

名古屋市 男女平等参画 基本計画2030

計画期間：令和8年度～令和12年度

性別にかかわらず、
個性と能力を発揮できるなごやへ



名古屋市

はじめに

性別にかかわらず、 個性と能力を十分に発揮できる なごやへ



このたび、名古屋市では「名古屋市男女平等参画基本計画 2030」を策定いたしました。

本市では、市民の皆さまが性別にかかわらず、お互いの人権を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現をめざし、これまでも男女平等参画施策の推進に努めてまいりました。

しかしながら、DV や性暴力など性別に起因する人権侵害、女性の管理職比率や家事・育児等の家庭内分担の偏りなどの課題に加え、人口減少による社会構造の変化や AI などのテクノロジーの急速な進展、そして SDGs など国際的な潮流に的確に対応していくためには、より一層の推進を図らなければなりません。

今回の計画におきましては、名古屋市男女平等参画審議会からのご提言を踏まえ、「性別にかかわる人権尊重」「女性活躍の推進」「男女平等参画意識」に関わる3つの分野を新たに設けるとともに、働き方改革や男性の家事・育児等への参画、性別に応じた健康課題への対応など、社会の変化に即した施策を充実させることといたしました。

男女共同参画社会の形成に向けた取組は、性別にかかわらず暮らしやすい多様な幸せ（ウェルビーイング）につながるものであり、そのためには、市民・事業者・団体の皆さまの主体的な取組と、行政との連携が不可欠でございます。

本市は、市民の皆さまと力を合わせ、この計画を着実に推進し、「性別にかかわらず、市民一人一人の個性が輝き、安心して希望をもって暮らせるまち・なごや」の実現に向けて全力で取り組んでまいります。今後とも、幅広い市民の皆さまのご理解とご協力を心よりお願い申し上げます。

令和8年3月

名古屋市長 広沢 一郎

目次

第1章 基本計画の策定にあたって

1 策定の経緯	1
2 目的及び基本理念	2
3 計画の位置付け	2
4 計画期間	4

第2章 計画策定の背景

1 法律等の国の動き	5
2 社会の状況	7

第3章 計画の概要

1 計画の構成	18
2 重点的に取り組むテーマ	20
3 計画の進行管理	22

第4章 施策の展開

分野Ⅰ 性別にかかわらず人権が尊重され尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現	24
方針1 性別にかかわる人権の尊重	26
方針2 性別にかかわる人権侵害の解消	31
分野Ⅱ 性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現	42
方針3 方針決定過程への女性の参画拡大	46
方針4 働き方改革と女性活躍の推進	50
方針5 ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大	56
方針6 地域における男女平等参画の促進	62
分野Ⅲ 男女平等参画意識が浸透した社会の実現	66
方針7 男女平等参画推進のための意識変革	68

第5章 計画の推進体制

1 計画の推進体制	76
-----------------	----

資料編

79

「男女共同参画社会」と「男女平等参画」の表記について

男女共同参画社会 … 男女共同参画社会基本法に定める、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、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社会のこと

男女平等参画 … 男女平等参画推進なごや条例に定める、男女共同参画社会の実現のために女性と男性の平等とあらゆる分野への参画を推進すること

第1章 基本計画の策定にあたって

1 策定の経緯

名古屋市では、平成7（1995）年3月に「男女共同参画プランなごや」を策定し、その後も後継計画により男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めています。

平成14（2002）年3月には、男女平等参画の推進に関する基本理念や市の施策の基本となる事項を定めた「男女平等参画推進なごや条例」を制定しました。

令和3（2021）年3月に策定した「名古屋市男女平等参画基本計画2025」の計画期間が令和7（2025）年度末で終了することから、令和6（2024）年度には、市民の男女平等に関する意識や生活実態などの経年変化を総合的にとらえ、新たな計画策定の基礎資料とするため「第10回男女平等参画に関する基礎調査」を実施し、また、市内の企業における女性活躍推進の取組の現状と課題を把握するため「名古屋市女性の活躍実態調査」を実施しました。

令和7（2025）年4月に名古屋市男女平等参画審議会に次期男女平等参画基本計画の策定に向けた基本的な方向性及び取り組むべき施策等について諮問し、同年11月に同審議会から答申を受けました。

この答申や基礎調査等を踏まえ、「名古屋市男女平等参画基本計画2030」を策定します。

■これまでの名古屋市における男女平等参画に関する計画等

策定年	計画等名称	計画期間
平成7（1995）年	男女共同参画プランなごや	平成8～平成12年度 （1996～2000年度）
平成13（2001）年	男女共同参画プランなごや21	平成13～平成22年度 （2001～2010年度）
平成23（2011）年	名古屋市男女平等参画基本計画2015	平成23～平成27年度 （2011～2015年度）
平成28（2016）年	名古屋市男女平等参画基本計画2020	平成28～令和2年度 （2016～2020年度）
令和3（2021）年	名古屋市男女平等参画基本計画2025	令和3～令和7年度 （2021～2025年度）

2 目的及び基本理念

本計画は、男女共同参画社会基本法（平成 11（1999）年施行）に掲げられている「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」を目的として、男女平等参画推進なごや条例（平成 14（2002）年施行）に掲げる基本理念にのっとり、男女平等参画に関する推進施策を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

男女平等参画推進なごや条例に定める 6 つの基本理念（概要）

- (1) 女性と男性の人権を尊重すること
- (2) 職場、学校、地域、家庭等あらゆる分野での方針の立案、決定に女性と男性が平等に参画する機会が確保されること
- (3) 固定的な性別役割分担意識や制度・慣習等で、社会活動の多様な選択が妨げられないこと
- (4) 女性と男性が、相互の協力と社会の支援のもとに、家庭生活での活動と職場や学校、地域等での活動が両立できること
- (5) 女性と男性が、お互いの性を理解し、妊娠・出産等に関して当事者の意見が尊重され、生涯にわたって健康に生活できること
- (6) 国際的な取組を理解し、協調を図ること

3 計画の位置付け

(1) 法令上の位置付け

- ・男女平等参画推進なごや条例第 8 条において、定めなければならないと規定されている「基本計画」
- ・男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項において、定めるよう努めることと規定されている「市町村男女共同参画計画」
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 6 条第 2 項において、定めるよう努めることと規定されている「市町村推進計画」

(2) 他の計画との関連

本計画は、名古屋市の総合計画である「名古屋市総合計画 2028」（計画期間：令和 10（2028）年度まで）や、以下の個別計画等との整合性を図りながら、男女平等参画を総合的かつ計画的に推進するための施策としてまとめたものです。

- ・「名古屋市配偶者からの暴力防止及び被害者支援並びに困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」（令和 8～12（2026～2030）年度）
- ・「なごや子ども・子育てわくわくプラン 2029」（令和 7～11（2025～2029）年度）
- ・「なごや人権施策基本方針」（令和元（2019）年度策定）
- ・「第 5 期名古屋市ひとり親家庭等自立支援計画」（令和 7～11（2025～2029）年度）
- ・「名古屋市産業振興ビジョン 2028」（令和 4～10（2022～2028）年度）
- ・「名古屋市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画 はつらつ長寿プランなごや 2026」（令和 6～8（2024～2026）年度）
- ・「名古屋市障害者基本計画（第 5 次）」（令和 6～10（2024～2028）年度）
- ・「名古屋市第 3 期 SDGs 未来都市計画」（令和 7～9（2025～2027）年度）

(3) 持続可能な開発目標（SDGs）との関連について

SDGs（Sustainable Development Goals）とは、平成 27（2015）年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に掲載された、持続可能でよりよい社会の実現をめざす世界共通の 17 の目標です。「誰一人取り残さない」を理念に、令和 12（2030）年までの世界共通の目標として、17 のゴールと 169 のターゲットが設定されています。

SDGs は「ジェンダー平等を実現しよう」を目標 5 として掲げ、ジェンダー平等を SDGs のいずれの目標の達成のためにも不可欠なものとして位置付けています。

本計画においては、目標 5 をはじめとする全ての SDGs の達成に向けて、男女平等参画を推進していきます。



4 計画期間

令和 8（2026）年度から令和 12（2030）年度まで（5 年間）



第2章 計画策定の背景

1 法律等の国の動き

国においては、平成11（1999）年に男女共同参画社会基本法を制定し、21世紀の我が国が持続的に発展し、人々が豊かに暮らしていくために女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる社会、すなわち「男女共同参画社会」を実現することを、最重要課題と位置づけました。

男女共同参画社会基本法に基づき、「男女共同参画基本計画（第1次）」が平成12（2000）年にはじめて策定されて以降、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が図られています。「第6次男女共同参画基本計画」では、計画の体系として2つの政策領域「Ⅰ男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現」、「Ⅱ男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」等が示されています。

その他、令和3（2021）年以降の関連した法律等の動きは次のとおりです。

➤政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

令和3（2021）年の改正では、政治分野への女性の参画が諸外国と比べ大きく遅れていることから、政党や政治団体の取組促進や、国や地方公共団体の施策の強化として、セクハラ・マタハラ等への対応などが規定されました。

➤性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律

令和5（2023）年に、性的指向及びジェンダーアイデンティティ¹の多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、国民の理解の増進に関する施策の推進に関して、基本理念を定め、国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項が規定されました。

¹ 性的指向及びジェンダーアイデンティティ：性的指向とは、どのような性別の人を恋愛・性的対象とするのかを示す概念。ジェンダーアイデンティティとは、自分自身の性別をどのようにとらえているかといった、自身の性別についてのある程度の一貫性を持った認識を指すものとされている。性的指向（Sexual Orientation）及びジェンダー（Gender Identity）の頭文字をとって、SOGI（ソジ、ソギと読む。）と表現することがあり、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）だけが持っているというものではなく、誰もが持つ性のあり方を総称する概念である。

➤ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

令和 6（2024）年に、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことから、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図り、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進することを目的として、発見、相談、心身の健康回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備することとなりました。

➤ 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 改正

令和 3（2021）年の改正では、育児休業の申出・取得を円滑にするための、雇用環境整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知や休業の取得意向の確認のための措置が事業者に対して義務付けられたほか、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設などが規定されました。

また、令和 6（2024）年の改正では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、育児休業取得状況の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等がされました。

➤ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 改正

令和 7（2025）年の改正で、女性活躍推進法の有効期限が令和 18（2036）年までの 10 年間に延長され、令和 8（2026）年 4 月から男女間の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主等に義務付けられました。また、女性活躍の推進にあたり、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明確化されました。

➤ 男女共同参画社会基本法 改正

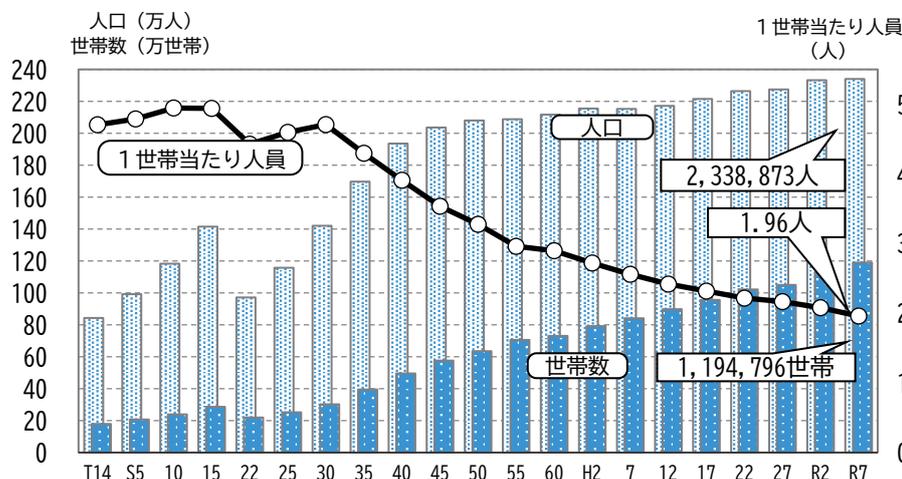
令和 7（2025）年の改正で、国及び地方公共団体の基本的施策を強化するとともに、男女共同参画センターが法的に位置づけられました。また、独立行政法人男女共同参画機構法の制定により、独立行政法人国立女性教育会館の機能を強化した独立行政法人男女共同参画機構を新設し、「センターオブセンターズ」として全国各地の男女共同参画センター等を強力に支援し、女性に選ばれる地方づくりを後押しすることとなりました。

2 社会の状況

(1) 人口構造、世帯構成の変化

- ・本市の常住人口は、令和7(2025)年10月1日現在で2,338,873人となっており、増加傾向が続いていますが、世帯数も増加傾向にあるため1世帯当たりの人員は1.96人と減っています【図表1, 2】。
- ・人口構造は、年少人口(14歳以下)及び生産年齢人口(15~64歳)が減少する一方で、65歳以上の高齢人口が増加し、特に75歳以上の人口は令和10(2028)年頃にかけて大きく増加すると推計しています【図表3】。
- ・世帯構成は、国勢調査では単独世帯の割合は平成22(2010)年に40.7%でしたが、令和2(2022)年には45.3%と増加しています【図表4】。

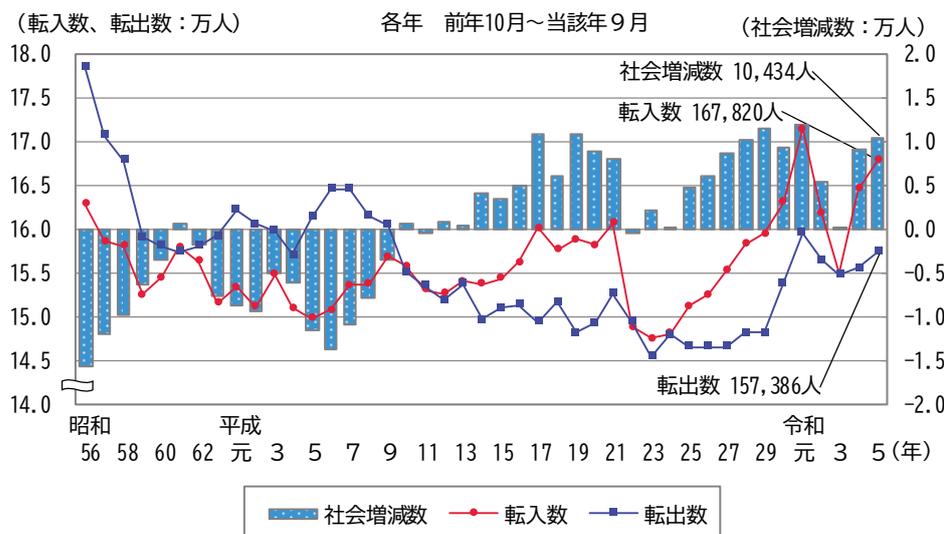
【図表1】人口と世帯数の推移(名古屋市)



※各年10月1日現在の数値

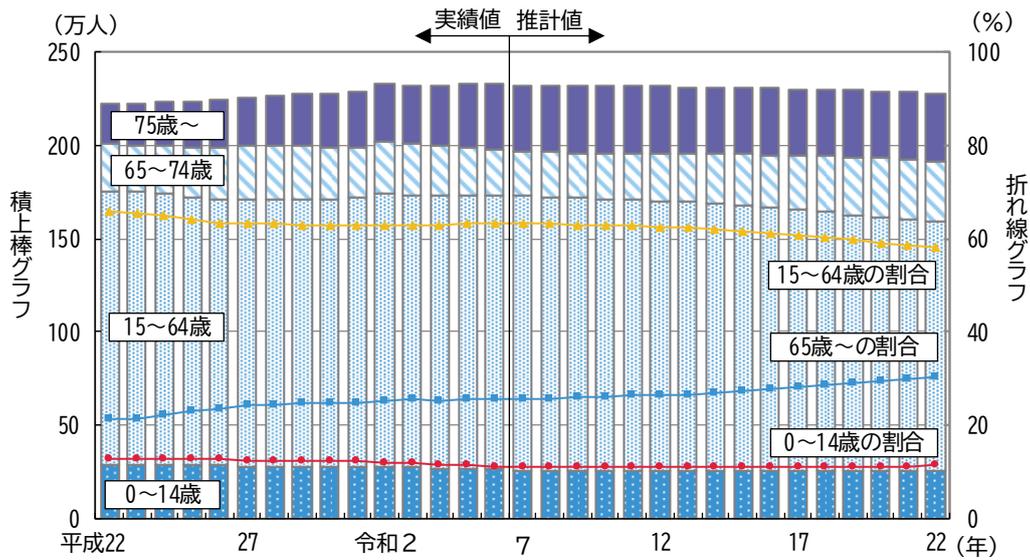
統計なごやweb版

【図表2】転入数、転出数及び社会増減数の推移(名古屋市)



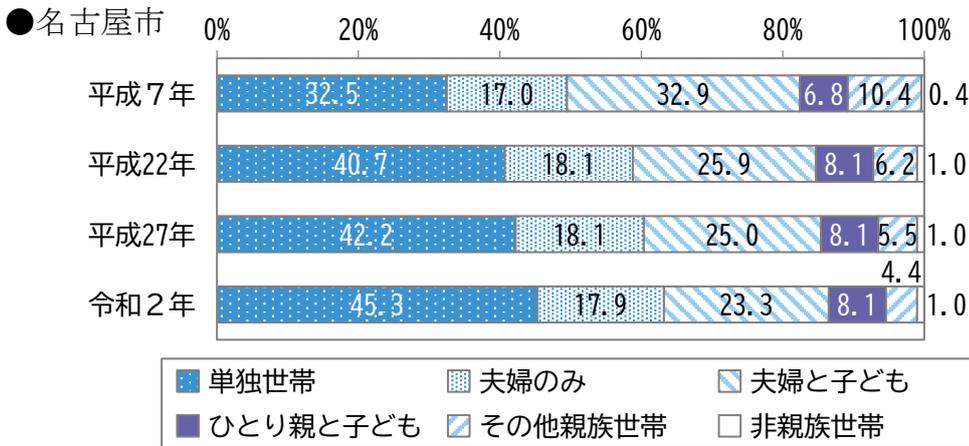
名古屋市「統計なごやWeb版」愛知県人口動向調査結果(名古屋市分)

【図表 3】年齢構成別人口の推移と推計(名古屋市)

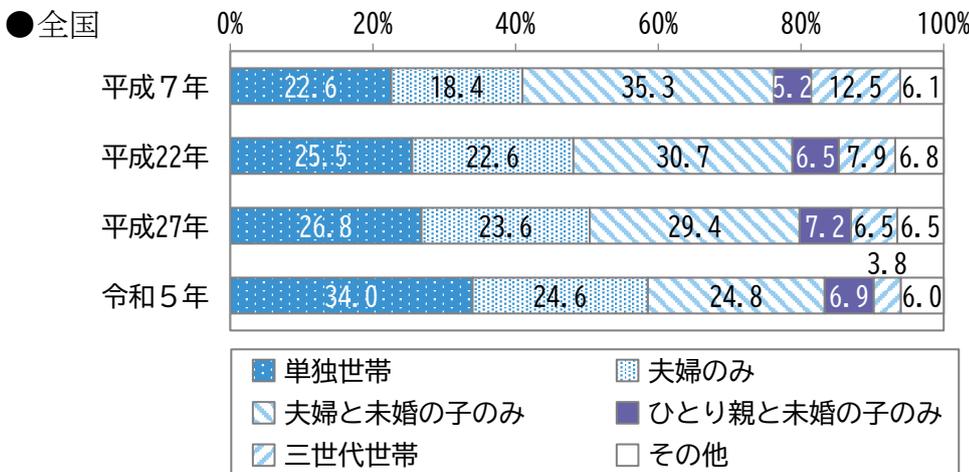


実績値 名古屋市「統計なごや Web 版」愛知県人口動向調査結果(名古屋市分)
推計値 名古屋市推計(令和5年10月1日現在)

【図表 4】世帯構造別構成割合の推移(名古屋市と全国)



令和2年 国勢調査

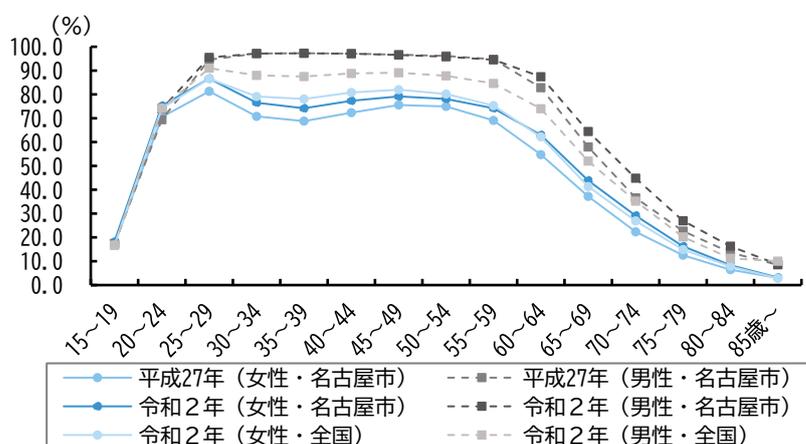


令和5年 国民生活基礎調査(厚生労働省)

(2) 就業・生活様式の変化

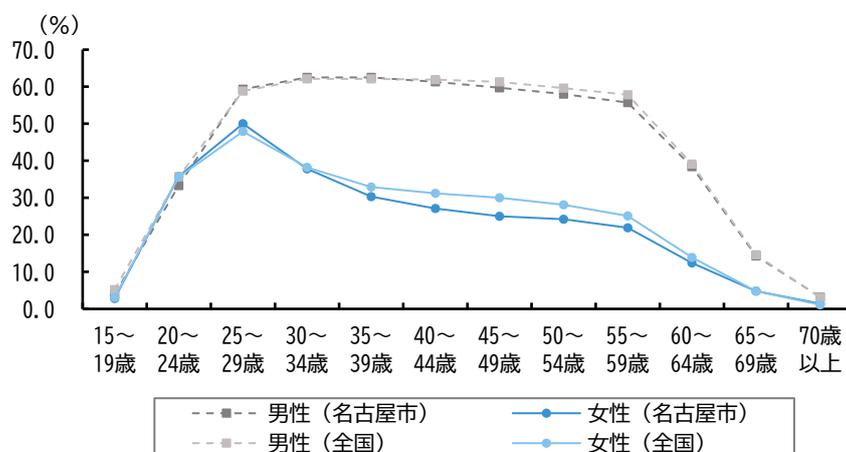
- ・女性の労働力率は、出産・育児期にあたる30～40代に低下する「M字カーブ」となっており、M字の谷は徐々に小さくなっていますが、正規雇用率は20代後半をピークに低下する「L字カーブ」となっています【図表5,6】。
- ・令和6（2024）年時点で、全国の共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍以上となっており、妻がフルタイムの共働き世帯数も増加傾向にあります【図表7,8】。
- ・また、有職女性が1日のうち家事に要する時間は、3時間以上が43.4%（令和6（2024）年）であり有職男性と比べて家事の負担感がうかがえます【図表9】。
- ・一方、有職男性が1日のうち家事に要する時間は、1時間未満が、平成26（2014）年の71.7%と比較すると令和6（2024）年には66.4%と減少していますが、男性の家事への参画はあまり進んでいません【図表9】。

【図表5】男女別 年齢5歳階級別労働力率(名古屋市と全国)



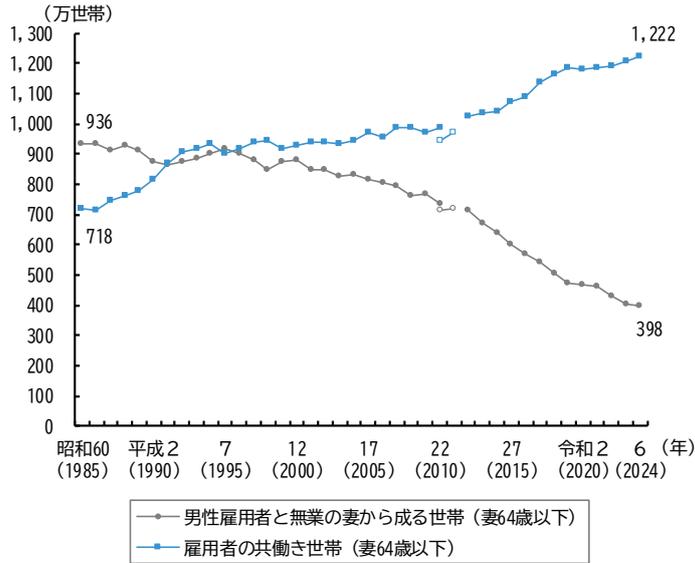
平成27年、令和2年 国勢調査

【図表6】男女別、年齢5歳階級別正規雇用率(名古屋市と全国)



令和2年 国勢調査

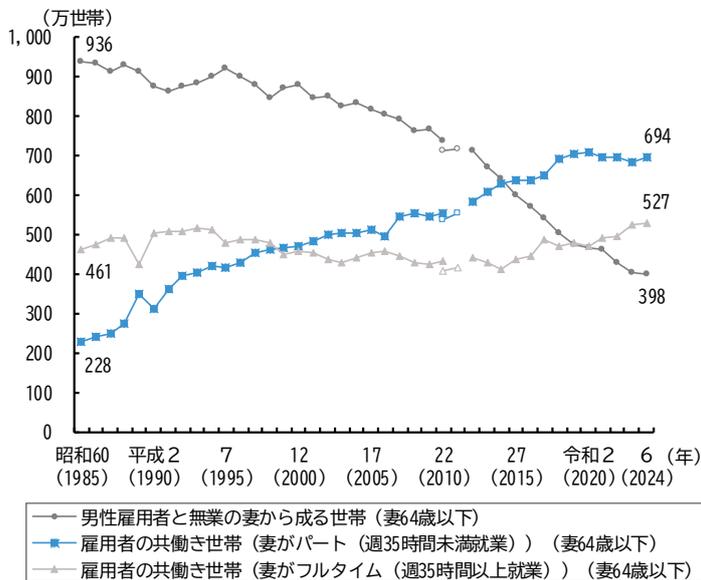
【図表 7】共働き等世帯数と専業主婦世帯数の推移(妻が 64 歳以下の世帯)(全国)



- (備考) 1. 昭和60 (1985) 年から平成13 (2001) 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14 (2002) 年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。労働力調査特別調査と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯(妻64歳以下)」とは、平成29 (2017) 年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。平成30 (2018) 年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇者の共働き世帯(妻64歳以下)」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む。)かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22 (2010) 年及び23 (2011) 年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23 (2011) 年、25 (2013) 年から28 (2016) 年、30 (2018) 年から令和3 (2021) 年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

