

おおぶ男女共同参画プランⅥ

さんかく！おおぶ

2021（令和3）年度～2030（令和12）年度

大府市

2021（令和3）年3月 策定

2026（令和8）年3月 改訂

(空白)

はじめに

(市長挨撈)

[illegible]

市長写真

2026(令和8)年3月

大府市長 岡 村 秀 人

「おおぶ男女共同参画プランⅥ」中間見直しにあたり

(会長挨拶)

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

2026(令和8)年3月

大府市男女共同参画審議会
会長 笠 松 千 尋

大府市 男女共同参画助言者挨拶

[illegible]

2026(令和8)年3月

大府市男女共同参画審議会

助言者 岸 智 子

(南山大学 教授)

目 次

第1章 プラン策定の背景と本市の現状	1
1 国及び愛知県の動向	2
2 本市の動向	3
3 持続可能な開発目標（SDGs）との関連	3
4 男女共同参画に関する現状	4
第2章 プラン策定の基本的な考え方	13
1 プラン中間見直しの趣旨	14
2 プラン推進のための基本理念	16
3 目指すまちの姿と基本目標	16
4 プランの計画期間	16
5 プランの位置付け	17
6 施策の体系	18
7 推進体制	19
第3章 プランの内容	21
基本目標1 政策、方針決定過程等への女性の参画と活躍	22
現状と課題	22
施策の方向（1）市政運営への女性の参画拡大	24
施策の方向（2）地域活動での女性の活躍促進	24
基本目標2 男女共同参画社会に向けての意識改革	25
現状と課題	25
施策の方向（3）男女共同参画についての意識啓発及び学習の場の提供	27
施策の方向（4）男女平等と自立を目指す学校教育	27

基本目標 3 仕事と家庭の両立と職場における女性の活躍 28

現状と課題 28

施策の方向（５）ワーク・ライフ・バランスの推進 30

施策の方向（６）職場における女性の活躍促進 31

施策の方向（７）仕事との両立のための子育て支援策の充実 31

施策の方向（８）仕事との両立のための介護支援策の充実 32

基本目標 4 生涯を通じた健康づくりと男女の性の理解、尊重 33

現状と課題 33

施策の方向（９）生涯を通じた健康づくり 34

施策の方向（10）男女の性の理解と尊重 34

基本目標 5 あらゆる暴力の根絶と安心して暮らせる環境の確保 35

現状と課題 35

施策の方向（11）DV被害者及び困難を抱える女性への支援の充実 36

施策の方向（12）DV及び女性に対する暴力防止の啓発 37

DV及び困難を抱える女性に関する支援体制 38

施策の進捗状況を表す指標及び目標一覧 40

資料編 43

1 男女共同参画に関する出来事（年表） 44

2 男女共同参画社会基本法 48

3 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 51

4 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 60

5 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 66

6 おおぶ男女共同参画推進条例 70

7 大府市男女共同参画審議会規則 73

8 大府市男女共同参画推進会議設置要綱 74

9	大府市女性登用推進要綱・・・・・・・・・・・・・・・・	75
10	大府市男女共同参画審議会委員名簿・・・・・・・・	76
11	おおぶ男女共同参画プランⅥ策定及び中間見直しの経過・・・・・・・・	77
12	大府市男女共同参画審議会への諮問・・・・・・・・	78
13	大府市男女共同参画審議会からの答申・・・・・・・・	79

第Ⅰ章

プラン策定の背景と本市の現状

Ⅰ 国及び愛知県の動向

国では、1999（平成11）年に「男女共同参画社会基本法」を制定し、社会のあらゆる分野における男女共同参画の実現に向けた取り組みを進めてきました。その後、2020（令和2）年には「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、すべての人が家庭でも仕事でも活躍できる働き方を実現するための取り組みが進められています。2016（平成28）年には、働くことを希望するすべての女性とその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。施行以降、段階的に改正・強化され、2020（令和2年）6月には、常時雇用する労働者が30人以上の事業主に対して、「女性の活躍に関する情報の公表」が義務化され、2022（令和4）年4月には10人以上の事業主にも、「一般事業主行動計画の策定・届出」や「女性の活躍に関する情報の公表」が義務となりました。2022（令和4）年7月には30人以上の事業主の情報公表項目に「男女の賃金の差異」（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）が追加され公表が必須となりました。また、2024（令和6）年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、女性が安心して相談できる環境の整備や自立した生活を送るための支援など、包括的な支援体制の強化が図られています。

愛知県では、国の動きを踏まえ、2001（平成13）年に「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」を策定し、2002（平成14）年には「愛知県男女共同参画推進条例」を施行しました。2021（令和3）年に策定した「あいち男女共同参画プラン2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」においては、「あらゆる分野における女性の活躍の促進」、「男女共同参画社会に向けての意識改革」、「安心して暮らせる社会づくり」の3つを重点目標として、数値目標を設定しながら取り組みを進めています。また、2024（令和6）年3月には、「愛知県困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」を策定し、困難な問題を抱える女性が、その意思を尊重され、自立した生活を営むことができる社会、個人の尊厳が尊重され、配偶者からの暴力を許さない社会の実現を目指しています。

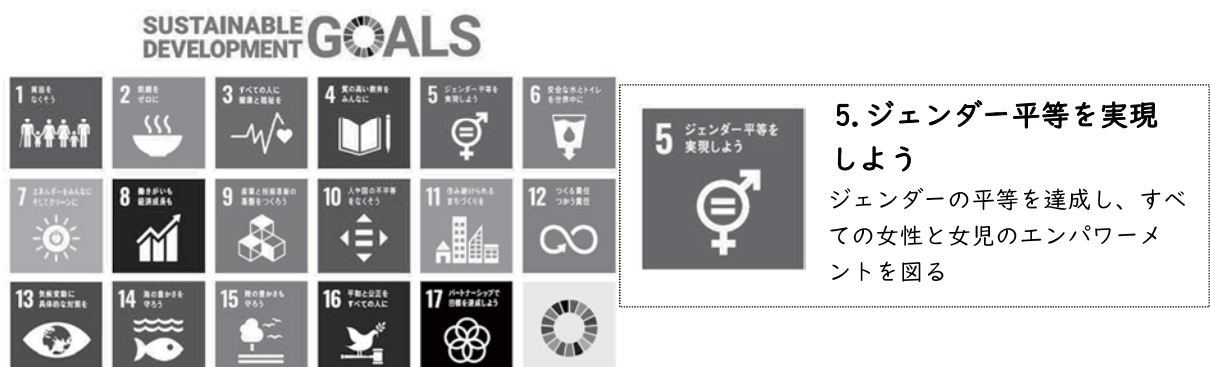
2 本市の動向

本市では、1995（平成7）年に「大府女性行動プラン」を策定し、1999（平成11）年に「おおぶ男女共同参画プラン」へと刷新し、2003（平成15）年には「おおぶ男女共同参画推進条例」を制定しました。その後も、改定を重ねながら、「性別による固定的役割分担意識の解消」と「性別に関わりなく個性と能力を発揮できる」社会を目指してきました。石ヶ瀬会館「ミューいしがせ」（以下「石ヶ瀬会館」という。）を男女共同参画の拠点施設と位置付けて、講座や相談事業を実施しています。様々な市民団体、事業者、教育関係者と協働して、男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めており、その一つとして、2018（平成30）年には、「イクボス宣言」や「あいち女性の活躍促進宣言」をしています。また、2023（令和5）年には、大府市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓制度を開始し、性的少数者を含むすべての市民の方々が、多様性を認め合い人権を尊重できる社会の実現を目指しています。

3 持続可能な開発目標（SDGs）との関連

2015（平成27）年の国連サミットでは、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現を目指し、持続可能な開発目標（SDGs）が採択されました。SDGsは2030（令和12）年までに達成すべき17の国連目標であり、その下に169のターゲット（具体的目標）、231の指標が定められています。

本プランの推進により、SDGsの17の目標のうち、特に目標5「ジェンダー平等を実現しよう」を重視し、その達成を図るとともに、他の目標における男女共同参画に関連するターゲット指標にも留意していきます。



4 男女共同参画に関する現状

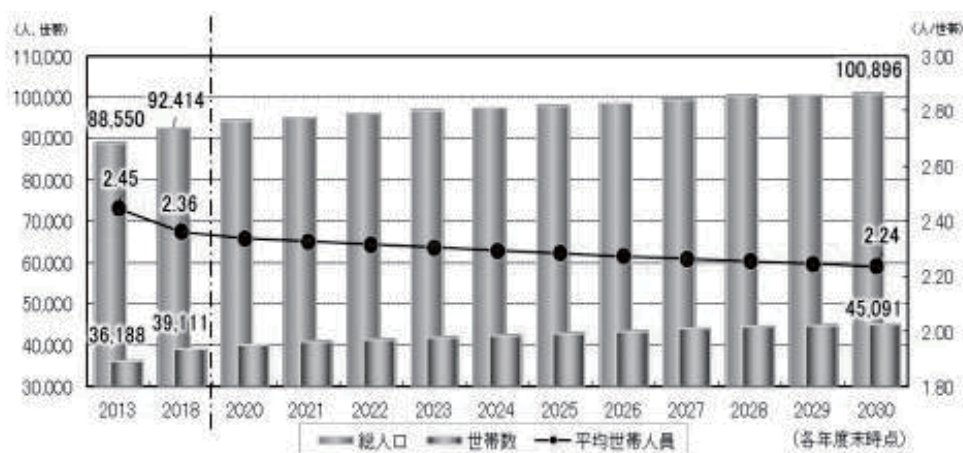
本市の状況を表すデータや男女共同参画施策に関するデータについて掲載します。
各データは、本市の市民意識調査をはじめとした各種調査等に基づいています。

人口

本市の人口は、生産年齢人口の流入や自然増に伴い、今後もしばらくは緩やかな増加を続ける見込みです。第6次大府市総合計画においては、2030（令和12）年度の計画人口を10万人としています。

【図表①】第6次大府市総合計画における計画人口

（「第3次大府市まち・ひと・しごと創生総合戦略」より引用）



政策・方針決定過程における女性の参画

本市では、大府市女性登用推進要綱に基づいて、政策決定の場における女性の意見を反映させることを目的として、女性又は男性のいずれか一方が委員の総数の4割未満とならないよう努めています。2024（令和6）年4月現在、女性登用率は50.1%となっています。

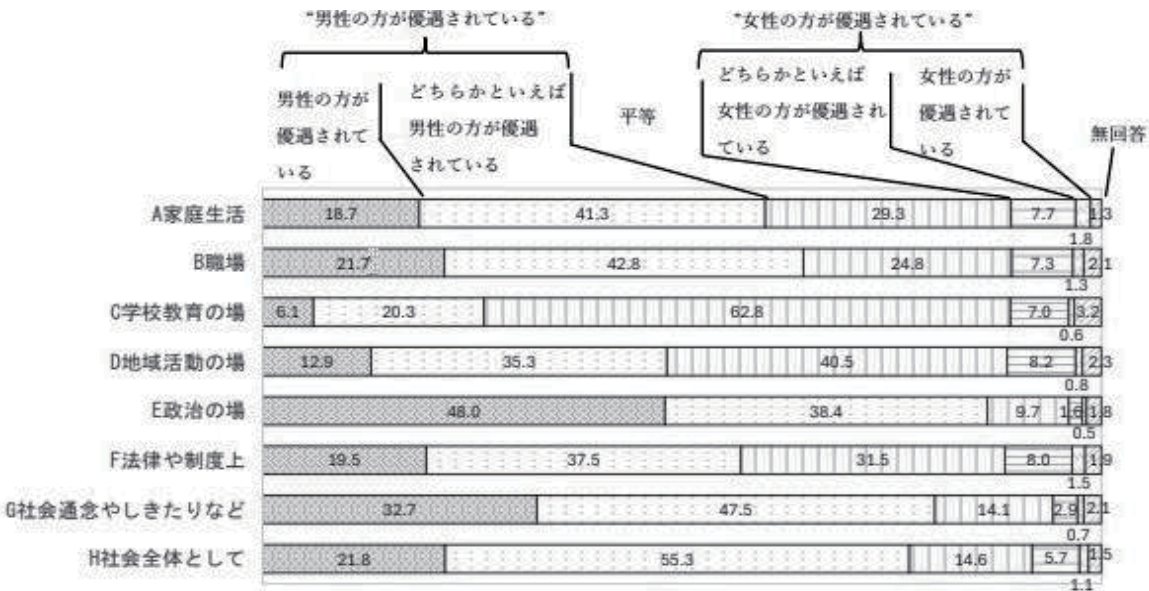
【図表②】審議会等（法令・条例設置）委員の女性登用率（各年4月現在、国は9月現在）

