

# ともに輝く 未来のいなみ

## 第3次稲美町男女共同参画プラン

計画期間

令和4(2022)年度～令和13(2031)年度

令和4(2022)年3月

稲美町

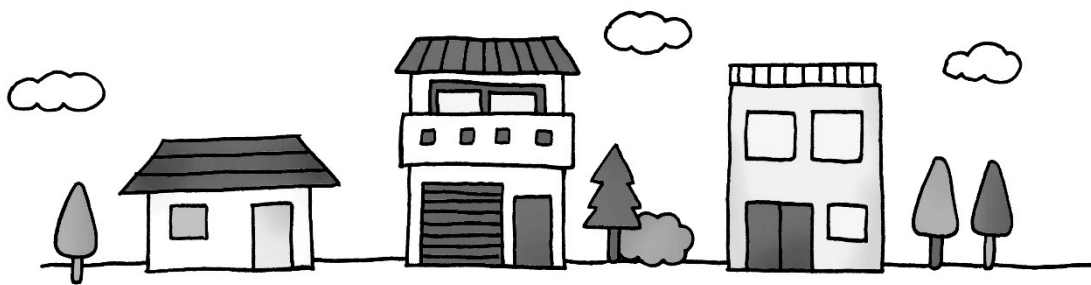


## 目次

I	計画策定の背景	1
1	計画策定の趣旨	2
2	国際的な日本の現状	3
3	国・兵庫県の動向	4
4	稲美町の動き	5
5	社会情勢	6
II	稲美町の男女共同参画の現状と課題	9
1	人口の状況	11
2	ひとり親世帯の状況	12
3	女性の就労状況	12
4	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の状況	13
5	農業分野における女性の参画状況	14
6	町民意識調査結果からみる現状	15
III	計画の基本的な考え方	23
1	基本理念	24
2	基本目標	24
3	計画の位置づけ	26
4	計画の期間	26
5	施策の体系	27
IV	計画の内容	29
	基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革	30
	基本目標2 多様な暮らし方・働き方の実現	42
	基本目標3 だれもが安心して暮らせる地域の実現	51
V	計画の推進体制	65
1	推進体制	66
2	進行管理	67
	資料編	69
1	計画の策定経過	70
2	第3次稲美町男女共同参画プラン策定委員名簿	71
3	稲美町男女共同参画プラン策定委員会設置要綱	72
4	男女共同参画社会基本法	73
5	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	78
6	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	88
	用語集	97



# I 計画策定の背景

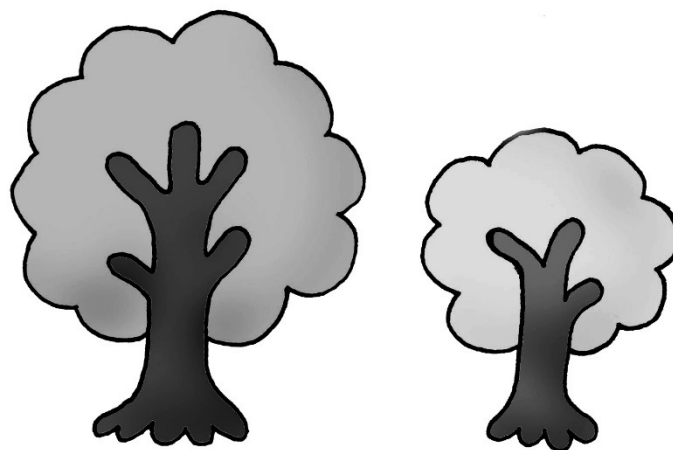


# 1 計画策定の趣旨

平成 11（1999）年 6 月に施行された「男女共同参画社会基本法」は、「男女共同参画社会」の実現が、21 世紀のわが国社会が持続的に発展し、人々が豊かに暮らしていくための最重要課題であると位置づけました。その後、さまざまな法整備が進み、男女がともに家庭や職場、地域社会等の多様な分野において活躍できる環境が整いつつあります。

稲美町（以下「本町」という。）では、平成 14（2002）年に「男女共同参画社会基本法」に基づく計画として「稲美町男女共同参画プラン」（以下「第 1 次プラン」という。）を策定しました。その 10 年後の平成 24（2012）年に、社会環境の変化やまちづくりにおける本町の課題を踏まえ「第 2 次稲美町男女共同参画プラン」（以下「第 2 次プラン」という。）を策定し、人権尊重の視点を基本として家庭・地域・学校・職場等あらゆる場で、一人ひとりが個性や自主性を発揮できるよう、さまざまな施策を推進してきました。

このたび第 2 次プランの計画期間が満了することを受け、今後の本町における男女共同参画に関する取り組みを総合的かつ計画的に推進するための計画として「第 3 次稲美町男女共同参画プラン」（以下「本計画」という。）を策定します。



## 2 国際的な日本の現状

男女格差の大きさを国別に比較した世界経済フォーラム（WEF）による、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」が令和3（2021）年3月に発表され、日本は、調査対象となった世界156か国のうち120位となりました。令和2（2020）年は121位でしたが、順位はほぼ横ばいで、低調な状況が続いています。この他、国際的な指標として国連開発計画（UNDP）による「人間開発指数（HDI）」（令和2（2020）年で世界189か国中19位）、「ジェンダー不平等指数（GII）」（令和2（2020）年で世界162か国中24位）等があり、それぞれ上位となっていますが、「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）」については、対象となる分野（政治、経済、教育、健康）のうち、政治と経済のスコアが低いことが影響し、特に低位となっています。

### ■男女共同参画に関する国際的指標の経年比較（日本）

（年）	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>HDI</b>	12位	10位	10位	17位	20位	17位	19位	19位	19位	—
<b>GII</b>	14位	21位	21位	25位	26位	21位	22位	23位	24位	—
<b>GGI</b>	98位	101位	105位	104位	101位	111位	114位	110位	121位	120位
<b>政治</b>	101位	110位	118位	129位	104位	103位	123位	125位	144位	147位
<b>経済</b>	100位	102位	104位	102位	106位	118位	114位	117位	115位	117位
<b>教育</b>	80位	81位	91位	93位	84位	76位	74位	65位	91位	92位
<b>健康</b>	1位	34位	34位	37位	42位	40位	1位	41位	40位	65位

※令和3(2021)年のGGI値:0.656(【政治】0.061【経済】0.604【教育】0.983【健康】0.973)

#### HDI 人間開発指数（Human Development Index）

国連開発計画（UNDP）による指数で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を測定したもの。具体的には、出生時の平均余命、知識（平均就学年数及び就学予測年数）、1人当たり国民総所得（GNI）を用いて算出している。

#### GII ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index）

国連開発計画（UNDP）による指数で、国家の人間開発の達成が男女の不等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の3側面5指標から構成されている。

【保健分野】・妊産婦死亡率 ・15～19歳の女性1,000人当たりの出生数  
 【エンパワーメント】・国会議員女性割合 ・中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）  
 【労働市場】・労働力率（男女別）

#### GGI ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）

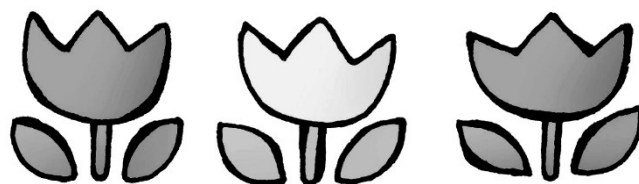
世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。具体的には次のデータから算出される。

【政治分野】・国会議員に占める比率 ・閣僚の比率 ・最近50年の行政府の長の在任年数  
 【経済分野】・労働力率 ・同じ仕事の賃金の同等性 ・所得の推計値 ・管理職に占める比率  
 ・専門職に占める比率  
 【教育分野】・識字率 ・初等、中等、高等教育の各就学率  
 【健康分野】・新生児の男女比率 ・平均寿命

### 3 国・兵庫県の動向

国では、平成 11（1999）年に施行された「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」が策定され、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きました。以降、5年ごとに計画が改定され、令和 2（2020）年 12 月には「第 5 次男女共同参画基本計画」が策定されました。第 5 次計画では、平成 15（2003）年に掲げられた「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度」とする目標については未達となったため、「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める」と再設定されています。

兵庫県では、平成 13（2001）年に「ひょうご男女共同参画プラン 21（第 1 次兵庫県男女共同参画計画）」を策定するとともに、平成 14（2002）年には「男女共同参画社会づくり条例」が制定され、女性の社会的地位の向上をはじめ、仕事と生活の両立、職場での意識改革や女性登用の促進等に取り組んできました。そして、令和 3（2021）年には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」という。）や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）といった法整備の状況、共働き世帯の増加やコロナ禍による在宅勤務の普及等、社会情勢の変化を踏まえ、第 4 次計画となる「ひょうご男女いきいきプラン 2025」が策定されました。





## 4 稲美町の動き

---

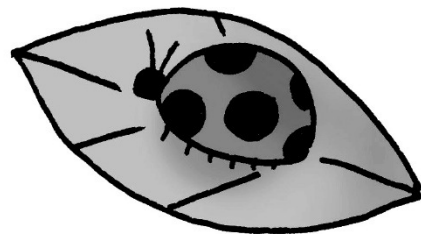
### ■第1次稲美町男女共同参画プランの策定

本町では、平成 11（1999）年に施行された「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成 14（2002）年に男女が対等なパートナーとしてお互いを認め合い、ともに支え合う社会の実現を目指し、「ひとが輝くまちづくり」を基本理念として第1次プランを策定しました。平成 19（2007）年には、プランの進捗状況等の確認を行い、後期プランを策定しました。

### ■第2次稲美町男女共同参画プランの策定

平成 24（2012）年に第2次プランを策定し、「だれもが輝き 認め合うまち いなみ」を基本理念とし、「人権尊重の基盤となる男女共同参画」「地域で進める男女共同参画」「だれもがいきいきと暮らせる社会づくりのための男女共同参画」の3つを基本目標として、男女共同参画を推進してきました。

策定にあたっては、学識経験者や住民の代表で構成する「第2次稲美町男女共同参画プラン策定委員会」と、庁内の関係各課職員で構成する「稲美町男女共同参画プラン推進委員会」を設置し、男女共同参画の実現に向けた取り組みの検討を進めました。



## 5 社会情勢

### (1) 新型コロナウイルス感染症の拡大による影響

令和2（2020）年頃から新型コロナウイルス感染症の拡大によって、経済や社会、日々の暮らしは大きく影響を受けました。テレワークが推奨され、在宅勤務やフレックスタイム制等の多様な働き方が受け入れられるようになった一方、自粛生活の長期化や休業等によるストレスや不安等により、配偶者・パートナー等からのDV（ドメスティック・バイオレンス）の増加・深刻化が懸念されています。また、非正規雇用者や宿泊・飲食サービス業等への影響が大きく、特に女性の雇用に対する影響等が指摘されています。

### (2) 人口減少・少子高齢化の進行

人口減少と少子高齢化が進むことで、担い手不足や市場の縮小といった経済面への影響や、集落や地域の活力及び利便性の低下など暮らしの面への影響等、さまざまな影響を及ぼすことが予想されています。こうした中で、男女がともに個性や能力を十分に発揮し、職場や地域社会等あらゆる場面で活躍が進み、社会全体の活力の維持・向上が図られていくことが期待されています。

### (3) 女性活躍推進に向けた動き

平成27（2015）年には、「女性活躍推進法」が施行されました。職業生活において活躍したいという希望をもつすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表を事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に求めています。地方公共団体（都道府県、市町村）は、国の基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）することとされました。

法改正によって、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、令和4（2022）年4月から常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます。

また、「働き方改革関連法」が令和元（2019）年から順次施行され、時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇の確実な取得及び正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止されるようになりました。

#### (4) 女性の政策・方針決定過程への参画拡大

国会議員に占める女性の割合は、平成 30 (2018) 年 2 月現在、衆議院 10.1% (47 人)、参議院 20.7% (50 人) となっており、世界的にみて非常に低い水準となっています。女性の政治参画の障壁として、立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なことや人材育成の機会の不足、また候補者や政治家に対するハラスメントの存在等があると指摘されています。

こうした状況を受け、平成 30 (2018) 年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等を基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定めるなど、自主的に取り組むよう努めること等を定めています。

#### (5) 女性に対する暴力根絶への動き

平成 12 (2000) 年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成 13 (2001) 年には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(以下「DV 防止法」という。) が公布・施行されるなど、女性に対する暴力の防止に向けた各種の法整備が進められました。特に、「DV 防止法」は、4 度の改正を重ね、保護命令の対象範囲の拡大や、配偶者暴力相談支援センター機能の設置及び基本計画の策定が市町村の努力義務として盛り込まれ、さらに同居する交際相手からの DV も同法の適用対象となり、児童虐待と DV の密接な関連を踏まえた児童相談所との相互連携や協力等、被害者の安全確保と自立支援の充実が図られています。

## (6) SDGs (持続可能な開発目標) 達成に向けた機運の高まり

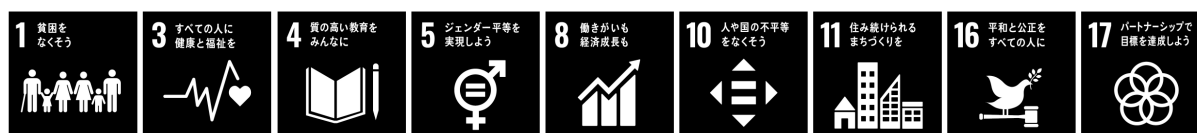
平成 27 (2015) 年 9 月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」において、2030 年までに世界が達成すべき SDGs (持続可能な開発目標) として 17 のゴール (目標) と 169 のターゲット (具体目標) が示されました。同アジェンダでは前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」と明記し、目標 5 を「ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメント」(ジェンダー平等の実現) としています。「ジェンダー」は社会的・文化的に形成された性別、「エンパワーメント」は自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけることを意味します。これらの目標の実現に向けて、国・県等にとどまらず社会全体で取り組むべき課題であるという認識が浸透しつつあります。

また、本計画については、SDGs (持続可能な開発目標) の目標 5 「ジェンダー平等の実現」をはじめ、SDGs の複数の目標に関連するものとして、各取り組みの推進を図ります。

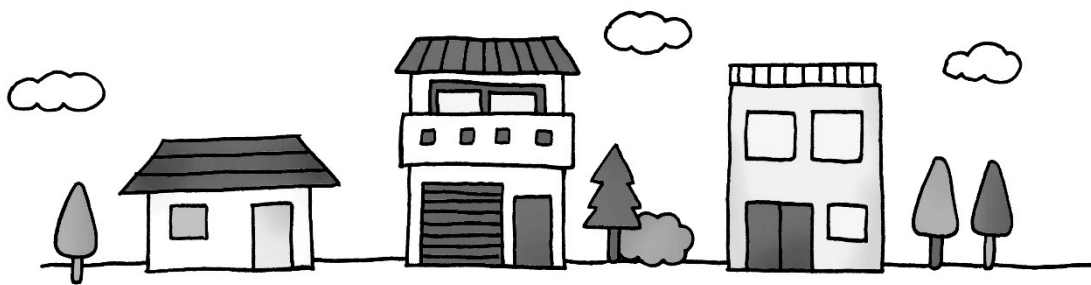
## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



