

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

平成 28（2016）年度～平成 32（2020）年度

岡 崎 市

誰もが個性と能力を発揮できる社会を目指して

近年、私たちを取り巻く社会情勢は、人口減少や本格的な少子高齢化社会の到来、貧困や格差の拡大など大きく変化しています。このような状況において誰もが自分らしく輝ける社会を築いていくためには、すべての人がその人権や多様性を尊重され、性別によらず、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現が求められています。

本市では、平成 23 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）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取り組みを進めてきました。このたび、計画期間が満了を迎えることから、平成 32 年度までの 5 年間を計画期間とした「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）」を新たに策定しました。

この「ウィズプランおかざき 2020」では、これまでの取り組みを継承しつつ、更なる課題として「多様な価値観・ライフスタイルの尊重」、「男女共同参画の視点に立った防災体制の確立」を加え、また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「女性の職業生活における活躍推進計画」も併せて策定し、誰もが活躍できる社会づくりに取り組みます。

男女共同参画社会の実現には、市と市民や市民活動団体、教育に携わる者、事業者の皆様と連携、協働して取り組むことが重要です。今後とも皆様のご理解とご協力を心からお願い申し上げます。

最後になりましたが、この計画の策定にあたり、市民意識調査、パブリックコメントなど様々な機会を通じて貴重なご意見をいただきました市民の皆様、熱心にご審議いただきました男女共同参画推進審議会委員の皆様並びに関係各位に心から感謝申し上げます。

平成 28 年 3 月

岡崎市長 内 田 康 宏

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 計画の位置付け	2
3 計画の期間	2
4 計画の背景	3
(1) 世界の中の日本	3
(2) 国内外の動き	5
5 岡崎市の現状と課題	8
(1) 人口等からみる現状	8
(2) 意識調査結果からみる現状	10
 第2章 計画の基本的な考え方	 19
1 計画の基本理念	19
2 計画の基本目標	20
3 施策体系図	22
 第3章 計画の内容	 25
基本目標Ⅰ 人権を尊重し男女共同参画意識を高めよう	25
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	25
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	28
基本的課題3 多様な価値観・ライフスタイルの尊重	30
基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画を促そう	32
基本的課題1 政策・方針決定の場への女性の参画促進	32
基本的課題2 地域社会活動への男女共同参画の促進	34
基本的課題3 家庭生活における男女共同参画の促進	37
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	40
基本的課題1 働く場での男女平等の推進	40
基本的課題2 仕事と家庭の両立支援の推進	43

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.....	48
基本的課題 1 子育て・介護における男女共同参画の促進.....	48
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.....	50
基本的課題 3 生涯を通じた心身の健康支援.....	54
基本的課題 4 女性に対する暴力の根絶.....	56
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.....	60
 第4章 計画の実現に向けて.....	 63
1 計画の推進体制.....	63
2 基本的課題別指標一覧.....	64
3 優先的取組み事項.....	67
 参考資料.....	 69
1 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）策定経過.....	69
2 岡崎市男女共同参画推進審議会設置規則・名簿.....	70
3 岡崎市男女共同参画推進会議設置要綱.....	72
4 男女共同参画の流れ（年表）.....	73
5 関係法令.....	77

第 1 章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女が、社会の対等な一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^{※1}する機会が確保され、もって男女が政治的、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^{※2}」の実現が、21 世紀の我が国の最重要課題であると位置付けられ、平成 11（1999）年 6 月に「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

本市では、平成 10（1998）年「おかざき男女協働プラン」を、平成 15（2003）年には「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が、「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることもあり、平成 23（2011）年に「新ウィズプランおかざき 21」を策定しました。

その後の社会情勢の変化として、本格的な少子高齢社会の到来、家族構成や地域のつながりなども変化してきており、職場、地域社会など様々な分野において働き手や担い手の不足などの課題があります。また、経済の低迷と閉塞感の高まりのなか、貧困や格差の拡大など困難を抱える男女への支援などが必要となっています。

このような新たな課題や社会情勢の変化に対応し、誰もがその人権を尊重され、性別によらず、個性と能力を発揮できる社会を実現するため、地域特性を尊重するとともに優先的取組み事項を定めるなどの施策の実効性を引き続き確保することが必要です。

平成 27（2015）年度に、「新ウィズプランおかざき 21」の計画期間が満了を迎えることから、これまでの取組みを継承しつつ、新たな課題に対応しながら、男女共同参画社会の形成に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するために本計画を策定します。

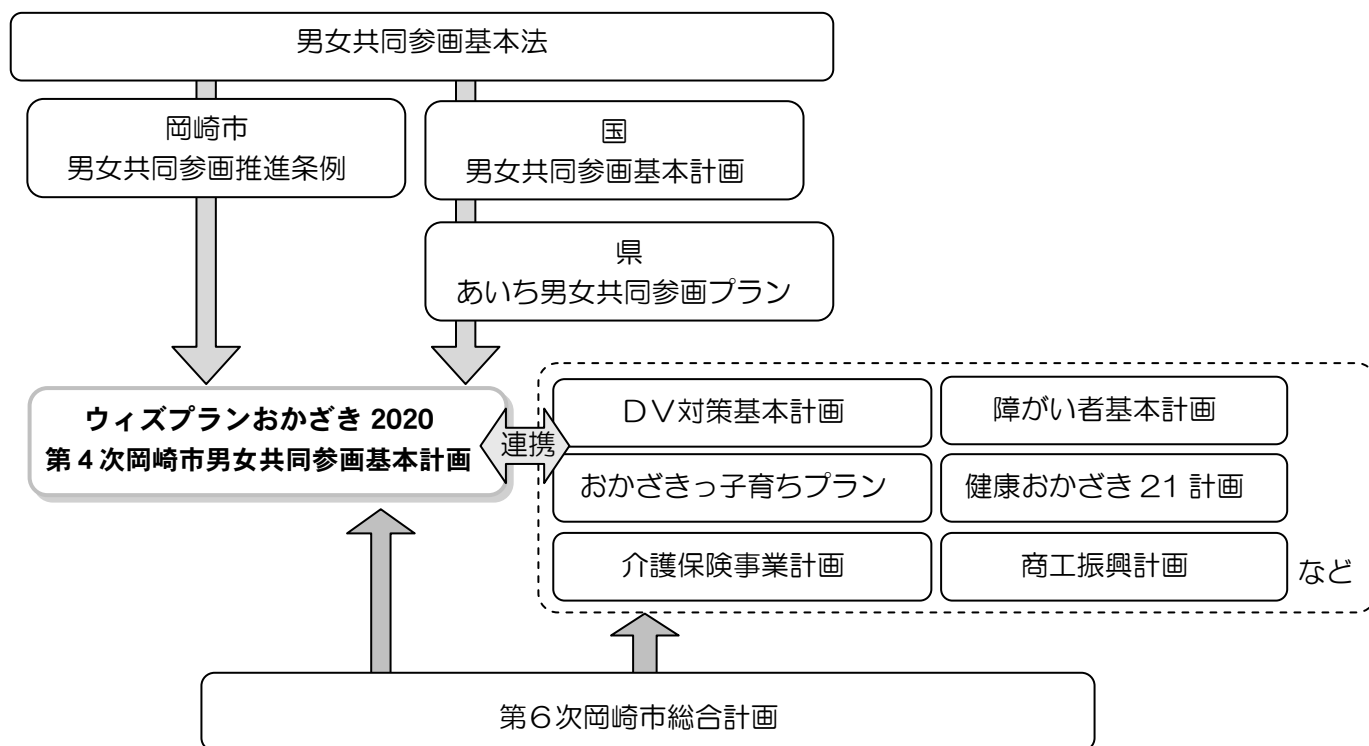
※1 参画：すでにあるものに単に加わる「参加」とは違い、政策や事業などの計画、企画の段階から加わることをいう。

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

2 計画の位置付け

この計画は、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（以下「市条例」という）第10条による計画です。また、「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）※3第6条2に基づく市町村推進計画として、基本目標Ⅰ、基本目標Ⅱ、基本目標Ⅲを位置付けます。

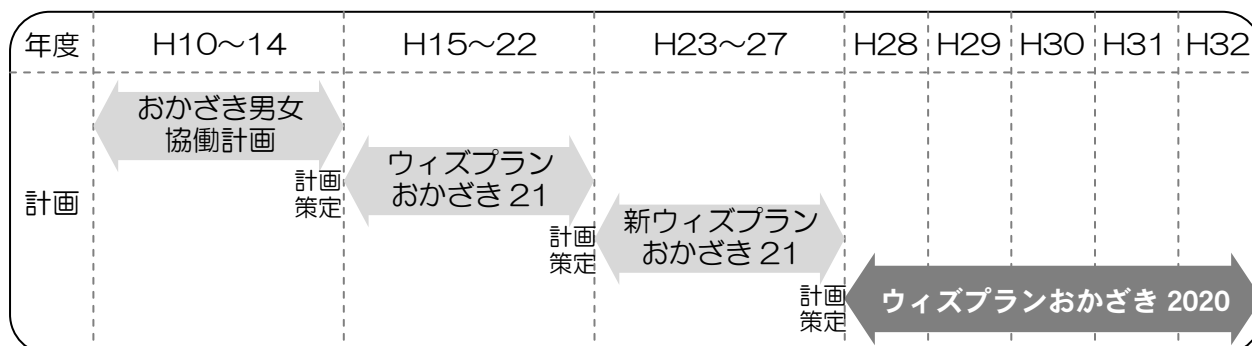
また、この計画は、「第6次岡崎市総合計画」を上位計画とし、各計画との整合性を図りながら、本市における男女共同参画社会の実現に関する計画として策定するものです。



3 計画の期間

平成28（2016）年度から平成32（2020）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します。



※3 女性活躍推進法：女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するために平成27年に制定された10年間の時限立法。参考資料94ページを参照。

4 計画の背景

(1) 世界の中の日本

2009年、国連の女子差別撤廃委員会の最終見解において、女性差別解消に向けた日本の取組みの遅れが指摘されました。「根深く残る固定的な性別役割分担意識の解消」や、「男女の賃金格差の是正」「非正規雇用の多数を女性労働者が占めている現状の改善」「セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という）※4等職場における性差別への制裁」「女性に対する暴力に関する取組みの強化」等が日本に対して求められました。

国連開発計画（UNDP）による「人間開発報告書 2014」及び世界経済フォーラム「The Global Gap Report 2014」において、日本は人間開発指数（HDI）※5が世界17位でありながら、ジェンダー不平等指数（GII）※6は25位、ジェンダー・ギャップ指数（GGI）※7は104位となっており、他国と比べて男女の格差が大きく、女性が政治・経済活動に参画し、意思決定する機会が不十分であることがうかがえます。

図表 1.1 人間開発に関する指標の国際比較

【人間開発指数（HDI）】			【ジェンダー不平等指数（GII）】			【ジェンダー・ギャップ指数（GGI）】		
順位	国名	HDI 値	順位	国名	GII 値	順位	国名	GGI 値
1	ノルウェー	0.944	1	スロベニア	0.021	1	アイスランド	0.8594
2	オーストラリア	0.933	2	スイス	0.030	2	フィンランド	0.8453
3	スイス	0.917	3	ドイツ	0.046	3	ノルウェー	0.8374
4	オランダ	0.915	4	スウェーデン	0.054	4	スウェーデン	0.8165
5	米国	0.914	5	デンマーク	0.056	5	デンマーク	0.8025
6	ドイツ	0.911		オーストリア	0.056	6	ニカラグア	0.7894
7	ニュージーランド	0.910	7	オランダ	0.057	7	ルワンダ	0.7854
8	カナダ	0.902	8	イタリア	0.067	8	アイルランド	0.7850
9	シンガポール	0.901	9	ノルウェー	0.068	9	フィリピン	0.7814
10	デンマーク	0.900		ベルギー	0.068	10	ベルギー	0.7809
11	アイルランド	0.899						
12	スウェーデン	0.898	23	カナダ	0.136			
13	アイスランド	0.895		キプロス	0.136			
14	英国	0.892	25	日本	0.138			
15	香港	0.891	26	ポーランド	0.139	87	中国	0.6830
	韓国	0.891				104	日本	0.6584
17	日本	0.890				117	韓国	0.6403

備考：国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書 2014」及び世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2014」より作成。
測定可能な国数は、HDIは187か国、GIIは152か国、GGIは142か国。
2014年公表。HDI、GIIの調査年は2013年、GGIの調査年は2014年。

※4 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ): 継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動のこと。

図表 1.2 日本における人間開発に関する指標順位の推移

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
HDI	11位	7位	8位	8位	10位	11位	12位	10位	10位	17位
GII						12位	14位	21位	21位	25位
(GEM※8)	43位	42位	54位	58位	57位					
GGI		80位	91位	98位	101位	94位	98位	101位	105位	104位
(GDI※9)	14位	13位	13位	12位	14位					

備考：HDI、GEM、GDI、GIIは、国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書」2005～2014 より作成。

GGIは世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report」2006～2014 より作成。

年数は公表年であり、調査を実施した年とは異なる。

※5 HDI 人間開発指数（Human Development Index）

国連開発計画（UNDP）による指数で、「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、出生時の平均寿命、知識（平均就学年数及び予想就学年数）、1人当たり国民総所得（GNI）を用いて算出している。

※6 GII ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index）

国連開発計画（UNDP）による指数で、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）

※7 GGI ジェンダー・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、政治分野及び保健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。

【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、高等教育の各在学率

【健康分野】・新生児の男女比率・健康寿命

【政治分野】・国会議員に占める比率・閣僚の比率・最近50年の国家元首の在任年数

※8 GEM ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指数。

具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出している。

※9 GDI ジェンダー開発指数（GDI）

人間開発指数（HDI）と同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目した指数。

内閣府が発行する「男女共同参画白書」では、現在、GEMに替えてGII、GDIに替えてGGIを指標として使用している。

（２）国内外の動き

① 世界の動き

1975 年、メキシコシティで開催された「国際婦人年世界会議」で「世界行動計画」が採択され、続く 1979 年には、国連総会において、法的拘束力を持つ国際条約である「女子差別撤廃条約」が採択されたことで、女性差別をなくす世界的な取組みは徐々に進められてきました。

1995 年、「第4回世界女性会議（北京会議）」が開催され、男女が対等なパートナーとなるための国際的な指針となる「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されました。この綱領では、女性の人権の強化や、男女平等、女性の地位向上の重要性が強調され、各国の取組みへと受け継がれていきました。

2000 年になると、国連特別総会「女性 2000 年会議」が開催され、北京会議で採択された行動綱領の評価と見直しを行うとともに、実施にあたっての更なる行動とイニシアティブ（成果文書）が検討されました。

2005 年には、北京会議から 10 年を迎え、「北京宣言」「北京行動綱領」及び「女性 2000 年会議成果文書」が再確認され、完全実施に向けた一層の取組みを国際社会に求める宣言が採択されたことで、より実質的な取組み段階へと進んできています。

2006 年より、「東アジア男女共同参画担当大臣会合」が開催され、第5回（2013 年）では、「ジェンダー※10主流化—成果と課題」、「女性に対する暴力撤廃」及び「雇用におけるジェンダー差別の撤廃」をテーマとして意見交換が行われました。政治的関与の強化、法制度、政策等の改善、事実上の男女平等の実現を図ることを盛り込んだ「北京閣僚共同コミュニケ」が採択されました。

2011 年、国連改革の課題の一環として、既存のジェンダー関連4機関の財源及び権限を統合し、UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメント※11のための国連機関）を正式に発足しました。

② 日本の動き

昭和 50（1975）年「国際婦人年世界会議」を受け、昭和 52（1977）年に策定した「国内行動計画」において、我が国においても、国際的な動きに呼応した取組みが進められることになりました。昭和 60（1985）年には「女子差別撤廃条約」の批准、翌昭和 61（1986）年には「男女雇用機会均等法※12」の施行など、法整備も行われてきました。

※10 ジェンダー：社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。

※11 エンパワーメント：個人又は社会集団として、意思決定過程に参画し、自律的な力をつけること をいう。

※12 男女雇用機会均等法：昭和 47（1972）年に制定された「勤労婦人福祉法」が、昭和 60（1985）年に改正し名称変更もされて「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女子労働者 の福祉の増進に関する法律」となり、更なる改正を重ね、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」となった。

平成8（1996）年、「北京行動綱領」で示された課題に対処するため、「男女共同参画2000年プラン」を策定した後、平成11（1999）年「男女共同参画社会基本法」の施行、平成12（2000）年「男女共同参画基本計画」の策定と、その歩みを着実に進めてきました。

平成13（2001）年、「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」が制定、また平成17（2005）年「改正育児・介護休業法」が施行と、より実質的な法整備を行うとともに、「男女共同参画基本計画（第2次）」の策定により、具体的施策の内容が示されました。

平成19（2007）年、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針が策定された流れを踏まえ、平成22（2010）年「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、「女性の活躍による経済社会の活性化」、「さまざまな困難の状況に置かれている人々への対応」、「女性に対するあらゆる暴力の根絶」などを重要な視点として取り組みを進めています。

平成24（2012）年「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」においては、「女性の活躍促進による経済活性化行動計画（働くなでしこ大作戦）」を策定し、男性の意識改革、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、公務員の率先垂範を柱とする取り組みを推進することとしています。

また、平成26（2014）年には「すべての女性が輝く政策パッケージ」を策定し、様々な状況におかれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できる活力ある社会、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会をつくることを目的に、女性の希望に即した施策を掲げています。

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27（2015）年9月に「女性活躍推進法」が施行されました。この法律に基づき、平成28（2016）年4月から、国・地方公共団体、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなりました。

③ 愛知県の動き

昭和51（1976）年、「青少年婦人室」が設置されたことに始まり、会議開催や懇話会の設置、また「第5次愛知県地方計画」への反映など、愛知県では女性施策が推進されてきました。

平成元（1989）年以降、男女共同参画を進めるプランの策定や活動拠点施設の開館、また平成14（2002）年には条例の制定、平成17（2005）年には「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」の策定など、国や世界に呼応した体制が整えられました。

平成22（2010）年に、国における基本計画の改定が行われたことを受け、平成23（2011）年、ワーク・ライフ・バランス^{※13}などの取り組みを進める「あいち男女共同参

※13 ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」のこと。国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中・高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態をいう。

画プラン（2011-2015）」を策定するとともに、平成 24（2012）年には、労働団体、経済団体、行政が、働き方を見直すことによって問題を解決するための行動をまとめた「あいち仕事と生活の調和行动計画」を策定しました。

平成 25（2013）年には、市町村における支援体制充実に向けた働きかけなどを強化した「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（3次）」策定しました。

④ 岡崎市の動き

国・県の動きに呼応し、本市では、昭和 46（1971）年、働く女性たちの拠点施設として「働く婦人会館」が開館し、学習活動の奨励と人材育成が進められてきました。

昭和 60（1985）年、市民部に「青少年婦人室」が設置され、2年後に「青少年婦人課」と改称すると、平成 2（1990）年に策定された「第4次岡崎市総合計画」において、女性の項目を新設し、「意識づくりの推進」「女性登用の促進」「働く婦人会館の整備充実」「健康と福祉の充実」の4つが方針として定められました。

平成 7（1995）年、「青少年女性課」に改称すると、時代のすう勢の中で解散となった「岡崎市婦人団体連絡協議会（婦連協）」に替わり、女性の地域組織として学区女性団体が結成され、ネットワーク化を図ってきました。

平成 10（1998）年、初の行動計画となる「協働プラン」が策定され、女性の自立を応援し、活動を促進するための講座の開催など女性のための施策が展開されてきました。

平成 14（2002）年には、「男女共同参画班」において、新たな計画の策定に向けて取り組みが進められ、翌平成 15（2003）年「ウィズプラン」がまとめられました。その後、男女共同参画社会の実現のための基本理念を明らかにし、推進体制等を定めた条例の制定が急務とされ、「男女共同参画推進懇話会」において検討された結果、平成 17（2005）年、岡崎市条例第5号「岡崎市男女共同参画推進条例」が公布されました。

