

湖南省 男女共同参画

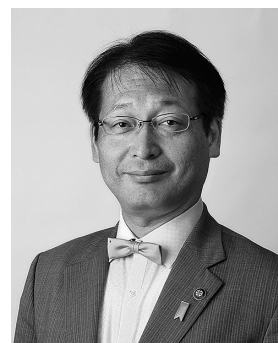
アクション2017計画

平成 29 年（2017 年）3 月

湖南省

はじめに（市長あいさつ）

平成 11 年（1999 年）の「男女共同参画基本法」制定以来、これまで、国や各地方公共団体においてさまざまな取組がされてまいりました。さらに、平成 27 年（2015 年）には、国において「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、第 1 分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」に象徴されるように、女性だけでなく働くみんなの労働慣行を変革しようという方針が示されるなど、我が国の男女共同参画の取組は新たな局面を迎えております。また「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布・施行され、これまで以上に、男女がともに子育てや介護などをしながら働きやすい職場環境づくりを推進するなど、仕事と生活の調和が取れた働き方ができる社会の実現に向けたさらなる取組が求められております。



本市においては平成 19 年（2007 年）に「男女共同参画アクション 2007 計画」を策定し、平成 23 年（2011 年）には、中間の改定を行い、これにもとづき各施策を推進してきたところです。平成 27 年（2015 年）には県内市長として初めてイクボス宣言を行いました。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、日々の人や業務の変化を細かく見守り対応していく必要があります。市の取組が一つのロールモデルとして示せるよう、今後も継続した取組を進めてまいります。

ところで、本計画の策定にあたり行った市民意識調査では、家事や子育ては、女性が行ったほうが良いと思う割合が、男性では 53.6%、女性では 34.8%と男女間の意識の差が大きく、また、仕事での男女格差について、格差が「あると思う」と答えた人は女性 48.1%、男性 42.0%と、女性が 6.1 ポイント上回っており、特に「結婚したり子どもができると働きにくい雰囲気」についての男女間の意識の差が大きいことがわかりました。

このように、本市においては、女性の活躍を推進していくうえで、家庭・職場・地域における固定的性別役割分担意識が大きな課題となっていると考えられます。

男女共同参画社会の推進は、性別に関わらず全ての人にとって暮らしやすい社会の実現につながります。本計画は、全ての市民が自分の個性と能力を生かし、多様な生き方を楽しむことができるまちづくりをめざし策定いたしました。

今後、この計画にもとづき、男女共同参画社会の実現に向けて、積極的に施策を推進していきたいと考えていますが、市民の皆さまをはじめ、地域・企業・団体の皆さま方の一層のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

最後に、本計画の策定にあたり、貴重なご意見を賜りました市民の皆さまをはじめ、ご意見やご提言を賜りました関係者の皆さまに心から感謝申し上げます。

平成 29 年（2017 年）3 月

湖南市長 谷畑英吾

目次

第1章	計画の策定にあたって	1
1.	計画策定の趣旨	1
2.	計画の位置付け	1
3.	計画期間	2
第2章	男女共同参画に関する動向	3
1.	国際社会の動向	3
2.	国内の動向	3
3.	滋賀県の動向	4
4.	湖南市の動向	5
第3章	男女共同参画の現状と課題	6
1.	統計からみる現状と課題	6
2.	市民意識調査および事業所実態調査からみる現状と課題	10
第4章	計画の内容	37
1.	計画の基本理念	37
2.	全体に共通する視点	37
3.	計画の体系	37
第5章	施策の展開	39
分野1.	社会環境・制度の整備	39
分野2.	教育・生涯学習の場で	44
分野3.	地域や家庭で	49
分野4.	働く場で	54
第6章	計画の推進体制	61
1.	計画の推進体制	61
2.	計画の管理と評価	61
資料編		62

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

平成11年（1999年）6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。その前文で「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」を、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。

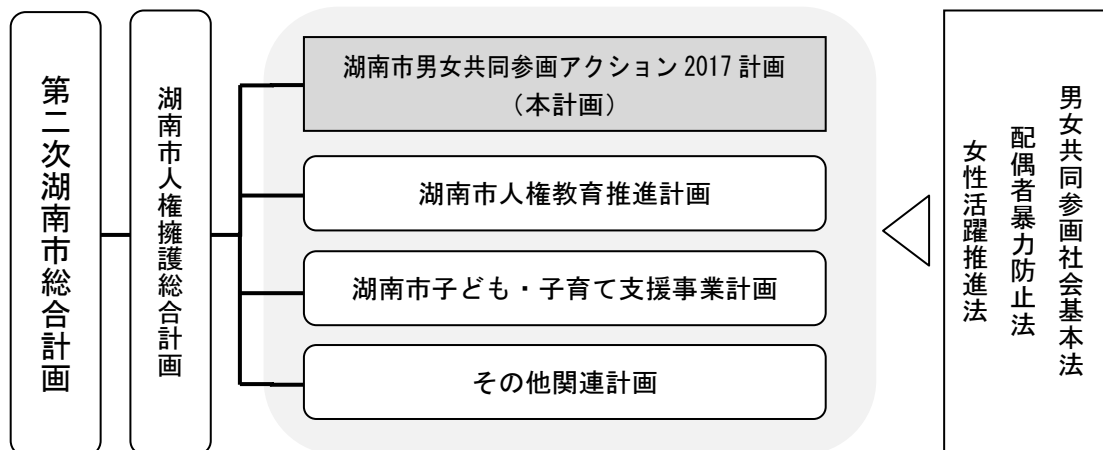
これを受けて湖南省では、平成19年（2007年）度に「湖南省男女共同参画アクション2007計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けてさまざまな施策を推進しています。「湖南省男女共同参画アクション2007計画」は平成28年（2016年）度が最終年度となるため、このたび最近の社会状況・経済状況を反映したうえで次の10年間を見据えた新たな「湖南省男女共同参画アクション2017計画」（以下、本計画という）の策定に取り組むこととなりました。

また湖南省は「湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」を制定し、全ての市民の人権擁護施策を進めています。平成17年（2005年）には「湖南省人権尊重都市宣言」を行い、一人ひとりの基本的人権を尊重し、あらゆる差別のない心のかよいう明るいまちの実現をめざしています。男女共同参画社会実現に向けた取組は、この条例や宣言の趣旨に沿ったものでもあります。

2. 計画の位置付け

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条に定める市町村男女共同参画計画、「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（配偶者暴力防止法）」第2条に定める市町村基本計画、並びに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条に定める市町村推進計画に位置付けられます。

また市の最上位計画である「第二次湖南省総合計画」をはじめ、「湖南省人権擁護総合計画」など関連する計画との整合性を図り、策定しました。



3. 計画期間

本計画の期間は、平成 29 年（2017 年）度から平成 38 年（2026 年）度までの 10 年間とし、5 年で計画と成果指標の見直しを行うものとします。

(年度)

H	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
← 改訂版 →																				
湖南省男女共同参画アクション 2007 計画											湖南省男女共同参画アクション 2017 計画 (本計画)									

男女共同参画社会とは

性の違いに関わらず、人がそれぞれの意欲や能力、希望などに応じて、あらゆる分野で差別されることなく活躍できる社会のこと。

「男女共同参画社会基本法」では、「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」と定義しています。

第2章 男女共同参画に関する動向

1. 国際社会の動向

昭和23年(1948年)、国際連合(国連)において、「世界人権宣言」が採択されました。宣言は前文で、「加盟国は、国連と協力して、人権及び基本的自由の普遍的な尊重及び遵守の促進を達成することを誓約」し、この宣言を「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」であるとしています。その後、「人種差別撤廃条約」(昭和40年・1965年)、「国際人権規約」(昭和41年・1966年)、「児童の権利に関する条約」(平成元年・1989年)などを採択し、人権の擁護と差別の撤廃に向けた取組を推進しています。

国連の男女共同参画に関する取組としては、昭和50年(1975年)を「国際婦人年」とし、メキシコシティで初めての「国際婦人年世界会議」が開催されました。さらに昭和54年(1979年)の国連総会では「女子差別撤廃条約」が採択され、女性に対するあらゆる差別の撤廃を世界規模で進めています。

平成23年(2011年)には、国連のジェンダー^{※1}関連4機関を統合した新たな機関として「ジェンダー平等と女性のエンパワーメント^{※2}のための国連機関(UN Women)」が発足し、世界の男女共同参画の動きをリードする役割を果たしています。

2. 国内の動向

日本は前述の「国際婦人年世界会議」で採択された世界行動計画を受け、昭和52年(1977年)に「国内行動計画」を策定しました。このなかで基本的方向として、「法制上の婦人の地位向上」「男女平等を基本とするあらゆる分野への婦人の参加の促進」「母性の尊重及び健康の擁護」などがあげられました。

その後、国際社会とも連動しながら、「女子差別撤廃条約」の批准(昭和60年・1985年)、「男女雇用機会均等法」の制定(昭和60年・1985年)、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」の策定(昭和62年・1987年)、「育児休業法」の制定(平成3年・1991年)と、基盤整備が進められてきました。「西暦2000年に向けての新国内行動計画」は平成3年(1991年)に改定され(第一次改定)、それまでの「参加」という言い方が初めて「参画」に改められ、男女共同参画社会の形成を目標に定めました。

※1 女らしさ、男らしさなど、生物学的な性差ではなく社会的・文化的につくりあげられた性差や性的な役割。

※2 もともとは「権利や権限を与える」という意味だが、男女共同参画の分野では、女性が自らの意識や能力を高め、潜在的な能力を社会で十分に発揮すること。

「第4回世界女性会議（北京女性会議）」後の平成8年（1996年）には、「男女共同参画2000年プラン」が策定され、男女共同参画を推進する社会システムの構築などが新たな方向性として打ち出されました。

その後「男女共同参画基本法」施行（平成11年・1999年）、「配偶者暴力防止法」施行（平成13年・2001年）、「次世代育成支援対策推進法」施行（平成15年・2003年）、「子ども・子育て支援法」成立（平成24年・2012年）などと制度の整備が進み、平成27年（2015年）には女性が職業生活において、十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することをめざした「女性活躍推進法」が施行されました。

平成27年（2015年）には「男女共同参画社会基本法」にもとづき、平成37年（2025年）度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年（2020年）度末までを見通した「施策の基本的方向」および「具体的な取組」を定めた「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。

なお主として人口減少や少子高齢化対策を目的とする「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年・2014年施行）においても、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランス^{※3}の確立が重要なテーマのひとつとなっています。

3. 滋賀県の動向

滋賀県では、男女共同参画社会の実現に向け、平成13年（2001年）に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、さまざまな取組を進めてきました。その後、増加していた人口が減少基調に転じるなどの大きな社会変化を踏まえ、新たに「パートナーしがプラン2020」（計画期間：平成28年度・2016年度～平成32年度・2020年度）が策定され、女性の活躍推進や、男性の男女共同参画への理解の普及・促進などに取り組んでいます。

※3 仕事と生活の調和のこと。詳細は21ページに掲載。

4. 湖南省の動向

湖南省では、平成 19 年（2007 年）度に「男女がともに人権を尊重し、社会の対等な構成員として責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画でき、個性と能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざす」ことを基本理念とした「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を策定し、さまざまな施策を推進してきました。

その後、平成 23 年（2011 年）に市民や市内の事業所などを対象にアンケート調査を実施し、現状把握にも努めました。その結果を踏まえ、平成 24 年（2012 年）度に「湖南省男女共同参画アクション 2007 計画」を改定し、男女共同参画社会の実現に向けた意識改革や職場・家庭・地域における男女共同参画の推進、男女の人権擁護などの施策をいっそう強化してきました。

なお本計画策定にあたっては、男女共同参画社会に関する市民意識調査（平成 27 年・2015 年 11 月）と事業所実態調査（平成 28 年・2016 年 1 月）を実施し、現状把握と課題の抽出を行い、計画に反映させました。

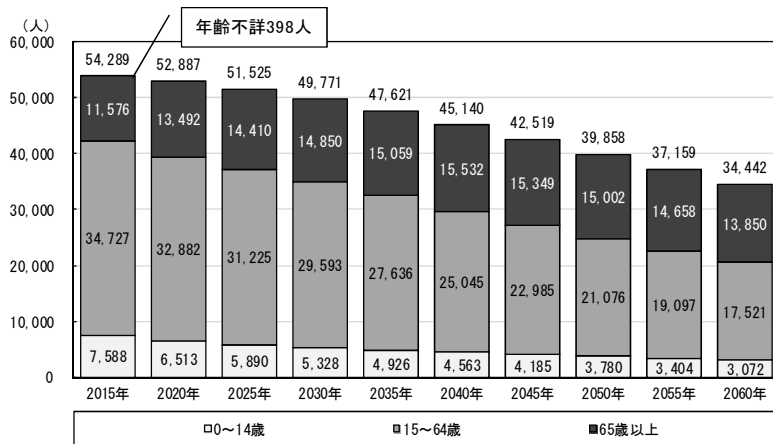
第3章 男女共同参画の現状と課題

1. 統計からみる現状と課題

(1) 人口の将来予測

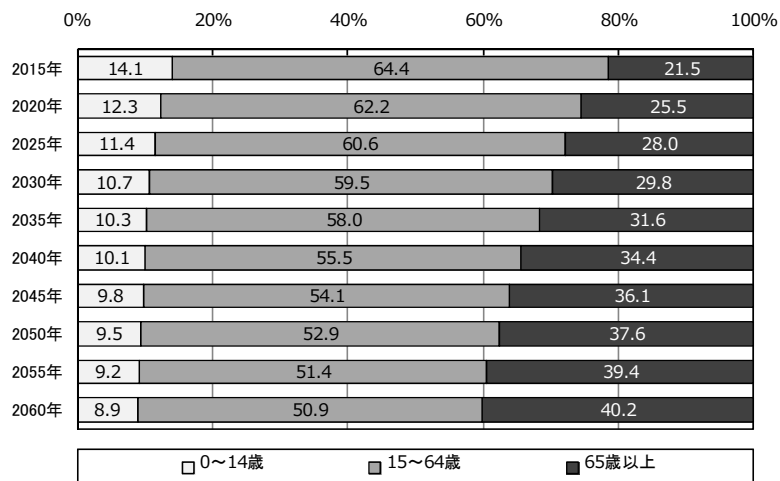
国立社会保障・人口問題研究所（社人研）の推計によると、このまま何も対策をとらなかつた場合、平成 72 年（2060 年）の本市の総人口は平成 27 年（2015 年）に比べて約 37%減の 34,442 人にまで減少するものと予測されています。またその時点で 15 歳未満の人口が 1 割を切り、65 歳以上人口が 4 割を超えるなど、少子高齢化がより進行する見込みです。

《推計人口（社人研推計準拠）》



資料／国提供の人口推計用ワークシートによる
2015年の数値は平成 27 年「国勢調査」による

《推計人口における年齢 3 区分構成比（社人研推計準拠）》



資料／国提供の人口推計用ワークシートによる
2015年の数値は平成 27 年「国勢調査」による

このため本市では、平成 27 年（2015 年）10 月に「湖南省きらめき・ときめき・元気創生総合戦略」を策定し、合計特殊出生率の上昇や転出減・転入増などをめざした諸施策を策定して、その実施に努めているところです。

男女共同参画の視点から、全ての人々が安心して働き、暮らすことができる環境を整えることは、本市が将来にわたって持続的に発展するためにも、重要な課題となっています。

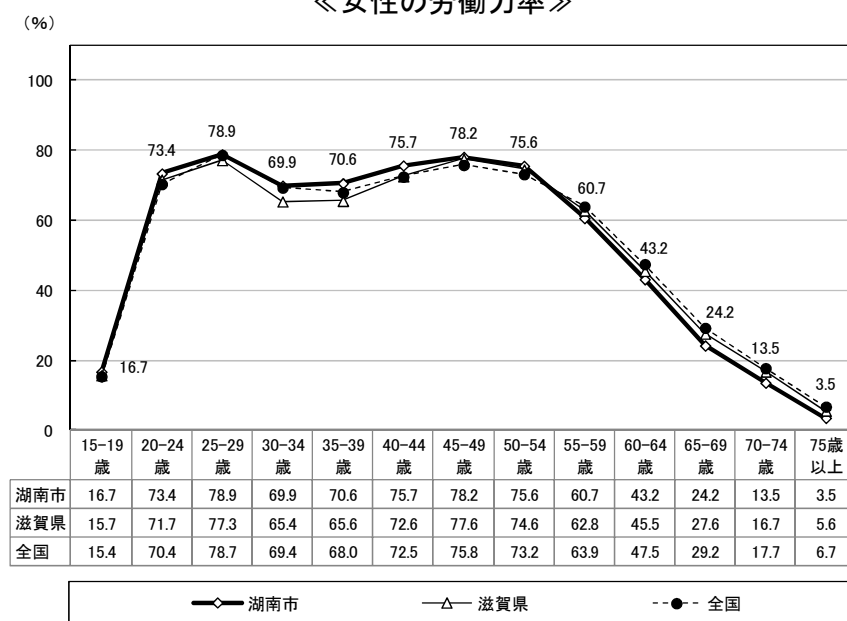
（２）男女の労働力率の比較

本市の労働力率（15 歳以上人口に占める働く能力と意思をもつ人の割合）を全国や滋賀県と比較すると、女性は M 字カーブ^{※4}の谷がやや浅くなっており、20 歳から 54 歳にかけて、女性の社会進出が比較的進んでいるようすがうかがえます。一方、55 歳以上では国や県に比べ、労働力率が低くなっています。

男性は 15 歳から 24 歳で労働力率が比較的高くなっていますが、他の年齢層では全国や県とほぼ同じ傾向を示しています。

女性の社会進出がいつそう進むよう、子育て世代の女性が働きやすい環境を整えることが望まれます。

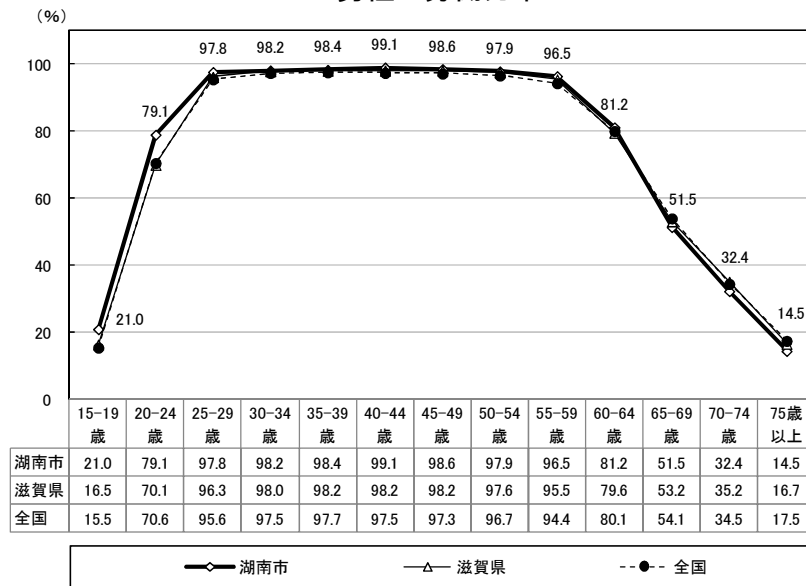
《女性の労働力率》



資料／平成 22 年「国勢調査」

※4 結婚・出産・育児等をきっかけに仕事を離れる女性がいることから、通常、女性の労働力率を年代別の折れ線グラフにすると、20 歳代後半から 40 歳代前半ぐらいにかけてグラフが低くなり、M の字を描くことが多い。この世代の社会進出が進むと、M 字の谷は浅くなる。