	年度	全体 (人)	男性 (人)	女性 (人)	女性登用率 (%)
国	平成26年度	1,854	1,198	656	35.4
	令和2年度	1,848	1,095	753	40.7
	令和6年度	1,881	1,091	790	42.0
愛知県	平成26年度	868	549	319	36.7
	令和2年度	941	564	377	40.1
	令和6年度	1,189	769	420	35.3
大府市	平成26年度	290	197	93	32.1
	令和2年度	338	218	120	35.5
	令和6年度	337	168	169	50.1

男女の地位の平等感

男女の地位の平等感について、「政治の場」、「社会通念、慣習・しきたりなど」、「社会全体として」において、「男性の方が優遇されている」との回答が約7割を占めています。一方、「学校教育の場」においては、半数以上が「平等」と回答しています。

【図表③】男女の地位の平等感（総数）（愛知県）
（2024（令和6）年 県男女共同参画意識に関する調査）



固定的性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に、賛成（「賛成」、「どちらかといえば賛成」）と回答したの人の割合は20.9%で、前回調査時から12.1ポイント減少しており、固定的性別役割分担意識に対する啓発が進み、市民一人ひとりの意識が変化したことが考えられます。ただし、年齢別に見ると、70歳以上の高齢層では依然として、固定的性別分担意識の意識が根強いことが分かります。

【図表④】「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どう思いますか
（2024（令和6）年 市民意識調査）

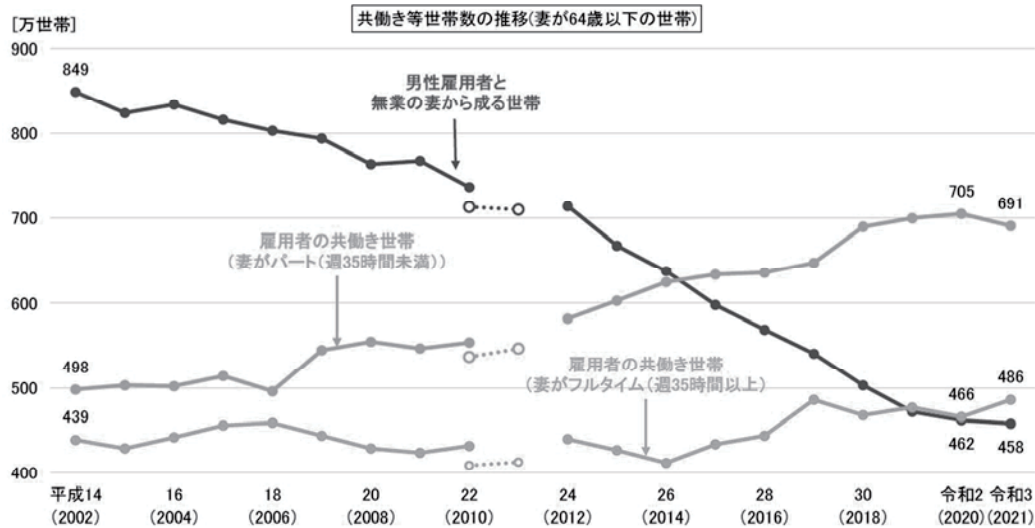
		賛成又はどちらか という賛成		反対又はどちらか という反対		わからない		回答なし	
比較	大府市（令和元年度）	33.0%		51.3%		14.0%		1.7%	
	大府市（令和6年度）	20.9%		56.8%		21.1%		1.1%	
	愛知県（令和6年度）	34.5%		63.9%		-		1.6%	
	国（令和6年度）	33.1%		64.8%		-		2.1%	
性別 年齢別		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	全体	23.1%	19.3%	53.4%	59.5%	22.2%	20.3%	1.3%	1.0%
	10歳代	5.9%		64.7%		29.4%		0.0%	
	20歳代	16.0%		63.0%		21.0%		0.0%	
	30歳代	24.5%		57.0%		18.5%		0.0%	
	40歳代	13.6%		62.1%		23.8%		0.4%	
	50歳代	16.0%		62.9%		20.6%		0.4%	
	60歳代	19.0%		59.5%		21.1%		0.5%	
	70歳代	23.6%		53.2%		20.0%		3.2%	
	80歳以上	36.9%		38.1%		21.9%		3.1%	

共働き

女性の社会進出に伴い、共働き世帯の割合は増加傾向にあります。これまでの「片働き」（夫のみ就労）から「共働き」へ、さらに共働きしながら子どもを育てる家庭も増加しており、仕事と家庭を両立するライフスタイルへの移行が進んでいます。

【図表⑤】 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

（2022（令和4）年 内閣府「男性の家庭・地域社会における活躍について」）

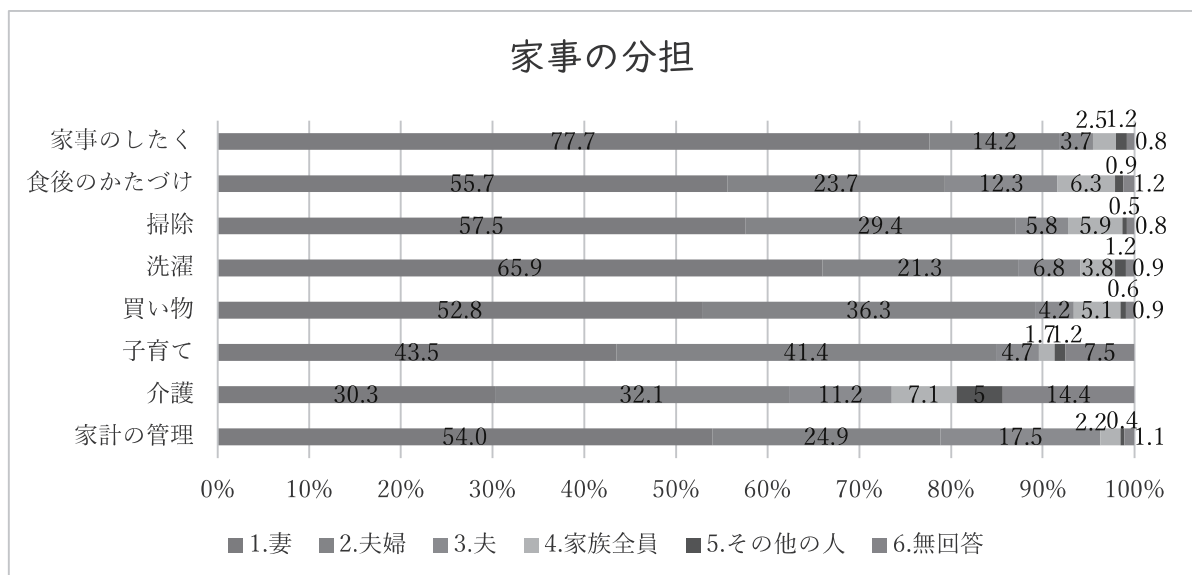


家事分担

共働き世帯が増加する一方で、依然として女性に家事や育児などの負担が偏っている状況があります。育児や介護をはじめとしたライフイベントの際には、両立が難しくなり、特に女性が正規雇用で働き続けることが困難になるケースが見られます。

【図表⑥】 あなたの家庭では、次の家事を主に誰が分担していますか。

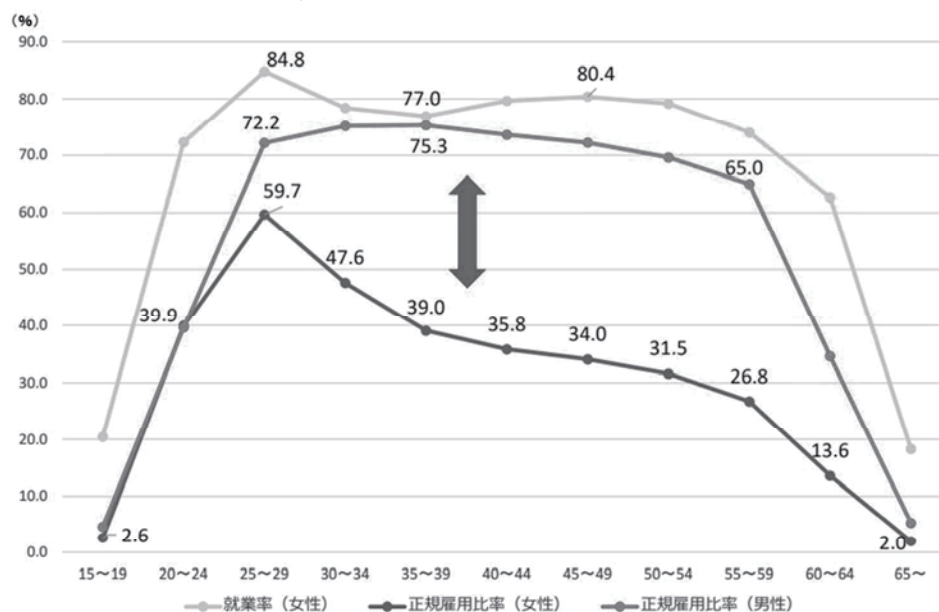
（2024（令和6）年 県男女共同参画意識に関する調査）



女性正規雇用比率

女性は出産を機に退職したり、働き方を変えたりし、その後育児期間を経て非正規で働く状況（L字カーブ）がみられます。こうした状況を解消するためには、仕事を続けやすくするための支援やサービスの充実だけでなく、制度を利用しやすい職場環境づくりが必要です。

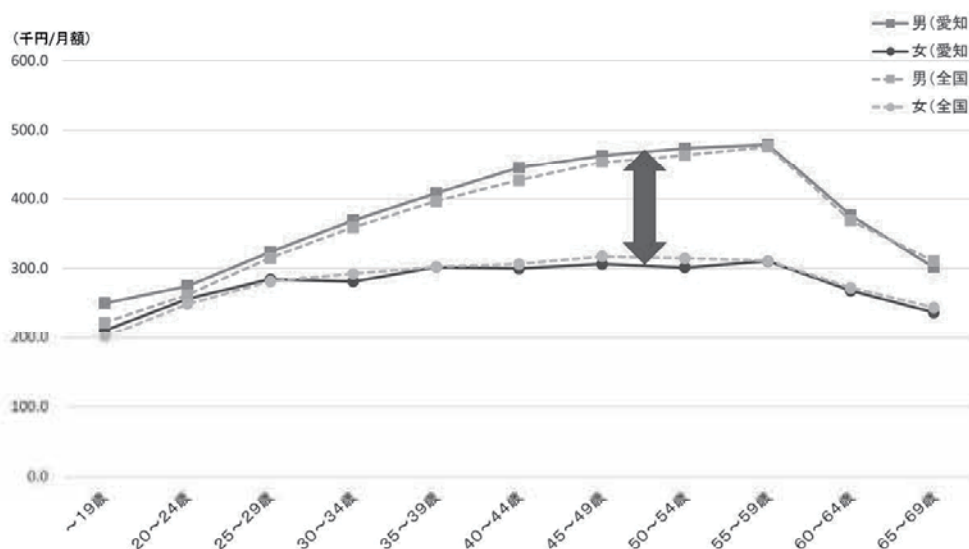
【図表⑦】女性の年齢階級別正規雇用比率 （2024（令和6）年 総務省 労働力調査）



男女の賃金格差

男女の賃金格差は、女性の正規職員の割合が低いこと、また、管理職や役員になる女性が少ないことが原因であると考えられます。愛知県は、全国に比べてこの男女の賃金格差が大きくなっています。

