

# 第2次伊予市男女共同参画基本計画 (中間改定)

2022～2026

伊 予 市



## はじめに



少子高齢化や人口減少の進展、近年頻発する大規模災害、新型コロナウイルス感染症の流行など様々な要因により、人々の価値観や生活形態、働き方など社会全体のあり方が大きく変化する中で、男女がその人権と多様性を尊重し合い、個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現が求められています。

伊予市では、2017（平成29）年に「第2次伊予市男女共同参画基本計画」を策定し、男女平等意識の普及活動や行政等の意思決定の場への女性の参画と登用の促進など、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策に取り組んでまいりました。その成果は着実に現れてきていますが、一方では、家庭、地域、職場などにおいて、依然として男女の固定的役割分担意識やその意識に基づく社会的慣行が根強く残り、男女共同参画を推進する上での障壁となっています。

この度、「第2次伊予市男女共同参画基本計画」が計画期間の中間を迎えることから、こうした状況や国、県の動向を踏まえ、中間改定を行いました。新たに「SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて」として、ゴール5「ジェンダー平等の実現」の考えを取り入れ、取り組みを展開します。

今後も、一人一人が性別にかかわらず、様々な場面で、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、市民、地域、企業、関係団体などの皆様との協働により、着実に取り組みを進めてまいりますので、ご理解、ご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、本改訂に当たり、格別のご尽力をいただきました男女共同参画基本計画策定審議会委員の皆様、多くの貴重なご意見、ご提言を賜りました市民の皆様には厚くお礼を申し上げます。

2022（令和4）年3月

伊予市長 武智 邦典

# 目次

<b>I 第2次伊予市男女共同参画基本計画の中間改定にあたって</b>	
1 計画改定の趣旨	1
2 計画改定の背景	2
3 計画の性格	12
4 計画の期間	12
<b>II 基本理念と計画の体系</b>	
1 基本理念	13
2 SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて	14
3 計画の体系	15
<b>III 基本目標と重点目標</b>	
<b>基本目標1 男女の人権の尊重</b>	<b>16</b>
重点目標1 男女間の暴力や嫌がらせの根絶	16
重点目標2 メディアにおける男女の人権の尊重	19
重点目標3 女性の生涯にわたる健康支援	21
重点目標4 貧困、高齢、障がい等により様々な困難を抱えた市民への支援	23
<b>基本目標2 男女共同参画の視点に立った意識の改革</b>	<b>25</b>
重点目標1 男女共同参画の視点に立った意識改革と実践	25
重点目標2 男女共同参画の視点に立った学びの推進	27
<b>基本目標3 意思決定の場への女性の参画拡大</b>	<b>28</b>
重点目標1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入による女性の参画拡大	28
重点目標2 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援	31
重点目標3 防災・復興への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進	33
<b>基本目標4 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備</b>	<b>35</b>
重点目標1 男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり	35
重点目標2 安心して子どもを育てられる環境整備	38
重点目標3 高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備	40
<b>基本目標5 女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直し</b>	<b>42</b>
重点目標1 男女均等な雇用環境の整備	42
重点目標2 職業生活における女性の活躍推進	45
重点目標3 農林水産業における男女共同参画の促進	47
<b>IV 推進体制</b>	
1 計画の進行管理・公表	49
2 市民及び関係機関との連携	49
<b>資料編</b>	
1 男女共同参画に関する市民アンケート結果概要（市民対象・事業所対象）	50
2 答申書	72
3 男女共同参画基本法	74
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	79
5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	89
6 愛媛県男女共同参画推進条例	98
7 伊予市男女共同参画基本条例策定審議会条例	102

# I 第2次伊予市男女共同参画基本計画の中間改定にあたって

## 1 計画改定の趣旨

本市では2007（平成19）年度に、「男女の人権が尊重され、性別による差別を受けることがない社会づくり」「家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に家庭生活における活動と他の活動を両立することができる社会づくり」「あらゆる政策又は方針立案及び決定に男女が共に参画できる社会づくり」という3つの基本理念を掲げ、「伊予市男女共同参画基本計画」（以下、「第1次計画」という。）を策定しました。この基本理念をもとに、本市における男女共同参画社会の形成に向け、市民・事業所・団体等の協力を得ながら様々な取組を行ってきました。

この第1次計画の期間が2016（平成28）年度末をもって満了となることから、2017（平成29）年に新たな計画となる「第2次伊予市男女共同参画基本計画」を策定しました。なお、この計画は、国が2015（平成27）年に策定した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」で定める本市の女性活躍推進計画を含めて、一体的に整備しています。

同じく2017（平成29）年度には第2次伊予市男女共同参画基本計画前期実施計画を策定し、第2次伊予市男女共同参画基本計画で示した方針や目標について具体的な事業を明らかにし、計画的かつ効果的に実施してきました。

本改定は、2021（令和3）年度に第2次伊予市男女共同参画基本計画の折り返し、また、第2次伊予市男女共同参画基本計画前期実施計画の最終年度を迎えることから、社会経済環境の状況や国・県の動向などを踏まえて行うものです。

## 2 計画改定の背景

### (1) 世界の動き

国際連合では、1975年を「国際婦人年」と定め、「平等・開発・平和」の3つを目標に掲げ、女性の自立と地位の向上を目指して世界的行動を行うことを宣言し、全世界的な規模で女性の地位向上を目指す「国際婦人の10年」（1976年～1985年）というキャンペーンを行いました。

その間の1979年、国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、「女子差別撤廃条約」という。）が採択されました。

1985年には、第3回世界女性会議（ナイロビ）が開催され、2000年に向けて各国等が効果的措置を取る上でのガイドラインである「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。

1995年には、第4回世界女性会議（北京）が開催され、ナイロビ将来戦略の見直しと評価を行い、10年間の成果を踏まえて、2000年に向けて世界的に取り組むべき優先的課題を盛り込んだ「行動綱領」とその実現への決意を示した「北京宣言」が採択されました。

2000年には、第23回国連特別総会「女性2000年会議」（ニューヨーク）が開催され、第4回世界女性会議で採択された「行動綱領」が各国でどれだけ達成されたかを検討・評価し、また、今後の各国のとるべき行動目標が成果文書として採択されました。

成果文書では、各国がとるべき行動として、

- ・ あらゆる形態の暴力から女性を保護する必要手段をとること
- ・ 政策決定過程への女性の参画について明白な目標設定をすること
- ・ 育児・介護について男女が責任を共有化する施策を促進すること

などが盛り込まれています。

2005年には、国際婦人年より30周年、そして第4回世界女性会議（北京）から10年目に当たり、国連「北京+10」世界閣僚級会合（第49回国際婦人の地位委員会）

が開催され、第4回世界女性会議で採択された「北京宣言」「行動綱領」及び第23回国連特別総会「女性2000年会議」で採択された成果文書が再確認されました。

2010年には、国連「北京+15」記念会合（第54回国際婦人の地位委員会）を開催し、翌年2011年には、UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関）が発足しました。

2014年には、第58回国際婦人の地位委員会において「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」の決議案が採択されました。

2015年には、第4回世界女性会議（北京会議）から20年目を迎え、国連「北京+20」記念会合（第59回国連婦人の地位向上委員会）がニューヨークで開催され、「第4回世界女性会議20周年における政治宣言」等が採択されました。同年9月には、国連サミットにおいて、持続可能な開発目標（SDGs）を中核とする「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、ゴール5として「ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメント」が明記されました。

2019年には、G20大阪サミットが開催され、女性のエンパワーメントが重要な議題の一つとして取り上げられ、女性の労働参画、特にSTEM分野（科学、技術、工学、数学）における女児教育の支援、女性起業家を含む女性ビジネスリーダーの声の反映の3つが成果文書に盛り込まれています。

## (2) 日本の動き

日本においては、1975（昭和 50）年に総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、1977（昭和 52）年には、国内行動計画が策定されました。

1980（昭和 55）年に開催された第 2 回世界女性会議（コペンハーゲン）では、女子差別撤廃条約の批准を世界に約束する署名をし、その後、国籍法の改正や男女雇用機会均等法の公布等により国内法を条約に合うように整備した上で、1985（昭和 60）年に女子差別撤廃条約を批准しています。

また、ナイロビ将来戦略を受けて、1987（昭和 62）年には、21 世紀に向けて男女共同参画社会の形成を目指す「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定しました。

その後、1996（平成 8）年に、第 4 回世界女性会議（北京）の成果も視野に入れた「男女共同参画 2000 年プラン」を策定し、「男女共同参画を推進する社会システムの構築」「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」など 4 項目の基本目標を掲げ、その下に 11 の重点目標を設定し、施策の基本的方向と具体的施策の内容を示しています。

1999（平成 11）年には、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、「男女共同参画社会基本法」を制定し、「男女共同参画基本計画」を 2000（平成 12）年 12 月に策定しました。

また、2005（平成 17）年 12 月には、2006（平成 18）年度から 2010（平成 22）年度までの施策を掲げた「男女共同参画基本計画（第 2 次）」を策定しました。

2010（平成 22）年には、男女共同参画社会の形成が一層加速されるよう、実効性のあるアクション・プランとして「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

2015（平成 27）年には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、同年 12 月には、男性中心型労働慣行等の変革やあらゆる分野における女性の活躍などに視点をおいた「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定

され、男女共同参画社会の実現に向けての取り組みを進めてきました。

2018（平成 30）年には、政治分野における男女共同参画を推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布、施行され、選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則としました。

2019（令和元）年5月には、女性活躍推進法附則に基づく見直しの検討が行われ、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、ハラスメント対策の強化等の措置を講じることを内容とする女性活躍推進法等一部改正法が成立、基本方針も見直され、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境がさらに整備されました。

また、同年6月に「配偶者からの暴力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）」が一部改正され、児童虐待防止及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされる DV 被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されました。

2020（令和2）年12月、第4次基本計画の具体的施策の計画期間が2020（令和2）年度末に終期を迎えることから、今後10年間の基本認識と今後5年間を見通した施策の基本的な方針と具体的な取り組みをまとめ、政策目的を明確化した第5次基本計画を策定しました。

### (3) 愛媛県の動き

愛媛県においては、1979（昭和 54）年に、家庭福祉課に「婦人対策班」を設置し、1983（昭和 58）年には「愛媛の婦人対策基本方針」を策定し、女性対策の総合的な取組を開始しました。

1987（昭和 62）年には、女性の社会参加の促進、能力の開発などを図るための拠点として「愛媛県婦人総合（現：男女共同参画）センター」を開設し、1989（平成元）年には「第 2 次えひめの婦人対策基本方針」の計画を策定し、1992（平成 4）年には「愛媛県女性行動計画」を、1997（平成 9）年にはその改訂版を策定するなど、県では具体的施策の推進に取り組んできました。この「女性行動計画」の目標年度が 2000（平成 12）年度で最終年度を迎えたことから、これに続く新しい計画として、2001（平成 13）年には、2010（平成 22）年度を目標年度とする「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ 21～」を策定しました。

2002（平成 14）年 4 月には、愛媛県男女共同参画推進条例を施行するとともに、県女性総合センターの機能拡充や広報紙の発行、男女共同参画推進週間「パートナー・ウィークえひめ」の実施など、男女共同参画社会の形成に向けた推進体制の整備や具体的な施策を積極的に推進しています。

2006（平成 18）年には、「愛媛県男女共同参画計画～パートナーシップえひめ 21～」が中間年を迎えるとともに、国の基本計画が改正されたことから、これまでの成果を踏まえつつ計画の見直し、改訂を行いました。

2011（平成 23）年には、社会経済環境の状況や国の動向などを踏まえた第 2 次愛媛県男女共同参画計画を策定しました。

2016（平成 28）年には、計画期間の中間を迎えることから、国の第 4 次男女共同参画基本計画の趣旨を踏まえ、中間改定を行いました。なお、改定では、女性活躍推進法や同法に基づく基本方針を踏まえ、愛媛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（愛媛県推進計画）を一体的に整備したものとなっています。

2021（令和 3）年には、第 2 次伊予市男女共同参画基本計画が終期を迎えるに当た

り、第3次愛媛県男女共同参画計画を策定し、共通課題として、「SDGsの実現」、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消」、「ポストコロナ・ニューノーマルへの対応」を設定しました。

#### (4) 伊予市の取組

##### ア 旧3市町の取組

旧伊予市においては1998（平成10）年に「伊予市女性行動計画」を策定し、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、男女が互いに相手を必要とし、補い合いながら生活する「男女共生社会づくり」を基本理念として、女性リーダーの育成等積極的に女性施策に取り組んできました。

旧中山町においては「地域のあらゆる分野へ女性の豊かな感性を反映させ、男女が共同して支えあう男女共同参画型社会づくりを推進する人材育成を図る」ことを目的として「中山町生活文化女性塾」を設立し、毎年塾生を募集し、学習交流を行っていました。

旧双海町においては「男女がともに参画する社会づくり促進のため、女性の観点から地域の未来を考え、地域づくりを促進する」ことを目的として「ふたみ女性の集い」を結成し、活動してきました。

##### イ 新市の取組

2007（平成19）年には、「男女の人権が尊重され、性別による差別を受けない社会づくり」「家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に家庭生活における活動と他の活動を両立することができる社会づくり」「あらゆる政策又は方針立案及び決定に男女が共に参画できる社会づくり」を基本理念に掲げ、第1次計画を策定しました。

以降、この計画に基づき男女共同社会実現のため、女性リーダーの養成や全国女性会議への参加、男女共同参画啓発パンフレットの発行など、計画的に事業の推進に努めてきました。

2017（平成 29）年 3 月には、第 1 次計画が終期を迎えるにあたって、国や県の取組を踏まえつつ、市民アンケートの結果を参考に、新たな計画となる第 2 次伊予市男女共同参画基本計画を策定しました。

また、2018（平成 30）年に第 2 次伊予市男女共同参画基本計画前期実施計画を策定し、第 2 次伊予市男女共同参画基本計画で示した方針や目標について、具体的な事業を明らかにし、計画的かつ効果的に実施を行ってきました。

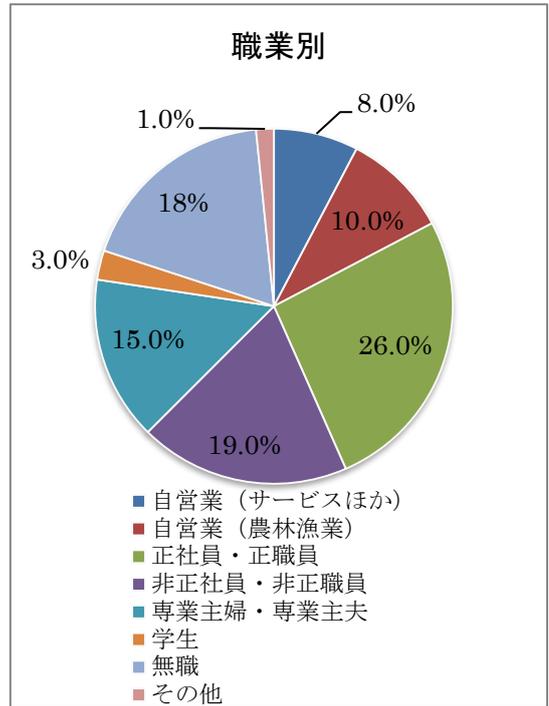
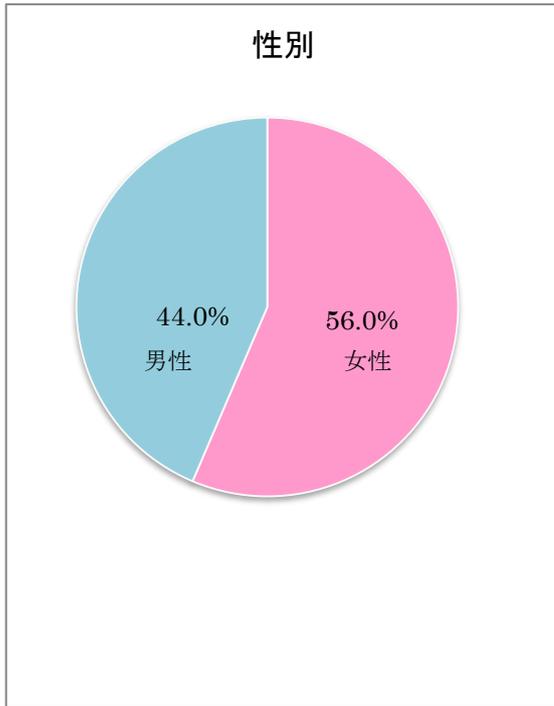
(5) 市民及び市内事業所の意識と実態

本計画の策定に当たり、伊予市内に在住する18歳以上の市民及び伊予市内に存在する事業所を対象とした「男女共同参画に関する市民アンケート」（以下、「市民アンケート」という。）を実施しました。

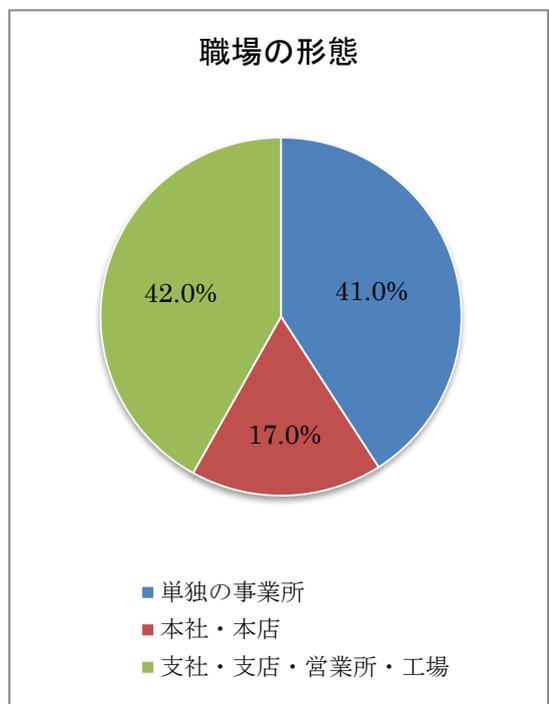
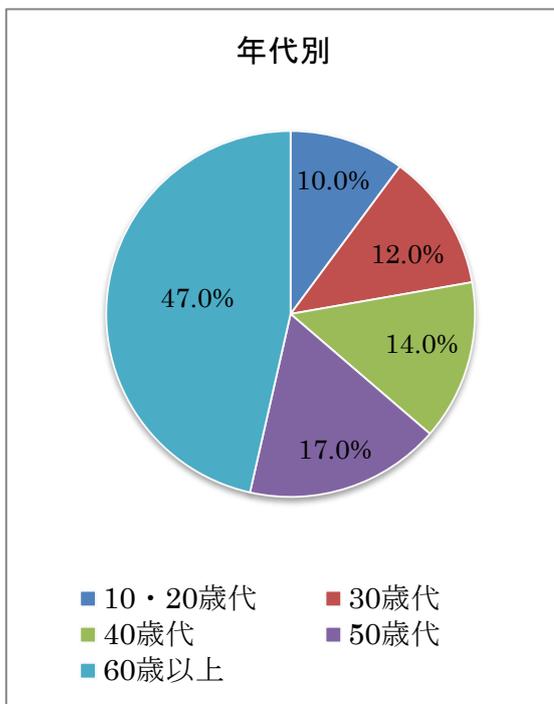
**【市民アンケートの概要】**

市民アンケートの種類	市民対象	事業所対象
調査対象	伊予市内に在住する 18歳以上の市民 ※2016（平成28）年9月1日現在	伊予市内に存在する事業所
調査方法	郵送による調査票の配布・回収	
調査期間	2016（平成28）年9月17日～28日（12日間）	
発送数	1,500人 （無作為抽出）	200事業所
回収標本数	565人	96事業所
宛先不明等返送数	4人	0事業所
有効回収率	37.8%	48.0%

## 【市民対象の内訳】

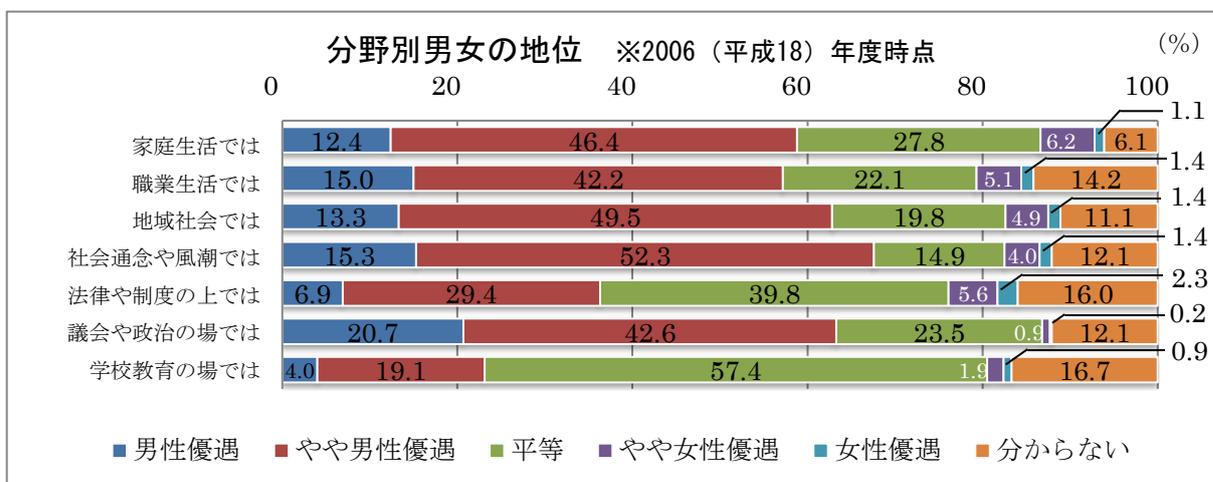
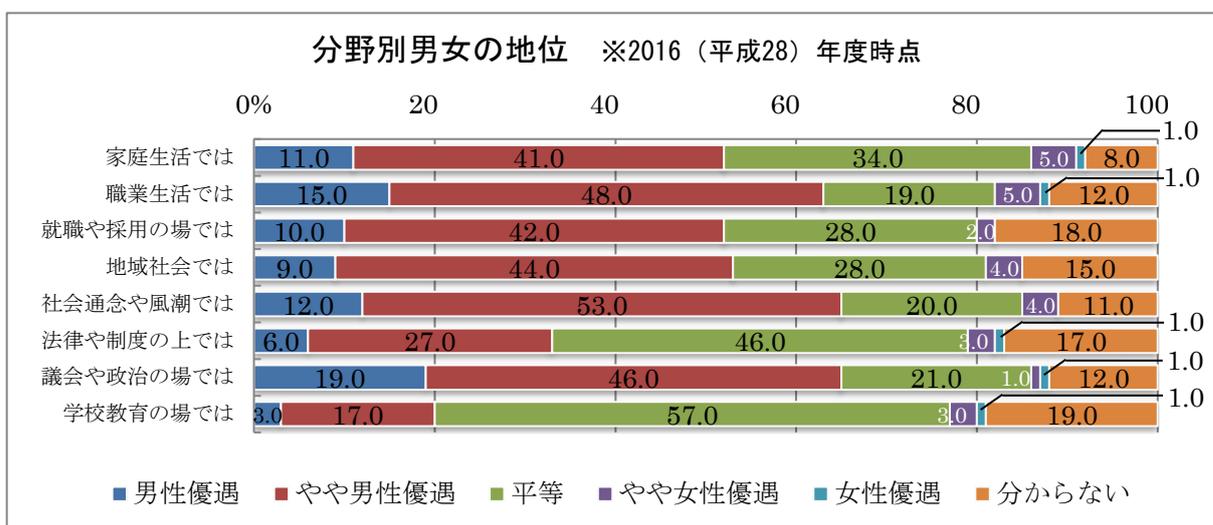


## 【事業所対象の内訳】



第1次計画時の市民の意識と比較すると、家庭生活や地域社会、法律や制度の上では、男女が平等の地位にあるという回答が多くなっています。これは、家庭生活や地域社会における市民の男女共同参画に関する意識の向上や、男女共同参画社会の形成に必要な法整備が充実してきていることが要因と考えられます。その一方、特に職業生活及び議会・政治の場では、男性優遇の傾向にあるという回答が多くなっています。

また、市民や市内事業所から、保育施設の拡充をはじめ、男女共同参画社会についての説明や啓発を求める意見が多くありました。第1次計画以降、市は男女共同参画推進の取組を行ってききましたが、今後、一層の取組が求められています。



### 3 計画の性格

- (1) 本計画は、第2次伊予市総合計画に基づくものです。
- (2) 本計画は、男女共同参画社会基本法第13条に規定された国の男女共同参画基本計画及び同法第14条に規定された愛媛県男女共同参画計画を考慮したものであり、市民アンケートの結果を参考に、伊予市男女共同参画基本計画策定審議会で審議した内容をもとに、本市の特性に応じた男女共同参画社会の実現を目指したものです。
- (3) 本計画は、「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」（DV防止法）に基づく本市の基本計画と位置付けて作成したものです。

【該当箇所：基本目標1 重点目標1】

- (4) 本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく本市の「女性活躍推進計画」と位置付けて作成したものです。

【該当箇所：基本目標3～5】

### 4 計画の期間

本計画の期間は、2017（平成29）年度を初年度とする2026（令和8）年度までの10年間とします。

本改定は、期間の後半の2022（令和4）年度から2026（令和8）年度の5年間について見直しを行ったものです。

## Ⅱ 基本理念と計画の体系

### 1 基本理念

2016（平成28）年度に策定された第2次伊予市総合計画では、「まち・ひと ともに育ち輝く伊予市」を本市の将来像として掲げ、「まち・むらに合ったまちづくりを進めます！～まちからむらへ 今から未来へ～」を基本理念に、まちづくりを進めていきます。「むら」とはコミュニティの最小単位（＝集落）のことであり、「まち」とは「むら」がまとまっていくことで、地区や地域、旧町単位、伊予市全体と大きなまとまりとなったもののことです。つまり、「まち」や「むら」に合った、性別に関わらず、一人一人の個性や能力が発揮される男女共同参画社会の形成に取り組んでいく必要があります。

また、2016（平成28）年9月に実施した市民アンケートでは、職場や家庭生活、政治の場では現在も固定的性別役割分担意識が強く残っているという結果でした。価値観やライフスタイルが多様化する今日、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合う社会の実現が重要となっています。

第2次伊予市男女共同参画基本計画では、第1次計画策定から今日までの社会的・経済的動向、国や県の動きを踏まえた上で、総合計画の基本理念及び市民アンケートの結果に基づきながら、性別に関わらず、様々な立場の人が、人として尊重される社会づくりを目指します。その上で、本計画の基本理念を次のとおり定めます。

**男女が互いに尊重し合い、個性と能力が発揮できるまちづくり**

## 2 SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて

SDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）とは、「誰一人取り残さない（leave no one behind）」持続可能でより良い社会の実現を目指す世界共通の目標です。2015（平成27）年の国連サミットにおいて全ての加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられました。2030（令和12）年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。

