

松茂町男女共同参画計画

**令和2年3月
松茂町**

目次

第1章 計画の概要について	1
1 計画策定の背景と趣旨	1
2 計画の期間	3
3 計画の位置づけ	3
4 計画の策定体制	4
第2章 意識調査等からみた現状・課題	6
1 18歳以上の町民	6
2 中学生	14
3 事業所	17
第3章 計画の基本的な考え方	21
1 基本理念	21
2 計画で重視する視点	21
3 重点ポイント	22
4 施策体系	24
第4章 施策の方向と取組	25
重点ポイントⅠ 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり	25
【主要課題1】男女平等意識の浸透	25
【主要課題2】地域社会における男女共同参画の推進	26
【主要課題3】あらゆる暴力の根絶	27
重点ポイントⅡ 中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実	29
【主要課題4】若年者の男女平等意識の定着	29
重点ポイントⅢ 女性の活躍推進に向けた取り組みの強化	30
【主要課題5】政策・方針決定の場における男女共同参画の推進	30
重点ポイントⅣ 働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進	32
【主要課題6】仕事と生活の調和の推進	32
【主要課題7】就業の分野における男女共同参画の推進	33
重点ポイントⅤ 働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実	35
【主要課題8】生涯を通じた男女の健康づくりと福祉の充実	35
第5章 計画の推進に向けて	36
1 推進体制の強化	36
2 男女共同参画に関する情報の提供	36
3 計画の進行管理	36

資料編	37
1 男女共同参画社会基本法	37
2 配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律（DV防止法）	43
3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	54

第1章 計画の概要について

1 計画策定の背景と趣旨

- 平成11年（1999年）6月に、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国における最重要課題の一つとして位置づけられました。男女共同参画社会は、日本国憲法の男女平等の理念に基づき、すべての個人が自らの個性と能力を十分に発揮しながら、互いの人権を尊重し、自分らしく生きられる社会を目指し、より豊かで活力ある社会を築くために必要不可欠なものです。
- 平成27年（2015年）8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が成立したことを契機に、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が求められることとなりました。
- 令和元年（2019年）秋に実施した町民意識調査によると、町民に対する男女共同参画意識の啓発が不十分であったことや、政策・方針決定過程への女性の参画が進まなかったことなど、多くの課題が明らかになりました。加えて、依然として残る性別で役割を決めてしまう考え方（性別役割分担意識）や、ワーク・ライフ・バランスに関する理想と現実のギャップについて、その改善が必要であることがわかりました。
- 「松茂町男女共同参画計画」（以下「本計画」という。）は、松茂町において男女共同参画社会を実現するために必要な取り組みを、総合的・計画的に推進するために策定します。

■男女共同参画に関する世界、国、徳島県の動向

年	世界	国	徳島県
平成11 (1999)		「男女共同参画社会基本法」制定	
平成12 (2000)	国連特別総会女性2000年会議 (於ニューヨーク)開催	「男女共同参画基本計画」策定	
平成13 (2001)		「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）」制定	
平成14 (2002)			「徳島県男女共同参画条例」制定
平成15 (2003)		「少子化社会対策基本法」、「次世代育成支援対策推進法」制定	
平成16 (2004)		「DV防止法」改正 「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」策定 「育児・介護休業法」改正	

年	世界	国	徳島県
平成17 (2005)	第49回国連婦人の地位委員会 (国連「北京+10」世界閣僚級 会合)(於ニューヨーク)開催	「女性の再チャレンジプラン」 策定 「男女共同参画基本計画(第2 次)」策定	「徳島県特定事業主行動計画」 策定 「配偶者暴力防止及び被害者 保護に関する徳島県基本計画」 策定
平成18 (2006)	第1回東アジア男女共同参画 担当大臣会合(於東京)		
平成19 (2007)	第1回東アジア男女共同参画 担当大臣会合(於ニューデリ ー)	「DV防止法」の改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のた めの行動指針」策定 「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」改定	「徳島県男女共同参画基本計 画」策定
平成20 (2008)			
平成21 (2009)			「配偶者暴力防止及び被害者 保護に関する徳島県基本計画」 改定
平成22 (2010)	第54回国連婦人の地位委員会 (「北京+15」記念会合)(於ニ ューヨーク)開催	「第3次男女共同参画基本計 画」策定	
平成23 (2011)	ジェンダー平等と女性のエン パワーメントのための国際機 関(UN Women)発足		
平成24 (2012)	第56回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダ ー平等と女性のエンパワーメ ント」決議案採択		「第2次徳島県男女共同参画 基本計画」策定
平成25 (2013)			
平成26 (2014)	第58回国連婦人の地位委員会 「自然災害におけるジェンダ ー平等と女性のエンパワーメ ン」ト決議案採択		
平成27 (2015)	第59回国連婦人の地位委員会 (「北京+20」記念会合)(於ニ ューヨーク)開催 国連サミット「持続可能な開発 のための2030 アジェンダ」採 択(SDGsのゴール5として「ジ ェンダー平等と女性のエンパ ワーメント」明記) 第3回国連防災世界会議「仙台 防災枠組」採択	「女性の職業生活における活 躍の推進に関する法律」制定・ 一部施行 「女性の職業生活における活 躍の推進に関する基本方針」策 定 「第4次男女共同参画基本計 画」策定	「徳島県特定事業主行動計画」 改定

年	世界	国	徳島県
平成28 (2016)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行	「第3次徳島県男女共同参画基本計画」策定 「徳島県女性職員活躍推進特定事業主行動計画」策定
平成29 (2017)		「男女雇用機会均等法」改正 「育児・介護休業法」改正 「働き方改革実行計画」策定	
平成30 (2018)		「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	
令和元 (2019)		「働き方改革関連法」施行	「第4次徳島県男女共同参画基本計画」策定

2 計画の期間

本計画の期間は、令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）までの5年間とします。また、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における事業の進捗状況を考慮し、随時施策などの見直しを行うこととします。

3 計画の位置づけ

本計画は、次のような法律に基づき策定します。さらに、本計画の策定にあたっては、国、県等の計画や町が策定した他の計画との整合を図ります。

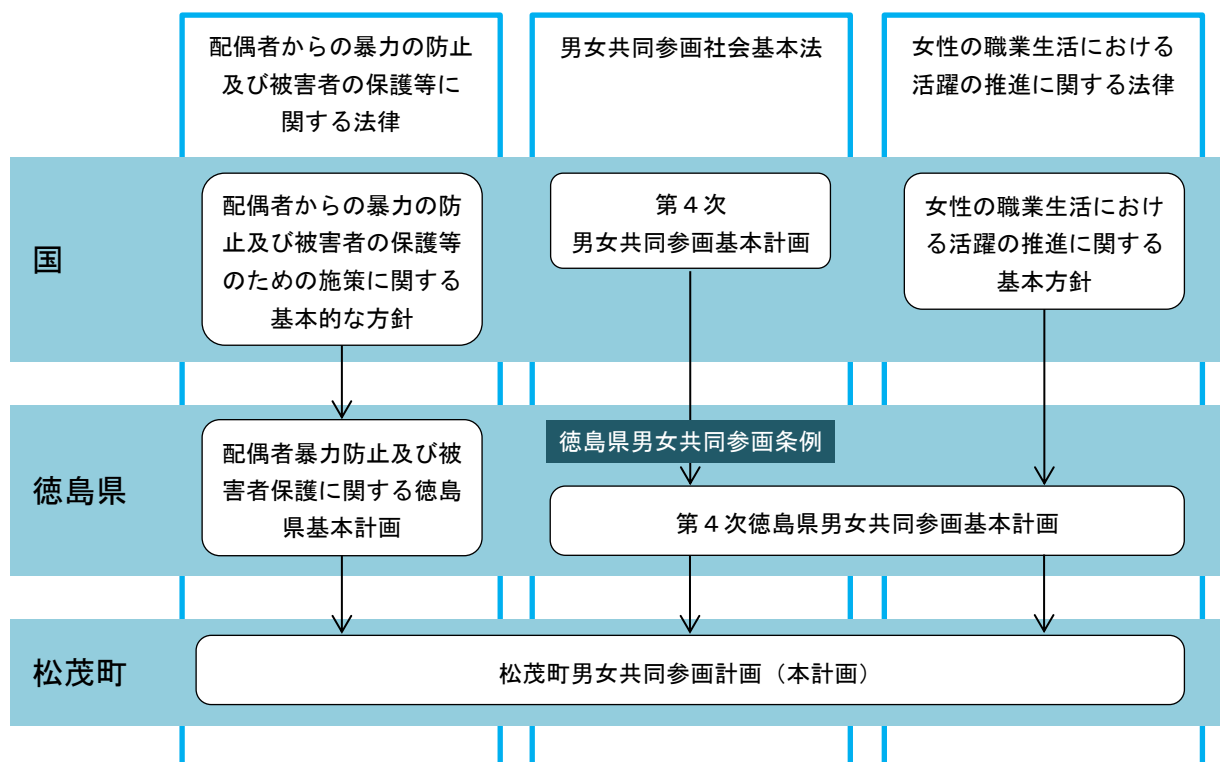
- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく計画（市町村男女共同参画計画）
- 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村推進計画

■関連する町の計画（主なもの）

- | | |
|-------------------|------------------------|
| ・松茂町総合計画 | ・松茂町まち・ひと・しごと創生総合戦略 |
| ・松茂町子ども・子育て支援事業計画 | ・松茂町介護保険事業計画・高齢者保健福祉計画 |
| ・松茂町特定事業主行動計画 | ・松茂町地域防災計画 |

