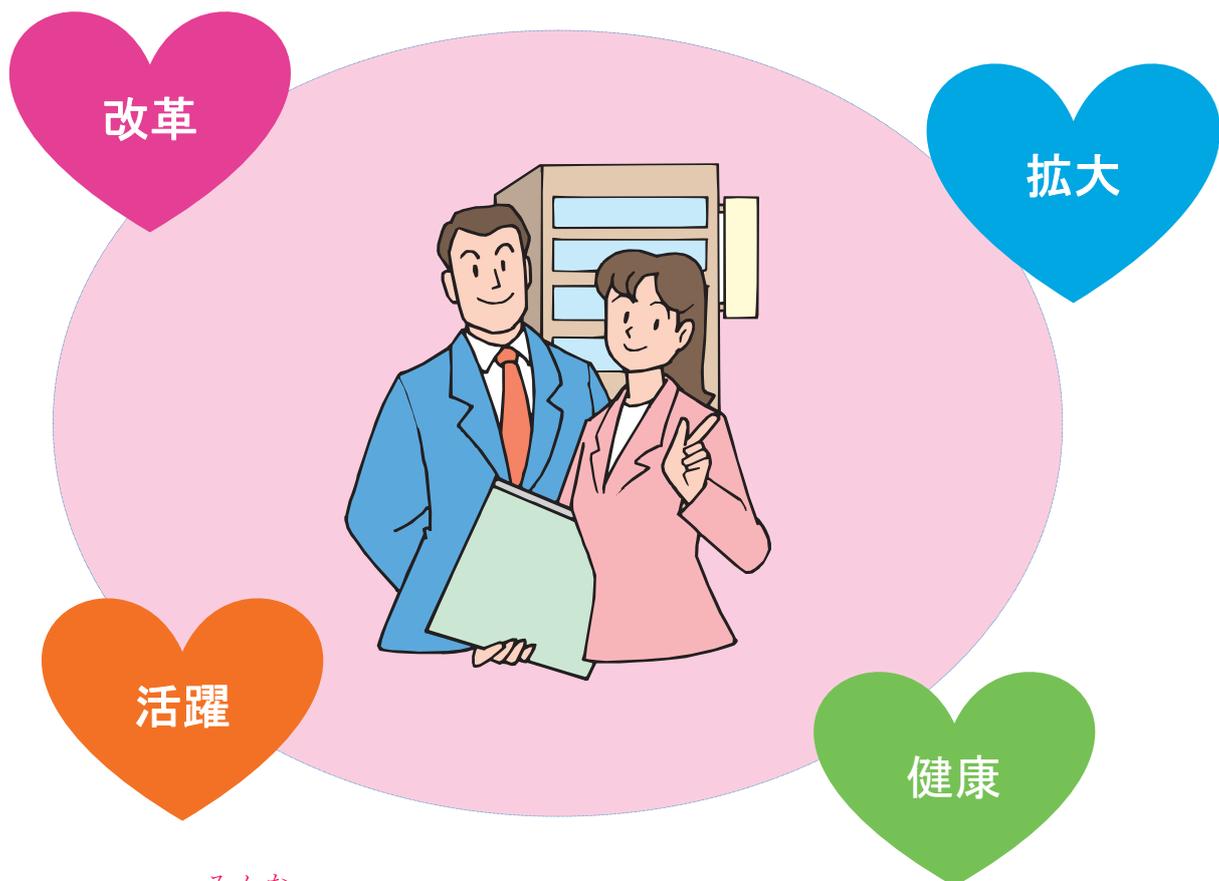


第3次光市男女共同参画基本計画



～ ^{みんな}男女が共に活躍し、
一人ひとりの個性と能力が輝く
ゆたかなまちを目指して ～

平成29年 3月

光 市

はじめに

少子高齢化が進み、本格的な人口減少社会が到来した今日、男女が互いにその人権を尊重し、個性と能力が発揮できる男女共同参画社会の実現は、社会全体で取り組むべき課題となっています。



このため本市では、これまで2次にわたって策定した男女共同参画基本計画に基づき、市民一人ひとりが、性別に関わらず一人の人として個性が尊重される男女共同参画社会の実現を目指し、様々な取組みを推進してまいりましたが、平成27年に実施した「男女共同参画に関する市民アンケート」では、いまだに家庭や地域、職場や学校など、様々な場において男女間格差や性別による固定的な役割分担意識が根強く残っています。

こうした中、国においては「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題であるとして、平成27年に、女性の職業生活における活躍の推進に向けた基本原則と関係者の責務を明らかにした女性活躍推進法を制定しました。

一方、本市におきましても、平成29年3月「第2次光市総合計画」を策定し、目指すまちの将来像を「ゆたかな社会～やさしさひろがる 幸せ実感都市 ひかり～」と決めました。

申すまでもなく、「ゆたかな社会」を実現するためには、男女が共に活躍し、一人ひとりの個性と能力が輝くことが前提であり、このたび、これまでの取組み状況や社会経済情勢の変化、さらには国の動きなどを踏まえ、また「光市男女共同参画推進ネットワーク」委員や広く市民の皆様のご意見を伺いながら「第3次光市男女共同参画基本計画」を策定しました。

今後は、この計画に基づき、市民の皆様をはじめ、県や関係機関・関係団体、事業者の皆様方と連携を図りながら、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを進めてまいりますので、皆様方の一層のご理解、ご協力をお願いいたします。

平成29年3月

光市長

市川 鯉

目 次

第1章 計画の策定にあたって	3
1 計画策定の趣旨	3
2 計画の位置付け	3
3 計画の期間	4
第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題	7
1 社会経済情勢の変化	
(1) 人口の減少・少子高齢化の進行	7
(2) 家庭環境と地域社会の変化	8
(3) 雇用を取り巻く環境	9
2 国・県の動向	
(1) 国の動向	11
(2) 県の動向	12
3 市民アンケート調査からみる現状と課題	13
4 「第2次光市男女共同参画基本計画」の検証	20
第3章 基本的な考え方	31
1 基本理念	31
2 基本目標	32
3 施策の体系	36
第4章 施策の展開	41
基本目標Ⅰ 『改革』 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革	
重点項目1 男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、意識の改革	41
重点項目2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	44
基本目標Ⅱ 『拡大』 あらゆる分野における女性の参画の拡大	
重点項目3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	47
重点項目4 地域における男女共同参画の推進	50
基本目標Ⅲ 『活躍』 女性の活躍の推進と男女が共に働きやすい環境の整備	
重点項目5 働く場における女性の活躍の推進	53
重点項目6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	57
重点項目7 子育て・介護支援の充実	60

基本目標Ⅳ 『健康』 男女が健康で安全・安心に暮らせる社会づくり	
重点項目 8 生涯にわたる心と身体の健康支援	63
重点項目 9 安心して暮らせる環境の整備	66
重点項目 10 男女間のあらゆる暴力の根絶	69

第5章 計画の推進 79

1 市民との協働による計画の推進	79
2 推進体制の整備・充実	79
3 調査・研究の充実と情報の提供	79
4 国・県及び関係機関との連携	79
5 定期的な計画の評価	79
6 推進体制図	80

資料編 83

平成27年度男女共同参画に関する市民アンケート結果について	83
計画の策定過程	94
光市男女共同参画推進ネットワーク設置要綱	96
光市男女共同参画推進ネットワーク委員名簿	98
関係法令等	99
男女共同参画社会基本法	
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
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	
用語解説	120

第1章

計画の策定にあたって

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国における最重要課題の一つとして位置づけられる中、国においては、法制度の整備など様々な取組みが行われてきているものの、少子高齢化や人口減少社会の進行、人々の生活スタイルや価値観の多様化、地域社会の変化等を背景に、その意義について改めて確認することが求められています。

現在、我が国では、急速な人口減少に伴い、将来の労働力不足が懸念されるとともに、国民ニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性を確保することが不可欠となっています。

また、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、「我が国最大の潜在力」である女性の力を最大限に発揮することが緊要な課題であり、さらに一歩踏み込んだ女性の活躍の推進が重要と考えられています。

こうした中、国においては、平成27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」（以下「女性活躍推進法」という。）を施行するとともに、同年12月には「第4次男女共同参画基本計画」を策定、また山口県においても、平成28年3月に「第4次山口県男女共同参画基本計画」を策定されました。

本市でも、平成19年3月に「光市男女共同参画基本計画」、平成25年3月に「第2次光市男女共同参画基本計画」を策定し、これまで、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まいりました。

しかしながら、人口減少が大きな課題となっている中、将来にわたって持続可能で活力ある地域社会を構築する地方創生の実現のためには、これまでの取組みに加え、さらに女性の活躍にも重点を置き、男女がその個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の形成を推進することが必要です。

こうした流れを踏まえ、男女共同参画を取り巻く社会経済情勢や、様々な課題に対応するため、これまでの取組みと、「第2次光市総合計画」や「光市まち・ひと・しごと創生総合戦略」、「光市人口ビジョン」等の方向性を的確に捉えた上で、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進するための指針として「第3次光市男女共同参画基本計画」を策定するものです。

2 計画の位置付け

- (1) 本計画は、「第2次光市総合計画」の個別計画とし、国の「第4次男女共同参画基本計画」、県の「第4次山口県男女共同参画基本計画」を踏まえ策定するとともに、「男女共同参画社会基本法」に基づく「市町村男女共同参画計画」として位置付けます。

- (2) 本計画のうち、「基本目標Ⅱ 『拡大』 あらゆる分野における女性の参画の拡大」及び「基本目標Ⅲ 『活躍』 女性の活躍の推進と男女が共に働きやすい環境の整備」を、「女性活躍推進法」に基づく「市町村推進計画」として位置付けます。
- (3) 本計画のうち、「基本計画Ⅳ 重点項目 10 男女間のあらゆる暴力の根絶」を、「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」（以下「DV防止法」という。）に基づく「市町村基本計画」として位置付けます。

3 計画の期間

この計画の期間は、「第2次光市総合計画」との整合を図り、平成29年度から平成33年度（2021年度）までの5年間とします。

なお、社会情勢等の変化や計画の進捗状況、国、県の動向を踏まえながら、適宜見直しを行います。

平成	25	26	27	28	29	30	31	32	33
西暦	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
光市総合計画	光市総合計画 後期基本計画				第2次光市総合計画				
光市男女共同参画基本計画	第2次光市男女共同参画基本計画				第3次光市男女共同参画基本計画				

第2章

男女共同参画を取り巻く現状と課題

第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題

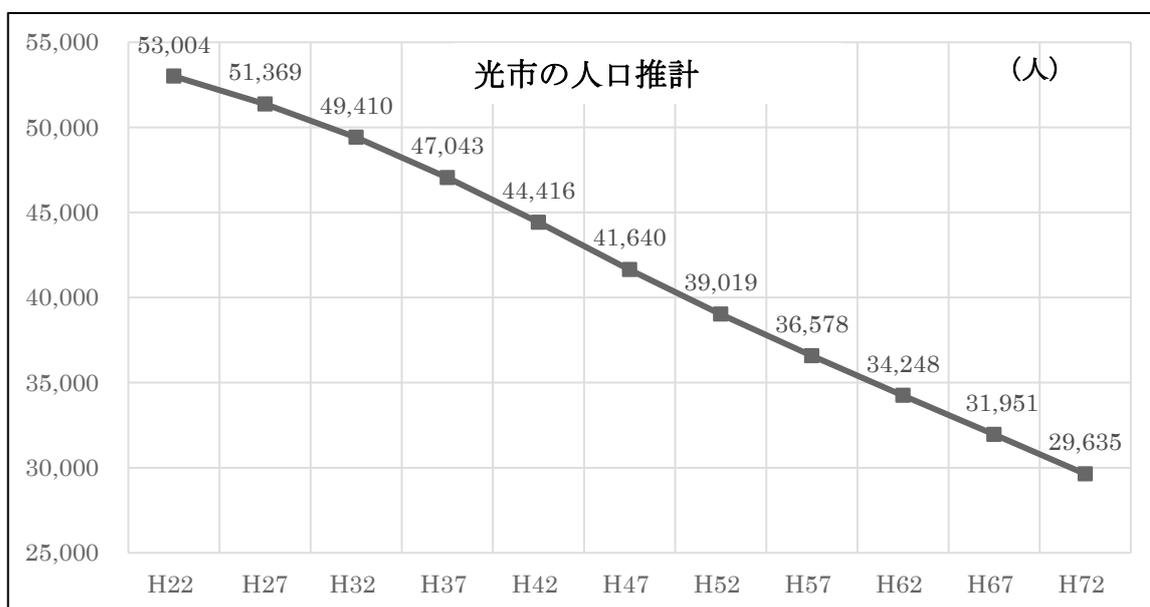
1 社会経済情勢の変化

(1) 人口の減少・少子高齢化の進行

本市の総人口は、昭和59年の58,715人をピークに減少に転じ、平成27年には51,369人となっています。また、今後さらに人口減少が加速し、平成72年(2060年)には、3万人を割ることが予測されています。

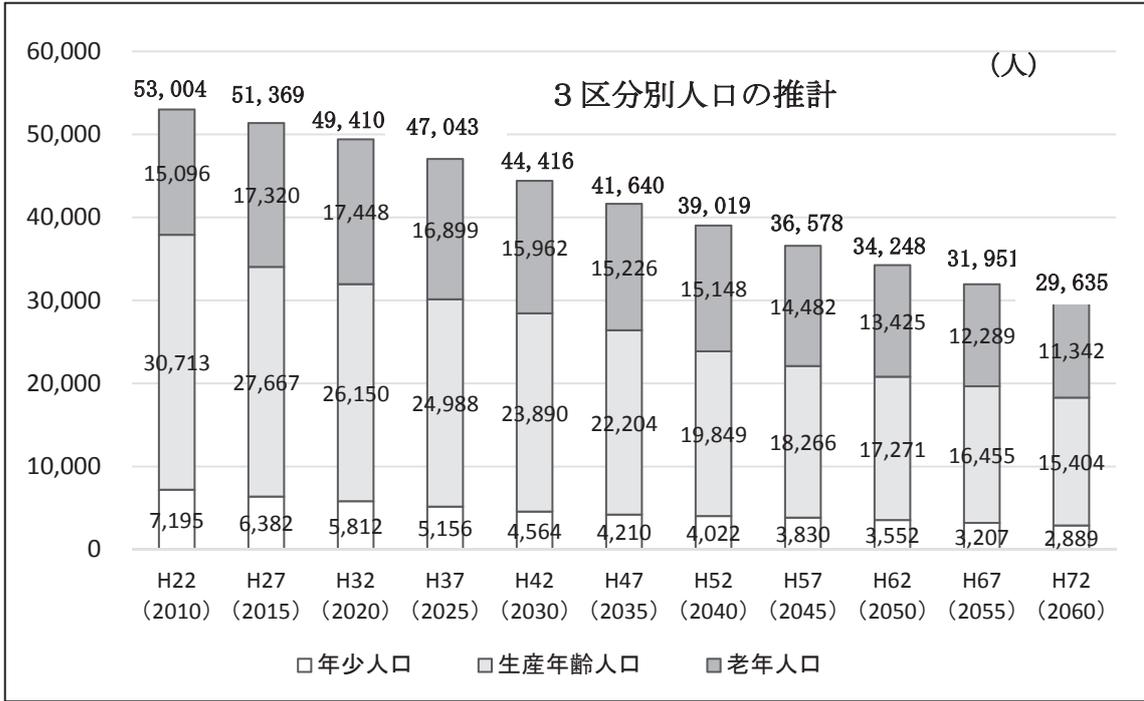
また、人口減少と併せて少子高齢化も進んでおり、平成17年に21%を超えた65歳以上の人口割合は、平成26年には32.7%に達し、さらに今後、約40%近くまで上昇すると予測されています。

さらに、働く世代でもある15歳以上64歳以下の生産年齢人口の割合は低下を続けるとともに、14歳以下の年少人口の割合は、平成26年の12.7%から平成72年(2060年)には10%を割り込むなど著しい低下が予測されています。



【光市人口ビジョン】

「国立社会保障・人口問題研究所」の推計に準拠した指針

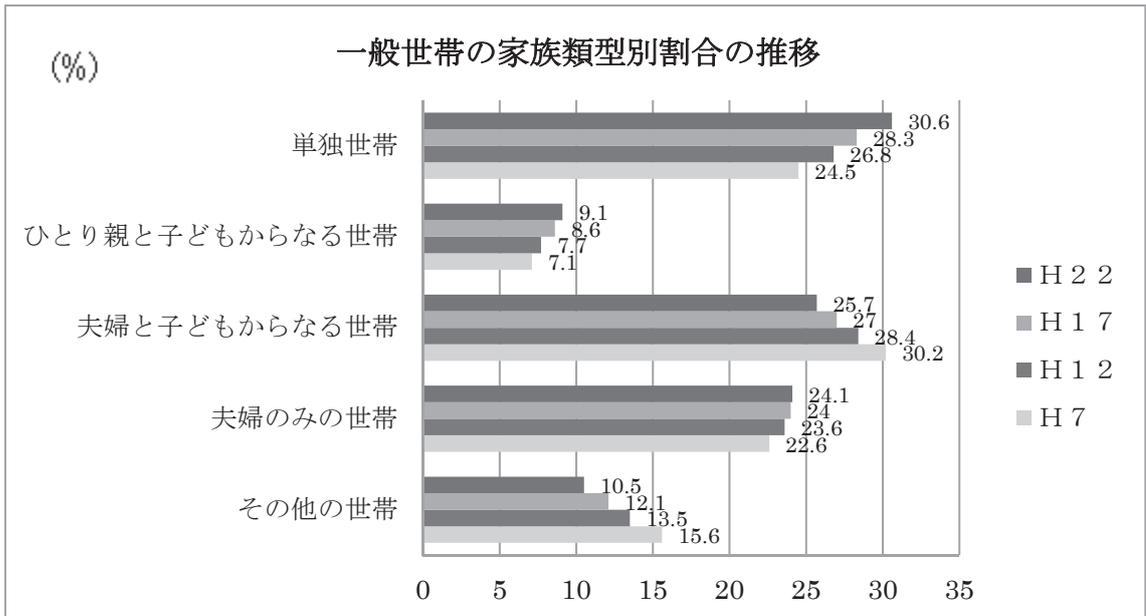


【光市人口ビジョン】

「国立社会保障・人口問題研究所」の推計に準拠した指針

(2) 家庭環境と地域社会の変化

本市では、1世帯あたりの平均人員が減り続けており、単独世帯やひとり親世帯が増加するなど家族形態が変化しています。地域社会におけるつながりの希薄化や災害発生時における要配慮者支援の在り方など課題は深刻化しています。



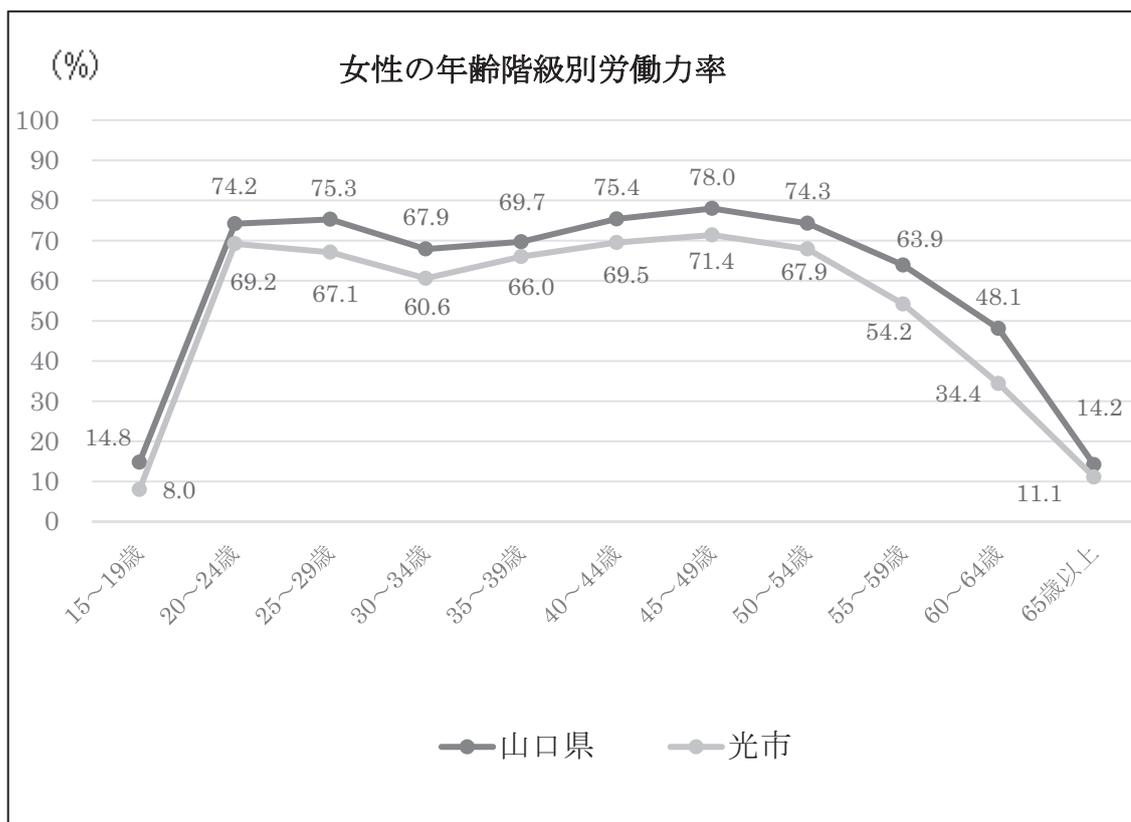
【平成22年以前 国勢調査】

(3) 雇用を取り巻く環境

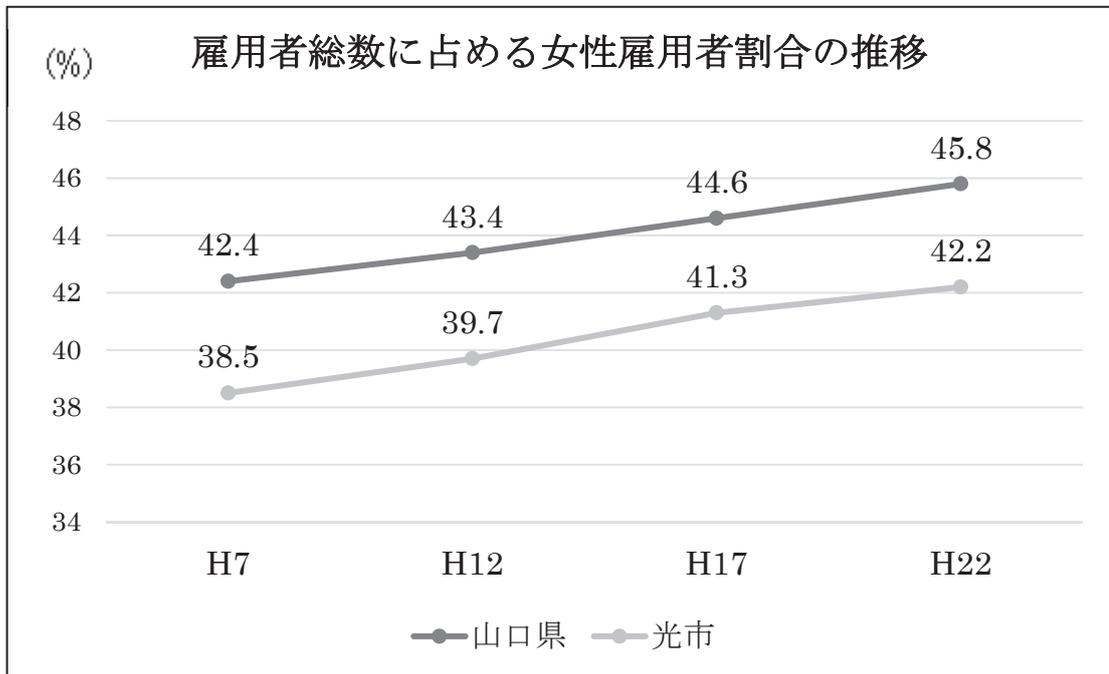
本市においては、雇用者に占める女性の割合は増えていますが、女性の年齢階級別の労働力率は、20歳代後半から低下し、30歳代前半を底に、40歳代後半まで上昇するなど、全体としてM字カーブを描いており、多くの女性が、結婚、出産、育児等を契機に退職し、子育てが一段落した段階で、再び就業している状況がうかがえます。

