



第4次

三木市
男女共同参画
プラン

誰もがいきいきと輝けるジェンダー平等のまち

三木をめざして

令和7(2025)年3月
三木市

男女共同参画社会を実現し、 誰もがいきいきと輝けるジェンダー平等のまち 三木をめざして

急速に進む人口減少や少子高齢化、激甚化する自然災害、長期化した新型コロナウイルス感染拡大など、わたしたちを取り巻く社会環境は大きく変化しており、人々の暮らしや価値観、働き方も大きく変化してきております。

さらに、新型コロナウイルス禍は、女性の雇用環境や、配偶者等からの暴力などの課題を顕在化させました。

こうした状況の中、誰もが社会のあらゆる分野で活躍し、誇りを持って暮らすためには、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、互いにその人権を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現することが必要と考えます。

このたび、平成30(2018)年度に改定したプランの計画期間が令和7(2025)年3月に終了することから、これまでの成果と課題を検証するとともに、法制度や社会情勢の変化などを踏まえ、「女性活躍」という言葉を使用する必要のない、男女共同参画が当たり前となる社会をめざし、令和13(2031)年度までの7年間を計画期間とする新たな「三木市男女共同参画プラン」を策定しました。

今後とも市民の皆様が主体となった男女共同参画社会をめざし、意識の啓発と本プランに掲げる事業を総合的かつ効果的に推進してまいりますので、皆様の一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、プラン策定に当たりご尽力いただきました三木市男女共同参画プラン策定委員会の委員の皆様をはじめ、市民意識調査等にご協力いただきました関係各位に心から感謝を申し上げます。

令和7(2025)年3月



三木市長 仲田一彦

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1. プラン策定の背景	1
(1) 国際社会の動向	1
(2) 日本の動き	1
(3) 兵庫県の動き.....	3
(4) 三木市の動き.....	3
2. プランの概要.....	5
(1) プランの目的	5
(2) プランの位置づけ.....	5
(3) プランの期間	5
(4) プランの進行管理	5
(5) SDGsとの関係	6
第2章 三木市の男女共同参画に関する現状	8
1. 社会の状況.....	8
(1) 人口などの動向	8
(2) 世帯の状況.....	8
(3) 就業の状況.....	10
(4) 分野別男女共同参画の状況(県内市における女性の公職参加状況)	10
(5) DVに関する状況.....	11
(6) 困難を抱えた女性に関する状況	12
2. アンケートの実施状況.....	13
(1) 男女共同参画に関する市民意識調査	13
(2) 高校生のためのジェンダー意識調査 2023.....	13

第3章 基本理念と基本的な考え方.....	14
1. 基本理念	14
2. 基本的な考え方	14
(1) ジェンダー平等であらゆる分野へ「参加」も「参画」もできる環境づくり.....	14
(2) 人権が尊重され生きがいをもって暮らせる社会づくり.....	14
(3) 男女共同参画による活力ある社会づくり	15
3. 基本目標	15
4. 施策体系	18
5. 数値目標	19
第4章 プランの内容	20
基本目標Ⅰ 多様性を認め合う男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備.....	20
推進項目1 男女共同参画をめざす意識づくり	20
推進項目2 あらゆる分野への女性の参画拡大	23
推進項目3 多様性に関する理解促進.....	26
基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)による誰もがその能力を発揮できる社会	29
推進項目4 誰もがいきいきと働ける職場環境の整備	29
推進項目5 仕事と家庭の両立支援	30
基本目標Ⅲ あらゆる暴力の根絶と困難を抱えた人々の支援	33
推進項目6 DV防止対策の推進と困難を抱えた女性への支援.....	33
推進項目7 支援を必要とする人が安心して暮らせる環境の整備.....	36
基本目標Ⅳ 誰もが健康で、安全・安心に暮らせる環境の整備	39
推進項目8 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進	39
推進項目9 子育て・介護支援の充実	40
推進項目10 生涯にわたる健康対策	41
基本目標Ⅴ 男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備	43
推進項目11 推進体制の整備	43
資料編	45
用語集	78

第1章 計画策定にあたって

1. プラン策定の背景

(1) 国際社会の動向

国際社会では国連を中心にジェンダー¹平等・男女共同参画の取組が進められてきました。国連は昭和50(1975)年を「国際婦人年」とし、翌年から昭和60(1985)年までを「国連婦人の10年」と定め、女性の人権擁護と男女平等の実現に向けて国際的な取組を進めました。昭和54(1979)年には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(以下「女子差別撤廃条約」という。))が採択され、「女子に対する差別」を定義するとともに、締約国は適切な措置をとることを求められました。

平成7(1995)年には「第4回世界女性会議」において、女性の権利の実現とジェンダー平等の推進をめざす「北京宣言」および「行動綱領」が採択され、平成23(2011)年には、国連人権理事会において、個人のSOGI²を理由とした暴力や差別に関する懸念が表明されるなど、多様な性に関する取組も推進され始めました。

平成27(2015)年の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が全会一致で採択され、持続可能な開発目標(以下「SDGs」という。)³が掲げられました。SDGsでは、「ジェンダー平等の達成とすべての女性および女児の能力強化」が目標の1つに示され、さらに、すべての目標とターゲットの推進に、ジェンダー平等とジェンダーの視点の反映(ジェンダー主流化⁴)が不可欠なものとして位置づけられました。

(2) 日本の動き

日本では昭和50(1975)年の「国際婦人年」を契機に、ジェンダー平等に関する法律や制度の整備が進められました。昭和60(1985)年に「女子差別撤廃条約」を批准し、翌年には「男女雇用機会均等法⁵」が施行されました。

¹ **ジェンダー(gender)**:一般的にジェンダーとは、生物学的な性差(セックス)に対して社会的・文化的に作られた性差をさす。「こうあるべき」姿として、それぞれが所属する社会や文化から規定され、表現され、体現される。それは、服装や髪形などのファッションから、言葉遣い、職業選択、家庭や職場での役割や責任の分担にもおよび、さらに、人々の心の在り方や、意識、考え方、コミュニケーションの仕方にもまで反映される。

² **SOGI(ソジ)**:性的指向(sexual orientation)と性自認(gender identity)の頭文字をとった略称。
SOGIに性別表現(gender expression)を加えたSOGIEや、性的特徴(sex characteristics)を加えたSOGI ESCなどの表現も用いられている。

³ **持続可能な開発目標(SDGs)**:「Sustainable Development Goals」の頭文字をとった略称。2030年を達成期限とする17の目標と169のターゲットから構成されている。詳細はP.6を参照。

⁴ **ジェンダー主流化**:ジェンダー平等の実現を目的として、開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、すべての開発政策、施策、事業の計画・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階で、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセスを指す。

⁵ **男女雇用機会均等法**:正式名称は「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」。この法律は、昭和60(1985)年に制定され、昭和61(1986)年4月1日に施行された。平成9(1997)年の改正では、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、退職・解雇等における差別禁止や母性健康管理規定が義務規定となり、女性のみでの採用も原則禁止とされるなど男女の平等をより徹底するとともに、新たにポジティブ・アクションやセクシュアル・ハラスメントに関する規定なども設けられ、働く男女がいきいきと働ける職場環境づくりをめざしている。その後も妊娠、出産等におけるハラスメント防止措置義務、セクシュアル・ハラスメント等の防止、パワーハラスメント防止等が義務化されている。

学校教育においては女子のみの必修であった家庭科の必修が、平成5(1993)年には中学校で、平成6(1994)年には高等学校で始まりました。

平成11(1999)年には男女共同参画社会の実現をわが国の最重要課題と位置づけられた「男女共同参画社会基本法⁶」が施行されました。さらに翌年に「男女共同参画基本計画」が閣議決定され、以降5年ごとに計画の見直しを行い、現在「第5次男女共同参画基本計画」の取組を進めています。

この間、平成7(1995)年には「育児・介護休業法⁷」、平成12(2000)年には「ストーカー規制法」、平成13(2001)年には「DV⁸防止法⁹」、平成27(2015)年には「女性活躍推進法¹⁰」が施行(事業主行動計画の策定については、平成28(2016)年4月施行)されました。

⁶ **男女共同参画社会基本法**: 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、地方公共団体およ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ことを目的とする法律。

⁷ **育児・介護休業法**: 正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。育児休業および介護休業に関する制度並びに子の看護休暇および介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児および家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児または家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしている。

⁸ **DV(ドメスティック・バイオレンス)**: 配偶者やパートナーなど親しい関係の者に対して、暴力等の恐怖によって相手をコントロールしようとする行為。

暴力は、①殴る、蹴るなどの身体的暴力

②言葉で傷つける、無視する、脅迫するなどによる心理的暴力

③生活費を渡さない、支出の用途を細かく管理するなどの経済的暴力

④家族や友人知人などとの連絡や、外出を禁止するなど社会的に隔離したり、メールなどで行動を管理し、制限したりする社会的暴力

⑤意に反する、あるいは屈辱的な性関係の強要、避妊に協力しないなどの性的暴力

⑥配偶者への暴力を子どもに見せる、あるいは子どもへの暴力を配偶者に見せるなど子どもを利用した暴力等、多様な形態をとる。

⁹ **DV防止法**: 正式名称は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」。配偶者からの暴力にかかる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止および被害者の保護を目的とする法律。要となるのは、本法により新設された保護命令の制度で、保護命令とは被害者の申立てにより裁判所が加害者(相手方)に出す命令のことで、接近禁止命令、退去命令、電話等禁止命令がある。

法律の対象となっているのは、配偶者、または元配偶者や生活の本拠地を共にする交際相手からの暴力で、配偶者には、婚姻の届出をしていない、いわゆる「事実婚」を含む。男性、女性は問わない。離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含む。

¹⁰ **女性活躍推進法**: 正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。令和8(2026)年3月31日までの時限立法。国の機関や地方公共団体は、特定事業主行動計画の策定を義務づけられており、①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率等について現在の状況や課題を把握し改善するための数値目標、期間、目標達成のための取組内容を策定し、職員に周知しなければならない。また、国や地方公共団体以外では、従業員数が100人を超える企業等は一般事業主行動計画の策定が義務づけられており、100人以下の企業等については努力義務とされている。また、従業員数が300人を超える企業は、男女の賃金の差異などの女性の活躍に関する公表が義務づけられた。

また、平成30(2018)年には男女の候補者数ができる限り均等となることをめざす「政治分野における男女共同参画推進法」、令和5(2023)年にはすべての国民が性的指向¹¹やジェンダーアイデンティティに関わらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現をめざした「LGBT理解増進法」が施行されました。

さらに、困難な問題を抱える女性がそれぞれの意思を尊重されながら自立して生活するための多様な支援を提供するための体制の整備を基本理念とした「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(以下「困難女性支援法」という。)」が令和6(2024)年に施行されました。

(3) 兵庫県の動き

兵庫県では、平成4(1992)年に「県立女性センター・イーブン」(平成14(2002)年に「兵庫県立男女共同参画センター・イーブン」と改称)が開設されるなど、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策が推進されています。平成13(2001)年に兵庫県男女共同参画計画「ひょうご男女共同参画プラン21」が策定され、平成14(2002)年には、兵庫県における男女共同参画社会づくりを総合的かつ計画的に推進するための「男女共同参画社会づくり条例」が施行されました。

そして、「ひょうご男女共同参画プラン21」の期間が満了した後は、平成23(2011)年に第2次計画となる「新ひょうご男女共同参画プラン21」、平成28(2016)年に第3次計画となる「ひょうご男女いきいきプラン2020」が策定され、「女性活躍推進法」の主旨に基づいた男女共同参画社会の実現に向けた施策が推進されてきました。

令和3(2021)年、今後予測される社会情勢の変化や、県の男女共同参画に関する現状などを踏まえて第4次計画である「ひょうご男女いきいきプラン2025」が策定され、どこでも、いきいきと生活することができる社会の実現をめざして、様々な取組が推進されています。

また、誰もが人生のパートナーと協力しながら、安心して暮らせる環境づくりにつなげるため、令和6(2024)年4月から「兵庫県パートナーシップ制度」が開始されました。

(4) 三木市の動き

本市では、平成13(2001)年に『あらゆる人権に関する問題の解決への取組を推進し、人権が尊重される明るく住みよい社会の実現を図ること』を目的とする「三木市人権尊重のまちづくり条例」を施行しました。

この条例に基づき、同年に健康福祉部人権尊重推進室に女性施策担当を配置、翌年には「三木市女性センター」を旧市立勤労青少年ホームに設置し、本市における男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として様々な取組を進めてきました。

平成15(2003)年には、開設1周年記念事業の一環として市民から「三木市女性センター」の愛称を募集し、「こらぼーよ」に決定しました。「こらぼーよ」とは、「コラボレーション(共同、協力)」と「~しようよ」を組み合わせたものです。

そして、平成16(2004)年度から平成22(2010)年度までの7か年を期間とする「三木市男女共同参画プラン」(以下「プラン」という。)を策定しました。

¹¹ 性的指向: 恋愛や性愛がどのような性別に向いているかという概念。異性を好きになる人、同性を好きになる人、好きになる相手の性別を問わない人、恋愛感情を抱かない人もいる。

平成18(2006)年には「三木市女性センター」を「三木市男女共同参画センター」に名称変更し、平成20(2008)年に市立教育センター内に移転しました。さらに、市民の皆様に事業運営に関わっていただくため、平成21(2009)年に「三木市男女共同参画センター運営委員会」を設置しました。

平成23(2011)年にプランを改定し、さらに、平成30(2018)年に「三木市男女共同参画プラン(第3次)」を策定し、このプランで定めた5項目の基本目標と、基本目標に対応した12項目の基本課題、27項目の施策の方向に基づき、88項目の具体的施策に関する事業に取り組んできました。

そして、プランの最終年度を翌年に控えた令和5(2023)年9月に「三木市男女共同参画に関する市民意識調査」(以下「今回の調査」という。)を実施し、男女共同参画に関する市民の意識や意向、ニーズを把握しました。

以上のように、国内外の情勢や県の動向を踏まえ、新たな「三木市男女共同参画プラン(第4次)」を策定することになりました。

また、令和6(2024)年4月からは、互いを人生のパートナーとし、相互の人権を尊重し、日常の生活において継続的に協力し合うことを約束した二人に、「パートナーシップ届出受理証明書」を交付する制度として「三木市パートナーシップ制度」を開始しています。

ジェンダー(社会的性差)

ジェンダー(Gender)とは、社会によって作り上げられた「男性像」・「女性像」のような男女の別を示す概念であり、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、時代や背景に特有であり、変化し得るものです。「男性らしい」や「女性らしい」はジェンダーのカテゴリーです。

例えば・・・

- 男性は「黒や青が好き」、女性は「ピンクや赤が好き」
- 男性は「短髪・ズボン」、女性は「長髪・スカート」がいい
- 男の子は「かっこよく」、女の子は「かわいらしく」踊ろう
- 保育士や看護師は女性の仕事で、医師やトラックの運転手は男性の仕事
- 「鉄道運転士は男性」「客室乗務員は女性」といった職業に関する性別のイメージ
- 「育児をするのは女性の仕事」という考えが根付いているため、おむつ台は女性トイレに設置



皆さんも、「女の子だからお行儀よくしなさい」とか「男の子なんだから泣くな」などと言われたことはありませんか。性別で「男とはこうだ」、「女とはこうだ」と決めつけられるのはおかしいですね。

ただし、ジェンダーバイアス(性別による役割についての固定的な観念)がかかっているとわかった上で、どのように行動するかは人それぞれです。今まで女性らしい、男性らしいとされてきたことに対して、どのように判断し行動するか悩んでいる人は多いのではないのでしょうか。

2. プランの概要

(1) プランの目的

「三木市男女共同参画プラン」は、「男女共同参画社会基本法」を踏まえ、男女共同参画社会の実現をめざす総合的な計画として、本市が実施すべき施策の基本的な方向や内容を明らかにするものです。

このプランでは、国の「男女共同参画基本計画」、兵庫県の「ひょうご男女いきいきプラン2025」の計画を踏まえ、国や県の取組とも連動しながら本市の取組を有効に実行していくため、そして、前回のプランを継承、発展させるために施策別体系を見直しました。

また、本市のプランには男女共同参画社会の実現に直接的に関係するもののほか、その実現を円滑に進めるための社会的条件の整備や環境づくりに関するものも含まれています。

原則として、本市が主体的に実施する施策を中心としていますが、国や県、その他関係機関との連携や市民の参画・協力により推進していく事業も含まれています。

なお、高齢者や障がい者、外国人に関わる施策についても、女性問題の解決のために必要と思われる施策ととらえ、それらを含めることにしました。

(2) プランの位置づけ

このプランは国の「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」として策定し、「DV防止法」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画（DV防止・被害当事者支援計画）」および「女性活躍推進法」第6条第2項に規定する「市町村推進計画（女性活躍推進計画）」、「困難女性支援法」第8条第3項に規定する「市町村基本計画（困難女性支援計画）」を兼ねるものです。

各計画に該当する主な施策または、具体的施策に次のマークを表示しています。

㊦:DV防止・被害当事者支援計画 ㊦:女性活躍推進計画 ㊦:困難女性支援計画

また、本プランは「三木市人権尊重のまちづくり基本計画」をはじめ、男女共同参画に関わる市の各種計画との整合を図るものとします。

(3) プランの期間

プランの期間は、令和7（2025）年度から令和13（2031）年度までの7か年です。ただし、期間中においても、国内外の動向や社会経済情勢の変動を踏まえ、適切な施策を推進していくために必要に応じて見直しを行います。

(4) プランの進行管理

本プランの推進にあたっては、毎年具体的な取組や可能な範囲での目標数値と達成時期、重点施策を定めた実施計画を策定し、施策を推進します。施策の進行管理は人権推進課が行い、年度末に実施計画の達成状況および評価と課題を検証し、その結果をホームページなどで公表します。

(5) SDGsとの関係

SDGs (持続可能な開発目標) は、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、すべての国が達成する目標として、2030年を達成期限とする17のゴールと169のターゲットから構成されています。

SDGs達成に向けた取組は、地域課題の解決に資するものであり、市民、企業、行政など多様な主体が連携・協働して取り組んでいくことが求められていることから、SDGsの視点を踏まえてプランを推進します。



SDGsの17のゴール (目標)

1 貧困をなくそう	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる
2 飢餓をゼロに	飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する
3 すべての人に健康と福祉を	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
4 質の高い教育をみんなに	すべての人々に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5 ジェンダー平等を実現しよう	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う
6 安全な水とトイレを世界中に	すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する
8 働きがいも経済成長も	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する
9 産業と技術革新の基盤をつくろう	強靭なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る
10 人や国の不平等をなくそう	各国内及び各国間の不平等を是正する
11 住み続けられるまちづくりを	包摂的で安全かつ強靭で持続可能な都市及び人間居住を実現する
12 つくる責任つかう責任	持続可能な生産消費形態を確保する
13 気候変動に具体的な対策を	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる
14 海の豊かさを守ろう	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
15 陸の豊かさも守ろう	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する
16 平和と公正をすべての人に	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17 パートナーシップで目標を達成しよう	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化

ジェンダー平等

「ジェンダー平等」とは、一人一人の人間が、**性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決められること**を意味しています。

男性と女性は身体づくりは違っていても**平等**です。

今の社会では男性の役割・女性の役割など、個人ではなく「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことがあります。

そこで世界中で法律や制度を変えたり、教育やメディアをとおして意識を高める活動を行うことで、ジェンダーを問い直し、すべての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりのための取組が行われています。

また「女性だから」という理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につける取組(エンパワーメント)も行われています。

「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント」は、SDGs の重要なテーマで、また日本では「男女共同参画社会基本法」で21世紀の最重要課題となっています。

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の前文では、**SDGs全体の目的**として「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のエンパワーメントを達成することをめざす」とされており、ジェンダー平等の実現は、SDGs全体の目的なのです。

本文では、17のゴールのすべてを**実現するための「手段」**として「ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものである」とあり、17のゴールのすべてにおいて、女性と男性が平等に恩恵を受けるためにはどうすれば良いかを必ず考慮しなければなりません。

SDGsの5番目のゴール「ジェンダー平等を実現しよう」では、ターゲットとして

- ・女性と女の子に対するあらゆる差別をなくす。
- ・女性や女の子へのあらゆる暴力をなくす。
- ・女性や女の子を傷つけるならわしをなくす。
- ・お金が支払われない家庭内の子育て・介護や家事などは、お金が支払われる仕事と同じくらい大切な「仕事」であるということを認めるようにする。
- ・何かを決める場に、女性と男性が同じように参加したり、リーダーになったりできるようにする。
- ・性に関することや子どもを産むことに関する健康と権利が守られるようにする。

ことをめざしています。



ジェンダー平等は、SDGs すべてのゴールに関わっています。

それぞれのゴールについて男女別のデータを分析し、女性と男性にどのような影響があり、どうしたら女性と男性が平等に恩恵を受けられるかを考えて、すべての政策・施策・事業を企画・実施していくこと(ジェンダー主流化)が重要です。

参考:みんなで目指す!SDGs × ジェンダー平等(内閣府男女共同参画局)

第2章 三木市の男女共同参画に関する現状

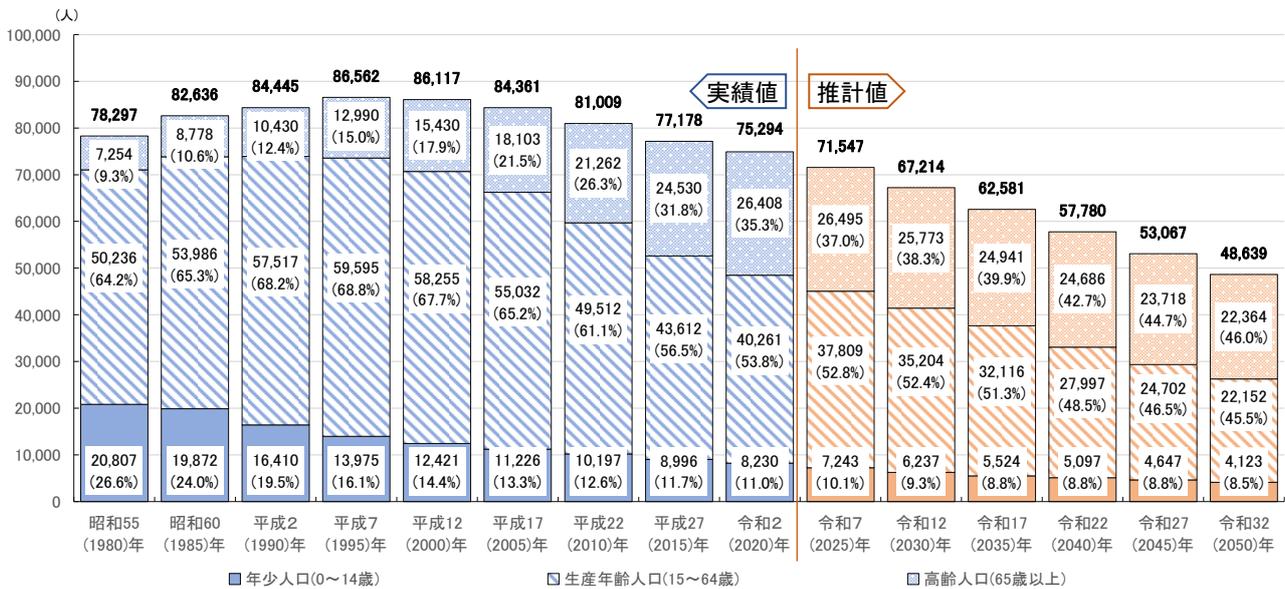
1. 社会の状況

(1) 人口などの動向

本市の総人口は、平成7(1995)年までは増加していましたが、以降は減少に転じています。

年齢区分別でみると、生産年齢人口は総人口と同様に推移し、年少人口は減少を続け、高齢人口は増加を続けています。

また、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)」によると、本市の総人口は令和32(2050)年には48,639人と推計され、令和2(2020)年と比較して26,655人(35.4%)減少し、増加していた高齢人口も減少していくと推測されています。