### ■ 関連する主な目標



## Ⅱ 稲美町の男女共同参画 の現状と課題



## —計画策定にあたり町民意識調査を実施しました—

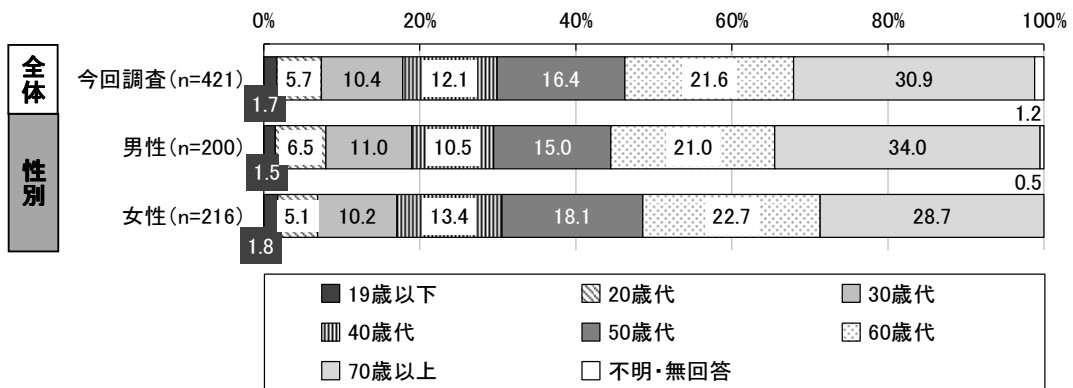
### ■目的

住民の考えや意見を把握し、稲美町の男女共同参画への取り組みに反映させることを目的としてアンケート調査を実施しました。

### ■調査設計

- ・調査地域：本町全域
- ・調査対象者：18歳以上の住民1,000人を対象に無作為抽出
- ・調査期間：令和3年8月13日～8月27日
- ・調査方法：郵送配付・郵送回収による本人記入方式
- ・回収状況：配付数 1,000件  
有効回収数 421件（有効回答率 42.1%）

### ■回答者年齢割合



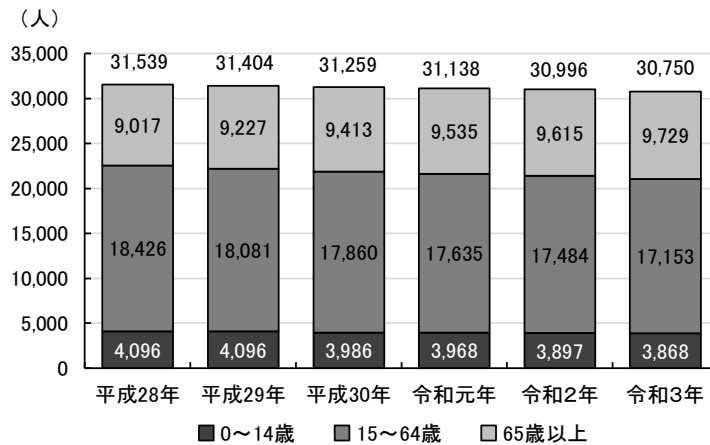
※性別を問う設問で「不明・無回答」が5件あったため、男性・女性のn数の合計が今回調査のn数と一致しません。

# 1 人口の状況

本町の総人口は年々減少しており、令和3（2021）年3月31日時点で30,750人となっています。そのうち、0～14歳人口（年少人口）及び15～64歳人口（生産年齢人口）は減少が続いていますが、65歳以上人口（老年人口）は増加が続いています。

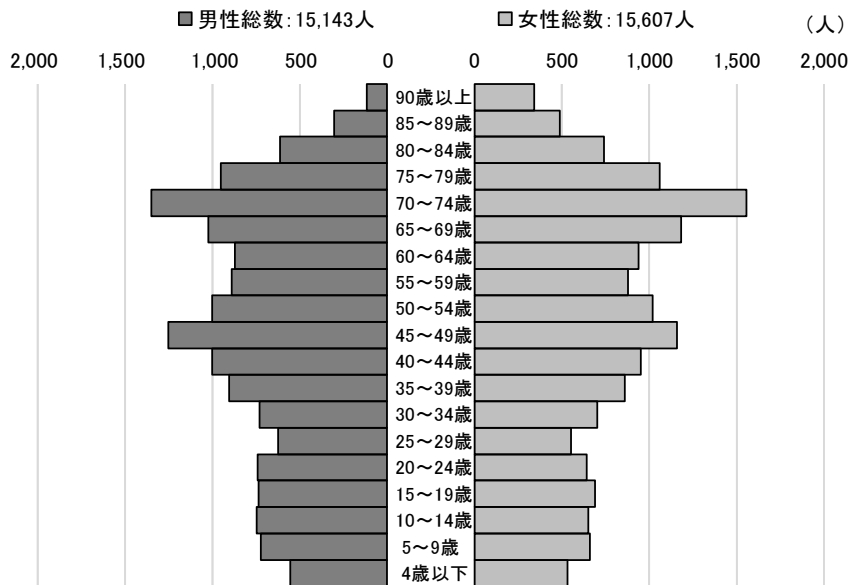
人口ピラミッドをみると、70～74歳及び45～49歳が多くなっており、団塊世代と団塊ジュニア世代が多くなっています。

【年齢3区分別人口の推移】



資料：住民基本台帳（各年3月31日現在）

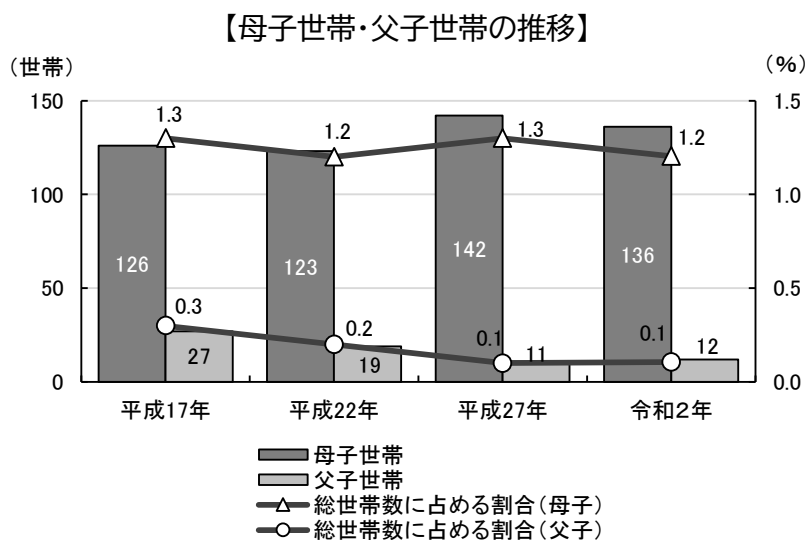
【人口ピラミッド】



資料：住民基本台帳（令和3年3月31日現在）

## 2 ひとり親世帯の状況

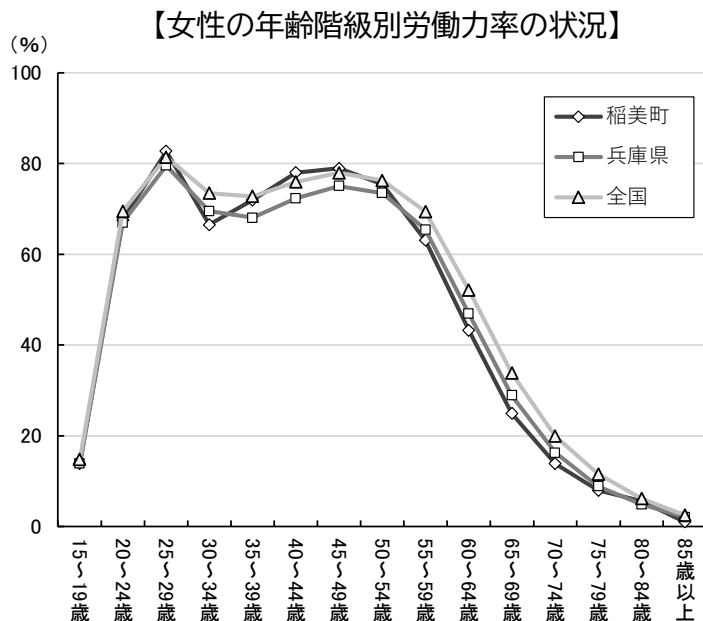
本町のひとり親世帯は増減を繰り返しており、令和2年の時点で148世帯となっています。母子世帯は増減を繰り返しているものの、父子世帯は平成17年以降減少傾向となっています。



資料：国勢調査

## 3 女性の就労状況

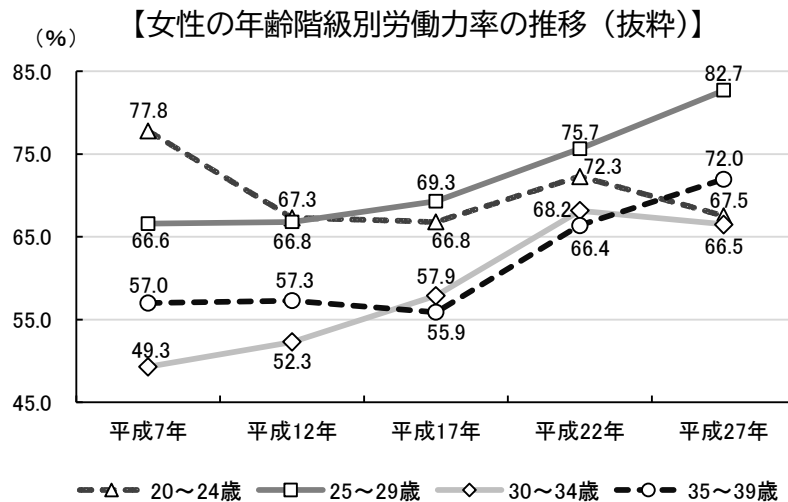
本町の女性の労働力率は、「M字カーブ」の谷が、国や県と比較して深くなっています。また、25～29歳及び40歳代の労働力率は高くなっているものの、全体的にみると国や県を下回っています。



資料：国勢調査（平成27年）

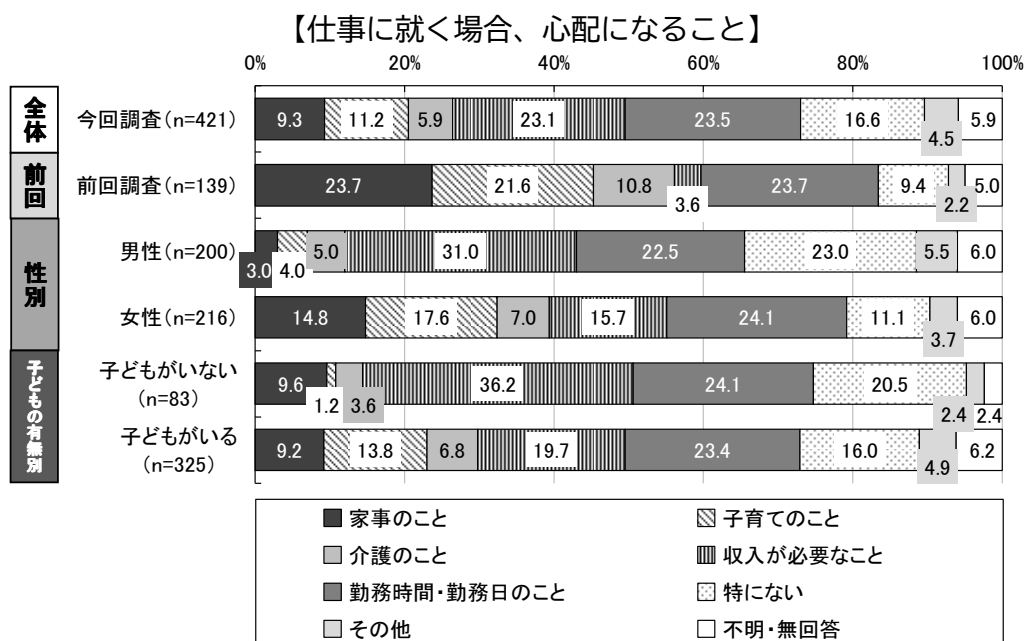


本町の女性の労働力率の推移をみると、「M字カーブ」の谷となる25～29歳及び30～34歳、35～39歳は増加傾向となっています。



## 4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の状況

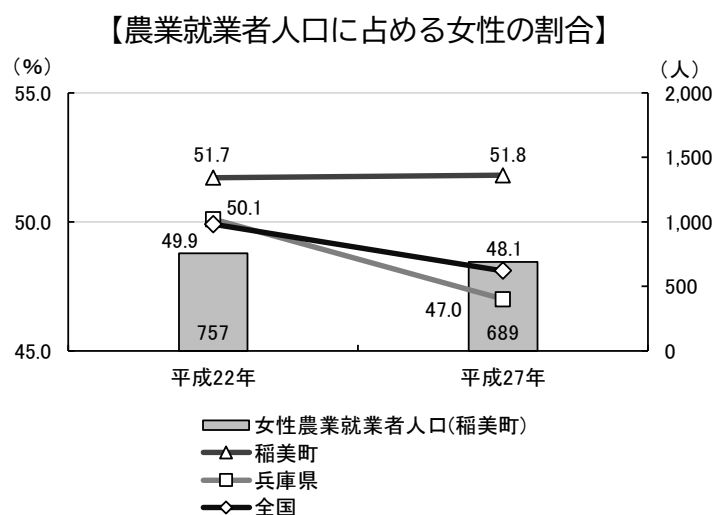
仕事に就く場合、心配になることについてみると、全体では「勤務時間・勤務日のこと」が23.5%と最も高く、次いで「収入が必要なこと」が23.1%となっています。前回調査と比較すると、「収入が必要なこと」では19.5ポイント高くなっています。また、性別や子どもの有無によっても意識の差がみられ、特に「収入が必要なこと」では男性が女性より15.3ポイント高くなっています。



※今回調査の選択肢「収入が必要なこと」は、前回調査の「収入のこと」から変更しています。

## 5 農業分野における女性の参画状況

本町の女性の農業就業者人口は、平成22年から5年間で68人減少しています。一方、農業就業者に占める女性の割合の推移をみると、ほぼ横ばいとなっており、国や県と比較すると高い水準に位置していることがうかがえます。



※令和2年度の数値については、令和3年度現在公開されていないため、掲載していません。

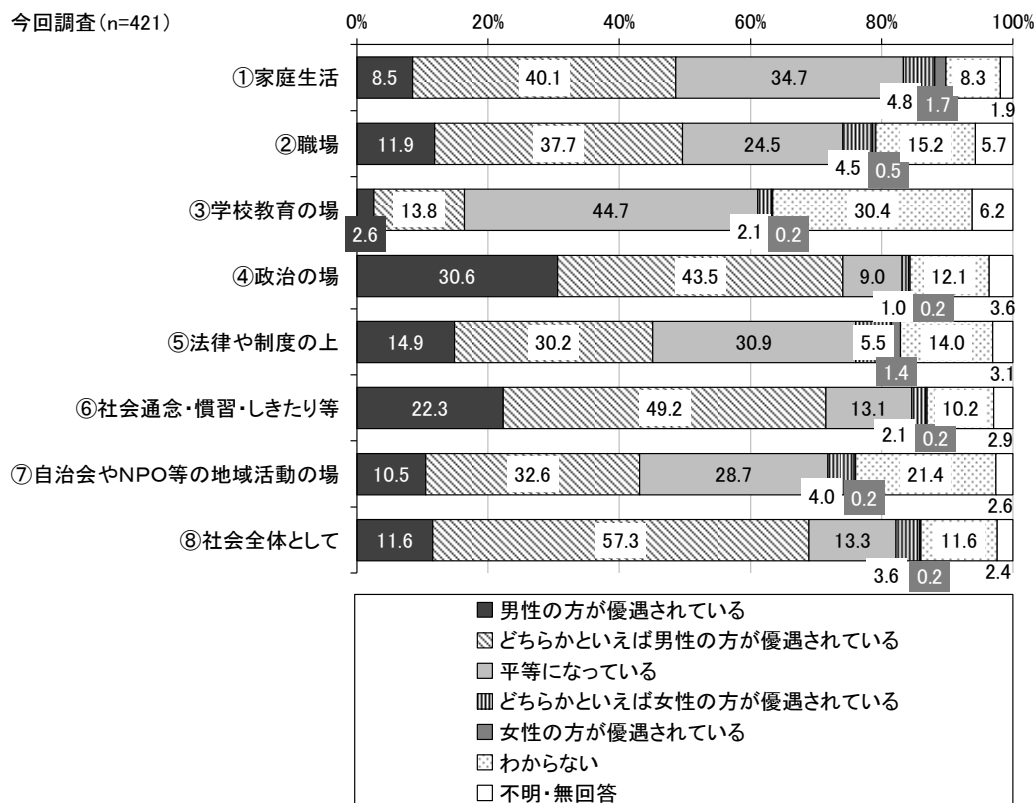


## 6 町民意識調査結果からみる現状

### (1) 男女平等・役割分担について

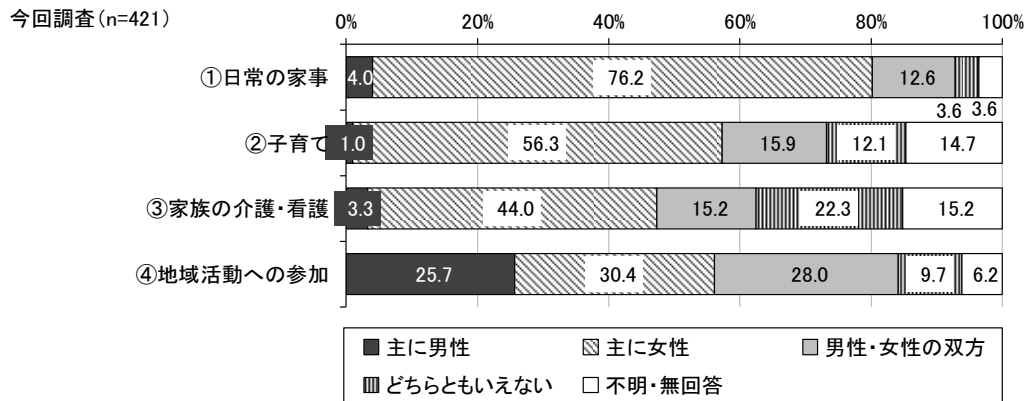
①あなたは、次の各分野において男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。(単数回答)

