



第4次

所沢市男女共同参画計画

令和元(2019)年度～令和10(2028)年度

誰もが「ふらっと」
あす未来を見つめて

所沢市

誰もが “ふらっと” ^{あす} 未来を見つめて

平成23（2011）年3月に起きました東日本大震災と原発事故。私は自らボランティアとして東北に赴きました。このときの被災地での経験が私の原点です。

あのときに感じた思いを忘れず、人と人との絆、自然との調和をもとに「マチごとエコタウン所沢構想」を策定し、その精神を市の施策全体に反映することとしました。



さて、第4次となります「所沢市男女共同参画計画」には、東日本大震災の被災地での避難所のことを踏まえ、防災の観点も盛り込みました。さらに第3次計画以降に制定されました、いわゆる「女性活躍推進法」の観点や、第3次計画から引き続き取り組まなければならない「DV防止法」など、関連する事項についても包含しました。また、市民の皆様からの意見も参考にすべく、「市民意識実態調査」も行った上で策定したものです。

所沢市では近隣自治体に先んじて、昭和56（1981）年に「婦人対策係」を設け、平成7（1995）年には、県内初となる「女性センター」を開館しました。現在では、「男女共同参画推進センターふらっと」に改称し、男女共同参画を総合的に推進する拠点施設としての役割を果たしています。こうした歴史的な背景も今回の計画策定に活かしたつもりです。

真の男女共同参画社会の実現のためには、性別などに関係なく、人が人として尊重されることが何よりも重要なのではないかと考えます。そこには、「人と人との絆を紡いでいく」こと、いわゆる「人間力」の基礎ともなる部分をしっかり固めようという想いが息づいています。そのためには、男女共同参画をはじめとして、様々な差別や偏見を取り除かなくてはなりません。それには、まず一人ひとりの理解と協力が必要であるとともに、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを皆様とともに進めなければならないと考えておりますので、より一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、所沢市男女共同参画審議会委員をはじめ、市民意識実態調査にご協力いただきました皆様、パブリックコメントに対するご意見をいただいた方など、本計画の策定にあたりご協力いただきました多くの市民の皆様にご心からお礼申し上げます。

平成31年3月

所沢市長 藤本正人



目次

第1章 計画の基本的な考え方

- (1) 計画策定の趣旨 2
- (2) 計画の位置づけ 3
- (3) 第3次計画の検証と課題 4

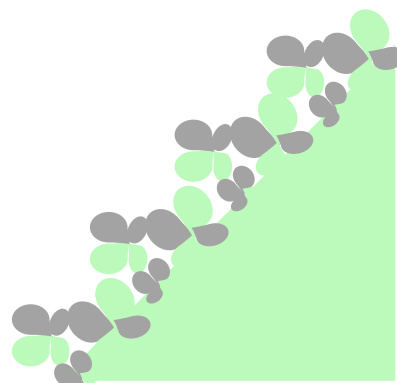
第2章 計画の概要

- (1) 計画の期間 8
- (2) 計画の構成 8
- (3) 計画の基本目標 9
- (4) 計画の体系図と評価指標 10

第3章 計画の内容

- 基本目標Ⅰ：男女共同参画の意識の醸成 14
- 基本目標Ⅱ：誰もが尊重される安心な社会の実現 18
- 基本目標Ⅲ：すべての人が仕事や家庭でいきいきと活躍できる環境の推進 24
- 基本目標Ⅳ：男女共同参画を推進する体制の充実 29

- 参考資料 35







第 1 章

計画の基本的な考え方






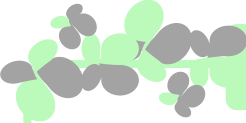
(1) 計画策定の趣旨

平成11（1999）年6月、21世紀の新たな男女共同参画社会を実現するために「男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）」が制定されました。この基本法は、男女が対等なパートナーとしてそれぞれが個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる場面に参画することを目指したものです。

本市では、この基本法の趣旨を踏まえ、平成17（2005）年に「所沢市男女共同参画推進条例（以下「条例」という。）」を施行しました。この条例に基づき、平成18（2006）年には、第2次所沢市男女共同参画計画「男女“ふらっと”いきいきプラン」を、平成23（2011）年には、第3次所沢市男女共同参画計画（以下「第3次計画」という。）を策定し、男女共同参画推進センターふらっとを拠点として、各種講座の開催や情報誌の発行による意識の啓発、各種相談事業、男女共同参画に関する市民・事業所等に対するアンケートの実施など、さまざまな施策を推進してきました。

このたび、第3次計画の計画期間が終了することから、第4次所沢市男女共同参画計画（以下「第4次計画」という。）を策定したものです。第4次計画では、第3次計画の内容や取り組みの進捗状況を検証、分析したうえで「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。）」が平成27（2015）年に施行されたことを受け、新たに市町村推進計画を盛り込むなど、男女共同参画に関する社会的な動向等を加味するとともに、より発展させ、実効性を伴う内容としています。

本市では、男女共同参画社会の実現を目指し、この第4次計画に基づき、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進します。



女性活躍推進法に基づく市町村推進計画について

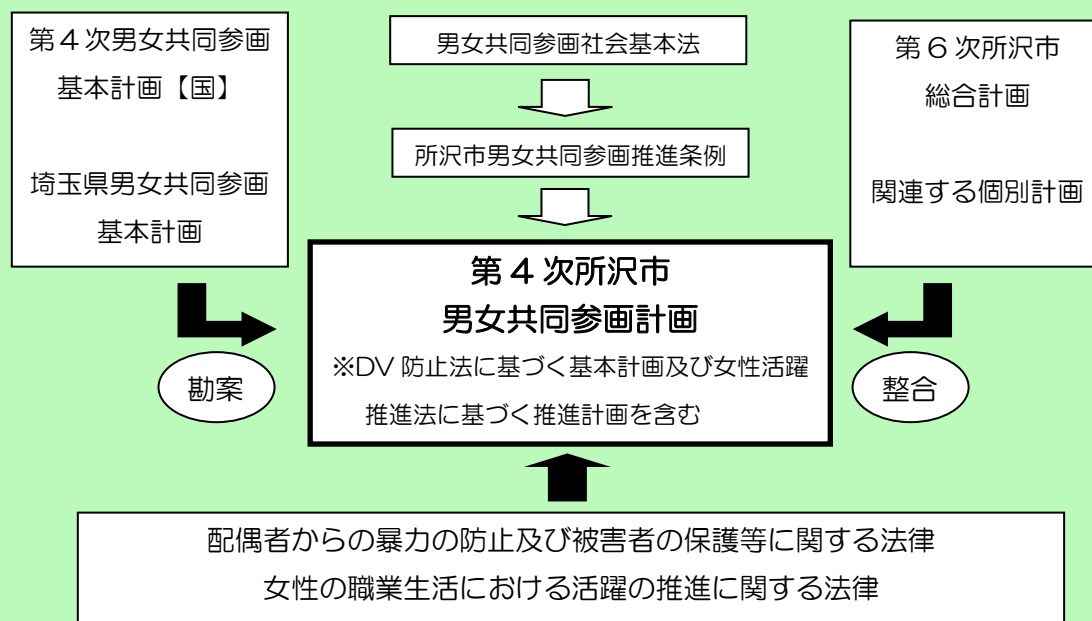
平成27（2015）年9月に施行された女性活躍推進法では、「市町村は、基本方針を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）を定めるよう努めるものとする。」とされています。この規定に基づき、第4次計画では基本目標Ⅲを市町村推進計画に位置づけました。

基本目標Ⅲ：すべての人が仕事や家庭でいきいきと活躍できる環境の推進

基本施策1：女性の就労のための支援

基本施策2：ワーク・ライフ・バランスの推進

(2) 計画の位置づけ



- ・本計画は、基本法第14条第3項及び条例第8条第1項の規定に基づき、本市における男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。
- ・本計画は、国が策定した第4次男女共同参画基本計画及び埼玉県が策定した埼玉県男女共同参画基本計画を勘案して策定しています。
- ・本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づく市町村基本計画及び女性活躍推進法第6条第2項に基づく市町村推進計画を包含しています。
- ・本計画は、第3次計画の検証をもとに、第6次所沢市総合計画や関連する個別計画との整合性を図りつつ、所沢市マチごとエコタウン推進計画（第3期所沢市環境基本計画）※1の基本理念も踏まえ策定しています。
- ・本計画は、平成29（2017）年度に実施した所沢市男女共同参画に関する市民意識実態調査（以下「市民意識実態調査」という。）の結果や市民、所沢市男女共同参画審議会、所沢市男女共同参画推進本部の意見等を踏まえ策定しています。

【用語解説】

※1 所沢市マチごとエコタウン推進計画（第3期所沢市環境基本計画） 「“人と人”、“人と自然”との絆」を大切にする「マチごとエコタウン所沢構想」と環境施策を総合的に推進することを目的とした「所沢市環境基本計画」を統合させた新たな環境基本計画です。

(3) 第3次計画の検証と課題

第3次計画の期間においては、6つの重点目標のもと、男女共同参画社会の実現を目指し、さまざまな施策を実施してきました。

基本施策ごとに設定された成果指標を検証してみると、性別による固定的な役割分担意識がない人の割合が目標値に達しており、男女共同参画についての意識の醸成については一定の成果が出ているといえますが、18項目ある成果指標のほとんどの項目において、目標値に達していない状況から、引き続き啓発や施策を充実させていく必要があります。

さらに、本市の現状をみますと年少人口、生産年齢人口ともほぼ横ばい傾向である一方、高齢者人口は上昇している状況から、豊かで活力ある社会の実現のためには、将来にわたり市民の誰もが一層男女共同参画についての理解を深め、家庭、地域、学校、職場その他のあらゆる分野において、今後も男女が共に個性と能力を発揮し、参画できる社会をつくらなければなりません。

第3次所沢市男女共同参画計画成果指標一覧

NO	指標	目標値	実績値				
			H29年度	H28年度	H27年度	H26年度	H25年度
1	DVが人権侵害であることを知っている人の割合	100%	71.8%	76.2%	79.7%	80.2%	77.5%
2	DVの相談窓口を知っている人の割合	70%	24.6%	24.7%	26.3%	22.9%	24.1%
3	乳がん検診受診率*	50%	10.8%	12.0%	20.2%	21.0%	21.7%
	子宮頸がん検診受診率*		11.0%	11.6%	22.5%	23.6%	29.3%
4	定期健康診断(年1回以上)を受診している人の割合	80%	78.9%	74.3%	75.1%	74.1%	73.1%
5	市内高校生・大学生の就職選択の際に性別による差別がなかった人の割合	100%	85.3%	83.8%	85.9%	80.2%	76.4%
6	性別による固定的な役割分担意識 ^{※1} がない人の割合	48%	49.6%	53.8%	55.3%	52.7%	49.6%
7	市内小中学校における男女混合名簿使用校の割合	20%	4.3%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
8	審議会等の委員に占める女性の割合	40%	36.1%	31.1%	30.9%	31.6%	28.6%
9	市内事業所における女性管理職の割合	25%	13.3%	14.4%	12.2%	11.4%	13.7%
	自治会・町内会に占める女性の割合		9.0%	9.8%	7.2%	7.2%	7.2%
10	市内小中学校PTA会長に占める女性の割合	28%	17.0%	14.9%	17.1%	10.6%	14.8%
11	男性の家事従事時間	60分	51分	52分	50分	48分	48分
12	ワーク・ライフ・バランスを知っている人の割合	65%	60.6%	59.7%	55.2%	52.6%	50.2%
13	男性が育児休業を取得することに理解を示す人の割合	90%	77.6%	76.2%	80.9%	78.6%	78.6%
14	女子差別撤廃条約 ^{※2} を知っている人の割合	60%	39.8%	40.3%	41.4%	39.7%	39.7%
15	「ふらっと」を知っている人の割合	50%	30.5%	25.2%	27.9%	26.6%	28.8%
	「ふらっと」年間利用者数<全体>	37,000人	22,871人	26,283人	28,715人	28,611人	28,513人
	「ふらっと」年間利用者数<男性>	11,100人	6,954人	8,017人	8,846人	7,571人	7,785人
16	「ふらっと」年間利用者数<女性>	25,900人	15,917人	18,266人	19,869人	21,040人	20,728人
17	関連事業の男女共同参画に配慮した割合	100%	84.5%	92.8%	94.6%	90.5%	92.8%
18	所沢市男女共同参画推進条例があることを知っている人の割合	40%	21.4%	18.0%	20.4%	19.8%	19.9%

* 実績値の算出について、平成28年度より対象者の算定方法が「人口ー就業者数＋農林水産業従事者」から「対象年齢の全住民」に変更となりました。

【用語解説】

※1 性別による固定的な役割分担意識 本来なら個人の能力等によって役割分担を決めることが適当であるにも関わらず、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という考え方です。

※2 女子差別撤廃条約 昭和54(1979)年に国連総会で採択され、昭和56(1981)年に発効した条約で、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。

【関連データ】

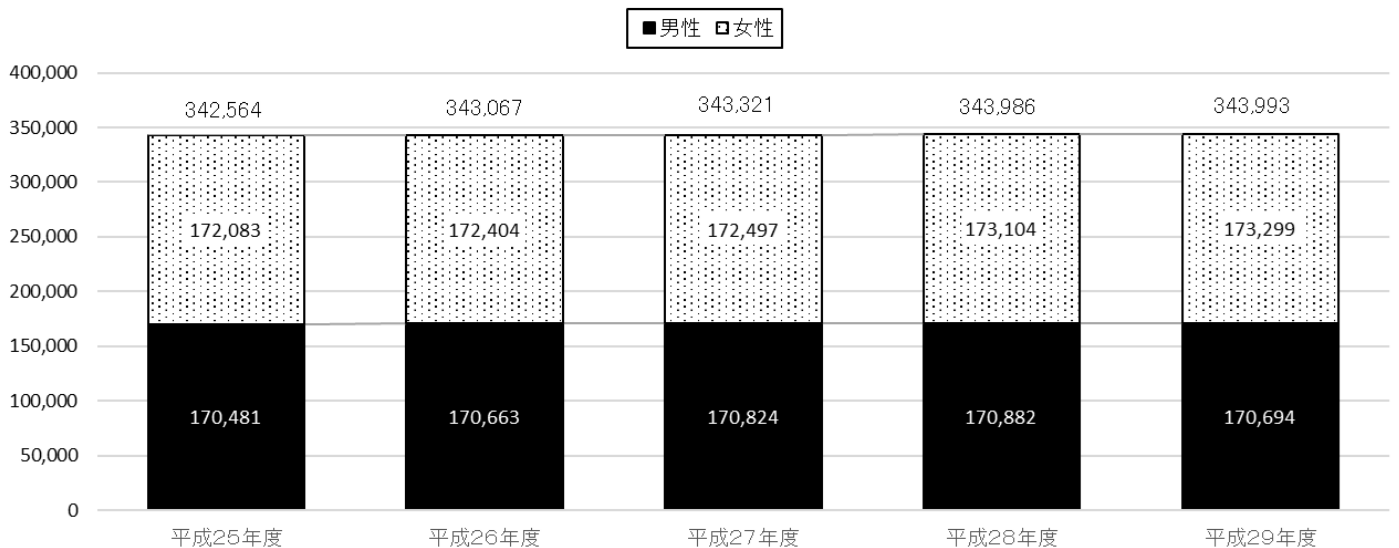
所沢市の人口等の推移

① 人口の推移

市の人口は横ばいであり、平成30年3月末現在343,993人となっています。

【男女別人口の推移】

※住民基本台帳（各年度末）の数値

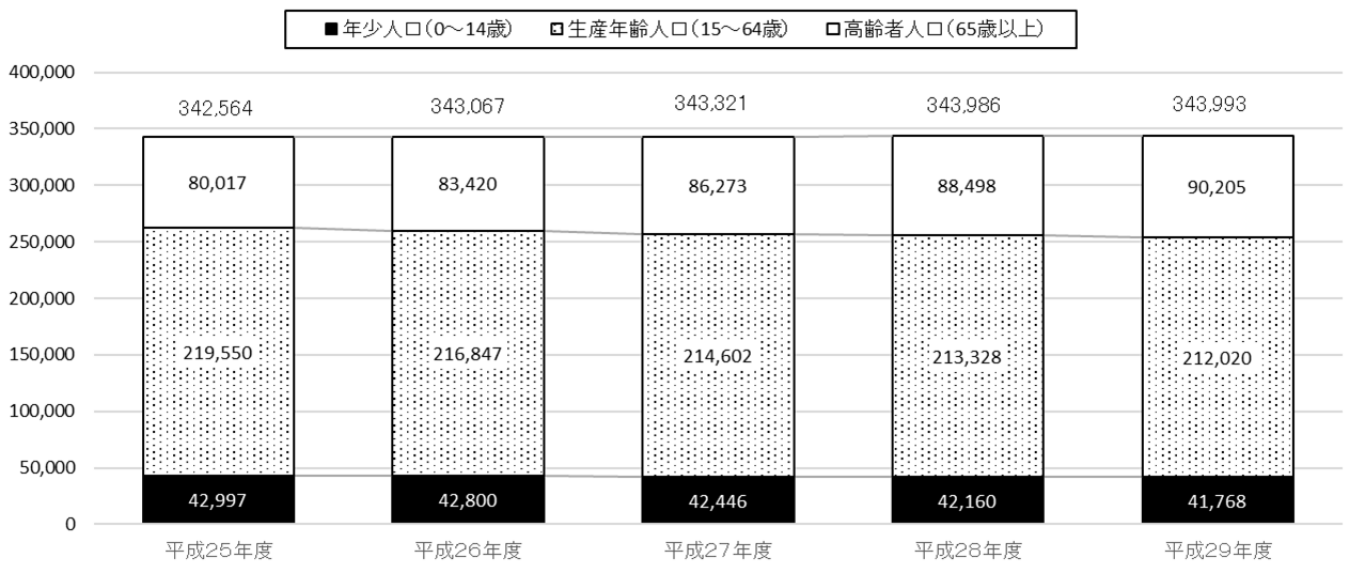


② 年齢3区分別人口の推移

年齢3区分別人口の推移を見ると、平成25年度以降、年少人口、生産年齢人口とも概ね横ばい、高齢者人口はやや増加で推移しています。

【年齢3区分別人口の推移】

※住民基本台帳（各年度末）の数値



【関連法令（抜粋）】

男女共同参画社会基本法

（平成 11（1999）年施行）

第 14 条 略

2 略

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。



男女が互いに人権を尊重し、責任を分かち合い、性別にかかわらず社会参画する基本理念を明らかにした法律です。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

（平成 13（2001）年施行）

第 2 条の 3 略

2 略

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 略



配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律です。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

（平成 27（2015）年施行）


第 6 条 略

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。





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個性と能力を十分に発揮できるように、民間事業者及び国・地方自治体が果たすべき役割を明確にすることで、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために制定された法律です。



第2章


計画の概要





(1) 計画の期間

本計画の期間は、令和元（2019）年度から令和10（2028）年度までの10年間とします。なお、社会情勢の変化等に対応するため、中間年及び必要に応じて見直しを行います。



(2) 計画の構成

第4次計画は以下の項目で構成されています。

○基本目標

男女共同参画社会の実現を目指すため、4つの基本目標を設定しています。

○基本施策

基本目標を達成するために取り組む基本的な施策を示すものです。

4つの基本目標に、それぞれ2または3項目を設定しています。


○具体的な施策と関連事業

基本施策を推進するための具体的な施策と現在実施している、あるいは今後実施を予定している関連事業を紹介しています。

○評価指標による計画の進捗度確認

進捗状況を定期的に確認するため、第4次計画では、基本施策ごとに、「評価指標（関連事業を進めることで生じる効果を測るための指標）」を設定し、目標値を設けています。さらに「評価指標」に影響を与える関連事業について、毎年、事業目標を設定するなどにより実績を把握し、2年ごとに「評価指標」の達成度と関連事業の実績について分析を行うことで、総合的に計画の進捗度を把握しながら、さらなる男女共同参画社会の推進に向け取り組みます。

なお、本計画の進捗状況確認については、市の組織のほか、所沢市男女共同参画審議会とともにPDCAサイクル^{※1}に基づき実施し、公表します。



【用語解説】

※1 PDCA サイクル Plan（計画）・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）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です。