《男性の労働力率》



資料／平成 22 年「国勢調査」

(3) 議会、審議会など、管理職に占める女性の割合

本市の地方議会議員に占める女性の割合は、県内 13 市のなかで最も多い 38.9%となっています。（平成 27 年・2015 年 4 月 1 日現在。以下同）

本市の審議会などの委員に占める女性の割合は、県内市部で 5 番目に多い 30.8%となっています。

また本市職員の管理職（部課長相当職以上）に占める女性の割合は、県内市部で最も少ない 10.7%となっています。

《地方議会議員に占める女性の割合（滋賀県内市部）》

順位	市名	議員総数 (人)	うち 女性議員数 (人)	女性比率 (%)
1	湖南市	18	7	38.9
2	彦根市	24	6	25.0
3	栗東市	18	4	22.2
4	草津市	23	5	21.7
5	野洲市	19	4	21.1
6 位以下省略				
(市部計)		300	51	17.0

資料／滋賀県「平成 27 年度における男女共同参画推進状況一覧表」

《審議会などの委員に占める女性の割合（滋賀県内市部）》

順位	市名	委員総数 (人)	うち 女性委員数 (人)	女性比率 (%)
1	草津市	695	269	38.7
2	高島市	458	170	37.1
3	野洲市	440	159	36.1
4	守山市	799	282	35.3
5	湖南市	344	106	30.8
6位以下省略				
(市部計)		7,398	2,305	31.2

資料／滋賀県「平成27年度における男女共同参画推進状況一覧表」

《地方公務員管理職（部課長相当職以上）に占める女性の割合（滋賀県内市部）》

順位	市名	部課長相当職 以上 (人)	うち 女性職員数 (人)	女性比率 (%)	全職員に占め る女性比率 (%)
1	高島市	185	40	21.6	42.5
2	栗東市	54	11	20.4	46.0
3	守山市	90	18	20.0	47.5
3	野洲市	65	13	20.0	40.6
5	彦根市	179	35	19.6	50.2
6～12位省略					
13	湖南市	56	6	10.7	55.6
(市部計)		1,755	300	17.1	47.5

資料／滋賀県「平成27年度における男女共同参画推進状況一覧表」

2. 市民意識調査および事業所実態調査からみる現状と課題

本計画の策定にあたり、以下の内容で市民意識調査と事業所実態調査を実施しました。その中から特徴的な部分を抜粋して掲載します。

	市民意識調査	事業所実態調査
調査地域	湖南省全域	湖南省全域
調査対象者	湖南省内に在住する、20歳以上の人 2,000人	湖南省内の事業所のうち、事業所内公正採用選考・人権啓発推進担当者設置事業所で、平成27年（2015年）度に企業訪問を行う事業所（従業員数10人以上の事業所）
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出	
調査期間	平成27年（2015年）11月17日 ～12月2日	平成28年（2016年）1月12日 ～3月31日
調査方法	郵送調査法 （調査票を郵便にて配布・回収）	調査票を企業訪問時に市の啓発推進班員が配布（一部郵送）、郵送により回収
調査票配布数	2,000	212
調査票回収数	766（778）	123（124）
調査票回収率	38.3%（38.9%）	58.0%（58.5%）

（ ）内は、無効票を含む

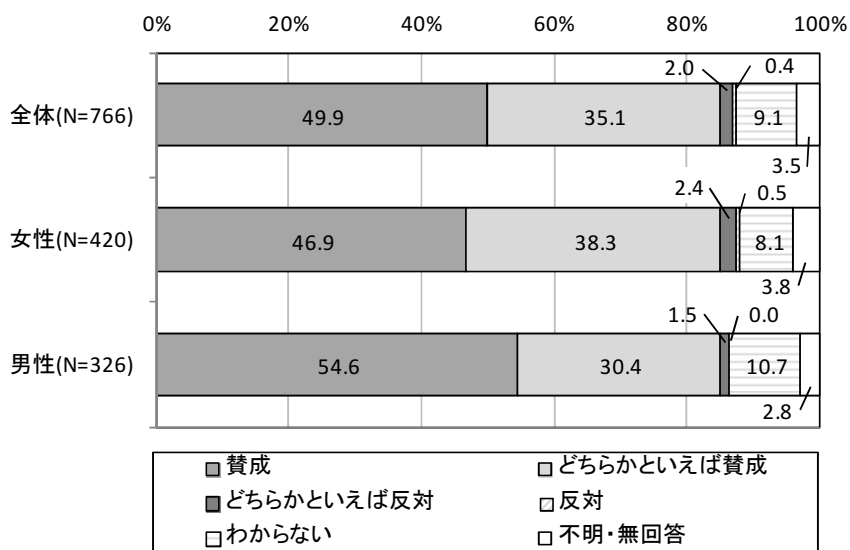
《調査結果の見方》

- グラフおよび表のN数（number of case）は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。
- 回答結果は、有効標本数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。小数第2位を四捨五入しているため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合も、有効標本数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において、「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 本文中の設問や選択肢の表記は簡略化している場合があります。
- 事業所実態調査は、特に断りのない限り、平成27年（2015年）4月1日の状況で回答してもらっています。

(1) 市民意識調査の結果

【あなたは、男女共同参画をすすめていくことに賛成ですか、反対ですか】
 (○は1つだけ)

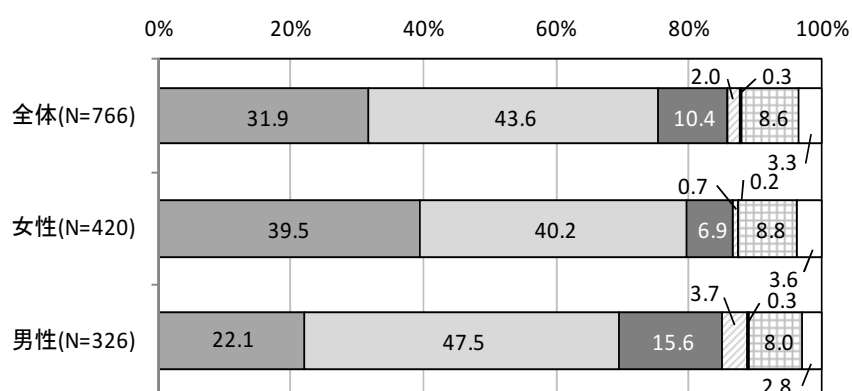
「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた割合は全体で 85.0%と、男女共同参画の推進は多くの住民に受け入れられています。はっきりと「賛成」と答えた人は、男性が女性を上回っています。



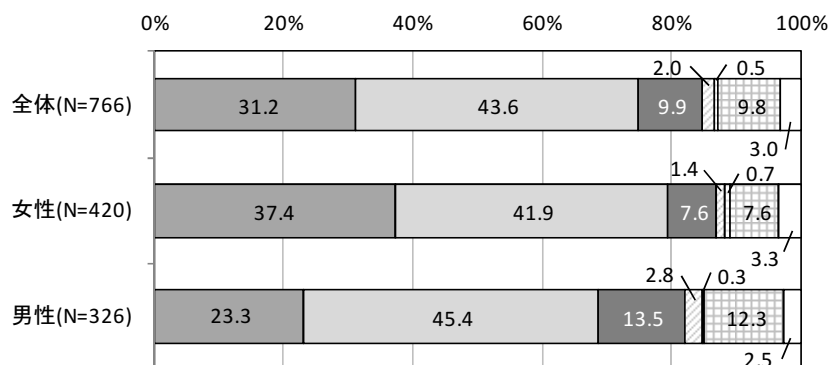
【家庭で、学校で、職場で、地域で、政治で、法律や制度、習慣やしきたり、のそれぞれについて、男女は平等になっていると思いますか】(○はそれぞれ1つだけ)

男性が優遇されているという意見が、「政治で」と「習慣やしきたり」で、特に多くなっています。「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」を合わせた割合は、「政治で」で75.5%、「習慣やしきたり」で74.8%となっています。

《政治で》



《習慣やしきたり》



- 男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- 平等
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- 女性のほうが優遇されている
- わからない
- 不明・無回答

【家庭の仕事（ア）～（サ）について、だれがするのが理想だと思いますか。
また現実には、おもにだれの役割となっていますか】（○はそれぞれ1つだけ）

理想と現実で大きな開きがあります。理想では（ア）～（サ）11の項目中7つで「家族全員で分担」という回答が最も多くなっていますが、現実では9つの項目で「妻（女性の同居人）」という回答が最も多くなっています。女性に家事の負担が集中しているようすがうかがえます。

《理想》

全体(N=766)	(%)										
	ア 食事のしたく	イ 食事の後かたづけ	ウ そうじ	エ せんたく	オ 家計の管理	カ 日常の買いもの	キ 生活費をかせぐ	ク 育児（乳幼児の世話）	ケ こどもの世話	コ 自治会・町内会活動	サ 高齢者や病人の世話
妻(女性の同居人)	40.1	16.3	14.4	37.2	59.4	46.1	1.2	46.2	25.7	2.0	9.0
夫(男性の同居人)	0.4	5.0	3.4	1.2	12.4	1.0	55.5	0.5	5.7	36.0	1.2
子ども	0.0	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.3	1.2
家族全員で分担	53.3	73.5	77.5	55.2	15.7	44.1	32.5	44.0	56.5	50.1	80.2
父	0.3	0.1	0.1	0.0	0.8	0.1	3.0	0.0	0.4	2.7	0.3
母	2.0	0.8	0.7	2.0	3.9	2.5	0.1	2.9	2.0	0.5	1.3
そのほか	1.6	1.3	1.3	1.8	4.4	3.7	4.4	3.0	6.0	5.2	4.3
不明・無回答	2.5	2.5	2.3	2.6	3.4	2.5	3.3	3.3	3.5	3.1	2.6

※薄く塗りつぶした数字の枠は、各項目の中で最も回答数が多いもの

《現実》

全体(N=766)	(%)										
	ア 食事のしたく	イ 食事の後かたづけ	ウ そうじ	エ せんたく	オ 家計の管理	カ 日常の買いもの	キ 生活費をかせぐ	ク 育児（乳幼児の世話）	ケ こどもの世話	コ 自治会・町内会活動	サ 高齢者や病人の世話
妻(女性の同居人)	73.2	60.4	57.4	70.4	63.6	61.5	4.0	54.2	47.3	16.6	35.8
夫(男性の同居人)	2.6	5.6	5.5	3.5	15.0	3.9	58.2	0.7	4.2	43.6	2.0
子ども	0.5	1.0	0.8	0.5	0.1	0.7	1.0	0.0	0.5	0.1	0.3
家族全員で分担	8.1	18.9	22.3	10.4	4.7	20.2	19.2	12.7	18.0	20.0	27.4
父	0.3	0.1	0.4	0.1	1.2	0.1	5.5	0.0	1.0	5.6	0.3
母	11.7	9.1	9.1	11.2	10.3	8.6	0.9	7.0	6.1	4.6	5.5
そのほか	1.7	2.6	2.2	2.0	3.0	2.6	7.4	15.0	14.0	6.5	20.0
不明・無回答	1.8	2.1	2.2	1.8	2.1	2.3	3.7	10.4	8.9	3.0	8.9

※薄く塗りつぶした数字の枠は、各項目の中で最も回答数が多いもの

【あなた自身の働きかたについて、理想と現実はどうですか？】

(○はそれぞれ1つだけ)

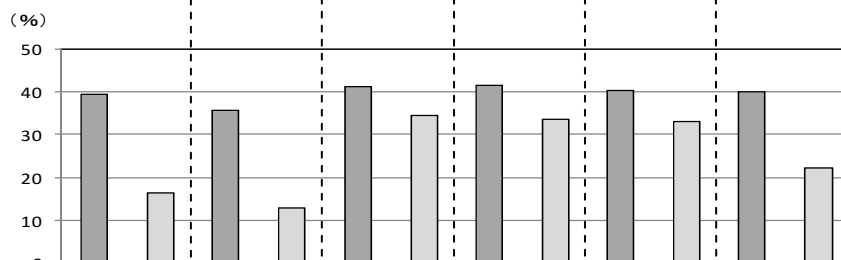
女性では理想、現実ともに「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとはパートタイムで仕事をつづける」が最も多くなっています。男性では理想、現実ともに「結婚しても、子どもができて、フルタイムで仕事を続ける」が最も多くなっています。

「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとはフルタイムで仕事をつづける」と「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとはパートタイムで仕事をつづける」を合わせた割合は、各年代で現実が理想を下回っており、いったん仕事を離れると復職しづらい状況がうかがえます。

	全体(N=766)		女性(N=420)		男性(N=326)	
	理想	現実	理想	現実	理想	現実
結婚しても、子どもができて、フルタイムで仕事を続ける	35.5	37.1	17.1	20.2	59.5	59.5
結婚しても、子どもができて、パートタイムで仕事を続ける	3.4	4.7	4.8	6.7	1.5	2.5
結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちたくない	5.6	4.6	8.3	6.2	1.8	2.5
子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとはフルタイムで仕事をつづける	21.9	7.3	25.5	10.5	17.8	2.8
子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとはパートタイムで仕事をつづける	17.8	20.4	28.6	31.0	4.0	6.7
子どもができるまで仕事をもち、子どもがきたら仕事をもちたくない	6.1	4.6	10.0	5.0	1.5	4.0
そのほか	1.8	9.1	1.7	11.0	2.1	7.1
不明・無回答	7.8	12.3	4.0	9.5	11.7	15.0

※薄く塗りつぶした数字の枠は、各項目で最も回答数が多いもの

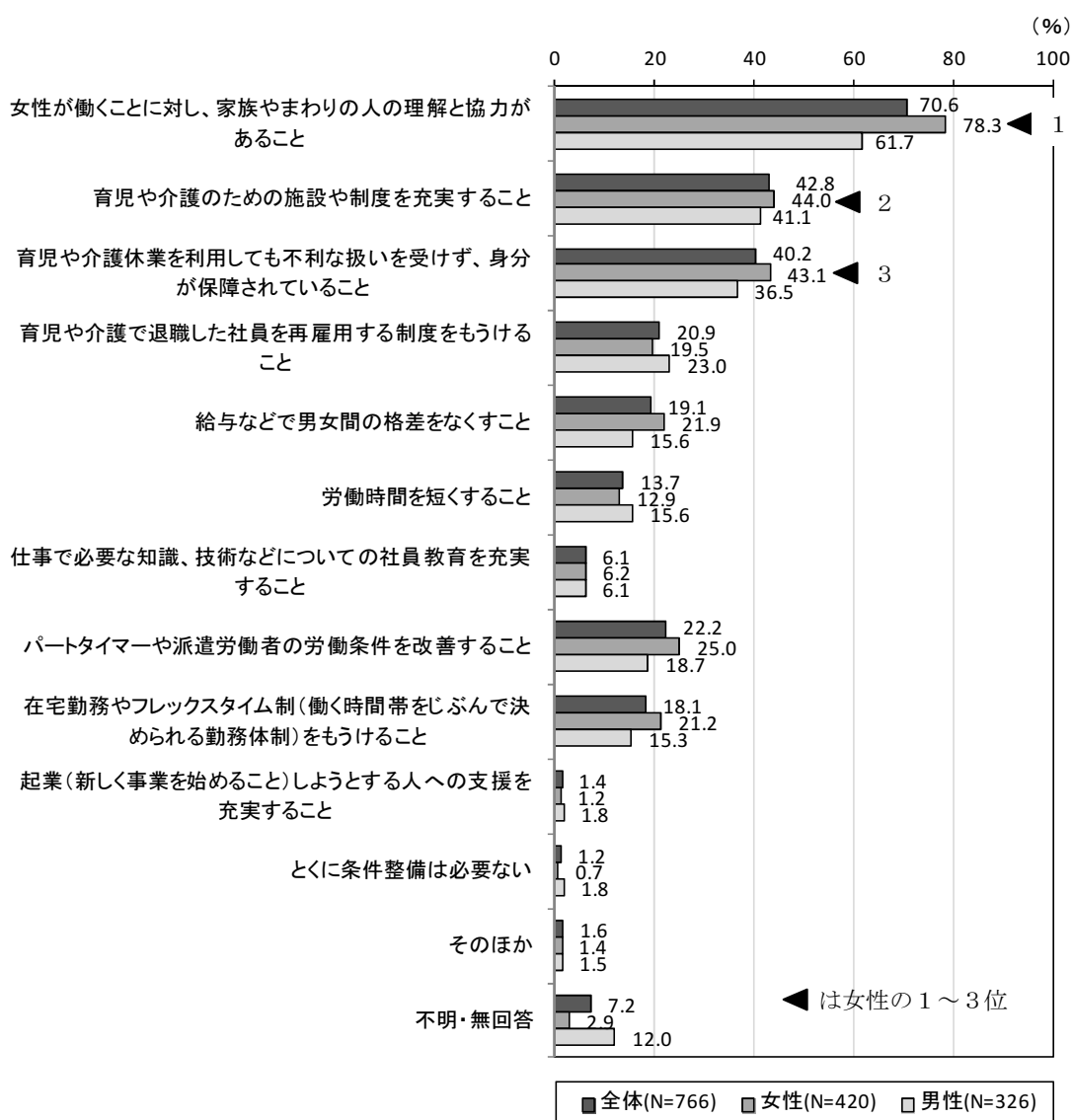
	20～29歳 (N=79)		30～39歳 (N=106)		40～49歳 (N=121)		50～59歳 (N=145)		60～69歳 (N=166)		70歳以上 (N=130)	
	理想	現実	理想	現実	理想	現実	理想	現実	理想	現実	理想	現実
子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとは仕事を続ける (パート・フルタイムは問わず)	39.3	16.5	35.8	13.2	41.3	34.7	41.4	33.8	40.4	33.1	40.0	22.3



【あなたは女性の仕事をつづけていくためには、なにが必要だと思いますか】

(○は3つまで)