令和 7 年版男女共同参画白書

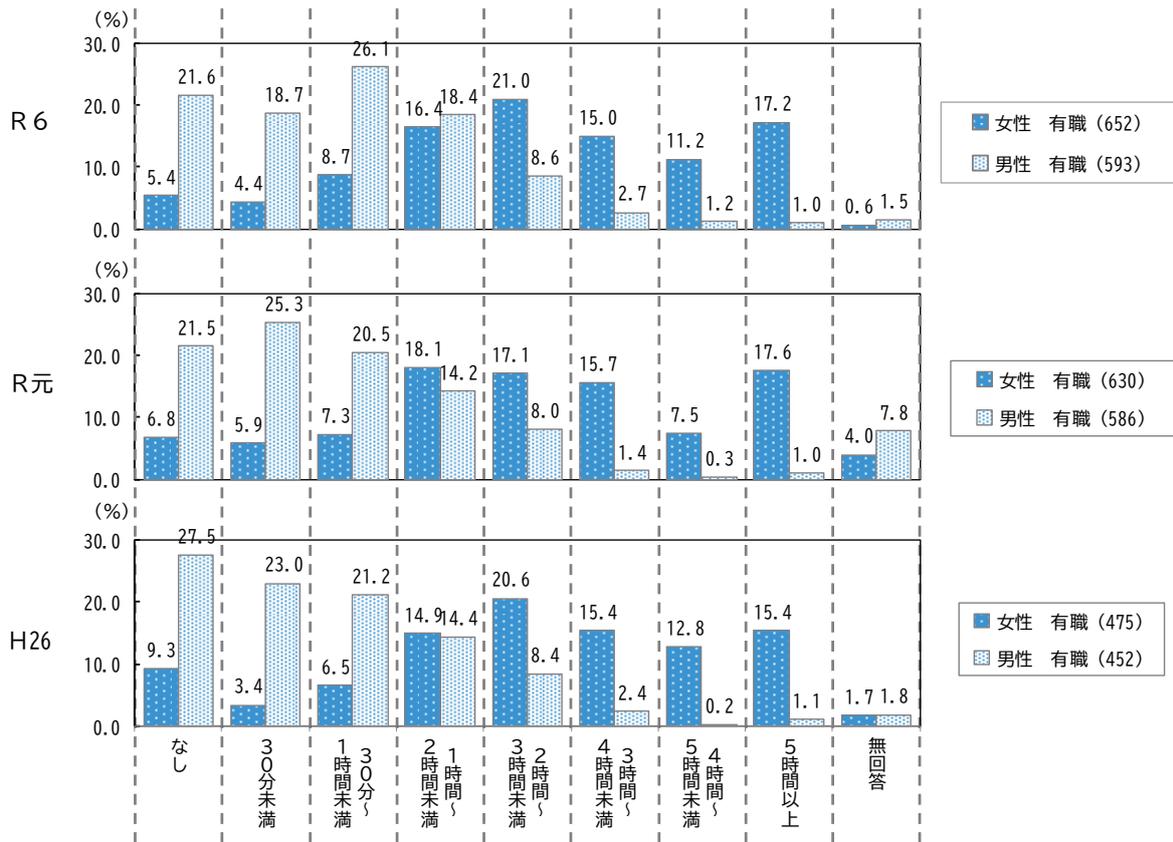
【図表 8】妻の就業時間別共働き世帯数の推移(妻が 64 歳以下の世帯)(全国)



- (備考) 1. 昭和60 (1985) 年から平成13 (2001) 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14 (2002) 年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。労働力調査特別調査と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯(妻64歳以下)」とは、平成29 (2017) 年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。平成30 (2018) 年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇者の共働き世帯(妻64歳以下)」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む。)かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22 (2010) 年及び23 (2011) 年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23 (2011) 年、25 (2013) 年から28 (2016) 年、30 (2018) 年から令和3 (2021) 年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

令和 7 年版男女共同参画白書

【図表 9】1日のうち家事全般(子育て・介護を含む)に要する時間(有職)(名古屋市)

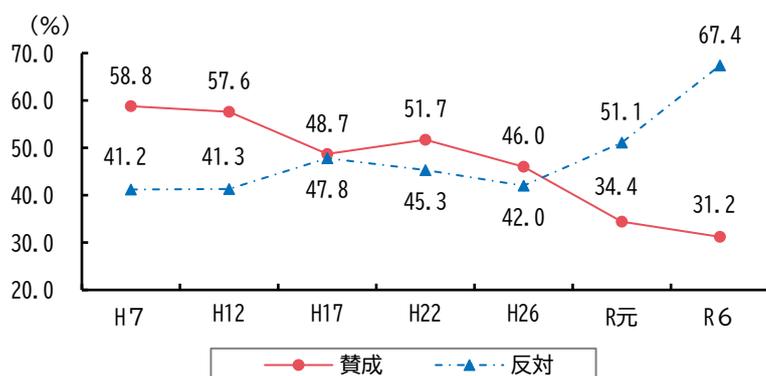


第8～10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

(3) 意識・価値観の変化と動向

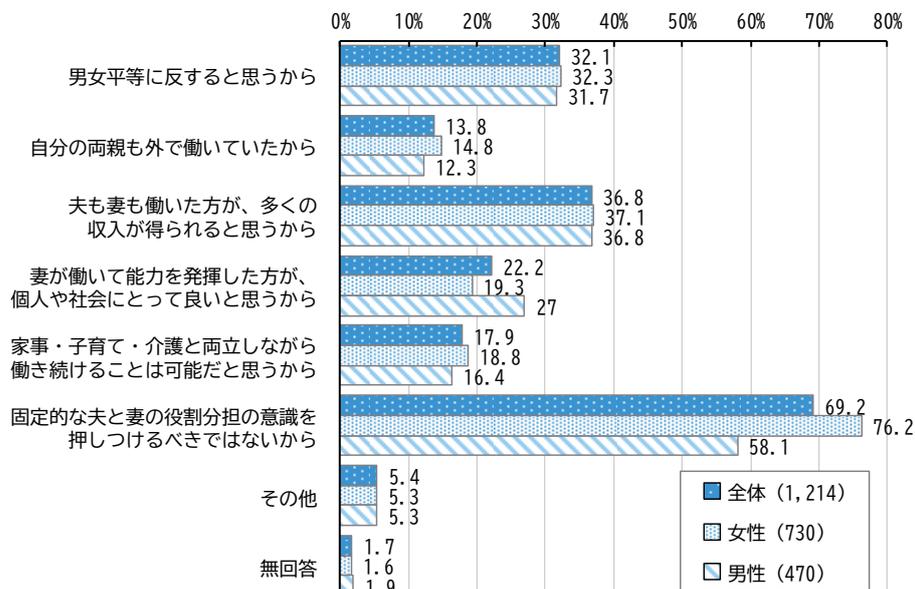
- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識について、「反対」と「どちらかといえば反対」の合計は67.4%で、その理由として「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が全体で69.2%となっています【図表10, 11】。
- ・家事・子育て・介護の役割分担について、男女ともに約半数(女性52.2%、男性42.7%)が「自分と配偶者等とで5割ずつ分担」を希望しているのに対して、実際の分担は女性に偏っています【図表12】。
- ・男性の育児休業取得について、男女ともに8割以上が推進すべきと回答しています【図表13】。
- ・また、未婚女性の理想も未婚男性の将来のパートナーに対する期待も「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける(両立コース)」が令和3(2021)年では最も高くなっており、若年層が理想とする生き方は変化しています【図表14】。

【図表10】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方(経年)(名古屋市)



第4~10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

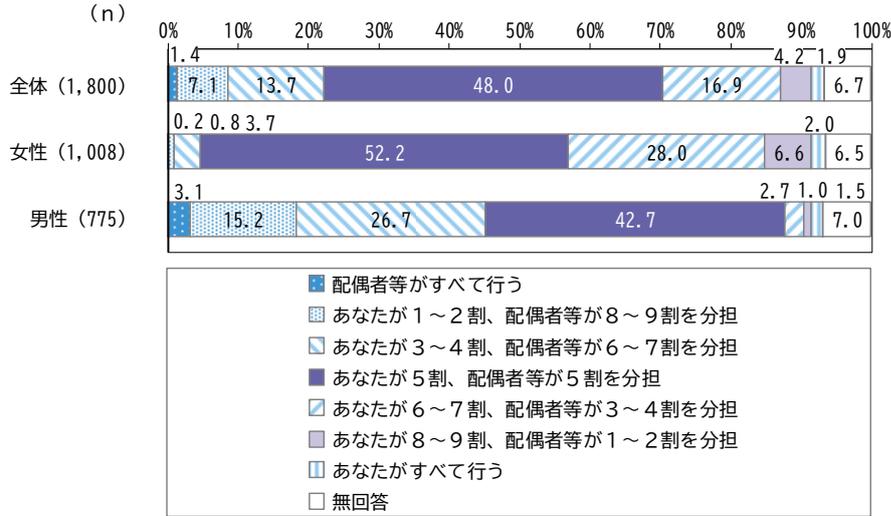
【図表11】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する反対意見(名古屋市)



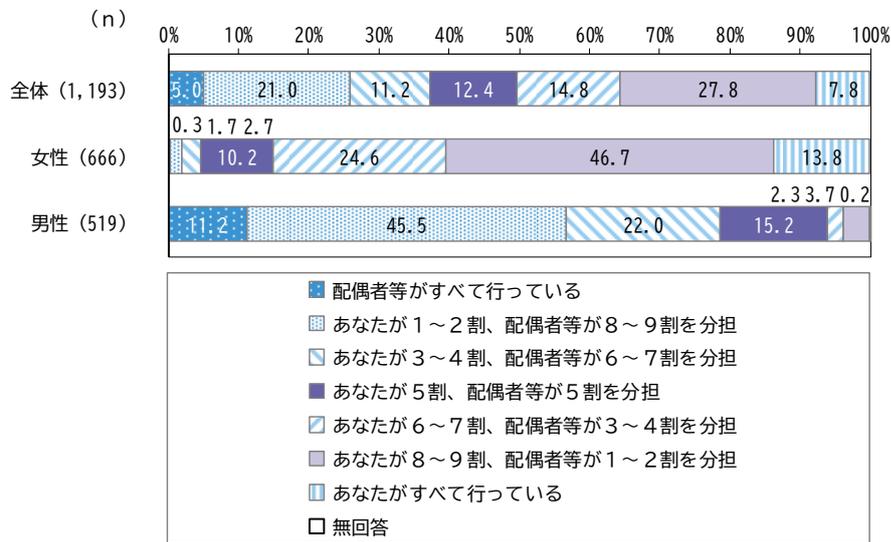
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

【図表 12】家事・子育て・介護の役割分担(名古屋市)

●希望する分担比率

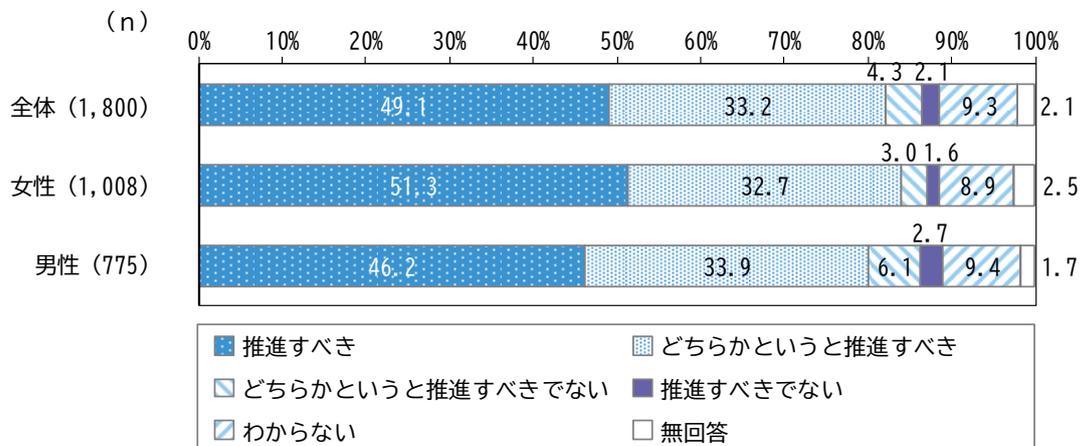


●実際の分担比率 (配偶者等と同居している方)



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査 (名古屋市)

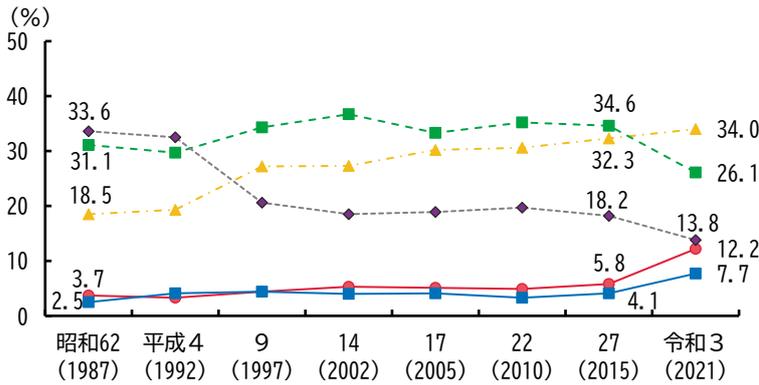
【図表 13】男性の育児休業取得についての考え(名古屋市)



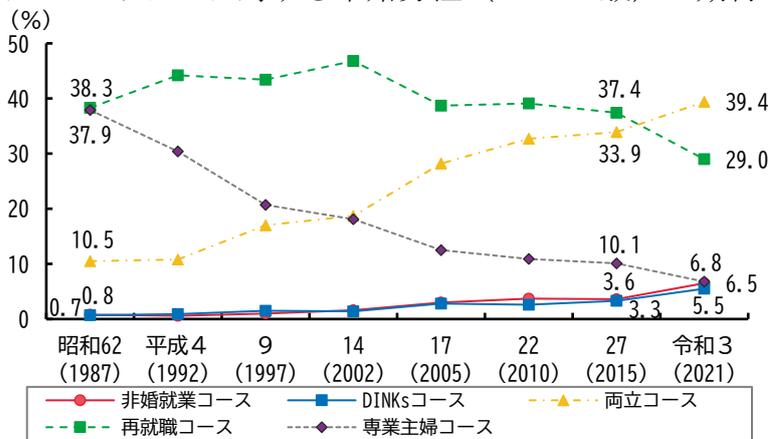
令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査 (名古屋市)

【図表 14】若年層のライフコースの希望の推移(全国)

●未婚女性（18～34 歳）の理想



●将来のパートナーに対する未婚男性（18～34 歳）の期待



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」より作成。

2. 対象は18～34歳の未婚者。「その他」及び「不詳」の割合は割愛。

3. 設問(1)女性の理想ライフコース:(第9回(昭和62(1987)年)～10回(平成4(1992)年)調査)「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(第11回(平成9(1997)年)～16回(令和3(2021)年)調査)「あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(2)男性がパートナー(女性)に望むライフコース:(第9回(昭和62(1987)年)～12回(平成14(2002)年)調査)「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、(第13回(平成17(2005)年)～16回(令和3(2021)年)調査)「パートナー(あるいは妻)となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」。

4. 選択肢に示されたライフコース像は次のとおり。「結婚せず、仕事を続ける」(非婚就業コース)、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける」(DINKsコース)、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」(両立コース)、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職コース)、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(専業主婦コース)。

令和7年版男女共同参画白書

(4) 安心・安全に関わる様々な状況

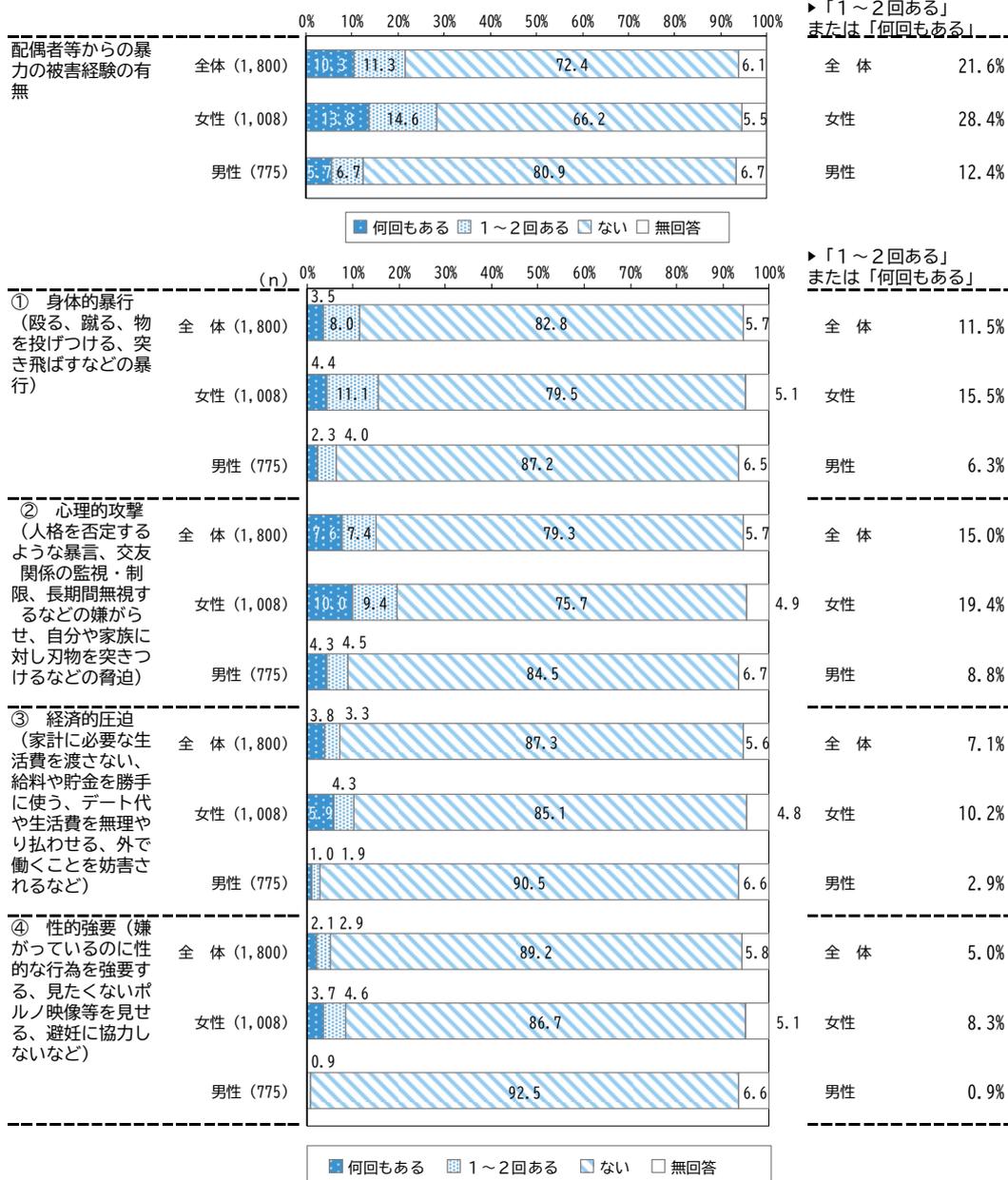
- ・女性の28.4%(約4人に1人)、男性の12.4%(約8人に1人)は、配偶者等や交際相手からの暴力(DV²)の被害経験があると回答しています【図表15】。
- ・令和4(2022)年以降、不同意わいせつ及び不同意性交等の認知件数はともに増加しています【図表16】。
- ・本市の自殺者数は、平成10(1998)年に急増し、毎年400人を超える水準で推移してきましたが、平成27(2015)年以降には300人台になるなど減少傾向にありました。

² DV(ドメスティック・バイオレンス):配偶者(事実婚や元配偶者、生活の本拠をともにする交際相手を含む。性別を問わない)からの暴力。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力等も含まれる。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあってか、令和2（2020）年から自殺者数が増加傾向となっていました。令和6（2024）年は減少に転じました【図表17】。

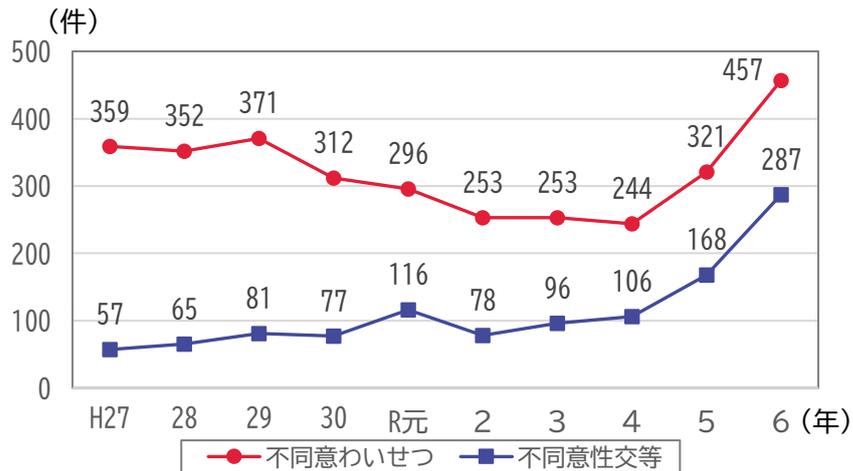
- また、自殺死亡率は全年齢階級において女性より男性の方が高く、女性では20～29歳が13.2%で最も高くなっています【図表18】。
- 防災に関して、災害発生時の避難所運営において、女性の86.1%、男性の73.9%が「避難者の性別によるニーズの違いに配慮が必要」と回答しました。次に回答割合が多いのは、「避難所運営、方針決定への男女の参画」、「性別により異なる悩みや問題の相談窓口の設置」で、「女性は炊き出し、男性は力仕事といった固定的な性別役割分担意識の解消」については女性の35.6%、男性の36.4%が必要と回答しました【図表19】。

【図表15】配偶者等や交際相手からの暴力被害経験率(名古屋市)



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査 (名古屋市)

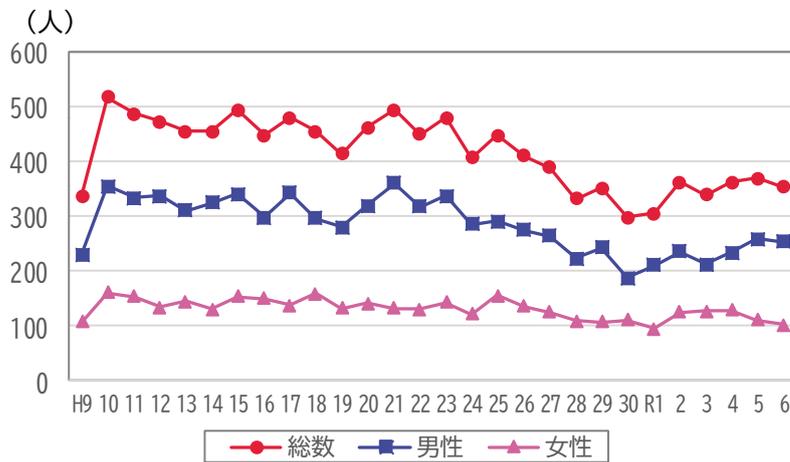
【図表 16】愛知県内の性犯罪認知件数の推移



※刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和5年法律第66号）の令和5年7月施行に伴い、罪名について「強制性交等」を「不同意性交等」、「強制わいせつ」を「不同意わいせつ」にそれぞれ変更し、改正前の罪名は改正後の罪名で集計

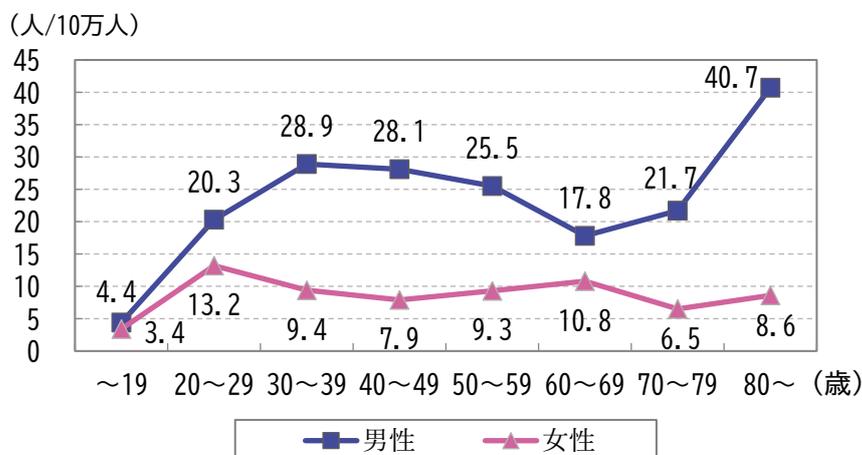
令和6年度中の犯罪概況（愛知県警察本部）

【図表 17】自殺者数の年次推移(名古屋市)



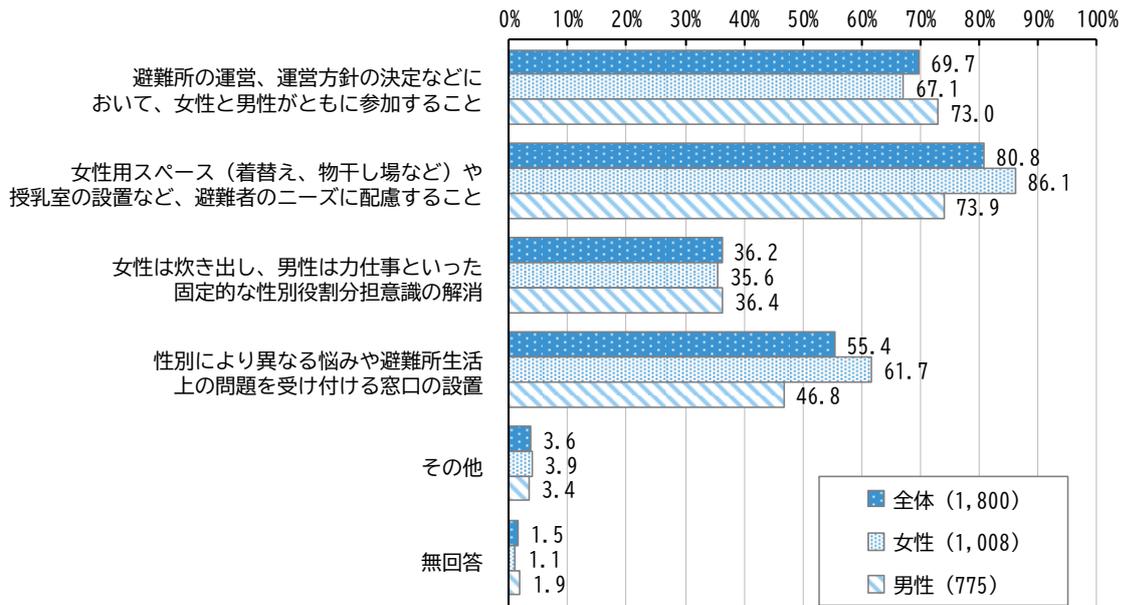
令和6年人口動態統計（厚生労働省）より健康福祉局作成（名古屋市）

【図表 18】性、年齢別自殺死亡率(名古屋市)



令和6年人口動態統計（厚生労働省）よりスポーツ市民局作成（名古屋市）

【図表 19】災害時の避難所運営で必要なこと(名古屋市)



