

三木市男女共同参画プラン(第3次)



平成30(2018)年3月

三 木 市

男女共同参画社会の実現をめざして

男性と女性が互いに人権を尊重し、喜びや責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮することで、生きがいをもって充実した人生を送ることができる男女共同参画社会の実現が重要な課題となっています。

そのためには、職業生活はもとより、家事や育児等の家庭生活に専念するという選択も含め、一人一人の生き方を尊重するとともに、すべての人がそれぞれの生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思により、職場や家庭、地域等あらゆる場面において活躍できる施策を推進していく必要があります。

国においては、平成 27（2015）年 8 月に「女性活躍推進法」が成立し、女性の職業生活における活躍を推進するとともに、男女の人権が尊重され、かつ急激な少子高齢化の進展、ニーズの多様化、その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現をめざした取組が進められています。

さらに、育児や介護との両立などの多様な働き方を可能とし、より多くの人々が心豊かな家庭生活をおくることができるように「働き方改革」が進められています。男性に多いとされる長時間労働の削減は、心身の健康だけでなく、男性が家事や育児、介護、地域活動等へ参画し、多様な経験を通じた新たな価値観の獲得により、男性自身の生活を豊かにするのではないのでしょうか。

本市においては、あらゆる人権に関する問題の解決への取組を推進するため、「三木市人権尊重のまちづくり条例」を平成 13（2001）年 1 月に施行するとともに、それらを踏まえ、平成 16（2004）年に「三木市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画センターを設置するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めてまいりました。

このたび、平成 23（2011）年度に改定したプランの計画期間が平成 30（2018）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、2024 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、意識の啓発とこの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お願い申し上げます。

結びに、プラン策定に当たり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、貴重なご意見、ご提言をいただきました方々に心からお礼を申し上げます。

平成 30（2018）年 3 月

三木市長 仲 田 一 彦

目 次

第1章 プランの基本的な考え方	1
1 プラン策定の背景	1
2 プランの概要	3
3 基本理念と基本的な考え方	4
 男女共同参画プランの施策別体系図	5
 第2章 基本目標と基本課題	7
基本目標Ⅰ すべての女性の活躍	7
基本課題 ①あらゆる分野の男女共同参画	7
基本課題 ②女性の能力発揮の促進と環境整備	11
基本課題 ③農業や商工業等自営業における女性の参画拡大	14
基本目標Ⅱ 仕事と生活の両立支援	16
基本課題 ④働き方の見直しと男性の家庭・地域活動への参画促進	16
基本課題 ⑤ワーク・ライフ・バランスの理解と推進	19
基本目標Ⅲ 互いに支え合う家庭と地域	21
基本課題 ⑥地域ぐるみの家庭支援体制の充実	21
基本課題 ⑦地域における男女共同参画の推進	24
基本目標Ⅳ 男女が共に安心して生活できる環境の整備	28
基本課題 ⑧生涯にわたる男女の健康対策	28
基本課題 ⑨男女を問わずあらゆる暴力の防止と根絶	32
基本課題 ⑩多様な人々が安心して生活できる環境の整備	40
基本目標Ⅴ 次世代への継承	44
基本課題 ⑪若者の就労と出会いの支援	44
基本課題 ⑫男女共同参画の視点に立った教育の推進	46
 参考	
「平成 28 (2016) 年度 三木市男女共同参画に関する市民意識調査」の実施概要 ...	49
資料編	50
用語解説	71

第1章 プランの基本的な考え方

1 プラン策定の背景

(1) 国際社会と日本の動き

国際社会では、国連が提唱した「国際婦人年」(昭和 50 (1975) 年) から、女性の人権擁護と男女平等の実現のための行動が進められています。昭和 54 (1979) 年に国連総会で採択された「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。)」は、男女の完全な平等の達成への貢献を目的として、あらゆる分野における性による差別の禁止と撤廃に必要な措置を講じるとともに、慣習などにおける個人の意識改革も求められています。

日本は、「女子差別撤廃条約」の批准に向けて、昭和 59 (1984) 年に父系優先血統主義から父母両系主義への国籍法の改正 (昭和 60 (1985) 年施行)、昭和 60 (1985) 年には男女雇用機会均等法の制定 (昭和 61 (1986) 年施行) 等を行い、同年、同条約を批准しました。さらに学校教育においては、家庭科が女子のみの必修から男女とも選択必修 (中学校では平成 5 (1993) 年、高等学校では平成 6 (1994) 年) となりました。

平成 7 (1995) 年に北京で開催された第 4 回世界女性会議で、女性に対する暴力、メディア、健康、意思決定、貧困などの項目からなる北京宣言及び行動綱領が採択されました。

日本では、平成 8 (1996) 年に北京会議で採択された内容を踏まえ「男女共同参画 2000 年プラン」が策定され、これを受けて平成 11 (1999) 年に「男女共同参画社会基本法」が施行されました。この法律は、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、社会のあらゆる分野における取組を総合的に推進していくことを目的としています。

さらに、平成 12 (2000) 年には、この法律に基づき「男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男女共同参画社会の形成に向けて、平成 22 (2010) 年までに取り組むべき施策の方向性が示されました。この基本計画は、5 年毎に取組を評価・総括したうえで見直しが行われ、現在「第 4 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」、平成 12 (2000) 年には「ストーカー規制法」、平成 13 (2001) 年には「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する法律」、平成 15 (2003) 年には「次世代育成支援対策推進法」を施行し、平成 9 (1997) 年、平成 18 (2006) 年には「男女雇用機会均等法」が改正されるなど、女性の人権を尊重し、男女共同参画社会の推進に向けた法整備が進められました。

しかしながら、世界経済フォーラムが毎年発表している経済、教育、政治、保健の 4 つの分野における男女格差を測定して算出する「ジェンダーギャップ指数」において、日本は低い水準となっており、特に、経済、政治分野の格差が大きいことが影響しています。

このような中、国では、働く女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために「女性活躍推進法」を平成 28 (2016) 年に施行しました。

(2) 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、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」の期間が満了した後は、平成 23 (2011) 年に第 2 次兵庫県男女共同参画計画となる「新ひょうご男女共同参画プラン 21」、平成 28 (2016) 年に第 3 次兵庫県男女共同参画計画となる「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います。

(3) 三木市の動き

本市では、平成 13 (2001) 年に「三木市人権尊重のまちづくり条例」を施行しました。この条例は、あらゆる人権に関する課題への取組を推進し、市民一人一人の人権が尊重される明るく住みよいまちの実現を図ることを目的としています。

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属、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。

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」を設置するとともに、男女共同参画社会の実現に向けたさらなる取組を行いました。

平成 22 (2010) 年には、「平成 22 年度男女共同参画に関する市民意識調査」を実施し、現状と課題の検証を行い、平成 23 (2011) 年度にプランの改定を行いました。

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 17 項目の基本課題、35 項目の施策の方向に基づき、108 項目の具体的施策として 207 事業に取り組んできました。

平成 28 (2016) 年度の取組状況は、全 207 事業のうち、実施済が 148 事業 (71.5%)、実施中が 56 事業 (27.1%)、未実施が 3 事業 (1.4%) となっており、ほとんどの事業が実施済または実施中であり、プランの推進に向けた取組は概ね順調に進んでいます。

そして、プランの最終年度を翌年に控えた平成 28 (2016) 年に「平成 28 (2016) 年度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、現状と課題を検証しました。

以上のように、国内外の情勢や県の動向を踏まえ、本市においてもプランの見直しを行い、新たな「三木市男女共同参画プラン」を策定することになりました。

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 2020」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、前回のプランを継続、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事業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施策も含まれています。

なお、高齢者や障がい者、外国人にかかわる課題についても、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、「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」を兼ねるものです。

また、本プランは「三木市人権尊重のまちづくり基本計画」を始め、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、2018年度から2024年度までの7か年の計画です。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

本プランの推進に当たっては、具体的な取組を定めた実施計画に基づき施策を推進します。施策の取組については、男女共同参画センターで計画的な事業の推進を図り進行管理を行い、その結果をホームページなどで公表します。

3 基本理念と基本的な考え方

(1) 基本理念『男女共同参画社会の実現をめざします』

男女共同参画社会とは、性別を問わず、すべての人の平等と自立を完全に保障する社会のことをいいます。

「三木市男女共同参画プラン」では、家庭や地域、学校、職場などにおいて、男女が共に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ように、市民と行政、関係機関・団体の方々が協働して男女共同参画社会の実現をめざします。

(2) 基本的な考え方

以下では「三木市男女共同参画プラン」の推進に当たり、全体を通して基本となっている考え方を示します。

① 男女共同参画による社会づくり

「男は仕事、女は家事・育児をすべきである」という固定的な性別役割分担意識に基づいた社会の制度や慣行は、男女それぞれの生き方や社会での活動を固定化し、自らの意思による自由な選択や可能性を阻んできました。

このプランでは、男女共同参画社会は女性のみならず、男性にとっても生活しやすい社会であるということについての理解を深めるとともに、次代を担う子どもたちが男女共同参画について理解し、行動するよう促すことにより、家庭や地域、学校、職場における男女共同参画、男女が共に家事・育児・介護と仕事の両立を図ることができる社会づくりに取り組み、考え、行動し、責任を分かち合っていくための施策を積極的に推進します。

② 男女が互いに尊重し合う社会づくり

男女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。

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圧倒的に多く、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、積極的に取り組んでいくことが必要であり、男女の人権が確立された社会をめざします。

③ あらゆる分野へ「参加」も「参画」もできる環境づくり

このプランでいう参画とは、自らが「方針や意思決定の過程にかかわること」です。職場や地域活動において、女性の「参加」は進んでいるものの、「参画」には至っていない場合が多くあります。

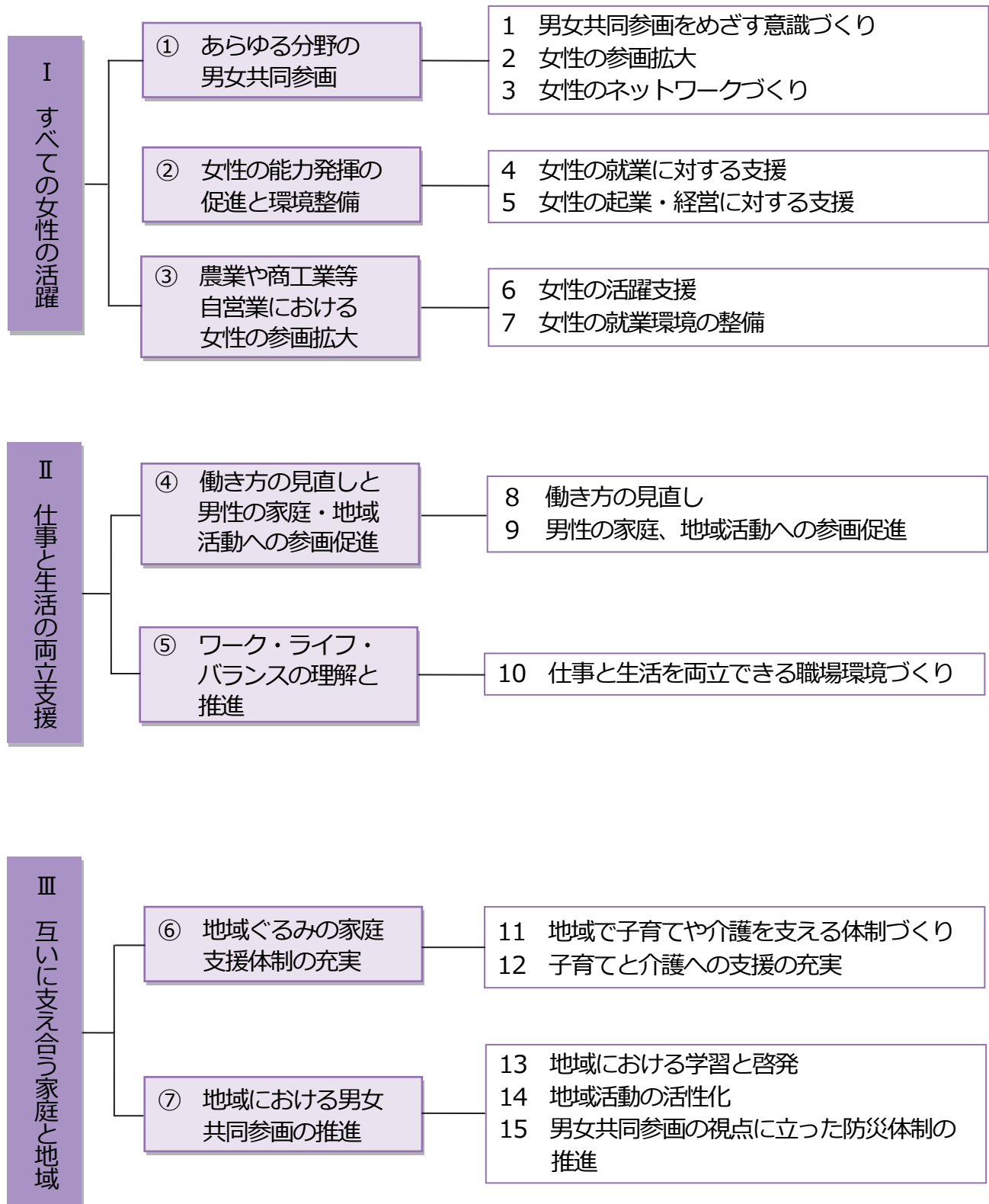
男女が対等にあらゆる分野で「参画」することこそ、真の男女共同参画社会といえます。このプランでは、性別にかかわらず誰もが出番と居場所のある地域社会を形成し、職場においても男女が互いに持てる力を十分に発揮し、働くことを希望する女性の意思が尊重されるために、社会的条件の整備や環境づくりを推進します。