【計画の進捗状況確認イメージ】

市の組織・所沢市男女共同参画審議会

2年ごとに実施・公表

関連事業の実績

例) 男女共同参画に関する
講座の開催回数

分析

評価指標の達成度

例) 性別による固定的な役割
分担意識がない人の割合

計画の進捗度を確認

関連事業のさらなる推進

(3) 計画の基本目標

第1章で述べた計画策定の趣旨、計画の位置づけ及び第3次計画の検証と課題を踏まえ、条例の基本理念のもと、4つの基本目標を掲げ、さまざまな施策を推進します。

基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識の醸成

基本目標Ⅱ 誰もが尊重される安心な社会の実現

基本目標Ⅲ すべての人が仕事や家庭でいきいきと
活躍できる環境の推進

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】

基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制の充実

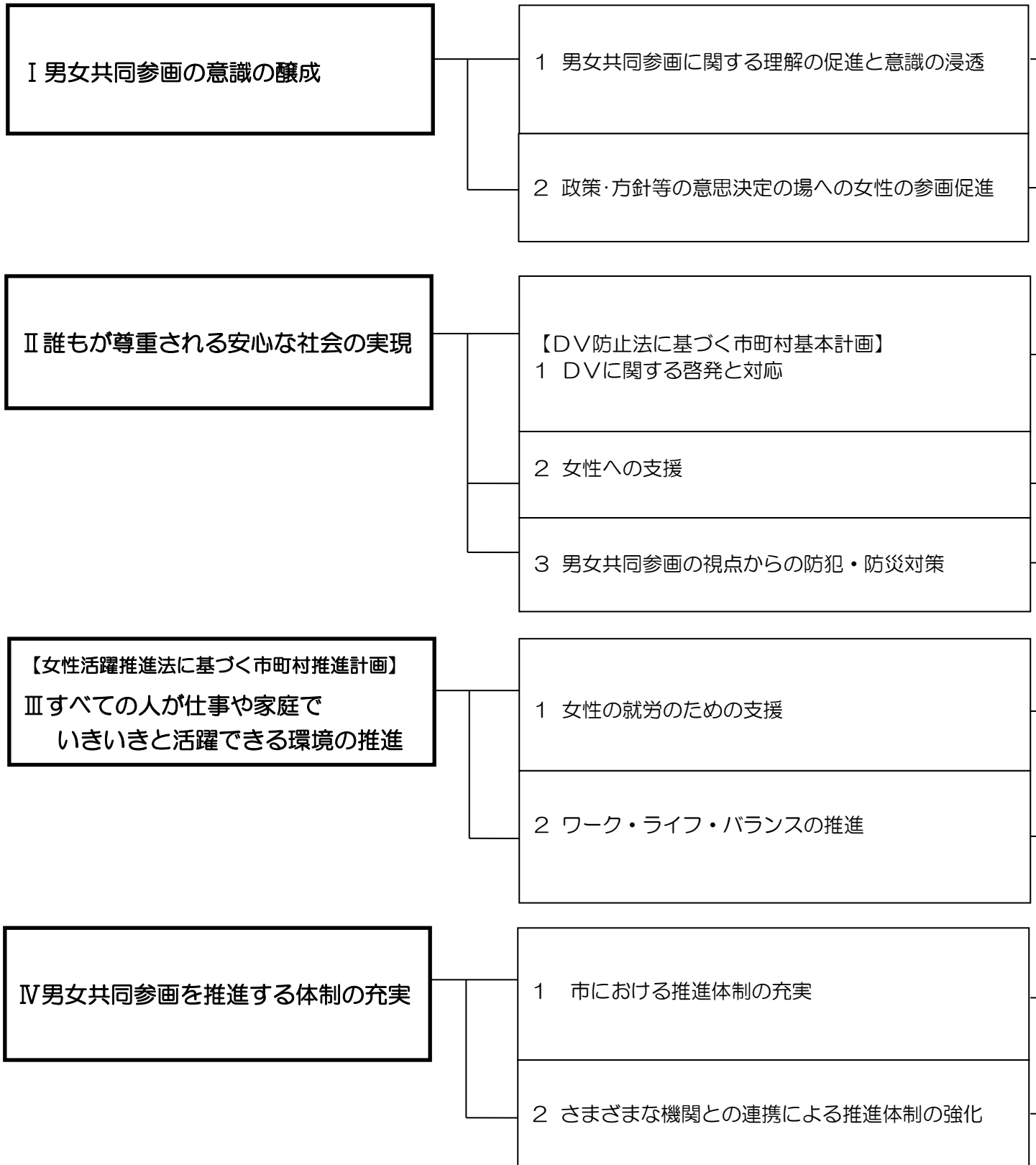


(4) 計画の体系図と評価指標



基本目標

基本施策



具体的な施策

評価指標

目標値

<ul style="list-style-type: none"> (1) 意識の高揚に向けた啓発 (2) 社会教育・家庭教育・学校教育 (3) 国際的協調 (4) 性の多様性への理解促進 	<p>性別による 固定的な役割分担意識 がない人の割合</p>	<p>60%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 審議会委員や市職員管理職等への女性の登用促進 (2) 自治会等において女性が活躍できる環境づくり (3) 企業等への女性登用の働きかけ 	<p>審議会等の委員に 占める女性の割合</p>	<p>40%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 周知・防止の啓発 (2) 相談体制の充実 (3) 被害者の安全確保と自立支援 (4) 関係機関との連携 	<p>DV 防止講座を 受講した人の理解度</p>	<p>100%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 困難を抱えた女性への支援 ※DVを除く (2) 女性への健康支援 	<p>公的な相談窓口 に相談しようと思う人の 割合</p>	<p>70%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 性犯罪等への対策 (2) 防災対策 	<p>自主防災組織リーダー 養成講座の女性の参加 人数</p>	<p>令和10年 度までの 10年間で 100人</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 女性活躍推進法に関する情報提供 (2) 女性の就業・起業支援 (3) 資格・技能取得支援 (4) ハラスメント対策 	<p>就労している女性が 正社員等である割合</p>	<p>60%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) ワーク・ライフ・バランスの理解と実践の促進 (2) 子育て家庭・介護家庭への支援、男性の家事・育児・介護への参画支援 (3) 地域活動への参画促進 	<p>「仕事」「家庭生活」 「地域・個人の生活」 をすべて大事にしてい る人の割合</p>	<p>30%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 市における男女共同参画の推進体制 (2) 拠点施設（男女共同参画推進センターふらっと）における機能充実 (3) 市職員の意識向上とワーク・ライフ・バランスの推進 	<p>「男女共同参画推進 センターふらっと」を 知っている人の割合</p>	<p>50%</p>
<ul style="list-style-type: none"> (1) 国・県・近隣自治体との連携 (2) 大学・企業等との連携の推進 (3) 地域との連携の推進 		

【関連データ】

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、健康分野及び政治分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を示しており、性別による格差を測る指数です。

〔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、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

（平成30（2018）年）

順位	国名	GGI 指数
1	アイスランド	0.858
2	ノルウェー	0.835
3	スウェーデン	0.822
4	フィンランド	0.821
5	ニカラグア	0.809
6	ルワンダ	0.804
7	ニュージーランド	0.801
8	フィリピン	0.799
9	アイルランド	0.796
10	ナミビア	0.789
110	日本	0.662
149	イエメン	0.499



第3章
計画の内容



基本目標Ⅰ 男女共同参画の意識の醸成

男女共同参画社会の実現に向けた大きな課題として、人々の意識の中に長い時間をかけて形成された社会における制度や慣習による固定観念があります。とりわけ、長い歴史のなかで、性別による役割分担意識が形成され、社会において女性と男性に対する役割分担や価値観も固定化されてきました。

近年、このような価値観は変わりつつあるものの、平成29（2017）年度に実施した市民アンケートにおいても、49.6%の人が、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に「反対」または「どちらかといえば反対」と回答しており、性別による固定的役割分担意識がまだ根強く残っていることがわかります。

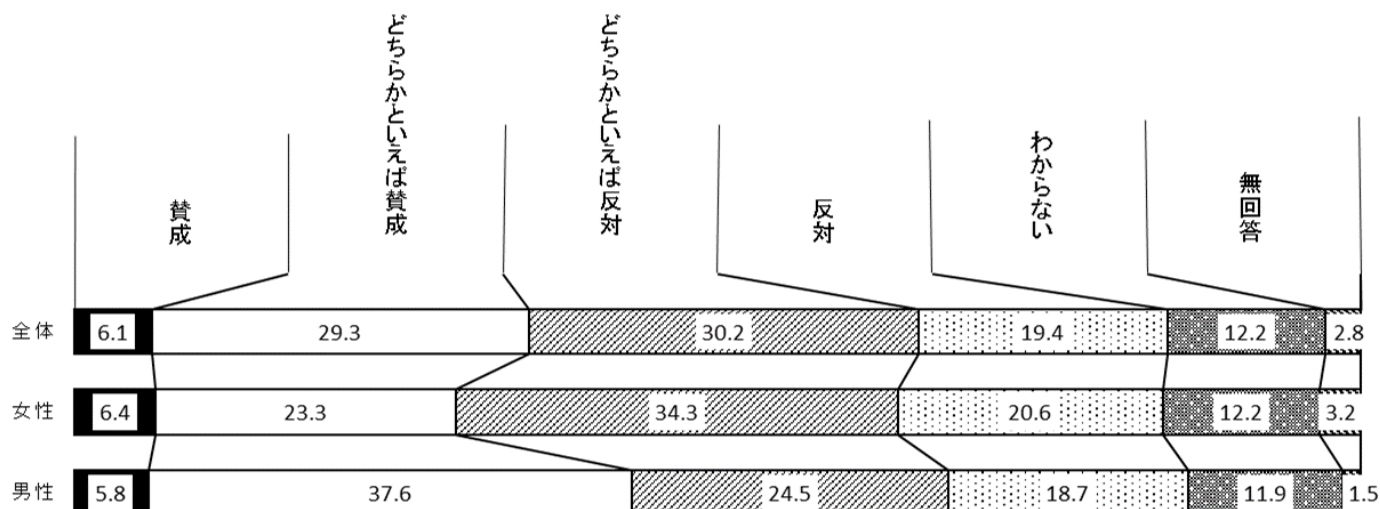
また、男女が社会の構成員として、対等な立場で政策や方針などの重要な意思決定の場に参画し、共に責任を担うことが重要ですが、市の審議会等の委員に占める女性の割合も未だに十分とは言えない状況にあります。

このことから、男女共同参画社会の実現のためには、男女共同参画全般についての理解促進を進めながら、社会における制度や慣習に縛られない意識の浸透を図るとともに、社会のあらゆる分野に男女が対等なパートナーとして参画することを推進することで、その相乗効果により男女共同参画の意識の醸成を目指します。

【関連データ】

問:「男性は仕事、女性は家庭」という考え方をどのように思いますか。

※「市民アンケート（平成29年度実施分）」より



※百分率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しているため、合計が100%にならない場合があります。

《基本施策1 男女共同参画に関する理解の促進と意識の浸透》

男女共同参画社会の実現のためには、女性も男性も積極的に男女共同参画の意義を理解することが不可欠であることから、市民に広く男女共同参画の目的や必要性について周知します。

また、日本のジェンダー・ギャップ指数（P12 関連データ参照）は未だに低い状況にあります。新たな国際的な取組であるSDGs（エスディーズ：持続可能な開発目標）※1の1つに「ジェンダー平等」が位置づけられています。このことから、男女共同参画に関する国際的動向への関心を高めていくことも重要です。

さらに、新たな人権課題である性の多様性※2についても理解を深めていくなど、男女共同参画に関連する動向や新たな課題についても周知します。

【具体的な施策と関連事業】

（1）意識の高揚に向けた啓発

- ・男女共同参画に関する図書・DVD貸出し事業（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男女共同参画に関する講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男女共同参画情報誌発行事業（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）
- ・出前講座の実施（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）
- ・人権啓発推進事業（企画総務課）

（2）社会教育・家庭教育・学校教育

- ・人権教育推進事業（社会教育課）
- ・家庭教育推進事業（社会教育課）
- ・職場体験できる学習機会の提供（学校教育課）
- ・男女平等教育の実施（学校教育課）
- ・学校人権教育啓発資料発行事業（学校教育課）
- ・教職員研修事業（教育センター）

（3）国際的協調

- ・男女共同参画に関する国際的動向についての情報提供（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・関連図書・資料による周知（男女共同参画推進センターふらっと）

（4）性の多様性への理解促進

- ・理解促進のための啓発や講座の開催（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと、社会教育課）
- ・理解促進のための教育（学校教育課）

【用語解説】

※1 SDGs（エスディーズ：持続可能な開発目標） ミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、女性の活躍推進や女性に対する暴力根絶なども掲げられています。

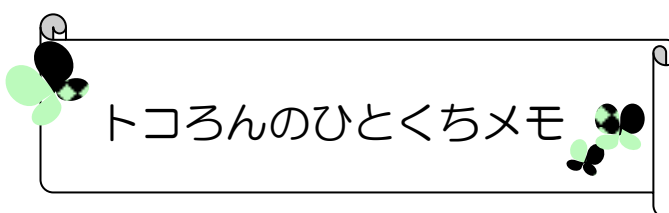
※2 性の多様性 人間の性は、生物学的な性別（体の性）と、自分自身の認識している性別（心の性）、恋愛や性愛の対象（好きになる性）があり、それぞれに多様なあり方が存在することをいいます。

評価指標（確認方法：市民アンケート※）

指 標	現状値	年度別目標値				
	H29	R2	R4	R6	R8	R10
性別による固定的な役割分 担意識がない人の割合	49.6%	52%	54%	56%	58%	60%

男女共同参画に関する意識がどの程度浸透したかを測る指標として、「男性は仕事、女性は家庭」という考えに「反対」「どちらかといえば反対」とする人の割合を用います。

※市民アンケート…一定数無作為により抽出した市民に対し、郵送によるアンケートを実施する方法で、値を出します。



・・・LGBTという言葉を知っていますか？・・・

市民意識実態調査では、LGBTについて「意味を知っている」と回答した人の割合は、40.6%にとどまっています。

LGBTは、レスビアン（Lesbian:女性同性愛者）・ゲイ（Gay:男性同性愛者）・バイセクシュアル（Bisexual:両性愛者）・トランスジェンダー（Transgender:生まれた時の性と現在の性自認が異なる人）の頭文字をとった言葉です。LGBTである人の割合は、約8%（およそ13人に1人）であるとも言われています。

近年では、LGBTに限らず多様な性があると言われ、自分の性のあり方に迷っている、またははっきりと決めたくない・決めない人をクエスチョニング（Questioning）と呼び、LGBTにクエスチョニングの頭文字を加えたLGBTQという言葉もあります。

《基本施策2 政策・方針等の意思決定の場への女性の参画促進》

社会のあらゆる分野に男女が対等なパートナーとして参画を進めていくため、市の審議会委員や市職員管理職などへの女性登用を一層促進します。
また、市の組織だけでなく、市内の自治会や企業等の組織においても、意思決定の場に女性が参画し、活躍できるよう、働きかけを行います。

【具体的な施策と関連事業】

(1) 審議会委員や市職員管理職等への女性の登用促進

- ・ 審議会等への女性委員登用促進（企画総務課）
- ・ 市役所の女性管理職登用促進（職員課）

(2) 自治会等において女性が活躍できる環境づくり

- ・ 自治会・町内会への情報提供（地域づくり推進課）

(3) 企業等への女性登用の働きかけ

- ・ 企業等への情報提供・啓発（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）

評価指標（確認方法：担当所管へ照会）

指 標	現状値	年度別目標値				
	H29	R2	R4	R6	R8	R10
審議会等の委員に占める女性の割合	36.1%	37%	38%	39%	39.5%	40%

政策・方針等の意思決定の場に男女がともに参画しているかを測る指標として、市が設置している審議会等の委員に占める女性の割合を用います。

基本目標Ⅱ

誰もが尊重される安心な社会の実現

基本的人権が確保される男女共同参画社会とは、性別にとらわれることなく一人の人間として尊重され、自らの特性や存在に誇りを持つことができ、安心して暮らせる社会です。

夫婦やパートナーなどからの身体的・精神的・経済的な暴力であるドメスティック・バイオレンス^{※1}（以下「DV」という。）は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。また近年は交際相手からの暴力であるデートDV^{※2}の被害が若年化し、深刻な問題となっています。しかしながら、第3次計画の成果指標では、DVの相談窓口を知っている人の割合は例年25%前後となっているのが現状です。

また、女性はその身体的特性（妊娠・出産など）から、ライフサイクルを通じて男性とは異なる健康上の問題に直面します。さらに、社会環境の変化の中で、女性は出産・育児による就業の中断や非正規雇用が多いことなどから貧困などの生活上の困難に陥りやすい傾向があります。

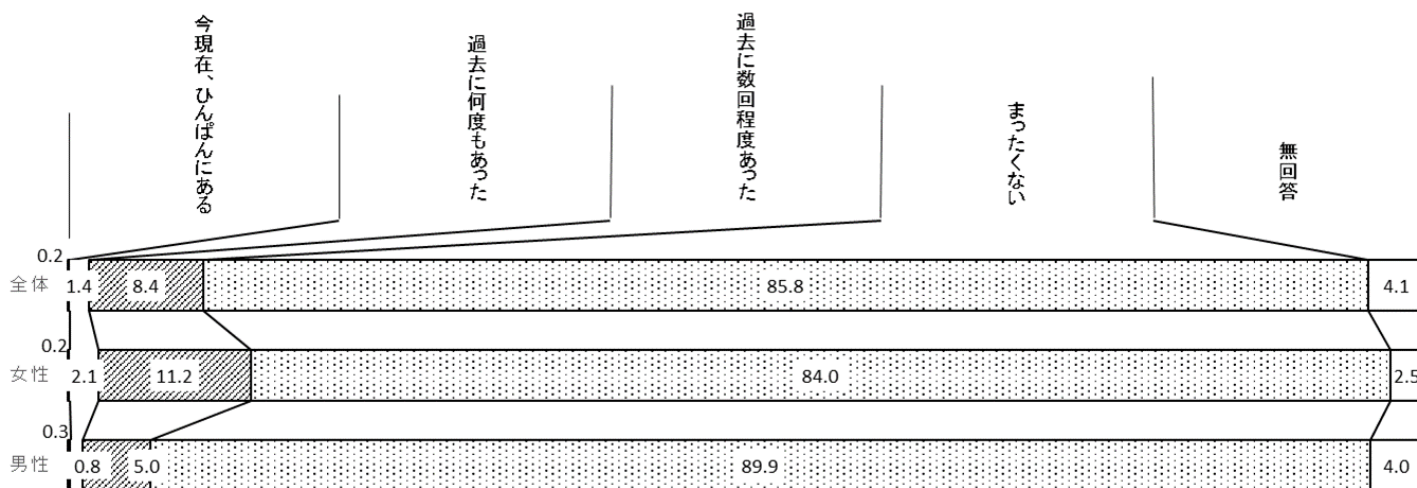
一方、東日本大震災や熊本地震では、避難所運営などさまざまな場面において男女共同参画の視点が不十分な事例が報告されました。

このことから、DVの根絶を目指すとともに、さまざまな状況を抱える女性への配慮や支援を進め、誰もが尊重され、安心して暮らせる社会の実現を目指します。

【関連データ】

問：これまでに、配偶者・パートナー・恋人からなぐる、ける、突き飛ばされるなどの身体に対する行為をされたことがありますか

※「市民意識実態調査」より



※百分率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しているため、合計が100%にならない場合があります。

【DV防止法に基づく市町村基本計画】 《基本施策1 DVに関する啓発と対応》

男女の対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するDVについて正しい知識を周知徹底するとともに、被害者が相談しやすい環境や被害者に対する支援体制を整備するなど、DVの予防と根絶、被害者支援の両側面から幅広い取り組みを進めます。

【具体的な施策と関連事業】

(1) 周知・防止の啓発

- ・DVに関する情報提供・講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・デートDVに関する情報提供・講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男女共同参画情報誌発行事業（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）
- ・人権教育啓発推進事業（企画総務課、社会教育課、学校教育課）
- ・健やか輝き支援事業（学校教育課）

(2) 相談体制の充実

- ・DVに関する相談事業（男女共同参画推進センターふらっと、こども支援課）
- ・相談窓口の周知（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・相談員研修会の開催（男女共同参画推進センターふらっと）

(3) 被害者の安全確保と自立支援

- ・女性の生き方に関する相談事業（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・関係職員研修会の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・DVに関する法改正等の情報提供（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・女性保護事業（関連部署）
- ・被害者の自立に向けた支援（こども支援課、生活福祉課）
- ・心のふれあい相談員設置事業（学校教育課）

(4) 関係機関との連携

- ・関係機関との連携の充実（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・DV庁内連携会議の開催（企画総務課）

【用語解説】

※1 **ドメスティック・バイオレンス(DV)** 夫婦やパートナーなどの親しい間柄での暴力のことです。身体的暴力のみならず、性的暴力や言葉による精神的暴力、生活費などを渡さない経済的暴力があります。

※2 **デートDV** 交際相手からの暴力のことです。殴る、蹴るなどの身体的な暴力に限らず、バカにする、無視する、メールや友人関係をチェックする、避妊に協力しない、お金を返さないことなども含まれます。

評価指標（確認方法：受講者アンケート）

指 標	現状値	年度別目標値				
	H30	R2	R4	R6	R8	R10
DV防止講座を受講した人の理解度	97.1%	100%	100%	100%	100%	100%

DVに関する啓発の効果を測る指標として、市内中学校で実施するデートDV防止講座などの講座において内容を理解した人の割合を用います。



トコロんのひとくちメモ

・・・DV（ドメスティック・バイオレンス）の実態について・・・

内閣府が行った「男女間における暴力に関する調査（平成29年度）」によると、女性の約4人に1人は暴力を受けた経験があるとの結果が出ています。

また、所沢市が行った市民意識実態調査では、過去または現在も身体的な暴力を受けた経験があると答えた女性の割合は、13.5%（7.5人に1人）となっています。

一方、DVに対する対策や支援については、「DVは犯罪であることや相談窓口などの啓発」を望むという回答の割合が70.1%あり、「カウンセリングなどの相談体制の充実」を望むという回答の割合が63.6%あります。

市では、男女共同参画推進センターふらっとにおいて、電話相談やカウンセリングを行っています。また、埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）でも相談を行っています。

