



金沢市男女共同参画推進行動計画

かなざわ未来 ^{かな}奏でプラン 2023

金沢市

金沢市男女共同参画都市宣言

私たちのまち金沢は、市民一人ひとりが、歴史と伝統に学び、個性豊かな風格と活力のあるまちづくりを進めてきた。

すべての人が性別にかかわらず尊重される社会の実現のためには、市民一人ひとりが互いの違いを認め、あらゆる分野に平等な立場で参画する機会が確保されるとともに、国際社会における取り組みと協調し、連携を深めていくことが重要である。

よって、私たちすべての市民は、次代を生きる若者や子供たちが個性と能力を發揮できる未来とするため、男女共同参画都市となることを宣言する。

(平成25年12月16日金沢市議会議決)

はじめに

少子高齢化による人口減少社会の進行、ライフスタイルや価値観の多様化など、私たちを取り巻く環境が大きく変化する中で、地域や社会の活力を高め、持続的な発展を図っていくためには、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が極めて重要となっています。

本市では、これまで、平成 13 年 12 月に「金沢市男女共同参画推進条例」を制定し、その後、平成 15 年 3 月には「金沢市男女共同参画推進行動計画」を、平成 25 年 3 月には、「新金沢市男女共同参画推進行動計画」を策定し、各種施策を推進してまいりました。

今回、「新金沢市男女共同参画推進行動計画（改定版）」の計画期間が終了するに当たり、直近の市民意識調査、事業所アンケート調査の結果や国・県の動向、さらには本市におけるこれまでの成果と課題を検証した結果を踏まえ、本市の男女共同参画社会づくりの新たな指針となる「金沢市男女共同参画推進行動計画『^{かな}かなざわ未来奏でプラン 2023』」を策定いたしました。

また、本計画では、誰もが性別等にかかわらず、自分の意思で生き方を選択し、自信と誇りをもって活躍できる社会の実現のため、めざす男女共同参画社会を「多様な生き方が選択できる 誰もがいきいきと輝ける社会へ」といたしました。

今後とも、市民、事業者、関係機関の皆様とともに、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、この計画の策定に当たり、貴重なご意見やご提言をいただいた男女共同参画審議会委員及び関係各位をはじめ、市民意識調査、事業所アンケート調査にご協力いただいた市民、事業者の皆様に対し、心から感謝申し上げます。

令和 5 年（2023）年 3 月

金沢市長 村山 卓

◆目 次◆

第1章 計画の趣旨

1 計画策定の趣旨	2
2 計画の性格と位置づけ	2
3 計画の期間	3
4 計画の策定体制	4

第2章 計画策定の背景

1 社会情勢の変化	6
2 国、県の動き	13
3 これまでの取り組みと評価	16

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念	50
2 金沢市がめざす男女共同参画社会	50
3 基本的視点	51
4 基本目標と重点となる施策の方向	52

第4章 施策の展開

施策体系	54
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画の拡大	55
方針1 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大	58
方針2 雇用の分野における男女共同参画の推進	59
方針3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の実現	62
方針4 地域社会における男女共同参画の推進	64
基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	66
方針5 あらゆる暴力の根絶	68
方針6 誰もが安心して暮らせるまちづくり	72
方針7 生涯を通じた健康づくりの支援	74
基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実	76
方針8 あらゆる人々に対する男女共同参画の理解促進	78
方針9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の充実	80
方針10 多様な文化の尊重及び理解の促進	82

第5章 計画の推進

1 市内推進体制の強化	84
2 男女共同参画審議会等との連携	84
3 市民・各種団体との協働による計画の推進	85
4 男女共同参画推進拠点の充実	85
5 計画の進行管理	86

資料

1 関係法令等	88
2 男女共同参画社会づくりの動向	117
3 金沢市男女共同参画審議会等	122
4 計画の改定経過	123

「かなざわ未来 ^{かな}奏でプラン2023」

このプランの名称には、様々な楽器を使って音楽を奏でるように、市、市民、事業者が互いに協力し合いながら協働して取り組むことで、誰もが性別等にかかわらず、自分の意思で生き方を選択できる、いきいきと輝ける未来の金沢を創っていこうという意味が込められています。

第1章

計画の趣旨

1 計画策定の趣旨

金沢市では、平成13(2001)年12月に「金沢市男女共同参画推進条例」を制定し、男女共同参画の推進についての基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画社会の実現をめざしています。

この条例に基づき、平成15(2003)年3月に「金沢市男女共同参画推進行動計画」(平成15年度～平成24年度、平成20年改定)を策定し、平成25(2013)年3月には「新金沢市男女共同参画推進行動計画」(平成25年度～令和4年度、以下「前行動計画」という。)を策定して、男女共同参画の施策を推進してきました。

また、平成29(2017)年4月には同計画を改定し、新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく市町村計画に位置づけ、取り組みを進めてきました。

「新金沢市男女共同参画推進行動計画」は令和4(2022)年度をもって満了となりますが、依然として、家事・育児・介護等の多くを女性が担い、正規雇用や管理職の割合など雇用の分野において男女差が存在し、方針立案・決定過程への女性の参画が進まず、また、配偶者等からの暴力等も絶えない状況にあります。

そこで、社会情勢の変化や市民意識調査、事業所アンケート調査の結果を踏まえながら、国や県の動向を勘案し、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを一層推進するため、今後10年の目標と施策の方向性を示す金沢市男女共同参画推進行動計画「かななぞわ未来でプラン2023」(以下「本計画」という。)を策定しました。

2 計画の性格と位置づけ

(1) 計画の性格

○本計画は、「金沢市男女共同参画推進条例」第8条の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策並びに市民及び事業者の取り組みを総合的かつ計画的に推進するための行動計画です。

○本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」です。

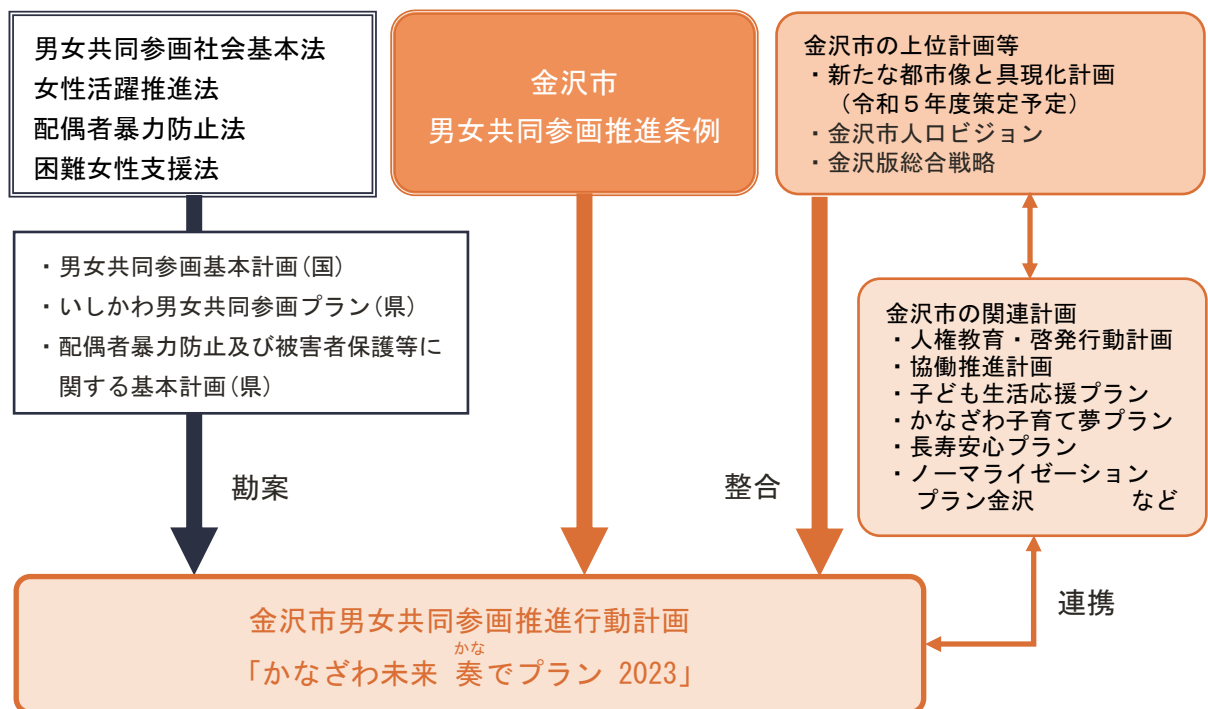
○本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」です。

○本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「配偶者暴力防止法」という。）第2条の3第3項の規定に基づく「市町村基本計画」です。

○本計画は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和6年4月施行）」（以下「困難女性支援法」という。）を見据えた計画です。

(2) 計画の位置づけ

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び石川県の「いしかわ男女共同参画プラン2021」、「石川県配偶者暴力防止及び被害者保護等に関する基本計画（第3次）」を勘案しつつ、市の上位計画や関連計画と整合・連携を図り、男女共同参画施策・取り組みを総合的かつ計画的に推進するものです。



3 計画の期間

本計画の期間は、令和5（2023）年度から令和14（2032）年度までの10年間とします。ただし、社会情勢等を踏まえ、必要に応じて見直すこととします。

4 計画の策定体制

(1) 金沢市男女共同参画審議会

市民、学識経験者、各種団体や組織の関係者などで構成され、本計画の策定にあたり、令和4年6月に市長の諮問を受け、令和5年3月に答申しました。

審議会には、より専門的・集中的に議論を行い、的確な方向性を打ち出すために、「次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会」を設置しました。

(2) 金沢市男女共同参画推進庁内連絡会議

庁内の関係局課長で構成し、計画内容について総合的に検討・調整を行いました。

(3) 意識調査

男女共同参画に関する市民や事業所の意識・実態等を把握し、本計画策定の基礎資料とするため、令和3（2021）年度に、「金沢市男女共同参画に関する市民意識調査・事業所アンケート調査」を実施しました。

	市民意識調査	事業所アンケート調査
調査期間	令和3（2021）年12月1日～12月20日	
調査方法	郵送配布、郵送回収またはウェブ回答（ハガキによる督促1回）	
調査対象	金沢市に居住する18歳以上の市民（外国籍市民を含む） 2,500人	従業員10人以上の市内事業所300社
回収結果	有効回収数 1,109人 有効回収率 44.4%	有効回収数 102社 有効回収率 34.0%

(4) 意見公募（パブリックコメント）

本計画の策定にあたり、計画骨子案を公表し、広く市民の意見を聴取しました。

第2章

計画策定の背景

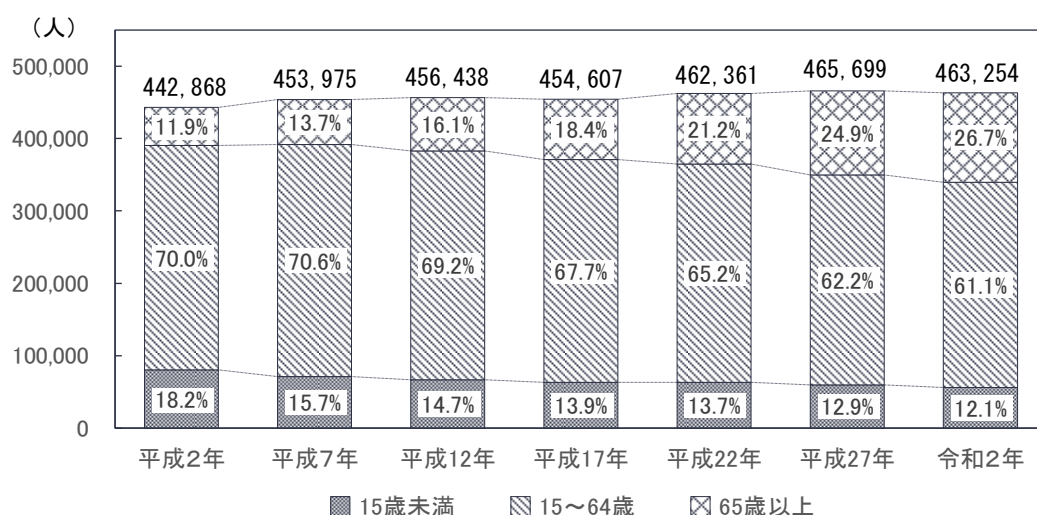
1 社会情勢の変化

(1) 少子高齢化による人口減少社会の進行

本市の総人口は、令和2（2020）年の国勢調査によると約46万3千人と、平成27（2015）年より減少しましたが、過去2番目の規模となっています。（図表2-1）

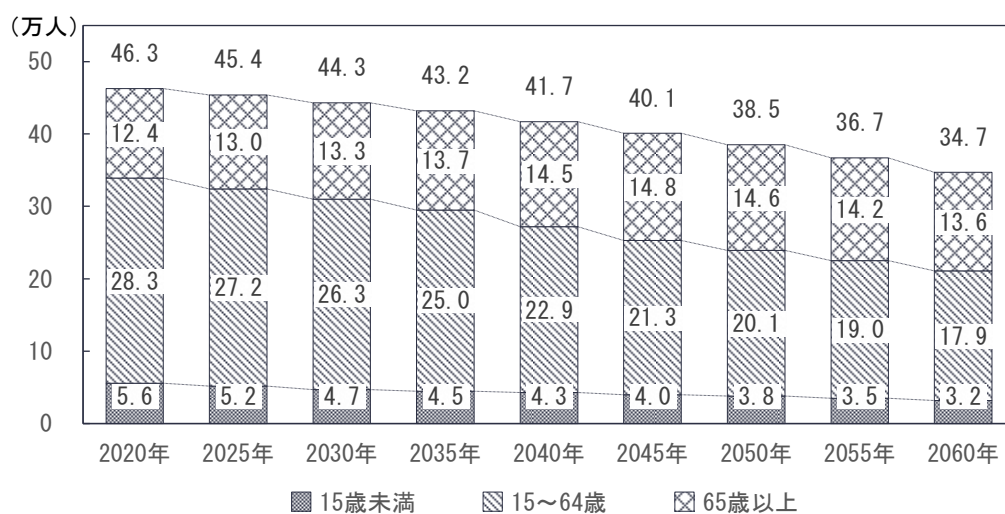
一方、2060年には、約34万7千人まで減少すると見込まれており、2020年に比べ、年少人口（15歳未満）は約2万4千人減少、生産年齢人口（15～64歳）は約10万4千人減少し、老年人口（65歳以上）は約1万2千人増加すると予測されています。（図表2-2）

図表2-1 人口の推移（金沢市）



資料：総務省「国勢調査」、金沢市「人口ビジョン」

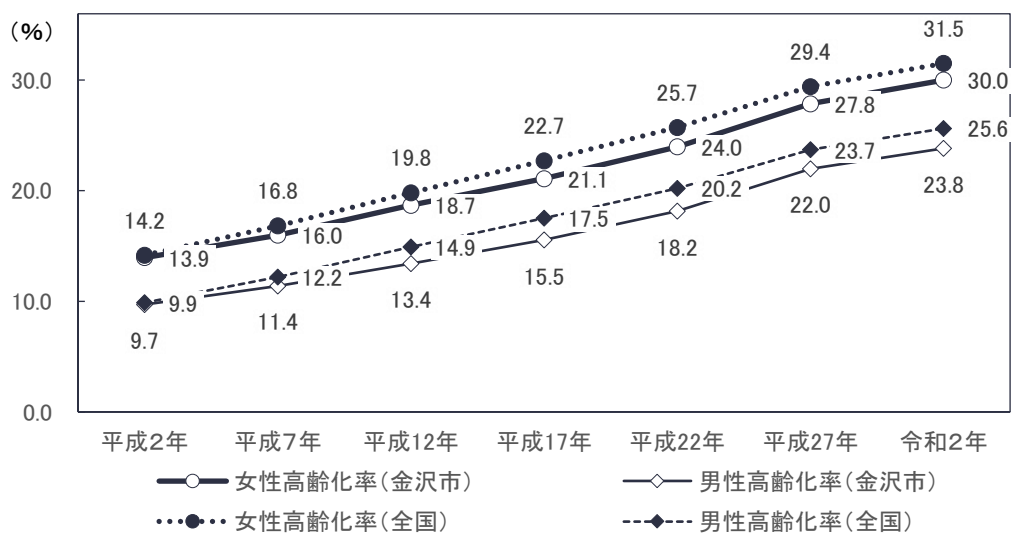
図表2-2 将来の人口（金沢市）



資料：金沢市「人口ビジョン」（現状を基にした金沢市の将来人口）

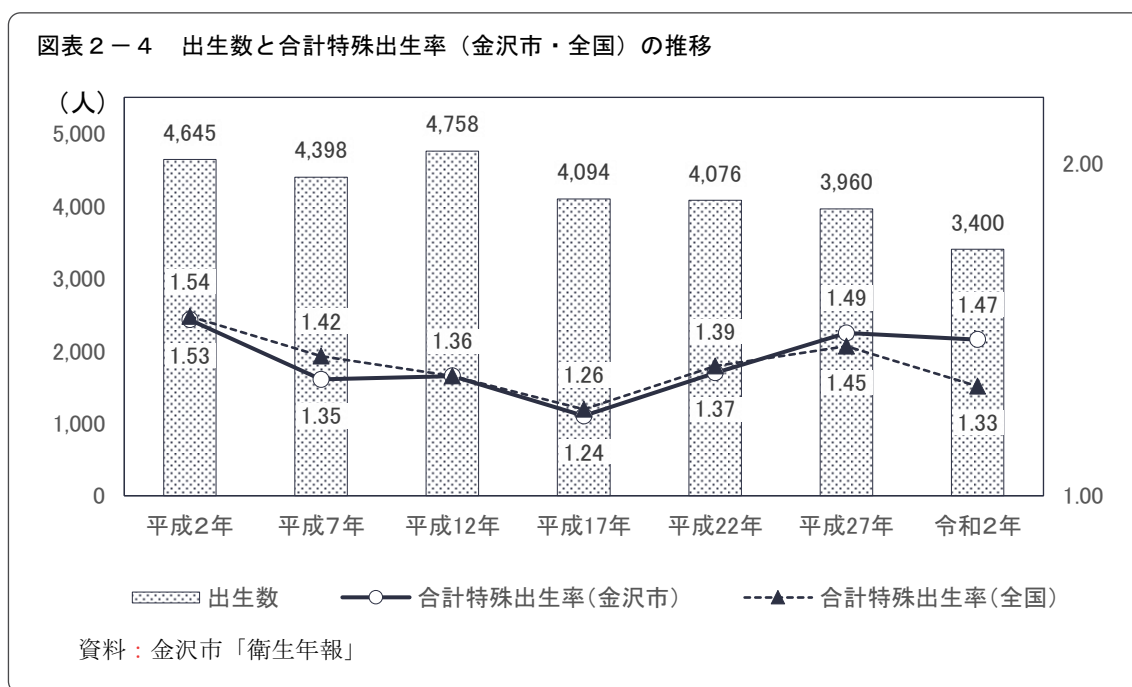
本市の高齢化率（人口に占める65歳以上の高齢者の割合）は、令和2（2020）年で男性が23.8%、女性が30.0%と、全国に比べてやや低く推移していますが、いずれも平成2（1990）年からの30年間で2倍以上上昇しています。

図表2-3 高齢化率の推移（金沢市・全国）



資料：総務省「国勢調査」

また、合計特殊出生率^{※1}は、令和2（2020）年で1.47と、全国平均の1.33を上回っていますが、人口を維持するために必要な水準（2.07）を依然として下回っています。少子高齢化による人口の減少は、社会保障費の増大や労働力の低下、生産性や地域経済の縮小など、社会経済全体を衰退させる深刻な問題につながる懸念があります。



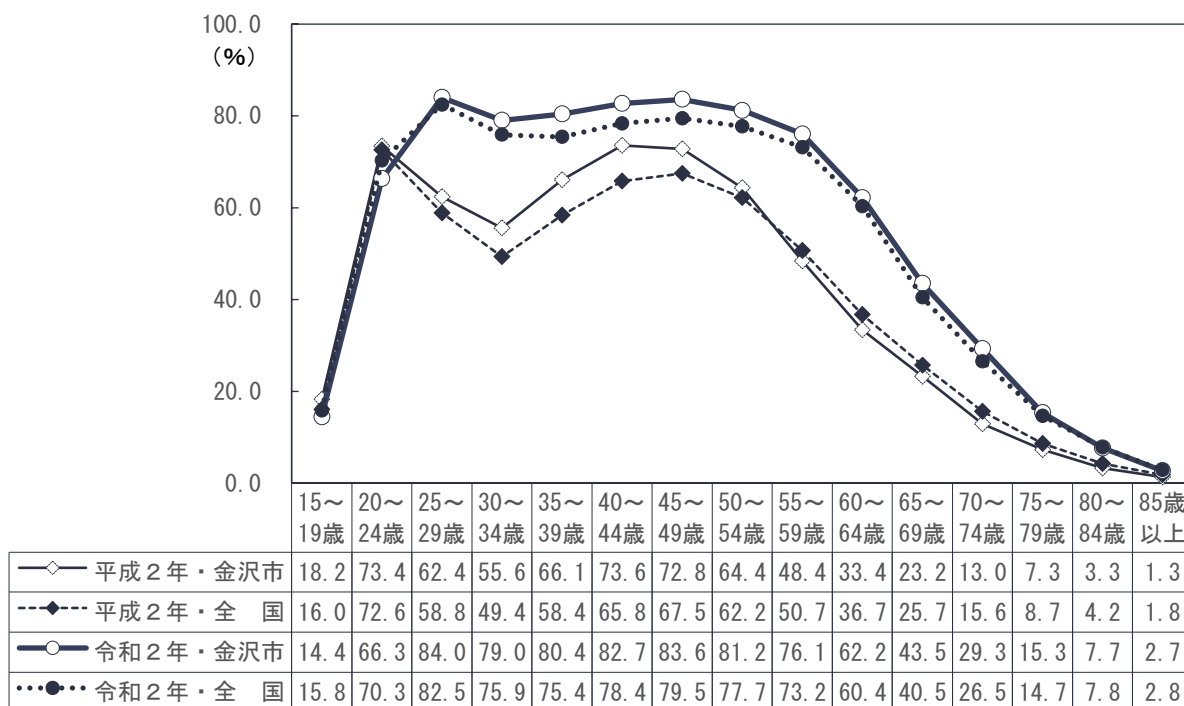
※1 合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性がこの年齢を経過する間に、その年の年齢別特殊出生率に基づいて子どもを生んだと仮定した場合の平均出生児数。この率が2.07を下回ると将来人口が減少するとされている。

(2) 女性の就業率の状況

本市の女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、これまで、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着く時期に再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」※²を描いてきましたが、近年はそのカーブが緩やかになっており、令和2（2020）年の国勢調査でも、全国平均と比較すると高い傾向にあります。

図表2-5 女性の年齢別就業率（金沢市・全国）



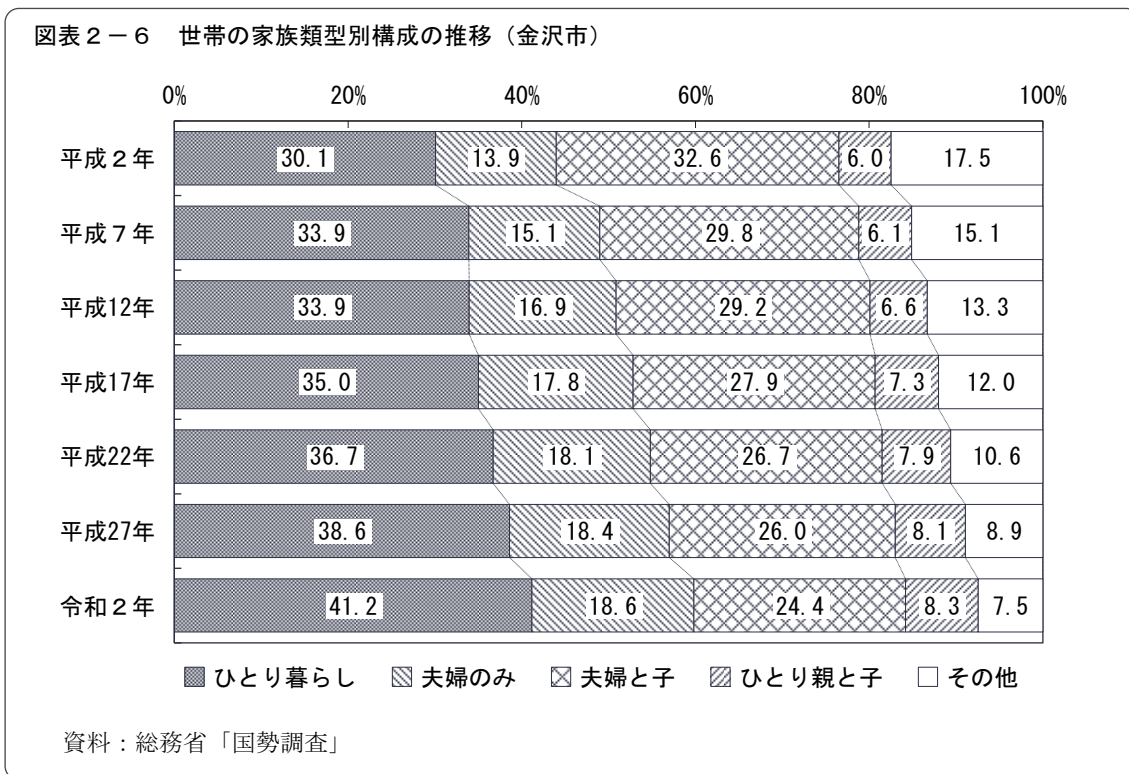
資料：総務省「国勢調査」 ※労働力状態「不詳」を除いて計算しています。

※2 M字カーブ

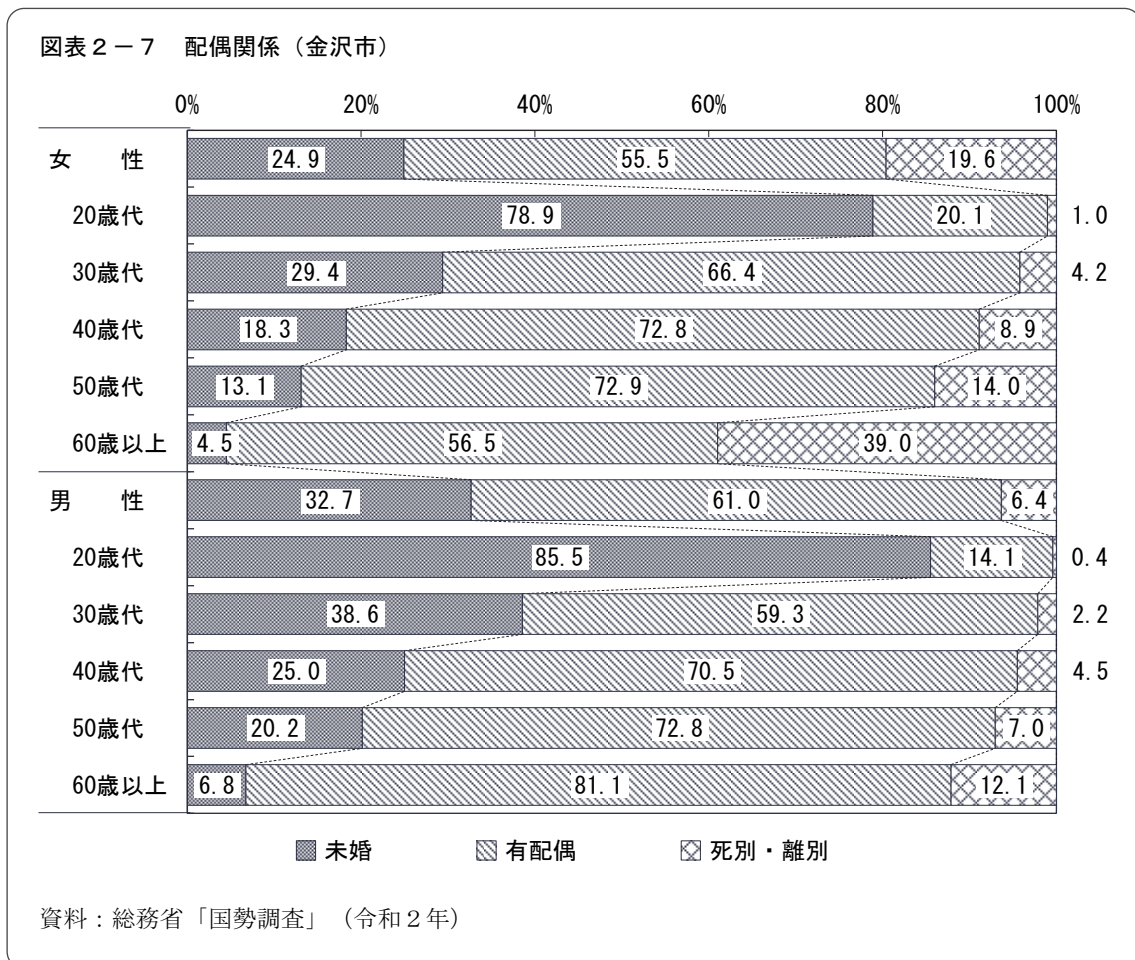
日本の女性の労働力人口比率（労働力率、労働参加率）または就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。なお、10年前と比較すると、すべての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。