女性の回答に注目すると、「女性が働くことに対し、家族やまわりの人の理解と協力があること」が78.3%と最も多く、次いで「育児や介護のための施設や制度を充実すること」が44.0%、「育児や介護休業を利用しても不利な扱いを受けず、身分が保障されていること」が43.1%などとなっています。



【あなたは男性が育児休業や介護休業を取得することについて、どう思いますか】（○はそれぞれ1つだけ）

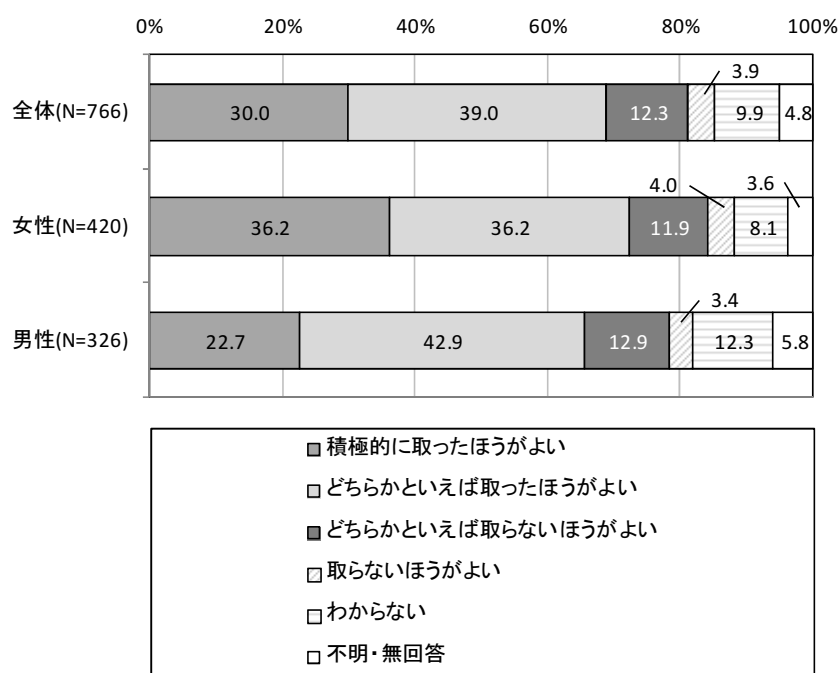
●育児休業

「積極的に取ったほうがよい」と「どちらかといえば取ったほうがよい」を合わせた割合は、女性で72.4%、男性で65.6%となっています。「積極的に取ったほうがよい」単独では、男女間の差が大きくなっています。

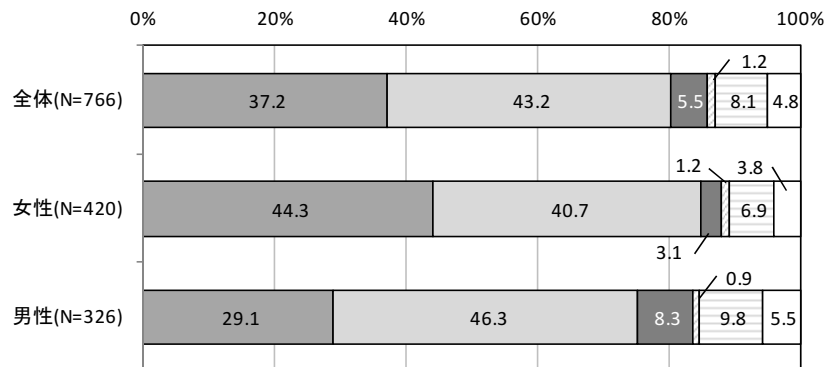
●介護休業

「積極的に取ったほうがよい」と「どちらかといえば取ったほうがよい」を合わせた割合は、女性で85.0%、男性で75.4%となっています。「積極的に取ったほうがよい」単独では、男女間の差が大きくなっています。

《育児休業》



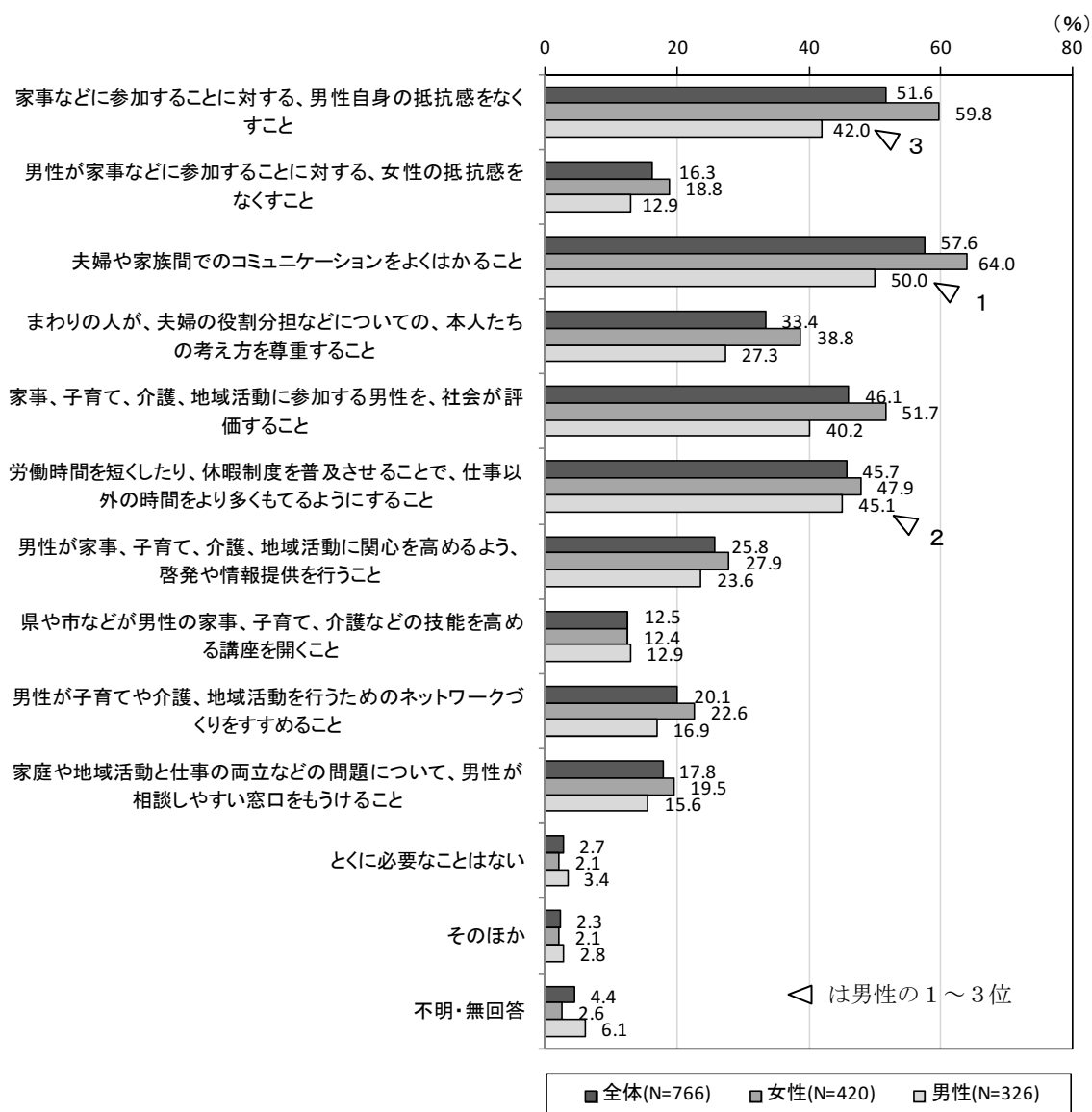
《介護休業》



- 積極的に取ったほうがよい
- どちらかといえば取ったほうがよい
- どちらかといえば取らないほうがよい
- 取らないほうがよい
- わからない
- 不明・無回答

【今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、なにが必要だと思いますか】（あてはまるものすべてに○）

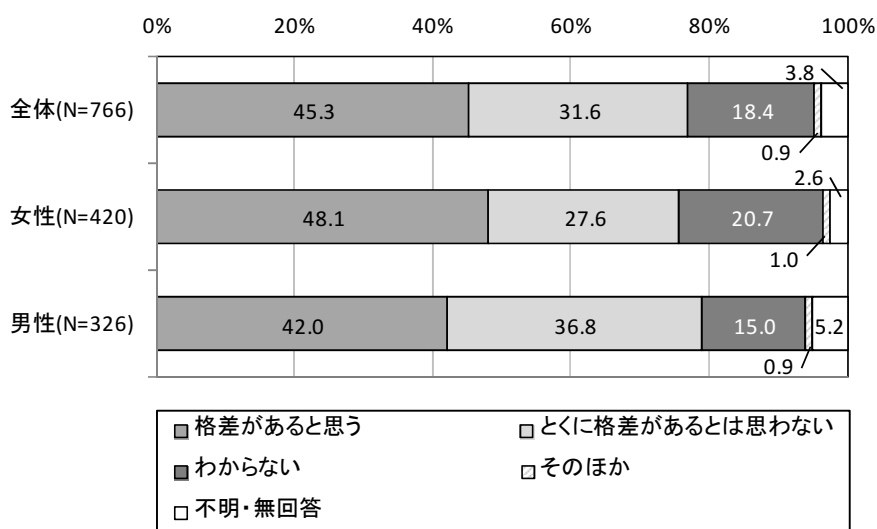
男性の回答に注目すると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が50.0%と最も多く、次いで「労働時間を短くしたり、休暇制度を普及させることで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること」が45.1%、「家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくすこと」が42.0%などとなっています。



【あなたは仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ、不当に格差があると思いますか】（○は1つだけ）

女性では、「格差があると思う」が48.1%と最も多く、次いで「とくに格差があるとは思わない」が27.6%、「わからない」が20.7%などとなっています。男性では、「格差があると思う」が42.0%と最も多く、次いで「とくに格差があるとは思わない」が36.8%、「わからない」が15.0%などとなっています。

「とくに格差があるとは思わない」は男性が女性より9.2ポイント上回っており、女性との意識の差が表れています。

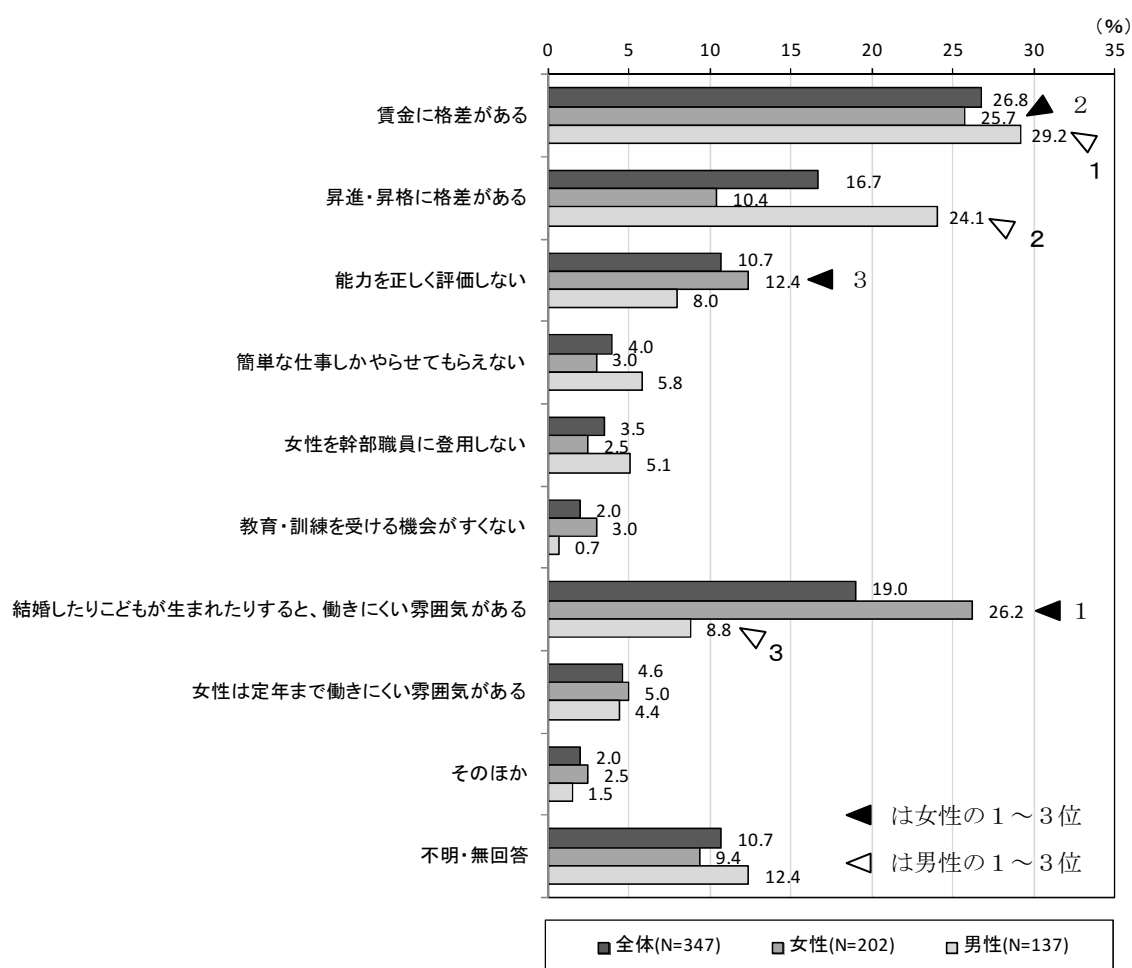


【どのような格差があると思いますか】

(前の質問で「格差があると思う」と答えた人への質問。○は1つだけ)

女性では、「結婚したり子どもが生まれたりすると、働きにくい雰囲気がある」が26.2%と最も多く、次いで「賃金に格差がある」が25.7%、「能力を正しく評価しない」が12.4%、などとなっています。男性では、「賃金に格差がある」が29.2%と最も多く、次いで「昇進・昇格に格差がある」が24.1%、「結婚したり子どもが生まれたりすると、働きにくい雰囲気がある」が8.8%などとなっています。

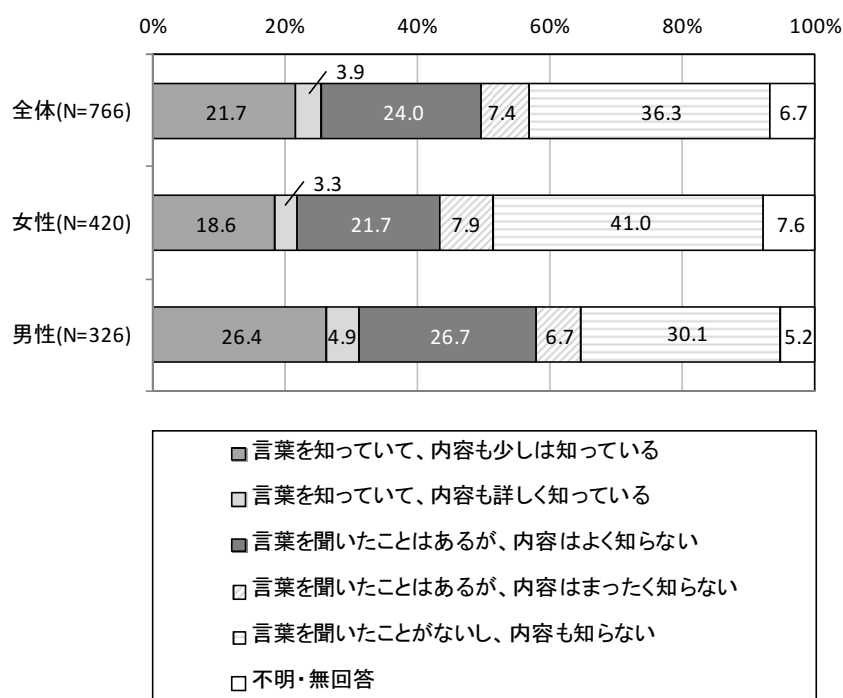
全体的に男女の意識の差が大きく、特に「昇進・昇給に格差がある」と「結婚したり子どもが生まれたりすると、働きにくい雰囲気がある」で顕著となっています。（「不明・無回答」は除く）



【「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか】

(○は1つだけ)

男女ともに「言葉を聞いたことがないし、内容も知らない」が最も多くなっています。「言葉を聞いたことはあるが、内容はよく知らない」「言葉を聞いたことはあるが、内容はまったく知らない」「言葉を聞いたことがないし、内容も知らない」の3つを合わせた割合は、女性で70.6%、男性で63.5%となっています。



ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事と生活の調和」のこと。平成19年(2007年)に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を次のように表現しています。

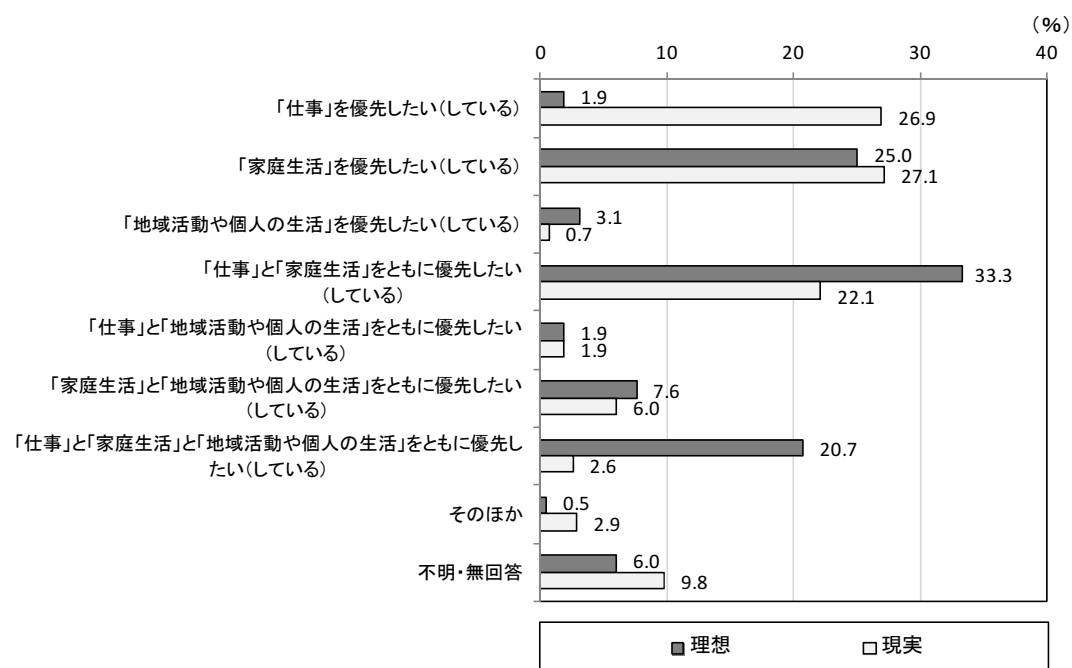
「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

