

かなんジェンダー平等推進プラン
《2023～2032》

**みとめあい、ささえあい、自分らしく かがやく
ジェンダー平等のまち かなん**

令和5年(2023年)3月

河南町

はじめに

本町では、これまで、「河南町男女共同参画プラン」（2003～2012）及び「かなん男女共同参画プラン～第2期～」（2013～2022）に基づき、男女共同参画社会の実現をめざして、諸施策を進めてまいりました。

本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく市町村男女共同参画計画であり、国が定めた「第5次男女共同参画基本計画」及び、大阪府の「おおさか男女共同参画プラン」（2021～2025）との整合を図りつつ、「かなん男女共同参画プラン～第2期～」の次期計画として策定したものです。

昨今の社会情勢は目まぐるしく変化しています。貧困、紛争、気候変動、感染症。人類は、これまでになかったような数多くの課題に直面しています。このままでは、この世界で安定して暮らし続けることができなくなるのではないかと。そんな危機感から、世界中のさまざまな立場の人々が話し合い、2030年までに達成すべき具体的な目標を立てました。それが「持続可能な開発目標」、いわゆるSDGs(エスディージーズ)です。

17あるSDGsの目標のひとつである「ジェンダー平等を実現しよう」という項目は、世界がめざすゴールであり、河南町のすべての人々が性別にかかわらず個性を尊重され、能力を発揮し、いきいきと活躍できるまちづくりを進めるためのゴールでもあります。

本プランは、「かなんジェンダー平等推進プラン」と称し、すべての女性が能力を最大限に発揮でき、すべての人が性別にかかわらず平等に機会を与えられる社会をつくるという「ジェンダー平等」の実現に向けた計画であることをより明確にしています。

「みとめあい、ささえあい、自分らしく かがやく ジェンダー平等のまち かなん」という基本理念の実現に向け、町、住民、事業者及び教育関係者との協働で、本プランを全力で推進してまいります。

最後に、本プランの策定にご尽力いただいた「河南町男女共同参画推進審議会」の委員の皆さまをはじめ、住民意識調査にご協力をいただきました住民の皆さま、貴重なご意見をいただきました住民の皆さまに心から厚くお礼申し上げます。



令和5年（2023年）3月

河南町長

森田昌吾



目次

かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》

第1章	プランの基本的な考え方	1
1.	プラン策定の趣旨	1
2.	プランの位置付け	1
3.	プランの期間	1
4.	プラン策定の背景(現状と課題)	2
(1)	SDGsをはじめとする国際的な動向	2
(2)	国・大阪府の動向	3
(3)	河南町の現状と課題	6
第2章	プランの基本理念と基本目標	26
1.	基本理念	26
2.	基本目標	26
3.	施策体系	27
第3章	施策の推進	28
	基本目標Ⅰ【みとめあう・はぐくむ】～互いの人権尊重の推進～	28
	基本目標Ⅱ【きづく・ひろげる】～ジェンダー平等社会の実現に向けた意識づくりの推進～	31
	基本目標Ⅲ【かがやく・いきる】～あらゆる分野における女性活躍の推進～	35
	基本目標Ⅳ【やすらぐ・ささえあう】～安心して暮らせる社会づくりの推進～	40
第4章	プランの推進体制	44
1.	プランの推進体制	44
2.	プランの評価・進捗管理	44
参考資料		
	用語解説	47
	河南町男女共同参画推進条例	51
	河南町男女共同参画推進審議会規則	55
	河南町男女共同参画社会推進本部設置要綱	57
	河南町男女共同参画社会推進懇話会設置要綱	59

かなん男女共同参画プラン(第3期)について(諮問)	60
かなん男女共同参画プラン(第3期)について(答申)	61
河南町男女共同参画推進審議会委員名簿	62
かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》策定経過	63
男女共同参画施策のあゆみ(年表)	64
男女共同参画社会基本法	67
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	73
女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	77
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	80

かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》

第1章 プランの基本的な考え方

1. プラン策定の趣旨

本プランは、「河南町男女共同参画推進条例」(平成25年(2013年)4月施行)の理念を具現化し、ジェンダー^{※1}平等の推進に関する施策の基本方針を示すものとし、令和4年(2022年)2月に実施した男女共同参画に関する意識調査結果に基づく町の現状や、社会情勢の変化などを踏まえ、より実効性のある計画として策定するものです。

2. プランの位置付け

本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条に基づく市町村男女共同参画計画であり、第5次男女共同参画基本計画(令和2年(2020年)閣議決定)、および、「おおさか男女共同参画プラン」(2021-2025)との整合を図りつつ、前プラン(かなん男女共同参画プラン～第2期～)の後継計画として策定するものです。

また、これまで本プランの名称を「かなん男女共同参画プラン」としてきたところですが、すべての女性が能力を最大限に発揮でき、すべての人が性別にかかわらず平等に機会を与えられる社会をつくるという「ジェンダー平等」の実現に向けた計画であることをより明確にするため、「かなんジェンダー平等推進プラン」に変更します。

なお、本プラン中、第3章の基本目標Ⅲ【かがやく・いきる】～あらゆる分野における女性活躍の推進～は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条に基づく市町村基本計画に位置付けます。基本目標Ⅳ【やすらぐ・ささえあう】～安心して暮らせる社会づくりの推進～は、「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2条の3に基づく市町村基本計画として位置付けるとともに、令和6年(2024年)4月に施行が予定されている「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条に基づく市町村計画の位置付けもあわせ持つ計画とします。ただし、同法に基づく国の基本方針や都道府県基本計画がまだ示されていないため、これらを勘案し、必要な改定を予定するものとします。

3. プランの期間

本プランの期間は令和5年度(2023年度)から令和14年度(2032年度)までの10年間とします。

ただし、中間年度である令和9年度(2027年度)、および、最終年度の令和14年度(2032年度)には計画の進捗状況进行评估するとともに、必要な改定を行います。

R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
第3期プラン									
				中間 評価					評価 改定

¹ ※ は「参考資料・用語解説」に説明があります。

4. プラン策定の背景(現状と課題)

(1) SDGsをはじめとする国際的な動向

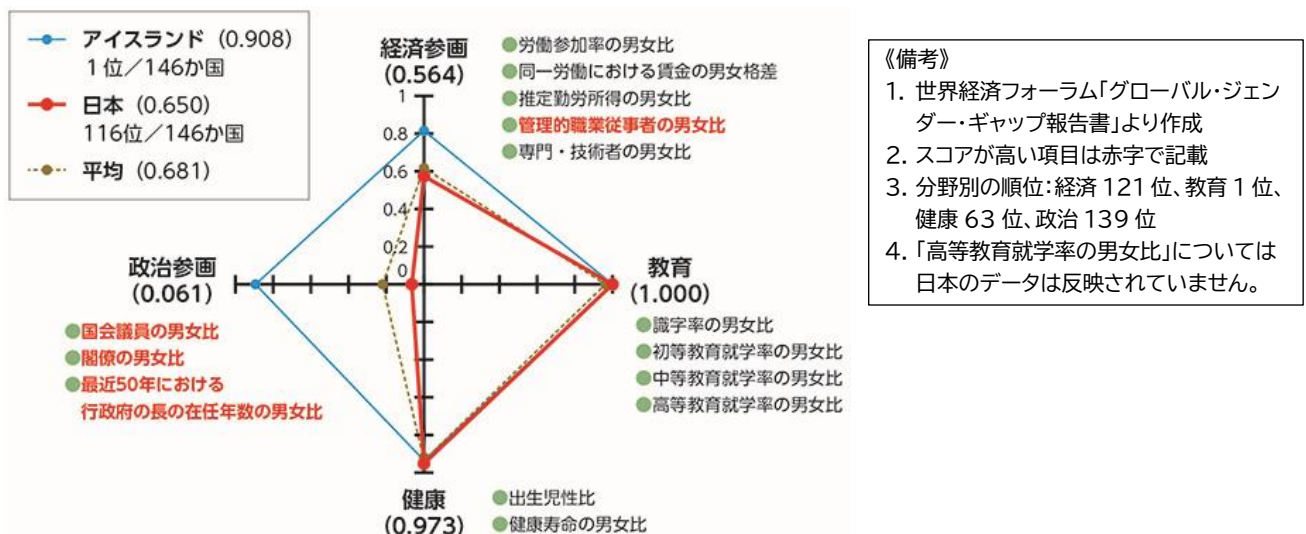
国際連合が国際女性年として定めた昭和 50 年(1975 年)、メキシコシティで世界女性会議が開催され、女性の地位向上のための「世界行動計画」が採択されました。これを契機に国際連合は「国連女性の10年」(1976-85)に取り組み、昭和 56 年(1981 年)には女性に対する政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃を締約国に求める「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)が発効し、わが国は昭和 60 年(1985 年)に締結しました。

最近も、平成 27 年(2015 年)に開催された「持続可能な開発サミット」では17の目標と 169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標※」(SDGs)を掲げた「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。SDGs では、ジェンダー平等と女性のエンパワメント※が、すべての人にとって、貧困や飢餓を撲滅し、健康を促進し、不平等を是正し、女性に対する暴力を排除するための前提条件であるとしてきました。

特に、目標 5「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメント※を図る」は、女性に対する差別、暴力、有害な慣行に終止符を打ち、介護や家事などの無償労働を認識・評価し、意思決定における参加とリーダーシップの機会を確保し、性と生殖に関する健康および権利への普遍的アクセスを保証するためのさまざまなターゲットを掲げています。また、女性に対し、経済的資源への同等の権利を与えるために改革に取り組み、ICT をはじめとする実現技術の活用を強化し、ジェンダー平等と女性のエンパワメント※を促進するための法制度を採用することをターゲットとしています。

世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF)は「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野からなるジェンダー・ギャップ指数※を発表していますが、令和 4 年(2022 年)のわが国の総合スコアは 0.650、順位は 146 か国中 116 位となっています。分野別で見ると、わが国は、「教育」の順位は 146 か国中 1 位(前回は 92 位)、「健康」の順位は 146 か国中 63 位(前回は 65 位)である一方、「経済」及び「政治」における順位が低くなっており、「経済」の順位は 146 か国中 121 位(前回は 156 か国中 117 位)、「政治」の順位は 146 か国中 139 位(前回は 156 か国中 147 位)となっています。

「教育」の順位が令和 3 年(2021 年)の 92 位から 1 位に大きく向上していますが、令和 3 年(2021 年)のスコアが 0.952、順位が 110 位だった「高等教育」のデータが令和 4 年(2022 年)のわが国の集計に反映されていないことが原因だと考えられます。



(2) 国・大阪府の動向

1) コロナ下で顕在化したジェンダー平等の課題と未来

「令和3年版男女共同参画白書」はコロナ下で顕在化した男女共同参画の課題と未来について、次のように指摘しています。

- 新型コロナウイルス感染症の拡大は、各国の弱いところを露わにしたが、我が国においては男女共同参画の遅れが露呈することになった。
- 令和2年(2020年)4月7日に1回目の緊急事態宣言が発出されたが、ステイホーム、在宅ワーク、学校休校等の影響は、サービス業、とりわけ飲食・宿泊業等を直撃し、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化した。
- 同時にこれまで見過ごされてきたこと、潜在的にあったものの表面化してこなかった諸問題、例えば、経済的・精神的DV(配偶者暴力)、ひとり親世帯、女性の貧困等がコロナ下で可視化され、改めて男女共同参画の進展状況について疑問の声が上がるようになった。
- こうした我が国の構造的な問題への関心の高まりや、ジェンダー不平等に対する問題意識の高まりは、今後の男女共同参画を強力に推進し、誰一人取り残さない、多様性と包摂性のある社会を実現する機会と捉えるべきである。

2) 多様性社会の実現

SDGsが「誰一人取り残さない」社会の実現を理念として掲げているように、わが国でも多様性社会の実現が重要課題になってきました。

自分らしく生きたい。誰であっても社会に望む思いは変わりません。しかし、LGBTQIA+※をはじめ、性的マイノリティ(性的少数者)は、偏見や差別ゆえに、さまざまな権利が尊重・保護・充足されないことがあります。

どのような性別の人を好きになるかなどの「性的指向」や自分の性をどのように認識しているかという「性自認」など、多様な性が存在しています。こうした性の多様性を尊重したジェンダー平等社会をめざしていくため、国では様々な分野で取り組みが進められています。

- 「SDGs実施指針改定版」(令和元年(2019年))では、ジェンダー平等の実現及びジェンダーの視点の主流化は、分野横断的な価値としてSDGsの全てのゴールの実現に不可欠なものであり、あらゆる取組において常にそれらの視点を確保し施策に反映することが必要であると記されています。
- 経済産業省が進めるダイバーシティ経営の推進に関連してまとめられた「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」(平成30年(2018年)改訂)では、企業価値の向上のため、ジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保や女性リーダー育成の必要性が示されています。
- 文部科学省では、都道府県教育委員会等に対して、「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」と題する児童生徒課長通知(平成27年(2015年))を出しています。そして、その後も、性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について、教職員の理解を促進することを目的とした教職員向けの周知資料を作成し、公表しています。
- 平成28年(2016年)の自殺対策基本法改正後、自殺総合対策大綱では、性的マイノリティへの言及がなされるようになりました。また、令和4年(2022年)に閣議決定された新しい大綱では、コロナ禍における変化を踏まえ、女性に対する支援強化が含まれています。

3) 地域共生社会の実現

地域共生社会、すなわち、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会の実現がわが国の重要課題になっています。

こうした地域共生社会をめざし、住民同士が支え合うことによって、すべての住民がどのような性であるかに関わらず、自分らしく生き生きと暮らすことができる地域社会を実現していく必要があります。



4) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定

「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)が令和7年度(2025年度)末までの時限立法として、平成27年(2015年)に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主(国や地方公共団体、民間企業等)に義務付けられました。

また、令和元年(2019年)には、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容とする法改正が行われています。

5)「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の制定(令和6年(2024年)施行予定)

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和6年(2024年)4月1日に施行されることになりました。

従来、「困難な問題を抱える女性」への支援は売春防止法に基づいた「婦人保護事業」に限定される傾向があったが、その後、徐々にその範囲を拡大し、「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む)」を支援の対象とし、

- 困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題・その背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

が基本理念に掲げられました。

6)大阪府の動き

これまで、大阪府では、「大阪府人権尊重の社会づくり条例(平成10年(1998年)施行)」のもと、同和問題、女性、子ども、障がい者等の人権課題について、個別の条例を制定し、取組が進められてきました。

男女共同参画施策の推進については、「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」において、「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革」でとりわけ重要な「次世代育成に向けた教育及び意識啓発の推進」を取組の方向の最初に位置付けています。また、社会の様々な分野で女性の参画が遅れていることを踏まえ、「方針の立案・決定過程への女性の参画拡大」を重点目標として改めて強調し、取組の方向に「方針の立案・決定過程への参画に向けた女性の人材育成」が新設されました。さらに、女性に対する暴力の根絶に若年層への啓発の視点が強化されています。

加えて、府民一人ひとりが性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めていくことにより、性的マイノリティの人々に対する誤解や偏見をなくし、だれもが自分らしく生きることができる社会の実現をめざして、「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例(令和元年(2019年)施行)」が制定されました。

同条例は、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関して、「性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組は、全ての人々が等しく基本的人権を享受するかけがえのない個人として尊重されるべきことに鑑み、全ての人々が相互に人格と個性を尊重し合う社会の実現に資することを旨として行われなければならない」と基本理念を定めています。

また、「府民一人ひとりが、ありのままの自分を表現し、自らの意思で自由に生き方を選択することができる社会を構築することは、私たち全ての願いであり、また責務である」とし、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進について、府の責務(施策の実施や国及び市町村の取組への協力)、府民の責務(理解及び府の施策への協力)、事業者の責務(理解の増進の取組・府の施策への協力)が明記されました。

(3) 河南町の現状と課題

1) 河南町男女共同参画に関する意識調査の概要

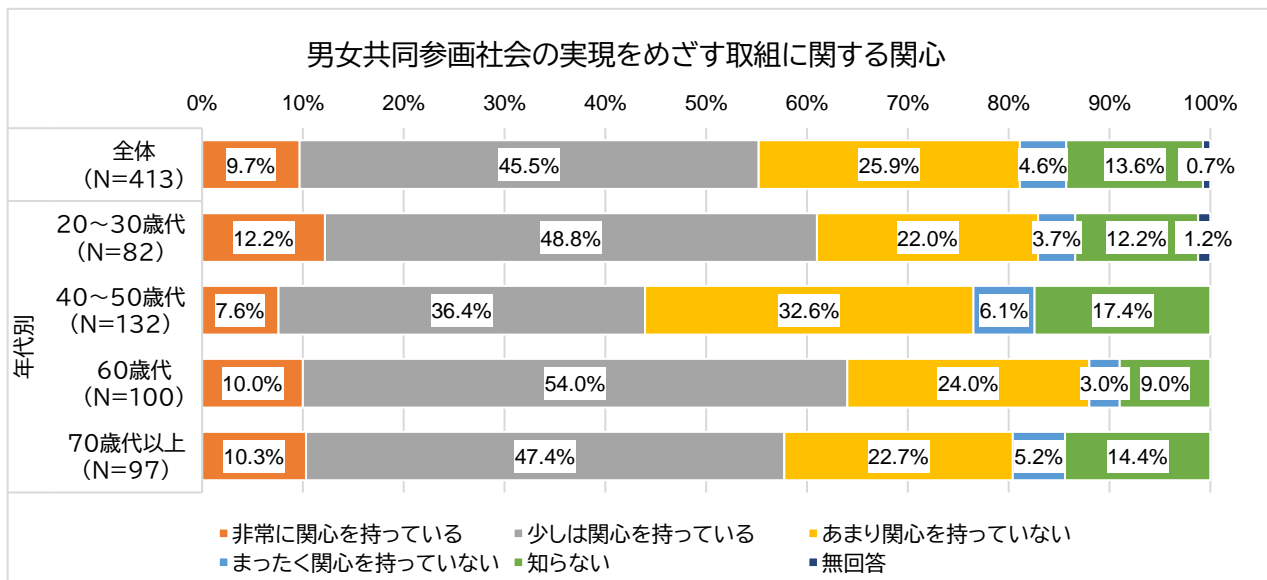
本町は「かなんジェンダー平等推進プラン～第3期～」策定の基礎資料とするため、『男女共同参画に関する住民意識調査』を実施しました。

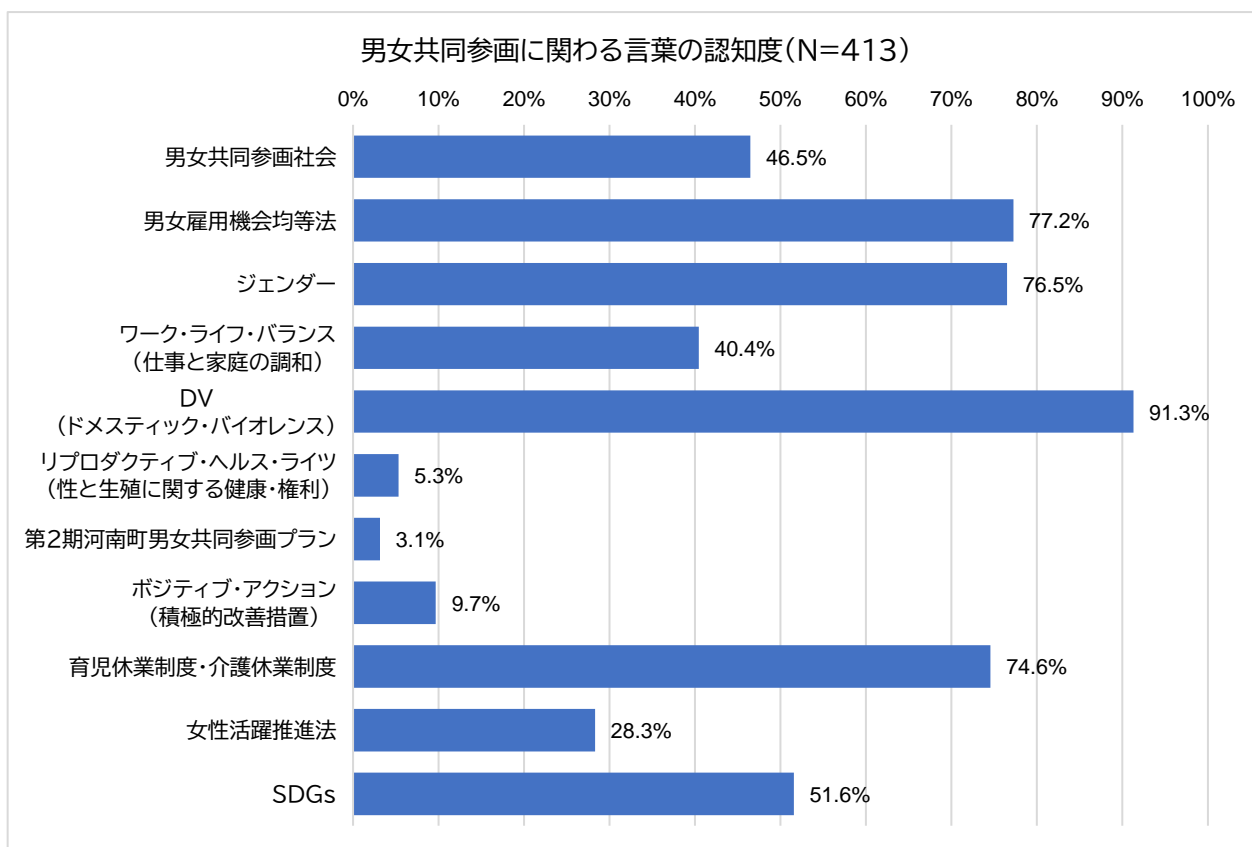
調査期間	令和4年(2022年)2月7日～2月28日
調査手法	調査票を調査対象者へ送付し、返信用封筒により回収
調査対象	無作為抽出による20歳以上の町内在住者1,200名
回答者数	413名
回答率	34.4%

