

「**ウイズプランおかざき**」

(第5次岡崎市男女共同参画基本計画)

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度

令和3(2021)年4月
岡崎市

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の位置付け	1
3 計画の期間	2
4 他計画との関連	2
第2章 男女共同参画を取り巻く社会状況	3
1 國際的な日本の現状	3
2 男女共同参画を取り巻く国・愛知県の動き	4
3 男女共同参画と SDGs	6
(1) SDGs と岡崎市の取組について	6
(2) 男女共同参画の推進と SDGs との関連について	8
第3章 岡崎市の現状と課題	9
1 岡崎市の現状	9
(1) 人口等の状況	9
(2) 世帯の状況	10
(3) 就労の状況	11
(4) 女性の就労の状況	12
(5) 女性の参画の状況	13
(6) 福祉サービス等の状況	15
2 「第4次岡崎市男女共同参画基本計画」の数値目標の達成状況	16
3 意識・実態調査からみる岡崎市の現状	20
(1) 市民意識調査	20
(2) 事業所実態調査	26
4 岡崎市の男女共同参画を取り巻く課題	28
第4章 計画の基本的な考え方	30
1 計画の基本理念	30
2 計画の基本目標	31
3 計画の施策体系	32
第5章 計画の内容	34
基本目標 1 固定的性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現しよう	34
施策の方向 (1) 男女共同参画社会の形成のための意識啓発	34
施策の方向 (2) 政策・方針決定の場への女性の参画促進	36

施策の方向（3）地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進	37
施策の方向（4）保育や学校教育等における男女共同参画の推進	39
施策の方向（5）市役所における男女共同参画の推進	40
基本目標2 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう (女性活躍推進法に基づく推進計画)	41
施策の方向（1）働き方改革の促進.....	41
施策の方向（2）女性の就業支援の促進.....	43
施策の方向（3）仕事と家庭の両立支援の推進.....	44
施策の方向（4）多様な働き方の促進.....	45
基本目標3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくろう	46
施策の方向（1）配偶者等に対する暴力の根絶（「DV 対策基本計画」に基づき推進）	46
施策の方向（2）支援が必要な人々への対応.....	47
施策の方向（3）生涯を通じた心身の充実	49
施策の方向（4）男女共同参画の視点に立った安全・安心な環境づくり	51
 第6章 計画の推進体制.....	53
1 計画の推進体制	53
2 計画の進捗管理	53
3 指標一覧.....	54
 資料編	56
1 計画の策定経過	56
2 岡崎市男女共同参画推進審議会	57
(1) 審議会規則	57
(2) 審議会委員名簿	58
3 関係法令	59
(1) 岡崎市男女共同参画推進条例	59
(2) 男女共同参画社会基本法	61
(3) 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）	65
(4) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	71
4 年表	72
5 男女共同参画関連用語解説	74

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

平成11（1999）年6月に制定された「男女共同参画社会基本法」において、男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会である「男女共同参画社会」の実現は、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付けられています。

近年、様々な法整備が進み、男女がともに家庭や職場、地域社会などの多様な分野において活躍できる環境が整いつつあります。しかし、現実には女性の社会参加や男性の家庭参加等の状況において、未だ多くの課題が残っており、さらに他の先進国と比較した我が国の男女共同参画の状況は依然として低い水準のままとなっています。今後はより一層、持続可能かつ国際社会に調和した社会の実現に向けた男女共同参画に関する取組の充実が求められます。

岡崎市（以下「本市」という。）では、平成10（1998）年に「おかざき男女協働プラン」を、平成15（2003）年に「ウィズプランおかざき21」を策定し、男女を取り巻く問題の解決や様々な施策に取り組んできました。平成17（2005）年には「岡崎市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画社会の実現に向けて計画を推進してきました。その後、この「岡崎市男女共同参画推進条例」に基づく計画として、平成23（2011）年に「新ウィズプランおかざき21（第3次岡崎市男女共同参画基本計画）」を、平成28（2016）年に「ウィズプランおかざき2020（第4次岡崎市男女共同参画基本計画）」を策定しました。

このたび「ウィズプランおかざき2020（第4次岡崎市男女共同参画基本計画）」の計画期間が満了することを受け、今後の本市における男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進するための計画として「ウィズプランおかざき（第5次岡崎市男女共同参画基本計画）」（以下「本計画」という。）を策定します。

2 計画策定の位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条及び「岡崎市男女共同参画推進条例」第10条に基づく計画です。また、本計画の一部を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）第6条に基づく市町村推進計画として位置付けます。

3 計画の期間

本計画の計画期間は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とします。なお、社会経済情勢の変動や市民ニーズの変化及び施策の進捗状況を勘案しながら必要に応じて見直しを行うものとします。

平成／令和（年度）	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	
岡崎市男女共同参画基本計画				ウィズプランおかざき 2020							
								ウィズプランおかざき			

4 他計画との関連

本計画は、「岡崎市総合計画」を上位計画としており、令和3年度を初年度とする「第7次岡崎市総合計画」の基本的な方向性を示す総合政策指針の分野別指針において、「(4) 多様な主体が協働・活躍できる社会づくり」及び「(6) 女性や子どもがいきいきと輝ける社会づくり」に位置付けられています。

(4) 多様な主体が協働・活躍できる社会づくり

人口構成変化や年代別人口偏在に起因する担い手不足に負けない町内会の持続的な活動を新技術導入などにより支援しつつ、多様な主体が協働・活躍できる地域共生社会の実現による安全安心なまちを目指します。

(6) 女性や子どもがいきいきと輝ける社会づくり

3世代の同居・近居率の高さ、西三河製造業勤務世帯の多さなど、本市の特性を踏まえ、子育て世代の就労をはじめとする社会での活躍を支援することで、安心して楽しみながら子育てできるまち、子どもがのびのびと育つまちを目指します。

また、本計画は他分野の以下のような個別計画との整合性を図りながら、本市における男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するための施策をまとめたものです。

- 岡崎市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（以下「DV 対策基本計画」という。）
- おかざきっ子 育ちプラン（岡崎市子ども・子育て支援事業計画）
- 岡崎市産業労働計画
- 岡崎市地域防災計画
- 岡崎市多文化共生推進基本計画
- 岡崎市特定事業主行動計画
- 健康おかざき 21 計画
- 岡崎市地域福祉計画
- 岡崎市地域包括ケア計画（高齢者福祉計画・介護保険事業計画）
- 岡崎市障がい者基本計画・岡崎市障がい福祉計画・岡崎市障がい児福祉計画

第2章 男女共同参画を取り巻く社会状況

1 国際的な日本の現状

男女格差の大きさを国別に比較した世界経済フォーラム（WEF）による、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」が令和元（2019）年12月に発表され、日本は、調査対象となつた世界153か国のうち121位となりました。平成30（2018）年は110位でしたが、さらに順位が下がり、低調な状況が続いています。この他、国際的な指標として国連開発計画（UNDP）による「人間開発指数（HDI）」（2018年で世界189か国中19位）、「ジェンダー不平等指数（GII）」（2018年で世界162か国中23位）などがあり、それぞれ上位となっていますが、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」については、対象となる分野（政治、経済、教育、健康）のうち、政治と経済のスコアが低いことが影響し、特に低位となっています。

■男女共同参画に関する国際的指標の経年比較

(年)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
HDI	11位	12位	10位	10位	17位	20位	17位	19位	19位	—
GII	12位	14位	21位	21位	25位	26位	21位	22位	23位	—
GGI	94位	98位	101位	105位	104位	101位	111位	114位	110位	121位
政治	101位	101位	110位	118位	129位	104位	103位	123位	125位	144位
経済	101位	100位	102位	104位	102位	106位	118位	114位	117位	115位
教育	82位	80位	81位	91位	93位	84位	76位	74位	65位	91位
健康	1位	1位	34位	34位	37位	42位	40位	1位	41位	40位

HDI 人間開発指数（Human Development Index）

国連開発計画（UNDP）による指標で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測定したもの。具体的には、出生時の平均余命、知識（平均就学年数及び就学予測年数）、1人当たり国民総所得（GNI）を用いて算出している。

GII ジエンダー不平等指数（Gender Inequality Index）

国連開発計画（UNDP）による指標で、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の3側面5指標から構成されている。

- 【保健分野】・妊産婦死亡率 ・15～19歳の女性1,000人当たりの出生数
- 【エンパワーメント】・国会議員女性割合 ・中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）
- 【労働市場】・労働力率（男女別）

GGI ジエンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。具体的には次のデータから算出される。

- 【政治分野】・国会議員に占める比率 ・閣僚の比率 ・最近50年の行政府の長の在任年数
- 【経済分野】・労働力率 ・同じ仕事の賃金の同等性 ・所得の推計値 ・管理職に占める比率
・専門職に占める比率
- 【教育分野】・識字率 ・初等、中等、高等教育の各就学率
- 【健康分野】・新生児の男女比率 ・平均寿命

2 男女共同参画を取り巻く国・愛知県の動き

我が国における男女共同参画の取組は、令和2（2020）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」に基づき推進されています。

愛知県では、令和3（2021）年度を初年度とする「あいち男女共同参画プラン2025」が策定されています。

「ウィズプランおかざき2020」の計画期間中である平成28（2016）年度以降の法律、政策の動向は次のとおりとなっています。

■関連する法律・政策の動き

年	内容
平成28（2016）年	「女性活躍推進法」の全面施行
	「女性の活躍推進のための開発戦略」の策定
	「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正（平成29年施行）
	「SDGs推進本部」の設置、「SDGs実施指針」の策定
平成29（2017）年	「働き方改革実行計画」の策定
	「子育て安心プラン」の策定
	「育児・介護休業法」の改正・施行
平成30（2018）年	「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の公布・施行
	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の公布・一部施行（平成31年、令和2年施行）
平成31・令和元（2019）年	「女性活躍推進法」の一部改正（令和2年、令和4年施行）
	「SDGs実施指針」の改定
	「育児・介護休業法」の改正（令和3年施行）
令和2（2020）年	「第5次男女共同参画基本計画」の策定
	「新子育て安心プラン」の策定

■第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方

1 男女共同参画基本計画の目指すべき社会

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

2 社会情勢の現状及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単身世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革
- (4) 法律・制度の整備と政治・経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識
- (7) 頻発する大規模災害
- (8) SDGsの達成に向けた世界的な潮流

3 5次計画策定における基本的な視点と取り組むべき事項等

- ① 男女共同参画・女性活躍は、分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映することが必要である。それが、持続可能な開発目標（SDGs）の実現にも不可欠である。また、若年世代を主体とした取組と連携し、持続可能な活力ある我が国経済社会を次世代に引き継ぐことが重要である。
- ② 指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指して取組を進める。さらに、その水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのため、国際的水準も意識しつつ、男女共同参画社会基本法第2条第2号に定められている積極的改善措置（ポジティブ・アクション）も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要がある。
- ③ 男女共同参画は、男性にとっても重要であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を企業組織のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要となる。その際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男女どちらかに不利に働くかのように、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要がある。
- ④ 人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要がある。
- ⑤ AI、IoT等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む必要がある。
- ⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しながら、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要がある。
- ⑦ 多様な困難を抱える女性等に対するきめ細かな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める必要がある。
- ⑧ 頻発する大規模災害等の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要がある。特に、防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画について進めることができることがある。
- ⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、男女共同参画センター等との連携を含め、地域における様々な主体が連携・協働する推進体制をより一層強化する必要がある。
- ⑩ ①～⑨の各視点に沿って男女共同参画社会の形成を牽引する人材を育成するための教育や研修が重要なとなる。

3 男女共同参画とSDGs

(1) SDGsと岡崎市の取組について

「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、平成27（2015）年9月の国連サミットにおいてSDGs（持続可能な開発目標）が採択されました。令和12（2030）年までの国際目標として、17の目標・169のターゲットを掲げており、日本政府でも積極的に取り組んでいます。

我が国においては、SDGsの推進にあたっての基盤整備として平成28（2016）年5月に「SDGs推進本部」を設置し、同年12月に今後の取組の指針となる「SDGs実施指針」を決定し、その後令和元（2019）年12月に実施指針を改定しました。

本市は令和2（2020）年に「SDGs未来都市※1」に選定され、SDGsの考え方を活用した誰一人取り残さないまちづくりを進めています。

■SDGs（持続可能な開発目標）の17の目標

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



*1 SDGs 未来都市

内閣府地方創生推進室が、SDGsの達成に取り組んでいる都市を選定する制度であり、平成30（2018）年度から開始されている。日本全体が持続的な経済社会の推進を図るために、その優れた取組を世界中に発信していくことを目的としている。

■ SDGs（持続可能な開発目標）の17の目標一覧

目標	内容
1 貧困をなくそう	あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ。
2 飢餓をゼロに	飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する。
3 すべての人に健康と福祉を	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する。
4 質の高い教育をみんなに	すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する。
5 ジェンダー平等を実現しよう	ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る。
6 安全な水とトイレを世界中に	すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する。
7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する。
8 働きがいも 経済成長も	すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用及びディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する。
9 産業と技術革新の基盤をつくろう	強靭なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る。
10 人や国の不平等をなくそう	国内及び国家間の格差を是正する。
11 住み続けられるまちづくりを	都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靭かつ持続可能にする。
12 つくる責任 つかう責任	持続可能な消費と生産のパターンを確保する。
13 気候変動に具体的な対策を	気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る。
14 海の豊かさを守ろう	海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する。
15 陸の豊かさも守ろう	陸上生態系の保護、回復及び持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止及び逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る。
16 平和と公正をすべての人に	持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する。
17 パートナーシップで目標を達成しよう	持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

(2) 男女共同参画の推進とSDGsとの関連について

SDGs（持続可能な開発目標）では、目標5（ジェンダー平等の実現）を掲げており、女性に対する暴力や児童婚などの有害な慣行の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。そして全体の実施においても、ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において重要な貢献をするものとされています。

我が国の「SDGs実施指針」においても、分野横断的な価値としてあらゆる取組で常にジェンダーの視点を確保し施策に反映することが必要とされています。

一方で、令和元（2019）年12月にSDGs推進本部が策定した「SDGs実施指針改定版」によれば、「特に課題があると評価された目標」に目標5（ジェンダー平等の実現）が含まれており、今後もより一層の取組を進める必要が生じています。また、このような現状を受け、優先課題のひとつとして「あらゆる人々が活躍する社会の実現」が掲げられ、あらゆる分野における女性の活躍を推進するジェンダー視点の主流化・女性の活躍や働き方改革の着実な実施等を推進することとしています。

令和2（2020）年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、目指すべき社会のひとつとして「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が掲げられ、目標5（ジェンダー平等の実現）を含むSDGs全体の達成に向けた取組を進める方向性が示されています。

■ SDGsの目標5（ジェンダー平等の実現）のターゲット

ターゲット	
5.1	あらゆる場所における全ての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
5.2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、全ての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
5.3	未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
5.4	公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
5.6	国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、並びにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
5.a	女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、並びに各國法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
5.b	女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
5.c	ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

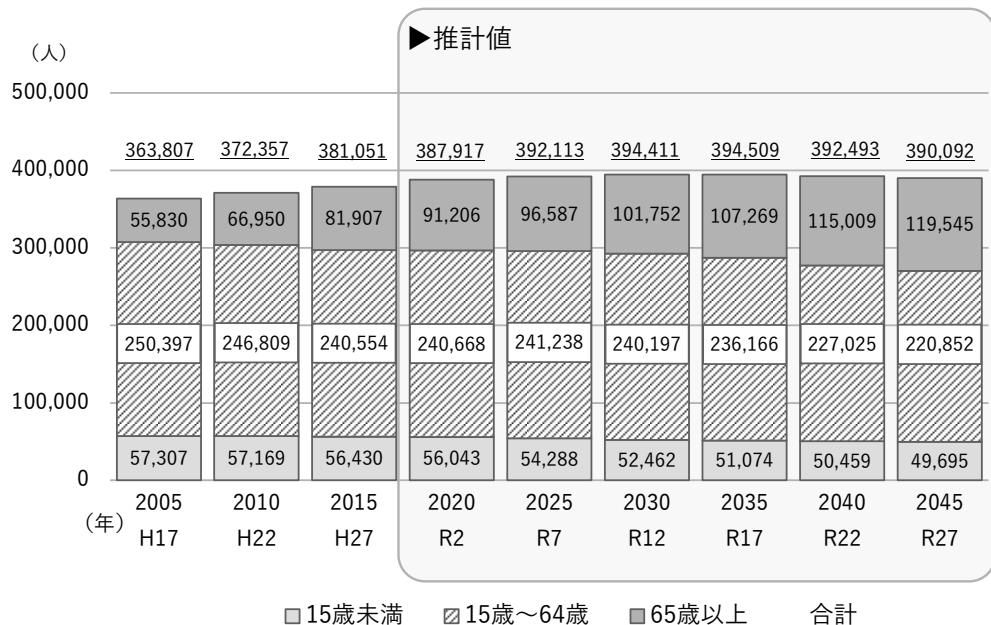
第3章 岡崎市の現状と課題

1 岡崎市の現状

(1) 人口等の状況

本市の総人口は増加傾向にありますが、今後の推計では令和17（2035）年をピークに減少に転じることが予測されています。年齢別でみると、継続して65歳以上の高齢者人口は増加し、15歳未満人口は減少することとなり、少子高齢化が進行します。

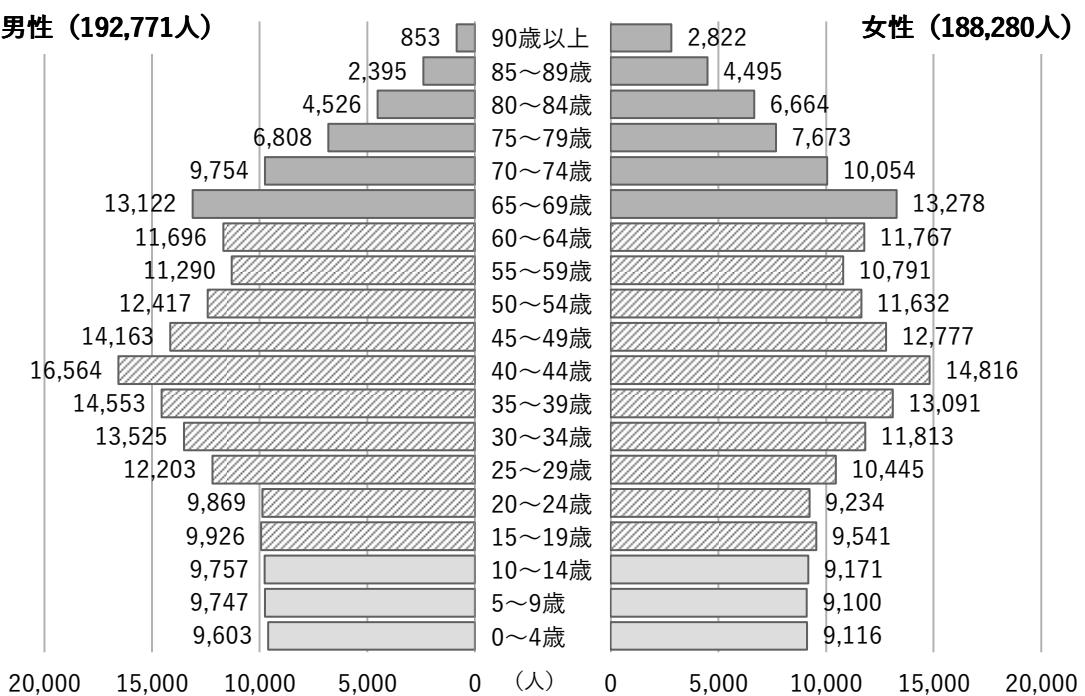
■岡崎市の人口の推移



資料：国勢調査、令和2年以降は「次期総合計画策定支援業務人口推計報告書」（岡崎市企画課）

本市の平成27（2015）年の年齢別的人口構成を男女別にみると、59歳以下は女性よりも男性の人口が多くなっていますが、60歳以上では女性の人口が多くなっています。特に80歳以上では女性の人口が男性の人口を各年齢区分で2,000人程度上回っています。

