

令和4年度～令和13年度

第3次 丹波篠山市 男女共同参画プラン

基本理念 だれもがお互いを尊重し合い、生き生きと輝きながら
自分らしく生きるまち、丹波篠山



令和4（2022）年3月

丹波篠山市



はじめに

丹波篠山市では、お互いの人権が尊重され、男女が対等なパートナーとして、ともにいきいきと暮らすことができる社会の実現に向けて、平成24（2012）年に「第2次丹波篠山市男女共同参画プラン」を策定し、市民のみなさまにご協力いただきながら、様々な男女共同参画施策を推進してきました。

これにより、市では本年度、各種審議会等の女性登用率が40.0%となり、目標としていた30%を超えました。より市政に女性の意見が反映されることが期待されます。

しかしながら、令和2（2020）年に行った市民意識調査の結果では、依然として多くの人に固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが存在していることがうかがえました。男女が互いに人権を尊重し合い、責任を分かち合い、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮することができる社会の重要性を、あらためて強く認識したところです。

そこで第2次プランが10年の計画期間を終了するにあたり、市の現状や課題、また、社会情勢の変化なども踏まえ、「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」を新たに作成しました。

第3次プランでは、～だれもがお互いを尊重し合い、生き生きと輝きながら自分らしく生きるまち、丹波篠山～を基本理念とし、あらゆる分野での男女共同参画を進めるとともに、多様化する課題に対応するための取組の方向性を示しています。

ことに地方では、大都市圏への若年層の、特に女性の流出により人口減少・少子高齢化は深刻さを増しており、女性が能力を発揮して働ける環境の整備や、女性の活躍に向けた意識改革を積極的に進めることが重要となっています。

この計画をもとに、市民や事業所、関係機関のみなさまと連携し、男女共同参画社会の実現に向けて着実に進んでまいりますので、より一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、プランの策定にあたり、熱心にご検討いただいた男女共同参画プラン策定委員会委員をはじめ、意識調査やパブリックコメントを通じて貴重なご意見をいただいた多くの方のみなさまに、心から感謝申し上げます。

令和4（2022）年3月

丹波篠山市長 酒井 隆明

目次

第1章 プランの策定

1	プランの位置づけ	1
2	計画の期間	1
3	国・県・丹波篠山市の動き	2
4	市民意識調査からみる現状と課題	4

第2章 プランの基本的な考え方

1	基本理念と基本目標	8
2	策定方針	8
3	基本目標と施策体系及び持続可能な開発目標（SDGs）との関係	9

第3章 施策の方針と取組内容

基本目標 1	市全体で男女共同参画に取り組むまち	10
	推進項目① 男女共同参画意識の浸透・定着	10
	推進項目② 総合的な推進体制の強化	10
基本目標 2	あらゆる分野でだれもが活躍できるまち	11
	推進項目③ 意思決定過程への女性の参画拡大	11
	推進項目④ 女性活躍の推進	12
	推進項目⑤ ワーク・ライフ・バランスの推進	13
	推進項目⑥ 男性の家庭・地域活動への参画促進	15
	推進項目⑦ 働く場における男女共同参画の推進	15
基本目標 3	性別にかかわらずお互いに尊重し合えるまち	16
	推進項目⑧ 相手を尊重し、思いやる心づくり	16
	推進項目⑨ 多様な人々が安心して生活できる環境の整備	16
	推進項目⑩ 女性への暴力に対する防止対策	17
基本目標 4	だれもが住みやすく、安心して暮らせるまち	17
	推進項目⑪ 互いに支え合う地域づくり	17
	推進項目⑫ あらゆる暴力に対する防止対策	18
	推進項目⑬ 生涯にわたる健康対策	19
	プランの推進	20
	成果指標と目標値	21
	プランの体系表	22

第4章 丹波篠山市DV対策基本計画

参考資料		
1	第3次丹波篠山市男女共同参画プラン策定の経過	37
2	丹波篠山市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱（抄）	38
3	丹波篠山市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	39
4	男女共同参画社会基本法（抄）	40
5	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）	44
6	労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に 関する法律（労働施策総合推進法）（抜粋）	50
7	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（抜粋）	54
8	国・県の計画	57
9	用語説明（50音順）	58

第1章 プランの策定

1 プランの位置づけ

このプランは、

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村基本計画とし、本市における男女共同参画社会の形成を推進するために実施する施策の基本的な方向性を示します。
- (2) 「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」第2条の3第3項に基づく「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（市町村基本計画）」を兼ねています。
- (3) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条の2に基づく「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（市町村基本計画）」を兼ねています。
- (4) 国の「男女共同参画基本計画」や、県の「兵庫県男女共同参画計画」の方針を踏まえ、「第3次丹波篠山市総合計画」を上位計画として、関連する個別計画との整合性を図りながら、今後の方向性を示します。
- (5) 「持続可能な開発目標（SDGs）」の「目標5 ジェンダー平等の実現」等を踏まえた計画とします。
(SDGsとは…2015年9月に国連で開かれたサミットで世界のリーダーにより決められた国際社会における17の共通目標で“誰一人取り残さない社会の実現”が考え方の基本とされています)
- (6) 市民や市内の事業者、地域活動団体、市民活動団体、教育機関と力を合わせて取り組みを進めるものです。

2 計画の期間

令和4年度（2022年度）から令和13年度（2031年度）までの10年間とします。

ただし、令和8年度において社会情勢の変化やプランの進捗状況に応じて、プランの見直しを行います。



3 国・県・丹波篠山市の動き

国の動き

政府は、これまで男女共同参画社会への取組のため、昭和 50（1975）年に総理府に婦人問題企画推進本部を設置し、昭和 52（1977）年に「国内行動計画」を策定しました。昭和 60（1985）年には「男女雇用機会均等法」を制定、平成 8（1996）年に「男女共同参画 2000 年プラン」を策定しました。

平成 11（1999）年、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の国の社会を決定する最重要課題と位置づけた「男女共同参画社会基本法」を制定し、翌年の平成 12（2000）年には、初めての法定計画である「男女共同参画基本計画」を策定しました。

また、平成 13（2001）年の「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」の制定など、男女共同参画推進に向けた法整備も進めました。平成 17（2005）年には「男女共同参画基本計画（第 2 次）」、平成 19（2007）年には、関係閣僚、経済界、労働界の代表者による仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、「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」を策定し、平成 22（2010）年には「第 3 次男女共同参画基本計画」を策定しました。

平成 27（2015）年に制定された「女性活躍推進法」の施行及び令和元（2019）年の同法の改正に基づき、地方自治体における推進計画や特定事業主行動計画の策定、一定規模以上の事業主における一般事業主行動計画（* 1）の策定の義務づけなどの施策により、職業生活における女性活躍の推進が重点的に進められています。平成 28（2016）年に策定された「第 4 次男女共同参画基本計画」では、男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍が柱に据えられました。

平成 30（2018）年には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」と「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「働き方改革関連法」という。）を制定しました。令和元（2019）年にはセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント防止対策を強化するため、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「労働施策の総合的な推進並びに従業員の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下、「労働施策総合推進法」という。）を改正し、女性の参画拡大に向けての基盤整備が進められています。

令和 2（2020）年に策定された、「第 5 次男女共同参画基本計画」では、あらゆる分野における女性の参画拡大が柱に据えられ、すべての人が幸福を感じられる社会の実現につながるよう、さらなる取組を進めることとしています。

(* 1) 一般事業主行動計画:ここでは「女性活躍推進法」に基づくものを指す。雇用主としての民間企業等(一般事業主)は、「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍状況の把握・分析を行い、数値目標や取組内容等を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定するものとされている。常時雇用する従業員が 301 人以上の一般事業主は、行動計画の策定・届出及び公表・周知が義務づけられている。令和元（2019）年の法改正により、常時雇用する従業員が 101 人以上の一般事業主にも、令和 4（2022）年度より同様に義務づけられることとなった。

県の動き

兵庫県は、平成4（1992）年に女性施策の展開拠点として「県立女性センター」（平成14年に「県立男女共同参画センター」に改称）を設置しました。平成13（2001）年に、「ひょうご男女共同参画プラン21（第1次兵庫県男女共同参画計画）」を策定、平成18（2006）年に「後期実施計画」を策定しました。

また、平成14（2002）年には「男女共同参画社会づくり条例」を制定し、県民、地域活動団体、企業、行政等の参画と協働により取組を進めてきました。

平成23（2011）年に、「新ひょうご男女共同参画プラン21（第2次兵庫県男女共同参画計画）」、平成28（2016）年に、「ひょうご男女いきいきプラン2020（第3次兵庫県男女共同参画計画）」を策定し、女性活躍推進法第6条に基づく「都道府県推進計画」として位置づけました。

令和3（2021）年には「活力ある兵庫の実現」と「兵庫への定着」の観点を追加した第4次兵庫県男女共同参画計画となる「ひょうご男女いきいきプラン2025」を策定し、社会情勢の変化、人々の生活様式や価値観の変化等にも対応しながら、さらなる取組を進めることとしています。

丹波篠山市の動き

丹波篠山市では、四町合併後の平成11（1999）年4月、政策部企画課に女性政策係が置かれ、平成13（2001）年度には、庁内に女性政策推進本部を設置（平成18年に男女共同参画推進本部と改称）し、女性政策の振興に関する諸施策を推進しました。

平成14（2002）年3月、男女共同参画推進法に基づいた第1次の「丹波篠山市男女共同参画プラン」を策定、平成15（2003）年4月には、西紀支所2階に人権推進部男女共同参画センターを設置し、女性相談や啓発事業に取り組みました。

平成17（2005）年度には、地域活動への女性の参画と自治会内での女性登用、男女共同参画を進めるため、「男女共同参画推進員」の設置を各自治会に依頼しました。

その後、平成19（2007）年3月には第1次プラン後期計画を策定し、プランの愛称を公募、「男女は平等に」という意味、フィフティフィフティという言葉から「フィフティプラン」と名付けました。

平成20（2008）年4月には、人権推進課男女共同参画係を設置、平成24（2012）年には、後期計画の終了にともない第2次の丹波篠山市男女共同参画プランを策定しました。

また、平成27（2015）年に制定された女性活躍推進法に基づき、市役所内での女性管理職の登用や働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。

第2次プランでは、市政への女性の参画を図るため、各種審議会等への女性委員の比率目標を30%としていましたが、令和3年には目標を上回る40%を達成しました。

今後も着実に男女共同参画社会を実現していくため、令和4（2022）年度から令和13（2031）年度までの10カ年（令和8（2026）年度において中間見直し）を計画期間とする第3次丹波篠山市男女共同参画プランを策定しました。

4 市民意識調査からみる現状と課題

令和2（2020）年に実施した「丹波篠山市男女共同参画に関する市民意識調査」の結果からみる現状と課題の概要は、次のとおりとなりました。

市民意識調査の概要

1 調査の目的

丹波篠山市では、あらゆる分野への男女共同参画を進めるために、平成24年12月、「第2次丹波篠山市男女共同参画プラン（フィフティプラン）」を策定しました。

この第2次プランが令和3年度で終了するのに合わせ、より現状に即した実効性のある施策を展開するため、家庭、職場、地域などにおける丹波篠山市の実態や意識を把握し、第3次男女共同参画プランに反映させるためのアンケートを実施しました。

2 調査地域 丹波篠山市全域

3 調査対象 丹波篠山市に居住する満18歳以上の市民

（令和2（2020）年4月1日現在）

4 標本数 2,000人

5 抽出方法 住民基本台帳から年齢階層別に無作為抽出

6 調査方法 質問紙法（無記名自記式）、配布・回収ともに郵送

7 調査期間 令和2（2020）年9月下旬～10月30日

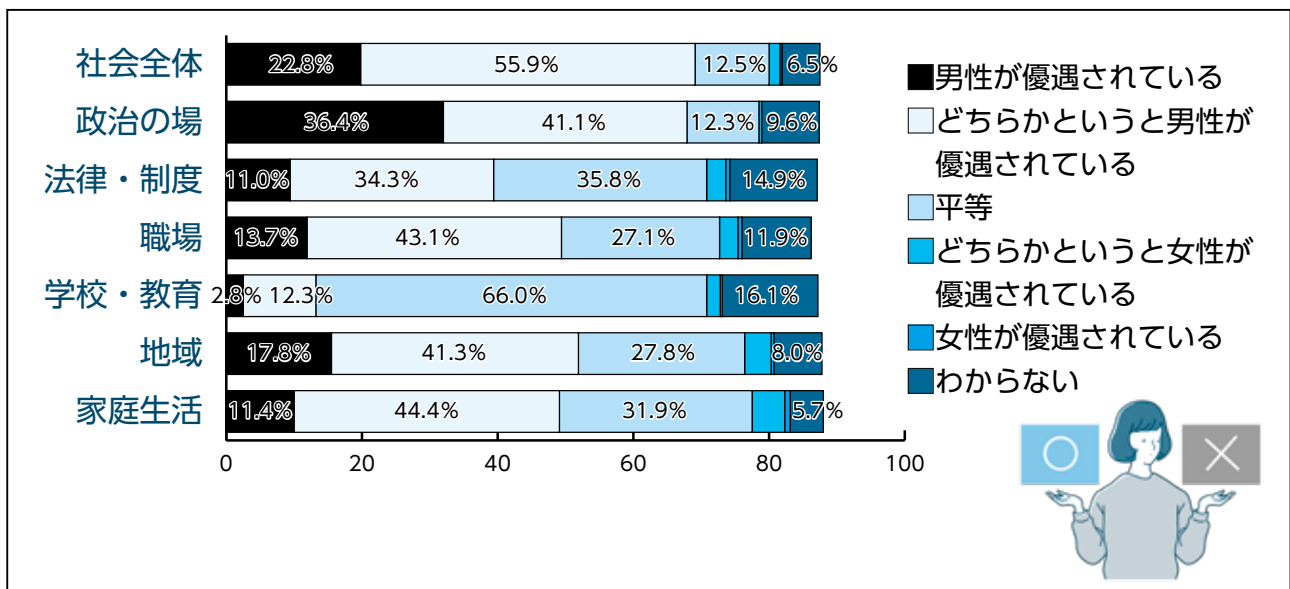
8 有効回収数 985件

9 有効回収率 49.3%

市民意識調査の結果からみる現状と課題

■社会の各分野における男女の平等感について

今回の調査で、「今の社会において男女の関係はどうなっていると思いますか」の問いの回答結果を見ると、学校・教育、法律・制度は平等であるとの回答が多くなっていますが、全体として「男性が優遇されている・どちらか」というと男性が優遇されている」と答えた割合が高くなっています。社会全体では、78.7%が「男性が優遇されている・どちらか」というと男性が優遇されている」と答えています。



また、「一般的に夫婦はどのように役割を分担するのがよいと思いますか」という問いに対し、子育てや介護など家庭生活に関して、「生活費の確保について」は、「主に夫」が52.0%と高位で、「夫婦同程度」の37.7%を上回っています。「家事全般について、一般に夫婦はどのように役割分担をするのがよいと思いますか」の問いには、「主に夫」が0.6%、「夫婦同程度」が44.3%であるのに対し、「主に妻」が51.6%と最も高く、「夫は外で働き、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が依然根強いことがわかります。