2) 調査結果と今後の課題

男女共同参画社会について

- 男女共同参画社会の実現をめざすための取組について、関心を持っていると回答した人は、「非常に関心を持っている」9.7%、「少しは関心を持っている」45.5%を合わせた55.2%になっています。年代別では、60歳代が最も関心が高く、「40～50歳代」が最も関心が低い傾向になっています。
- 男女共同参画に関わる言葉について、「DV(ドメスティック・バイオレンス※)」は91.3%、「男女雇用機会均等法」は77.2%、「ジェンダー」は76.5%、「育児休業制度・介護休業制度」が74.6%と、認知度が高い反面、「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」は9.7%、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※(性と生殖に関する健康・権利)」は5.3%、「第2期河南町男女共同参画プラン」は3.1%と、認知度が低くなっています。また、全国との比較では、DVやジェンダーについては全国より認知度が高く、男女共同参画社会、女性活躍推進法、ポジティブ・アクション※などは全国より認知度が低くなっています。





《参考》 男女共同参画に関する用語の周知度の全国との比較

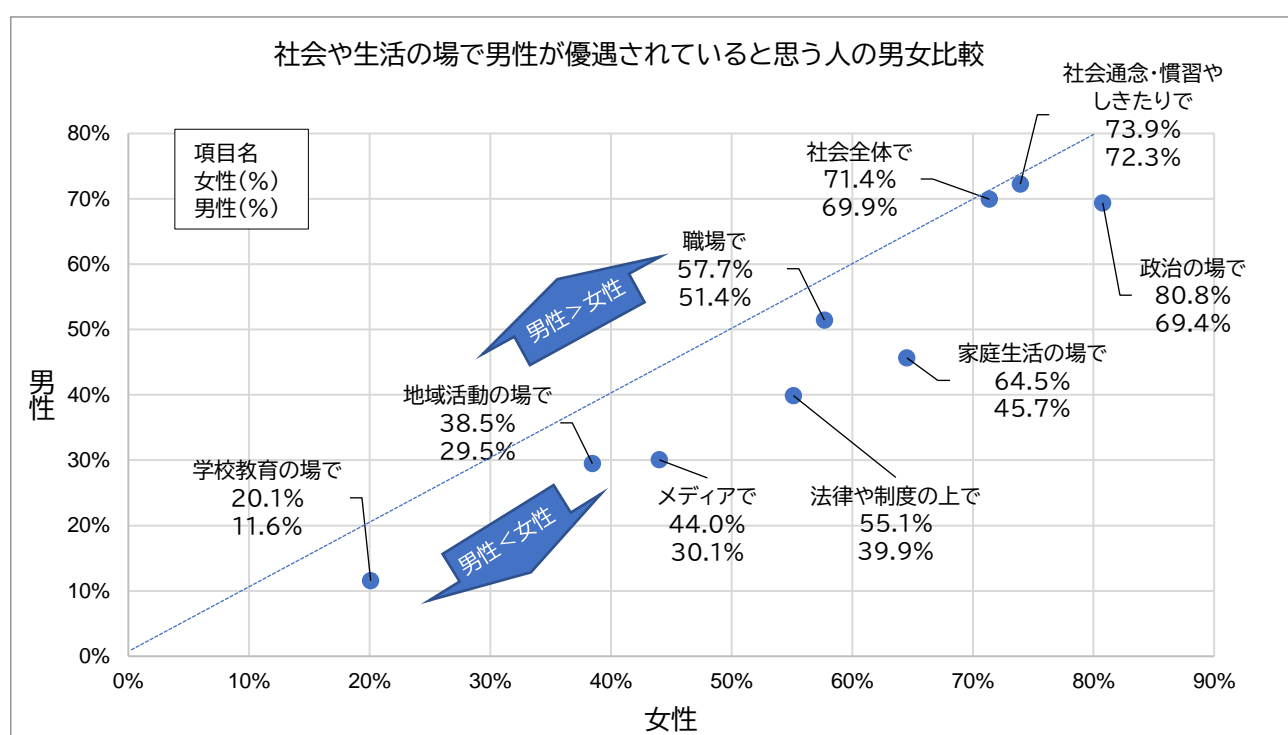
	全国	河南町	全国との差
配偶者などからの暴力(DV)	81.5%	91.3%	+9.8 ポイント
男女雇用機会均等法	79.3%	77.2%	-2.1 ポイント
男女共同参画社会	64.3%	46.5%	-17.8 ポイント
ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)	55.8%	76.5%	+20.7 ポイント
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス※)	43.1%	40.4%	-2.7 ポイント
女性活躍推進法	38.6%	28.3%	-10.3 ポイント
ポジティブ・アクション※(積極的改善措置)	18.3%	9.7%	-8.6 ポイント

※ 全国は内閣府が令和元年(2019年)に実施した「男女共同参画社会に関する世論調査」

今後の課題
① 男女共同参画社会の実現への関心をさらに高めていく必要があります。特に、関心が低い40～50歳代への啓発を強化していく必要があります。
② 今後、特に認知度の低かったポジティブ・アクション※、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ※などをわかりやすく啓発していくと共に、本プランを住民になじみやすい計画にしていく必要があります。

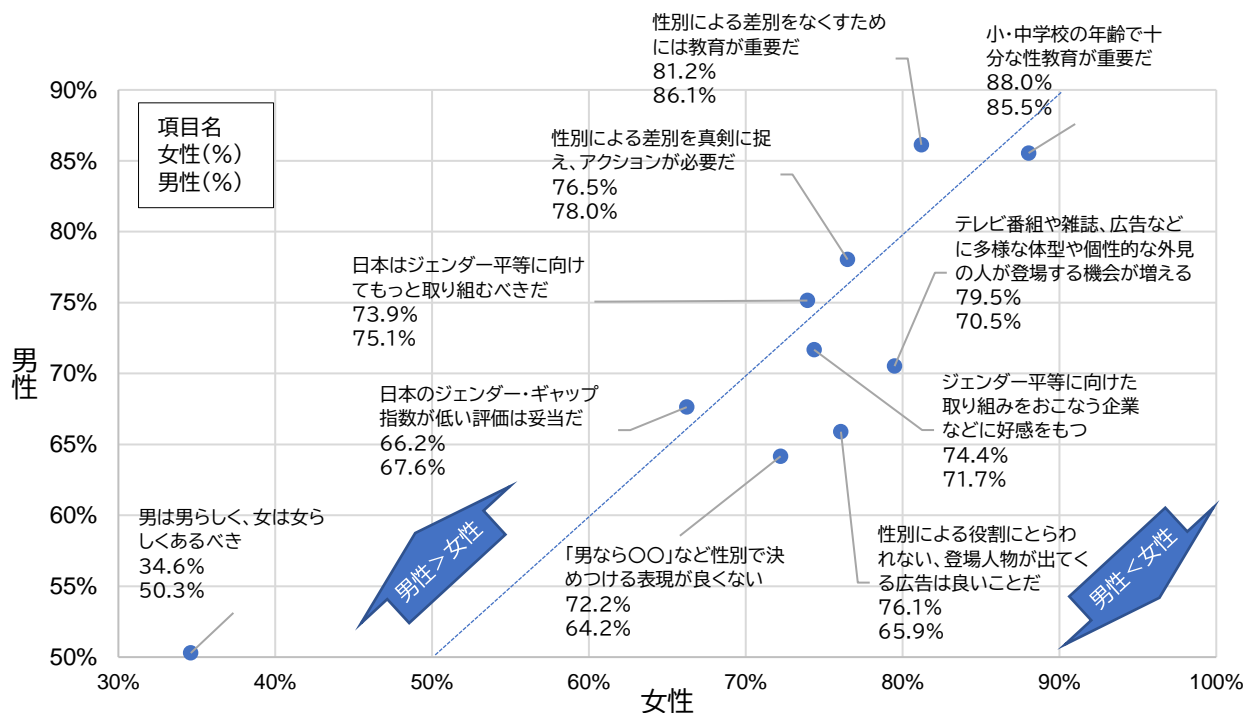
男女平等について

- 「平等である」という認識が高い分野は「学校教育の場で」で 54.2%ですが、すべての分野において、男性が女性より優遇されていると回答している人が多く、「どちらかといえば」も含めて、「男性が優遇されている」と思うと回答した人は、「政治の場で」が75.8%、次いで「社会通念・慣習やしきたりで」が72.6%、「社会全体で」が70.2%でした。
- 性別による認識の差を見ると、「どちらかといえば」も含めて「男性が優遇されている」と思うと回答した人は全項目で「女性」が「男性」を上回っていますが、男女の認識の差が大きいものを見ると、「家庭生活の場で」は「女性」が 64.5%に対し、「男性」は 45.7%と、「女性」が 18.8 ポイント上回り、「法律や制度の上で」は「女性」が 55.1%に対し、「男性」は 39.9%と、「女性」が 15.2 ポイント上回り、「メディアで」は「女性」が 44.0%に対し、「男性」は 30.1%と、「女性」が 13.9 ポイント上回っています。



- 男女共同参画に関わる考え方で、肯定的意見(「そう思う」の他、「ややそう思う」等を含めたもの。以下同じ。)がもっとも多いのは、「小・中学校の年齢で十分な性教育が重要だ」が 86.9%、次いで、「性別による差別をなくすためには教育が重要だ」が 83.3%、もっとも少ないのが「男は男らしく、女は女らしくあるべき」の 41.2%でした。
- 肯定的意見を性別で比較すると、「性別による役割にとらわれない、登場人物が出てくる広告が良いことだ」は「女性」が 76.1%に対し、「男性」は 65.9%と、「女性」が 10.2 ポイント上回り、「テレビ番組や雑誌、広告などに多様な体型や個性的な外見の人が登場する機会が増える」は「女性」が 79.5%に対し、「男性」は 70.5%と、「女性」が 9.0 ポイント上回り、「“男なら〇〇”など性別で決めつける表現が良くない」は「女性」が 72.2%に対し、「男性」は 64.2%と、「女性」が 8.0 ポイント上回っています。
- 逆に、「男は男らしく、女は女らしくあるべき」についての肯定的意見は「男性」が 50.3%に対し、「女性」は 34.6%と、「男性」が 15.7 ポイント上回り、「性別による差別をなくすためには教育が重要だ」についての肯定的意見は「男性」が 86.1%に対し、「女性」は 81.2%と、「男性」が4.9ポイント上回っています。

男女平等についての肯定的意見の男女比較

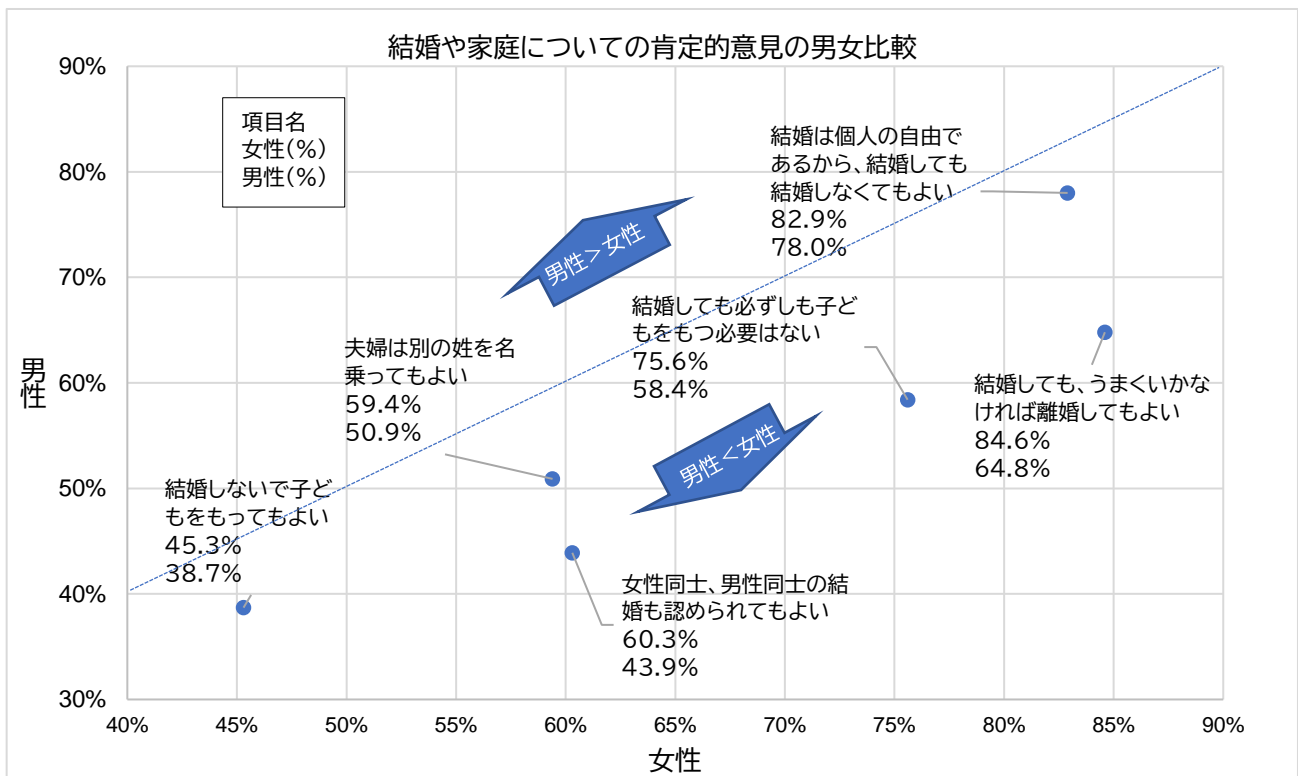


今後の課題

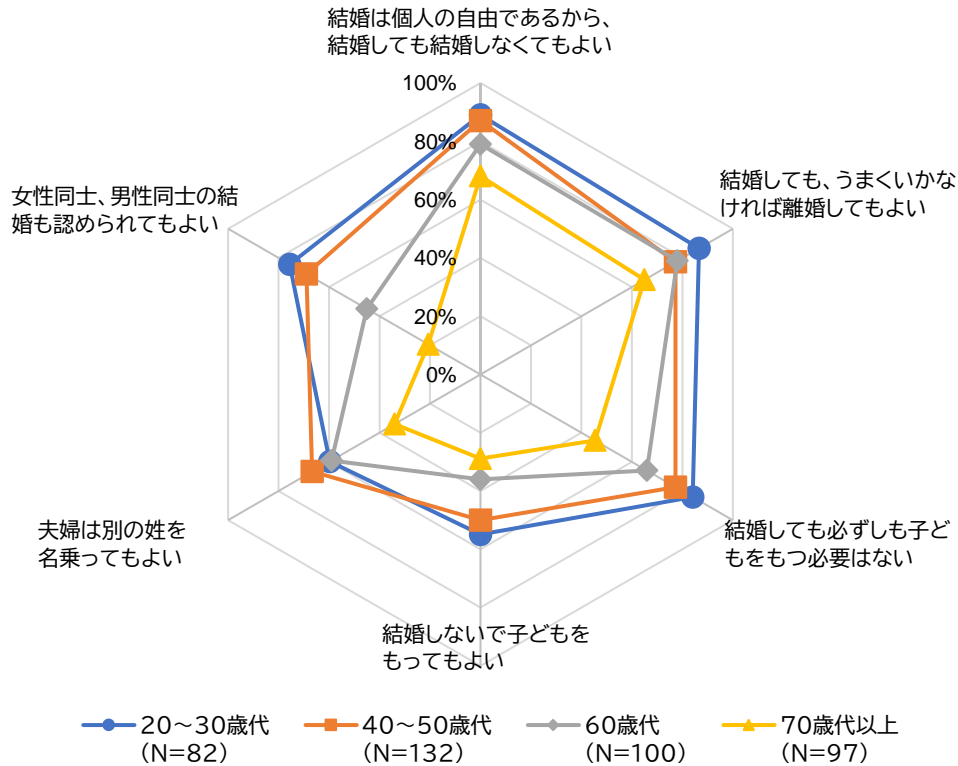
- ① 社会や生活の場で「男性が優遇されている」と回答した人はまだまだ多く、特に「政治の場で」「社会通念・慣習やしきたり」「社会全体で」が多くみられます。また、「男性が優遇されている」と回答した人は全項目で「女性」が「男性」を上回っており、女性と男性との間の意識格差を踏まえた、ジェンダー平等の取組をさらに進めていく必要があります。
- ② ジェンダー平等に関わる考え方について、小・中学校での性教育や性別による差別をなくすための教育が重要であるとする住民が多数を占めています。小・中学校からジェンダー平等についての理解を深める教育を推進していく必要があります。また、そのような教育を進めるにあたって、教職員に対してジェンダー平等についての理解やセクシュアルハラスメント※対策を徹底する必要があります。

結婚観や家庭生活について

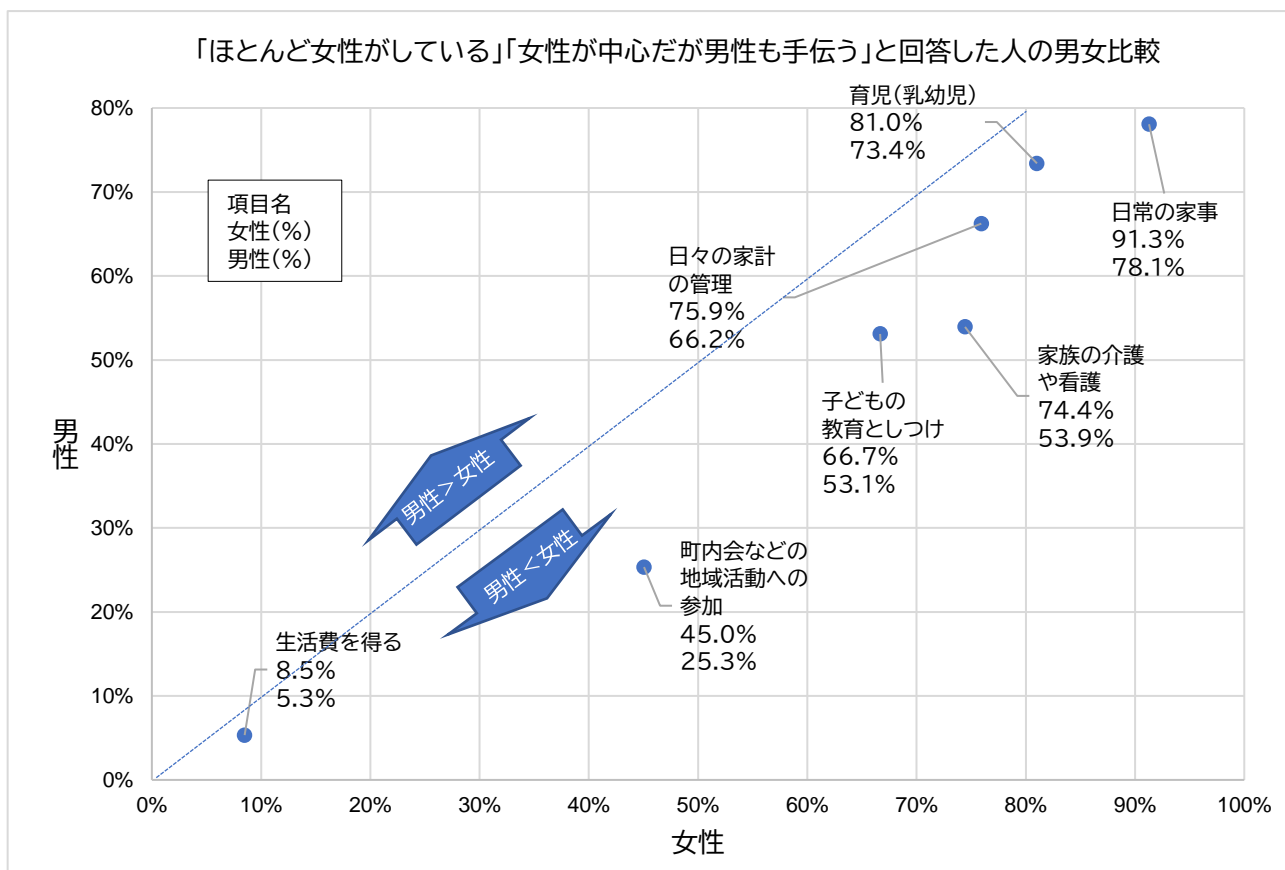
- 結婚や家庭についての考え方について、肯定的意見がもっとも多かったものは、「結婚は個人の自由であるから、結婚しても結婚しなくてもよい」の81.1%、次いで「結婚しても、うまくいかなければ離婚してもよい」の76.5%、「結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」の68.6%の順でした。
- 結婚や家庭についての考え方について、肯定的意見を性別で比較すると、すべての項目で「女性」が「男性」を上回っていますが、特に「結婚しても、うまくいかなければ離婚してもよい」は「女性」が84.6%と、「男性」の64.8%を19.8ポイント上回まわり、「結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」は「女性」が75.6%と「男性」の58.4%を17.2ポイント上回まわり、「女性同士、男性同士の結婚も認められてもよい」は「女性」が60.3%と「男性」の43.9%を16.4%ポイント上回まわっているように、性別による認識の違いが見られます。
- また、グラフ「結婚や家庭についての肯定的意見の年齢比較」を見ても明らかなように、結婚や家庭についてのすべての項目で、年齢が低いほど、肯定的意見が多い傾向を示しています。



