

第4次東大阪市 男女共同参画推進計画

令和3(2021)年
東大阪市

はじめに

平成 27（2015）年、国内では女性活躍推進法が施行され、国際的には国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された持続可能な開発目標（SDGs）の 5 番目に「ジェンダー平等を実現しよう」と掲げられました。

男女共同参画の推進は、すべての人が自らの能力を最大限発揮するための機会を享受できる社会の実現に向けて、国内外において最重要課題のひとつであり、本市におきましても、平成 16（2004）年制定の「東大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、「第 3 次東大阪市男女共同参画推進計画～東大阪みらい翔プラン～」を策定し、男女共同参画社会の実現をめざして、市民、事業者、教育関係者の皆さまと協働しながらさまざまな取組を進めてまいりました。

このたび、第 3 次計画の計画期間が終了するにあたり、男女の社会参画の実態、社会経済の動向の変化などを踏まえ、「第 4 次東大阪市男女共同参画推進計画」として取りまとめました。

少子高齢化の急速な進展や雇用形態の多様化など社会経済情勢は大きく変化しております。新型コロナウイルス感染症の影響によりオンライン活用が普及し、多様で新しい働き方の可能性が広がる一方、女性の就労に対する影響やDV相談の増加などの課題があります。

時代に合った柔軟な対応と社会のあらゆる分野への女性の参画の重要性はますます高まっており、本計画では、誰もが自分の望むかたちでワーク・ライフ・バランスを実現できるような取組の推進、ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶や被害者支援、男女共同参画の視点に立った子ども・若者の育成などに重点的に取り組めます。

結びに、本計画の策定にあたり、ご審議いただきました東大阪市男女共同参画審議会委員の皆さま、また、貴重なご意見をお寄せいただいた市民の皆さま方に心から感謝申し上げますとともに、今後も一層のご理解とご協力をお願いいたします。

令和 3（2021）年 3 月

東大阪市長 野田 義和

も く じ

第1章 計画の策定にあたって	1
1 計画策定の趣旨	2
2 計画期間	2
3 計画の位置づけ	3
4 男女共同参画にかかわる世界・国・府の動き	4
5 東大阪市の状況	8
6 東大阪市のこれまでの取組と評価	12
第2章 計画の基本的な考え方	15
1 めざす姿	16
2 基本理念	17
3 計画の基本方針と重点項目	19
4 施策の体系	24
5 計画推進のための指標	28
第3章 計画の内容	29
基本方針Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	30
基本方針Ⅱ 健やかに安心して暮らせる社会づくり	39
基本方針Ⅲ 男女共同参画に向けた意識形成	51
第4章 計画の推進	59
1 庁内推進体制の強化	60
2 条例に基づく施策の推進	61
3 計画の進捗管理	62
4 男女共同参画社会づくりの拠点の充実	62
資 料	63
1 用語の説明	
2 男女共同参画社会基本法	
3 東大阪市男女共同参画推進条例	
4 東大阪市男女共同参画施策推進本部設置規程	
5 東大阪市男女共同参画審議会規則	
6 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	
7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
8 東大阪市男女共同参画審議会の審議経過	
9 東大阪市男女共同参画審議会委員名簿	
10 男女共同参画関連年表	

◎用語の説明は、本編中で右肩に*が付いている対象用語について掲載しています。
また、同一ページ内で複数登場する場合は、最初用語に*を付けています。
◎本計画書に掲載している「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」の詳細は市ホームページをご覧ください。

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会*基本法」においては、国と地方公共団体は、共通の基本理念にのっとり、施策を行うことにより、全体としての男女共同参画社会の形成をめざすことが規定されています。このため、都道府県は国の男女共同参画基本計画を、市町村は国の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計画を策定することとされています。

東大阪市では、平成 15（2003）年に「男女共同参画推進プランひがしおおさか 21」を策定し、目標年次を平成 22（2010）年度と定め、人権尊重と男女共同参画社会の実現に向けて総合的な施策の展開を図ってきました。その後、平成 19（2007）年に一部改訂を行い、平成 23（2011）年に「第 3 次東大阪市男女共同参画推進計画～東大阪 みらい ^{はばたき} プラン～」（以下「第 3 次計画」という）を策定しました。同計画は、平成 28（2016）年に過去 5 年間の取組を検証・評価するとともに、国において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が制定されたことなどに対応する新たな取組の推進を掲げて、改定版を策定しました。「第 3 次計画」の計画期間が、令和 2（2020）年度に終了することから、新たなプラン策定のために市民意識の変化等の基礎資料を得ることを目的として、平成 30（2018）年に「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という）を実施しました。「市民意識調査」の結果によると、固定的性別役割分担意識は払拭されつつありますが、社会の各分野における男女の不平等感は根強いものがあり、実態においても男女の格差があることがわかっています。

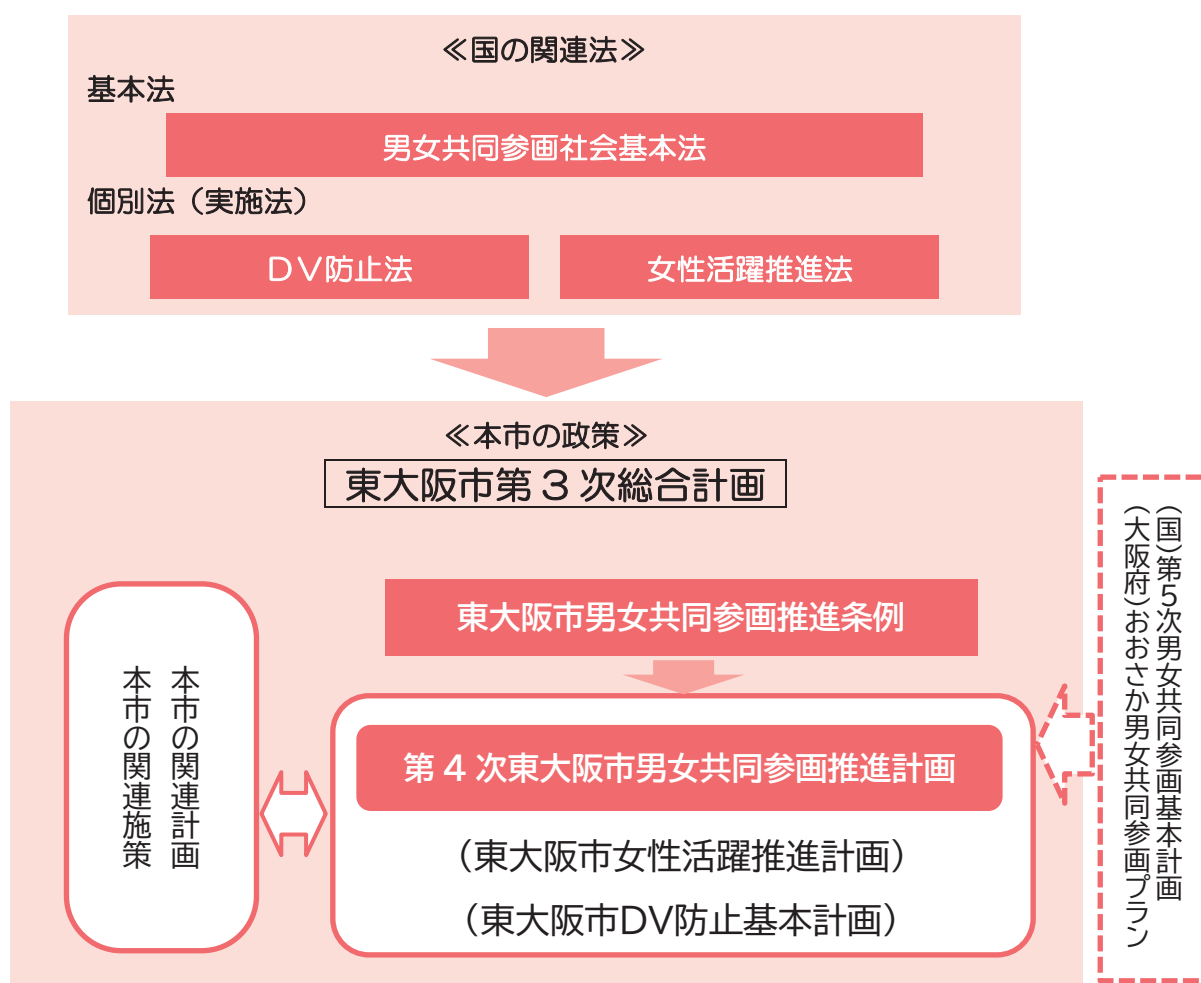
こうした現状を踏まえ、社会情勢の変化等に対応するため、「男女共同参画社会基本法」に規定された地方公共団体の責務、並びに「東大阪市男女共同参画推進条例」に基づき、すべての人が自らの能力を最大限発揮するための機会を享受できる社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するために本計画を策定するものです。また、世界的な潮流であるジェンダー平等の視点を持って計画の推進に取り組みます。

2 計画期間

本計画は、令和 3（2021）年度から令和 12（2030）年度までの 10 年間を計画期間とします。また、今後の国内外の動向や社会経済情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、5 年を目途に計画の見直しの検討を行います。

3 計画の位置づけ

- 本計画は、「男女共同参画社会*基本法」に規定される「市町村男女共同参画計画」であり、「東大阪市男女共同参画推進条例」に基づいて、本市の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するために策定するものです。また、市が市民、事業者、教育関係者と協働して男女共同参画社会の実現をめざすための共通の指針となります。
- 本計画の基本方針Ⅰを「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）第6条の2に定められた「市町村推進計画」と位置づけ、基本方針Ⅱ基本方向（5）（6）を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV*防止法）第2条の3に定められた「市町村基本計画」として位置づけます。
- 本計画は、「東大阪市第3次総合計画」を上位計画とし、人権、子育て、保健、福祉、産業・雇用等に関する計画と連携し、本市の施策を男女共同参画・ジェンダー平等の視点で横断的にとらえる役割を果たします。
- 本計画は、国及び大阪府の関連計画を勘案しつつ策定します。



4 男女共同参画にかかわる世界・国・府の動き

(1)世界の動き

世界におけるジェンダー*平等の取組は、国連を中心に進められてきました。昭和 54 (1979) 年に採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約*」は、男女の完全な平等の達成を目的として、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別撤廃のための措置をとることを求めています。

平成 7 (1995) 年に開催された「第 4 回世界女性会議（北京会議）」において採択された、「北京宣言・行動綱領*」は、現在に至るまで、世界におけるジェンダー平等の国際規準となっています。

平成 27 (2015) 年に国連加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ*」は、平成 27 (2015) 年から令和 12 (2030) 年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のための諸目標 (SDGs)*を達成することを国際社会共通の目標として掲げました。その 17 の目標の 5 番目に「ジェン

ダー平等の実現」が設定されるとともに、すべての目標達成において必要不可欠であるとの重要性が明示されました。男女の格差を是正するだけでなく、すべての人が自らの能力を最大限発揮するための機会を享受できるようにすることが、持続可能な社会を築くための基盤であると認識されています。

令和 2 (2020) 年現在、「北京行動綱領」から 25 年、「2030 アジェンダ」から 5 年という節目の年を迎えて、国際合意事項の確実な履行が課題となっています。

また、令和元 (2019) 年に、日本で開催された「G20 サミット（金融・世界経済に関する首脳会合）」の成果文書「G20 大阪首脳宣言」には、「ジェンダー平等と女性のエンパワメント*は、持続可能で包摂的な経済成長に不可欠である」と明記されています。

このように、「ジェンダー平等と女性のエンパワメント」は、人権の視点からも社会経済発展の視点からも世界共通の課題として共有されています。

<17 の国際目標>



(2)国の動き

我が国は、国連で昭和 54（1979）年に「女子差別撤廃条約*」が採択されたあと、翌年に、コペンハーゲンで行われた第 2 回世界女性会議において、「女子差別撤廃条約」に署名し、賛同の意を表しましたが、同条約を批准するためには、男女平等に反する国内法制等諸条件の整備が必要でした。同条約の批准に向けて、「国籍法」の改正（父系優先血統主義から父母両系主義への改正（昭和 59 年）、「男女雇用機会均等法*」の制定（昭和 60 年）、「労働基準法」の改正（昭和 60 年）、高校の家庭科の女子のみ必修から男女とも選択必修とすることなどの「家庭科教育に関する検討会議」報告（昭和 60 年）等が行われ、昭和 60（1985）年に、日本は 72 番目の条約締結国として同条約を批准しました。

平成 3（1991）年に、国の婦人問題企画推進本部（当時）が「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」の改定にあたり「男女共同参画型社会システムの形成」を提言した背景には、単に女性の参加の場を増やすだけでなく、その場において政策・方針の決定、企画等に加わることで、より主体的な参加姿勢を明確にするためという考え方に基づいています。こうして、男女共同参画社会の実現が、日本のジェンダー平等政策の最重要課題となりました。

その後、平成 11（1999）年に、「男女共同参画社会*基本法」が施行されたことにより、男女共同参画社会の実現に向けた関係政策の体系化が図られることとなりました。「男女共同参画社会基本法」は、男女共同参画社会の形成に関する基本的理念とこれに基づく基本的な施策の枠組みを国民的合意のもとに定めることにより、社会のあらゆる分野において国、地方公共団体及び国民の取組が総合的に推進されることを目的としています。

平成 13（2001）年には、これまで「家庭内のこと」と見過ごされてきた、配偶者(事実婚を含む)からの暴力を防止し、被害者を保護するため、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV*防止法)が制定され、家庭内の暴力でも犯罪になることを明確にしました。その後、複数回の改正により被害者保護の充実が図られています。

また、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される我が国において、「『女性の力』は、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力」として、「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、社会経済の活力を維持するためにも不可欠という視点から、平成 25（2013）年に閣議決定された「日本再興戦略」において「女性の活躍推進」が重点施策に位置づけられました。それに伴い、平成 27（2015）年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立しました。平成 28（2016）年には、「育

児・介護休業法*」、「男女雇用機会均等法*」、「ストーカー規制法*」がそれぞれ改正されました。平成 30（2018）年には、政治の分野における女性の参画拡大をめざす「政治分野における男女共同参画推進法」（候補者男女均等法）*が公布・施行されました。また、同年には長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現や公正な待遇の確保を目的とした「働き方改革関連法*」が成立しました。

令和元（2019）年には、「女性活躍推進法」の改正が行われ、女性活躍に関する計画策定や情報公開の対象事業主の拡大が規定されました。また、同年には、セクシュアル・ハラスメント*、マタニティ・ハラスメント*、パタニティ・ハラスメント*を含む職場のハラスメント防止対策の強化を目的とする「男女雇用機会均等法」等の改正や住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記も実施されています。

政府は、平成 15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」という目標を決定しましたが、目標年となる令和 2（2020）年となり、その達成が困難であることから、第 5 次男女共同参画基本計画においては「2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に女性が占める割合が 30%程度となることを目指す」と改められました。その背景として、特に政治や経済分野における女性参画で他の先進国と比べて大きく後れをとっていることが挙げられ、男女の格差を測る国際的な指数である、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（The Global Gender Gap Index : G G G I）*の順位が低迷しています。

表 1 日本のジェンダーギャップ指数の推移

	調査 国数	総合		経済		教育		健康		政治	
		順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア	順位	スコア
2019 年	153	121	0.652	115	0.598	91	0.983	40	0.979	144	0.049
2018 年	149	110	0.662	117	0.595	65	0.994	41	0.979	125	0.081
2017 年	144	114	0.657	114	0.580	74	0.991	1	0.980	123	0.078
2016 年	144	111	0.660	118	0.569	76	0.990	40	0.979	103	0.103
2015 年	145	101	0.670	106	0.611	84	0.988	42	0.979	104	0.103
2014 年	142	104	0.658	102	0.618	93	0.978	37	0.979	129	0.058
2013 年	136	105	0.650	104	0.584	91	0.976	34	0.979	118	0.060
2012 年	135	101	0.653	102	0.576	81	0.987	34	0.979	110	0.070
2011 年	135	98	0.651	100	0.567	80	0.986	1	0.980	101	0.072
2010 年	134	94	0.652	101	0.572	82	0.986	1	0.980	101	0.072
2009 年	134	101	0.645	108	0.550	84	0.985	41	0.979	110	0.065
2008 年	130	98	0.643	102	0.544	82	0.985	38	0.979	107	0.065
2007 年	128	91	0.645	97	0.549	69	0.986	37	0.979	94	0.067
2006 年	115	80	0.645	83	0.545	60	0.986	1	0.980	83	0.067

資料:World Economic Forum「The Global Gender Gap Report」
世界経済フォーラムが、各国の男女格差をスコア化して、毎年順位を公表している。(指数は完全平等なら 1、最低は 0)

(3)大阪府の動き

大阪府では、平成 13（2001）年にすべての人が個人として尊重され、性別にとらわれることなく、自分らしくのびやかに生きることのできる男女共同参画社会*の実現をめざし、「おおさか男女共同参画プラン」を策定しました。平成 18（2006）年に一部改訂後、その後の後継計画としては、平成 23（2011）年に「おおさか男女共同参画プラン（2011－2015）」策定、平成 28（2016）年に「おおさか男女共同参画プラン（2016-2020）」策定と続いています。同プランの計画期間終了に伴い、「おおさか男女共同参画プラン（2021-2025）」が、令和 3（2021）年 3 月に策定されています。

また、「DV*防止法」に基づいて、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に向けた取組を推進するために、平成 17（2005）年に「大阪府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計画」を策定し、その後改定を重ねて、平成 29（2017）年には「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画（2017-2021）」が策定されています。

更に、令和元（2019）年には、府民一人ひとりが性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めて、性的マイノリティ*に対する誤解や偏見をなくし、だれもが自分らしく生きることができる社会の実現をめざして「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」が施行されました。令和 2（2020）年 1 月から、性的マイノリティがお互いに人生のパートナーであることを宣誓した事実を公に証明する「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」が始まっています。

5 東大阪市の状況

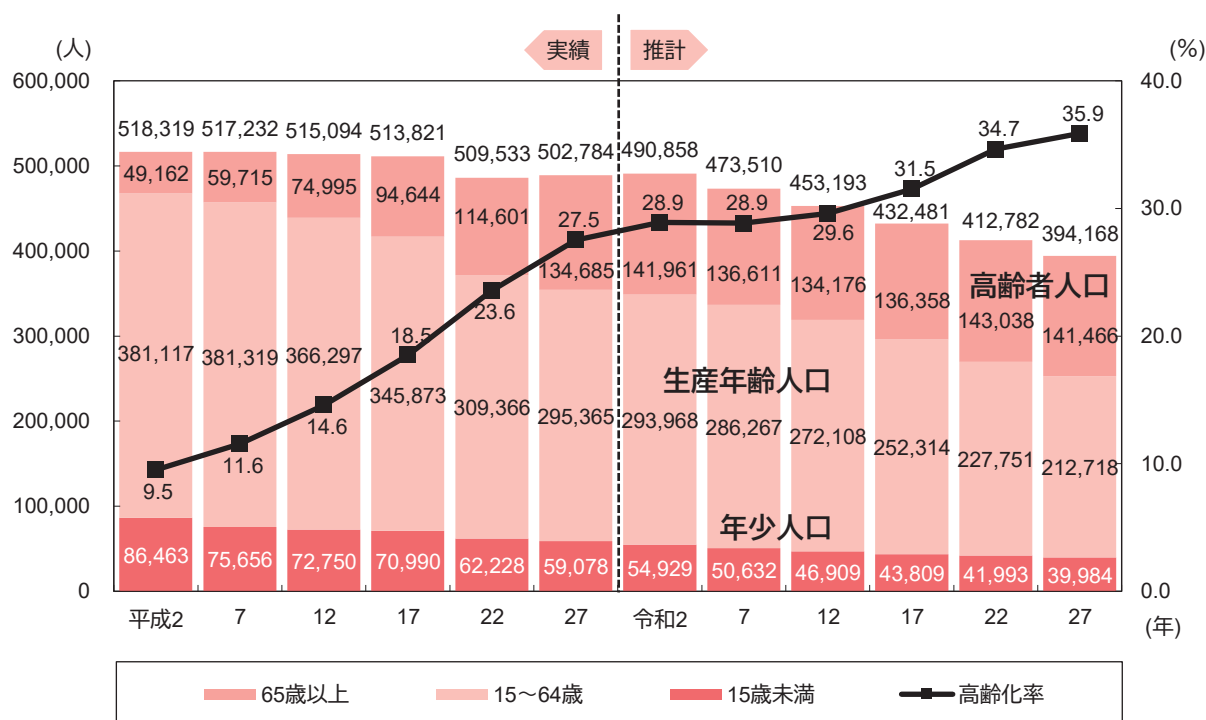
(1)人口と世帯の状況

①少子高齢化の進展

本市の国勢調査における人口の推移をみると、平成 17（2005）年から平成 27（2015）年の 10 年間で、65 歳以上人口割合（高齢化率）は、18.5%から 27.5%に増加しています。高齢化率は全国平均の 26.6%を上回っています。

人口推計をみると、令和 12（2030）年以降、一段と人口減少と高齢化が進むことが予想されています。

図 1 高齢化率と年齢 3 区分別人口の推移(推計含む)(東大阪市)



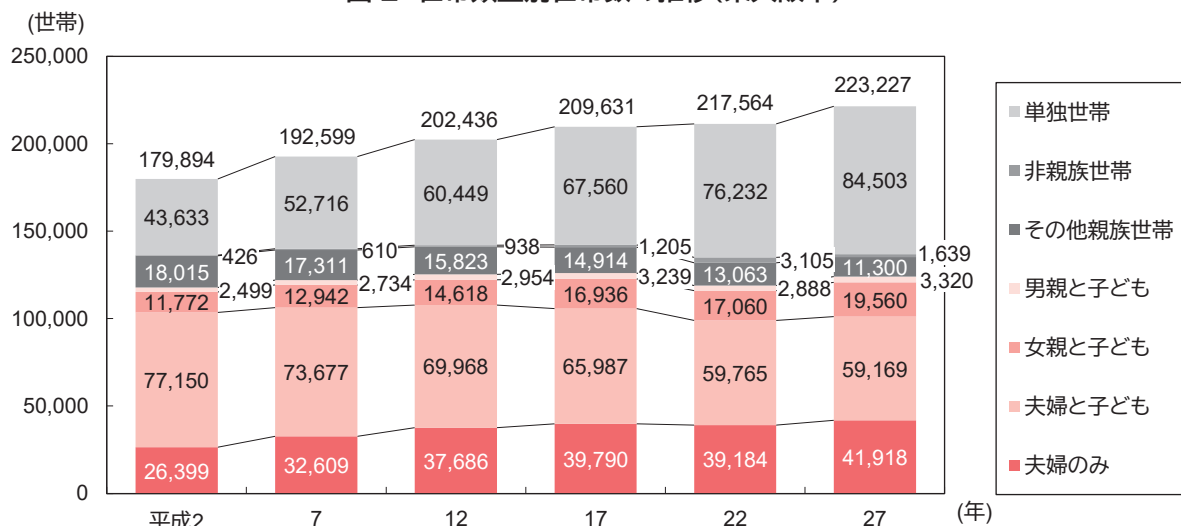
(注)人口総数には年齢「不詳」を含むため、年齢 3 区分別人口の計と総数は一致しない。
 高齢化率は、年齢不詳を除いた総人口に対する 65 歳以上人口の割合。
 資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