■岡崎市の人口ピラミッド

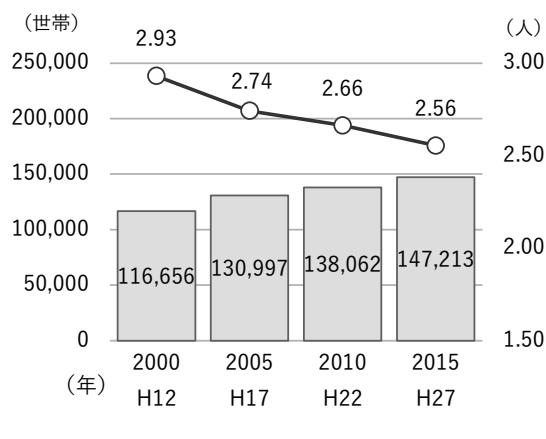


資料：国勢調査（平成27年）

（2）世帯の状況

本市の一般世帯数は増加傾向にありますが、世帯あたり人員数は減少しています。世帯構成をみると、本市は全国、愛知県と比べて「核家族世帯」の割合が高く、「単独世帯」の割合が低くなっています。

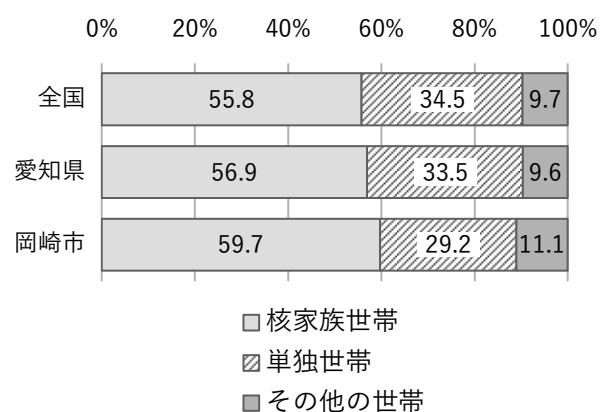
■岡崎市の世帯数の推移



■一般世帯数　○世帯あたり人員

資料：国勢調査（平成27年）

■世帯構成の比較



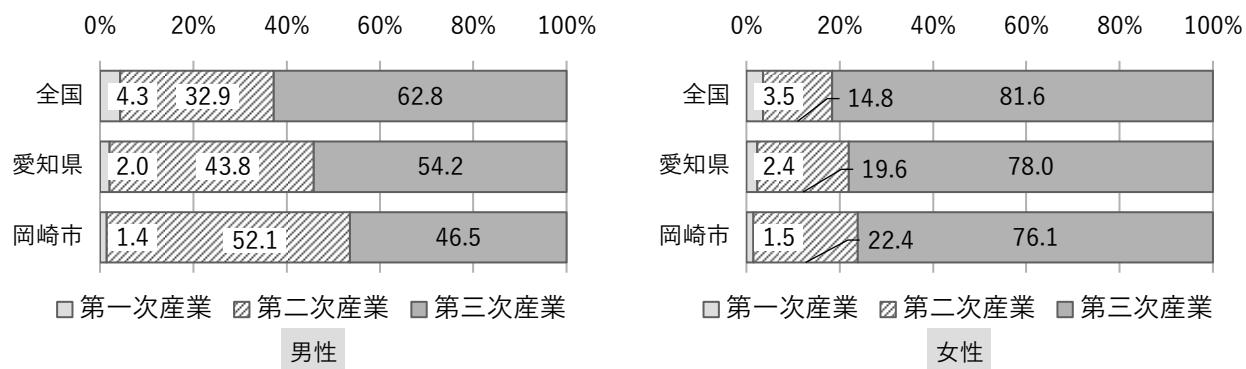
資料：国勢調査（平成27年）

(3) 就労の状況

本市の就業者の産業分類別割合を全国、愛知県と比較してみると、男女ともに第二次産業に従事する割合が高くなっています。特に男性においては全国、愛知県では第三次産業の割合が最も高くなっていますが、本市では第二次産業の割合が最も高くなっています。女性においては全国、愛知県と同様に第三次産業の割合が最も高くなっています。

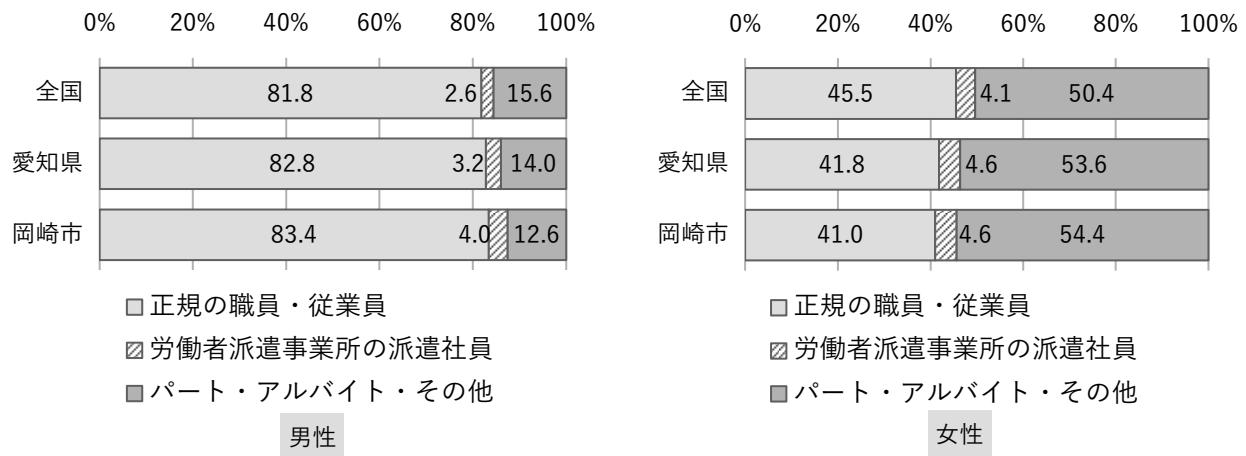
また、雇用者の従業上の地位では全国、愛知県と比較してみると、本市の男性は全国、愛知県よりも「正規の職員・従業員」の割合が高くなっています。一方で、本市の女性は全国、愛知県よりも「パート・アルバイト・その他」の割合が高く、「正規の職員・従業員」の割合が低くなっています。

■産業分類別割合の比較



資料：国勢調査（平成 27 年）

■雇用者の従業上の地位の割合の比較

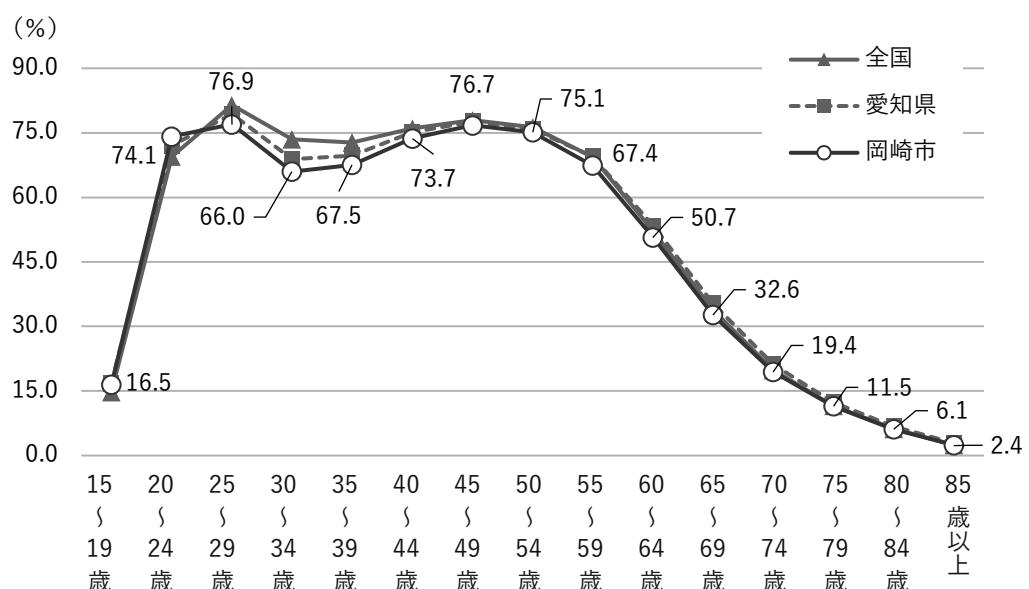


資料：国勢調査（平成 27 年）

(4) 女性の就労の状況

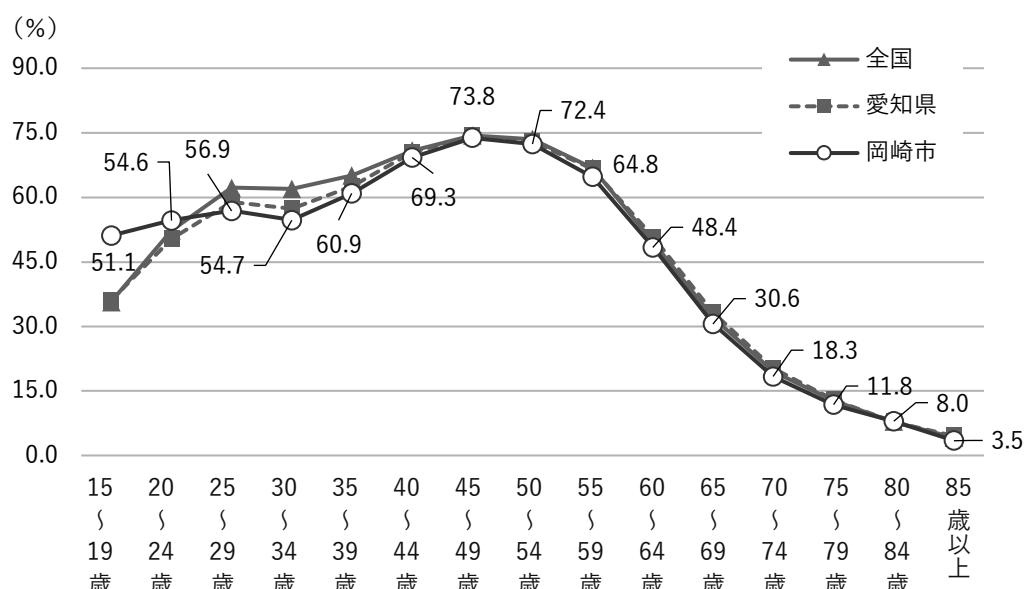
本市の女性の労働力率を年齢別に比較してみると、本市は全国、愛知県と比較してやや30歳代の労働力率が低くなっています。また、有配偶女性のみに限定してみても、同様に20歳代後半～30歳代の労働力率が低くなっています。

■年齢別の女性の労働力率の比較



資料：国勢調査（平成 27 年）

■年齢別の有配偶女性の労働力率の比較



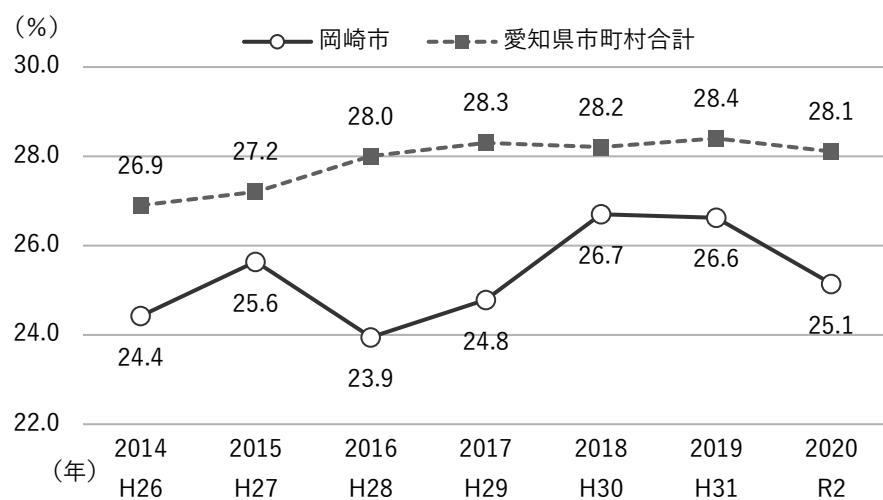
資料：国勢調査（平成 27 年）

(5) 女性の参画の状況

審議会等における女性委員の割合の推移をみると、愛知県市町村合計は増加傾向にあります。本市は増減しつつ、23%～26%台で推移しています。

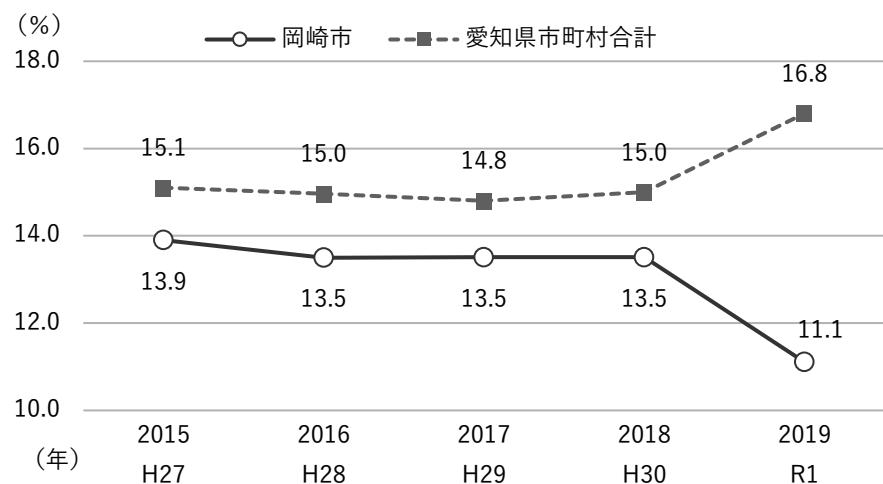
また、市議会議員における女性割合は低く推移しており、令和元（2019）年12月時点では11.1%（36人中4人）と、減少傾向となっています。

■審議会等における女性委員の割合の推移



資料：内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
(各年4月1日時点)

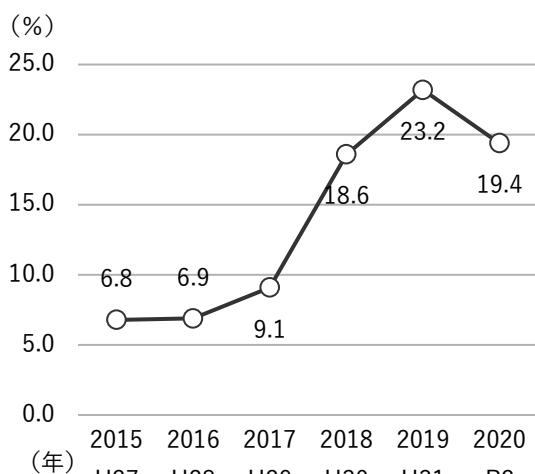
■市議会議員における女性割合の推移



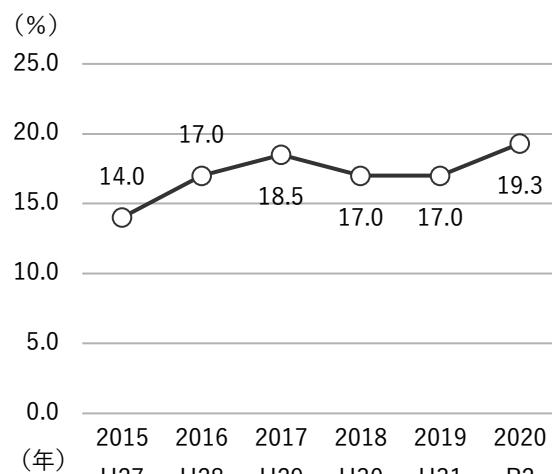
資料：内閣府 市町村女性参画状況見える化マップ
(各年12月31日時点)

市役所の課長・担当課長級に占める女性の割合は平成29(2017)年から平成30(2018)年にかけて大きく増加し、平成31(2019)年には20%を超えたが、令和2(2020)年4月時点では再び減少しました。校長・教頭に占める女性の割合は14~19%で推移しており、全体的に微増傾向となっています。

■市職員の課長・担当課長級に占める女性割合の推移

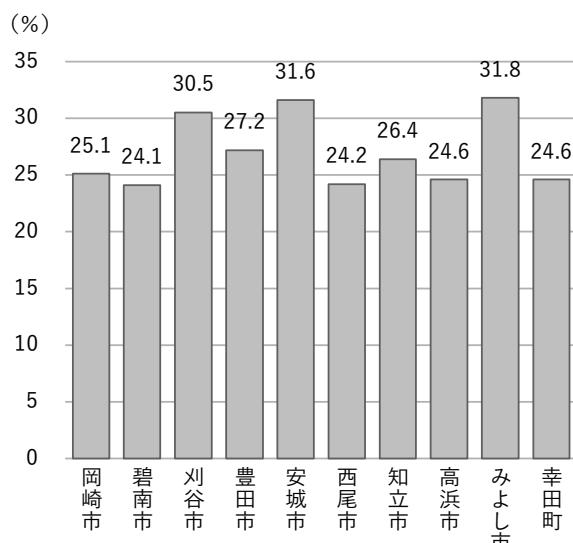


■校長・教頭に占める女性割合の推移

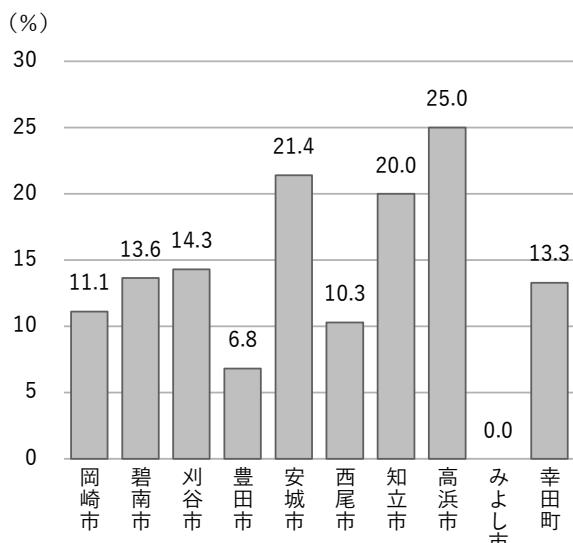


西三河地域の近隣自治体と比較すると、本市は審議会等における女性委員の割合では10自治体中6番目、市議会議員における女性割合では7番目となっており、高いとは言えません。