※町の施策には、そのすべてに男女共同参画の視点が必要となりますが、特に施策間において連携を図るべき計画を示しています。

■各種根拠法と計画・方針等との関連図



4 計画の策定体制

（１）「男女共同参画に関する意識調査」の実施

調査実施期間：令和元年 9 月 24 日～令和元年 10 月 7 日

調査種	調査対象者	調査方法	配布数	回収数	回収率
一般用	町内在住の 18 歳以上の方	郵送による配布・回収	1,000	361	36.1%
中学生用	町内の中学校在学の中学 2 年生	学校による配布・回収	123	116	94.3%
事業者用	町内の各事業所	郵送による配布・回収	100	33	33.0%

（２）「各課ヒアリング」の実施

本計画は、役場の全部署が一体となって総合的・計画的に推進する必要があることから、各課に男女共同参画に係る事業等に関するヒアリングを実施しました。

（３）「有識者ヒアリング」の実施

本計画に、男女共同参画及び女性活躍に関する各界・各層の意見を反映させる必要があることから、次の６名の有識者を対象にヒアリングを実施しました。

職	氏名	テーマ
松茂町長	吉 田 直 人	町政に女性の意見を反映させるための取り組み
松茂町教育長	丹 羽 敦 子	①男女で取り組む子育ての重要性 ②学校における「働き方改革」の推進 ③自己肯定感を高め、心豊かにする教育の推進
松茂町議会議長	佐 藤 道 昭	男性の育休取得に向けた職場環境の整備
松茂町議会議員	板 東 絹 代	①女性リーダを育成するための諸課題 ②災害時の避難所等における女性視点の必要性
女性の会会長	合 田 多美恵	女性が意見を述べるための社会環境の整備
松茂町商工会会長	小 林 通 伸	中小事業所へ男女共同参画を啓発するための諸課題

第2章 意識調査等からみた現状・課題

松茂町では、本計画策定の基礎資料とするため、令和元年9月～10月に町民を対象とした意識調査を実施しました。本章では、意識調査で明らかになった諸課題について考察を深めると共に、5年間の計画期間において取り組むべき施策の方向性を示すこととします。

1 18歳以上の町民

(1) 男女共同参画の状況について

【男女の地位の平等感について】

- 「③学校教育の場」では男女の地位の平等化が比較的進んでいるのに対して、他の分野では未だに男性優遇の認識が強くなっています。
- 内閣府調査との比較では、「①家庭生活」、「②職場」、「③学校教育の場」、「④地域活動の中」、「⑤議会や政治の場」、「⑥法律や制度の上」、「⑦社会通念やしきたり・慣習」、「⑧社会全体」の8分野全てにおいて松茂町の方が「平等になっている」の割合が低くなっています。理由としては、男性優遇又は女性優遇を感じている人の割合が内閣府調査と大きく変わらないことから、内閣府調査より「わからない」と回答した人の割合が全ての分野で高いためと考えられます。
- 「わからない」と回答した人が多いという結果は、回答者に高齢層が多いことも理由の一つと考えられますが、今まで町には男女共同参画計画がなく、男女共同参画に関する啓発・教育を十分に推進できなかったことが要因と考えられます。
- 性別でみると、「②職場」以外の全ての分野で女性の方が男性優遇を強く感じています。
- このようにさまざまな場面で多くの町民が男性優遇と認識している実態や、男女の認識の違いを踏まえ、男女の地位の平等化を図っていくことが今後の課題となっています。

全国水準より男女共同参画意識が低い。啓発・教育を着実に推進する計画を策定し、町民一人ひとりの意識を高める必要がある。

【政策や方針決定の場への女性の意見の反映について】

- 政策方針決定の場に女性が増えていることについて、「現在より大幅に増えた方がよい」が24.9%、「現在より少し増えた方がよい」が46.8%と、約7割が増えた方がよいと考えています。
- 松茂町の政策について、女性の意見が「十分反映されている」と回答した割合は1.1%、「ある程度反映されている」(29.4%)と合わせた『反映されている』と感じている割合は30.5%です。これは、「ほとんど反映されていない」(5.5%)と「あまり反映されていない」(21.6%)を合わせた『反映されていない』の割合(27.1%)を上回っていますが、全体としては女性の意見が『反映されている』と感じる人は3人に1人程度にとどまっています。

- 重要な政策や方針決定の場への参加がまだ少ない理由は、ほとんどの役職で「昔からの慣習が根強い」ため」が最も多くなっています。
- 平成 31 年 4 月 1 日現在、地方自治法（第 202 条の 3）に基づく 25 の審議会等（広域を除く）のうち女性委員のいる審議会等は 24 で、全委員に占める女性委員の比率は 35.8%です。地方自治法（第 180 条の 5）に基づく 5 の委員会等（広域を除く）のうち女性委員のいる委員会等は 2、女性委員の比率は 14.3%です。
- 松茂町議会議員は、令和元年 12 月現在、女性議員が 12 名中 1 名のみです。こうした現状も、昔からの慣習と深く関係しているものと考えられます。
- 約 3 割の町民が女性の意見が政策に『反映されている』と感じていますが、この割合を更に高めていくためには、町民全体への継続的な啓発・教育活動が必要であるとともに、女性自身の意識改革や、女性が政策や方針決定の場へ参画しやすい環境づくりが必要となっています。
- また、政策や方針決定の場への女性の参画を増やすためには、町が率先して女性の登用拡大に向けた取り組みを推進し、併せてあらゆる分野に女性が参画し、男女双方の意見が対等に反映されるよう、企業等への働きかけを行う必要があります。

**昔からの慣習の根強さが女性の参画を妨げている面がある。
官民が協力して、女性の登用拡大を推進することが重要。**

（２）職業生活などについて

【女性の就労に関する考え】

- 女性の就労に関する考えとして、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている割合が 51.0%と過半数を占めています。
- 内閣府調査との比較では、傾向に大きな違いは見られません。また、性別、年齢別の結果においても大きな違いは見られないことから、仕事・職業に関しては、松茂町では比較的男女共同参画意識が進んでいるものと考えられます。

仕事・職場においては、比較的男女共同参画意識が進んでいる。

【女性管理職に関する考え】

- 女性の管理職が増えていくことについて、「良いことだと思う」が 60.1%、「どちらかといえば良いことだと思う」（37.4%）と合わせると 97.5%と大半が良いことと回答しています。良いことだと思う理由は「女性が能力・適正に応じて管理職に就くことは当然だ」が 62.5%と最も多く、以下「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」、「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ」、「管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益である」が続いています。

- 管理職を目指して働きたいかについては、管理職を目指したいと回答した割合は男性の方が高いですが、女性も 39.7%が管理職を目指したいと回答しており、女性の職業意識も高いものがあります。一方、管理職を目指したくないと回答した割合は女性の方が高いですが、男性も 42.7%が管理職を目指したくないと回答しています。
- 男女の職業観は大きく変わってきており、出世するより、残業や休日出勤がなくプライベートを充実できたり、給料が低くても過度なプレッシャーがかからない職場環境を望む人が増えています。
- 町は率先して働き方改革を進めるとともに、男女に関わらず個人が望む働き方を選択できる社会になるよう、企業等への啓発を推進する必要があります。

**個人が望む働き方を選択できる社会になるよう
働き方改革の推進が必要。**

【ワーク・ライフ・バランスの理想と現実】

- ワーク・ライフ・バランスの理想では、「仕事と家庭生活をともに優先」、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」がいずれも 23.5%で多くなっています。一方、現実では、「仕事を優先」が 36.8%で最も多くなっており、理想と現実では大きなギャップがみられます。
- 内閣府調査との比較では、松茂町はプライベート優先を理想とする傾向が強い一方で、現実には仕事を優先せざるを得ない人が多いことがわかります。
- 男性が育児休業を取得しにくい要因は、「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があるから」が 63.7%と最も多く、以下「職場の男性で育児休業を取っている人がいないから」、「職場で仕事を代わってくれる人がいないから」、「育児休業は母親が取得するものと認識されているから」と続いており、制度は整備されても男性が育児休業を取得する下地が整っていないことがわかります。
- ワーク・ライフ・バランスを望みながらも、その理想と現実のギャップが大きい生活を強いられている状況がみられる中で、働き方の見直しが重要となっています。家庭生活やプライベートを充実させながらも、男女ともに自らの個性と能力を十分に発揮できるような働き方について、町民や企業への啓発を進める必要があります。
- ワーク・ライフ・バランスは、子育て支援施策や男女平等教育などに関わる様々な施策の総合的な成果として達成されるべきものであることから、役場内においても横断的な取り組みが求められます。
- 仕事と家庭の両立を継続させるために必要なこととして、「家事や家族の世話・介護などに対する夫や家族の理解や努力」が 57.9%で最も多く、次いで「育児・介護休業を取得しやすい社会環境づくり」が 42.9%で続いています。行政の取り組みにおいて必要なこととしては、「高齢者や病人の介護サービスを充実すること」、「保育所の保育時間延長など、保育サービスを充実すること」が多くなっています。