②夫婦のみ世帯、単独世帯の増加

世帯類型をみると、ひとり暮らし世帯（単独世帯）と夫婦のみ世帯の増加が顕著です。

一方で夫婦と子どもの世帯は大きく減少しています。世帯の小規模化が進んで、世帯数全体は増加しています。また、女性は 70 歳代以上、男性は 60 歳代以上の単独世帯が大きく増加しています。

図 2 世帯類型別世帯数の推移(東大阪市)



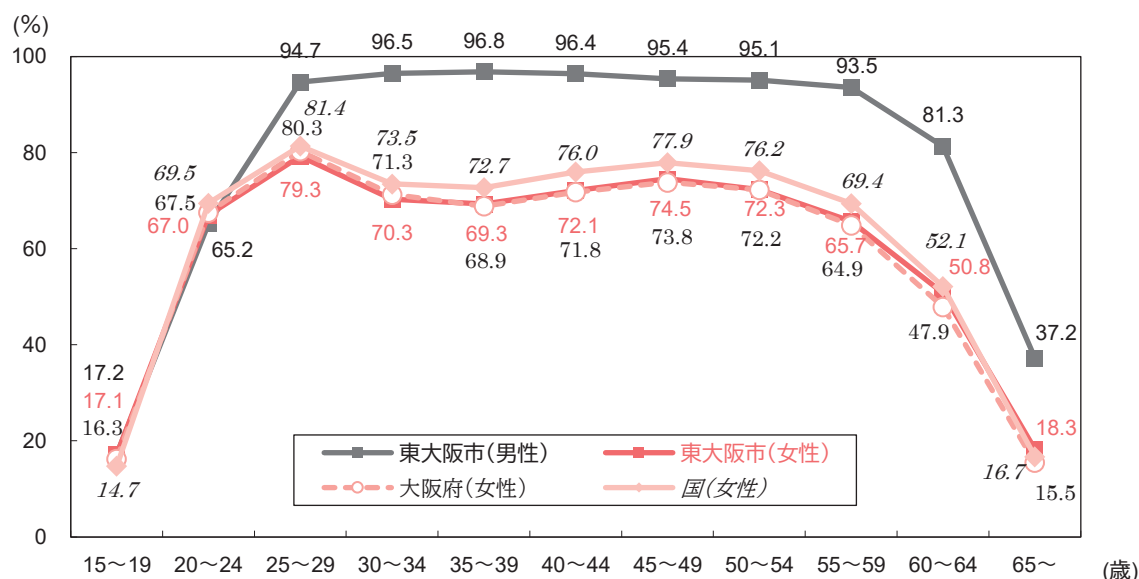
(注) 世帯総数には世帯類型「不詳」を含むため、世帯類型ごとの計と総数は一致しない。
資料: 総務省「国勢調査」

(2) 女性の就労状況

①女性の年齢層別労働力率

本市の年齢層別女性の労働力率は、大阪府平均とほぼ同じで全国平均を下回っています。

図 3 性別・年齢層別 労働力率(全国(女性)・大阪府(女性)・東大阪市(女性・男性))

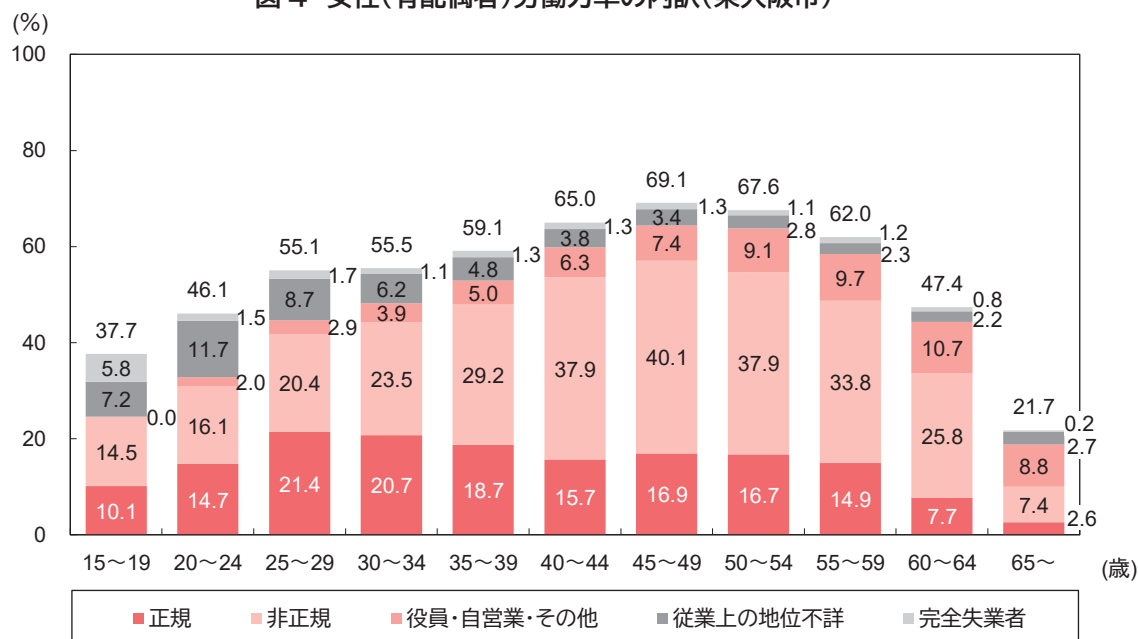


労働力率は、15 歳以上人口に占める労働力人口(就業者と完全失業者を合わせたもの)の割合。
資料: 総務省「国勢調査」(平成 27 年)

②有配偶女性の労働力率の内訳

子育て期の女性の労働力率は上昇していますが、有配偶女性の多くは非正規雇用です。

図4 女性(有配偶者)労働力率の内訳(東大阪市)



正規……「正規の職員・従業員」

非正規……「労働者派遣事業所の派遣社員」「パート・アルバイト・その他」

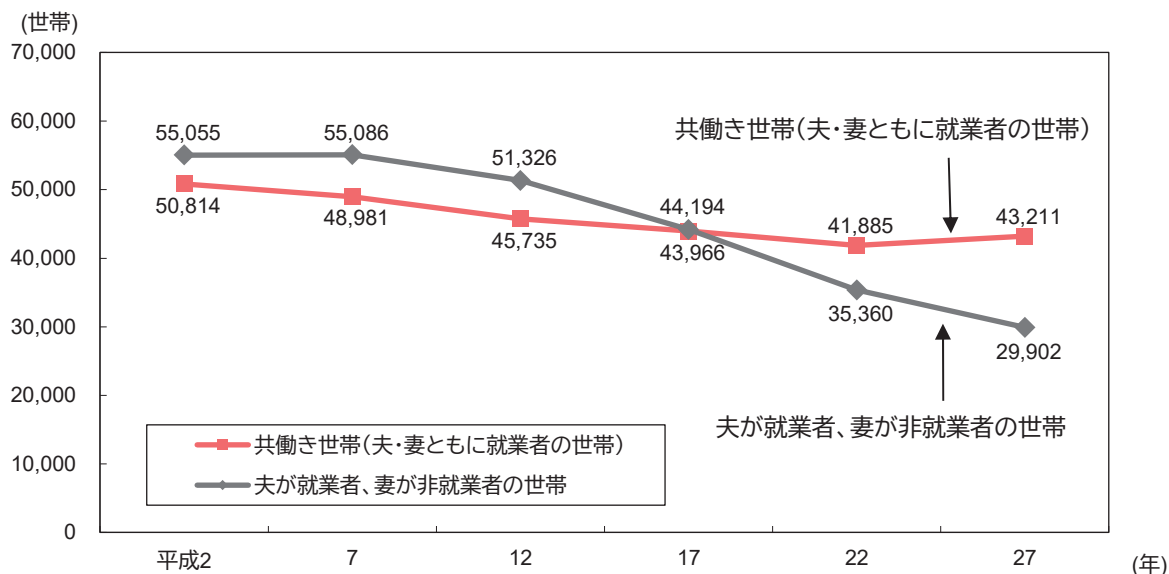
役員・自営業・その他……「役員」「雇人のある業主」「雇人のない業主」「家族従業者」「家庭内職者」

資料:総務省「国勢調査」(平成27年)

③共働き世帯の状況

本市では、平成22(2010)年に共働き世帯が片働き世帯を上回り、その差は大きくなっています。

図5 共働き世帯の推移(東大阪市)

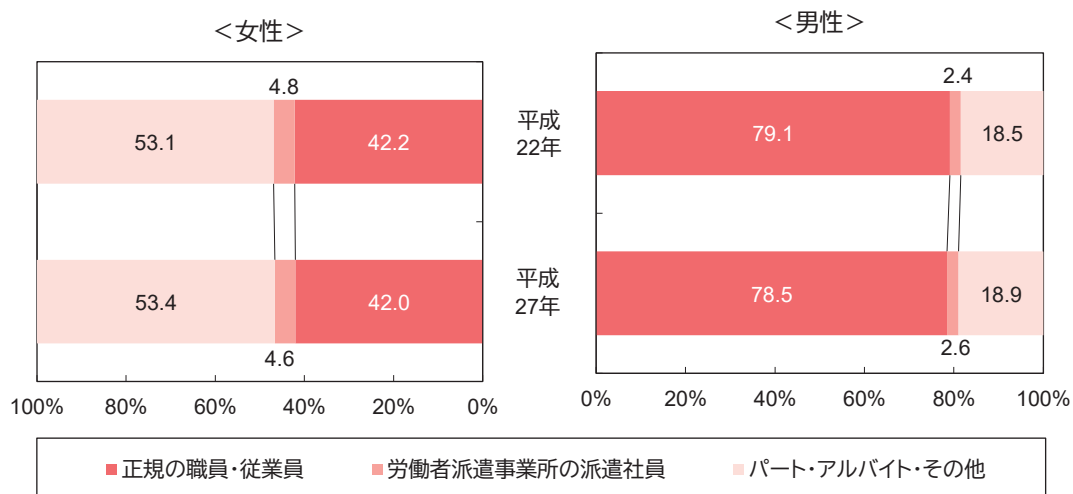


資料:総務省「国勢調査」

④男女の雇用形態の状況

本市における、男女雇用者の雇用形態別の構成をみると、男性は8割近くが正規雇用者であるの対して、女性は約4割にとどまり、この5年間でほとんど変化していません。

図6 雇用形態別にみた役員を除く雇用者の構成割合の推移(東大阪市)



資料:総務省「国勢調査」

6 東大阪市のこれまでの取組と評価

1. 基本方針ごとの取組における評価と課題

第3次計画における基本方針ごとの取組について評価指標の達成状況を中心に、検証・評価し、課題を抽出しました。

基本方針Ⅰ 男女共同参画に向けた意識形成

- 固定的な性別役割分担意識にとらわれないための意識改革・啓発活動を行いました。「固定的な性別役割分担意識に同意しない人の割合」は増加してきましたが、今後も継続して更に意識の向上を図っていく必要があります。
- 「東大阪市男女共同参画推進条例を知っている人の割合」や「『男女共同参画社会*』という言葉を知っている人の割合」は目標値に届きませんでした。今後も引き続き男女共同参画に関する意識向上をめざし、広報・啓発活動を行っていく必要があります。
- 「男女共同参画センター・イコールの講座参加率」は目標値には届きませんでした。男女共同参画社会に向けた学習機会の充実のため、市民のニーズに対応した内容の企画とイコールの周知を更に進める取組が必要です。

基本方針Ⅱ あらゆる人々が共に活躍できる環境づくり

- 「『男女いきいき・元気宣言』事業者制度*への登録事業者数」は目標を達成することができ、東大阪市内の事業者において、働く場における男女共同参画に向けた取組が進められました。
- 目標値には達しなかったものの、「育児期にある男性のうち、平日に育児に参画しない人の割合」は平成25年より20%以上も下がっていることから、取組の効果があらわれていると考えられますが、今後も継続して取り組んでいく必要があります。
- 「審議会等の女性委員の割合」や「女性委員のいない審議会等の割合」については、少しずつ改善されてきていますが、政策・方針決定過程の場への女性の参画拡大のため、庁内への働きかけを一層強化することが必要です。
- 「市の女性管理職（総括主幹職以上）の割合」は、14.9%にとどまりました。職員アンケート調査からも、主査・係長級までの昇任希望は多いものの、管理職への昇任希望については、『能力に自信がない』『仕事と家庭生活との両立ができなくなる』などの意見があり、消極的な傾向にあることがうかがえることから、改善していくことが必要です。

基本方針Ⅲ 男女が共に自立し、安心して暮らせる生活支援

- 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）*概念を知っている人の割合（市民意識調査では言葉の認知度をたずねています）」は8.2%にとどまりました。性別にかかわらず、すべての人が性に関する正しい知識を得て、尊重し合って生きていくことは男女共同参画社会*の実現をめざす上で非常に重要です。生涯にわたる心と体の健康づくりについての講座を実施するなど、更なる広報・啓発活動を行っていく必要があります。
- 健康に関する相談や情報提供等の事業を行ってきましたが、平成30年度市民意識調査において、安心して出産にのぞむための検診・相談や女性のための悩みや不安に対する相談を知っている人は、男性より女性の方が多いものの、半数にとどまっており、更なる周知が必要です。
- 今後も特に若い世代に対して、妊娠・出産に関する女性の自己決定権の尊重やライフスタイルの多様性への理解を深めるよう、引き続き広く啓発することが必要です。

基本方針Ⅳ あらゆる暴力の根絶

- DV（ドメスティック・バイオレンス／配偶者等からの暴力）*被害者が、身体的・精神的に安心して自立することを促進するため、平成28年にDV対策事業専門の相談員を配置し、被害者に対する専門的な相談・支援を実施しました。
- 「男女共同参画センター・イコーラムで女性のための相談を実施していることを知っている人の割合」は低下しており、更なる周知が必要です。
- 「配偶者やパートナー、恋人との関係において、暴力を受けた経験がある人の割合」は女性に多く、その割合は上昇傾向にあります。DVを受けたあと、どこにも相談しなかったとする人のうち、我慢した、恥ずかしかった、相談先がわからなかったと回答する人が多く、DVに関する基本的な知識や情報の啓発、DV専門相談窓口、女性のための相談を行っている男女共同参画センター・イコーラムなど各種相談機関の幅広い周知が必要です。
- 警察庁統計資料では、配偶者からの暴力の相談は女性が大半を占めるものの男性の割合が近年増加しています。男女共同参画センター・イコーラムでは男性の相談を設けており、仕事や家庭等に関するさまざまな男性の悩みの相談に応じています。男性が被害を受けている場合も安心して相談できることの周知と広報が必要です。

2. 評価指標の達成状況

「第3次計画」改定時に設定した評価指標では、目標値を達成したのは2項目にとどまりました。「第3次計画」改定時に比べて数値が低下した項目もあり、一層の取組が必要です。

	評価指標	計画改定時	現状値	目標値
基本方針Ⅰ 男女共同参画に向けた意識形成	固定的な性別役割分担意識に同意しない人の割合	52.2% (平成26年度 市民意識調査)	59.3% (平成30年度 市民意識調査)	55.0%
	社会全体からみた男女の地位が「平等である」と思う人の割合	14.3% (平成26年度 市民意識調査)	18.7% (平成30年度 市民意識調査)	23.0%
	男女共同参画センター・イコラーム主催の講座の参加率	100.0% (平成26年度実績)	85.3% (平成30年度実績)	100.0%
	東大阪市男女共同参画推進条例を知っている人の割合	22.2% (平成26年度 市民意識調査)	19.9% (平成30年度 市民意識調査)	50.0%
	「男女共同参画社会*」という言葉を知っている人の割合	54.7% (平成26年度 府民意識調査)	64.5% (令和元年度 府民意識調査)	70.0%
基本方針Ⅱ あらゆる人々が共に活躍できる環境づくり	審議会等における女性委員の割合※1	28.4% (平成27年4月現在)	31.9% (令和2年4月現在)	40.0%
	女性委員のいない審議会等の割合※1	12.7% (平成27年4月現在)	7.5% (令和2年4月現在)	0.0%
	市の女性管理職(総括主幹職以上)の割合 (一般行政職における割合※2)	14.6% (平成27年4月現在)	14.9% (平成31年4月現在)	30.0%
	「男女いきいき・元気宣言」事業者制度*への登録事業者数(東大阪市内の事業者)	13社 (平成26年10月現在)	28社 (令和2年8月末現在)	18社
	男女共同参画センター・イコラームの登録団体数	25団体 (平成27年11月現在)	27団体 (平成31年4月現在)	40団体
	育児期(0歳から11歳の子どもを養育している時期)にある男性のうち、平日に育児に参画しない人の割合	37.5% (平成25年次世代育成に関するニーズ調査)	14.3% (平成30年度 市民意識調査)	0.0%
基本方針Ⅲ 男女が共に自立し、安心して暮らせる生活支援	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)*概念を知っている人の割合	9.2% (平成26年度 市民意識調査)	8.2% (平成30年度 市民意識調査)	10.0%
	乳がん・子宮がん検診の受診率	乳がん 17.4% 子宮がん 24.4% (平成26年 保健所調べ)	乳がん 19.9% 子宮がん 22.9% (平成29年 保健所調べ)	乳がん 50.0% 子宮がん 50.0%
基本方針Ⅳ あらゆる暴力の根絶	男女共同参画センター・イコラームで女性のための相談を実施していることを知っている人の割合	26.2% (平成26年度 市民意識調査)	23.2% (平成30年度 市民意識調査)	50.0%
	配偶者やパートナー、恋人との関係において、暴力を受けた経験のある人の割合	22.2% (平成26年度 市民意識調査)	23.5% (平成30年度 市民意識調査)	0.0%

※1 審議会等とは東大阪市における行政委員会・附属機関・委員会等を含む

※2 一般行政職とは給与実態調査に基づく区分をいう

第2章 計画の基本的な考え方

人権の尊重と 男女共同参画社会*の実現

本計画がめざす姿は、性別や年齢、国籍などにより差別されることなく、個人の人権が尊重され、誰もが多様な生き方の選択を自己決定でき、家庭的責任・社会的責任を男女が共に担う社会の実現です。

「人権の尊重」とは、男女の個人としての尊厳が重んぜられ、直接的・間接的を問わず性別による差別的取扱いを受けることなく、一人の人として人権が尊重されることをさします。

また、男女それぞれが自らの能力を発揮する妨げとなる様々な社会的抑圧や固定観念から解放され、対等な存在として政治・経済・社会・文化的生活への参画、権利が保障され、それぞれの人が本来自分に備わっている能力を最大限に活かせるようエンパワーメント*することにより男女共同参画社会の実現をめざします。

2 基本理念

本計画は、東大阪市男女共同参画推進条例第3条に掲げる7つの基本理念をもとに、男女共同参画の推進を図ります。

(1)男女の人権の尊重

個人としての尊厳が性別に関わりなく重んじられること、性別によって直接的であると間接的であることを問わず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及び女性に対する暴力が根絶されることが必要です。

(2)男女の性別にとどまらないあらゆる人の人権への配慮

男女の性別にとどまらず、性同一性障害を有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭である人、その他のあらゆる人の人権についても配慮されるべきことが必要です。

(3)社会における制度又は慣行についての配慮

性別による固定的な役割分担意識によって、社会における制度や慣行が、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に配慮されることが必要です。

(4)政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、市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が必要です。

(5)家庭生活における活動と他の活動との両立

家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動と、職業生活における活動、その他の活動を両立して行うことができるようにすることが必要です。

(6)男女の生涯にわたる健康の確保についての配慮

男女が、それぞれの身体的な特徴についての理解を深め、妊娠、出産等に関する事項について互いの意思を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されることが必要です。

(7)国際社会の取組への配慮

男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接に関係を有していることに照らし合わせ、男女共同参画の推進は、国際的協調の下に行われることが必要です。

3 計画の基本方針と重点項目

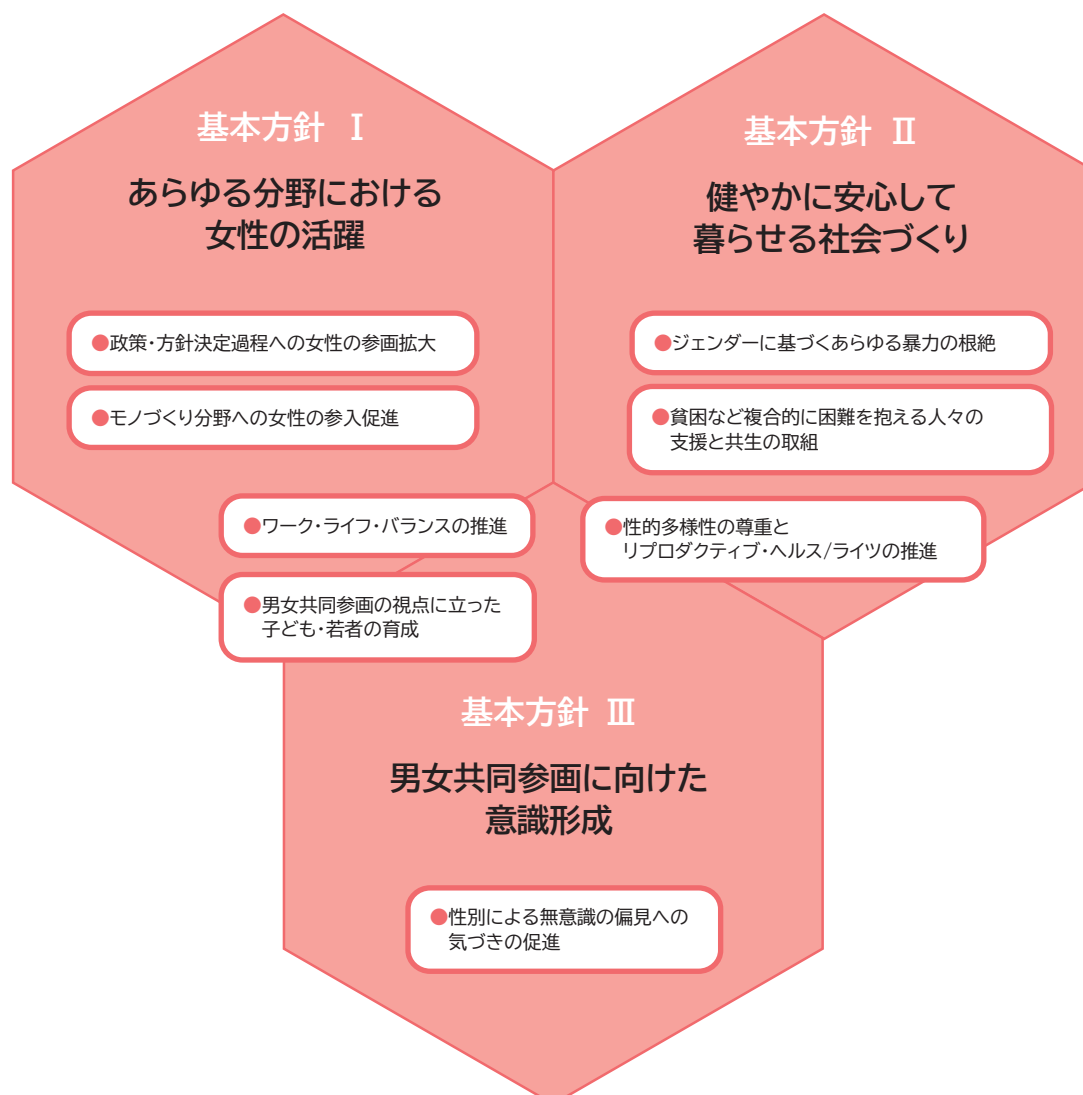
基本理念のもと、めざす姿の実現に向けて取り組む3つの基本方針を定めます。

本計画で特に積極的に推進する分野の基本方針としてⅠとⅡを位置づけ、Ⅲは男女共同参画社会*の実現に向けた基盤にかかわる位置づけとします。この3つの基本方針は相互に密接に関係していることを下記の図で表しています。