本計画では、ゴール5「ジェンダー平等と全ての女性・女児のエンパワーメント」をはじめ、SDGsの達成に向けて取組を進めます。

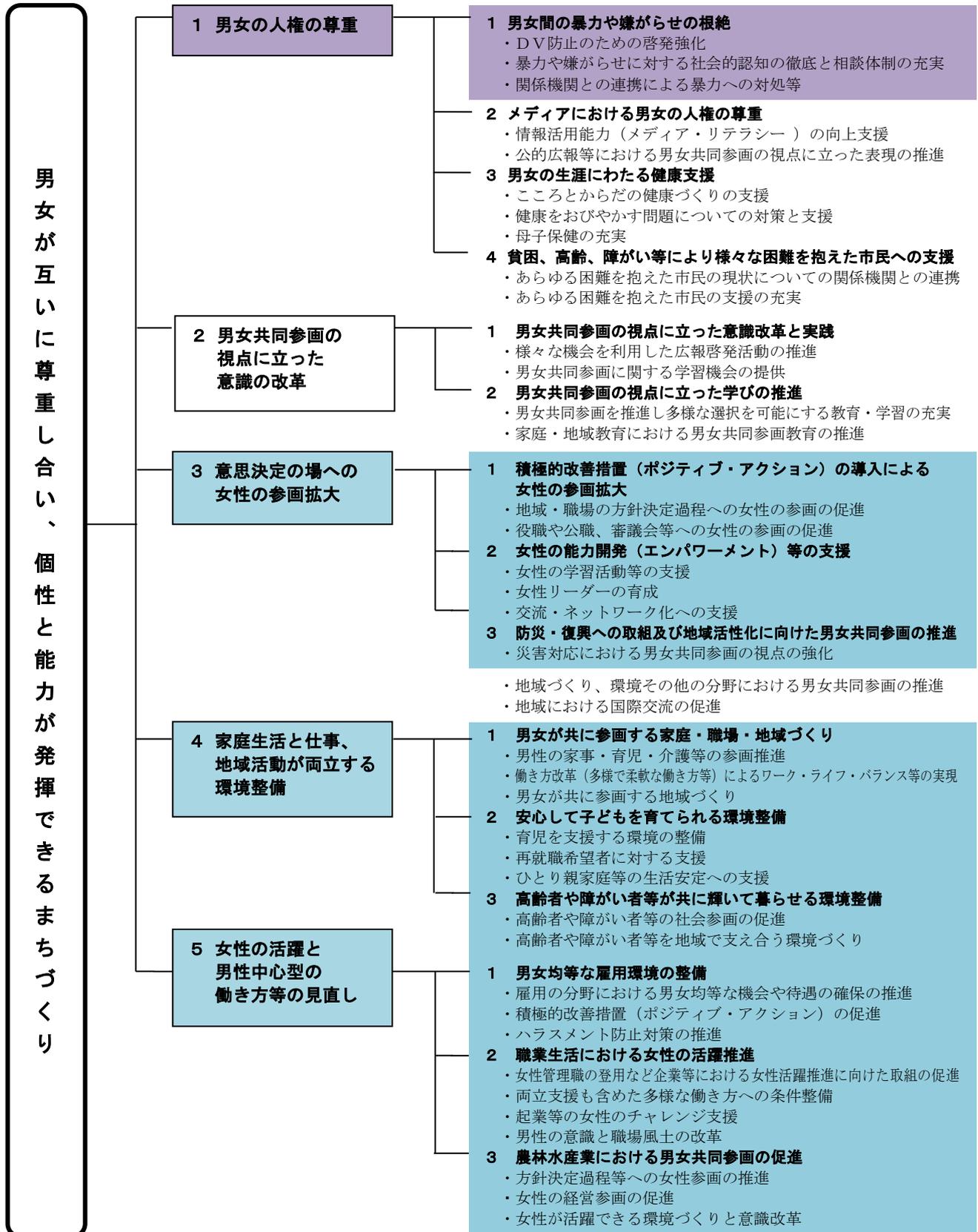


### 3 計画の体系

#### 【基本理念】

#### 【基本目標】

#### 【重点目標・施策の方向】



※ 部分はDV防止法の内容を含む項目

部分は女性活躍推進計画の内容を含む項目

## Ⅲ 基本目標と重点目標

### 基本目標 1 男女の人権の尊重

#### 重点目標 1 男女間の暴力や嫌がらせの根絶

##### 【現状】

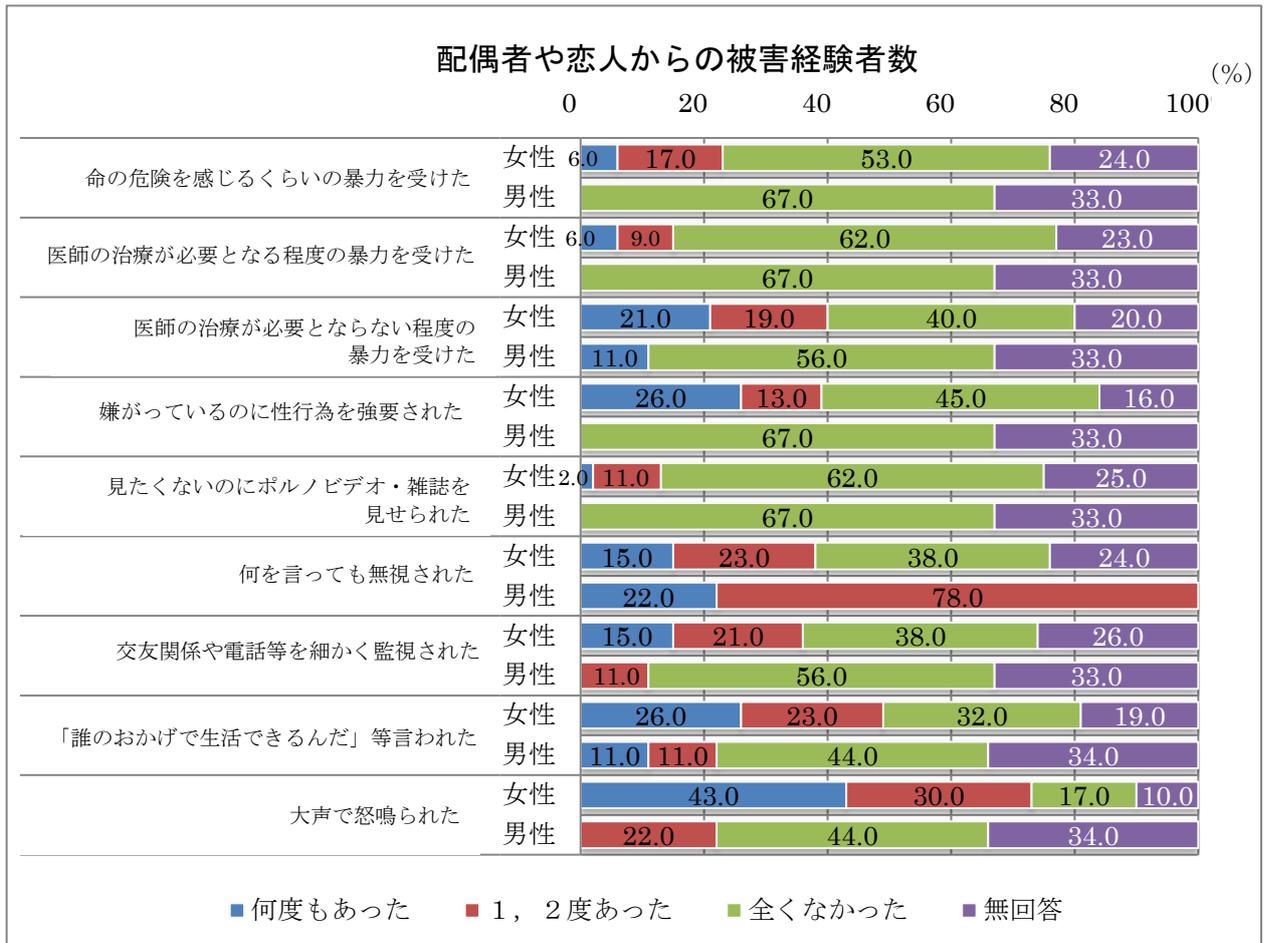
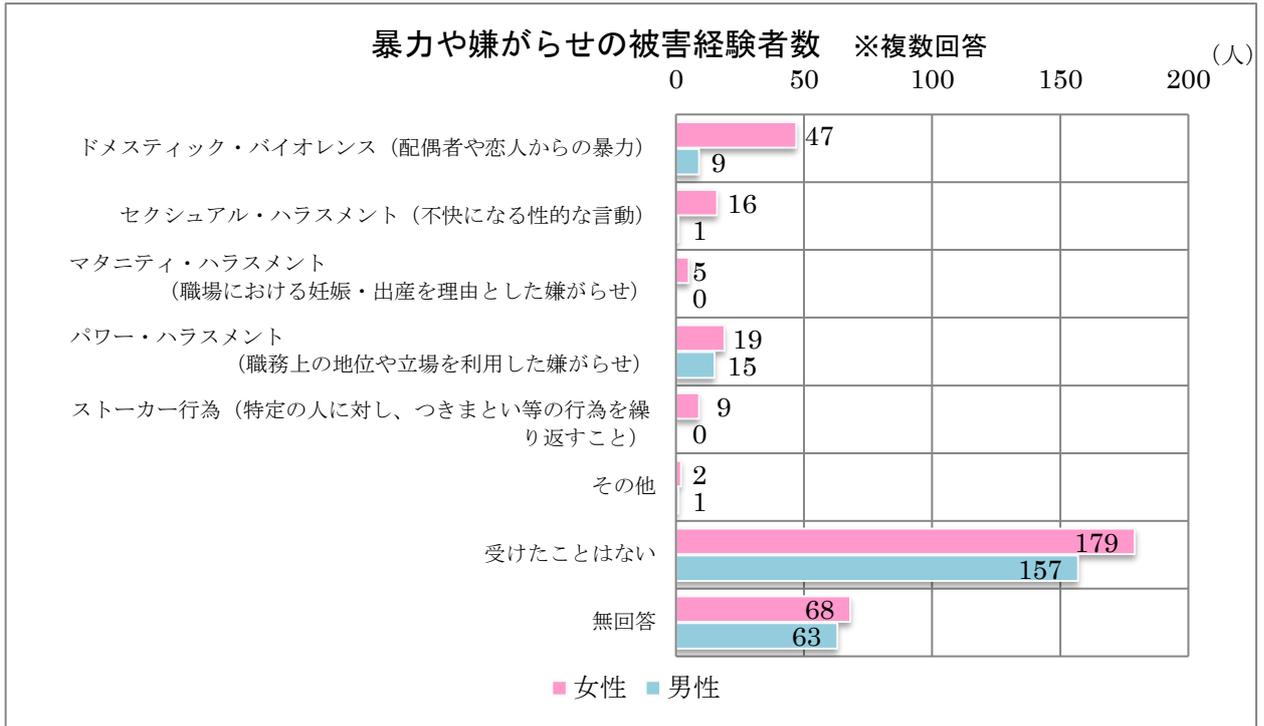
暴力は、その対象の人権を著しく侵害する、決して許されない行為です。特に、ドメスティック・バイオレンス<sup>(注1)</sup>（以下、「DV」という。）は、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき課題です。その中でも、女性に対するDVは深刻です。

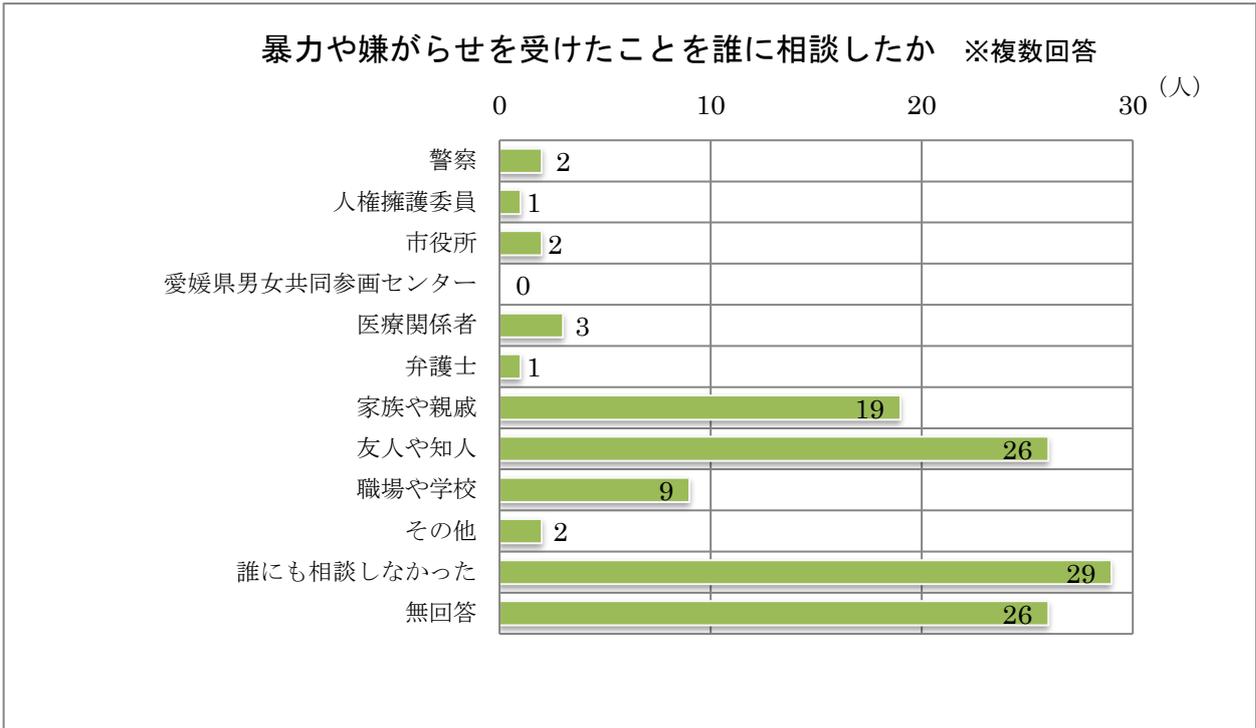
市民アンケートでは、過去にDVを受けたことがあると回答した人の83.9%が女性でした。また、身体的暴力を受けたことがある、または意に反して性行為を強要されたことがあると回答した方のほとんどが女性でした。

なお、暴力や嫌がらせを受けたことを「誰にも相談しなかった」という回答は24.2%で、その理由として最も多かったのは、「相談しても無駄だと思った」でした。一方「相談した」という回答のうち、家族や親戚、友人、知人といった身近な人物に相談した方が多かった反面、警察や市役所など公的機関に相談したという回答は13.8%と低く、専門の相談機関が市民にあまり知られていない、または相談機関に行きにくいといった要因がここで考えられます。

<sup>(注1)</sup> ドメスティック・バイオレンス

配偶者等から受ける、身体的暴行や心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要といった暴力。恋人から受ける暴力は「デートDV」という。





**【課題】**

- ・ あらゆる暴力や嫌がらせの根絶に向け、お互いの人格を認め合い、人権を尊重し合うような意識改革が必要です。
- ・ 相談窓口の一層の周知と、被害者が安心して相談できる環境整備が必要です。
- ・ あらゆる暴力や嫌がらせに関する法律や制度の一層の周知が必要です。

**【施策の方向】<sup>a</sup>**

- ・ DV防止のための啓発強化
- ・ 暴力や嫌がらせに対する社会的認知の徹底と相談体制の充実
- ・ 関係機関との連携による暴力への対処等

<sup>a</sup> 第2次伊予市男女共同参画基本計画後期実施計画（以下「後期実施計画」という。） 7・8ページ参照

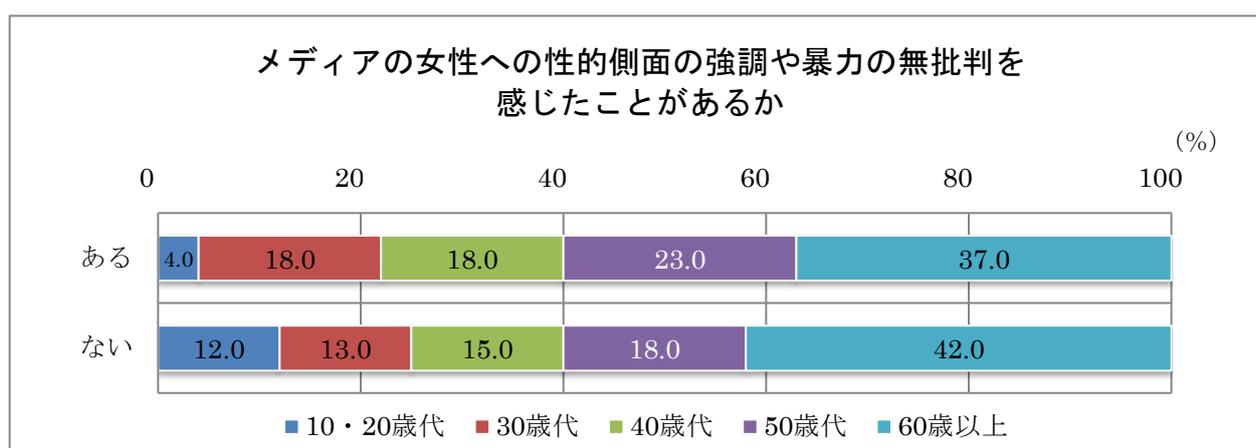
## 重点目標2 メディアにおける男女の人権の尊重

### 【現状】

メディアとは、テレビ・ラジオ・新聞・インターネット等情報を伝達する媒体や手段のことです。メディアを通じて女性が社会に参画する姿や情報が広く伝えられるようになったことで、男女共同参画の意識が浸透してきました。しかし、一部のメディアにおいては、女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったりしている情報が見受けられます。

市民アンケートでは、「メディアが女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったりしていると思ったことがある」という回答は、10・20歳代が最も少ない結果でした。インターネットやスマートフォンの普及等でメディアが多様化する中、特にメディアに囲まれて育ってきた若者において、女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったりしているメディアの情報に対し、意識が薄いということが考えられます。

メディアを通じて伝わる偏った情報を、多くの人が鵜呑みにすることは、その対象に対して多くの人々が偏った見方をもつこととなります。男女の人権尊重のため、より多くの市民がメディアの情報を吟味する必要があります。



## 【課題】

- ・ メディアを通じて波及する偏った情報を、多くの人が鵜呑みにしないよう、メディアの情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力を身につける必要があります。
- ・ 広報等を通じて、男女共同参画の視点に立った自主的な取組を促進する必要があります。

## 【施策の方向】<sup>b</sup>

- ・ 情報活用能力（メディア・リテラシー<sup>(注2)</sup>）の向上支援
- ・ 公的広報等における男女共同参画の視点に立った表現の推進

---

<sup>b</sup> 後期実施計画 9 ページ参照。

<sup>(注2)</sup> **メディア・リテラシー**

メディアの情報を主体的に読み解く力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通してコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力。

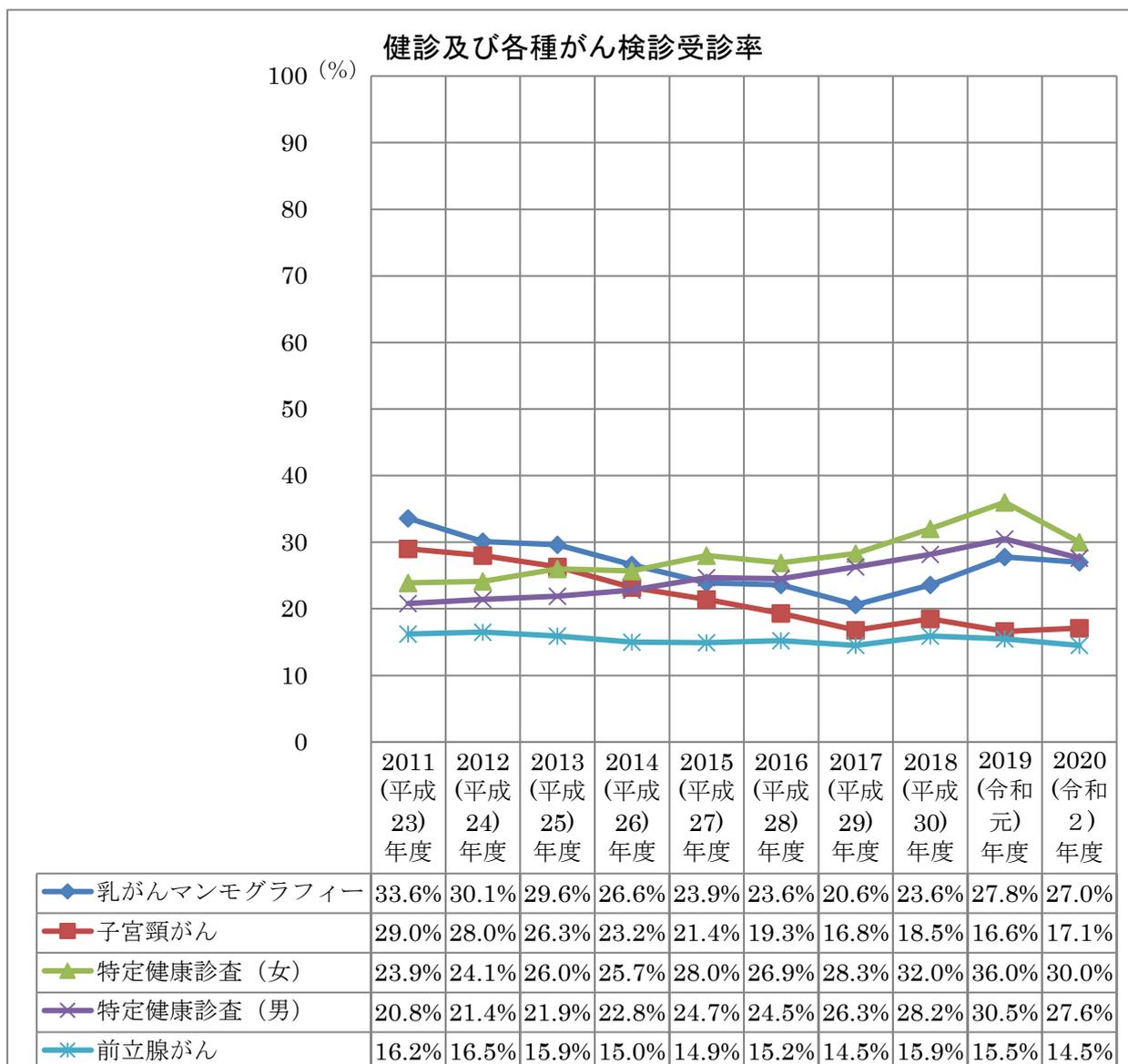
### 重点目標3 男女の生涯にわたる健康支援

#### 【現状】

女性はその身体に妊娠・出産のための仕組みが備わっているために、男性とは異なる健康上の問題を抱え、そのことにより、社会での活動が妨げられることがあります。

市では、市民の生涯にわたる健康支援のため、特定健康診査や各種がん検診等を定期的に実施していますが、男女ともに、受診率は4割にも達していません。男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくためには、まず自身の健康を享受できるようにしていくことが重要です。そのためには、市民の健康づくりの一步として、検診受診率向上に向けて取り組んでいく必要があります。

また、男女の生涯にわたる健康支援のためには、身体面に加え精神面の支援も必要です。特に、女性には妊娠期から出産・育児期の相談体制が重要であり、男女のライフステージに合わせた相談体制や保健福祉の充実が求められています。



**【課題】**

- ・ 各ライフステージを通じ、市民が主体的に心身の健康管理を行うことができるような支援が必要です。
- ・ 女性特有の病気について、より一層の周知と受診の促進に注力する必要があります。
- ・ 男女の身体的性差を踏まえた健康を支援する施策の推進を図る必要があります。

**【施策の方向】<sup>○</sup>**

- ・ こころとからだの健康づくりの支援
- ・ 健康をおびやかす問題についての対策と支援
- ・ 母子保健の充実

<sup>○</sup> 後期実施計画 10～13 ページ参照

## 重点目標 4 貧困、高齢、障がい等により様々な困難を抱えた市民への支援

### 【現状】

社会情勢の変化により様々な困難を抱えた市民が、安心して暮らせる社会づくりが望まれます。

非正規雇用労働者やひとり親等の理由により、生活上の困難に陥りやすい市民への支援や、長期的な展望に立って働けるようにする支援が求められています。特にひとり親家庭は、収入が比較的低い上に、子育てや仕事を一人で抱えなければならないという傾向があります。県の調査<sup>(注3)</sup>によると、ひとり親家庭の年間総収入について、県内の母子世帯<sup>(注4)</sup>・寡婦世帯<sup>(注5)</sup>で最も多い回答は「150～200万円未満」であり、父子世帯<sup>(注6)</sup>で最も多い回答は「250～300万円未満」と、平均的に収入が低い傾向にあります。

また、高齢者、特に単身高齢女性は、高齢期に達するまでの働き方により、経済的困難に陥りやすい傾向があります。高齢者が家庭や地域で安心して暮らせるよう、高齢者に対する地域等による支援が必要です。

そして、性的指向や性同一性障がい等を理由として困難な状況に置かれている場合や、障がいがあること、日本で生活する外国人であること等を理由に困難な状況に置かれている市民は、自分らしさを出せないことや、周囲に自分の事情を知られることに対する不安を抱えており、社会の意識や状況の変化を望んでいます。

あらゆる事情により困難を抱えた市民にとって、より暮らしやすい社会になる必要があります。そのためには、困難を抱えた市民のための相談機関の周知及び機能の充実が不可欠です。

---

<sup>(注3)</sup> 県の調査

愛媛県ひとり親家庭実態調査結果報告書。2014（平成26）年7月31日現在。

<sup>(注4)</sup> 母子世帯

現に20歳未満の児童を扶養している配偶者（婚姻の届出はないが、事実上婚姻関係にある者を含む）のない女性と、その児童の世帯（他に親族が同居している場合を含む）

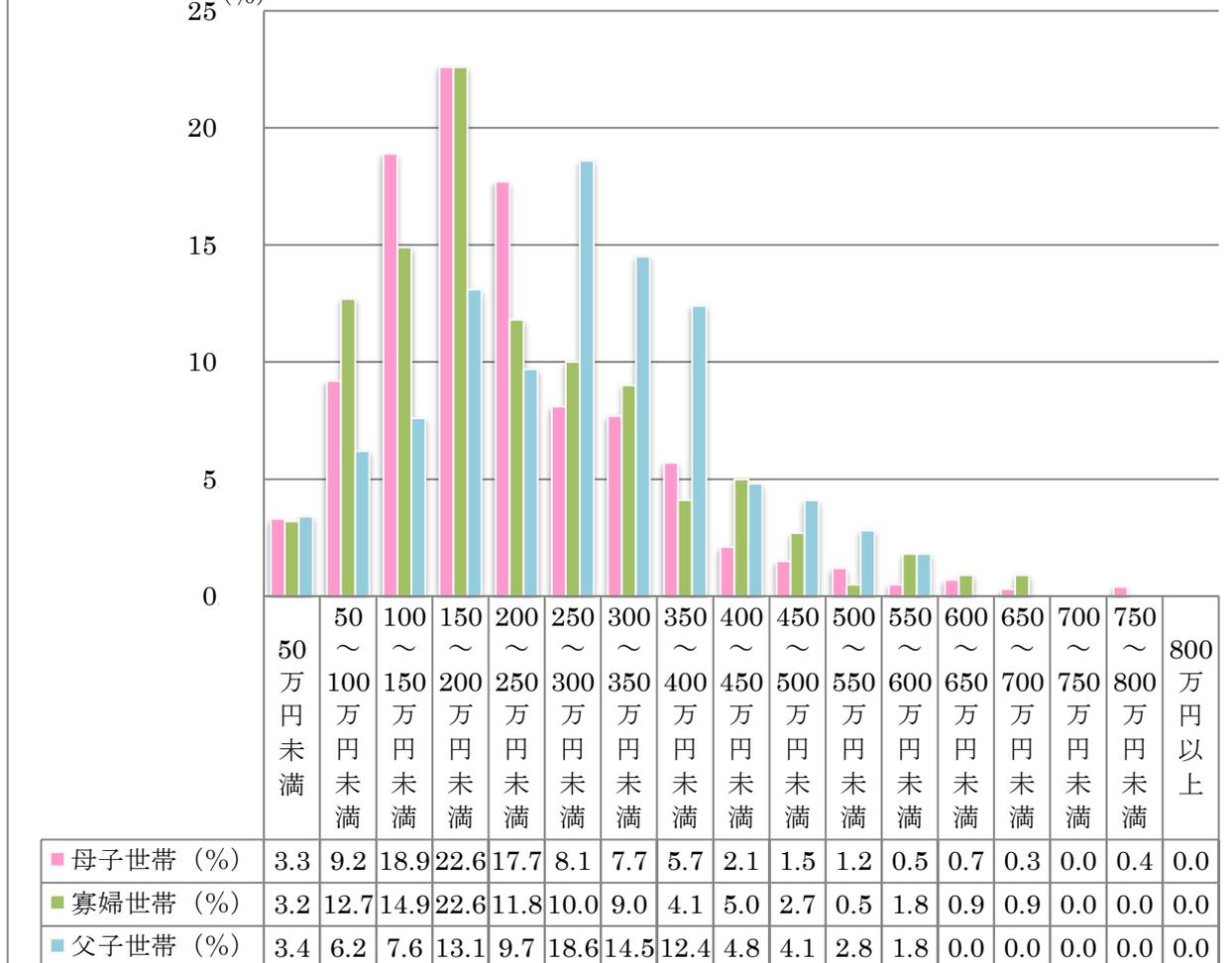
<sup>(注5)</sup> 寡婦世帯

現に配偶者のない女性であり、かつて配偶者のない女子として児童を扶養したことがある者（他に親族が同居している場合を含む）

<sup>(注6)</sup> 父子世帯

現に20歳未満の児童を扶養している配偶者（婚姻の届出はないが、事実上婚姻関係にある者を含む）のない男性と、その児童の世帯（他に親族が同居している場合を含む）

愛媛県ひとり親家庭における年間総収入割合 ※2014（平成26）年度時点  
25（%）



**【課題】**

- ・ あらゆる困難を抱えた市民の現状について、人権尊重の観点から人権教育・啓発等の促進が必要です。
- ・ あらゆる困難を抱えた市民に対し、地域を中心とした支援体制の整備が必要です。