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

第3章 計画の概要

1 計画の構成

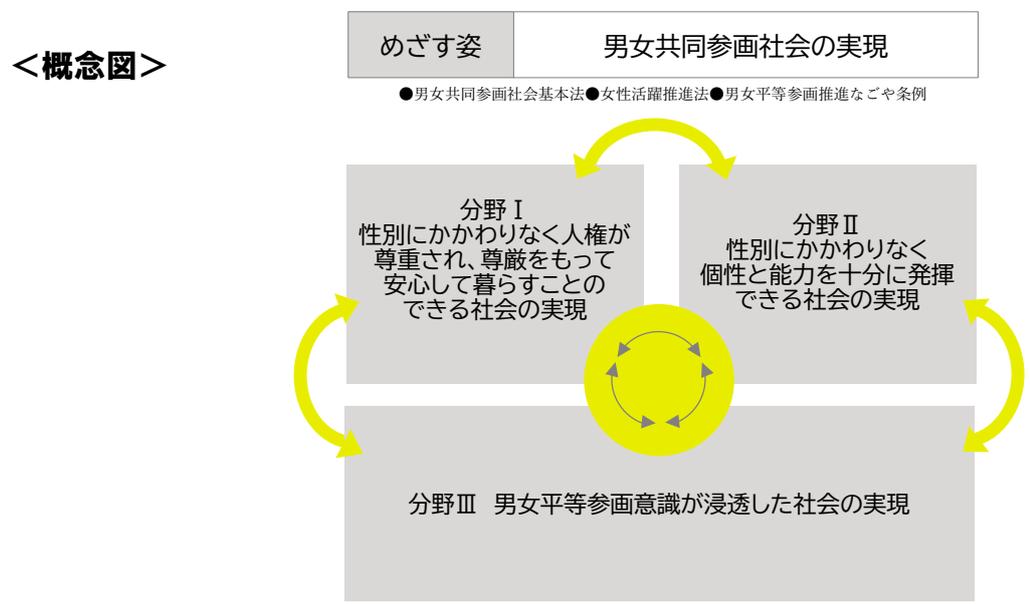
名古屋市では、平成7（1995）年に策定された「男女共同参画プランなごや」から基本計画2025まで、男女平等参画推進なごや条例に規定する目的及び理念を踏まえた目標を掲げ、その下に目標を達成するための方針・施策や成果指標を設定し進捗管理をしてきました。

これまでの取組により、女性活躍の推進や子育て支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業数は増加し、男性の育児休業取得率は上昇傾向にある一方で、男女の地位の平等感や、仕事と生活のバランスが希望どおりであると感じている人の割合は後退しており、法律や制度は整えられつつあっても、個人の実感が伴っていない状況が見受けられます。

こうした状況に鑑み、本計画においては、市民の皆さまへのわかりやすさを第一に、これまでの計画の継続性を考慮しつつ、以下の3分野を新設し、体系を見直しました。

男女共同参画社会を実現するためにめざすべき社会像を分野別に具体的にし、これらの分野が互いに補完し合い、連携して機能することで、男女平等参画を推進します。

分野Ⅰ	性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現
分野Ⅱ	性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現
分野Ⅲ	男女平等参画意識が浸透した社会の実現



<計画の体系>

分野 Ⅰ	性別にかかわりなく人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現	方針 1	性別にかかわる人権の尊重
		方針 2	性別にかかわる人権侵害の解消
分野 Ⅱ	性別にかかわりなく個性と能力を十分に発揮できる社会の実現	方針 3	方針決定過程への女性の参画拡大
		方針 4	働き方改革と女性活躍の推進
		方針 5	ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大
		方針 6	地域における男女平等参画の促進
分野 Ⅲ	男女平等参画意識が浸透した社会の実現	方針 7	男女平等参画推進のための意識変革

2 重点的に取り組むテーマ

「名古屋市総合計画 2028」では、長期的展望に立ったまちづくりを進める上での基本方針において「誰もが幸せと希望を感じられる名古屋」を一つの視点としています。

性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できる社会の実現は、**女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ(well-being)**^{ウェルビーイング}につながります。

男女共同参画社会の実現に向けた取組は、職場や家庭、地域など幅広い分野に及び、さらには、人生のあらゆる場面において必要とされるため、分野や方針に沿って総合的かつ計画的にすすめていく必要があります。

本計画では、こうした多岐にわたる総合的な取組の推進と併せ、効果的に取組を展開するため、社会の動向や本市の取組状況、横断的な視点等を踏まえ、次の4つのテーマについて、重点的に取り組みます。

テーマ① 男女で異なる健康課題への支援(関連分野:分野Ⅰ、Ⅱ)

平均寿命の延伸や年齢構成の変化に加え、女性の就業率の上昇やライフイベント時の年齢の変化などがみられます。人生100年時代を迎える中、生涯にわたり、家庭でも仕事でも個性と能力を十分に発揮できるようにするために、身体的性差や男女で異なる健康課題について理解を深めることや、こうした健康課題に対して支援をしていくことの重要性が高まっています。また、働く女性の月経、更年期等、健康課題に起因する望まない離職等を防ぐことも重要です。

男女で異なる健康課題に着目し、健康維持や健康増進等に向けて性別や年齢に応じた支援に取り組みます。

テーマ② 社会構造に起因する貧困等困難を抱える女性への支援(関連分野:分野Ⅰ、Ⅱ)

令和6(2024)年に、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行されましたが、女性であることにより直面する様々な困難な問題の中でも、貧困は自立を阻む大きな要因です。賃金格差や非正規雇用化、キャリアの中断などの社会構造に起因する女性の貧困に対して取り組むことは、個人の尊厳が守られ、安全で安心して暮らせることにもつながります。また、DVや虐待の被害等の複合的な困難を抱える女性にとって、経済的困窮は問題解決への大きな障壁となります。

貧困等困難な問題を抱える女性への支援や、貧困の次世代への連鎖を断ち切るための支援に取り組みます。

テーマ③ 性別にかかわらず活躍できるキャリア形成支援(関連分野:分野Ⅱ、Ⅲ)

結婚・出産・介護などのライフイベントにおいて、女性の非正規雇用化やキャリア中断が依然として課題となっているほか、家事や育児の多くを女性が担っていることが、女性の活躍が進まない要因の一つとなっています。

男性の家事・育児への参画促進や、若年層が性別にとらわれず自分らしい生き方や働き方を考える機会の提供、さらにキャリア形成支援や働きやすい職場づくり等を推進し、性別にかかわらず、自らの希望に応じ、仕事と子育て・介護・社会生活等の生活と両立しながら、キャリアを形成できるよう支援に取り組めます。

テーマ④ 防災における男女平等参画の推進(関連分野:分野Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ)

大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かしますが、とりわけ女性や子どもなど脆弱な状況にある人が多くの影響を受けます。南海トラフ地震の発生が想定される本市において、男女が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮し、男女平等参画の視点を取り入れた防災体制の確立を進めていく必要があります。

避難所運営における女性のニーズへの対応や女性・子どもに対する性暴力等、炊き出しや育児・介護等のケア労働の女性への偏りなど、令和6年能登半島地震や過去の災害で顕在化した課題に対する取り組みをすすめます。また、災害時に女性の意見を反映するためにも、平常時から地域における男女平等参画の促進に取り組めます。

※テーマ①から④に該当する施策には **重点施策** マークがついています。

3 計画の進行管理

本計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進するため、「成果目標」と「成果指標」の2つの指標を設定します。5か年で達成すべき目標値を掲げ、可能な限り毎年度成果目標及び成果指標の達成状況を把握します。

また、男女平等参画推進なごや条例第9条に基づき、毎年度、男女平等参画の推進状況及び推進施策の実施状況等を明らかにした報告書を作成し、公表します。あわせて、公表後、市民及び事業者の意見を反映させた評価を行い、その結果を推進施策に反映するよう努めます。

成果目標	<ul style="list-style-type: none"> ・本計画全体に対して設定 ・本計画を推進することにより生み出される複合的な効果を測るため、男女平等参画推進に関する市民意識の変化や社会の状況から象徴的な3つの成果目標を本計画全体に対して設定 				
	<p>○男女の地位が平等だと感じる人の割合(社会全体)</p> <p>この成果目標は、制度や環境の整備等だけでなく市民が実感として「平等である」と感じているかという意識の変化を表します。</p> <table border="1"> <tr> <td>現状値</td> <td>15.6%(令和7年度)</td> <td>目標値</td> <td>23%(令和12年度)</td> </tr> </table>	現状値	15.6%(令和7年度)	目標値	23%(令和12年度)
	現状値	15.6%(令和7年度)	目標値	23%(令和12年度)	
	<p>○市内企業の女性管理職の割合(課長級以上)</p> <p>この成果目標は、本市の働く場における女性の方針決定過程への参画が十分でないという現状を踏まえ、女性の参画状況を評価する代表的な指標として設定します。</p> <table border="1"> <tr> <td>現状値</td> <td>13.4%(令和6年度)</td> <td>目標値</td> <td>24%(令和11年度)</td> </tr> </table>	現状値	13.4%(令和6年度)	目標値	24%(令和11年度)
現状値	13.4%(令和6年度)	目標値	24%(令和11年度)		
<p>○1日のうち、仕事に要する時間が9時間以上である有職男性の割合</p> <p>この成果目標は、本市の有職男性の約半数が、1日のうちで仕事に要する時間が9時間以上であるという現状を踏まえ、長時間労働の減少を評価することで、男性の家事・育児等への参画を促進する指標として設定します。</p> <table border="1"> <tr> <td>現状値</td> <td>48.1%(令和6年度)</td> <td>目標値</td> <td>46%(令和11年度)</td> </tr> </table>	現状値	48.1%(令和6年度)	目標値	46%(令和11年度)	
現状値	48.1%(令和6年度)	目標値	46%(令和11年度)		
成果指標	<ul style="list-style-type: none"> ・各方針に対して設定 ・方針に基づく施策の進捗や事業量など推進状況を把握・評価するための目標値 				

コラム:「男女共同参画社会」と「男女平等参画」

本計画では、「男女共同参画社会」と「男女平等参画」という言葉がでできます。

「男女共同参画社会」とは、男女共同参画社会基本法において、「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社会」とされています。

男女共同参画社会は、日本国憲法にうたう個人の尊重、男女平等の理念の実現を当然の前提としたうえで、さらに、男女がそれぞれの個性に基づいて能力を十分に発揮できる機会を保障することを重要な理念としており、男女平等を実質的に実現するためには、あらゆる分野における意思決定への参画が極めて重要とされています。

そのため、名古屋市では、平成14(2002)年に男女平等参画推進なごや条例を制定し、女性と男性の平等とあらゆる分野への参画(=「男女平等参画」)を推進することで、男女共同参画社会の実現を図っています。



にや〜ご

(名古屋市男女平等参画啓発キャラクター)

参照 「男女共同参画社会基本法 執務概要・逐次解説(内閣府)」

第4章 施策の展開

分野Ⅰ

性別にかかわらず人権が尊重され、 尊厳をもって安心して暮らすことのできる社会の実現

- 性別にかかわらず人権が尊重されることにより、すべての人が安心して暮らせることは、社会全体の活力と調和を生み出す力となります。
- 誰もが自分らしく生きられるよう、固定的な性別役割分担意識等を背景とした悩みや生きづらさへの対応をすすめるとともに、健康で豊かな生活を送ることができるよう、性差を考慮した生涯にわたる健康支援を行います。さらに、多様な生き方や、性のあり方への理解を深め、多様性を尊重する意識を育むことで、一人ひとりの人権を尊重し、性別にかかわる差別や偏見のない社会を目指します。
- DV、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪³・性暴力⁴などの性別にかかわるあらゆる暴力に対しては、予防のための啓発と被害者支援により人権侵害の解消をめざします。また、性別ゆえの生きづらさに加え、貧困や孤独・孤立、障害、部落差別、外国籍等の複合的な要因によって困難を抱える人々を支援します。

方針1 性別にかかわる人権の尊重

方針2 性別にかかわる人権侵害の解消

³ 性犯罪：犯罪のうち「不同意性交等、不同意わいせつ」等の性的な犯罪をいう。

⁴ 性暴力：「性犯罪よりも意味が広く、意に反するすべての性的な言動」（性犯罪、性的虐待、配偶者からの性的暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、痴漢、盗撮等）と言われている。

現状と課題

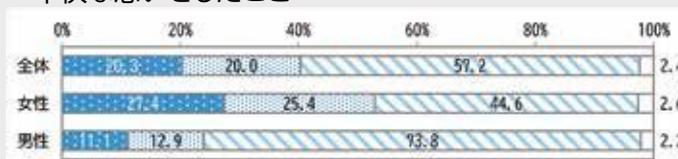
- DV、セクシュアル・ハラスメントなど性別に起因する人権侵害は依然として発生しています【図表 20】。
- 女性のための総合相談、女性福祉相談の件数は、令和 2 年度に新型コロナウイルス感染症に関連する相談の影響で相談件数が増加した後、令和 3 年度は元の水準に戻ったもののそれ以降増加傾向にあります【図表 21,22】。
- また、DV に関する相談件数は高止まりの状況で、内容も複雑で深刻なものが多くなっています【図表 21,22】。
- 令和 5（2023）年に刑法改正等による性犯罪規定が変更されました。愛知県内の性犯罪認知件数は大幅に増加しています【図表 23】。

【図表 20】人権にかかわる被害経験(名古屋市)

●配偶者や交際相手から暴言を吐かれること



●職場や学校などで性的な内容の言葉をかけられるなど不快な思いをしたこと

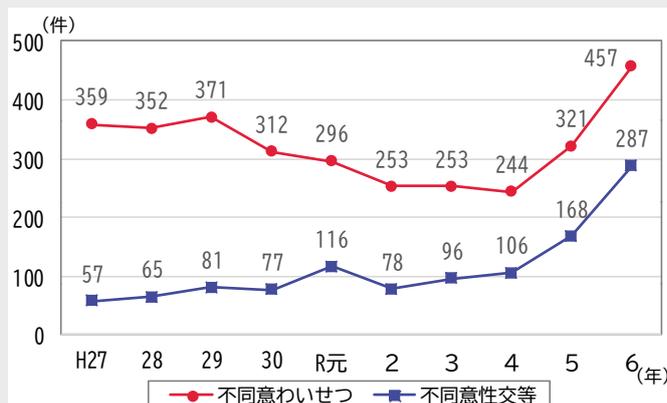


●痴漢行為

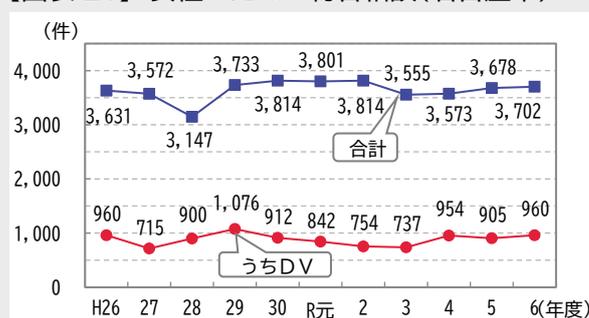


令和 6 年度 第 10 回男女平等参画基礎調査(名古屋市)

【図表 23】愛知県内の性犯罪認知件数の推移



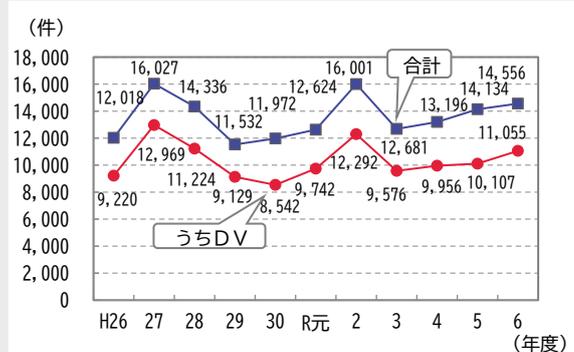
【図表 21】女性のための総合相談(名古屋市)



※相談件数は個別相談(電話・SNS・面接・専門)の件数

令和7年度 名古屋市スポーツ市民局調べ(名古屋市)

【図表 22】女性福祉相談件数(配偶者暴力相談支援センター及び社会福祉事務所)(名古屋市)



※相談件数には、男性からの DV 相談件数を含む

令和 7 年度 子ども青少年局調べ(名古屋市)

※刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律(令和 5 年法律第 66 号)の令和 5 年 7 月施行に伴い、罪名について「強制性交等」を「不同意性交等」、「強制わいせつ」を「不同意わいせつ」にそれぞれ変更し、改正前の罪名は改正後の罪名で集計

令和 6 年度の犯罪概況(愛知県警察本部)

方針1 性別にかかわる人権の尊重

職場、家庭、地域社会など様々な場面で表出する固定的な性別役割分担意識等にとらわれずに、誰もが自由に自己決定できる男女共同参画社会の実現のためには、性別にかかわる人権が尊重され、個人としての尊厳を保ちながら安心して暮らせることが重要です。

そのためには、家庭や職場などにおける性別役割の固定化、意思決定過程における女性の参画の遅れや働く場における男女格差など、置かれた状況の違い等を背景に生み出される、性別に起因する生きづらさや直面する様々な問題について、悩みを抱える人が男女平等参画の視点から主体的に解決をめざすことができるよう相談事業の充実に取り組みます。

また、生涯にわたり安心して暮らしていくためには、身体的性差や男女で異なる健康課題について理解の促進を図るとともに、年齢や性別に応じた支援に取り組んでいきます。

さらに、世帯構成や就業・生活様式の変化や、ライフスタイル、結婚観、家族観の多様化を前提として、これまでの固定的な家族イメージにとらわれることなく、ひとり親や事実婚・非婚など多様な生き方への理解促進に取り組んでいきます。性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）などについても、当事者の性のあり方を考慮し実質的な理解を促進します。

施策① 男女平等参画に係る相談体制の充実

施策② 性差を考慮した生涯にわたる健康支援

施策③ 多様な生き方や、性のあり方(性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)等)への理解促進

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標1	DVの相談窓口の認知度	71.2% (令和6年度)	75% (令和11年度)
指標2	がん検診受診率 (①子宮がん・②乳がん)	①66.6% ②53.3% (令和6年度)	①70% ②60% (令和12年度)
指標3	「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)」という言葉と内容を知っている人の割合	67.1% (令和6年度)	78% (令和11年度)

施策① 男女平等参画に係る相談体制の充実

家庭や職場などで直面する性別にかかわる様々な悩みを受けとめるとともに、相談者自らが解決に向け力を発揮していけるよう自己決定を支援する相談事業の充実に取り組みます。また、広報・啓発等により相談をしやすい環境づくりに取り組むとともに、多様化・複雑化する悩みに対応できるよう相談員の育成に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
1	イーブルなごや相談室「女性のための総合相談」	相談(電話・SNS・面接・専門相談等)の実施 相談員研修の実施	スポーツ市民局
2	名古屋市男性相談	相談(電話・面接)の実施 相談員研修の実施	スポーツ市民局
3	名古屋市にじいろ相談(セクシュアル・マイノリティ相談)	相談(電話・SNS)の実施	スポーツ市民局



コラム:イーブルなごや相談室「女性のための総合相談」

女性のための総合相談では、学校や職場のハラスメント、育児で感じる孤立感、DV、離婚、経済困窮や性的被害など、女性が暮らしの中で直面する様々な問題について、相談者の気持ちを尊重しながら、専門相談員と一緒に課題を整理し、自分の力を発揮して解決にむけた行動が取れるよう支援します。

また、女性が直面する悩みは、社会全体の問題でもあるという視点を持ち、相談から見える共通の課題を取り上げたセミナーの実施や、個人のプライバシーに配慮した形で、蓄積された相談の内容や傾向の整理・分析を行うことで、男女共同参画社会の実現に向けた課題の把握に取り組んでいます。

イーブルなごや相談室
「女性のための総合相談」HP



施策② 性差を考慮した生涯にわたる健康支援

重点施策

男女が互いの性を理解し、生涯を通じて直面する年齢や性別に応じたさまざまな健康課題について、正しい知識・情報を得て主体的に行動し自己管理できるようにするための情報提供や健康教育をすすめます。

また、性差に応じたがん対策や女性を対象とした健康相談などにより健康支援に取り組むとともに、女性の運動・スポーツ習慣者の割合が男性に比べて低いことを踏まえ、生涯を通じた健康づくりのために女性の運動・スポーツ参加を促進します。

特に、女性の心身の状態は、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期で大きく変化するという特性があることから、性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）⁵の視点に留意し、取組をすすめます。

主な取組		事業内容	所管局
4	性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）の学習・啓発	男女平等参画推進センターや女性会館等における、講座等の実施 生理に関する理解を促進するため、区役所・支所、市民利用施設等及び市立学校に生理用品を配備	スポーツ市民局 教育委員会 各局
5	性に関する適切な教育等	市内小中学校・高校・特別支援学校における、体育・保健体育の授業等を通じた性に関する指導の実施 妊娠・出産のライフプランを考え適切な行動がとれるよう、性や妊娠、健康に関する正しい知識の普及啓発により、プレコンセプションケアを推進 思春期の子どもの心身両面の健康づくりのための総合的な知識の普及・相談等（思春期保健事業）の実施	教育委員会 子ども青少年局

⁵ 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）：リプロダクティブ・ヘルスとは、平成6年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7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）過程の全ての側面において、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。また、リプロダクティブ・ライツは、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出生間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

主な取組		事業内容	所管局
6	性感染症等への対策	HIV/エイズ、梅毒等の予防啓発の実施	健康福祉局
7	妊娠・出産等に関する健康支援	妊娠・出産・育児に関する健康教育・制度の普及啓発、相談、支援の実施 ・母子健康手帳の交付 ・妊婦健康診査 ・両親学級 ・共働きカップルのためのパパママ教室 ・産前・産後ヘルプ事業 ・なごや妊娠 SOS	子ども青少年局
8	性差に応じたがん対策	性差に応じたがんの早期発見・早期治療促進のため、がん検診・健康教育等を実施 がん検診 ・子宮がん検診 ・乳がん検診 ・前立腺がん検診 ブレスト・アウェアネス啓発事業	健康福祉局
9	生涯にわたる健康教育・健康支援	女性の健康相談窓口の設置	健康福祉局
		女性を対象としたレクリエーションスポーツ事業の実施	スポーツ市民局

施策③ 多様な生き方や、性のあり方(性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)等)への理解促進

ライフスタイル、結婚観、家族観は多様化しており、これまでの固定的な家族イメージにとらわれない生き方が広がっています。また、LGBTQ⁶をはじめとする性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)に関する社会的な認知は高まってきています。しかし、依然として偏見や無理解により、困難を抱える当事者は少なくないことから、個人の様々な生き方の選択が社会への参画の障壁にならないように、また、多様な生き方や性のあり方が尊重されるように理解促進に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
10	多様な生き方や性のあり方への理解促進に向けた意識啓発	男女平等参画推進センターにおける、講座の実施	スポーツ市民局
		なごや人権啓発センター(ソレイユプラザなごや)における講座や展示等による啓発の実施	
		女性会館、各区生涯学習センターにおける、講座等の実施	教育委員会
		市内小中学校における、人権教育推進校による研究活動の実施	
		事業者や職員等に対する、性の多様性の理解促進のための研修等の実施	スポーツ市民局
		性の多様性への理解促進を深めるための職員ハンドブックの活用	
(3)	名古屋市にじいろ相談(セクシュアル・マイノリティ相談)	相談(電話・SNS)の実施	スポーツ市民局
11	名古屋市ファミリーシップ制度	名古屋市ファミリーシップ制度の運用	スポーツ市民局

()は再掲

⁶ LGBTQ: 性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)の総称のひとつで、Lesbian(レズビアン)性自認が女性で恋愛・性的対象が女性の人、Gay(ゲイ)性自認が男性で恋愛・性的対象が男性の人、Bisexual(バイセクシュアル)恋愛・性的対象が男性と女性の両方の人、Transgender(トランスジェンダー)出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人、Questioning(クエスチョニング)性自認や性的指向が定まっていない人、の頭文字を取ったもの。

方針2 性別にかかわる人権侵害の解消

男女共同参画社会の実現を妨げる性別に起因するあらゆる人権侵害を解消することは、極めて重要です。

DV や、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪・性暴力など、性別にかかわる暴力は深刻な人権侵害であり、被害者の尊厳を著しく損なうということ、そして「暴力を許さない」ということが社会全体で共有されるよう、学校・職場・地域などあらゆる場面で広く啓発に取り組みます。

暴力による被害者に対しては、その尊厳の回復のため、被害者に寄り添った、切れ目のない支援を行います。特に DV においては、DV 被害者だけでなく、被害者の子どもも被害や影響を受けるという視点をもって関係機関との連携を強化します。また、子どもや若者に対する性暴力等の被害は深刻な状況にあり、家族や身近な者からの被害は潜在化・深刻化しやすいことや、被害に遭っても、それを性被害であると認識できないこと等に留意し取り組みの強化を図ります。

性別にかかわる人権侵害は、社会構造に起因する貧困や孤独・孤立といった問題とも密接に関係しており、特に女性は、非正規雇用や賃金格差などにより、経済的困難に陥りやすい状況にあります。また、ひとり親家庭や障害、部落差別、外国人や外国にルーツがあることなどにより社会的困難を抱えている場合、性別ゆえの生きづらさが相まって更に複合的な困難を抱えることがあります。こうした様々な困難を抱える人々に対する理解の促進と一層の支援をすすめます。

施策④	性別にかかわるあらゆる暴力(DV、セクシュアル・ハラスメント、性暴力等)の予防啓発
施策⑤	性別にかかわるあらゆる暴力(DV、セクシュアル・ハラスメント、性暴力等)の被害者支援
施策⑥	様々な困難(貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別、外国人等)を抱える人々への支援

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標4	DV を人権侵害と認識する人の割合	93.5% (令和 6 年度)	95% (令和 12 年度)
指標5	「デート DV」という言葉の認知度	53.4% (令和 6 年度)	65% (令和 11 年度)

施策④ 性別にかかわるあらゆる暴力(DV、セクシュアル・ハラスメント、性暴力等)の予防啓発

DV やセクシュアル・ハラスメント、性犯罪・性暴力などの性別にかかわる暴力が、重大な人権侵害であることや、「同意のない性的な行為は性暴力である」という認識が社会全体で共有されるよう、性別にかかわるあらゆる暴力を許さない社会的機運を醸成するための啓発に取り組むとともに、こうした暴力の防止に向けた対策をすすめます。

また、若年層への予防啓発においては、相談窓口の周知だけでなく、デートDV⁷の防止や性的同意の重要性について、保護者など相談相手となる幅広い層も含め、SNSなどの身近で利用しやすい媒体を活用し啓発に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
12	DV、性暴力等防止に向けた啓発	女性に対する暴力をなくす運動(パープルリボンキャンペーン)の実施	スポーツ市民局
		児童虐待対策と連携した「Stop DV & 児童虐待」コラボ事業の実施 DV等防止啓発カードの配布 DV根絶のための意識啓発事業	子ども青少年局
13	若年層向けデートDV、性暴力等防止に向けた啓発事業	デートDVハンドブック等を活用した啓発	スポーツ市民局
		高校等へ出張講座の実施 男女平等参画推進センターにおける講演会、セミナーの実施	教育委員会 スポーツ市民局
14	セクシュアル・ハラスメント等の防止対策	男女平等参画推進センターによる企業向け研修の実施	スポーツ市民局
		職員向け意識啓発の実施 市立大学における防止対策	総務局

⁷ デートDV：婚姻関係にない交際相手との間に起こるさまざまな暴力をいう。

	主な取組	事業内容	所管局
15	性犯罪・性暴力の防止対策	防犯機器電気料の補助 街頭犯罪抑止環境整備事業(防犯カメラ、防犯灯 LED 化の補助)	スポーツ市民局
		地下鉄における痴漢等迷惑行為防止対策 ・東山線及び名城線・名港線での女性専用車両の運行 ・東山線の既存車両や名城・名港線の新型車両への車内カメラの設置 ・駅のホームやトイレ出入口など安全対策上必要な箇所へのカメラの設置 ・車内駅構内における、痴漢等迷惑行為防止に向けた啓発の実施	交通局
		学校等における子どもの性暴力防止対策 ・教職員等向け研修の実施 ・保護者・児童等への周知・啓発 ・早期発見のための措置 ・環境整備	教育委員会 子ども青少年局



施策⑤ 性別にかかわるあらゆる暴力(DV、セクハラ、性暴力等)の被害者支援

DV など性別にかかわる暴力の被害者の相談・支援にあたっては、民間団体も含め関係機関との連携協力のもと、被害者の保護から自立支援までの各段階にわたり、安心と安全に配慮した切れ目のない支援を実施します。また、子どもや若者の被害を早期に発見し、支援するため、体制の強化や支援の充実などに取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
16	DV 被害者等への相談・支援	配偶者暴力相談支援センターや社会福祉事務所における、切れ目のない相談及び支援の実施	子ども青少年局
17	子ども・若者を虐待や性暴力等から守るための支援	児童虐待防止における関係機関との連携 ・なごやこどもサポート連絡協議会、なごやこどもサポート区連絡会議の開催 児童相談所の体制強化 社会福祉事務所における児童虐待等の機能強化 相談(「なごやっ子SOS」)の実施 児童虐待防止の講演会、オレンジリボンキャンペーンなどの広報・啓発等の実施	子ども青少年局
		子どもや親を総合的に支援するため、常勤の専門職等の学校現場への配置(「なごや子ども応援委員会」の運営)	教育委員会
		教育と福祉の連携による支援の充実 ・スクールソーシャルワーカーの全区役所・支所への併任 ・スクリーニングの実施 ・児童相談所兼務児童福祉司等のスクリーニングへの参加、福祉的支援の実施	子ども青少年局 教育委員会
		若年女性へのアウトリーチ事業の実施	子ども青少年局
		こども・若者シェルター設置に向けた検討	子ども青少年局
		ワンストップ支援センター等関係機関との連携	スポーツ市民局 子ども青少年局

主な取組		事業内容	所管局
(1)	イーブルなごや相談室「女性のための総合相談」	女性の自立のためのグループプログラム等の実施	スポーツ市民局
18	犯罪被害者等支援事業	総合支援窓口の運営や経済的・精神的支援、二次的被害の防止に向けた広報啓発・人材育成の実施	スポーツ市民局
19	職員研修・支援者育成	女性に対する暴力防止に関する職員研修の実施	スポーツ市民局
		職員及び民間支援者の研修(DV 被害支援者スキルアップ研修)の実施	子ども青少年局
20	庁内及び関係機関・民間団体との連携	DV 被害者支援協議会 兼 女性支援調整会議の開催	スポーツ市民局
		庁内連絡会議の開催	子ども青少年局

()は再掲



コラム:大切なあなたへ これってデートDV?これって性暴力?

