

# とだ あんさんぶるプラン

～第五次戸田市男女共同参画計画改定版～

みんなが認めあい・支えあい・輝くまちとだ



令和6(2024)年3月

戸田市



# ごあいさつ



戸田市では、誰もがそれぞれの違いや多様な生き方を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、平成31年に策定した「第五次戸田市男女共同参画計画」に基づき、様々な施策を進めております。令和5年6月に実施した「男女共同参画に関する市民アンケート調査」では、平成29年の調査に比べ、性別による役割分担の意識が解消される傾向となりました。しかしながら、政治や社会通念・習慣においては男性が優遇されていると思う市民の割合が高くなるなど、男女共同参画社会の実現に向けた課題は存在しています。

また、気候変動等による自然災害のリスクの高まりや、少子高齢化に伴う人口減少が進む中で多様な視点が必要になるなど、私たちを取り巻く社会情勢等は大きく変化しています。国では男女共同参画に関わる法令等の策定や改定が行われ、埼玉県では「多様性を尊重した社会づくり条例」が施行されるなど、性的マイノリティへの理解や配慮が進み、本市におきましても令和4年に「戸田市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」を開始いたしました。

今後は、社会情勢等の変化を踏まえ改定した「第五次戸田市男女共同参画計画改定版」に基づき、市民、事業者、市で連携・協力し合いながら、様々な男女共同参画施策に取り組んでまいりたいと考えておりますので、皆様方の更なるご理解、ご協力をお願い申し上げます。

最後に、計画の改定にあたりまして、貴重なご意見、ご提案をいただきました「戸田市男女共同参画推進委員会」委員の皆様をはじめ、市民アンケート調査などを通じて貴重なご意見、ご協力をいただきました多くの皆様に、心から厚くお礼申し上げます。

令和6年3月

戸田市長 菅原 文仁



# 目次

## 第1章 計画の見直しにあたって 1

- 1. 計画改定の趣旨 ..... 1
- 2. 計画の位置づけ ..... 2
- 3. 計画の期間 ..... 3
- 4. 計画改定の基本的視点 ..... 3

## 第2章 計画の基本的な考え方 4

- 1. 条例の基本理念と計画の理念及び進め方 ..... 4
- 2. 計画の目標 ..... 6
- 3. 計画の体系 ..... 7
- 4. 計画の指標 ..... 8

## 第3章 男女共同参画に関する戸田市の現状 10

- 1. 人口と世帯の状況 ..... 10
- 2. 結婚・出産の状況 ..... 15
- 3. 就労分野における女性の参画状況 ..... 16
- 4. 政策・意思決定過程への女性の参画状況 ..... 19
- 5. 計画の見直しの前提となる現状把握と課題設定 ..... 21

## 第4章 計画の内容について 30

- 目標Ⅰ お互いの人権を大切にできるまち ..... 30
  - 施策1 身近な人からの暴力被害の根絶 ..... 31
  - 施策2 ジェンダー平等と人権尊重に関する意識啓発 ..... 35
  - 施策3 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実 ..... 41

目標Ⅱ 地域や家庭の暮らしを支えあえるまち .....	4 5
施策4 地域活動における男女共同参画の推進 .....	4 6
施策5 防災及び防犯における男女共同参画の推進 .....	4 8
施策6 ワーク・ライフ・バランスの推進 .....	5 0
施策7 子育てや介護を支援する体制の整備 .....	5 3
目標Ⅲ いきいきと活躍できるまち .....	5 6
施策8 働く場における男女共同参画の推進 .....	5 7
施策9 女性の就業・起業の支援 .....	6 0
施策10 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進 .....	6 2
施策11 性差や年齢に配慮した健康づくりへの支援 .....	6 5
目標Ⅳ 連携と協力で取り組みを進めるまち .....	6 8
施策12 男女共同参画の推進拠点の充実 .....	6 9
施策13 庁内の男女共同参画の推進 .....	7 2
施策14 連携と協力による推進体制の整備 .....	7 5
資料編 .....	7 9

## 本計画書の見方

- ◆内容の説明を必要とする用語は、本文中に注釈番号を付けて巻末の「用語解説一覧」に説明文を記載していますので、ご参照ください。
- ◆本計画書では、原則として和暦と西暦を併記しています。
- ◆「戸田市男女共同参画に関する市民アンケート調査」の結果を引用しているグラフでは、回答比率の小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表示しています。そのため、合計が100.0%にならない場合があります。

## 第1章

# 計画の見直しにあたって

## 1 計画改定の趣旨

本市では、平成31(2019)年3月に「とだ あんさんぶるプラン～第五次戸田市男女共同参画\*1計画～」(平成31(2019)年度～令和10(2028)年度)を策定し、男女共同参画社会\*2の実現に向けた施策に取り組んできました。この間、令和2(2020)年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行により、社会情勢は大きく変化しています。特に、外出制限中の家庭における女性への家事労働の負担偏重、ドメスティック・バイオレンス\*3(以下「DV」と略す)や児童虐待の増加など、これまで見過ごされてきたことや、表面化してこなかった諸問題が顕在化しました。

国の動きについてみると、令和元(2019)年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(配偶者暴力防止法)\*4と「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)\*5の改正が行われ、令和4(2022)年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」\*6、令和5(2023)年には「性的指向及びジェンダー\*7アイデンティティ\*8の多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」\*9が新たに成立しています。

このような状況の中、現行計画が中間年を迎えることから、令和5(2023)年度に実施した「男女共同参画に関する市民アンケート調査」の結果を基に、社会情勢の変化に対応した男女共同参画施策を推進していくため、計画の見直しを図ることとしました。

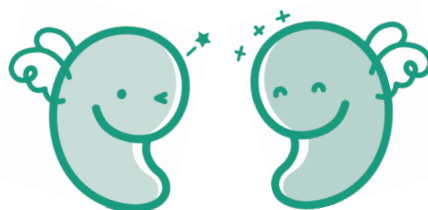
### 戸田市男女共同参画キャラクター「ビリーちゃん」「リブちゃん」

「ビリーちゃん」と「リブちゃん」は、胎児がはじめて歩む進化の形ともいわれる勾玉のイメージから生まれました。

「男性または女性になる前の一つの命として向かい合い、共に協力し合って生きていきましょう」という願いが込められています。

“男と女が共に信頼し合い、助け合い、力の出し合える男女共同参画社会を築いていこう”という意味を込めた『ビリーブ(Believe)\*』から、「ビリーちゃん」「リブちゃん」と名付けられました。

また、さまざまな色の「ビリーちゃん」「リブちゃん」は、“お互いの多様性を認めあおう”という意味がこめられています。



ビリーちゃん・リブちゃん

※『ビリーブ(Believe)』とは、平成16年8月1日に閉館した戸田市男女共同参画センターの愛称です。現在は上戸田地域交流センター「あいパル」が男女共同参画の推進拠点となっています。



## 2 計画の位置づけ

- ◆この計画は、男女共同参画社会を実現するため、総合的・計画的に推進するための基本となるものです。
- ◆この計画は、「戸田市男女共同参画推進条例」第8条第1項及び「男女共同参画社会基本法」の第14条第3項に基づいて策定しています。
- ◆この計画は、「男女共同参画社会基本法」、国の「第5次男女共同参画基本計画」、埼玉県の「埼玉県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「戸田市第5次総合振興計画」との整合性を図っています。
- ◆この計画の施策1に係る部分について、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」（戸田市DV防止基本計画）として位置づけています。
- ◆この計画の施策6・7・8・9に係る部分について、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」（戸田市女性活躍推進計画）として位置づけています。
- ◆この計画の改定にあたっては、令和5（2023）年度に「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（以下「市民アンケート調査」）を実施し、「戸田市男女共同参画推進委員会」及び「戸田市男女共同参画庁内<sup>\*10</sup>検討会議」による協議を行い、パブリック・コメントで市民の方々から、ご意見やご提案をいただき策定しています。



### 3 計画の期間

この計画は「第五次戸田市男女共同参画計画」の後期である令和6(2024)年度から令和10(2028)年度までの5年間を計画期間とします。

ただし、国内外の動向や社会情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図ることから、必要に応じて見直します。

### 4 計画改定の基本的視点

「第五次戸田市男女共同参画計画」では「戸田市男女共同参画推進条例」の基本理念に基づいて計画の理念を設定しています。計画の後期も同じ理念のもとに施策を推進します。計画の「目標」も同様とします。

「施策」、「施策の方向」、「具体的な取り組み」については、「戸田市第5次総合振興計画」、国・県の「男女共同参画基本計画」や法制度改正等を踏まえ、追加や一部見直しを行っています。

## 1 条例の基本理念と計画の理念及び進め方

本市では「戸田市男女共同参画推進条例」（以下「条例」といいます。）を制定し、平成28（2016）年10月1日から施行しています。条例では、誰もがそれぞれの違いや多様な生き方を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、次の7つの基本理念を掲げています。

## ＜条例の基本理念＞

- ◆性別、性的指向、性自認による差別的な取扱いや暴力を根絶し、誰もが個人として尊重されること。
- ◆誰もが、性別による固定的な役割分担の意識<sup>\*11</sup>にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- ◆誰もが、性別、性的指向、性自認に関わりなく、社会のあらゆる分野における活動の方針の立案や決定に参画する機会が確保されること。
- ◆学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画社会を支える意識の形成に向けた取組が行われること。
- ◆家族を構成する者が、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と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営むことができること。
- ◆誰もが、性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利が生涯にわたり尊重されること。
- ◆国際社会や国内における男女共同参画に関する取組を積極的に理解すること。

## 計画の理念

条例の基本理念を受け、この計画の理念を次のように設定します。

# みんなが認めあい・支えあい・輝くまち とだ

性別や性的指向や立場など、様々な面で自分とは異なる要素を持っている人を認めあい、本市で暮らす人々の生活を市民同士や地域社会、行政が一体となって支えあい、そして一人ひとりが個性と能力を発揮して輝けるまちを目指します。

## 計画の進め方

この計画は、条例に基づいて市民、事業者、市のそれぞれが役割を果たし、互いに連携・協力し合いながら、男女共同参画社会実現に向けた施策を展開するものです。



資料：「戸田市男女共同参画推進条例」パンフレット

## 2 計画の目標

計画の目標は、計画の理念や進め方を反映して、次のように設定します。

### 認めあい▶お互いの人権を大切にできるまち

目標Ⅰ

性別や性的指向、性自認、立場などが違っていても、一人ひとりの人格を認めあい、差別を許さない意識啓発を充実させます。また、暴力をもって人を支配したり、苦しめたりすることは重大な人権侵害であるという意識の浸透を進め、身近な人からの暴力被害を根絶するための取り組みを推進します。

### 支えあい▶地域や家庭の暮らしを支えあえるまち

目標Ⅱ

家族形態が多様化し、少子高齢化も進む中、子育てや介護、地域防災などについてみんなで支えあいながら、一人ひとりがいきいきとした生活を送れるような環境整備と体制づくりを推進します。

### 輝く▶いきいきと活躍できるまち

目標Ⅲ

働く場や政策・方針決定過程において、性別を問わず誰もがその個性と能力を十分に発揮できるように、意識啓発や環境整備、人材開発の機会提供を推進します。また、性別やライフステージにかかわらず誰もがいきいきと活躍できるように、生涯を通じた健康づくりへの支援を充実させます。

### 進める▶連携と協力で取り組みを進めるまち

目標Ⅳ

市民、事業者、市のそれぞれが連携・協力し、さらに、国・県とも連携しながら計画を推進します。

### 3 計画の体系

## 目標

## 施策

### 目標Ⅰ

お互いの人権を  
大切にできる  
まち

1.身近な人からの暴力被害の根絶

2.ジェンダー平等\*<sup>12</sup>と人権尊重に関する意識啓発

3.男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

戸田市  
DV防止  
基本計画

### 目標Ⅱ

地域や家庭の  
暮らしを  
支えあえる  
まち

4.地域活動における男女共同参画の推進

5.防災及び防犯における男女共同参画の推進

6.ワーク・ライフ・バランス\*<sup>13</sup>の推進

7.子育てや介護を支援する体制の整備

戸田市  
女性活躍  
推進計画

### 目標Ⅲ

いきいきと  
活躍できる  
まち

8.働く場における男女共同参画の推進

9.女性の就業・起業の支援

10.政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

11.性差や年齢に配慮した健康づくりへの支援

### 目標Ⅳ

連携と協力で  
取り組みを進める  
まち

12.男女共同参画の推進拠点の充実

13.庁内の男女共同参画の推進

14.連携と協力による推進体制の整備

みんなが認めあい・支えあい・輝くまち  
とだ

## 4 計画の指標

- 目標を達成するため、施策ごとに指標を次のように設定します。
- 各最終目標の算出根拠は、第4章の指標の項目に記載しています。
- 進捗状況を毎年度（※1）調査して、調査結果をホームページに公表します。
- 中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

（※1）市民アンケート調査等に基づく指標は、数年に1回になります。

目標Ⅰ お互いの人権を大切にできるまち				
施策	指標	当初	中間年	最終目標
1.身近な人からの暴力被害の根絶	◇市内の全中学校で異性の尊重について学ぶ機会をつくります。	2校 (2017年度)	全6校 (2022年度)	全6校 (2027年度)
	◇DVに関する相談先を知っている人の割合を増やします。	14.9% (2017年度)	7.8% (2023年度)	30.0% (2027年度)
2.ジェンダー平等と人権尊重に関する意識啓発	◇「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担に同感しない市民の割合を増やします。	34.2% (2017年度)	65.9% (2023年度)	44.0% (2027年度)
	◇LGBTQ <sup>*14</sup> の内容まで知っている人の割合を増やします。	18.0% (2017年度)	48.8% (2023年度)	38.0% (2027年度)
3.男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実	◇市内の全小学校で男女共同参画の大切さを学ぶ機会をつくります。	7校 (2017年度)	全12校 (2022年度)	全12校 (2027年度)

目標Ⅱ 地域や家庭の暮らしを支えあえるまち				
施策	指標	当初	中間年	最終目標
4.地域活動における男女共同参画の推進	◇地域活動に参加している人の割合を増やします。	52.4% (2017年度)	40.1% (2023年度)	63.0% (2027年度)
5.防災及び防犯における男女共同参画の推進	◇防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要であると思う人の割合を増やします。	75.6% (2017年度)	74.3% (2023年度)	86.0% (2027年度)
6.ワーク・ライフ・バランスの推進	◇ワーク・ライフ・バランスの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.2% (2017年度)	37.8% (2023年度)	44.0% (2027年度)
	◇ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。（※2）	50.3% (2017年度)	50.8% (2023年度)	62.5% (2027年度)
7.子育てや介護を支援する体制の整備	◇保育園の受け入れ人数を増やします。	3,795人 (2018年度)	4,201人 (2022年度)	4,200人 (2028年度)
	◇介護予防のためのTODA元気体操 <sup>*15</sup> を行う通いの場を増やします。	18箇所 (2018年度)	36箇所 (2022年度)	48箇所 (2028年度)

（※2）指標「ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。」の算出基準は、従来は「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」のみの割合でしたが、算出基準を見直して「仕事と自分の活動を優先」+「仕事と家庭生活を優先」+「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」の割合の合計としました。



目標Ⅲ いきいきと活躍できるまち				
施策	指標	当初	中間年	最終目標
8.働く場における男女共同参画の推進	◇職場における男女の地位が平等だと感じる人の割合を増やします。	20.3% (2017年度)	24.8% (2023年度)	27.0% (2027年度)
9.女性の就業・起業の支援	◇再就職の支援講座を受けた人の理解度を高めます。	—	95.8% (2022年度)	80.0% (2027年度)
	◇女性の30～39歳の労働力率*16を高めます。	67.2% (2015年度)	77.0% (2020年度)	74.0% (2025年度)
10.政策・方針決定過程への男女共同参画の促進	◇審議会等の女性委員の比率を高めます。	27.6% (2017年度)	28.1% (2022年度)	40.0% (2027年度)
	◇男女共同参画人材リスト(旧「女性人材リスト」)の登録者を増やします。	29人 (2017年度)	35人 (2022年度)	58人 (2027年度)
11.性差や年齢に配慮した健康づくりへの支援	◇健康だと思う人の割合を増やします。	78.6% (2017年度)	77.1% (2022年度)	85.0% (2027年度)

目標Ⅳ 連携と協力で取り組みを進めるまち				
施策	指標	当初	中間年	最終目標
12.男女共同参画の推進拠点の充実	◇『あいパル』が男女共同参画の推進拠点であることを知っている人の割合を増やします。	16.5% (2017年度)	16.2% (2023年度)	33.0% (2027年度)
13.庁内の男女共同参画の推進	◇役付職員に占める女性の割合を県内市町村平均まで増やします。	24.1% (2017年度)	21.0% (2022年度)	29.0% (2027年度)
	◇男性職員の育児休業取得率を高めます。	13.2% (2017年度)	73.9% (2022年度)	15.0% (2027年度)
14.連携と協力による推進体制の整備	◇戸田市男女共同参画推進条例を知っている人の割合を増やします。	3.0% (2017年度)	3.2% (2023年度)	14.0% (2027年度)



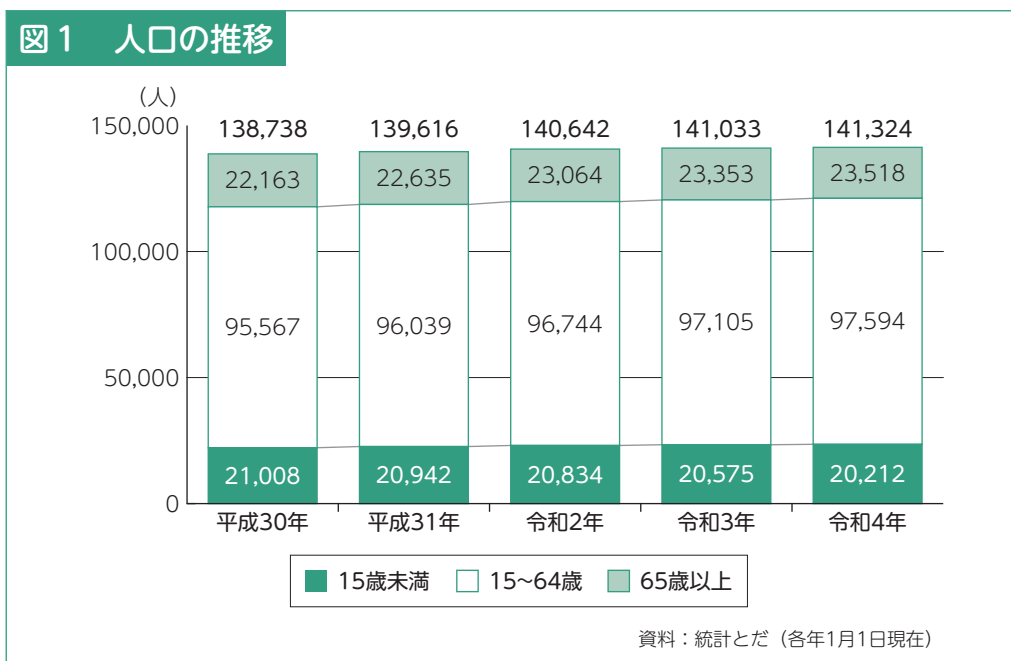
## 第3章

# 男女共同参画に関する戸田市の現状

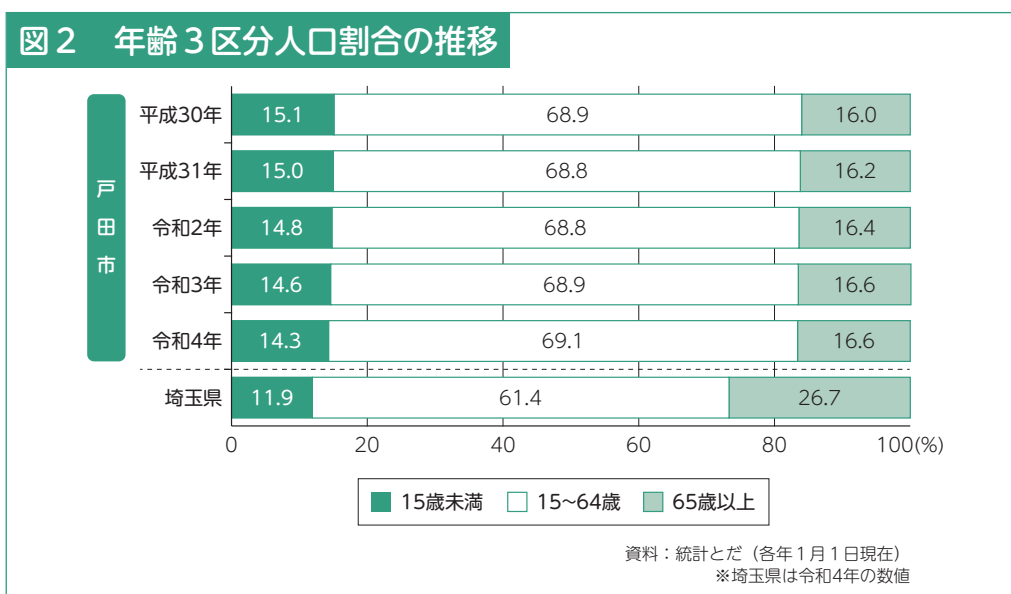
## 1 人口と世帯の状況

本市の人口は、平成30（2018）年1月1日現在では138,738人でした。令和4（2022）年には141,324人となっており、増加傾向が続いています。

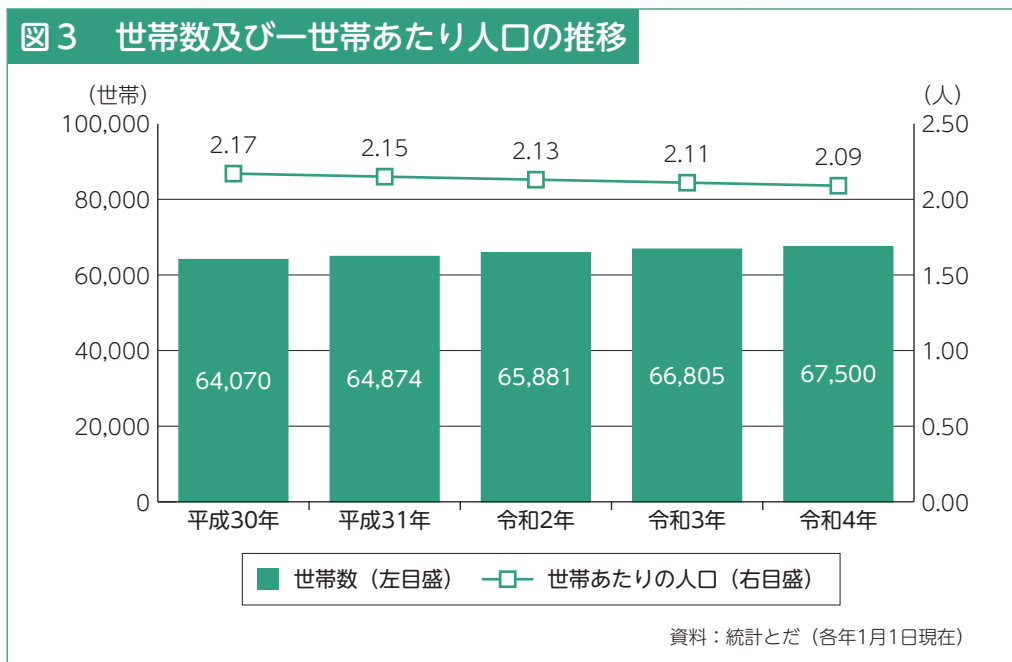
年齢3区分（15歳未満、15～64歳、65歳以上）別人口をみると、15～64歳（生産年齢人口）、65歳以上（高齢者人口）は増加していますが、15歳未満（年少人口）は減少しています。



年齢3区分人口を構成比で見ると、年少人口の割合は減少しておりますが、高齢者人口の割合は増加傾向にあります。生産年齢人口の割合は平成30（2018）年以降ほとんど横ばいの状況が続いています。埼玉県と比較すると、本市の年少人口及び生産年齢人口の割合は高く、高齢者人口の割合は低くなっています。

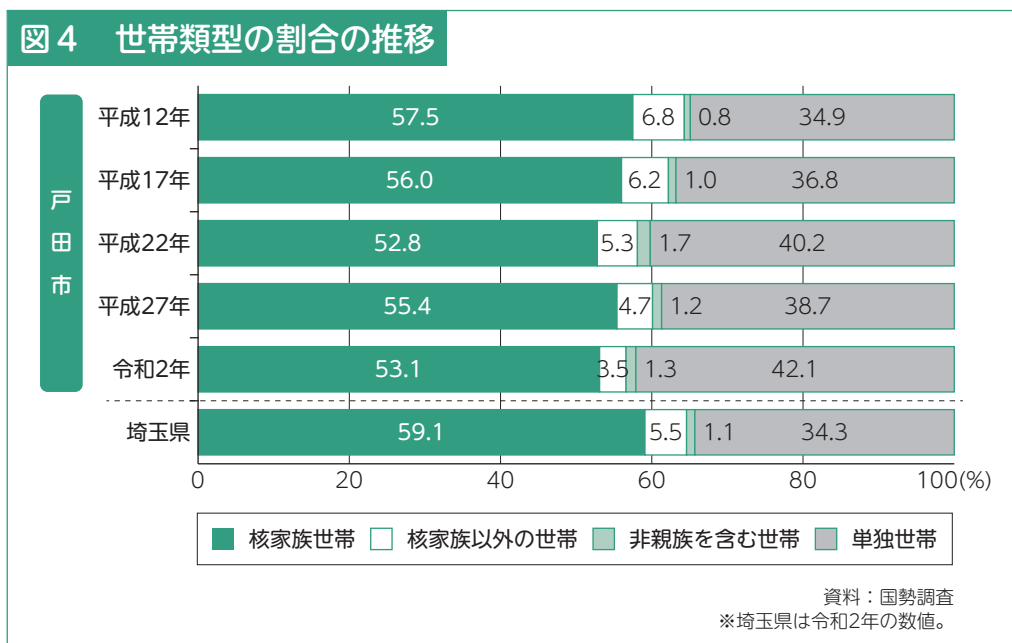


世帯数をみると、平成30（2018）年には64,070世帯であり、令和4（2022）年には67,500世帯と、5.3%増加しています。しかし、一世帯あたり人口は、平成30（2018）年には2.17人、令和4（2022）年には2.09人と年々減少しつつあります。



世帯類型（※3）の割合の推移をみると、平成12（2000）年から令和2（2020）年に至るまで核家族世帯が過半数を占めていますが、その割合は徐々に減少しつつあります。一方、単独世帯は徐々に割合が増加しており、令和2（2020）年には42.1%を占めるようになっています。

埼玉県の世帯類型と比較すると、本市は核家族世帯や核家族以外の世帯などの親族世帯の割合が低く、単独世帯の割合が高いことが特徴となっています。



（※3）核家族世帯…夫婦のみ、又は親と子どものみから成る世帯のこと

核家族以外の世帯…親族世帯かつ、夫婦とその親の世帯や、夫婦と子どもとそれ以外の親族で構成される世帯や、兄弟姉妹の世帯など、核家族ではない世帯のこと

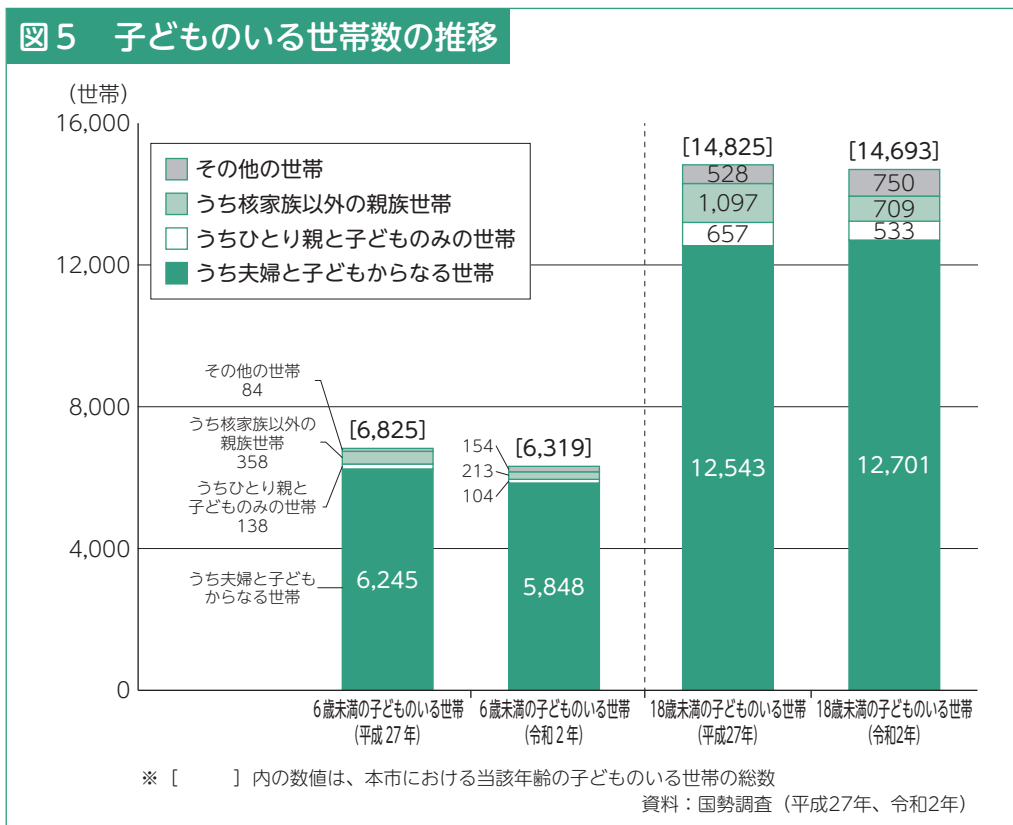
非親族を含む世帯…二人以上の世帯員から成る世帯のうち、世帯主と親族関係にない人がいる世帯のこと

単独世帯…世帯人員が一人の世帯のこと

6歳未満の子どものいる世帯数をみると、平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけて506世帯減少しており、そのうち夫婦と子どもからなる世帯については397世帯減少しています。

18歳未満の子どものいる世帯数は、平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけて132世帯減少しており、そのうち夫婦と子どもからなる世帯について158世帯増加しています。

核家族以外の親族世帯については、6歳未満の子どものいる世帯では平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけて145世帯減少しており、18歳未満の子どものいる世帯で388世帯減少しています。全体的に見て、子どものいる世帯が減少していることがうかがえます。