(3) 家族の姿の変化・ライフスタイルの多様化

本市における世帯の家族類型をみると、「ひとり暮らし」世帯と「夫婦のみ」世帯、「ひとり親と子」世帯の割合が上昇傾向にあり、「夫婦と子」世帯と三世帯世帯などの「その他」世帯が減少傾向にあります。



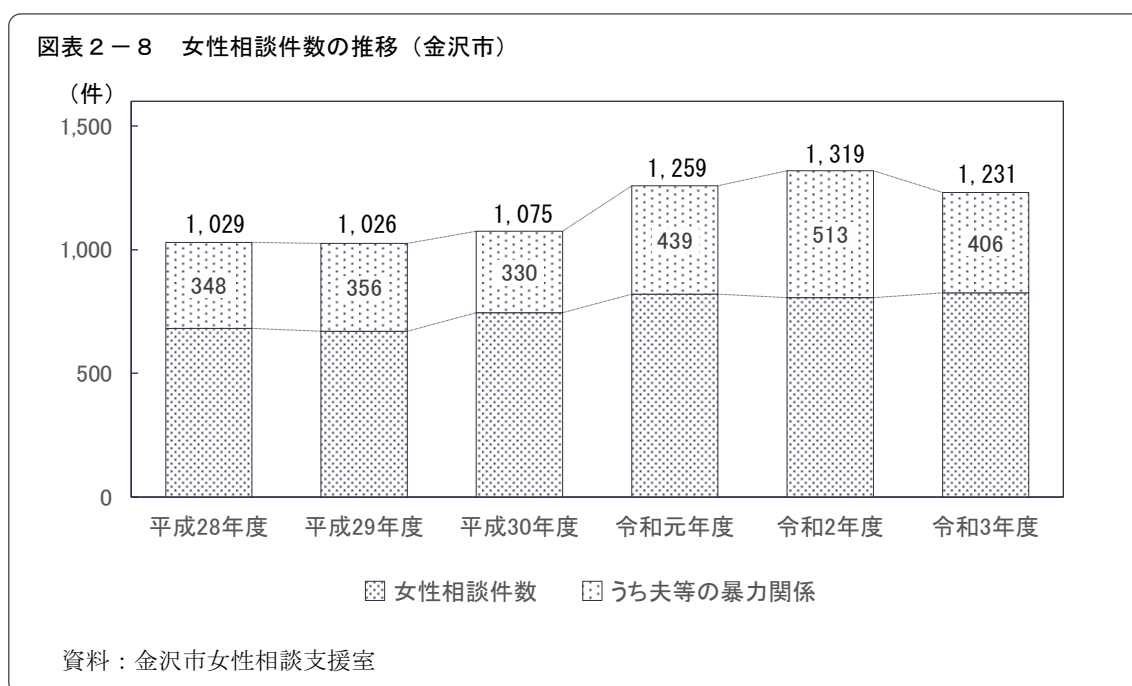
また、20歳代の未婚割合は、令和2（2020）年時点で、女性は78.9%、男性は85.5%、50歳代で「未婚」「離別」「死別」により配偶者のいない人の割合は、女性27.1%、男性27.2%となっており、家族形態は変化し、個人のライフスタイルは多様化しています。



(4) DV等の暴力防止対策の必要性の高まり

配偶者等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）^{※3}、性犯罪・性暴力、ストーカー行為、職場等におけるハラスメントなどの暴力は、日常生活や社会生活を阻害する要因であり、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害でもあることから、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

令和3（2021）年度において、のべ相談件数は1,231件、うち夫等の暴力に関するものは406件となっています。



※3 配偶者等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）

「配偶者暴力防止法」では、「暴力」は身体に対する暴力またはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を指し、「配偶者」は婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含む。男性、女性の別を問わない。また、離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。）も引き続き暴力を受ける場合を含む。

生活の本拠を共にする交際相手（婚姻関係における共同生活を営んでいない者を除く。）からの暴力について、この法律を準用することとされている。また、生活の本拠を共にする交際関係を解消した後も引き続き暴力を受ける場合を含む。

2 国、県の動き

前行動計画の改定を行った平成29（2017）年以降、国、県において次のような取り組みが進められました。

(1) 国の動き

○平成30（2018）年

「政治分野における男女共同参画推進法」※⁴の制定

衆議院・参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができるだけ均等となることを目指すことなどを基本原則とし、政党等の責務として、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や、国・地方公共団体の責務等を定め、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進することなどを目的として制定。

「働き方改革関連法」※⁵の制定

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、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講じることについて、労働基準法、パートタイム労働法等関係法の改正を行うための法律を制定。

○令和元（2019）年

「女性活躍推進法」の改正

女性の職業生活における活躍を一層推進するため、一般事業主行動計画策定義務の対象拡大、女性の活躍に関する情報の公表項目の強化等について定める。

※4 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

※5 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

**「労働施策総合推進法」※⁶、「男女雇用機会均等法」※⁷、「育児・介護休業法」※⁸
の改正**

パワー・ハラスメント対策が事業主の義務となる労働施策総合推進法の改正と併せ、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化を目的として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を改正。

「配偶者暴力防止法」の改正

児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法律上明確化されるとともに、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれた。

○令和2（2020）年

「第5次男女共同参画基本計画」の策定

第4次の基本計画で実現できなかった課題と今後の社会経済構造の変化、さらには新型コロナウイルス感染症の拡大で顕在化した女性を巡る諸課題などを踏まえて策定。

○令和3（2021）年

「育児・介護休業法」の改正

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を定める。

※6 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

※7 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

※8 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

○令和4（2022）年

「**困難女性支援法**」の制定

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により困難な問題を抱える女性や、そのおそれのある女性の福祉の増進を図るため、支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的として制定。

(2) 石川県の動き

○令和3（2021）年

「**いしかわ男女共同参画プラン2021**」の策定

「いしかわ男女共同参画プラン2011」の計画期間満了及びプラン改定後の社会情勢の変化、県民意識の変化に伴い策定。

「**石川県配偶者暴力防止及び被害者保護等に関する基本計画（第3次）**」の策定

令和元年に「配偶者暴力防止法」の改正が行われたこと等を踏まえ策定。

3 これまでの取り組みと評価

本市では、平成29(2017)年4月に前行動計画を改定し、6つの基本目標を掲げ、5つの重点課題について施策を推進してきました。

【基本目標】

- I 男女共同参画の推進に向けた意識の改革
- II 方針の立案及び決定過程への女性の参画の拡大
- III 就業分野において男女が個性と能力を発揮できる社会の実現
- IV ワーク・ライフ・バランスの推進
- V 女性の人権と身体が守られ、だれもが安心して暮らせる社会の実現
- VI 国際社会を視野に入れた男女共同参画の推進

【重点課題】

- ① 男女共同参画の視点に立った働き方の見直し
- ② 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大
- ③ 職業生活における女性の活躍促進
- ④ ワーク・ライフ・バランスの推進
- ⑤ 女性に対するあらゆる暴力の根絶取組の強化

【数値目標】 《評価》 A：数値目標を達成／B：策定時より進捗／C：策定時から進捗していない

基本目標	項目	目標値 (※目標年度)	2017 (H29) 年度末	2021 (R3) 年度末	評価
基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進に 向けた意識の改革	「金沢市男女共同参画推進行動計画」の認知度	80%	7.2% (e モニター)	9.0% (e モニター)	B
	「男女共同参画」の認知度	80%	49.3% (e モニター)	55.0% (e モニター)	B
	男女共同参画出前講座の実施回数	30 回／年	11 回／年	3 回／年	C
	男女共同参画アドバイザー登録者数	50 人	32 人	32 人	C
基本目標Ⅱ 方針の立案及び決定過程への女性の参画の拡大	市審議会等における女性委員の割合	法令・条例 40%	25.35% (H30.4.1)	26.99% (R4.4.1)	B
		それ以外 30%	21.74% (H30.4.1)	27.93% (R4.4.1)	B
	市審議会等において女性不在の審議会数	0	13 (H30.4.1)	7 (R4.4.1)	B
	公民館長の女性比率	10%	3.3% (H30.4.1)	3.3% (R4.4.1)	C
	小中学校PTA会長の女性比率	10%	2.6% (H30.4.1)	4.1% (R4.4.1)	B
	農業委員における女性比率	30%	15.8% (H30.4.1)	15.8% (R4.4.1)	C
	町会長の女性比率	10%	3.2% (H30.4.1)	4.6% (R4.4.1)	B
	コミュニティ防災士における女性比率	30%	27.8% (H30.4.1)	31.0% (R4.4.1)	A
	市の管理職に占める女性割合	10%以上 (2020)	9.4% (H30.4.1)	14.0% (R4.4.1)	A
	市の役付け職員（主査以上）に占める女性割合	30%以上 (2020)	25.9% (H30.4.1)	28.3% (R4.4.1)	B
基本目標Ⅲ 就業分野において男女 が個性と能力を発揮で きる社会の実現	女性活躍促進モデル事業者数及び女性活躍加速化業界取組宣言事業者数	50 社	272 社	665 社	A
	認定農業者数	260 経営体 (2025)	239 経営体	240 経営体	B
基本目標Ⅳ ワーク・ライフ ・バランスの実現	「ワーク・ライフ・バランス」の認知度	70%	58.7% (e モニター)	61.2% (e モニター)	B
	市男性職員の育児休業取得率	5%以上 (2019)	1.2%	36.4%	A
	市男性職員の育児休暇取得率	70% (2019)	59.0%	77.9%	A
	市職員の年次有給休暇の平均取得日数	12 日以上 (2019)	9.2 日	10.5 日	B
	ファミリーサポートセンター活動件数	6,500 件 (2019)	6,455 件	5,534 件	C
	放課後児童クラブ受入人数	4,410 人 (2019)	5,039 人 (H30.4.1)	5,237 人 (R4.4.1)	A
	はたらく人にやさしい事業所表彰数	5 社／年	6 社／年	4 社／年	C
	男女共同参画推進拠点施設利用者数（自主事業）	1,700 人／年	1,143 人／年	709 人／年	C
基本目標Ⅴ 女性の人権と身体が守 られるだれもが安心し て暮らせる社会の実現	女性相談支援室の認知度	80%	30.5% (e モニター)	33.3% (e モニター)	B
	母子・父子自立支援プログラムの策定数	現状維持	40 件	9 件	C

※目標年度については、計画期間の令和4（2022）年度としていますが、各関連プランで目標値を定めているものについては、それに準ずるため（ ）に目標年度を記載しています。

【参考指標】

基本目標	項目	2017 (H29) 年度末	2021 (R3) 年度末	
基本目標Ⅰ 男女共同参画の推進 に向けた意識の改革	男女共同参画に関する講演会参加者数	67名	53名	
基本目標Ⅱ 方針の立案及び決定 過程への女性の参画 の拡大	市立小学校における女性管理職の割合	31.5% (H30.4.1)	40.4% (R4.4.1)	
	市立中学校における女性管理職の割合	18.4% (H30.4.1)	34.7% (R4.4.1)	
基本目標Ⅲ 就業分野において男 女が個性と能力を発 揮できる社会の実現	女性の能力開発に関する講座の開催回数・受講者数	180人／年	87人／年	
基本目標Ⅳ ワーク・ライフ・バ ランスの実現	市男性職員の介護休暇取得件数	11件／年	9件／年	
	市女性職員の介護休暇取得件数	10件／年	12件／年	
	こども広場利用者数	199,185人	97,696人	
	安心出産育児支援ネットワーク連携支援件数	440件／年	479件／年	
	赤ちゃん訪問の件数	3,693件／年	2,939件／年	
	ハッピーファミリー教室受講者数（旧日曜子育て教室）	471組／年	—	
基本目標Ⅴ 女性の人権と身体が 守られるだれもが安 心して暮らせる社会 の実現	DV防止啓発事業参加者数	107名／回	815回 ※視聴回数	
	性教育に関する専門医等派遣数	26校／年	23校／年	
	女性対象検診の受診率	骨粗しょう症	27.7%	23.7%
		乳がん	11.0%	10.1%
		子宮がん	9.7%	9.5%

(1) 男女共同参画の推進に向けた意識の改革

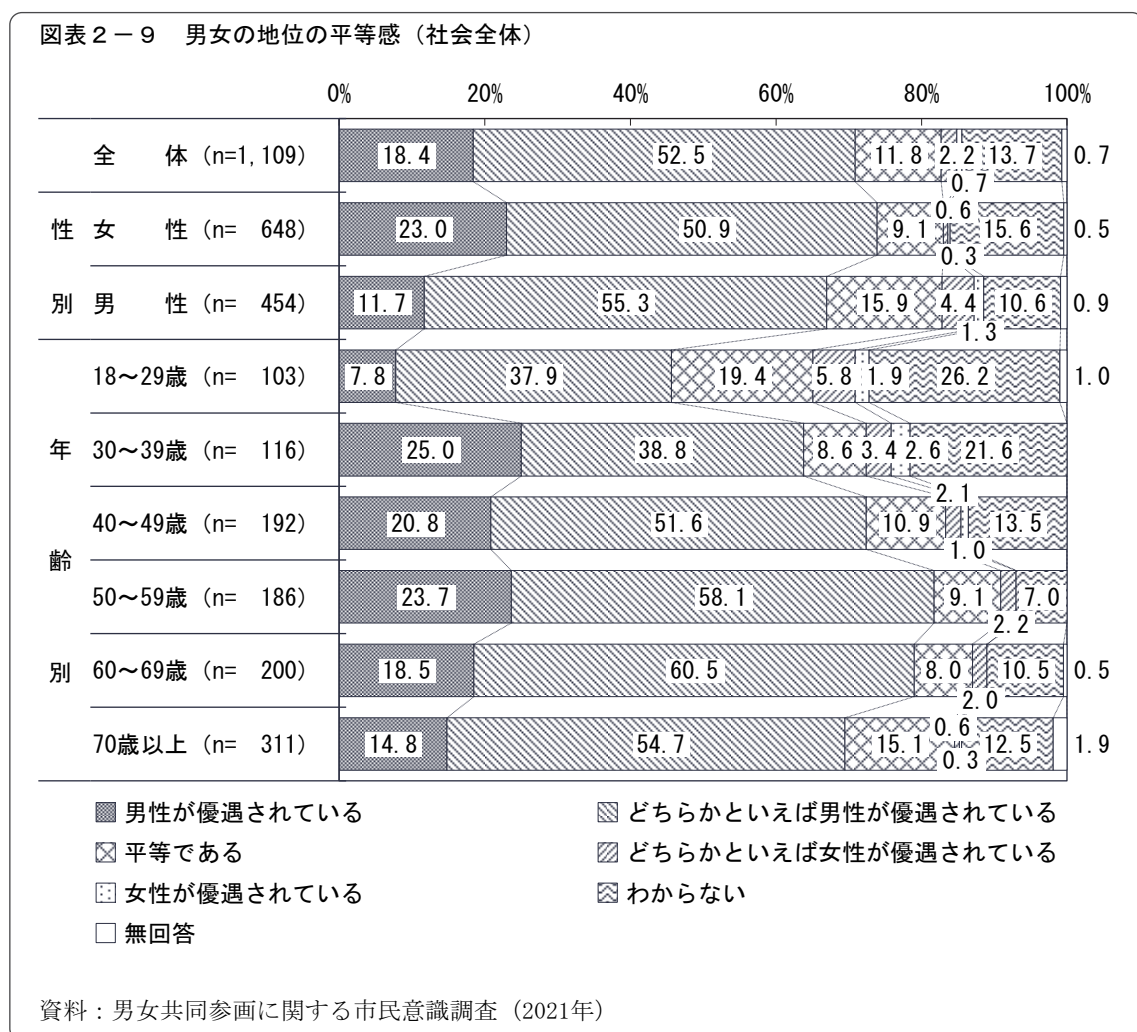
① 男女の地位の平等感

日本の社会において男女の地位は平等になっていると思うかきいたところ、「社会全体」で「平等である」と回答した人は11.8%、「男性が優遇されている」^(注)と回答した人は、70.9%となっています。

これを性別にみると、「平等である」は女性に比べて男性が高いのに対し、「男性が優遇されている」は男性に比べて女性が高くなっています。

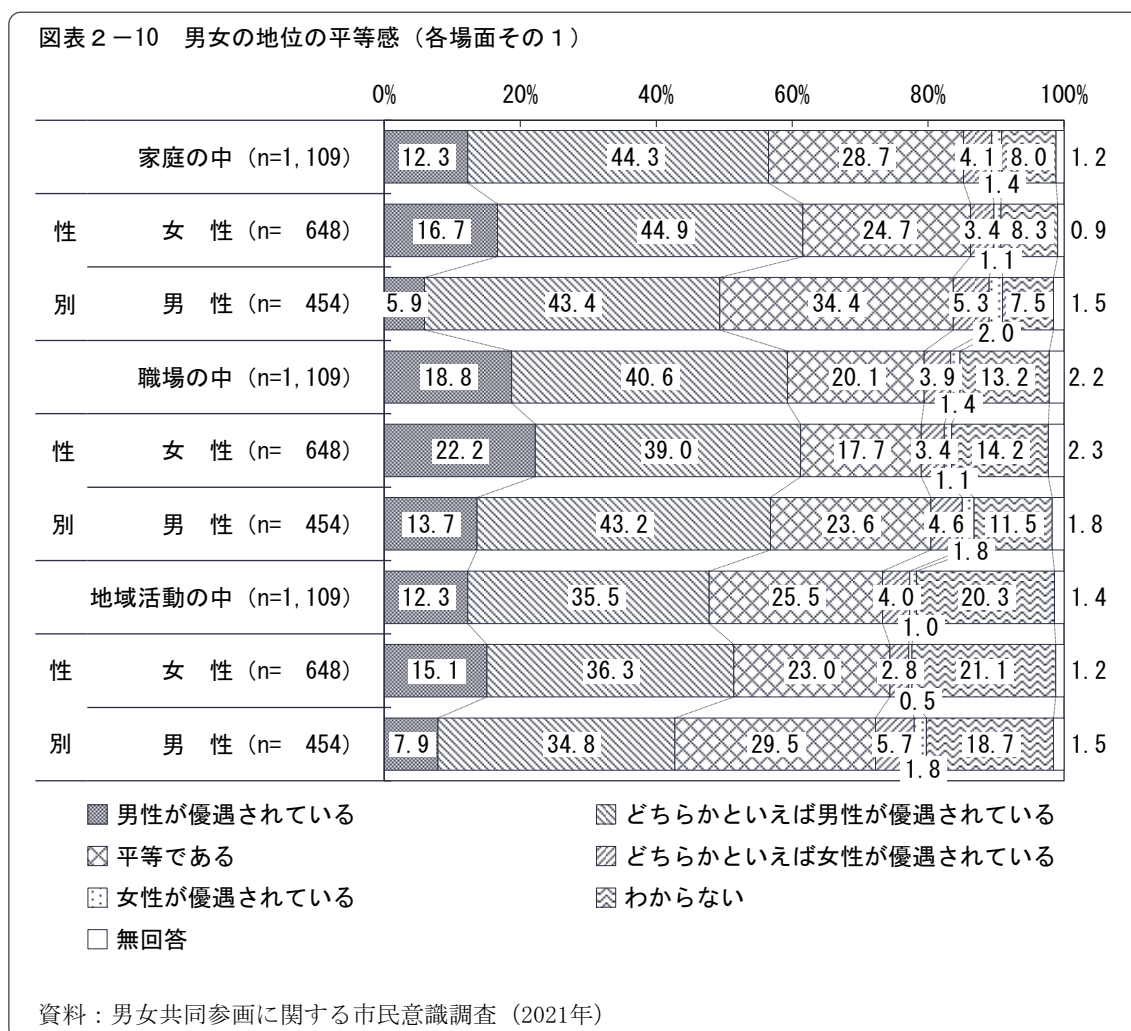
年齢別では、18～29歳では約2割が「平等である」と感じているものの、30歳代から60歳代では1割前後となっています。

(注)「男性が優遇されている」は、調査票選択肢の「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合計したものです。次頁以降も同様。

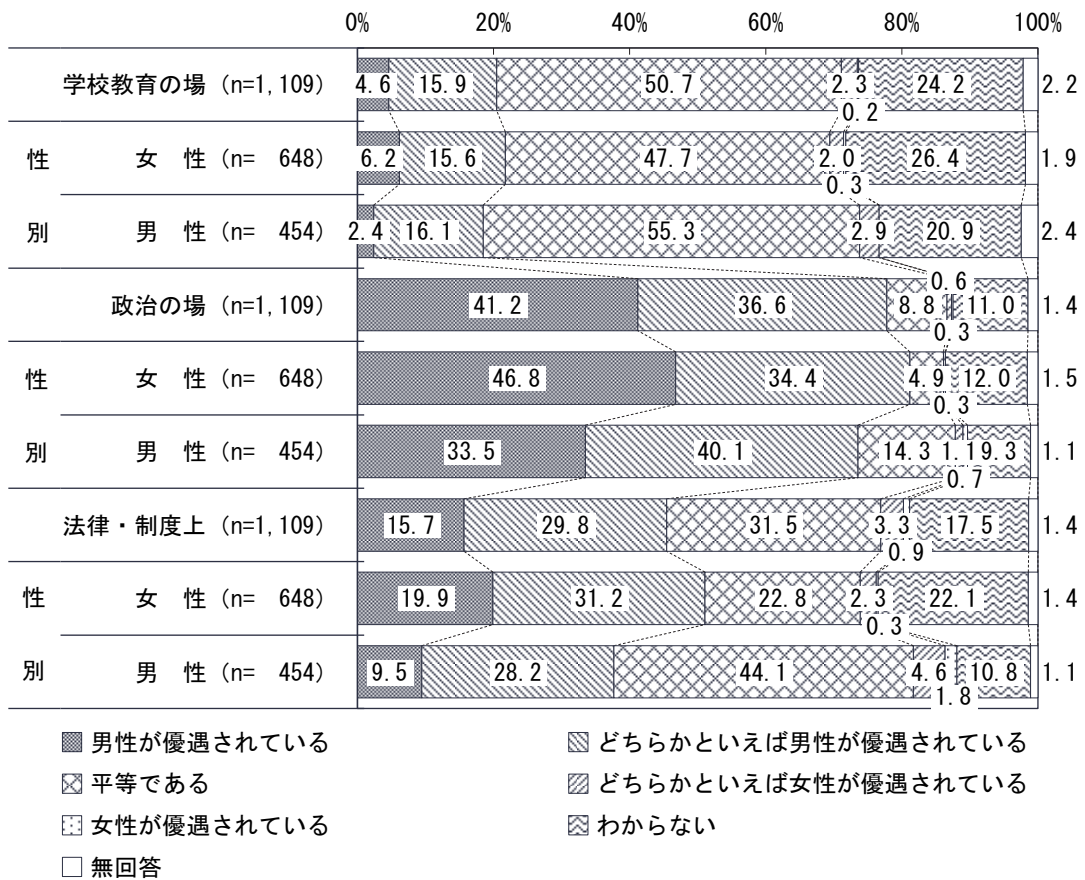


また、社会の様々な場面における男女の地位の平等感についてきいたところ、「平等である」と回答した人の割合は、「学校教育の場」が50.7%と最も高くなっており、次いで、「法律・制度上」が31.5%、「家庭の中」が28.7%、「地域活動の中」が25.5%、「職場の中」が20.1%、「政治の場」が8.8%となっています。

なお、性別にみると、いずれの場面においても「平等である」と回答した人は女性に比べて男性が高いのに対し、「男性が優遇されている」と回答した人は男性に比べて女性が高くなっています。特に、「家庭の中」や「政治の場」、「法律・制度上」では、その差が顕著になっています。