また、それぞれの基本方針に関連づけられる重点項目を設定して、計画の実効的な推進をめざします。

重点項目

- ワーク・ライフ・バランスの推進
- 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- モノづくり分野への女性の参入促進
- 性的多様性の尊重とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ*の推進
- ジェンダー*に基づくあらゆる暴力の根絶
- 貧困など複合的に困難を抱える人々の支援と共生の取組
- 男女共同参画の視点に立った子ども・若者の育成
- 性別による無意識の偏見への気づきの促進



(1)ワーク・ライフ・バランスの推進

性別にかかわらず、一人ひとりが生きがいや充実感を持って生活し、仕事だけの生活でなく、家庭や地域での生活や個人としての趣味や学習の時間が確保された豊かな人生を送ることが、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進する目的です。

仕事と生活の調和の実現に向け、国では両立支援制度の整備や事業所等の自主的な取組の促進を進めていますが、待機児童の解消、介護離職の防止、家庭における性別役割分担の払拭など取り組むべき課題は数多く残されています。引き続き、行政と市民、事業所等が共に取組を推進していく必要があります。取組の推進においては、制度の活用状況や、正社員以外の就労形態で働いている人、働きたい希望を持ちながら働けないという事情がある人などの状況も踏まえる必要があります。

誰もが自分の望むかたちで、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できるよう取組を推進します。

(2)政策・方針決定過程への女性の参画拡大

社会経済環境の変化や人々の意識の多様化などにより、我々の社会が抱える課題は多岐にわたり、複雑化する傾向にあります。身近な地域における課題への対応と解決において、男女双方の視点から検討することは欠かせません。

国際的な地方自治体の連合組織であるU C L G（United Cities and Local Governments）では、SDGs*の17の目標に対する自治体行政の果たし得る役割として目標5「ジェンダー平等の実現」で、「自治体による女性や子供等の弱者の人権を守る取組は大変重要です。また、自治体行政や社会システムにジェンダー平等を反映させるために、行政職員や審議会委員等における女性の割合を増やすのも重要な取組といえます。」と示しています。

市の重要な政策や方針を決定する審議会等において、女性割合は上昇傾向ではあるものの目標値である40%には隔たりがあります。様々な分野で活躍している女性が参画し、多様な意見を施策に反映させることができるよう取り組みます。また、地域社会などでの女性の参画を推進するとともに、意識変革に向けた啓発などに努めます。

男女が対等に意思決定に関与してともに責任を分かち合う意識を醸成し、女性の参画拡大につながるよう取組を進めます。

(3)モノづくり分野への女性の参入促進

モノづくり産業は、本市の基幹産業といえますが、製造業では非製造業に比べて、女性労働力の活用が少ない実態があります。産業の担い手となる生産年齢人口（15 歳以上 65 歳未満）の減少による労働力不足が懸念されていますが、女性労働力に着目すると、本市では 20 歳代後半以上の女性労働力率は全年代で上昇していますが、全国平均を下回っていることから、まだ上昇の余地がある状態といえます。

製造業においては、機械化や IT の活用、産業の高付加価値化に伴って、一人当たり労働生産性が高まるとともに女性が活躍できる場面が増えています。我が国にとってのみならず本市においても、女性の潜在労働力は最大の資源とも言えるものであり、モノづくり産業における女性の活躍を促進することで、産業の活性化及び成長が期待されます。

女性も働きやすい作業環境や、短時間勤務、在宅勤務など柔軟な勤務体制の導入、男女を区別しない仕事の割り当て、女性幹部の登用などに取り組み、業績向上につながっている事業所もあります。

こうした好事例の情報発信やモノづくり産業を身近に感じる機会の提供など、モノづくり分野への女性の参入を促進する取組を進めます。

(4)性的多様性の尊重とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ*の推進

性的多様性に関する社会的な認識は高まりつつありますが、いまだ性的マイノリティ*は差別や偏見にさらされたり、社会生活を送る上で不本意な制約を受けることが多いのが実態です。

性を構成する要素には、身体の性だけでなく、心の性、性的指向など複数の要素があり、それらの組み合わせは多様です。そのことを理解して、性のありようは一人ひとり違うことを認め合うことで、誰もが自分らしく生きられる社会づくりに取り組みます。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）は、「産む性」としての女性の健康と権利はもとより、すべての人の健康と権利、責任にかかわることです。しかし、我が国では「性」をタブー視する傾向があり、大人から子どもへ適切に性の知識を伝えていくことが難しい状況にあるため、「性的合意」の認識が低かったり、望まない妊娠や性感染症の罹患などが起こったりしています。「性＝生」ととらえて、市民の健康、暮らし、人間関係などにおいて安心して安全な状況をつくりだせるような取組を進めます。

(5)ジェンダー*に基づくあらゆる暴力の根絶

DV*、デートDV*、セクシュアル・ハラスメント*、性犯罪などにおける被害者の多数は女性です。女性に対する暴力の背景には、女性をその人格と切り離して性的な対象物と見る意識や女性に対する性差別意識、男女の経済力の格差、仕事上の上下関係など、男女のおかれた状況が影響する社会構造的な側面があり、単に当事者間の問題だけではなく、社会的な課題といえます。

暴力は、被害者の安心・安全な生活を脅かすだけでなく、将来にわたって大きな影響を及ぼすことがあります。暴力によって体に受けた傷は癒えても、心の傷は長年にわたって被害者を苦しめ、そのことによって生活に支障をきたすといったことが起こりえます。

性暴力は互いの力関係を背景として起こることが多く、結果として男性・男児が被害者になることもあります。誰も被害者にも加害者にもならないよう、対等な関係を基礎とした暴力のない社会に向けた意識の醸成を図り、被害の予防対策と被害者支援に取り組みます。

(6)貧困など複合的に困難を抱える人々の支援と共生の取組

女性においては非正規雇用労働者の割合が高いことや、育児期に一旦就労を中断する人が多いこと、男女間の賃金格差など、経済社会における男女が置かれた状況の違いを背景として、特に母子世帯、単身女性が貧困状態に陥りやすい状況にあります。経済的な側面のみならず、予期せぬ妊娠により不安を抱えた若年妊婦など、女性特有の身体的・精神的な困難に陥るケースもあります。また、日本で暮らす外国人女性が、生活習慣の違いや言葉の不自由さで生活上の困難を抱えていることもあります。女性が直面する困難は多岐にわたり、これらの困難が複合的に発生している場合や、相談しにくい問題で支援を求める声を上げづらいため顕在化しにくい(発見しにくい)場合があることにも留意し、支援する必要があります。

近年、社会問題となっている「8050 問題」（ひきこもり等が長期化して自立できないまま 50 歳代になった子どもと 80 歳代の親が社会的に孤立して困窮する状態）や、非正規雇用の増加により男性も所得格差が増大しており、生活困窮に陥ることがあります。

様々な困難を抱える人々が直面する問題を解決できるよう、行政内の縦割り組織を超えて、当事者に寄り添う支援を行うとともに、地域社会における支え合いのなかで、安心して暮らせるよう取組を進めます。

(7)男女共同参画の視点に立った子ども・若者の育成

次世代を担う子どもや若者が、健やかで、将来に夢をもち、個性と能力を発揮できるように成長していくことは、持続可能で活力のある社会の実現のためには不可欠なことです。

性別にかかわらず職業選択の幅を広げて社会で活躍するためには、早い段階からのキャリア教育*や多様な分野への興味を引き出すきっかけづくりなど、子どもの頃から男女共同参画を基礎として、将来を見通した自己形成ができるよう取組を進める必要があります。

また、子どもの貧困によって生じる教育格差や自尊感情の低下は、子どもの可能性や選択肢の幅を狭めることにつながり、将来にわたって貧困の連鎖や生きづらさを生じる可能性があります。スマートフォンやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）*の普及を背景にした、性犯罪被害の低年齢化も大きな社会問題となっています。子どもが安全で安心して暮らせる環境の確保や健やかな成長に向けた支援が必要です。

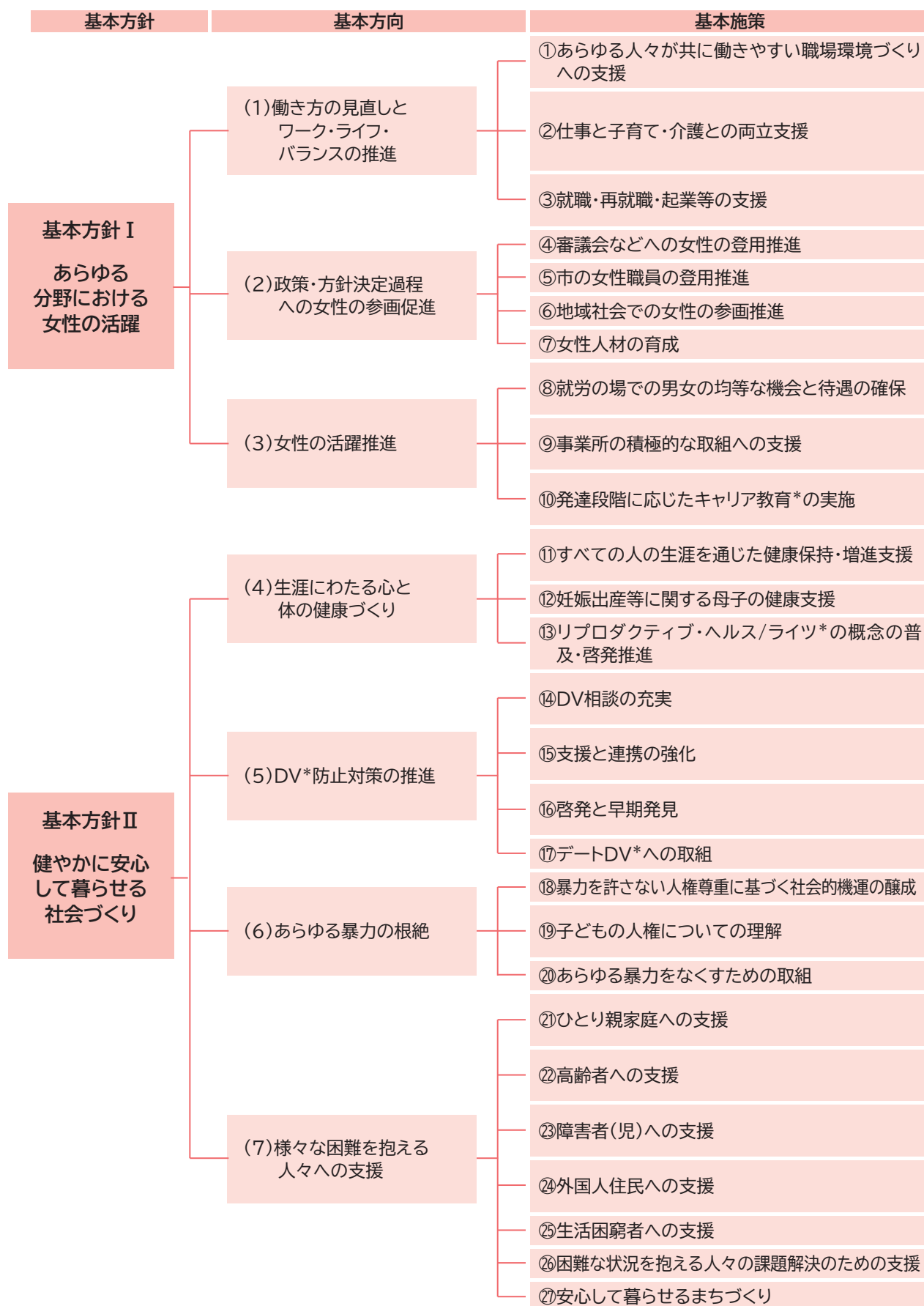
子ども一人ひとりが男女共同参画の理解を深めることは、子ども自身にとってのみならず、今後の社会全体における男女共同参画を推進することにもつながることから、子ども・若者の育成において男女共同参画の視点に立った取組を推進します。

(8)性別による無意識の偏見への気づきの促進

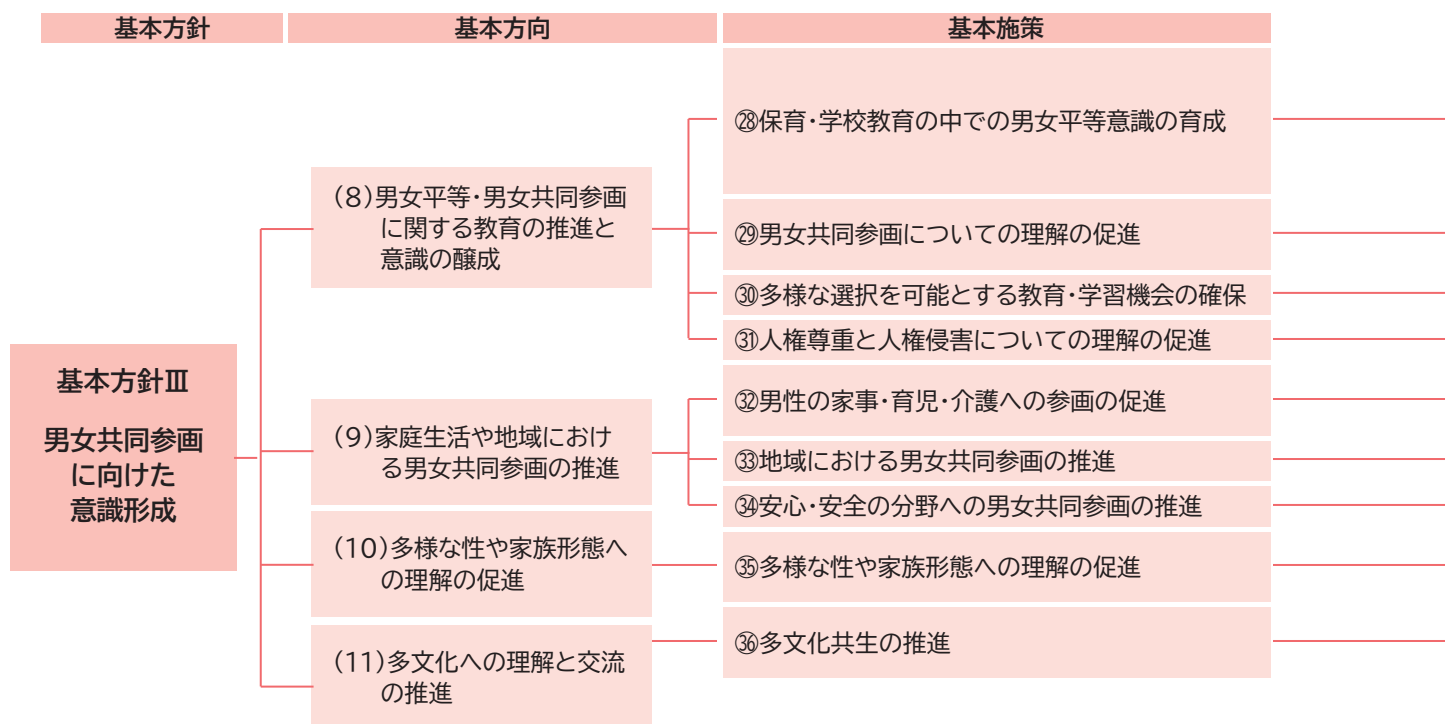
私たちの意識は、成長する段階で周囲から受け取る様々な情報や自身の経験などを元に形づくられるものですが、そのなかのひとつに性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）*や偏見があります。働く女性の増加といった社会状況の変化も影響して「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は払拭されつつありますが、他方、女の子には「家事・育児の能力」を、男の子には「自立できる経済力」を身につけてほしいと思う傾向があるなど、無意識のうちに、子どもの性別によって期待することが異なる場合があります。合理的な理由のない男女の区別は、差別や偏見につながり、個人の自由な選択を阻害することがあります。

誰もが性別にかかわらず、自らの意思に基づいて生き方を選択でき、社会的な役割を担うために、また、性別にかかわらず多様な能力を活かして、持続可能で活力のある社会を創造するために、固定的な性別役割分担意識の払拭とともに、性別による無意識の思い込みや偏見に気づいて、性別にとらわれない意識の醸成を図ります。

4 施策の体系



施 策 名		関連する重点項目
1	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発	●ワーク・ライフ・バランスの推進
2	働きやすい職場環境づくり	
3	両立支援制度の活用促進	
4	仕事と子育ての両立支援の推進	
5	仕事と介護の両立支援の推進	
6	女性のためのエンパワーメント*支援	
7	女性のためのチャレンジ支援	
8	庁内関係課への働きかけの強化	●政策・方針決定過程への女性の参画拡大
9	計画的な女性登用	
10	自治会など地域における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
11	女性リーダーの育成	
12	労働に関する法律・制度の周知徹底	
13	女性活躍推進法に基づく取組促進	●モノづくり分野への女性の参入促進
14	ポジティブ・アクション*の取組促進	
15	女性活躍にかかる情報発信	●男女共同参画の視点に立った子ども・若者の育成
16	幼児期からの教育の充実	
17	理系分野の女性人材育成	●性的多様性の尊重とリプロダクティブ・ヘルス/ライツの推進
18	ライフサイクルに応じた健康づくりの推進	
19	性差に応じた健康支援の推進	
20	妊娠前・妊娠出産期から子育て期まで切れ目のない支援の充実	
21	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*に関する啓発	
22	子どもの発達段階に応じた性教育の推進	●ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶
23	相談体制の充実・強化	
24	被害者の安全確保の徹底	
25	被害者支援にかかる関係機関との連携強化	
26	民間団体への支援の充実	
27	DV*根絶に向けた啓発の充実	
28	早期発見のための体制の強化	
29	デートDV*の防止と啓発	
30	ジェンダー*に基づく暴力の防止に関する理解の促進	
31	子どもの人権に関する学習機会の提供	
32	児童虐待の早期発見・早期対応のための連携強化	●貧困など複合的に困難を抱える人々の支援と共生の取組
33	あらゆる暴力をなくすための啓発の充実	
34	ひとり親家庭の支援事業の充実	
35	経済的自立の支援	
36	高齢者の社会参加の促進と生活支援	
37	高齢者が安心して暮らせるための環境づくりの推進	
38	障害者の社会参加の促進と自立支援	
39	障害者が安心して暮らせるための環境整備	
40	外国人住民とその子どもへの生活支援の充実	
41	多言語相談の充実	
42	生活困窮者への自立支援の充実	
43	複合的な困難を抱える人への支援体制の充実	
44	安心して暮らせるための環境整備の推進	



施 策 名		関連する重点項目
45 46 47 48	保育士、教職員における男女平等意識の浸透 子どものころからの男女平等意識の醸成 教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント*防止対策 保護者における男女平等意識の醸成	●男女共同参画の視点に立った子ども・若者の育成
49 50	男女共同参画推進のための広報・啓発活動の充実 性別に基づく無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)*に関する啓発	●性別による無意識の偏見への気づきの促進
51 52	性別にとらわれない自立意識・職業意識の育成 人権を尊重したメディア・SNS*の活用	●男女共同参画の視点に立った子ども・若者の育成
53 54	男性向けの学習機会の提供 男性の育児参画の促進	●ワーク・ライフ・バランスの推進
55	地域団体の活動における男女共同参画の促進	
56	防災・災害復興における男女共同参画の浸透	●政策・方針決定過程への女性の参画拡大
57	多様化する個人や家族への理解の促進	●性的多様性の尊重とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ*の推進
58	地域における多文化共生の推進	●貧困など複合的に困難を抱える人々の支援と共生の取組

5 計画推進のための指標

本計画の実効性を高めるために、基本方針ごとに指標を設定します。

基本方針	評価指標	現状値	目標値 (令和 12 年度)
Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	市職員における男性職員の育児休業の取得率	3.5% (令和元年度実績)	5%※ ¹
	審議会等における女性委員の割合※ ²	31.9% (令和 2 年 4 月現在)	40%
	女性委員のいない審議会等の割合※ ²	7.5% (令和 2 年 4 月現在)	0%
	市職員における総括主幹以上の職にある職員に占める女性割合(消防局を除く)	22.1% (令和 2 年 4 月現在)	25%※ ¹
	「男女いきいき・元気宣言」事業者制度*への登録事業者数(東大阪市内の事業者)	28 社 (令和 2 年 8 月末実績)	50 社
Ⅱ 健康やかに安心して暮らせる社会づくり	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)*という言葉を知っている人の割合	8.2% (平成 30 年度市民意識調査)	現状値から倍増
	DV*専門相談など暴力を受けたときに相談する場所を知っている人の割合	—	50%
	暴力を受けたことがあるが、どこにも相談したことがない人の割合	23.5% (平成 30 年度市民意識調査)	0%
Ⅲ 男女共同参画に向けた意識形成	固定的な性別役割分担意識に同意しない人の割合	59.3% (平成 30 年度市民意識調査)	70%
	社会全体からみた男女の地位が「平等である」と思う人の割合	18.7% (平成 30 年度市民意識調査)	28%
	「男女共同参画社会*」という言葉を知っている人の割合	(参考値)64.5% (令和元年度府民意識調査)	100%
	育児期(0 歳から 11 歳の子どもを養育している時期)にある男性のうち、平日に育児に参画しない人の割合	14.3% (平成 30 年度市民意識調査)	現状値から半減
	男女共同参画センター・イコラームの主催の講座に参加した 20 代 30 代の人の割合	8.4% (令和元年度実績)	15%