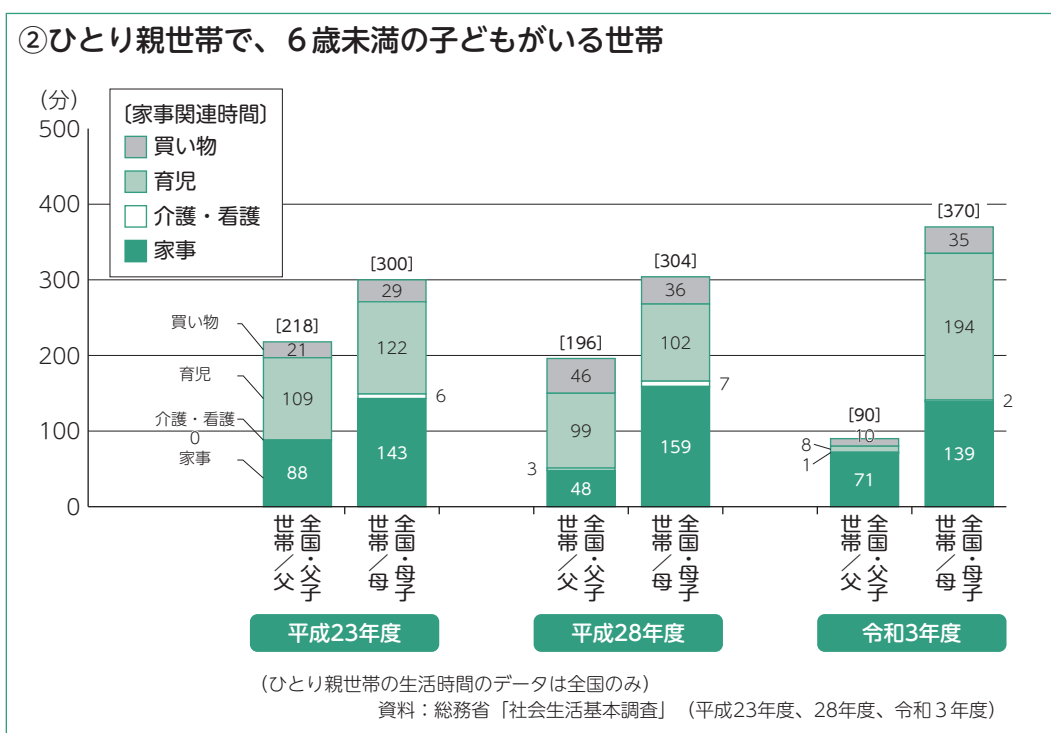
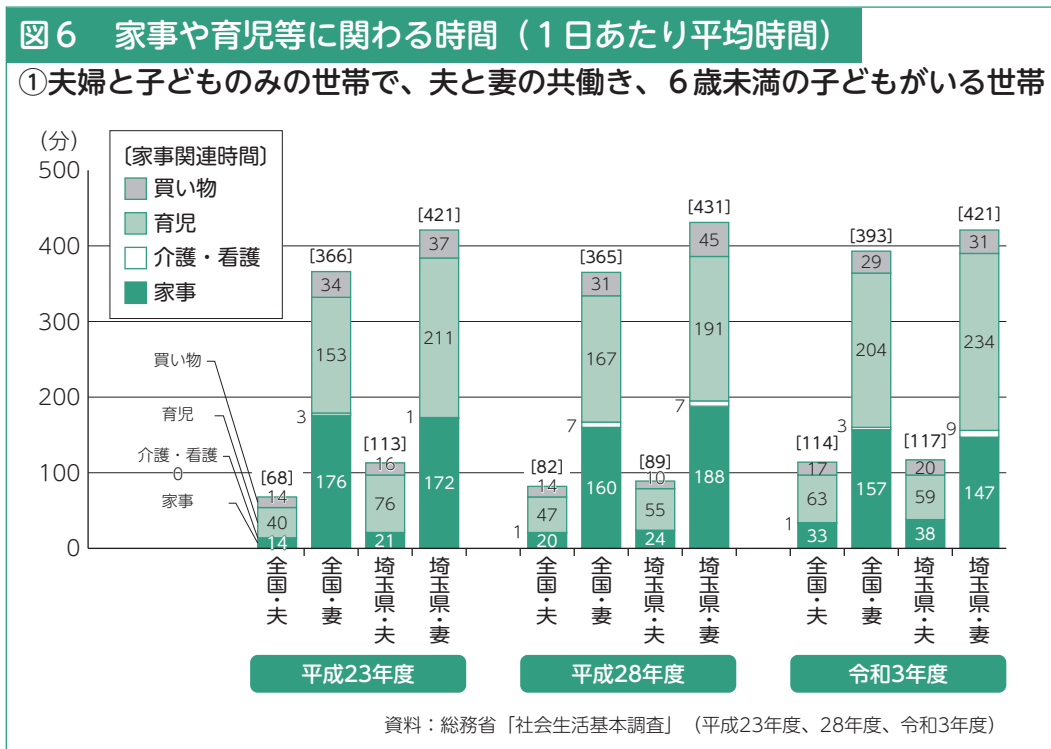


次に、様々な世帯類型における家事や育児等に関わる時間について、男女の傾向を比較してみます。

夫婦と子どもだけの世帯で、夫と妻の共働き、6歳未満の子どもがいる世帯においては、令和3（2021）年度の埼玉県で、家事関連時間（「買い物」「育児」「介護・看護」「家事」の合計時間）は妻が421分で夫が117分と、妻が家事や育児等に関わっている時間は夫の3.6倍であることがわかります。平成28（2016）年度と比較すると、妻の時間がやや減少し、夫の時間がやや増加しています。

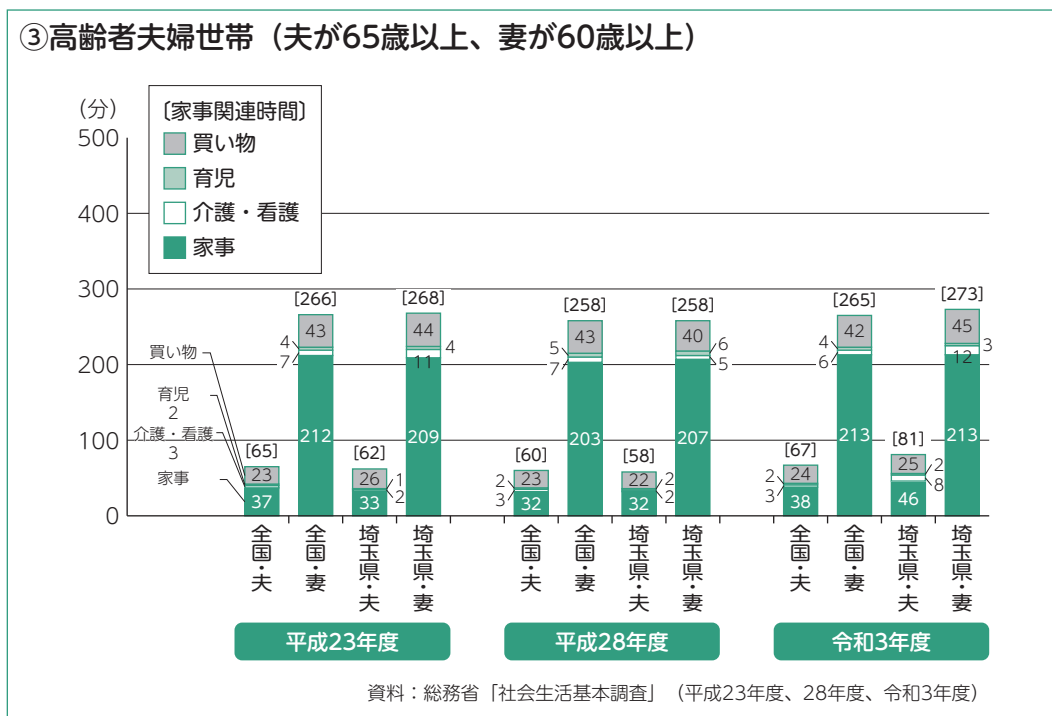
全国と比較すると、妻の家事関連時間が長いことがうかがえ、夫はほぼ同じ時間となっています。

ひとり親世帯では、これまでの統計結果から「育児」にかかる時間は父子世帯と母子世帯ではあまり差がないことがわかっています。しかし、「家事」にかかる時間は父子世帯よりも母子世帯の方が長いです。結果として、家事関連時間は、父子世帯よりも母子世帯の方が長いこととなります。



高齢者夫婦世帯をみると、子育て世代と比較して育児の時間が少なくなったため、家事関連時間は短くなっています。

夫と妻の関わり方の違いをみると、令和3（2021）年度の埼玉県では、家事関連時間は妻が273分で夫が81分となっていて、妻が関わる時間は夫の3.4倍になっています。夫、妻ともに平成23（2011）年度、平成28（2016）年度よりも家のことに関わる時間が長くなっています。

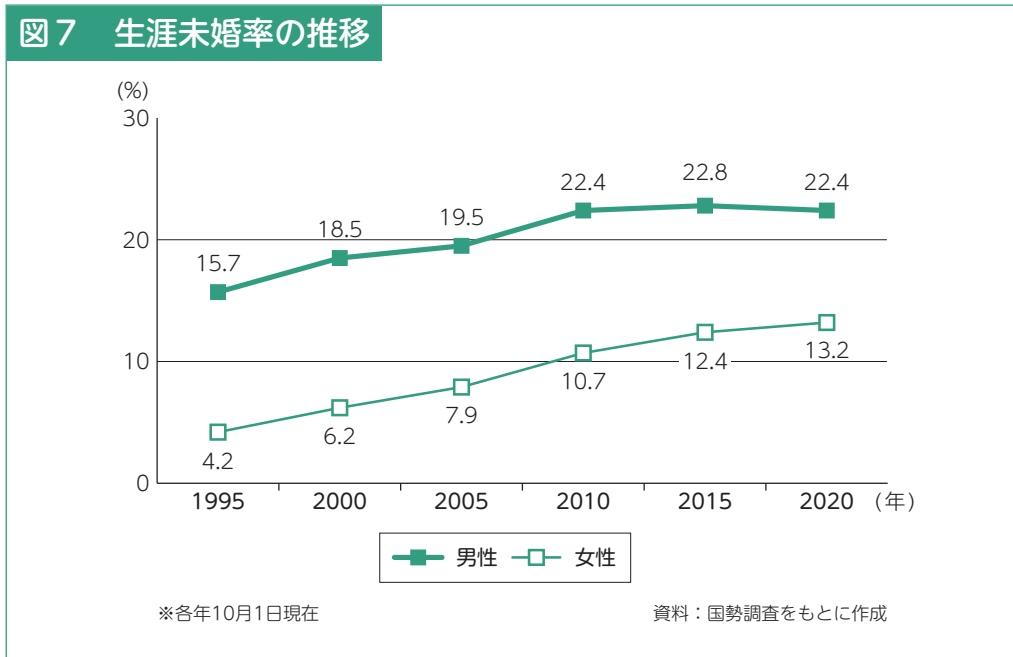


## 2 結婚・出産の状況

本市の平均初婚年齢は、令和2（2020）年時点で夫は31.3歳、妻は29.7歳となっています（埼玉県「埼玉県保健統計年報」）。

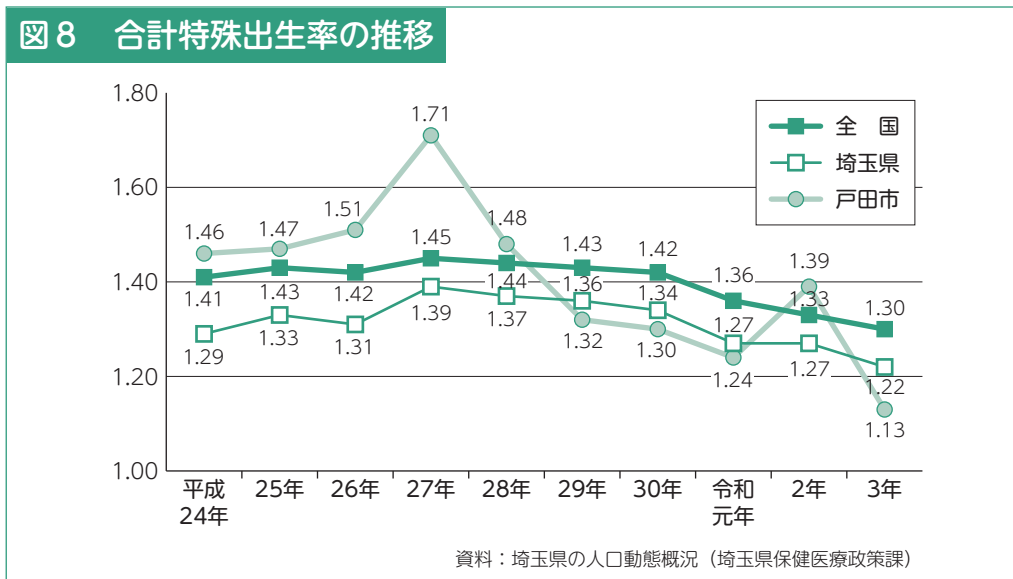
生涯未婚率<sup>\*17</sup>の推移をみると、令和2（2020）年には男性22.4%、女性13.2%となっています。1990年代、2000年代と比較すると、生涯未婚率は男女ともに高くなっています。男性の場合は平成22（2010）年以降は横ばい状況が続いていますが、女性は平成22（2010）年以降も上昇し続けています。

図7 生涯未婚率の推移



合計特殊出生率<sup>\*18</sup>をみると、平成28（2016）年までは本市は一貫して全国及び埼玉県の水準を上回っていましたが、平成29（2017）年以降は一転して、全国及び埼玉県を下回る年が多くなっています。

図8 合計特殊出生率の推移

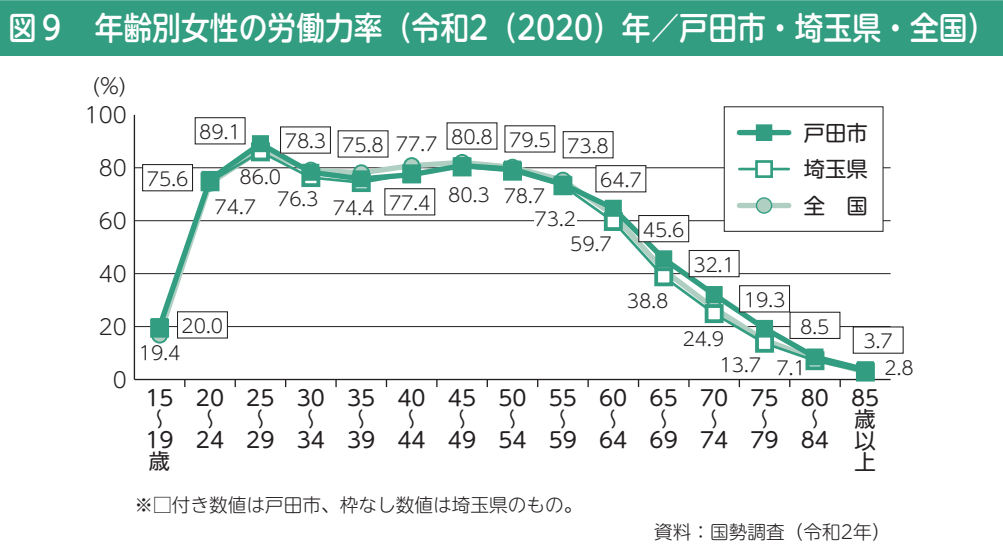




### 3 就労分野における女性の参画状況

本市の令和2（2020）年の年齢別女性の労働力率をみると、育児等が忙しくなる35～39歳においては75.8%と他の年齢層よりもやや低いものの、グラフの形はかつて見られたM字型ではなく、ほぼ台形に近い形となっており、育児期等にかかわらず働き続ける女性が増えていることがうかがえます。埼玉県や全国でも同様の傾向が見られます。

埼玉県との比較では、ほとんどの年齢層で本市の労働力率が高くなっています。全国との比較では、30～59歳の年齢層で本市の労働力率の方が低くなっています。



平成22（2010）年から令和2（2020）年にかけての本市における年齢別女性の労働力率の推移をみると、ほとんどの年齢層で労働力率が年々上昇しています。また、平成22（2010）年と平成27（2015）年のグラフは、育児等が忙しくなる30歳代で労働力率が一度落ち込むM字カーブ<sup>\*19</sup>となっていますが、令和2（2020）年のグラフはあまり落ち込みが見られない台形に近い形となっています。

有配偶女性の年齢階級別労働力率の推移をみると、令和2（2020）年の労働力率は平成27（2015）年以前よりも高く、育児期にあたる30～34歳の労働力率も7割近い割合となっています。

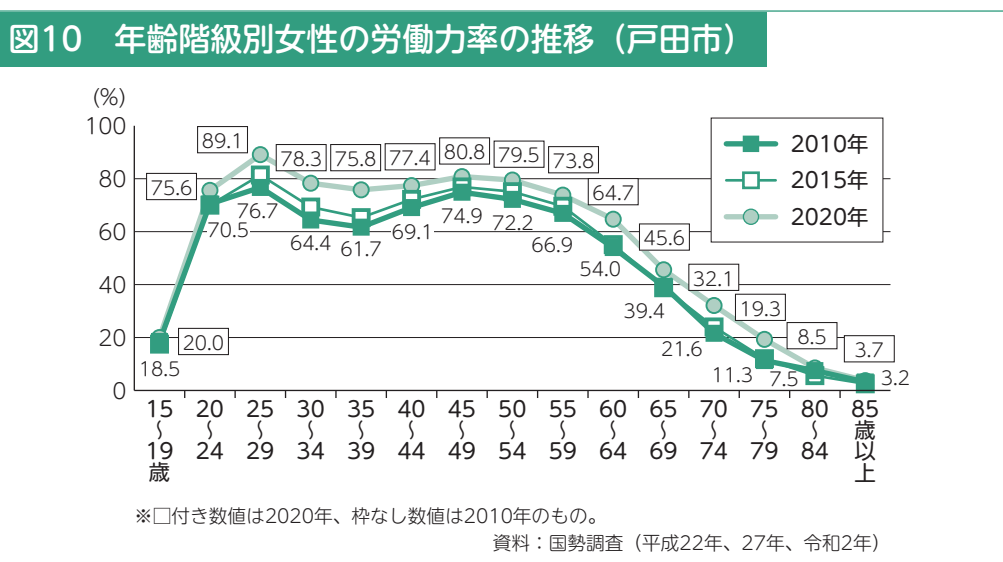
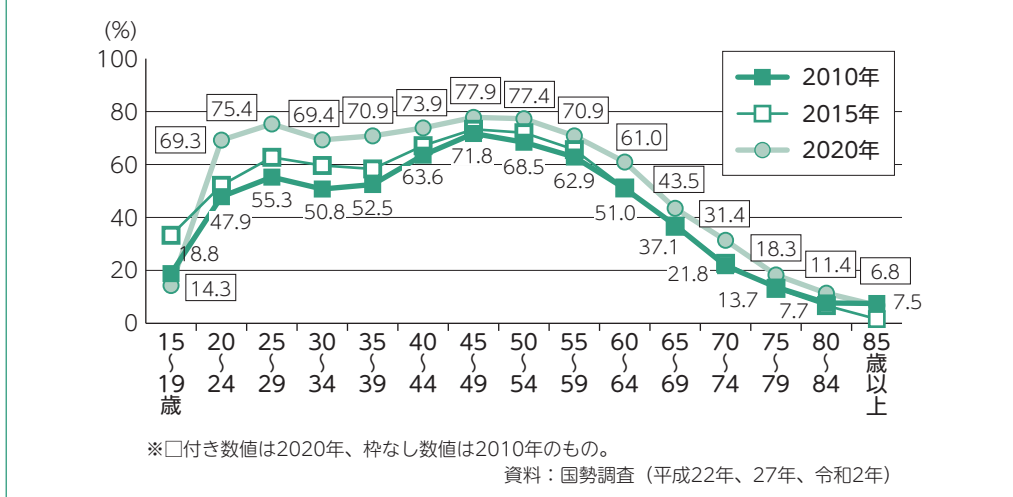




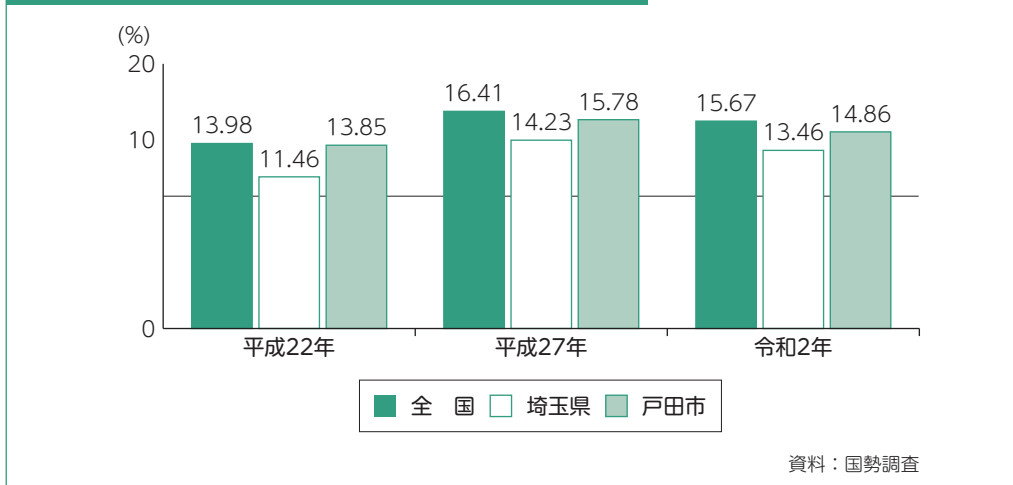
図11 有配偶者女性の年齢階級別労働力率の推移（戸田市）



本市の令和2（2020）年の女性の管理的職業従事者について、本市は14.86%で、全国よりは低く、埼玉県よりは高くなっています。

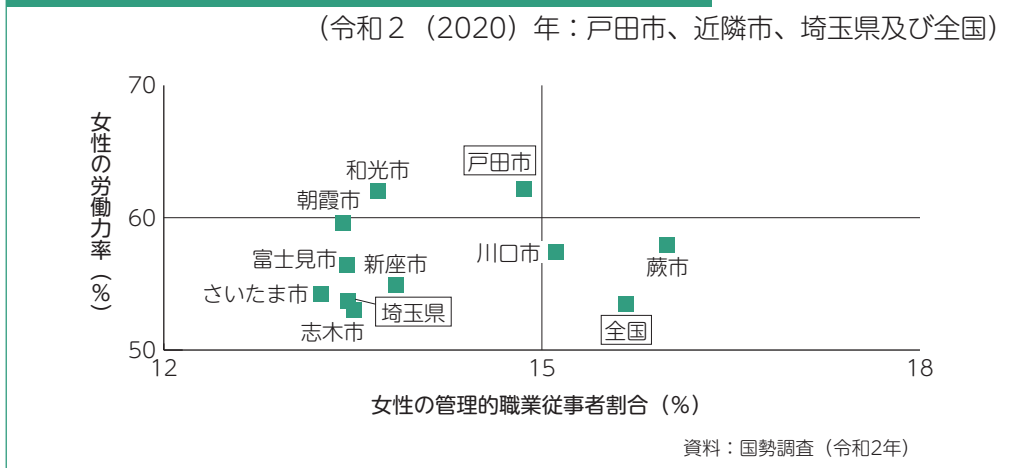
なお、平成27（2015）年と比較すると、0.92%低くなっています。

図12 女性の管理的職業従事者割合の推移



15歳以上の女性の労働力率と女性の管理的職業従事者割合について、本市と近隣市、埼玉県及び全国と比較すると、本市の女性労働力率は62.2%と高い割合となっています。女性の管理的職業従事者割合も14.86%と、埼玉県やほとんどの近隣市を上回っています。

図13 女性の労働力率と管理的職業従事者割合



女性の雇用者における正規・非正規割合についてみると、長期的には非正規雇用者割合が高くなっていく傾向がみられます。埼玉県では、平成9（1997）年は正規・非正規割合が拮抗していましたが、平成29（2017）年には正規雇用者割合39.4%、非正規雇用者割合60.6%と、非正規雇用者が正規雇用者を大きく上回っています。

全国の傾向も同様に非正規雇用者の割合が増加傾向にあり、埼玉県はより高い割合となっています。

また、非正規雇用者割合は男女ともに増加傾向にあります。平成29（2017）年には、女性が60.6%であるのに対して男性は23.6%と、就業構造は男女で大きく異なっています。

図14 女性の正規雇用・非正規雇用者割合の推移（全国・埼玉県・女性）

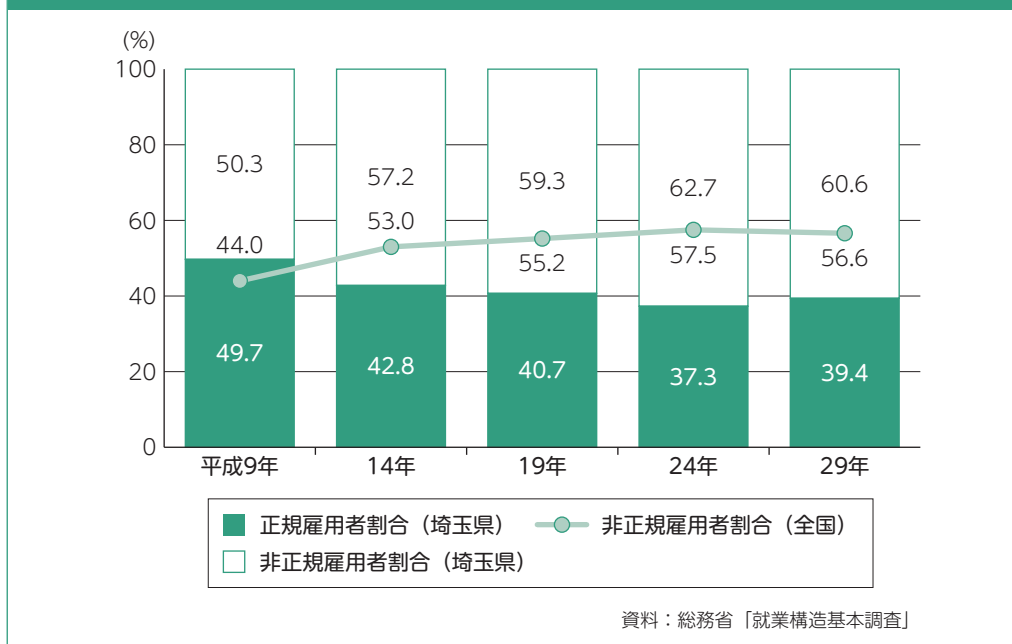
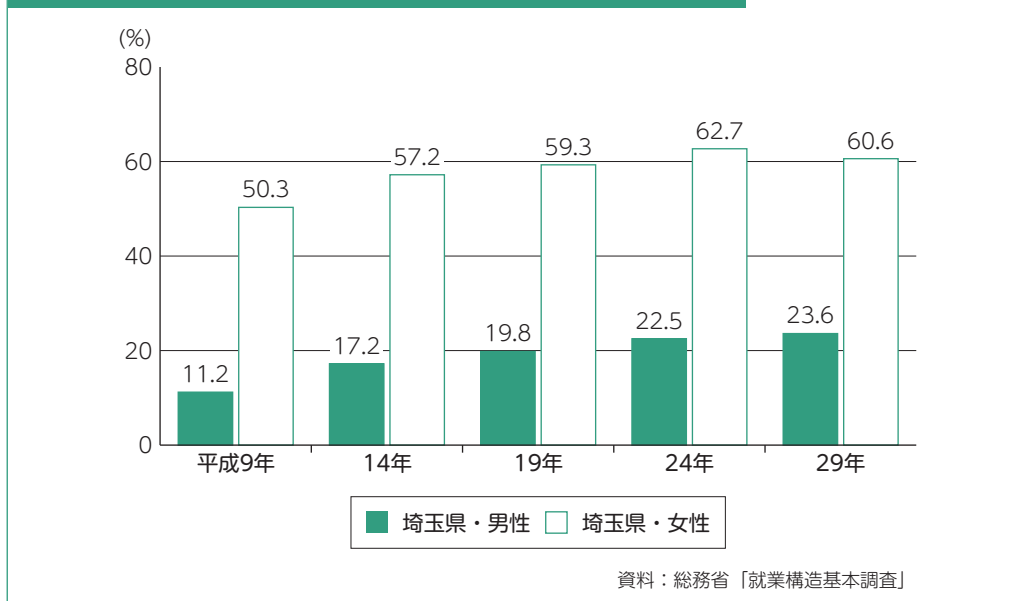


図15 非正規雇用者割合の推移（埼玉県・男女）



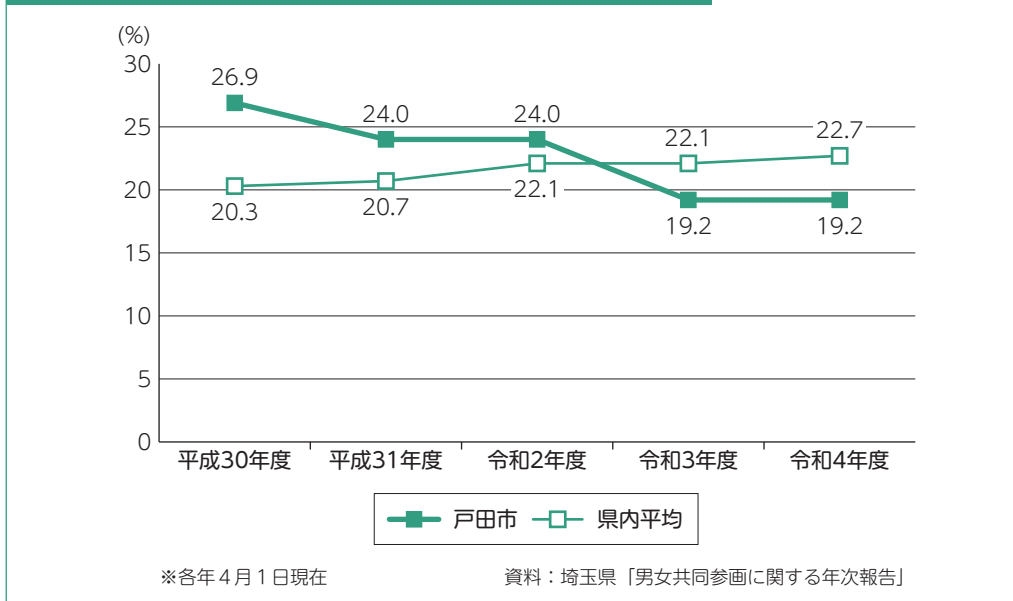
## 4 政策・意思決定過程への女性の参画状況

様々な分野における男女の参画状況をみていきます。

市議会議員数の総数における女性議員の割合は、平成30（2018）年度には26.9%を占めていましたが、令和4（2022）年度は19.2%と2割を下回っています。

県内平均の女性議員割合は徐々に増加しており、令和4（2022）年度は22.7%と本市の割合を上回っています。

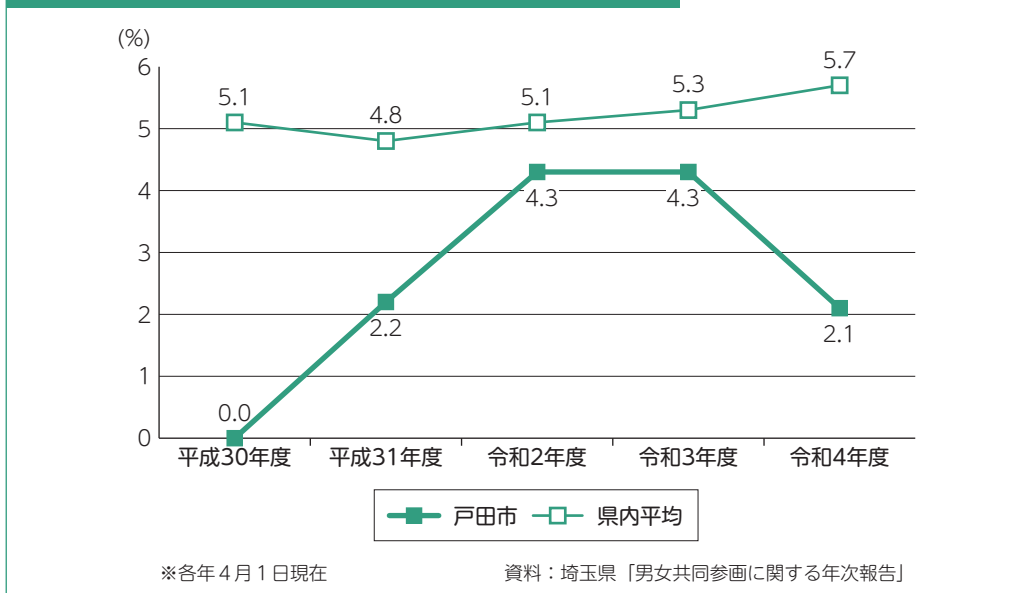
図16 市議会議員総数における女性議員の割合



町会長・自治会長に女性が占める割合は、本市では平成30（2018）年度には0.0%でしたが、平成31（2019）年度以降はやや増加し、令和4（2020）年度には2.1%となっています。

