



高崎市



第4次男女共同参画計画

2018年度～2022年度



認め合い  
分かち合い  
みんなが輝く都市<sup>まち</sup>  
「高崎市」を目指して



高崎市では、平成21（2009）年4月に「高崎市男女共同参画推進条例」を施行するとともに、「高崎市男女共同参画計画」に基づき、市民や事業者、関係機関の皆様のご協力をいただきながら、総合的に男女共同参画社会実現に向けた施策に取り組んでまいりました。

国においては、平成25（2013）年7月に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」を改正し、平成27（2015）年9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）」を施行、また、同年12月には「第4次男女共同参画基本計画」を策定するなど、男女共同参画社会実現に向けた新たな取組が進められています。

現在、女性の活躍推進が重要課題となっていますが、その実現のためには男性の働き方と暮らし方を見直し、男性が家事・育児・介護などへ参加しやすい環境を社会全体で整備することが急務となっています。また、配偶者等からの暴力の問題や性の多様性に関する理解、防災分野における男女共同参画の視点に立った取組などが課題となっています。

こうしたなか、「高崎市第3次男女共同参画計画」の計画期間が平成29（2017）年度末で終了することから、平成28（2016）年度に実施した「市民アンケート」・「事業所意識調査」の結果や第3次計画の評価を踏まえ、また、新たな課題にも対応できるよう「高崎市第4次男女共同参画計画」を策定いたしました。

本計画の推進には、市民・事業者・関係機関の皆様との連携が何よりも大切と考えており、計画の着実な推進のため、今後ともご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

結びに、本計画策定にあたり、アンケート調査にご協力いただきました市民や事業所の皆様、また、広範な分野にわたり熱心な審議を重ねていただきました「高崎市男女共同参画審議会」の委員の皆様にご心から感謝申し上げます。

平成30年3月

高崎市長 富岡 賢治



# 目 次

<b>第1章 計画策定にあたって</b> .....	1
1 計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置づけ.....	1
3 計画の期間.....	2
4 計画策定の背景.....	2
(1) 国の動き .....	2
(2) 群馬県の動き .....	2
(3) 市民・事業所への意識調査の結果概要 .....	3
5 本計画で強調した視点.....	5
<b>第2章 計画の基本的な考え方</b> .....	6
1 計画の構成.....	6
2 計画の基本目標.....	7
3 計画の体系.....	8
<b>第3章 施策の展開</b> .....	9
<b>基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり</b> .....	9
基本方針1 男女平等・男女共同参画の意識づくり.....	9
基本方針2 男女平等教育の推進.....	10
<b>基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり</b> .....	11
基本方針3 仕事と家庭生活の両立支援.....	11
基本方針4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大.....	12
基本方針5 「働き方改革」・「柔軟な働き方」の推進 .....	13
基本方針6 地域活動等における男女共同参画と支援.....	14
<b>基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり</b> .....	16
基本方針7 あらゆる暴力の根絶.....	16
基本方針8 自立支援の取組.....	17
基本方針9 防災分野における取組の推進 .....	18
<b>基本目標Ⅳ 推進体制の整備・強化</b> .....	19
基本方針10 計画の推進・管理 .....	19
基本方針11 男女共同参画センターの運営 .....	19
<b>指標項目と目標値</b> .....	20
<b>計画の推進体制概念図</b> .....	22
<b>資料集</b> .....	23



## 第1章 計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨

我が国においては、平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法※」が制定され、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会※の実現」を目指し、男女共同参画の取組がスタートしました。

本市においては、平成13（2001）年に「高崎市男女共同参画計画（第1次計画）」、平成20（2008）年に「高崎市第2次男女共同参画計画」を策定し、平成21（2009）年4月には「高崎市男女共同参画推進条例」を施行、さらに、平成25（2013）年には「高崎市第3次男女共同参画計画（第3次計画）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進に取り組んできました。

最近の男女共同参画をめぐるのは、女性の活躍推進、男女の働き方・暮らし方改革の実現（ワーク・ライフ・バランス※の実現）、配偶者等からの暴力※の根絶、防災分野における女性の参画推進など、多くの課題があります。

このようななか、第3次計画の計画期間が平成29（2017）年度で終了することから、高崎市男女共同参画審議会の答申、また、平成28（2016）年度に実施した男女共同参画に関する「市民アンケート」・「事業所意識調査」の結果や第3次計画の評価を踏まえ、「高崎市第4次男女共同参画計画（第4次計画）」を策定しました。

### 2 計画の位置づけ

- 「高崎市男女共同参画推進条例」第9条第1項に基づき、本市の男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。
- 高崎市第6次総合計画や他の個別計画との整合性を持たせた計画です。
- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく、男女共同参画社会の促進についての市町村計画です。-
- 「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、市町村基本計画を含む計画です。
- 「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、市町村推進計画を含む計画です。

（注）本文中の※は、P61～P64に五十音別の用語解説があります。

### 3 計画の期間

本計画の期間は、2018年度から2022年度までの5年間とします。

なお、計画期間中に社会情勢の変化があった場合は、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 4 計画策定の背景

#### (1) 国の動き

昭和50（1975）年、国は総理府に婦人問題企画推進本部を設置し、同年開催の「国際婦人年世界会議※」で採択された「世界行動計画」を受け、昭和52（1977）年に「国内行動計画」を策定し、昭和60（1985）年には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約※」の批准を契機に、国際的な潮流に呼応した取組を推進することになりました。

平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国における取り組むべき重要課題と位置づけています。この「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成12（2000）年に「男女共同参画基本計画※」を策定し、平成17（2005）年、平成22（2010）年の改定を経て、平成27（2015）年12月に「第4次男女共同参画基本計画」を策定しました。現在はこの計画に基づき、あらゆる分野における女性の活躍や、安心・安全な暮らしの実現のための取組を進めています。

また、同年8月には「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、事業主に女性の採用や登用などのための行動計画の策定を義務づけ（労働者300人以下の民間事業主については努力義務）、国・自治体・企業が一丸となって女性の活躍を推進する新たなステージに入りました。

さらに、女性に対する暴力の根絶に向けて、平成12（2000）年に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成13（2001）年には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」を制定しました。特にDV防止法は改正を重ね、配偶者からの暴力の定義の拡大や保護命令の対象範囲の拡充、地方公共団体における基本計画の策定など、被害者の保護と自立支援に向けた取組の充実を図っています。

#### (2) 群馬県の動き

群馬県では、国際的な動きや国の「国内行動計画」策定などを背景として、昭和55（1980）年に女性施策の基本方針を明らかにした初めての計画である「新ぐんま婦人計画」を、平成5（1993）年には「新ぐんま女性プラン」を策定し、女性施策の推進体制の整備を行い様々な



施策を展開してきました。

平成13（2001）年には「男女共同参画社会基本法」の規定に基づき、「ぐんま男女共同参画プラン」を策定し、平成16（2004）年には「群馬県男女共同参画推進条例」を制定しています。この条例の趣旨や理念を踏まえ、平成18（2006）年に「群馬県男女共同参画基本計画（第2次）」、平成23（2011）年に「群馬県男女共同参画基本計画（第3次）」を策定し、社会情勢の変化に対応した着実な取組を推進してきました。

その間、平成21（2009）年には、男女共同参画社会づくりの拠点となる「ぐんま男女共同参画センター（愛称：とらいあんぐるん）」を設置し、県民との協働による男女共同参画社会の基盤づくりが一層進むことになりました。

さらに、平成28（2016）年には、「群馬県男女共同参画基本計画（第4次）」を策定し、県民や県内企業・団体、市町村と協力しながら、総合的・計画的な施策の推進を図っています。

### (3) 市民・事業所への意識調査の結果概要（調査結果は資料集参照）

平成28（2016）年7月に実施した男女共同参画に関する「市民アンケート」・「事業所意識調査」の主な結果概要は以下のとおりです。

#### ■市民アンケート

##### ○男女平等について

学校における平等意識は5割を超えているものの、職場や社会全体では「男性のほうが優遇されている」と認識している傾向が引き続き見られます。

##### ○結婚・家庭生活について

調査項目のうち、「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」という「固定的な性別役割分担意識※」については、男女とも「反対」（「どちらかといえば反対」を含む）と答えた割合が平成23（2011）年度の前回調査より増加し、5割を超えています。

##### ○家庭における役割分担について

家事労働については、依然「妻」への負担が大きい状況となっておりますが、「子育て」・「家族の看護・介護」・「地域活動」は「夫婦同じくらい」が比較的高くなっています。

##### ○女性の就労について

前回調査と比較すると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」は、男女とも増加しています。

##### ○職場や働き方について

男女とも「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」が高くなっており、特に男性では最も高くなっています。

### ○マタニティ・ハラスメント※について

妊娠中などに約4人に1人が「心無い言葉を言われた」、約9人に1人が「解雇や自主退職等への誘導をされた」と回答しています。

### ○ドメスティック・バイオレンス（DV）について

4種類の暴力（身体的な暴力、精神的な暴力・社会的な暴力、性的な暴力、経済的な暴力）のうち、1種類でも被害経験があるのは、女性で2割以上、男性は1割以上となっており、前回調査より男女とも増加しています。

## ■事業所意識調査

### ○男女共同参画への取組について

「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を実施している」「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」が高くなっており、平成26（2014）年度実施の前回調査と比較して、取組の傾向は大きく変わっていません。

### ○ポジティブ・アクション※について

「特になし」と答えた事業所が6割を超えており、女性の職域や登用の拡大が進まない状況にあります。

### ○セクシュアル・ハラスメント※について

事業所のほぼ半数がセクシュアル・ハラスメント防止のための規定があると回答し、前回調査より増加しています。セクシュアル・ハラスメント防止の取組については、「相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」との回答が約4割となっています。

### ○育児・介護休業制度※について

育児休業制度については7割を超える事業所が「規定がある」と回答しています。介護休業制度については、「規定がある」事業所は約6割となっており、未だ規定されていない事業所が3割以上ある状況になっています。

## 5 本計画で強調した視点

### (1) 男性にとっての男女共同参画と「働き方改革」の推進

男性の長時間労働を前提とした従来の働き方は、家庭生活や地域活動等への主体的な参画を困難にし、結果として女性が仕事と家庭生活を両立することを困難にしています。男女共同参画社会は、女性だけでなく男性にとっても暮らしやすい社会であることを男性自身が認識し、家庭や地域に参画しやすい環境をつくるため、働き方を見直すことが重要です。

### (2) 職業生活における女性の活躍推進

少子高齢化により労働力人口が減少するなか、女性の職業生活における活躍の推進が求められています。働く場面において、女性はその能力を十分に発揮できるよう、ライフステージ※にあわせた柔軟で多様な働き方を推進し、仕事と家庭生活が両立できる環境の整備を進めていく必要があります。

### (3) 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の推進

災害時には、男女のニーズの違いなど、平常時における課題がより一層顕著に現れるため、平常時からの男女共同参画社会づくりが、防災・復興を進める基盤となります。自主防災活動や避難所運営などの防災対策に男女共同参画の視点を取り入れていくことが重要になります。

### (4) 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援の強化

いかなる暴力も重大な人権侵害であるとの認識を持ち、その発生と被害防止のための啓発事業を展開する必要があります。ドメスティック・バイオレンス（DV）被害に関しては、配偶者暴力相談支援センター※が中心となり、関係機関・団体と連携しながら、発見から保護、自立まで切れ目のない支援を行うことが重要です。

### (5) 性の多様性に配慮した人権の尊重

男女が個人として尊重されるうえで、男女の性には多様性があることに配慮する必要があります。多様性を認め合う社会づくりに向けて、多様な性のあり方について正しく理解し、差別や偏見をなくすための啓発に取り組む必要があります。

## 第2章 計画の基本的な考え方

### 1 計画の構成

本計画の取り組むべき事業については、基本構成については概ね第3次計画を承継し、「基本目標」、「基本方針」、「基本課題」により構成されます。

#### ■基本目標 I～IV

高崎市における男女共同参画社会を形成するために必要な目標で、4つの分野を設けています。

#### ■基本方針 1～11

基本目標を達成するために必要な方針で、11の項目を設けています。

#### ■基本課題(1)～(19)

基本目標と基本方針ごとに、具体的に取り組むべき19の項目を設けています。

## 2 計画の基本目標

これまでの計画の基本的な考え方を引き継ぐとともに、さらなる男女共同参画社会の形成を推進するため、次の4つの基本目標において施策を展開します。

### ■基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり

家庭や職場、学校などあらゆる場面で、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、誰もが個性や能力を生かすことができるよう、男女平等や男女共同参画について、様々な機会を通してわかりやすく広報や啓発活動を行います。

また、すべての人が性別にとらわれず個人として尊重される社会を実現するため、性の多様性を認識し理解を深めるための啓発を行います。

### ■基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり

長時間労働など男性中心型の働き方の見直しのための取組や、育児、介護などを担いながら就業を継続しやすい仕事と家庭の両立支援を行い、男女がいきいきと活躍する社会づくりに取り組みます。

また、社会における多様な問題に対処するためには、男女双方の意見が反映されることが重要なことから、政策・方針決定の場への女性の積極的な参画を推進します。

### ■基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり

いかなる暴力も重大な人権侵害であるとの認識を持ち、暴力の根絶を目指した啓発を行います。ドメスティック・バイオレンス（DV）被害に関しては、配偶者暴力相談支援センターが関係機関・団体と連携し、発見から保護、自立まで切れ目のない支援を行います。

また、災害時には女性や子育て家庭のニーズが避難所運営等に反映されにくいなどの指摘があるため、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進を図ります。

### ■基本目標Ⅳ 推進体制の整備・強化

第4次計画を推進し着実に効果を上げていくために、定期的な計画事業の進捗状況の把握や評価を行い、必要な見直しを含め進行管理を行います。

また、男女共同参画センター※は、男女共同参画の拠点施設として積極的な啓発活動と情報発信に努めるとともに、市民団体等と連携・協働で男女共同参画社会の形成を目指します。

### 3 計画の体系

基本目標	基本方針	基本課題（実施施策）
Ⅰ 男女平等の 意識づくり	1 男女平等・ 男女共同参画の 意識づくり ★	(1)男女平等・男女共同参画の意識づくりのための啓発の展開 (2)事業所における男女平等・男女共同参画の取組の促進 (3)性の多様性に関する理解の促進
	2 男女平等教育の推進	(4)学校教育等における男女平等教育の推進
Ⅱ 男女共同参画 による社会 づくり	3 仕事と家庭生活の 両立支援 ★	(5)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 (6)事業所における仕事と生活の調和の取組の促進
	4 政策・方針決定過程 への女性の参画拡大 ★	(7)附属機関等への女性の参画の推進 (8)事業所における女性の人材育成と登用の促進 (9)自営や起業における女性の活躍の促進
	5 「働き方改革」・ 「柔軟な働き方」の推進 ★	(10)多様な働き方の促進と就労支援 (11)子育て支援・介護サービスの充実
	6 地域活動等における 男女共同参画と支援	(12)地域活動・市民活動の運営等における男女共同参画の推進 (13)市民活動への支援とネットワークの促進
Ⅲ 男女が安心 して暮らせる 環境づくり	7 あらゆる暴力の根絶 ●	(14)女性に対する暴力の根絶のための啓発 (15)配偶者等からの暴力被害者支援の充実
	8 自立支援の取組	(16)困難を抱えた男女が自立するための相談・支援体制の充実
	9 防災分野における 取組の推進	(17)防災における男女共同参画の推進
Ⅳ 推進体制の 整備・強化	10 計画の推進・管理	(18)第4次計画の推進と進行の管理
	11 男女共同参画センター の運営	(19)啓発活動等の展開及び市民団体等との連携・協働による センター機能の充実

★印：女性活躍推進法に基づく推進計画      ●印：DV防止法に基づく基本計画

## 第3章 施策の展開

### 基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり

#### ◆基本方針1 男女平等・男女共同参画の意識づくり

固定的な性別役割分担意識や慣習にとらわれることなく、誰もが個性や能力を生かすことができるよう、男女平等や男女共同参画について、様々な機会を通してわかりやすく広報や啓発活動を行います。

また、すべての人が性別にとらわれず個人として尊重され、多様性を認め合う社会を実現するため、性の多様性に関する理解を深めるための啓発を行います。

事業所に対しては、性別にかかわらず働きやすい職場環境づくりを進めるため、雇用の均等やあらゆるハラスメントの防止などを働きかけます。

#### ◇基本課題(1) 男女平等・男女共同参画の意識づくりのための啓発の展開

施策	内容	担当課
1 意識啓発のためのセミナーなどの展開	男女平等・男女共同参画への関心と理解を高めるため、様々なテーマのもと、セミナーなどの啓発活動を展開します。	人権男女共同参画課
2 広報紙などによる情報の提供	広報紙やホームページの活用により、意識啓発のための情報提供を実施します。	人権男女共同参画課
3 市の刊行物における表現の配慮	市が発行する刊行物等の言葉やイラストなどの表現について、男女共同参画の視点に配慮します。	人権男女共同参画課

#### ◇基本課題(2) 事業所における男女平等・男女共同参画の取組の促進

施策	内容	担当課
4 事業所に対する雇用の均等やハラスメント防止等の働きかけ	雇用の均等やあらゆるハラスメントの防止など、男女が働きやすい職場環境のための働きかけを行います。	人権男女共同参画課

5 市職員に対する意識啓発のための研修の実施	市職員向けに男女共同参画の意識啓発研修を行います。	職員課 人権男女共同参画課
------------------------	---------------------------	------------------

◇基本課題(3) 性の多様性に関する理解の促進

施策	内容	担当課
6 性の多様性に関する理解の促進	性的指向・性自認を理由とした偏見や差別をなくすため、多様な性のあり方についての理解を深めるための啓発を行います。	人権男女共同参画課

◆基本方針2 男女平等教育の推進

教育・保育の関係者に対し、男女平等や男女共同参画の理解を深めるための啓発や情報提供を行い、次代を担う子どもたちが、個性と能力を発揮し健やかに育っていくための男女平等教育を継続的に行います。

◇基本課題(4) 学校教育等における男女平等教育の推進

施策	内容	担当課
7 幼稚園・小学校・中学校の教職員への意識啓発	幼稚園・小学校・中学校の教職員に対して、男女平等・男女共同参画意識の啓発を行います。	学校教育課 教育センター 人権男女共同参画課
8 保育関係者への意識啓発	保育士等に対して、男女平等・男女共同参画意識の啓発を行います。	保育課 人権男女共同参画課
9 男女混合名簿の実現	幼稚園・小学校・中学校全校への男女混合名簿の導入を目指します。	学校教育課
10 児童生徒に対する啓発	男女平等・男女共同参画の意識づくりのため、児童生徒の年齢に応じた意識啓発を行います。	人権男女共同参画課



## 基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり

### ◆基本方針3 仕事と家庭生活の両立支援

家庭生活では、家事や育児・介護などの責任を男女がともに担うことが大切ですが、現実には女性の負担が多く、女性が仕事と家庭生活を両立することが困難な状況にあります。

仕事と家庭生活の両立は社会全体の問題と捉え、男性も働き方を見直し、家事や育児・介護などに積極的に関わることができるよう、市民や事業所に広く啓発を行うとともに、育児や介護のために必要な休業制度などの情報提供に努めます。

#### ◇基本課題(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

施策	内容	担当課
11 男性の家事・育児・介護への参画意識の醸成	男性の家事・育児・介護への参画をテーマにした啓発活動を行い、男性の理解の促進や意識改革を図ります。	人権男女共同参画課
12 男性の生活力・自活力を高めるための講座の開催	男性も家事や育児・介護などに主体的にかかわるための講座を開催します。	人権男女共同参画課 中央公民館 健康課
13 マタニティクラスの開催	妊娠中に具体的な子育ての方法を学び、父親が主体的に子育てに参加するための講座を開催します。	健康課
14 育児・介護休業制度の周知と情報の提供	広報紙などにより、育児や介護休業制度の周知を図り、仕事と家庭生活の調和を目指し、情報提供を実施します。	人権男女共同参画課 産業政策課

#### ◇基本課題(6) 事業所における仕事と生活の調和の取組の促進

施策	内容	担当課
15 育児・介護休業制度の導入と、取得しやすい環境づくりの促進	事業所に対して、制度の導入を促進し、育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを働きかけます。	人権男女共同参画課 産業政策課

16 市職員の育児・介護に関する休暇及び休業取得の推進	市男性職員の育児・介護休暇及び休業の取得に向け、制度の周知と休暇等を取りやすい環境づくりを推進します。	職員課
-----------------------------	---	-----

#### ◆基本方針4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

政策・方針決定過程への女性の参画は、男女双方の意見を反映させるために重要なことから、引き続き、審議会等の附属機関※をはじめ社会の責任ある立場への女性の参画を推進します。