男女共同参画プランの施策別体系図

【基本目標】

【基本課題】

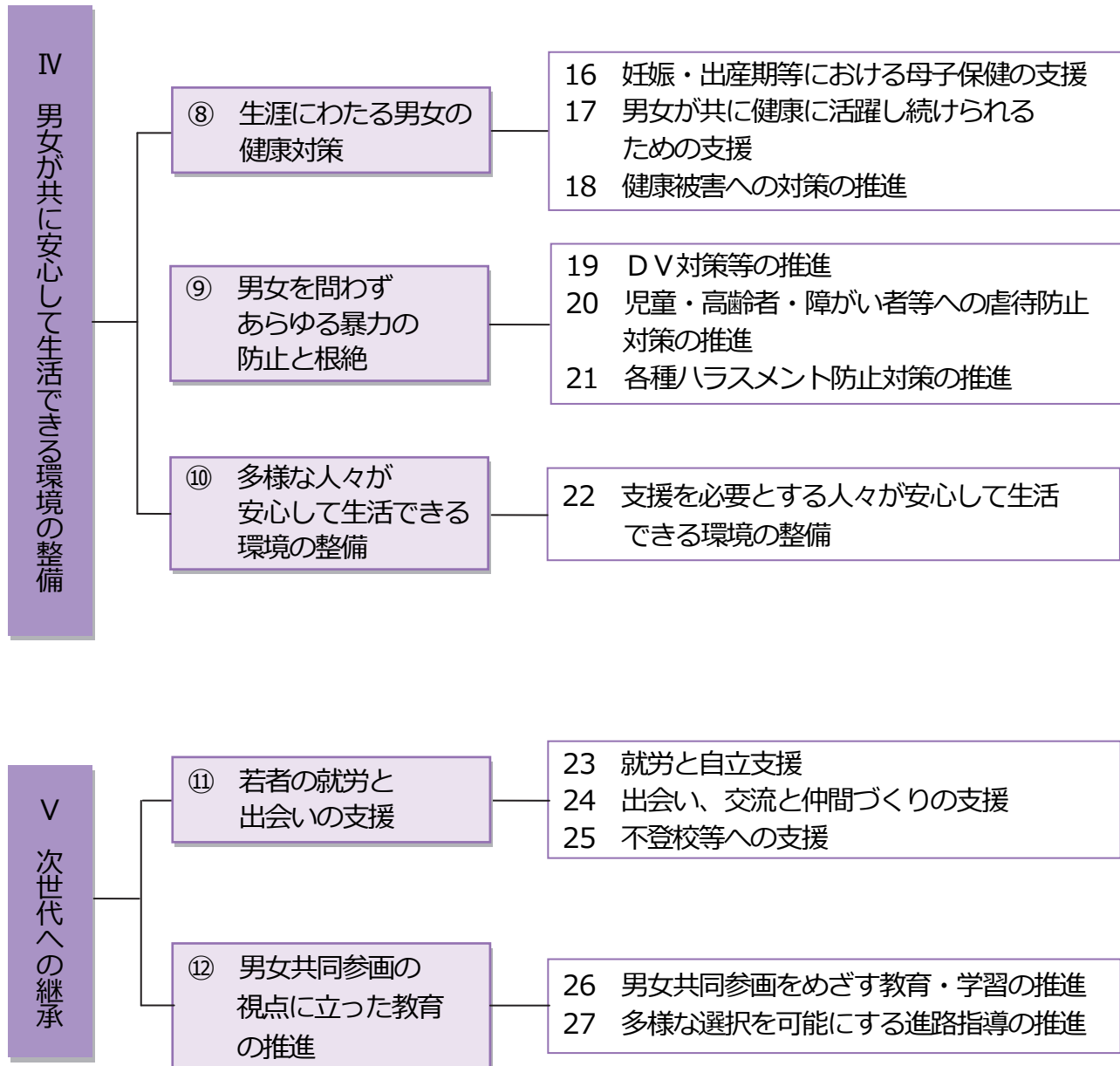
【施策の方向】



【基本目標】

【基本課題】

【施策の方向】



第2章 基本目標と基本課題

基本目標Ⅰ すべての女性の活躍

男女共同参画社会^{*1}をめざす意識を醸成するための学習・啓発を進めるとともに、政策や計画を決定する場への女性の参画を促進します。また、職場において女性が自分の能力を発揮し活躍できるための支援や女性の起業に対する支援等女性の参画を拡大します。

*1【男女共同参画社会】

平成 11（1999）年 6 月に施行された男女共同参画社会基本法には、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこと」と定義されている。

「参加」は仲間として加わることで、「参画」は、単に参加するだけでなく、企画や立案、決定にも自らの意思で関わり、意見や考えを出し、負担も責任も担い合うという主体的かつ積極的な態度や行動をいう。つまり、性別にかかわらず、男女が共に個性と能力を発揮できる社会のことをいう。

基本課題 ①あらゆる分野の男女共同参画

・現状と課題

男女共同参画社会の実現には、男女が共に責任を担いあらゆる分野で活躍することが必要ですが、固定的性別役割分担意識^{*2}や性別による偏見、社会慣行などが女性の活躍に対して影響を及ぼし、男女共同参画社会の形成を阻害する要因であると考えられています。

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と思いますか」という問いに対する回答結果をみても「学校教育の場で（児童・生徒の立場で）」は平等であるとの回答が多くなっていますが、「社会通念・慣習・しきたりなどで」「職場で」「政治（政策決定）の場で」においては、約半数の人が「男性が優遇されている」と回答しています（図1参照）。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意見に「賛成」または「どちらかといえば賛成」と答えた人は 32.4%と1/3 以下となっていますが、「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たず家にいるのが望ましい」という意見に「賛成」または「どちらかといえば賛成」と答えた人は 65.5%と半数を超えています。

本市では前回のプランにおいても「女性職員の管理職への登用促進」や「審議会・委員会等への女性委員の登用促進」に取り組みましたが、平成 29（2017）年 4 月 1 日現在の三木市役所での女性管理職の割合は 16.4%と県内 29 市中 13 位、委員会委員の女性割合においては 8.1%で 25 位と低くなっています。

引き続き、固定的性別役割分担意識が女性の活躍に影響を及ぼさないよう、男女共同参画社会の実現に向けた意識を醸成するとともに、女性のエンパワメント*³のための取組を推進し、政策や計画などの意思決定の場への女性の参画を促進する必要があります。

*2【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」というふうに、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、平成28（2016）年調査では反対が54.3%と半数を超えている。

*3【エンパワメント】

本来は「潜在的に持っている能力を高めること」。さらにその意味を拡大し、一人一人がその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状况などを変えていく力を持つことを意味する。特に女性の場合、「固定的性別役割分担意識」により発揮することが妨げられていた潜在的能力を開発し、経済力のみならず、政治的・社会的な意思決定の場における発言力等、様々な場面で自己決定できる力を持つことを意味する。

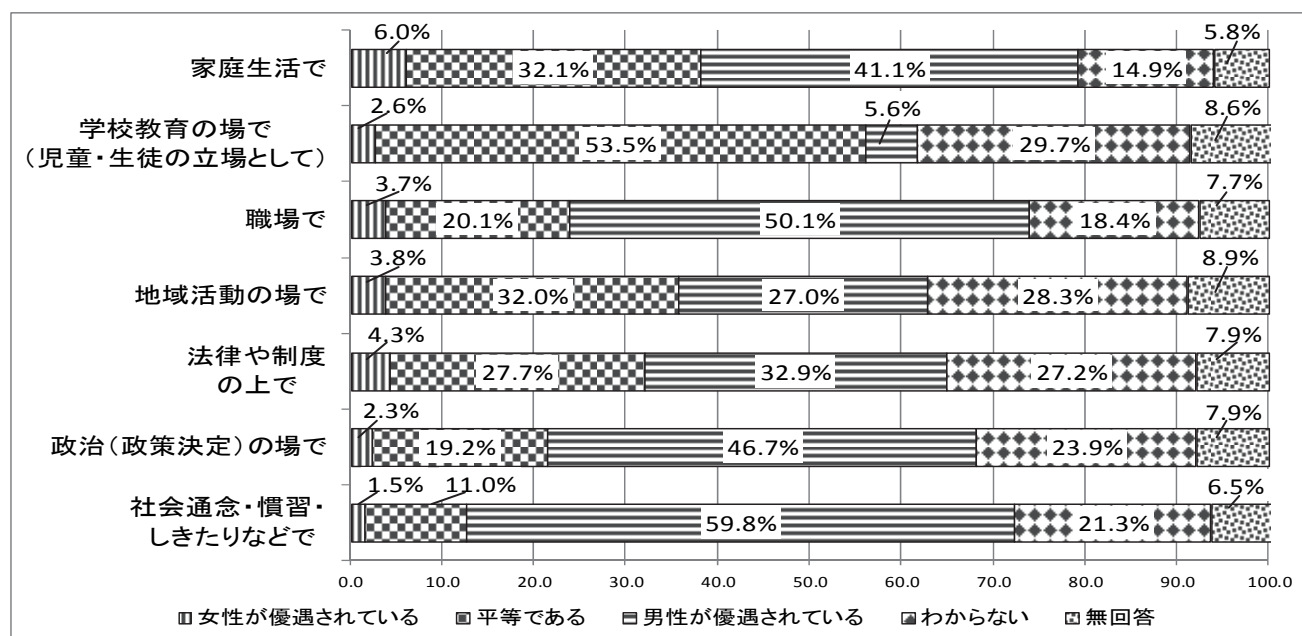


図1 現在の日本社会は、どの程度、男女が平等になっていると思いますか

施策の方向 1 男女共同参画をめざす意識づくり

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の解消を始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等により啓発します。
2	既存の団体・グループにおける男女共同参画についての意識形成の促進	男女共同参画に関する理解を深めるため、公民館の各種セミナーを始め、既存団体等に対し市からの情報を提供するとともに、講師派遣などを支援します。
3	市職員の意識づくりと市の発行物等における「男女共同参画の視点からの表現ガイドライン ^{*4} 」の活用	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するとともに、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。
4	男女共同参画センター機能の充実	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、情報提供等を充実します。 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充実します。

*4 【男女共同参画の視点からの表現ガイドライン】

三木市では市の発行物等において、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、文章表現やイラストに留意した発行物を作成している。

施策の方向2 女性の参画拡大

具体的施策		施策の内容
5	審議会、各種委員会等への女性委員の参画促進	「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、各種委員会委員等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。
6	自治会等への女性役員の参画への働きかけ促進	自治会等における女性役員が増えるよう、地域団体へ働きかけます。
7	市職員や市立学校教職員の女性管理職への登用促進	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。 また、女性管理職登用を推進するため、人材を育成し、女性が働きやすい職場環境をつくります。

施策の方向3 女性のネットワークづくり

具体的施策		施策の内容
8	男女共同参画に取り組む団体・グループづくり	人材を育成するための講座等の修了者が活動できる場を広げるとともに、男女共同参画に取り組む団体やグループづくりを支援し、個人や団体の力量アップとともに交流を促します。
9	働く女性の交流機会づくりと情報提供	働く女性の交流機会をつくります。 また、起業や再就職をめざす女性に対して活動支援や情報提供を行います。

基本課題 ②女性の能力発揮の促進と環境整備

・現状と課題

本市においても全国と同様に急激な人口減少と少子高齢化が進んでおり、労働人口の減少が大きな課題となっている中、国は自らの意思で働く女性の個性と能力が十分に発揮できるよう、平成 28 (2016) 年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法^{*5}」という。）」を施行しました。