平成 20（2008）年には、老朽化により取り壊しとなった「働く婦人会館」に変わり、男女共同参画センター機能は新たにオープンした図書館交流プラザへと引き継がれることとなりました。

平成 23（2011）年、「新ウィズプランおかざき 21」が策定され、平成 24（2012）年、ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という）※14対策についてより具体的な防止策と被害者支援に取り組む必要があることから、岡崎市 DV 対策基本計画（岡崎市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画）を策定しました。

これまで女性相談は文化活動推進課、DV 相談は家庭児童課で行っており、相談内容によって担当が異なる状況でした。相談者にとってわかりやすく、相談内容に応じて適切かつ迅速に対応ができるよう、平成 27 年に家庭児童課へ移管し、窓口を一本化しました。

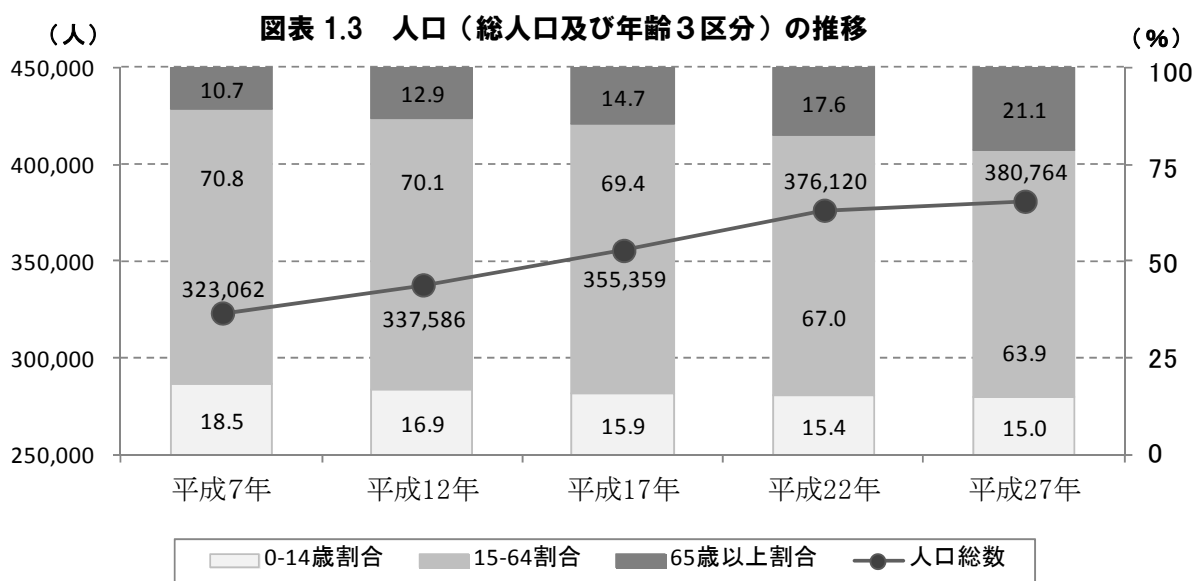
※14 ドメスティック・バイオレンス(DV):配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

5 岡崎市の現状と課題

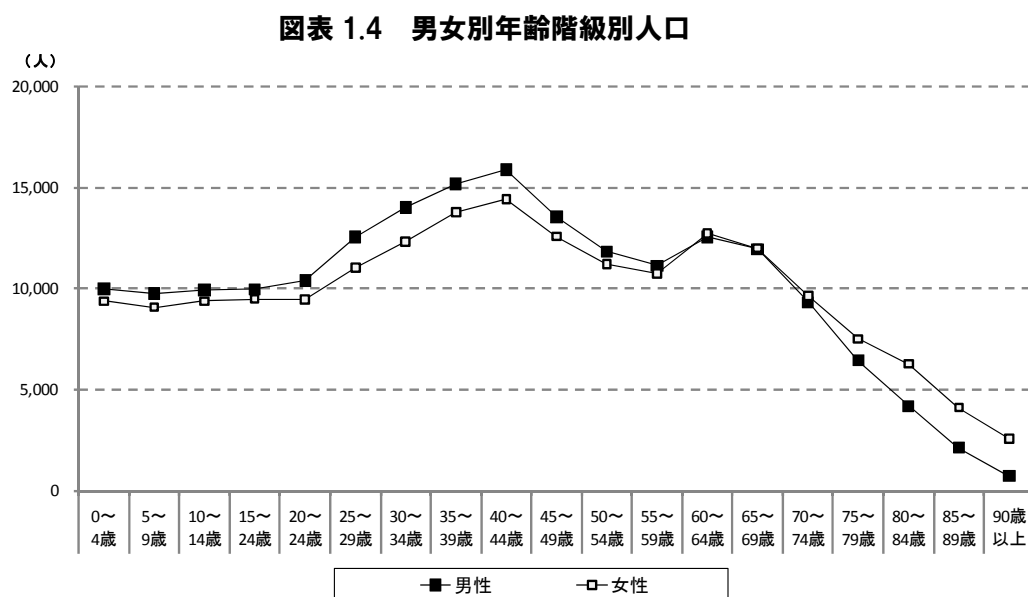
(1) 人口等からみる現状

本市の総人口は平成 27（2015）年4月1日現在で 380,764 人となっており、年々増加傾向にあります。人口割合でみると、平成 27(2015)年では平成 7(1995)年に比べ、15 歳未満人口割合が減少し、65 歳以上人口割合が約 1 割増加しており、5人に 1 人（市住民基本台帳）が 65 歳以上の高齢者となる少子高齢社会となっています。

また、男女別年齢階級別でみると、最も人口が多くなっている 40 歳代では男女差が大きく、更に 70 歳以上になると男女差が逆転し、女性の高齢者が多くなっています。



岡崎市資料：岡崎市住民基本台帳（各4月1日時点）

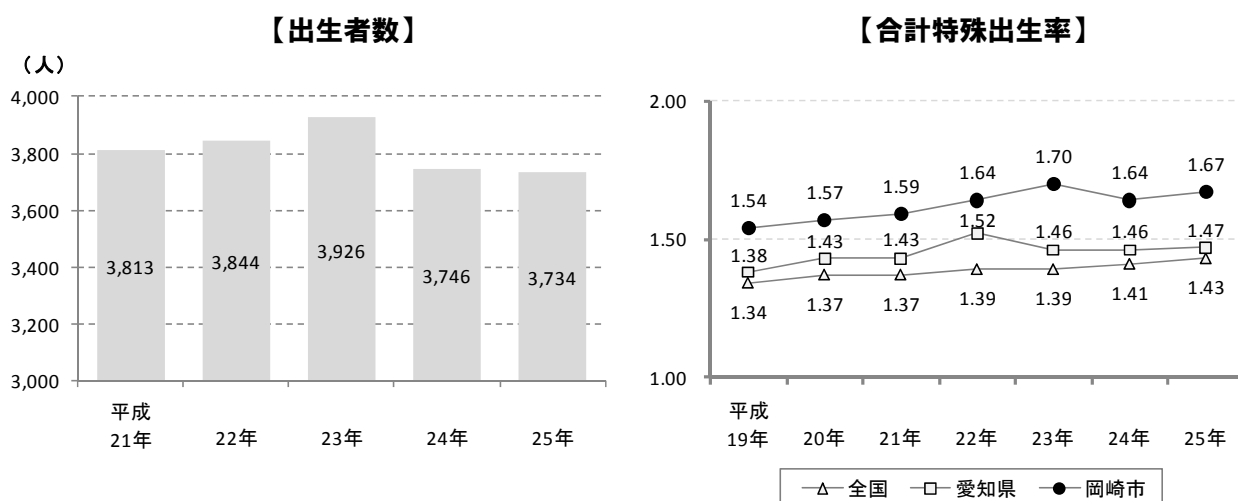


岡崎市資料：岡崎市住民基本台帳（平成 27 年 4 月 1 日時点）

出生者数の推移をみると、平成 23（2011）年までは 3,800 人以上で増加傾向にありましたが、平成 24（2012）年以降は減少傾向が見られます。合計特殊出生率では、平成 19（2007）年以降は緩やかに増加傾向にあり、平成 24（2012）年から減少しつつも、愛知県や国の数値を上回って推移しています。

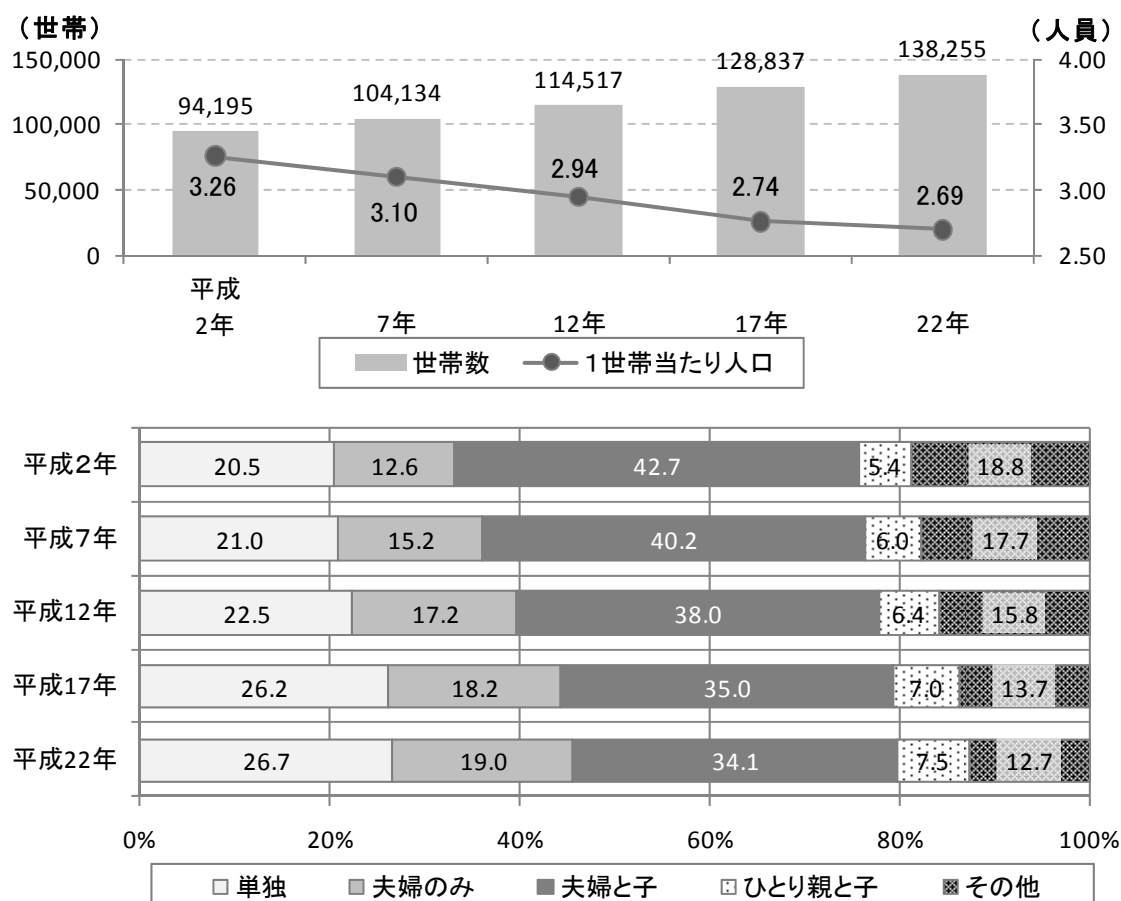
また、本市の世帯数は増加傾向にあり、平成 22（2010）年には約 14 万世帯となっていますが、一世帯あたりの人員は減少し同年には 2.69 人となっています。夫婦と子の世帯が減少しているのに対し、単独世帯・夫婦のみの世帯は増加して推移しています。

図表 1.5 出生数の推移・合計特殊出生率の推移



岡崎市資料：統計資料 異動要因別人口異動数等（年別）保健総務課、企画課
合計特殊出生率（年別）保健総務課

図表 1.6 世帯数と世帯あたり人員の推移及び家族類型別世帯数の推移



岡崎市資料：国勢調査（H22）

（２）意識調査結果からみる現状

本市における女性の社会参加への現状、社会活動への参画の機会に関するニーズ、男女平等並びに女性の人権に対する意識について、前回調査との市民意識の変化等を把握するとともに、今後の男女共同参画施策の基礎資料とするために、『「新ウィズプランおかざき21」見直しにあたっての市民意識調査』（以下「新ウィズプラン見直し調査」という）を平成26（2014）年に実施しました。また、同時に事業所調査を実施しました。

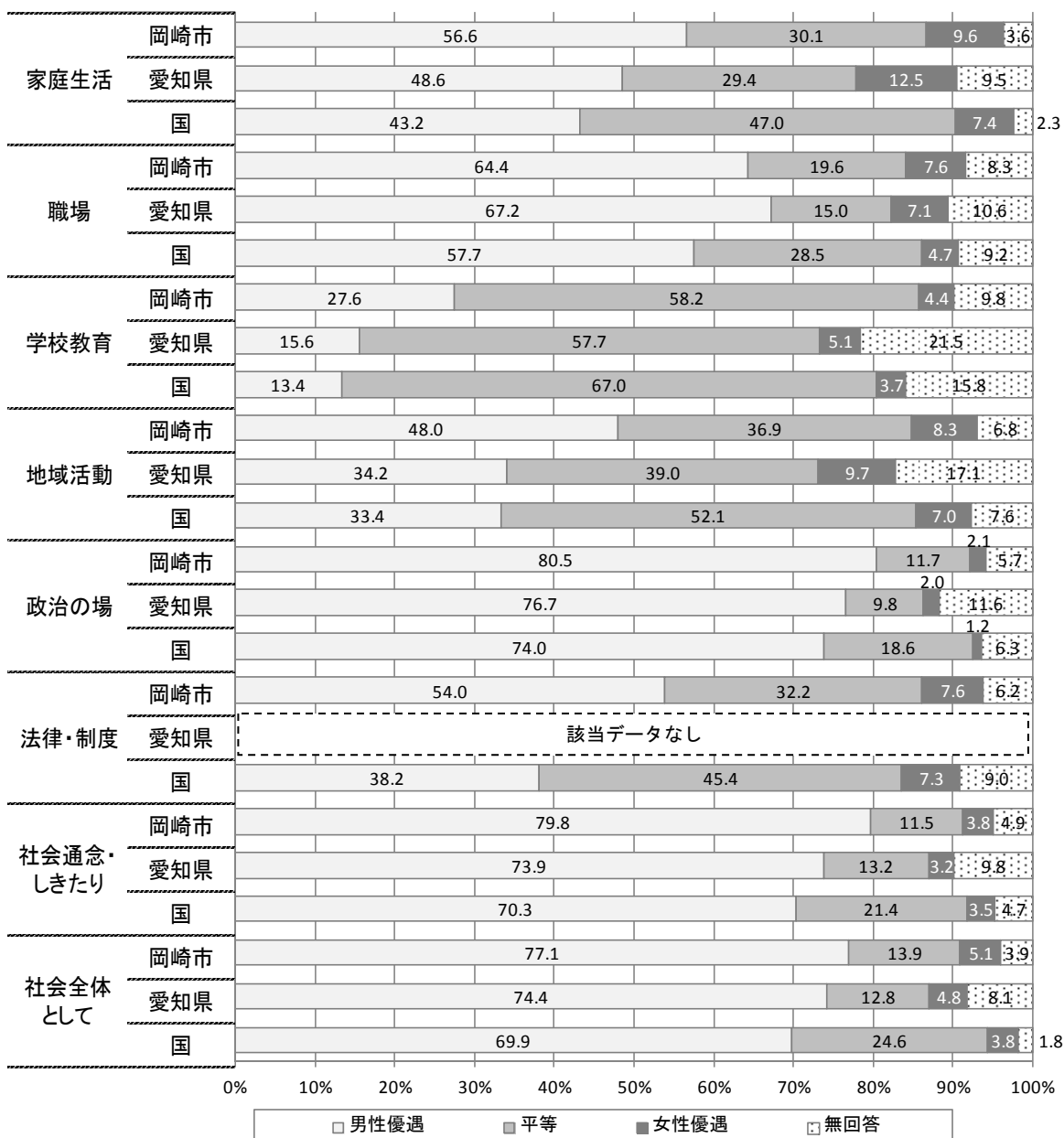
【調査の概要】

	市民意識調査	事業所意識調査
調査時期	平成26年7月～9月	平成26年9月～10月
調査対象者	市民在住の成人男女3,000人	市内に事業所を有する資本金1千万円超の企業より550社
調査方法	郵送による配布・回収	郵送による配布・回収
回収数	1,093件	267件

調査は、「男女共同参画社会」、「家庭生活」、「子育て・教育」、「職業」、「地域や社会とのかかわり方」、「高齢社会や介護」、「DV」、「男女共同参画社会の実現に向けて」の8領域36項目で実施し、男女間の意識の違いを明らかにしました。

- ① 各分野における男女平等意識については、さまざまな場面で男性優遇であると思う人が、県や国より高くなっています。

図表 1.7 各分野での平等感



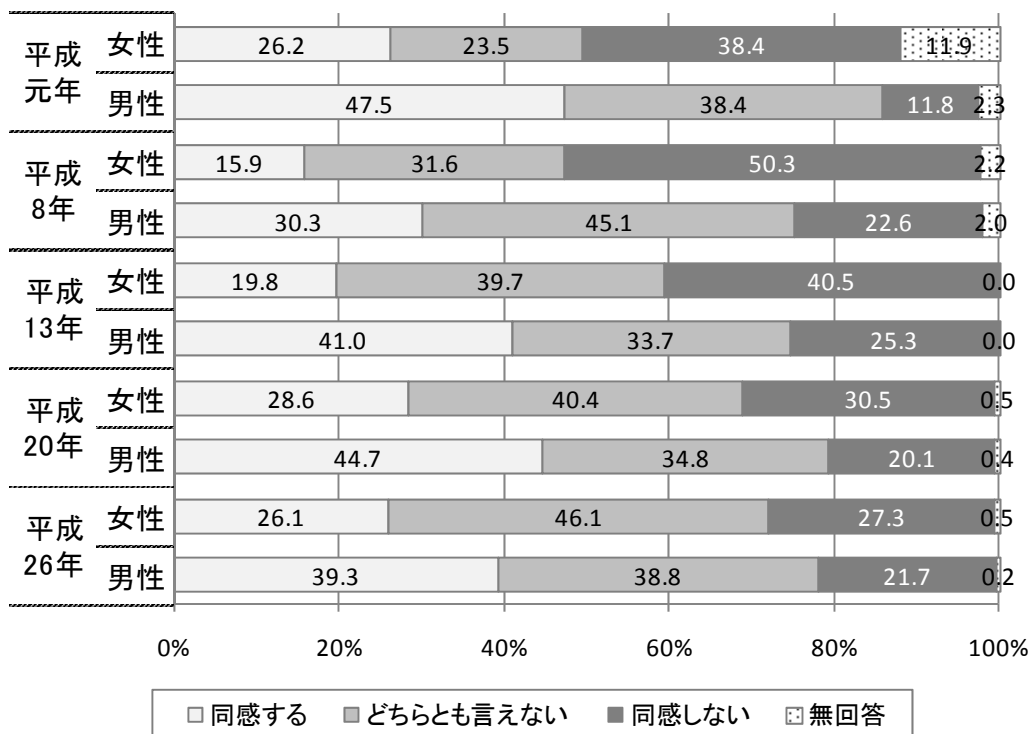
岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

愛知県資料：平成26年度第3回世論調査より「男女共同参画について」(H26)

全国資料：内閣府 男女共同参画社会に関する世論調査 (H24)

- ② 「男は仕事、女は家庭」という考え方について男性は「同感する」人が多く、女性は「同感しない」人が多い傾向は変わっていません。しかしながら、「同感しない」と回答する男性が平成元年に比べ約1割増えています。実態において家庭生活の分担状況をみると、家庭生活の大半が女性に依存していることが伺えます。女性の就労率は増えており、平成26（2014）年には、全国で約6割の世帯が共働き世帯となっているため、家庭生活においても男性の役割を見直していく必要があります。