また、女性が主体的に参画への意識と能力を高め、広く社会において活躍できるよう、人材育成等の支援に努めます。

#### ◇基本課題(7) 附属機関等への女性の参画の推進

施策	内容	担当課
17 審議会等附属機関への女性委員の登用の推進	市の審議会等の附属機関に占める女性委員の割合が30%以上となるよう、引き続き推進します。	人権男女共同参画課
18 農業委員に占める女性委員の増加の推進	女性農業者の意見を審議に生かすため、女性委員の就任を推進します。	農業委員会事務局

#### ◇基本課題(8) 事業所における女性の人材育成と登用の促進

施策	内容	担当課
19 事業所における女性の人材育成と登用の促進	広報紙などを通じて、女性の人材育成と積極的な管理職への登用について、働きかけます。	人権男女共同参画課
20 市役所における男女の偏らない職員採用と職域の拡大	男女の比率が偏らない職員採用と、職域の拡大を進めます。	職員課
21 市役所における女性の管理職登用の推進	多様な視点や能力を市政に活かすため、管理職への女性の積極的な登用を推進します。	職員課

## ◇基本課題(9) 自営や起業における女性の活躍の促進

施策	内容	担当課
22 創業支援セミナーの実施及び起業に関する情報の提供	創業支援セミナーの実施や起業に関する情報提供により、起業を考えている女性への支援を行います。	産業政策課 人権男女共同参画課
23 創業者のための融資制度の周知	市などの融資制度について、起業を考えている女性への周知を図ります。	商工振興課
24 農業経営における家族経営協定※締結の促進	女性が農業経営において意欲と能力を存分に発揮できる環境づくりのため、協定締結を促進します。	農業委員会事務局

## ◆基本方針5 「働き方改革」・「柔軟な働き方」の推進

生き方や価値観が多様化するなか、ライフステージにあわせた柔軟で多様な働き方を選択し、個々の能力が十分に発揮できるよう支援を行います。

就業を継続しながら安心して子育てができる、あるいは家族の介護を続けられるよう、多様な就労形態に応じた子育て・介護サービスの充実を図ります。

## ◇基本課題(10) 多様な働き方の促進と就労支援

施策	内容	担当課
25 多様な働き方に関する啓発	男女がライフステージにあわせた多様な働き方を選択することができる社会づくりのための啓発を行います。	人権男女共同参画課
26 市民就業相談の実施	働く人（働きたい人）への支援のため、市民就業相談を実施します。	産業政策課
27 就職支援セミナーの実施	就職（再就職）のためのセミナーなどを開催し、必要な知識の習得などの支援を実施します。	人権男女共同参画課 産業政策課

◇基本課題(11) 子育て支援・介護サービスの充実

施 策	内 容	担 当 課
28 多様な保育サービスの提供	延長保育、休日保育、病児・病後児保育、一時預かりなどの実施により働きやすい環境づくりを行います。	保育課
29 ファミリー・サポート・センター※事業の推進	病児・病後児預かりも含め、地域における子育ての相互援助活動を行うことを支援します。	保育課
30 子育てに関する情報提供や相談・支援体制の充実	子育てに関する情報提供や、「子育てなんでもセンター」をはじめとした相談や支援体制の充実を図ります。	こども家庭課
31 ショートステイ・トワイライトステイ事業の実施	保護者の病気や仕事などで一時的に養育できない場合に、子どもを預かり子育てを支援します。	こども家庭課
32 放課後児童クラブと児童館の充実	児童の健全育成のため、放課後児童クラブと児童館の充実を図ります。	こども家庭課
33 介護サービスの充実	介護を担いつつ働き続けられるよう介護サービスの充実を図ります。	長寿社会課 介護保険課
34 高齢者サービスに関する情報提供や相談体制の充実	介護保険など高齢者に関するサービスの情報提供や、相談体制の充実を図ります。	長寿社会課 介護保険課

◆基本方針6 地域活動等における男女共同参画と支援

地域活動においては、従来の慣行や地域における慣習にとらわれることなく、男女が対等な構成員として活動し、地域力を高めていけるよう働きかけていきます。

また、男女共同参画を推進する団体の活動を支援するとともに、団体相互のネットワークづくりを促進します。

## ◇基本課題(12) 地域活動・市民活動の運営等における男女共同参画の推進

施 策	内 容	担 当 課
35 地域活動等における男女共同参画の推進	地域活動や市民活動の役員構成や運営面において、女性の積極的な参画を推進します。	人権男女共同参画課
36 PTA運営における男女共同参画の推進	PTA運営に男女双方が積極的に参加し、重要な役割に女性が参画できるよう働きかけます。	社会教育課
37 学校評議員※の男女共同参画の推進	学校評議員への女性の参画を推進します。	学校教育課

## ◇基本課題(13) 市民活動への支援とネットワークの促進

施 策	内 容	担 当 課
38 市民活動への支援とネットワークづくり	関係する市民団体の活動を支援するとともに、団体相互のネットワークづくりを促進します。	人権男女共同参画課

## 基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり

### ◆基本方針7 あらゆる暴力の根絶

ドメスティック・バイオレンス（DV）、性暴力、ストーカー※行為等は、重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。

暴力による相手の支配は、個人の尊厳を傷つけ、男女共同参画の推進を阻むものです。被害者の多くが女性であることから、女性に対するあらゆる暴力の防止と根絶に向けて、市民への意識啓発の充実を図ります。

ドメスティック・バイオレンス（DV）被害に関しては、配偶者暴力相談支援センターが中心となり、関係機関・団体と連携しながら、相談から保護、自立まで切れ目のない支援を行います。

#### ◇基本課題(14) 女性に対する暴力の根絶のための啓発

施 策	内 容	担 当 課
39 正しい理解や被害防止のためのセミナーなどの実施	正しい理解を促し、被害防止のためのセミナーなどの啓発事業を実施し、女性に対する暴力の根絶を目指します。	人権男女共同参画課
40 女性に対する暴力の防止のための啓発活動の推進	「女性に対する暴力をなくす運動」等にあわせて、広報紙やリーフレットなどの活用により、暴力防止に向けた啓発活動を行います。	人権男女共同参画課
41 若年層を対象とした交際相手からの暴力の予防啓発	若年層に対してデートDV予防啓発に関する情報提供や働きかけを行います。	人権男女共同参画課
42 セクシュアル・ハラスメント防止対策の実施	セクシュアル・ハラスメントに関する相談に適切に対応するとともに、被害防止について周知します。	人権男女共同参画課

## ◇基本課題(15) 配偶者等からの暴力被害者支援の充実

施 策	内 容	担 当 課
43 相談窓口の周知と被害者の早期発見	相談窓口カードや広報紙等を通じて相談窓口を周知し、被害者の早期発見・相談支援を行います。	人権男女共同参画課
44 相談体制の充実と相談員の資質の向上	適切な対応を図るための相談体制の充実を図ります。また、複雑多岐にわたるDV相談に対応するため、専門研修を通じて相談員のスキルアップに努めます。	人権男女共同参画課
45 被害者の安全確保と自立のための支援の実施	DV被害者の安全を確保し、適時一時保護につなげます。また、被害者の状況に応じた自立支援のための必要な情報提供を行います。	人権男女共同参画課
46 関係機関・団体との連携強化	虐待や貧困など複合的な問題を抱える被害者に対応するため、配偶者暴力相談支援センターが関係機関や民間団体と連携し、切れ目のない支援を行います。	人権男女共同参画課

## ◆基本方針8 自立支援の取組

非正規雇用や単身世帯、ひとり親世帯の増加で、貧困や社会的孤立など生活上の困難に陥りやすい人が増えています。さらに女性であることで複合的に困難な状況に置かれている場合もあり、多面的に支援を行う必要があります。

男女共同参画の視点に立ち、困難を抱えた男女が安心して暮らせるよう相談・支援体制を充実します。

## ◇基本課題(16) 困難を抱えた男女が自立するための相談・支援体制の充実

施 策	内 容	担 当 課
47 男女共同参画相談の実施	男女の日常生活で生じる問題や離婚などに関わる相談を実施します。	人権男女共同参画課

48 家庭児童相談事業の実施	家庭や子育てに関する悩みについて相談に応じ、必要な支援を行います。	こども家庭課
49 ひとり親家庭への支援の実施	母子家庭または父子家庭が抱える相談に応じ、必要な支援を行います。	こども家庭課
50 生活困窮者自立相談支援事業の実施	生活に困っている人に対し、就労や家庭、心身のことなど生活上抱えている問題を整理し、自立に向けた支援を行います。	社会福祉課

### ◆基本方針9 防災分野における取組の推進

東日本大震災の避難所運営において、男女のニーズの違いへの配慮が不足していたこと等を踏まえ、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策に取り組むとともに、様々な立場の人に配慮した防災意識の向上を図ります。

災害時には、平常時における課題がより一層顕著に現れるため、平常時からの男女共同参画社会づくりが、防災・復興を進める基盤となります。自主防災活動において女性の参画を推進することで、地域防災力の向上を図ります。

#### ◇基本課題(17) 防災における男女共同参画の推進

施策	内容	担当課
51 男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進	災害時に生じる諸問題の解決に向けて、男女共同参画の視点を取り入れた防災対策に取り組めます。	防災安全課
52 地域防災活動における女性の参画の推進	地域防災力の向上を図るため、自主防災活動への女性の参画を働きかけます。	防災安全課



## 基本目標Ⅳ 推進体制の整備・強化

### ◆基本方針10 計画の推進・管理

第4次計画を着実に推進し効果を上げていくため、庁内組織である高崎市男女共同参画社会推進会議及び高崎市男女共同参画審議会において、毎年、計画搭載施策の進捗状況を把握するとともに結果を評価し、必要な見直しを行うなどの進行管理を行います。

また、基本目標ごとの指標項目と計画終了時の目標値を設定し、推移を確認しながら目標達成に努めます。

#### ◇基本課題(18) 第4次計画の推進と進行の管理

施策	内容	担当課
53 計画の進行管理	進行管理及び評価により、第4次計画の各搭載施策の確実な推進を図ります。	人権男女共同参画課

### ◆基本方針11 男女共同参画センターの運営

男女共同参画センターは、男女共同参画の拠点施設として、NPO法人※等の市民団体や他の行政機関と連携・協働による啓発活動や情報発信を展開するなど、男女共同参画社会の形成を目指し充実した運営を図ります。

#### ◇基本課題(19) 啓発活動等の展開及び市民団体等との連携・協働によるセンター機能の充実

施策	内容	担当課
54 市民団体等との連携・協働による啓発活動	NPO法人や他の行政機関等との連携・協働により啓発活動を展開し、拠点施設としての機能の充実を図ります。	人権男女共同参画課
55 センター事業改善への取り組み	啓発事業等の実施結果や、参加者アンケート等の分析により、事業の改善を図ります。	人権男女共同参画課

## 指標項目と目標値

### 基本目標Ⅰ 男女平等の意識づくり

指標項目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
① 「男女共同参画社会」の認知度	28.8%	2016 (H28)	50%	2021
② 家庭生活中、男女の地位が平等となっていると思う人の割合	33.8%	2016 (H28)	40%	2021
③ 職場で、男女の地位が平等となっていると思う人の割合	18.9%	2016 (H28)	30%	2021
④ 「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担の考えに反対（注）の人の割合 （注）「どちらかといえば反対」を含む	58.0%	2016 (H28)	70%	2021

### 基本目標Ⅱ 男女共同参画による社会づくり

指標項目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
① 夫婦が同じくらい子育てを担っている家庭の割合	27.1%	2016 (H28)	40%	2021
② 「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」と思う人の割合	34.4%	2016 (H28)	25%	2021
③ 審議会等附属機関の女性委員登用割合	28.9%	2016 (H28)	30%	2022
④ 農業委員に占める女性の割合	20%	2017 (H29)	24%	2022
⑤ 市役所における管理職に占める女性職員の割合（課長職以上）	10.7%	2017 (H29)	12%	2022
⑥ 市役所における管理職に占める女性職員の割合（係長職以上）	18.8%	2017 (H29)	30%	2022
⑦ 市役所の男性職員の育児休業の取得率	1.4%	2016 (H28)	13%	2022

## 基本目標Ⅲ 男女が安心して暮らせる環境づくり

指標項目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
① 恋人やパートナーなど親密な関係にある人からの暴力の被害経験割合（全体値）	21.4%	2016 (H28)	13%	2021
② 恋人やパートナーなど親密な関係にある人への暴力の加害経験割合（全体値）	12.6%	2016 (H28)	7%	2021
③ 「高崎市DV電話相談」の認知度	11.4%	2016 (H28)	30%	2021

## 基本目標Ⅳ 推進体制の整備・強化

指標項目	基準値		目標値	
	数値	年度	数値	年度
① 拠点施設としての男女共同参画センターの認知度	14.6%	2016 (H28)	50%	2021
② 男女共同参画センター事業参加者の満足度	84.1%	2016 (H28)	90%	2022

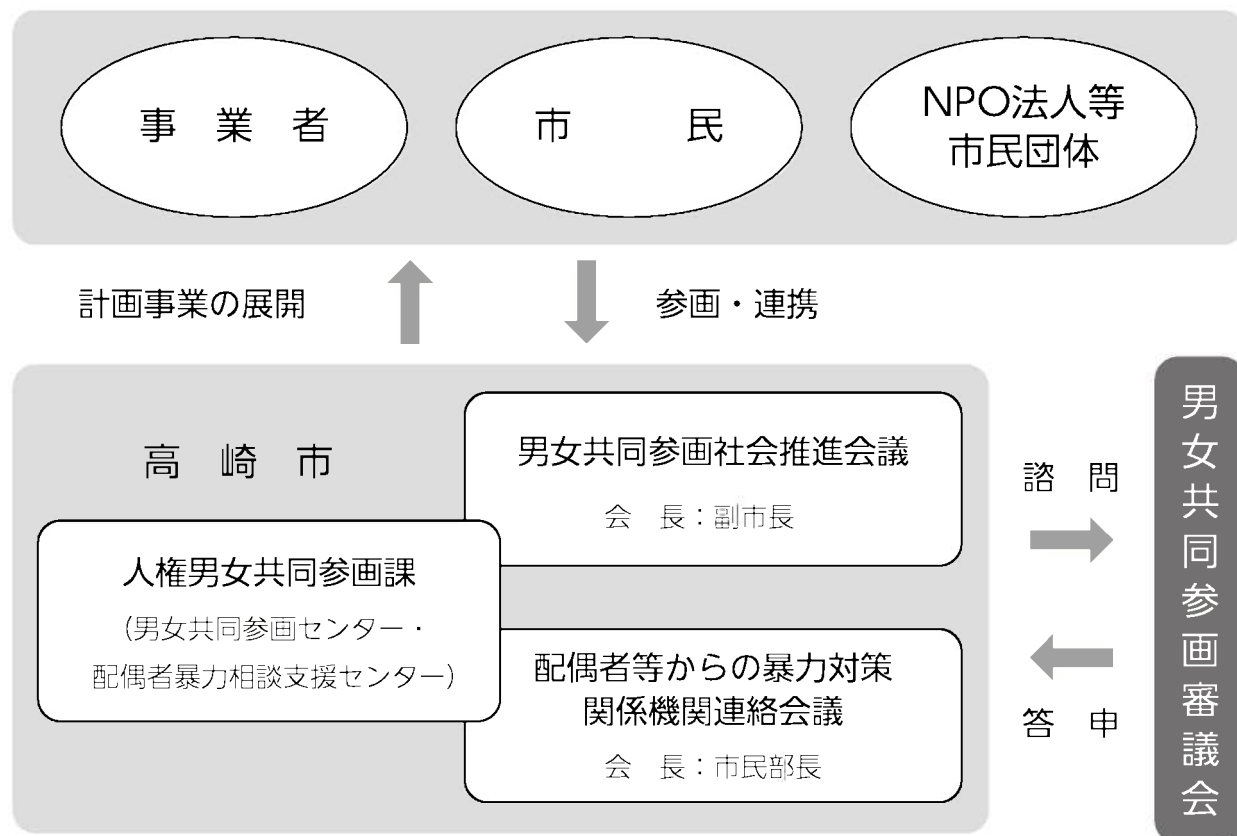
\*目標値の年度が2021とあるものは、2021年度に実施予定の男女共同参画に関する市民アンケート調査において目標とする数値です。

\*基本目標Ⅱ③～⑦は、女性活躍推進法に基づく市町村推進計画による数値目標です。

## 参 考

参考項目	数値	統計年月
① 次世代育成支援対策推進法に基づく高崎市内の認定企業数（認定マーク 愛称：くるみん※）	12社	2017年11月時点
② 群馬県いきいきGカンパニー認証制度※に基づく高崎市内の認定事業所数	284社	2017年11月時点
③ 群馬県の農業委員に占める女性の割合	14.5%	2017年11月時点

## 計画の推進体制概念図



## 資 料 集

平成28年度 男女共同参画に関する市民アンケート結果（抜粋） ……	24
平成28年度 男女共同参画に関する事業所意識調査結果（抜粋） ……	38
関係法令等 ……	46
高崎市男女共同参画推進条例	
高崎市男女共同参画審議会規則	
高崎市男女共同参画審議会委員名簿	
高崎市男女共同参画社会推進会議設置要綱	
第4次計画策定に係る経過等	
男女共同参画社会基本法	
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）	
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）	
男女共同参画に関する用語解説 ……	61

## 平成28年度 男女共同参画に関する市民アンケート結果（抜粋）

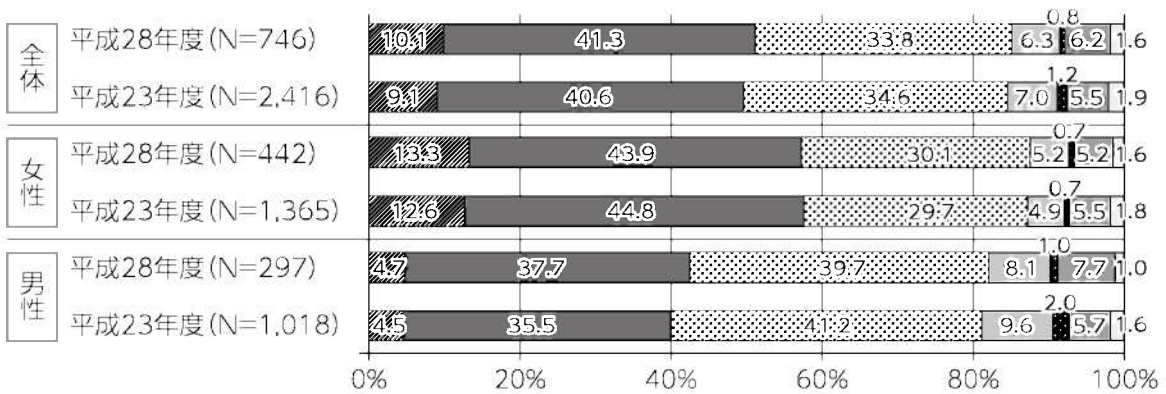
（注）グラフ内の「N」の表記は、回答者数を表します。（属性の不明なものは、属性別の表に示していません）