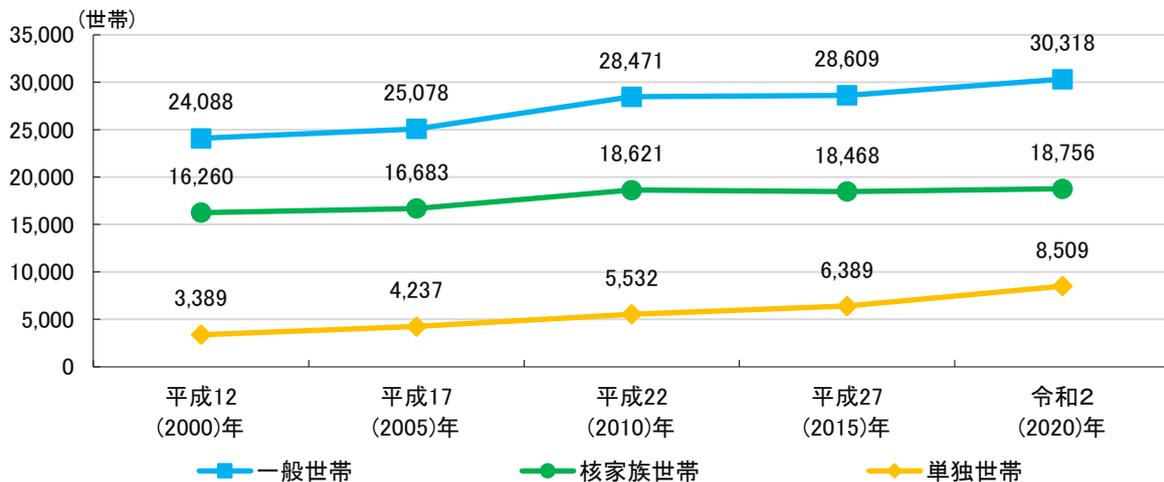


資料: 国勢調査・令和7(2025)年以降は国立社会保障・人口問題研究所の推計値

(2) 世帯の状況

○核家族世帯・単独世帯

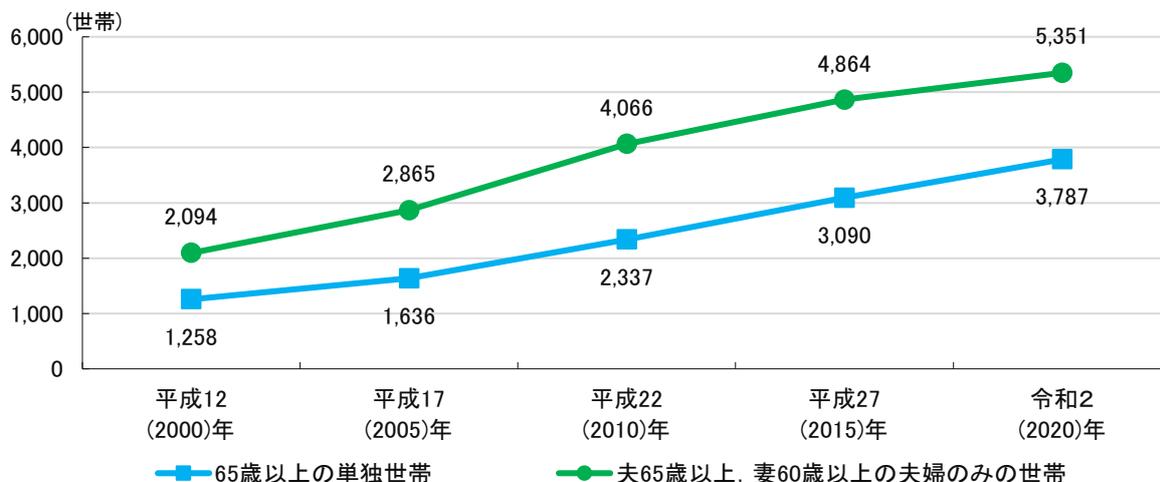
令和2(2020)年は、一般世帯の6割以上が核家族世帯、3割弱が単独世帯となっています。



資料: 国勢調査

○高齢者世帯

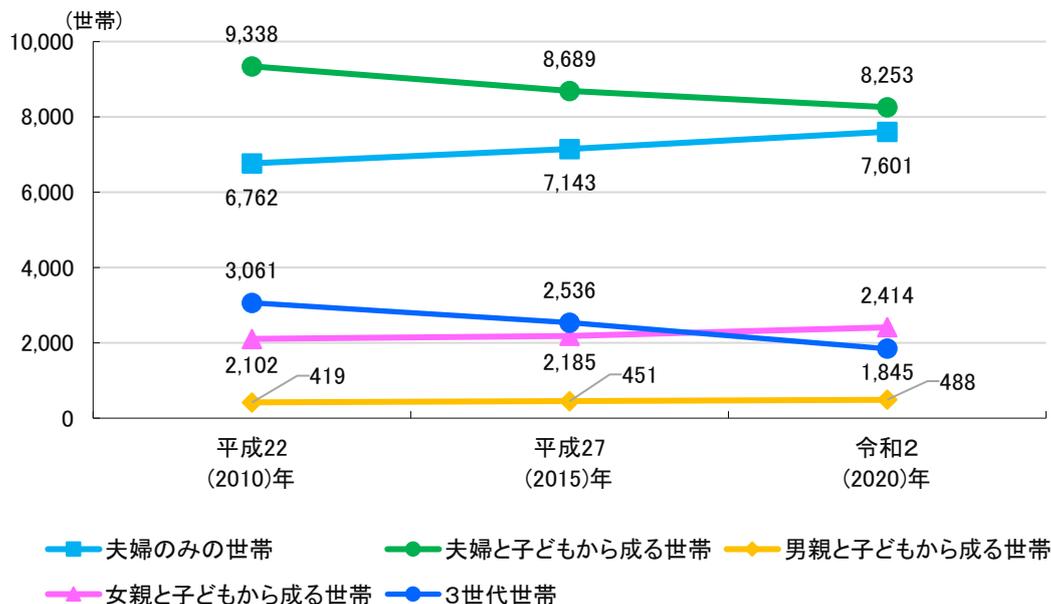
平成12(2000)年から令和2(2020)年の20年間で、65歳以上の単独世帯はおよそ3倍、夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみの世帯は2.6倍となっています。



資料:国勢調査

○夫婦と子どもの世帯

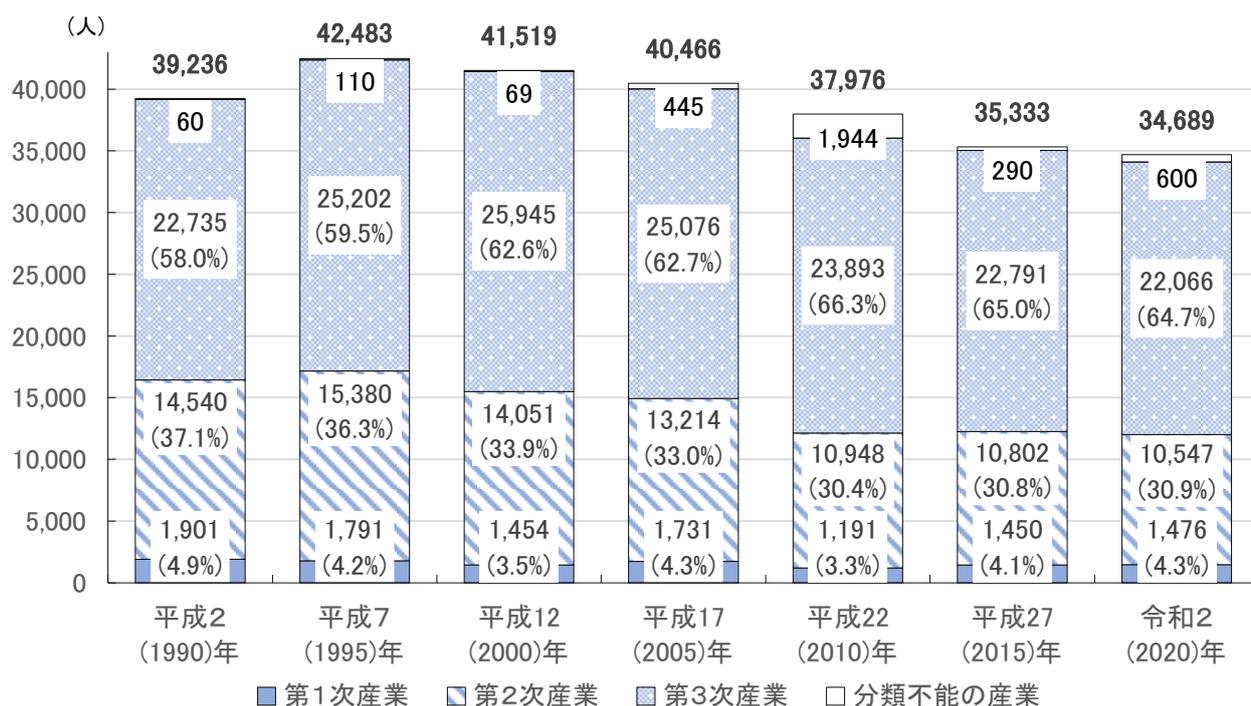
夫婦と子どもから成る世帯と3世代世帯は減少傾向で推移し、夫婦のみの世帯とひとり親世帯(男親と子どもから成る世帯と女親と子どもから成る世帯)は、増加傾向で推移しています。



資料:国勢調査

(3) 就業の状況

本市の就業者数は、平成7(1995)年までは増加していましたが、以降は減少に転じています。



資料: 国勢調査

(4) 分野別男女共同参画の状況(県内市における女性の公職参加状況)

	審議会等登用目標			審議会登用状況			防災会議			議員		
	目標値	目標年度	対象審議会女性比率	委員総数	うち女性数	女性委員割合	委員総数	うち女性数	女性委員割合	議員数	うち女性数	女性議員割合
神戸市	40	R7	28.9	868	231	26.6	63	9	14.3	65	17	26.2
姫路市	40~60	R9	36.3	1,241	451	36.3	56	12	21.4	45	10	22.2
尼崎市	40	R8	40.0	630	252	40.0	35	10	28.6	41	13	31.7
明石市	40	-	41.8	828	223	26.9	31	7	22.6	30	10	33.3
西宮市	-	-	-	889	300	33.7	31	4	12.9	41	10	24.4
洲本市	30	R9	25.5	481	126	26.2	-	-	-	18	3	16.7
芦屋市	40~60	R9	39.5	521	188	36.1	33	6	18.2	21	6	28.6
伊丹市	40~60	R8	31.2	573	178	31.1	39	5	12.8	28	8	28.6
相生市	30	R13	25.6	227	49	21.6	36	5	13.9	14	2	14.3
豊岡市	50	R7	30.3	430	117	27.2	40	6	15.0	23	2	8.7
加古川市	40	R8	32.9	540	174	32.2	29	3	10.3	31	7	22.6
赤穂市	30	R15	21.6	393	85	21.6	40	5	12.5	18	2	11.1
西脇市	40~60	R8	32.2	461	150	32.5	33	4	12.1	16	1	6.3
宝塚市	40~60	R7	38.3	718	275	38.3	41	8	19.5	25	13	52.0
三木市	40	-	33.9	471	154	32.7	28	9	32.1	16	4	25.0
高砂市	25	R7	24.1	394	95	24.1	29	3	10.3	19	3	15.8
川西市	50	R13	34.0	523	178	34.0	41	4	9.8	24	7	29.2
小野市	40.5	R8	31.5	300	100	33.3	27	4	14.8	16	7	43.8
三田市	40~60	R9	40.4	726	289	39.8	26	6	23.1	22	5	22.7
加西市	35	R12	23.7	289	84	29.1	26	7	26.9	15	3	20.0
丹波篠山市	45	R8	40.2	512	211	41.2	27	10	37.0	18	4	22.2
養父市	-	-	-	261	75	28.7	33	6	18.2	15	1	6.7
丹波市	35	R9	30.7	619	193	31.2	26	3	11.5	20	3	15.0
南あわじ市	40	R9	30.9	531	164	30.9	33	4	12.1	17	4	23.5
朝来市	30	R9	30.7	642	197	30.7	28	2	7.1	18	2	11.1
淡路市	40	R9	26.1	329	86	26.1	30	3	10.0	18	1	5.6
宍粟市	40	R11	38.7	441	180	40.8	-	-	-	14	1	7.1
加東市	30	R10	28.8	329	101	30.7	37	4	10.8	16	4	25.0
たつの市	30	R6	23.7	319	73	22.9	37	4	10.8	20	2	10.0

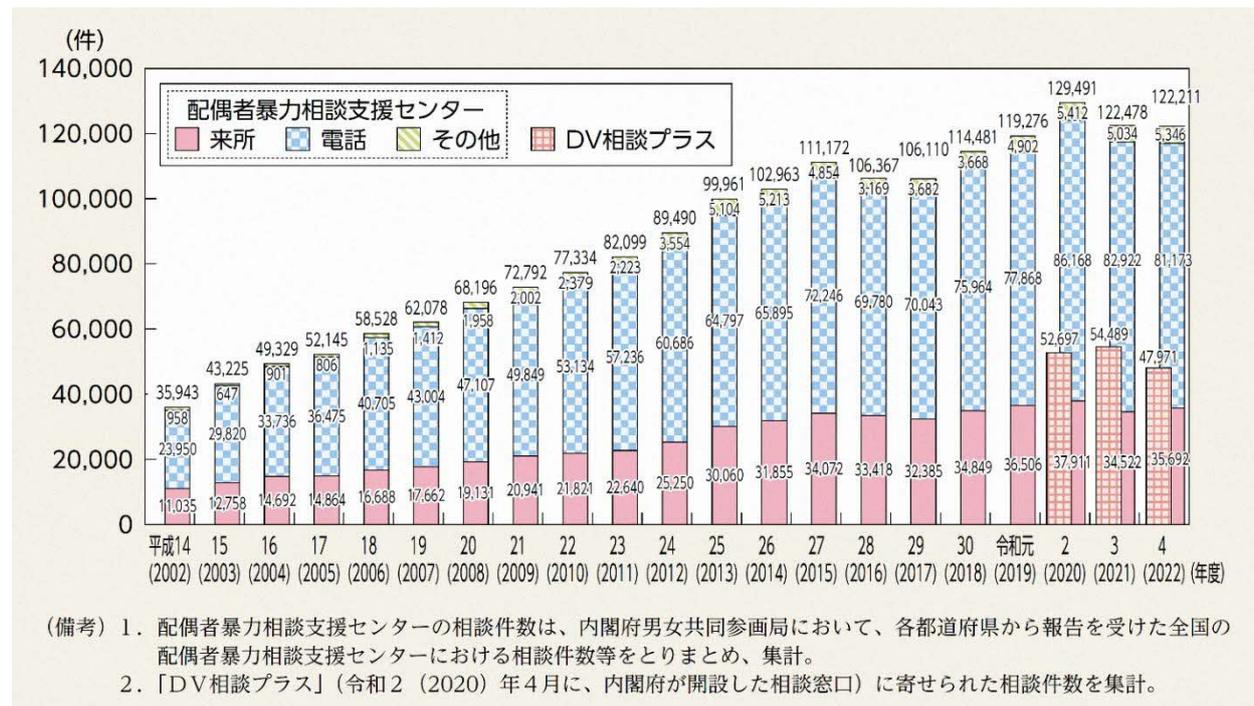
資料: 兵庫県「市町の男女共同参画の現状」市町男女共同参画施策推進状況調査(令和6年4月1日現在)
三木市の審議会等登用目標は、速やかな達成をめざしているため期限の設定はしていない。

	採用職員			職員数			管理職			自治会長		
	採用職員数	うち女性数	女性職員割合	職員数	うち女性数	女性職員割合	管理職数	うち女性数	女性管理職割合	会長数	うち女性数	女性割合
神戸市	226	127	56.2	12,535	4,498	35.9	1,033	228	22.1	2,609	-	-
姫路市	114	63	55.3	3,792	1,345	35.5	306	45	14.7	925	39	4.2
尼崎市	121	73	60.3	3,063	1,098	35.8	286	44	15.4	564	123	21.8
明石市	62	28	45.2	2,064	790	38.3	330	75	22.7	477	103	21.6
西宮市	60	35	58.3	3,660	1,360	37.2	365	53	14.5	439	108	24.6
洲本市	24	14	58.3	436	189	43.3	56	8	14.3	161	6	3.7
芦屋市	15	8	53.3	1,025	535	52.2	104	37	35.6	82	15	18.3
伊丹市	123	81	65.9	2,259	1,079	47.8	311	84	27.0	194	37	19.1
相生市	13	6	46.2	261	121	46.4	42	9	21.4	130	5	3.8
豊岡市	29	10	34.5	878	292	33.3	144	22	15.3	359	0	0.0
加古川市	58	24	41.4	1,631	543	33.3	156	12	7.7	311	24	7.7
赤穂市	44	21	47.7	903	452	50.1	145	43	29.7	97	5	5.2
西脇市	51	33	64.7	692	422	61.0	104	29	27.9	84	1	1.2
宝塚市	84	52	61.9	2,258	1,062	47.0	308	73	23.7	210	49	23.3
三木市	22	7	31.8	525	170	32.4	95	24	25.3	199	12	6.0
高砂市	51	27	52.9	961	440	45.8	169	43	25.4	122	8	6.6
川西市	26	11	42.3	1,139	448	39.3	152	29	19.1	131	26	19.8
小野市	15	2	13.3	326	75	23.0	73	8	11.0	90	4	4.4
三田市	84	45	53.6	1,197	541	45.2	282	72	25.5	175	15	8.6
加西市	35	16	45.7	593	306	51.6	114	38	33.3	141	0	0.0
丹波篠山市	32	7	21.9	465	184	39.6	86	22	25.6	262	6	2.3
養父市	20	11	55.0	296	117	39.5	68	14	20.6	151	2	1.3
丹波市	29	12	41.4	624	213	34.1	69	7	10.1	298	5	1.7
南あわじ市	14	10	71.4	465	237	51.0	71	24	33.8	203	4	2.0
朝来市	16	7	43.8	327	136	41.6	98	29	29.6	159	0	0.0
淡路市	19	12	63.2	430	185	43.0	79	20	25.3	231	2	0.9
宍粟市	24	10	41.7	660	326	49.4	93	25	26.9	156	0	0.0
加東市	21	7	33.3	474	248	52.3	73	31	42.5	96	2	2.1
たつの市	23	12	52.2	535	221	41.3	178	45	25.3	214	3	1.4

資料：兵庫県「市町の男女共同参画の現状」市町男女共同参画施策推進状況調査（令和6年4月1日現在）
（自治会長は、令和6年7月1日現在）

(5) DVに関する状況

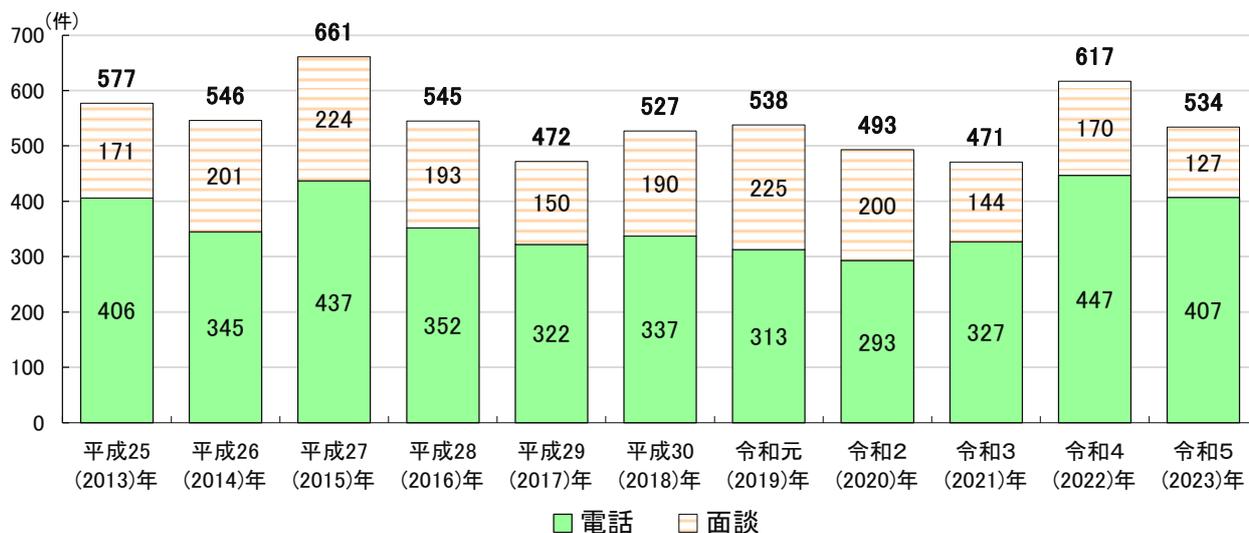
令和6年版の「男女共同参画白書」によると、全国では配偶者暴力相談支援センターなどへの相談件数は、令和2（2020）年度に過去最高となり、高水準で推移しています。



資料：男女共同参画白書 令和6年版

DV相談件数の推移

三木市配偶者暴力相談支援センターの相談件数は、平成27(2015)年が最も多く、次いで、令和4(2022)年が多くなっています。

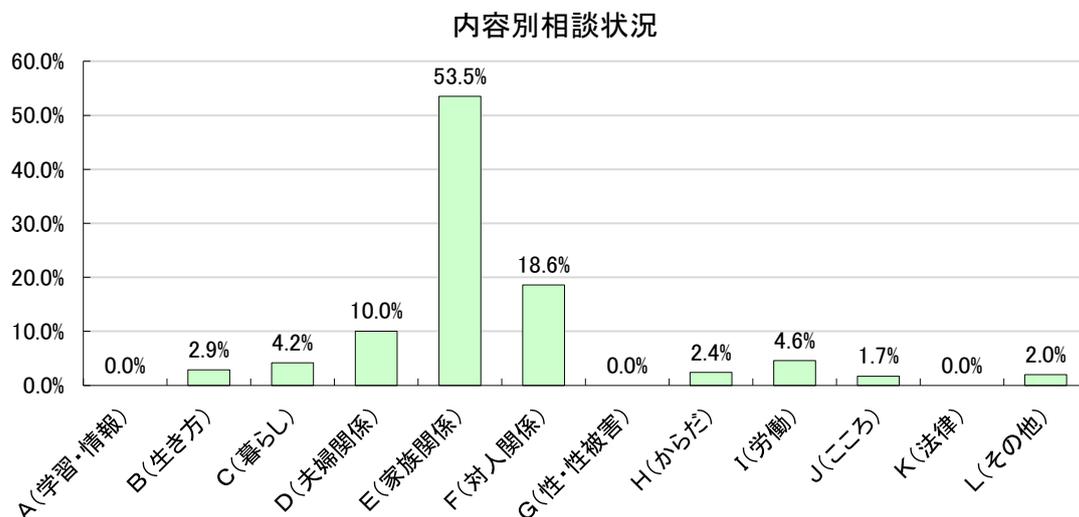


資料: 三木市配偶者暴力相談支援センターより

(6) 困難を抱えた女性に関する状況

三木市男女共同参画センター(愛称「こらばーよ」)

「女性のための相談室」の相談件数 288件(電話:270件、面接:18件)