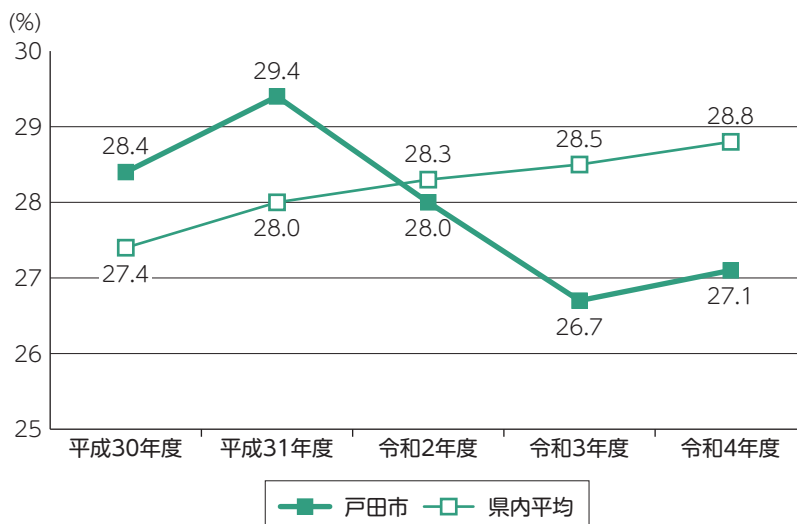
ほぼ5%台で推移する県内平均と比較すると、本市の町会長・自治会長に占める女性の割合は低くなっています。

図17 町会長・自治会長に占める女性の割合



審議会等委員に占める女性委員の割合は、本市では平成31(2019)年度には29.4%でしたが、その後は減少しており令和4(2022)年度には27.1%となっています。平成30(2018)年度以降は、本計画の指標の一つである「審議会等の女性委員の比率を高めます」の最終目標40.0%には届いていないことがわかります。また、令和2(2020)年度以降は県内平均よりも下回っています。

図18 審議会等委員に占める女性委員の割合



※各年4月1日現在。但し、戸田市の数値は、当該年度の前年度3月末日現在のものを掲載しており、本書の他ページにおける実績値等の年度と合致しないことがあります。

資料：埼玉県「男女共同参画に関する年次報告」

## 5 計画の見直しの前提となる現状把握と課題設定

### ①男女共同参画に係る法制度の改正等

男女共同参画やジェンダー平等に関連する法制度のうち、「第五次戸田市男女共同参画計画～とだあんさんぶるプラン～」策定（平成31（2019）年3月策定）以降に成立、改正となった主な法令等は次のとおりです。

### ◎「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正

（令和元（2019）年5月成立）

- 一般事業主行動計画策定義務の対象拡大（常時雇用労働者301人以上→101人以上）
- 一般事業主行動計画の内容強化（常時雇用労働者301人以上の企業）
- 女性の活躍に関する情報公表の内容強化（常時雇用労働者301人以上の企業）

### ◎「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」\*<sup>20</sup>の改正

（令和3（2021）年6月成立）

- 政党に対し、男女の候補者の目標設定や候補者の選定方法の改善及び候補者の人材育成、議員や候補者へのセクシュアル・ハラスメント\*<sup>21</sup>やマタニティ・ハラスメント\*<sup>22</sup>等への対策を求める
- 国及び地方公共団体に対し、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化の義務化

### ◎「育児・介護休業法」\*<sup>23</sup>の改正

（令和3（2021）年6月成立）

- 男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業制度の枠組創設
- 妊娠・出産した労働者への個別の周知・意向確認の義務化
- 育児休業の分割取得
- 育児休業の取得状況の公表の義務づけ 等

### ◎「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立

（令和4（2022）年5月成立）

- 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が、その人権を尊重され、安心して自立して暮らせるように、国及び地方公共団体が関係機関及び民間の団体との協働により、必要な支援を行う
- 厚生労働大臣は基本方針を策定（義務）、都道府県は都道府県基本計画を策定（義務）、市町村は市町村基本計画の策定（努力義務）

## ◎「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」の改正 (令和4(2022)年7月公布・告示)

- 常時雇用労働者301人以上の大企業への「男女の賃金の差異」の公表の義務づけ

## ◎「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」の改正 (令和5(2023)年5月成立)

- 精神的なDVも接近禁止命令の対象に拡大
- 接近禁止命令違反への罰則を「懲役2年以下または200万円以下の罰金」に厳罰化
- 接近禁止命令の期間を1年に伸長
- 退去命令の期間について、被害者が住居を所有する場合などに6か月とする特例を新設

## ◎「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の成立 (令和5(2023)年6月成立)

- 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的とする
- 政府は、国の基本計画の策定、省庁連絡会議の設置、学術研究の推進、毎年施策の実施状況の公表等を行う(義務)
- 国、地方公共団体、事業主、学校は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する知識の着実な普及のために必要な教育や研修の実施、相談体制の整備その他の必要な施策を講ずる(努力義務)

## ◎性犯罪に関する刑法及び刑事訴訟法の一部を改正

(令和5(2023)年6月成立)

- 「暴行」、「脅迫」、「心神喪失」、「抗拒不能」の要件の改正=同意のない性行為は犯罪になりうることを明確化
- 罪名を変更
  - －強制性交等罪・準強制性交等罪 ⇒ 不同意性交等罪
  - －強制わいせつ罪・準強制わいせつ罪 ⇒ 不同意わいせつ罪
- 性交同意年齢の引き上げ
  - －13歳以上 ⇒ 16歳以上
  - (ただし、被害者が13歳から15歳の場合の処罰の対象は5歳以上年上の相手)
- 時効の見直し
  - －不同意性交等罪:10年 ⇒ 15年
  - －不同意わいせつ罪:7年 ⇒ 12年
  - (被害者が18歳になるまでは、事実上時効は適用されない)
- 16歳未満の子どもに対し、性的目的で手なづけてコントロールする罪の新設
- 性的な姿態を撮影したり、第三者に提供する行為などに関する罪の新設 等



## ② 「第五次戸田市男女共同参画計画」策定以降の戸田市の取り組みと最終目標到達度

本市では、平成31（2019）年3月に「第五次戸田市男女共同参画計画」を策定して、様々な施策に取り組んでまいりました。計画策定以降の4年間の成果を振り返り、「第五次戸田市男女共同参画計画」の後期において取り組むべき課題を整理します。

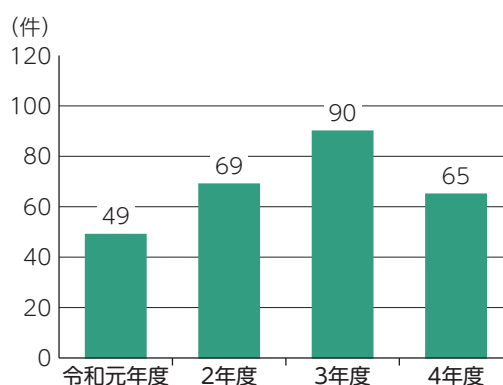
### 目標Ⅰ

## お互いの人権を大切にできるまち

身近な人からの暴力被害の根絶について、DVを防止するための啓発事業としては「デートDV\*<sup>24</sup>防止講演会」や「パープルリボン活動（女性に対する暴力をなくす運動）」などは毎年度継続的に実施されており、事業として定着しています。

DV相談については、令和4（2022）年度に「戸田市配偶者暴力相談支援センター」\*<sup>25</sup>を開設したことにより、DV相談の窓口の拡充を図ることができました。また、外国人市民相談窓口においても、DVや離婚に関する相談を受け、関係機関につないだ実績もあります。DV相談の延べ件数

図19 DV相談延べ件数



資料：(令和3年度まで) 福祉保健センター  
(令和4年度) 配偶者暴力相談支援センター

は、令和元（2019）年度49件、令和2（2020）年度69件、令和3（2021）年度90件、令和4（2022）年度65件となっています。一方、DVに関する相談先についての認知度は14.9%から7.8%に下がっています。これは、市民アンケート調査で戸田市が行っている事業のうち知っているものを回答してもらう設問からの数値です。平成29（2017）年度調査の選択肢は「DV相談」であるのに対して、令和5（2023）年度調査の選択肢は「戸田市配偶者暴力相談支援センター（DV相談）」となっています。戸田市配偶者暴力相談支援センターは開設されてから年数が浅いことから認知度の低下につながった可能性も考えられます。

また、令和5（2023）年度の市民アンケート調査結果によると、女性では14.0%、男性では7.0%が配偶者（パートナー）からのDV被害にあっており、DV被害の根絶に向けて、今後も引き続き、DV防止の意識啓発、相談窓口の周知、被害者支援に取り組む必要があります。

さらに、今後は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、配偶者等のパートナーからの暴力被害者だけでなく、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を対象とする相談窓口の充実や支援体制を整備する必要があります。



男女共同参画及び多様な性に関する意識啓発についてみると、計画期間中の令和2（2020）年度以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために多くの対面型講座やイベント等が中止となり、意識啓発活動の機会が減少してしまいました。一方で、オンライン配信<sup>\*26</sup>など新しい形の開催方法が導入され、ICT<sup>\*27</sup>（インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー）活用の機会が拡充されました。

上戸田地域交流センター（あいパル）ではInstagram等のSNS<sup>\*28</sup>（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）により意識啓発を行っています。またYouTubeに「あいパルチャンネル」を開設し、男女共同参画や性の多様性等について配信を行っています。

そのほか、あいパルミニコミ誌「PALDISE」や戸田市男女共同参画情報紙「つばさ」でも定期的に男女共同参画や性の多様性等に関する特集を掲載しています。

多様な性に関する意識啓発及び性的マイノリティ<sup>\*29</sup>の人々に配慮した施策については、上記のような様々な媒体を通じた意識啓発に加えて、職員研修の実施や図書館上戸田分館においてLGBTQに関するブックリストを作成・配布しました。また、令和元（2019）年度には市の申請書等における性別記載欄の見直しを図り、令和4（2022）年10月から「戸田市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」<sup>\*30</sup>を導入しました。

男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実では、毎年度、市内全小学校の5年生に男女共同参画に関する子ども用のパンフレットを配布し、小学生からの男女共同参画に関する啓発を継続的に実施しています。

男女共同参画、人権や性の尊重などに関する若い世代への教育は、今後さらに内容を充実していくことが期待されます。一方で、十分な教育がなされた若い世代と年配の世代との意識の格差も懸念されます。年配層を中心とする幅広い世代に対して、意識啓発を図ることを検討していく必要があります。

表1 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の最終目標と中間年の到達度

	当初	中間年	最終目標	到達度測定の根拠
市内の全中学校で異性の尊重について学ぶ機会をつくれます。	2校	6校	(全)6校	市内中学校の数
DVに関する相談先を知っている人の割合を増やします。	14.9%	7.8%	30.0%	市民アンケート調査
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担に同感しない市民の割合を増やします。	34.2%	65.9%	44.4%	市民アンケート調査
LGBTQの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.0%	48.8%	38.0%	市民アンケート調査
市内の全小学校で男女共同参画の大切さを学ぶ機会をつくれます。	7校	12校	(全)12校	市内小学校の数

## 目標Ⅱ

# 地域や家庭の暮らしを支えあえるまち

地域活動における男女共同参画の推進については、令和2（2020）年以降は新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため様々な事業が中止になるなど、なかなか事業が進捗しづらい状況がみられたため、ミニコミ誌や動画配信、ホームページなど様々な媒体を活用して、ボランティア活動やサークル活動等を支援しました。地域での学びをサポートするため、「戸田人材の森」を発行し、生涯学習人材を紹介する事業を実施しています。利用者の増加に向けて、更なる周知方法の工夫等が必要です。

防災及び防犯における男女共同参画の推進について、自主防災会に防災士資格取得希望者として女性の推薦を働きかけてきました。令和2（2020）年度は資格取得者のうち女性は1名、令和3（2021）年度は2名、令和4（2022）年度には3名と、徐々に増えてきました。また、液体ミルクの備蓄を増強するなど、子育て中の市民に配慮した体制の充実に努めました。さらに各避難所指定施設に1～2名程度の女性の職員を配置し、災害が発生した時の避難所運営において女性の視点が反映されるような体制を整備しています。しかしながら、女性職員はライフステージの変化に伴い、避難所に指定されることが負荷となるケースも見られるため、配置については慎重に行う必要があります。防犯については、町会等の防犯パトロールや防犯教室等に女性の参加を促し、身近なところからの防犯活動に女性の目線を反映する取り組みがなされました。また、「犯罪のないまちづくり協議会」において女性の委員を委嘱しました。

ワーク・ライフ・バランスの推進については、あいパル等において関連資料を展示するなど、啓発事業を推進しています。また、市内企業に対しては「イクボス<sup>\*31</sup>セミナー」を開催したり、建設工事等入札参加者格付けの際に女性活躍推進や次世代育成支援対策を推進している企業には加点を行うなど、企業に対してワーク・ライフ・バランスに関する意識付けを促す取り組みを行っています。また、市民向けの家事や育児に関する講座などに男性も参加しやすいような工夫を行っています。しかし、家事・育児参加については男女間でまだ意識の格差がみられるため、引き続き男性への呼びかけを継続する必要があります。

子育てや介護を支援する体制の整備については、「子ども・子育て支援事業計画」や「戸田市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」や「障がい者総合計画」などにに基づき、様々な支援体制を整備しています。特に、学童保育の需要が年々伸びていることから民間学童保育を誘致し、定員を拡大してきました。現在、子育て期においても男女の労働力率は7割を超えていることから、保育の需要はさらに増えることが想定されます。今後も子育てを支援する体制を充実する取り組みが必要とされます。また、高齢者のさらなる増加が見込まれますので、介護サービスや介護施設等の充実と地域包括ケアシステム<sup>\*32</sup>の構築が必要です。

表2 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の最終目標と中間年の到達度

	当 初	中間年	最終目標	到達度測定の根拠
地域活動に参加している人の割合を増やします。	52.4%	40.1%	63.0%	市民アンケート調査
防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要であると思う人の割合を増やします。	75.6%	74.3%	86.0%	市民アンケート調査
ワーク・ライフ・バランスの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.2%	37.8%	44.0%	市民アンケート調査 (「おおよその内容まで知っている」の回答割合)
ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。 *当初の算定基準により算出	10.3%	15.0%	21.0%	市民アンケート調査 (家庭生活で優先していること<現実>で「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」の回答割合)
ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。 *算定基準の見直しにより算出(※4)	50.3%	50.8%	62.5%	市民アンケート調査 (家庭生活で優先していること<現実>で「仕事と自分の活動を優先」+「仕事と家庭生活を優先」+「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」の回答割合の合計)
保育園の受け入れ人数を増やします。	3,795人	4,201人	4,200人	市の認可保育園における受け入れ人数
介護予防のためのTODA元気体操を行う通いの場を増やします。	18箇所	36箇所	48箇所	TODA元気体操を行う通いの場の数

(※4) 指標「ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。」の算出基準は、従来は「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」のみの割合でしたが、算出基準を見直して「仕事と自分の活動を優先」+「仕事と家庭生活を優先」+「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」の割合の合計としました。

## 目標Ⅲ

# いきいきと活躍できるまち

働く場における男女共同参画の推進について、本市では女性の働く環境を整備する中小企業を支援するために、令和元（2019）年度から3年間の期間限定で「女性職場環境補助金」制度を整備しました。同補助金を活用した企業の事例をHPで紹介するなど、女性活躍推進に関する周知・啓発を推進してきました。

女性の就業・起業の支援では、就職・再就職等支援セミナーを定期的を開催しています。そのほか各種の就職支援、技能取得のための講座等を開催したり、キャリアデザインのための相談を行っています。また、起業支援として、起業支援セミナーや女性チャレンジショップを毎年度開催しています。令和2（2020）年の国勢調査によると、本市の女性の30～39歳の労働力率は77.0%で、平成27（2015）年と比較すると約10%増加しました。しかしながら、令和2（2020）年における管理的職業従事者に占める女性の割合は14.8%（15歳以上）にとどまっており、なおかつ、平成22（2010）年からほとんど変わっていません。女性活躍推進法では、管理的地位に占める女性労働者の割合の把握とその向上を目標として位置づけることを定めており、今後は、就労の場において、意思決定過程への女性の参画を促進する取り組みが必要です。

政策・方針決定過程への男女共同参画の促進について、審議会等への人材活用のために作成された男女共同参画人材リストの登録者数は、平成29（2017）年度には29人だったところ、令和4（2022）年度には35人になり年々増加しています。一方、審議会等委員に占める女性委員の割合は令和4（2022）年度は28.1%、直近5年間をみても30%に満たない状況が続いています。市議会議員数における女性議員の割合は令和4（2022）年度には19.2%で、平成30（2018）年度の26.9%以降減少が続いています。

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が令和3（2021）年に改正され、地方公共団体にも政治分野への女性の参画を推進するための環境の整備等の義務が課されました。政策・方針決定過程へより多くの女性が参画できるよう、人材育成なども含めて様々な取り組みを進める必要があります。

いきいきと活躍できる健康づくりへの支援については、主に性を尊重する意識啓発とライフサイクル<sup>\*33</sup>を重視した健康づくりに関する施策が位置づけられています。

性を尊重する意識啓発は、中学校におけるデートDV防止講演会等を通じて若年層への性と人権に関する意識啓発を継続的に行っています。また、各種の母子保健事業に加えて、予期せぬ妊娠等に関する相談窓口の周知活動や経済的に困難な妊婦に出産費用を援助するなども行っています。

ライフサイクルを重視した健康づくりについては、各種健康講座等を開催して幅広い年代の市民の健康意識を高める取り組みを推進してきました。「第五次戸田市男女共同参画計画」の計画期間中は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、多くの講座が中止されたり、開催回数の減少を余儀なくされたりしました。一方で、オンデマンド配信<sup>\*34</sup>など従来にない講座提供方法も出てきました。こうした講座の提供方法は、講座の参加しやすさにつながりますので、新型コロナウイルス感染症が沈静化した後も、多様な提供方法を継続することが期待されます。



表3 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の最終目標と中間年の到達度

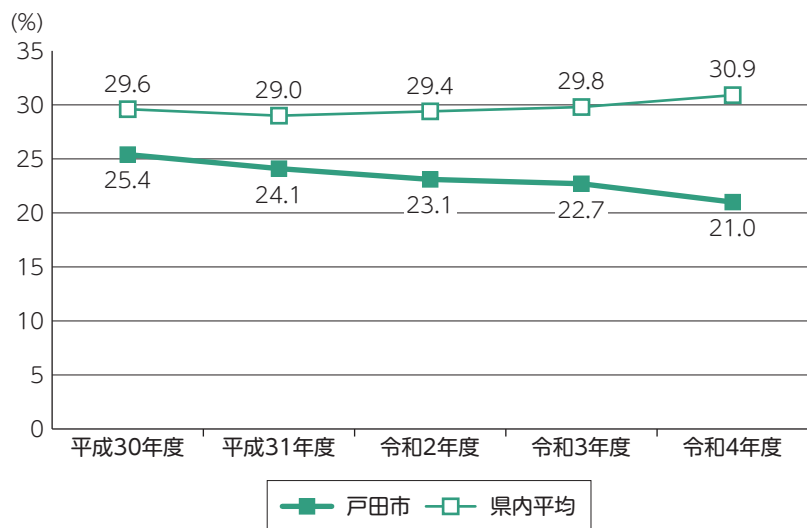
	当初	中間年	最終目標	到達度測定の根拠
職場における男女の地位が平等だと感じる人の割合を増やします。	20.3%	24.8%	27.0%	市民アンケート調査
再就職の支援講座を受けた人の理解度を高めます。	—	95.8%	80.0%	講座の受講者対象のアンケートで「理解した」+「まあまあ理解した」の回答割合の合計
女性の30～39歳の労働力率を高めます。	67.2%	77.0%	74.0%	国勢調査
審議会等の女性委員の比率を高めます。	27.6%	28.1%	40.0%	市の審議会等の委員に占める女性委員の割合
男女共同参画人材リスト(旧「女性人材リスト」)の登録者を増やします。	29人	35人	58人	男女共同参画人材リストの登録者数
健康だと思う人の割合を増やします。	78.6%	77.1%	85.0%	「戸田市健康づくりに関する市民アンケート調査」において、「健康だと思う」+「概ね健康だと思う」の回答割合の合計

## 目標Ⅳ

### 連携と協力で取り組みを進めるまち

男女共同参画の推進拠点の充実について、「あいパル」が男女共同参画推進拠点であることを広く知ってもらうため、男女共同参画情報紙「つばさ」やあいパルのミニコミ誌「PALDISE」、YouTube「あいパルチャンネル」など様々な媒体を活用して周知を図っています。また、図書館上戸田分館と連携して、男女共同参画の国際的な取り組みやLGBTQ、ワーク・ライフ・バランス、メディア・リテラシー\*35等に関する資料の収集・展示等を行いました。今後もあいパルの認知度をさらに高め、より多くの市民が集えるような取り組みが期待されます。

図20 役付職員に占める女性の割合の推移



※各年4月1日現在

資料：埼玉県「男女共同参画に関する年次報告」

庁内の男女共同参画の推進については、彩の国さいたま人づくり広域連合等外部研修に職員を派遣したり、ワークライフデザイン研修などを開催して、職員の人材育成に努めてきました。また、令和2(2020)年には「戸

田市職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定し、公務員のハラスメントに特化した研修を実施するなど、職員がいざいざと活躍できる環境整備に努めてきました。

一方、役付職員に占める女性の割合は令和4（2022）年度には21.0%で県内平均の割合を10%近く下回っています。また、平成30（2018）年度以降女性の役付職員の割合が低下する傾向が続いており、今後も積極的な取り組みが必要です。

連携と協力による推進体制の整備では、あいパル運営委員会やあいパルサポーターズ倶楽部など、市民と協働する仕組みができてきています。活動を進めていくうちに、男女共同参画の意識を高めたり、ボランティア活動に積極的になるなど、意識啓発にもつながっています。

表4 第五次戸田市男女共同参画計画の指標の最終目標と中間年の到達度				
	当初	中間年	最終目標	到達度測定の根拠
『あいパル』が男女共同参画の推進拠点であることを知っている人の割合を増やします。	16.5%	16.2%	33.0%	市民アンケート調査
役付職員に占める女性の割合を県内市町村平均まで増やします。	24.1%	21.0%	29.0%	役付職員（副主幹職以上）に占める女性の割合
男性職員の育児休業取得率を高めます。	13.2%	73.9% （※5）	15.0%	配偶者が出産した男性職員のうち育児休業を取得した人の割合
戸田市男女共同参画推進条例を知っている人の割合を増やします。	3.0%	3.2%	14.0%	市民アンケート調査

（※5）中間年における男性職員の育児休業取得期間の状況

育児休業取得期間	2週間未満	2週間以上1月未満	1月以上3月未満	3月以上半年未満	半年以上1年半未満
割合	16.7%	16.7%	41.6%	20.8%	4.2%

## 第4章

# 計画の内容について

- 第4章では、計画の内容として、「施策の方向」に沿って、計画の期間中に取り組む内容を示しています。推進項目をわかりやすくするために、「◇」として具体的な事業を挙げました。
- 施策の内容欄の【新規】は、この計画から新たに掲載する事業を表しています。また、【再掲】はこの計画内に2度以上出てくる事業に用いています。
- 担当課所欄は、各取り組みにおいて中心的な役割を担う課所を掲載しています。また、掲載順は組織順で掲載しています。
- この章では、男女共同参画の推進拠点である「上戸田地域交流センター」を愛称の「あいパル」と表記します。

## 目標

# I

## お互いの人権を大切にできるまち

### 戸田市DV防止基本計画

#### 施策1 身近な人からの暴力被害の根絶

##### 施策の方向

- (1)暴力を許さない意識の醸成
- (2)被害者への支援体制の充実
- (3)DVに関連するストーカー\*<sup>36</sup>、児童虐待等に対する支援の充実

#### 施策2 ジェンダー平等と人権尊重に関する意識啓発

##### 施策の方向

- (4)人権尊重に関する意識の醸成
- (5)性的マイノリティへの理解の促進
- (6)男女共同参画の啓発・意識改革
- (7)国際理解の推進による啓発・意識改革
- (8)メディアにおける人権の尊重

#### 施策3 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

##### 施策の方向

- (9)学校や家庭での教育の充実
- (10)生涯学習の充実



## 施策1

# 身近な人からの暴力被害の根絶

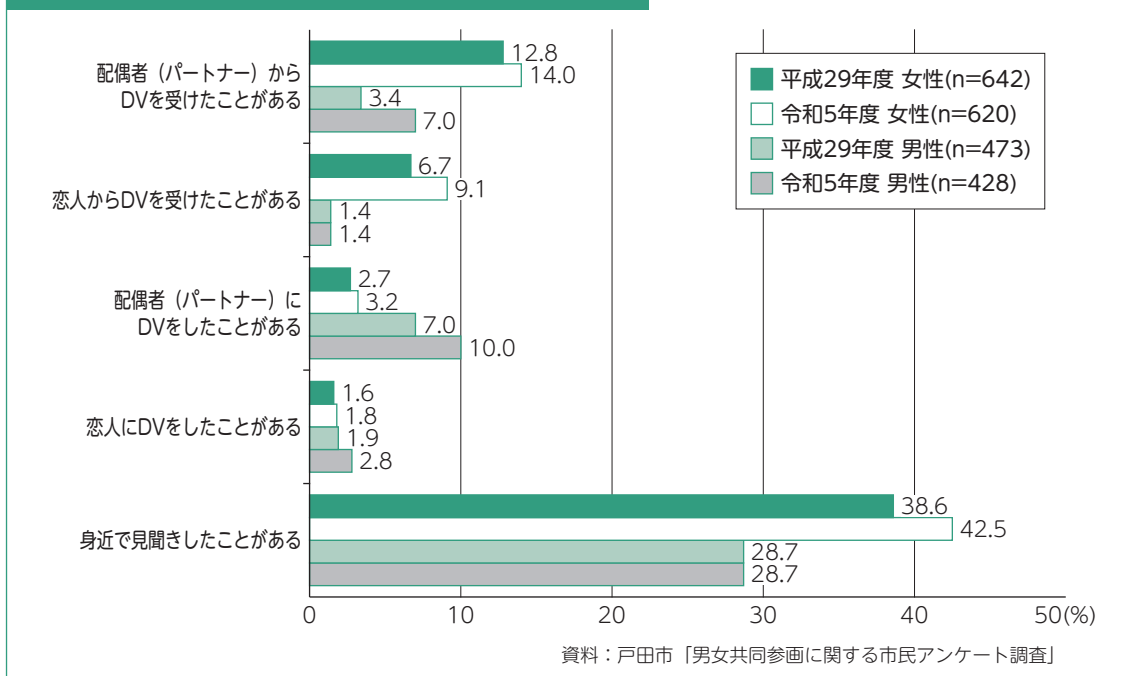
### 現状と課題

平成13(2001)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(DV防止法)」が施行されてから、DV被害の実態に合わせて何度か法改正が行われました。令和5(2023)年の改正では、それまでは身体的DVだけであった保護命令対象被害を、言葉や態度で相手を追い詰める精神的DVにも拡大しました。また、命令違反への厳罰化も盛り込まれています。

内閣府のDV相談プラス<sup>\*37</sup>に寄せられた相談内容のうち精神的DVを含む内容は6割以上を占めており(令和4年度前期)、精神的DVを核として性的DV、経済的DV、社会的DVなど問題が複合する場合も少なくありません。また、子どもを巻き込んだDVも深刻で、子どもに対しても虐待が行われたり、子どもがいる場所で暴力をふるったり(面前DV)、加害者によって被害者と子どもとの関係を断絶させられたりすることで、子どもの心や体に様々な影響を与えてしまいます。

市民アンケート調査によると、パートナー間や恋人同士の間での暴力被害及び加害は、男女ともに増加しています。DV被害者をいち早く救済できるような相談体制、支援体制を整備するとともに、DVは私的なトラブルではなく犯罪であるという意識を社会全体で共有することが必要です。

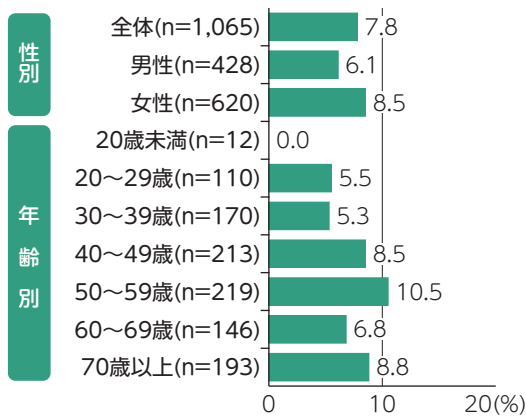
図21 パートナー間や恋人同士の間での暴力



また、本市では令和4（2022）年度から「戸田市配偶者暴力相談支援センター」を開設し、DV被害に悩む人の相談を受け付けています。しかし、市民アンケート調査によると認知度は7.8%で市民にはあまり浸透していない現状がうかがえます。DVを受けた時の相談先としては、友人・知人や家族・親族などが多く、公的機関に相談している人はあまり多くありません。半数近くの方は誰にも相談しなかったという実態もあります。DV被害者への支援は相談窓口が入口でもありますので、まずは各種相談窓口の周知を最重要課題として取り組みを推進していく必要があります。

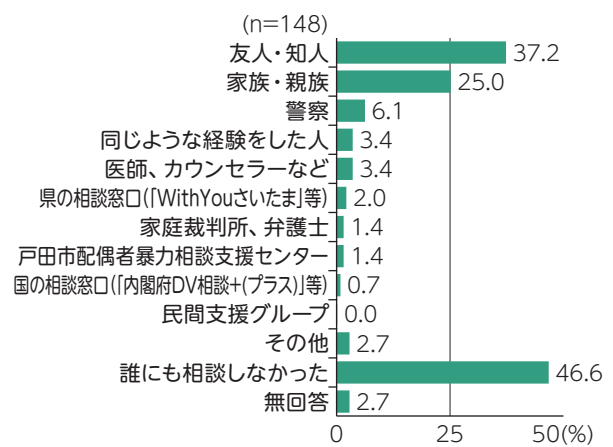
この計画では、DV防止基本計画を一体的に策定し、あわせて「戸田市犯罪被害者等支援条例」に基づいてDV被害者等への支援を行うとともに、暴力を許さない社会意識の醸成に向けた取り組みを積極的に推進していきます。

