



第4次光市男女共同参画基本計画

令和4年3月
光市



はじめに

本市では、これまで3次にわたって策定した男女共同参画基本計画に基づき、男女が共に活躍し、一人ひとりの個性と能力が輝く男女共同参画社会の実現を目指して、様々な取組を推進してまいりました。



しかしながら、令和2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、未だに家庭や地域、職場など、様々な場において男女間の格差や性別による固定的な役割分担意識が残っており、女性の能力発揮を促進するための取組はまだ十分とは言えない状況です。

平成27年の国連サミットにおいて「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、問題解決に向けた目標の一つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられました。これにより、国際的にも性別、国籍、年齢や障害などに関わらず、誰もが互いにその人権を尊重し、個性と能力を発揮できる社会の実現に向けた取組が進められています。

また、わが国においては、少子高齢化の進行により生産年齢人口の減少が今後も見込まれる中、女性の職業生活の場における活躍の推進が強く求められています。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性への家事・育児・介護等の負担増加や配偶者からの暴力（DV）の深刻化、女性の雇用や就労形態など幅広い範囲で女性に関わる課題が新たに出てまいりました。

このため、市では、これまでの取組状況や社会経済情勢の変化、国等の動向を踏まえ、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、SDGsの推進や変化する課題等への対応に重点を置き、「第4次光市男女共同参画基本計画」を策定しました。

今後、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を進めてまいりますので、一層のご理解、ご協力をお願いいたします。

最後に、本計画の策定にあたり、多くの皆さまに貴重なご意見・ご提言をお寄せいただきましたことに対しまして、心よりお礼申し上げます。

令和4年3月

光市長

市川 熙

目 次

第1章 計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の位置付け	1
3 計画の期間	1
4 計画と持続可能な開発目標（SDGs）との関係	2
第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題	3
1 「第3次光市男女共同参画基本計画」策定後の社会経済情勢等の変化	
（1）人口の減少・少子高齢化の進行	3
（2）家庭環境と地域社会の変化	4
（3）雇用を取り巻く環境	6
（4）仕事と子育て等の両立をめぐる状況	8
2 「第3次光市男女共同参画基本計画」策定後の国・山口県の動き	
（1）国の動き	10
（2）山口県の動き	11
3 市民アンケート調査からみる現状と課題	13
4 「第3次光市男女共同参画基本計画」の検証	26
第3章 基本的な考え方	37
1 計画の目指すもの	37
2 基本理念	38
3 基本目標	38
4 施策の体系	42
第4章 施策の展開	44
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり	
重点項目1 男女共同参画の推進に向けた意識の改革	44
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	48
基本目標Ⅱ みんなが共に活躍できる地域社会づくり	
重点項目3 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	51
重点項目4 地域における男女共同参画の推進	54
重点項目5 働く場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	57
重点項目6 子育て・介護支援の充実	62

基本目標Ⅲ みんなが健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

重点項目 7 生涯にわたる心と身体健康支援	66
重点項目 8 安心して暮らせる社会づくり	69
重点項目 9 男女間のあらゆる暴力の根絶	73

第 5 章 計画の推進 77

1 市民との協働による計画の推進	77
2 推進体制の整備・充実	77
3 調査・研究の充実と情報の提供	77
4 国・県及び関係機関との連携	77
5 定期的な計画の評価	78
6 推進体制図	78

資料編 81

1 光市男女共同参画推進ネットワーク設置要綱	81
2 光市男女共同参画推進ネットワーク委員名簿	83
3 計画の策定過程	84
4 関係法令等	86
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	
5 令和 2 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	108
6 用語解説	119

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

本市では、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」、平成29年3月に「第3次光市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策の推進に取り組んできました。

しかしながら、人口減少・少子高齢化が大きな課題となる中、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、これまでの取組に加え、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。

また、家族形態の変化、非正規労働者の増加、国の「第5次男女共同参画基本計画」の策定や山口県の「第5次山口県男女共同参画基本計画」の策定、また、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（以下「政治分野における男女共同参画推進法」という。）の施行、「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。）の改正、配偶者からの暴力（DV）に関する相談件数の増加、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響など、近年の男女共同参画を取り巻く社会経済情勢の変化に対応し、基本計画の取組の検証及び見直しを実施するなど、本市の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4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3次光市総合計画」を上位計画とし、国の「第5次男女共同参画基本計画」、県の「第5次山口県男女共同参画基本計画」を踏まえ、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づき策定するものです。
- (2) 本計画のうち、「基本目標Ⅱ」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Ⅲ 重点項目9」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、令和4年度から令和8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。