日本では、女性の年齢階級別労働率をグラフで表すと、出産・育児期に当たる 30 歳代で一旦落ち込み、子育てが一段落した 40 歳代で再上昇するため、グラフで表すと緩やかな M 字型の曲線を描きます。平成 28 (2016) 年度版の男女共同参画白書によると、第 1 子出産を機に約 6 割の女性が離職しています。結婚と第 1 子の出産で約 7 割が離職し、第 2 子、第 3 子の出産でさらに 1 割の女性が離職するというデータもあります。今回の調査結果においても、「子の母が仕事をやめて」または「ずっと在宅で育児をしている（していた）」と答えた人が 20 歳代で 57.2%、30 歳代で 60.9%、40 歳代で 58.9%と、いずれも約 6 割となっています。

また、現在仕事をしていない 20 歳代から 50 歳代までの女性のうち、「すぐに働きたい」と答えた人が 21.8%、「将来は働きたい」と答えた人が 43.6%でした。

このことを踏まえて、「女性活躍推進法」や「次世代育成支援対策推進法^{*6}」で定める事業主行動計画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、職場においても男女が互いに持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。

*5 【女性活躍推進法】

平成 27 (2015) 年 9 月に働く女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために 2026 年 3 月 31 日までの時限立法として施行された。(事業主行動計画の策定については、平成 28 (2016) 年 4 月施行)

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 300 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、300 人以下の企業等については努力義務とされている。

＊6 【次世代育成支援対策推進法】

次代を担う子どもたちが生まれ、かつ、育成される社会の形成のため、平成 15（2003）年 7 月に 10 年間の時限立法として成立したが、平成 26（2014）年 4 月の改正で法律の有効期限が 2025 年 3 月 31 日まで 10 年間延長された。

国の機関や地方公共団体、従業員数が 100 人を超える企業等は、行動計画の策定を義務づけられており、全従業員等の仕事と子育てを両立するための雇用環境の整備、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策およびその実施時期を定め、職員に周知しなければならない。なお、従業員数が 100 人以下の企業等については努力義務とされている。

施策の方向 4 女性の就業に対する支援

具体的施策		施策の内容
10	男女雇用機会均等法 ^{*7} の啓発	関係機関と連携し、男女雇用機会均等法等の趣旨及び内容を企業に啓発します。
11	「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく「事業主行動計画」策定の推進	「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく「特定事業主行動計画」を市役所が策定するとともに、市内の企業にも「一般事業主行動計画」の策定を促します。
12	男女共同参画に取り組む企業の奨励と周知	女性の就労促進や職域拡大など男女共同参画に積極的に取り組む企業を奨励し、市民に周知します。
13	就労に関する支援の充実	就業機会拡大のための技術講習や就職セミナー等の情報を提供します。
14	市役所での女性職員に対する人材育成の実施	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、自己決定力等の能力を高めるための研修等を実施します。
15	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等の適正な雇用管理について事業主に啓発します。

＊7【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、日本政府が女子差別撤廃条約を批准するための国内法整備の一環として昭和 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、事業主の努力義務とされていた募集・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、女性のため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。平成 18（2006）年 4 月の一部改正で、男女双方に対する差別の禁止など、性差別禁止の範囲が拡大され、平成 28（2016）年 1 月の一部改正で、妊娠、出産等におけるハラスメント防止措置義務が新設された。

施策の方向 5 女性の起業・経営に対する支援

具体的施策		施策の内容
16	起業家に対する支援	市内での起業、または第二創業 ^{＊8} をめざす起業家を支援します。

＊8【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。



基本課題 ③農業や商工業等自営業における女性の参画拡大

・現状と課題

三木市では、「山田錦の館」「三木市立農産物工房」「三木鉄道記念公園」などにおいて農産物の加工、販売が盛んに行われています。農産物の生産、加工、販売を一体化して行う農業の6次産業化^{*9}は地域の活性化に大きく貢献しており、女性はその担い手として重要な役割を期待されていることから、農業経営を支援することは、女性の活躍にとっても重要です。

また、商工業等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等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。

*9【農業の6次産業化】

農産物の生産、食品加工、流通販売、情報サービスの一体化を推進して、地域に新たな食農ビジネスを創出しようとする取組のこと。

施策の方向6 女性の活躍支援

具体的施策		施策の内容
17	経営参画、福利厚生事業等の充実を促す啓発	経営参画、労働環境等の改善、福利厚生の整備などの促進を経済団体と連携して啓発します。
18	農業経営のための支援対策の充実	6次産業化を含めた農業経営の発展を支援するため、技術・販売・施設整備・資金など、経営展開に必要な各種支援策を総合的に推進するシステムを構築します。

施策の方向 7 女性の就業環境の整備

具体的施策		施策の内容
19	「家族経営協定* ¹⁰ 」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。
20	自営業の家族従業者として働く女性の就業条件の整備等についての啓発	自営業において、家族従業者として働く女性の経営参画や就業条件の整備などについて啓発します。

*10【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が期待されている。



基本目標Ⅱ 仕事と生活の両立支援

女性の社会参画を促進するためには、家事・育児・介護などの家庭生活を男女が共に担う意識の醸成が不可欠です。働き方の見直しや、男性の家庭生活の参画についての啓発を行い、ワーク・ライフ・バランス^{*11}の推進に取り組みます。

*11【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、一人一人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・実現できる社会のことで、男性も女性もあらゆる世代の誰もが仕事や育児、介護、自己啓発、地域活動など様々な活動を自分の希望するバランスで展開でき、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすとされている。

基本課題 ④働き方の見直しと男性の家庭・地域活動への参画促進

・現状と課題

働くことは経済的自立の基盤であり、社会を発展させるうえでも重要な要素です。女性が自らの意思で働き方を選び、その能力を最大限に発揮できる社会は、男性にとっても働きやすい社会であるといえます。しかしながら、高度経済成長期に形成された男性中心型の長時間労働が職業生活における女性の活躍を阻害する要因の一つとなっています。

国は、平成 15（2003）年 7 月に 10 年間の時限立法として成立した次世代育成支援対策推進法を平成 26（2014）年 4 月に改正し、法律の有効期限を 10 年間延長するとともに、①仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備、②働き方の見直しに資する労働条件の整備等について盛り込んだ「事業主行動計画」を策定しなければならない企業を、従業員数が 300 人を超える企業から 100 人を超える企業に拡大しました。

今回の調査結果において、「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」との問いに「昇進・昇給に差はない」と答えた人はわずか 4.1%で、「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」と答えた人が 56.7%、「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」と答えた人が 50.2%、「職場では男性中心の慣行がある」と答えた人が 38.7%となっています（図 2 参照）。また、「働きやすい環境をつくるためには、どんなことが必要だと思いますか」との問いに対する女性の回答では 66.0%の人が「仕事と家庭の両立のための家族の理解と協力の促進」と答えています。誰もが働きやすい社会環境の整備には、男性の家庭・地域活動への参画と、そのために必要な長時間労働の解消が求められます。

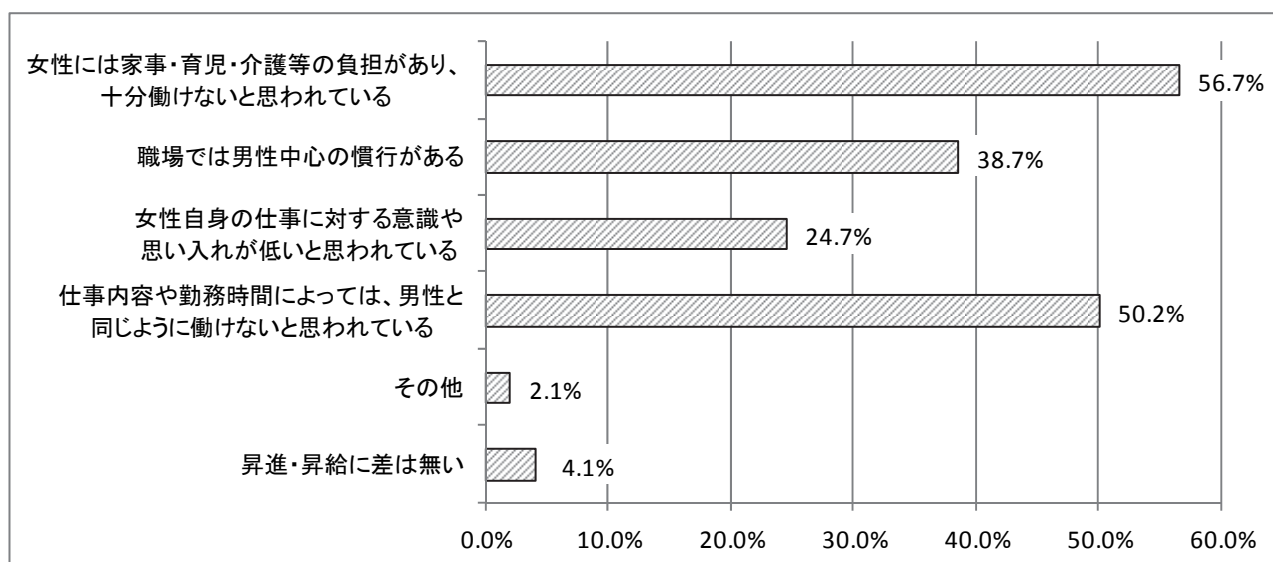


図2 一般に女性の昇進や昇給が、男性と比べて差があるとしたら何に原因があると思いますか（複数回答可）

施策の方向8

働き方の見直し

具体的施策		施策の内容
21	事業主及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、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

施策の方向9 男性の家庭、地域活動への参画促進

具体的施策		施策の内容
22	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します。
23	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。
24	地域活動において男女が共に参画できるような情報や学習機会の提供	地域活動に男女が共に参画することの意義を伝える学習機会を提供し、参加を促します。
25	市役所の男性職員の育児休業・介護休暇等の取得の推進	市役所が男女共同参画のモデル事業所となるよう、ワーク・ライフ・バランスなどの研修を行うとともに、男性職員が育児休業や介護休暇等を取得しやすい職場風土づくりに取り組みます。



基本課題 ⑤ワーク・ライフ・バランスの理解と推進

・現状と課題

ワーク・ライフ・バランスを推進し、子育てや介護など様々なライフステージ^{*12}に対応できるよう、フレックスタイム制度^{*13}や在宅勤務^{*14}等の多様で柔軟な働き方を推進することは、労働者にとって疲労の軽減、ストレスの削減、スキルアップのための学習時間が確保できるなどのメリットがあるとともに、企業にとっても優秀な人材の確保と定着、満足度や意欲の向上といったメリットがあり、相乗効果によって生産性の向上も見込まれます。

今回の調査結果において、「現状の生活に近いもの」と、「最も優先したいもの」についてたずねたところ、仕事以外の生活を優先したいと考えているにもかかわらず、仕事中心の生活をしている人が多いことが読み取れることから、ワーク・ライフ・バランスに対する取組が十分に進んでいないことがわかります（図3参照）。

特に、今後ますます高齢化が進むことにより、介護を必要とする人の増加が見込まれることから、介護は誰もが直面する問題であるといえます。ワーク・ライフ・バランスを推進し、男女が共に子育てや介護をしながら働き続けられるよう環境の整備が必要です。