※1 「第2次東大阪市特定事業主行動計画(後期)」における令和6年度の目標値。令和7年度以降は「第3次東大阪市特定事業主行動計画」の目標値とする。

※2 審議会等とは東大阪市における行政委員会・附属機関・委員会等を含む

第3章 計画の内容

基本方針Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍

【ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)】

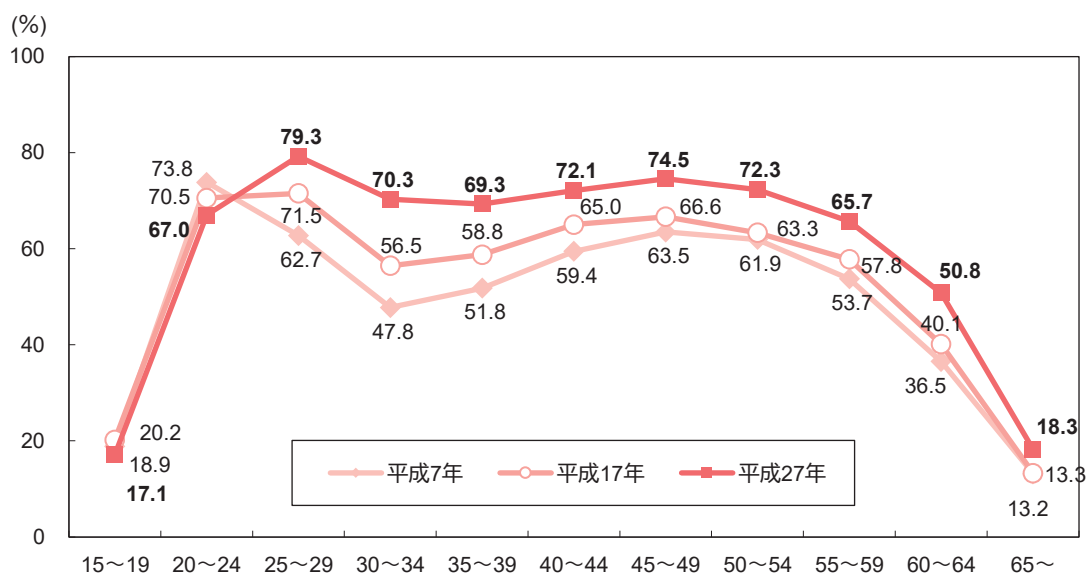
国勢調査結果から本市の女性の年齢層別労働力率をみると、全国的に女性の労働力率が上昇しているのと同様に、本市においても、この20年で大きく上昇しています。なかでも、20歳代から30歳代の有配偶女性の上昇幅が大きくなっています。

一方で、育児休業の取得状況では、女性は80%を超えていますが、男性は7%を超えた程度です。男性が育児にかかわりたくても長時間労働で時間を取りにくい傾向や男性が家事・育児・介護等に対して消極的な意識が背景にあり、女性の負担が大きいことがうかがえます。

「市民意識調査」の結果をみると、生活のなかで「仕事」「家庭生活」「地域活動」「個人生活」をどのように優先したいかは、男女とも希望と現実にギャップが生じています。

このようにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、男女共通の課題であるといえます。

図7 女性労働力率の経年変化(東大阪市)



資料:総務省「国勢調査」

図 8 配偶関係別 女性労働力率の経年変化(東大阪市)

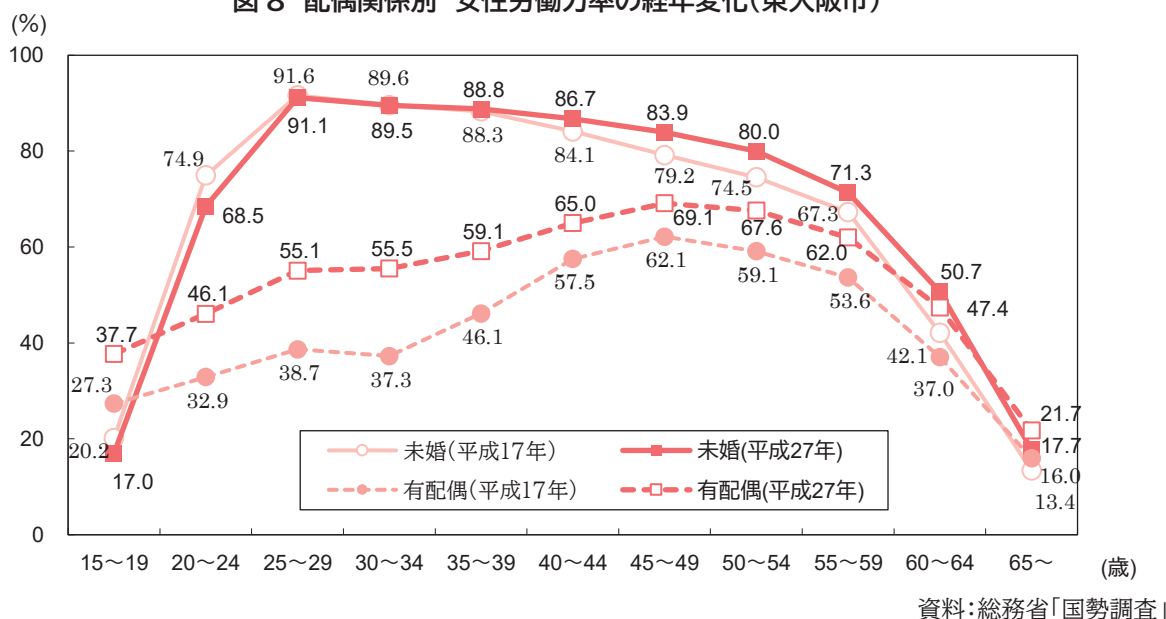


図 9 事業所における育児休業の取得状況(全国)

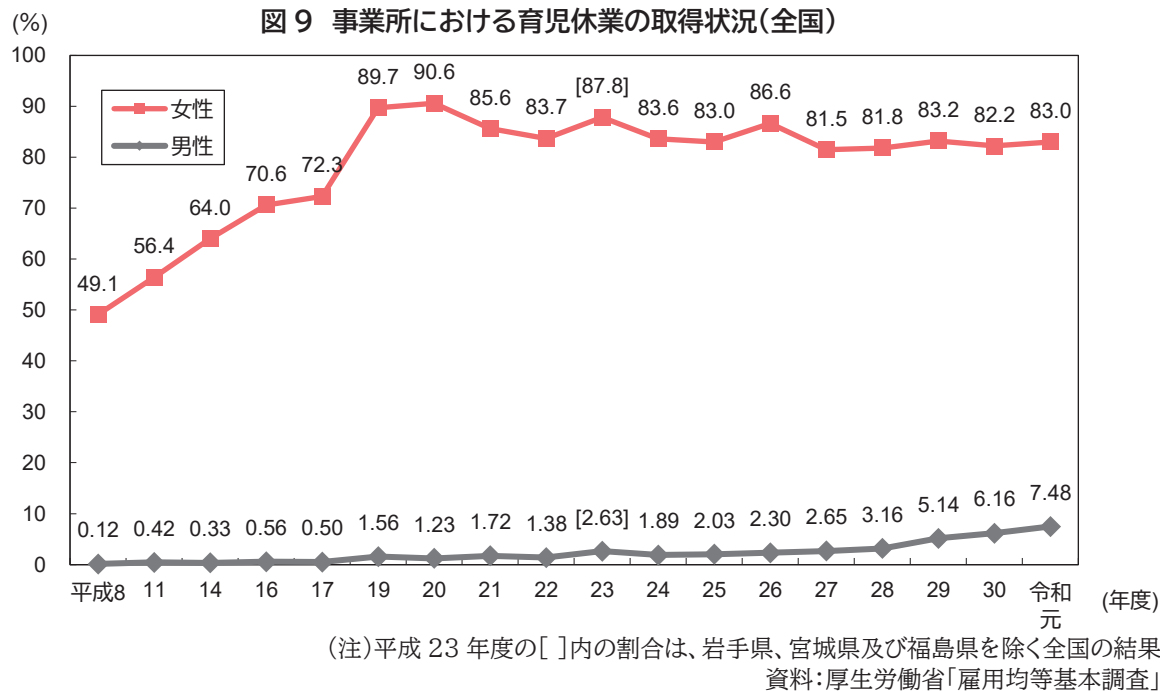
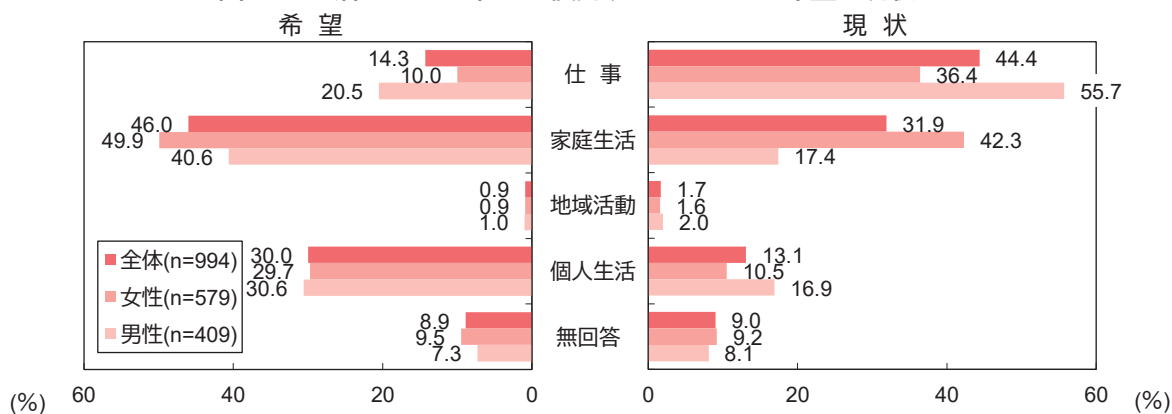


図 10 生活のなかで第 1 に優先することがらの希望と現状



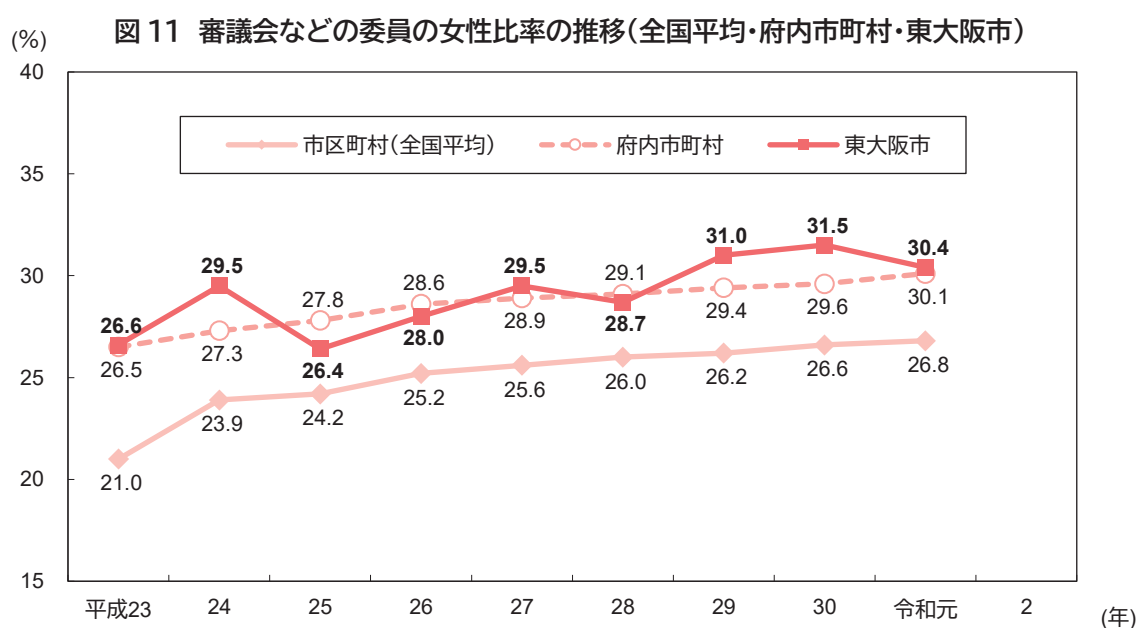
資料:「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」(平成 31(2019)年 3 月)

(注)グラフ中の「n」は回答人数で、「全体」には性別が「その他」「無回答」を含む。以下「市民意識調査」のグラフは同様とする。

【政策・方針決定過程への女性の参画】

本市の審議会等委員の女性割合は上昇傾向で、令和元（2019）年の 30.4%は全国平均、大阪府平均を上回っていますが、「第 3 次計画」目標値の 40.0%には隔たりがあります。充て職中心の選任方法では女性の委員候補者が少ないことや女性のリーダー育成が必要などの課題があります。

本市では、平成 27（2015）年度に職員を対象に管理職への昇任に関するアンケート調査を実施し、女性管理職登用にかかる施策の検討を行うとともに「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画*」を策定して取り組んでいます。



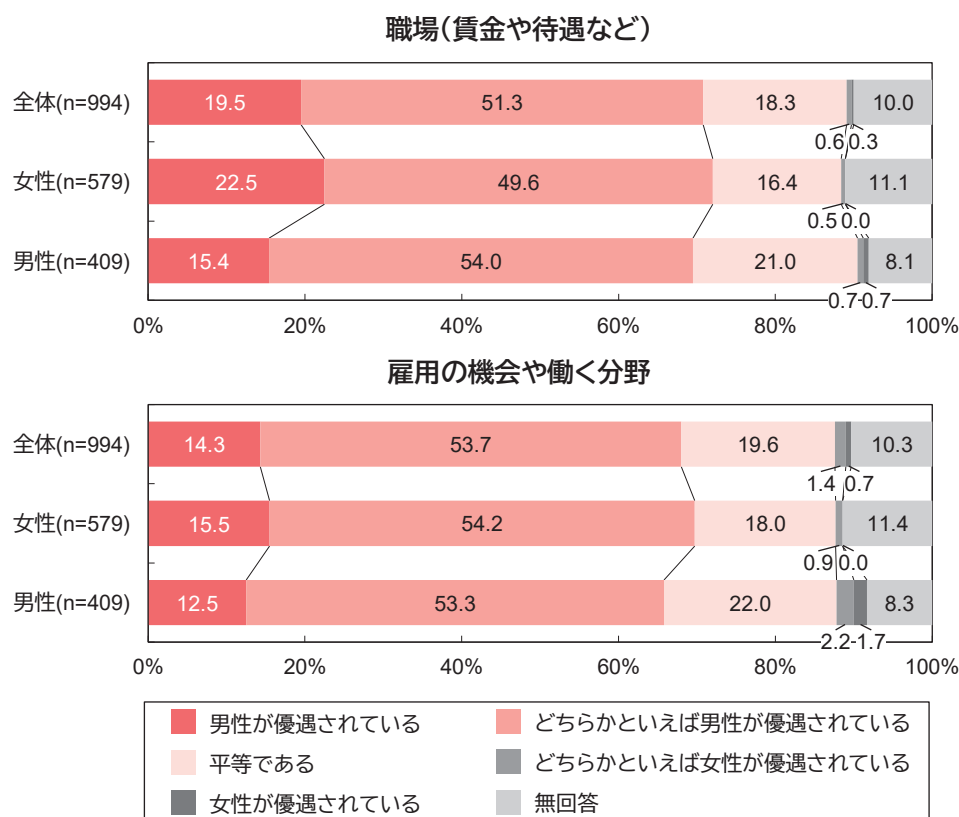
資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
 (注)数値は附属機関のみ

【女性の活躍推進】

少子高齢化の進展により働き手が減少する中、国では、女性の労働力に期待する政策を進めています。しかし一方で、「市民意識調査」によると、「雇用の機会や働く分野」「職場」は、男性の方が優遇されていると感じる人の割合が7割前後と高くなっており、女性が働く分野において十分に活躍できる環境とはなっていないことを示しています。また、「男女雇用機会均等法*」「育児・介護休業法*」を知っている人は5割以上ですが、「女性活躍推進法」は3割未満で、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）*」は1割程度と認知度が低い状況です。就労の場において女性の活躍を推進するための法律や制度の周知を進めるとともに、事業所の積極的な取組を促進する必要があります。更に、これまで女性の参画が少ないモノづくりや理系分野などでの女性の活躍を促進するための取組も求められます。

新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの活用が進み多様で柔軟な働き方の可能性が生まれました。一方で、感染拡大期の就業者数が男性に比べて女性の減少幅が大きく、その後の回復も遅かったことや、大阪府の調査では、小学生以下の子どもがいる女性の7割以上が緊急事態宣言期間中に家事の負担が増えたと回答しているなど、女性がより強く影響を受けていることが報告されています。女性が安定して働ける雇用環境が必要です。

図 12 男女の地位の平等感



資料:「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」(平成 31(2019)年 3 月)

基本方向(1)働き方の見直しとワーク・ライフ・バランスの推進

地域における子育てや介護の基盤整備を進めるとともに、育児・介護休業の取得促進、事業所に対する両立支援対策や長時間労働是正の働きかけなど、男女ともに希望するワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現できるよう取り組みます。

また、職務上の地位などの職場内の優位性を背景とするパワー・ハラスメント*、妊娠・出産を理由として不利益や嫌がらせを受けるマタニティ・ハラスメント*、セクシュアル・ハラスメント*などのハラスメント防止対策が事業所に対して義務化されたことの周知徹底を進めて、誰もが働きやすい職場づくりを促進します。

再就職や起業等を希望する女性に向けては、能力向上の機会や情報を提供するなど女性のチャレンジを支援します。

基本施策①あらゆる人々が共に働きやすい職場環境づくりへの支援

施策名		施策の内容		担当課
1	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発	1	ワーク・ライフ・バランスの重要性について市民や事業所に広報・啓発します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課
		2	ダイバーシティ*の重要性を認識し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方に取り組む市内中小企業を表彰します	産業総務課
2	働きやすい職場環境づくり	3	メンタルヘルスに関する相談やカウンセリングの充実を図るなど、職場での健康管理の重要性について働きかけます	職員課 多文化共生・男女共同参画課
		4	就労の場でのハラスメントは人権侵害であるという認識を深めるための啓発を行うとともに、ハラスメント防止にかかる法改正情報を周知徹底し、事業所における取組を促進します	人事課 労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課
		5	就労の場でのハラスメントに関する相談窓口の情報を積極的に提供します	人事課 労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課
		6	事業所が行う研修に対し、講師の紹介や啓発ビデオなど機材の貸し出しを実施します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課 人権啓発課

基本施策②仕事と子育て・介護との両立支援

施策名		施策の内容		担当課
3	両立支援制度の活用促進	7	育児・介護休業制度を取得しやすい環境づくりや利用促進に向けた周知・啓発を行います	人事課 労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課
		8	次世代育成支援対策推進法の周知と、中小企業における「一般事業主行動計画*」策定に向けての情報を提供します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課
		9	「特定事業主行動計画*」に基づく市職員における両立支援を推進します	職員課
4	仕事と子育ての両立支援の推進	10	「子ども・子育て支援事業計画」の中で、仕事と家庭生活の両立に向けての取組を推進します	子ども家庭課
5	仕事と介護の両立支援の推進	11	相談体制の充実や介護保険・障害福祉サービスの利用促進など、高齢者や障害者を介護する家族への支援を充実し、介護離職の防止に努めます	地域包括ケア推進課 障害施策推進課

基本施策③就職・再就職・起業等の支援

施策名		施策の内容		担当課
6	女性のためのエンパワメント*支援	12	様々な場面での女性の積極的な発言力、多様な媒体を活用した発信力、行動力などが身につく実践的な講座を提供します	多文化共生・男女共同参画課
		13	セミナーやイベントの企画・運営などの実践的な活動を通して、経験の蓄積と女性のネットワークを支援します	多文化共生・男女共同参画課
7	女性のためのチャレンジ支援	14	働く、学ぶ、交流するなど、様々なチャレンジに関する情報を収集するとともに、多様な媒体を通じて情報提供をします	多文化共生・男女共同参画課
		15	働く女性のための講座や、再就職を希望する女性のための講座などを開催します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課
		16	起業や社会活動にチャレンジしたい女性に向けた支援講座の開催や補助金等のスタートアップ支援の情報を提供します	産業総務課 多文化共生・男女共同参画課

基本方向(2)政策・方針決定過程への女性の参画促進

いずれの審議会等においても、男女委員とも40%～60%の間で構成されるという男女均等な状態になることをめざして、関係団体に対して女性参画の意義の理解を促し、女性の役員登用を促進します。また、審議会等の女性委員候補者の情報共有や関係団体への女性委員推薦を促進します。

庁内の女性管理職登用については、管理職への昇任希望が消極的な傾向にあるといった課題の解決に向けて、「特定事業主行動計画*」に沿って目標達成をめざします。そして、どの役職段階においても女性割合が向上するように、計画的な人材育成を推進します。

加えて、様々な場面において意思決定に参画する女性が増えるように、リーダーとなる女性人材の育成に取り組みます。

基本施策④審議会などへの女性の登用推進

施策名		施策の内容		担当課
8	庁内関係課への働きかけの強化	17	委員が一方の性別に偏った審議会などを解消し、一方の性別の委員が40%以上の比率を占めるよう、選考基準の見直しを行い改選の際に少ない方の性別の委員を登用します	多文化共生・男女共同参画課 関係各課
		18	地域や様々な分野で活躍する女性委員候補者の情報を収集します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑤市の女性職員の登用推進

施策名		施策の内容		担当課
9	計画的な女性登用	19	「特定事業主行動計画」に沿って、計画的に女性管理職の登用を促進します	人事課
		20	市立学校園の管理職選考への女性の受験を促進し、計画的に登用の促進を図ります	教職員課
		21	男女の比率が大きく偏らないような職員配置に努めます	人事課
		22	女性職員の自己啓発やキャリア形成を支援するために、助言・支援の仕組みをつくります	人事課 多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑥地域社会での女性の参画推進

施策名		施策の内容		担当課
10	自治会など地域における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	23	地域における女性の積極的登用が進むよう、広報や講座を通じて、自治会などの地域団体への啓発を進めます	多文化共生・男女共同参画課 関係各課