結婚や家庭についての肯定的意見の年齢比較

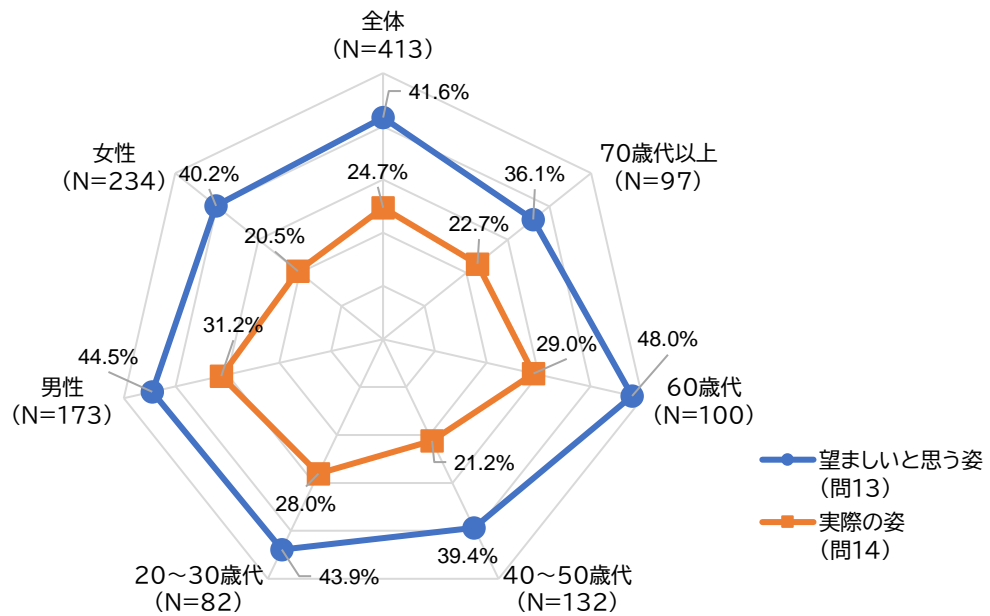


- 家庭生活における男女の分担については、質問の選択肢にある「該当なし」「単身者・同性のみの世帯」を除いて、「ほとんど女性がしている」「女性が中心だが男性も手伝う」の合計を「女性が分担」として、「男性が中心だが女性も手伝う」「ほとんど男性がしている」の合計を「男性が分担」として、分析しました。
- 「女性と男性が同程度」がもっとも多いのは「子どもの教育としつけ」で 32.9%、「男性が分担」がもっとも多いのは「生活費を得る」の 69.8%で、それ以外はすべて「女性が分担」が多くなっています。
- 「女性が分担」が多いものは、「日常の家事」の 86.0%、「育児(乳幼児)」の 77.9%、「日々の家計の管理」の 72.0%となっています。
- 「女性が分担」しているという認識がすべての項目で「女性」が「男性」を上回っていますが、そのギャップがもっとも大きいのは「家族の介護や看護」で「女性」が 74.4%に対し、「男性」は 53.9%と、「女性」が 20.5 ポイント上回り、次いで、「町内会などの地域活動への参加」は「女性」が 45.0%に対し、「男性」は 25.3%と、「女性」が 19.7 ポイント上回り、「子どもの教育としつけ」は「女性」が 66.7%に対し、「男性」は 53.1%と、「女性」が 13.6 ポイント上回り、「日常の家事」は「女性」が 91.3%に対し、「男性」は 78.1%と、「女性」が 13.2 ポイント上回る結果となっています。



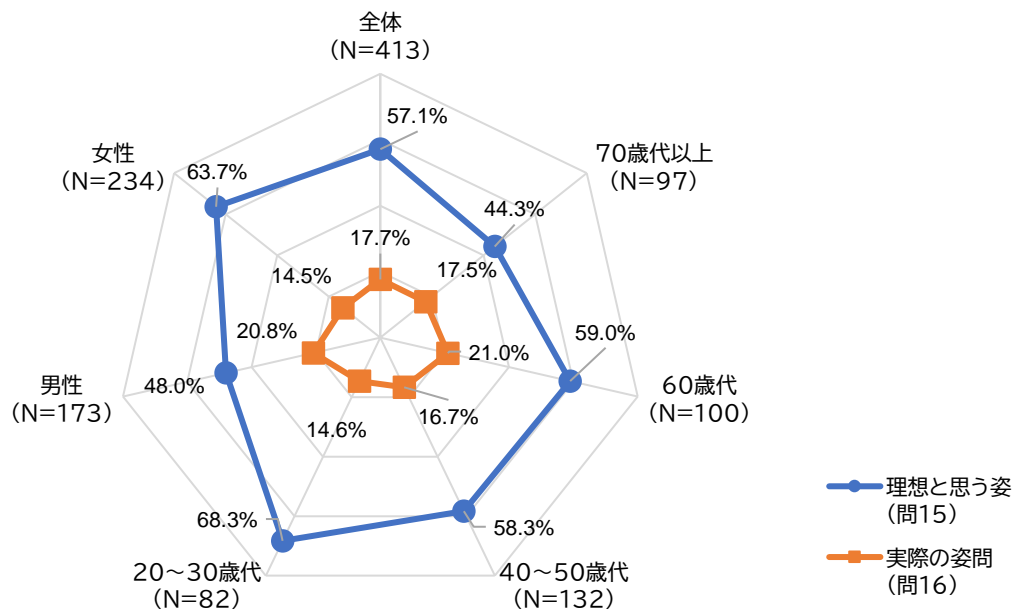
- 「結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭を両立する」を取り出し、「望ましいと思う姿」と「実際の姿」を比較してみると、「全体」では「望ましいと思う姿」が 41.6%に対し、「実際の姿」は 24.7%と 16.9 ポイントのギャップがみられます。
- 「望ましいと思う姿」と「実際の姿」の差を性別で見ると、「女性」は 19.7 ポイント、「男性」は 13.3 ポイントと、「女性」の方が大きく、年齢では「60 歳代」が 19.0 ポイントの差となっています。

「結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭を両立する」ことの
「望ましいと思う姿」と「実際の姿」の比較

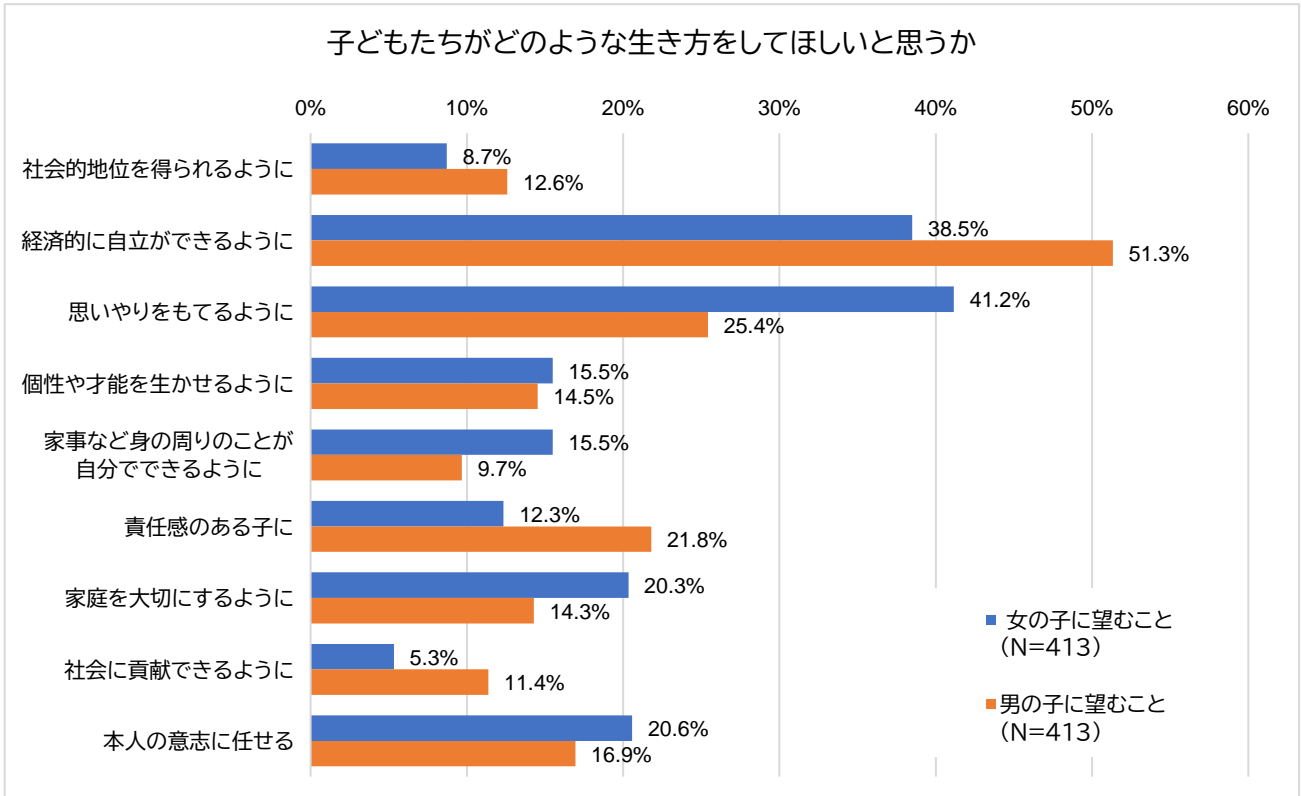


- 夫と妻の役割について、「夫も妻も働き、家事・育児も二人で担う」を取り出し、「理想と思う姿」と「実際の姿」を比較してみると、「全体」では「理想と思う姿」が 57.1%に対し、「実際の姿」は 17.7%と 39.4 ポイントのギャップがみられます。
- 「理想と思う姿」と「実際の姿」の差を性別で見ると、「女性」は 49.2 ポイント、「男性」は 27.2 ポイントと、「女性」の方が大きく、年齢では「20~30 歳代」が 53.7 ポイントの差となっています。

「夫も妻も働き、家事・育児も二人で担う」ことの
「理想と思う姿」と「実際の姿」の比較



- 「将来を担う子どもたちがどのような生き方をしてほしいと思いますか」について「全体」で見ると、「女の子に望むこと」では、「思いやりをもてるように」が 41.2%でもっとも多く、「男の子に望むこと」では、「経済的に自立できるように」が 51.3%でもっとも多くなっており、女の子には思いやりを求め、男の子には経済的自立を求めるといった傾向は、性別、世代別を通じて、概ね、共通した意識となっています。

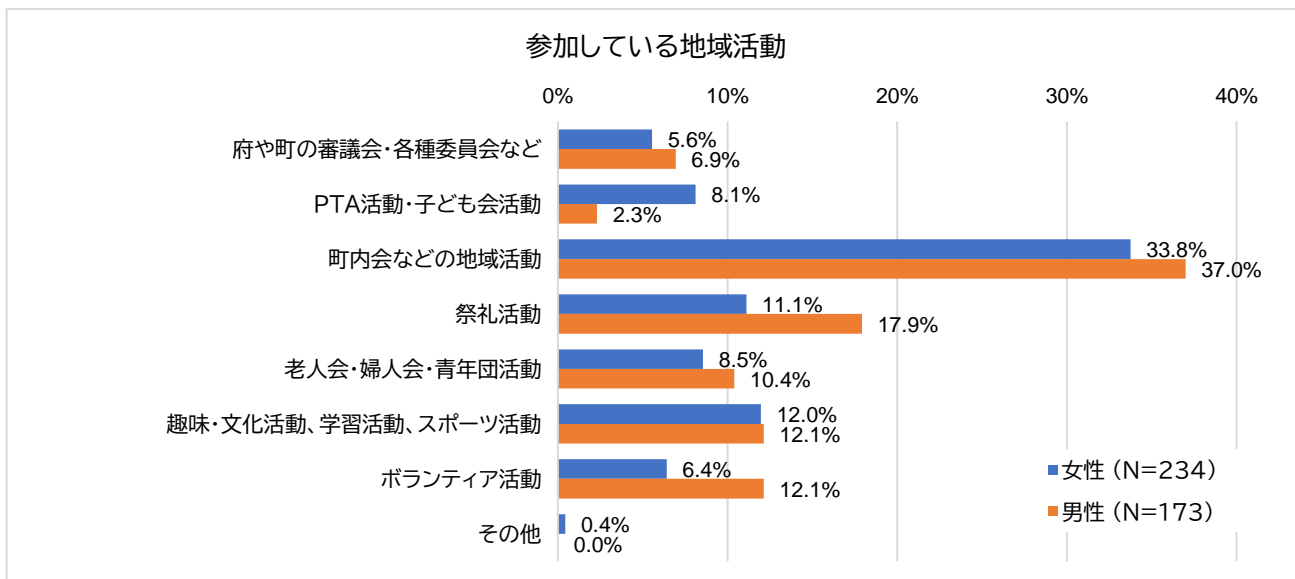


今後の課題

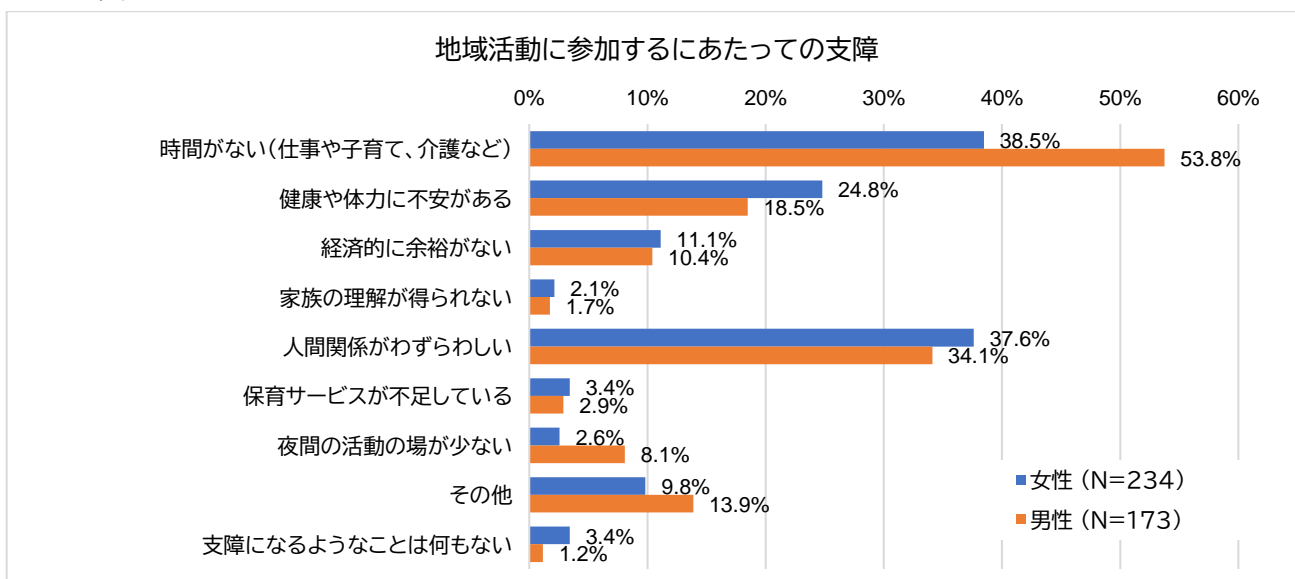
- ① 結婚や家庭に関する考え方については、女性より男性の方が、若い世代より中高年の方が古い価値観に縛られている傾向があり、男性や中高年の意識改革をうながす啓発が必要です。
- ② 家事や家計の管理、育児などは女性が担うという固定的な考え方は根強く、家事や家計の管理、育児などは女性が担っているという意識は男性より女性に多くみられました。こうした固定的な性別役割分担意識^{*}を解消し、家庭生活におけるジェンダー平等を推進していくことが求められます。
- ③ 仕事と家庭についての望ましいと思う女性の生き方と実際の女性の姿、また、夫と妻の役割についての理想とするあり方と実際の姿には大きなギャップが見られることから、理想と現実の乖離を埋めていく取組が求められます。
- ④ 将来を担う子どもたちに期待するものについて、「女の子」に対しては「思いやり」、「男の子」に対しては「経済的自立」と、子育てについてのジェンダー・ギャップがみられます。「女の子らしさ」「男の子らしさ」とらわれることなく、人としての成長に期待する価値観への転換を進めていくことが必要です。

社会参加について

- 参加したい地域活動は、趣味・文化活動、学習活動、スポーツ活動やボランティア活動、町内会などの地域活動が多い。
- 地域活動への住民参加を促進していくには、ライフ・ワーク・バランス等による時間の確保、地域でより良い人間関係を作っていくことが重要であると思われる。
- 女性の活躍が推進されているかについては、あらゆる分野で女性の意見が尊重されていること、性別に関係なくリーダーが選ばれていること、女性が従事する職種や職域が増えていることを重視する住民が多い。



- 「地域社会の活動に参加するにあたって、支障になるようなこと」を性別で見ると、「女性」「男性」とも、「時間がない」「人間関係がわずらわしい」「健康や体力に不安がある」の順になっていますが、「女性」では、「時間がない」の38.5%と「人間関係がわずらわしい」の37.6%の差は0.9ポイントしかないのに対し、「男性」では、「時間がない」の53.8%と「人間関係がわずらわしい」の34.1%の差は19.7ポイントと大きな開きがあります。



ドメスティック・バイオレンスについて

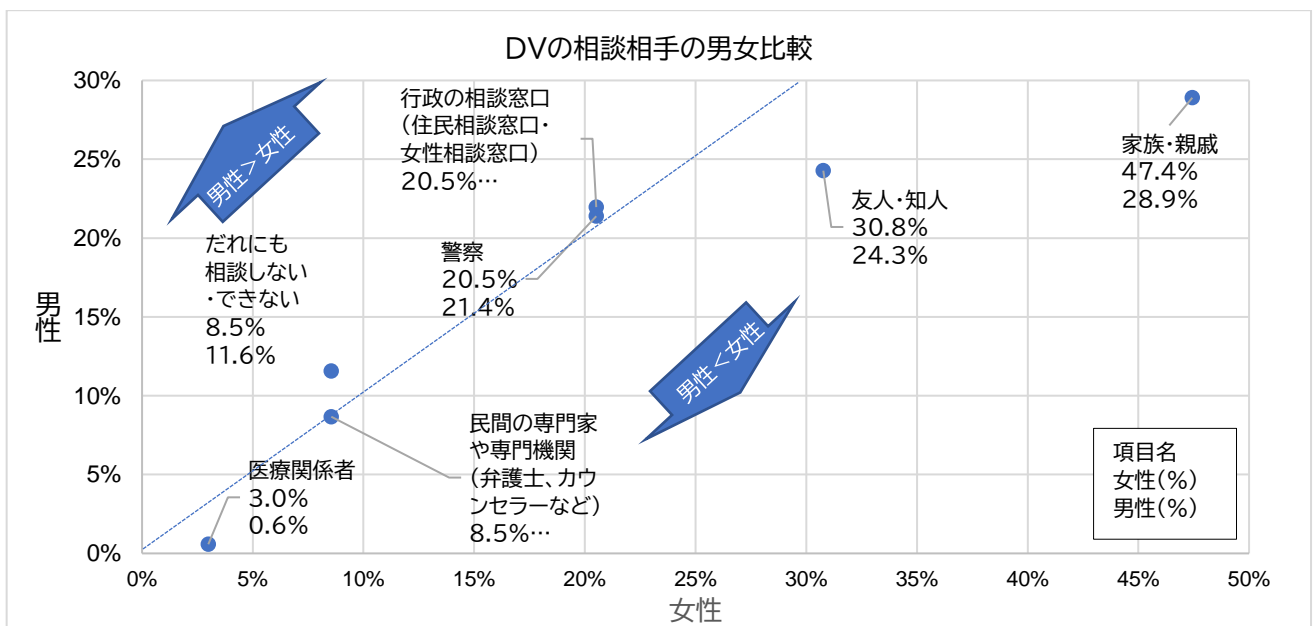
- DV(ドメスティック・バイオレンス※)について、ここでは「何度もされたことがある」「されたことがある」の合計を「DV被害」「したことがある」「何度もしたことがある」の合計を「DV加害」として集計すると、