資料: 三木市男女共同参画センター令和5年度事業概要書

「女性のための弁護士相談」

毎月 第4水曜日 午後1時50分~4時30分 (1人 40分) 相談人数:42人

資料: 三木市男女共同参画センター令和5年度事業概要書

2. アンケートの実施状況

住民の意識やニーズを把握し、プランに反映させるため、以下のアンケート調査を実施しました。

(1) 男女共同参画に関する市民意識調査

調査概要

調査対象：18歳（令和5（2023）年9月1日現在）以上の市民2,000人

調査方法：郵送による配布、郵送もしくはインターネットによる回答を回収

調査期間：令和5（2023）年9月8日～9月30日

有効回収数（率）：646件（32.3%）



詳細はこちら→

(2) 高校生のためのジェンダー意識調査2023

調査概要

調査対象：三木市内に所在地のある4つの公立高等学校に通学する生徒（配布数：約1,900）

調査方法：高等学校をとおして調査票を生徒に配付してもらい、兵庫県

電子申請システムを利用したインターネットによる回答を回収

調査期間：令和5（2023）年7月3日～8月31日

有効回収数（率）：488件（25.7%）



詳細はこちら→

男性にとっての男女共同参画

男女共同参画といえば、「女性の問題」であると思われがちで、「男女共同参画社会」が男性にとっても生きやすい社会になるという認識はほとんどされていません。

例えば、男性は「出世して家族を支えなければならない」、「男は弱音を吐いてはいけない」といった価値観に縛られて、悩みがあっても相談できないことが多くひとりで抱えこみがちです。

警察庁の「自殺統計」によれば、年間の自殺者は男性が女性のおよそ2倍となっています。

男女共同参画を実現することによって、男性が重圧から解放されて自分らしく生きることができ、その結果、男女がともに活躍できる社会になります。

一方、女性が正規雇用で働き続けるためには、男性が家事・育児などの家庭生活に参画することが不可欠です。正規雇用で大卒女性が60歳まで働き続けた場合の生涯賃金はおよそ2億円※といわれています。男性だけが働くことで、この2億円を上乗せして稼ぐことは難しいでしょう。（大卒男性はおよそ2.5億円※）※資料（労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2024』）

つまり、男女共同参画社会の実現は、ワーク・ライフ・バランス¹²の推進が前提であるといえます。

女性だけではなく、男性にとってもより豊かな人生を実現できる社会、それが男女共同参画社会であるといえるのではないのでしょうか。



¹² ワーク・ライフ・バランス：仕事と家庭等の個人生活を両立させること。仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」である。

第3章 基本理念と基本的な考え方

1. 基本理念

男女共同参画社会とは、「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、社会的およ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」です。（男女共同参画社会基本法第2条）

また、性別は単純に「男性」「女性」に区別できるものではなく、多様な性の在り方があります。

「三木市男女共同参画プラン」がめざす社会は、家庭や地域、学校、職場などにおいて、性別に関わらず誰もがそれぞれの個性や能力を十分に発揮しながらいきいきと活躍し、互いに支え合い、安心して生活ができる社会です。市民と行政、関係機関・団体・企業の人々が協働して、三木市の活力と魅力を生み出す男女共同参画社会の実現をめざします。

『三木市の活力と魅力を生み出す男女共同参画』

2. 基本的な考え方

日本の各地では若者、とりわけ女性の都市部への流出が問題になっています。本市も例外ではなく、2024年3月と2004年3月の20歳から39歳までの住民基本台帳人口を比較してみると、男性は減少率が25.6%であるのに対し、女性は31.2%となっており、女性の人口の方がより多く減少しています。

なぜ女性の減少率の方が高いのか、背景にはジェンダーギャップ¹³が要因の一つであるといわれています。今や地方の自治体が持続するには、女性にとって暮らしやすいまちづくりが欠かせなくなっているのです。

性別や年齢に関わらず、すべての人にとって暮らしやすく、活力にあふれた三木市をめざして、このプランの全体を通じた基本的な考え方を示します。

(1) ジェンダー平等であらゆる分野へ「参加」も「参画」もできる環境づくり

すべての人にとって暮らしやすいまちは、多様な人々の意見が反映されるまちです。議員や審議会の委員、企業の管理職における女性の割合を増やし、女性の意見を反映できる社会づくりが必要となります。

誰もがあらゆる分野で参加するだけでなく、対等に「参画」することこそ、真の男女共同参画社会といえます。本プランでは、性別に関わらず誰もが活躍でき、居場所のある地域社会を形成し、職場においても誰もが互いに持てる力を十分に発揮できるよう、働くことを希望する人の意思が尊重される社会的条件の整備や環境づくりを推進します。

(2) 人権が尊重され生きがいをもって暮らせる社会づくり

総務省の「令和3年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもがいる世帯で、妻の家事・育児に関連する時間は夫の4倍近いという結果が出ています。女性が意思決定の場に参画するためには、主に家事・育児を女性が担っているという現状を変えていかなければなりません。

¹³ ジェンダーギャップ：男女の違いにより生じる格差のこと

ワーク・ライフ・バランスと男性の家事・育児などの家庭参画を推進し、誰もが個人として等しく尊重され、自信と生きがいを持って暮らし、個性と能力を十分に発揮できる社会の実現をめざします。

また、セクハラや配偶者・パートナーからの暴力の被害者は女性が多く、これらの背景には、性別役割分担意識や女性に対する差別意識が潜んでいる場合があります。

市民一人一人が、暴力は重大な人権侵害であることを理解し、配偶者やパートナーからの暴力を容認しない社会の実現に向け、積極的に取り組みます。

(3) 男女共同参画による活力ある社会づくり

男女共同参画社会を推進し、若年(20~30歳代)女性の減少を抑制することは、地域の高齢化、人口減少を緩やかにし、活力ある社会につながります。

兵庫県内には、プラチナくるみん認定¹⁴、えるぼし認定¹⁵を受けたことにより、新卒の応募が5~6人から100人を超える状況になった企業もあります。

企業が元気になれば従業員、その地域も元気になります。地域の活力と魅力を生み出す男女共同参画は、地域経済にとっても不可欠となっています。

3. 基本目標

本プランは、基本理念に沿って、基本的な考え方にに基づき、5つの基本目標を設定し、施策を推進します。

基本目標Ⅰ 多様性を認め合う男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

従来 of ジェンダーにとらわれて生きることは、無意識のうちに自分自身や周囲の人の行動を制限したり、個性や能力を発揮する機会を阻んだりする可能性があります。

また、意思決定の場に女性など少数派とされる人たちが30%入ると、意思決定に大きな影響を及ぼす(ハーバード大学の社会学者ロザベス・モス・カンター提唱の「黄金の3割」理論による。)といわれています。私たちを取り巻く社会環境は大きく変化しており、その変化に対応し、社会が持続的に発展していくためには、多様な人が活躍することのできる環境を整備することが必要です。

男女共同参画社会の実現には、あらゆる人の人権の尊重と男女共同参画意識の醸成が重要となります。すべての人が人として尊重され、性別に関わらず自分らしくいきいきと暮らせる社会の実現に向け、取組をさらに進めます。

¹⁴ **くるみん認定**:「くるみん」には、赤ちゃんをやさしく包む「おくるみ」と、「会社ぐるみ」で子育てをサポートするという2つの意味が込められている。「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。さらに、くるみん認定を既に受け、高い水準の取組を行っている企業は、プラチナくるみん認定が受けられる。兵庫県内でプラチナくるみん認定を受けている企業(令和6年11月末時点)は、13社。

¹⁵ **えるぼし認定**:「える」はアルファベットの「L」に由来し、「Lady(女性)」や「Lead(手本)」、「Laudable(賞賛)」などを意味する。「女性活躍推進法」に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される。

基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)による誰もがその能力を発揮できる社会

持続的に活力のある社会を築くためには、性別にとらわれずに誰もが自分の能力を発揮できる社会環境をつくり、共に責任を分かち合うことが必要です。

仕事と家事や育児、介護などの家庭生活、地域活動、趣味などの活動の選択を迫られることなく、あらゆる分野に男女が共に参画していくことができるよう、ワーク・ライフ・バランスや男性の家事・育児など家庭生活への参画を推進し、誰もが共に活躍できる社会をめざした取組を進めます。

基本目標Ⅲ あらゆる暴力の根絶と困難を抱えた人々の支援

DVや児童虐待¹⁶、高齢者虐待¹⁷や障害者虐待¹⁸は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

また、ハラスメント¹⁹は、人としての尊厳を傷つけたり不利益や脅威を与えたりする暴力であり、どのような場面であっても許されるものではありません。

これらあらゆる暴力の根絶をめざして、社会全体の意識づくりや被害者の支援を充実させます。

「困難女性支援法」の施行により、様々な事情により日常生活や社会生活を営む上で、困難を抱える女性一人一人の意思を尊重しつつ、最適な支援を提供するための体制の整備が求められています。

また、高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭などは、様々な生活上の困難を抱える場合があります。それらの背景や状況が理解され、合理的な配慮や必要とされる支援が、適切に届かなければなりません。

本市でも困難を抱える人々が安心して生活できるよう、就労など自立に向けた支援や相談体制を充実させます。

¹⁶ 児童虐待：児童虐待は、以下の4種類に分類される。

- ①身体的虐待(殴る、蹴る、叩く、投げ落とす、激しく揺さぶる、やけどを負わせる、溺れさせる、首を絞める、縄などにより一室に拘束する など)
- ②性的虐待(子どもへの性的行為、性的行為を見せる、性器を触るまたは触らせる、ポルノグラフィの被写体にする など)
- ③ネグレクト(家に閉じ込める、食事を与えない、ひどく不潔にする、自動車の中に放置する、重い病気になっても病院に連れて行かない など)
- ④心理的虐待(言葉による脅し、無視、きょうだい間での差別的扱い、子どもの目の前でされる DV、きょうだいに虐待行為を行う など)

¹⁷ 高齢者虐待：①養護者による高齢者虐待、および②養介護施設従事者等による高齢者虐待

¹⁸ 障害者虐待：家庭では養護者による障害者虐待、施設では障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、職場では使用者による障害者虐待

¹⁹ ハラスメント：いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」のこと。種類は様々で、他者に対する発言や行動などが本人の意図には関係なく相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすること。

基本目標Ⅳ 誰もが健康で、安全・安心に暮らせる環境の整備

誰もが住み慣れた環境でいきいきとした生活が送れるよう、子育て中の家庭や高齢者を地域ぐるみで支え、協力しあう体制を整えます。

また、誰もが、健康で安心して生活を送ることができるよう、ライフステージに応じた保健サービスを提供するとともに、性に関して誰もが尊重され自己決定できるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ²⁰（性と生殖に関する健康と権利）について理解を深めます。

さらに、防災に関する政策、方針決定の場に女性の参画を促し、被災時に誰もが安心して生活できるよう、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を整えます。

基本目標Ⅴ 男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備

国、県、近隣市町などの関係機関と協働・連携しながら、本計画の施策や事業を総合的・効果的に実施します。

また、市の率先した男女共同参画の取組として、研修の充実や女性管理職への登用促進、男性の育児休業の推進などに取り組みます。

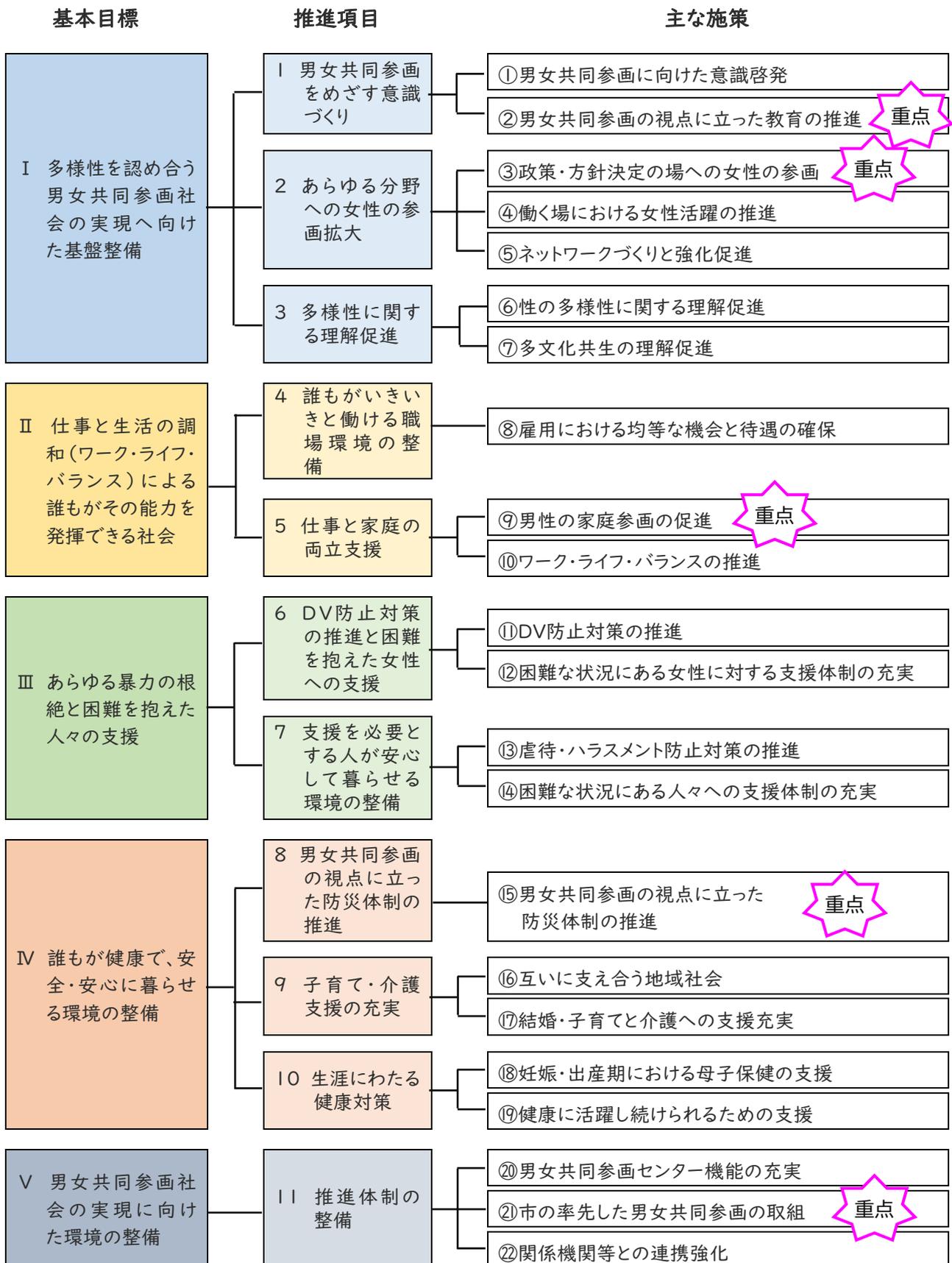
毎年、プランの進捗状況を把握するとともに結果を評価し、必要な見直しを行うなどの進行管理を行いながら目標達成に努めます。



²⁰ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ:「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。性や子どもを産むこと、また、自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身で決められる権利のこと。国連の「女性 2000 年会議」においては、HIV／エイズその他の疾病を含む健康上の問題への政策の実施についても提案されている。こうしたリプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点から女性の生涯を通じた健康を支援するための総合的な対策の推進を図ることが必要である。

4. 施策体系

男女共同参画プランの施策別体系



5. 数値目標

以下の数値目標を設定し、令和13(2031)年度末まで取り組みます。

目標項目	現状	目標値 (達成期限)
審議会委員の女性割合	33.9% (令和6年度)	40.0% (※1)
妊娠11週までの妊娠届出	95.8% (令和5年度)	100.0% (令和13年度)
市男性職員の育休取得率 ²¹	31.3% (令和5年度)	85.0% (令和12年度)
市女性職員の管理職の割合	25.3% (令和6年度)	※2
業者選定における男女共同参画に積極的に取り組む企業への加点評価などの導入についての検討	—	令和10年度末までに検討
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に否定的な回答の割合	66.2% (令和5年度)	80.0% (令和12年度)
職場(採用、業務内容、昇進、昇給など)で「平等である」と回答する人の割合	17.3% (令和5年度)	25.0% (令和12年度)
配偶者や交際相手から暴力を受けたことがある人のうち、被害を相談した人の割合	女性 24.0% 男性 8.3% (令和5年度)	女性 35.0% 男性 15.0% (令和12年度)
「三木市男女共同参画センター(こらぼーよ)」を「知らない」と答えた人の割合	52.3% (令和5年度)	40.0% (令和12年度)

※1 審議会等委員の選任に関する指針に「女性委員の積極的な登用を図り、女性委員の割合が委員総数の4割以上となるように努める。」とされており、速やかな達成をめざしているため期限の設定はしていない。

※2 「三木市特定事業主行動計画(令和3年度から令和7年度まで)」で「管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。」とされており、その目標は達成されている。そのため、「次期三木市特定事業主行動計画」で設定される目標値を本計画の目標値とし、「三木市男女共同参画プラン実施計画」で精査することとする。

²¹ 育休取得率:国のこども未来戦略方針(令和5(2023)年6月13日閣議決定)による男性の育児休業取得率の目標は、令和7(2025)年 公務員 85%(1週間以上の取得率)、民間 50%、令和12(2030)年 公務員 85%(2週間以上の取得率)、民間 85%となっている。

第4章 プランの内容

基本目標Ⅰ 多様性を認め合う男女共同参画社会の実現へ向けた基盤整備

推進項目Ⅰ 男女共同参画をめざす意識づくり

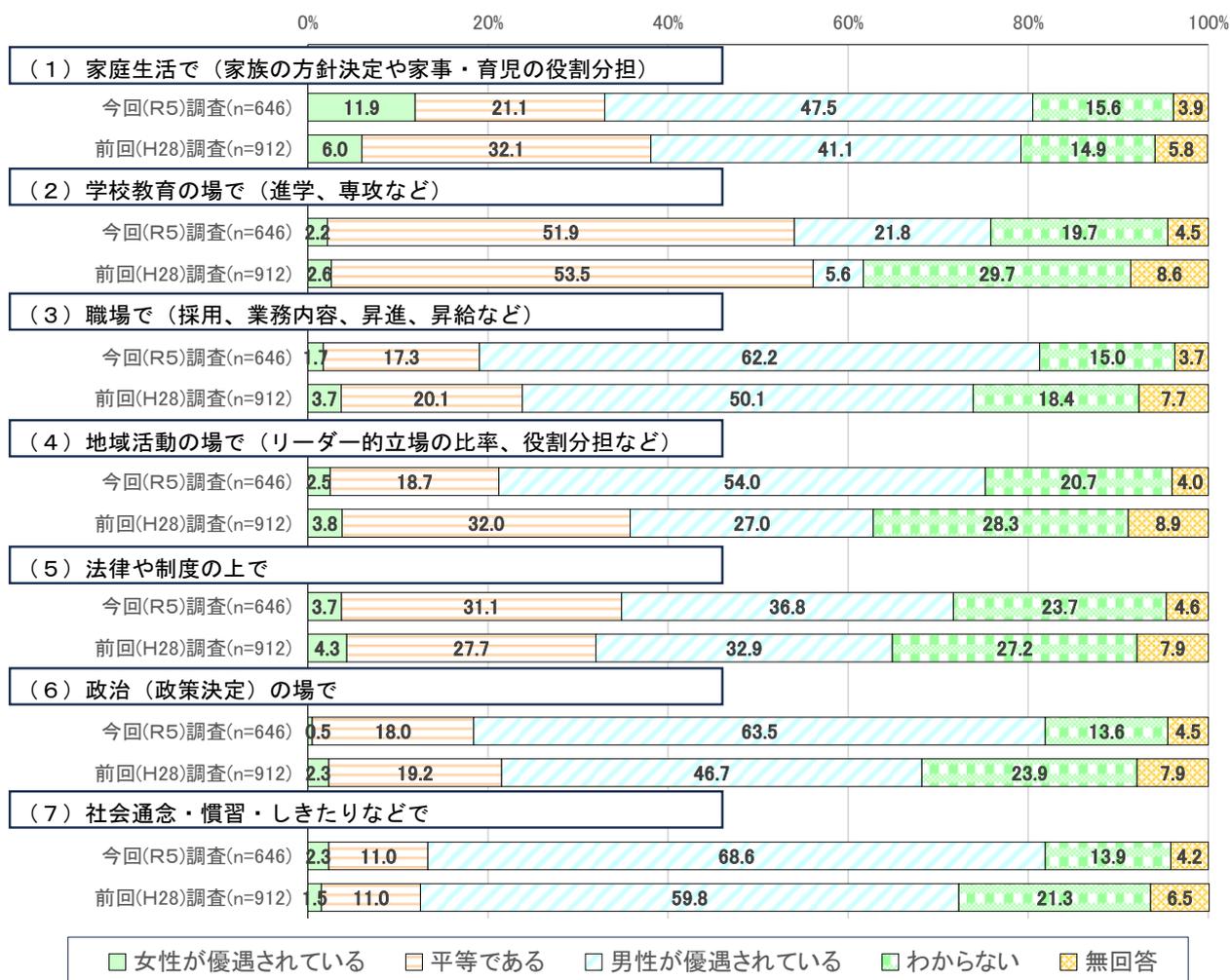
現状と課題

今回の調査で、「現在の日本社会は、どの程度、男女が平等になっているか」の結果によると、前回の調査（平成28（2016）年9月に実施した調査。以下「前回の調査」という。）から「平等である」が増加した項目は、＜（5）法律や制度の上で＞のみとなっています。

また、すべての項目で「男性が優遇されている」が増加しており、「職場で（採用、業務内容、昇進、昇格など）」「政治（政策決定）の場で」「社会通念・慣習・しきたりなどで」では、6割以上の方が「男性が優遇されている」と答えています。

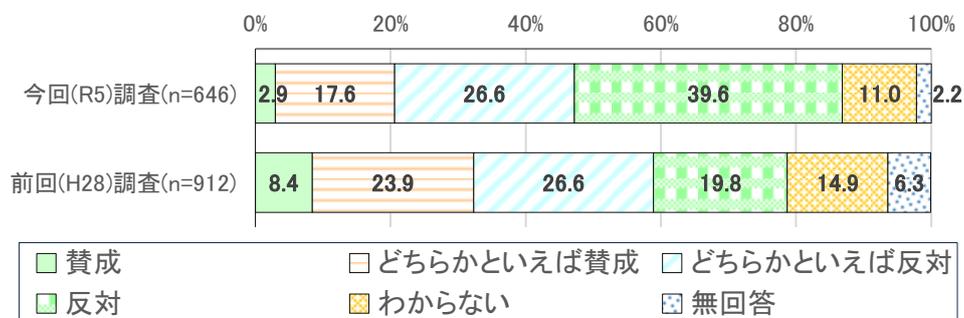
「男性が優遇されている」が増加した原因としては、今回の調査では質問項目に（ ）書きで具体例を追加したことにより判断がしやすくなったこと、また、すべての項目で無回答が減少していることから、ジェンダー平等への市民の関心が高まっていることが推察されます。

○現在の日本社会は、どの程度、男女が平等になっているか



また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に「賛成」「どちらかといえば賛成」と答えた人は前回調査よりも11.8ポイント減り、「反対」「どちらかといえば反対」と答えた人が19.8ポイント増えています。加えて「わからない」が3.9ポイント減っていることから、ジェンダー平等への関心が前回より高くなってきていることがわかります。