**【施策の方向】<sup>d</sup>**

- ・ あらゆる困難を抱えた市民の現状についての関係機関との連携
- ・ あらゆる困難を抱えた市民の支援の充実

<sup>d</sup> 後期実施計画 13～15 ページ参照

## 基本目標 2 男女共同参画の視点に立った意識の改革

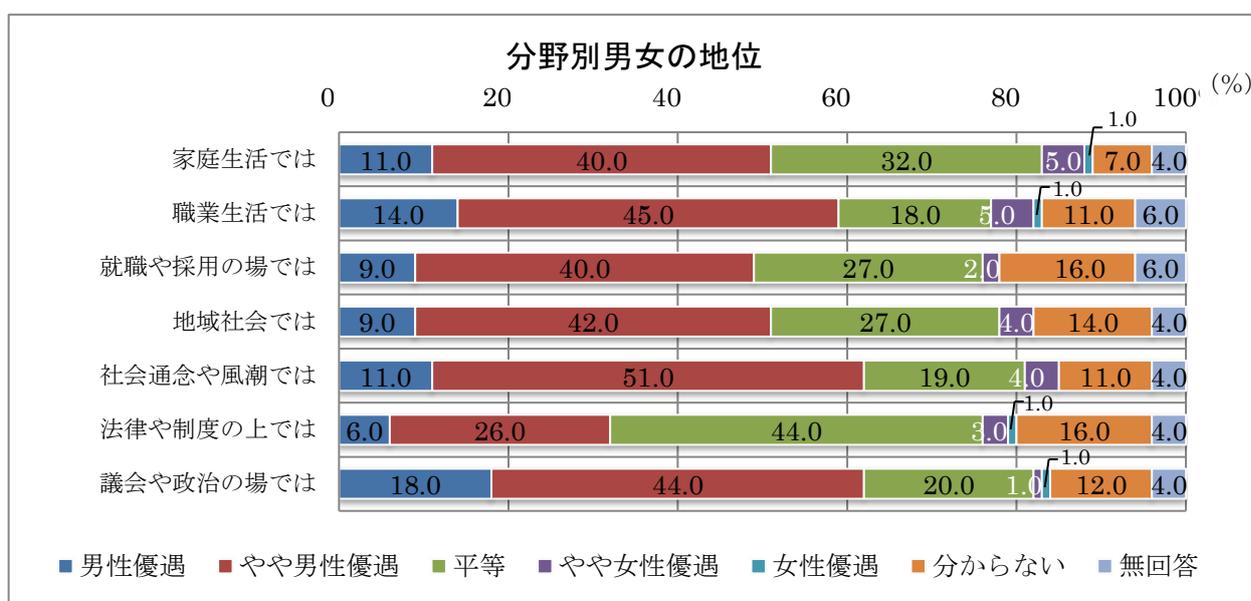
### 重点目標 1 男女共同参画の視点に立った意識改革と実践

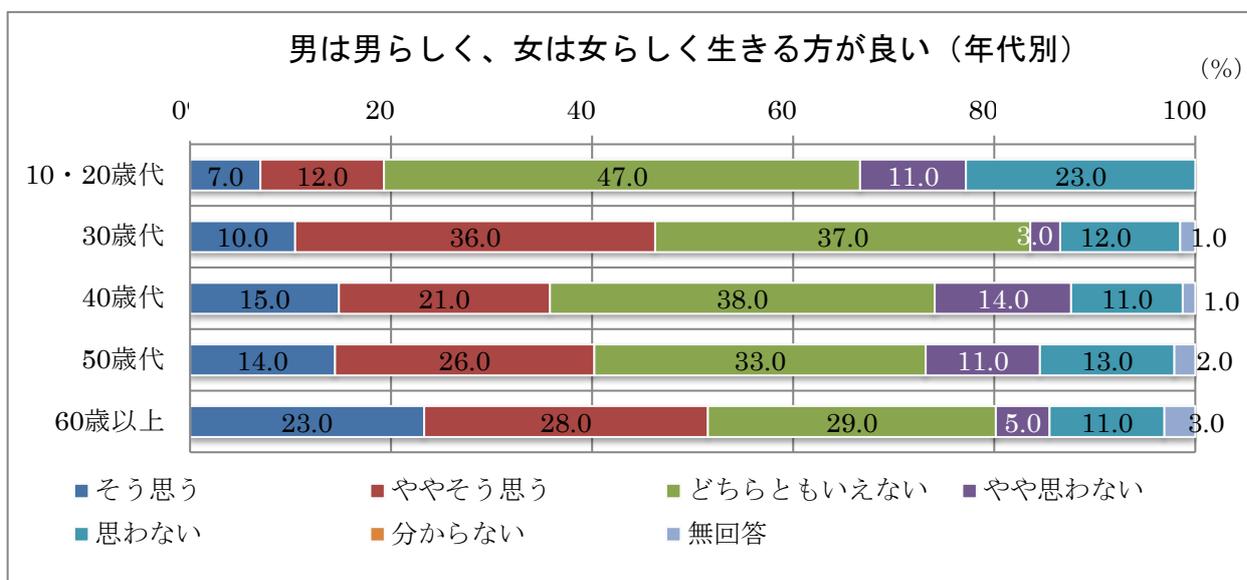
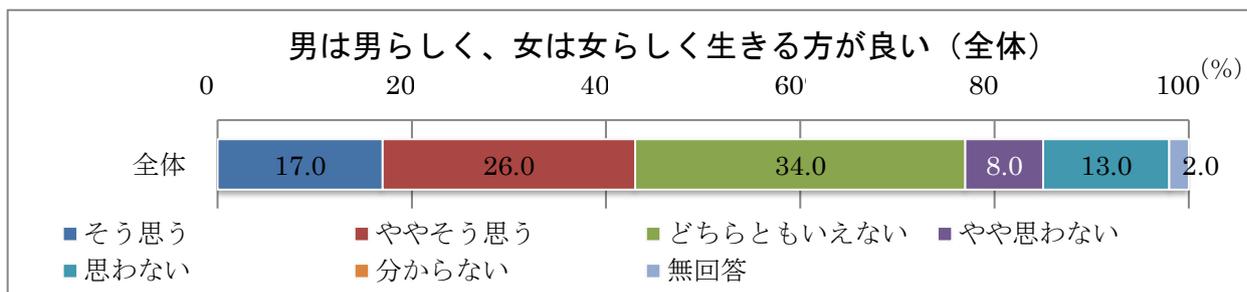
#### 【現状】

市民アンケートでは、法律や制度の上では男女平等であるという回答が多かった一方で、職業生活や社会通念、風潮、議会及び政治の場では、男性優位であるという回答が多くみられました。

また、「男は男らしく、女は女らしく生きる方が良い」という回答が、全体の 43.0% を占め、性別により生き方は変えた方が良いという意見の市民が多いという現状が分かります。一方で、年代別では、10・20 歳代において、性別により生き方を変えたほうが良いという意見が最も少なく、性別にとらわれず、個性を重視する傾向にあることが分かります。

「男だから、女だから」という意識にこだわる社会では、生き方を制限されることも懸念されます。そのため、実社会において、より一層男女共同参画の視点に立った意識改革を行うことが求められています。





### 【課題】

- ・ 「男だから、女だから」という意識により生き方を制限されることのないよう、学校のみならず家庭や地域、職場等あらゆる場面で、意識啓発活動を一層充実させる必要があります。

### 【施策の方向】<sup>e</sup>

- ・ 様々な機会を利用した広報啓発活動の推進
- ・ 男女共同参画に関する学習機会の提供

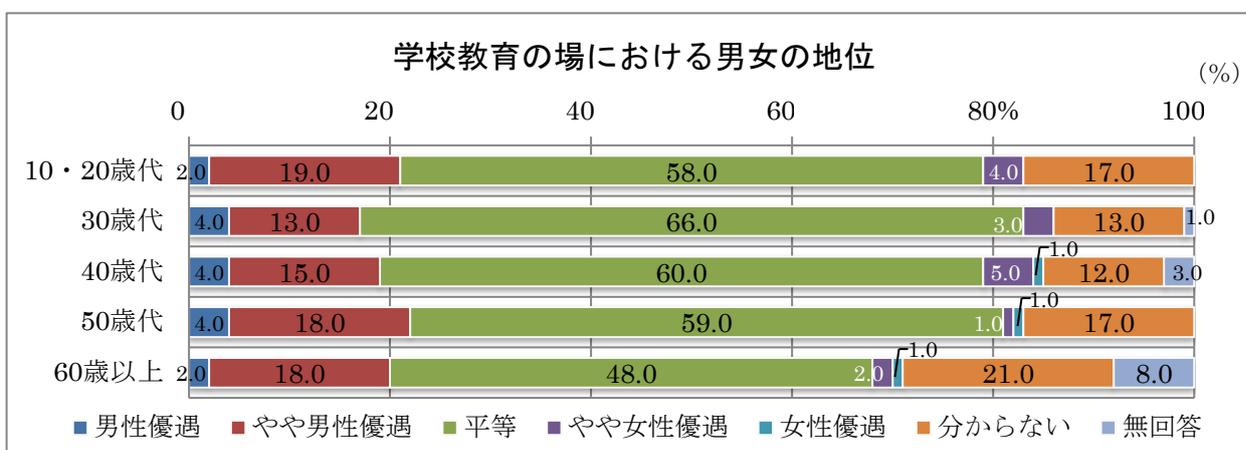
<sup>e</sup> 後期実施計画 16 ページ参照

## 重点目標2 男女共同参画の視点に立った学びの推進

### 【現状】

男女共同参画社会づくりのためには、幼児期から生涯において男女平等の観点に立った教育を行うことが重要です。市民アンケートでは、学校教育の場では、約6割の方が平等になっていると回答していますが、まだ約4割の方は不平等感を感じています。

今後も、固定的性別役割分担意識を解消し、多様な生き方の選択が可能となるよう、学校のみならず、家庭や地域といった社会のあらゆる分野において、男女平等を推進する教育・学習の更なる充実を図る必要があります。



### 【課題】

- ・ 学校教育において男女平等の意識を育み、男女平等の観点に立った教育・学習の更なる充実を図ることが求められています。また、男女共同参画に関する正しい理解の浸透が求められています。
- ・ 家庭教育を含め社会教育においても、男女共同参画の意識を高める学習の機会の提供が求められています。家庭は、基本的な人格形成の場であるという認識に立ち、家族全員の相互教育により、平等感と自立を促進する教育を進める必要があります。

### 【施策の方向】<sup>f</sup>

- ・ 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- ・ 家庭・地域教育における男女共同参画教育の推進

<sup>f</sup> 後期実施計画 17 ページ参照

### 基本目標3 意思決定の場への女性の参画拡大

#### 重点目標1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入による女性の参画拡大

##### 【現状】

本市において、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向け、第1次計画では「審議会等<sup>(注7)</sup>への女性の登用率30%」という目標を掲げました。全体では、30%近く女性が登用されている年もありますが、変動も大きく、個々について見てみると、女性がない審議会等もあり、まだ十分とはいえません。また、市議会や自治会長、PTA会長、市管理職における女性登用も、まだ進んでいません。市民アンケートでは、62.0%が「議会や政治の場では男性優遇の傾向がある」と回答しているため、議会や政治の場では女性が活躍しづらいという意識が市民にあることが分かります。

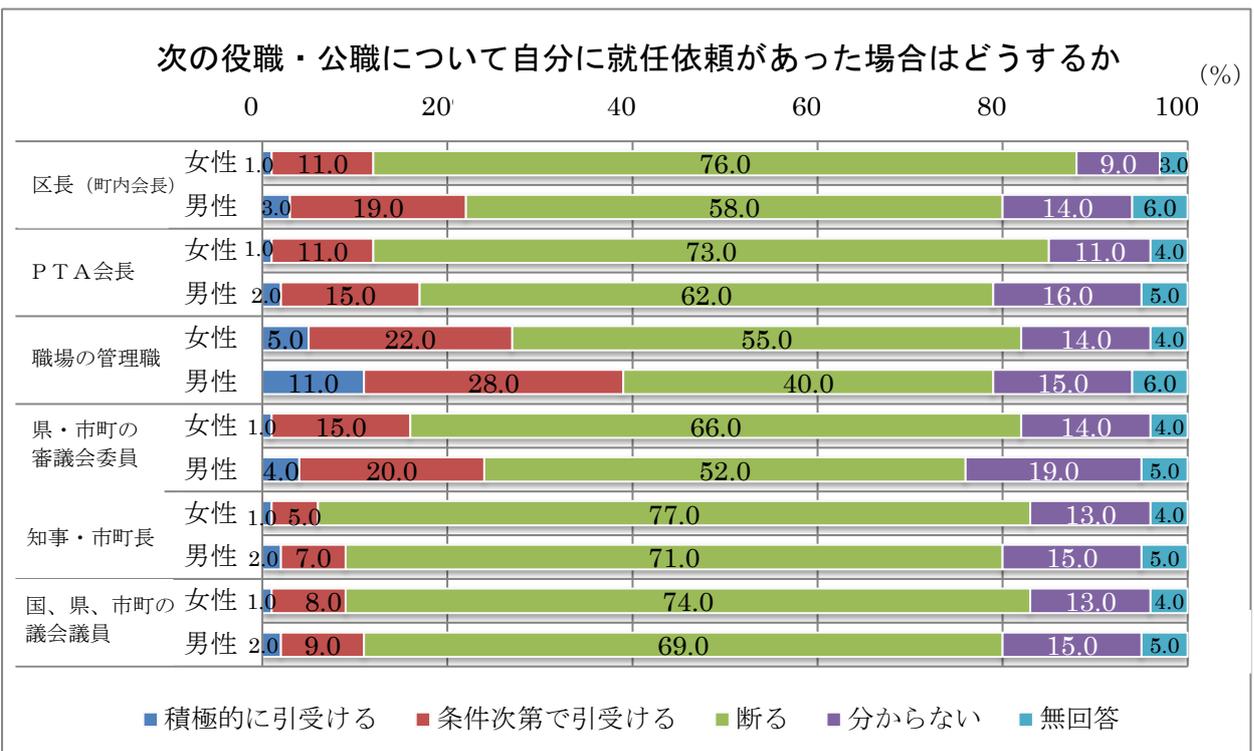
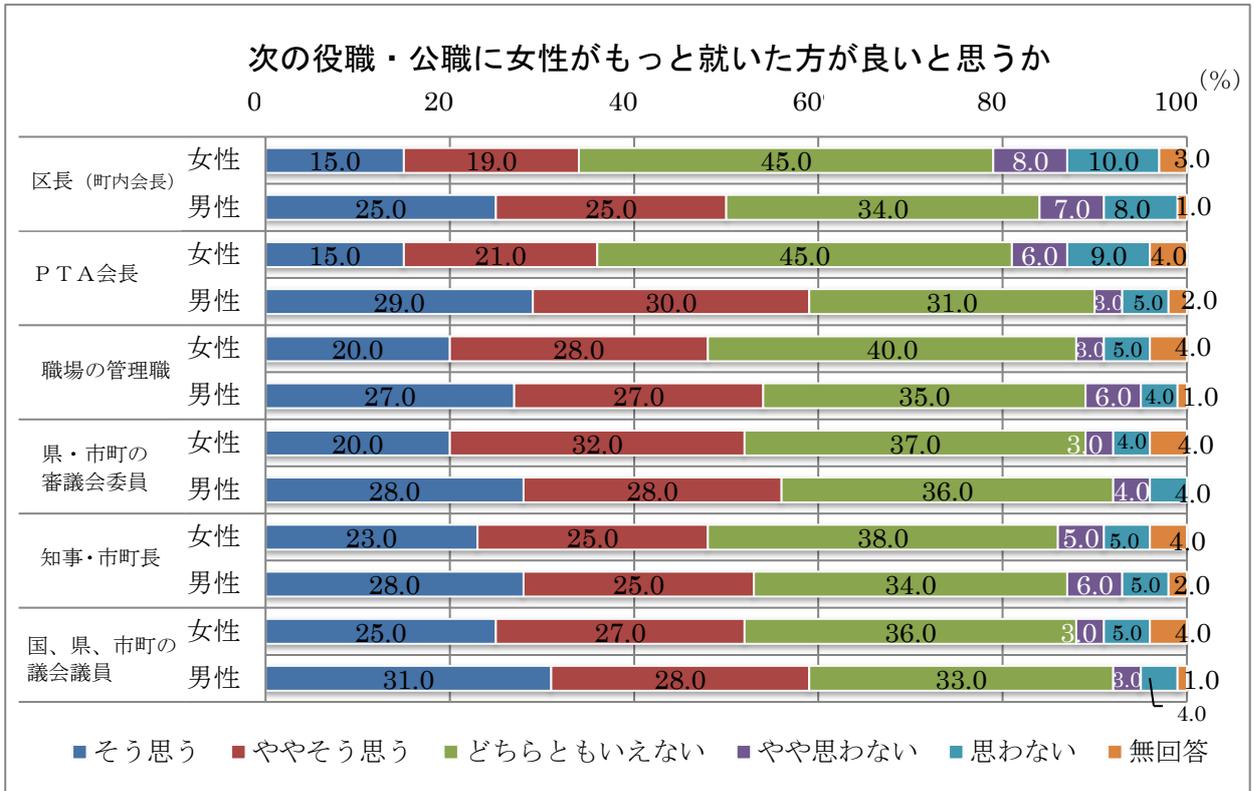
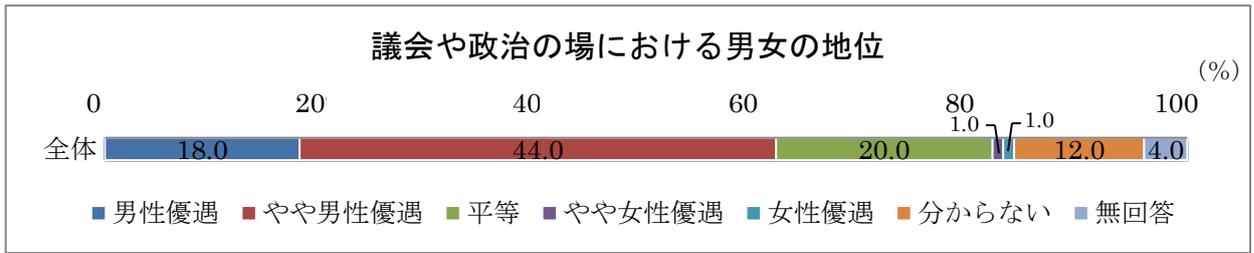
市民アンケートでは、区長やPTA会長等の役職や公職に、女性がもっと就いた方がよいという回答が多かった一方で、それらの役職や公職について、就任依頼が自分であった場合は断る、という回答が非常に多く見受けられました。しかし、以前より女性が積極的に取り組める時代になってきており、市民の中でも、今は困難でもいつか役職に就いてみてもよいと思っている女性が潜在的に多くいると市民アンケートから読み取れます。

##### 審議会等や市議会、自治会長等における女性登用率

		審議会等	市議会	自治会長 (区長)	PTA会長		PTA役員		市管理職
					小学校	中学校	小学校	中学校	
女性比率 (%)	2016(平成28)年 4月1日現在	28.8	0.0	0.0	0.0	0.0	51.7	50.0	32.7
	2021年(令和3)年 4月1日現在	21.1	5.3	2.0	0.2	0.0	51.5	53.8	36.7

(注7) 審議会等

政策の立案・運営に当たり専門知識を導入し、各種の意見を反映させるため、行政機関に設置される諮問のための合議的機関。審議会、委員会、協議会等の名称で呼ばれる。



## 【課題】

- ・ 地域団体・組織について、女性登用の促進に加え、女性の意識改革が求められます。
- ・ 事業所に、積極的改善措置（ポジティブ・アクション<sup>(注8)</sup>）等の男女共同参画の取組について、その必要性を周知・啓発する必要があります。

## 【施策の方向】<sup>g</sup>

- ・ 地域・職場の方針決定過程への女性の参画の促進
- ・ 役職や公職、審議会等への女性の参画の促進

---

<sup>(注8)</sup> ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は大半が男性である」といった、男女労働者の間に差が生じている場合、その差を解消するために個々の企業が行う、自主的かつ積極的な取組

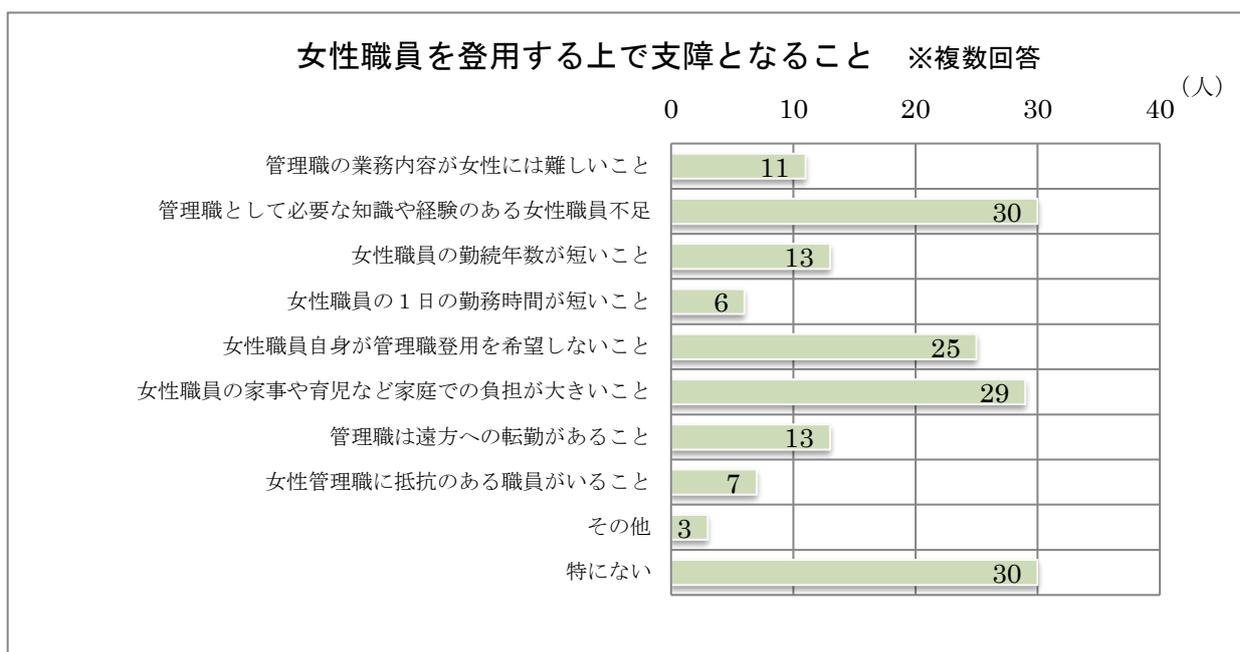
<sup>g</sup> 後期実施計画 18・19 ページ参照

## 重点目標2 女性の能力開発（エンパワーメント）等の支援

### 【現状】

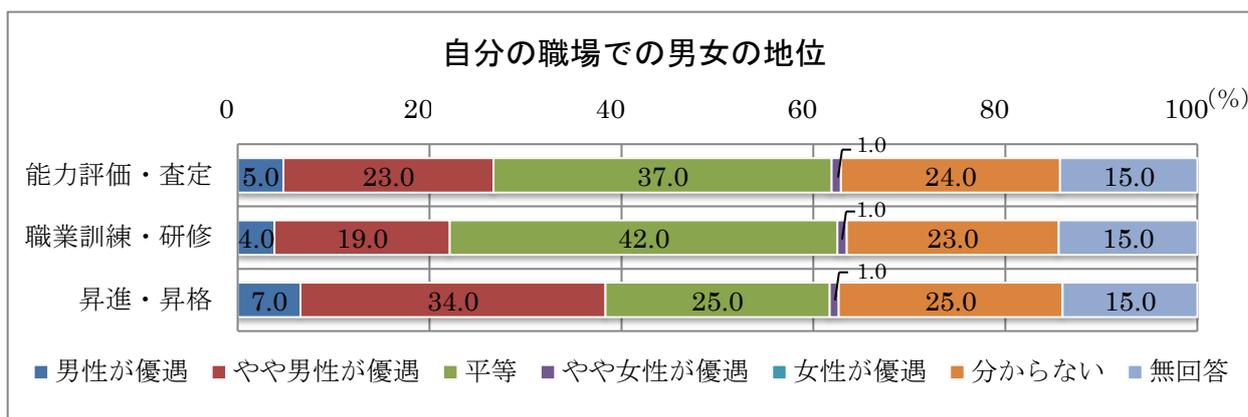
市民アンケートによると、市内事業所において「管理職として必要な知識や経験のある女性職員不足」や「女性職員自身が管理職登用を希望しないこと」が女性職員の登用の支障となるという回答が多く見受けられました。また、就労している市民において、職業訓練・研修では男女平等という回答が42.0%である一方で、男性優遇の傾向であるという回答は23.0%でした。

職場において、女性職員の能力開発（エンパワーメント<sup>(注9)</sup>）の機会の不足が、女性登用の支障となっているようです。なお、市内事業所において、行政が女性職員の能力開発の機会を増やすよう取り組むべきという回答が多く見受けられました。



(注9) エンパワーメント

力を付けること。具体的には、自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的・経済的・社会的及び文化的に力を持った存在となり、社会を変革していく存在になること。



### 【課題】

- ・ 女性が多様な能力を身に付け、積極的に社会に参画できる条件整備が必要です。
- ・ 女性人材の積極的な育成を図り、各地の女性グループ等の活動を支援する必要があります。

### 【施策の方向】<sup>h</sup>

- ・ 女性の学習活動等の支援
- ・ 女性リーダーの育成
- ・ 交流・ネットワーク化への支援

<sup>h</sup> 後期実施計画 19～21 ページ参照

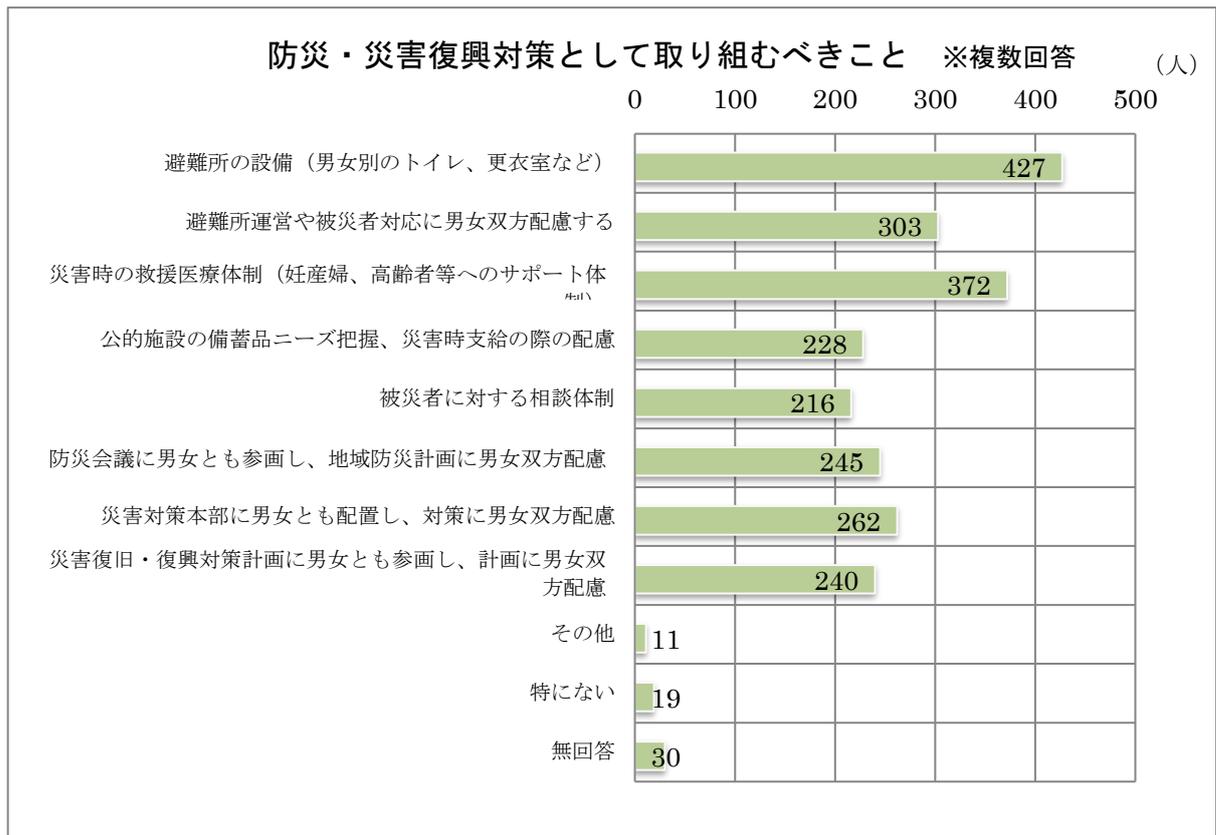
### 重点目標3 防災・復興への取組及び地域活性化に向けた男女共同参画の推進

#### 【現状】

東日本大震災において、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違い等により、女性に対する配慮不足といった課題が生じたことから、改めて男女共同参画の観点の重要性が問われています。また、市民アンケートにおいても、妊産婦や高齢者、障がい者、子どもにも配慮した防災・災害復興対策の取組を行うべきという意見が多くありました。災害から市民の生命・財産を守るため、地域の防災力の向上や男女のニーズの違いといった、男女双方の視点に立った防災・復興体制の確立が必要になります。

他方で、少子高齢化や都市部への人口流出により、市内人口が減少している中、活力と魅力のある地域社会を形成するためには、各地域に応じて、男女が安心して結婚・子育てや仕事を行うことができる男女共同参画社会づくりが重要です。その実現のためには、男女の視点を活かした地域づくりが不可欠であり、その地域づくりに女性が一層関わっていくことが必要です。

また、国際化に伴い、地域に居住する外国人や、来日観光客は今後も増加する見込みです。外国人に対して配慮ある行動をとることができるよう、外国の異なる文化や価値観等を認め合う心を持つことが求められます。



### 【課題】

- ・ 災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著に現れるため、平常時から災害に対する事前の備えや避難所運営、被災者支援等の実施にあたっては、男女共同参画の視点を取り入れた取組の推進が求められています。
- ・ 地域経済の活性化や環境保全等の課題に、男女が共に参画して取り組むことが必要です。
- ・ 地域社会において、外国の異なる価値観や文化、生活習慣等を認め合うことが大切です。

### 【施策の方向】<sup>i</sup>

- ・ 災害対応における男女共同参画の視点の強化
- ・ 地域づくり、環境その他の分野における男女共同参画の推進
- ・ 地域における国際交流の促進

<sup>i</sup> 後期実施計画 21～23 ページ参照

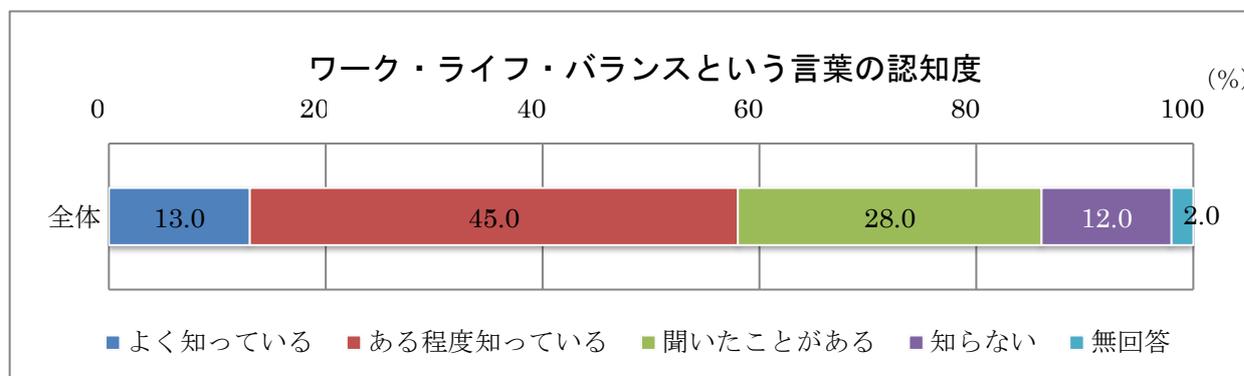
## 基本目標 4 家庭生活と仕事、地域活動が両立する環境整備

### 重点目標 1 男女が共に参画する家庭・職場・地域づくり

#### ● 現状

ワーク・ライフ・バランス<sup>(注10)</sup>（仕事と生活の調和）について、市民アンケートによると、市内事業所の58.0%がワーク・ライフ・バランスという言葉を知っていると回答しました。ワーク・ライフ・バランス推進のため、管理職等の意識改革や、ノー残業デーの実施に取り組んでいるという回答が多い一方、何も取り組んでいないという回答も多く見受けられました。また、家庭での役割分担について、家事やPTA活動、子育て、介護における役割は、主に女性という回答が多く見受けられました。