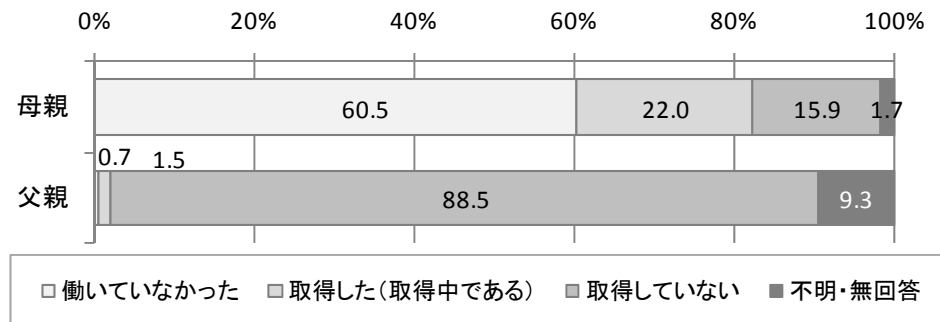
図表 1.8 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



岡崎市資料：「女性に関する生活実態と意識の調査」（H元）
「男女平等に関する市民・職員意識調査」（H8）
「男女平等に関する市民・職員意識調査」（H13）
「ウィズプラン見直し調査」（H21）
「新ウィズプラン見直し調査」（H26）

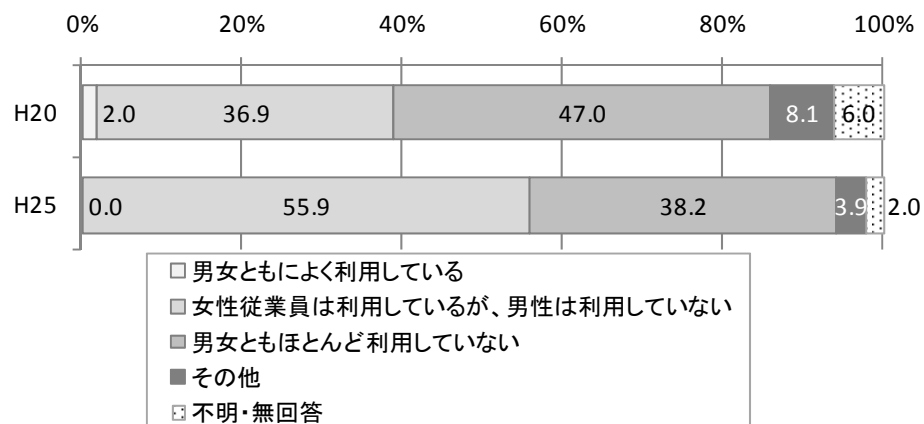
- ③ 男性の育児休業取得率は、1.5%にとどまっており、女性に子育ての負担がかかっています。今後は、働き方の見直しを含めて男性の育児参加が求められますが、そのためには、男性自身の意識の変化や社会通念の変化、育児休業制度の整備などが必要です。

図表 1.9 育児休業の取得状況（対象：未就学児童保護者）



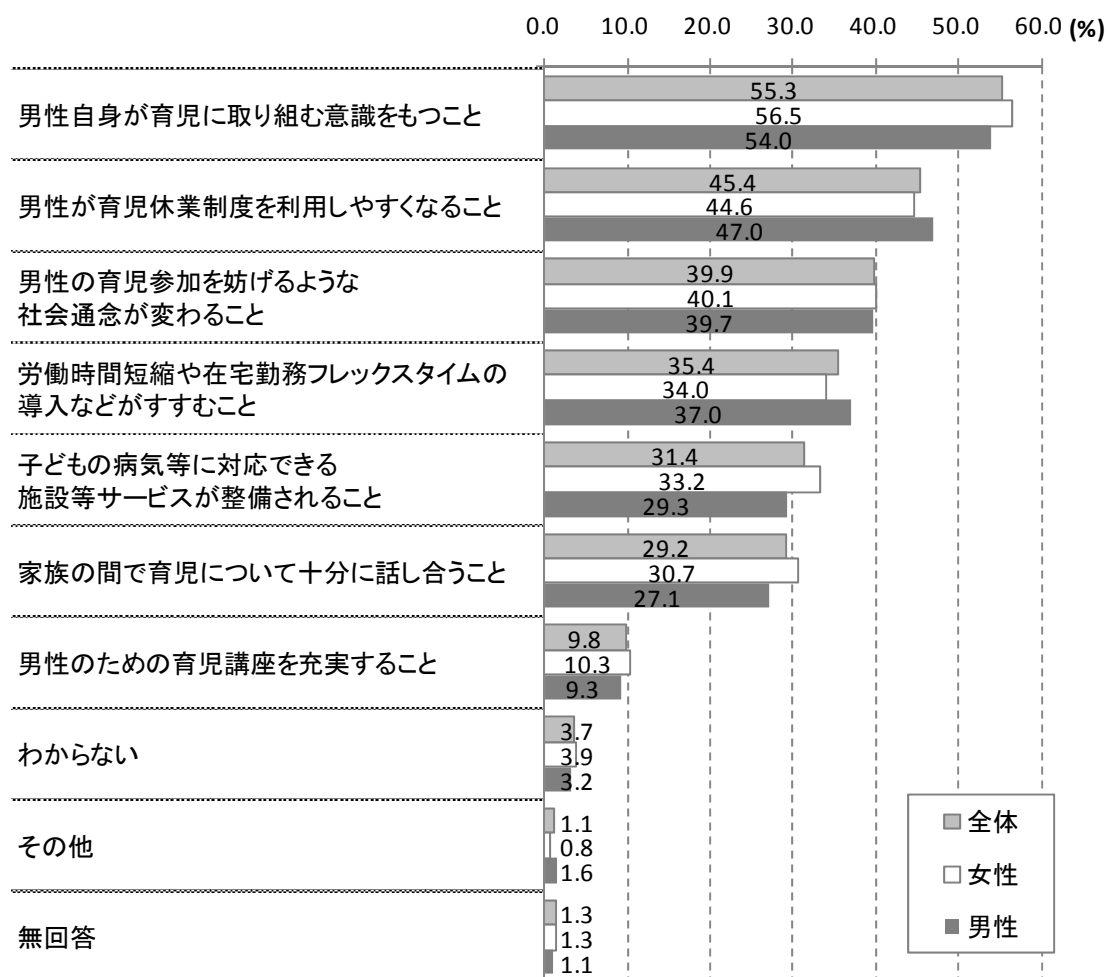
岡崎市資料：「岡崎市の子ども・子育てに関するアンケート調査結果報告書」（H26）

図表 1.10 事業所アンケート



岡崎市資料：「おかざき子育てプラン（岡崎市子ども子育て支援事業計画）事業所アンケート」（H25）

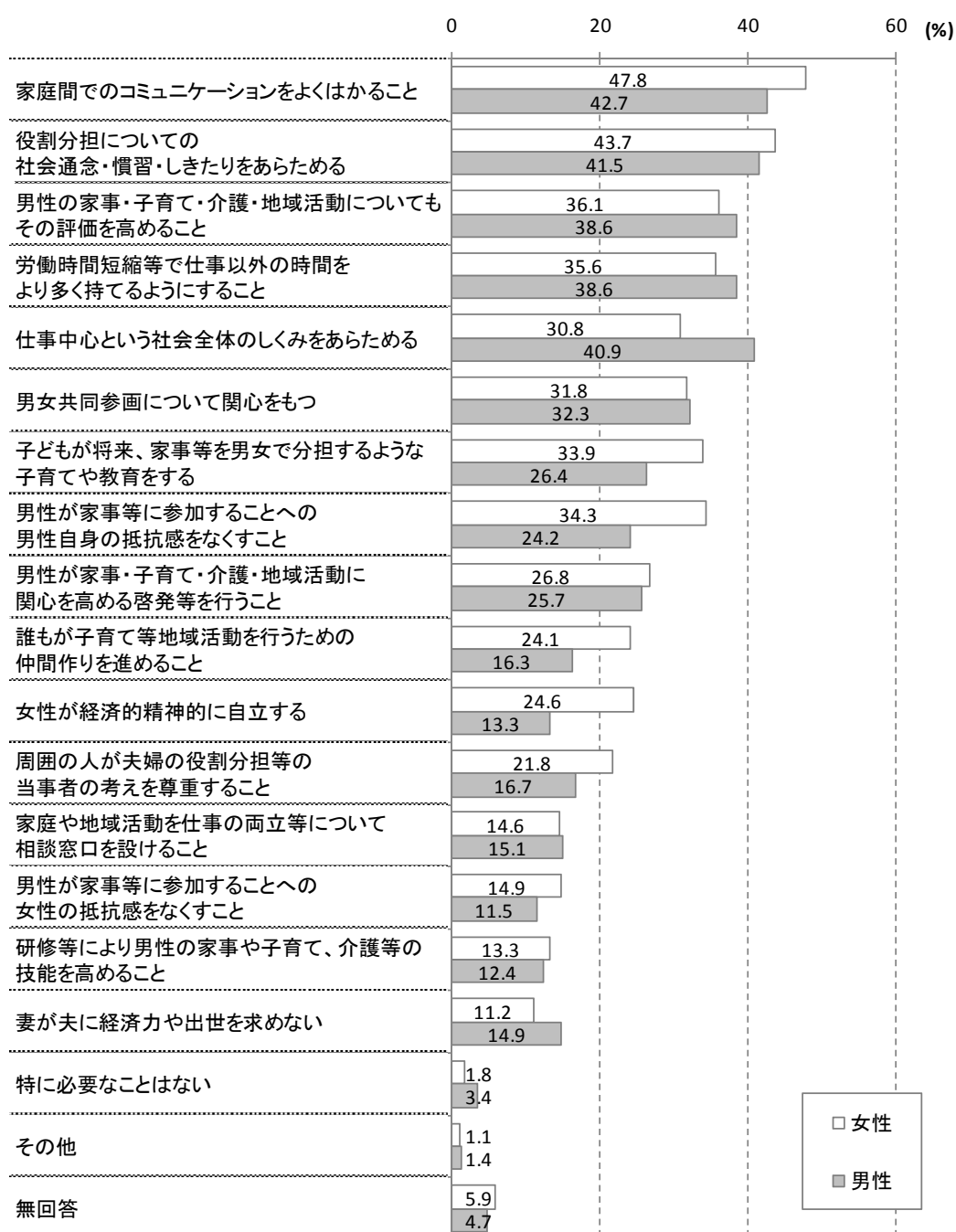
図表 1.11 男性がより育児に参加していくために必要なこと（回答は3つまで）



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」（H26）

- ④ 男女がともに家事等や地域活動に積極的に参加していくために必要なこととしては、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」、「男女の役割分担の社会通念・慣習・しきたりを改める」が多く、次いで女性では「男性の家事・子育て・介護・地域活動についてもその評価を高めること」が多かったのに対し、男性では「仕事中心という社会全体のしくみをあらためる」という意見が多くありました。

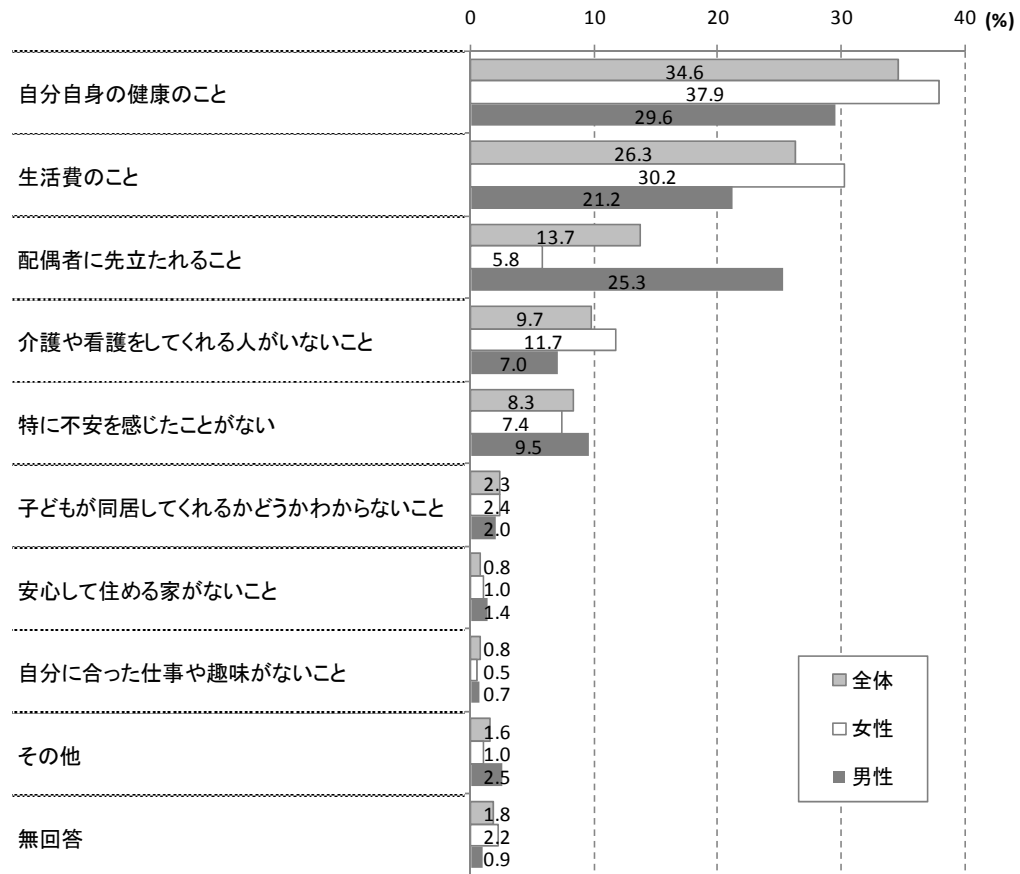
図表 1.12 男女がともに家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加するために必要なこと
(複数回答)



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

- ⑤ 「新ウィズプラン見直し調査」の結果によると、老後の心配事として、全体で「自分自身の健康のこと」が3割を超えています。次いで女性は「生活費のこと」が30.2%、男性は「配偶者に先立たれること」が25.3%と高くなっています。

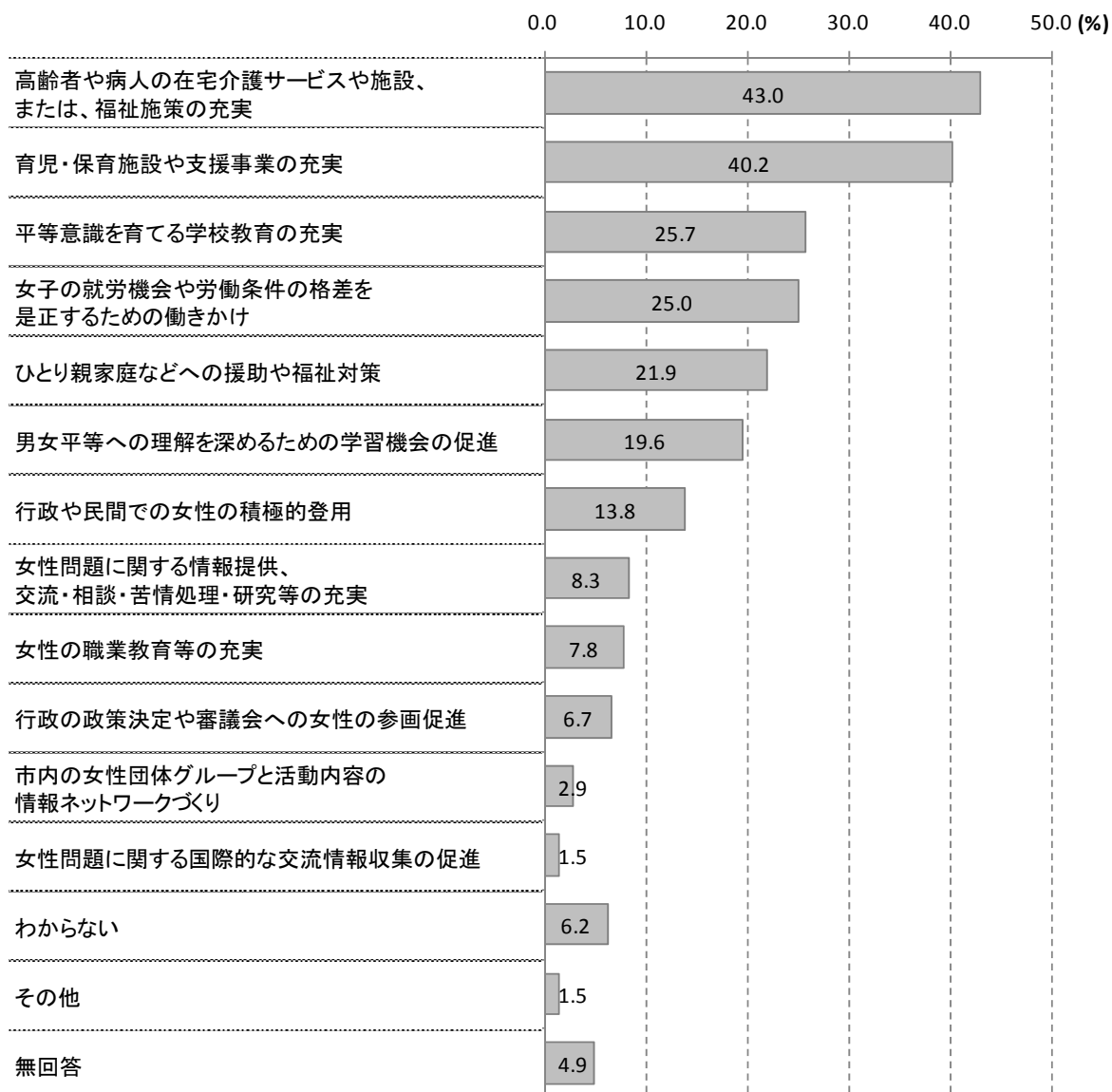
図表 1.13 自身が老後に迎えるにあたっての不安



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」（H26）

- ⑥ 男女共同参画社会の実現を図るため岡崎市に期待することとしては、「高齢者・病人の在宅介護サービスや施設又は、福祉施策の充実」が最も多く、次いで「育児・保育施設や支援事業の充実」という意見が多くありました。

図表 1.14 男女共同参画社会の実現を図るため岡崎市に期待すること（回答は3つまで）



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」（H26）



第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

日本国憲法には全ての国民の基本的人権の享有と個人の尊重及び法の下における平等などがうたわれており、法律や制度のうえでは、男女平等が保障されています。

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、今後も市民と事業者、市等が一体となって取り組んでいく必要があります。

男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、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」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、性別にかかわらず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、その性別にかかわらず、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の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り組みが国際的協調の下に行われること

2 計画の基本目標

男女共同参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、次の4つを基本目標として設定します。

基本目標Ⅰ 人権を尊重し男女共同参画意識を高めよう

男女共同参画社会の実現に際しては、すべての人が性別に捉われず個人として尊重されるという人権尊重の意識を社会に定着させることが重要です。

いわゆる「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識、性に関する偏見や固定観念等は、様々な分野における男女の参画機会を妨げるだけでなく、男女共同参画社会の形成を進めていくうえでも克服していくべき重要な課題です。

男女を問わず、この固定的な性別役割分担意識に気づき、一人ひとりの個性と人権を尊重する意識づくりを図っていく必要があります。

男女を取り巻く社会・経済環境の変化に対応しながら、ゆとりある人間性豊かな生活を創造するとともに、男女平等の考え方や多様な価値観等、人権尊重の理念に対する理解をあらゆる分野に浸透させるため、より一層の広報・啓発活動を推進し、男女共同参画に対する意識改革を図ります。

基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画を促そう

男女共同参画社会の実現のためには、「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、計画立案等に共同して参画すること」が必要であり、社会における多様な問題に対処するためには、男女双方の意見が反映されることが重要です。

本市の各種審議会等への女性の登用率は、平成 26 年で 24.4%とほぼ横ばい状況にあり、未だ男女が対等に参画しているとは言えない状況です。引き続き、性別や就業等の有無を問わず市政に参画できるよう配慮していきます。