図22 「戸田市配偶者暴力相談支援センター（DV相談）」の認知度



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（令和5年度）

図23 DVを受けた時の相談先



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（令和5年度）

## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
市内の全中学校で異性の尊重について学ぶ機会をつくれます。	2校 (2017年度)	全6校 (2022年度)	全6校 (2027年度)	異性の尊重について教育を行った中学校の数	市内中学校の数を最終目標に設定
DVに関する相談先を知っている人の割合を増やします。	14.9% (2017年度)	7.8% (2023年度)	30.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、市の事業の認知度で「DV相談」を選択した人の割合	第四次計画の中間から最終までの年間の増加量(1.42%)から算出 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (1) 暴力を許さない意識の醸成

DVの防止に向けて、啓発資料、講演会、イベント等の様々な方法による広報・啓発活動を推進します。また、若い世代への啓発として、デートDVの防止について伝える取り組みを行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
1	DV防止のための広報・啓発活動の充実	DVの防止に向けて、講座の開催や情報提供を行い、DVに関する広報・啓発活動を充実します。 【具体的な事業】 ◇各種啓発資料・イベント等による暴力防止の啓発及び情報提供 ◇講演会・講座の開催による啓発 ◇女性に対する暴力をなくす運動(パープルリボン活動)の実施 ◇配偶者暴力相談支援センターの事業内容の周知【新規】	くらし安心課 あいパル

## (2) 被害者への支援体制の充実

配偶者暴力相談支援センターを中心として、DV相談の窓口の周知、相談体制の充実、被害者の自立に向けた支援体制の充実を図ります。また、DV被害防止と被害者支援をより実効的なものにするために、庁内各課及び各関係機関で連携した支援体制を構築します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
2	DVに関する相談の充実	配偶者暴力相談支援センターを中心として、DVに関する相談体制の充実及び相談窓口の周知を図ります。 【具体的な事業】 ◇DV相談の実施及び周知（男性被害者を含む） ◇DV被害者の児童に対する支援（こども家庭相談センターによる相談）	くらし安心課 親子健やか室 あいパル
3	被害者の自立等に関する支援体制の充実	被害者が自立できるよう、様々な支援体制を提供します。 【具体的な事業】 ◇被害者支援のための情報収集と提供 ◇専門職員（ボランティアを含む）の育成 ◇関係機関との連携による被害者保護 ◇被害者の自立支援事業 ◇子どもに対する支援の充実	くらし安心課 生活支援課 親子健やか室 建築住宅課
4	関係機関とのネットワークの構築	本市において一体的にDV被害者に対する支援を行うため、庁内外を問わず関係機関におけるネットワークの構築を行います。 【具体的な事業】 ◇「戸田市犯罪被害者等支援庁内連絡会議」（DV対策の庁内連絡機能を含む）の運営 ◇庁内外の関係機関との連携	くらし安心課

## (3) DVに関連するストーカー、児童虐待等に対する支援の充実

DVから派生することが多いストーカーや児童虐待等の防止に向けて、啓発を行うとともに、関係機関と連携して被害の防止及び被害者への支援を推進します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
5	DVに関連するストーカー・児童虐待防止等の推進	DVに関連して発生するストーカーや児童虐待等を防止するため、啓発を行うとともに、関係機関との連携を強化します。 【具体的な事業】 ◇啓発紙の発行（既存の情報紙利用も含む） ◇児童虐待の早期発見 ◇講座等の開催 ◇警察など関係機関との連携 ◇「戸田市犯罪被害者等支援庁内連絡会議」（DV対策の庁内連絡機能を含む）の運営【再掲】	くらし安心課 親子健やか室

## 施策2

# ジェンダー平等と人権尊重に関する意識啓発

### 現状と課題

市民アンケート調査の結果によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「どちらかというと同感しない」もしくは「同感しない」という人の割合は65.9%で、過半数を超えています。平成25（2013）年度調査の結果では、同感しない人の割合（29.5%）よりも同感する人の割合（39.0%）の方が高かったため、10年間で固定的な性別役割分担意識はかなり解消しているとみることができます。

一方、新型コロナウイルス感染症

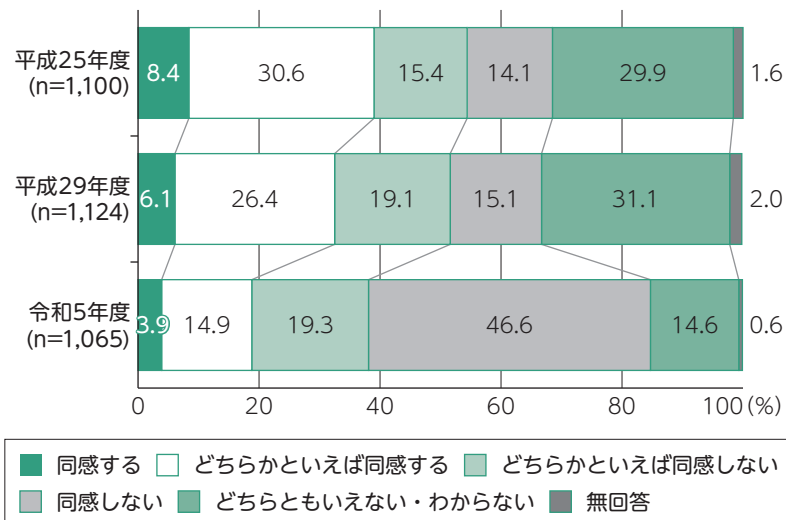
流行期における学校の一斉休校の際には、子どもの面倒をみるために休職や退職せざるを得なかった多くの女性がいたと言われていることから、性別役割分担意識の影響は根強いことがうかがえます。また、性別に関する無意識の思い込みや偏見（アンコンシャス・バイアス）は、制度や職場等における慣行等にも影響を及ぼしており、ジェンダーギャップ\*<sup>38</sup>解消の妨げにもなっています。

こうした状況を踏まえて、固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、引き続きあらゆる媒体や機会を通じて、啓発活動を積極的に推進していく必要があります。

今回の調査では、「性的マイノリティ（LGBTQ）」という言葉をおおよその内容まで知っている人は48.8%で、平成29年度調査の18.0%と比べると、認知度は飛躍的に伸びました。また、自分や身近な人に性的マイノリティの人がいると回答した人は34.5%にのぼっています。

そのような中、本市では令和2（2020）年度には市の申請書等における性別記載欄の見直しを行い、令和4（2022）年10月から「戸田市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」を導入するなどの施策を推進してきました。今後も、多様な性に関する理解を促進するための啓発を行い、「戸田市男女共同参画推進条例」に謳われているように、「誰もが、性別、性的指向、性自認に関わりなく個人として尊重される社会」の実現を目指します。

図24 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

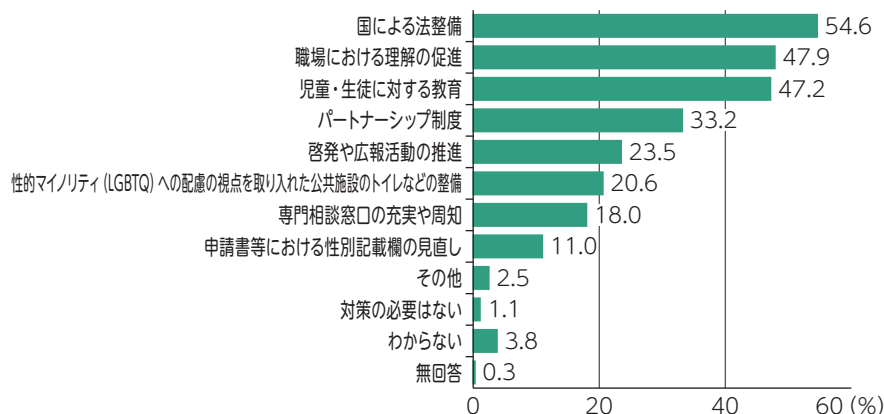


※平成25、29年度調査の選択肢は「賛成」「どちらかという賛成」「どちらかという反対」「反対」「どちらともいえない・わからない」という選択肢で、令和5年度調査の選択肢に合わせた。

資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」



図25 性的マイノリティの方が生活しやすいための取り組み



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（令和5年度）

## 指標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担に同感しない市民の割合を増やします。	34.2% (2017年度)	65.9% (2023年度)	44.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対し、「どちらかと言えば同感しない」もしくは「同感しない」と回答した人の割合	第四次計画の中間から最終までの年間増加量(0.94%)から算出 ※小数点第1位で繰り上げ
LGBTQの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.0% (2017年度)	48.8% (2023年度)	38.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、用語の認知度で「LGBTQ」という言葉について「おおその内容まで知っている」と回答した人の割合	年間増加量を2%として算出 ※小数点第1位で繰り上げ



## 施策の方向

### (4) 人権尊重に関する意識の醸成

性別等による差別や人権侵害による不利益を被ることがないように、差別を防止する意識啓発を推進し、人権を守るための相談窓口の充実を図ります。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
6	差別を防止する意識啓発の推進と相談業務の充実	性別等による差別や人権侵害が起こらないよう、広く啓発を行います。 【具体的な事業】 ◇女性に対する人権侵害の防止に関する啓発 ◇人権に関する講演会・研修の開催 ◇人権相談の実施	行政管理課 協働推進課 くらし安心課 生涯学習課 あいパル

### (5) 性的マイノリティへの理解の促進

多様な性のあり方に関する正しい情報を発信し、性的指向や性自認によって差別されたり、生きづらい環境が生じないように、積極的な意識啓発を推進します。また、学校教育の現場や行政対応における支援体制の充実を図ります。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
7	性的マイノリティに関する意識啓発と支援の充実	性的指向や性自認によって生きづらい環境が生じないように、LGBTQ等の性的マイノリティに関する理解促進のための啓発を行うとともに、学校教育や行政対応における支援体制を整備します。 また、「戸田市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」など市の制度に関する普及に努めます。 【具体的な事業】 ◇LGBTQ等の性的マイノリティへの理解促進のための意識啓発事業の推進 ◇職員研修の機会の提供 ◇学校教育におけるLGBTQ等の性的マイノリティの児童生徒への支援の充実 ◇申請書類や公的証明書類における性別記載欄の見直し ◇市の施策における性的マイノリティへの配慮に関する検討・実施 ◇パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度の普及の推進 【新規】	行政管理課 人事課 協働推進課 教育政策室 あいパル

## コラム1 アンコンシャス・バイアス

市民アンケート調査では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、肯定的である人は18.8%、否定的である人は65.9%と、固定的な性別役割分担意識に否定的な人が大半を占めています。しかしながら、長年の社会的通念や慣行等から、性別に関して無意識に思い込んでいることは少なくありません。そのように無意識の思い込みや偏見を「アンコンシャス・バイアス」といいます。

《性別に関するアンコンシャス・バイアスの事例》

- ・理系の大学生と聞くと、男性だと思う
- ・「親が単身赴任」と聞くと、父親が単身赴任していると思う
- ・共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看護するべきだと思う
- ・女性は花や甘いものが好きだと思う など

## コラム2 性的指向と性自認

性的指向とは、どのような相手に性的魅力を感じるかを表しており、異性愛や同性愛、両性愛など、さまざまな形があります。性自認とは、自分の性別をどのように認識しているかを表しており、男性、女性という認識だけでなく、中間、どちらでもないなど、そのあり方は多様です。この性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity)の頭文字をとって、「SOGI (ソジ、ソギ)」という言葉が用いられることもあります。

SOGIは、LGBTQに限らずすべての人にあてはまる属性であり、誰にでもかかわりがある大切な性のあり方と言えます。

LGBTQという言葉が広まって、性的マイノリティへの認知度も進みましたが、一方で「性的マイノリティとそれ以外」という線引きにもつながってしまう可能性があります。

そこで、誰もがそれぞれの性的指向・性自認を持っていると認識することで、多様な性のあり方を一人ひとりが自分ごととして考えるきっかけになると考えられます。

## (6) 男女共同参画の啓発・意識改革

市民一人ひとりが男女共同参画に関する正しい知識を得られるよう、講演会や広報紙など様々な媒体を活用して、広報・啓発活動を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
8	多様な媒体を活用した広報・啓発活動の推進	<p>「広報戸田市」への男女共同参画に関する情報の掲載や男女共同参画情報紙「つばさ」の発行、パンフレット・啓発冊子の発行やSNSなどを通じて男女共同参画に関する意識啓発を図ります。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇「広報戸田市」による啓発</li> <li>◇男女共同参画情報紙「つばさ」の発行</li> <li>◇パンフレット・啓発冊子の発行</li> <li>◇あいパルホームページによる啓発</li> <li>◇SNSを通じた意識啓発</li> <li>◇男女共同参画関連書籍の展示及び貸出</li> <li>◇あいパル広報誌「PALDISE (パルダイス)」の発行による啓発</li> </ul>	市長公室 協働推進課 あいパル 図書館
9	男女共同参画に関する講演会・講座等の開催	<p>男女共同参画に関するイベント、各種講演会、講座等の開催を通じ、男女共同参画に関する意識啓発を図ります。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇男女共同参画フォーラム等の開催</li> <li>◇講演会・セミナー・パネル展等の開催による啓発</li> </ul>	協働推進課 あいパル

### (7) 国際理解の推進による啓発・意識改革

男女共同参画の視点に立った国際的な取り組みに関する情報を収集し、提供します。また、「第2次戸田市多文化共生<sup>\*39</sup>推進計画」に基づき、ルーツや文化、言語が違って誰もが安心して暮らせるまちづくりを進めます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
10	男女共同参画に関する世界の取り組みに関する啓発の推進	<p>広く男女共同参画に関する理解、推進を図るため、男女共同参画の視点に立った国際的な取り組みに関する情報の収集や提供を行います。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇女性問題に対する資料収集・提供による啓発</li> <li>◇国際的な取り組み(女子差別撤廃条約<sup>*40</sup>等)の啓発</li> </ul>	<p>協働推進課 あいパル 図書館</p>
11	国際理解・交流活動の推進	<p>多文化共生の推進の中で、男女共同参画に関する国際理解を深めるための講座や交流事業を活発に行います。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇在住外国人支援事業の推進</li> </ul>	<p>協働推進課</p>

### (8) メディアにおける人権の尊重

市の発行物等において、男女共同参画の視点に立った表現を使用するよう努めます。

また、メディアから発信される固定的な性別役割分担意識や不正確な情報に左右されることなく、市民が情報を正しく読み取り、主体的に判断できるように、メディア・リテラシーに関する啓発を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
12	市の発行物等における表現の留意	<p>市の発行物等において、男女共同参画の視点に立った表現を使用するよう努めます。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇埼玉県発行「男女共同参画の視点から考える表現ガイド」の活用</li> </ul>	<p>市長公室 協働推進課</p>
13	メディアを正しく読み取り、発信する力の養成	<p>市民がメディアに対して、固定的な性別役割分担意識や不正確な情報などに左右されることなく主体的な判断ができるよう、学校をはじめ生涯学習の場においてメディア・リテラシーに関する啓発を行うとともに、学習機会を提供します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇メディア・リテラシーに関する啓発</li> <li>◇学校におけるメディア・リテラシーの取り組み</li> </ul>	<p>協働推進課 教育政策室 あいパル</p>

### 施策3

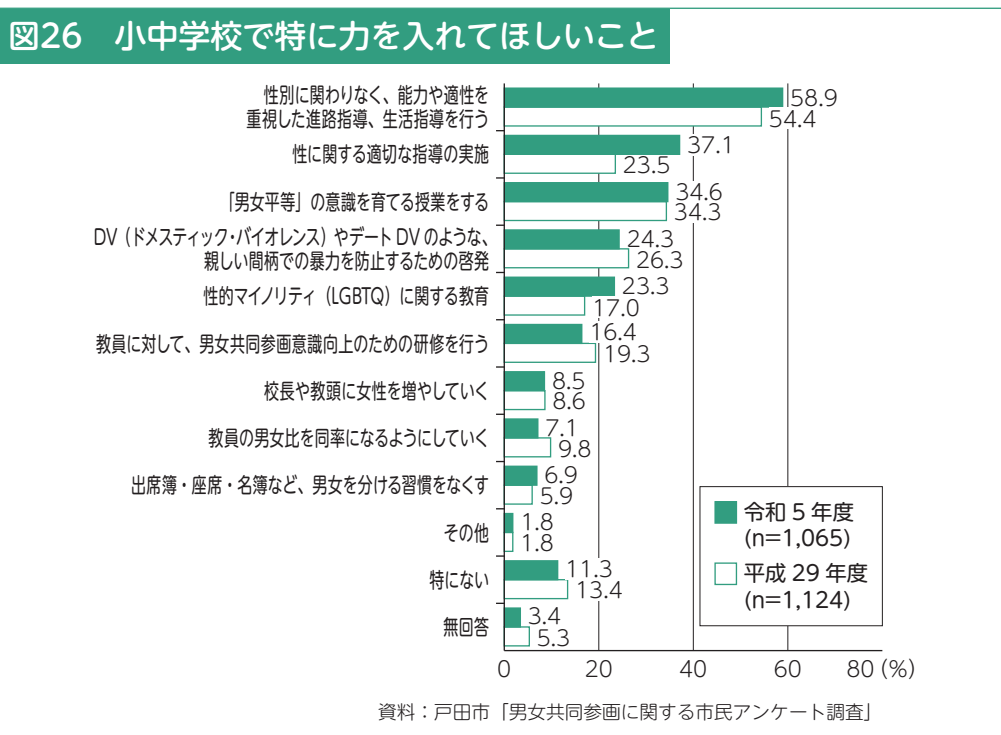
## 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

### 現状と課題

男女共同参画の意識の形成には、人生の早い時期において学習したことや経験が大きく影響します。特に、小中学校における教育は、男女共同参画の意識を育むにあたって大きな役割をはたしています。

令和5（2023）年度の市民アンケート調査の結果をみると、小中学校で特に力を入れてほしいことは、「性別にかかわらず、能力や適性を重視した進路指導、生活指導を行う」の回答が最も多く、半数以上の人々が性別にこだわらず児童生徒の適性や個性を伸ばす教育の実践を望んでいます。この傾向は「第五次戸田市男女共同参画計画」策定時の平成29（2017）年度調査においても同様でしたので、引き続き積極的に取り組んでいくことが望まれます。

一方、平成29（2017）年度調査では4位だった「性に関する適切な指導の実施」が令和5（2023）年度調査では回答率が大幅に上がって2位となるなど、性に関する教育の充実が求められています。また、「性的マイノリティ（LGBTQ）に関する教育」も前回調査と比べると回答率が上がっています。

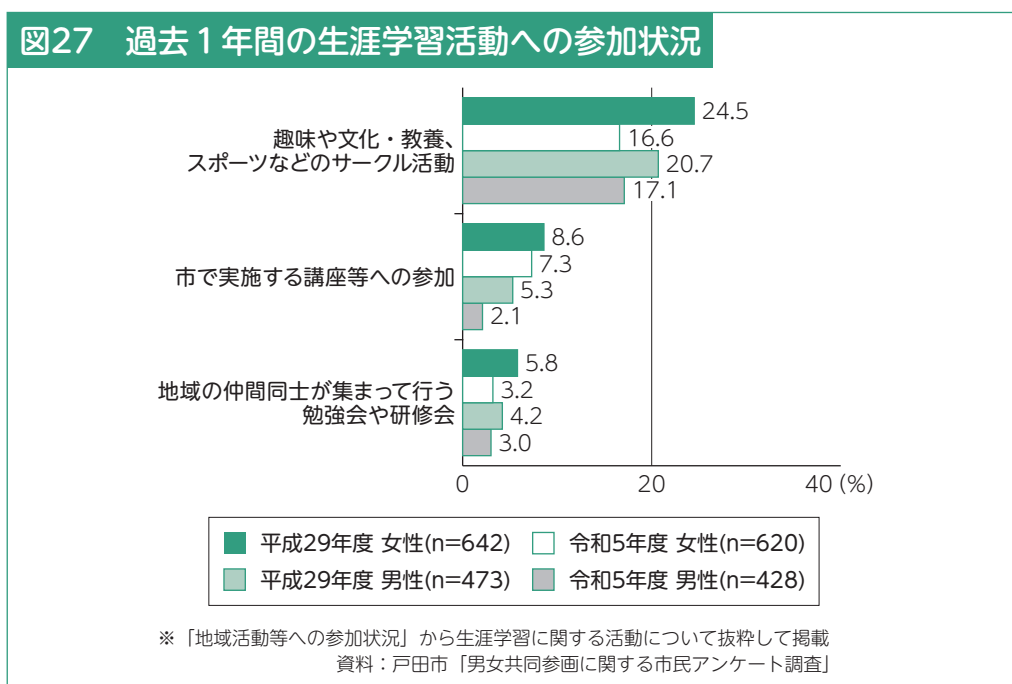


また、学校教育だけでなく、一人ひとりがその能力と意思に基づいて、生涯を通じて学習する機会を得られるような環境整備が必要です。

市民アンケート調査から生涯学習活動への参加状況をみると、令和5（2023）年度調査では男女ともに前回調査時よりも活動参加率が低下していることがうかがえます。これは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策により、活動の機会が減少したことが影響していると考えられます。生涯学習活動の効果は、技能や知識を身につけることに加えて、健康の増進や生きがいの創出、地域における交流の促進など、様々なことがあげられます。今後、災害や感染症の流行などによる生涯学習の機会減少を防ぐために、ICTの活用も含めた環境整備の推進が重要です。

また、女性と比べると男性は地域における生涯学習活動の参加機会が少ない状況がみられますので、男性が参加しやすい内容の工夫や時間帯等の調整が必要です。

図27 過去1年間の生涯学習活動への参加状況





## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
市内の全小学校で男女共同参画の大切さを学ぶ機会をつくります。	7校 (2017年度)	全12校 (2022年度)	全12校 (2027年度)	男女共同参画の大切さについて教育を行った小学校の数	市内小学校の数を最終目標に設定

## 施策の方向

### (9) 学校や家庭での教育の充実

学校や家庭において、性別にかかわらず一人ひとりの個性を伸ばせる教育の充実を図ります。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
14	男女共同参画の視点に立った教育の充実	学校において、人権の尊重、男女の平等などに視点をおいた教育を行います。また、性別にかかわらず個々の児童・生徒の能力や適性を重視した進路指導・キャリア教育を実施します。 【具体的な事業】 ◇男女共同参画の視点に立った学校教育の推進 ◇男女共同参画の視点に立った生活・進路指導の実施 ◇学校における性に関する指導の充実 ◇戸田市男女共同参画推進条例パンフレット等による啓発	協働推進課 教育政策室
15	教職員への研修の充実	男女共同参画を推進する教育の充実に向けて、教職員等に対する研修を積極的に行います。 【具体的な事業】 ◇教職員等の研修の実施	教育政策室
16	家庭教育での取り組みの充実	家庭における男女共同参画を推進するため、保護者を対象に家庭教育に関する学習機会の提供や意識啓発のための情報紙・パンフレットの配布等を行います。 【具体的な事業】 ◇家庭教育学級や講演会の充実 ◇戸田市男女共同参画推進条例パンフレット等による啓発 【再掲】	協働推進課 生涯学習課

## (10) 生涯学習の充実

市民が生涯にわたって男女共同参画に関する学習を行える機会を提供するとともに、それぞれの能力と意思に応じてあらゆる分野に参画できるよう、生涯学習の充実を図ります。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
17	生涯にわたる学習機会の充実	各種講座、教室等において男女共同参画の視点に立った学習を推進するとともに、託児室の設置を行い、受講環境を充実します。 【具体的な事業】 ◇戸田市まちづくり出前講座メニュー表への掲載 ◇男女共同参画の視点に立った講座の企画・運営 ◇人権に関する講演会・研修の開催【再掲】 ◇講座等への託児室の設置	協働推進課 生涯学習課 あいパル
18	生涯学習関連施設における男女共同参画の視点に立った学習機会の提供	公民館等の生涯学習関連施設において、男女共同参画につながる学習機会の充実を図ります。 【具体的な事業】 ◇生涯学習関連施設における男女共同参画の視点に立った学習機会の提供	生涯学習課

施策4 地域活動における男女共同参画の推進

施策の  
方向

(11)地域・社会活動への参画促進と環境づくり

施策5 防災及び防犯における男女共同参画の推進

施策の  
方向

(12)地域防災における男女共同参画の推進

(13)地域防犯における男女共同参画の推進

戸田市女性活躍推進計画

施策6 ワーク・ライフ・バランスの推進

施策の  
方向

(14)家庭生活との両立をめざす職場づくり

(15)男女の家事・育児への共同参画支援

施策7 子育てや介護を支援する体制の整備

施策の  
方向

(16)子育て支援の充実

(17)介護を支援する体制の整備

## 施策4

# 地域活動における男女共同参画の推進

### 現状と課題

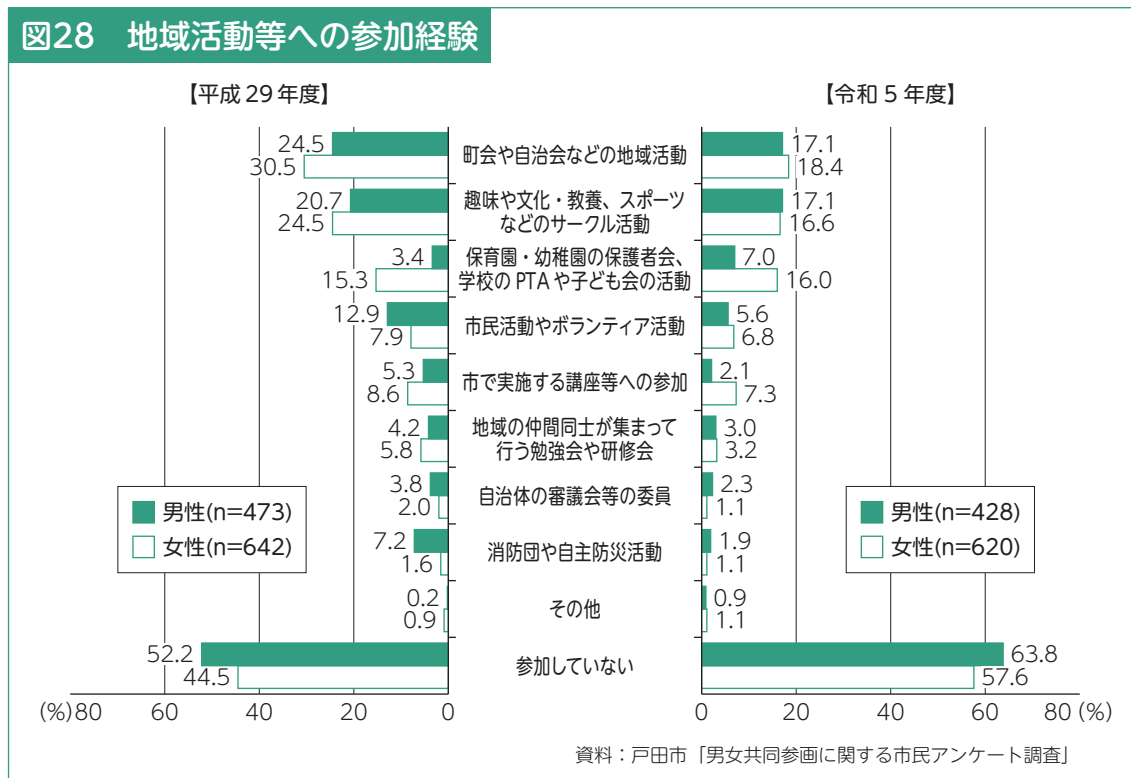
近年の少子高齢化の進行や大災害の頻発などを背景に、地域コミュニティの重要性がますます高まっています。町会や自治会活動、自主防災活動、子ども会活動、ボランティア活動などは、地域コミュニティにおける支え合いにつながり、趣味や教養、スポーツ活動は、生きがいづくりや健康増進のみならず住民同士の円滑なコミュニケーションを生み出します。

しかし、令和5（2023）年度と平成29（2017）年度の市民アンケート調査結果を比較すると、参加していない人の割合は増え、各活動への参加経験の減少傾向がみられます。背景には、令和2（2020）年に始まった新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策のために、人と人との交流を伴う様々な活動が休止となったことがあげられます。新型コロナウイルス感染症流行が収束したとしても、今後もほかの感染症の流行や災害等の発生によって市民の交流機会が失われる事態になる可能性は残ります。情報通信技術の活用等によって、地域活動の停滞を防ぐ工夫が必要です。

多くの活動では、男性よりも女性の参加率が高いという傾向がみられます。性別にかかわらず、より多くの人々が参画できるように活動の開催日時や運営方法等を工夫することも必要です。

一方、本市では女性の町会長・自治会長が非常に少ないという現状があります。今後、人口減少によって地域活動の担い手不足が懸念される中、地域活動における固定的性別役割分担意識の解消に努め、性別にかかわらず誰もが参加しやすい環境づくりを進める必要があります。

図28 地域活動等への参加経験



## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
地域活動に参加している人の割合を増やします。	52.4% (2017年度)	40.1% (2023年度)	63.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、過去1年間で地域活動等に「参加していない」と回答していない人の割合	年間増加量を1%として算出 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (11) 地域・社会活動への参画促進と環境づくり

男女がともに地域とのつながりの中で充実した生活が送れるよう、地域活動に積極的に参画できる環境づくりを進めます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
19	町会・自治会等への男女共同参画の促進	町会・自治会等における男女共同参画を促進します。 【具体的な事業】 ◇町会・自治会等における男女共同参画推進の啓発 ◇町会・自治会等に向けての女性役員登用の啓発の検討・実施	協働推進課
20	ボランティア活動・自主活動への活動支援	男女がともに様々なボランティアや自主活動をできる場を提供し、活動の促進を図ります。 【具体的な事業】 ◇戸田市ボランティア・市民活動支援センターで実施する講座等への参加促進 ◇市民のボランティア活動・自主活動への参加促進 ◇サークル活動やボランティア活動等に関する情報発信 ◇戸田市生涯学習人材バンク事業の実施	協働推進課 生涯学習課 あいパル 公民館

## 施策5

# 防災及び防犯における男女共同参画の推進

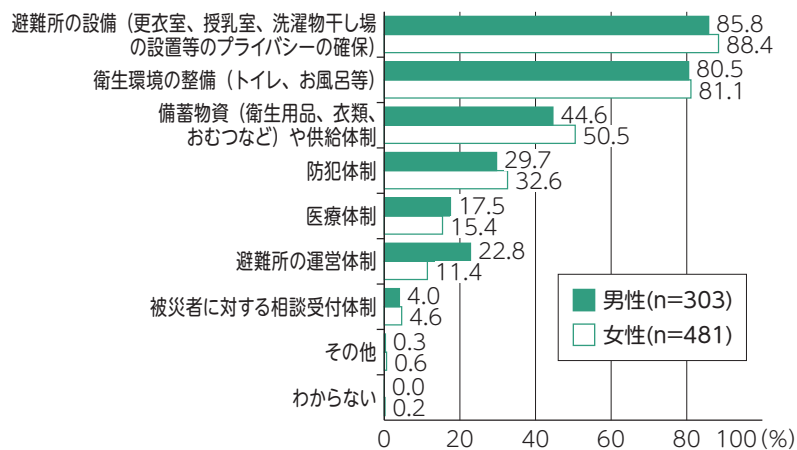
### 現状と課題

近年のわが国では、地震災害や豪雨災害などの大きな災害が毎年各地で発生しています。本市においても大きな災害の発生を想定して備えておくことが必要不可欠です。これまでの経験から、備蓄や避難所運営や復興段階において女性や性的マイノリティ、介助を必要とする人など様々な立場の市民への配慮などが必要であることの認識は広がりつつあります。そのために、防災や復興の過程に性別や年齢を問わず多様な人材が参画していくことが必要です。