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進む中、男女が共に個性と多様性を尊重され、職場・家庭・地域でそれぞれの希望が叶い、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じられる社会の形成が求められています。

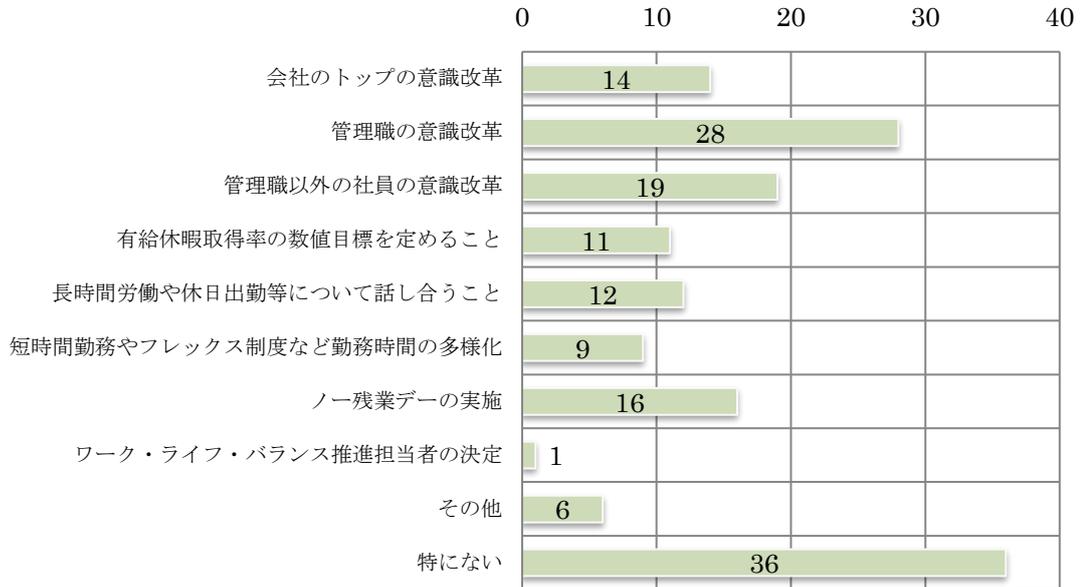


<sup>(注10)</sup> ワーク・ライフ・バランス

性別や年齢に関わらず、健康が保持される程度の就労により、暮らしの経済的基盤が確保でき、家族や地域活動への充実した時間を保て、子育てや親の介護等個人の状況に応じて多様で柔軟な働き方を選択できる状態のこと。

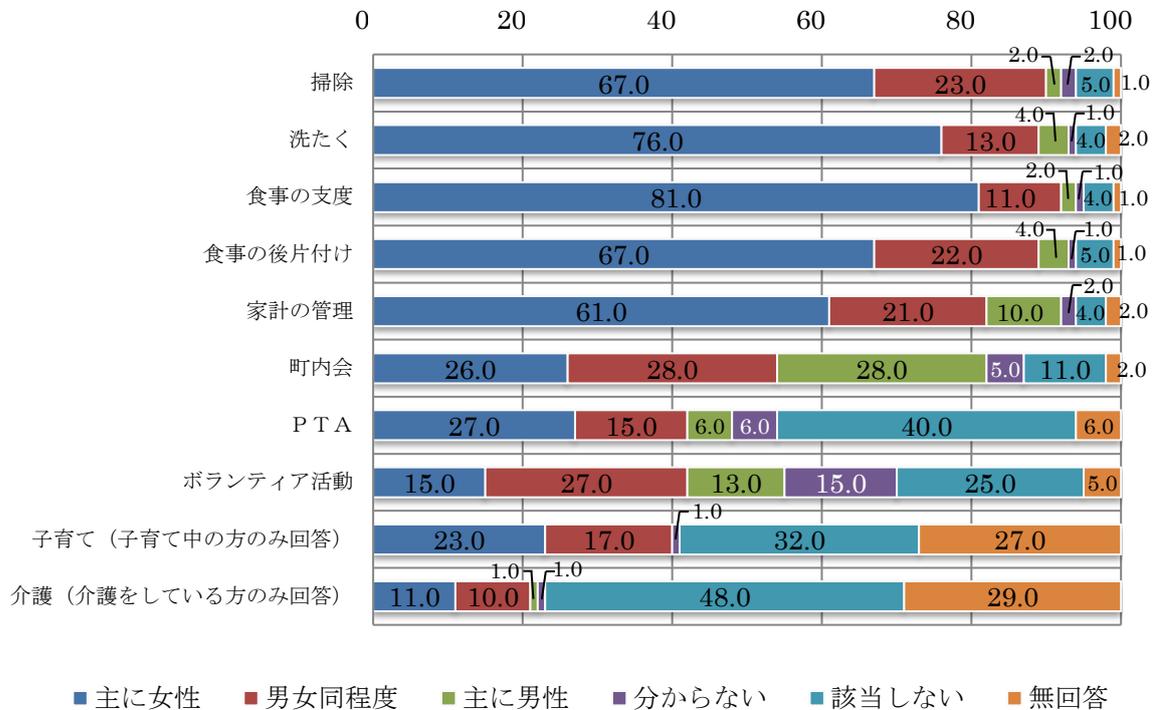
### ワーク・ライフ・バランス推進の取組について ※複数回答

(人)



### 自分の家庭での役割分担

(%)



## 【課題】

- ・ 男女が共に家族の一員としての責任を担い、社会がこれを支援していくことが必要です。特に、男性が家庭生活や地域活動等に積極的に参画する環境が求められています。
- ・ 働き方の見直しを進め、仕事、家庭、地域・社会活動、学習・趣味・娯楽等といった、個人の生活を構成する様々な要素の調和を取るワーク・ライフ・バランスの実現が求められています。

## 【施策の方向】<sup>j</sup>

- ・ 男性の家事・育児・介護等の参画推進
- ・ 働き方改革（多様で柔軟な働き方等）によるワーク・ライフ・バランス等の実現
- ・ 男女が共に参画する地域づくり

---

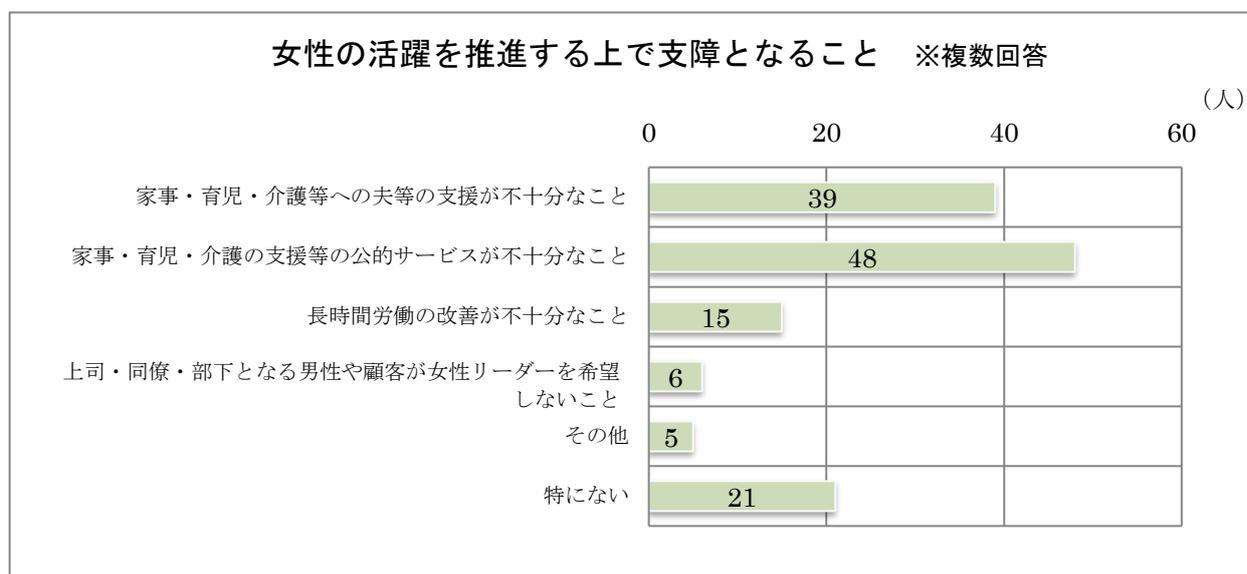
<sup>j</sup> 後期実施計画 23～25 ページ参照

## 重点目標2 安心して子どもを育てられる環境整備

### 【現状】

家庭生活の多様化により、子育ての環境は大幅に変化しています。育児期に継続して就業する女性や、育児後に再就職する女性は増加していますが、出産や育児を理由として離職せざるを得ない女性も多く、そのことが女性の生き方の選択に大きな支障となっています。

平成27年4月時点では、伊予市公表数値で24人の待機児童が生じました。しかし、平成27年度内に小規模保育所が3か所増設されたことにより、平成28年4月時点では待機児童は解消されました。一方で、市民アンケートによると、事業所からは家事・育児・介護の支援に対する公的サービスが不十分であるという回答が多く、市民からは、特に働く女性から保育施設の増設と定員の拡充を求める声が多くありました。そのような声に応えられるよう、行政として具体的な対策を講じる必要があります。



## 【課題】

- ・ 男女が共同して育児の責任を担うことを前提とし、働きながら子どもを安心して育てられるよう、保育機能の充実や、子どもの健全育成のための施策を更に拡充する必要があります。
- ・ 出産や育児のために仕事を辞めた人が、再就職を希望する際の支援が求められています。
- ・ 次世代育成支援対策推進法<sup>(注11)</sup>を着実に推進する必要があります。

## 【施策の方向】<sup>k</sup>

- ・ 育児を支援する環境の整備
- ・ 再就職希望者に対する支援
- ・ ひとり親家庭等の生活安定への支援

---

<sup>(注11)</sup> 次世代育成支援対策推進法

「子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資するため、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進すること」を目的とした法。地方公共団体や事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務付けた。2014（平成26）年度に改正された。

<sup>k</sup> 後期実施計画 25～30 ページ参照

### 重点目標3 高齢者や障がい者等が共に輝いて暮らせる環境整備

#### 【現状】

市の高齢化率は、2016（平成28）年4月1日現在において31.0%で県や国より高い水準にあり、2021（令和3）年には33.8%とさらに上昇していることから、今後も上昇することが予想されます。また、市における65歳以上の高齢者人口では、女性が約6割を占めています。そのため、長い高齢期を豊かで安心できるものにするには、とりわけ女性にとって重要な課題です。

一方で、家族の介護は介護保険制度の導入によりある程度軽減されましたが、育児と同様に主に女性が担っているケースが多く、女性にとって大きな負担となっています。また、障がい者については、障がいの重度化、重複化及び高齢化等により、福祉サービスに対するニーズが多様化・高度化しています。市民アンケートによると、介護の支援に対する公的サービスが不十分であると回答する事業所が多く、行政として具体的な対策を講じる必要があります。

#### 市・県・国の総人口及び高齢化率

		総人口	65歳以上		高齢化率	資料
2016年 (平成28)	市の人口	38,051人	11,792人		31.0%	「平成28年度高齢者人口等統計表」 (愛媛県長寿介護課)
			女性	6,949人 (58.9%)		
	男性	4,843人 (41.1%)				
	県の人口	1,410,463人	428,008人		30.4%	
	国の人口 (千人未満は四捨五入)	126,991,000人	34,343,000人		27.0%	「人口推計 平成28年9月報」(総務省統計局)
2021年 (令和3)	市の人口	36,301人	12,273人		33.8%	「令和3年度高齢者人口統計表」 (愛媛県長寿介護課)
			女性	7,144人 (58.2%)		
	男性	5,129人 (41.8%)				
	県の人口	1,350,801人	443,576人		32.8%	
	国の人口 (千人未満は四捨五入)	125,417,000人	36,298,000人		28.9%	「人口推計 令和3年9月報」(総務省統計局)

## 【課題】

- ・ 元気な高齢者が、自立し、生きがいを持って生活できるような条件整備が必要です。また、障がい者の自立した生活の支援や、自立を容易にする社会基盤の整備が求められています。
- ・ 家族の介護は、男女が共に責任を担う必要があります。同時に、介護を必要とする高齢者や障がい者とその家族が、安心して暮らせる社会的な支援システムの整備された環境づくりが必要です。

## 【施策の方向】<sup>1</sup>

- ・ 高齢者や障がい者等の社会参画の促進
- ・ 高齢者や障がい者等を地域で支え合う環境づくり

---

<sup>1</sup> 後期実施計画 31・32 ページ参照

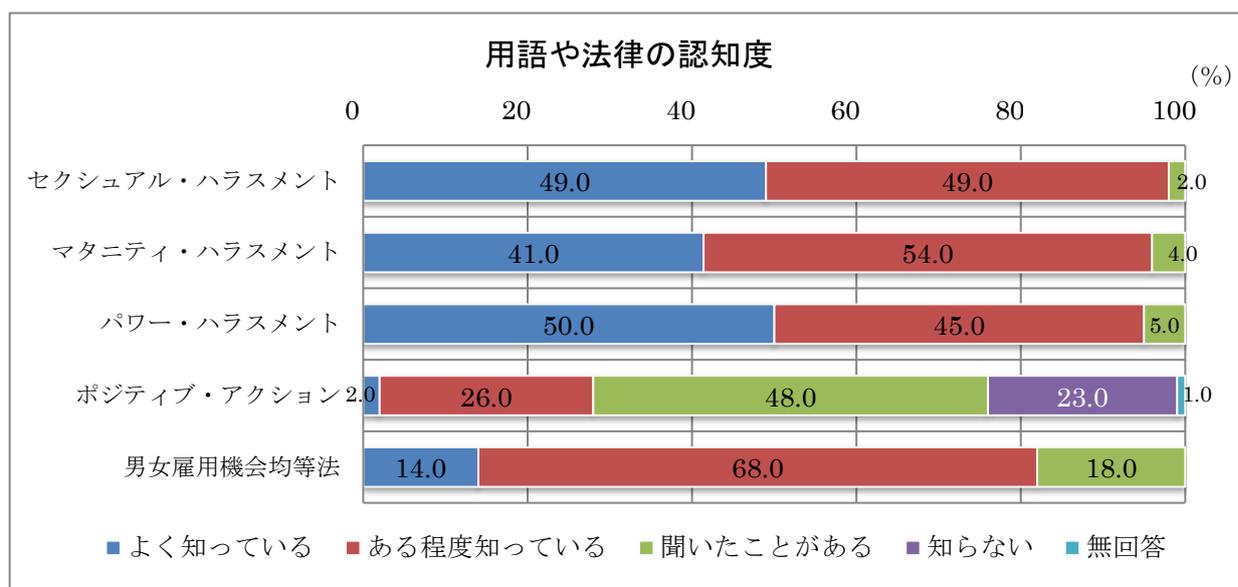
## 基本目標5 女性の活躍と男性中心型の働き方等の見直し

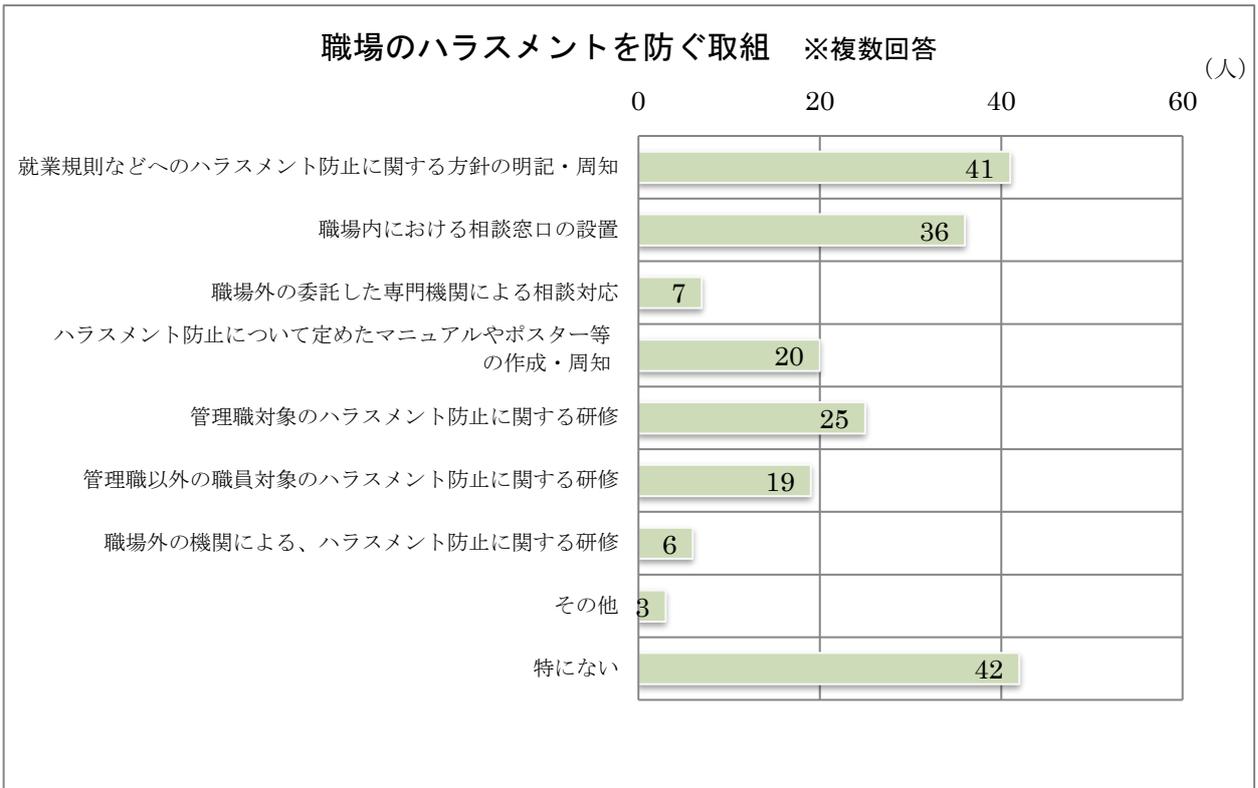
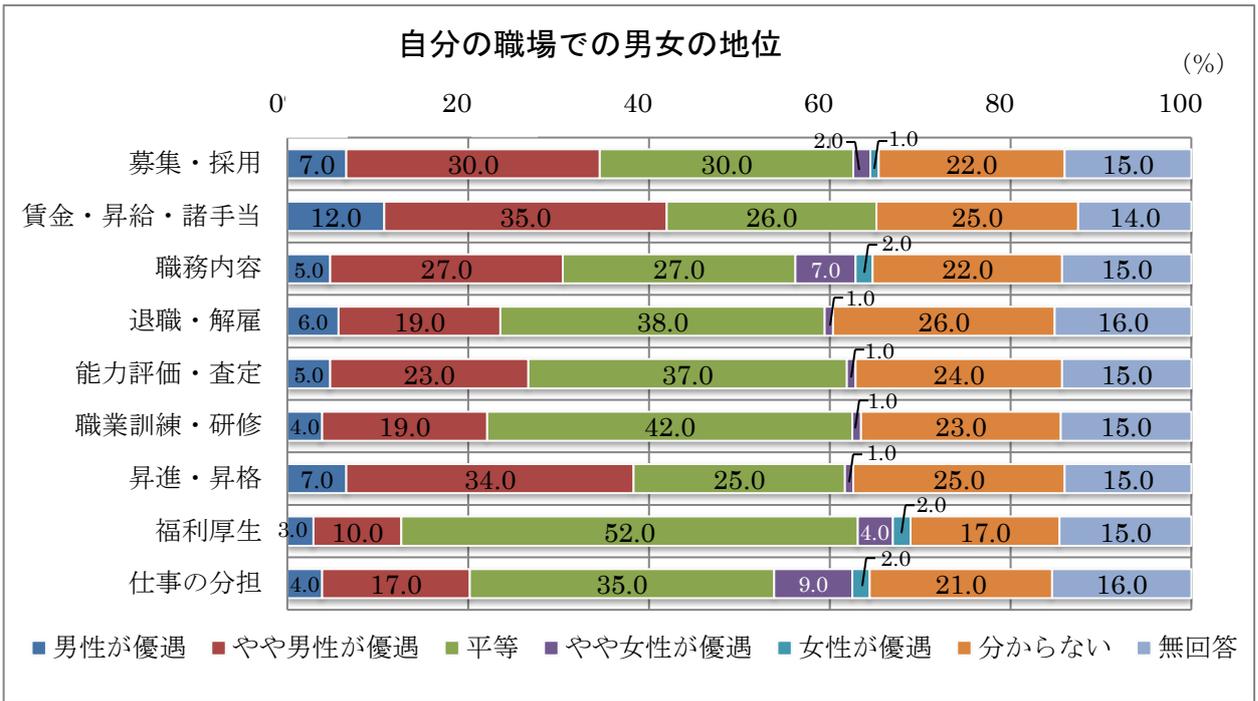
### 重点目標1 男女均等な雇用環境の整備

#### 【現状】

男女雇用機会均等法では、募集・採用、昇進・昇格、退職・解雇といった、雇用管理の各ステージにおける性別による差別を禁止しています。市民アンケートでは、男女雇用機会均等法について内容を知っていると回答した市内事業所が多かった一方で、就労している市民においては職員採用や賃金、昇進・昇格について、男性優遇の傾向があるという回答が多く見受けられました。

さらに、男女雇用機会均等法では、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）やセクシュアル・ハラスメントに関する規定が設けられていますが、積極的改善措置について、内容をあまり知らないと回答する事業所が多くありました。また、職場のハラスメントを防止するために具体的に取り組んでいないという回答は42事業所であり、回答事業所全体の43.8%を占めました。





### 【課題】

- ・ 働きたい人が性別によって差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備が必要です。
- ・ 男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図るとともに、事実上生じている男女労働者間の格差を解消する取組が重要であり、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の根絶に向けた防止対策が求められています。

### 【施策の方向】<sup>m</sup>

- ・ 雇用の分野における男女均等な機会や待遇の確保の推進
- ・ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進
- ・ ハラスメント防止対策の推進

---

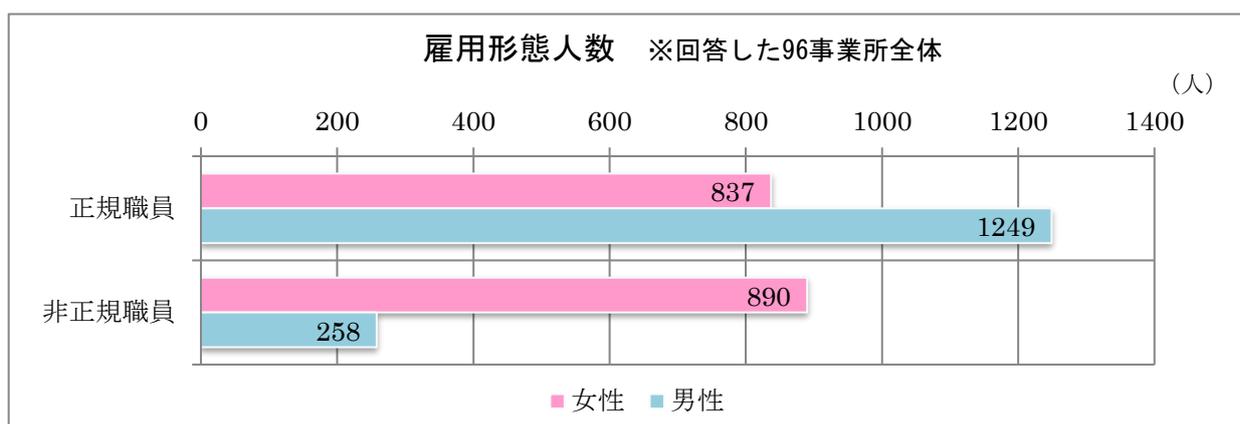
<sup>m</sup> 後期実施計画 33・34 ページ参照

## 重点目標2 職業生活における女性の活躍推進

### 【現状】

パートタイム労働や派遣労働、在宅就業といったように、労働者の就業形態は多様化し、それとともに特に女性の非正規化が全国的に進行しています。市民アンケートに回答した事業所の雇用形態人数を見ると、女性の非正規職員が非常に多いことが分かります。価値観や生活様式等に応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、職業生活において女性の能力発揮の促進に当たり重要な課題です。

その一方で、出産・育児・介護等により離職せざるを得ない女性が多いという現状があります。市民アンケートによると、市内事業所において、「退職した職員がその後再就職を希望した場合について、再雇用制度を就業規則などで規定し、職員に周知している」と回答した事業所は13.8%で、結婚・育児を理由とした退職者の再就職の機会を、行政が増やすべきであるという意見が多くありました。市内事業所では、育児期に継続して就業する女性や再就職する女性について、取組がまだ不十分であるという現状です。



## 【課題】

- ・ それぞれの就業形態に対応した雇用管理の改善や育児・介護休業といった、多様な働き方を可能とする労働環境の整備のために、労働関係機関と連携を図る必要があります。
- ・ 出産・育児・介護等により退職した女性の再就職や、起業を希望する女性の支援といった、女性のチャレンジ支援が求められています。
- ・ 女性の活躍には、男性の意識改革や長時間労働を是とする職場環境の見直しが不可欠です。

## 【施策の方向】<sup>n</sup>

- ・ 女性管理職の登用など企業等における女性活躍推進に向けた取組の促進
- ・ 両立支援も含めた多様な働き方への条件整備
- ・ 起業等の女性のチャレンジ支援
- ・ 男性の意識と職場風土の改革

---

<sup>n</sup> 後期実施計画 34～37 ページ参照

### 重点目標3 農林水産業における男女共同参画の促進

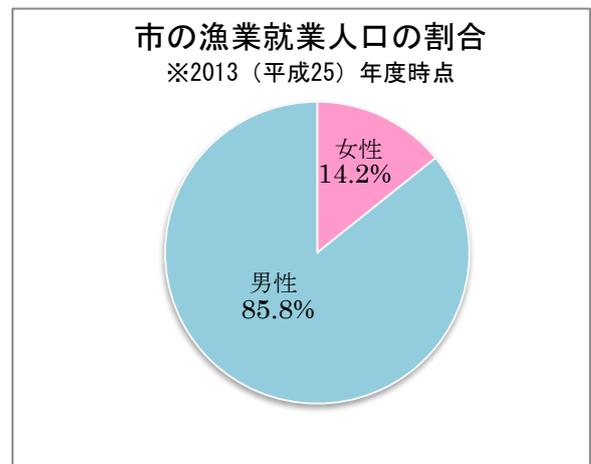
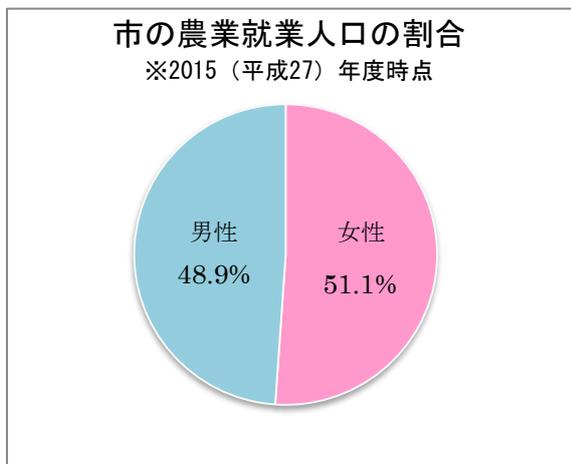
#### 【現状】

市内の農業就業人口に占める女性の割合は、2015（平成27）年時点で51.1%です。これは、農業経営体の多くが家族で農業経営をしており、その中でも、女性が生産や経営の場において重要な担い手となっているためです。

しかし、家族農業経営の場合、経営と生活の境界が明確でなく、各世帯の役割や労働時間、労働報酬等が曖昧になりやすく、様々なストレスが生まれがちです。そのため、これらの諸問題の解決を目指し、農業経営に携わる世帯員間の話し合いで、農業経営の方針や労働時間、労働報酬等を明文化して取り決め、意欲とやりがいのある魅力的な農業経営を目指す「家族経営協定」は、2015（平成27）年度までに市内で43件締結されています。しかしながら、市民アンケートによると、家族経営協定について「知らない」という回答が68.0%でした。したがって、家族経営協定を市民に一層周知し、農業で活躍する女性が、よりやりがいをもって働くことができる環境づくりを行う必要があります。

市内の漁業就業人口に占める女性の割合は、2013（平成25）年時点で14.2%しかありませんが、漁業に付随する陸上作業や水産加工の場において、女性の活躍が欠かせません。また、他自治体では、漁業就業者が家族経営協定を結んだ事例もあり、水産業における家族経営においても、より女性がやりがいをもって働くことができる支援が期待されています。