年 度	H29	H30	R 元	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
光市総合計画	第2次光市総合計画					第3次光市総合計画				
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4次光市男女共同参画基本計画				

4 計画と持続可能な開発目標（SDGs）との関係

平成 27 年 9 月に国連サミットで採択され国際目標となった SDGs は、経済、社会、環境などの各分野の課題について統合的に協力しながら 2030 年（令和 12 年）を目標年限とし、「地球上の誰一人として取り残さない」持続可能な社会の実現に向けて、国際社会全体で取り組むこととされています。

男女共同参画社会の実現に向けた取組は、SDGs に掲げられた 17 の目標のうち、「5 ジェンダー平等を実現しよう」に関連するとともに、SDGs のほかの目標達成につながります。



★ 男女共同参画社会の実現に関連する SDGs

5 ジェンダー平等を実現しよう・・・

「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児の能力強化を行う」ことが SDGs の目標の一つとして掲げられています。

第2章 男女共同参画を取り巻く現状と課題

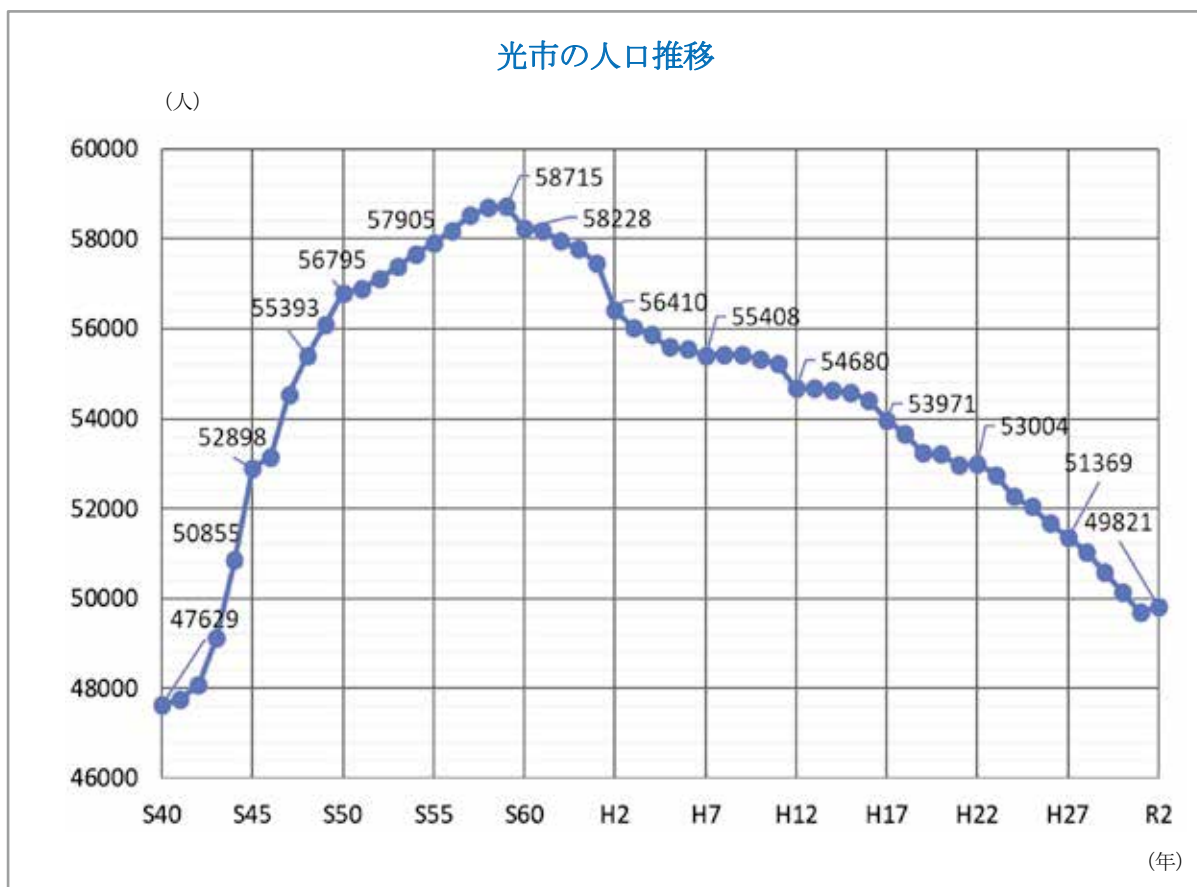
1 「第3次光市男女共同参画基本計画」策定後の社会経済情勢等の変化

(1) 人口の減少・少子高齢化の進行

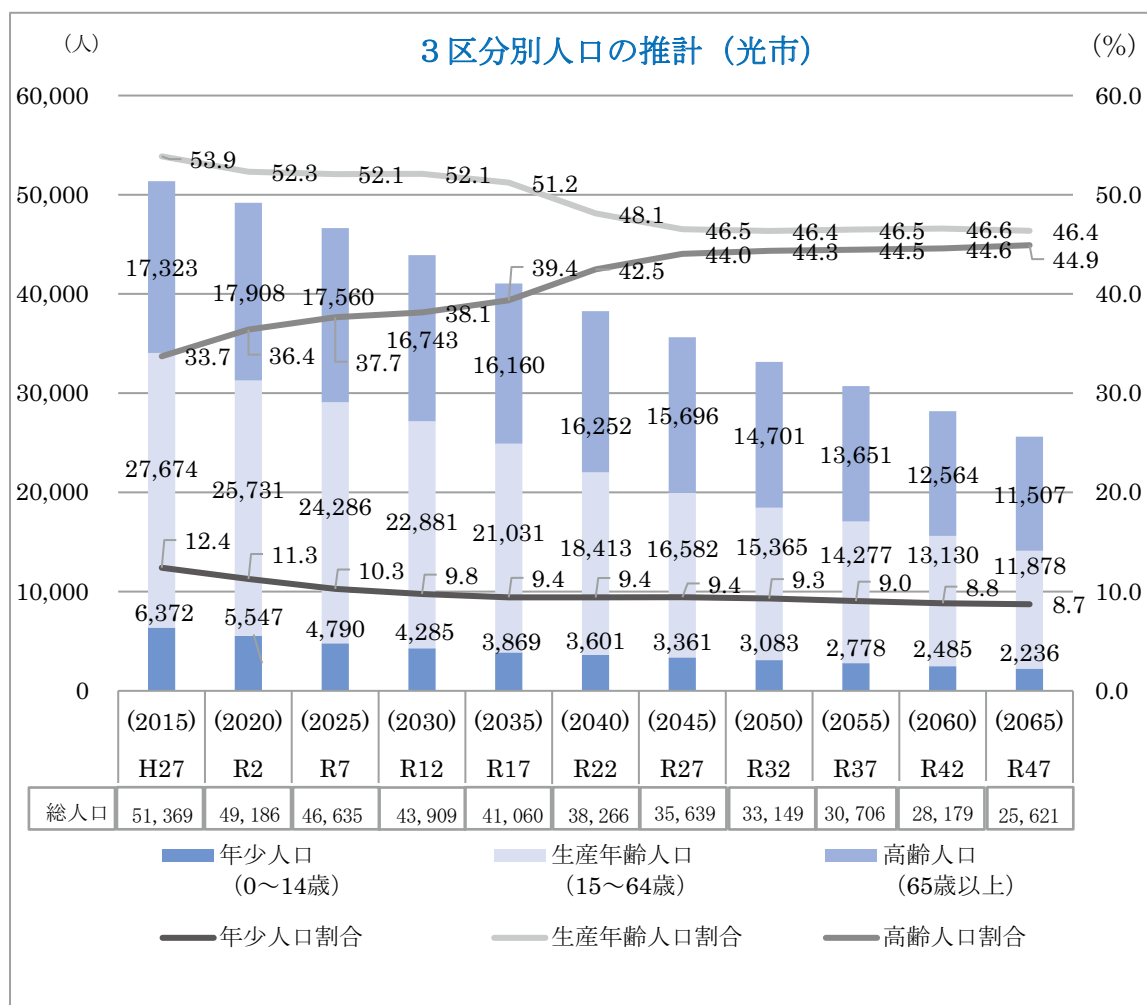
本市の総人口は、昭和59年の58,715人をピークに減少に転じ、令和2年には49,821人となっています。また、今後さらに人口減少が加速し、2065年（令和47年）には、26,000人を割ると予測されています。