【図表⑧】男女の賃金格差 （2024（令和6）年 賃金構造基本統計調査）

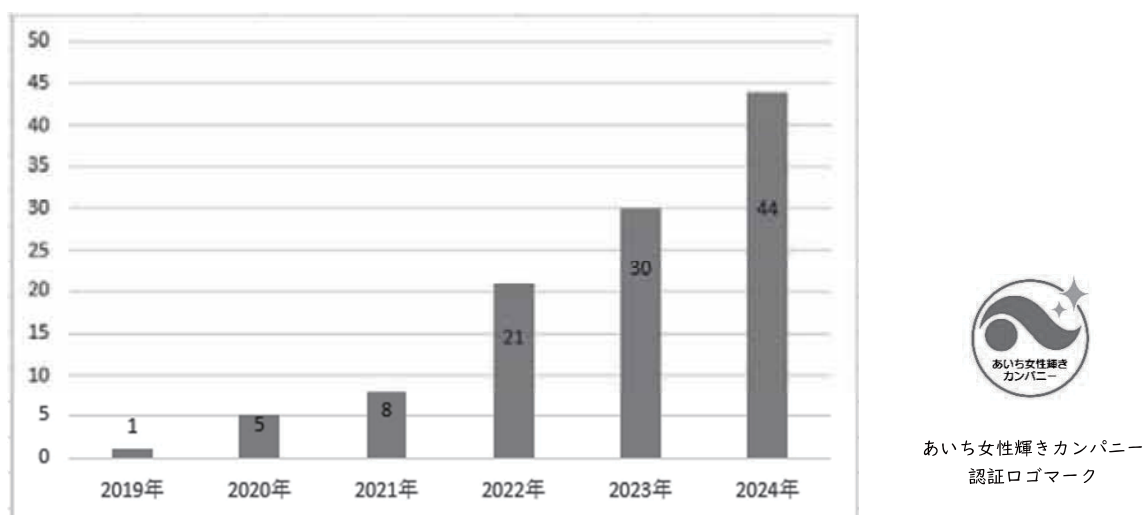


女性の活躍に向けた企業数（「あいち女性輝きカンパニー」の認証）

「あいち女性輝きカンパニー」とは、女性の活躍を促進するために積極的な取り組みを行う企業等を、愛知県が認証する制度です。女性の「定着」と「活躍」の場を広げることを目的としています。

【図表⑨】本市における「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数の推移

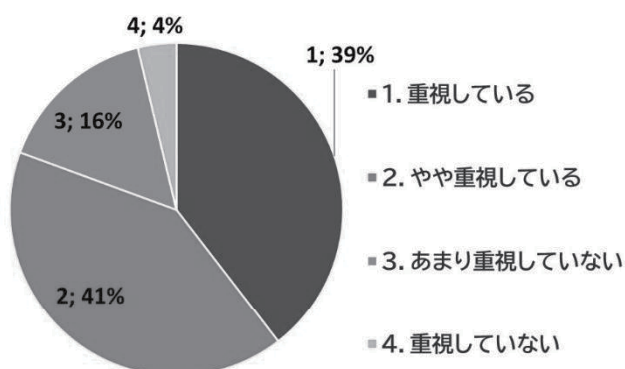
（2024（令和6）年度末時点）



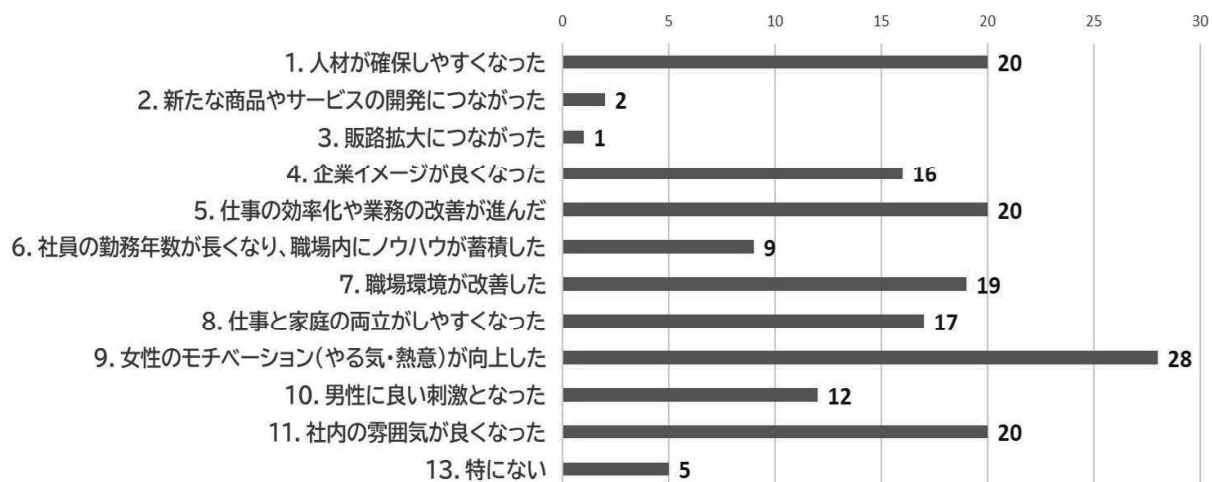
市内企業等における女性活躍推進の状況

市内に本社のある事業所等に対して令和7年度に実施した「大府市女性の活躍状況実態調査」において、女性活躍推進について重視している企業は全体の約8割ありました。女性活躍推進のメリットについては、「女性のモチベーションが向上した」、「人材が確保しやすくなった」、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」と回答した割合が高い結果となりました。また、「あいち女性輝きカンパニー」の認証制度を「知らない」と回答した割合が約6割という結果となりました。

【図表⑩】女性活躍推進についての考え（2025（令和7）年 市内事業所調査）



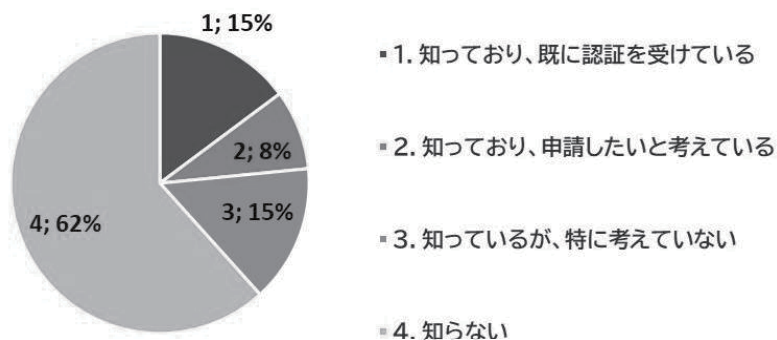
【図表⑪】女性活躍推進のメリット （2025（令和7）年 市内事業所調査）



（自由記入より一部抜粋、要約）

- ・ 育休から復職する女性が100%となった。
- ・ 業務効率化、デジタル化に貢献。
- ・ 女性輝きカンパニーの認証に伴い、社内が女性活躍を意識するようになった。
- ・ 女性の職域が広がり、雇用拡大につながった。
- ・ 女性の採用を増やし、場の雰囲気も明るくなり、社内の雰囲気が変わった。

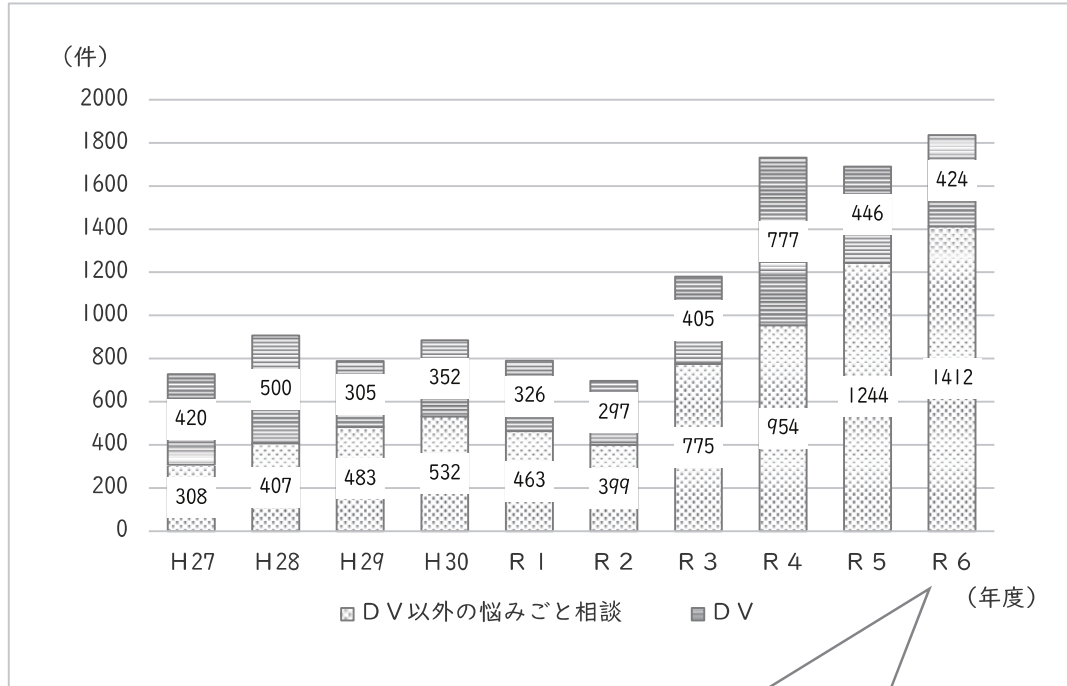
【図表⑫】愛知県が実施している「あいち女性輝きカンパニー」認証制度を知っているか
（2025（令和7）年 市内事業所調査）



女性の悩みごと相談

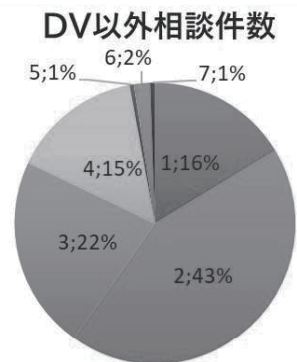
本市では、石ヶ瀬会館に女性の悩みごと相談窓口を設置しており、相談件数はコロナ禍以降増加傾向にあります。経済的困窮や家族関係の問題、職場の悩みなど多様な相談が寄せられており、相談内容は複雑化・多様化していることが特徴です。

【図表③】大府市の女性の悩みごと相談におけるDV相談件数（石ヶ瀬会館調査）



【DV以外の相談件数（2024（令和6）年の内訳）】

	DV以外相談件数
1. 家庭	231
2. 生活	613
3. 職場・近隣	315
4. その他	212
5. 支援措置	7
6. 学習相談	26
7. 法律相談	8
計	1,412



■ 1. 家庭 ■ 2. 生活 ■ 3. 職場・近隣 ■ 4. その他 ■ 5. 支援措置 ■ 6. 学習相談 ■ 7. 法律相談

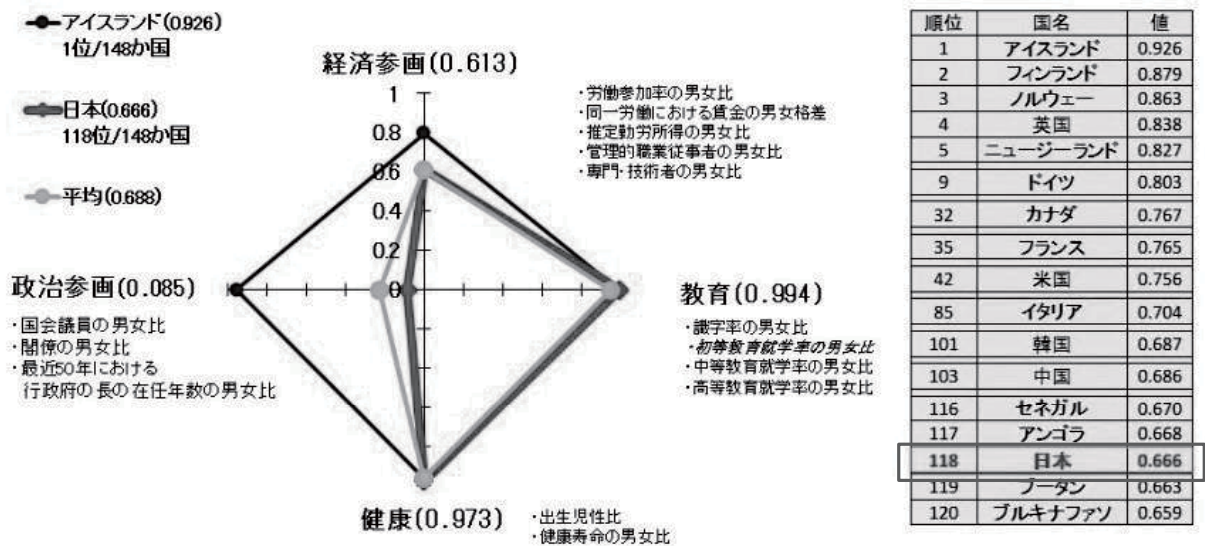
<参考>

国際的な動き

ジェンダー・ギャップ指数は、世界各国における男女格差を経済、政治、教育、健康の4分野で測ったものであり、スコアが1に近いほど格差が小さいことを示しています。日本は、2025（令和7）年の発表で148か国中118位であり、特に政治分野、経済分野において男女格差が大きいとされています。