基本施策⑦女性人材の育成

施策名		施策の内容		担当課
11	女性リーダーの育成	24	リーダー役割を担う女性の人材を養成するための講座の開催や女性が交流しネットワークを広げるための機会を設けます	多文化共生・男女共同参画課
		25	近隣の大学と連携して、学生との協働による講座の開催など女性リーダーの育成を図ります	多文化共生・男女共同参画課

基本方向(3)女性の活躍推進

就労の場における男女の不平等を是正するとともに、市内事業所に対しては、「女性活躍推進法」の趣旨や女性活躍をはじめとするダイバーシティ*が経営戦略として有効であることの周知に努め、女性活躍推進に向けたポジティブ・アクション（積極的改善措置）*などの取組を促進します。

また、女性がモノづくりや理系分野の職業に魅力を感じて、職業選択の幅を広げられるように、幼少期からの発達段階に応じた体験学習や情報発信に取り組めます。

基本施策⑧就労の場での男女の均等な機会と待遇の確保

施策名		施策の内容		担当課
12	労働に関する法律・制度の周知徹底	26	市内事業所に向けて、労働関連法や制度の改正情報を随時発信し、法令順守の啓発を行います	労働雇用政策室
13	女性活躍推進法に基づく取組促進	27	市内事業所が、女性活躍推進法に基づく取組を促進するために法律の趣旨や助成金情報等を積極的に発信します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑨事業所の積極的な取組への支援

施策名		施策の内容		担当課
14	ポジティブ・アクションの取組促進	28	女性の活躍推進に積極的に取り組む一般事業主に対して、公共調達における公正性及び経済性を確保しつつ、受注機会増大につながる手段を検討します	契約課
		29	女性が活躍できる職場づくりに取り組む市内中小企業を表彰します	産業総務課
15	女性活躍にかかる情報発信	30	女性活躍に取り組むモデル事業所等の情報を発信して市内事業所における取組を促進します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑩発達段階に応じたキャリア教育*の実施

施策名		施策の内容		担当課
16	幼児期からの教育の充実	31	職場体験など職業に関する学習機会を充実します	学校教育推進室
		32	性別にかかわらず将来のモノづくり分野を担う人材の育成をめざした取組を推進します	モノづくり支援室
		33	性別による固定的な考え方にとらわれない進路指導やキャリア教育を実施します	学校教育推進室
		34	モノづくり分野で活躍する女性と交流する機会の提供など、多様な分野の職業への関心を高める取組を実施します	多文化共生・男女共同参画課
17	理系分野の女性人材育成	35	理系分野への関心を高めるため、子どもが楽しく学べる体験講座を開催します	多文化共生・男女共同参画課
		36	理系分野で活躍する女性のロールモデル*を紹介するなど、女性のチャレンジ意識の高揚を促します	多文化共生・男女共同参画課

基本方針Ⅱ 健やかに安心して暮らせる社会づくり

【生涯にわたる健康づくり】

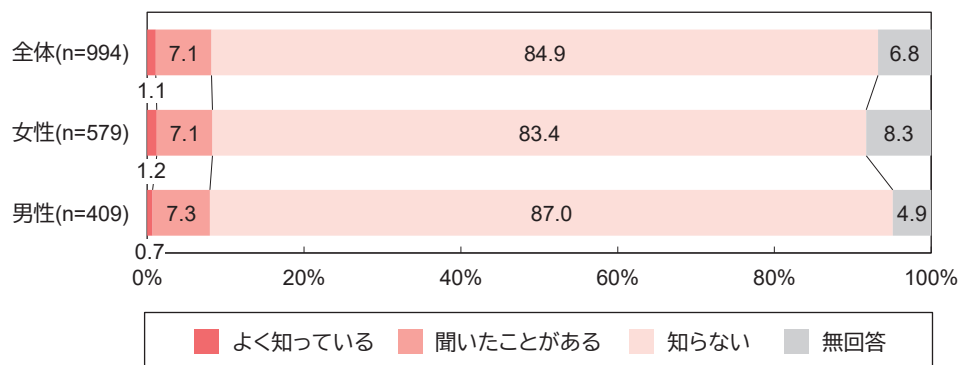
人生 100 年時代ともいわれますが、生涯にわたって心身の健康をできるだけ長く保持することが一人ひとりの幸福感に大きく影響します。

誰もが自らの心身の健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報を入手することは健康を享受するうえで必要なことですが、特に女性は産む性であるという特性から心身の状態がライフステージごとに大きく変化します。そのためリプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）*の視点がとりわけ重要となります。しかし、「市民意識調査」の結果では、その言葉を知らない人が大半を占めています。

一方で、男性は、生活習慣病のリスクを高める喫煙や飲酒をしている人の割合、自殺、ひきこもりの割合が女性よりも高いことが指摘されています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大期に女性の自殺者数が増加している実態があります。こうした男女で異なる健康課題や不安、困難に対応し、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもてるような取組が必要です。

図 13 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の言葉の認知



資料:「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」(平成 31(2019)年 3 月)

【あらゆる暴力の根絶と被害者支援】

ドメスティック・バイオレンス*やセクシュアル・ハラスメント*、ストーカー行為、性暴力・性犯罪などで男性が被害者になる場合もありますが、被害者の多数は女性です。

世界的にも SNS *を中心に性暴力被害当事者が声をあげる「#MeToo」運動（性暴力被害の告発運動）*が広がり、女性に対する暴力の問題の根深さとその根絶に向けた取組の必

要性が再認識されています。

女性に対する暴力の背景には、女性の人権の軽視や性に基づく固定的な役割意識、社会的・経済的な男性の優位性など、男女のおかれた状況がひきおこす側面があります。女性に対する暴力の根絶のためには、暴力の根本にある性差別意識や男女の社会的地位の格差の解消が必要です。

また、暴力は体を傷つけるのみならず、自己肯定感や自尊感情の低下など心への影響も大きく、その後の人生に多大な影響を与えます。DV*被害者のなかには暴力の場所から逃れたあとも、長期間にわたって精神的な不安定さ、体の不調を抱えて、就労することがままならず経済的困難を抱えるケースもみられます。

近年は、スマートフォン、SNS*の普及に伴い、暴力の被害は多様化し、低年齢化しています。更に、新型コロナウイルスの感染拡大に起因して、生活不安やストレスから、DV等の増加・深刻化が懸念されることから、内閣府ではこれまでのDV相談を強化し、「DV相談^{プラス} +」を開始しています。

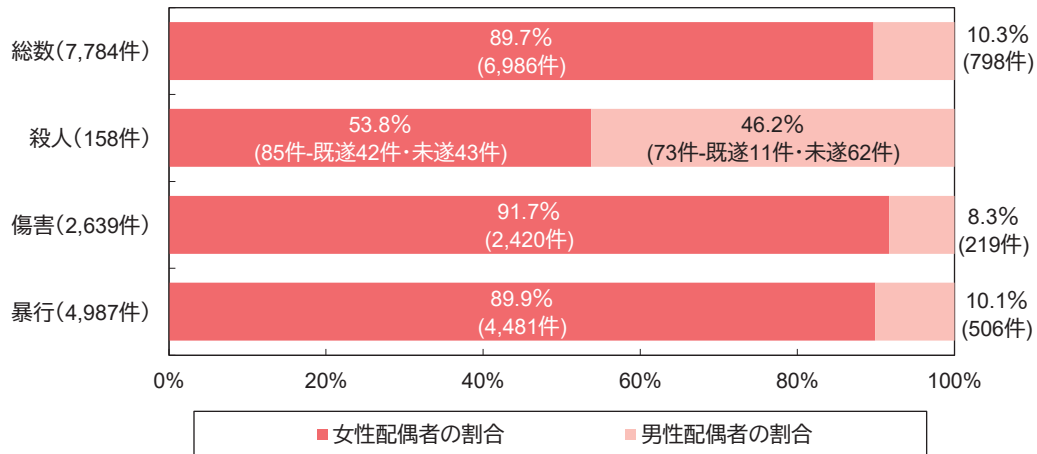
表 2 警察における刑法犯認知件数・相談件数(被害者の状況)

		平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
強制性交等	認知件数	1,167	989	1,109	1,307	1,405
	うち女性	1,167	989	1,094	1,251	1,355
	女性割合	100.0	100.0	98.6	95.7	96.4
強制わいせつ	認知件数	6,755	6,188	5,809	5,340	4,900
	うち女性	6,596	5,941	5,610	5,152	4,761
	女性割合	97.6	96.0	96.6	96.5	97.2
公然わいせつ	認知件数	1,138	962	825	788	746
	うち女性	1,039	883	750	697	647
	女性割合	91.3	91.8	90.9	88.5	86.7
略取誘拐・人身売買	認知件数	191	228	239	304	293
	うち女性	144	188	203	247	245
	女性割合	75.4	82.5	84.9	81.3	83.6
配偶者からの暴力	相談件数	63,141	69,908	72,455	77,482	82,207
	うち女性	55,584	59,412	60,015	61,518	64,392
	女性割合	88.0	85.0	82.8	79.4	78.3
ストーカー	相談件数	21,968	22,737	23,079	21,556	20,912
	うち女性	19,627	20,180	20,381	18,949	18,403
	女性割合	89.3	88.8	88.3	87.9	88.0
私事性的画像被害※	相談件数	1,143	1,063	1,243	1,347	1,479
	うち女性	1,041	979	1,138	1,257	1,382
	女性割合	91.1	92.1	91.6	93.3	93.4

資料：警察庁統計資料

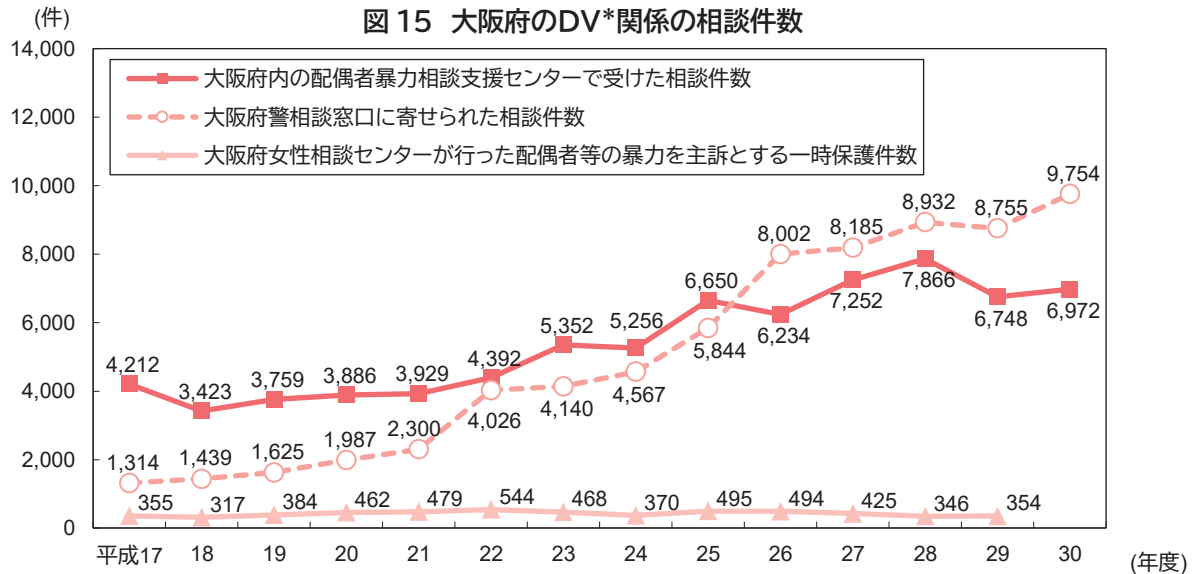
※プライベートな性的画像を、その撮影対象者の同意なく公表する行為

図 14 配偶者による犯罪の種類・性別被害者の割合(全国)



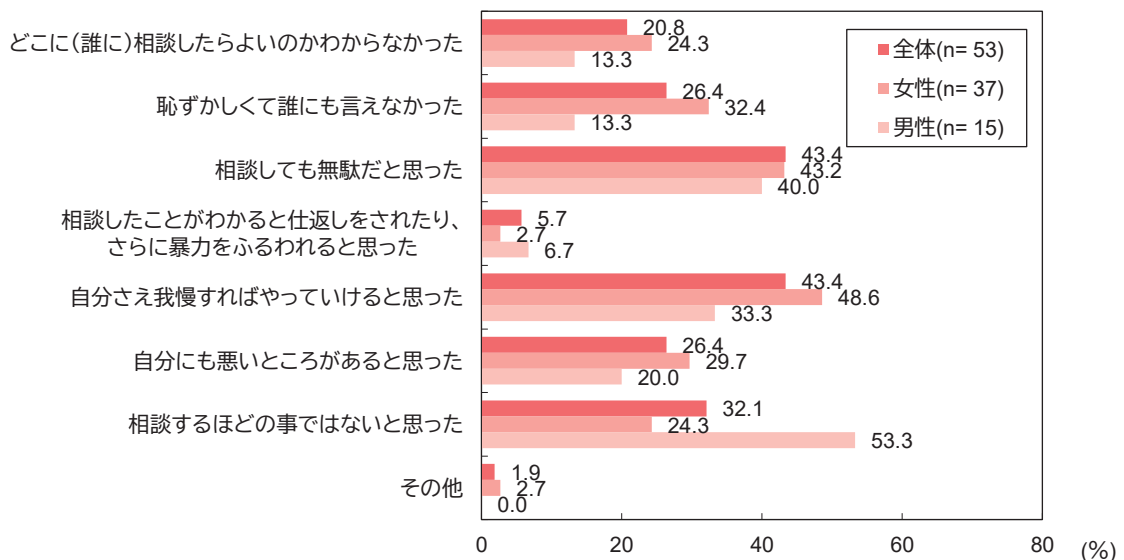
(参考)警察庁資料より作成 資料:内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書」令和 2(2020)年度版

図 15 大阪府のDV*関係の相談件数



資料:大阪府「大阪府の男女共同参画の現状と施策」

図 16 DVをされてもどこにも相談しなかった理由



資料:「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」(平成 31(2019)年 3 月)

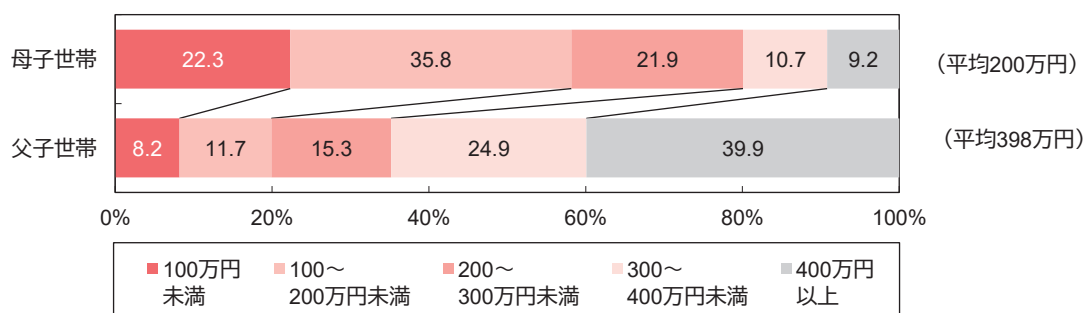
【困難を抱える人への支援】

女性は、男性に比べて非正規で働く割合が高いなどの経済社会における男女がおかれた状況の違い等を背景として、貧困等の生活上の困難に陥りやすく、なかでも、母子世帯は父子世帯と比べて就労収入が約半分であるなど、経済的に厳しい状況におかれています。一方で、男性も非正規雇用の割合が高くなっており、不安定な就労環境におかれている人が増えていることから、セーフティネットの機能としてそれぞれの生活上の困難に対応した多様な支援が、より届きやすくなるよう配慮することが必要です。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響は、社会的に弱い立場にある人に対して、より深刻な影響を及ぼしていることを考慮する必要もあります。

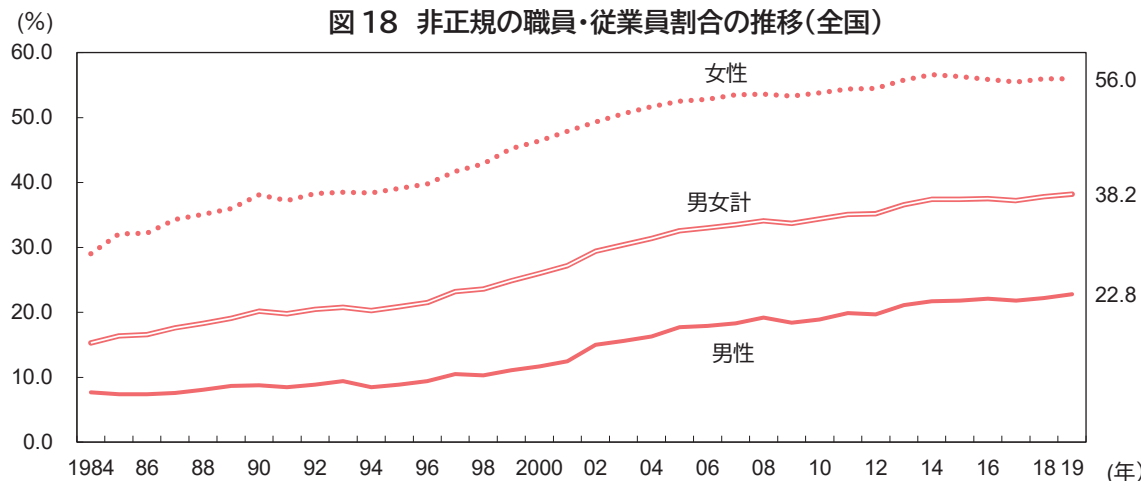
更に、障害があること、外国人やルーツが外国であることなどを理由とした社会的困難を抱えている人が、女性であるがゆえの性に基づく偏見等を背景に、一層複合的な困難を抱える場合があります。こうした状況におかれている人への正しい理解を広め、多様性を認め、人権が尊重される地域社会をつくることが求められます。

図 17 ひとり親世帯の年間就労収入の構成割合(全国)



(注)年間就労収入とは、母子世帯の母自身又は父子世帯の父自身の年間就労収入である。
資料：厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査結果報告」平成 28(2016)年度版

図 18 非正規の職員・従業員割合の推移(全国)



資料：2013 年以降は総務省「労働力調査」(基本集計、年平均)、2002 年以降 2012 年までは総務省「労働力調査」(詳細集計、年平均)、2001 年以前は同「労働力調査特別調査」(2 月)

基本方向(4)生涯にわたる心と体の健康づくり

食生活、生活習慣の変化などを背景に、女性特有の疾病である子宮がん、乳がん、骨粗しょう症の罹患が増加しています。また、ストレスの多い現代社会では、心の健康に問題を抱える人は増えており、自殺につながる恐れのあるうつ病の増加が社会問題となっていますが、男性は人に悩みを打ち明けられず、一人で抱え込みがちな傾向があります。

市民の誰もが心と体の健康について、正しい知識を身につけ、市民が自ら主体的に健康づくりに取り組むことができるよう生涯にわたる健康づくりを支援します。

また、すべての人が心と体の健康について理解し、思いやりのある関係性をつくれるよう、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)*の教育に取り組みます。

基本施策⑪すべての人の生涯を通じた健康保持・増進支援

施策名		施策の内容		担当課
18	ライフサイクルに応じた健康づくりの推進	37	思春期、成熟期、更年期、高齢期の健康支援のための情報や学習機会を充実します	健康づくり課 母子保健・感染症課 学校教育推進室
		38	心の健康問題に対する関心を高めるとともに相談・情報提供の充実を図ります	健康づくり課 学校教育推進室
		39	生涯を通じた健康づくりのため運動習慣の定着に向けた取組を推進します	市民スポーツ支援課
19	性差に応じた健康支援の推進	40	女性特有の健康問題を取り上げた健康教育を実施するなど、学習機会を提供します	健康づくり課
		41	男性を対象とした相談事業を実施し、利用の促進を図ります	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑫妊娠出産等に関する母子の健康支援

施策名		施策の内容		担当課
20	妊娠前・妊娠出産期から子育て期まで切れ目のない支援の充実	42	女性が安心して妊娠・出産の時期を過ごし、母子の健康が確保されるよう周知するとともに、妊娠期の女性やその配偶者を対象とした出産・子育てのための講座を開催します	母子保健・感染症課
		43	妊娠・出産に関する情報提供や健康診査、保健指導などの充実を図ります	母子保健・感染症課
		44	乳幼児健診の必要性を周知し、受診率の向上に努めます。また、受診しない親子へのフォローを充実します	母子保健・感染症課
		45	子育て世代包括支援センター事業を推進します	施設給付課 母子保健・感染症課
		46	不妊に悩む人への相談、情報提供を行います	多文化共生・男女共同参画課 母子保健・感染症課

基本施策⑬リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*の概念の普及・啓発推進

施策名		施策の内容		担当課
21	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発	47	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方に基づき、すべての人が自分の身体に関して自己決定権を持っていることを認識し行使できるように啓発を行います	多文化共生・男女共同参画課 母子保健・感染症課
22	子どもの発達段階に応じた性教育の推進	48	子どもの発達段階に応じた副読本や指導教材の作成と活用、指導者の養成など性教育を充実します	学校教育推進室
		49	性教育への理解を深められるように情報提供などを行います	多文化共生・男女共同参画課

基本方向(5)DV*防止対策の推進

DV防止法の制定を境に、DVに対する社会的な認識が広まり、DV被害者の保護に関しても、暴力の定義拡大、保護命令制度の拡充、自立支援の強化、適用対象の拡大など一定の制度化が進んでいることを踏まえて、相談対応、被害者保護の対応から更に踏み込んだ支援の取組まで庁内の各課及び関係機関との連携強化により、一層の支援体制の充実に努めます。

また、夫婦・パートナーや恋人など身近な関係であっても相手を支配しようとする行為は暴力であり許されるものではないことの啓発を進めるとともに、DVにあたる行為を受けていても相談できない人がいることを念頭において、本人や周囲の人がDVに気づくための啓発や早期の相談につながる取組を進めます。

更に、近年、顕在化しているデートDV*を防止するには、思春期からの学習機会が必要であることから、若年者を対象にした予防、啓発の取組を進めます。

基本施策⑭DV相談の充実

施策名		施策の内容		担当課
23	相談体制の充実・強化	50	担当者や相談員がその言動によって、被害者を傷つけないよう関係者に対する研修を実施します	多文化共生・男女共同参画課
24	被害者の安全確保の徹底	51	保護命令申立て等手続きに関する情報提供をします	多文化共生・男女共同参画課
		52	場所の秘匿を徹底し、一時保護にあたっての適切な対応をします	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑮支援と連携の強化