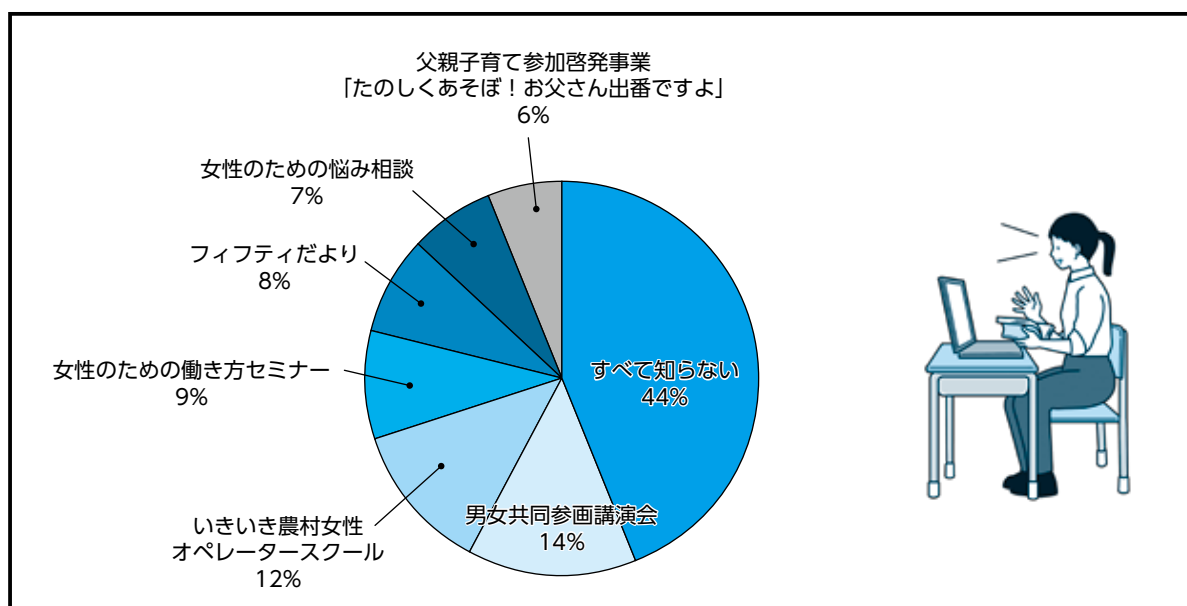
男女別だけでなく、年代別・男女別に比較すると、「生活費の確保について」は、18～29歳が「主に夫」30.9%、「夫婦同程度」が56.4%と「夫婦同程度」の方が高い割合を示していますが、30歳から上の世代では、「主に夫」が「夫婦同程度」より高い割合を示しています。若い世代になるほど性別役割分担意識が低くなっているものの、社会生活の大半の分野において、依然男性中心の構造にあると捉えていることがうかがえます。

また、前回調査した「男は仕事、女は家事・育児という考え方がありますが、このことについてどう思われますか」の問いでは、「賛成」が男性54%、女性51%で、「反対」は男性46%、女性49%と、今回調査の同種の設問と比較しても大きな変化はなく、国の調査(2019年)の「反対」男性55.7%、女性63.4%と比較して、「反対」と答える割合が男女ともに低いことから、根強い固定的な性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画意識の浸透・定着を促進する必要があります。

■市の男女共同参画施策に関する認知度について

「男女共同参画講演会」が14.4%、「フィフティだより」が8.0%、「女性のための働き方セミナー」が8.5%、「いきいき農村女性オペレーターズスクール」が12.0%、父親子育て参加啓発事業「たのしくあそぼ！お父さん出番ですよ」が6.4%、「女性のための悩み相談」が6.6%でした。また「すべて知らない」が44.2%を占めており、今後さらに広報啓発の強化が求められます。広報紙をあまり見ない世代に対しては、ホームページやSNSを活用したアプローチが必要です。

【問】市の男女共同参画施策を見聞きしたことがありますか



これまでの取組の成果や課題、市民意識調査の結果等から、今後、男女共同参画社会の実現に向け、取り組むべき課題として以下のような項目が挙げられます。

■課題1 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

市民意識調査の結果では、社会の各分野における男女の平等感は依然として低い状況です。また、固定的な性別役割分担意識も根強く残っています。人々の意識の中で形成された社会通念や慣習、しきたりなどの影響が大きいと考えられます。一人一人の意識を改革し、様々な主体が責任を果たしながら、男女共同参画社会の実現に向けた行動を起こすことが必要です。

■課題2 あらゆる分野への女性の参画拡大

地域活動や働く場などそれぞれの分野で活躍する女性は徐々に増えてきていますが、自治会役員や事業所、管理職など意思決定の場における女性の割合は依然として低い水準です。

(令和3年4月1日現在)

項目	総数(人)	うち女性数(人)	女性比率
市議会議員	17人	4人	23.5%
自治会長	261人	3人	1.1%
審議会等委員	1,064人	426人	40.0%
農業委員会委員	19人	1人	5.3%

本格的な人口減少社会を迎え、高齢化率が30%を超える状況の中、活力ある社会を持続するためには、経済活動、地域活動などあらゆる分野において、女性が自らの意思によりその個性と能力を発揮し、男性とともに活躍できる社会をつくる必要があります。

市民意識調査の結果では、男性も女性も「家庭生活を優先したい」や、「仕事と家庭生活を優先したい」という希望があるものの、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している状況です。女性の活躍を推進するとともに、長時間労働を余儀なくされている男性自身の生活の充実を図るため、男女がともに責任を分かち合いながら仕事、家事、育児、介護などにおいて活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

■課題3 性別にかかわらずお互いに尊重し合える社会

市民意識調査の結果では、配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。)の被害にあった人の割合は、男性が平成23(2011)年に実施した前回調査より高く、女性は低くなっています。そのうち64%が相談していないという結果であり、相談したくてもできなかった状況がうかがえます。「相談できない」という以前に、モラルハラスメントも含め、男女の固定的役割分担意識が根強いために、相談しようという意識につながらない可能性もあります。

また、性的マイノリティについて、約半数の人が「聞いたことはあるが正確な意味はわからない」、「聞いたことがない」と回答しており、さらなる周知・啓発が必要です。

令和2年度 丹波篠山市のDV相談件数

課名	件数
社会福祉課	9件
長寿福祉課	6件
人権推進課（延べ件数）	7件

■課題4 だれもが安心して生活できる社会

互いに支え合う地域づくりのためには、地域における男女共同参画が必要です。市民意識調査の結果、「学校・地域について」の役割分担では、「夫婦同程度」が最も高くなっていますが、「主に夫」の割合に対し、「主に妻」は倍の数値を示しています。これは、地域における役職のことでなく、地域活動等の出役について「妻が出ればよい」という回答と読み取れます。

また、児童、高齢者、障がい者への虐待も顕在化しており、これらあらゆる暴力の根絶に取り組むとともに、だれもが生涯を通じて健康で安心して生活できる社会の構築が必要です。

(令和3年4月1日現在)

項目	総数(人)	うち女性数(人)	女性比率
市防災会議	27人	9人	33.3%
防災士	106人	12人	11.3%



第2章 プランの基本的な考え方

1 基本理念と基本目標

基本理念

だれもお互いを尊重し合い、生き生きと輝きながら
自分らしく生きるまち、丹波篠山

男女共同参画社会とは、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」です。

本市では、男女共同参画社会を確立し、性別にかかわらず、「だれもお互いを尊重し合い、生き生きと輝きながら自分らしく生きるまち、丹波篠山」を目指します。

基本目標

- 基本目標1 市全体で男女共同参画に取り組むまち
- 基本目標2 あらゆる分野でだれもが活躍できるまち
- 基本目標3 性別にかかわらずお互いに尊重し合えるまち
- 基本目標4 だれもが住みやすく、安心して暮らせるまち

あらゆる分野での男女共同参画を進めるとともに、多様化する課題に対応するため4つの目標を定めました。安心して暮らせるまち、さらにまちづくりの活性化を進めます。

2 策定方針

本プランは、目指すべき社会像及び最近の社会情勢を踏まえるとともに、市民意識調査や前プランの取組結果を受けて、今後10年間に実施する施策の基本的な方向と具体的な取組をまとめるもので、かつ実効性のあるものとします。

プランにおける施策目的を明確化し、効果的なプランの推進を図るため、基本目標を4つに分けて体系化するとともに、各分野における成果指標を設定します。



3 基本目標と施策体系及び持続可能な開発目標 (SDGs) との関係

基本目標	推進項目	取組項目
1 市全体で男女共同参画に取り組むまち 	①男女共同参画意識の浸透・定着	1 意識浸透を進める広報・啓発活動の充実 2 多様な選択を可能にする男女共同参画の視点に立った教育の推進 3 次代を担う若年層への啓発の充実
	②総合的な推進体制の強化	4 男女共同参画センターの拠点設置の検討 5 男女共同参画推進員の活動連携強化 6 男女共同参画審議会・男女共同参画センター運営委員会の一元化 7 情報が地域全体に届く体制づくり 8 市内 DV 対策連携会議の設置と DV 対策基本計画の推進 (P28 ~ DV 対策基本計画) 9 市内推進体制の充実
2 あらゆる分野で誰もが活躍できるまち (女性活躍推進基本計画) 	③意思決定過程への女性の参画拡大	10 審議会、管理職等における女性の登用の推進 11 市管理職への女性の登用 12 政治分野における女性の参画拡大
	④女性活躍の推進	13 農の分野における女性のチャレンジ支援 14 女性のネットワークづくりへの支援 15 女性の起業や再就職のための環境整備 16 女性活躍 (エンパワーメント) の推進
	⑤ワーク・ライフ・バランスの推進	17 一人一人の働き方の見直しの推進 18 仕事と家庭を両立できる職場環境の整備 19 多様な働き方への支援 20 男性の家庭参画の推進 21 子育て環境の充実 22 介護環境の充実
	⑥男性の家庭・地域活動への参画促進	23 家事や育児、介護等の生活スキルの習得支援 24 働き方の見直しや家庭参画への意識啓発 25 男性の育児休業取得を推進するための気運醸成
	⑦働く場における男女共同参画の推進	26 職場の処遇改善 27 各種ハラスメントの防止対策の推進
	3 性別にかかわらずお互いに尊重し合えるまち (DV対策基本計画) 	⑧相手を尊重し、思いやる心づくり
⑨多様な人々が安心して生活できる環境の整備		29 子どもへの教育の充実 30 命の教育、性的マイノリティへの理解促進 31 生涯学習の充実
⑩女性への暴力に対する防止対策		32 配偶者・パートナーからの暴力の防止対策の推進 (P28 ~ DV 対策基本計画)
4 だれもが住みやすく、安心して暮らせるまち 	⑪互いに支え合う地域づくり	33 男女の地域活動への参加、参画の推進 34 互いに支え合う地域の推進 35 防災活動における男女共同参画の推進 36 災害時 (コロナ禍含む) の弱い立場の人への配慮 37 高齢者、障がい者、外国人等が安心して生活できる環境の整備
	⑫あらゆる暴力に対する防止対策	38 児童・高齢者・障がい者への虐待の防止対策等の推進 39 命の教育、性の尊重の推進
	⑬生涯にわたる健康対策	40 心身の健康づくりへの支援

※国際的かつ社会全体で取り組むべき課題である SDGs (持続可能な開発目標) を踏まえ、各ゴールと本計画の基本目標との対応関係を示します。

第3章

施策の方針と取組内容

基本目標1 市全体で男女共同参画に取り組むまち

方針

一人一人の人権が尊重され、性別による差別的な取り扱いを受けないジェンダー平等を実現し、それぞれの意思や価値観に基づき、だれもが個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指します。

推進項目①男女共同参画意識の浸透・定着

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識に持つ偏見をなくし、自らの意思で生き方を選択できる多様性に富んだ男女共同参画社会の実現に向けて、だれもが協力し合って取り組めるよう意識改革を進めます。

	取組内容	所管等	
1	意識浸透を進める広報、啓発活動の充実	<ul style="list-style-type: none">男女共同参画についての学習機会を提供します。情報紙やチラシ、市ホームページやSNS等を利用して情報を発信します。	人権推進課（継続）
2	多様な選択を可能にする男女共同参画の視点に立った教育の推進	<ul style="list-style-type: none">多様な生き方の中から自らの生き方を考えられる力を養います。個性や能力をいかす教育を推進します。	学校教育課（継続） 人権推進課（新規）
3	次代を担う若年層への啓発の充実	<ul style="list-style-type: none">発達段階に応じた人権教育を推進します。子ども多文化共生教育を充実します。	学校教育課（継続） 人権推進課（新規）

推進項目②総合的な推進体制の強化

男女共同参画社会を実現するためには、市民や団体、行政などが協力しあい、一体となって取り組み、市民活動などを活性化させることが重要です。

その大きな柱となるのが、体制・組織の機能強化と拡充です。そのためには、推進体制の大もととなる男女共同参画審議会や男女共同参画センターの整備が必要です。

また、男女共同参画推進員の活動連携強化を図り、地域を支える自治会やまちづくり協議会などのコミュニティ組織の連携や支援を進めます。

	取組内容	所管等	
4	男女共同参画センターの拠点設置の検討	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画社会の実現に向けた情報提供、講座・研修事業、相談事業等の総合的な実施のため、市民が行きやすい拠点と体制を検討します。 	人権推進課（新規） 総務課（新規）
5	男女共同参画推進員の活動連携強化	<ul style="list-style-type: none"> 地域での男女共同参画推進員の役割と活動を明確化し、より効果的に男女共同参画の推進ができるよう連携、支援します。 	人権推進課（継続） 地域振興課（新規）
6	男女共同参画審議会・男女共同参画センター運営委員会の一元化	<ul style="list-style-type: none"> 市が設置する男女共同参画審議会・運営委員会を統合し、効率的な話し合いの場で活発な事業展開が図れるように協議検討します。 	人権推進課（継続）
7	情報が地域全体に届く体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> 若年層や団塊の世代等の世代によって、あるいは性別によって、男女共同参画に関する意識や課題は様々であるため、事業所や学校、市民活動団体等と連携し、それぞれに応じた効果的な広報や啓発を行える体制を整えます。 	人権推進課（新規）
8	庁内 DV 対策連携会議の設置と DV 対策基本計画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 庁内 DV 対策連携会議を設置します。 丹波篠山市 DV 対策基本計画を推進します。 	人権推進課（新規） 社会福祉課（新規） 長寿福祉課（新規）
9	庁内推進体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> 市職員の意識を高めるため、職員対象の男女共同参画研修や職場学習会を開催します。 	総務課（継続）

基本目標 2 あらゆる分野でだれもが活躍できるまち

方針

すべての女性が自らの意思によって生き方を選択し、人生の各段階や、職場、家庭、地域等において、その個性と能力を十分に発揮できるよう、社会全体の意識醸成を図るとともに、あらゆる場面における女性の参画拡大を進めます。

推進項目③意思決定過程への女性の参画拡大

多様性に富んだ活力ある社会を構築し、将来にわたって持続させるため、人材の活用、多様な視点の導入、新たな発想の取り入れ等の観点から、あらゆる分野において女性の参画拡大を進めます。

本格的な人口減少社会を迎える中、活力ある社会を維持していくためには、多様な視点や価値観、

創意工夫をもたらす女性の活躍がこれまで以上に必要です。平成 30（2018）年の「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の施行や、令和元（2019）年の「女性活躍推進法」の改正など、あらゆる場面において女性の参画拡大を進める機運が高まっています。