雇用形態においても、県の統計によれば男女とも正規の職員・従業員の割合が低下し、パート・アルバイトなど非正規雇用の割合が上昇している状況です。

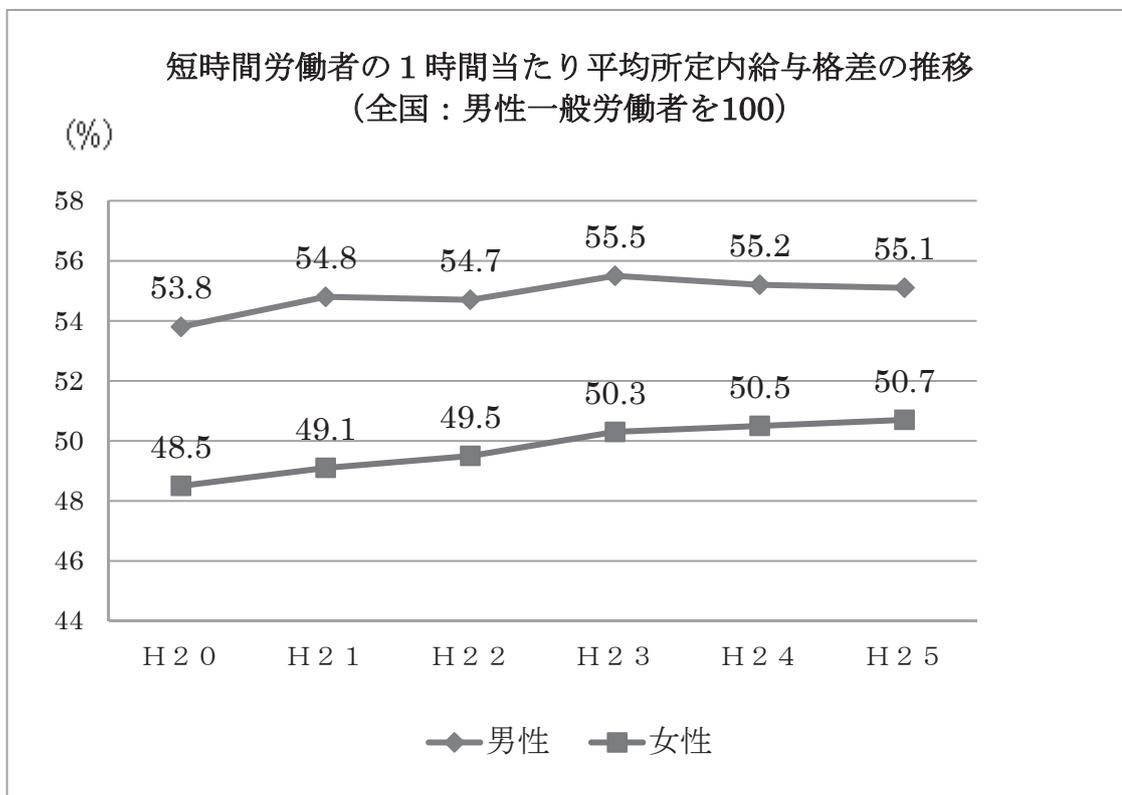
また、短時間労働者と一般労働者の賃金格差は改善傾向にあるものの、短時間労働者の賃金は低い水準に留まっています。



【平成22年 国勢調査】



【平成22年以前 国勢調査】



【内閣府 男女共同参画白書】

2 国・県の動向

(1) 国の動向

ア 「女性活躍推進法」の制定

我が国における急速な少子高齢化の進行、国民のニーズの多様化等を踏まえ、自らの意思で職業生活を営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して活躍することで、豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性活躍推進法」が平成 27 年 9 月に施行されました。

この法律では、国、地方公共団体、事業主が担う責務を明らかにし、集中的・計画的に取り組んでいくこととしています。特に事業主に対しては「一般事業主行動計画」の策定・実施によるポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進、仕事と家庭生活との両立支援等、女性の活躍推進に関する新たな取組みが設けられました。

イ 「次世代育成支援対策推進法」の延長・改正

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が、平成 26 年 4 月に 10 年間延長・改正されました。

今回の改正により、次世代育成支援対策の実施状況が特に優良な事業者に対する特例認定制度が創設されました。これにより、一層の仕事と家庭の両立支援等の取組みの推進・強化が図られました。

ウ 「DV防止法」の改正

配偶者からの暴力の現状に的確に対応するため、「DV防止法」が改正され、平成 26 年 1 月に施行されました。これにより、被害者の範囲に、これまでの事実上の婚姻関係にある者に加え、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りました。

エ 「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の改正

近年のストーカー行為等の実情を踏まえ、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（以下「ストーカー規制法」という。）が改正され、平成 25 年 10 月に施行されました。これにより、婦人相談所等は、ストーカー行為などの被害者に対する支援等に努めなければならないことが明記されました。

オ 国の「第 4 次男女共同参画基本計画」の策定

「男女共同参画社会基本法」に基づく、国の「第 3 次男女共同参画基本計画

(平成 22 年 12 月策定)を改定した「第 4 次男女共同参画基本計画」が平成 27 年 12 月に策定されました。

○国の「第 4 次男女共同参画基本計画」の概要

主な改定内容（第 3 次計画からの変更点）

- ・男女共同参画社会として目指すべき方向性を 3 つの政策領域に体系化
- ・男性中心型労働慣行の変革と女性の活躍を、計画全体にわたる横断的視点に位置付け

(2) 県の動向

ア 「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」の策定

新たな県政運営の指針として、山口県の現状と課題を的確に把握し、今後県が進める政策の基本的な方向をまとめた総合計画であり、かつ、その基本方向に沿って取り組むべき具体的な施策を掲げた実行計画として、平成 27 年 3 月に策定されました。

その中で、「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、仕事と子育て等の両立支援、女性の再チャレンジ支援、地域における女性の活躍の促進などに取り組むこととされました。

イ 「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定

「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」のうち、産業、地域、人材の活力の創出に資する施策を重点化し、人口減少の克服に向けた実効性のある地方創生の取組みを推進するための実践的な計画として、平成 27 年 10 月に策定し、その中で、「女性のやまぐちへの定着、活躍の促進」を掲げ、地域や職場における女性の活躍を促進することとされました。

ウ 「やまぐち産業戦略推進計画」の改定

山口県の強みを活かした、成長分野の産業に重点的に取り組む施策を推進する計画として策定された「やまぐち産業戦略推進計画」において、「産業を支える女性の活躍推進」の項目を新たに追加した第 1 次改定版を平成 26 年 7 月に、産業面から地方創生に取り組むとした第 2 次改定版を平成 27 年 3 月に策定されました。

エ 「第 4 次山口県配偶者暴力等対策基本計画」の策定

「DV防止法」に基づく、「山口県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計画（第 2 次改定版）（平成 25 年 3 月策定）」を改定した「第 4

次山口県配偶者暴力等対策基本計画」が、平成 28 年 3 月に策定されました。

オ 男女共同参画に関する県民調査の実施

男女平等や仕事、家庭、地域等に関する県民の意識や配偶者等からの暴力の実態を把握することを目的として、20 歳以上の県民を対象に「男女共同参画に関する県民意識調査」、「男女間における暴力に関する調査」を平成 26 年 9 月に実施されました。

カ 「第 4 次山口県男女共同参画基本計画」の策定

「男女共同参画社会基本法」に基づく、「山口県男女共同参画基本計画（第 2 次改定版）（平成 23 年 3 月策定）」を改定した「第 4 次山口県男女共同参画基本計画」が、平成 28 年 3 月に策定されました。

○計画体系の見直し

「山口県男女共同参画推進条例」の基本理念は維持しつつ、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」や「女性活躍推進法」、県の「元気創出やまぐち！未来開拓チャレンジプラン」や「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」等を踏まえながら、目指すべき方向の大きな柱とするよう、「3つの基本目標」及び「10の重点項目」に体系の見直しを行うとともに、「女性活躍推進法」に基づく「都道府県推進計画」として位置付けられました。

3 市民アンケート調査からみる現状と課題

平成 27 年 10 月に、18 歳以上の市民 1,500 名を対象として「男女共同参画に関する市民アンケート」（以下「市民アンケート」という。）を実施しました。主な結果は以下のとおりです。 ※回答率 45.1%、回答者数 675 人（男性 262 人、女性 404 人）

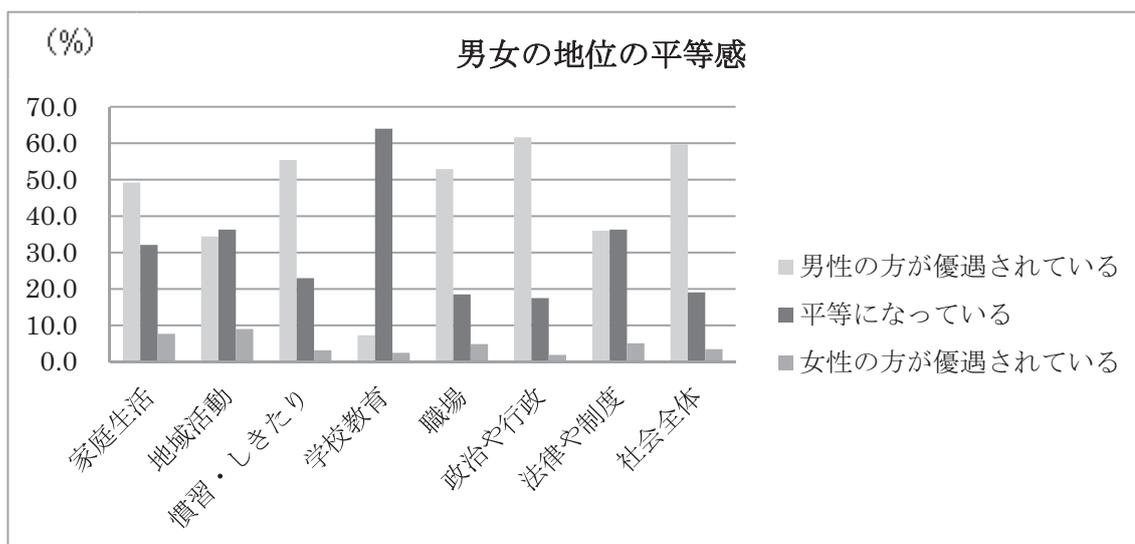
（1）男女の地位の平等について

社会全体における男女の地位の平等意識は、「平等」19.1%で、平成 23 年度調査（以下「前回」という。）26.4%に対し下がるとともに、「第 2 次光市男女共同参画基本計画」の指標の目標値 35.0%も大きく下回りました。これは「地域活動」、「学校教育」、「法律や制度」では「平等」が 35.0%を上回ったものの、「政治や行政」において 17.5%、「慣習・しきたり」23.0%、「職場」では 18.5%と低い値であったためと考えます。

また、社会全体において、「男性優遇」が 59.7%（前回 56.5%）、「女性優遇」は

3.5%（前回 3.3%）となっており、今回調査では「わからない」「無回答」の割合が多いものの、依然として「男性優遇」の状況となっています。

このことから、今後、一層の不平等な慣習やしきたりの改善（生涯学習）、幼少時からの教育（家庭・学校教育）、女性自身のエンパワーメント支援など各分野に及ぶ公的サービスの充実や様々な分野での女性の活躍に対する支援や男女共同参画社会の実現に向けた啓発、教育を行っていく必要があります。



(2) 男女の生き方について

男女の固定的な性別役割分担意識である「男は仕事、女は家庭」について、「賛成」「どちらかといえば賛成」は 41.4% となり、前回 48.4% を下回り、指標の目標値（40.0% 以下）に近づく良い傾向となりました。しかしながら、性別では男性 49.6%、女性 35.9% であり、男性に固定的な性別役割分担意識が多く残っているようです。また、70 歳代以上では「賛成」48.8% であるのに対し、10、20 歳代では「反対」が 60.0% と多く、若い世代では意識改革が進んでいるものと思われます。（※「反対」「どちらかといえば反対」の回答については 44.6%（前回 36.0%））

なお、「賛成」意見の理由としては、「女性が働きに出ると子育て・家事・介護にさしつかえるから」や「男性は仕事、女性は家事や育児に向いているから」が、また「反対」意見の理由としては「仕事は女性にとっても自己実現（生きがい、能力の発揮）の場であるから」という意見が多くありました。

今後は、特に男性及び高齢者層の意識改革が重要であると考えられます。

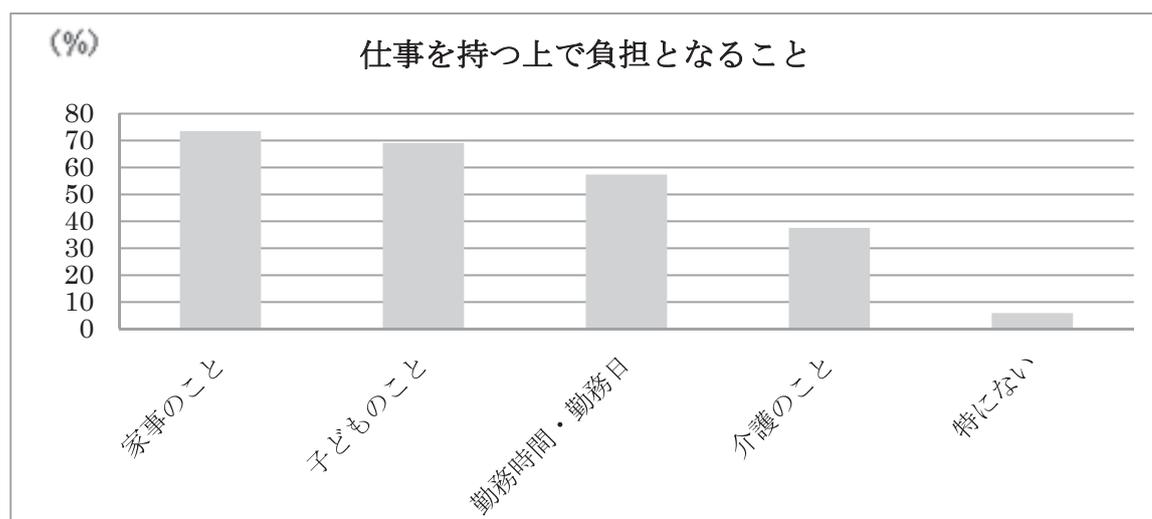
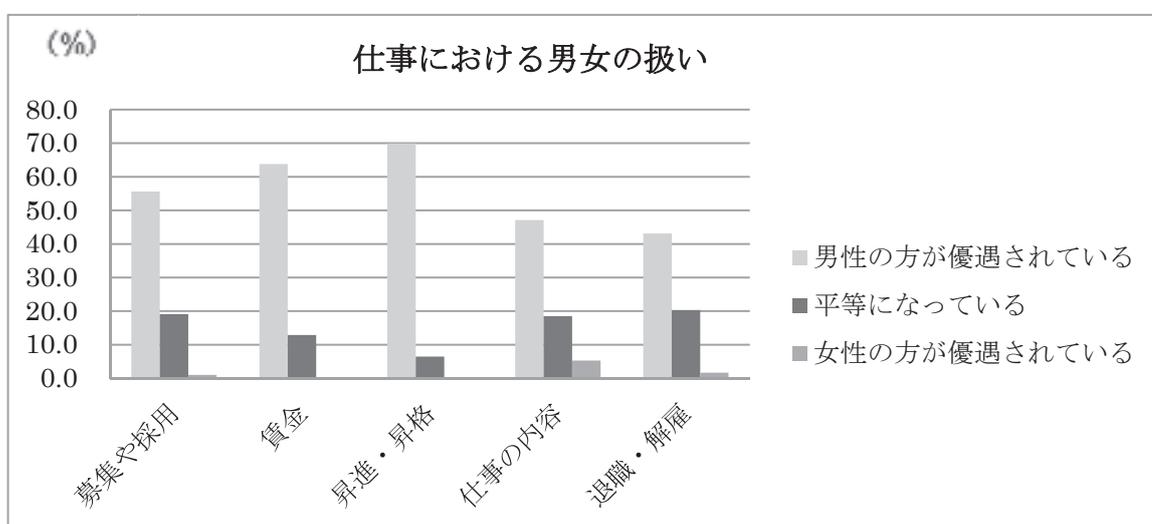
(3) 女性の働く環境について

仕事における男女の扱いについては、「昇進・昇格」69.9%、「賃金」63.8%、「募

集や採用」55.6%、「仕事の内容」47.1%、「退職・解雇」43.1%とすべての項目で「男性が優遇されている」となっており、男性に比べて女性の方が働く環境が整っていないのが現状と言えます。

また、女性が仕事を持つことについては、「子どもができれば仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つほうがよい」が44.9%で、男女、各年代とも一番多く、次に「子どもができてもずっと仕事を続けるほうがよい」の25.2%でした。

女性が仕事を持つ上で負担になることは、「家事」73.5%、「子ども」69.1%、「勤務時間・勤務日」57.4%、「介護」37.6%となっています。



また、女性が活躍できる仕事・職場環境に必要なことは、女性の視点からは「育児・介護との両立について職場の支援制度が整っていること」66.6%、「職場の上

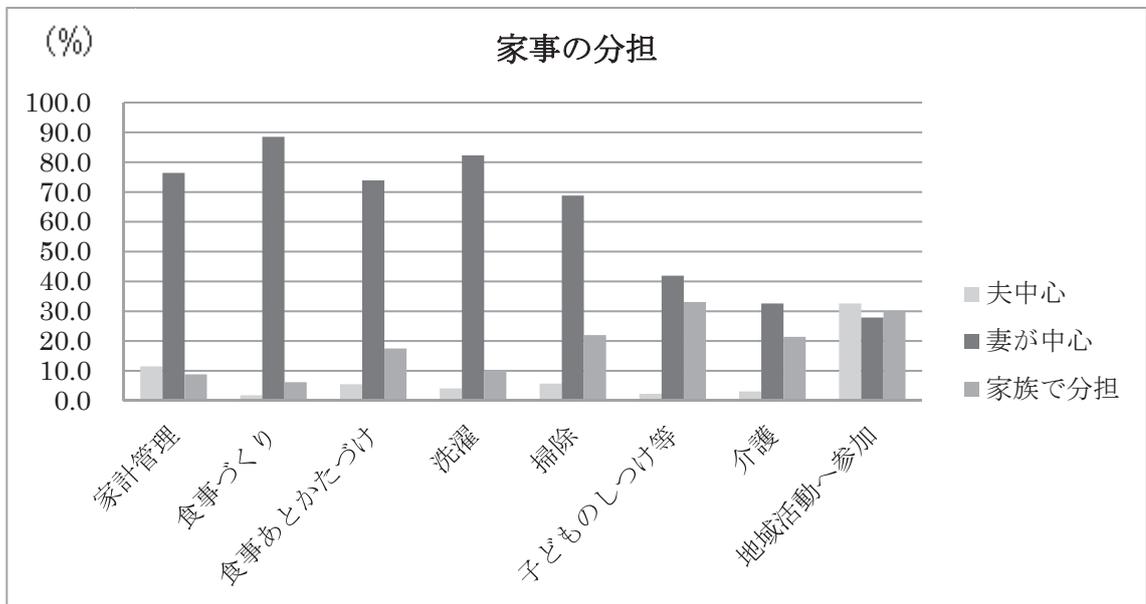
司・同僚が、女性が働くことに理解があること」57.4%、「勤務時間が柔軟であること、長時間労働の必要がないこと」44.3%となっており、特に育児、介護に係る家庭生活と仕事の両立を支援していくことが、今後の女性活躍の推進につながるものと考えます。