■審議会等における女性委員の割合の比較



■市議会議員における女性割合の比較

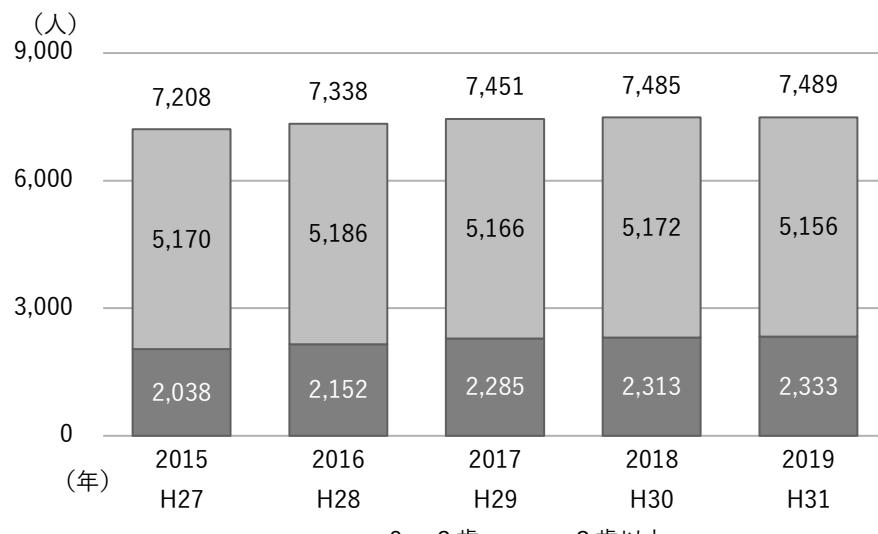


(6) 福祉サービス等の状況

保育園の児童数は、近年増加傾向にあります。年齢別の内訳では、3歳以上の児童数はほぼ横ばいとなっていますが、0～2歳の低年齢児において増加しています。

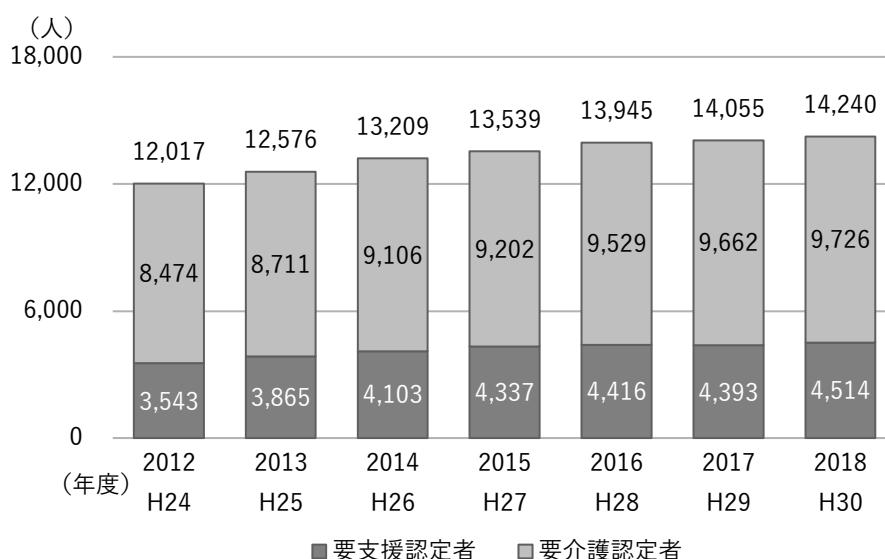
また、介護保険制度における要支援・要介護認定者数も増加傾向にあり、今後の高齢化に伴い、介護や支援が必要な高齢者は増加していくことが見込まれます。

■保育園児童数の推移



資料：岡崎市統計書（各年4月1日時点）

■要支援・要介護認定者数の推移



資料：岡崎市統計書（各年度末時点）

2 「第4次岡崎市男女共同参画基本計画」の数値目標の達成状況

「ウィズプランおかざき2020（第4次岡崎市男女共同参画基本計画）」では、数値目標を定めて計画の着実な推進を目指しました。令和元（2019）年度までの実績値における目標値の達成状況は次のとおりです。

令和元（2019）年度の実績値で目標値を達成している…◎

令和元（2019）年度の実績値で目標値までは達していないが平成26（2014）年度の実績値と比較して改善している…○

令和元（2019）年度の実績値が平成26（2014）年度の実績値よりも後退している…△

基本目標Ⅰ 人権を尊重し男女共同参画意識を高めよう

基本的課題1 男女共同参画社会の形成のための意識啓発

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
男女共同参画に関する情報紙の発行部数	10,000 部	9,000 部	維持	△
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	未実施	71.4%	70.0%	◎
市男性職員の育児参加休暇等の取得人数	11 人	74 人	15 人以上	◎
管理職研修（開催数）	年 1 回	年 1 回	維持	◎
一般職研修（開催数）	年 1 回	年 1 回	維持	◎
育児休業中の職員のためのフォローアップ研修実施	未実施	実施	実施	◎
ワーク・ライフ・バランス研修実施	未実施	実施	実施	◎
女性教育指導者研修会派遣人数	1 人	1 人	維持	◎

基本的課題2 さまざまな場における男女平等教育の推進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
中学校の保健学習、技術・家庭科の授業での共修を実施	実施	実施	維持	◎
公立保育園・幼稚園での男女混合名簿の実施	公立保育園 35 園	公立保育園 35 園	維持	◎
	公立幼稚園 3 園	認定こども園 3 園	維持	◎
教育現場における役職者（校長・教頭）のうち女性役職者の占める割合	14.0%	19.3%	維持	◎
小中学校、市立幼稚園のPTA役員のうち女性役員の占める割合	46.4%	44.8%	47.0%	△

基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画を促そう

基本的課題1 政策・方針決定の場への女性の参画促進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
審議会等における女性委員の登用率	24.4%	25.1%	37.5%	○
市職員の課長・担当課長級に占める女性の割合	14.8%	19.4%	20.0%以上	○
人材育成セミナー派遣人数	1 名	1 名	維持	◎
企業・団体等への啓発講座等の実施	未実施	実施	実施	◎

基本的課題2 地域社会活動への男女共同参画の促進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
町内会役員に占める女性割合	総代 0.9%	総代 1.2%	維持	◎
	三役 5.3%	三役 5.4%	維持	◎
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	未実施	71.2%	70.0%	◎

基本的課題3 家庭生活における男女共同参画の促進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
家庭の日のポスター応募件数	701点	380点	維持	△
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	未実施	71.4%	70.0%	◎
土曜講座（体験型妊婦教室）（参加人数）	653人	856人	UP	◎
父親の子育て参加を促すためのパパ講座（開催数）	年1回	年1回	維持	◎
高齢者を支える家族の会（開催数）	89回	28回	維持	△
高齢者を支える家族の会（参加人数）	896人	380人	維持	△
高齢者ケア講座（開催数）	84回	26回	維持	△
高齢者ケア講座（参加人数）	1,149人	523人	維持	△
家庭への参画を進めるための男性向け家事講座（開催数）	14回	16回	15回	◎
土曜日の保育園行事の開催（実施園）	53園	48園	維持	△

基本目標Ⅲ 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう

基本的課題1 働く場での男女平等の推進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
企業経営者を対象とした意識啓発講座（開催数）	年1回	1回実施	維持	◎
子育てママの再チャレンジサポート講座（開催数）	年1回	2回実施	UP	◎
女性の再就職支援講座	1回	1回	維持	◎
若年者就労支援（面談利用者数）	延741名	548名	維持	△
若年者就労支援（講座受講者数）	延986名	242名	維持	△
就業を支援するための就職説明会・就職支援講座（開催数）	10回	9回	UP	△

基本的課題2 仕事と家庭の両立支援の推進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている市民の割合	49.6%	71.0%※	55.0%	◎
家庭への参画を進めるための男性向け家事講座（開催数）	14回	16回	15回	◎
岡崎市内における愛知県ファミリー・フレンドリー企業（登録数）	68社	95社	75社	◎
延長保育などの特別保育（実施園）	延59園	延68園	延62園	◎
放課後児童クラブ（設置数）	43箇所	59箇所	59箇所	◎

※は令和元（2019）年度実施の市民意識調査結果より

基本目標IV 男女がともに性別に捉われず、安心して暮らせる地域社会をつくろう

基本的課題1 子育て・介護における男女共同参画の促進

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
りぶら講座受講のための託児（託児数）	133人	269人	200人	◎
利用者支援事業・地域子育て支援拠点事業（実施箇所）	延12箇所	延18箇所	延13箇所	◎
ファミリー・サポート・センター事業（就学前児童利用人数）	2,517人	5,535人	6,208人	○
ファミリー・サポート・センター事業（小学生利用人数）	2,096人	2,854人	2,175人	◎
産前産後家庭支援事業（利用対象世帯数）	70世帯	90世帯	94世帯	○

基本的課題2 高齢者、障がい者、ひとり親家庭等の人々に対する福祉の充実

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
差別や偏見があると感じた市民の割合	61.4%	64.3%	50.0%	△
相談により、ひとり親家庭の生活の安定、就労等の支援により自立へと繋げ、貸付償還率を上げる	59.3%	76.0%	60.0%	◎

基本的課題3 生涯を通じた心身の健康支援

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
薬物乱用防止教室及び出前講座（開催数）	34回	27回	UP	△
薬物乱用防止街頭啓発（配布資材数）	8,029個	7,540個	UP	△
思春期健康講座（参加人数）	759人	3,317人	UP	◎
心の健康に関する関係機関との会議の開催	3回	4回	維持	◎
母子健康手帳交付時の保健師等（専門職）による面接率	87.4%	99.9%	UP	◎
子宮がん検診・乳がん検診（子宮がん検診受診人数）	10,581人	9,179人	UP	△
子宮がん検診・乳がん検診（乳がん検診受診人数）	7,958人	7,671人	UP	△

基本的課題4 女性に対する暴力の根絶

項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
DVが人権侵害であることを知っている市民の割合	51.4%	60.2%※	60.0%	◎
「デートDV」の言葉もその内容も知っている市民の割合	29.4%	47.9%※	30.0%	◎
女性対象の防犯教室（開催数）	年1回以上	1回実施	維持	◎

※は令和元（2019）年度実施の市民意識調査結果より

基本的課題5 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立

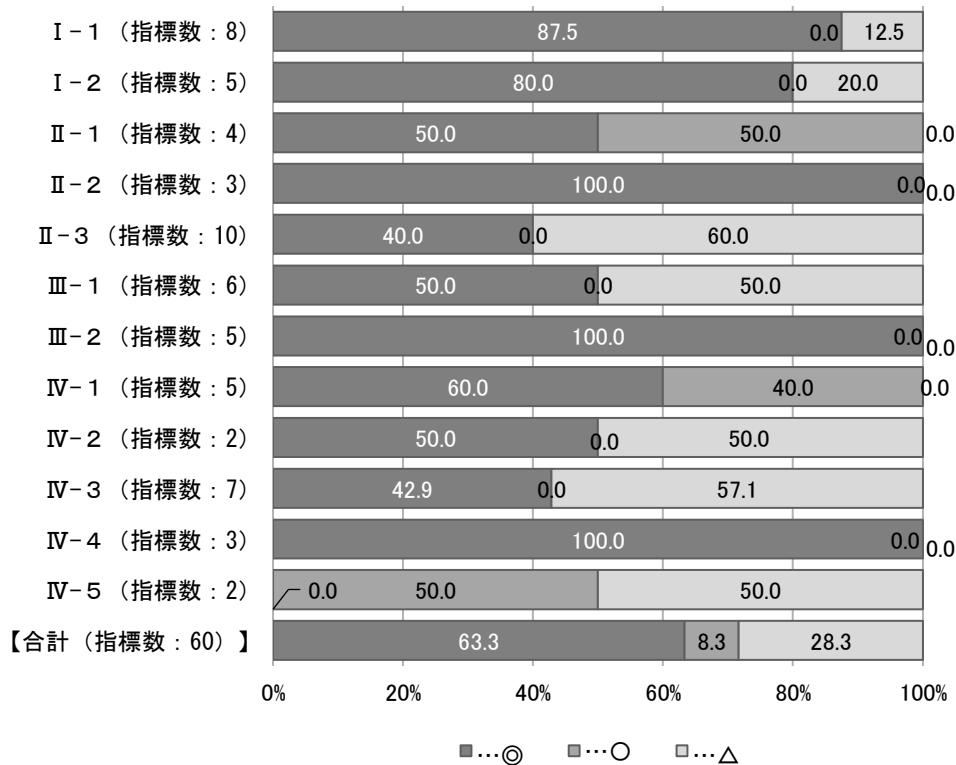
項目	H26 実績値	R1 実績値	R2 目標値	判定
防災会議における女性委員の登用率	18.5%	16.6%	維持	△
町防災防犯協会及び災害防ぎょ隊における女性役員の登用率	53.7%	55.1%	60.0%	○

全60項目の目標指標のうち、63.3%にあたる38指標が令和元（2019）年度の実績値で目標値を達成しています。目標値までは達成していないものの改善している指標も合わせると71.6%を占め、計画が順調に推進されていると言えます。

令和元（2019）年度の実績値が平成26（2014）年度の実績値よりも後退している指標が多い分野は基本目標Ⅱの「基本的課題3 家庭生活における男女共同参画の促進」や基本目標Ⅳの「基本的課題3 生涯を通じた心身の健康支援」となっており、高齢者や健康づくりなどに関する取組が低調となっています。

指標数は少ないものの、基本目標Ⅳの「基本的課題5 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立」において、2つの指標がともに目標を達成していないことから、防災分野における女性の参画状況も課題であると言えます。

■目標指標の達成状況



令和元（2019）年度の実績値で目標値を達成している…◎

令和元（2019）年度の実績値で目標値までは達していないが平成26（2014）年度の実績値と比較して改善している…○

令和元（2019）年度の実績値が平成26（2014）年度の実績値よりも後退している…△

3 意識・実態調査からみる岡崎市の現状

男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態、事業所における女性活躍や男女の平等に関する実態等を把握し、男女共同参画社会の実現やさらなる女性活躍推進に向けての施策検討と、本計画策定のための基礎資料とする目的としてアンケート調査を実施しました。

■調査の概要

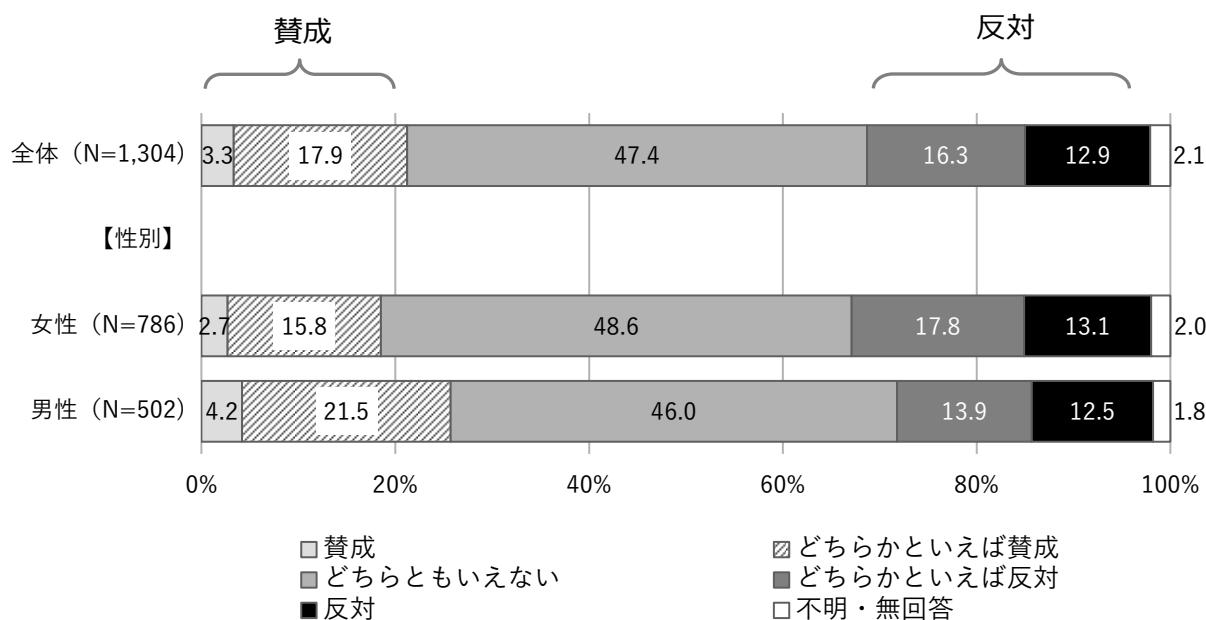
区分	対象	調査方法	調査期間	回収率
市民	18歳以上の男女各1,500人、計3,000人を無作為抽出	郵送配布 郵送回収	令和元（2019）年7月19日から8月9日まで	43.5% (回収数1,304)
事業所	市内事業者500社を無作為抽出		令和元（2019）年9月2日から9月24日まで	44.8% (回収数224)

（1）市民意識調査

①固定的な性別役割分担意識について

「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識については、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせたもの）が21.2%、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせたもの）が29.2%となっており、『反対』が『賛成』を上回っています。

■「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について、どのように考えるか

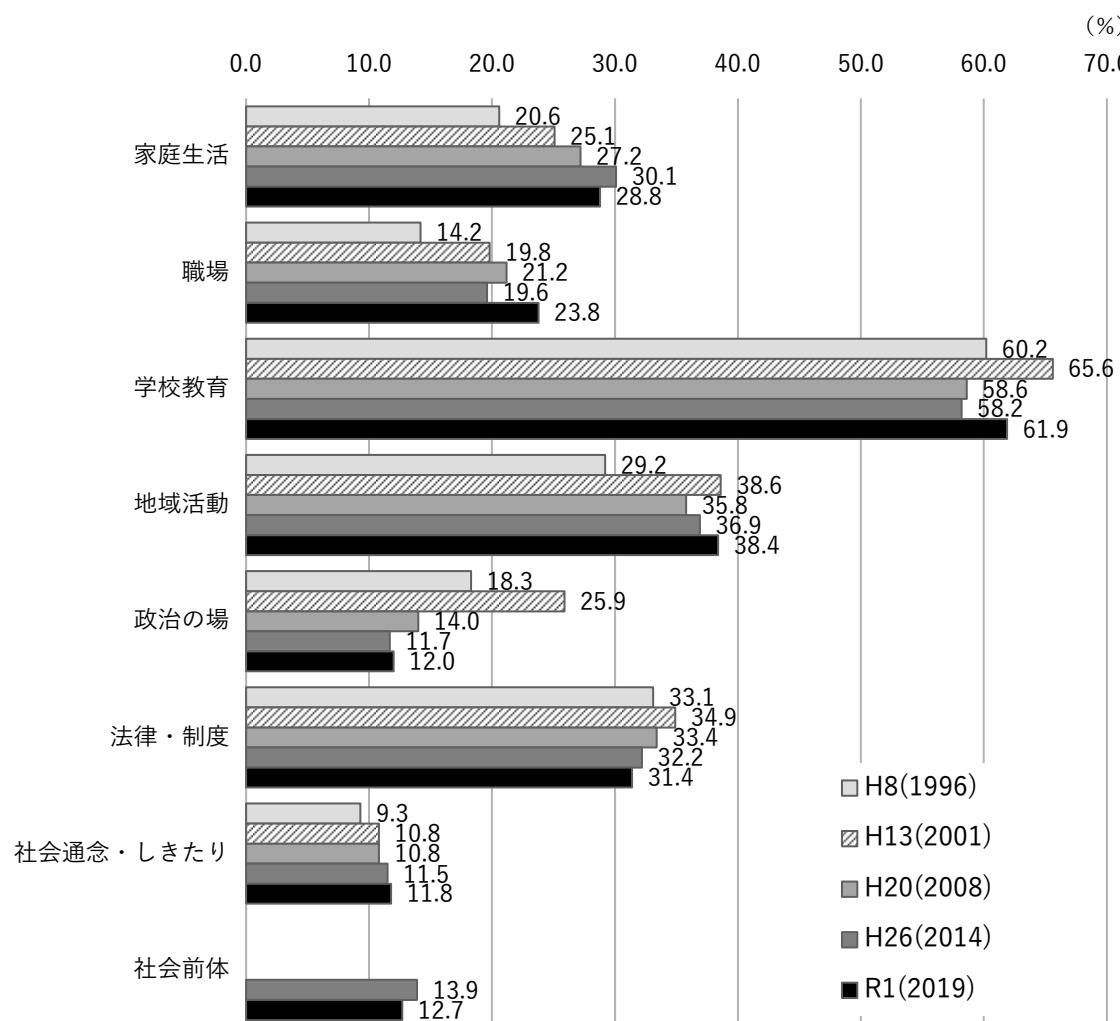


②男女の平等感について

8項目の分野における男女の平等感について、「男女が平等である」と回答した人の割合を経年でみると、「家庭生活」、「職場」、「地域活動」などにおいて上昇傾向がみられますか、「政治の場」や「法律・制度」では減少傾向にあり、不平等感が払拭されていません。