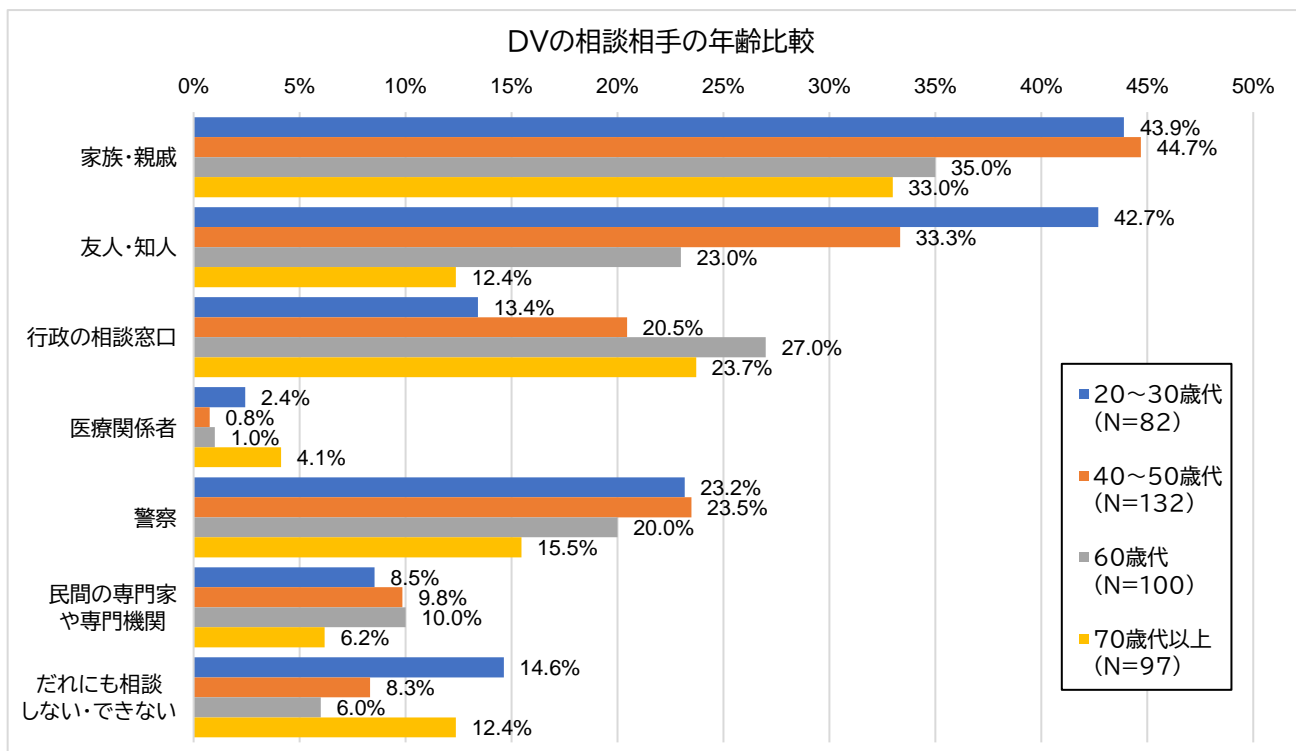
精神的なDV > 身体的なDV > 性的なDV > 経済的なDV

という傾向が見られ、いずれも「DV被害」が「DV加害」を上回っており、特に、その差は精神的なDVに大きい傾向が見られます。

DVの種類	DVの内容	DV被害	DV加害	ギャップ
精神的なDV	恐怖を感じるほど、大声でどなったりして、言葉でおどす	16.0%	4.8%	11.2 ㊦
	何を言っても無視をする	10.8%	8.5%	2.3 ㊦
	「誰のおかげで食べていられるんだ」「稼ぎが悪い」「お前はバカだ」などののしる	9.9%	1.7%	8.2 ㊦
身体的なDV	なぐる、ける、引きずりまわすなどの暴力をふるう	6.3%	1.7%	4.6 ㊦
精神的なDV	電話やメールをチェックしたり、外出や人付き合いを制限する	6.3%	2.2%	4.1 ㊦
性的なDV	性的な行為を強要したり、避妊に協力しない	4.1%	0.5%	3.6 ㊦
経済的なDV	給料を取り上げたり、生活費を渡さないなど、経済的圧迫をする	3.9%	0.0%	3.9 ㊦

- 「あなたがDVを受けたら、どこに(だれに)相談しますか」については、「全体」では、「家族・親戚」が 39.2%でもっとも多く、次いで「友人・知人」が27.6%、「行政の相談窓口」が 21.3%、「警察」が 20.8%の順になっており、「だれにも相談しない・できない」は 10.2%となっています。
- 男女差の大きいものをみると、「家族・親戚」は「女性」が 47.4%に対し、「男性」は 28.9%と、「女性」が 18.5ポイント上回り、「友人・知人」は「女性」が 30.8%に対し、「男性」は 24.3%と、「女性」が 6.5ポイント上回っています。一方、「だれにも相談しない・できない」は「女性」が 8.5%に対し、「男性」は 11.6%と、「男性」が 3.1ポイント上回っています。
- 年代別で見ると、どの年代も「家族・親戚」がもっとも多くなっていますが、「友人・知人」は「20～30歳代」が 43.9%に対し、「70歳代以上」は 33.0%と、年齢が高いほど少なく、「行政の相談窓口」は「60歳代」が 27.0%と多く、「20～30歳代」が 13.4%と少ないように、年齢による特徴が見られます。また、「だれにも相談しない・できない」は「20～30歳代」が 14.6%、「70歳代以上」が 12.4%と、多くなっています。





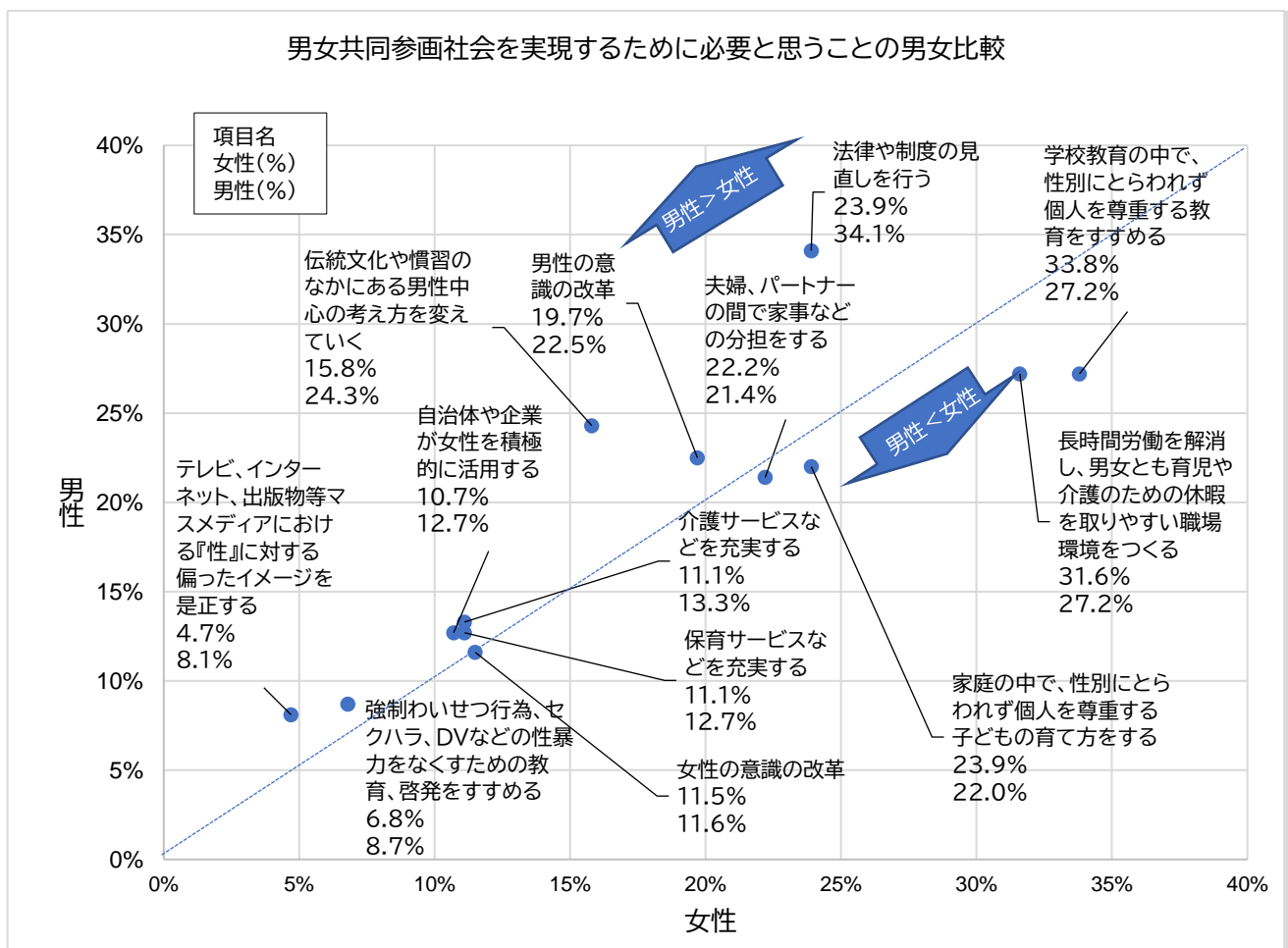
今後の課題

- ① 女性の 34.2%、男性の 11.6%がいずれかの DV を一つでも受けた経験があり、中でも、精神的な DV が多くなっています。また、DV 被害者が DV 加害者を大きく上回っていることから、DV をしていることに気づかない場合が多いと考えられます。こうしたことから、DV に関する住民理解を広めていくとともに、DV を見逃さない、早期発見の取組を進めていく必要があります。
- ② 「だれにも相談しない・できない」と回答した人は 10.2%であり、男性や 20～30 歳代、70 歳代以上に多い状況です。現在、本町には DV に特化した人権相談窓口がありませんので、誰もが気軽に相談できる DV 相談の環境整備が必要です。



男女共同参画社会の実現に向けた取り組みについて

- 「男女共同参画社会を実現するために必要なこと」については「学校教育の中で、性別にとらわれず個人を尊重する教育をすすめる」が 31.0%、「長時間労働を解消し、男女とも育児や介護のための休暇を取りやすい職場環境をつくる」が 30.5%、「法律や制度の見直しを行う」が 28.6%と、多くなっています。
- 女性が男性を上回っているもの
「学校教育の中で、性別にとらわれず個人を尊重する教育をすすめる」は「女性」が 33.8%に対し、「男性」は 27.2%と、「女性」が 6.6 ポイント上回り、「長時間労働を解消し、男女とも育児や介護のための休暇を取りやすい職場環境をつくる」は「女性」が 31.6%に対し、「男性」は 27.2%と、「女性」が 4.4 ポイント上回っています。
- 「男性」が「女性」を上回っているもの
「法律や制度の見直しを行う」は「女性」が 23.9%に対し、「男性」は 34.1%と、「男性」が 10.2 ポイント上回り、「伝統文化や慣習のなかにある男性中心の考え方を変えていく」は「女性」が 15.8%に対し、「男性」は 24.3%と、「男性」が 8.5 ポイント上回っています。



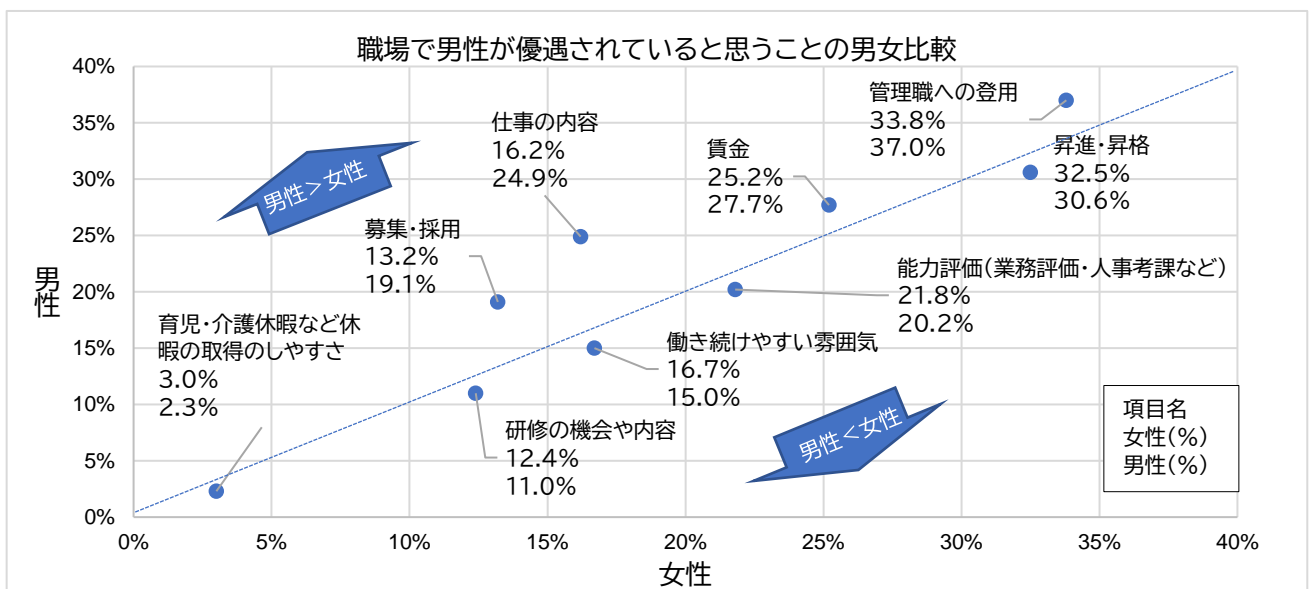
今後の課題

- ① 住民が考えるジェンダー平等社会を実現するために必要なことには、政治や社会全体で取り組んでいかなければならないことが多くありますが、
- 性別にとらわれず個人を尊重する教育や子育てを行う
 - 夫婦、パートナーの間で家事などの分担をする
 - 男性や女性の意識の改革
 - 伝統文化や慣習のなかにある男性中心の考え方を変えていく
 - 介護や保育サービスを充実する
- など、身近なところからも取り組んでいく必要があります。



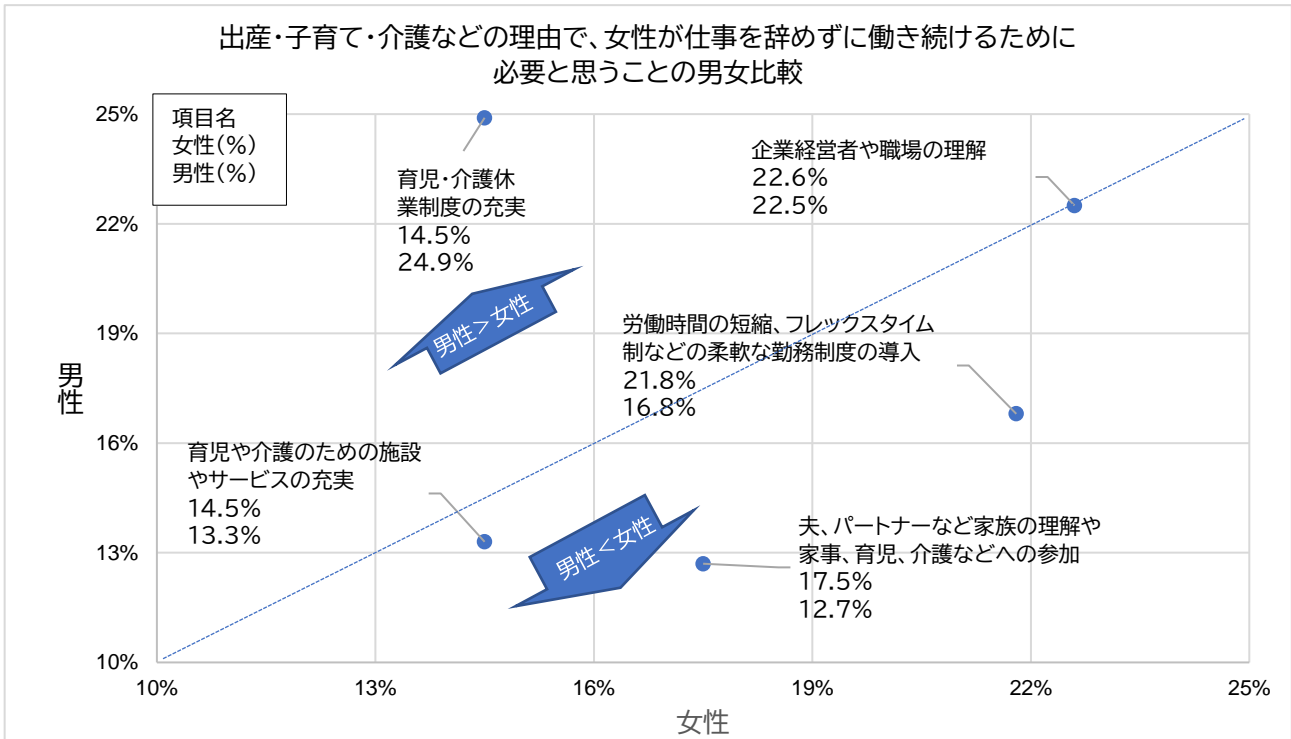
女性の社会進出について

- 今の職場で「男性が優遇されている」という回答が多かったのは、「昇進・昇格」32.0%、「管理職への登用」32.0%で、それぞれ「平等である」を上回っています。
- 「育児・介護休業など休暇の取得のしやすさ」は「女性が優遇されている」が 28.1%と、「平等である」を 11.6ポイント上回っています。
- それ以外の項目は「平等である」の回答がもっとも多くなっていますが、「男性が優遇されている」と「女性が優遇されている」を比べると、「男性が優遇されている」が多くなっています。
- 「職場で男性が優遇されていると思うこと」についての男女の意識差では、「仕事の内容」では「女性」が 16.2%に対し、「男性」は 24.9%と、「男性」が 8.7ポイント上回り、「募集・採用」では「女性」が 13.2%に対し、「男性」は 19.1%と、「男性」が 5.9ポイント上回っています。

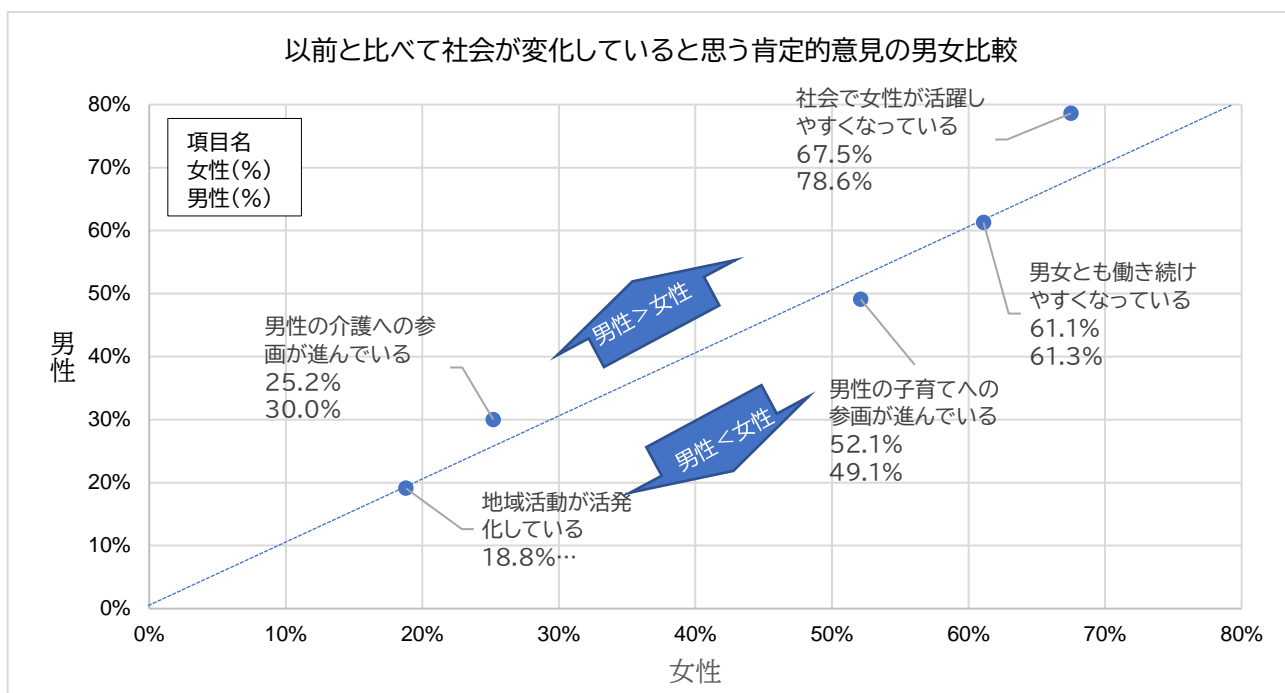


- 出産・子育て・介護などの理由で、女性が働き続けるために必要なことについては、「全体」では「企業経営者や職場の理解」が 22.8%でもっとも多く、次いで「労働時間の短縮、フレックスタイム制※などの柔軟な勤務制度の導入」で 19.9%、「育児・介護休業制度の充実」で 18.9%の順になっています。
- 男女の意識差をみると、「労働時間の短縮、フレックスタイム制※などの柔軟な勤務制度の導入」は「女性」が 21.8%に対し、「男性」は 16.8%と、「女性」が 5.0ポイント上回り、「夫、パートナーなど家族の理解や家事、育児、介護などへの参加」は「女性」が 17.5%に対し、「男性」は 12.7%と、「女性」が 4.8ポイント上回っています。「育児・介護休業制度の充実」は「女性」が 14.5%に対し、「男性」は 24.9%と、「男性」が 10.4ポイント上回っています。
- 年代別で見ると、「企業経営者や職場の理解」が多い年代は「40～50 歳代」の 29.5%、「フレックスタイム制※などの柔軟な勤務制度の導入」が多い年代は「20～30 歳代」の 30.5%、「育児・介護休業制度の充実」が多い年代は「60 歳代」の 23.0%となっています。