【生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域活動や個人の生活」の優先度について、あなたの理想に近いもの、あなたの現実（現状）に最も近いものを、つぎの中から選んでください】（○はそれぞれ1つずつ）

男女ともに、理想と現実の開きがみられます。女性の理想では「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が33.3%と最も多かったのに対し、現実では「『家庭生活』を優先している」が27.1%と最も多く、次いで「『仕事』を優先している」がほぼそれに並んでいます。

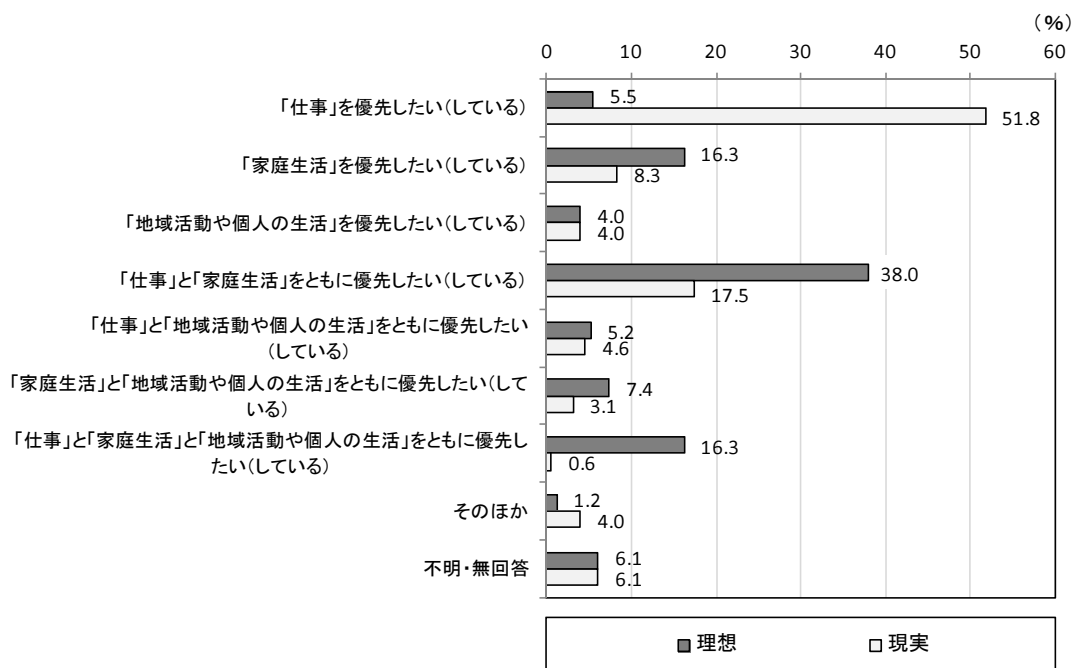
男性の理想では「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が38.0%と最も多かったのに対し、現実では「『仕事』を優先している」が51.8%と最も多くなっています。

《女性（N=420）》



※（ ）内は「現実」の選択肢

《男性 (N=326) 》

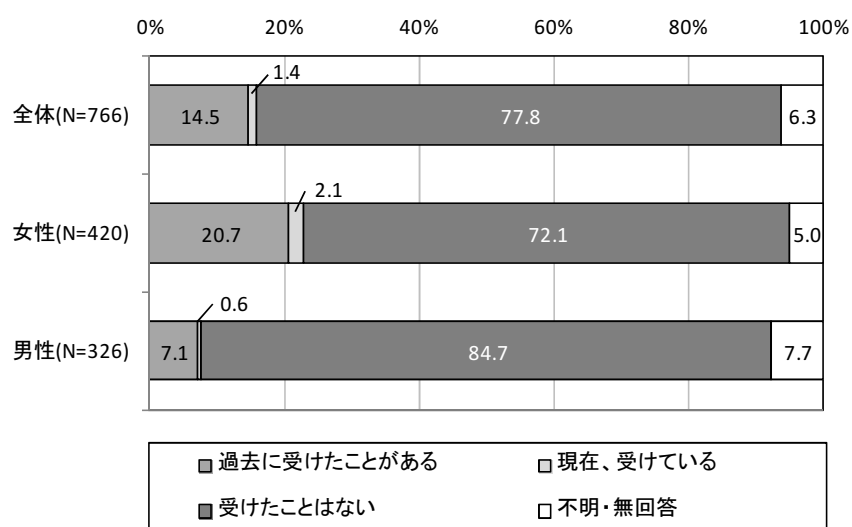


※ () 内は「現実」の選択肢

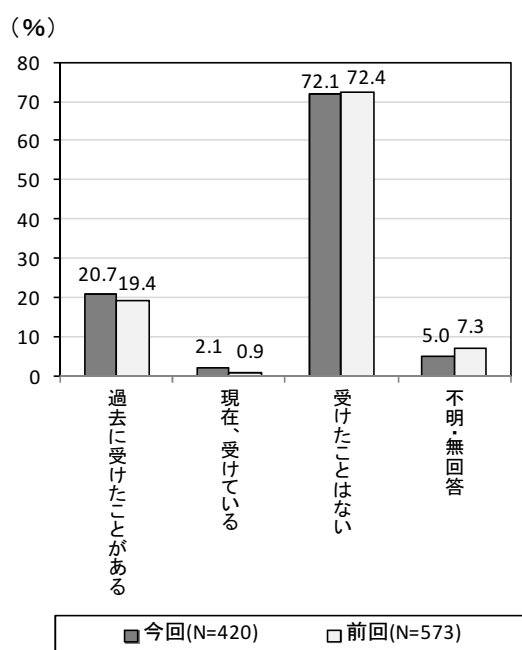
【配偶者や親しい異性から一度でも肉体的、精神的な暴力を受けた経験がありますか】（○は1つだけ）

「過去に受けたことがある」と「現在、受けている」を合わせた割合は、女性で22.8%、男性で7.7%となっています。

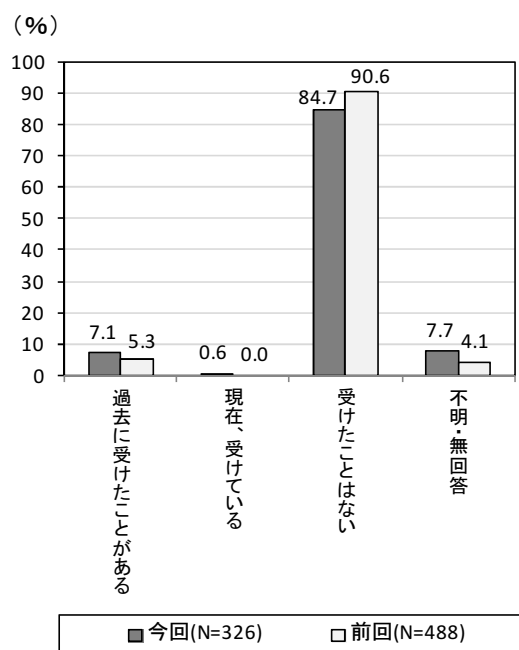
また前回の調査（平成23年・2011年2月）と比較すると、男女ともに「過去に受けたことがある」と「現在、受けている」が増加しています。



《前回との比較 女性》



《前回との比較 男性》



まとめ

— 市民意識調査の結果からわかること —

- 男女共同参画を進めていくことに、男女とも85%近い人が「賛成」または「どちらかといえば賛成」と答えている。
- さまざまな場面で女性より男性が優遇されていると感じている人が、男女ともに多い。(特に習慣やしきたりなどの面で)
- 男女の役割に関する固定的な考えが依然、根強くある。
- 家事や育児、介護などに対する男性の参加意識が低く、女性に負担が集中している。
- 女性の就業環境が厳しくなっている。
- 育児休業や介護休業などを取得しにくい状況がある。
- 勤務時間短縮や柔軟な勤務体制など、ワーク・ライフ・バランスの推進がまだ不十分。
- 男性も含めDV（ドメスティック・バイオレンス）^{※5}の被害が依然、少なくない。

※5 配偶者や恋人など親密な関係にある者の間での肉体的・精神的暴力。生活費を渡さない、行動を監視する、性行為を強要するなども含まれる。DVは10～20代の未婚のカップルでも広く起きており、これを「デートDV」と呼ぶ。

(2) 事業所実態調査の結果

【従業員数とその内訳】

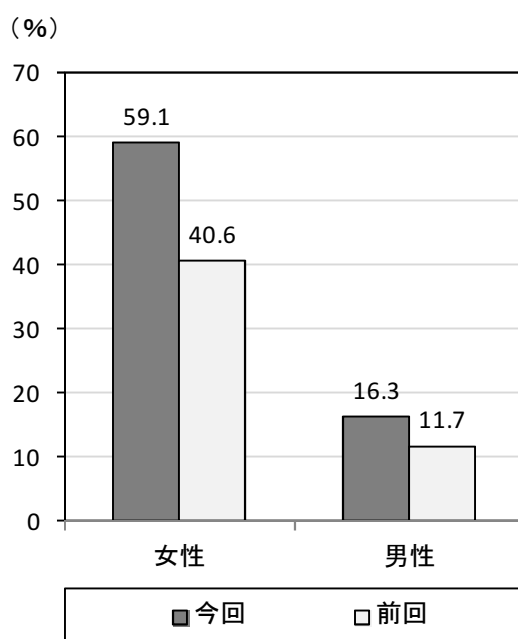
123 事業所の合算で、正社員に占める女性の構成比は 20.0%、正社員以外に占める女性の構成比は 65.0%となっています。

男女それぞれの従業員に占める正社員以外の割合は、女性で 59.1%、男性で 16.3%となっています。男女ともに前回の調査（平成 23 年・2011 年 7 月）に比べ増加していますが、特に女性において増加が目立っています。

《従業員数とその内訳（123 事業所計）》

	正社員 (役員は除く)	正社員以外 (パート、アルバイト、嘱託 職員など。派遣社員は除く)	計
女性	1,549 人	2,242 人	3,791 人
男性	6,204 人	1,205 人	7,409 人
合計	7,753 人	3,447 人	11,200 人
女性の 構成比	20.0%	65.0%	33.8%

《従業員に占める正社員以外の割合（123 事業所計）》



【従業員のうち、女性の管理職は何人いますか】（数字を記入）

123事業所の合算で、役員（代表者、事業主を含む）全体に占める女性の割合は10.4%、課長・部長相当職全体に占める女性の割合は4.8%、係長（主任）相当職全体に占める女性の割合は22.6%となっています。

国の目標（「第4次男女共同参画基本計画」における平成32年・2020年までの目標）に比べると、本市は低い値となっています。

また5年前と比べて女性の管理職が増えたと答えた事業所は、24.4%となっています。

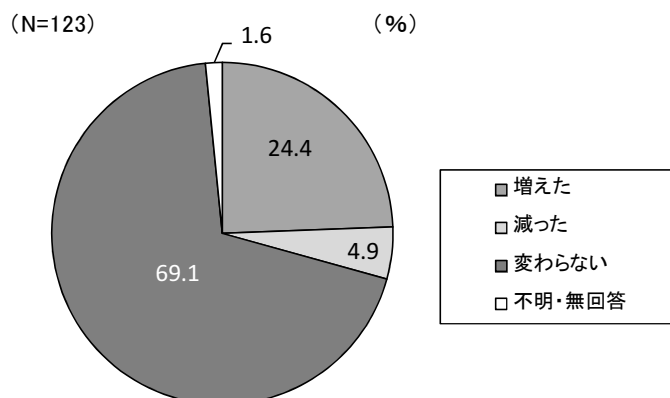
《役員・管理職に占める女性の割合》

	全体	女性	女性の構成比
役員（代表者、事業主を含む）	241人	25人	10.4%
課長・部長相当職	849人	41人	4.8%
係長（主任）相当職	1,046人	236人	22.6%
合計	2,136人	302人	14.1%

《（参考）「第4次男女共同参画基本計画」における目標値》

部長相当職	10%程度
課長相当職	15%
係長相当職	25%

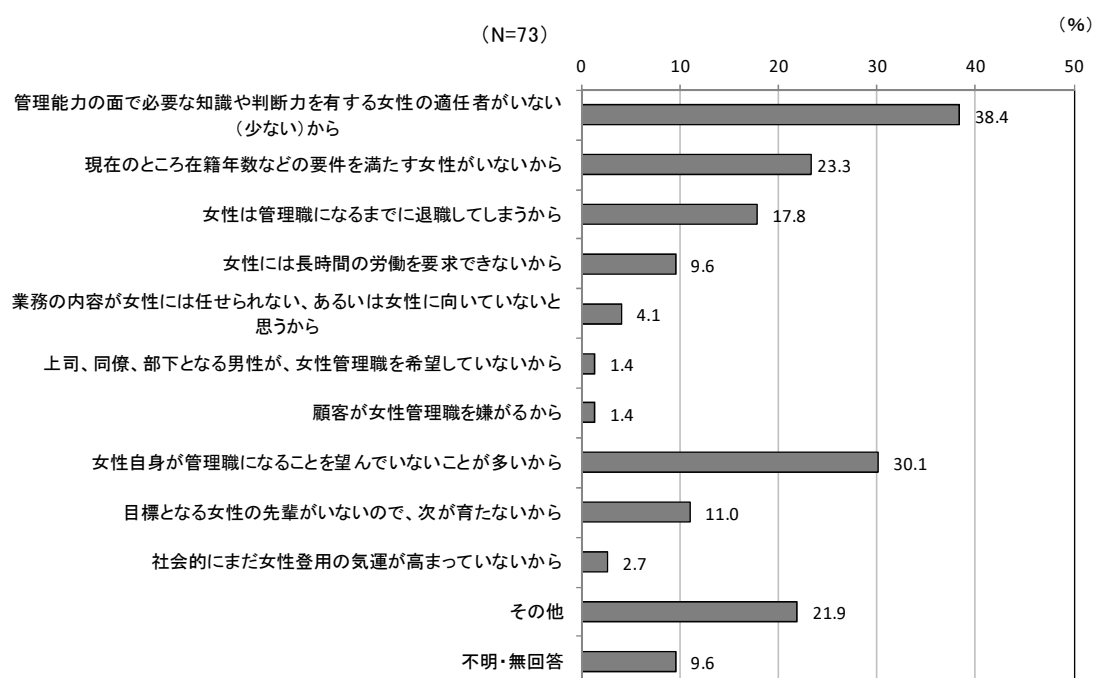
《女性管理職の増減（5年前との比較）》



【女性管理職の割合が低いのは、どのような理由からですか】（女性管理職の割合が10%未満であった事業所への質問。○はいくつでも）

「管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない（少ない）から」が38.4%と最も多く、次いで「女性自身が管理職になることを望んでいないことが多いから」が30.1%、「現在のところ在籍年数などの要件を満たす女性がいらないから」が23.3%などとなっています。

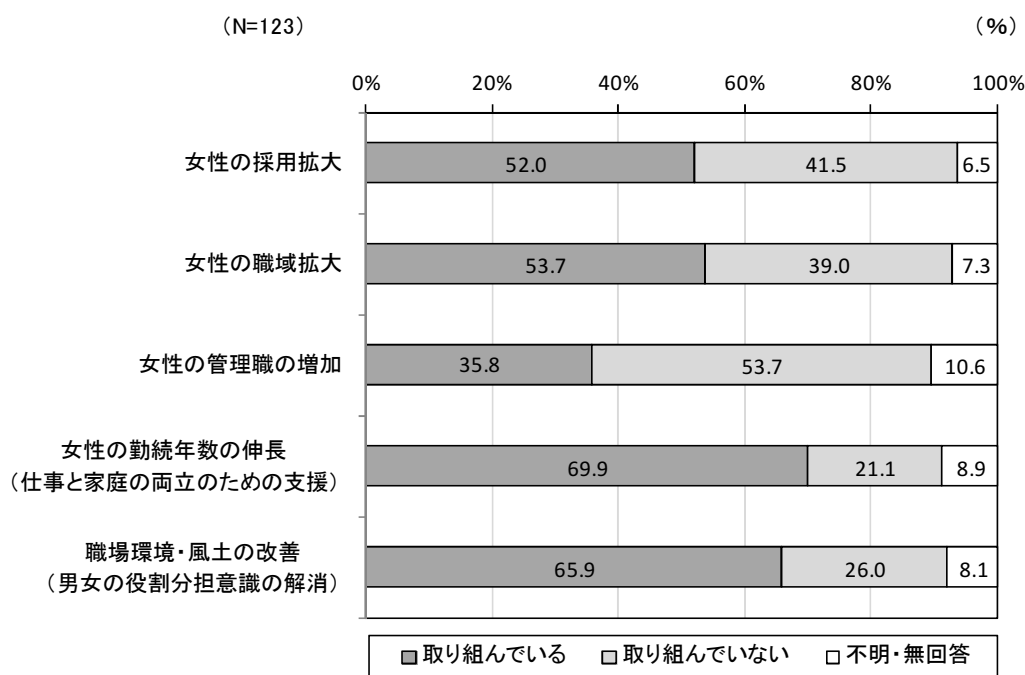
「上司、同僚、部下となる男性が、女性管理職を希望していないから」や「顧客が女性管理職を嫌がるから」といった、偏見が影響していると思われる回答もそれぞれ1.4%ずつありました。



【「ポジティブ・アクションに取り組んでいますか」(〇はそれぞれ1つずつ)

「取り組んでいる」と答えた事業所が最も多かったのは、「女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立のための支援）」の69.9%で、次いで「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）」が65.9%、「女性の職域拡大」が53.7%などとなっています。

「取り組んでいない」と答えた事業所が最も多かったのは、「女性の管理職の増加」の53.7%で、次いで「女性の採用拡大」が41.5%、「女性の職域拡大」が39.0%などとなっています。



ポジティブ・アクションとは

「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差がある場合、このような差を解消するために個々の企業などが行う自主的で積極的な取組のこと。