あらゆる分野において女性の社会進出が進むなか、より一層の固定的な性別役割分担意識の解消や男性の家庭への参加が求められます。

様々な意見を積極的に反映させる仕組みのもと、誰もが性別にかかわらず互いに尊重し合い共同しながら暮らしていくことができる社会を実現していくため、地域、家庭、職場等あらゆる分野で男女がともに能力を発揮できる環境づくりを進めていきます。

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

少子高齢化の進行により労働力不足が懸念され、女性の労働力はより重要さを増しています。働きたい人が性別により差別されことなくその能力を十分発揮できるように、多様な働き方に応じた就労支援や労働環境を整備することが重要です。

個人の価値観やライフスタイルは多様化し、希望する働き方や生き方はさまざまです。誰もが仕事や家庭生活、地域活動などを自分の希望するバランスで実現できる、ワーク・ライフ・バランスが取れた働き方が求められています。

また、男女ともに働きやすい職場環境にするため、セクハラをはじめ、あらゆるハラスメントを許さない職場の機運醸成を図っていく必要があります。

ライフスタイルに合わせ仕事と家庭が両立できるような多様な働き方を可能にするための雇用環境整備や男性の働き方の見直しを進めるとともに、出産育児で仕事から離れた女性の再チャレンジ支援^{※15}の充実を図っていきます。

女性活躍推進法に基づく推進計画（基本目標Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）

職場における男女間の格差や出産・育児、介護を理由に女性がやむを得ず退職することが多い等の実状を踏まえ、男女ともに仕事と家庭の継続的な両立ができるよう、支援していくことが必要です。本人の意思のもと、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくために、基本目標Ⅰ、基本目標Ⅱ、基本目標Ⅲを女性活躍推進法に基づく推進計画として位置付けます。

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

本市では5人に1人（平成27（2015）年 市住民基本台帳）が65歳以上の高齢者であり、特に一人暮らしの高齢者世帯のうち約7割が女性世帯ということもあり、高齢者問題は女性を取り巻く重要な課題となっています。

また、生活上の困難に直面しやすいひとり親家庭や、高齢で収入がない、障がいがある等、生活するうえで困難を抱えた人々への対応を検討することが必要です。

男女がともに健康で充実した生活を送ることができ、仕事と家庭を両立させるため、家庭内の協力に加え、子育てや介護等に対する職場や地域での協力や支援を進めていきます。

更にはあらゆる暴力のない社会の実現に向けて、DVやストーカー等の防止対策を推進していくため、岡崎市DV対策基本計画（岡崎市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画）にて取り組んでいきます。

※15 女性の再チャレンジ支援：子育て等によりいったん離職した女性の再就職・起業等を総合的に支援すること。

3 施策体系図

基本目標

基本的課題

施策の方向

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

I

人権を尊重
し男女共同
参画意識を
高めよう

1 男女共同参画社会の形成
のための意識啓発

(1)男女共同参画についての情報の収集
等及び啓発の推進

(2)市職員への男女共同参画意識の浸透

(3)地域社会における男女共同参画意識
の促進

2 さまざまな場における
男女平等教育の推進

(1)保育園や学校等における男女平等
教育の推進

3 多様な価値観・ライフ
スタイルの尊重

(1)性的少数者への理解の促進

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

II

あらゆる分
野への男女
共同参画を
促そう

1 政策・方針決定の場への
女性の参画促進 ★

(1)行政における政策・方針決定の場へ
の女性の参画促進

(2)企業・団体における指導的立場への
女性の参画促進

2 地域社会活動への
男女共同参画の促進

(1)学区女性団体及び男女共同参画を
推進する市民活動団体への支援

(2)地域社会活動への男女共同参画の
促進

3 家庭生活における
男女共同参画の促進 ★

(1)家庭における男女共同参画の促進

★は本編P67 に示す優先的取組み事項を含む項目です。

基本目標

基本的課題

施策の方向

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

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

1 働く場での男女平等の推進 ★

(1)雇用機会における平等の推進及び労働情報の提供

(2)働く環境におけるハラスメント防止対策の推進

(3)個人の能力を活かし、発揮するための支援

2 仕事と家庭の両立支援の推進

(1)ワーク・ライフ・バランスの推進

(2)多様な就労形態に応じた労働支援

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

1 子育て・介護における男女共同参画の促進

(1)子育て・保育環境の充実

(2)介護サービスの充実

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

(1)地域福祉の充実

(2)高齢者福祉の充実

(3)障がい者福祉の充実

(4)ひとり親家庭等の人々の福祉の充実

3 生涯を通じた心身の健康支援

(1)生涯にわたる健康づくりへの支援

(2)性の自己決定権の尊重と意識啓発の推進

(3)心身の健康を支える体制の充実

(4)母子保健施策の充実

4 女性に対する暴力の根絶

(1)ドメスティック・バイオレンス(DV)対策の推進

(2)ストーカー等犯罪防止対策の推進

(3)ハラスメント防止対策の推進

5 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立

(1)防災体制の整備



第3章 計画の内容

基本目標Ⅰ 人権を尊重し男女共同参画意識を高めよう

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

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

現状と課題

本市では男女共同参画社会の実現に向けて、これまで様々な広報・啓発活動を行ってきました。しかしながら、平成26年度に実施した「新ウィズプラン見直し調査」では、社会全体で不公平感があったり、社会的・文化的に形成されてきた固定的な性別役割分担意識を感じている人が未だ多い状況にあります。

男女共同参画社会の実現には、固定的な性別役割分担意識を家庭や学校、職場や地域等、あらゆる分野で解消していくことが重要です。

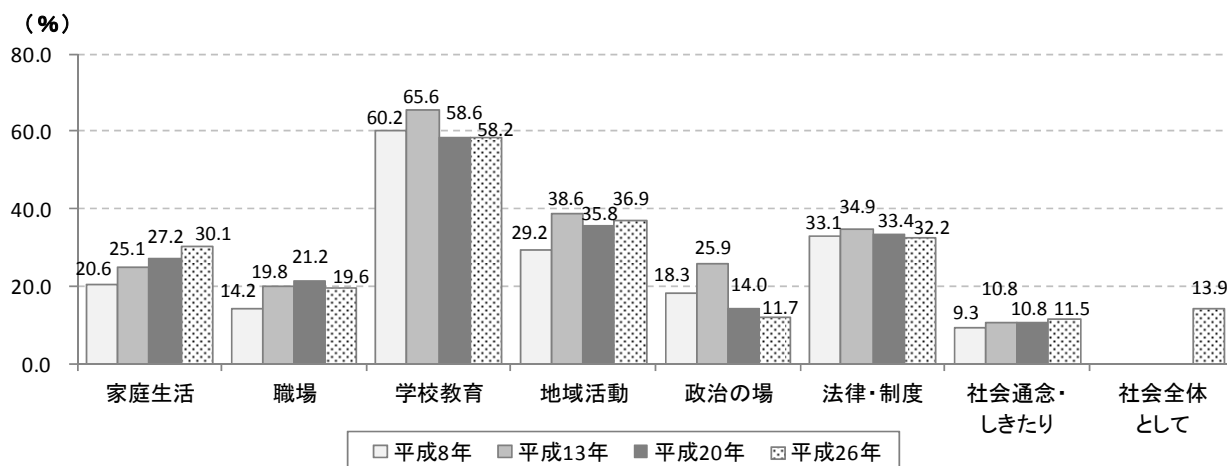
そのためには、広報紙や市ホームページ等による周知・啓発活動の推進、家庭や学校、職場、地域において話し合いの場を設けるなど、積極的な意識改革が必要となります。

これまでの慣習が女性の地域活動への参加や男性の家事参加を妨げてきたこともあるので、男女共同参画の大切さを引き続き啓発し、住みよい地域社会に積極的に参加できる意識を育てていくことが望めます。

地域社会活動においては、従来の慣行や地域における慣習に捉われることなく、男女が対等な構成員として活動を実践できるよう、様々な機会を通じて啓発を継続的に進めていくことが重要です。

■「男女が平等である」と感じる割合の過去調査推移

「男女が平等である」と回答した人の割合は、高い順に「学校教育」、「地域活動」、「法律・制度」となっています。「学校教育」では約6割を維持しているものの、その他の項目では低い数値となっており、「社会全体として」が13.9%となっていることから、不平等感が強いことがうかがえます。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

施策の方向

- 男女共同参画社会への意識づくりとして、誰もが人格を尊重し合い、お互いの性への理解を深め、性別に基づく偏見や制度・慣習を見直していくことにつながる啓発を進めていきます。そのため、男女共同参画に関する各種資料、国際的動向の情報の収集に努め、広く市民や地域が利用できるよう提供していきます。
- 市のホームページや広報紙等の各種刊行物について、性差別につながるような表現を排除する等、男女共同参画の視点でチェックするとともに、メディアからの情報を正しく判断し利用することができるよう、メディア・リテラシー※16を促進します。
- 情報を発信する本市の職員については、男女共同参画意識を更に浸透させるため、研修等の実施を含めた啓発を行います。

(1) 男女共同参画についての情報の収集等及び啓発の推進

具体的施策	担当課
①男女共同参画に関する情報収集・調査研究	男女共同参画課
②男女共同参画情報紙の発行	男女共同参画課
③男女共同参画の視点に立ったフォーラム・講座等の開催	男女共同参画課
④男女共同参画の視点に立った表現方法の点検・見直し	男女共同参画課
⑤男女共同参画におけるメディア・リテラシーの促進	男女共同参画課

(2) 市職員への男女共同参画意識の浸透

具体的施策	担当課
①男女共同参画の視点に立った施策立案・運営の促進	男女共同参画課
②男女共同参画の視点に立った職場環境の見直しと推進	人事課 男女共同参画課
③男女共同参画の視点に立った職員研修の実施	人事課 男女共同参画課

※16メディア・リテラシー：新聞、テレビ、雑誌、インターネットなどの情報をメディアといい、このようなメディア情報を主体的に選択し、内容を読み解き、適切に発信する能力を身につけること。

(3) 地域社会における男女共同参画意識の促進

具体的施策	担当課
①学区女性団体等への活動支援	男女共同参画課
②男女共同参画を推進する市民活動団体等への活動支援	男女共同参画課
③地域活動における男女共同参画を推進する人材の養成	男女共同参画課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
男女共同参画に関する情報紙の発行部数	10,000 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	70.0%
市男性職員の育児参加休暇等の取得人数	11 人	15 人以上
管理職研修(開催数) 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 ワーク・ライフ・バランス研修実施	未実施 未実施	実施
女性教育指導者研修会派遣人数	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

現状と課題

「男女共同参画社会基本法」の制定等を契機として法制度の整備も進み、男女共同参画社会への基盤づくりは進展してきました。

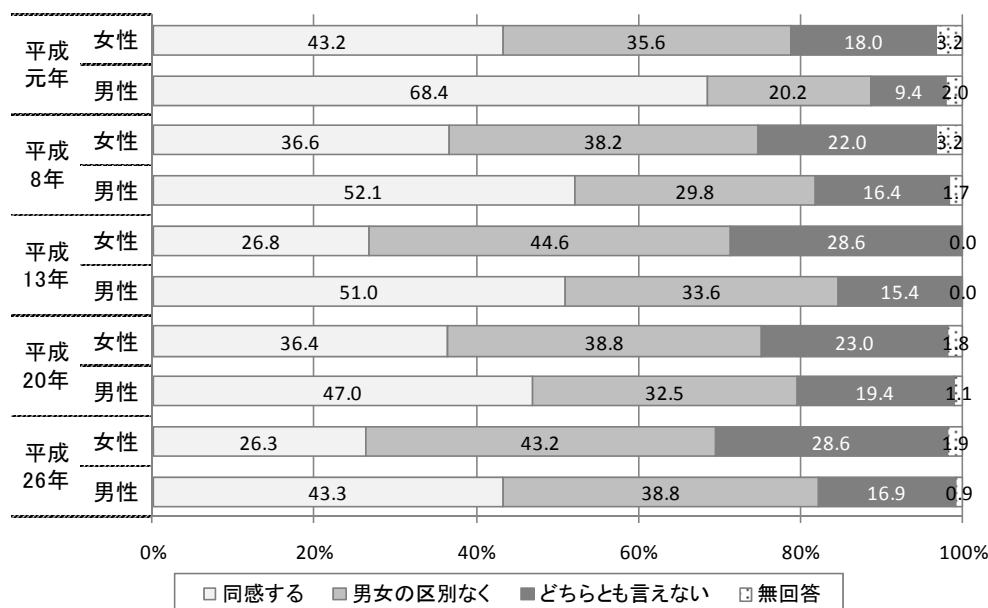
社会環境の変化に伴い、私たちのライフスタイルや価値観も多様化しており、家庭や学校、地域社会において、「女の子だから、男の子だから」という意識をジェンダーに敏感な視点から見つめ直すことが今まで以上に重要となっています。

ジェンダーに捉われない考え方を浸透させていくためには、「教育」が重要であり、一人ひとりの自立とともに、個人の生き方を尊重し、男女平等という心を育むことが大切です。

特に次代を担う子どもたちが、健やかに、個性と能力を発揮できるように育ていくためにも、子どもの頃から男女共同参画の理解を促進し、将来を見据えた自己形成ができるよう、教育を推進する必要があります。

■子どものしつけは「男の子は男らしく、女の子は女らしく」という考え方について

子どものしつけは「男の子は男らしく、女の子は女らしく」という考えに「同感する」と回答した人の割合は、平成26年で女性が26.3%、男性が43.3%と大きな差があります。しかしながら、男性の「同感する」と回答した人の割合は減少傾向にあり、平成元年の調査と比べると2割以上減少しています。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

施策の方向

- 男女平等の観点からの教育はとりわけ重要です。固定的な性別役割分担は、個人の可能性を制限してしまうおそれもあります。男女共同参画社会の実現を目指すには、男女の区別よりその個性を尊重することが重要です。そのため、就学前の保育・教育をはじめ、全ての教育活動の場を通じて、男女平等教育を継続的に実施します。

(1) 保育園や学校等における男女平等教育の推進

具体的施策	担当課
①男女平等の視点に立ったカリキュラムや教材の選定	学校指導課
②男女混合名簿の実施	保育課
③学校等の運営における男女共同参画の推進	学校指導課 社会教育課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
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	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 公立幼稚園 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%	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	役員 46.4% (H27)	役員 47.0%

基本的課題3 多様な価値観・ライフスタイルの尊重

現状と課題

性同一性障がいや性的指向など性に関する偏見や固定観念等により、雇用面における差別や性別の区分を前提とした社会生活上の制約などの困難な状況に置かれ、人権を侵害されている状況にある人々がいます。そのため、一人ひとりが多様な生き方を選択できるよう、差別や偏見を解消していく必要があります。

平成16年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、性同一性障がい者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更を受けることができるようになりました。また、平成20年には同法が改正され、性別が変更できる場合の要件が緩和されています。

近年、性的少数者に関する啓発が取り組まれるなか、東京都渋谷区では、性別等にとられず、多様な個人が尊重され、すべての人がその個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合う社会を目指すため、同性カップルを結婚に相当する関係と認めるパートナーシップ証明書を発行する条例が平成27年4月に施行されました。この他にも、性的少数者を支援する取組みが各地の自治体や企業ではじめられています。

このような誰もが自分らしく生きられる社会を目指し、いかなる差別や偏見を受けることのないよう、個人の多様なライフスタイルを尊重していく必要があります。

施策の方向

- 性同一性障がいや性的指向など性に関する差別や偏見の解消のための啓発や調査研究に取り組みます。

(1) 性的少数者への理解の促進

具体的施策	担当課
①性的少数者への差別や偏見の解消のための意識啓発	男女共同参画課 学校指導課
②性的少数者に関する情報収集・調査研究	男女共同参画課

●それぞれの役割

「市条例」には、それぞれの立場から男女共同参画について取り組んでいくための責務を定めています。市だけではなく、市民／市民団体、教育に携わる者、事業者のそれぞれが一緒になって計画を推進するための取組みについて表しています。

それぞれの役割

～市条例第4条から第8条で掲げるそれぞれが担う責務～

市は・・・

- 広報紙、市ホームページなどで男女共同参画に関する情報をわかりやすく提供します。
- 市民が男女共同参画について学習する機会の充実に努めます。

市民／市民団体は・・・

- 男女に不平等をもたらすような慣習や固定的な性別役割分担意識に気づき、改めていきましょう。
- 広報紙や啓発紙を読み、現状を理解しましょう。
- 男女ともに地域社会に目を向けてできるかぎり地域社会活動に参加しましょう。

教育に携わる者は・・・

- 人権尊重や男女平等意識について常に学べる機会をつくり、男女共同参画意識を育てましょう。

事業者は・・・

- 男女共同参画について理解し、従業員に啓発しましょう。
- 職場において固定的な性別役割分担がないか見直してみましょう。

基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画を促そう

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

基本的課題1 政策・方針決定の場への女性の参画促進

現状と課題

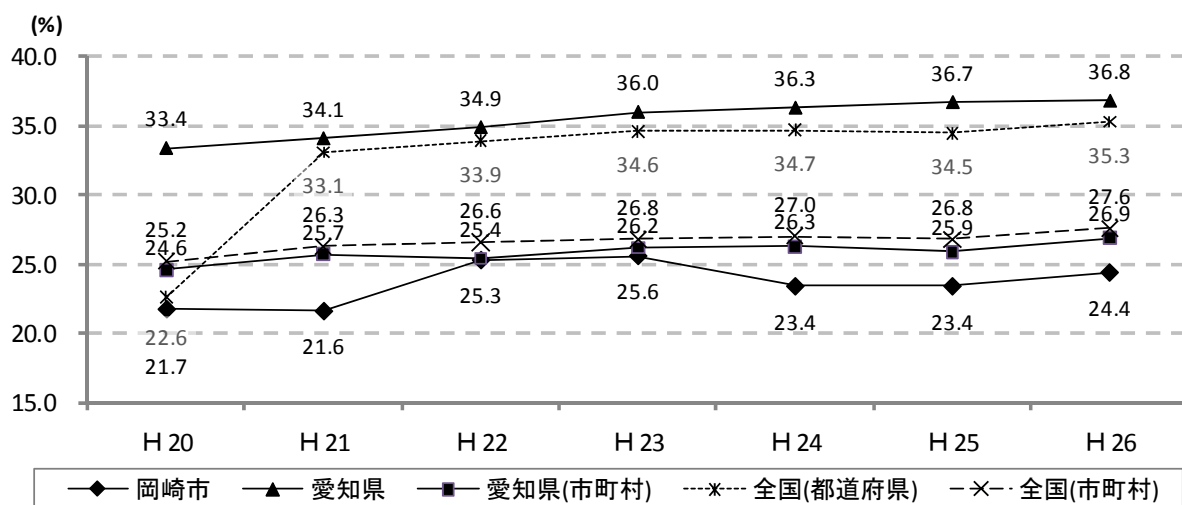
政策・方針決定の場への女性の参画促進は、男女双方の意見を反映させるために重要なことであり、女性の参画が必ずしも多くない現状にあって、市政のみならず政治や経済、地域社会などの「場」において積極的な参画を促す施策や制度の充実が必要です。

性別にかかわらず、能力や意欲があれば、活躍できることを広く認識する必要があります。そのため、様々な場面で、女性が活躍していることを発信し、“活動することは、特別なことではなく普通である”ということを啓発していきます。

そのためには、方針の決定、政策立案等に関する能力を高めるために様々な情報を収集・提供するとともに、人材の発掘・育成に努める必要があります。また、各種審議会においても、その構成員が男女どちらか一方に片寄らないように配慮することが重要です。

■岡崎市における各種委員会・審議会への女性登用率

岡崎市の各種審議会等への女性の登用率は、平成20年時点で21.7%、平成22年時点で25.3%、平成26年現在では24.4%とほぼ横ばいになっています。全国平均(都道府県)、全国平均(市町村)及び県内の市町村平均よりも岡崎市は低い数値となっています。