各分野において男女の地位はどの程度平等になっていると思うかについてみると、「学校教育の場」では「平等になっている」、「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり等」「社会全体として」では『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の計）がそれぞれ他の分野と比べて高くなっています。



②あなたの家庭では、次の項目について、主にどなたが行っていますか。  
(単数回答)

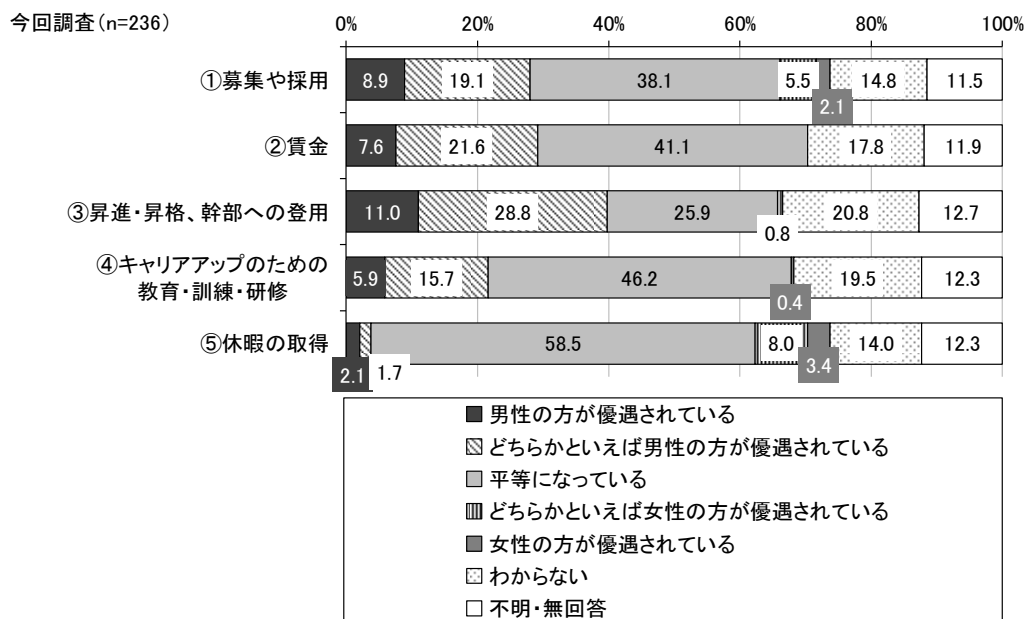
家庭での各項目において、主にどなたが行っているかについてみると、すべての項目で「主に女性」が最も高くなっています。「地域活動への参加」では「主に男性」「男性・女性の双方」が他の項目と比べて高くなっています。



(2) 職業について

①あなたの今の職場では、次の項目について、男女の扱いは平等になっていると思いますか。(単数回答)

職場での各項目において男女の扱いは平等になっていると思うかについてみると、「昇進・昇格、幹部への登用」では『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の計）、「休暇の取得」では「平等になっている」がそれぞれ他の項目と比べて高くなっています。



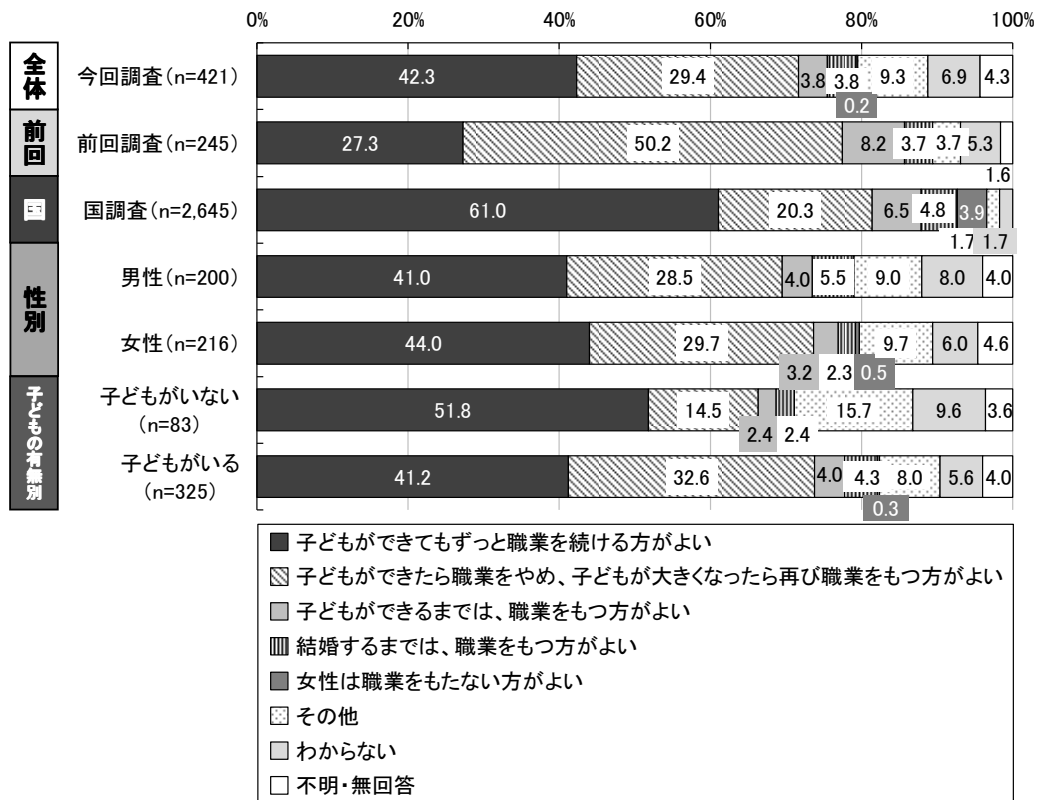
②あなたは、女性が職業をもつことについてどのように思いますか。(単数回答)

女性が職業をもつことについてどのように思うかについてみると、全体では「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」が42.3%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が29.4%となっています。

前回調査と比較すると、「子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が20.8ポイント低くなっています。

性別ごとにみると、男性と女性とで大きな意識の差はありません。

子どもの有無別にみると、「子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」では子どもがいるが、子どもがいないを18.1ポイント上回っています。

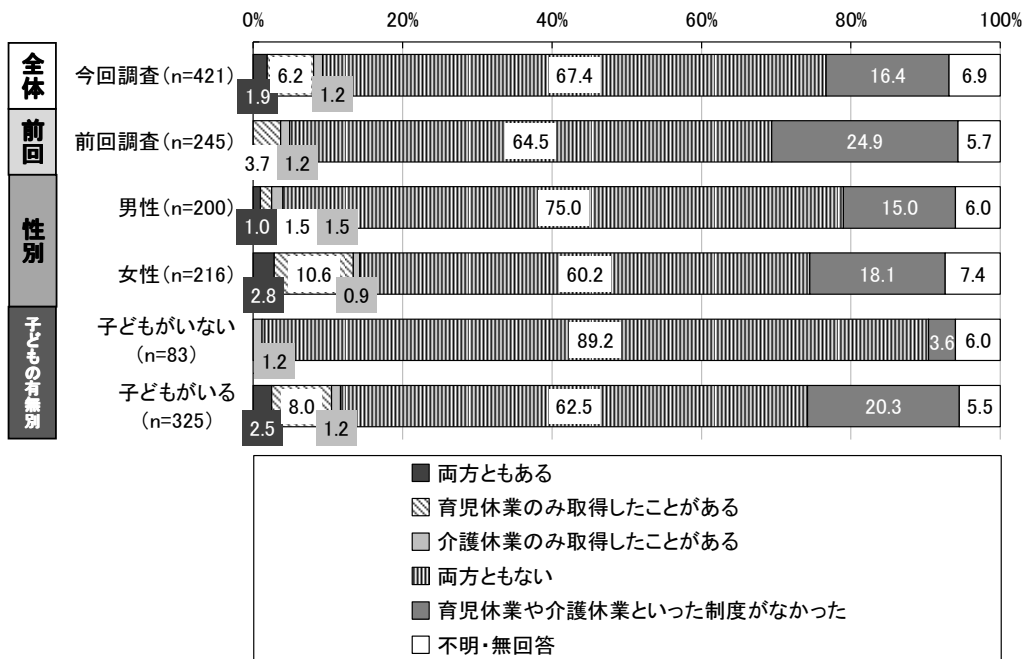


③あなたは、育児休業や介護休業を取得したことがありますか。(単数回答)

育児休業や介護休業を取得したことがあるかについてみると、全体では「両方ともない」が67.4%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業といった制度がなかった」が16.4%となっています。

性別ごとにみると、「両方ともない」では男性が女性を14.8ポイント上回っています。

子どもの有無別にみると、「両方ともない」では子どもがいないが、子どもがいるを26.7ポイント上回っています。



### (3) 仕事と生活の調和について

#### ①あなたは、男女がともに仕事と家庭生活を両立させていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(複数回答)

男女がともに仕事と家庭生活を両立させていくために必要なことについてみると、全体では「夫婦で家事等の分担を十分話し合うこと」が47.3%と最も高く、次いで「家事は男女で協力することが当たり前という教育を子どもの頃からすること」が41.6%となっています。

性別ごとにみると、「育児や介護との両立がしやすいよう、柔軟な勤務形態を普及させること」では女性が男性を14.9ポイント上回っています。

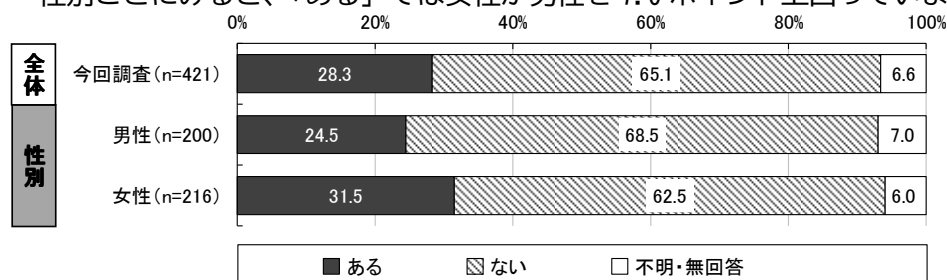
単位：%		夫婦で家事等の分担を十分話し合うこと	家事は男女で協力することが当たり前という教育を子どもの頃からすること	保育サービス・介護サービスを充実させること	男女の役割分担に係る固定概念を改めること	育児や介護との両立がしやすいよう、柔軟な勤務形態を普及させること	仕事中心という社会風潮を改めること	出産や子育て後に再就職をする際の支援を充実させること	母子・父子家庭への支援を行うこと	仕事と家庭の両立等についての相談窓口を設置すること	男女の役割分担意識の解消に向けた啓発活動を充実させること	地域に子育てを助けてくれる人がいること	その他	わからない	不明・無回答
今回調査 (n=421)		47.3	41.6	29.7	31.1	38.5	17.1	18.5	10.2	2.4	7.4	8.6	1.2	3.6	3.1
性別	男性 (n=200)	49.0	39.5	32.0	30.5	30.5	19.5	17.0	11.0	2.5	10.5	6.0	2.0	3.5	3.0
	女性 (n=216)	46.3	43.5	27.8	31.5	45.4	15.3	20.4	9.7	2.3	4.6	11.1	0.5	3.7	2.8
有職無業別	就労者 (n=236)	49.2	45.3	30.9	28.4	37.7	19.5	19.5	11.0	2.1	6.4	8.5	1.7	3.4	1.7
	無職 (n=171)	46.2	35.7	28.7	33.9	39.8	12.9	17.0	9.4	2.9	9.4	9.4	0.6	4.1	4.7

### (4) ハラスメント・DVについて

#### ①友人や職場の仲間等、自分の周りの人がセクシュアル・ハラスメントの被害にあわれたことはありますか。(単数回答)

友人や職場の仲間等、自分の周りの人がセクシュアル・ハラスメントの被害にあったことはあるかについてみると、全体では「ある」が28.3%、「ない」が65.1%となっています。

性別ごとにみると、「ある」では女性が男性を7.0ポイント上回っています。



②あなたは、配偶者・パートナー等からの身体的、精神的、経済的または性的な暴力（DV）について、経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。

（複数回答）

配偶者・パートナー等からの身体的、精神的、経済的または性的な暴力（DV）について、経験したり、見聞きしたりしたことがあるかについてみると、全体では「経験も見聞きしたこともない」が61.3%と最も高く、次いで「身近に経験した人がいる」が23.5%となっています。

性別ごとにみると、「自分が暴力を受けたことがある」では女性が男性を8.1ポイント上回っています。

単位：%		自分が暴力を受けたことがある	自分が暴力を振るったことがある	身近に経験した人がいる	経験も見聞きしたこともない	不明・無回答
今回調査(n=421)		7.1	4.0	<b>23.5</b>	<b>61.3</b>	7.1
性別	男性(n=200)	3.0	8.0	<b>20.5</b>	<b>63.0</b>	7.5
	女性(n=216)	11.1	0.0	<b>25.5</b>	<b>60.6</b>	6.9

③セクシュアル・ハラスメントの被害を受けたり、自分が暴力を受けたりしたことのある人において、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。

（複数回答）

誰かに打ち明けたり、相談したりしたかについてみると、全体では「相談・連絡しなかった（したいと思わなかった）」が17件と最も多く、次いで「友人・知人」が15件となっています。

性別ごとにみると、女性は「友人・知人」が13件と最も多く、男性は「相談・連絡しなかった（したいと思わなかった）」が6件と最も多くなっています。

単位：件		友人・知人	家族や親戚	警察	配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）	県や町の相談窓口	その他	相談・連絡しなかったが、相談・連絡したかったが、できなかった	相談・連絡しなかった（したいと思わなかった）	不明・無回答
今回調査(n=66)		<b>15</b>	14	1	0	0	1	12	<b>17</b>	18
性別	男性(n=19)	1	3	0	0	0	1	<b>5</b>	<b>6</b>	4
	女性(n=46)	<b>13</b>	<b>11</b>	1	0	0	0	7	<b>11</b>	14



④「③」で「相談・連絡したかったが、できなかった」または「相談・連絡しなかった」と回答した人において、誰かに打ち明けたり、相談したりしなかったのはなぜですか。(複数回答)

相談しなかった理由についてみると、全体では「相談しても無駄だと思ったから」が14件と最も多く、次いで「自分さえ我慢すれば、何とかやっていたら」が10件となっています。

性別ごとにみると、男女ともに「相談しても無駄だと思ったから」が最も多くなっています。

単位:件		どこに相談してよいかわからないから	恥ずかしかったから	相談しても無駄だと思ったから	相談したことがわかると、仕返しや、さらにひどい暴力を受けると思ったから	自分さえ我慢すれば、何とかやっていたらと思っただから	なかつたから	自分にも悪いところがあると	相談するほどのことではないと思っただから	その他	不明・無回答
今回調査(n=29)		7	6	<b>14</b>	4	<b>10</b>	6	4	5	2	0
性別	男性(n=11)	2	1	<b>5</b>	0	<b>3</b>	1	1	1	0	0
	女性(n=18)	5	5	<b>9</b>	4	<b>7</b>	5	3	4	2	0