ひとりで悩まずに、まずはご相談ください。

《基本施策2 女性への支援》

経済的な困難などを抱えた女性に対する相談体制の充実や自立支援を行います。
また、男女が互いの身体的な特徴を理解し、尊重し、配慮し合えるよう、発達の段階に応じて性についての正しい知識が得られるような取り組みを行うとともに、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）※1」の視点に立ち、女性が自らの性に対して主体的に判断し、心と身体の健康管理を行えるように支援します。

【具体的な施策と関連事業】

（1）困難を抱えた女性への支援 ※DVを除く

- ・相談窓口の周知（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・女性の生き方に関する相談事業（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・相談員研修会の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・市民相談事業（市民相談課）
- ・ひとり親家庭等の支援（こども支援課）
- ・心のふれあい相談員設置事業（学校教育課）

（2）女性への健康支援

- ・女性の健康づくり支援講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の周知
（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・家庭教育推進事業（社会教育課）
- ・子どもの発達の段階に応じた性に関する指導の実施（学校教育課、保健給食課）
- ・心のふれあい相談員設置事業（学校教育課）
- ・HIV/エイズ、性感染症予防の普及啓発（健康管理課）
- ・成人期における女性の健康づくり〔乳がん・子宮頸がん検診等〕（健康管理課）
- ・妊娠・出産期における女性の健康づくり〔妊婦健康診査等〕（健康づくり支援課）

【用語解説】

※1 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ） 平成6（1994）年の国際人口・開発会議において提唱された概念で、すべての人、中でも女性が生涯にわたって自らの身体の健康増進と自己決定を図ること、そのための身体的・精神的・社会的な諸権利が基本的人権として保障されていることをいいます。

評価指標（確認方法：市民アンケート）

指 標	現状値	年度別目標値				
		H29	R2	R4	R6	R8
公的な相談窓口にご相談しようと思う人の割合	25.9%	30%	40%	50%	60%	70%

女性への支援策の充実度を測る指標として、女性が困ったり、悩んだりしたときに、ふらっとや埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）などの公的な相談窓口にご相談しようと思う人の割合を用います。



トコロんのひとくちメモ

・・・アウェアネス・リボンをご存知ですか？・・・
女性に対する暴力根絶の願いを込めて～パープルリボン～

アウェアネス・リボンとは、輪状に折った短い一片のリボンや、そのリボンを描いた絵のことです。世界各地で、着用者（使用者）が社会運動、もしくは社会問題に対してさりげない支援や賛同の声明を出す方法として知られています。リボンは色によってその意味するところが異なり、女性に対する暴力根絶を訴えるパープルリボンのほかに、児童虐待防止の意味を持つオレンジリボン、乳がん検診等啓発のためのピンクリボンなどがあります（一つの色が複数の運動に使われている場合もあります）。

パープルリボンの運動は、今から20年以上前にアメリカ合衆国ニューハンプシャー州のベルリンで、暴力の被害を乗り越えた市民を中心に始まり、今では40か国以上の国で展開されるまでに発展しています。



《基本施策3 男女共同参画の視点からの防犯・防災対策》

女性が被害を受けやすい性犯罪への対応など、防犯対策に取り組みます。

また、災害時の避難所における男女ニーズの違いや復興段階における女性への影響など、男女共同参画の視点に立った防災対策を推進するため、男女双方の視点に立った所沢市地域防災計画^{※1}を策定するとともに、防災対策や避難所運営等において、女性もリーダーシップを発揮していけるよう、人材の育成・活用を促進します。

【具体的な施策と関連事業】

(1) 性犯罪等への対策

- ・性犯罪の防止に関する啓発（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと、危機管理課）
- ・犯罪被害者支援に関する情報収集・提供（危機管理課）

(2) 防災対策

- ・所沢市地域防災計画への位置づけ（危機管理課）
- ・自主防災組織リーダー養成講座（危機管理課）

評価指標（確認方法：担当所管へ照会）

指 標	現状値	年度別目標値				
		R2	R4	R6	R8	R10
自主防災組織リーダー養成講座の女性の参加人数	H30 7人	平成40年度までの10年間で100人				

市における防災対策にどの程度女性が参画する意識があるかを測る指標として、自主防災組織リーダー養成講座の女性の参加人数を用います。

【用語解説】

※1 **所沢市地域防災計画** 災害対策基本法の規定に基づき、国の防災基本計画や県の地域防災計画と連携して、所沢市の防災に関して行う事務や業務の基本的なことを定め、市民の生命・身体・財産を災害から保護することを目的とした計画です。

【女性活躍推進法に基づく市町村推進計画】 基本目標Ⅲ すべての人が仕事や家庭で いきいきと活躍できる環境の推進

近年、性別に関係なくすべての人が、その個性と能力を十分に発揮して、さまざまな分野で活躍することが一層重要になっています。

特に、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性が出産や育児などをあきらめることなく、職業生活を継続できるような環境づくりが必要です。

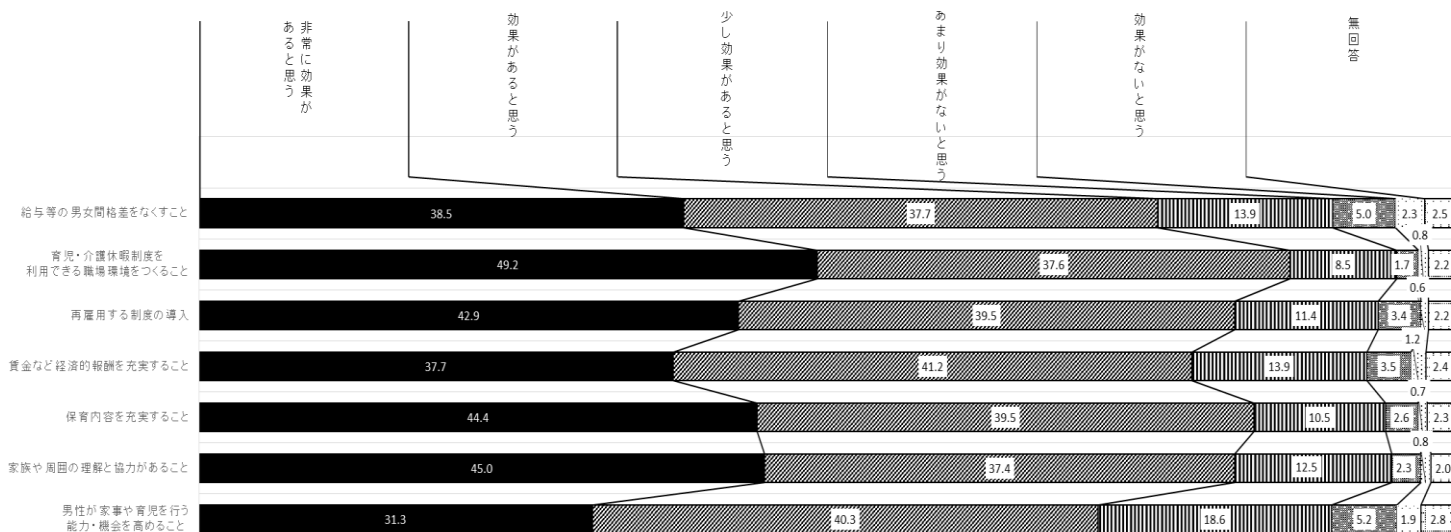
しかしながら、採用面や仕事の内容、待遇面で依然として男女差があるほか、出産、育児等により離職する女性が多く、その後、再就職にあたり正規雇用を希望しても、非正規雇用者となる場合が多いなど、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況があります。

また、男性が子育てや介護に積極的に参画できる環境の整備がなされていないため、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が不十分な現状があります。

女性の就労を支援し、保育の充実等により多様な働き方を可能にする環境を整備するとともに、働き方を見直し、地域との関わりなども含めたワーク・ライフ・バランスを推進することで、すべての人が仕事や家庭でいきいきと活躍できる環境づくりを目指します。

【関連データ】

問：あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、次にあげることはどのくらい効果があると思いますか ※「市民意識実態調査」より



《基本施策1 女性の就労のための支援》

職業生活における女性の活躍を一層推進していくため、女性活躍推進法の主旨・目的等に関する情報を提供し、周知を図ることにより、女性の活躍を応援する社会機運の醸成や環境整備を行います。

働く意欲のある女性がいきいきと職業生活を送ることができるよう、就業・起業等を支援するとともに、その力を存分に生かして活躍するために必要な資格・技能の取得に対する支援を行います。

また、職場の環境整備の観点から、ハラスメント^{※1}防止のための意識啓発や専門の相談員による女性相談などの相談体制の充実を図ります。

【具体的な施策と関連事業】

(1) 女性活躍推進法に関する情報提供

- ・女性活躍推進法に関する情報提供（男女共同参画推進センターふらっと）

(2) 女性の就業・起業支援

- ・就職支援セミナーの開催（男女共同参画推進センターふらっと、産業振興課）
- ・就職相談事業（産業振興課）
- ・就職応援フェア（産業振興課）
- ・開業カフェ [女性限定起業入門セミナー]（産業振興課）

(3) 資格・技能取得支援

- ・女性の人材育成のための情報提供・講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・女性の生き方に関する相談事業（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・就業援助技能講座（産業振興課）

(4) ハラスメント対策

- ・ハラスメントに関する相談対応（男女共同参画推進センターふらっと、市民相談課）
- ・人権啓発企業研修会の開催（企画総務課）
- ・一般労働相談事業（産業振興課）
- ・埼玉県労働セミナー開催事業（産業振興課）

【用語解説】

※1 ハラスメント 様々な場面での嫌がらせのことです。他者に対する発言・行動が本人の意図に関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えることを指します。例えば、性的な嫌がらせである「セクシュアル・ハラスメント」、同じ職場で働く者に対する嫌がらせである「パワー・ハラスメント」、妊娠や出産にあたって職場で受ける嫌がらせである「マタニティ・ハラスメント」などがあります。

評価指標（確認方法：市民アンケート）

指 標	現状値	年度別目標値				
		H29	R2	R4	R6	R8
就労している女性が正社員等である割合	52.3%	53%	55%	57%	59%	60%

女性の就労のための支援の効果を測る指標として、20歳代から50歳代の就労している女性が正社員・正職員・自営業者等である割合を用います。



トコロんのひとくちメモ

・・・男性の育児休業の現状・・・

女性活躍推進法は、日本が持続的な経済成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、「わが国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮するため、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目的として制定されました。法の目的の実現には、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっています。

しかしながら、厚生労働省が実施した「平成28年度雇用均等基本調査」では、女性の育児休業取得者の割合が81.8%であるのに対し、男性はわずか3.16%という結果になっています。また、市民意識実態調査では、「男性が育児休暇をとること」について、「賛成」と回答している人が85.1%であるのに対し、「職場では男性が育児休暇を取得しやすい環境か」について、「取得しやすい」と回答した人は14%にとどまっている現状があります。

《基本施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進》

働きながら、子育て、介護、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を
持てる、健康で豊かな生活ができるよう、ワーク・ライフ・バランスについて
の情報提供や意識啓発を進めるとともに、子育て支援の充実や介護環境を整備
します。

また、男性の家事・育児・介護などの家庭生活参画のための支援や、地域活
動への参画の観点からワーク・ライフ・バランスを促進します。

【具体的な施策と関連事業】

(1) ワーク・ライフ・バランスの理解と実践の促進

- ・ワーク・ライフ・バランスについての情報提供（男女共同参画推進センターふらっと、
産業振興課）

(2) 子育て家庭・介護家庭への支援、男性の家事・育児・介護への参画支援

- ・子育て情報提供事業（こども支援課）
- ・子ども・子育て支援事業計画推進事業（こども政策課）
- ・教育・保育施設等整備事業（こども政策課）
- ・時間外保育事業（保育幼稚園課）
- ・一時預かり事業（保育幼稚園課、こども支援課）
- ・ファミリー・サポート・センター※1 事業（こども支援課）
- ・「家庭の日」推進事業（青少年課）
- ・放課後児童健全育成事業（青少年課）
- ・放課後支援事業（学校教育課）
- ・母子保健健康教育事業〔両親学級等〕（健康づくり支援課）
- ・介護家庭に対する支援事業（高齢者支援課、健康づくり支援課）
- ・男性を対象とした各種講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男性の育児休業についての情報提供（男女共同参画推進センターふらっと）

(3) 地域活動への参画促進

- ・自治会等応援事業（地域づくり推進課）
- ・子ども会育成事業（社会教育課）

【用語解説】

※1 ファミリー・サポート・センター 育児の援助を受けたい方（利用会員）と育児の援助を行いたい方（援助会員）を結びつけることで、仕事と育児を両立させるための環境整備と子育て支援の充実を図るために組織化されたものです。

評価指標（確認方法：市民アンケート）

指 標	現状値	年度別目標値				
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をすべて大事にしている人の割合	H29	R2	R4	R6	R8	R10
	10.1%	14%	18%	22%	26%	30%

市民の間にワーク・ライフ・バランスの意識がどの程度浸透しているかを測る指標として、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をすべて大事にしている人の割合を用います。



トコロんのひとくちメモ

・・・ワーク・ライフ・バランスの実現・・・

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域活動等の様々な活動をバランスよく実現できる状態のことを言います。仕事と生活の調和が難しく、「自分の時間」「育児を含む家族との時間」を過ごすことができないと悩んでいる方はいませんか？

ワーク・ライフ・バランスを実現すれば、家族とのふれあいで英気を養え、余暇を趣味などで過ごすことにより精神的にも良い影響があります。また、仕事への活力や仕事での達成感が得られることにつながります。

この「仕事」と「生活」の好循環は、自分と周囲にとってメリットのある状態と言えます。

★ワーク・ライフ・バランスのメリット

個人…仕事の効率性、自己啓発や家族との時間の確保、ストレス軽減 等
 職場…生産性の向上、事業品質の確保、イメージアップ 等

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて一人ひとりが意識を持ち、職場でもワーク・ライフ・バランスを推進することで、誰もが充実した生活を送ることにつながります。

基本目標Ⅳ 男女共同参画を推進する体制の充実

市では全庁的な推進体制のもと、職員一人ひとりが男女共同参画の視点や意識をもって事業を実施し、男女共同参画の推進の先導役となるように努めるとともに、近隣自治体に先駆けて設立された「男女共同参画推進センターふらっと（P33参照）」を拠点施設として位置づけ、男女共同参画を推進してきました。

しかしながら、市民意識実態調査において、「男女共同参画推進センターふらっとを知っているか」との問いに、69%の人が「知らない」と回答した実態を踏まえると、拠点施設である男女共同参画推進センターふらっとにおける講座内容のニーズを的確に把握しながら、事業を充実させるほか、情報などを積極的に発信していくことが重要です。

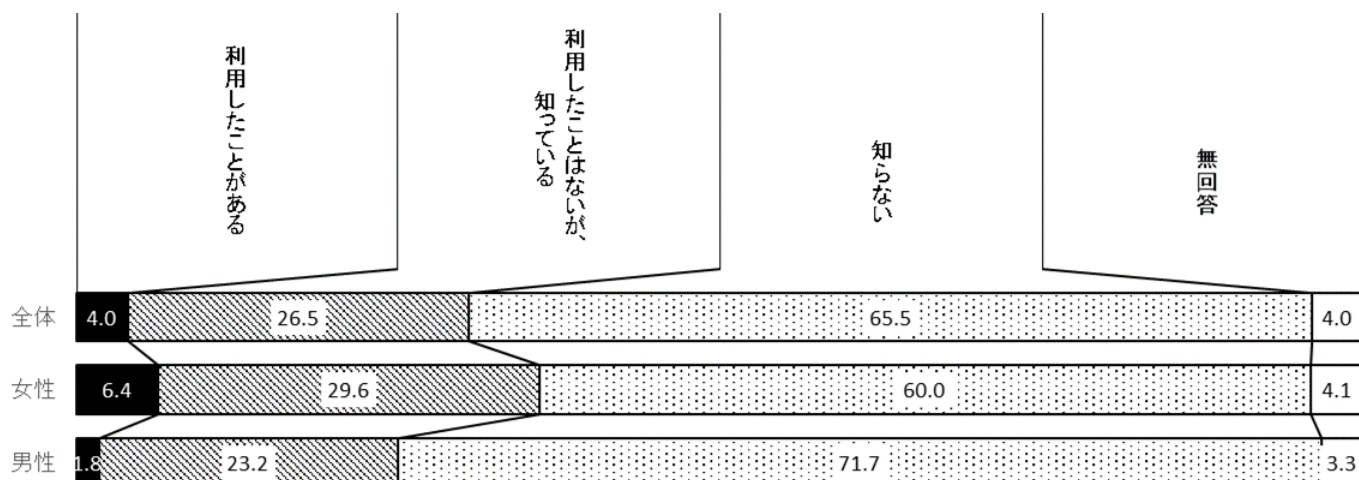
さらに、男女共同参画推進センターふらっとの交流機能を充実させることにより、利用しやすく親しみやすい施設とし、利用者を増やすことが必要です。

今後も条例の理念のもと、男女共同参画推進センターふらっとを中心に、国や県、近隣自治体などの関係機関と連携しながら、総合的かつ計画的に男女共同参画の推進体制の充実を図ります。

【関連データ】

問：所沢市には、男女共同参画の総合的な拠点施設として「所沢市男女共同参画推進センターふらっと」があります。あなたはこの施設についてご存知ですか。

※「市民アンケート（平成29年度実施分）」より



※百分率(%)は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しているため、合計が100%にならない場合があります。

《基本施策1 市における推進体制の充実》

市の組織のほか、男女共同参画に関係する方や公募市民などで構成される男女共同参画審議会の活用を図るとともに、男女共同参画の拠点施設である男女共同参画推進センターふらっとの機能をより充実させることで、男女共同参画の推進を図ります。

さらに、市職員向けの研修や女性管理職登用促進等により、市職員の男女共同参画の意識向上とワーク・ライフ・バランス等の推進に努めます。

【具体的な施策と関連事業】

(1) 市における男女共同参画の推進体制

- 男女共同参画審議会（企画総務課）
- 男女共同参画推進本部・幹事会（企画総務課）
- 男女共同参画に関する苦情処理制度（企画総務課）

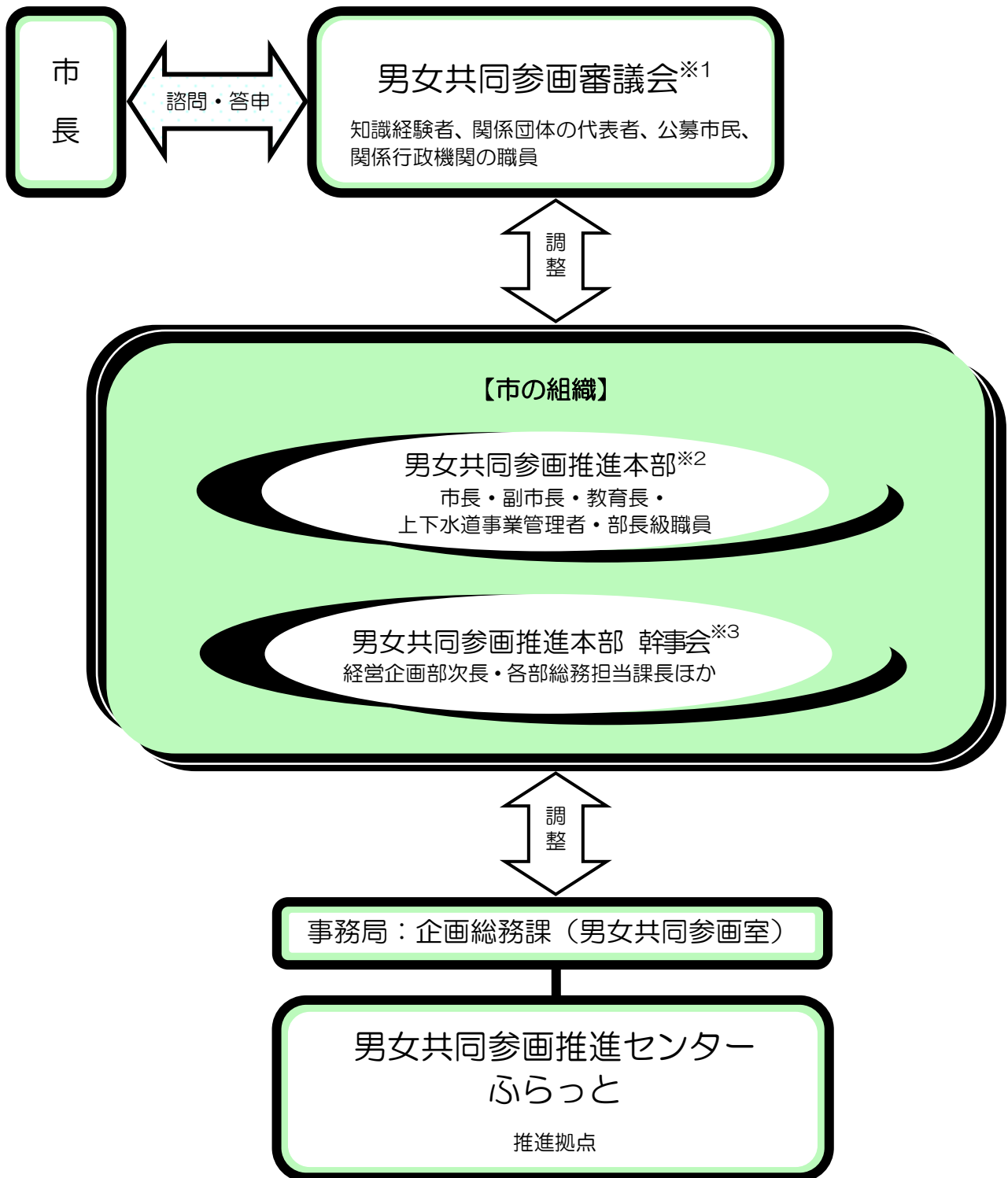
(2) 拠点施設（男女共同参画推進センターふらっと）における機能充実

- 男女共同参画推進施策の企画・立案（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）
- 男女共同参画推進センターふらっとの周知（男女共同参画推進センターふらっと）
- 男女共同参画情報誌発行事業（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）
- ふらっと利用登録団体の情報発信（男女共同参画推進センターふらっと）
- 男女共同参画に関する図書・DVD貸出し事業（男女共同参画推進センターふらっと）
- 女性の生き方に関する相談事業（男女共同参画推進センターふらっと）
- 男女共同参画に関する講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- 出前講座の実施（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）