大した事じゃないよ

殴るふりをしたり、叩いたりけったりする。ばかにしたり、意見を聞かない。

怒らないときは、優しいのに。機嫌が悪くなるといやだから我慢しよう。

付き合っているんだから仕方ないの? 友だちも大切なのに。

スマホの着信履歴やメールをチェックする。友だちとの付き合いを制限される。

電話に出るのが当たり前だ!

好きなんだからいいでしょ

無理やり性的な行為をする。避妊に協力しない。

嫌われたくないから、断れない…。

デートDV は「暴力」です!

デートDVを受けたことがある人は、6人に1人もいます。(※)

恋人関係に限らず、イヤなのに体を触られる、裸の写真や動画をネットにアップされるなど、同意がない性的な行為は性暴力です。

※交際相手から“身体的暴力”“心理的攻撃”“経済的圧迫”“性的強要”のいずれかの被害を受けたことがあった人の割合18%(内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査報告書」令和6年3月)

施策⑥ 様々な困難(貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別、外国人等)

を抱える人々への支援

重点施策

貧困や差別・偏見など生活上の困難に直面している人々は、それぞれが抱える困難に加え、性別ゆえの生きづらさが重なり、複合的に困難な状況に置かれています。これらの様々な困難を抱える人々が、安心して暮らすことができるよう、男女平等参画と人権尊重の視点に立って、貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別、外国人等への理解促進とそれぞれの状況に応じた支援をすすめます。

主な取組		事業内容	所管局
21	経済的自立に向けた支援等	男女平等参画推進センターにおける、女性の就労支援に関する講座、セミナー等の実施	スポーツ市民局
		なごやジョブサポートセンターにおける、求職者への就職準備セミナー等の実施	経済局
		仕事・暮らし自立サポートセンターにおける、生活困窮者の自立を支援するための総合的な支援の実施 ・自立相談支援 ・住居確保給付金の支給 ・就労準備支援 ・就労訓練 ・家計改善支援 ホームレスや住まいを失った方への宿所及び食事の提供、生活相談、職業相談などの自立を支援するための支援の実施	健康福祉局
		社会的自立に困難を有する若者に相談から就職、職場定着まで一貫した総合的な支援を実施するため、子ども・若者総合相談センターにおいて伴走型支援を行うほか、若者・企業リンクサポート事業による支援等を実施	子ども青少年局

主な取組		事業内容	所管局
22	孤独・孤立に対する支援	孤独・孤立で困難や不安を抱える女性のためのつながりサポート事業の実施	スポーツ市民局
		孤独・孤立対策事業 ・孤独・孤立対策に関するポータルサイトの運営 ・分野を超えた連携や協働を図る官民連携プラットフォームの設置 ・広報啓発の実施	健康福祉局
23	ひとり親家庭への精神的な支援	ひとり親家庭等に対する自立に向けた相談の実施 ジョイナス、ナゴヤにおける心理カウンセリングや、セミナー等の実施	子ども青少年局
24	ひとり親家庭への経済的自立に向けた支援	愛知母子・父子福祉センター及びひとり親家庭就業自立センター(ジョイナス、ナゴヤ)における就業支援の実施	子ども青少年局
		養育費相談等の実施 養育費・親子交流等に関するセミナーの実施 公正証書作成費用補助事業の実施 養育費保証料補助事業の実施	子ども青少年局

主な取組		事業内容	所管局
24	ひとり親家庭への経済的自立に向けた支援	自立支援給付金事業の実施	子ども青少年局
		児童扶養手当の支給	子ども青少年局
		母子父子寡婦福祉資金貸付金の貸付/ 名古屋市寡夫福祉資金貸付金の貸付	子ども青少年局
		ひとり親家庭手当	子ども青少年局
		ひとり親家庭等医療費助成	
		生活支援事業の実施	子ども青少年局
		ひとり親家庭等への大学受験料等補助 ・大学受験料等補助 ・模試費用補助	子ども青少年局
		高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	子ども青少年局
中学生の学習支援事業	子ども青少年局 健康福祉局		

主な取組		事業内容	所管局
25	障害者等への支援	市立大学における、ユニバーサルデザインの教育・研究の実施	総務局
		意識のバリアフリーを推進するための広報・啓発事業の実施	健康福祉局
		障害者差別解消の推進に係る事業の実施	健康福祉局
		障害者虐待相談支援事業の実施	健康福祉局
		障害種別に関わらず、すべての障害に対してワンストップで対応するための障害者基幹相談支援センターの運営(各区1か所)	健康福祉局
		障害者就労支援センター等への運営補助	健康福祉局
		地域生活支援拠点事業の実施	健康福祉局
		発達障害者支援センターの運営等の支援	子ども青少年局
		意識啓発を図る講座等の実施	教育委員会
		障害への偏見や差別をなくすための理解啓発活動や体験を重視した交流活動などの実施	教育委員会

主な取組		事業内容	所管局
26	部落差別の解決に向けた支援	文化センターにおける、相談事業(生活相談、健康相談、法律相談等)の実施	スポーツ市民局
		なごや人権啓発センター(ソレイユプラザなごや)における、人権擁護委員と連携した人権相談の実施	スポーツ市民局
		部落差別の解決に向けた市民の自主的活動や取組支援及び意見交換の実施	スポーツ市民局
		教育集会所における、生活相談や健康相談の実施	教育委員会
27	外国人や外国にルーツを持つ方への支援	国際センターにおける、外国人への情報提供	スポーツ市民局
		外国人のための相談事業(行政相談、法律相談、税務相談等)の実施	スポーツ市民局
		外国籍のDV被害者及び児童相談所における外国人の子どもに対する、通訳派遣による支援の実施	子ども青少年局

コラム:ファミリーシップ制度

LGBTQをはじめとする性的少数者の方々や、様々な事情により婚姻制度や養子縁組制度を利用することができない方々の生きづらさや困難の解消を図るとともに、人権が尊重され、一人一人の個性や多様な価値観・生き方を認め合える社会を実現するため、名古屋市ではファミリーシップ制度を令和4年12月から開始しました。

この制度は、互いを人生のパートナーとし、日常生活において、対等な立場で継続的な共同生活を行っている又は行うことを約した2人が市に宣誓し、市が宣誓書受領証等を交付するものです。

宣誓者からは、「家族であるという安心感を持つことができた。」「家族への挨拶や、顔合わせなどを行うきっかけができた。」などの声が寄せられており、本制度が当事者の安心につながるとともに、多様な生き方や性のあり方への理解の促進につながるよう、引き続き取組を進めていきます。

コラム:名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度



名古屋市では、企業等における女性活躍推進の取組の促進を図るため、女性がいきいきと活躍できる取組をしている企業を認定しています。また、認定企業のうち、優れた取組をしている企業を表彰しています。

認定にあたっては、次の3つの視点から審査を行っています。

1. 意識改革
2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
3. 女性の活躍推進

「1. 意識改革」では、理念・方針やトップの発信、推進体制の有無、職場環境や風土改善など、女性活躍を推進するための根幹部分にあたり、特に審査で重要視するポイントの一つです。そのほか、「2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」「3. 女性の活躍推進」では、両立支援制度の有無や実際の利用状況のほか、推進するにあたっての課題をどのように分析し、計画的に改善に取り組んでいるかを審査しています。

認定企業の取組は、なごや女性活躍応援企業見える化サイトで発信しているほか、本市事業で紹介することにより、その取組を広く発信しています。

本制度を通じて企業の取組を促進するとともに、求職者の方に対して、性別にかかわらず働きやすい企業について考えるきっかけとしてもらえるよう、引き続き取り組んでいきます。



ナゴ女応援！サイト
公開中



名古屋市女性の活躍認定・
表彰制度

分野Ⅱ

性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の実現

- すべての人が、あらゆる分野で、性別にかかわらず自分らしい生き方や働き方を選択できることは、多様性が尊重され、生きがいを感じられる社会の実現のために不可欠であるとともに、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できることで、社会全体の活力と多様性の向上につながります。
- あらゆる分野において、男女が対等な関係性を構築するためには、女性が方針決定過程に参加することが何よりも重要です。
- 仕事と育児・介護等の両立だけでなく、健康上の課題を抱えながら働く人が仕事を続けられるようになることなど、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境を整えることは、女性の活躍を後押しすることにつながります。
- また、家庭生活への育児・介護支援の充実や、女性に偏りがちな家事・育児・介護等への男性の参画を促進することで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。
- 地域活動や防災の分野においても男女平等参画を促進することで、多様化する地域課題・ニーズへの対応とともに地域の活性化につなげます。

方針3 方針決定過程への女性の参画拡大

方針4 働き方改革と女性活躍の推進

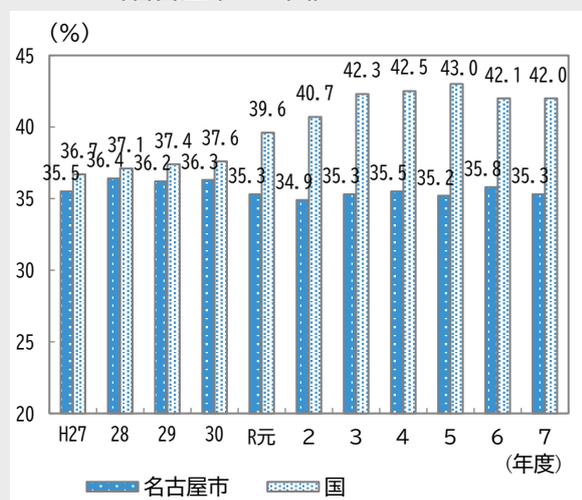
方針5 ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大

方針6 地域における男女平等参画の促進

現状と課題

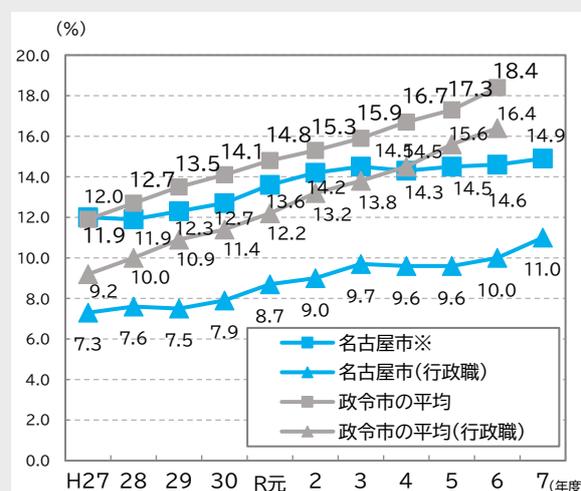
- 市の審議会等は、市政の政策形成に多様な視点を取り入れるために設置されていますが、審議会等における女性比率は長期にわたり横ばい傾向にあり、令和7（2025）年4月時点で35.3%に留まっています【図表24】。
- 市職員の女性の管理職比率は徐々に上昇してきましたが、令和6（2024）年度は14.6%であり、政令市の平均を下回っています【図表25】。
- 就業構造基本調査（令和4（2022）年）によれば、名古屋市では非正規就業者の割合が、男性21.4%に対して、女性は53.0%と高くなっています【図表26】。
- また、国の賃金構造基本統計調査（令和6年（2024）年）では、男女の賃金格差について、男性一般労働者の給与水準を100とした時、女性一般労働者は75.8に留まっている状況です【図表27】。

【図表24】審議会等への女性の登用状況の推移
(名古屋市と全国)



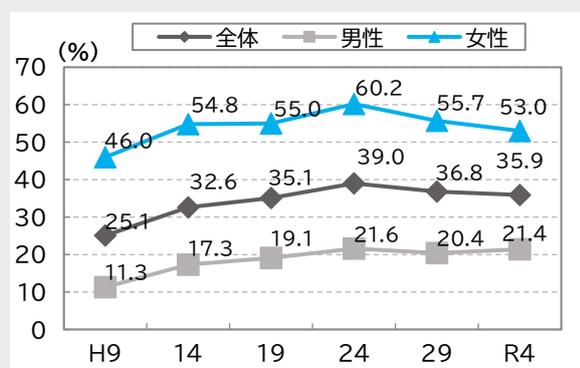
令和7年度 スポーツ市民局調べ(名古屋市)

【図表25】市職員における管理職女性比率
(名古屋市と政令市)



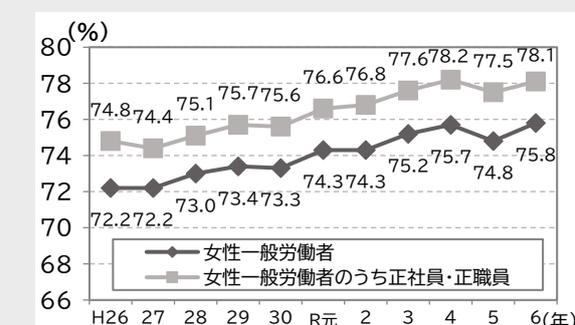
※教員・消防職を除く全職種(消防長は含む) 令和7年度 総務局調べ(名古屋市)
令和6年度 地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況(内閣府)

【図表26】男女別非正規就業者割合の推移
(名古屋市)



令和4年 就業構造基本調査 名古屋の就業構造(名古屋市)

【図表27】男女間所定内給与格差の推移
(男性の所定内給与=100)(全国)



※「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」に該当しない通常の所定労働時間・日数の労働者をいう。

※「短時間労働者」は、常用労働者のうち、一般の労働者よりも1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

※「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

※所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

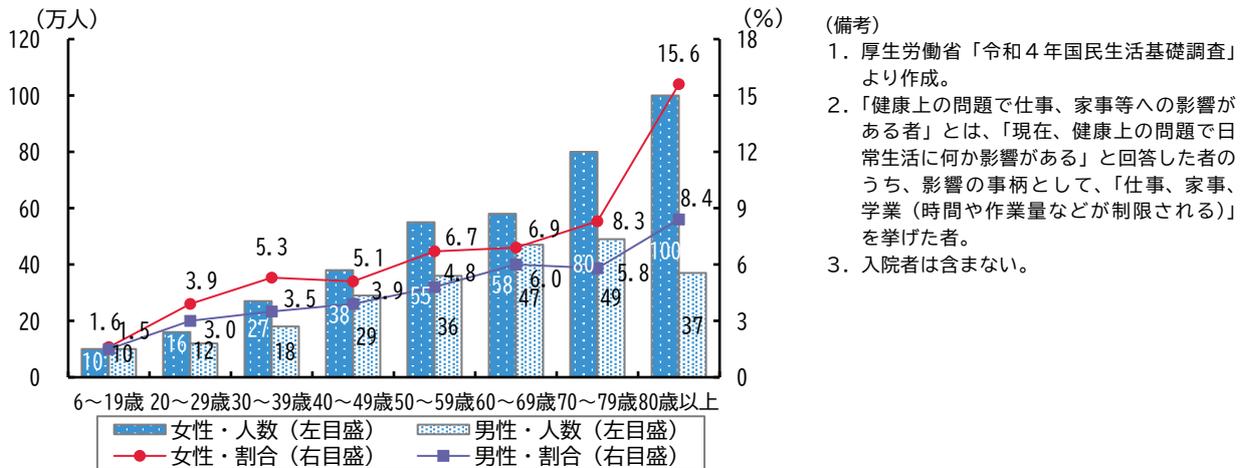
令和6年 賃金構造基本統計調査(厚生労働省)

○健康上の問題で仕事、家事等への影響がある人は、令和4（2022）年時点で621万人となっており、このうち女性が384万人（61.8%）となっています。年代別にみると、30代、50代及び70代以上で男女差が大きくなっています【図表28】。

○「家事・子育て・介護の役割分担」について、希望する分担は男女ともに「自分と配偶者等とで5割ずつ分担」が最も多くなっていますが（女性52.2%、男性42.7%）、実際の分担は女性に偏っている状況です【図表29】。

○長時間労働について、基礎調査では子育て期と思われる30～40代の男性で1日9時間以上働いている割合は、30歳代が56.1%（女性は23.2%）、40歳代が65.2%（女性は33.5%）と長時間労働をする人の割合が高い状況です【図表30】。

【図表28】健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数および割合の推移(全国)



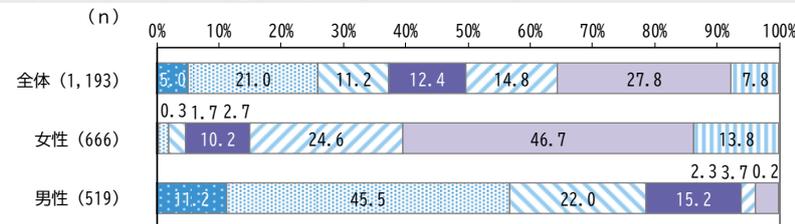
令和6年度版男女共同参画白書

【図表29】家事・子育て・介護の役割分担(名古屋市)

●希望する分担比率



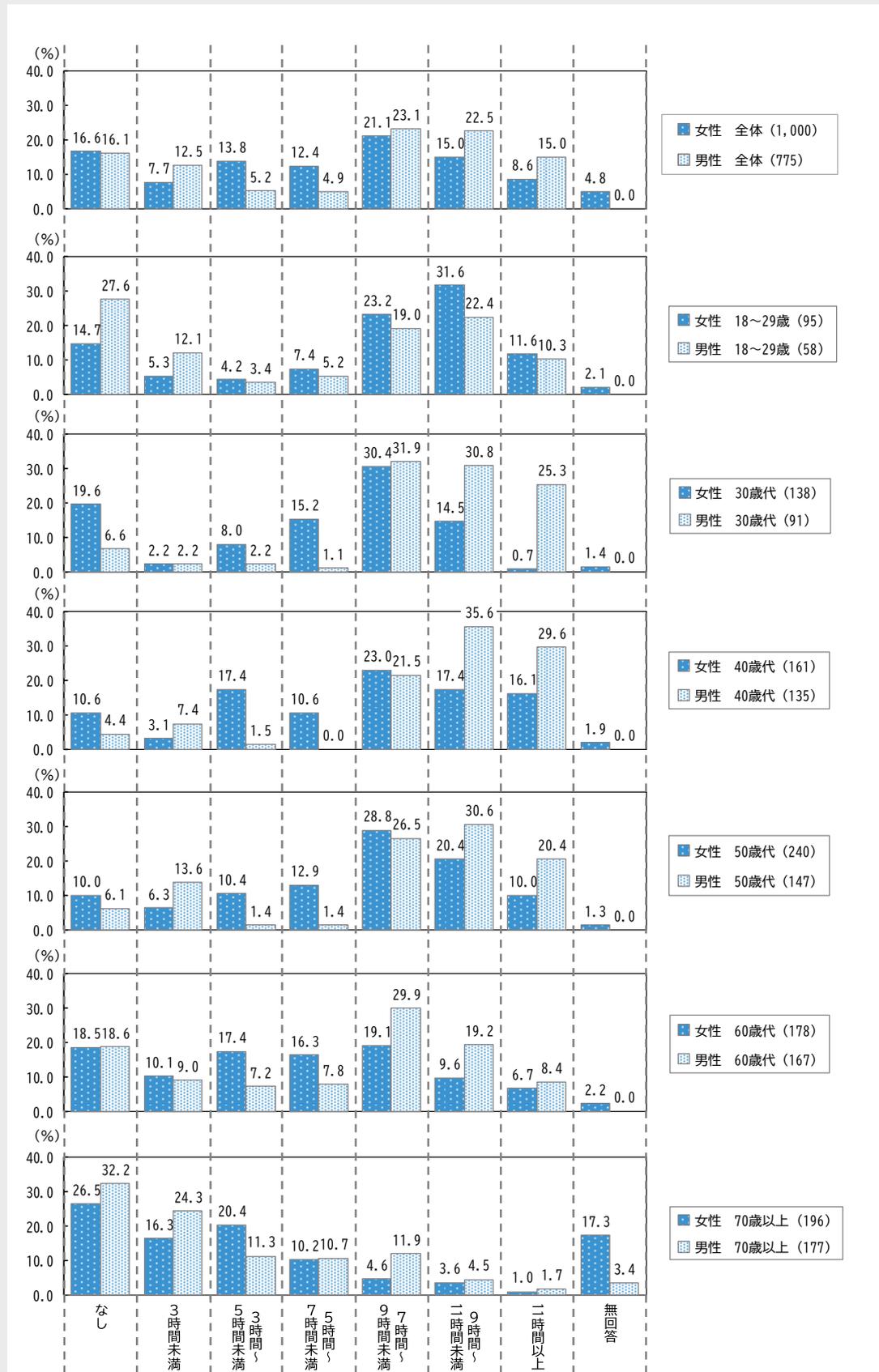
●実際の分担比率(配偶者等と同居している方)



- 配偶者等がすべて行う
- あなたが1～2割、配偶者等が8～9割を分担
- あなたが3～4割、配偶者等が6～7割を分担
- あなたが5割、配偶者等が5割を分担
- あなたが6～7割、配偶者等が3～4割を分担
- あなたが8～9割、配偶者等が1～2割を分担
- あなたがすべて行う
- 無回答

令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

【図表 30】1日のうちで仕事に要する時間(名古屋市)



令和6年度 第10回男女平等参画基礎調査(名古屋市)

方針3 方針決定過程への女性の参画拡大

地域社会や企業など、社会におけるあらゆる場面の方針決定過程に男女が対等に参画することは、人権を尊重する上で必要であるとともに、多様な視点の確保や新たな発想をもたらし、すべての人が暮らしやすく、働きやすい社会の実現や持続的な発展にもつながります。

しかしながら、各分野の方針決定過程において女性の数は徐々に増えてはいるものの、依然として男女の対等な参画には至っていない状況です。

地域社会や企業などに対して方針決定過程への女性の参画に向けた情報提供や学習機会を確保するとともに、女性が方針決定過程への参画に意欲がもてるよう支援します。こうした取組をとおして、さまざまな場面において方針決定過程への女性の参画の拡大を進めます。

また、社会の構成員の半分を占める女性の意見が十分に反映されるよう、社会的にも影響の大きい市役所自らが率先して、審議会等への女性委員の登用や方針決定過程への女性職員の参画に、より一層取り組んでいきます。

施策⑦	市政等における女性の方針決定過程への登用推進
施策⑧	地域社会における女性の方針決定過程への参画拡大
施策⑨	企業等における女性の方針決定過程への参画拡大

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標6	市の審議会等への女性委員の登用率	35.3% (令和7年4月)	40%以上 60%以下 (令和12年度)
指標7	市職員の女性管理職員の割合 ※消防職・教員を除く	14.9% (令和7年4月)	20% (令和12年4月)
指標8	市立学校園の校(園)長・教頭に占める女性の割合	21.2% (令和7年4月)	22% (令和12年4月)

施策⑦ 市政等における女性の方針決定過程への登用推進

名古屋市域において、さまざまな場面での方針決定過程に女性の参画を進めていくためには、市役所自らが率先して取り組み、その取組を発信していくことが必要です。

市民生活に大きな影響を与える市の施策や、男女平等参画意識の醸成の基盤である学校教育等に多様な視点を取り込まれるよう、女性職員の職域拡大やキャリア形成に関する研修・情報提供などにより市職員の女性管理職への登用を推進します。