また、男性の長時間労働を少なくしていくことで、仕事以外の分野への男性の参画にもつながるものと思われま。

(4) 仕事とその他の生活（家庭生活・地域活動）の両立について

既婚者の家事分担については、基本的には「妻が中心」ですが、「掃除」、「子どものしつけや家庭教育」、「介護」については家族で分担する割合も多くなっており、「地域活動」においては、「夫が中心」「妻が中心」「家族で分担」が同じ割合に近くなっています。

また、就業者に限れば、仕事とその他の生活（家庭生活、地域活動）のどちらを優先させるかについては、「家庭生活または地域活動と仕事を、同じように両立させる」は、理想34.9%に対し、現実26.3%となり、8.6ポイントも低くなっています。逆に、「家庭生活または地域活動よりも、仕事に専念する」が理想の3.2%に対し、現実10.8%と7.6ポイント高くなっており、性別でも男女ともに両立はできていないのが現状です。



また、男性の家事、子育て、介護、地域活動参加に必要なことは、「夫婦や家族間でのコミュニケーション」65.2%、「男性自身の抵抗感をなくす」42.5%（女性45.0%）、「労働時間の短縮」31.1%（男性37.4%）の順となっており、女性は男

性に抵抗感をなくしてほしいと思う人が多く、男性は労働時間が少なくなれば家事、子育て等に参画できると思う人が多いということです。夫婦や家族で話し合う時間をさらに持つことを意識できれば、自然と抵抗感がなくなり、労働時間の短縮にもつながっていく可能性があるのではないかと思います。

このことから、実際の生活においても両立が実現できるよう、家事、育児、介護、地域社会での活動に対し、社会全体で男女共同参画を認識していくことが大切です。

(5) セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・ハラスメントについて

セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントについて「いやがらせを受けたことがある」が7.6%（女性10.6%）、マタニティ・ハラスメントについて「いやがらせを受けたことがある」という女性は3.7%でした。

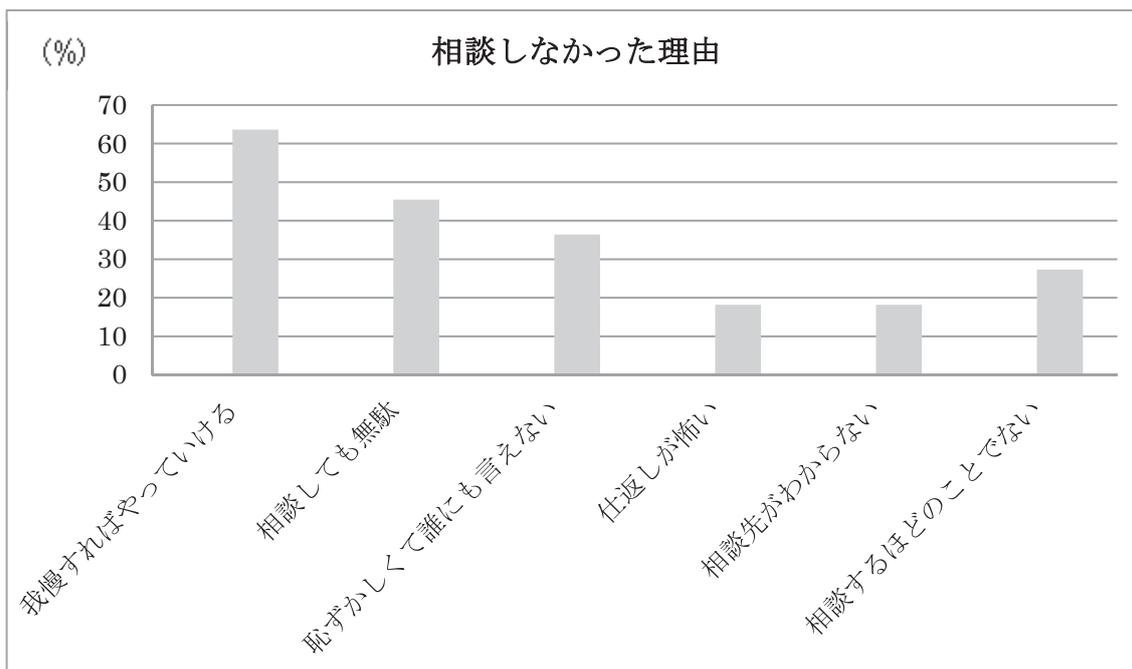
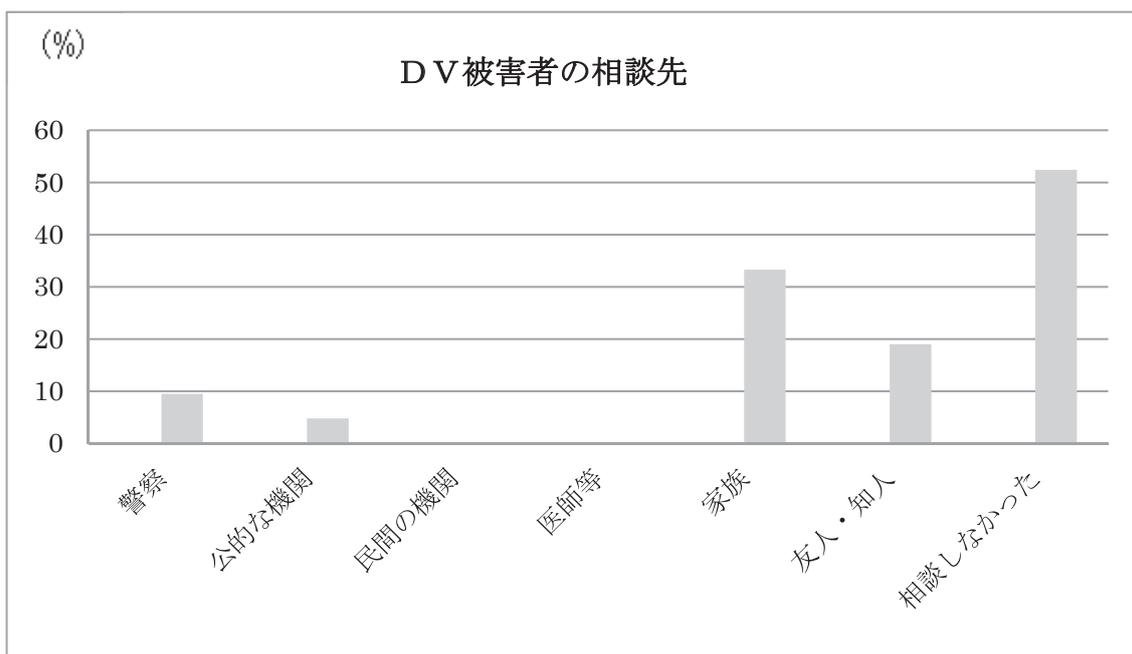
また、30歳代が6.1%、50歳代が6.7%とマタニティ・ハラスメントを受けた人が多く、回答者の男女比から換算すると、30歳代及び50歳代の女性の約10人に1人はマタニティ・ハラスメントを受けていることになります。

セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントはともに、男性よりも女性の被害者が多く、また、妊娠や出産を理由に本人の意思によらない退職に追い込むなどのマタニティ・ハラスメントは、女性の社会参画を阻害する要因の一つとなっており、女性が産前産後休暇や育児休暇を経た後に、安心して職場復帰ができるよう職場環境を整備していく必要があります。

(6) ドメスティック・バイオレンス（DV）について

夫婦や交際相手などの親しい間で行われる身体的・心理的・性的な暴力行為（ドメスティック・バイオレンス（DV））を受けたことがある人は3.1%（女性4.7%、男性0.8%）（女性404人中19名、男性262人中2名）となっています。そのうち「相談しなかった」52.4%、「家族に相談」33.3%、「友人・知人に相談」19.0%、「公的窓口へ相談」4.8%であり、計画の指標の目標値である「公的な相談窓口や電話相談に相談した人」については、前回の9.5%に比べ減少しています。

また、「相談しなかった」（女性10名、男性1名）理由としては、「我慢すれば何とかやっつけていける」63.6%、「相談しても無駄」45.5%、「恥ずかしくて言えない」36.4%、「どこ（誰）に相談してよいかわからなかった」が18.2%あり、このことから、DV防止の啓発と相談窓口の周知に一層努める必要があります。



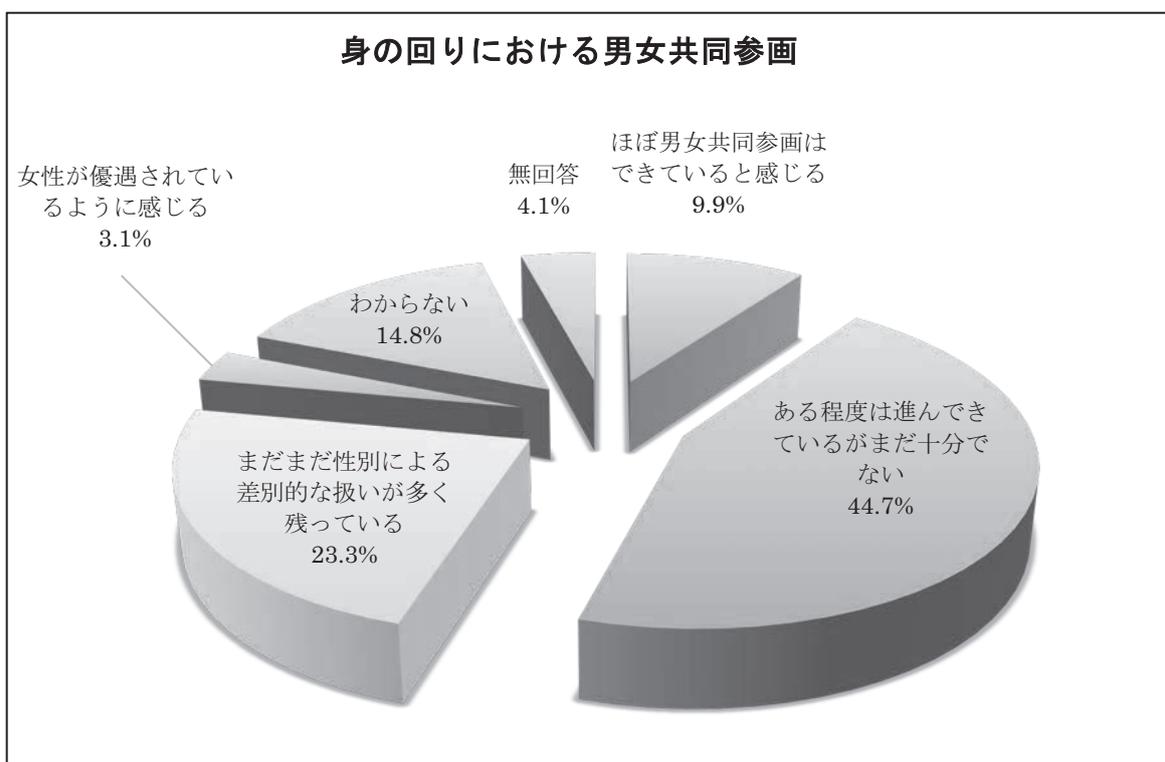
(7) 男女共同参画の考え方について

意思決定の場に女性が少ない理由としては、「男性優位の組織運営」50.1%、「女性の積極性が不十分」31.9%、「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ない」30.5%、「女性の活動を支援する仕組みの不足」30.1%の順となっています。

また、女性の参画が進むべきと思う分野は、「企業の女性管理職、女性社員」40.9%、「国、県や市町村議会の議員」39.4%、「国、地方公共団体の女性管理職、女性職員」

35.7%の順となっています。

また、身の回りにおける男女共同参画の状況については、「ある程度は進んできているがまだ十分ではない」44.7%（男性53.8%、女性38.9%）、「まだまだ差別的扱いが多く残っている」23.3%（男性19.5%、女性25.5%）となっており、男性の方が「ある程度進んでいる」、女性の方が「まだまだ十分ではない」と回答した人が多いことから、今後、社会全体で男性優位となっている考え方や環境を再考し、女性自らが積極的に意思決定の場に参画し、活躍できる環境を整備していくことが求められます。



(8) 今後の取組みについて

「男女共同参画社会」を実現するため市の施策に望むことは、「保育サービスや放課後児童クラブなどの子育て支援の充実」41.6%（前回51.6%）、「介護サービスの充実」41.6%（前回39.1%）、「女性の就労支援の充実」32.6%（前回32.3%）、「男女雇用機会均等法の周知徹底」27.9%（前回28.4%）の順となっています。

過去のアンケートから一貫して、子育て支援と介護サービスへの要望が最も高く、また、女性の就労支援への要望も高いことから、出産、育児のために離職した女性が、子育てが一段落した後に再就職する際の支援とともに、子育て支援や介護サービスの一層の充実を進めていくことが女性の就労支援につながると考えます。

4 「第2次光市男女共同参画基本計画」の検証

平成25年3月に策定した「第2次光市男女共同参画基本計画」では、基本理念を、

**「愛」「絆」「夢」「命」
～一人ひとりの『やさしさ』がきらめくまちをめざして～**

と定め、4つの基本目標を立て、取り組んできました。

基本目標Ⅰ ともに学び認めあうために

- 重点項目1 人権尊重の意識づくり**
- 重点項目2 男性、子どもにとっての男女共同参画の推進**
- 重点項目3 国際的協調を通じた男女共同参画の推進**

【主な取組み】

- 「光市人権を考えるつどい」、「いどばた人権考座」、「女性のつどい」等の市民を対象としたイベントの開催や、男女共同参画推進週間・月間に合わせ、ポスター掲示やチラシ配布等を行いました
- 「光市男女共同参画推進ネットワーク」との共催によりワークショップや「4コマまんが」を募集し、その成果をパネル展示や広報紙に記事を掲載するなど広く啓発活動を行いました。
- 中学生やPTA及び光市人権教育指導者研究会会員が対象の「ハートフルDAY in 光」の開催や、毎年市内小中学校2校を人権教育の指定校とし、研究発表会を開催しました。
- 父親参加型の事業「パパ出番ですよ!」において親子体操を毎年実施しました。
- 図書館に「男女共同参画絵本コーナー」を開設し、毎年図書を増冊し、資料の提供・貸出を促進するとともに、おはなし会では男女共同参画絵本の読み聞かせも行いました。
- 男女共同参画に関する内容を取り入れた講座を実施し、生涯学習センターの機能充実を図りました。
- 「光市国際交流のつどい」や「国際理解・国際協力等のための作文コンクール」を実施して、国際的協調に関わる市民意識の醸成や国際理解の促進に努めました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	策定時 (参考) H 2 3	近況値	目標値 H 2 8	達成 状況
① 社会全体における男女の地位の平等意識 「平等になっている」と思う人の割合	26.4%	19.1%	35.0%	後退
② 男女の固定的役割分担意識 「男は仕事、女は家庭」という考え方を肯定する人の割合	48.4%	41.1%	40.0%	改善
③ 社会通念・慣習・しきたりなどでの男女の地位の平等意識 「平等になっている」と思う人の割合	22.0%	23.0%	30.0%	改善
④ 「国際交流の推進」の市民満足度	9.0%	10.4%	20.0%	改善

※近況値出典【年度】：①②③男女共同参画に関する市民アンケート【27】

④まちづくり市民アンケート【27】

注) 表中の「達成状況」について、「改善」とは、近況値が目標値には達していないが、策定時よりも値が良くなっている状況であり、逆に「後退」は、近況値の値が悪くなっている状況です。また、近況値が目標値に達している場合は、「達成」と表記しています。

【課題】

男女共同参画社会の視点による社会制度や慣行の見直しや、「男は仕事、女は家庭」に代表される固定的役割分担意識の解消に向けたさらなる意識啓発活動の推進が重要です。また、市民グループの育成やあらゆる機会や媒体を活用し、わかりやすい啓発が必要です。

子どもの頃から自然に男女共同参画意識を持てる環境づくりや、地域、職場などにおいて、特に固定的な性別役割分担意識が強く残る男性に対し、意識の醸成となる効果的な学びの場が必要と考えます。

基本目標Ⅱ ともに育て支えあうために

重点項目4 子育て環境の整備・充実

重点項目5 家庭・地域における男女共同参画の推進

【主な取組み】

- 父親の子育てを支援するため、「パパの子育てノート（父子手帳）」を継続して配布し、男性への育児参加の推進を図りました。
- 父親が家庭教育に参加する気運の醸成を図るための行事を支援しました。
- 地域による子育てを支援するため、子育て支援センターやファミリーサポートセンターの充実を図りました。
- 延長保育や休日保育などの特別保育、放課後児童クラブ（サンホーム）によるサービスの整備・充実に努めました。
- 母親教室や家族学級、乳幼児健康診断、妊産婦相談、おっぱい冊子の配布に努め、妊娠から出産・育児に至る一貫した母子保健対策の充実に努めました。
- 児童虐待の防止に向けた啓発活動として、オレンジリボン運動や研修会を開催しました。
- 家庭・地域における子育ての推進のため、「ひかり子育て見守りネットワークモデル事業」の展開や学童期子育て講座、思春期子育て講座を開催しました。
- 家庭生活において男性が参画しやすい環境づくりとして、商工会議所や商工会などへの育児介護休業制度等の啓発や子育てサポート・くるみんマークの認定企業の取得促進に向けた普及・啓発に取り組みました。
- 地域づくり支援センターにおいて地域活動に関する相談受付や情報提供、活動場所の提供を行うなど、男女がともに参加しやすい環境づくりに努めました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	策定時 (参考) H23	近況値	目標値 H28	達成 状況
① 「子育て支援対策の充実」の市民満足度	36.0%	31.3%	40.0%	後退
② 家庭生活と仕事を同じように両立させることが望ましいと思う人の割合	39.6%	35.3%	50.0%	後退

③ 家庭生活における男女の地位の平等意識 「平等になっている」と思う人の割合	33.8%	32.1%	40.0%	後退
④ 地域における男女の地位の平等意識 「平等になっている」と思う人の割合	38.3%	36.3%	50.0%	後退

※近況値出典【年度】：①まちづくり市民アンケート【28】

②③④男女共同参画に関する市民アンケート【27】

【課題】

男性の育児参加等、子育てや児童虐待防止に関する学習支援や意識啓発に努めるとともに、各種子育て支援対策や保育制度の充実が求められています。

また、地域活動や家庭における固定的な性別役割分担の見直しや、男女共同参画をテーマとした地域における行事等の開催、商工会議所や商工会などへの啓発を含め、男性の家事・育児等への参画について粘り強い啓発活動の推進が重要です。

基本目標Ⅲ ともに生き生きと働くために

重点項目6 **仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進**

重点項目7 **様々な分野における政策・方針決定過程等への女性の参画の拡大**

【主な取組み】

- 女性の労働条件の向上促進と意欲の高揚の取組みの中で、子育てに優しい企業として、市内の事業所が山口労働局から認定を受けました。
- 市内で活動している光市女性団体連絡協議会に対し、様々な知識を身につける機会を提供し、女性のエンパワーメントを支援しました。
- 認知症高齢者等地域見守りネットワークにより、見守りが必要な高齢者をサポートすることや、小規模多機能型居宅介護による介護サービスの充実を図りました。
- 第6期介護保険事業計画の策定等により家族の介護負担の軽減を図り、仕事と家庭（介護）の両立を図りました。
- ハローワーク等との連携による就業情報の収集と提供を始め、商工会議所や商工会への各種技術・技能習得機会の情報提供を行い、労働環境の整備を推進し、子育て支援体制の充実を図りました。
- 市の審議会委員等や委員の公募については積極的に女性委員の登用の呼びかけを行い、審議会等女性登用率は平成28年4月1日時点では29.2%となりました。
- 市では女性職員15名で構成するプロジェクトチームを設置し、職員の行動指針や待遇マニュアルの改訂を行うなど、女性の参画に力を入れました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	策定時 (参考) H23	近況値	目標値 H28	達成 状況
① 職場における男女の地位の平等意識 「平等になっている」と思う人の割合	23.9%	18.5%	35.0%	後退
② 仕事をしている人で、家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させることが、望ましいと思う人（理想）と両立させている人（現実）の割合	45.6% (理想)	34.9% (理想)	現実を理想に近づける	達成
	28.8% (現実)	26.3% (現実)		

③ 市の各種審議会等における女性の登用率	22.4%	29.2%	40.0%	改善 達成率 73.0%
④ 市の職員（病院局・水道局を除く）の管理職における女性管理職の割合	7.5%	7.9%	増加 させる	達成

※近況値出典【年度】：①②男女共同参画に関する市民アンケート【27】

③④人権推進課【28】

【課題】

雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保等の環境づくりや、仕事と子育て・介護等の家庭生活の調和を図っていく必要があります。また、育児休業取得に向けた職場環境の整備やポジティブ・アクション(積極的改善措置)の啓発や導入がさらに必要です。

また、防災や環境問題等への女性の参画も重視され、今後の持続可能な地域社会を築くためには、あらゆる分野における男女共同参画が不可欠です。女性の参画を推進するために、市の女性職員の管理職等への登用や職域拡大等、行政が率先して政策・方針決定過程への女性の参画に取り組むことや人材の養成が必要となります。