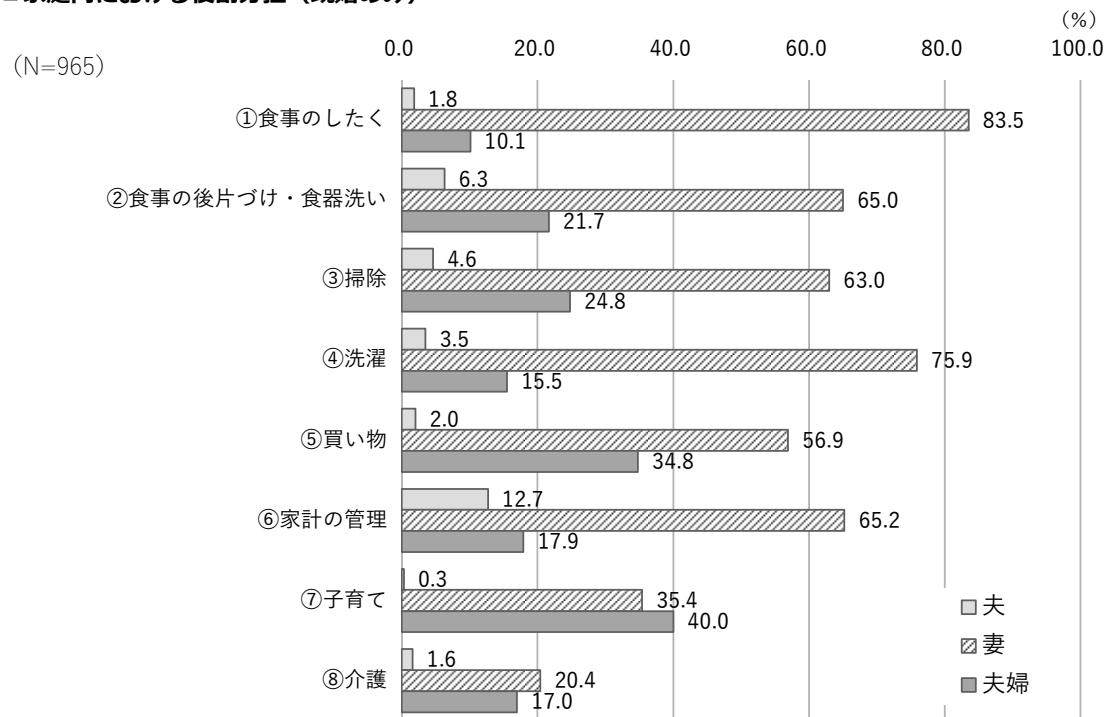
また、「家庭生活」、「社会全体」では前回調査（平成26（2014）年度）よりもやや減少しており、男女の平等が実現されているとは言えない状況です。一方、「職場」や「地域活動」は前回調査よりも平等であると感じる人の割合が増えており、徐々に不平等感の解消が進んでいます。

■「男女が平等である」と感じる割合の推移

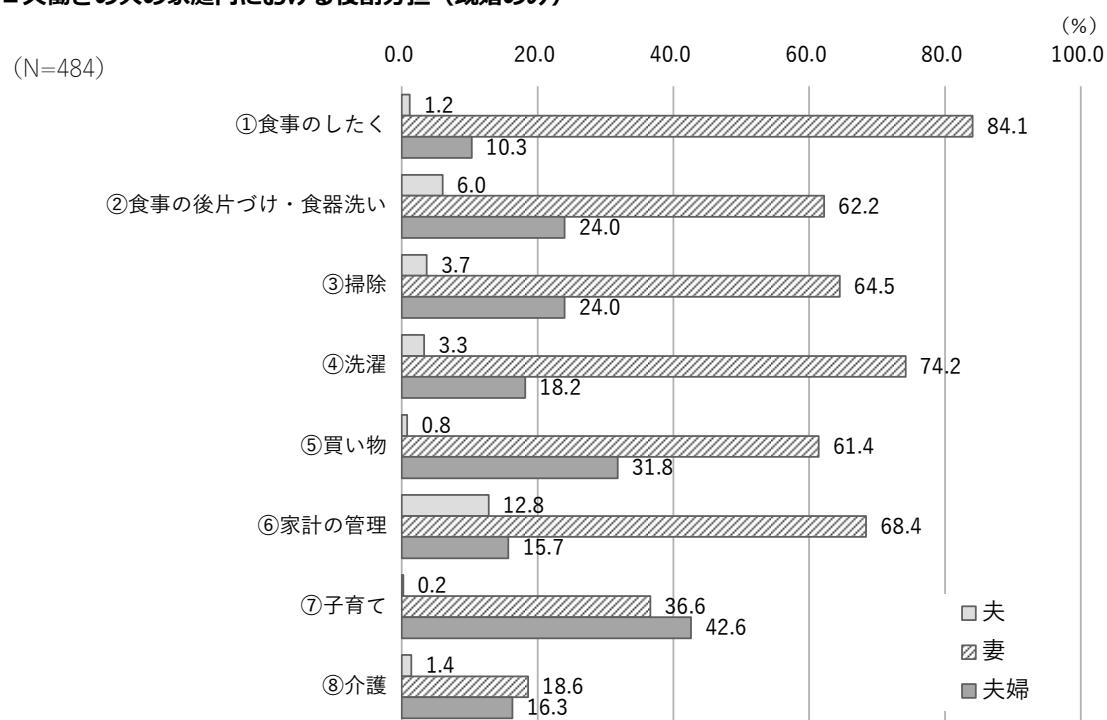


家庭内の役割分担について8つの項目についてたずねたところ、食事のしたく、食事の後片づけ・食器洗い、掃除、洗濯、買い物、家計の管理の6項目において「妻」が大部分を占める結果となりました。共働きの人に限定してみてもその傾向に大きな変化はみられないため、仕事の有無にかかわらず家庭において女性が多くの家事を担っている状況がうかがえます。

■家庭内における役割分担（既婚のみ）



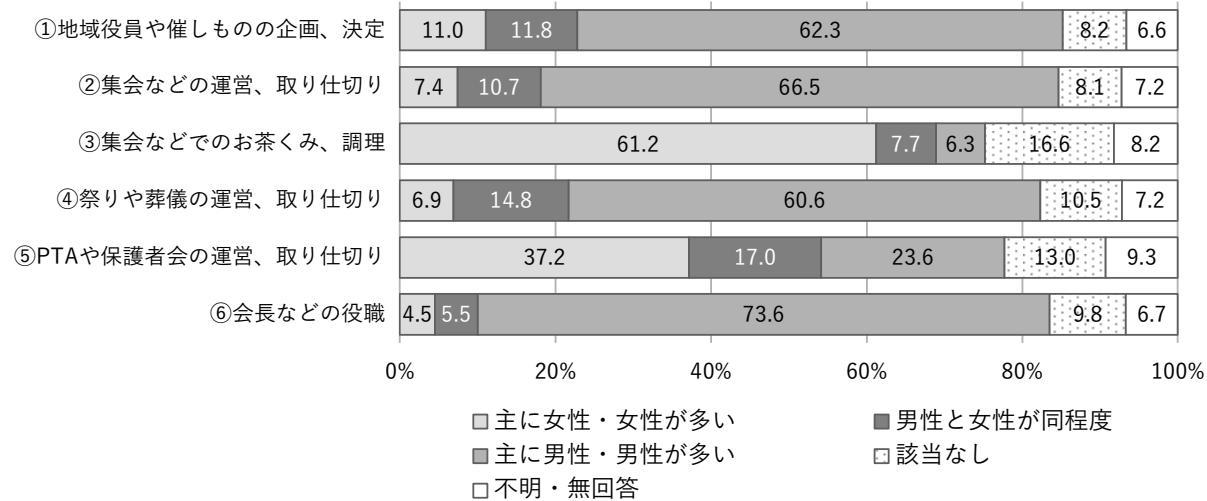
■共働きの人の家庭内における役割分担（既婚のみ）



住んでいる地域での地域活動の役割分担は、「③集会などでのお茶くみ、調理」では女性が、「①地域役員や催しものの企画、決定」「②集会などの運営、取り仕切り」「④祭りや葬儀の運営、取り仕切り」「⑥会長などの役職」では男性が担っていると回答する割合が高くなっています。地域活動において、女性は補助的な仕事や雑務等を担うことが多く、方針決定の機会に十分に参画できていない状況がうかがえます。

■地域における男女の役割分担について

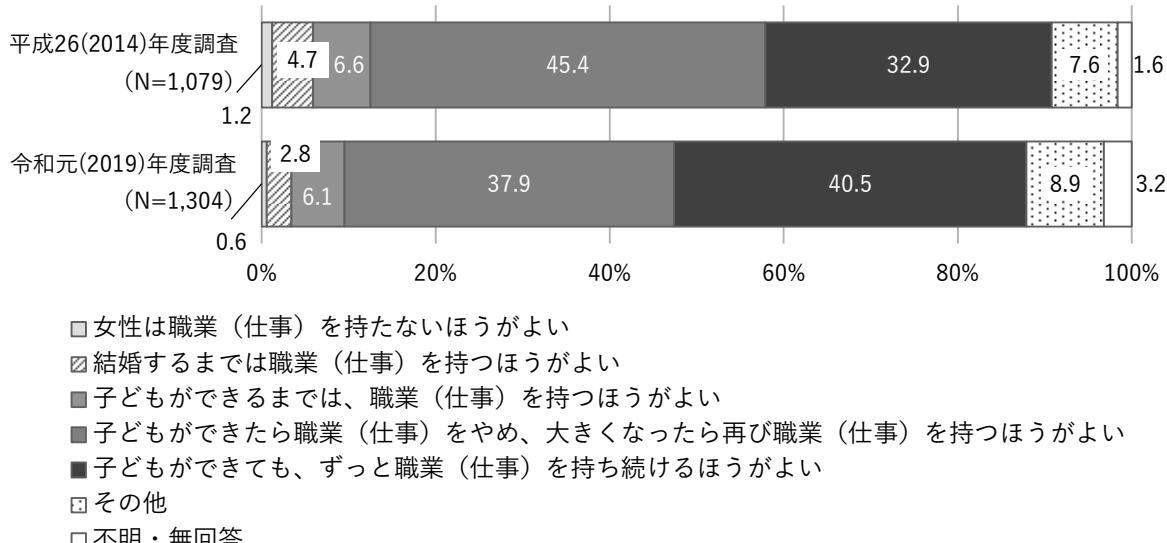
全体 (N=1,304)



③職業生活について

女性が職業（仕事）を持つことについての考え方を経年でみると、前回調査と比べて「子どもがいても、ずっと職業（仕事）を持ち続けるほうがよい」が大きく増加しており、令和元（2019）年度調査では「子どもができたら職業（仕事）をやめ、大きくなったら再び職業（仕事）を持つほうがよい」を上回っています。結婚や出産にかかわらず、女性が仕事を持つことが支持されてきています。

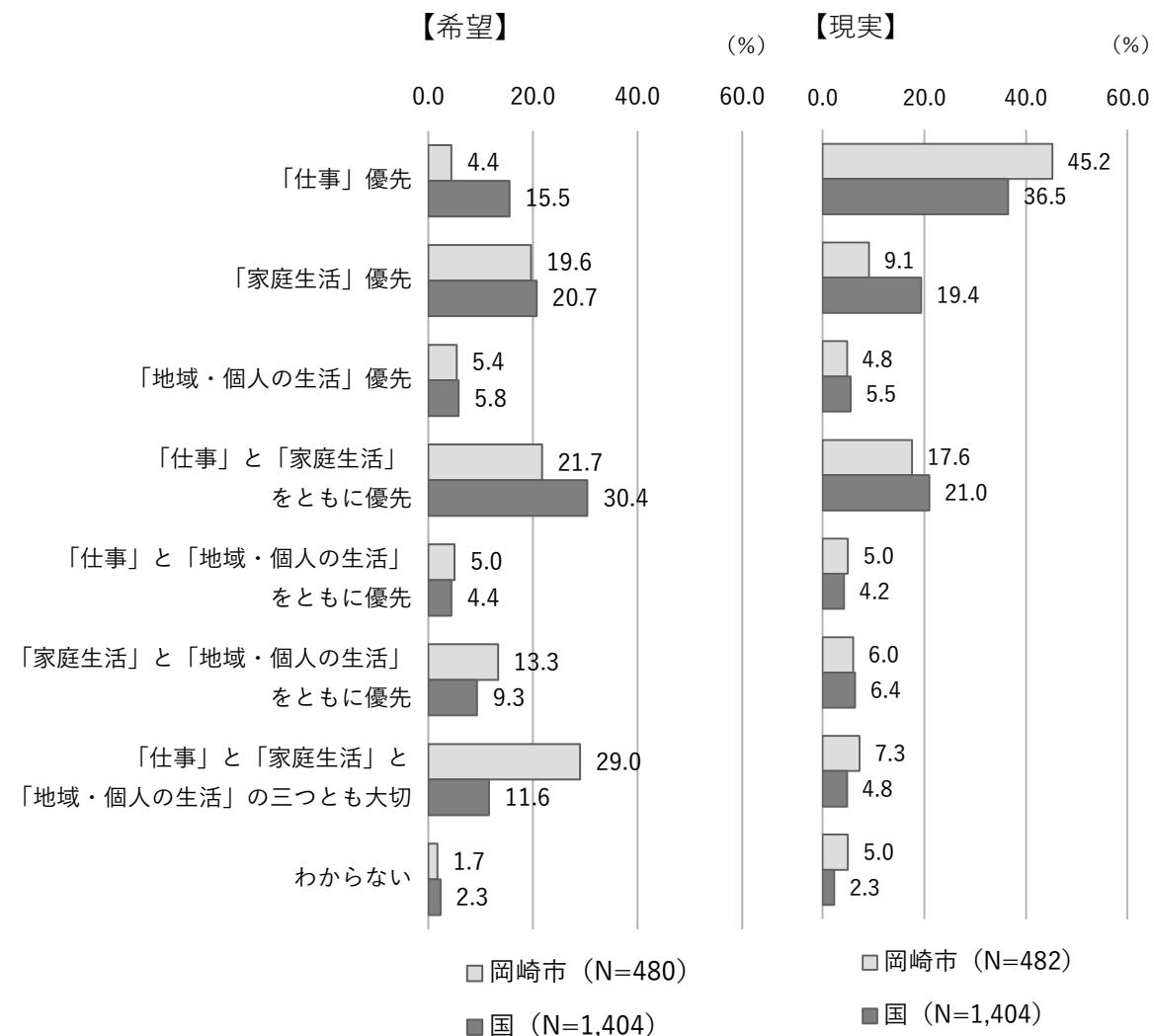
■女性が職業（仕事）を持つことについての考え方



本市の男性のワーク・ライフ・バランスの希望と現実についてみると、【希望】では『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」の三つとも大切』の割合が、【現実】では『「仕事」を優先している』の割合が、それぞれ国調査結果よりも高くなっています。

本市の男性は、仕事・家庭生活・個人の生活を大切にしたいと思いつつも、仕事を優先せざるを得ない状況になっていることが考えられます。

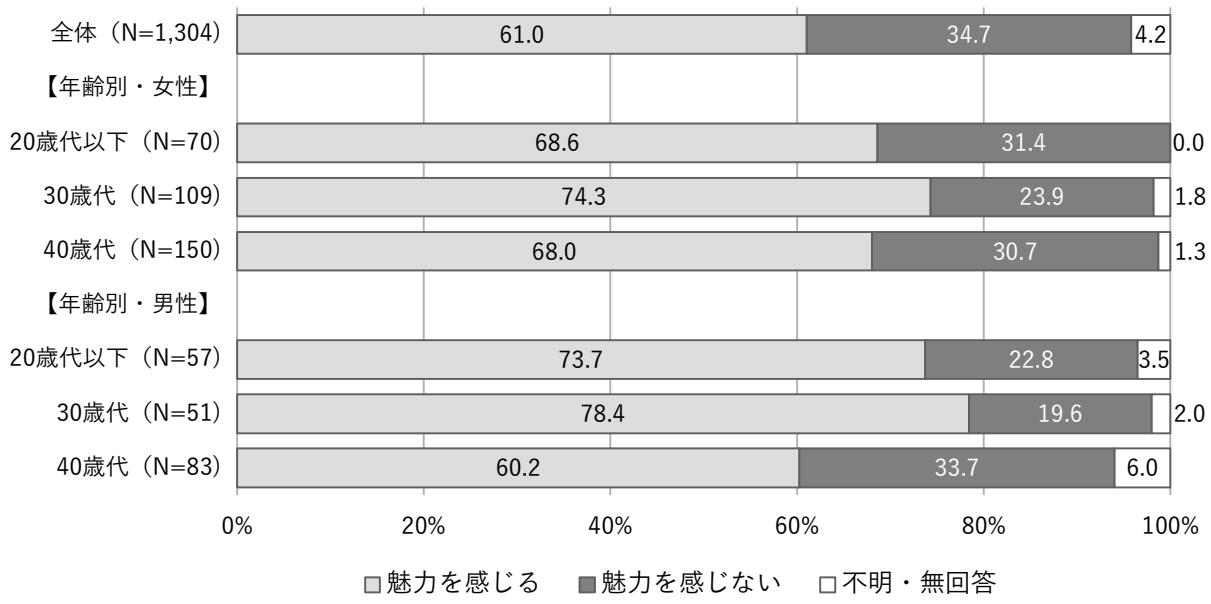
■男性のワーク・ライフ・バランスの希望と現実について（国調査結果との比較）



※岡崎市は「不明・無回答」の人を除いて算出した値です。

多様な働き方の一つであるテレワークについて、魅力を感じるかたずねたところ、「魅力を感じる」が61.0%となっており、特に女性の20歳代以下から40歳代、男性の20歳代以下から30歳代で「魅力を感じる」割合が高く、若い世代に支持されています。

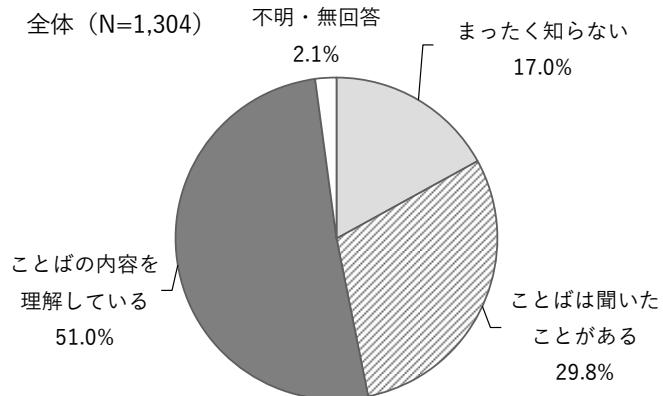
■テレワークに魅力を感じるか



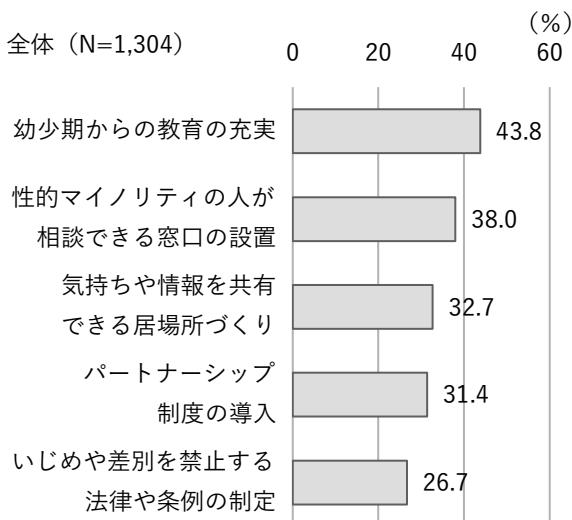
④性的マイノリティについて

性的マイノリティ（LGBT等）という用語の認知度は、「ことばの内容を理解している」割合が51.0%と、約半数となっています。性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会のために必要な支援では、「幼少期からの教育の充実」、「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」の割合が高くなっています。