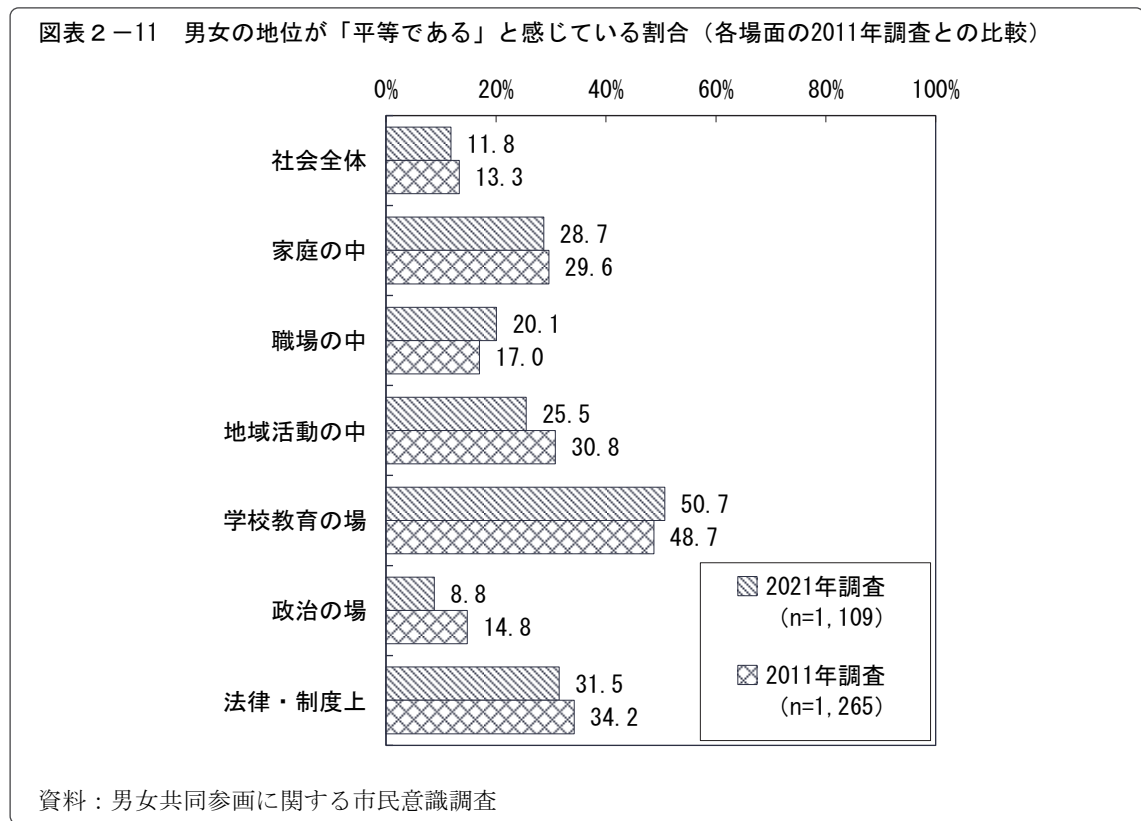


図表2-10 男女の地位の平等感（各場面その2）



資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

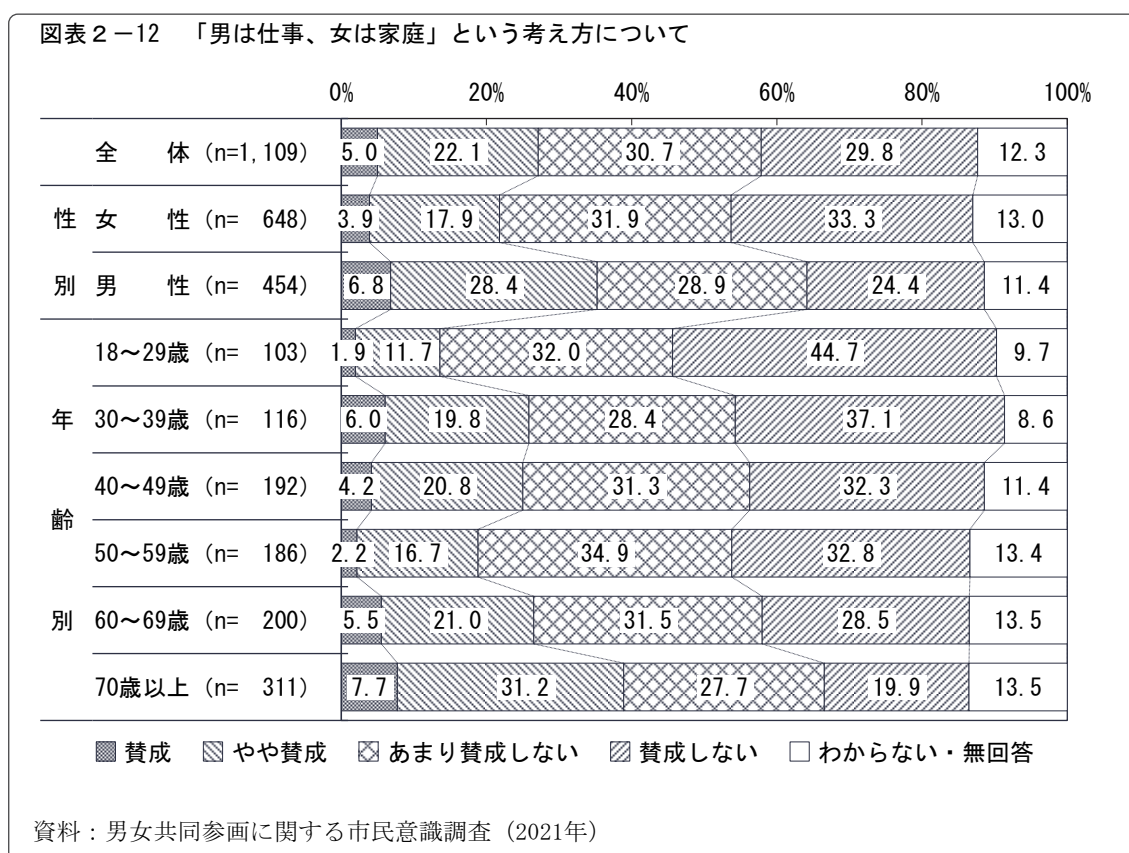
また、平成23（2011）年に実施した市民意識調査（以下「2011年調査」という。）と比較すると、「職場の中」と「学校教育の場」では男女が「平等である」と感じている割合が上昇し、そのほかの場面や「社会全体」では低下しています。



② 固定的な性別役割分担意識^{※9}

「男は仕事、女は家庭」という考え方についてきいたところ、「賛成しない」^(注)は60.5%となっており、「賛成である」^(注)(27.1%)を33.4ポイント上回っています。なお、「賛成である」は、性別では女性に比べて男性、年齢別では70歳以上で高くなっています。

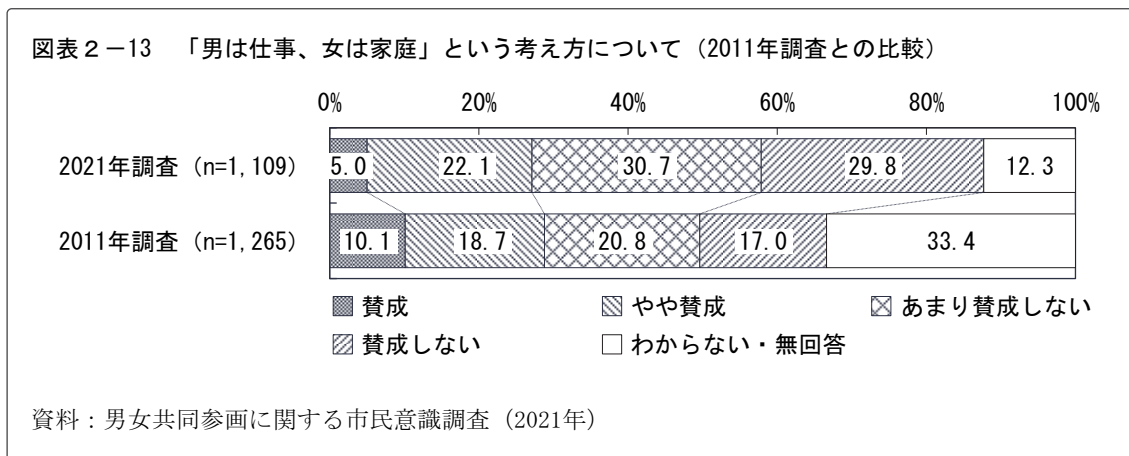
(注)「賛成しない」は調査票選択肢の「賛成しない」と「あまり賛成しない」を、「賛成である」は調査票選択肢の「賛成」と「やや賛成」を合計したものです。次頁も同様。



※9 固定的な性別役割分担意識

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

2011年調査と比較すると、「賛成しない」は22.7ポイント上昇しており、固定的な性的役割分担の意識が変わってきていることがうかがえます。

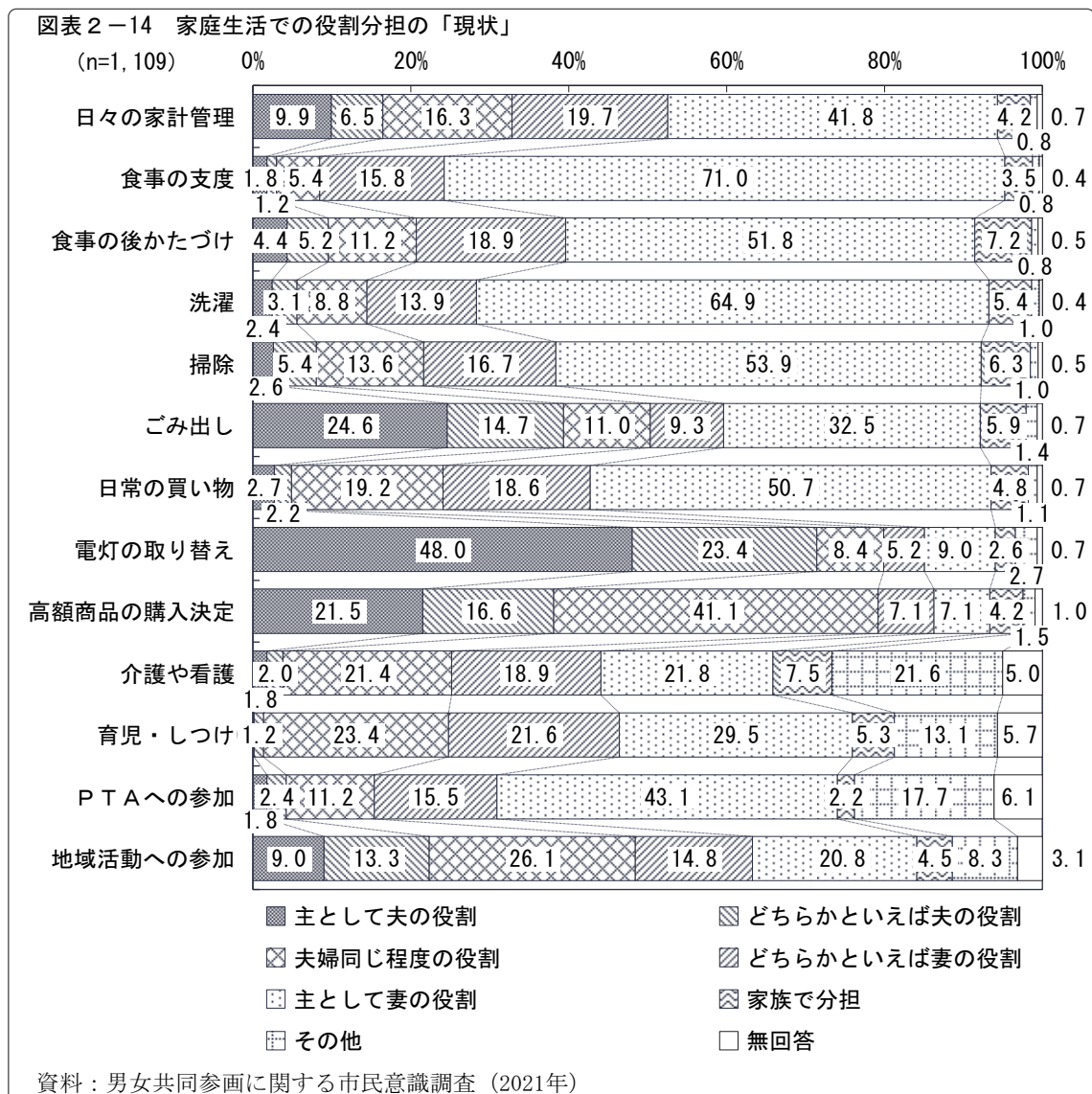


③ 家庭生活における配偶者等との分担

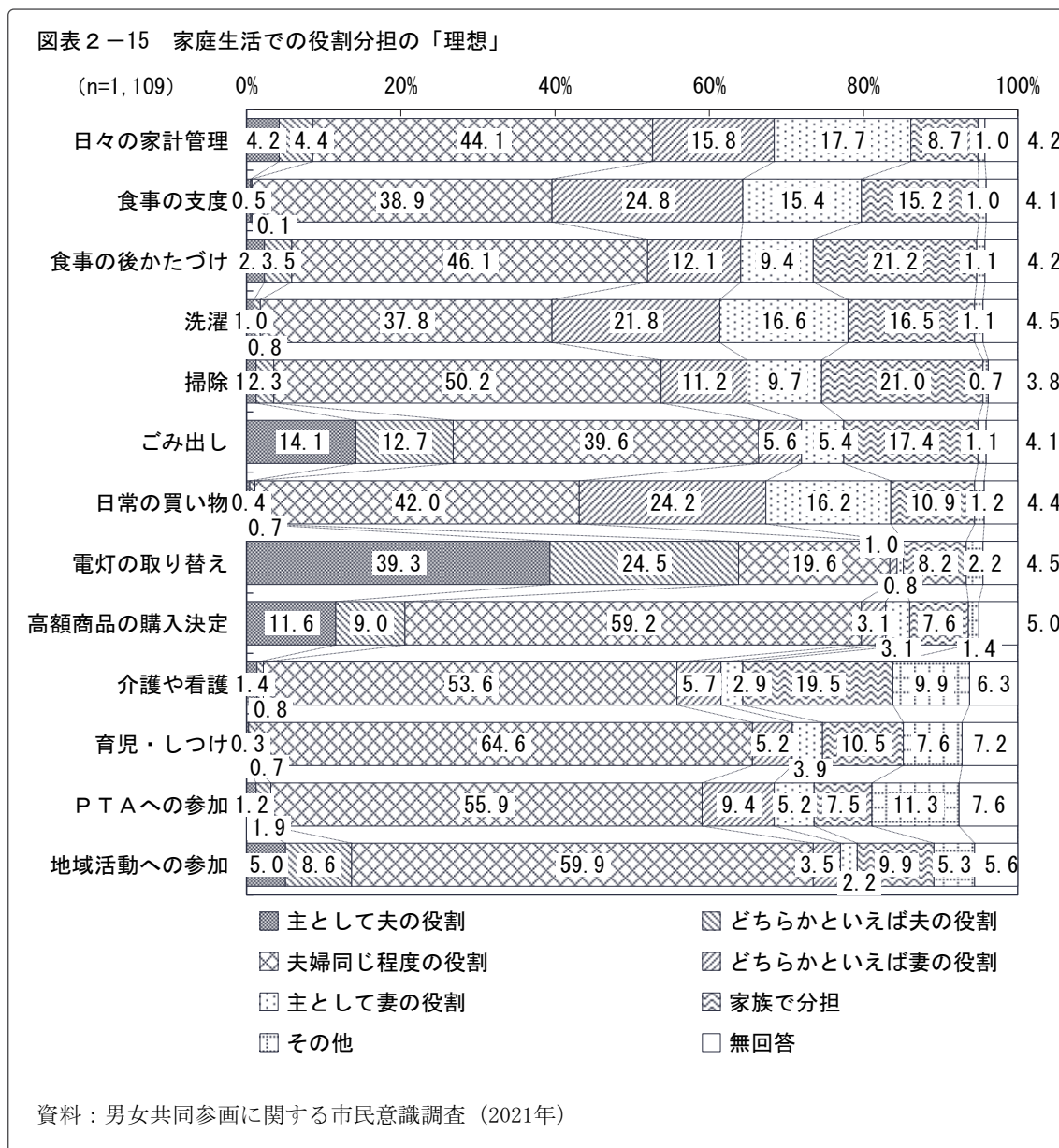
配偶者・パートナーと同居している人に家庭生活における役割分担の「現状」についてきいたところ、「妻の役割」^(注)が5割を超えているのは、「日々の家計の管理」(61.5%)、「食事の支度」(86.8%)、「食事の後かたづけ」(70.7%)、「洗濯」(78.8%)、「掃除」(70.6%)、「日常の買い物」(69.3%)、「育児・しつけ」(51.1%)、「PTAへの参加」(58.6%)の13項目中の8項目に及んでいます。

一方「夫の役割」^(注)が5割を超えているのは、「電灯の取り替え」(71.4%)の1項目のみとなっています。

(注)「妻の役割」は、調査票選択肢の「主として妻の役割」と「どちらかといえば妻の役割」を、「夫の役割」は、調査票選択肢の「主として夫の役割」と「どちらかといえば夫の役割」を合計したものです。次頁も同様。



さらに、配偶者・パートナーと同居している人に家庭生活における役割分担の「理想」についてきいたところ、「現状」として「夫の役割」が5割を超えている「電灯の取り替え」を除くすべての項目において「夫婦同じ程度の役割」が最も高くなっています。

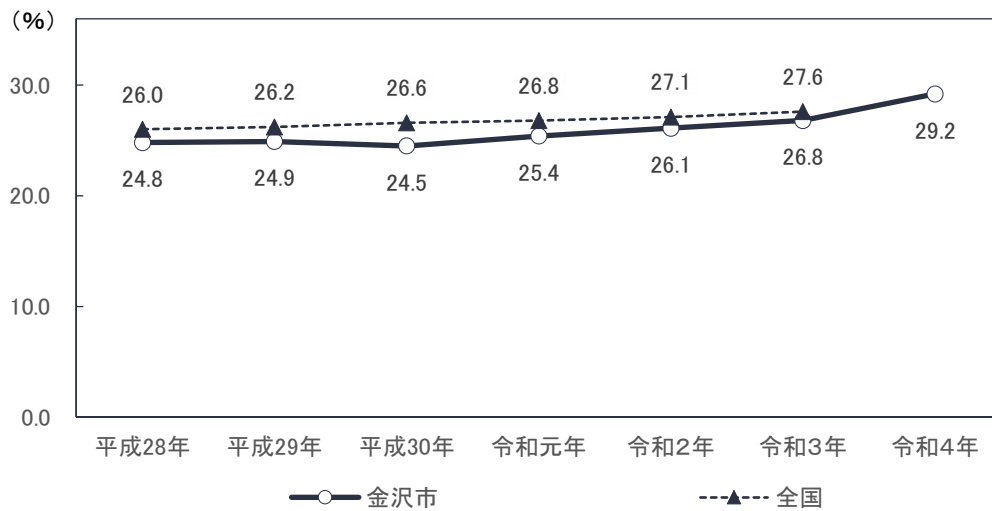


(2) 方針の立案及び決定過程への女性の参画の拡大

① 行政における女性の参画状況

本市における女性の審議会等委員の割合は、令和4（2022）年4月1日現在、29.2%と微増傾向にあり、全国平均と同程度で推移しています。

図表2-16 審議会等委員に占める女性の割合の推移（金沢市、全国）

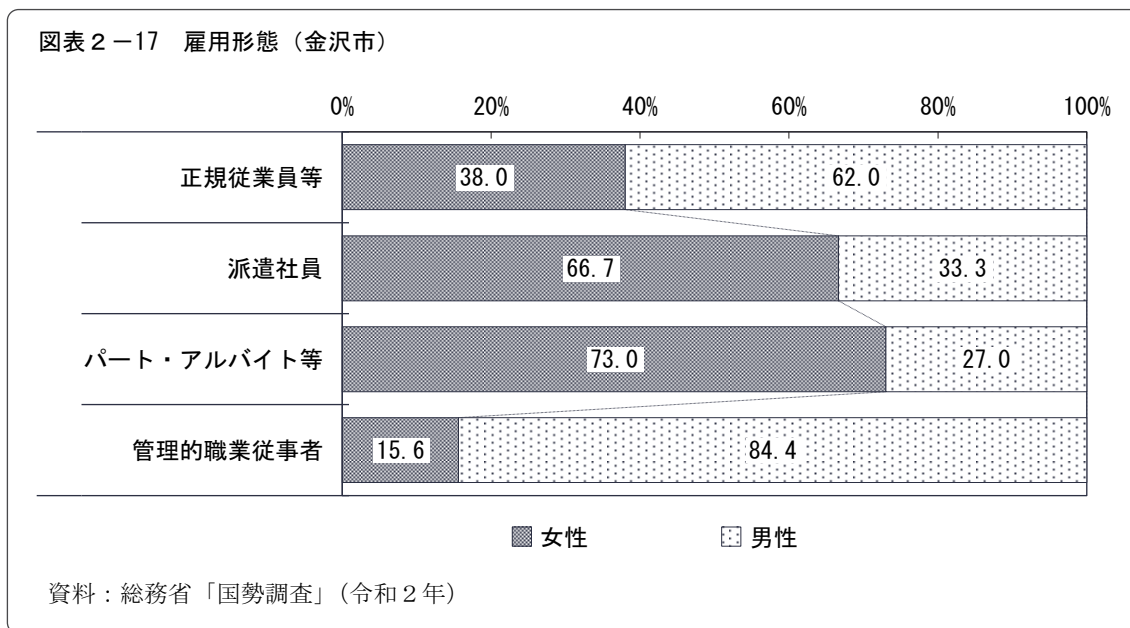


資料：金沢市市民協働推進課（全国は内閣府）

② 職場における女性の参画状況

本市における令和2（2020）年の雇用形態をみると、正規雇用（正規従業員等）では男性の比率が高いのに対し、派遣社員やパート・アルバイト等の非正規雇用では女性の比率が高くなっています。

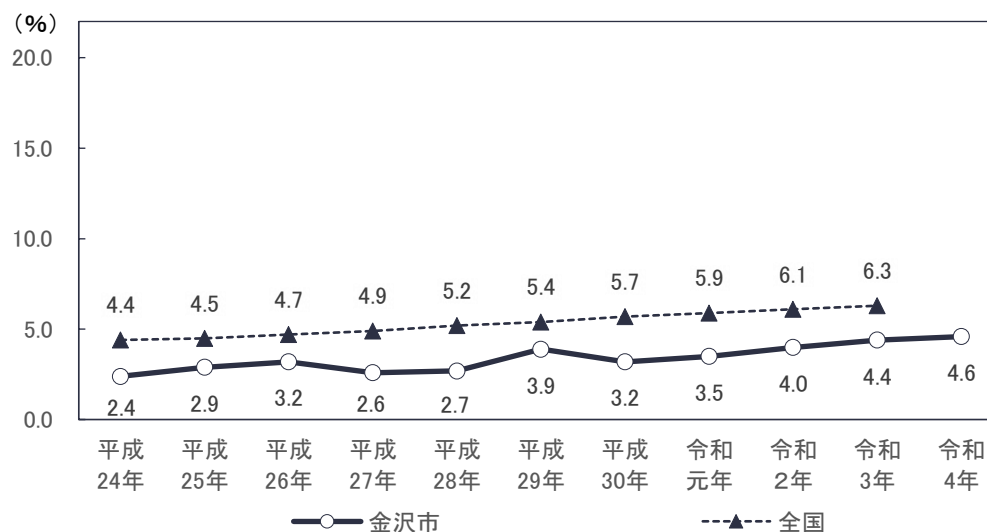
また、管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合は15.6%となっており、全国平均（15.7%）とほぼ同程度となっています。



③ 地域における女性の参画状況

本市の町会長に占める女性割合は、令和4（2022）年4月1日現在、4.6%で微増傾向にあります。全国平均に比べて低く推移しています。

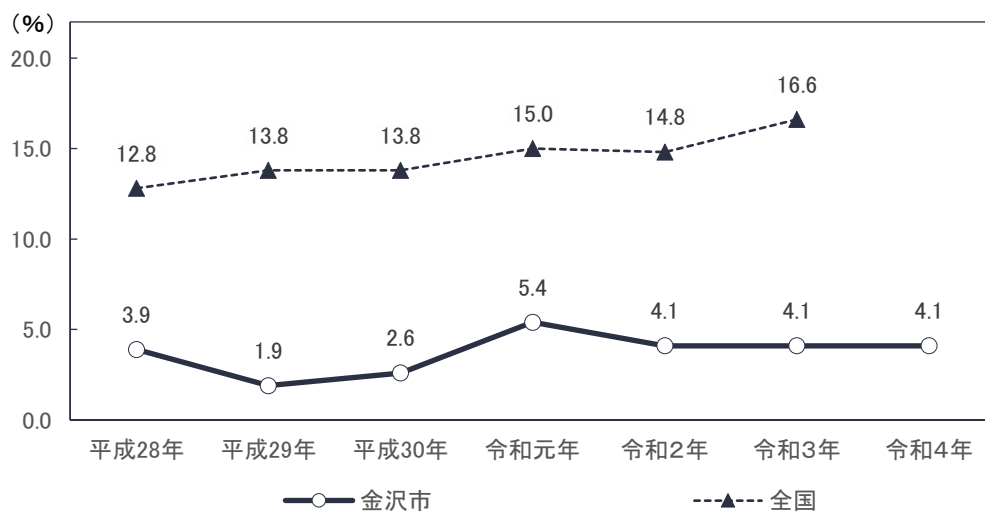
図表2-18 町会（自治会）長に占める女性の割合の推移（金沢市、全国）



資料：金沢市市民協働推進課（全国は内閣府）

本市の小中学校のPTA会長に占める女性割合は、令和4（2022）年4月1日現在、4.1%と横ばいで、全国平均に比べて低く推移しています。

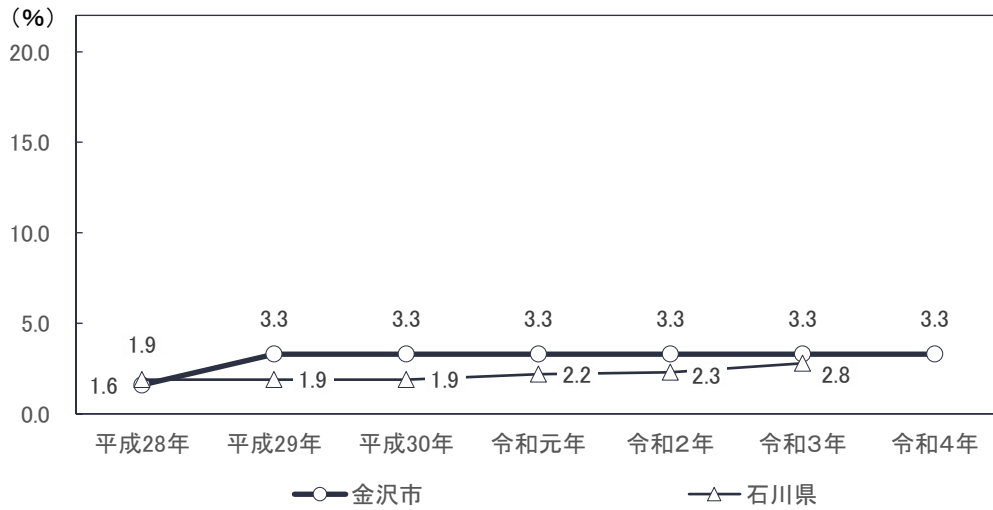
図表2-19 PTA会長に占める女性の割合の推移（金沢市、全国）



資料：金沢市PTA協議会（全国は内閣府）

本市の公民館長に占める女性割合は、令和4年（2022）4月1日現在、3.3%で横ばいで推移しています。

図表2-20 公民館長に占める女性の割合の推移（金沢市、石川県）



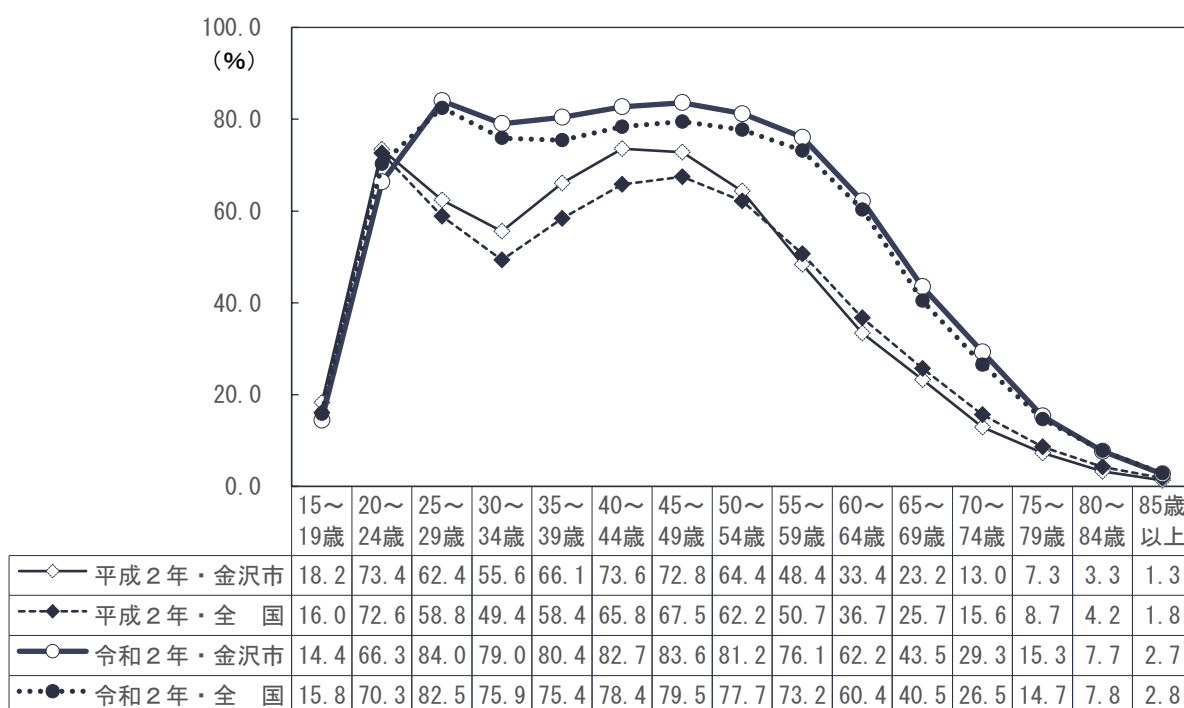
資料：金沢市生涯学習課（石川県は男女共同参画推進状況報告書）

(3) 就業分野において男女が個性と能力を発揮できる社会の実現

① 女性の就業状況

本市の女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、これまで、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着く時期に再び上昇する、いわゆる「M字カーブ」を描いてきましたが、近年はそのカーブが緩やかになっており、令和2（2020）年の国勢調査でも、全国平均と比較すると高い傾向にあります。