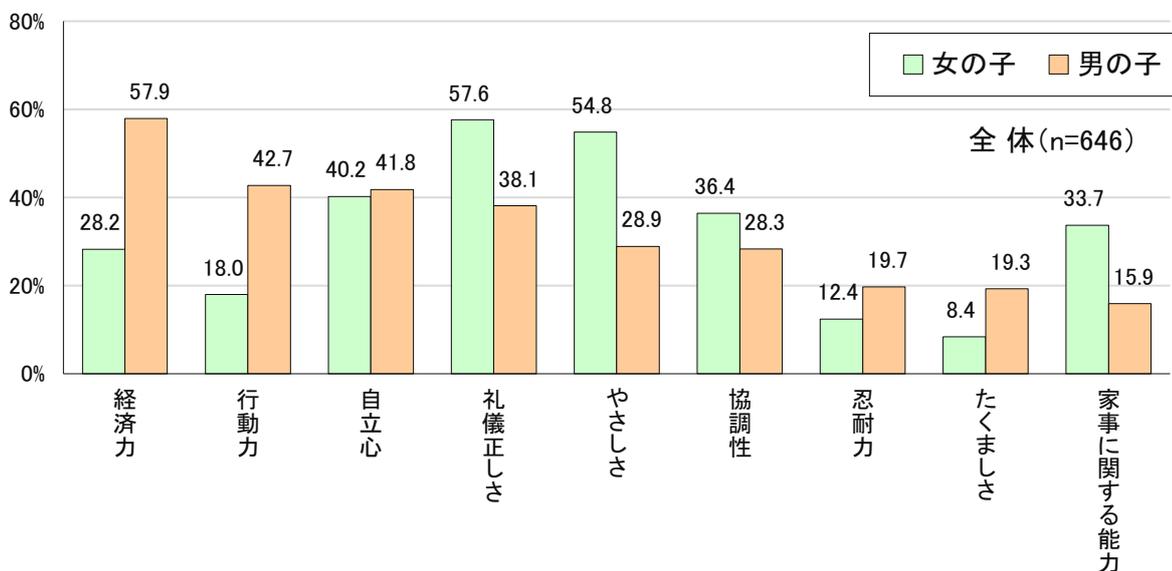
○「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について、あなたの考えに近いことは



一方、「子どもに身につけてほしいこと」の結果によると、男子には「経済力」「行動力」などの男性ジェンダーが期待され、女子には「礼儀正しさ」「やさしさ」「協調性」「家事能力」などの女性ジェンダーが期待されていました。

子どもは家庭や地域、学校での周囲の大人の言動などから人との関わりや社会の仕組みなど、様々なことを学んでいきます。保護者や地域住民、教員や保育士自らが積極的にジェンダー平等の視点で行動することが必要です。

○子どもに身につけてほしいこと



主な施策① 男女共同参画に向けた意識啓発

	具体的施策	施策の内容
1	市広報や講座の開催、資料の発行による男女共同参画に関する啓発	固定的性別役割分担意識 ²² の解消をはじめとした男女共同参画社会の実現のため、市広報やホームページ、講座の開催や資料の発行などにより啓発します。
2	市の発行物などにおける「男女共同参画の視点からの表現ガイドライン ²³ 」の活用	市の発行物に「男女共同参画の視点からの表現ガイドライン」を活用し、固定的な観念にとらわれないような文章表現やイラストに留意します。
3	地域への出前講座の開催	男女共同参画に関する理解を深めるため、公民館などでの生涯学習の場において、出前講座を開催します。
4	地域活動への男女の参画促進のための広報の充実	地域活動への男女の参画をより一層促進するための啓発を行います。

主な施策② 男女共同参画の視点に立った教育の推進

重点

	具体的施策	施策の内容
5	ジェンダー平等や人権尊重についての指導と個性や能力を生かした教育の推進	ジェンダー平等や人権を尊重する教育を行い、性別によらず子ども一人一人の個性や能力を生かすとともに、子どもたちがよりよい人間関係を構築できるようにコミュニケーション能力を高める学習を進めます。
6	メディア ²⁴ を正しく読み解く力を育てる教育の充実	テレビコマーシャルやアニメ、インターネットなどから児童生徒が固定的性別役割分担意識や暴力、性の商品化などを受け入れることのないよう、メディア・リテラシー ²⁵ を高めるため、学校での教育を充実させるとともに、家庭と連携して取り組みます。
7	性教育の充実	児童生徒が発達段階に応じ、性に関する正しい知識を身につけ、生命の大切さを理解し、望ましい行動がとれるよう、学校における性に関する教育を充実させるとともに、家庭と連携して取り組みます。

²² **固定的性別役割分担意識**：「男は仕事、女は家事・育児をすべきである」などのように、性別によって固定的に役割を分ける考え方のこと。この考え方は個人の生き方を性によって狭めるものとして問題視され、女性問題解決のための課題とされている。内閣府は、「男女共同参画社会に関する世論調査」において、固定的性別役割分担意識について調査を行った。昭和 54（1979）年調査では、性別による固定的役割分担に賛成の割合が 7 割を超えていたが、平成 16（2004）年調査で初めて反対が賛成を上回り、令和 4（2022）年調査では反対が 64.3%と 6 割を超えている。

²³ **男女共同参画の視点からの表現ガイドライン**：本市では市の刊行物等において、イラストや写真、文章などが固定的性別役割分担意識を助長するものや、性的な差別につながる表現を含んだものとならないよう、平成 26（2014）年 2 月に『男女共同参画の視点からの表現ガイドライン』を作成し（令和 3（2021）年 2 月に改訂）、文章表現やイラストに留意した刊行物を作成している。

²⁴ **メディア**：情報の記録、伝達、保管などに用いられる物や装置のこと。媒体（ばいたい）、情報媒体などと訳されることもある。「マスコミ」の同義語として用いられることが多く、不特定多数の受け手を対象に情報を発信するような新聞・テレビ・ラジオなどを指す。これらを「マスメディア」と呼ぶこともある。

²⁵ **メディア・リテラシー**：メディア情報を主体的に選択し、内容を分析・読解し、活用できる能力やメディアを適切に選択し発信する能力のこと。メディア情報をうのみにしないで正確に読解する能力が求められている。

	具体的施策	施策の内容
8	デートDV ²⁶ 防止講座に対する支援 ①	中学生、高校生、大学生などに、互いを尊重し、暴力のないよりよいパートナーシップが築けるような教育・啓発を行います。
9	青少年の性暴力被害防止のための教育・啓発の推進	性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないようホームページや広報紙などにより啓発するとともに、学校において「生命(いのち)の安全教育 ²⁷ 」に取り組みます。 また、児童生徒が性犯罪に巻き込まれないよう、携帯電話やスマートフォンなどの使用方法について、教育や啓発を行います。 さらに、ネットパトロールを行い危険度の高い投稿や不適切な投稿について早期に発見し、対応します。
10	男女共同参画に関する教育・保育関係者の研修の充実	教員・保育士などが男女共同参画社会の実現をめざすという視点を持ち、ジェンダー平等についての意識を高めるための研修を充実させます。

① : DV防止・被害当事者支援計画

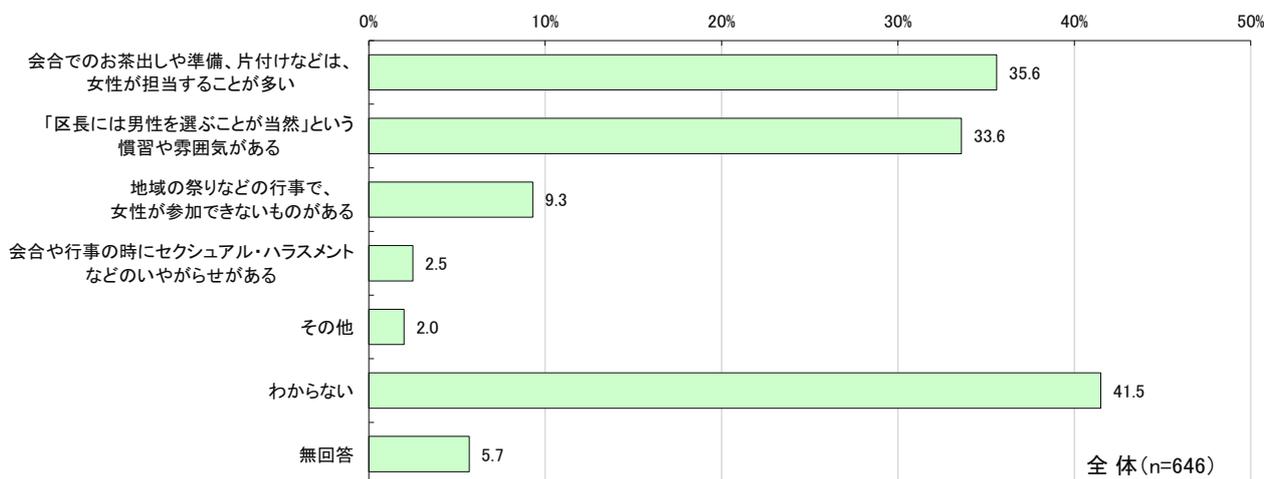
推進項目2 あらゆる分野への女性の参画拡大

現状と課題

本市では、第3次プランの計画期間中は、女性の自治会長の割合が3%台から6%台で変動してきました。

今回の調査で「お住まいの地域の現状」について、「会合でのお茶出しや準備、片付けなどは、女性が担当することが多い」と回答した人と「『区長には男性を選ぶことが当然』という慣習や雰囲気がある」と回答した人が3分の1以上となっています。

○お住まいの地域の現状

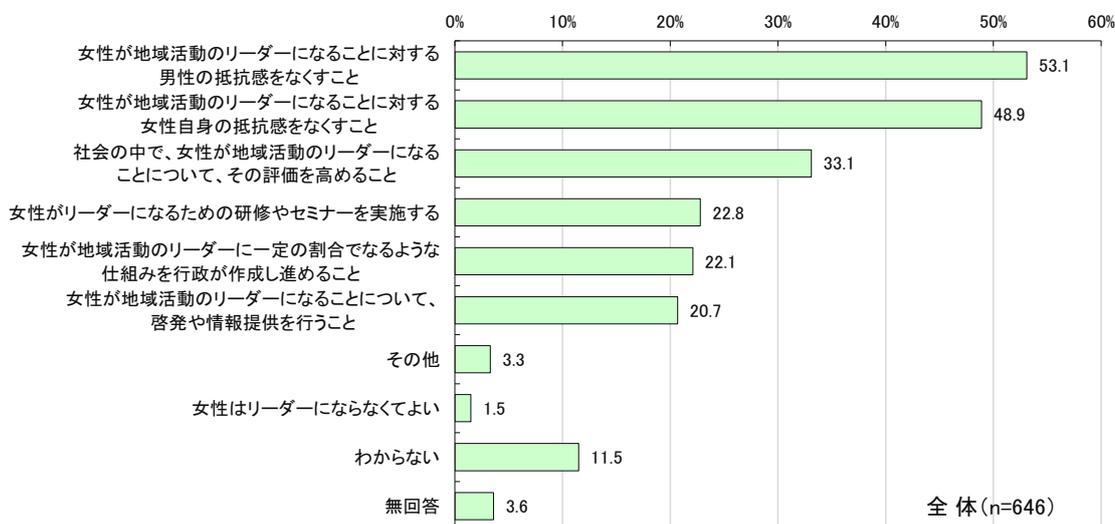


²⁶ デートDV: 交際相手などから受ける暴力のこと。殴る蹴るなどの身体的暴力のほか、交友関係を細かく監視すること(心理的攻撃)や性行為を強要すること(性的強要)なども含まれる。「デートDV」は「DV防止法」の対象にはなっていないが、本市では「DV」同様の重大な人権侵害ととらえ相談・支援を行っている。

²⁷ 生命(いのち)の安全教育: 生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解したうえで、生命を大切に考える考えや、自分や相手、一人一人を尊重する態度などを、発達段階に応じて身に着けることをめざして、令和5年(2023)年から全国の学校で本格的にスタートした。

また、「女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと」は、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感をなくすこと」と答えた人と「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感をなくすこと」と回答した人がおよそ半数となっています。

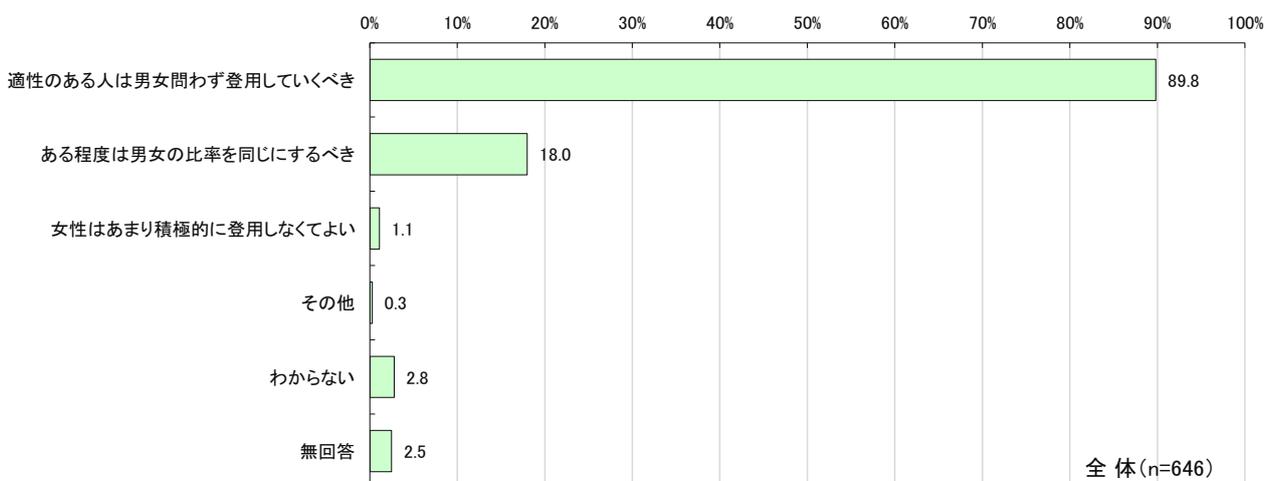
○女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと



以上のことから、性別に関わらず誰もがリーダーとして活躍するためには、「女性が地域活動のリーダーになること」に対する男女それぞれの抵抗感をなくす取組が必要です。本市では、令和4年度から「女性がリーダーになること」に対する女性の抵抗感をなくすために、女性リーダー育成講座を開講しています。今回のプランにおいては「政策・方針決定の場への女性の参画」を重点施策の一つとして位置づけており、女性の参画をさらに推進するために、女性リーダーが育つための講座を充実させます。

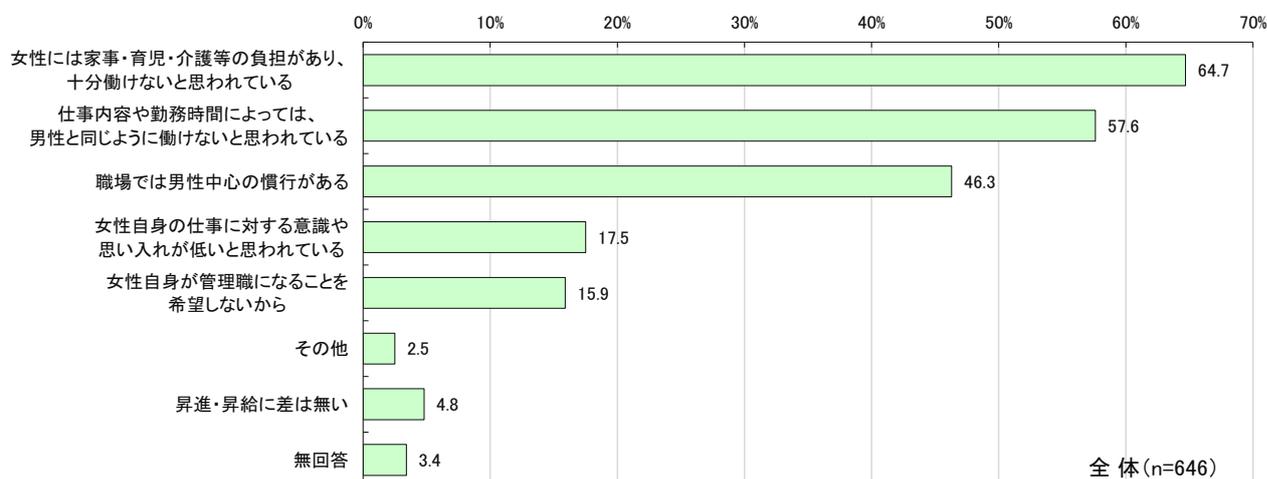
また、「女性の管理職の登用について」は、「適性のある人は男女問わず登用していくべき」とおよそ9割の人が回答しています。

○女性の管理職の登用について



一方、今回の調査で「女性の昇進や昇給が、男性に比べて差があるとしたら何に原因があると思いますか」では、「女性には家事・育児・介護等の負担があり、十分働けないと思われる」と回答した人と「仕事内容や勤務時間によっては、男性と同じように働けないと思われる」と回答した人がおよそ6割となっています。また、「職場では男性中心の慣行がある」と半数近くの人が回答しています。

○女性の昇進や昇給が、男性に比べて差があるとしたら何に原因があると思いますか



職場においても男女が互いにもてる力を十分に発揮し、働くことを希望する女性の意思が尊重されるために、社会的条件の整備や環境づくりに取り組むことが重要です。「女性活躍推進法」や「次世代育成支援対策推進法²⁸」で定める事業主行動計画の策定が努力義務となっている企業にも策定されるよう啓発します。

また、商工業などの自営業においては、家族経営が多く、就業と家庭での仕事との分離があいまいで労働時間や休日などが不明確になりがちです。男女が共に働きやすい環境を確立するためには、適切な労働時間や定期的な休日の確保などの労働条件を整備するとともに、女性が自らの意思によって経営に参画する機会を確保することが重要です。

主な施策③ 政策・方針決定の場への女性の参画 重点

	具体的施策	施策の内容
11	審議会、各種委員会などへの女性委員の参画促進	市の「審議会等委員の選任に関する指針」に沿って、女性委員の割合が規定以上となるよう取り組みます。 また、各種委員会委員などの選任においても積極的に女性を登用するよう取り組みます。
12	自治会などへの女性役員の参画への働きかけ促進	各自治会で女性参画への気運が高まるよう、男女共同参画の推進についての勉強会を実施するとともに、女性が積極的に選出されるよう取り組みます。
13	女性リーダーの育成と女性リーダーが育つ環境づくり 活	政策・方針決定の場へ参画できる女性リーダーが育つ環境を整えるとともに、女性リーダーを育成する講座を開催します。

活：女性活躍推進計画

²⁸ 次世代育成支援対策推進法：次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成 15(2003)年7月に施行された。10年間の時限立法であったが、改正を経て令和 17(2035)年3月31日まで延長された。この法律に基づき、国・自治体・事業主は、次世代育成支援のための行動計画を策定することとされている。

主な施策④ 働く場における女性活躍の推進 活

	具体的施策	施策の内容
14	企業への男女共同参画推進の働きかけ	市が男女共同参画の範を示し、女性の就労促進や職域拡大など市内の企業が男女共同参画を一層推進するよう働きかけ、「一般事業主行動計画」の策定を促します。
15	女性の起業・経営に対する支援	市内での起業、または第二創業 ²⁹ をめざす起業家を支援します。
16	「家族経営協定 ³⁰ 」の普及	農業を行う家族間での役割分担や就業条件を明確にした「家族経営協定」を普及します。
17	商工業等の自営業者への男女共同参画の推進	商工業等の自営業に従事する女性の経営参画等や、就業条件の整備等について情報提供や啓発を行います。

主な施策⑤ ネットワークづくりと強化促進

	具体的施策	施策の内容
18	女性のネットワークづくり 活	様々な分野で活躍する女性や団体などが、互いに交流できる機会を設けます。
19	男女共同参画に取り組む団体・グループの支援	男女共同参画に取り組む団体やグループを支援し、個人や団体の力量アップに取り組みます。
20	女性の人材情報の整備と提供	女性の人材について幅広い情報を収集するとともに、人材リストを整備し、人材情報を提供します。

活 : 女性活躍推進計画

推進項目3 多様性に関する理解促進

現状と課題

少子高齢化、人口減少が進む中で、今後も持続的に発展していくためには、性別、国籍、性的指向、性自認³¹などの違いに関わらず、多様性が尊重され、誰もが個性や能力を最大限発揮できる環境を整えることが必要です。

これまで、身体的な性別と性自認は一致している人が多数で、性的指向は異性に対して向けられるものであるという前提で考えられてきました。しかし、性の在り方は多様で、この多数派に当てはまらない人々はLGBTQ+³²とされています。LGBTQ+の人々は、周囲との違和感や孤立感など生きづらさを感じながら生活をされている人が少なくありません。

²⁹ **第二創業**: 既に事業を行っている事業者がその業態を変更したり、新規事業に進出したりすること。

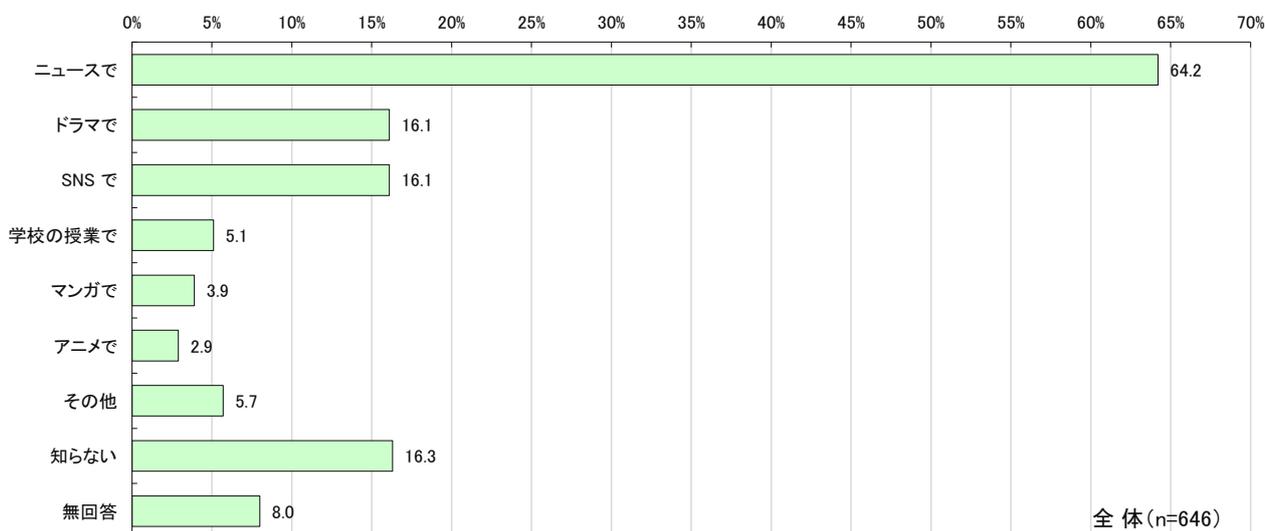
³⁰ **家族経営協定**: 家族経営農家において、家族のそれぞれの能力や状況に応じた役割や権利について、家族全員が平等な立場で話し合い、全員の総意で取り決め、文書化すること。家族経営協定の内容の主なものは、営農計画、作業分担、労働報酬、休日・余暇計画等の労働条件、経営の円滑な継承等に関するルールがある。農業経営の近代化を目的とするもので、女性農業者の地位の確立や農業後継者の育成につながる事が期待されている。

³¹ **性自認**: 自分の性別をどのように自覚しているか。男/女だと思ふ、どちらでもない/あるなど。

³² **LGBTQ+**: LGBTQ は Lesbian (レズビアン: 女性同性愛者)、Gay (ゲイ: 男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル: 両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー: 生まれた時の性別と、自分が認識している性別が異なる人)、Questioning (クエスチョニング: 性自認・性的指向がはっきりしない、揺れ動いている、決まっていない人) あるいは Queer (クイア: 自分のジェンダーが人と違っていると感じる人) の頭文字をとった言葉。+は、それ以外の多様な性の在り方を包括する意味をもつ。