男女とも十分に力を発揮し、互いに対等なパートナーとして、農林水産業をはじめ、農林水産業の6次産業化<sup>(注12)</sup>に携わり、充実感を持って生活を送ることができる社会の形成が求められています。

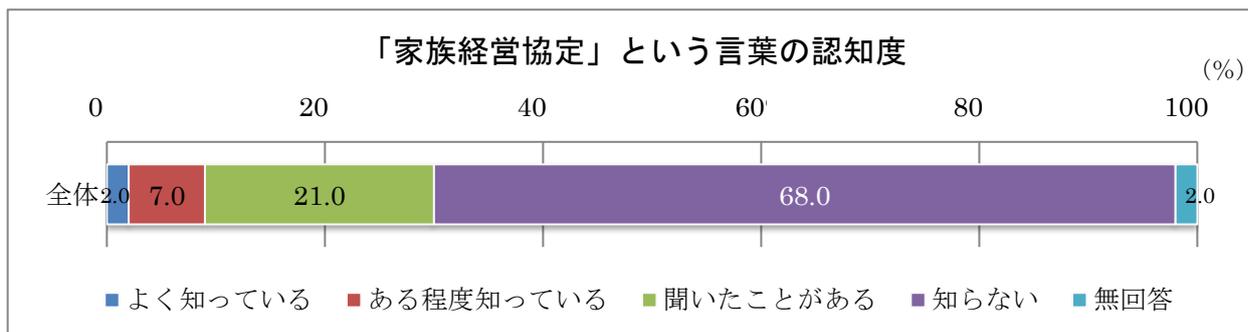


(注12) 6次産業化

農林漁業者が生産・加工・流通販売を一体化すること。生産部門の1次産業、加工部門の2次産業、流通販売部門の3次産業の、1・2・3を掛けて6となることから、6次産業化といわれている。

## 市の農業・漁業就業者数及び割合

	全体数	女性数 (割合)	男性数 (割合)	資料
農業就業人口 ※2015 (平成 27) 年	2,452 人	1,253 人 (51.1%)	1,199 人 (48.9%)	農林水産省 「2015 年農林業センサス」
漁業就業人口 ※2013 (平成 25) 年	240 人	34 人 (14.2%)	206 人 (85.8%)	農林水産省 「2013 年漁業センサス」



### 【課題】

- ・ 農林水産業における方針決定の場への女性の参画を促進する必要があります。
- ・ 女性が働きやすい職業環境の整備や、育児・介護・家事等に関わる女性の負担軽減といった、農山漁村におけるワーク・ライフ・バランスを促進する必要があります。

### 【施策の方向】<sup>o</sup>

- ・ 方針決定過程等への女性参画の推進
- ・ 女性の経営参画の促進
- ・ 女性が活躍できる環境づくりと意識改革

<sup>o</sup> 後期実施計画 37・38 ページ参照

## IV 推進体制

男女共同参画社会の形成のための施策を、総合的かつ効果的に推進するためには、庁内推進体制の強化はもとより、市民や各種団体、事業所、関係機関との連携を図っていく必要があります。

### 1 計画の進行管理・公表

本計画で示した方針や目標を計画的・効果的に実行していくために必要とされる、具体的な事業内容や作業工程を定めた、伊予市男女共同参画実施計画を策定します。実施計画に定めた施策の数値目標や、連携して取り組む課を明示することで、積極的な施策の推進を図ります。

また、男女共同参画の施策を推進するための財源の確保を図ります。

### 2 市民及び関係機関との連携

男女共同参画社会の実現のためには、行政のみならず、市民の参画と事業所、各種団体の協力が不可欠です。そのために、市民及び関係機関との連携を図り、協働で男女共同参画社会の実現を目指します。

また、本計画を実効あるものとするために、市民と行政が一体となった施策を展開します。

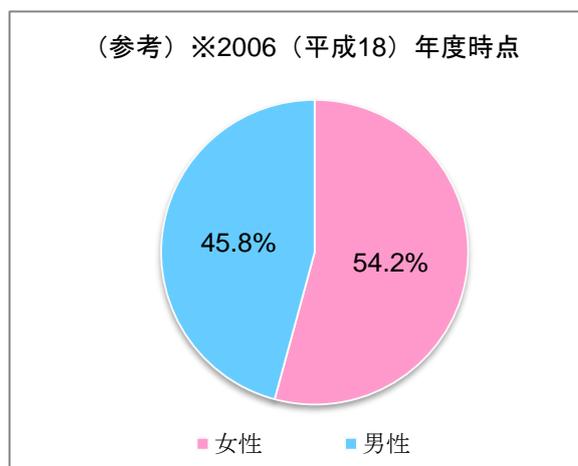
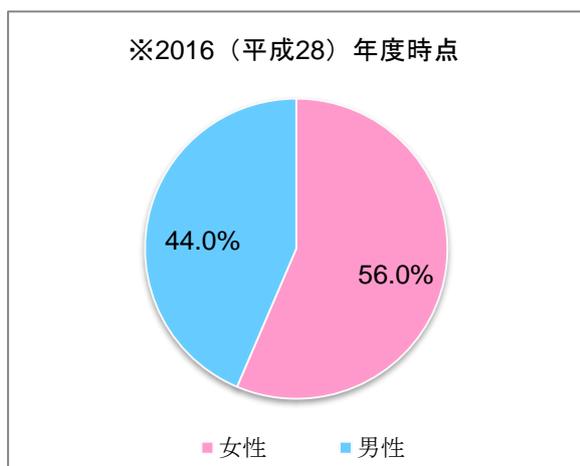
## 資料編

### 1 男女共同参画に関する市民アンケート結果概要（市民対象・事業所対象）

#### 男女共同参画に関する市民アンケート調査票【市民対象】

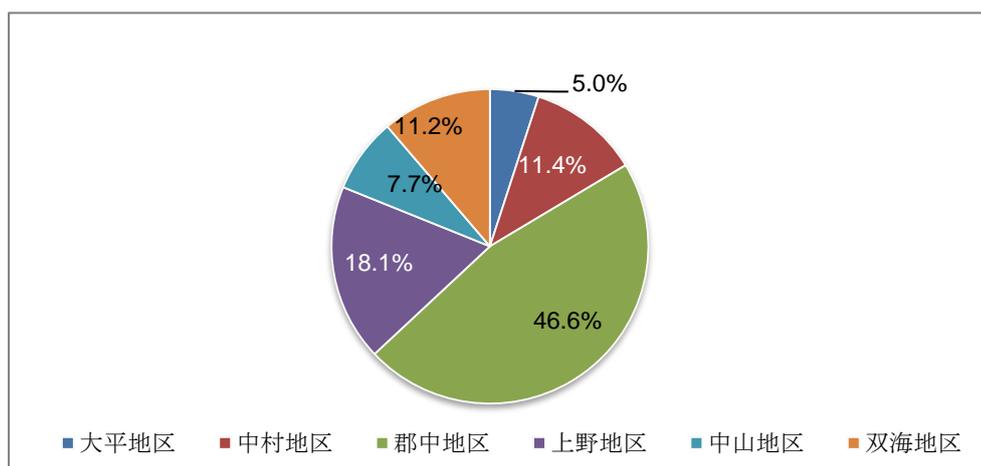
あなた自身のことについてお伺いします。

##### 問1 あなたの性別はどちらですか



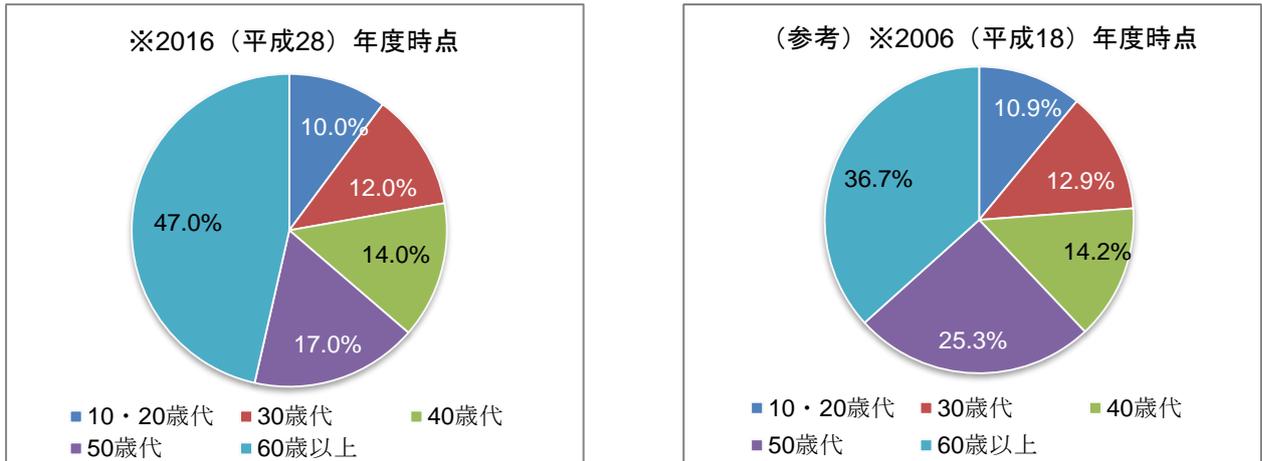
女性の回答者が全体の56.0%を占めており、女性の方が、男女共同参画についての意識・関心が高い傾向にあると考えられます。なお、2006（平成18）年の調査（以下、「前回調査」という。）では、女性の回答者が全体の54.2%を占めていました。

##### 問2 あなたが現在住んでいる地区はどちらですか



回答者の居住地区は、全体の81.1%が旧伊予市、7.7%が旧中山町、11.2%が旧双海町という結果になりました。特に多い回答は郡中地区であり、全体の46.6%を占めました。

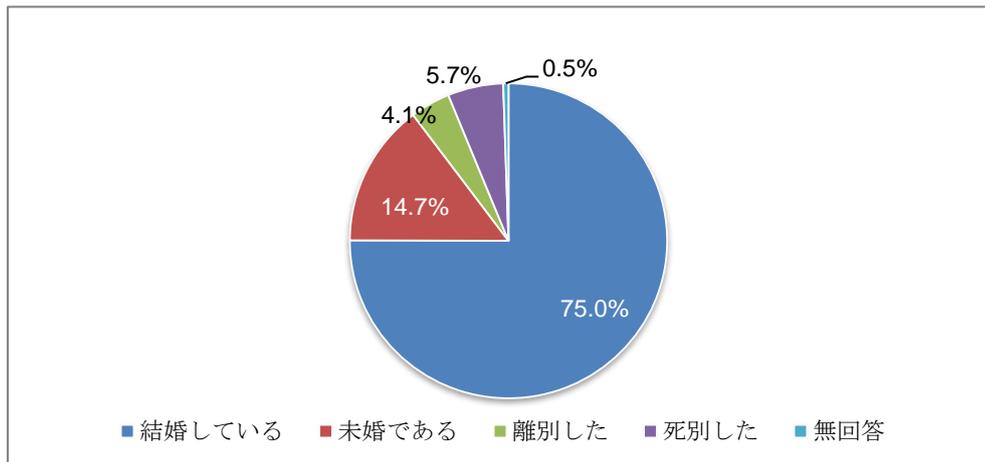
問3 あなたは何歳ですか（平成28年9月1日現在）



年齢が高くなるにつれ、回答者の割合が高くなっており、回答年齢の傾向は前回調査とほぼ同じでした。

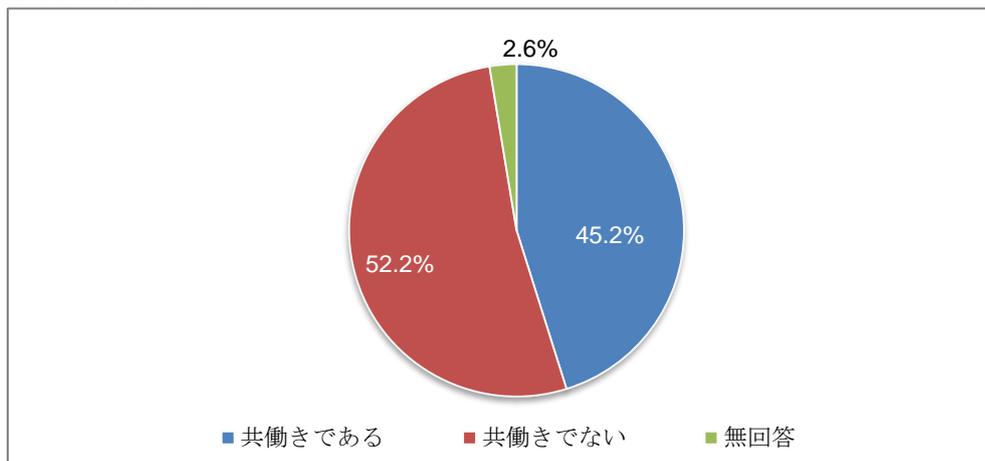
60歳以上は、性別役割分担意識の慣習の中で生きてきた世代であるため、特に男女共同参画についての意識・関心が高いと考えられます。一方で、10・20歳代は、年齢的に家庭生活や職業生活等での体験が、30歳以上より浅いために、回答率が低いと考えられます。

問4-1 あなたは現在結婚（事実婚含む）していますか



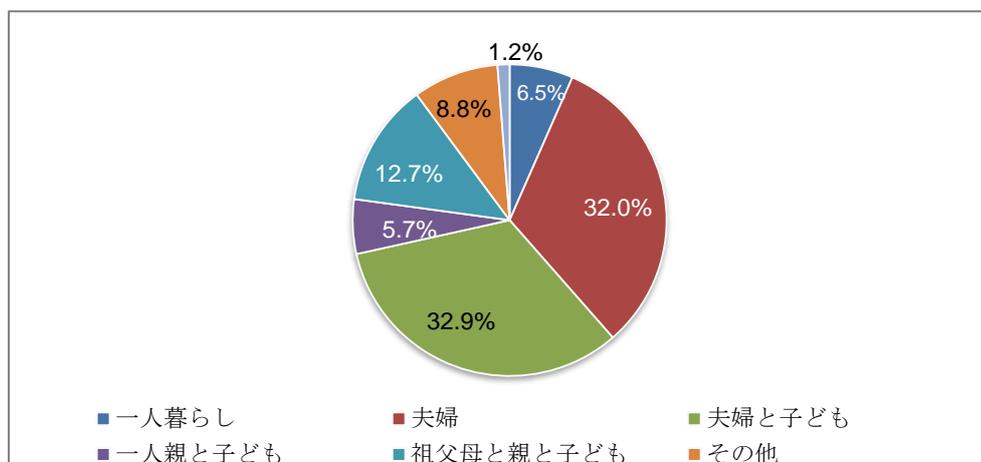
回答者全体の75.0%は既婚者であり、14.7%は未婚者であるという結果になりました。

問4-2 問4-1で「結婚している」と答えた方に伺います  
あなたは共働きですか



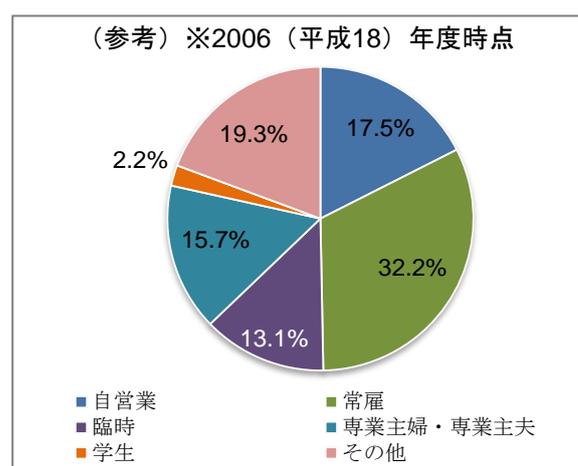
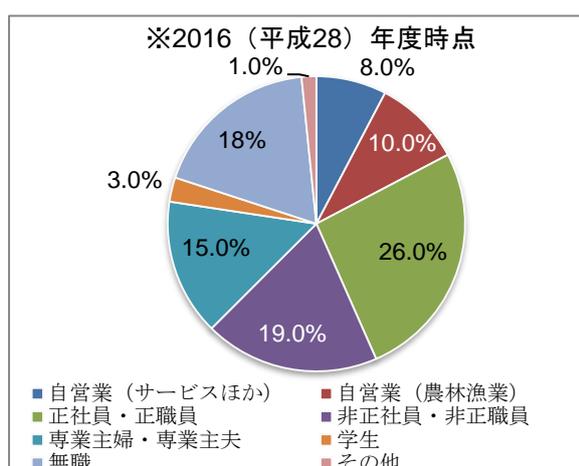
回答者全体の 45.2%が共働きである一方で、52.2%が共働きでないという回答になりました。

### 問5 あなたの世帯構造は次のうちどれですか



最も多い回答が夫婦と子どもであり、次いで多かった回答が夫婦（事実婚も含む）でした。また、その他という回答のうち自由記述には、両親と同居している世帯、ひとり親と夫婦と孫、夫婦と親といった回答がありました。

### 問6 あなたの職業は何ですか

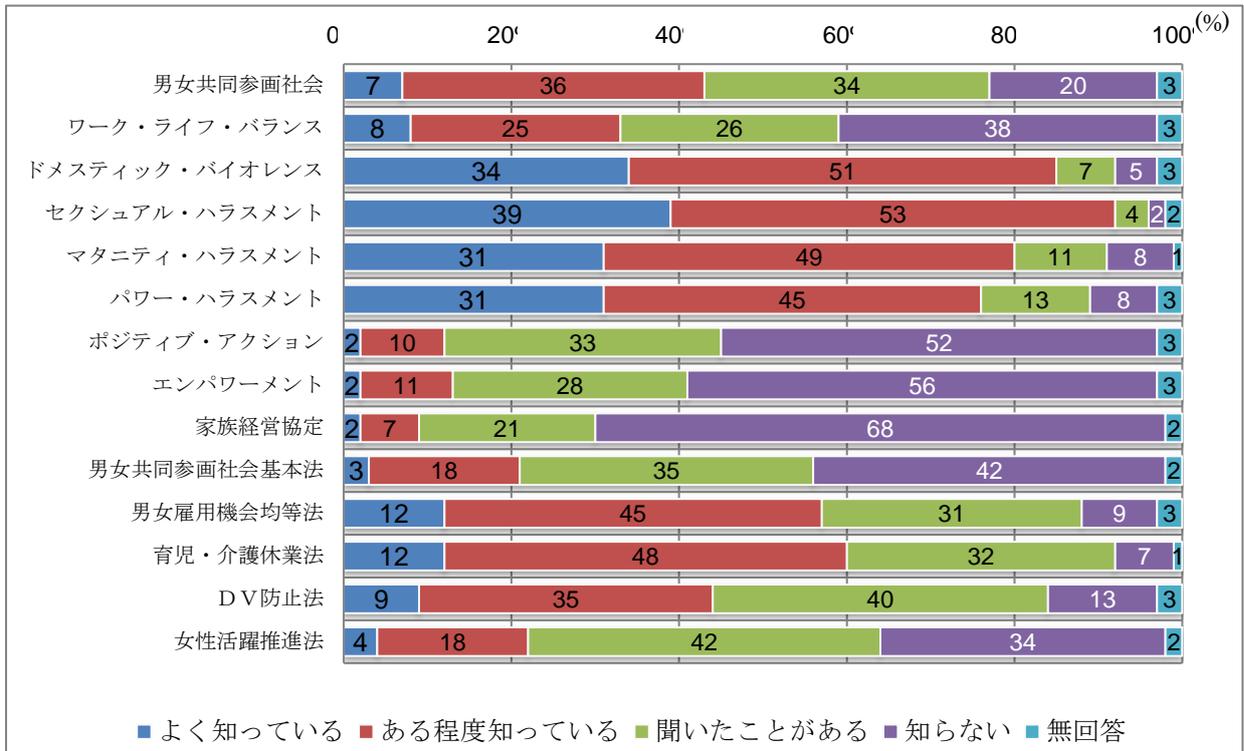


正社員・正職員や非正社員・非正職員、自営業といった、主に働き手であるという回答は63.5%でした。

前回調査では自営業、専業主婦・専業主夫、学生の数値はほぼ同じでした。一方で、正社員・正職員（前回調査では「常雇」）の割合は5.6%低く、非正社員・非正職員（前回割合では「臨時」）の割合は6.2%高くなっていました。

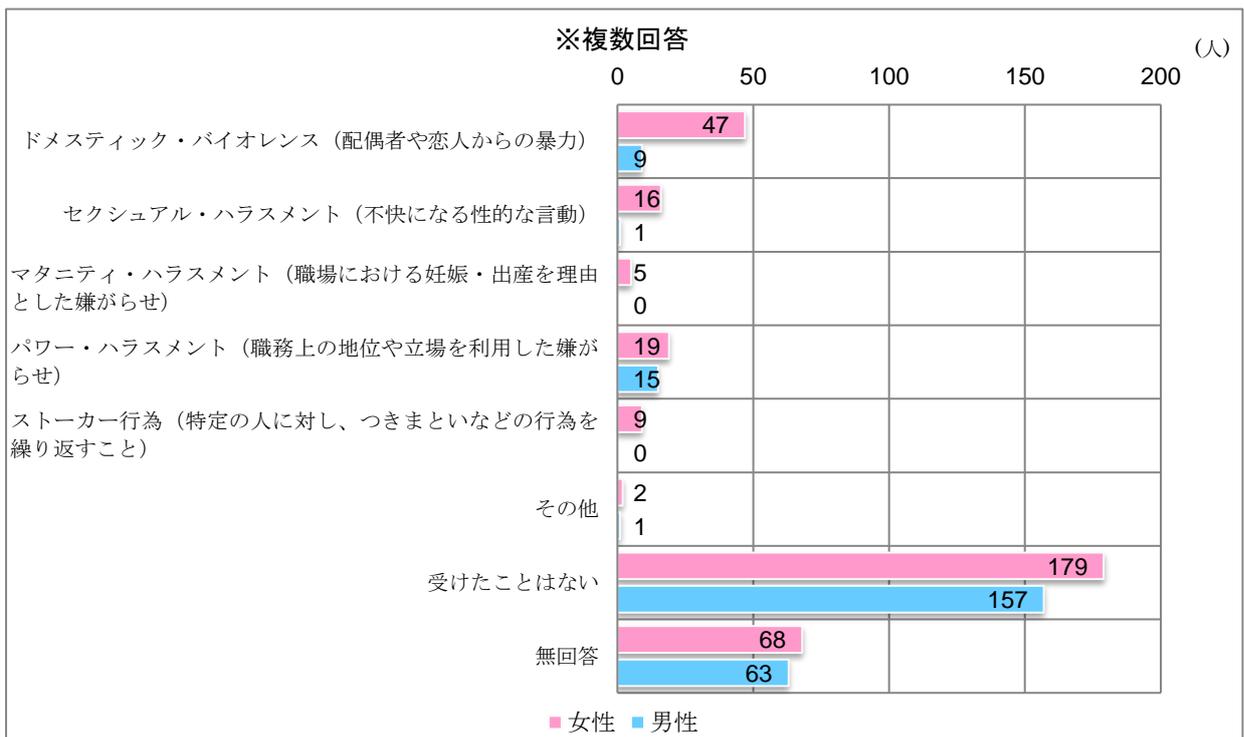
男女共同参画のことについてお伺いします。

問7 あなたは、次の用語や法律を知っていますか



ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）といった、暴力や嫌がらせの用語は、認知度が非常に高い結果となりました。一方で、家族経営協定やポジティブ・アクションといった用語の認知度は低い結果となりました。

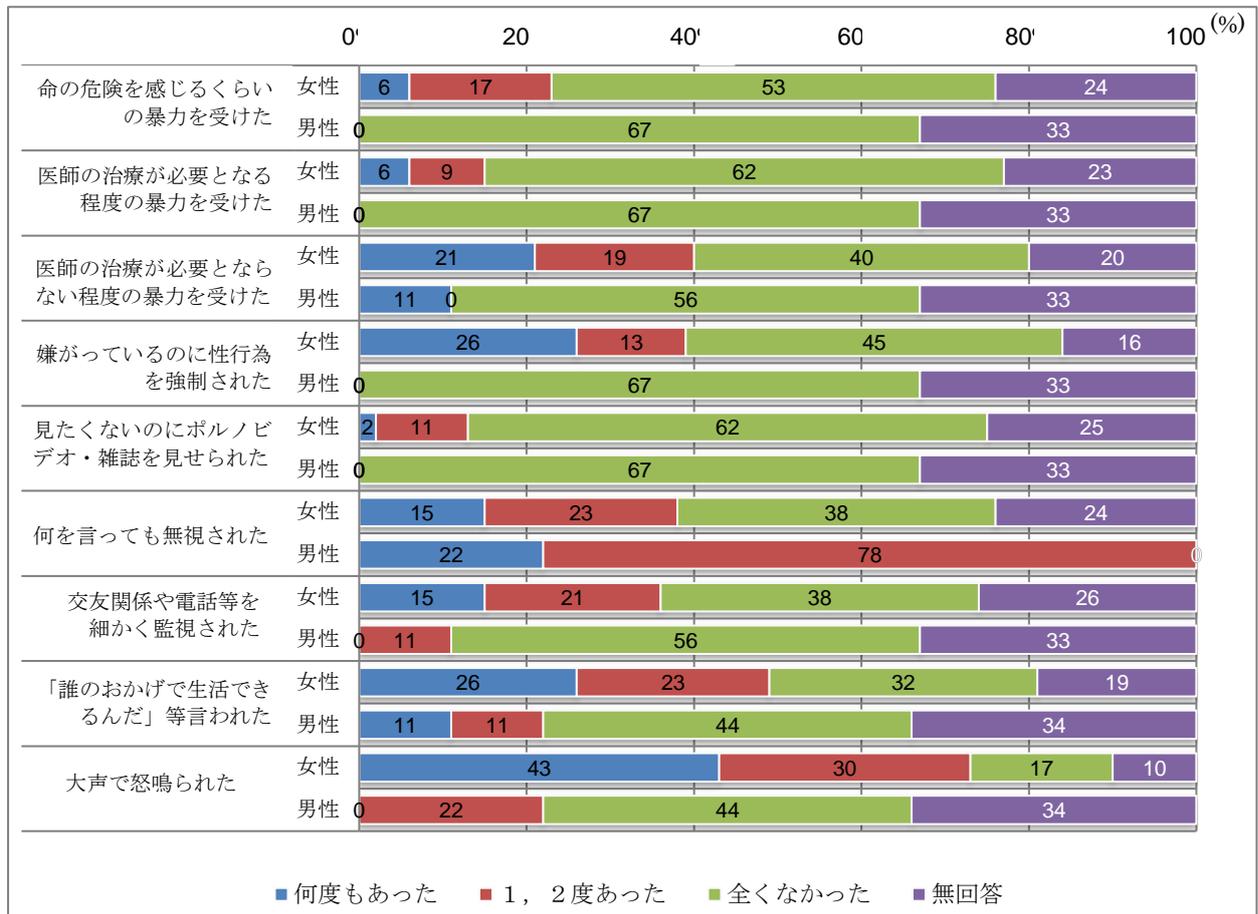
問8-1 あなたは、これまでに次の暴力や嫌がらせなどを受けたことがありますか【複数回答可】



調査票に挙げた暴力や嫌がらせなどは、受けたことがないという回答が大半でした。一方で、DVを受けたことがあると回答した人は56人おり、パワー・ハラスメント（パワハラ）を受けたことがあると回答した人は34人いました。

DVやセクハラ、ストーカー行為を受けたことがあると回答した人は、ほぼ女性でした。一方で、パワハラを受けたことがあるという回答は、男女同程度でした。

**問 8-2** 問 8-1 で「ドメスティック・バイオレンス（配偶者や恋人からの暴力）」を回答した方に伺います  
あなたはこれまでに、配偶者や恋人から次のようなことをされたことがありますか【問 8-3 へ】



DVの中で、大声で怒鳴られたり、何を言っても無視されたりといった精神的暴力や、交友関係や電話を細かく監視されるといった社会的暴力を受けたことがあるという回答が多い結果でした。他方で、身体的暴力や性的暴力を受けたことがあるという回答もありました。

DVを受けたことがあるという回答は、DVの全種類に関して、中高年層ほど多い傾向にありました。他方で、身体的暴力・性的暴力を受けたことがあるという回答は、女性のみでした。また、問 8-1 でDVを受けたことがあると回答した男性9人について、何を言っても無視されたことがあるという回答は100%でした。