<ポジティブ・アクションの例>

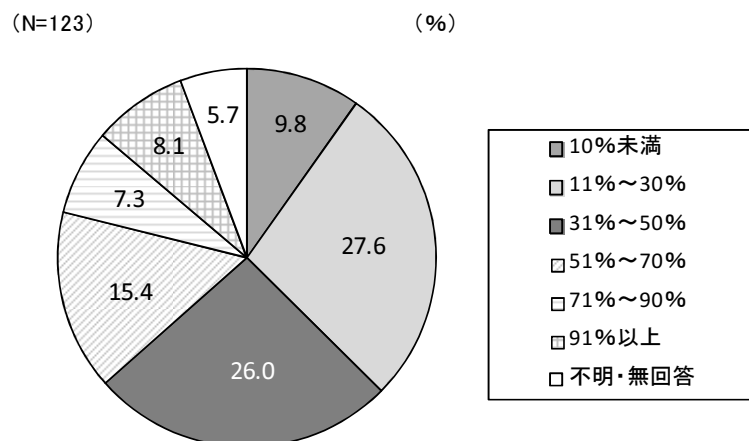
- ・ 女性が少ない職種に女性を積極的に採用・配置する
- ・ 面接選考担当者に女性を登用する
- ・ 雑用、清掃など社内慣行の見直し …… など

(参考/厚生労働省「ポジティブ・アクションの取組事例集」)

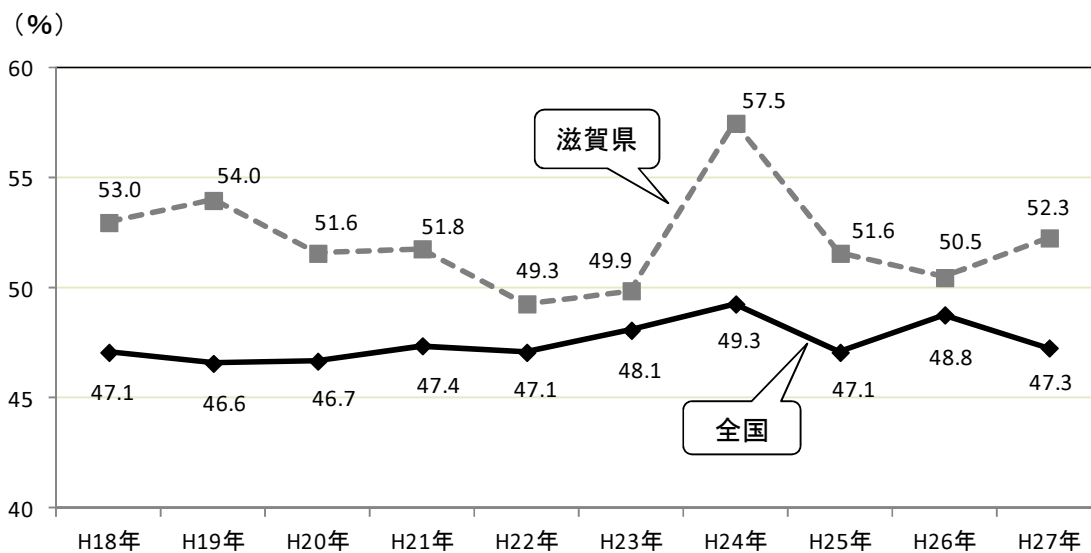
【従業員の有給取得率はどれくらいですか】（〇は1つだけ）

「11%～30%」が27.6%と最も多く、次いで「31%～50%」が26.0%、「51%～70%」が15.4%などとなっています。

有給休暇取得率50%以下の事業所は63.4%となっています。



《（参考）全国と滋賀県の年次有給休暇取得率の推移 —企業規模 30人以上—》



資料／滋賀県「平成27年労働条件実態調査」
 全国は厚生労働省「就労条件総合調査」

【育児休業・介護休業の取得状況】

(平成 27 年・2015 年 1 月 1 日～12 月 31 日の状況)

育児休業は、出産したほとんどの女性が取得していますが、配偶者が出産した男性は 131 人中 6 人 (4.6%) しか取得していません。

介護休業は、前回調査では男性の取得者はいませんでした。今回は 2 人の取得者がありました。

《育児休業》

女性		男性	
出産した従業員(A)	77人	配偶者が出産した従業員(A)	131人
うち育児休業を取得した従業員(B)	76人	うち育児休業を取得した従業員(B)	6人
育児休業を取得した従業員の割合(B/A)	98.7%	育児休業を取得した従業員の割合(B/A)	4.6%
平均取得(予定)日数	311日	平均取得(予定)日数	36日

※123事業所の合算

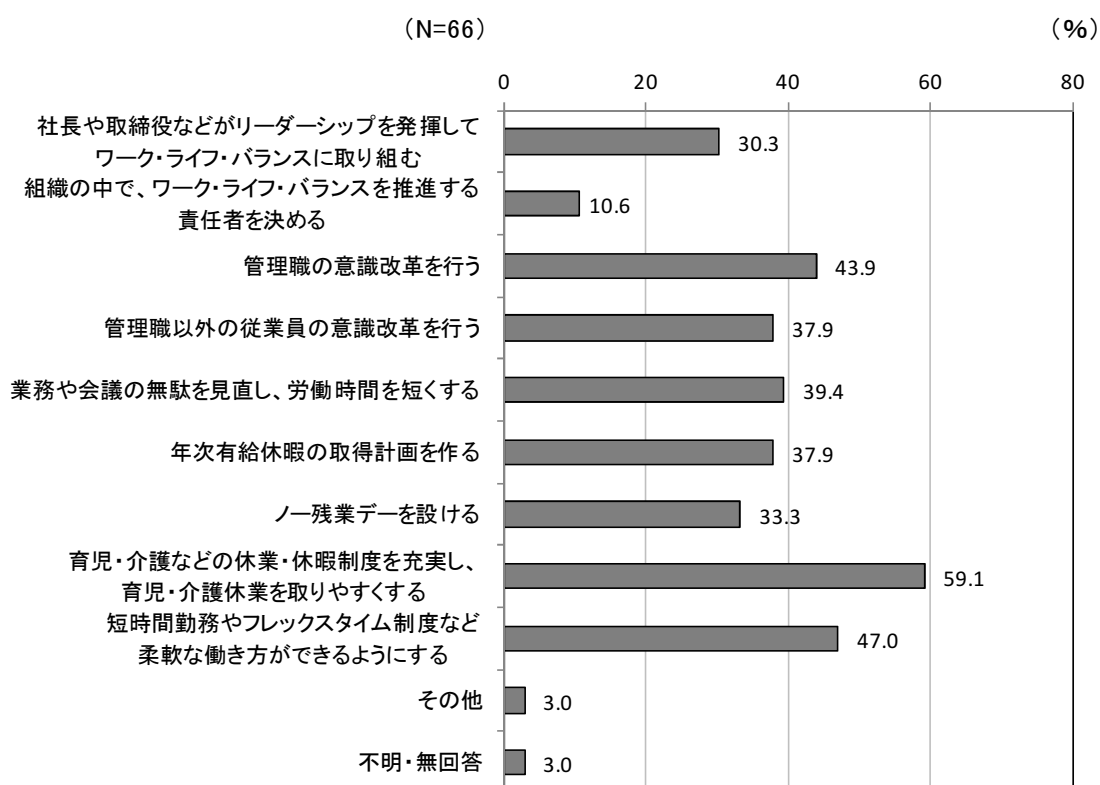
《介護休業》

女性		男性	
介護休業を取得した従業員 (前回)	4人 (4人)	介護休業を取得した従業員 (前回)	2人 (0人)
平均取得日数	1日	平均取得日数	3日

※123事業所の合算

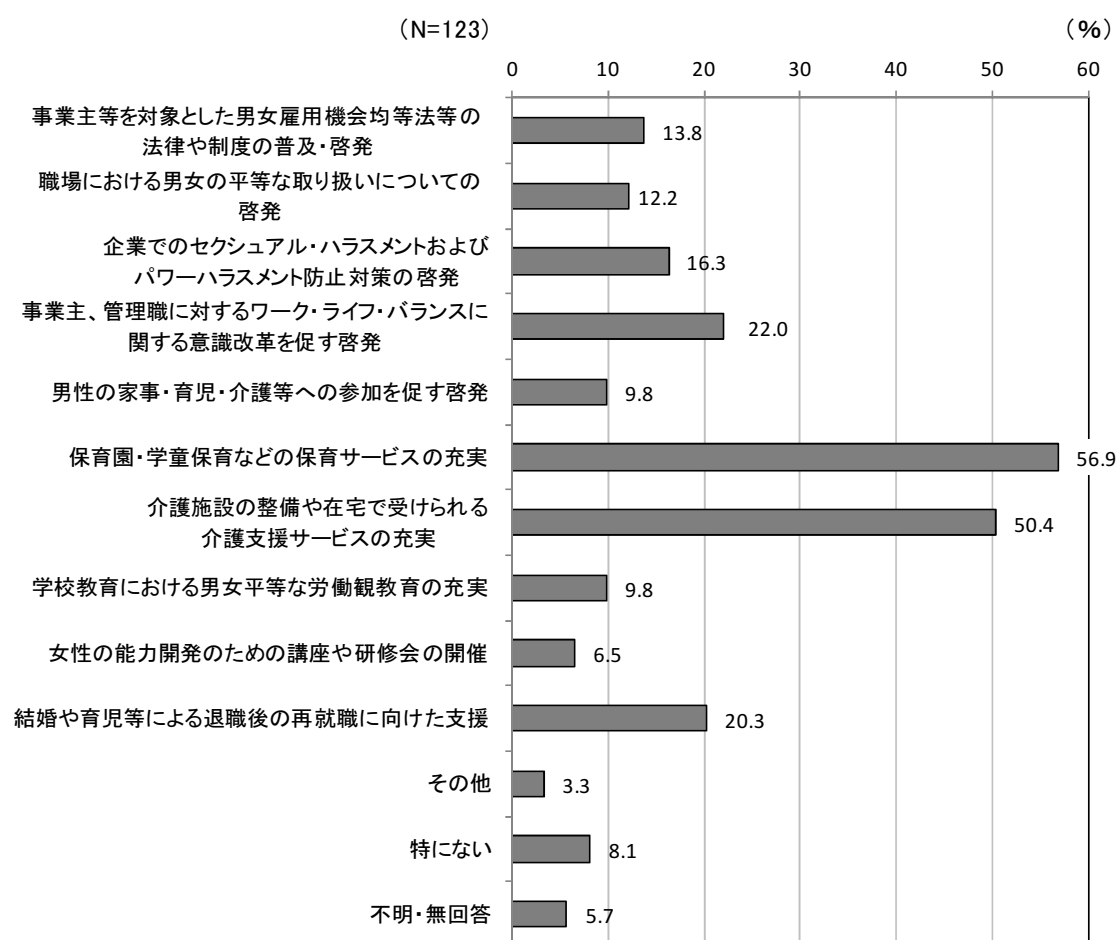
【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、どのような取組を行っていますか】(取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所への質問。
○はいくつでも)

「育児・介護などの休業・休暇制度を充実し、育児・介護休業を取りやすくする」が59.1%と最も多く、次いで「短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする」が47.0%、「管理職の意識改革を行う」が43.9%などとなっています。



【男女がともに職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、行政にどのようなことを希望しますか】（○はいくつでも）

「保育園・学童保育などの保育サービスの充実」が 56.9%と最も多く、次いで「介護施設の整備や在宅で受けられる介護支援サービスの充実」が 50.4%、「事業主、管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を促す啓発」が 22.0%などとなっています。

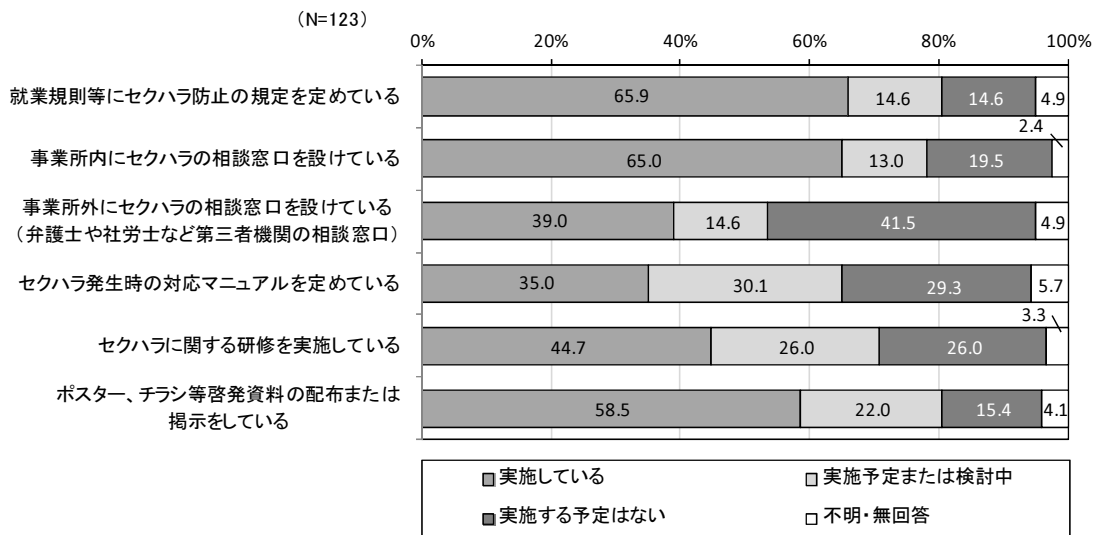


【セクシュアル・ハラスメント※6、パワー・ハラスメント※7防止のための取組について】（〇はそれぞれ1つずつ）

セクシュアル・ハラスメント防止策で「実施している」が最も多かったのは、「就業規則等にセクハラ防止の規定を定めている」の65.9%で、次いで「事業所内にセクハラの相談窓口を設けている」が65.0%、「ポスター、チラシ等啓発資料の配布または掲示をしている」が58.5%などとなっています。

パワー・ハラスメント防止策で「実施している」が最も多かったのは、「事業所内にパワハラ相談窓口を設けている」の53.7%で、次いで「ポスター、チラシ等啓発資料の配布または掲示をしている」が49.6%、「就業規則等にパワハラ防止の規定を定めている」が47.2%などとなっています。

《セクシュアル・ハラスメント防止策》

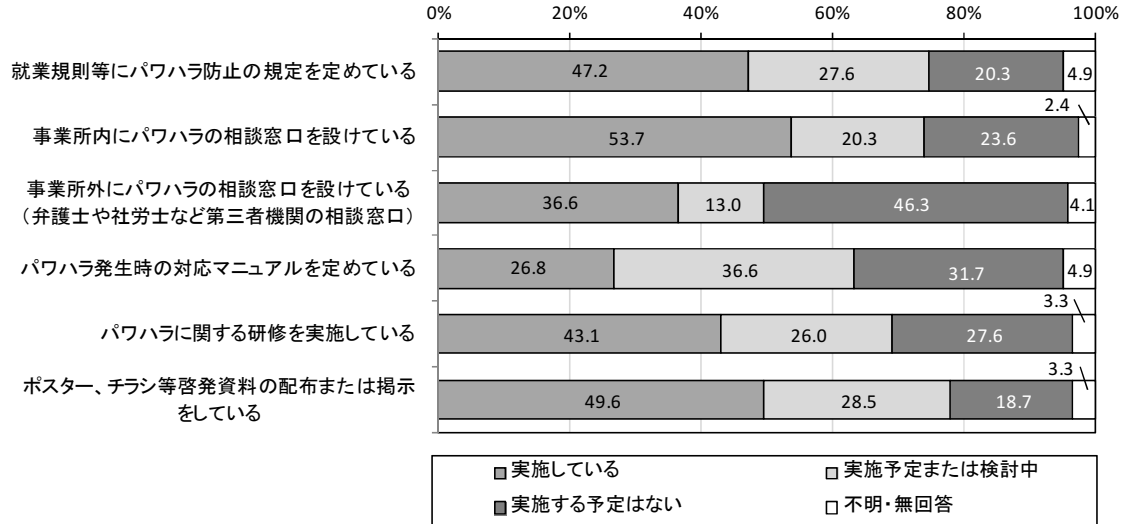


※6 相手の意に反して性的な関係を強要したり、それを拒否した人にいやがらせをしたりすること。または性的な言動などで周りの人たちを不愉快にさせること。セクハラともいう。

※7 職務上の地位を利用した、相手の人格や尊厳を侵害する言動。パワハラともいう。

《パワー・ハラスメント防止策》

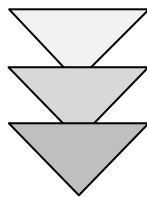
(N=123)



まとめ

— 事業所実態調査の結果からわかること —

- 男女ともに、非正規雇用者が増えている。
- 役員や管理職への女性の登用は、まだ十分とはいえない。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組はある程度進んでいるが、まだ十分とはいえず、いっそうの推進が必要である。
- セクシュアル・ハラスメントなど^(注)の撲滅に向けて、事業所などへのいっそうの働きかけが必要である。



第3章での分析などをもとに、計画の基本理念や基本目標を定め、施策を展開します。

(注)

「セクシュアル・ハラスメントなど」には、次のようなハラスメント（いやがらせ）も含まれます（以下同）。

- 「パワー・ハラスメント」
- 「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」…妊婦・出産などを理由にいやがらせをしたり、職場で退職の強要や解雇など不利益な扱いをすること。
- 「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」…子育てのために育児休業の取得や早退などを申し出た男性に対し、それを認めなかったりいやがらせをしたりすること。

第4章 計画の内容

1. 計画の基本理念

男女がともに人権を尊重し、社会の対等な構成員として責任を分かち合い、自らの意思によって社会のあらゆる分野に参画でき、個性と能力を十分発揮し、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現をめざします。

このことを踏まえ、本計画では以下を基本理念に定めます。

基本理念

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、
多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして

2. 全体に共通する視点

男女共同参画の推進には、女性の人権尊重や活躍推進などだけでなく、男性の意識改革やワーク・ライフ・バランスの推進、性別による固定的な役割分担意識の解消などが重要な課題となります。また、これまであまり顧みられなかった男性のDV被害も、大きな問題として認識されてきました。こうした状況にかんがみ、本計画では全ての施策に共通する視点として、以下を定めます。