また、人口減少と併せて少子高齢化も進んでおり、65歳以上の人口割合は、平成17年の国勢調査時には超高齢化社会とされる21%を超え、平成27年には33.7%に達し、さらに今後、2065年（令和47年）には、約45%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、15歳未満の年少人口の割合は、平成27年の12.4%から2065年（令和47年）には9%を割り込むなど著しい低下が予測されています。



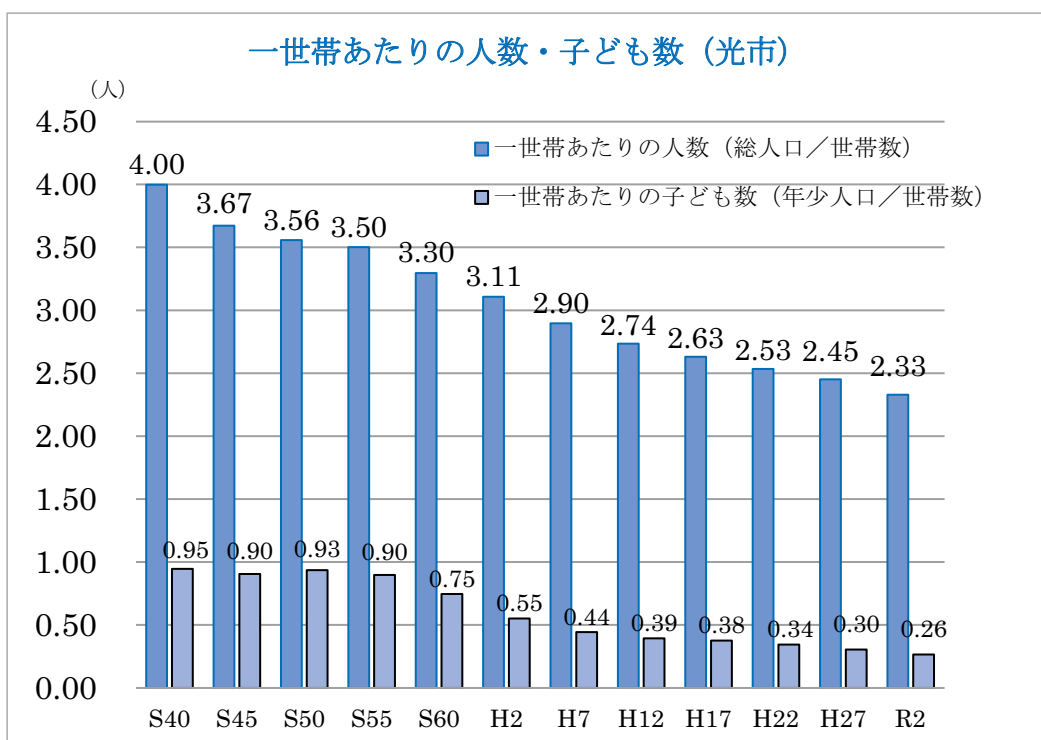
【資料：国勢調査 ※R2 速報値、山口県人口移動統計調査】



【資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）準拠、国勢調査】

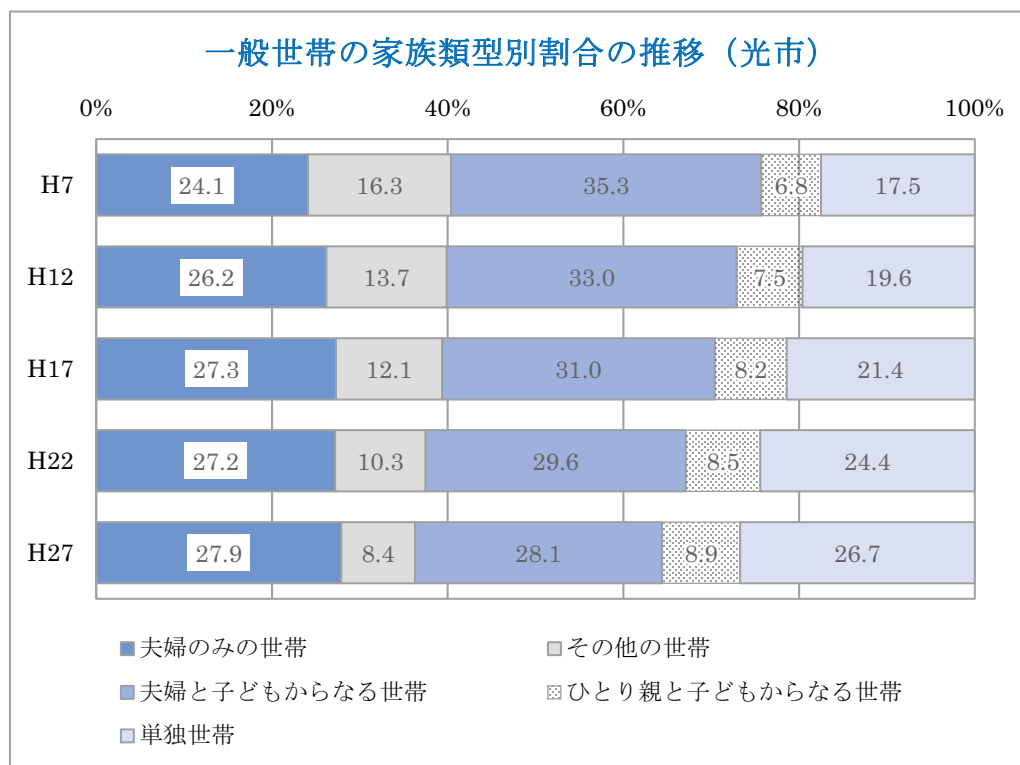
（２） 家庭環境と地域社会の変化

国や山口県と同様に、本市でも、1世帯あたりの人数と子ども数が減少を続けており、単独世帯やひとり親世帯、夫婦のみの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。