- 雇用の場における男女共同参画を推進するため、企業に対し、男女の均等な機会と待遇の確保、結婚や出産等を踏まえた就業の継続や再就職支援など、職業生活と家庭生活が両立できるような雇用環境の整備に向けて、国・県と連携して働きかけを行うほか、町民への労働関係情報の提供や学習機会の充実、再就職の支援に努める必要があります。
- また、現状では女性が主に担っている子育てや介護についても、男女がともに協力して育児・介護等と仕事などその他の活動を両立し、安心して育児や介護を行うことができるよう、社会全体で支えていく考え方に立った育児支援体制や介護支援体制の整備を進める必要があります。

**松茂町はプライベート優先を理想とする傾向が強い一方で、
現実には仕事を優先せざるを得ない人が多い。
ワーク・ライフ・バランスの横断的な取り組みが必要。**

【職業能力を発揮できるようにするために必要なこと】

- 男女それぞれの職業能力を発揮できるようにするために必要なこととして、男女とも「公平・公正な人事制度の導入」が最も多くなっています。また、女性では次に多いのが「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」となっています。
- 女性が活躍しやすい職場環境を整備するためには、出産や育児等による休業がハンディとならない公平・公正な人事制度が必要です。また、こうした人事制度が真に機能するようになるためには、町民一人ひとりの固定観念や昔からの根強い慣習を少しずつでも変えていく継続的な啓発・教育が大切です。

公平・公正な人事制度と固定観念や慣習にとらわれないことが必要。

【ハラスメントについて】

- あらゆるメディアで取り上げられる機会が多いため、セクシュアル・ハラスメントもパワー・ハラスメントも「一般的な知識として知っている」人が多く、広く認知されています。
- 「自分が直接経験したことがある」、「自分のまわりに経験した人がいる」の割合はセクシュアル・ハラスメントよりパワー・ハラスメントの方が多く、またいずれも女性の方が経験した割合が高くなっています。
- セクハラ、パワハラなどの雇用の場における問題については、誰もがこの問題に正しく向き合うよう、働く人と企業への意識啓発を図る必要があります。

パワハラを経験した人が多く、職場への啓発が必要。

（３）家庭生活と男女の役割について

【夫婦の役割について】

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「どちらかといえば賛成」が 28.0%と最も高く、「賛成」（7.2%）と合わせた『賛成』の割合は 35.2%を占めています。一方、「どちらかといえば反対」（26.9%）と「反対」（21.9%）を合わせた『反対』の割合は 48.8%と『反対』の方が多く、従来の結婚・家庭観の固定観念にとらわれず、各々が自分に合った生き方を選択すべきという考えが広がっているものと考えられます。
- 内閣府調査との比較では、『賛成』『反対』ともに低くなっているものの、傾向に大きな違いはみられません。
- 年齢別では、50 歳代以上では『賛成』が多くなる傾向があり、高齢層では「男は仕事、女は家庭」という考えは根強いものがあります。
- 中学生では、『賛成』が 24.2%、『反対』が 49.2%と『賛成』意見は大人より少なくなっており、固定的な性別役割分担意識は徐々に弱くなっていることがわかります。

**固定的な性別役割分担意識は徐々に弱くなるも、
「男は仕事、女は家庭」は根強い。**

【子育てについての考え】

- 町民の子育てについての考えは、「男女ともに、社会人として自立できるように育てる」、「子どもの個性に応じて育てる」が過半数を占めており、子育てにおいても男女の区別なく、子どもの個性に応じて育てるという考えが広がっています。一方で、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる」、「男は外で働き、女は家庭を守るように育てる」といった考えは少数となっています。
- 女性では「男女ともに、身の回りの家事ができるように育てる」と回答した割合が男性より高く、男女問わず家事がしっかりできるように育てたい意識がみてとれます。

**今や「男らしく、女らしく」、「男は仕事、女は家庭」といった
子育て観は少数派で、男女に関わらず個性に応じて自立
できるよう育てる考えが多数となっている。**

【家庭内での家事や育児の分担の理想と現実】

- 家庭内の仕事の理想では、「②食事のしたく」を除いて「夫婦が協力して」または「家族が協力して」行うことが理想と考えている人が多いですが、現実では「①掃除・洗濯」、「②食事のしたく」、「③食事の後片付け・食器洗い」、「④日常の家計の管理」は「主に妻」が担う家庭が多く、理想と現実でまだまだギャップがみられます。
- まず夫婦や家族のコミュニケーションを増やすのが最も重要ですが、そのためには町民や企業に向けて、ワーク・ライフ・バランスの意義や重要性に関する啓発・情報提供を推進するとともに、固定的な性別役割分担意識を解消するため、広報や啓発、学習機会を充実させ、男性の家庭生活への積極的な参画を支援する環境整備が必要です。

家事分担の理想と現実のギャップは大きい。

（４）地域社会活動について

【地域社会活動について】

- 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、「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「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」がそれぞれ 35.5%、32.7%と近い値となっています。女性が地域のリーダーになることに対して、男女がともに抵抗感があることが多く、地域活動における男女間の格差も存在するため、男女がともに意識を変えることが大切です。

女性が地域のリーダーになることへの抵抗感の解消。

（５）人権意識について

【男女共同参画に関する用語や法律の認知度】

- 男女共同参画に関する用語の認知度については、「男女雇用機会均等法」、「配偶者などからの暴力（DV）」、「男女共同参画社会」といった比較的身近な用語については認知度が高く、過半数が認知しています。一方、「女性差別撤廃条約」、「女性活躍推進法」、「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」は認知度が低く、内閣府調査と比較しても大きく下回っています。
- 男女共同参画に関する理解をもっと深めてもらうため、各種媒体を通じた情報提供・啓発の充実が求められます。また、男女共同参画に関心のない層は自ら積極的に情報を得る機会は少ないと考えられるため、そういった層に対する啓発活動の工夫が必要となっています。

**今まで町の男女共同参画計画がなかったにも関わらず、
多くの用語の認知度は内閣府調査と変わらない。**

【DVについて】

- DVについて、「自分が直接経験したことがある」割合は男性で 3.5%、女性で 6.6%、「自分のまわりに経験した人がある」割合は男性で 14.7%、女性で 18.9%と、いずれも女性の方が高い割合となっています。
- 暴力の加害者にも被害者にもならないよう、あらゆる暴力の根絶に向けて、関連する法制度の周知や知識の啓発を行い、暴力を許さない意識と基盤づくりを行う必要があります。
- DVを直接経験した、または見聞きしたことがある人の 28.6%は「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答しています。相談をした人では「友人や知人」、「家族や親せき」が多くを占めており、公的機関などに相談するケースは少なくなっています。
- どこ（だれ）にも相談しなかった理由は、「相談しても無駄だと思ったから」、「どこ（だれ）に相談してよいか、わからなかったから」、「相談したことがわかると、仕返しや、もっとひどいことをされると思ったから」などの回答が多くなっています。
- DV防止法が制定され、配偶者やパートナーからの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるという認識が広がりつつある反面、私的な問題として扱われたり、被害者自身が公的機関への相談や届け出をすることに抵抗感をもつことが多く、表面化しづらいという問題があります。
- DVを防ぐために必要な取り組みとして、「被害者が相談しやすい環境づくりを図る」が 72.3%で最も多く、次いで、「加害者への罰則を強化する」が 39.9%、「被害者が援助を求めやすくするための情報提供を充実する」が 31.3%、「家庭や学校で暴力を防止するための教育の充実を図る」が 30.7%、「被害者の一時保護などを行う施設（シェルター）の設置を図る」が 29.4%となっています。
- 暴力は未然に防ぐことが第一ですが、被害を受けた人が速やかに相談し、安心して生活できる環境を整備する必要があります。そのため、相談窓口の周知を継続的に行うとともに、被害者の視点に立った相談や、自立へ向けた総合的な支援体制など、DV防止対策をより一層推進する必要があります。
- また、あらゆる暴力を許さない意識を持つためにも、デートDV防止など、若年層からの啓発を行う必要があります。

**DVを他人に相談することに抵抗感がある人が多いが、
行政としては相談窓口の周知と相談しやすい環境づくりが必要。**

（６）男女共同参画について

【防災・災害復興対策】

- 男女共同参画の視点に配慮して取り組むべき防災・災害復興対策は「避難所の設備」、「避難所運営の責任者に男女がともに配置され、避難所運営や被災者対応に男女両方の視点が入ること」、「災害時の救援医療体制」が多くなっています。
- 防災・災害復興対策は、多様な立場の町民の存在を前提に取り組まれる必要があります。女性が防災政策の方針を決定する場合や、地域の防災活動の場、あらゆる災害支援活動において、リーダーシップを発揮できるよう、平常時から参画の機会をしっかりと確保しておくことが必要となっています。

平常時から男女共同参画の視点に配慮した防災活動を意識することが必要。

【有識者ヒアリング調査からの提言①】

今後、町が危機管理計画を策定する際には、子どもや女性に配慮した防災計画・避難計画を策定することが必要ではないか。近頃の報道によると、避難所ではプライバシー保護が十分ではないため、女性へのセクハラ等の被害が懸念されている。危機管理課に女性職員を配置すると共に、役場女性職員が防災士等の資格取得を進め、女性の視点から避難計画を見直すことが大切である。また、実際に避難所が開設された際には、女性避難者からの相談に気軽に応じる女性の相談員を配置する必要があると思う。

（松茂町議会議員 板東 絹代）

【男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこと】

- 男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこととして、「働く男性、女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させる」が 59.8%で最も多くなっています。男女がともに協力して育児・介護等と仕事などその他の活動を両立し、安心して育児や介護を行うことができるよう、社会全体で支えていく考え方に立った育児支援体制や介護支援体制の整備が求められています。