しかし、さまざまな分野で女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、企業や行政などの社会的組織において、政策・方針決定の場に参画する女性の数はいまだ少なく、依然として低い水準にとどまっています。これには、社会制度や慣行、固定的な性別役割分担意識、偏見等に起因した社会的状況の格差などの要因がかかわっていると考えられます。

	取組内容		所管等
10	審議会、管理職等における女性の登用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 市政に関する重要な政策方針等を策定する審議会等への女性委員の登用を進めます。 ▪ 女性の管理職への登用等、事業所の自発的な取組や制度の重要性を周知します。 	人権推進課（継続） 商工振興課（新規）
11	市管理職への女性の登用	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 女性職員が個々の能力を十分に発揮できるよう、能力開発の機会を提供します。 	総務課（継続）
12	政治分野における女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 政治分野に参画する女性人材を育成します。 	人権推進課（新規）

推進項目④女性活躍の推進

女性が自己の意思に基づき、幅広い就労の場で活躍できるように支援します。事業所が女性の活躍に向けた取組を円滑かつ効果的に実施できるよう、必要な環境の整備等を支援します。

令和 3 年 2 月、「丹波篠山の黒大豆栽培」が日本農業遺産に認定されました。丹波篠山市農都創造計画（平成 29 年 3 月策定）に掲げているとおり、私たちは先人が築いてきた、かけがえのない市民共有の財産「農の都」を次の世代に引き継がなければなりません。基幹産業である農業の活力を高めるためにも、さらに女性の能力が発揮されるよう、農業生産だけでなく、特産農産物を活用した加工開発、地域交流、直売活動など農業経営や社会活動に広く女性が参画するよう進めます。

仕事と子育ての両立や、キャリア形成の中での悩みの相談や、情報交換等を行うネットワークづくりにも取り組みます。

	取組内容		所管等
13	農の分野における女性のチャレンジ支援	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 農業に携わる女性の活躍推進を図り、農業経営に参画できるよう各種研修会への女性の参加を促進し、人材を育成します。 ▪ 丹波篠山市農村女性組織連絡会の活動を支援し、女性の農業参画への関心を高める取組を検討します。 	農都政策課（継続） 農業委員会事務局（継続）

14	女性のネットワークづくりへの支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性団体の育成や、活動、交流を支援します。 	人権推進課（継続） 地域振興課（新規）
15	女性の起業や再就職のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> 仕事や新しい活動をはじめたい、在宅ワークなどを希望する女性のための個別相談や、働き方セミナー、起業カフェ等を開催するとともに、資金融資や支援助成金制度に関する情報を提供します。 関係機関が実施する就労相談や起業家セミナー、交流会、就職説明会等の情報を提供します。 商工会やハローワークなど関係機関と連携し、雇用・労働に関する法制度の周知・啓発を行います。 	人権推進課（継続） 商工振興課（継続） 創造都市課（新規）
16	女性活躍（エンパワーメント）の推進	<ul style="list-style-type: none"> リーダーとしての能力の養成や、キャリア形成、スキルアップ等、女性が自ら力をつける機会や情報を提供します。 女性が主体的に農業に携わり、担い手として能力を発揮できるよう、研修会の実施や実践事例の紹介などを行います。 	人権推進課（継続） 商工振興課（新規） 農都政策課（継続）

推進項目⑤ワーク・ライフ・バランスの推進

だれもが自らの希望に応じた働き方を選択し、仕事と家庭の両立ができるよう、事業主及び労働者に対する意識啓発に努めます。多様な生き方や働き方を選択できるように、子育て支援や介護施策の拡充も含めた総合的な社会環境の整備を進めます。

事業所と連携し、多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備を進めます。

	取組内容	所管等	
17	一人一人の働き方の見直しの推進	<ul style="list-style-type: none"> 仕事中心のライフスタイルの見直し等、ワーク・ライフ・バランスの重要性を啓発します。 広報誌や情報誌など様々な媒体を通じて、「働き方改革」や制度等の周知を図るとともに、商工会などの関係機関と連携して情報提供を行います。 	人権推進課（新規） 商工振興課（新規）
18	仕事と家庭を両立できる職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関と連携して意識改革を進め、働き方改革や制度の充実等、職場環境の整備を進めます。 	人権推進課（継続） 商工振興課（継続）

19	多様な働き方への支援	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 起業やリモートワークの活用等、多様な働き方に対応する就労支援を行います。 ▪ ひとり親家庭の母・父が、仕事と子育てを両立し、経済的に自立できるよう、相談に応じ、自立に必要な情報提供及び指導、また職業能力の向上及び求職活動に関する支援を行います。 	<p>人権推進課（継続） 商工振興課（新規） 社会福祉課（継続）</p>
20	男性の家庭参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 家事、子育て、介護等、家庭への男性の積極的な参画を推進するため、意識啓発や交流の場を提供します。 	<p>人権推進課（継続） 社会福祉課（継続） 長寿福祉課（継続） 健康課（継続）</p>
21	子育て環境の充実	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 「第2期子ども・子育て支援事業計画」を推進します。 ▪ 就労形態の多様化等による保護者ニーズに対応するため、延長保育や学童保育、病児保育を行います。 ▪ 安心して児童を預けられる環境を整えることで、女性の就労及び社会進出を促します。 ▪ 子育て家庭の交流や子育てに関する講座、季節に合ったイベントなどを開催します。 ▪ 子育て中の母親が情報や知識を共有できる場、悩みごと相談ができる場、起業に向けて挑戦できる場を提供します。 ▪ 女性が安心して子どもを産み育てることができるよう、地域での孤立防止、虐待予防のため、市内すべての妊婦に対して、一人の担当助産師の訪問等による、きめ細やかな寄り添い支援(My助産師による産前産後継続ケア事業)を実施します。 	<p>こども未来課（継続） 社会福祉課（継続） 健康課（継続） 学校教育課（継続） 教育研究所（継続） 社会福祉協議会（継続）</p>
22	介護環境の充実	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 「第8期介護保険事業計画・高齢者保健福祉計画」を推進します。 ▪ 高齢者が住み慣れた地域での生活を維持、継続できる環境を目指すとともに、介護する側の負担軽減や介護離職ゼロの実現を目指します。 	<p>長寿福祉課（継続）</p>

推進項目⑥男性の家庭・地域活動への参画促進

あらゆる世代の、特に男性による男女共同参画推進の機運を高めるため、固定的な性別役割分担意識にとらわれない家庭環境づくりを推進します。

女性の活躍を推進し、男女が仕事も家庭もともに担うことができるよう、生活全般についての意識の見直しを進めます。

事業所や関係機関と連携し、多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備を進めます。

	取組内容		所管等
23	家事や育児、介護等の生活スキルの習得支援	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 男性の育児参加への意欲を高めるための子育て学習講座並びに相談事業を実施します。 ▪ 中高年の男性を対象に、食に対する基本的な知識と簡単な自炊の仕方をつけ、健康に対する知識・関心を高めることで「食」の自立と元気な高齢者をめざします。 ▪ 性別や年齢を問わず介護中の方や介護に関心のある方を対象に、身体介護の方法や認知症の方への対応等について学ぶ機会や介護者同士で語り合う場を設け、介護負担を軽減します。 	社会福祉課（継続） 健康課（継続） 長寿福祉課（新規）
24	働き方の見直しや家庭参画への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 関係機関と連携して意識改革を進め、働き方改革や制度の充実等、職場環境の整備を進めます。 	人権推進課（継続） 商工振興課（新規）
25	男性の育児休業取得を推進するための気運醸成	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 男性の育児休業取得について、各種支援制度の周知と意識啓発を進めます。 	人権推進課（新規） 総務課（新規） 商工振興課（新規）

推進項目⑦働く場における男女共同参画の推進

女性の活躍を推進し、男女が仕事も家庭もともに担うことができるよう、事業所や関係機関と連携し、多様で柔軟な働き方ができる、だれもが働きやすい職場環境の整備を進めます。

	取組内容		所管等
26	職場の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 仕事と子育ての両立を支援するため、育児休業等が取得しやすい職場環境づくりに努めます。 ▪ 商工会やハローワークなど関係機関と連携し、時間外勤務時間の短縮や、育児・介護休業制度が取得しやすくなるよう、各種支援制度や活用事例の紹介も含めた啓発を行います。 	人権推進課（継続） 総務課（新規） 商工振興課（新規）

27	各種ハラスメントの防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ▪ セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、各種ハラスメントの防止対策について、周知と意識啓発を進めます。 	人権推進課（継続） 総務課（新規） 商工振興課（新規）
----	------------------	---	-----------------------------------

基本目標3 性別にかかわらずお互いに尊重しあえるまち

方針

だれもお互いを尊重し、思いやりの心を持ち、暴力のないよりよい社会づくりに向け、啓発活動や学習の機会を提供します。

暴力は、その対象となる性別や間柄を問わず、決して許されるものではなく、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。配偶者等からの暴力を防止するための意識啓発や、関係機関との連携を図りながら、被害者支援体制の充実を図ります。

(丹波篠山市DV対策基本計画)

推進項目⑧相手を尊重し、思いやる心づくり

性別にかかわらず、お互いを尊重し思いやる気持ちを持つことで、市民の行動が変わります。そのために、あらゆる機会・媒体を通して広報と教育、意識啓発に取り組みます。

	取組内容	所管等	
28	意識改革を進める学習及び啓発活動の展開	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 男女共同参画週間や人権週間などのあらゆる機会を通じ、男女共同参画に関する広報・啓発を行います。 ▪ 道徳教育、人権教育、情報モラル教育などにより、人間形成の基盤となる豊かな情操と道徳性を培い、子どもたちが主体的に判断し適切に行動する力を育成します。 	人権推進課（継続） 学校教育課（新規） 教育研究所（新規）
29	子どもへの教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 家庭での教育力を向上し、家庭教育を通じた男女共同参画意識の向上を進めます。 ▪ 乳幼児期からの子どもの発達段階に応じ、男女共同参画の習慣づくりを行います。 ▪ 主体的で多様な選択を可能にする職業観を育む教育を進めます。 	人権推進課（新規） こども未来課（新規） 学校教育課（新規）

推進項目⑨多様な人々が安心して生活できる環境の整備

だれもが自立し充実した生活を送り、将来を見通して自己形成ができるよう、人権の尊重やジェンダー平等を含めた男女共同参画の教育・学習を実施します。

性的マイノリティに関する理解を促進します。

	取組内容	所管等	
30	命の教育、性的マイノリティへの理解促進	<ul style="list-style-type: none"> 家庭、学校園、地域等と連携して、性教育、健康教育、情報活用教育の充実を図り、命の大切さを学ぶ機会を提供します。 性的マイノリティ等、性の多様性に関する理解を促進するとともに、互いに尊重し認め合う共生の心を育む人権教育・学習を進め、意識啓発を図ります。 	学校教育課（新規） こども未来課（新規） 健康課（継続） 人権推進課（継続）
31	生涯学習の充実	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者大学等、社会的課題に対応するための人権学習や男女共同参画研修等の機会を提供します。 	人権推進課（継続） 中央公民館（継続）

推進項目⑩女性への暴力に対する防止対策

配偶者等からの暴力（DV）の根絶に向け、暴力の防止や被害者の保護等を推進し、だれもが安心して生活できる環境を整備します。

	取組内容	所管等	
32	配偶者・パートナーからの暴力の防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関相互の連携を強化し、暴力を許さない意識啓発と防止対策を進めます。 地域全体での見守り等を推進し、配偶者等からの暴力や虐待を発見したときの通報制度や相談機関等を周知します。 関係機関と連携して、DV被害者の総合的な生活上の支援を行います。 	人権推進課（継続） 社会福祉課（継続） 長寿福祉課（継続）

基本目標 4 だれもが住みやすく、安心して暮らせるまち

方針

男性、女性それぞれの視点を活かし、地域の防災力の強化を図ります。また、生涯を通じた健康支援、あらゆる暴力に対する防止対策を推進します。

高齢者や障がい者とその家族や支援者等が安心して暮らせる地域社会を目指した環境整備に努めます。

様々な状況や立場に置かれている人々が、生活の中で生きづらさを感じるものがなく、だれもが安心して暮らせるよう、各種の支援を充実します。

推進項目⑪互いに支え合う地域づくり

少子高齢化の進行に伴い、身近な生活の場である地域社会では、男女がともに地域での活動を担っていくことが喫緊の課題になっています。自治会活動における方針決定過程に女性の意見や

考え方を反映できるよう、男女の意識改革の促進と役員への女性登用に係る「しくみ」づくりを支援します。また、様々な地域活動において、だれもが共に活躍できるよう、人材や団体等の育成に取り組みます。

	取組内容		所管等
33	男女の地域活動への参加、参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 自治会長会等に対して、女性役員登用に向けた働きかけと情報提供を行います。 	人権推進課（新規） 地域振興課（新規）
34	互いに支え合う地域の推進	<ul style="list-style-type: none"> 日頃の見守りを通して、孤立の防止と高齢者等が抱える福祉課題を発見し、地域で解決に向けた協議の場を持ちます。自治会やまちづくり協議会、民生委員児童委員協議会、福祉委員連絡会を中心に、地域の福祉課題を共有し、解決に向けた取り組みについて話し合います。 手助けしてほしい人とお手伝いをしたい人を登録し、家事の手伝いや見守り活動により、高齢者が自宅で安心して生活できるよう見守り支援サポーターを養成します。 	長寿福祉課（継続） 健康課（継続） 社会福祉協議会（継続）
35	防災活動における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 県が実施する「ひょうご防災リーダー養成講座」に多くの市民の参画を促し、男性、女性それぞれの視点を活かし、地域の防災力の強化を図ります。 女性消防団員や女性防災士の増加に向けて活動強化を行い、さらなる市民に対する防災・防火・減災等の啓発活動を行います。 	市民安全課（新規）
36	災害時（コロナ禍含む）の弱い立場の人への配慮	<ul style="list-style-type: none"> 女性の視点を活かし、弱い立場の人に配慮した避難所の設営や災害対策に努めます。 	市民安全課（新規）
37	高齢者、障がい者、外国人等が安心して生活できる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者、障がい者の自立や社会参画を支援します。 地域に暮らす外国人との相互理解、国際理解を深めるための交流の機会を提供します。 	長寿福祉課（継続） 社会福祉課（継続） 学校教育課（継続） 観光交流課（新規）

推進項目⑫あらゆる暴力に対する防止対策

児童・高齢者・障がい者虐待等、あらゆる暴力の根絶に向け、暴力の防止や被害者の保護等を推進し、だれもが安心して生活できる環境を整備します。

	取組内容	所管等	
38	児童・高齢者・障がい者への虐待の防止対策等の推進	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関相互の連携を強化し、あらゆる暴力を許さない意識啓発と虐待防止対策を進めます。 地域全体での見守り等を推進し、暴力や虐待を発見したときの通報制度等を周知します。 	人権推進課（継続） 社会福祉課（継続） 長寿福祉課（継続）
39	命の教育、性の尊重の推進	<ul style="list-style-type: none"> 家庭、学校園、地域等と連携して、性教育、健康教育、情報活用教育の充実を図り、命の大切さを学ぶ機会を提供します。 性的マイノリティ等、性の多様性について意識啓発を進めます。 	人権推進課（新規） 学校教育課（新規） こども未来課（新規） 健康課（新規）