(5) 多様な性について

①多様な性への理解について、あなたが特に課題だと思うのはどのようなことですか。(複数回答)

多様な性への理解について、特に課題だと思うことについてみると、全体では「LGBTQ等について正しい知識を得る機会がないこと」が38.2%と最も高く、次いで「学校や職場でいじめやいやがらせを受けること」が29.0%となっています。

性別ごとにみると、「家族や友人から理解されないこと」では男性が女性を7.6ポイント上回っています。

単位:%		本人の意思に反して「男らしく、女らしく」という考えを押しつけること	LGBTQ等について正しい知識を得る機会がないこと	家族や友人から理解されないこと	学校や職場でいじめやいやがらせを受けること	就職や職場において不利な扱いを受けること	相談場所がないこと	異性愛を前提とした教育を受けること(性教育、道徳等)	法律上、同性婚が認められていないこと	トイレ、更衣室等、男女の別しなく、パリアフリーとなっていないこと	制服等で男女の別を決めつけること	企業が提供するサービスにおいて、戸籍の性別に基づいた利用を求められること	その他	特になし	わからない	不明・無回答
今回調査(n=421)		26.1	<b>38.2</b>	17.8	<b>29.0</b>	23.8	13.3	7.4	13.3	9.7	12.1	3.6	1.4	4.5	11.4	5.7
性別	男性(n=200)	25.5	<b>36.5</b>	22.0	<b>27.0</b>	26.5	13.0	9.0	12.5	9.0	10.0	2.0	0.5	4.5	10.5	6.5
	女性(n=216)	26.9	<b>40.3</b>	14.4	<b>31.0</b>	21.3	13.4	6.0	13.9	9.7	14.4	5.1	2.3	4.6	12.0	4.6

## (6) 男女共同参画社会の実現に向けた施策について

①あなたは、男女共同参画社会の実現に、どのようなことが大切だと思いますか。  
(単数回答)

男女共同参画社会の実現に、大切だと思うことについてみると、全体では「男女平等のための法律や制度を整える」が14.0%と最も高く、次いで「わからない」が12.1%となっています。

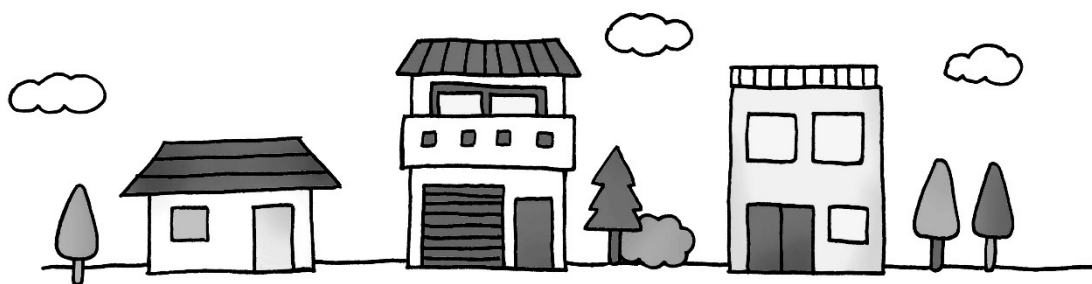
性別ごとにみると、「男女の役割分担についての慣習やしきたりを改める」では女性が男性を8.3ポイント上回っています。

単位：%		整 え る	進 め る	発 生 な る	上 げ る	登 用 を 推 進 す る	企 業 や 官 庁 等 で 登 用 す る	職 場 に お け る 男 女 の 均 等 な 取 り 扱 い を 徹 底 す る	学 校 教 育 や 社 会 教 育 に お い て 男 女 平 等 教 育 を 進 め る	子 育 て や 介 護 に 関 す る サ ー ビ ス や そ れ ら の 施 設 を 充 実 す る	男 女 の 生 き 方 や 働 き 方 を 見 直 す	男 女 の 役 割 分 担 に つ い て の 慣 習 や し き た り を 改 め る	そ の 他	わ か ら な い	不 明 ・ 無 回 答
今回調査(n=421)		14.0	11.9	0.9	5.5	2.8	1.9	8.8	9.3	4.5	11.4	10.9	2.4	12.1	3.6
前回調査(n=245)		24.1	29.8	3.7	22.9	17.1	17.1	36.3	23.7	20.8 <sup>※</sup>	20.0	23.3	2.0	8.6	4.1
性別	男性(n=200)	16.5	11.5	1.5	5.5	3.5	1.5	8.5	9.0	3.5	11.5	6.5	3.5	14.5	3.0
	女性(n=216)	12.0	12.5	0.5	5.5	2.3	2.3	8.8	8.8	5.6	11.6	14.8	1.4	10.2	3.7

前回調査では複数回答の設問であるため、直接の比較はできない。

※今回調査の選択肢「子育てや介護に関するサービスやそれらの施設を充実する」は、前回調査の「保育施設や介護施設とともにそれらのサービスを充実する」から変更しています。

### Ⅲ 計画の基本的な考え方



## 1 基本理念

---

### だれもが輝き ともに未来をつくるまち いなみ

「男女共同参画社会基本法」は、「男女の人権の尊重」、「社会における制度又は慣行についての配慮」、「政策等の立案及び決定への共同参画」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」、「国際的協調」を基本理念として掲げています。

男女共同参画社会の実現は、人口減少や急速な変革の中にある現代において、個々人の力を活かして社会を豊かにしていくために重要となっています。

本計画では、男女共同参画社会基本法の中でうたわれているように、一人ひとりが、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、だれもが輝きともに未来をつくるまちの実現を目指します。

また、本計画の推進を通して、一人ひとりが社会の一員として、その役割を果たし、男女共同参画社会の実現に寄与することを目指します。

## 2 基本目標

---

### 《本プランの基本目標》

**基本目標1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革**

**基本目標2 多様な暮らし方・働き方の実現**

**基本目標3 だれもが安心して暮らせる地域の実現**

## 基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革

互いを尊重し、思いやりの心を持ち、性別等にとらわれることなく、だれもがあらゆる分野に参画し、ともに責任を担うことにより、自分らしく生きることのできる男女共同参画社会は、豊かで活力ある社会を目指すうえで大変重要です。

地域活動や家庭生活、職場等のあらゆる場面において、住民一人ひとりが男女共同参画社会の必要性・重要性を理解し、行動に移すことができるよう、男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革のための情報発信や各種啓発事業をさまざまな機会を通して展開します。

また、男女共同参画に関する意識は、幼児期から育むことが重要であることから、学校教育等あらゆる場において男女共同参画を進める教育・学習を推進します。

さらに、多様な人材が活躍する社会づくりの観点から、政策・方針決定過程や指導的地位につく女性の増加に向けた取り組みを推進します。

## 基本目標 2 多様な暮らし方・働き方の実現

非正規雇用で働く人や、女性が働きながら子育てをすることの困難さ等、社会における女性の活躍推進を阻害する要因は依然として存在していることから、女性が能力や個性に応じて社会で活躍できるよう、事業者等への啓発を進めます。

男性においても、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）に縛られ、長時間労働を強いられたり、自由なキャリアの選択が阻害されたりと、職場で不利益を被っている現状がみられます。働く場での男女共同参画を推進することにより、男性が自らの意向等に応じた柔軟な働き方ができるよう、事業者への働きかけ等の取り組みを推進します。

また、働く場での男女共同参画の推進は、男女ともに家庭への参画を推進することと両輪で進めることが重要であることから、男女平等な家庭生活への参画に向けた支援や子育て等の支援を推進します。

## 基本目標 3 だれもが安心して暮らせる地域の実現

「男性」「女性」といった性別だけでなく、LGBTQ 等の多様な性について知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することが重要であることから、すべての人が生涯にわたって健康的で豊かな生活を送ることができるよう、性や健康への理解の促進をはじめ、それぞれのライフステージに適した心身の健康づくりを支援します。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う在宅時間の増加等の影響により、DV が世界的に急増しています。DV は潜在化しやすいことから、啓発等を促進し、支援体制を充実していきます。

さらに、心身の充実、子育て支援、高齢者・障がい者福祉、防犯・防災等のさまざまな分野において、男女の自立を支援するための取り組みを展開するとともに、必要に応じて男女共同参画社会の実現に向け、多様な取り組みを推進し、体制を整備します。

### 3 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定されている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「市町村男女共同参画計画」に位置づけられています。なお、本計画「基本目標2 多様な暮らし方・働き方の実現」の部分は「女性活躍推進法」第6条第2項に基づく市町村推進計画に該当するものとし、また「基本目標3 だれもが安心して暮らせる地域の実現」の部分は「DV防止法」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画として該当するものとしします。

### 4 計画の期間

本計画の計画期間は、令和4（2022）年度から令和13（2031）年度までの10年間とします。なお、社会情勢の変動や住民ニーズの変化及び施策の進捗状況を勘案しながら必要に応じて見直しを行うものとしします。

（年度）

西暦	2012	...	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
和暦	平成 24	...	平成 30	令和 1	令和 2	令和 3	令和 4	令和 5	令和 6	令和 7	令和 8	令和 9	令和 10	令和 11	令和 12	令和 13
稲美町 男女共同 参画プラン			第2次プラン							本計画（第3次プラン）						

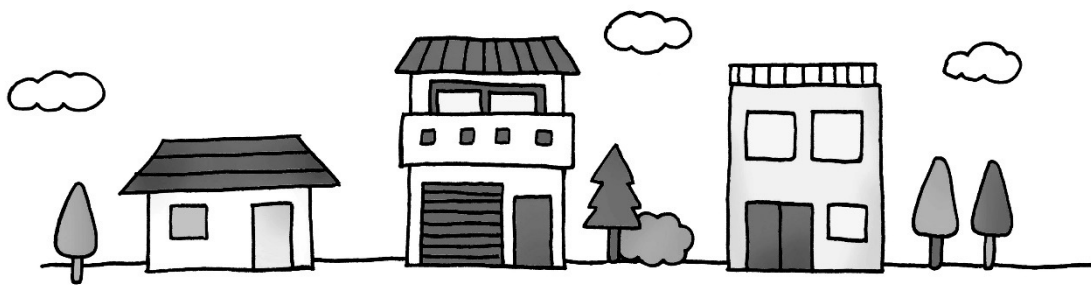
## 5 施策の体系

基本目標	重点目標	今後の取り組み
1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革	(1)男女共同参画社会の実現のための意識啓発	①広報等による意識啓発活動の推進 ②家庭教育の支援推進 ③情報提供の充実 ④地域での研修会等の開催 ⑤男女共同参画関連図書の実施
	(2)政策づくりや意思決定での女性の参画の推進	①町が設置する委員会等への女性の参画促進 ②女性町職員の管理職登用促進
	(3)地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進	①住民の自主的な活動の促進 ②だれもが参加しやすい条件整備の推進 ③家庭生活における固定的性別役割分担意識の解消
	(4)学校等で男女平等意識を育む教育の推進	①学校・幼稚園・保育所における男女平等教育・保育の推進 ②教職員等の研修の実施
2 多様な暮らし方・働き方の実現	(1)働き方改革の促進	①関連法令等の周知と順守のための啓発 ②雇用主や関係団体等への啓発促進 ③女性活躍に基づく取り組みの促進
	(2)仕事と家庭の両立支援の推進	①子育てを通じた男女共同参画の推進 ②多様なライフスタイルに応じた子育て支援の実施 ③町職員に対する男女共同参画の職場づくりの推進 ④放課後児童クラブや放課後子ども教室の実施
	(3)女性の就業に向けた支援の推進	①女性の人材育成 ②女性人材情報の活用 ③外部組織との就労支援事業の連携
	(4)多様な働き方の推進	①生活を基盤に仕事との調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた支援の実施
3 だれもが安心して暮らせる地域の実現	(1)DV等の根絶	①あらゆる暴力を許さない社会意識の啓発 ②暴力に関する相談・カウンセリング・保護対策の推進 ③有害環境の浄化対策の推進 ④各種ハラスメント防止対策の推進
	(2)支援が必要な人々への対応	①高齢者・障がいのある人・外国人等へのさまざまな支援の実施 ②ひとり親家庭への支援の実施 ③多様な性を尊重する社会の推進 ④男女共同参画を踏まえた相談体制の実施
	(3)健康の維持・向上に向けた支援の実施	①母子保健と周産期医療体制の実施 ②健康をおびやかす問題への対応 ③健康に関する相談体制等の実施
	(4)安全・安心な環境づくり	①防災分野における男女共同参画の推進 ②環境活動における男女共同参画の推進





## IV 計画の内容



## 基本目標 1 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革

### ● ● 現状と課題 ● ●

男女の地位の平等感について、前回調査との比較からみると、社会全体として男性優遇であると感じる人の割合は減少しています。また、女性が主に家庭参画をするという傾向は前回調査から多少低くなっているものの、男女のどちらが主に家庭参画をしているかという認識は男女間で大きな差があることがわかります。

一方、審議会等による女性委員の登用率は令和3年度時点で21.9%であるものの、全国平均が28.7%となっており、女性登用が十分でないことがうかがえます。

だれもが活躍し、自分らしく生きることができる男女共同参画社会を目指すために、男女共同参画意識の浸透に向けたさまざまな媒体を通じた情報提供や研修会等の充実とともに、政策づくり等での女性の参画の推進が求められます。

### 重点目標 1

### 男女共同参画社会の実現のための意識啓発

#### 今後の取り組み▶▶▶

#### ① 広報等による意識啓発活動の推進

男女共同参画の意識を高めるため、さまざまな媒体を活用し啓発活動を推進していきます。また、男女共同参画に関する講演会や研修会等についても積極的に取り組みます。

1	具体的施策	男女共同参画に関する記事の広報等への掲載		
	施策の内容	社会制度・慣行を見直すきっかけとするために、男女共同参画に関する記事を広報等へ掲載します。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
2	具体的施策	各種パンフレットの収集・紹介		
	施策の内容	国や県等が発行する各種パンフレットを収集し、情報提供を行います。また、小学生や中学生が理解できる内容についても収集します。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続

3	具体的施策	<b>各種媒体を通じた男女共同参画プランの周知</b>		
	施策の内容	計画冊子だけではなく、町ホームページやイベント時の紹介等を通じて男女共同参画プランの周知を行います。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
4	具体的施策	<b>男女共同参画に関する講演会・研修会等の開催</b>		
	施策の内容	住民間で男女共同参画について話し合うきっかけとするために、講演会や研修会等を開催します。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
5	具体的施策	<b>人権意識の啓発の推進</b>		
	施策の内容	固定的性別役割分担意識の解消等、男女平等意識の定着に向けて、さまざまな機会や媒体により啓発活動を行います。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
6	具体的施策	<b>人権に関する学習機会の充実</b>		
	施策の内容	各種セミナーやふれあい学習会等、人権意識を高めるための学習機会を提供します。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
7	具体的施策	<b>町職員を対象とした男女共同参画意識の浸透</b>		
	施策の内容	町職員が男女共同参画についての理解を深めるための研修を実施します。		
	主な担当課	総務課	実施形態	継続
8	具体的施策	<b>男女共同参画を進めるための表現の浸透</b>		
	施策の内容	公的機関の発行する刊行物に対して、男女共同参画の視点から適切な表現が用いられているかについて点検を行います。		
	主な担当課	全課	実施形態	継続

## ②家庭教育の支援推進

性別による固定的役割分担意識にとらわれない、男女共同参画の視点をもった家庭教育を支援するために、関連冊子の配布や講座の開催等、さまざまな学習機会の提供に努めます。

1	具体的施策	関連冊子の配布による情報提供の充実		
	施策の内容	性別による固定的役割分担意識にとらわれない家庭生活を営むために、関連冊子の配布による情報提供を行います。		
	主な担当課	こども課	実施形態	継続
2	具体的施策	家庭教育における男女共同参画の推進		
	施策の内容	男女が分担して家事や育児を担えるよう、男女共同参画に関する研修会やワークショップ等、さまざまな学習機会の提供に努めます。		
	主な担当課	生涯学習課	実施形態	継続
3	具体的施策	男女共同参画に関する情報の収集・提供		
	施策の内容	男女共同参画に関するさまざまな情報を収集し、提供することで、住民の主体的な学習を促します。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
4	具体的施策	各種相談への対応の強化		
	施策の内容	相談に関する情報提供を積極的に行うとともに、相談員の資質向上に努めます。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続