■性的マイノリティ（LGBT等）の認知度



■性的マイノリティ（LGBT等）の人たちが暮らしやすい社会に必要なこと ※上位5位

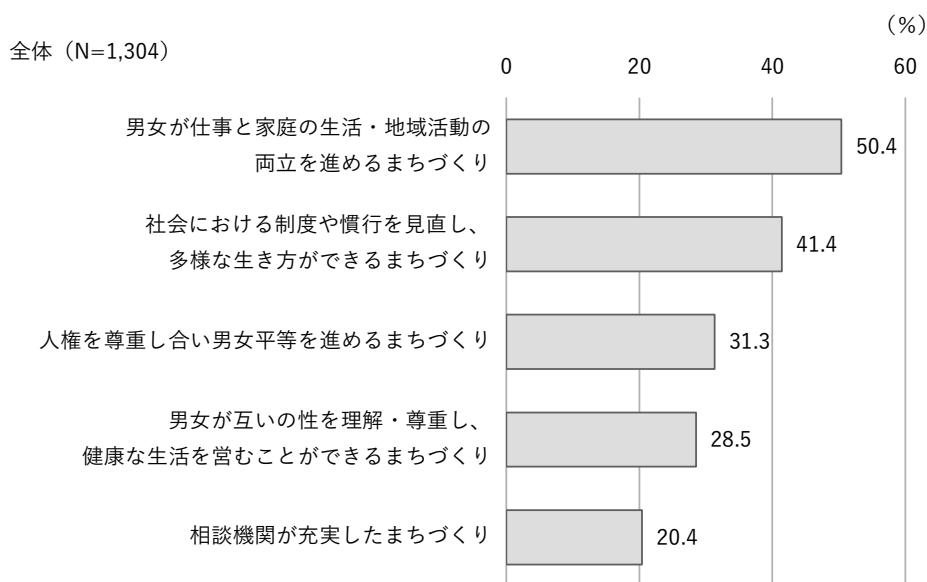


⑤男女共同参画の推進について

男女共同参画社会を実現するために岡崎市に期待することでは、「男女が仕事と家庭の生活・地域活動の両立を進めるまちづくり」が50.4%と最も高く、次いで「社会における制度や慣行を見直し、多様な生き方ができるまちづくり」が41.4%となっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進や男女共同参画の意識づくりに対する取組が、市民から求められていると言えます。

■岡崎市に期待すること ※上位5位

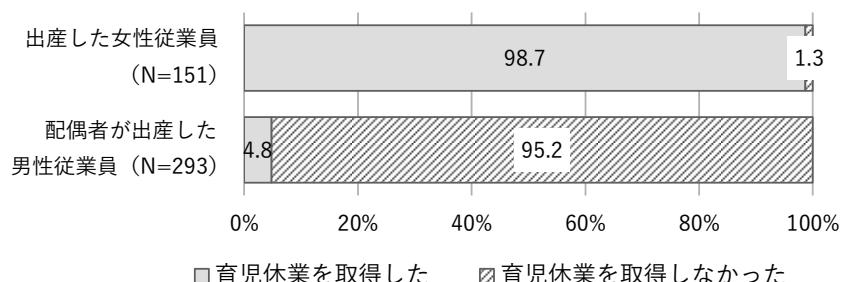


(2) 事業所実態調査

①育児や介護に関する制度について

平成30（2018）年度の育児休業の取得率は、出産した女性従業員で98.7%、配偶者が出産した男性従業員で4.8%となっています。対象となる女性従業員はほとんどが取得しているものの、男性従業員は5%に満たず、国の調査結果である6.16%（厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」）を下回っています。

■育児休業の取得率



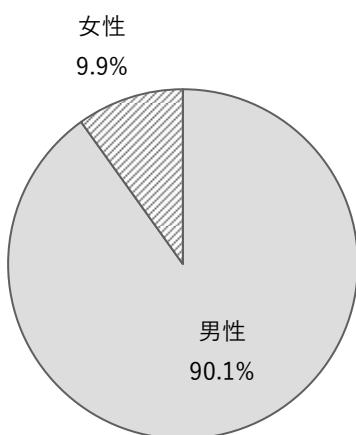
②女性の活躍について

回答事業所の役職者の性別内訳をみると、男性役職者は90.1%、女性役職者は9.9%となっており、女性の割合が低くなっています。

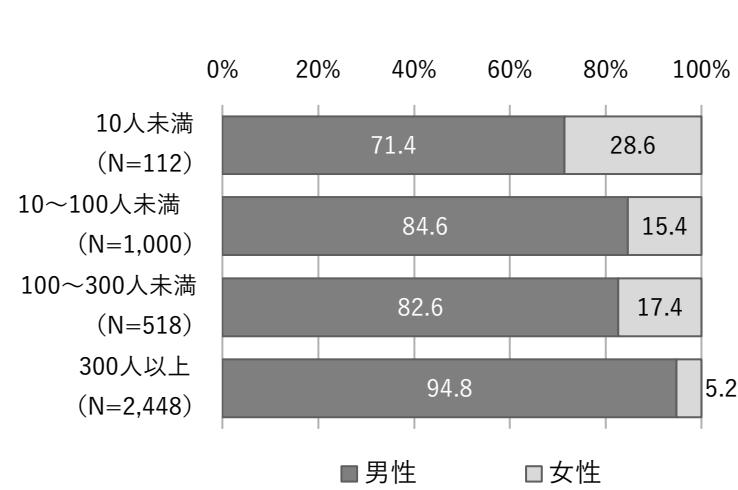
また、従業員規模別にみると、300人以上の事業所で、役職者に占める女性の割合が低くなっています。

■役職者の男女比

役職者計 (N=4,078)

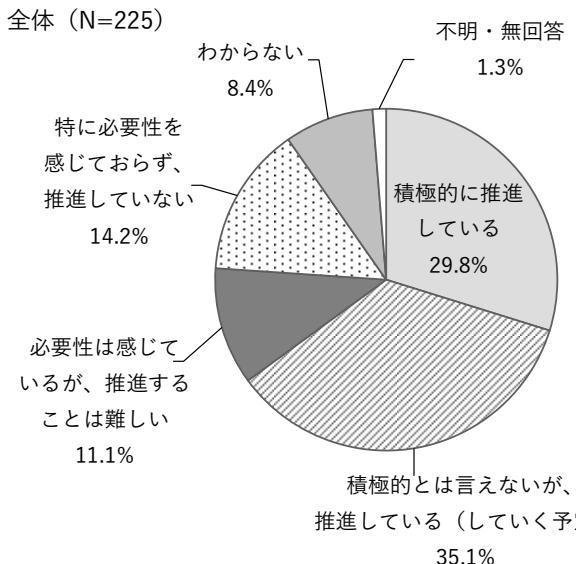


■従業員規模別の役職者の男女比

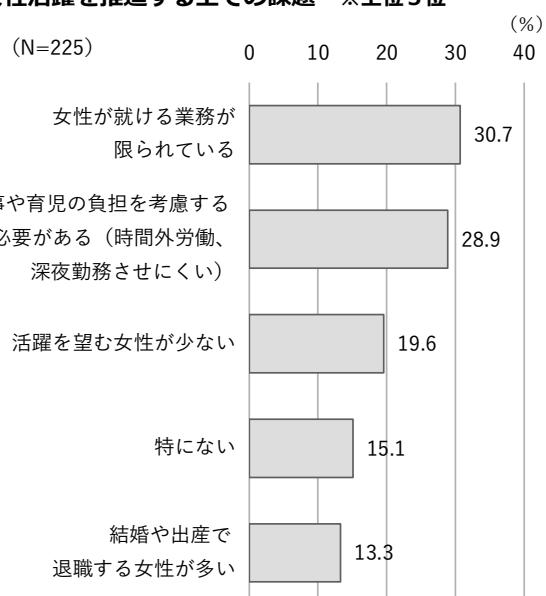


女性の職場での活躍についてたずねたところ、「積極的とは言えないが、推進している（していく予定）」が35.1%と最も高く、次いで「積極的に推進している」が29.8%となっています。また、女性活躍を推進する上での課題では、「女性が就ける業務が限られている」が30.7%と最も高く、次いで「家事や育児の負担を考慮する必要がある（時間外労働、深夜勤務させにくい）」が28.9%となっています。

■女性の職場での活躍について



■女性活躍を推進する上での課題 ※上位5位



4 岡崎市の男女共同参画を取り巻く課題

課題① 男女共同参画意識のさらなる浸透

固定的な性別役割分担に対する人々の意識は変化しつつありますが、劇的な改善には至っていません。市民意識調査においても、男女共同参画社会の形成に向けてワーク・ライフ・バランスの推進や制度・慣行の見直し等を求める意見が多くみられているものの、実際の生活では男性の家庭参画や地域活動における男女の役割分担等において従来の状況から大きな変化がみられません。家庭や地域、職場における人々の意識・行動の変化につなげていくためには、男女共同参画社会の必要性や重要性について、しっかりと周知・浸透させすることが求められます。

課題② 生活の場における男女共同参画の一層の促進

家庭生活の平等感については、長期的に改善がみられるものの、平成26年度の前回調査よりも平等感が高まっているとは言えません。さらに、家事の大部分は「妻」が担っている家庭が多いという現状がみられます。就業の場における女性の活躍が進む一方で、事業所においては女性活躍の阻害要因として「家事や育児の負担を考慮する必要がある」ことが多くあげられるなど、家庭的責任が依然として女性に偏っている現状があることがうかがえます。子育て支援や介護のニーズが高まるなか、家庭的責任を男女で分かち合えるようにするために、家庭生活や地域活動の場における男女共同参画をより一層進めることが重要です。

課題③ 政策・方針決定過程における女性の参画促進

本市の審議会等における女性委員の割合は愛知県平均を下回っており、継続的な上昇傾向がみられず、もう一段の取組が必要となっています。さらに、事業所調査によれば役職者に占める女性の割合が1割未満となっており、管理職等の意思決定過程における女性の参画状況が十分ではありません。市全体で、政策・方針決定過程への女性の参画をより一層推進するための機運づくり、支援体制の整備等が必要です。

また、市議会における女性議員の割合も低いことから、平成30（2018）年5月に公布・施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の趣旨を踏まえた働きかけも必要です。

課題④ 就業の場における女性の活躍促進

本市は、生活の中で仕事を優先している男性の割合が国よりも高くなっています。また、有配偶女性の労働力率が国や県よりも低くなっています。このようなことから、本市においては従来の男性片働き型のスタイルが依然として多いことが想定されます。事業所実態調査によれば、市内事業所の多くは女性の職場での活躍を推進していく予定であるとしています。

「女性活躍推進法」の内容も踏まえ、市民・事業所等との連携のもとで、より一層、就業の場における女性の活躍を促進していく必要があります。

課題⑤ 市民・事業所の状況を踏まえた多様な働き方への対応

今後の推計では、本市の人口は令和17（2035）年をピークに減少することが見込まれています。将来的な担い手の不足に対応するとともに、持続可能な社会をつくるいく観点から、女性をはじめとする様々な人が働きやすい環境を整備していく必要があります。

本市では令和元（2019）年度より、テレワークの推進に向けた働きかけを強化してきました。一方で、令和2（2020）年には新型コロナウイルス感染症の蔓延防止の観点から、日本全体でテレワークや時差出勤、休暇取得の促進など、仕事の在り方の検討や見直しの機会がもたらされました。このような社会情勢の変化、市民意識の変化等を受け、本市においても柔軟で多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、仕事と生活の調和が図られるよう、より一層促進していく必要があります。

課題⑥ 多様な分野における男女共同参画の視点での支援の充実

人口が増加傾向にある本市においても、少子高齢化が進行しています。また、世帯の小規模化も進み、市民の生活や家族の状況、必要となる支援はさらに多様になっていると考えられます。困難を抱える人々を総合的、包括的に支援する体制を整備するとともに、支援にあたって男女共同参画の視点を持つことが求められます。

また、市民意識調査においても、「多様な生き方ができるまちづくり」を求める意見が多くみられています。一人ひとりの個性や多様な生き方を尊重し、誰もが自分らしく活躍できる社会づくりのためには、性の多様性や性的マイノリティの人への理解を深めることも重要なことがあります。

さらに、SDGsの達成に資するためにも、本市においてあらゆる取組において常にジェンダーの視点を施策に盛り込んでいくことが必要となっており、福祉、防災、保健・医療などの各分野において、男女共同参画との関連付けや注力していく男女共同参画上の課題を明確にしていく必要があります。

第4章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

本市では、これまで4次にわたる男女共同参画基本計画を策定し、様々な男女共同参画関連の施策・事業を推進してきました。

本計画においても、これまでの取組を引き継ぐとともに、新たな課題等に対応することで、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かれ合い、性別にかかわりなく、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」を目指し、「岡崎市男女共同参画推進条例」第3条に示された5つの基本理念に基づいて男女共同参画を推進していきます。

「岡崎市男女共同参画推進条例」第3条に基づく基本理念

(1) 人権が尊重され、性別にかかわりなく個性と能力が発揮される機会の確保

男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、その人権が尊重され、自己の意思と責任によりそれぞれの生き方を選択し、その性別にかかわりなく、個性と能力を発揮する機会が確保されること。

(2) 社会における制度又は慣行についての配慮

男女が性別による固定的な役割分担意識に捕われることなく、あらゆる活動に参画できるよう、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が中立なものとなるよう配慮されること。

(3) 政策等の立案及び決定へ共同参画する機会の確保

男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において方針の決定、計画の立案等に共同して参画する機会が確保されること。

(4) 家庭生活における活動とその他の社会生活における活動の両立

家族を構成する男女が互いの個性を尊重し、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と職場、学校、地域その他の社会生活における活動とが両立できるよう配慮されること。

(5) 男女共同参画社会形成のための取組が国際的協調の下に行われること

2 計画の基本目標

基本目標1 固定的性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現しよう

地域活動や家庭生活、職場などのあらゆる場面において、市民一人ひとりが男女共同参画社会の必要性・重要性を理解し、行動に移すことができるよう、固定的な性別役割分担意識の解消のための情報発信や各種啓発事業を展開します。

また、多様な人材が活躍する社会づくりの観点から、政策・方針決定過程や指導的地位につく女性の増加に向けた取組を推進します。

基本目標2 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう

職場における女性活躍を促進するため、市内事業所等への支援体制を強化します。さらに、女性活躍の促進とあわせて、男女が平等に家庭的責任を担うことができるよう、男性の家庭参画に向けた支援や子育て等を社会的に支援する施策を展開します。

また、人口減少等の社会情勢を踏まえ、誰もが個々の能力や希望に合わせて活躍することができるよう、多様な働き方を支える環境整備を推進します。

基本目標3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくろう

誰もがその人らしい人生を送ることができるよう、多様性を認め合える環境づくりや、差別、暴力等の様々な人権侵害を防ぐための取組を進めます。

さらに、心身の充実、子育て支援、高齢者・障がい者福祉、防犯・防災等の様々な分野において、男女の自立を支援するための取組を展開するとともに、必要に応じて男女共同参画の視点が適切に盛り込まれるよう、市役所における体制整備を進めます。

3 計画の施策体系

本計画は、以下のような体系に基づき、施策を推進します。

また、「施策の方向」ごとに示す、以下の SDGs の目標達成に資するよう、各施策・事業を推進します。

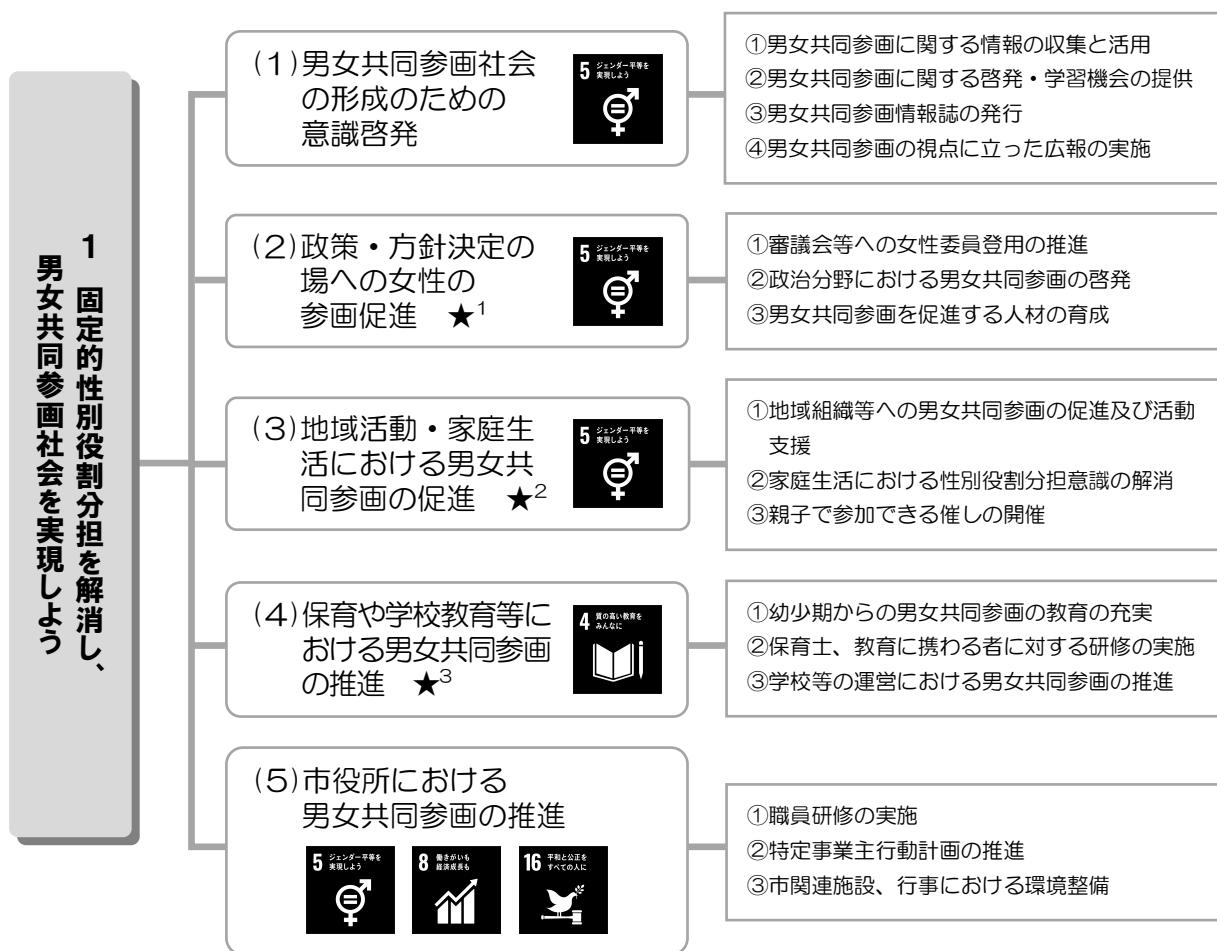
優先的取組事項

- 取組1 審議会等への女性委員登用の推進 ★¹
- 取組2 固定的性別役割分担意識の解消 ★²
- 取組3 幼少期からの男女共同参画の推進 ★³
- 取組4 女性の活躍推進 ★⁴