ジェンダー・ギャップ指数が低いことは、男女間の雇用格差や賃金格差、女性に対する暴力の増加などの拡大に繋がるため改善が急務となっています。

【図表④】ジェンダー・ギャップ指数 2025 年



(世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成された内閣府資料から引用)

(空白)

第 2 章

プラン策定の基本的な考え方

Ⅰ プラン中間見直しの趣旨

本市は、2021（令和3）年3月に、「おおぶ男女共同参画プランⅥ」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けて、市、市民、事業者、教育関係者等が連携して取り組んできました。

計画期間の中間年度を迎え、評価指標や取組等の中間評価を行い、国・県の動向や本市の関連計画との整合性を図り、相互に連携して施策の推進を図るため「おおぶ男女共同参画プランⅥ」の中間見直しを行いました。

中間見直しにおける目標値及び指標の変更等

① 新設（6指標）

基本目標 (中間見直し時)	指 標	計画 策定時	中間 見直し時	目標値	内 容
1-(1)-②	市職員の課長補佐・総括係長級に占める女性の割合	31.1% (R2.4)	33.3% (R7.4)	35% 以上	管理職の候補となる職員に占める女性の割合
2-(4)-①	人権教育・キャリア教育を実施している市内小中学校	市内全学校で実施	市内全学校で実施	市内全学校で実施	道徳教育・職場体験活動等を通じて、人権教育・キャリア教育を実施している市内の小中学校
3-(6)-①	「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	5 社	44 社	65 社 以上	市内に本社がある企業等で、あいち女性輝きカンパニーの認証企業数
4-(9)-①	この地域で、今後も子育てをしていきたいと思う人の割合	97.8%	96.9%	99.5%	4か月児健診の問診で、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合
4-(9)-②	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加（男性）	平均寿命 81.5 年 健康寿命 79.9 年 差 1.6 年 (R 1)	平均寿命 83.1 年 健康寿命 81.4 年 差 1.7 年 (R 5)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加	「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班」が示す「健康寿命の算定方法の方針」により算定した健康寿命の増加
4-(10)-①	石ヶ瀬会館での性に関する正しい知識に関する講座への参加者数（累計）	(実施なし) (R 2)	253 人 (R 3 からの累計)	350 人 以上	石ヶ瀬会館が実施した性に関する正しい知識に関する講座やセミナー等への参加者の累計数

② 見直し（4指標）

基本目標 (中間見直し時)	指 標	計画 策定時	中間 見直し時	目標値	変更内容
3-(5)-①	大府市雇用対策協議会会員事業所における男性育児休業取得実績のある事業所の割合	<u>12.6%</u> (R2.6)	<u>49.1%</u> (R7.1)	<u>60%以上</u>	事業所数が当初の目標値を達成したため、割合表記に変更（旧：事業所数）
3-(7)-①	待機児童 <u>0人</u> を維持	待機児童 なし	待機児童 <u>0人</u>	待機児童 <u>0人</u>	標記の変更 (旧：待機児童なし)
5-(11)-①	<u>DVや困難を抱える女性に対する相談窓口開設の維持</u>	石ヶ瀬会館休 館日を除く毎日	石ヶ瀬会館休 館日を除く毎日	石ヶ瀬会館休 館日を除く毎日	「困難を抱える女性に対する」を追記
5-(11)-③	<u>DV及び困難を抱える女性連絡会の開催回数</u>	1回	1回	1回以上	会議名の変更 (旧：DV連絡会)

③ 削除（7指標）

基本目標 (計画策定時)	指 標	計画 策定時	中間 見直し時	目標値	削除理由
2-(4)-①	市内小中学校における児童会・生徒会会長に立候補した児童・生徒の女性の割合	48.8% (R2.6)	53.0%	40%以上 60%未満	性別にかかわらず、希望する児童・生徒が公平に挑戦できる環境が整っているため
2-(5)-①	男女共同参画に関する講座等を実施した施設数	9施設	12施設	17施設	石ヶ瀬会館を中心に学習機会が提供される体制が整っているため
3-(6)-②	男性を対象とした家事や育児、介護に関する講座やセミナーの実施回数	13回	12回	17回以上	家事・育児・介護は性別や年齢を問わず取り組むべきものであり、石ヶ瀬会館を中心に学習機会の提供が定着しているため
3-(7)-②	女性の再就職や起業に関する講座やセミナーの実施回数	3回	5回	5回以上	ハローワーク等と連携した相談や講座の実施は今後も継続していくため
4-(10)-①	全妊産婦との面談を実施する	全妊産婦と 面談している	全妊産婦と 面談している	全妊産婦と 面談している	全妊産婦殿の面談は必須事項であり、実施が前提となっているため
4-(11)-①	性に関する正しい知識に関する講座の実施回数（小中学校を除く）	0回	2回	2回以上	石ヶ瀬会館を中心に学習機会の提供が定着しているため
5-(14)-②	セクシュアル・ハラスメントや性犯罪・性暴力防止啓発の実施回数	0回	1回	2回以上	石ヶ瀬会館を中心に学習機会の提供が定着しているため

2 プラン推進のための基本理念

「おおぶ男女共同参画推進条例」第2条をもとに、次のとおりとします。

- (1) 性別に関わりなく個人としての能力を発揮する機会が均等に確保されること。
- (2) 政策等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。
- (3) 社会における制度又は慣行によって、活動が制限されないよう配慮がされること。
- (4) 地域、職場などの活動に対等に参画し、家庭生活における活動と両立ができるように配慮がされること。
- (5) 性について理解、尊重し、生涯を通じた健康への配慮がされること。
- (6) 国際的な理解や協調の下に推進されること。

3 目指すまちの姿と基本目標

本プランは、「第6次大府市総合計画」で掲げている「施策が目指す大府市の姿」を目指すまちの姿とし、その実現のために5つの基本目標を定めます。

目指すまちの姿 「性別に関わりなくお互いを尊重しながら支え合う、暮らしやすいまち」

基本目標Ⅰ 政策、方針決定過程等への女性の参画と活躍

基本目標 2 男女共同参画社会に向けての意識改革

基本目標3 仕事と家庭の両立と職場における女性の活躍

基本目標4 生涯を通じた健康づくりと男女の性の理解、尊重

基本目標5 あらゆる暴力の根絶と安心して暮らせる環境の確保

4 プランの計画期間

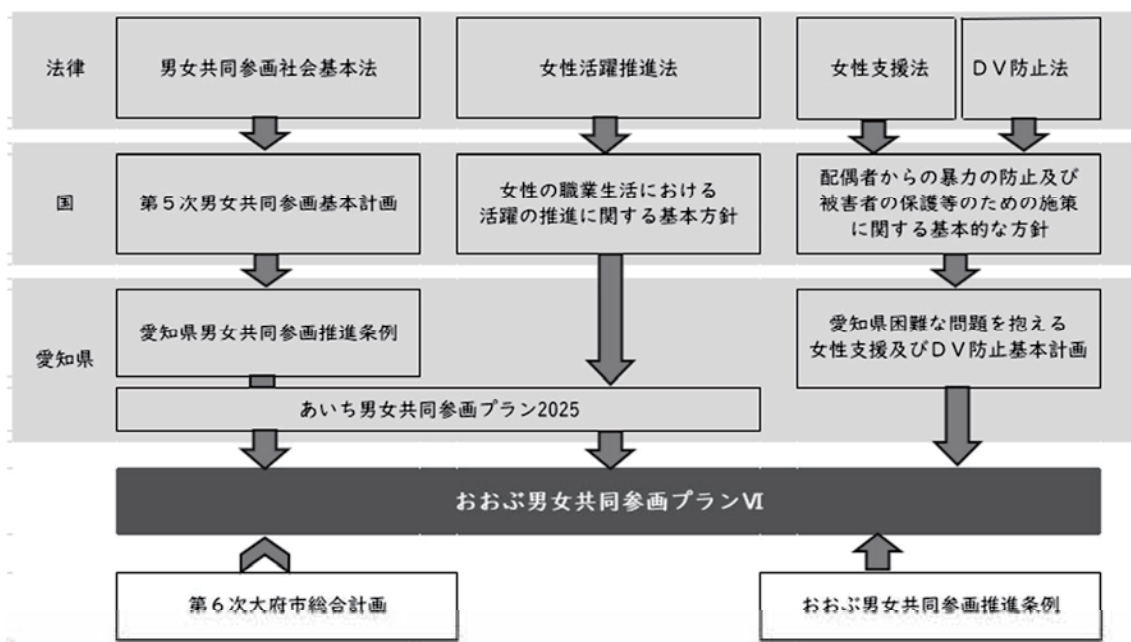
本プランは、令和 3 年度から令和 12 年度の 10 年間を計画期間とし、社会情勢の変化や計画の進捗状況などを踏まえ、中間年度である令和 7 年度に見直しを行いました。

年度	令和2 2020	令和3 2021	令和4 2022	令和5 2023	令和6 2024	令和7 2025	令和8 2026	令和9 2027	令和10 2028	令和11 2029	令和12 2030	令和13 2031	令和14 2032	
第5次男女共同 参画基本計画							次期計画							
あいち男女共同 参画プラン2025							次期計画							
第6次大府市 総合計画													次期計画	
おおぶ男女共同 参画プランⅥ												次期計画		
						見直し	見直し後の計画（5年）							

5 プランの位置付け

本プランは、次のような法律に基づき策定しました。プランの策定にあたっては、国、県等の計画や市が策定した他の計画との整合を図りました。

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項及び「おおぶ男女共同参画推進条例」第9条第1項に基づく計画
- (2) 本市の「第6次大府市総合計画」における男女共同参画の推進に関する個別計画
- (3) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第6条第2項に基づく計画(以下「女性活躍推進計画」という。)
- (4) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下「DV防止法」という。)第2条の3第3項に基づく計画(以下「DV防止計画」という。)
- (5) 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下「女性支援法」という。)第8条第3項に基づく計画(以下「女性支援計画」という。)



6 施策の体系

◎：重点施策

基本目標		施策の方向	具体的施策
性別に関わりなくお互いを尊重しながら支え合う、暮らしやすいまち	1 政策、方針決定過程等への女性の参画と活躍	(1) 市政運営への女性の参画拡大 (2) 地域活動での女性の活躍促進	◎① 審議会等委員における女性登用の推進 ② 市女性職員の管理職への登用推進 ① 自治区やコミュニティ、各種団体等における代表者や役員への女性の登用促進 ② 女性の視点を取り入れた防災活動の推進
	2 男女共同参画社会に向けての意識改革	(3) 男女共同参画についての意識啓発及び学習の場の提供 (4) 男女平等と自立を目指す学校教育	① 市民の男女共同参画意識を高める啓発と学習の場の提供 ① 人権教育、キャリア教育の充実
	3 仕事と家庭の両立と職場における女性の活躍	(5) ワーク・ライフ・バランスの推進 (6) 職場における女性の活躍促進 (7) 仕事との両立のための子育て支援策の充実 (8) 仕事との両立のための介護支援策の充実	◎① 両立支援制度の充実と利用しやすい職場環境の整備 ◎② 男性の家事育児等への参画促進 ③ 市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進 ◎① 事業所における女性活躍の推進 ② 女性の再就職、起業への支援の充実 ① 保育園や放課後児童健全育成事業の充実 ◎① 介護に関する情報提供、相談事業等の充実
	4 生涯を通じた健康づくりと男女の性の理解、尊重	(9) 生涯を通じた健康づくり (10) 男女の性の理解と尊重	① 妊娠、出産への包括的支援 ② 性差に配慮した生涯にわたる健康づくりの支援 ① 性に関する正しい知識の啓発
	5 あらゆる暴力の根絶と安心して暮らせる環境の確保	(11) DV被害者及び困難を抱える女性への支援の充実 (12) DV及び女性に対する暴力防止の啓発	① DV等相談体制の充実と相談窓口の周知 ② DV被害者や困難を抱える女性の安全確保と自立支援の充実 ③ 関係機関との連携の充実 ① DV防止のための教育と啓発 ② 女性に対するハラスメントや暴力防止への啓発