(3) 市職員の意識向上とワーク・ライフ・バランスの推進

- ワーク・ライフ・バランスについての情報提供（男女共同参画推進センターふらっと、職員課）
- 男性職員の子育て休暇取得促進事業（職員課）
- 女性管理職登用の促進（職員課）
- イクボス [誰もが働きやすい職場環境の醸成のための上司の主体的で率先した取り組み] の推進
(職員課)

《推進体制》



【用語解説】

※1 **男女共同参画審議会** 条例第26条に基づき設置される審議会で、市長の諮問に応じ、男女共同参画計画及び男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議する組織です。

※2 **男女共同参画推進本部** 男女共同参画に係る施策について、総合的かつ効果的に推進するため、市長を本部長として構成する庁内組織です。

※3 **幹事会** 男女共同参画推進本部の円滑な運営を図るため、経営企画部次長を幹事長として構成する庁内組織です。

《基本施策2 さまざまな機関との連携による推進体制の強化》

国や県、近隣自治体と情報共有を図り、政策連携等も行いながら効果的に男女共同参画を推進します。また、市内の教育機関や企業等と連携し、男女共同参画の状況把握等を行うとともに、研修や研究を通じ啓発に努めます。

さらには、男女共同参画推進センターふらっとを中心として、地域や利用団体等との連携を深め、幅広く市民の男女共同参画の意識向上を図ります。

【具体的な施策と関連事業】

(1) 国・県・近隣自治体との連携

- ・埼玉県西部地域まちづくり協議会男女共同参画部会（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男女共同参画に関する研修への参加（企画総務課、男女共同参画推進センターふらっと）

(2) 大学・企業等との連携の推進

- ・高校・大学への情報提供（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・市内企業・事業所等への情報提供（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男女共同参画を推進している企業等の啓発（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・男女共同参画に関する講座の開催（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・人権啓発企業研修会の実施（企画総務課）
- ・教職員研修事業（教育センター）
- ・男女平等教育の実施（学校教育課）

(3) 地域との連携の推進

- ・ふらっと利用登録団体の情報発信（男女共同参画推進センターふらっと）
- ・自治会等応援事業（地域づくり推進課）

評価指標（確認方法：市民アンケート）

指 標	現状値	年度別目標値				
		R2	R4	R6	R8	R10
「男女共同参画推進センターふらっと」を知っている人の割合	H29 30.5%	40%	45%	47%	49%	50%

本市の男女共同参画推進体制の充実度を測る指標として、男女共同参画の総合的な拠点施設である「男女共同参画推進センターふらっと」を知っている人の割合を用います。



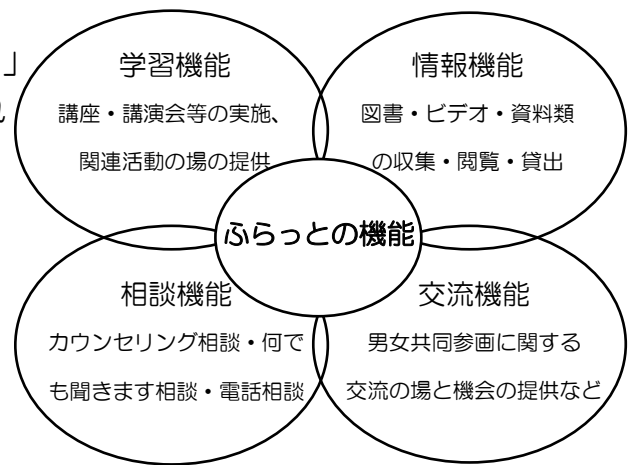
トコロんのひとくちメモ

・・・「ふらっと」ってどんなところ？・・・

ふらっとは、男女共同参画を推進するために設けられた所沢市の施設です。

平成7（1995）年に「女性センターふらっと」として誕生し、平成17（2005）年に施行された所沢市男女共同参画推進条例により現在の名称である「男女共同参画推進センターふらっと」となりました。

ふらっとでは、一人ひとりの人権が尊重され、男女がもっと自由にお互いの個性を發揮できるような社会づくりを目指し、4つの機能に沿った取り組みを行っています。



・・・「ふらっと」に行ってみよう！・・・

ふらっとには3つの部屋と図書・資料コーナーがあります。

どちらもご利用できますので、利用方法などお気軽にお問い合わせください。

住所：所沢市寿町27-7 コンサートタワー所沢2階（詳細は裏面参照）

電話：04-2921-2220 FAX：04-2921-2270

会議室



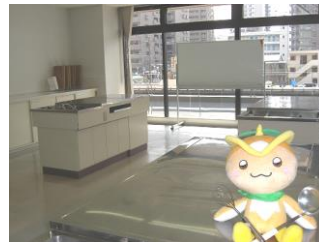
定員 50 名。会議や講演会などに利用できます

研修室



定員 30 名の会議室です。小規模な会議・研修などに利用できます

生活工房室



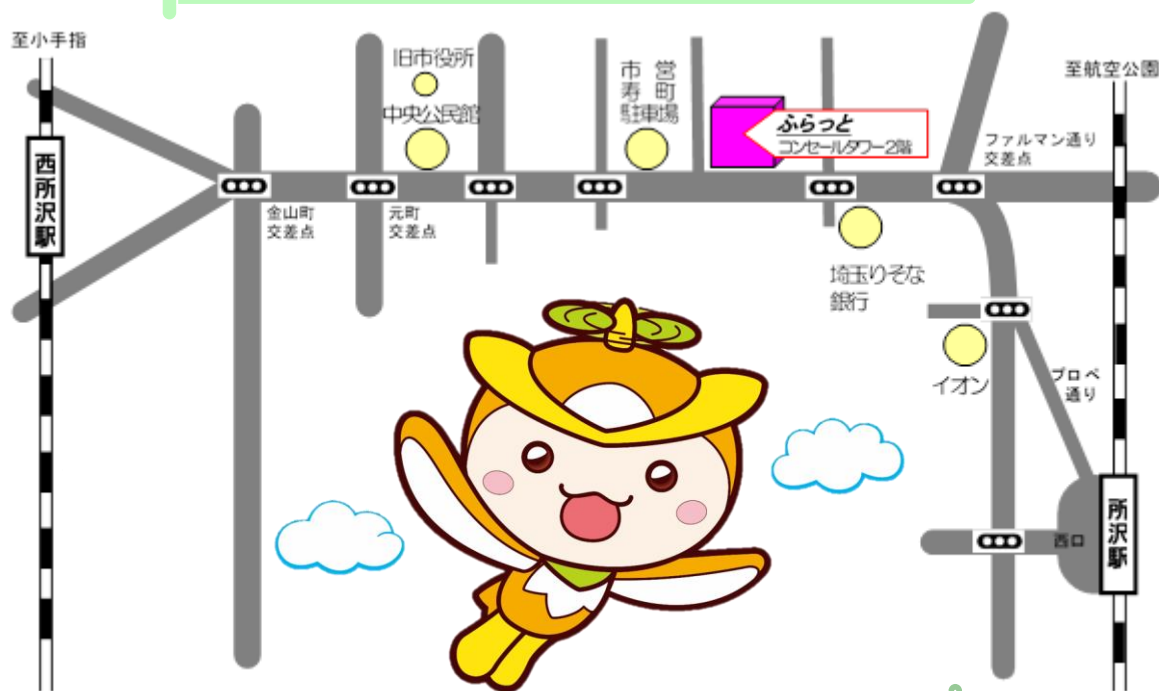
ガス・調理台4台設置の調理室です。

図書・資料コーナー



約 2,400 冊の図書の貸出を行っています。

男女共同参画推進センターふらっと 案内図



男女共同参画推進センターふらっと 外観



黄色い看板が
目印です！

参考資料

関連データ

- ・男女共同参画に関する市民意識実態調査結果
- ・所沢市における市議会議員・自治会長・市職員管理職・審議会等に占める女性比率
- ・男女共同参画推進センターふらっとにおける相談件数
- ・主な相談内容（平成29年度）

関連法令等

- ・所沢市男女共同参画推進条例
- ・男女共同参画社会基本法（抄）
- ・埼玉県男女共同参画推進条例
- ・日本国憲法（抄）
- ・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（抄）（DV防止法）
- ・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（抄）（男女雇用機会均等法）
- ・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）
- ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

男女共同参画に係る国・埼玉県・所沢市の動き（平成元年以降）

計画策定の過程



関連データ

●男女共同参画に関する市民意識実態調査結果

- 調査対象：市内在住の18歳以上2,000人（無作為抽出 男女1,000人ずつ）
- 調査期間：平成30年1月10日から1月31日まで
- 回収率：41.6%（女性43.6% 男性37.6%）

市民意識・実態調査 調査票

1 男女共同参画社会に関する考え方についておたずねします

Q1 あなたは、(1)から(8)の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。 【回答は42ページ参照】

- (1) 家庭生活
- (2) 職場
- (3) 学校教育の場
- (4) 政治の場
- (5) 法律や制度の上
- (6) 社会通念・慣習・しきたりなど
- (7) 自治会やPTAなどの地域活動の場
- (8) 社会全体

【選択肢】

- 1 男性の方が非常に優遇されている
- 2 どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 3 平等である
- 4 どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 5 女性の方が非常に優遇されている
- 6 わからない

Q2 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどうかお考えですか。

あなたの考えに最も近いもの1つをお答えください。 【回答は43ページ参照】

- (1) 女性は職業をもたない方がよい
- (2) 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- (3) 子供ができるまでは、職業をもつ方がよい
- (4) 子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい
- (5) 子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- (6) わからない
- (7) その他

Q3 次の(1)から(8)の言葉について、どのくらい知っていますか。

最も近いものをお答えください。

【回答は44ページ参照】

- (1) 男女共同参画社会
- (2) ジェンダー
- (3) 男女雇用機会均等法
- (4) 女性活躍推進法
- (5) ワーク・ライフ・バランス
- (6) ドメスティック・バイオレンス (DV)
- (7) LGBT
- (8) 所沢市男女共同参画推進センターふらっと

【選択肢】

- 1 意味を知っている
- 2 言葉だけは知っているが、意味はよく分からない
- 3 知らない

Q4 あなたは、女性が自治会長やPTA会長など、地域活動のリーダーになるためには、以下のことがらはどのくらい重要だと思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。 【回答は45ページ参照】

- (1) 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと
- (2) 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと
- (3) 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについて、その評価を高めること
- (4) 女性が地域活動のリーダーになることについて啓発や情報提供・研修を行うこと
- (5) 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取り組みを進めること

【選択肢】

- 1 非常に重要
- 2 重要
- 3 どちらかといえば重要
- 4 あまり重要ではない
- 5 重要ではない

2 家庭生活等に関する考え方についておたずねします

Q5 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどうお考えですか。 【回答は46、47ページ参照】

- (1) 賛成
- (2) どちらかといえば賛成
- (3) どちらかといえば反対
- (4) 反対
- (5) わからない

Q5-1 それはなぜですか。あてはまるものすべてに○印をつけてください。

- (1) 日本の伝統的な家族のあり方だと思うから
- (2) 自分の両親も役割分担をしていたから
- (3) 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから
- (4) 妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから
- (5) 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから
- (6) その他
- (7) 特に理由はない
- (8) わからない

Q5-2 それはなぜですか。あてはまるものすべてに○印をつけてください。

- (1) 男女平等に反すると思うから
- (2) 自分の両親も働いていたから
- (3) 夫も妻も働いた方が、多くの収入を得られると思うから
- (4) 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから
- (5) 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから
- (6) 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから
- (7) その他
- (8) 特に理由はない
- (9) わからない

Q6 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、以下のことからどのくらい重要だと思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。

【回答は 48 ページ参照】

- (1) 男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと
- (2) 男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
- (3) 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
- (4) 年配者や周りの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
- (5) 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること
- (6) 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
- (7) 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICT（インターネットなどの情報通信技術）を利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること
- (8) 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
- (9) 男性が家事・育児などを行ったり相談するための、仲間（ネットワーク）を作っていくこと

【選択肢】

- 1 非常に重要
- 2 重要
- 3 どちらかといえば重要
- 4 あまり重要ではない
- 5 重要ではない

Q7 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。

1 あなたの現実・現状に最も近いもの1つを、次の選択肢(1)から(8)の中からお答えください。
【回答は 49 ページ参照】

- (1) 「仕事」を優先している
- (2) 「家庭生活」を優先している
- (3) 「地域・個人の生活」を優先している
- (4) 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- (5) 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- (6) 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- (7) 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を全て大事にしている
- (8) わからない

2 あなたの希望に最も近いもの1つを、次の選択肢(1)から(8)の中からお答えください。
【回答は 50 ページ参照】

- (1) 「仕事」を優先したい
- (2) 「家庭生活」を優先したい
- (3) 「地域・個人の生活」を優先したい
- (4) 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- (5) 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- (6) 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- (7) 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」を全て大事にしたい
- (8) わからない

3 男女の働き方についておたずねします

Q8 男性または女性が育児休暇・介護休暇をとることについてお伺いします。次の(1)から(4)の質問それぞれについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。

【回答は 51 ページ参照】

- (1) あなたは男性が育児休暇をとることについてどのように思いますか。
- (2) あなたは女性が育児休暇をとることについてどのように思いますか。
- (3) あなたは男性が介護休暇をとることについてどのように思いますか。
- (4) あなたは女性が介護休暇をとることについてどのように思いますか。

【選択肢】

- 1 賛成
- 2 どちらかといえば賛成
- 3 どちらかといえば反対
- 4 反対
- 5 わからない

Q9 あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、次にあげることはどのくらい効果があると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。

【回答は 52 ページ参照】

- (1) 給与等の男女間格差をなくすこと
- (2) 労働時間を短縮すること
- (3) 代替要員の確保など、育児休暇・介護休暇制度を利用できる職場環境をつくること
- (4) 育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度の導入
- (5) 育児休暇・介護休暇中の賃金やその他の経済的報酬を充実すること
- (6) 保育施設の増設や保育時間の延長など保育内容を充実すること
- (7) 在宅勤務やフレックスタイム、短時間勤務制度など、柔軟な勤務制度の導入
- (8) 職務に必要な知識・技術等の職業訓練・研修を充実させること
- (9) 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること
- (10) 男性が家事や育児を行う能力・機会を高めること

【選択肢】

- 1 非常に効果があると思う
- 2 効果があると思う
- 3 少し効果があると思う
- 4 あまり効果がないと思う
- 5 効果がないと思う

Q10 現在、仕事をお持ちの方にお聞きします。次の(1)から(4)の質問それぞれについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。

【回答は 53 ページ参照】

- (1) あなたの職場では、男性が育児休暇を取得しやすい環境だと思いますか。
- (2) あなたの職場では、女性が育児休暇を取得しやすい環境だと思いますか。
- (3) あなたの職場では、男性が介護休暇を取得しやすい環境だと思いますか。
- (4) あなたの職場では、女性が介護休暇を取得しやすい環境だと思いますか。

【選択肢】

- 1 取得しやすい
- 2 どちらかといえば取得しやすい
- 3 どちらかといえば取得しにくい
- 4 取得しにくい
- 5 わからない

Q11 あなたの職場において仕事の内容や待遇面で次のようなことは、女性に対してどのくらいあてはまりますか。最も近いものをお答えください。【回答は 54 ページ参照】

- (1) 男性に比べて女性の採用が少ない
- (2) 賃金に男女差がある
- (3) 昇進、昇給に男女差がある
- (4) 能力が正当に評価されない
- (5) 配置部署が限られている
- (6) 補助的な仕事しか任されない
- (7) 企画会議などの意思決定の場に女性が参加できない傾向がある
- (8) 女性を幹部職員に登用しない
- (9) 短時間勤務が認められない
- (10) 結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある
- (11) 中高年以上の女性に退職を勧めるような雰囲気がある
- (12) 研修・教育を受ける機会が少ない

【選択肢】

- 1 あてはまる
- 2 どちらかといえばあてはまる
- 3 どちらかといえばあてはまらない
- 4 あてはまらない

4 ドメスティック・バイオレンス（DV）についておたずねします

Q12 あなたはこれまでに、配偶者・パートナー・恋人から以下のような行為をされたことがありますか。あなたの状況にあてはまるものをお答えください。【回答は 55 ページ参照】

- (1) なぐる、ける、突き飛ばされるなどの身体に対する行為
- (2) 刃物などを突きつける、なぐるふり、物を投げつける、どなる、ドアや壁をけるなどの脅し
- (3) あなたやあなたの家族・親族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じる脅迫
- (4) 人格を否定するような暴言や交友関係（電話・メール）を監視する、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ
- (5) いやがっているのに、性的な行為を強要された（映像などを見せられた）
- (6) 必要な生活費を渡さない、仕事を無理にやめさせるなど経済的に弱い立場に立たせる

【選択肢】

- 1 今現在、ひんぱんにある
- 2 過去に何度もあった
- 3 過去に数回程度あった
- 4 まったくない

Q13 DVに対する対策や支援として、特にどのようなことを充実すべきだと思いますか。あてはまるものすべてに○印をつけてください。【回答は 56 ページ参照】

- (1) DVは犯罪であることや相談窓口などの啓発
- (2) カウンセリングなどの相談体制の充実
- (3) いざというときに逃げられる場所（保護施設）の充実
- (4) 住居や仕事などの生活支援の充実
- (5) 離婚調停などの法的な支援の充実
- (6) 加害者に対する厳正な対処
- (7) その他

総評

本調査は、第4次所沢市男女共同参画計画のための基礎的な情報を得ることを目的として平成29年度に所沢市在住者2,000名を無作為に抽出して実施されたものである。有効回答率は41.6%であり、年齢層別や男女別にみても大きな差がなく、市民の協力がよく得られた調査となっている。また、男女共同参画に対する市民の関心の高さが反映した結果とも考えられる。

主な結果としては以下のような点が挙げられる。

社会における男女の地位についての見方は、「社会全体」に関しては回答者の7割近くが男性が優遇されていると考えている。しかし、男女の地位に対する見方は社会生活の領域ごとに異なっていて、「社会通念」や「政治」の領域では男性優遇の程度が高いとみられる一方で、「学校」では男女平等が進んでいると感じられている。

女性が、結婚・出産後も働き続けることに対する見方としては、男女とも4割近くの人が「働き続けた方がよい」と考えている一方で、それと同じくらいの割合で「子供が小さいうちは子育てに専念し、大きくなったら再就職」するのがよいと考える人もいて、市民の間で意見が二分されている。

「夫が働き、妻は家事」という性別役割分担意識については、男性より女性の方が反対と考える人が多くなっている。男性のなかでは賛否は半々である。賛意を示した人の間で最も多い理由は、「子供の成長にとってよい」であり、それに「妻の両立は難しい」が続いている。反対した人の理由としては「性別役割分担を押しつけるべきではない」が一番多く、「男女平等に反する」が続いている。賛成側の理由が実利的な傾向をもつものに対して、反対側の理由は理念的なものになっており、対照的である。

ワーク・ライフ・バランスに関しては、現状は「仕事を優先」している人が2割弱であるのに対して、理想は「仕事を優先」とする人が4%弱しかない。現状で「仕事を優先」している人の間でも「仕事を優先」が理想とする人は約17%である。現状で仕事優先の生活を送っている人の多くは、ワーク・ライフ・バランスが実現できていないと感じている可能性が大きい。