また、市政の政策形成に多様な視点を取り入れるために設置されている審議会等への女性委員の登用率を高めるための支援や働きかけを行います。

主な取組		事業内容	所管局
28	審議会等への女性委員の登用促進	審議会等への女性委員の登用促進(目標値 40%以上 60%以下) ・登用率 35.3%(令和 7 年 4 月) 女性委員ゼロ審議会の解消 ・3 審議会(令和 7 年 4 月)	スポーツ市民局
29	市職員の管理職等への女性の登用促進	職域の拡大や積極的な登用を推進する取組みの実施 ・管理職に占める女性職員の割合(消防職・教員除く)14.9%(令和 7 年 4 月) ・課長補佐級職員に占める女性の割合(消防職・教員除く)20.1%(令和 7 年 4 月) ・市立学校園の校(園)長・教頭に占める女性の割合 21.2%(令和 7 年 4 月) ・女性の課長補佐昇任選考受験率(消防職・教員除く全職種・コース I)2.2%(令和6年度) ・「第2次試験受験延期制度」、「昇任延期制度」及び「一時降任制度」の実施	総務局 人事委員会 教育委員会
30	市立大学における女性活躍の促進	市立大学における女性教員比率向上のためのポジティブ・アクションの推進 ・女性教員比率 27.9%(令和 7 年 4 月)	総務局
31	市女性職員の能力開発・活用推進	キャリア形成支援やサポート体制の充実 キャリアアップ推進研修 ・女性職員のキャリアデザイン研修 ・女性職員のキャリアアップ支援研修 ・メンター養成研修	総務局

施策⑧ 地域社会における女性の方針決定過程への参画拡大

重点施策

地域活動の担い手不足や参加者の減少が深刻化する一方で、地域社会の直面する課題やニーズは複雑かつ多様になっています。地域活動の活性化を図るためにも、男女平等参画の視点を取り入れ、さまざまな人材や主体が携わることの必要性について理解促進を図ります。

また、そうした学習機会を広く提供することにより、地域活動における方針決定過程への女性の参画を促進します。

主な取組		事業内容	所管局
32	地域活動の委員における方針決定過程への女性の参画促進	女性委員の方針決定過程への参画についての理解と周知を図るため、男女平等参画に関する啓発の実施 ・学区委員長女性比率 7.9%(令和6年度) ・学区民生委員・児童委員協議会会長女性比率 62.2%(令和6年度) ・保健環境委員学区会長の女性比率 47.0%(令和6年度)	スポーツ市民局 健康福祉局 健康福祉局
33	地域活動における女性リーダー育成のための学習機会の提供	団体・グループの女性のリーダーや指導者、指導者候補を対象にした研修等の実施 ・女性国内研修の実施 ・女性学習団体リーダー研修会の実施 ・女性団体指導者研修会の実施 ・女性学習活動研究の促進 ・女性団体への支援(事業共催、事業補助)	教育委員会

施策⑨ 企業等における女性の方針決定過程への参画拡大

企業等における女性管理職比率については、業種や従業員規模等により差がみられます。こうした状況を踏まえ、女性の方針決定過程への参画拡大を、主体的、積極的にすすめる企業が市域全体に広がるよう、啓発や支援に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
34	女性の活躍推進企業認定・表彰制度	女性の活躍推進に取り組む企業の認定・表彰等 ロールモデルや職域拡大の先駆者となっている女性の表彰	スポーツ市民局
35	企業向け意識啓発	企業を対象とした女性の活躍推進セミナー等の実施	スポーツ市民局



方針4 働き方改革と女性活躍の推進

育児や介護をはじめとするライフイベントや健康上の課題等を理由に不本意に離職することなく、仕事と育児・介護・社会活動等を含む生活とを両立しながら、キャリアを形成し、能力を十分に発揮できるよう、すべての人にとって働きやすい環境づくりが求められています。

しかしながら、出産等を契機とした女性の非正規雇用化がみられるなど、特に女性において両立のしづらさや着実なキャリア形成が困難となる状況があります。

そのため、長時間労働の削減、多様で柔軟な働き方の実現といった、誰もが働きやすい職場づくりに向け取り組むとともに、キャリア形成や就業、起業など働く場における女性活躍の支援に取り組みます。

また、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、ハラスメントのない職場風土の醸成等に関し、雇用主や管理職等への意識啓発をすすめるとともに、働く人に必要な情報を提供します。

施策⑩	雇用主及び労働者(管理職、従業員等)への男女平等に向けた啓発
施策⑪	働く場における女性活躍に向けた支援
施策⑫	仕事と健康課題との両立の支援
施策⑬	仕事と育児・介護との両立支援等に向けた事業者への支援

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標9	女性の活躍推進企業認定・認証数	258社 (令和6年度)	385社 (令和12年度)
指標10	子育て支援企業認定数	273社 (令和6年度)	359社 (令和12年度)
指標11	ワーク・ライフ・バランス推進企業認証企業数	296社 (令和6年度)	385社 (令和12年度)
指標12	市男性職員の育児休業取得率 ※消防局・教員委員会を除く	77.3% (令和6年度)	100% (令和11年度)

施策⑩ 雇用主及び労働者(管理職、従業員等)への男女平等に向けた啓発

重点施策

女性が能力を発揮して活躍し、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む企業を認定・表彰するとともに、こうした取組が中小企業を含めた企業において促進されるよう、好事例等を積極的に発信します。また、固定的な性別役割分担意識等の解消に向けて企業における意識啓発に取り組むとともに、法令や社会保障制度等、労働者が安心して働くために必要な情報や働きやすい職場環境づくりに向けて企業等へ情報を提供します。

主な取組		事業内容	所管局
(34)	女性の活躍推進企業認定・表彰制度	女性の活躍推進に取り組む企業の認定・表彰 ロールモデルや職域拡大の先駆者となっている女性の表彰	スポーツ市民局
(35)	企業向け意識啓発	企業を対象とした女性の活躍推進セミナー等の実施	スポーツ市民局
36	女性活躍・両立支援に関する好事例の発信	女性活躍に取り組む企業の好事例を女性活躍応援企業見える化サイトで発信	スポーツ市民局
		子育て支援に取り組む企業の好事例を市公式ウェブサイトで発信	子ども青少年局
37	労働等に関する相談事業	労働条件や労働福祉などの労働問題に関する、労働相談の実施	経済局
38	労働等に関する情報の提供	市公式ウェブサイト等における、労働に関する最新の諸法令や制度等の提供	経済局

()は再掲

施策⑪ 働く場における女性活躍に向けた支援

重点施策

働くことを希望する女性へのキャリア形成や就業能力開発の機会の提供、就業に向けた情報を提供します。また、起業等の多様な働き方を選択する女性に対する支援を行うとともに、働く女性のネットワークの形成が促進されるよう取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
39	女性のキャリア形成に関する意識啓発	女性若手・中堅社員向けのキャリア形成に関するセミナーの実施	スポーツ市民局
40	女性の職業能力開発・再就職支援	男女平等参画推進センターにおける、講座の実施	スポーツ市民局
		なごやジョブサポートセンターにおける、求職者への就職準備セミナー等の実施	経済局
		市立大学における、職場復帰等のためのリカレント講座の実施	総務局
41	女性の起業支援	男女平等参画推進センターにおける、講座等の実施	スポーツ市民局
		新事業支援センターにおける、中小企業診断士等専門家による創業に関する相談等の実施	経済局
42	自営業等に従事する女性への支援	愛知県農村生活アドバイザー認定事業 女性の農業への主体的参画と職業能力の向上を図るため、認定農業者へ家族協定締結を推進	緑政土木局

施策⑫ 仕事と健康課題との両立の支援 **重点施策**

性別や年齢に応じて男女が抱えるさまざまな心身に関わる健康課題について、望まない離職を避け、安心して働くことができるよう、仕事と健康課題の両立に向けた企業の取組を促進するとともに、働く人の健康を支援します。

主な取組		事業内容	所管局
43	企業への健康経営に向けた啓発事業	仕事と女性の健康課題の両立に取り組む企業の好事例を女性活躍応援企業見える化サイトで発信	スポーツ市民局
		なごや健康経営推進事業 ・中小企業への健康経営導入支援 ・民間事業者と連携した企業等への健康経営に関するメニューの提供	健康福祉局
(8)	性差に応じたがん対策	性差に応じたがんの早期発見・早期治療促進のため、がん検診・健康教育等を実施 がん検診 ・子宮がん検診 ・乳がん検診 ・前立腺がん検診 ブレスト・アウェアネス啓発事業	健康福祉局
(9)	生涯にわたる健康教育・健康支援	女性の健康相談窓口の設置	健康福祉局
		女性を対象としたレクリエーションスポーツ事業の実施	スポーツ市民局

()は再掲

施策⑬ 仕事と育児・介護との両立支援等に向けた事業者への支援

女性も男性も、仕事と育児・介護・社会活動等を含む生活との両立に大きな困難をきたすことなく働き続けることができるよう、両立支援や長時間労働の改善、多様で柔軟な働き方などに関する情報提供を行うとともに、企業等における取組みを促進します。また、「共働き・共育て」推進の観点から、男性の育児休業の取得率向上など、企業等における男性の育児参画の取組みを促進します。

市役所においては、企業等の取組を率先する立場となるべく、職員の両立支援等に向けた取組とともに、「男性育休は当たり前」を前提とし、短期的な育児のための休暇取得ではなく、男性の長期の育児休業取得を推進します。

主な取組		事業内容	所管局
44	子育て支援企業認定・表彰制度	子育て支援企業認定・表彰制度	子ども青少年局
45	ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度	ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度	経済局
46	企業への両立支援等に向けた啓発事業	男女平等参画推進センターによる、企業向け講座の実施 なごや人材サポートデスクによる、働きやすい職場環境づくり等に関する企業向け相談の実施 なごや人材サポートデスクによる、働きやすい職場環境づくり等に関する企業向けセミナーの実施 中小企業等を対象とした労働に関する出前講座の実施	スポーツ市民局 経済局

主な取組		事業内容	所管局
47	市役所における両立支援の推進	<p>子育て支援制度や取組の周知徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員子育て支援ハンドブック」の改訂・配布 ・職員研修の実施 ・イクボス宣言、イクボス宣言職場の実施 <p>安心して出産・育児をするための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・のびのび子育てマイプランの活用、面談の実施 ・職員をサポートする体制の整備 <p>男性職員に対する子育て支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児に対する意識向上 ・育児経験のある男性職員のロールモデルの発信 <p>働きやすい環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得時等の代替措置の充実 ・ICT を活用したワークスタイルへの変革 ・長時間労働の是正に向けた取組の実施 ・介護休暇 ・旧姓使用の実施 	総務局

方針5 ワーク・ライフ・バランスの推進と男性の家事・育児・介護等への参画拡大

ライフステージに応じて仕事と生活の調和を図りながら働き、家事・育児・介護などに主体的にかかわることや、地域などの様々な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられます。

性別にかかわらず希望する働き方が選択できるよう、子育て支援や介護支援の充実に取り組むことにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

特に、女性の両立のしづらさやキャリア形成が困難となる要因には、女性への家事・育児等の負担の偏りがあることから、誰もが家庭生活において主体的な役割を果たせるよう、男性の家事・育児・介護等への参画を促進するための取組を進めます。

また、生涯にわたる自立した生活の維持や社会的孤立の防止、そしてこれまで培ってきた経験や知識を社会に活かすという観点から、高齢期における就業や社会参画を支援します。

施策⑭	ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた家庭生活への支援
施策⑮	男性の家事・育児・介護等への参画促進
施策⑯	高齢期における男女の就業・社会参画支援

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標 13	平日 1 時間以上家事を行う有職男性の割合	32.0% (令和 6 年度)	40% (令和 11 年度)
指標 14	仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合	36.3% (令和 6 年度)	43% (令和 12 年度)



施策⑭ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた家庭生活への支援

誰もが安心して働き続けられるよう、子育て支援の充実に加え、高齢化の進展に伴い重要性が高まる介護支援についても、利用者やその家族のニーズにあった介護サービスが受けられるよう、サービスの充実や周知に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
48	職場復帰準備セミナー	男女平等参画推進センターにおける職場復帰準備セミナーの実施	スポーツ市民局
49	保育所等利用待機児童対策	保育所等の整備	子ども青少年局
50	多様な子育て支援事業	子ども・子育て支援センターの運営 のびのび子育てサポート事業 休日保育事業 延長保育事業 夜間保育事業 産休あけ・育休あけ保育所等入所予約事業 一時預かり事業 ・一時保育事業 ・リフレッシュ預かり保育事業(公立保育所) ・24時間緊急一時保育事業 病児・病後児デイケア事業 乳児等通園支援事業 (こども誰でも通園制度) エリア支援保育所事業 母子健康手帳の交付(「母性健康管理指導事項連絡カード」、「父親の育児参加」等の普及啓発内容を掲載)	子ども青少年局

主な取組		事業内容	所管局
50	多様な子育て支援事業	市立幼稚園における幼児教育の質向上	教育委員会
51	放課後児童健全育成事業の推進	留守家庭児童健全育成事業 トワイライトルームの実施	子ども青少年局
52	介護を必要とする方とその家族への支援	施設・居住系サービスの整備や、在宅サービスの充実による、介護サービスの提供体制の充実 ・特別養護老人ホーム ・小規模多機能型居宅介護 ・看護小規模多機能型居宅介護 ・定期巡回・随時対応型訪問介護看護 介護保険に関する幅広い情報や、介護保険サービス事業者を適切に選択できるよう事業者情報などを「NAGOYA かいごネット」により提供	健康福祉局



コラム：家事をシェアして、居心地の良い家庭へ

共働き 家庭が増え、職場で活躍する女性は着実に増えています。一方で、家事や育児にかかる時間は、今も女性に偏っているのが現状です。忙しい毎日の中で、その偏りに気づかないまま生活している方もいるかもしれません。

家事や育児にかかる時間を分け合うことができれば、女性はより安心して仕事に向き合うことができ、男性にとっても、家族との暮らしをより豊かにするきっかけになります。

だからこそ今、男性の家事・育児への参画が大きな力になります。「家事」をシェアすることは、女性のキャリアを後押しするだけでなく、男性自身にとっても、家族との絆が深まり、豊かな時間が増えるというメリットがあります。

大切なのは、家事や育児を「手伝う」ではなく「一緒に担う」という視点です。価値観は人それぞれ違うものだからこそ、どうすれば心地よく暮らせるかをパートナーと話し合うことが、家事シェアの第一歩になります。



施策⑮ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

重点施策

共働き世帯の増加や、世帯構造の変化等に伴い男性介護者が増加する中で、男性が生涯を通じて家事・育児・介護等に参画することの重要性はますます高まっています。

男性の参画を促進するため、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発や、家事、育児や介護等に関する知識や技術を習得するための学習機会の提供に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
53	男性の家事・育児への参画支援	男性の家事・育児等参画促進に関する意識啓発	スポーツ市民局
		家庭における家事、育児等の男女平等参画促進のためパパママ教室を実施	子ども青少年局
		妊婦とその夫等を対象に、妊娠、出産、育児に関する保健知識の普及、相談及び地域の仲間づくりを推進するため両親学級を実施	
		父親の育児への参画意識を高めるための講座や父親と子どものふれあいを目的とした講座やイベントの実施	
53	男性の家事・育児への参画支援	市内各所で開催する父親向け講座への講師派遣	教育委員会
		各区生涯学習センターにおける、家庭・地域での男性の参画を促進する講座の実施	
54	男性の介護への参画支援	企業から保護者である従業員へ「親学」にふれる機会を提供する、親学推進協力企業制度の実施	スポーツ市民局
		男女平等参画推進センターにおける、講座の実施	
54	男性の介護への参画支援	介護方法や介護者の健康づくり等についての知識・技術を習得するための家族介護者教室の実施	健康福祉局

主な取組		事業内容	所管局
54	男性の介護への参画支援	認知症の方を介護する家族への支援事業の実施 ・家族教室 ・家族サロン ・医師の専門相談 ・認知症サポーター養成講座 認知症の方を介護する家族ピアサポート推進事業の実施 ・家族支援プログラム ・家族交流会	健康福祉局

施策⑯ 高齢期における男女の就業・社会参画支援

重点施策

高齢者がこれまで培ってきた知識や経験を活かし、社会の担い手として生きがいをもって活躍できるよう、高齢期のニーズに応じた多様な就業機会の提供や、仲間づくりを含む地域社会への参画を支援します。

主な取組		事業内容	所管局
55	高齢者の就業支援	男女平等参画推進センターにおける講座の実施	スポーツ市民局
		<p>高齢者就業支援センターにおいて、就業に関する相談や情報提供、技能講習等を実施し、就業を支援</p> <p>シルバー人材センターにおいて、高齢者に適した臨時的・短期的な仕事を会員に提供</p>	健康福祉局
56	高齢者の社会参画支援	<p>老人クラブ活動の促進</p> <p>鯉城学園において高齢者の生きがいを高め、地域活動の推進的役割を果たすことのできる人材を育成するため、学習の場を提供</p> <p>福祉会館において地域における高齢者の各種相談に応じるとともに、健康の増進、教養の向上、レクリエーション活動の場等を提供</p> <p>学区において、困りごとを抱えた高齢者とボランティアとして地域の中で手助けする元気な高齢者等をつなぐ仕組みづくりを推進</p> <p>・地域支えあい事業の実施</p>	健康福祉局
57	高齢者に対する相談事業	いきいき支援センターや高齢者虐待相談センター等において、相談事業を実施	健康福祉局

方針6 地域における男女平等参画の促進

活力ある持続可能な地域づくりのためには、多様な人材が参画し、一人ひとりが個性と能力を発揮して活躍できることが重要です。男女平等参画の視点は、働く場や家庭だけでなく、地域活動においても欠かせないものです。一方で、地域活動においては、担い手の確保や高齢化が課題となっており、地域課題やニーズも多様化しています。こうした状況を踏まえ、地域活動における男女平等参画の促進に取り組みます。

また、大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かしますが、特に女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。過去の大規模災害では、男女平等参画の視点が十分に取入れられていなかったことから、避難所等において性別による役割の固定化や、性別等によるニーズの違いへの配慮不足、さらには性暴力などにより安全・安心が確保されないといった様々な課題が生じました。本市では、こうした課題に対応するため、地域防災計画等に対策を盛り込むなど、男女平等参画の視点を踏まえた防災における取り組みを進めてきました。南海トラフ地震をはじめとする大規模自然災害への対応が求められるなか、男女平等参画の視点を取り入れた防災の取り組みをさらに進めるとともに、地域への浸透を図っていきます。

施策⑰ 地域活動における男女平等参画の促進

施策⑱ 防災における男女平等参画の促進

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標15	地域活動の委員(区政協力委員・災害対策委員)の女性比率	20.9% (令和6年度)	25% (令和12年度)
指標16	名古屋が子育てしやすいまちだ と思う人の割合	79.5% (令和7年度)	86% (令和12年度)

施策⑰ 地域活動における男女平等参画の促進

固定的な性別役割分担にとらわれることなく、多様な市民が地域活動に参画し、地域の活性化につながるよう、社会環境の変化に合わせて市民の主体的な取組を促進します。

主な取組		事業内容	所管局
58	地域活動における男女平等参画の啓発	地域コミュニティ活性化の推進 ・コミュニティ交流会の開催 ・大学と連携し、学生に地域活動に参加する場所を提供	スポーツ市民局
		男女平等参画についての理解と周知を図るための啓発の実施 ・区政協力委員女性比率 20.9%(令和6年度)	スポーツ市民局
		・民生委員・児童委員女性比率 83.8%(令和6年度) ・保健環境委員 女性比率 64.2%(令和6年度)	健康福祉局 健康福祉局
59	地域活動における子育て支援事業	なごやすくすくボランティア事業の実施 ・ボランティア養成講座の実施 ・子育て支援活動への派遣 乳幼児と保護者の相互交流を行う場の設置	子ども青少年局
(50)	多様な子育て支援事業	子育て相互援助活動を支援(のびのび子育てサポート事業の実施)	子ども青少年局
60	NPO 等との連携	男女平等参画推進センターにおける、NPO 等との連携事業の実施	スポーツ市民局
		市民活動推進センターの運営	スポーツ市民局

()は再掲

施策⑱ 防災における男女平等参画の促進

重点施策

災害時に安心して避難生活を送れるよう、避難所運営等において性別によるニーズの違いや、子育て家庭、介護を必要とする家庭、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）、外国人などへの配慮が必要となります。地域防災における女性の参画を促進するなど男女平等参画の視点から地域防災力の向上を図ります。

主な取組		事業内容	所管局
61	男女平等参画の視点からの防災教育・啓発	男女平等参画推進センター等における、講座等の実施	スポーツ市民局
(66)	男女平等参画に向けた意識啓発事業	区における、男女平等参画推進事業の実施	各区
62	男女平等参画の視点からの地域防災力の向上	地区防災カルテを活用した防災活動の推進	防災危機管理局
		防災安心まちづくり事業の推進	消防局
		自主防災組織の活動支援	消防局
		女性消防団員の活躍推進	消防局
		学校における防災教育	教育委員会

()は再掲

主な取組		事業内容	所管局
63	男女平等参画の視点からの避難所運営	<p>地区防災カルテを活用した防災活動の推進</p> <p>男女別のトイレや更衣室等、男女平等参画の視点を取り入れたスペースを平時から選定し、レイアウト図を作成することで、多様な人々に配慮した良好な生活環境の確保に向けた取組を推進</p> <p>性別によるニーズの違い等に配慮した防災備蓄品(生理用品)の整備</p> <p>女性の視点を取り入れた防災啓発冊子を活用した啓発</p>	防災危機管理局
64	災害時における相談支援	被災時の避難所などで発生する女性の悩みや暴力を想定した、研修等による相談体制の強化	スポーツ市民局



分野Ⅲ 男女平等参画意識が浸透した社会の実現

- 「分野Ⅰ性別にかかわらず人権が尊重され、尊厳をもって安心して暮らす社会」と「分野Ⅱ性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会」を実現するための基盤となるのは、私たち一人ひとりが男女平等参画の視点から意識変革をすることです。
- 市民一人ひとりに男女平等参画の意識が根づくことで、将来を担う子どもたちも性別にとらわれず自分の可能性を信じて成長することができる社会の実現につながります。
- 学校や地域、家庭や企業等あらゆる場において、幼児から高齢者まで幅広い年齢層に対して、男女平等参画の観点からの啓発や情報発信によって、意識の浸透を図ります。

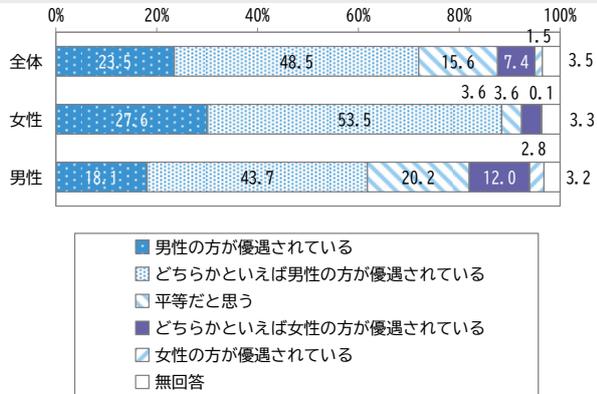
方針7 男女平等参画推進のための意識変革

現状と課題

- 社会全体における男女の地位の平等感は、「男性の方が優遇されている」又は「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と思う人の割合が72.0%を占めています【図表31】。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識について、「反対」又は「どちらかといえば反対」は67.4%、「どちらかといえば賛成」又は「賛成」は31.2%でした【図表32】。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成する理由は、「家事・子育て・介護と両立しながら働き続けることは大変だと思うから」が52.0%、「妻が家庭を守っていた方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」が51.6%とほぼ同率で最も高く、「夫が外で働いていた方が、多くの収入を得られると思うから」が33.3%で続いており、男女ともに典型的な性別役割分担が、親の負担を軽減し、子の成長にもよい等、家族にとって望ましいと考えて「賛成」していることが読み取れます【図表32】。
- 一方で反対する理由は、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」と答えた人の割合が69.2%と最も高く、続いて「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」36.8%、「男女平等に反すると思うから」32.1%が並んでいます【図表32】。

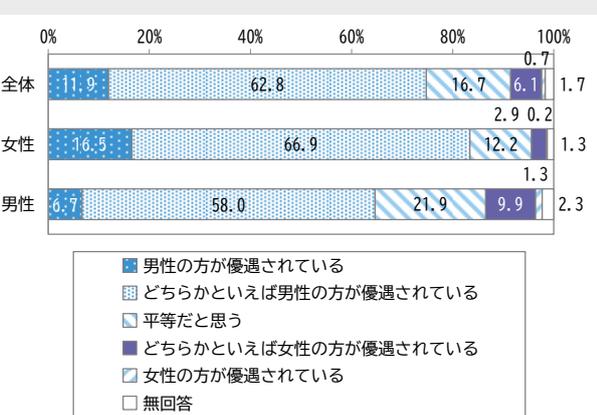
【図表 31】社会全体における男女の地位の平等感
(名古屋市と全国)

●名古屋市



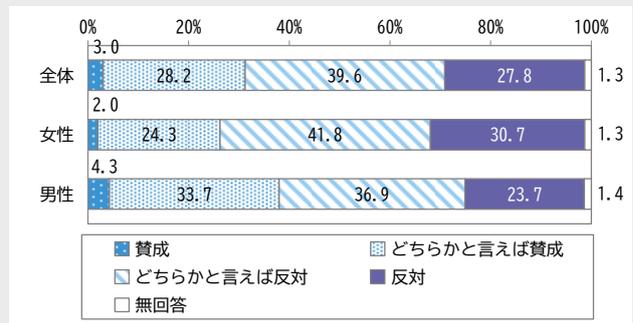
令和7年度 名古屋市総合計画 2028 成果指標に関するアンケート調査

●全国

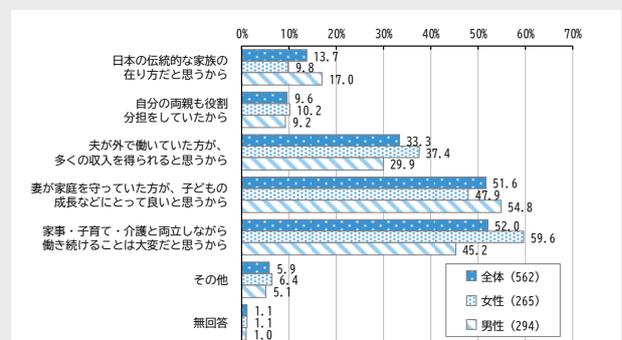


令和6年度 男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府)

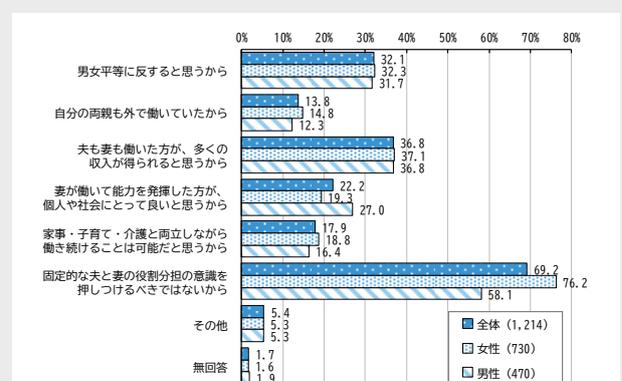
【図表 32】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意見(名古屋市)