男女共同参画に係る施策としては、保育・介護などの福祉サービスの充実のニーズが高い。

2 中学生

(1) 日常生活の中での男女共同参画について

【男らしさや女らしさを期待された経験】

- 日常生活の中で男らしさや女らしさを期待されて、居心地の悪い思いや不愉快な気持ちになったことがある人の割合は女子の方が高く、また男らしさや女らしさを期待されて嫌な気持ちになった人の割合も女子の方が高くなっています。
- 男子は男らしさや女らしさを期待されることが少なく、また期待されたとしても嫌な気持ちになるのは半数程度で、何とも思わない人も多くなっています。
- 男らしさや女らしさを期待されることは、昔に比べると少なくなっていると考えられますが、こうした考えは根強くあり、また女子の方が女らしさを期待されやすい傾向にあります。

女子の方が「女らしさ」を期待されやすい。

【仕事や家事の役割分担についての考え】

- 「男は仕事、女は家庭」という考え方に『賛成』が 24.2%、『反対』が 49.2%と『賛成』意見は大人より少なくなっており、固定的な性別役割分担意識は徐々に弱くなっていることがわかります。
- 男子の方が「男は仕事、女は家庭」の考えが根強い傾向があります。
- 家事は「男性と女性が協力してやるのがよい」と回答する人の割合が 85.3%と圧倒的に高いですが、男子では「女性が主にやるのがよい」が 7.9%と女子より高くなっています。

男子では意外に「男は仕事、女は家庭」の考えも根強い。

(2) 学校生活の中での男女共同参画について

【学校生活における男女の役割の違い】

- 学校生活の中で男女の役割の違いを「感じることもある」が 10.3%、「時々感じることもある」が 48.3%で、約 6 割が男女の違いを感じています。
- 学校における各種の役職は男女のどちらが適しているかについて、全ての役職で「どちらでもよい」と回答する人の割合が高い一方で、「生徒会の会長（男子）」、「生徒会の副会長（女子）」、「生徒会の書記（女子）」、「応援団長（男子）」、「合唱の指揮者（女子）」、「合唱の伴奏者（女子）」、「部活動でのマネージャー（女子）」は男女の偏りが見られます。

**学校教育の場は男女の地位の平等化が比較的進んでいるが、
生徒自身の固定的な性別役割分担意識も根強い。**

（３）将来について

【将来就きたい職業】

- 男女で就きたい職業が大きく異なっています。男子の上位５位は「スポーツ選手」、「ゲームクリエイター」、「会社員、銀行員」、「調理師、料理人」、「You Tuber」、女子の上位５位は「保育士、幼稚園教諭」、「看護師など病院で働く人」、「美容師、理容師」、「介護士など福祉施設で働く人」、「公務員」となっています。
- 将来の仕事を考える際に重視することは、全体では「自分の個性や能力を生かせること」が75.0%で最も多く、次に「高収入」が続いています。性別では男女で重視することの傾向がはっきり出しており、男子は「高収入」、「身分の保障」、女子は「社会に役立つこと」、「専門的な知識や技能が生かせること」の割合が高い傾向があります。

**収入やステータスを求める傾向が強い男子と、
堅実に手に職をつけたい傾向が強い女子。
全国的に保育士不足が深刻にも関わらず、
女子の就きたい職業１位は保育士、幼稚園教諭。**

（４）男女共同参画について

【男女共同参画の認知度】

- 男女共同参画について「ある程度は意味もわかっている」が4.3%、「言葉だけ知っている」が15.5%で、80.2%は「知らない」と回答しています。
- 男女共同参画の認知度は極めて低い状況ですが、「ストーカー」、「L G B T」、「セクシュアル・ハラスメント」については、メディア等で取り上げられる機会が多いため、知っている人が大半を占めています。

**メディア等で取り上げられる機会が多い用語の認知度は高いが、
男女共同参画の認知度は極めて低く、学校教育においても
男女共同参画の意義を教育する必要がある。**

【女性の就労に関する考え】

- 大人の調査では、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている割合が51.0%と過半数を占めていましたが、中学生では「子どもができたらず退職して、子どもが成長したら再び仕事に就く方がよい」が42.2%で最も多くなっています。
- 子どもの立場では、子どもが小さいうちは仕事を辞めて、子育てに専念すべきという考えが強いものと考えられます。また、再就職のハードルの高さも、中学生には実感としてないのもこの結果の要因と考えられます。

**子どもが小さいうちは子育てに専念すべきという考えが主流で、
大人と大きく異なる。**

【有識者ヒアリング調査からの提言②】

中学生のアンケート結果は、男女参画社会における子どもたちの率直な意見ではないかと思う。子育てにおける親の愛情の必要性和表裏をなすものだ。ただ、現代社会ではますます女性活躍が求められており、保育所・幼稚園や放課後児童クラブが家庭と同様の役割を担っていく必要がある。今、松茂町が進める放課後児童クラブでの学習支援は、そうした家庭の役割の延長線上にある施策と考えている。

(松茂町長 吉田 直人)

【有識者ヒアリング調査からの提言③】

現在の社会においては、家庭環境は千差万別であり、一概に何が正解とはいえない。松茂町では子育て支援事業に多面的に取り組んでいるが、今後は更に「社会が子育てを支援する仕組み」の構築が大切である。男性も女性も安心して仕事をし、子育てができるよう社会環境を整えることが、子どもたちの居場所づくりに繋がり、日々、子どもたちが安心して生活をし、やがては子どもたちが人として健やかに成長できるのではないだろうか。

(松茂町教育長 丹羽 敦子)

3 事業所

(1) 事業所の概要について

【従業員の男女比】

- 正規従業員数は男性が 79.2%、非正規従業員数（フルタイム）は女性が 72.6%、非正規従業員数（短時間）は女性が 83.5%、派遣社員・契約社員は男性が 78.7%となっており、雇用形態ごとの男女の偏りが大きくなっています。
- 過去 5 年間の従業員数は増加傾向が強く、それに伴い女性従業員や女性管理職も増加傾向にあります。

**業種や職種によって変わってくるが、
雇用形態による男女比の偏りが大きく、正規従業員は 8 割が男性。**

【所定外労働について】

- 所定外労働時間は「適当だと思う」が 81.8%を占めており、長時間労働是正の取り組みも 9 割の事業所は何らかの対策を講じています。

**働き方改革の推進により、事業所の長時間労働が是正されつつある。
ワーク・ライフ・バランスの適正化に向けた第一歩。**

(2) 女性の活躍推進について

【女性従業員・管理職について】

- 今後、女性従業員を「増やす予定」の事業所は 39.4%、「現状のまま」は 57.6%で、女性従業員の増加が見込まれています。
- 女性従業員を増やす予定がない事業所のその理由は「就ける職種が限られている」が多くを占めています。
- 女性管理職の割合は、「役員」は 36.8%と比較的高いですが、「部長相当職」は 13.0%、「課長相当職」は 8.8%、「係長相当職」は 13.5%といずれも低い割合となっています。
- 女性管理職が少ない理由は「女性従業員がいない、少ない」と回答する割合が最も高くなっていますが、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」、「業務内容が女性に向いていない」、「特に理由はなく結果として男性が多くなった」、「女性本人が管理職になることを希望していない」など、慣習や女性の意識・能力などを理由としてあげる事業所も見られます。
- 今後、女性管理職を「増やす予定」の事業所は 27.3%、「現状のまま」は 66.7%で、女性従業員と同様に女性管理職の増加も見込まれています。

4割は女性従業員を増やす予定、3割は女性管理職を増やす予定で 女性の能力を活用する取り組みは広がってきている。

【女性の能力の活用について】

- 女性を登用するメリットは「男女問わず優秀な人材が活躍できる」、「女性独自の視点を業務に生かすことで多方面からのニーズに応えられる」、「女性従業員の労働意欲が向上する」といった回答が多く、仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を発揮してもらおうという意欲が見られます。
- 女性能力活用にあたっては「家事・子育て・介護など、家庭の事情で休むことが多い」、「時間外労働・深夜労働などをさせにくい」、「安全面などで配慮しなければならない」などの課題があげられており、継続的な町民向け啓発事業や家庭教育、子育て支援・介護サービス等の充実が求められています。
- 結婚や妊娠、出産、育児、介護のために退職した女性の再雇用制度について、「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」(33.3%)、「現在、制度はないが、慣行としてある」(24.2%)を合わせた『再雇用を実施している』事業所は57.5%と過半数を占めています。
- 女性の登用や能力開発・発揮に関して取り組んでいること（取り組む予定を含む）は、「性別により評価されることがないよう人事考課基準を明確に定めている」、「女性の採用及び登用を積極的に行っている」、「仕事と家庭との両立支援制度を整備している」が多くなっています。
- 職場において、女性がその能力や意欲を十分に発揮して仕事に取り組んでいくことは、女性自身にとってのみならず、企業にとっても大きな利益となることから、今後はポジティブ・アクション（女性労働者への機会提供措置）に取り組み成果をあげている企業の事例を紹介するなど、企業に対して情報提供と啓発をしていく必要があります。

慣習化された固定的な男女の役割分担を変えるためには ポジティブ・アクションの導入も検討する必要。

【一般事業主行動計画の策定状況】

- 令和元年5月、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されました。
- 101人以上の事業所で一般事業主行動計画を「策定済」は80.0%で、数値目標を定めている事業所は40.0%となっています。