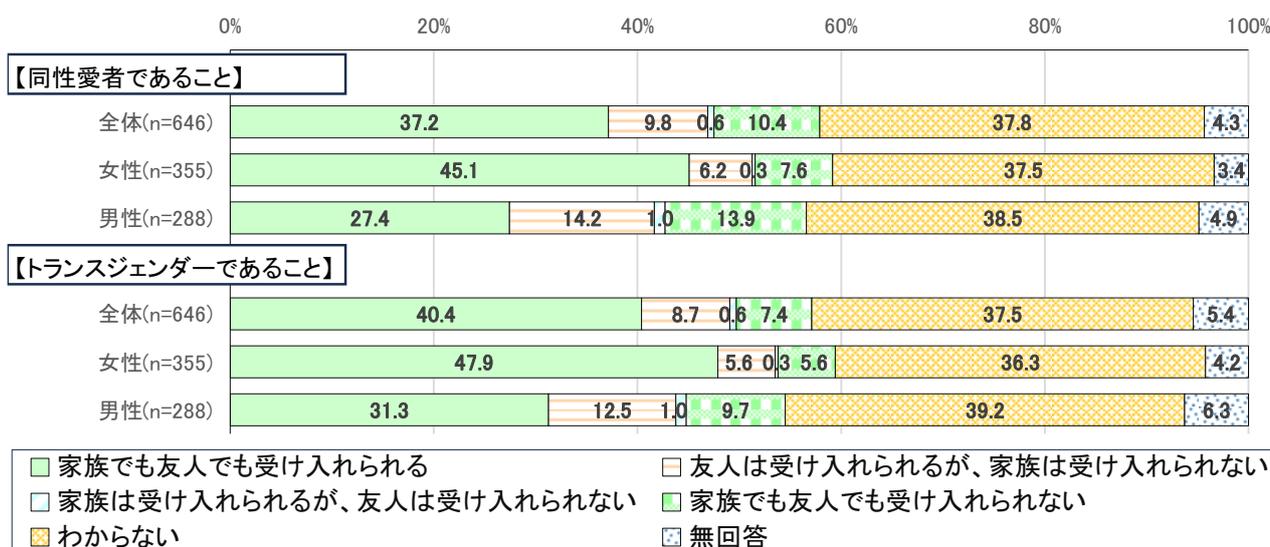
今回の調査結果では、LGBTQ+について「知らない」と答えた人は16.3%でした。前回調査で「『LGBT』という言葉を知っていますか」の問いに「聞いたことはあるが正確な意味はわからない」、または「聞いたことがない」と答えた人が66.3%であることから、LGBTQ+についての認知が進んでいることがわかります。

○LGBTQ+のことを知っていますか。知っている場合、どこで知りましたか



一方、身近な人から、LGBTQ+であることを打ち明けられたら「家族でも友人でも受け入れられる」と答えた人は、同性愛者の場合は37.2%、トランスジェンダーの場合は40.4%でした。

○身近な人から、【同性愛者であること】や【トランスジェンダーであること】を打ち明けられたら



性の多様性を認識し、お互いに尊重し合える社会をつくることは、男女共同参画と人権尊重の観点からも重要であるとの認識のもと、LGBTQ+の人々についての理解を深めるための教育や啓発が必要です。

本市においても外国人住民は年々増加傾向にあり、平成25年(2013年)12月末に969人であった外国人住民が、令和5年(2023年)12月末現在では2,381人と、10年間で2倍以上に増えている状況にあり、外国人住民を一時的な滞在者としてではなく、生活者、地域住民として認識する視点が必要となっています。

このような状況を踏まえ、本市では令和6年3月に「三木市多文化共生推進プラン」を策定し、日本人住民も外国人住民も、共にまちを創るパートナーとして、国籍や民族などを超えてお互いの文化的な違いを認め合い、対等な関係を築きながら誰もが住みやすいまちづくりを進めています。

主な施策⑥ 性の多様性に関する理解促進

	具体的施策	施策の内容
21	性の多様性に関する教育・啓発、情報発信	職場や市民講座、住民学習などで多様な性の存在を認識し、理解を深めるための取組を推進します。 また、学校教育の場において、児童生徒が安心して学校生活を送ることができ環境づくりを推進します。
22	三木市パートナーシップ制度の周知啓発	一方または双方が性的マイノリティや、事実婚のカップルの関係を市が公に証明する「三木市パートナーシップ制度」を周知啓発します。

主な施策⑦ 多文化共生の理解促進

	具体的施策	施策の内容
23	多文化理解のための教育・啓発の実施	多文化共生理解講座の開催など、多文化の理解について啓発するとともに、学校教育や生涯学習において多文化共生の視点を取り入れた学習を実施します。
24	外国人に対する外国語案内表記などの充実と相談体制の充実	必要な各種情報を多様な言語や漢字のルビふり、「やさしい日本語」で効果的に発信できるよう、関係機関と連携し、支援します。 また、外国人が安心して生活できるよう、相談体制を充実させます。



基本目標Ⅱ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）による誰もがその能力を 発揮できる社会

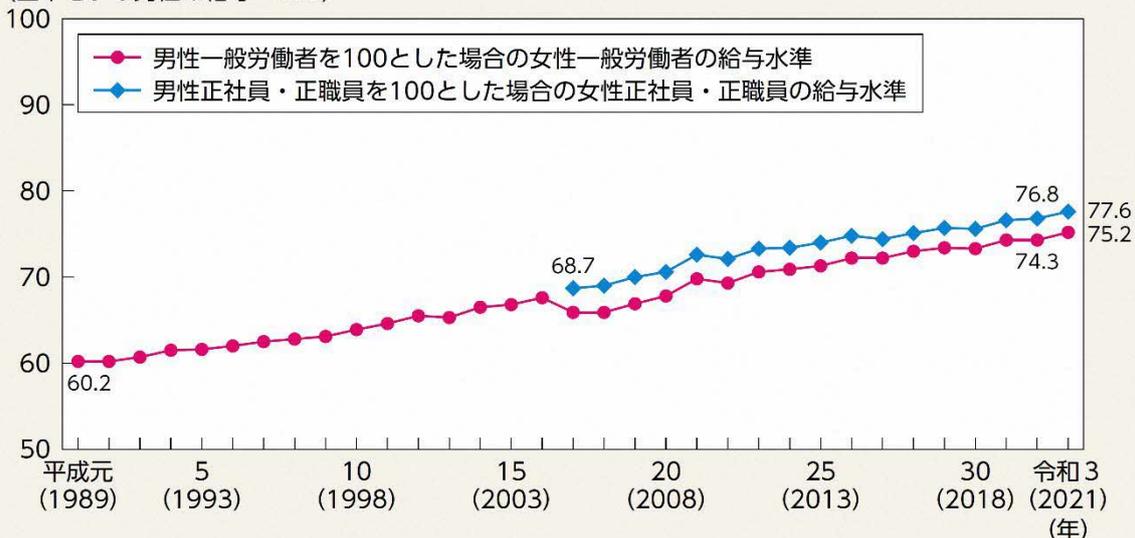
推進項目4 誰もがいきいきと働ける職場環境の整備

現状と課題

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、令和3（2021）年の男性一般労働者の給与水準を100とした場合、女性一般労働者の給与水準は75.2となっています。これは、OECD³³平均の88.4と比較しても格差が大きく、日本は国際的にみても男女間の賃金格差が大きいことがわかります。

このような経済格差が生じる背景には、「男女間の勤続年数」、「管理職登用率」、「非正規雇用率」のギャップがあります。男女間賃金格差は、ジェンダー平等を考えるうえで重要なテーマです。性別に関わらず、採用の機会やキャリアアップ・スキルアップへの公平な支援が確保されるよう、企業への「男女雇用機会均等法」の周知や、就業機会拡大のための支援が必要です。

（基準とする男性の給与＝100）



- （備考）
1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における値。
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
 6. 雇用形態（正社員・正職員、正社員・正職員以外）別の調査は平成17（2005）年に降っている。
 7. 常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 8. 令和2（2020）年から推計方法が変更されている。
 9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

資料：男女共同参画白書 令和4年版

³³ OECD：経済協力開発機構。ヨーロッパ諸国を中心に、日・米を含めた先進国が加盟する国際機関。自由な意見交換、情報交換をとおり、経済成長、貿易自由化、途上国支援に貢献することを目的としている。

主な施策⑧ 雇用における均等な機会と待遇の確保

	具体的施策	施策の内容
25	男女雇用機会均等法の啓発 	関係機関と連携し、男女雇用機会均等法などの趣旨および内容を企業に啓発します。
26	パート・アルバイト・派遣労働の適正な雇用に関する啓発	関係機関と連携し、パートタイム労働者などの適正な雇用管理について事業主に啓発します。
27	就労に関する支援の充実	就業機会拡大のためのセミナーなどを開催するとともに、技術講習に関する情報を提供します。
28	若者を新たに雇用する企業への支援	若者の正規雇用に積極的に取り組む市内企業を支援するとともに、若者の雇用の促進および生活の安定化に取り組みます。

 : 女性活躍推進計画

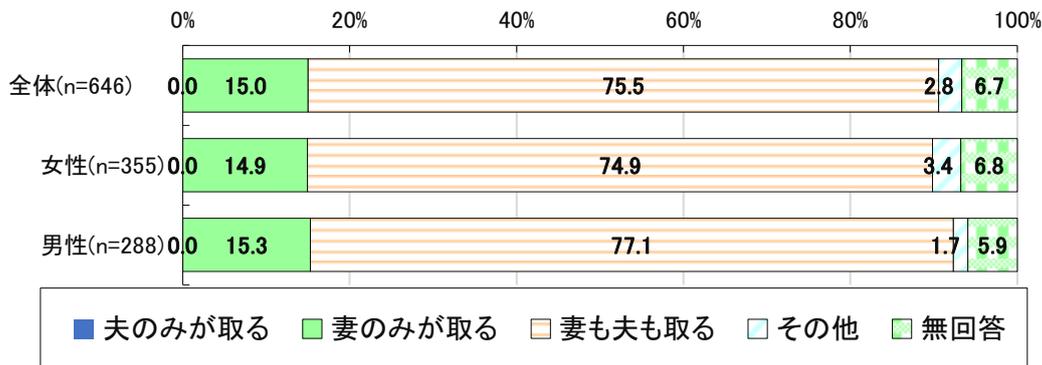
推進項目5 仕事と家庭の両立支援

現状と課題

今回の調査によると、共働きの夫婦が、「育児休業」を取る場合には、「妻も夫も取る」が4分の3以上となっており、育児は夫婦で協力し合うものであるという意識が広がっていることがわかります。

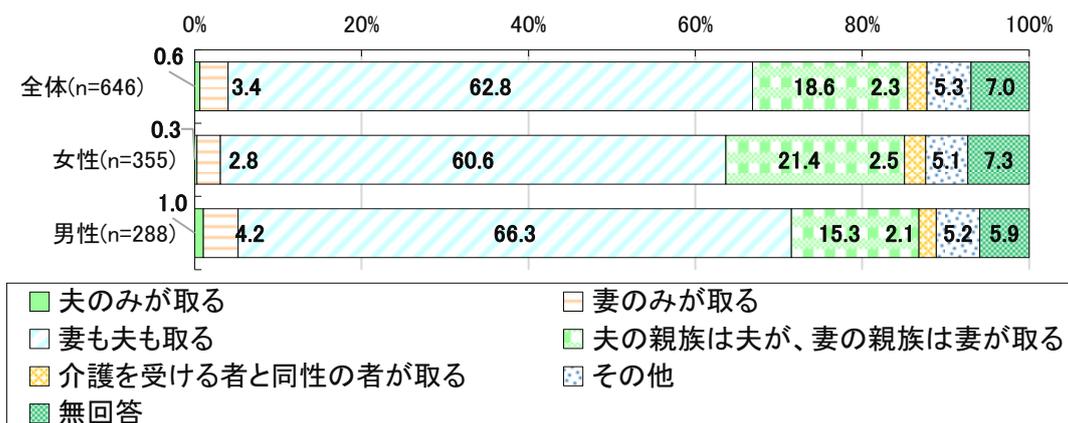
一方、「妻のみが取る」が15.0%であるのに対し、「夫のみが取る」は0.0%となっています

○共働きの夫婦が、「育児休業」を取る場合、誰が取るのがよいと思うか



また、「介護休業」を取る場合には、「妻も夫も取る」が62.8%となっており、「夫の親族は夫が、妻の親族は妻が取る」が18.6%と続いています。

○共働きの夫婦が、「介護休業」を取る場合、誰が取るのがよいと思うか



令和6年度版「男女共同参画白書」によると、令和5年度では共働き世帯（雇用者の共働き世帯（妻64歳以下））がおよそ1,206万世帯となっており、専業主婦世帯（男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下））404万世帯のおよそ3倍となっています。

就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながるものです。また、経済的自立は、暴力などによる困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなります。働きたい人が性別に関わらず、その能力を十分に発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものです。

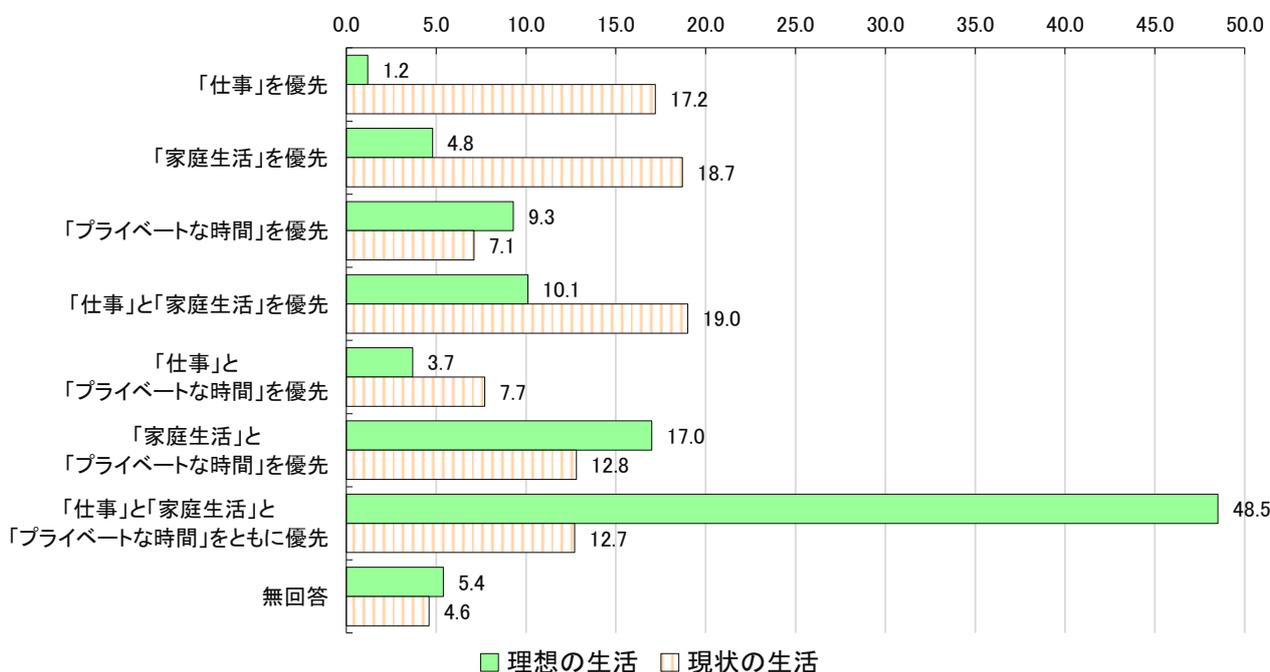
働きたい人が、仕事と子育て・介護・社会活動などを含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することが重要です。このため、多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がますます重要となっています。

また、家事・子育て・介護などを男女が共に担うべき共通の課題とし、男性が家事・子育てなどに参画できるような環境整備を一層推進することが求められています。

今回の調査によると、「理想の生活」で「仕事」を優先したい人は1.2%である一方、「現状の生活」では「仕事」を優先している人が17.2%でした。また、「仕事と家庭生活とプライベートな時間」をともに優先したい人は48.5%である一方、「現状の生活」では12.7%でした。

以上の結果から、仕事と子どもや家族との家庭生活、プライベートな時間が調和のとれたものとなるよう、ワーク・ライフ・バランスの啓発と実行が、企業にも、労働者にも必要です。

○生活の中での「仕事」、「家庭生活（家事や育児、介護など）」、「プライベートな時間（地域活動、学習、趣味、付き合いなど）」の優先度



主な施策⑨ 男性の家庭参画の促進



	具体的施策	施策の内容
29	男性の家事・育児・介護への参画の促進	家事・育児・介護を、男女が共に担うという意識を高めるとともに、家事・育児・介護の知識や技術を学習する機会を提供します。
30	家庭教育を学ぶ機会や家庭教育情報を提供する場への父親の参画の促進	親や親となる男女を対象として、家庭教育を学ぶ機会と家庭教育情報を提供します。 また、特に父親の家庭教育への参画を促進するため、学習機会や学習内容を充実させます。

主な施策⑩ ワーク・ライフ・バランスの推進

	具体的施策	施策の内容
31	ワーク・ライフ・バランスの啓発	労働者の仕事と生活の両立を支援するため、ワーク・ライフ・バランスを啓発します。
32	企業への育児・介護休業制度の啓発	関係機関との連携により、企業や労働者に対して、育児・介護休業制度について啓発します。
33	企業への多様な働き方の啓発	関係機関との連携により、企業に対してフレックスタイム制度 ³⁴ や在宅勤務 ³⁵ などの多様な働き方について啓発します。
34	事業主および労働者への長時間労働の解消に向けた啓発	長時間労働が、男女の職業生活と家庭・地域生活の両立を妨げている大きな要因であることから、事業主に対し、労働時間の短縮について啓発します。



³⁴ **フレックスタイム制度**: 労使協定で定めた一定期間(清算期間の上限は3か月)の総労働時間をあらかじめ決めておいて、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度。一般的なフレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ入社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)とに分けているが全部をフレキシブルタイムとすることも可能。

³⁵ **在宅勤務**: 事業主と雇用関係にある労働者が自宅にしながら会社の仕事を行う勤務形態。情報通信技術の発展、普及に伴い、コンピューター技術者などを中心に増えてきており、通勤時間や通勤費用の削減、事務所の管理費用や消費電力などの削減、勤務者の労力削減など多くのメリットがある。

基本目標Ⅲ あらゆる暴力の根絶と困難を抱えた人々の支援

推進項目6 DV防止対策の推進と困難を抱えた女性への支援

現状と課題

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り、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があります。このため周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。

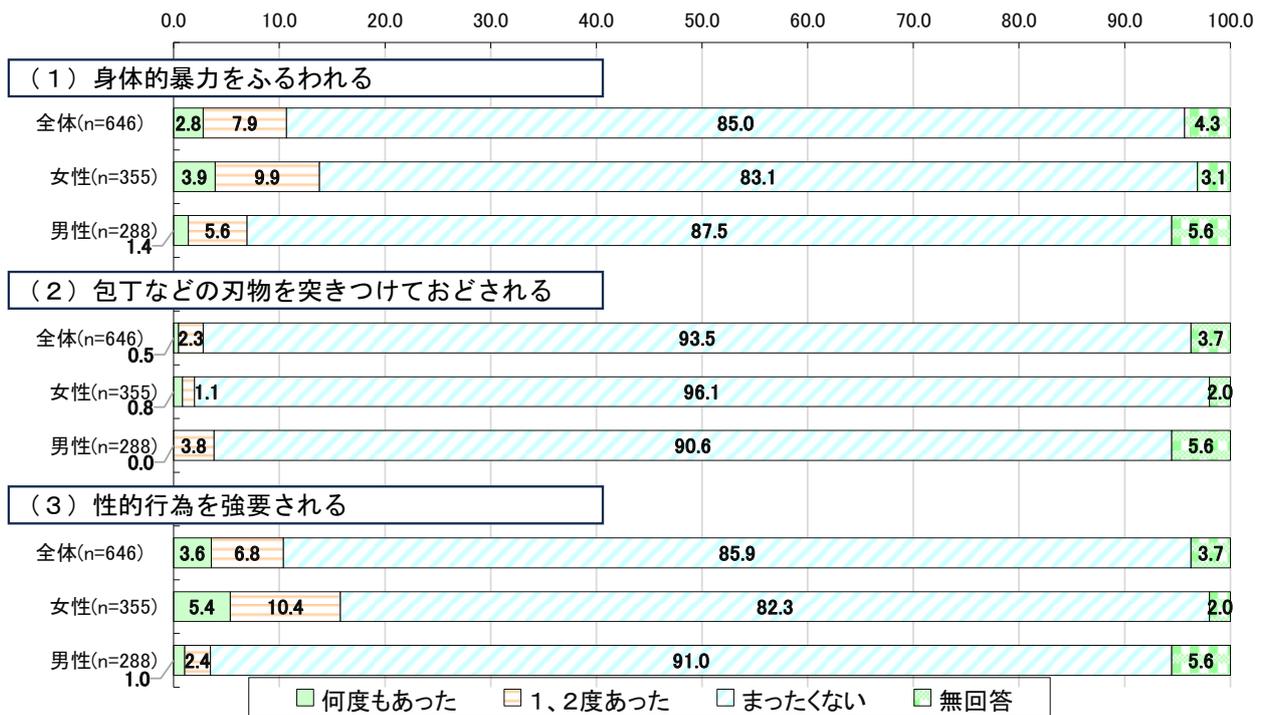
配偶者からの暴力の被害者は多くの場合が女性であり、このような行為は個人の尊厳を害し、ジェンダー平等の実現の妨げとなっています。このような状況を改善し、人権の擁護とジェンダー平等を実現するためには、配偶者などからの暴力を防止し、被害者を保護するための取組が必要となっています。

「DV防止法の一部を改正する法律」が令和5（2023）年に成立し、令和6（2024）年4月1日に一部の規定を除き施行され、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化や、基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充が図られました。

今回の調査では、配偶者や交際相手からされた行為として、「どなられたり、ののしられたりする」経験のある人は23.1%と最も多く、性別で見ても男性23.2%、女性23.1%とほぼ同じで、およそ4分の1の人が経験しています。

一方、「身体的暴力をふるわれる」、「性的行為を強要される」、「避妊に協力してもらえない」、「『誰に食べさせてもらっているんだ』などと言われる」、「生活費を渡してもらえない」などの経験は女性が多くなっています。

○配偶者や交際相手からされた行為





また、令和6(2024)年4月に施行された「困難女性支援法」では、支援などの対象となる『困難な問題を抱える女性』について、「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活、または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性(そのおそれのある女性を含む。)」と規定しています。「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点に立ち、困難な問題を抱える女性一人一人のニーズに応じて、本人の立場に寄り添って、切れ目のない包括的な支援が求められています。