【基本目標】

【施策の方向】

【基本施策】



2 職場環境にしよう（女性活躍推進法に基づく働きやすい職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい）

(1)働き方改革の促進 ★⁴



- ①事業所への専門家の派遣・支援
- ②男女共同参画推進事業所表彰の推進
- ③経営方針等決定の場への女性登用の促進のための啓発
- ④次世代育成支援対策推進法に基づく取組の促進
- ⑤女性活躍推進法に基づく取組の促進
- ⑥男女共同参画社会実現に向けた公共調達の活用

(2)女性の就業支援の促進 ★⁴



- ①外部組織との就労支援事業の連携
- ②女性の就労を支援する取組の実施
- ③職業能力の開発・育成・支援
- ④女性への起業支援

(3)仕事と家庭の両立支援の促進 ★⁴



- ①多様な就労形態に対応する保育の充実
- ②放課後児童健全育成事業の充実
- ③子育て支援事業の充実

(4)多様な働き方の促進 ★⁴



- ①テレワークの促進
- ②ライフステージに応じた柔軟な働き方の啓発
- ③ワーク・ライフ・バランスに関する啓発
- ④ダイバーシティの促進

3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくる

(1)配偶者等に対する暴力の根絶（「DV 対策基本計画」に基づき推進）



- ①DVに対する正しい知識の普及
- ②DV被害に対する相談体制の整備
- ③被害者の保護及び自立支援

(2)支援が必要な人々への対応



- ①男女共同参画の視点を踏まえた相談体制の充実
- ②多様な性を尊重する社会の推進
- ③各種ハラスメントの防止対策の推進
- ④ひとり親家庭等の福祉の充実
- ⑤高齢者、障がい者、外国人等への様々な支援の充実
- ⑥複合的な課題に対応する支援の充実

(3)生涯を通じた心身の充実



- ①リカレント教育、生涯教育の推進
- ②妊娠・出産等に係る母子保健対策の実施
- ③ライフステージに応じた健康支援体制の整備
- ④人権尊重の立場からの性教育の充実

(4)男女共同参画の視点に立った安全・安心な環境づくり



- ①女性が被害者となる犯罪防止対策の推進
- ②男女共同参画の視点を取り入れた防災・災害時対策の実施
- ③地域の防災活動における男女共同参画の推進

第5章 計画の内容

基本目標1 固定的性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現しよう

施策の方向（1）男女共同参画社会の形成のための意識啓発

【SDGsの目標】



【方針】

男女がともにお互いを尊重しながら自分らしく生きられるよう、様々な場面で男女共同参画に関する意識啓発や学習機会の提供を行います。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	71.4%	75.0%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容	担当課						
①男女共同参画に関する情報の収集と活用	<ul style="list-style-type: none">男女共同参画に関する企画展の開催男女共同参画に関する資料の収集 <table><thead><tr><th>参考指標</th><th>現状</th><th>方向性</th></tr></thead><tbody><tr><td>男女共同参画に関する企画展の開催</td><td>実施</td><td>維持・継続</td></tr></tbody></table>	参考指標	現状	方向性	男女共同参画に関する企画展の開催	実施	維持・継続	多様性社会推進課 中央図書館
参考指標	現状	方向性						
男女共同参画に関する企画展の開催	実施	維持・継続						
②男女共同参画に関する啓発・学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none">男女共同参画に関する講座の開催男女共同参画週間における啓発事業の実施ホームページ、リーフレット、SNS等を通じた啓発の実施 <table><thead><tr><th>参考指標</th><th>現状</th><th>方向性</th></tr></thead><tbody><tr><td>講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合</td><td>71.4%</td><td>向上</td></tr></tbody></table>	参考指標	現状	方向性	講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	71.4%	向上	多様性社会推進課
参考指標	現状	方向性						
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	71.4%	向上						

基本施策	具体的な事業内容			担当課
③男女共同参画情報誌の発行	● 男女共同参画に関する情報誌の編集・発行			多様性社会推進課
	参考指標	現状	方向性	
	男女共同参画に関する情報誌の発行	実施	維持・継続	
④男女共同参画の視点に立った広報の実施	● 市が発行する各種媒体における配慮 ● 市職員・市民向け表現指針等の策定			多様性社会推進課
	参考指標	現状	方向性	
	男女共同参画の視点に立った行政刊行物等の表現の指針	策定	拡大・充実	



男女共同参画に関する企画展



男女共同参画週間のパネル展示

優先的取組事項 1

施策の方向（2）政策・方針決定の場への女性の参画促進

【SDGs の目標】



【方針】

審議会や政治分野等の本市における様々な方針決定過程において女性の参画を促進します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
審議会等における女性委員の登用率	25.1%	37.5%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①審議会等への女性委員登用の推進	● 女性委員登用に向けた関係課調整	参考指標	現状	行政経営課 多様性社会推進課
	● 女性人材リストの整備・活用推進			
	審議会等における女性委員の登用率		25.1%	向上
②政治分野における男女共同参画の啓発	● 市議会傍聴ツアーの実施	参考指標	現状	多様性社会推進課
	政治分野における男女共同参画に関する啓発事業等の実施			
	● 人材育成セミナーへの派遣			
③男女共同参画を促進する人材の育成	参考指標	現状	方向性	多様性社会推進課
	人材育成セミナー派遣	実施	維持・継続	

優先的取組事項 2

施策の方向（3）地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進

【SDGs の目標】



【方針】

男女がともに地域活動や家庭生活等に参画できるよう、男女共同参画の意識啓発や各種支援を実施します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
市民意識調査において家庭生活における男女の地位が「男女平等である」と回答した人の割合	28.8%	50.0%
市民意識調査において子どもを「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」と回答した人の割合	46.9%	60.0%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容	担当課						
①地域組織等への男女共同参画の促進及び活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 町内会への男女共同参画推進に関する働きかけ ● 男女共同参画を推進する団体への支援 ● 市民活動団体、町内会、NPO 等との連携 ● PTA の活動支援 	市民協働推進課 多様性社会推進課 生涯学習課 社会教育課						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>参考指標</th> <th>現状</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>町総代に占める女性の割合</td> <td>1.4%</td> <td>向上</td> </tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	町総代に占める女性の割合	1.4%	向上	
参考指標	現状	方向性						
町総代に占める女性の割合	1.4%	向上						
②家庭生活における性別役割分担意識の解消	<ul style="list-style-type: none"> ● 家庭参画に関する講座の開催 ● 「おとう飯^{はん}※2」の推進 ● ホームページ、リーフレット、SNS 等を通じた啓発の実施 	多様性社会推進課 健康増進課 保育課						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>参考指標</th> <th>現状</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>家庭参画に関する啓発講座等の実施</td> <td>実施</td> <td>維持・継続</td> </tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	家庭参画に関する啓発講座等の実施	実施	維持・継続	
参考指標	現状	方向性						
家庭参画に関する啓発講座等の実施	実施	維持・継続						

*2 おとう飯^{はん}

簡単で手間をかけず、多少見た目が悪くても美味しい料理のこと。これまで料理をしていない、料理をしたことはあるもののつくることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩となるよう、内閣府において、平成29（2017）年6月から『「おとう飯」はじめよう』キャンペーンを実施している。

基本施策	具体的な事業内容			担当課
③親子で参加できる 催しの開催	<ul style="list-style-type: none"> ● 「つながる子育て in おかざき」の開催 ● 「げんきまつり」の開催 			こども育成課 保健企画課
	参考指標	現状	方向性	
	親子で参加できる催しの 開催	実施	維持・継続	



「おとう飯」イベント



「つながる子育て in おかざき」

優先的取組事項3

施策の方向（4）保育や学校教育等における男女共同参画の推進

【SDGs の目標】



【方針】

子どもの頃からの男女共同参画に対する正しい理解を促進するため、幼少期より男女共同参画意識の啓発を実施するとともに、保育士等への研修や学校現場での男女共同参画を推進します。

【指標】

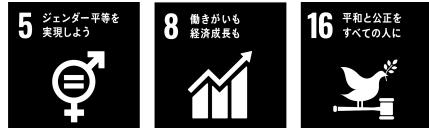
指標項目	現状値	目標値
若年層に対する啓発事業等の実施	1回	3回
保育士等への男女共同参画研修の実施	未実施	1回

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①幼少期からの男女共同参画の教育の充実	● 若年層に対する啓発の実施			多様性社会推進課 学校指導課
	● 中学校への出前講座の実施			
	● 小学生向けリーフレットの作成・配付			
②保育士、教育に携わる者に対する研修の実施	参考指標	現状	方向性	多様性社会推進課 保育課
	若年層に対する啓発事業等の実施	実施	拡大・充実	
	参考指標	現状	方向性	学校指導課
③学校等の運営における男女共同参画の推進	保育士等への男女共同参画研修の実施	未実施	実施	学校指導課
	参考指標	現状	方向性	
	教育現場における役職者（校長・教頭）のうち女性役職者の占める割合	19.3%	向上	

施策の方向（5）市役所における男女共同参画の推進

【SDGs の目標】



【方針】

市役所において、男女共同参画に関する職員研修を実施するとともに、すべての職員が働きがいをもって活躍できる職場づくりを推進します。また、男女共同参画の視点からの環境整備を進めます。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
管理・監督者に占める女性職員の比率	30.8%	35.0%
男性職員の育児参加のための休暇取得率	62.5%	90.0%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①職員研修の実施	● 一般職研修の実施 ● 新規採用職員研修の実施	参考指標	現状	多様性社会推進課
	男女共同参画に関する職員研修の実施		実施	
	● ワーク・ライフ・バランス研修、女性活躍推進等の研修の実施 ● 男性職員の育休取得促進 ● 女性管理職の登用推進	参考指標	方向性	
②特定事業主行動計画の推進	管理・監督者に占める女性職員の比率	30.8%	向上	人事課
	● 講座等の託児の実施 ● 男女共用トイレの推進 ● 授乳テントの貸出し	参考指標	現状	
	講座等の託児の実施	実施	拡大・充実	
③市関連施設、行事における環境整備	● 講座等の託児の実施 ● 男女共用トイレの推進 ● 授乳テントの貸出し	参考指標	現状	生涯学習課 こども育成課
	講座等の託児の実施	実施	拡大・充実	

基本目標2 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

優先的取組事項4

施策の方向（1）働き方改革の促進

【SDGsの目標】



【方針】

職場における働き方改革を促進するため、事業所に対し支援を行うとともに、情報提供や啓発に努めます。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
男女共同参画推進事業所表彰の受賞事業所数	7社	25社
岡崎市内におけるあいち女性輝きカンパニー認証企業数	25社	30社

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①事業所への専門家の派遣・支援	● アドバイザー派遣事業の実施	参考指標	現状	方向性
	アドバイザー派遣事業の実施			
②男女共同参画推進事業所表彰の推進	● 男女共同参画推進事業所表彰の実施	参考指標	現状	方向性
	● 男女共同参画推進事業所表彰の受賞メリットの拡充			
	● 情報誌、ホームページ等による受賞事業所の取組内容等の周知	男女共同参画推進事業所表彰の実施	実施	拡大・充実

基本施策	具体的な事業内容	担当課						
③経営方針等決定の場への女性登用の促進のための啓発	<ul style="list-style-type: none"> 女性登用の促進に関するパネル展示の実施 ホームページ、リーフレット、SNS 等を通じた啓発の実施 <table border="1"> <thead> <tr> <th>参考指標</th><th>現状</th><th>方向性</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性活躍推進に関するパネル展示等の実施</td><td>実施</td><td>維持・継続</td></tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	女性活躍推進に関するパネル展示等の実施	実施	維持・継続	<p>多様性社会推進課 商工労政課</p>
参考指標	現状	方向性						
女性活躍推進に関するパネル展示等の実施	実施	維持・継続						
④次世代育成支援対策推進法に基づく取組の促進	<ul style="list-style-type: none"> ファミリー・フレンドリー企業の登録支援 ホームページ、リーフレット、SNS 等を通じた啓発の実施 <table border="1"> <thead> <tr> <th>参考指標</th><th>現状</th><th>方向性</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>岡崎市内における愛知県ファミリー・フレンドリー登録企業数</td><td>95 社</td><td>向上</td></tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	岡崎市内における愛知県ファミリー・フレンドリー登録企業数	95 社	向上	<p>多様性社会推進課 商工労政課</p>
参考指標	現状	方向性						
岡崎市内における愛知県ファミリー・フレンドリー登録企業数	95 社	向上						
⑤女性活躍推進法に基づく取組の促進	<ul style="list-style-type: none"> あいち女性輝きカンパニーの認証取得支援 ホームページ、リーフレット、SNS 等を通じた啓発の実施 <table border="1"> <thead> <tr> <th>参考指標</th><th>現状</th><th>方向性</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>岡崎市内におけるあいち女性輝きカンパニー認証企業数</td><td>25 社</td><td>向上</td></tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	岡崎市内におけるあいち女性輝きカンパニー認証企業数	25 社	向上	<p>多様性社会推進課 商工労政課</p>
参考指標	現状	方向性						
岡崎市内におけるあいち女性輝きカンパニー認証企業数	25 社	向上						
⑥男女共同参画社会実現に向けた公共調達の活用	<ul style="list-style-type: none"> 総合評価における男女共同参画に関する評価項目の採用 <table border="1"> <thead> <tr> <th>参考指標</th><th>現状</th><th>方向性</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>公共調達における男女共同参画社会に貢献する制度の認定</td><td>実施</td><td>維持・継続</td></tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	公共調達における男女共同参画社会に貢献する制度の認定	実施	維持・継続	<p>契約課 多様性社会推進課</p>
参考指標	現状	方向性						
公共調達における男女共同参画社会に貢献する制度の認定	実施	維持・継続						



男女共同参画推進事業所表彰式

優先的取組事項 4

施策の方向（2）女性の就業支援の促進

【SDGs の目標】



【方針】

女性の就業促進に向け、労働団体や事業所と連携した啓発、職業能力向上のための支援や就労支援などの取組を推進します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
女性向け合同企業説明会等の開催数	1回	2回
女性活躍推進セミナーの開催数	3回	4回

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①外部組織との就労支援事業の連携	● ハローワーク、愛知県、商工会議所、民間企業等と連携した合同企業説明会・講座等の開催	参考指標	現状	多様性社会推進課 商工労政課
	● 外部組織との共同事業の実施			
	● 女性向け合同企業説明会等の開催	実施	拡大・充実	
②女性の就労を支援する取組の実施	● キャリア支援アドバイザー派遣事業の実施	参考指標	現状	多様性社会推進課 商工労政課
	● 女性向け合同企業説明会等の開催			
	● 女性活躍推進セミナー等の実施	実施	拡大・充実	
③職業能力の開発・育成・支援	● 参考指標	現状	方向性	多様性社会推進課
	● 女性活躍推進セミナーの開催	実施	拡大・充実	
	● 創業支援講座参加者数	114名	向上	
④女性への起業支援	● 参考指標	現状	方向性	多様性社会推進課 商工労政課
	● 創業に関するセミナー等の実施	実施	拡大・充実	
	● 関係機関と連携した女性の起業支援			

優先的取組事項 4

施策の方向（3）仕事と家庭の両立支援の推進

【SDGs の目標】



【方針】

子育て中の男女が安心して仕事、家庭生活、地域活動等に参加できるよう、教育・保育事業や子育て支援事業の充実を図ります。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
延長保育事業の実施園数	43 園	44 園
放課後児童クラブの受け入れ量	3,260 人	3,885 人

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容	担当課
①多様な就労形態に対応する保育の充実	● 延長保育等の実施 ● 病児・病後児保育の実施	保育課
	参考指標	
	延長保育事業の実施園数 43 園 向上	
②放課後児童健全育成事業の充実	● 放課後児童クラブの実施 ● 放課後こども教室の実施	こども育成課
	参考指標	
	放課後児童クラブの受け入れ量 3,260 人 向上	
③子育て支援事業の充実	● 「おかげきっ子 育ちプラン」に基づき推進	こども育成課 家庭児童課 保育課

優先的取組事項4

施策の方向（4）多様な働き方の促進

【SDGs の目標】



【方針】

テレワーク等の様々な働き方に関する取組方法について情報提供を行い、多様な働き方が可能となるよう支援します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
事業所調査においてテレワークを「導入している」と回答した事業所の割合	未実施	15.0%
ダイバーシティに関する情報誌の発行部数	6,000 部	7,000 部

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①テレワークの促進	● テレワーク普及のための啓発の実施	参考指標	現状	方向性
	● テレワーク普及のための環境整備の支援			
	テレワークに関する啓発事業等の実施			
②ライフステージに応じた柔軟な働き方の啓発	● キャリアプラン支援事業の実施	参考指標	現状	方向性
	柔軟な働き方に関する啓発事業の実施			
	● ワーク・ライフ・バランスに関する啓発の実施			
③ワーク・ライフ・バランスに関する啓発	参考指標	現状	方向性	多様性社会推進課
	ワーク・ライフ・バランスに関する啓発事業等の実施	実施	拡大・充実	
	● ダイバーシティに関する情報誌の編集・発行	参考指標	現状	
④ダイバーシティの促進	ダイバーシティに関する情報誌の発行		多様性社会推進課	
	● ワーク・ライフ・バランスに関する啓発の実施			
	参考指標	現状		方向性

基本目標3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくろう

施策の方向（1）配偶者等に対する暴力の根絶（「DV 対策基本計画」に基づき推進）

【SDGs の目標】



【方針】

DV 対策基本計画に基づき、パートナーとの間で生じるあらゆる暴力や人権侵害行為を防止するとともに、関係機関との連携のもとで被害者を支援します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
市民意識調査において DV が人権侵害であることを「知っている」と回答した人の割合	60.2%	75.0%
市民意識調査において DV 相談窓口を「知っている」と回答した人の割合	未実施	75.0%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①DV に対する正しい知識の普及	● DV に関する啓発、出前講座の実施			家庭児童課
	参考指標	現状	方向性	
②DV 被害に対する相談体制の整備	市民意識調査において「DV が人権侵害であることを知っている」と回答した人の割合	60.2%	向上	家庭児童課
	● DV 相談の実施			
③被害者の保護及び自立支援	参考指標	現状	方向性	家庭児童課
	DV 相談の実施	実施	維持・継続	
	● 保護機関との連携、措置等の実施			
	参考指標	現状	方向性	
	母子生活支援施設への措置	実施	維持・継続	

施策の方向（2）支援が必要な人々への対応

【SDGs の目標】



【方針】

様々な困難に直面する市民に対し、男女共同参画の視点を踏まえて適切に支援できる体制を整備します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
市民意識調査において女性相談窓口を「知っている」と回答した人の割合	未実施	50.0%
市民意識調査において性的マイノリティという言葉を「知っている」と回答した人の割合	80.8%	85.0%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①男女共同参画の視点を踏まえた相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> 女性相談、男性相談、LGBT 相談等の実施 			多様性社会推進課 家庭児童課
	参考指標	現状	方向性	
②多様な性を尊重する社会の推進	ジェンダーに関する相談の実施	実施	維持・継続	多様性社会推進課
	<ul style="list-style-type: none"> 性的マイノリティに関する講座の開催 ホームページ、リーフレット、SNS 等を通じた啓発の実施 			
③各種ハラスメントの防止対策の推進	参考指標	現状	方向性	多様性社会推進課 商工労政課
	市民意識調査において性的マイノリティという言葉を「知っている」と回答した人の割合	80.8%	向上	
	<ul style="list-style-type: none"> 商工会議所等と連携した講座等の開催 ホームページ、リーフレット、SNS 等を通じた啓発の実施 			多様性社会推進課 商工労政課
	参考指標	現状	方向性	
	各種ハラスメントに関する啓発	実施	維持・継続	