*12 【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。

*13 【フレックスタイム制度】

労使協定で定めた最大で1か月以内の期間内の総労働時間をあらかじめ決めておいて、その期間内での各日の労働時間を労働者が決められる制度のこと。

*14 【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。

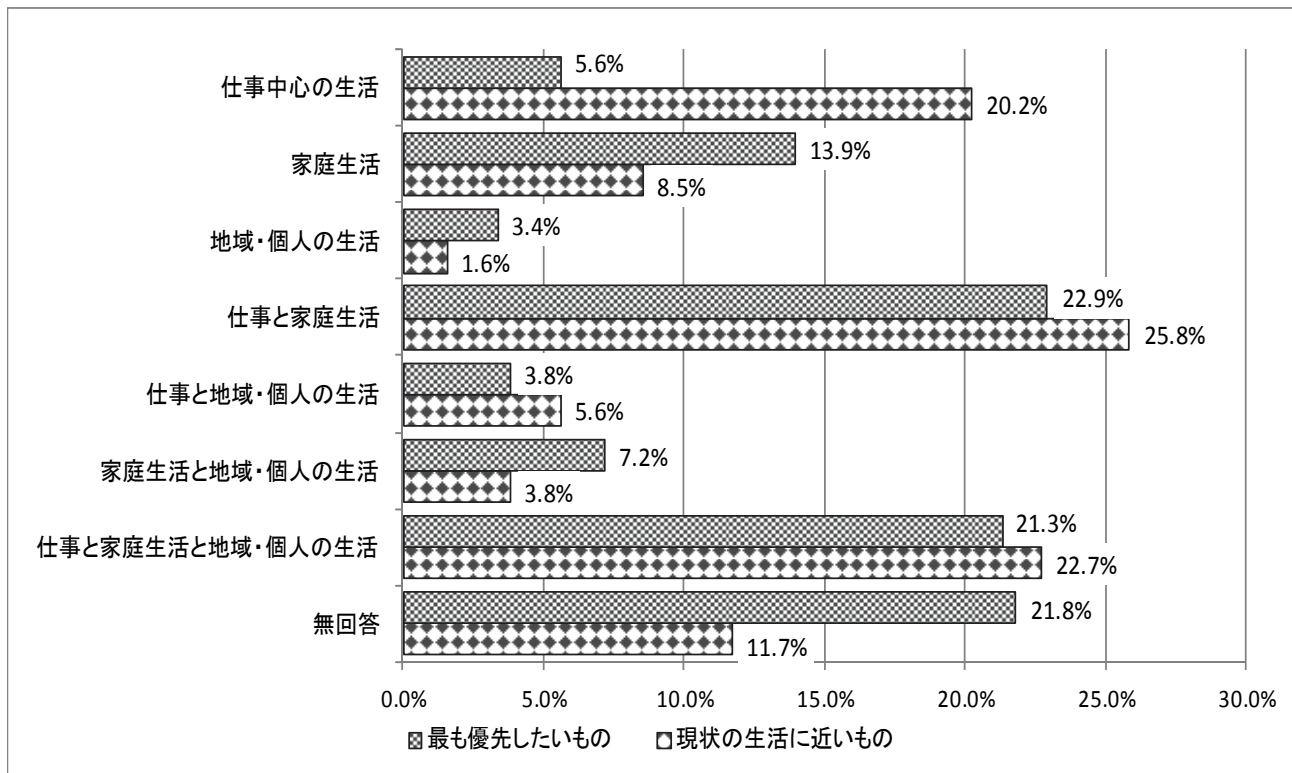


図3 あなたの生活で、現状の生活に近いものと、最も優先したいものは次のうちどれですか（現在働いている人のみの集計）

施策の方向10 仕事と生活を両立できる職場環境づくり

具体的施策		施策の内容
26	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。
27	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・介護休業制度を活用できるよう啓発します。
28	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や在宅勤務等の多様な働き方について啓発します。
29	ワーク・ライフ・バランスに配慮した企業の取組の紹介	育児・介護休業等各種休暇の取得を積極的に推進しているなど、職業生活と家庭・地域生活との両立に配慮した企業の取組を紹介し

基本目標Ⅲ 互いに支え合う家庭と地域

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、協力し合う体制づくりを推進します。また、地域で協力し合って防災に取り組む体制を強化し、有事の際に備えます。

基本課題 ⑥地域ぐるみの家庭支援体制の充実

・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。

今回の調査結果において、「働きやすい環境をつくるためには、どんなことが必要だと思いますか」との問いに、「保育施設、学童保育、介護サービスなど育児・介護環境の整備」と答えた人が60.2%と最も多くなっています（図4参照）。

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、介護を必要とする高齢者が増加し、介護を理由に離職する人が年間で10万人近くに達し、その8割が女性です。高齢者が住み慣れた地域で生活でき、かつ男性も女性も介護に関わりながら離職することなく働き続けられる環境をつくるためには、地域で高齢者を支える体制づくりと介護サービスの充実が重要となっています。

内閣府が平成27（2015）年度に発行した「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査報告書」によると、子育てと介護を同時に担う「ダブルケア」を行っている人が約25万人で、その内の8割が30歳から40歳代の働き盛りの世代となっています。「ダブルケア」を行っている人は時間的な制約や体力的な負担に加えて、精神的、経済的にも負担を感じています。今後「ダブルケア」に直面する人が増加することも予測されることから、子育て支援や介護サービスの充実に加え、「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・介護休業法^{*15}）」を周知し、制度を利用しやすい職場環境づくり、育児・介護を男女で協力して担う意識づくり、相談体制の充実や経済的な支援等も必要となってきます。

＊15 【育児・介護休業法】

平成3（1991）年成立、平成4（1992）年4月施行の「育児休業等に関する法律」を大幅に改正し、介護休業規定を導入して、平成7（1995）年に法制化、平成11（1999）年4月より全面的に施行された。3歳未満の子を養育する男女労働者、または介護を必要とする家族を抱えた男女労働者は子を養育し、または家族を介護するために休業を事業主に申し出ることができ、事業主はこれを拒否したり、この休業を理由として解雇その他不当な取り扱いをすることが禁止されている。なお、平成14（2002）年4月施行の改正により、さらなる育児・介護支援策が盛り込まれ、平成17（2005）年4月施行の改正では、育児休業・介護休業の対象労働者が一定の範囲の期間雇用者に拡大されたほか、一定の場合の育児休業期間の延長、介護休業の要介護状態ごとの複数回取得が可能となり、子の看護休暇が取得できるようになった。さらに、平成22（2010）年6月施行の改正により看護休暇の付与日数の拡充や3歳未満子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務化などが盛り込まれ、平成29（2017）年10月施行の改正により育児休業の最長2歳までの延長や、介護をしている労働者の介護が終了するまでの所定外労働（残業）の制限が新設された。

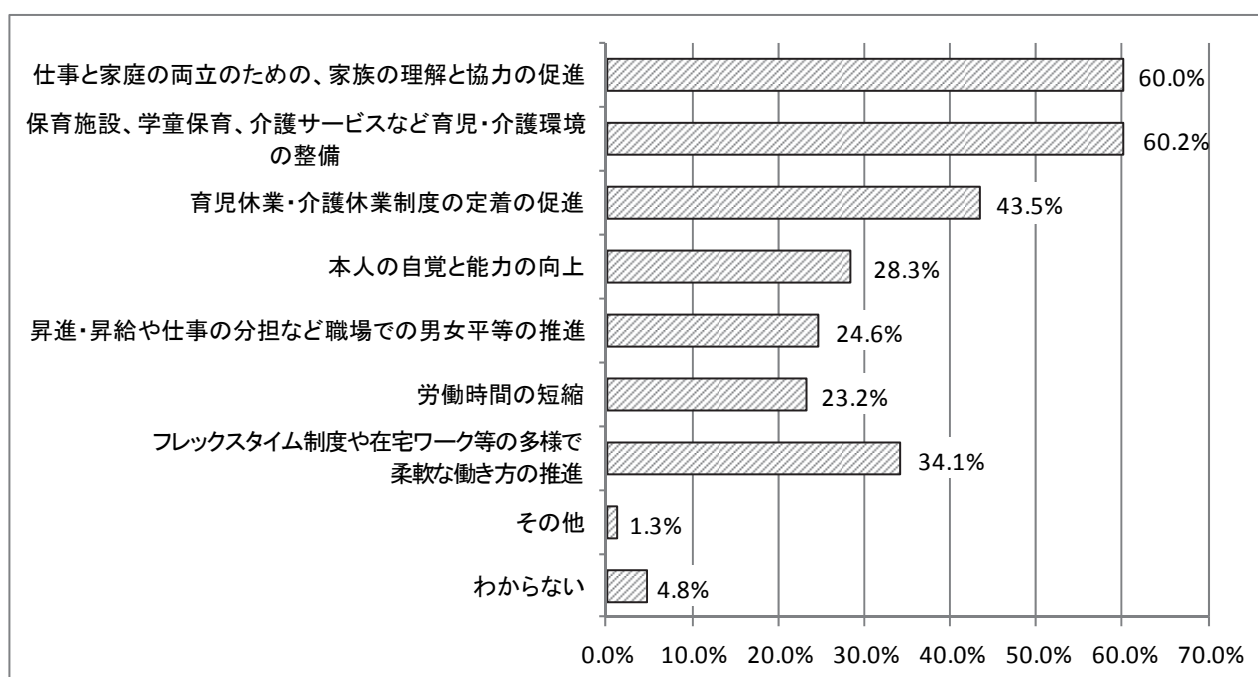


図4 働きやすい環境をつくるためには、どんなことが必要だと思いますか

施策の方向 1.1 地域で子育てや介護を支える体制づくり

具体的施策		施策の内容
30	地域で子育てができる環境づくり	仕事をしている、していないに関わらず、子育て中の保護者や親子の交流を促進する場や、地域住民同士の助け合いなど、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。
31	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（施設等を含む）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。

施策の方向 1.2 子育てと介護への支援の充実

具体的施策		施策の内容
32	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するとともに、必要に応じて医師、歯科医師、保健師等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等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、相談体制を充実します。
33	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、健康教育や子育て学習の機会を充実するとともに、健康・育児相談を充実し、安心して子育てができる環境を整備します。
34	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等のサービスを充実し、子育てと仕事の両立を支援します。
35	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。
36	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及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に取り組みます。

基本課題 ⑦地域における男女共同参画の推進

・現状と課題

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、地域においても男女が共に協力し、持てる能力を発揮して活躍する社会をつくることが重要です。

本市では平成 29（2017）年 4 月 1 日現在の自治会長 199 名のうち女性は 9 名、4.5%となっています。今回の調査結果において「地域の活動に女性リーダーが少ないのはなぜだと思いますか」との問いには「女性は家事・育児に忙しく、地域活動に専念できないから」と答えた人が最も多く、次いで「女性自身がリーダーの地位につきたくないから」が多くなっていますが、「男性がリーダーとなるのが慣行であるから」と答えた人が 29.5%、「女性リーダーでは相手に軽くみられるから」が 28.4%、「女性リーダーでは男性がついてこないから」が 19.6%、「女性に対する差別意識があるから」が 19.3%となっています。地域活動においても、男性と同様に女性も活躍できる意識づくりが必要です（図 5 参照）。

また、被災時には、増大した家庭的責任が女性に集中したり、避難所生活を余儀なくされた場合に、女性は着替えや授乳の場所がなく不便な思いをしたり、生活スペースに間仕切りがないなど環境に不安を感じる場合があります。阪神・淡路大震災、東日本大震災、熊本地震などでは、女性の性暴力被害についても報告されています。被災時においても、安心して生活ができる避難所の運営や性暴力被害を防止することは重要な課題です。

このような状況を踏まえ、本市では、防災会議に 30 名のうち 9 名の女性委員（平成 29（2017）年 4 月 1 日現在）を登用し、女性の視点を取り入れた防災計画と避難所の運営について審議しています。

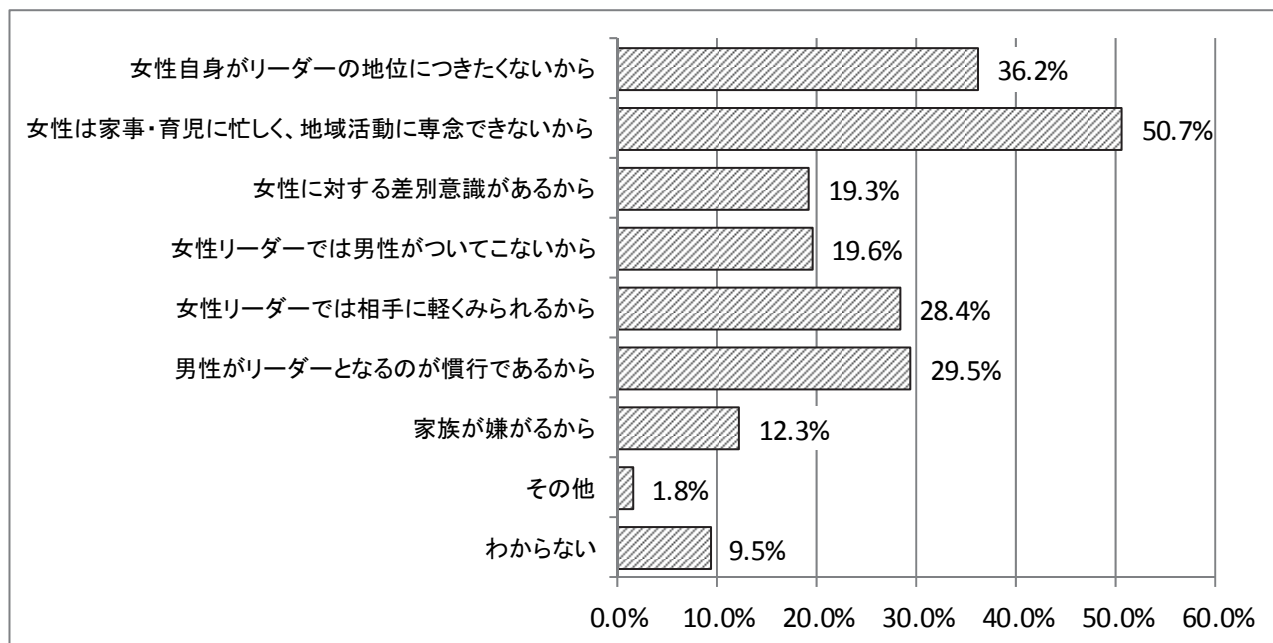


図5 地域の活動に女性リーダーが少ないのは、なぜだと思いますか

施策の方向 1 3 地域における学習と啓発

具体的施策		施策の内容
37	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、地域での取組を働きかけるとともに、公民館等での生涯学習の場において、出前講座を開催します。
38	高齢者の多様なライフスタイル ^{*16} に対応した学習機会の提供	生涯にわたって学び、学習機会を通じて新たな人間関係を育み、高齢者が経験や知識を活かしながら、その能力や意欲を発揮できるような体制をつくります。
39	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。