基本目標Ⅳ ともに健やかに生きるために

重点項目 8 **こころとからだの健康支援**

重点項目 9 **高齢者・障害者等が生き生きと暮らせる環境の整備**

重点項目 10 **男女間の暴力を許さない仕組みづくり**

【主な取組み】

- 光市健康増進計画「光すこやか21」の推進を図るため、健康づくりの3つの源である食事・運動・心の健康のそれぞれをテーマにし、一体的に健康づくりについて学ぶ講座の開催や、各年代に応じた健康教育や健診体制の充実、健康相談や心の健康相談を随時実施しました。
- 思春期の性の問題について、生徒を対象とした「未来のパパ・ママ応援事業」を継続して実施するとともに、マタニティマーク普及啓発による妊婦、母性の保護促進を行いました。
- ウォーキング大会を始めとした女性にも取り組みやすい様々なスポーツ教室やレクリエーションの実施により健康づくりに取り組みました。
- 地域包括支援センターでは介護予防・認知症対策の推進や、高齢者への相談・支援等、高齢者の生活支援を行いました。
- 障害者に対し、困ったときの相談先や各種サービス事業所等の情報提供により、自立して日常生活や社会生活が確保できるよう事業を継続しました。
- 母子家庭等で一時的に子育てや生活支援が必要な世帯に家庭生活支援員を派遣し、家事・介護・保育サービスの支援を行いました。
- 配偶者等からの暴力やセクシャル・ハラスメントに関する情報提供と啓発を行いながら、庁内関係部署・警察・児童相談所等の関係機関と連携を図り、DV被害者の相談に対応しました。
- 地域における見守りネットワークの形成や、研修への参加により相談体制等の充実を図りました。
- 若い人たちのデートなどで起きる暴力を予防するため、高校等において「デートDV教室」の開催を支援しました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	策定時	近況値	目標値	達成
	(参考) H23			
① 「健康づくりの推進」への市民の満足度	39.2%	35.4%	45.0%	後退
② 「スポーツの振興」への市民の満足度	32.1%	26.0%	40.0%	後退

③ ドメスティック・バイオレンス 被害者のうち「公的な相談窓口や 電話相談に相談した」人の割合	9.5%	4.8%	相談者 の割合 の増加	後退
---	------	------	-------------------	----

※近況値出典【年度】：①②まちづくり市民アンケート【28】

③男女共同参画に関する市民アンケート【27】

【課題】

男女が生涯を通じて自らの健康管理を行うため、年齢や障害の有無にかかわらず、全ての人々が健やかに暮らせる社会の実現を目指し、各種制度の利用促進や、高齢者への虐待や消費者被害などの問題に対し、適切で専門的な支援が必要です。

また、あらゆる場への社会参画を進める「生涯現役社会づくり」に取り組み、介護サービスの充実と介護予防・地域包括ケアの推進が重要です。

なお、ひとり親家庭等においては、サービス希望の多様化や支援員の高齢化等の問題もありますが、引き続き相談・情報提供機能の強化や就業・自立支援を要します。

配偶者等の暴力に対しては、関係機関と連携して、地域における見守りから相談・保護・自立に至る切れ目のない支援体制の充実、被害者が迷わず相談できるように相談窓口の周知、相談を受ける職員の専門性の向上を図るとともに、二次的被害の防止を図る必要があり、「(仮称)DV防止連絡会議」の設置を検討するなど、関係機関との連携や情報の共有化を図ることが重要です。

計画全体の指標の達成状況

計画に掲げる目標指標（15項目）のうち、達成をしたものは、「仕事をしている人で、家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させることが、望ましいと思う人（理想）と両立させている人（現実）の割合で、現実を理想に近づける」、「市の職員（病院局・水道局を除く）の管理職における女性管理職の割合」の2項目でした。

○平成23年度と比較して、数値が目標に近づいた項目は次の4項目です。

- ・ 男女の固定的役割分担意識
「男は仕事、女は家庭」という考え方を肯定する人の割合
(48.4%→41.4%)
- ・ 社会通念・慣習・しきたりなどでの男女の地位の平等意識
「平等になっている」と思う人の割合 (22.0%→23.0%)
- ・ 「国際交流の推進」の市民満足度 (9.0%→10.4%)
- ・ 市の各種審議会等における女性の登用率 (22.4%→30.0%)

第3章

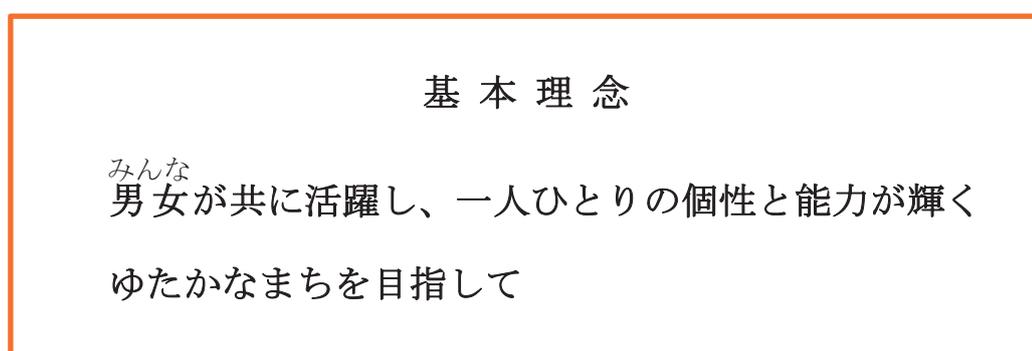
基本的な考え方

第3章 基本的な考え方

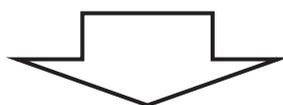
1 基本理念

市民一人ひとりが個人として尊重され、家庭や地域、職場や学校など、社会のあらゆる分野において男女が共に参画し、共に責任を分かち合うことのできる、ゆたかで活力に満ちた「男女共同参画社会の実現」を目指すため、「第2次光市総合計画」の趣旨や理念を踏まえ、

基本理念を



とします。



基本理念を踏まえ、「4つの基本目標」と「10の重点項目」を定めます。

- I 『改革』 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革
- II 『拡大』 あらゆる分野における女性の参画の拡大
- III 『活躍』 女性の活躍の推進と男女が共に働きやすい環境の整備
- IV 『健康』 男女が健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

2 基本目標

基本目標Ⅰ 『改革』 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革

男女が社会の対等なパートナーとして、性別に関わりなくその個性と能力を発揮し、あらゆる分野に共に参画していく意識や能力を高めていくことは、男性にとっても女性にとっても暮らしやすい社会の形成につながります。

しかしながら、社会制度、慣行などは時代とともに変わりつつあるものの、人々の意識の中には、固定的な性別役割分担意識が未だに根強く残っており、依然として多くの分野で「男性が優遇されている」と感じている人が多い状況です。

こうした状況は、男女の生き方や社会における活動の選択の幅を狭めることにもつながり、家庭、地域、職場、学校のあらゆる場において、男女共同参画について認識を深めるための取組みを進めることが重要となります。

このため、固定的な性別役割分担意識や性別による機会の不平等をもたらす社会制度や慣行を見直すとともに、子どもころから男女共同参画に関する意識を高めていく家庭教育や学校教育の推進、さらには女性が自らの意思によってあらゆる分野に参画するためのエンパワーメントの学習支援など、意識の改革に努めます。

重点項目 1 男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、意識の改革

重点項目 2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

基本目標Ⅱ 『拡大』 あらゆる分野における女性の参画の拡大

男女が性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野に参画することは、活力ある地域社会づくりにおいて非常に重要です。

とりわけ、多様化する地域社会において、新たな発想が生まれ、様々な価値観が尊重される社会づくりのためには、女性のあらゆる分野における政策・方針決定過程への参画の拡大が重要であり、行政自らが率先してポジティブ・アクションを推進するとともに、事業者、団体に対しても女性の参画の拡大を推進するよう積極的に働きかけを行う必要があります。

また、人口減少や少子高齢化、家族形態の変化などにより、地域社会におけるつながりの希薄化が進んでおり、福祉、防災、防犯、環境問題やまちづくりなど、生活に身近な課題が山積しています。

これまで地域活動の多くについては、退職後の男性や専業主婦などにより支えられてきましたが、今後は、幅広い年代の男女が地域活動に参画し、地域を支え活躍できるよう、それぞれの個性や能力が発揮できる環境を整備するとともに、地域の課題解決に向けた活動を行う団体や人材の育成・支援に努めます。

重点項目3 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

重点項目4 地域における男女共同参画の推進

基本目標Ⅲ 『活躍』 女性の活躍の推進と男女が共に働きやすい環境の整備

我が国では、急速な人口減少に伴い、将来の労働力不足が懸念されるとともに、国民ニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、人材の多様性の確保が不可欠であり、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の能力と個性が十分に発揮される環境整備が求められます。

このため、働きたい人が性別に関わりなく、ライフスタイルに応じた多様な働き方を選択できるよう就業環境の整備を図るとともに、どのような働き方を選択しても公正な処遇が確保され、能力を十分に発揮することができる職場環境の整備に取り組む必要があります。

また、少子高齢化や労働人口が減少する中で、従来の職場優先の意識・ライフスタイルの見直し、男性の長時間労働の是正や家庭生活・地域活動への参画の促進、女性の「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への参画の拡大など、男女が社会のあらゆる分野に参画し、活躍していくことが不可欠であることから、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」が実現できる環境の整備を推進します。

さらに、仕事と生活を両立できるよう、働きながら子育てや介護等ができる就業環境の整備や、多様なライフスタイルに対応する子育て支援策の充実などに努めます。

重点項目 5 働く場における女性の活躍の推進

重点項目 6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

重点項目 7 子育て・介護支援の充実

基本目標Ⅳ 『健康』 男女が健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

生涯を通じて、心身ともに健康で安心して暮らすことは市民共通の願いです。

とりわけ、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対して思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たって重要であることから、心身の健康に関する正しい知識と情報を提供し、市民が主体的に行動し、健康を享受できるよう支援します。

また、男女共同参画社会の形成において、誰もが、その意欲や能力に応じて、生き生きと安心して暮らせる社会づくりを進めることが重要です。

ひとり親家庭、高齢者、障害者等は貧困など生活上の困難を抱えやすくなっており、年齢や障害、性別等に関わらず、あらゆる人が安心して、自立した生活ができるよう、状況に応じて生活や就業について支援する必要があります。

さらに、配偶者等からの暴力は犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるにも関わらず潜在化しやすいことや、加害者の犯罪意識が低く、被害が深刻化しやすい特徴があります。また、性犯罪、ストーカー行為、職場におけるハラスメントなども決して許されるものではありません。

このため、男女の間のあらゆる形態の暴力の根絶に向けた取組みを推進します。

重点項目 8 生涯にわたる心と身体の健康支援

重点項目 9 安心して暮らせる環境の整備

重点項目 10 男女間のあらゆる暴力の根絶

3 施策の体系



施策展開の方向

- (1) 市民意識の醸成に向けた取組みの推進
- (2) 男女共同参画に関する調査研究及び情報の収集・提供

- (1) 男女共同参画に関する教育・学習機会の充実
- (2) 女性のエンパワメントのための学習支援

- (1) 行政における女性の参画の拡大
- (2) 事業所・団体等におけるポジティブ・アクションの促進
- (3) 女性のチャレンジ支援
- (4) 女性の人材育成及び情報の収集・提供

- (1) 地域活動における男女共同参画の推進
- (2) 防災分野における男女共同参画の推進
- (3) 環境その他分野における男女共同参画の推進

- (1) 職業生活における女性の活躍の推進
- (2) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保
- (3) 多様な働き方を選択できる環境整備と就業機会の創出
- (4) 農林水産業や自営業等における労働環境の整備

- (1) 仕事と生活の調和のとれた生き方の普及
- (2) 事業所等への啓発及び就業環境の整備
- (3) 男性の男女共同参画の推進

- (1) 家庭や地域における子育て支援
- (2) 保育環境等の整備・充実
- (3) 母子保健サービスの充実
- (4) 介護支援の充実

- (1) 生涯を通じた心身の健康管理の推進
- (2) 性を尊重する意識の浸透と母性の保護
- (3) 心身の健康を脅かす問題についての対策の推進

- (1) 高齢者が地域で安心して暮らせる体制の整備
- (2) 障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会の実現
- (3) ひとり親家庭等に対する支援
- (4) 子どもの安全確保と健全育成
- (5) その他困難を抱えた人々への対応

- (1) 男女間の暴力を根絶するための基盤づくり
- (2) 早期発見と相談体制の整備・充実
- (3) 被害者支援の推進
- (4) DV防止対策推進体制の整備



第4章

施策の展開

第4章 施策の展開

基本目標Ⅰ 『改革』 男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革

重点項目1

男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直し、意識の改革

■ 現状と課題

男女の人権が尊重され、男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野において自ら活動する機会が確保され、共に責任を負うべき社会を形成していくことが、男女共同参画の基本です。

しかしながら、市民アンケートによれば、男女の地位について「男性の方が優遇されている」と回答した人の割合や、「男は仕事、女は家庭」に代表される性別による固定的な役割分担意識を肯定する回答の割合は相変わらず高い状況です。

このように長い歴史の中で作られた慣行は、地域社会に依然として根強く残り、その見直しを一層進めるためには、男女共同参画の視点に立ち、一人ひとり自らが考え行動していく意識改革が重要となります。

また、人口減少が大きな課題となる中、本市においても将来にわたって持続可能で活力のある地域社会を構築する地方創生を実現するためにも、男女がその個性と能力を十分に発揮することのできる、男女共同参画社会の形成を強力に推進していくことが重要です。

■ 基本方針

男女の人権が尊重され、男女の社会参画における自由な選択を妨げることのないよう、男女共同参画の視点に立った社会制度や慣行の見直しや、固定的な役割分担意識の解消に向け、きめ細かな意識啓発や情報の提供等により、市民意識の醸成に努めます。

■ 施策展開の方向

(1) 市民意識の醸成に向けた取組みの推進

- 男女の固定的な役割分担意識の解消に向け、人権や男女共同参画に関する研修、講演会、セミナーなどの開催に努めます。
- 「光市男女共同参画推進ネットワーク」との連携のもと、計画の概要版等を用いた効果的な啓発や広報活動の推進に努めます。

(2) 男女共同参画に関する調査研究及び情報の収集・提供

- 男女共同参画に関連する制度や取組み等の情報を収集し、様々な機会と媒体を活用し広く情報提供を行うとともに、アンケートなどを活用した市民意識の動向把握に努めます。
- 市から発信する情報については、男女共同参画に配慮した適切な表現に努めます。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 市民意識の醸成に向けた取組みの推進	人権や男女共同参画に関する研修会、講演会、セミナーなどの開催を通じた意識啓発や学習機会の充実	人権推進課 人権教育課
	「光市男女共同参画基本計画」「光市人権施策推進指針」を活用した啓発活動の推進	人権推進課 人権教育課
	男女共同参画推進月間や週間、人権週間における重点的な取組みの強化	人権推進課
	「光市男女共同参画推進ネットワーク」と連携した効果的な啓発や広報活動の推進	人権推進課
	市広報やホームページによる啓発、事業所等に対する出前講座などを活用した啓発活動の推進	人権推進課 商工観光課
	男女共同参画についての職員の意識改革	総務課 人権推進課
	男女共同参画を推進する市民リーダー、団体などの育成・支援	人権推進課 関係各課

(2) 男女共同参画に関する調査研究及び情報の収集・提供	男女共同参画に関する絵本など図書の実施	図書館
	国・県・関係機関、事業所、市民等との連携	人権推進課 関係各課
	「光市男女共同参画推進ネットワーク」と連携した情報収集や情報提供の推進	人権推進課
	男女共同参画に関する市民アンケートの実施	人権推進課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成 33 年度)
①男女の固定的な役割分担意識「男は仕事、女は家庭」という考え方を肯定しない人の割合	44.6%	44.6%以上
②「慣習・しきたりなど」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	23.0%	23.0%以上
③「社会全体」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	19.1%	19.1%以上
④「ほぼ男女共同参画はできている」と感じる人の割合	9.9%	9.9%以上

※近況値出典【年度】：①②③④男女共同参画に関する市民アンケート【27】

重点項目 2

男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

■ 現状と課題

男女共同参画を推進していくためには、市民一人ひとりが男女共同参画について正しく理解することが重要であり、あらゆる分野において、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実を図る必要があります。

市民アンケートによれば、男女の地位の平等感については、職場、家庭に比べ、学校における平等感が高くなっており、次世代を担う子どもたちが引き続き、男女の平等感や男女共同参画意識を持ち続けるよう、学校はもとより、家庭、地域、職場における教育や学習が重要となります。

また、女性に比べて固定的な性別役割分担意識が強く残る男性に対し、引き続き、男女共同参画に関する生涯学習を推進していく必要があります。

■ 基本方針

子どもから大人まで、生涯を通じて男女共同参画意識を持ち続けられるよう、家庭、地域、職場、学校において、男女共同参画に関する教育・学習を推進します。

また、女性が社会のあらゆる分野に参画し、能力が発揮できるよう、学習機会の提供・充実を図ります。

■ 施策展開の方向

(1) 男女共同参画に関する教育・学習機会の充実

- 家庭、地域、職場、学校において、個人の尊厳と男女平等の意識の醸成を図るとともに、男女が共に社会の対等な構成員として社会参画できるよう、教育や学習の充実に努めます。
- 生涯にわたって学習ができるよう、地域や職場、図書館、コミュニティセ

ンターなどにおける生涯学習の充実に努めます。

- 男性を対象とした研修会や講座の開催に努めます。

(2) 女性のエンパワーメントのための学習支援

- 女性が自らの意思によって、社会のあらゆる分野の活動に参画する力をつけるため、様々な能力開発に向けた学習機会の提供と内容の充実に努めます。
- 子育て支援、DV対策、地域防災活動等の地域の課題や男女共同参画社会づくりに取り組む女性団体・グループ、NPO等を支援し、団体の活性化を促進します。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 男女共同参画に関する教育・学習機会の充実	男女共同参画に関する絵本を活用した読み聞かせ等の実施	図書館
	教職員の研修の実施	学校教育課
	男性を対象とした研修会、講座の開催	子ども家庭課 人権推進課
	女性の参画促進など幅広い内容を取り上げた講座、セミナーの開催	文化・社会教育課 子ども家庭課 学校教育課 人権推進課
	生涯学習センター、コミュニティセンターを拠点とした生涯学習の場の提供	地域づくり推進課
	市広報やホームページ、コミュニティセンター報を活用した学習情報の提供	人権推進課
(2) 女性のエンパワーメントのための学習支援	「光市女性団体連絡協議会」やNPO等への情報提供	文化・社会教育課 地域づくり推進課 人権推進課 関係各課
	女性のエンパワーメントのための学習機会の充実	文化・社会教育課 商工観光課 人権推進課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成 33 年度)
①「学校教育」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	64.0%	64.0%以上
②男女共同参画や女性の活躍などに関連する出前講座の実施数	0 件	5 件
③男女共同参画や女性の活躍などに関連するセミナーや講演会への参加者数	340 人	500 人

※近況値出典【年度】：①男女共同参画に関する市民アンケート【27】

②人権推進課【27】

③人権推進課・人権教育課【27】

基本目標Ⅱ 『拡大』 あらゆる分野における女性の参画の拡大

重点項目3

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

■ 現状と課題

あらゆる分野において女性が参画することは、地域経済の発展や地方創生に向けた活力ある地域社会づくりにおいて非常に重要です。

今日、様々な分野で女性の活躍する姿が見られるようになってきましたが、市の審議会委員や管理職、また事業所や団体等の管理職に占める女性の割合は未だに低い水準に留まっている状況です。

女性の参画を推進するため、行政自らが率先してポジティブ・アクションを推進するとともに、地域や事業所・団体に対しても女性の参画を推進するよう、積極的に働きかけを行い、意識改革を図る必要があります。

また、女性自らが、あらゆる分野において意欲や能力を高めて活躍できるよう、情報の収集・提供や学習機会の提供を行うとともに、女性の参画拡大の必要性について社会全体の理解の推進を図る必要があります。

■ 基本方針

行政が率先して政策・方針決定過程への女性の参画を進めるとともに、様々な分野における女性の参画の拡大に努めます。

■ 施策展開の方向

(1) 行政における女性の参画の拡大

- 市の審議会等における女性委員の積極的な登用に努めます。

- 「女性活躍推進法」に基づく「光市特定事業主行動計画」により、女性職員の管理職への登用や職域拡大に努めるとともに、女性職員等の計画的な人材育成に取り組みます。
- 業務見直しによる超過勤務の縮減など、仕事と生活の両立を実現しやすい職場環境の整備を進めます。

(2) 事業所・団体等におけるポジティブ・アクションの促進

- 女性の管理職への登用促進に向け、事業所・団体等に対し、協力要請や情報提供等の支援を行います。
- 県と連携し、「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」や「やまぐちイクメン応援企業宣言制度」、「やまぐち子育て応援企業宣言制度」などの普及啓発に努めます。
- 女性の活躍に積極的に取り組む事業者に対し、市事業参加における優遇措置等の支援を検討します。

(3) 女性のチャレンジ支援

- あらゆる分野において、女性のチャレンジを支援するため、就職・再就職や創業の支援、保育、介護サービス等のきめ細やかな情報提供を行うとともに、相談体制の整備・充実に努めます。
- 商工会議所や商工会などが実施する、創業を希望する女性等を対象としたセミナー等への支援に努めます。

(4) 女性の人材育成及び情報の収集・提供

- 事業所・団体等における女性の登用を促進するため、県や関係団体等と連携して女性就業者に対する意識改革や女性リーダーの育成支援に努めます
- 女性団体・NPO等の女性リーダー育成を支援するため、人材情報の収集や提供に努めます。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 行政における女性の参画拡大	市の審議会等の女性委員の登用の推進	関係各課
	市の審議会等の委員の公募の推進	関係各課
	市職員の意識啓発	総務課
	市職員の能力に応じた公平な登用	総務課