【資料：国勢調査、山口県人口移動統計調査】

注：令和2年の数値は、平成27年国勢調査に基づく山口県人口移動統計調査の数値を基に記載しています。



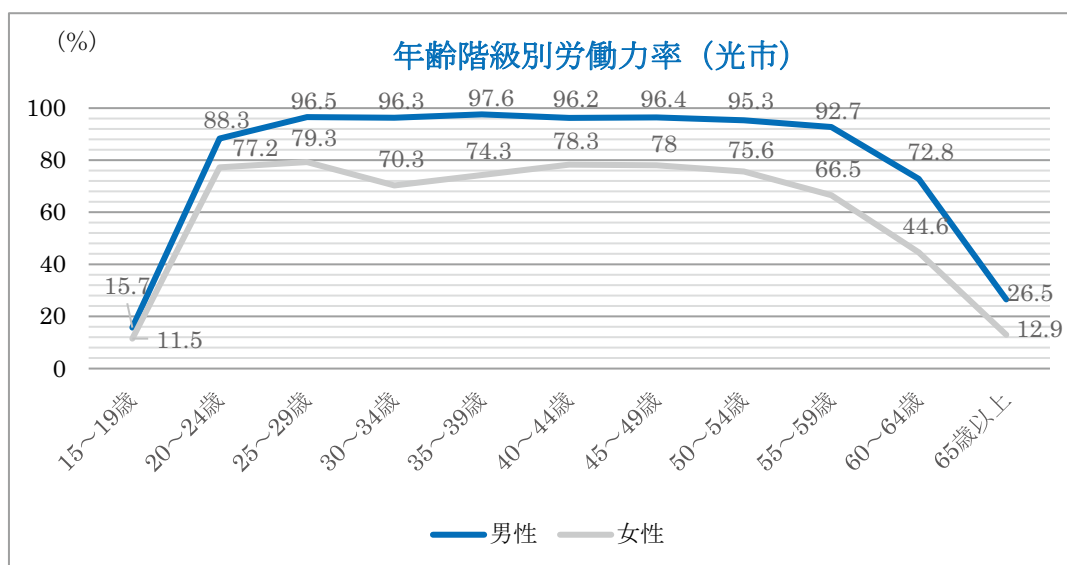
【資料：平成27年国勢調査】

(3) 雇用を取り巻く環境

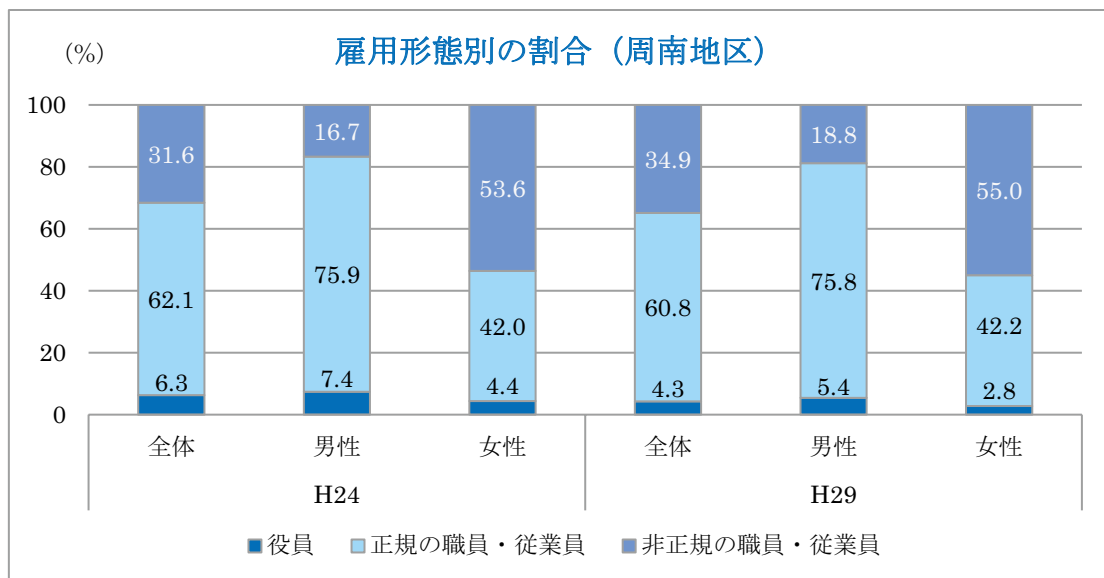
本市における雇用者に占める女性の割合は増えていますが、女性の年齢階級別の労働力率は、30歳代前半で低下し、その後40歳代前半まで緩やかに上昇するなど、全体として、国や山口県と同様にM字カーブを描いており、多くの女性が、結婚、出産、育児等を契機に退職し、子育てが一段落した段階で、再び就業している状況が伺えます。

雇用形態をみると、男女ともパート・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。なお、非正規雇用に関しては、男性は2割弱に対し、女性は5割以上と大きな割合を占めています。今後、新型コロナウイルス感染症の影響により、女性だけでなく、全体の雇用環境の悪化が懸念されます。