図表2-21 女性の年齢別就業率（金沢市・全国）【再掲】

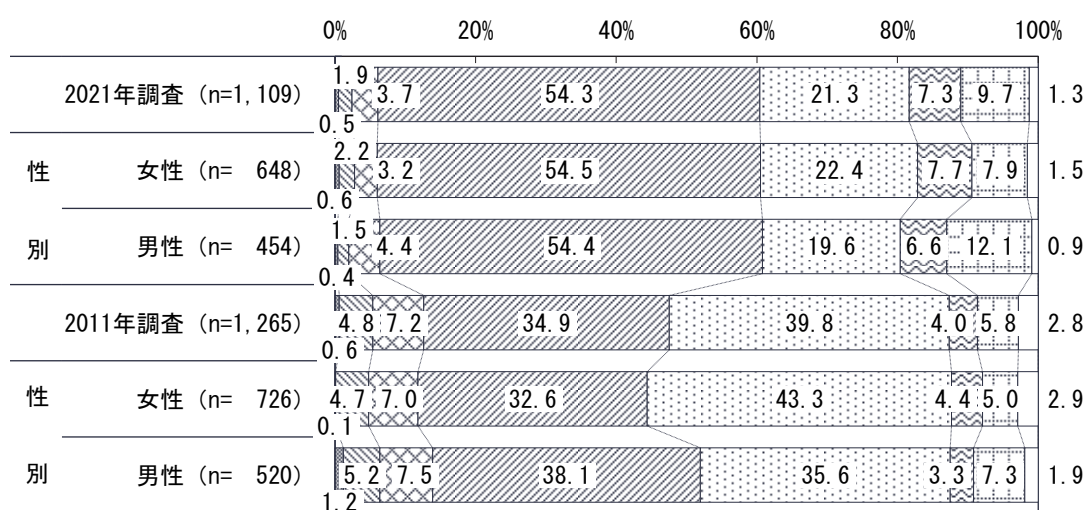


資料：総務省「国勢調査」 ※労働力状態「不詳」を除いて計算しています。

② 女性が職業をもつことについての考え方

女性が職業をもつことについての考え方について、2011年調査からの比較を男女別にみると、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」（中断型）の割合が男女ともに低下する一方で、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」（継続型）の割合が上昇しており、2021調査では男女ともに5割を超えています。

図表2-22 女性が職業をもつことについての考え方



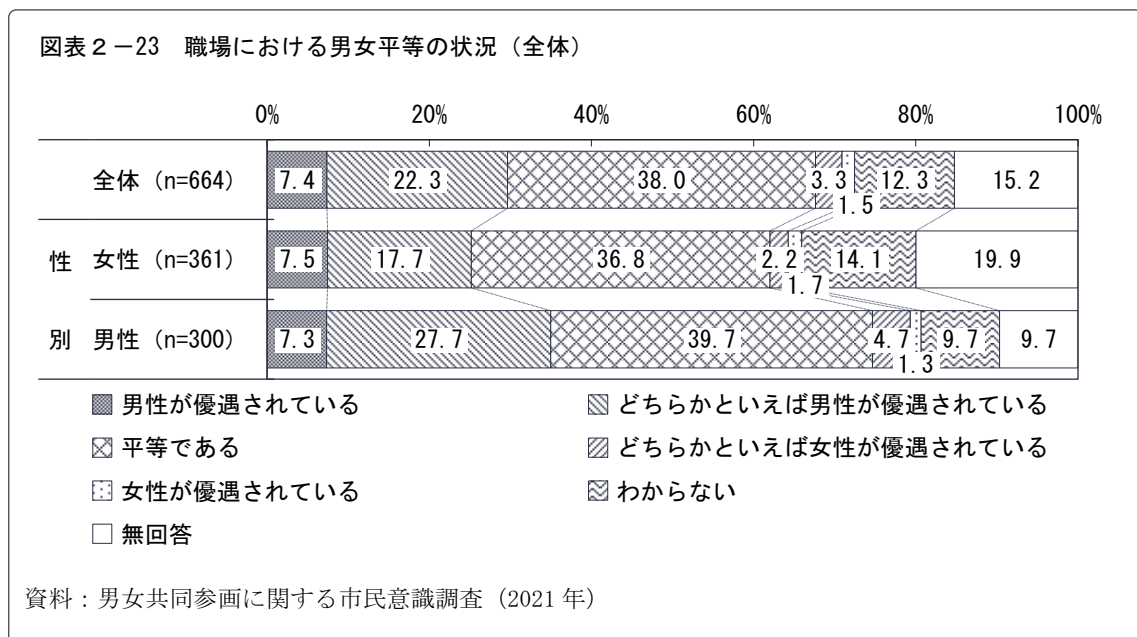
- 女性は無職業の方がよい
- ▨ 結婚するまでは、職業をもつ方がよい
- ▧ 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- ▩ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- ▦ 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- ▤ その他
- ▥ 特になし
- 無回答

資料：男女共同参画に関する市民意識調査

③ 職場での平等感

収入のある職業についている人に、働いている職場が男女平等になっていると思うかきいたところ、「全体」として「平等である」と回答した人は38.0%、「男性が優遇されている」と回答した人は29.7%、「女性が優遇されている」と回答した人は4.8%となっています。

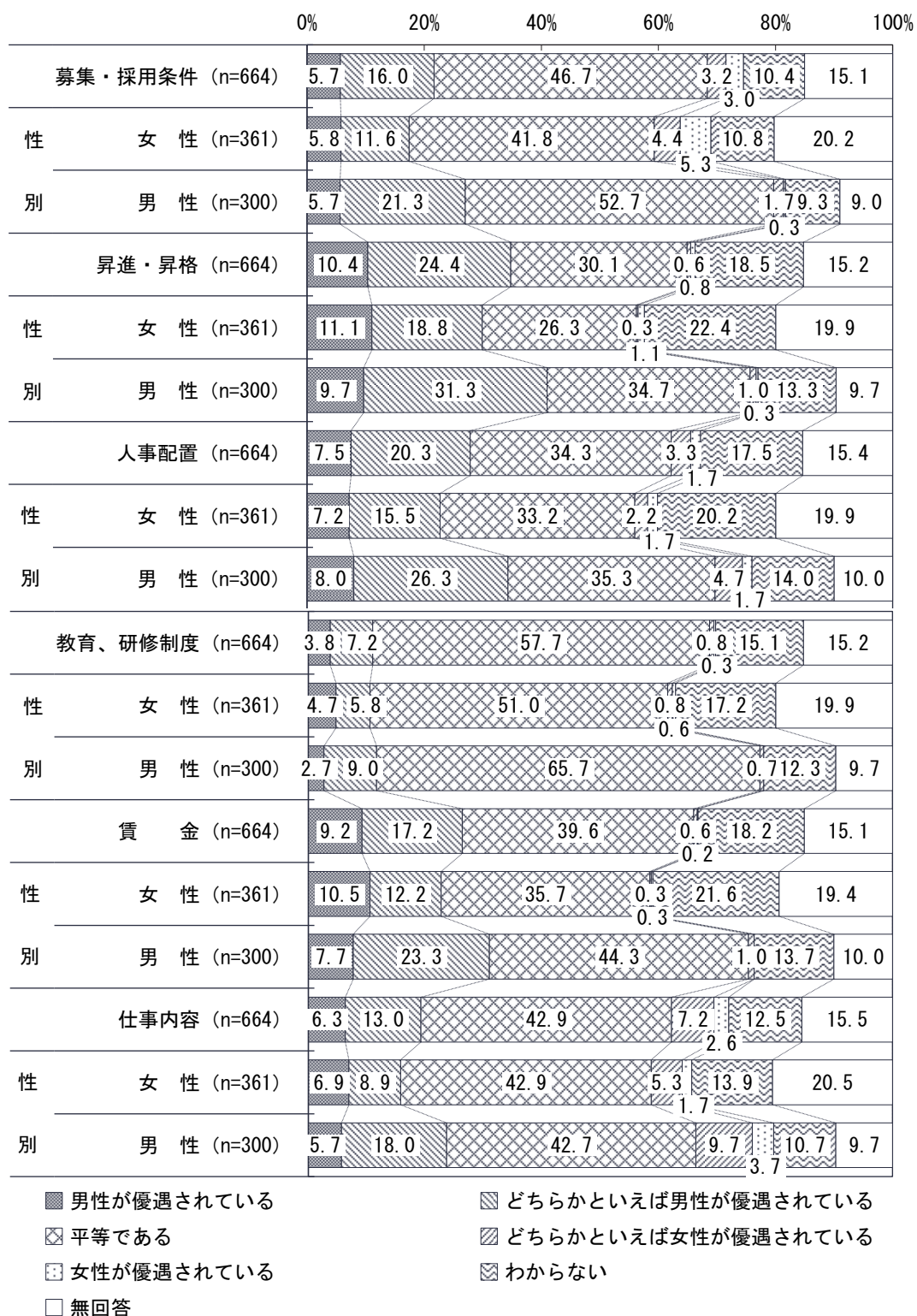
また、「平等である」と回答した人は、女性に比べて男性が高くなっています。



職場における男女平等の状況について、課題ごとにみても、「平等である」は「教育、研修制度」が5割を超えて最も高くなっています。次いで、「募集・採用条件」が46.7%、「仕事内容」が42.9%、「賃金」が39.6%、「人事配置」が34.3%、「昇進・昇格」が30.1%となっています。

なお、性別にみると、すべての課題において「男性が優遇されている」は女性に比べて男性が高くなっています。特に、「人事配置」と「昇進・昇格」ではその差が顕著になっています。

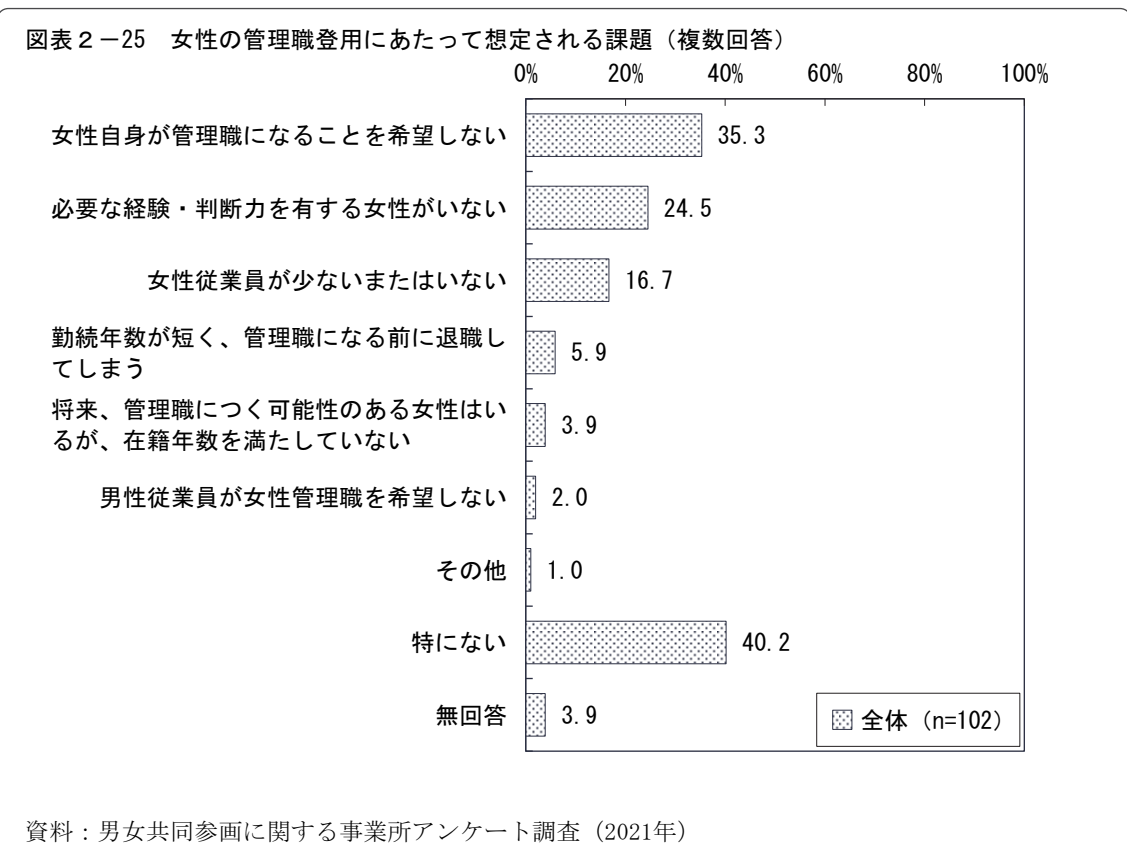
図表2-24 職場における男女平等の状況（各課題別）



資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

④ 女性管理職の登用

事業所において、女性の管理職登用にあって想定される課題についてきいたところ、「特にない」(40.2%)を除き、「女性自身が管理職になることを希望しない」(35.3%)が最も高く、次いで、「必要な経験・判断力を有する女性がない」(24.5%)、「女性従業員が少ないまたはいない」(16.7%)の順になっています。

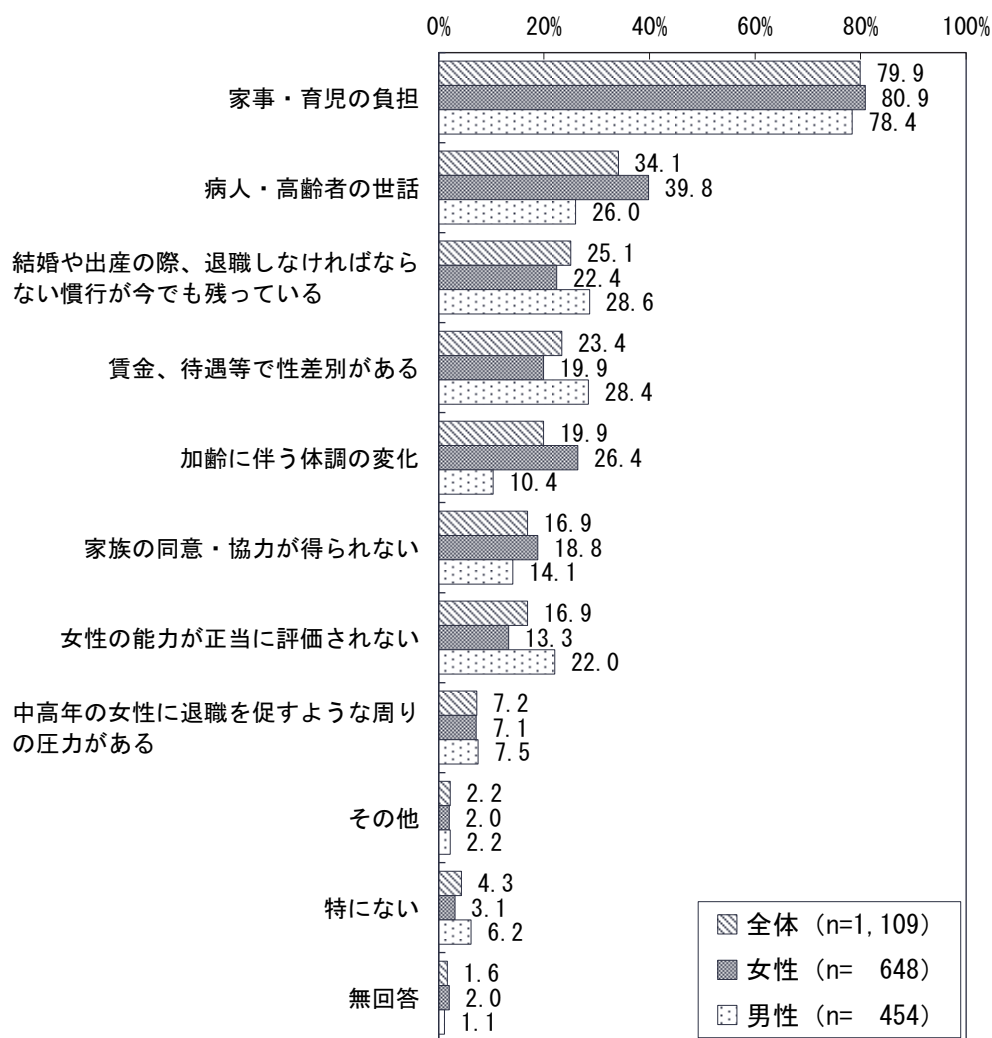


⑤ 女性の継続就業に関する意識

女性が職業を続けていく上での課題についてきいたところ、「家事・育児の負担」(79.9%)が最も高くなっています。次いで、「病人・高齢者の世話」(34.1%)、「結婚や出産の際、退職しなければならない慣行が今でも残っている」(25.1%)、「賃金、待遇等で性差別がある」(23.4%)の順になっています。

これを性別にみると、女性は、「病人・高齢者の世話」と「加齢に伴う体調の変化」で男性に比べて10ポイント以上高くなっています。

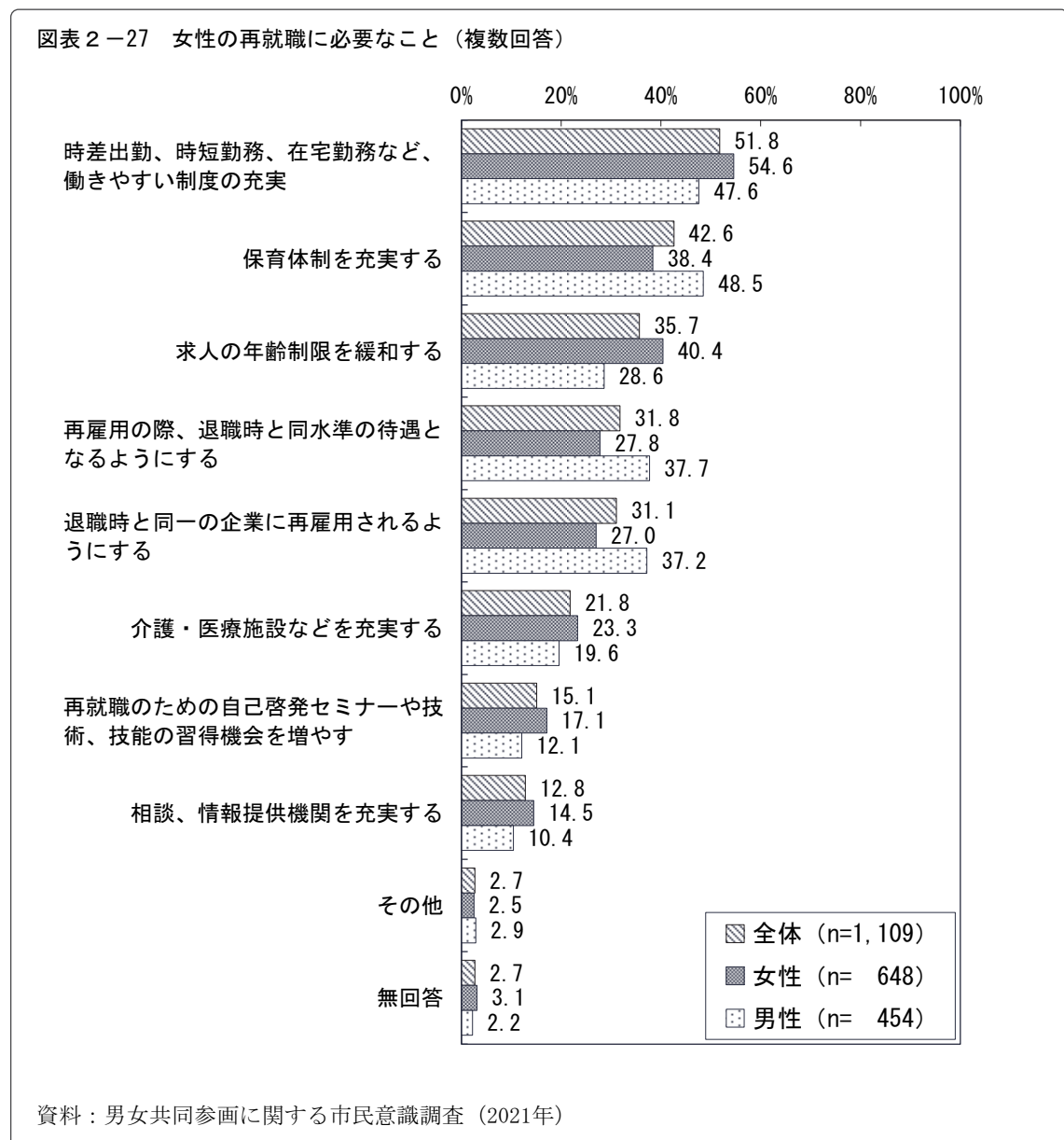
図表2-26 女性が仕事を続けていく上での課題（複数回答）



資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

⑥ 女性の再就職に必要なこと

いったん離職した女性が再就職や起業にチャレンジするために必要なことをきいたところ、「時差出勤、時短勤務、在宅勤務など、働きやすい制度の充実」(51.8%)が最も高くなっています。次いで、「保育体制を充実する」(42.6%)、「求人者の年齢制限を緩和する」(35.7%)、「再雇用の際、退職時と同水準の待遇となるようにする」(31.8%)、「退職時と同一の企業に再雇用されるようにする」(31.1%)の順になっています。これを性別にみると、女性は、「求人者の年齢制限を緩和する」で男性に比べて10ポイント以上高くなっています。



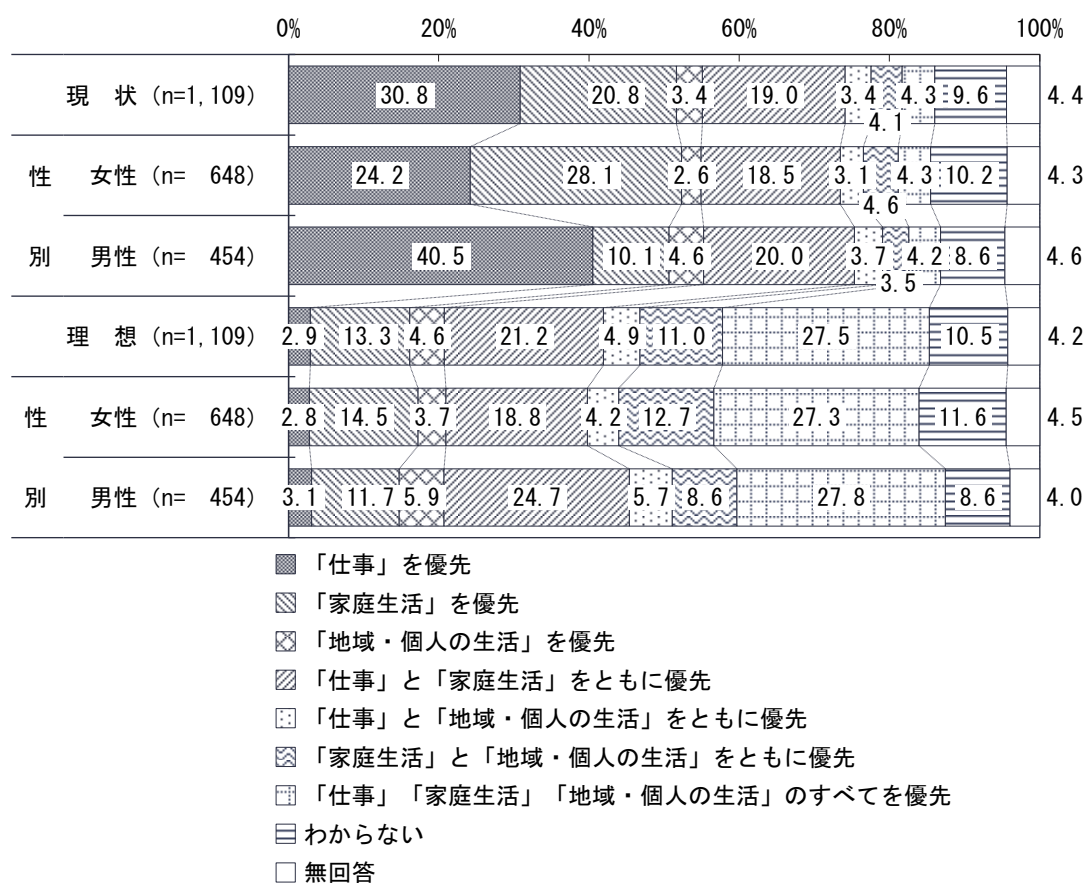
(4) ワーク・ライフ・バランスの推進

① ワーク・ライフ・バランスの現状と理想

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・趣味・学習等）の優先度について、「現状」と「理想」をきいたところ、「理想」では、男女ともに『仕事』『家庭生活』『地域・個人の生活』のすべてを優先」が最も高くなっています。

一方、「現状」では、男性は『仕事』を優先している」が40.5%と最も高く、女性は『家庭生活』を優先している」が28.1%で最も高くなっており、単一の活動を優先している人の割合が高くなっています。