### 【男女平等について】

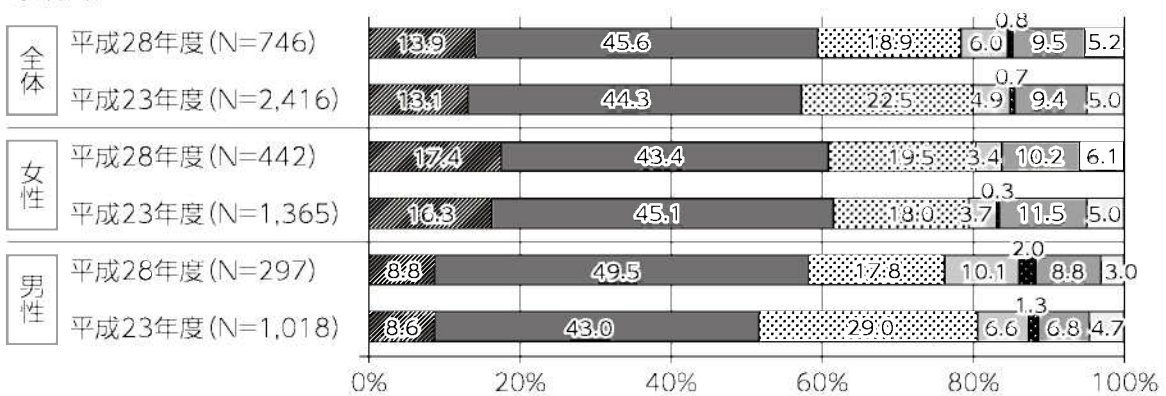
「以下のような場面で、男女の地位は平等になっていると思いますか。」

#### ◆平成28年度・平成23年度市民アンケート調査の比較

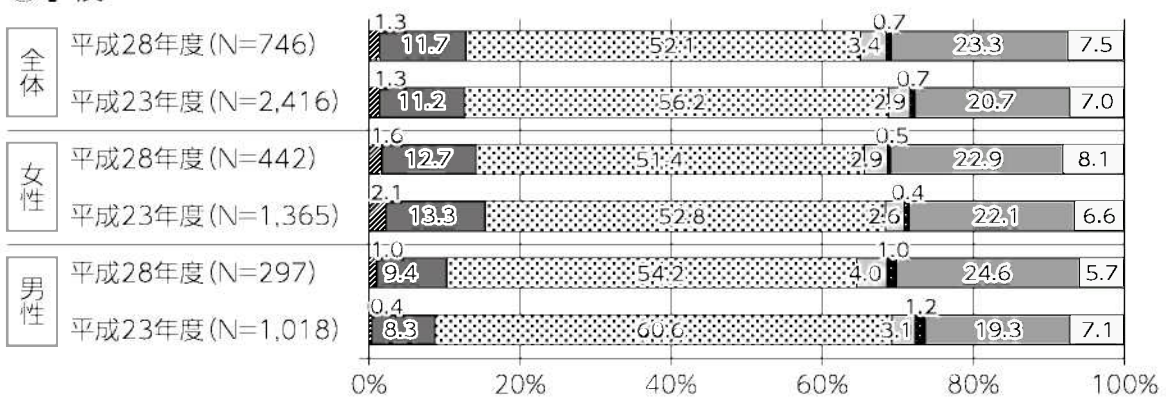
##### ①家庭生活



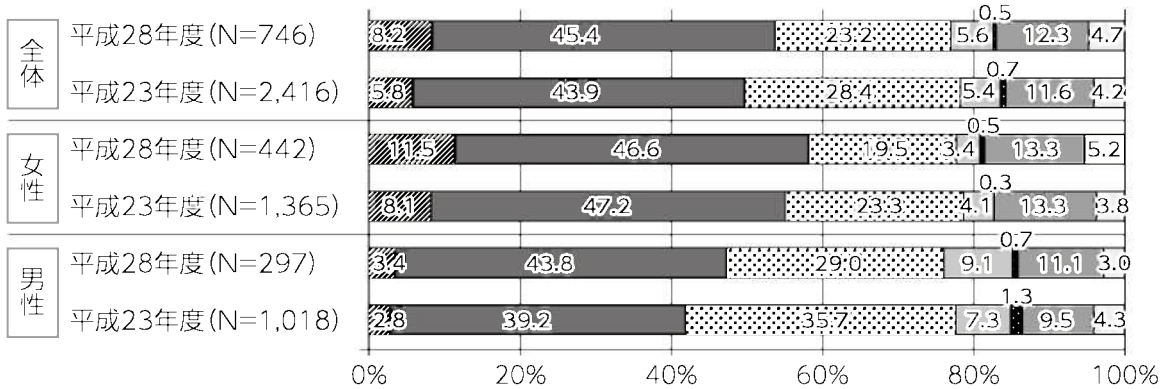
##### ②職場



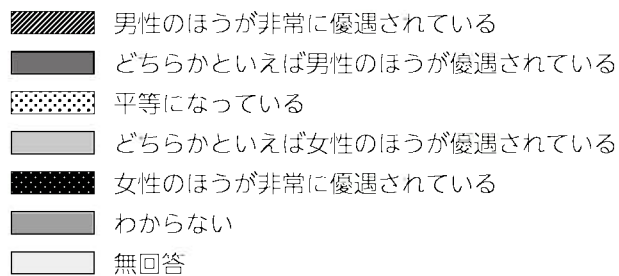
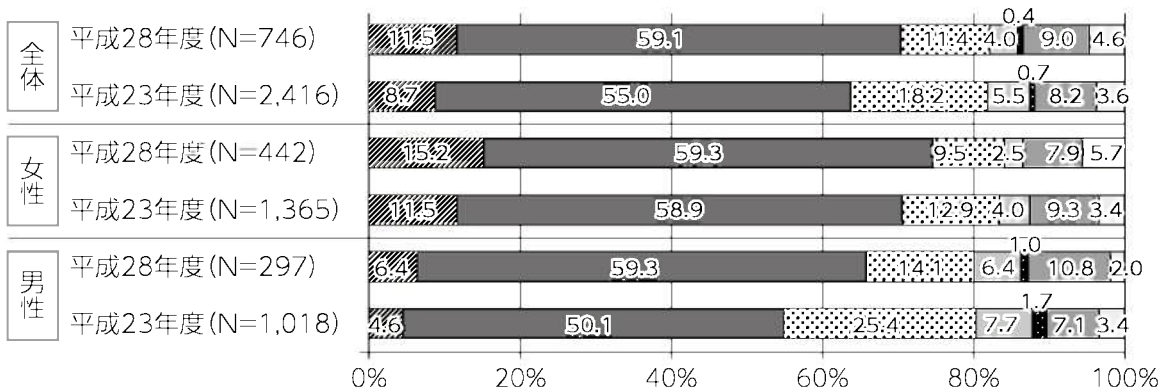
##### ③学校



④地域社会



⑤社会全体



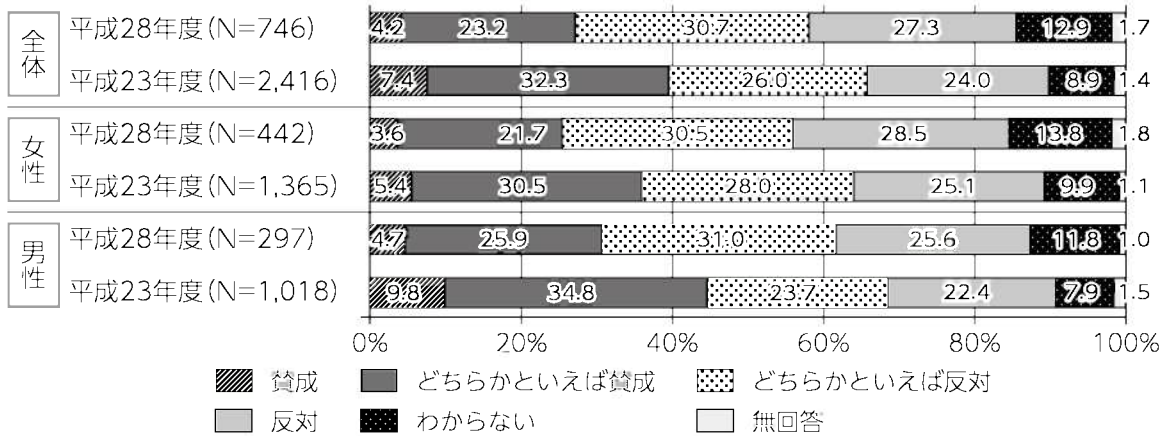
「学校」では、「平等になっている」と思う人が男女とも5割を超えているものの、「職場」や「社会全体」では、「男性のほうが優遇されている」と思う人の割合が多くなっています。

また、様々な場面で、女性は、男性が思うほど「平等になっている」とは思っておらず、「男性のほうが優遇されている」と認識している傾向が見られます。

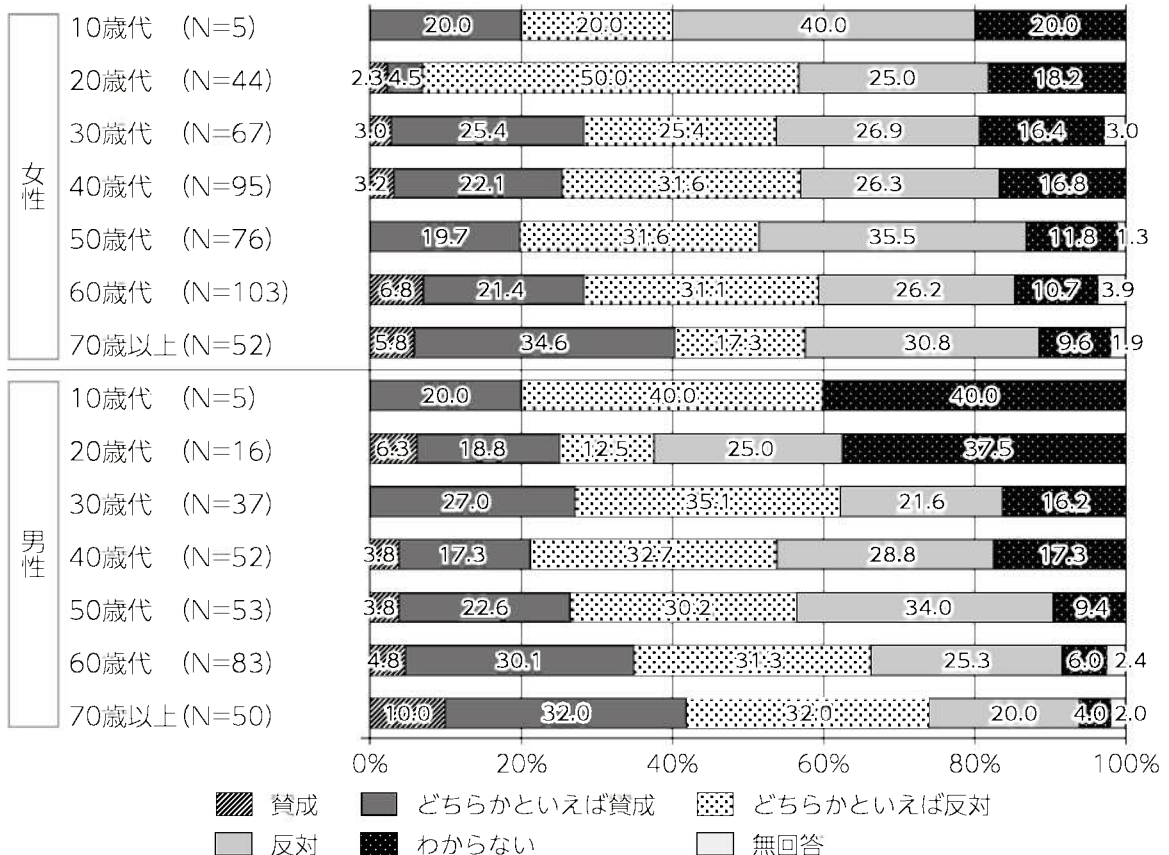
## 【夫は仕事、妻は家庭という考え方について】

「夫は仕事をし、妻は家庭を守るべきであるという考え方についてどう思いますか。」

### ◆平成28年度・平成23年度市民アンケート調査の比較



### ◆性別・年代別比較



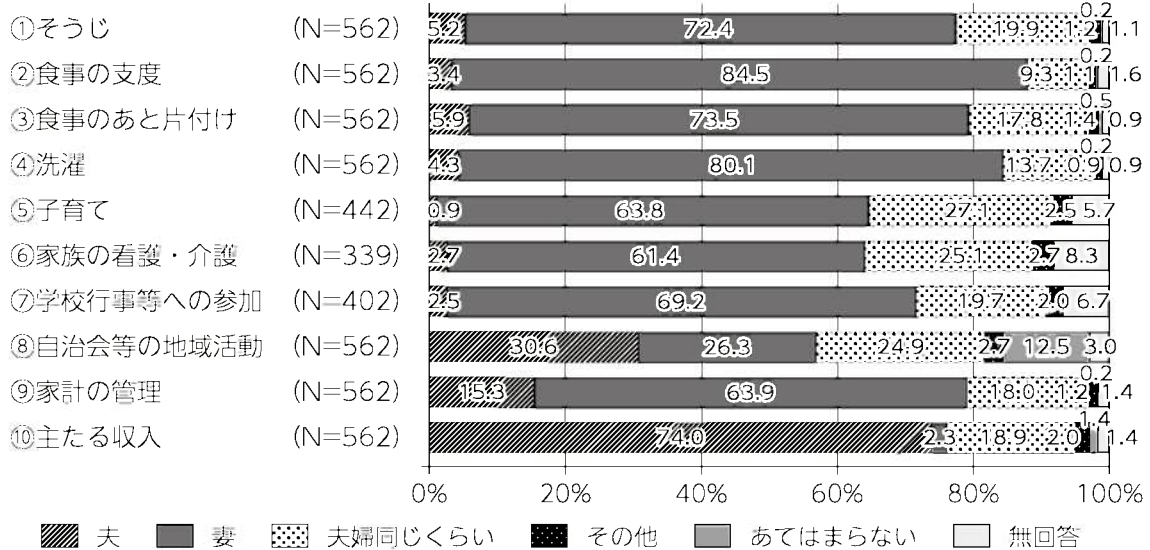
固定的な性別役割分担意識について平成23年度アンケートと比較すると、男女とも、「反対」と「どちらかといえば反対」の合算値が増加し、5割を超えています。また、いずれの世代でも、「反対」の合算値が、「賛成」の合算値を上回っています。



## 【家庭における役割分担について】

「あなたの家庭では以下のような役割を主にだれが担っていますか。」

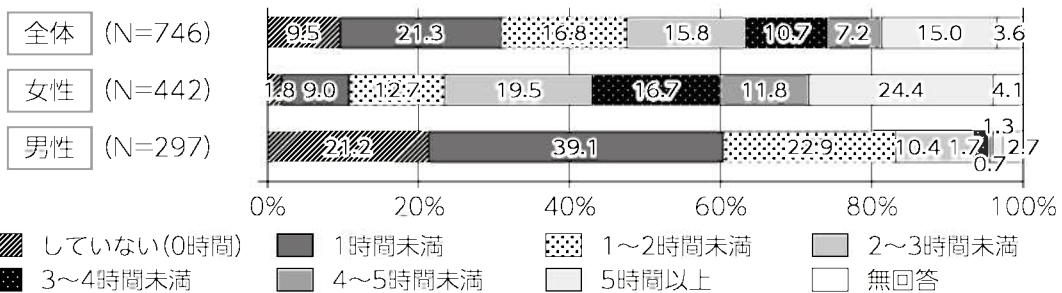
(結婚・事実婚をしている人のみ、⑤⑥⑦は「あてはまらない」を除外して集計)



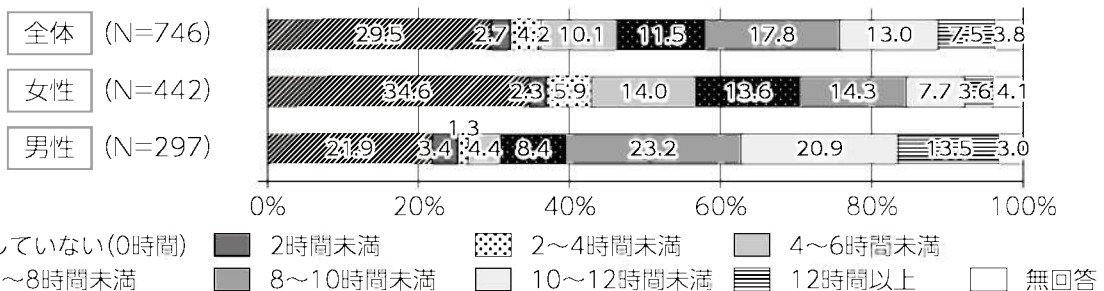
家事労働のほとんどを妻、主たる収入を得るのは夫と、家庭の中での役割が分かっている状況がわかります。「子育て」「家族の看護・介護」「地域活動」は「夫婦同じくらい」が比較的高くなっています。

「以下について、あなたは平日にどのくらいの時間を費やしていますか。」

### ①家事(買い物を含む)や子育て、介護等

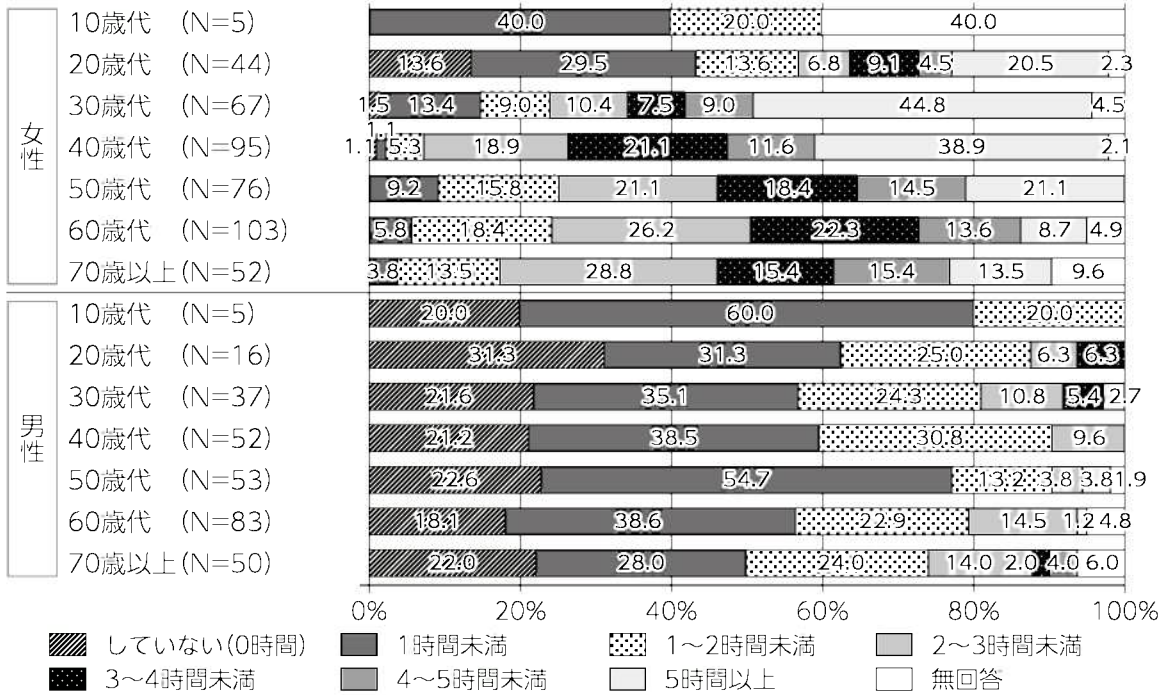


### ②仕事(通勤を含む)

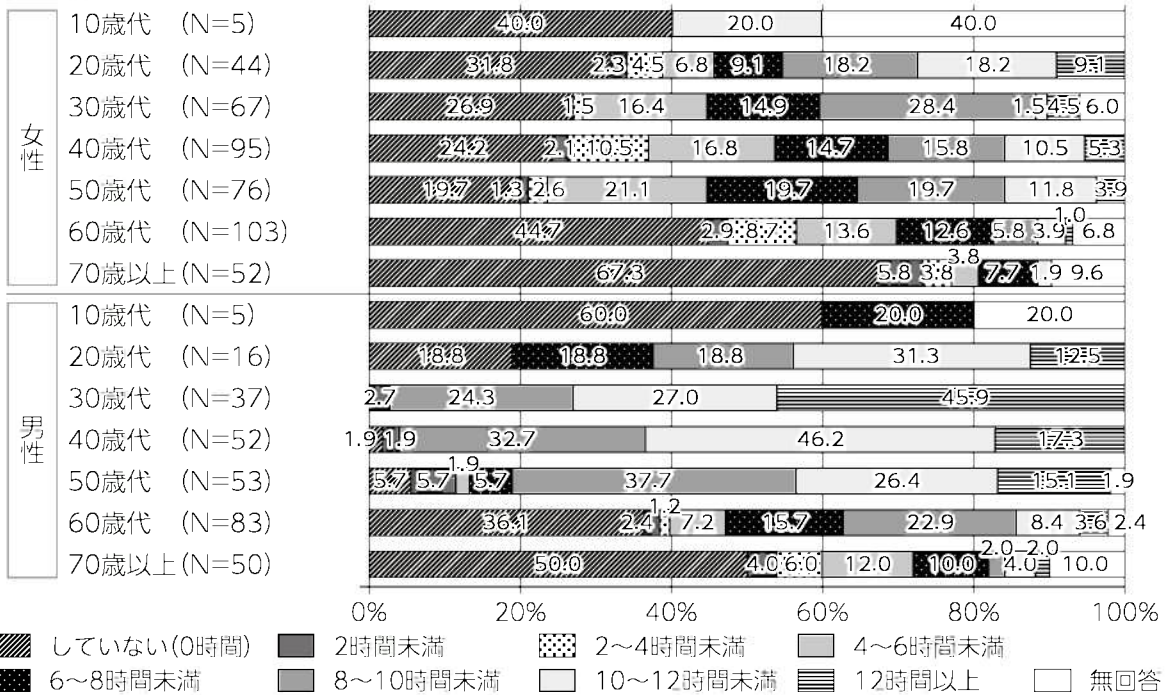


◆性別・年代別比較

①家事(買い物を含む)や子育て、介護等



②仕事(通勤を含む)