女性の活躍を推進するために、義務化されている事業所に限らず、 一般事業主行動計画の策定について啓発を行う必要がある。

【有識者ヒアリング調査からの提言④】

松茂町内の事業所のうち、中小・零細企業や個人商店等においては、男女共同参画計画で推進すべき施策（男性の育休取得等）を実施するのがなかなか難しい。やはり代替人員の確保が困難であり、国において助成金等を制度化するなど、中小・零細企業が取り組むための社会基盤を整備して欲しい。

（松茂町商工会 会長 小林 通伸）

（３）ワーク・ライフ・バランスについて

【育児・介護休業制度について】

- 育児・介護休業制度が「就業規則や労働契約、内規などに明文化して設けている」が54.5%と半数以上を占めています。取得可能な子どもの年齢は1歳6か月未満までで約6割を占めています。
- 男性が育児休業を取得した事業所は11.2%で、少しずつ男性の育休取得者は増えていますが、介護休業については男女とも取得する人はごくわずかです。
- 育児・介護休業制度の活用を進めていく上での課題は「休業期間中の代替要員の確保」、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」など、人員の穴埋めが課題となっています。

男性の育休取得も少しずつ増えているが、人員の穴埋めは依然課題。

【ワーク・ライフ・バランスについて】

- ワーク・ライフ・バランスに関心がある事業所は約7割で、ワーク・ライフ・バランスが企業戦略において重要視されています。
- ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットとして「従業員の満足度が上がる」、「従業員の心身の健康に起因するリスクが低下する」と回答する事業所が多くなっています。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みは「時間外労働の免除または制限」、「勤務時間の短縮」が多くなっています。働き方への考え方が変化する中、ワーク・ライフ・バランスを重視しない職場は労働者にも選ばれない時代になってきています。
- 事業所に対しては、ワーク・ライフ・バランスを推進することの意義とその効果や事例についての情報を積極的に提供し、事業所内での意識啓発に結び付けてもらう取り組みが求められます。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、将来の人材確保のためにも重要であり、事業所の意識啓発が必要。

【ハラスメントについて】

- セクシュアル・ハラスメントについて「問題になったことも、うわさを聞いたこともない」が 84.8%を占めていますが、3.0%は「事業所内で問題になり対応した」、9.1%は「事業所内でうわさを聞いたことがある」となっています。
- パワー・ハラスメントについては、「事業所内で問題になり対応した」、「事業所内でうわさを聞いたことがある」がいずれも 15.2%で、セクシュアル・ハラスメントより問題が多くなっています。
- セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みとして「就業規則や内規などにセクシュアル・ハラスメント防止の指針を定める」、「事業所内に相談窓口や担当者などを設ける」、「セクシュアル・ハラスメントに関する社員教育・研修を行う」が多くなっており、パワー・ハラスメントでも同様の回答傾向となっています。
- ハラスメント行為は、加害者がハラスメントと認識していないことが多いことから、管理職や従業員に対する周知・研修の徹底なども含めて、情報提供や啓発を行う必要があります。

**パワハラを経験した人が多く、職場への啓発が必要。
(町民調査でも同様の傾向)**

【(4) 男女共同参画について】

【待遇面での男女平等について】

- 待遇面では全ての項目で「平等」が多いですが、「募集・採用」では 21.2%、「賃金」では 15.2%が「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答しており、依然男性優遇の慣習が残っているのは否めません。

【今後、松茂町が力を入れていくべきこと】

- 今後、松茂町が力を入れていくべきこととして「保育施設や保育サービスの充実」が 63.6%と最も多く、次に「高齢者や傷病者のための施設や介護サービスの充実」が 45.5%となっており、町民調査と同様に育児支援体制や介護支援体制の整備が強く求められています。

**男女共同参画に係る施策としては、保育・介護などの福祉サービスの充実のニーズが高い。
(町民調査でも同様の傾向)**

第3章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

男女共同参画社会基本法においては、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、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義付けられており、この男女共同参画社会を実現することは「21世紀の我が国における最重要課題の一つ」とされています。

本町ではこれまで男女共同参画計画を策定していなかったことから、町民の男女共同参画意識・認知度の低さが散見されています。まず計画を作って町民に計画を認知してもらい、性別や年齢を問わず、男女共同参画意識を高めることをめざして「男女共同参画意識の全町的浸透」を基本理念とします。

基本理念

男女共同参画意識の全町的浸透

2 計画で重視する視点

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成27年に制定され、女性の活躍推進が加速しています。

人口減少社会の到来、少子高齢化の進行などを背景に、我が国最大の潜在力とも言われる女性の活躍に期待が寄せられていますが、女性の活躍は職業生活の観点のみで測れるものではありません。管理職にチャレンジしたい、子どもが小さいうちは仕事よりも子育てを優先したい、男性でも専業主夫になりたい、性別にとらわれない生き方をしたい…、一人ひとりが固定観念にとらわれることなく、個々の幸せを追い求めることができるよう、本計画においては、女性活躍に加えて、多様な選択を可能とする社会づくりを目指し、次のような視点を持って施策を推進します。

- 女性の活躍とあわせて男性の家庭参画を進めることで、男女が家庭内の役割を分かち合うことができる。
- 職場で活躍したい人、家事や育児・介護等の家庭生活に専念したいと思う人など、個々の多様な選択を可能とする環境がある。
- 誰もがその生き方を否定されず、個人として尊重され、安全・安心な暮らしを送ることができる。

3 重点ポイント

意識調査等からみた現状・課題及び国・県の動向等を踏まえ、計画の重点ポイントとして次の5つを掲げます。

(1) 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

- ⇒全国水準より男女共同参画意識が低く、啓発・教育を着実に推進する必要がある。
- ⇒自主防災組織に女性を入れるなど、平常時から男女共同参画の視点に配慮した防災活動を意識する必要がある（もちろん、発災時には、避難所に女性の係員を配置する等の対応が必要）。
- ⇒男女間の暴力に関して、被害の潜在化が見受けられる。
- ⇒職場でパワー・ハラスメントを受けた経験のある人が多く、事業所でもパワハラ問題が発生している。
- ⇒性的マイノリティへの配慮等、社会全体で必要性が問われ始めている。

(2) 中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実

- ⇒「男女共同参画意識の全町的浸透」を進める上で、全年齢への働きかけを行うことは勿論、今後の社会を担う若い世代への働きかけが重要。
- ⇒中学生では、男子で意外に「男は仕事、女は家庭」の考えが根強い（共働きが多い現状の裏返しとも考えられる）。
- ⇒女性の就労に関する考えが、「子どもが小さいうちは子育てに専念すべき」という考えが主流で、大人と大きく異なる（これも、共働きが多い現状の裏返しと考えられるが、働く女性への理解、女性の社会活躍への理解を深めていく必要がある）。
- ⇒学校教育の場は男女の地位の平等化が比較的進んでいるが、生徒自身の固定的な性別役割分担意識（生徒会長は男子、副会長は女子など）も根強い。

(3) 女性の活躍推進に向けた取り組みの強化

- ⇒町内の事業所では、女性従業員を増やす取り組みは広がってきている。
- ⇒昔からの慣習の根強さが女性の政策・方針決定の場への参画を妨げている面がある。
- ⇒町が、審議会における女性登用率や女性管理職の割合等の目標を定めることも要検討。意識調査では「管理職をめざして働きたい」女性は約4割と、管理職になりたい女性も多い。
- ⇒慣習化された固定的な男女の役割分担を変えるためには、ポジティブ・アクション（女性への機会提供措置）による格差の解消も検討する必要。

(4) 働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

- ⇒「男は仕事、女は家庭」の考えは根強く、中学生でも一定数存在する。
- ⇒家庭内での家事や育児の分担について、「家族が協力して」行うことを理想としながら、現実には「主に妻」が担うことが多く、理想と現実のギャップが大きい。
- ⇒男性の家庭参画が進めるためには、意識の変革と同時に働き方の改革、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要。
- ⇒男女の職業観は大きく変わってきており、出世するより、残業や休日出勤がなくプライベートを充実できたり、給料が低くても過度なプレッシャーがかからない職場環境を望む人も増えている。

(5) 働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実

- ⇒意識調査では、町民・事業所いずれも男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこととして、「子育て・介護サービスの充実」が最も多くなっている。
- ⇒子育て・介護はそれぞれ個別計画があるため、各計画に基づく整備充実を図っていくが、本計画にも盛り込む必要がある。
- ⇒妊娠・出産の可能性のある女性は、男性とは異なる健康上の問題が存在することから、女性活躍の土台となる、女性の健康づくりのための取り組みを進める必要がある。

4 施策体系

基本理念

男女共同参画意識の全町の浸透

【重点ポイントⅠ】
人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

【主要課題1】男女平等意識の浸透

1. 男女共同参画に関する広報・啓発の推進
2. 男女共同参画に関する学習機会の提供
3. 多様性を認め合う社会環境の整備

【主要課題2】地域社会における男女共同参画の推進

4. 地域活動等における男女共同参画の推進
5. 防災・減災・防犯等における男女共同参画の推進

【主要課題3】あらゆる暴力の根絶

6. あらゆる暴力を許さない広報・啓発の推進
7. 安心できる相談・支援体制の充実

【重点ポイントⅡ】
中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実

【主要課題4】若年者の男女平等意識の定着

8. 学校等における教育機会の充実

【重点ポイントⅢ】
女性の活躍推進に向けた取り組みの強化

【主要課題5】政策・方針決定の場における男女共同参画の推進

9. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
10. 町職員の男女共同参画の推進
11. 女性リーダーの育成支援