図表2-28 ワーク・ライフ・バランスにおける現状と理想

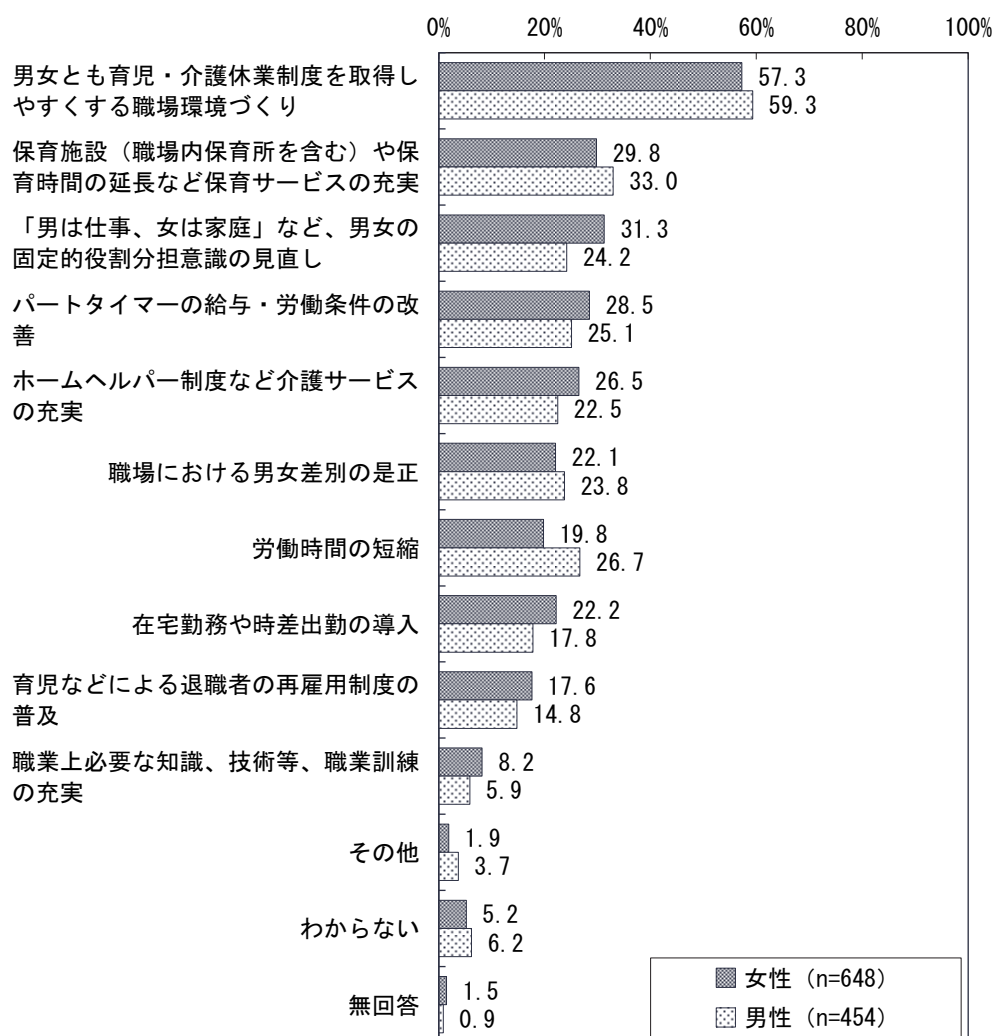


資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

② ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要なこと

仕事と家庭生活の両立をしていくために必要なことをきいたところ、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」が男女ともに5割以上で最も高くなっています。5ポイント以上の男女差がみられるのは、『男は仕事、女は家庭』など、男女の固定的役割分担意識の見直し」と「労働時間の短縮」です。

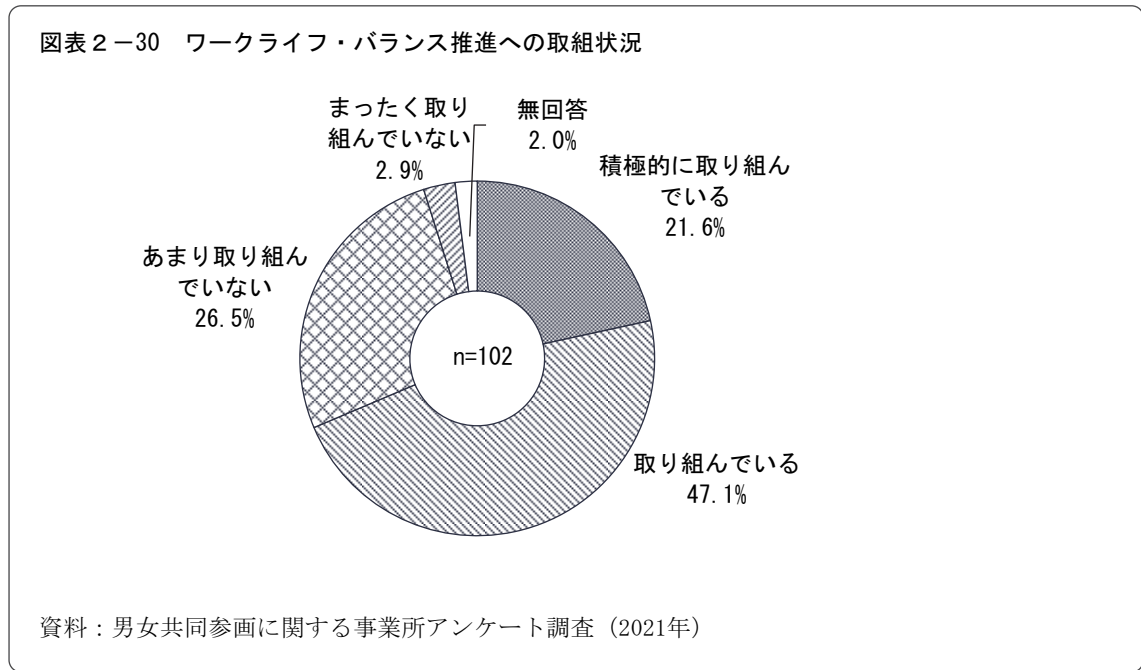
図表2-29 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要なこと（複数回答）



資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

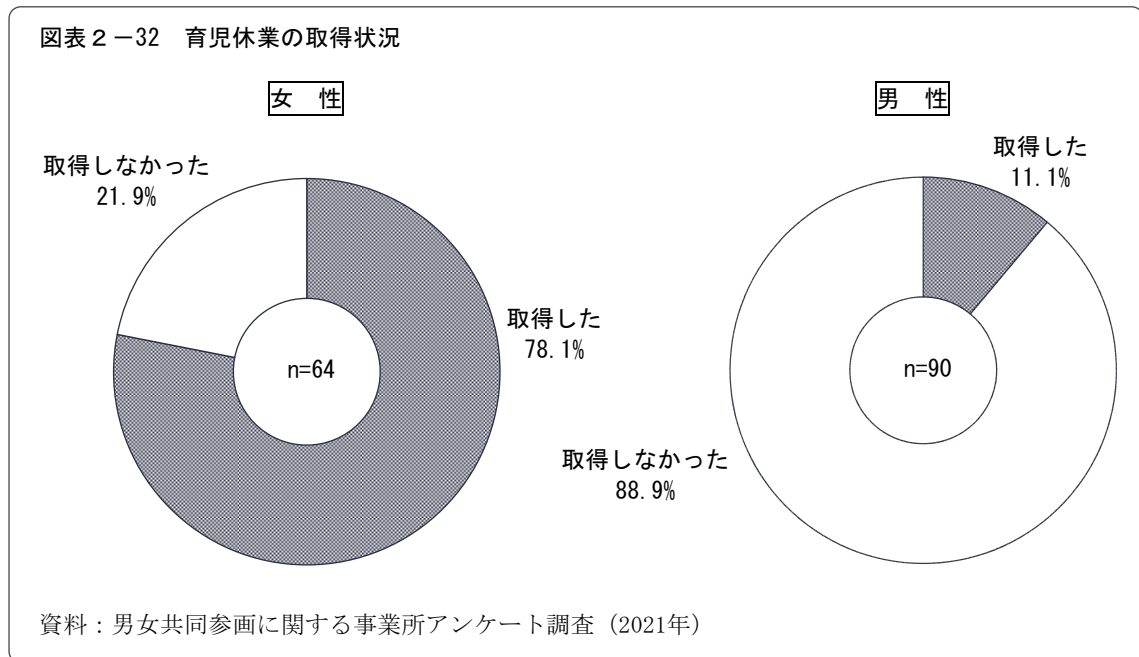
③ 事業所におけるワークライフ・バランスへの取り組み

事業所における、従業員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取組状況についてきいたところ、「取り組んでいる（「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計）」は68.7%、「取り組んでいない（「あまり取り組んでいない」と「まったく取り組んでいない」の合計）」は29.4%となっています。

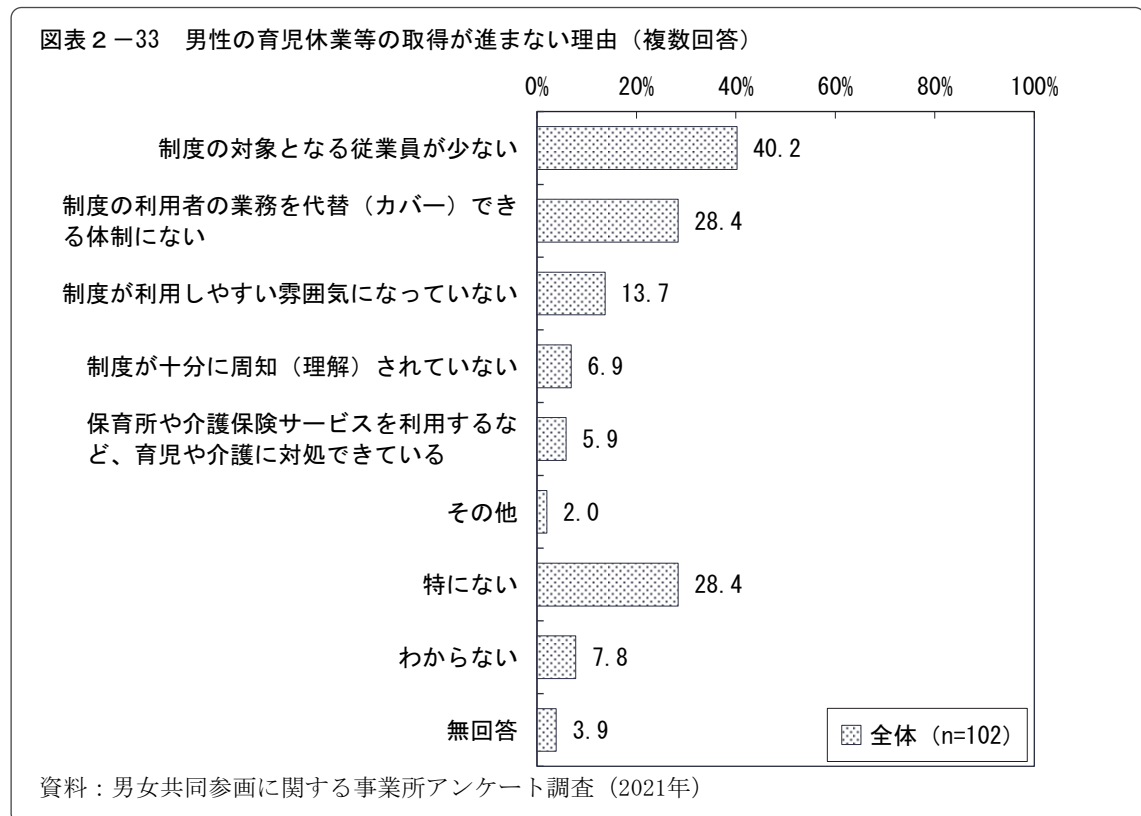


④ 従業員の育児休業の取得

直近の1年間に出産した女性従業員が育児休業を取得した割合は78.1%であるのに対し、配偶者が出産した男性従業員が育児休業を取得した割合は11.1%となっています。



男性の育児休業等の取得が進まない理由についてきいたところ、「制度の対象となる従業員が少ない」が40.2%と最も高く、次いで、「制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制がない」が28.4%となっています。

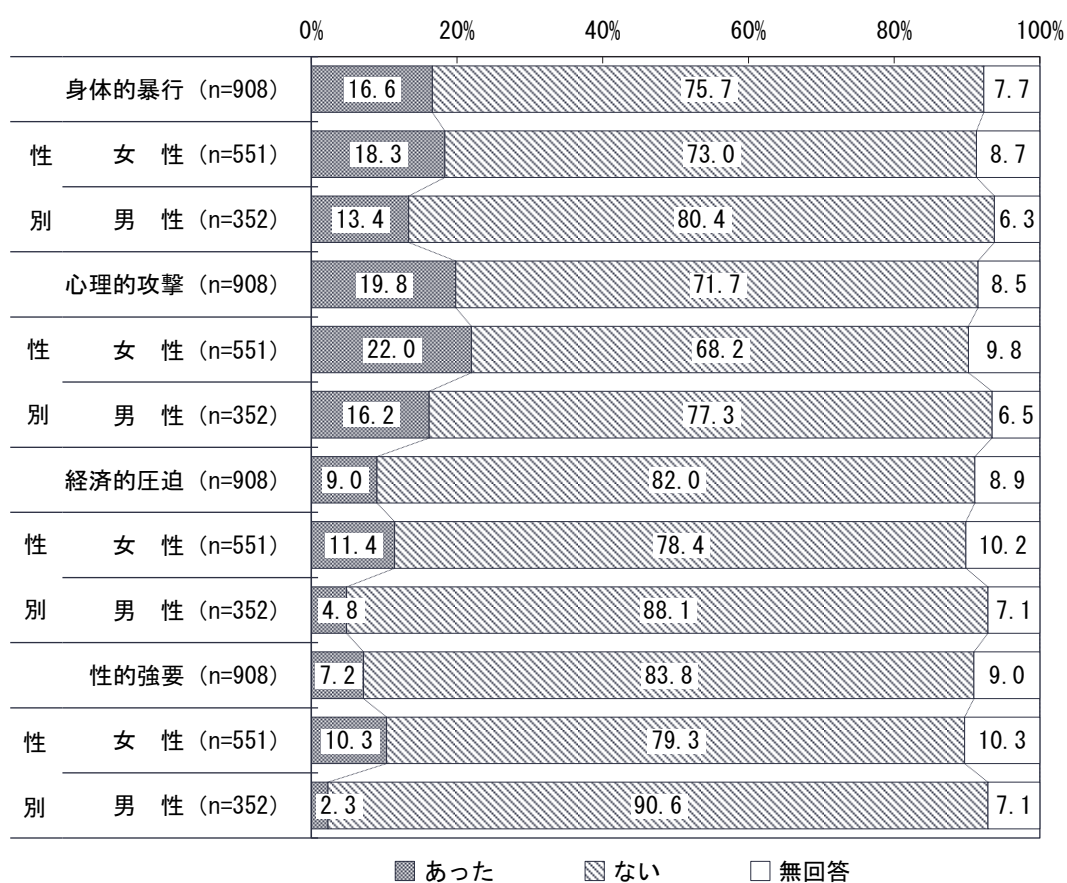


(5) 女性の人権と身体が守られ、だれもが安心して暮らせる社会の実現

① 配偶者からの暴力行為の経験

配偶者（事実婚や別居中の夫婦、元配偶者を含む）から暴力行為を受けた経験についてきいたところ、「身体的暴行」があった人は、女性が18.3%、男性が13.4%となっています。また、「心理的攻撃」があった人は、女性が22.0%、男性が16.2%、「経済的圧迫」があった人は、女性が11.4%、男性が4.8%、「性的強要」があった人は、女性が10.3%、男性が2.3%となっています。

図表2-34 配偶者からの暴力行為



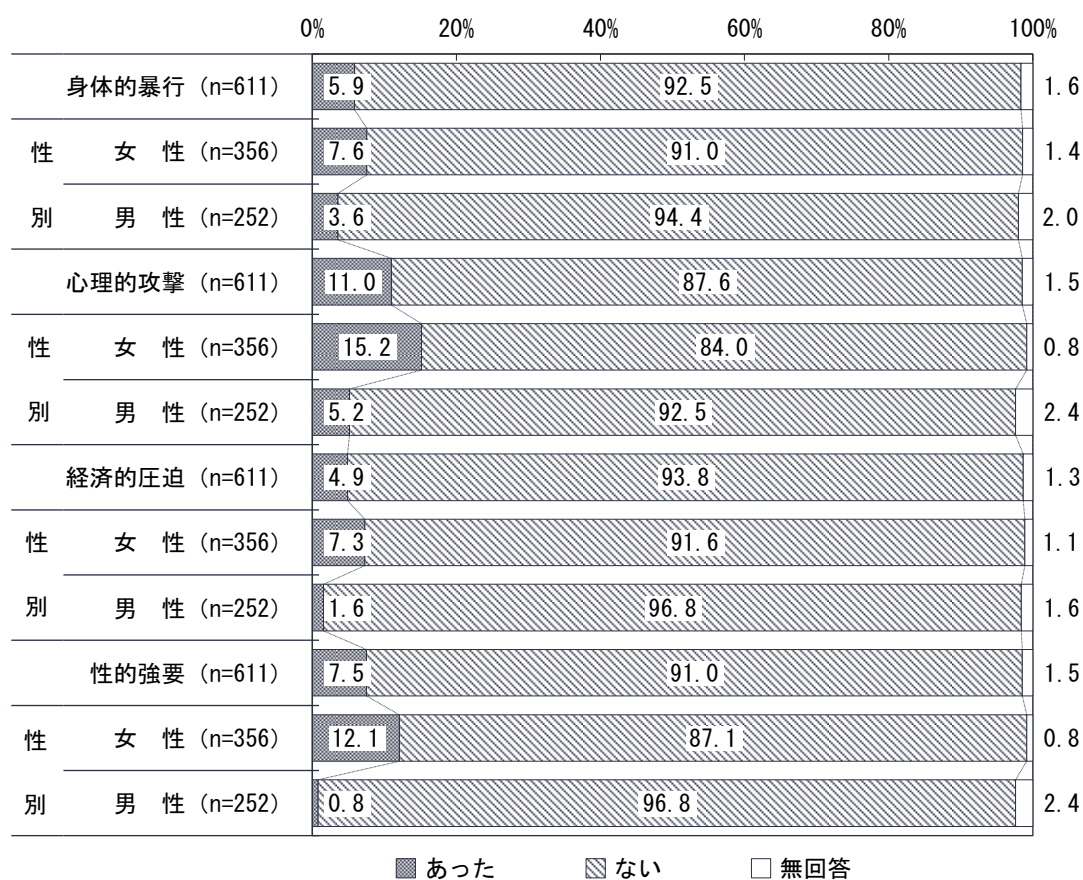
(注) 「あった」は、調査票選択肢の「何度もあった」と「1, 2度あった」を合計したもの。

資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

② 交際相手からの暴力行為の経験

交際相手から暴力行為を受けた経験についてきいたところ、「身体的暴行」があった人は、女性が7.6%、男性が3.6%となっています。また、「心理的攻撃」があった人は、女性が15.2%、男性が5.2%、「経済的圧迫」があった人は、女性が7.3%、男性が1.6%、「性的強要」があった人は、女性が12.1%、男性が0.8%となっています。

図表2-35 交際相手からの暴力行為の経験



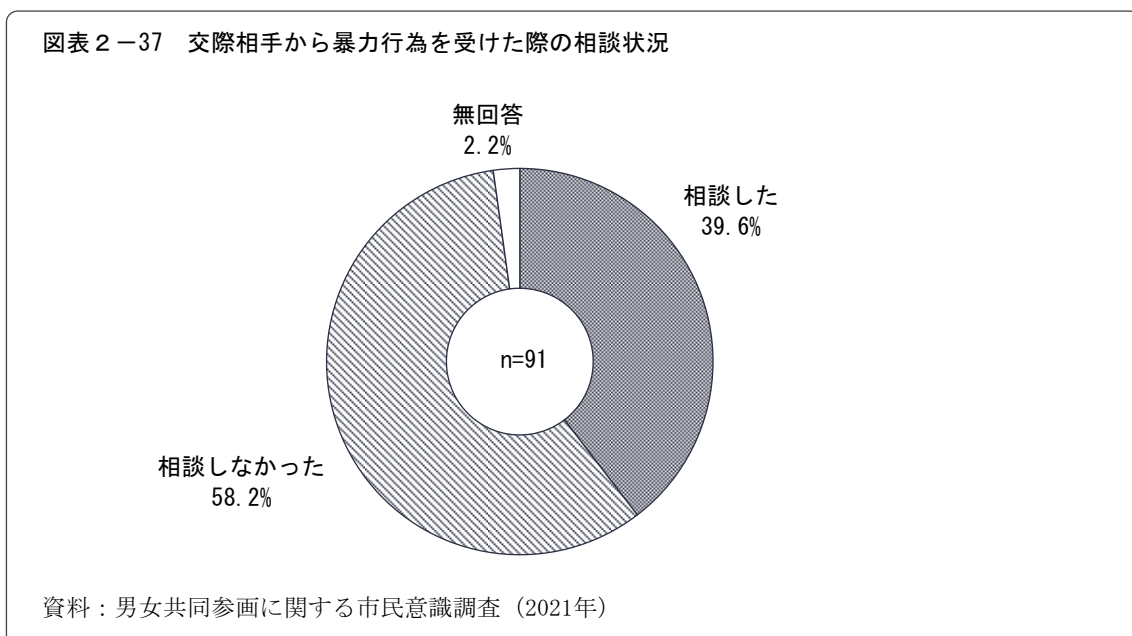
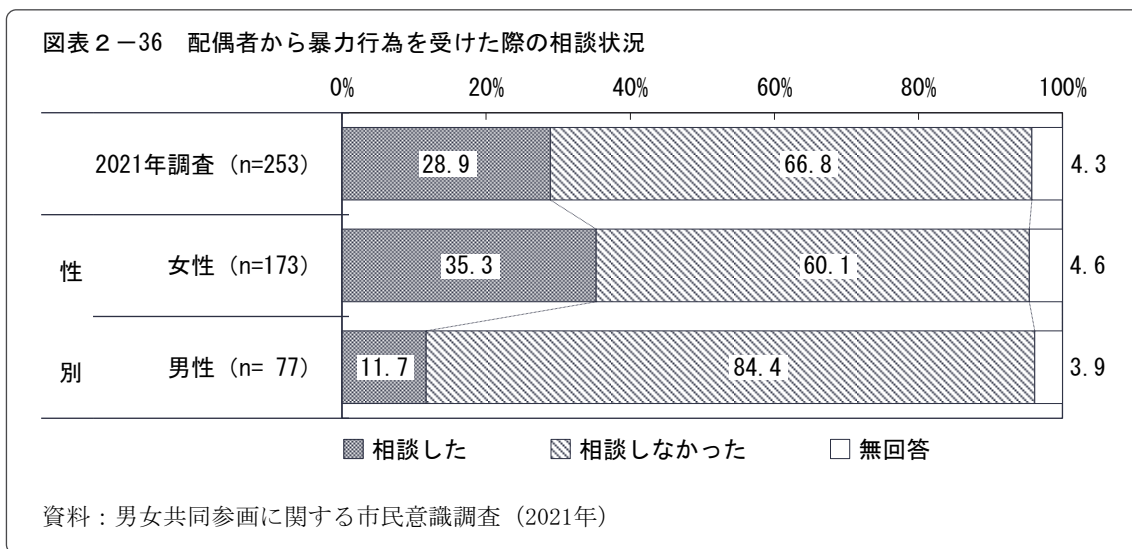
(注)「あった」は、調査票選択肢の「何度もあった」と「1, 2度あった」を合計したもの。

資料：男女共同参画に関する市民意識調査（2021年）

③ DVを受けた際の相談状況

配偶者から暴力行為を受けた際の相談状況についてきいたところ、「相談しなかった」は約7割を占め、性別では女性が60.1%、男性が84.4%となっています。

また、交際相手から暴力行為を受けた際の相談状況についても、「相談しなかった」は約6割を占めています。

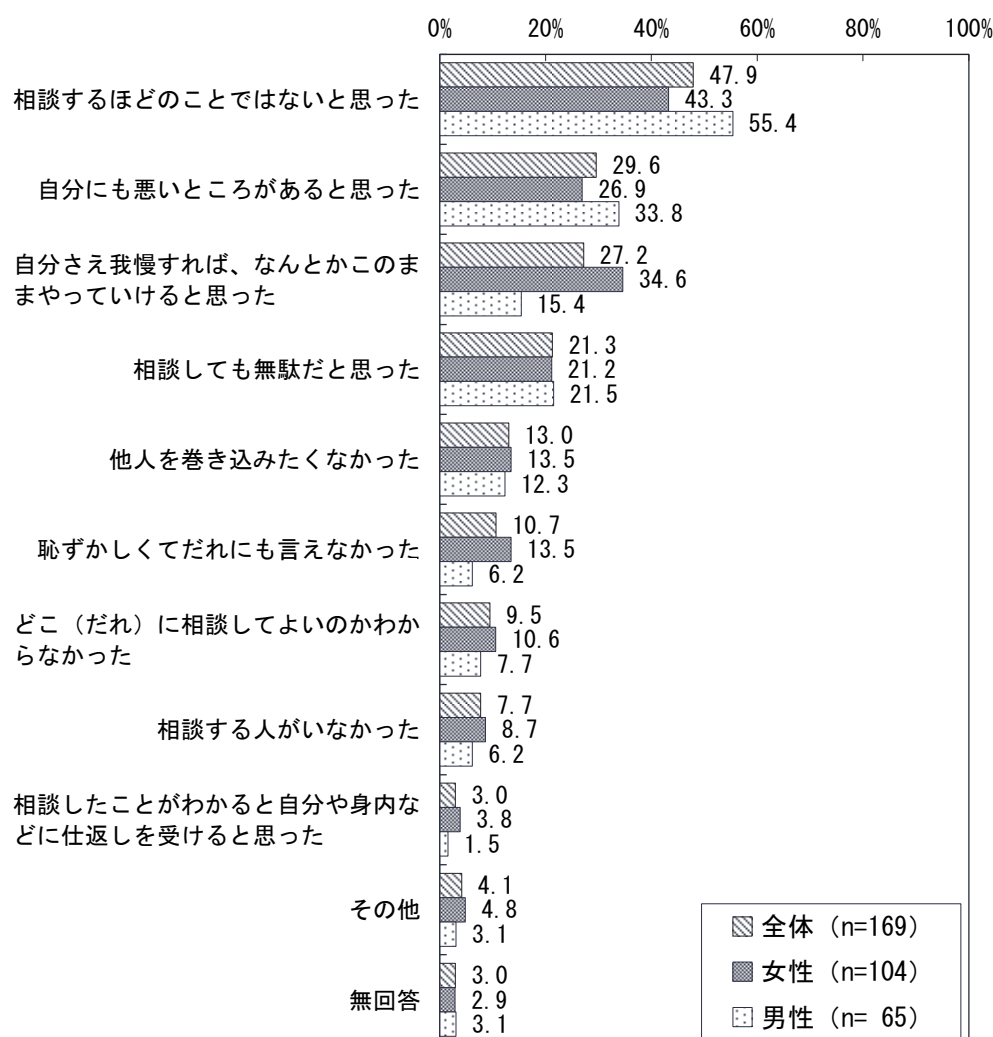


④ DVを受けた際に相談しなかった理由

配偶者から暴力を受けた際に「相談しなかった」人にその理由をきいたところ、「相談するほどのことではないと思った」(47.9%)が最も高くなっています。次いで、「自分にも悪いところがあると思った」(29.6%)、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った」(27.2%)、「相談しても無駄だと思った」(21.3%)の順になっています。

これを性別にみると、女性は、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った」が男性に比べて10ポイント以上高く、男性は、「相談するほどのことではないと思った」が女性に比べて10ポイント以上高くなっています。