女性活躍推進計画

DV防止計画・女性支援計画

7 推進体制

本市では、次の組織を中心に、プランⅥを推進します。

(1) 大府市男女共同参画審議会

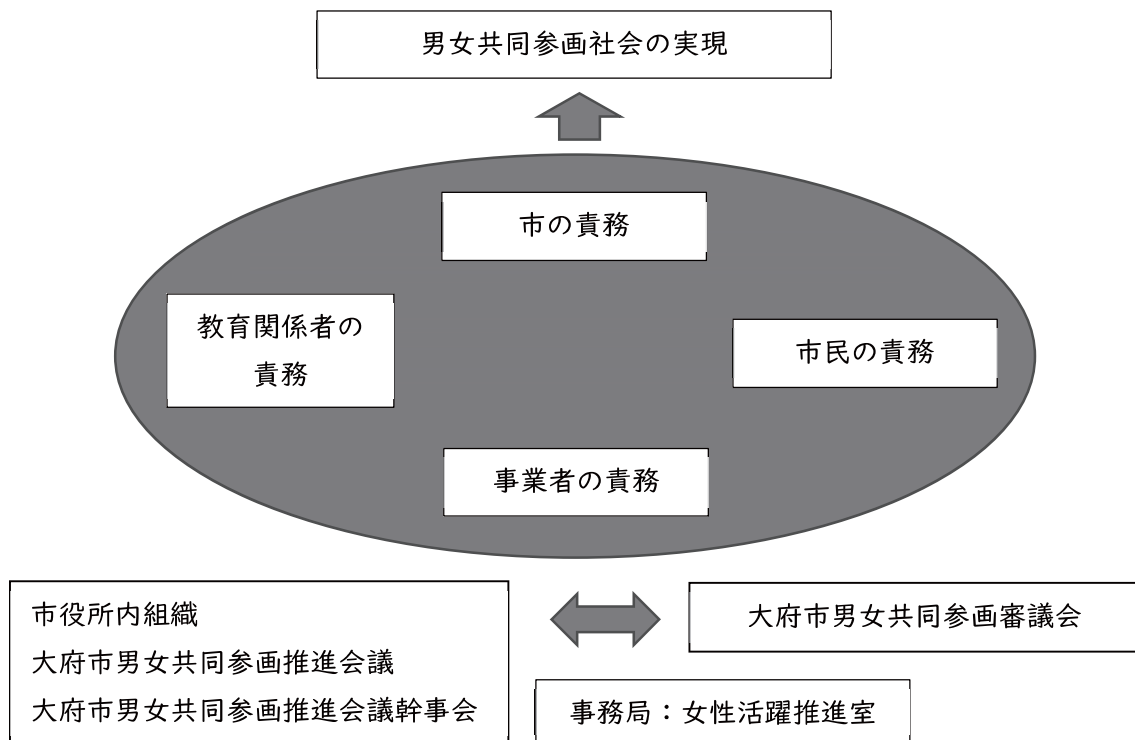
「おおぶ男女共同参画推進条例」第22条に基づき、大府市男女共同参画審議会を設置し、男女共同参画の推進に関し、必要な事項を調査、審議します。

(2) 大府市男女共同参画推進会議

市長を議長とし、副市長、教育長及び部長級の職員で構成し、男女共同参画の推進に関し、全庁的な推進を図ります。

(3) 大府市男女共同参画推進会議幹事会

健康未来部長を会長とし、関係各課等の課長級の職員で構成し、大府市男女共同参画推進会議の下部組織として、男女共同参画の推進に関する調査、連絡調整等を行います。



(空白)

第3章

プランの内容

基本目標Ⅰ 政策、方針決定過程等への女性の参画と活躍

<現状と課題>

近年、男女共同参画の重要性は社会全体に広く認識され、国や県においてもさまざまな取り組みが展開されています。しかし、国際的に見ると、日本のジェンダー・ギャップ指数（2025（令和7）年6月発表）は148か国中118位と依然として低く、特に政治や経済分野における男女格差の大きさが課題とされています。今後は、女性の首相就任を契機に、政治分野における女性の参画促進やジェンダー平等の進展が期待されます。

本市では、2025（令和7）年3月現在、市議会議員に占める女性の割合は19人中8人で約42%となり、審議会等における女性登用率も50%を超えるなど、意思決定の場における女性の参画は着実に進展しています。今後は、この動きを一過性のものとせず、継続的かつ計画的に女性人材を登用し、意思決定に多様な視点を取り入れていくことが必要です。

市職員においても、女性管理職の比率は着実に向上しており、2025（令和7）年4月時点で19.7%に達しています。これは、女性の採用、育成、登用の各段階において一定の成果があったことを示しています。一方で、依然として全体の2割に満たない水準であり、更なる比率向上に向けた継続的な取組が求められます。

そのためには、育児や介護等と両立できる柔軟な働き方の実現が不可欠です。テレワークや時差勤務の拡充、AIやデジタル技術を活用した業務効率化、長時間労働に依存しない職場文化の醸成などにより、管理職としてのキャリアを現実的に描ける「働きやすい」環境づくりが一層求められます。同時に、女性管理職のロールモデルとなる職員の育成や、キャリア形成への具体的なイメージを持てるよう支援することも重要です。

また、職場における性別による偏りの是正も課題です。たとえば、保育士では女性の比率が高く、男性の参入が限定的である一方、消防士などでは女性の割合が依然として低い状況が続いており、今後は、性別にかかわらず多様な人材が活躍できる職場環境の整備等が求められます。

市政と同様に、地域社会における女性の活躍も欠かせません。2024（令和6）年度

には、自治区の組長に占める女性の割合が19.2%となり、女性防災リーダーが活動する自主防災組織も10団体中8団体に増加するなど、地域活動における女性の参画も着実に進んでいます。地域の担い手として女性の参画をさらに推進するとともに、自主防災活動においては、防災計画の立案や備蓄品の選定などに「女性の視点」を積極的に取り入れていくことが求められます。

今後は、地域や職場において性別にとらわれず、多様な人材が活躍することの重要性についての理解をさらに広げるとともに、女性自身の意欲や能力が十分に発揮されるよう、人材育成や環境整備の一層の充実が課題となっています。

以下、指標の「出典、算出方法」などはP40-41を参照のこと。
また、()の時点の記載がない場合、「計画策定時」は2019（令和元）年度末時点、「中間見直し時」は、2024（令和6）年度末時点の状況、状態とする。

施策の方向（１）市政運営への女性の参画拡大

具体的施策		施策の内容	担当課
①	重点 審議会等委員における女性登用の推進	㊦全ての審議会等に女性委員が就任している状況を維持するとともに、女性の登用を推進する。 ㊧様々な研修の機会を活用し、女性の人材育成に取り組む。	女性活躍推進室 審議会等の事務局各課
②	市女性職員の管理職への登用推進	㊦性別によらない人材登用や職員配置に配慮するとともに、研修等を実施し、意識啓発や能力開発を行う。 ㊧出産育児等でキャリアを中断した職員へ研修等の支援を実施する。	人事政策課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	審議会等（法令・条例設置）委員の女性の割合	35.5% (R2.4)	51.2% (R7.4)	40%以上 60%未満
②	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	15.6% (R2.4)	19.7% (R7.4)	20%以上
②	市職員の課長補佐・総括係長級に占める女性の割合	31.1% (R2.4)	33.3% (R7.4)	35%以上

施策の方向（２）地域活動での女性の活躍促進

具体的施策		施策の内容	担当課
①	自治区やコミュニティ、各種団体等における代表者や役員への女性の登用促進	㊦自治区やコミュニティ活動等において女性を役員に登用し、団体の意思決定に参画できるように働きかける。	協働推進課 女性活躍推進室 団体事務局各課
②	女性の視点を取り入れた防災活動の推進	㊦防災に女性の視点が活かされるように、地域防災活動団体などに働きかける。	危機管理課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	自治区の組長の女性割合	15.1% (R2.4)	19.2%	20%以上
②	女性防災リーダーが活動している自主防災組織数	7組織	8組織	10組織

基本目標２ 男女共同参画社会に向けての意識改革

<現状と課題>

本市では、石ヶ瀬会館を拠点に、講座やイベントを通じた人材の育成や意識の啓発に継続して取り組み、特に、毎年６月の「男女共同参画週間」には、シンポジウムや映画上映、パネル展示などを実施し、市民の理解促進を図っています。こうした取組を通じて、市民一人ひとりが男女共同参画の理念を身近に感じ、日常生活や地域の中で互いを尊重し合う意識を高めていくことが求められます。

しかし、意識の変化は着実に進んでいるものの、いまだ課題も残されています。2024（令和６）年度の市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対し、反対（反対またはどちらかという反対）と回答した人の割合は56.8%と過半数を占めていますが、賛成（賛成またはどちらかという賛成）の回答も20.9%にのぼっており、一定数の市民に性別による役割の固定観念が根強く残っていることがうかがえます。こうした価値観が無意識のうちに社会のさまざまな場面に影響を及ぼしていることを踏まえ、継続的な意識改革が必要です。

教育の分野においては、男女平等の意識は徐々に浸透してきていますが、理工系分野を進路として選択する女子生徒の割合は依然として低く、その背景には性別による先入観や社会的な期待が影響していると考えられます。本市では、こうした状況を改善するため、2025（令和７）年度に女子中高生を対象とした市内製造業の職場見学や、理系分野で活躍する女性社員との交流会、市内大学での講座などを県と連携して実施しました。進路選択において性別にとらわれず、将来の可能性を自由に描けるよう、キャリア教育や人権教育を、今後も各学校で着実に進めていく必要があります。

また、就業分野においても、職種による男女比の偏りが見られます。たとえば介護や保育分野では女性が多く、建設や製造分野では男性が多数を占めるなど、特定の職業に対する性別イメージが根付いています。こうした背景には、性別に基づく能力の思い込みや社会的な刷り込みが影響しており、希望する分野で誰もが力を発揮できる社会の実現に向けて、これらの固定観念を取り除いていくことが求められます。

私たちの日常に根付く慣習や当たり前とされてきた価値観の中にこそ、見えにくい課題が潜んでいることを踏まえ、誰もが自分らしく生きられる社会の実現に向けて、

職場や地域、学校における啓発活動や学びの機会をさらに充実させていく必要があります。

「大府市人権を尊重した誰一人取り残さないまちづくり推進条例」

現代社会の複雑な人権課題に対応するため、2023（令和5）年4月1日から施行されました。

最も大切な基本理念は、一人ひとりを個人として尊重し、異なる個性を認め合い、社会の一員として包み支え合うという姿勢です。

人権尊重は、市だけでなく、市民、事業者、私たち一人ひとりの責務です。

互いの多様性を認め合い、「人権侵害を許さない」

という強い決意のもと、

誰もが自分らしく安心して暮らせるまちを、

みんなで作っていきましょう！



施策の方向（３）男女共同参画についての意識啓発及び学習の場の提供

具体的施策		施策の内容	担当課
①	市民の男女共同参画意識を高める啓発と学習の場の提供	㊦広報紙やSNS、公式ウェブサイトなどを活用し、SDGsなどの国際的な動向も視野に入れた男女共同参画に関する意識を高める啓発を行う。 ㊧石ヶ瀬会館等で実施される男女共同参画講座やイベント及びそれらに関連した事業を通して広く市民の意識啓発を行う。 ㊨市が発行する刊行物や実施する事業等について、男女共同参画の視点を持つように働きかける。 ㊩性的少数者の方々の人権を尊重するための啓発を行う。	女性活躍推進室 協働推進課 こども若者支援課 福祉まると 相談室