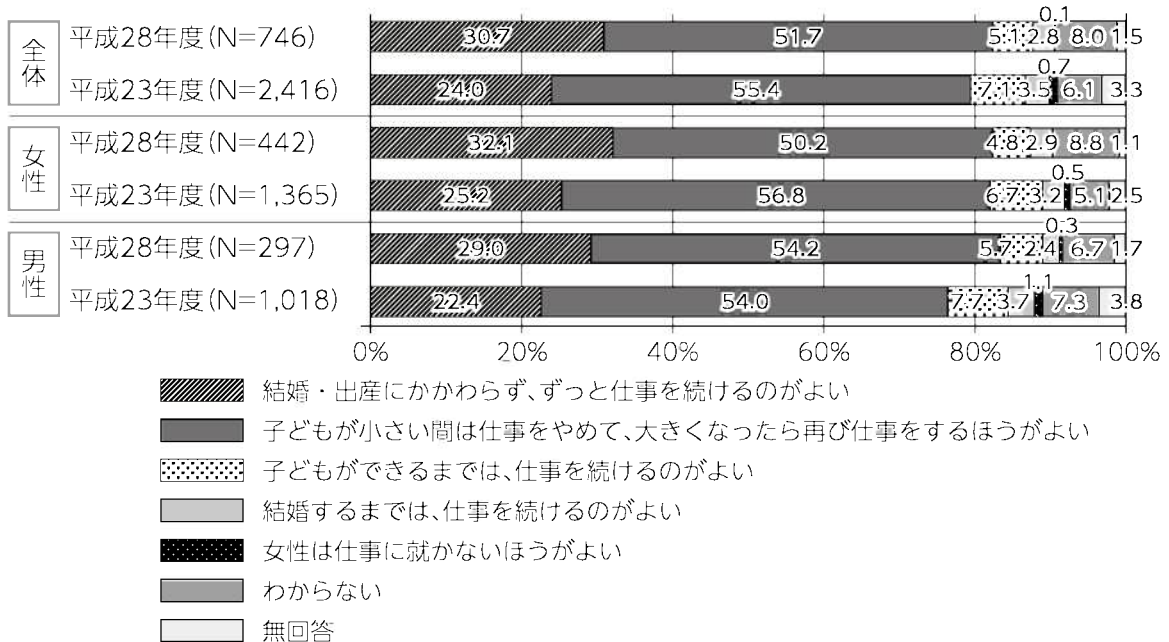
平日の時間の費やし方については、男性は仕事、女性は家事等に多くの時間を費やしています。特に、子育て世代にあたる30・40代では、約半数の女性が家事等に4時間以上を費やし、6割以上の男性が10時間以上働いていることがわかります。

「仕事と家庭生活の両立」を推進するため、働き方の見直しをはじめとする環境の整備を進めていく必要があります。

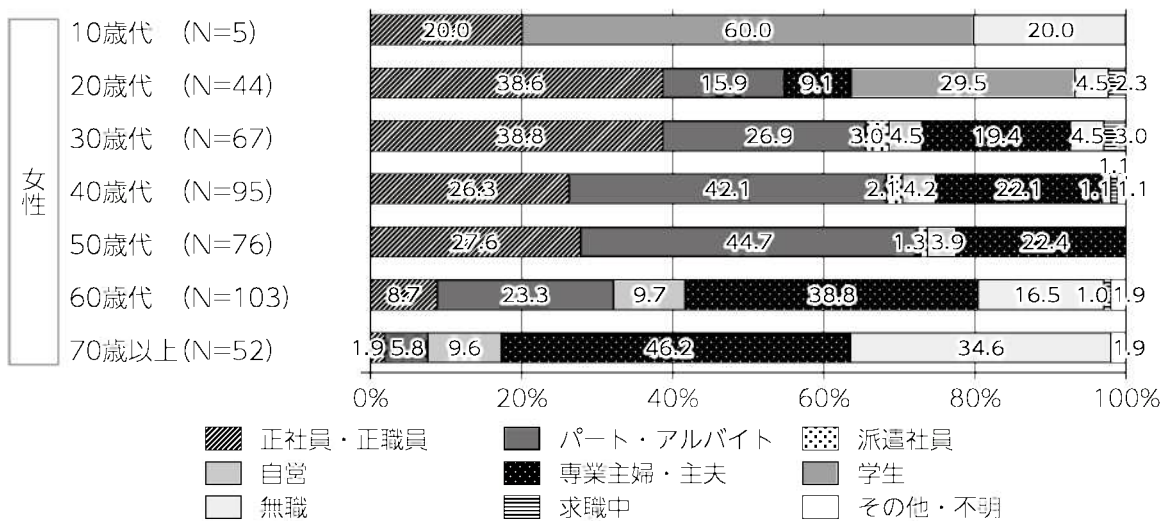
## 【女性の就労について】

「一般的に女性が仕事を続けることについて、どのように考えますか。」

### ◆平成28年度・平成23年度市民アンケート調査の比較



### ◆女性の年代別職業構成



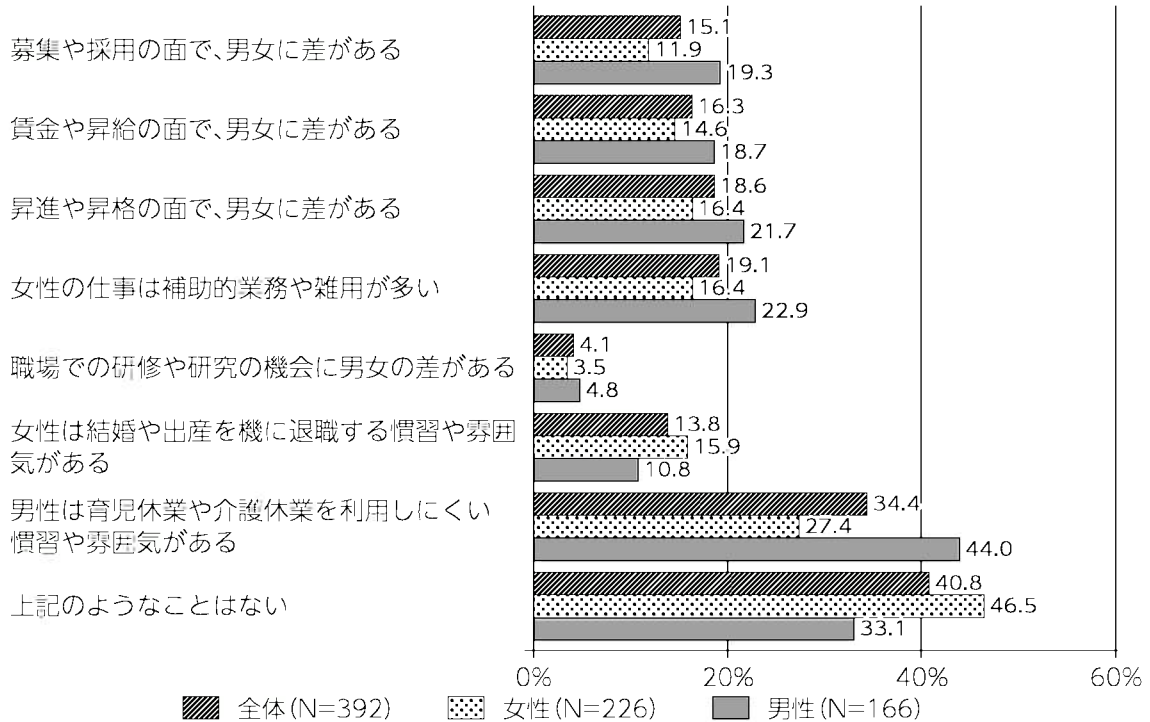
男女とも5割以上が、「子どもが小さい間は仕事をやめて、大きくなったら再び仕事をするほうがよい」と回答しています。また、平成23年度調査と比べると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続けるのがよい」と答えた人が増えています。

女性の年代別職業構成を見ると、20・30代では正規雇用の割合が高くなっていますが、40・50代ではパート・アルバイトといった非正規雇用の割合が高くなっています。

### 【職場や働き方について】

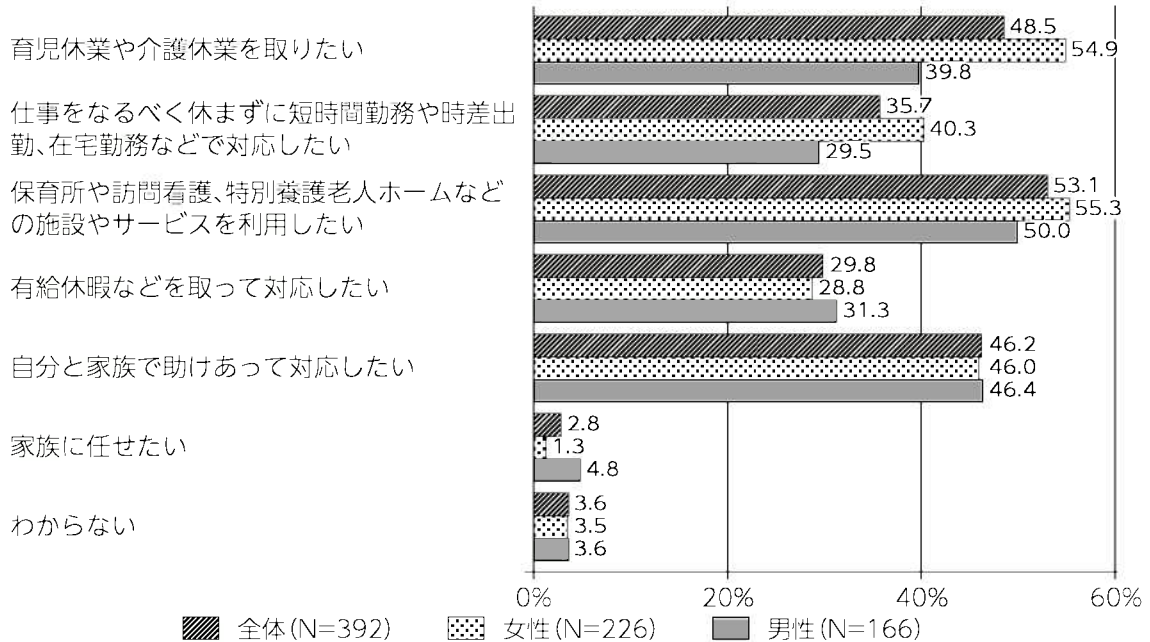
「あなたの職場では以下のようなことがありますか。」

（現在勤めている人のみ、複数回答可）

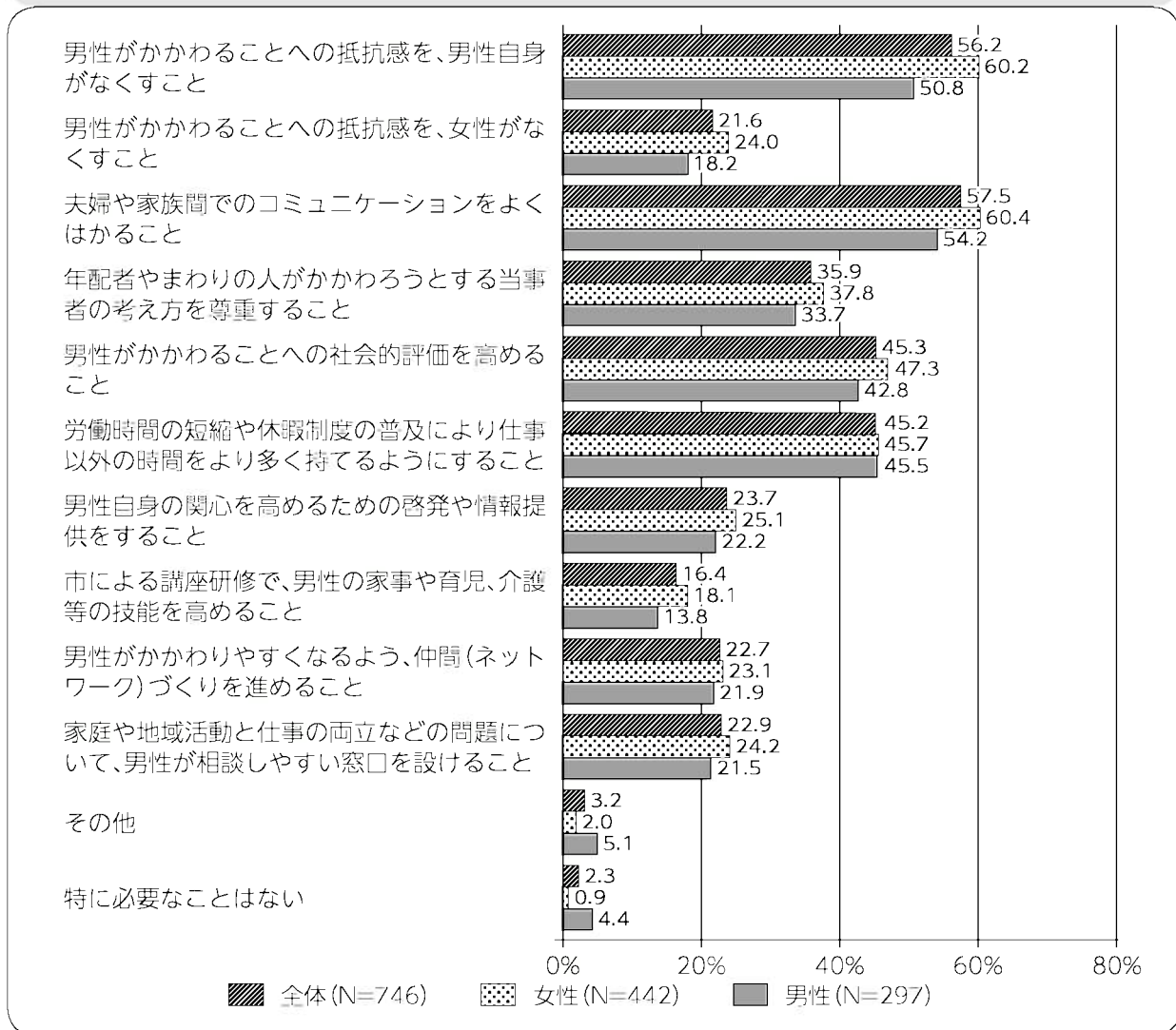


「育児や介護が必要な家族がいる場合、育児・介護休業の取得について、どのようにしたいと考えていますか。現在、育児や介護が必要な家族がいない方も、いる場合を想定してお答えください。」

（現在勤めている人のみ、複数回答可）



「今後、男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、  
どのようなことが必要だと思いますか。」 (複数回答可)



職場において感じる男女差については、男性の4割以上が「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」と答えています。

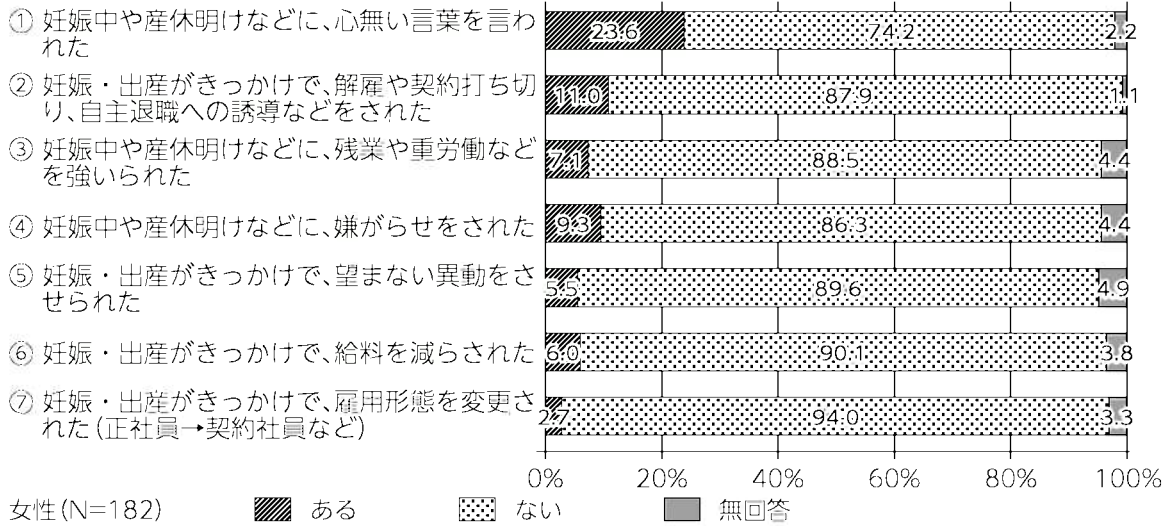
育児や介護が必要な際については、男女とも5割以上が「施設やサービスを利用したい」と回答しています。また、「育児・介護休業を取りたい」と回答したのは、女性では5割を超え、男性では約4割となっています。

男性が家庭生活や地域活動に参加するために必要なことについては、男性自身の意識改革や夫婦(家族)間のコミュニケーションと回答した人が5割以上、働き方の見直しや社会的評価が高まることが4割以上となっています。

男性も女性も育児・介護休業制度を利用し、男性も積極的に家庭生活や地域活動に関われるよう、社会全体での環境整備や意識改革が必要となります。

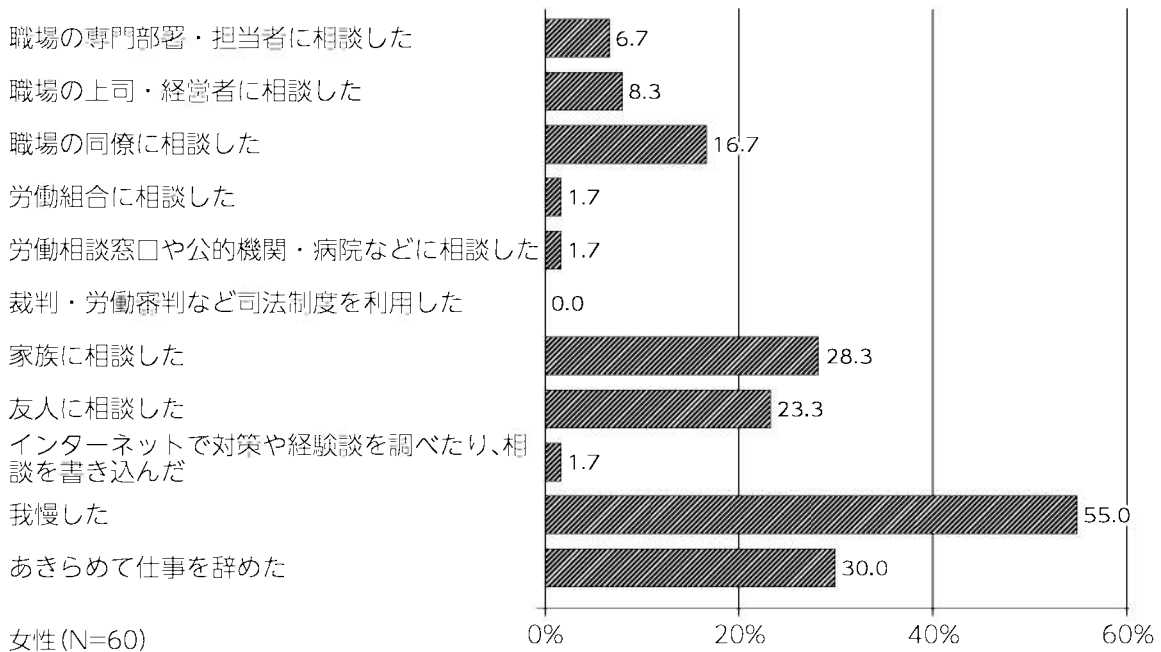
### 【マタニティ・ハラスメントについて】

「妊娠・出産期に就業を継続した経験をもつ女性におたずねします。あなたは職場で、次のようなことを「されたこと」がありますか。」



「その際、どのような対応をされましたか。」

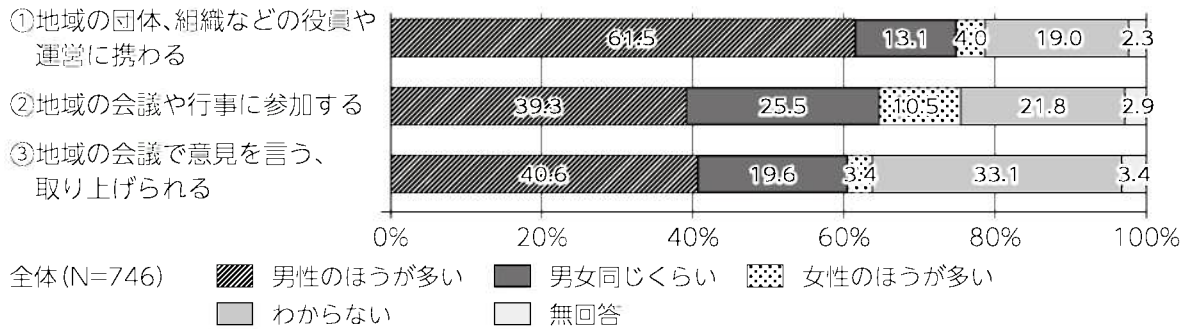
(複数回答可、いずれか1つでも「されたことがある」と回答した人のみ)