## ③情報提供の充実

男女共同参画の視点から地域活動を推進するため、各地域における学習活動の支援及び情報提供に努めます。

1	具体的施策	地域における学習活動への支援		
	施策の内容	男女共同参画の視点をもった地域活動を支援するために、自治会や各種団体等への情報提供を進めます。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続

#### ④地域での研修会等の開催

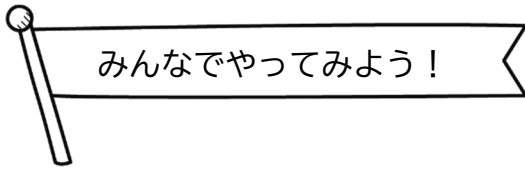
自治会や各種団体等の男女共同参画に資する取り組みに対し、情報提供や講師の派遣等を通じて支援します。

1	具体的施策	生涯学習推進員を中心とした研修会やセミナー等の開催の促進		
	施策の内容	生涯学習推進員を中心とした研修会やセミナー等の開催に対し、情報の提供等の支援を行います。		
	主な担当課	人権教育課・生涯学習課	実施形態	継続
2	具体的施策	研修会やセミナー等における情報提供や講師派遣等の支援		
	施策の内容	研修会やセミナー等の開催に対し、情報提供や講師の派遣等の支援を行います。		
	主な担当課	人権教育課・生涯学習課	実施形態	継続

#### ⑤男女共同参画関連図書 の 充実

男女共同参画に関する住民の主体的な学習を促進するため、図書館における利用者のリクエストにも対応した蔵書拡大をはじめ、町広報等を通じた新着図書の紹介や特設コーナーの設置を通して、住民の意識啓発に取り組みます。

1	具体的施策	図書館での男女共同参画関連図書の蔵書拡大		
	施策の内容	主体的な学習を促進するため、図書館における男女共同参画関連図書の拡大を図ります。		
	主な担当課	文化の森課	実施形態	継続
2	具体的施策	図書館での男女共同参画関連の特設コーナーの設置		
	施策の内容	男女共同参画に関する関心を高めるため、男女共同参画週間等に合わせ、男女共同参画関連の特設コーナーを設置します。		
	主な担当課	文化の森課	実施形態	継続
3	具体的施策	町広報を通じた男女共同参画関連の図書の紹介		
	施策の内容	町広報を通じて、男女共同参画関連の新着図書を紹介します。		
	主な担当課	文化の森課	実施形態	継続



みんなでやってみよう！

### 個人・家庭

- 広報や各種パンフレット等を通して、男女共同参画について学びましょう。また、学んだことを家族で話し合いましょ。
- 男女共同参画に関する講演会・研修会等に積極的に参加しましょう。
- 一人ひとりの人権を尊重し、他人を思いやる心を育みましょう。
- 日ごろから、男女共同参画の視点に立った言葉遣い等を心掛けましょう。
- 家庭内の役割分担について、家族で見直しましょう。
- 日ごろから新しい情報の獲得に努めましょう。
- 本・資料等を利用し、男女共同参画について主体的に学びましょう。

### 地域

- 身近な地域において、講演会・研修会等に誘い合って参加しましょう。
- 男女共同参画に関する情報を収集し、提供を進めましょう。
- それぞれの団体で、男女共同参画をテーマにした学習会・研修会を開催しましょう。
- 発行物において、男女共同参画の視点から適切な表現となっているか点検を行いましょう。
- 男女共同参画関連図書を活用し、男女共同参画についての学びを推進しましょう。

## 重点目標2

## 政策づくりや意思決定での女性の参画の推進

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①町が設置する委員会等への女性の参画促進

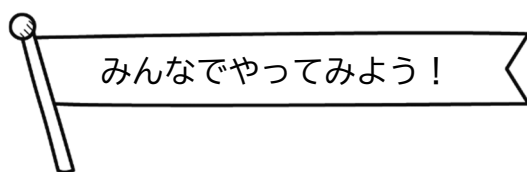
政策方針決定において女性の意見を十分に反映するため、町が設置する委員会や審議会等への女性の参画を積極的に推進します。

1	具体的施策	委員会や審議会への女性の登用促進		
	施策の内容	女性委員がゼロであったり、男女比に大きな開きがある委員会等の解消を目指し、委員会や審議会に対し、積極的に女性を登用するよう働きかけます。		
	主な担当課	全課	実施形態	継続

#### ②女性町職員の管理職登用促進

能力重視の考えのもと、女性職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備し、女性を管理職へ登用します。

1	具体的施策	女性町職員の能力重視による管理職への登用促進		
	施策の内容	能力重視の考えのもと、女性を積極的に管理職へ登用します。		
	主な担当課	総務課	実施形態	継続



みんなでやってみよう!

#### 個人・家庭

- 委員会や審議会等の委員に積極的に応募しましょう。
- 委員会や審議会等で活躍する女性を応援しましょう。

#### 地域

- 委員会や審議会等の委員の女性の登用に向け、積極的に女性委員を推薦しましょう。

### 重点目標3

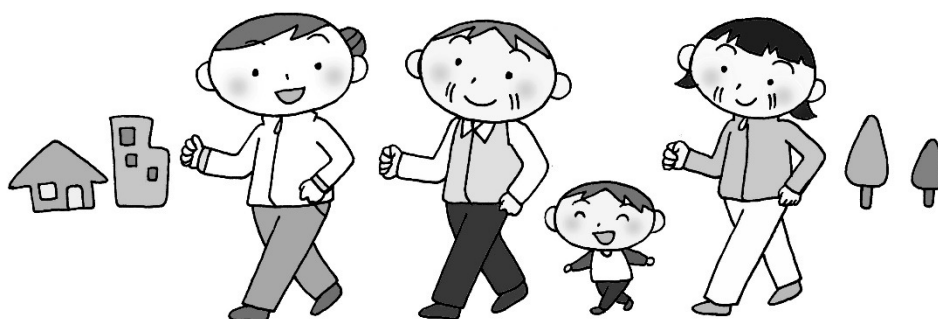
## 地域活動・家庭生活における男女共同参画の促進

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①住民の自主的な活動の促進

一人ひとりが地域社会の構成員であることを自覚し、ともに地域力を高めるため、身近な地域におけるまちづくりへの男女双方の参画を促進します。

1	具体的施策	小学校区における主体的なまちづくりの推進		
	施策の内容	校区まちづくり委員会における活動や地域の交流拠点を中心とした交流活動を通じて、主体的なまちづくりを推進します。		
	主な担当課	生涯学習課	実施形態	継続
2	具体的施策	地域活動を通じた男女共同参画の取り組みの推進		
	施策の内容	日常生活に密着した性別による固定的役割分担意識をなくしていくために、身近な地域における男女共同参画の取り組みを推進します。		
	主な担当課	生涯学習課	実施形態	継続





## ②だれもが参加しやすい条件整備の推進

研修会やイベント等を開催する際、広報やインターネット等を利用し、地域活動情報の周知を図るとともに、開催日時・場所の多様化や託児サービスの導入を通して、だれもが参加しやすい条件の整備に努めます。

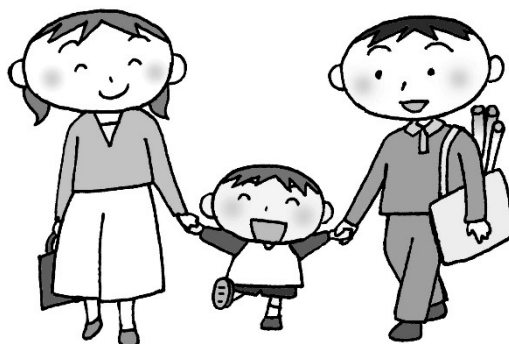
1	具体的施策	<b>各種地域活動情報の広報及びインターネット等への掲載</b>		
	施策の内容	広報やインターネット等を用い、各種地域活動情報を周知することで、参加者の拡大を図ります。		
	主な担当課	全課	実施形態	継続
2	具体的施策	<b>研修会やイベント等の場における託児サービスの拡充</b>		
	施策の内容	託児サービスを導入し、研修会やイベント等を開催することで、参加者の拡大を図ります。		
	主な担当課	全課	実施形態	継続
3	具体的施策	<b>研修会やイベント等の開催日時や場所への配慮</b>		
	施策の内容	研修会やイベント等の開催日時や場所を配慮することで、参加者の拡大を図ります。		
	主な担当課	全課	実施形態	継続



### ③家庭生活における固定的性別役割分担意識の解消

性別に関わらず、だれもが家事・子育て・介護等に参画し、地域との関わりをもつことができるよう、支援を行います。

1	具体的施策	家庭生活での男女共同参画に関する理解の促進		
	施策の内容	男性の仕事と子育ての両立を推進したり、部下の仕事と子育ての両立に配慮するよう管理職への啓発を行います。		
	主な担当課	健康福祉課・こども課・人権教育課	実施形態	新規
2	具体的施策	家事・子育て等の講習会の開催		
	施策の内容	男女が協力して家事や子育て、介護等、家庭生活と仕事の両立を推進するための講習会を行います。		
	主な担当課	健康福祉課・こども課・人権教育課	実施形態	新規
3	具体的施策	男性への家庭参画推進に向けての取り組みの推進		
	施策の内容	家事や育児に必要な知識や技術の向上に向け、広報等を通じて情報の提供や啓発を行います。		
	主な担当課	健康福祉課・こども課・人権教育課	実施形態	新規



みんなでやってみよう！

### 個人・家庭

- 自治会の活動やボランティア活動、子育て支援に関する研修会や交流会に積極的に参加しましょう。
- 性別に関わらず、家事・子育て等積極的に家庭参画しましょう。
- 広報等に掲載される情報をもとに、家事や育児に必要な知識を習得しましょう。

### 地域

- 固定的性別役割分担意識にとらわれず、女性を団体の長に任命していきましょう。
- イベントを開催する際は、開催日時・場所の多様化、託児サービスの導入等を通して、だれもが参加しやすい条件の整備に努めましょう。
- 仕事と子育てが両立しやすい環境について考え、職場等で話し合しましょう。
- 仕事と子育ての両立ができる職場となるよう、面談や制度を充実するなど環境整備を進めましょう。

## 重点目標4

## 学校等で男女平等意識を育む教育の推進

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①学校・幼稚園・保育所における男女平等教育・保育の推進

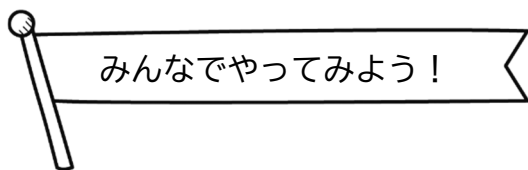
性別にとらわれず、それぞれの個性と能力を十分に伸ばすことのできる幼児教育・保育を推進するため、人権尊重・男女平等の精神に基づいた指導を実施します。

1	具体的施策	道徳教育を中心とした全領域における人権教育の推進		
	施策の内容	道徳の時間をはじめとする学校教育のあらゆる場において、人権尊重・男女平等の精神に基づいた指導を実施します。		
	主な担当課	教育課	実施形態	継続
2	具体的施策	社会的・文化的性別に敏感な視点を踏まえた幼児教育・保育の推進		
	施策の内容	性別にとらわれず、個々の個性や能力を伸ばせるよう、社会的・文化的性別に敏感な視点をもった幼児教育・保育を推進します。		
	主な担当課	こども課・教育課	実施形態	継続

#### ②教職員等の研修の充実

すべての保育士や幼稚園教諭、学校の教職員等が男女共同参画、ジェンダーフリーの理念を理解したうえで、日々の教育・保育活動を進めていくことができるよう、ガイドラインや手引書、Web システム等を活用した多様な研修機会の確保に努めます。

1	具体的施策	指導方法の研究		
	施策の内容	性別にとらわれず、個々の児童・生徒の能力や適性に着目した教育を目指し、指導方法について研究します。		
	主な担当課	教育課	実施形態	継続
2	具体的施策	各学校・園における男女共同参画に関する研修の推進		
	施策の内容	だれもが男女平等教育に取り組めるよう、研修等において指導方法等の共有化を図ります。		
	主な担当課	こども課・教育課	実施形態	継続



個人・家庭	地域
<ul style="list-style-type: none"> <li>●子どもが学校等で学んだことについて、家庭内で話し合う機会をつくりましょう。</li> <li>●男女共同参画の視点に立った育児ができているか見直しましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人権尊重・男女平等を基本とした関わりを進め、社会教育を推進しましょう。</li> </ul>

基本目標1の数値目標▶▶▶

項目	現状値 令和3年度	▶▶▶	目標値 令和13年度
審議会等による女性委員の割合	21.9%	▶▶▶	40.0%
町における管理職に占める女性職員の比率	17.1%	▶▶▶	20.0%
男女共同参画に関する講演会等の開催回数	1回	▶▶▶	2回
社会全体として男女の地位が「平等になっている」と答えた人の割合 (町民意識調査結果)	13.3%	▶▶▶	30.0%
自治会長に占める女性の割合	4.6%	▶▶▶	10.0%
防災会議の委員に占める女性の割合 ※会長含む	3.4%	▶▶▶	30.0%

## 基本目標 2 多様な暮らし方・働き方の実現

### ● ● 現状と課題 ● ●

職場での男女の扱いについて、男性優遇であると感じる傾向は前回調査と比較して低くなっています。また、育児休業・介護休業を取得したことがある人は前回調査と比較して増加していることから、徐々にではあるものの、働きやすい環境整備が進んでいることがうかがえます。

一方、女性の労働力率の「M字カーブ」の谷が国や県と比較して深くなっているとともに、女性は子どもができて仕事も続ける方がよいと考える人は国調査と比較して20ポイント近く低くなっていることから、子育てと就業の両立に関する意識が比較的低いことがわかります。

性別関係なく、だれもが多様に暮らし、働くことができる社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの推進や多様な働き方ができる環境整備等を行うことが求められます。

### 重点目標 1 働き方改革の促進

#### 今後の取り組み▶▶▶

#### ① 関連法令等の周知と順守のための啓発

男女の均等な雇用機会と待遇が確保されるよう、「男女雇用機会均等法」をはじめとする関連法令の周知と順守のための取り組みを進めます。

1	具体的施策	広報や啓発冊子等を通じた関連法令等の周知		
	施策の内容	男女の均等な雇用機会と待遇が確保されるよう、「男女雇用機会均等法」をはじめとする関連法令の周知を図ります。		
	主な担当課	産業課	実施形態	継続

## ②雇用主や関係団体等への啓発促進

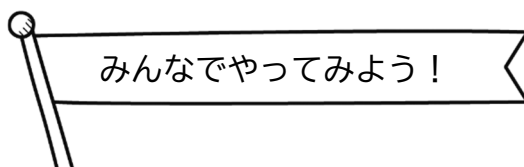
事業所等を対象とした研修会に男女共同参画やハラスメント防止をテーマにした内容を取り入れることで、男女共同参画に対する雇用主や関係団体等の理解促進に努めます。

1	具体的施策	事業所等を対象とした研修会等の開催		
	施策の内容	事業所等を対象とした人権関連の研修会・講演会において、男女共同参画をテーマにした内容を取り入れます。		
	主な担当課	産業課・人権教育課	実施形態	継続

## ③女性活躍に基づく取り組みの促進

各種媒体を通じて、女性活躍推進企業の取り組みやロールモデルの紹介を行うなど、事業所等が女性活躍を推進し、働き方改革を進めるための支援を推進します。

1	具体的施策	各種媒体を通じた、女性活躍推進の周知・啓発		
	施策の内容	事業所等における女性活躍を進めるため、認定制度等について周知・啓発を行います。		
	主な担当課	産業課・人権教育課	実施形態	新規



**個人・家庭**

- それぞれの職場においてさまざまな男女差別が存在しないか考えましょう。
- 労働に関する法制度等の知識を深め、一人ひとりが男女平等の職場づくりを目指しましょう。