●賛成の理由

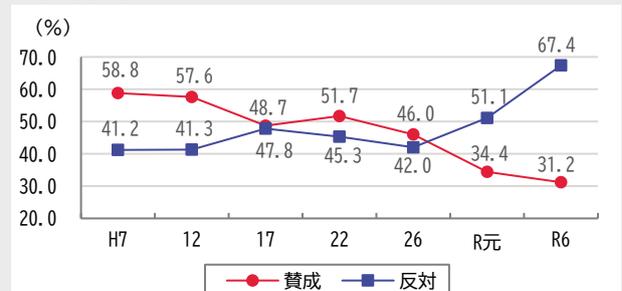


●反対の理由



令和6年度 第10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

●経年変化



第4~10回男女平等参画に関する基礎調査(名古屋市)

方針7 男女平等参画推進のための意識変革

社会のあらゆる場面において男女が性別にかかわらず主体的に参画していくために、固定的な性別役割分担意識の解消に引き続き取り組んでいく必要があります。

これまでの名古屋市の基礎調査の経過比較によれば、固定的な性別役割分担意識は解消へ向かっている一方で、こうした意識の変化は家庭生活や職場での男女の地位の平等感に結びついていない状況です。

社会全体の意識変革を進めていくためにも、学校・家庭・地域・企業などあらゆる場面を通じて、幼児から高齢者まで幅広い年齢層を対象とした男女平等参画を進めるための啓発に取り組みます。

また、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は女性だけ男性だけの問題ではなく、誰もが影響を受け、誰もが持ちうる問題です。一人ひとりが自分ごとと捉え、男女平等参画意識が浸透するような取り組みが必要です。

施策⑱ 男女平等参画推進に関する広報・啓発

施策⑳ メディア社会における性別に係る人権侵害の解消に向けた啓発

施策㉑ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進

施策㉒ 地域・家庭における男女平等参画に向けた学習の推進

施策㉓ 男女平等参画推進のための調査研究及び情報収集・提供

成果指標

	指標	現状値	目標値
指標17	社会通念・慣習・しきたりにおける男女の地位の平等感	13.2% (令和6年度)	15% (令和11年度)
指標18	イーブルなごや(名古屋市 男女平等参画推進センター・女性会館)講座受講者の理解度	90.6% (令和7年度前期講座分)	95% (令和12年度)

施策⑱ 男女平等参画推進に関する広報・啓発

重点施策

固定的な性別役割分担意識等の解消に向けて、市民一人ひとりの男女平等参画への関心が高まるよう、男女平等参画推進センターを中心に意識啓発に取り組みます。

また、男女平等参画を推進する関係団体と連携・協働して情報発信に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
65	男女平等参画推進センターによる情報発信	男女平等参画推進センターにおける、ウェブサイトや講座の実施等を通じた、情報発信	スポーツ市民局
66	男女平等参画に向けた意識啓発事業	区における、男女平等参画推進事業の実施	スポーツ市民局
		市公式ウェブサイト「男女平等参画」における、情報発信	スポーツ市民局
		なごや人権啓発センター(ソレイユプラザなごや)における、男女の人権を始めとした様々な人権分野に関する啓発の実施	
	女性会館、各区生涯学習センターにおける、講座、事業等の実施	教育委員会	
67	男女平等参画に係る図書館資料室等の運営	女性会館における、図書館資料室等の運営	教育委員会
68	男女平等参画についての職員研修	男女平等参画に関する職員研修 ・新規採用者研修 ・5年目職員研修 ・課長補佐昇任研修 ・新任課長研修 ・人権指導者養成研修	総務局
		市職員向け研修資料「職員向け男女平等参画リーフレット」を作成、活用	スポーツ市民局
69	国際理解促進についての情報提供・啓発	男女平等参画推進センターにおける、情報提供・啓発等	スポーツ市民局

施策⑳ メディア社会における性別に係る人権侵害の解消に向けた啓発

メディアやインターネットを通じて発信される様々な情報は、人々の意識や社会に大きな影響力を与えることから、これらの情報を男女平等参画の視点から適切に収集し、理解することが、主体的に生きていく上での基礎となります。

特に、スマートフォンの普及により SNS 等が身近な存在となり、人権を侵害する表現や情報が流通して、性暴力や性犯罪につながるケースもみられるなど、インターネット上での性別にかかわる人権侵害が顕在化しています。さらに、生成 AI⁸の日常的な利用が急速に拡大する中で、無意識のうちにジェンダー・バイアス⁹を含む情報が拡散されるリスクも高まっています。

こうした状況を踏まえて、若年層のメディア・リテラシー¹⁰向上や男女平等参画の視点に配慮した広報について取組みをすすめます。

主な取組		事業内容	所管局
70	青少年を取り巻く有害環境等への対応	青少年育成市民会議の活動推進 ・青少年と社会環境に関する懇談会の実施 ・青少年育成市民大会の開催 ・インターネットの安心・安全利用等の周知	子ども青少年局
		インターネット上における誹謗・中傷等におけるいじめ防止対策の推進 ・ネットパトロールの実施 ・学校からの相談に対応する窓口の設置 SNS等を活用した報告・相談体制の構築 児童生徒の情報モラル教育及び保護者、教職員を対象とした研修会・セミナーの実施	教育委員会
71	メディア・リテラシー向上のための啓発	なごや人権啓発センター(ソレイユプラザなごや)における、展示及び啓発冊子の配布、講演会等の実施	スポーツ市民局
		女性会館、各区生涯学習センターにおける、講座、事業等の実施	教育委員会

⁸ 生成 AI：文章、画像、プログラム等を生成できる人工知能技術の総称

⁹ ジェンダー・バイアス：性差に関する偏見

¹⁰ 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

主な取組		事業内容	所管局
72	広報物ガイドラインの活用	男女平等参画の視点からの公的広報物ガイドライン研修の実施 イラスト集を作成し庁内向けウェブサイトを通じて提供	スポーツ市民局
73	広報事業者への啓発	名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)を通じた、メディア関係者への働きかけ、情報提供	スポーツ市民局

施策⑳ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進

重点施策

性別にかかわらず個性と能力を發揮できるようにするためには、思考に柔軟性のある子どもの頃から、性別による固定観念にとらわれない生き方や働き方を示すことが重要です。子どもたちが、進路やキャリア等において多様な選択、自己形成ができるよう、教育の場における取組をすすめます。

また、子どもたちの身近な存在である教員等の意識改革は極めて重要であることから、研修等を通して男女平等参画の理解と意識の向上を継続的に図ります。

主な取組		事業内容	所管局
74	男女平等教材を活用した教育・学習の推進	<ul style="list-style-type: none"> 幼児から若年層までの発達段階に応じた男女平等参画に関するハンドブックの配布・活用等 ・中学生向け男女平等ハンドブックの配布・活用 ・小学生向け男女平等ハンドブックの配布・活用 ・保護者保育者向け幼児期の男女平等参画啓発資料の市公式ウェブサイト等での周知 ・若年層向け男女平等参画ハンドブック・ポスターの作成・配布・活用 	スポーツ市民局 教育委員会
75	キャリア教育等の推進	子ども一人一人の自分らしい生き方を実現する力を育てるための、体系的・系統的なキャリア教育の推進と、個別最適化されたキャリアサポートの実施 ・カリキュラムを踏まえた「キャリアタイム」の実施 ・キャリア教育推進センターの運営 ・「キャリアナビゲーター」の全中学校、高等学校、特別支援学校への配置	教育委員会
		若年層向けに固定的な性別役割分担意識等の解消に向けた意識啓発の実施	スポーツ市民局
		小中高生起業家人材育成事業における起業家教育授業等	経済局

主な取組		事業内容	所管局
75	キャリア教育等の推進	名古屋市立大学生インターンシップ派遣 市立大学におけるジェンダー関連科目、男女共同参画に関する科目の実施	総務局
76	男女平等参画の視点からの人権教育	市内小中学校における人権教育推進校による研究活動の推進 指導資料「学校における人権教育をすすめるために～実用編～」等の活用 不必要な男女区別の解消(学級名簿、出席簿、卒業証書台帳、分団名簿等)	教育委員会
77	男女平等参画についての教員等への研修	保育士等の男女平等参画意識向上のための研修 放課後児童支援員等へ男女平等参画の内容を含んだ研修を実施	子ども青少年局
		基本研修・経営研修の実施 幼稚園研修	教育委員会



施策② 地域・家庭における男女平等参画に向けた学習の推進

家庭生活や地域活動において大人の考えは子どもの価値観にも影響を及ぼすことから、大人自身が固定的な性別役割分担意識や慣習にとらわれず、あらゆる分野に主体的に参画することは、子どもの価値観の形成にも大きな影響を及ぼします。

各区の生涯学習センターや女性会館、男女平等参画推進センター等を拠点として、男女平等参画について大人が地域で学びあう機会を確保します。

主な取組		事業内容	所管局
78	男女の生き方を考える学習 機会の提供	女性会館における、学習相談の実施	教育委員会
		女性会館、各区生涯学習センターにおける、講座の実施	教育委員会
		家庭教育に関する講演会や親としてのあり方について情報交換する場を設け、主体的に家庭教育について考える機会を提供する家庭教育セミナーの実施	教育委員会
79	女性の学習グループ等の支援	女性の自主的な学習活動を定着させるとともに、よりよい学習をすすめる活動を研究を女性の団体、グループ等に委託(女性学習活動研究委託)	教育委員会
		女性会館における、大学と共催した、女性リーダーの育成を図る講座の実施	教育委員会
		女性会館における、学習グループ等の支援 ・なごや女性カレッジの実施 ・グループ活動支援事業	
		イーブルなごや・フェスティバルの開催 ・研修会・交流会の開催	

施策⑳ 男女平等参画推進のための調査研究及び情報収集・提供

男女平等参画を推進していくため、社会情勢や市民意識の変化を継続的に調査研究・情報収集し、把握した課題に対応した施策・事業となるよう努めます。

名古屋市で行う各種調査においても、プライバシー保護に配慮しながらも、可能な限り性別データを表示し、男女平等参画の視点から男女別の影響やニーズの違いなど有益となる情報の収集・提供に取り組みます。

主な取組		事業内容	所管局
80	男女別統計資料の作成	統計資料の一部として、男女別に集計し、インターネット及び刊行物で提供	総務局
81	調査・研究	男女平等参画に関する基礎調査の実施	スポーツ市民局 各局
		男女平等参画に関する調査・研究に係るデータ公開・活用推進	スポーツ市民局
82	男女平等参画白書の公表	市公式ウェブサイト等で公表	スポーツ市民局

第5章 計画の推進体制

1 計画の推進体制

(1) 附属機関

■ 男女平等参画審議会

男女平等参画推進なごや条例第 22 条に基づく市長の附属機関です。審議会委員は市民、学識経験者、公募委員等により構成されており、市長の諮問に応じて、基本計画及び男女平等参画の推進に関する重要事項について調査審議します。また、施策の実施状況や成果指標の達成状況等について、基本計画の推進状況を評価し、必要に応じて、市長に対して意見を述べます。

■ 苦情処理委員

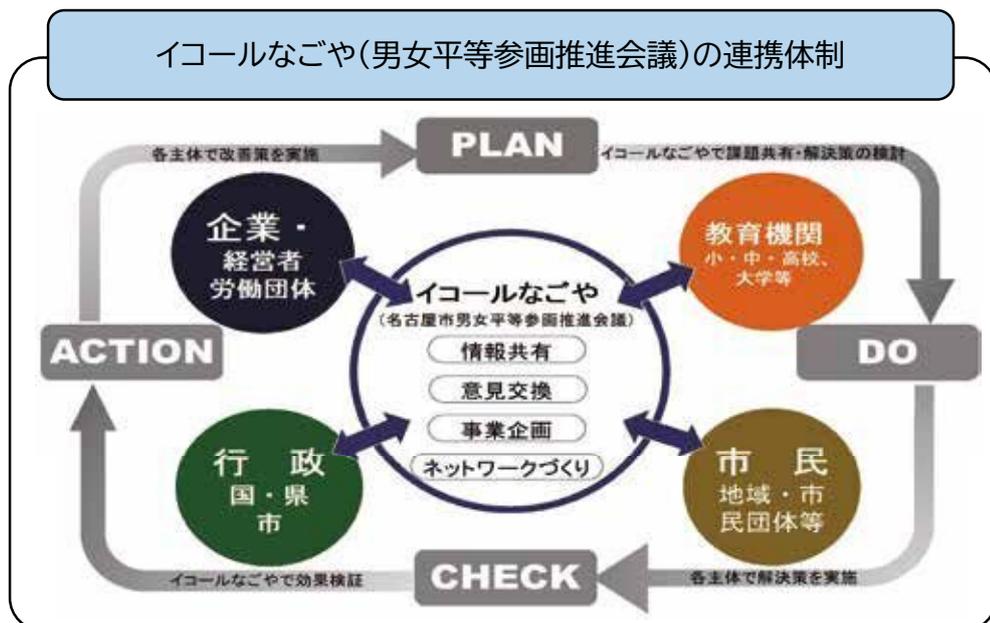
男女平等参画推進なごや条例第 20 条に基づく市長の附属機関です。市が実施する推進施策等に対して、市民や事業者は苦情がある場合に申し出ることができます。苦情処理委員は、市長に調査結果を報告し、必要に応じて助言、是正の要望等必要な措置を講ずるよう市長に意見を述べることができます。

(2) 企業、教育機関、行政、市民等との連携による推進

■ 男女平等参画推進会議(イコールなごや)

男女共同参画社会の形成の促進及び名古屋市の基本計画の推進を図ることを目的として設置された会議で、さまざまな分野の市民や団体から構成されます。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)第 27 条に規定する協議会に位置付けられています。



(3) 市内の推進体制

■ 男女平等参画推進協議会

男女平等参画の推進機関である副市長をトップとした「男女平等参画推進協議会」において、施策の推進に向け全庁的な取組を図るための庁内会議です。

■ 男女平等参画推進センター(イーブルなごや)

男女平等参画推進なごや条例第 21 条に基づく男女平等参画施策の推進の拠点施設として、平成 15 (2003) 年に男女平等参画推進センターを開設し、情報提供や交流事業、講座、相談事業等を総合的に実施しています。

平成 26 (2014) 年には男女平等参画と女性教育に係る事業及び運営を一体的に行うために女性会館へ移転し、「イーブルなごや」¹¹という愛称のもと、さまざまな取組を実施しています。

今後も定期講座や市民交流事業の開催などを通じて、若年層も含めた幅広い市民や、市民団体等の利用・交流につなげていくことが、男女共同参画社会の実現に大きく寄与していくものと考えます。男女平等参画推進センターにおける事業展開にあたっては、女性会館等と連携した実効性ある充実した事業実施に努め、拠点機能の充実を図ります。

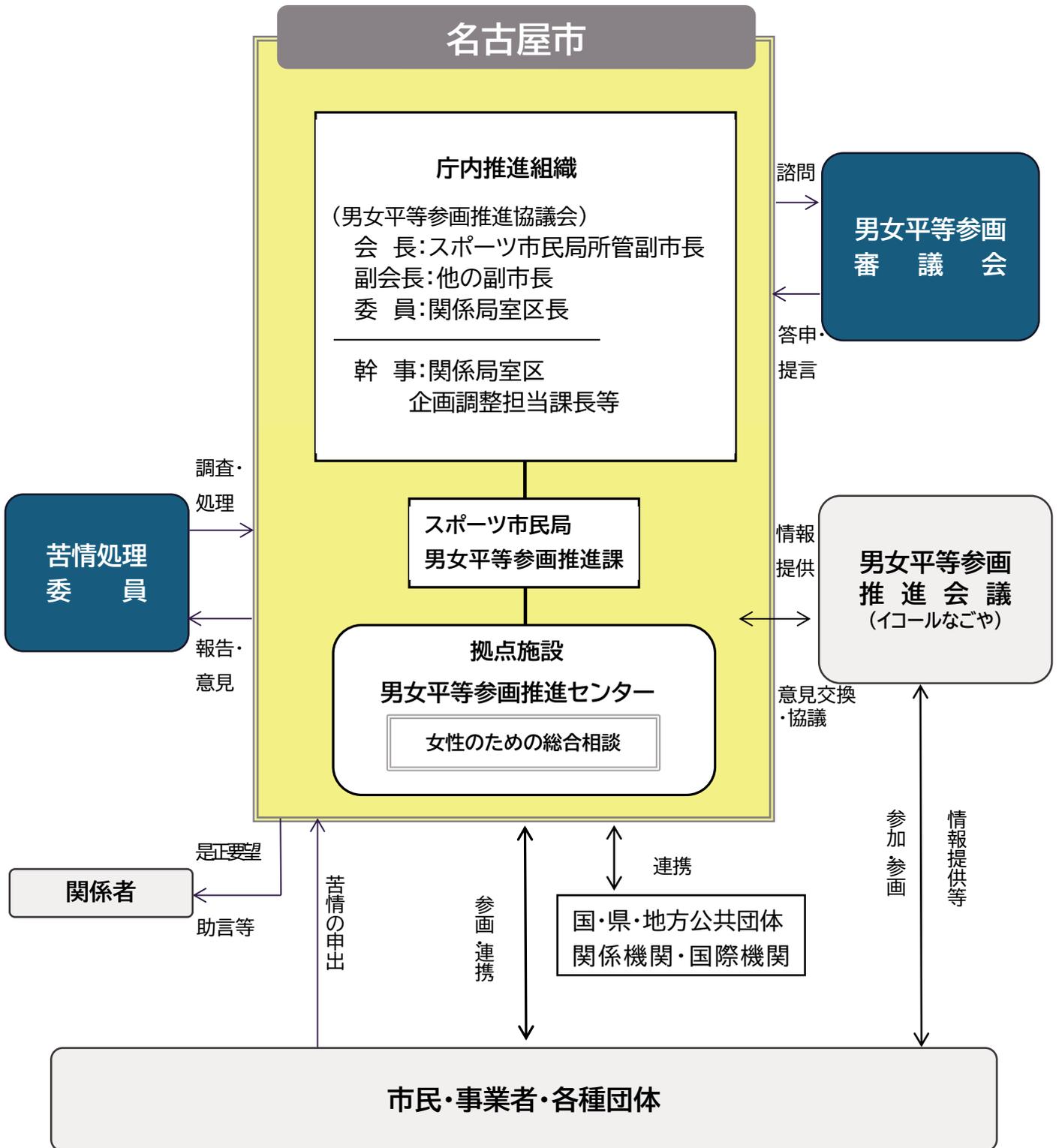


¹¹ 「イーブルなごや」：イーブルは、「対等」や「公正・公平」を意味する「イーブン (EVEN)」と、「できる・可能である」という意味の「エイブル (ABLE)」を組み合わせた言葉「イーブル (E-ABLE)」で、施設の目的にふさわしく、呼びやすい愛称として一般公募により名付けられた。

(4) 推進体制図

男女平等参画推進なごや条例

男女平等参画の推進



基本計画の策定にあたって

計画策定の背景

計画の概要

施策の展開

計画の推進体制

資料編

資料編

重点的に取り組む施策（まとめ）

テーマ① 男女で異なる健康課題への支援

関連分野:分野Ⅰ、分野Ⅱ

施策② 性差を考慮した生涯にわたる健康支援

主な取組:性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の学習・啓発、
性に関する適切な教育等、生涯にわたる健康教育・健康支援

施策⑫ 仕事と健康課題との両立の支援

主な取組:企業への健康経営に向けた啓発事業

テーマ② 社会構造に起因する貧困等困難を抱える女性への支援

関連分野:分野Ⅰ、分野Ⅱ

施策⑥ 様々な困難(貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別、外国人等)を抱える人々への支援

主な取組:経済的自立に向けた支援等、孤独・孤立に対する支援、ひとり親家庭への経済的自立に
向けた支援

施策⑯ 高齢期における男女の就業・社会参画支援

主な取組:高齢者の就業支援、高齢者の社会参画支援

テーマ③ 性別にかかわらず活躍できるキャリア形成支援

関連分野:分野Ⅱ、分野Ⅲ

施策⑩ 雇用主及び労働者(管理職、従業員等)への男女平等に向けた啓発

主な取組:企業向け意識啓発

施策⑪ 働く場における女性活躍に向けた支援

主な取組:女性のキャリア形成に関する意識啓発

施策⑮ 男性の家事・育児・介護等への参画促進

主な取組:男性の家事・育児への参画支援

施策⑳ 学校等における男女平等参画に向けた教育・学習の推進

主な取組:キャリア教育等の推進

テーマ④ 防災における男女平等参画の推進

関連分野: 分野Ⅰ、分野Ⅱ、分野Ⅲ

施策⑥ 様々な困難(貧困、孤独・孤立、ひとり親、障害、部落差別、外国人等)を抱える人々への支援

主な取組: 障害者等への支援、外国人や外国にルーツを持つ方への支援

施策⑧ 地域社会における女性の方針決定過程への参画拡大

主な取組: 地域活動の委員における方針決定過程への女性の参画促進

施策⑱ 防災における男女平等参画の促進

主な取組: 男女平等参画の視点からの防災教育・啓発、男女平等参画の視点からの地域防災力の向上、男女平等参画の視点からの避難所運営、災害時における相談支援

施策⑲ 男女平等参画推進に関する広報・啓発

主な取組: 男女平等参画推進センターによる情報発信

数値目標（成果目標及び成果指標）一覧**成果目標**

成果目標	現状値	目標値
男女の地位が平等だと感じる人の割合(社会全体)	15.6% (令和7年度)	23% (令和12年度)
市内企業の女性管理職の割合(課長級以上)	13.4% (令和6年度)	24% (令和11年度)
1日のうち、仕事に要する時間が9時間以上である有職男性の割合	48.1% (令和6年度)	46% (令和11年度)

成果指標

分野	方針	成果指標	現状値	目標値
I	1	DVの相談窓口の認知度	71.2% (令和6年度)	75% (令和11年度)
		がん検診受診率 (①子宮がん・②乳がん)	① 66.6% ② 53.3% (令和6年度)	① 70% ② 60% (令和12年度)
		「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ)」という言葉と内容を知っている人の割合	67.1% (令和6年度)	78% (令和11年度)
	2	DVを人権侵害と認識する人の割合	93.5% (令和6年度)	95% (令和12年度)
		「デートDV」という言葉の認知度	53.4% (令和6年度)	65% (令和11年度)
	II	3	市の審議会等への女性委員の登用率	35.3% (令和7年4月)
市職員の女性管理職員の割合 ※消防職・教員を除く			14.9% (令和7年4月)	20% (令和12年4月)
市立学校園の校(園)長・教頭に占める女性の割合			21.2% (令和7年4月)	22% (令和12年4月)
4		女性の活躍推進企業認定・認証数	258社 (令和6年度)	385社 (令和12年度)
		子育て支援企業認定数	273社 (令和6年度)	359社 (令和12年度)
		ワーク・ライフ・バランス推進企業認証企業数	296社 (令和6年度)	385社 (令和12年度)
		市男性職員の育児休業取得率 ※消防局・教育委員会を除く	77.3% (令和6年度)	100% (令和11年度)
5		平日1時間以上家事を行う有職男性の割合	32.0% (令和6年度)	40% (令和11年度)
		仕事と生活のバランスが希望どおりであると思う市民の割合	36.3% (令和6年度)	43% (令和12年度)
6		地域活動の委員(区政協力委員・災害対策委員)の女性比率	20.9% (令和6年度)	25% (令和12年度)
		名古屋が子育てしやすいまちだと思う人の割合	79.5% (令和7年度)	86% (令和12年度)
III		7	社会通念・慣習・しきたりにおける男女の地位の平等感	13.2% (令和6年度)
	イーブルなごや(名古屋市 男女平等参画推進センター・女性会館)講座における受講者の理解度		90.6% (令和7年度 前期講座分)	95% (令和12年度)

参考データ

分野	参考データ	現状値
I	女性のための総合相談件数(電話・面接・専門相談等)	3,702 件 (令和 6 年度)
	男性相談件数	164 件 (令和 6 年度)
	名古屋市にじいろ相談件数(セクシュアル・マイノリティ相談)	149 件 (令和 6 年度)
	基本的人権が尊重されている社会だと思う市民の割合	59.1% (令和 6 年度)
	なごや人権啓発センターの年間来館者数	45,008 人 (令和 6 年度)
	「DV(ドメスティック・バイオレンス)」という言葉の認知度	95.9% (令和 6 年度)
	女性福祉相談延件数(配偶者暴力相談支援センター及び社会福祉事務所)	14,556 件 (令和 6 年度)
	名古屋市における母子世帯の年間総収入の平均額	317.9 万円 (令和 5 年度)
	名古屋市における父子世帯の年間総収入の平均額	659.6 万円 (令和 5 年度)
	週 1 回以上の頻度で運動・スポーツを実施する 20 歳以上の市民の割合	59.0% (令和 6 年度)
	自殺死亡率(人口 10 万人当たりの自殺者数)	15.9 (令和 5 年)
	複合的な生活課題がある事例に対して相談支援機関が連携して対応している割合	76.5% (令和 5 年度)
II	市職員の女性の課長補佐昇任選考受験率(全職種・コース I)	2.2% (令和 6 年度)
	名古屋市会における女性議員割合	27.9% (令和 7 年 4 月)
	区政協力委員における学区代表の女性割合	7.9% (令和 6 年 4 月)
	民生委員・児童委員における学区代表の女性割合	61.8% (令和 7 年 7 月)
	保健環境委員における学区代表の女性割合	47.0% (令和 6 年度)
	働く意欲があるが、現在働く場がなくて困っている市民の割合	4.0% (令和 6 年度)

分野	参考データ	現状値
	保育所等利用待機児童数	0人 (令和7年4月1日)
	放課後児童健全育成事業の①実施箇所数・②児童数	① 280か所 ② 19,421人 (令和6年度)
	職場に育児休業制度があると回答した割合	58.3% (令和6年度)
	職場に介護休業制度があると回答した割合	41.9% (令和6年度)
	市職員の1人あたりの月間超過勤務時間数	14.3時間 (令和6年度)
	市職員の1人あたりの年次休暇取得日数	16.3日 (令和6年度)
	結婚や子育てに温かい社会の実現に向かっていると考える市民の割合	62.9% (令和6年度)
	生きがいや楽しみを持って生活していると感じている高齢者の割合	75.7% (令和6年度)
	困ったときに相談できる人が隣近所や地域にいる市民の割合	65.6% (令和6年度)
	消防団員の女性割合	10.3% (令和7年4月)
Ⅲ	男女の地位が平等と感じる市民の割合 (①職場②政治の場③学校教育の場④地域活動の場)	①30.4% ②11.3% ③64.7% ④43.3% (令和6年度)
	イーブルなごや(男女平等参画推進センター・女性会館)の年間来館者数	218,832人 (令和6年度)
	イーブルなごや(男女平等参画推進センター・女性会館)ウェブサイトの年間閲覧件数	38,851件 (令和6年度)