市民アンケート調査の結果では、性別に配慮して取り組む必要がある防災・災害復興対策として、「避難所の設備（更衣室、授乳室、洗濯物干し場の設置等のプライバシーの確保）」や「衛生環境の整備（トイレ、お風呂等）」などの項目は、男女ともに高い回答率となっています。一方、備蓄物資や供給体制、防犯体制に関する項目については男性よりも女性の回答率が高く、性別に配慮した備蓄品の充実や性犯罪発生防止等の備えが必要不可欠といえます。

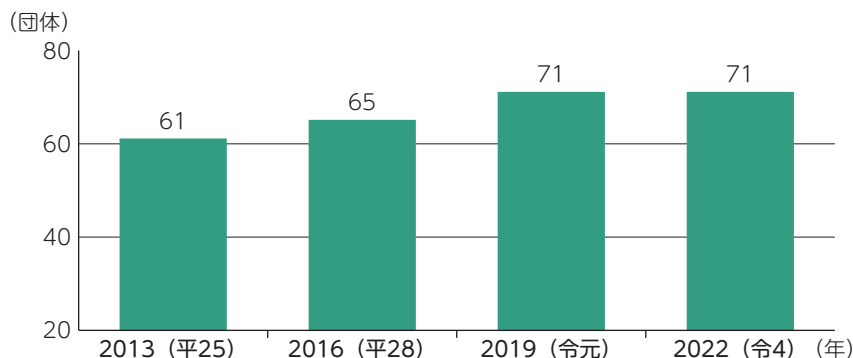
また、防犯についてみると、本市には現在71の自主防犯活動団体があります。防犯活動においても女性の視点を取り入れて、男女共同参画を推進していく必要があります。

図29 性別に配慮して取り組む必要がある防災・災害復興対策



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」

図30 本市の自主防犯活動団体数の推移



資料：埼玉県「統計からみた埼玉県市町村のすがた」



## 指標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
防災・災害復興対策において、性別に配慮した対応が必要であると思う人の割合を増やします。	75.6% (2017年度)	74.3% (2023年度)	86.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、性別に配慮した防災・災害復興対策の「必要がある」もしくは「どちらかといえば必要がある」と回答した人の割合	年間増加量を1%として算出 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (12) 地域防災における男女共同参画の推進

地域の防災力を高めるにあたって女性の視点を反映させるとともに、防災活動や避難活動等における男女共同参画を推進します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
21	防災体制の整備における男女共同参画の推進	防災体制を整備するにあたり、男女共同参画を推進するとともに、地域防災力を高めます。 【具体的な事業】 ◇自主防災組織への女性の参画促進 ◇性別ごとのニーズに対応した防災対策の推進 ◇戸田市防災士資格取得支援補助事業における女性の資格取得希望者推薦の働きかけ ◇女性に配慮した避難所利用の検討 ◇イベントや講演会による啓発	危機管理防災課 協働推進課 あいパル
22	避難及び復興における女性への配慮の充実	災害発生後の避難所運営及び復興の過程において、女性が安全で快適な避難生活を享受でき、権利を侵害されないことがないよう、支援の充実を図ります。 【具体的な事業】 ◇避難所指定施設への女性職員の配置	危機管理防災課

### (13) 地域防犯における男女共同参画の推進

出前講座等による情報の周知によって市民の防犯意識を高めるとともに、地域防犯活動における男女共同参画を推進します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
23	地域防犯の分野における男女共同参画の推進	防犯の分野における男女共同参画を推進し、地域における防犯体制の強化を促進します。 【具体的な事業】 ◇女性による防犯パトロールへの支援 ◇自主防犯組織や防犯に関する協議会等への女性の参画促進 ◇出前講座・防犯情報の周知	くらし安心課

## 施策6

# ワーク・ライフ・バランスの推進

### 現状と課題

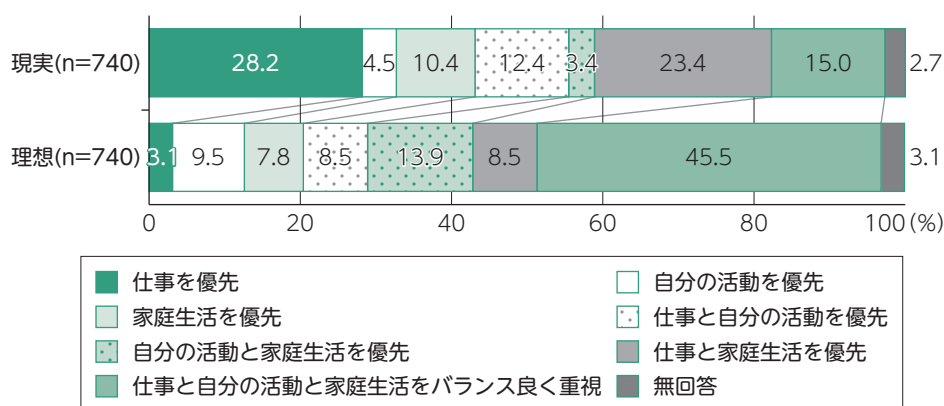
市民アンケート調査結果によると、ワーク・ライフ・バランスについての理想は、「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」したい人が45.5%で半数近くを占めています。現実の状況をみると、「仕事と自分の活動を優先」(12.4%)や「仕事と家庭生活を優先」(23.4%)、「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」(15.0%)など、仕事とプライベートの生活を両立している人もいますが、実際には「仕事を優先」という人が28.2%で、依然として仕事優先の人の割合が多くを占めています。

少子高齢化が進んでいる現代においては、核家族や単身世帯が増加し、労働者人口が減少しつつあります。これまでと同様の経済活動を維持していくには、子育てや介護、地域活動などと仕事との両立を支えるための支援体制と環境の整備が必要不可欠となっています。

市民アンケート調査の家事の役割分担に関する調査結果をみると、収入を得る役割は男性に偏っている一方、食事の準備や洗濯、掃除、子育てや地域活動などは女性に偏っている家庭が少なくありません。その背景には、長時間労働を当たり前とする慣習や、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が社会に根強く残っていることがあげられます。

上記のような背景のもと、これまでは育児休業取得率についても男女間で大きな格差があり、令和4(2022)年から施行された改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得を促進する環境整備や制度が位置づけられました。持続可能な社会の枠組みを構築するためには、性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスを充実することが必要であり、社会全体でもその重要性について共通の認識を有することが大切です。

図31 ワーク・ライフ・バランスについて



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和5年度)

## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
ワーク・ライフ・バランスの内容まで知っている人の割合を増やします。	18.2% (2017年度)	37.8% (2023年度)	44.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、用語の認知度で「ワーク・ライフ・バランス」という言葉について「おおよその内容まで知っている」と回答した人の割合	第四次計画の中間から最終までの年間増加量(2.58%)から算出 ※小数点第1位で繰り上げ
ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。 *算定基準の見直しにより算出(※6)	50.3% (2017年度)	50.8% (2023年度)	62.5% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、家庭生活で優先していること、<現実>で「仕事と自分の活動を優先」、「仕事と家庭生活を優先」、「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」と回答した人の割合の合計	『市民アンケート調査』において、家庭生活で優先していること、<希望>で「仕事と自分の活動を優先」、「仕事と家庭生活を優先」、「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」と回答した人の割合の合計

(※6) 指標「ワーク・ライフ・バランスを実現している人の割合を増やします。」の算出基準は、従来は「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」のみの割合でしたが、算出基準を見直して「仕事と自分の活動を優先」+「仕事と家庭生活を優先」+「仕事と自分の活動と家庭生活をバランス良く重視」の割合の合計としました。

## 施策の方向

### (14) 家庭生活との両立をめざす職場づくり

男女の労働者がともに仕事と家庭生活を両立できるように、ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮に向けた啓発や多様な就労形態の普及を企業に働きかけます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
24	仕事と家庭生活が両立できる職場づくりの促進	職場において、ワーク・ライフ・バランスが推進されるよう、仕事と家庭生活が両立しやすい環境づくりを企業に働きかけます。 【具体的な事業】 ◇育児・介護休業法の普及・啓発 ◇家庭生活との両立をめざす職場づくりの啓発 ◇ワーク・ライフ・バランスの周知 ◇労働時間短縮に向けての啓発 ◇多様な就労形態の普及・啓発 ◇女性活躍推進及び次世代育成支援対策を講じている企業への建設工事等入札参加資格付けにおける加点	管財入札課 協働推進課 経済戦略室 あいパル

### (15) 男女の家事・育児への共同参画支援

固定的な性別役割分担の解消を図り、男女がともに家事・育児に参画することによって、生涯を通じて充実した生活を送ることができるよう、意識啓発等の支援を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
25	男女の家事・育児協力体制構築の促進	家庭生活における男女共同参画を促進するため、意識啓発や講座等を開催します。 【具体的な事業】 ◇男女の家事・育児の協力体制の促進に関する情報収集・提供 ◇男女の家事・育児協力を促進する講座の開催	人事課 協働推進課 親子健やか室 あいパル

## 施策7

# 子育てや介護を支援する体制の整備

### 現状と課題

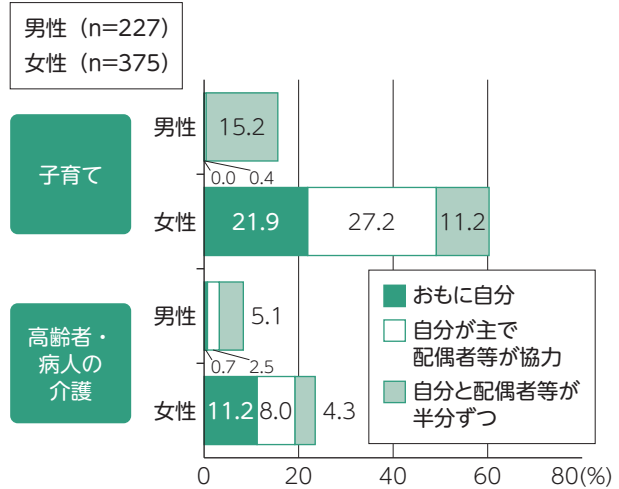
市民アンケート調査結果によると、家庭における子育てや介護の役割分担は、夫婦で半分ずつ分担する世帯もありますが、子育て、介護ともに、女性が主に分担している割合が高いことがうかがえます。

こうしたことを背景に、男女共同参画社会実現のために市に特に力を入れてほしい施策としては、「高齢者や障がいのある人の介護制度の充実」や「保育所・学童保育室の充実」など、介護や子育て支援のための施策の充実に高い期待が寄せられています。

近年は家族の形も多様化していたり、男性の育児休業取得を促進する法制度が整備されるなど、子育てや介護等のケア労働における男女共同参画を進める動きもありますが、市民アンケート調査からは、いまだに女性に役割分担が偏っている実態が見受けられます。家族や親族だけでなく、社会的に子育てや介護を支援する体制の充実が必要といえます。

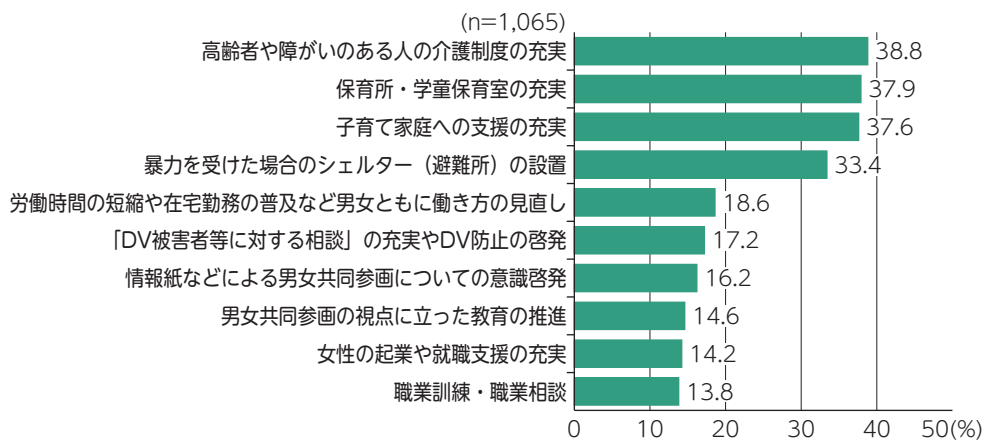
本市では、ファミリー・サポート・センター<sup>\*41</sup>や地域包括ケアシステムなど地域における子育てや介護を支援する体制整備、高齢者や障がい者の自立を支援する仕組みの充実を図っていきます。

図32 子育てや介護の役割分担



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和5年度)

図33 男女共同参画社会実現のために市に特に力を入れてほしい施策（上位10項目）



資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」(令和5年度)



## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
保育園の受け入れ人数を増やします。	3,795人 (2018年度)	4,201人 (2022年度)	4,200人 (2028年度)	市の認可保育園における受け入れ人数	「埼玉県子育て安心プラン実施計画」の目標値を基に設定。(年間2園ずつ整備。2021年度に利用定員4,264人、待機児童数0人)
介護予防のためのTODA元気体操を行う通いの場を増やします。	18箇所 (2018年度)	36箇所 (2022年度)	48箇所 (2028年度)	TODA元気体操を行う通いの場の数	戸田市地域包括ケア計画の目標(年間3箇所ずつ開設)を基に設定

## 施策の方向

### (16) 子育て支援の充実

男女が安心して子どもを産み育て、仕事と育児・家事等を両立して充実した生活を送れるように、各種保育サービスの提供や地域における子育て支援の体制整備、生活安定のための支援制度の充実など、子育て世帯への様々な支援を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
26	各種保育サービスの充実	<p>「子ども・子育て支援事業計画」や「戸田市放課後子どもアクションプラン」に基づき、充実した家庭生活を実現し、誰もが活躍できる社会とするため、様々な子育て支援サービスを提供します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇各種保育事業の充実</li> <li>◇子育て支援センター事業</li> <li>◇学童保育室の運営</li> <li>◇放課後子ども教室の充実</li> <li>◇子どもの一時預かり事業</li> </ul>	<p>子育て支援課 保育幼稚園課 児童青少年課</p>
27	地域で支える子育て環境の整備	<p>男女が安心して子どもを産み育て、仕事と育児・家事等との両立を可能とするために、関係機関と連携し、地域における子育て支援を充実します。</p> <p>【具体的な事業】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇子育て支援に関する講演会・講座の開催</li> <li>◇講座等への託児室の設置【再掲】</li> <li>◇産前産後支援ヘルプサービス事業の実施</li> <li>◇ファミリー・サポート・センター事業の実施</li> <li>◇地域子育て支援拠点による交流機会及び情報の提供</li> </ul>	<p>協働推進課 子育て支援課 保育幼稚園課 あいパル</p>



No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
28	ひとり親家庭への支援の充実	ひとり親家庭には社会的・経済的立場が弱い母子家庭が多いことから、生活の安定と子どもの健全な育成を図るため、各種事業の実施、各種手当等を支給します。 【具体的な事業】 ◇ひとり親家庭への経済的支援の充実 ◇ひとり親家庭への相談体制の充実 ◇ひとり親家庭の自立支援のための事業の実施	親子健やか室

### (17) 介護を支援する体制の整備

高齢者や障がい者が住み慣れた地域で充実した生活を送ることはもとより、その介護者や介助者の負担軽減のための支援を行うことによって、誰もが活躍できる社会の実現を図ります。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
29	高齢者と介護者を支援するサービスの充実	高齢者が充実した生活を送れるだけでなく、介護者の負担を軽減することで誰もが活躍できる社会とするために、健康づくりや生活支援などの各種サービスの充実を図ります。また、住み慣れた地域で高齢者が自立した生活を送れるように、地域のネットワークづくりや人材育成を支援します。 【具体的な事業】 ◇認知症サポーター*42養成講座の実施 ◇自立支援型地域ケア会議をはじめとした、地域のネットワークづくりの推進 ◇高齢者相談介護予防・生活支援事業の実施 ◇在宅福祉・施設利用サービスの充実	健康長寿課
30	障がい者と介助者を支援するサービスの充実	障がい者がいきいきと生活できるだけでなく、介助者の負担を軽減することで誰もが活躍できる社会とするために、情報提供体制及び相談支援体制の充実と社会参画活動への参加を支援します。 【具体的な事業】 ◇情報提供体制の充実 ◇相談支援体制の充実 ◇関係団体等への活動支援 ◇障がい児者やボランティア等を対象にした講座等の開催	障害福祉課

## 戸田市女性活躍推進計画

### 施策8 働く場における男女共同参画の推進

施策の  
方向

- (18)雇用の場及び自営業等における男女共同参画の推進
- (19)セクシュアル・ハラスメント等に対する取り組みの充実

### 施策9 女性の就業・起業の支援

施策の  
方向

- (20)職業能力開発のための支援
- (21)女性の再就職、起業の支援

### 施策10 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

施策の  
方向

- (22)審議会等における男女共同参画の促進
- (23)女性の人材発掘とリーダー育成

### 施策11 性差や年齢に配慮した健康づくりへの支援

施策の  
方向

- (24)性を尊重する意識啓発と性に関する指導の充実
- (25)女性の健康管理の充実
- (26)男女ともにライフサイクルに沿った健康づくり

## 施策8

# 働く場における男女共同参画の推進

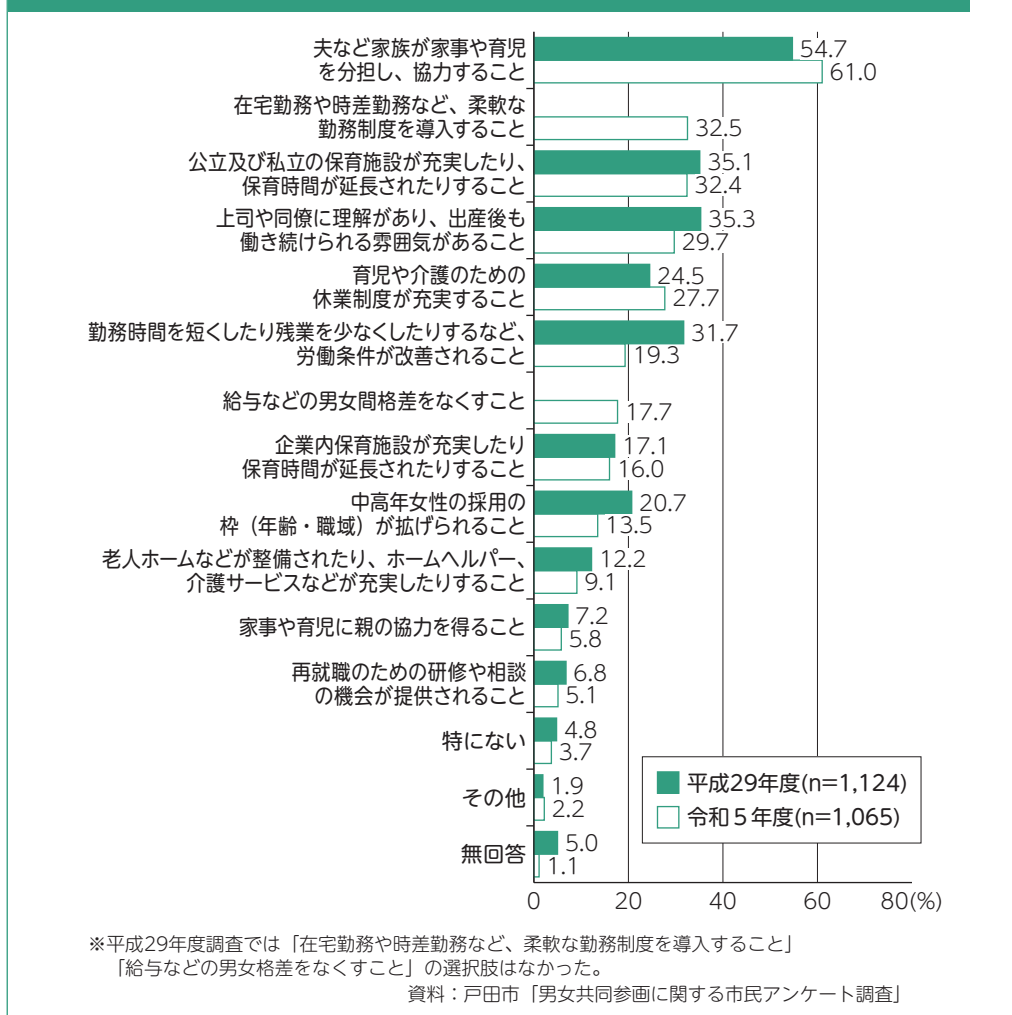
### 現状と課題

市民アンケート調査によると、女性が働き続けたり、再就職したりするためには、「夫など家族が家事や育児を分担し、協力すること」が必要と考える人は約6割にのぼっており、平成29年度調査時よりも増加しています。法律では、令和3（2021）年に育児・介護休業法が改正になり、男性の育児休業取得促進の仕組みが整備されました。

令和2（2020）年以降の新型コロナウイルス感染症流行下で、在宅勤務など柔軟な勤務体制が広がりました。今後、少子高齢化がますます進み、労働人口が減少する中においては、生産性の向上と同時に多様な働き方を導入し、労働者が働きやすい環境を整備することも必要とされます。

さらに、令和2（2020）年6月から「改正労働施策総合推進法」が施行となり、職場におけるパワー・ハラスメント<sup>\*43</sup>対策が義務化されました。労働者が個性と能力を十分に発揮していきいきと働くためには、パワー・ハラスメントをはじめとするセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなど各種ハラスメント行為が根絶されなければなりません。男女の雇用における機会の均等化が図られ、様々なハラスメント行為が根絶されるような取り組みが必要です。

図34 女性が働き続けたり、再就職したりするために必要なこと



## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
職場における男女の地位が平等だと感じる人の割合を増やします。	20.3% (2017年度)	24.8% (2023年度)	27.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、男女の地位に関する意識について、<職場>で「平等」と回答した人の割合	市民アンケート調査(平成25年度調査から平成29年度調査)結果の年間増加量(0.66%)から算出 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (18) 雇用の場及び自営業等における男女共同参画の推進

男女雇用機会均等法<sup>\*44</sup>や女性活躍推進法などに基づき、雇用機会や待遇の均等、女性が活躍できる職場の環境整備、適切な労働時間や休日の確保等就労環境の改善を目指して、商工会等と連携して、事業主等への働きかけを行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
31	男女ともに働き続けられる環境の整備	男女がともに均等な雇用機会を確保でき、働き続けられる環境の充実を図るために、関係機関と連携を図り、男女雇用機会均等法等の労働関係法の趣旨について普及・啓発を図ります。 【具体的な事業】 ◇男女雇用機会均等法等関係法の普及・啓発 ◇労働関係法の普及・啓発 ◇商工会等との連携による啓発 ◇ポジティブ・アクション(積極的改善措置) <sup>*45</sup> の推進 ◇講座・研修会等の開催 ◇働き続けられる環境整備	協働推進課 経済戦略室
32	女性の活躍推進に向けた企業への支援	採用、昇進等において女性労働者に積極的に機会を提供し、仕事と家庭の両立を可能とする環境を整備することで、女性が活躍できるよう、啓発や人材育成等の支援を行います。 【具体的な事業】 ◇女性活躍推進法の普及・啓発 ◇商工会等との連携による啓発 ◇女性活躍推進に取り組む企業の事例紹介の検討 ◇女性活躍推進及び次世代育成支援対策を講じている企業への建設工事等入札参加資格格付けにおける加点【再掲】	管財入札課 協働推進課 経済戦略室

### (19) セクシュアル・ハラスメント等に対する取り組みの充実

セクシュアル・ハラスメントをはじめとする職場の様々なハラスメント行為防止に関する取り組みを強化するため、講座等を開催するなどの啓発を推進し、職場におけるハラスメント行為が根絶されるよう事業所に働きかけます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
33	セクシュアル・ハラスメント等防止に向けた周知・啓発	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの職場における様々なハラスメント行為の防止に向けた啓発活動を行います。 【具体的な事業】 ◇職場におけるハラスメント行為の防止に関する講座等による啓発 ◇職場におけるハラスメント行為の防止に関する情報収集・提供	協働推進課 あいパル



## 施策9

# 女性の就業・起業の支援

### 現状と課題

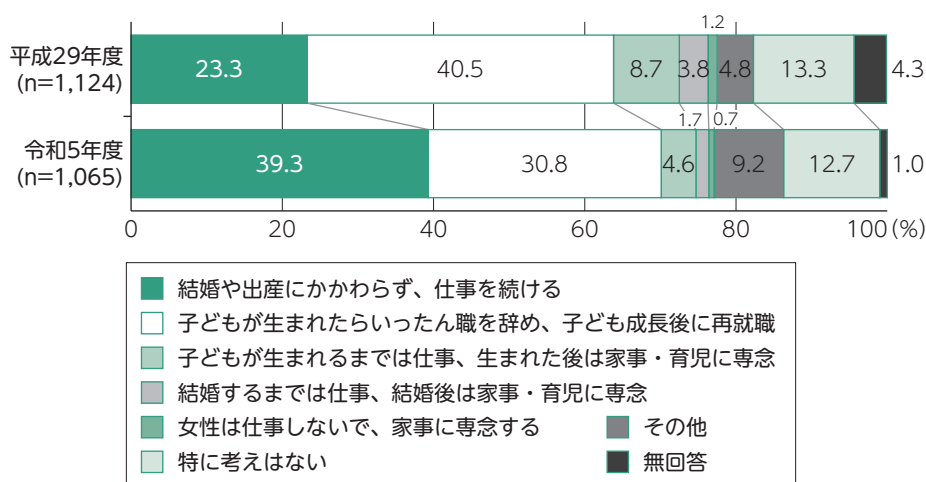
女性の働き方についての考え方はここ数年で変化しており、平成29（2017）年度の市民アンケート調査で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」ことを理想と考えた人は23.3%でしたが、令和5（2023）年度の調査結果では同じ項目の割合が39.3%と大幅に増加しています。「子どもが生まれたらいったん職を辞め、子ども成長後に再就職」の30.8%を合わせると、約7割の人は女性は子どもを生んだ後も働いた方がいいと考えています。現実の状況を見ても、令和2（2020）年の「国勢調査」では、子育てが忙しくなる35～39歳の本市の女性の労働力率は75.8%と近年で最も高い割合となっています。

一方で、女性の雇用は、非正規雇用である場合が少なくありません。こうした状況から、女性労働者が継続的に経験やキャリアを積める機会が少なくなり、男女間の賃金格差や管理職に占める女性の割合の低さという問題にもつながっています。

政府は、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指しており、そのためには継続的に仕事を続けられる環境整備と、雇用条件や能力開発の機会に男女の格差がないことが必要となります。本市においても、女性の多様な能力を活用するために、就職や職業能力開発の機会が十分に提供されることが必要です。

また、様々な分野への女性のチャレンジを支援する必要性から、起業なども視野に入れた支援体制を整備することも重要です。

図35 女性の働き方についての考え方



※選択肢の表現を一部変更している。

資料：戸田市「男女共同参画に関する市民アンケート調査」（令和5年度）



## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
再就職の支援講座を受けた人の理解度を高めます。	—	95.8% (2022年度)	80.0% (2027年度)	講座の受講者対象のアンケートで、講座の内容を「理解した」もしくは「まあまあ理解した」と回答した人の割合	他自治体の指標を参考に設定
女性の30～39歳の労働力率を高めます。	67.2% (2015年度)	77.0% (2020年度)	74.0% (2025年度)	国勢調査から、労働力率(%)=労働力人口÷(総数-労働力状態「不詳」)×100として算出	平成27年度国勢調査の全国平均(73.1%)を基に設定 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (20) 職業能力開発のための支援

就職や再就職等を希望する市民に対して、就職に関する情報を提供するとともに、技能や職業能力を開発する機会の提供を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
34	職業能力開発のための支援の充実と就業機会の拡大	就労を支援する各種講座等を開催し、就職や再就職等を希望する市民に対して就職に向けた支援を行います。 【具体的な事業】 ◇就労支援・再就職のための情報提供や講座の開催 ◇地域職業相談事業の実施 ◇就職マッチングへ向けた取り組み	経済戦略室 あいパル

### (21) 女性の再就職、起業の支援

出産・子育て等のために離職した女性の再就職支援を行うとともに、起業等によって新たな分野に挑戦する女性への支援を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
35	女性の起業・再就職に関する支援の充実	起業や再就職を希望する女性に対して、各種情報提供を行うとともに、能力開発のための講座を開催します。 また、イベント等を活用し、期間限定出店など、起業する人への機会の提供を行います。 【具体的な事業】 ◇地域職業相談事業の実施 ◇起業支援のための講座の開催 ◇女性の起業支援事業(チャレンジショップ等) ◇商工会と連携した起業支援事業 ◇女性向け就職支援・再就職支援のための情報提供や講座の開催	経済戦略室 あいパル

## 施策10

# 政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

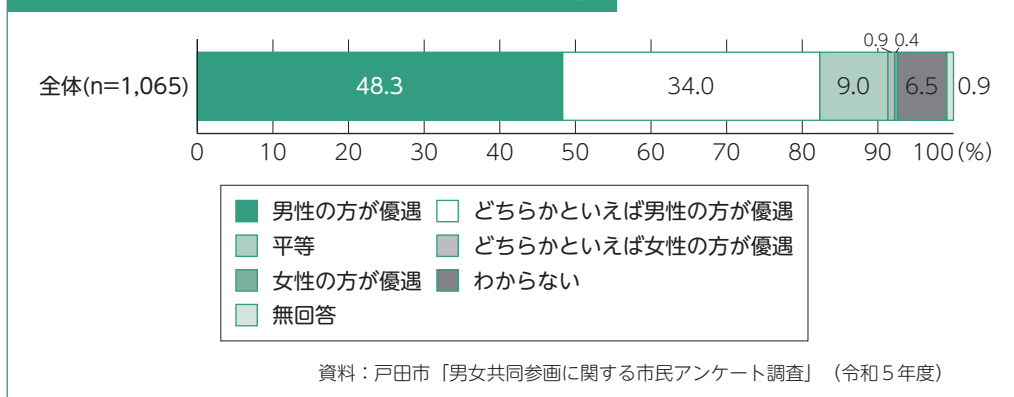
## 現状と課題

令和5(2023)年のジェンダーギャップ指数<sup>\*46</sup>のわが国の順位は146か国中125位と低い順位にあり、特に「政治」分野の値が低い状況にあります。令和2(2020)年度に内閣府が実施した「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」によると、地方議員に対するアンケートにおいて女性の議員が選挙期間中の課題としてあげたのは、「知名度がない」ことが1位、「仕事や家庭生活(家事、育児、介護等)のため、選挙運動とその準備にかかる時間がない」ことが2位でした。また、議員活動を行う上での課題として、性別による差別やセクシュアル・ハラスメントを受けた経験をあげる女性の議員は約3分の1を占めていました。

こうした現状を踏まえて、令和3(2021)年に改正された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」では、地方公共団体にも議員活動と家庭生活の両立を支援する体制整備や、議員や立候補者へのセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等を防止するための研修やそういった問題対応への相談窓口の整備などを行うよう定めています。

また、本計画では審議委員等に占める女性委員の割合を40.0%にする目標を設定していますが、令和5(2023)年4月現在28.1%にとどまっています。女性委員が一人もいない審議会も多数あり、さらに多くの女性が政策・方針決定過程に参画できるようになるには、より一層の取り組みが必要です。