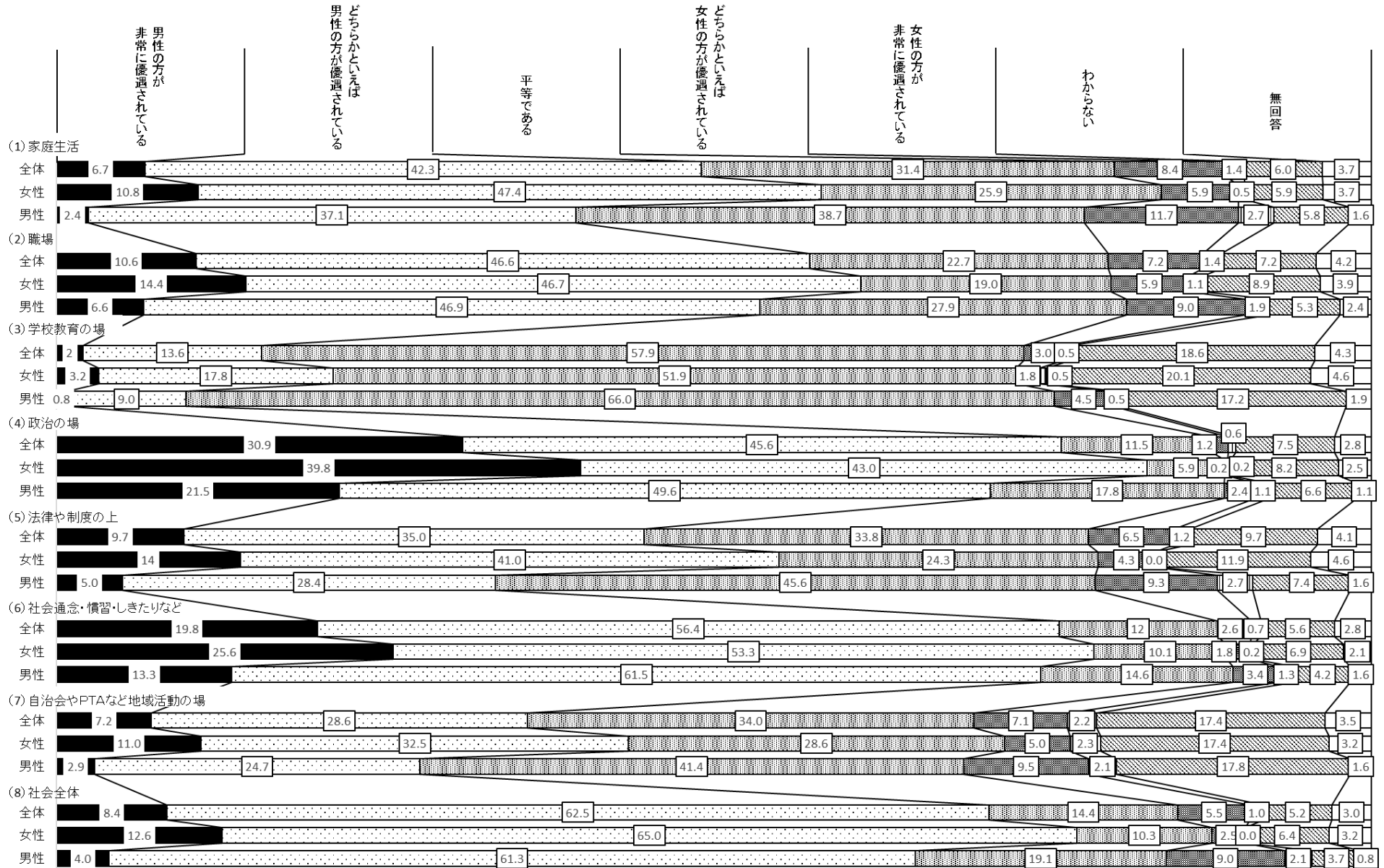
ドメスティック・バイオレンス(DV)については、「身体的暴力」を現在・過去を問わず経験したことがある人は女性で約14%、男性で約6%、「脅迫行為」では女性で約15%、男性で約5%となっている。少なくない割合の女性にDVの経験があるだけでなく、女性より少ないものの男性にもDV被害の経験は存在している。DV被害に対して充実すべき支援策として最も多かったのは、女性では「保護施設(シェルター)の充実」(84%)、男性では「加害者への厳正対処」(77%)であった。女性は男性よりも「シェルターの充実」「生活支援」「法的支援」を挙げる割合が高く、被害者に対する直接的な支援サービスを重視していることがわかる。

所沢市男女共同参画審議会 会長 松川 誠一

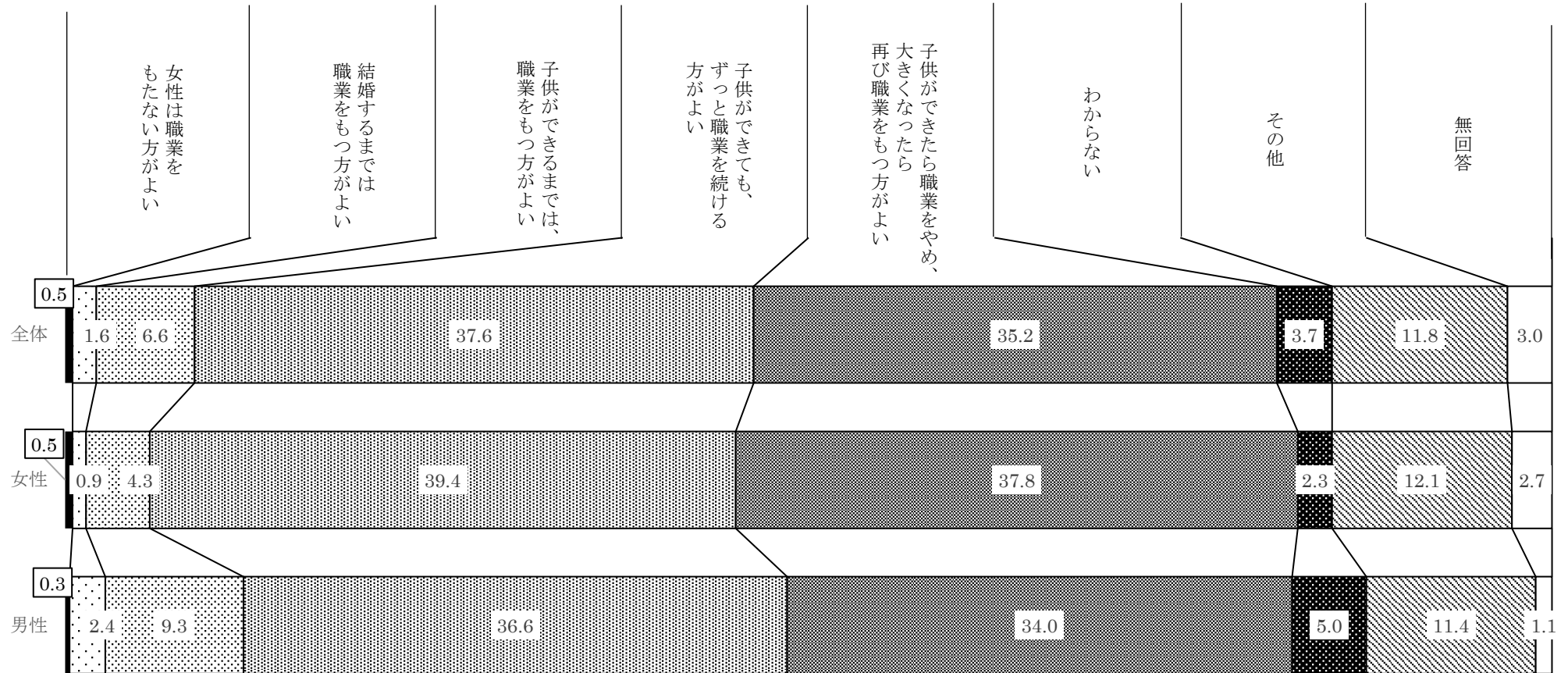
市民意識実態調査結果

1 男女共同参画社会に関する考え方についておたずねします

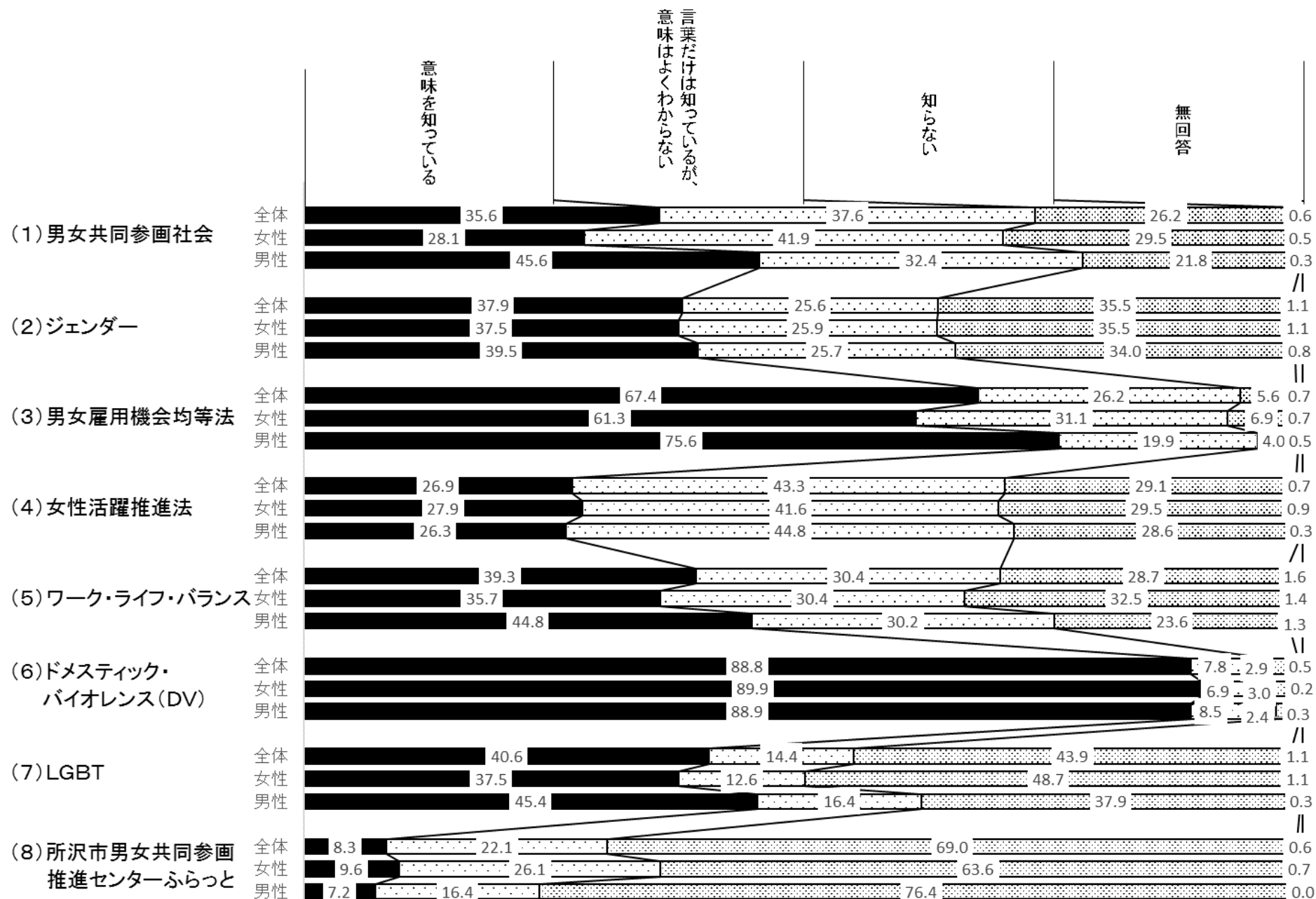
Q1 あなたは(1)から(8)の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。



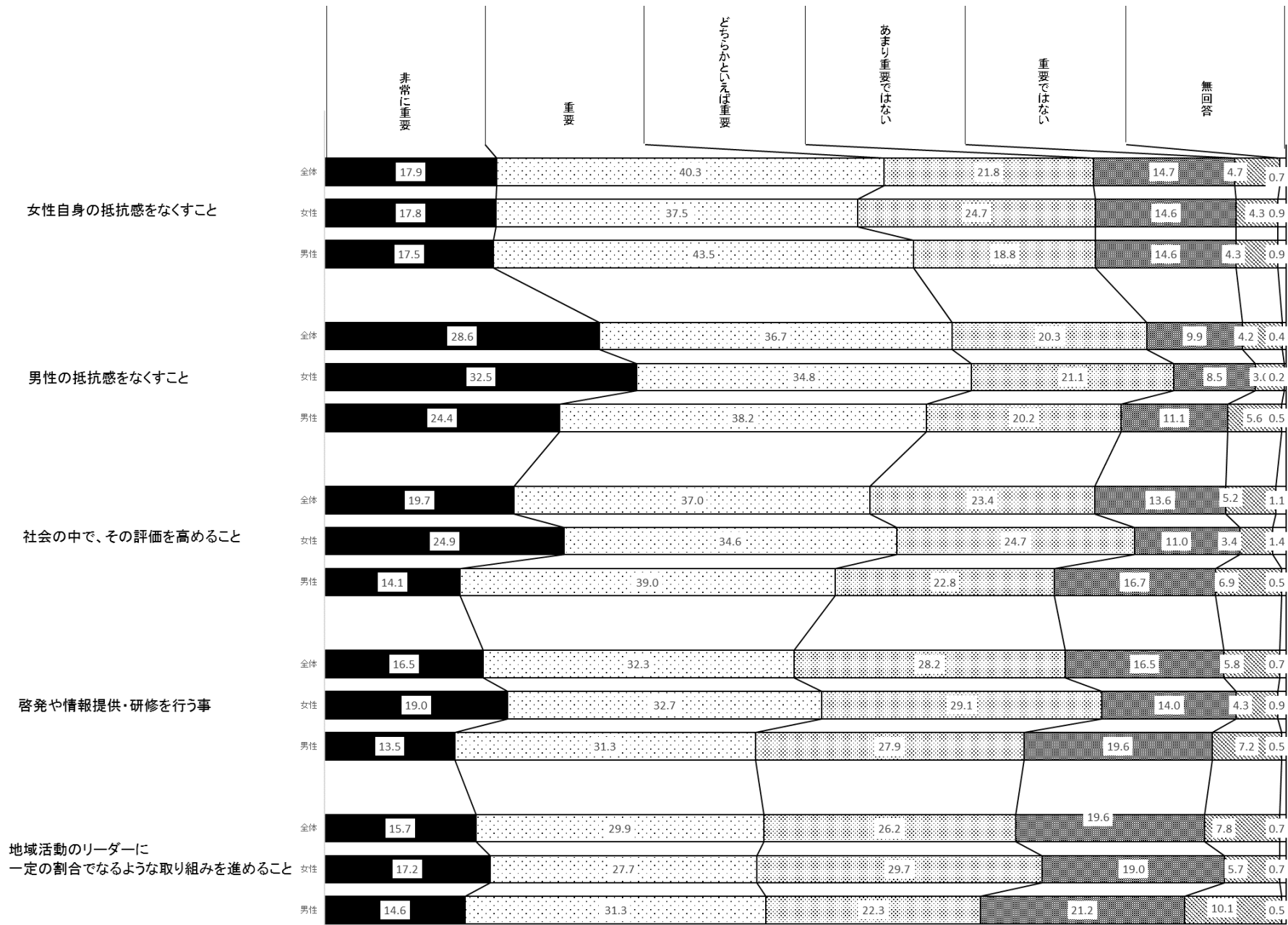
Q2 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。あなたの考えに最も近いものを1つお答えください。



Q3 次の(1)から(8)の言葉について、どのくらい知っていますか。最も近いものをお答えください。

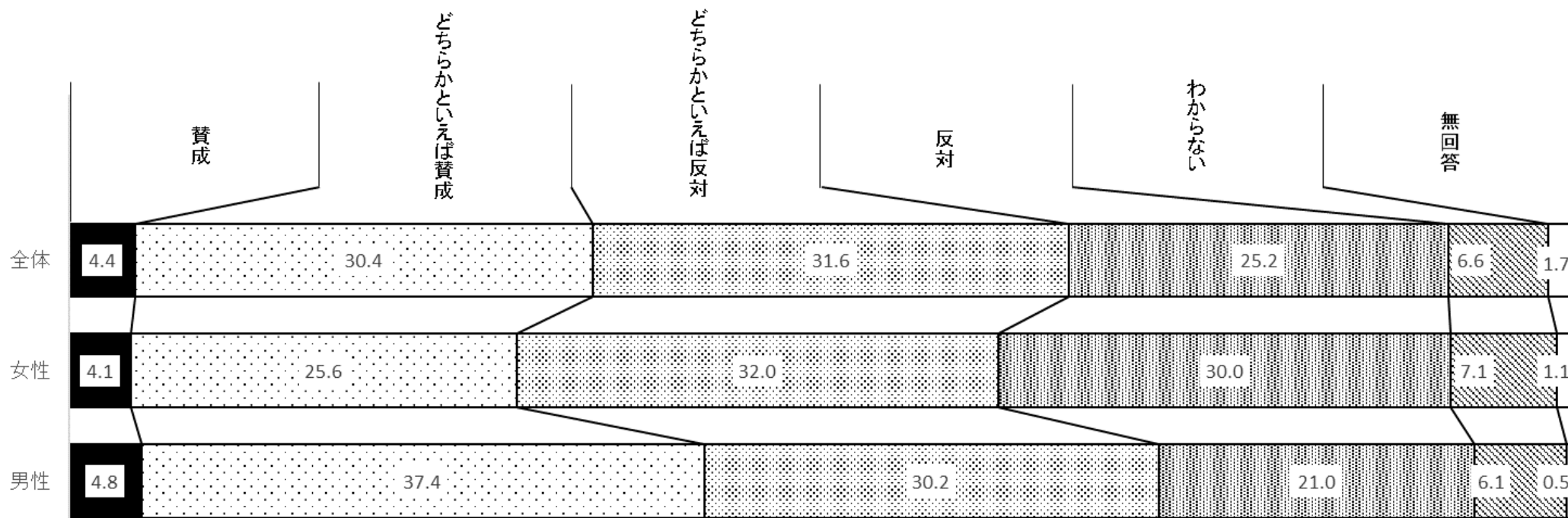


Q4 あなたは、女性が自治会長やPTA 会長など、地域活動のリーダーになるためには、以下のことがらはどのくらい重要だと思いますか。
あなたの考えに最も近いものをお答えください。



2 家庭生活に関する考え方についておたずねします

Q5 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどうお考えですか。



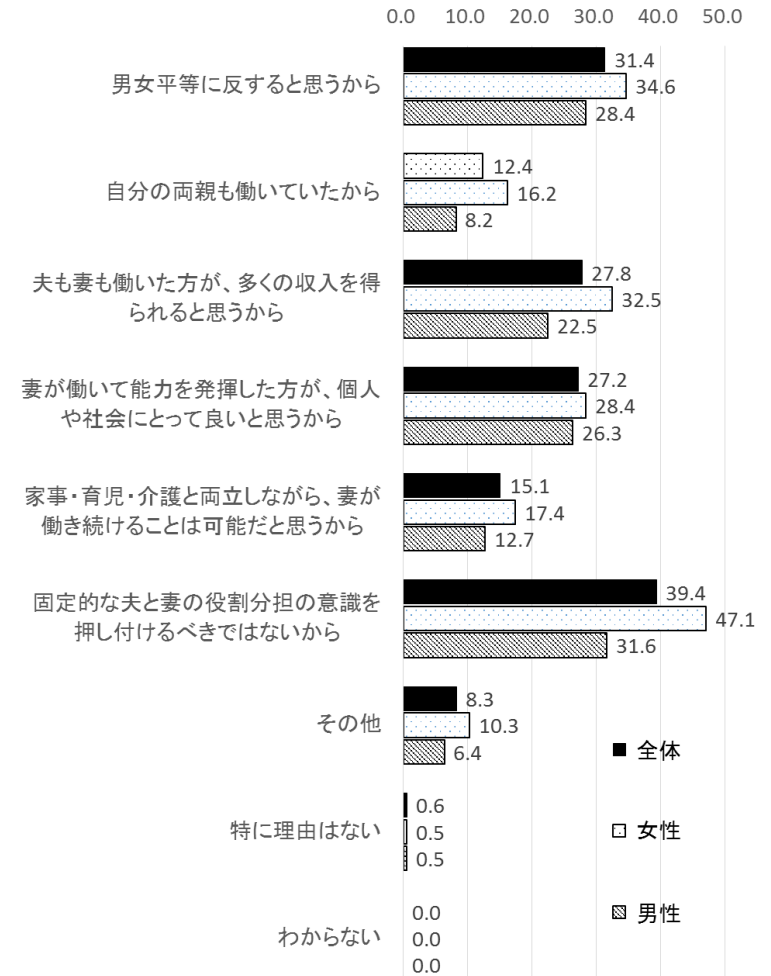
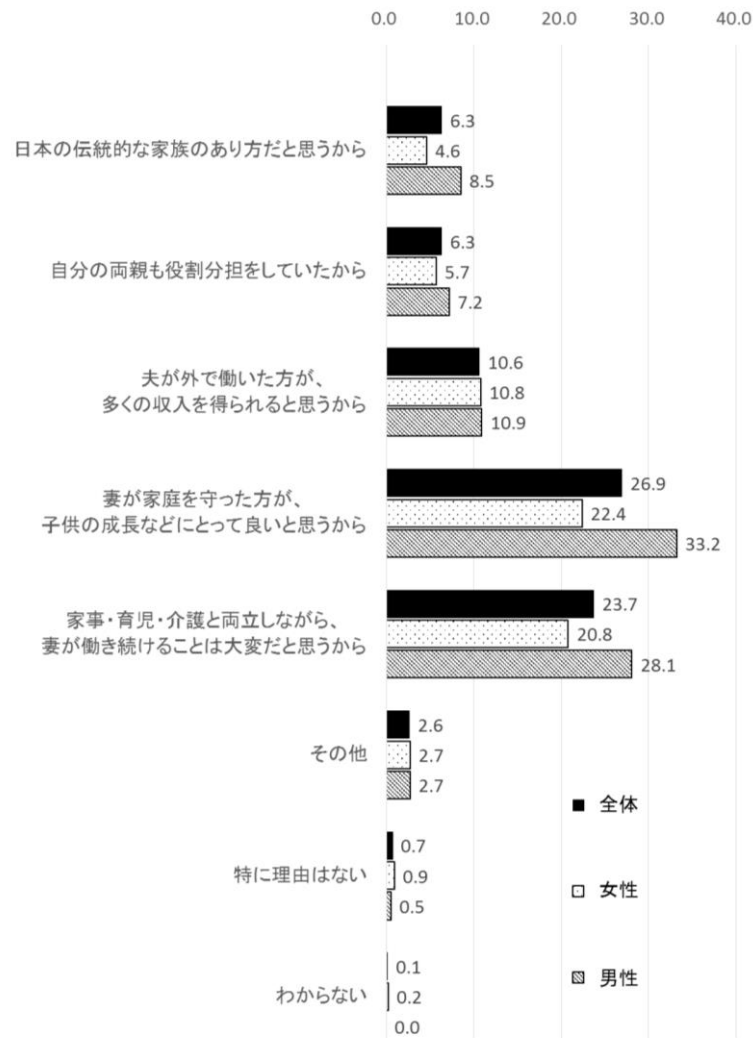
(1) 賛成 (2) どちらかといえば賛成 (3) どちらかといえば反対 (4) 反対 (5) わからない