計画の策定経過

年月日	事項
令和6年 7月11日～ 8月2日	第10回男女平等参画に関する基礎調査
8月16日～ 9月9日	名古屋市女性の活躍実態調査
令和7年 4月30日	第12期名古屋市男女平等参画審議会全体会（第1回） ・次期「男女平等参画基本計画」の策定に向けた基本的な方向性及び取り組むべき施策について諮問 ・部会設置の承認及び部会長の選出
5月8日	名古屋市男女平等参画推進協議会 幹事会
5月20日	第12期名古屋市男女平等参画審議会 答申案作成部会（第1回） ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について（分野・方針）
6月9日	名古屋市男女平等参画推進協議会
6月13日	第12期名古屋市男女平等参画審議会 答申案作成部会（第2回） ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について（分野・方針）
7月8日	第12期名古屋市男女平等参画審議会 答申案作成部会（第3回） ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について（方針・取り組むべき施策） ・成果指標について ・男女平等参画と男女共同参画について
7月9日 ～9月9日	名古屋市男女平等参画推進協議会 プロジェクトチームにおいて、局横断的な課題（4テーマ）についてディスカッション
7月17日	名古屋市男女平等参画推進協議会 幹事会
7月31日	第12期名古屋市男女平等参画審議会全体会（第2回） ・次期基本計画の基本的な方向性及び取り組むべき施策について（答申案作成部会での審議内容など） ・男女平等参画と男女共同参画について
8月1日 ～8月22日	なごや子どもアンケート「性別についての意識調査」
8月7日	名古屋市男女平等参画推進協議会 幹事会
9月25日	第12期名古屋市男女平等参画審議会 答申案作成部会（第4回） ・次期基本計画答申文案について

10月20日	第12期名古屋市男女平等参画審議会全体会（第3回） ・次期基本計画答申案について
11月7日	名古屋市男女平等参画推進協議会 幹事会にて審議
11月10日	第12期名古屋市男女平等参画審議会から次期「男女平等参画基本計画」の策定に向けて答申
12月8日	名古屋市男女平等参画推進協議会にて審議
12月26日	名古屋市会 総務環境委員会にて所管事務調査
令和8年1月25日～2月4日	名古屋市男女平等参画基本計画案パブリックコメント
令和8年2月20日	名古屋市男女平等参画推進協議会 幹事会（書面開催）
2月26日	名古屋市男女平等参画推進協議会（書面開催）
3月	「名古屋市男女平等参画基本計画2030」策定・公表

第12期 名古屋市男女平等参画審議会委員

(任期：令和7年4月1日～令和9年3月31日)

(五十音順、敬称略)

委員氏名	役職等	部会所属
副会長 新井 美佐子	名古屋大学 大学院人文学研究科 准教授	答申案作成部会
大畑 裕子	公募委員(医師)	
会長 風間 孝	中京大学 教養教育研究院 教授	答申案作成部会
上条 厚子	公募委員(NPO 法人ママライフバランス)	答申案作成部会
久野 美奈子	NPO法人起業支援ネット 代表理事	
榊原 輝重	NPO法人ファザーリング・ジャパン (税理士)	答申案作成部会
佐々木 靖志	愛知県中小企業団体中央会 専務理事	答申案作成部会
菅原 真	南山大学 法学部 教授	
立石 直子	愛知大学 法学部 教授	答申案作成部会
鶴田 美保子	金城学院大学 人間科学部 准教授	
西田 寛	弁護士	答申案作成部会
野崎 祐子	椙山女学園大学現代マネジメント学部 教授	
舞田 江里	連合愛知名古屋地域協議会 女性代表	答申案作成部会
山内 雅夫	愛知教育大学教職大学院 元特任教授	
横地 道代	名古屋市地域女性団体連絡協議会書記	

15名(女性9名、男性6名)

関係法令

男女平等参画推進なごや条例

平成 14 年 3 月 29 日
条例第 43 号

目次

前文

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 5 条)
- 第 2 章 性別による権利侵害の禁止(第 6 条・第 7 条)
- 第 3 章 基本的施策等(第 8 条—第 19 条)
- 第 4 章 苦情の処理(第 20 条)
- 第 5 章 拠点施設(第 21 条)
- 第 6 章 名古屋市男女平等参画審議会(第 22 条)
- 第 7 章 雑則(第 23 条)

附則

わたくしたちのまち、名古屋市は、まちづくりの基本理念に人間性の尊重を掲げ、人間性豊かなまちを目指して、積極的に男女共同参画社会の実現に取り組んできた。

これは、個人の尊厳と法の下での平等を高らかにうたう日本国憲法の理念を推進する基本的な取組であるとともに、国が男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題と位置付け、男女共同参画社会基本法を制定するに至った流れや、国際婦人年以降連帯して性差別の解消と女性の地位向上に取り組んできた国内外の動向と協調した行動でもあった。

しかしながら、今なお性別による固定的な役割分担等を反映した社会制度や慣行があり、女性と男性の社会への参画の状況においても偏りが見られるなど、女性と男性が平等に参画するには、なお一層の努力が求められている。

これらを踏まえ、女性も男性も互いに人権を尊重しつつ、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、対等に参画し、共に責任を担い利益を受けることができる男女共同参画社会を実現させることが今後も重要である。

わたくしたちは、男女共同参画社会の実現のために、女性と男性の平等とあらゆる分野への参画を推進することによって、安心して暮らせる活気のあるまち、なごやをつくることを決意し、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女平等及び参画(以下「平等参画」という。)の推進に関し、基本理念を定

め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、平等参画を総合的かつ計画的に推進し、もって性別にかかわらず、市民一人一人の個性が輝き、安心して希望を持って暮らせる社会をつくることを目的とする。

(基本理念)

第 2 条 平等参画は、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)の趣旨を踏まえた次の各号に掲げる基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、推進されなければならない。

- (1) 女性及び男性は、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、自立した個人として能力を発揮する機会が均等に確保されることその他の人権が尊重されること。
- (2) 女性及び男性は、社会の対等な構成員として、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に平等に参画する機会を確保されること。
- (3) 女性及び男性は、性別による固定的な役割分担等を反映した社会制度又は慣行によってその活動が制限されることなく、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において自らの意思と責任において、多様な活動が選択できるよう配慮されること。
- (4) 女性及び男性は、相互の協力と社会の支援の下、育児、介護その他の家庭生活における活動とそれ以外の活動に対等に参画し、両立できるように配慮されること。
- (5) 女性及び男性は、互いの性を理解し、尊重するとともに、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項において、健康と自らの決定(以下「性と生殖に関する健康と権利」という。)が尊重されること。
- (6) 平等参画は、国際的な理解及び協調の下に推進されること。

(市の責務)

第 3 条 市は、平等参画の推進を主要な政策として位置付け、基本理念にのっとり、平等参画の推進に関する施策(以下「推進施策」という。)を総合的かつ計画的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、推進施策を実施するため、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。
- 3 市は、市民及び事業者と協力し、連携して推進施策を実施しなければならない。
- 4 市は、率先して平等参画の実現に努めなければ

ならない。

(市民の責務)

第4条 市民は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進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5条 事業者は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、事業活動に関し、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

第2章 性別による権利侵害の禁止

(性別による権利侵害の禁止)

第6条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント(相手の望まない性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識に基づく言動により、相手に不快感若しくは不利益を与え、又は生活環境を害することをいう。)を行ってはならない。

3 何人も、ドメスティック・バイオレンス(配偶者等に対する身体又は精神に著しく苦痛を与える暴力その他の行為をいう。)を行ってはならない。

第7条 何人も、広く市民を対象とした広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担又は異性に対する暴力を連想させ、又は助長する表現その他不必要な性的表現を行わないよう努めなければならない。

第3章 基本的施策等

(基本計画)

第8条 市長は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、平等参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

2 市長は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ名古屋市男女平等参画審議会の意見を聴かななければならない。

3 市長は、基本計画を定めるに当たっては、市民及び事業者の意見を反映することができるように適切な措置を講ずるものとする。

4 市長は、基本計画を定めたときは、速やかに、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、基本計画の変更について準用

する。

(年次報告)

第9条 市は、毎年度、平等参画の推進状況、推進施策の実施状況等を明らかにした報告書を作成し、公表するものとする。

2 市は、公表後、市民及び事業者の意見を反映させた評価を行い、その結果を推進施策に反映させるよう努めなければならない。

(性別による権利侵害の防止及び支援)

第10条 市は、性別による権利侵害の防止に努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うよう努めなければならない。

(性と生殖に関する健康と権利の支援)

第11条 市は、性と生殖に関する健康と権利が十分に尊重されるように、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。

(参画機会の拡大及び是正措置)

第12条 市は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動において、女性と男性の間に参画する機会の格差が生じている場合、市民及び事業者と協力し、積極的に格差を是正するための措置を講ずるよう努めなければならない。

2 市は、審議会等の委員を委嘱し、任命する場合には、女性及び男性の委員の数の均衡を図るよう努めなければならない。

3 市は、平等参画を推進するため、女性職員の管理職等への登用及び能力開発に努めなければならない。

(雇用等の分野における平等参画の推進)

第13条 市は、事業者に対し、雇用の分野において平等参画が推進されるように、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、必要があると認めるときは、事業者に対し、平等参画に関する広報及び調査について、協力を求めることができる。

3 市は、必要があると認めるときは、市と取引関係がある事業者及び補助金の交付を受ける者に対し、平等参画の推進に関し報告を求め、適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

(家庭生活における活動とそれ以外の活動との両立支援)

第14条 市は、女性及び男性が共に、育児、介護その他の家庭生活における活動と職業生活、地域生活等における活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めなければならない。

(市民等に対する支援)

第15条 市は、平等参画を推進する活動を行う市民及び事業者(当該活動を主として行うものに限

る。)に対し、それらの主体性に留意して情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(学習及び教育に対する支援等)

第16条 市は、平等参画について理解が深まるように、市民の幼児期からの学習を支援するとともに、学校教育、家庭教育その他の教育において、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(国及び他の地方公共団体との協力)

第17条 市は、国及び他の地方公共団体と協力し、連携して推進施策を実施するものとする。

(国際的協調)

第18条 市は、国際的な理解及び協調の下に平等参画を推進するため、市民と外国人との交流の促進、国際機関等との情報交換等必要な措置を講ずるものとする。

(調査研究及び情報の提供)

第19条 市は、平等参画の推進に関し、必要な調査研究を定期的に行うとともに、情報及び資料を収集し、市民へ提供しなければならない。

第4章 苦情の処理

(苦情の処理)

第20条 市長の附属機関として、名古屋市男女平等参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置く。

2 市民及び事業者は、市が実施する推進施策若しくは平等参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は平等参画の推進を阻害する要因による人権侵害に対する苦情がある場合、市長に申し出ることができる。

3 市長は、前項の申出があった場合、規則の定めるところにより、苦情処理委員に事案の調査及び処理を命ずるものとする。

4 苦情処理委員は、市長に調査結果を報告し、必要があると認めるときは、助言、是正の要望等必要な措置を講ずるよう市長に意見を述べることができる。

5 市長は、前項の意見を尊重して、必要な措置を講ずるよう努めるとともに、調査結果及び意見並びに講じた措置の内容を申出人に通知しなければならない。

6 前各項に定めるもののほか、苦情の処理に関し必要な事項は、規則で定める。

第5章 拠点施設

(拠点施設)

第21条 市は、推進施策を実施するとともに、市民及び事業者による平等参画の推進に関する取組を支援するため、別に条例で定めるところにより、総合的な拠点施設を設置するものとする。

る。

第6章 名古屋市男女平等参画審議会

(名古屋市男女平等参画審議会)

第22条 市長の附属機関として、名古屋市男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画及び平等参画の推進に関する重要事項について調査審議し、その結果を市長に答申する。

3 審議会は、平等参画の推進に関し必要と認める事項について調査審議し、市長に対し、意見を述べることができる。

4 審議会は、市長が委嘱する委員20人以内をもって組織し、委員の一部は公募する。

5 女性又は男性のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。

6 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

7 委員は、再任されることができる。

8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第7章 雑則

(委任)

第23条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第20条から第22条までの規定は、規則で定める日から施行する。
(平成14年規則第118号で第22条の規定は平成14年8月1日から施行)

(平成14年規則第152号で第20条の規定は平成14年11月1日から施行)

(平成15年規則第77号で第21条の規定は平成15年6月18日から施行)

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に定められている平等参画の推進に関する市の基本計画であって、推進施策を総合的かつ計画的に実施するためのものは、第8条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

男女平等参画推進なごや条例施行規則

平成 14 年 11 月 1 日
規則第 151 号

名古屋市男女平等参画審議会規則(平成 14 年名古屋市規則第 117 号)の全部を改正する。

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条)
- 第 2 章 男女平等参画苦情処理委員(第 2 条—第 13 条)
- 第 3 章 男女平等参画審議会(第 14 条—第 20 条) 附則

第 1 章 総則 (趣旨)

第 1 条 この規則は、男女平等参画推進なごや条例(平成 14 年名古屋市条例第 43 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。

第 2 章 男女平等参画苦情処理委員 (苦情処理委員)

- 第 2 条 条例第 20 条第 1 項に規定する名古屋市男女平等参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)は、3 人以内とし、人格が高潔で、男女平等及び参画の推進並びに行政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。
- 2 苦情処理委員のうち、1 人以上は法律に関し学識経験を有する者とし、女性及び男性の苦情処理委員は、それぞれ 1 人以上としなければならない。
- 3 苦情処理委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 苦情処理委員は、再任されることができる。ただし、連続して 4 回委嘱されることはできない。
- 5 市長は、苦情処理委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認めるとき、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としてふさわしく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。

(服務)

- 第 3 条 苦情処理委員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
- 2 苦情処理委員は、政党その他の政治的団体の役員となることができない。
- 3 苦情処理委員は、地方公共団体の議会の議員又は長と兼ねることができない。

(市長への申出の方式)

第 4 条 条例第 20 条第 2 項の規定による申出をしようとする者は、次の各号に掲げる事項を記載した申出書を提出しなければならない。ただし、市長が当該申出書の提出ができない特別の理由があると認めるときは、口頭ですることができる。

- (1) 申出をする者の氏名及び住所(法人その他の団体にあつては、名称及び代表者の氏名並びに事務所の所在地)並びに電話番号
 - (2) 申出の趣旨及び理由
 - (3) 他の機関への相談等の状況
 - (4) 申出に係る人権の侵害があつた日(平等参画の推進を阻害する要因による人権侵害に対する苦情の申出(以下「人権侵害に対する苦情の申出」という。)の場合に限る。)
 - (5) 申出の年月日
- 2 前項ただし書の規定により口頭で申出をしようとするときは、前項第 1 号から第 4 号までに規定する事項を陳述しなければならない。この場合において、市長は、その内容を録取するものとする。
- 3 申出をした者は、当該申出に対する処理が終了するまでの間、いつでも書面により申出の取下げをすることができる。

(調査及び処理)

- 第 5 条 市長は、前条の申出があつたときは、担当の苦情処理委員を指定して、事案の調査及び処理を命ずるものとする。
- 2 市長は、前項の規定にかかわらず、必要と認めるときは、委員全員をもって構成する合議体で調査及び処理を命ずることができる。
- 3 市長は、前 2 項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する事項に係る申出については、苦情処理委員に事案の調査及び処理を命じないものとする。
- (1) 判決、裁決等により確定した事項
 - (2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項
 - (3) 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 条の紛争の解決の援助の対象となる事項
 - (4) 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項
 - (5) 条例又はこの規則の規定に基づく苦情処理委員の行為に関する事項
 - (6) 申出をした者から当該申出の取下げがあつた事項
 - (7) 前各号に掲げるもののほか、苦情処理委員に調査及び処理を命ずることが適当でないこと

認める事項

- 4 市長は、調査及び処理を命じた事案が、前項第2号、第4号又は第6号に該当するに至ったときは、苦情処理委員に調査及び処理の中止を命ずるものとする。
- 5 市長は、人権侵害に対する苦情の申出が当該申出に係る人権の侵害があった日から1年を経過した日以後にされたときは、苦情処理委員に当該申出について調査及び処理を命じないものとする。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。
- 6 市長は、苦情処理委員に調査及び処理を命じたときは、その旨を当該申出をした者に対し、書面により通知するものとする。
- 7 市長は、当該申出に対する処理を行う間、必要があると認めるときは、当該申出をした者に対し、処理の経過を通知するものとする。
- 8 市長は、調査及び処理をしないとき並びに調査及び処理の中止を命じたときは、その旨及びその理由を当該申出をした者に対し、書面により通知するものとする。

(調査開始の通知等)

第6条 苦情処理委員は、調査を開始するときには、その旨を申出に係る市の機関又は関係者に対し、書面により通知するものとする。ただし、人権侵害に対する苦情の申出の場合において、相当な理由があるとき認めるときは、この限りでない。

2 苦情処理委員は、当該市の機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、若しくはその写しの提出を求め、又は関係者に対し、資料の提出及び説明を求めることができる。

3 苦情処理委員は、市長から調査及び処理の中止を命じられたときは、その旨及びその理由を調査の開始を通知した市の機関又は関係者に対し、書面により通知するものとする。

(助言、是正の要望等)

第7条 市長は、条例第20条第4項の意見を受けた場合において、必要があると認めるときは、書面により、次の各号に掲げる者の区分に従い、当該各号に定める措置を講ずるものとする。

- (1) 当該申出に係る市の機関 是正の指示
- (2) 当該申出に係る関係者 助言又は是正の要望

(調査結果等の通知)

第8条 市長は、助言、是正の指示又は是正の要望を行わないときは、その旨を、速やかに、第6条第1項の規定により調査開始の通知をした市の機関又は関係者に対し、書面により通知するものとする。

(是正の指示に対する措置の報告)

第9条 第7条に規定する是正の指示を受けた市の機関は、当該是正の指示に基づいて措置を講じたときは、その旨を書面により原則として50日以内に市長に報告しなければならない。

2 市長は、前項の規定による報告を受けた後も、必要があると認めるときは、当該措置に係るその後の経過について、当該市の機関に対し報告を求めることができる。

(事案の処理の状況の報告等)

第10条 苦情処理委員は、毎年度1回、事案の処理の状況及びこれに関する所見等についての報告書を作成し、市長に提出しなければならない。

2 市長は前項の報告書及び次に掲げる事項を公表するものとする。ただし、公表に当たって個人情報を取り扱うときは、当該個人情報の適正な取扱いのために必要な配慮をしなければならない。

- (1) 市長が申出に係る市の機関に対して行った是正の指示
- (2) 前号の是正の指示に対して、市の機関が講じた措置

(身分証明書)

第11条 苦情処理委員は、職務を行う場合には、その身分を示す証明書(別記様式)を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

(庶務)

第12条 苦情処理委員の庶務は、スポーツ市民局において処理する。

(委任)

第13条 この規則に定めるもののほか、苦情処理委員に関して必要な事項は、市長が定める。

第3章 男女平等参画審議会

(男女平等参画審議会委員)

第14条 条例第22条第1項に規定する名古屋市男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)の委員は、市民、学識経験のある者その他市長が必要と認める者のうちから、市長が委嘱する。

- 2 市民のうちから委嘱する委員は、条例第22条第4項の規定により市長が公募により委嘱する委員とする。
- 3 前項に定めるもののほか、委員の公募に関して必要な事項は、市長が別に定める。

(会長及び副会長)

第15条 審議会に会長及び副会長各1人を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があると

き又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第16条 審議会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

- 2 審議会は、委員の半数以上の者の出席がなければ会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(部会)

第17条 審議会には、必要に応じ、部会を置くことができる。

- 2 部会は、審議会の議決により付議された事項について調査審議し、その経過及び結果を審議会に報告する。
- 3 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 4 部会に部会長を置き、会長が指名する。
- 5 部会長は、会務を総理し、部会の会議の議長となる。
- 6 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。
- 7 前条の規定は、部会の会議の招集、定足数及び表決について準用する。

(関係者の出席)

第18条 審議会及び部会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めてその意見若しくは説明を聴き、又は必要な資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第19条 審議会の庶務は、スポーツ市民局において処理する。

(委任)

第20条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

- 1 この規則は、公布の日から施行する。
- 2 最初に委嘱される苦情処理委員の任期は、第2条第3項の規定にかかわらず、平成16年3月31日までとする。

附 則(令和2年規則第49号)抄

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。

別記様式 略

名古屋市男女平等参画推進センター条例

平成 15 年 3 月 31 日
条例第 38 号

(設置)

第 1 条 男女平等参画推進なごや条例(平成 14 年名古屋市長令第 43 号)第 21 条の規定に基づき、次のように男女平等参画推進センターを設置する。

名称 名古屋市男女平等参画推進センター
位置 名古屋市中区大井町 7 番 25 号

(目的及び事業)

第 2 条 名古屋市男女平等参画推進センター(以下「センター」という。)は、男女平等及び参画(以下「平等参画」という。)の推進に関する施策を実施するとともに、市民及び事業者による平等参画の推進に関する取組を支援することを目的とする。

2 センターは、前項の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 平等参画の推進のための調査及び研究
- (2) 平等参画の推進に関する情報の収集、提供及び発信
- (3) 平等参画の推進のための講座及び研修の実施
- (4) 平等参画の推進に取り組む団体及び個人の相互交流の促進
- (5) 女性の自立支援のための相談及び助言の実施
- (6) その他平等参画の推進のため市長が必要と認める事業

(損害賠償等)

第 3 条 建物、設備その他器具を損傷し、又は滅失させた者は、市長の指示に従い、これらを原状に回復し、又はその損害を賠償しなければならない。

(指定管理者)

第 4 条 センターの管理は、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 244 条の 2 第 3 項に規定する指定管理者に行わせる。

(指定管理者の指定の手続)

第 5 条 市長は、センターの指定管理者の指定をしようとするときは、規則で定めるところにより、選定に参加する者に必要な資格、管理の基準その他の選定について必要な事項を明示し、公募するものとする。

2 センターの指定管理者の指定を受けようとする者は、規則で定めるところにより、事業計画書その他必要な書類を市長に提出しなければならない。

3 市長は、次に定める基準に従い、指定管理者を

選定するものとする。

- (1) 市民の平等利用が確保されること。
- (2) 事業計画書の内容が、第 2 条第 1 項に規定するセンターの設置目的を最も効果的に達成するとともに管理経費の縮減が図られるものであること。
- (3) 指定管理者の指定を受けようとする者が、事業計画書に沿った管理を安定して行う物的及び人的能力を有していること。
- (4) 次の表の左欄に掲げる施設の指定管理者の指定を受けようとする者にあつては、同表右欄に掲げる施設を一体的に管理することができること。

センター	名古屋市女性会館条例(昭和 53 年名古屋市条例第 22 号)第 1 条の規定に基づき設置する名古屋市女性会館
------	---

4 市長は、指定管理者を指定したとき及びその指定を取り消したときは、その旨を告示するものとする。

(指定管理者が行う管理の基準)

第 6 条 指定管理者は、センターの開館時間及び休館日の定めに従い、当該施設を適正に市民の利用に供しなければならない。

2 前項のセンターの開館時間及び休館日は、規則で定める。

3 前 2 項の規定にかかわらず、指定管理者は、市長との協議により、休館日に開館することができる。

(指定管理者が行う業務の範囲)

第 7 条 指定管理者が行う業務の範囲は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 第 2 条第 2 項第 2 号及び第 4 号に規定する事業並びに同項第 3 号に規定する事業のうち市長が定めるものの実施に関すること。
- (2) センターの維持管理及び修繕(原形を変えずる修繕及び模様替を除く。)に関すること。
- (3) その他市長が定める業務

(委任)

第 8 条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例の施行期日は、規則で定める。

(平成 15 年規則第 78 号で平成 15 年 6 月 18 日から施行。ただし、第 3 条から第 8 条まで、第 11 条及び第 12 条の規定は平成 15 年 5 月 6 日から施行)

附 則(平成 17 年条例第 25 号)

1 この条例は、平成 18 年 4 月 1 日から施行す

る。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

- 2 この条例による改正後の名古屋市男女平等参画推進センター条例第 11 条の 2 の規定による指定管理者の指定の手續その他の行為は、この条例の施行前においても行うことができる。

附 則(平成 21 年条例第 25 号)

- 1 この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。
- 2 この条例による改正後の名古屋市男女平等参画推進センター条例の規定に基づく利用料金の承認その他指定管理者が利用料金を定めるために必要な手續は、この条例の施行前においても行うことができる。
- 3 この条例の施行の際現に使用の許可を受けている者及び使用の許可を申請し、受理されている者の使用料の額については、なお従前の例による。

附 則(平成 21 年条例第 66 号)抄 (施行期日)

- 1 この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年条例第 40 号)

- 1 この条例は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。
- 2 この条例による改正後の名古屋市男女平等参画推進センター条例第 5 条の規定による指定管理者の指定の手續その他の行為は、この条例の施行前においても行うことができる。

附 則(令和 4 年条例第 56 号)抄 (施行期日)

- 第 1 条 この条例は、令和 5 年 4 月 1 日(以下「施行日」という。)から施行する。

名古屋市男女平等参画推進センター条例施行細則

平成 15 年 5 月 6 日
規則第 79 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、名古屋市男女平等参画推進センター条例(平成 15 年名古屋市条例第 38 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。

(開館時間)

第 2 条 名古屋市男女平等参画推進センター(以下「センター」という。)の開館時間は、午前 9 時から午後 9 時までとする。ただし、日曜日及び国民の祝日に関する法律(昭和 23 年法律第 178 号)に規定する休日にあつては、午前 9 時から午後 5 時までとする。

2 市長は、特に必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、臨時に、開館時間を変更することができる。

(休館日)

第 3 条 センターの休館日は、次のとおりとする。

- (1) 毎月第 3 木曜日
- (2) 1 月 1 日から同月 3 日まで及び 12 月 29 日から同月 31 日まで

2 市長は、特に必要と認めるときは、前項の規定にかかわらず、臨時に、休館日に開館し、又は休館日以外の日に休館することができる。

(行為の禁止等)

第 4 条 センターにおいては、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) みだりに火気を使用し、又は危険を引き起こすおそれのある行為をすること。
- (2) 他人に迷惑を及ぼす行為をすること。
- (3) 承認を受けずに広告類を掲出し、又は頒布すること。
- (4) 建物その他の工作物を汚損し、又はき損するおそれのある行為をすること。
- (5) その他センターの管理上支障があると認められる行為をすること。

(退館)

第 5 条 市長は、この規則に違反し、又は係員若しくは指定管理者若しくはその管理するセンターの管理の業務に従事している者の指示に従わない者に対し退館を命ずることができる。

(指定管理者の公募)

第 6 条 条例第 5 条第 1 項に規定する選定について必要な事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 施設の概要

- (2) 指定管理者に行わせる管理の業務(以下「管理業務」という。)の範囲
- (3) 指定管理者の指定の予定期間
- (4) 選定に参加する者に必要な資格
- (5) 管理の基準
- (6) 管理業務に従事する者に必要な知識及び技能並びに人数の基準
- (7) 管理業務に従事する者の配置の基準
- (8) 管理業務に関し、指定管理者が費用及び危険を負担する範囲
- (9) その他市長が必要と認める事項

2 条例第 5 条第 1 項の規定による公募は、告示、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。

(指定管理者の指定の申請)

第 7 条 条例第 5 条第 2 項の規定によるセンターの指定管理者の指定の申請は、名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者指定申請書(別記様式)によって行わなければならない。