^{*16} 【ライフスタイル】

生活の様式・営み方。また、人生観、価値観、習慣などを含めた個人の生き方。

具体的施策		施策の内容
40	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。
41	ボランティア活動の支援	各種ボランティア養成講座を開催し、ボランティア活動を推進します。 また、NPO ^{*17} 等と連携することで地域に根ざした環境づくりをめざします。
42	育児期の親が地域活動に参加できる条件整備	地域活動の際に、子どもの一時あずかりを行ったり開催時間を工夫するなど、育児期の親が参加しやすい地域活動の条件整備を行います。

※17 【NPO】(Non-Profit Organization 非営利機関)

政府機関・企業ではない民間公益団体をさす。政府や企業では果たすことが難しい公共性を表現する社会組織として注目されている。医療機関・福祉活動や災害救助活動、国際協力などの「特定非営利活動」を行う団体に対して「特定非営利活動法人」として認証し、活動を促進するための「特定非営利活動促進法（NPO法）」が平成10（1998）年3月に成立した。自治体や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体。特定非営利活動法人。非営利組織。非営利団体。市民活動法人。市民事業体。



具体的施策		施策の内容
43	防災意識の高揚に向けた取組	平常時から家庭、地域、学校、職場等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。
44	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、方針決定の過程等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。
45	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等、男女共同参画の視点に配慮して運営します。
46	災害時のDV ^{*18} や性暴力被害の防止に対する取組	災害時におけるドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）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。

***18 【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向けられる暴力のこと。

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、異性関係等による心理的暴力
- 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。

基本目標Ⅳ 男女が共に安心して生活できる環境の整備

安心して生活ができるために、生涯にわたって保健サービスを提供するとともに、あらゆる暴力やハラスメント^{*19}の防止や根絶をめざします。また、障害があることや高齢であることなどによる日常的な不便に加え、女性であることでさらに困難を強いられるなど、複合的に困難な状況にある方が安心して暮らせるような取組や性的少数者^{*20}の存在にも配慮し、誰もが暮らしやすい制度を整備します。

*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、脅威を与える。

*20【性的少数者】

セクシュアル・マイノリティともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、性同一性障害者などを含む。

基本課題 ⑧生涯にわたる男女の健康対策

・現状と課題

男性も女性も生涯にわたって健康でいきいきと活動できることは、男女共同参画社会の基礎となります。

思春期、更年期、高齢期や、特に女性は、妊娠・出産期など身体の生理機能が大きく変化することに伴い様々な健康上の問題が発生することがあります。また、性別により発症しやすい疾病などが異なることから、生涯にわたって男女とも健康に過ごせるような取組が必要です。

また、妊娠・出産期に母子共に切れ目のない保健対策が必要であるとともに、妊娠・出産期には分娩に対する不安や産後の育児不安などにより妊産婦は精神的に不安定になりやすいことから、妊産婦同士が気軽に交流できる場の提供や相談窓口の充実が求められます。

また、健康で活動的に過ごせる健康寿命を延ばせるよう、ライフステージに応じた保健サービスや年齢、身体状況に応じて取り組める健康な体づくりについての情報を提供するとともに、妊産婦の喫煙や薬物のリスクなど健康に被害を及ぼすものについての啓発や教育も必要です。

施策の方向 1 6 妊娠・出産期等における母子保健の支援

具体的施策		施策の内容
47	妊産婦同士が情報交換のできる交流の場づくりの推進	妊娠中や出産及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。
48	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。
49	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。
50	母性保護 ^{*21} の重要性についての啓発	母性保護の重要性についての認識を広めるため、教育・啓発パンフレットの作成や講演会・講座、グループ学習を開催します。

***21 【母性保護】**

女性が生命の再生産のために有している月経、妊娠、出産、哺乳という母性機能を保護すること。女性労働者に対する保護の一環として生まれた。

具体的施策		施策の内容
51	ライフステージ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、検診等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。
52	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、うつ病などのこころの健康に関する相談を実施します。
53	疾病の予防、検診の充実	例えば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がん、女性に多い乳がんや高齢女性に多いとされる骨粗しょう症等、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。



具体的施策		施策の内容
54	性感染症* ²² についての啓発と予防	性教育を正しく行うとともに、性感染症（H I V／エイズ* ²³ ・クラミジア等）の予防と早期発見のため、正しい知識や情報を提供します。 また、H I V／エイズに対する偏見や差別をなくすための取組を推進します。
55	受動喫煙や妊産婦の喫煙防止に対する啓発	受動喫煙による健康への悪影響や、母性保護の観点から、妊産婦及び近親者の喫煙防止について啓発資料を活用し、啓発します。
56	学校教育における薬物や喫煙等に関する教育の実施	児童生徒・保護者に対し、薬物や喫煙等に関する教育を行います。

＊22 【性感染症】

性行為によって感染する病気。膣、ペニス、肛門、口などの粘膜を介して病原体に感染し、性器や腹腔内あるいは全身に病気が発生する。古くは梅毒と淋病がその代表であったが、これらが抗生物質の登場によって減少したのに代わって、近年では、性器ヘルペス、尖圭コンジローマ、クラミジア、エイズなどが増加している。特に感染から発病まで潜伏期間の長いクラミジアは、感染に気づかないまま他のセックス・パートナーにうつすため、患者数は激増している。一般に女性の方が症状は重く、妊娠や出産に伴う感染では新生児の予後不良となりうる。また、不妊の原因となることもある。

性感染症は、性行為を行う誰もが感染しうる病気であるという認識が必要である。

＊23 【H I V／エイズ】

H I V（ヒト免疫不全ウィルス）の感染によって、各種病原菌に対する抵抗力が破壊され、特殊な肺炎などで死に至る疾患。正式には後天性免疫不全症候群、H I Vの感染から発病まで2－10年くらいの潜伏期があり、発病を遅らせる薬も開発されていることから、感染しても普通の社会生活を送ることは可能。しかし、日本の感染症対策は、明治以来、啓発活動や予防活動よりも、社会防衛の観点から患者の人権を無視した検疫と患者の届け出・隔離を中心としたものであり昭和 63（1988）年に成立して平成 11（1999）年に廃止された「後天性免疫不全症候群の予防に関する法律（エイズ予防法）」もその例外ではなく、感染者への差別は根強く存在している。

～三木市配偶者等からの暴力防止対策基本計画～

・現状と課題

男女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するため、あらゆる差別や暴力の根絶に向けた対策や被害者支援など様々な形態に応じて取り組まなければなりません。

特に、配偶者等からの暴力は、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。

配偶者等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、男女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、人権の擁護と男女平等を実現するためには、配偶者等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。

今回の調査結果におけるDVの経験についての問いで、「身体的暴力をふるわれたことがある」と答えた女性が14.8%、「性的行為を強要されたことがある」と答えた女性が11.4%、「避妊に協力してもらえなかったことがある」と答えた女性が9.9%ありました。また、「どなられたり、ののしられたりする」に「何度もあった」と答えた女性が11.8%、「『誰に食べさせてもらっているんだ』などと言われる」に「何度もあった」と答えた女性が6.8%ありました（図6参照）。また、内閣府の「男女間における暴力に関する調査」（平成26（2014）年）では、配偶者から「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」を一度でも受けたことがあると答えた女性は23.7%という結果でした。

女性に対する暴力は、女性に恐怖と不安を与え、女性の活動を束縛し、自信を失わせる可能性があります。また、このような暴力は、社会における男女の固定的な役割分担や経済力の格差、上下関係などに起因しており、経済的・社会的に自立することが困難であることから、被害者が暴力を受忍せざるを得ない環境におかれてしまう事例が多いと考えられます。平成13（2001）年10月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法^{*24}）」が施行され、平成14（2002）年4月と平成19（2007）年7月に改正されました。また平成25（2013）年7月に法律名が「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」に改正され、生活の本拠地を共にする交際相手からの暴力についても対象となり、行政側の取組や体制整備等はある程度進展していますが、「配偶者等に対す

る暴力」そのものに対する社会全般の認識は不十分です。

このことから、この法律の趣旨を踏まえ、本市は、配偶者等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、その適切な保護を行います。また、市民一人一人が、配偶者等からの暴力は身近にある重大な人権侵害であることを十分に理解し、配偶者等からの暴力を容認しない男女の人権が確立された社会の実現に向け、積極的に取り組んでいくことが重要です。

今後、兵庫県や関係機関とのネットワークを強化しつつ、DVに関する実態を把握し、暴力の防止と根絶に向けて啓発します。また、関係機関の相談体制を充実し、関係者には現場における対応に重点をおいた研修を行い、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて、被害の潜在化を防止するとともに、被害者の安全を守るため、関係機関と連携して一時保護などの支援対策を講じます。

なお、「DV」とは、配偶者、元配偶者または事実婚のパートナー、生活の本拠地を共にする交際相手など親密な関係にある者からの暴力のことで、「デートDV^{*25}」とは交際中の恋人への暴力のことです。デートDVは「DV防止法」の対象にはなっていませんが、DV同様に重大な人権侵害であると考え、本市では相談等の支援を行っています。そのため、このプランにおいては、DV及びデートDVなどを含めた暴力に対するプランとするため、「配偶者等からの暴力防止対策基本計画」としています。

*24 【DV防止法】

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的とする法律。「DV防止法」と略称される。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。

平成 13（2001）年 10 月から「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」として施行され（一部の規定については、平成 14（2002）年 4 月から）、保護命令の対象範囲の拡大等を中心として改正法が平成 16（2004）年 12 月に施行。平成 19（2007）年 7 月に改正され、市町村の計画策定及び配偶者暴力相談支援センター設置の努力義務や保護命令制度の拡充などが盛り込まれた。さらに、平成 25（2013）年 7 月に法律名が「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」に改正され、生活の本拠地を共にする交際相手からの暴力についても法律を準用することが盛り込まれた。

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、女性はいずれも問わない。離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含む。

*25 【デートDV】

交際中の恋人などから受ける暴力。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「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の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支援するとともに、中・高生を対象に「デートDV」防止に向けた教育（P.45 具体的施策 79 参照）を行っている。