推進項目⑬生涯にわたる健康対策

だれもが生涯を通じて健やかに過ごせるよう、互いの違いを十分に理解し合い、人生の各段階に応じた適切な健康の保持増進に努められるよう支援します。

	取組内容	所管等	
40	心身の健康づくりへの支援	<ul style="list-style-type: none"> 心と身体の健康維持やメンタルヘルス対策などの意識啓発を進めます。 女性特有の健康課題に対する主体的な検診受診や健康管理を支援します。 安心して出産できる環境の整備を進めます。 がん患者の心理的・経済的負担の軽減、就労等社会参加の促進等、療養生活の質の維持向上を図ります。 「生理の貧困」に対応するため、生理用品を無償配布するとともに、その背景に隠されている様々な困りごとの相談に応じます。 要介護状態とならないようフレイル予防に取り組み、また要介護状態の軽減や重度化を予防するために、保健事業と一体的に介護予防事業を推進し、健康寿命の延伸を図ります。 	健康課（継続） 社会福祉課（継続） 長寿福祉課（新規） 医療保険課（新規） 人権推進課（新規） 市民安全課（新規）



プランの推進

(1) 庁内推進体制

本プランには、行政の取り組むべき77の具体的施策が位置づけられています。

これらの具体的施策の推進にあたっては、各課が責任を持ち、関係課と連携のもとそれぞれの事業を実施していきます。

そして、具体的施策は様々な分野にわたることから、庁内の関連部局との連携・調整を密にし、事業を円滑に実施するため、また、全庁的・総合的な視点で本プランの方向性を調整するため、人権推進課が事務局としてプランの主体的な推進を担います。

また、学識経験者や市民等から構成される「丹波篠山市男女共同参画審議会」を設置し、プランの進捗状況や施策のあり方等について意見を聴取し、施策の充実に努めます。

本プランの着実な推進と成果の見える化を図るため、施策の実施状況を明らかにし、広く市民に公表します。

(2) 市民・地域活動団体・事業所等との連携

男女共同参画社会の実現は、行政だけで達成できるものではありません。

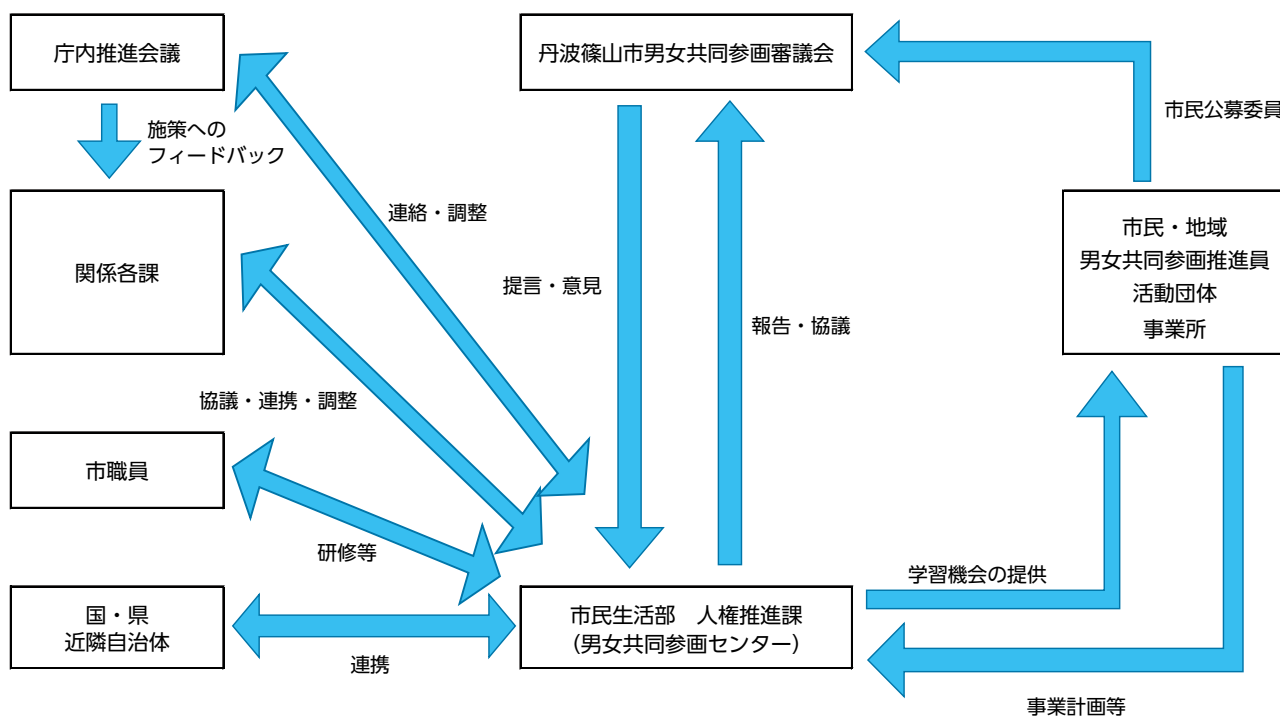
市は、市民や地域活動団体、事業所等と連携して、男女共同参画社会の実現を目指します。課題解決に向けて情報を共有し、協働により施策を進めます。

(3) 国・県等関係機関との連携

国・県、関係機関、近隣自治体との連携を強化し、より充実した男女共同参画施策を進めます。



プランの推進体制概念図



成果指標と目標値

基本目標	No.	成果指標	直近数値 (令和3年度)	目標値 (令和8年度)
1 市全体で 男女共同参画 に取り組む まち	1	社会全体の中で「男女平等」になっていると考える人の割合	12.5% (令和2年 市民意識調査)	30.0%
	2	家庭生活の中で「男女平等」になっていると考える人の割合	31.9% (令和2年 市民意識調査)	40.0%
	3	「丹波篠山市男女共同参画施策」の認知度 (「知っていた」「聞いたことがあった」の割合)	55.8% (令和2年 市民意識調査)	60.0%
	4	男女共同参画センターの名称も機能も知っている人の割合	—	30.0%
2 あらゆる 分野でだれも が活躍できる まち	5	市の審議会等における女性委員の割合	40.0%	45.0%
	6	市の管理職における女性の割合	20.0%	30.0%
	7	市議会議員候補者における女性の割合	21.7% (令和2年4月 市議会議員選挙)	30.0%
	8	職場の中が「男女平等」になっていると考える人の割合	27.1% (令和2年 市民意識調査)	35.0%
	9	民間事業所における女性の課長相当職以上の割合	—	20.0%
	10	市職員の男性の育児休業取得者数	16.7% (令和2年度)	20%
3 性別に かかわらず お互いに尊重 し合えるまち	11	DV被害を受けた人のうち相談した人の割合	36% (令和2年 市民意識調査)	50.0%
	12	性的マイノリティの認知度	48% (令和2年 市民意識調査)	70.0%
	13	待機児童数	11人	0人
	14	「子どもの世話」や「高齢者介護」の役割分担が「夫婦同程度」と回答する市民の割合	63.7% (令和2年 市民意識調査)	70.0%
4 だれもが 住みやすく、 安心して 暮らせるまち	15	女性役員が2人以上の自治会の割合	31.0%	40.0%
	16	女性防災士人数	12人 (11.3%)	15人 (13.0%)
	17	特定基本健診の受診率	34.5% (令和2年度)	60.0%
	18	介護予防に取り組む高齢者の割合	8.7% (令和2年度)	15.0%
	19	ふくし総合相談窓口の相談件数と終結割合	385件(72%) (令和2年度)	400件 (80%)

※ プランの中間年度である令和8年度において、社会情勢の変化やプランの進捗状況に応じてプランの見直しを行います。

プランの体系表（令和4年度～令和13年度）

基本目標	推進項目	取組内容	取組項目	取組事業	事業内容	現状値	成果指標	所管等		
①市全体で男女共同参画に取組むまち	①	意識啓発を進める 啓発活動の展開	1 広報、啓発の充実	1 男女共同参画セミナー・講演会の開催	ニーズに合わせた多様なセミナー等を開催し、より多くの市民に男女共同参画の理解を深めてもらう学習の場を提供する。	セミナー等参加者の満足度（アンケートの「満足」の割合）67%	セミナー等参加者の満足度（アンケートの「満足」の割合）70%	人権推進課		
				2 男女共同参画情報紙「ファイファイ」の発行	男女共同参画情報紙「ファイファイ」の発行	男女共同参画週間や人権週間などのあらゆる機会を通じ、男女共同参画について分かりやすい記事の掲載を心がけ、様々な角度からの意識啓発を行う。	年3回発行 全戸配布	年3回発行 全戸配布	人権推進課	
				3 市広報への啓発記事の掲載	市広報への啓発記事の掲載	男女共同参画について分かりやすい記事の掲載を心がけ、様々な角度からの意識啓発を行う。	随時	随時 男女共同参画週間に特掲載	人権推進課	
				2 男女共同参画の視点に立った教育の推進	社会的自立に向けたキャリア形成の支援	子どもたちが、将来、社会的・職業的に自立し、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識に持つ偏見をなくし、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を表現するために、「基礎的・応用的能力」（人間関係形成・社会形成能力）「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」【キャリアプランニング能力】を育成する。	目標をもって学校生活を送っている児童生徒の割合が79%（令和元年度）	目標をもって学校生活を送っている児童生徒の割合が80%以上	学校教育課	
				3 次代を担う若年層への啓発の充実	若年層への啓発	誰もが自らの意思で多様な生き方を選択できる「ライフプランニング」(将来の仕事、夢や希望)を達成するため、人間関係形成や自己管理、課題対応など「基礎的・応用的能力」をつけるための学習機会を児童・生徒などの若年層へ提供します。	継続	継続	学校教育課 人権推進課	
				4 男女共同参画センターの拠点設置	男女共同参画センターの拠点設置	男女共同参画社会の実現に向けた、情報提供、講座・研修事業、相談事業等の総合的な実施のため、市民が行きやすい拠点と体制を検討する。	男女共同参画センターの拠点設置の検討	-	令和5年度設置	人権推進課 総務課
	②総合的な推進体制の強化	②	男女共同参画センターの整備	3 男女共同参画センターの拠点設置	1 男女共同参画センターの拠点設置	各地区における男女共同参画の推進活動に対する支援を行う。男女共同参画情報紙「ファイファイ」を自治会（男女共同参画推進員）及びひまわり協議会に配布する。	「ファイファイ」より配布 3回/年 インターネット記事 配布 1回/年	「ファイファイ」より配布 3回/年 インターネット記事 配布 2回/年	人権推進課 地域振興課	
					2 男女共同参画推進員の活動連携強化	男女共同参画推進員のための情報提供	自治会連窓に係る手引書に男女共同参画推進員の役割を明記し、活動内容を明確にする。	-	令和3年度一元化	人権推進課
					4 男女共同参画センターの拡充	男女共同参画センターの拡充	市が設置する男女共同参画審議会・男女共同参画センター運営委員会を統合し、効果的な話し合いの場で活発な事業展開が図れるように協議検討する。	-	定期的な情報提供 できざる体制整備	人権推進課
					5 DV対策基本計画の推進	DV対策基本計画の推進	若年層や団塊の世代等の世代によって、あるいは性別によって、男女共同参画に関する意識や課題は様々であるため、事業所や学校、市民活動団体等と連携し、それぞれに合った効果的な広報や啓発を行える体制を整える。	-	令和3年度設置	人権推進課 社会福祉課 長寿福祉課
					6 市内推進体制の充実	市内推進体制の充実	市内DV対策連携会議を設置及びDV対策基本計画（第3次男女共同参画プラン内）を推進する。	数年に1回	継続	総務課
					7 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拡大	全ての職員が参画について理解を深め業務にあたるよう、職場学習会や、その他研修等のテーマとして取り上げ職員の意識を高める。	40%	45%	人権推進課
					8 意識決定過程への女性の参画拡大	意識決定過程への女性の参画拡大	女性の管理職への登用等の、事業所の自発的な取組や制度の重要性を周知し、女性の活躍促進を働きかける。	-	課長相当職の女性割合20% (50人以上の市内事業所へ聞き取り)	商工振興課

基本目標	推進項目	取組内容	取組項目	取組事業	事業内容	現状値	成果指標	所管等			
②あらゆる分野 でだれもが活躍 できるまち	⑤ワーク・ライフ・ バランスの推進	仕事と家庭を両立 できる環境の整備	男性の家庭参画の推 進	27	パパママ教室	父母がともに協力しながら妊娠期を順調に過ごし、安心して出産、子育てに臨むことができるよう、男性の育児参加への意欲を高めるため、妊娠5～7か月月の妊婦及びそのパートナー・家族を対象に、妊娠・出産・育児に関する正しい知識を普及・啓発し、不安の軽減や仲間づくりを行う。また、父母がお互いを認めあえるようにする。	2回シリーズで 年6回(土曜開催) 実績：パパ35人	回数は継続 パパの参加者の 増加	健康課		
				28	父親子育て参加 啓発事業等の実施	子育てでふれあひセンターにおける父親子育て参加啓発事業や子育て学習講座並びに相談事業を通じて、父母がともに子育てでの知識や技術を習得し、お互いの気持ちを理解し合えるようにするとともに、子育てへの理解と教育力の向上を目指す。	「お父さんと いっしょ」：年2回 子育て 学習講座：年4回 相談事業：随時	「お父さんと いっしょ」：年3回 「子育て学習 講座」等：年6回 相談事業：随時 その他各種事業へ の父各の参加促進	社会福祉課 社会福祉課		
				29	延長保育	就労形態の多様化等による保護者ニーズに対応するため、通常保育時間(11時間)前後に延長して保育を行う。			市内2箇所	市内2箇所	こども未来課
				30	学童保育	安心して児童を預けられる環境を整えることで、女性の就労及び社会進出を促す。保護者が共働きなどで昼間家庭にいない小学生(1～6年生)に、授業の終了後や長期休業期間中に安全な遊び場や生活の場を提供する。			市内11箇所	継続	こども未来課
				31	病児保育	保護者の就労等により必要となった場合に、安心して預けられる場を提供するため、病気時および病後回復期の乳幼児の保育を行う。			事前登録者数 608人	事前登録者数 新規60人以上	こども未来課
				32	障害児保育	保護者の就労等により保育を必要とする場合に、安心して預けられる場を提供するため、障がいのある子どもへの地域生活を支援するため、集団保育を通じて発達を促す。			全園実施	全園実施	こども未来課
				33	保育ボランティアの養成	社会福祉協議会の事業であるボランティア団体の育成事業を補助し、ボランティア団体の育成を推進する。ボランティア人口が増加する事で託児ボランティアの需要に対応可能となり、地域で子育てを担う環境が整う。			2団体	3団体	社会福祉課 社会福祉協議会
				34	ファミリーサポートセンター 事業	子育ての応援をしたい人(協力会員)と子育ての応援をしてほしい人(依頼会員)との会員組織による相互援助活動により、地域での子育て支援の輪を広げる。社会福祉協議会のファミリーサポートセンター事業を補助する。			326名	350名	社会福祉課 社会福祉協議会
				35	こんにちは赤ちゃん訪問	保健師や助産師が生後4か月までのすべての乳児を対象に家庭訪問し、身体計測や育児指導等を実施する。また、訪問時にエジソンパル産後3ヶ月質問票を実施し、産後うつ等の早期発見と早期支援を行う。			こんにちは赤ちゃん 訪問実績：実施率 96.1%(R2)	訪問実施率100%	健康課
				36	子育て相談日の開設	保健師、栄養士、歯科衛生士による育児相談、栄養指導、歯科保健指導を実施する。乳幼児をもつ保護者が気軽に子育ての悩みや心配について相談でき、育児不安の解消や育児の孤立を防ぐ。また、参加者同士の交流の場となる。			年12回	継続	健康課
				37	4歳児相談事業	全ての4歳児の保護者に質問票を実施し、幼稚園やこども園の巡回相談と連携しながら、保護者が子どもの成長や発達を正しく理解し、子育てでできるような親支援を強化する。			年1回	継続	健康課
				38	すくすく相談	健診等で身体の発育、発達に気になる乳幼児と子の保護者を対象に、小児科医や理学療法士による診察や専門相談を実施する。乳幼児の健やかな成長、発達支援と保護者の育児不安を軽減する。			年4回	継続	健康課
				39	妊婦健診費用助成事業	母子の健康を守り、安心して出産を迎えるために、妊婦健康診査費用の助成を行う。妊婦がより健やかな妊娠を過ごすことができ、受診機会を確保し、妊娠中の異常を早期に発見することができる。また、妊娠、出産にかかる経済的負担の軽減につながる。			妊婦 一人あたり12万の 助成 (多胎の場合は 5万円追加)	継続	健康課
				40	MY助産師による 産前産後ケア事業	女性が安心して子どもを生ま育てることができるよう、また、地域での孤立を防ぎ、虐待を予防するため、市内すべての妊婦に対して、一人の担当助産師の訪問(産前3回、産後1回)等による、きめ細やかな寄り添い支援(産前産後の継続ケア)を実施する。			ケア実施252人 (R2.8月～R3.7月) 全妊婦の75.4%が MY助産師希望	MY助産師利用率 100%	健康課
				41	派遣カウンセラー事業	「心の専門家」であるスクールカウンセラーを派遣し、児童生徒や保護者、教職員との心の相談や発達相談・教育相談を行い、子どもの悩み、心の中の課題を受け止め、子どもたちや家庭を支える体制の充実を図る。			全小・中学校へ 派遣	全小・中学校へ 派遣	学校教育課