Q5-1に進んでください

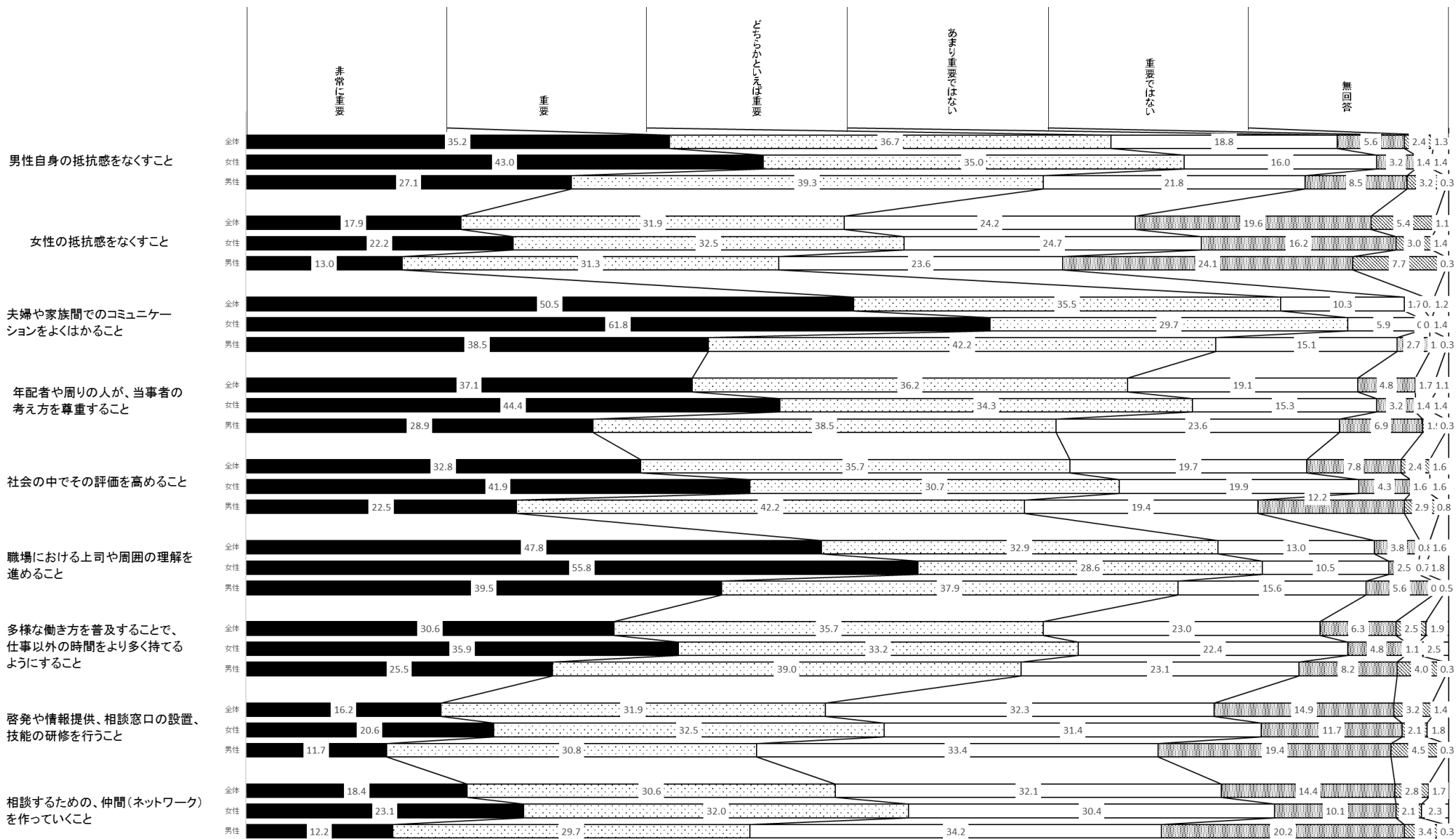
Q5-2に進んでください

Q5-1 それはなぜですか。
あてはまるものすべてに○印をつけてください。

Q5-2 それはなぜですか。
あてはまるものすべてに○印をつけてください。

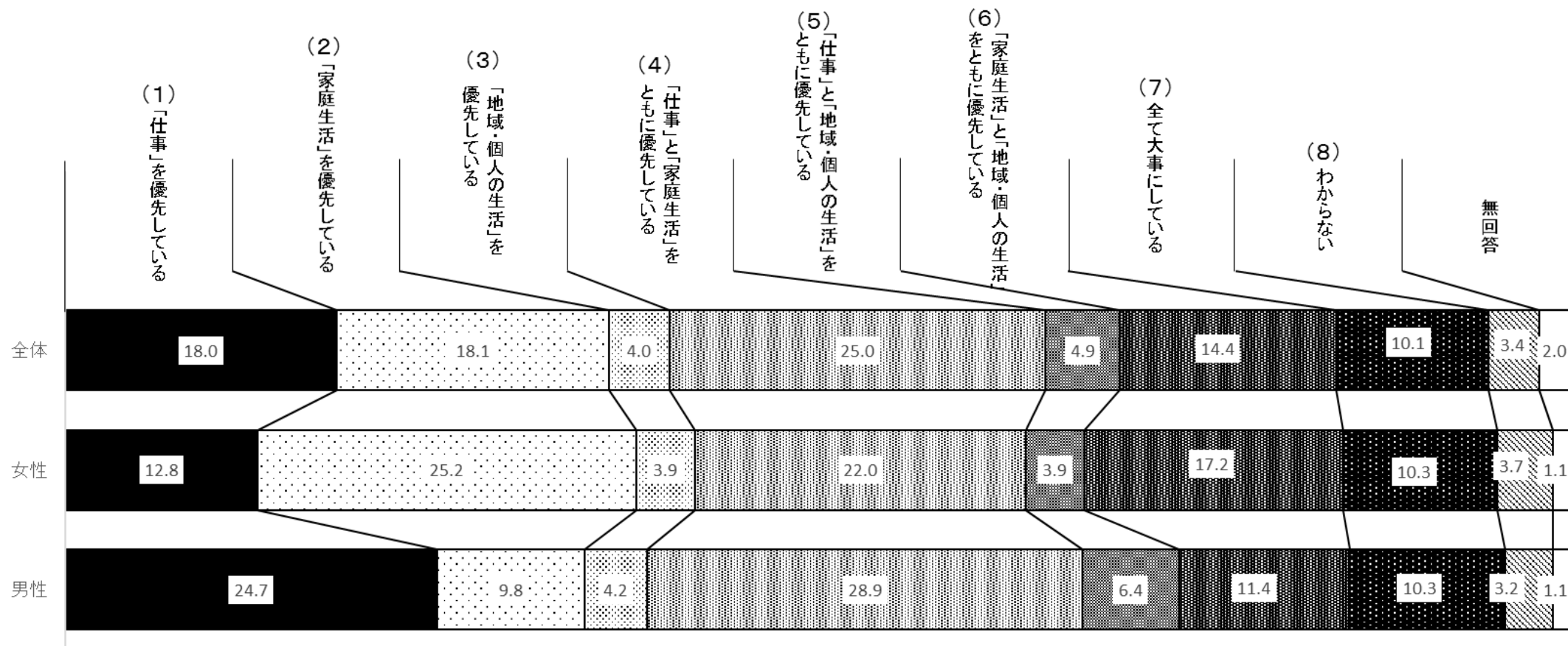


Q6 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、以下のことからどのくらい重要だと思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。

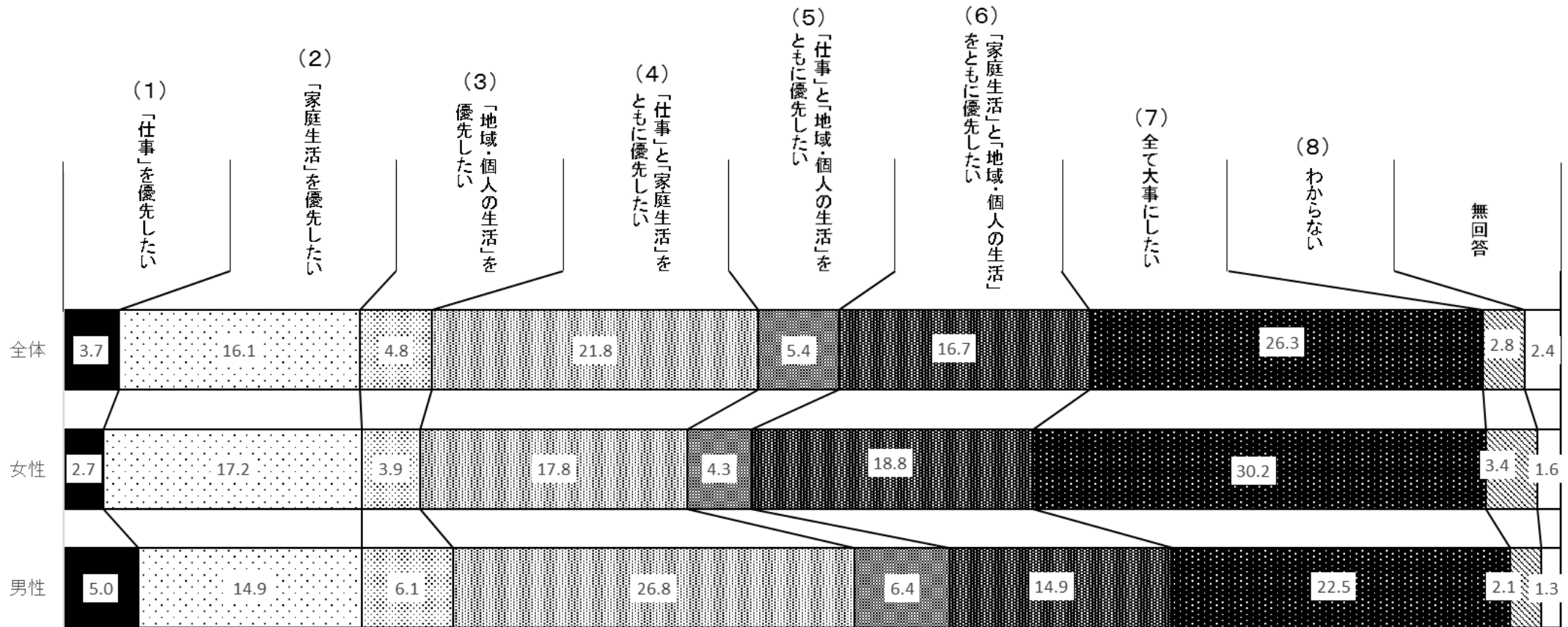


Q7 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。

1 あなたの現実、現状に最も近いものを、次の選択肢(1)から(8)の中からお答えください。

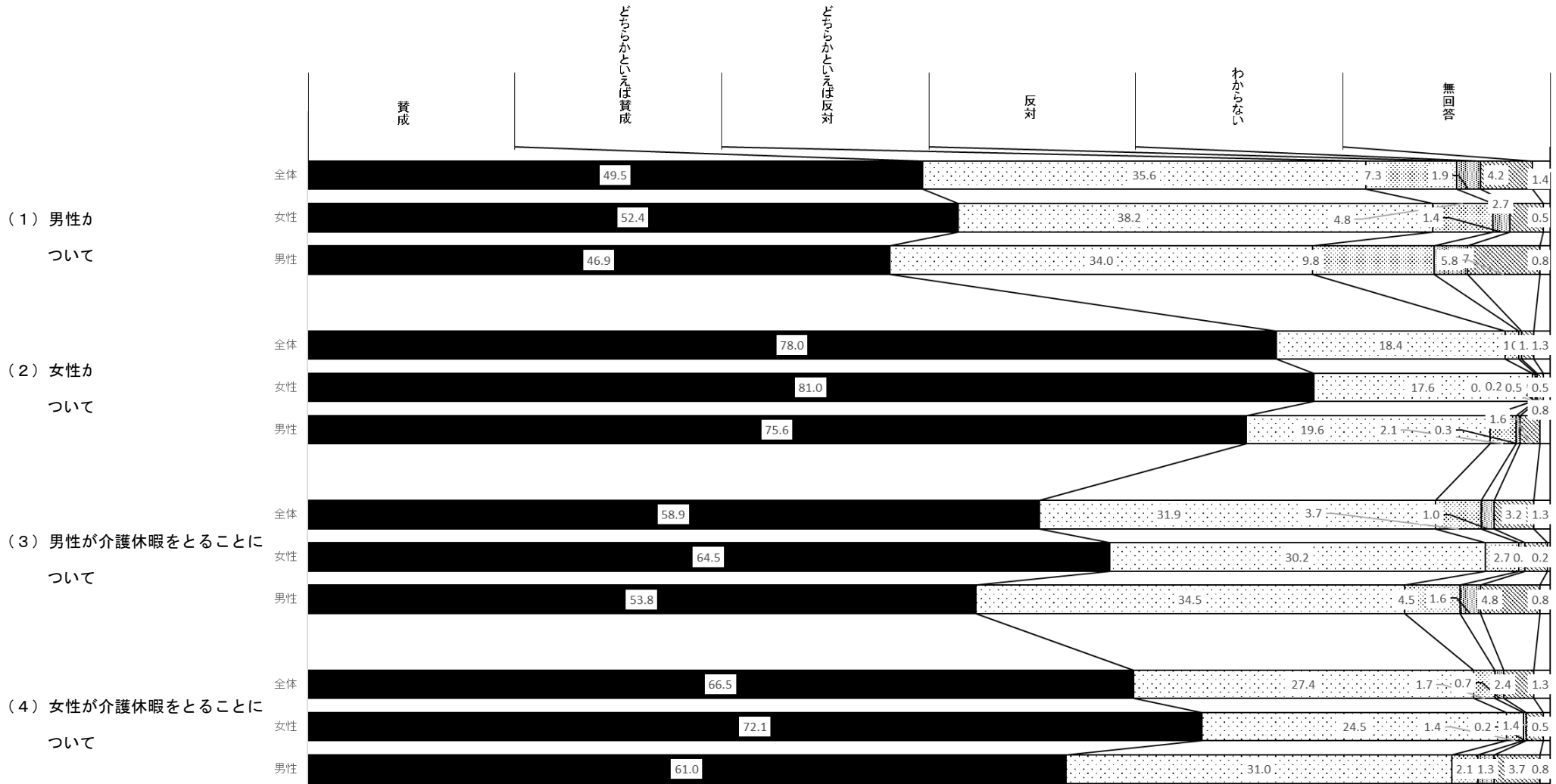


2 あなたの希望に最も近いもの1つを、次の選択肢(1)から(8)の中からお答えください。

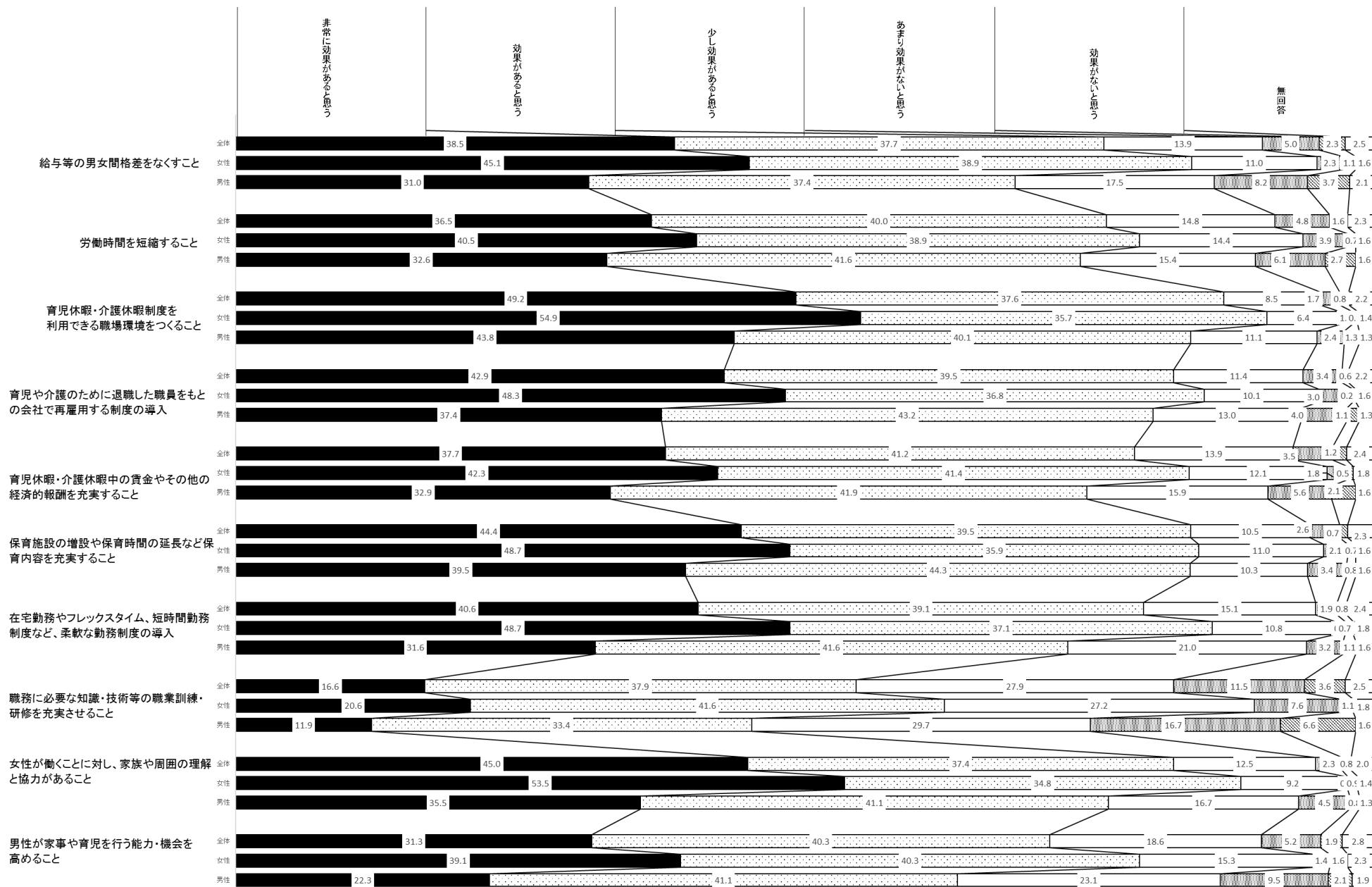


3 男女の働き方についておたずねします

Q8 男性または女性が育児休暇・介護休暇をとることについてお伺いします。次の（１）から（４）の質問それぞれについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。