問 8-3 問 8-1 で「受けたことはない」以外を回答した方に伺います

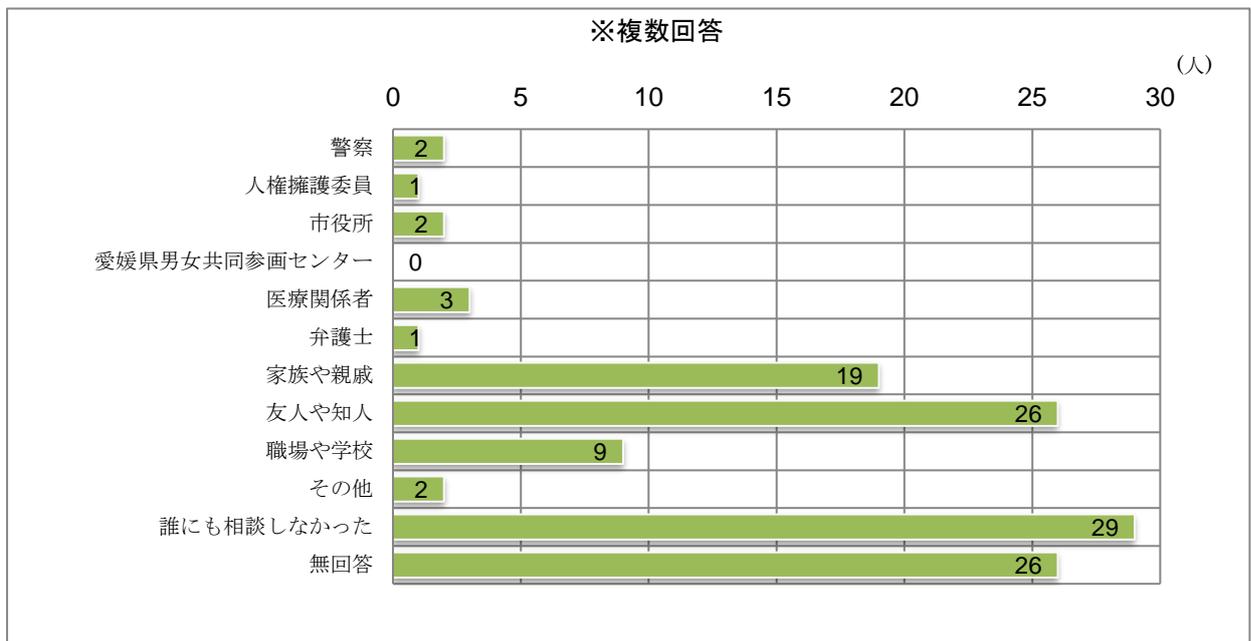
受けた暴力や嫌がらせなどは、どのような内容でしたか【自由記述】【問 8-4 へ】

(抜粋)

- ・何度もひざを殴られた/顔を殴られた/性行為を強制された/首をしめられた/ナイロン袋で息を止められた (30 歳代・女性)
- ・昇進・昇給を妨害されたり、仕事を取り上げられたりした。(40 歳代・男性)
- ・妊娠を報告すると当然のように次の人の募集をかけられ、育休を申し出ると断られ、退職に追い込まれた。更に、私の送別会はエレベーターなしの3階、タバコ可、和式トイレという明らかに妊婦の負担になる条件の店で行われた。(30 歳代・女性)
- ・待ちぶせされたり、ポストに贈りものが入っていたり、無言電話もあり、すごく怖い思いをした。(40 歳代・女性)
- ・主任級の手当てが出るという条件で何年か主任と同じ量の仕事をしたが、手当ては支払われなかった。(30 歳代・男性)
- ・歓送迎会などで不必要に身体を触られたため上司に訴えたところ、別の部署へ異動になった。(30 歳代・女性)
- ・出産後の育児休暇中(2人目)に勝手に退職させられていた。保育所に入るのに勤務証明書を書いてもらえず、入るのに時間がかかった。結局戻れたが、減給されている。(30 歳代・女性)
- ・朝礼の時、バカとか、なぜわからないとか皆の前で言われた。有給を頼んだ際、一ヶ月前に伝えた時は早い、2週間前、1週間前も早い。3日前は遅いと言われた。他の人は受け付けてくれた。(50 歳代・女性)

問 8-4 問 8-1 で「受けたことはない」以外を回答した方に伺います

あなたは、暴力・嫌がらせなどを受けたことを誰に相談しましたか【複数回答可】

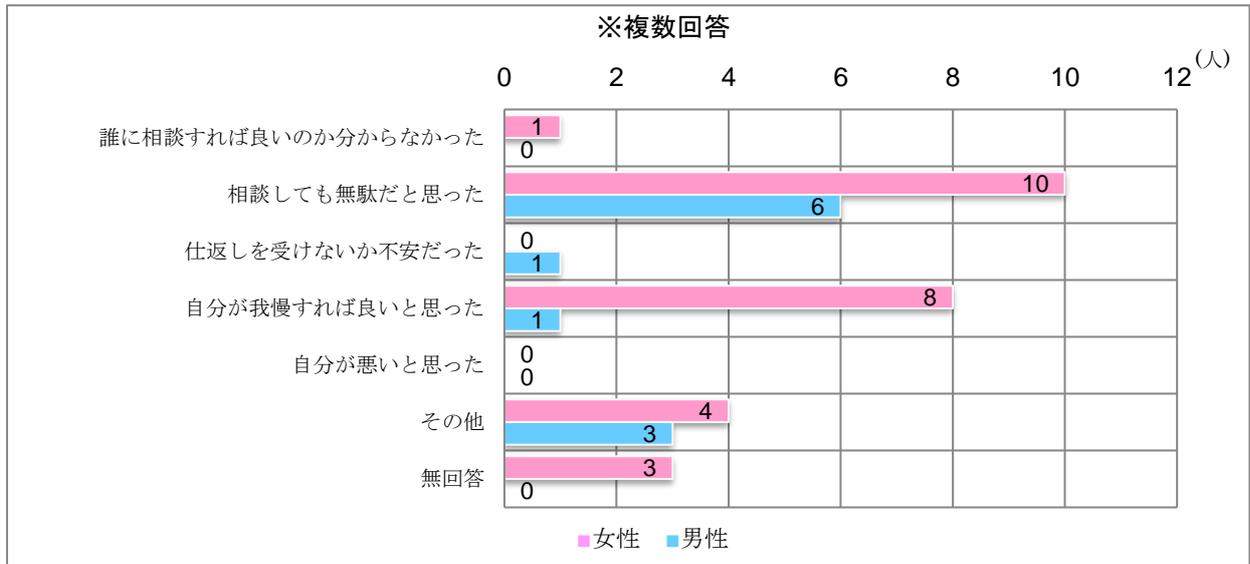


何らかの暴力・嫌がらせなどを受けた人の中で最も多かった回答は、そのことを誰にも相談しなかったという回答でした。

また、家族や親戚に相談したと回答した人が 19 人おり、友人や知人に相談したと回答した人が 26 人いたことから、身近な人に相談したと回答した人が全体的に多いことが分かります。一方で、警察や男女共同参画センターといった専門機関に相談したという回答は、ほとんどありませんでした。

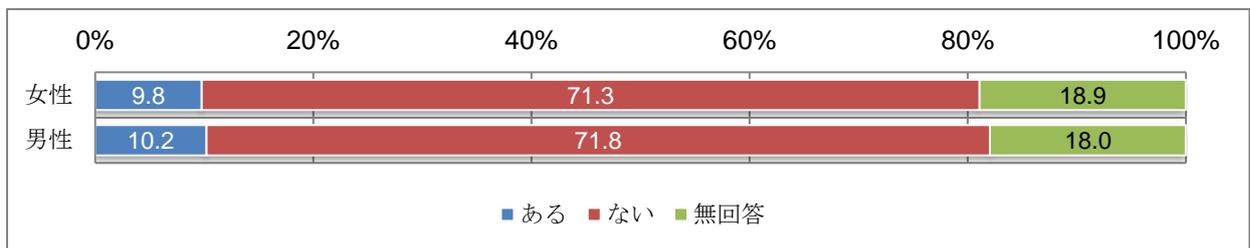
問 8-5 問 8-4 で「誰にも相談しなかった」を回答した方に伺います

あなたが誰にも相談しなかった理由は何ですか【複数回答可】



全体的に最も多い回答は「相談しても無駄だと思ったから」であり、次いで多い回答は「自分が我慢すれば良いと思ったから」でした。

問 9-1 あなたは、メディアが女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったりしていると感じたことがありますか



全体としては、メディアが女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったりしていると感じたことが「ある」との回答は10.0%でした。

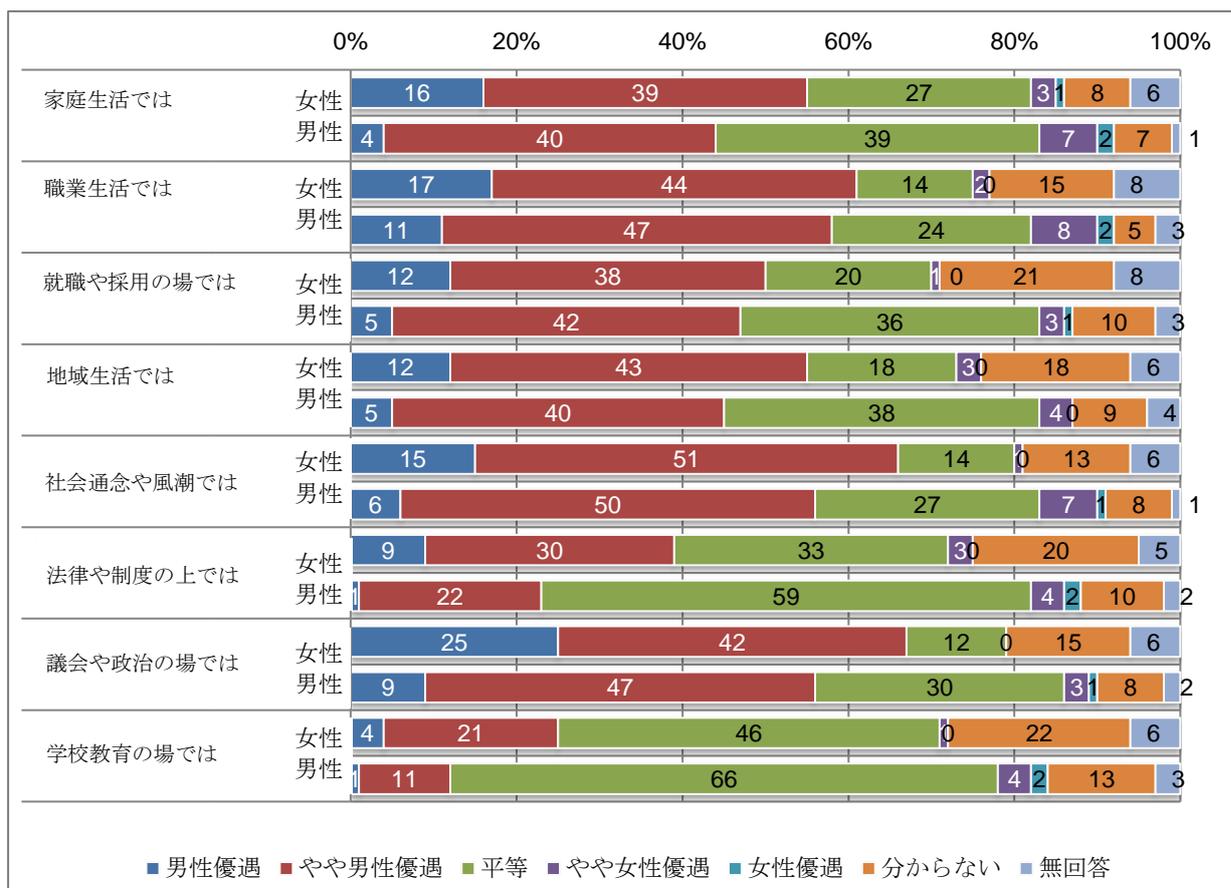
性別で見ると、「ない」という回答が女性は71.0%で男性は72.0%であり、男女に回答割合の差異はありませんでした。

問 9-2 問 9-1 で「ある」を回答した方に伺います

あなたは、どのようなことでそのように感じましたか【自由記述】

- (抜粋)
- ・女性の容姿を話題にしたり、服装を批判したりすることが多い。女性が嫌がることを面白がっているTV番組等 (50歳代・女性)
  - ・男から女に対するハラスメントは大々的に！女から男に対するハラスメントは、男から女に対するハラスメントとは比較にならないくらい小さく！という傾向があるように感じる。(40歳代・男性)
  - ・ミスコンテスト (60歳以上・男性)
  - ・特に週刊誌で女性の性的側面を興味本位に取り扱っていると感じた (60歳代・男性)
  - ・表現の自由はあるのかもしれないが、子どもの目に触れさせたくない、聞かせたくないような表現があるのは困る。(30歳代・女性)

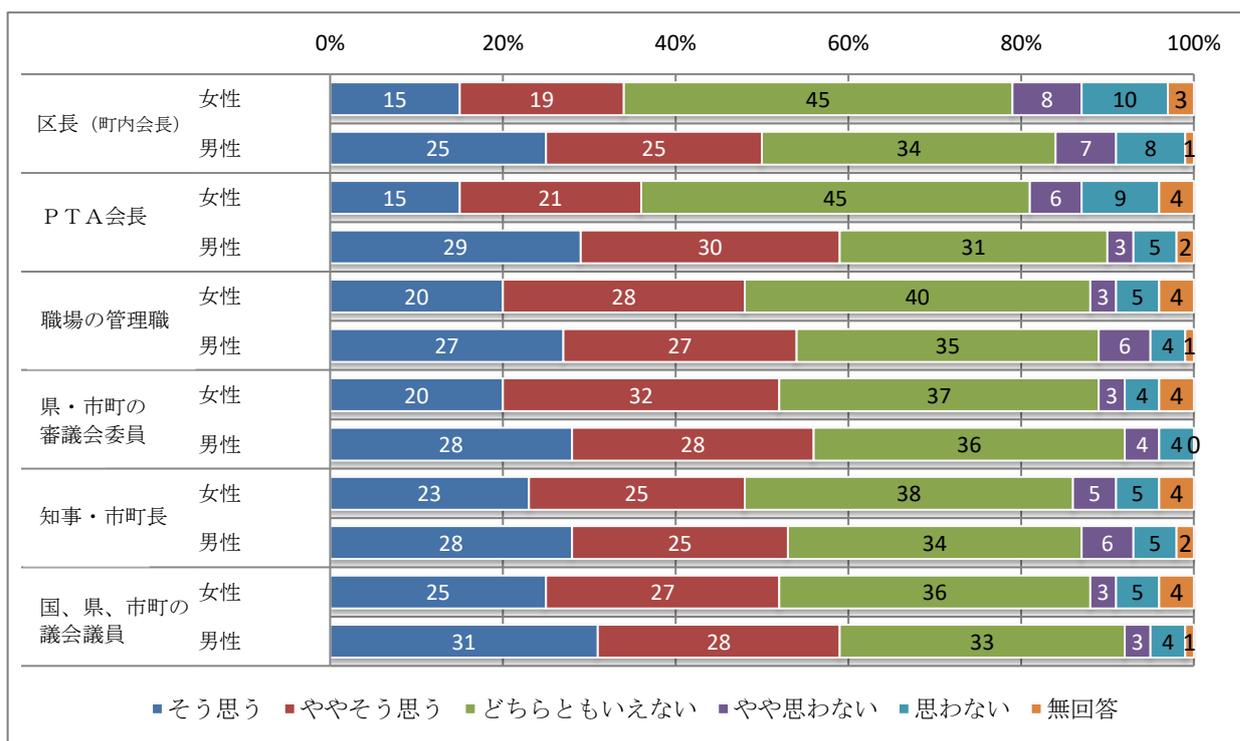
問10 あなたは、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか



全体的に、学校教育や法律、制度上では、男女の地位が平等であるという回答が多くありました。他方で、職業生活、社会通念や風潮、議会や政治の場では、特に男性優遇であるという回答が多くありました。

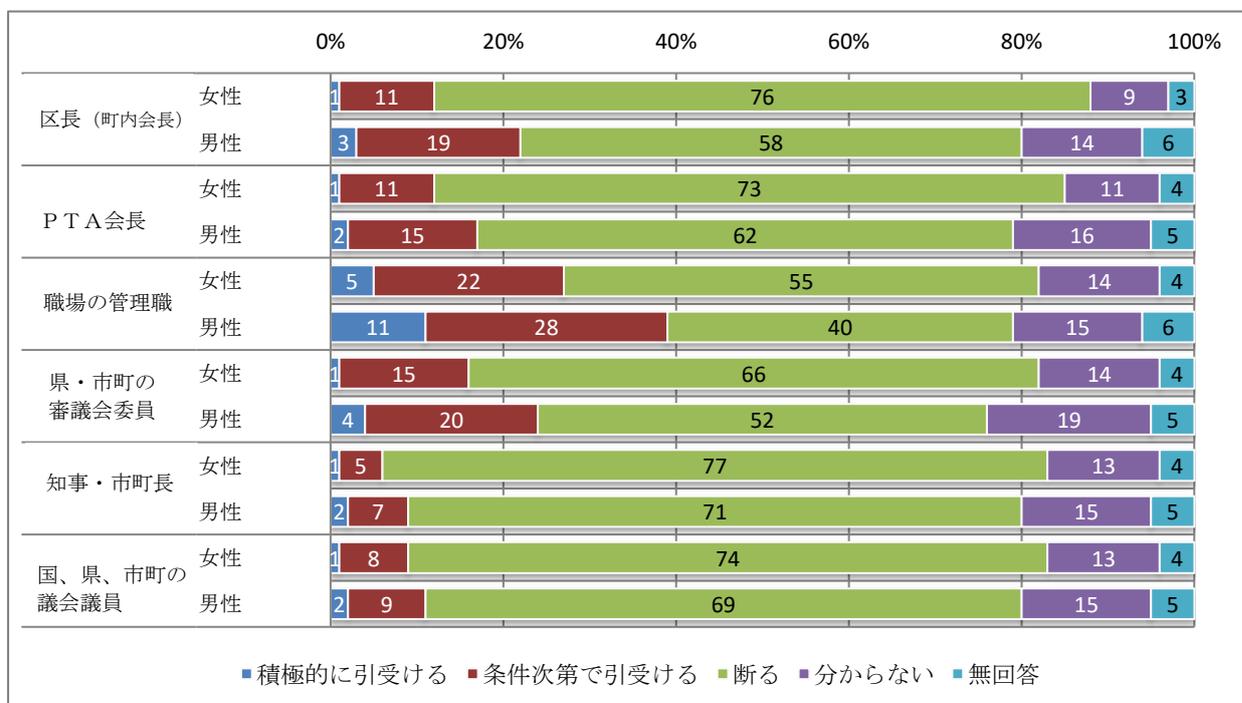
男女別では、いずれの項目についても、男性優遇であるという回答は女性の方が多かった結果となりました。特に、男性優遇であるという回答に、男女で大きな差があった項目は、法律や制度の上、学校教育の場でした。

問 11-1 あなたは、女性が次の役職や公職にもっと就いた方が良いと思いますか【問11-2へ】



いずれの役職や公職でも、女性がもっと就いた方が良いという回答は、男性の方が女性より高い結果でした。特に、区長（町内会長）やPTA会長では、女性がもっと就いた方が良いという回答が、男性は50%以上である一方で、女性は40%未満でした。

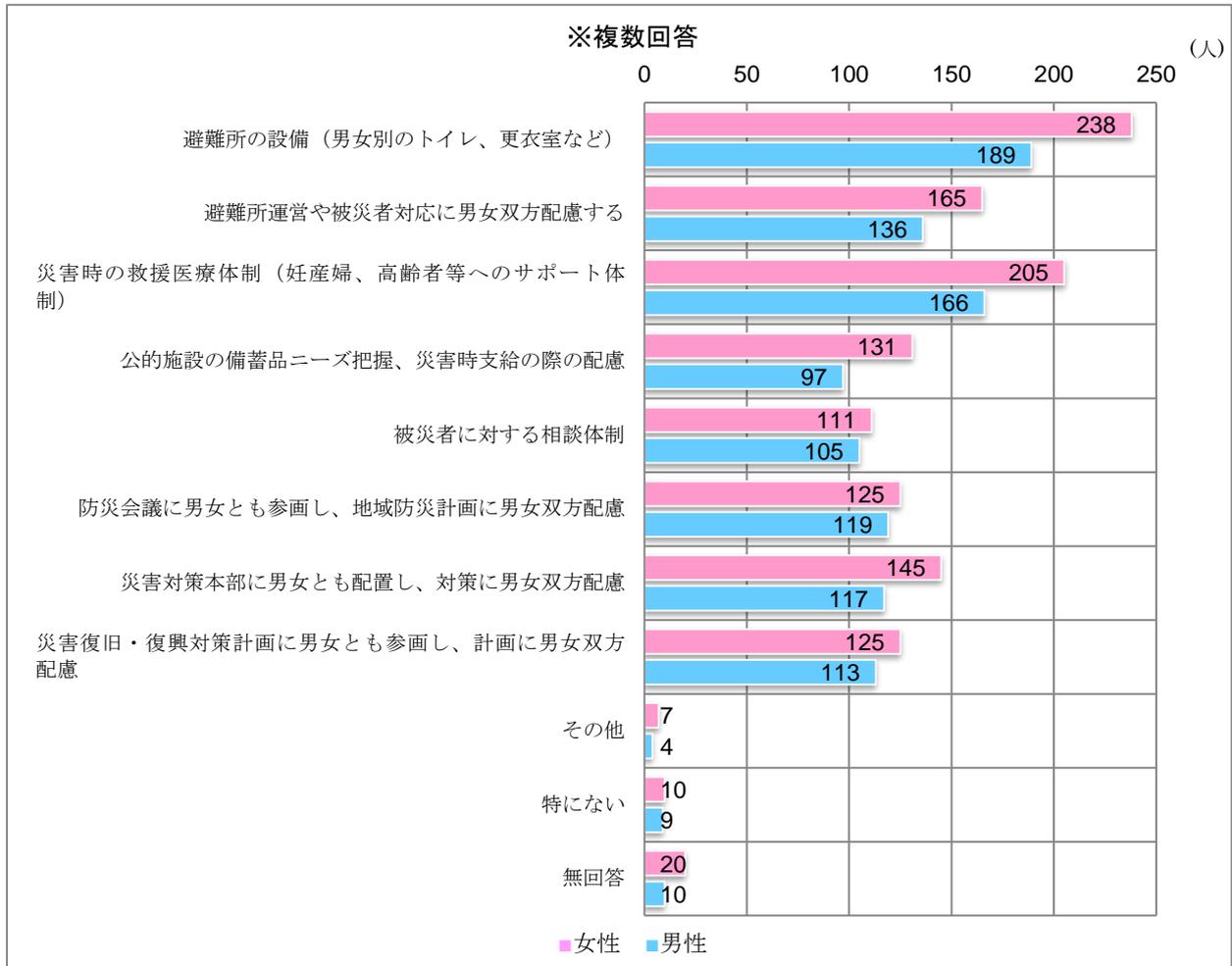
問 11-2 問 11-1 について、あなた自身に就任依頼があった場合は、どのように対応しますか



いずれの役職や公職でも、女性において、自身に就任依頼があった場合は断るという回答が多い結果となりました。特に、引き受けるという回答に、男女で大きな差があった項目は、職場の管理職であり、12%の差がありました。

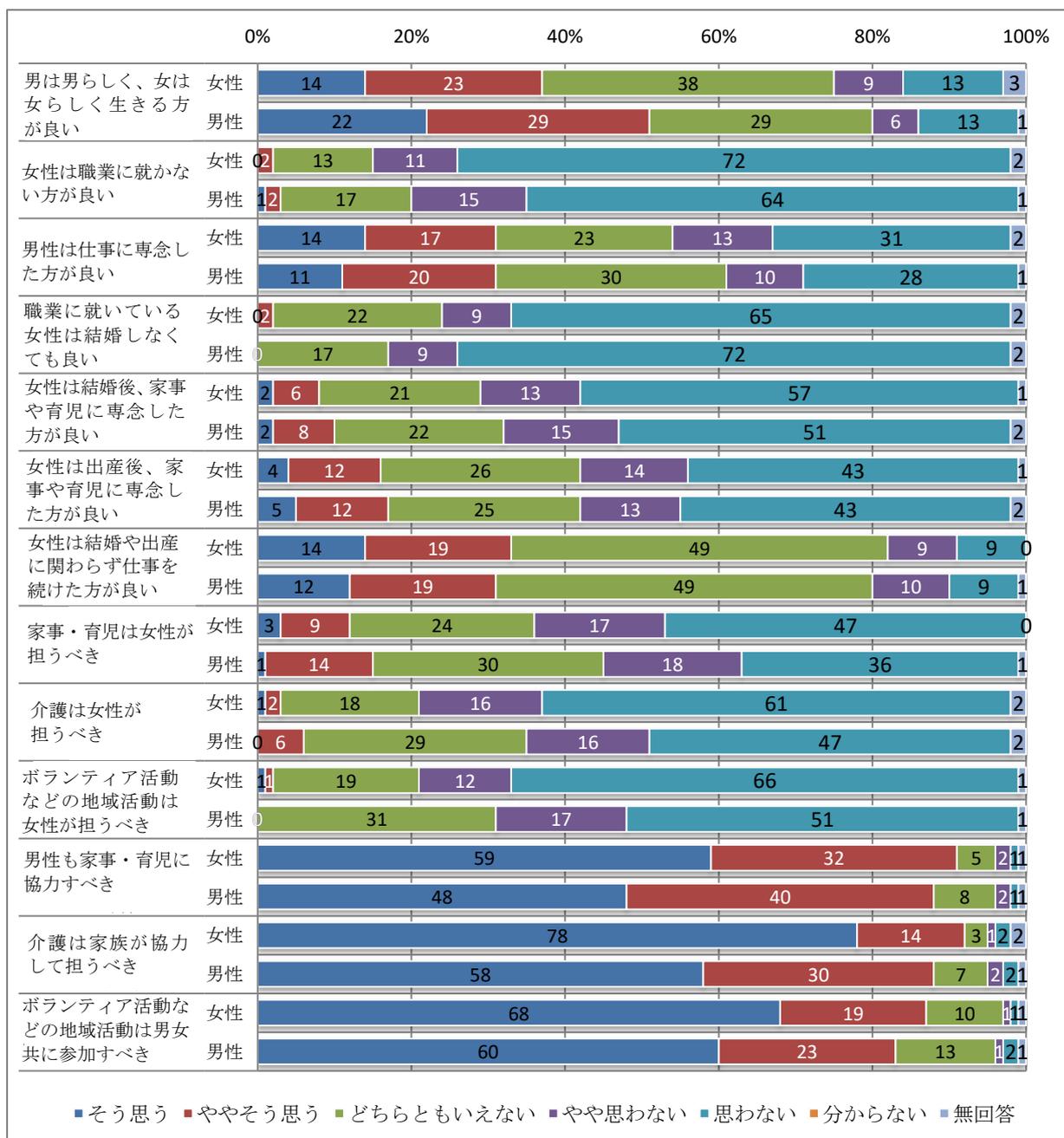
また、特に知事・市町長や国、県、市町の議会議員といった項目について、自身に就任依頼があった場合は引き受けるという回答が男女ともに低い結果でした。これらは、問 11-1 で女性がもっと就いた方が良いという回答が、男女ともに 50%以上であった項目でもあります。女性が就く必要性は感じながらも、実際に就任するには抵抗があるという意識が読み取れます。

**問 12 防災・災害復興対策として、男女共同参画の視点に配慮して取り組むべき必要があると思うことは、次のうちどれですか【複数回答可】**



防災・災害復興対策として、避難所の設備や避難所運営、被災者対応、妊産婦や高齢者等へのサポート体制に男女双方の配慮が必要であるという回答が、男女とも多い結果となりました。

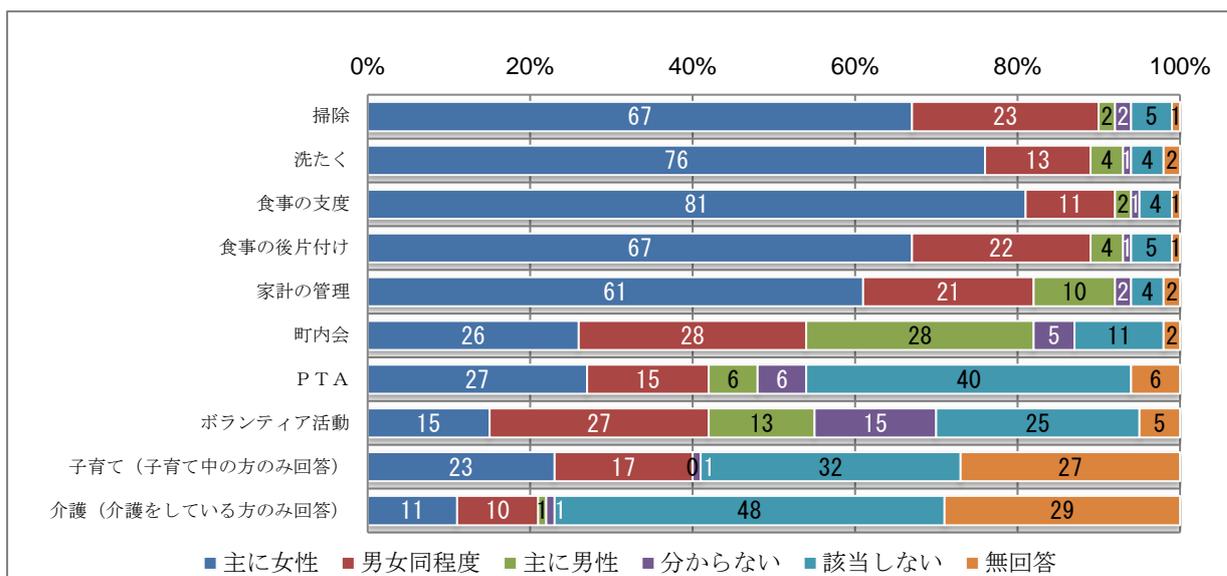
問 13 次に挙げる考え方について、あなたはどのように思いますか



「男は男らしく、女は女らしく生きる方が良い」という回答は、女性では「(やや) そう思う」という回答が37%であり、「(やや) そう思わない」という回答が22%でした。また、男性では「(やや) そう思う」という回答が51%であり、「(やや) そう思わない」という回答が19%でした。特に男性において、性別にふさわしい生き方をすべきという意識があることが分かります。