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または女性に関する施策の推進状況（H20～H26）

施策の方向

- 政策、職場等のあらゆる意思決定の場で、個人の持てる力を十分に発揮し行動できるよう、女性の参画率を高めるための啓発を引き続き進めます。
- 女性活躍推進法により策定を義務化された特定事業主行動計画に基づき、女性が活躍できるよう、固定的な性別役割分担等を反映した職場慣行を見直し、職場における女性の採用や昇進等を積極的に推進していきます。
- 企業の管理職への女性登用率を上げるための取組みは、企業戦略としても取り上げられる問題であるため、関係機関と連携してより啓発を進めていきます。どのような立場でも、性別にかかわらず個々の能力によって評価されることが重要です。

(1) 行政における政策・方針決定の場への女性の参画促進

具体的施策	担当課
①審議会等への女性委員登用の推進	行政経営課 男女共同参画課
②男女共同参画を推進する人材の育成	男女共同参画課
③市女性職員の能力活用と登用促進 (女性活躍推進法による「特定事業主行動計画」に基づき推進)	人事課

(2) 企業・団体における指導的立場への女性の参画促進

具体的施策	担当課
①経営方針等決定の場への女性登用の推進のための啓発	男女共同参画課 商工労政課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
審議会等における女性委員の登用率	24.4%	37.5%
市職員の課長・担当課長級に占める女性の割合	14.8% (H27)	20.0%以上
人材育成セミナー派遣人数	1 名	維持
企業・団体等への啓発講座等の実施	未実施	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

現状と課題

地域社会は、個人や家庭では担いきれない教育・安全・福祉等の問題を解決する場として大切な役割を果たしており、私たち市民が住みやすいまちづくりを進めるためには、男女を問わず積極的な地域社会活動への参画が重要となります。地域のまとまりは、同じ地域に住む者同士の連帯感を育て、市民自治の基礎となります。

しかしながら、仕事や家事が忙しい、人間関係がわずらわしい等といった理由により、自治会・町内会を含む地域社会活動への参加は思わしくありません。

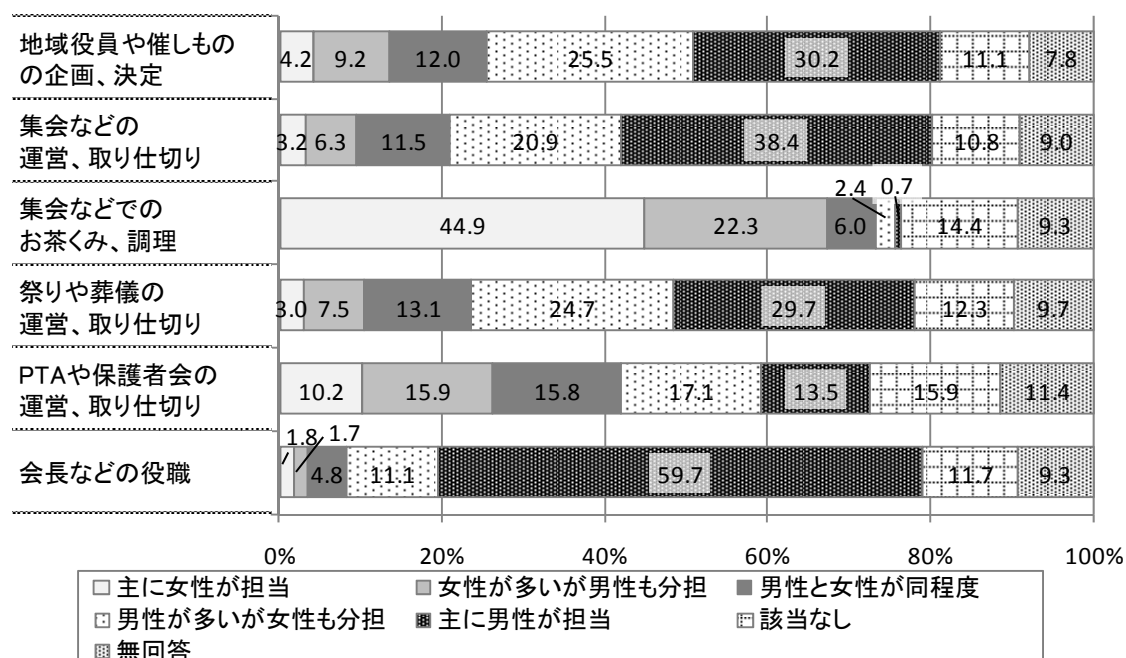
また、地域役員や行事の企画等の意思決定の場は男性が主に担当している等、固定的な性別役割分担意識がみられ、慣行が見直されるまでには至っていないことが伺えます。

地域は生活の基盤であることを再度認識し、男女を問わず、そこに住む人として地域社会活動に参加することで、男女共同参画意識も芽生えていくと考えられます。男女双方が参加しやすい仕組みを新たに考えていく必要があります。

■地域生活における男女の分担状況

「新ウィズプラン見直し調査」では、自治会・町内会の参加状況は 33.4%となっており、前回調査の 27.6%と比較すると増加しています。

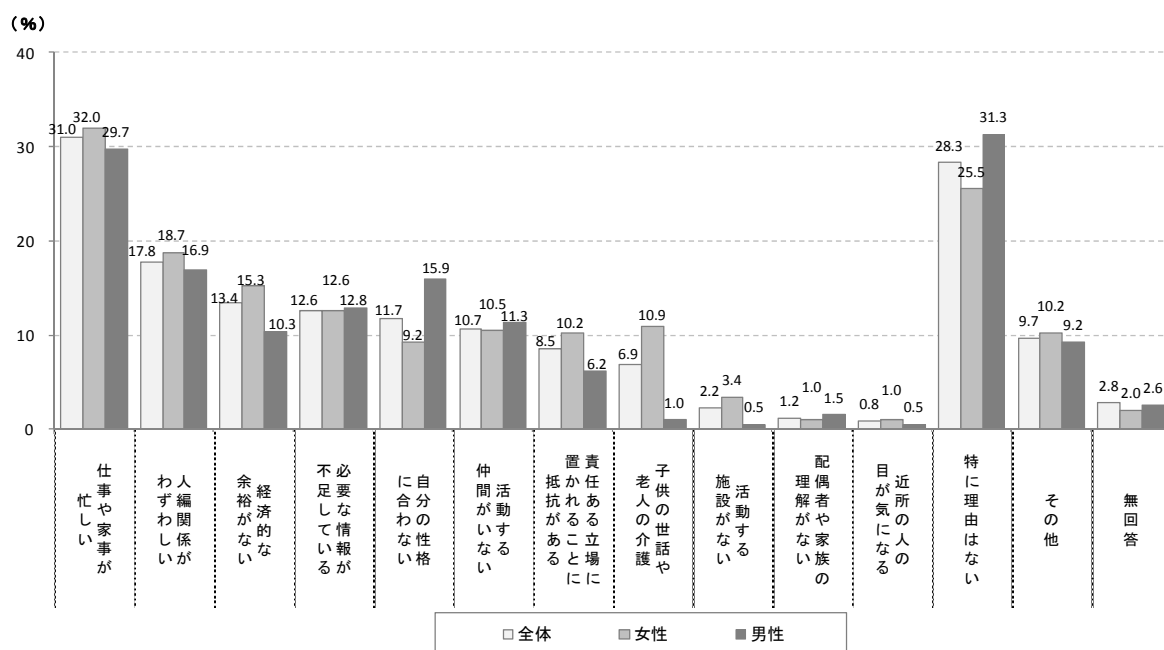
地域生活の分担状況としては、「集会などのお茶くみ、調理」のみ「主に女性が担当」の割合が高くなっているのに対し、他の項目では男性の割合が高くなっています。子どもに関わる「PTAや保護者会の運営、取り仕切り」については、女性の割合が男性の割合と同程度になっています。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

■地域社会活動に参加しない理由（複数回答）

地域社会活動に参加しない理由として、「仕事や家事が忙しい」と回答した人が31.0%と最も高く、次いで「特に理由はない」となっています。男性と女性の差が大きい項目として、女性が多い項目では「子どもの世話や老人の介護」、男性が多い項目では「自分の性格に合わない」となっています。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」（H26）

施策の方向

- 地域社会は、様々な家庭が支え合って形成されています。そのため女性も男性もその能力に合わせて地域社会に参画していく必要があります。「長は男性に」といった慣習を見直し、「できる『人』がやる」という考えを取り入れるとともに、地域社会活動に参加できるような仕組みが求められています。市民一人ひとりが男女の区別なく、一人の人として、主体的な活動ができるよう情報提供や活動支援を進めます。
- 地域社会活動の女性リーダーとなり一層の活動ができるように、男女共同参画に関する学習の機会や情報を提供し、地域活動を推進します。

(1) 学区女性団体及び男女共同参画を推進する市民活動団体への支援

具体的施策	担当課
①学区女性団体等への活動支援【再掲】	男女共同参画課
②男女共同参画を推進する市民活動団体※ ¹⁷ 等への活動支援【再掲】	男女共同参画課

(2) 地域社会活動への男女共同参画の促進

具体的施策	担当課
①町内会や子ども会等の地域団体等への男女共同参画の促進	市民協働推進課 男女共同参画課 社会福祉協議会 こども育成課
②地域社会への男女共同参画を促す講座等の開催	男女共同参画課
③関係機関と連携した相談機能の充実	家庭児童課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
ボランティア連絡協議会役員に占める女性人数	8 名 (全 11 名)	10 名
町内会役員に占める女性割合	総代 0.9% 三役 5.3%	維持 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	70.0%

※¹⁷市民活動団体：岡崎市市民協働推進条例第2条に規定する団体をいいます。

基本的課題3 家庭生活における男女共同参画の促進

現状と課題

若い男性において「男性は仕事、女性は家庭」に同感しない人が増えつつありますが、40歳代以上では依然として同感する人が多く（新ウィズプラン見直し調査報告書P33）、実際の家庭生活においては家事の負担が女性に大きく依存している状況にあります。

このような固定的な性別役割分担意識は日常生活のなかに深く浸透しています。この考え方は、共働き世帯が増えた現在でもなかなか変わりません。

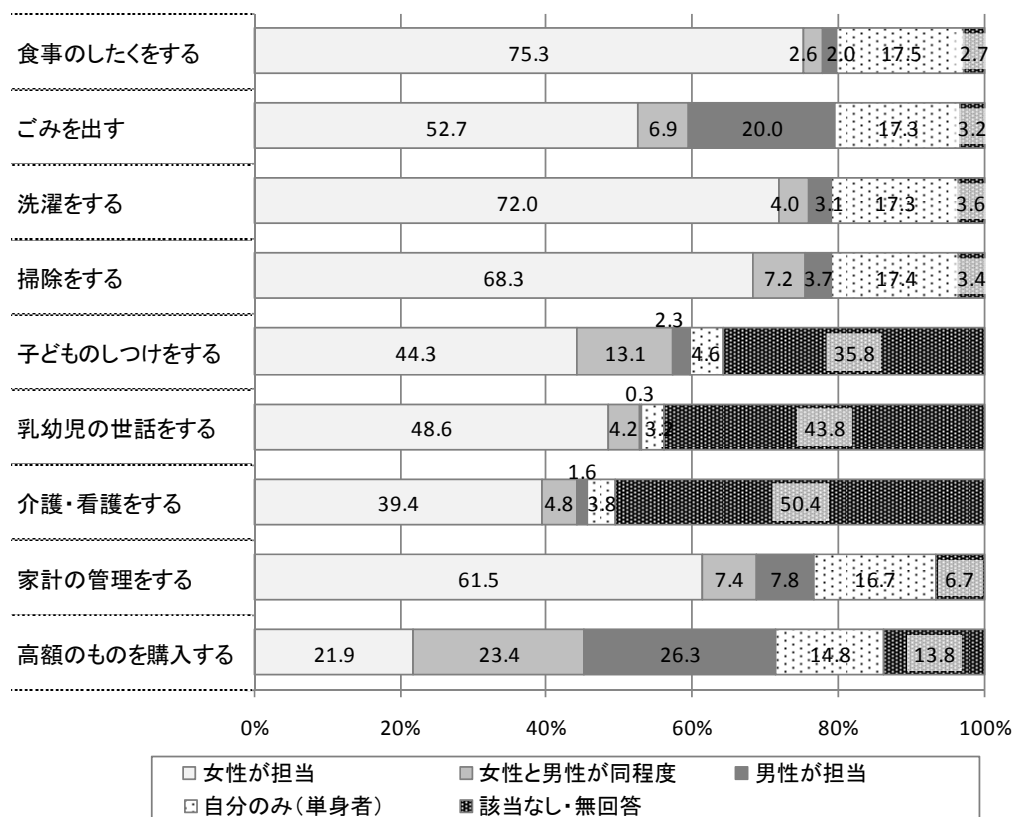
一般的に女性が家事をするのが当然であり、男性は“お手伝い”“手伝ってあげている”という状況が多いのではないのでしょうか。家庭というのはまず家族みんなで助けあうものであり、自分のことは自分でできるように、男女共に主体的にかかわる意識が重要です。

今後、女性が仕事を持つことが当たり前の社会になるにつれ、より一層の固定的な性別役割分担意識の解消が求められます。男女が共に家計を支え、共に家事を担うことが当然である家庭を目指すことが望めます。

家事については、家族で話し合っ、全員が家事分担を決めて実行する等、日ごろから平等に家事にかかわる習慣を身につけることが必要です。

■家庭生活の分担状況

家庭生活の分担状況について、「高額のものを購入する」以外の項目では「女性が担当」する割合が多くなっています。特に「食事のしたくをする」「洗濯をする」「掃除をする」の割合が多く、家事は女性に大きく依存していることがうかがえます。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

施策の方向

- 固定的な性別役割分担意識の解消を図り、家庭のなかで男女共同参画意識に基づいた行動が実践できるよう、特に男性の家庭生活への参画を促す取組みを推進していきます。

(1) 家庭における男女共同参画の促進

具体的施策	担当課
①家庭の日の啓発	社会教育課
②家庭への男女共同参画を促す講座等の開催	男女共同参画課
③家事・子育て・介護における男女共同参画の促進支援	男女共同参画課 長寿課 健康増進課 保育課
④男性の家庭生活への参画促進	男女共同参画課
⑤家族が参加しやすい行事の開催	保育課
⑥関係機関と連携した相談機能の充実	家庭児童課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
家庭の日のポスター応募件数	701 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	70.0%
土曜講座(体験型妊婦教室) (参加人数)	653 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	維持
高齢者を支える家族の会(開催数・参加人数) 高齢者ケア講座(開催数・参加人数)	89 回 896 人 84 回 1,149 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	15 回
土曜日の保育園行事の開催(実施園)	53 園	維持

それぞれの役割

～市条例第4条から第8条で掲げるそれぞれが担う責務～

市は・・・

- ❑ 各種審議会等の委員に女性の参画を進めます。
- ❑ 女性職員の幅広い登用促進と能力活用を提供します。

市民／市民団体は・・・

- ❑ 誰もが地域社会や組織の一員として自ら考え行動し、あらゆる分野における企画・運営に参画しましょう。そのなかで、女性が参画しやすい体制づくりや環境づくりに協力しましょう。
- ❑ 家事について、家族で話し合い、全員が家事分担を決めて実行する等、日ごろから平等に家事にかかわる習慣を身につけましょう。

教育に携わる者は・・・

- ❑ 女性教員の管理部門登用に努め、学校での男女平等教育を一層進めましょう。

事業者は・・・

- ❑ 性別にかかわらず能力を発揮できる職場づくりに努めましょう。



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

(女性活躍推進法に基づく推進計画)

基本的課題1 働く場での男女平等の推進

現状と課題

職場における男女の不平等感は依然として高く、働く場における男女平等を実現するためには、採用や昇進、配置等において男女平等の就業機会の促進や就労環境の充実等が求められています。

女性を取り巻く労働環境の整備については、「男女雇用機会均等法」が平成9（1997）年に一部改正され、女性就労者が性別によって差別されることなく職業生活を営むことができるようになりました。さらには、平成25年に「男女雇用機会均等法施行規則の一部改正」が行われ、女性のみでなく男性に対する差別も禁止されるなど、性別による差別禁止の範囲の拡大や、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ対策などが追加され法的な整備が進められています。

本市において、相手の意に反した性的な発言や言動を行うセクハラ認知度が高まりつつありますが、依然としてセクハラを経験した人の割合が横ばい状況にあります。この他、職権などを背景に人格や尊厳を傷つけるパワー・ハラスメント※18や、働く女性が妊娠・出産にあたって精神・肉体的ないやがらせを受けるマタニティ・ハラスメント※19等を含め、あらゆるハラスメントも許されるものではないとの共通認識を職場で培っていく必要があります。

平成27（2015）年に女性活躍推進法が施行され、女性の職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できるよう支援していく必要があります。

本市では出産・育児を機に就業を中断する女性が多い状況がありますが、一旦、就業を中断すると、就業時に保持していた就労技術を維持できず、再就職が難しくなります。また、中断後の再就職では単純労働や、家族の世話を理由とした短時間労働の選択など、本来の就労意欲とは別の制限等があります。

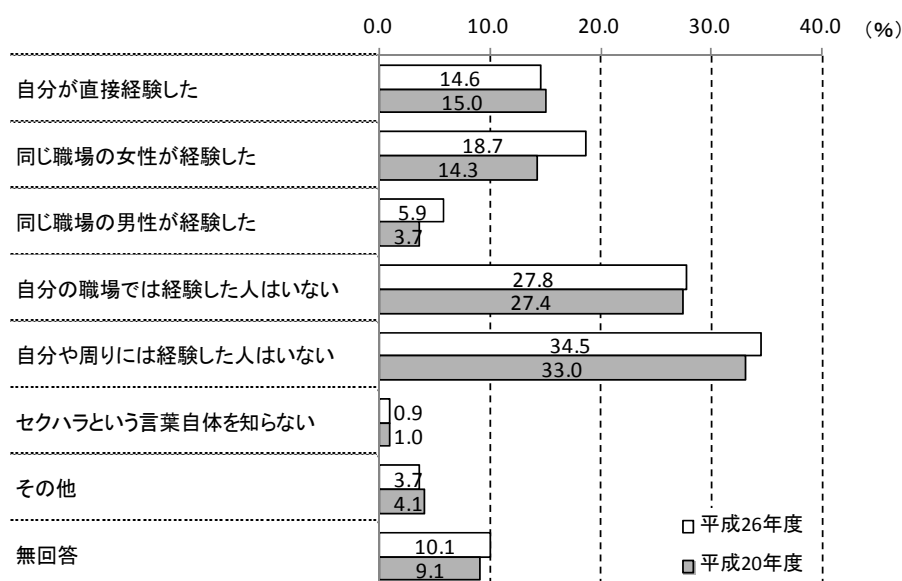
そのため、仕事から離れた女性の再就職支援や個人の能力が発揮できるように支援を進める必要があります。

※18パワー・ハラスメント：職権などのパワーを背景にして、本来業務の適正な範囲を超えて、継続的に人格や尊厳を侵害する言動によって就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えること。

※19マタニティ・ハラスメント：働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇い止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのこと。

■職場におけるセクハラについて

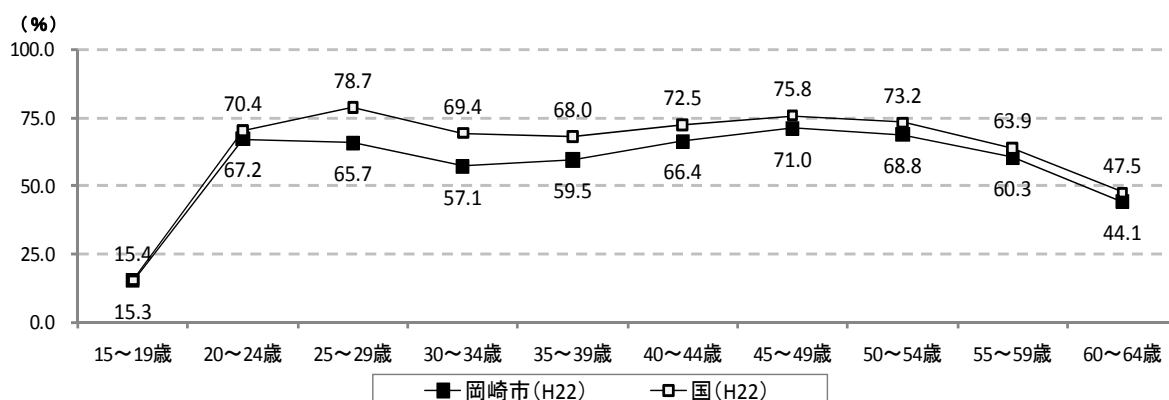
「セクハラという言葉自体を知らない」人の割合は 0.9%と非常に少なく、言葉の認知度は高いことがうかがえます。一方、「自分が直接経験したことがある」「同じ職場の女性で経験した人がある」割合は 33.3%と平成 20 年の調査と比べても横ばい状況にあります。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