2 条例第 5 条第 2 項に規定する事業計画書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- (1) 管理業務を行うに当たっての基本的な考え方とその方法
- (2) 管理業務に従事させる者の職種、人数及び職務の内容
- (3) 管理業務を通じて取得した個人情報の適正な取扱いのために講じる措置の内容
- (4) 管理業務により得られる収入の見込額
- (5) 管理業務に要する費用の見込額
- (6) その他市長が必要と認める事項

3 センターの指定管理者の指定の申請をしようとする者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 定款又は寄附行為及び登記事項証明書(法人以外の団体にあつては、これらに相当する書類)
- (2) 指定管理者の指定を受けようとする者の従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び状況がわかるもの
- (3) その他市長が必要と認める書類

(指定管理者の選定)

第 8 条 市長は、指定管理者の選定をしようとするときは、あらかじめ、名古屋市指定管理者選定委員会条例(平成 28 年名古屋市条例第 16 号)第 1 条に基づく名古屋市スポーツ市民局指定管理者選定委員会の意見を聴くものとする。

(指定等の告示)

第 9 条 条例第 5 条第 4 項の規定による指定の告示は、次に掲げる事項について行うものとする。

- (1) 指定管理者の名称及び所在地
- (2) 指定管理者の指定の期間

2 条例第5条第4項の規定による指定の取消しの告示は、次に掲げる事項について行うものとする。

- (1) 指定管理者の名称及び所在地
- (2) 指定管理者の指定を取り消した日

(協定の締結)

第10条 市長は、指定管理者の指定をするに当たっては、当該指定管理者の指定をしようとする者と、センターの管理に関する協定を締結するものとする。

2 前項の協定には、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 管理業務の具体的内容
- (2) センターの管理費用として、本市が支払う金額
- (3) 管理業務に従事させる者の職種、人数及び職務の内容
- (4) 管理業務を通じて取得した個人情報の適正な取扱いのために講じる措置の内容
- (5) 管理業務に関し、指定管理者が費用及び危険を負担する範囲
- (6) 緊急時等における対応方法
- (7) その他市長が必要と認める事項

(事業報告書の提出)

第11条 指定管理者は、毎年度5月31日までに、地方自治法(昭和22年法律第67号)第244条の2第7項に規定する事業報告書を、市長に提出しなければならない。

2 前項の事業報告書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- (1) 管理業務の実施状況
- (2) センターの使用状況
- (3) センターの管理経費等の収支状況
- (4) 前3号に定めるもののほか、指定管理者による管理の状況を把握するため市長が必要と認める事項

(委任)

第12条 この規則に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成15年6月18日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。
- 2 許可の申請その他センターの施設を使用するために必要な手続は、この規則の施行前においても行うことができる。

附 則(平成15年規則第82号)

- 1 この規則は、平成15年6月18日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

2 センターを管理委託等するために必要な手続は、この規則の施行前においても行うことができる。

附 則(平成17年規則第109号)

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第4条第1項、第5条、第8条、第9条第3項、第9条の2及び第12条の改正規定は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成18年規則第90号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成21年規則第19号)

- 1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。
- 2 この規則による改正後の名古屋市男女平等参画推進センター条例施行細則(以下「新規則」という。)の規定に基づく指定管理者の指定の申請に必要な手続は、この規則の施行前においても行うことができる。
- 3 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の名古屋市男女平等参画推進センター条例施行細則の規定に基づいて提出されている使用料減免申請書は、新規則の規定に基づいて提出されたものとみなす。

附 則(平成21年規則第74号)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第3号様式の改正規定は、平成22年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の名古屋市男女平等参画推進センター条例施行細則の規定に基づいて提出されている使用料減免申請書は、この規則による改正後の名古屋市男女平等参画推進センター条例施行細則の規定に基づいて提出されたものとみなす。

附 則(平成22年規則第79号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成24年規則第59号)

- 1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の各規則の規定に基づいて提出されている申込書及び申請書は、この規則による改正後の各規則の規定に基づいて提出されたものとみなす。
- 3 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の各規則の規定に基づいて作成されている用紙は、この規則による改正後の各規則の規定にか

かわらず、当分の間、修正して使用することができる。

附 則(平成 25 年規則第 68 号)

- 1 この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 22 条及び第 4 号様式の改正規定並びに次項の規定は、公布の日から施行する。
- 2 この規則による改正後の名古屋市男女平等参画推進センター条例施行細則の規定に基づく指定管理者の指定の申請に必要な手続は、この規則の施行前においても行うことができる。

附 則(平成 29 年規則第 20 号)

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和元年規則第 11 号)

この規則は、令和元年 7 月 1 日から施行する。

附 則(令和 2 年規則第 49 号)抄

- 1 この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(令和 2 年規則第 123 号)

- 1 この規則は、令和 2 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の各規則の規定に基づいて提出されている申請書等は、この規則による改正後の各規則の規定に基づいて提出されたものとみなす。
- 3 この規則の施行の際現にこの規則による改正前の各規則の規定に基づいて作成されている用紙は、この規則による改正後の各規則の規定にかかわらず、当分の間、修正して使用することができる。

別記様式 略

名古屋市男女平等参画推進協議会規程

昭和52年12月10日
達第39号

(設置)

第1条 本市に名古屋市男女平等参画推進協議会(以下「協議会」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 協議会は、次の各号に掲げる事項について調査審議する。

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた、男女平等参画の推進に係る施策の総合的な企画に関すること。
- (2) 男女共同参画社会の実現に向けた、男女平等参画の推進に係る施策の連絡調整に関すること。

(構成)

第3条 協議会に会長、副会長、委員及び幹事を置く。

2 会長はスポーツ市民局主管副市長とし、副会長は他の副市長とする。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、あらかじめその定める順序により、その職務を代理する。

4 委員及び幹事は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 別表に掲げる職にある者
- (2) その他会長が指定する職にある者

(会議)

第4条 協議会の会議は、会長、副会長及び委員をもって構成し、会長は、会議の議長となる。

2 協議会の会議は、必要のつど会長がこれを招集する。

3 幹事は、会長の命を受けて、協議会及び次条に規定する分科会の事務について、委員を補佐する。

(分科会)

第5条 協議会には、必要に応じ、分科会を置くことができる。

2 分科会は、協議会により付議された事項について調査審議し、その経過及び結果を協議会に報告する。

3 分科会は、会長が指名する委員及び幹事をもって構成する。

4 分科会に分科会長を置き、会長が指名する。

5 分科会長に事故があるときは、あらかじめ分科会長の指名する委員がその職務を代理する。

6 分科会の会議は、分科会長がこれを招集し、分科会長は、会議の議長となる。

(関係職員の出席)

第6条 会長又は分科会長は、必要があると認めるときは、協議会又は分科会の会議に、関係職員

の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

(庶務)

第7条 協議会の庶務は、スポーツ市民局市民生活部男女平等参画推進課において処理する。

(委任)

第8条 この規程に定めるもののほか、協議会の運営その他必要な事項は、会長が定める。

附 則

この達は、発布の日から施行する。

以下省略

男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)
(法律第七十八号)

目次

前文

第一章 総則(第一条—第十二条)

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議(第二十一条—第二十八条)

附則

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

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

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(連携及び協働の促進)

第十八条 国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者の間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるように努めるものとする。

2 地方公共団体は、前項の関係者相互間の連携と

協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

(令七法八〇・追加)

(人材の確保等)

第十八条の二 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(令七法八〇・追加)

(調査研究)

第十八条の三 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。

(令七法八〇・旧第十八条繰下・一部改正)

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第十九条 国は、前三条に定めるもののほか、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を支援するため、助言、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(令七法八〇・追加)

(国際的協調のための措置)

第二十条 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。

(令七法八〇・旧第十九条繰下)

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

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

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

(平一一法一〇二・全改)

(政令への委任)

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

(平一一法一〇二・全改)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法(以下「旧審議会設置法」という。)第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

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

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

附 則 (平成十一年七月一六日法律第一〇二号)抄

(施行期日)

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

(施行の日=平成一三年一月六日)

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

○中央省庁等改革関係法施行法(平成一一法律一六〇)抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律(以下「改革関係法等」と総称する。)の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(政令への委任)

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附 則 (平成十一年一月二二日法律第一六〇号)抄

(施行期日)

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

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

四十四条の規定 公布の日

附 則 (令和七年六月二七日法律第八〇号)

(施行期日)

1 この法律は、独立行政法人男女共同参画機構法(令和七年法律第七十九号)の施行の日から施行する。ただし、第一条及び次項の規定は、公布の日から施行する。

(施行の日=令和八年四月一日)

(政令への委任)

2 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日)
(法律第六十四号)

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十九条)
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第二十二条—第二十九条)
- 第五章 雑則(第三十条—第三十三条)
- 第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)
- 附則
 - 第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍

に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、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。

(令七法六三・一部改正)

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ 職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項

ニ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(令七法六三・一部改正)

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する

取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(令元法二四・一部改正)

第二節 一般事業主行動計画等

(令元法二四・改称)

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(令元法二四・一部改正)

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等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。

(令元法二四・一部改正)

(認定の取消し)

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

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

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の特例等)

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

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

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の表示等)

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

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(令元法二四・追加)

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(令元法二四・追加)

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安

定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進

に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「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、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・旧第十二条繰下・一部改正、令四法一二・一部改正)

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

(令元法二四・旧第十三条繰下)

(一般事業主に対する国の援助)

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

(令元法二四・旧第十四条繰下)

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事

情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(令元法二四・旧第十五条繰下)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百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 第八条第一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 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第一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。

(令元法二四・旧第十六条繰下・一部改正)
(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(令元法二四・旧第十七条繰下・一部改正)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(令元法二四・旧第十八条繰下)

(財政上の措置等)

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

(令元法二四・旧第十九条繰下)

(国等からの受注機会の増大)

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

「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(令元法二四・旧第二十条繰下・一部改正)

(啓発活動)

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

(令元法二四・旧第二十一条繰下)

(情報の収集、整理及び提供)

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

(令元法二四・旧第二十二条繰下)

(協議会)

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

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

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

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

- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公

表しなければならない。

(令元法二四・旧第二十三条繰下・一部改正)

(秘密保持義務)

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

(令元法二四・旧第二十四条繰下)

(協議会の定める事項)

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

(令元法二四・旧第二十五条繰下)

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(令元法二四・旧第二十六条繰下・一部改正)

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(令元法二四・追加・一部改正)

(権限の委任)

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

(令元法二四・旧第二十七条繰下・一部改正)

(政令への委任)

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

(令元法二四・旧第二十八条繰下)

第六章 罰則

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

(令元法二四・旧第二十九条繰下・一部改正、令四法六八・一部改正)

第三十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、

一年以下の拘禁刑又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十二條第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八條の規定に違反して秘密を漏らした者

(令元法二四・旧第三十條繰下・一部改正、
令四法六八・一部改正)

第三十六條 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六條第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十七條第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六條第五項において準用する職業安定法第三十九條又は第四十條の規定に違反した者

(令元法二四・旧第三十一條繰下・一部改正、
令四法六八・一部改正)

第三十七條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十條第二項(第十四條第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十條第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六條第五項において準用する職業安定法第五十一條第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(平二九法一四・一部改正、令元法二四・
旧第三十二條繰下・一部改正)

第三十八條 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四條、第三十六條又は前條の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本條の罰金刑を科する。

(令元法二四・旧第三十三條繰下・一部改正)

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

(令元法二四・旧第三十四條繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

第一條 この法律は、公布の日から施行する。ただ

し、第三章(第七條を除く。)、第五章(第二十八條を除く。)及び第六章(第三十條を除く。)の規定並びに附則第五條の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二條 この法律は、令和十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(令元法二四・令七法六三・一部改正)

(政令への委任)

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

(検討)

第四條 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄
(施行期日)

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

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

二及び三 略

四 第二條中雇用保険法第十條の四第二項、第五十八條第一項、第六十條の二第四項、第七十六條第二項及び第七十九條の二並びに附則第十一條の二第一項の改正規定並びに同條第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四條の規定並びに第七條中育児・介護休業法第五十三條第五項及び第六項並びに第六十四條の改正規定並びに附則第五條から第八條まで及び第十條の規定、附則第十三條中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十

条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。))の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(次号に掲げる規定を除く。))の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げた規定にあっては、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)

第三十五条 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 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄 (施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三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

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

(令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行)

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施

行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 (令和四年三月三十一日法律第一二号) 抄 (施行期日)

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定(一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(「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。))、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。)並びに第三条の規定(職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八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五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第四条第二項及び第十八条の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定(「、第十一条中「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、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と)を削る部分を除く。)並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四條、第二十五條及び第二十七條の規定 令和四年十月一日

(政令への委任)

第二十八条 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。

○刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律(令和四法律六八)抄

(罰則の適用等に関する経過措置)

第四百四十一条 刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号。以下「刑法等一部改正法」という。)及びこの法律(以下「刑法等一部改正法等」という。)の施行前にした行為の処罰については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

2 刑法等一部改正法等の施行後にした行為に対して、他の法律の規定によりなお従前の例によるこ

ととされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる罰則を適用する場合において、当該罰則に定める刑(刑法施行法第十九条第一項の規定又は第八十二条の規定による改正後の沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律第二十五条第四項の規定の適用後のものを含む。)に刑法等一部改正法第二条の規定による改正前の刑法(明治四十年法律第四十五号。以下この項において「旧刑法」という。)第十二条に規定する懲役(以下「懲役」という。)、旧刑法第十三条に規定する禁錮(以下「禁錮」という。)(又は旧刑法第十六条に規定する拘留(以下「旧拘留」という。))が含まれるときは、当該刑のうち無期の懲役又は禁錮はそれぞれ無期拘禁刑と、有期の懲役又は禁錮はそれぞれその刑と長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。))を同じくする有期拘禁刑と、旧拘留は長期及び短期(刑法施行法第二十条の規定の適用後のものを含む。))を同じくする拘留とする。

(裁判の効力とその執行に関する経過措置)

第四百四十二条 懲役、禁錮及び旧拘留の確定裁判の効力並びにその執行については、次章に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

(人の資格に関する経過措置)

第四百四十三条 懲役、禁錮又は旧拘留に処せられた者に係る人の資格に関する法令の規定の適用については、無期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ無期拘禁刑に処せられた者と、有期の懲役又は禁錮に処せられた者はそれぞれ刑期を同じくする有期拘禁刑に処せられた者と、旧拘留に処せられた者は拘留に処せられた者とみなす。

2 拘禁刑又は拘留に処せられた者に係る他の法律の規定によりなお従前の例によることとされ、なお効力を有することとされ又は改正前若しくは廃止前の法律の規定の例によることとされる人の資格に関する法令の規定の適用については、無期拘禁刑に処せられた者は無期禁錮に処せられた者と、有期拘禁刑に処せられた者は刑期を同じくする有期禁錮に処せられた者と、拘留に処せられた者は刑期を同じくする旧拘留に処せられた者とみなす。

(経過措置の政令への委任)

第五百九条 この編に定めるもののほか、刑法等一部改正法等の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号) 抄 (施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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。

(施行日＝令和七年六月一日)

一 第五百九条の規定 公布の日

附 則 (令和七年六月一日法律第六三号) 抄 (施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一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に一項を加える改正規定及び同法第三十八条第一項の改正規定(「及び第二項」を「、第二項及び第四項」に改める部分に限る。)、第三条中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附則第二項(見出しを含む。)(の改正規定(「令和八年三月三十一日」を「令和十八年三月三十一日」に改める部分に限る。))並びに第四条中女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二条第一項の改正規定、同法第五条第二項第三号の改正規定及び同法附則第二条第一項の改正規定並びに次条並びに附則第三条、第七条、第八条の二及び第十六条の規定 公布の日

二 第一条の規定(前号に掲げる改正規定を除く。)(及び第四条の規定(同号に掲げる改正規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条の改正規定を除く。))並びに附則第六条の規定及び附則第十三条中労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の四の改正規定(「昭和四十一年法律第百三十二号」の下に「第二十七条の三第一項、」を加える部分に限る。)(令和八年四月一日

(政令への委任)

第七条 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)

第八条の二 政府は、特定受託事業者(特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和五年法律第二十五号)第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下この条において同じ。))が受けた業務委託(同法第二条第三項に規定する業務委託をいう。))に係る業務において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該業務に関係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者(同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下この条において同じ。))が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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。

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抄）

この条約の締約国は、

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかなる問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の

下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

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

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

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

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

次のとおり協定した。

第1部

第1条

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

第2条

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

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確

保すること。

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

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

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

(g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

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

第4条

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

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

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

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

第6条

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

第2部

第7条

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

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

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

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

第8条

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

第9条

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

第3部

第10条

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

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

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

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特

に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

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

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

(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

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

第 11 条

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

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

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

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

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

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

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

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

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

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

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社

会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

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

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

第 12 条

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

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

第 13 条

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

(a) 家族給付についての権利

(b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利

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

第 14 条

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

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

して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部 第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

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

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

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

第5部 第17条

- 1 この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「委員会」という。）を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
- 2 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
- 3 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に

対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿（これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。）を作成し、締約国に送付する。

4 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。

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

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

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

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

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

第18条

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

(a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内

(b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。

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

以下省略

男女平等参画に関する年表

年	世界	日本	名古屋市
昭和 20 (1945)	1. 国際連合設立		
昭和 21 (1946)	2. 婦人の地位委員会発足	1. 日本初の婦人参政権行使 2. 日本国憲法公布	
昭和 42 (1967)	3. 婦人に対する差別撤廃宣言		
昭和 50 (1975)	4. 国際婦人年世界会議 (メキシコシティ) 5. 「世界行動計画」採択 6. 「国連婦人の 10 年」1976～1985 年	3. 総理府に「婦人問題企画推進本部」設置	
昭和 52 (1977)		4. 「国内行動計画」策定	1. 市民局に「婦人問題担当室」設置 2. 市長の私的諮問機関「婦人問題懇話会」設置 3. 市内の婦人問題推進組織「婦人問題推進協議会 (市長を会長)」設置
昭和 54 (1979)	7. 女子差別撤廃条約採択		
昭和 55 (1980)	8. 「国連婦人の 10 年」中間年世界会議 (コペンハーゲン)	5. 女子差別撤廃条約署名	4. 名古屋市基本計画策定 (婦人の項) 5. 世界会議に婦人調査団を派遣
昭和 56 (1981)		6. 「国内行動計画後期重点目標」策定	
昭和 59 (1984)			6. 「日本女性会議 '84 なごや」開催
昭和 60 (1985)	9. 「国連婦人の 10 年」世界会議 (ナイロビ) 10. 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	7. 国籍法改正 8. 男女雇用機会均等法公布 9. 女子差別撤廃条約批准	7. 世界会議に婦人調査団を派遣
昭和 62 (1987)		10. 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	
昭和 63 (1988)		11. 労働基準法改正 (週 40 時間制)	8. 名古屋市新基本計画策定 (女性の項)
平成元 (1989)	11. 児童の権利に関する条約採択	12. 新学習指導要領告示	
平成 2 (1990)	12. 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		9. 室名を「女性企画室」に変更 (懇話会、推進協議会の名称も合わせて変更)
平成 3 (1991)		13. 育児休業法公布 14. 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画 (第一次改定)」策定	
平成 5 (1993)	13. 世界人権会議 (ウィーン)	15. パートタイム労働法公布、施行	
平成 6 (1994)	14. 第 4 回世界女性会議のためのエスカップ地域準備会議 (ジャカルタ) 15. 「ジャカルタ宣言」(地域行動計画を含む) 採択 16. 国際人口・開発会議 (カイロ)	16. 児童の権利に関する条約批准 17. 総理府に男女共同参画室、男女共同参画審議会設置 18. 男女共同参画推進本部設置	
平成 7 (1995)	17. 第 4 回世界女性会議 (北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	19. 育児休業法改正 (介護休業制度の法制化)	10. 「男女共同参画プランなごや」策定 11. 女性企画推進協議会を「男女共同参画推進協議会」に、女性企画懇話会を「男女共同参画懇話会」に

年	世界	日本	名古屋市
			改称 12. 世界会議に女性海外派遣団派遣
平成 8 (1996)		20. 「男女共同参画ビジョン」 答申 21. 「男女共同参画 2000 年プラン」 策定	
平成 9 (1997)		22. 労働基準法改定（女子保護規定撤廃） 23. 男女雇用機会均等法改正（女子差別禁止、セクハラ防止義務） 24. 育児・介護休業法の改正（深夜業制限）	13. 「男女共同参画推進会議」 発足
平成 10 (1998)			14. 男女共同参画懇話会「男女共同参画プランなごや後期重点課題」 提言
平成 11 (1999)		25. 男女共同参画社会基本法公布、施行	15. 男女共同参画プランなごや後期重点課題策定 16. 男女共同参画懇話会「男女共同参画推進センター（仮称）設置について」 提言
平成 12 (2000)	18. 女性 2000 年会議（ニューヨーク）「政治宣言」「成果文書」採択	26. 男女共同参画基本計画策定 27. ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）公布、施行	17. 室を総務局に移管、室名を「男女共同参画推進室」に変更 18. 女性 2000 年会議に合わせた女性海外派遣団派遣 19. 男女共同参画懇話会「新男女共同参画プランなごや（仮称）への提言」 20. 「名古屋新世紀計画 2010」 策定
平成 13 (2001)		28. 内閣府に「男女共同参画局」設置 29. 内閣府に「男女共同参画会議」設置 30. 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」公布	21. 「男女共同参画プランなごや 21」 策定
平成 14 (2002)			22. 「男女平等参画推進なごや条例」公布、施行 23. 室名を「男女平等参画推進室」に、「男女共同参画推進協議会」を「男女平等参画推進協議会」に、「男女共同参画推進会議」を「男女平等参画推進会議」に改称 24. 「男女平等参画苦情処理委員」設置 25. 「男女平等参画審議会」設置
平成 15 (2003)		31. 次世代育成支援対策推進法公布、施行 32. 男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」 33. 女子差別撤廃条約実施状況第 4 回・5 回報告の審議	26. 「男女平等参画推進センター（つながれっと NAGOYA）」開館
平成 16 (2004)		34. 「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の一部を改正する法律」公布 35. 「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」告示	27. 第 1 期名古屋市男女平等参画審議会「男女平等参画先進都市をめざして」 答申

年	世界	日本	名古屋市
		36. 育児・介護休業法改正（育児・介護取得の期間雇用者への拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の創設）	
平成 17 (2005)	19. 「第 49 回国連婦人の地位委員会（北京+10）」開催	37. 「男女共同参画基本計画（第 2 次）」閣議決定	28. 「名古屋市男女平等参画審議会答申事項達成状況進行管理票」作成
平成 18 (2006)		38. 男女雇用機会均等法改正（間接差別禁止、男性へのセクハラ禁止）	29. 「男女平等参画の視点からの公的広報物ガイドライン」作成
平成 19 (2007)		39. パートタイム労働法改正（均衡の取れた処遇の確保の促進） 40. 「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の一部を改正する法律」公布 41. 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	30. 名古屋市配偶者暴力相談センター業務開始
平成 20 (2008)		42. 男女共同参画推進本部決定「女性の参画加速プログラム」	
平成 21 (2009)		43. 育児・介護休業法改正（短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化等）	31. 第 3 期名古屋市男女平等参画審議会「『男女共同参画プランなごや 21』に基づく取り組みの評価と新プランに向けた基本的方向性について」答申 32. 「名古屋市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定
平成 22 (2010)	20. 「第 54 回国連婦人の地位委員会（北京+15）」開催	44. 「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議決定	33. 第 4 期名古屋市男女平等参画審議会「『新男女平等参画プラン』（仮称）の策定に向けて」答申 34. 「名古屋市中期戦略ビジョン」策定
平成 23 (2011)	21. UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		35. 「名古屋市男女平等参画基本計画 2015」策定
平成 24 (2012)	22. 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		36. 「名古屋市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 2 次）」策定
平成 25 (2013)		45. 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護（等）に関する法律の一部を改正する法律」公布	
平成 26 (2014)	23. 第 58 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	46. 男女雇用機会均等法改正 47. 「日本再興戦略」改訂 2014（女性を“わが国最大の潜在力”と位置づけ女性の活躍推進法の制定に言及）	37. 「イーブルなごや（男女平等参画推進センター・女性会館）」が開館
平成 27 (2015)	24. 「第 59 回国連婦人の地位委員会（北京+20）」開催 25. UN Women 日本事務所開設 26. 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）採択	48. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」制定 49. 「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議決定	38. 第 7 期名古屋市男女平等参画審議会「次期『男女平等参画基本計画』の策定に向けて」答申 39. 「名古屋市総合計画 2018」策定
平成 28 (2016)		50. 日本再興戦略 2016（女性の活躍推進と長時間労働の是正）	40. 「名古屋市男女平等参画基本計画 2020」策定 41. 「名古屋市配偶者からの暴力防止

年	世界	日本	名古屋市
			及び被害者支援基本計画（第3次）」策定
平成 29（2017）		51. 育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務化） 52. 刑法等改正（性犯罪の非親告罪化・男女被害者適用等） 53. 育児・介護休業法改正（育児休業期間の延長）	42. イコールなごやを女性活躍推進法に基づく“協議会”に位置付け 43. 名古屋モデルの合意・運用開始
平成 30（2018）		54. 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布	
令和元（2019）	27. 「第5回国際女性会議 WAW!」／「W20 (Women20)」日本開催	55. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布 56. 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護（等）に関する法律の一部を改正する法律」公布	44. 「名古屋市総合計画 2023」策定
令和2（2020）	28. 第64回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催開催 29. 国際的な指針(COVID-19 ガイドダンス)を提言	57. 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 58. 「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	45. 室をスポーツ市民局に移管 46. 第9期名古屋市男女平等参画審議会「次期『男女平等参画基本計画』の策定に向けて」答申
令和3（2021）	30. 第65回国連婦人の地位委員会開催 31. G20 女性活躍担当大臣会合(イタリア) 32. 「私たちの共通の課題」「国連事務局長報告」	59. 育児休業・介護休業当育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」及び「雇用保険法」の改正 60. 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正	47. 「名古屋市男女平等参画基本計画 2025」策定 48. 「名古屋市配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第4次)」策定 49. ウィズコロナにおける女性の生活・就労等実態調査の実施
令和4（2022）		61. 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立 62. 「ストーカー行為等の規則等に関する法律」改正 63. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正	50. 名古屋市ファミリーシップ制度の開始
令和5（2023）	33. G20女性活躍担当大臣会合開催(インド)	64. 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の公布・施行 65. 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正	
令和6（2024）	34. 第68回国連女性の地位委員会開催(ニューヨーク)	66. 育児・介護休業法改正 67. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 施行 68. 改正 DV 防止法 施行	51. 「名古屋市総合計画 2028」策定
令和7（2025）		69. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 70. 「男女共同参画社会基本法」「男女共同参画機構法」改正	52. 第12期名古屋市男女平等参画審議会「次期『男女平等参画基本計画』の策定に向けて」答申

名古屋市男女平等参画基本計画 2030

令和 8 年 3 月

名古屋市中区三の丸三丁目 1 番 1 号

名古屋市スポーツ市民局市民生活部男女平等参画推進課

電話 (052)972-2234

FAX (052)972-4206

電子メール a2233@sportsshimin.city.nagoya.lg.jp