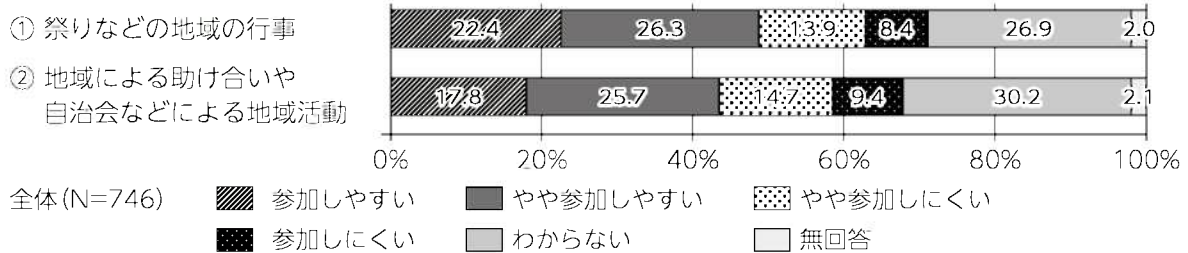
**ポイント** マタニティ・ハラスメントについて、妊娠中などに約4人に1人が「心無い言葉を言われた」、約9人に1人が「解雇や自主退職等への誘導をされた」と回答しています。その際、5割以上の女性が「我慢し」、3割の女性は「あきらめて仕事を辞め」ていることから、その防止に向けた啓発や取組が必要です。

## 【地域活動について】

「あなたがお住まいの地域では、以下のようなことについて、男女どちらが多いと思いますか。」



「地域での活動に関して、男女の隔たりはなく、参加しやすいと感じますか。」



地域活動については、「地域の会議や行事への参加」や「会議での意見」は、「男女同じくらい」が2割前後ありますが、「地域の団体、組織などの役員や運営に携わる」のは、「男性のほうが多い」と回答したのが約6割で、女性は1割にも満たない状況となっています。

地域行事や地域活動の参加のしやすさは、「参加しやすい」と「やや参加しやすい」の合算値が4割を超えています。

地域活動において、固定的な性別役割分担意識を解消して責任のある役割にも女性の参画を進め、地域で暮らす誰もが地域社会の担い手となる必要があります。

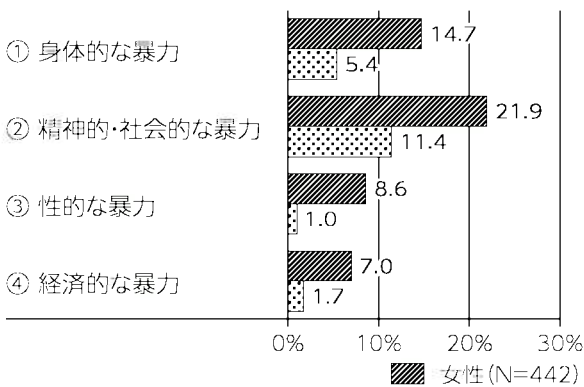
また、災害時において男女のニーズの違いなどに的確に対応できるよう、地域の防災活動への男女共同参画を推進していく必要があります。

## 【ドメスティック・バイオレンス（DV）について】

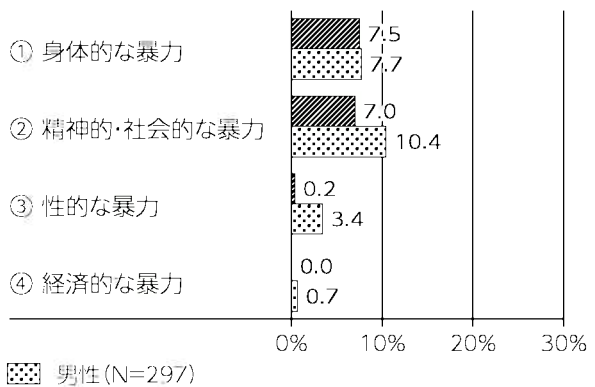
「あなたはこれまでに恋人やパートナーから、次のようなことを「されたこと」や、もしくは「したこと」がありますか。」

- ① 身体的な暴力——なぐる、ける、物を投げる、つきとばす、刃物でおどす等
- ② 精神的な暴力・社会的な暴力——人格を否定するような暴言、長時間の無視、どなる、「だれのおかげで生活できるんだ」や「かいしょうなし」などの見下した発言、身の危険を感じるような脅迫、交友関係の監視や制限等
- ③ 性的な暴力——相手がいやがっているのに性的な行為を強要する、避妊に協力しない、中絶の強要等
- ④ 経済的な暴力——生活費を入れない、外で働くことを妨害する、仕事を辞めさせる、家計の管理に関与させない、借金をさせてお金を取り上げる等

されたことがある

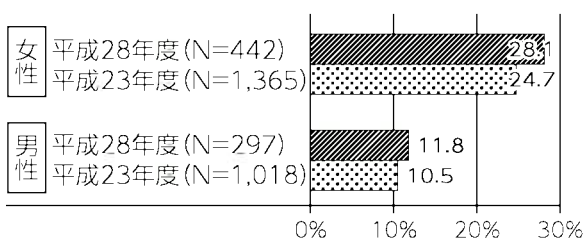


したことがある

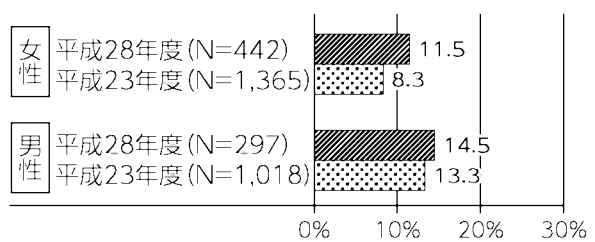


### ◆4種類の暴力のうち、ひとつでも経験のある人（平成23年度市民アンケート調査との比較）

被害体験



加害体験



ドメスティック・バイオレンス（DV）については、女性は「精神的・社会的な暴力」「身体的な暴力」の被害経験の割合が高く、男性は「精神的・社会的な暴力」の被害割合が高くなっています。

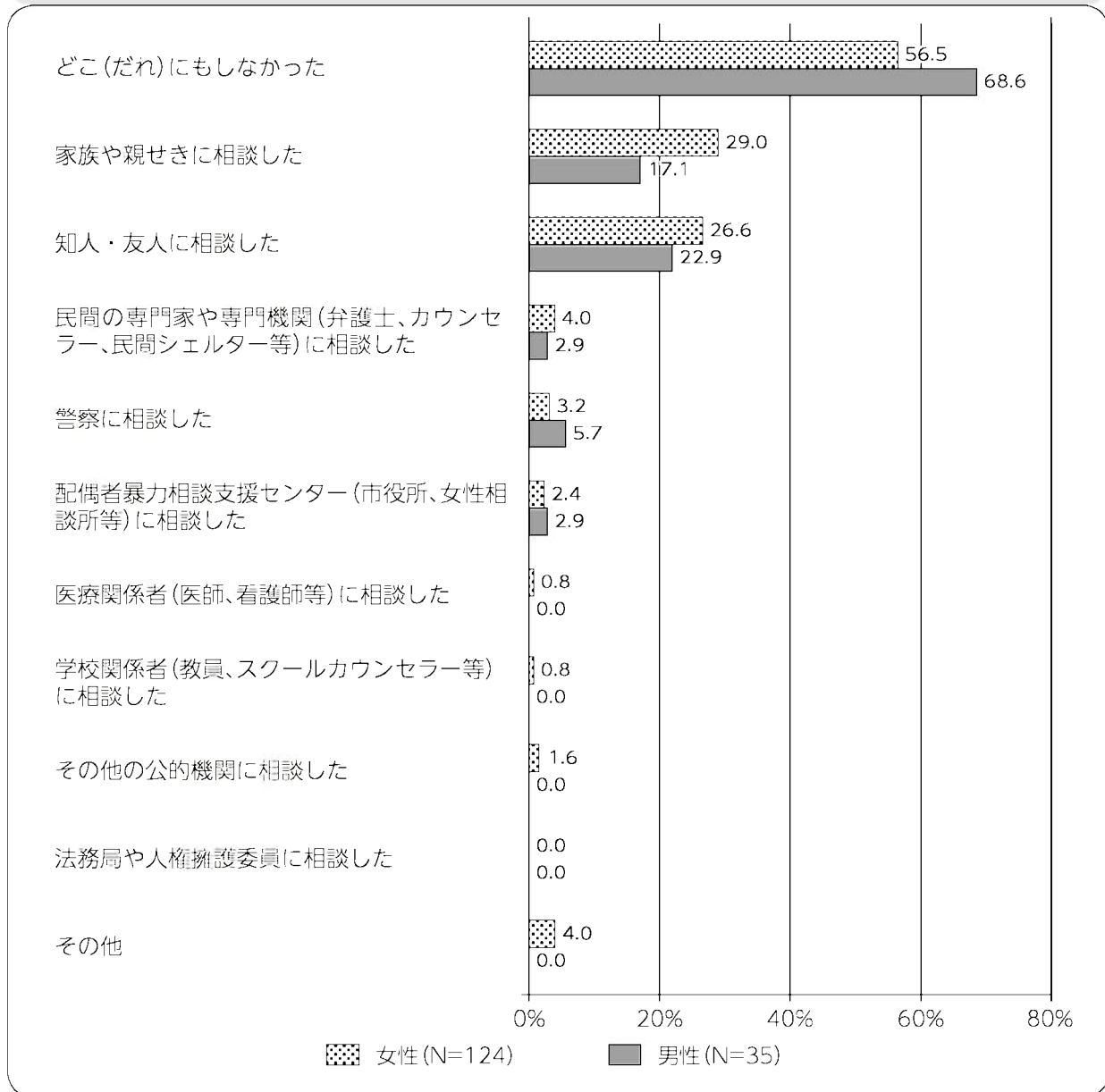
4種類の暴力のうちひとつでも被害経験がある女性は28.1%、男性は11.8%となっており、いずれも前回調査に比べて増加しています。

警察が把握する配偶者からの暴力事案は増加を続けており、平成28年に検挙した配偶者間（内縁を含む）における殺人・傷害・暴行事件は6,849件で、そのうち6,280件（91.7%）は女性が被害者となった事件となっています。（男女共同参画白書平成29年版より）



「[された] 後、どこか (だれか) に相談しましたか。」

(複数回答可)



男女とも「どこ (だれ) にも相談しなかった」が最も高く、男性では約7割を占めています。「家族や親せき」、「知人・友人」など身近な人への相談も比較的高くなっています。

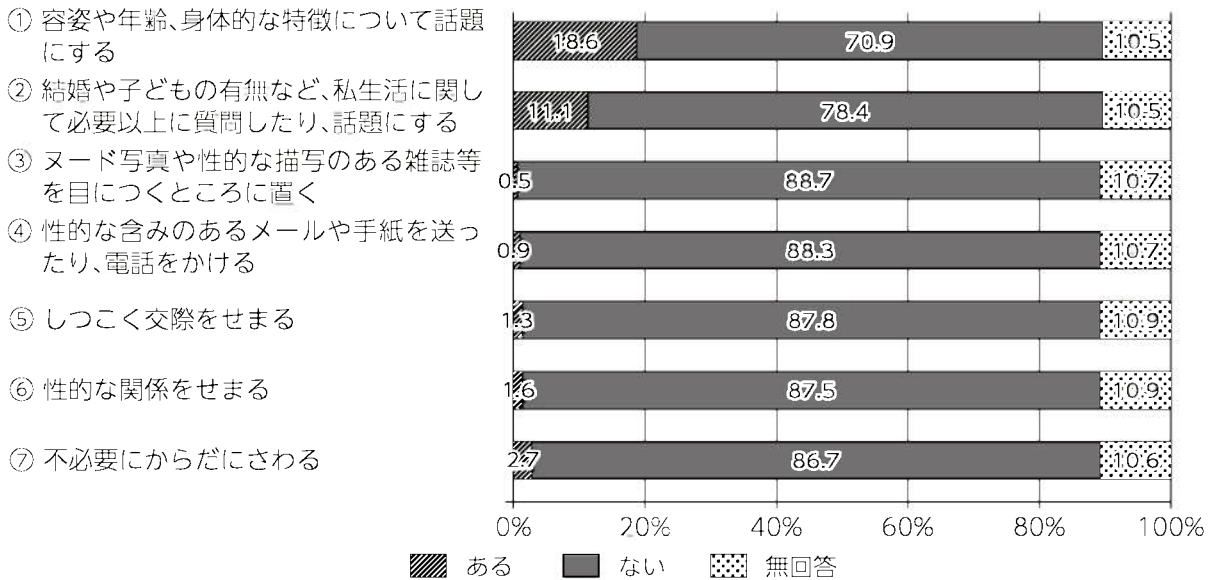
「高崎市配偶者暴力相談支援センター」の周知を図り、被害者の相談や自立支援に努めることが必要です。

## 【セクシュアル・ハラスメントについて】

「あなたは過去3年以内に、職場や学校、地域での活動の中で、次のようなことを「されたこと」や「したこと」がありますか。」

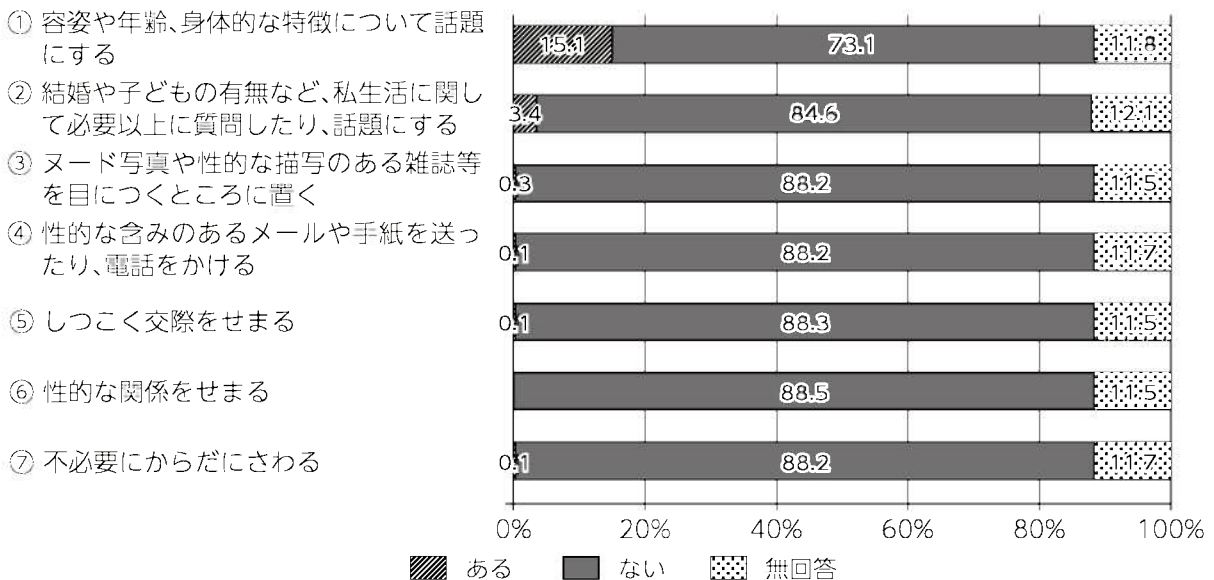
### 「されたこと」がある

全体 (N=746)



### 「したこと」がある

全体 (N=746)

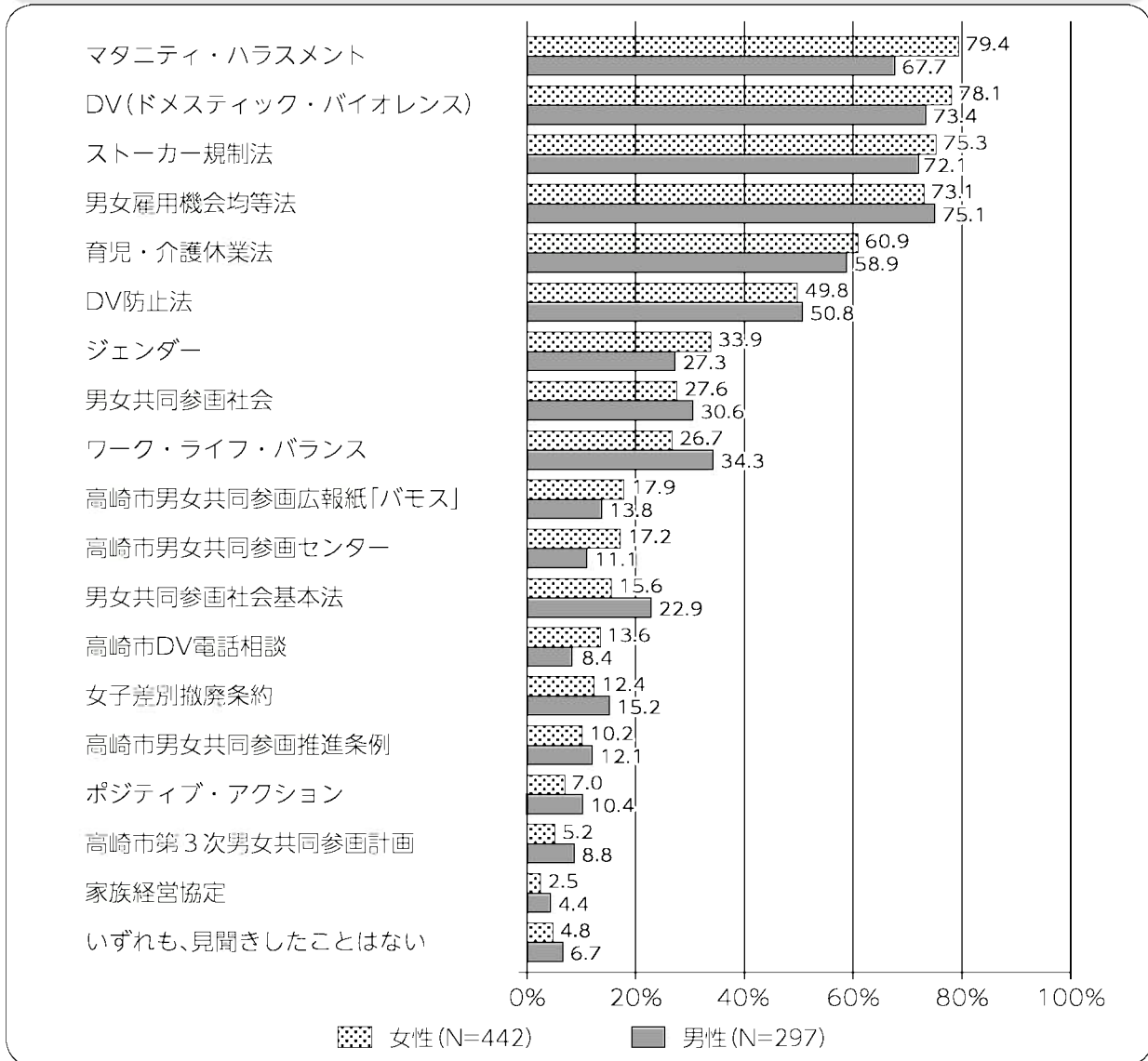


セクシュアル・ハラスメントについては、「容姿や年齢、身体的な特徴」について話題にされたことが多いという回答になっています。セクシュアル・ハラスメントは、男女を問わず職場や学校・地域など身近にある問題であることを認識し、防止に向けての啓発を進める必要があります。

## 【用語等の認知度について】

「次の言葉や制度のうち、見聞きしたことがあるものはありますか。」

(複数回答可)