- 雇用形態別では「正規雇用」は「企業経営者や職場の理解」が 31.3%でもっとも多く、「非正規雇用」は「労働時間の短縮、フレックスタイム制^{*}などの柔軟な勤務制度の導入」が 25.2%でもっとも多くなっています。これは家事や子育てと仕事を両立させるために、短時間労働など、柔軟な働き方を選択できることが、「パートタイム・アルバイト」を選ぶ理由の一つになっていることの流れだと思われる。



- 肯定的意見は、「社会で女性が活躍しやすくなっている」については 71.7%、「男女とも働き続けやすくなっている」については 61.0%、「男性の子育てへの参画が進んでいる」については 50.4%と、否定的意見（「そう思わない」のほか、「どちらかというと思わない」等を含めたもの。以下同じ。）を大きく上回っていますが、逆に「男性の介護への参画が進んでいる」については否定的意見が 48.9%、「地域活動が活発化している」については否定的意見が 54.7%と、肯定的意見を大きく上回っています。
- 男女の意識差をみると、「社会で女性が活躍しやすくなっている」についての肯定的意見は、「女性」が 67.5%に対し、「男性」は 78.6%と、「男性」が 11.1 ポイント上回り、「男性の介護への参画が進んでいる」についての肯定的意見は、「女性」が 25.2%に対し、「男性」は 30.1%と、「男性」が 4.9 ポイント上回っています。

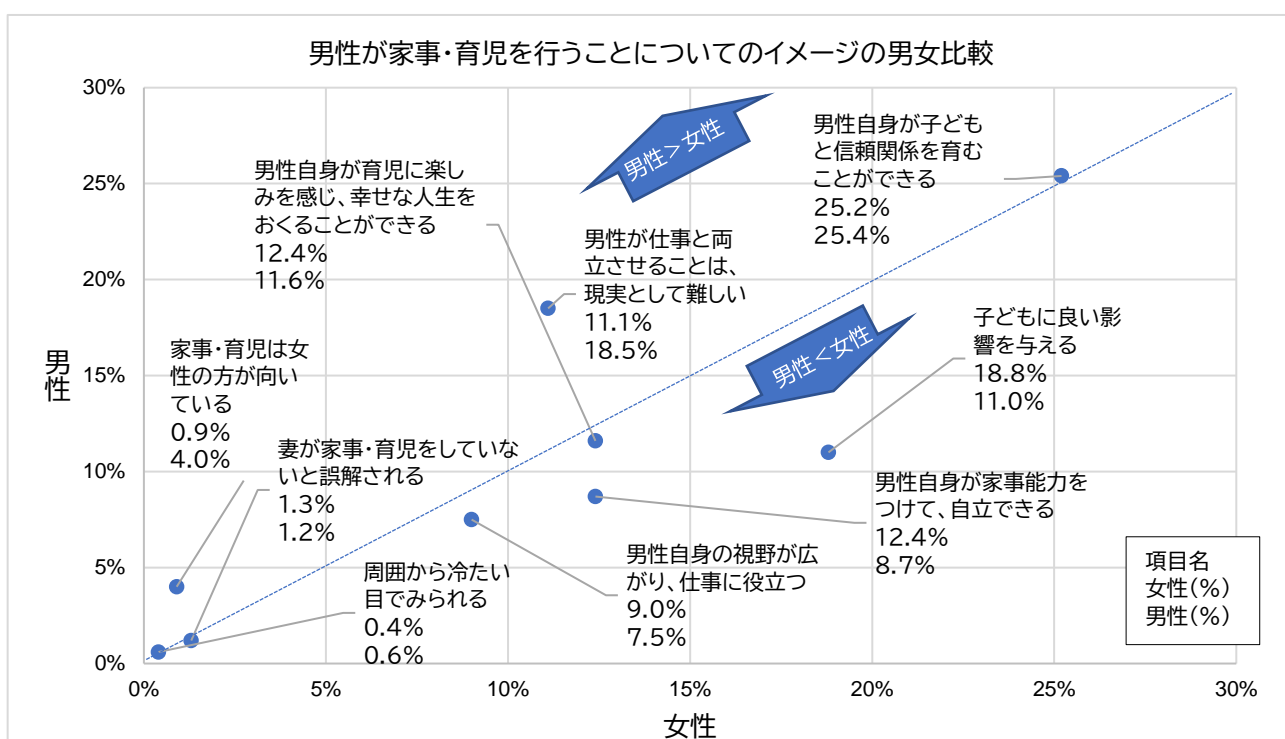


- ### 今後の課題
- ① 今の職場では、特に「昇進・昇格」「管理職への登用」「賃金」で男性が優遇されており、ジェンダー平等への課題が多く存在しています。
 - ② 出産・子育て・介護などの理由で、女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、フレックスタイムなどの制度の充実や企業経営者や職場の理解、パートナーの家事等への参加が必要であり、個人の意識啓発のみならず、男性の育休取得やフレックスタイム制[※]の導入等に対する企業の理解を深めていく必要があります。



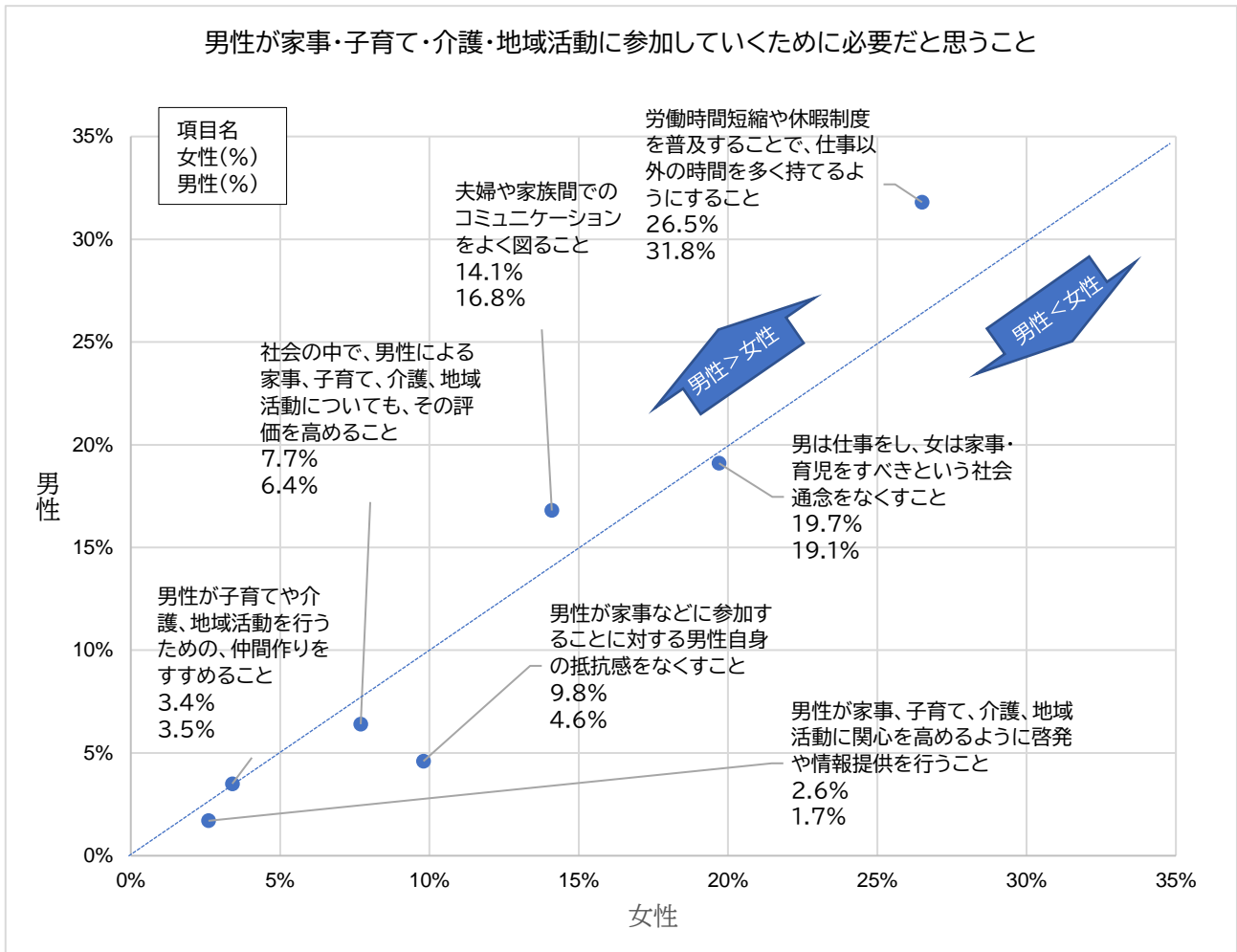
男性の家事・育児などへの参加について

- 「男性が家事・育児を行うことについてのイメージ」については、「全体」では「男性自身が子どもと信頼関係を育むことができる」が 25.4%と最も多く、次いで「子どもに良い影響を与える」が 15.5%、「男性が仕事と両立させることは、現実として難しい」が 14.3%の順になっています。
- 男女の意識差を見ると、「子どもに良い影響を与える」は「女性」が 18.8%に対し、「男性」は 11.0%と、「女性」が 7.8 ポイント上回り、「男性が仕事と両立させることは、現実として難しい」は「女性」が 11.1%に対し、「男性」は 18.5%と、「男性」が 7.4 ポイント上回っています。
- 年代別で見ると、「男性自身が子どもと信頼関係を育むことができる」が最も多い年代は「60 歳代」の 30.0%、「子どもに良い影響を与える」が最も多い年代は「20～30 歳代」の 26.8%となっています。また、「男性が仕事と両立させることは、現実として難しい」が最も多い年代は「70 歳代」の 17.5%となっています。



- 「男性が家事・子育て・介護・地域活動に参加していくために必要なこと」については、「全体」では「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が 28.6%と最も多く、次いで「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきという社会通念をなくすこと」が 19.6%、「夫婦や家族間のコミュニケーションをよく図ること」が 15.3%の順となっており、性別、年代別で見てもほぼ同様の傾向を示しています。
- 男女の意識差をみると、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」は「女性」が 26.5%に対し、「男性」は 31.8%と、「男性」が 5.3 ポイント上回り、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は「女性」が 9.8%に対し、「男性」は 4.6%と、「女性」が 5.2 ポイント上回っています。

- 年代別では「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」がもっとも多い年代は「20～30 歳代」の 37.8%、「男は仕事をし、女は家事・育児をすべきという社会通念をなくすこと」がもっとも多い年代は「20～30 歳代」の 25.6%、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること」がもっとも多い年代は「70 歳代以上」の 21.6%となっています。

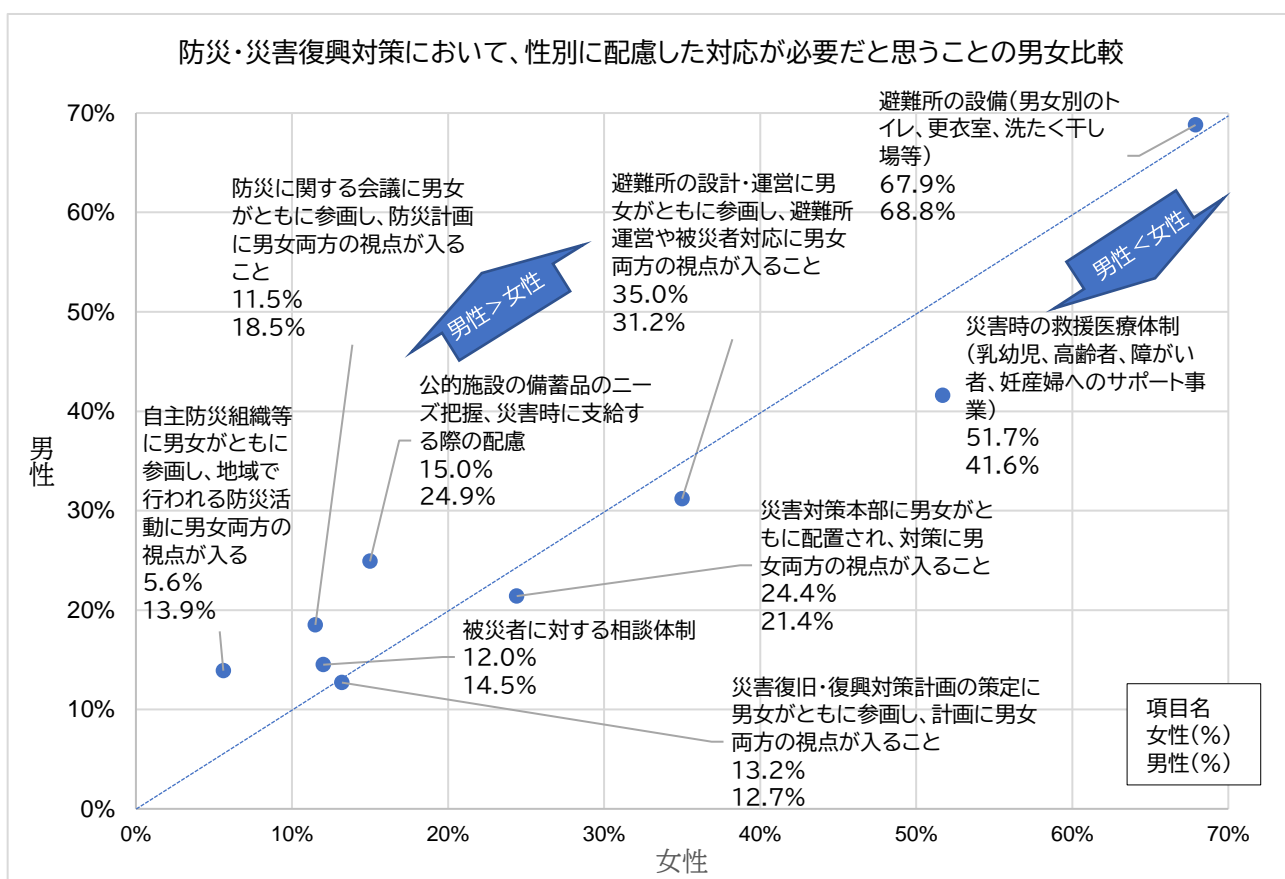


今後の課題

- ① 男性が家事・育児などに参加することは「男性自身が子どもと信頼関係を育むことができる」とポジティブに考えている人が多くみられるものの、女性に比べ、男性の多くが「男性が仕事と両立させることは、現実として難しい」と考えており、男性の意識改革を図っていくとともに、無理なく男性が参加できるような環境を整えていく必要があります。
- ② 家事・子育て・介護・地域活動への男性の参画を促進するため、働き方改革によるワーク・ライフ・バランス*の改善を進めていくことや「男は仕事、女は家事・育児という」社会通念を変えていくための啓発が必要です。

災害について

- 「防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要なこと」については、「全体」では避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗たく干し場等）が 67.8%と最も多く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障がい者、妊産婦へのサポート事業）」が 47.2%、「避難所の設計・運営に男女がともに参画し、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」が 33.4%と、多くなっています。
- 男女の意識差を見ると、「災害時の救援医療体制（乳幼児、高齢者、障がい者、妊産婦へのサポート事業）」は「女性」が 51.7%に対し、「男性」は 41.6%と、「女性」が 10.1 ポイント上回っています。「公的施設の備蓄品のニーズ把握、災害時に支給する際の配慮」は「女性」が 15.0%に対し、「男性」は 24.9%と、「男性」が 9.9 ポイント上回り、「自主防災組織等に男女がともに参画し、地域で行われる防災活動に男女両方の視点が入る」は「女性」が 5.6%に対し、「男性」は 13.9%と、「男性」が 8.3 ポイント上回っています。「防災に関する会議に男女がともに参画し、防災計画に男女両方の視点が入ること」は「女性」が 11.5%に対し、「男性」は 18.5%と、「男性」が 7.0 ポイント上回っています。



今後の課題

- ① 避難所の設備や災害時の救援医療体制、避難所の設計・運営などについて、ジェンダーに配慮した対応が重要です。
- ② 防災に関する会議や自主防災組織等への女性の参画について、必要だと回答した人は男性より女性が少なく、女性の参画意識を高めていく必要があります。

第2章 プランの基本理念と基本目標

1. 基本理念

河南町男女共同参画推進条例は、次の6つの基本理念を定めています。

- ① 男女の人権の尊重
- ② 社会制度や慣行についての配慮
- ③ 方針の立案及び決定への男女共同参画
- ④ 家庭生活への協力と、社会生活への対等な参画
- ⑤ 健康への配慮と、性と生殖に関する権利の尊重
- ⑥ 国際的協調

河南町男女共同参画推進条例が掲げる、こうした理念を尊重し、ジェンダー平等社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進していくために、すべての住民が、性別にかかわらず、個人として尊重され、自分らしく生き生きと暮らし、夢と希望と無限の可能性がひろがるまちを実現するという想いを込め、本プランの基本理念を

**みとめあい、ささえあい、自分らしく かがやく
ジェンダー平等のまち かなん**

とします。

2. 基本目標

基本目標Ⅰ 【みとめあう・はぐくむ】
～互いの人権尊重の推進～

基本目標Ⅱ 【きづく・ひろげる】
～ジェンダー平等社会の実現に向けた意識づくりの推進～

基本目標Ⅲ 【かがやく・いきる】
～あらゆる分野における女性活躍の推進～

基本目標Ⅳ 【やすらぐ・ささえあう】
～安心して暮らせる社会づくりの推進～

3. 施策体系



第3章 施策の推進

基本目標Ⅰ【みとめあう・はぐくむ】～互いの人権尊重の推進～

【現状と課題】

■ ジェンダーとは

ジェンダー※とは、「男」や「女」という生物学的な性別に対して、「男らしさ」や「女らしさ」といった価値観を基に社会的・文化的につくられる性別のことです。このジェンダーに基づく偏見や不平等をなくし、すべての人が平等に自由でいられる権利を持つことが、ジェンダー平等社会におけるめざすべき姿といえます。

ジェンダー平等社会の形成は、まず個人としての尊厳が尊重されることが大前提となります。このため人権についての正しい理解を推進するとともに、住民の人権意識を高める啓発活動を充実させる必要があります。

また、ジェンダー平等社会の実現には、「女性だから」「男性だから」「性的マイノリティだから」という理由で不平等が生じないよう、個々人の差別的な認識や偏見をなくすだけでなく、企業や学校、自治体等の諸団体、社会・経済構造も変化させていく必要があります。

■ 男女共同参画推進の取組への関心

住民アンケート調査(令和4年(2022年)2月実施「河南町男女共同参画に関する住民意識調査」)によると、男女共同参画社会の実現をめざすための取組について、「非常に関心を持っている」9.7%、「少しは関心を持っている」45.5%を合わせた関心を持っている人は55.2%(前回調査・平成30年(2018年)3月48.8%)となっており、年代別では、60歳代が最も関心が高く、「40～50歳代」が最も関心が低い傾向になっています。

また、男女共同参画に関する言葉の認知では、「DV」が91.3%と最も高く、70%を超えているものは「男女雇用機会均等法」が77.2%、「ジェンダー」が76.5%、「育児休業制度・介護休業制度」が74.6%でした。反対に、認知度が低いものは「ポジティブ・アクション※」9.7%、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※」5.3%、「第2期河南町男女共同参画プラン」3.1%となっています。

前回調査との比較で変化の大きいものを見ると、「ジェンダー」は31.3%から45.2ポイント増加しており、全国平均より20.7ポイントも高いことから、近年「男女共同参画ニュース」でジェンダーに関する特集を重点的に掲載し、周知したこととも関係していると考えられます。

年代別では、「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス※」「SDGs」については年齢が高いほど認知度が低く、「育児休業制度・介護休業制度」については、年齢が低いほど認知度が低い傾向が見られます。

■ 性別や年齢など、属性も考慮した啓発の必要性

このように啓発による一定の成果は見られるものの、性別や年代による認知度のギャップがあることから、互いの人権を尊重し合い、ジェンダー平等に関する意識の醸成を図っていくためには、性別や年齢など、属性も考慮した啓発や体験型学習やSNS等、多様なメディアの活用など、創意工夫した学びの提供が必要です。

さらには、ジェンダー平等社会の形成を、住民一人ひとりが自らの問題として捉え、互いの人権を認め合い育みあえるような意識づくりや啓発を推進していくことが重要です。

【めざす姿】

目指そう 郷土を愛し人権を尊ぶ希望に満ちたまちを（町民憲章より）

- 個人としての尊厳を尊重する意識が育ち、様々な人々が地域で共に暮らしている。
- 全ての住民のメディア・リテラシーが向上している。
- すべての住民が生涯にわたって健康で生き生きと暮らしている。