基本目標	推進項目	取組内容	取組項目	取組事業	事業内容	現状値	成果指標	所管等		
②あらゆる分野で だれもが活躍で きるまら	⑤ ワーク・ライフ・ バランスの推進	9 仕事と家庭を両立 できる環境の整備	21 子育て環境の充実	42 適応指導教室（ゆめハウス） 事業の充実	不登校対策として、適応指導教室「ゆめハウス」に児童生徒支援指導員を配置し、学校復帰や社会的自立及び自己実現のための指導・支援を行う。	指導員3人	指導員3人	学校教育課		
				43 青少年育成相談事業	児童生徒や保護者、教職員が抱える課題を受け止め、支える体制を充実させる。保護者からの不登校や家庭教育などの相談、教職員からの課題への取り組み方についての相談などに対応する。	臨床心理士 教育相談：週2回 学校園経営指導 学事教育相談：毎日	指導員3人	指導員3人	学校教育課 教育研究所	
				44 介護保険事業における 安定的な介護サービスの 確保と提供	支援を必要とする高齢者が介護保険事業を安心して利用できるよう、事業を適正に運営することにより、住み慣れた地域での生活を維持、継続でききる環境を目指すと共に、男性も女性も介護する側の負担軽減や介護職職口の充実を目指す。	介護保険事業における 安定的な介護サービスの 確保と提供	R2年度971件 (実件数)の相談が あり、2,636回 対応	1,020件(実件数)	—	長寿福祉課
				45 地域包括支援センター事業	介護・医療・保健・福祉などの側面から高齢者を支える「総合相談窓口」であり、専門知識を持った職員が、高齢者が住み慣れた地域で生活でききるように介護サービスや介護予防サービス、保健福祉サービス、日常生活支援などの相談に応じる。	地域包括支援センター事業	「お父さんと いっしょ」：年3回 「子育て学習 いっしょ」：年2回 「子育て学習 講座」等：年6回 相談事業：随時 その他各種事業へ の父親の参加促進	—	—	長寿福祉課
				46 父親子育て参加啓発事業等 の実施	中高年の男性を対象に、食に対する基本的な知識と簡単な自炊の仕方 を身につけ、健康的な食生活の知識や関心を高めることで「食」の自 立といきいきとした元氣な高齢者をめざす。	父親子育て参加啓発事業等 の実施	子育てふれあいセンターにおいて、父親子育て参加啓発事業（お父 さんといっしょ）や子育て学習講座並びに相談事業を実施する。	「お父さんと いっしょ」：年3回 「子育て学習 いっしょ」：年2回 「子育て学習 講座」等：年6回 相談事業：随時	「お父さんと いっしょ」：年3回 「子育て学習 いっしょ」：年2回 「子育て学習 講座」等：年6回 相談事業：随時 その他各種事業へ の父親の参加促進	社会福祉課
				47 ヘルシーフックキョウ教室の 開催	性別や年齢を問わず介護中の方や介護に関心のある方を対象に、身体 介護の方法や認知症の方への対応等について学ぶ機会や介護者同士で 語り合う場を設け、介護負担を軽減する。	ヘルシーフックキョウ教室の 開催	10回シリーズ /年	継続	—	健康課
				48 介護教室・介護セミナー、 介護者のつどいの開催	広報紙や情報紙、SNSなど様々な媒体を通じて、「働き方改革」や男 性の家庭参画の重要性を周知する。	介護教室・介護セミナー、 介護者のつどいの開催	介護教室・介護者 の集い2回	介護教室・介護者 の集い3回	—	長寿福祉課
				49 働き方改革や男性の家庭 参画の重要性周知	広報紙や情報紙、SNSなど様々な媒体を通じて、「働き方改革」や男 性の家庭参画の重要性を周知する。	働き方改革や男性の家庭 参画の重要性周知	情報紙「ファイティ だより」に掲載	ファイティだより、 市広報、市HP、 市ライオンに掲載	—	人権推進課 商工振興課
				50 市役所男性職員への育児休業 取得率向上	子育てをすすめる男性職員への支援、働きやすい環境づくりを進めるため、 労働時間短縮や柔軟な勤務形態の導入等の情報提供、啓発を行う。	市役所男性職員への育児休業 取得率向上	R2年度実績 16.7% (希望者の100%)	20% (希望者の100%)	—	総務課
				51 事業所に対する働きかけ	事業所に対し、ワーク・ライフ・バランスの重要性の情報提供をする。 子育てをすすめる男性社員へ、育児や育児休業等の制度に関する情報提供、 啓発を行う。	事業所に対する働きかけ	64件(R2男女共 育休給付金受給者 資格件数から)	70件(男性の育児 休業取得率向上)	—	商工振興課
⑦ 働く場における 男女共同参画の 推進	11 男性の参画促進に 向けた気運醸成	24 働き場の見直しや 家庭参画への 意識啓発	24 労働に関する各種法律や 制度の周知(再掲)	24 広報紙や情報紙など様々な媒体を通じて、「男女雇用機会均等法」「パ ート労働法」「労働者派遣法」等の周知を図るとともに、商工会などの 関係機関と連携して情報提供を行う。時間外勤務時間短縮や、育児・ 介護休業制度の導入に向け、各種支援制度や活用事例の紹介も含めた 啓発を行う。	法制度改正が あった場合は、 特に市広報、市HP などで啓発 情報提供	—	—	商工振興課		
				26 職場の処遇改善	職場における固定的性別役割割拠による慣行の見直しを図るよう啓発す る。	—	—	—	人権推進課 商工振興課	
				13 事業所における女性の 管理職への登用(再掲)	女性の管理職への登用等の、事業所の自発的な取組や制度の重要性 を周知し、女性の活躍促進を働きかける。	—	—	—	—	商工振興課
				14 市管理職への女性の登用 (再掲)	女性職員が個々の能力を十分に発揮できるよう、能力開発の機会を提 供し、積極的に登用を図る。	20%	30%	—	—	総務課
②あらゆる分野で だれもが活躍で きるまら	27 各種ハラスメントの 防止対策の推進	53 各種ハラスメントの 防止対策の推進	53 セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、各種ハラスメントの 防止対策について、周知と意識啓発を進める。	—	—	—	—	総務課 人権推進課		
				—	—	—	—	—	—	—

基本目標	推進項目	取組内容	取組項目	取組事業	事業内容	現状値	成果指標	所管等	
④だれもが住みやすく、安心して暮らせるまち	⑪ 互いに支え合う地域づくり	16 地域における男女共同参画の推進	37 高齢者、障がい者、外国人等が安心して生活できる環境の整備	67 外国人住民支援事業	外国人住民相談窓口の設置をはじめ、多言語の生活情報冊子やDVDを作成。日本語教室の開催など、だれもが安全で安心して暮らせるまちづくり、民族や国籍を超えた多文化共生の地域づくりを進める。	随時	継続	観光交流課 NPO法人徳山国際理解センター	
				68 障がい者相談事業	障がいのある方や家族などの相談支援を総合的・専門的に行い、地域の相談機関との連携や、相談事業者への専門的な指導助言、人材育成を行う。地域生活を支えるための体制づくりや、虐待や権利擁護に関する相談に応じる。	令和3年4月 センター開設、 令和3年7月末相談 件数(単人数)47人、 相談延べ件数 391件	関係機関と連携し ながら、必要な 支援につなげる。 (随時)	社会福祉課	
				69 高齢者こころの相談事業	認知症などの相談に専門医・相談員が対応する。	20件	36件	長寿福祉課	
				70 見守り・虐待防止ネットワークの充実	関係機関とのネットワークを図り、高齢者虐待予防と早期発見及び見守りを実施する。	協定事業所34 事業所・118店舗	協定事業所37 事業所・122店舗	長寿福祉課	
				68 障がい者相談事業(再掲)	障がいのある方や家族などの相談支援を総合的・専門的に行い、地域の相談機関との連携や、相談事業者への専門的な指導助言、人材育成を行う。地域生活を支えるための体制づくりや、虐待や権利擁護に関する相談に応じる。	令和3年4月 センター開設、 令和3年7月末相談 件数(単人数)47人、 相談延べ件数391 件)うち権利擁護 に関する相談12件	関係機関と連携し、 権利擁護に関する 相談に対応。 障がい者の虐待 防止について 周知啓発(随時)。	社会福祉課	
				71 母子・父子自立支援員による相談業務	DV被害者の安全を確保することで更なる被害拡大を防ぎ、心身を回復させる。また、DV被害者が自立して安定した生活を営めるよう相談に応じ、安全確保のために加重者から隔離し、保護を行う。DV被害者の安全確保後に将来に向けて安全で安心な生活を送ることができ るよう、関係機関と連携して総合的に生活上の支援を行う。			継続	社会福祉課
				57 命の教育、性的マイノリティーについての啓発(再掲)	家庭、学校、地域等と連携して、性教育、健康教育、情報活用教育の充実を図り、命の大切さを学ぶ機会を提供する。性的マイノリティー等の性の多様性について意識啓発を進める。				
				72 フレイル予防・介護予防の推進	高齢者が住み慣れた地域でいきいきと生活するために、要介護状態となることのないようフレイル予防に取り組み、また要介護状態の軽減や重度化を予防するために、保健事業と一体的に介護予防事業を推進し、健康寿命の延伸を図る。				
				73 健康相談業務	こころみからの面からアプローチできる相談窓口を設け、メンタルヘルスのみではなく、健康、育児、介護相談まで、多様な相談をサポートする。				
				74 特定健診の女性受診率の向上	就労女性の心身の健康支援をはかるため、マンモグラフィ検査をセンター健診にセットすることで、女性が健診を受診する機会を増やしていく。				
				75 がん患者アピアランス事業	がん患者の心理的・経済的負担の軽減、就労等社会参加の促進など療養生活の質の維持向上を図る。				
				76 生用品サポート事業	経済的な理由で生用品が買えなかったり入手できず生活に支障が出るなどといった「生理の貧困」に対応するため、生用品を無償配布するとともに、その背景に隠されている様々な困りごとの相談に応じる。				
				77 関連情報の市広報やホームページ掲載	働く妊婦に対して、母性健康管理措置の周知、啓発を行い、働きながら安心して妊娠、出産することができるよう、市のHP、広報等で情報提供する。また、母子健康手帳の交付時に面談やパンフレット等を配布する。				
77 ホームページ掲載	働く妊婦に対して、母性健康管理措置の周知、啓発を行い、働きながら安心して妊娠、出産することができるよう、市のHP、広報等で情報提供する。また、母子健康手帳の交付時に面談やパンフレット等を配布する。								

第4章

丹波篠山市DV対策基本計画

配偶者等からのあらゆる暴力の根絶、支援の促進

～「丹波篠山市配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」～

配偶者等からの暴力を防止するため、DVが人権侵害であるという認識や意識啓発、関連機関と連携を図りながら、被害者支援体制の充実を図ります。

1. 計画策定の目的	…P. 28
2. 計画の位置づけ	…P. 29
3. 計画の期間	…P. 29
4. 国及び兵庫県の動向	…P. 29
5. 丹波篠山市の現状と課題	…P. 30
6. 策定の基本方針	…P. 34
7. 計画の内容	…P. 36

1. 計画策定の目的

配偶者や恋人など親しい関係にある男女間の暴力（DV＝ドメスティック・バイオレンス）は、生命、身体及び精神に重大な危害を与え、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。また、子どもが見ている前で行われるDVは「面前DV」とよばれ、児童の心身の発達に影響する「心理的虐待」になります。

DVの大半は、家庭内や恋人同士など近い関係の中で行われ、DVそのものを暴力であると認識できず、相手の行為を許容してしまい、被害が潜在化しやすくエスカレートしていく、深刻化していく傾向があります。

また、家族や身内の問題として周囲が関与しにくいこともあり、被害者への支援、救済が必ずしも十分に行われてこなかったケースもあります。

DV被害者の多くは女性であり、女性に暴力を加えることは、個人の尊厳を傷つけ、男女平等と男女共同参画社会の実現の妨げとなっています。最近では、配偶者間だけに限らず、事実婚や結婚していない恋人同士のDV（デートDV）も増えつつあります。

平成20（2008）年には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」が施行され、「配偶者等暴力（DV）対策基本計画」の策定が、県において義務付けられることになるとともに、市町村においても努力義務となりました。

このような背景から、丹波篠山市では、平成24年の第2次男女共同参画プラン策定時に「丹波篠山市配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」を策定しました。

今般、第3次男女共同参画プラン策定にあたり、DV被害の早期発見とDV被害者支援のため、体制の強化を図るとともに、DV防止に向けた教育・啓発を重視した「丹波篠山市配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」を改めて策定しました。

2. 計画の位置づけ

この章で定める「丹波篠山市配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画」は、「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2条の3第3項に基づく市町村基本計画とします。

3. 計画期間

この計画は、「第3次丹波篠山市男女共同参画プラン」と同様、令和4年から令和13年までの10年間の計画とします。ただし、社会情勢や法令の改廃、国・県の動向も注視し、必要な見直しを行います。

4. 国及び県の動向

(1) 国の動き

男女共同参画基本法の理念に沿い、平成13年10月「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）」が施行されました。暴力に関する通報、相談、被害者の保護や自立支援等、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ことが、国及び地方公共団体の責務として位置づけられました。