(2) 事業所・団体等におけるポジティブ・アクションの促進	事業所等における意識改革の促進	商工観光課 人権推進課
	市事業における優遇措置等の検討	入札監理課 人権推進課
(3) 女性のチャレンジ支援	ハローワーク等と連携した職業情報等の収集と提供	商工観光課
	創業支援のための情報収集と提供	商工観光課
(4) 女性の人材育成及び情報の収集・提供	各種技術・技能習得の機会の情報提供	商工観光課
	職業能力開発機会の情報収集と提供	商工観光課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成 33 年度)
①市の各種審議会等における女性の登用の割合	29.2%	40.0%
②女性を登用している市の審議会等の割合	88.5%	100%
③市の職員（病院局・水道局を除く）の管理職における女性管理職の割合	7.9%	7.9%以上
④「政治や行政」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	17.5%	17.5%以上
⑤「法律や制度」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	36.3%	36.3%以上

※近況値出典【年度】：①②③人権推進課【28】

④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【27】

重点項目 4

地域における男女共同参画の推進

■ 現状と課題

人口減少や核家族化の進行などにより、地域社会におけるつながりの希薄化が進み、福祉、防災、防犯、環境問題やまちづくりなど、生活に身近な課題が山積しています。

また、地域活動においては、退職後の男性や専業主婦が占める割合が多く、若い世代を含めた男女共同参画が十分に進んでいないのが現状です。

こうした中、活力ある地域社会をつくるためには、若い世代の男女が積極的に地域活動に参加するとともに、同じ目的を持った人たちや家に居る人たちができるだけ外に出て活動に参加し、その隠れた能力を引き出すための場を作ることが求められます。

今後は、新たな視点による立案や、多様な人材による幅広い活動が行えるよう、女性リーダーの育成や、自主的な男女共同参画への取組みを行う場の整備など、男女共同参画の視点に立った地域社会づくりを推進する必要があります。

■ 基本方針

地域の発展に向けた活力ある地域社会づくりを進めるため、地域活動や防災分野、環境分野など、地域におけるあらゆる分野での男女共同参画を推進します。

■ 施策展開の方向

(1) 地域活動における男女共同参画の推進

- 幅広い年代の男女が地域活動に参画し、地域を支え活躍できるよう、それぞれの個性や能力が発揮できる環境を整備するとともに、地域の課題解決に向けた活動を行う人材や団体の育成に努めます。

(2) 防災分野における男女共同参画の推進

- 防災体制の整備にあたっては、女性と男性では災害から受ける影響やニーズに違いがあることなども踏まえ、男女双方の視点に配慮するよう努めるとともに、防災に関する政策・方針決定過程や防災活動の現場における女性の参画を推進します。

(3) 環境その他分野における男女共同参画の推進

- 環境分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進するとともに、環境保全活動に関する学習の機会や交流の場の提供に努めます。
- その他の分野においても、男女が共に活躍できるよう、様々な地域活動団体、教育機関、医療機関、福祉機関など、意思決定過程への女性の参画の拡大を促進します。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 地域活動における男女共同参画の推進	まちづくり等における意思決定の場への女性の参画の推進	関係各課
	コミュニティセンターにおける男女共同参画に関する学習講座等の開催	地域づくり推進課
	地域における女性リーダーの育成と支援	地域づくり推進課 人権推進課 関係各課
	「光市女性団体連絡協議会」など女性団体への支援	文化・社会教育課 人権推進課
(2) 防災分野における男女共同参画の推進	防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画の推進	防災危機管理課
	自主防災組織、災害ボランティア等への女性の参画の推進	防災危機管理課
	防災訓練、自主防災リーダー研修会等への女性の参加の推進	防災危機管理課
	災害に対する事前の備え、避難所運営、被災者支援等への男女共同参画の推進	防災危機管理課 人権推進課

(3) 環境その他 分野における男女 共同参画の推進	環境に関する政策・方針決定過程への女性の参画の推進	環境政策課 環境事業課
	環境保全活動に関する学習機会や交流の場の提供	環境政策課 環境事業課
	その他分野に関する政策・方針決定過程への女性の参画推進	関係各課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成33年度)
①「地域活動」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	36.3%	36.3%以上

※近況値出典【年度】：①男女共同参画に関する市民アンケート【27】

基本目標Ⅲ 『活躍』 女性の活躍の推進と男女が共に働きやすい環境の整備

重点項目5

働く場における女性の活躍の推進

■ 現状と課題

働く女性の増加に伴い、「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）や「次世代育成支援対策推進法」の制定など法制面における整備は進んだものの、固定的な性別役割分担意識の未解消や、長時間勤務が当然とされている男性中心型労働慣行が依然として根強く、女性が家庭に捉われ、能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない状況が続いています。

働くことの意義は、経済的な自立を促進するだけでなく、自己実現や社会貢献にもつながることから、その環境の整備は男女共同参画社会の実現にとって非常に重要です。

このため、男女の均等な機会や待遇の改善が図られるよう、関係機関との連携のもと、「男女雇用機会均等法」等の関係法令の周知や普及啓発、相談体制の整備・充実を図るとともに、子育てや介護等に関わらず、女性が継続して働き続け、能力を発揮できるような職場環境の整備など、女性の就業に対する支援に努める必要があります。

■ 基本方針

事業所等において女性の活躍推進の取組みを進めることにより、働く場における男女の均等な機会と待遇を確保するとともに、女性が働きやすい職場環境の整備の推進に努めます。

■ 施策展開の方向

(1) 職業生活における女性の活躍の推進

- 仕事と育児・介護との両立を図るため、職場の支援制度の整備や女性が働くことへの職場の理解の向上、また、男女双方の育児・介護休業等の利用や長時間労働の削減等について、事業者及び市民に対し啓発に努めます。
- 「女性活躍推進法」に基づく「一般事業主行動計画」の策定が努力義務となっている事業所に対しても、女性の活躍推進に向けた環境整備を図るよう、その啓発に努めます。

(2) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保

- 性別に関わらず男女の均等な機会や待遇の確保が図られるよう、山口労働局等の関係機関と連携して、セミナーの開催や啓発資料等の作成・配布など「男女雇用機会均等法」やその他関係法令の周知に努めます。
- 事業所等での配置・昇進等における差別やセクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど各種ハラスメントに対する雇用管理の改善を図るため、関係機関と連携して「労働ほっとライン」等の相談窓口の周知に努めます。

(3) 多様な働き方を選択できる環境整備と就業機会の創出

- 働きたい女性が、子育てや介護等に関わらず継続して就業できるよう、また、ライフスタイルに応じた多様な働き方が選択できるよう、関係機関と連携して職場環境の整備の促進に努めます。
- 就職や再就職を支援するため、関係機関と連携して各種技術・技能習得機会や職業能力開発機会の情報の収集と提供に努めます。
- 女性の創業支援の充実に取り組むとともに、再就職やスキルアップを目指す女性を対象に、商工会議所、商工会、ハローワークなどの関係機関と連携して情報提供等に取り組みます。

(4) 農林水産業や自営業等における労働環境の整備

- パートタイム労働者や派遣労働者、非正規雇用労働者や家内労働者、また、農林水産業・商工業・サービス業等の自営業等に従事する女性の労働条件や健康管理などの労働環境の整備の促進に努めます。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 職業生活における女性の活躍の推進	「女性活躍推進法」を踏まえた雇用環境の整備の促進	商工観光課
	ポジティブ・アクションに関する情報提供	商工観光課 人権推進課
	セミナーの開催や資料配布等による職場の意識改革、働き方改革の啓発	商工観光課 人権推進課
(2) 雇用の場における男女の均等な機会と待遇の確保	「男女雇用機会均等法」の周知・啓発	商工観光課 人権推進課
	各種ハラスメントに関する雇用管理の相談窓口の周知	商工観光課 人権推進課
(3) 多様な働き方を選択できる環境整備と就業機会の創出	幅広い内容を取り上げた講座、セミナーの紹介	商工観光課
	ハローワークと連携した各種職業情報の収集と提供	商工観光課
(4) 農林水産業や自営業等における労働環境の整備	農林水産業や商工自営業等の従事者の労働条件の改善と労働環境の整備促進	農業耕地課 水産林業課 商工観光課
	家族経営協定等の普及・啓発	農業耕地課 水産林業課
	各種厚生制度を取得しやすい職場環境の整備促進	農業耕地課 水産林業課 商工観光課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成33年度)
①「職場」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	18.5%	18.5%以上
②25歳から44歳までの女性の就業率	65.9%	71.0%

③マタニティ・ハラスメントを受けたことがある女性の割合	3.7%	減少させる
-----------------------------	------	-------

※近況値出典【年度】：①③男女共同参画に関する市民アンケート【27】

②国勢調査【22】

重点項目6

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

■ 現状と課題

従来の職場優先の意識・ライフスタイルを見直し、男女ともに育児・介護休業制度を利用することや、長時間労働を改め仕事と生活の調和を実現することは、家庭生活・地域活動などへの参画の促進、また、女性の「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への参画の拡大など、男女が社会のあらゆる分野に参画して活躍していく上で不可欠なものです。

また、少子高齢化や人口減少社会の進行を背景に、将来にわたり持続可能で活力ある地域社会を構築する地方創生の実現のためには、男女がその個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現が必要となります。

市民アンケートでは、仕事と生活のどちらを優先させるかについては、「家庭生活または地域生活と仕事を同じように両立させることが望ましい（理想）」と回答した人が34.9%に対し、「両立させている（現実）」と回答した人は26.3%と低い状況にあります。

引き続き、仕事と生活の調和の実現に向けて、行政、事業者、労働者が連携して社会的気運の醸成を図ることが必要です。

■ 基本方針

仕事と生活の調和のとれた生き方の普及と職場環境の整備を推進するとともに、男性の男女共同参画の推進を図ります。

■ 施策展開の方向

（1）仕事と生活の調和のとれた生き方の普及

- 講座・講演会の開催などを通じて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けた社会的気運の醸成を図ります。

(2) 事業所等への啓発及び就業環境の整備

- 育児・介護休業制度や短時間正社員制度などの定着を図るため、山口労働局等の関係機関・県等と連携し、事業主への普及啓発を図ります。
- 育児・介護休業取得者に対する育児休業・介護休業給付制度や県の貸付制度などの周知を図り、男性が子育てしやすい雇用環境づくりの促進に努めます。
- 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく事業主等によるポジティブ・アクションの促進、また仕事と生活の両立に向けた長時間労働の削減や年次有給休暇の取得、さらに働き方改革の促進に向けた普及啓発に努めます。

(3) 男性の男女共同参画の推進

- 男性の職場優先の意識やライフスタイルを見直し、家庭生活・地域活動への参画を促進するため、男性の固定的な性別役割分担意識の改革に向けた啓発活動を進めます。
- 男性が子育てや介護に参画できる環境づくりを進めるため、事業所に対して、育児・介護休業法等に係る仕事と家庭生活の両立支援制度の普及啓発に努めるとともに、国の助成制度等についての周知を図ります。
- 育児・介護休業取得者に対する育児休業・介護休業給付制度や県の貸付制度などの周知を図ります。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 仕事と生活の調和のとれた生き方の普及	仕事と生活の調和や働き方の見直し等に関するセミナー・講演会等の紹介	商工観光課 人権推進課
(2) 事業所等への啓発及び就業環境の整備	事業所等に対する育児・介護休業制度や職場環境整備に関する普及・啓発	商工観光課 人権推進課
	市の職員に対する育児・介護休業制度の利用促進	総務課
(3) 男性の男女共同参画の推進	家庭における男性の役割を認識するための学習機会の充実	子ども家庭課 文化・社会教育課 人権推進課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成 33 年度)
①家庭生活または地域活動と仕事を同じように両立させている人の割合	26.3%	26.3%以上
②「家庭生活」における男女の地位の平等意識が「平等になっている」と思う人の割合	32.1%	32.1%以上
③やまぐち男女共同参画推進事業者数 (認定件数、累計)	11 件	16 件
④やまぐち子育て応援企業届出数	15 件	18 件

※近況値出典【年度】：①②男女共同参画に関する市民アンケート【27】

③④人権推進課【28（県における制度開始以降の累計）】

重点項目 7

子育て・介護支援の充実

■ 現状と課題

豊かで活力ある社会を実現するためには、男女が共に家庭内責任を担うことが重要ですが、依然として家事・育児・介護などといった家庭生活については、女性の負担が大きいのが実態です。

市民アンケートにおいても、男女共同参画を実現するため市の施策に望むこととして、「保育サービスや放課後児童クラブなどの子育て支援の充実」と「介護サービスの充実」がともに41.6%と1位を占めました。

また、女性が活躍できる仕事・職場環境に必要なことについては、「育児・介護との両立について職場の支援制度が整っていること」が65.8%、「勤務時間が柔軟であること、長時間労働の必要がないこと」が41.3%など、仕事と家庭を両立する環境整備として、多様な保育ニーズへの対応や介護支援策の充実が強く求められています。

■ 基本方針

女性の活躍を推進し、男女がともに働きやすい環境を整備するため、家庭や地域において子育てを支援するとともに、行政における子育て支援制度や介護サービス制度の充実に努めます。

■ 施策展開の方向

(1) 家庭や地域における子育て支援

- 家庭や地域における子育て支援や相談機能の充実を図り、安心して子育てができ、子どもたちが健やかに成長できるよう、地域全体で支援していく環境づくりに努めます。
- 子どもが父親や母親の職場を実際に見学し、共に過ごす「(仮称)ファミ

リーデイ」の実施について検討します。

(2) 保育環境等の整備・充実

- 仕事と生活の調和、就労形態の多様化による子育てや家庭の保育ニーズに対応するため、障害児保育、一時預かり、延長保育、休日保育、病児保育等の各種保育サービスの改善や充実に努めます。

(3) 母子保健サービスの充実

- 妊娠中から育児期における健康保持や、出産や育児を取り巻く社会環境の変化に対応するため、妊娠から出産・育児に至るまで一貫した母子保健対策の充実や情報提供に努めます。

(4) 介護支援の充実

- 可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができるよう、高齢者等一人ひとりの状態やニーズに応じて、医療、介護、予防、住まい、生活支援を一体的に提供する地域包括ケアシステムの基盤強化に取り組めます。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 家庭や地域における子育て支援	保育所における地域との交流促進	子ども家庭課
	子ども相談センター「きゅっと」の活用	子ども家庭課
	ファミリーサポートセンターの活用	子ども家庭課
	子育て何でも相談（窓口・電話）の充実	子ども家庭課
	子育て情報誌「チャイベビ」の活用	子ども家庭課
	パパマママイスター冊子の活用	子ども家庭課
	子ども・子育て支援制度の充実	子ども家庭課
	子育て支援センター（チャイベビステーション）の活用	子ども家庭課
	パパの子育て応援の充実	子ども家庭課
	コミュニティ・スクールの活用	学校教育課
	(仮称) ファミリーデイの実施検討	人権推進課 総務課

(2) 保育環境等の整備・充実	障害児保育、一時預かり、延長保育、休日保育、病児保育等の保育サービスの充実	子ども家庭課
	子育て短期支援の充実	子ども家庭課
	放課後児童クラブ（サンホーム）の充実	文化・社会教育課
	放課後子ども教室の充実	文化・社会教育課
(3) 母子保健サービスの充実	母親学級、家族学級、妊婦健康診査、マタニティ相談の実施	健康増進課
	乳幼児健康診査、育児相談等の実施	健康増進課
	おっぴまつりの開催等を通じた子育て意識の啓発	子ども家庭課
	「乳幼児のためのおはなし会」や「マタニティ・プレママのための絵本カフェ」の開催	図書館
(4) 介護支援の充実	介護サービス制度の充実	高齢者支援課
	地域支援事業介護予防事業の充実	高齢者支援課
	地域支援事業家族介護支援の充実	高齢者支援課
	その他の高齢者支援事業の充実	高齢者支援課
	光市地域包括支援センターの充実	高齢者支援課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成33年度)
①「子育て支援対策の充実」の市民満足度	28.8%	28.8%以上
②子育てに関する講座・イベント等への参加者数（年度）	11,279人	12,000人
③地域の子育て支援拠点年間利用者数（年度）	13,763人	14,500人
④認知症サポーター養成講座受講人数（累計）	7,021人	10,600人

※近況値出典【年度】：①まちづくり市民アンケート【28】

②③子ども家庭課【27】

④高齢者支援課【27 18-27 累計】

基本目標Ⅳ 『健康』 男女が健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

重点項目 8

生涯にわたる心と身体健康支援

■ 現状と課題

男女が互いの性差を十分に理解し合い、相手に対して思いやりを持って生きていくことは非常に大切なことです。

特に女性には、妊娠や出産に関わる身体機能があり、生涯にわたる「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）」は女性の人権の基本であることから、男女を問わず性を尊重する意識づくりを進めるとともに、思春期や出産期、更年期、高齢期などライフステージに応じた心と身体健康づくりを推進する必要があります。

また、若年層を取り巻く生活環境が大きく変化する中、飲酒や喫煙、エイズ等の性感染症、薬物乱用など、心身の健康を脅かす問題について積極的な広報や啓発を行い、健康被害に関する正しい理解が得られるよう努める必要があります。

■ 基本方針

男女の個人としての尊厳を重んじ、自ら健康な生活を営むことができるよう、健康に関する啓発や情報の提供に努めるとともに、各種保健事業や相談体制の充実を図ります。

■ 施策展開の方向

(1) 生涯を通じた心身の健康管理の推進

- 男女一人ひとりが生涯を通じて自らの健康管理ができるよう、関係機関と

連携し、各種保健事業や相談体制の充実を図ります。

- 女性が安心して子どもを産み育てることができるよう、妊娠、出産、育児等に関し、切れ目のない知識の普及啓発や情報提供に努めるとともに、母子保健対策事業の充実努めます。

(2) 性を尊重する意識の浸透と母性の保護

- 女性の生涯にわたる健康支援の推進を図るため、「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）」に関する知識と、次世代に生命を引き継ぐという社会的に重要な役割を担う母性の保護の必要性について、正しい知識の普及・啓発に努めます。

(3) 心身の健康を脅かす問題についての対策の推進

- 思春期の子どもを始めとして、男女ともに正しい保健や性に関する知識を持てるよう、子どもの発達段階に応じて、エイズや性感染症、喫煙、飲酒、薬物使用防止などに関する正しい情報を提供するとともに、自らの健康は自ら管理できるよう、学校や地域における健康教育や性教育の充実努めます。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 生涯を通じた心身の健康管理の推進	「光市健康づくり推進計画」の推進	健康増進課
	各年代に応じた健康教育、健診体制の充実	健康増進課
	母親学級、家族学級、妊婦健康診査、マタニティ相談の実施	健康増進課
	乳幼児健康診査、育児相談等の実施	健康増進課
	おっぱいまつり等の開催を通じた子育て意識の啓発	子ども家庭課
	「乳幼児のためのおはなし会」や「マタニティ・プレママのための絵本カフェ」の開催	図書館
(2) 性を尊重する意識の浸透と母性の保護	「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）」の概念の普及	健康増進課 学校教育課
	母性保護に関する啓発	健康増進課

(3) 心身の健康を脅かす問題についての対策の推進	性教育や感染症等に関する正しい知識の普及・啓発	学校教育課 文化・社会教育課
	薬物等による健康被害に関する情報の提供	健康増進課 関係各課

■ 成果指標

指標名		近況値	目標値 (平成33年度)
①「健康づくりの推進」への市民の満足度		35.4%	35.4%以上
②がん検診受診率	子宮がん検診	23.1%	25.0%
	乳がん検診	19.8%	25.0%

近況値出典【年度】：①まちづくり市民アンケート【28】

②健康増進課【27】

重点項目 9

安心して暮らせる環境の整備

■ 現状と課題

全国的に高齢者人口が増加する中、男女が共に健康で安心して暮らせる社会をつくるためには、高齢になっても自立して健康で安心して暮らせる社会が必要となります。

また、障害があることやひとり親家庭や貧困家庭であること、さらに女性であることなど、様々な状況が重なることによって複合的に困難な状況に置かれる場合もあることから、それぞれの状況に配慮して、誰もが安心して暮らせる環境を整備することが重要となります。

さらに、長寿社会において、高齢者が長年にわたって培ってきた知識や経験を活かし、性別や年齢、障害の有無に関わらず、あらゆる場に積極的に社会参画できる「生涯現役社会づくり」の実現が求められています。

■ 基本方針

性別や年齢、障害の有無に関わらず、市民が健やかに暮らせる「生涯現役社会づくり」の実現を目指し、経済的自立に向けた各種制度の利用促進や福祉サービスの充実に努めます。

■ 施策展開の方向

(1) 高齢者が地域で安心して暮らせる体制の整備

- 高齢者が、住み慣れた地域で、医療、介護、予防、生活支援、住まいのサービスが切れ目なく一体的に提供され、安心して暮らし続けることができるよう、地域包括ケアシステムの構築・発展に努めます。
- 高齢者が、経験、技能等を活かし、積極的にあらゆる場への社会参画ができるよう、生涯現役社会の実現に向けた取組みを推進します。

(2) 障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会の実現

- 障害のある人への理解の促進や障害福祉サービスの充実等により、全ての人が相互に人格と個性を尊重しながら共生する社会（共生社会）の実現を目指します。

(3) ひとり親家庭等に対する支援

- 子どもの養育や健康面の不安または経済的な問題を抱えるひとり親家庭等に対して相談体制の充実を図るなど、就業・自立に向けた支援に努めます。

(4) 子どもの安全確保と健全育成

- 「光市要保護児童対策地域協議会」を中心に、地域や関係機関との連携を強化し、児童虐待の未然防止、早期発見、早期対応、虐待を受けた児童に対するアフターケアなどの児童虐待防止対策を総合的に推進します。