【数値目標】

	計画策定時 (令和4年)	中間目標 (令和9年)	目標 (令和14年)
かなんジェンダー平等推進プランの認知度	3.1%	15.2%	25.0%
リプロダクティブ・ヘルス/ライツの認知度	5.3%	10.0%	15.0%
ジェンダーの認知度(60歳以上)	66.5%	76.5%	87.8%
SDGsの認知度(60歳以上)	41.1%	51.6%	65.9%

重点目標① 人権意識の高揚

性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等社会の実現をめざし、啓発活動を充実します。

施策の方向	内容	関係課
人権意識の高揚をめざす人権教育・啓発の推進	・広報紙、ホームページ等によるジェンダー平等推進に関する啓発活動に取り組みます。	人権男女共同社会室
	・若い世代への啓発を高めるため、LINEやInstagramなどのSNSを活用します。	秘書企画課 人権男女共同社会室

重点目標② メディアにおける人権の尊重

性別に基づく固定観念にとらわれず、ジェンダー平等の視点に立った表現の推進に努め、メディア・リテラシー※の育成・向上を図ります。

施策の方向	内容	関係課
メディア・リテラシーの育成と向上	・学校・園の教育現場における情報教育を促進し、情報を活用する能力を高めるとともに、主体的に情報を取捨選択できる能力を育てます。	教育課 こども1ばん課
	・メディアから提供される情報をジェンダー平等の視点から判断する力を	人権男女共同社会室 生涯まなぶ課

	つけるため、メディア・リテラシー※向上のための学習機会の提供に努めます。	
メディアにおける人権尊重及びジェンダー平等の促進	・町が発行する広報紙やチラシ、ポスター、パンフレット等に、性差別を助長するような表現をしないように配慮します。	秘書企画課 関係各課

重点目標③ 生涯にわたる健康・権利の尊重

誰もが生涯にわたって健康で生き生きと暮らすことのできる社会の実現に向けて、健康づくりの取組をさらに進めていく必要があります。そのためにも、自らの身体について正しい情報を持てるように情報提供および啓発に努めるとともに、特に女性の自己決定権が尊重されるようなライフステージに応じた身体と心の健康管理・保持増進を促進します。

施策の方向	内容	関係課
リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する意識の浸透	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な性に関わる身体的特徴に理解を深め、健康を享受できるように支援します。 ・特に女性は、妊娠、出産その他の性と生殖に関しては女性の身体的機能に配慮して、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※(性と生殖に関する健康・権利)」の考え方を普及し、女性の自己決定権の尊重・保護・充足を促進します。 ・教育現場において、児童、生徒に対し、身体の発育・発達などに関する理解を身に付けることができるよう指導します。 	健康づくり推進課 教育課
ライフステージに応じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ・幼少期・思春期は、家庭や教育現場において適切な性に関する指導が実施されるよう取り組みます。 ・増加傾向にある乳がんや、子宮頸がん検診の推進を進めます。 ・妊娠期からの切れ目のない支援を行い、母子の健康保持・増進や子育て不安の解消等を図ります。 ・健康づくりのための生涯にわたるスポーツ活動の推進を図ります。 	健康づくり推進課 教育課 こども1ばん課 生涯まなぶ課

【現状と課題】

■ 社会における制度・慣行とジェンダー平等

ジェンダー平等社会の実現には、学校や家庭、地域における教育が大きな役割を担っています。「将来を担う子どもたちがどのような生き方をしてほしいか」をたずねた住民アンケート調査(令和4年(2022年)2月実施「河南町男女共同参画に関する住民意識調査」)によると「あなたの家庭では、家庭生活について、男女の間でどのように分担していますか」という設問に対して、女性の分担で多いものは、「日常の家事」の86.0%(前回調査92.4%)、「育児(乳幼児)」の77.9%(前回調査82.5%)、「日々の家計の管理」の72.0%(前回調査79.1%)という結果が出ており、すべての項目で「女性の分担」が「男性の分担」を上回っていました。(「該当なし」「単身者・同性のみの世帯」を除いた集計値です)

また、住民アンケート調査によると、子どもたちの生き方で「女の子に望むこと」でもっとも多いのは「思いやりをもてるように」の41.2%(前回調査47.5%)に対し、「男の子に望むこと」は「経済的に自立ができるように」が51.3%(前回調査57.6%)ともっとも多くなっています。

さらには、社会制度や慣行、しきたりなどにより、人々の意識の中に「男は仕事、女は家庭」「女(男)だから」「男(女)のくせに」などという考え方があります。このような長い時間をかけて形成されてきた固定的性別役割分担意識^{*}や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス^{*})などの気付きを促すことが重要です。また、社会的性別(ジェンダー)に基づく因習・慣習を見直し、改善していくことによって、社会制度や慣行が進学や職業など個人の自由な選択を阻害することのない社会を築き上げていくことも求められています。

■ 子どもの発達段階に応じたジェンダー平等教育

こうしたことから、住民アンケート調査で「学校教育の中で、性別にとらわれず個人を尊重する教育をすすめる」が31.0%(前回調査24.9%)と、男女共同参画社会を実現するために必要なこととしてもっとも多かったように、家庭やこども園・学校といった子どもの成長過程の様々な場面において、発達段階に応じた適切な学習・指導内容の設定により、ジェンダー平等教育を実施することが重要と言えます。また、学校におけるジェンダー平等の推進等を図るため、教職員自身もジェンダー平等の基本理念や意義を理解するとともに、日常の教育活動や学校運営などをジェンダー平等の視点から捉え直し、研修等に取り組むことが重要です。

【めざす姿】

造ろう 健やかな人間をはぐくむ文化発展のまちを （町民憲章より）

- 学校やこども園で個人を尊重する教育が取り生まれ、ジェンダー平等の意識づくりが進んでいる。
- ジェンダー平等実現に向け、社会制度や慣行の見直しが進められている。
- 町職員の人権意識が高まり、自らの課題として一人ひとりがジェンダー平等推進のための施策に取り組んでいる。

【数値目標】

	計画策定時 (令和4年)	中間目標 (令和9年)	目標 (令和14年)
ジェンダー平等社会の実現をめざす取組などに関心がある	55.2%	60.0%	65.0%
家庭生活の場で男性が優遇されている	55.9%	44.9%	40.0%
社会通念・慣習やしきたりで男性が優遇されている	72.6%	70.1%	65.0%
将来を担う子どもたちがどのような 生き方をしてほしいか(女の子に望む ことと男の子に望むことの差)	経済的に自立ができるように	10.0%	10.0%
	思いやりをもてるように	15.8%	10.0%
河南町職員における職階別 女性管理職の割合	課長級以上	24.1%	25.0%
	課長補佐・係長級	25.0%	30.0%
	主査・主任級	45.9%	48.0%



重点目標① 学校・園におけるジェンダー平等の意識づくり

子どもの意識形成に重要な役割を果たす学校教育現場等において、教職員、児童ともに、無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を植え付けていく「アンコンシャス・バイアス※(無意識の偏見)」の解消に向けて取り組んでいきます。

施策の方向	内容	関係課
ジェンダー平等推進のための教職員の意識啓発	・ジェンダー平等に対する正しい理解と認識を深めるため、教職員におけるジェンダー平等などの人権教育の研修に取り組むとともに、学校・園におけるジェンダー平等の推進を図ります。	教育課 こども1ばん課
	・成長段階に応じ、子ども自身が互いの性やジェンダー平等について理解を深める教育を進めます。 ・また、セクシュアルハラスメント※やデートDVの防止、セクシュアルマイノリティ（性的少数者）に対する理解など、多様な課題に教職員が対応するための教職員研修の機会を充実します。	教育課 こども1ばん課
子どもの成長段階に応じたキャリア教育の推進	・就学前から、子どもに固定的な性別役割分担意識※を持たせないよう配慮するとともに、ジェンダー平等の視点から、子どもの成長段階に応じたキャリア教育※を進めます。	教育課 こども1ばん課

重点目標② 社会における制度、慣行の見直しとジェンダー平等の意識づくり

アンケート結果からも見えてきたように、家庭生活では、家事・育児・介護などで女性にかかる負担が多く、固定的な役割分担意識が根強く残っています。その意識は、子ども期からすり込まれているケースもあります。性別役割分担のない家庭づくりを促進します。

施策の方向	内容	関係課
家庭や地域におけるジェンダー平等意識の浸透	・性別役割分担意識※を見直し、差別や偏見のない家庭を築いていくための意識啓発に努めます。	人権男女共同社会室 生涯まなぶ課
ジェンダー平等の意識づくりのための情報の収集・提供	・すべての年代の、ジェンダー平等の意識を高めることができるよう、多様な学びの機会を提供します。	人権男女共同社会室 生涯まなぶ課

重点目標③ ジェンダー平等推進のための町職員の人権意識の強化

女性職員のキャリアアップ支援に努め、政策・方針決定過程への女性の参画を強化します。また、ジェンダー平等の視点をふまえた政策の推進を常に意識づけ、職員の研修も実施します。

施策の方向	内 容	関係課
ジェンダー平等の視点をふまえた政策の推進	・職員自身が、ジェンダー平等の実現についての理解を深め、各課の政策でジェンダー平等の視点を踏まえた政策の推進に努めます。	関係各課
ジェンダー平等意識の向上のためのキャリアアップ支援	・女性職員の多様な働き方やキャリア形成※に応じたロールモデル※の育成に努めます。	人事財政課



基本目標Ⅲ【かがやく・いきる】～あらゆる分野における女性活躍の推進～

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 第6条に基づく市町村基本計画

【現状と課題】

■女性の活躍とジェンダー・ギャップ指数

ジェンダー平等社会を実現するためには、社会における意思決定の場に、あらゆる人の意見が平等に反映されることが重要です。

平成27年(2015年)に施行された「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)は、諸外国と比べて依然低水準にある女性管理職比率などの課題を踏まえ、政治や行政、事業所などの組織において政策や方針を決定する役職や地位における女性の参画を促進するために制定されました。しかし、世界経済フォーラムが令和4年(2022年)7月に発表したジェンダー・ギャップ指数※における日本の順位は、146 か国中 116 位(前は 156 か国中 120 位)であり、諸外国と比較して日本のジェンダー平等は進んでいません。

河南町でも、平成28年(2016年)に河南町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を掲げ、女性職員の活躍の推進に向けた体制整備に努めてきました。

■あらゆる分野における女性活躍の推進

住民アンケート調査(令和4年(2022年)2月実施「河南町男女共同参画に関する住民意識調査」)によると、「あなたは、今の職場で性別によって差があると思いますか」という設問では、特に「昇進・昇格」「管理職への登用」「賃金」で男性が優遇されており、ジェンダー平等への課題は多いと感じているという結果が出ました。

また、出産・子育て・介護などの理由で、女性が仕事を辞めずに働き続けるためには、フレックスタイムなどの制度の充実や企業の理解、パートナーの家事等への参加が必要であるという回答も多いことがわかりました。

また、新型コロナウイルスの影響で、在宅勤務(テレワーク)の導入などの多様な就労形態が増えてきましたが、令和2年(2020年)に大阪府が実施した「『新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について』緊急アンケート」結果で、緊急事態宣言期間中とコロナ禍前の生活や行動の変化についての問いでは「家事の負担が増えた」と回答した「配偶者と末子小学生以下」の女性は 70.0%で、「配偶者と末子小学生以下」の男性 40.4%を大きく上回っているという結果から、男女ともに仕事と家庭を両立させるワーク・ライフ・バランス※の理解促進や仕組みづくりを進めていくとともに、固定的性別役割意識を払拭させる必要があります。

さらには、福祉、環境、防災など、住民の暮らしを支える最も身近なコミュニティに、女性も積極的に参画し、性別に関わらず皆がともに活動を担っていける地域社会の運営をめざします。

【めざす姿】

築こう 働く喜びと生きがいのあるまちを（町民憲章より）

- 職場、地域や行政など、あらゆる分野で女性が活躍している。
- ワーク・ライフ・バランス(家庭と仕事の調和)向上に向けた意識改革が進んでいる。
- 性別に関わらず皆が協力して地域活動やボランティア活動を推進している。
- 子育てや介護に関わる男性が増えている。
- 防災やまちづくりに関する女性人材の育成が進んでいる。
- 性別に関わらず個性を發揮することができる職場が増えている。

【数値目標】

	計画策定時 (令和4年)	中間目標 (令和9年)	目標 (令和14年)
審議会等における女性委員の割合	25.5%	30.0%	35.0%
女性委員ゼロの審議会等の割合	11.8%	6.0%	0%
河南町職員における女性職員の割合	36.9%	40.0%	42.0%
河南町男性職員の育児休暇取得率	16.7%	33.3%	50.0%
「ワーク・ライフ・バランス※」の認知度	31.3%	43.1%	50.0%
結婚・出産後も仕事を続け、仕事と家庭を両立する(実際の姿)	24.7%	33.1%	41.6%
夫も妻も働き、家事・育児も二人で担う(実際の姿)	17.7%	37.4%	57.1%
職場で男性が優遇されている	54.7%	53.5%	50.0%
区長(自治振興委員)における女性の割合	9.1%	15.2%	21.2%
防災会議における女性委員の割合	15.8%	21.1%	26.3%
河南町・太子町・千早赤阪村企業人権協議会における河南町の参画事業所数	11	13	15

重点目標① あらゆる分野における積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進

ジェンダー平等社会の形成にあたっては、性別に関わらず皆が社会の対等な構成員として、政策・方針決定過程にともに参画することが極めて重要です。

施策の方向	内容	関係課
審議会等での女性委員の参画	・クオータ制※(女性委員について一定の数や比率を設ける制度)の推進や公募委員の活用に努め、各種審議会等への女性委員の参画を積極的に進めていきます。	人権男女共同社会室 関係各課
	・女性の参画率の向上を図るため、リモート会議なども活用した審議会の開催形態を検討します。	関係各課

女性人材・リーダーの発掘・育成	・女性が能力を伸長・発揮できる学習機会を設け、活動の場を提供します。	生涯まなぶ課
町職員の女性登用の推進	・女性職員の管理職への登用を推進し、女性が管理職として働きやすいよう、労働環境の充実に努めます。	人事財政課
	・特定の性別の職員配置が行われないよう配慮し、女性職員の職域拡大に努めます。	人事財政課
企業・民間団体等における女性差別の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の促進	・互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等に参画することの重要性や職場における男女間不平等の是正について、企業・民間団体等に啓発し、女性差別の積極的改善措置の促進を図ります。	農林商工観光課

重点目標② 家庭と仕事の両立支援

誰もが、個性と能力を十分に発揮できるような多様で柔軟な働き方ができる環境整備を推進します。

施策の方向	内容	関係課
ワーク・ライフ・バランスの促進	・長時間労働の削減や、多様で柔軟な働き方を促進します。	農林商工観光課
男性の家庭生活への積極的な参画の促進	・男性が主体的に参加できるような料理教室や子育て講習会の開催に努めます。	人権男女共同社会室 こども1ばん課 生涯まなぶ課 健康づくり推進課
	・性別に関わらず、固定的性別役割分担意識※をなくし、家事や育児、介護などに自ら参画することの重要性について啓発に努めます。	人権男女共同社会室 高齢障がい福祉課 こども1ばん課 健康づくり推進課

重点目標③ 地域活動やボランティア活動への参画

地域社会は生活する人の安全・安心を支える最も身近なコミュニティであり、女性もこのような地域社会の運営に参画し、活動を担っていくことが重要です。

施策の方向	内容	関係課
地域活動の促進	・地域活動における女性の参画促進について啓発に努めます。	人権男女共同社会室
ボランティア活動等の促進	・ジェンダー平等に係る NPO 法人の設立やボランティア団体等の活動を促進します。	秘書企画課 人権男女共同社会室

重点目標④ ジェンダー平等の視点からの子育て支援・介護支援の充実

ジェンダー平等の実現に資するため、子育てや介護における負担の軽減を図ります。

施策の方向	内容	関係課
子育て支援の充実	・延長保育や病後児保育の実施など、子育てセンター(おやこ園)や認定こども園における子育ての充実を図ります。	こども1ばん課
	・男女を問わず、育児ができる社会をめざし、男性の育休取得を促進します。	農林商工観光課 こども1ばん課
介護・看護の支援の充実	・介護・看護休業制度の活用について啓発に努めます。	高齢障がい福祉課
	・介護サービスの向上を図ります。	高齢障がい福祉課

重点目標⑤ 防災・環境問題へのかかわり

ジェンダー平等の視点を反映した防災・まちづくりに向けて、女性人材の育成や情報発信に取り組みます。

施策の方向	内容	関係課
防災の分野におけるジェンダー平等の促進	・災害時の対応に女性の視点を反映させるため、女性防災リーダーの育成に努め、地域における活動を支援します。	危機管理室
	・防災会議や国民保護協議会委員における女性の参画率向上に努めます。	危機管理室
	・消防団員の女性の増員を促進します。	危機管理室
環境の分野におけるジェンダー平等の促進	・「美しい河南町基本条例」及び「美しい河南町環境条例」に基づき、地域における環境学習の推進や住民活動に性別を問わず積極的に参画することを促進します。	都市環境課

重点目標⑥ 働く場でのジェンダー平等

性別に関わらず、あらゆる分野で、持てる能力を発揮し、生き生きと働くことができるよう、職場におけるジェンダー平等の実現を促進します。

施策の方向	内容	関係課
性別に関わらず個性を発揮できる職業意識の醸成	・性別にとらわれず、誰もが自由に職業選択ができるよう、情報提供や相談機関の紹介等を行います。	農林商工観光課
多様な働き方に対する支援	・多様な働き方ができるよう、育児・介護休業などの法制度やフレックスタイム制※導入等について周知に努めます。	農林商工観光課
ジェンダー平等推進のための事業所等への取組の啓発	・労働者が仕事と家庭・地域生活とのバランスが取れるような働き方改革ができるよう、事業所への啓発活動に取り組みます。	農林商工観光課
	・様々なハラスメント※等の防止に向けた取組を促進します。	人権男女共同社会室 農林商工観光課



基本目標Ⅳ【やすらぐ・ささえあう】～安心して暮らせる社会づくりの推進～

- 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2条の3に基づく市町村基本計画
- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 第8条に基づく市町村計画

【現状と課題】

■ 新型コロナウイルスの影響による DV 被害の増加

近年、DV 被害の件数が増加しています。全国の配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数と DV 相談プラスに寄せられた相談件数では、令和 3 年度(2021 年度)は、令和元年度(2019 年度)と比較すると約1.5 倍の177,110 件(暫定値)となっており、令和2年度(2020 年度)と比較すると、やや減少しているものの、引き続き高水準で推移しています。内閣府では、コロナ下の生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加等により、DV相談件数が増加しており、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念される、と分析しています。

なお、内閣府が令和2(2020)年度に実施した「男女間における暴力に関する調査」によると、DV被害経験者の割合は、男性が 18.4%に対し、女性が 25.9%と、女性のほうが高くなっているほか、大阪府が令和元年度(2019 年度)に実施した男女共同参画社会に関する府民意識調査結果によると、性暴力・性犯罪被害経験者の割合は、男性が 3.4%に対し、女性が 12.9%と、女性のほうが高くなっています。このように、女性がDV被害者となる割合が高い状況ですが、性別を問わず、配偶者や恋人からの暴力を根絶するため、被害者支援に加え、「加害者にならない」という視点でも対策が必要です。

大阪府では、配偶者等からの暴力を取り巻く現状や課題、大阪府男女共同参画審議会の答申等も踏まえ、「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2022-2026)」が策定され、本町においても、「河南町 DV 基本計画」を「かなん男女共同参画プラン～第 2 期～」に位置付けし、関係機関等との連携により、DV 防止対策と被害者支援の仕組みづくりに取り組んできました。

■ 困難な問題を抱える女性への支援

現行の婦人保護事業は、売春防止法に基づき、DV、性暴力、貧困、家庭破綻、障がい等様々な困難を抱えた女性の支援を実施するものですが、支援ニーズの多様化に伴い、法制度上も新たな枠組みの構築が必要との問題提起がなされ、「女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与すること」を目的とする「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定されました(一部を除き、令和6年(2024 年)4 月 1 日施行)。

新型コロナウイルス感染症の流行は、ひとり親世帯、非正規雇用労働者など、厳しい状況に置かれている人々、特に女性に対して、就業から生活面について、様々な形で深刻な影響を及ぼしています。このような社会情勢だからこそ、高齢者、障がい者、外国人等が安心して暮らせる環境整備が必要であり、「SOGI※(性的指向・性自認)」の多様性や性的マイノリティに関する誤解や偏見、差別をなくし、障がい者や在日外国人であること、同和問題(部落差別)等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への支援の充実が求められています。

【めざす姿】

育てよう 思いやりと安らぎのある楽しいまちを（町民憲章より）

- 配偶者や恋人に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組が進められている。
- 様々な困難を抱える女性が安心して暮らせるまちづくりが進められている。
- 新型コロナウイルス感染症の流行によって深刻な影響を受けている女性の資格取得等、キャリアアップへの支援や女性の経済的自立の支援が進められている。
- 住民・民間団体・事業所・町・関係機関等が協働・連携してジェンダー平等の取組が進められている。