■女性の年齢階級別労働力の推移

女性の労働力を年齢階級別にみると、本市では 25～29 歳から労働力が下降しており、30～34 歳では 57.1%と最も低く、出産・育児を機に就業を中断する女性が多いことがうかがわれます。国の調査では、女性の労働力は上昇傾向にあり、25～29 歳で最も高く 78.7%となり、30 代でも約 7 割となっています。



全国・岡崎市資料：国勢調査 (H22)

施策の方向

- 女性だけが、結婚や出産によって仕事が中断してしまうことのないように、労働情報の提供をきめ細かく行う必要があります。法律上は男女平等になりましたが、隠れた不平等が未だに多く見られるので、雇用主も不平等が何かを理解する必要があり、不平等が是正されるよう周知・啓発を行います。
- 女性が働き続けられるよう、仕事に関する情報提供や講座等、結婚や出産で離れた仕事を再開するための支援を行います。
- あらゆるハラスメントを許さない職場の意識醸成、男女雇用機会均等法への理解や育児や介護休業制度などの利用が進むように職場環境に関する意識啓発を推進します。

(1) 雇用機会における平等の推進及び労働情報の提供

具体的施策	担当課
①就労情報・関係法令・各種制度の紹介	男女共同参画課 商工労政課
②就労に役立つ各種講座の開催	男女共同参画課 商工労政課
③企業経営者を対象とした意識啓発講座等の開催	男女共同参画課 商工労政課
④男女の職域拡大のための働きかけ	男女共同参画課 商工労政課

(2) 働く環境におけるハラスメント防止対策の推進

具体的施策	担当課
①各種ハラスメントの防止対策の推進	人事課 商工労政課

(3) 個人の能力を活かし、発揮するための支援

具体的施策	担当課
①女性が働き続けるための支援	男女共同参画課 商工労政課
②職業能力の開発・育成・支援	男女共同参画課 商工労政課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
企業経営者を対象とした意識啓発講座 (開催数)	年1回	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	UP
女性の再就職支援講座(開催数)	1 回	維持
若年者就労支援(面談利用者数) " (講座受講者数)	延 741 名 延 986 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	UP

基本的課題2 仕事と家庭の両立支援の推進

現状と課題

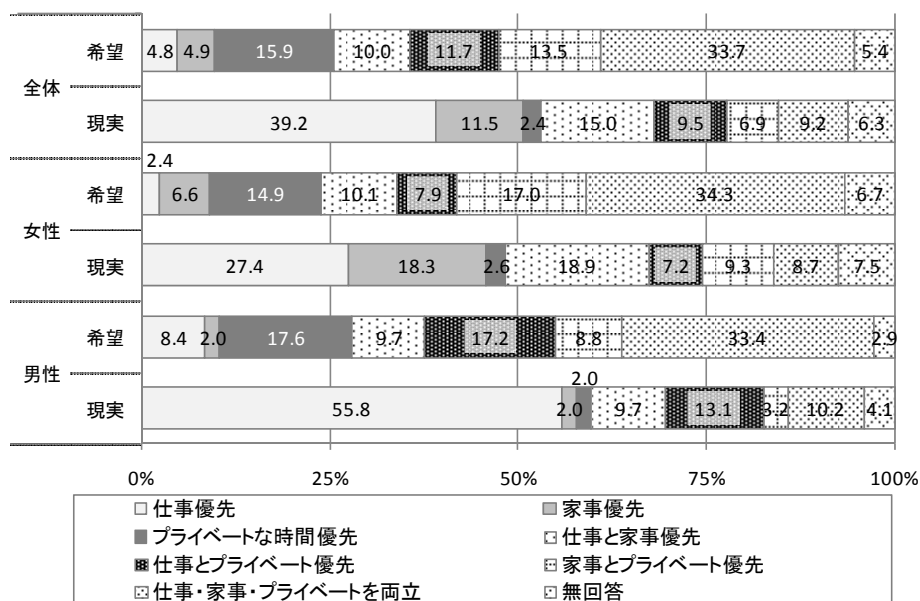
一人ひとりがやりがいを持ちながら充実して仕事に取り組むとともに、家庭生活や地域活動などに自ら希望するバランスで取り組むことができるワーク・ライフ・バランスの重要性が高まっています。

「男女雇用機会均等法」をはじめ、「育児・介護休業法」や「パートタイム労働法」等の施行により法制面の整備は進んできました。男女共同参画社会の実現のためには、男女がともにゆとりをもって人間らしく働き、家庭や地域社会と共存できる労働環境の整備が必要です。

共働き世帯が増加する中、父親の育児・家事参加の推進が大事な取り組みです。育児休業は男女とも取れる仕組みとなっていますが、男性の取得率はまだまだ低い状況です。男性にとっても育児のための休みがとれるメリットや、生活と仕事のバランスのとれたライフスタイルは良い仕事を創り出すということを、広く啓発していく必要があります。

■ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

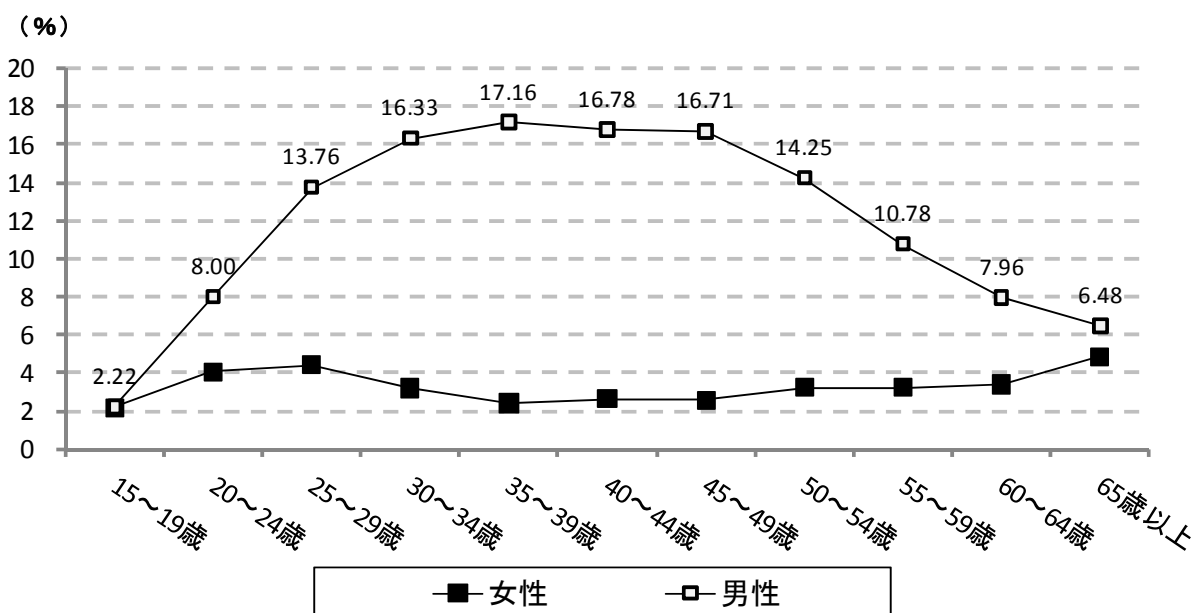
ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の結果を見ると、男女ともに「仕事・家事・プライベートを両立」を3割以上の方が希望しています。次いで、男性では「プライベートな時間優先」、女性では「家事とプライベート優先」が高くなっています。それに対し、現実では「仕事優先」が最も高くなっており、女性では27.4%、男性では55.8%と希望と現実では大きく異なっていることがうかがえます。



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

■週労働時間 60 時間以上の就業者の割合

週労働時間 60 時間以上の割合を見ると、子育て世代である 30 代、40 代男性は、他の年代よりも高くなっており、家庭生活や子育てに時間がかかるのが難しい状況になっていることがうかがえます。



全国資料：総務省統計局 労働力調査 (H26)

■仕事と家庭生活・地域生活両立のための配慮（事業所規模別）

仕事と家庭生活・地域生活のために事業者が配慮していることとして、全体的に100人以上の規模では様々な取組みが実施されているのに対し、10人未満の事業者では、「特にない」が約半数を占めています。

（単位：％）

	全体	10人未満	10～20人未満	20～100人未満	100人以上
勤務時間の短縮	23.3	21.2	17.4	22.9	48.4
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入	12.0	8.9	14.5	11.4	19.4
フレックスタイムの導入	11.7	5.6	8.7	15.7	25.8
時間外労働の軽減または免除	23.3	13.3	29.0	25.7	38.7
所定内の労働の免除	5.6	11.1	4.3	2.9	0.0
育児時間制度や介護時間制度の導入	7.9	2.2	4.3	12.9	22.6
子どもの看護休暇制度の導入	9.4	3.3	7.2	7.1	36.7
制度を利用しやすい雰囲気づくり	12.4	5.6	14.5	15.7	22.6
有給休暇の取得の促進	30.8	15.6	37.7	40.0	41.9
その他	4.9	8.9	5.8	1.4	0.0
特にない	35.3	46.7	34.8	28.6	16.1
無回答	2.3	3.3	0.0	1.0	0.0

岡崎市資料：「男女共同に関する事業所意識調査」（H26）

施策の方向

- 30～40代の男性は、長時間労働の割合が一番多く家庭生活から隔離されており、この世代を少しでも家庭に戻すことが、家族内のゆとりをもたらすことになるため、企業に対し働き方の見直しなどワーク・ライフ・バランスに関する啓発を進めます。
- 安心して働ける環境づくりとして、多様な就労形態に応じた子育て支援を充実させていきます。

（１）ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的施策	担当課
①働き方の見直しなどワーク・ライフ・バランスに関する啓発	男女共同参画課 商工労政課
②男性の家庭生活への参画促進【再掲】	男女共同参画課
③ファミリー・フレンドリー企業※20の啓発	商工労政課

※20ファミリー・フレンドリー企業：仕事と育児・介護とを両立させることができる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う企業をいう。

(2) 多様な就労形態に応じた労働支援

具体的施策	担当課
①多様な就労形態に対応する保育の充実	保育課
②放課後児童健全育成事業の充実	こども育成課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
「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%	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	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	75 社
延長保育などの特別保育(実施園)	延 59 園	延 62 園
放課後児童クラブ(設置数)	43 箇所	59 箇所 (H31)

それぞれの役割

～市条例第4条から第8条で掲げるそれぞれが担う責務～

市は・・・

- ワーク・ライフ・バランスについて啓発を推進し情報を提供します。

市民／市民団体は・・・

- 自分のワーク・ライフ・バランスについて見直してみましょう。

教育に携わる者は・・・

- 仕事と家庭のあり方について、家庭や個人の役割について学ぶ機会をつくりましょう。

事業者は・・・

- ワーク・ライフ・バランスについて理解しましょう。また雇用機会の平等について学び、働きやすい職場を目指して男女平等を推進しましょう。



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

現状と課題

これまでの制度や慣行に捉われず、個人の人権が尊重され豊かな家庭生活を築くためには、育児や介護を担う人にも様々な配慮や支援が必要です。

依然として育児・介護の主な担い手は女性であることが多く、この負担を解消するためには、保育サービスの充実や高齢者、障がい者、病気の人に対する介護サービスの充実とともに、家庭の中への男性の参画、介護現場等への男性の参画体制を築くことが必要です。

「新ウィズプラン見直し調査」においても、男女共同参画社会の実現を図るために本市に期待することとして、「高齢者・病人の在宅介護サービスや施設又は、福祉施設の充実」が43.0%、「育児・保育施設や支援事業の充実」が40.2%とともに高くなっています（図表 1.13）。

働き方の多様化と核家族化による担い手の減少から、保育や介護に対するサービスの拡充が求められています。

施策の方向

- 子育てや介護を社会全体で担うことで、子どもや高齢者を含め家族が安心した状況に置かれるよう、子育てや介護サービスの充実を図ります。

(1) 子育て・保育環境の充実

具体的施策	担当課
①子育て支援事業の充実	男女共同参画課 こども育成課
②利用者支援事業、地域子育て支援拠点事業の推進	保育課
③ファミリー・サポート・センター※ ²¹ 事業の実施	保育課
④児童ショートステイ（子育て短期支援利用）等の充実	家庭児童課
⑤産前産後家庭支援事業の実施	家庭児童課

(2) 介護サービスの充実

具体的施策	担当課
①在宅介護サービスの充実	介護サービス室
②介護サービスの質の向上	障がい福祉課 介護サービス室

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
りぶら講座受講のための託児 （託児数）	133 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 13 箇所
ファミリー・サポート・センター事業 （利用人数）	就学前児童 2,517 人 小学生 2,096 人	就学前児童 6,208 人 小学生 2,175 人 （H31）
産前産後家庭支援事業（利用対象世帯数）	70 世帯 （H27）	94 世帯

※²¹ファミリー・サポート・センター：地域において育児や介護の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。

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

現状と課題

雇用・就業構造などの変化のなかで、生活保護世帯は年々増加傾向にあり、平成 25 年度は 1,595 世帯と、20 年前に比べ 3 倍以上に増加しています。

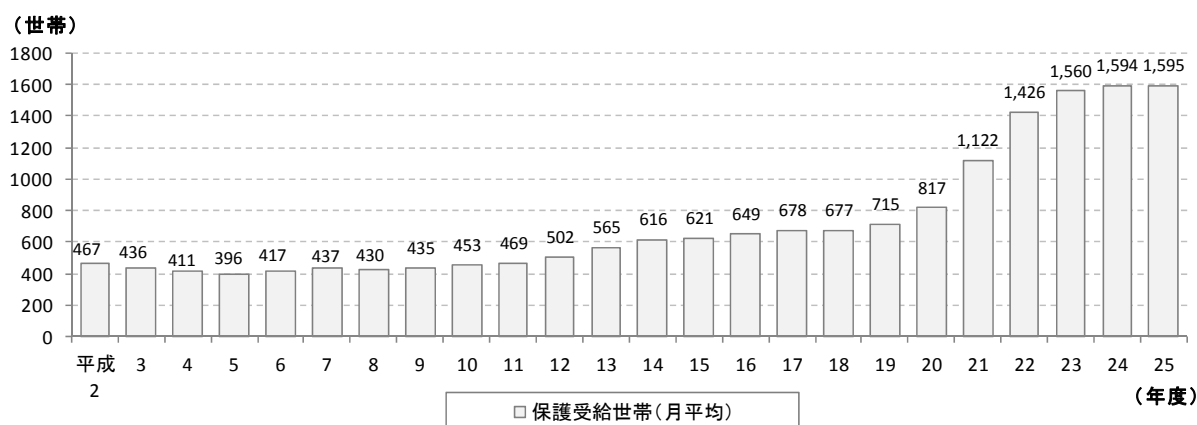
また、本市の人口推移は、平成 27（2015）年では、年少人口割合が 15.0%、高齢人口割合は 21.1%（図表 1.3）であり少子高齢化が進んでいます。特に単身高齢の女性世帯、母子家庭の割合が多いなど、生活上の困難を抱える女性世帯が増えています。女性は育児や介護などで就業を中断しやすく、非正規雇用等の不安定な雇用で年金水準も低いため、高齢期を迎えても経済的基盤が弱くなりやすい状況があります。

高齢者や障がい者等が自立し、社会の一員として生きがいを感じながら自分らしく主体的に生活できることが望まれます。

このような様々な困難におかれている人々の状況に対応し、安心して暮らしていけるよう、経済的な支援や各種福祉の充実が必要です。

■生活保護世帯の推移

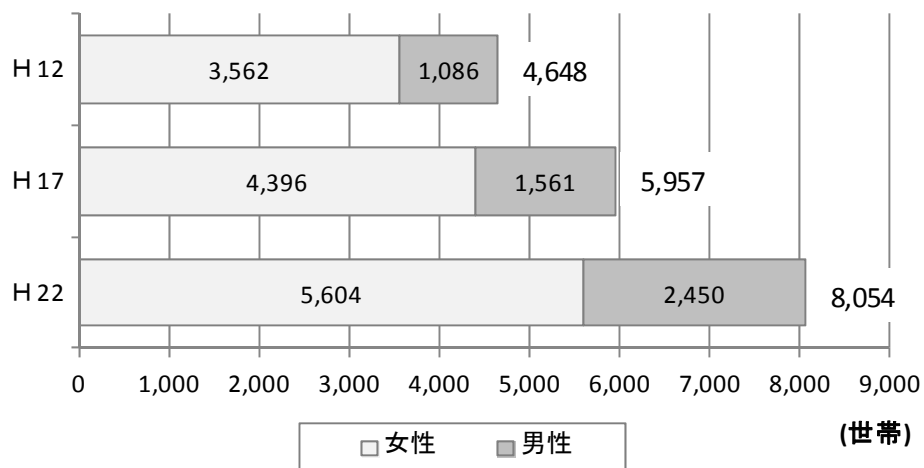
生活保護世帯は年々増加傾向にあり、平成2年度の 467 世帯と比べ、平成 25 年度は 1,595 世帯と 3 倍以上に増加しています。



岡崎市資料：生活保護費支給状況 生活福祉課

■高齢単身世帯の推移

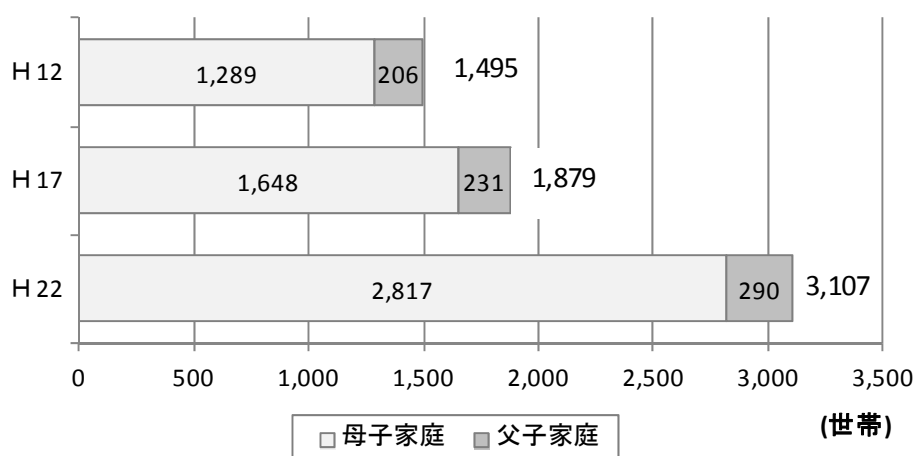
高齢化に伴い、世帯総数（138,255 世帯）の1割弱にあたる 8,054 世帯が一人暮らしの高齢者世帯となっています。男性に比べて女性の平均寿命が高いことから、一人暮らしの高齢者世帯のうち約7割が女性世帯となっています。



岡崎市資料：国勢調査

■ひとり親家庭の推移

平成 22 年の 18 歳未満の子どもがいるひとり親家庭は 3,107 世帯であり、10 年前と比べ約2倍と増えています。特に、母子家庭が約9割を占めています。



岡崎市資料：国勢調査

施策の方向

- 年齢や性別、家庭環境にかかわらず、市民一人ひとりが人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で安心した生活が送れるように自立支援をしていくことが必要です。各種制度の周知や支援の充実を図ります。

（１）地域福祉の充実

具体的施策	担当課
①地域における福祉活動の充実	社会福祉協議会 生活福祉課

（２）高齢者福祉の充実

具体的施策	担当課
①福祉サービス情報の提供	社会福祉協議会 長寿課
②高齢者に対する活動支援	社会福祉協議会 長寿課
③高齢者能力活用推進事業の充実	長寿課
④高齢者にやさしい住環境の整備の推進	社会福祉協議会 介護サービス室