また、男性と女性の給与額を比較すると、男性の給与額と比べて女性の給与水準は約7割程度の状況が続いています。

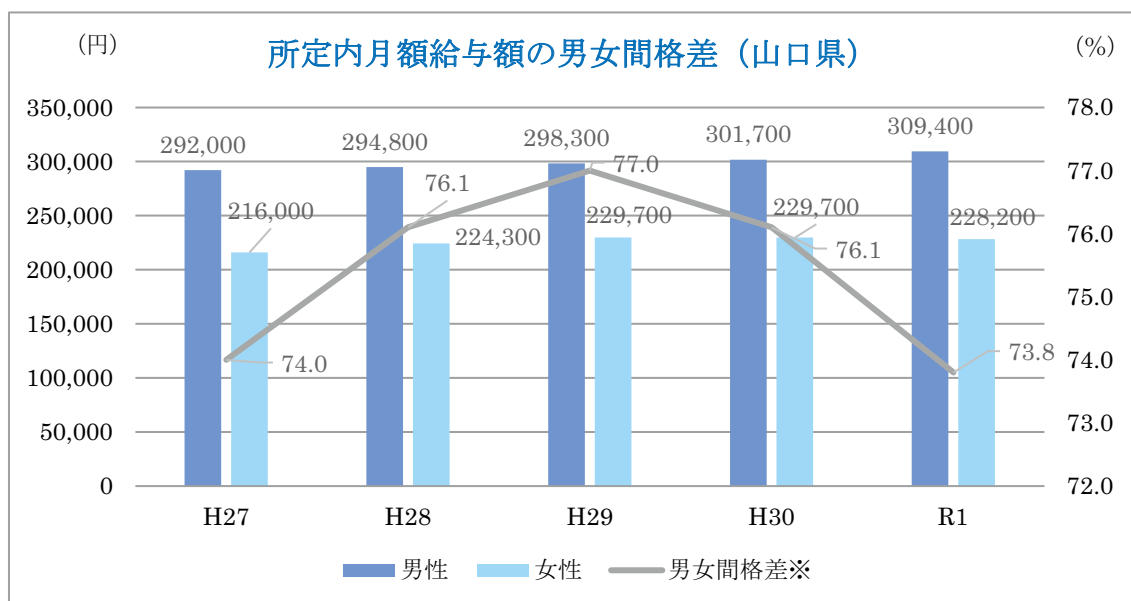


【資料：平成 27 年国勢調査】



【資料：平成 24 年、平成 29 年就業構造基本調査】

（周南地区…光市、下松市、周南市、田布施町）



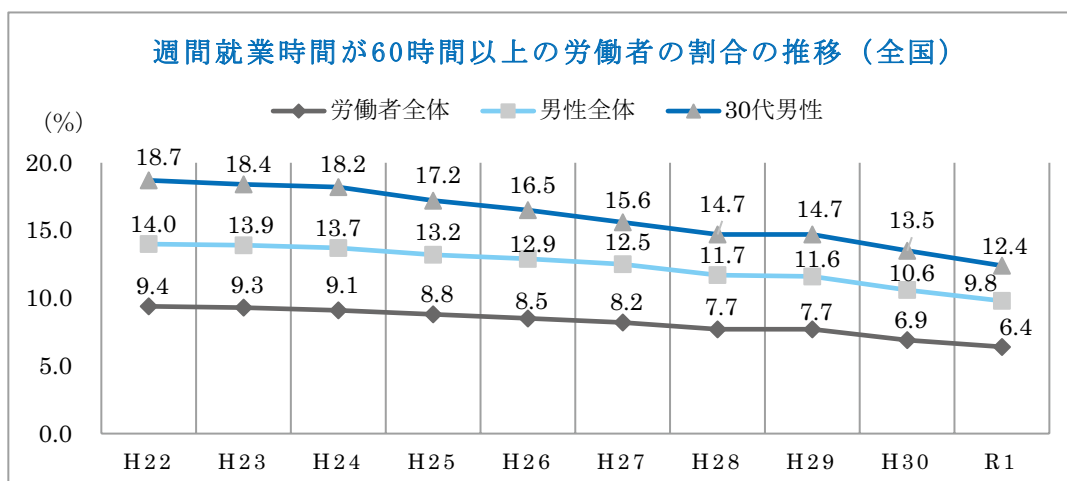
【資料：賃金構造基本統計調査】