～全体に共通する重点的視点～

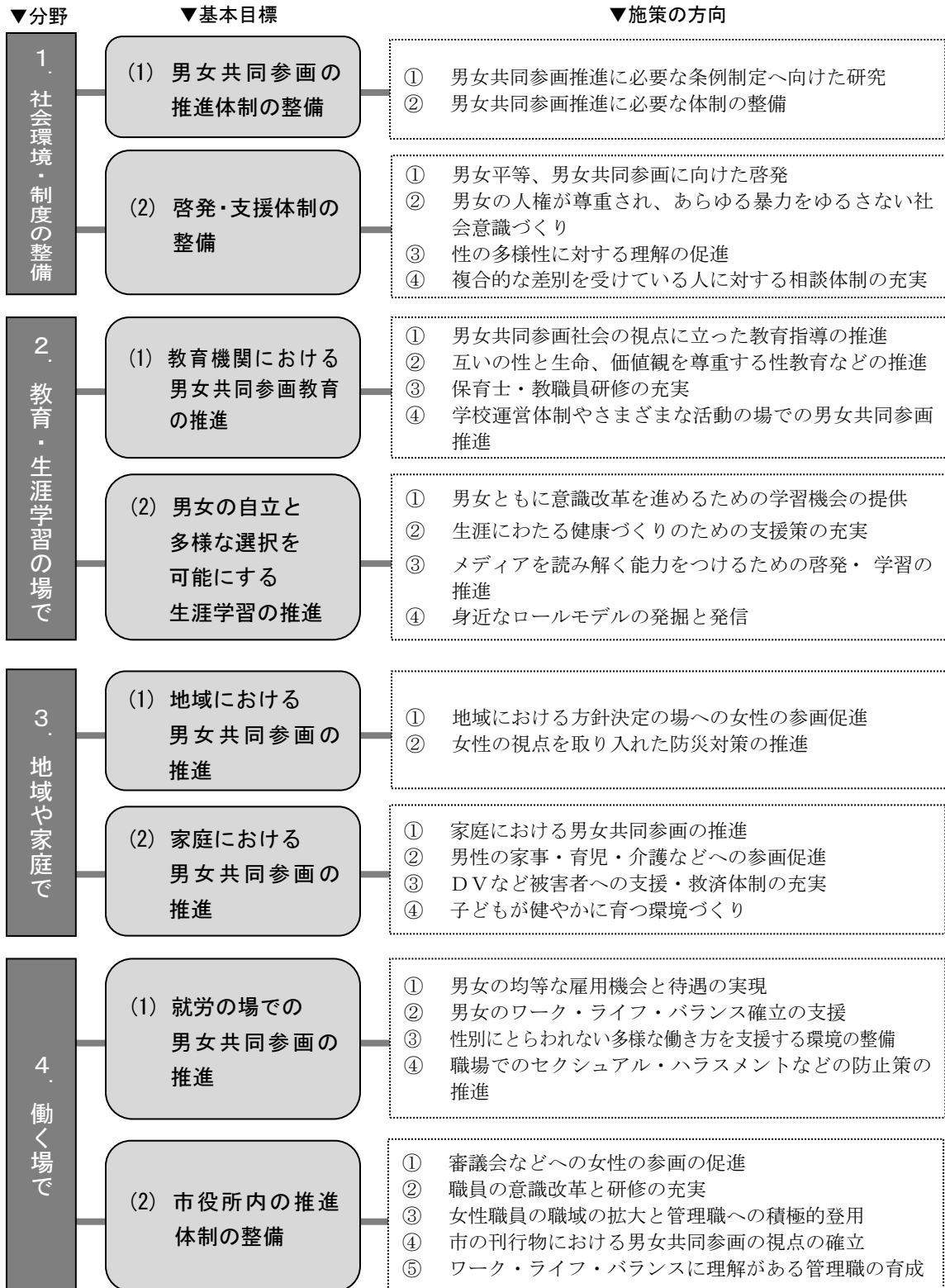
男性にとっての男女共同参画ならびに
ワーク・ライフ・バランスの推進

3. 計画の体系

基本理念をもとに、4つの分野で計8つの基本目標をかかげ、施策を展開します。

基本理念

性別にかかわらず、すべての人が個性と能力を発揮し、
多様な生き方を楽しむことができるまちをめざして



第5章 施策の展開

分野1. 社会環境・制度の整備

啓発や相談体制の充実などを通じ、男女共同参画が実現しやすい基盤の整備を進めます。

基本目標(1) 男女共同参画の推進体制の整備

《現状と課題》

本計画をより実効性のあるものにするためには、行政だけでなく、企業や関連団体、市民などが一丸となって男女共同参画の理念とその重要性を共有し、あらゆる場面で男女共同参画の推進に努める必要があります。そのためには男女共同参画推進の指標となる条例の制定が有効ですが、本市ではまだ制定されておらず、早期の制定へ向けた取組が必要です。

また男女共同参画に特化した推進母体をつくり、男女共同参画社会の実現に向けた取組を、統合的・計画的に推進する必要があります。

そのためには市民の現状や意見、要望などを正しく把握し、市民のニーズを反映していくことが重要です。

男女共同参画に関する条例を制定済みの市町（滋賀県内）	
大津市、彦根市、近江八幡市、草津市、守山市、野洲市、東近江市、	7市／19市町

※平成27年（2015年）4月1日現在

施策の方向① 男女共同参画推進に必要な条例制定へ向けた研究

NO.	施策	取組内容	担当課
1	条例制定へ向けた研究	○男女共同参画推進に必要な条例制定に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課

施策の方向② 男女共同参画推進に必要な体制の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
2	男女共同参画推進本部の設置	○男女共同参画推進本部の設置に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課
3	男女共同参画審議会の設置と機能充実	○男女共同参画審議会の設置と機能充実に向け、情報収集などの取組を推進します。	人権擁護課
4	男女共同参画市民意識調査の実施	○5年ごとに男女共同参画に関する市民意識調査を実施し、現状・課題の把握に努めます。	人権擁護課

基本目標（2） 啓発・支援体制の整備

《現状と課題》

男女共同参画を推進するためには、男女共同参画の理念を全市で共有し、それぞれの立場で男女共同参画に反するような制度やしきたり、慣習、偏見などを、ひとつずつ解消していくことが重要です。

市民意識調査の結果によると、本市では男女とも85%近い人が男女共同参画の推進に理解がある半面、男女の役割に関する固定的な考えが根強く存在し、家事や育児などの負担が女性に集中しているようすがうかがえます。また育児休業や介護休業が取得しにくいなど、せつかくの制度が十分に活用されていない現状も明らかとなっています。

こうした現状を解消するためには、男女共同参画の理念や重要性を継続的に啓発することに加え、企業・団体などの男女共同参画推進の取組が円滑に進むよう支援する必要があります。

施策の方向① 男女平等、男女共同参画に向けた啓発

NO.	施策	取組内容	担当課
5	企業・団体への啓発	○企業訪問などの機会に企業への啓発を行います。	商工観光労政課
		○あらゆる団体における男女共同参画社会づくりに関する研修実施に向けての働きかけを行います。	全課
6	市民への啓発	○男女共同参画に関する情報紙の作成を行います。	人権擁護課
		○男女共同参画に関する図書・ビデオなどの収集・提供を行います。	人権擁護課 商工観光労政課 図書館
7	ひとり親家庭など、多様な家族形態を尊重する意識啓発	○企業訪問などの機会に企業への啓発を行います。 ○市民向けに広報やホームページを通して啓発を行います。	人権擁護課
8	相談体制の充実	○女性の悩み相談事業の充実を図ります。	人権擁護課

施策の方向② 男女の人権が尊重され、あらゆる暴力をゆるさない社会意識づくり

NO.	施策	取組内容	担当課
9	男女の人権が尊重され、あらゆる暴力の防止に向けた啓発の推進	○DVに関する啓発を行います。	人権擁護課 子育て支援課
		○セクシュアル・ハラスメントなどに関する啓発を行います。	人権擁護課
		○DV、セクシュアル・ハラスメントなどに関する資料を収集します。	人権擁護課 図書館

施策の方向③ 性の多様性^{※8}に対する理解の促進

NO.	施策	取組内容	担当課
10	性の多様性に対する理解を促進するための啓発活動の推進	○性の多様性について、広報や講座などで、理解を促進するための啓発を行います。	人権擁護課
11	性の多様性に関して困難を抱える人に対する相談体制の充実	○性の多様性に関する相談を受けていることを周知します。 ○相談に関わる職員のスキルアップを図ります。	人権擁護課

※8 異性愛・同性愛・両性愛といった性的指向や、生物学的な性と自己意識の性の不一致（性同一性障害）など、さまざまな性のありかたのこと。

施策の方向④ 複合的な差別^{※9}を受けている人に対する相談体制の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
12	女性の複合差別についての調査・研究・啓発	○女性の複合差別について、他市の先進的な取組を研究するとともに、本市の現状把握に努め、差別解消に向けての啓発に努めます。	人権擁護課
13	複合的な差別を受けている女性のための相談体制の充実	○同和問題にかかる女性のため、地域総合センターにおける生活相談・人権相談を充実します。	人権擁護課
		○障がいのある女性の相談業務を充実します。	社会福祉課
		○通訳や「やさしい日本語」 ^{※10} の活用により、外国人の女性が相談しやすい環境をつくれます。	人権擁護課

■分野1【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値	目標値	データの 出典
	(平成27年度・ 2015年度)	(平成32年度・ 2020年度)	
自分の家庭にかぎらず、一般に「夫が外で働き、妻が家庭を守るべき」という設問に対し、「どちらかと言えばそうは思わない」「そうは思わない」と答えた人の割合	64.5%	80.0%	市民意識調査

※9 性別だけでなく年齢・障がい・出身など複数の要因が関連してさまざまな差別を受けている人。

※10 ふつうの日本語よりもかんたんで、外国人にもわかりやすい日本語のこと。主に災害時に有用な言語とされているが、湖南省では多文化共生推進のため、広報や行政窓口での活用を推進している。

分野2. 教育・生涯学習の場で

保育園・幼稚園・こども園・学校・生涯学習の場などを通じ、一人ひとりの個性が尊重されるよう意識改革を進め、男女共同参画についての学習機会の提供などを行います。

基本目標(1) 教育機関における男女共同参画教育の推進

〈現状と課題〉

男女共同参画は人の意識の問題でもあり、人生の早い段階からその意義や重要性を学ぶ必要があります。一方で童話やテレビ番組、マンガ、ゲームなど、子どもたちが触れる機会の多いメディアには、男女の役割を固定的に表現したものが少なくありません。

こうした情報に子どもたちが感化されないよう、教育現場で男女共同参画に関する正しい知識を伝える必要があると同時に、教育者に対する啓発も重要となります。

さらに学校運営の点でも男女共同参画を推進し、理念と矛盾のない現実の姿を子どもたちに示す必要があります。

施策の方向① 男女共同参画社会の視点に立った教育指導の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
14	社会的性別（ジェンダー）や固定的性別役割分担にとらわれない進路、学習指導の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○制服や教材、カリキュラムなどについて、男女共同参画の視点からの見直しを推進します。 ○県が作成した「男女共同参画社会づくり副読本」の活用を促進します。 ○中学校での保育学習、子育て実習を推進します。 	学校教育課

施策の方向② 互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進

NO.	施策	取組内容	担当課
15	児童・生徒の発達段階に応じた性教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○妊娠・出産について、発達段階に応じた教育を実施します。 ○H I V / エイズなど感染予防について啓発します。 ○児童、生徒を対象とした性に対する相談事業の充実を図ります。 	健康政策課 学校教育課

施策の方向③ 保育士・教職員研修の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
16	保育士、教職員への男女共同参画についての研修の充実	○保育士・教職員への男女共同参画に関する研修や情報提供を進めます。	子育て支援課 学校教育課
17	学校などでのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	○学校における研修などを通じて、セクシュアル・ハラスメントなどの防止や対策に努めます。	学校教育課

施策の方向④ 学校運営体制やさまざまな活動の場での男女共同参画推進

NO.	施策	取組内容	担当課
18	学校運営体制における男女共同参画の視点に立った運営と事業の実施	○PTA・保護者会活動を通じて保護者への啓発を行います。 ○男女共同参画の視点に立ったPTA・保護者会の役員選出を推進します。 ○男女共同参画の視点に立った校務分掌の見直しを行います。	学校教育課 生涯学習課 子育て支援課

基本目標（2） 男女の自立と多様な選択を可能にする生涯学習の推進

《現状と課題》

市民意識調査の結果から、男女共同参画に関する意識には、世代間格差があることが明らかとなっています。特に年齢層が高くなるほど、男女の固定的な役割分担意識が高い傾向にあります。

このことから男女共同参画に関する啓発は、年齢に関わらず生涯を通じて実施することが重要であるといえます。そのためには男女共同参画に関する学習の機会を提供するだけでなく、全ての人が学習に参加しやすい環境を整えることが必要です。

また心身ともに健康であることは、男女ともに自立した生活を送る大切な条件であり、健康づくりも男女共同参画推進に欠かせない要素となっています。

施策の方向① 男女ともに意識改革を進めるための学習機会の提供

NO.	施策	取組内容	担当課
19	男女共同参画に関する学習会、セミナーの開催	○開催する時間・場所など柔軟に対応できる男女共同参画に関する出前講座を実施します。	人権擁護課
20	学習に参加しやすい環境づくり	○子育て中の人が参加しやすい環境づくりのため、各種セミナーの開催には託児などの配慮に努めます。	全課

施策の方向② 生涯にわたる健康づくりのための支援策の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
21	健康を維持するための支援策の充実	○男女それぞれの健康維持に必要な健康診査受診項目の充実を図ります。	健康政策課
		○健康づくりのための啓発事業・学習会の実施を図ります。	
22	心の健康を維持するための支援策	○早期発見、予防対策のための相談事業の充実を図ります。	
		○健康維持のための教室の充実を図ります。	
		○だれでも気軽にできるスポーツ機会の充実を図ります。	生涯学習課
22	心の健康を維持するための支援策	○心の健康に関する相談業務の充実を図ります。	健康政策課
23	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） ^{※11} の概念についての啓発	○学習会の実施、広報などでの情報提供により、啓発を推進します。	健康政策課 人権擁護課

※11 リプロダクティブ・ヘルスは、人が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力をもち、子どもを産むか産まないか、何人産むかを定める自由をもつこと。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ。

施策の方向③ メディアを読み解く能力をつけるための啓発・学習の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
24	メディアの人権侵害に関する 広報・学習機会の充実	○メディアやインターネットを通じて、発信された情報や発信する情報に、性に対する偏見が含まれていた場合、それらに気付くことができるよう、広報や研修による啓発を行います。	人権擁護課
25	メディアの人権侵害に関する 学校教育における学習の推進	○学校において、メディアによる人権侵害に関して男女共同参画の視点をもって学習を進めます。	学校教育課

施策の方向④ 身近なロールモデル^{※12}の発掘と発信

NO.	施策	取組内容	担当課
26	人材発掘のための情報収集・ 整備	○男女共同参画リポーター制度の充 実を図ります。 ○各課で把握している人材について の情報を収集・整理します。	人権擁護課
27	身近なロールモデルの 情報発信	○身近なロールモデルを発掘して情 報を発信することにより、気運の 醸成を図ります。 ○市役所での取組をロールモデルと して発信します。	人権擁護課

※12 模範やお手本となる人や先行例。

■分野2【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (平成27年度・ 2015年度)	目標値 (平成32年度・ 2020年度)	データの 出典
「学校で男女は平等になっている」と答えた女性の割合	55.7%	60.0%	市民意識調査
副読本の活用率（小・中学校）	76.9%	100.0%	学校教育課調べ
市の事業（会議、講座、健診など）において託児サービスを行った件数	96回	120回	人権擁護課調べ
男女共同参画に関する講座の受講者数	180人	230人	人権擁護課調べ
健康寿命の延伸	男 78.26歳 女 81.15歳	男 79.60歳 女 84.40歳	健康政策課で算出★

★健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班「健康寿命の算定プログラム2012.9」により計算

分野3. 地域や家庭で

地域生活や家庭で男女共同参画が実現するよう、啓発活動の推進や、慣行などの見直し、固定的な性別役割分担^{※13}の解消などの取組を進めます。また、男女ともに子育てしやすい環境を整え、男女共同参画の視点に立った防災対策やDV（ドメスティック・バイオレンス）対策を進め、安心して暮らせる環境を整えます。

基本目標（1） 地域における男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

市民意識調査の結果などから、区や自治会などの地域活動においては、重要な決定をする場が男性で占められているなど、男女共同参画の推進が不十分な現状が明らかとなっています。

地域社会は住民自治の基礎単位であり、日常生活に密着していることから、男女共同参画をいち早く実現すべき重要な分野といえます。

また平成23年（2011年）の東日本大震災など過去の災害において、避難所に男女別の更衣室がなかったり、避難所の運営面で男女に特定の役割が押しつけられたりといった事態が発生したことが、報告されています。災害時といった緊急時にも男女の人権が保障されるよう、日頃から体制を整えておく必要があります。

施策の方向① 地域における方針決定の場への女性の参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
28	地域における方針決定の場への女性の参画状況の把握	○区・自治会の役員構成に関する実態調査を実施します。	人権擁護課 地域創生推進課
29	区・自治会、各種団体への男女共同参画についての啓発	○男女共同参画を区・自治会、各種団体などでの研修テーマにしてもらうよう働きかけます。	全課
		○地域の慣行などに関する実態調査を実施します。	人権擁護課
		○地域の慣行に男女共同参画の視点を取り入れるよう、啓発を進めます。	地域創生推進課

※13 歴史的・社会的・文化的な要因などによって、「女性は〇〇するもの」「男性は〇〇するもの」といった、性によって特定の役割などを当たり前のこととして担わせること。

施策の方向② 女性の視点を取り入れた防災対策の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
30	自主防災組織などへの女性参画の推進	○防災訓練、防災研修会に男女ともに幅広い年齢層の参画促進に努めます。	危機管理・防災課
31	女性の視点を取り入れた避難所運営の検討	○女性の利便性に配慮した避難所の設備・備蓄品等について、各課からの意見を踏まえながら見直しを図ります。	危機管理・防災課
		○防災訓練などを通じて、避難所運営上の性別役割分担の見直しを図ります。	危機管理・防災課

基本目標（2） 家庭における男女共同参画の推進

《現状と課題》

家庭のありようや理想とする家庭像はさまざまで、ひとつの考えに統一できるものではありません。半面、生活の基礎単位で逃げ場のない家庭において、男女の人権が十分に保障されることは、幸福な毎日を過ごす重要な要件といえます。

市民意識調査では家庭における男女の性別役割分担が根強く残っていることが明らかになっており、家庭の男女共同参画推進を促す取組がさらに必要となっています。

そのためには継続的な啓発に加え、男性の家事・育児・介護への参画を促す仕組みづくりが必要です。またDVから女性を救済するための取組はもちろん、男性がDVの被害者になる場合も少なくないことから、男性の被害者に対する支援という視点も欠かせません。

施策の方向① 家庭における男女共同参画の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
32	男女がともに支える家庭生活の推進	○家庭での役割を男女がともに担う大切さを伝える、学習・啓発・情報提供を実施します。	人権擁護課
		○子育てや介護など家庭生活に関する図書を充実します。	図書館

NO.	施策	取組内容	担当課
33	男女がともに担う子育ての推進	○広報や講座などの実施により、啓発を推進します。 ○育児についての指導、相談、学習機会を充実します。	健康政策課 子育て支援課 生涯学習課
34	男女がともに担う介護の推進	○広報や講座などの実施により、啓発を推進します。 ○介護をする人への支援に取り組みます。	高齢福祉課