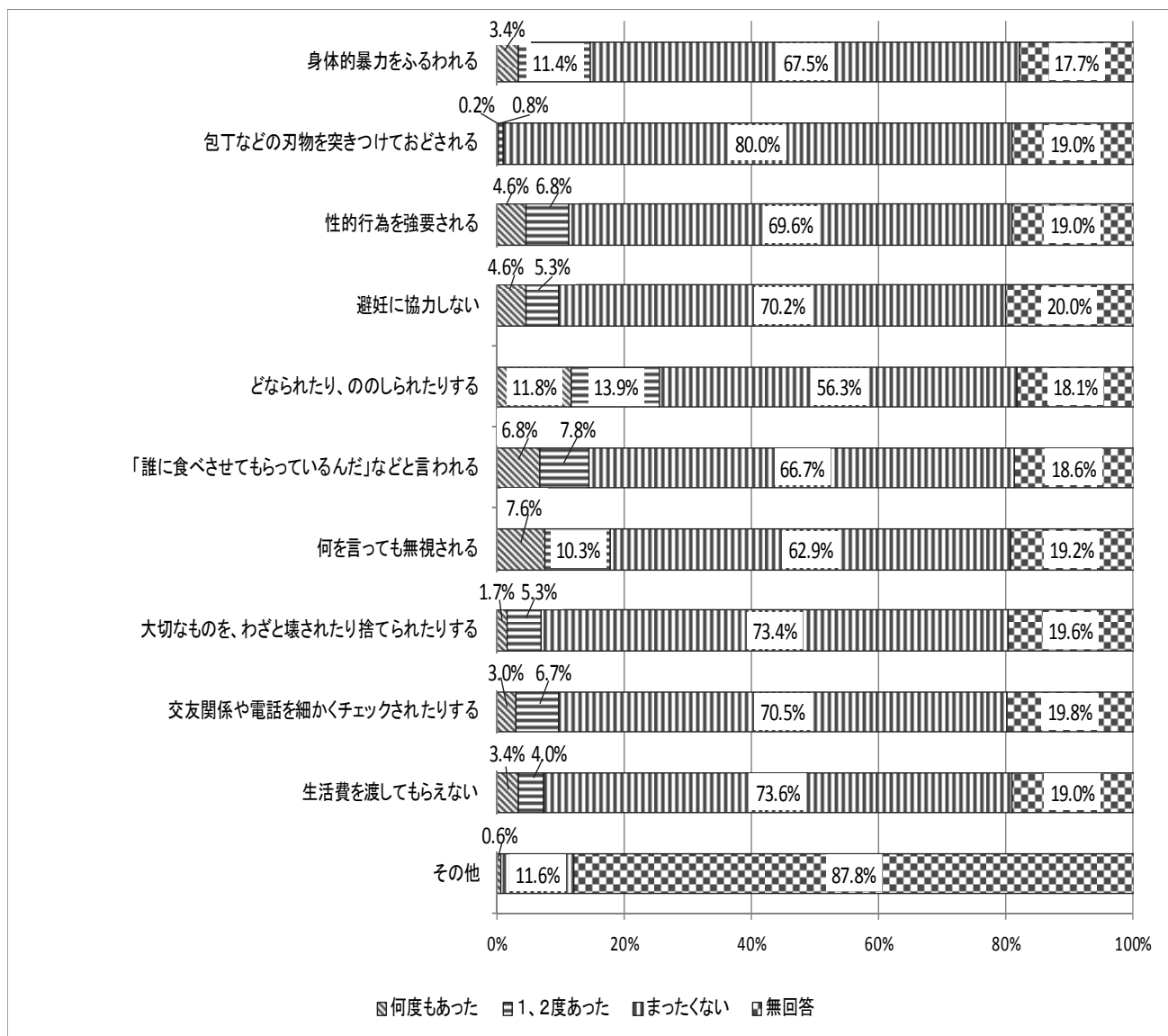


図6 配偶者や恋人から次のような行為をされた経験がありますか（女性のための集計結果）



具体的施策	施策の内容
57 配偶者等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、配偶者等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、セミナーやシンポジウムの開催、地域における各種団体の研修会や講座等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します。 「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。
58 性犯罪、売買春、ストーカー行為等への防止対策の実施	性犯罪、売買春、ストーカー行為等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。
59 市職員を対象とした配偶者等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、市職員の配偶者等に対する暴力についての認識の向上に取り組みます。
60 相談・支援体制の充実	DV被害者支援（相談）対応マニュアル^{*26}に基づき対応します。 女性に対する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、相談体制を充実します。 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。 相談者の事務手続き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。
61 関係機関との連携強化及び市内DV対策連携会議の開催	市内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。

具体的施策		施策の内容
62	DVのある家庭の子ども及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。 子どもの目の前で行われるDVは、子どもへの心理的虐待に当たり、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*27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及び家族への訪問、指導、援助の体制をつくるとともに、暴力の連鎖を防ぐよう取り組みます。

***26 【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持ち、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。「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。

***27 【要保護児童対策地域協議会】**

虐待を受けている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。

～虐待やハラスメント防止対策の推進～

・現状と課題

平成 16（2004）年 4 月に「児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法^{*28}）」の一部が改正され、「子どもの目の前で行われるDVも児童虐待に含まれる」と、その定義が拡大されたことに伴い、児童虐待に関する相談件数は増加の傾向にあります。

また、平成 18（2006）年 4 月に「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（高齢者虐待防止法^{*29}）」が、また、平成 24（2012）年 10 月に「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（障害者虐待防止法^{*30}）」が施行されるなど、虐待に関する法律の整備が整い、市民の関心も高くなってきています。本市では、あらゆる虐待は人権侵害に当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。

セクシュアル・ハラスメント^{*31}について、今回の調査結果によると、「地位や権限を利用して性的な関係を迫る」「身体をさわったり、抱きつく」「嫌がっているのに性に関する話をする」などの直接的な行為については男女共に性的ないやがらせと認識する割合が高くなっていますが、「『まだ結婚しない』『子どもはまだ』とたびたび聞く」「『女のくせに』『男のくせに』など、非難する」「宴会などで女性に接待させる」「職場で女性だけにお茶くみを要求する」などの間接的な行為についての認識は低くなっています。

セクシュアル・ハラスメントを始めとする各種ハラスメントは男女のどちらにも起こる可能性があり、人権侵害であるとの認識をもって防止のための啓発や教育に取り組まなければなりません。

*28 【児童虐待防止法】

児童虐待の防止を目的として平成 12（2000）年 11 月に施行された。

法律の制定時の児童虐待の定義は、18 歳に満たない者に対して保護者が行う①身体への暴行、②わいせつ行為とわいせつ行為をさせること、③心身の正常な発達を妨げる減食・長時間の放置、④保護者以外の同居人が行う①～③の行為と、その行為を保護者が放置すること、⑤著しい暴言、拒絶反応、著しい心理的外傷を与える言動とされていた。

平成 16（2004）年の改正により、児童の目の前でDVが行われることも、虐待の定義として盛り込まれた。

*29 【高齢者虐待防止法】

高齢者虐待の防止を目的として平成 18（2006）年 4 月に施行された。

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。

＊30 【障害者虐待防止法】

障がい者虐待の防止を目的として平成 24（2012）年 10 月に施行された。

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養護者、社会福祉施設従事者等、または、使用者が行う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。

＊31 【セクシュアル・ハラスメント】

「性的いやがらせ」という意味で、略して「セクハラ」と言われている。相手の意に反した性的な性質の言動で、性や身体に関する言葉・冗談・からかい・性的関係の強要、執拗なデートへの誘い、身体への不必要な接触、性的なうわさを流す、メールで配信する、個人的な性の体験を聞く・聞かせる、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。特に雇用の場においては、「相手の意に反した性的な性質の言動を言い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられている。最近では雇用の場だけでなく、あらゆる就業の場、教育の場、地域社会等での「セクハラ」も問題になっている。平成 19（2007）年 4 月施行の改正男女雇用機会均等法により、男性に対する「セクハラ」について、平成 29（2017）年 1 月施行の改正により性的少数者に対する「セクハラ」についても防止対策を講じることが企業等に義務づけられている。

施策の方向 2 0 児童・高齢者・障がい者等への虐待防止対策の推進

具体的施策		施策の内容
63	児童虐待防止と救済体制の整備	児童虐待に対する相談・支援体制を充実するとともに、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。
64	高齢者、障がい者の虐待防止と救済体制の整備	高齢者、障がい者の虐待に対する相談・支援体制を充実するとともに、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。

具体的施策		施策の内容
65	学校教育、社会教育の場での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及び教育に取り組みます。 「セクハラ」「パワハラ ^{*32} 」「妊娠・出産・育児又は介護」等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、相談体制を充実します。
66	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します。
67	企業等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。

***32 【パワハラ】**

「パワーハラスメント」を略した言葉。同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に身体的な攻撃や精神的な攻撃、人間関係から孤立させるなど、ときには人権侵害に当たるような嫌がらせを繰り返し行うこと。



基本課題 ⑩多様な人々が安心して生活できる環境の整備

・現状と課題

男女共同参画社会をめざすためには、すべての人が安心して暮らし、いきいきと活動できるような環境の整備が必要です。

障がいのある人については、平成 28（2016）年 4 月に「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（改正障害者雇用促進法^{*33}）」と「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法^{*34}）」が施行され、障害の有無にかかわらず、お互いの個性を尊重しながら安心して生活ができる社会をつくることが求められています。

ひとり親家庭については、経済面、生活面など多岐にわたって困難を抱えがちです。厚生労働省が平成 27（2015）年度に発表した資料によると、ひとり親家庭のうち 85%が母子家庭となっており、母子家庭の雇用者の 57.0%が非正規雇用者でその平均年収は 125 万円となっています。子どもの貧困が社会問題となる中で、子どもの貧困率がとりわけ高いひとり親家庭を支援し、貧困の連鎖を断ち切らなければなりません。

外国人については、平成 28（2016）年度に実施した「三木市外国人市民実態調査」の結果により、言語や習慣、文化などの違いにより、地域の交流が少なく孤立しやすい現状にあることがわかりました。本市には 1,290 人（平成 29（2017）年 12 月 31 日現在）の外国人が居住しており、外国人が暮らしやすい環境の整備とともに、異なる文化を尊重する多文化の理解を促す啓発や教育が必要です。

また、これまで人間の性は男性か女性のいずれかしかなく、また、異性愛を前提として考えられることが多く、性的少数者は周囲との違和感や孤立感など生きづらさを感じることも多くありました。今回の調査結果において、L G B T ^{*35}について「意味を理解している」と答えた方はわずか 23.4%で、「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」と答えた方が 66.3%と性的少数者に対する認知度は低いと言わざるを得ません。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、性的少数者についての理解を深めるための教育や啓発が必要です。

***33 【改正障害者雇用促進法】**

雇用の分野での

①障害を理由とする差別的取扱いの禁止

②障がい者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を考えること

③障がい者から事業主に対して①、②に対する苦情の申し出を受けた場合に、自主的に解決するように努力すること

④障がい者の雇用率の算定の対象に、新たに精神障がい者を追加すること

を定めた法律。①～③については平成 28（2016）年 4 月に施行され、④は施行期日が平成 30（2018）年 4 月となっている。

***34 【障害者差別解消法】**

障がいのある人、ない人の「共生社会」をめざして、①「不当な差別的取扱い」の禁止、②「合理的配慮の提供」を求めた法律として平成 28（2016）年 4 月に施行された。

障がいのある人は社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があり、「合理的配慮の提供」とは、そのバリアを取り除くための対応を障がいのある人から求められた場合に、負担が重すぎない範囲で対応することである。

なお、この法律の「障がい者」とは障害者手帳を持っている人だけではなく、心身に障がいがある人で、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人すべてを対象としている。

***35 【LGBT】**

性的少数者の代表的な 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）をあげた頭文字。

具体的施策		施策の内容
68	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	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、雇用を充実するため、ハローワークと連携し、企業に対して啓発します。
69	障がいのある子どもを持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	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等、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、子育てに係る継続した支援を実施します。
70	ひとり親家庭等への支援	ひとり親家庭等、生活支援を必要とする家庭に対して相談・支援体制を充実するとともに、就労に必要な知識、技能の習得を支援します。
71	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。
72	外国人に対する外国語案内表記等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 ^{*36} 」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、相談体制を充実します。
73	「ユニバーサルデザイン ^{*37} のまちづくり」事業の推進	高齢者や障がい者、外国人等、だれもが暮らしやすく活動できるまちづくりを進めます。
74	性的少数者に関する教育・啓発、情報発信	性的少数者の存在を認識し、困難な状況を理解するための啓発活動を行うなど、職場や地域における理解を深めるための取組を推進するとともに、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る環境づくりを推進します。

具体的施策		施策の内容
75	公文書等における性別表記の見直し	性的少数者への人権尊重の観点から、公文書等における不必要な性別表記の見直しについて検討します。
76	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	高齢であること、障害があること、外国人であることなどに加え、さらに女性であることにより、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。

***36 【やさしい日本語】**

災害が起きたときに有効な言葉として考案された、普通の日本語よりも簡単で外国人にもわかりやすい日本語。

***37 【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よって利用者を差別化せず、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都市や建物、製品や道具を実現しようとする考え方。



基本目標Ⅴ 次世代への継承

次世代を担う若者が社会の一員として自立し活躍できるよう、就労環境の整備や出会いの場づくり、正しい交際のあり方等について啓発・教育するとともに、人権尊重や男女共同参画への理解を深め、性別にとらわれることなく主体的に進路を選択する能力が身に付くよう取り組みます。

基本課題 ⑪若者の就労と出会いの支援

・現状と課題

男女共同参画社会をめざす社会を次世代に継承していくためには、次代を担う若者が個性と能力を発揮し、将来に希望が持てる社会を形成していかなければなりません。

そのためには、若者が社会人、職業人として自立した生活が送れるよう、就業支援を継続して行うことが必要です。

また、近年若者の非婚率は上昇を続けており、平成 22（2010）年の国勢調査における本市の 30～34 歳の年齢層における非婚率は、男性が 51.5%、女性が 40.2%と、いずれも兵庫県の 43.8%、34.6%を上回っています。結婚を希望する若者の出会いと交流の場を提供する事業を継続して行うことも必要です。

本市では、中学生・高校生・大学生を対象に、男女が個人として等しく尊重されるよう交際相手からの暴力を認めない正しい交際のあり方を学習するため、「デートDV防止」についての講座などを行っています。今後も加害者にも被害者にもならないよう、正しい交際のあり方について学習する機会を提供していく必要があります。

