名称変更 ・「日野市立男女平等推進センター」開設
平成 17 年 (2005 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京+10」）開催（ニューヨーク）	・「男女共同参画基本計画」（第 2 次）閣議決定 ・「介護保険法」「育児・介護休業法」改正 ・「障害者自立支援法」制定	
平成 18 年 (2006 年)		・「男女雇用機会均等法」改正（平成 19 年施行）	・「第 1 次日野市男女平等行動計画」策定
平成 19 年 (2007 年)		・「DV 防止法」の一部改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「男女平等参画のための東京都行動計画～チャンス&サポート東京プラン 2007」策定	
平成 20 年 (2008 年)		・「次世代育成支援対策推進法」改正	
平成 21 年 (2009 年)		・「育児・介護休業法」改正	
平成 22 年 (2010 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会（「北京+15」）開催（ニューヨーク）	・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定	
平成 23 年 (2011 年)		・「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援などに関する法律」（障害者虐待防止法）制定 ・「男女平等参画のための東京都行動計画」策定	・「第 5 次日野市基本構想・基本計画」（2020 プラン）策定 ・「第 2 次日野市男女平等行動計画」策定
平成 24 年 (2012 年)	・「女性に関する ASEAN 閣僚級会合」開催（ラオス）	・「子ども・子育て支援法」等子ども・子育て関連 3 法公布 ・「障害者自立支援法」の改正により、「障害者総合支援法」成立 ・「男女平等参画のための東京都行動計画～チャンス&サポート東京プラン 2012」策定	
平成 25 年 (2013 年)	・APEC 女性と経済フォーラム 2013 開催（パリ）	・「DV 防止法」改正 ・「若者・女性活躍推進フォーラム」開催（全 8 回）	
平成 26 年 (2014 年)		・「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」（リベンジポルノ被害防止法）制定 ・「児童買春・ポルノ禁止法」改正	・日野市民男女 1,500 人に「日野市男女平等についての市民意識アンケート」を実施

年	世界の動き	国・東京都の動き	日野市の動き
平成 27 年 (2015 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 59 回国連婦人の地位委員会（「北京+20」開催（ニューヨーク）〈「北京行動綱領」採択から 20 年） 国連サミット「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）採択 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の就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）成立 「男女平等参画に関する世論調査」実施（東京都） 「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定 	<ul style="list-style-type: none"> 男女平等推進委員会（第 6 期）が市長に提言書を提出「次期第 3 次男女平等行動計画（平成 28 年度～平成 32 年度）に盛り込むべき施策について」 第 3 次日野市男女平等行動計画策定委員会設置（平成 27 年 2 月）
平成 28 年 (2016 年)	<ul style="list-style-type: none"> 「第 1 回東アジア家族・男女共同参画担当大臣フォーラム」（バンコク）開催 第 60 回国連婦人の地位委員会（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法等改正（介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務等） 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）施行 「ニッポン一億総活躍プラン 「東京都女性活躍推進白書」策定（東京都） 	<ul style="list-style-type: none"> 「第 3 次日野市男女平等行動計画」策定 日野市長イクボス宣言 市長への提案書「男女平等施策の効果的な情報発信と評価手法」の提出 男女平等推進委員会（第 7 期）設置
平成 29 年 (2017 年)	<ul style="list-style-type: none"> 先進国首脳会議（G7）「ジェンダー平等のためのロードマップ」採択 	<ul style="list-style-type: none"> 刑法の一部改正（強姦罪の強制性交等罪への変更など） 東京都男女平等参画審議会答申「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について」「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」（東京都） 「東京都男女平等参画推進総合計画」策定「東京都女性活躍推進計画」策定「東京都配偶者暴力対策基本計画改定平成 29 年～33 年度」（東京都） 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職イクボス宣言・市長へ「平成 29 年度日野市男女平等推進委員会実績報告書（効果的な情報発信について）」提出 市長へ「平成 29 年度日野市男女平等推進委員会実績報告書（効果的な情報発信について）」提出
平成 30 年 (2018 年)		<ul style="list-style-type: none"> 民法の一部改正（男女の婚姻可能年齢の統一など） 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者男女均等法）」成立 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」制定（東京都） 	<ul style="list-style-type: none"> 男女平等推進委員会（第 8 期）設置 日野市男女共同参画都市宣言 20 周年
令和元年 (2019 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 「労働施策総合推進法」改正 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定（東京都） 	<ul style="list-style-type: none"> 日野市男女平等についての市民アンケート調査実施 提言書「第 4 次日野市男女平等行動計画に反映させる事項について」提出
令和 2 年 (2020 年)		<ul style="list-style-type: none"> 改正女性活躍推進法一部施行 	<ul style="list-style-type: none"> 男女平等推進委員会（第 9 期）設置 「第 4 次日野市男女平等行動計画（日野市配偶者暴力対策基本計画及び、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画を含む）」策定
令和 3 年 (2021 年)			<ul style="list-style-type: none"> 男女平等課から平和と人権課に名称変更

- 表紙のマークは、男女が手を携え、市民・事業者・行政の連携と協働のもとに男女平等社会の実現に向け歩んでいく姿を描いています。日野市の頭文字「ひ」をモチーフにしています。
- 裏表紙のマークは、LGBT の象徴と言われている「レインボーフラッグ」を日野市の形にし、市鳥であるカワセミを入れたものです。

第4次日野市男女平等行動計画

《令和3年4月》

～多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして～

発行 日野市企画部平和と人権課

〒191-0062

日野市多摩平二丁目9番地 多摩平の森ふれあい館

日野市立男女平等推進センター内

電話 042-584-2733

F A X 042-584-2748

E-mail danjyo@city.hino.lg.jp