男女共同参画に関する言葉や法律等について質問したところ、「男女共同参画社会」の認知度が約3割と低く、未だ市民に浸透していないことがわかりました。

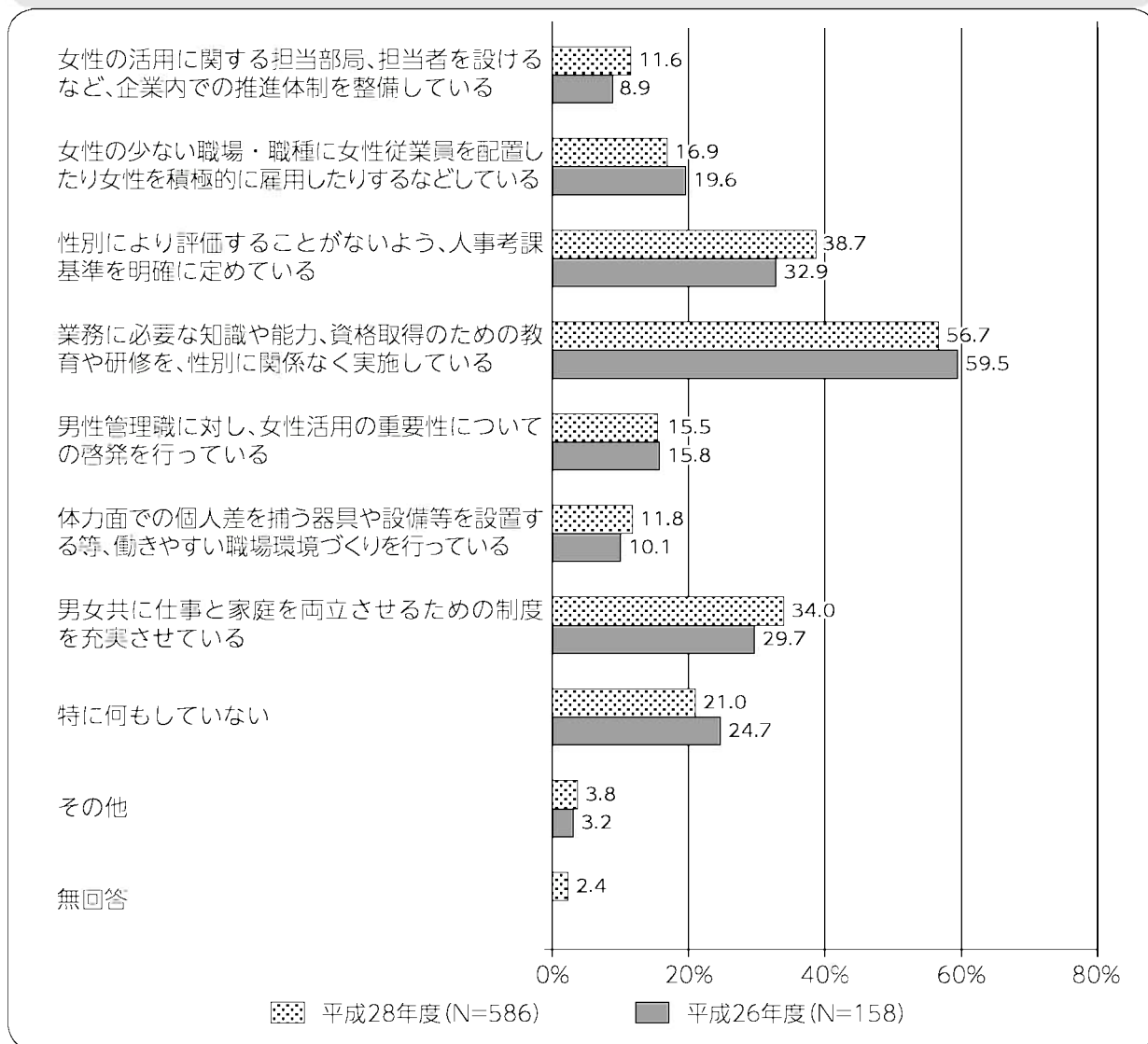
\* アンケートの調査票では、以下の選択肢について、カッコ( )内に以下の説明文を加えて提示しました。

- ・ マタニティ・ハラスメント (働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いのこと)
- ・ ストーカー規制法 (ストーカー行為等の規制等に関する法律)
- ・ DV防止法 (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)
- ・ ジェンダー (生物としての性別ではなく、社会通念や習慣の中で社会的に形成された性別のこと)
- ・ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)
- ・ 高崎市男女共同参画広報紙「バモス (Vamos)」(市が毎年3月に発行し、全戸に配布)
- ・ 高崎市男女共同参画センター (高崎市市民活動センター「ソシアス」内)
- ・ 高崎市男女共同参画推進条例 (平成21年4月1日施行)
- ・ ポジティブ・アクション (男女間の格差改善のため、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供すること)
- ・ 高崎市第3次男女共同参画計画 (平成25年3月策定)
- ・ 家族経営協定 (農業経営に携わる家族それぞれの経営参画を目指し、家族で取り決める協定のこと)

## 平成28年度 男女共同参画に関する事業所意識調査結果（抜粋）

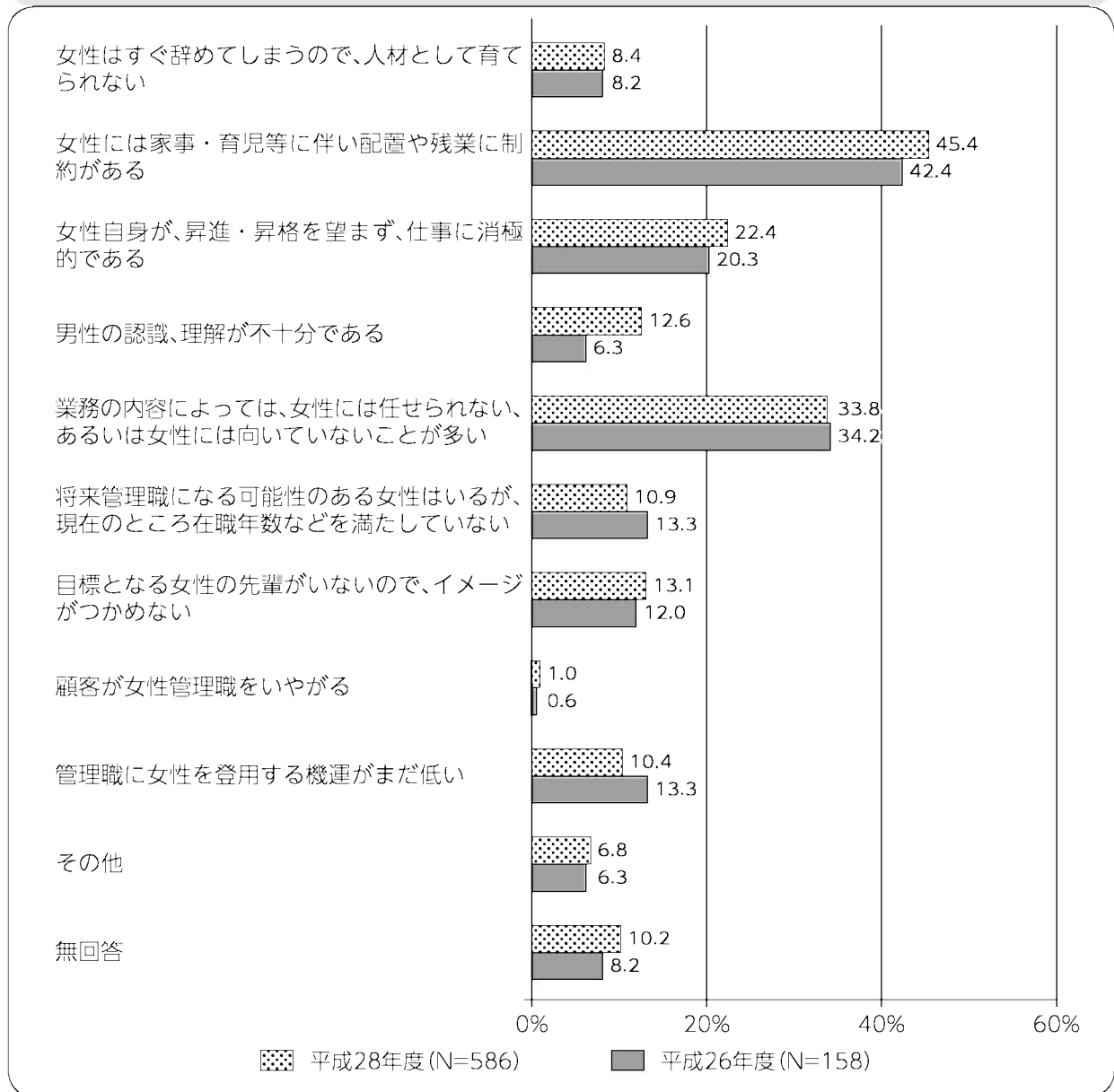
### 【男女共同参画への取組について】

「あなたの事業所では、職場において、女性も男性も平等に働ける環境づくりに向けてどのようなことに取り組んでいますか。」  
(複数回答可)



**ポイント** 事業所での男女共同参画への取組について、「教育や研修を、性別に関係なく実施している」が5割を超えています。「人事考課基準を明確に定めている」や「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」も比較的高くなっています。取組の傾向は、前回調査と比べて大きく変わっていません。

「事業所において、女性も男性も同じような環境で働いていくために、特に女性にとって課題となっていることは何ですか。」  
(複数回答可)



女性が働くうえで課題となっていることは、「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が最も多く、次いで、「業務の内容によっては、女性に任せられない、あるいは女性には向いていないことが多い」となっています。また、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、仕事に消極的である」との回答も約2割あります。

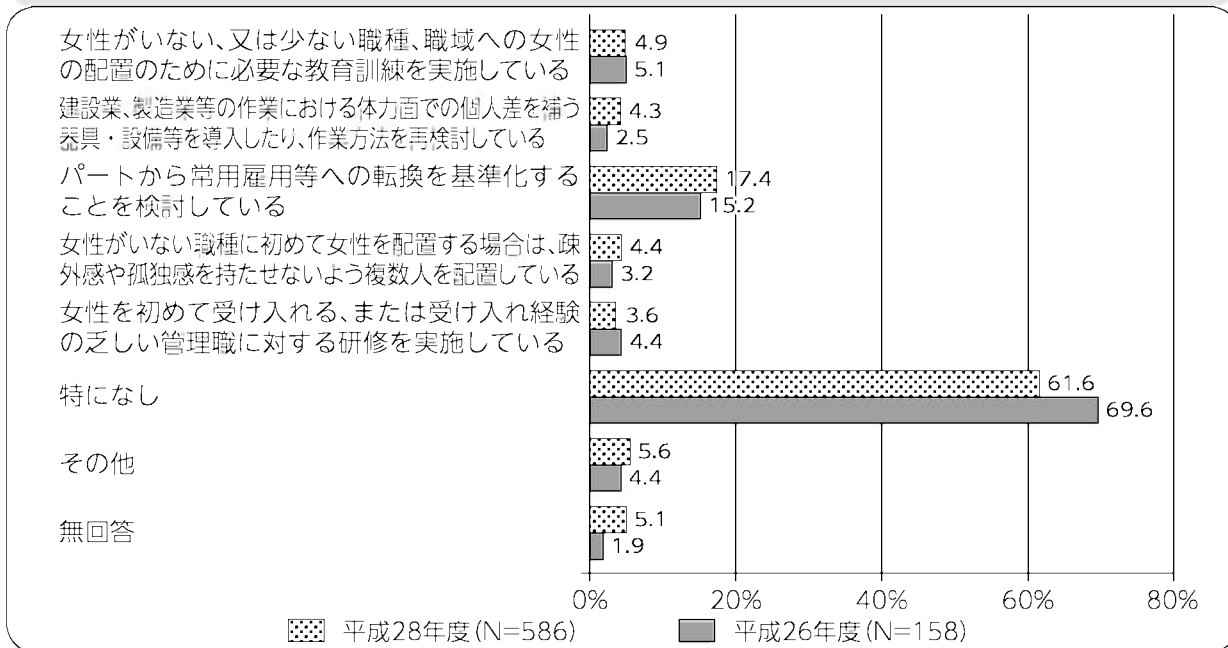
女性が家事・育児といった家庭生活との両立を図りながら、積極的に仕事に取り組める環境整備が必要です。

### 【ポジティブ・アクションについて】

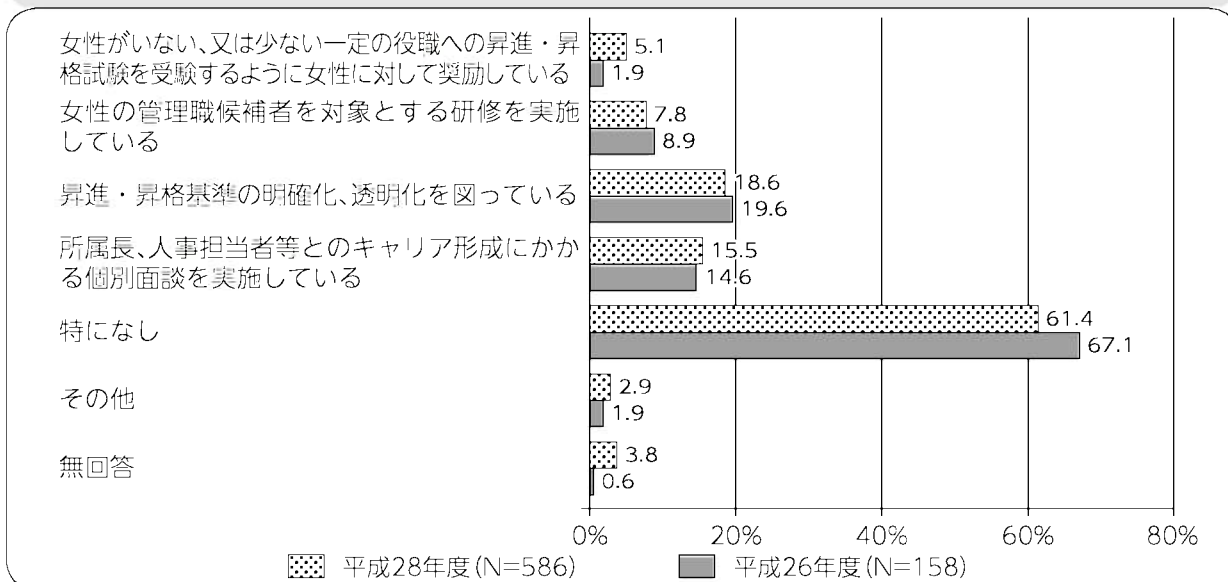
「女性の職域拡大のために取り組んでいることはありますか。」 （複数回答可）

■ポジティブ・アクションとは

これまでの慣行や性別による役割分担意識などから、男女の労働者の間に格差が生じている場合（例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半であるなど）、このような格差を解消するために個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。



女性の管理職増加のためにしている取組はありますか。 （複数回答可）



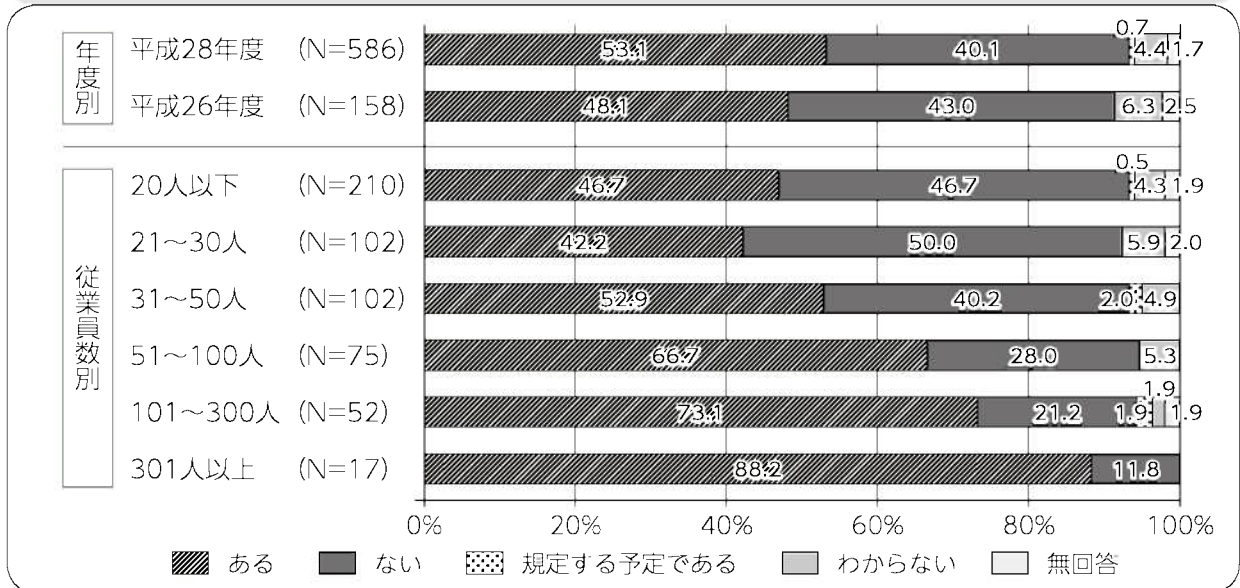
**ポイント** 女性の職域拡大・女性管理職の増加のための取組とも、約6割の事業所が「特になし」と回答しています。

女性の職域拡大については「パートから常用雇用等への転換を基準化することを検討している」が、女性管理職の増加については「昇進・昇格基準の明確化、透明化を図っている」が、比較的多い回答となっています。

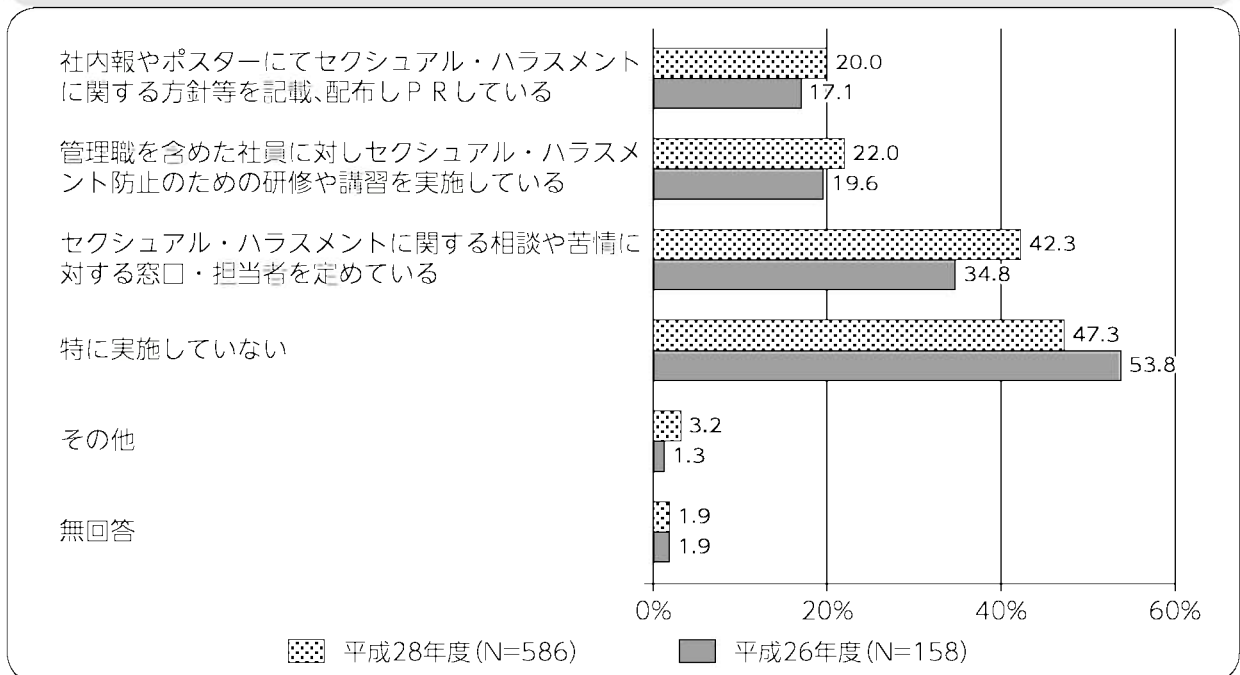
ポジティブ・アクションを推進し男女間格差を是正し、性別を問わず能力を発揮できる職場環境づくりを促進する必要があります。

## 【セクシュアル・ハラスメントについて】

「セクシュアル・ハラスメント防止のための規定はありますか。」



「セクシュアル・ハラスメントに対し、以下のような取組をしていますか。」(複数回答可)



**ポイント** セクシュアル・ハラスメント防止のための規定について、事業所のほぼ半数で規定が「ある」と回答しており、前回調査に比べてわずかに増加しています。従業員数別で見ると、概して従業員数が多くなるに従って、規定が「ある」という傾向にあります。

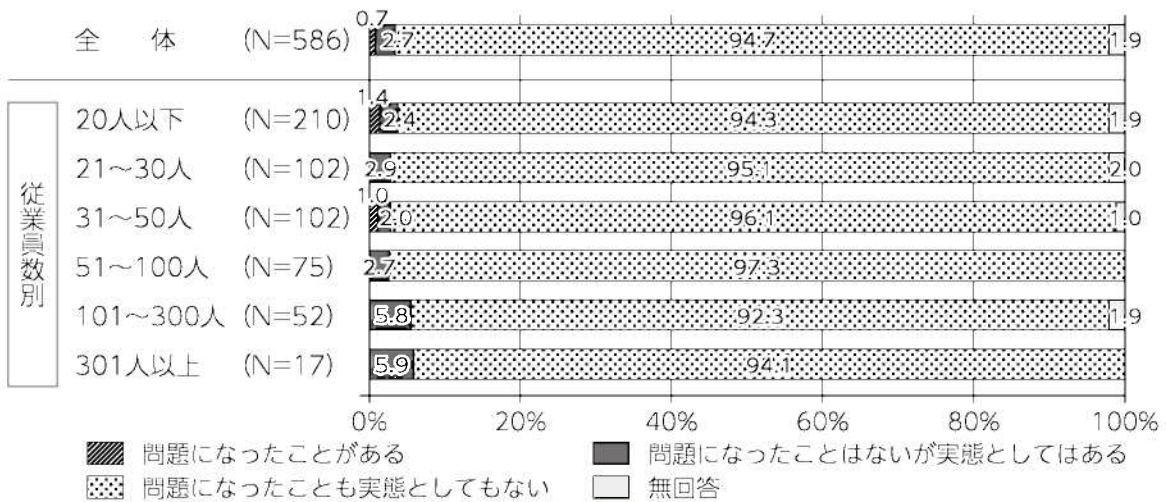
セクシュアル・ハラスメント防止の取組については、「相談や苦情に対する窓口・担当者を定めている」との回答が約4割となっています。前回調査に比べて、取組を実施している事業所の割合は増えています。