【重点ポイントⅣ】
働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

【主要課題6】仕事と生活の調和の推進

12. ワーク・ライフ・バランスの普及促進
13. 家庭生活における男女共同参画の推進

【主要課題7】就業の分野における男女共同参画の推進

14. 雇用の場における男女共同参画の推進
15. ハラスメント等防止対策の推進

【重点ポイントⅤ】
働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実

【主要課題8】生涯を通じた健康づくりと福祉の充実

16. 生涯を通じた健康づくりの推進
17. 子育てや家族介護支援策の充実

松茂町D
V
対策基本計画

松茂町女性活躍推進計画

第4章 施策の方向と取組

重点ポイントⅠ 人権を尊重し、人々の多様性を包含する社会づくり

【主要課題1】男女平等意識の浸透

- 意識調査によると、男女の地位の平等感について、全国水準より男女共同参画意識が低い傾向がみられます。回答者に高齢層が多いことも理由の一つと考えられますが、今まで町には男女共同参画計画がなく、男女共同参画に関する啓発・教育を十分に推進できなかったことが要因と考えられます。啓発・教育を着実に推進する計画を策定し、町民一人ひとりの意識を高める必要があります。
- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「どちらかといえば賛成」が28.0%と最も高く、「賛成」(7.2%)と合わせた『賛成』の割合は35.2%を占めています。一方、「どちらかといえば反対」(26.9%)と「反対」(21.9%)を合わせた『反対』の割合は48.8%と『反対』の方が多く、多様な生き方を支持する意識が浸透しつつあります。
- 性別により個人の役割や行動を決めつけてしまうことは、その人の能力や生き方の選択の幅を狭め、個人の自由や尊厳を奪い、個性を輝かせて能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の形成を阻む大きな要因となります。男女共同参画について町民一人ひとりが認識を深めることができるよう、あらゆる機会を通じて、個人の尊厳と男女平等意識の醸成を図っていく必要があります。
- 様々な状況に置かれる人々が必要な支援を受けられるとともに、多様な選択を認め、受容する社会づくりが求められています。性別においても、LGBT等の性的少数者についての認識が高まるよう、取組を推進していく必要があります。

施策	取組内容	担当課
1. 男女共同参画に関する広報・啓発の推進	◆町広報・ホームページ・その他各種媒体を活用して、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識改革に関する広報・啓発活動を推進します。 ◆「女性週間（4月10日～16日）」、「男女共同参画週間（6月23日～29日）」の普及に努めます。 ◆男女共同参画・女性活躍に関する講演会・研修会等を開催します。 ◆国・県との連携や意識調査の実施など、男女共同参画に関する基礎資料の収集や現状把握に努めます。	総務課

施策	取組内容	担当課
2. 男女共同参画に関する学習機会の提供	◆男女共同参画への意識を高めるため、町職員への研修を実施します。	総務課
	◆企業職域人権研修等を通じ、企業等に対して、男女共同参画に関する学習機会の充実に努めます。 ◆男性を対象とした料理教室など、男女共同参画に関する生涯学習の機会創出に努めます。	教育委員会
3. 多様性を認め合う社会環境の整備	◆性的少数者（LGBT等）に対する理解を深めるための啓発を行います。	総務課

【主要課題2】地域社会における男女共同参画の推進

- 地域社会は、安全・安心な生活を送るための共通の基盤であり、男女がともに協力し、支え合いながら、安心して暮らせる住みよい地域づくりを進めていくことが重要です。少子高齢化の進行とともに、地域の抱える課題は多様化・複雑化しており、地域住民が主体的に防災・防犯等の安全対策や一人暮らし高齢者生活支援等の課題解決に取り組めるよう、自治会をはじめとした地域の各団体が連携し、それぞれが力を発揮していくことが求められています。
- 少子高齢化が進む中、地域活動や住民活動の場でも人材不足、担い手不足の問題が顕著となっています。誰もが安心して暮らせる環境を確保し、地域が抱えるさまざまな課題に対応できる地域力を高めていくためには、地域における活動を男女がともに担い、性別による偏りをなくすなど、男女共同参画の視点が不可欠ですが、意識調査によると、女性が地域のリーダーになることに対して、男女がともに抵抗感があることが多くなっています。
- 地域の安全・安心という見地からも、近年の大規模災害等の教訓を活かし、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策を行う必要があります。

施策	取組内容	担当課
4. 地域活動等における男女共同参画の推進	◆自治会（自主防災組織）、PTA、老人クラブ等、地域の意思決定過程への女性の参画を促進します。	関係各課
	◆地域で活動する社会教育団体等への支援を通じて、性別にとらわれることなく活躍する男女リーダーの育成に努め、地域活動の活性化を推進します。	教育委員会

施策	取組内容	担当課
5. 防災・減災・防犯等における男女共同参画の推進	◆防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を可能な限り促進し、男女双方の視点を取り入れます。 ◆災害時や復興段階における男女のニーズの違い、例えば、避難所における女性目線からのプライバシー確保など、男女双方の視点に十分配慮し、町地域防災計画等に反映させます。	危機管理課

【主要課題3】あらゆる暴力の根絶

松茂町DV対策基本計画

- 暴力は、被害者の人権を著しく侵害する行為であり、決して許されるものではありません。しかし、男女間の暴力は、配偶者・パートナーからの暴力（DV）、ストーカー行為、性犯罪、セクシュアル・ハラスメントなど様々な形で存在しています。また近年、SNSなどインターネット上のコミュニケーションツールの広がりに伴い、これらを利用した交際相手等からの暴力は一層多様化しています。
- 意識調査によると、DVについて、「自分が直接経験したことがある」割合は男性で3.5%、女性で6.6%、「自分のまわりに経験した人がある」割合は男性で14.7%、女性で18.9%と、いずれも女性の方が高い割合となっています。また、DVを直接経験した、または見聞きしたことがある人の28.6%は「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答しており、問題が潜在化・深刻化しやすいという状況があります。
- 特に子どものいる家庭における暴力は、本人の尊厳を傷つけるだけでなく、子どもの心身の成長及び人権の形成にも大きな影響を与えかねません。
- このような状況を踏まえ、あらゆる暴力の根絶に向けて、様々な機会をとらえた啓発活動、関係機関・団体との連携、相談体制の充実等に取り組み、町民一人ひとりが暴力は重大な人権侵害であることの理解を深め、あらゆる暴力を許さない社会をつくっていくことが重要です。

施策	取組内容	担当課
6. あらゆる暴力を許さない広報・啓発の推進	◆広報・ホームページ・その他各種媒体を活用して、あらゆる暴力の根絶に関する広報・啓発活動を推進します。 ◆「女性に対する暴力をなくす運動期間（11月12日～25日）」、「児童虐待防止推進月間（11月）」、「人権週間（12月4日～10日）」の普及に努めます。 ◆交際相手等からの暴力を防止するため、デートDVに関する情報収集や周知・啓発に努めます。	総務課

施策	取組内容	担当課
7. 安心できる相談・支援体制の充実	◆各相談窓口や相談内容等を適切に広報するなど、情報提供の充実に努めます。 ◆暴力被害に関する相談に対応し、関係機関と連携を図りながら被害者の支援に努めるとともに、暴力被害の早期発見に努めます。	総務課
	◆医療関係者、警察、保育・学校関係者、民生委員・児童委員、人権擁護委員等との連携を図り、DV被害者の早期発見・通報等に関する体制の整備に努めます。	総務課 福祉課 教育委員会
	◆松茂町要保護児童対策地域協議会と連携し、DVがある家庭の子どものケアの充実に努めます。 ◆令和4年度までに「子ども家庭総合支援拠点」の設置・整備を検討します。	福祉課

【有識者ヒアリング調査からの提言⑤】

令和元年度から、松茂町教育委員会ではペップトーク（褒め励ます言葉がけ）を強く推進し、子どもたちの自己肯定感を高める教育を推進している。自己肯定感とは、自分が他人から必要とされる人間であるという認識のことであり、自己肯定感を育む学びを展開することが、子どもたちの心豊かな人格の形成へと繋がるものと考えている。

（松茂町教育長 丹羽 敦子）

【有識者ヒアリング調査からの提言⑥】

女性の立場からすれば、男性の多い会議の中で発言するのは、とても勇気が必要だ。近年、各種審議会等において女性委員が増えては来ているが、多分に少数派であり、事務局まで全員男性の時などは、意見を言おうにも億してしまうことがある。今後、できる限り委員の男女比率を同じにして、女性が発言しやすい環境を実現させて欲しい。