(5) その他困難を抱えた人々への対応

- 性同一性障害や外国人であることなど様々な要因に加えて、女性であることで、更に複合的に困難な状況に置かれている場合等について、関係機関と連携し、調査救済活動の取組みを進めるとともに、生活困窮者自立支援制度の充実を図ります。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 高齢者が地域で安心して暮らせる体制の整備	介護予防・認知症対策の推進	高齢者支援課 関係各課
	権利擁護の視点に立った支援体制の確立	高齢者支援課
	生涯現役社会づくりの推進	高齢者支援課
	介護保険事業の円滑・適正な推進	高齢者支援課
	ひかり高年者生きがいセミナーの実施	地域づくり推進課
(2) 障害の有無によって分け隔てられることのない共生社会の実現	障害者福祉保健サービスの充実	福祉総務課
	障害者（児）家族サポート事業の推進	福祉総務課
	障害者の雇用の促進	福祉総務課
	相談支援体制の充実	福祉総務課

(3) ひとり親家庭等に対する支援	ひとり親家庭等へのヘルパー派遣事業の充実	子ども家庭課
	民生委員・児童委員、母子・父子自立支援員による母子福祉等の相談機能の充実	子ども家庭課
(4) 子どもの安全確保と健全育成	児童虐待防止に向けた啓発活動	子ども家庭課
	児童虐待相談体制の充実	子ども家庭課
(5) その他困難を抱えた人々への対応	自立支援体制の充実	関係各課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成 33 年度)
①地域ケア会議の開催回数 (年度)	34 回	63 回
②介護予防事業の参加者数 (年度)	2,156 人	3,450 人
③障害者雇用率	1.84%	2.00%

近況値出典【年度】：①②高齢者支援課【27】

③福祉総務課【27】

重点項目10

男女間のあらゆる暴力の根絶

平成19年の「DV防止法」の改正において、市町村においても基本計画の策定が努力義務とされたことに伴い、「第3次光市男女共同参画基本計画」に含める形で「光市DV対策基本計画」を策定します。

■ 現状と課題

夫婦や交際相手などの親しい間で行われる身体的・心理的・性的な暴力行為（ドメスティック・バイオレンス（DV））は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を実現していくためには、男女間のいかなる暴力も根絶しなければなりません。

市民アンケートによれば、DVを受けたことがある人は、女性4.7%、男性0.8%となっており、そのうち52.4%の人が誰にも相談しておらず、その理由は、「我慢すれば何とかやっていける」との回答が最も多く、DVが潜在化している傾向が伺えます。

DV被害者の潜在化を防ぐためには、被害者の相談窓口を明確にし、広く周知を図るとともに、被害者の相談しやすい環境を整備していくことが重要となります。

また、DVだけでなく、性犯罪、売買春、セクシャル・ハラスメント、ストーカー行為や、近年ではインターネットを利用した暴力なども一層多様化しており、あらゆる暴力を許さないという意識を社会全体に普及していくことが重要です。

DV被害者は、度重なる暴力により身も心も傷つき、逃げる気力も体力もなくしてしまい、生きる希望を失っていきます。また、被害者のみならず子どもにも影響を与えることも多いため、保育サービスや就学支援等を行うとともに、子どもを取り巻く環境の整備も行う必要があります。

こうしたDVの防止及び被害者支援に関しては、「DV防止法」に基づき、庁内の関係所管だけでなく、警察、山口県男女共同参画相談センター、児童相談所、医療機関、民間支援団体等の庁外の関係機関との情報交換や連携強化を図ることが重要です。

■ 基本方針

男女間のあらゆる暴力の根絶を目指すため、関係機関との連携や地域における見守りを強化するなど、DVに対する相談・保護・自立に至る切れ目のない支援体制の充実を図ります。

■ 施策展開の方向

(1) 男女間の暴力を根絶するための基盤づくり

- 人権を侵害するような暴力行為を許さない意識を醸成するため、講演会の開催や広報等を通じた啓発活動を推進します。
- 若い世代の男女間に起きている交際相手からの暴力（デートDV）防止のため、学校や職場等における「デートDV教室」の開催に努めます。
- セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止のため、関係機関等と連携し、事業所等に対する啓発活動を進めるとともに相談体制の充実を図ります。
- 性犯罪、売買春、人身取引、ストーカー行為、子どもに対する性的な暴力等の根絶に向けた取組みの推進や、相談体制の充実に努めます。

(2) 早期発見と相談体制の整備・充実

- 市広報やホームページの活用、啓発カードやパンフレットの配布、研修会の開催等を通じて相談窓口の周知を図ります。
- 警察、山口県男女共同参画相談センターなど関係機関と連携して、緊急時や夜間、休日等を含めた相談窓口の周知に努めます。
- 市は、DV被害者にとって最も身近な相談機関として、各相談機関からの情報の集約やきめ細やかな相談対応を行います。
- 関係部署、関係機関と連携し、多様化する相談に適切に対応するため、各種研修や講座を活用し、関係職員の資質向上を図ります。
- 緊急時における被害者の安全確保を図るため、山口県男女共同参画相談センターまでの同行支援や、県シェルターへの一時保護等に取り組みます。

(3) 被害者支援の推進

- 様々な支援制度などに関する情報の提供や関係機関との連絡調整を図ります。

- 被害者が自立した生活を送ることができるよう、関係部署、関係機関と連携し、被害者の状況に応じた支援に努めます。

(4) DV防止対策推進体制の整備

- DV防止に係る啓発や被害者の支援のため、庁内関係部署と県や警察、また医療機関等の庁外の関係機関との円滑な連携に努めます。
- ボランティア団体、NPOなどの民間支援団体等と連携を図り、DV防止に係る啓発や被害者の支援に努めます。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 男女間の暴力を根絶するための基盤づくり	講演会等の開催や広報等を通じた啓発活動の推進	人権推進課
	学校や職場等における「デートDV教室」等の開催の支援	人権推進課
	各種ハラスメント防止のための啓発	人権推進課 商工観光課
	各種ハラスメントに関し、国、県等と連携し、相談窓口に関する情報提供の実施	人権推進課 商工観光課
	相談体制の充実と情報提供	福祉総務課 子ども家庭課 学校教育課 人権推進課
(2) 早期発見と相談体制の整備・充実	市民への相談窓口の周知	人権推進課
	関係機関と連携した相談体制の整備	福祉総務課 人権推進課 関係各課
	関係部署、関係機関との連携を強化し、ワンストップ・サービス体制の構築	福祉総務課 関係各課
	被害者の安全確保を図るため、警察や山口県男女共同参画相談センターとの連携、県シェルターへの一時保護	福祉総務課 関係各課

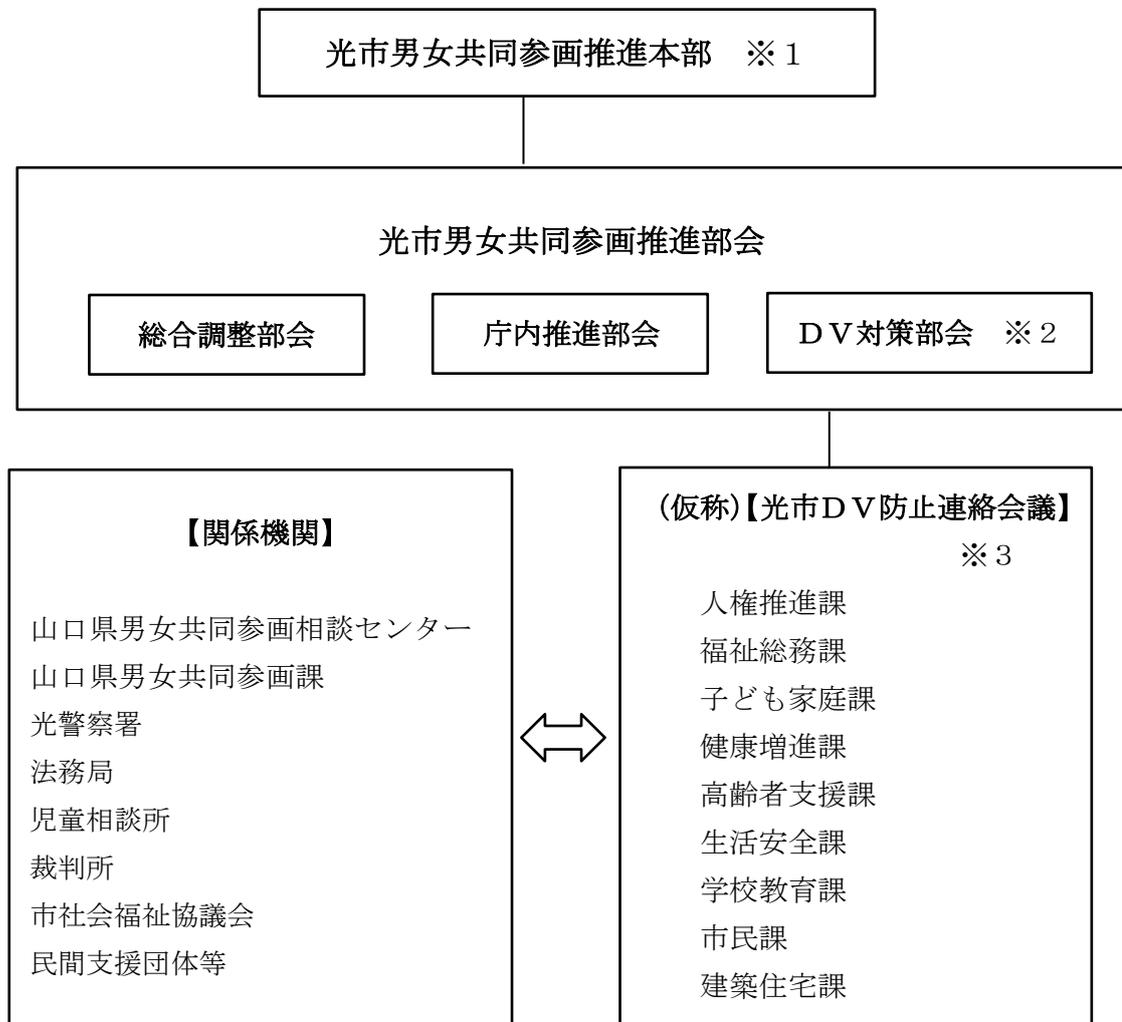
(3) 被害者支援の推進	被害者への支援制度の情報提供や関係機関との連絡、自立支援の実施	福祉総務課 関係各課
	被害者等に関わる各種手続きに関する情報管理の徹底	関係各課
(4) DV防止対策の推進体制の整備	庁内連絡体制の確立を図り、関係部署との連携	人権推進課 福祉総務課 関係各課
	警察、山口県男女共同参画相談センター等の庁外関係機関との連携	福祉総務課 関係各課
	ボランティア団体、NPOなどの民間支援団体等との連携	福祉総務課 関係各課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (平成33年度)
①DVを受けたことのある人の割合	3.1%	減少させる
②DVを受けたことのある人のうち、公的な相談窓口や電話相談に相談した人の割合	4.8%	4.8%以上

※近況値出典【年度】：①②男女共同参画に関する市民アンケート【27】

連携・支援体制



※1 光市男女共同参画推進本部

男女共同参画社会の実現に向けて、総合的かつ効果的な取組みを推進するために設置した市長を本部長とする庁内組織

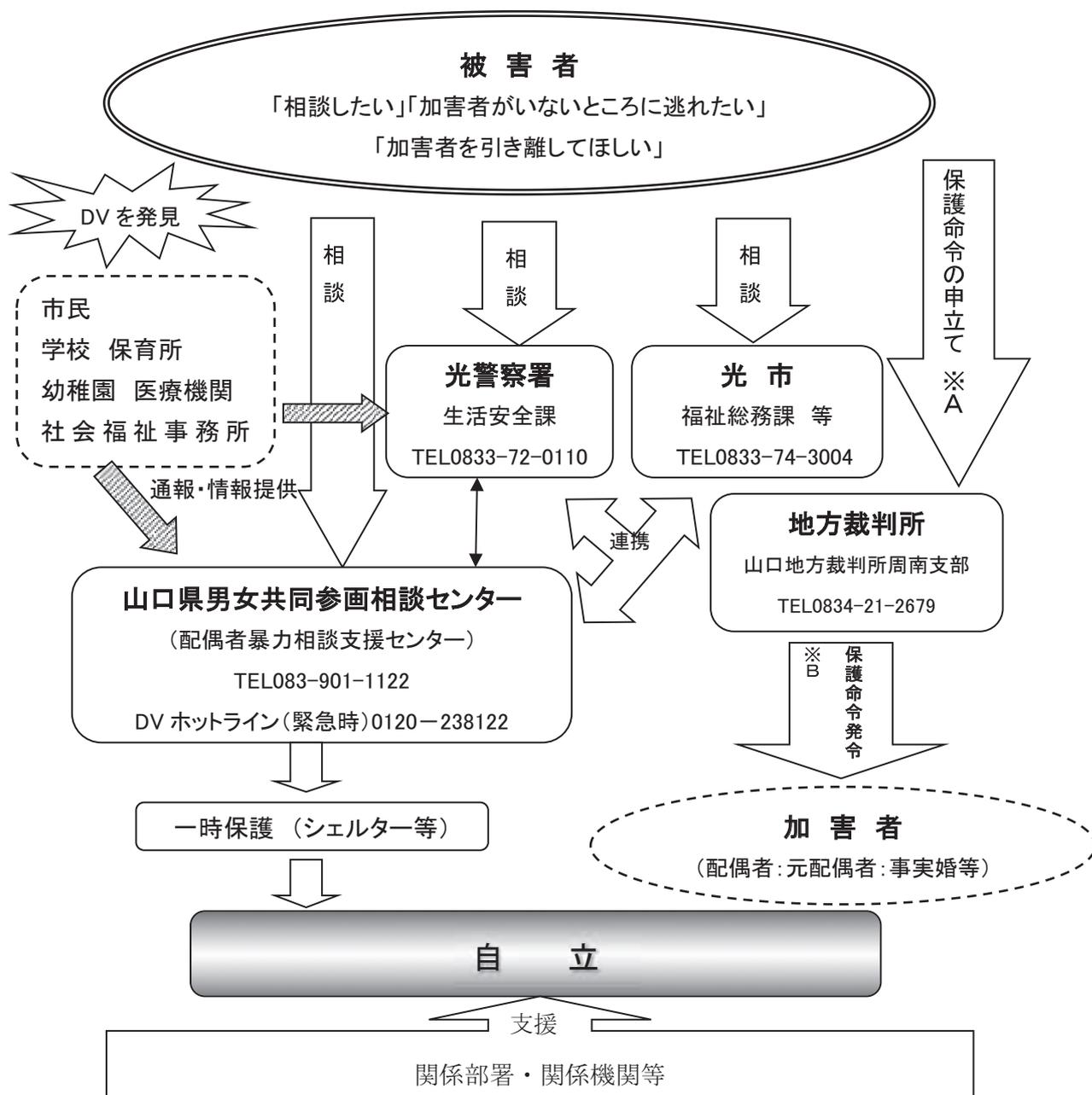
※2 光市男女共同参画推進部会 DV対策部会

推進本部の所掌事項のうち、配偶者等からの暴力等の対策の推進について、重点的対応をするために庁内に設置した組織で、福祉保健部長を部会長とし、関係課の課長で構成するもの

※3 (仮称) 光市DV防止連絡会議

配偶者等からの暴力の被害者支援に関わる関係部署の担当者が、相互の連携を強化するために庁内に設置する組織

DV被害者支援の流れ



※A 保護命令は身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた場合に限り申し立てすることができます。申立書の作成には山口県配偶者暴力相談支援センター(山口県男女共同参画相談センター)や警察へ相談した事実があればその事実を記載、相談していない場合は公証人役場で認証を受けた書類の添付が必要となります。

※B 保護命令には、接近禁止命令(被害者、被害者の子、被害者の親族等)、電話等禁止命令、退去命令があります。命令に違反すれば、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金が科せられます。

DV（配偶者等からの暴力）とは？

○ 暴力の種類

身体的暴力

殴ったり蹴ったりするなど、直接何らかの有形力を行使するもの。
刑法第 204 条の傷害や第 208 条の暴行に該当する違法な行為であり、たとえそれが配偶者間で行われたとしても処罰の対象になります。

例： なぐる／ける／物をなげつける／平手で打つ／髪をひっぱる／
引きずりまわす など

精神的暴力

心ない言動等により、相手の心を傷つけるもの。
精神的な暴力については、その結果、PTSD（心的外傷後ストレス障害）に至るなど、刑法上の傷害とみなされるほどの精神障害に至れば、刑法上の傷害罪として処罰されることもあります。

例： 大声でどなる／実家や友人とつきあうのを制限したり、電話や手紙を細かくチェックしたりする／殴るそぶりや物をなげつけるふりをして、おどかす／生活費を渡さない／働かない、経済的圧迫をする など

性的暴力

性的行為の強要やいやがらせなど。

例： いやがっているのに性的行為を強要する／避妊に協力しない／
見たくないのにポルノビデオやポルノ雑誌をみせる／中絶を強要する など

○ **暴力が与える影響**

度重なる暴力により、被害者は身も心も傷つき、逃げる気力も体力もなくしてしまい、生きる希望を失っていきます。また、暴力は被害者のみならず子どもにも影響します。

○ **なぜ被害者は逃げないのか**

被害者の「逃げない」「逃げられない」の背景には様々な問題が存在します。暴力による強い恐怖感や、感情の麻痺、自己評価の低下、相手がいつかは変わってくれるのではないかという期待など、逃げない理由は一つではありません。

第5章

計画の推進

第5章 計画の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、「光市男女共同参画基本計画」を総合的に推進していくためには、庁内外における推進体制の構築を充実させるとともに、市民や事業所、行政が一体となって取り組む必要があります。

計画の実効性を高めるために、関係部局との連携を図りながら適切な進行管理を行います。また、国や県、関係機関の動向を踏まえつつ連携を図り、計画の円滑な推進に努めます。

1 市民との協働による計画の推進

男女共同参画社会を実現するために、積極的な市民の参画を期待するとともに、様々な分野で活躍する団体、事業者等が男女共同参画に関する意見交換や情報の共有化を図るため、「光市男女共同参画推進ネットワーク」を中心に、「光市女性団体連絡協議会」との連携や市民との協働による計画の推進を図ります。

2 推進体制の整備・充実

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、市民生活のあらゆる分野にかかわりを持っており、全庁的に推進する必要があることから、庁内推進組織である「光市男女共同参画推進本部」を中心に、各部局が情報の共有化と連携の強化を図ります。

3 調査・研究の充実と情報の提供

男女共同参画社会の形成の推進に関し、市民組織で構成された「光市男女共同参画推進ネットワーク」において、施策に反映させるための意見交換を行うとともに情報の収集や提供に努めます。

4 国・県及び関係機関との連携

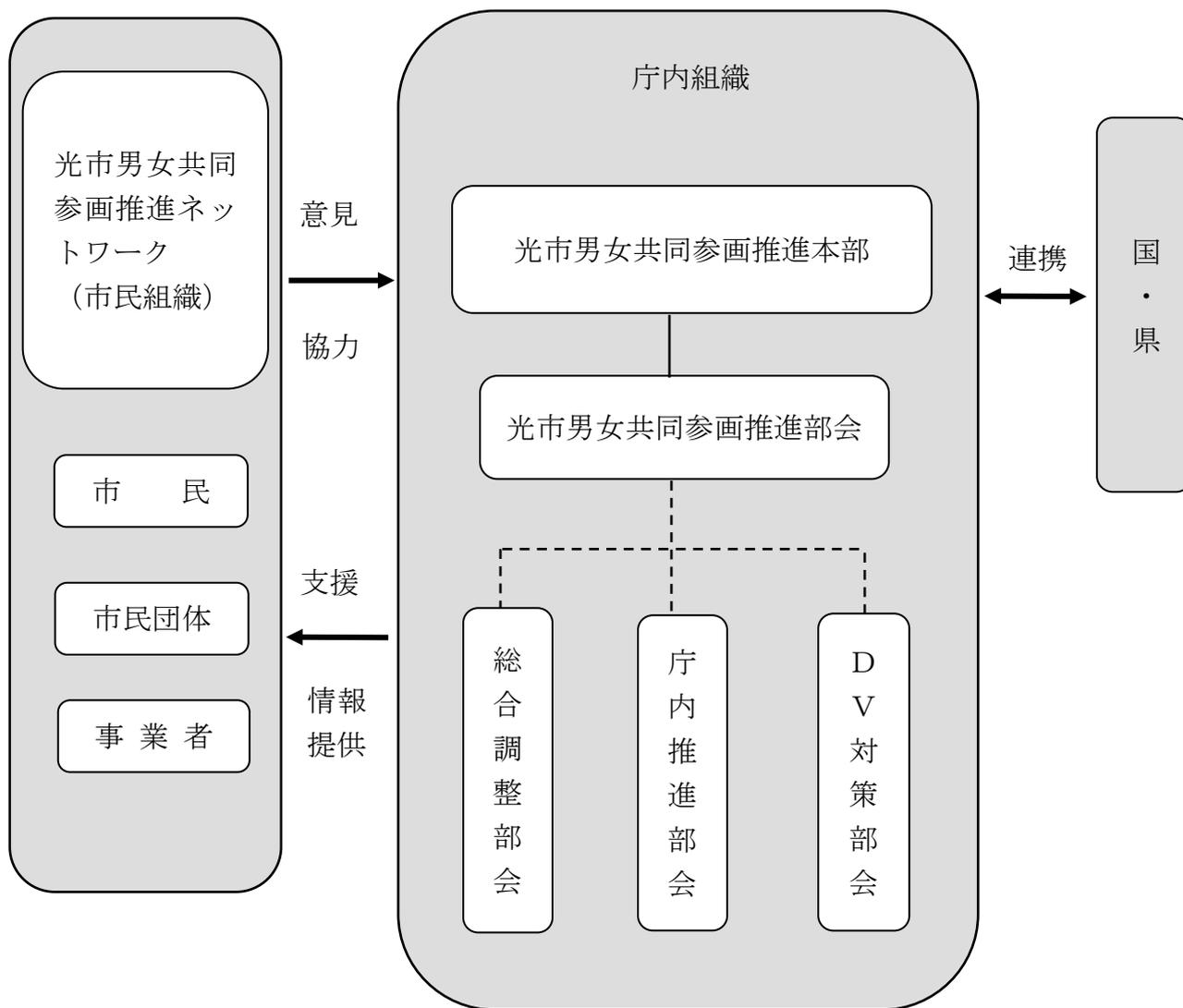
国・県を始め、関係機関との連携を図りながら、情報収集・提供の実施により計画を推進します。