施策の方向② 男性の家事・育児・介護などへの参画促進

NO.	施策	取組内容	担当課
35	男女共同参画に向けた男性のための講座の開催	○男性の生活的自立をめざす料理教室・介護教室などの拡充を図ります。 ○介護研修への男性の参画を促進します。	高齢福祉課
		○ママ・パパ教室など子育てに関する講座への男性の参画を促進します。	健康政策課 子育て支援課 生涯学習課

施策の方向③ DVなど被害者への支援・救済体制の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
36	被害者への支援体制の充実	○被害者への相談・個々の状況に応じた支援や情報提供を行います。 ○緊急時に被害者の安全確保のための一時保護の対応を行います。	子育て支援課 人権擁護課
37	DVなど暴力防止と被害者支援のための関係各課・機関とのネットワークづくり	○DV被害者についての各課での情報の共有や、関係機関との連携強化に努めます。	子育て支援課 人権擁護課

施策の方向④ 子どもが健やかに育つ環境づくり

NO.	施策	取組内容	担当課
38	子育てに関する現状の把握	○子育てニーズに関する調査を実施します。	子育て支援課
39	保育施設・設備の整備	○地域子育て支援センター※14などの機能を充実します。 ○待機児童の解消のため、認定こども園の普及を推進します。	子育て支援課
40	利用しやすい相談窓口とわかりやすい情報伝達	○子どもの発達相談、食生活指導を充実します。	健康政策課 社会福祉課
		○子育てボランティアの確保と活動支援をします。 ○ファミリー・サポート・センター※15事業を推進します。 ○男性も相談しやすい環境づくりを推進します。	子育て支援課
41	児童虐待防止に関する啓発活動の充実とネットワーク化	○子ども虐待対応マニュアルの活用を促進します。 ○校園など関係機関職員や地区担当保健師、児童委員などの研修の充実とネットワークの強化を推進します。 ○要保護児童対策地域協議会の各種会議を実施し、連携を密にします。	子育て支援課 健康政策課 社会福祉課 学校教育課

※14 子育て支援を推進する拠点施設。子育て中の親子の交流、子育てに関する相談、情報提供、講習・イベントなどを実施。

※15 地域で子育ての支援をするために、育児の援助を受けたい人と育児の援助を行いたい人が会員登録をし、さまざまな育児の手助けを有償で行う会員組織。

NO.	施策	取組内容	担当課
42	子育てに関する情報交換の支援	<ul style="list-style-type: none"> ○乳幼児期の保健事業における保護者の交流の場の提供を推進します。 ○親子の交流と育児相談の機会提供のため、未就園児に対する園庭開放を実施します。 ○子育て学習を支援します。 ○子育てサークルの活動を支援します。 	健康政策課 子育て支援課 生涯学習課

■分野3【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (平成27年度・ 2015年度)	目標値 (平成32年度・ 2020年度)	データの 出典
「家庭で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	29.8%	40.0%	市民意識調査
「地域で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	24.3%	35.0%	市民意識調査
ファミリー・サポート・センター、子育て支援センター、つどいの広場など子育て支援施設での利用者数	27,446人	28,000人	子育て支援課調べ
DVを受けたときに「がまんした」とする回答率の減少	61.5%	50.0%	市民意識調査
女性の代表または副代表がいる行政区の割合	2.3%	17.0%	地域創生推進課 調べ

分野4. 働く場で

企業や事業所など働く場で、男女共同参画の推進に向けた啓発や学習機会の提供を行います。また、長時間労働の解消や多様な働きかたを可能にするための支援策などを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

※「女性活躍推進法」第6条第2項に規定された市町村推進計画に関する事項は、主にこの分野にまとめています。

基本目標(1) 就労の場での男女共同参画の推進

〈現状と課題〉

事業所実態調査によると、就労の場での男女共同参画は一定の進展はみられるものの、役員や管理職への女性の登用などの面においては、まだ不十分であることが明らかとなっています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に欠かせない有給休暇や育児休業、介護休業の取得率も低水準となっており、いっそうの取得促進が必要となっています。ワーク・ライフ・バランスの観点からは、起業や在宅勤務など、時間にとらわれない働き方を推進することも重要です。

また主として女性の人権擁護のため、職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止に努める必要があります。

施策の方向① 男女の均等な雇用機会と待遇の実現

NO.	施策	取組内容	担当課
43	労働条件実状の把握	○関係機関との連携を強化します。 ○事業所実態調査により実情の把握に努めます。	商工観光労政課 人権擁護課
44	県などの関係機関との連携	○就職、再就職を希望する女性のための就業に関する相談・情報提供を充実します。	商工観光労政課
45	男女平等に向けた企業・事業所の取組の普及・啓発	○企業訪問などの機会をとらえた企業・事業所への啓発を行います。 ○「改正男女雇用機会均等法」など労働関係法令の制度の普及・啓発を行います。 ○男女不平等な慣習などの自主的な点検・改善を働きかけます。	商工観光労政課 人権擁護課

施策の方向② 男女のワーク・ライフ・バランス確立の支援

NO.	施策	取組内容	担当課
46	ワーク・ライフ・バランスの概念についての普及・啓発	<ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の解消促進に向けての普及・啓発を行います。 ○企業・事業所の管理職へ向けた講座を実施します。 	商工観光労政課 人権擁護課
47	育児・介護休業制度の活用促進	○男性の育児・介護参画に向けた職場への啓発を行います。	商工観光労政課
		<ul style="list-style-type: none"> ○女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス推進を行う事業者の取組を評価します。 ○企業訪問などの機会をとらえた、企業・事業所への啓発を行います。 	商工観光労政課 人権擁護課
48	多様なニーズに応じた保育サービスの充実	○学童保育の充実を図ります。	子育て支援課
		○企業・事業所内保育所設置の啓発を行います。	商工観光労政課 子育て支援課

施策の方向③ 性別にとらわれない多様な働き方を支援する環境の整備

NO.	施策	取組内容	担当課
49	多様な働き方を支援する学習機会の充実	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の能力開発のための学習機会の充実（各種講座の開設）を図ります。 ○再就職のための職業訓練セミナーを開催します。 ○技能取得・資格取得などに関する情報を提供します。 ○起業をめざす女性に対する情報の提供などの支援をします。 	商工観光労政課

NO.	施策	取組内容	担当課
50	性別にとらわれず働き方を選択できる環境づくり	○在宅型・フレックスタイム ^{※16} 勤務・ワークシェアリング ^{※17} などについて情報発信します。	商工観光労政課
		○農業、自営業の女性が対等な立場で共同して経営に参画する意識醸成に向けた情報提供に努めます。	農林保全課 商工観光労政課

施策の方向④ 職場でのセクシュアル・ハラスメントなどの防止策の推進

NO.	施策	取組内容	担当課
51	セクシュアル・ハラスメントなどについての資料の収集と啓発・学習の推進	○セクシュアル・ハラスメントなどに関する情報を収集するとともに、広報やホームページ、企業訪問の機会などを活用した広報と啓発に努めます。	人権擁護課 図書館
52	企業・事業所などでのセクシュアル・ハラスメントなどの防止対策の推進	○企業訪問などの機会に企業への啓発を行います。 ○啓発用ビデオなどの提供を行います。	商工観光労政課

※16 一定の条件の中で、働く人が勤務時間帯を自分の都合などにあわせて決められる制度。

※17 ひとつの仕事を複数の人で分け合うこと。それにより長時間労働の解消や雇用促進につながるとされる。

基本目標（２） 市役所内の推進体制の整備

＜現状と課題＞

本市において男女共同参画を進めるにあたっては、行政が先導的役割を果たす必要があります。本市の地方議会議員に占める女性の割合は38.9%と滋賀県内13市のなかで最も高くなっていますが、女性が審議会などの委員に占める割合は30.8%で第5位、市職員の管理職（部課長相当職以上）に占める割合は10.7%で県内13市中最下位と、まだ十分とはいえません。（平成27年・2015年4月1日現在の統計数値）

女性の積極的な登用を市役所内で推進するとともに、職員に対して男女共同参画について学ぶ機会を増やし、職員自らが意識改革を行うよう、働きかける必要があります。

また本市においては市長をはじめ課長級以上の職員がイクボス^{※18}宣言をしており、幹部職員が名実ともにイクボスとなるよう、継続的に取り組む必要があります。

施策の方向① 審議会などへの女性の参画の促進

NO.	施策	取組内容	担当課
53	各種審議会などにおける女性委員の積極的登用の推進	○審議会などの女性委員の参画状況調査の継続および公表を行います。	人権擁護課
		○充て職を含めた委員の選考方法や、会議時間などの配慮をし、女性委員の登用を推進します。 ○市内企業へ女性社員の審議会など委員参画への働きかけを行います。 ○託児サービスなど女性が会議に参画できる環境づくりを推進します。 ○審議会などで委員の候補となる女性の人材の発掘を行います。	全課

※18 職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。もともとは「育児に理解のあるボス」という意味で、育児の「育」と上司やリーダーなどをあらかわす「ボス」を組み合わせた造語。

施策の方向② 職員の意識改革と研修の充実

NO.	施策	取組内容	担当課
54	職員に対する男女共同参画に関する研修の充実	○職場内において、男女共同参画をテーマとした研修などの実施を推進します。	人事課 人権擁護課
		○研修の情報提供、機会の拡大を行います。	
55	意識改革のための職員啓発・情報提供	○国・県・民間教育機関などが主催する事業・研修への職員の参画を推進します。	人事課
		○男女共同参画週間などの機会をとらえて全職員に啓発を行います。	

施策の方向③ 女性職員の職域の拡大と管理職への積極的登用

NO.	施策	取組内容	担当課
56	性別にとらわれない管理職登用の推進	○女性職員に対する政策形成・企画立案の実務経験の充実を図ります。	人事課
57	性別にとらわれない配置や職務分担の促進	○自己申告書や面談にもとづき、必要な人事的配慮を行うなど働きやすい環境づくりに努めます。	人事課
58	分野横断的なプロジェクトへの女性職員の参画	○各種計画の策定や公共施設などの整備検討など、分野横断的なプロジェクトへは積極的に女性職員の参画を推進します。	全課

施策の方向④ 市の刊行物における男女共同参画の視点の確立

NO.	施策	取組内容	担当課
59	市広報・刊行物における男女共同参画の視点での表現の適正化	○市広報などの編集時に男女共同参画の視点で再チェックを行います。 ○職員向けジェンダー関連の表現ハンドブックを作成・配布します。	全課

NO.	施策	取組内容	担当課
60	関係団体の刊行物における男女共同参画の視点での表現の適正化に向けての働きかけ	○職員向けに作成したジェンダー関連の表現ハンドブックを周知し、関係団体においても活用を促進します。	全課

施策の方向⑤ ワーク・ライフ・バランスに理解がある管理職の育成

NO.	施策	取組内容	担当課
61	職員の出産・育児・介護などに関わる休業取得率の向上	○制度の周知を行います。 ○休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。 ○休業後の円滑な職場復帰を支援します。	人事課
62	管理職に対する継続的な研修の実施	○人材育成基本方針にもとづき管理職などへの研修を実施します。	人事課
63	業務効率化の工夫を促進する仕組みづくり	○超過勤務縮減のための方針を検討します。 ○質の高い短時間の労働を評価します。 ○業務の共有や分担の見直しを定期的に行います。	人事課

■分野4【成果指標（数値目標）の設定】

成果指標	現状値 (平成27年度・ 2015年度)	目標値 (平成32年度・ 2020年度)	データの 出典
「職場で男女は平等になっていると思いますか」で「平等になっている」と答えた女性の割合	17.6%	30.0%	市民意識調査
役員や管理職に占める女性の割合	14.1%	20.0%	事業所実態調査
職場での有給休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさで肯定的な意見の割合の増加	育児 69.0% 介護 80.4%	育児 75.0% 介護 85.0%	市民意識調査

成果指標	現状値 (平成 27 年度・ 2015 年度)	目標値 (平成 32 年度・ 2020 年度)	データの 出典
市内事業所における男性の育児休業の取得割合	4.6%	8.0%	事業所実態調査
ワーク・ライフ・バランスの取組が「進んでいる」「ある程度進んでいる」と答えた事業所の割合	53.6%	60.0%	事業所実態調査
25 歳から 44 歳の女性の就業者の割合	69.7%*	75.0%	国勢調査
ワーク・ライフ・バランスについて言葉も内容も知っている人の割合	25.6%	40.0%	市民意識調査
市役所の委員会などの女性委員の割合	30.8%	40.0%	人権擁護課調べ
市職員の育児休業の取得率（男性）	0.0%	10.0%	人事課調べ
市役所における管理職（部課長相当職以上）の女性職員の割合	10.7%	20.0%	人事課調べ
市役所における 1 年間の超過勤務時間 360 時間以上の職員数	80 人	70 人未満	人事課調べ
女性活躍推進企業の認証をうけた市内事業所数	2 事業所	10 事業所	滋賀県女性活躍推進企業認証制度 ^{※19}

★平成 22 年（2010 年）度国勢調査による

※19 滋賀県が県内に本社または事業所を置く企業・団体などのうち、女性活躍推進の取組が一定の基準を満たしているものに対して認証を行う制度。取組状況に応じて、『一つ星企業（☆）』『二つ星企業（☆☆）』『三つ星企業（☆☆☆）』の 3 段階の区分がある。

第6章 計画の推進体制

1. 計画の推進体制

男女共同参画に関する施策はさまざまな分野にまたがるため、本計画をより実効性のあるものにするためには、市役所内の全ての課が連携した取組を行う必要があります。

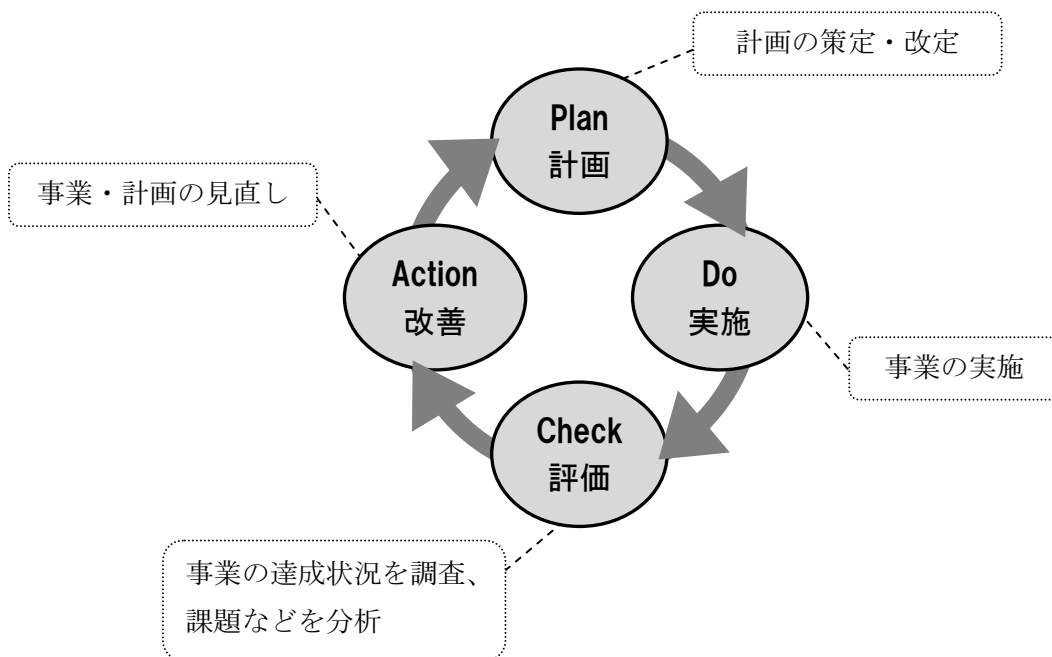
男女共同参画の総合計画・調整および推進に関する事務を所管する課が中心となり、全庁横断型の体制を築いて施策の推進に取り組みます。

また市民、事業者、民間団体・施設などとの協働体制を強化し、計画の推進に努めます。

2. 計画の管理と評価

本計画をより実効性のあるものにするため、PDCAサイクルにもとづき、毎年度、進捗状況を調査・評価したうえで見直しを図ります。

《PDCAサイクル》



資料編

用語解説一覧

	ページ	脚注番号	用語	意味
ア 行	57	18	イクボス	職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。もともとは「育児に理解のあるボス」という意味で、育児の「育」と上司やリーダーなどをあらわす「ボス」を組み合わせた造語。
	7	4	(労働力率の) M字カーブ	結婚・出産・育児等をきっかけに仕事を離れる女性がいることから、通常、女性の労働力率が年代別の折れ線グラフにすると、20歳代後半から40歳代前半ぐらいにかけてグラフが低くなり、Mの字を描くことが多い。この世代の社会進出が進むと、M字の谷は浅くなる。
	3	2	エンパワメント	もともとは「権利や権限を与える」という意味だが、男女共同参画の分野では、女性が自らの意識や能力を高め、潜在的な能力を社会で十分に発揮すること。
カ 行	49	13	固定的な性別役割分担	歴史的・社会的・文化的な要因などによって、「女性は〇〇するもの」「男性は〇〇するもの」といった、性によって特定の役割などを当たり前のこととして担わせること。
サ 行	3	1	ジェンダー	女らしさ、男らしさなど、生物学的な性差ではなく社会的・文化的につくりあげられた性差や性的な役割。
	60	19	女性活躍推進企業認証制度	滋賀県が県内に本社または事業所を置く企業・団体などのうち、女性活躍推進の取組が一定の基準を満たしているものに対して認証を行う制度。取組状況に応じて、『一つ星企業(☆)』『二つ星企業(☆☆)』『三つ星企業(☆☆☆)』の3段階の区分がある。
	42	8	性の多様性	異性愛・同性愛・両性愛といった性的指向や、生物学的な性と自己意識の性の不一致(性同一性障害)など、さまざまな性のありかたのこと。
	34	6	セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反して性的な関係を強要したり、それを拒否した人にいやがらせをしたりすること。または性的な言動などで周りの人たちを不愉快にさせること。セクハラともいう。
タ 行	2		男女共同参画社会	性の違いに関わらず、人がそれぞれの意欲や能力、希望などに応じて、あらゆる分野で差別されることなく活躍できる社会のこと。「男女共同参画社会基本法」では、「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」と定義している。