基本施策	具体的な事業内容			担当課
④ひとり親家庭等の福祉の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 母子家庭等医療費助成の実施 ● 母子家庭等自立支援事業、相談業務の充実 ● 母子・父子・寡婦福祉資金の貸付制度の活用 ● 児童手当、児童扶養手当、市遺児手当の支給 			医療助成室 子育て支援室
	参考指標	現状	方向性	
	母子家庭等相談の実施	実施	維持・継続	
⑤高齢者、障がい者、外国人等への様々な支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 「岡崎市地域福祉計画」に基づき推進 ● 「岡崎市地域包括ケア計画」に基づき推進 ● 「岡崎市障がい者基本計画」に基づき推進 ● 「岡崎市障がい福祉計画」に基づき推進 ● 「岡崎市障がい児福祉計画」に基づき推進 ● 「岡崎市多文化共生推進基本計画」に基づき推進 			地域福祉課 ふくし相談課 長寿課 介護保険課 障がい福祉課 多様性社会推進課
⑥複合的な課題に対応する支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 福祉総合相談体制の推進 			ふくし相談課
	参考指標	現状	方向性	
	総合的な相談支援の実施	実施	拡大・充実	



LGBT 電話相談 ポスター

施策の方向（3）生涯を通じた心身の充実

【SDGs の目標】



【方針】

身体的性差によって生じる様々な心身の問題に対し、ライフステージに応じた情報提供や啓発、相談等の各種施策を推進します。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
リカレント教育の講座等のアンケートにおいて「満足」と回答した人の割合	未実施	80.0%

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容			担当課
①リカレント教育、生涯教育の推進	● リカレント教育の実施	参考指標	現状	多様性社会推進課 市民協働推進課
	● 生涯学習講座の実施			
②妊娠・出産等に係る母子保健対策の実施	リカレント教育の講座等のアンケートにおいて「満足」と回答した人の割合	未実施	実施	家庭児童課
	● 母子健康手帳交付時の面接の実施	参考指標	現状	
③ライフステージに応じた健康支援体制の整備	母子健康手帳交付時の保健師等（専門職）による面接率	99.9%	向上	多様性社会推進課 保健衛生課 健康増進課
	● 女性の健康づくりに関する普及啓発事業の実施			
	● 薬物乱用防止の啓発活動の実施	参考指標	現状	
	● 子宮がん検診・乳がん検診の実施			
	子宮頸がん検診受診率	32.2%	向上	
	乳がん検診受診率	39.0%		

基本施策	具体的な事業内容			担当課
④人権尊重の立場からの性教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 思春期健康講座の実施 ● 学校における性教育の実施 			
	参考指標	現状	方向性	
	性行動による性感染症等の身体影響等についての知識がある高校生の割合	88.2%	向上	



女性の健康講座



市民大学

施策の方向（4）男女共同参画の視点に立った安全・安心な環境づくり

【SDGs の目標】



【方針】

男女双方の視点から防犯、防災・災害時対策等を推進していくための体制整備を進めます。

【指標】

指標項目	現状値	目標値
男女共同参画の視点を取り入れた防災講座の開催数	2回	2回

【施策・事業の内容】

基本施策	具体的な事業内容	担当課						
①女性が被害者となる犯罪防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性対象の防犯教室の開催 ● パープル・ライトアップ^{※3}の実施 ● 「若年層の性暴力被害予防月間」における啓発事業の実施 	安全安心課 多様性社会推進課						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>参考指標</th> <th>現状</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>パープル・ライトアップの実施</td> <td>実施</td> <td>維持・継続</td> </tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	パープル・ライトアップの実施	実施	維持・継続	
参考指標	現状	方向性						
パープル・ライトアップの実施	実施	維持・継続						
②男女共同参画の視点を取り入れた防災・災害時対策の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災会議への女性の参画推進 ● 職員に対する男女共同参画の視点に基づいた避難所運営の啓発等の実施 	防災課 多様性社会推進課						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>参考指標</th> <th>現状</th> <th>方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職員に対する男女共同参画の視点に基づいた避難所運営の啓発等の実施</td> <td>未実施</td> <td>実施</td> </tr> </tbody> </table>	参考指標	現状	方向性	職員に対する男女共同参画の視点に基づいた避難所運営の啓発等の実施	未実施	実施	
参考指標	現状	方向性						
職員に対する男女共同参画の視点に基づいた避難所運営の啓発等の実施	未実施	実施						

※3 パープル・ライトアップ

内閣府では、「女性に対する暴力をなくす運動」期間の11月12日～11月25日に、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんで、全国のタワーやランドマークなどを紫色にライトアップする、パープル・ライトアップを実施している。パープル・ライトアップには、女性に対するあらゆる暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、被害者に対して、「ひとりで悩まず、まずは相談をしてください。」というメッセージが込められている。本市では、乙川に架かる殿橋と明代橋においてパープル・ライトアップを実施している。

基本施策	具体的な事業内容			担当課
③地域の防災活動における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害防ぎよ隊における女性の登用促進 ● 「避難女性寄り添いサポーター」制度の運用 ● 男女共同参画の視点を取り入れた防災講座の実施 			防災課 家庭児童課
	参考指標	現状	方向性	
	男女共同参画の視点を取り入れた防災講座の実施	実施	維持・継続	



パープル・ライトアップ（殿橋）



防災力 UP 講座

第6章 計画の推進体制

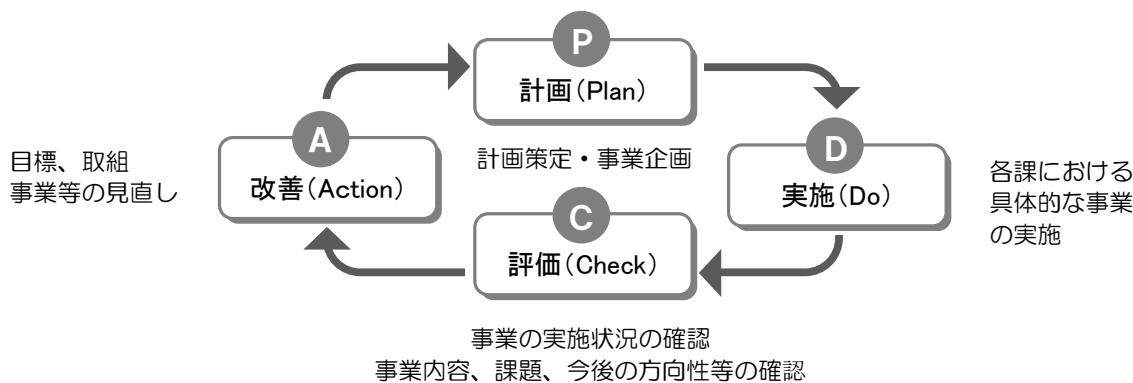
1 計画の推進体制

男女共同参画に関する施策を着実に推進し、本計画を実効性のあるものとしていくために、府内の関係各課との連携を図りながら適正な進行管理を行います。

また、本計画に位置付けた各種取組の効果を波及させるためには、市民や事業者との協働が必要不可欠であるため、適切な情報の収集を図り、市民意見やニーズの把握と取組への反映に努めます。

2 計画の進捗管理

本計画に位置付けた具体的な事業は、毎年度、それぞれの担当課が推進状況や課題等を整理してP D C Aの視点から自己評価を行い、その結果を「岡崎市男女共同参画推進審議会」に報告します。「岡崎市男女共同参画推進審議会」での推進状況の確認、評価結果をもとに、必要に応じて事業の改善を図り、次年度以降の取組の展開に反映させながら、よりよい事業の推進に努めます。



3 指標一覧

本計画では、「施策の方向」ごとに数値目標を設定しており、「基本施策」ごとに参考指標を設定しています。数値目標は、基本施策を推進することで目標値の達成を目指すものであり、本計画の最終年度に達成状況を確認し、その結果を次期計画の策定に生かします。参考指標は、毎年度継続的に確認し実施状況の目安とするものです。

指標は今後の取組の推進状況や評価結果を受け、変更する場合があります。

(*) 印がある指標項目は、5年ごとに実施する意識・実態調査により把握するものです。

基本目標1 固定的性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現しよう

指標項目	現状値	目標値
講座受講後のアンケートで「男女共同参画について理解が深まった」と回答した人の割合	71.4%	75.0%
審議会等における女性委員の登用率	25.1%	37.5%
市民意識調査において家庭生活における男女の地位が「男女平等である」と回答した人の割合 (*)	28.8%	50.0%
市民意識調査において子どもを「男女の区別なく、同じように育てたほうがよい」と回答した人の割合 (*)	46.9%	60.0%
若年層に対する啓発事業等の実施	1回	3回
保育士等への男女共同参画研修の実施	未実施	1回
管理・監督者に占める女性職員の比率	30.8%	35.0%
男性職員の育児参加のための休暇取得率	62.5%	90.0%

基本目標2 職場における男女平等を実現し、男女がともに働きやすい職場環境にしよう

指標項目	現状値	目標値
男女共同参画推進事業所表彰の受賞事業所数	7社	25社
岡崎市内におけるあいち女性輝きカンパニー認証企業数	25社	30社
女性向け合同企業説明会等の開催数	1回	2回
女性活躍推進セミナーの開催数	3回	4回
延長保育事業の実施園数	43園	44園
放課後児童クラブの受け入れ量	3,260人	3,885人
事業所調査においてテレワークを「導入している」と回答した事業所の割合（*）	未実施	15.0%
ダイバーシティに関する情報誌の発行部数	6,000部	7,000部

基本目標3 多様性を尊重し、安心して暮らせる地域社会をつくろう

指標項目	現状値	目標値
市民意識調査においてDVが人権侵害であることを「知っている」と回答した人の割合（*）	60.2%	75.0%
市民意識調査においてDV相談窓口を「知っている」と回答した人の割合（*）	未実施	75.0%
市民意識調査において女性相談窓口を「知っている」と回答した人の割合（*）	未実施	50.0%
市民意識調査において性的マイノリティという言葉を「知っている」と回答した人の割合（*）	80.8%	85.0%
リカレント教育の講座等のアンケートにおいて「満足」と回答した人の割合	未実施	80.0%
男女共同参画の視点を取り入れた防災講座の開催数	2回	2回

資料編

1 計画の策定経過

		令和元（2019）年度
令和元（2019）年 7月19日から 8月9日まで		岡崎市男女共同参画基本計画「ウィズプランおかざき2020」見直しにあたっての市民意識調査の実施
7月30日		令和元年度第1回岡崎市男女共同参画推進審議会 議題 (1) 平成30年度男女共同参画実績報告書（案）について (2) 事業所意識調査（案）について
9月2日から 9月24日まで		岡崎市男女共同参画に関する事業所調査の実施
11月27日		令和元年度第2回岡崎市男女共同参画推進審議会 議題 (1) 意識調査報告書の進捗状況について (2) 「令和元年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰」表彰事業所の選考について
令和2（2020）年 2月10日		令和元年度第3回岡崎市男女共同参画推進審議会 議題 (1) 令和2年度事業計画（案）について (2) 岡崎市男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識調査結果報告書について
		令和2（2020）年度
令和2（2020）年 8月6日		令和2年度第1回岡崎市男女共同参画推進審議会 議題 (1) 令和元年度岡崎市男女共同参画実績報告書（案）について (2) 第5次岡崎市男女共同参画基本計画（案）について
8月～9月		府内関係課へのヒアリング調査の実施
10月23日		令和2年度第2回岡崎市男女共同参画推進審議会 議題 (1) ウィズプランおかざき（第5次岡崎市男女共同参画基本計画）の素案について
12月6日から 令和3（2021）年 1月7日まで		パブリックコメントの実施
2月19日		令和2年度第3回岡崎市男女共同参画推進審議会 ※新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から書面会議 議題 (1) ウィズプランおかざき（第5次岡崎市男女共同参画基本計画）の答申について (2) 「令和2年度岡崎市男女共同参画推進事業所表彰」表彰事業所の選考について

2 岡崎市男女共同参画推進審議会

(1) 審議会規則

平成17年7月1日
規則第36号

(趣旨)

第1条 この規則は、岡崎市男女共同参画推進条例（平成17年岡崎市条例第5号）第17条第6項の規定に基づき、岡崎市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 公募した市民
- (2) 学識経験を有する者
- (3) 前2号に掲げる者のほか、市長が適当と認める者

(会長及び副会長)

第3条 審議会に、会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、それぞれ委員の互選により定める。
- 3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 審議会は、会長が招集する。

- 2 審議会においては、会長が議長となる。
- 3 審議会は、過半数の委員が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 4 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(専門部会)

第5条 審議会は、特定の事項の調査又は審議をするために専門部会を置くことができる。

- 2 専門部会の委員は、審議会の委員のうちから会長が指名する。
- 3 専門部会に部会長を置き、専門部会に属する委員の互選により定める。
- 4 部会長は、会務を総理し、専門部会の会議の議長となる。
- 5 部会長に事故があるとき、又は部会長が欠けたときは、あらかじめ部会長の指名する専門部会の委員がその職務を代理する。
- 6 前条の規定は、専門部会の会議の招集、定足数及び表決について準用する。

(雑則)

第6条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、審議会が定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

(2) 審議会委員名簿

(令和3年2月19日現在)

役職	氏名	備考
(会長)	うちだ いちひろ 打田 委千弘	学識経験者（愛知大学教授）
(副会長)	しげはら あつこ 重原 悅子	学識経験者（NPO法人参画プラネット理事）
委員	いなば やすお 稻場 泰雄	市関係団体（岡崎市総代会連絡協議会副会長）
委員	いとう ともよ 伊藤 智代	市関係団体（城南学区女性の会城南っぷ代表）
委員	やまもと きょうこ 山本 京子	岡崎商工会議所事務局
委員	いすはら てつや 伊豆原 徹也	連合愛知三河中地域協議会事務局長
委員	たなべ ゆかこ 田部 優加子	岡崎信用金庫
委員	わだ みのる 和田 実	学校関係（岡崎市小中学校長会会長）
委員	こまつ えりこ 小松 恵利子	市民公募
委員	すがはら けいこ 菅原 恵子	市民公募

全委員数に対する女性委員の比率 60.00%

3 関係法令

(1) 岡崎市男女共同参画推進条例

平成17年3月29日
条例第5号

目次

前文

第1章 総則（第1条～第9条）

第2章 基本的施策（第10条～第16条）

第3章 岡崎市男女共同参画推進審議会（第17条）

第4章 雜則（第18条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、国際社会における取組にも呼応して男女共同参画社会基本法をはじめとした男女共同参画関連の法律が整備されてきた。

矢作川流域の緑豊かな大地に住む私たち岡崎市民は、輝かしい歴史と伝統の恩恵を受けながら積極的にまちづくりを進めているが、今なお性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく制度や慣習が根強く存在し、真の男女共同参画社会の形成を阻害する要因となっている。

少子高齢化や国際化など地域社会が大きく変化する中で、男女が対等なパートナーとして、豊かで生き生きと充実した人生を送ることができる社会を築くためには、市民と市が一体となって、なお一層、この課題の解決に取り組んでいくことが必要である。

私たち岡崎市民は、男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分から合い、性別にかかわりなく、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を願い、ここにこの条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について基本理念を定め、市、市民、教育に携わる者、市民団体及び事業者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に関する施策の基本となる事項を定めることにより、これを総合的かつ計画的に推進し、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 性的な言動に

より相手方を不快にさせること若しくは相手方の生活環境を害すること又は性的な言動に対する相手方の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

(4) ドメスティック・バイオレンス 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）又は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に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる事項を基本理念として、社会のあらゆる分野において自主的かつ積極的に行われなければならない。

(1) 男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、その人権が尊重され、自己の意思と責任によりそれぞれの生き方を選択し、その性別にかかわりなく、個性と能力を発揮する機会が確保されること。

(2) 男女が性別による固定的な役割分担意識に捕われることなく、あらゆる活動に参画できるよう、社会における制度又は慣習が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響が中立なものとなるよう配慮されること。

(3) 男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において方針の決定、計画の立案等に共同して参画する機会が確保されること。

(4) 家族を構成する男女が互いの個性を尊重し、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と職場、学校、地域その他の社会生活における活動とが両立できるよう配慮されること。

(5) 男女共同参画社会の形成のための取組が国際的協調の下に行われること。

（市の責務）

第4条 市は、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策定し、実施しなければならない。

2 市は、市民、教育に携わる者、市民団体及び事業者が行う男女共同参画推進のための活動を支援しなければならない。

3 市は、国、県その他の関係機関と協力し、連携を図りながら男女共同参画を推進しなければならない。

4 市は、自ら率先して男女共同参画を推進しなければならない。

（市民の責務）

第5条 市民は、男女共同参画について理解を深めるとともに、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するよう努めなければならない。

2 市民は、市が実施する男女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。）に

協力するよう努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第6条 家庭教育、学校教育、社会教育その他の教育に携わる者は、男女共同参画の基本理念に基づいて教育を行うよう努めなければならない。

(市民団体の責務)

第7条 市民団体は、活動方針の決定、計画の立案等において、男女が共に参画する機会を確保するよう努めなければならない。

2 市民団体は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第8条 事業者は、その事業活動において、男女共同参画の基本理念にのっとり、積極的改善措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業者は、労働者が職業生活と家庭その他の生活の両立ができるよう就業環境の整備に努めなければならない。

3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策、調査等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の禁止)

第9条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

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

3 何人も、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

4 何人も、広く市民を対象とした広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担又は異性に対する暴力を正当化し、又は助長する表現その他の不適切な性的表現を行ってはならない。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第10条 市長は、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実施するための基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、岡崎市男女共同参画推進審議会の意見を聴くとともに、市民の意見を反映するよう努めなければならない。

3 市長は、基本計画を策定したときは、速やかに、これを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(参画機会の格差の是正)

第11条 市は、社会のあらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、市民、事業者及びその他の関係者と協力して積極的改善措置に関する情報の提供その他格差を是正するために必要な支援をするよう努めなければならない。

(体制等の整備)

第12条 市は、男女共同参画を推進するため、必要な体制及び拠点施設を整備するとともに、必要な財

政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(実施状況の公表)

第13条 市長は、毎年度、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について、公表するものとする。

(学習の支援等)

第14条 市は、男女共同参画についての市民の関心と理解を深めるため、市民の男女共同参画に関する学習を支援するとともに、家庭教育、学校教育、社会教育その他の教育において情報の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(調査研究)

第15条 市は、男女共同参画の推進に必要な調査研究を行うものとする。

2 市長は、必要に応じ、前項の調査研究の結果を公表するものとする。

(男女共同参画に関する相談等)

第16条 市民は、市長に対し、次に掲げる男女共同参画に関する事項について相談又は意見の申出をすることができる。

(1) 男女共同参画に係る人権侵害に関すること。

(2) 市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に関すること。

2 市長は、前項に規定する相談又は意見の申出を受けたときは、関係機関と連携し、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第3章 岡崎市男女共同参画推進審議会

第17条 市は、男女共同参画の推進に関する必要な事項を審議するため、岡崎市男女共同参画推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議し、市長に意見を述べることができる。

3 審議会は、市長が委嘱する委員20人以内で組織し、男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

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

5 委員は、再任されることができる。

6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営について必要な事項は、規則で定める。

第4章 雜則

(規則への委任)

第18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、規則で定める。

附 則

1 この条例は、平成17年4月1日から施行する。

2 この条例の施行の際現に男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第14条第3項の規定に基づき策定されている市の男女共同参画計画(「ウィズプランおかざき21」をいう。)は、第10条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