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	市民意識調査「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」に反対する人の割合	51.3% (R1.7)	56.8%	60%以上

施策の方向（４）男女平等と自立を目指す学校教育

具体的施策		施策の内容	担当課
①	人権教育、キャリア教育の充実	㊦児童や生徒に対し、学校や家庭において男女が互いに理解し、協力し合う教育を推進する。 ㊧将来、性別にとらわれることなく進路や職業選択できるよう、多様なロールモデルを提示するなどして進路指導や職業観の育成を行う。	学校教育課 女性活躍推進室

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	人権教育・キャリア教育を実施している市内小中学校	市内全学校で実施	市内全学校で実施	市内全学校で実施

基本目標３ 仕事と家庭の両立と職場における女性の活躍

<現状と課題>

ワーク・ライフ・バランスの実現とは、仕事と生活の調和を図りながら、誰もが健やかで充実した日常を送れるようにすることです。

働き方やライフスタイルが多様化する中、仕事だけでなく、家事・育児・介護、趣味や地域活動など生活全体を大切にできる環境づくりが求められています。

女性の就業や働き方に対する意識は大きく変化しており、2024（令和6）年、厚生労働省の「国民生活基礎調査」によると、こどもが生まれても働き続ける女性は80.9%にのぼっています。一方で、家事や育児にかかる時間は依然として女性の方が長く、家庭内の役割分担には偏りが見られます。

また、核家族化や地域社会とのつながりの希薄化、共働き世帯の増加などにより、子育て支援に対するニーズは一層高まっています。待機児童対策や多様なニーズへの対応に加え、こどもの成長や生活に与える影響も十分に考慮しながら、切れ目のない支援体制を充実させることが重要です。

本市では、急な病気などで保育園などに預けることができないこどもを保護者に代わって預かる病児・病後児保育の利用施設の拡充のほか、2025（令和7）年からはすべての公設放課後クラブで長期休業中の昼食提供を開始するなど、子育て支援の強化に取り組んでいます。今後は、子育て家庭を地域全体で支える体制づくりと、柔軟な働き方を後押しする施策のさらなる充実が求められます。

一方で、総務省の「就業構造基本調査」によると、2022（令和4）年時点で介護・看護を理由とする離職者は、男性が約3万人であるのに対し、女性は約8万人と、依然として女性の離職者数が多い状況にあります。高齢化の進行に伴い、就業しながら家族の介護を行う「ワーキングケアラー」も増加しています。介護は突発的に発生しやすく、期間や内容も多様であることから、仕事との両立が困難となるケースが少なくありません。特に、管理職など重要な職責を担う世代ではその負担が大きく、障がい者の介護においても同様の課題が指摘されています。

このため、両立支援制度や介護保険制度のさらなる周知・活用促進を図り、誰もが

介護や育児を理由に離職せずに働き続けられる環境整備が必要です。現状では、賃金や職位の格差などの影響により、家庭内でどちらが仕事を続けるかを考える際、結果として女性が離職を選択するケースが多い傾向にあります。こうした背景を踏まえ、性別にかかわらず柔軟に働き方を選択できる環境づくりや、賃金格差の是正に向けた社会的な理解と取組の促進が求められます。

さらに、晩婚化や少子化の進行により、子育て期と親の介護期が重なる「ダブルケア」も大きな課題となっています。こうした複合的な負担に対応するためには、誰もが安心して相談できる体制の整備や、ライフステージに応じた柔軟かつ実効性のある支援策の充実が求められます。

今後は、男性の育児休業取得率の向上、働く世代の孤立防止、地域に根ざした多世代支援の強化など、関係機関や地域住民との連携を深めながら、誰もが安心して働き続けられる社会の実現をめざす必要があります。

施策の方向（５）ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的施策		施策の内容	担当課
①	重点 両立支援制度の充実と利用しやすい職場環境の整備	㊦大府市働きやすい企業表彰を行い、ワーク・ライフ・バランスに関する職場環境整備の好事例紹介を行う。 ㊦事業所向けにワーク・ライフ・バランスや働き方改革に関する啓発を行う。 ㊦男性の育児休業取得促進のための啓発を行う。 ㊦「愛知県ファミリー・フレンドリー企業※」登録や「くるみん※」認定取得の推進を行う。 ㊦働く場所や時間などについて多様で柔軟な働き方ができる制度を整え、両立支援につながるよう事業所に啓発を行う。	商工業ウェルネスバレー推進課 女性活躍推進室
②	重点 男性の家事育児等への参画促進	㊦家事や育児に関するスキルや意義を学ぶ場を用意する。 ㊦ワーク・ライフ・バランスの必要性や効率的な働き方についての意識啓発を行う。 ㊦性別によらず介護に取り組めるよう、男性の介護に関する意識啓発を行う。	女性活躍推進室 高齢障がい支援課 こども若者支援課
③	市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進	㊦研修等を実施することにより、他の事業所のモデルとなるよう、市役所においてワーク・ライフ・バランスの推進を図る。	人事政策課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	大府市雇用対策協議会※会員事業所における男性育児休業取得実績のある事業所の割合	12.6% (R2.6)	49.1% (R7.1)	60%以上
③	市職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数（年間）	11.9 時間	11.3 時間	12 時間未満を維持

※ **愛知県ファミリー・フレンドリー企業**：愛知県が登録を推奨する制度で、仕事と育児・介護・地域活動など仕事以外の生活を両立することができる制度と職場環境を持ち、ライフステージに応じた多様で柔軟な働き方を選択できるような取組を行う企業。

※ **くるみん**：子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受けた企業の認証。

※ **大府市雇用対策協議会**：大府市内の事業所における新卒採用活動の支援と社員定着活動の支援を主な目的に活動する協議会。製造業、建設業、情報通信業、卸売・小売業、サービス業、医療・福祉の事業所が加盟し会員数は112事業所。（2024（令和6）年度現在）

施策の方向（６）職場における女性の活躍促進

具体的施策		施策の内容	担当課
①	重点 事業所における女性活躍の推進	㊦事業所の経営者や管理職に対して意識啓発を行う。 ㊧「あいち女性輝きカンパニー※」認証取得や「えるぼし※」認定取得の推進を行う。	女性活躍推進室 商工業ウェルネスバレー推進課
②	女性の再就職、起業への支援の充実	㊦ハローワーク等と連携し、相談や情報提供、再就職セミナーなどの支援を行う。 ㊧女性の起業に関する講座の実施や支援情報を提供する。 ㊦子育て期等に退職した女性の再雇用制度の整備に向けた情報提供などの支援を行う。	女性活躍推進室 商工業ウェルネスバレー推進課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	市民意識調査「職場や社会で活躍する女性が増えていると思う。」市民の割合	58.2% (H30)	54.4%	65%以上
①	「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	5 社	44 社	65 社以上

施策の方向（７）仕事との両立のための子育て支援策の充実

具体的施策		施策の内容	担当課
①	保育園や放課後児童健全育成事業の充実	㊦延長保育、休日保育、病児・病後児保育等、仕事との両立支援のための保育の充実を図る。 ㊧放課後クラブ等、仕事との両立支援のための放課後児童の育成支援を充実させる。	幼児教育保育課 学校教育課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	待機児童 0 人を維持	待機児童 0 人 (R2.4)	待機児童 0 人	待機児童 0 人

※ **あいち女性輝きカンパニー**：愛知県が認証する制度で、女性の採用・職域拡大、育成、管理職登用を促進し、育児・介護と両立できる多様で柔軟な働き方を実現する職場環境を持つ企業が対象。

※ **えるぼし**：女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業で厚生労働大臣の認定を受けた企業の認証

施策の方向（８）仕事との両立のための介護支援策の充実

具体的施策		施策の内容	担当課
①	重点 介護に関する情報提供、相談事業等の充実	㊦介護保険サービスや市の独自サービス、相談窓口について、市民や事業所に情報を発信する。 ㊧介護者の精神面での負担軽減のため、ダブルケアを含め、対象者に合わせた講座の開催や情報提供等を行う。 ㊨無理なく介護を継続するためのサービスを充実させることにより、両立支援を図る。	高齢者福祉課 福祉まると 相談室 女性活躍推進室

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	市民意識調査「高齢者の施設や福祉サービスの満足度」	50.9% (H30)	44.2%	55%以上

基本目標 4 生涯を通じた健康づくりと男女の性の理解、尊重

<現状と課題>

男女共同参画社会を実現するためには、男女が互いの身体的な性差を理解し合い、人権を尊重しながら、尊厳をもって生きることが重要です。

女性は妊娠や出産など、ライフステージに応じて心身に大きな変化や負荷がかかる可能性があり、安心して妊娠・出産・子育てができる環境の整備と、切れ目のない支援が求められます。

本市では、2023（令和5）年に「おおぶこども輝く未来応援八策」を策定し、こどもと子育て世帯の視点に立った支援として、育児負担の軽減、保育・教育環境の充実、相談体制や経済的支援などに取り組んでいます。さらに、2024（令和6）年4月からは「こども家庭センター」を開設し、すべての妊産婦や子育て家庭、こどもを対象とした、切れ目のない相談・支援体制を整えています。

また、性別を問わず、適切な時期に性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を見据えて健康状態を把握・管理するプレコンセプションケア（将来の妊娠を考慮した健康づくり）は、心身の準備として重要です。特に若い世代がライフデザインの一環として自身の健康に主体的に向き合えるよう、啓発や相談、健診などと連携した支援の充実が求められます。

近年では、女性の就業率の上昇や晩婚化、平均寿命の伸長など、ライフスタイルの変化が女性の健康課題に影響を与えています。月経、妊娠・出産、更年期といったライフステージごとの健康課題に対する理解と支援が十分でない場合、望まない離職やキャリアの中断につながるおそれがあり、女性が健やかに活躍し続けるためには、正しい知識の普及と社会的関心の喚起が不可欠です。

一方で、男性についても、更年期障害や長時間労働による心身への影響が指摘されていますが、こうした健康課題への認知はまだ十分とはいえません。

心身の健康を生涯にわたって維持するためには、男女双方の健康課題に対する理解を深め、それぞれのライフステージや個々の状況に応じた支援を継続的に進めていくことが重要な課題となっています。

施策の方向（９）生涯を通じた健康づくり

具体的施策		施策の内容	担当課
①	妊娠、出産への包括的支援	㊦全ての妊産婦との面接やリスクを抱える妊産婦への支援を行う。 ㊧妊産婦に子育て支援情報の周知を図る。 ㊨不妊治療への経済的な支援を実施する。	健康増進課 (こども家庭センター)
②	性差に配慮した生涯にわたる健康づくりの支援	㊦がん検診受診を推進する。 ㊧健康寿命を延ばす事業を実施し、健康づくりの支援を行う。 ㊨心や体の健康に関する啓発や相談窓口の周知を図る。	健康増進課 女性活躍推進室

指標			計画策定時	中間見直し時	目標値
①	この地域で、今後も子育てをしていきたいと思う人の割合		97.8%	96.9%	99.5%
②	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加	女性	平均寿命87.6年 健康寿命83.7年 差 3.9 年 (R 1)	平均寿命88.1年 健康寿命84.5年 差 3.6 年 (R 5)	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加
		男性	平均寿命81.5年 健康寿命79.9年 差 1.6 年 (R 1)	平均寿命83.1年 健康寿命81.4年 差 1.7 年 (R 5)	

施策の方向（10）男女の性の理解と尊重

具体的施策		施策の内容	担当課
①	性に関する正しい知識の啓発	㊦思春期の子を持つ保護者に向けて、学習の機会や情報を提供する。 ㊧学校教育において、発達段階に応じて性に関する適切な教育を行う。 ㊨更年期症状をはじめとした男女の性差についての学習の機会を提供する。	女性活躍推進室 健康増進課 学校教育課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	石ヶ瀬会館での性に関する正しい知識に関する講座への参加者数（累計）	(実施なし) (R 2)	253 人 (R 3 からの累計)	350 人以上

基本目標５ あらゆる暴力の根絶と安心して暮らせる環境の確保

<現状と課題>

近年、女性が直面する困難は、ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）や性暴力、生活困窮、家族関係の破綻など、より多様化・複雑化・複合化しています。