主な施策① DV防止対策の推進 ㊦

	具体的施策	施策の内容
35	配偶者などに対する暴力の防止と根絶に向けての人権意識の高揚	市民に対して、配偶者などからの暴力に関して正しい理解が得られるようリーフレットを作成し配布するとともに、セミナーの開催、地域における各種団体の研修会や講座などの機会を活用し啓発します。 男女共同参画センターのDVに関する各種資料や図書を充実させます。 「女性に対する暴力をなくす運動」期間を周知することにより、DVに対する問題意識を市民へ広げるよう啓発します。
36	市職員を対象とした配偶者などに対する暴力に関する研修の実施	市職員を対象に研修を実施し、市職員のDVに関する理解と認識の向上に取り組みます。
37	相談・支援体制の充実 ㊦	「DV被害者支援(相談)対応マニュアル ³⁶ 」に基づき、適切に対応します。 配偶者などからの暴力についての相談窓口を周知するとともに、相談しやすい窓口の体制をつくります。 専門家と連携し、相談体制を充実させます。 関係機関や関係各課と連携し、被害女性の保護や自立に向けて支援します。 相談者の事務手続の負担を軽減するための体制を構築します。 災害時におけるDV被害者に対する支援体制を整えます。
38	関係機関との連携強化および庁内DV対策連携会議の開催	「庁内DV対策連携会議」を開催し、「DV被害者支援(相談)対応マニュアル」に基づき関係各課と連携するとともに、関係職員の認識を共有します。 必要に応じて、「DV被害者支援ケース検討会議」を開催し、関係機関と連携して対応します。
39	DVのある家庭の子どもおよび家族に対する支援	「DV被害者支援(相談)対応マニュアル」に基づき、対応します。 面前DV ³⁷ は、子どもへの心理的虐待にあたり、子どもにも深刻な被害を与えることから、「要保護児童対策地域協議会 ³⁸ 」と連携しながら早期発見に取り組み、DVのある家庭の子どもおよび家族への訪問、指導、援助の体制をつくることともに、暴力の連鎖を防ぐよう取り組みます。
40	災害時のDVや性暴力被害の防止に対する取組	災害時におけるDVや性暴力被害の防止を啓発するとともに、被害が生じた場合の早期対応に向けた支援体制を整えます。

㊦:DV防止・被害当事者支援計画 ㊦:困難女性支援計画

³⁶ DV被害者支援(相談)対応マニュアル:配偶者からの暴力(DV)に関する相談内容は、複雑な要因が絡み合い、一つの相談窓口だけでは解決できないものが多いことから、被害者の相談支援に関わる関係部署においては、DVに対する基本的な知識や共通認識をもち、支援体制を明確にして連携しながら適切に対応するため、平成20(2008)年3月に作成し、庁内関係部署へ配布した。その後「DV防止法」の改正や機構組織改革等による連絡先等の内容を見直している。

³⁷ 面前DV:子どもの見ている前で行われるDVのこと。面前DVは子どもへの心理的虐待にあたる。

³⁸ 要保護児童対策地域協議会:虐待を受け児童を始めとする要保護児童とその保護者に関する情報交換や、要保護児童の適切な支援について協議を行う「児童福祉法」により法定化された協議会。庁内関係部署の他、健康福祉事務所や警察、児童相談所等の関係機関で構成されている。

主な施策⑫ 困難な状況にある女性に対する支援体制の充実 ⑩

	具体的施策	施策の内容
41	性犯罪、売買春、ストーカー行為などの防止対策の実施 ⑩	性犯罪、売買春、ストーカー行為などの根絶に向けた総合的な取組として、早期発見・早期対応に取り組むとともに、女性を保護する体制を関係機関と連携して進めます。
42	ひとり親家庭などへの支援	ひとり親家庭など、生活支援を必要とする家庭に対して、相談・支援体制を充実させるとともに、就労に必要な知識、技能の習得を支援します。
43	複合的に困難な状況にある女性に関する支援体制の充実	「困難女性支援法」に基づき、対象となる女性であれば年齢、障害の有無、国籍などを問わず、複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、関係課が連携して支援します。

⑩:DV防止・被害当事者支援計画 ⑩:困難女性支援計画

推進項目7 支援を必要とする人が安心して暮らせる環境の整備

現状と課題

すべての子どもは、「児童の権利に関する条約」の精神にのっとり、適切な養育を受け、健やかな成長・発達や自立が図られることなどを保障される権利があります。

子どもの健やかな成長に重大な影響を及ぼす児童虐待の防止は、社会全体で取り組むべき重要な課題です。本市でも面前DVによる通告や対応が多くなっています。面前DVが子どもに与える影響を周知する必要があります。

また、平成18(2006)年4月に「高齢者虐待防止法³⁹⁾」が施行され、令和6年4月1日からは、すべての介護等サービス事業者への「高齢者虐待防止の推進」が義務化されました。

さらに、平成24(2012)年10月に「障害者虐待防止法⁴⁰⁾」が施行され、国や地方公共団体、障害者福祉施設などに障がい者への虐待を防止するための措置が義務付けられるとともに、虐待を受けたと思われる障がい者を発見した人に対する通報も義務付けられました。

本市では、あらゆる虐待は人権侵害にあたるとの認識のもと、その防止と救済のために取り組んでいます。

障がいのある人については、令和4(2022)年12月に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律」が公布されました。

また、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律(障害者差別解消法)」が令和3(2021)年6月に公布され、令和6(2024)年4月から事業者による障がいのある人への合理的配慮(提供に伴う負担が過重でないこと)の提供が義務化されました。障がいのある人もない人も、互いに認め合い、共に暮らしていける環境づくりを推進する必要があります。

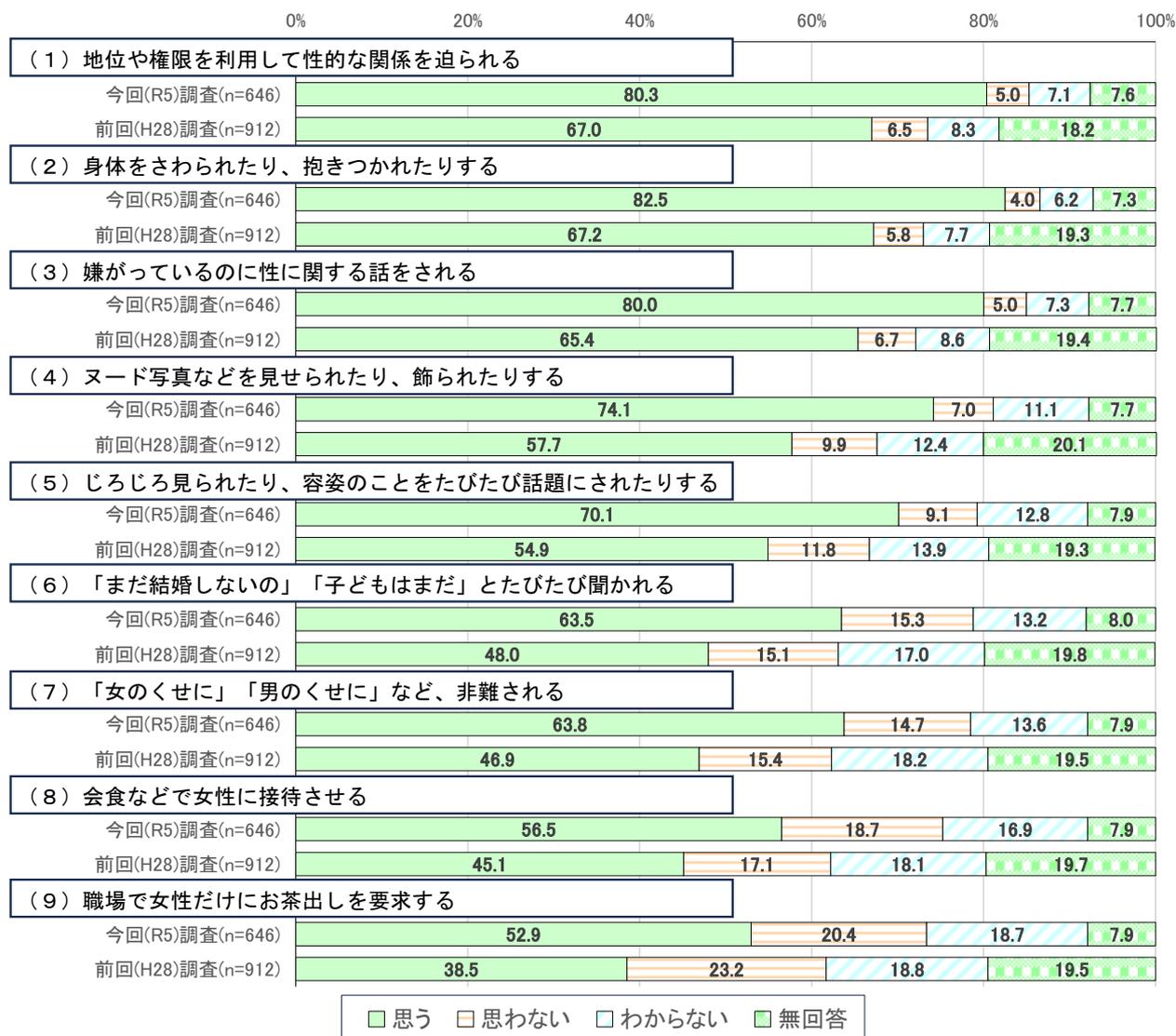
³⁹⁾ **高齢者虐待防止法**:正式名称は「高齢者の虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」。高齢者虐待の定義は、65歳以上の者に対して養護者、または、介護施設従事者等が行う①身体的虐待、②介護・世話の放棄・放任、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待とされている。当該高齢者の「生命又は身体に重大な危険が生じている場合」は通報の義務、それ以外の場合は努力義務となっている。

⁴⁰⁾ **障害者虐待防止法**:正式名称は「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」。障がい者虐待の定義は、身体・知的・精神障害、その他の心身の機能の障害があつて、日常生活、社会生活に相当な制限を受ける者に対して行う①身体的虐待、②放棄・放任、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待とされている。「生命身体に重大な危険のおそれ」がない場合も区別をすることなく、一律に通報義務となっている。

パワー・ハラスメント⁴¹については、「労働施策総合推進法」の改正により、大企業においては令和2（2020）年6月から、中小企業においては令和4（2022）年4月から相談体制の整備や適切な対応などが義務付けられました。

また、今回の調査で「職場や地域社会、学校などで次のようなことがあった場合、セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）といえると思うか」との問いに対してすべての項目で、「思う」が増加していることから、セクシュアル・ハラスメントに対する市民の理解や認識が向上していることがわかります。

○職場や地域社会、学校などで次のようなことがあった場合、セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）といえると思うか



セクシュアル・ハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメントは、性別に関わらず誰にでも起こる可能性があります。人権侵害であるとの認識をもって防止のための教育や啓発に取り組まなければなりません。

⁴¹ パワー・ハラスメント:「労働施策総合推進法」では、職場におけるパワー・ハラスメントは①優越的な関係を背景とした言動であること、②職務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)の3つの要素をすべてみたすものとしている。

主な施策⑬ 虐待・ハラスメント防止対策の推進

	具体的施策	施策の内容
44	児童虐待防止と救済体制の整備	児童虐待に対する相談・支援体制を充実させるとともに、虐待の防止と救済のため、要保護児童対策地域協議会が協力して対応できる体制や地域のネットワークの連携強化を進めます。
45	高齢者、障がい者の虐待防止と救済体制の整備 (困)	高齢者、障がい者の虐待に対する相談・支援体制を充実させるとともに、虐待の防止と救済のため、関係機関が協力して対応できる体制や地域のネットワークの連携強化を進めます。
46	企業などへの各種ハラスメント防止に関する支援	職場での各種ハラスメント防止について、企業や労働者へ啓発します。
47	社会教育の場における各種ハラスメント防止のための啓発・教育	各種ハラスメント防止のための啓発および教育に取り組みます。 「セクハラ」「パワハラ」「妊娠・出産・育児、または介護」などにかかるハラスメント防止の指針に基づき、早期発見に努めるとともに、相談体制を充実させます。

主な施策⑭ 困難な状況にある人々への支援体制の充実

	具体的施策	施策の内容
48	障がいのある人が自立するため、必要な情報の提供と企業に対する啓発活動 (困)	障がいのある人が住み慣れた地域で安心して生活し、社会参加や地域活動ができるよう、サービスの選択に必要な情報を提供します。 また、雇用を充実させるため、ハローワークと連携し、企業に対して啓発します。
49	障がいのある子どもをもつ保護者と障がいのある保護者の子育てへの継続的な支援の充実 (困)	障がいのある子どもに対し、継続して支援するとともに、その保護者に対しても相談など、必要な支援を実施します。 また、障がいのある保護者に対して、子育てにかかる継続した支援を実施します。
50	不登校、集団参加が困難な児童生徒に対する相談・支援の充実	関係課による家庭訪問や専門家の派遣、みっきいルームの開催などを実施するとともに、三木市不登校・ひきこもり支援ネットワーク「ほっぷ☆すてっぷ」などと連携し、相談・支援の充実に努めます。
51	思春期の子どもの相談・支援の充実	思春期に悩む子どもや保護者が安心して相談できる体制を充実させます。

(困) : 困難女性支援計画



基本目標Ⅳ 誰もが健康で、安全・安心に暮らせる環境の整備

推進項目8 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

現状と課題

平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、災害時には、増大する家事、子育て、介護などの家庭的責任が女性に集中することなどの問題が明らかになっています。

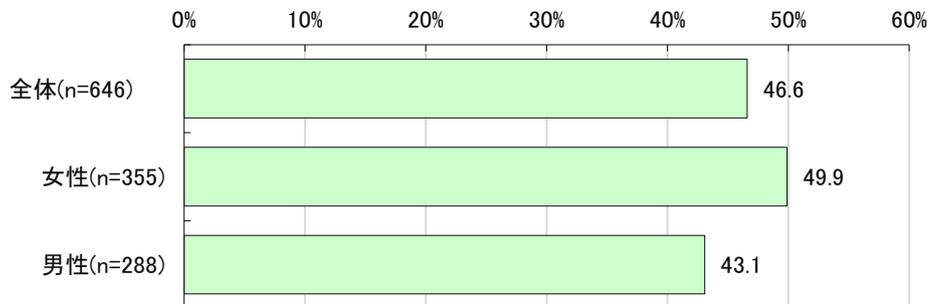
東日本大震災においては、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、性別によるニーズの違い等に配慮されないなどの課題が生じました。災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現が、防災・復興を円滑に進める基盤となります。

令和2(2020)年5月に国の「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」において、「男女共同参画センターが地域における防災活動の推進拠点となるよう、平常時および災害時における男女共同参画担当部局および男女共同参画センターの役割について、防災担当部局と男女共同参画担当部局が連携し明確化しておくよう努める」とされました。

今回の調査では、「今後、女性の参画が必要になる主な分野、領域」で「災害・復興状況における女性をめぐる諸問題(トイレや性犯罪など)の解決」を挙げた人は、およそ半数を占めています。

○今後、女性の参画が必要になる主な分野、領域

「災害・復興状況における女性をめぐる諸問題(トイレや性犯罪など)の解決」が必要だと思う人の割合



主な施策⑮ 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進



	具体的施策	施策の内容
52	男女共同参画の視点を踏まえた防災の取組	防災に関する政策、方針決定の過程などにおいて女性の参画を推進し、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を整えます。 また、男女共同参画の視点を踏まえた防災計画を策定し、市民に周知するとともに、必要に応じて見直します。
53	男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営	避難所運営に男女が運営委員として参画し、女性更衣室や授乳室の確保など、男女共同参画の視点に配慮して運営します。
54	防災意識の高揚に向けた取組	平常時から家庭、地域、学校、職場などで防災への積極的な取組を推進し、男女が共に地域防災の担い手となる意識を高めます。

推進項目9 子育て・介護支援の充実

現状と課題

核家族や高齢世帯、単身世帯の増加に伴い、家事・育児・介護を家族だけで協力して分担することが難しくなっています。また、女性の社会参画に伴い、育児・介護を家族だけで担うことも難しくなっています。

女性が出産後も職場において活躍できる社会をつくるためには、地域で子育てを支える環境づくりや保育サービスの充実が必要です。

また、高齢者が住み慣れた地域で生活を継続できるよう、地域の様々な主体が連携・協力していくための体制の構築と、介護サービスの充実がますます求められています。

男女共同参画の推進には、家庭生活、職業生活だけではなく、地域においても誰もが協力し、もてる能力を発揮して活躍できる社会をつくることが重要です。

主な施策⑯ 互いに支え合う地域社会

	具体的施策	施策の内容
55	地域で子育てができる環境づくり	子育て中の保護者や親子の交流を促進する場を提供するとともに、地域住民同士が助け合い、地域で安心して子育てができる環境をつくるための施策を推進します。
56	高齢者が住み慣れた地域で暮らせる環境づくり	高齢者が住み慣れた地域や住まいで安心して生活できるよう、介護関係の事業所（施設などを含む）や行政、住民が連携し、地域全体で高齢者やその家族を支えることのできるネットワークを構築します。
57	市民互助型の支え合い活動の推進	ファミリーサポートセンター事業を実施し、互いに支え合う活動を推進します。
58	地域における孤立防止と見守り・助け合い活動の推進	民生委員・児童委員などと連携し、地域において支援が必要な世帯の見守りなどを行うとともに、必要に応じて適切な支援制度につなぎます。
59	認知症サポーターの養成	認知症に対する正しい知識と理解をもち、地域で認知症の人やその家族に対してできる範囲で手助けする「認知症サポーター」を養成します。

主な施策⑰ 結婚・子育てと介護への支援充実

	具体的施策	施策の内容
60	子育てや介護に関する相談体制の充実	妊娠・出産・育児に関する相談を充実させるとともに、必要に応じて医師、歯科医師、保健師などによる指導を受けることができる体制づくりを進めます。 また、介護を必要とする人や介護を担う家族などが適切なサービスを受けられるよう、介護保険制度やその内容についての情報を提供するとともに、相談体制を充実させます。
61	保護者の就労時間や就労形態の多様化に対応するための保育サービスの充実 	保護者の就労時間や就労形態の多様化に対応するため、延長保育や休日保育などのサービスを充実させ、子育てと仕事の両立を支援します。
62	放課後児童健全育成事業（アフタースクール）の充実	就労や疾病、介護などにより、昼間保護者が家庭に居ない小学生を対象に、児童の保護と遊びを通じた健全な育成のため、アフタースクールの運営を継続します。
63	子育て学習機会の充実	子どもの健やかな成長のために、子どもたちの成長に合わせて、健康教育や子育て学習の機会を充実させるとともに、健康・育児相談を実施し、安心して子育てができる環境を整備します。
64	若者の交流支援	結婚を望む男女に対する出会いサポート事業を推進し、出会いの場を提供します。
65	介護サービスについての情報提供と質の向上	介護サービスの質の向上をめざし、事業者についての外部評価およびその情報公開を行うよう指導するとともに、利用者や家族が安心してサービスを受けられるよう取り組みます。

 :女性活躍推進計画

推進項目10 生涯にわたる健康対策

現状と課題

誰もが互いの身体的性差を十分に理解し、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりをもって生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての大前提となります。

特に女性は妊娠・出産を担う性を有するため、心身の状態が年代によって大きく変化するという特性があり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の視点が特に重要となります。

健康の社会的決定要因とその影響は男女で異なるため、性差に応じた的確な保健・医療を受けることが必要です。

人生100年時代を見据え、さらなる活躍や健康寿命の延伸のために、更年期前後からの健康支援が重要です。

主な施策⑱ 妊娠・出産期における母子保健の支援

	具体的施策	施策の内容
66	妊産婦同士が情報交換のできる交流の場づくりの推進	妊娠中や出産および産後の不安を緩和するため、妊産婦同士が気軽に情報交換のできる交流の機会や場づくりを進めます。
67	妊娠や乳幼児に関する相談の充実	安心して妊娠・出産ができる地域医療機関や各種サービスの情報提供を行うとともに、子どもの発達や健康、育児についての相談に応じます。 また、不妊相談窓口の開設状況など、必要に応じた適切な情報提供を継続して行います。
68	妊娠届出の早期提出に対する啓発	医療機関と連携しながら妊娠届出の早期提出を啓発し、母子健康手帳が早期に交付できるよう取り組むことにより、妊娠初期からの母子の一貫した健康支援を進めます。

主な施策⑲ 健康に活躍し続けられるための支援

	具体的施策	施策の内容
69	ライフステージ ⁴² に応じた保健サービスの提供と健康づくりの推進	出生期から高齢期までのライフステージに応じて、健康診査、相談、検診などの保健サービスを提供します。 また、ライフステージや身体状況に応じて取り組める運動についての情報を発信します。
70	健康で活動的に過ごせるための支援	健康で活動的に過ごせる健康寿命を延伸するため、成人期・高齢期の健康づくりを支援します。 また、うつ病などの心の健康に関する相談を実施します。
71	疾病の予防、検診の充実	基本健診だけでなく各種がん検診などをセットで受診できる体制を整備します。また、男性特有の病気である前立腺がん、女性特有の病気である子宮頸がんや、乳がん、高齢女性に多いとされる骨粗しょう症など、性別や年齢により異なる健康課題についての知識を普及するとともに、疾病についての予防対策の学習や相談・検診などを実施します。
72	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖の健康と権利）の周知啓発	リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて、広く市民に周知啓発します。
73	「ユニバーサルデザイン ⁴³ のまちづくり」事業の推進	高齢者や障がい者、外国人など、誰もが暮らしやすく活動できるまちづくりを進めます。

⁴² ライフステージ: 人の一生を乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、中年期、高年期と分けた場合のそれぞれの段階。

⁴³ ユニバーサルデザイン: 障害の有無や年齢や性別、国籍や民族など多種多様な要因に関係なく、誰もが等しく使いやすいように安全で便利な状態を実現することをめざした都市や建物、製品や道具の設計（デザイン）。

基本目標Ⅴ 男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備

推進項目Ⅱ 推進体制の整備

現状と課題

少子高齢化や人口減少の進展により、産業や地域活動など様々な局面で人手不足が顕在化しており、担い手として欠かせない女性の参画がこれまで以上に求められる状況ですが、取組の進捗は差異が見られる状況です。

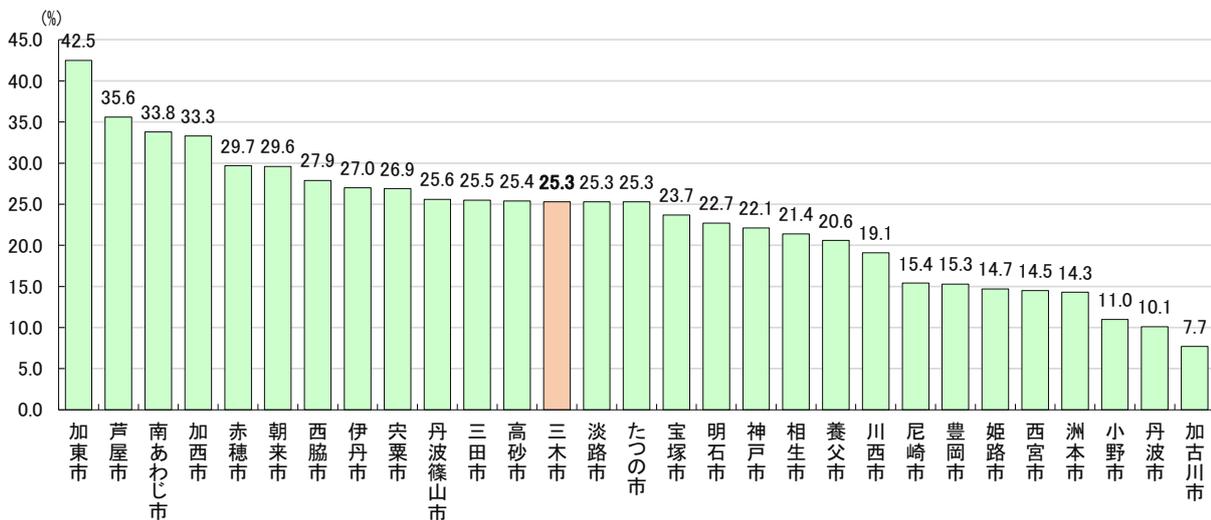
行政においても政策・方針決定の過程に女性が参画する機会が確保されるよう、行政委員や審議会委員の選任時においてジェンダーバランスに配慮することが必要です。そして、あらゆる分野において男女共同参画の視点に立った政策が実現されるよう、全庁が一体となって取組を一層強化していかなければなりません。