附 則(平成26年3月27日条例第7号)

この条例は、公布の日から施行する。

(2) 男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年七月十六日法律第百二号
同 十一年十二月二十二日同 第百六十号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、性別にかかわりなく、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の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。

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)

第十一條 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す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、閣議の決定を求めるなければならない。
- 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す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の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つて組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。
 2 議長は、会務を総理する。
 (議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。
 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。
 (議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。
 (資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
 2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。
 (政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。
 (男女共同参画審議会設置法の廃止)
第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。
 (経過措置)
第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
 2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
 3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審

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

附 則(平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

- 一から十まで 略
- 十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則(平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
 (以下略)

男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議

平成11年5月21日 参議院総務委員会

- 一 政策等の立案及び決定への共同参画は、男女共同参画社会の形成に当たり不可欠のものであることにかんがみ、その実態を踏まえ、国及び地方公共団体において、積極的改善措置の積極的活用も図ることにより、その着実な進展を図ること。
- 一 家庭生活における活動と他の活動の両立については、ILO第156号条約の趣旨に沿い、家庭生活と職業生活の両立の重要性に留意しつつ、両立のための環境整備を早急に進めるとともに、特に、子の養育、家族の介護については、社会も共に担うという認識に立って、その社会的支援の充実強化を図ること。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に当たっては、現行の法制度についても広範にわたり検討を加えるとともに、施策の実施に必要な法制上又は財政上の措置を適宜適切に講ずること。
- 一 女性に対する暴力の根絶が女性の人権の確立にと

って欠くことができないものであることにかんがみ、あらゆる形態の女性に対する暴力の根絶に向けて積極的に取り組むこと。

- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進については、男女共同参画会議の調査及び監視機能が十全に発揮されるよう、民間からの人材の登用を含め、体制を充実させること。
- 一 本法の基本理念に対する国民の理解を深めるために、教育活動及び広報活動等の措置を積極的に講じること。
- 一 各事業者が、基本理念にのっとり、男女共同参画社会を形成する責務を自覚するよう適切な指導を行うこと。
- 一 苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者救済のための措置については、オンブズパーソン的機能を含めて検討し、苦情処理及び被害者救済の実効性を確保でき る制度とすること。

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、女子差別撤廃条約その他我が国が締結している国際約束を誠実に履行するため必要な措置を講ずるとともに、男女共同参画の視点に立った国際協力の一層の推進に努めること。

右決議する。

男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議

平成11年6月11日 衆議院内閣委員会

政府は、本法施行に当たり、次の事項に配慮すべきである。

- 一 家庭生活における活動と他の活動の両立については、ILO第156号条約の趣旨に沿い、両立のための環境整備を早急に進めるとともに、特に、子の養育、家族の介護については、社会も共に責任を担うという認識に立って、その社会的支援の充実強化を図ること。
- 一 女性に対する暴力の根絶が女性の人権の確立にとって欠くことができないものであることにかんがみ、あらゆる形態の女性に対する暴力の根絶に向けて積極的に取り組むこと。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に当たっては、性別によるあらゆる差別をなくすよう、現行の諸制度についても検討を加えるとともに、施策の実施に必要な法政上又は財政上の措置を適切に講ずること。
- 一 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進に当たっては、その施策の推進体制における調査及び監視機能が十分に発揮されるよう、民間からの人材の登用を含め、その体制の整備の強化を図ること。
- 一 各事業者が、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責務を有することを自覚して、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るよう、適切な指導を行うこと。
- 一 男女共同参画社会の形成には、男女の人権の尊重が欠かせないことにもかんがみ、苦情の処理及び被害者の救済が十分図られるよう、実効性のある制度の確立に努めること。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成二十七年法律第六十四号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發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。）が一層重要なことに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、性別による固定位の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發揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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な事項

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主

行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

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

（特例認定一般事業主の特例等）

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、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

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す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は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に關し、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 雜則

（報告の微収並びに助言、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 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関する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する知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

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

（検討）

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

附 則（平成二九年三月三一日法律第一四号）抄

（施行期日）

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

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

二・三 略

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

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

（施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（政令への委任）

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

（検討）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合

(4) 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

平成三十年法律第二十八号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（次条において「公選による公職等」という。）にある者として國又は地方公共団体における政策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（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって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。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に發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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわりなく、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。

(政党その他の政治団体の努力)

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取

り組むよう努めるものとする。

（実態の調査及び情報の収集等）

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、国内外における当該取組の状況に関する実態の調査並びに当該取組に関する情報の収集、整理、分析及び提供（次項及び第九条において「実態の調査及び情報の収集等」という。）を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

（啓発活動）

第六条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うよう努めるものとする。

（環境整備）

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うよう努めるものとする。

（人材の育成等）

第八条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、人材の育成及び活用に資する施策を講ずるよう努めるものとする。

（法制上の措置等）

第九条 国は、実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

4 年表

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	岡崎市
H6 (1994)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画審議会」設置 ●「男女共同参画推進本部」設置 		
H7 (1995)	●「第4回世界女性会議」開催（北京）、「北京宣言」及び「行動綱領」採択	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児・介護休業法」公布・施行 		
H8 (1996)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「愛知県女性総合センター（ウィルあいち）」開館 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女平等に関する市民・職員意識調査」実施
H9 (1997)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画審議会設置法」公布・施行 ●「男女雇用機会均等法」一部改正（平成11年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あいち男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画推進会議」設置
H10 (1998)				<ul style="list-style-type: none"> ●「おかざき男女協働プラン」策定
H11 (1999)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画社会基本法」公布・施行 		
H12 (2000)	●「女性2000年会議」開催（国連特別総会）（ニューヨーク）	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画基本計画」策定 		
H13 (2001)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画局」及び「男女共同参画会議」設置（内閣府） ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）公布・施行（一部平成14年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あいち男女共同参画プラン21」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画に関する市民・職員意識調査」実施
H14 (2002)			<ul style="list-style-type: none"> ●「愛知県男女共同参画推進条例」公布・施行 ●「愛知県男女共同参画審議会」設置 	
H15 (2003)		<ul style="list-style-type: none"> ●「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ●「少子化社会対策基本法」公布・施行 		<ul style="list-style-type: none"> ●「ウィズプランおかざき21」策定 ●「審議会における女性委員の登用配慮指針」公布・施行
H16 (2004)		<ul style="list-style-type: none"> ●「少子化社会対策大綱」策定 ●「DV防止法」改正・施行 ●「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」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定 	
H17 (2005)	●第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催（ニューヨーク）	<ul style="list-style-type: none"> ●「第2次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あいち子育て・子育ち応援プラン」策定 ●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「岡崎市男女共同参画推進条例」公布・施行 ●「岡崎市男女共同参画推進審議会」設置
H18 (2006)		<ul style="list-style-type: none"> ●「男女雇用機会均等法」改正（平成19年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ●「あいち男女共同参画プラン21」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「男女共同参画に関する実施状況」公表開始
H19 (2007)		<ul style="list-style-type: none"> ●「DV防止法」改正（平成20年施行） ●「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「愛知県少子化対策推進条例」公布・施行 	
H20 (2008)		<ul style="list-style-type: none"> ●「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」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（2次）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ●「図書館交流プラザりぶら」開館（男女共同参画センター機能付与） ●「男女共同参画に関する

和暦(西暦)	世界	日本	愛知県	岡崎市
		●「次世代育成支援対策推進法」改正（平成21年施行）		市民・事業所・職員意識調査」実施
H21 (2009)		●「育児・介護休業法」改正（平成22年施行）		
H22 (2010)	●第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催（ニューヨーク）	●「第3次男女共同参画基本計画」策定	●「あいちはぐみんプラン」策定	
H23 (2011)	●UNWomen（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		●「あいち男女共同参画プラン2011-2015」策定	●「新ウィズプランおかざき21（第3次岡崎市男女共同参画基本計画）」策定
H24 (2012)		●「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	●「あいち仕事と生活の調和行動計画」策定	●「岡崎市DV対策基本計画」策定
H25 (2013)		●「DV防止法」改正（平成26年施行）	●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（3次）」策定	
H26 (2014)		●「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置	●「あいち女性の活躍促進会議」設置	●「男女共同参画に関する市民・事業所意識調査」実施
H27 (2015)	●第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催（ニューヨーク） ●「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」採択（国連サミット）	●「女性活躍推進法」公布・一部施行（平成28年施行） ●「第4次男女共同参画基本計画」策定	●「あいちはぐみんプラン2015-2019」策定	
H28 (2016)		●「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 ●「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正（平成29年施行） ●「SDGs推進本部」設置及び「SDGs実施指針」策定	●「あいち男女共同参画プラン2020」策定 ●「あいち農山漁村男女共同参画プラン2020」策定	●「ウィズプランおかざき2020（第4次岡崎市男女共同参画基本計画）」策定
H29 (2017)		●「働き方改革実行計画」策定 ●「子育て安心プラン」策定 ●「育児・介護休業法」改正・施行		
H30 (2018)		●「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行 ●「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布・一部施行（平成31年、令和2年施行）	●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（4次）」策定	
H31・R1 (2019)		●「女性活躍推進法」の一部改正（令和2年、令和4年施行） ●「SDGs実施指針」改定 ●「育児・介護休業法」の改正（令和3年施行）		●「男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識・実態調査（市民・事業所意識調査）」実施
R2 (2020)		●「第5次男女共同参画基本計画」策定 ●「新子育て安心プラン」策定	●「あいちはぐみんプラン2020-2024」策定	●「SDGs未来都市」に選定
R3 (2021)			●「あいち男女共同参画プラン2025」策定	●「ウィズプランおかざき（第5次岡崎市男女共同参画基本計画）」策定

5 男女共同参画関連用語解説

あ

あいち女性輝きカンパニー

女性の採用や管理職登用の拡大、働きやすい職場環境づくりなど、女性の活躍促進に向けて積極的に取り組む企業として、愛知県が認証した企業。

アンペイド・ワーク（無償労働）

無報酬労働、無償労働、不払い労働などと訳されており、いわゆる“ただ働き”の労働を意味する。領域的には育児・介護・家事等の家事労働、ボランティア、農作業・自営業等の家族労働に多く見られ、市場経済の外で行われる人間の生命維持・再生産にかかる自給自足性の強いもの。その多くが女性によって担われていることから男女間の様々な不平等を引き起こしている。

育児・介護休業法

育児または家族の介護を行う労働者の仕事と家庭との両立を目的とした法律で、平成7（1995）年の「育児休業法」の大幅改正により成立した。平成21（2009）年の改正では、子の看護休暇の拡充や「パパ・ママ育休プラス」の創設、育児のための短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の新設などが盛り込まれている。平成24（2012）年には、従業員100人以下の事業主に対しても、これまで適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇の制度が適用されるようになっている。

イクボス

部下が育児と仕事を両立できるよう配慮し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職のこと。

一時保育

保護者の就労等、その他保護者が子どもの面倒を見ることのできないときに、一日や時間単位で一時的に子どもを預かる保育サービスのこと。

SNS

「Social Networking Service」の略称で、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービス。

SDGs（持続可能な開発目標）

平成13（2001）年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。

SDGs未来都市

内閣府地方創生推進室が、SDGsの達成に取り組んでいる都市を選定する制度であり、平成30

(2018) 年度から開始されている。日本全体が持続的な経済社会の推進を図るために、その優れた取組を世界中に発信していくことを目的としている。

M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることを言う。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本に顕著な傾向である。

LGBT

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性との不一致）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。

えるぼし認定

「女性活躍推進法」に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができる。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

延長保育

保護者の就労等の事情により規定の保育時間を超えてしまう場合に、提供している従来の預かり時間の範囲を延長して行う保育サービスこと。

エンパワーメント

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、力を発揮し、行動していくこと。

おとう飯^{はん}

簡単で手間をかけず、多少見た目が悪くても美味しい料理のこと。これまで料理をしていない、料理をしたことはあるもののつくることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩となるよう、内閣府において、平成29（2017）年6月から『「おとう飯」はじめよう』キャンペーンを実施している。

か

介護離職

介護を理由とする離職のこと。

間接差別

性別に関係がないように取り扱っても、運用の結果どちらかの性別が不利益になる制度や扱いのこと。

キャリア教育

子どもたちの社会的・職業的自立に向け、児童・生徒一人ひとりに望ましい職業観、勤労観、職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のこと。

クオータ制

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

くるみんマーク

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。この認定を受けた企業の証が「くるみんマーク」である。

合計特殊出生率

一人の女性が生涯に何人の子どもを産むかを示す値。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにもかかわらず「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

さ

災害防ぎよ隊

岡崎市における自主防災組織の一つであり、災害時に警防班（情報連絡係、警防係、警戒係）と救護班（避難誘導・避難所開設係、救護係、資材調達係）に任務を分けて、速やかに安否確認や避難行動対策を行う組織。

「参加」と「参画」

「参加」は仲間に加わることで、「参画」は単に参加するだけでなく、企画・立案や決定にも自分の意志でかかり、負担や責任も担い合うといった主体的かつ積極的な態度や行動のこと。

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によってつくり上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）と言う。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。

次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育成される社会の形成に資することを目的とする法律。平成26(2014)年度までの時限立法であったが、法律の有効期限が令和7(2025)年3月31日までに延長されている。国、地方公共団体、事業主、国民の責務を明らかにし、国に行動計画策定指針、地方公共団体及び事業主に行動計画の策定を義務付けている。

性自認

自分の性別をどのように認識しているかということ。

性的指向

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念のこと。恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛(ヘテロセクシュアル)、同性に向かう同性愛(ホモセクシュアル)、男女両方に向かう両性愛(バイセクシュアル)などがある。

性的マイノリティ

性別違和(「体の性」と「心の性」が一致しない状態)の人や、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう人(同性愛、両性愛)、身体的な性別が不明瞭な人などのこと。

性同一性障害

生物学的性別(sex)と性別に対する自己意識あるいは自己認知(gender identity)が一致しない状態であること。

セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

SOGI

性的指向(好きになる性)、性自認(心の性)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、「人の属性を表す略称」のこと。

た

ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といふ。

ダブルケア

1人の人や1つの世帯が同時期に介護と育児の両方に直面する状態のこと。

男女共同参画社会

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

男女共同参画週間

毎年6月23日から6月29日までの1週間であり、「男女共同参画社会基本法」の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるために設定されている。この週間には国や地方公共団体、各種団体により様々な啓発事業等が行われる。

男女共用トイレ

性別に関係なく利用できるトイレのこと。

男女雇用機会均等法

雇用の分野において女性と男性が均等な機会と待遇が確保されることなどを目的として昭和60(1985)年に公布された。平成9(1997)年の大幅改正により、募集、採用、配置、昇進における男女間差別の禁止、セクシュアル・ハラスメントの創設、ポジティブ・アクションの創設などが盛り込まれた。平成18(2006)年の改正では、男女間差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産などを理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化などが図られている。

男性学

男性が男性ゆえに抱える生きづらさや葛藤をテーマにした学問のこと。

地域限定社員

雇用形態のひとつで、一定の地域内での配属・異動を条件に契約する正社員のこと。勤務地が通勤可能な範囲内に限られるため、転居を伴う異動がない。

超高齢社会

総人口に占める65歳以上の人口の割合が21%を超えた状態のこと。

DV

ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

データDV

恋人からの暴力行為のこと。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、Tel（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語。通常勤務しているオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をする。テレワークには、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務などがある。

な

二重基準（ダブルスタンダード）

同じことをしてもその行為者が男性であるか女性であるかによって評価の基準が異なること。

は

パートナーシップ制度

自治体が同性カップルにパートナーシップ証明書を発行する制度。この証明書は、事業所などに最大限の配慮を求めるもので、これまで対象外であったサービスなどを受けられるようにするための支援策。

パープル・ライトアップ

内閣府では、「女性に対する暴力をなくす運動」期間の11月12日～11月25日に、女性に対する暴力根絶のシンボルであるパープルリボンにちなんで、全国のタワーやランドマークなどを紫色にライトアップする、パープル・ライトアップを実施している。パープル・ライトアップには、女性に対するあらゆる暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、被害者に対して、「ひとりで悩まず、まずは相談をしてください。」というメッセージが込められている。

パタニティ・ハラスメント

育児に積極的にかかわりたいと思っている男性従業員が、育児休業を取得したり、保育所などの送迎や病院に連れて行く場合などに、育児のための制度を利用したりする際に、上司や同僚から妨害されること。

パブリックコメント

市町村が計画等を策定するにあたって、事前に計画等の案を示し、その案について広く市民から意見や情報を募集する制度。

ハラスメント

様々な場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々な種類がある。

パワー・ハラスメント

職務上の地位や権力などを利用したいやがらせのことで、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為や職場環境を悪化させる行為などのこと。

P D C A

事業を計画（p l a n）、実行（d o）、評価（c h e c k）、改善（a c t i o n）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善していく手法のこと。

避難女性寄り添いセンター

災害発生後の避難所では、女性のニーズは見過ごされがちで、必要な支援が届かなかったり、安全が守られないことが予想されるため、被災された女性の気持ちに寄り添い、悩みを傾聴することで必要な支援につなげる人材のこと。岡崎市が実施する講座で相談員として必要な知識を習得し、被災者を女性の視点から支援していく。

病児・病後児保育

保護者が就労している場合等において、子どもが病気の際に自宅での保育が困難な場合に対応するため、病院・保育所等で病気の児童を一時的に保育するほか、保育中に体調不良となった児童への緊急対応や病気の児童の自宅に訪問する事業のこと。

ファミリー・フレンドリー企業

育児・介護等の生活と仕事が両立できるような制度を持つ企業のこと。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けている。

プライド・パレード

世界中で開催されている、セクシュアル・マイノリティによるパレードイベント。1969年6月にニューヨークのゲイバーを発端として行われた警察への抵抗運動が起源となっている。

フレックスタイム

変形労働時間制の一つで、労使間の協定により、一定期間の総労働時間を定め、その範囲内で出勤時間や退社時間を自由に選択できる制度のこと。

ポジティブ・アクション

家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動に参画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、その機会を積極的に提供すること。

母性神話

女性には、子どもを愛し育てようとする性質が「本能的に」備わっており、女性は母親として献身的に子どもを育てるべきであるとする考え方のこと。

ま

マタニティ・ハラスメント

女性従業員が妊娠・出産・育児休業などを理由としていやがらせをされること。

メディア・リテラシー

メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のこと。

や

要支援・要介護認定者

介護保険制度において、日常生活で介護が必要な状態の軽減や重度化の防止のために支援が必要な状態にある人（要支援者）や、常時介護を必要とする状態にある人（要介護者）と認定された人。要支援者は要支援1・2に、要介護者は要介護1から要介護5までに区分される。

ら

リカレント教育

「学校教育」を、人々の生涯にわたって分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学とフルタイムの就職を繰り返すこと。

リプロダクティブヘルス／ライツ

生殖に関する「健康」と「権利」のこと。「健康」としては、安全で満足できる性生活、安全な出産などが、「権利」としては、避妊・妊娠・中絶・出産の過程において、自ら「いつ」、「何人」、「子どもを産むか、産まないか」を決定する自由、性・生殖に関する適切な情報とサービスを得られる権利などがあげられる。

ロールモデル

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考する役割モデルのこと。

わ

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

ワンオペ育児

何らかの事情により、1人で育児をしなければならない状態を指す言葉。

**ウィズプランおかざき
(第5次岡崎市男女共同参画基本計画)**

令和3（2021）年4月発行

発行・編集 岡崎市 社会文化部 多様性社会推進課

〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地（東庁舎2階）

電話番号 0564-23-6222
ファックス番号 0564-23-6626