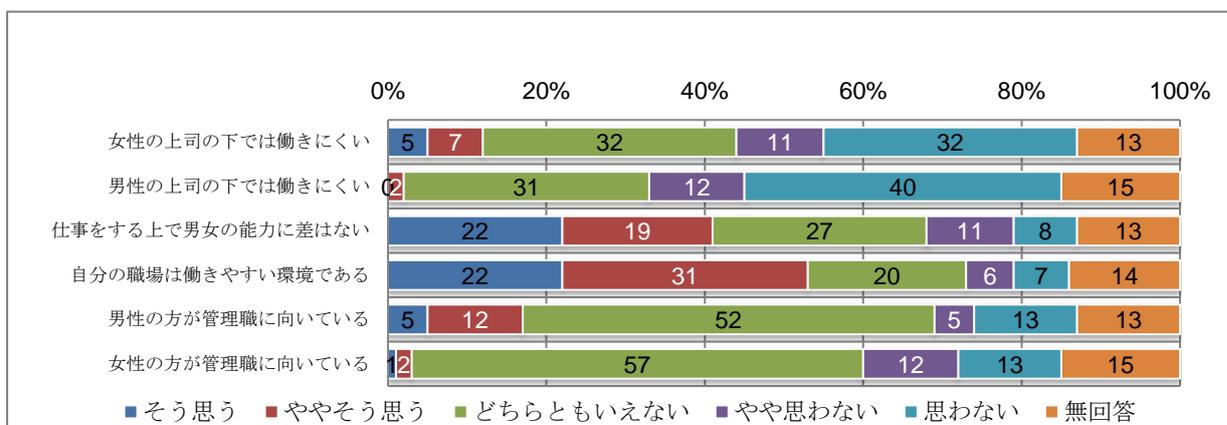
また、「女性は結婚や出産に関わらず仕事を続けた方が良い」という回答は、「(やや) そう思う」という回答が男女ともに30%程度でしたが、「どちらともいえない」という回答が男女ともに49%であり、「(やや) そう思わない」という回答が男女ともに20%程度でした。結婚や出産のために仕事を辞めても構わないのではないかという意識をもつ市民が多いことが読み取れます。

問 14 次の項目について、あなたの家庭では現在どのような役割分担になっていますか



掃除や洗たく、食事の支度などの家事や、子育てに関しては、主に女性が行っているという回答が多い結果でした。一方で、町内会やボランティア活動は、男女同程度で行っているという回答が多い結果でした。

問 15 職業に就いている方に伺います  
次の項目について、あなたはどのように思いますか

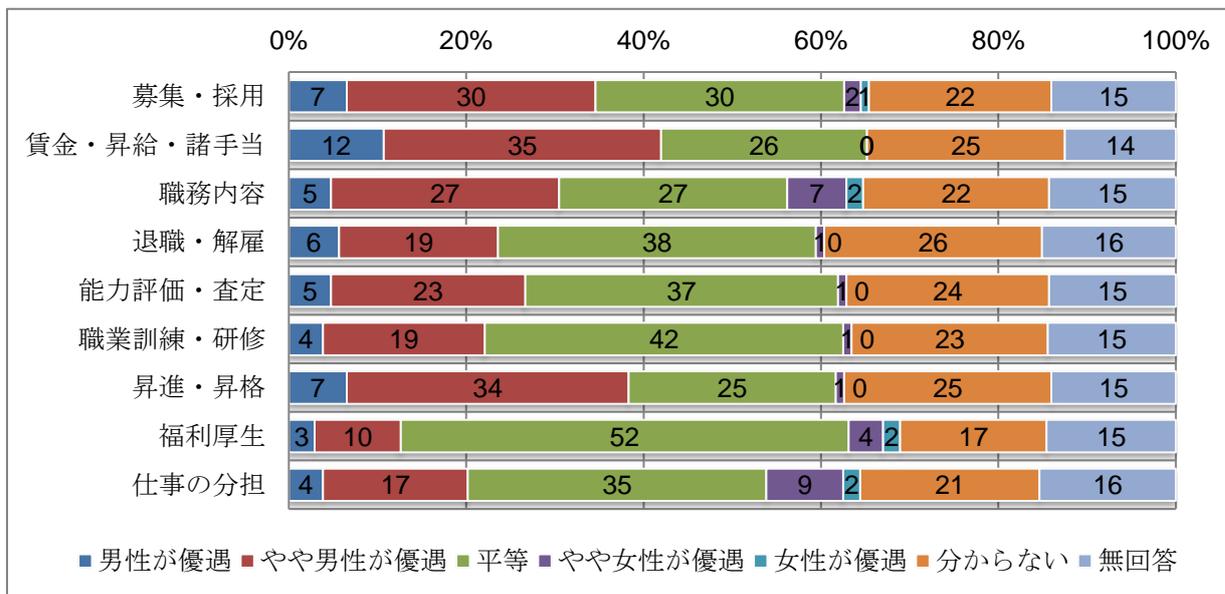


「女性の上司の下では働きにくい」という回答は12%ある一方で、「男性の上司の下では働きにくい」という回答は2%でした。また、「男性の方が管理職に向いている」という回答は17%である一方で、「女性の方が管理職に向いている」という回答は3%でした。

「仕事をする上で男女の能力に差はない」という項目について、「(やや) そう思う」という回答は41%である一方で、「(やや) そう思わない」という回答は19%でした。

問 16 職業に就いている方に伺います

あなたは、次の分野で男女の地位が平等になっていると思いますか



福利厚生面は男女とも平等であるという回答が多い一方で、賃金・昇給・諸手当や昇進・昇格、募集・採用の面で、「(やや) 男性優遇である」という回答が多い結果でした。

問 17 あなたは、伊予市の男女共同参画を推進する取組として、行政や地域の各種団体にどのようなことを希望されますか【自由記述】

(抜粋)

- ・男女共同参画とは、女性を優遇することとは違う。例えば「採用するに当って、50%は女性にせよ」というのではなく、成績優秀、適任者について、男女問わず、上位から採用するのが、共同参画である。(60歳以上・男性)
- ・無理に何でもかんでも平等にするのではなく、男性は男性らしく、女性は女性らしく、それぞれの特性を活かし協力していけるような社会づくりに取り組んでいただきたい。(50歳・男性)
- ・市の取組内容がどのようなものなのか、知る機会がない。もっと広報等で具体的に何をして、どうなったかなどを積極的にPRしたらどうだろうか。(60歳以上・男性)
- ・男性も育児・介護休暇がとれやすくしてほしい。(とりやすい社会にしてほしい。)男性・女性ともに、能力を活かせるよう、工夫が必要。(20歳代・女性)
- ・伊予市の男女共同参画推進の態勢がわからないが、計画推進にかかる各団体、各部門、市議において、人員体制を男女別、年代別、家族構成別の比率を均等に整えた、推進委員をつくるのが絶対的条件である。(40歳代・男性)
- ・農業における女性参加、進出を後押しするような、勉強会や講演などがあるといいと思います。(50歳代・女性)
- ・仕事に力を入れたい主婦もいるだろうし、育児を大切にしながらも働きたい主婦もいる。その人の生き方、大事にしている事によって、様々な働き方ができるような場が欲しい。伊予市には就業時間が3時間/日というような仕事場がない。市自ら、短時間でも働ける場を作る努力をして欲しい。(50歳代・女性)
- ・市民意識の向上と改革を積極的に推進してほしい。地域(集落・各種団体)活動と連動しているため、組織活動の活性化を図る。地域リーダーの確保と育成が急務と思われる。地域に根ざした、課題解決のためには、公民館活動の強化が重要と思う。(60歳以上・男性)
- ・伊予市の上に立つ人はほとんど男性だから、それを変えるのは何年もかかるんじゃないですか？女の人をもっと選んでほしいです。(40歳代・女性)
- ・男女共同参画社会を推進していくには政治の力が大いに必要であり、政治の世界で女性が進出し、女性の視点を反映して欲しい。伊予市議会議員に女性が一人もいないのは恥ずかしい。(40歳代・女性)
- ・地区から20代、30代、40代、50代、60代、70代の代表を集め、「生の声」を聞くことも重要と考えます。(60歳以上・男性)
- ・子育て男性側が手伝っていても、年配の人に褒められることはありません。午前中、ベビーカーを押している若いお父さんがいれば「平日に何してるの?」、「奥さんは、主人に子供見させて何をしているの?」と言われます。男性も子育てする時代になったんだと思ってくれる人が増えていいです。(40歳代・男性)

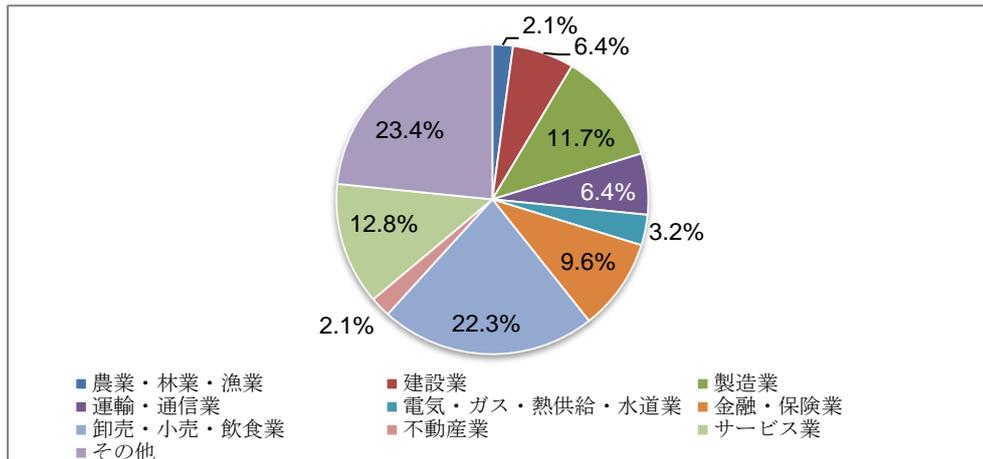
## 男女共同参画に関する市民アンケート調査票【事業所対象】

あなたの職場についてお伺いします。

### 問1 あなたの職場の名称とご回答者名をお答えください【任意回答】

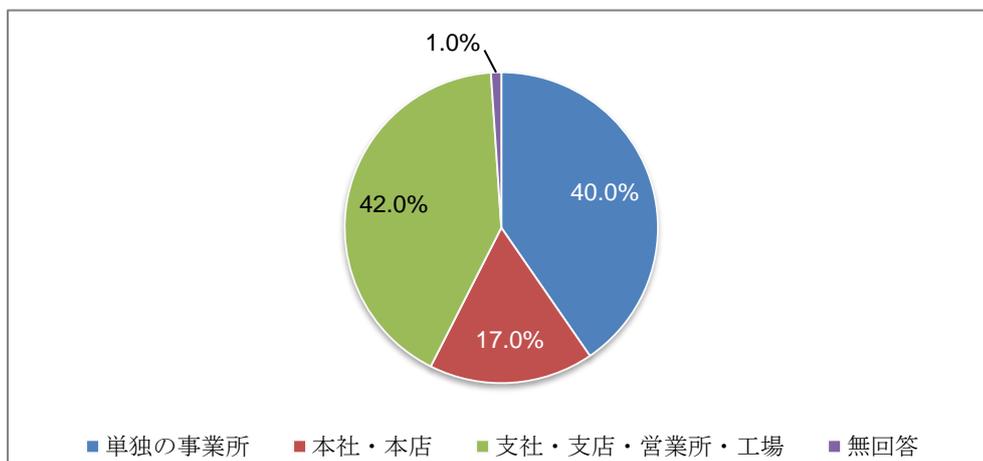
96 事業所のうち 84 事業所が、職場の名称または回答者名を回答しており、全体の 87.5%を占めました。

### 問2 あなたの職場の主たる業務は何ですか



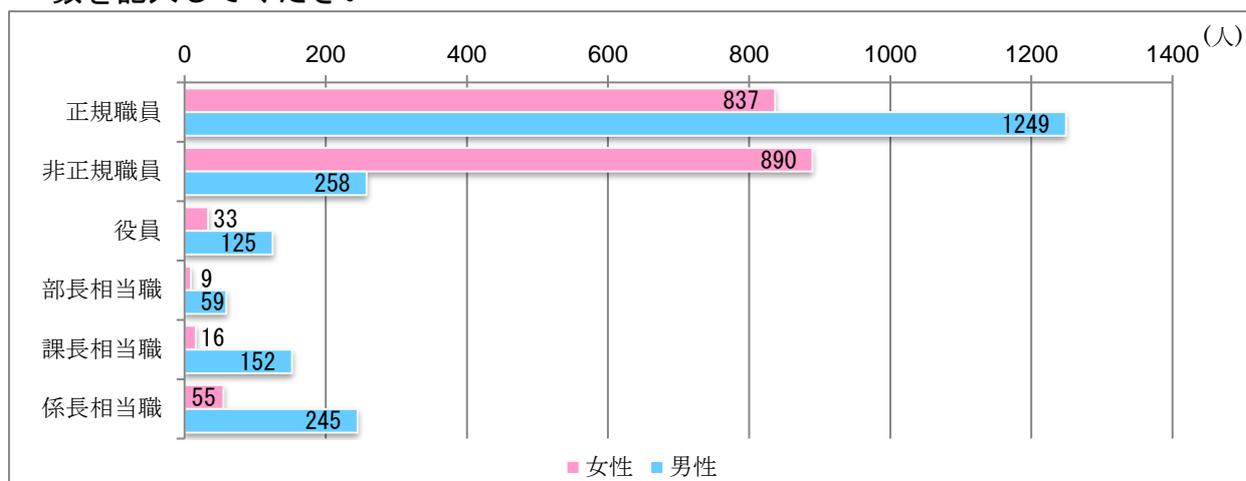
主たる業務について最も多い回答は、卸売・小売・飲食業であり、全体の 22.3%を占めました。また、サービス業や製造業が次いで多い回答でした。

### 問3 あなたの職場の形態は次のどれに当てはまりますか



職場の形態は、40.0%を単独の事業所が占め、42.0%を支社・支店・営業所・工場が占めました。

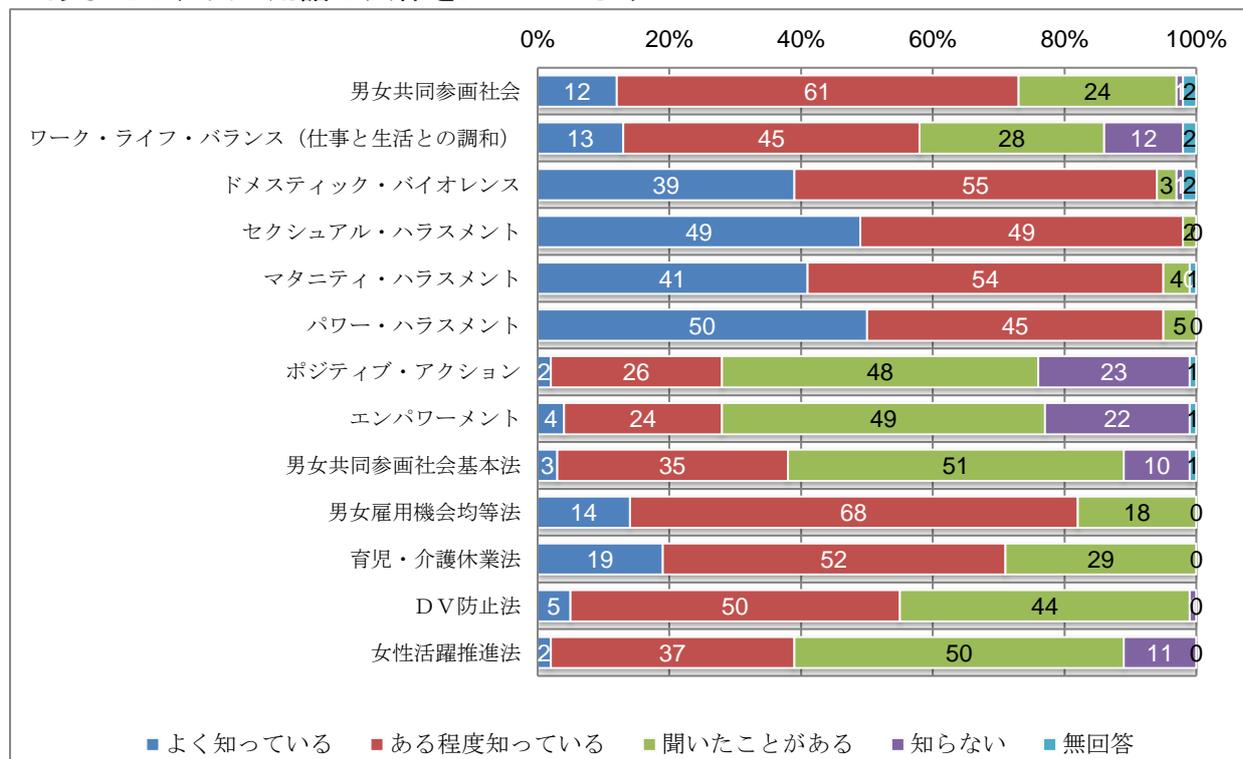
問4 あなたの職場の雇用形態別の人数と、管理職におけるそれぞれの役職に就いている人数を記入してください



全体的に見ると、正規職員は男性の方が女性より多く、非正規職員は女性の方が多結果となりました。また、役員や管理職といった、会社の運営に責任を持つ役職には、男性が多い結果となりました。

男女共同参画についてお伺いします。

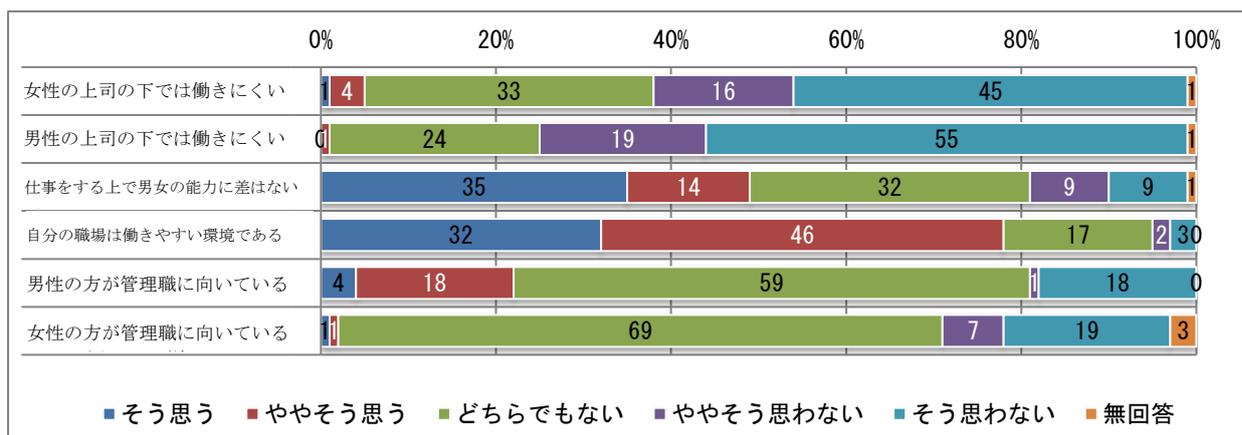
問5 あなたは、次の用語や法律を知っていますか



男女共同参画に関する用語や法律の認知度について、特にポジティブ・アクションやエンパワーメント、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法は認知度が低い結果となりました。一方で、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法は、認知度が高い結果となりました。

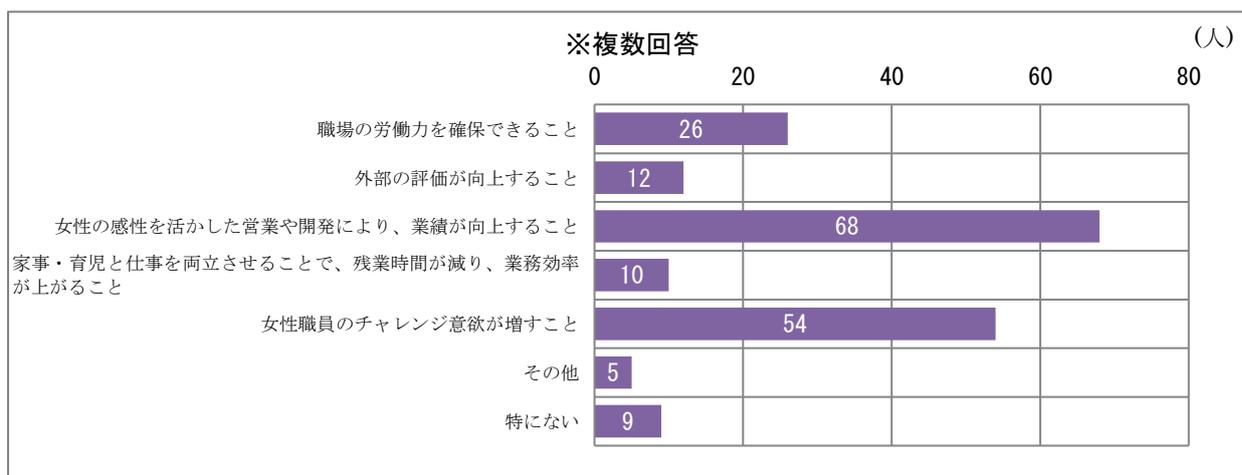
男女雇用機会均等法や育児・介護休業法は、男女共同参画の観点から、事業主が遵守することを直接義務付けているため、事業主の認知度が高かったと考えられます。なお、女性活躍推進法は国や地方公共団体、101人以上の従業員を有する企業以外は、遵守が努力義務となっています。

問6 次の項目について、あなたの職場ではどうだと思いますか



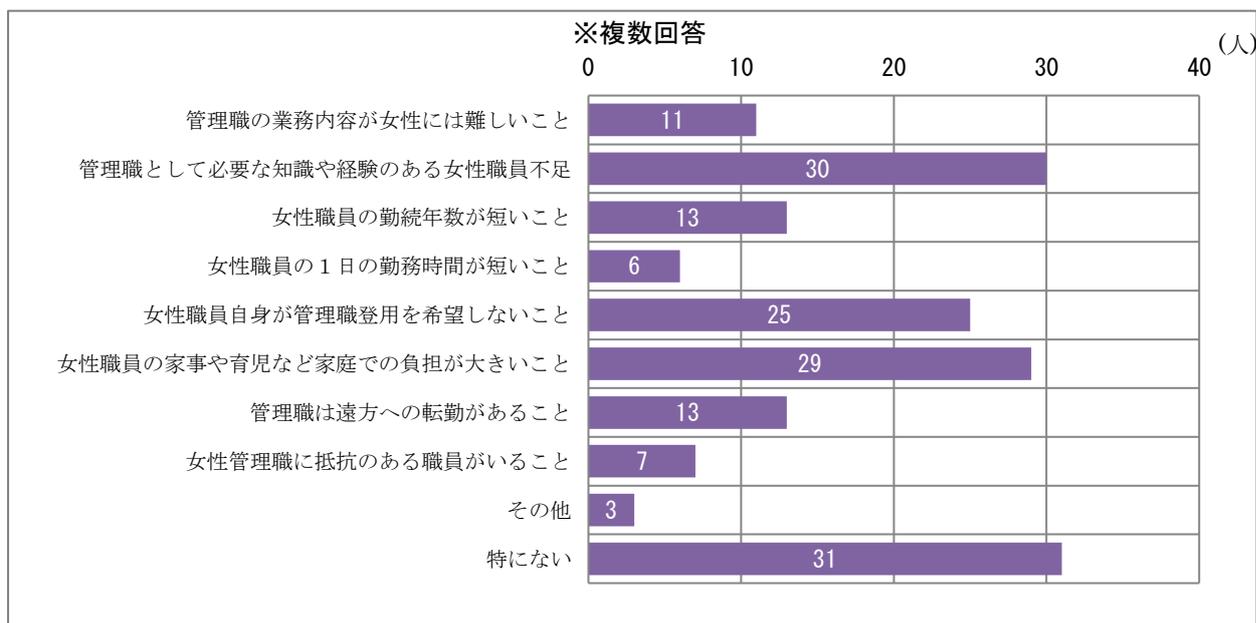
男性の方が管理職に向いていると（やや）思うという回答は 22.0%であり、（やや）そう思わないという回答は 19%でした。一方で、女性の方が管理職に向いていると（やや）思うという回答は 2.0%であり、（やや）そう思わないという回答は 26.0%でした。これは、継続して長期的な職に就く女性が少ない傾向にあることや、管理職としての資質を育む男女平等な教育が、職場内でまだ十分になされていないことが要因として考えられます。

問7-1 あなたは、女性職員を管理職に積極的に登用するメリットは何だと思いますか【複数回答可】



女性職員を管理職に積極的に登用するメリットとして、「女性の感性を活かした営業や開発により、業務が向上すること」や「女性職員のチャレンジ意欲が増すこと」という回答が多くありました。また、自由記述には「女性を登用するメリットという考え方がおかしい。管理職への登用は、男女問わずその人の持つ能力によるものだ」という指摘もありました。

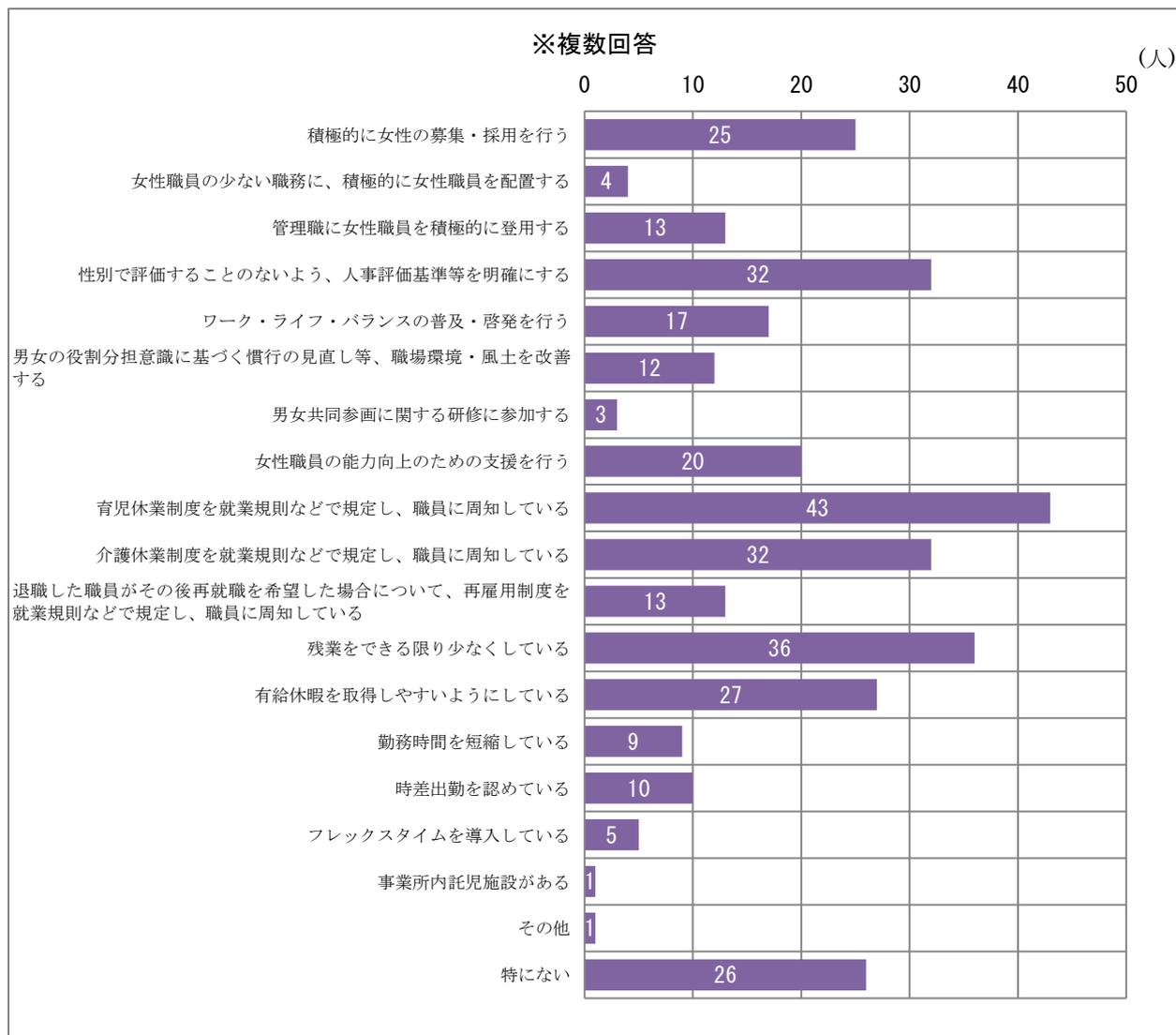
問 7-2 あなたの職場において、女性職員を管理職に登用する上で、支障となることはありますか【複数回答可】



女性職員を管理職に登用する上で支障となることとして、「管理職として必要な経験のある女性職員不足」や「女性職員自身が管理職登用を希望しないこと」、「女性職員の家事や育児など家庭での負担が大きいこと」という回答が多くありました。他方で、支障となることは「特にない」という回答も多くありました。