本市では、ＤＶ防止に向けた取り組みとして、ＮＰＯ等と連携し、専門相談員の配置や民間ＤＶシェルター※の設置支援などを実施してきました。また、ＤＶがこどもに与える影響にも配慮し、児童虐待対応部署や警察など関係機関と連携しながら、今後とも引き続き被害者支援に取り組んでいく必要があります。

ＤＶというと身体的暴力の印象が強い傾向がありますが、精神的・経済的暴力など多様な形態が存在し、男性や性的マイノリティを含む被害者も少なくありません。こうした実態について、市民の理解を深めることが重要です。特に若年層に対しては、交際中の暴力（いわゆるデートＤＶ※）の防止に向けた啓発を継続するとともに、男性被害者への相談支援体制の整備も今後の課題となっています。

さらに、2024年（令和6年）4月には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、女性の福祉と人権の尊重、男女平等の理念に基づいた支援の枠組みが国全体で整備されつつあります。女性は、性暴力や虐待、予期せぬ妊娠、不安定な就労、そして孤独や孤立といった社会的困難にも直面しやすい状況にあり、これらの課題は相互に関連しながら深刻化する傾向にあります。

こうした背景のもと、本市においても、関係機関や支援団体等との連携を一層深めながら、ＤＶをはじめとする多様な困難を抱える人々に対する支援体制のさらなる充実と対応の強化が求められています。

※ **ＤＶシェルター**：DVにあった被害者を、加害の原因者等から隔離し、保護するための施設。

※ **デートＤＶ**：カップル間で交際相手から受ける暴力のこと。

施策の方向（Ⅱ）DV被害者及び困難を抱える女性への支援の充実

具体的施策		施策の内容	担当課
①	DV等相談体制の充実と相談窓口の周知	㊦石ヶ瀬会館における電話、面接相談や弁護士による女性相談を実施する。 ㊧愛知県と連携し、男性DV被害者相談を実施する。 ㊨研修等で相談員のスキルアップを行う。 ㊩広報紙や公式ウェブサイト、リーフレットなどで相談窓口の周知を図る。 ㊪多言語での相談対応の充実と相談窓口の周知を図る。	女性活躍推進室 文化交流課
②	DV被害者や困難を抱える女性の安全確保と自立支援の充実	㊦被害者の自立に向けて、相談員が各所に同行するなどして一貫した支援を行う。 ㊧民間DVシェルター整備に必要な支援を行う。 ㊨住宅の確保や就労に関する情報提供を行う。 ㊩加害者への情報漏えいがないよう、関係各課による情報管理を徹底する。 ㊪住民基本台帳の閲覧制限などの制度について、被害者へ周知する。	女性活躍推進室 DV等連絡会 関係各課
③	関係機関等との連携の充実	㊦DV及び困難を抱える女性連絡会※の開催や、愛知県などが主催する会議への参加により、関係機関、関係各課との連携を強化する。 ㊧警察等との連携により、被害者や相談員の安全を確保する。 ㊨DV相談マニュアルは継続的に見直しを行う。	女性活躍推進室 DV等連絡会 関係各課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	DVや困難を抱える女性に対する相談窓口開設の維持	石ヶ瀬会館 休館日を 除く毎日	石ヶ瀬会館 休館日を 除く毎日	石ヶ瀬会館 休館日を 除く毎日
②	安全確保体制の維持	安全確保 体制が 整備されて いる	安全確保 体制が 整備されて いる	安全確保 体制が 整備されて いる
③	DV及び困難を抱える女性連絡会※の開催回数	1回	1回	1回以上

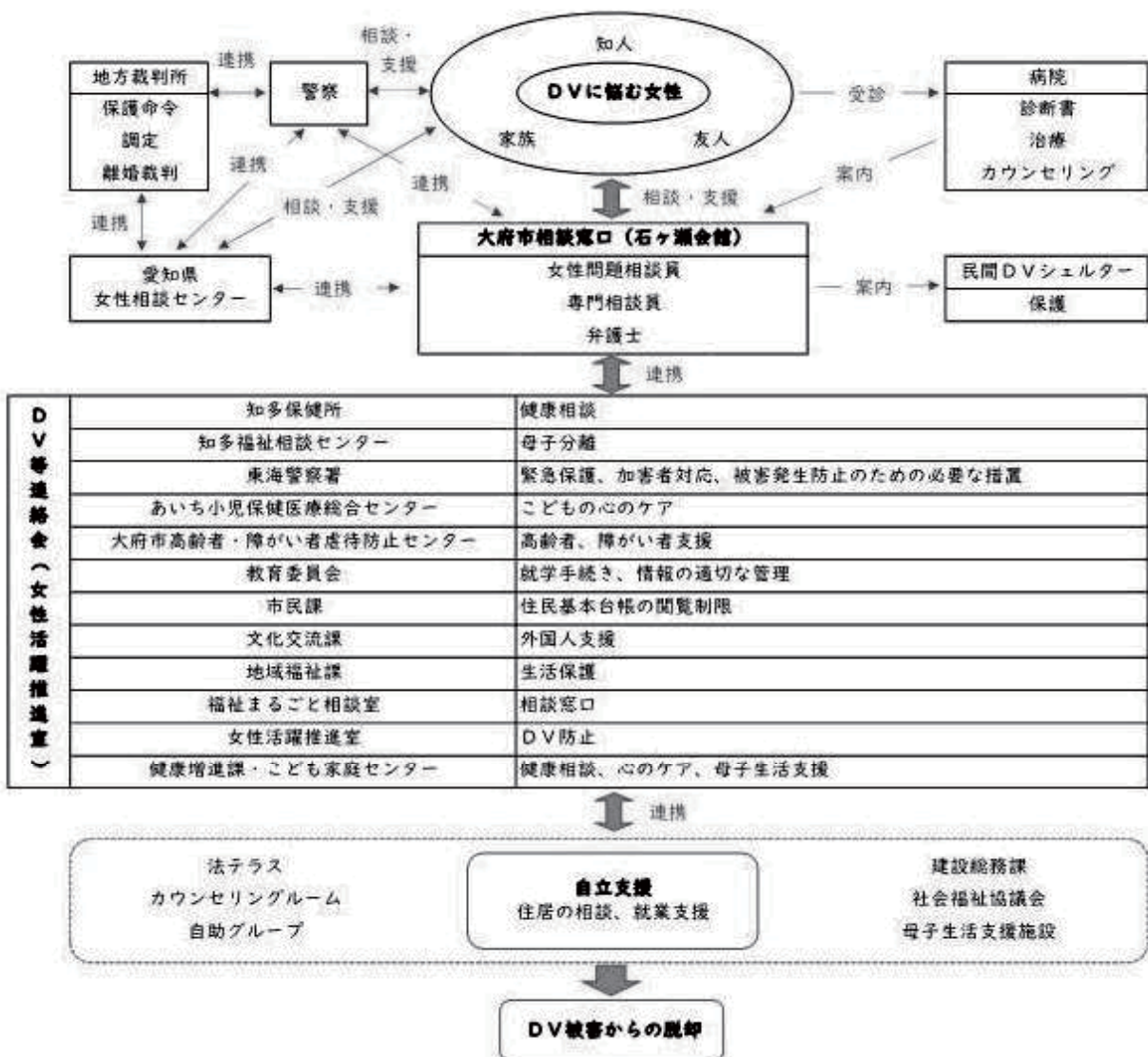
※ DV 及び困難を抱える女性連絡会：大府市が主催するDV等に関する連携、情報交換を目的とした会議。「DV等連絡会」と記載。（参照 P38）

施策の方向（12）ＤＶ及び女性に対する暴力防止の啓発

具体的施策		施策の内容	担当課
①	ＤＶ防止のための教育と啓発	㊦デートＤＶ防止講座の実施やパンフレット等の配布により、若年層への啓発を行う。 ㊧イベントや広報紙、公式ウェブサイトでＤＶ防止の啓発を行う。 ㊨ＤＶ加害者の更生に対する国や愛知県などの取組について情報収集を行う。	女性活躍推進室
①	女性に対するハラスメントや暴力防止の啓発	㊦職場や地域、学校など様々な場で起こるハラスメントの防止に関する啓発を行う。 ㊧性犯罪・性暴力防止の啓発を行う。	女性活躍推進室 人事政策課 学校教育課

指標		計画策定時	中間見直し時	目標値
①	ＤＶ防止啓発講演会や講座の満足度	95%	96%	95%以上

DV及び困難を抱える女性に関する支援体制



※DVに悩む男性の相談窓口については、愛知県男性DV被害者ホットラインがあります。

(空白)

施策の進捗状況を表す指標及び目標一覧

★変更指標

基本目標－施策の方向－具体的施策	指 標	計画策定時	中間見直し時	目標値
	出典、算出方法など			
1－(1)－①	審議会等（法令・条例設置）委員の女性の割合	35.5% (R2.4)	51.2% (R7.4)	40%以上 60%未満
	法令・条例を根拠に市が設置する審議会等における女性委員の割合			
1－(1)－②	市職員の管理職（課長級以上）に占める女性の割合	15.6% (R2.4)	19.7% (R7.4)	20%以上
	管理職手当を支給されている職員（管理又は監督の地位にある職員）のうち、課長級以上の職を占める職員における女性の割合			
★ 1－(1)－②	市職員の課長補佐・総括係長級に占める女性の割合	31.1% (R2.4)	33.3% (R7.4)	35%以上
	管理職の候補となる職員に占める女性の割合			
1－(2)－①	自治区の組長の女性割合	15.1% (R2.4)	19.2%	20%以上
	各自治区を構成している単位「組」の長の女性の割合			
1－(2)－②	女性防災リーダーが活動している自主防災組織数	7 組織	8 組織	10 組織
	防災士の資格及び大府防災大学の卒業者の女性が活動に参加している自主防災組織の数			
2－(3)－①	市民意識調査「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである。」に反対する人の割合	51.3% (R1.7)	56.8%	60%以上
	市民意識調査で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方について「反対」又は「どちらか」というと反対」と答えた市民の割合			
★ 2－(4)－①	人権教育・キャリア教育を実施している市内小中学校	市内全学校で実施	市内全学校で実施	市内全学校で実施
	道徳教育・職場体験活動等を通じて、人権教育・キャリア教育を実施している市内の小中学校			
★ 3－(5)－①	大府市雇用対策協議会会員事業所における男性育児休業取得実績のある事業所の割合	12.6% (R2.6)	49.1% (R7.1)	60%以上
	大府市雇用対策協議会会員事業所の中で、過去も含めて男性の育児休業取得者の実績がある事業所の割合			
3－(5)－③	市職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数（年間）	11.9 時間	11.3 時間	12 時間未満を維持
	正規職員一人あたりの月平均時間外勤務時間（特別職（市長、副市長、教育長）、管理職、短時間再任用職員、派遣・出向職員、技能労務職、産前産後休暇、育児休業、休職等で当該年度中に全く勤務しない職員を除く）			
3－(6)－①	市民意識調査「職場や社会で活躍する女性が増えていると思う。」市民の割合	58.2% (H30)	54.4%	65%以上
	市民意識調査で「職場や社会で活躍する女性が増えていると思う」について「増えていると思う」と答えた市民の割合			
★ 3－(6)－①	「あいち女性輝きカンパニー」認証企業数	5 社	44 社	65 社以上
	市内に本社がある企業等で、あいち女性の輝きカンパニーの認証企業数を増加			