## 【マタニティ・ハラスメントについて】

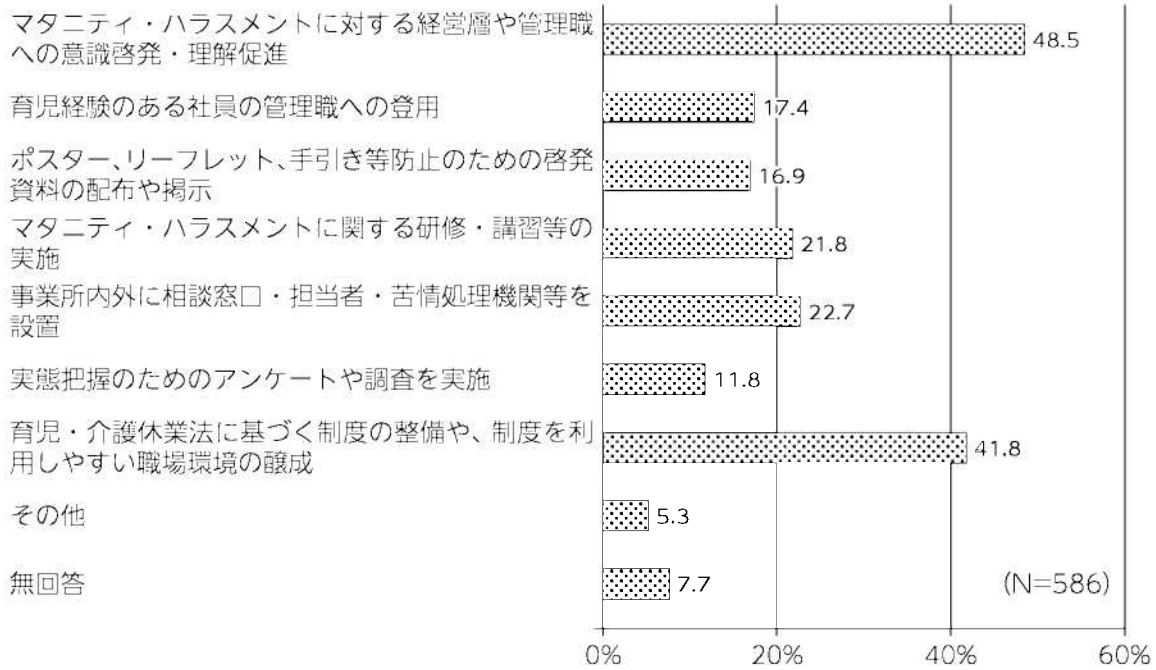
「貴事業所では、過去3年間にマタニティ・ハラスメントが問題になったことがありますか。」

### ■マタニティ・ハラスメントとは

働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いをいいます。



「マタニティ・ハラスメントを防止するためにどのような取り組みができると思いますか。」  
(複数回答可)



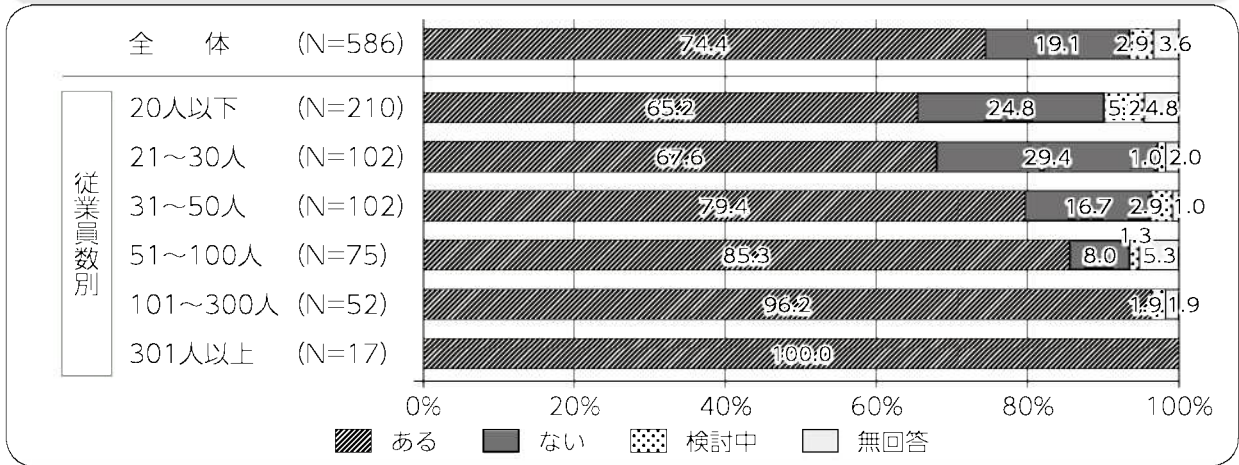
**ポイント** マタニティ・ハラスメントについて、9割以上の事業所が過去3年間に「問題になったことも実態としてもない」と回答しています。

マタニティ・ハラスメントの防止のためにできる取組として、「経営層や管理職への意識啓発・理解促進」、「育児・介護休業法に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場環境の醸成」が4割を超えています。



### 【育児・介護休業制度について】

〔① 貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。〕



〔② 平成27年4月1日～平成28年3月31日までの間で、出産した女性従業員の人数と配偶者が出産した男性従業員の人数をお答えください。〕

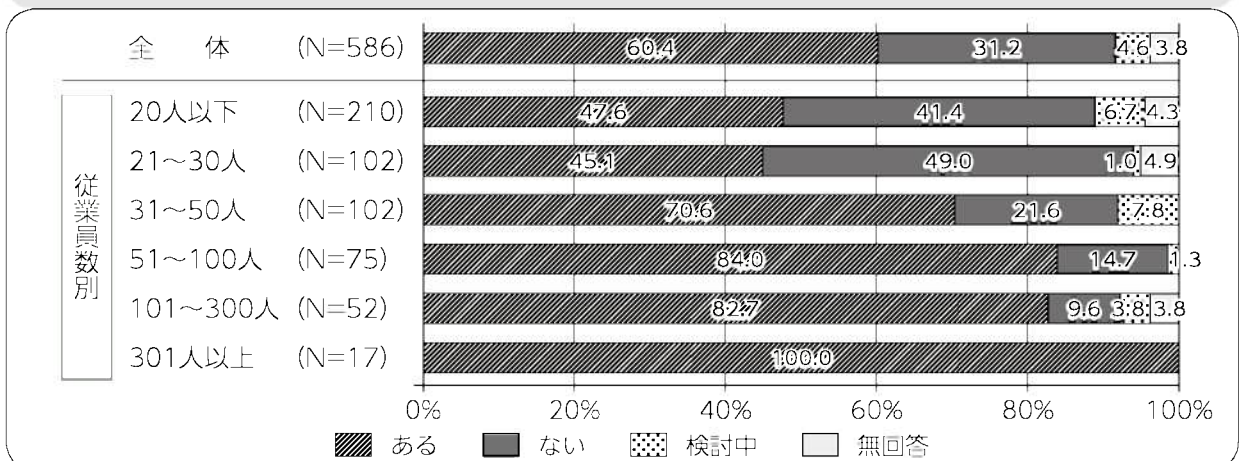
〔③ 出産又は配偶者が出産した従業員のうち、平成28年5月末日までに育児休業を開始の申し出をしている人数をお答えください。〕

	正社員	非正社員	派遣契約社員	合計(人)	取得率(%)
出産した女性従業員の人数	208	33	3	244	81.6
育児休業を取得・申し出た女性従業員の人数	175	24	0	199	
配偶者が出産した男性従業員の人数	448	6	4	458	3.3
育児休業を取得・申し出た男性従業員の人数	15	0	0	15	

**ポイント** 育児休業制度について、「規定がある」と回答した事業所は7割を超えています。従業員数別で見ると、従業員数が多くなると「ある」の割合が多くなり、301人以上の事業所では「ある」の回答が100%となっています。

育児休業の取得率については、女性は約8割となっていますが、男性は3.3%と低くなっています。

〔④ 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。〕



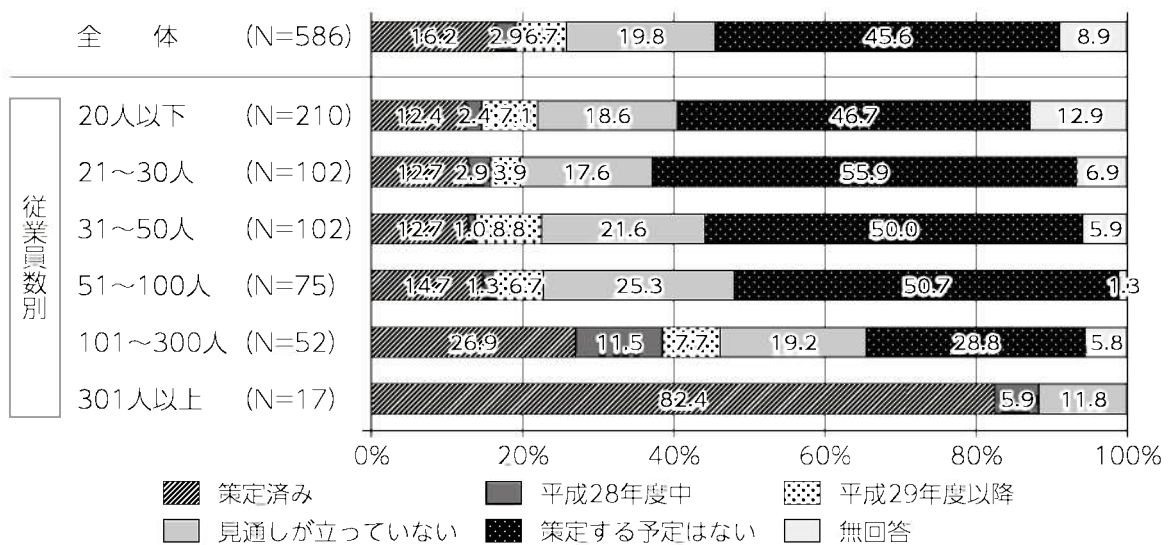
〔⑤ 平成27年4月1日から平成28年3月31日までの間に介護休業を開始した従業員数をお答えください。〕

	正社員	非正社員	派遣(契約)社員	合計(人)
女性従業員	8	2	0	10
男性従業員	2	0	0	2

### 【女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について】

■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律により、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定について、労働者301人以上の事業主は義務、300人以下も事業主は努力義務とされております。

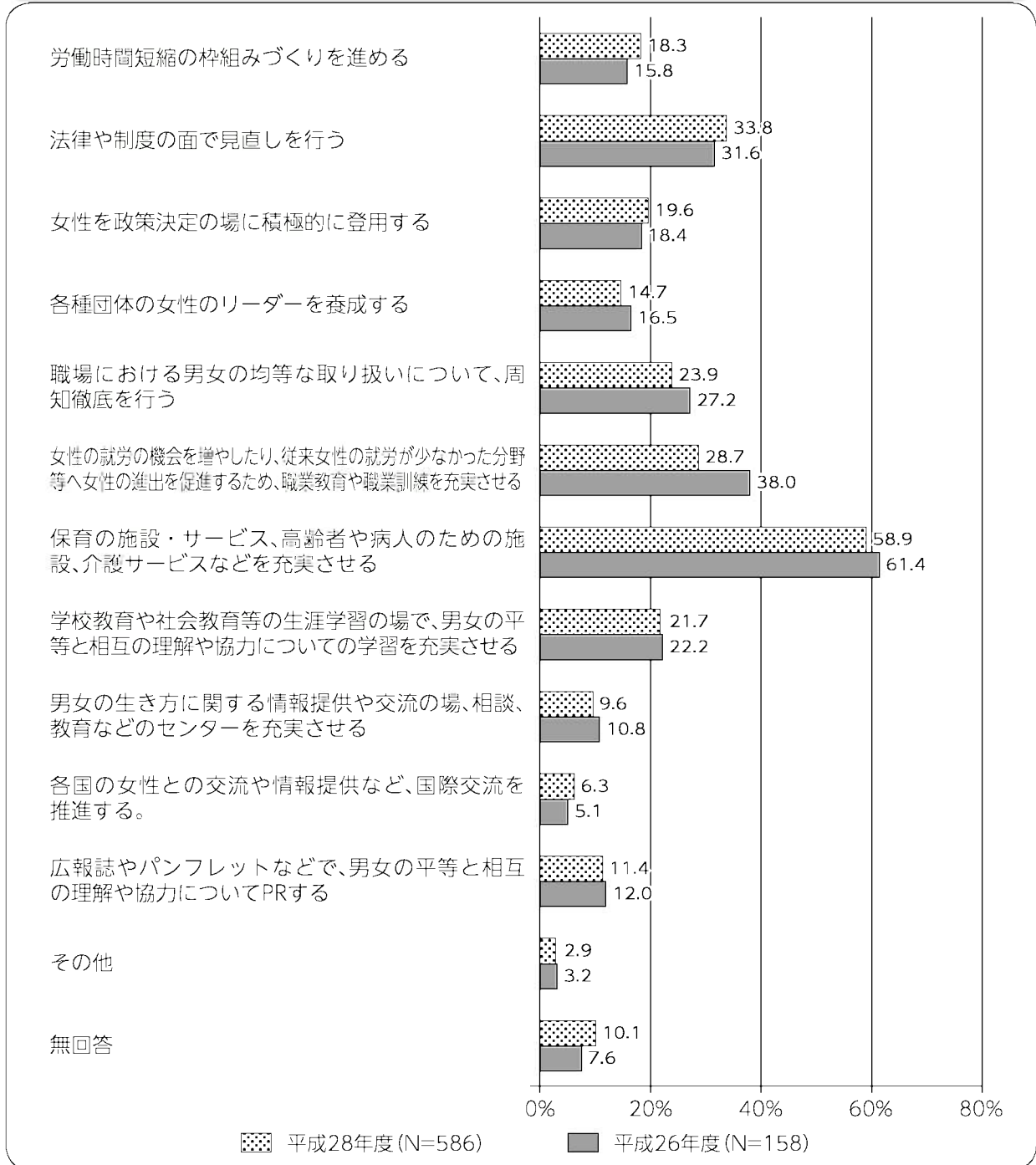
〔行動計画の策定期間についてお聞きします。〕



301人以上の事業所では、「策定済み」が8割を超えています。  
300人以下の事業所では、「策定する予定はない」が一番高い割合となっています。

## 【行政の取組について】

「男女共同参画社会を形成していくため、今後、行政はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。」  
(複数回答可)



前回調査と同じく「保育の施設・サービスや、高齢者や病人のための施設、介護サービスなどを充実させる」が約6割と高くなっています。次いで「法律や制度の面で見直しを行う」、「女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野等へ女性の進出を促進するため、職業教育や職業訓練を充実させる」となっています。

## 関係法令等

### 高崎市男女共同参画推進条例（平成21年3月23日 条例第3号）

目次
前文
第1章 総則（第1条～第7条）
第2章 基本的施策（第8条～第11条）
第3章 性別による権利侵害の禁止等（第12条・第13条）
第4章 男女共同参画審議会（第14条）
第5章 雑則（第15条）
附則

我が国においては、個人の尊重と法の下での平等、さらに両性の本質的平等が日本国憲法でうたわれ、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を批准し、男女共同参画社会基本法を制定するなど、国際的な協調の下に男女平等の実現に向けた取組が行われてきた。高崎市においても、男女が平等な社会を目指して様々な施策を策定し、平成13年には男女共同参画計画を定め、その実現に取り組んできた。

しかしながら、今日においても、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行など、男女が共に協力して、調和の取れた社会を実現するためには、取り組むべき多くの課題がある。さらに、少子高齢化の進展や人それぞれが多様な生き方を選択する時代の到来など、急速な社会情勢の変化に伴い、男女が性別にかかわらず主体的に行動することが、ますます求められるようになっている。

そのため、男女がこれまでの性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、人として対等に向かい合い、個人としての能力を十分発揮して、社会のあらゆる分野に共に参画する男女共同参画をより積極的に推進することが必要となっている。

ここに、私たちは、男女共同参画の推進について、市、教育関係者、市民及び事業者等が協働し、男女が共にいきいきと活動する社会の構築に積極的に取り組むことを決意し、この条例を制定する。

#### 第1章 総則

##### （目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市及び教育関係者の責務並びに市民及び事業者等（以下「市民等」という。）の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、豊かで活力ある男女共同参画社会を実現することを目的とする。

##### （定義）

第2条 この条例において、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 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、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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 市民 市内に居住し、通勤し、又は通学する者をいう。
- (3) 事業者等 市内において営利の事業活動を行う個人及び法人その他の団体並びに市内において非営利の活動を行う法人その他の団体をいう。
- (4) 教育関係者 市内において、学校教育、社会教育その他の教育を行う者をいう。
- (5) 積極的改善措置 第1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。
- (6) セクシュアル・ハラスメント 相手方の尊厳を傷つけ、又は相手方に不利益を与える性的な言動をいう。
- (7) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にある者（過去において配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。）による身体的暴力、精神的若しくは性的な苦痛を与える言動又は経済的な優位性に基づいて苦痛を与える言動をいう。

##### （基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んじられ、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けず、個人としての能力を発揮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。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、男女が、社会における性別による固定的な役割分担意識に基づく制度又は慣行にとらわれず、それぞれ個人として多様な生き方を選択できるよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、市における政策の立案及び決定又は事業者等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。
- 4 男女共同参画の推進は、男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、育児、介護等の家庭生活における活動及び地域、職場その他の社会生活における活動を両立して行うことができることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女が、互いの性について理解し、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項について、生涯にわたって健康な生活を営めるよう自らの意思が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と連動し、国際的な協調の下に行われなければならない。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する男女共同参画の推進についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、男女共同参画の推進に関する施策について、市民等及び教育関係者と協働で実施するよう努めなければならない。

(教育関係者の責務)

第5条 教育関係者は、男女共同参画を推進する上での教育の果たす役割の重要性を認識し、それぞれの教育を行う過程において、基本理念に配慮した教育を行うよう努めなければならない。

(市民の役割)

第6条 市民は、基本理念にのっとり、社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進する主体としての役割を担うものとする。

(事業者等の役割)

第7条 事業者等は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる職場環境の整備に積極的に取り組むよう努めるものとする。

- 2 事業者等は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に積極的に協力するよう努めるものとする。

## 第2章 基本的施策

(市の施策)

第8条 市は、男女共同参画を推進するため、次に掲げる施策を行うものとする。

- (1) 男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、育児、介護等の家庭生活における活動及び地域、職場その他の社会生活における活動を両立して行うことができるよう必要な支援を行うこと。
- (2) 市民等の男女共同参画についての理解を促進するため、教育及び学習の場において、必要な措置を講じるとともに、普及広報活動を行うこと。
- (3) セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスの防止を図り、これらの被害を受けた者に対し必要な支援を行うこと。
- (4) 男女共同参画の推進に関する施策を策定し、効果的に実施するため、必要な情報の収集及び分析を行うこと。
- (5) 男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等の男女共同参画を推進する活動を支援するための拠点機能の整備その他の必要な環境の整備を行うこと。
- (6) 前各号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進のために必要と市長が認めるもの

(男女共同参画計画)

第9条 市長は、前条に規定する男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画計画を策定するものとする。

- 2 市長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、市民等の意見を反映できるよう適切な措置を講じるとともに、第14条に規定する高崎市男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。
- 3 市長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表しなければならない。
- 4 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

## 関係法令等

### (積極的改善措置)

第10条 市は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき市が設置する審議会その他の附属機関及びこれに準じる機関において、委員を委嘱し、又は任命する場合には、積極的改善措置を講じ、男女が均等になるよう努めるものとする。

2 市は、業務を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、積極的改善措置を講じ、職員の能力の開発及び発揮について実質的な機会の均等が確保されるよう努めるものとする。

### (苦情への対応)

第11条 市長は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策に関し、市民等から苦情の申出を受けた場合には、関係機関と連携し、適切に対応するものとする。