**地域**

- 働き方改革や女性活躍をテーマにした研修会・講演会に積極的に参加しましょう。
- 柔軟な働き方を可能とするなどの支援制度を充実し、女性活躍の推進につなげましょう。

## 重点目標2

## 仕事と家庭の両立支援の推進

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①子育てを通じた男女共同参画の推進

性別や世代にとらわれない研修や交流の機会を提供し、子育てを通して男女共同参画について考える機会を増やします。

1	具体的施策	子育てから男女共同参画を考える機会の提供		
	施策の内容	子育て支援サービスの周知や地域全体で支える子育ての推進を図るとともに、世代間の交流を促進する研修会や交流会等を開催し、子育てを通して男女共同参画を考える機会を増やします。		
	主な担当課	こども課・生涯学習課	実施形態	継続

#### ②多様なライフスタイルに応じた子育て支援の充実

各種保育サービスや、育児支援サービスの拡充とサービス内容の周知・啓発により、子育てをしながらでも安心して仕事や地域活動等に参画できる環境の整備を図ります。

1	具体的施策	各種保育サービスの拡充		
	施策の内容	子育てをしながらでも安心して仕事を続けられるよう、一時預かりや延長保育、病児・病後児保育等の多様な保育サービスの拡充を図ります。		
	主な担当課	こども課	実施形態	継続
2	具体的施策	各種育児支援サービスの拡充		
	施策の内容	身近な地域で安心して子育てができる基盤整備のため、ファミリーサポート事業等の充実を図ります。		
	主な担当課	こども課	実施形態	継続
3	具体的施策	広報等による各種育児支援サービスの啓発の推進		
	施策の内容	本町で展開されている各種育児支援サービスの周知を図るため、各サービスの利用時間・利用方法等を広報や町ホームページに掲載します。		
	主な担当課	こども課	実施形態	継続



4	具体的施策	幼稚園の預かり保育の充実		
	施策の内容	幼児の心身の発達を図るとともに、保護者の支援に努めます。		
	主な担当課	教育課	実施形態	継続

### ③町職員に対する男女共同参画の職場づくりの推進

町職員の育児休業・介護休業の取得促進やノー残業デーの推進等、仕事と生活の調和に関する情報の提供を通して、男女共同参画のモデルとなるような職場づくりを進めます。

1	具体的施策	町職員に対する育児休業等の取得促進		
	施策の内容	町職員の育児休業等の取得促進を図り、男女共同参画のモデルとなるような職場づくりに努めます。		
	主な担当課	総務課	実施形態	継続
2	具体的施策	町職員を対象とした仕事と生活の調和の推進		
	施策の内容	町職員一人ひとりがともに多様な働き方を選択できるよう、仕事と生活の調和に関する情報の提供を進めます。		
	主な担当課	総務課	実施形態	継続

### ④放課後児童クラブや放課後子ども教室の充実

共働きや核家族の増加、就業形態の多様化に対応し、子育て世帯の男女がともに働きやすい環境を整備するため、放課後の子育て支援の充実を図ります。

1	具体的施策	放課後の子育て支援の充実		
	施策の内容	放課後児童クラブや放課後子ども教室事業の充実を図ります。		
	主な担当課	教育課・生涯学習課	実施形態	新規

みんなでやってみよう！

### 個人・家庭

- 仕事と生活の調和が実現されているか、自分の生活を見直しましょう。また、実現するためにはどのようなことが必要か考えましょう。
- 子育て支援に関するサービスを広報を通して知り、自身が利用したいサービスがないか確認しましょう。

### 地域

- 労働に関する法律や仕事と生活の調和をテーマにした学習会・研修会を積極的に開催しましょう。
- 隣近所の人や知り合い等に、各種サービスについて紹介することで、サービスを必要としている人へのいち早い支援につなげましょう。



### 重点目標3

## 女性の就業に向けた支援の推進

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①女性の人材育成

女性の人材を育成するため、広報等を通じたセミナーの参加者の拡充を図るとともに、セミナーの内容の充実に努めます。

1	具体的施策	女性セミナーの参加者の拡充		
	施策の内容	女性セミナーに関する情報を広報等に掲載し、女性の参加を促進します。		
	主な担当課	産業課・人権教育課	実施形態	継続
2	具体的施策	女性セミナーの内容の充実		
	施策の内容	女性の参加を促進できるようなセミナーの内容を検討します。		
	主な担当課	産業課・人権教育課	実施形態	継続

#### ②女性人材情報の活用

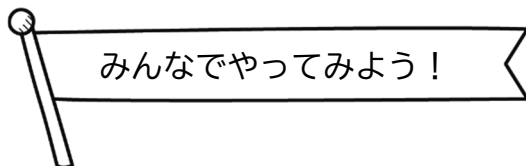
さまざまな分野で活躍する女性の情報を活用し、必要に応じて提供することで、女性が活躍する機会の拡大を目指します。

1	具体的施策	各分野で活躍する人材情報の活用		
	施策の内容	さまざまな分野で活躍する女性の情報を活用し、セミナーや研修会の開催を促進して女性が活躍する機会の拡大に努めます。		
	主な担当課	産業課・生涯学習課	実施形態	継続

### ③外部組織との就労支援事業の連携

再就職・起業の支援やキャリアアップのための情報提供等、就労支援事業において外部組織と連携することで、女性が働きやすい環境を整備し、女性の就労の促進を図ります。

1	具体的施策	外部組織と連携した講演会等の開催		
	施策の内容	商工会、民間企業等と連携した合同企業説明会・講座等の開催を図ります。		
	主な担当課	産業課	実施形態	新規

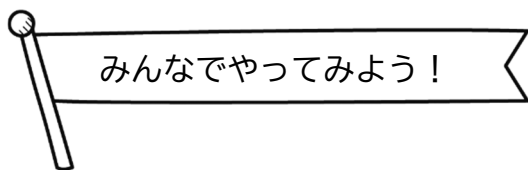


<p>● 個人・家庭 ●</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● スキルアップを目指し、活躍に向け日々努力しましょう。</li> <li>● 女性人材のスキルアップに向けた研修やセミナーに積極的に参加しましょう。</li> </ul>	<p>● 地域 ●</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 女性が活躍する機会の創出に努めましょう。</li> <li>● 事業所等において、女性講師を招いたスキルアップ研修やセミナーを開催しましょう。</li> <li>● さまざまなスキルをもった女性を講師として招くなどし、女性人材を活用しましょう。</li> </ul>
--	--

**重点目標4****多様な働き方の推進****今後の取り組み▶▶▶****①生活を基盤に仕事との調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた支援の充実**

男女がともに多様な働き方を選択できるよう、仕事と生活の調和に関する法律や制度について情報を提供するとともに、制度を活用しやすい職場づくりの推進のため、事業主に対する支援に努めます。

1	具体的施策	<b>多様な働き方を選択するための情報提供の充実</b>		
	施策の内容	男女がともに多様な働き方を選択できるよう、仕事と生活の調和に関する情報の提供を進めます。		
	主な担当課	産業課・人権教育課	実施形態	継続
2	具体的施策	<b>事業所に対する先進事例の紹介</b>		
	施策の内容	事業所が従業員の仕事と生活の調和を支援できるよう、先進事例を紹介します。		
	主な担当課	産業課	実施形態	継続
3	具体的施策	<b>就労支援制度や各種相談事業の周知及び活用の促進</b>		
	施策の内容	働く男女が抱えるさまざまな不安やストレスに対応できるよう、就労支援制度や各種相談事業の周知や活用を促進します。		
	主な担当課	産業課	実施形態	継続
4	具体的施策	<b>農業従事者への家族経営協定導入の促進</b>		
	施策の内容	農業従事者への家族経営協定の締結方法等についての情報提供を行うとともに、相談体制の整備に努めます。		
	主な担当課	産業課	実施形態	継続



個人・家庭	地域
<ul style="list-style-type: none"> <li>●自身にとっての働きやすい環境はどのようなものか考えましょう。</li> <li>●就労に関する不安は相談窓口を活用しましょう。</li> <li>●家族経営協定について学びましょう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ワーク・ライフ・バランスを推進している先進事例を事業所や身近な人に広めましょう。</li> <li>●先進事例を参考にし、事業所等での支援を進めましょう。</li> </ul>

基本目標2の数値目標▶▶▶

項目	現状値	▶▶▶	目標値 令和13年度
<b>育児休業制度利用率【女性】</b> (子ども子育て支援に関するアンケート調査結果)	33.9% (平成30年度)	▶▶▶	50.0%
<b>育児休業制度利用率【男性】</b> (子ども子育て支援に関するアンケート調査結果)	3.3% (平成30年度)	▶▶▶	50.0%
<b>放課後児童クラブの受け入れ量</b>	465人 (令和3年10月末現在)	▶▶▶	500人
<b>事業所等を対象とした研修会の開催回数</b>	2回 (令和3年度)	▶▶▶	3回
<b>20～24歳の女性の転入出数</b>	-38人 (令和2年)	▶▶▶	±0人

## 基本目標3 だれもが安心して暮らせる地域の実現

### ●●現状と課題●●

配偶者・パートナー等からのDVを受けたことがある女性は全体の1割強で、男性を大きく上回っています。また、DVを受けたことがある人のうち4割強がだれにも相談しておらず、その理由として「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば、何とかやっていけると思ったから」が多くなっています。

暴力の撲滅に向けた取り組みとともに周りの人が被害を発見し、即座に対応できる環境を整えるなど、被害者が相談しやすいような支援体制の整備が重要です。

また、多様な性の理解に向けた課題として「LGBTQ等について正しい知識を得る機会がないこと」が最も高くなっていることから、多様な性に関するセミナー及び広報や町ホームページでの周知・啓発を進めるなど、気軽に学べるような機会の提供が求められます。

### 重点目標1 DV等の根絶

#### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①あらゆる暴力を許さない社会意識の啓発

DVや児童虐待、高齢者虐待、障がいのある人に対する虐待等は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であるとともに、男女共同参画社会を形成していくうえで、克服すべき重要な課題であることを啓発し、あらゆる暴力の早期発見・早期対応に向けた取り組みを進めます。

1	具体的施策	広報を通じた暴力防止のための啓発		
	施策の内容	暴力が人権侵害であるとの認識を浸透させるため、DVや児童虐待、高齢者虐待、障がいのある人に対する虐待防止等に関する啓発に努めます。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課・こども課	実施形態	継続
2	具体的施策	DV等の早期発見・早期対応		
	施策の内容	どのような暴力も許さないという認識を広め、実態把握に努めるとともに、DVや虐待等の速やかな発見・対応に結びつけます。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課・こども課	実施形態	継続

3	具体的施策	<b>町職員を対象としたDV防止についての啓発</b>		
	施策の内容	町職員を対象にDV防止について学習する機会を設け、モデルとなるような家庭環境づくりに努めます。		
	主な担当課	総務課	実施形態	継続

## ②暴力に関する相談・カウンセリング・保護対策の推進

DV等の被害者に対して、適切な支援を行えるよう、関係機関の連携を強化していくとともに、相談窓口・相談方法の明確化や広報、緊急一時保護施設の確保等に努めます。

1	具体的施策	<b>被害者の緊急避難支援</b>		
	施策の内容	DV等の被害者に対して的確な支援を図るため、関係機関との連携強化に努めます。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課・こども課	実施形態	継続

2	具体的施策	<b>相談窓口及び相談方法等の広報</b>		
	施策の内容	DV等の被害者を的確な支援に結びつけるため、相談窓口や相談方法等の周知に努めます。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課・こども課	実施形態	継続

3	具体的施策	<b>保護を必要としている人の緊急一時保護施設の確保</b>		
	施策の内容	DV等の被害者を緊急に保護できる施設の確保に努めます。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課・こども課	実施形態	継続

4	具体的施策	<b>被害者の自立支援の充実</b>		
	施策の内容	被害者の生活再建に向けた情報提供や支援を進めるため、関係機関との連携に努めます。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課・こども課	実施形態	新規



### ③有害環境の浄化対策の推進

暴力的な性表現を扱った図書やインターネット上のサイト等、暴力を誘引する可能性の高い有害環境の浄化対策を進めます。

1	具体的施策	有害環境に関する問題意識の啓発		
	施策の内容	暴力的な性表現を扱った図書や、悪質サイト等有害環境がもたらす悪影響に対する問題意識を高めます。		
	主な担当課	教育課・生涯学習課	実施形態	継続
2	具体的施策	書店やコンビニ等で扱っている図書等の取り扱いへの配慮		
	施策の内容	暴力的な性表現を扱った図書や DVD 等を商品として扱っている店舗に対して、配置等の配慮を求めます。		
	主な担当課	教育課・生涯学習課	実施形態	継続

### ④各種ハラスメント防止対策の推進

セクシュアル・ハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントの防止に向けて啓発に取り組むとともに相談体制の充実に努めます。

1	具体的施策	各種ハラスメントの防止についての啓発		
	施策の内容	各種ハラスメントが重大な人権侵害であるという認識のもと、企業や庁内各課に対し防止策や相談体制の充実に努めます。		
	主な担当課	人権教育課	実施形態	継続
2	具体的施策	町職員を対象としたハラスメント防止についての啓発		
	施策の内容	庁内各課に防止策を求めるとともに、町職員のハラスメントの問題解決を図るため、敏速かつ適切な対応を図ります。		
	主な担当課	総務課	実施形態	継続

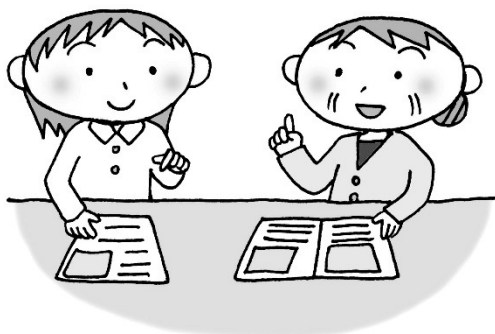
みんなでやってみよう！

### 個人・家庭

- DV やセクシュアル・ハラスメント等は暴力であり、個人の人権を侵害する行為であることを認識しましょう。
- DV やセクシュアル・ハラスメント等を受けたら、役場や関係機関に相談しましょう。
- DV やセクシュアル・ハラスメント等の加害者・被害者になっていないか、自身を見つめ直しましょう。
- 有害環境に自らアクセスしないように注意しましょう。

### 地域

- いかなる暴力をも容認しない意識づくりを進めましょう。
- DV や虐待等を発見したら、迷わず役場や関係機関に通報しましょう。
- 団体・事業所等は、有害環境を地域全体で浄化する意識を持ちましょう。



## 重点目標2

### 支援が必要な人々への対応

#### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①高齢者・障がいのある人・外国人等へのさまざまな支援の充実

高齢者・障がいのある人・外国人等に関わらず、だれもが安心して暮らせる地域社会づくりを進めるとともに、とくに女性は固定的性別役割分担等によって、複合的に困難な状況におかれやすい傾向にあることに配慮してさまざまな支援を充実します。

1	具体的施策	介護保険サービスの拡充		
	施策の内容	介護度に応じた介護保険サービスを利用できるよう、介護保険サービスの拡充を図ります。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続
2	具体的施策	地域包括支援センター等の介護に関する相談窓口や相談方法の啓発		
	施策の内容	高齢者が抱えるさまざまな不安を解消するため、相談体制の充実に努めるとともに、相談窓口や相談方法を周知し、利用を促進します。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続
3	具体的施策	家族介護者への支援制度の広報等の充実		
	施策の内容	家族介護者の不安や負担を軽減するため、相談支援や介護保険サービス等支援制度の周知を図ります。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続
4	具体的施策	介護研修会等の開催		
	施策の内容	家族や地域住民の介護に関する理解を深めるため、介護研修会等の学習機会を提供します。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続
5	具体的施策	障がい福祉サービスの充実		
	施策の内容	各人が望むライフスタイルに合わせた障がい福祉サービスを利用できるよう、障がい福祉サービスの充実を図ります。		
	主な担当課	地域福祉課	実施形態	継続