5 定期的な計画の評価

本計画の進捗状況については、定期的に取り組み状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、状況に応じて施策や数値目標の見直しを行います。見直しのプロセスにおいては、PDCAサイクルを活用します。

6 推進体制図

光市男女共同参画基本計画の推進体制



資料編

平成27年度男女共同参画に関する市民アンケート結果について

計画の策定過程

光市男女共同参画推進ネットワーク設置要綱

光市男女共同参画推進ネットワーク委員名簿

関係法令等

男女共同参画社会基本法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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

用語解説

平成 27 年度男女共同参画に関する市民アンケート結果について

1 アンケートの対象者

18 歳以上の市民から 1,500 人を無作為抽出 (※母集団)

2 アンケートの実施期間

平成 27 年 10 月 26 日 (月) ~平成 27 年 11 月 9 日 (月)

3 アンケートの回収率

	平成 27 年度	参考：平成 23 年度
配布数	1,500	1,500
有効配布数 A	1,497	1,495
回収数 B	675	545
回収率 B/A	45.1%	36.5%

4 母集団と回答者

(1) 性別による比較

単位：%

性別	平成 27 年度		参考：平成 23 年度	
	母集団	回答者	母集団	回答者
男性	46.3	38.8	46.7	43.5
女性	53.7	59.9	53.3	54.7
無回答	—	1.3	—	1.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(2) 年代による比較

単位：%

年代	平成 27 年度		参考：平成 23 年度	
	母集団	回答者	母集団	回答者
10 歳代	1.4	1.3	2.4	1.5
20 歳代	9.9	5.3	9.9	5.3
30 歳代	11.0	7.3	15.1	11.9
40 歳代	14.8	11.9	13.9	9.9
50 歳代	14.4	13.3	14.3	13.9
60 歳代	19.9	24.0	21.5	26.8
70 歳代以上	28.7	36.4	22.9	30.3
無回答	—	0.4	—	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0

5 集計表

1 あなたの性別は

		全体	男性	女性
(1)	男性	38.8%	/	/
(2)	女性	59.9%		
	無回答	1.3%		

2 あなたの年齢は

		全体	男性	女性
(1)	10歳代	1.3%	/	/
(2)	20歳代	5.3%		
(3)	30歳代	7.3%		
(4)	40歳代	11.9%		
(5)	50歳代	13.3%		
(6)	60歳代	24.0%		
(7)	70歳代以上	36.4%		
	無回答	0.4%		

3 あなたは結婚していらっしゃいますか。

		全体	男性	女性
(1)	未婚	12.3%	/	/
(2)	既婚	72.1%		
(3)	離別又は死別	14.7%		
	無回答	0.9%		

4 3で既婚と回答した方におたずねしますが、ご夫婦のうち働いておられるのは、どなたですか。

		全体	男性	女性
(1)	共働き	30.6%	/	/
(2)	どちらか一方が働いている	31.2%		
(3)	どちらも働いていない	35.5%		
	無回答	2.7%		

5 あなたの世帯構成はどれですか。

		全体	男性	女性
(1)	一人暮らし	11.7%	/	/
(2)	夫婦のみ	36.0%		
(3)	2世代家族（子供と）	29.5%		
(4)	2世代家族（親と）	12.3%		
(5)	3世代家族	5.2%		
(6)	その他	4.1%		
	無回答	1.2%		

6 あなたにはお子さんがおられますか。一番下のお子さんは、この中ではどれにあたりますか。

		全体	男性	女性
(1)	乳幼児	5.5%	/	/
(2)	小学生	5.3%		
(3)	中学生	2.2%		
(4)	高校生	2.4%		
(5)	それ以上	63.3%		
(6)	子どもはいない	16.6%		
	無回答	4.7%		

7 あなたの職業についておたずねします。

		全体	男性	女性
(1)	常勤	19.9%		
(2)	パート・アルバイト	16.3%		
(3)	自営業（家族従事者も含む）	7.9%		
(4)	その他の職業	2.7%		
(5)	無職（学生を含む）	49.9%		
	無回答	3.4%		

問1-1 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(1) 家庭生活では

		全体	男性	女性
(1)	男性の方が非常に優遇されている	8.0%	3.1%	11.4%
(2)	どちらかといえば男性の方が優遇されている	41.2%	38.2%	42.8%
(3)	平等になっている	32.1%	40.1%	27.2%
(4)	どちらかといえば女性の方が優遇されている	6.5%	7.6%	5.9%
(5)	女性の方が非常に優遇されている	1.2%	2.7%	0.2%
(6)	わからない	7.1%	6.5%	7.4%
	無回答	3.9%	1.9%	5.0%

問1-2 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(2) 地域活動では

		全体	男性	女性
(1)	男性の方が非常に優遇されている	4.0%	0.8%	6.2%
(2)	どちらかといえば男性の方が優遇されている	30.4%	27.1%	33.2%
(3)	平等になっている	36.3%	43.9%	31.2%
(4)	どちらかといえば女性の方が優遇されている	8.9%	10.3%	7.9%
(5)	女性の方が非常に優遇されている	0.1%	0.4%	0.0%
(6)	わからない	16.3%	15.6%	16.3%
	無回答	4.0%	1.9%	5.2%

問1-3 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(3) 慣習・しきたりなどでは

		全体	男性	女性
(1)	男性の方が非常に優遇されている	9.9%	4.6%	13.1%
(2)	どちらかといえば男性の方が優遇されている	45.5%	43.9%	47.3%
(3)	平等になっている	23.0%	29.8%	18.6%
(4)	どちらかといえば女性の方が優遇されている	2.8%	2.3%	3.2%
(5)	女性の方が非常に優遇されている	0.4%	1.1%	0.0%
(6)	わからない	13.5%	14.9%	12.1%
	無回答	4.9%	3.4%	5.7%

問1-4 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(4) 学校教育では

		全体	男性	女性
(1)	男性の方が非常に優遇されている	0.6%	0.4%	0.7%
(2)	どちらかといえば男性の方が優遇されている	6.7%	3.4%	8.9%
(3)	平等になっている	64.0%	70.2%	60.1%
(4)	どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.8%	2.7%	1.2%
(5)	女性の方が非常に優遇されている	0.7%	1.1%	0.5%
(6)	わからない	20.9%	17.9%	22.5%
	無回答	5.3%	4.2%	5.9%

問1-5 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(5) 職場では

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	8.6%	5.7%	10.4%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	44.3%	46.6%	43.3%
(3) 平等になっている	18.5%	21.0%	16.3%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	4.0%	6.5%	2.5%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.9%	1.9%	0.2%
(6) わからない	18.2%	14.5%	20.8%
無回答	5.5%	3.8%	6.4%

問1-6 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(6) 政治や行政では

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	16.1%	8.0%	21.0%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	45.5%	47.7%	45.0%
(3) 平等になっている	17.5%	27.5%	10.6%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.3%	1.9%	1.0%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.6%	1.1%	0.2%
(6) わからない	14.1%	11.5%	15.6%
無回答	4.9%	2.3%	6.4%

問1-7 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(7) 法律や制度では

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	6.5%	2.7%	9.2%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	29.5%	24.0%	33.4%
(3) 平等になっている	36.3%	52.3%	25.5%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	4.4%	6.5%	3.2%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.7%	1.5%	0.2%
(6) わからない	17.5%	11.5%	21.3%
無回答	5.0%	1.5%	7.2%

問1-8 現在の社会において、男女の地位はどの程度平等になっていると思いますか。

(8) 社会全体として

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	7.0%	2.7%	9.9%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	52.7%	51.1%	53.7%
(3) 平等になっている	19.1%	28.2%	13.4%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	2.8%	3.8%	2.2%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.7%	1.5%	0.2%
(6) わからない	13.8%	11.5%	15.1%
無回答	3.9%	1.1%	5.4%

問2 今後、社会のあらゆる分野で、男女が不平等を感じないようにするために重要なことは何だと思えますか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 法律や制度の上で見直しを行い、女性差別につながるものを改める	32.4%	36.6%	29.7%
(2) 女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習やしきたりを改める	44.4%	43.9%	44.8%
(3) 女性自身が経済力をつけたり、知識・技能を修得したりするなど、積極的に力を向上させる	45.2%	45.4%	45.5%
(4) 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスを充実させる	47.4%	45.0%	49.0%
(5) 行政や企業などの重要な役割に、一定の割合で女性を登用する制度を採用する	27.4%	32.4%	23.8%
(6) 子どもの時から家庭や学校で男女の平等について教える	41.9%	42.4%	41.8%
(7) その他	4.3%	5.7%	3.5%
(8) わからない	8.3%	4.2%	10.6%
無回答	2.5%	2.3%	2.5%

問3 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのようにお考えですか。

	全体	男性	女性
(1) 賛成	5.5%	8.0%	3.7%
(2) どちらかといえば賛成	35.9%	41.6%	32.2%
(3) どちらかといえば反対	32.7%	32.1%	33.9%
(4) 反対	11.9%	8.4%	13.9%
(5) わからない	9.9%	6.5%	11.9%
無回答	4.1%	3.4%	4.5%

問4 問3で「1 賛成」「2 どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。なぜそう思いましたか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 男性は仕事、女性は家事や育児に向いているから	52.7%	53.8%	51.7%
(2) 家族を養うのは男性の責任で、家族の世話は女性の責任だから	26.2%	24.6%	27.6%
(3) 女性が働きに出ると、子育て・家事・介護にさしつかえるから	57.0%	56.2%	57.9%
(4) 職場で男女の待遇に差があるから	15.4%	17.7%	13.1%
(5) 夫婦の役割分担をはっきりした方が家庭生活がうまくいくから	43.0%	47.7%	38.6%
(6) 子どもに良くない影響が出るから	22.6%	23.8%	21.4%
(7) その他	7.2%	7.7%	6.2%
無回答	2.2%	2.3%	2.1%

問5 問3で「3 どちらかといえば反対」「4 反対」と答えた方にお聞きします。なぜそう思いましたか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 女性が家庭にいると社会的に孤立し、良くないから	20.9%	18.9%	21.8%
(2) 男女平等の観点から	47.8%	53.8%	44.6%
(3) 仕事は女性にとっても自己実現（生きがい、能力の発揮）の場であるから	62.8%	52.8%	67.9%
(4) 子育て・家事・介護がおろそかにならない範囲であれば仕事をしても良いと思うから	48.5%	43.4%	51.8%
(5) 女性がそう望むのであれば反対する理由がないから	48.5%	50.9%	46.6%
(6) その他	7.6%	6.6%	8.3%
無回答	0.3%	0.0%	0.5%

問6-1 仕事における男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

(1) 募集や採用

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	8.9%	3.8%	11.9%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	46.7%	51.9%	43.3%
(3) 平等になっている	19.1%	22.1%	17.1%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.9%	1.9%	0.2%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.1%	0.4%	0.0%
(6) わからない	13.8%	10.7%	15.8%
無回答	10.5%	9.2%	11.6%

問6-2 仕事における男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

(2) 賃金

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	18.8%	13.0%	22.5%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	45.0%	51.9%	41.1%
(3) 平等になっている	12.9%	16.0%	10.4%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.0%	0.0%	0.0%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.0%	0.0%	0.0%
(6) わからない	12.1%	9.9%	13.4%
無回答	11.1%	9.2%	12.6%

問6-3 仕事における男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

(3)昇進・昇格

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	22.2%	16.8%	25.5%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	47.7%	55.0%	43.1%
(3) 平等になっている	6.5%	9.5%	4.5%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.3%	0.8%	0.0%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.0%	0.0%	0.0%
(6) わからない	12.3%	8.8%	14.6%
無回答	11.0%	9.2%	12.4%

問6-4 仕事における男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

(4)仕事の内容

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	9.3%	7.3%	10.9%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	37.8%	44.7%	33.2%
(3) 平等になっている	18.5%	21.0%	16.8%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	5.0%	5.7%	4.7%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.3%	0.8%	0.0%
(6) わからない	17.3%	10.7%	21.3%
無回答	11.7%	9.9%	13.1%

問6-5 仕事における男女の扱いについて、平等になっていると思いますか。

(5)退職・解雇

	全体	男性	女性
(1) 男性の方が非常に優遇されている	8.9%	5.7%	11.1%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	34.2%	39.7%	31.2%
(3) 平等になっている	20.3%	26.3%	15.8%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.6%	1.5%	1.5%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.1%	0.0%	0.2%
(6) わからない	23.6%	17.9%	27.0%
無回答	11.3%	8.8%	13.1%

問7 一般的に、女性が仕事を持つことについて、あなたはどのように考えますか。

	全体	男性	女性
(1) 結婚するまでは仕事を持つほうがよい	6.2%	6.9%	5.7%
(2) 子どもができるまでは仕事を持つほうがよい	7.9%	8.8%	7.4%
(3) 子どもができてみずっと仕事を続けるほうがよい	25.2%	27.5%	23.3%
(4) 子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つ方がよい	44.9%	42.7%	46.5%
(5) 女性は仕事を持たないほうがよい	0.7%	1.5%	0.2%
(6) その他	7.0%	6.9%	7.2%
(7) わからない	3.6%	2.7%	4.0%
無回答	4.6%	3.1%	5.7%

問8 女性の方におたずねします。仕事を持つ上で負担になることは何ですか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 家事のこと			73.5%
(2) 子どものこと			69.1%
(3) 介護のこと			37.6%
(4) 勤務時間・勤務日のこと			57.4%
(5) 特になし			5.9%
(6) その他			3.0%
無回答			2.5%

問9 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために何が重要だと思いますか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 経営者が女性の活躍の促進に積極的であること	28.3%	31.7%	26.0%
(2) 職場の上司・同僚が、女性が働くことに理解があること	55.3%	51.9%	57.4%
(3) 育児・介護との両立について職場の支援制度が整っていること	65.8%	64.1%	66.6%
(4) 勤務時間が柔軟であること、長時間労働の必要がないこと	41.3%	37.4%	44.3%
(5) 身近に相談できて目標になる女性がいること	8.9%	9.2%	8.9%
(6) 性別に関係なく仕事が適正に評価されること	39.9%	43.5%	37.6%
(7) 仕事にやりがいがあること	20.9%	17.2%	23.5%
(8) その他	1.8%	1.1%	2.2%
無回答	4.4%	6.9%	2.5%

問10-1 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(1) 日常の家計管理

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	11.5%		
(2) 妻が中心	76.4%		
(3) 家族で分担	8.8%		
(4) その他の人	0.2%		
(5) わからない・該当しない	0.4%		
無回答	2.7%		

問10-2 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(2) 食事づくり

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	1.8%		
(2) 妻が中心	88.5%		
(3) 家族で分担	6.2%		
(4) その他の人	0.6%		
(5) わからない・該当しない	0.2%		
無回答	2.7%		

問10-3 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(3) 食事のあとかたづけ

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	5.5%		
(2) 妻が中心	73.9%		
(3) 家族で分担	17.5%		
(4) その他の人	0.4%		
(5) わからない・該当しない	0.2%		
無回答	2.5%		

問10-4 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(4) 洗濯

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	4.1%		
(2) 妻が中心	82.3%		
(3) 家族で分担	10.1%		
(4) その他の人	0.6%		
(5) わからない・該当しない	0.2%		
無回答	2.7%		

問10-5 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(5) 掃除

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	5.7%		
(2) 妻が中心	68.8%		
(3) 家族で分担	22.0%		
(4) その他の人	0.4%		
(5) わからない・該当しない	0.2%		
無回答	2.9%		

問10-6 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(6) 子どものしつけや家庭教育

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	2.3%		
(2) 妻が中心	41.9%		
(3) 家族で分担	33.1%		
(4) その他の人	0.0%		
(5) わからない・該当しない	15.6%		
無回答	7.2%		

問10-7 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(7) 家族の介護

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	3.1%		
(2) 妻が中心	32.6%		
(3) 家族で分担	21.4%		
(4) その他の人	1.0%		
(5) わからない・該当しない	34.1%		
無回答	7.8%		

問10-8 結婚されている方におたずねします。あなたの家庭では、日常生活の役割分担をどのようにされていますか。それぞれ1つ選んでください。

(8) 地域活動等への参加

	全体	男性	女性
(1) 夫が中心	32.6%		
(2) 妻が中心	27.9%		
(3) 家族で分担	30.0%		
(4) その他の人	0.2%		
(5) わからない・該当しない	6.0%		
無回答	3.3%		

問11 あなたは、仕事とその他の生活(家庭生活、地域活動)について、どのようにお考えですか。

	全体	男性	女性
(1) 家庭生活または地域活動よりも、仕事に専念する	3.7%	5.3%	2.5%
(2) 家庭生活または地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる	36.1%	48.1%	28.5%
(3) 家庭生活または地域活動と仕事を、同じように両立させる	35.3%	31.7%	37.6%
(4) 仕事にも携わるが、家庭生活または地域活動を優先させる	11.3%	4.6%	15.8%
(5) 仕事よりも、家庭生活または地域活動に専念する	3.3%	1.9%	4.2%
(6) わからない	7.9%	5.3%	9.2%
無回答	2.5%	3.1%	2.2%

問12 現在仕事をしている方におたずねします。あなたは今、仕事とその他の生活(家庭生活、地域活動)のどちらを優先していますか。

	全体	男性	女性
(1) 家庭生活または地域活動よりも、仕事に専念している	10.8%	11.7%	10.3%
(2) 家庭生活または地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させている	38.1%	54.7%	24.7%
(3) 家庭生活または地域活動と仕事を、同じように両立させている	26.3%	24.1%	28.2%
(4) 仕事にも携わるが、家庭生活または地域活動を優先させている	14.0%	4.4%	21.8%
(5) 仕事よりも、家庭生活または地域活動に専念している	2.9%	0.7%	4.6%
(6) わからない	3.8%	1.5%	5.2%
無回答	4.1%	2.9%	5.2%

問13 男性が女性とともにあらゆる場面(家事、子育て、介護、地域活動など)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。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	42.5%	39.3%	45.0%
(2) 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	8.4%	11.1%	6.9%
(3) 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図ること	65.2%	66.4%	64.4%
(4) 周囲の人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	22.4%	23.3%	21.5%
(5) 社会の中で、男性による家事などについても、その評価を高めること	22.8%	21.8%	23.5%
(6) 労働時間の短縮などで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	31.1%	37.4%	26.7%
(7) 男性が家事などに関心が高めるよう啓発や情報提供を行うこと	17.5%	17.6%	17.3%
(8) 国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること	13.3%	15.6%	11.9%
(9) 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間(ネットワーク)作りを進めること	12.9%	15.3%	11.6%
(10) 男性が相談しやすい窓口を設けること	6.1%	4.6%	7.2%
(11) その他	2.2%	1.5%	2.7%
(12) 特に必要なことはない	3.7%	3.4%	4.0%
無回答	4.0%	3.1%	4.5%

問14 あなたは、セクシャルハラスメント(性的いやがらせ)・パワーハラスメント(職権を濫用したいやがらせ)を受けたことや、身近で見聞きしたことがありますか。

	全体	男性	女性
(1) 見聞きしたことはない	14.2%	15.3%	13.4%
(2) 見聞きしたことがある	16.4%	19.1%	14.9%
(3) テレビや新聞などで問題になっていることは知っている	56.3%	58.8%	54.7%
(4) 身近な人から相談を受けたことがある	2.1%	0.8%	2.7%
(5) いやがらせを受けたことがある	7.6%	3.1%	10.6%
無回答	3.4%	3.1%	3.7%

問15 あなたは、マタニティーハラスメント(妊娠や出産に対するいやがらせ)を受けたことや、身近で見聞きしたことがありますか。

	全体	男性	女性
(1) 見聞きしたことはない	30.1%	34.7%	27.0%
(2) 見聞きしたことがある	6.1%	5.3%	6.2%
(3) テレビや新聞などで問題になっていることは知っている	54.7%	53.1%	55.9%
(4) 身近な人から相談を受けたことがある	0.9%	0.4%	1.2%
(5) いやがらせを受けたことがある	2.2%	0.0%	3.7%
無回答	6.1%	6.5%	5.9%

問16 あなたは、ドメスティック・バイオレンス(夫婦、恋人同士などの親しい間で、身体的・心理的な暴力を受けること)を受けたことや、身近で見聞きしたことがありますか。

	全体	男性	女性
(1) 見聞きしたことはない	21.6%	25.6%	19.1%
(2) 見聞きしたことがある	9.9%	7.6%	11.4%
(3) テレビや新聞などで問題になっていることは知っている	57.2%	61.8%	54.0%
(4) 身近な人から相談を受けたことがある	2.8%	0.4%	4.5%
(5) 暴力を受けたことがある	3.1%	0.8%	4.7%
無回答	5.3%	3.8%	6.4%

問17 これまでに暴力について誰かに打ち明けたり、相談したりしたことがありますか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 警察に連絡・相談した	9.5%	0.0%	10.5%
(2) 公的な相談窓口や電話相談に相談した	4.8%	50.0%	0.0%
(3) 民間の機関（弁護士など）に相談した	0.0%	0.0%	0.0%
(4) 医師・カウンセラーに相談した	0.0%	0.0%	0.0%
(5) 家族に相談した	33.3%	0.0%	36.8%
(6) 友人・知人に相談した	19.0%	0.0%	21.1%
(7) どこ（だれ）にも相談しなかった	52.4%	50.0%	52.6%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%