（松茂町女性の会 会長 合田 多美恵）

重点ポイントⅡ 中高生などの若い世代に向けた働きかけの充実

【主要課題4】若年者の男女平等意識の定着

- 意識調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、中学生では『賛成』が24.2%、『反対』が49.2%と『賛成』意見は大人より少なくなっており、固定的な性別役割分担意識は徐々に弱くなっています。
- 意識調査の結果からも学校教育の場は男女の地位の平等化が比較的進んでいますが、一方で学校における各種の役職は男女に偏りがみられるなど、生徒自身の固定的な性別役割分担意識も根強いのが現状です。
- 「ストーカー」、「LGBT」、「セクシュアル・ハラスメント」については、メディア等で取り上げられる機会が多いため、知っている中学生が大半を占めていますが、「男女共同参画」については「ある程度は意味もわかっている」が4.3%、「言葉だけ知っている」が15.5%で、80.2%は「知らない」と回答しています。
- 男女共同参画社会の実現のためには、男女がともに男女共同参画の意義を理解することが不可欠です。次代を担う子どもたちが、将来を見通した主体的な自己形成ができ、個性と能力を発揮できるよう健やかに成長していくために、子どもの頃からの男女共同参画の理解促進が重要です。
- 教育現場における教職員の意識や行動は、子どもの男女平等感等に大きな影響を及ぼすことから、教職員が男女共同参画などについて正しい認識を持つ必要があります。
- LGBT等の性的少数者については、社会生活上様々な問題を抱えている状況にあると言われており、学校現場においても対応が求められています。配慮のない対応等でそのような児童生徒が傷つくことがないよう、また、教職員などが児童生徒の悩みや不安を受け止めることができるよう、理解を浸透させていくことが必要です。

施策	取組内容	担当課
8. 学校等における教育機会の充実	◆就学前教育・保育施設の園長・所長を対象に、男女共同参画に関する研修を実施し、男女平等への理解を深めます。	福祉課
	◆学校教育全体を通して、人権の尊重、男女平等に関する指導の充実を図ります。 ◆小・中学校において、男女平等意識を浸透させるための学習を推進します。 ◆褒め励ます言葉がけ（ペップトーク）により、自己が必要とされている人間であるという思いを育み、心豊かな人材育成につなげます。 ◆教育現場において、LGBT等の性的少数者に対する理解を深めるための啓発や研修機会の提供に努めます。	教育委員会

重点ポイントⅢ

女性の活躍推進に向けた取り組みの強化

【主要課題5】政策・方針決定の場における男女共同参画の推進

松茂町女性活躍推進計画

- 女性の社会進出が進みつつあるものの、政策・方針決定過程への女性の参画は、まだ十分とはいえません。女性が政策・方針決定過程に男性と平等に参画することは、女性の意思を社会に反映し、男女共同参画社会を実現するための重要なことです。
- 平成31年4月1日現在、本町の政策・方針決定の過程への女性の登用状況は、審議会等では女性委員の割合が35.8%、委員会等では14.3%となっています。また、松茂町役場の課長級以上の女性管理職の割合は35.0%と県平均より高くなっていますが、板野郡の他町は40%を超える町が多くなっています。
- 松茂町議会議員は、令和元年12月現在、女性議員が12名中1名のみであり、依然として女性の政策・方針決定過程への参画が少ない現状があります。
- 意識調査によると、政策方針決定の場に女性が増えていることについて、「現在より大幅に増えた方がよい」が24.9%、「現在より少し増えた方がよい」が46.8%と、約7割が増えた方がよいと考えています。重要な政策や方針決定の場への参加がまだ少ない理由は、ほとんどの役職で「昔からの慣習が根強い」ため」が最も多くなっています。
- 松茂町の政策について、女性の意見が「十分反映されている」と回答した割合は1.1%、「ある程度反映されている」(29.4%)と合わせた『反映されている』と感じている割合は30.5%で、「ほとんど反映されていない」と「あまり反映されていない」を合わせた『反映されていない』の割合を上回っており、女性の意見が『反映されている』と感じる方が多くなっています。
- 女性の意見が政策に『反映されている』と感じる方が多くなっていますが、全体の3分の1以下の30.5%にすぎません。町民全体へのもう一步意識を高めるような継続的な啓発・教育活動が必要であるとともに、女性自身の意識改革や、女性が政策や方針決定の場へ参画しやすい環境づくりが必要となっています。
- 町役場では、特定事業主行動計画を平成27年に策定、平成28年に改定し、「女性職員のキャリアアップを支援し、女性管理職の割合を向上させる」という目標を掲げています。町内事業所の手本となれるよう、積極的に女性活躍、男女共同参画の職場づくりを推進していくことが重要です。
- 町内の事業所については、男女間における職域の偏りの解消や管理職への登用等について理解が進みつつありますが、より一層の向上を目指して啓発する必要があります。

施策	取組内容	担当課
9. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	◆各種審議会等委員への女性の登用を促進します。	関 係 各 課
	◆女性や若い世代の意見を町政に取り入れるために、SNSで気軽に投稿できる仕組みを構築します。	総 務 課
	◆事業所における意思決定の場への女性の参画や、男女の職域拡大について働きかけます。	産 業 環 境 課
10. 町職員の男女共同参画の推進	◆松茂町特定事業主行動計画に基づき、町女性職員の管理職への登用を促進します。 ◆町の組織において男女共同参画を推進するため、慣習的な職域への配置を可能な限り見直すよう努めます。 ◆町職員への男女共同参画に関する研修を行い、意識改革を行います。	総 務 課
11. 女性リーダーの育成支援	◆松茂町新交流拠点施設において、女性の起業支援を実施します。	チャレンジ課

【有識者ヒアリング調査からの提言⑦】

仕事や子育てに追われる若い世代の女性の声は、なかなか町の政策決定に反映されてこなかったように思う。要は、政策決定の場に、声や意見が届いていないからだ。何か工夫をして声や意見を集約する仕組み作りが必要で、まずは若い女性がSNSで気軽に投稿できる仕組みを構築したいと思う。

(松茂町長 吉田 直人)

【有識者ヒアリング調査からの提言⑧】

男性の育休取得を進めるためには、法律によって義務化するなど、もう一歩も二歩も踏み込んだ取り組み（強制力）が必要であろう。しかしながら今はまだ前段階であり、法的な強制力は無いことから、教育と啓発による取り組みを通じて職場の理解を深め、男性の育休取得へと繋げて欲しい。同時に、育児休業中の同僚の負担軽減を図る必要もあるため、十分な引継期間を設けるなど、職場環境を改善するための政策的措置も必要である。

(松茂町議会議長 佐藤 道昭)

重点ポイントⅣ 働き方改革を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進

【主要課題6】仕事と生活の調和の推進

松茂町女性活躍推進計画

- 「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においては、男女が協力し合って、仕事と家庭生活、その他の活動のバランスを図ることが求められています。女性が家事、育児、介護の責任の多くを担い、男性は仕事中心の生活によって家庭生活に十分かわれない現状において、ワーク・ライフ・バランスは、人々の健康を維持し、趣味や学習、地域活動等への参画を通じた自己実現を可能にするとともに、家族がそれぞれの責任を果たしつつ、安心して暮らしていくために重要なものです。
- 意識調査によると、ワーク・ライフ・バランスの理想では、「仕事と家庭生活をともに優先」、「仕事・家庭生活・プライベートな時間をともに優先」がいずれも23.5%で多くなっています。一方、現実では、「仕事を優先」が36.8%で最も多くなっており、理想と現実では大きなギャップがみられます。また、内閣府調査との比較では、松茂町はプライベート優先を理想とする傾向が強い一方で、現実には仕事を優先せざるを得ない人が多くなっています。
- ワーク・ライフ・バランスを望みながらも、その理想と現実のギャップが大きい生活を強いられている状況がみられる中で、働き方の見直しが重要となっています。家事、育児、介護や地域活動に参画しながらでも、男女ともに自らの個性と能力を十分に発揮できるような働き方について、町民や事業所への啓発を進める必要があります。
- 男女共同参画社会の実現に向けては、女性の社会参画を促すばかりではなく、男性の家庭参画を促進する視点も重要です。意識調査によると、男女の家事時間に差がみられ、女性の家事・育児負担は大きなものとなっています。
- 長時間労働の削減や多様な働き方ができる職場づくりなど、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進などと合わせ、職場における男性の家事・育児などへの参画促進の気運づくりに取り組んでいく必要があります。

施策	取組内容	担当課
12. ワーク・ライフ・バランスの普及促進	◆町広報紙・ホームページ・その他各種媒体を活用して、ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発及び男性中心型労働慣行等の見直しや、育児・介護休業の取得促進に関する広報・啓発活動に取り組みます。 ◆「家庭の日(毎月第3日曜日)」、「ワークライフバランス推進強化月間(7～8月)」の普及に努めます。	総務課

施策	取組内容	担当課
12. ワーク・ライフ・バランスの普及促進	◆事業所に対し、ワーク・ライフ・バランスについて周知を図り、仕事と家庭生活等が両立できる職場環境となるよう普及啓発に努めます。 ◆事業所に対し、短時間勤務制度やフレックスタイム制、在宅勤務制度の導入など、柔軟な働き方の普及啓発に努めます。	産業環境課
	◆複数の教諭で担任を担う「チーム担任制度」を推進し、子どもたちのキャリア教育を発展・充実させると共に、教職員のワーク・ライフ・バランスの改善と働き方改革にも繋げていきます。	教育委員会
13. 家庭生活における男女共同参画の推進	◆役場において、男性職員による妻の出産休暇や育児休業の取得を促進します。	総務課
	◆男性も参加しやすい子育てに関する教室やイベントの開催に努めます。	住民課 保健相談センター 福祉課 地域子育て支援センター