6	具体的施策	<b>障がいのある人の自立に向けた環境整備</b>		
	施策の内容	障がいがあっても、住み慣れた地域で自立した生活を送ることができるよう、関係機関や地域住民との連携の強化に努めます。		
	主な担当課	地域福祉課	実施形態	継続
7	具体的施策	<b>特別支援教育就学奨励費の支給</b>		
	施策の内容	小・中学校の特別支援学級で学ぶ際に、保護者が負担する教育関係経費について、家庭の経済状況に応じて補助します。		
	主な担当課	教育課	実施形態	継続
8	具体的施策	<b>国際交流の推進</b>		
	施策の内容	男女平等に関する問題は、その国の社会状況や文化等によって形は変わっても世界共通の問題であるとの認識のもと、国際的な視点で物事を考え、行動できるように国際交流活動への積極的な参加・参画を促進します。		
	主な担当課	企画課	実施形態	継続
9	具体的施策	<b>関係機関等と連携した相談先や相談方法についての情報提供の充実</b>		
	施策の内容	制度の狭間にある人々を適切な相談支援に結びつけるため、各対象に合わせた媒体による相談先や相談方法等の情報提供を行います。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課	実施形態	継続
10	具体的施策	<b>各種制度等についての普及・啓発</b>		
	施策の内容	制度の狭間にある人々が適切に各種制度を利用できるよう、制度内容や利用方法について周知を図ります。		
	主な担当課	地域福祉課・健康福祉課	実施形態	継続
11	具体的施策	<b>地域包括ケア体制の強化</b>		
	施策の内容	高齢者、障がいのある人々が安心して暮らせる地域づくりのため、関係機関や地域住民と協働して、地域包括ケア体制の強化に努めます。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続

12	具体的施策	<b>介護予防事業の充実</b>		
	施策の内容	介護予防の推進に向けて、「いきいきサロン」や「いきいき広場」の実施地区の増加を図ります。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続
13	具体的施策	<b>福祉のまちづくりに沿った整備の促進</b>		
	施策の内容	多くの人が利用する公共施設のバリアフリー化などの環境整備に努めます。		
	主な担当課	関係各課	実施形態	継続

## ②ひとり親家庭への支援の充実

社会的に困難な状況に置かれやすいひとり親家庭に対し、子育てをはじめとした日常生活におけるさまざまな支援の充実を図ります。

1	具体的施策	<b>子育て・生活支援策等の充実</b>		
	施策の内容	ひとり親家庭が、自立した生活を送れるよう、子育てをはじめとする生活支援策の充実に努めます。		
	主な担当課	こども課	実施形態	継続
2	具体的施策	<b>要保護及び準要保護児童援助費の支給</b>		
	施策の内容	要保護及び準要保護児童・生徒に対し、就学援助のための教育関係経費を家庭の経済状況等に応じ補助します。		
	主な担当課	教育課	実施形態	継続

### ③多様な性を尊重する社会の推進

多様な性への理解促進に向け、啓発活動を行うなど、だれもが安心して暮らせる地域に向けた支援を行います。

1	具体的施策	<b>多様な性への理解促進</b>		
	施策の内容	多様な性への理解を深めるため、広報や町ホームページ等を活用した啓発活動に努めます。		
	主な担当課	総務課・教育課・人権教育課	実施形態	新規
2	具体的施策	<b>学校での啓発活動の促進</b>		
	施策の内容	小・中学校において、多様な性について理解を深めるための学習を展開します。		
	主な担当課	教育課・人権教育課	実施形態	新規
3	具体的施策	<b>多様な性に配慮した環境の整備</b>		
	施策の内容	多機能トイレの改造等を実施するなど、多様な性に配慮した公共施設の環境整備を推進します。		
	主な担当課	関係各課	実施形態	新規

### ④男女共同参画を踏まえた相談体制の充実

男女共同参画の視点に立ち、すべての人が安心して暮らせるよう、相談体制の充実を図ります。

1	具体的施策	<b>だれもが相談しやすい環境整備の推進</b>		
	施策の内容	だれもが相談しやすい体制を整えるため、性の多様性に関する研修の受講をすすめ理解を促進することで、町職員全体の相談支援に係る資質の向上を図ります。		
	主な担当課	全課	実施形態	新規

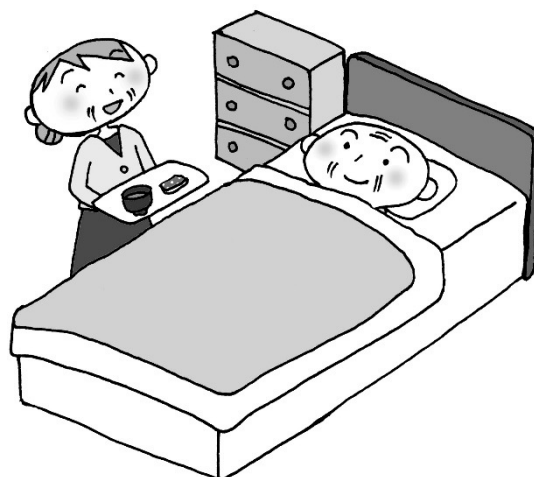
みんなでやってみよう！

### 個人・家庭

- 広報や町ホームページ等を利用して各種サービスについての情報を収集しましょう。
- ひとり親家庭、高齢者や障がいのある人等が安心して暮らせるまちづくりのために何ができるか考えましょう。
- 地域で社会的サービスを行う団体や活動へのボランティア等に協力しましょう。
- 地域で暮らす外国人や多様な性を理解するために学習しましょう。

### 地域

- 関係機関等と協議・連携し、子育て家庭、高齢者・障がいのある人等の生活を支援しましょう。
- 団体や事業所等は、多様な性の尊重の意識のもと、表現や制度が適切か確認してみましょう。
- 団体や事業所等は、男女共同参画の視点に立った相談体制を整備・充実させましょう。



### 重点目標3

## 健康の維持・向上に向けた支援の充実

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①母子保健と周産期医療体制の充実

周産期にある女性に対し、健診の受診から健診後のフォローまで、継続して健康状態を把握することで、安全な出産に向けた健康管理を支援します。

1	具体的施策	健診の受診勧奨や健診後のフォロー体制の強化		
	施策の内容	健診の受診勧奨や健診後のフォロー体制を強化することで、母子の健康状態を把握する機会の確保に努めます。		
	主な担当課	こども課	実施形態	継続

#### ②健康をおびやかす問題への対応

近年若年層に増加している性感染症を予防するため、正しい知識の普及に努めます。また、飲酒・喫煙、薬物乱用等が健康に及ぼす影響についても、積極的な学習機会の提供を行います。

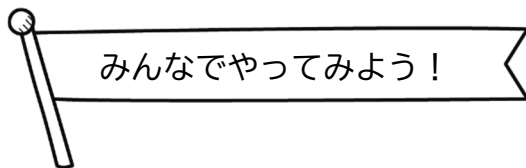
1	具体的施策	性感染症等の予防に関する正しい知識の普及・啓発		
	施策の内容	性感染症をはじめとするさまざまな感染症やその予防に対する正しい知識を身につけることができるよう、若年層に向けた学習機会を提供します。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続
2	具体的施策	喫煙、飲酒、薬物乱用等健康をおびやかす問題への取り組みの充実		
	施策の内容	関係機関との連携のもと、喫煙や過度の飲酒、薬物が健康に及ぼす影響について、さまざまな場所・時間を利用し、学習機会の充実を図ります。		
	主な担当課	健康福祉課・危機管理課	実施形態	継続



### ③健康に関する相談体制等の充実

男女がともに生涯にわたって健康でいられるよう、健診や保健指導等を通じて、性別・年代等に応じた健康づくりを支援します。また、女性特有の健康にまつわる不安を解消するため、広報等を利用した情報提供を進めるとともに、相談体制の充実を図ります。

1	具体的施策	生涯にわたる健康づくりへの支援		
	施策の内容	性別や年代で変化する健康問題に対応できるよう、健診や保健指導等を通じて、健康づくりに関する情報を提供します。		
	主な担当課	住民課・健康福祉課	実施形態	継続
2	具体的施策	女性の健康等に関する相談や情報提供の充実		
	施策の内容	妊娠や出産等、女性特有の健康にまつわる不安の解消を図るため、相談体制の整備に努めるとともに、広報や町ホームページを利用した情報提供を促進します。		
	主な担当課	健康福祉課	実施形態	継続



**個人・家庭**

- 一人ひとりが思いやりの心を育み、かけがえのない命を大切にする正しい意識を持ちましょう。
- 自分自身の体を知り、いかに健康に過ごすかを考えましょう。
- 定期健診の受診や健全な食生活を送り、自らの健康管理をしましょう。
- 健康づくりに関する正しい情報を収集し、日常生活の中で実践しましょう。
- 健康に関する不安は積極的に相談窓口を利用し、いち早く解決に向かうようにしましょう。

**地域**

- 健康に関する情報提供を進めましょう。
- 健康教室等、健康づくりに関する学習機会の提供に努めましょう。
- 団体や事業所内での健康意識を高めましょう。

## 重点目標4

## 安全・安心な環境づくり

### 今後の取り組み▶▶▶

#### ①防災分野における男女共同参画の推進

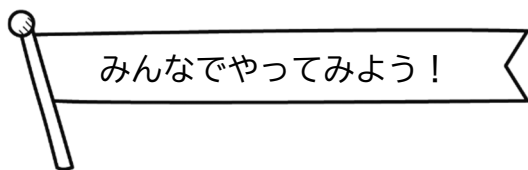
男女共同参画の視点を踏まえた防災対策や避難所レイアウトを検討するとともに、自主防災組織や自治会等の地域コミュニティにおいても、固定的性別役割分担意識にとらわれない活動を推進するなど、女性の参画を促進する積極的な情報の提供に努めます。

1	具体的施策	男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進		
	施策の内容	男女のニーズの違い等、男女双方の視点に配慮した防災対策を検討します。		
	主な担当課	危機管理課	実施形態	継続
2	具体的施策	地域防災力の向上		
	施策の内容	自主防災組織・自治会等の地域コミュニティに対し、防災分野における固定的性別役割分担意識にとらわれない情報を提供します。		
	主な担当課	危機管理課	実施形態	継続

#### ②環境活動における男女共同参画の推進

地域に根ざした活動を通して、環境問題を意識し、持続可能な社会の実現を目指すため、環境美化活動等への男女双方の参画を促します。

1	具体的施策	住民との協働による環境啓発や環境美化活動の推進		
	施策の内容	自然環境やごみ減量等の環境問題について認識を深め、男女がともに参加する活動を促進します。		
	主な担当課	生活環境課	実施形態	継続



**個人・家庭**

- 災害時の対応について家族で話し合ってみましょう。
- 環境を守るためにそれぞれができることを考え、実行しましょう。

**地域**

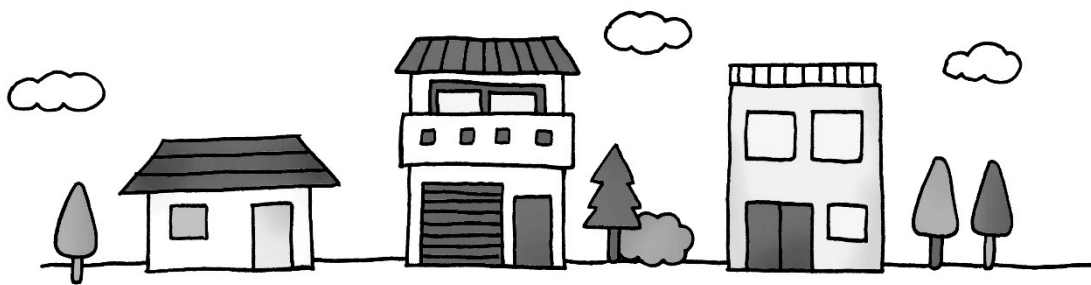
- 地域の防災活動に対する女性の参画を促進しましょう。
- 災害時の対応について、女性の意見・考えを積極的に反映していきましょう。

**基本目標3の数値目標▶▶▶**

項目	現状値 令和3年度	▶▶▶	目標値 令和13年度
デートDVについて「知っている」と答えた人の割合 (町民意識調査結果)	27.8%	▶▶▶	40.0%
DVの被害や見聞きしたことをだれにも相談しなかった人の割合 (町民意識調査結果)	43.9%	▶▶▶	30.0%
子宮頸がん検診受診率	8.5% (令和2年度)	▶▶▶	50.0%
乳がん検診受診率	9.6% (令和2年度)	▶▶▶	50.0%



# V 計画の推進体制



# 1 推進体制

---

## (1) 庁内推進体制の強化

多くの施策は複数の担当課による協力・連携が必要となります。そのため、男女共同参画に関する職員研修を実施するなど、職員一人ひとりが男女共同参画の重要性を認識し、男女共同参画の視点に立って取り組みを推進します。

また、行政の各分野において、庁内の連携が十分に取れるよう、横断的な推進体制の整備と充実を図ります。

## (2) 住民・企業・NPO等各種団体等との協働と連携

すべての目標は、行政による施策の推進だけで実現が図れるものではありません。そのため、住民・企業・NPO等と行政が連携して取り組みを推進できる体制づくりを進めます。

## (3) 国・県等関係機関との連携

本計画の効果的な推進にあたっては、国や県の計画や方針との整合性に配慮しながら取り組むことが必要です。男女共同参画社会の形成に向け、国、兵庫県、他市町等との情報交換や交流を通じ、連携に努めます。

## 2 進行管理

---

### (1) 実施状況の把握

それぞれの施策に関連する事業の実施・未実施の確認や事業量の把握だけでなく、事業が男女共同参画の視点に立って実施されているかどうかを定期的に把握・評価することに重点を置き、計画の着実な遂行を目指します。

### (2) 数値目標による計画の進捗状況の把握・評価

計画の進捗や効果を数値目標の数値の推移で把握します。数値目標の進捗状況は稲美町男女共同参画プラン推進懇話会に報告し、委員会での検討・評価を経て、町ホームページ等を通じて公表します。

### (3) 計画の見直し

上記の検討結果と社会情勢の変化等を適切に判断し、必要に応じて計画の見直しを行います。







# 資料編



## 1 計画の策定経過

開催時期		内容
令和3年	8月	○稲美町男女共同参画に係る町民意識調査の実施 (配付数 1,000 件、有効回答率 42.1%)
	10月	○第1回 第3次稲美町男女共同参画プラン策定委員会 ・第3次稲美町男女共同参画プラン策定の経緯について ・第3次稲美町男女共同参画プラン(骨子案)について ・稲美町男女共同参画の現状と課題について(アンケート報告書) ・策定スケジュールについて ○稲美町男女共同参画プラン推進委員会 ・第2次稲美町男女共同参画プランに係る各課の男女共同参画の進捗・評価について ・第3次稲美町男女共同参画プランの施策について
	12月	○第2回 第3次稲美町男女共同参画プラン策定委員会 ・第3次稲美町男女共同参画プラン(素案)について ○パブリックコメントの実施(12月27日~1月25日)
令和4年	2月	○第3回 第3次稲美町男女共同参画プラン策定委員会 ・パブリックコメントの結果について ・第3次稲美町男女共同参画プランについて

## 2 第3次稲美町男女共同参画プラン策定委員名簿

区分	所属	氏名
学識経験者	兵庫大学副学長	◎田端 和彦
住民の代表者	主任児童委員	○高田 智寿子
住民の代表者	社会教育委員	水田 克美
住民の代表者	稲美町企業人権・ 同和教育協議会会長	安福 均
住民の代表者	母里保育園保育士	大村 有里
住民の代表者	元社会教育委員	赤松 恭子
住民の代表者	公募（人権擁護委員）	前田 朋子
その他教育長が 必要と認める者	稲美町教育委員会 教育政策部長	沼田 弘
その他教育長が 必要と認める者	稲美町教育委員会 教育政策部 生涯学習担当部長	山本 勝也

◎委員長      ○副委員長

### 3 稲美町男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(平成 13 年 10 月 23 日教委要綱第 1 号)  
改正 平成 15 年 12 月 22 日教委要綱第 3 号

#### (設置)

第 1 条 本町における女性に関する総合的な施策を企画し、効果的に推進するため稲美町男女共同参画プラン策定委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

#### (所掌事務)

第 2 条 委員会の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 女性に関する総合的な施策の企画及び具体的な取組みに関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項