平成16年、19年、25年の改正では、生活の本拠を共にする交際をする関係にある相手からの暴力及びその被害者についてもこの法律が準用されることとなり、被害者の自立支援の明確化、国の基本方針の策定及び都道府県による基本計画の策定を義務化、暴力の定義の拡大、保護命令制度の拡充、市区村には配偶者暴力相談支援センター機能の設置、基本計画の策定が努力義務とされました。

国は、都道府県及び市町村に対し、それぞれの状況を踏まえた基本計画を策定するとともに、地域の実情に合った適切な役割分担を求めています。都道府県については、被害者の支援における中核として、一時保護等の実施、市町村への支援、職務関係者の研修等広域的な施策等、市町村については、住民に身近な行政として、相談窓口の設置、緊急時における安全の確保、地域における継続的な自立支援等を基本的な役割として期待しています。

(2) 兵庫県の動き

兵庫県は、平成18（2006）年4月に「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」（以下「兵庫県DV対策基本計画」）を策定し、被害者の安全を確保するとともに、被害者が自らの意思で生活基盤を回復するための支援に取り組んでいます。

DV防止法改正と国の基本方針の改定も踏まえ、平成31年4月に第4期計画として「兵庫県DV防止・被害者保護計画」（平成31年度～令和5年度）が改定されました。

目標1として、DV防止に向けた啓発・教育では、これまでの県民への啓発と中学・高校生と保護者に向けた教育推進の取組のほか、インターネットやSNSを活用したDV防止の広報や出前講座での教職員研修、目標2、3の市町のDV対策の促進、相談体制の充実では、関係職員の被害者支援対応スキルの向上、被害者の居所異動に伴う県内自治体間のルール作りが検討されます。

目標4の緊急時の安全確保では、県女性家庭センターと市町相談員の適切な連携による一時保護、目標5の自立支援の推進では、施設入所者への心のケア、就労支援や施設退所者への継続した支援、目標6では、専門人材の育成と連携強化が掲げられています。

5. 丹波篠山市の現状と課題

令和2年度に第3次男女共同参画プラン策定に向け、「丹波篠山市男女共同参画意識調査」を実施しました（配布数：無作為抽出2,000人。有効回収数985人）。

DV関係の設問で、「問10-1 配偶者や恋人などから過去5年ぐらいの間に、一度でも暴力を受けたことがありますか」という問いに対する回答では、「(1) 暴力を受けたことがある」が10.5%（75人＝男性15人：5.0%、女性57人：14.2%）ありました。前回調査（平成23年）では、男性4.7%、女性18.9%であったことから、男性の被害者は微増、女性の被害者は微減しています。

「(2) 現在も暴力を受けている」とする回答は、0.6%（6人＝男性1人：0.5%、女性5人：1.2%）ありました。

相談については、36%が誰かに「相談した」と回答し、64%は誰にも「相談していない」と回答しています。相談先は、「自分の家族」が42.6%と最も多く、次いで「友人・知人」が17.0%、「県や市などの公的相談機関」に相談されたのは6.4%に留まっています。

「相談しなかった」方の理由としては、「自分が我慢していれば済むことだから」が24.3%と最も多く、「相談するほどのことでもないと思ったから」が23.3%、「相談しても解決しないから」が22.3%と上位を占めています。

また、「どこに相談すればよいか分からなかった」方も6.8%おられることから、より一層の相談体制の充実、関係機関との連携、相談機関の広報啓発が必要です。

調査の自由記述で、「パートナーへの恐怖は消えない。仲よさそうに見えても、いざとなると萎縮して何も言えない。…自分の体験から言えば、DVの加害者は必ずカウンセリングを受けないと、妻子と世帯を一緒にできないようにしてほしい。私は、丹波篠山市役所の方が対応して逃がしてくれなければ、子どもと死んでいたと思います。あのとき逃げてよかったです」（女性、30歳代）という回答がありました。丹波篠山市の取組で被害者が救済された事例ですが、より一層の相談機関、支援機関の充実が求められます。



問10-1 配偶者や恋人などから、過去5年くらいの間に、一度でも暴力を受けた経験がありますか。身体的暴力だけでなく、言葉の暴力など精神的な暴力も含まれます。

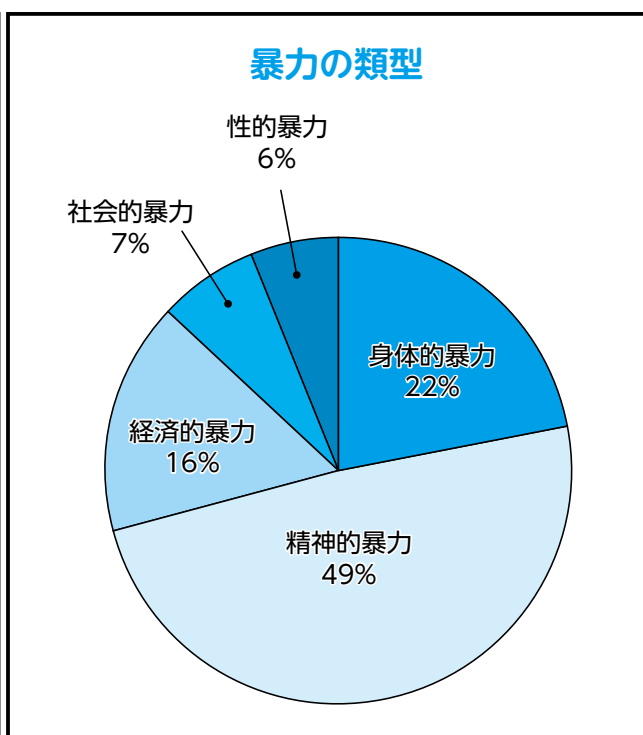
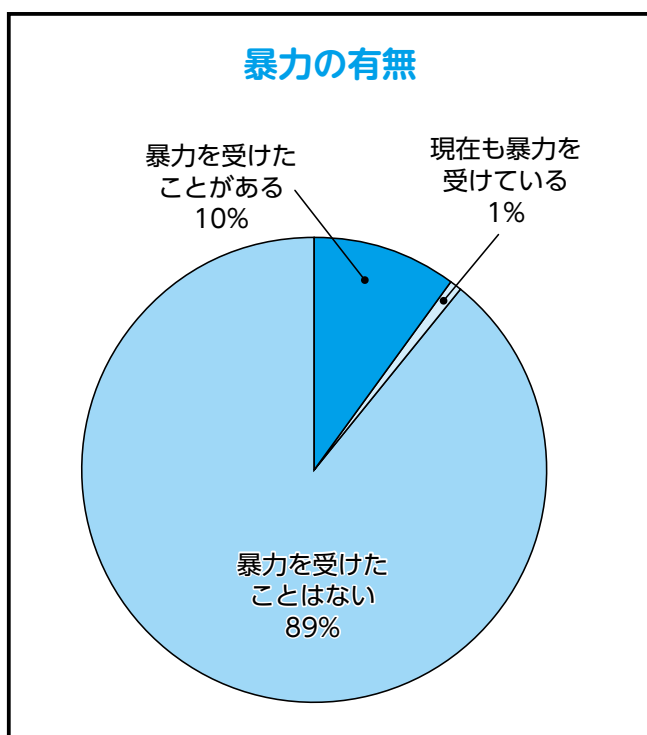
選択項目	総計		男性		女性		該当しない方		無回答	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
暴力を受けたことがある	75	10.5%	15	5.0%	57	14.2%	0	0.0%	3	25.0%
現在も暴力を受けている	6	0.8%	1	0.3%	5	1.2%	0	0.0%	0	0.0%
暴力を受けたことはない	631	88.6%	282	94.6%	339	84.5%	1	100.0%	9	75.0%
無回答	273	-	75	-	123	-	0	-	75	-
合計	985	100.0%	373	100.0%	524	100.0%	1	100.0%	87	100.0%
回答者数(合計-無回答)	712		298		401		1		12	

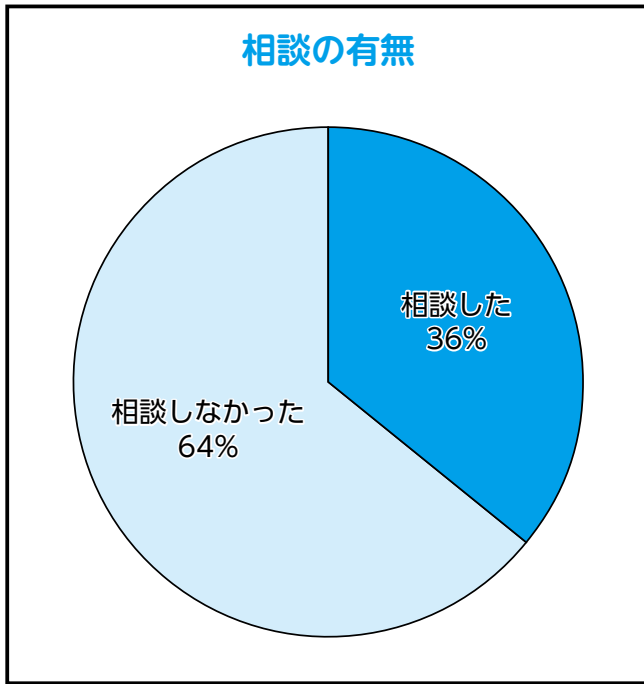
問10-2 問10-1で「1 受けたことがある」、「2 受けている」とお答えの方にお尋ねします、どのような暴力を受けたことがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

選択項目	総計		男性		女性		該当しない方		無回答	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
身体的暴力	28	21.7%	4	20.0%	22	21.0%	0	0.0%	2	50.0%
精神的暴力	63	48.8%	14	70.0%	47	44.8%	0	0.0%	2	50.0%
経済的暴力	21	16.3%	1	5.0%	20	19.0%	0	0.0%	0	0.0%
社会的暴力	9	7.0%	1	5.0%	8	7.6%	0	0.0%	0	0.0%
性的暴力	8	6.2%	0	0.0%	8	7.6%	0	0.0%	0	0.0%
記述あり	4	-	1	-	3	-	0	-	0	-
無回答	1	-	0	-	1	-	0	-	0	-
合計	134	100.0%	21	100.0%	109	100.0%	0		4	100.0%
回答者数(合計-無回答)	133		21		108		0		4	

問10-3. 問10-1で「1 受けたことがある」、「2 受けている」とお答えの方におたずねします。暴力について、誰かに相談しましたか？あてはまるものに1つだけ○をつけてください。

選択項目	総計		男性		女性		該当しない方		無回答	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
相談した	28	36.4%	4	28.6%	22	36.7%	0		2	66.7%
相談しなかった	49	63.6%	10	71.4%	38	63.3%	0		1	33.3%
無回答	4	-	2	-	2	-	0		0	-
合計	81	100.0%	16	100.0%	62	100.0%	0		3	100.0%
回答者数(合計-無回答)	77		14		60		0		3	



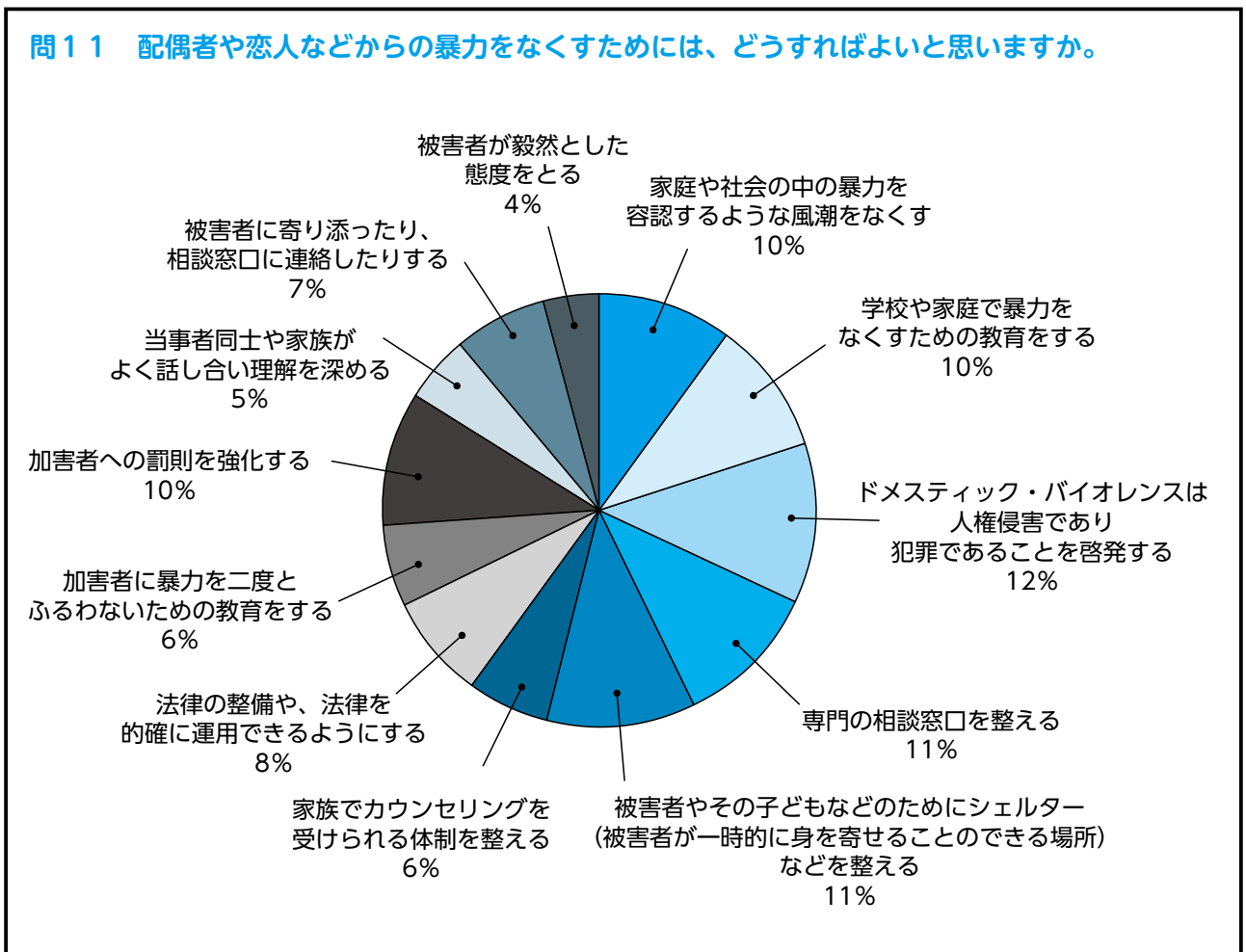
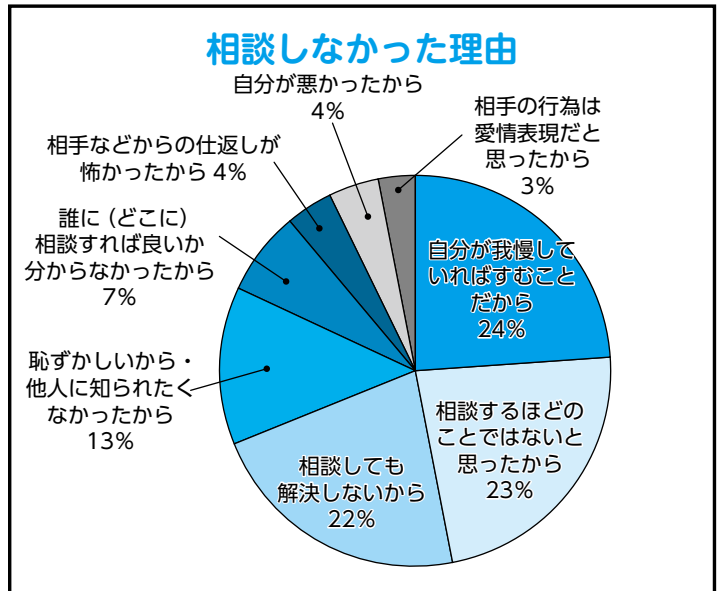
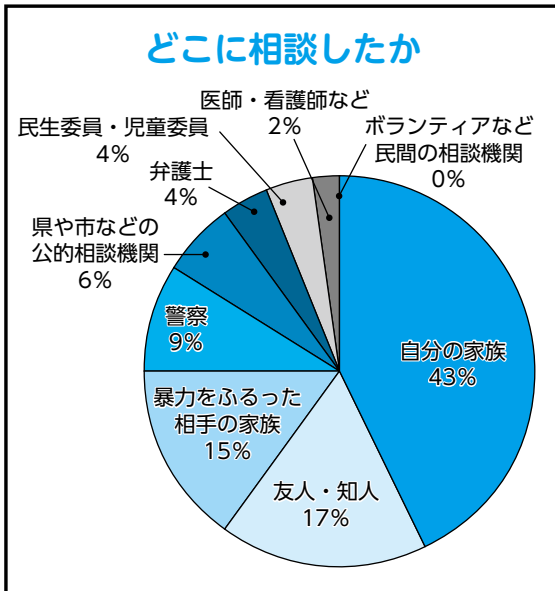