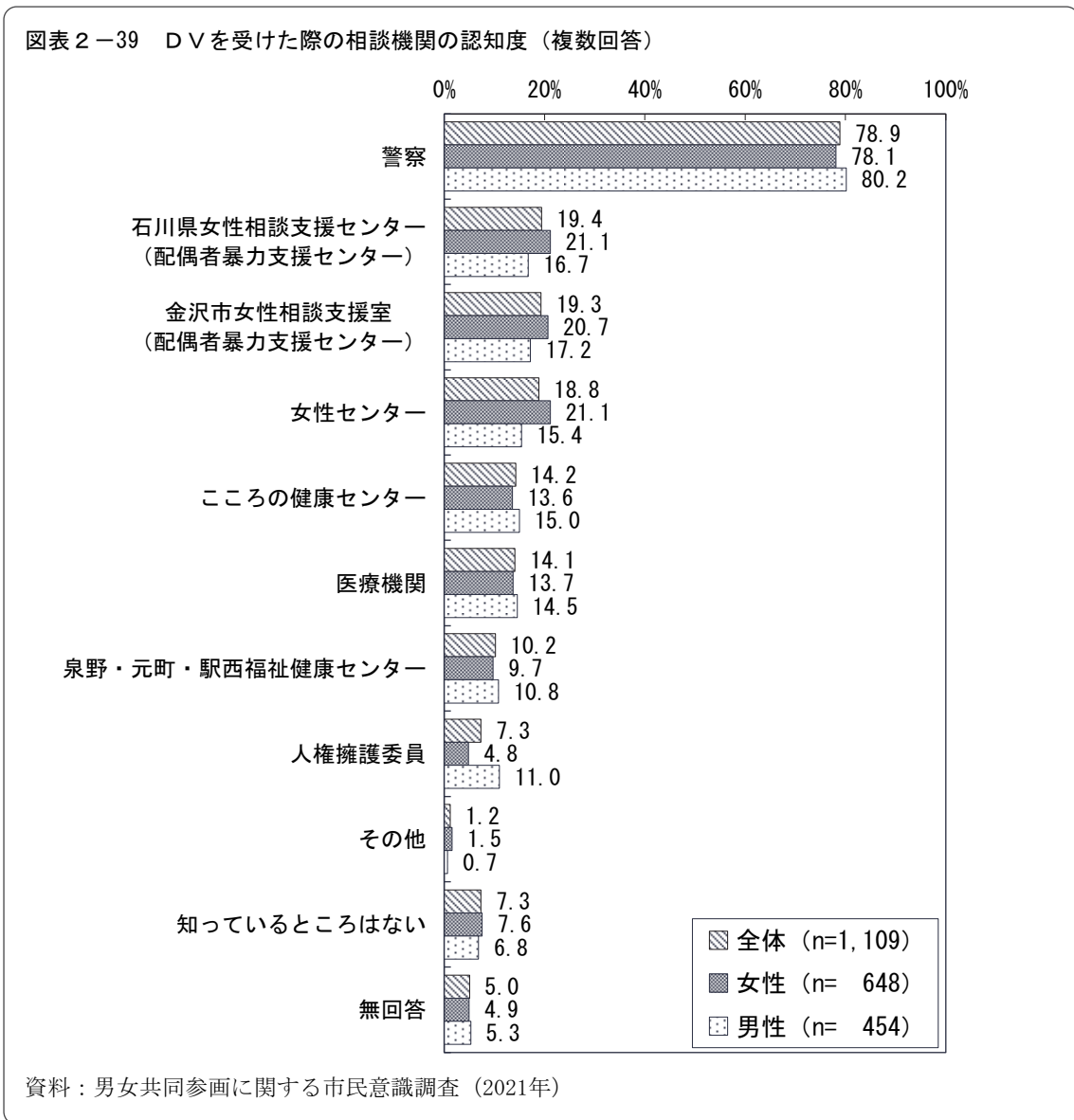
図表2-38 DVを受けた際に相談しなかった理由(複数回答)



資料：男女共同参画に関する市民意識調査(2021年)

⑤ DVを受けた際の相談機関の認知度

配偶者や交際相手など、親密な関係にある人から暴力を受けた際の相談先として知っている機関をきいたところ、「警察」(78.9%)が最も高くなっています。次いで、「石川県女性相談支援センター」(19.4%)、「金沢市女性相談支援室」(19.3%)の順になっています。



第3章

計画の基本的な考え方

1 基本理念

金沢市男女共同参画推進条例第3条の基本理念に基づき、「男女が自立した人間として社会のあらゆる分野で生き生きと輝くことのできる社会」の形成を総合的かつ計画的に推進します。

- (1) 男女が性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- (2) 男女が固定的な役割を強制されることなく、多様な生き方を選択できる社会
- (3) 男女が社会の構成員として、市の政策又は事業者その他の団体の方針の立案及び決定に平等に参加する機会が確保される社会
- (4) 男女が社会的・文化的な性別(ジェンダー^{※10})をこえて、家庭生活及びその他の社会生活において平等な立場で参画し、責任を共に担う社会
- (5) 男女が互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- (6) 男女が国際社会における男女共同参画の取り組みと協調し、連携を深め合う社会

2 金沢市がめざす男女共同参画社会

「多様な生き方が選択できる 誰もがいきいきと輝ける社会へ」

市、市民、事業者が自らの意思と相互の協力に基づき、協働して取り組み、誰もが性別等にかかわらず、自分の意思で生き方を選択し、自信と誇りをもって活躍できる社会をめざします。

※10 ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/Sex)がある。一方で、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」(ジェンダー/gender)という。

「社会的、文化的に形成された性別」自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている言葉である。老若男女だれもが、「仕事」「家庭生活」「地域活動」「個人の自己啓発」など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいう。

3 基本的視点

めざす男女共同参画社会の実現に向け、本計画に基づき施策等を立案する際に重視する点として、次の基本的視点を示します。

(1) 人権の尊重

性別等による差別的な扱いを受けず、一人ひとりの人権が尊重されること。

(2) ジェンダー平等の推進

固定的な性別役割分担をはじめとする社会慣行の見直しや、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）^{※11}の解消により、あらゆる社会活動に皆が平等な立場で参画できること。

(3) 女性のエンパワーメント^{※12}の促進

すべての女性が自らの意識や能力を向上させ自己決定の力を身につけ、政治的、経済的、社会的、文化的に力をもった存在になること。

◇ SDGs（持続可能な開発目標）との関係

SDGs（Sustainable Development Goals）は、平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで採択された、令和 12（2030）年までに持続可能な世界を実現するための 17 の目標です。

SDGs の全 17 の目標分野のうち、「目標 5 ジェンダー平等を実現しよう」は、すべての目標達成において必要な条件であるとされており、本計画においても、ジェンダー平等の推進を基本的視点として、あらゆる施策に取り組みます。



ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る

※11 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

※12 エンパワーメント

自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。

4 基本目標と重点となる施策の方向

(1) 基本目標

めざす男女共同参画社会の実現に向け、3つの「基本目標」と10項目の「方針」を掲げ、これに基づく施策を総合的に展開します。

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画の拡大

基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実

(2) 重点となる施策の方向

本計画では、特に早急に取り組む必要のある次の8項目について、重点的に施策を展開します。

- ① 企業・団体等における女性の参画の促進（基本目標Ⅰ方針1）
- ② 地域団体における女性の参画の促進（基本目標Ⅰ方針1）
- ③ 行政分野における女性の参画の拡大（基本目標Ⅰ方針1）
- ④ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保（基本目標Ⅰ方針2）
- ⑤ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進（基本目標Ⅰ方針3）
- ⑥ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進（基本目標Ⅱ方針5）
- ⑦ 災害対策における男女共同参画の推進（基本目標Ⅱ方針6）
- ⑧ 男性や若い世代の男女共同参画の理解促進（基本目標Ⅲ方針8）

第4章

施策の展開

◎施策体系

	方針	施策の方向（太字は重点）
I あらゆる分野における女性の参画の拡大	1 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大 ●	(1) 企業・団体等における女性の参画の促進 (2) 地域団体における女性の参画の促進 (3) 行政分野における女性の参画の拡大
	2 雇用の分野における男女共同参画の推進 ●	(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保 (2) 働く女性の妊娠・出産に関わる保護 (3) 職場における各種ハラスメントの防止啓発
	3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の実現 ●	(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 (2) 柔軟な働き方に対応した環境整備 (3) 再就職や雇用によらない働き方等における支援
	4 地域社会における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画を推進する市民団体等の育成と支援 (2) 地域特性を生かした推進
II 安全・安心な暮らしの実現	5 あらゆる暴力の根絶 ★	(1) DV、性暴力等あらゆる暴力への対策の推進 (2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進 (3) 若い世代への啓発活動の充実
	6 誰もが安心して暮らせるまちづくり ◆	(1) 困難を抱える人々への支援 (2) 高齢者や障害のある人、外国人、性的マイノリティ等、多様な人々に対する支援 (3) 災害対策における男女共同参画の推進
	7 生涯を通じた健康づくりの支援	(1) 女性の健康づくりの支援 (2) 妊娠・出産等に関する女性の健康支援 (3) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進
III 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実	8 あらゆる人々に対する男女共同参画の理解促進	(1) 市民に浸透する広報活動の展開 (2) 男性や若い世代の男女共同参画の理解促進 (3) 学校・家庭・地域における男女共同参画教育・学習の推進
	9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の充実	(1) 男女共同参画に関する調査・研究の充実 (2) 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備
	10 多様な文化の尊重及び理解の促進	(1) 国際社会との連携及び協調の促進

●印該当箇所:「女性活躍推進法」に基づく市町村推進計画

★印該当箇所:「配偶者暴力防止法」に基づく市町村基本計画

◆印該当箇所:「困難女性支援法」の施行を見据えた計画

基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性の参画の拡大

【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、女性があらゆる分野において対等に参画できる社会にする必要があります。

しかし、現状は、就業分野において本市の女性の就業率は年々高まっているものの、企業・団体等の方針の立案・決定にかかわる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合は、令和4（2022）年で15.6%と低くなっています（28頁参照）。

地域活動分野においては、町会長など地域の役員等に占める女性の割合が令和4（2022）年で5%にも満たず（29頁参照）、行政分野においては、市の審議会等の委員に占める女性の割合が令和4（2022）年で29.2%と3割に満たない状況です（27頁参照）。

そのため、多様な意見が、市の政策や事業者その他の団体における方針の立案・決定に公平に反映されるよう重点的に取り組み、市民一人ひとりがその利益を均等に受けられるようにしなければなりません。

また、働くことは、生活の経済的な基盤であるだけでなく、個人の自己実現にもつながるものであり、性別等にかかわらず、自らの意思で生き方を選択できる社会を築いていくことは、本市におけるダイバーシティ^{※13}の推進につながり、まちの活性化の観点からも大きな意義があります。

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の改正など、法律・制度の整備は着実に進んでいるものの、正規雇用に占める女性の割合は、令和2（2020）年で38.0%と男性より低く（28頁参照）、また、令和3（2021）年に実施した事業所アンケート調査では、女性従業員の育児休業取得率が78.1%であるのに対し、男性従業員の育児休業取得率は11.1%と低い状況であり、男女間に差が生じています（42頁参照）。

働く女性だけが仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく、ともに働き続けられるような環境づくりが必要であり、これらの解決が重要な課題となっています。

※13 ダイバーシティ

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

そのため、企業・団体等に対して男女共同参画の推進に向けた積極的な取り組みを促すとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）※14の実現に向けた社会的気運の醸成に重点的に取り組む必要があります。

☑ 成果指標

指標	前行動計画策定時 平成 24 (2012) 年	現状値 令和 3 (2021) 年	目標値 令和 14 (2032) 年
・ 管理的職業従事者に 占める女性の割合 (注1)	13.4% (H22)	15.6% (R2)	20% (R7)
・ 地域の役員等に占める 女性の割合 ①町会長 ②公民館長 ③PTA会長 (小中学校)	①2.4% ②1.6% ③2.4%	①4.6% (R4) ②3.3% (R4) ③4.1% (R4)	①②③とも 10%
・ 市の審議会等における 女性委員の割合	27.4%	29.2% (R4)	40%以上 60%以下
・ 正規従業員等に占める 女性の割合 (注1)	34.7% (H22)	38.0% (R2)	50%
・ 男性従業員の育児休業 取得率 (注2)	—	11.1%	30%

- ・ (注1) 指標の進捗は国勢調査「就業状況等基本集計」により把握します。
- ・ (注2) 指標の進捗は事業所アンケート調査により把握します。
- ・ 目標値について、各関連計画等で目標値を定めているものについては () で目標年度を記載しています。

※14 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

老若男女だれもが、「仕事」「家庭生活」「地域活動」「個人の自己啓発」など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいう。

○ 参考指標

指標	現状値 令和3(2021)年
市の審議会等における女性不在の審議会数	7 (R4)
市の管理職に占める女性の割合	14.0% (R4)
市の役付け職員（主査以上）に占める女性の割合	28.3% (R4)
市立小中学校の管理職に占める女性の割合 ①小学校 ②中学校	①40.4% (R4) ②34.7% (R4)
市職員の年次有給休暇の平均取得日数	10.5日
はたらく人にやさしい事業所表彰数	4件
市の男性職員の育児休業取得率	36.4%
市職員の介護休暇取得件数 ①女性 ②男性	①12件 ②9件
農業委員に占める女性の割合	15.8% (R4)
女性の認定農業者数（※夫婦等での共同申請含む）	22 経営体
男女共同参画支援セミナーの開催回数・受講者数（女性センター）	17回・209人

方針1 方針の立案・決定過程への女性の参画の拡大

企業等や地域団体における方針の立案・決定の場への女性の参画を促進し、女性リーダー候補者等の輩出拡大を図ります。

また、市の政策への女性の参画を促すとともに、あらゆる施策・取り組みが女性の幅広い参画により相乗的、効果的に推進される環境づくりに取り組みます。

施策の方向

(1) 企業・団体等における女性の参画の促進【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
1	企業・団体等への啓発	企業や各種団体等に対する周知・啓発に取り組むとともに、セミナー等を通じて実践的方策の提案を行います。
2	女性キャリア形成への支援	女性が個性と能力を十分に発揮し、キャリアを形成するための情報提供等を行うとともに、セミナーの開催や多職種間・異業種間の交流の場の提供に努めます。
3	女性のエンパワーメントの支援	女性の活躍を支援するため、女性の健康や能力開発に関する講座等を開催します。

(2) 地域団体における女性の参画の促進【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
4	町会、公民館、PTAなどの地域団体への啓発	運営方法の工夫など、性別に関わらず誰もが地域活動に参画できるよう働きかけます。
5	女性リーダーの育成	男女共同参画に関する全国女性会議等への派遣や情報の発信を通じて、地域における女性リーダーを育成します。

(3) 行政分野における女性の参画の拡大【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
6	審議会等委員への女性の参画の推進	市の審議会等の委員の選任にあたっては、公募委員や女性委員の拡大、女性委員不在の解消に向けて、候補者の人材リストを提供するとともに、あて職の見直しなどに努めます。
7	女性職員の役職への登用	市職員の昇任にあたっては、女性職員の積極的な登用を図るとともに、キャリア支援などの人材育成を行い、能力開発を推進します。
8	女性活躍推進法に基づく本市特定事業主行動計画の推進	市の女性職員の活躍に関する状況把握・課題分析を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための行動計画に基づく取り組みを推進し、毎年度、その結果を公表します。
9	市民対話の推進	女性の市政への参画促進に向けて、様々な課題について、市民と行政が語り合える機会を設けます。

方針2 雇用の分野における男女共同参画の推進

性別等にかかわらず働き方を選択できるように、男女の均等な雇用の機会を確保するとともに、働く女性が妊娠・出産後も安心して、働き続けることのできる環境づくりに取り組みます。

また、職場における各種ハラスメント防止の徹底を図るため、啓発等に取り組みます。

施策の方向

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
10	男女雇用機会均等法等の定着促進	国・県と連携し、企業等に対して男女雇用機会均等法の普及・啓発を図ります。また、パートタイム労働法、労働者派遣法等の周知を徹底し、非正規労働者の労働条件の向上を図るとともに、正規雇用への転換を促進します。

番号	施策	具体的な取り組み
11	企業・団体等へのポジティブ・アクション導入の啓発	国・県と連携し、雇用の場における男女間の格差の解消や女性の管理職登用など、積極的改善措置（ポジティブ・アクション） ^{※15} の導入について事業主に働きかけます。
12	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の推進	女性が活躍できる職場環境の整備を図るため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の制度周知や策定に向けた助言等を行います。
13	労働相談窓口の充実	国・県の関係機関等と連携し、雇用における差別の解消や就業条件の整備に向けた相談体制の充実を図ります。

(2) 働く女性の妊娠・出産に関わる保護

番号	施策	具体的な取り組み
14	働く女性の妊娠・出産に関する制度の周知	働く女性が妊娠・出産後も安心して働き続けることができるよう、様々な法や制度等に関して、あらゆる機会を通じて周知し利用を促します。

※15 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

男女共同参画社会基本法第2条第2号において、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」と定義されている。

(3) 職場における各種ハラスメント^{※16}の防止啓発

番号	施策	具体的な取り組み
15	企業等への各種ハラスメント防止の啓発	就業の継続を阻害する要因となるセクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント ^{※17} 、パワー・ハラスメントの防止の徹底を図るため、国・県と連携して啓発を行うとともに、講座の開催や相談窓口の周知などに取り組みます。また、性的指向・性自認 ^{※18} 、アウティング ^{※19} に関するハラスメント防止に取り組みます。

※16 ハラスメント

「いやがらせ」のことをいい、その内容から、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントなど様々な場面で用いられる。セクシャル・ハラスメントは、相手の意に反した性的な言動。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目にふれる場所へのわいせつな写真の掲示などが含まれる。これらの言動が、職場や学校で立場を利用して行われたり、就労・就学環境を不快なものにするとして問題となっている。

※17 マタニティ・ハラスメント

職場における妊娠や出産に対する嫌がらせ行為をいう。妊娠を理由に解雇、不利益な異動、減給、降格等不利益な取り扱いを行うこと。

※18 性的指向・性自認

性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ (性同一性等) を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。なお、性的指向について、例えば、レズビアン (同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ (同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル (同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人) 等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー (出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人) 等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われることもある。

※19 アウティング

本人の許可なく、性的マイノリティであることを他人に暴露すること。

方針3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の実現

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、企業等における自主的な取り組みを促し、時間外労働の削減や育児・介護休業等の取得を進め、男性の育児や家事等への参画の拡大を図るとともに、女性の就業継続や再就職に向けた支援に取り組みます。

また、テレワークや選択型勤務を活用した場所や時間にとらわれない働き方（スマートワーク）を推進するほか、フリーランス活動や起業をしやすい環境づくり、自営の商工業や農林水産業における家庭内労働の環境改善などに取り組み、多様で柔軟な働き方の普及を図ります。

施策の方向

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
16	企業の経営者及び管理職等への意識啓発	経営者・管理職等に対して、時間外労働の削減等の働き方改革に向けた意識啓発や実践的方策の提供を行います。
17	労働者への意識啓発	働き方の見直しに向けた意識啓発を行います。
18	男性の育児・介護休業等の取得促進	男性が積極的に育児・介護休業等を取得するよう支援するとともに、あらゆる機会を通じて意識啓発を行います。
19	市職員に対する仕事と育児・介護の両立推進	市職員に対し、仕事と育児・介護の両立支援制度を周知し、各制度の利用を促進します。

(2) 柔軟な働き方に対応した環境整備

番号	施策	具体的な取り組み
20	多様な働き方の啓発及び支援	テレワークや選択型勤務を活用した場所や時間にとらわれない働き方（スマートワーク）の導入に向けた取り組みを支援します。

(3) 再就職や雇用によらない働き方等における支援

番号	施策	具体的な取り組み
21	再就職のための支援	再就職を希望する女性を支援するために、マザーズハローワーク等と連携した再就職情報の提供や、企業とのマッチング支援などを実施します。
22	女性起業家への支援	起業に必要な経営管理や法制度等の基礎知識、ビジネスプランニングスキル、融資制度等の情報提供やネットワークづくりを支援します。
23	経営パートナーとしての経済的地位の向上促進	自営の商工業や農林水産業において、女性が主体性を持ったパートナーとして経営に参画し、就業条件や健康増進、生活環境の改善が図られるよう、家族経営協定 ^{※20} や認定農業者制度 ^{※21} の普及啓発を図ります。
24	農業従事者の生活安定の確保	農業者の老後の生活安定や女性農業者の地位確立のため、農業者年金制度の周知を図り、加入を促進します。
25	農家等への情報提供	農家や農業団体、漁業団体などに対し、男女共同参画意識の普及や方針の立案・決定過程への女性の参画拡大に向けた情報提供を行います。

※20 家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。

※21 認定農業者制度

市が策定した基本構想に示しているような経営感覚に優れた経営体を目指して、農業経営の改善計画を計画的に進めようとする農業者が作成した農業経営改善計画を市が認定し、この計画が着実に達成されるよう支援していく制度。

方針4 地域社会における男女共同参画の推進

地域社会における市民の活動の場を広げ、男女共同参画を推進する市民団体等の育成や支援に取り組みます。

子育てや介護に加え、DVや虐待の未然防止、早期発見・早期対応など、地域や家庭が抱える問題に対して、金沢市ならではの地域コミュニティを基盤とした地域の見守り・支え合いを活用して課題解決を進めるなど、地域の特性を生かした男女共同参画の推進体制の強化を図っていきます。

また、「金沢市女性センター」において、市民団体等への情報提供等により交流を促し、男女共同参画推進に向けた基盤を強化するなど、男女共同参画推進拠点施設としての充実を図ります。

施策の方向

(1) 男女共同参画を推進する市民団体等の育成と支援

番号	施策	具体的な取り組み
26	市民団体等の人材の育成	男女共同参画に関する全国女性会議等への派遣や情報の提供等により市民団体等を支える人材の育成を行います。
27	市民団体等への支援	市民団体等に男女共同参画社会づくりに向けた調査研究や啓発事業の企画運営等を委託し、その活動の活性化を図ります。
28	男女共同参画社会づくりのための人材育成	男女共同参画について、指導・啓発できる地域のリーダー育成に努めます。
29	ネットワークづくりの支援	市民団体等に対して、金沢市女性センターの利用団体登録を働きかけるとともに、イベント開催等を通じて連携を促します。

(2) 地域特性を生かした推進

番号	施策	具体的な取り組み
30	協働のまちづくりの推進	協働に対する市民の理解を促進するとともに、地域団体や市民団体への活動支援や団体相互の連携促進を通じて、男女共同参画による協働のまちづくりを推進します。
31	ボランティア・NPO活動への参画促進	個々のライフスタイルに応じて積極的に地域活動に参画できるよう情報を提供するとともに、その活動を支援します。
32	男女共同参画推進拠点施設の充実	金沢市女性センターにおいて、男女共同参画を推進する市民団体等への情報提供等により交流を促すとともに、男女共同参画に関するセミナーの内容等の充実を図ります。

基本目標Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現

【現状と課題】

配偶者等からの暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）、性犯罪・性暴力、ストーカー行為、職場等におけるハラスメントなどの暴力は、男女共同参画社会の実現を阻む大きな要因となっています。

これらの暴力は、人権侵害であり、個人の尊厳を傷つける行為であるということをすべての市民が理解し、暴力を容認しない社会風土を醸成する取り組みを推進することが重要です。特に、配偶者等からの暴力は、個人的な問題ではなく、多くの人々にかかわる社会的問題であることをすべての市民が理解し、その根絶に向けた取り組みや被害者への支援の充実を図る必要があります。

本市では、平成22（2010）年に女性相談支援室（配偶者暴力相談支援センター）を設置し、相談支援体制の強化を図っています。令和3（2021）年度におけるのべ相談件数は1,231件で、このうち、配偶者等からの暴力に関する相談は406件となっており、増加傾向にあります（12頁参照）。しかし、令和3（2021）年に実施した市民意識調査では、配偶者や交際相手から暴力を受けても相談しなかった人が約6割に及んでいます（46頁参照）。配偶者や交際相手から暴力を受けても、だれにも相談できず、一人で抱え込むことがないよう、相談体制の充実に取り組んでいかなければなりません。

また、暴力による被害が要因となり、貧困や障害などの問題と複合化、複雑化し、対策の強化が喫緊の課題となっていることから、令和4（2022）年5月に「困難女性支援法」が制定されました。この法律の施行は令和6（2024）年4月ですが、こうした困難な問題を抱える女性の支援に取り組んでいかなければなりません。

大規模災害等の非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、家事・育児・介護等が女性に集中するほか、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が生じるといった問題が明らかになっており、平常時からあらゆる施策の中に男女共同参画の視点を含めることが重要です。本市では、女性のコミュニティ防災士の育成に取り組んでおり、令和3（2021）年時点で374人となっていますが、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、若年層を含め女性が主体的な担い手であるという認識を共有し、防災の現場における女性の参画を拡大するとともに、男女共同参画の視点を取り入

れた災害対策を重点的に推進する必要があります。

また、男女が互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会づくりが求められており、妊娠・出産・更年期など、男性と異なる問題に直面する女性の健康について、女性の人権の一つとされる「性と生殖に関する健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）^{※22}」の視点に立ち、生涯を通じた女性の健康づくりを支援するための取り組みを進めていく必要があります。

☑ **成果指標**

指標	前行動計画策定時 平成 24 (2012) 年	現状値 令和 3 (2021) 年	目標値 令和 14 (2032) 年
・DV被害を受けた人のうち相談した人の割合 ^(注) ①配偶者からの暴力 ②交際相手からの暴力	①26.2% ②－%	①28.9% ②39.6%	①②とも 50%
・女性コミュニティ防災土育成数	29人	374人	670人(R9)

・（注）指標の進捗は市民意識調査により把握します。

○ **参考指標**

指標	現状値 令和 3 (2021) 年
DV防止啓発事業参加者数	815回 ※視聴者数
母子・父子自立支援プログラムの策定による就業実績	7人
性教育に関する専門医・助産師等派遣数	23校
女性対象検診の受診率 ①骨粗しょう症 ②乳がん ③子宮がん	①23.7% ②10.1% ③ 9.5%

※22 性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）

平成6（1994）年の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。

方針5 あらゆる暴力の根絶

DV、性暴力・性犯罪等あらゆる暴力の防止と理解の促進のための取り組みを推進します。また、「金沢市女性相談支援室」において、DV被害者の相談支援、安全確保、自立に向けた支援の取り組みを進めるとともに、男性や性的マイノリティの被害者に対する適切な配慮が図られるよう、相談及び支援体制の充実を図ります。

特に若年層向けの啓発・教育や相談窓口の周知、児童相談所等関係機関と連携した対応の強化を図ります。

施策の方向

(1) DV、性暴力等あらゆる暴力への対策の推進

番号	施策	具体的な取り組み
33	暴力を根絶するための地域・社会に対する広報・啓発活動の推進	DV・性暴力等の暴力を許さない地域社会づくりに向けて、「オレンジ・パープルリボンキャンペーン」等を通じて広報・啓発活動を行います。
34	暴力から人権を守るための意識の啓発	DV・性暴力等あらゆる暴力は「人権侵害」であるという人権意識の高揚を図るため、講演会や研修会を開催するとともに、リーフレット等による啓発を行います。
35	危機管理意識の啓発	DV・性暴力等についての現状や必要な知識を学び、危機管理意識を高めるための講座等を実施します。
36	安全で安心なまちづくりの推進	国、県、警察等の関係機関のほか、町会等と連携しながら防犯活動を進めます。

(2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
37	市民に対する啓発の推進	「暴力は決して許されるものではない」という意識づくりを推進するため、DV防止に関する広報のほか、研修会やシンポジウム等を開催します。
38	地域・企業等と連携した啓発の推進	地域や企業等における見守りやDV防止の気運を高めるため、地域団体、企業等を対象とした講座等を実施します。