（３）障がい者福祉の充実

具体的施策	担当課
①障がい者に対する自立・生活支援体制の充実及び人材育成	社会福祉協議会 医療助成室
②障がいに対する偏見をなくすための意識啓発の推進	社会福祉協議会 障がい福祉課

（４）ひとり親家庭等の人々の福祉の充実

具体的施策	担当課
①母子家庭等自立支援事業、相談業務の充実	医療助成室 家庭児童課
②母子・父子・寡婦福祉資金の貸付制度の活用	家庭児童課
③各種手当の支給による自立の推進	こども育成課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
地域福祉講座(参加人数)	延 564 名	維持
福祉サービス 巡回相談	実施回数 39 回 来場者数 275 人 相談件数 124 件	維持
ボランティアグループ紹介紙の発行	冊子 1,800 冊 発行年 6 回	維持
住宅改修に関する支援(件数)	237 件	250 件
手話通訳者並びに要約筆記者派遣(件数)	手話 612 件 要約 52 件	手話 650 件 要約 60 件
差別や偏見があると感じた市民の割合	61.4%	50.0%
ふれあい岡崎福祉まつり(参加人数)	5,000 人	維持
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	償還率 59.3%	60.0%

基本的課題3 生涯を通じた心身の健康支援

現状と課題

健康で豊かな生活を送るためには、単に病気でないというだけでなく、身体的・精神的・社会的に安らかに生活できるという認識やその実践が大切です。

特に女性は、妊娠や出産のみならず、心身のバランスを崩しやすい思春期・更年期など、ライフステージに応じる心身の健康づくりが必要です。子宮がんや乳がん検診などの受診や自己検診の促進をはじめ「女性が性と生殖に関する知識や判断力を正しく持ち、自らの健康を生涯を通じて維持していく」というリプロダクティブ・ヘルス/ライツ※22の考え方の普及・啓発により、性と生殖に関して男女共に正確な知識を持ち、自己管理を行うことができるよう、意識啓発や考え方の普及等を関係機関と連携して推進することが必要です。

男性についても青年期や壮年期、高齢期に応じた総合的な健康保持・増進体制の整備を進めるなど、家庭や地域が一体となって取り組むことがこれからの高齢社会においては極めて重要な課題といえます。

施策の方向

- 女性の生涯にわたる健康は、女性特有のライフコース（妊娠・出産）を視野に入れて考える必要があります。男女共に、それぞれの年齢段階に応じた健康を維持し、充実した生活を送るための情報提供を充実し、相談体制を拡充します。

（１）生涯にわたる健康づくりへの支援

具体的施策	担当課
①健康的な生活習慣への意識啓発と情報の提供	男女共同参画課 生活衛生課 健康増進課

（２）性の自己決定権の尊重と意識啓発の推進

具体的施策	担当課
①人権尊重の立場からの性教育の充実	学校指導課

※22 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康／権利):主として妊娠・出産に限られがちだった従来の「女性の健康」を、月経、避妊、中絶、不妊、子育て、更年期障害、性感染症などの面から捉え、女性が生涯にわたって自分の健康を主体的に確保することを目指そうとするもの。

(3) 心身の健康を支える体制の充実

具体的施策	担当課
①心と体の健康増進に必要な講座等の開催	男女共同参画課 健康増進課
②関係機関と連携した相談体制の充実	健康増進課

(4) 母子保健施策の充実

具体的施策	担当課
①妊娠・出産等に対する相談体制の整備及び母子保健事業の充実	健康増進課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
薬物乱用防止教室及び出前講座(開催数)	34 回	UP
薬物乱用防止街頭啓発(配布資材数)	8,029 個	UP
思春期健康講座(参加人数)	759 人	UP
心の健康に関する関係機関との会議の開催	3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%	UP
子宮がん検診・乳がん検診(受診人数)	子宮がん検診 10,581 人 乳がん検診 7,958 人	UP UP

基本的課題4 女性に対する暴力の根絶

現状と課題

女性に対する暴力は、身体的・精神的を問わず人権を侵害し、男女共同参画の推進を阻害する重大な社会的・構造的問題であるにもかかわらず、家庭内で起こるため周囲から分かりづらい等、被害が潜在化しやすいといった問題があります。女性に対する暴力は、固定的な性別役割分担意識や経済力の格差、男女が置かれている今日の社会状況等に根ざした構造的問題であるとの認識を広く浸透させるとともに、それを許さない社会意識の改革を積極的に推進する必要があります。

平成 13（2001）年制定の「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」により、夫婦間の暴力についても、暴力は犯罪であるとの認識を明らかにし、平成 19（2007）年の一部改正では、身体的暴力に加え、心身に有害な影響を及ぼす言動も暴力であると規定し、市町村にも配偶者からの暴力の防止及び被害者保護のための計画の策定や配偶者暴力相談支援センターの設置が努力義務となりました。

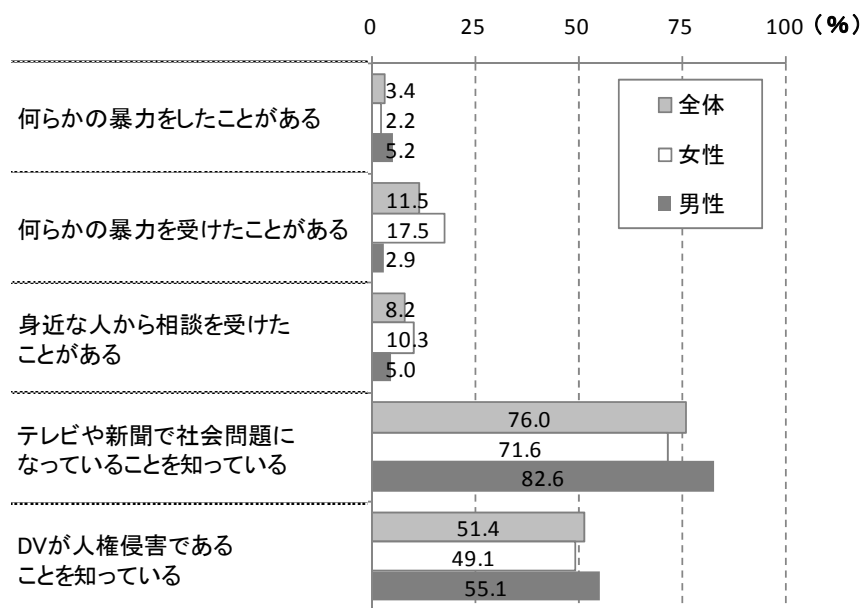
さらに平成 25 年（2013）年の改正にて、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に対しても適用されることになり、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」と名称も改められました。

本市では、女性の人権尊重の視点に立った幅広い取組みを進め、女性に対する暴力の防止や被害相談窓口の充実を図るため、DV・女性相談を実施しています。

■ドメスティック・バイオレンス（DV）について（複数回答）

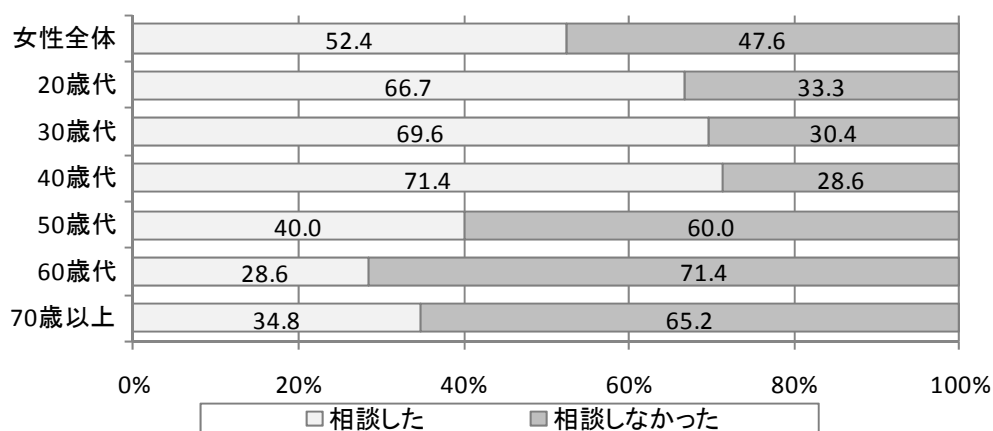
DVについて、女性の「何らかの暴力を受けたことがある」が 17.5%と男性の約6倍、「身近な人から相談を受けたことがある」が 10.3%と男性の約2倍と高くなっています。

また、女性の「暴力を受けたことがある」と回答した人のうち、相談した人の割合は 52.4%と半数程度にとどまっています。



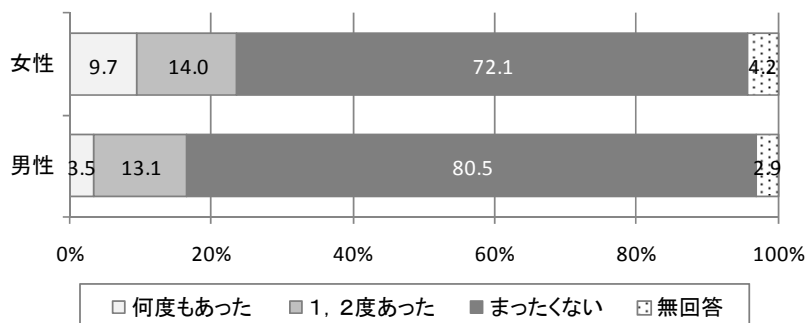
岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

■ 暴力を受けた際の相談について



岡崎市資料：「新ウィズプラン見直し調査」(H26)

■ 配偶者からの暴力の経験（暴力的行為・心理的攻撃・性的強要）【全国】



全国資料：内閣府 男女間における暴力に関する調査 (H26)

施策の方向

- DVやストーカー等は、人権侵害であることを改めて周知し、啓発を進めます。特に暴力の世代間連鎖を断ち切るために、若年層に対してデートDV※23をはじめとするDVの啓発が重要となります。暴力は、誰にも許されない行為でありその根絶を目指してあらゆる手立てを講じる必要があります。地域でも協力して、防止のための理解と協力を進めます。
- DV対策についてより具体的な防止策と被害者支援に取り組む必要があることから、岡崎市DV対策基本計画（岡崎市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画）にて対策を推進していきます。

（１）ドメスティック・バイオレンス（DV）対策の推進

具体的施策	担当課
①DV防止対策の推進（「岡崎市DV対策基本計画」に基づき推進）	家庭児童課 他

（２）ストーカー等犯罪防止対策の推進

具体的施策	担当課
①女性が被害者となる犯罪防止対策の推進	安全安心課

（３）ハラスメント防止対策の推進

具体的施策	担当課
①関係機関と連携した相談体制の充実	人事課

※23 デートDV：恋人からの暴力行為をデートDVという。

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
DVが人権侵害であることを知っている市民の割合	51.4%	60.0%
「デートDV」の言葉もその内容も知っている市民の割合	24.9%	30.0%
女性対象の防犯教室(開催数)	年1回以上	維持



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

現状と課題

災害時には男女のニーズの違いなど、平常時における課題がより一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会づくりが防災・復興を円滑に進める基盤となります。防災計画の策定などにおいて、女性の参画拡大を促進することで、予防、応急、復旧・復興などの各段階で防災体制が機能するよう取組みを強化していく必要があります。

また、災害時に自ら避難することが困難であり、支援を必要とする避難行動要支援者（高齢者、障がい者、乳幼児など）に対して地域で支援をしていくとともに、このような多様なニーズを持つ人に対する配慮した備えを日ごろから進めていくことが重要です。

施策の方向

- 引き続き、男女や要配慮者の視点を踏まえ、平常時から防災体制を確立していきます。

（１）防災体制の整備

具体的施策	担当課
①男女共同参画の視点を取り入れた地域防災計画の策定	防災危機管理課
②地域の防災活動（避難所運営、自主防災組織など）への女性の参画の拡大	防災危機管理課
③災害時避難行動要支援者制度の推進	福祉総務課

目標指標及び目標値

指 標 名	現 状 値	目 標 値 平成 32 年度
防災会議における女性委員の登用率	18.5% (H27)	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% (H27)	60.0%

それぞれの役割

～市条例第4条から第8条で掲げるそれぞれが担う責務～

市は・・・

- 市民活動団体との連携・協働により、女性の人権を尊重する事業をすすめるとともに、警察等関連機関との連携強化や相談体制の充実を図ります。

市民／市民団体は・・・

- それぞれの立場で、人権を尊重し、思いやりの心を持ちましょう。

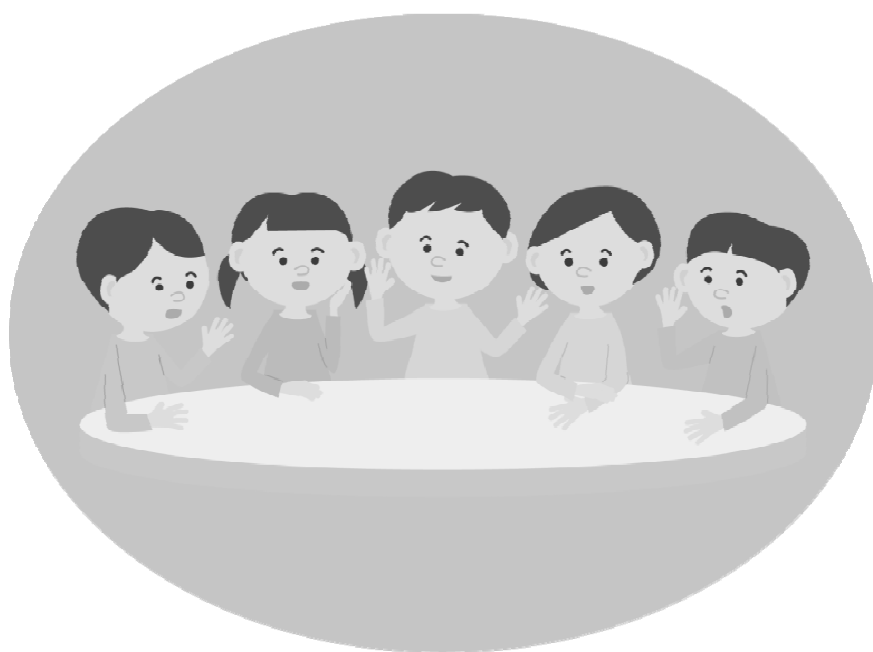
教育に携わる者は・・・

- 命の大切さについて学ぶ機会を捉え、人権尊重の心を育てましょう。

事業者は・・・

- セクハラ等の相談窓口を周知しましょう。





第4章 計画の実現に向けて

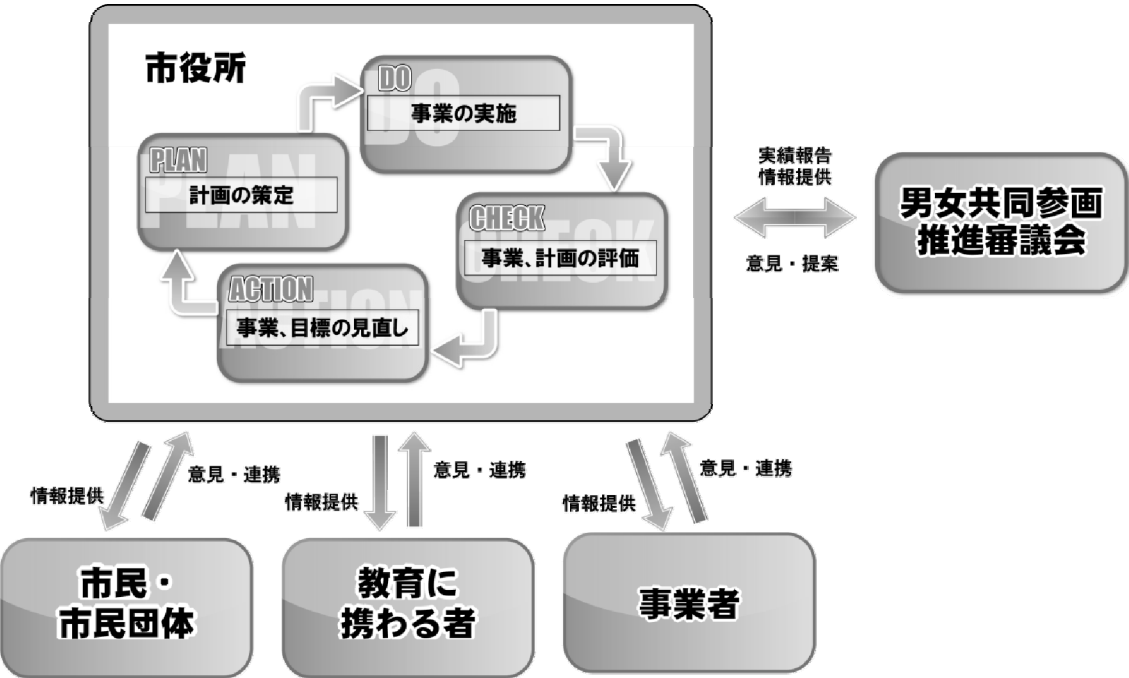
1 計画の推進体制

男女共同参画社会の実現に向けて、庁内推進体制の整備や各施策の進捗状況の把握を行い、関係機関と連携した効果的な施策の推進を図る必要があります。

計画の着実な推進と実効性を確保するため「岡崎市男女共同参画推進条例」第17条に基づき設置した岡崎市男女共同参画推進審議会において審議を重ねながら、進行管理機能（チェック・評価）の強化に努めます。

計画の進捗状況と評価は、毎年、進捗状況を把握し、その際に次年度の計画を立て、具体的に推進していきます。

この計画は、本市の施策を推進することが第一義ですが、市民の意識改革が進むことにより男女共同参画社会が実現していくと考えられるため、条例の責務として市民・市民団体、教育に携わる者、事業者の立場などを明らかにして、市全体の取組みを推進していきます。



2 基本的課題別指標一覧

施策の取組み状況について数値として把握可能なものについては指標を設定しています。以下の指標を活用して、基本的課題別に進捗状況や成果を把握しています。

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	指標名	現状 平成 26 年度	目標 平成 32 年度
1 男女共同参画社会の 形成のための意識啓発	男女共同参画に関する情報紙の発行 部数	10,000 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	70.0%
	市男性職員の育児参加休暇等の取得 人数	11 人	15 人以上
	管理職研修（開催数） 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 ワーク・ライフ・バランス研修実施	未実施 未実施	実施
	女性教育指導者研修会派遣人数	1 人	維持
	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	維持
2 さまざまな場におけ る男女平等教育の推進	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 公立幼稚園 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%	維持
	小中学校、市立幼稚園の P T A 役員 のうち女性役員の占める割合	役員 46.4% (H27)	役員 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	指標名	現状 平成 26 年度	目標 平成 32 年度
1 政策・方針決定の場 への女性の参画促進	審議会等における女性委員の登用率	24.4%	37.5%
	市職員の課長・担当課長級に占める女性の割合	14.8% (H27)	20.0%以上
	人材育成セミナー派遣人数	1 名	維持
	企業・団体等への啓発講座等の実施	未実施	実施
2 地域社会活動への男 女共同参画の促進	ボランティア連絡協議会役員に占める女性人数	8 名 (全 11 名)	10 名
	町内会役員に占める女性割合	総代 0.9% 三役 5.3%	維持 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	70.0%
3 家庭生活における男 女共同参画の促進	家庭の日のポスター応募件数	701 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	70.0%
	土曜講座（体験型妊婦教室） （参加人数）	653 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	維持
	高齢者を支える家族の会（開催数・参加人数） 高齢者ケア講座（開催数・参加人数）	89 回 896 人 84 回 1,149 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	15 回
	土曜日の保育園行事の開催（実施園）	53 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	指標名	現状 平成 26 年度	目標 平成 32 年度
1 働く場での男女平等 の推進	企業経営者を対象とした意識啓発講座（開催数）	年 1 回	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	UP
	女性の再就職支援講座（開催数）	1 回	維持
	若年者就労支援（面談利用者数） 〃（講座受講者数）	延 741 名 延 986 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	UP
2 仕事と家庭の両立支 援の推進	「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%	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	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	75 社
	延長保育などの特別保育（実施園）	延 59 園	延 62 園
	放課後児童クラブ（設置数）	43 箇所	59 箇所 (H31)