2 市長は、前項の申出に係る対応において必要があると認めるときは、第14条に規定する高崎市男女共同参画審議会に意見を求めるものとする。

## 第3章 性別による権利侵害の禁止等

### (性別による権利侵害の禁止)

第12条 何人も、直接的であると間接的であるとかかわらず、性別による差別的な取扱いを行ってはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス等による性別による人権侵害を行ってはならない。

### (公衆に表示する情報に関する配慮)

第13条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び男女間の暴力等を助長させる表現を行わないよう努めなければならない。

## 第4章 男女共同参画審議会

### (審議会の設置)

第14条 市長は、男女共同参画の推進に関する重要な事項について調査し、又は審議するため、高崎市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

2 審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査し、又は審議するものとする。

(1) 男女共同参画計画の策定及び変更に関する事項

(2) 男女共同参画計画の実施状況に関する事項

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する重要事項

3 審議会は、前項に規定する調査審議を行うほか、男女共同参画の推進について、市長に意見を述べることができる。

4 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

5 審議会の委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の10分の4未満とならないよう努めるものとする。

6 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

7 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

## 第5章 雑則

### (委任)

第15条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

## 附 則

### (施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

### (審議会の委員の任期の特例)

2 この条例の施行の日以後最初に委嘱される公募に係る審議会の委員の任期は、第14条第6項本文の規定にかかわらず、当該委嘱の日から平成23年3月31日までの期間とする。

### (多野郡吉井町の編入に伴う経過措置)

3 多野郡吉井町を廃し、その区域を高崎市に編入する日以後最初に委嘱される審議会の委員の任期は、第14条第6項本文の規定にかかわらず、当該委嘱の日から平成23年3月31日までの期間とする。

(平21条例31・追加)

(高崎市非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

4 高崎市非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和31年高崎市告示第139号)の一部を次のように改正する。

[次のよう略]

(平21条例31・旧第3項線下)

附 則(平成21年5月15日条例第31号)抄

(施行期日)

第1条 この条例は、平成21年6月1日(以下「施行日」という。)から施行する。

## 高崎市男女共同参画審議会規則(平成21年3月31日規則第8号)

(趣旨)

第1条 この規則は、高崎市男女共同参画推進条例(平成21年高崎市条例第3号。以下「条例」という。)

第14条に規定する高崎市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 審議会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 公募した市民
- (4) 前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

(組織)

第3条 審議会に会長及び副会長1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第4条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、会長は、会議の議長となる。

- 2 会議は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、その意見を求め、又は委員以外の者から資料の提出を求めることができる。

(部会)

第5条 審議会に、会長が指定した事項について調査し、又は審議するため、部会を置くことができる。

- 2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。
- 3 部会に部会長及び副部会長1人を置き、部会に属する委員の互選によりこれを定める。
- 4 部会長は、部会の事務を掌理し、部会の調査又は審議に関する経過及び結果を会長に報告するものとする。
- 5 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき、又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 6 前各項に定めるもののほか、部会の運営に関し必要な事項は、部会長が会長の同意を得て定める。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、市民部人権男女共同参画課において処理する。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

## 高崎市男女共同参画審議会委員名簿

平成29年度

区分	氏名	所属・役職等	備考
会長	増田 正	公立大学法人高崎経済大学	
副会長	竹内 由利子	公益財団法人大原記念労働科学研究所	計画部会
委員	石黒 弥千代	公募市民	計画部会
委員	井上 洋子	高崎市民生委員児童委員協議会	
委員	采女 英幸	高崎市人権擁護委員会	
委員	大河原 藤雄	高崎市農業委員会	
委員	小川 和子	高崎市くらしの会	
委員	小林 智昭	群馬弁護士会高崎支部	
委員	芝崎 勝治	高崎商工会議所	
委員	清水 あゆみ	高崎市PTA連合会	
委員	清水 公美	高崎女性経営者研究会	
委員	竹原 綾子	高崎地区更生保護女性会	
委員	戸塚 信子	高崎市地区婦人会連合会	
委員	永井 純子	公募市民	計画部会
委員	針谷 朋之	高崎市中学校長会	
委員	松田 正明	高崎市区長会	計画部会
委員	茂木 直美	高崎市社会福祉協議会	
委員	横山 隆	連合群馬高崎地域協議会	
委員	吉澤 伸彦	群馬労働局雇用環境・均等室	計画部会



## 高崎市男女共同参画社会推進会議設置要綱

(設置)

第1条 高崎市における男女共同参画社会の形成に関する施策について、総合的かつ効果的に推進するため、高崎市男女共同参画社会推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進会議の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 男女共同参画計画の策定及び推進に関すること。
- (2) 男女共同参画計画の策定及び推進における関係部課相互の連絡調整に関すること。
- (3) 男女共同参画計画の進行管理に関すること。
- (4) その他必要な事項

(組織)

第3条 推進会議は、別表に掲げる者をもって組織する。

(会長および副会長)

第4条 推進会議の会長は副市長をもって充て、副会長は市民部長をもって充てる。

- 2 会長は、推進会議の会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 会長は、必要に応じ推進会議を招集し、その議長となる。

- 2 会長は、委員が出席できないときは、代理の者を出席させることができる。
- 3 会長は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、又は関係部課長に対して資料の提出を求めることができる。

(ワーキンググループ)

第6条 推進会議に第2条の所掌事務に関する具体的事項を調査・研究させるため、ワーキンググループを置く。

- 2 ワーキンググループのメンバーは、委員がその所属する部（局、支所）に属する者の中から推薦する。ただし、会長は、必要があると認めるときは、委員が所属しない部（局、支所）の者を推薦することができる。
- 3 ワーキンググループのリーダーは、人権男女共同参画課長をもって充てる。
- 4 ワーキンググループの会議は、リーダーが招集し、その議長となる。

(庶務)

第7条 推進会議の庶務は、市民部人権男女共同参画課において行う。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成12年2月1日から施行する。

〈中略〉

附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

会 長	副市長
副会長	市民部長
委 員	総務部長、福祉部長、子育て支援担当部長、保健医療部長、商工観光部長、農政部長、教育部長、学校教育担当部長、企画調整課長、職員課長、人権男女共同参画課長、市民課長、保険年金課長、社会福祉課長、障害福祉課長、長寿社会課長、介護保険課長、こども家庭課長、保育課長、こども発達支援センター所長、健康課長、産業政策課長、商工振興課長、農業委員会事務局長、社会教育課長、中央公民館長、教職員課長、学校教育課長、教育センター所長

## 第4次計画策定に係る経過等

期 日	会議等の名称	内 容 等
平成28年7月1日 ～7月19日	アンケート調査の実施	・「男女共同参画に関する市民アンケート」 「男女共同参画に関する事業所意識調査」 の実施
平成29年1月26日	高崎市男女共同参画社会推 進会議	・「男女共同参画に関する市民アンケート」 「男女共同参画に関する事業所意識調査」 結果の報告
平成29年2月6日	高崎市男女共同参画審議会	・「男女共同参画に関する市民アンケート」 「男女共同参画に関する事業所意識調査」 結果の報告
平成29年5月9日	高崎市男女共同参画審議会	・「第4次計画の策定について」諮問 ・計画策定に係る部会の設置（計画部会）
平成29年7月～10月 (5回開催)	高崎市男女共同参画審議会 (計画部会)	・第4次計画（素案）について検討
平成29年10月～11月	高崎市男女共同参画社会推 進会議	・第4次計画（素案）で取り組むべき施策等 の検討・精査
平成29年11月20日	高崎市男女共同参画審議会	・第4次計画（素案）についての審議
平成29年12月7日	答申	・審議会会長から市長へ答申
平成29年12月15日 ～平成30年1月5日	パブリックコメントの実施	

# 男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)  
最終改正：平成十一年十二月二十二日法律第百六十号

## 目次

前文
第一章 総則（第一条—第十二条）
第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）
第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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、少子高齢化の進捗、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二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

### (定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

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

### (男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んじられること、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發揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

### (社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

### (政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

### (家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

### (国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

### (国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

### (地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成

の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

### (国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念ののっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

### (法制上の措置等)

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

### (年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

### (男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 三 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。
- 四 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。
- 五 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。（都道府県男女共同参画計画等）

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 三 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。
- 四 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。（施策の策定等に当たっての配慮）

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

### (国民の理解を深めるための措置)

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

### (苦情の処理等)

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

### (調査研究)

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

### (国際的協調のための措置)

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

### (地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が発行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する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努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設例)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が指名する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補充の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附則抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附則（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄

(施行期日)

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

(以下略)

## 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）

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：平成二十六年四月二十三日法律第二十八号

目次

前文

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条―第五条）

第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二）

第四章 保護命令（第十条―第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第二十八条の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

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

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

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「都道府県基本計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等 (配偶者暴力相談支援センター)

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- 三 被害者(被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五号及び第八号の三において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
- 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、奨励等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

## 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見による通報等)

- 第六条 配偶者からの暴力(配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法(明治四十年法律第四十五号)の秘密漏洩罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道府県本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察本部長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該

被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十一年法律第二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

## 第四章 保護命令

(保護命令)

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

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいてはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいづれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
  - 一 面会を要求すること。
  - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
  - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
  - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
  - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
  - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、しゅう又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付

近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

（管轄裁判所）

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

2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
  - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
  - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
  - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
- 六 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに遅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ときは、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

第十五条 保護命令の申立てについては、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

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

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

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたときは又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（保護命令の取消し）

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令であったときは同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

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

（事件の記録の閲覧等）

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書等の交付を請求することができる。ただし、相手方によっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による審査認証）

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支所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所に勤務する法務事務官に第二十条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する

手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

（最高裁判所規則）

第二十二條 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

（職務関係者による配慮等）

第二十三條 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者（次項において「職務関係者」という。）は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

（教育及び啓発）

第二十四條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

（調査研究の推進等）

第二十五條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

（民間の団体に対する援助）

第二十六條 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

（都道府県及び市の支弁）

第二十七條 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第三條第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第三條第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

三 第四條の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五條の規定に基づき都道府県が行う保護（市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四條の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

（国の負担及び補助）

第二十八條 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

（この法律の準用）

第二十八條の二 第二條及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする際（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。）を有する関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八條の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二條	被害者	被害者（第二十八條の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六條第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十條第一項から第四項まで、第十一條第二項第二号、第十二條第一項第一号から第四号まで及び第十八條第一項	配偶者	第二十八條の二に規定する関係にある相手
第十條第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八條の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九條 保護命令（前条において読み替えて準用する第十條第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十條 第十二條第一項（第十八條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第二十八條の二において読み替えて準用する第十二條第一項（第二十八條の二において準用する第十八條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六條（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七條、第九條（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七條及び第二十八條の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二條 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二條第一項第四号並びに第十四條第二項及び第三項の規定の運用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

第三條 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則（平成十六年六月二日法律第六十四号）

（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二條 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十條の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十條第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十條第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八條第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

第三條 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則（平成十九年九月十一日法律第百十三号）抄

（施行期日）

第一條 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二條 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十條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（平成二十五年七月三日法律第七十二号）抄

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二十六年四月二十三日法律第二十八号）抄

（施行期日）

第一條 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 第二條並びに附則第三條、第七條から第十條まで、第十二條及び第十五條から第十八條までの規定 平成二十六年十月一日

# 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）

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)  
最終改正 平成二十九年三月三十一日法律第十四号

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 基本方針等（第五条・第六条）
- 第三章 事業主行動計画等
  - 第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）
  - 第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
  - 第三節 特定事業主行動計画（第十五条）
  - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
- 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
- 第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）
- 第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）
- 附則

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念のっとり、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、もって男女の人格が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

### (基本原則)

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

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

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

### (国及び地方公共団体の責務)

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

### (事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。  
(都道府県推進計画等)

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

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

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

## 第三章 事業主行動計画等

### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

### 第二節 一般事業主行動計画（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。



## (基準に適合する一般事業主の認定)

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

## (認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

## (認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

## (委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものという。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第二十四条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事せよとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

## (平二九法一四・一部改正)

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

## (一般事業主に対する国の援助)

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

## 第三節 特定事業主行動計画

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

関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

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

## 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

## (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営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 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

## (特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

## 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

## (職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

## (財政上の措置等)

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

## (国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役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努めるものとする。

## (啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

## (情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 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)

第二十三条 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

# 関係法令等

躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
  - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
  - 二 学識経験者
  - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十四条 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）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

## 第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 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、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

（平二九法一四・一部改正）

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

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

附 則 抄

（施行期日）

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

（この法律の失効）

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該

事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

（政令への委任）

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（社会保険労務士法の一部改正）

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

別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。

二十の二十七 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）

（内閣府設置法の一部改正）

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。
--------------	--

## 男女共同参画に関する用語解説

### 【あ行】

#### ◇ アンパイドワーク

無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味します。

具体的には、家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としています。

#### ◇ 育児・介護休業制度 (P4)

育児や家族の介護を行っている労働者について、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、休業などを保証する制度です。

育児・介護休業法（正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）に基づいています。

#### ◇ NPO法人 (P19)

「特定非営利活動促進法」に基づき、都道府県または指定都市の認証を受けて設立された法人のことをいいます。

正式には「特定非営利活動法人」といいます。

#### ◇ M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。結婚や出産などのために退職し、子育てが一段落すると再就職する女性が多いことを表しています。

#### ◇ LGBT

「レズビアン (Lesbian、女性同性愛者)」「ゲイ (Gay、男性同性愛者)」「バイセクシュアル (Bisexual、両性愛者)」「トランスジェンダー (Transgender、身体の性に違和感を持つ人)」の4つの頭文字を合わせた言葉。性的少数者 (セクシュアルマイノリティ) の総称として使われることもあります。

#### ◇ エンパワーメント

力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方をいいます。

### 【か行】

#### ◇ 家族経営協定 (P13)

家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のことをいいます。

#### ◇ 学校評議員 (P15)

地域住民の学校運営への参画の仕組みとして、平成12年の学校教育法施行規則の改正により制度化されたもので、教職員以外の者で教育に関する理解と識見を有する者のうちから、校長が推薦、設置者が委嘱します。

#### ◇ 旧姓使用

婚姻後も夫婦がそれぞれの氏を名乗る制度をいいます。

平成13年には国家公務員について、原則として旧姓使用が認められるようになりました。

#### ◇ くるみん (P21)

厚生労働省では、平成19年4月から「次世代育成支援対策推進法 (次世代法)」に基づいて「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主を、基準適合一般事業主として認定しています。

次世代法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定され、認定企業は、「くるみん (愛称)」と呼ばれるマークを広告や商品、ホームページ等で表示することにより、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

#### ◇ 群馬県いきいきGカンパニー認証制度 (P21)

群馬県では、関係課が所管する制度を統合し、平成27年度に「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」を創設しました。

育児・介護休業制度の利用促進や職場における女性の活躍推進、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進に先導的な取組を進めている県内事業所を応援し、男性、女性を問わずすべての労働者が働きやすい職場環境づくりを推進するとともに県内事業所の活性化を図り、県経済に活力を与えることを目的として実施しています。

### ◇ 合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均こども数を表します。

### ◇ 国際婦人年世界会議 (P2)

国連は、昭和50年(1975年)を「国際婦人年」と宣言し、「平等・開発・平和」を三大テーマとして掲げ、メキシコシティで第1回世界女性会議を開催しました。以来5~10年ごとに「世界女性会議」が開催され、女性に対する差別の撤廃・女性地位向上の課題に取り組んできました。

### ◇ 固定的な性別役割分担意識 (P3)

男女を問わず、個人の能力等によって役割の分担を決めることが適切であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

## 【さ行】

### ◇ ジェンダー (社会的性別)

生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある一方で、社会通念や慣習の中には、社会的・文化的に形成された「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別(ジェンダー/gender)」といいます。

「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

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

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出されるものです。

具体的には、労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所

得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率、識字率、初等・中等・高等教育の各在学率、新生児の男女比率、健康寿命、国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数を用いて算出しています。

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

国連開発計画(UNDP)による指数で、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするものです。

妊産婦死亡率、15~19歳の女性1,000人当たりの出生数、国会議員女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合(男女別)、労働力率(男女別)の5指標から構成されています。

### ◇ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (女子差別撤廃条約) (P2)

昭和54年(1979年)に国連総会で採択され、昭和56年(1981年)に発効。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。

日本では、昭和55年(1980年)に署名を行い、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、学校教育における家庭科の男女共修などの条件設備を行った後、昭和60年(1985年)に批准しました。

### ◇ ストーカー (P16)

特定の相手に対して執拗につきまとう行為をストーカー行為(ストーキング)と呼び、特定の相手に対して好意または怨恨を抱いて、つきまとい行為を繰り返す者のことをいいます。

「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー規制法)」によりストーカー行為は犯罪と定められています。

### ◇ 性自認

性自認とは、自分の性別をどう認識しているかをいいます。こころの性と呼ばれることもあります。

## ◇性的指向

どの性別を恋愛の対象とするかを表すもので、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛などを指します。

## ◇性と生殖に関する健康と権利

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (Reproductive Health and Rights) の訳です。平成6年(1994年)にカイロで開催された国連の国際人口・開発会議において提唱された概念で、「いつ何人子どもを産むか、産まないかを選ぶ自由」、「安全で満足のいく性生活」、「安全な妊娠と出産」、「子どもが健康に生まれ育つこと」などが含まれ、重要な女性の人権の一つとして認識されています。

## ◇セクシュアル・ハラスメント (P4)

「性的いやがらせ」のこと。セクハラと略されます。

職場、学校、地域その他社会のあらゆる場において、相手の意に反した性的な言動によって相手を不快にさせることをいいます。

## 【た行】

## ◇ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

## ◇男女共同参画基本計画 (P2)

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、現行の第4次計画は平成27年12月25日に閣議決定されています。

## ◇男女共同参画社会 (P1)

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をいいます。

## ◇男女共同参画社会基本法 (P1)

平成11年6月23日公布・施行され、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に、基本理念、国・地方公共団体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に関する施策の基本となる事項を定めた法律です。

## ◇男女共同参画センター (P7)

男女がともに暮らしやすい社会を実現するため、都道府県、市町村等が自主的に設置している総合施設です。

「男女共同参画センター」や「女性センター」などの名称のほか、愛称で呼ばれているものもあります。

運営方式や施設形態は、公設公営や公設民営、単独施設や他の機関との複合施設と様々です。

男女共同参画の推進に必要な、啓発、情報提供、相談事業などを実施するほか、配偶者等からの暴力被害者支援のための「配偶者暴力相談支援センター」に指定される施設もあります。

## ◇ドメスティック・バイオレンス (DV)

【配偶者等からの暴力】の項参照。

## 【は行】

## ◇配偶者等からの暴力 (P1)

配偶者(事実婚、元配偶者を含む)や恋人など、親しい関係にある(または、親しい関係にあった)人から受ける身体的、精神的な暴力のことで、生活費を渡さないなどの経済的暴力、行動の制限などの社会的暴力なども含み、DV(ドメスティック・バイオレンス)と略称されます。

夫婦間などの暴力は、当事者間の問題とみなされていたところですが、平成13年4月「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(通称:DV防止法)」が制定され、法的処罰の対象となっています。

## ◇配偶者暴力相談支援センター (P5)

配偶者や恋人などからの暴力の防止及び被害者の保護

を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、緊急時における安全の確保及び一時保護、自立して生活することを促進するための情報提供などの援助を実施しています。

都道府県が設置する婦人相談所、市町村その他の適切な施設において、配偶者暴力相談支援センターの機能を果たしています。

### ◇ ファミリー・サポート・センター (P14)

地域において子育ての援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、子育ての相互援助活動を行うことにより、安心してゆとりある子育てができる環境づくりを目指す活動を実施している会員組織をいいます。

### ◇ 附属機関 (P12)

市の事務について、必要な調停、審査、諮問に対する審議、調査等を行うため、地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき設置される審議会などの附属機関で、市民・学識経験者などで構成されます。

### ◇ ポジティブ・アクション (P4)

「積極的改善措置」と併記されることが多く、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差をなくすため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供することをいいます。

国の積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。

## 【ま行】

### ◇ マタニティ・ハラスメント (P4)

マタハラと略されます。働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益な取扱いをいいます。

## 【ら行】

### ◇ ライフステージ (P5)

人間の一生において、出生、入学、卒業、就職、結婚、出産、子育て、退職など、節目となる出来事によって区分される生活環境の段階のことをいいます。

家族については、新婚期、育児期、教育期、子独立期、老夫婦期などに分けられます。

### ◇ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

『性と生殖に関する健康と権利』の項参照。

## 【わ行】

### ◇ ワーク・ライフ・バランス (P1)

「仕事と生活の調和」ともいいます。誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、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、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

## 高崎市第4次男女共同参画計画

発行年月 平成30年（2018年）3月

発 行 高崎市市民部人権男女共同参画課

男女共同参画センター（市民活動センター「ソシアス」内）

〒370-3531

群馬県高崎市足門町1669番地2

TEL：027-329-7118 FAX：027-372-3121

URL：<http://www.city.takasaki.gunma.jp/>