施策名		施策の内容		担当課
25	被害者支援にかかる関係機関との連携強化	53	予防から被害者の自立支援までの総合的な支援を充実するために、「東大阪市ドメスティック・バイオレンス対策連絡会議」の機能を強化します	多文化共生・男女共同参画課
		54	要保護児童対策地域協議会や子ども見守り相談センターとの連携を強化したDV相談支援体制を充実します	多文化共生・男女共同参画課 子ども相談課 地域支援課
		55	住まい、生活、就労など関係各課や関係機関と連携して被害者支援に取り組みます	多文化共生・男女共同参画課
26	民間団体への支援の充実	56	民間シェルター等への助成など、民間団体との連携・協力体制を強化します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑯啓発と早期発見

施策名		施策の内容		担当課
27	DV*根絶に向けた啓発の充実	57	DV防止関連の事業を実施するなど、市民への啓発を進めます	多文化共生・男女共同参画課
28	早期発見のための体制の強化	58	状況が深刻化することを防ぐため、被害者自身が被害に気づき、いち早く相談するよう周知啓発を行います	多文化共生・男女共同参画課
		59	被害者からの早期の相談につながるよう、地域において福祉活動に取り組んでいる民生委員・児童委員との連携を強化します	多文化共生・男女共同参画課 生活支援課
		60	医師その他の医療関係者等と連携しながら、DV防止法に定められた発見、通報の規定について周知します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑰デートDV*への取組

施策名		施策の内容		担当課
29	デートDVの防止と啓発	61	SNS*に起因するトラブルを未然に防ぐなど社会情勢に対応した啓発活動を実施します	多文化共生・男女共同参画課 人権教育室 学校教育推進室
		62	デートDVに関する教材の活用など、教職員を対象にしたデートDVに関する研修を実施します	人権教育室 教育センター
		63	児童生徒を対象にしたデートDV防止のための教育・啓発を行います	多文化共生・男女共同参画課 学校教育推進室 人権教育室

基本方向(6)あらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力では、DV*やセクシュアル・ハラスメント*、ストーカー行為などのほかに最近では、若年女性が被害にあうSNS*を悪用した性犯罪が社会問題化しています。

ただし、性暴力被害は性別にかかわらず起こっており、望まない性的な行為は性暴力であるといった、性暴力についての正しい認識の浸透を進めるとともに、すべての人が互いに尊厳を認め合い、対等な人間関係を基礎とした、誰も被害者にも加害者にもならない、社会づくりを進めます。

また、児童虐待を未然に防ぐ取組をはじめとして、子どもの人権が守られ、すべての子どもの健やかな成長と発達を保障できる環境をめざします。

基本施策⑱暴力を許さない人権尊重に基づく社会的機運の醸成

施策名		施策の内容		担当課
30	ジェンダー*に基づく暴力の防止に関する理解の促進	64	児童生徒を対象にしたジェンダーに基づく暴力の防止のための教育・啓発を行います	学校教育推進室 人権教育室
		65	人権侵害を許さないという社会的機運を醸成するために、広報・啓発活動を充実します	多文化共生・男女共同参画課 人権啓発課
		66	暴力防止のために、あらゆる機会をとらえて学習機会を提供します	多文化共生・男女共同参画課 関係各課

基本施策⑲子どもの人権についての理解

施策名		施策の内容		担当課
31	子どもの人権に関する学習機会の提供	67	子どもへの暴力に関する情報を収集し、児童虐待防止法などの啓発や充実を図ります	多文化共生・男女共同参画課 子ども相談課 地域支援課
		68	基本的人権に基づいた「児童の権利に関する条約」の持つ理念を把握し、子どもの人権を保障することを目的に、啓発冊子の作成や市民講座などを実施します	人権啓発課 子ども相談課 地域支援課
32	児童虐待の早期発見・早期対応のための連携強化	69	要保護児童対策地域協議会を中心に、関係機関の連携を深めます	多文化共生・男女共同参画課 子ども相談課 地域支援課

基本施策⑳あらゆる暴力をなくすための取組

施策名		施策の内容		担当課
33	あらゆる暴力をなくすための啓発の充実	70	あらゆる暴力をなくすために啓発、学習機会を提供します	多文化共生・男女共同参画課

基本方向(7)様々な困難を抱える人々への支援

経済的、生活的に厳しい状況におかれたひとり親家庭に対して、生活、子育て、子どもの教育、就業など、それぞれの家庭の状況に応じた必要な支援を行うことで、ひとり親家庭の親子が安心して生活できる環境を整備します。

また、高齢者、障害者、外国人などであることにより複合的な困難を抱えている人が安心して暮らせるように、人権尊重の観点からそれぞれの状況に応じて必要な支援に取り組みます。

基本施策①ひとり親家庭への支援

施策名		施策の内容		担当課
34	ひとり親家庭の支援事業の充実	71	男女共同参画の視点に立った「東大阪市ひとり親家庭自立促進計画」を推進します	子ども家庭課
		72	ひとり親家庭等の子どもたちの発想や思いが大切にされるような子ども食堂や学習支援などの居場所づくりを推進します	子ども家庭課
35	経済的自立の支援	73	ひとり親家庭等を対象にキャリア支援を含めたパソコンや簿記など就労につながる講座や助成制度の周知を図り、就労までの支援を充実します	労働雇用政策室 子ども家庭課
		74	ひとり親家庭の母親などが就労の機会を広げられるよう、事業所に対して雇入れを促進するための制度の情報を提供します	労働雇用政策室

基本施策②高齢者への支援

施策名		施策の内容		担当課
36	高齢者の社会参加の促進と生活支援	75	男女共同参画の視点に立った「東大阪市高齢者保健福祉計画・東大阪市介護保険事業計画」を推進します	高齢介護課
		76	高齢者が長年培った知識や経験を活かして、ボランティア活動や地域活動、就労などで積極的に社会参画できるよう支援します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課 地域活動支援室 高齢介護課
37	高齢者が安心して暮らせるための環境づくりの推進	77	高齢者が支援を必要とする状態になったとしても住み慣れた家庭・地域で住み続けられるよう、地域の見守り体制や生活支援サービスを充実します	高齢介護課 地域包括ケア推進課
		78	高齢者福祉・介護関係事業者に対して男女共同参画を啓発します	多文化共生・男女共同参画課 法人・高齢者施設課 介護事業者課

基本施策②障害者(児)への支援

施策名		施策の内容		担当課
38	障害者の社会参加の促進と自立支援	79	男女共同参画の視点に立った「東大阪市障害福祉計画・東大阪市障害児福祉計画」を推進します	障害施策推進課
		80	社会参加への推進や障害者の自立支援に向けた事業を充実します	障害施策推進課
39	障害者が安心して暮らせるための環境整備	81	地域の相談支援のネットワークづくりを支援します	障害施策推進課
		82	障害福祉関係事業者に対して男女共同参画を啓発します	多文化共生・男女共同参画課 障害福祉事業者課

基本施策④外国人住民への支援

施策名		施策の内容		担当課
40	外国人住民とその子どもへの生活支援の充実	83	市が発行する多様な媒体において多言語による生活情報を発信するとともに必要に応じて翻訳・通訳の支援を行います	広報課 多文化共生・男女共同参画課 関係各課
		84	学校から配布する文書の翻訳・通訳ボランティアの派遣や不就学の児童生徒に対し就学機会の確保を進めるなど、外国人の子どもの教育にかかる保護者と子どもへの支援を行います	多文化共生・男女共同参画課 学校教育推進室 人権教育室 学事課
		85	外国人住民の日本語学習やよみかきの支援、生活・文化の相互理解のための講座を開催するとともに、学校教育での特別の教育課程による日本語指導を行います	多文化共生・男女共同参画課 学校教育推進室 社会教育課
		86	男女共同参画の視点に立った「東大阪市外国籍住民施策基本指針」を推進します	多文化共生・男女共同参画課
41	多言語相談の充実	87	多言語での相談体制を充実するとともに相談窓口を周知します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策⑤生活困窮者への支援

施策名		施策の内容		担当課
42	生活困窮者への自立支援の充実	88	生活困窮者についての早期支援と自立促進を図るために、自立の支援に関する相談、就労支援や家計改善支援などを行います	生活支援課

基本施策⑥困難な状況を抱える人々の課題解決のための支援

施策名		施策の内容		担当課
43	複合的な困難を抱える人への支援体制の充実	89	「8050 問題」「介護と育児のダブルケア」「社会的孤立」など、複雑化・多様化した生きづらさやリスクに対応する包括的な支援体制を整えます	地域福祉課 関係各課

基本施策②安心して暮らせるまちづくり

施策名		施策の内容		担当課
44	安心して暮らせるための環境整備の推進	90	育児や介護を安心して行えるよう道路のバリアフリー化を推進します	道路整備課
		91	防犯カメラや防犯灯の設置など犯罪防止のための地域環境の整備を推進します	公民連携協働室 商業課 土木環境課

基本方針Ⅲ 男女共同参画に向けた意識形成

「市民意識調査」の結果をみると、「男は仕事、女は家庭」のような男女で役割を固定した考え方に同感しない人の割合は、前回調査よりも高くなっているものの、社会全体からみて男性が優遇されていると感じる人の割合は7割近くにのぼります。市民において男女共同参画に関する認識が一定浸透し、固定的な性別役割分担意識に変化がみられるなかで、社会における男性優遇感が強いのは、人々の意識変化に比べて、現実の生活上の男女の役割に変化が感じられていないからだと考えられます。その要因のひとつとして、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の意識に形成された性差に関する固定観念や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）*があることが挙げられます。

こうした固定観念や思い込みは、幼少期からの周囲の大人の言葉かけを含めた子どもが受け取る様々な情報や体験によって形成されるものです。「市民意識調査」をみると、女の子と男の子に対してでは期待することに差がみられており、無意識のうちに子どもの性別によって、言葉かけなどが異なることで、子どもは、それぞれの性別に期待される役割やふるまい方を身につけるようになって考えられます。固定観念や無意識の思い込みは、誰もがもつものですが、そのことによって自分自身や子どもの生き方をしばることになっては、一人ひとりの個性を発揮することが阻害されてしまいます。

男女にかかわらず、誰もが互いを尊重しながら、長い人生のなかで主体的に多様な選択ができる可能性が広がり、自分らしく生きられるようになるために、学校、家庭、地域、職場などのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者にいたる幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものにすることが重要です。

また、男女平等・男女共同参画とは、男女が対等に責任を担うことであり、誰もが個性と能力を発揮して生き方の選択肢を広げられることであるという理解を広めていく必要があります。

図 19 男女の役割を固定した考え方について

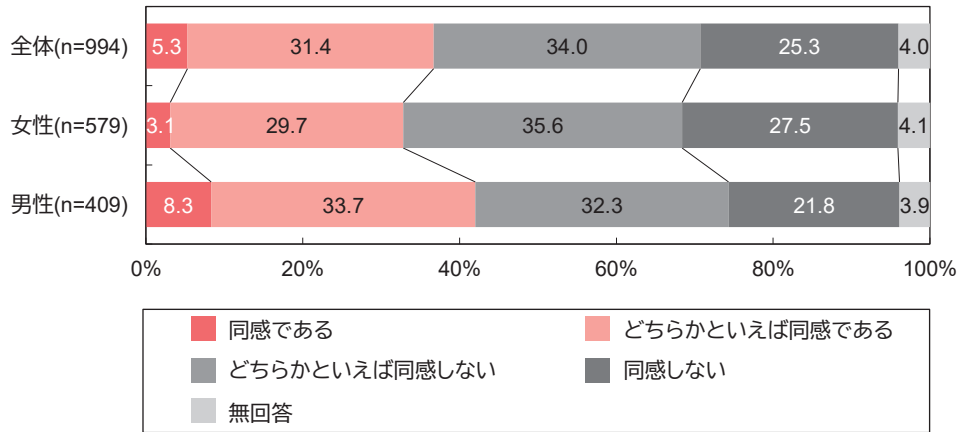


図 20 男女の地位の平等感(社会全体からみて)

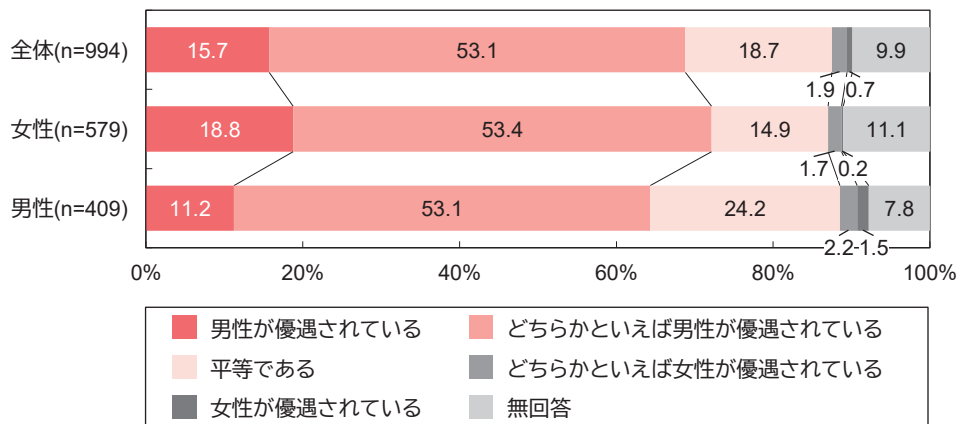
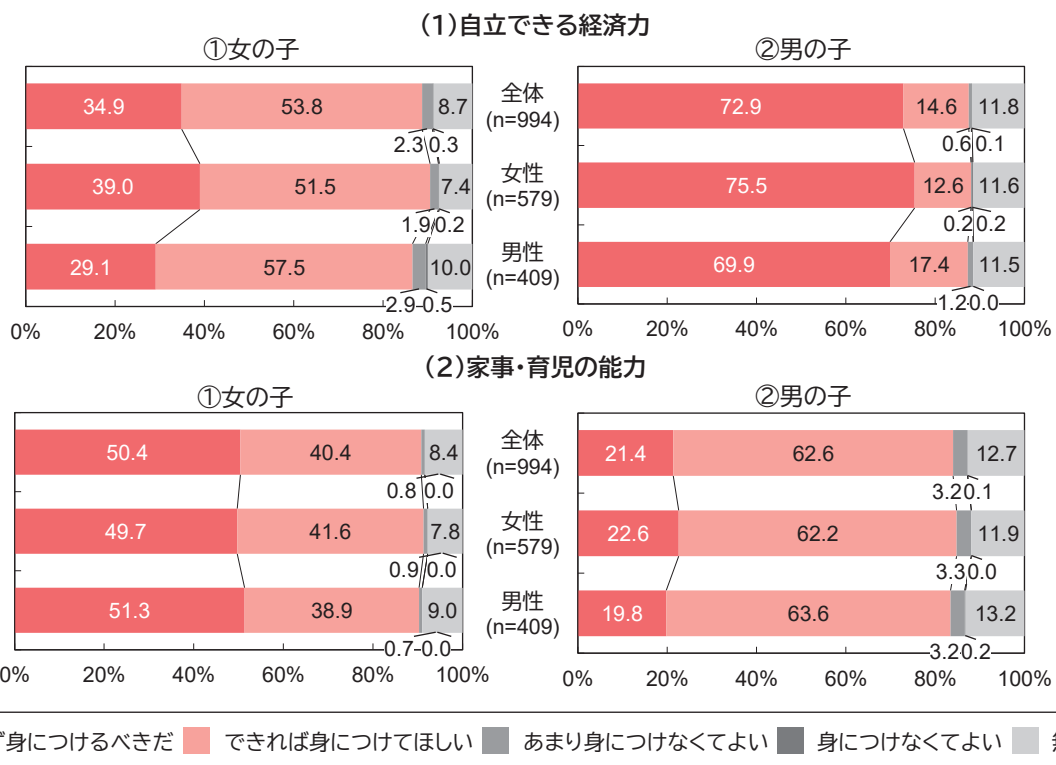


図 21 女の子と男の子それぞれに身につけてほしいこと



資料:「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」(平成 31(2019)年 3 月)

基本方向(8)男女平等・男女共同参画に関する教育の推進と意識の醸成

保育・教育現場においては、男女平等の教育課程が実施されていますが、教科外での子どもとのふれあいのなかで、無意識のうちに「男の子だから、女の子だから」といった性別に基づく固定観念が保育士、教職員の言動に現れていないかに気づくよう研修等の機会を設けます。性の多様性にかかわる子どもへの対応についても、性別にかかわらず一人ひとりが違っていいという意識を基本として、子どもが悩みや困りごとを相談しやすい環境をつくりまします。

子どもだけでなく大人も「男だから、女だから」という思い込みによって、自分自身の行動やふるまいを制限したり、「男らしさ、女らしさ」の押しつけに生きづらさを感じたりすることなく、誰もが自分らしく生きられるよう学習機会を提供します。

基本施策⑳保育・学校教育の中での男女平等意識の育成

施策名		施策の内容		担当課
45	保育士、教職員における男女平等意識の浸透	92	女性教職員の管理職登用や学校運営への積極的参画を進め、すべての教育活動・校務分掌を男女の教職員が平等に担う体制をつくりまします	教職員課
		93	男女平等教育を進めるための研修や情報交換、交流を行います	人権教育室 教育センター
		94	子どもたち一人ひとりが性別にとらわれることなく、個性を育むことができるよう、保育士の研修や情報交換等を行います	施設指導課 保育課
46	子どものころからの男女平等意識の醸成	95	男女平等意識の醸成のための啓発資料の充実を図ります	多文化共生・男女共同参画課
		96	子どもの人権意識の醸成とエンパワーメント*支援を進めます	人権教育室
47	教育の場におけるセクシュアル・ハラスメント*防止対策	97	教職員に対して幼児・児童・生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための研修を充実します	人権教育室 教育センター
		98	スクール・セクシュアル・ハラスメント相談窓口の充実を図ります	人権教育室
48	保護者における男女平等意識の醸成	99	保護者に対する男女共同参画に関する啓発活動を充実します	施設給付課 保育課 人権教育室

基本施策②男女共同参画についての理解の促進

施策名		施策の内容		担当課
49	男女共同参画推進のための広報・啓発活動の充実	100	「男女共同参画週間」、「男女雇用機会均等月間」、「人権週間」など、あらゆる機会をとらえて男女共同参画に対する関心と理解を深めるための広報・啓発活動を実施します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課 人権啓発課
		101	市などの主催する講演会や生涯学習のセミナーなど多様な機会を活用して広報・啓発を行います	関係各課
		102	あらゆる世代に情報を提供できるように広報媒体を工夫します	多文化共生・男女共同参画課 関係各課
		103	男女共同参画に関する市民意識・実態調査を定期的に実施します	多文化共生・男女共同参画課
		104	男女共同参画に関する国、大阪府などの他自治体、海外の情報、図書、資料を収集し、わかりやすく利用しやすいように提供します	多文化共生・男女共同参画課
		105	SDGs*ロゴマークを活用し、男女共同参画推進のための啓発活動を行います	多文化共生・男女共同参画課 関係各課
50	性別に基づく無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)*に関する啓発	106	市の発行物や提供するポスター・チラシについて性別による固定観念にとらわれない表現に努めます	関係各課
		107	性別に基づく無意識の思い込みに気づくための講座を実施します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策③多様な選択を可能とする教育・学習機会の確保

施策名		施策の内容		担当課
51	性別にとらわれない自立意識・職業意識の育成	108	将来の職業生活についてイメージできるよう、職場体験学習の推進を図ります	学校教育推進室
		109	性別による固定的な考え方にとらわれない進路指導やキャリア教育*を実施します【再掲】	学校教育推進室
		110	近隣の大学と連携し、女子中・高生が進路の幅を広げるための学習機会を提供します	多文化共生・男女共同参画課
		111	男女共同参画センター・イコールの周知と活用を拡大し、あらゆる世代に向けて男女共同参画の学習機会を提供します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策④人権尊重と人権侵害についての理解の促進

施策名		施策の内容		担当課
52	人権を尊重したメディア・SNS*の活用	112	メディア・SNSにおける人権侵害に関する学習機会を提供します	多文化共生・男女共同参画課 人権啓発課 学校教育推進室 人権教育室
		113	メディア・SNSの特性を理解して、安全で人権に配慮した活用ができるよう啓発します	多文化共生・男女共同参画課 学校教育推進室

基本方向(9)家庭生活や地域における男女共同参画の推進

男性の個人としての生活の充実につながる、家庭生活における活動への参画を促すために家事、育児、介護について学ぶ機会や仲間づくりの機会を提供します。

家庭とともに地域は、市民の暮らしに最も身近なものですが、市民のニーズが多様化するなかで、個々の地域の実情に合わせたきめ細やかな対応が必要とされています。

男女が互いを尊重しながら、対等な立場で参画する意識啓発とともに家庭や地域を共に担っていく協働意識の向上を推進します。

また、女性の地域防災・減災活動への参画拡大とともに、避難所運営等において女性をはじめとする多様な市民の声を反映して、誰もが安心できる仕組みづくりに取り組みます。

基本施策⑳男性の家事・育児・介護への参画の促進

施策名		施策の内容		担当課
53	男性向けの学習機会の提供	114	男性向けに家事・育児・介護に関する講座やセミナーを実施するとともに男性の仲間づくりを支援します	多文化共生・男女共同参画課 健康づくり課 母子保健・感染症課
		115	男性が、家事・育児・介護に参画する重要性を広め、理解を促すための啓発資料を作成し、発信します	多文化共生・男女共同参画課
		116	男性が抵抗なく悩みを打ち明けることができるとともに、多様なニーズに対応した相談窓口を整備し、より一層の周知を図ります	多文化共生・男女共同参画課 母子保健・感染症課
54	男性の育児参画の促進	117	PTA活動など地域活動への男女共同参画を啓発します	多文化共生・男女共同参画課
		118	男性の地域への参加・参画を促進するため、男性のネットワークづくりを支援します	多文化共生・男女共同参画課

基本施策③地域における男女共同参画の推進

施策名		施策の内容		担当課
55	地域団体の活動における男女共同参画の促進	119	男女が共に主体的に地域での活動を展開できるように支援するとともに、男女共同参画の視点に立った市民活動団体等との協働を積極的に進めます	公民連携協働室 地域活動支援室
		120	男女共同参画センター・イコラームを核として、男女共同参画の視点で活動するグループを支援するとともに、相互の交流とネットワークづくりを進めます	多文化共生・ 男女共同参画課

基本施策④安心・安全の分野への男女共同参画の推進

施策名		施策の内容		担当課
56	防災・災害復興における男女共同参画の浸透	121	男女双方の視点に配慮した防災・災害復興を進めるため、男女共同参画の視点に立って「地域防災計画」を遂行し、防災や危機管理の各種対応マニュアル等の作成を促進します	危機管理室
		122	男女共同参画の視点を持って防災・災害復興を行うために、政策・方針決定過程への女性の参画を促進します	危機管理室
		123	地域における自主防災・減災活動への女性の参画拡大を促進します	危機管理室 多文化共生・ 男女共同参画課