番号	施策	具体的な取り組み
39	職員等に対する研修の充実	市職員、福祉関係者、公民館職員等に対して、DVへの理解を深める研修等を実施し、二次被害を防止します。
40	早期発見のための体制の充実	医療、福祉、教育等の関係機関に対する意識啓発とともに、関係機関との連携を強化し、潜在化したDV被害者の早期発見・相談・支援を行います。
41	相談窓口の周知の徹底	市のホームページに相談窓口を掲載するとともに、啓発リーフレットや相談窓口カード等をあらゆる機関に配布し、窓口の周知を徹底します。
42	配偶者暴力相談支援センターの機能強化	女性相談支援室（配偶者暴力相談支援センター）の相談体制・相談時間・相談内容等の充実を図るとともに、関係機関との連携を強化します。
43	相談員の資質向上のための研修の充実	DV相談に対応するため、相談員を対象とした研修を充実するとともに、ケース検討会を通じて資質の向上を図ります。
44	庁内連携の強化	DV被害者に必要な支援を的確に行えるよう、庁内連絡会を通じて連携の強化を図ります。
45	関係行政機関の連携強化	DVの被害者の安全確保、自立支援を行うため、「金沢市配偶者等からの暴力被害者支援等ネットワーク会議」（71頁参照）を通じて、司法、警察、医療、福祉等の関係機関との連携強化を図ります。
46	民間団体との連携強化	民間団体との連携を図り、DV防止や被害者の安全確保、自立支援に向け、民間団体の育成とネットワークづくりの支援を行います。
47	被害者の安全確保のための体制の充実	緊急時におけるDV被害者の安全を確保し、必要に応じて一時保護につなげます。また、被害者の個人情報の保護を徹底します。
48	被害者に対する適切な情報提供	被害者の状況やニーズに応じた適切な情報を提供し、自立を支援します。

番号	施策	具体的な取り組み
49	被害者の自立に向けた支援の実施	被害者が自立して新しい生活を始めるため、関係機関と連携して、住居の確保をはじめ、生活の安定、就業等に関する社会的資源の情報提供を行います。
50	被害者の健康に関する支援の実施	関係機関と連携して、被害者の心身の健康を回復するための支援を実施します。
51	被害者の子どもに対する支援の実施	被害者が同伴する児童の心のケアや、発達、保育、就学等に関して児童相談所等関係機関と連携して支援します。

(3) 若い世代への啓発活動の充実

番号	施策	具体的な取り組み
52	若年層等への教育・啓発の推進	若年層に対して、DV・性暴力等について考える機会を積極的に提供します。また、教員や保護者に対して、DV防止のための啓発リーフレットを配布するとともに、講座等を実施します。

DV（ドメスティックバイオレンス）とは・・・

配偶者（事実婚を含む）、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力のこと。*

被害者、加害者ともに性別を問いません。

※元配偶者及び生活の本拠を共にしていた交際相手を含みます。

※生活の本拠を共にしない交際相手からの暴力はデートDVと言います。

DVの種類

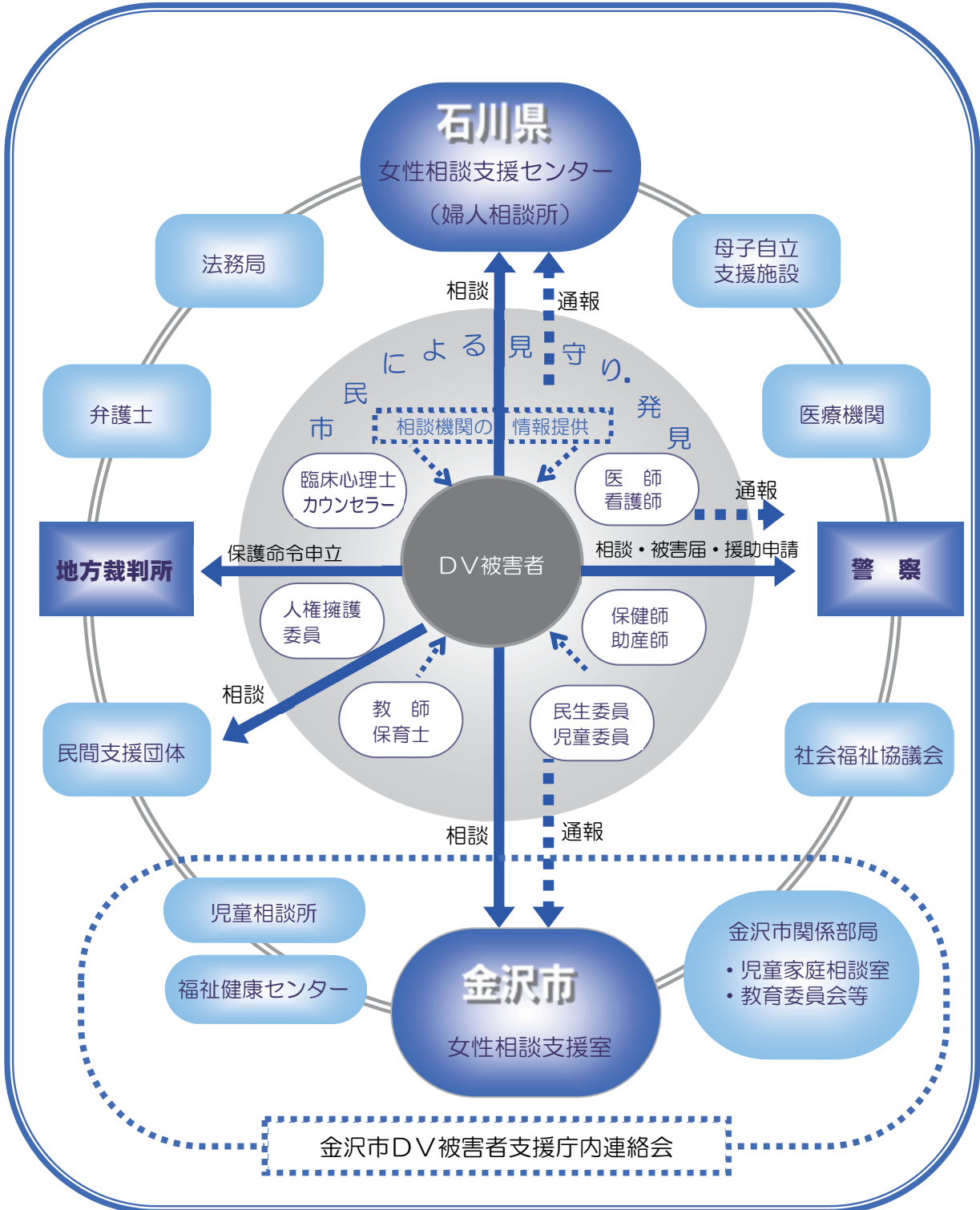
身体や心を傷つける暴力には様々な種類があります。

DVは、これらの暴力が一つではなく複合して継続的に行われます。

身体的暴力	<ul style="list-style-type: none"> 殴る、蹴る 首をしめる 刃物を突きつける 髪を引っ張る 引きずりまわす 物を投げつける など 	精神的暴力	<ul style="list-style-type: none"> 暴言を吐く 見下す 別れるなら自殺するなどと言って脅す など 大声で怒鳴る 何を言っても無視する
性的暴力	<ul style="list-style-type: none"> 避妊に協力しない 嫌がっているのに性的行為を強要する など 裸の写真を撮る 	経済的暴力	<ul style="list-style-type: none"> 生活費を渡さない 収入を取り上げる 無断で借金をする など
社会的暴力	<ul style="list-style-type: none"> 携帯電話のチェックなど、行動を監視・制限する 親族や友人との付き合いを制限する 仕事を辞めさせる など 	子どもを使った暴力	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの前で暴力をふるう 子どもを取り上げると脅す 子どもに母親または父親を侮辱させる など

資料：「配偶者や恋人と対等な関係ですか？」（金沢市）

図表4-1 「金沢市配偶者等からの暴力被害者支援等ネットワーク会議」構成図



方針6 誰もが安心して暮らせるまちづくり

孤独・孤立による不安等、生活上の困難を抱えている女性やひとり親家庭への支援を行います。当事者同士で支え合うための自助グループ支援などを通して、困難な状況から早期に脱し、社会との絆・つながりを回復するための取り組みを進めます。

高齢者・障害のある人の自立した生活に対する支援と生活環境の整備に取り組むとともに、外国人住民と共生・交流する地域づくりに向けた支援を図ります。また、性的マイノリティについて正しい理解と認識を深めるための啓発活動に取り組めます。

また、防災体制を充実するため、女性の意見を反映し、男女共同参画の視点を取り入れた防災計画づくりなど防災対策に取り組むとともに、地域防災力の向上を図るため、婦人（女性）防火クラブの活性化とコミュニティ防災士や消防団における女性の活躍を促進します。

施策の方向

(1) 困難を抱える人々への支援

番号	施策	具体的な取り組み
53	相談体制の充実	「生活上の困難」からくる悩みや課題に対する相談体制の充実を図ります。
54	困難を抱える女性への支援	性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性に対する各種支援を行います。
55	経済的困難を抱える子育て家庭への支援	貧困等の経済的理由により生活困難に直面する子育て家庭に対し、各種支援を行います。
56	ひとり親家庭の生活自立促進	ひとり親家庭の経済的・社会的自立を促進するため、職業能力の開発や情報提供、事業主に対する啓発等の支援を行います。

(2) 高齢者や障害のある人、外国人、性的マイノリティ等、多様な人々に対する支援

番号	施策	具体的な取り組み
57	高齢者の社会参加の促進	高齢者がいきいきと過ごすことができるよう、地域と連携を図りながら、就労やボランティア活動など社会参加の場を広げます。
58	障害のある人の社会参加の推進	障害のある人に対する差別等の解消に努めるとともに、障害のある人が自己の意思と能力に基づき、社会参加できるよう様々な機会の提供やバリアフリー ^{※23} 化に取り組みます。
59	福祉サービスの充実	高齢者に対しては「長寿安心プラン」に基づき介護・高齢者福祉サービスを、障害のある人に対しては「ノーマライゼーション ^{※24} プラン」に基づき障害福祉サービス等を適切に提供します。
60	行政情報の多言語化の推進	留学生や外国人にとって住みやすいまちにするため、ニーズを把握し、都市サインやパンフレット、ホームページ等の多言語化を進めます。
61	外国人住民への相談体制の充実	子育てや生活に関する相談窓口の多言語化を図り、外国人が相談しやすい体制の充実を図ります。
62	多文化交流の推進	国際交流員と市民とのふれあいの場を提供し、外国人住民や世界各国・地域への理解を深めます。
63	性的マイノリティに関する理解の促進	性的マイノリティに対する差別等を解消するため、正しい知識と理解を深めるための啓発活動に取り組みます。

※23 バリアフリー

障害のある人や高齢者等が社会生活をしていく上でバリア（障壁）となるものを除去するという意味。元来は建築用語として、建物内の段差の解消など、物理的障壁の除去という意味合いが強かったものだが、より広く障害のある人等の社会参加を困難にしている社会的、制度的、心理的なすべての障壁の除去という意味でも使われている。

※24 ノーマライゼーション

障害のある人を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整え、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるとする考え方のこと。

(3) 災害対策における男女共同参画の推進【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
64	男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実	災害時に生じる諸問題の解決に向けて、女性の意見を反映し、男女共同参画の視点を取り入れた防災計画づくりなど防災対策に取り組みます。
65	地域防災活動における女性の活躍の促進	地域防災力の向上を図るため、婦人（女性）防火クラブの活性化とかなざわコミュニティ防災士や消防団における女性の活躍を促進します。

方針7 生涯を通じた健康づくりの支援

男女が互いの身体的性差を理解し、心身とその健康についての正しい知識や情報を得て、主体的に行動し、適切に健康管理を行えるよう取り組みを進めます。

特に、女性の健康づくりにあたっては、「性と生殖の健康・権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」の視点から、妊娠・出産期や更年期における女性の健康支援、不妊に悩む女性への対応の充実など、女性の生涯を通じた総合的な施策を推進していきます。

また、HIV・エイズや子宮頸がんの原因となるHPV（ヒトパピローマウイルス）の感染をはじめとする性感染症や女性の健康をおびやかす問題について総合的に対応するとともに、正しい知識の普及を図ります。

施策の方向

(1) 女性の健康づくりの支援

番号	施策	具体的な取り組み
66	生涯を通じた健康支援策の充実	女性が自主的に自己の健康づくりを進めることができるよう、必要な健康支援策を推進します。
67	成人・高齢期における健康支援策の充実	健康教育、健康相談、健康診査など健康づくりを支援します。
68	性差を考慮した医療の推進	更年期障害など女性特有の疾患に対する医療を提供するとともに、保健師等による相談や知識の普及啓発に取り組みます。

番号	施策	具体的な取り組み
69	学校における性教育の充実	思春期の児童生徒が性に対する正しい知識を入手できるよう、性教育の充実を図ります。
70	性と生殖の健康・権利に関する意識の浸透	女性の健康づくりについて幅広く考える機会を提供し「性と生殖の健康・権利」についての意識啓発を行います。
71	性、妊娠・出産に関する適切な教育・啓発・相談の推進	性、妊娠・出産に対して、正しい知識を持つことができるよう、教育・啓発を図り、相談に応じます。

(2) 妊娠・出産等に関する女性の健康支援

番号	施策	具体的な取り組み
72	母子保健の充実（妊娠・出産・産後）	妊娠、出産に関する母子保健サービスと各種健康診査、相談、家庭訪問などを充実します。
73	不妊・不育への支援の充実	不妊・不育に悩む夫婦に対して、専門相談窓口を紹介するとともに、費用負担軽減等の支援を行います。

(3) 女性の健康をおびやかす問題についての対策の推進

番号	施策	具体的な取り組み
74	感染症に対する正しい知識の普及啓発	H I V・エイズや性感染症について、相談・検査体制の充実や正しい知識の普及啓発に取り組みます。
75	薬物乱用、喫煙、飲酒対策の推進	薬物乱用・喫煙（受動喫煙を含む）・飲酒など健康に及ぼす影響、特に胎児や生殖機能への影響について、正しい知識の普及や教育に取り組みます。

基本目標Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革と体制の充実

【現状と課題】

性別役割分担意識について、市の調査では「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する人が 27.1%、反対する人が 60.5%となっています。10 年前の調査と比較して大きく変化したものの、いまだ性別役割分担意識は社会で根強く、10～20 代でも 1 割程度が肯定するなど、若い世代にも受け継がれている状況です（23・24 頁参照）。また、社会全体における男女の地位の平等感について「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合は 70.9%である一方、「平等」と回答した人の割合は 11.8%でした（19 頁参照）。

これらの背景には、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識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。

人々の意識が変わり、固定観念にとらわれなくなることで、一人ひとりがお互いを尊重しながら、主体的で多様な選択をできるようになり、自分らしく生きることにつながります。

特に、若い世代が、性別等にかかわらず主体的に自分自身の生き方を選択できるよう、家庭生活や進路・職業選択のあり方など具体的な事例を通して、早い段階で理解を深めることが重要です。また、保護者や教育関係者への理解促進も求められます。

さらに、男性が主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれず、家庭や地域など生活の場に積極的に関わることができるよう、男性の理解を促進し、意識改革を進める必要があります。

また、市の調査では「男女共同参画の実現のために、行政に対して特に望むこと」として、「子育て支援や、高齢者福祉サービスの充実」との回答が男女ともに多くなっています。このため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進とともに、多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援を一層充実していく必要があります。

さらに、男女共同参画やジェンダー平等に向けた取り組みを進めていくためには、国際動向の情報収集と提供が求められます。

☑ 成果指標

指標	前行動計画策定時 平成 24 (2012) 年	現状値 令和 3 (2021) 年	目標値 令和 14 (2032) 年
・「男は仕事、女は家庭」 という考え方に賛成 しない人の割合 ^(注) ①全体 ②18～39 歳	①37.8% (H23) ②58.7% (H23)	①60.5% ②70.8%	①70% ②80%
・社会全体において男女 の地位が「平等である」 と感じる人の割合 ^(注) ①全体 ②18～39 歳	①13.3% (H23) ②11.0% (H23)	①11.8% ②13.7%	①②とも 50%

・（注）指標の進捗は市民意識調査により把握します。

○ 参考指標

指標	現状値 令和 3 (2021) 年
男女共同参画に関する講演会の参加者数	53 人
男女共同参画出前講座の年間実施回数	3 回
ファミリーサポートセンター活動件数	5,534 件
放課後児童クラブ受入人数	5,237 人 (R4)

方針8 あらゆる人々に対する男女共同参画の理解促進

男女共同参画の理解が進むよう、わかりやすく効果的な広報活動を展開するとともに、特に啓発が必要な男性や若い世代を対象とした取り組みの充実を図ります。また、性別等にかかわらず、誰もが自分らしい生き方を選べるよう、学校や家庭、地域における教育の機会の充実に取り組みます。

施策の方向

(1) 市民に浸透する広報活動の展開

番号	施策	具体的な取り組み
76	ホームページ等による情報提供	ホームページやSNS等を活用し、幅広い市民への情報提供、意識啓発を図ります。
77	図書や資料等による情報収集・提供	図書館・女性センター等において男女共同参画に関する図書やジェンダー教育のための資料等を収集し、広く市民が活用できるよう提供していきます。
78	講演会・講座等による意識啓発	男女共同参画に関する講演会、セミナー、講座等の充実に取り組み、効果的な意識啓発を図ります。
79	市における慣行の見直し	全庁的に男女共同参画に関する職員研修を充実することにより、職員の意識改革に進め、女性職員と男性職員がともに、その個性と能力を十分に発揮することのできる職場づくりに取り組みます。
80	人権を守る啓発活動の推進	性別、性的指向・性自認、年齢、障害の有無、国籍などの違いにより差別されない社会づくりのための人権教育・啓発を推進します。
81	行政刊行物、行政発信情報の見直し	市が発行する刊行物やインターネットなどの内容・表現をガイドライン等に基づき適時見直します。

番号	施策	具体的な取り組み
82	メディア・リテラシーの向上	メディアからの情報を主体的に読み解き自己発信する能力（メディア・リテラシー※25）を向上するための学習機会や情報の提供を行います。
83	情報モラル教育の推進	インターネットやスマートフォン、SNS等の急速な普及に伴い、人権侵害やメディアにおける性・暴力表現等への意識強化を図るため、児童生徒やその保護者、さらには、企業等に対する情報モラル教育に取り組みます。

(2) 男性や若い世代の男女共同参画の理解促進【重点】

番号	施策	具体的な取り組み
84	男性や若い世代に対する意識啓発	男性や若い世代の関心が高い分野を取り上げた講座の開催やSNS等を活用した周知により、意識啓発に取り組みます。
85	高等教育機関と連携した啓発	性別に偏りがある分野への参画拡大を図るため、市内の大学・短大等と連携した啓発事業を行います。

(3) 学校・家庭・地域における男女共同参画教育・学習の推進

番号	施策	具体的な取り組み
86	初等中等教育における男女平等教育の推進	教育活動全体の中で、児童生徒の発達段階に応じ、男女平等教育等を推進するとともに、デートDVの防止や将来のDV防止につながる教育を進めていきます。
87	初等中等教育におけるキャリア教育の推進	児童生徒が経済的に自立していくことの必要性を認識し、長期的な視野に立って人生を展望できるようキャリア教育を推進します。
88	教職員研修の充実	教職員が男女共同参画の理念を理解し、男女共同参画の意識が高まるよう研修を充実します。

※25 メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

番号	施策	具体的な取り組み
89	開かれた学校運営の推進	学校運営について意見を聞く場に、保護者や地域住民が参加できるよう配慮します。
90	男女共同参画の視点での進路指導	児童生徒が性別による固定的な役割分担にとらわれず、主体的に進路を選択する能力が身につけられるような進路指導やキャリア教育に取り組みます。
91	保育所、幼稚園での研修の実施	保育・幼児教育現場において、子どもたちが性別にとらわれず個性を尊重した保育や幼児教育が提供されるよう、保育士や幼稚園教諭等を対象とした職員研修等を実施します。
92	家庭における男女共同参画への理解促進	育児教室や講座、セミナーなどあらゆる機会を通じ、子育てや家庭生活における男女共同参画の意識啓発に取り組みます。
93	生涯にわたる学習機会の提供	性別等にかかわらず、すべての人がいきいきと暮らせるよう、ニーズに応じた学習やスポーツ・レクリエーション活動の機会を提供します。
94	地域における学習機会の提供	地域で男女共同参画の意識を高める講座や研修会等を開催します。
95	地域や学校におけるセクシャルハラスメント防止啓発	セクシャルハラスメントの未然防止のため、地域や学校における意識啓発に取り組みます。

方針9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の充実

性別役割分担や男女の地位の平等観、配偶者等からの暴力など男女共同参画に関する意識や実態について調査・研究を行い、先進的な取り組みの検討や効果的な広報・啓発につなげます。

また、働くことを希望するすべての人が、仕事と家事、育児・介護等の家庭生活などを両立していくため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するとともに、多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援を一層充実していきます。

施策の方向

(1) 男女共同参画に関する調査・研究の充実

番号	施策	具体的な取り組み
96	定期的な意識調査やアンケートの実施	市民意識や企業等の現状を把握するため、定期的にアンケートを実施し、その結果をもとに今後の施策・取り組みの充実や見直しを図ります。
97	各種意識調査における配慮	市が実施する各種意識調査では、性別による意識・ニーズの違いを把握し、施策に活かせるよう男女共同参画の視点に配慮します。
98	金沢市の男女共同参画に関する調査・研究の実施	金沢市における男女共同参画に関する取り組みの意義の周知拡大や計画の実効性の向上のための調査・研究を進めます。

(2) 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

番号	施策	具体的な取り組み
99	子どもの健全育成の推進	社会全体で子育てを支えていくため、金沢子ども条例に基づき、総合的・計画的に子どもの育成に関する施策を進め、子どもの健全育成を図ります。
100	母子保健の充実（子ども・育児関連）	子どもの健やかな成長を守り、育児を支援するため、各種健康診査、相談、家庭訪問など、母子保健サービスを充実します。
101	保育サービス等の充実	育児に係る精神的・経済的負担の軽減を図るため、多様なライフスタイルに対応した保育、その他の子育てサービスを充実します。
102	子育てに関する相談体制の充実	子育てに関する総合的な支援を行うため、相談体制の充実を図るとともに、ネットワークづくりを進めます。
103	地域の子育て機能の強化	地域ぐるみで子育てを行うことができるよう、人材育成や児童健全育成活動など、地域の子育て機能の強化を図ります。
104	子育て中の親の社会参加支援	子育て中の親の社会参加を促進するため、市主催事業におけるミニ保育室の設置など、様々な支援を行います。

番号	施策	具体的な取り組み
105	子育てへの父親の参加促進	子育てや家庭教育への父親の参加を促すため、親と子が一緒に参加できる機会を提供します。
106	男性の生活的自立の促進	男性の家事等の日常生活能力向上や生活的自立を養成するための講座を開催します。

方針10 多様な文化の尊重及び理解の促進

男女共同参画社会の実現に向けて、国においては、世界の動きと軌を一にして様々な取り組みが進められており、国際社会と協調し、貢献するとしています。

男女共同参画に関する国際的な動向を把握し、市民一人ひとりが女性を取り巻く国際的な諸問題や文化・習慣の違いについて理解を深めるため、情報収集に努め、市民や関係団体に向けた情報発信に取り組めます。

施策の方向

(1) 国際社会との連携及び協調の促進

番号	施策	具体的な取り組み
107	男女共同参画に関する国際情報の収集と提供	男女共同参画に関する国際的な動きについて情報収集するとともに、各種団体に対する研修の機会や市民向けの講座等を通じて情報提供を行います。
108	海外資料や国連資料、刊行物の提供	図書館等において、海外資料や国連資料、刊行物等を市民に提供します。
109	国際的規範に関する学習機会の提供	男女共同参画推進の基本となる女子差別撤廃条約等の国際的規範についての学習機会を提供します。

第5章

計画の推進

1 庁内推進体制の強化

(1) 男女共同参画推進庁内連絡会議

男女共同参画に関する市役所内の総合的な企画や、連絡調整等を行う庁内組織です。副市長を会長、市民局長を副会長とし、関係局長等を構成員としています。

庁内連絡会の下に、幹事会が置かれ、男女共同参画に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、調査協議を行います。

(2) DV被害者支援庁内連絡会

配偶者等からの暴力による被害者に対する各種制度の利用のあっせん、情報の提供その他必要な援助を行うに当たり、関係する各課所等の連携を強化するための庁内組織を設置し、必要な援助が適切かつ迅速に実施されるよう、相互に連携を図ります。

(3) 本市役所における率先実行及び職員への啓発

「女性活躍推進法」第19条第1項に基づく特定事業主行動計画に積極的に取り組むことにより、市の方針決定などにかかわる管理職への女性の登用などに取り組み、女性が活躍する職場を実現します。

「次世代育成支援対策推進法」第19条第1項に基づく特定事業主行動計画「金沢市職員次世代育成支援プラン」に積極的に取り組むことにより、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と家庭生活を両立できる職場環境を整えます。また、これらの行動計画の実効性を高めるため、市職員に対する研修機会や情報提供の充実に努めます。

2 男女共同参画審議会等との連携

(1) 男女共同参画審議会

金沢市男女共同参画推進条例に基づき設置している男女共同参画審議会において、男女共同参画に関する基本的な事項について調査審議するとともに、計画の進捗状況に関して意見を求めます。

(2) 専門部会

男女共同参画に関する専門性の高い重要な事項について専門的な検討が必要な場合は、男女共同参画審議会に専門部会を設置し調査審議を行い、意見を求めます。

(3) 苦情処理機関との連携

苦情処理機関を設置し、市が実施する男女共同参画施策や男女共同参画の推進に影響すると考えられる施策等に対する苦情等の申出に適切に対処します。

3 市民・各種団体との協働による計画の推進

(1) 市民、各種団体等との連携

男女共同参画の推進及び女性活躍推進に向け、市民に対して積極的な情報提供を行い、計画の周知を図るとともに、市民や各種団体等と連携を深め、計画の推進を図ります。

(2) 「かなざわ女性活躍推進会議」の設置・連携

女性活躍推進法第27条に基づき協議会組織として、「かなざわ女性活躍会議」を設置し、金沢市内における女性活躍推進に関する取り組みを効果的かつ円滑に実施していくために必要となる施策等の検討を行います。

(3) 「配偶者等からの暴力被害者支援等ネットワーク会議」との連携

本市における配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護や支援に係る機関・団体の認識の共有化と連携強化を図るため、必要となるべき事項を協議する機関として設置しています。必要な支援が適切かつ迅速に実施されるよう、相互に連携を図っていきます。

4 男女共同参画推進拠点の充実

金沢市女性センターを男女共同参画推進の拠点施設として位置づけ、男女共同参画に関する市民活動の支援や市民団体等の交流を促進します。

また、男女共同参画に関する情報の収集・提供、学習活動支援等を充実し、本市における男女共同参画を推進します。

5 計画の進行管理

(1) 進捗状況の進行管理

計画の進捗状況について、成果指標や参考指標を活用しながら定期的に点検・評価し、進行管理を行います。

成果指標…重点に位置づけた施策の方向に対し、具体的な成果指標を設定してその進捗をみながら、施策・取り組みの充実や見直しを図ります。

参考指標…本計画の推進状況を把握するため参考とする指標です。

(2) 年次報告の公表

金沢市男女共同参画推進条例に基づき、毎年、男女共同参画の推進状況及び施策の実施状況について調査し、年次報告として公表します。

(3) 各種調査の実施

計画の進捗状況や市民意識の変化等を把握するため、必要な調査を定期的に行います。

資料

1 関係法令等

○男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日法律第78号)

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する
基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社

会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあるにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響

をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関

する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会

の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

（施策の策定等に当たっての配慮）

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

（国民の理解を深めるための措置）

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

（苦情の処理等）

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

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

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

(経過措置)

第3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1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1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4条第1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23条第1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2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2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5条第1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3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24条第1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3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11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成11年法律第88号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日=平成13年1月6日)

(1) 略

(2) 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、

第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の
日

(委員等の任期に関する経過措置)

第28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法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第30条 第2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。

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年4月13日法律第31号)