	ページ	脚注番号	用語	意味
タ行	52	14	地域子育て支援センター	子育て支援を推進する拠点施設。子育て中の親子の交流、子育てに関する相談、情報提供、講習・イベントなどを実施。
	25	5	DV（ドメスティック・バイオレンス）	配偶者や恋人など親密な関係にある者の間での肉体的・精神的暴力。生活費を渡さない、行動を監視する、性行為を強要するなど含まれる。DVは10～20代の未婚のカップルでも広く起きており、これを「デートDV」と呼ぶ。
ハ行	34	7	パワー・ハラスメント	職務上の地位を利用した、相手の人格や尊厳を侵害する言動。パワハラともいう。
	52	15	ファミリー・サポート・センター	地域で子育ての支援をするために、育児の援助を受けたい人と育児の援助を行いたい人が会員登録をし、さまざまな育児の手助けを有償で行う会員組織。
	43	9	複合的な差別	性別だけでなく年齢・障がい・出身など複数の要因が関連してさまざまな差別を受けている人。
	56	16	フレックスタイム	一定の条件の中で、働く人が勤務時間帯を自分の都合などにあわせて決められる制度。
	29		ポジティブ・アクション	「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差がある場合、このような差を解消するために個々の企業などが行う自主的で積極的な取組のこと。 ＜ポジティブ・アクションの例＞ ・ 女性が少ない職種に女性を積極的に採用・配置する ・ 面接選考担当者に女性を登用する ・ 雑用、清掃など社内慣行の見直し …… など (参考/厚生労働省「ポジティブ・アクションの取組事例集」)
ヤ行	43	10	やさしい日本語	ふつうの日本語よりもかんたんで、外国人にもわかりやすい日本語のこと。主に災害時に有用な言語とされているが、湖南省では多文化共生推進のため、広報や行政窓口での活用を推進している。
ラ行	46	11	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	リプロダクティブ・ヘルスは、人が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力をもち、子どもを産むか産まないか、何人産むかを定める自由をもつこと。それを得る権利がリプロダクティブ・ライツ。
	47	12	ロールモデル	模範やお手本となる人や先行例。
ワ行	56	17	ワークシェアリング	ひとつの仕事を複数の人で分け合うこと。それにより長時間労働の解消や雇用促進につながるとされる。
	4 21	3	ワーク・ライフ・バランス	仕事と生活の調和のこと。平成19年（2007年）に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会を次のように表現している。 「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

計画策定の経過

年 月		内 容
平成 27 年 (2015 年)	11 月～12 月	市民意識調査実施
平成 28 年 (2016 年)	1 月～3 月	事業所実態調査実施
	6 月 3 日	人権対策小委員会
	6 月 6 日～10 日	市役所内ヒアリング実施
	6 月 21 日	第 1 回 湖南省男女共同参画懇話会
	7 月 27 日	第 2 回 湖南省男女共同参画懇話会
	8 月 8 日	人権対策小委員会（部会）
	9 月 14 日	人権対策小委員会（部会）
	9 月 27 日	第 3 回 湖南省男女共同参画懇話会
	10 月 27 日	第 4 回 湖南省男女共同参画懇話会
	11 月 14 日	総合政策会議
	11 月 15 日	市長への提言
	11 月 22 日	議会説明
	12 月 12 日	意見募集（パブリックコメント）開始
	12 月 17 日	計画案についての説明会
平成 29 年 (2017 年)	1 月 12 日	意見募集（パブリックコメント）締切
	2 月 16 日	人権擁護審議会諮問
	3 月 1 日	人権擁護審議会答申

湖南省人権擁護審議会規則

平成 16 年 10 月 1 日

規則第 95 号

改正 平成 19 年 3 月 30 日規則第 6 号

平成 24 年 4 月 1 日規則第 8 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、湖南省のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例（平成 16 年湖南省条例第 130 号）第 8 条の規定に基づき、湖南省人権擁護審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定めるものとする。

(所掌事務)

第 2 条 審議会は、市長の諮問に応じ、調査及び審議を行う。

(組織)

第 3 条 審議会は、委員 25 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 人権問題に関して学識経験を有するもの

(2) 市の議会議員

(3) 区長会の代表

(4) 人権擁護委員

(5) 市内の人権擁護にかかわる関係機関・団体の代表

(6) その他市長が必要と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とし、再任は妨げない。

(会長及び副会長)

第 5 条 審議会に、会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の定数の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長が決するところによる。

(専門部会)

第 7 条 審議会は、必要に応じ専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

2 部会に属する委員は会長が指名した委員で組織する。

3 部会に部会長を置き、部会に属する委員の互選により定める。

4 部会長は、部会を統括し、会議の経過及び結果を審議会に報告する。

5 部会の運営その他必要な事項は、部会長が会長の同意を得て定める。

(関係職員の出席及び資料の提出)

第 8 条 会長は、議事に関して必要と認めた場合においては、関係職員の出席、資料の提出又は説明などの協力を求めることができる。

(庶務)

第 9 条 審議会の庶務は、人権擁護審議会及び人権擁護推進本部に関する事務を所管する課において処理する。

(その他)

第 10 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

付 則

この規則は、平成 16 年 10 月 1 日から施行する。

付 則（平成 19 年規則第 6 号）

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

付 則（平成 24 年規則第 8 号）

この規則は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

湖南省人権擁護審議会委員名簿

任期 平成 28 年（2016 年）12 月 1 日～平成 30 年（2018 年）3 月 31 日

（敬称略・順不同）

分野	氏名	所属・役職	備考
有識者 学識経験者	安藤 宗久	県立三雲養護学校長	
	市川 徹二	男女共同参画懇話会会長	
	大黒 直子	民生委員児童委員（主任児童委員）	
	岸本 恵美子	障がい児・者団体連絡協議会代表	
	近藤 恵美子	民生委員児童委員	
	龍池 譽男	老人クラブ連合会会長	副会長
	辻 聡	三雲東小学校長	
	鶴衛 正義	国際協会事務局長	
区長会代表	松本 高治	区長会代表	
人権擁護委員	園田 小房	人権擁護委員	
	山本 政美	人権擁護委員 男女共同参画懇話会副会長	
人権擁護に かかわる関 係機関・団体 代表	立岡 輝雄	企業・事業所人権啓発推進協議会 会長	
	谷口 三彦	社会福祉協議会事務局長	
	船越 鈴代	人権まちづくり会議議長	会長
	三吉 廣昭	人権団体	
	山口 敏樹	人権団体	
	山村 勉	人権団体	

湖南省男女共同参画懇話会設置要綱

平成 16 年 10 月 1 日

告示第 86 号

(設置)

第 1 条 本市における男女共同参画社会の実現に向けて、地域に根ざした総合的な女性施策を推進するため、湖南省男女共同参画懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第 2 条 懇話会は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の形成に関する行政施策の推進に関すること。
- (2) 本市における女性問題の課題及びそれを解決するための方策の調査及び研究に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成に関し、必要と認められる事項に関すること。

(構成)

第 3 条 懇話会の委員は、15 人以内とする。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 有識者
- (2) 関係団体の構成員である者
- (3) その他市長が適当と認める者

(任期)

第 4 条 委員の任期は 2 年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第 5 条 懇話会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、懇話会を主宰する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 懇話会は、必要に応じ会長が招集し、その議長となる。

2 会長は、必要があると認めるときは、会議に関係者及び関係職員の出席を求めることができる。

(庶務)

第 7 条 懇話会の庶務は、男女共同参画の総合企画、調整及び推進に関する事務を所管する課において行う。

(その他)

第 8 条 この告示に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

この告示は、平成 16 年 10 月 1 日から施行する。

付 則(平成 24 年告示第 82 号)

この告示は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

湖南省男女共同参画懇話会委員名簿

任期 平成 28 年（2016 年）4 月 1 日～平成 29 年（2017 年）3 月 31 日

（敬称略、順不同）

分野	氏名	所属・役職	備考
有識者	京樂 真帆子	滋賀県立大学人間文化学部教授	
学識経験者	稲塚 繁樹	元三雲東小学校長	
教育・人権	井上 英克	甲西中学校長	
	奥村 英太郎	光星学園ひかり幼稚園長	
	山本 政美	人権擁護委員	副会長
	川奈部 洋子	女性の悩み相談員	
産業・労働	伴 伸 広	湖南省工業会	
	豊田 孝雄	湖南省商工会	
保健・福祉	市川 徹二	民生委員児童委員協議会	会長
	早川 則子	保健師	
	山崎 秀樹	ワークステーション虹施設長	
住民代表	佐々木 由珠	株式会社 fm craic	
	三峰 教代	株式会社 fm craic	
	久田 和美	男女共同参画リポーター	
	河内 孝	区長	

男女共同参画社会基本法

平成十一年六月二十三日法律第七十八号
改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号
同 十一年十二月二十二日同 第六十号

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。）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、基本理念ののっとり、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、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女

共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

(経過措置)

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

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、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、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

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

(以下略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成 27 年 9 月 4 日
法律第 64 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（第八条—第十四条）

第三節特定事業主行動計画（第十五条）

第四節女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・
第十七条）

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（第十八条—第二十五条）

第五章雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章罰則（第二十九条—第三十四条）

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

（基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な

環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のそ

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三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第二十条第一項において「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。

(委託募集の特例等)

第十二条 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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第一項、第四十八条の三、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二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十二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）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることがで

きる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営む

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情報を定期的に公表しなければならない。

- 2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報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)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 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)

第十八条 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)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 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。)の役員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)

第二十一条 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。

る。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三條 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、第十八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十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

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

(秘密保持義務)

第二十四條 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五條 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六條 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。

(権限の委任)

第二十七條 第八条から第十二条まで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)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定に違反した者
- 二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 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 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条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 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条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

第三十三条 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、第二十九条、第三十一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。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条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、同条第四項の規定（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、第二十四条の規定（同条に係る罰

則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

第三条 前条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)

第四条 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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六 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）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

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（配偶者暴力防止法）

平成 13 年 4 月 13 日
法律第 31 号

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

目次

前文

- 第一章 総則（第一条・第二条）
- 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）
- 第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）
- 第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）
- 第四章 保護命令（第十条―第二十二条）
- 第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）
- 第五章の二 補則（第二十八条の二）
- 第六章 罰則（第二十九条・第三十条）
- 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。

第一章 総則 （定義）

- 第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。
- 2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。
- 3 この法律にいう「配偶者」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含み、「離婚」には、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあった者が、事実上離婚したと同様の事情に入ることを含むものとする。

- ### 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 （基本方針）
- 第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。
- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- ### （都道府県基本計画等）
- 第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。
- 2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

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

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

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

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

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

る。

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第九条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の

職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第四章 保護命令 (保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあつ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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあつ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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。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が大いときは、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つては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

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

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

(管轄裁判所)

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

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲

げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

(保護命令の申立て)

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
 - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
 - 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
 - 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情
 - 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治四十一年法律第五十三号)第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求め

るものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

(保護命令の申立てについての決定等)

- 第十五条 保護命令の申立てについては、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
 - 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
 - 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
 - 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

- 第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
 - 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
 - 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
 - 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
 - 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
 - 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
 - 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗

告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

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

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあつたときは、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二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、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)

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

用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

第六章 罰則

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

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

てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第七条、第九条(配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。)、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

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

(検討)

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

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

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

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

附 則

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則

(施行期日)

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

- 一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日
- 二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

(政令への委任)

第十九条 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。

男女共同参画関連年表

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
昭和 20 年 (1945 年)	・ 国際連合誕生 ・ 「国連憲章」採択	・ 「衆院法」改正(成年女子に参政権)	
昭和 21 年 (1946 年)	・ 婦人の地位向上委員会設置	・ 婦人参政権行使 ・ 「日本国憲法」公布	
昭和 22 年 (1947 年)		・ 「民法」改正(家父長制度廃止) ・ 「教育基本法」公布(男女教育機会均等) ・ 「労働基準法」公布(男女同一賃金)	
昭和 23 年 (1948 年)	・ 「世界人権宣言」採択		
昭和 31 年 (1956 年)		・ 「売春防止法」制定	
昭和 42 年 (1967 年)	・ 「婦人に対する差別撤廃宣言」採択		
昭和 50 年 (1975 年)	・ 国際婦人年(目標: 平等、発展、平和) ・ 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) ・ 「世界行動計画」採択	・ 婦人問題企画推進本部設置 ・ 婦人問題企画推進本部会議開催	
昭和 52 年 (1977 年)		・ 「国内行動計画」策定	・ 滋賀県婦人問題連絡協議会設置
昭和 53 年 (1978 年)			・ 商工労働部労政課婦人対策係設置 ・ 婦人問題懇話会設置
昭和 54 年 (1979 年)	・ 「女子差別撤廃条約」採択		
昭和 55 年 (1980 年)	・ 「国連婦人の十年」中間年世界会議(コペンハーゲン)開催 ・ 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・ 「女子差別撤廃条約」に署名 ・ 「民法」改正(配偶者の相続 1/3→1/2)	
昭和 56 年 (1981 年)	・ 「女子差別撤廃条約」発効	・ 「国内行動計画後期重点目標」策定	
昭和 58 年 (1983 年)			・ 「滋賀の婦人対策の方向—婦人の地位向上をめざして」策定
昭和 59 年 (1984 年)		・ 「国籍法」「戸籍法」改正(父母両系血統主義、配偶者の帰化条件の男女同一化)	・ 商工労働部労政婦人課設置
昭和 60 年 (1985 年)	・ 「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議開催 ・ 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	・ 「女子差別撤廃条約」批准 ・ 「国民年金法」改正(女性の年金権確立) ・ 「男女雇用機会均等法」公布 ・ 生活保護基準額改正(男女差解消)	
昭和 61 年 (1986 年)		・ 婦人問題企画推進本部拡充(構成省庁を全省庁に)	・ 滋賀県立婦人センター(近江八幡市)開設
昭和 62 年 (1987 年)		・ 「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
平成元年 (1989年)	・「児童の権利に関する条約」採択		・ 知事直属の婦人行政課設置 ・ 滋賀県婦人行政推進本部設置
平成2年 (1990年)	・「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		・ 「男女共同参加型社会づくり滋賀県計画」を策定
平成3年 (1991年)		・ 「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第1次改定)」策定 ・ 中学校の家庭科男女必修開始 ・ 「育児休業法」公布	
平成4年 (1992年)			・ 婦人行政推進本部を滋賀県女性政策推進本部に、婦人行政課を女性政策課に、それぞれ改称 ・ 婦人問題懇話会を女性問題懇話会に改称
平成5年 (1993年)	・ 国連世界人権会議(ウィーン)開催	・ 「パートタイム労働法」施行	
平成6年 (1994年)	・ 「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 ・ 国際人口・開発会議(カイロ)開催	・ 高校の家庭科男女必修開始 ・ 総理府男女共同参画室設置 ・ 男女共同参画審議会設置 ・ 男女共同参画推進本部設置	・ 「男女共同参画型社会づくり滋賀県計画(第1次改定)」を策定、同年に「男女共同参画社会づくり滋賀県計画(第1次改定)」と改称
平成7年 (1995年)	・ 第4回世界女性会議(北京)開催 ・ 「北京宣言及び行動綱領」採択	・ 「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化)(一部H11.4.1施行) ・ 「ILO156号条約(家庭的責任条約)」批准	
平成8年 (1996年)		・ 「男女共同参画2000年プラン」策定	・ 女性問題懇話会の委員に公募制を導入
平成9年 (1997年)		・ 「男女雇用機会均等法」改正 ・ 「労働基準法女子保護規定」撤廃(一部H10.4.1施行) ・ 「介護保険法」公布	・ 女性政策推進本部を滋賀県男女共同参画推進本部に、女性政策課を企画県民部男女共同参画課に改編・改称 ・ 県立婦人センターを滋賀県立女性センターに改称 ・ 女性問題懇話会を男女共同参画懇話会に改称
平成10年 (1998年)			・ 「滋賀県男女共同参画推進計画～パートナーしが2010プラン～」策定
平成11年 (1999年)		・ 「改正男女雇用機会均等法」施行 ・ 「児童買春・児童ポルノ禁止法」施行 ・ 「男女共同参画社会基本法」公布・施行	
平成12年 (2000年)	・ 国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) ・ 「政治宣言及び成果文書」採択	・ 「男女共同参画基本計画」策定 ・ 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 ・ 「児童虐待法防止法」施行	
平成13年 (2001年)		・ 省庁再編により内閣府男女共同参画局に改組 ・ 男女共同参画会議設置 ・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の制定・施行 ・ 第1回「男女共同参画週間」 ・ 第1回「女性に対する暴力をなくす運動」	・ 「滋賀県男女共同参画推進条例」制定

年	世界の動き	国の動き	滋賀県の動き
平成 14 年 (2002 年)		<ul style="list-style-type: none"> アフガニスタンの女性支援に関する懇談会開催男女共同参画会議決定 「配偶者暴力防止法」「平成 13 年度監視」「苦情処理等システム」 	<ul style="list-style-type: none"> 県立女性センターを滋賀県立男女共同参画センターに改称
平成 15 年 (2003 年)	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約履行状況に関するわが国の報告書審議 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画会議決定「女性のチャレンジ支援策の推進」 「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行 「少子化社会対策基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> 「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（改訂版）～」策定 組織改編により、男女共同参画課を政策調整部に設置
平成 16 年 (2004 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「改正配偶者暴力防止法」公布・施行 	
平成 17 年 (2005 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 49 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画会議答申 「男女共同参画基本計画改定に当たっての基本的な考え方」 「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 	
平成 18 年 (2006 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「男女雇用機会均等法」の改正 	
平成 19 年 (2007 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和のための行動指針」策定 	
平成 20 年 (2008 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性の参画加速プログラム」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（第 2 次改訂版）～」策定 男女共同参画課を政策調整部から県民文化生活部へ組織改編
平成 21 年 (2009 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「育児・介護休業法」改正 	
平成 22 年 (2010 年)	<ul style="list-style-type: none"> 第 54 回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」世界閣僚級会合）開催（ニューヨーク） 	<ul style="list-style-type: none"> 「第 3 次男女共同参画基本計画」策定 	
平成 23 年 (2011 年)	<ul style="list-style-type: none"> 「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 		<ul style="list-style-type: none"> 「滋賀県男女共同参画計画～新パートナーしがプラン～」策定
平成 24 年 (2012 年)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定 「子ども・子育て支援法」成立 	
平成 25 年 (2013 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「DV防止法」改正 	
平成 26 年 (2014 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「まち・ひと・しごと創生法」施行 すべての女性が輝く社会づくり本部設置 	
平成 27 年 (2015 年)		<ul style="list-style-type: none"> 「女性活躍推進法」成立 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画課を女性活躍推進課に改組 「パートナーしがプラン 2020（滋賀県男女共同参画・女性活躍推進計画）」策定

湖南省 男女共同参画 アクション2017 計画

発行年月：平成 29 年（2017 年）3 月

発行：湖南省

編集：人権擁護課

西庁舎 〒520-3195 滋賀県湖南省石部中央一丁目 1 番 1 号

TEL : 0748-77-8512 FAX : 0748-77-4101

E メール : jinken@city.shiga-konan.lg.jp