基本方向(10)多様な性や家族形態への理解の促進

増加する単身世帯のほか、ひとり親家庭、ステップファミリー*、未婚のシングルマザー、国際結婚、中年の子と高齢の親の世帯、そして同性パートナーなど、多様な家族の形態が存在します。これら多様な家族のありかたを認めるよう、意識啓発とともに、それぞれの家族が抱える困難に対応する取組を進めます。

また、性的マイノリティ*は、性的指向や性自認において少数派であるがゆえに周囲から理解されにくいことが多いのが現状です。そのため差別的な言動により傷つけられたり、生活上の不自由さなど、困難な状況におかれがちであることから、人権尊重の視点に立って、性的マイノリティへの理解を深める啓発と配慮に取り組めます。

基本施策⑤多様な性や家族形態への理解の促進

施策名		施策の内容		担当課
57	多様化する個人や家族への理解の促進	124	性的マイノリティの人々への偏見をなくし、性に関する自己決定権が人権として尊重されるよう啓発します	労働雇用政策室 多文化共生・男女共同参画課 人権啓発課 人権教育室
		125	多様な性や家族形態への理解の促進のため講座や研修を行います	人事課 多文化共生・男女共同参画課

基本方向(11)多文化への理解と交流の推進

外国人住民の割合が高い本市では、多文化共生社会の実現と人権尊重のまちづくりを推進するために、平成 15（2003）年に「東大阪市外国籍住民施策基本指針－ともに暮らせるまちづくりをめざして－」を策定し、すべての住民が文化・習慣の違いを認め合い、互いに尊重しあうことにより安心して快適に暮らすことのできる多民族・多文化共生社会をめざしています。外国人労働者が増加していることなどから、外国人住民が、独自の文化的アイデンティティ*を保持しつつ、地域社会で安心して暮らせるように、性別にかかわって生じる問題を解決するための情報提供や相談体制、交流機会の充実に取り組みます。また、言語や生活習慣等の違いによって生じる問題を解決するための支援を行います。

基本施策③⑥多文化共生の推進

施策名		施策の内容		担当課
58	地域における多文化共生の推進	126	外国人住民やその子どもたちと相互理解を深められるように、情報提供や交流の場、学習機会の提供、充実に図ります	多文化共生・男女共同参画課 人権教育室

第4章 計画の推進

1 庁内推進体制の強化

男女共同参画社会*の実現に向けた施策は、各分野に広範囲にわたることから、幅広い施策を着実に推進するためには、庁内における連携と推進体制の整備が重要です。本市では、庁内組織「男女共同参画施策推進本部」を昭和 63（1988）年に設置しました。関連事業の実施状況の把握から政策決定まで各段階における庁内の横断的な組織体制のもと、男女共同参画施策の総合的調整と積極的な推進を図ってきました。平成 22（2010）年には本部員を増員し、体制を強化しました。

市が実施する施策の企画立案・事業の実施が、男女共同参画の視点に立って行われるよう、推進本部の会議を定期的で開催するとともに、推進本部を通じた庁内の意識啓発に努めます。

男女共同参画社会実現のためには、まず、市役所が男女平等・男女共同参画実践のモデル事業所となれるよう、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）*や職場での男女の人権の尊重、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取組を積極的に進めていきます。職員が、市民へのサービス提供の様々な場面で、性別に基づく無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）*による対応や取扱いをしていないか見直せるよう、教職員を含むすべての職員に対して啓発・研修を行い、「男女平等・男女共同参画意識」を徹底します。

2 条例に基づく施策の推進

平成 16（2004）年 7 月 1 日に、本市における男女共同参画施策推進の基本となる「東大阪市男女共同参画推進条例」が施行され、市、市民、事業者、教育関係者それぞれが果たす役割がうたわれています。男女共同参画社会*の実現には、それぞれの立場で主体的に取り組んでいくことが重要です。

「東大阪市男女共同参画推進条例」に基づく施策を着実に推進するとともに、市民、事業者、教育関係者に向けて様々な機会をとらえて、条例を周知し、条例の基本理念の浸透を図ります。

計画を推進する上での役割

国の役割	男女共同参画社会の形成についての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する施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。（男女共同参画社会基本法第 8 条）
大阪府の役割	基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。）を策定し、及びこれを実施する責務を有する。（大阪府男女共同参画推進条例第 4 条）
東大阪市の役割	男女共同参画の推進を重要な政策として位置づけ、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に策定し、及び実施しなければならない。（東大阪市男女共同参画推進条例第 4 条）東大阪市立男女共同参画センターを男女共同参画施策を推進するための拠点施設とする。（東大阪市男女共同参画推進条例第 18 条）
市民の役割	職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。（東大阪市男女共同参画推進条例第 5 条）
事業者の役割	男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保、職業生活における活動と家庭生活における活動を両立して行うことができる職場環境の整備等により、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。（東大阪市男女共同参画推進条例第 6 条）
教育関係者の役割	家庭教育、職場教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育に携わる者は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を図るための教育を行うよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。（東大阪市男女共同参画推進条例第 7 条）

3 計画の進捗管理

男女共同参画に関する事業の進捗状況を把握・評価することは、市の男女共同参画の推進度合いを明らかにすると同時に、施策の推進における課題を見つけ、より効果的な取組に発展させることにつながります。それぞれの事業に対して目標を設定し、可能な範囲で成果指標を設定し、P D C A（Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善））手法を活用して、継続的に目標の達成に向けて取り組みます。

また、東大阪市男女共同参画推進条例第 12 条に基づき、その結果を市民に情報公開します。その基礎資料となる各種統計や調査については、男女別数値の把握ができるよう、関係各課が男女共同参画の視点を持って整備するよう努めます。

4 男女共同参画社会*づくりの拠点の充実

男女共同参画センターは、男女共同参画に関する情報提供、市民活動グループなどへの自主的な活動の場の提供、相談、調査研究など、多様な機能を有する、男女共同参画社会の実現に向けた活動の拠点施設です。現在、男女共同参画センター・イコラムにおいては、「情報」「交流」「学習」「自主活動支援」「相談」を 5 つの柱として取り組んでいるところですが、市民には認知度が低いため、男女共同参画拠点として、もっと活用されるように努めます。特に、男女共同参画社会をつくるための基盤となる、女性のエンパワーメント*に向けた支援や、女性のネットワークづくりと女性の人材の育成支援を強化するとともに、子育て世代や若者、男性に向けた事業の充実を図ります。また、市民が気軽に男女共同参画について考えることのできる、身近な拠点施設となるような取組の工夫とともに、イコラムの存在を積極的に P R していきます。今後は、若い世代に更に活用されることをめざして、若者に焦点を当てた講座や小中学校へ出張講座を行うなど、子ども・若者に向けた事業に取り組みます。

資料

1 用語の説明

(五十音順)

- *育児・介護休業法** 平成4(1992)年に「育児休業等に関する法律(育児休業法)」が施行され、平成7(1995)年の改正で「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(育児・介護休業法)」となった。育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的とし、事業主が講ずべき措置などを定めている。改正が繰り返され、男女労働者の仕事と育児・介護の両立を促進する内容が盛り込まれている。
- *一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)** 次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられている。
- *SNS(ソーシャル・ネットワークキング・サービス)** 登録された利用者同士が交流できるWeb上のサービスのこと。
- *エンパワーメント(エンパワメント)** 人が自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となること。
- *キャリア教育** 一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育。
- *グローバル・ジェンダー・ギャップ指数(The Global Gender Gap Index: GGGI)** 世界経済フォーラムが毎年公表する、世界各国における男女格差を測る指数。経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示している。
- *ジェンダー** 「性別」として社会的・文化的に形成された男女間の差異のこと。両性の単なる差異ではなく、生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)とは別に、それぞれの社会や文化によって作り上げられた、不平等な社会関係を含む。
- *持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)** 平成27(2015)年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でより良い世界をめざす国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成される。5番目のゴールとして「ジェンダー平等の実現」が設定されており、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。持続可能な社会を実現するために、発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものである。
- *女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)** 昭和54(1979)年に国連総会で採択され、我が国は昭和60(1985)年に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、政治的、公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。なお、同条約第1条において、「女子に対する差別」とは、「性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」と規定している。
- *ステップファミリー** 再婚などによって、血縁のない親子・きょうだいの関係を中に含んだ家族のこと。
- *ストーカー規制法** ストーカー行為を処罰する等ストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的とする法律。
- *政治分野における男女共同参画推進法(候補者男女均等法)** 衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることをめざすことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が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ことなどを定めている。
- *性的マイノリティ** 性的指向(どのような性別の人を好きになるか)が同性や両性であったり、性自認(自分の性別をどう認識しているか)が身体的性別と一致していないなど、性のありかたが多数派に属さない人。
- *セクシュアル・ハラスメント** 継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、様々な生活の場で起こり得るものである。職場においては、性的な言動に対する対応により労働者がその労働条件等について不利益を受けるものを「対価型セクシュアル・ハラスメント」、性的な言動により労働者の就業環境が害されるものを「環境型セクシュアル・ハラスメント」という。男女雇用機会均等法の改正により、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策が強化され、事業所の規模を問わず、令和2年(2020)年6月1日から施行されている。
- *ダイバーシティ** 性別、年齢、国籍、セクシュアリティ、障害などにおける「多様性」のこと。
- *「男女いきいき・元気宣言」事業者制度** 大阪府が「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、働く場における男女共同参画を推進するために取り組む府内事業者を対象とする制度。

「登録」（男女いきいき・元気宣言事業者登録制度（平成 15 年から））、「認証」（男女いきいきプラス事業者認証制度（平成 30 年度から））、「表彰」（男女いきいき表彰制度（平成 30 年度から））の段階がある。

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

***男女雇用機会均等法** 募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められている。これまでの改正により、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進、間接差別の禁止、職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策の義務付けなどが盛り込まれている。平成 29（2017）年からは、上司・同僚からの職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置が義務付けられた。

***DV（ドメスティック・バイオレンス／配偶者等からの暴力）** 夫婦・パートナーや恋人など親密な間柄において起こる身体的・精神的・性的・経済的な暴力や社会的隔離のこと。物理的な暴力だけでなく、脅し、無視、言動の制限、強制、苦痛を与えることも含まれる。

***デートDV** 交際中の人々の間で起こる身体的・精神的・性的・経済的な暴力や社会的隔離をさす。

***特定事業主行動計画** 「次世代育成支援対策推進法」（平成 15（2003）年成立）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（平成 27（2015）年成立）に基づき、国・地方公共団体の機関に対し策定、公表が義務づけられた行動計画。次世代育成支援対策推進法では、職員の仕事と子育ての両立等に向けた環境整備や目標、取組内容等について、女性活躍推進法では、勤続年数や労働時間、管理職比率の男女差や女性採用比率などの状況を把握し、数値目標とともに取組内容を定めなければならない。

***パタニティ・ハラスメント** パタニティは父性という意味で、パタニティ・ハラスメントは子育て中の父親への職場等での嫌がらせをさす。男性社員が育児休業や短時間勤務を取りにくくなるような言動や「育児は女性の役割」という考え方を押しつける言動などが挙げられる。

***働き方改革関連法** 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を整備して、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、関係法律の整備に関する法律。「労働基準法」「労働安全衛生法」「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」「じん肺法」「雇用対策法」「労働契約法」「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」「労働者派遣事業の適正な運用の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」の改正が、平成 31（2019）年 4 月 1 日より順次施行されている。

***パワー・ハラスメント** 職場におけるパワー・ハラスメントは、職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの 3 つの要素をすべて満たすものをいう。

***文化的アイデンティティ** 自分がある文化に属しているという意識・感覚・文化的帰属意識。

***北京宣言・行動綱領** 平成 7（1995）年第 4 回世界女性会議で採択された北京宣言は、「あらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意」する宣言。行動綱領は 12 の重大問題領域に沿って女性のエンパワーメントのためのアジェンダを記している。具体的には、（1）女性と貧困、（2）女性の教育と訓練、（3）女性と健康、（4）女性に対する暴力、（5）女性と武力闘争、（6）女性と経済、（7）権力及び意思決定における女性、（8）女性の地位向上のための制度的な仕組み、（9）女性の人権、（10）女性とメディア、（11）女性と環境、（12）女兒から構成される。

***ポジティブ・アクション（積極的改善措置）** 様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施する措置のこと。

***マタニティ・ハラスメント** 妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせや不利益取扱いのこと。

***「#MeToo」運動（性暴力被害の告発運動）** アメリカで始まり、SNS を通じて全世界に拡散した、性暴力被害当事者による告発運動。

***無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）** 過去の経験や周りの環境などから、自分自身では気づかないうちに身についたものの見方やとらえ方の偏りのこと。性別に基づくアンコンシャス・バイアスは、就労の場や地域社会、学校現場、メディア、家庭等のあらゆる場面において無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与えることがある。

***リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）** リプロダクティブ・ヘルスとは、性と生殖にかかわるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態であること。リプロダクティブ・ライツは、リプロダクティブ・ヘルスを実現するために保障されなければならない、自己決定などの諸権利のこと。

***ロールモデル** 行動の規範や目標の手本となる人のこと。

2 男女共同参画社会基本法

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

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

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

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

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を
明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公
共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組
を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。
第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての
尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱
いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機

会が確保されることその他の男女の人権が尊重される
ことを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基

本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）

を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以上をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規

定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄
(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄
(施行期日)

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

一 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

3 東大阪市男女共同参画推進条例

平成 16 年 7 月 1 日
東大阪市条例第 19 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条－第 9 条）

第 2 章 基本的施策（第 10 条－第 19 条）

第 3 章 東大阪市男女共同参画審議会（第 20 条）

附則

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、「平等・開発・平和」をテーマに掲げた 1975 年の国際婦人年以降、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」の批准を軸とした国際社会の動きと連動したかたちで進められ、男女共同参画社会基本法等の法整備がなされてきた。

東大阪市においては、これまでも国内外の動向を考慮しつつ、すべての人々の人権の尊重と男女平等を基本とした様々な施策を推進してきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識及びこれに基づく社会における制度又は慣行が依然として存在しており、多くの市民が社会における男女間の不平等を感じている状況があり、さらに、女性に対する暴力が社会問題化するなど解決しなければならない課題が未だに残されている。

少子高齢化、国際化、高度情報化等の社会経済環境が大きく変化する中、男女の性別にとらわれることなく、一人一人の能力と個性が活かされ、自らの意思で職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野に参画し、責任を分かち合い、生き生きと暮らすことができる男女共同参画社会の実現は緊要な課題である。

ここに、男女共同参画社会の実現に向けて、市、市民、事業者及び教育関係者が一体となって男女共同参画を総合的かつ計画的に推進するため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民（本市の区域内に通勤し、又は通学する者を含む。以下同じ。）、事業者及び教育関係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的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、もって男女の平等を基礎とする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、もって男女が均等

に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

- (2)事業者 本市の区域内において、公的であると私的であるとを問わず、及び営利であると非営利であるとを問わず事業を行うものをいう。

- (3)積極的格差是正措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を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。

- (4)セクシュアル・ハラスメント 職場、学校、地域その他の社会的関係において、他の者に対し、その意に反した性的な言動をすることによりその者の就業環境、学習環境等を害し、又は性的な言動を受けた者の対応によりその者に不利益を与えることをいう。

- (5)ドメスティック・バイオレンス 配偶者等の関係にある者又はあった者からの身体的、社会的、経済的、性的若しくは心理的な危害若しくは苦痛を与える行為又は与えるおそれのある行為をいう。

（基本理念）

第 3 条 男女共同参画の推進は、次に掲げる理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、推進されなければならない。

- (1)個人としての尊厳が性別に関わりなく重んじられること、性別によって直接的であると間接的であるとを問わず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及び女性に対する暴力が根絶されること。
- (2)男女の性別にとどまらず、性同一性障害を有する人、先天的に身体上の性別が不明瞭である人その他のあらゆる人の人権についても配慮されるべきこと。
- (3)性別による固定的な役割分担意識を反映して、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に配慮されるべきこと。
- (4)男女が、社会の対等な構成員として、市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べきこと。
- (5)家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家事、育児、介護その他の家庭生活における活動と職業生活における活動その他の活動を両立して行うことができるようにすること。
- (6)男女が、それぞれの身体的な特徴についての理解を深め、妊娠、出産等に関する事項について互いの意思を尊重するとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるように配慮されるべきこと。

(7)男女共同参画の推進が国際社会における取組と密接に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、国際的協調の下に行われなければならないこと。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を重要な政策として位置づけ、基本理念にのっとり、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「男女共同参画施策」という。）を総合的かつ計画的に策定し、及び実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に当たり、国、大阪府、市民、事業者及び教育関係者との連携に努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、自ら進んで男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、男女が職場における活動に対等に参画する機会の確保、職業生活における活動と家庭生活における活動を両立して行うことができる職場環境の整備等により、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第7条 家庭教育、職場教育、学校教育、社会教育その他のあらゆる分野の教育に携わる者は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進を図るための教育を行うよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第8条 何人も、直接的であると間接的であるとを問わず、性別を理由とする差別的取扱いを行ってはならない。

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

3 何人も、個人の尊厳を踏みにじるドメスティック・バイオレンス及びこれと相関する児童虐待を行ってはならない。

(公衆に表示する情報への留意)

第9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、女性に対する暴力等を助長する表現及び人権を侵害する性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第10条 市は、男女共同参画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 市長は、基本計画の策定に当たっては、あらかじめ、東大阪市男女共同参画審議会の意見を聴くとともに、市民、事業者及び教育関係者（以下「市民等」という。）

の意見が反映されるよう適切な措置を講ずるものとする。

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。（調査研究）

第11条 市は、男女共同参画施策の策定に必要な事項について調査研究を行うとともに、その成果を男女共同参画施策に反映させるものとする。

2 市長は、前項の成果を公表するものとする。

(年次報告)

第12条 市長は、毎年度、男女共同参画施策の実施状況について報告書を作成し、これを公表するものとする。

(広報活動等)

第13条 市は、男女共同参画の推進に関する広報活動を行うとともに、市民等に対する啓発及び必要な情報の提供を行うものとする。

(教育及び学習の推進)

第14条 市は、市民等が教育及び学習を通じて男女共同参画に対する関心と理解を深めることができるよう必要な措置を講ずるものとする。

(活動又は取組への支援)

第15条 市は、市民等が行う男女共同参画の推進に関する活動又は取組を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

(体制の整備等)

第16条 市は、男女共同参画施策を総合的に推進するため、必要な体制の整備に努めるとともに、財政上の措置その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(ドメスティック・バイオレンス等の防止及び被害者支援)

第17条 市は、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等の防止に努めるとともに、その被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うよう努めなければならない。

(拠点施設)

第18条 市は、東大阪市立男女共同参画センターを男女共同参画施策を推進するための拠点施設とする。

(苦情等の申出)

第19条 市民等は、市が実施する男女共同参画施策又は市が実施する施策のうち、男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められるものについて、苦情及び意見を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の規定による申出を受けた場合において必要と認めるときは、東大阪市男女共同参画審議会の意見を聴き、必要な措置を講ずるものとする。

第3章 東大阪市男女共同参画審議会

第20条 本市に、東大阪市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

(1)基本計画に関し、第10条第2項（同条第4項において準用する場合を含む。）に規定する事項を処理すること。

- (2) 苦情等の申出について、前条第2項に規定する事項を処理すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する重要事項を調査審議すること。
- 3 審議会は、前項に規定する事項について、市長に意見を述べることができる。
- 4 審議会の会議は、市長が規則で定める場合を除いて公開とする。
- 5 審議会は、委員15人以内で組織する。
- 6 委員は、学識経験者、公募に応じた者その他市長が適当と認める者のうちから、市長が委嘱する。
- 7 男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満であってはならない。
- 8 委員の任期は、2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 9 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第19条及び第20条の規定は、市長が規則で定める日から施行する。
(平成17年規則第4号で平成17年2月1日から施行)
- 2 平成15年3月31日に策定された男女共同参画推進プランひがしおおさか21は、第10条第1項の規定により策定された基本計画とみなす。

4 東大阪市男女共同参画施策推進本部設置規程

昭和 63 年 8 月 3 日東大阪市訓令第 7 号

(設置)

第 1 条 本市における男女共同参画に関する施策を企画し、調整を図るとともに、効果的に推進し、もって男女共同参画社会の形成に資するため、東大阪市男女共同参画施策推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 推進本部の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画に関する施策の企画及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画施策に関する関係部局間の総合調整に関すること。
- (3) 前 2 号に定めるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項

(組織)

第 3 条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

2 本部長は市長、副本部長は副市長をもって充てる。

3 本部員は、別表第 1 に掲げる職にある者をもって充てる。

(本部長)

第 4 条 本部長は、推進本部の事務を総理する。

2 本部長に事故があるときは、あらかじめ本部長が指名する副本部長が、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 推進本部の会議は、必要に応じ本部長が招集し、これを主宰する。

(常任委員会)

第 6 条 本部長が指定する事務を所掌するため、推進本部に常任委員会を置く。

2 常任委員会は、本部員のうち市長公室長、企画財政部長、行政管理部長、都市魅力産業スポーツ部長、人権文化部長、市民生活部長、福祉部長、生活支援部長、子どもすこやか部長、健康部長、教育委員会事務局学校教育部長及び教育委員会事務局社会教育部長の職にある者をもって組織する。

3 常任委員会の会議は、必要に応じ人権文化部長が招集し、これを主宰する。

4 人権文化部長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求めて、説明又は意見を聴くことができる。

(幹事会)

第 7 条 推進本部に幹事会を置く。

2 幹事会は、推進本部の所掌事務の具体的事項につき協議し、検討する。

3 幹事は、別表第 2 に掲げる職にある者をもって充てる。この場合において、室次長又はセンター次長の職にある者が 2 人以上いるときは、所属長の指名する者とする。

4 幹事会の会議は、必要に応じ人権文化部次長のうち多文化共生・男女共同参画課を担当する者（以下「人権文化部次長」という。）が招集し、これを主宰する。

5 人権文化部次長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求めて、説明又は意見を聴くことができる。

(実務担当者会)

第 8 条 幹事会に実務担当者会を置く。

2 実務担当者会は、幹事会の所掌事務のうち、人権文化部次長が定めるものについて検討する。

3 実務担当者会は、別表第 3 に掲げる組織のうちからその所属長が推薦する職員をもって組織する。

4 実務担当者会の会議は、検討事項に関連ある職員のみで開催することができる。

5 実務担当者会の会議は、必要に応じ人権文化部多文化共生・男女共同参画課長が招集し、これを主宰する。

6 人権文化部多文化共生・男女共同参画課長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求めて、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第 9 条 推進本部の庶務は、人権文化部において処理する。