【数値目標】

	計画策定時 (令和4年)	中間目標 (令和9年)	目標 (令和14年)
いずれかの DV をされた経験がある	24.2%	20.0%	15.0%
DVを受けた時、だれにも相談しない・できない	10.2%	5.0%	0.0%
河南町内における女性の自死者数	0	0	0
ジェンダー平等に関する NPO 法人数	0	2	5

重点目標① 配偶者や恋人に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者や恋人に対する暴力は、身体的な暴力に限らず、精神的、経済的または性的な暴力も含めて重大な人権侵害であり、こうした暴力を容認しない社会づくりをめざします。

施策の方向	内容	関係課
DV 被害者の早期発見・DV 相談体制の充実	・町の窓口業務や医療機関などの関係機関と連携して DV 被害者の早期発見に努めるとともに、DV 専門相談の実施や国・府等の関係機関との連携など、DV について相談しやすい体制の確立をめざします。	人権男女共同社会室 健康づくり推進課 こども1ばん課 関係各課
	・DV 相談研修会などを通じて、相談窓口職員や関係する職員のスキルアップに努めます。	人事財政課 人権男女共同社会室
	・関係する他の相談機関との連携を強化します。	関係各課
DV 根絶に向けての啓発の推進	・デートDVを含め、DV 根絶に向けて、図書貸出や情報提供、「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発等の取り組みを通じて、意識の向上を図ります。	人権男女共同社会室 教育課 生涯まなぶ課

犯罪被害者(性犯罪、ストーカ ー行為等)への支援の充実	・警察などの関係機関や民間の被害 者支援団体と連携し、犯罪被害者支 援に努めます。	危機管理室 人権男女共同社会室
セクシュアルハラスメント対策 の促進	・セクシュアルハラスメントの防止等 についての認識を深められるよう、 啓発に努めます。	人権男女共同社会室 農林商工観光課 人事財政課

重点目標② 様々な困難を抱える人々への支援

日常生活に困難がある人々、経済状況が不安定な人々の生活の安定に向けて、ニーズに応じた支援に取り組みます。また、令和6年(2024年)4月から施行される「困難な問題を抱える女性支援法」も活用し、困難な状況に置かれている人々の人権が尊重され安心して暮らしていける社会づくりに取り組みます。

施策の方向	内 容	関係課
ひとり親世帯、高齢者、障がい 者、外国人等が安心して暮らせ る環境整備	・認知症の人やその家族が住み慣れ た地域で安心して暮らし続けられる よう、認知症の進行に応じた対応や サービスなどを紹介し支援します。	高齢障がい福祉課
	・外国人や外国にルーツを持つ住民 が生活しやすいよう、やさしい日本 語や多言語による案内掲示・パンフ レット等の作成に努めます。	秘書企画課 関係各課
	・生活困窮により様々な困難に直面し ている女性や子どもの自立と生活 安定のための支援に取り組みます。	高齢障がい福祉課 こども1ばん課
	・障がい者が自立し、ニーズに応じた 日常生活を営むことができるように 支援します。	高齢障がい福祉課
	・ひとり親家庭をはじめ、相談体制の 充実を図ります。	こども1ばん課
性的指向及び性自認の多様性 に関する理解推進・複合的に 困難な状況に置かれている 人々への支援	・性的マイノリティ当事者への差別や その家族が抱える諸課題の相談に 取り組みます。	人権男女共同社会室
	・大阪府や府内市町村との協調のも と、性的マイノリティ当事者がお互い を人生のパートナーとすることを宣 誓した事実を公に証明するパートナ ーシップ制度※の導入を検討します。	人権男女共同社会室

性的指向及び性自認の多様性に関する理解推進・複合的に困難な状況に置かれている人々への支援	・児童・生徒等に対して、性的マイノリティに関する教育に努め、性的マイノリティ当事者である児童・生徒等にきめ細やかに対応します。	教育課 こども1ばん課
	・障がいがあること、在日外国人であること、同和問題(部落差別)等により困難な状況に置かれていることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、個別ケースに応じた相談に取り組みます。	人権男女共同社会室 高齢障がい福祉課 関係各課
地域団体と連携した支援	・地域団体と連携し、各種支援などの周知に努めます。	関係各課

重点目標③ 新型コロナウイルス感染症等への対応

令和2年(2020年)以降に流行した新型コロナウイルス感染症は、人々の生命や生活に大きな影響を及ぼしました。失業・DVの増加、生理の貧困※など、とりわけ女性への影響が深刻であり、ジェンダー平等を推進するとともに、誰一人取り残されない、多様性と包摂性のある社会の実現に取り組みます。

施策の方向	内容	関係課
新型コロナウイルス感染症の拡大等がジェンダー平等にもたらす影響への対応	・女性の資格取得等、キャリアアップへの支援や女性の経済的自立の支援に取り組みます。	人権男女共同社会室 農林商工観光課

重点目標④ ジェンダー平等推進のためのネットワークの構築

町内で活動している様々な団体の取組を把握するとともに、それぞれの活動を尊重し、情報交換を図りながら、計画推進のためのパートナーシップを強化します。

施策の方向	内容	関係課
女性の人権が尊重される相談・支援体制づくりの推進	・支援を必要とする女性の現状とニーズを把握し、さまざまな分野・機関との連携を強化した支援体制づくりに取り組みます。	人権男女共同社会室 関係各課
住民・民間団体・事業所・町・関係機関等との協働及び連携の強化	・住民・民間団体・事業所・町・関係機関等のジェンダー平等に関する取組を把握し、活動を支援します。	人権男女共同社会室 関係各課

第4章 プランの推進体制

1. プランの推進体制

(1) 庁内における推進体制

① 河南町男女共同参画推進本部会議

副町長、教育長及び部長級の町職員で構成する河南町男女共同参画推進本部会議を設置し、関係部局間の連絡調整を行い、本プランを総合的かつ効果的に推進します。

② 河南町男女共同参画推進本部幹事会

副理事級及び課長級の町職員で構成する河南町男女共同参画推進本部幹事会を設置し、進捗状況を取りまとめ、本プランの推進に係る具体的事項を検討及び調整し、河南町男女共同参画推進本部会議に報告します。

(2) 河南町男女共同参画推進審議会

各種団体の代表者等で構成する河南町男女共同参画推進審議会に、本プラン及び施策に関する調査、審議及び意見を求め、施策の進捗管理やプランの改訂等について検討を深めます。

(3) 住民・事業者・教育関係者・各種団体との協働

住民・民間団体・事業所・町・関係機関等のジェンダー平等に関する取組を把握し、計画推進のため連携・協働を強化していきます。

(4) 国、大阪府、関係機関との連携

国、大阪府、関係機関のジェンダー平等に関する政策について情報収集を行います。

2. プランの評価・進捗管理

プランの進捗状況の評価を行い、PDCAサイクル※による進行管理を行います。

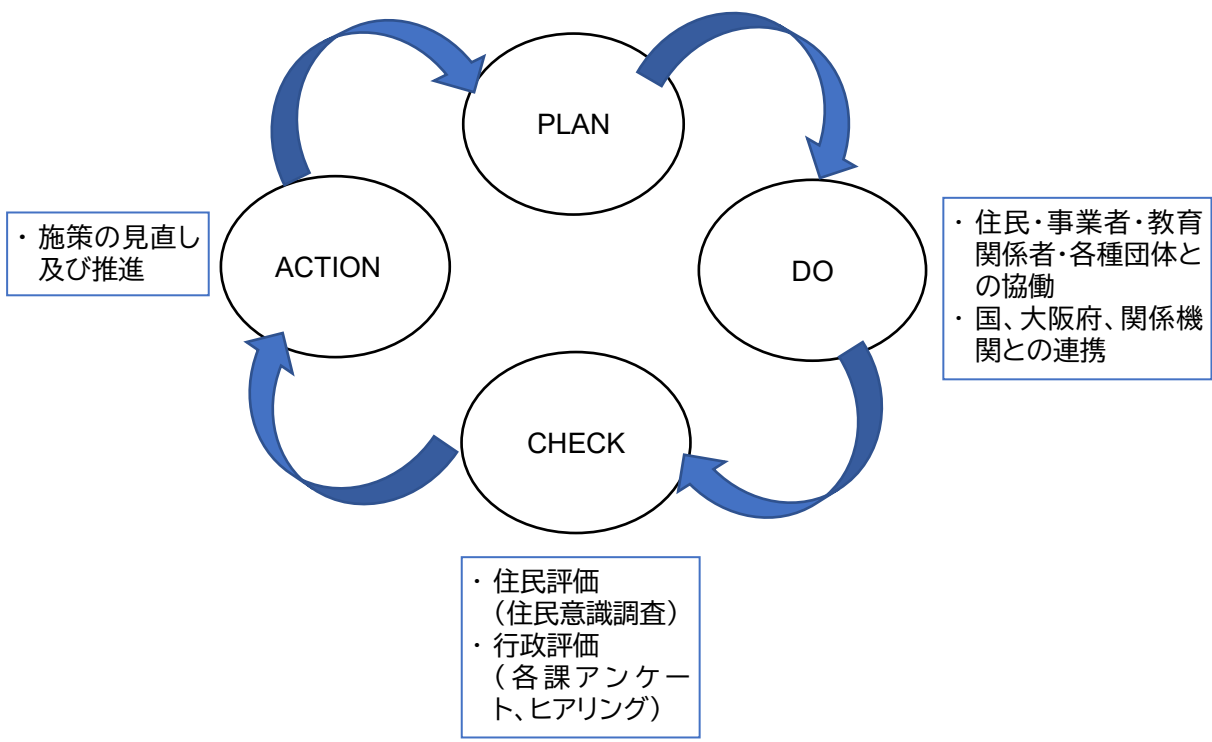
(1) 住民評価(住民意識調査)

おおむね5年ごとに実施する住民意識調査の分析に基づく評価を行います。

(2) 行政評価(各課アンケート、ヒアリング)

本プランの進捗状況等について、担当課が行う自己評価を河南町男女共同参画推進本部に報告し、評価を行います。

かなんジェンダー平等推進プラン
～第3期～



參考資料

用語解説

※ 50音順

用語	解 説
LGBTQIA+	Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なる人)、Queer または Questioning(クエアやクエスチョニング、性自認や性的指向を決められない、決めていない、決めたくない、迷っているという状態)、Intersex(インターセックス、身体的性において男性と女性の両方の性別を有している、あるいは両方の性別を有していない)、Asexual(アセクシュアル、どの性にも恋愛感情を抱かない)の頭文字をとった言葉で、性自認や性的指向における性的マイノリティ(性的少数者)とその多様性を表す総称のひとつです。+は、ほかにもさまざまなセクシュアリティがあるという意味です。
PDCA サイクル	PDCA サイクルとは、Plan(計画)、Do(実行)、Check(評価)、Action(改善)の4つのプロセスを循環させ、これまでの業務の成果等を踏まえ、これからの業務の効率・効果等を上げていくフレームワークのことです。
SOGI	性的指向/sexual orientation(恋愛・性愛がどのような対象にむかうか)、性自認/ gender identity(自分の性をどのように認識するか)の英語訳の頭文字を組み合わせた言葉で、すべての人が持っているそれぞれの性的指向あるいは性別に対するアイデンティティを意味します。
アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)	人が無意識に抱いてしまう偏見や、根拠のない思い込みのことです。
エンパワーメント	個人と個人、個人とさまざまな集団とのつながり方を変えるために、個人や集団が本来持っている潜在能力を引き出すという意味です。
キャリア形成・キャリア教育	キャリア形成とは、将来を通じて職務経験やスキルを形成することです。キャリア教育とは、一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育のことです。
クォータ制	性別などを基準として、議員や閣僚などの一定の人数や比率を、社会的・構造的に現在不利益を受けている者に割り当てる制度です。

用語	解 説
ジェンダー	<p>日本語の「性」ということばには、①生物学的性別(sex 身体的特徴に基づく性)、②ジェンダー(gender 社会的・文化的につくられた性)、③性的指向(sexual orientation 恋愛・性愛の方向に関する性)、④性自認(gender identity 自分の性別に関する認識についての性)という4つの意味が含まれています。このうち、ジェンダーは、国や地域の歴史の中でつくられてきた、女性・男性が果たす役割についての期待であり、「女らしさ」「男らしさ」とほぼ同義と考えられます。従って、国・地域によって、あるいは、(本プラン作成時に行なわれたアンケート調査の結果にも見られるように)世代や性別によって異なり、多様なあり方があります。</p> <p>なお、生物学的性別においても、「世の中には女と男の2つしか存在しない」という一般的な言説と異なり、(人間が母体の中で性分化していく過程で典型的な「女性」「男性」とは異なる特徴を持って生まれてくる)インターセックスと呼ばれる人々も一定数います。また、性的指向についても、恋愛・性愛は異性に向かうもの(異性愛)だけではなく、同性に向かうもの(同性愛)、両方に向かうもの(両性愛)、どちらにも向かわないもの(無性愛)、さらに多性愛や全性愛というふうにも多様な行動と認識があります。そして、性自認についても、生物学的に男性として生まれた人が自己を男性として認識する、身体的に女性として生まれた人が自己を女性として認識する、シスジェンダーと呼ばれる場合もあれば、生まれた時に身体的特徴によって割り当てられた性別と異なる形で自分の性別を認識するトランスジェンダーと呼ばれる人もいます。広く「性」に関して考え語る時には多様であることを前提にすることが重要です。</p> <p>本プランにある「ジェンダー平等」ということばに含まれる「ジェンダー」は上に記した学術的な定義よりも大きな範囲をカバーする形で「ジェンダー」を理解し、あらゆる人の平等を実現し、人権の尊重・保護・充足しようとする考え方を示したものとと言えます。</p>
ジェンダー・ギャップ指数	<p>各国における男女格差を数値化したもので、世界経済フォーラム(WEF)が経済、教育、保健、政治の分野ごとに、毎年公開しており、各国が男女格差を把握し改善することを目的としています。</p>

用語	解 説
持続可能な開発目標 (SDGs)	2015 年に開催された「持続可能な開発サミット」で国連加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された国際目標で、2030 年までに持続可能でよりよい世界をめざすものです。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っています。日本政府は、SDGs 採択後、その翌年(2016 年)に首相を本部長、全閣僚を構成員とする SDGs 推進本部を設置し、国として率先して持続可能な世界の構築に取り組むことにしています。SDGs の目標 5 では「ジェンダー平等」について述べられています。
性別役割分担意識	「男は仕事、女は家事」のような、性別による固定観念のことです。
生理の貧困	経済的な理由で生理用品などを購入することが困難な状態にあることです。現在では、コロナ禍が長引き、経済的に困窮する女性が増えているという背景も大きくかかわっています。
セクシュアルハラスメント	広義には「性的嫌がらせ」を意味し、他の者を不快にさせるだけではなく、その人の尊厳や人権を不当に損なう、職場や学校、地域における性的な言動などを指します。その影響は、心身の健康を、時に長期間にわたって害するなど、深刻であり、社会的あるいは法的に許されない行為です。
ドメスティック・バイオレンス (DV)	DV は配偶者や恋人など、親密な人間関係にある、またはあった者から振るわれる暴力という意味です。身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力なども含まれます。その中でも恋人同士の間で起こる暴力を「デートDV」と呼んでいます。その影響は、セクシュアルハラスメントのところでも述べたように、大変に深刻なものになり、社会的あるいは法的に許されない行為です。
ハラスメント	セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、モラルハラスメントなど様々なハラスメントの総称です。
パートナーシップ制度	法律上、同性同士の婚姻が認められていない日本において、性的マイノリティ当事者2人が、お互いを人生のパートナーとすることを宣誓した事実を、自治体単位で公に証明する制度です。最近では、宣誓した2人の一方の子や親を含め、家族として宣誓したことを自治体として公に証明するファミリーシップと呼ばれる制度を導入する自治体も増えてきています。
ポジティブアクション (積極的改善措置)	社会的・構造的な差別によって、不利益を被っているものに対して一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置です。

用語	解 説
フレックスタイム制	一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決め、生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。(労働基準法第 32 条の3)
メディア・リテラシー	メディアから得た情報の真偽を見極め、活用する能力であり、メディアの情報をそのまま受け取るのではなく、自分で主体的に考え、確認し、活用するスキルのことです。
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であり、自分の性行動のあり方やその結果(妊娠・出産を含む)についてはすべての人が自分で決める権利があるという考え方です。1995 年北京国連世界女性会議で改めてこの権利が「女性の基本的人權」として確認されました。
ロールモデル	ロールは役割、モデルは見本という意味で、自分の家庭や仕事のあり方(キャリア)を形成する上で規範となる人物の事です。
ワーク・ライフ・バランス	「仕事と生活の調和」を意味し、働く人すべてに関係する考え方です。

河南町男女共同参画推進条例

公布:平成 25 年 3 月 13 日条例第 2 号

施行:平成 25 年 4 月 1 日

前文

日本国憲法には、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、私たちは、性別に関わりなく個人として尊重され、平等な扱いを受ける権利を有しており、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組は、男女共同参画社会基本法の制定を契機として、さらに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いる。

河南町でも、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合う社会の実現をめざし、様々な施策を展開してきた。

しかしながら、性別により役割を決めてしまう考え方や社会の慣習は今なお存在しており、あらゆる分野で男女が対等に参画し、共に責任を分かち合い、支え合う男女共同参画社会を実現するためには、なお一層の努力が必要である。

また、少子高齢化の進展をはじめとする社会経済情勢の急速な変化に対応し、男女が共に幸せに暮らせる地域社会を築くためには、住民一人ひとりの仕事と生活の調和が必要であり、職場をはじめ地域や家庭等での取組が求められている。

ここに河南町は、男女共同参画社会の形成を重要課題と位置づけ、男女共同参画の理解を深めるとともに、町、住民、事業者及び教育関係者の協働により、男女が共に能力を発揮し、それぞれの個性が輝く社会の実現を目指し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関する基本理念を定め、町、住民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、これを総合的かつ計画的に実施し、もって男女共同参画社会の実現に寄与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、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野(以下「社会のあらゆる分野」という。)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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 住民 町内に居住する人、通勤又は通学をする人及び町内で活動する人をいう。
- (3) 事業者 町内において、営利又は非営利を問わず、事業活動を行う法人その他の団体及び個人をいう。
- (4) 教育関係者 町内において学校教育、社会教育その他のあらゆる教育活動に携わる人をいう。
- (5) 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男女間の格差を改善する

ために、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提供することをいう。

(6) セクシュアル・ハラスメント 職場、学校、地域その他の社会的関係において、相手の意に反した性的な言動により、当該言動を受けた相手に不快感若しくは不利益を与えること又は就業環境や学習環境等を害することをいう。

(7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者(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む。)又はかつて配偶者であった者に対する身体的、精神的、社会的、経済的若しくは性的な暴力的な行為又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念として推進しなければならない。

(1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、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、男女間のあらゆる暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されること。

(2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度及び慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に対し影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

(3) 町における施策又は事業者若しくは各種の団体における方針の立案及び決定に、男女が対等に参画する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する男女は、性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、介護等その他の家庭生活における活動を共に協力して担うとともに、職場、学校、地域その他の社会生活における活動に対等に参画できるよう配慮されること。

(5) 男女が、それぞれの身体的特徴及び心身の変化について理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について互いの意思を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう配慮されること。

(6) 男女共同参画の推進に向けた取組は、国際社会における取組と密接な関係を有していることから、その動向と協調すること。

(町の責務)

第4条 町は、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「推進施策」という。)を総合的に策定し、実施するものとする。

2 町は、男女共同参画の推進に関し、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、推進施策の実施に当たっては、住民、事業者及び教育関係者(以下「住民等」という。)と協力して取り組まなければならない。

(住民の責務)

第5条 住民は、基本理念に基づき、社会のあらゆる分野において、積極的に男女共同参画の推進に努めるとともに、町が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、男女共同参画について理解を深め、基本理念に基づき、事業活動を行うに当た

っては、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、町が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、仕事と家庭その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めるものとする。

(教育関係者の責務)

第7条 教育関係者は、基本理念に基づき、学校、地域、家庭等の相互の連携を図り、男女共同参画の推進に配慮するとともに、町が実施する推進施策に協力するよう努めるものとする。

(性別による人権侵害の禁止)

第8条 すべての人は、社会のあらゆる分野において、直接的又は間接的を問わず、次に掲げる人権侵害を行ってはならない。

(1) 性別を理由とする差別的な取扱い

(2) セクシュアル・ハラスメント

(3) ドメスティック・バイオレンス

(4) 性同一性障がい有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭である人等に対する人権侵害

(情報への配慮)

第9条 すべての人は、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、異性に対する暴力行為その他性別による差別的取扱いを助長する表現を行わないよう配慮するものとする。

(推進計画の策定等)

第10条 町長は、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する計画(以下「男女共同参画プラン」という。)を策定するものとする。

2 町長は、男女共同参画プランの策定に当たっては、河南町男女共同参画推進審議会(河南町附属機関設置条例(平成25年河南町条例第1号)別表に掲げる河南町男女共同参画推進審議会をいう。以下同じ。)の意見を聴くとともに、住民等の意見が反映されるよう適切な措置を講じるものとする。