図36 男女の地位に関する意識「政治」



## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
審議会等の女性委員の比率を高めます。	27.6% (2017年度)	28.1% (2022年度)	40.0% (2027年度)	市の審議会等（地方自治法第180条の5及び第202条の3に基づく委員会・審議会等）の委員に占める女性委員の割合	埼玉県男女共同参画基本計画（平成29～33年度）の目標値（40%）を基に設定
男女共同参画人材リスト（旧「女性人材リスト」）の登録者を増やします。	29人 (2017年度)	35人 (2022年度)	58人 (2027年度)	男女共同参画人材リストの登録者数	年間増加量を10%（10年間で29人の増）として算出

## 施策の方向

### (22) 審議会等における男女共同参画の促進

本市の政策・方針決定過程により多くの女性が参画できるよう、様々な分野にわたる市の審議会に、多くの女性の委員を登用します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
36	審議会等への女性の参画の促進	審議会等において、女性の参画がさらに図られるよう、女性委員の登用を積極的に推進します。 <b>【具体的な事業】</b> ◇審議会等委員の女性の参画促進 ◇政策決定過程への女性の参画状況調査と結果の公表 ◇女性参画促進を図るための手法の検討と各課への啓発 ◇審議会等委員選出時の男女共同参画人材リスト活用の検討・実施	協働推進課

### (23) 女性の人材発掘とリーダー育成

市内の各種団体や活動等において、リーダーの役割を担う女性が増えるように、人材育成のための支援を行います。また、意欲と能力を持つ人材の発掘のために、男女共同参画人材リストを作成し、活用に努めます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
37	女性の人材発掘と活用	現在ある人材リストを拡充し、新たな人材を発掘するとともに、積極的に活用します。 【具体的な事業】 ◇男女共同参画人材リストの活用 ◇男女共同参画人材リストへの登録促進	協働推進課
38	各種団体の女性人材育成への支援	市民団体などの育成のための支援を行います。 【具体的な事業】 ◇各種団体に対する男女共同参画に関する教育機会の提供 ◇女性人材が活躍するための情報提供	協働推進課 あいパル

## 施策11

# 性差や年齢に配慮した健康づくりへの支援

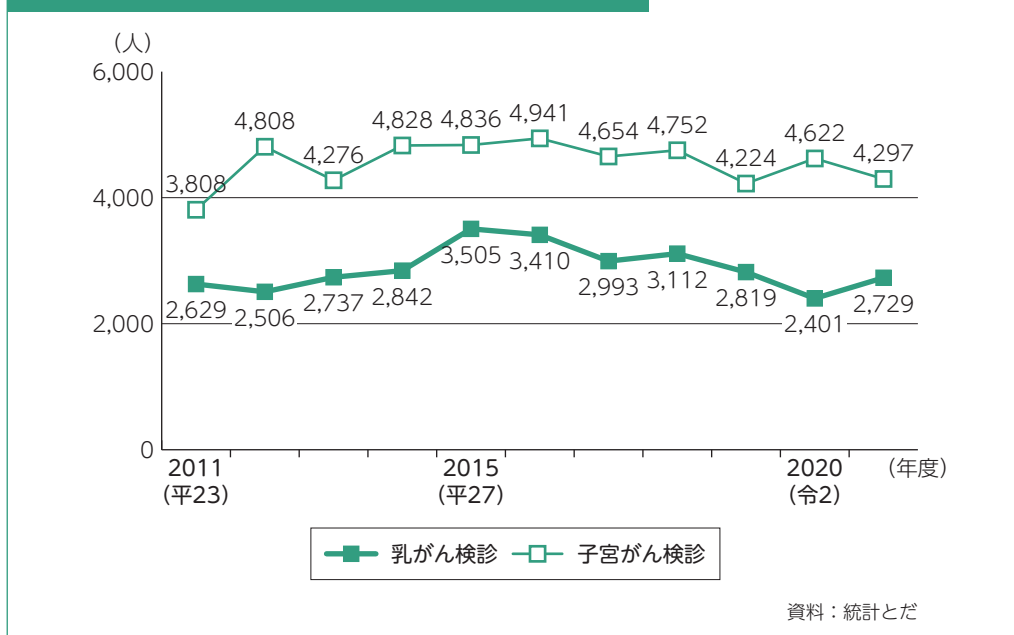
### 現状と課題

男女ともにライフステージによって心身の状態が大きく変化することから、性差や年齢に応じた健康づくりへの配慮が必要となります。

また、近年では、DVや性犯罪、望まない妊娠、セクシュアル・ハラスメント等さまざまな問題を防止する観点から、性教育への関心が高まっています。性被害等を防ぐことや、より充実した人生を送るため、性と生殖に関する知識だけでなく、人間関係、人権の尊重、ジェンダーの理解や性暴力の防止なども含めた包括的な性教育を学べる場を提供することが重要となります。

市民が生涯を通じて健康な生活を送るためには、男女の健康に関する教育の充実、性や生命を尊重する意識啓発、健康診断や検診、保健サービス等の充実が必要です。

図37 乳がん検診・子宮がん検診受診者数



### 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
健康だと思う人の割合を増やします。	78.6% (2017年度)	77.1% (2022年度)	85.0% (2027年度)	「戸田市健康づくりに関する市民アンケート調査」において、健康状態が、「健康だと思う」または「概ね健康だと思う」と回答した人の割合の合計	第四次男女共同参画計画の最終目標を引き続き設定

## 施策の方向

### (24) 性を尊重する意識啓発と性に関する指導の充実

男女が互いの性を理解・尊重し、対等な関係の下で妊娠・出産等について考えられるように、性に関する正しい知識を得る機会の提供に努めます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
39	性の尊重についての理解の促進	人権尊重の立場から性の尊重に関する理解を深めるための周知・啓発を図ります。 【具体的な事業】 ◇啓発紙の発行（既存の情報紙利用も含む） ◇性の商品化等性と人権に関する問題の啓発 ◇性犯罪防止の啓発 ◇学校における性に関する指導の充実【再掲】 ◇セクシュアル・ハラスメントに対する啓発	協働推進課 親子健やか室 教育政策室 あいパル



## (25) 女性の健康管理の充実

母子保健指導等の実施により、妊娠期から出産、育児に至るまで継続した健康支援を推進します。

また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>\*47</sup>の意識を定着させるために、性に関する正しい知識の普及・啓発を進めます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
40	ライフステージに応じた母子保健事業等の推進	母親の健康の維持と子どもの健やかな成長を推進するため、各ライフステージに応じた母子保健事業等を充実します。 【具体的な事業】 ◇出産準備教育・妊婦健康診査等による妊婦の支援 ◇助産施設入所事業の実施 ◇乳幼児健康診査の実施	親子健やか室
41	リプロダクティブ・ヘルス/ライツについての理解の促進	リプロダクティブ・ヘルス/ライツなど、性の尊重に関する理解を深めるために情報提供を行います。 【具体的な事業】 ◇リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する情報提供 ◇予期せぬ妊娠等に関する相談窓口の周知	協働推進課 親子健やか室

## (26) 男女ともにライフサイクルに沿った健康づくり

男女ともに生涯を通じて健康を維持できるように、健診や健康相談、健康に関する学習機会の提供等を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
42	健康づくりのための各種事業の充実	男女がともに生涯にわたって心身ともに健康に生活できるよう、各種健康増進事業を実施します。 【具体的な事業】 ◇各種がん検診、健康診査等の実施と受診の啓発 ◇妊娠期の保健指導 ◇各種健康相談の実施	福祉保健センター 親子健やか室
43	健康に関する教育・啓発の充実	生涯にわたって健康に暮らせるよう、健康づくりに関する学習機会の提供を行うとともに、啓発活動を行います。 【具体的な事業】 ◇生活習慣病予防教育等の実施 ◇健康教育の実施 ◇乳がんの早期発見のための啓発活動（ピンクリボン活動）	福祉保健センター あいパル

施策12 男女共同参画の推進拠点の充実

施策の  
方向

- (27)男女共同参画の推進拠点の活用促進
- (28)男女共同参画に関する情報収集・提供の充実

施策13 庁内の男女共同参画の推進

施策の  
方向

- (29)職員の男女共同参画の意識づくり
- (30)女性職員の登用促進と職域拡大
- (31)「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の円滑な推進

施策14 連携と協力による推進体制の整備

施策の  
方向

- (32)庁内の推進組織の充実
- (33)計画の進行管理の実施
- (34)計画推進に関する市民・事業者との連携
- (35)国・県等との連携

## 施策12

# 男女共同参画の推進拠点の充実

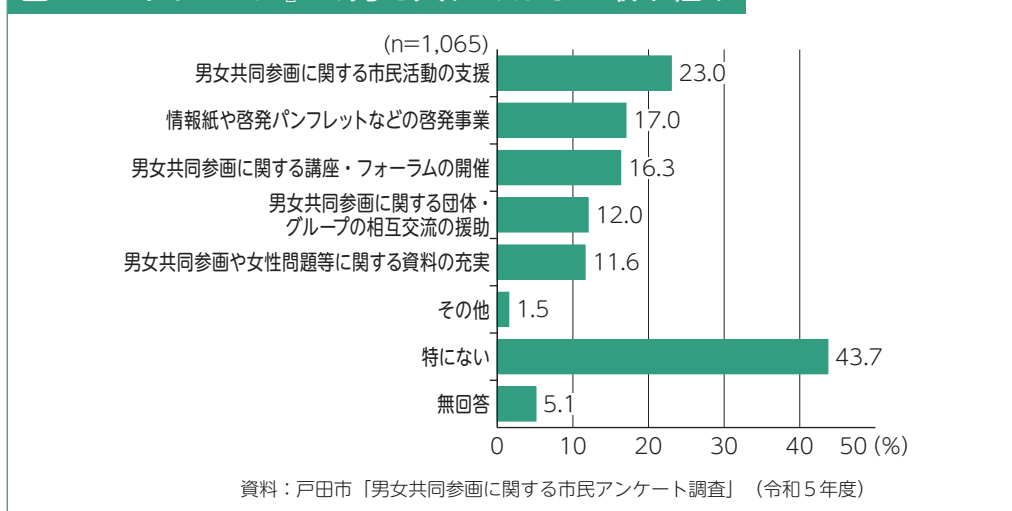
### 現状と課題

本市における男女共同参画の推進拠点は、平成27(2015)年9月に開館した複合施設「上戸田地域交流センター『あいパル』」(以下、「あいパル」と称する)です。あいパルは男女共同参画の推進拠点、福祉センター、生涯学習拠点としての複合機能を有しており、図書館上戸田分館を併設しています。

あいパルは、市民の交流を推進する重要な拠点であり、活動の場の提供や各種イベント等の開催、市民活動をはじめとする各種活動に関する情報の受発信等を行ってきました。しかしながら、令和2(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症の流行によって、多くの活動を制限せざるを得なくなりました。市民アンケート調査では「あいパル」の男女共同参画の推進拠点としての認知度は16.2%にとどまり、平成29(2017)年度調査の16.5%から伸びていません。SNS等の情報通信技術の活用も含めて、様々な媒体による市民への周知と活動の推進が必要とされています。

また、市民アンケート調査では「あいパル」で力を入れる必要があると思う取り組みは、「男女共同参画に関する市民活動の支援」に対する回答が最も多く、市民活動を支える取り組みのニーズが高くなっています。こうした取り組みを通じて、幅広い世代の市民に対して活動を周知し、働きかけていくことによって、男女共同参画の推進拠点としての機能の充実を図っていきます。

図38 『あいパル』で力を入れてほしい取り組み



## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
『あいパル』が男女共同参画の推進拠点であることを知っている人の割合を増やします。	16.5% (2017年度)	16.2% (2023年度)	33.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、市の事業の認知度で「『あいパル』の男女共同参画事業」を選択した人の割合	第四次計画の「(旧男女共同参画センター)ビリーブの認知度」の当初の実績(32.9%)から設定 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (27) 男女共同参画の推進拠点の活用促進

男女共同参画を推進していく拠点として、意識啓発を推進するための事業や、男女共同参画を推進する団体の活動支援(推進拠点の活用促進等)などを行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
44	男女共同参画推進拠点の機能の充実	男女共同参画の推進拠点の機能の充実を図ります。また、現在の推進拠点である上戸田地域交流センター『あいパル』を周知することで活用促進を図ります。 【具体的な事業】 ◇男女共同参画推進拠点の運営事業 ◇男女共同参画相談事業の実施 ◇男女共同参画フォーラム等の開催【再掲】 ◇複合施設の特長を生かした事業実施 ◇SNS等を活用した周知活動の実施	協働推進課 あいパル
45	男女共同参画推進活動団体の支援(推進拠点の活用促進等)	男女共同参画の視点に立った活動や、女性が中心となる活動をする団体が円滑に運営されるように、組織の立ち上げや運営のための活動支援を行います。 【具体的な事業】 ◇男女共同参画推進活動団体の推進拠点の活用促進 ◇男女共同参画の推進拠点を活用する団体への情報提供や、活動の機会と場の提供	協働推進課 あいパル

## (28) 男女共同参画に関する情報収集・提供の充実

男女共同参画に関する国や県、他自治体の情報や国際的な取り組みに関する情報を収集し、市民に提供します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
46	男女共同参画に関する情報の収集・提供	男女共同参画に関する国・県、他自治体等の情報や図書・資料等を収集し、あいパル、図書館に設置します。また、関係資料の掲示・配布、パネル掲示により、情報発信を推進します。 【具体的な事業】 ◇男女共同参画情報コーナーの充実 ◇女性問題に対する資料収集・提供による啓発 ◇国際的な取り組み(女子差別撤廃条約等)の啓発 ◇男女共同参画関連書籍の展示及び貸出	協働推進課 あいパル 図書館

## 施策13

# 庁内の男女共同参画の推進

### 現状と課題

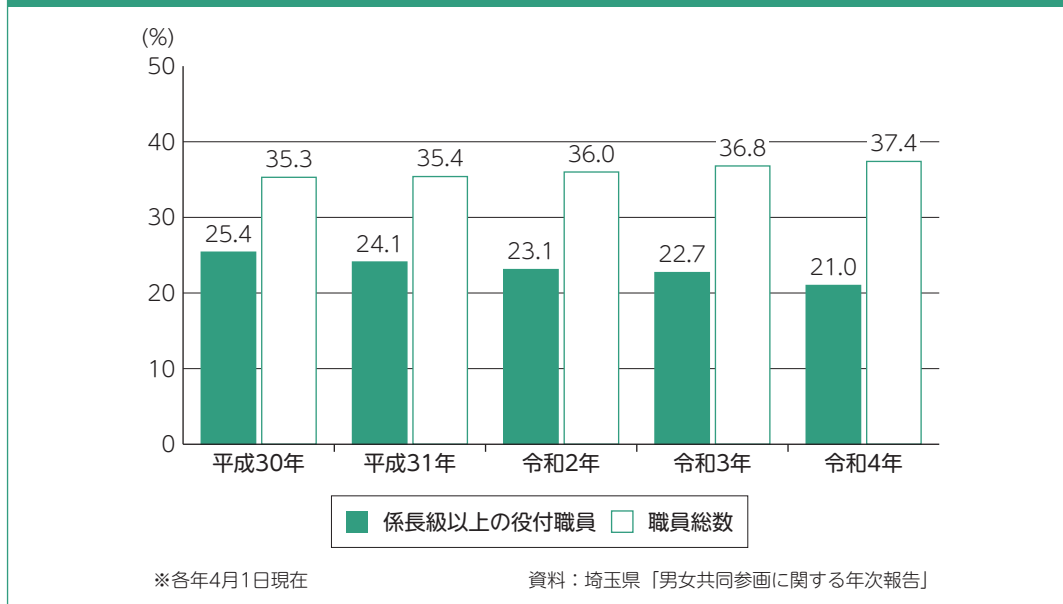
本市の総職員数に占める女性職員は、令和4（2022）年の時点で37.4%と約4割を占めています。平成30（2018）年には35.3%であり、徐々に割合が高くなってきています。一方で、副主幹職（係長級）以上の役付職員に占める女性の割合は平成30（2018）年以降下落しており、令和4（2022）年では21.0%にとどまっています。

管理職における男女比の偏りについては、従来の男女共同参画計画でも課題としてあげられており、これまでに、市では職員研修の機会の提供や庁内報を通じての男女共同参画に関する意識啓発等の取り組みを推進してきました。しかし、近年は新型コロナウイルス感染症流行のため、外部の研修が中止になるなど、研修の機会が減少しました。

本市では平成28(2016)年度～令和8(2026)年度までを計画期間とする「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、女性職員の活躍を推進するための施策に取り組んできました。同計画の目標の一つに「2025年度末までに、管理監督職（副主幹職以上）にある職員に占める女性割合を29パーセント以上にする」がありますが、現状では目標値との間に大きな開きがあり、より積極的に取り組む必要があります。一方、もう一つの目標「2025年度末までに、男性職員の育児休業取得率を15パーセント以上にする」については、育児・介護休業法の改正等の後押しもあり、令和4（2022）年度の実績は73.9%となっています。

今後とも、職場における機会を均等化すると同時に、男女ともに仕事と家庭生活を両立しやすい環境づくりへの取り組みを積極的に推進する必要があります。

図39 戸田市における役付職員及び職員全体に占める女性の割合の推移





## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
役付職員に占める女性の割合を県内市町村平均まで増やします。	24.1% (2017年度)	21.0% (2022年度)	29.0% (2027年度)	役付職員（副主幹職以上）に占める女性の割合	平成29年度の県内市町村の役付職員割合（28.6%）を基に設定 ※小数点第1位で繰り上げ
男性職員の育児休業取得率を高めます。	13.2% (2017年度)	73.9% (2022年度)	15.0% (2027年度)	配偶者が出産した男性職員のうち育児休業を取得した人の割合	埼玉県男女共同参画基本計画（平成29～33年度）の目標値（15%）を基に設定

## 施策の方向

### (29) 職員の男女共同参画の意識づくり

職場全体に男女共同参画の意識が定着するように、研修会等様々な機会を活用して啓発を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
47	職員の男女共同参画の意識づくり	市のすべての職員に対して、男女共同参画に関する研修等を行い、男女共同参画の意識づくりを推進します。 【具体的な事業】 ◇職員男女共同参画研修会の実施 ◇職員研修カリキュラムへの導入の検討 ◇職場のセクシュアル・ハラスメントの防止 ◇育児休業取得の促進	人事課 協働推進課

### (30) 女性職員の登用促進と職域拡大

女性職員が様々な分野で活躍する機会を得られるよう、多様な職域への配置と研修等の能力開発の機会を提供します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
48	女性職員の管理職等への登用促進と職域の拡大	女性職員を庁内の多様な部署において登用するなど、女性職員の意欲と能力を活かすことができる環境づくりを推進します。 【具体的な事業】 ◇女性職員の管理職等への登用の促進 ◇女性職員の多様な職域への配置と能力開発 ◇女性職員の各種研修機関等への派遣の促進 ◇女性職員へのキャリアに関する研修機会の提供	人事課

### (31) 「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の円滑な推進

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、行動計画を策定し、計画に基づく施策を着実に推進します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
49	「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の円滑な推進	庁内の女性職員が、出産、育児、介護等のライフイベントにかかわりなく、経験を積み重ね、その意思と能力を十分に活かすことができるように、職場環境の整備と人材育成への支援を推進します。 【具体的な事業】 ◇職場環境の改善 ◇ネットワークの形成 ◇研修等によるスキルアップ ◇情報発信	人事課

## 施策14

# 連携と協力による推進体制の整備

## 現状と課題

この計画を実効性のあるものにし、男女共同参画社会の実現に向けて施策を着実に推進していくためには、全庁的に取り組むための体制の整備と、計画の進捗状況を確認し、その評価を元に次の段階の改善につなげていく仕組みの構築が重要であるといえます。

また、「戸田市男女共同参画推進条例」にも定められているとおり、市民、事業者、市がそれぞれの責務を果たし、連携・協力していくことで、より効果的に男女共同参画を推進することが期待されます。

さらに、市は、国・県や他の地方公共団体等と情報交換や要望を行ったり、連携するなどして、重層的な体制で男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進することが必要です。

## 指 標

\*中間年で最終目標に到達している指標については、その水準を維持するよう努めます。

指 標	当初	中間年	最終目標	指標の定義	最終目標設定の根拠
戸田市男女共同参画推進条例を知っている人の割合を増やします。	3.0% (2017年度)	3.2% (2023年度)	14.0% (2027年度)	『市民アンケート調査』において、用語の認知度で「戸田市男女共同参画推進条例」という言葉について「おおその内容まで知っている」と回答した人の割合	平成29年度の『市民アンケート調査』における男女共同参画社会基本法の認知度(13.1%)を基に設定 ※小数点第1位で繰り上げ

## 施策の方向

### (32) 庁内の推進組織の充実

戸田市男女共同参画庁内検討会議を中心として、全庁的な体制で男女共同参画の推進に取り組みます。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
50	庁内の推進体制の充実	全庁的に男女共同参画を促進するため、庁内の組織の強化を図ります。 【具体的な事業】 ◇戸田市男女共同参画庁内検討会議による計画の推進	協働推進課

### (33) 計画の進行管理の実施

計画に基づく施策の進捗状況や、市民の男女共同参画に関する意識等の実態を定期的に調査するなど、計画の着実な進行管理を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
51	計画の進行管理体制の充実	計画の進捗状況について、市民・行政の両面から調査を実施し、計画の進行管理を行います。 【具体的な事業】 ◇定期的な市民アンケート調査及び職員意識調査の実施 ◇関連事業の進捗状況調査の実施 ◇進捗状況調査結果の公表	協働推進課

### (34) 計画推進に関する市民・事業者との連携

この計画の推進にあたっては、「戸田市男女共同参画推進委員会」を中心として、計画の進捗状況の確認や市民の幅広い意見の反映に努めます。また、市民・事業者・市がそれぞれの役割を担い、連携・協力して計画を推進します。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
52	市民参加の計画の推進体制の充実	男女共同参画社会実現に向けての計画策定や仕組みづくりを市民と連携・協力して推進するとともに、市民の視点から計画の進捗状況の確認を行います。 【具体的な事業】 ◇戸田市男女共同参画推進委員会の開催 ◇あいパル運営委員会の開催 ◇市民との協働に関する情報発信	協働推進課 あいパル
53	計画推進に関する市民参加の促進	計画推進に関する市の事業を市民ボランティア等の参画を得ながら確実に推進します。 【具体的な事業】 ◇男女共同参画情報紙「つばさ」編集協力への参加促進 ◇市民との協働による啓発事業の実施 ◇あいパルの男女共同参画に関する取り組みへの市民ボランティアの活用	協働推進課 あいパル
54	計画推進に関する事業所との連携	男女の労働者の雇用機会均等や、ワーク・ライフ・バランス等を推進するため、事業所と連携しながら施策を推進します。 【具体的な事業】 ◇男女雇用機会均等法等関係法の普及・啓発【再掲】 ◇商工会等との連携による啓発【再掲】 ◇働き続けられる環境整備【再掲】	協働推進課 経済戦略室

### (35) 国・県等との連携

計画の推進にあたり、国・県等の方針や施策を本市の施策に反映させるとともに、市単独の対応が困難な、国・県の制度によるべき施策等については、積極的な要望を行います。

No	具体的取り組み	施策の内容	担当課所
55	国・県等関係機関との連携	計画の推進にあたり、国や県等の関連機関等との連携を強化します。 【具体的な事業】 ◇国・県の施策の市への反映 ◇国・県への要望	協働推進課





# 資料編

- 計画の体系図
- 第五次戸田市男女共同参画計画改定までの経過
- 諮問書
- 答申書
- 戸田市男女共同参画推進条例
- 戸田市男女共同参画推進委員会委員名簿
- 戸田市男女共同参画庁内検討会議要綱
- 男女共同参画に関する国内外の動き（年表）
- 女子差別撤廃条約（抄）
- 男女共同参画社会基本法
- 埼玉県男女共同参画推進条例
- 男女雇用機会均等法（抄）
- 女性活躍推進法
- 配偶者暴力防止法
- 戸田市犯罪被害者等支援条例
- 戸田市犯罪被害者等支援庁内連絡会議要綱
- 用語解説一覧

# 計画の体系図

## 目標

## 施策

みんなが認めあい・支えあい・輝くまちとだ

### 目標Ⅰ

お互いの人権を大切にできるまち

P.30

1.身近な人からの暴力被害の根絶

P.31

2.ジェンダー平等と人権尊重に関する意識啓発

P.35

3.男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

P.41

### 目標Ⅱ

地域や家庭の暮らしを支えあえるまち

P.45

4.地域活動における男女共同参画の推進

P.46

5.防災及び防犯における男女共同参画の推進

P.48

6.ワーク・ライフ・バランスの推進

P.50

7.子育てや介護を支援する体制の整備

P.53

### 目標Ⅲ

いきいきと活躍できるまち

P.56

8.働く場における男女共同参画の推進

P.57

9.女性の就業・起業の支援

P.60

10.政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

P.62

11.性差や年齢に配慮した健康づくりへの支援

P.65

### 目標Ⅳ

連携と協力で取り組みを進めるまち

P.68

12.男女共同参画の推進拠点の充実

P.69

13.庁内の男女共同参画の推進

P.72

14.連携と協力による推進体制の整備

P.75

## 施策の方向

- (1)暴力を許さない意識の醸成 P.33 (2)被害者への支援体制の充実 P.34  
 (3)DVに関連するストーカー、児童虐待等に対する支援の充実 P.34

戸田市  
DV防止  
基本計画

- (4)人権尊重に関する意識の醸成 P.37 (5)性的マイノリティへの理解の促進 P.37  
 (6)男女共同参画の啓発・意識改革 P.39 (7)国際理解の推進による啓発・意識改革 P.40  
 (8)メディアにおける人権の尊重 P.40

- (9)学校や家庭での教育の充実 P.43 (10)生涯学習の充実 P.44

- (11)地域・社会活動への参画促進と環境づくり P.47

- (12)地域防災における男女共同参画の推進 P.49 (13)地域防犯における男女共同参画の推進 P.49

- (14)家庭生活との両立をめざす職場づくり P.51 (15)男女の家事・育児への共同参画支援 P.52

- (16)子育て支援の充実 P.54 (17)介護を支援する体制の整備 P.55

戸田市  
女性活躍  
推進計画

- (18)雇用の場及び自営業等における男女共同参画の推進 P.58  
 (19)セクシュアル・ハラスメント等に対する取り組みの充実 P.59

- (20)職業能力開発のための支援 P.61 (21)女性の再就職、起業の支援 P.61

- (22)審議会等における男女共同参画の促進 P.63 (23)女性の人材発掘とリーダー育成 P.64

- (24)性を尊重する意識啓発と性に関する指導の充実 P.66  
 (25)女性の健康管理の充実 P.67 (26)男女ともにライフサイクルに沿った健康づくり P.67

- (27)男女共同参画の推進拠点の活用促進 P.70 (28)男女共同参画に関する情報収集・提供の充実 P.71

- (29)職員の男女共同参画の意識づくり P.73 (30)女性職員の登用促進と職域拡大 P.74  
 (31)「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の円滑な推進 P.74

- (32)庁内の推進組織の充実 P.76 (33)計画の進行管理の実施 P.76  
 (34)計画推進に関する市民・事業者との連携 P.77 (35)国・県等との連携 P.77

## 第五次戸田市男女共同参画計画改定までの経過

(令和4年度)

	年月日	事項	内容
令和4年度	令和5年 1月31日	第4期第1回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇委員長・副委員長の選出について ◇第4期男女共同参画推進委員会における今後の予定について ◇その他
	3月23日	第4期第2回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しに伴う市民アンケート調査について ◇その他

(令和5年度)

	年月日	事項	内容
令和5年度	令和5年 4月27日	第4期第3回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇第五次戸田市男女共同参画計画の改定方針について ◇男女共同参画川柳について ◇令和4年度における男女共同参画事業の実施報告について ◇令和5年度における男女共同参画事業の実施予定について ◇その他
	6月7日 ～6月26日	戸田市男女共同参画に関する 市民アンケート調査	◇調査対象 市内在住の満18歳以上の市民3,000人 (男女各1,500人) ◇調査内容 男女のあり方をめぐる問題、DV、性の多様性、家庭生活のこと、ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍の推進、地域活動、防災、新型コロナウイルス感染症による影響、男女共同参画社会の実現をめざすための施策 ◇回収率 35.5%
	7月27日	第4期第4回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇第五次戸田市男女共同参画計画中間見直しの諮問 ◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しについて ◇デートDV防止講演会について(報告)
	9月21日	令和5年度第1回 戸田市男女共同参画庁内検討会議 (書面会議)	◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しについて ◇申請書等における性別欄の見直し方針の改正について
	9月28日	第4期第5回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しについて ◇その他
	10月26日	第4期第6回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しについて 等
	10月31日	令和5年度第2回 戸田市男女共同参画庁内検討会議 (書面会議)	◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しについて
	12月12日 ～1月11日	「第五次戸田市男女共同参画計画改定版(案)」についてのパブリック・コメントの実施 (実施結果:提出意見0件)	
	令和6年 2月7日	第4期第7回 戸田市男女共同参画推進委員会	◇第五次戸田市男女共同参画計画の中間見直しの答申 ◇次年度のスケジュールについて ◇その他
	2月7日	◇第五次戸田市男女共同参画計画中間見直しについて答申	

# 諮 問 書

戸協 第473号  
令和5年7月27日

戸田市男女共同参画推進委員会  
委員長 結城 剛志 様

戸田市長 菅原 文仁

## 第五次戸田市男女共同参画計画中間見直しについて（諮問）

戸田市の男女共同参画の推進に係る下記の事項について、貴委員会に諮問いたします。

### 記

#### 1 諮問事項

第五次戸田市男女共同参画計画中間見直しに関すること

#### 2 諮問趣旨

現行の「第五次戸田市男女共同参画計画」の期間は、2019年度から2028年度の10年間となっておりますが、国内外の動向や社会情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図ることから、必要に応じて計画を見直すことになっています。

今年度、計画の策定から5年目となることから、「第五次戸田市男女共同参画計画」の見直しについて、貴委員会の意見を求めます。



令和6年2月7日

戸田市長 菅原 文仁 様

戸田市男女共同参画推進委員会

委員長 結城 剛志

## 第五次戸田市男女共同参画計画中間見直しについて（答申）

令和5年7月27日付け戸協第473号にて諮問のありました標記の件について、下記のとおり答申いたします。

### 記

新型コロナウイルス感染症の流行をはじめとする社会情勢の大きな変化により、ドメスティック・バイオレンスや児童虐待の増加など、これまで見過ごされてきたことや、表面化してこなかった諸問題が顕在化しました。こうした社会情勢の変化に伴い、国では令和元年から令和5年現在までに男女共同参画に関わる法令等の策定や改正が行われています。

このような社会情勢等の変化に対応した男女共同参画施策を推進していくため、現在の計画を見直し、第五次戸田市男女共同参画計画改定版案を作成しました。

本計画が市民に広く認識され、誰もが互いの人格を認めあい、いきいきと豊かに暮らせるまちが実現できるよう、計画の策定と今後の推進に当たっては次の点に十分配慮されるようお願いいたします。