最終改正：令和元年6月26日法律第46号

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30条）

附則

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

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

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

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

第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、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2条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の自立を支援することを含め、その適切な保護を図る責務を有する。

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等 （基本方針）

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

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

- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
- (3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
- (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
- (3) その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等 （配偶者暴力相談支援センター）

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

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設にお

- いて、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - (3) 被害者（被害者がある家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- (婦人相談員による相談等)
- 第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。
- (婦人保護施設における保護)
- 第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の

保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 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3条第3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8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29年法律第162号）、警察官職務執行法（昭和23年法律第136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8条の2 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15条第3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8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和25年法律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所、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9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は

生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2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3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2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。

- (1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- (2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかい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1号の

規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- (1) 面会を要求すること。
- (2) 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。
- (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- (4) 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。
- (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) その性的羞しゆう恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配

偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身边につきまとい、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15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身边につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

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

る地方裁判所の管轄に属する。

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

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

(保護命令の申立て)

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

- (1) 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
- (2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- (3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
- (5) 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5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1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

第13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14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12条第1項第5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15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12条第1項第5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2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16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10条第1項第1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2項から第4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2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10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4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4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4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3項の規定は、第3項及び第4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17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10条第1項第1号又は第2項から第4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3月を経過した後において、同条第1項第2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2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6項の規定は、第10条第1項第1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15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

（第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て）

第18条 第10条第1項第2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2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12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

第19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、相手方によっては、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20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12条第2項(第18条第2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21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8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第22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5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- (1) 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- (2) 第3条第3項第3号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- (3) 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

(4) 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他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4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第1号及び第2号に掲げるものについては、その10分の5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10分の5以内を補助することができる。

(1) 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの

(2) 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

（この法律の準用）

第28条の2 第2条及び第1章の2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28条の2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2条	被害者	被害者（第28条の2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6条第1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10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令（前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4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、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項（第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条の2において読み替えて準用する第12条第1項（第28条の2において準用する第18条第2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、10万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

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

（経過措置）

第2条 平成14年3月31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關す

る第12条第1項第4号並びに第14条第2項及び第3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3条 この法律の規定については、この法律の施行後3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16年6月2日法律第64号)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第2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10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10条第2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つ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10条第1項第2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18条第1項の規定の適用については、同項中「2月」とあるのは、「2週間」とする。

(検討)

第3条 新法の規定については、この法律の施行後3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19年7月11日法律第113号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経

過した日から施行する。

(経過措置)

第2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10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25年7月3日法律第72号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則 (平成26年4月23日法律第28号)抄

(施行期日)

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

1 略

2 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日

附 則 (令和元年6月26日法律第46号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、令和2年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

1 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

(その他の経過措置の政令への委任)

第4条 前2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8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3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6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4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1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1条第1号に掲げる規定の施行後3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1条第1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。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年9月4日法律第64号)

最終改正：令和4年3月31日法律第12号

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 基本方針等（第5条・第6条）

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）

第2節 一般事業主行動計画等（第8条—第18条）

第3節 特定事業主行動計画（第19条）

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表
(第20条・第21条)

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第22条—第29条）

第5章 雑則（第30条—第33条）

第6章 罰則（第34条—第39条）

附則

第1章 総則

(目的)

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

(基本原則)

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は

地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。(都道府県推進計画等)

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

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定めら

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

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が100人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定

めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が100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

なければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（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14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

第11条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第9条の認定を取り消すことができる。

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12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47年法律第113号）第13条の2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3年法律第76号）第29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13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8条第1項及び第7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1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14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10条第2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15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12条の認定を取り消すことができる。

- 一 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 二 第12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13条第2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12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16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300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。
- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であ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1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4第1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第1項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に

規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17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18条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第19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2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
 - 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
 - 6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
 - 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。)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8条第1項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)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しなければならない。

3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1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21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22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23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24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であつて政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第25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26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27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22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

(秘密保持義務)

第28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29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主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7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31条 厚生労働大臣は、第20条第1項若しくは第2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8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3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8条第7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32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30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33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項(第14条第2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16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第22条第3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、同条第4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28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1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1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3条 前条第2項から第4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4条 政府は、この法律の施行後3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29年3月31日法律第14号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成29年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

1 第1条中雇用保険法第64条の次に一条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日

2 及び3 略

4 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに

同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 （令和元年6月5日法律第24号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して1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。

(令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行)

1 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

2 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超え

ない範囲内において政令で定める日

(令和元年政令第174号で令和4年4月1日から施行)

(罰則に関する経過措置)

第5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6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7条 政府は、この法律の施行後5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。

附 則 (令和4年3月31日法律第12号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、令和4年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

1 第2条中職業安定法第32条及び第32条の11第1項の改正規定並びに附則第28条の規定 公布の日

2 略

3 第1条中雇用保険法第10条の4第2項及び第58条第1項の改正規定、第2条の規定(第1号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定(「第48条」を「第47条の3」に改める部分に限る。)、同法第5条の2第1項の改正規定及び同法第4章中第48条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第3条の規定(職業能力開発促進法第10条の3第1号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第15条の2第1項の改正規定及び同法第18条に一項を加える改正規定を除く。)並びに次条並びに附則第5条、第6条及び第10条の規定、附則第11条中国家公務員退職手当法第10条第10項の改正規定、附則第14条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)第4条第2項及び第18条の改正規定並びに同法第33条の改正規定(「第11条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」

とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第5条の5第1項」とあるのは「船員職業安定法第15条第1項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第15条から第22条まで、第24条、第25条及び第27条の規定

令和4年10月1日

(政令への委任)

第28条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

○金沢市男女共同参画推進条例

(平成13年12月19日条例第80号)

最終改正：平成25年12月17日条例第40号

前文

第1章 総則(第1条-第7条)

第2章 基本的施策(第8条-第14条)

第3章 男女共同参画の推進(第15条)

第4章 金沢市男女共同参画審議会(第16条-第20条)

第5章 雑則(第21条)

附則

すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思により個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現は、私たちの願いである。

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、男女は社会の対等な構成員としてあらゆる分野の活動に共に参画することにより、調和のとれた豊かな社会を形成しなければならない。また、近年の少子高齢化の進展、家族及び地域社会の変化、情報化の急速な進展等の社会経済情勢の急激な変化に対し、男女がその人権を尊重しつつ、対等に責任を分かち合う柔軟な対応が求められている。

本市においては、あらゆる分野での男女平等を目指し、「男女平等推進かなざわ行動計画」の策定をはじめとする積極的な施策の取組をこれまでも推進してきたが、今なお社会的又は文化的に形成された性別による固定的な役割分担やそれに基づく社会慣行が残されており、真の男女平等の達成にはいまだに多くの課題が残されている。

個性豊かな風格と活力ある金沢を築くため、男女が自立した人間として社会のあらゆる分野で生き生きと輝くことのできる男女共同参画社会の実現を市政の重要課題と位置付け、市、市民及び事業者の協力及び連携により、新しい社会の編成を目指した意識の改革及び施策の充実を図ることが必要である。

ここに、私たちは男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画の推進について、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画を推進するための基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ効果的に推進し、もって自立した個人としての男女の人権が尊重され、あらゆる分野において平等な男女共同参画社会を実現することを目的とする。

(用語の意義)

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) ジェンダー 生物学的な性差とは異なる社会的又は文化的に形成された性差をいう。
- (3) 積極的改善措置 第1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。
- (4) セクシュアル・ハラスメント 他の者の意に反した性的な言動を行うことにより、当該他の者の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた者の対応により当該言動を受けた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(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)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。)若しくはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動(以下「身体に対する暴力等」という。)又は生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。以下同じ。)をする関係にある相手からの

身体に対する暴力等をいい、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(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。)をし、若しく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又は生活の本拠を共にする交際をする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ものとする。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の推進は、次に掲げる男女が自立した人間として社会のあらゆる分野で生き生きと輝くことのできる社会を形成することを基本として行われなければならない。

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- (2) 男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- (3) 男女が、社会の構成員として、市における政策又は事業者その他の団体における方針の立案及び決定に関し平等に参加する機会が確保される社会
- (4) 男女が、ジェンダーをこえて、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び地域、職場、学校その他の社会生活における活動に平等な立場で参画し、責任を分かち合い、男女共同参画社会を共に担うことができる人格が形成される社会
- (5) 男女が、互いの性を尊重し、性と生殖に関する健康と権利を認め合う社会
- (6) 男女が、国際社会における男女共同参画の取組と協調し、連携を深め合う社会

(性別による権利侵害の禁止)

第4条 何人も、家庭、地域、職場、学校その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱

い、セクシュアル・ハラスメント、男女間における暴力的行為(身体的又は精神的苦痛を著しく与える行為をいう。)その他の行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

(市の責務)

第5条 市は、第3条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、市民、事業者、国、他の地方公共団体及び関係団体と相互に連携し、及び協力するよう努めなければならない。

(市民の責務)

第6条 市民は、基本理念に対する理解を深め、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第7条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めるとともに、市が行う男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 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を確保するよう努めるとともに、職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動とを両立して行うことができる職場環境を整備するよう努めなければならない。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策並びに市民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画(以下「行動計画」という。)を策定しなければならない。

2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、市民及び事業者の意見を反映するよう努めなければならない。

3 市長は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ金沢市男女共同参画審議会に意見を求め、そ

の意見を尊重しなければならない。

4 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、行動計画の変更について準用する。
(調査研究)

第9条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に実施していくため、必要な調査研究を行うよう努めるものとする。

(報告の徴収等)

第10条 市長は、男女共同参画の推進に必要があると認めるときは、事業者に対し、職場における男女共同参画の状況について報告を求めることができる。

2 市長は、前項の規定により把握した男女共同参画の状況を取りまとめ、公表することができる。

3 市長は、第1項の報告に基づき、事業者に対し、情報の提供等を行うことができる。

(男女共同参画についての啓発等)

第11条 市は、男女共同参画について広く市民及び事業者の理解を深めるため、その啓発、学習の促進等に積極的に努めるものとする。

(年次報告)

第12条 市長は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況等について、毎年、報告書を作成し、公表しなければならない。

(苦情の処理等)

第13条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情について、市内に住所を有する者、市内の事務所若しくは事業所に勤務する者又は市内の学校に在学する者（以下「市民等」という。）からの申出を処理するための機関を設置するものとする。

2 市民等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合は、前項の機関に申し出ることができる。

3 第1項の機関は、前項の規定により苦情の申出があった場合において、必要に応じて、同項の施策を行う市の機関に対し、資料の提出又は説明を求め、必要が

あると認めるときは、当該市の機関に是正その他の措置をとるよう助言、指導又は勧告を行うものとする。

(ドメスティック・バイオレンスの被害者の保護等)

第14条 市長は、ドメスティック・バイオレンスによる権利侵害があったと認められる場合には、被害者の保護その他必要な措置をとるよう努めなければならない。

2 市は、ドメスティック・バイオレンスの被害者が自立して生活することを支援するため、各種制度の利用のあっせん、情報の提供その他必要な援助を行うものとする。

第3章 男女共同参画の推進

(決定過程への男女共同参画の促進に向けた支援等)

第15条 市は、市の関係団体又は民間の団体における方針の決定過程への男女共同参画を促進するための活動に対し、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

2 市は、男女共同参画に関する施策を積極的に推進するため、その拠点としての機能を高めながら、必要な体制を整備するよう努めるものとする。

3 市は、市の設置に係る男女共同参画を推進するための合議制の機関においては、男女のいずれか一方の委員等の数が、委員等の総数の10分の4未満にならないように努めなければならない。

第4章 金沢市男女共同参画審議会

(金沢市男女共同参画審議会)

第16条 行動計画その他男女共同参画に関する重要な事項を調査審議するため、金沢市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(審議会の任務)

第17条 審議会は、この条例に規定する事項その他男女共同参画の推進に関する重要な事項について市長の諮問に応ずるほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項について、市長に意見を述べることができる。

(組織等)

第18条 審議会は、委員20人以内で組織する。

2 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。

- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、委員に欠員を生じた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 審議会に、会長を置き、委員の互選によりこれを選任する。
- 5 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 6 会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

(専門部会)

第19条 審議会に、必要な事項を専門的に調査するため、専門部会を置くことができる。

- 2 専門部会は、専門委員若干人で組織する。
- 3 専門委員は、審議会の委員及び男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。
- 4 専門部会に、部会長を置き、専門委員の互選によりこれを選任する。
- 5 部会長は、専門部会の事務を掌理する。

(運営事項の委任)

第20条 この章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、会長が審議会に諮って定める。

第5章 雑則

(委任)

第21条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、平成14年4月1日から施行する。

附 則(平成17年3月25日条例第29号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則(平成25年12月17日条例第40号)

この条例は、平成26年1月3日から施行する。

○金沢市男女共同参画推進条例施行規則

平成14年3月27日

規則第10号

(趣旨)

第1条 この規則は、金沢市男女共同参画推進条例(平成13年条例第80号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(用語の意義)

第2条 この則で使用する用語の意義は、条例で使用する用語の意義の例による。

(苦情処理委員)

第3条 条例第13条第1項に規定する機関として、金沢市男女共同参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置く。

- 2 苦情処理委員の定数は、3人以内とする。
- 3 男女のいずれか一方の苦情処理委員の数は、苦情処理委員の定数の3分の1未満であってはならない。
- 4 苦情処理委員は、男女共同参画に関し優れた識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。
- 5 苦情処理委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、苦情処理委員に欠員を生じた場合における補欠の苦情処理委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 6 市長は、苦情処理委員が心身の故障のため職務の執行ができないと認めるとき、又は苦情処理委員に職務上の義務違反その他苦情処理委員たるに適しない非行があると認めるときは、これを解嘱することができる。

(職務等)

第4条 苦情処理委員は、次に掲げる職務を行う。

- (1) 条例第13条第2項の規定による苦情の申出(以下「苦情の申出」という。)についての調査及びその結果等に関する通知、報告等を行うこと。
 - (2) 苦情の申出に係る市の機関に対し、条例第13条第3項の規定による必要な助言、指導又は勧告(以下「助言等」という。)を行うこと。
 - (3) その他苦情の申出の処理に関し必要な関係機関等との連絡調整等を行うこと。
- 2 前項に規定する苦情処理委員の職務に係る苦情の申出についての調査の結果に関する報告の決定又は当該苦情の申出に係る市の機関に対する助言等の決

定は、苦情処理委員の合議によるものとする。

(苦情の申出)

第5条 苦情の申出は、次に掲げる事項を記載した書面によってしなければならない。ただし、苦情処理委員が当該書面によることができない特別の事情があると認めるときは、口頭であることができる。

- (1) 苦情の申出をする者の住所及び氏名（法人その他の団体にあつては、事務所の所在地、名称及び代表者の氏名）並びに電話番号
- (2) 苦情の申出の趣旨及び理由
- (3) 他の機関への相談等の状況
- (4) 苦情の申出の年月日

(調査開始の通知)

第6条 苦情処理委員は、苦情の申出について調査を開始しようとするときは、あらかじめ、当該苦情の申出に係る市の機関に対し、その旨を書面により通知するものとする。

(調査結果等の通知)

第7条 苦情処理委員は、苦情の申出について調査が終了したときは、速やかに、当該苦情の申出をした者に対し、その結果を書面により通知するものとする。この場合において、当該苦情の申出に係る市の機関に対し助言等を行ったときは、当該書面にその内容を付記しなければならない。

(是正その他の措置の報告)

第8条 苦情処理委員は、苦情の申出に係る市の機関に対し助言等を行ったときは、当該市の機関に対し、相当の期間を定めて、是正その他の措置についての報告を求めるものとする。

(苦情の申出の処理の状況等の報告等)

第9条 苦情処理委員は、毎年度1回、苦情の申出の処理の状況等についての報告書を作成し、市長に提出するとともに、これを公表するものとする。

(雑則)

第10条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

2 男女共同参画社会づくりの動向

区分	国際的な動向	国内の動向	石川県の動向	金沢市の動向
1975年 (昭50)	○第1回世界女性会議開催（国際婦人年世界会議） ○「世界行動計画」採択	○総理府に「婦人問題企画推進本部」を設置 ○「婦人問題企画推進会議」開催		
1976年 (昭51)	○「国連婦人の十年」（～1985年）			
1977年 (昭52)		○「国内行動計画」策定	○県民課に「婦人問題担当窓口」設置	
1978年 (昭53)			○「石川県婦人問題懇話会」設置	
1979年 (昭54)	○国連総会「女子差別撤廃条約」採択			○社会教育課に婦人教育担当を設置
1980年 (昭55)	○第2回世界女性会議開催（「国連婦人の10年」中間年世界会議） ○「国連婦人の10年後半期プログラム」採択	○「女子差別撤廃条約」署名		
1981年 (昭56)	○「ILO第156条約（男女労働者、特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）及び勧告（165号）」を採択	○婦人に関する施策のための「国内行動計画」策定 後期重点目標1981年～86年	○「石川県婦人行動計画」策定	
1985年 (昭60)	○第3回世界女性会議開催（国連婦人の10年最終世界会議） ○「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択 1986年～2000年	○男女雇用機会均等法制定 ○「女子差別撤廃条約」批准		
1986年 (昭61)		○「婦人問題企画推進有識者会議」設置		
1987年 (昭62)		○「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定 具体的施策 1987年～90年	○新婦人行動計画「いしかわ婦人プラン21」策定	
1990年 (平2)	○「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」採択1990～2000年			
1991年 (平3)		○「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」第一次改定 具体的施策 1991～95年	○婦人青少年課を設置	○「金沢市男女共同参画型社会づくり懇話会」設置
1992年 (平4)		○内閣官房長官が婦人問題担当大臣に任命される		

区分	国際的な動向	国内の動向	石川県の動向	金沢市の動向
1993年 (平5)	○「世界人権会議」開催 ウィーン宣言及び行動計画」採択 ○国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	○中学校での技術・家庭科の男女必修実施	○「いしかわ女性行動計画」策定	
1994年 (平6)		○高等学校での家庭科の必修完全実施 ○総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会を設置し、「婦人問題企画推進本部」を「男女共同参画推進本部」に改組		○「金沢市女性プラン」提言 ○「金沢市女性プラン推進懇話会」設置(※)
1995年 (平7)	○第4回世界女性会議開催(北京)「北京宣言・行動綱領」採択1995～2000年 「21世紀に向けて男女がパートナーとなるための国際的な指針」	○育児・介護休業法制定 ○「ILO第156条約」批准		○総務課内に女性担当を設置
1996年 (平8)		○「男女共同参画2000年プラン」策定 具体的施策1996～2000年		○プランの素案策定「女性施策推進室」を総務課に設置 ○「女性プラン推進連絡会議」を設置(※)
1997年 (平9)				○「男女平等推進かなざわ行動計画」策定
1998年 (平10)			○「いしかわ女性行動計画」改訂	
1999年 (平11)		○「改正男女雇用機会均等法」全面施行 ○「改正労働基準法」施行 ○「育児・介護休業法」全面施行 ○「食料・農業・農村基本法」施行 ○「男女共同参画社会基本法」施行		○「女性施策推進室」を「男女共同参画室」に改称し、市政参画課に移管、併せて(※)を「男女共同参画推進懇話会」、「男女共同参画推進連絡会議」に改称
2000年 (平12)	○第5回世界女性会議(国連特別総会「女性2000年会議」)「政治宣言」及び「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定	○男女共同参画推進室を設置	○市政参画課男女共同参画室に「女性相談室」開設
2001年 (平13)		○内閣府に男女共同参画局を設置 ○「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」(配偶者暴力防止法)制定・施行	○「いしかわ男女共同参画プラン2001」策定 ○「石川県男女共同参画推進条例」公布・施行	○「金沢市男女共同参画推進条例」制定

区分	国際的な動向	国内の動向	石川県の動向	金沢市の動向
2002年 (平14)				○「金沢市男女共同参画推進条例」施行 ○「男女共同参画推進懇話会」を廃止、「男女共同参画審議会」を設置 ○「金沢市男女共同参画推進行動計画」策定
2003年 (平15)		○男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定	○「男女共同参画推進室」を「男女共同参画課」に改編	
2004年 (平16)		○男女共同参画推進本部「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」決定 ○配偶者暴力防止法に基づく基本方針策定		
2005年 (平17)	○「国連『北京+10』閣僚級会合（第49回国連婦人の地位委員会）」	○「男女共同参画基本計画（第2次）」策定 ○「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	○「配偶者暴力防止及び被害者に関する基本計画」策定	
2006年 (平18)		○男女雇用機会均等法改正 ○男女共同参画推進本部「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」決定		
2007年 (平19)		○「改正男女雇用機会均等法」施行 ○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	○「いしかわ男女共同参画プラン」（改定版）策定	
2008年 (平20)		○「改正配偶者暴力防止法」施行 ○「パートタイム労働法」改正・施行 ○男女共同参画推進本部「女性の参画加速プログラム」決定		○「金沢市男女共同参画推進行動計画」（改定版）策定
2009年 (平21)		○「育児・介護休業法」改正		
2010年 (平22)	○第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催	○「第3次男女共同参画基本計画」策定 ○「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定		○「金沢市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に関する基本計画」策定 ○女性相談支援室（配偶者暴力相談支援センター機能を有する）を設置

区分	国際的な動向	国内の動向	石川県の動向	金沢市の動向
2011年 (平23)	○「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（略称：UN Women）」発足		○「いしかわ男女共同参画プラン2011」策定	
2012 (平24)	○第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	○「改正育児・介護休業法」全面施行		
2013 (平25)		○「配偶者暴力防止法」改正及び同法に基づく基本方針の策定		○「男女共同参画室」と「人権同和对策室」が統合し、「人権女性政策推進課」を新設 ○「新金沢市男女共同参画推進行動計画」策定
2014 (平26)		○「改正配偶者暴力防止法」施行 ○「改正男女雇用機会均等法」施行		
2015 (平27)	○第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」開催	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ○「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ○「パートタイム労働法」施行		
2016 (平28)		○「改正男女雇用機会均等法」施行 ○「改正育児・介護休業法」施行	○「いしかわ男女共同参画プラン2011」（改定版）策定 ○「配偶者暴力防止及び被害者に関する基本計画」（改定版）策定	
2017 (平29)		○「改正育児・介護休業法」施行 ○「改正ストーカー規制法」施行		○「新金沢市男女共同参画推進行動計画」（改定版）策定
2018 (平30)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行		
2019 (令元)		○「働き方改革関連法」施行 ○「改正女性活躍推進法」施行		
2020 (令2)	○第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催	○「改正配偶者暴力防止法」施行 ○「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定		

区分	国際的な動向	国内の動向	石川県の動向	金沢市の動向
2021 (令3)		<ul style="list-style-type: none"> ○「改正ストーカー規制法」施行 ○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ○「いしかわ男女共同参画プラン2021」策定 ○「配偶者暴力防止及び被害者保護等に関する基本計画（第3次）」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ○「人権女性政策推進課」を「ダイバーシティ人権政策課」に改称
2022 (令4)		<ul style="list-style-type: none"> ○「改正育児・介護休業法」施行 ○「困難女性支援法」制定 ※施行は2024（令6）年 		

3 金沢市男女共同参画審議会等

○金沢市男女共同参画審議会

金沢市男女共同参画審議会委員名簿

氏 名	所 属	備考
荒木 友希子	金沢大学（人間社会研究域人間科学系）	
坂上 牧子	公募委員	
坂本 修一	連合石川かなざわ地域協議会	
高木 照子	金沢市公民館連合会	
田中 純一	北陸学院大学（人間総合学部）	
長谷川 由香	子育て向上委員会	
長谷部 徳子	金沢大学（環日本海域環境研究センター）	会長
浜崎 泰彦	公募委員	
藤田 真衣	金沢弁護士会	
松岡 理恵	公募委員	
八木 圭一朗	金沢商工会議所	
八子 理子	石川労働局雇用環境・均等室	
安嶋 弘子	金沢市校下婦人会連絡協議会	
矢野 典子	金沢農女	
山本 栄史	金沢公共職業安定所	
吉田 和夫	金沢市町会連合会	

（計16人、五十音順・敬称略）

次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会委員名簿

氏 名	所 属	備考
坂本 二郎	金沢大学（設計製造技術研究所）	
関口 佳織	金沢人権擁護委員協議会	
高木 照子	金沢市公民館連合会	
田中 純一	北陸学院大学（人間総合学部）	
長谷川 由香	子育て向上委員会	部会長
長谷部 徳子	金沢大学（環日本海域環境研究センター）	
八子 理子	石川労働局雇用環境・均等室	

（計7人、五十音順・敬称略）

○金沢市男女共同参画苦情処理委員会

令和5年3月現在

氏 名	所 属
関口 佳織	金沢人権擁護委員協議会
中村 明子	金沢弁護士会
古畑 徹	金沢大学（人間社会研究域歴史言語文化学系）

（計3人、五十音順・敬称略）

4 計画の改定経過

時 期	項 目	内 容
令和3年7月30日	令和3年度第1回金沢市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ○「新金沢市男女共同参画推進行動計画改定版」の取り組みについて ○金沢市男女共同参画推進条例第13条に基づく苦情の処理等について ○次期金沢市男女共同参画推進行動計画の策定について
令和3年12月1日 ～20日	市民意識調査・事業所アンケート調査の実施	
令和4年6月29日	令和4年度第1回金沢市男女共同参画審議会	<ul style="list-style-type: none"> ○「新金沢市男女共同参画推進行動計画改定版」の取り組みについて ○金沢市男女共同参画推進条例第13条に基づく苦情の処理等について ○次期金沢市男女共同参画推進行動計画の策定について
令和4年7月29日	第1回次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会	<ul style="list-style-type: none"> ○次期計画策定の検討体制及びスケジュールについて ○本市の男女共同参画をめぐる状況・課題について ○次期計画の基本的考え方について ○次期計画（案）について
令和4年8月29日	第2回次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会	<ul style="list-style-type: none"> ○次期計画のめざす社会と基本的視点（案）について ○次期計画の施策体系（案）について
令和4年9月7日 ～15日	令和4年度第2回金沢市男女共同参画審議会（書面会議）	○次期金沢市男女共同参画推進行動計画の施策体系等について
令和4年9月27日	第3回次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会	<ul style="list-style-type: none"> ○次期計画のめざす社会、基本的視点及び施策体系（案）について ○次期計画の数値目標、参考指標（案）について ○次期計画のタイトル（案）について
令和4年10月31日	第4回次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会	○次期計画の骨子案について
令和4年11月24日	令和4年度第3回金沢市男女共同参画審議会	○次期金沢市男女共同参画推進行動計画骨子案について
令和4年12月20日 ～令和5年1月18日	パブリックコメントの実施	提出意見数：16件

時 期	項 目	内 容
令和5年2月1日	第5回次期金沢市男女共同参画推進行動計画策定専門部会	○パブリックコメントでのご意見の概要と 金沢市の回答・考え方 ○次期行動計画（骨子案）について ○次期行動計画の施策の展開について
令和5年3月23日	令和4年度第4回金沢市男女共同参画審議会	○パブリックコメントでのご意見の概要と 金沢市の回答・考え方 ○次期行動計画（骨子案）について ○次期行動計画（素案）について
令和5年3月29日	審議会より次期金沢市男女共同参画推進行動計画（「かなざわ未来 ^{かな} 奏でプラン2023」）を市長へ提出	

金沢市男女共同参画推進行動計画
「かなざわ未来 ^{かな}奏でプラン 2023」

令和5(2023)年3月

発行／金沢市 市民局 ダイバーシティ人権政策課

〒920-8577 金沢市広坂1丁目1番1号

TEL 076-220-2095 FAX 076-260-1178

E-mail: jinken@city.kanazawa.lg.jp