#### (組織)

第 3 条 委員会は、委員 15 人以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから教育長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 住民の代表者
- (3) その他教育長が必要と認める者

#### (任期)

第 4 条 委員の任期は、当該プランに関する審議が終了するまでとする。

#### (委員長及び副委員長)

第 5 条 委員会に委員長及び副委員長各 1 人を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員において互選する。

3 委員長は、会務を総括し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

#### (会議)

第 6 条 委員会は、委員長が招集し、委員長が会議の議長となる。

2 委員会は、委員の過半数をもって開催する。

#### (職員検討委員会)

第 7 条 当該プランの素案を起草し、関係部課間の調整を図るため、委員会に職員検討委員会を置く。

#### (報告)

第 8 条 委員会は、第 1 条に規定する男女共同参画プランを策定したときは、すみやかに教育長に報告するものとする。

#### (庶務)

第 9 条 委員会の庶務は、教育政策部において処理する。

#### (補則)

第 10 条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会がこれを定める。

#### 附 則

この要綱は、公布の日から施行し、平成 13 年 10 月 1 日から適用する。

#### 附 則(平成 15 年 12 月 22 日教委要綱第 3 号)

この要綱は、公布の日から施行し、平成 15 年 7 月 1 日から適用する。

## 4 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号  
最終改正 同 11 年 12 月 22 日同第 160 号

### 目次

#### 前文

#### 第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

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

#### 第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

#### 附則

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

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

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

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

#### 第 1 章 総則

##### （目的）

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

##### （定義）

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

- 1 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 2 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

##### （男女の人権の尊重）

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

##### （社会における制度又は慣行についての配慮）

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第 23 条 会議は、議長及び議員 24 人以内をもって組織する。

(議長)

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

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

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

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

4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第 1 項第 2 号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

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

(経過措置)

第 3 条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第 1 条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第 21 条第 1 項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第 4 条第 1 項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第 23 条第 1 項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第 2 項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第 4 条第 2 項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第 5 条第 1 項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第 3 項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第 24 条第 1 項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第 3 項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 （平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号） 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 88 号）の施行の日から施行する。



ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 略

(2) 附則第 10 条第 1 項及び第 5 項、第 14 条第 3 項、第 23 条、第 28 条並びに第 30 条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第 28 条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（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。

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第 30 条 第 2 条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 （平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号） 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律（第 2 条及び第 3 条を除く。）は、平成 13 年 1 月 6 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 995 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 1305 条、第 1306 条、第 1324 条第 2 項、第 1326 条第 2 項及び第 1344 条の規定 公布の日

## 5 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年法律第 31 号  
最終改正 令和元年同第 46 号

### 目次

#### 前文

#### 第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）

#### 第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等（第 2 条の 2・第 2 条の 3）

#### 第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等（第 3 条—第 5 条）

#### 第 3 章 被害者の保護（第 6 条—第 9 条の 2）

#### 第 4 章 保護命令（第 10 条—第 22 条）

#### 第 5 章 雑則（第 23 条—第 28 条）

#### 第 5 章の 2 補則（第 28 条の 2）

#### 第 6 章 罰則（第 29 条・第 30 条）

#### 附則

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

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

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

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

#### 第 1 章 総則

##### （定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

##### （国及び地方公共団体の責務）

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

#### 第 1 章の 2 基本方針及び都道府県基本計画等

##### （基本方針）

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

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

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

## 第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- (4) 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- (5) 第4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- (6) 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第3号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

第7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第4章 保護命令

##### (保護命令)

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- (1) 面会を要求すること。
- (2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- (4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
- (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
- (7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近を

はいかいてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

（管轄裁判所）

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

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

（1）申立人の住所又は居所の所在地

（2）当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

（1）配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

（2）配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時における事情

（3）第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

（4）第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

（5）配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

第13条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件については、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

第16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令

にあつては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあつては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあつたときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

第19条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第20条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第12条第2項(第18条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第21条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成8年法律第109号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

第22条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

## 第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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



発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第 27 条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- (1) 第 3 条第 3 項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
- (2) 第 3 条第 3 項第 3 号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第 4 項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
- (3) 第 4 条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- (4) 第 5 条の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

第 28 条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 1 号及び第 2 号に掲げるものについては、その 10 分の 5 を負担するものとする。

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の 10 分の 5 以内を補助することができる。

- (1) 都道府県が前条第 1 項の規定により支弁した費用のうち、同項第 3 号及び第 4 号に掲げるもの
- (2) 市が前条第 2 項の規定により支弁した費用

#### 第 5 章の 2 補則

(この法律の準用)

第 28 条の 2 第 2 条及び第 1 章の 2 から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第 28 条の 2 に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第 2 条	被害者	被害者（第 28 条の 2 に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第 6 条第 1 項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第 10 条第 1 項から第 4 項まで、 第 11 条第 2 項第 2 号、第 12 条 第 1 項第 1 号から第 4 号まで及 び第 18 条第 1 項	配偶者	第 28 条の 2 に規定する関係にある相手

第 10 条第 1 項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第 28 条の 2 に規定する関係を解消した場合
-------------	----------------------	--------------------------

## 第 6 章 罰則

第 29 条 保護命令（前条において読み替えて準用する第 10 条第 1 項から第 4 項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処する。

第 30 条 第 12 条第 1 項（第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第 28 条の 2 において読み替えて準用する第 12 条第 1 項（第 28 条の 2 において準用する第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、10 万円以下の過料に処する。

### 附 則 抄

#### （施行期日）

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

#### （経過措置）

第 2 条 平成 14 年 3 月 31 日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第 12 条第 1 項第 4 号並びに第 14 条第 2 項及び第 3 項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

#### （検討）

第 3 条 この法律の規定については、この法律の施行後 3 年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

### 附 則 （平成 16 年 6 月 2 日法律第 64 号）

#### （施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

第 2 条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第 10 条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第 10 条第 2 号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第 10 条第 1 項第 2 号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第 18 条第 1 項の規定の適用については、同項中「2 月」とあるのは、「2 週間」とする。

#### （検討）

第 3 条 新法の規定については、この法律の施行後 3 年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

### 附 則 （平成 19 年 7 月 11 日法律第 113 号） 抄

#### （施行期日）

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

#### （経過措置）

第 2 条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第 10 条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

### 附 則 （平成 25 年 7 月 3 日法律第 72 号） 抄

#### （施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則 （平成26年4月23日法律第28号） 抄

（施行期日）

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

(1) 略

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

附 則 （令和元年6月26日法律第46号） 抄

（施行期日）

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

1 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定 公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

第4条 前2条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討等）

第8条 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、附則第1条第1号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 6 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年法律第 64 号  
最終改正 令和元年同第 24 号

### 目次

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 4 条）
- 第 2 章 基本方針等（第 5 条・第 6 条）
- 第 3 章 事業主行動計画等
  - 第 1 節 事業主行動計画策定指針（第 7 条）
  - 第 2 節 一般事業主行動計画等（第 8 条—第 18 条）
  - 第 3 節 特定事業主行動計画（第 19 条）
  - 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表（第 20 条・第 21 条）
- 第 4 章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第 22 条—第 29 条）
- 第 5 章 雑則（第 30 条—第 33 条）
- 第 6 章 罰則（第 34 条—第 39 条）

### 附則

#### 第 1 章 総則

#### （目的）

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

#### （基本原則）

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

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

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

#### （国及び地方公共団体の責務）

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

#### （事業主の責務）

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

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

## 第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第3章 事業主行動計画等

### 第1節 事業主行動計画策定指針

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

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

- (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- (2) 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
- (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

### 第2節 一般事業主行動計画等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 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

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

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

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第14条第1項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

(認定の取消し)

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

(1) 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(2) この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(3) 不正の手段により第9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一

一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 13 条の 2 に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 29 条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第 13 条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第 8 条第 1 項及び第 7 項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも 1 回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第 14 条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第 10 条第 2 項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第 15 条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第 12 条の認定を取り消すことができる。

- (1) 第 11 条の規定により第 9 条の認定を取り消すとき。
- (2) 第 12 条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- (3) 第 13 条第 2 項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- (4) 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。
- (5) 不正の手段により第 12 条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第 16 条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第 1 項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 42 条の 2、第 48 条の 3 第 1 項、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第 40 条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第 50 条第 3 項及び第 4 項の規定はこの項において準用する同条第 2 項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第 37 条第 2 項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第

16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 3 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 3 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 2 項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第 17 条 公共職業安定所は、前条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第 3 節 特定事業主行動計画

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 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

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

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

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも 1 回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

### 第 4 節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第 20 条 第 8 条第 1 項に規定する一般事業主は、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。



(1) 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

(2) その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

(1) 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

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であ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努めるものとする。

(啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成

される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

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

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

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

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

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

（秘密保持義務）

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

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

#### 第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第7項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第32条 第8条、第9条、第11条、第12条、第15条、第16条、第30条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第33条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

#### 第6章 罰則

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

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

- (1) 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- (2) 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第 10 条第 2 項（第 14 条第 2 項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
  - (2) 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
  - (3) 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
  - (4) 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 第 38 条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第 34 条、第 36 条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 22 条第 3 項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第 4 項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第 28 条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第 3 条 前条第 2 項から第 4 項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第 4 条 政府は、この法律の施行後 3 年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成 29 年 3 月 31 日法律第 14 号） 抄

（施行期日）

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

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

(2)・(3) 略

(4) 第 2 条中雇用保険法第 10 条の 4 第 2 項、第 58 条第 1 項、第 60 条の 2 第 4 項、第 76 条第 2 項及び第 79 条の 2 並びに附則第 11 条の 2 第 1 項の改正規定並びに同条第 3 項の改正規定（「100 分の 50 を」を「100 分の 80 を」に改める部分に限る。）、第 4 条の規定並びに第 7 条中育児・介護休業法第 53 条第 5 項及び第 6 項並びに第 64 条の改正規定並びに附則第 5 条から第 8 条まで及び第 10 条の規定、附則第 13 条中国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）第 10 条第 10 項第 5 号の改正規定、附則第 14 条第 2 項及び第 17 条の規定、附則第 18 条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第 19 条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 38 条第 3 項の改正規定（「第 4 条第 8 項」を「第 4 条第 9 項」に改める部分に限る。）、附則第 20 条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 30 条第 1 項の表第 4 条第 8 項の項、第 32 条の 11 から第 32 条の 15 まで、第 32 条の 16 第 1 項及び第 51 条の項及び第 48 条の 3 及び第 48 条の 4 第 1 項の項の改正規定、附則第 21 条、第 22 条、第 26 条から第 28 条まで及び第 32 条の規定並びに附則第 33 条（次

号に掲げる規定を除く。)の規定 平成 30 年 1 月 1 日

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則 (令和元年 6 月 5 日法律第 24 号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 3 条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

第 4 条の改正規定並びに次条及び附則第 6 条の規定 公布の日

(2) 第 2 条の規定 公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第 5 条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

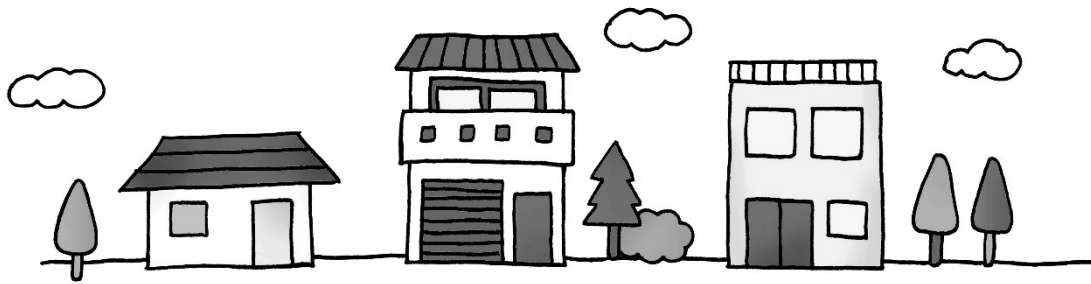
(政令への委任)

第 6 条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第 7 条 政府は、この法律の施行後 5 年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

# 用語集



## あ

### アンコンシャスバイアス

さまざまな集団や環境の中で生活するうえで無意識に個人に刷り込まれる、価値観の偏りや無意識の思い込みのこと。

### 育児休業

育児・介護休業法に定められている制度。労働者は、対象となる子どもが1歳（一定の条件を満たす場合は、2歳）に達するまでの間で、申出により子どもを養育するための休業を取得することができる。

### SDGs（持続可能な開発目標）

平成13（2001）年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、平成27（2015）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。

### M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることを言う。M字カーブは、結婚や出産・育児を機に退職し、子育て後に再就職するという人が多いことを表しており、特に日本に顕著な傾向である。

### LGBTQ

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイセクシャル（両性愛者）、トランスジェンダー（心の性と体の性との不一致）、クエスチョニング（性自認、性的指向が定まっていない）、クイア（性のラベリングを避け、多様な性に対する生き方や態度を示すもの）の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的マイノリティ（性的少数者）を表す言葉の一つ。

### エンパワーメント

自らの意識と能力を高め、社会のあらゆる分野で、政治的・経済的・社会的及び文化的に力をもった存在となり、力を発揮し、行動していくこと。

## か

### 介護休業

「育児・介護休業法」に定められている制度。労働者は、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業を取得することができる。

### 家族経営協定

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、意欲とやりがいをもって経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境等について、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。

### 固定的性別役割分担意識

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

## さ

### ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）と言う。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

### ジェンダーフリー

固定的な性別に基づく役割分担にとらわれず、一人ひとりが自由に、平等かつ公平な行動・選択をできるようにするという考え方のこと。

### セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動を行うことにより不快感を与え、その者の尊厳を傷つけ、就業環境その他の生活環境を害し、または性的な言動を受けた者の対応によってその者に不利益を与えること。

## た

### 多様な性

性には、①身体の性（生まれたときに割り当てられた身体の区別による性）、②こころの性（自分の性別をどう認識しているか、性自認）、③表現する性（言葉遣いや髪型、服装等、自分をどのように表現するか）、④好きになる性（恋愛対象として好む性、性的指向）の4つの要素があるが、身体の性と心の性が必ずしも一致するわけではなく、好きになる性も異性とは限らない。性のあり方は人の数だけバリエーションがあり、さまざまに存在しているということ。

### 男女共同参画社会

「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことであり、「男女共同参画社会基本法」第2条に示されている。

### 男女共同参画週間

毎年6月23日から6月29日までの1週間、「男女共同参画社会基本法」の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるために設定されている。この間、国や地方公共団体、各種団体によりさまざまな啓発事業等が行われる。

### 男女雇用機会均等法

雇用の分野において女性と男性が均等な機会と待遇が確保されること等を目的として昭和60（1985）年に公布された。平成9（1997）年の大幅改正により、募集、採用、配置、昇進における男女間差別の禁止、セクシュアル・ハラスメントへの配慮義務化、ポジティブ・アクションに関する規定の創設等が盛り込まれた。平成18（2006）年の改正では、男女間差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする解雇の無効、その他の不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化等が図られている。

### DV

ドメスティック・バイオレンス。配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）等に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。

### デートDV

恋人からの暴力行為のこと。



## は

### 配偶者暴力相談支援センター

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者及び同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護、自立した生活を促進するための情報提供その他の援助、被害者を居住させ保護する施設の利用についての情報提供その他の援助、保護命令制度の利用についての情報提供その他の援助等を行う機能を有する施設や窓口等のこと。

### ハラスメント

さまざまな場面でのいやがらせ、いじめのこと。相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせるもので、ハラスメントにはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等さまざまな種類がある。

## ら

### 6次産業化

農山漁村の活性化のため、地域の第1次産業と第2次産業や第3次産業を結びつけ、地域ビジネスの展開と新たな業態の創出を目指す取り組みのこと。

## わ

### ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。老若男女だれもが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

### 第3次稲美町男女共同参画プラン

発行年月 令和4年3月

発行 稲美町教育委員会 人権教育課

〒675-1115

兵庫県加古郡稲美町国岡1丁目1番地

TEL:079-492-2550

FAX:079-492-6962

E-mail:[zinken@town.hyogo-inami.lg.jp](mailto:zinken@town.hyogo-inami.lg.jp)