本市では、「三木市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の後期期間として令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間の計画期間とする「三木市特定事業主行動計画(次世代育成支援・女性活躍推進)」を作成し、女性職員の活躍の推進に取り組んでいます。

その結果、女性管理職の割合は、平成29(2017)年度の16.4%から令和6(2024)年度では25.3%に増加しています。本市は兵庫県内の市の単純平均である22.1%をおよそ3ポイント上回っており、県内29市の中では、13位となっています。

今後も女性職員の発言力や自己決定力を高めるための研修などを実施し、性別にとらわれることなく、個人の資質や能力により管理職へ登用します。

○兵庫県内の各市の管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合



資料:「令和6年度ひょうごの男女共同参画」

主な施策⑳ 男女共同参画センター機能の充実

	具体的施策	施策の内容
74	男女共同参画センター機能の強化	男女共同参画社会を実現するための拠点施設として、図書・資料、講座、交流、情報提供などを充実させます。 また、女性が自らの能力を十分に発揮し、自分らしく生きる力を身につけるための学習の場を提供するとともに、女性が直面する様々な問題についての相談事業を実施します。

主な施策㉑ 市の率先した男女共同参画の取組

重点

	具体的施策	施策の内容
75	市職員の意識づくり	市職員の男女共同参画に対する意識改革のための研修を充実させます。
76	市職員に対する各種ハラスメント防止に関する研修の実施	市職員に対し、「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」を周知するとともに、各種ハラスメントの研修を充実させます。
77	市職員や市立学校教職員の女性管理職への登用促進 (活)	性別にとらわれることなく、個人の資質や能力により管理職に登用します。 また、女性管理職登用を推進するため、人材を育成するとともに、女性が働きやすい職場環境をつくりまします。
78	市役所での女性職員に対する人材育成の実施 (活)	職場における男女間の格差を解消するため、女性職員の発言力や自己決定力を高めるための研修などを実施します。
79	市役所の男性職員の育児休業・介護休業などの取得の推進 (活)	配偶者などが出産を控えている男性職員や、家族の介護に直面した男性職員に対し、管理職員、または人事担当部局が育児・介護休業制度について、個別の周知・意向確認を行います。
80	特定事業主行動計画の取組の検証と公表 (活)	毎年少なくとも1回は、特定事業主行動計画に基づく取組を検証し、公表します。
81	業者選定における加点評価導入の検討	市が行う工事・業務の委託・物品の買入れなどの業者選定において、男女共同参画に積極的に取り組む企業への加点評価などの導入について検討します。

(活) : 女性活躍推進計画

主な施策㉒ 関係機関等との連携強化

	具体的施策	施策の内容
82	兵庫県や近隣自治体、関係機関などとの連携	関係機関や民間団体との連携を深めるとともに、兵庫県や、近隣市町と連携や情報交換を行い、プランを着実に推進します。

資料編

三木市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 新たな三木市男女共同参画プランを策定するため、三木市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 委員会は、新たな三木市男女共同参画プランを策定するため、必要な事項を調査審議する。

(組織)

第3条 委員会は、委員18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選任する。

- (1) 学識経験者
- (2) 各種関係団体から推薦を受けた者
- (3) 公募による者
- (4) 関係行政機関の職員

3 市長は、委員に欠員が生じたときは、後任の委員を選任することができる。

4 委員会に委員長及び副委員長を置き、それぞれ委員の互選により定める。

5 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

6 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故が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。

(任期)

第4条 委員の任期は、前項の規定により選任された日から令和7年3月31日までとする。

(会議)

第5条 会議は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、市民生活部人権推進課において処理する。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が会議に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和6年5月1日から施行する。

(この要綱の失効)

2 この要綱は、令和7年3月31日をもってその効力を失う。

(招集の特例)

3 この要綱の施行の日以後最初に招集される委員会の会議は、第5条第1項の規定にかかわらず市長が招集する。

令和6年度三木市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

◎：委員長 ○：副委員長

	委員名	所属団体等
1	◎ 中村 和子	オフィスEEE 男女共同参画アドバイザー
2	○ 車井 浩子	兵庫県立大学国際商経学部 教授
3	小舟 まゆみ	三木市区長協議会連合会
4	長友 理沙	三木商工会議所
5	道本 寛幸	三木市社会福祉協議会
6	田中 清子	三木市連合民生委員児童委員協議会
7	田中 智美	三木市小学校・特別支援学校長会
8	西臺 士郎	三木市中学校長会
9	才脇 諭子	三木市保育協会
10	中井 さとみ	三木市男女共同参画センター運営委員会
11	茂木 美知子	NPO 法人女性と子ども支援センター ウィメンズネット・こうべ
12	藤田 加代子	明石人権擁護委員協議会
13	笹谷 正康	一般公募委員
14	池田 博文	一般公募委員
15	北井 保美	一般公募委員
16	大西 丈夫	一般公募委員
17	畠山 弘康	一般公募委員
18	小巻 健	一般公募委員

プラン策定の経緯

年 月 日	内容
7月19日	第1回男女共同参画プラン策定委員会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 三木市男女共同参画に関する市民意識調査結果について ・ 三木市男女共同参画プラン（第4次）の策定について ・ 今後の予定について
10月7日	第2回男女共同参画プラン策定委員会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 三木市男女共同参画プラン（第3次）達成度調査報告書について ・ 三木市男女共同参画プラン（第4次）の体系図及び具体的施策について
12月16日	第3回男女共同参画プラン策定委員会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 三木市男女共同参画プラン（第4次）素案の検討 ・ 三木市男女共同参画プラン（第4次）重点施策について
1月20日	第4回男女共同参画プラン策定委員会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 三木市男女共同参画プラン（第4次）案の検討 ・ 三木市男女共同参画プラン（第4次）サブタイトルについて ・ 今後の予定について
2月19日～ 3月21日	パブリックコメント

男女共同参画社会基本法

公布：平成11年6月23日 法律第78号
施行：平成11年6月23日
改正：平成11年7月16日 法律第102号
施行：平成13年1月6日
改正：平成11年12月22日 法律第160号
施行：平成13年1月6日

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、緊要な課題となっている。

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

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

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

（男女の人権の尊重）

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、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、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第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务大臣のうちから、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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

公布：平成27年9月4日 法律第64号
施行：平成27年9月4日
改正：平成29年3月31日 法律第14号
施行：平成29年4月1日
改正：令和1年6月5日 法律第24号
施行：令和元年6月5日
改正：令和4年3月31日 法律第12号
施行：令和4年3月31日
改正：令和4年6月17日 法律第68号
施行：令和4年6月17日

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（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、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第19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。
 - (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。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (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 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が100人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。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つたと認めるとき。
 - (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項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも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条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第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1項及び第2項、第5条の5、第39条、第41条第2項、第42条、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第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2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようと

する」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

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

第17条 公共職業安定所は、前条第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条第一項若しくは第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4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第20条 第8条第1項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- (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1項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する第1項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する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に努めるものとする。

(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項若しくは第2項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第3項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の拘禁刑又は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年以下の拘禁刑又は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月以下の拘禁刑又は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条第二項（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。

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

公布：平成13年4月13日 法律第31号
施行：平成13年10月13日
改正：平成16年6月2日 法律第64号
施行：平成16年12月2日
改正：平成19年7月11日 法律第113号
施行：平成20年1月11日
改正：平成25年7月3日 法律第72号
施行：平成26年1月3日
改正：平成26年4月23日 法律第28号
施行：平成27年4月1日
改正：令和元年6月26日 法律第46号
施行：令和2年4月1日
改正：令和4年5月25日 法律第52号
施行：令和6年4月1日
改正：令和4年6月17日 法律第68号
施行：令和4年6月17日
改正：令和5年5月19日 法律第30号
施行：令和6年4月1日
以下は施行日未確定につき未掲載
改正：令和5年6月14日 法律第53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条の4）

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31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つ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つた者が、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。
- (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) 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を実施するために必要な国、地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- (4) 前三号に掲げるもののほか、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) 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を実施するために必要な当該都道府県、関係地方公共団体及び民間の団体の連携及び協力に関する事項
- (4) 前三号に掲げるもののほか、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女性相談支援センター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女性相談支援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、女性相談支援センターが、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 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
 - 6 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。

(女性相談支援員による相談等)

第4条 女性相談支援員は、被害者の相談に応じ、必要な援助を行うことができる。

(女性自立支援施設における保護)

第5条 都道府県は、女性自立支援施設において被害者の保護を行うことができる。

(協議会)

- 第5条の2 都道府県は、単独で又は共同して、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、関係機関、関係団体、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関連する職務に従事する者その他の関係者（第5項において「関係機関等」という。）により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織するよう努めなければならない。
- 2 市町村は、単独で又は共同して、協議会を組織することができる。
 - 3 協議会は、被害者に関する情報その他被害者の保護を図るために必要な情報の交換を行うとともに、被害者に対する支援の内容に関する協議を行うものとする。
 - 4 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。
 - 5 協議会は、第三項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。

(秘密保持義務)

第5条の3 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由がなく、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5条の4 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

(接近禁止命令等)

- 第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知してする脅迫（以下この章において「身体に対する暴力等」という。）を受けた者に限る。以下この条並びに第12条第1項第3号及び第4号において同じ。）が、配偶者（配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、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、当該配偶者であった者。以下この条及び第12条第1項第2号から第4号までにおいて同じ。）からの更なる身体に対する暴力等により、その生命又は心身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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して1年間、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。以下この項において同じ。）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を命ずるものとする。
- 2 前項の場合において、同項の規定による命令（以下「接近禁止命令」という。）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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、被害者に対して次に掲げる行為を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、文書を送付し、通信文その他の情報（電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号及び第6項第1号において同じ。）の送信元、送信先、通信日時その他の電気通信を行うために必要な情報を含む。以下この条において「通信文等」という。）をファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールの送信等を行うこと。
 - (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、通信文等をファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールの送信等を行うこと。
 - (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、その性的羞恥心を害する文書、図画、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下この号において同じ。）に係る記録媒体その他の物を送付し、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電磁的記録その他の記録を送信し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
 - (9) その承諾を得ないで、その所持する位置情報記録・送信装置（当該装置の位置に係る位置情報（地理空間情報活用推進基本法（平成19年法律第63号）第2条第1項第1号に規定する位置情報をいう。以下この号において同じ。）を記録し、又は送信する機能を有する装置で政令で定めるものをいう。以下この号及び次号において同じ。）（同号に規定する行為がされた位置情報記録・送信装置を含む。）により記録され、又は送信される当該位置情報記録・送信装置の位置に係る位置情報を政令で定める方法により取得すること。
 - (10) その承諾を得ないで、その所持する物に位置情報記録・送信装置を取り付けること、位置情報記録・送信装置を取り付けた物を交付することその他その移動に伴い位置情報記録・送信装置を移動し得る状態にする行為として政令で定める行為をすること。
- 3 第1項の場合において、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つて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年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及び当該子に対して前項第二号から第10号までに掲げる行為（同項第5号に掲げる行為にあつては、電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することに限る。）をしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

- 4 第1項の場合において、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、接近禁止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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、接近禁止命令の効力が生じた日から起算して1年を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身边につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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。
- 6 第2項第4号及び第5号の「電子メールの送信等」とは、次の各号のいずれかに掲げる行為（電話をかけること及び通信文等をファクシミリ装置を用いて送信することを除く。）をいう。
 - (1) 電子メール（特定電子メールの送信の適正化等に関する法律（平成14年法律第26号）第2条第1号に規定する電子メールをいう。）その他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信を行うこと。
 - (2) 前号に掲げるもののほか、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法であって、内閣府令で定めるものを用いて通信文等の送信を行うこと。

（退去等命令）

第10条の2 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。以下この条及び第18条第1項において同じ。）が、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、第12条第2項第2号及び第18条第1項において同じ。）から更に身体に対する暴力を受けることにより、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、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日から起算して2月間（被害者及び当該配偶者が生活の本拠として使用する建物又は区分建物（不動産登記法（平成16年法律第百23号）第2条第22号に規定する区分建物をいう。）の所有者又は賃借人が被害者のみである場合において、被害者の申立てがあったときは、6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はならないことを命ずるものとする。ただし、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。

（管轄裁判所）

- 第11条 接近禁止命令及び前条の規定による命令（以下「退去等命令」という。）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 接近禁止命令の申立ては、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等が行われた地
 - 3 退去等命令の申立ては、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

（接近禁止命令等の申立て等）

- 第12条 接近禁止命令及び第10条第2項から第4項までの規定による命令の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。
- (1) 配偶者からの身体に対する暴力等を受けた状況（当該身体に対する暴力等を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合であって、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けたときにあっては、当該配偶者であった者からの身体に対する暴力等を受けた状況を含む。）
 - (2) 前号に掲げるもののほか、配偶者からの更なる身体に対する暴力等により、生命又は心身に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
 - (3) 第10条第3項の規定による命令（以下この号並びに第17条第3項及び第4項において「3項命令」という。）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3項命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情
 - (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる

申立ての時における事情

- (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 退去等命令の申立ては、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（当該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であって、当該配偶者であった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ときにあっては、当該配偶者であった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を含む。）
- (2) 前号に掲げるもののほか、配偶者から更に身体に対する暴力を受けることにより、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- (3) 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2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
- 3 前2項の書面（以下「申立書」という。）に第1項第5号イからニまで又は前項第3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、第1項第1号から第4号まで又は前項第1号及び第2号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、接近禁止命令、第10条第2項から第4項までの規定による命令及び退去等命令（以下「保護命令」という。）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号イからニまで又は同条第2項第3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。

（期日の呼出し）

- 第14条の2 保護命令に関する手続における期日の呼出しは、呼出状の送達、当該事件について出頭した者に対する期日の告知その他相当と認める方法によってする。
- 2 呼出状の送達及び当該事件について出頭した者に対する期日の告知以外の方法による期日の呼出しをしたときは、期日に出頭しない者に対し、法律上の制裁その他期日の不遵守による不利益を帰することができる。ただし、その者が期日の呼出しを受けた旨を記載した書面を提出したときは、この限りでない。

（公示送達の方法）

第14条の3 保護命令に関する手続における公示送達は、裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨を裁判所の掲示場に掲示してする。

(電子情報処理組織による申立て等)

- 第14条の4 保護命令に関する手続における申立てその他の申述（以下この条において「申立て等」という。）のうち、当該申立て等に関するこの法律その他の法令の規定により書面等（書面、書類、文書、謄本、抄本、正本、副本、副本その他文字、図形等人の知覚によって認識することができる情報が記載された紙その他の有体物をいう。次項及び第4項において同じ。）をもってするものとされているものであって、最高裁判所の定める裁判所に対してするもの（当該裁判所の裁判長、受命裁判官、受託裁判官又は裁判所書記官に対してするものを含む。）については、当該法令の規定にかかわらず、最高裁判所規則で定めるところにより、電子情報処理組織（裁判所の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項及び第3項において同じ。）と申立て等をする者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を用いてすることができる。
- 2 前項の規定によりされた申立て等については、当該申立て等を書面等をもってするものとして規定した申立て等に関する法令の規定に規定する書面等をもってされたものとみなして、当該申立て等に関する法令の規定を適用する。
 - 3 第1項の規定によりされた申立て等は、同項の裁判所の使用に係る電子計算機に備えられたファイルへの記録がされた時に、当該裁判所に到達したものとみなす。
 - 4 第1項の場合において、当該申立て等に関する他の法令の規定により署名等（署名、記名、押印その他氏名又は名称を書面等に記載することをいう。以下この項において同じ。）をすることとされているものについては、当該申立て等をする者は、当該法令の規定にかかわらず、当該署名等に代えて、最高裁判所規則で定めるところにより、氏名又は名称を明らかにする措置を講じなければならない。
 - 5 第1項の規定によりされた申立て等が第3項に規定するファイルに記録されたときは、第1項の裁判所は、当該ファイルに記録された情報の内容を書面に出力しなければならない。
 - 6 第1項の規定によりされた申立て等に係るこの法律その他の法令の規定による事件の記録の閲覧若しくは謄写又はその正本、謄本若しくは抄本の交付は、前項の書面をもってするものとする。当該申立て等に係る書類の送達又は送付も、同様とする。

(保護命令の申立てについての決定等)

- 第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
 - 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
 - 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまで又は同条第2項第3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 前項の規定により接近禁止命令の効力の停止を命ずる場合において、第10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 抗告裁判所が接近禁止命令を取り消す場合において、第10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。接近禁止命令又は第10条第2項から第4項までの規定による命令にあっては接近禁止命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した日以後において、退去等命令にあっては当該退去等命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した日以後において、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、接近禁止命令を発した裁判所が前項の規定により当該接近禁止命令を取り消す場合について準用する。
- 3 3項命令を受けた者は、接近禁止命令が効力を生じた日から起算して6月を経過した日又は当該3項命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した日のいずれか遅い日以後において、当該3項命令を発した裁判所に対し、第10条第3項に規定する要件を欠くに至ったことを理由として、当該3項命令の取消しの申立てをすることができる。
- 4 裁判所は、前項の取消しの裁判をするときは、当該取消しに係る3項命令の申立てをした者の意見を聴かななければならない。
- 5 第3項の取消し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。
- 6 第3項の取消しの裁判は、確定しなければその効力を生じない。
- 7 第15条第3項及び前条第7項の規定は、第1項から第3項までの場合について準用する。

(退去等命令の再度の申立て)

第18条 退去等命令が発せられた後に当該発せられた退去等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退去等命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することにできない事由により当該発せられた命令の期間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退去等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、退去等命令を発するものとする。ただし、当該退去等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、当該退去等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2項各号列記以外の部分中「事項」とあるのは「事項及び第18条第一項本文の事情」と、同項第3号中「事項に」とあるのは「事項及び第18条第1項本文の事情に」と、同条第3項中「事項に」とあるのは「事項並びに第18条第1項本文の事情に」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。

第20条 削除

(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）第1編から第4編までの規定（同法第71条第2項、第91条の2、第92条第9項及び第10項、第92条の2第2項、第94条、第100条第2項、第1編第5章第4節第3款、第111条、第1編第7章、第133条の2第5項及び第6項、第133条の3第2項、第151条第3項、第160条第2項、第185条第3項、第205条第2項、第215条第2項、第227条第2項並びに第232条の2の規定を除く。）を準用する。この場合において、次の表の上欄に掲げる同法の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 112 条第 1 項本文	前条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第 112 条第 1 項ただし書	前条の規定による措置を開始した	当該掲示を始めた
第 113 条	書類又は電磁的記録	書類
	記載又は記録	記載
	第 111 条の規定による措置を開始した	裁判所書記官が送達すべき書類を保管し、いつでも送達を受けるべき者に交付すべき旨の裁判所の掲示場への掲示を始めた
第 133 条の三第 1 項	記載され、又は記録された書面又は電磁的記録	記載された書面
	当該書面又は電磁的記録	当該書面
	又は電磁的記録その他これに類する書面又は電磁的記録	その他これに類する書面
第 151 条第 2 項及び第 231 条の 2 第 2 項	方法又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する方法	方法
第 160 条第 1 項	最高裁判所規則で定めるところにより、電子調書（期日又は期日外における手続の方式、内容及び経過等の記録及び公証をするためにこの法律その他の法令の規定により裁判所書記官が作成する電磁的記録をいう。以下同じ。）	調書
第 160 条第 3 項	前項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容に	調書の記載について
第 160 条第 4 項	第二項の規定によりファイルに記録された電子調書	調書
	当該電子調書	当該調書
第 160 条の 2 第 1 項	前条第 2 項の規定によりファイルに記録された電子調書の内容	調書の記載
第 160 条の 2 第 2 項	その旨をファイルに記録して	調書を作成して
第 205 条第 3 項	事項又は前項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第 215 条第 4 項	事項又は第 2 項の規定によりファイルに記録された事項若しくは同項の記録媒体に記録された事項	事項
第 231 条の 3 第 2 項	若しくは送付し、又は最高裁判所規則で定める電子情報処理組織を使用する	又は送付する
第 261 条第 4 項	電子調書	調書
	記録しなければ	記載しなければ

(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。

(都道府県及び市町村の支弁)

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女性相談支援センター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号の規定に基づき女性相談支援センターが行う一時保護（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。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

(3) 第4条の規定に基づき都道府県が置く女性相談支援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相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 市町村は、第4条の規定に基づき市町村が置く女性相談支援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) 市町村が前条第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（同条を除く。）中「配偶者からの暴力」とあるのは、「特定関係者からの暴力」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	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手（以下「特定関係者」という。）
	被害者	被害者（特定関係者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	特定関係者又は特定関係者であった者
第10条第1項から第4項まで、第10条の2、第11条第2項第2号及び第3項第2号、第12条第1項第1号から第4号まで並びに第2項第1号及び第2号並びに第18条第1項	配偶者	特定関係者
第10条第1項、第10条の2並びに第12条第1項第1号及び第2項第1号	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項まで及び第10条の2の規定によるものを含む。第31条において同じ。）に違反した者は、2年以下の拘禁刑又は200万円以下の罰金に処する。

第30条 第3条第5項又は第5条の3の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

第31条 第12条第1項若しくは第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。）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項若しくは第2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。

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

公布：令和4年5月25日 法律第52号
施行：令和4年5月25日
改正：令和4年6月15日 法律第66号
施行：令和4年6月17日
改正：令和4年6月17日 法律第68号
施行：令和6年4月1日

目次

- 第1章 総則（第1条—第6条）
- 第2章 基本方針及び都道府県基本計画等（第7条・第8条）
- 第3章 女性相談支援センターによる支援等（第9条—第15条）
- 第4章 雑則（第16条—第22条）
- 第5章 罰則（第23条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第1条 この法律は、女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めることにより、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において「困難な問題を抱える女性」とは、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）をいう。

（基本理念）

第3条 困難な問題を抱える女性への支援のための施策は、次に掲げる事項を基本理念として行われなければならない。

- (1) 女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、その発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること。
- (2) 困難な問題を抱える女性への支援が、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること。
- (3) 人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること。

（国及び地方公共団体の責務）

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、困難な問題を抱える女性への支援のために必要な施策を講ずる責務を有する。

（関連施策の活用）

第5条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、必要に応じて福祉、保健医療、労働、住まい及び教育に関する施策その他の関連施策の活用が図られるよう努めなければならない。

(緊密な連携)

第6条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策を講ずるに当たっては、関係地方公共団体相互間の緊密な連携が図られるとともに、この法律に基づく支援を行う機関と福祉事務所（社会福祉法（昭和26年法律第45号）に規定する福祉に関する事務所をいう。）、児童相談所、児童福祉施設（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第7条第1項に規定する児童福祉施設をいう。）、保健所、医療機関、職業紹介機関（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（昭和41年法律第132号）第2条に規定する職業紹介機関をいう。）、職業訓練機関、教育機関、都道府県警察、日本司法支援センター（総合法律支援法（平成16年法律第74号）第13条に規定する日本司法支援センターをいう。）、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等に関する法律（平成13年法律第31号）第3条第1項に規定する配偶者暴力相談支援センターをいう。）その他の関係機関との緊密な連携が図られるよう配慮しなければならない。

第二章 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

- 第7条 厚生労働大臣は、困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針（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) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な事項
 - (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の内容に関する事項
 - (3) その他困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する重要事項
 - 3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、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8条 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における困難な問題を抱える女性への支援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) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針
 - (2) 困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施内容に関する事項
 - (3) その他困難な問題を抱える女性への支援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困難な問題を抱える女性への支援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 厚生労働大臣は、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。

第三章 女性相談支援センターによる支援等

(女性相談支援センター)