(委任)

第 10 条 この訓令に定めるもののほか、推進本部の運営等について必要な事項は、本部長が定める。

附 則

1 この訓令は、令達の日から施行する。

2 東大阪市婦人問題推進連絡会設置規程（昭和 58 年東大阪市訓令第 9 号）は、廃止する。

附 則（昭和 63 年 8 月 12 日訓令第 8 号抄）

1 この訓令は、令達の日から施行する。

附 則（平成 3 年 3 月 30 日訓令第 2 号）

この訓令は、東大阪市事務分掌条例の一部を改正する条例（平成 3 年東大阪市条例第 1 号）の施行の日から施行する。

附 則（平成 3 年 7 月 18 日訓令第 11 号）

この訓令は、令達の日から施行する。

附 則（平成 4 年 4 月 1 日訓令第 3 号）

この訓令は、令達の日から施行する。

附 則（平成 4 年 7 月 13 日訓令第 8 号）

この訓令は、令達の日から施行する。

附 則（平成 5 年 4 月 12 日訓令第 7 号）

この訓令は、令達の日から施行する。

附 則（平成 9 年 3 月 31 日訓令第 4 号）

この訓令は、平成 9 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 12 年 3 月 31 日訓令第 4 号）

この訓令は、平成 12 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 13 年 3 月 31 日訓令第 8 号抄）

この訓令は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 15 年 3 月 31 日訓令第 12 号）

この訓令は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 17 年 3 月 31 日訓令第 4 号）
この訓令は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 18 年 3 月 31 日訓令第 5 号）
この訓令は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 19 年 2 月 8 日訓令第 3 号）
この訓令は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 22 年 5 月 24 日訓令第 9 号）
この訓令は、令達の日から施行する。
附 則（平成 24 年 3 月 30 日訓令第 7 号）
この訓令は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 24 年 5 月 1 日訓令第 9 号）
この訓令は、東大阪市病院事業に地方公営企業法の全部を適用するための関係条例の整備に関する条例（平成 23 年東大阪市条例第 20 号）の施行の日から施行する。
附 則（平成 25 年 3 月 29 日訓令第 3 号）
この訓令は、東大阪市下水道事業に地方公営企業法の全部を適用するための関係条例の整備に関する条例（平成 24 年東大阪市条例第 52 号）の施行の日から施行する。

附 則（平成 26 年 3 月 31 日訓令第 2 号）
この訓令は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 27 年 3 月 31 日訓令第 4 号）
この訓令は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 28 年 3 月 28 日訓令第 4 号）
この訓令は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（平成 28 年 9 月 29 日訓令第 14 号）
この訓令は、地方独立行政法人市立東大阪医療センターの成立の日から施行する。
附 則（平成 29 年 3 月 31 日訓令第 3 号）
この訓令は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。
附 則（令和 2 年 3 月 31 日訓令第 6 号）
この訓令は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 18 条中東大阪市車両の管理、運行等に関する規程第 7 条の改正規定は、令達の日から施行する。

別表第 1（第 3 条第 3 項関係）

理事
危機管理監
市長公室長
企画財政部長
行政管理部長
都市魅力産業スポーツ部長
人権文化部長
税務部長
市民生活部長
福祉部長
生活支援部長
子どもすこやか部長
健康部長
環境部長
都市計画室長
土木部長
建築部長
消防局長
消防局総務部長
消防局警防部長
会計管理者
上下水道事業管理者
上下水道局経営企画室長
上下水道局水道総務部長
上下水道局水道施設部長
上下水道局下水道部長
教育長
教育次長
教育委員会事務局学校教育部長
教育委員会事務局社会教育部長
選挙管理委員会事務局長
監査委員会事務局長
公平委員会事務局長
農業委員会事務局長
議会事務局長

別表第 2（第 7 条第 3 項関係）

危機管理室次長
市長公室広報広聴室広報課長
企画財政部企画室企画課長
行政管理部職員課長
行政管理部人事課長
都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室次長
人権文化部文化室文化のまち推進課長
人権文化部多文化共生・男女共同参画課長
人権文化部人権室人権啓発課長
市民生活部地域活動支援室次長
福祉部地域福祉室地域福祉課長
福祉部高齢介護室高齢介護課長
福祉部障害者支援室障害施策推進課長
子どもすこやか部子育て支援室子ども家庭課長
子どもすこやか部子育て支援室施設給付課長
子どもすこやか部子ども見守り相談センター地域支援課長
子どもすこやか部保育室保育課長
健康部保健所母子保健・感染症課長
都市計画室次長
教育委員会事務局教育政策室次長
教育委員会事務局学校教育部学校教育推進室次長
教育委員会事務局学校教育部人権教育室次長
教育委員会事務局学校教育部教職員課長
教育委員会事務局社会教育部社会教育課長
教育委員会事務局社会教育部社会教育センター次長

別表第 3（第 8 条第 3 項関係）

危機管理室
市長公室広報広聴室広報課
企画財政部企画室企画課
行政管理部職員課
行政管理部人事課
都市魅力産業スポーツ部労働雇用政策室
人権文化部文化室文化のまち推進課
人権文化部多文化共生・男女共同参画課
人権文化部人権室人権啓発課
市民生活部地域活動支援室
福祉部地域福祉室地域福祉課
福祉部高齢介護室高齢介護課
福祉部障害者支援室障害施策推進課
子どもすこやか部子育て支援室子ども家庭課
子どもすこやか部子育て支援室施設給付課
子どもすこやか部子ども見守り相談センター地域支援課
子どもすこやか部保育室保育課
健康部保健所母子保健・感染症課
教育委員会事務局学校教育部学校教育推進室
教育委員会事務局学校教育部人権教育室
教育委員会事務局学校教育部教職員課
教育委員会事務局社会教育部社会教育課
教育委員会事務局社会教育部社会教育センター

5 東大阪市男女共同参画審議会規則

平成 17 年 1 月 31 日東大阪市規則第 5 号
東大阪市男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、東大阪市男女共同参画推進条例（平成 16 年東大阪市条例第 19 号。以下「条例」という。）

第 20 条第 4 項の規定に基づき、東大阪市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の会議を公開しない場合を定めるとともに、同条第 9 項の規定に基づき、審議会の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員の再任)

第 2 条 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第 3 条 審議会に会長及び副会長 1 人を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

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

(会議を公開しない場合)

第 4 条 条例第 20 条第 4 項の規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。

(1) 東大阪市情報公開条例（平成 11 年東大阪市条例第 1 号）第 6 条に規定する不開示情報に該当する事項についての審議が行われる場合

(2) 会議を公開することにより、公正かつ円滑な審議が著しく阻害されるおそれがあると認める場合

2 前項各号に該当するかどうかは、会長が審議会の会議に諮って決定する。

(会議)

第 5 条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(関係者の出席)

第 6 条 会長は、必要があると認めるときは、審議会の会議に関係者の出席を求めて、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第 7 条 審議会の庶務は、人権文化部において処理する。

(委任)

第 8 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

1 この規則は、平成 17 年 2 月 1 日から施行する。

2 条例第 20 条第 6 項の規定による委嘱後最初の審議会の招集及び会長が選出されるまでの間における審議会の運営は、市長が行う。

附 則（平成 31 年 3 月 28 日規則第 10 号）

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

6 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成十三年法律第三十一号
最終改正 令和元年六月二十六日法律第四十六号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取
組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含
む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が
必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの
暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困
難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人
の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現
を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保
護するための施策を講ずることが必要である。このことは、
女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会に
おける取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自
立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力
の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配
偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃
であ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(以下この項及び第二十八条の二において「身体に対
する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体
に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又は
その婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者で
あった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含
むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力
を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 (基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及
び厚生労働大臣(以下この条及び次条第五項において
「主務大臣」という。)は、配偶者からの暴力の防止及
び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針(以

下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方
針」という。)を定めなければならない。

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため
の施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護
のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定め
るものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため
の施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護
のための施策の実施に関する重要事項

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

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

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基
本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言
その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所
その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力

相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかか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（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

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

（福祉事務所による自立支援）

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

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当

たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対し

て次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

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

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

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

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

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

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

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

ることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、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はならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

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

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で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大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

（事件の記録の閲覧等）

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

（法務事務官による宣誓認証）

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

（民事訴訟法の準用）

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

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

第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係

者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

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

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴

力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則 (平成十六年六月二日法律第六十四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

附 則 (平成十九年七月十一日法律第百十三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する

法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則 (平成二十五年七月三日法律第七十二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二十六年四月二十三日法律第二十八号)

抄

(施行期日)

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

一 略

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

附 則 (令和元年六月二十六日法律第四十六号) 抄

(施行期日)

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

一 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

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

(検討等)

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

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

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成二十七年法律第六十四号
最終改正 令和元年六月五日法律第二十四号

第一章 総則

(目的)

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

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な

施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。（都道府県推進計画等）

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

第二節 一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合そ

他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

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

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(特例認定一般事業主の表示等)

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

- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。
- (特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要

な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

- 一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

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

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図る

ことにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(公表)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

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

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

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

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

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

第三十七條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十條第二項（第十四條第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條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、各本條の罰金刑を科する。

第三十九條 第三十條の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄
(施行期日)

第一條 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七條を除く。）、第五章（第二十八條を除く。）及び第六章（第三十條を除く。）の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二條 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第二十二條第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同條第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八條の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

第三條 前條第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四條 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると

認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二十九年三月三十一日法律第十四号) 抄
(施行期日)

第一條 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一條中雇用保険法第六十四條の次に一條を加える改正規定及び附則第三十五條の規定 公布の日

二・三 略

四 第二條中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四條の規定並びに第七條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十條第十項第五号の改正規定、附則第十四條第二項及び第十七條の規定、附則第十八條（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九條中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八條第三項の改正規定（「第四條第八項」を「第四條第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十條中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十條第一項の表第四條第八項の項、第三十二條の十一から第三十二條の十五まで、第三十二條の十六第一項及び第五十一條の項及び第四十八條の三及び第四十八條の四第一項の項の改正規定、附則第二十一條、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四條 この法律（附則第一條第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第三十五條 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二十四号) 抄
(施行期日)

第一條 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第三條中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四條の改正規定並びに次条及び附則第六條の規定 公布の日

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

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

8 東大阪市男女共同参画審議会の審議経過

(第7期)

- [第1回] 平成29年7月3日(月)
 - ・ 委嘱状の交付
 - ・ 東大阪市男女共同参画審議会規則および関連要綱等の概要説明
 - ・ 会長及び副会長の選出
 - ・ 第7期男女共同参画審議会での審議事項について
- [第2回] 平成30年2月23日(金)
 - ・ 東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査にかかる調査項目について
- [第3回] 平成31年2月26日(火)
 - ・ 東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査の結果報告について
- [第4回] 令和元年5月27日(月)
 - ・ 第7期東大阪市男女共同参画審議会意見書について
- [第5回] 令和元年6月5日(水)
 - ・ 第7期東大阪市男女共同参画審議会意見書提出

(第8期)

- [第1回] 令和元年7月3日(水)
 - ・ 委嘱状の交付・諮問
 - ・ 会長及び副会長の選出
 - ・ 男女共同参画に関する市民意識調査結果、意見書について
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画について
- [第2回] 令和元年11月20日(水)
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画について
- [第3回] 令和2年7月13日(月)
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画について
- [第4回] 令和2年11月6日(金)
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画について
- [第5回] 令和3年3月2日(火)
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画について
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画の策定について(答申案)
- [答 申] 令和3年3月15日(月)
 - ・ 第4次東大阪市男女共同参画推進計画案 答申

9 東大阪市男女共同参画審議会委員名簿

名前	所属等
天 野 勉	ファザーリングジャパン関西 副理事長 社会保険労務士
尾 後 裕 子	公募市民
金 川 高 之	一般社団法人東大阪青年会議所 まちの未来創造委員会 運営幹事
川 野 佐江子	大阪樟蔭女子大学 准教授
佐々木 尚 之	大阪商業大学 准教授
○ 新 屋 和 昭	柏田中学校 校長
竹 田 千 穂	大阪弁護士会 弁護士
◎ 田 間 泰 子	大阪府立大学 教授
中 城 貴 文	東大阪労働団体連絡協議会 委員
中 西 英 二	東大阪市人権擁護委員会 副会長
東 山 香 子	株式会社エストロラボ代表取締役
松 井 みえ子	東大阪市自治協議会 総務
光 田 尚 美	近畿大学 准教授

(◎印:会長、○印:副会長)(五十音順)

任期:令和元年6月3日～令和3年6月2日(第8期)

10 男女共同参画関連年表

	世界の動き	国の動き	大阪府の動き	東大阪市の動き
昭和50年 (1975年)	・国際婦人年 (目標:平等、発展、平和) ・国際婦人年世界会議 (メキンコシティ) 「世界行動計画」採択	・婦人問題企画推進本部設置 ・婦人問題企画推進本部会議開催		
昭和51年 (1976年)				
昭和52年 (1977年)		・「国内行動計画」策定	・大阪府婦人問題推進会議設置	
昭和53年 (1978年)				
昭和54年 (1979年)	・国連第34回総会 「女子差別撤廃条約」採択		・大阪府婦人問題企画推進本部設置	
昭和55年 (1980年)	・「国連婦人の10年」中間年 世界会議(コペンハーゲン) 「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択		・企画部に婦人政策係設置	
昭和56年 (1981年)	・「ILO156号条約」採択(男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約)	・「国内行動計画後期重点目標」策定	・「女性の自立と参加を進める大阪府行動計画」策定	・東大阪市企画部に婦人担当を設置
昭和57年 (1982年)			・企画部に婦人政策室設置	
昭和58年 (1983年)				・東大阪市企画部婦人担当を総務部婦人政策担当に改組
昭和59年 (1984年)				
昭和60年 (1985年)	・「国連婦人の10年」最終年 世界会議(ナイロビ) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(ナイロビ戦略)」採択(1986～2000年)	・「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」施行 (国籍の父母両系主義確立) ・「女子差別撤廃条約」批准		
昭和61年 (1986年)		・「男女雇用機会均等法」施行	・「21世紀をめざす大阪府女性プラン」(第2期行動計画)策定	
昭和62年 (1987年)		・「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定		・東大阪市女性問題懇話会設置 ・「東大阪市における女性政策の基本的考え方と施策の方向について」市長から諮問
昭和63年 (1988年)				・東大阪市女性問題懇話会 「東大阪市における女性の地位向上のための提言」市長に提出 ・東大阪市総務部女性政策課設置 ・東大阪市女性施策推進本部(現・東大阪市男女共同参画施策推進本部)設置
平成元年 (1989年)	・「子どもの権利条約」採択	・学習指導要領改訂(中学・高校家庭科の男女必修化)		

	世界の動き	国の動き	大阪府の動き	東大阪市の動き
平成2年 (1990年)	・国連経済社会理事会 「婦人の地位向上のための ナイロビ将来戦略の実施に 関する第1回見直しと評価 に伴う勧告及び結論」採決			・「東大阪市女性プラン」策定 ・東大阪市女性問題会議設 置
平成3年 (1991年)		・「西暦2000年に向けての 新国内行動計画」第1次改 訂	・「男女協働社会の実現をめ ざす大阪府第3期行動計画 ～女と男のジャンプ・プラ ン」策定 ・「大阪府女性基金」設置	・女性政策課、総務部から企 画部に移管
平成4年 (1992年)		・「育児休業等に関する法律」 施行 ・婦人問題担当大臣設置 ・「農山漁村の女性に関する 中長期ビジョン(新しい農山 漁村の女性2001年)」策定		
平成5年 (1993年)	・国連第48回総会 「女性に対する暴力の撤廃 に関する宣言」 ・国連世界人権会議「ウィー ン宣言及び行動計画」採択	・中学校の家庭科男女共修 開始 ・「パートタイム労働法」施行		
平成6年 (1994年)	・国際家族年 ・国際人口・開発会議(カイ ロ) ・ILO「パートタイムに関する 条約」及び勧告を採択	・高校の家庭科男女共修開 始 ・男女共同参画室設置 ・男女共同参画審議会設置 (政令) ・男女共同参画推進本部設 置	・「大阪府女性基金プリムラ 賞」創設 ・ドーンセンター(大阪府立女 性総合センター)開館	・女性センター構想検討委員 会設置、検討結果報告書を 市長に提出
平成7年 (1995年)	・国連人権委員会「女性に対 する暴力をなくす決議」採 択 ・第4回世界女性会議(北京) 「北京宣言及び行動綱領」 採択	・「ILO156号条約」批准 ・「育児休業法」改正 (介護休業制度を法制化 し、育児・介護休業法とな る) ・「子育て支援総合計画(エン ゼルプラン)」スタート	・「男女協働社会の実現をめ ざす府民意識調査」結果報 告	・女性センター建設準備委員 会設置
平成8年 (1996年)	・第1回子どもの性の商業的 搾取に関する世界会議 (ストックホルム)	・「男女共同参画2000年プ ラン」策定	・大阪女子大学に女性学研 究センター開設	
平成9年 (1997年)		・男女共同参画審議会設置 (法律) ・「男女雇用機会均等法、労 働基準法、育児・介護休業 法の一部を改正する法律」 成立	・「男女協働社会の実現をめ ざす大阪府第3期行動計画 (改定)～新女と男のジャン プ・プラン」策定	・企画部女性政策課から人 権文化部女性政策課に
平成10年 (1998年)			・女性政策課を男女協働社 会づくり課に改称	
平成11年 (1999年)		・「男女雇用機会均等法」改 正施行 ・「男女共同参画社会基本 法」施行 ・「食料・農業・農村基本法」 施行(女性の参画の促進を 規定)	・「男女協働社会の実現をめ ざす府民意識調査」発表	・「男女共同参画に関する市 民意識調査」実施

	世界の動き	国の動き	大阪府の動き	東大阪市の動き
平成12年 (2000年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク) 「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ(成果文書)」採択 ・国連ミレニアム・サミットで国連ミレニアム宣言を採択	・「男女共同参画基本計画」策定 ・「介護保険法」施行 ・「ストーカー行為規制法」施行		
平成13年 (2001年)		・男女共同参画局設置 ・男女共同参画会議設置 ・「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(DV防止法)」施行 ・第1回男女共同参画週間 ・閣議決定「仕事と子育ての両立支援策の方針について」	・男女協働社会づくり課を男女共同参画課に改称 ・「大阪府男女共同参画計画(おおさか男女共同参画プラン)」策定	
平成14年 (2002年)		・アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催	・「大阪府男女共同参画推進条例」施行	
平成15年 (2003年)		・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」施行 ・男女共同参画社会の将来像検討会開催 ・第4回・5回女子差別撤廃条約実施状況報告審議	・「男女いきいき・大阪元気宣言事業者顕彰制度」創設	・「東大阪市男女共同参画推進プランひがしおおさか21」策定 ・女性政策課から男女共同参画課に ・男女共同参画センター・イコラームオープン
平成16年 (2004年)		・男女共同参画推進本部決定「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」 ・男女共同参画社会の将来像検討会報告書の取りまとめ ・「DV防止法」改正及び同法に基づく基本方針の策定		・「東大阪市男女共同参画推進条例」施行
平成17年 (2005年)	・第49回国連婦人の地位委員会(国連「北京+10」世界閣僚級会合)(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ・「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	・「大阪府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計画」策定	・「東大阪市男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成18年 (2006年)		・男女共同参画推進本部決定「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」 ・「男女雇用機会均等法」改正	・「大阪府男女共同参画計画改訂版(おおさか男女共同参画プラン)(改訂版)」策定	・男女共同参画審議会からプラン改訂に関する「意見書」提出
平成19年 (2007年)		・「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」決定 ・「パートタイム労働法」改正		・「東大阪市男女共同参画推進プランひがしおおさか21改訂版」策定
平成20年 (2008年)		・改正「DV防止法」施行 ・「女性の参加加速プログラム」策定 ・「次世代育成支援対策推進法」改正	・「大阪府における男女共同参画施策の検証・評価システムのあり方について」答申	

	世界の動き	国の動き	大阪府の動き	東大阪市の動き
平成21年 (2009年)	・国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)が日本政府に条約の実行について勧告	・「育児・介護休業法」改正	・「大阪府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計画」改定 ・「男女共同参画に関する府民意識調査」実施	・「男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成22年 (2010年)	・「北京+15」記念会合として「第54回国連婦人の地位委員会」を開催	・「改正育児・介護休業法」施行 ・「第3次男女共同参画基本計画」策定		
平成23年 (2011年)	・「UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)」正式発足		・「おおさか男女共同参画プラン(2011-2015)」策定	・「第3次東大阪市男女共同参画推進計画～東大阪みらい ^{はばたき} プラン～」策定
平成24年 (2012年)	・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メント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定		
平成25年 (2013年)		・「DV防止法」改正		
平成26年 (2014年)		・「まち・ひと・しごと創生法」施行 ・「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置	・「男女共同参画社会に関する府民意識調査」実施	・「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」実施 ・男女共同参画審議会からプラン改定に係る「意見書」提出
平成27年 (2015年)	・国連総会「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択 5番目の目標に「ジェンダー平等の実現」	・「女性活躍推進法」成立	・「OSAKA女性活躍推進会議」設置 ・「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申	
平成28年 (2016年)	・国連女性差別撤廃委員会(CEDAW)が日本政府に再勧告	・「第4次男女共同参画基本計画」策定	・「おおさか男女共同参画プラン(2016-2020)」策定	・「第3次東大阪市男女共同参画推進計画～東大阪みらい ^{はばたき} プラン(改定版)」策定
平成29年 (2017年)			・「大阪府配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(2017-2021)」策定	
平成30年 (2018年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行 ・「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生をうけての緊急対策～」の策定		・「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」実施
平成31年 令和元年 (2019年)	・W20日本開催(第5回WAW!と同時開催)	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」等改正	・「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」施行	・男女共同参画審議会からプラン改定に係る「意見書」提出
令和2年 (2020年)	・国連「第4回世界女性会議25周年記念ハイレベル会合」 ・W20サミット(サウジアラビア)開催	・DV相談+(プラス)開始 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定	・「大阪府パートナーシップ宣誓証明制度」開始 ・「大阪府における新たな男女共同参画計画の策定に関する基本的な考え方について」答申	
令和3年 (2021年)			・「おおさか男女共同参画プラン(2021-2025)」策定	・「第4次東大阪市男女共同参画推進計画」策定

第4次東大阪市男女共同参画推進計画

令和3（2021）年3月

編集・発行

東大阪市 人権文化部 多文化共生・男女共同参画課
〒577-8521 東大阪市荒本北1丁目1番1号
電話 06-4309-3300 FAX 06-4309-3823