【主要課題7】 就業の分野における男女共同参画の推進

松茂町女性活躍推進計画

- 意識調査によると、男女の地位の平等感について、職場において、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が 52.9%、「平等になっている」が 22.4%となっており、多くの人が不平等感を抱いています。
- 男女雇用機会均等法の改正により、職場における男女差別禁止の範囲が拡大され、平成 27 年には女性活躍推進法が制定されるなど、法制面での充実が図られ、一定の成果がみられますが、いまだ昇進や配置等の面で男女間の格差が残っています。
- こうした状況の中、女性の就労に関する考え方として、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている割合が 51.0%と過半数を占めているように、結婚・出産後も仕事を続けるという考えが多数となっています。また、事業所調査では、女性従業員や女性管理職を増やす予定の事業所が多く、職場において積極的に女性の活躍を推進していく動きがみられています。
- 性別や年齢を問わず、意欲と能力のある人が、さまざまな職場で活躍できるように、事業所へ啓発するとともに、国・県や関係機関と連携しながら法整備の普及や職業能力の向上を図るなど、男女がともにいきいきと働く環境づくりのための施策の推進が必要です。また、本町の産業構造で高い割合を占める製造業においては男女共同参画が進みにくい分野であるとされているため、女性の職域拡大が求められています。
- 就業環境の向上については、昇進や配置等のみならず、ハラスメントの防止対策など、男女がともに働き続けやすい環境の整備も重要な課題です。

施策	取組内容	担当課
14. 雇用の場における男女共同参画の推進	◆職場において、男女がその意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるよう、町広報誌等を通じて男女の均等な雇用機会と待遇の確保に関する周知・啓発を図ります。 ◆育児休業・介護休業制度等について、周知・啓発に努めます。	総務課
	◆職場において、男女がその意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるよう、事業主、労働者及び関係団体等に対して、男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図ります。 ◆女性管理職の拡大や女性の能力の活用について、県・関係機関が開催する講座などの情報収集に努め、商工会に情報提供するなど、連携して事業所等への啓発を行い、女性の積極的な参加を促進します。 ◆農業等における女性の経済的自立を支援するため、家族経営協定の締結等を促進するとともに、経営管理能力等の向上を図り、農業経営等における男女共同参画の促進を図ります。	産業環境課
15. ハラスメント等防止対策の推進	◆ハラスメント防止のための研修会を開催します。 ◆ハラスメント等に関する相談を行うとともに、必要に応じて関係機関との連携を図ります。	総務課
	◆関係機関と連携し、職場におけるハラスメントを未然に防止するための周知・啓発を図ります。	産業環境課

重点ポイントⅤ

働く男女を支援する保健・福祉サービスの充実

【主要課題8】生涯を通じた男女の健康づくりと福祉の充実

- 男女が互いの身体的性差を理解し、相手への思いやりを持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前提となるものです。このため、性に関する正しい知識を身につけるとともに、命の大切さを認識し、自己の健康増進意識を高めることが重要です。
- とりわけ女性は、妊娠、出産等の機会があるだけでなく、更年期障害や特有の疾病等、生涯を通じて男性と異なる健康上の問題に直面します。このため、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等、人生の各段階に応じた適切な健康の保持増進対策が必要です。
- 一方、男性は喫煙・飲酒の機会が多いこと、さらに30～40歳代を中心に長時間労働が多く、仕事と生活の調和が取りにくい状況にあることから、生活習慣病の予防など生涯にわたる健康づくりへの支援が必要です。
- 意識調査によると、男女共同参画社会の実現に向けて力を入れるべきこととして、「働く男性、女性を支援するための保育、家事、介護サービスなどを充実させる」が59.8%で最も多く、事業所調査においても同様の結果が出ています。男女がともに協力して育児・介護等と仕事などその他の活動を両立し、安心して育児や介護を行うことができるよう、社会全体で支えていく考え方に立った育児支援体制や介護支援体制の整備が求められています。

施策	取組内容	担当課
16. 生涯を通じた健康づくりの推進	◆生活習慣病の予防、健康的な食習慣の確立や適切な運動習慣の普及等健康づくりを推進します。 ◆各種がん検診などを実施し、疾病の早期発見に努めるとともに、適切な健康管理に役立てます。	住 民 課 保健相談センター
17. 子育てや家族介護支援策の充実	◆働き方の多様化等に伴う様々な保育ニーズに対応するため、延長保育、一時預かり、病児保育等の特別保育を推進します。 ◆放課後児童健全育成事業や放課後子ども教室を実施し、児童の健全育成を推進するとともに、保護者の仕事と子育ての両立を支援します。 ◆妊娠期から子育て期にわたり、母子ともに健康な生活が送れるよう、保健相談センター内に「子育て世代包括支援センター」を設置します。地域子育て支援センターと連携し、子育て支援を推進します。 ◆地域包括支援センターを中核とした関係機関との連携強化を図るとともに、地域包括ケアシステムの構築に向け、介護者だけが負担を抱え込まないよう、地域全体で支援する体制づくりに努めます。	住 民 課 保健相談センター 福 祉 課 地域子育て支援センター 長 寿 社 会 課 地域包括支援センター

第5章 計画の推進に向けて

1 推進体制の強化

本計画は、福祉、保健、教育、まちづくり、防災等、町政のあらゆる領域にわたるものです。したがって、各部署にまたがる施策を総合的かつ効果的に推進していくために、町としての全庁的な推進体制を充実し、さらには町民の参加や協力を活発にするとともに、各関係機関との連携を強化・促進していかなければなりません。

また、庁内での情報共有や周知はもちろんのこと、関係各課で取り組んでいる事業の進捗状況等について調査し、計画の適切な進行管理に留意するとともに、あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開されるよう横断的かつ積極的な取り組みを進めていきます。

2 男女共同参画に関する情報の提供

男女共同参画の推進に向けて、町広報誌・ホームページ等を活用し、男女共同参画に関する情報提供を積極的に行うなど、町民及び事業所の理解を深めながら、社会全体としての取り組みが図られるよう支援を進めていきます。

また、就労分野における男女共同参画が進むよう、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法、様々なハラスメントの防止に関する情報提供や、社内での従業員に対する男女共同参画に関する意識の普及・啓発活動の推進の呼びかけなど、事業所に対する働きかけを行い、事業所との連携による男女共同参画社会の形成をめざします。

3 計画の進行管理

計画の進捗状況について定期的に確認し、社会情勢の変化に合わせた施策の見直しを随時行います。

また、計画の実行性を確保するため、計画の進捗状況を定期的にホームページで公表し、進行管理に努めます。

資料編

1 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日 法律第 78 号
最終改正 平成 11 年 12 月 22 日 法律第 160 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条—第 12 条）

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

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条—第 28 条）

附則

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

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

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

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

(経過措置)

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

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

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

附 則（平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号） 抄

(施行期日)

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

(1) 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

(1)から(10)まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則（平成 11 年 12 月 22 日法律第 160 号） 抄
（施行期日）

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

（以下略）

2 配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する法律（DV防止法）

平成 13 年 4 月 13 日 法律第 31 号
最終改正 平成 26 年 4 月 23 日 法律第 28 号

目次

前文

第 1 章 総則（第 1 条・第 2 条）

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

第 2 章 配偶者暴力相談支援センター等（第 3 条—第 5 条）

第 3 章 被害者の保護（第 6 条—第 9 条の 2）

第 4 章 保護命令（第 10 条—第 22 条）

第 5 章 雑則（第 23 条—第 28 条）

第 5 章の 2 補則（第 28 条の 2）

第 6 章 罰則（第 29 条・第 30 条）

附則

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

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

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

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

第 1 章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

第2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

- (1) 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - (2) 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - (3) 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第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大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

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

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

(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点における事情

(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点における事情

(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、これに速やかに対応するものとする。

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 2 以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前 2 項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第 10 条第 1 項第 1 号の規定による命令を取り消す場合において、同条第 2 項から第 4 項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第 4 項の規定による通知がされている保護命令について、第 3 項若しくは第 4 項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第 3 項の規定は、第 3 項及び第 4 項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第 17 条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第 10 条第 1 項第 1 号又は第 2 項から第 4 項までの規定による命令にあ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 市は、第 4 条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

第 5 章の 2 補則

(この法律の準用)

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

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

第1項第1号から第4号まで及び第18条第1項		
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

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

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附 則（平成16年6月2日法律第64号）

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附 則（平成 19 年 7 月 11 日法律第 113 号） 抄
（施行期日）

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

（経過措置）

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

附 則（平成 25 年 7 月 3 日法律第 72 号） 抄
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して 6 月を経過した日から施行する。

附 則（平成 26 年 4 月 23 日法律第 28 号） 抄
（施行期日）

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

- (1) 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

（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。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成 27 年 9 月 4 日 法律第 64 号

目次

- 第 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。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主(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つ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、1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、1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、6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

(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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第5条 社会保険労務士法(昭和43年法律第89号)の一部を次のように改正する。

別表第1第20号の25の次に次の1号を加える。

20の26 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)

(内閣府設置法の一部改正)

第6条 内閣府設置法(平成11年法律第89号)の一部を次のように改正する。

附則第2条第2項の表に次のように加える。

平成38年3月31日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第5条第1項に規定するものをいう。)の策定及び推進に関すること。
------------	--

松茂町男女共同参画計画

発行年月 令和2年3月

発 行 松茂町役場 総務課

〒771-0295

徳島県板野郡松茂町広島字東裏30番地

電話:088-699-8710 FAX:088-699-6010

e-mail:soumu@town.matsushige.tokushima.jp