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	指標名	現状 平成 26 年度	目標 平成 32 年度
1 子育て・介護における男女共同参画の促進	りぶら講座受講のための託児（託児数）	133 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 13 箇所
	ファミリー・サポート・センター事業（利用人数）	就学前児童 2,517 人 小学生 2,096 人	就学前児童 6,208 人 小学生 2,175 人 (H31)
	産前産後家庭支援事業（利用対象世帯数）	15 世帯 (H27)	94 世帯
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	地域福祉講座（参加人数）	延 564 名	維持
	福祉サービス 巡回相談	実施回数 39 回 来場者数 275 人 相談件数 124 件	維持
	ボランティアグループ紹介紙の発行	冊子 1,800 冊 発行年 6 回	維持
	住宅改修に関する支援（件数）	237 件	250 件
	手話通訳者並びに要約筆記者派遣（件数）	手話 612 件 要約 52 件	手話 650 件 要約 60 件
	差別や偏見があると感じた市民の割合	61.4%	50.0%
	ふれあい岡崎福祉まつり（参加人数）	5,000 人	維持
	相談により生活の安定、就労等の支援により自立へと繋げ、貸付償還率を上げる	償還率 58.6%	60.0%
3 生涯を通じた心身の健康支援	薬物乱用防止教室及び出前講座（開催数）	34 回	UP
	薬物乱用防止街頭啓発（配布資材数）	8,029 個	UP
	思春期健康講座（参加人数）	759 人	UP
	心の健康に関する関係機関との会議の開催	3 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%	UP
	子宮がん検診・乳がん検診（受診人数）	子宮がん検診 10,581 人 乳がん検診 7,958 人	UP UP
4 女性に対する暴力の根絶	DVが人権侵害であることを知っている市民の割合	51.4%	60.0%
	「デートDV」の言葉もその内容も知っている市民の割合	24.9%	30.0%
	女性対象の防犯教室（開催数）	年 1 回以上	維持
5 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立	防災会議における女性委員の登用率	18.5% (H27)	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% (H27)	60.0%

3 優先的取組み事項

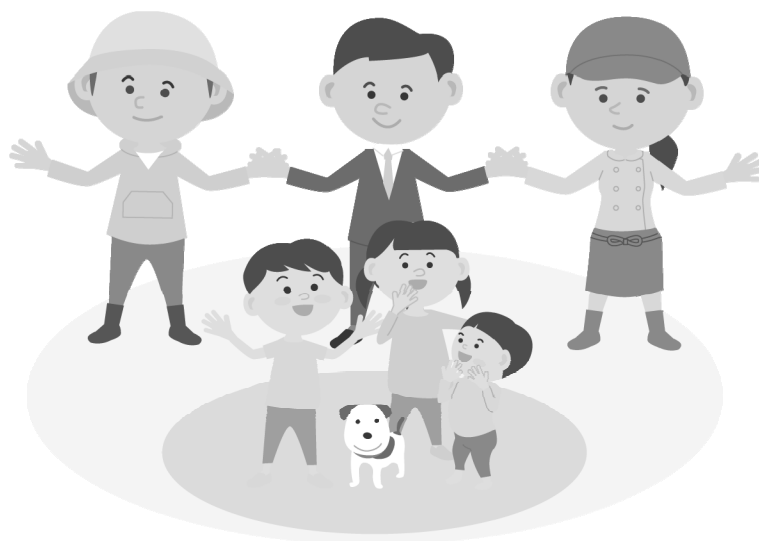
本計画に示した施策のなかでも、とりわけ以下の事項については、優先的に取組みを進めていきます。

(1) 審議会等への女性委員登用の推進

(2) 市女性職員の能力開発と登用促進

(3) 男性の家庭生活への参画促進

(4) 多様な働き方ができる環境づくり



参考資料

1 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）策定経過

- ：男女共同参画推進審議会
 ■：男女共同参画推進審議会 専門部会
 □：男女共同参画推進会議（庁内検討会議）

平成26（2014）年度	
7月15日	■第1回 男女共同参画推進審議会 開催
7～9月	「新ウィズプランおかざき21」見直しにあたっての意識調査 実施 市民意識調査（7月）、事業所意識調査（9月）
11月25日	■第1回 男女共同参画推進審議会 専門部会 開催
2月23日	■第2回 男女共同参画推進審議会 開催
平成27（2015）年度	
6月18日	■第1回 男女共同参画推進審議会 専門部会 開催
6月25日	■第1回 男女共同参画推進審議会 開催
8月4日	□男女共同参画推進会議 庁内検討会議 開催
8～9月	市役所内各課ヒアリングの実施
10月16日	■第2回 男女共同参画推進審議会 開催
12月7日～ 1月7日	パブリックコメント実施
2月12日	■第3回 男女共同参画推進審議会 開催
平成28（2016）年度	
4月	新計画の公表

2 岡崎市男女共同参画推進審議会設置規則・名簿

設置規則

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。

委員名簿

平成27年6月18日現在（敬称略・順不同）

	役職	氏 名	役職名		専門部会
1	会 長	吉田 あけみ	学識経験者	椙山女学園大学 教授	○
2	副会長	笹瀬 佐代子	学識経験者	岡崎女子短期大学 准教授	
3	委 員	仲田 勝美	学識経験者	岡崎女子大学 講師	○
4	委 員	太田 修	市関係団体	岡崎市総代会連絡協議会 副会長	
5	委 員	平松 文子	市関係団体	岡崎市民生委員児童委員協議会 主任児童委員連絡会副会長	○
6	委 員	本多 順子	市関係団体	本宿学区社教女性部代表	
7	委 員	杉浦 昌幸	各種団体	岡崎商工会議所事務局 事務局長	○
8	委 員	大川 英子	各種団体	岡崎法人会 女性部	
9	委 員	加藤 博治	各種団体	連合愛知三河中地域協議会 副代表	
10	委 員	原田 俊子	各種団体	あいち三河農業協同組合 女性部長	
11	委 員	志賀 和子	各種団体	西三河農村生活アドバイザー協会 「ほほえみの会」	
12	委 員	辻村 直樹	学校関係	岡崎市PTA連絡協議会 元監査	
13	委 員	増澤 徹	学校関係	岡崎市小中学校長会 会長	○
14	委 員	大谷 佳保里	公募委員	公募市民	
15	委 員	鈴木 壽美	公募委員	公募市民	○
16	委 員	成瀬 健	公募委員	公募市民	

○印の方は、専門部会を兼務しています。

平成27年10月1日現在（敬称略・順不同）

	役職	氏 名	役職名	
1	会 長	笹瀬 佐代子	学識経験者	岡崎女子短期大学 准教授
2	副会長	仲田 勝美	学識経験者	岡崎女子大学 講師
3	委 員	水落 正明	学識経験者	南山大学 准教授
4	委 員	太田 修	市関係団体	岡崎市総代会連絡協議会 副会長
5	委 員	平松 文子	市関係団体	岡崎市民生委員児童委員協議会 主任児童委員連絡会副会長
6	委 員	杉浦 美智江	市関係団体	緑丘学区女性部部长
7	委 員	杉浦 昌幸	各種団体	岡崎商工会議所事務局 事務局長
8	委 員	太田 敏子	各種団体	岡崎法人会 女性部会 部会長
9	委 員	杉浦 博志	各種団体	連合愛知三河中地域協議会 事務局長
10	委 員	原田 俊子	各種団体	あいち三河農業協同組合 女性部員
11	委 員	原田 美紀子	各種団体	岡崎信用金庫 営業店支援部 人事企画グループ 主務
12	委 員	増澤 徹	学校関係	岡崎市小中学校長会 会長
13	委 員	浅岡 悦子	公募委員	公募市民
14	委 員	植山 純子	公募委員	公募市民
15	委 員	稲熊 茂男	公募委員	公募市民

3 岡崎市男女共同参画推進会議設置要綱

設置要綱

(目的及び設置)

第1条 男女共同参画社会に関する施策について、総合的かつ効果的に推進するため、岡崎市男女共同参画推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進会議の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画施策について、総合的かつ効果的な企画及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画施策について、関係部署との連絡調整に関すること。
- (3) 男女共同参画プランの策定に関すること。
- (4) その他、男女共同参画施策に関すること。

(組織)

第3条 推進会議は、文化芸術部長及び別表に掲げる関係課長をもって組織するものとし、議長は文化芸術部長を、副議長は文化活動推進課長をもって充てる。

(招集)

第4条 推進会議は、議長が必要に応じて招集する。

(部長会議への報告)

第5条 男女共同参画施策に関する重要なことは部長会議において報告し、及び審議するものとする。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、文化芸術部文化活動推進課において処理する。

(附則 略)

(別表 略)

4 男女共同参画の流れ（年表）

	世界	日本	愛知県	岡崎市
1947 (S22)		●日本国憲法施行		
1948 (S23)	●「世界人権宣言」採択(国連総会)			
1967 (S42)	●「婦人に対する差別撤廃宣言」採択(国連総会)			
1971 (S46)				●「働く婦人会館」開館
1975 (S50)	●「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ)、「世界行動計画」採択	●婦人問題企画推進本部設置 ●婦人問題企画推進本部会議開催		
国連婦人の10年	1976 (S51)	●「国連婦人の10年」開始(～1985) ●特定職種「育児休業法」施行(女子教育職員、看護婦、保母等) ●民法一部改正(離婚後の姓の選択自由)	●「青少年婦人室」設置(総務部)	
	1977 (S52)	●「国内行動計画」策定(婦人問題企画推進本部)		
	1978 (S53)	●「国内行動計画第1回報告書」公表(総理府)	●「愛知県地方計画・推進計画’78～’80」に婦人の項目位置付け	●婦人大会開始(～1994)
	1979 (S54)	●「女子差別撤廃条約」採択(国連総会)	●婦人国際交流事業実施	
	1980 (S55)	●「国連婦人の10年(中間年)世界会議」開催(コペンハーゲン) ●「女子差別撤廃条約」署名		
	1981 (S56)	●「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」及び「同勧告」採択(ILO総会) ●「女子差別撤廃条約」発効		
	1982 (S57)		●「第5次愛知県地方計画」に婦人部門位置付け	
	1985 (S60)	●「国連婦人の10年世界会議」開催(ナイロビ)、「西暦2000年に向けてのナイロビ将来戦略」採択 ●「国民年金法等の一部を改正する法律」成立(女性の年金権の確立1986施行) ●「国籍法」及び「戸籍法」一部改正(国籍の父母両系主義等) ●「男女雇用機会均等法」交付(1986施行) ●「女子差別撤廃条約」批准		●「青少年婦人室」設置(市民部)
1987 (S62)		●「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定(婦人問題企画推進本部)		●「青少年婦人課」へ名称変更
1989 (H元)	●「児童の権利に関する条約」採択	●「学習指導要領」改定(高等学校家庭科の男女必修化等)	●「愛知県21世紀計画」に女性部門位置付け ●「あいち女性プラン」策定	●「女性に関する生活実態と意識の調査」実施

	世界	日本	愛知県	岡崎市
1990 (H2)				●「婦人問題懇話会」設置 ●「第4次岡崎市総合計画」に女性の項目位置付け
1991 (H3)		●「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」第一次改定		●「一日女性相談」開設
1992 (H4)		●「育児休業法」施行 ●婦人問題担当大臣任命		●「女性問題学習講座」開設
1993 (H5)	●世界人権会議(ウィーン)	●中学校家庭科の男女必修 ●「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)成立	●「青少年婦人室」から「青少年女性室」へ名称変更 ●「審議会等委員への女性の登用推進要綱」制定	
1994 (H6)	●女性差別撤廃条約履行状況に関する報告書審議 ●国際家族年 ●国際人口会議(カイロ)	●高等学校の家庭科の男女必修(段階的に実施) ●男女共同参画室設置、男女共同参画審議会設置 ●男女共同参画推進本部設置 ●「児童の権利に関する条約」批准	●「あいち農村漁村女性プラン」策定	
1995 (H7)	●「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	●「ILO156号条約」(家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約)批准 ●「育児・介護休業法」成立		●「青少年女性課」へ名称変更
1996 (H8)		●「男女共同参画ビジョン」答申 ●「男女共同参画2000年プラン」策定	●「愛知県女性総合センター(ウィルあいち)」開館	●「市民部」から「社会部」へ組織改正 ●男女平等に関する「市民・職員意識調査」実施
1997 (H9)		●「男女共同参画審議会設置法」施行 ●「男女雇用機会均等法」一部改正	●「あいち男女共同参画2000年プラン」策定	●「男女共同参画推進会議」設置
1998 (H10)			●「愛知2010計画」策定(分野別計画に男女共同参画を位置付け) ●「あいち男女共同参画推進市町村サミット」開催	●「おかざき男女協働プラン」策定 ●「女性係」を「女性班」に組織改正
1999 (H11)		●「男女共同参画社会基本法」制定		
2000 (H12)	●「女性2000年会議」開催(国連特別総会)(ニューヨーク)	●「ストーカー規制法」施行 ●「男女共同参画基本計画」策定	●「総務部青少年女性室」から「県民生活部社会活動推進課男女共同参画室」へ名称変更	●「第5次岡崎市総合計画」(岡崎21世紀プラン)において「男女共同参画」の項目位置付け
2001 (H13)		●男女共同参画局及び男女共同参画会議設置(内閣府) ●「配偶者暴力防止法」施行	●「あいち男女共同参画プラン21」策定	●男女共同参画に関する市民・職員意識調査実施
2002 (H14)			●愛知県男女共同参画推進条例施行 ●愛知県男女共同参画審議会発足 ●愛知県男女共同参画相談委員制度発足	●「男女共同参画班」へ名称変更

	世界	日本	愛知県	岡崎市
2003 (H15)	●女子差別撤廃条約履行状況に関する報告書審議	●「母子及び寡婦福祉法等の一部を改正する法律」施行 ●「次世代育成支援対策推進法」施行 ●「少子化社会対策基本法」施行		●「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」
2004 (H16)		●「少子化社会対策大綱」策定 ●「配偶者暴力防止法」改正及び同法に基づく基本方針の策定	●「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
2005 (H17)	●第49回国連婦人の地位委員会「北京＋10」開催（ニューヨーク）	●「男女共同参画基本計画（第2次）」策定	●「あいち子育て・子育て応援プラン」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	●「岡崎市男女共同参画推進条例」制定 ●「岡崎市男女共同参画推進審議会」設置 ●男女共同参画の重点目標の設置
2006 (H18)	●「第50回国際婦人の地位委員会」開催（ニューヨーク） ●国内開発戦略へのジェンダー視点の統合	●「男女雇用機会均等法」改正（H19.4施行）	●「あいち男女共同参画プラン21」改定	●青少年女性課に女性相談窓口設置 ●男女共同参画の年次報告書作成
2007 (H19)		●「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 ●「配偶者暴力防止法」改正 ●「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」策定	●愛知県少子化対策推進条例施行 ●「女性のチャレンジ相談」開始	
2008 (H20)	●女子差別撤廃条約実施状況に関する報告書審議	●「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」の改定 ●「次世代育成支援対策推進法」改正	●「女性のチャレンジ応援サイト 愛・チャレンジ」開設 ●「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」改定	●「働く婦人会館条例」廃止 ●「青少年女性課男女共同参画班」が「市民協働推進課男女共同参画班」と「図書館交流プラザ市民活動総合支援センター窓口班」に組織改正 ●「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市民・事業所・職員意識調査実施 ●「第6次岡崎市総合計画」に「男女共同参画社会の推進」掲載
2009 (H21)		●「DV相談ナビ」開始 ●男女共同参画会議「男女共同参画に関する施策の基本的な方向について」諮問 ●「育児・介護休業法」改正		

	世界	日本	愛知県	岡崎市
2010 (H22)	●第54回国連婦人の地位委員会(「北京+15」記念会合)(ニューヨーク)	●「男女共同参画基本計画(第3次)」策定	●「あいち はぐみんプラン」策定	
2011 (H23)	●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」策定 ●「市民協働推進課男女共同参画班」と「図書館交流プラザ市民活動総合支援センター窓口班」を「文化活動推進課男女共同参画班」に組織改正
2012 (H24)			●「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
2013 (H25)		●「日本再興戦略」策定 ●「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正	●「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 ●「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」の設置	
2014 (H26)		●「すべての女性が輝く社会づくり本部」の設置 ●「すべての女性が輝く政策パッケージ」策定	●「あいち女性活躍促進会議」の設置	●「新ウィズプランおかざき21」見直しにあたっての意識調査(市民・事業所意識調査)
2015 (H27)		●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行		●女性相談、DV相談を「DV・女性相談」として窓口を一本化

(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

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、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、その性別にかかわらず、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) 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 雑則

(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。

(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

ればならない。

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則（平成十一年六月二三日法律第七八号） 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。

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。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

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）

（３）女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

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

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

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

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

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

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

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

とを想起し、

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

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

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

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

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

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

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

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

次のとおり協定した。

第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

(a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。

(b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。

(c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。

(d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。

(e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。

(f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条 1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。

(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条 1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

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

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。

3 この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 家族給付についての権利

(b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

(c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

(a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利

(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利

(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利

(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利

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

第4部

第15条 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。

2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。

3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかなを問わない。）を無効とすることに同意する。

4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。

- (a) 婚姻をする同一の権利
- (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
- (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
- (d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
- (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
- (g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
- (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利

2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部

第17条 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の際は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。

2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。

3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。

4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過

半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

5 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

6 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

7 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。

8 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。

9 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条 1 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。

2 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条 1 委員会は、手続規則を採択する。

2 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条 1 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。

2 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条 1 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。

2 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条 専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第6部

第23条 この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であつて男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

(a) 締約国の法令

(b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第24条 締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第25条 1 この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。

2 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。

3 この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。

4 この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第26条 1 いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。

2 国際連合総会は、1の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第27条 1 この条約は、20番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

2 この条約は、20番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国に

については、その批准書又は加入書が寄託された日の後30日目の日に効力を生ずる。

第28条 1 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。

2 この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。

3 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第29条 1 この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、いずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から6箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において1の規定に拘束されない。

3 2の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第30条 この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

(4) 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 (昭和四十七年七月一日法律第百十三号)

最終改正：平成二十六年六月十三日法律第六七号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることがなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

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

(啓発活動)

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(男女雇用機会均等対策基本方針)

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

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

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

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その

概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

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

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

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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

(指針)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三節 事業主に対する国の援助

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成

三 前号の計画で定める措置の実施

四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備

五 前各号の措置の実施状況の開示

第三章 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第十九条 前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

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

(時効の中断)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の中断に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

(訴訟手続の中止)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

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

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(資料提供の要求等)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第四章 雑則

(調査等)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一

部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(船員に関する特例)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項 に規定する船員及び同項 に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）、第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項 の規定による休業を請求し、又は同項 若しくは同条第二項 の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項 又は第二項 の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第三十二条 第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項 に規定する隊員に関しては適用しない。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九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は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄（以下略）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

２ 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五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

(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（次条及び第二十条第一項において「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。

(委託募集の特例等)

第十二条 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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十

八条の三、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二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十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二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。

第十三条 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）

第十四条 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

第十五条 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)

第十六条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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情報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)

第十七条 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情報を定期的に公表しなければならない。

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)

第十八条 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)

第十九条 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)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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、第十八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十八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）

第二十四条 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）

第二十五条 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）

第二十六条 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。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで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）

第二十八条 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

第二十九条 第十二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 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 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 第十二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 第十二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 第十二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

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二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 第十二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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六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 （以下略）

発 行：岡崎市 文化芸術部 男女共同参画課

〒444-0059 岡崎市康生通西4丁目71番地

T E L：0564-23-6222（直通）

F A X：0564-23-3165

E-Mail：danjo@city.okazaki.lg.jp

ウィズプランおかざき 2020