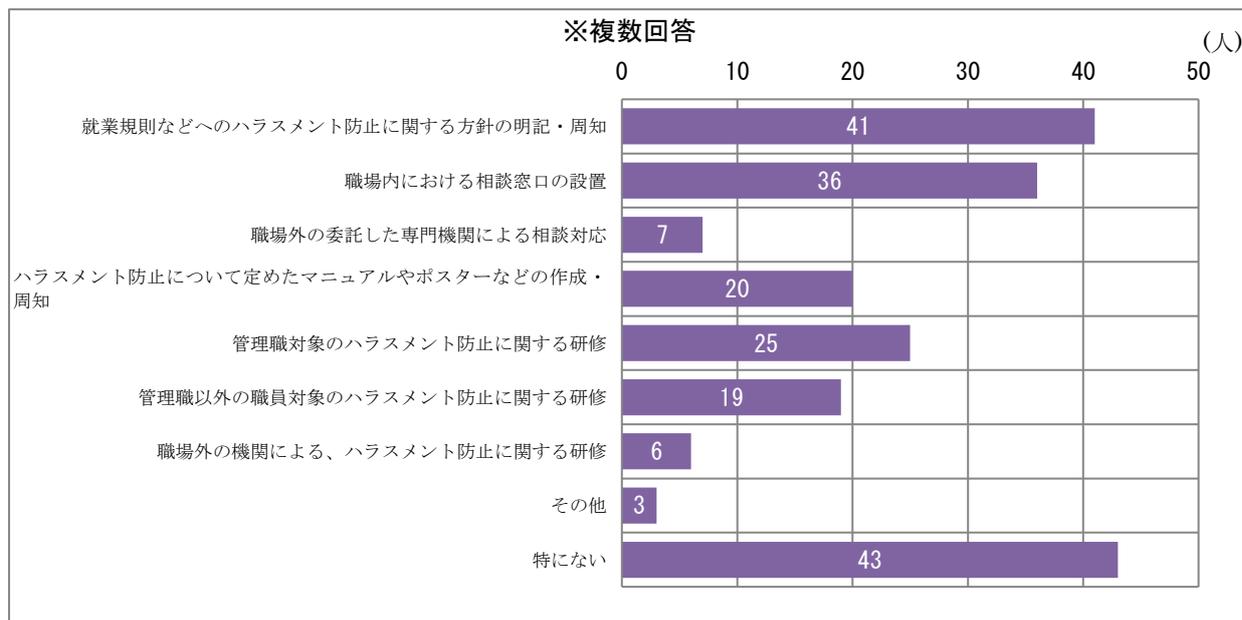
また、自由意見には「規模の大きい企業ではないので難しい」や「管理職以前に正社員への登用自体希望していない」という意見もありました。

問8 あなたの職場において、男女共同参画を推進するため、どのような取組を行っていますか【複数回答可】



事業所における男女共同参画推進のための取組として、「育児・介護休業制度を就業規則などで規定している」や「残業をできる限り少なくしている」、「性別で評価することのないよう、人事評価基準等を明確にする」という回答が多くありました。一方で、事業所における男女共同参画推進のための取組は「特にない」と回答した事業所も多くありました。

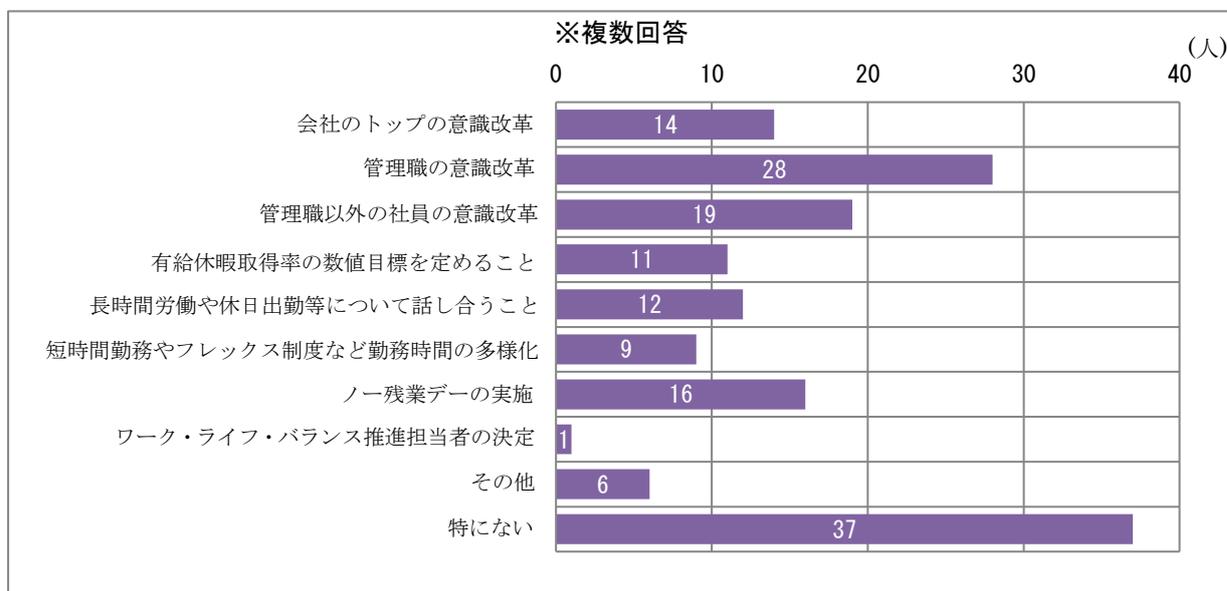
問9 あなたの職場では、社内の各種ハラスメント（嫌がらせ）を防ぐため、具体的にどのような取組を行っていますか【複数回答可】



事業所におけるハラスメントを防ぐ取組として、「就業規則などへのハラスメント防止に関する方針の明記・周知」や「職場内における相談窓口の設置」という回答が多くありました。

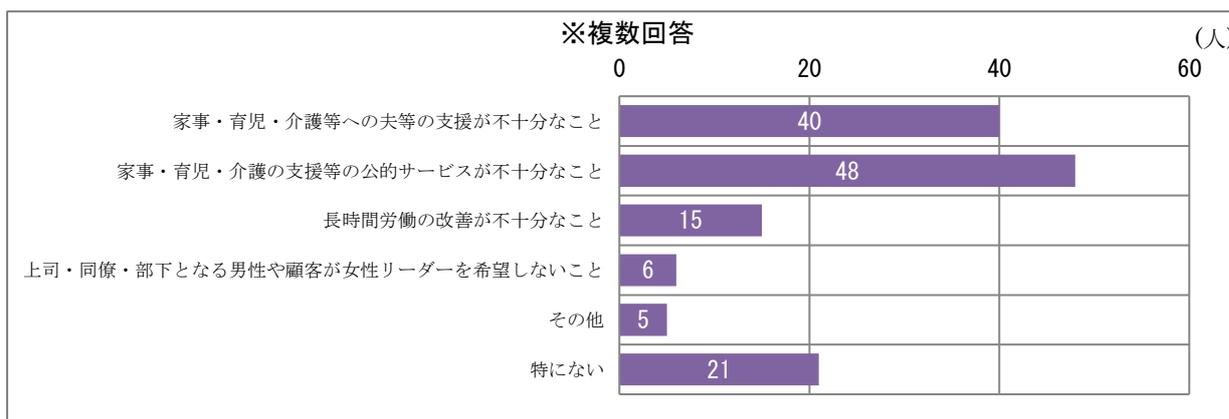
一方で、事業所におけるハラスメントを防ぐ取組は「特にない」と回答した事業所も多くありました。

問10 あなたの職場では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と仕事以外の生活との調和）を推進するため、具体的にどのような取組を行っていますか【複数回答可】



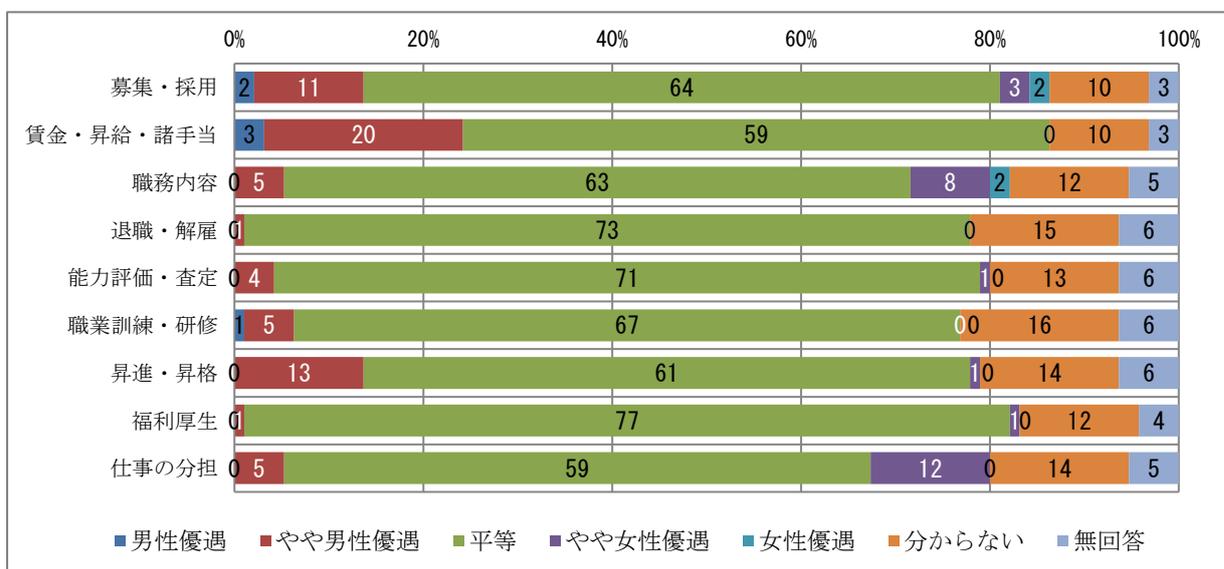
管理職の意識改革が最も多い意見だった一方で、勤務時間の多様化という意見は少ない結果となりました。また、ワーク・ライフ・バランスを推進する取組が「特にない」と回答した事業所が多く見受けられました。

問 11 あなたは、女性の活躍を推進する上で支障となることは何だと思えますか【複数回答可】



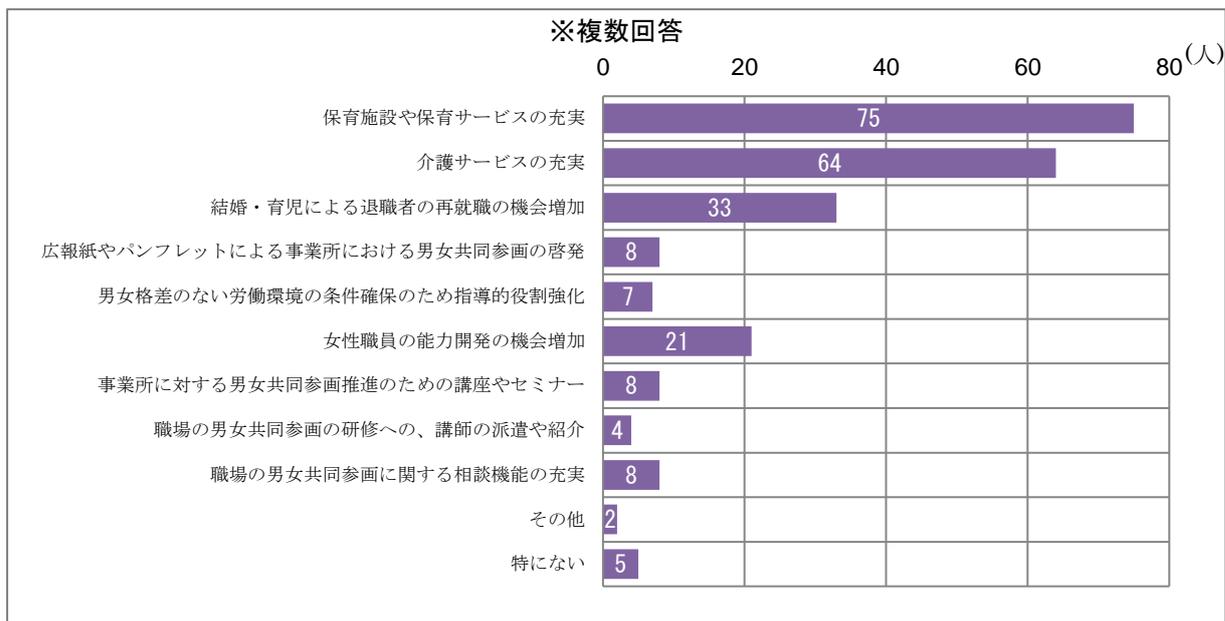
家事・育児・介護等の家庭生活について、夫等の支援及び公的サービスが十分でないという意見が非常に多くありました。

問 12 あなたの職場は、次の分野で男女の地位が平等になっていると思えますか



「募集・採用」や「賃金・昇給・諸手当」、「昇進・昇格」について、(やや) 男性優遇という回答が多く見られました。一方で、「職務内容」や「仕事の分担」について、やや女性優遇という回答が多く見られました。

問 13 今後の職場における男女共同参画の推進のために、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか【複数回答可】



「保育施設や保育サービスの充実」「介護サービスの充実」という回答が非常に多く見受けられました。働き手の家庭生活での負担軽減について、行政はより力を入れるべき、という考えの事業所が多いと見られます。

問 14 伊予市における男女共同参画社会の実現に向けた取組について、行政や事業所間などに対してご意見やご要望などありましたら、ご自由にお書きください【自由記述】

- (抜粋)
- ・男女共同参画を考える前に、男女の能力を正確に理解し、何が平等なのかを理解しておく必要があると考える。単に時間数とか年数、人数の多寡で平等に評価することは、とんでもない間違い。(サービス業)
  - ・保育所拡充をお願いしたいです(金融・保険業)
  - ・男女共同参画社会の概念を市民に分かりやすく説明し徹底してほしい。(行政と市民の温度差の解消) 事業所等への説明会等を実施してほしい。市役所も女性管理職を増やしてほしい。(卸売・小売・飲食業)
  - ・伊予市病児、病後児保育室の取組はとても良い。もっともっと拡大していただければ男女共同参画の意識が向上すると思います。(運輸・通信業)
  - ・すばらしい取組みであり、現実化を願っていますが、現実として様々な難関があるのでは? 適材適所を基本に考えた中で、最終的には本人の意思が重要なのでは? (サービス業)

## 2 答申書

令和3年11月26日

伊予市長 武 智 邦 典 様

伊予市男女共同参画基本計画策定審議会  
会長 亀 岡 マリ子

### 第2次伊予市男女共同参画基本計画の見直しについて（答申）

2017（平成29）年度に策定した第2次伊予市男女共同参画基本計画が計画期間の折り返しとなる5年目を迎えるに当たり、伊予市男女共同参画基本計画策定審議会に対して諮問されました「第2次伊予市男女共同参画基本計画の見直し」に関する審議結果を、別添のとおり答申します。

本審議会では、現行の国及び県の計画、第2次伊予市男女共同参画基本計画前期実施計画の進捗状況、社会情勢の変化等を踏まえながら、議論を重ねて答申を取りまとめました。

本改定においては、第2次伊予市男女共同参画基本計画後期実施計画を併せて策定することで、計画的かつ効果的な事業を推進するものです。

今後は、本改定及び後期実施計画に基づき、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて取り組みを進めるとともに、本市の男女共同参画が一層推進されることを求めます。

なお、本改定においては、次の事項を答申の付帯意見とします。

#### 【付帯意見】

本計画の期間は、2022（令和4）年度から2026（令和8）年度までの5年間とし、第2次伊予市男女共同参画基本計画後期実施計画と併せて計画的かつ効果的な事業を推進するものとする。

**【審議会開催経過】**

第1回審議会 2021（令和3）年5月27日  
 第2回審議会 2021（令和3）年8月31日  
 第3回審議会 2021（令和3）年10月19日

**【伊予市男女共同参画基本計画策定審議会名簿】**

役職	氏名	備考
会長	亀岡 マリ子	元愛媛県男女共同参画センター館長
副会長	川中 敏明	松山人権擁護委員協議会 伊予部会
委員	堀川 富美子	伊予市中山町女性団体連絡協議会
委員	前野 洋子	上灘婦人会
委員	宮内 恭子	伊予商工会議所 女性会
委員	矢野 憲子	J A えひめ中央 伊予ブロック女性部
委員	西村 道子	公募市民
委員	山本 知和子	公募市民
委員	米湊 明弘	伊予市市民福祉部福祉課
委員	太森 真喜恵	伊予市市民福祉部子育て支援課

### 3 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日号外法律第七十八号  
最終改正 平成十一年十二月二十二日号外法律第六十号

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

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

#### 第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

(総理府設置法の一部改正)

第四条 総理府設置法（昭和二十四年法律第二百二十七号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

附 則〔平成十一年七月一六日法律第一〇二号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日〔平成十三年一月六日〕から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 〔略〕

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日  
(委員等の任期に関する経過措置)

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

一～十 〔略〕

十一 男女共同参画審議会

十二～五十八 〔略〕

(別に定める経過措置)

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

附 則〔平成十一年一月二二日法律第一六〇号抄〕

(施行期日)

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

## 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

平成十三年四月十三日号外法律第三十一号  
最終改正 令和一年六月二十六日号外法律第四十六号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

### 第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条、第八条の三及び第九条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかると認め

られる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

#### 第四章 保護命令

（保護命令）

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

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

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞(しゅう)恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

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

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命

令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身邊につきまとい、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てはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

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

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

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

（保護命令の申立て）

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

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

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

(即時抗告)

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

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

(保護命令の取消し)

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

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

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

#### 第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

#### 第六章 罰則

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

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

## 附 則

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第四条 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

### 附 則〔平成一六年六月二日法律第六四号〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

### 附 則〔平成一九年七月一日法律第一一三号〕

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

第三条 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

### 附 則〔平成二五年七月三日法律第七二号〕

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(銃砲刀剣類所持等取締法の一部改正)

- 2 銃砲刀剣類所持等取締法（昭和三十三年法律第六号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

(民事訴訟費用等に関する法律の一部改正)

- 3 民事訴訟費用等に関する法律（昭和四十六年法律第四十号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

**附 則〔平成二六年四月二三日法律第二八号抄〕**

(施行期日)

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

一 〔前略〕附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

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

三 〔略〕

(政令への委任)

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則〔令和元年六月二六日法律第四六号抄〕**

(施行期日)

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

二・三 〔略〕

(その他の経過措置の政令への委任)

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

〔検討等〕

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

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

## 5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年九月四日号外法律第六十四号  
最終改正 令和一年六月五日号外法律第二十四号

### 第一章 総則

#### (目的)

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

#### (基本原則)

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

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

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

#### (国及び地方公共団体の責務)

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

#### (事業主の責務)

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

### 第二章 基本方針等

#### (基本方針)

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

い。

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

(都道府県推進計画等)

- 第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
  - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

- 第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
    - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
    - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
  - 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
    - 一 計画期間
    - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
    - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなると認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあ

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

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

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

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女

性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることに より、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（公表）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十七条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

#### 附 則

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

#### 附 則〔平成二九年三月三十一日法律第一四号抄〕

（施行期日）

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

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

二・三 〔略〕

四 〔前略〕附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

五 〔略〕

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

**附 則〔令和元年六月五日法律第二四号抄〕**

（施行期日）

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和二・六・一から施行〕

一 〔前略〕附則第六条の規定 公布の日

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

〔令和元年一二月政令一七四号により、令和四・四・一から施行〕

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

## 6 愛媛県男女共同参画推進条例

平成 14 年条例第 10 号

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国際社会の取組と連動して、男女平等の実現に向けて法制度の整備を中心とした各種の取組がなされてきた。

愛媛県においても、国際社会や国内の動向を踏まえつつ、女性の地位向上と社会参加の促進に向けた様々な取組が進められてきたが、性別による固定的及び差別的な役割分担意識やそれに基づく慣行は、依然として社会に根強く残っており、性に起因する暴力や不利益な取扱いなど男女平等の実現を阻む多くの課題が各分野に存在している。

一方、少子高齢化の急速な進展などの社会環境の大きな変化に対応し、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女が、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮して、社会のあらゆる分野に対等な構成員として参画し、共に責任を分かち合う男女共同参画社会を実現することが重要かつ緊急の課題となっている。

このため、男女の人権が共に尊重される社会づくりを基礎として、性別による役割分担意識の解消を図り、併せてそれに基づく社会慣行を是正するとともに、政策又は方針の決定過程に共同して参画する機会の拡大や家庭生活における活動とその他の活動との両立の支援などの取組を総合的かつ計画的に進めていく必要がある。

このような現状にかんがみ、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、農林水産業の従事者が多いことなどの愛媛県の地域特性に配慮しつつ、県民、事業者、市町及び国との連携と協働の下に、男女共同参画社会の早期の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

### 第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって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。
- (2) 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。
- (3) セクシュアル・ハラスメント 他の者に対し、その意に反する性的な言動をとることにより当該者の生活、教育、就業等における環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応により当該者に不利益を与えることをいう。
- (4) ドメスティック・バイオレンス 夫婦間、恋愛関係にある男女間その他親密な関係にある男女間で行われる暴力的行為(身体的な苦痛又は著しい精神的な苦痛を与える行為をいう。以下同じ。)をいう。

(基本理念)

第 3 条 男女共同参画は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的にも間接的にも性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が共に社会的文化的に形成された性別による固定的な役割分担意識にとらわれず個人として能力を發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、推進さ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、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がないように配慮されなければならない。

3 男女共同参画は、男女が、社会の対等な構成員として、県その他の団体における施策又は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、推進されなければならない。

4 男女共同参画は、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責務を円滑に果たし、かつ、当該活動と家庭以外の職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動とを両立して行うことができるようにすることを旨として、推進されなければならない。

5 男女共同参画は、経済活動の分野において、男女が均等な就業環境の下で、労働、生産、経営等に協働して取り組むことを旨として、推進されなければならない。

6 男女共同参画は、学校教育及び生涯にわたる社会教育の分野において、主体的に学び、考え、及び行動することのできる自立の精神と男女平等の意識が育まれることを旨として、推進されなければならない。

7 男女共同参画は、生涯にわたる妊娠、出産その他の性及び生殖に関する事項に関し、自らの決定が尊重されること及び健康な生活を営むことについて配慮されることを旨として、推進されなければならない。

8 男女共同参画の推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、男女共同参画は、広く世界に向けた視野に立って推進されなければならない。

(県の責務)

第 4 条 県は、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。

2 県は、男女共同参画の推進に関する施策について、県民、事業者、市町及び国と相互に連携して取り組むよう努めるものとする。

(県民の責務)

第5条 県民は、家庭、職域、学校、地域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、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 県民は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。  
(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、男女が職域における活動に対等に参画する機会の確保に努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる就業環境を整備するよう努めなければならない。

2 事業者は、事業活動において、男女共同参画の推進に寄与するよう努めなければならない。

3 事業者は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めなければならない。  
(性別による権利侵害等の禁止)

第7条 何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、性別を理由として直接的にも間接的にも差別的な取扱いをしてはならない。

2 何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 何人も、家庭、職域、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、ドメスティック・バイオレンスを始めとする男女共同参画を阻害する暴力的行為を行ってはならない。

4 県は、前3項の規定に違反する行為による被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うものとする。  
(情報の公表に際しての留意)

第8条 何人も、情報を公表するに当たっては、性別による差別若しくは固定的な役割分担又は異性に対する暴力的行為を助長し、又は連想させる表現を行わないよう努めなければならない。

2 何人も、不特定多数の者に表示する情報において過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

## 第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(基本計画)

第9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。

(1) 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

(2) 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、あらかじめ、広く県民の意見を聴くとともに、愛媛県男女共同参画会議に諮問するものとする。

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。

(積極的改善措置)

第10条 県は、県民、事業者及び市町が積極的改善措置を講ずるために必要な情報の提供、相談、助言その他の支援を行うものとする。

2 県は、審議会等の附属機関その他これに準ずるものの構成員を委嘱し、又は任命する場合は、積極的改善措置を講ずることにより男女の構成員数の均衡を図るよう努めるものとする。

(農林水産業等の分野における環境整備)

第11条 県は、農林水産業及び自営の商工業等の分野において、男女が主体的に能力を十分に発揮し、対等な構成員として経営その他方針の立案及び決定の場に参画する機会が確保される社会を実現するため、家庭、職域及び地域における性別による固定的な役割分担意識の解消その他の必要な環境整備を行うものとする。

(調査研究)

第12条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を策定し、及び実施するために必要な調査研究を行うものとする。

(広報活動及び教育分野における措置)

第13条 県は、広報活動等の充実により、男女共同参画に関する県民及び事業者その他の民間の団体(以下「県民等」という。)の関心と理解を深めるよう努めるとともに、学校教育及び社会教育の分野において、男女共同参画を推進するために必要な措置を講ずるものとする。

(県民等に対する支援)

第14条 県は、県民等が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 県は、男女共同参画社会の実現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、男女共同参画の推進に配慮するものとする。

(年次報告)

第16条 知事は、毎年、男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施の状況を明らかにした報告書を作成し、及び公表するものとする。

## 第3章 男女共同参画を推進するための体制

(財政上の措置等)

第17条 県は、男女共同参画を推進するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(総合的な拠点施設の設置)

第 18 条 県は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに県民等及び市町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。

(県と市町との協働)

第 19 条 県は、市町が行う男女共同参画の推進に関する基本的な計画の策定及び市町が実施する男女共同参画の推進に関する施策を支援するため、情報の提供、技術的な助言その他の必要な措置を講ずるものとする。

2 県は、市町に対し、県と協働して男女共同参画の推進に関する施策を実施すること及び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ことを求めるものとする。

(事業者からの報告等)

第 20 条 知事は、男女共同参画の推進に関し必要があると認める場合は、事業者に対し、男女共同参画の状況その他の必要な事項について報告を求めることができる。

2 知事は、前項の報告により把握した男女共同参画の状況その他の事項を取りまとめ、公表することができる。

3 知事は、第 1 項の報告に基づき、事業者に対し、情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずることができる。

(県民等からの意見の申出)

第 21 条 県民等は、男女共同参画の推進に必要な事項に関し、知事に対し、意見を申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けた場合において、必要があると認めるときは、関係機関と連携し、適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進週間)

第 22 条 男女共同参画の推進について、県民等の関心と理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に関する活動が積極的に行われるようにするため、男女共同参画推進週間を設ける。

2 男女共同参画推進週間は、6 月 17 日から 23 日までとする。

(推進体制の整備)

第 23 条 第 17 条から前条までに定めるもののほか、県は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ効果的に実施するために必要な推進体制を整備するものとする。

#### 第 4 章 苦情等の処理

(愛媛県男女共同参画推進委員)

第 24 条 県民等からの次条第 1 項の申出を適切かつ迅速に処理するため、愛媛県男女共同参画推進委員(以下「推進委員」という。)を置く。

2 推進委員の数は、3 人以内とする。

3 推進委員は、男女共同参画の推進に関し識見を有する者のうちから、知事が委嘱する。

4 推進委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の推進委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 知事は、推進委員が次の各号のいずれかに該当する場合を除き、その意に反して罷免することができない。

(1) 心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき。

(2) 職務上の義務違反その他推進委員たるに適しない非行があると認めるとき。

6 第 2 項から前項までに定めるもののほか、推進委員に関し必要な事項は、知事が定める。

(苦情及び人権侵害の申出)

第 25 条 県民等は、次に掲げる場合には、推進委員にその旨及び改善すべきとする事項を申し出ることができる。

(1) 県が実施する男女共同参画の推進に関する施策又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(以下「県の施策」という。)について苦情がある場合

(2) 性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する要因による人権の侵害が生じた場合

2 推進委員は、前項の申出があった場合は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める事務を行う。

(1) 前項第 1 号に掲げる場合における申出があったとき 必要に応じて、県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勧告等を行うこと。

(2) 前項第 2 号に掲げる場合における申出があったとき 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こと。

3 前項第 1 号の勧告等を受けた機関は、当該勧告等に適切かつ迅速に対応するとともに、その状況を速やかに推進委員に報告するものとする。

4 推進委員は、第 2 項第 2 号の助言、是正の要望等を行った関係者に対し、当該助言、是正の要望等への対応の状況について報告を求めることができる。

5 推進委員は、第 2 項に規定する事務の処理の状況及び前 2 項の規定により報告を受けた対応の状況について、必要に応じて関係する県の機関その他の機関に通知するとともに、個人に関する情報の保護に十分配慮した上で、公表するものとする。

#### 第 5 章 愛媛県男女共同参画会議

第 26 条 男女共同参画の推進に関し、次に掲げる事務を行わせるため、愛媛県男女共同参画会議(以下「参画会議」という。)を置く。

(1) 男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な政策及び重要事項を審議すること。

(2) 男女共同参画の推進に関する施策の実施の状況について、必要に応じて、調査し、及び知事に意見を述べること。

2 参画会議は、委員 21 人以内で組織する。

- 3 委員は、男女共同参画の推進に関し学識経験のある者その他適当と認める者のうちから、知事が委嘱し、又は任命する。
- 4 第24条第4項の規定は、委員について準用する。
- 5 第2項から前項までに定めるもののほか、参画会議の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

#### 第6章 雑則

(委任)

第27条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、知事が定める。

#### 附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第4章の規定は、同年10月1日から施行する。

#### 附 則（平成16年12月24日条例第47号抄）

(施行期日)

- 1 この条例は、平成17年1月16日から施行する。(後略)

## 7 伊予市男女共同参画基本計画策定審議会条例

平成28年6月29日  
条例第28号

(設置)

第1条 本市における男女共同参画計画の策定等に関し、必要な調査及び審議を行うため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、伊予市男女共同参画基本計画策定審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査及び審議する。

- (1) 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づく伊予市男女共同参画基本計画（以下「計画」という。）の策定に関すること。
- (2) 計画の見直しに関すること。
- (3) 男女共同参画施策の推進に関すること。

(組織)

第3条 審議会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱又は任命する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 市内団体の関係者
- (3) 公募による市民
- (4) 前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱又は任命の日の属する年度の翌々年度の3月31日とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に、会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集し、会長が会議の議長となる。

2 会長は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の会議は、委員の過半数の出席で成立し、議事は、出席委員の過半数で決するものとする。ただし、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(意見の聴取等)

第7条 会長は、必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(守秘義務)

第8条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(庶務)

第9条 審議会の庶務は、総務部において処理する。

(委任)

第10条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。





## 第2次伊予市男女共同参画基本計画（中間改定）

---

2022（令和4）年3月

発行 伊予市

〒799-3193 愛媛県伊予市米湊 820 番地

TEL : 089-982-1111（代表） FAX : 089-983-3681

編集 伊予市総務部総務課