施策の方向 2 3 就労と自立支援

具体的施策		施策の内容
77	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、若者の雇用の促進及び生活の安定化に取り組みます。

施策の方向 2 4 出会い、交流と仲間づくりの支援

具体的施策		施策の内容
78	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。
79	中学・高校生等を対象としたデートDV防止講座に対する支援する支援	中学生、高校生、大学生などに対し、交際相手や配偶者等からの暴力の問題について考える機会を積極的に提供し、若年層を対象に啓発します。

施策の方向 2 5 不登校等への支援

具体的施策		施策の内容
80	不登校、集団参加への不応対に対する相談・支援の充実	不登校などをなくすため、関係課が連携して家庭訪問、専門家の派遣、適応教室などを実施します。
81	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します。

・現状と課題

男女共同参画を実現し将来にわたって維持していくためには、次代を担う世代が、幼少期から人権の尊重や男女共同参画についての理解を深め、将来を見通した自己形成ができるような教育が重要です。

学校では名簿を男女混合にするなど、子どもたちを性別のくくりではなく「個」として見ていく必要があります。現在本市のすべての小学校・特別支援学校では男女混合名簿となっていますが、中学校においてはあまり進んでいません。混合名簿だけが男女共同参画をめざす取組ではありませんが、子どもたちが自分らしく「個」を大切に育てていくためには学校生活全体の中で子どもたちを取り巻く教育環境を改善していくことが大切です。

そのためには、教職員や保育士等が男女共同参画についての理解を深め、男女平等についての意識を高めるため、研修等に取り組むとともに保護者などの理解を深めるための啓発も必要です。

さらに、子どもたちの将来を豊かなものにするため、児童生徒一人一人が性別にとらわれず、自らの興味・関心や能力、適正などを生かした進路が選択できるように指導することが求められます。

本市では、子どもたちが、パソコンやスマートフォンの正しい使い方を学び、性犯罪等の危険に巻き込まれないための教育や、よりよい人間関係を構築するためのコミュニケーション能力を高める学習を行っています。このように、自分自身も他人も大切にできる教育・学習に継続して取り組むことは、男女共同参画社会の実現をめざすうえでも大切なことと考えています。



具体的施策		施策の内容
82	男女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	男女の平等や人権の尊重について適切に指導し、性別によらない子ども一人一人の個性や能力を生かす教育を進めるとともに、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。
83	思春期保健福祉体験学習の実施	総合的な学習やトライやる・ウィークなど授業の一環として、幼児とのふれあい体験学習を推進します。
84	学校教育における性教育の充実	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します。
85	男女共同参画に関する教育・保育関係者の研修の充実	教職員・保育士等が男女共同参画社会の実現をめざすという視点をもち、男女平等についての意識を高めるための研修を充実します。
86	青少年の性暴力被害防止のための教育・啓発の推進	いわゆる「JKビジネス^{*38}」等による性暴力被害防止のため、ホームページや広報紙等により啓発するとともに、学校において性暴力被害防止についての教育に取り組みます。 また、SNS^{*39}や無料通信アプリ^{*40}等は、使い方を誤れば性犯罪に巻き込まれる危険性があるため、児童生徒自らが携帯電話やスマートフォン等の使用方法について考えることができるよう、性犯罪被害防止についての教育と啓発に取り組みます。 さらに、ネットパトロール^{*41}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。
87	メディア ^{*42} 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、インターネット等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 ^{*43} を高めるため、学校での教育を充実します。

***38 【JKビジネス】**

女子高校生（JK）による男性への親密なサービスを売りにしたビジネスの総称。女子高生等が手軽なアルバイトと勘違いして働き、児童買春等の被害に遭うことが懸念される。

***39 【SNS】**

ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。インターネットを通じて人と人とのつながりを促進し、交友関係を構築する会員制サービス。会員は自分のプロフィールや日記を公開したり、趣味・居住地・職業などを同じくするグループに参加したりしてコミュニケーションを図ることができる。代表的なものとして、「ツイッター」「フェイスブック」「ライン」「インスタグラム」などがある。

***40 【無料通信アプリ】**

インターネット回線を使って通話やメッセージの交換ができるソフトのこと。携帯電話各社のデータ通信料金の範囲内で追加料金なしで使え、代表的なものに「ライン」がある。

***41 【ネットパトロール】**

インターネット上にある違法・有害情報の巡回チェックのこと。各都道府県、市町村、警察などから委託された民間企業などが違法サイトや有害情報を見つけ出し、是正に向け適切な対応をする。わいせつ物頒布、自殺帮助、脅迫や違法ドラッグの洗い出しや、いじめや中傷行為などに対する活動も活発になっているが、特定した人にしか公開していない「ライン」等では効果を発揮できない。

***42 【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ります。「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。

***43 【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を身につけること。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。

施策の方向27 多様な選択を可能にする進路指導の推進

具体的施策		施策の内容
88	進路指導の充実	進路指導に当たり、児童生徒一人一人の個性を重視し、性別にとらわれず、能力と適性を生かした進路が選択できるよう、的確に指導します。

参考

「平成 28（2016）年度 三木市男女共同参画に関する市民意識調査」の実施概要

【調査の目的】

女性も男性もすべての個人が、互いにその人権を尊重し、喜びも責任も分かち合いつつ、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる「男女共同参画社会」の実現をめざしたまちづくりを推進するため、「三木市男女共同参画プラン」を策定しています。平成 30（2018）年度からの新たなプランを策定するに当たり、現在の三木市の課題を把握し、課題解決に向けた施策をプランに反映させるため、「三木市男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

【調査の方法】

- 調査対象 三木市に住民票のある満 20 歳以上の男女 2, 000 人を無作為に抽出
- 調査時期 平成 28（2016）年 9 月 12 日～9 月 26 日（15 日間）
- 調査方法 調査票を郵送により配布及び回収する
- 調査項目
 - (1) 家庭生活について
 - (2) 女性の健康と権利について
 - (3) 男女平等について
 - (4) 就労について
 - (5) 人権の尊重について
 - (6) 地域や市の施策などへの女性のかかわり方について
 - (7) 男女共同参画社会の実現に向けた施策について

【回収結果】

- 有効回答数 912 人（有効回答率 45.6%）

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。

(所掌事項)

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20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 委員の任期は、前項の規定により選任された日から平成30年3月31日までとする。

4 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。

(委員長及び副委員長)

第4条 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。

2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

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

(会議)

第5条 会議は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 委員長が必要と認めるときは、関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、市民ふれあい部人権推進課において処理する。

(委任)

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。

平成29年度三木市男女共同参画プラン策定委員会委員

平成29（2017）年7月14日

		所 属 団 体 等	氏 名
1	◎	学識経験者（元兵庫県男女共同参画センター所長）	濱口 清子
2	○	学識経験者（関西国際大学人間科学部経営学科教授）	肖 威
3		三木市区長協議会連合会	小山内 政子
4		三木市連合PTA	近藤 廣幸
5		三木市女性団体連絡協議会	八木 和子
6		三木市老人クラブ連合会	井本 角友
7		三木商工会議所女性会	川邊 久美子
8		三木市社会福祉協議会	道本 寛幸
9		三木市連合民生委員児童委員協議会	河野 静二
10		三木市小学校・特別支援学校長会	小紫 達矢
11		三木市中学校長会	西馬 英雄
12		三木市男女共同参画センター運営委員会	中井 さとみ
13		兵庫みらい農業協同組合女性会	岡本 真由美
14		みのり農業協同組合女性会	岡田 茂美
15		一般公募委員	五百蔵 裕
16		一般公募委員	松井 弘子
17		一般公募委員	尾崎 正
18		一般公募委員	北井 保美
19		一般公募委員	焼田 世津子

◎は委員長 ○は副委員長

三木市男女共同参画プラン策定委員会開催状況

第1回 平成29(2017)年7月14日 午後3時30分～5時
三木市教育センター 3階 セミナー室2

報告事項 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

協議事項 三木市男女共同参画プランの策定について
今後の予定

第2回 平成29(2017)年9月25日 午後2時～5時
三木市教育センター 4階 大研修室

報告事項 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

協議事項 三木市男女共同参画プランの策定について

第3回 平成29(2017)年12月11日 午後2時～4時30分
三木市教育センター 4階 大研修室

協議事項 三木市男女共同参画プランの策定について

第4回 平成30(2018)年3月5日 午後2時～3時
三木市教育センター 4階 大研修室

協議事項 三木市男女共同参画プランの策定について

男女共同参画社会基本法(附則省略)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - (2) 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

(1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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(平成11年6月23日法律第78号) 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。

附 則(平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

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

(1) 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

第28条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

(1) から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則(平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。以下略

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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

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14条)
 - 第3節 特定事業主行動計画(第15条)
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表(第16条・第17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18条—第25条)
- 第5章 雑則(第26条—第28条)
- 第6章 罰則(第29条—第34条)
- 附則

第1章 総則

(目的)

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

(基本原則)

- 第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - (2) 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
 - (4) 前3号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

- 第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

- 第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - (1) 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - (3) その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第2節 一般事業主行動計画

(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300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 計画期間
 - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、こ

れを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

- 5 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

- 第10条 前条の認定を受けた一般事業主(次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

- 第12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3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2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12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12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第13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14条 国は、第8条第1項若しくは第7項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第3節 特定事業主行動計画

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第16条 第8条第1項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第17条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第18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19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20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21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22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23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18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18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24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25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26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に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第27条 第8条から第12条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第28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29条 第12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、一年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- (1) 第18条第4項の規定に違反した者
- (2) 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第12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12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12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32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第10条第2項の規定に違反した者
- (2) 第12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12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

第33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29条、第31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34条 第26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3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18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24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

目次
前文
第1章
総則(第1条・第2条)
第1章の2
基本方針及び都道府県基本計画等(第2条の2・第2条の3)
第2章
配偶者暴力相談支援センター等(第3条—第5条)
第3章
被害者の保護(第6条—第9条の2)
第4章
保護命令(第10条—第22条)
第5章
雑則(第23条—第28条)
第5章の2
補則(第28条の2)
第6章
罰則(第29条・第30条)
附則

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

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

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

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

第1章 総則

(定義)

- 第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力(身体に対する不法な攻撃であ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2において「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であ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1項及び第3項において「基本方針」という。)を定めなければならない。

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

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかっている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ている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、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。))により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。))により、

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

- (1) 命令の効力が生じた日から起算して6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- (2) 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
 - (1) 面会を要求すること。
 - (2) その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (3) 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - (4) 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - (5) 緊急やむを得ない場合を除き、午後10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - (6) 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (7) その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - (8) その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

- 第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所(日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。
- 2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
 - (1) 申立人の住所又は居所の所在地
 - (2) 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

(保護命令の申立て)

- 第12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行なければならない。
- (1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
 - (2) 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対

- する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大いだと認めるに足りる申立ての時における事情
- (3) 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- (4) 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- (5) 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
- イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面(以下「申立書」という。)に同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法(明治41年法律第53号)第58条ノ2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

- 第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

- 第15条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第5号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが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 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

- 第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

(第10条第1項第2号の規定による命令の再度の申立て)

- 第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

- 第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。
- 2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

第5章の2 補則

(この法律の準用)

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

第2条	被害者	被害者(第28条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第二号、第12条第1項第一号から第四号まで及び第18条第1項	配偶者	第28条の二に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の二に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

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

附則〔抄〕

（施行期日）

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附則〔平成16年法律第64号〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附則〔平成19年法律第113号〕〔抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附則〔平成25年法律第72号〕〔抄〕

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附則〔平成26年法律第28号〕〔抄〕

（施行期日）

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

- (1) 第1条中次世代育成支援対策推進法附則第2条第1項の改正規定並びに附則第4条第1項及び第2項、第14条並びに第19条の規定 公布の日
- (2) 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日
- (3) 〔略〕

（政令への委任）

第19条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

用語解説

あ行

育児・介護休業法 *15 (P.22)

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」。

平成3(1991)年成立、平成4(1992)年4月施行の「育児休業等に関する法律」を大幅に改正し、介護休業規定を導入して、平成7(1995)年に法制化、平成11(1999)年4月より全面的に施行された。3歳未満の子を養育する男女労働者、または介護を必要とする家族を抱えた男女労働者は子を養育し、または家族を介護するために休業を事業主に申し出ることができ、事業主はこれを拒否したり、この休業を理由として解雇その他不当な取り扱いをすることが禁止されている。なお、平成14(2002)年4月施行の改正により、さらなる育児・介護支援策が盛り込まれ、平成17(2005)年4月施行の改正では、育児休業・介護休業の対象労働者が一定の範囲の期間雇用者に拡大されたほか、一定の場合の育児休業期間の延長、介護休業の要介護状態ごとの複数回取得が可能となり、子の看護休暇が取得できるようになった。さらに、平成22(2010)年6月施行の改正により看護休暇の付与日数の拡充や3歳未満子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務化などが盛り込まれ、平成29(2017)年10月施行の改正により育児休業の最長2歳までの延長や、介護をしている労働者の介護が終了するまでの所定外労働(残業)の制限が新設された。