問18 相談しなかったのはなぜですか。次の中から3つまで選んでください。

	全体	男性	女性
(1) 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから	63.6%	0.0%	70.0%
(2) 相談しても無駄だと思ったから	45.5%	100.0%	40.0%
(3) 自分にも悪いところがあると思ったから	0.0%	0.0%	0.0%
(4) 相談するほどのことではないと思ったから	27.3%	0.0%	30.0%
(5) 恥ずかしくてだれにも言えなかったから	36.4%	100.0%	30.0%
(6) そのことについて思い出したくなかったから	0.0%	0.0%	0.0%
(7) 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい目にあうと思ったから	18.2%	100.0%	10.0%
(8) どこ（誰）に相談してよいのかわからなかったから	18.2%	0.0%	20.0%
(9) 相談すると、担当者の言動で自分が不快な思いをすと思ったから	0.0%	0.0%	0.0%
(10) その他	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%

問19 社会で意思決定の場に女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。（〇はいくつでも）

	全体	男性	女性
(1) 家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識	27.7%	28.6%	26.5%
(2) 男性優位の組織運営	50.1%	51.9%	48.8%
(3) 家族の支援・協力が得られない	20.7%	19.5%	21.3%
(4) 女性の能力開発の機会が不十分	20.3%	23.3%	17.8%
(5) 女性の活動を支援する仕組みの不足	30.1%	35.1%	26.2%
(6) 女性側の積極性が十分でない	31.9%	37.0%	28.5%
(7) 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ない	30.5%	34.0%	28.2%
(8) その他	2.2%	1.9%	2.5%
(9) わからない	9.3%	6.1%	11.4%
無回答	4.1%	2.3%	5.4%

問20 あなたは、今後どのような分野で女性の参画が進むべきだと思いますか。（〇はいくつでも）

	全体	男性	女性
(1) 国、県や市町村議会の議員	39.4%	45.4%	35.9%
(2) 国、地方公共団体の審議会等委員	22.7%	28.6%	18.8%
(3) 国、地方公共団体の女性管理職、女性職員	35.7%	41.2%	31.4%
(4) 企業の女性管理職、女性社員	40.9%	40.1%	41.6%
(5) 学校の校長や教頭	17.5%	19.5%	16.1%
(6) 農協、漁協等の農林水産団体の役員	9.0%	11.1%	7.7%
(7) 自治会、ボランティア、PTAなどの役員	28.0%	37.8%	22.0%
(8) その他	4.1%	6.1%	3.0%
(9) わからない	18.5%	12.2%	22.5%
無回答	5.8%	4.6%	6.7%

問21 あなたの身の回りにおける男女共同参画について、ご自分の考えにより近いものを次の中から1つ選んでください。

		全体	男性	女性
(1)	ほぼ男女共同参画はできていると感じる	9.9%	10.7%	9.4%
(2)	ある程度は進んできているがまだ十分ではない	44.7%	53.8%	38.9%
(3)	まだまだ性別による差別的な扱いが多く残っている	23.3%	19.5%	25.5%
(4)	女性のほうが優遇されているように感じる	3.1%	5.3%	1.7%
(5)	わからない	14.8%	8.4%	19.1%
	無回答	4.1%	2.3%	5.4%

問22 「男女共同参画社会」を実現するために、光市の施策に望むことは何ですか。次の中から3つまで選んでください。

		全体	男性	女性
(1)	広報誌や講演会などによる男女の平等と相互理解についての啓発	16.1%	19.8%	14.1%
(2)	学校などにおける男女平等教育の推進	26.2%	32.8%	22.3%
(3)	社会教育・生涯学習の場での学習の充実	19.9%	20.6%	19.3%
(4)	男女雇用機会均等法（職場における男女均等の取り扱い）の周知徹底	27.9%	32.4%	25.2%
(5)	保育サービスや放課後児童クラブなどの子育て支援の充実	41.6%	40.1%	42.3%
(6)	介護サービスの充実	41.6%	35.9%	45.3%
(7)	検診体制や相談など健康に関する事業の充実	6.8%	3.8%	8.7%
(8)	地域コミュニティー活動における男女共同参画の推進	16.6%	23.7%	12.1%
(9)	審議会等の委員への女性の登用	5.9%	6.5%	5.7%
(10)	女性の就労支援の充実	32.6%	30.5%	33.2%
(11)	男女共同参画条例の整備	7.4%	9.9%	5.7%
(12)	その他	2.4%	3.1%	2.0%
	無回答	5.9%	3.4%	7.4%

計画の策定過程

1 光市男女共同参画推進ネットワーク会議

本市の男女共同参画基本計画の策定にあたり、市民の意見等を反映させるため、光市男女共同参画推進ネットワークにおいて、計画（案）などについて協議を行いました。

開催日	主な内容
平成 27 年 9 月 30 日	・ 市民アンケートの調査項目について
平成 28 年 6 月 3 日	・ 市民アンケートの結果について（報告） ・ 第 4 次山口県男女共同参画基本計画の概要について ・ 「働く女性 no ほんねとーく」の開催について
平成 28 年 9 月 9 日	・ 「働く女性 no ほんねとーく」について（報告） ・ 基本計画の素案について
平成 28 年 11 月 17 日	・ 基本計画の中間報告案について
平成 29 年 1 月 30 日	・ 基本計画の最終案について

2 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市民意識を総合的に把握し、第 3 次光市男女共同参画基本計画の策定に活用するなど、今後の男女共同参画に関する施策検討の基礎資料とするため、「男女共同参画に関する市民アンケート」を実施しました。

- ・ 対 象：18 歳以上の市民から無作為抽出した 1,500 人
- ・ 調査方法：郵送による配付・回収
- ・ 調査期間：平成 27 年 10 月 26 日～平成 27 年 11 月 9 日
- ・ 回 収 数：675 人（回収率 45.1%）

3 働く女性 no ほんねとーく

子育て世代の働く女性に関わる方々と市長が、気楽にフリートークできる場を設け、その内容を第 3 次光市男女共同参画基本計画策定の参考とするため開催しました。

- ・ 開 催 日：平成 28 年 6 月 25 日（土）
- ・ 会 場：あいばーく光 健診ホール
- ・ テ ー マ：「ふやそう 輝く 光の女性」
- ・ 参 加 者：①これから社会に出られる女性 1 人
②育児休業中の女性 2 人
③仕事をしながら子育て奮闘中の女性 3 人
④仕事と子育ての両立を経験し、現在は子育てを終えている女性 1 人
⑤企業の人事担当者 1 人
⑥育メン 1 人
(市民 9 人及び市長)

4 第3次光市男女共同参画基本計画に係る庁内会議

計画策定にあたり、庁内組織である「男女共同参画推進本部会議」及び「光市男女共同参画推進部会（総合調整部会）」を開催し、部局横断的な協議や検討等を行いました。

【男女共同参画推進本部会議】

開催日	主な内容
平成27年8月11日	・策定方針及び全体スケジュールについて
平成28年8月9日	・基本計画の素案について
平成28年11月7日	・基本計画の中間報告案について
平成29年1月31日	・基本計画の最終案について

【総合調整部会会議】

開催日	主な内容
平成27年9月16日	・基本計画の策定方針について ・第2次基本計画の取組み状況について（報告） ・市民アンケート（案）について
平成28年3月24日	・市民アンケートの結果について（報告） ・基本計画の骨子（案）について
平成28年10月11日	・基本計画の中間報告案について
平成29年1月23日	・基本計画の最終案について

5 第3次光市男女共同参画基本計画（素案）に対する意見募集（パブリックコメント）

計画立案過程における市民参画を進め、市民からの意見・提言を収集し、計画策定に反映するため、広く計画（素案）を公表して意見募集（パブリックコメント）を実施しました。

- ・募集期間：平成28年12月6日～平成29年1月6日
- ・意見提出：なし

光市男女共同参画推進ネットワーク設置要綱

平成20年4月1日

告示第51号

(設置)

第1条 光市男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）に定める基本理念に基づき、地域、家庭、職場、教育その他のあらゆる分野において、男女共同参画の浸透を図り、それぞれの主体的な取組と相互連携により男女共同参画を積極的に推進するため、光市男女共同参画推進ネットワーク（以下「ネットワーク」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 ネットワークの所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 地域、家庭、職場、教育その他のあらゆる分野における男女共同参画社会の推進方策の検討及び形成に向けた取組に関する事。
- (2) 男女共同参画に関する意見及び情報を交換しあう事。
- (3) 基本計画の策定及び進捗に関する事。
- (4) 前3号に掲げるもののほか、男女共同参画を推進するために必要な事項に関する事。

(委員の構成及び任期)

第3条 ネットワークは、委員25人以内をもって組織する。

2 委員は、地域、家庭、職場、教育等の分野に関する次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 市民団体
- (2) 市民（一般公募者を含む。）
- (3) 労働関係者
- (4) 教育関係者
- (5) 有識者
- (6) 前各号に掲げるもののほか、市長が適当と認める者

3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(会長及び副会長)

第4条 ネットワークに会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、ネットワークを代表する。

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 ネットワークの会議（以下「会議」という。）は、会長が招集し、その議長となる。

(部会)

第6条 必要があるときは、ネットワークに部会を置くことができる。

2 部会に属する委員は、会長が指名する。

3 部会の会議は、会長が招集する。

4 部会の会議の議長は、部会に属する委員の互選によりこれを定める。

(関係者の出席)

第7条 ネットワーク及び部会は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を求めることができる。

(庶務)

第8条 ネットワークの庶務は、市民部人権推進課において処理する。

(その他)

第9条 この告示に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この告示は、平成20年4月1日から施行する。

(会議の招集の特例)

2 この告示の施行後、ネットワークの最初の会議は、市長が招集する。

附 則（平成21年告示65号）

この告示は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成23年告示54号）

この告示は、平成23年4月1日から施行する。

光市男女共同参画推進ネットワーク委員名簿

(第3期委員以降 H26. 3. 20～)

	氏名	所属等	備考
◎	山根明子	民生委員・児童委員・光市人権施策推進審議会委員	
	重國敏子	人権擁護委員	平成28年4月1日から
	山根政子	人権擁護委員	平成28年3月19日まで
	岩佐光恵	NPO法人 虹のかけ橋	
	熊野悦子	光市老人クラブ連合会女性部役員	
	平田義夫	周防自主防災会	
◎	榎並宏子	光まちづくりNPO副理事長	平成28年3月19日まで
	河野千之	里の厨事業協同組合	
	島田朋昭	下松公共職業安定所	平成28年3月19日まで
	斉藤純	下松公共職業安定所	平成28年4月1日から
	原田宏之	光富士白苑	
○	棟近秀樹	光商工会議所青年部	
	安部恭子	パティスリーミルデリス経営者	平成28年4月1日から
	浅野洋子	ガールスカウト	
	大平友美	聖華保育園	
	岡崎英子	塩田小学校校長	
	藤山厚子	子育てサロン「ちよこちよこひよこクラブ」	
	沖村満子	元市民特派員	
	齋藤絵里奈	チャイベビステーション利用者	平成28年3月19日まで
	松本佑嘉	チャイベビステーション利用者	平成28年3月19日まで
	榎園さおり	チャイベビステーション利用者	平成28年4月1日から
	佐々木良美	チャイベビステーション利用者	平成28年4月1日から
	今泉祐治	公募者	
	豊田冷子	公募者	平成28年3月19日まで
	原田浩	公募者	平成28年4月1日から

注)所属団体(職名等)は、就任当時のものです。

注)◎は会長(榎並宏子会長は平成28年3月19日まで / 山根明子会長は平成28年4月1日から)

⊙は副会長

関係法令等

男女共同参画社会基本法

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

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

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

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条） 附則

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

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

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

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

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の

促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第 6 条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第 7 条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第 8 条 国は、第 3 条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）

にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

第 12 条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告

を提出しなければならない。

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

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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。

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

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。

一 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。

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。

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、内閣総理大臣が任命する者

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項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第26条 前条第1項第二号の議員の任期は、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年法律第七号)は、廃止する。

(別に定める経過措置)

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

附則(平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

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

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9月4日法律第64号

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育

訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

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

する施策に協力しなければならない。

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則ののっとり、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2項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

する。

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第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。

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 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 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。

- 一 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。
- 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 12 条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接

の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第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37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第12条第4

項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第13条 公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

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

第3節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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4節 女性の職業選択に資する情報の公表 (一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第18条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

第19条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第20条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

- 2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するよう努めるものとする。

(啓発活動)

第21条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必

要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第22条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第23条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第18条第1項の規定により国が講ずる措置及び同条第2項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第18条第3項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

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

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

(秘密保持義務)

第24条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協

議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第25条 前2条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第5章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第26条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第8条第1項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

第28条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第6章 罰則

第29条 第12条第五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年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は

虚偽の報告をした者

三 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第33条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第29条、第31条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第34条 第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

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

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

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

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

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

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

第1章 総則

(定義)

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下こ

の項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（基本方針）

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

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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 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2章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援セ

ンターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

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

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つては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条及び第8条の3において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

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4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第6条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であつた者からの身体に対する暴力に限る。以下

この章において同じ。)を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前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7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第3条第3項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

(警察官による被害の防止)

第8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第8条の2 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けた

い旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第8条の3 社会福祉法(昭和26年法律第445号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和25年法律第144号)、児童福祉法(昭和22年法律第64号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあつ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つては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第二号において同じ。)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つ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18条第1項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時に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6月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して2月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第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6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

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6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第12条第1項第三号において単に「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りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第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15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下

この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第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6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

- 5 前項の申立ては、当該親族等(被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。)の同意(当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意)がある場合に限り、することができる。

(管轄裁判所)

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てがないとき又は住所が知れないときは居所)の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

- 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12条 第10条第1項から第4項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面で行なければならない。

- 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における事情

三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

四 第10条第4項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時ににおける事情

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
- ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面(以下「申立書」という。)と同項第5号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第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41年法律第53号)第58条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

(迅速な裁判)

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

第14条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。

2 申立書に第12条第1項第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、これに速やかに応ずるものとする。

3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

第15条 保護命令の申立てについては、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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第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2以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を

及ぼさない。

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

4 前項の規定により第10条第1項第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2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前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10条第1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2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

(保護命令の取消し)

第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第一号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第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2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

2 前条第6項の規定は、第10条第1項第一号

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16条第3項及び前条第7項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第10条第1項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第18条 第10条第1項第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2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第五号中「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18条第1項本文の事情」と、同条第2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18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第23条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一 第3条第3項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二 第3条第3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4項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三 第4条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第5条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第4条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その10分の5を負担するものとする。

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

一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則

(この法律の準用)

第28条の2 第2条及び第1章の2から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手からの暴力(当該関係にある相手からの身体に対す

る暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。)及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第二号、第12条第1項第一号から第四号まで及び第十八条第1項	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手
第10条第1項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

第29条 保護命令(前条において読み替えて準用する第10条第1項から第4項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第30条 第12条第1項(第18条第2項の規

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第四号並びに第14条第2項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

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

附 則 (平成16年6月2日法律第64号)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

事件については、なお従前の例による。

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

(検討)

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

附 則 (平成19年7月11日法律第113号)抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 (平成25年7月3日法律第72号)抄

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則 (平成26年4月23日法律第28号)抄

(施行期日)

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

- 一 第1条中次世代育成支援対策推進法附則第2条第1項の改正規定並びに附則第4条第1項及び第2項、第14条並びに第19条の規定 公布の日

二 第2条並びに附則第3条、第7条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定 平成26年10月1日
(政令への委任)

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

用語解説

あ 行

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

（育児・介護休業法）

この法律は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、育児休業及び介護休業、並びに子の看護休暇に関する制度や事業主が講ずべき措置等が定められています。

一般事業主行動計画（女性活躍推進法第8条に基づく）

企業が、女性の職業生活における活躍に向けて、採用から配置・育成、妊娠・出産・子育て期を通じた継続就業、登用促進などの取組みを行うために策定する計画です。常時雇用する労働者が301人以上の企業に策定が義務づけられ、その他の企業は努力義務となっています。

NPO

様々な非営利活動を行う非政府、民間の組織であり、通常「民間非営利組織」と呼ばれています。

M字カーブ

日本人女性の年齢階級別の労働力率（15歳以上の人口に占める求職中の人も含めた働く人の割合）をグラフで表すと、学校卒業後20歳代でピークに達し、その後、30歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した40歳代で再上昇し、アルファベットの「M」の形に似た曲線を描く傾向が見られることから、日本人女性の就業状況の特徴を表す用語として定着しています。

エンパワーメント

力をつけることをいいます。特に、女性が政治、経済、社会、文化などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる力を身につけることが、男女共同参画社会の実現に重要であるという考え方です。

か 行

家族経営協定

農業や漁業経営に参画する個人の地位及び役割を明確化し、その意欲と能力を十分に発揮できるようにするため、経営の方針や家族一人ひとりの役割、働きやすい環境づくりなどについて、家族の話し合いにより取り決めるものです。

固定的な性別役割分担

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ことをいいます。

「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は、固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。

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

(雇用機会均等法)

職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進・教育訓練・定年・退職・解雇などの面での男女の平等な取り扱い、セクシャルハラスメントの防止措置などを定めた法律です。

さ 行

シェルター

ドメスティック・バイオレンス（DV）に遭った被害者を、加害者から隔離し、保護するための施設です。

次世代育成支援対策推進法

この法律は、我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う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、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにし、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めています。

女性活躍推進法

正式名は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」です。

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的としており、従業員 301 人以上の企業と、雇用主としての国や自治体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務づけられ、従業員 300 人以下の企業にも努力義務とされています。

ストーカー行為

特定の者に対する好意感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨感情を充

足する目的で、その特定の者や家族に対して行うつきまとい、待ち伏せ等の行為を「つきまとい等」とし、この行為を同一者に対し、繰り返し行うことです。

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)

悪質なつきまとい等のストーカー行為を規制するとともに、ストーカー行為等の被害者の援助について定めた法律です。

性同一性障害

生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的には別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に別の性別に適合させようとする障害です。

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）

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、すべてのカップルと個人が、生涯にわたって、身体的・精神的・社会的な健康を維持し、子どもを産むか産まないか、いつ産むか、何人産むかについて責任をもって自由に決定することなどを含めた、性と生殖に関する包括的な健康と権利のことをいいます。

セクシュアル・ハラスメント

広義では、「他の人を不快にさせる性的な言動のこと」を指します。男女雇用機会均等法においては、「職場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当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」とされています。

た 行

男女雇用機会均等法

正式名は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律」です。募集・採用から定年・退職まで、男女の均等な機会及び待遇の確保を目的とし、働く女性が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営めるようにすることを基本理念としています。

男性中心型労働慣行

年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規

雇用などを特徴とする働き方などを指しています。

デートDV

交際中のカップル間に起こるDV（ドメスティック・バイオレンス）のことです。

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」の項参照

ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や交際相手等、親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力のことです。

は 行

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 〔※関係法令参照〕

（DV防止法）

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律です。

【配偶者からの暴力】の定義

「配偶者」には、婚姻の届出をしていないいわゆる「事実婚」を含みます。男性、女性の別を問いません。また、離婚後（事実上離婚と同様の事情を含む）も引き続き暴力を受ける場合を含みます。

「暴力」は、身体に対する暴力（殴る、蹴る等）、またはこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（大声でどなる、性的な行為を強要する、生活費を渡さない等）を指します。

また、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても準用することとされており、関係を解消した後も引き続き暴力を受ける場合を含みます。

パワーハラスメント

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、または職場環境を悪化させる行為をいいます。

PTSD（心的外傷後ストレス障害）

命の危険を感じたり、自分ではどうしようもない圧倒的な強い力に支配されたりとい

った、強い恐怖感を伴う経験をした記憶が心の傷（トラウマ）となり、そのことが何度も思い出されて、様々な症状を引き起こす病気です。

PDCAサイクル

業務遂行に際し、「計画をたて(Plan)、実行し(Do)、その評価(Check)にもとづいて改善(Action)を行う、という工程を継続的に繰り返す」仕組み(考え方)のことをいいます。

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

ま 行

マタニティ・ハラスメント

働く女性が、妊娠・出産をきっかけに、職場で、精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めや自主退職の強要で、不利益を被ったりするなどの不当な扱いをいいます。

や 行

やまぐちイクメン応援企業宣言制度

企業が、男性従業員はもとより、職場の上司、同僚を含めて、男性が育児に参加しやすい雇用環境づくりに取り組むことを宣言し、県がその取組みを広く紹介する制度です。

やまぐち子育て応援企業宣言制度

働きながら安心して子供を産み育てることができる雇用環境づくりに取り組む企業が、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施により達成しようとする目標を宣言し、県がその取組みを広く紹介する制度です。

やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度

男女共同参画社会の実現に向け、社会全体で男女共同参画を推進する気運の醸成を図るため、男女共同参画に向けた自主的な活動に積極的に取り組んでいる事業者や団体等を「やまぐち男女共同参画推進事業者」として認証し、広報や必要な情報の提供等を通じてその活動を支援する県の制度です。

ら 行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

「性と生殖に関する権利と健康」の項参照

労働ほっとライン

山口県内全域からの電話による労働相談に一元的に対応するため、山口県労働政策課内に開設した電話窓口で、労働問題の専門家である社会保険労務士が対応します。

わ 行

ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」の意味で、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、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることをいいます。

ワン・ストップ・サービス

一度の手続に必要なことすべてを完了できるようなサービスのことで、特に、さまざまな行政サービスを1ヶ所で一度に受けられることをいいます。

第3次光市男女共同参画基本計画

発行日 平成29年3月

発行 山口県光市

編集 光市市民部人権推進課 男女共同参画係

〒743-8501 山口県光市中央六丁目1番1号

TEL 0833-72-1462

FAX 0833-72-3919

Eメール jinkensuishin@city.hikari.lg.jp