基本目標－施策の方向－具体的施策	指 標		計画策定時	中間見直し時	目標値
	出典、算出方法など				
★ 3－（7）－①	待機児童 0 人を維持		待機児童 0 人 （R2.4）	待機児童 0 人	待機児童 0 人
	保育園：調査日時点において、保育の必要性の認定（2号又は3号）がされ、特定教育・保育施設（認定こども園の幼稚園機能部分及び幼稚園を除く）又は特定地域型保育事業の利用の申込みがされているが、利用していない児童の数（その他、企業主導型保育事業の利用者や、大府市認定保育室の利用者は待機児童から除外する） 放課後クラブ：放課後クラブの入所を申し込み、入所基準を満たしているが、入所できない児童の数				
3－（8）－①	市民意識調査「高齢者の施設や福祉サービスの満足度」		50.9% （H30）	44.2%	55%以上
	市民意識調査で「高齢者の施設や福祉サービスの満足度」に「満足」、「おおむね満足」と回答した人の割合				
★ 4－（9）－①	この地域で、今後も子育てをしていきたいと思う人の割合		97.8%	96.9%	99.5%
	4か月児健診の問診で、「この地域で、今後も子育てをしていきたいか」に「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した人の割合				
★ 4－（9）－②	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加	女性	平均寿命87.6年 健康寿命83.7年 差 3.9 年 （R1）	平均寿命88.1年 健康寿命84.5年 差 3.6 年 （R5）	平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加
		男性	平均寿命81.5年 健康寿命79.9年 差 1.6 年 （R1）	平均寿命83.1年 健康寿命81.4年 差 1.7 年 （R5）	
	「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班」が示す「健康寿命の算定方法の方針」により算定した健康寿命の増加				
★ 4－（10）－①	石ヶ瀬会館での性に関する正しい知識に関する講座への参加者数（累計）		（実施なし） （R2）	253 人 （R3からの累計）	350 人以上
	石ヶ瀬会館が市内で実施した性に関する正しい知識に関する講座やセミナー等への参加者の累計数				
★ 5－（11）－①	DVや困難を抱える女性に対する相談窓口開設の維持		石ヶ瀬会館 休館日を除く毎日	石ヶ瀬会館 休館日を除く毎日	石ヶ瀬会館 休館日を除く毎日
	石ヶ瀬会館で実施している女性悩みごと相談が、石ヶ瀬会館休館日を除き毎日実施されている				
5－（11）－②	安全確保体制の維持		安全確保体制が 整備されている	安全確保体制が 整備されている	安全確保体制が 整備されている
	民間DVシェルターが設置され、DV被害者や困難を抱える女性の状況に合わせた同行支援や支援措置を実施する体制ができています				
★ 5－（11）－③	DV及び困難を抱える女性連絡会の開催回数		1 回	1 回	1 回以上
	関係機関が集まる、市主催のDV等連絡会の実施回数				
5－（12）－①	DV防止啓発講演会や講座の満足度		95%	96%	95%以上
	市（石ヶ瀬会館の指定管理者を含む）が市内で実施したDV防止に関する講座やセミナーの参加者アンケートで「満足」、「まあ満足」と答えた割合				

(空白)

資料編

Ⅰ 男女共同参画に関する出来事（年表）

年	世 界	日 本	愛 知 県	大 府 市
昭和50年 (1975)	・国連「国際婦人年」 (1976年～1985年「国連 婦人の10年」)			
昭和60年 (1985)		・「女子に対するあらゆる 形態の差別の撤廃に関す る条約」承認、批准 ・「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」 (以下「男女雇用機会均 等法」という。)成立		
昭和62年 (1987)		・「西暦2000年に向けての 新国内行動計画」策定		
昭和63年 (1988)				・教育委員会社会教育課 青少年婦人係設置
平成元年 (1989)			・「あいち女性プラン」策 定	・第1回「おおぶ女性のつ どい」開催 ・石ヶ瀬会館開館
平成2年 (1990)	・国連経済社会理事会「ナ イロビ将来戦略の見直し と評価に伴う勧告及び結 論」採択	・合計特殊出生率1.57に 急落、少子化対策強化		
平成3年 (1991)			・女性総合センター基本 計画策定	・「女性の自立と社会参加 の推進」を第3次大府市 総合計画に位置付け
平成4年 (1992)		・「育児休業等に関する法 律」施行 ・「岩手銀行事件」で提訴 した女性行員が勝訴（仙 台高裁）		・女性を中心にした市民 活動の活発化（アスパや エコバックの普及活動な ど環境問題への取組本格 化、高齢者福祉の分野で の市民団体設立）
平成5年 (1993)		・中学校での家庭科の男 女必修開始 ・「短時間労働者の雇用管 理の改善等に関する法 律」成立	・女性総合センター起工 式	
平成6年 (1994)		・高等学校での家庭科の 男女必修開始	・「あいち農山漁村女性プ ラン」策定	・「大府市女性登用推進要 綱」施行
平成7年 (1995)	・第4回世界女性会議「北 京宣言及び行動綱領」採 択	・「育児・介護休業法」施 行		・「大府女性行動プラン」 策定
平成8年 (1996)		・「男女共同参画2000年 プラン」策定	・愛知県女性総合センタ ー開館	・組織改正により企画部 青少年女性室 ・石ヶ瀬会館に男女共同 参画行政専門員配置
平成9年 (1997)		・「男女雇用機会均等法」 改正	・「あいち男女共同参画 2000年プラン」策定	・女性団体の連携の強化 や情報交換を目的に「お おぶ女性連絡会」発足
平成10年 (1998)			・あいち男女共同参画推 進市町村サミット開催	

年	世 界	日 本	愛 知 県	大 府 市
平成11年 (1999)		・「男女共同参画社会基本法」成立、施行	・「男女共同参画社会づくりシンポジウム」開催(総理府共催)	・「おおぶ男女共同参画プラン」策定
平成12年 (2000)	・国連特別総会「女性2000年会議」	・「ストーカー行為等の規制に関する法律」(以下「ストーカー規制法」という。)成立、施行 ・「男女共同参画基本計画」策定		・組織改正により市民部青少年女性課
平成13年 (2001)		・男女共同参画会議設置 ・「DV防止法」成立、一部施行	・「あいち男女共同参画新プラン21～個性が輝く社会をめざして～」策定	・石ヶ瀬会館2階増築(料理室、食事室、相談室、託児室)
平成14年 (2002)			・「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	
平成15年 (2003)		・男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 ・「次世代育成支援対策推進法」成立 ・「少子化社会対策基本法」成立		・「おおぶ男女共同参画推進条例」制定
平成16年 (2004)		・「DV防止法」一部改正 ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)一部改正 ・配偶者特別控除を廃止	・「あいち農山漁村男女共同参画プラン」策定	
平成17年 (2005)	・第49回国連婦人の地位委員会	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジプラン」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	・「おおぶ男女共同参画プランⅢ」策定 ・「大府市次世代育成支援対策行動計画」を策定
平成18年 (2006)		・「男女雇用機会均等法」改正	・愛知県女性総合センターに指定管理者制度導入 ・「あいち男女共同参画プラン21～個性が輝く社会をめざして～」改定	
平成19年 (2007)		・DV防止法一部改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		

年	世 界	日 本	愛 知 県	大 府 市
平成20年 (2008)		・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正	・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第2次）」策定	
平成21年 (2009)				・石ヶ瀬会館の設置及び管理に関する条例一部改正 ・石ヶ瀬会館の管理及び運営に指定管理者制度導入 ・組織改正により市民協働部協働促進課青少年女性室
平成22年 (2010)	・第54回国連婦人の地位委員会	・「児童扶養手当法」改正 ・「育児・介護休業法」改正 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいちはぐみんプラン」策定	
平成23年 (2011)	・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「UN Women」発足		・「あいち男女共同参画プラン2011-2015多様性に富んだ活力ある社会をめざして」策定	・「おおぶ男女共同参画プランⅣ」策定
平成24年 (2012)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・閣議決定「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画		
平成25年 (2013)		・閣議決定「日本再興戦略」策定 ・DV防止法一部改正	・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第3次）」策定 ・「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」設置	・「おおぶ女性連絡会」を「おおぶ男女共同参画ネットワーク」へ名称変更
平成26年 (2014)		・「日本再興戦略」改訂 ・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」(WAW!Tokyo2014)開催	・組織改編で男女共同参画室を課に格上げ、新ポスト「女性の活躍促進監」を創設	
平成27年 (2015)	・UnWomen日本事務所開設 ・国連「SDGs（持続可能な開発目標）」採択	・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ・「女性活躍推進法」成立 ・WAW!2015開催 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいちはぐみんプラン2015-2019」策定 ・あいち・ウーマノミクス推進事業開始	
平成28年 (2016)		・「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 ・女性の活躍推進のための開発戦略 ・G7伊勢・志摩サミット「女性の能力開花のためのG7行動指針」「女性の理系キャリア促進のためのイニシアティブ」に合意 ・女子差別撤廃条約実施状況報告審議 ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」	・「あいち仕事と生活の調和行動計画2016-2020」策定 ・「あいち男女共同参画プラン2020～すべての人が輝き、多様性に富んだ活力ある社会を目指して～」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン2020」策定	・「おおぶ男女共同参画プランⅤ」策定 ・職場環境整備に関する企業等に向けたセミナー開始

年	世 界	日 本	愛 知 県	大 府 市
		改正 ・WAW！2016開催		
平成29年 (2017)	・セクシュアル・ハラスメントを告発する#MeToo運動の広がり	・「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 ・強姦罪の構成要件、法定刑の見直し等		・男性向け育児講座、管理職セミナー開始 ・組織改正により市民協働部青少年女性課
平成30年 (2018)	・紛争や戦争時の性暴力の終結への努力に対するノーベル平和賞授与	・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行 ・「女性活躍加速のための重点方針2018」策定 ・「セクハラ対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」策定	・「配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」策定	・大府市、大府商工会議所共同「イクボス宣言」 ・「あいち女性の活躍促進宣言」 ・市長「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同
平成31年 令和元年 (2019)	・「W20 (Women20)」日本開催（「国際女性会議 WAW!」と同時開催）	・「令和」に改元 ・「女性活躍推進法」一部改正 ・「女性活躍加速のための重点方針2019」策定		
令和2年 (2020)	・新型コロナウイルス感染症に関連した外出制限などによるDVの増加	・「女性活躍加速のための重点方針2020」策定 ・「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	・「あいちはぐみんプラン2020-2024」策定	・「おおぶ男女共同参画プランVI」策定
令和3年 (2021)		・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」策定 ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律施行	・「あいち男女共同参画プラン2025～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン2025」策定	
令和4年 (2022)	・G20 女性活躍担当大臣会合開催（インド）	・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」策定 ・AV出演被害防止・救済法施行		
令和5年 (2023)		・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部改正 ・第5次男女共同参画基本計画一部変更閣議決定		
令和6年 (2024)	・第68回国連女性の地位委員会開催（ニューヨーク）		・「愛知県困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画」策定	
令和7年 (2025)		・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部改正	・「あいち男女共同参画プラン2030～すべての人が生涯輝く、多様性に富んだ社会をめざして～」策定 ・「あいち農山漁村男女共同参画プラン2030」策定	・「おおぶ男女共同参画プランVI」中間見直し

2 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

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（第 13 条—第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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。

（1）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。

（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。

（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。

（独立行政法人男女共同参画機構の役割）

第10条の2 独立行政法人男女共同参画機構は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者と連携し、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進のための中核的な機関として積極的な役割を果たすものとする。

（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。

（1） 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

（2） 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。

（1） 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

（2） 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。（連携及び協働の促進）

第18条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られる

ことに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点（次項において「男女共同参画センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

3 男女共同参画センターとしての機能を担う者は、その業務を行うに当たっては、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進を図るため、独立行政法人男女共同参画機構と密接に連携するように努めるものとする。

（人材の確保等）

第18条の2 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

（調査研究）

第18条の3 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国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進す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19条 国は、前3条に定めるもののほか、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行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、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。

（国際的協調のための措置）

第20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。

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

（1）男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。

（2）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。

（3）前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

（組織）

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

（議長）

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

（1）内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

（政令への委任）

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則抄

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

以下、省略

3 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第31号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等
（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条の4）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条—第31条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下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って生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、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、被害者の保護（被害者の自立を支援することを含む。以下同じ。）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。

（1）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

（2）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

（3）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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項

（4）前3号に掲げるもののほか、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。

- (1) 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
 - (2) 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
 - (3) 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、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女性相談支援センター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。
- (1) 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女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - (2) 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。
 - (3) 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6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - (4) 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。

- (5) 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。
 - (6) 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3号の一時保護は、女性相談支援センターが、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 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 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。
- （女性相談支援員による相談等）

第4条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

（女性自立支援施設における保護）

第5条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

（協議会）

- 第5条の2 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第五項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。
- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
- 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
- 4 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。
- 5 協議会は、第3項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
- （秘密保持義務）
- 第5条の3 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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5条の4 前2条に定めるもののほか、協議会の組