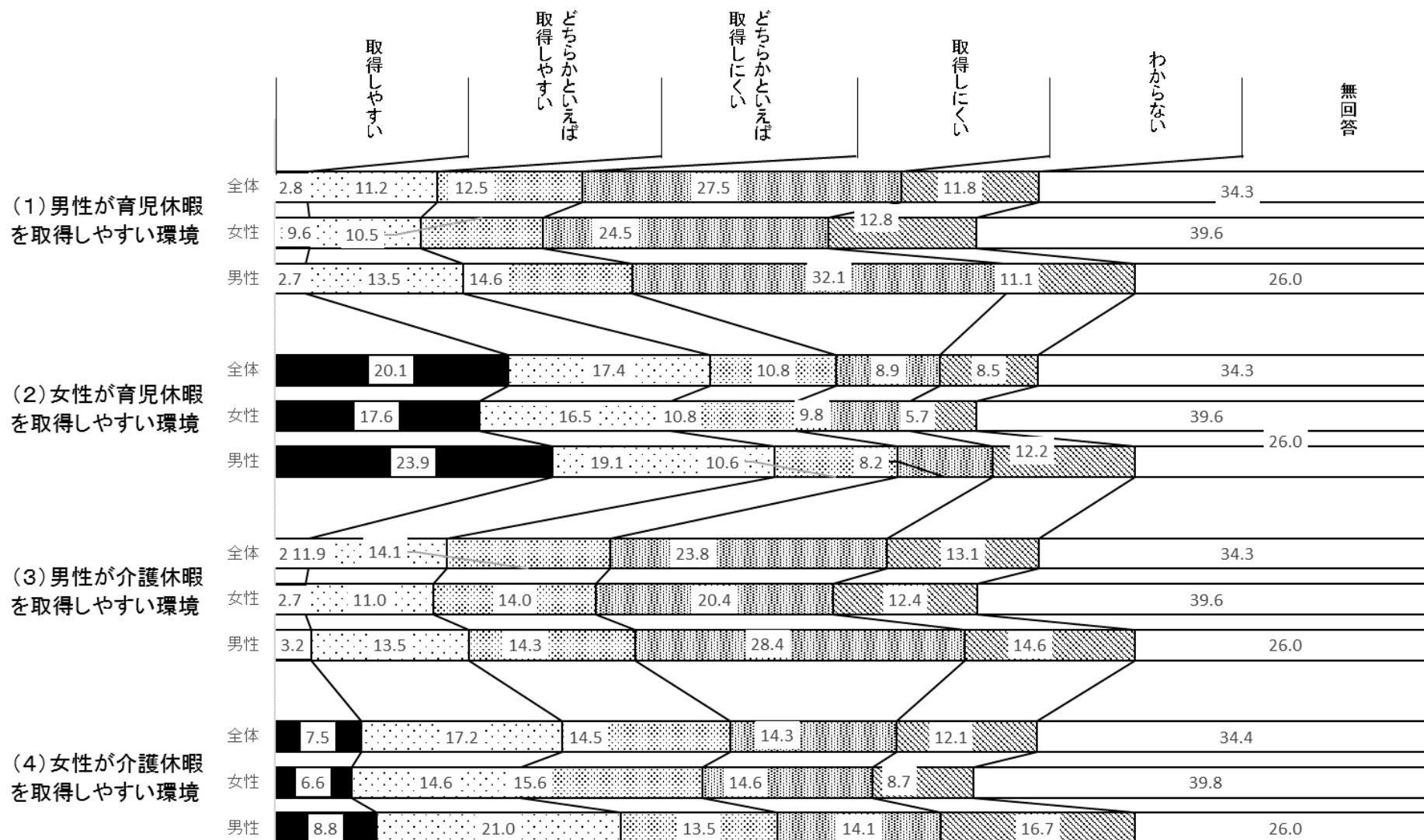


Q9 あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、次にあげることはどのくらい効果があると思いますか。あなたの考えに最も近いものをお答えください。

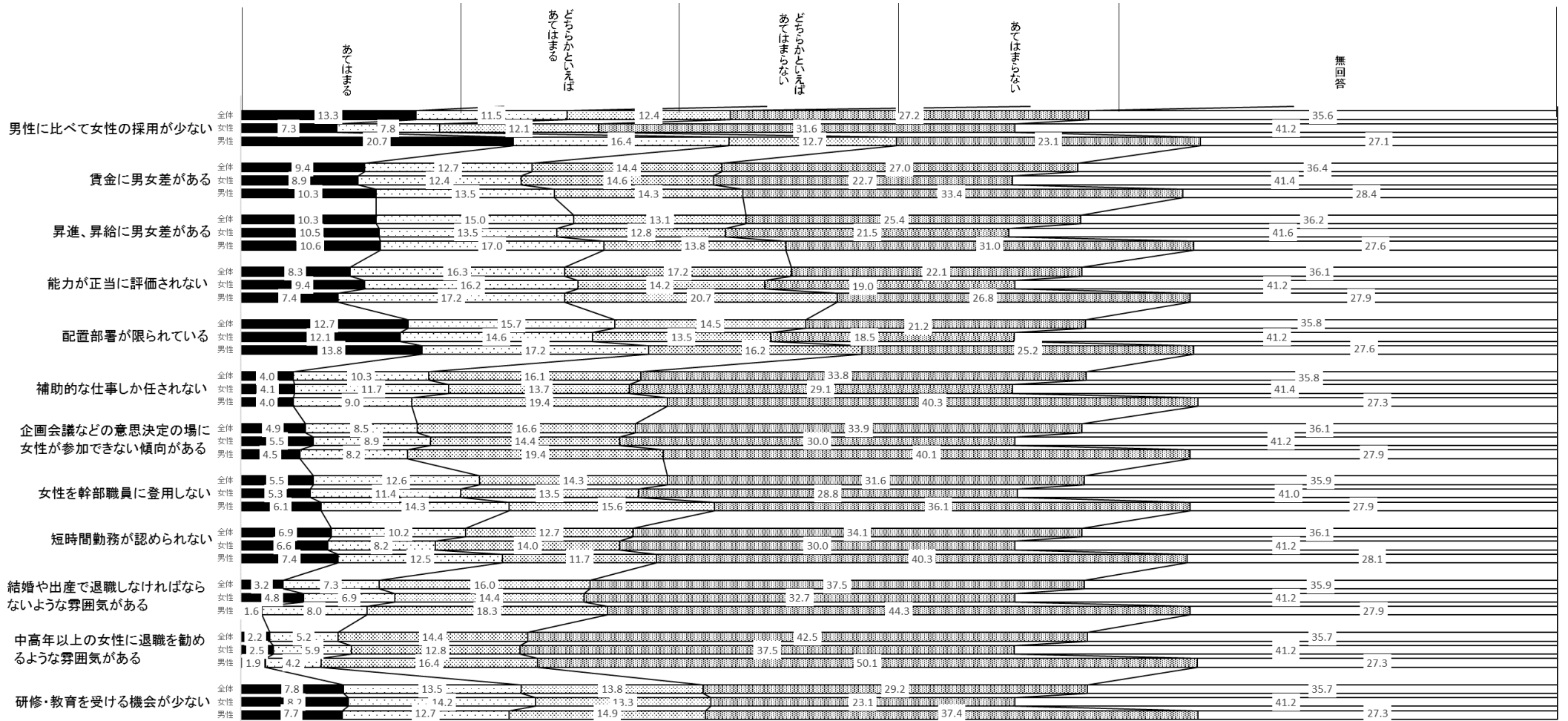


Q10 現在仕事をお持ちの方にお聞きします。

次の(1)から(4)の質問それぞれについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。



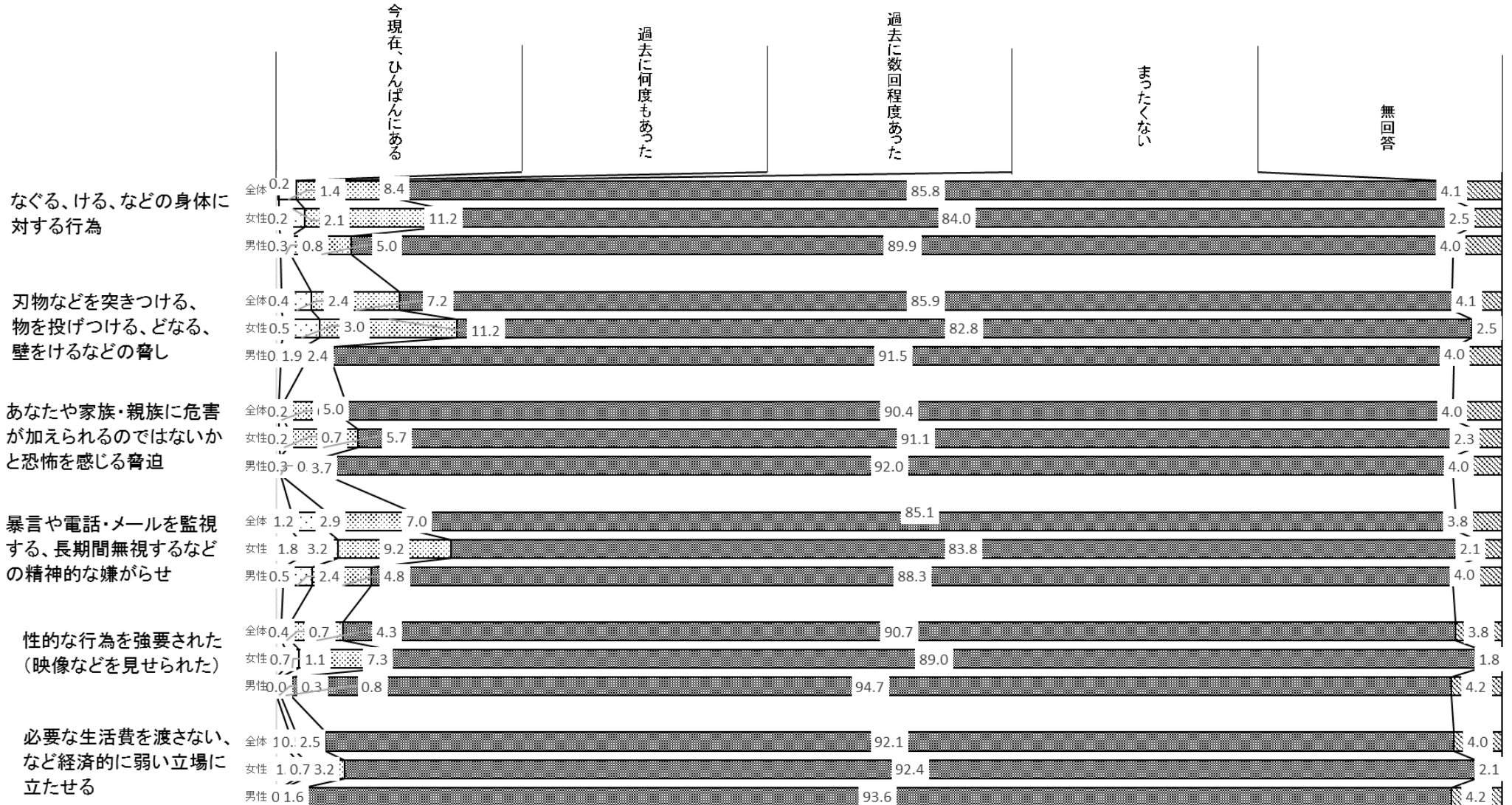
Q11 あなたの職場において仕事の内容や待遇面で次のようなことは、女性に対してどのくらいあてはまりますか。最も近いものをお答えください。



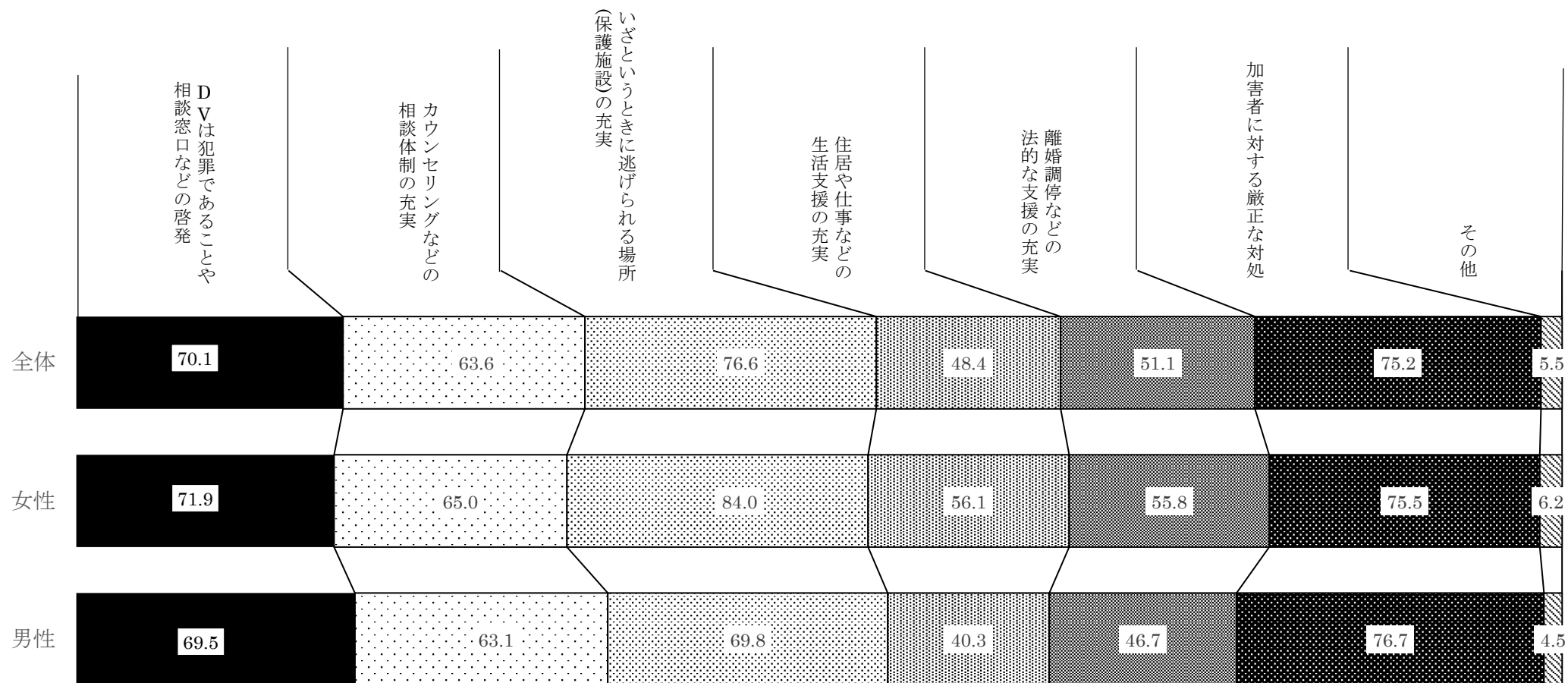
4 ドメスティック・バイオレンス (DV) についておたずねします

※DVとは、配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力行為のことです。

Q12 あなたはこれまでに、配偶者・パートナー・恋人から以下のような行為をされたことがありますか。あなたの状況にあてはまるものをお答えください。



Q13 DVに対する対策や支援として、特にどのようなことを充実すべきだと思いますか。あてはまるものすべてに○印をつけてください。



●所沢市における市議会議員・自治会長・市職員管理職・審議会等に占める女性比率

年度	総議員(人)		女性比率(%)	自治会長(人)		女性比率(%)	市職員管理職(人)		女性比率(%)	審議会等委員(人)		女性比率(%)
	うち女性数	うち女性数		うち女性数	うち女性数		※課長級以上	うち女性数		うち女性数		
25年度	36	9	25.0	278	20	7.2	161	20	12.4	849	243	28.6
26年度	32	8	25.0	278	22	7.9	169	19	11.2	883	279	31.6
27年度	33	7	21.2	277	23	8.3	168	16	9.5	938	290	30.9
28年度	33	7	21.2	276	28	10.1	167	17	10.2	1,045	325	31.1
29年度	33	7	21.2	276	23	8.3	170	19	11.2	962	348	36.1

●男女共同参画推進センターふらっとにおける相談件数

(単位：件)

区分 年度	カウンセリング	電話相談	何でもききます相談	法律相談
25年度	164	584	70	24
26年度	174	483	80	41
27年度	188	511	108	40
28年度	187	625	125	40
29年度	167	762	113	33

※法律相談は、平成30年度より、市民相談課での対応となりました。

●平成29年度における主な相談内容

(単位：件)

相談事業	主な相談内容				
カウンセリング	心と体(259)	自分(255)	夫婦・恋人(154)	生活(99)	離婚・別居(59)
電話相談	保健医療(832)	対人(326)	家族(149)	夫婦・恋人(124)	人生(80)
何でもききます相談	夫婦・恋人(77)	心と体(59)	自分(50)	離婚・別居(24)	生活(22)
法律相談	離婚・別居(30)	金銭(11)	生活(8)	相続(1)	その他(1)

心と体・・・不安、恐怖、精神疾患（うつなど）、引きこもり、心的外傷後ストレス障害など。

自分・・・生活設計、人間関係、親族との関係など。

夫婦・恋人・・・関係、経済的不安、暴力、婚外関係など。

生活・・・介護、トラブル（身内・近隣）、配偶者の親族、経済的問題など。

保健医療・・・精神的、身体的、嗜好、依存など。

人生・・・生き方、性格、孤独、生活設計など。

※相談内容の件数は延べ件数です。



関連法令等

所沢市男女共同参画推進条例

(平成16年9月24日 条例第26号)

日本国憲法には、すべての国民は法の下に平等で、性別によって差別されないとうたわれています。市民一人ひとりが互いを尊重し、性別にかかわらず、社会の対等な構成員として、誰もがその人らしく、のびやかに生きられる社会の実現は私たちの願いであります。

国では、国際婦人年の取組をはじめ、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の批准など、国際的協調をもって男女間の格差是正に取り組んできましたが、少子高齢化等の社会経済情勢の変化に対応していく上で、男女共同参画社会の実現は重大かつ緊急の課題であると位置付け、平成11年6月に男女共同参画社会基本法が制定されました。

所沢市では、昭和56年に設置した所沢市婦人問題協議会からの提言等に基づいて、所沢市女性計画を策定したり、所沢市女性センターを開設するなど、早くからこの課題に取り組んできました。県内最初となる女性センターは、市民からの愛称募集により、平等・対等を意味する「ふらっと」と命名され、市民に親しまれてきました。

法制度などの枠組は整備されてきましたが、身近な地域社会のなかでは、長い間に形成された性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行により、育児や介護の役割分担が女性に偏ったものになり、重要な意思決定過程への女性の参画が不十分であるなど、社会の対等な構成員という観点から見ると、いまだに多くの課題が残されています。さらに近年は、性別による不当な権利侵害や女性に対する暴力が増加するなど、新たな課題も顕在化しています。市民一人ひとりが、こうした課題に目を向け、共に考え、市と市民及び事業者が互いにパートナーとして、また男女が対等なパートナーとして課題解決に取り組む必要があります。

ここに、男女共同参画社会の実現を目指し、さらに将来にわたって、一人ひとりの人権が尊重され、豊かな文化と活力ある地域社会・ところざわを創造するため、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、所沢市（以下「市」という。）における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民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、当該施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、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) 積極的格差改善措置 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、その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を不快にさせ、個人の生活環境を害したり、相手方の対応によって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、恋人その他親密な関係にある者からの身体的、精神的又は経済的な暴力をいう。
- (5) 事業者 営利、非営利等の別にかかわらず、市内において事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。

(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取り組まなければならない。

- (1) 一人ひとりが互いを大切にし、男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行を見直し、一人ひとりが多様な生き方を選択できること。
- (3) 市の政策又は民間の団体における方針等の立案及び決定に、男女が社会の対等な構成員と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、互いの協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動とその他の活動とが両立できること。
- (5) 国際社会での取組の成果を尊重し、国際的協調をもって進められること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差改善措置を含む。以下同じ。）を総合的かつ計画的に実施する責務を有する。

- 2 市は、男女共同参画の推進に当たり、国、埼玉県その他地方公共団体、市民及び事業者と連携して取り組むとともに、施策を実施するため必要な体制を整備し、その他必要な措置を講ずるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画についての理解を深め、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の実現に努めるものとする。

- 2 市民は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に対して積極的に発言し、協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、事業活動を通じて男女共同参画社会の実現に努めるとともに、職場における活動と家庭生活その他の活動とが両立できる職場環境を整備するよう努めるものとする。

- 2 事業者は、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に対して積極的に発言し、協力するよう努めるものとする。

(性別による権利侵害等の禁止)

第7条 何人も、いかなる場においても、性別による権利侵害及び差別的取扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、いかなる場においても、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、いかなる場においても、ドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

第2章 基本計画

(基本計画)

第8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推進するための基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

- 2 市長は、基本計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見が反映されるよう必要な措置を講ずるとともに、第26条に規定する所沢市男女共同参画審議会の意見を聴かなければならない。
- 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するものとする。
- 4 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(基本的施策)

第9条 市は、男女共同参画の推進に関し、次に掲げる基本的施策を行うものとする。

- (1) 政策、方針等の意思決定過程における男女共同参画を推進するため、必要な措置を講ずること。
- (2) 性別による固定的な役割分担意識にとらわれることなく、社会のあらゆる分野の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必要な措置を講ずること。
- (3) 学校教育、社会教育その他あらゆる分野の教育における男女共同参画を推進するため、必要な措置を講ずること。
- (4) 子育て、介護等の家庭生活における活動とその他の活動とが円滑に行われるため、必要な措置を講ずること。
- (5) 雇用の分野における男女共同参画を推進するため、事業者に対し協力を求める等必要な措置を講ずること。
- (6) 男女が互いの性への理解を深め、生涯にわたる健康が維持されるため、必要な措置を講ずること。
- (7) セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスの根絶に向け、必要な措置を講ずること。
- (8) 男女共同参画の推進に関する情報を提供するため、広報活動、学習機会の提供、情報誌の発行その他必要な措置を講ずること。
- (9) 男女共同参画の推進組織を整備するため、必要な措置を講ずること。

(男女共同参画の推進に関する自主的な活動への支援)

第10条 市は、市民及び事業者が自主的に行う男女共同参画の推進に関する活動が促進されるよう必要な支援を行うものとする。

(性別による権利侵害等に関する相談への対応)

第11条 市は、第7条において禁止する性別による権利侵害等について市民及び事業者からの相談を受けたときは、関係機関と連携して適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

第3章 男女共同参画苦情処理専門委員

(専門委員)