## 【配慮事項】

### 1 お互いの人権を大切にできるまち

男女共同参画社会の実現に向け、改定版案では、ジェンダー平等という言葉を取り入れ、コラムで「アンコンシャス・バイアス」、「性的指向と性自認」を取り上げました。時代の潮流を踏まえながら、引き続き性別や性的指向、性自認、立場などが違っていても、一人ひとりの人格を認めあい、差別を許さない意識啓発を実施してください。また、暴力をもって人を支配したり、苦しめたりすることは重大な人権侵害であるという意識の浸透を進めてください。

### 2 地域や家庭の暮らしを支えあえるまち

家族形態が多様化し、少子高齢化も進む中、子育てや介護、地域防災などについて、みんなで支えあい、一人ひとりがいきいきとした生活を送れるような環境整備と体制づくりを推進してください。推進にあたっては、女性や性的マイノリティ、介助を必要とする人など様々な立場の市民へ配慮を取り入れてください。

### 3 いきいきと活躍できるまち

働く場や政策・方針決定過程において、性別を問わず誰もがその個性と能力を十分に発揮できるように、意識啓発や環境整備、市民が成長する機会の提供を推進してください。また、性別やライフステージにかかわらず誰もがいきいきと活躍できるように、生涯を通じた健康づくりへの支援を充実させてください。

### 4 連携と協力で取り組みを進めるまち

内閣府の男女共同参画白書（令和5年版）では、若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において重要であるとしています。これまでの社会を変えていくためには、市だけではできないこともありますので、市民、事業者、市のそれぞれが連携・協力し、さらに国や県とも連携しながら、男女共同参画を推進してください。

# 戸田市男女共同参画推進条例

平成28年9月30日  
条例第32号

## 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14条）

### 第3章 戸田市男女共同参画推進委員会等 （第15条－第21条）

### 第4章 雑則（第22条）

### 附則

戸田市は、豊かな自然に恵まれ、交通の利便性が高いことから、若い世代も多く、子育て支援や教育の取組を積極的に進めてきた背景があります。一方、転出入が激しいゆえに地域のコミュニティが活性化しにくいという面も有しています。男女共同参画の推進に当たっては、戸田市の基本となる計画を平成元年に初めて策定し、現在も「戸田市男女共同参画計画～とだあんさんぶるプラン～」に基づいて様々な施策に取り組んでいます。

「日本国憲法」は、個人の尊重と法の下での平等を保障しています。国においては、国際連合で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を受けて、「男女共同参画社会基本法」や「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」を制定するなど、男女平等の実現に向けた取組が着実に進められています。

しかしながら、性別による固定的な役割分担の意識やそうした意識に基づいた社会的な慣行は、依然として残っていると言わざるを得ません。近年では、配偶者等への暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの人権を侵害する行為が社会問題となっていることや、子の養育や家族の介護といった家庭生活と職場や地域などでの社会活動を両立させることといった新たな課題もあり、更なる継続的な取組が必要です。

そのため、誰もがそれぞれの違いや多様な生き方を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することで、豊かでいきいきと暮らせるまちとなり、これを次世代につなげていくことが重要です。

よって、戸田市は、男女共同参画社会の実現に向け、この条例を制定します。

## 第1章 総則

### （目的）

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、戸田市（以下「市」といいます。） 、市民や事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図り、もって男女共同参画社会を実現することを目的とします。

### （用語の定義）

**第2条** この条例における用語の意味は、次に定めるとおりとします。

(1) 男女共同参画 誰もが、性別、性的指向、性自認に関わりなく個人として尊重され、その個性と能力を発揮し、責任を担い、対等な立場で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るこ

とをいいます。

- (2) 市民 市内に居住、通勤、通学する者をいいます。
- (3) 事業者 市内において事業活動を行う法人その他の団体や個人をいいます。
- (4) 配偶者等への暴力 配偶者、交際相手その他の親密な関係にある者やあった者への身体的、精神的、性的、経済的、社会的な暴力や子どもを利用した暴力をいいます。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快、不安にさせる性的な言動により、その者や周囲の生活環境を害すること、性的な言動に対する相手方の対応により、その者に不利益を与えることをいいます。
- (6) 積極的改善措置 性別、性的指向、性自認による格差を是正するため必要な範囲内において、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会を積極的に確保することをいいます。

### （基本理念）

**第3条** 市は、次に掲げる事項を基本として、男女共同参画を推進します。

- (1) 性別、性的指向、性自認による差別的な取扱いや暴力を根絶し、誰もが、個人として尊重されること。
- (2) 誰もが、性別による固定的な役割分担の意識にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの意思と責任により多様な生き方を選択できること。
- (3) 誰もが、性別、性的指向、性自認に関わりなく、社会のあらゆる分野における活動の方針の立案や決定に参画する機会が確保されること。
- (4) 学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育の場において、男女共同参画社会を支える意識の形成に向けた取組が行われること。
- (5) 家族を構成する者が、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と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営むことができること。
- (6) 誰もが、性に関する理解を深め、妊娠、出産その他の性と生殖に関する健康と権利が生涯にわたり尊重されること。
- (7) 国際社会や国内における男女共同参画に関する取組を積極的に理解すること。

### （市の責務）

**第4条** 市は、前条に規定する基本理念に基づき、男女共同参画を推進する施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な体制を整備するとともに、財政上その他の必要な措置を講じます。

2 市は、男女共同参画を推進するに当たり、市民、事業者、国、他の地方公共団体と連携します。

### （市民の責務）

**第5条** 市民は、男女共同参画について理解を深め、家庭、学校、職場、地域その他の社会のあらゆる分野に

おける活動において男女共同参画を推進するよう努めます。

- 2 市民は、市が実施する男女共同参画を推進する施策に協力するよう努めます。

#### (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、その事業活動において男女共同参画を推進し、誰もが、家庭生活と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営むことができるよう努めます。

- 2 事業者は、市が実施する男女共同参画を推進する施策に協力するよう努めます。

#### (禁止事項)

**第7条** 誰もが、配偶者等への暴力、セクシュアル・ハラスメント、性別、性的指向、性自認による差別的な取扱いその他の性に関する人権侵害を行ってははいけません。

- 2 誰もが、情報の発信に当たっては、前項の性に関する人権侵害、性別による固定的な役割分担の意識を助長し、是認させる表現を用いないよう配慮しなければいけません。

## 第2章 基本的施策

#### (男女共同参画計画の策定)

**第8条** 市は、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画（以下「男女共同参画計画」といいます。）を策定し、これを公表します。

- 2 市は、男女共同参画計画の策定に当たっては、あらかじめ第15条第1項に規定する戸田市男女共同参画推進委員会の意見を聴きます。
- 3 市は、毎年1回、男女共同参画計画に基づく男女共同参画に関する施策の実施状況を公表します。

#### (調査研究と広報や啓発)

**第9条** 市は、男女共同参画の推進に必要な調査研究、情報の収集に努めます。

- 2 市は、市民や事業者が男女共同参画についての理解を深めるよう、広報や啓発を行います。

#### (教育に対する支援)

**第10条** 市は、男女共同参画社会を支える意識の形成に向けた取組が行われるよう、学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育に携わる者を支援します。

#### (家庭生活と社会活動の調和)

**第11条** 市は、市民が子の養育、家族の介護その他の家庭生活と職場や地域における活動の調和のとれた生活を営みながら、多様な生き方を選択し、実現できるように努めます。

#### (災害等への対応における配慮)

**第12条** 市は、災害等への対応（災害等の発生に備える対策を含みます。）においては、性別による視点に十分配慮するよう努めます。

#### (積極的改善措置)

**第13条** 市は、性別による固定的な役割分担の意識があると認めるときや性別、性的指向、性自認により参画する機会に不均衡が生じると認めるときは、積極的改善措置を講ずるよう努めます。

#### (拠点の整備)

**第14条** 市は、市民や事業者による男女共同参画の推進に関する取組を支援するための拠点の整備に努めます。

## 第3章 戸田市男女共同参画推進委員会等

#### (推進委員会)

**第15条** 男女共同参画の推進について調査、審議をするため、戸田市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」といいます。）を置きます。

- 2 推進委員会は、次に掲げる事項について調査、審議をします。

- (1) 男女共同参画の推進に関すること。
- (2) 男女共同参画計画に関すること。
- (3) その他男女共同参画の推進について必要な事項

- 3 推進委員会は、男女共同参画の推進に必要があると認める事項について市長に意見を述べることができます。

#### (組織)

**第16条** 推進委員会は、委員15人以内をもって組織します。

- 2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱、任命をします。

- (1) 市民
- (2) 学識経験者
- (3) 組織、団体等の推薦者
- (4) 市職員
- (5) その他市長が必要と認める者

- 3 委員の選任に当たっては、委員の性別の比率が、男女共同参画計画に基づく比率となるよう努めます。

#### (任期)

**第17条** 委員の任期は、2年とします。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とします。

- 2 委員は、再任されることができます。

#### (委員長と副委員長)

**第18条** 推進委員会に委員長と副委員長を置きます。

- 2 委員長と副委員長は、委員の互選により決定します。
- 3 委員長は、会務を総理し、推進委員会を代表します。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときや委員長が欠けたときは、その職務を代理します。

#### (会議)

**第19条** 推進委員会の会議（以下「会議」といいます。）は、委員長が招集し、その議長となります。

- 2 会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができません。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数でこれを決し、可決同数のときは、議長の決するところによります。
- 4 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し会議への出席を求め、意見や説明を聴くこと、資料の提出を求めることができます。

#### (書面等による審議)

**第19条の2** 前条第1項の規定にかかわらず、委員長は、やむを得ない理由により会議を招集することができない場合において、必要があると認めるときは、書面その他の方法により審議を行うことができます。

- 2 前項の審議を行う場合は、前条第2項中「出席」と



あるのは「参加」と、同条第3項中「出席委員」とあるのは「書面その他の方法による審議に参加した委員」と、同条第4項中「会議への出席を求め、意見や説明を聴くこと」とあるのは「書面その他の方法により意見や説明を聴くこと」と読み替えるものとします。

(庶務)

**第20条** 推進委員会の庶務は、市民生活部協働推進課において処理します。

(苦情申立て)

**第21条** 市民や事業者は、市長に対し、市が関与する男女共同参画に関する施策について苦情を申し立てることができます。

- 2 市長は、前項の規定による苦情の申立てがあったときは、必要に応じ推進委員会の意見を聴いて、処理します。
- 3 市長は、第1項に規定する苦情の処理に当たっては、当該苦情を申し立てた者に関する情報を保護するとともに、公平かつ適切に行います。

## 第4章 雑則

(委任)

**第22条** この条例の施行について必要な事項は、市長が別に定めます。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成28年10月1日から施行します。

(戸田市特別職の職員で非常勤の者等の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

- 2 戸田市特別職の職員で非常勤の者等の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和31年条例第11号)の一部を次のように改正します。

[次のよう] 略

附 則(令和3年条例第3号)

この条例は、公布の日から施行する。

## 戸田市男女共同参画推進委員会委員名簿

令和5年度

No.	区 分	委員名	選出枠	備 考
1	第1号(市民)	小野塚 加代	市民	
2	第1号(市民)	杉山 歩	市民	
3	第1号(市民)	茂呂 理絵	市民	
4	第2号(学識経験者)	高木 美香	学識経験者	副委員長
5	第2号(学識経験者)	田口 香代子	学識経験者	
6	第2号(学識経験者)	結城 剛志	学識経験者	委員長
7	第3号(組織、団体等の推薦者)	大沼 公子	戸田市立小・中学校校長会	
8	第3号(組織、団体等の推薦者)	谷島 宏美	戸田市公立学校PTA連合会	
9	第3号(組織、団体等の推薦者)	横田 秀子	戸田市商工会	
10	第3号(組織、団体等の推薦者)	加藤 ちあき	上戸田地域交流センター	
11	第4号(職員)	橋爪 祐介	人事課	
12	第4号(職員)	井上 明美	くらし安心課	
13	第4号(職員)	本田 健	経済戦略室	

# 戸田市男女共同参画庁内検討会議要綱

平成17年6月6日市長決裁

## (趣旨)

**第1条** この要綱は、戸田市男女共同参画庁内検討会議（以下「検討会議」という。）の設置及び運営について必要な事項を定めるものとする。

## (審議事項)

**第2条** 検討会議は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画に係る行政推進計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る施策推進の総合的な調整に関すること。
- (3) その他男女共同参画に関すること。

## (組織)

**第3条** 検討会議は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 市民生活部長
- (2) 市民生活部次長（協働推進課担当）
- (3) 別表に掲げる所属の長が指名する職員

## (会長及び副会長)

**第4条** 検討会議に会長及び副会長を置く。

- 2 会長は市民生活部長をもって充て、副会長は市民生活部次長をもって充てる。
- 3 会長は、会務を総理し、検討会議を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは会長が欠けたときは、その職務を代理する。

## (会議)

**第5条** 検討会議の会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、その議長となる。

- 2 会議は、委員の半数以上の出席がなければ開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可決同数のときは、会長が決するものとする。
- 4 第3条第3号に掲げる委員が会議に出席できないときは、当該委員が所属する所属の長が指名する職員（同じ所属の職員とする。）が代理として出席できるものとする。
- 5 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し会議への出席を求め、意見を聴くことができる。

## (庶務)

**第6条** 検討会議の庶務は、市民生活部協働推進課において処理する。

## (その他)

**第7条** この要綱に定めるもののほか検討会議の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

## 附則

### (施行期日)

- 1 この要綱は、平成17年6月6日から施行する。

### (戸田市女性行政推進会議設置要綱の廃止)

- 2 戸田市女性行政推進会議設置要綱（昭和62年10月15日市長決裁）は、廃止する。

## 附則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

## 附則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

## 附則

### (施行期日)

- 1 この要綱は、平成30年1月23日から施行する。

## (経過措置)

- 2 この要綱の施行の日の前日において戸田市男女共同参画庁内検討会議の委員である者の任期は、改正前の戸田市男女共同参画庁内検討会議要綱第4条の規定にかかわらず、その日に満了する。

## 附則

この要綱は、平成30年4月17日から施行し、改正後の戸田市男女共同参画庁内検討会議要綱の規定は、平成30年4月1日から適用する。

## 附則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。



別表（第3条関係）

部局	所属
市民生活部	協働推進課
	くらし安心課
	危機管理防災課
企画財政部	共創企画課
総務部	行政管理課
	人事課
環境経済部	経済戦略室
健康福祉部	健康長寿課
	福祉保健センター
こども健やか部	こども家庭支援室
	保育幼稚園課
教育委員会事務局	教育政策室
	生涯学習課

## 男女共同参画に関する国内外の動き（年表）

年	世界の動き	日本の動き	埼玉県の動き	戸田市の動き
1975 (昭和50)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際婦人年(目標:平等、開発、平和)</li> <li>・国際婦人年世界会議(メキシコシティ=第1回世界女性会議)開催</li> <li>・「女性の地位向上のための世界行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総理府に婦人問題企画推進本部、婦人問題担当室設置</li> <li>・「女子教職員等育児休業法」公布</li> </ul>		
国連婦人の十年（第30回国連総会において1976～1985を「国連婦人の年」と決定）	1976 (昭和51)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO(国際労働機関)に婦人問題担当室を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法一部改正(離婚後の氏の選択自由化)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活福祉部婦人児童課に婦人問題担当配置</li> </ul>
	1977 (昭和52)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国内行動計画」策定</li> <li>・国立婦人教育会館開館(埼玉県嵐山町)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画財政部に婦人問題企画室設置</li> </ul>
	1978 (昭和53)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回埼玉県婦人問題協議会開催</li> </ul>
	1979 (昭和54)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連総会「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)」採択</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画室が県民部へ組織改正</li> </ul>
	1980 (昭和55)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン=第2回世界女性会議)開催</li> <li>・「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法一部改正(配偶者の法定相続分1/3から1/2に)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定</li> <li>・婦人問題企画室を婦人対策課へ組織改正</li> <li>・婦人関係行政推進会議設置</li> </ul>
	1981 (昭和56)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO第156号条約(家族的責任を有す男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国内行動計画後期重点目標」策定</li> </ul>	
	1984 (昭和59)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人10年成果を検討し評価するためのエスキャップ地域政府間準備会議開催(東京)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国籍法」及び「戸籍法」一部改正(子の国籍:父系血統主義から父母両系主義に)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「婦人の地位向上に関する埼玉県計画(修正版)」策定</li> </ul>
1985 (昭和60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の十年最終年世界会議(ナイロビ=第3回世界女性会議)開催</li> <li>・「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子差別撤廃条約」批准</li> <li>・「男女雇用機会均等法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「国連婦人の十年」最終年世界会議NGOフォーラムに埼玉県婦人派遣団参加</li> </ul>	
1986 (昭和61)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人問題企画推進本部拡充、構成全省庁に拡大</li> <li>・婦人問題企画推進有識者会議開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女平等社会の確立のための埼玉県計画」策定</li> </ul>	
1987 (昭和62)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人対策課を婦人行政課に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構改革により「婦人対策に関すること」が自治振興課の事務分掌となる</li> <li>・「戸田市婦人対策連絡会議」設置</li> </ul>

年	世界の動き	日本の動き	埼玉県の動き	戸田市の動き
1989 (平成元)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法例一部改正(婚姻・親子関係等についての男性優先規定の改正等)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1回婦人問題を考えるつどい開催(以降毎年開催)</li> <li>・ 「男女平等社会確立のための戸田市計画」策定(～平成5年度まで)</li> <li>・ 婦人問題を考えるつどい実行委員会発足</li> </ul>
1990 (平成2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 「ILO第171号条約(夜業に関する条約)」採択(ILO総会)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「男女平等社会確立のための埼玉県計画(修正版)」策定</li> <li>・ (財)埼玉県県民活動総合センター開館(伊奈町)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女平等紙“翼”創刊号発行(以降毎年発行)</li> <li>・ 婦人問題職員研修会開催</li> </ul>
1991 (平成3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次改定)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「婦人行政課」を「女性政策課」に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政組織規則の改正により、事務分掌が「女性問題にかかる総合的企画及び調整に関すること」となる</li> </ul>
1992 (平成4)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「育児休業法」施行</li> <li>・ 初の婦人問題担当大臣設置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「戸田市婦人対策連絡会議」を「戸田市女性行政推進会議」に改正</li> <li>・ 「婦人問題を考えるつどい」を「男女平等を考えるつどい」に改称</li> <li>・ 男女平等啓発ポスター作成</li> <li>・ 男女平等に関する市民アンケート調査実施</li> </ul>
1993 (平成5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国連婦人の地位向上委員会「女性に対する暴力に関する宣言」採択</li> <li>・ 国連世界人権会議(ウィーン)「ウィーン宣言及び行動計画」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「パートタイム労働法」施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「戸田市女性問題懇話会」設置:市長より諮問</li> </ul>
1994 (平成6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際家族年</li> <li>・ 「ILO第175号条約(パートタイム労働に関する条約)」採択(ILO総会)</li> <li>・ 国際人口・開発会議(カイロ)「行動計画」採択(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ提唱)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総理府男女共同参画室設置</li> <li>・ 内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会設置</li> <li>・ 男女共同参画推進本部設置</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 戸田市女性問題懇話会より市長へ答申</li> <li>・ 「第二次男女平等社会確立のための戸田市計画」策定(～平成12年度まで)</li> </ul>
1995 (平成7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第4回世界女性会議(北京)</li> <li>・ 「北京宣言及び行動綱領」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)</li> <li>・ ILO第156号条約を批准</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女平等を考えるつどい実行委員一般公募開始</li> <li>・ 国際女性フォーラム・北足立南開催(埼玉県と共催)</li> </ul>
1996 (平成8)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足</li> <li>・ 「男女共同参画2000年プラン」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 世界女性みらい会議開催</li> <li>・ 「埼玉宣言」採択</li> </ul>	

年	世界の動き	日本の動き	埼玉県の動き	戸田市の動き
1997 (平成9)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画審議会設置法」施行</li> <li>・「男女雇用機会均等法」一部改正</li> <li>・「介護保険法」公布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県女性センター(仮称)基本構想検討委員会」発足</li> <li>・女性関係行政推進会議を男女共同参画推進会議に改組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性人材リスト作成</li> <li>・男性共生セミナー実施(平成10年も実施)</li> <li>・「埼玉県戸田勤労婦人ホーム」が埼玉県から戸田市に施設移管、「戸田市勤労女性センター」に名称変更</li> </ul>
1998 (平成10)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県女性センター(仮称)基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織改正により自治振興課に文化女性係設置</li> <li>・行政組織規則の改正により、事務分掌が「女性政策の推進に関すること」から「男女共同参画型社会の推進に関すること」となる</li> </ul>
1999 (平成11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択協定書」採択</li> <li>・エスキャップ・ハイレベル政府間会議(バンコク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画社会基本法」施行</li> <li>・「改正男女雇用機会均等法」施行</li> <li>・「改正育児・介護休業法」全面施行</li> <li>・児童買春・児童ポルノ禁止法成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県女性センター(仮称)基本計画検討委員会」発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全管理職女性問題研修会開催</li> <li>・組織改正に伴い自治振興課からコミュニティ推進課に課名変更</li> <li>・「勤労女性センター」が教育委員会から総務部コミュニティ推進課へ</li> <li>・「戸田市男女共同参画推進会議」設置</li> <li>・男女共同参画に関する市民アンケート調査実施</li> <li>・職員女性問題研修会開催(平成12年以降、男女共同参画研修会として毎年開催)</li> <li>・女性先駆者たちの肖像画展開催</li> </ul>
2000 (平成12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画」策定</li> <li>・ストーカー規制法成立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「埼玉県男女共同参画推進条例」施行</li> <li>・苦情処理機関の設置</li> </ul>	
2001 (平成13)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府に男女共同参画会議設置、男女共同参画局設置</li> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性政策課を男女共同参画課に名称変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第三次戸田市男女共同参画計画」策定(平成20年度まで)</li> <li>・市長より戸田市男女共同参画推進会議へ“男女共同参画推進のための拠点整備について”諮問</li> </ul>
2002 (平成14)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画推進プラン2010」策定</li> <li>・「埼玉県男女共同参画推進センター(With Youさいたま)」開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・戸田市男女共同参画推進会議より市長へ“男女共同参画推進のための拠点整備について”提言</li> </ul>
2003 (平成15)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」</li> <li>・「次世代育成支援対策推進法」施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「戸田市男女共同参画施設検討会議」設置</li> <li>・「戸田市勤労女性センター条例」改正</li> <li>・「戸田市男女共同参画センター」に名称決定</li> </ul>

年	世界の動き	日本の動き	埼玉県の動き	戸田市の動き
2004 (平成16)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」</li> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の一部改正及び同法に基づく基本方針策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性のチャレンジ支援事業開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「戸田市男女共同参画センター」の愛称が公募により、「ビリーブ」に決定</li> <li>・「戸田市男女共同参画センター“ビリーブ”」開設</li> </ul>
2005 (平成17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)開催(ニューヨーク)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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の一部を改正する法律」施行</li> <li>・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織改正により、男女共同参画センターが男女共同参画に係る施策の総合的な企画から事業実施に至る拠点施設となる</li> <li>・「男女平等を考えるつどい」を「とだ共同参画フォーラム」に改称</li> </ul>
2006 (平成18)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」</li> <li>・東アジア男女共同参画担当大臣会合開催</li> <li>・「女性の再チャレンジ支援プラン」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する市職員意識調査実施</li> <li>・「第三次戸田市男女共同参画計画」施策推進状況調査実施</li> </ul>
2007 (平成19)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「改正男女雇用機会均等法」一部施行</li> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画推進プラン2010」の一部見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に関する市民アンケート調査実施</li> </ul>
2008 (平成20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第52回国連婦人の地位委員会開催(ニューヨーク)、「ジェンダー平等及び女性のエンパワメントのための資金調達」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」施行</li> <li>・「パートタイム労働法」一部改正法施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性キャリアセンターを開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織改正に伴いコミュニティ推進課が総務部から市民生活部へ移管</li> </ul>
2009 (平成21)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女差別撤廃条約実施状況第6回報告に対する女性差別撤廃委員会の最終見解発表</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第四次戸田市男女共同参画計画」策定(～平成30年度まで)</li> <li>・「戸田市DV対策庁内連絡会議」設置</li> </ul>
2010 (平成22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画基本計画(第3次)」閣議決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性キャリアセンターを男女共同参画推進センターに組織統合</li> </ul>	
2011 (平成23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関の略称)正式発足</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織改正により、男女共同参画センターで実施していた「悩みごと相談及びDV相談」を福祉保健センターへ業務移管</li> </ul>



年	世界の動き	日本の動き	埼玉県の動き	戸田市の動き
2012 (平成24)		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議(第1回)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「埼玉県男女共同参画基本計画」を策定</li> <li>「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第3次)」策定</li> <li>女性キャリアセンターをウーマノミクス課に組織変更</li> </ul>	
2013 (平成25)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「第四次戸田市男女共同参画計画改訂版」策定(～平成30年度まで)</li> </ul>
2014 (平成26)				<ul style="list-style-type: none"> <li>組織改正に伴いコミュニティ推進課から協働推進課へ課名変更</li> </ul>
2015 (平成27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行</li> <li>「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>戸田市男女共同参画センター「ピリブ」閉館</li> <li>「男女共同参画推進条例検討市民会議」設置</li> <li>男女共同参画推進の機能を有する「上戸田地域交流センター(愛称:あいパル)」開館</li> <li>「とだ共同参画フォーラム」を「男女共同参画フォーラム」に改称し、あいパル事業として開催</li> </ul>
2016 (平成28)				<ul style="list-style-type: none"> <li>「戸田市男女共同参画推進条例」を制定</li> <li>「男女共同参画推進会議」及び「男女共同参画推進条例検討市民会議」を統合する形で、「戸田市男女共同参画推進委員会」設置</li> </ul>
2017 (平成29)			<ul style="list-style-type: none"> <li>「埼玉県男女共同参画基本計画(平成29年度～平成33年度)」を策定</li> <li>「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画に関する市民アンケート調査実施</li> <li>男女共同参画に関する職員意識調査実施</li> <li>「戸田市犯罪被害者等支援条例」を制定(所管課:防犯くらし交通課)</li> </ul>
2018 (平成30)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性人材リスト」から「男女共同参画人材リスト」に改称</li> <li>「戸田市犯罪被害者等支援庁内連絡会議」設置(これに伴い「戸田市DV対策庁内連絡会議」廃止)</li> <li>「第五次戸田市男女共同参画計画」策定(～平成40(2028)年度まで)</li> </ul>
2019 (平成31/令和元)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性職場環境補助金制度」開始(令和3年度まで)</li> </ul>



年	世界の動き	日本の動き	埼玉県の動き	戸田市の動き
2020 (令和2)	・第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催	・「DV相談プラス」の開始 ・「男女共同参画基本計画(第5次)」策定		
2021 (令和3)	・第65回国連婦人の地位委員会開催	・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	・産業労働部ウーマノミクス課を廃止し、人材活躍支援課、多様な働き方推進課に再編 ・女性キャリアセンターを人材活躍支援課に組織変更	
2022 (令和4)			・人権推進課及び男女共同参画課を統合し、人権・男女共同参画課を新設 ・「埼玉県男女共同参画計画(令和4年度～令和8年度)」策定 ・「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第5次)」策定	・「戸田市配偶者暴力相談支援センター」の開設 ・「戸田市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度」の開始
2023 (令和5)		・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」施行		・男女共同参画に関する市民アンケート調査実施 ・「第五次戸田市男女共同参画計画」の見直しを実施
2024 (令和6)		・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行	・「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画(令和6年度～令和8年度)」策定	・「第五次戸田市男女共同参画計画改定版」(~令和10(2028)年度まで)

# 女子差別撤廃条約（抄）

正式名称：女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約  
昭和54（1979）年12月18日国際連合採択 昭和60（1985）年6月25日批准条約第7号

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催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なるものも問わない。）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1部

### 第1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、排除又は制限であって、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2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現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っ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3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4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ってはならず、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5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当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6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。

### 第2部

#### 第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動におけ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ものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

#### 第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

#### 第9条

- 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
- 2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

### 第3部

#### 第10条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、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。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）、特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

#### 第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野におけ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。

- (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
- (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
- (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障ならびに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利
- (d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
- (e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利
- (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置



をとる。

- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
  - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
  - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
  - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
- 3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

#### 第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野におけ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。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分娩及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

#### 第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野におけ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。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

#### 第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の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ものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
  - (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
  - (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
  - (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
  - (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかいないかを問わない。）の訓練及び

教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

### 第4部

#### 第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかに問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

#### 第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について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ものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
  - (a) 婚姻をする同一の権利
  - (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
  - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
  - (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
  - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
  - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
  - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立

法を含む。) がとられなければならない。

## 第5部

### 第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後は23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出されるものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

[2～9略]

### 第18条

- 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
  - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
  - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
- 2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

[第19条、第20条略]

### 第21条

- 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
- 2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

[第22条、第6部略]

# 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号（同日公布、施行）  
最終改正：平成11年12月22日法律第160号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、重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21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1章 総則

### （目的）

**第1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2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3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4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5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6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7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8条** 国は、第3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9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10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11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12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2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13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2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14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15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16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17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18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19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20条** 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

## 第3章 男女共同参画会議

### (設置)

**第21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22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13条第3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2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23条** 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

### (議長)

- 第24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25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2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2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10分の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

### (議員の任期)

- 第26条** 前条第1項第2号の議員の任期は、2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1項第2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27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28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1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2条** 男女共同参画審議会設置法（平成9年法律第7号）は、廃止する。

### (経過措置)

- 第3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又

是同条第3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11年7月16日法律第102号) 抄 (施行期日)

**第1条** この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88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。

〔後略〕

### 附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄 (施行期日)

**第1条** この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6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。

〔後略〕



# 埼玉県男女共同参画推進条例

平成12年3月24日  
埼玉県条例第12号

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、男女平等の実現については、国際婦人年以來、国際連合が「平等・開発・平和」の目標を掲げ、各国が連帯して取り組んでいる。

また、あらゆる分野における女性に対する差別の解消を目指して、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸に男女平等のための取組が積極的に展開され、国内及び県内においても進められてきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、真の男女平等の達成には多くの課題が残されている。

一方、現在の経済・社会環境は、急激な少子・高齢化の進展をはじめ、情報化、国際化など多様な変化が生じている。

特に、埼玉県においては、核家族世帯率が高く、女性の労働力率が出産・子育て期に大きく低下する傾向があり、また、男性は通勤時間が長く、家事・育児・介護等の家庭生活における参画が必ずしも十分ではない。

こうした現状を踏まえ、豊かで安心できる社会を築いていくためには、男女が、社会的文化的に形成された性別の概念にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実現が重要である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、豊かで活力ある21世紀の埼玉を築くため、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し、基本理念を定め、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、並びに男女共同参画の推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって豊かで活力ある地域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。

- 一 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、共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正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。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

## (基本理念)

**第3条** 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳

が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず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、女性に対する暴力が根絶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。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく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自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、県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、男女が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。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画する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。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進に向けた取組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、男女共同参画の推進は、国際的な協力の下に行われなければならない。

## (県の責務)

- 第4条** 県は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差是正措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施するものとする。
- 2 県は、男女共同参画の推進に当たり、市町村、事業者及び県民と連携して取り組むものとする。
  - 3 県は、第1項に規定する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置等を講ずるように努めるものとする。

## (事業者の責務)

**第5条** 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

## (県民の責務)

**第6条** 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に、自ら積極的に参画するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

## (性別による権利侵害の禁止)

**第7条** 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等におい

- て、女性に対する暴力を行ってはならない。
- 2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

#### (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及び女性に対する暴力等を助長し、及び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に努めなければならない。