3 町長は、男女共同参画プランを策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、男女共同参画プランの変更について準用する。

5 町長は、毎年度、男女共同参画プランの進捗状況について公表しなければならない。

6 男女共同参画プランは、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項の規定による市町村男女共同参画計画とする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 町は、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策の策定及び実施に当たっては、基本理念に配慮しなければならない。

(広報及び啓発)

第12条 町は、男女共同参画の推進について住民等の理解を深めるため、広報及び啓発活動を行うものとする。

(活動等への支援)

第13条 町は、住民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その

他の必要な施策を講じるものとする。

(積極的改善措置)

第14条 町は、社会のあらゆる分野の活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、住民等と協力し、積極的改善措置が講じられるよう努めるものとする。

(推進体制の整備等)

第15条 町は、推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、必要な推進体制を整備するとともに、その他必要な措置を講じるよう努めるものとする。

(調査研究)

第16条 町は、推進施策の策定及び実施に関し必要な事項について調査研究を行うとともに、その成果を公表し、推進施策に反映させるものとする。

(苦情等及び相談)

第17条 住民等は、推進施策その他の町が実施する施策のうち、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められるものについて苦情又は意見(以下「苦情等」という。)があるときは、その旨を町長に申し出ることができる。

2 住民等は、性別による差別的な取扱いその他男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害されたときは、町長に対し、相談の申出をすることができる。

3 前2項の規定による苦情等又は相談の申出があったときは、町長は、速やかに関係機関と連携し、適切に処理するものとする。この場合において、町長は、当該申出を処理するため必要があると認められるときは、河南町男女共同参画推進審議会から意見を聴き、関係機関に対し協力を要請するものとする。

(国際社会との協調・交流)

第18条 町は、国際的な理解と協調の下に男女共同参画を推進するとともに、住民等が国際交流を図ることなどができるよう支援に努めるものとする。

(委任)

第19条 この条例の施行に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この条例は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

河南町男女共同参画推進審議会規則

平成 25 年 3 月 28 日規則第 9 号

(趣旨)

第1条 この規則は、河南町附属機関設置条例(平成25年河南町条例第1号。以下「附属機関設置条例」という。)第3条の規定に基づき、河南町男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)の組織、運営その他必要な事項を定めるものとする。

(職務)

第2条 審議会は、町長の諮問に応じて、附属機関設置条例別表に掲げる当該担当事務の趣旨に基づき、次に掲げる事項について調査、審議し、意見を述べるものとする。

- (1) 男女共同参画推進計画に関すること。
- (2) 町が実施する男女共同参画施策に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進に関すること。

(組織)

第3条 審議会は、委員15名以内で組織する。この場合において、男女いずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから、町長が委嘱する。

- (1) 町議会議員
- (2) 各種団体等の代表者
- (3) 学識経験者
- (4) その他、町長が適当と認める者

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任することができる。

5 町長は、委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認める場合又は職務上の義務違反その他反社会的な行為により委員としてふさわしくない行為があると認める場合は、第3項の規定にかかわらず、解嘱することができる。

(会長)

第4条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

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

(会議)

第5条 審議会の会議は、会長が招集し、会長がその議長となる。

2 審議会は、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 審議会の議事は、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。

(意見の聴取等)

第6条 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(報酬)

第7条 委員の報酬及び費用弁償の額は、河南町報酬及び費用弁償条例(昭和32年河南町条例第49号)の定めるところによる。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、人権事務担当課において行う。

(委任)

第10条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、町長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

(会議の招集に係る特例)

2 この規則の施行及び委員の任期満了後最初に行われる審議会の招集は、第5条第1項の規定にかかわらず、町長がこれを行うものとする。

河南町男女共同参画社会推進本部設置要綱

平成14年4月1日制定

改正 平成18年7月1日 改正 平成19年4月1日

改正 平成22年12月27日告示第131号

(設置)

第1条 本町における男女共同参画社会に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、河南町男女共同参画社会推進本部(以下「本部」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会に関する施策の総合的かつ効果的な計画の策定及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画社会に関する施策に係る関係部局間の連絡調整に関すること。
- (3) 前2号に定めるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項。

(組織)

第3条 推進本部は、副町長、教育長及び部長級の職員でもって組織する。

2 推進本部に、本部長及び副本部長を置く。

3 本部長には副町長を、副本部長には人権事務担当部長をもって充てる。

(本部長等)

第4条 本部長は、会議の議長となり会務を総理する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるときはその職務を代理する。

(幹事会)

第5条 推進本部の所掌事務の具体的事項を検討し調整するため、副理事・課長級の職にある者をもって組織する幹事会を置く。

2 幹事会に、幹事長及び副幹事長を置く。

3 幹事長は、人権事務担当課長を、副幹事長は、人事事務担当課長をもって充てる。

4 幹事会は、所掌事務を総括する。副幹事長は、幹事長を補佐し、幹事長に事故あるときは、副幹事長がその職務を代理する。

(会議)

第6条 幹事会の会議は、必要に応じて幹事長が招集し、その議長となる。

(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、人権事務担当課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進本部に関して必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 22 年 12 月 27 日告示第 131 号)

この要綱は、公布の日から施行し、平成 22 年 8 月 1 日から施行する。

河南町男女共同参画社会推進懇話会設置要綱

平成14年4月20日制定

改正 平成16年9月15日

改正 平成19年4月1日

改正 平成21年1月13日告示第7号 改正 平成22年12月27日告示第131号

廃止 平成25年3月28日告示第28号

(設置)

第1条 河南町男女共同参画社会行動計画の実現に向けて、幅広い意見を聴取するため、河南町男女共同参画社会推進懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(組織)

第2条 懇話会の委員は、15名以内とする。

2 委員は、住民及び学識経験者等から町長が委嘱する。

3 委員の任期は、2年間とする。ただし、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3条 懇話会に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は懇話会を代表し、議事その他会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときはその職務を代理する。

(会議)

第4条 懇話会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長が議長となる。

(報酬)

第5条 委員の報酬及び費用弁償については、河南町報酬及び費用弁償条例(昭和32年条例第49号)による。

(庶務)

第6条 懇話会の庶務は、人権事務担当課においておこなう。

(雑則)

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

附 則

この要綱は、平成14年4月20日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年9月15日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成21年1月13日告示第7号)

この要綱は、公布の日から施行し、平成20年8月30日から適用する。

附 則(平成22年12月27日告示第131号)

この要綱は、公布の日から施行し、平成22年8月1日から適用する。

附 則(平成25年3月28日告示第28号)

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

かなん男女共同参画プラン(第3期)について(諮問)



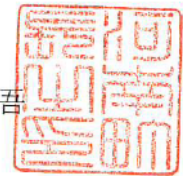
河南住第295号

令和4年11月10日

河南町男女共同参画推進審議会

会長 吉岡 賀子 様

河南町長 森田 昌 吾



かなん男女共同参画プラン（第3期）について（諮問）

河南町男女共同参画推進審議会規則第2条の規定に基づき、かなん男女共同参画プラン（第3期）について、貴審議会の意見を求めます。

かなん男女共同参画プラン(第3期)について(答申)

令和5年3月 27 日

河南町長 森 田 昌 吾 様

河南町男女共同参画推進審議会
会 長 吉 岡 賀 子

かなん男女共同参画プラン(第3期)について(答申)

令和4年11月10日付け河南住第295号をもって本審議会に対して諮問がありました「かなん男女共同参画プラン(第3期)」について、本審議会として諮問内容を慎重に審議した結果、「みとめあい、ささえあい、自分らしく かがやく ジェンダー平等のまち かなん」を基本理念とする「かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》」(案)を、別添のとおり答申します。

なお、この計画の推進にあたっては、今後の社会経済情勢の変化に的確に対応し、基本理念の実現をめざして、ジェンダー平等施策に努められるよう期待します。

河南町男女共同参画推進審議会委員名簿

令和3年4月1日

(R5. 3. 31まで)

	所 属 団 体	氏 名
議 会	河南町議会議員	佐々木 希 絵
	河南町議会議員	河 合 英 紀
住 民 代 表	河南町人権をまもる会会長	榎 野 日出男
	河南町ボランティア連絡会会長	近 藤 雅 美
	河南町民生委員児童委員協議会会長	吉 岡 賀 子
	河南町体育協会会長	植 田 喜代一
	河南町母子寡婦福祉会会長	道 元 修 子
	河南町人権をまもる会会長推薦	福 田 聡 子
	公募委員	阪 上 澄 子
	公募委員	五十殿 寿 江
公募委員	谷 口 正 輝	
学 識 経 験 者	大阪大谷大学教授	岡 島 克 樹
	河内長野公共職業安定所所長	山 口 慶 子
	富田林子ども家庭センター所長	山 本 容 子
	河南町人権擁護委員	田 毎 宣 隆

かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》策定経過

年月日	内容
令和4年2月7日 ～2月28日	男女共同参画に関する住民意識調査
令和4年9月21日	関係各課ヒアリング
令和4年10月14日	令和4年度 第1回 河南町男女共同参画社会推進本部幹事会 (1)「かなん男女共同参画プラン(第3期)」の策定スケジュール案について (2)「かなん男女共同参画プラン(第2期)」の検証について (3)令和4年度第1回河南町男女共同参画推進審議会の資料案について
令和4年10月17日	令和4年度 第1回 河南町男女共同参画社会推進本部会議 (1)「かなん男女共同参画プラン(第3期)」の策定スケジュール案について (2)「かなん男女共同参画プラン(第2期)」の検証について (3) 令和4年度第1回河南町男女共同参画推進審議会の資料案について
令和4年11月10日	諮問
令和4年11月10日	令和4年度 第1回 河南町男女共同参画推進審議会 (1)「かなん男女共同参画プラン(第3期)」の策定スケジュール案について (2) 男女共同参画に関する住民意識調査結果について (3) 審議会等への女性の登用状況の推移について (4) 第2期プラン進捗状況等検証について (5) 第3期プラン策定にあたっての課題と変更のポイントについて (6) 第3期プラン骨子案について (7) その他
令和4年12月13日	河南町職員を対象にした「男女共同参画」を考えるワークショップ
令和5年1月18日	令和4年度 第2回 河南町男女共同参画社会推進本部幹事会(書面開催) (1)「かなんジェンダー平等推進プラン～第3期～」(案)について
令和5年2月7日	令和4年度 第2回 河南町男女共同参画社会推進本部会議 (1)「かなんジェンダー平等推進プラン～第3期～」(案)について (2) その他
令和5年2月17日	令和4年度 第2回 河南町男女共同参画推進審議会 (1)「かなんジェンダー平等推進プラン～第3期～」(案)について (2) その他
令和5年2月24日 ～3月17日	パブリックコメント
令和5年3月27日	答申
令和5年3月	かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》策定

男女共同参画施策のあゆみ(年表)

年	世界の動き	日本の動き	●大阪府の動き ○河南町の動き
昭和 47 (1972)	● 第 27 回国連総会で、1975 年を国際婦人年とすることを宣言		
昭和 50 (1975)	● 国際婦人年(目標:平等、発展、平和) ● 「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ)「世界行動計画」採択	● 総理府婦人問題企画推進本部設置 ● 婦人問題企画推進会議開催	
昭和 51 (1976)	● 国連婦人の 10 年(～1985 年)	● 民法一部改正(婚氏統稱制度新設など)	● 女性問題担当窓口を労働部労働福祉課に設置
昭和 52 (1977)		● 「国内行動計画」策定 ● 「婦人の政策決定参加を促進する特別活動」推進要綱を同本部が決定 ● 「国立婦人教育会館(現在の国立女性教育会館)」設置 ● 婦人問題担当室「国内行動計画前期重点目標」策定	● 「大阪府婦人問題企画推進会議」設置
昭和 54 (1979)	● 第 34 回国連総会「女子差別撤廃条約」採択		● 「大阪府婦人問題企画推進本部」設置
昭和 55 年 (1980 年)	● 「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	● 「女子差別撤廃条約」署名	● 企画部府民文化室に婦人政策係を設置
昭和 56 (1981)	● 「女子差別撤廃条約」発効 ● 「ILO 第 156 号条約」採択・(ILO 総会)	● 「国内行動計画後期重点目標」策定	● 「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」を策定
昭和 57 (1982)	● 女子差別撤廃委員会設置		● 企画部に「婦人政策室」を設置
昭和 59 (1984)		● 国籍法及び戸籍法の改正(父母両系主義等)[昭 60 施行]	
昭和 60 (1985)	● 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議(ケニア) 「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を解消 ● 女性の年金権の確立を柱とする国民年金法の改正[昭 61 施行] ● 「男女雇用機会均等法」の公布[昭 61 施行] ● 「女子差別撤廃条約」批准	
昭和 61 (1986)		● 婦人問題企画推進有識者会議開催	● 「21 世紀をめざす大阪府女性プラン」(第 2 期行動計画)策定
昭和 62 (1987)		● 「女子労働者福祉対策基本方針」発表 ● 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
平成元 (1989)	● 国連で「子どもの権利条約」採択	● 文部省「新学習指導要領」告示。中学校・高等学校家庭科の男女必修化決定	
平成 2 (1990)	● 国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		
平成 3 (1991)		● 「育児休業法」の公布[平 4 施行] ● 婦人問題企画推進本部「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」決定	● 「男女協働社会の実現をめざす大阪府第 3 期行動計画～女と男のジャンプ・プラン」策定 ● 「大阪府女性基金」設置
平成 4 (1992)		● 「第二次女子労働者福祉対策基本方針」策定 ● 婦人問題担当大臣設置	
平成 5 (1993)	● 第 48 回国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 ● 国連世界人権会議「ウィーン宣言及び行動計画」採択	● 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)公布[平 5 施行]	
平成 6 (1994)	● 国際家族年 ● 国際人口・開発会議(カイロ) ● ILO「パートタイムに関する条約」及び勧告を採択	● 総理府に男女共同参画室設置 ● 厚生・文部・労働・建設の 4 大臣合意により「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)策定	● ドーンセンター(大阪府立女性総合センター)開館
平成 7 (1995)	● 国連人権委員会 「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ● 「第 4 回世界女性会議」-平等、開発、	● 「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)	

年	世界の動き	日本の動き	●大阪府の動き ○河南町の動き
	平和のための行動(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	●ILO「家族的責任を有する労働者条約」 (第156号)批准	
平成8 (1996)	●第1回子どもの性の商業的搾取に関する 世界会議(ストックホルム)	●優生保護法の改正・施行(母体保護法) ●「男女共同参画2000年プラン」策定	
平成9 (1997)		●「男女雇用機会均等法」改正[平11施行] ●労働基準法の改正[平11施行] ●育児・介護休業法の改正[平11施行] ●「介護保険法」公布[平12施行]	●「男女協働社会の実現をめざす大阪府第3期 行動計画(改定)～新女と男のジャンプ・ プラン～」策定 ●「審議会等への女性委員の登用推進要 綱」策定
平成10 (1998)	●第42回国連婦人の地位委員会		●「大阪府男女協働社会づくり審議会」設置
平成11 (1999)		●「児童買春、児童ポルノに係る行為等の 処罰及び児童の保護等に関する法律」 公布・施行 ●「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ●「改正男女雇用機会均等法」改正施行	
平成12 (2000)	●国連特別総会「女性2000年会議」開催 (ニューヨーク) 「北京宣言及び行動綱領実施 のためのさらなる行動とイニシ アティブ」採択 ●「女性・平和・安全保障に関する国連安保 理決議1325号」採択	●「ストーカー行為等の規制等に関する法 律」、「児童虐待の防止等に関する法律」 公布・施行 ●「男女共同参画基本計画」閣議決定	●「女性に対する暴力」対策会議設置
平成13 (2001)		●男女共同参画会議設置 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者 の保護に関する法律」公布・施行 ●第1回「男女共同参画週間」 ●「女性に対する暴力をなくす運動」スター ト	●「大阪府男女共同参画計画(おおさか男女 共同参画プラン)」策定
平成14 (2002)		●「改正育児・介護休業法」施行	●大阪府男女共同参画推進条例公布・施行 ○河南町男女共同参画社会推進本部設置 ○河南町男女共同参画社会推進懇話会設 置 ○南河内男女共同参画社会研究会設置(河 南町、美原町、太子町、千早赤阪村で組織) ○「河南町男女共同参画に関する意識調査」 実施
平成15 (2003)		●「母子家庭の母の就業の支援に関する特 措置法」公布 ●「性同一性障害者の性別の取り扱いの特 例に関する法律」公布[平16施行] ●「次世代育成支援対策推 進法」公布・施行 ●「少子化社会対策基本法」公布・施行	○「河南町男女共同参画プラン」策定
平成16 (2004)		●「児童虐待の防止等に関する法律」の改 正・施行 ●「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」の改正・施行 ●育児・介護休業法の改正[平17施行] ●児童福祉法の改正・施行	●(財)大阪府男女共同参画推進財団「新・10 年プラン～創造から成熟の10年へ～男女 共同参画社会をめざして～」策定
平成17 (2005)	●第49回国連婦人の地位委員会(「北京 +10」閣僚級会合)(ニューヨーク)	●「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議 決定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 ●「改正育児・介護休業法」延長	●「大阪府特定事業主行動計画～みんなで サポート!子育てしやすい環境づくり～」の策 定 ●「大阪府次世代育成支援行動計画(こど も・未来プラン)」策定 ●「大阪府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計画」策定 ○河南町女性センター開設
平成18 (2006)		●「男女雇用機会均等法」改正[平19施 行] ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	●「大阪府男女共同参画計画(おおさか男女 共同参画プラン)(改訂版)」策定 ●「おおさか男女共同参画促進プラットフォー ム」設置
平成19 (2007)		●「短時間労働者の雇用管理の改善等に 関する法律」改正・施行 ●「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」改正・施行	●「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び 被害者支援ネットワーク」設置

年	世界の動き	日本の動き	●大阪府の動き ○河南町の動き
		●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
平成 20 (2008)		●児童福祉法、次世代育成支援対策推進法の改正[平 21 施行 他]	●「企業で働く女性のためのロールモデルバンク事業」創設
平成 21 (2009)	●女子差別撤廃委員会 女子差別撤廃条約実施状況 第 6 回報告審議、第 6 回報告 に対する女性差別撤廃委員会 最終見解	●男女共同参画シンボルマーク決定 ●「育児・介護休業法」改正[平 22.6 施行]	●「大阪府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計画」の改定 ●「大阪府立女性総合センター」を「大阪府立男女共同参画・青少年センター」に改称 ○河南町女性センターを閉鎖し、庁舎 1 階に男女共同参画コーナーを設ける
平成 22 (2010)	●第 54 回国連婦人の地位委員会(「北京+15」関係級会合)(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 (2011)	●ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関(UN Women)正式発足		●「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定
平成 24 (2012)		●「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	●「大阪府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計画(2012-2016)」策定 ○「河南町男女共同参画に関する住民意識調査」実施
平成 25 (2013)		●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正[平 26.1 施行]	○「河南町男女共同参画推進条例」の制定 ○河南町男女共同参画推進審議会設置 ○「かなん男女共同参画プラン～第 2 期～」策定
平成 26 (2014)	●第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	●「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置 ●「すべての女性が輝く社会づくり推進室」発足 ●男女雇用機会均等法施行規則改正	
平成 27 (2015)	●第 59 回国連婦人の地位委員会「北京+20」関係級会合開催(ニューヨーク) ●「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ(SDGs)採択	●「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 ●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ●「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	●OSAKA 女性活躍推進会議を設置 ●「女性が輝くOSAKA 行動宣言」発表
平成 28 (2016)	●G7 伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のための G7 行動指針」及び「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ(WINDS)」に合意	●「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等改正(平 29.1 施行)	●「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定
平成 29 (2017)		●刑法改正・施行(強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し 等)	●「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2017-2021)」策定 ○男女共同参画に関する住民意識調査
平成 30 (2018)		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ●「セクシュアルハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定	
令和元 (2019)		●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	
令和 2 (2020)		●「第 5 次男女共同参画基本計画」策定	●「新型コロナウイルス禍が女性に及ぼす影響について」緊急アンケート
令和 3 (2021)			●「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定
令和 4 (2022)			●「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2022-2026)」策定 ○男女共同参画に関する住民意識調査

男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号

同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

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

(議員の任期)

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)

第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

- 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
- 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それ

ぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄

（施行期日）

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

一 略

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

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年法律第三十一号)

最終改正：令和元年法律第四十六号

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

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

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し 被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。

このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

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

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各

施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一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。

第四章以下略

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主権の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかんを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母

性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なであることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第一部

第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第二条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従つて行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第三条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置(立法を含む。)

をとる。

第四条

- 1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
- 2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置(この条約に規定する措置を含む。)をとることは、差別と解してはならない。

第五条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a)両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b)家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第六条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

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

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべ

きものを定めるものとする。

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

第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主

行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六

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

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することが

できるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

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

処する。

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）抄

(施行期日)

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

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

二及び三 略

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

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄

(施行期日)

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

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

二 略

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

(政令への委任)

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

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄

(施行期日)

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

一 第五百九条の規定 公布の日

かなんジェンダー平等推進プラン《2023～2032》
発行:令和5年(2023年)3月
河南町 住民部 人権男女共同社会室
住所:〒585-8585
大阪府南河内郡河南町大字白木 1359 番地の6
電話番号:0721-93-2500