問10-4. 問10-3で「1 相談した」とお答えの方におたずねします。誰（どこ）に相談しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

選択項目	総計		男性		女性		該当しない方		無回答	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
自分の家族	20	42.6%	2	40.0%	16	41.0%	0		2	66.7%
友人・知人	8	17.0%	2	40.0%	6	15.4%	0		0	0.0%
暴力をふるった相手の家族	7	14.9%	1	20.0%	6	15.4%	0		0	0.0%
警察	4	8.5%	0	0.0%	4	10.3%	0		0	0.0%
県や市などの公的相談機関	3	6.4%	0	0.0%	3	7.7%	0		0	0.0%
弁護士	2	4.3%	0	0.0%	2	5.1%	0		0	0.0%
民生委員・児童委員	2	4.3%	0	0.0%	2	5.1%	0		0	0.0%
医師・看護師など	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0		1	33.3%
ボランティアなど民間の相談機関	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0		0	0.0%
記述あり	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0		0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0		0	0.0%
合計	47	100.0%	5	100.0%	39	100.0%	0		3	100.0%
回答者数（合計－無回答）	47		5		39		0		3	

問10-5. 問10-3で「2 相談しなかった」とお答えの方におたずねします。相談しなかった理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

選択項目	総計		男性		女性		該当しない方		無回答	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
自分が我慢していればすむことだから	25	24.3%	5	22.7%	19	24.4%	0		1	33.3%
相談するほどのことではないと思ったから	24	23.3%	5	22.7%	19	24.4%	0		0	0.0%
相談しても解決しないから	23	22.3%	3	13.6%	19	24.4%	0		1	33.3%
恥ずかしいから・他人に知られたくなかったから	13	12.6%	2	9.1%	11	14.1%	0		0	0.0%
誰に（どこに）相談すれば良いか分からなかったから	7	6.8%	2	9.1%	4	5.1%	0		1	33.3%
相手などからの仕返しが怖かったから	4	3.9%	2	9.1%	2	2.6%	0		0	0.0%
自分が悪かったから	4	3.9%	2	9.1%	2	2.6%	0		0	0.0%
相手の行為は愛情表現だと思ったから	3	2.9%	1	4.5%	2	2.6%	0		0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0		0	0.0%
記述あり	8	-	2	-	6	-	0		0	0.0%
合計	111	100.0%	24	100.0%	84	100.0%	0		3	100.0%
回答者数（合計－無回答）	111		24		84		0		3	



丹波篠山市のDVに対する相談体制は、福祉部局の社会福祉課、長寿福祉課、女性相談を担当している市民生活部人権推進課で、年齢や児童の有無に応じて対応しています。

市役所内における「DV対策連携会議」や近隣他市で設置されている「配偶者暴力支援センター」が未設置であることから、早期の整備が求められます。

丹波篠山市のDV相談件数の推移は下記のとおりです。

			27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
相談 件数	篠 山 市	社会福祉課	9	3	6	3	4	9
		長寿福祉課	4	7	5	7	8	6
		人権推進課（延べ件数）	27	6	7	3	9	7
	兵 庫 県	（県内 24 市相談件数）	5,486	5,169	5,222	5,145	4,550	5,549
		県内全市町相談件数	13,268	12,970	12,812	12,705	12,304	14,029
		関係機関	1,924	2,115	2,618	2,985	3,402	3,284
		県警察本部	2,736	3,010	3,380	3,453	3,465	3,617
		計（24 市分）	17,928	18,095	18,810	19,143	19,171	20,930
		県内配偶者暴力相談支援センター	7,670	7,885	8,373	8,489	8,328	9,531
	全 国	配偶者暴力相談支援センター	111,172	106,367	106,110	114,481	119,276	137,333
警 察		63,141	69,908	72,455	77,482	82,207	82,643	
一時 保護	兵 庫 県（件数）		174	145	136	115	106	165
	全国（婦人相談所）（実人員）		9,694	8,642	7,965	7,588	7,555	未
保護 命令	神戸地方裁判所管内（年集計）		142	132	134	105	139	120
	全 国		2,970	2,632	2,293	2,177	1,998	1,855

6. 策定の基本方針

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の基本理念や、国の基本方針の趣旨を踏まえ、次の基本方針で計画を策定します。

(1) DV被害者の早期発見と相談機関の広報・啓発

意識調査から、DV被害者の64%が誰にも相談せず、相談した方も家族や友人・知人に相談され、「県や市などの公的相談機関」に相談されたのは6.4%に留まっています。

相談されなかった方の理由の中では、6.8%の方が「どこに相談すればよいか分からなかった」と回答されています。より一層の相談機関の広報と啓発が必要です。

DVは犯罪となる行為も含め重大な人権侵害です。しかし、「自分が我慢していれば済むことだから」という回答も（相談しなかった方の理由で）24%もあることから

- ・市民に対し、DV通報義務を広報やホームページで周知、啓発していく。
- ・DVを発見しやすい立場にある関係者（保健、医療関係者、学校関係者、福祉関係者、民生委員児童委員）に対し、通報窓口や通報方法などを周知する。

という取組を進め、被害者に寄り添い安心して相談できる環境を整備します。

(2) DV被害者の安全の確保と自立支援

まず優先すべきは被害者の安全の確保であり、被害者の生命身体を守るために、加害者から隔離し保護していかなければなりません。設置が努力義務とされている「配偶者暴力相談支援センター」を早期に設置します。

被害者の安全を確保した後、将来に向けて安全で安心な生活を送ることができるよう、被害者

の状況や意思を尊重した上で、「市内DV対策連携会議」など関係機関と連携して総合的に生活上の支援を行う体制を構築します。

(3) 児童への被害の対応とケア

子どもの前で行われるDVは、「面前DV」といわれ、子どもの心身の発達に影響を与える「心理的虐待」となります。被害者が子どもを虐待するなど、虐待の連鎖が起こることも懸念されるため、多面的なケアが必要です。

(4) DVを防止するための市民への意識啓発

誰もが、DV被害を経験する可能性があります。市民一人一人が周囲にDVの被害者や、逆に加害者がいないか察知できるようになることで、早期発見や被害者保護につながります。今後もさらにDV防止に向けた啓発を進めていく必要があります。また、結婚していない恋人間におけるDV（デートDV）も増えていることから、学校や若者に対するDV防止啓発も必要です。

DV被害者に対して、迅速な保護や生活面での対応も必要であることから、関係機関の役割分担を明確にしつつ、市と市民協働による総合的なネットワークを形成していくことが必要です。また、迅速に対応できるように日ごろからの関係機関等との連携に努めることが必要です。

(5) 小・中学校、高校におけるDV防止を含む人権教育の推進

女性や弱い立場の人に暴力を振るうこと、モラルハラスメントなど攻撃をすることは人権侵害であることを児童、生徒の発達段階に応じて教育することが必要です。小・中学校の道徳の時間や保健体育の時間を活用し、お互いを認め合い、尊重しあうこと、思いやりのこころを育む教育をすすめます。

また、中学生を対象に「デートDV」について理解を深める取組を進めます。「デートDV」は、交際中のカップルの間で、一方が暴力を振るうことや「相手を支配・コントロールすること」です。対等でない関係からDVは生まれます。相手を尊重することや自分を大切にすること、人権意識がなければ、加害者にも被害者にもなります。

特に思春期の生徒にとっては、相手の望むことなら嫌でも受け入れることが「愛情」と思い違いすること、被害に遭っていることを本人が気づかないことがデートDVの特徴であるとも言われます。自分が被害者にも加害者にもならない、周囲に被害者がいれば寄り添い、正しい対応ができるよう発達段階に応じた人権教育を進めます。

また、教職員や保護者にもDV防止に向けた啓発や情報提供を行います。



7. 計画の内容

取り組み事業	区分	現 状	R 1 3 年度 目標値	方向性・改善点	担当課
女性相談業務	継続	月～金の 開庁時	月～金の開庁時	相談員への研修等を通じて 相談員のさらなる資質向上 を図る。 また、相談窓口や関連機関 との連携強化をめざす。	人権推進課
庁内DV対策連 携会議の設置	新規	未設置	R 3 年度中に 設置する 年3回以上開催	未設置であるため、早急に 設置する。庁内関係課で情 報を共有し、組織全体で被 害者支援、自立支援を行っ ていく。	人権推進課 社会福祉課 長寿福祉課
配偶者暴力相談 支援センターの 設置	新規	未設置	R 5 年度設置	未設置であるため、設置を めざす。	—
健康相談業務	継続	月～金の 開庁時	月～金の開庁時	一般の健康相談に加えてH 2 2 年度から「こころの健 康相談」窓口を開設してい る。今後もさらにうつや自 殺予防に対する支援を強化 する。	健康課
高齢者 相談業務	継続	月～金の 開庁時	月～金の開庁時	高齢者間のDV、高齢者虐 待、認知症に伴う権利侵害 など、総合相談窓口で対応 している。	長寿福祉課
母子・父子 自立支援員によ る相談業務	継続	月～金の 開庁時	月～金の開庁時	相談体制については、現状 を継続する。	社会福祉課
DV防止や 男女平等教育の 推進	新規			小・中・特別支援学校で、 人権教育の中でDV防止や 男女が対等であること、お 互いを認め合い、相手を思 いやる心を児童生徒の発達 段階に応じて育む。	学校教育課
デートDV 防止教育の 取組	新規			中学生を対象にデートDV についての理解を深める授 業を行う。	学校教育課
デートDV 防止教育の 取組	新規			市内高校においてデートD Vについて正しい対応や相 談機関の啓発を行う。	人権推進課



參考資料



1 第3次丹波篠山市男女共同参画プラン策定の経過

年月日	主な経緯	
令和2年7月28日	第1回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> 第3次丹波篠山市男女共同参画プランの策定について 男女共同参画に関する市民意識調査の実施について
令和2年8月31日	第2回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する市民意識調査票の内容について
令和2年9月下旬 ～10月30日	市民意識調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> 市民2,000人に対し、郵送によりアンケート調査票を配布・回収
令和3年2月26日	第3回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画意識調査の結果・分析 第2次プランの総括(案)について
令和3年6月9日	第4回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> 第2次プランの総括(案)について 第3次プランの骨子(案)について 丹波篠山市DV基本計画(案)について
令和3年8月17日	第5回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> 第2次プランの総括について 第3次プラン素案について
令和3年9月14日	第6回策定委員会	<ul style="list-style-type: none"> 第3次プラン(最終案)について
令和3年9月21日	市長へ答申	
令和3年9月30日	プラン(案)を議会へ報告	
令和3年10月21日 ～11月22日	パブリックコメント (意見公募)の実施	<ul style="list-style-type: none"> 第3次男女共同参画プラン(案)に対する市民からの意見等の募集
令和3年12月	<ul style="list-style-type: none"> パブリックコメントの結果及び回答についてHP掲載 	
令和4年2月15日	プラン概要を議会へ説明	
令和4年2月 ～3月	<ul style="list-style-type: none"> 第3次男女共同参画プラン冊子・概要版を印刷配布 	

2 丹波篠山市男女共同参画プラン策定委員会設置要綱（抄）

令和2年3月31日

要綱第17号

（趣旨）

第1条 この要綱は、男女共同参画社会の実現を目指し、その総合的かつ効果的な推進を図るため、丹波篠山市男女共同参画プラン策定委員会（以下「委員会」という。）の設置及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

（所掌事務）

第2条 委員会は、次に掲げる事項について協議する。

- （1）男女共同参画プランの策定に関すること。
- （2）男女共同参画に関する調査及び研究に関すること。
- （3）その他市長が必要と認める事項。

（組織）

第3条 委員会は、委員15人以内で組織する。

（委員）

第4条 委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- （1）学識経験のある者
- （2）公募に応募した者
- （3）その他市長が必要と認める者

（委員の任期）

第5条 委員の任期は、委嘱の日から男女共同参画プラン策定の日までとする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会長及び副会長）

第6条 委員会に、会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 5 会長及び副会長が共に欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

（会議）

第7条 委員会は、会長が招集する。

- 2 会長は、会議の議長となる。
- 3 会長が必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、説明若しくは報告又は意見を求めることができる。

（庶務）

第8条 この委員会の庶務は、市民生活部において処理する。

（補則）

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、会長が別に定める。

3 丹波篠山市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

敬称略（順不同）

推薦団体・機関等の名称	委員名	備考
学識経験者	濱口 清子	
公募委員	長澤 みさ子	
公募委員	井上 友香	
丹波篠山市自治会長会	小澤 裕也	令和2年7月28日～ 令和3年6月8日
丹波篠山市自治会長会	小島 一郎	令和3年6月9日～
丹波篠山市人権・同和教育研究協議会	五十山田 潤	副会長
丹波篠山市社会福祉協議会	土性 里花	
丹波篠山市商工会	大對 礼子	
丹波篠山市老人クラブ連合会	黒田 栄	
丹波篠山市民生委員児童委員協議会	泉 より子	
丹波篠山市愛育会	太田 鈴子	会長
丹波篠山市 PTA 協議会	岡部 喜久男	令和2年7月28日～ 令和3年6月8日
丹波篠山市 PTA 協議会	仁木 秀樹	令和3年6月9日～
丹波篠山市青少年協議会	岸田 秀章	令和2年7月28日～ 令和3年8月16日
丹波篠山市青少年協議会	竹田 徳成	令和3年8月17日～
丹波ささやま農業協同組合	北山 美佳	
柏原人権擁護委員協議会	宮本 芙美子	
丹波篠山市女性委員会	飯田 聡美	

4 男女共同参画社会基本法（抄）

平成 11 年法律第 78 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。）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務大臣のうちから、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。後略