第9条 都道府県は、女性相談支援センターを設置しなければならない。

- 2 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の19第1項の指定都市（以下「指定都市」という。）は、女性相談支援センターを設置することができる。
- 3 女性相談支援センターは、困難な問題を抱える女性への支援に関し、主として次に掲げる業務を行うものとする。
 - (1) 困難な問題を抱える女性に関する各般の問題について、困難な問題を抱える女性の立場に立って相談に応ずること又は第11条第1項に規定する女性相談支援員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - (2) 困難な問題を抱える女性（困難な問題を抱える女性とその家族を同伴する場合にあっては、困難な問題を抱える女性及びその同伴する家族。次号から第5号まで及び第12条第1項において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - (3) 困難な問題を抱える女性の心身の健康の回復を図るため、医学的又は心理学的な援助その他の必要な援助を行うこと。
 - (4) 困難な問題を抱える女性が自立して生活することを促進するため、就労の支援、住宅の確保、援護、児童の保育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) 困難な問題を抱える女性が居住して保護を受けることができ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 女性相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、その支援の対象となる者の抱えている問題及びその背景、心身の状況等を適切に把握した上で、その者の意向を踏まえながら、最適な支援を行うものとする。
- 5 女性相談支援センターに、所長その他所要の職員を置く。
- 6 女性相談支援センターには、第3項第2号の一時保護を行う施設を設けなければならない。
- 7 第3項第2号の一時保護は、緊急に保護することが必要と認められる場合その他厚生労働省令で定める場合に、女性相談支援センターが、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。
- 8 前項の規定による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その委託を受けた業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 9 第3項第2号の一時保護に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習に関する支援が行われるものとする。
- 10 女性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、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。
- 11 前各項に定めるもののほか、女性相談支援センターに関し必要な事項は、政令で定める。

(女性相談支援センターの所長による報告等)

第10条 女性相談支援センターの所長は、困難な問題を抱える女性であつて配偶者のないもの又はこれに準ずる事情にあるもの及びその者の監護すべき児童について、児童福祉法第6条の3第18項に規定する妊産婦等生活援助事業の実施又は同法第23条第2項に規定する母子保護の実施が適当であると認めたときは、これらの者を当該妊産婦等生活援助事業の実施又は当該母子保護の実施に係る都道府県又は市町村の長に報告し、又は通知しなければならない。

(女性相談支援員)

- 第11条 都道府県（女性相談支援センターを設置する指定都市を含む。第20条第1項（第4号から第6号までを除く。）並びに第22条第1項及び第2項第1号において同じ。）は、困難な問題を抱える女性について、その発見に努め、その立場に立って相談に応じ、及び専門的技術に基づいて必要な援助を行う職務に従事する職員（以下「女性相談支援員」という。）を置くものとする。
- 2 市町村（女性相談支援センターを設置する指定都市を除く。第20条第2項及び第22条第2項第2号において同じ。）は、女性相談支援員を置くよう努めるものとする。
 - 3 女性相談支援員の任用に当たっては、その職務を行うのに必要な能力及び専門的な知識経験を有する人材の登用に特に配慮しなければならない。

(女性自立支援施設)

- 第12条 都道府県は、困難な問題を抱える女性を入所させて、その保護を行うとともに、その心身の健康の回復を図るための医学的又は心理学的な援助を行い、及びその自立の促進のためにその生活を支援し、あわせて退所した者について相談その他の援助を行うこと（以下「自立支援」という。）を目的とする施設（以下「女性自立支援施設」という。）を設置することができる。
- 2 都道府県は、女性自立支援施設における自立支援を、その対象となる者の意向を踏まえながら、自ら行い、又は市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行うことができる。
 - 3 女性自立支援施設における自立支援に当たっては、その対象となる者が監護すべき児童を同伴する場合には、当該児童の状況に応じて、当該児童への学習及び生活に関する支援が行われるものとする。

(民間の団体との協働による支援)

- 第13条 都道府県は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、訪問、巡回、居場所の提供、インターネットの活用、関係機関への同行その他の厚生労働省令で定める方法により、その発見、相談その他の支援に関する業務を行うものとする。
- 2 市町村は、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体と協働して、その自主性を尊重しつつ、困難な問題を抱える女性について、その意向に留意しながら、前項の業務を行うことができる。

(民生委員等の協力)

- 第14条 民生委員法（昭和23年法律第198号）に定める民生委員、児童福祉法に定める児童委員、人権擁護委員法（昭和24年法律第139号）に定める人権擁護委員、保護司法（昭和25年法律第204号）に定める保護司及び更生保護事業法（平成7年法律第86号）に定める更生保護事業を営む者は、この法律の施行に関し、女性相談支援センター及び女性相談支援員に協力するものとする。

(支援調整会議)

- 第15条 地方公共団体は、単独で又は共同して、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、関係機関、第9条第7項又は第12条第2項の規定による委託を受けた者、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体及び困難な問題を抱える女性への支援に従事する者その他の関係者（以下この条において「関係機関等」という。）により構成される会議（以下この条において「支援調整会議」という。）を組織するよう努めるものとする。
- 2 支援調整会議は、困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うために必要な情報の交換を行うとともに、困難な問題を抱える女性への支援の内容に関する協議を行うものとする。
 - 3 支援調整会議は、前項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるときは、関係機関等に対し、資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力を求めることができる。
 - 4 関係機関等は、前項の規定による求めがあった場合には、これに協力するよう努めるものとする。
 - 5 次の各号に掲げる支援調整会議を構成する関係機関等の区分に従い、当該各号に定める者は、正当な理由がなく、支援調整会議の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
 - (1) 国又は地方公共団体の機関 当該機関の職員又は職員であった者
 - (2) 法人 当該法人の役員若しくは職員又はこれらの者であった者
 - (3) 前2号に掲げる者以外の者 支援調整会議を構成する者又は当該者であった者
 - 6 前各項に定めるもののほか、支援調整会議の組織及び運営に関し必要な事項は、支援調整会議が定める。

第4章 雑則

(教育及び啓発)

第16条 国及び地方公共団体は、この法律に基づく困難な問題を抱える女性への支援に関し国民の関心と理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

- 2 国及び地方公共団体は、自己がかけがえのない個人であることについての意識の涵かん養に資する教育及び啓発を含め、女性が困難な問題を抱えた場合にこの法律に基づく支援を適切に受けることができるようにす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)

第17条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に資するため、効果的な支援の方法、その心身の健康の回復を図るための方法等に関する調査研究の推進に努めるものとする。

(人材の確保等)

第18条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に従事する者の適切な処遇の確保のための措置、研修の実施その他の措置を講ずることにより、困難な問題を抱える女性への支援に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るよう努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第19条 国及び地方公共団体は、困難な問題を抱える女性への支援に関する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。

(都道府県及び市町村の支弁)

第20条 都道府県は、次に掲げる費用（女性相談支援センターを設置する指定都市にあつては、第1号から第3号までに掲げる費用に限る。）を支弁しなければならない。

- (1) 女性相談支援センターに要する費用（次号に掲げる費用を除く。）
 - (2) 女性相談支援センターが行う第9条第3項第2号の一時保護（同条第7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。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用
 - (3) 都道府県が置く女性相談支援員に要する費用
 - (4) 都道府県が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用
 - (5) 都道府県が行う自立支援（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
 - (6) 第13条第1項の規定により都道府県が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用
- 2 市町村は、市町村が置く女性相談支援員に要する費用を支弁しなければならない。
 - 3 市町村は、第13条第二項の規定により市町村が自ら行い、又は民間の団体に委託して行う困難な問題を抱える女性への支援に要する費用を支弁しなければならない。

(都道府県等の補助)

第21条 都道府県は、社会福祉法人が設置する女性自立支援施設の設備に要する費用の4分の3以内を補助することができる。

- 2 都道府県又は市町村は、第13条第1項又は第2項の規定に基づく業務を行うに当たって、法令及び予算の範囲内において、困難な問題を抱える女性への支援に関する活動を行う民間の団体の当該活動に要する費用（前条第1項第6号の委託及び同条第3項の委託に係る委託費の対象となる費用を除く。）の全部又は一部を補助することができる。

(国の負担及び補助)

- 第22条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が第20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) 都道府県が第20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5号に掲げるもの
(女性相談支援センターを設置する指定都市にあつては、同項第3号に掲げるものに限る。)
- (2) 市町村が第20条第2項の規定により支弁した費用
- 3 国は、予算の範囲内において、都道府県が第20条第1項の規定により支弁した費用のうち同項第6号に掲げるもの及び市町村が同条第3項の規定により支弁した費用並びに都道府県及び市町村が前条第2項の規定により補助した金額の全部又は一部を補助することができる。

第5章 罰則

第23条 第9条第8項又は第15条第5項の規定に違反して秘密を漏らした者は、1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

附 則 抄

(施行期日)

- 第1条 この法律は、令和6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) 次条並びに附則第3条、第5条及び第38条の規定 公布の日
- (2) 附則第34条の規定 この法律の公布の日又は児童福祉法等の一部を改正する法律（令和4年法律第66号）の公布の日のいずれか遅い日
- (3) 略
- (4) 附則第36条の規定 この法律の公布の日又は刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和4年法律第68号）の公布の日のいずれか遅い日

(検討)

- 第2条 政府は、この法律の公布後3年を目途として、この法律に基づく支援を受ける者の権利を擁護する仕組みの構築及び当該支援の質を公正かつ適切に評価する仕組みの構築について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
- 2 政府は、前項に定める事項のほか、この法律の施行後3年を目途として、この法律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。

(準備行為)

- 第3条 厚生労働大臣は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）前においても、第7条第1項から第3項までの規定の例により、基本方針を定めることができる。この場合において、厚生労働大臣は、同条第4項の規定の例により、これを公表することができる。
- 2 前項の規定により定められ、公表された基本方針は、施行日において、第7条第1項から第3項までの規定により定められ、同条第4項の規定により公表された基本方針とみなす。

(婦人補導院法の廃止)

第10条 婦人補導院法は、廃止する。

(婦人補導院法の廃止に伴う経過措置)

第11条 旧婦人補導院法第12条の規定による手当金の支給及び旧婦人補導院法第19条の規定による遺留金品の措置については、なお従前の例による。この場合において、これらに関する事務は、法務省令で定める法務省の職員が行うものとする。

(政令への委任)

第38条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

用語集

行	注	用語	説明
あ	21	育休取得率	国のこども未来戦略方針（令和5（2023）年6月13日閣議決定）による男性の育児休業取得率の目標は、令和7（2025）年公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%、令和12（2030）年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%となっている。
	7	育児・介護休業法	正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。育児休業および介護休業に関する制度並びに子の看護休暇および介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児および家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児または家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしている。
	27	生命（いのち）の安全教育	生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解したうえで、生命を大切に考える考えや、自分や相手、一人一人を尊重する態度などを、発達段階に応じて身に着けることをめざして、令和5年（2023）年から全国の学校で本格的にスタートした。
	32	LGBTQ+	LGBTQはLesbian（レズビアン：女性同性愛者）、Gay（ゲイ：男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル：両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー：生まれた時の性別と、自分が認識している性別が異なる人）、Questioning（クエスチョニング：性自認・性的指向がはっきりしない、揺れ動いている、決まっていない人）あるいはQueer（クイア：自分のジェンダーが人と違っていると感じる人）の頭文字をとった言葉。＋は、それ以外の多様な性の在り方を包括する意味をもつ。
	15	えるぼし認定	「える」はアルファベットの「L」に由来し、「Lady(女性)」や「Lead(手本)」、「Laudable(賞賛)」などを意味する。「女性活躍推進法」に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される。
	33	OECD	経済協力開発機構。ヨーロッパ諸国を中心に、日・米を含めた先進国が加盟する国際機関。自由な意見交換、情報交換をおおして、経済成長、貿易自由化、途上国支援に貢献することを目的としている。
か	30	家族経営協定	家族経営農家において、家族のそれぞれの能力や状況に応じた役割や権利について、家族全員が平等な立場で話し合い、全員の総意で取り決め、文書化すること。家族経営協定の内容の主なものは、営農計画、作業分担、労働報酬、休日・余暇計画等の労働条件、経営の円滑な継承等に関するルールがある。農業経営の近代化を目的とするもので、女性農業者の地位の確立や農業後継者の育成につながることを期待されている。

行	注	用語	説明
	14	くるみん認定	「くるみん」には、赤ちゃんをやさしく包む「おくるみ」と、「会社ぐるみ」で子育てをサポートするという2つの意味が込められている。「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。さらに、くるみん認定を既に受け、高い水準の取組を行っている企業は、プラチナくるみん認定が受けられる。兵庫県内でプラチナくるみん認定を受けている企業（令和6年11月末時点）は、13社。
	17	高齢者虐待	①養護者による高齢者虐待、および②養介護施設従事者等による高齢者虐待
	39	高齢者虐待防止法	正式名称は「高齢者の虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」。高齢者虐待の定義は、65歳以上の者に対して養護者、または、介護施設従事者等が行う①身体的虐待、②介護・世話の放棄・放任、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待とされている。当該高齢者の「生命又は身体に重大な危険が生じている場合」は通報の義務、それ以外の場合は努力義務となっている。
	22	固定的性別役割分担意識	「男は仕事、女は家事・育児をすべきである」などのように、性別によって固定的に役割を分ける考え方のこと。この考え方は個人の生き方を性によって狭めるものとして問題視され、女性問題解決のための課題とされている。内閣府は、「男女共同参画社会に関する世論調査」において、固定的性別役割分担意識について調査を行った。昭和54（1979）年調査では、性別による固定的役割分担に賛成の割合が7割を超えていたが、平成16（2004）年調査で初めて反対が賛成を上回り、令和4（2022）年調査では反対が64.3%と6割を超えている。
さ	35	在宅勤務	事業主と雇用関係にある労働者が自宅にいながら会社の仕事を行う勤務形態。情報通信技術の発展、普及に伴い、コンピューター技術者などを中心に増えてきており、通勤時間や通勤費用の削減、事務所の管理費用や消費電力などの削減、勤務者の労力削減など多くのメリットがある。
	28	次世代育成支援対策推進法	次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成15（2003）年7月に施行された。10年間の時限立法であったが、改正を経て令和17（2035）年3月31日まで延長された。この法律に基づき、国・自治体・事業主は、次世代育成支援のための行動計画を策定することとされている。
	3	持続可能な開発目標（SDGs）	「Sustainable Development Goals」の頭文字をとった略称。2030年を達成期限とする17の目標と169のターゲットから構成されている。詳細はP.6を参照。

行	注	用語	説明
	16	児童虐待	児童虐待は、以下の4種類に分類される。①身体的虐待（殴る、蹴る、叩く、投げ落とす、激しく揺さぶる、やけどを負わせる、溺れさせる、首を絞める、縄などにより一室に拘束するなど）②性的虐待（子どもへの性的行為、性的行為を見せる、性器を触るまたは触らせる、ポルノグラフィの被写体にするなど）③ネグレクト（家に閉じ込める、食事を与えない、ひどく不潔にする、自動車の中に放置する、重い病気になっても病院に連れて行かない など）④心理的虐待（言葉による脅し、無視、きょうだい間での差別的扱い、子どもの目の前で行われるDV、きょうだいに虐待行為を行う など）
	1	ジェンダー（gender）	一般的にジェンダーとは、生物学的な性差（セックス）に対して社会的・文化的に作られた性差をさす。「こうあるべき」姿として、それぞれが所属する社会や文化から規定され、表現され、体現される。それは、服装や髪形などのファッションから、言葉遣い、職業選択、家庭や職場での役割や責任の分担にもおよび、さらに、人々の心の在り方や、意識、考え方、コミュニケーションの仕方にもまで反映される。
	13	ジェンダーギャップ	男女の違いにより生じる格差のこと
	4	ジェンダー主流化	ジェンダー平等の実現を目的として、開発政策や施策、事業は男女それぞれに異なる影響を及ぼすという前提に立ち、すべての開発政策、施策、事業の計画・実施・モニタリング・評価のあらゆる段階で、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にしていくプロセスを指す。
	18	障害者虐待	家庭では養護者による障害者虐待、施設では障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、職場では使用者による障害者虐待
	40	障害者虐待防止法	正式名称は「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」。障がい者虐待の定義は、身体・知的・精神障害、その他の心身の機能の障害があって、日常生活、社会生活に相当な制限を受ける者に対して行う①身体的虐待、②放棄・放任、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待とされている。「生命身体に重大な危険のおそれ」がない場合も区別をすることなく、一律に通報義務となっている。
	10	女性活躍推進法	正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。令和8（2026）年3月31日までの時限立法。国の機関や地方公共団体は、特定事業主行動計画の策定を義務づけられており、①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率等について現在の状況や課題を把握し改善するための数値目標、期間、目標達成のための取組内容を策定し、職員に周知しなければならない。また、国や地方公共団体以外では、従業員数が100人を超える企業等は一般事業主行動計画の策定が義務づけられており、100人以下の企業等については努力義務とされている。また、従業員数が300人を超える企業は、男女の賃金の差異などの女性の活躍に関する公表が義務づけられた。
	31	性自認	自分の性別をどのように自覚しているか。男／女だと思う、どちらでもない／あるなど。
	11	性的指向	恋愛や性愛がどのような性別に向いているかという概念。異性を好きになる人、同性を好きになる人、好きになる相手の性別を問わない人、恋愛感情を抱かない人もいる。
	2	SOGI（ソジ）	性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）の頭文字をとった略称。SOGIに性別表現（gender

行	注	用語	説明
			expression)を加えたSOGIEや、性的特徴(sex characteristics)を加えたSOGIESCなどの表現も用いられている。
た	29	第二創業	既に事業を行っている事業者がその業態を変更したり、新規事業に進出したりすること。
	6	男女共同参画社会基本法	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、地方公共団体およ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ことを目的とする法律。
	23	男女共同参画の視点からの表現ガイドライン	本市では市の刊行物等において、イラストや写真、文章などが固定的性別役割分担意識を助長するものや、性的な差別につながる表現を含んだものとならないよう、平成26(2014)年2月に『男女共同参画の視点からの表現ガイドライン』を作成し(令和3(2021)年2月に改訂)、文章表現やイラストに留意した刊行物を作成している。
	5	男女雇用機会均等法	正式名称は「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」。この法律は、昭和60(1985)年に制定され、昭和61(1986)年4月1日に施行された。平成9(1997)年の改正では、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、退職・解雇等における差別禁止や母性健康管理規定が義務規定となり、女性のみでの採用も原則禁止とされるなど男女の平等をより徹底するとともに、新たにポジティブ・アクションやセクシュアル・ハラスメントに関する規定なども設けられ、働く男女がいきいきと働ける職場環境づくりをめざしている。その後も妊娠、出産等におけるハラスメント防止措置義務、セクシュアル・ハラスメント等の防止、パワーハラスメント防止等が義務化されている。
	8	DV(ドメスティック・バイオレンス)	配偶者やパートナーなど親しい関係の者に対して、暴力等の恐怖によって相手をコントロールしようとする行為。暴力は、①殴る、蹴るなどの身体的暴力②言葉で傷つける、無視する、脅迫するなどによる心理的暴力③生活費を渡さない、支出の用途を細かく管理するなどの経済的暴力④家族や友人知人などの連絡や、外出を禁止するなど社会的に隔離したり、メールなどで行動を管理し、制限したりする社会的暴力⑤意に反する、あるいは屈辱的な性関係の強要、避妊に協力しないなどの性的暴力⑥配偶者への暴力を子どもに見せる、あるいは子どもへの暴力を配偶者に見せるなど子どもを利用した暴力等、多様な形態をとる。
	36	DV被害者支援(相談)対応マニュアル	配偶者からの暴力(DV)に関する相談内容は、複雑な要因が絡み合い、一つの相談窓口だけでは解決できないものが多いことから、被害者の相談支援に関わる関係部署においては、DVに対する基本的な知識や共通認識をもち、支援体制を明確にして連携しながら適切に対応するため、平成20(2008)年3月に作成し、庁内関係部署へ配布した。その後「DV防止法」の改正や機構組織改革等による連絡先等の内容を見直している。

行	注	用語	説明
	9	DV防止法	正式名称は「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」。配偶者からの暴力にかかる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止および被害者の保護を目的とする法律。要となるのは、本法により新設された保護命令の制度で、保護命令とは被害者の申立てにより裁判所が加害者（相手方）に出す命令のことで、接近禁止命令、退去命令、電話等禁止命令がある。法律の対象となっているのは、配偶者、または元配偶者や生活の本拠地を共にする交際相手からの暴力で、配偶者には、婚姻の届出をしていない、いわゆる「事実婚」を含む。男性、女性は問わない。離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含む。
	26	デートDV	交際相手などから受ける暴力のこと。殴る蹴るなどの身体的暴力のほか、交友関係を細かく監視すること（心理的攻撃）や性行為を強要すること（性的強要）なども含まれる。「デートDV」は「DV防止法」の対象にはなっていないが、本市では「DV」同様の重大な人権侵害ととらえ相談・支援を行っている。
は	19	ハラスメント	いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」のこと。種類は様々で、他者に対する発言や行動などが本人の意図には関係なく相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすること。
	41	パワーハラスメント	「労働施策総合推進法」では、職場におけるパワーハラスメントは①優越的な関係を背景とした言動であること、②職務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境が害されるもの（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）の3つの要素をすべてみたすものとしている。
	34	フレックスタイム制度	労使協定で定めた一定期間（清算期間の上限は3か月）の総労働時間をあらかじめ決めておいて、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度。一般的なフレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けているが全部をフレキシブルタイムとすることも可能。
ま	24	メディア	情報の記録、伝達、保管などに用いられる物や装置のこと。媒体（ばいたい）、情報媒体などと訳されることもある。「マスコミ」の同義語として用いられることが多く、不特定多数の受け手を対象に情報を発信するような新聞・テレビ・ラジオなどを指す。これらを「マスメディア」と呼ぶこともある。
	25	メディア・リテラシー	メディア情報を主体的に選択し、内容を分析・読解し、活用できる能力やメディアを適切に選択し発信する能力のこと。メディア情報をうのみにしないで正確に解読する能力が求められている。
	37	面前DV	子どもの見ている前で行われるDVのこと。面前DVは子どもへの心理的虐待にあたる。

行	注	用語	説明
や	43	ユニバーサルデザイン	障害の有無や年齢や性別、国籍や民族など多種多様な要因に関係なく、誰もが等しく使いやすいように安全で便利な状態を実現することをめざした都市や建物、製品や道具の設計（デザイン）。
	38	要保護児童対策地域協議会	虐待を受け児童を始めとする要保護児童とその保護者に関する情報交換や、要保護児童の適切な支援について協議を行う「児童福祉法」により法定化された協議会。庁内関係部署の他、健康福祉事務所や警察、児童相談所等の関係機関で構成されている。
ら	42	ライフステージ	人の一生を乳幼児期、少年期、青年期、壮年期、中年期、高年期と分けた場合のそれぞれの段階。
	20	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。性や子どもを産むこと、また、自分の身体に関することすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分自身で決められる権利のこと。国連の「女性 2000 年会議」においては、HIV／エイズその他の疾病を含む健康上の問題への政策の実施についても提案されている。こうしたリプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点から女性の生涯を通じた健康を支援するための総合的な対策の推進を図ることが必要である。
わ	12	ワーク・ライフ・バランス	仕事と家庭等の個人生活を両立させること。仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」である。

三木市男女共同参画プラン（第4次）

■発行年月 / 令和7年（2025年）3月

■発行 / 三木市

■編集 / 市民生活部 人権推進課（男女共同参画センター）

〒673-0433 三木市福井1933番地の12

TEL (0794) 89-2331 / FAX (0794) 82-8120

誰もがいきいきと輝ける

第4次

三木市
男女共同参画
プラン

ジェンダー平等のまち 三木をめざして