第12条 市長は、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係る苦情の申出（以下「苦情の申出」という。）を適切かつ迅速に処理するため、男女共同参画苦情処理専門委員（以下「専門委員」という。）を置く。

2 専門委員は、3人以内とし、男女共同参画に高い識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

3 専門委員は、それぞれ独立してその職務を行うものとする。ただし、重要な事項については、専門委員の合議によるものとする。

4 専門委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。（苦情の処理等）

第13条 市民及び事業者は、専門委員に対し、苦情の申出を行うことができる。

2 専門委員は、苦情の申出があったときには、必要に応じて当該施策の実施機関等に対して調査を行い、その結果について市長に対し意見を表明することができる。

3 市長は、専門委員から調査結果に基づく意見の表明を受けた場合は、これを公表するとともに、当該意見を尊重するよう努めるものとする。

第4章 拠点施設

（設置）

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施し、並びに市民及び事業者の男女共同参画に関する活動を支援するための総合的な拠点施設として、所沢市男女共同参画推進センターふらっと（以下「センター」という。）を所沢市寿町27番7号に設置する。

（業務等）

第15条 センターは、次に掲げる業務を行う。

（1）男女共同参画の推進に係る講座、講演会等の開催に関すること。

（2）男女共同参画の推進に係る資料の収集及び提供に関すること。

（3）男女共同参画の推進に係る相談に関すること。

（4）男女共同参画の推進に係る市民及び事業者の自主的な活動の支援に関すること。

（5）前各号に掲げるもののほか、市長が必要と認める業務

2 市は、センターの業務の実施に当たっては、市民及び事業者の意見を反映させるものとする。

（利用時間）

第16条 センターの利用時間は、午前9時から午後9時30分までとする。ただし、市長が特に必要と認めるときは、これを変更することができる。

（休館日）

第17条 センターの休館日は、次のとおりとする。

（1）木曜日

（2）国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び同日が前号に規定する日に当たるときの翌日

（3）12月29日から翌年の1月3日までの日（前2号に掲げる日を除く。）

2 市長は、特に必要と認めるときは、臨時に開館し、又は休館することができる。

（センターの利用）

第18条 センターは、第15条第1項に規定する業務に支障のない限り、市内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者及び主としてこれらの者で構成されている団体並びに飯能市、狭山市又は入間市に住所を有する者及び主としてこれらの者で構成されている団体並びに市長が必要と認める者に利用させることができる。

(利用の許可)

第19条 別表に定めるセンターの施設（以下「会議室等」という。）を利用しようとする者は、あらかじめ市長の許可を受けなければならない。許可された事項を変更しようとするときも、同様とする。

(利用の制限)

第20条 市長は、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、会議室等の利用を許可しない。

- (1) 公の秩序を乱すおそれがあるとき。
- (2) 営利を目的として利用するおそれがあるとき。
- (3) 前2号に定めるもののほか、センターの管理上特に支障があると認められるとき。

(利用の許可の取消し等)

第21条 市長は、センターの管理上特に支障があると認めるとき、又は会議室等の利用の許可を受けた者（以下「利用者」という。）が次のいずれかに該当すると認めるときは、センターの利用を停止し、又は利用の許可を取り消すことができる。

- (1) 利用者がその権利を譲渡し、又は転貸したとき。
- (2) 利用の許可の申請に偽りがあったとき。
- (3) 前2号に定めるもののほか、この条例又はこの条例に基づく規則に違反したとき。

2 前項の規定により利用の停止又は許可の取消しを命じた場合において利用者に損害が生じても、市長はその賠償の責めを負わない。

(使用料等)

第22条 利用者は、別表に定める使用料を前納しなければならない。

2 既納の使用料は、還付しない。ただし、利用者の責めに帰さない理由により会議室等を利用することができないときは、使用料を還付することができる。

(使用料の減免)

第23条 市長は、公用又は公共的事業のために利用する場合において必要と認めるときは、その申請により使用料を減額し、又は免除することができる。

(原状回復の義務)

第24条 利用者は、会議室等の利用が終わったときは、速やかに、原状に復さなければならない。

第21条の規定により、利用の停止又は許可の取消しの処分を受けたときも、同様とする。

2 利用者が前項の義務を履行しないときは、市長において原状に復し、これに要した費用は利用者の負担とする。

(損害賠償)

第25条 利用者は、その責めに帰すべき理由によりセンターの施設等を毀損し、又は滅失したときは、その損害を賠償しなければならない。

第5章 男女共同参画審議会

(設置)

第26条 男女共同参画の推進に資するため、所沢市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第27条 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画及び男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議する。

2 審議会は、男女共同参画の推進について、必要に応じ、市長に意見を述べることができる。

(組織)

第28条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 男女の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。

(構成)

第29条 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 男女共同参画に高い識見を有する者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 関係行政機関の職員
- (4) 市民その他の市長が必要と認めた者

(任期)

第30条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第31条 審議会に会長及び副会長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 会長は、会務を総理する。

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

(会議)

第32条 審議会は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

第6章 雑則

(委任)

第33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、別に定める。

附 則 抄

(施行期日)

1 この条例は、平成17年1月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法（抄）

（平成 11 年 6 月 23 日 法律第 78 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 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第 3 条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画

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

(調査研究)

第 18 条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第 19 条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう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 20 条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第 3 章 男女共同参画会議

略

附 則 (平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第 2 条 男女共同参画審議会設置法 (平成 9 年法律第 7 号) は、廃止する。

附 則 (平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律 (第 2 条及び第 3 条を除く。) は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。

埼玉県男女共同参画推進条例

(平成 12 年 3 月 24 日 条例第 12 号)

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

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

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

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

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

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

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、豊かで活力ある 21 世紀の埼玉を築くため、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、並びに男女共同参画の推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって豊かで活力ある地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

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

- 一 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- 二 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(基本理念)

- 第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、女性に対する暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進に向けた取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画の推進は、国際的な協力の下に行われなければならない。

(県の責務)

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

(事業者の責務)

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

(県民の責務)

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

(性別による権利侵害の禁止)

- 第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、女性に対する暴力を行ってはならない。

2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び女性に対する暴力等を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

(県の施策等)

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

一 男女が共に家庭生活及び職業生活を両立することができるように、その支援を行うように努めること。

二 広報活動等の充実により、男女共同参画に関する事業者及び県民の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を促進するための措置を講ずるように努めること。

三 あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合、事業者及び県民と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるように努めること。

四 審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的格差是正措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図ること。

五 女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントの防止に努め、並びにこれらの被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うように努めること。

六 男女共同参画の取組を普及させるため、当該取組を積極的に行っている事業者の表彰等を行うこと。

七 民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に資するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずること。

八 男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項及び男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うこと。

(埼玉県男女共同参画審議会)

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

一 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。

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

(総合的な拠点施設の設置)

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

(基本計画の策定)

第12条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定するものとする。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

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

3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を聴くとともに、審議会に諮問しなければならない。

4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(苦情の処理)

第13条 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権が侵害された場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者（次項において「県民等」という。）からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。

2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。

3 第1項の機関は、前項の規定に基づき苦情がある旨の申出があった場合において、必要に応じて、前項の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは、当該機関に是正その他の措置をとるように勧告等を行うものとする。

4 第1項の機関は、第2項の規定に基づき人権を侵害された旨の申出があった場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

(年次報告)

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

(委任)

第15条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

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

日本国憲法（抄）

（昭和 21 年 11 月 3 日公布 昭和 22 年 5 月 3 日施行）

第 3 章 国民の権利及び義務

（基本的人権の享有）

第 11 条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。

（個人の尊重と公共の福祉）

第 13 条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

（法の下での平等）

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

（家族関係における個人の尊厳と両性の平等）

第 24 条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

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（抄）

（平成 13 年 4 月 13 日 条例第 31 号）

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

第 1 章 総則

（定義）

第 1 条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第 28 条の 2 において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

第 2 条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第 2 条の 2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第 5 項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第 1 項及び第 3 項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第 1 項の都道府県基本計画及び同条第 3 項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第2条の3 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第3条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第5条及び第8条の3において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

五 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 略

(警察官による被害の防止)

第8条 略

(警察本部長等の援助)

第8条の2 略

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第45号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第164号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいはならないこと。

- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条1項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令

の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身边につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大いだと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 四 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を

記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

第13条 ～ 第22条 略

第5章 雑則

（職務関係者による配慮等）

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

（教育及び啓発）

第24条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

（調査研究の推進等）

第25条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

（民間の団体に対する援助）

第26条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

（都道府県及び市の支弁）

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第3条第3項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

三 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

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

2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

第28条 ～第30条 略

附 則 抄

(施行期日)

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

附 則（平成26年4月23日法律第28号）抄

(施行期日)

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

- 一 第1条中次世代育成支援対策推進法附則第2条第1項の改正規定並びに附則第4条第1項及び第2項、第14条並びに第19条の規定 公布の日
- 二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

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（抄）

（昭和 47 年 7 月 1 日 法律第 113 号）

第 1 章 総則

（目的）

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

（基本的理念）

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

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

（啓発活動）

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

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第 4 条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項
- 二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

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

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

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

6 前2項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

第2章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

第1節 性別を理由とする差別の禁止等

(性別を理由とする差別の禁止)

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

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

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障とな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9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定め

るものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

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

第2節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者と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4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

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

第11条の2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3 第4条第4項及び第5項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合におい

て、同条第4項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

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

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

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

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

第3節 事業主に対する国の援助

第14条 ～ 第33条 略

附 則 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (昭和58年12月2日法律第78号) 抄

1 この法律（第1条を除く。）は、昭和59年7月1日から施行する。

附 則 (平成29年6月2日法律第45号) 抄

この法律は、民法改正法（民法の一部を改正する法律＝平成29年6月法律第44号）の施行の日（平成32年4月1日）から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成 27 年 9 月 4 日 法律第 64 号)

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第 2 条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第 5 条第 1 項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第 4 条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に

資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策

定指針」という。)を定めなければならない。

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

第2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定

指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1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11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

- 一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第12条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300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22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第13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14条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第15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1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1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8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する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17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4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第18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 19 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 20 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 21 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 22 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 23 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 18 条第 1 項の規定により国が講ずる措置及び同条第 2 項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 18 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員

として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第24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25条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第26条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、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27条 第8条から第12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28条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第29条 第12条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

三 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者
第 32 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

一 第 10 条第 2 項の規定に違反した者

二 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第 12 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

第 33 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 29 条、第 31 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 34 条 第 26 条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 3 章（第 7 条を除く。）、第 5 章（第 28 条を除く。）及び第 6 章（第 30 条を除く。）の規定並びに附則第 5 条の規定は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

(平成 30 年 5 月 23 日 号外法律第 28 号)

(目的)

第 1 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。）にある者として国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 11 年法律第 78 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 2 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、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、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 3 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4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5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9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6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7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8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9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。



男女共同参画に係る国・埼玉県・所沢市の動き

	国の動き	埼玉県の動き	所沢市の動き
平成元年 (1989年)			婦人問題啓発冊子「SUN」創刊 所沢市婦人問題協議会「所沢市婦人総合センター基本構想に対する提言」提出
平成2年 (1990年)		「男女平等社会確立のための埼玉県計画（修正版）」策定	
平成3年 (1991年)	育児休業法公布（平成4年施行） 婦人問題企画推進本部「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定	婦人行政課を女性政策課に 名称変更	企画部女性政策室設置
平成4年 (1992年)	初の婦人問題担当大臣任命		「第2次所沢市女性計画」策定
平成5年 (1993年)	パートタイム労働法公布・施行		「働く男の意識調査」実施
平成6年 (1994年)	男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置（政令）		女性センター条例公布（平成7年施行）
平成7年 (1995年)	育児・介護休業法公布	「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定	女性センター開館
平成8年 (1996年)	「男女共同参画2000年プラン」策定		
平成9年 (1997年)	男女雇用機会均等法一部改正 労働基準法一部改正	女性関係行政推進会議を男女共同参画推進会議に改組	「第3次所沢市女性計画」策定
平成10年 (1998年)		女性センター（仮称）基本計画策定	
平成11年 (1999年)	男女共同参画社会基本法公布・施行		
平成12年 (2000年)	「男女共同参画基本計画」策定	埼玉県男女共同参画推進条例公布・施行	
平成13年 (2001年)	男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律公布・施行	女性政策課を男女共同参画課に名称変更	「所沢市男女共同参画計画」策定
平成14年 (2002年)		「男女共同参画推進プラン2010」策定 埼玉県男女共同参画推進センター（WithYou さいたま）開設	総合政策部男女共同参画室設置 所沢市男女共同参画推進本部設置（本部長：市長） 所沢市女性問題協議会を所沢市男女共同参画協議会に名称変更
平成16年 (2004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一部改正		所沢市男女共同参画推進条例公布（平成17年施行） 女性センターを男女共同参画推進センターふらっとに名称変更
平成17年 (2005年)	「男女共同参画基本計画（第2次）」策定		所沢市男女共同参画審議会設置 ※協議会は廃止 所沢市ドメスティック・バイオレンスに関する庁内連携会議設置
平成18年 (2006年)	男女雇用機会均等法一部改正	「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（平成18～20年度）」策定	「男女“ふらっと”いきいきプラン（第2次所沢市男女共同参画計画）」策定
平成19年 (2007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一部改正		所沢市初の女性市長誕生

	国の動き	埼玉県の動き	所沢市の動き
平成 20 年 (2008 年)		女性キャリアセンター開設	所沢市議会初の女性議長誕生
平成 21 年 (2009 年)		「配偶者等からの暴力防止及び 被害者支援基本計画(平成 21～23 年度)」策定	男女共同参画室を人権推進・男女共 同参画室に名称変更
平成 22 年 (2010 年)	「第 3 次男女共同参画基本計画」 策定	女性キャリアセンターを男女共 同参画推進センターに組織統合	
平成 23 年 (2011 年)			「第 3 次所沢市男女共同参画計画」 策定
平成 24 年 (2012 年)	「女性の活躍促進による経済活性 化行動計画」策定	産業労働部ウーマノミクス課設置 女性キャリアセンターをウーマ ノミクス課に組織変更 「埼玉県男女共同参画基本計画」 策定 「配偶者等からの暴力防止及び 被害者支援基本計画(第 3 次)」 策定 埼玉県男女共同参画推進センタ ー(With You さいたま)に配偶 者暴力相談支援センターの機能 を付加	
平成 25 年 (2013 年)	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 (施行は平成 26 年) 日本再興戦略(6 月 14 日閣議決定 の中核に「女性の活躍推進」が位 置づけられる		
平成 26 年 (2014 年)	日本再興戦略改訂 2014 に「女性が 輝く社会の実現」が掲げられる 女性が輝く社会に向けた国際シン ポジウム(WAW! Tokyo2014)開催		
平成 27 年 (2015 年)	女性活躍加速のための重点方針 2015 策定 女性の職業生活における活躍の推 進に関する法律公布・施行(完全 施行は平成 28 年) 「第 4 次男女共同参画基本計画」 策定		
平成 28 年 (2016 年)	女性の活躍推進のための開発戦略 策定		「所沢市特定事業主行動計画(第 3 次) 改定
平成 29 年 (2017 年)		「埼玉県男女共同参画基本計画」 策定 「配偶者等からの暴力防止及び 被害者支援基本計画(第 4 次)」 策定	



計画策定の過程

月 日	内 容
平成29年（2017年）	
6月27日	男女共同参画推進本部会議（計画策定の方針について）
7月21日	男女共同参画審議会会議（委嘱、「第4次所沢市男女共同参画計画の策定について」諮問、計画策定の方針について）
9月5日	男女共同参画推進本部計画策定部会会議（計画策定について）
10月12日	男女共同参画推進本部幹事会会議（計画の体系案について）
10月24日	男女共同参画推進本部会議（計画の体系案について）
11月13日	男女共同参画審議会会議（計画の体系案について）
12月19日	男女共同参画推進本部計画策定部会会議（関連事業について）
平成30年（2018年）	
1月	男女共同参画に関する市民意識実態調査の実施
4月24日	男女共同参画推進本部幹事会会議（計画策定の中間報告）
5月8日	男女共同参画推進本部会議（計画策定の中間報告）
5月25日	男女共同参画審議会会議（計画策定の中間報告）
8月17日	男女共同参画推進本部幹事会会議（パブリックコメント手続き、計画案について）
8月28日	男女共同参画推進本部会議（パブリックコメント手続き、計画案について）
10月16日	男女共同参画審議会会議（パブリックコメント手続き、計画案について）
平成31年（2019年）	
1月28日	男女共同参画審議会会議（計画案の調整）
2月18日	男女共同参画審議会から答申（第4次所沢市男女共同参画計画の策定について）
3月	計画策定

●パブリックコメント手続き

計画素案について、広く市民から意見を募集するため、パブリックコメント手続きを実施しました。

◇意見募集の概要◇

募集期間	平成30年11月8日から11月28日まで
意見受付	直接持参、郵送、FAX、電子メール、電子申請のいずれか
素案の公表	次の窓口で閲覧・配布 ○所沢市役所（男女共同参画室、市政情報センター） ○男女共同参画推進センターふらっと ○市内各まちづくりセンター ○市ホームページ

意見募集の結果、1名から14件のご意見をいただきました。

いただいたご意見については、その時点での市の考え方を公表するとともに（平成31年1月11日公表）、計画最終案を作成し、男女共同参画審議会に提示しました。

●名簿

所沢市男女共同参画審議会

（順不同・敬称略、平成31年3月1日現在）

会長	松川 誠一	知識経験者（東京学芸大学教授）
副会長	仲 志津江	知識経験者（秋草学園福祉教育専門学校校長）
委員	三原 由紀子	関係団体の代表者（所沢市自治連合会）
委員	町田 美佐江	関係団体の代表者 （所沢市農業農村パートナーシップを進める会）
委員	喜多川 通代	関係団体の代表者（所沢市PTA連合会）
委員	小澤 峰子	関係団体の代表者（所沢市連合婦人会）
委員	小暮 実佐三	関係団体の代表者（所沢人権擁護委員協議会所沢部会）
委員	平川 聖一	関係団体の代表者（所沢市社会福祉協議会）
委員	渋沢 修一	関係団体の代表者（ハローワーク所沢）
委員	鈴木 康規	関係行政機関の職員（埼玉県西部福祉事務所）
委員	西川 達男	関係行政機関の職員（埼玉県所沢児童相談所）
委員	佐藤 彩乃	市民公募
委員	加藤 めぐみ	市民公募
委員	野村 健太郎	市民公募

所沢市男女共同参画推進本部

(平成31年3月1日現在)

本部長	市長	藤本 正人	
副本部長	副市長	大 舘 勉	
副本部長	教育長	内 藤 隆 行	
副本部長	上下水道事業管理者	中 村 俊 明	
本 部 員			
秘書担当理事	粕 谷 信 由	産業経済部長	村 松 由 朗
経営企画部長	平 田 仁	街づくり計画部長	秋 田 博 庸
総務部長	加 藤 勝 男	街づくり計画部所沢駅西口まちづくり担当理事	森 田 正 雄
総務部危機管理監	須 田 春 男	建設部長	嶋 村 照 明
財務部長	駒 井 三 千 男	会計管理者	鹿 島 仁
市民部長	川 上 一 人	市民医療センター事務部長	根 本 壽 嗣
福祉部長	植 村 里 美	上下水道局長	玉 川 明 男
こども未来部長	本 田 静 香	議会事務局長	北 健 志
健康推進部長	青 木 千 明	教育総務部長	美 甘 寿 規
環境クリーン部長	廣 川 澄 芳	学校教育部長	岩 間 健 一

所沢市男女共同参画推進本部幹事会

(平成31年3月1日現在)

幹事長	経営企画部次長	林 誠	
副幹事長	出納室長	増 田 文 彦	
幹 事			
秘書担当理事	粕 谷 信 由	産業振興課長	青 木 邦 雄
企画総務課長	内 野 孝 雄	都市計画課長	畑 中 武
文書行政課長	菅 原 聖 二	建設総務課長	池 田 康 徳
財政課長	新 井 猛	市民医療センター事務部総務担当参事	小 峯 英 夫
地域づくり推進課長	青 木 一 圭	上下水道局総務課長	磯 稔
福祉総務担当参事	佐々木 厚	議会事務局参事	梅 崎 恭 子
こども政策担当参事	並 木 和 人	教育総務担当参事	千 葉 裕 之
保健医療課長	前 田 広 子	学校教育部次長兼学校教育課長	戸 村 達 男
環境政策課長	大 舘 真 哉		

所沢市男女共同参画推進本部計画策定部会

(平成31年3月1日現在)

部会長 商業観光課 吉川 康俊

副部長 道路維持課 中田 直美

委員

経営企画課	谷口 周	危機管理課	岸 未央
財政課	杉澤 啓孝	文化芸術振興課	天野 克己
障害福祉課	林 真琴	こども支援課	市川 実紀
健康づくり支援課	鈴木 友香	環境政策課	三浦 直子
建築指導課	前島 草奈	農業委員会事務局	米山 麗
学校教育課	田中 丈仁		

第4次所沢市男女共同参画計画

発行日 平成31年4月

発行 所沢市経営企画部 企画総務課
男女共同参画室

〒359-8501 所沢市並木一丁目1番地の1

電話：04(2998)9150 FAX：04(2994)0706

ホームページアドレス：<http://www.city.tokorozawa.lg.jp/>