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

平成 27 年法律第 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はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

(国及び地方公共団体の責務)

第 3 条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第 5 条第 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。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第13条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第8条第1項及び第7項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第14条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第10条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第15条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第12条の認定を取り消すことができる。

- 1 第11条の規定により第9条の認定を取り消すとき。
- 2 第12条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 3 第13条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 4 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 5 不正の手段により第12条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第16条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

4 承認中小事業主団体は、第1項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3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3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第17条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第18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19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - (1) 計画期間
 - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第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20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21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 1 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 2 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第23条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主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25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第26条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第27条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第22条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第22条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

4 協議会は、関係機関及び前2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることに より、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第28条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第29条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第30条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第31条 厚生労働大臣は、第20条第1項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第8条第1項に規定する一般事業主又は第20条第2項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第8条第7項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第6章 罰則

第34条 第16条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第35条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 1 第22条第4項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 2 第28条の規定に違反して秘密を漏らした者

第36条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 1 第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 2 第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 3 第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第37条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 1 第10条第2項（第14条第2項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者
- 2 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 3 第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 4 第16条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第38条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第34条、第36条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第39条 第30条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第3章（第7条を除く。）、第5章（第28条を除く。）及び第6章（第30条を除く。）の規定並びに附則第5条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

- 2 第22条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第28条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第3条 前条第2項から第4項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第4条 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成29年3月31日法律第14号）抄

(施行期日)

第1条 この法律は、平成29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条中雇用保険法第64条の次に1条を加える改正規定及び附則第35条の規定 公布の日
- 2・3 略
- 4 第2条中雇用保険法第10条の4第2項、第58条第1項、第60条の2第4項、第76条第2項及び第79条の2並びに附則第11条の2第1項の改正規定並びに同条第3項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第4条の規定並びに第7条中育児・介護休業法第53条第5項及び第6項並びに第64条の改正規定並びに附則第5条から第8条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第5号の改正規定、附則第14条第2項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第3項の改正規定（「第4条第8項」を「第4条第9項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第1項の表第4条第8項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第1項及び第51条の項及び第48条の3及び第48条の4第1項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成30年1月1日

(罰則に関する経過措置)

第34条 この法律（附則第1条第4号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第35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。

附 則 (令和元年6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日
- 2 第2条の規定 公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

6 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律（労働施策総合推進法）（抜粋）

昭和41年7月21日法律第132号
最終改正 令和2年3月31日法律第14号

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならないが、また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

(定義)

第二条 この法律において「職業紹介機関」とは、公共職業安定所（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長を含む。）、同法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体及び同法の規定により許可を受けて、又は届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

(基本的理念)

第三条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（以下この項において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

(国の施策)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

- 一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。
- 二 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。
- 三 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

- 四 就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。
- 五 事業規模の縮小等（事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。）の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。
- 六 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- 七 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用に促進するために必要な施策を充実すること。
- 八 高齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようするために必要な施策を充実すること。
- 九 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。
- 十一 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十二 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人（日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。）の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。
- 十三 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用に促進するために必要な施策を充実すること。
- 十四 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十五 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な施策を充実すること。
- 2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつていない雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。
- 3 国は、第一項第十二号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

(地方公共団体の施策)

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第六条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るよう努めなければならない。

第七条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(指針)

第八条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第九条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第二章 基本方針

(基本方針)

第十条 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項

二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることに関する重要事項

3 厚生労働大臣は、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 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(関係機関への要請)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

第三章～第七章省略

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等

(雇用管理上の措置等)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

(国、事業主及び労働者の責務)

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、優越的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、優越的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第三十条の七 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第九章 国と地方公共団体との連携等

(国と地方公共団体との連携)

第三十一条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

(要請)

第三十二条 地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による要請（以下この条において「措置要請」という。）に基づき労働者の職業の安定に関し必要な措置を実施するときはその旨を、当該措置要請に係る措置を実施する必要がないと認めるときはその旨及びその理由を、遅滞なく、当該措置要請をした地方公共団体の長に通知しなければならない。

3 厚生労働大臣は、措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者その他の厚生労働省令で定める者の意見を聴かなければならない。

4 前項の規定により意見を求められた者は、その意見を求められた事案に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第十章 以下省略

附 則（令和元年六月五日法律第二四号）抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。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。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

(準備行為)

第二条 第三条の規定による改正後の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「新労働施策総合推進法」という。）第三十条の二第三項（新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、新労働施策総合推進法第三十条の二第三項から第五項まで（これらの規定を新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の例により行うことができる。

(中小事業主に関する経過措置)

第三条 中小事業主（国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であつて、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下であるものをいう。次条第二項において同じ。）については、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、新労働施策総合推進法第三十条の二第一項（第五条の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の四の規定により読み替えて適用する場合を含む。次条第二項において同じ。）中「講じなければ」とあるのは「講じるように努めなければ」と、新労働施策総合推進法第三十条の四、第三十三条第二項及び第三十六条第一項（これらの規定を新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用

する場合を含む。)中「第三十条の二第一項及び第二項」とあるのは「第三十条の二第二項」と、新労働施策総合推進法第三十五条中「並びに第三十条の二第一項及び第二項」とあるのは「及び第三十条の二第二項」とする。

(政令で定める日=令和元年政令第二一一号で、令和四年三月三十一日)

7 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 (抜粋)

第34 回国連総会採択・1981年発効、1985年批准

この条約の締約国は、国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国(社会体制及び経済体制のいかなるを問わない。)の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要なことを認識し、女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、次のとおり協定した。

第1部

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条 締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置(適当な場合には制裁を含む。)をとること。
- 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控えかつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとること。
- 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条 締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置(立法を含む。)をとる。

第4条

1 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けるこ

ととなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。

2 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条 締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

(a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の觀念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。

(b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条 締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条 締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

(a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利

(b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利

(c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条 締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第9条

1 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。

2 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第3部

第10条 締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。

(b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会

(c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。

(d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会

(e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会

(f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。

(g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会

(h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第11条

1 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

(a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利

(b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利

(c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含む。）を受ける権利

(d) 同一価値の労働についての同一報酬（手当を含む。）及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利

(e) 社会保障（特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障）についての権利及び有給休暇についての権利

(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全（生殖機能の保護を含む。）についての権利

2 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。

(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。

(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。

(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。

- (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

- 1 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス（家族計画に関連するものを含む。）を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス（必要な場合には無料にする。）並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
(b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
(c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

- 1 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割（貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。）を考慮に入れるものとし、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。
- 2 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。
- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
(b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
(c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
(d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
(e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
(f) あらゆる地域活動に参加する権利
(g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
(h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

- 1 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
- (a) 婚姻をする同一の権利
(b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
(c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
(d) 子に関する事項についての親（婚姻をしているかいないかを問わない。）としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
(e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
(f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
(g) 夫及び妻の同一の個人的権利（姓及び職業を選択する権利を含む。）
(h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
- 2 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置（立法を含む。）がとられなければならない。

第5部以下省略

国の計画

第5次男女共同参画基本計画

政策領域と個別分野

I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

県の計画

ひょうご男女いきいきプラン2025（第4次兵庫県男女共同参画計画）

重点目標と推進項目

重点目標1 女性の活躍と兵庫への定着の推進

- 推進項目1 あらゆる分野への女性の参画拡大
- 推進項目2 女性の能力発揮の促進と環境整備
- 推進項目3 兵庫への定着の推進

重点目標2 男性の家庭・地域への参画と働き方の見直し

- 推進項目4 男性の家庭・地域活動への参画促進
- 推進項目5 長時間労働を前提とした働き方の見直し

重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進

- 推進項目6 仕事と生活を両立できる職場環境づくり
- 推進項目7 働きやすく働きがいのある環境づくり

重点目標4 互いに支え合う家庭と地域

- 推進項目8 地域ぐるみの家庭支援体制の充実
- 推進項目9 地域における男女共同参画の推進
- 推進項目10 男女共同参画の視点に立った防災体制の推進

重点目標5 安心して生活できる環境の整備

- 推進項目11 生涯にわたる健康対策
- 推進項目12 生活のセーフティネット
- 推進項目13 多様な人々が安心して生活できる環境の整備

重点目標6 次世代への継承

- 推進項目14 若者の就労や社会参加と出会いの支援
- 推進項目15 多様な選択を可能にする教育・学習推進

8 用語説明（50音順）

【あ行】

●育児休業

子どもを養育する労働者が法律に基づいて取得できる休業のこと。

●育児・介護休業法

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

平成4年（1992年）に育児休業法（正式名称：育児休業等に関する法律）が施行され、平成7年（1995年）の改正で育児・介護休業法（正式名称：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）となった。育児や家族の介護のために男女労働者が休む制度。子どもの看護休暇や時間外労働及び深夜業の制限、事業主が講ずべき措置などを定めている。平成22年（2010年）の改正では男性の育児参加を促進する内容が盛り込まれた。

●SDGs

Sustainable Development Goals の略語。持続可能な開発目標。平成27年9月、国連総会において採択され、17の目標とそれらに付随する169のターゲットから構成されている。開発途上国の貧困、教育、保健等の開発課題に加え、持続可能な開発の3本柱とされる経済面、社会面、環境面の課題にすべてに幅広く対応し、調和させるもの。

（参考）プランに関わる各目標の説明



目標 1

あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ



目標 3

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する



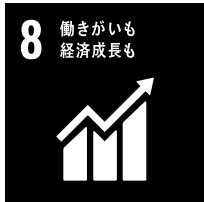
目標 4

すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する



目標 5

ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る



目標 8

すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する



目標 10

国内および国家間の格差を是正する



目標 11

都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にする



目標 16

持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する



目標 17

持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

● L G B T

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、バイ・セクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（「身体の性」と「心の性」が一致せず、自身の身体に違和感を持つ人）の頭文字を取った総称で、L G B Tだけでなく、様々な性の在り様がある。

●エンパワーメント

本来持っている力を引き出し、自らが力をつけることで、個人的な能力、経済的・社会的な意思決定の場での発言力の向上や政策決定への参画など様々な能力を獲得すること。

【か行】

●基礎的・汎用的能力

「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力によって構成される。

- ①「人間関係形成・社会形成能力」は、社会とのかかわりの中で生活し仕事をしていく上で、基礎となる能力。
- ②「自己理解・自己管理能力」は、子供や若者の自信や自己肯定感の低さが指摘される中、「やればできる」と考えて行動できる力。

- ③「課題対応能力」は、グローバル化等を踏まえ、従来の考え方や方法にとらわれずに物事を前に進めていくために必要な力。
- ④「キャリアプランニング能力」は、キャリアを形成していく力。社会人・職業人として生活していくために生涯にわたって必要となる能力。

●キャリア形成

自分で設定したキャリアプランに沿って、必要なスキルを磨いたり、必要な経験を積み上げたりする過程のこと。

●キャリアプランニング能力

「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力のこと。

●固定的な性別役割分担意識

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当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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のこと。

【さ行】

●女性活躍推進法

(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 (2015 年) 成立。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主 (国や地方公共団体、民間企業等) に義務付けられた。

●性的マイノリティ

性的少数者のこと。恋愛・性愛の対象が同性や男女両方に向かう人や、「身体の性」と「心の性」が一致せず、自身の身体に違和感を持つ人などをいう。

●セクシュアル・ハラスメント

相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。特に雇用の場においては、「職場 (労働者が業務を遂行する場所) において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、労働者がその労働条件につき不利益を受けること又は、性的な言動により労働者の就業環境が害されること」とされている。

【た行】

●男女共同参画社会

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、かつ、共に責任を担うこと。平成 11 年 (1999 年) に制定された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会を「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」(第 2 条) と定義している。

●男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにした法律で平成11年（1999年）に施行された。本文には、人権尊重、社会制度や慣行が男女に中立的であるような配慮、国や自治体の政策立案・決定への男女の共同参画、家庭生活の共同役割と他の活動との両立をうたい、これらの理念にのっとりた国、地方自治体、国民の責務を定めている。

●男女雇用機会均等法

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）

昭和60年（1985年）に制定。採用や昇進、職種の変更等で、男女で異なる取り扱いを禁止した。平成19年（2007年）の改正では、性別を理由とする差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、男女へのセクシュアル・ハラスメント対策の事業主への義務付け、母性健康管理措置、ポジティブ・アクションの促進等が定められている。平成29年（2017年）の改正では、上司・同僚からの職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置が義務付けられた。

●DV（ドメスティック・バイオレンス）

夫婦や恋人など親密な関係の中で多くの場合男性から女性に対して加える暴力のことをいう。殴る蹴るといった身体的なものだけでなく、精神的・性的・経済的・社会的暴力などのすべての暴力を含む。これらが一つあるいは重なり合って被害者を支配する。

●デートDV

結婚していないカップル間で起こるDVのこと。

【は行】

●配偶者暴力防止法

（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）

平成13年（2001年）施行。配偶者からの暴力を「暴力」と認め、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害と規定して、配偶者からの暴力の防止と被害者の保護を目的とした法律。保護命令制度の規定、配偶者暴力相談支援センターの位置づけ等、被害者支援のためのしくみを規定している。なお、「配偶者からの暴力」は、性別を問わないとともに、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」や、離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。）も引き続き暴力を受ける場合を含む。平成25年（2013年）の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力の被害者も含まれることになった。

●パープルリボンキャンペーン

国際的な女性に対する暴力根絶運動のためのリボン。紫（パープル）のリボンをつけることで、家庭や地域などから暴力をなくし、被害者の安全を守りたいという意思表示になる。

●パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。

●フレイル

フレイルとは、健常から要介護へ移行する中間の段階と言われており、加齢に伴い筋力が衰え、疲れやすくなり家に閉じこもりがちになるなど、年齢を重ねたことで生じやすい衰え全般を指す。

【ま行】

●マタニティ・ハラスメント

職場において、妊娠や出産者に対して行われるいやがらせを表す言葉。

【ら行】

●ライフプランニング

生涯の生活設計のこと。「将来、こうなりたい」、「こういうことをしたい」というような、個人個人がもつ将来の夢や希望の計画。

●リモートワーク

会社のオフィスに出社せず、自宅などの離れた場所で仕事をする働き方のこと。

●6次産業化

農林水産業・農山漁村と2次産業・3次産業を融合・連携させることにより、農林水産物をはじめとする農山漁村の多様な「資源」を利活用し、新たな付加価値を生み出す地域ビジネスや新産業を創出すること。

●ロールモデル

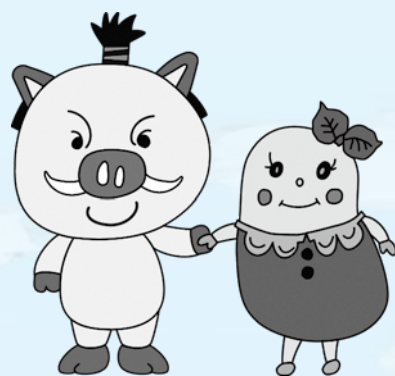
スキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のこと。

【わ行】

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発等、様々な活動についても自ら希望するバランスで展開できる状態であること。





第3次丹波篠山市男女共同参画プラン

だれもがお互いを尊重し合い、生き生きと輝きながら
自分らしく生きるまち、丹波篠山

令和4年（2022年）3月

発行

丹波篠山市 人権推進課
〒669-2397 丹波篠山市北新町41番地
TEL 079-552-1111（代表）
FAX 079-554-2332