#### (県の施策)

**第9条** 県は、本県の特性を踏まえ、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策等を行うものとする。

- 一 男女が共に家庭生活及び職業生活を両立することができるように、その支援を行うように努めること。
- 二 広報活動等の充実により、男女共同参画に関する事業者及び県民の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を促進するための措置を講ずるように努めること。
- 三 あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合、事業者及び県民と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるように努めること。
- 四 審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的格差是正措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図ること。
- 五 女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントの防止に努め、並びにこれらの被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うように努めること。
- 六 男女共同参画の取組を普及させるため、当該取組を積極的に行っている事業者の表彰等を行うこと。
- 七 民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に資するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずること。
- 八 男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項及び男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うこと。

#### (埼玉県男女共同参画審議会)

**第10条** 埼玉県男女共同参画審議会(第12条第3項において「審議会」という。)は、男女共同参画の推進に資するために、次に掲げる事務を行う。

- 一 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。
- 二 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じ、調査し、及び知事に意見を述べること。

#### (総合的な拠点施設の設置)

**第11条** 県は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施し、並びに県民及び市町村による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するものとする。

#### (基本計画の策定)

**第12条** 知事は、男女共同参画の推進に関する施策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基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

る。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱
  - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推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 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を聴くとともに、審議会に諮問しなければならない。
- 4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

#### (苦情の処理)

**第13条** 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しく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についての苦情又は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場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者(次項において「県民等」という。)からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。

- 2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しく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について苦情がある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。
- 3 第1項の機関は、前項の規定に基づき苦情がある旨の申出があった場合において、必要に応じて、前項の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるように勧告等を行うものとする。
- 4 第1項の機関は、第2項の規定に基づき人権を侵害された旨の申出があった場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

#### (年次報告)

**第14条** 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

#### (委任)

**第15条** この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

#### 附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。ただし、第13条の規定は、同年10月1日から施行する。



# 男女雇用機会均等法（抄）

正式名称：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47年法律第113号  
最終改正：令和4年法律第68号

## 第1章 総則

### （目的）

**第1条** この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

### （基本的理念）

**第2条** この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

### （啓発活動）

**第3条** 国及び地方公共団体は、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ついて国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

### （男女雇用機会均等対策基本方針）

**第4条** 厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二 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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

## 第2章 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

### 第1節 性別を理由とする差別の禁止等

#### （性別を理由とする差別の禁止）

**第5条** 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

**第6条** 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生 の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

#### （性別以外の事由を要件とする措置）

**第7条** 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

#### （女性労働者に係る措置に関する特例）

**第8条** 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に行う措置を講ずることを妨げるものではない。

#### （婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

**第9条** 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

#### （指針）

**第10条** 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業



主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 2 第4条第4項及び第5項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

## 第2節 事業主の講ずべき措置

### （職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

**第11条** 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 5 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### （職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

**第11条の2** 国は、前条第1項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

### （職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

**第11条の3** 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定に

よる休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。
- 3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### （職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

**第11条の4** 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

- 2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。
- 3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- 4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

### （妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

**第12条** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

**第13条** 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

### （男女雇用機会均等推進者）

**第13条の2** 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第8条、第11条第1項、第11条の2第2項、第11条の3第1項、第11条の4第2項、第12条及び前条第1項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

### 第3節 事業主に対する国の援助

**第14条** 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

## 第3章 紛争の解決

### 第1節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

**第15条** 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

**第16条** 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項において準用する場合を含む。）、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

**第17条** 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

### 第2節 調停

(調停の委任)

**第18条** 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

**第19条** 前条第1項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、3人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

**第20条** 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

**第21条** 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

**第22条** 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

**第23条** 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(時効の完成猶予)

**第24条** 前条第1項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第2項の通知を受けた日から30日以内に調停の目的となった請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があったものとみなす。

(訴訟手続の中止)

**第25条** 第18条第1項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、4月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によって当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第1項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第1項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立

てることができない。

**(資料提供の要求等)**

**第26条** 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

**(厚生労働省令への委任)**

**第27条** この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

## 第4章 雑則

**(調査等)**

**第28条** 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

**(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)**

**第29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、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。

- 2 前項に定め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。

**(公表)**

**第30条** 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む。）、第11条の3第1項、第12条並びに第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その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。

[後略]



# 女性活躍推進法

正式名称：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
平成27年法律第64号  
最終改正：令和4年法律第68号

## 第1章 総則

### (目的)

**第1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11年法律第78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2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3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5条第1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4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2章 基本方針等

### (基本方針)

**第5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2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6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3章 事業主行動計画等

#### 第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1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2節 一般事業主行動計画

##### （一般事業主行動計画の策定等）

- 第8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100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1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2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1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1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1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100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3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4項から第6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9条** 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7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10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14条第1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11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9条の認定を取り消すことができる。
- 一 第9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9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12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13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8条第1項及び第7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1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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第12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13条第2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12条の認定を受けたとき。

#### (委託募集の特例等)

**第16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300人以下のものという。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22年法律第141号）第36条第1項及び第3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1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37条第2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5条の3第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51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40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50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2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37条第2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16条第4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41条第2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36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2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42条の2中「第39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27年法律第64号）第16条第4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2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17条** 公共職業安定所は、前条第4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18条** 国は、第8条第1項若しくは第7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3節 特定事業主行動計画

**第19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4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20条** 第8条第1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8条第7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8条第7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1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21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4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22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23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24条** 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。
- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

### (啓発活動)

- 第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2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22条第3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2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28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29条** 前2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5章 雑則

#### (報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

**第30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8条第1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7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31条** 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3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8条第7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32条** 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33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6章 罰則

**第34条** 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

**第35条** 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

**第36条** 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4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16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

**第37条** 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項(第14条第2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16条第5項において準用する職業安定法第50条第1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16条第5項において準用する職業安定法第50条第2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16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

**第38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34条、第36条又は前条の規定に違反したときは、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39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

**第39条** 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

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1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3条** 前条第2項から第4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4条** 政府は、この法律の施行後3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29年3月31日法律第14号) 抄 (施行期日)**

**第1条** この法律は、平成29年4月1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1条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第43条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第18条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

**(罰則に関する経過措置)**

**第34条** この法律（附則第1条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

**(その他の経過措置の政令への委任)**

**第35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6月5日法律第24号) 抄 (施行期日)**

**第1条** この法律は、公布の日から起算して1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3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4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3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5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6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7条** 政府は、この法律の施行後5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4年3月31日法律第12号) 抄 (施行期日)**

**第1条** この法律は、令和4年4月1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2条中職業安定法第32条及び第32条の11第1項の改正規定並びに附則第28条の規定 公布の日

二 略

三 第1条中雇用保険法第10条の4第2項及び第58条第1項の改正規定、第2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48条」を「第47条の3」に改める部分に限る。）、同法第5条の2第1項の改正規定及び同法第4章中第48条の前に1条を加える改正規定を除く。）並びに第3条の規定（職業能力開発促進法第10条の3第一号の改正規定、同条に1項を加える改正規定、同法第15条の2第1項の改正規定及び同法第18条に1項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第5条、第6条及び第10条の規定、附則第11条中国国家公務員退職手当法第10条第10項の改正規定、附則第14条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第4条第2項及び第18条の改正規定並びに同法第33条の改正規定（「第11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5条の5第1項」とあるのは「船員職業安定法第15条第1項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第15条から第22条まで、第24条、第25条及び第27条の規定 令和4年10月1日

**(政令への委任)**

**第28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4年6月17日法律第68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509条の規定 公布の日



# 配偶者暴力防止法

正式名称：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年法律第31号  
最終改正：令和5年法律第53号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下  
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1章 総則

### (定義)

**第1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28条の2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2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1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

### (基本方針)

**第2条の2** 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5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1項及び第3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1項の都道府県基本計画及び同条第3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2条の3** 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2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3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（被害者と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、第五号及び第八号の3及び第九号において同じ。）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4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4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5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3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6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40年法律第45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2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7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3条第3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8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29年法律第162号）、警察官職務執行法（昭和23年法律第136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8条の2** 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15条第3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8条の3** 社会福祉法（昭和26年法律第45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25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129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9条** 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等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9条の2** 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4章 保護命令

#### （保護命令）

**第10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12条第1項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第18条第1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、申立ての時に被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6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2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6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づ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10時から午前6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1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12条第1項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があ

ることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1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6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第1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12条第1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1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6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の15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15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)がある場合に限る、することができる。

#### (管轄裁判所)

**第11条** 前条第1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1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12条** 第10条第1項から第4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行なければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる



申立ての時の事情

三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

四 第10条第4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の事情

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二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41年法律第53号）第58条ノ2第1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13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14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12条第1項第五号イから二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15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12条第1項第五号イから二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2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16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10条第1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2項から第4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2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10条第1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2項から第4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4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4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3項の規定は、第3項及び第4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17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10条第1項第一号又は第2項から第4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3月を経過した後において、同条第1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2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6項の規定は、第10条第1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15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

#### (第10条第1項第二号の規定による命令の再度の申立て)

**第18条** 第10条第1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2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12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18条第1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18条第1項本文の事情」と、同条第2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18条第1項本文の事情」とする。

#### (事件の記録の閲覧等)

**第19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、相手方においては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方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20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12条第2項（第18条第2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21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8年法律第109号）の規定を準用する。

#### (最高裁判所規則)

**第22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5章 雑則

#### (職務関係者による配慮等)

**第23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24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25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26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27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3条第3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3条第3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4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4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5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

- 2 市は、第4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28条** 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1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10分の5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10分の5以内を補助することができる。

- 一 都道府県が前条第1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2項の規定により支弁した費用

## 第5章の2 補則

#### (この法律の準用)



**第28条の2** 第2条及び第1章の2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28条の2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2条	被害者	被害者（第28条の2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6条第1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10条第1項から第4項まで、第11条第2項第二号、第12条第1項第一号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

## 第6章 罰則

**第29条** 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

**第30条** 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2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、10万円以下の過料に処する。

### 附則 抄 (施行期日)

**第1条** この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。ただし、第2章、第6条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第7条、第9条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第27条及び第28条の規定は、平成14年4月1日から施行する。

### (経過措置)

**第2条** 平成14年3月31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12条

第1項第四号並びに第14条第2項及び第3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3条** この法律の規定については、この法律の施行後3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16年6月2日法律第64号）

#### (施行期日)

**第1条** この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

### (経過措置)

**第2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10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10条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同様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10条第1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18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

### (検討)

**第3条** 新法の規定については、この法律の施行後3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19年7月11日法律第113号） 抄 (施行期日)

**第1条** この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

### (経過措置)

**第2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10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25年7月3日法律第72号） 抄 (施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

### 附則（平成26年4月23日法律第28号） 抄 (施行期日)

**第1条** この法律は、平成27年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成



26年10月1日

**附 則（令和元年6月26日法律第46号）抄  
（施行期日）**

**第1条** この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

**（その他の経過措置の政令への委任）**

**第4条** 前2条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**（検討等）**

**第8条** 政府は、附則第1条第一号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第1条第一号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則（令和4年5月25日法律第52号）抄  
（施行期日）**

**第1条** この法律は、令和6年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 次条並びに附則第3条、第5条及び第38条の規定 公布の日

**（政令への委任）**

**第38条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則（令和4年6月17日法律第68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509条の規定 公布の日

**附 則（令和5年5月19日法律第30号）抄  
（施行期日）**

**第1条** この法律は、令和6年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 附則第7条の規定 公布の日
- 二 第21条の改正規定 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和4年法律第48号。附則第3条において「民事訴訟法等改正法」という。）附則第1条第4号に掲げる規定の施行の日

**（政令への委任）**

**第7条** この附則に定めるもののほか、この法律の施行

に関し必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

**附 則（令和5年6月14日法律第53号）抄**

この法律は、公布の日から起算して5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32章の規定及び第388条の規定 公布の日

二 第1条中民事執行法第22条第五号の改正規定、同法第25条の改正規定、同法第26条の改正規定、同法第29条の改正規定（「の謄本」の下に「又は電磁的記録に記録されている事項の全部を記録した電磁的記録」を加える部分を除く。）、同法第91条第1項第三号の改正規定、同法第141条第1項第三号の改正規定、同法第181条第1項の改正規定、同条第4項の改正規定、同法第183条の改正規定、同法第189条の改正規定及び同法第193条第1項の改正規定、第12条、第33条、第34条、第36条及び第37条の規定、第42条中組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律第39条第2項の改正規定、第45条の規定（民法第98条第2項及び第151条第4項の改正規定を除く。）、第47条中鉄道抵当法第41条の改正規定及び同法第43条第3項の改正規定、第48条及び第4章の規定、第88条中民事訴訟費用等に関する法律第2条の改正規定、第91条の規定、第185条中配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第12条第3項の改正規定、第198条の規定並びに第387条の規定 公布の日から起算して2年6月を超えない範囲内において政令で定める日

# 戸田市犯罪被害者等支援条例

## (目的)

**第1条** この条例は、犯罪被害者等の支援に関し、基本理念を定め、並びに市及び市民等の責務を明らかにするとともに、犯罪被害者等の支援のための基本となる事項を定めることにより、犯罪被害者等が必要とする施策を総合的に推進し、もって犯罪被害者等が受けた被害の軽減及び回復を図り、安全で安心して暮らすことができる地域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) 犯罪等 犯罪及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす行為をいう。
- (2) 犯罪被害者等 犯罪等により害を被った者及びその家族又は遺族をいう。
- (3) 関係機関等 国、埼玉県、警察その他の関係機関並びに犯罪被害者等の支援を行う公共的団体及び民間の団体をいう。
- (4) 市民等 市内に居住し、滞在し、通勤し、又は通学する者及び市内において組織する団体をいう。

## (基本理念)

**第3条** 犯罪被害者等の支援は、犯罪被害者等が被害を受けたときから再び平穏な生活を営むことができるようになるまでの間、被害の状況及び原因、日常生活への影響その他の事情に応じ、適切に途切れることなく行われるものとする。

2 犯罪被害者等の支援は、犯罪被害者等の名誉又は生活の平穏を害することのないよう行われるとともに、犯罪被害者等の支援に関する個人情報の適正な取扱いの確保に最大限配慮して行わなければならない。

## (市の責務)

**第4条** 市は、前条に規定する基本理念にのっとり、犯罪被害者等の支援のための施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、前項の施策が円滑に実施されるよう、関係機関等との連携協力を図るものとする。

## (市民等の責務)

**第5条** 市民等は、犯罪被害者等の名誉又は生活の平穏を害することのないよう十分配慮するとともに、市及び関係機関等が実施する犯罪被害者等の支援に関する施策の趣旨を理解し、これに協力するよう努めなければならない。

## (相談及び情報の提供等)

**第6条** 市は、犯罪被害者等が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするため、犯罪被害者等が直面している各般の問題について相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行うとともに、関係機関等との連絡調整を行うものとする。

2 市は、犯罪被害者等の支援を総合的に行うための窓口を設置するものとする。

## (市民等の理解の増進)

**第7条** 市は、犯罪被害者等の置かれている状況、犯罪被害者等の支援の重要性等について市民等の理解を深

めるため、情報の提供、啓発活動その他の必要な施策を講ずるものとする。

## (民間支援団体への支援)

**第8条** 市は、犯罪被害者等の支援活動を行う民間の団体に対し、その活動の促進を図るため、活動に必要な情報の提供、助言その他の必要な支援を行うものとする。

## (意見の聴取)

**第9条** 市は、市が実施する犯罪被害者等の支援が適切に実施されるよう、犯罪被害者等及び関係機関等から意見を聴くものとする。

## (人材の育成)

**第10条** 市は、犯罪被害者等が適切な支援を受けられるよう、相談、情報の提供その他の犯罪被害者等の支援を担う人材を育成するため、研修その他の必要な施策を講ずるものとする。

## (委任)

**第11条** この条例に定めるもののほか必要な事項は、市長が定める。

## 附 則

この条例は、平成29年12月1日から施行する。

# 戸田市犯罪被害者等支援庁内連絡会議要綱

平成30年11月1日市長決裁

## (目的)

**第1条** 犯罪及びこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす行為により害を被った者及びその家族又は遺族（以下「犯罪被害者等」という。）を庁内関係各課において支援するにあたり、必要な情報の共有を図るため、戸田市犯罪被害者等支援庁内連絡会議（以下「連絡会議」という。）を置く。

## (所掌事務)

**第2条** 連絡会議は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 犯罪被害者等の支援に関して各担当者間の緊密な連携及び必要な情報の共有を図ること。
- (2) 犯罪被害者等の支援に関係する機関、団体等と連携し、必要な情報の交換を行うこと。
- (3) その他犯罪被害者等の支援のために必要な事項に関すること。

## (構成)

**第3条** 連絡会議は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 市民生活部くらし安心課長
  - (2) 別表に掲げる所属の長がその所属の中から指名する者
- 2 連絡会議の会長は、市民生活部くらし安心課長をもって充て、副会長は市民生活部協働推進課の委員をもって充てる。
- 3 会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、副会長がその職務を代理する。

## (会議)

**第4条** 連絡会議の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要に応じて招集し、その議長となる。

- 2 第3条第1項第2号に掲げる委員が会議に出席できないときは、当該委員が所属する所属の長がその所属の中から指名する者が代理として出席できるものとする。
- 3 会長が必要と認めるときは、関係者に対して会議への出席又は資料の提出を求め、意見又は説明を聴くことができる。

## (秘密の保持)

**第5条** 会議の出席者は、連絡会議の職務に関して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。

## (庶務)

**第6条** 連絡会議の庶務は、市民生活部くらし安心課において処理する。

## (その他)

**第7条** この要綱に定めるもののほか連絡会議の運営に関し必要な事項は、別に定める。

## 附 則

この要綱は、平成30年11月16日から施行する。

## 附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

## 附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

## 別表（第3条関係）

部 名	課 名
市民生活部	くらし安心課
	市民課
	協働推進課
健康福祉部	生活支援課
	障害福祉課
	健康長寿課
	保険年金課
	福祉保健センター
子ども健やか部	子ども家庭支援室
	保育幼稚園課
	児童青少年課
都市整備部	建築住宅課
市民医療センター	診療室
教育委員会事務局	学務課
	教育政策室

## 用語解説一覧


行	用語	意味	初出ページ
あ 行	(*27) ICT	インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジーの略。情報通信技術のこと。従来から使われていたIT (Information Technology:インフォメーション・テクノロジー) に替わって、通信ネットワークによって情報が流通することの重要性を意識して使用される言葉です。	24
	(*23) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）	平成3（1991）年に育児休業法が成立し、平成7（1995）年に育児・介護休業法として改正されました。男女の労働者に対し、満1歳未満の子の養育のための休業や、常時介護を必要とする親族のための3か月未満の休業を認めるものです。その後、何回かの法改正により、対象労働者の拡大、育児休業期間の延長（最長で子の年齢2歳まで）、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休業制度の創設等がなされました。令和3（2021）年の改正では、男性の育児休業取得促進のための制度が創設されました。	21
	(*31) イクボス	部下の「育児等と仕事の両立」を推進するために配慮し、部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている上司のことです。	25
	(*28) SNS	ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。メッセージのやりとりや日記などを通じて、友だちや共通の趣味を持つ人などと交流するサービス。短い文章をやりとりするもの、写真や動画をやりとりするもの、映像と音声をやりとりするものなどいろいろなサービスがあります。コメントやトラックバックでコミュニケーションするブログなどもSNSの1種と言えます。	24
	(*19) M字カーブ	女性の年齢別労働力率をみると、就学期を終えた20歳代に高くなり、結婚・出産期にあたる30歳代にかけて一時低下し、その後40歳代に再び上昇します。グラフを描くとM字型のカーブになることからこう呼ばれます。	16
	(*14) LGBTQ	レズビアン (Lesbian) = 女性同性愛者、ゲイ (Gay) = 男性同性愛者、バイセクシュアル (Bisexual) = 両性愛者、トランスジェンダー (Transgender) = 心と体の性が一致しない人、クィア (Queer) = 多様な性自認・性的指向に関する包括的な表現、クエスチョニング (Questioning) = 性自認や性的指向が定まっていない人の頭文字をとった言葉で、主な性的マイノリティ (少数者) のことを意味しています。	8
	(*34) オンデマンド配信	事前に制作した動画をインターネットを通じて配信することです。視聴者は見たい時に見ることができます。	27



行	用語	意味	初出ページ
あ 行	(*26) オンライン配信	インターネットを通じて動画や音楽などのデータを届けることです。リアルタイムで撮影して配信するライブ配信と、あらかじめ撮影しておいた動画を編集して視聴者が見たい時に見られるように配信するオンデマンド配信があります。	24
	(*18) 合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを産むとした場合の平均の子どもの数です。	15
か 行	(*6) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	令和4（2022）年に成立、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性などにより、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た女性を対象として、相談や心身の健康回復支援など包括的な支援を行うことを目的としています。国が基本方針を策定し、それに基づいて都道府県は計画を策定することが義務、市町村は努力義務と定められています。	1
	(*1) 参画	物事の方向性を計画するときから、その議論の場に一員として加わること。計画する時だけでなく、決定後の計画の実践や、改定などまでに携わることが求められます。	1
さ 行	(*7) ジェンダー	「男らしさ・女らしさ」や「男の役割・女の役割」などのように、社会的・文化的につくられた性別を表す言葉です。	1
	(*8) ジェンダーアイデンティティ	性自認、性同一性のことをいいます。本人が自分の性別をどのように認識しているかを表す概念で、生まれ持った身体的性別と一致する場合もあれば、そうでない場合もあります。性自認のあり方は男性や女性だけではなく、その両方に該当することもある場合、どちらにも該当しない場合もあります。	1
	(*38) ジェンダーギャップ	男女の違いによって生じる格差のことをいいます。	35
	(*46) ジェンダーギャップ指数	世界経済フォーラムが毎年発表しているもので、経済、教育、保健、政治の分野での各国の男女間の不均衡を示す指標です。	62
	(*12) ジェンダー平等	性別に関わらず、一人ひとりの人格が尊重され、お互いに平等に責任や権利や機会を分かち合いながら、あらゆるものごとを一緒に決めることを表します。	7
	(*17) 生涯未婚率	50歳時点で一度も結婚したことがない人の割合。45～49歳の未婚率と50～54歳の未婚率の平均値から算出。	15
	(*40) 女子差別撤廃条約	正式には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」といい、昭和54（1979）年に国連総会で採択された条約です。政治的、経済的、社会的、その他あらゆる分野における女性差別の撤廃と、性別役割分業に基づく差別的慣習、慣行を廃止するための措置をとることが規定されています。日本では昭和60（1985）年に批准しました。	40

行	用語	意味	初出ページ
大行	(*5) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	平成27（2015）年に成立、働く場において活躍したいと希望する女性が、その個性と能力に応じて活躍できるような環境を整備するための法律です。一定の規模の企業には女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などの義務、国には、施策や取り組みの基本的な方向を示す「基本方針」を策定する義務、地方公共団体には当該区域内での推進計画を定める努力義務が定められています。令和元（2019）年の改正で、行動計画策定義務の対象企業の拡大や、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントに対する防止対策の強化が位置づけられました。	1
	(*36) ストーカー	恋愛感情などやそれが満たされなかったことへの恨みの感情を充足する目的で、同一の者に対してつきまとい行為や名誉を棄損する行為等を繰り返し行う者を指します。平成12（2000）年に「ストーカー行為等の規制に関する法律」が施行となり、その後も何度か法改正して罰則の引上げ等を行っていますが、時に殺人等の深刻な被害につながってしまうこともあります。	30
	(*20) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	平成30（2018）年に成立、政治分野における男女共同参画を推進するため、政党等に衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数が均等になるよう努力義務を位置づけています。令和3（2021）年の改正では、地方公共団体にも政治分野への女性の参画を推進するための環境の整備等の義務が課されました。	21
	(*9) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律	令和5（2023）年に成立、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に寄与することを目的として、国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、国、地方自治体、事業主及び学校等の責務を位置づけています。	1
	(*29) 性的マイノリティ	同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または自分の性別を決められない人など、性的指向や性自認において少数者である人々のことをいいます。	24
	(*11) 性別による固定的な役割分担の意識	「男は仕事、女は家庭」というように、男性と女性にははじめからその役割が異なっており、あらかじめそれぞれにあった生き方が決まっているという考え方を指します。	4
	(*21) セクシュアル・ハラスメント	性的な嫌がらせのことをいいます。職場に限らず、学校や地域社会も含めてあらゆる場面で起こる可能性があります。職務上の地位を利用して性的な関係を強要したり、それを拒否した人に不利益な扱いをする「対価型」と、性的な言動で職場で働く人たちなどを不快にさせる「環境型」があります。	21

行	用語	意味	初出ページ
た 行	(*39) 多文化共生	国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくことをいいます。	40
	(*2) 男女共同参画社会	「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、共に責任を負うべき社会」のことをいいます。	1
	(*44) 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、昭和60（1985）年に制定されました。その後の法改正によって、性別による差別禁止、職場のセクシュアル・ハラスメント防止、妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とした不利益取り扱いの禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの促進などが定められています。平成28（2016）年の改正法では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの防止措置の義務化が定められました。	58
	(*32) 地域包括ケアシステム	重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される仕組みのことをいいます。	25
	(*10) 庁内	この計画書において、戸田市の行政組織全体を表す言葉として使用しています。	2
	(*24) デートDV	家庭内ではなく、交際中のカップルの間で起こる暴力のこと。暴力の内容には、精神的暴力、身体的暴力、経済的暴力、性的な暴力などがあり、相手をコントロールしたり、交友関係を制限することなども含まれます。中・高校生や大学生も当事者になる可能性があります。	23
	(*37) DV相談プラス	令和2（2020）年4月に開始された、DV被害者への総合的な相談窓口。DV被害者に対して、①24時間対応の電話相談 ②オンライン・チャット（SNS）相談 ③メール相談 ④外国語（10言語対応）による相談 ⑤同行支援や緊急保護等の支援を提供しています。	31
	(*15) TODA元気体操	地域の人のつながりを通じて、いつまでも元気で自立した日常生活を送ることを目的に、重りを手首や足首につけ、椅子を用いて簡単な運動を行い、筋力・バランス能力を高める体操です。	8

行	用語	意味	初出ページ
た 行	(*25) 戸田市配偶者暴力 相談支援センター 	配偶者などからの暴力に関する市の相談窓口です。主な業務内容は次のとおりです。 ・ 配偶者などからの暴力の相談 ・ DV被害者の方への支援制度、必要な情報、相談機関等の案内 ・ 緊急時の安全の確保に関する相談	23
	(*30) 戸田市パートナー シップ・ファミ リーシップ届出制 度	パートナーシップ届出制度は、双方または一方が性的マイノリティの2人の互いの関係が「パートナーシップ」である旨の届出書を提出すると、市が届出受理証明書などを交付する制度です。さらに、ファミリーシップ届出制度は、パートナーシップの届出をする方に子どもや親などがいる場合、家族の関係にあることを届出することができる制度です。	24
	(*3) ドメスティック・ バイオレンス (DV)	配偶者や恋人など親しい間柄又はかつて親しかった間柄での暴力のこと。身体的暴力だけでなく、性的暴力や精神的暴力、経済的暴力、社会的暴力、子どもを利用した暴力などもDVです。家庭内で起こることが多いため、他人が介入しづらく、被害が表面化しにくいという問題があります。	1
な 行	(*42) 認知症サポーター	認知症に対する正しい知識と理解を持ち、地域で認知症の人やその家族に対してできる範囲で手助けする支援者のことをいいます。	55
は 行	(*4) 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）	家庭内に潜在していた夫婦間の暴力について、人権擁護と男女平等の実現を図るため、配偶者やパートナー等からの暴力の防止及び被害者の保護救済を目的として、平成13（2001）年に制定されました。平成16（2004）年には、「配偶者からの暴力」の定義の拡大や、都道府県における基本計画の策定の義務化、平成19（2007）年には、市町村基本計画の策定、配偶者暴力支援センターの設置の努力義務化、平成25（2013）年には、生活の本拠を共にする交際相手についても法の適用対象が準用されるなどの改正が行われました。令和元（2019）年には、児童虐待防止対策との連携強化が位置づけられ、令和5（2023）年には、精神的・経済的虐待の被害者からの接近禁止命令の申立てが可能となり、また、接近禁止命令等の期間が6か月から1年間に延長されるなどの改正が行われました。	1
	(*43) パワー・ハラスメ ント	社会的な地位の高い者が、自分の立場の優位性や権力等を利用して、業務の適正な範囲を超えて精神的または身体的な苦痛を与える行為のことをいいます。具体的には、暴行・傷害、侮辱やひどい暴言、人間関係の切り離し、過大な要求等があげられます。	57



行	用語	意味	初出ページ
は 行	(*41) ファミリー・サ ポート・センター	地域において子育ての援助をしたい人（協力会員）と援助を受けたい人（依頼会員）からなる、子育ての相互援助活動を行う会員制の組織です。協力会員は依頼会員の要望に応じて、子どもを預かる、保育施設への送り迎えをするなどの援助活動を行います。	53
	(*45) ポジティブ・アク ション（積極的格 差是正措置）	これまで、雇用や政治、教育など様々な分野で不利な状況に置かれた人々に対して、実質的な平等を保障するために社会的、制度的優遇措置をとることをいいます。方法としては、数や比率を定め強制的に割り当てるクォータ制や、優先的に情報提供を行うなどがあります。	58
ま 行	(*22) マタニティ・ハラ スメント	職場において、妊娠・出産・子育てをきっかけとして嫌がらせや不利益な取り扱いが行われることを指します。法制度上では、平成29（2017）年以降、すべての職場においてマタニティ・ハラスメントを防止する措置の実施が義務付けられています。	21
	(*35) メディア・リテラ シー	メディアからの情報を無意識に受け取るのではなく、その内容の背景や社会的な課題などについて読み解く力や、あふれる情報を適切に選択し、使いこなす力のことをいいます。また、情報を受け取るだけでなく、メディアを使って発信する力のこともいいます。	28
ら 行	(*33) ライフサイクル	誕生から死にいたるまでの人の一生、人生の周期のことをいいます。	27
	(*47) リプロダクティ ブ・ヘルス／ライ ツ	性と生殖に関する健康・権利と訳されます。「全ての男女は身体的、精神的、社会的に良好な状態で、満足できる性生活を送り、子どもを産むかどうか、いつ産むか、何人産むか、を決める自由と権利を持つ」ということが基本的な考え方です。	67
	(*16) 労働力率	労働力状態「不詳」を除いた人口（日本では15歳以上）に対する労働力人口の比率です。労働力人口は就業者に完全失業者を加えた人数で、15歳以上で働いている人と働く意欲を持つ人がどれくらいいるのかを示すものです。	9
わ 行	(*13) ワーク・ライフ・ バランス	仕事と家庭生活や地域活動などを組み合わせ、バランスのとれた働き方及び生活のあり方を選択できるようにすることです。	7

とだあんさんぶるプラン  
～第五次戸田市男女共同参画計画改定版～  
令和6（2024）年3月

発行／戸田市市民生活部 協働推進課  
〒335-8588  
埼玉県戸田市上戸田1丁目18番1号  
TEL.048-441-1800（内線428） FAX.048-433-2200





**【あんさんぶる】**  
アンサンブル／ensemble



「調和」や「一緒に」を意味します。一人ひとりの能力や個性を出し合える社会をみんなが一体となってめざすことを表現しました。  
いろいろな楽器の音色が調和しているイメージもあります。