HIV/エイズ *23 (P.31)

HIV(ヒト免疫不全ウイルス)の感染によって、各種病原菌に対する抵抗力が破壊され、特殊な肺炎などで死に至る疾患。正式には後天性免疫不全症候群、HIVの感染から発病まで2-10年くらいの潜伏期があり、発病を遅らせる薬も開発されていることから、感染しても普通の社会生活を送ることは可能。しかし、日本の感染症対策は、明治以来、啓発活動や予防活動よりも、社会防衛の観点から患者の人権を無視した検疫と患者の届け出・隔離を中心としたものであり昭和63(1988)年に成立して平成11(1999)年に廃止された「後天性免疫不全症候群の予防に関する法律(エイズ予防法)」もその例外ではなく、感染者への差別は根強く存在している。

SNS *39 (P.48)

ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。インターネットを通じて人と人とのつながりを促進し、交友関係を構築する会員制サービス。会員は自分のプロフィールや日記を公開したり、趣味・居住地・職業などを同じくするグループに参加したりしてコミュニケーションを図ることができる。代表的なものとして、「ツイッター」「フェイスブック」「ライン」「インスタグラム」などがある。

NPO *17 (P.26)

政府機関・企業ではない民間公益団体を指す。政府や企業では果たすことが難しい公共性を表現する社会組織として注目されている。医療機関・福祉活動や災害救助活動、国際協力などの「特定非営利活動」を行う団体に対して「特定非営利活動法人」として認証し、活動を促進するための「特定非営利活動促進法(NPO法)」が平成10(1998)年3月に成立した。自治体や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体。特定非営利活動法人。非営利組織。非営利団体。市民活動法人。市民事業体。

LGBT *35 (P.41)

性的少数者の代表的な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)をあげた頭文字。

エンパワーメント *3 (P.8)

本来は「潜在的に持っている能力を高めること」。さらにその意味を拡大し、一人一人がその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状況などを変えていく力を持つことを意味する。特に女性の場合、「固定的性別役割分担意識」により発揮することが妨げられていた潜在的能力を開発し、経済力のみならず、政治的・社会的な意思決定の場における発言力等、様々な場面で自己決定できる力を持つことを意味する。

か行

改正障害者雇用促進法 *33 (P.41)

正式名称は「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」。

雇用の分野での

- ①障害を理由とする差別的取扱いの禁止
- ②障がい者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を考えること
- ③障がい者から事業主に対して①、②に対する苦情の申し出を受けた場合に、自主的に解決するように努力すること
- ④障がい者の雇用率の算定の対象に、新たに精神障がい者を追加することを定めた法律。①～③については平成 28 (2016) 年 4 月に施行され、④は施行期日が平成 30 (2018) 年 4 月となっている。

家族経営協定 *10 (P.15)

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。

高齢者虐待防止法 *29 (P.37)

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」。

高齢者虐待の防止を目的として平成 18 (2006) 年 4 月に施行された。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。

固定的性別役割分担意識 *2 (P.8)

「男は仕事、女は家事・育児をすべきである」というふうな、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、平成 28 (2016) 年調査では反対が 54.3% と半数を超えている。

さ行

在宅勤務 *14 (P.19)

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。

JKビジネス *38 (P.48)

女子高校生 (JK) による男性への親密なサービスを売りにしたビジネスの総称。女子高生等が手軽なアルバイトと勘違いして働き、児童買春等の被害に遭うことが懸念される。

次世代育成支援対策推進法 *6 (P.12)

次代を担う子どもたちが生まれ、かつ、育成される社会の形成のため、平成 15 (2003) 年 7 月に 10 年間の時限立法として成立したが、平成 26 (2014) 年 4 月の改正で法律の有効期限が 2025 年 3 月 31 日まで 10 年間延長された。

国の機関や地方公共団体、従業員数が 100 人を超える企業等は、行動計画の策定を義務づけられており、全従業員等の仕事と子育てを両立するための雇用環境の整備、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策およびその実施時期を定め、職員に周知しなければならない。なお、従業員数が 100 人以下の企業等については努力義務とされている。

児童虐待防止法 *28 (P.37)

正式名称は「児童虐待の防止等に関する法律」。

児童虐待の防止を目的として平成 12 (2000) 年 11 月に施行された。

法律の制定時の児童虐待の定義は、18 歳に満たない者に対して保護者が行う①身体への暴行、②わいせつ行為とわいせつ行為をさせること、③心身の正常な発達を妨げる減食・長時間の放置、④保護者以外の同居人が行う①～③の行為と、その行為を保護者が放置すること、⑤著しい暴言、拒絶反応、著しい心理的外傷を与える言動とされていた。

平成 16 (2004) 年の改正により、児童の目の前で DV が行われることも、虐待の定義として盛り込まれた。

障害者虐待防止法 *30 (P.38)

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」。

障害者虐待の防止を目的として平成 24 (2012) 年 10 月に施行された。

障害者虐待の定義は、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養護者、社会福祉施設従事者等、または、使用者が行う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。

障害者差別解消法 *34 (P.41)

正式名称は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」。

障害のある人、ない人の「共生社会」をめざして、①「不当な差別的取扱い」の禁止、②「合理的配慮の提供」を求めた法律として平成 28 (2016) 年 4 月に施行された。

障害のある人は社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があり、「合理的配慮の提供」とは、そのバリアを取り除くための対応を障害のある人から求められた場合に、負担が重すぎない範囲で対応することである。

なお、この法律の「障害者」とは障害者手帳を持っている人だけではなく、心身に障害がある人で、日常生活や社会生活に相当な制限を受けている人すべてを対象としている。

女性活躍推進法 *5 (P.11)

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」。

平成 27 (2015) 年 9 月に働く女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために 2026 年 3 月 31 日までの時限立法として施行された。(事業主行動計画の策定については、平成 28 (2016) 年 4 月施行)

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 300 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、300 人以下の企業等については努力義務とされている。

性感染症 *22 (P.31)

性行為によって感染する病気。膣、ペニス、肛門、口などの粘膜を介して病原体に感染し、性器や腹腔内あるいは全身に病気が発生する。近年では、性器ヘルペス、尖圭コンジローマ、クラミジア、エイズなどが増加している。特に感染から発病まで潜伏期間の長いクラミジアは、感染に気づかないまま他のセックス・パートナーにうつすため、患者数は激増している。一般に女性の方が症状は重く、妊娠や出産に伴う感染では新生児の予後不良となりうる。また、不妊の原因となることもある。

性感染症は、性行為を行う誰もが感染しうる病気であるという認識が必要である。

性的少数者 *20 (P.28)

セクシュアル・マイノリティともいう。具体的には、同性愛者、両性愛者、性同一性障害者などを含む。

セクシュアル・ハラスメント *31 (P.38)

「性的いやがらせ」という意味で、略して「セクハラ」と言われている。相手の意に反した性的な性質の言動で、性や身体に関する言葉・冗談・からかい・性的関係の強要、執拗なデートへの誘い、身体への不必要な接触、性的なうわさを流す、メールで配信する、個人的な性の体験を聞く・聞かせる、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。特に雇用の場

においては、「相手の意に反した性的な性質の言動を言い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられている。最近では雇用の場だけでなく、あらゆる就業の場、教育の場、地域社会等での「セクハラ」も問題になっている。平成 19（2007）年 4 月施行の改正男女雇用機会均等法により、男性に対する「セクハラ」について、平成 29（2017）年 1 月施行の改正により性的少数者に対する「セクハラ」についても防止対策を講じることが企業等に義務づけられている。

た行

第二創業 *8（P.13）

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。

男女共同参画社会 *1（P.7）

平成 11（1999）年 6 月に施行された男女共同参画社会基本法には、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこと」と定義されている。

「参加」は仲間として加わることで、「参画」は、単に参加するだけでなく、企画や立案、決定にも自らの意思で関わり、意見や考えを出し、負担も責任も担い合うという主体的かつ積極的な態度や行動をいう。つまり、性別にかかわらず、男女が共に個性と能力を発揮できる社会のことをいう。

男女雇用機会均等法 *7（P.13）

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、日本政府が女子差別撤廃条約を批准するための国内法整備の一環として昭和 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、事業主の努力義務とされていた募集・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。平成 19（2007）年 4 月の一部改正で、男女双方に対する差別の禁止など、性差別禁止の範囲が拡大され、平成 29（2017）年 1 月の一部改正で、妊娠、出産等におけるハラスメント防止措置義務が新設された。

DV（ドメスティック・バイオレンス） *18（P.27）

配偶者やパートナーなど親しい関係の者に対して向けられる暴力のこと。

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、異性関係等による心理的暴力
- 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。

DV被害者支援（相談）対応マニュアル *26（P.36）

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持ち、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。庁内関係部署へ配布。「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。

DV防止法 *24 (P.33)

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的とする法律。「DV防止法」と略称される。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。

平成13（2001）年10月から「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」として施行され（一部の規定については、平成14（2002）年4月から）、保護命令の対象範囲の拡大等を中心として改正法が平成16（2004）年12月に施行。平成19（2007）年7月に改正され、市町村の計画策定及び配偶者暴力相談支援センター設置の努力義務や保護命令制度の拡充などが盛り込まれた。さらに、平成25（2013）年7月に法律名が「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」に改正され、生活の本拠地を共にする交際相手からの暴力についても法律を準用することが盛り込まれた。

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。

デートDV *25 (P.33)

交際中の恋人などから受ける暴力。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「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」の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支援するとともに、中・高生を対象に「デートDV」防止に向けた教育（P.47 具体的施策 79 参照）を行っている。

な行

ネットパトロール *41 (P.48)

インターネット上にある違法・有害情報の巡回チェックのこと。各都道府県、市町村、警察などから委託された民間企業などが違法サイトや有害情報を見つけ出し、是正に向け適切な対応をする。わいせつ物頒布、自殺補助、脅迫や違法ドラッグの洗い出しや、いじめや中傷行為などに対する活動も活発になっているが、特定した人にしか公開していない「ライン」等では効果を発揮できない。

農業の6次産業化 *9 (P.14)

農産物の生産、食品加工、流通販売、情報サービスの一体化を推進して、地域に新たな食農ビジネスを創出しようとする取組のこと。

は行

ハラスメント *19 (P.28)

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、脅威を与える。

パワハラ *32 (P.39)

「パワーハラスメント」を略した言葉。同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に身体的な攻撃や精神的な攻撃、人間関係から孤立させるなど、ときには人権侵害に当たるような嫌がらせを繰り返すこと。

フレックスタイム制度 *13 (P.19)

労使協定で定めた最大で1か月以内の期間内の総労働時間をあらかじめ決めておいて、その期間内での各日の労働時間を労働者が決められる制度のこと。

母性保護 *21 (P.29)

女性が生命の再生産のために有している月経、妊娠、出産、哺乳という母性機能を保護すること。女性労働者に対する保護の一環として生まれた。

ま行

無料通信アプリ *40 (P.48)

インターネット回線を使って通話やメッセージの交換ができるソフトのこと。携帯電話各社のデータ通信料金の範囲内で追加料金なしで使え、代表的なものに「ライン」がある。

メディア *42 (P.48)

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ります。「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。

メディア・リテラシー *43 (P.48)

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を身につけること。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。

や行

やさしい日本語 *36 (P.43)

災害が起きたときに有効な言葉として考案された、普通の日本語よりも簡単で外国人にもわかりやすい日本語。

ユニバーサルデザイン *37 (P.42)

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よって利用者を差別化せず、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都市や建物、製品や道具を実現しようとする考え方。

要保護児童対策地域協議会 *27 (P.36)

虐待を受けている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。

ら行

ライフスタイル *16 (P.25)

生活の様式・営み方。また、人生観、価値観、習慣などを含めた個人の生き方。

ライフステージ *12 (P.19)

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。

わ行

ワーク・ライフ・バランス *11 (P.16)

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、一人一人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・実現できる社会のことで、男性も女性もあらゆる世代の誰もが仕事や育児、介護、自己啓発、地域活動など様々な活動を自分の希望するバランスで展開でき、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすとされている。

三木市男女共同参画プラン（第3次）

発行年月 平成30（2018）年3月

発 行 三木市市民ふれあい部人権推進課（男女共同参画センター）

〒673-0433

兵庫県三木市福井 1933 番地の 12

T E L / F A X 0794-89-2331

E-mail jinken@city.miki.lg.jp

ホームページ <http://www.city.miki.lg.jp/>