※男性の一般労働者を 100 とした場合の女性の一般労働者の給与水準 （注）短時間労働者を除く

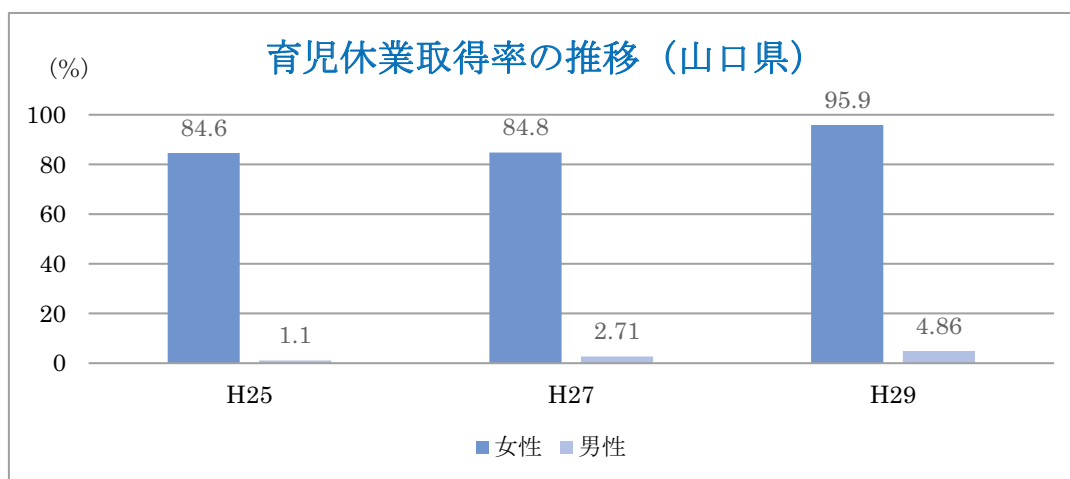
(4) 仕事と子育て等の両立をめぐる状況

「労働力調査」(総務省)によると、令和元年における週間就業時間が60時間以上の労働者の割合は6.4%と減少傾向にありますが、特に子育て世代に当たる30歳代男性では12.4%と依然高い水準で推移しており、長時間労働の実態が見られます。

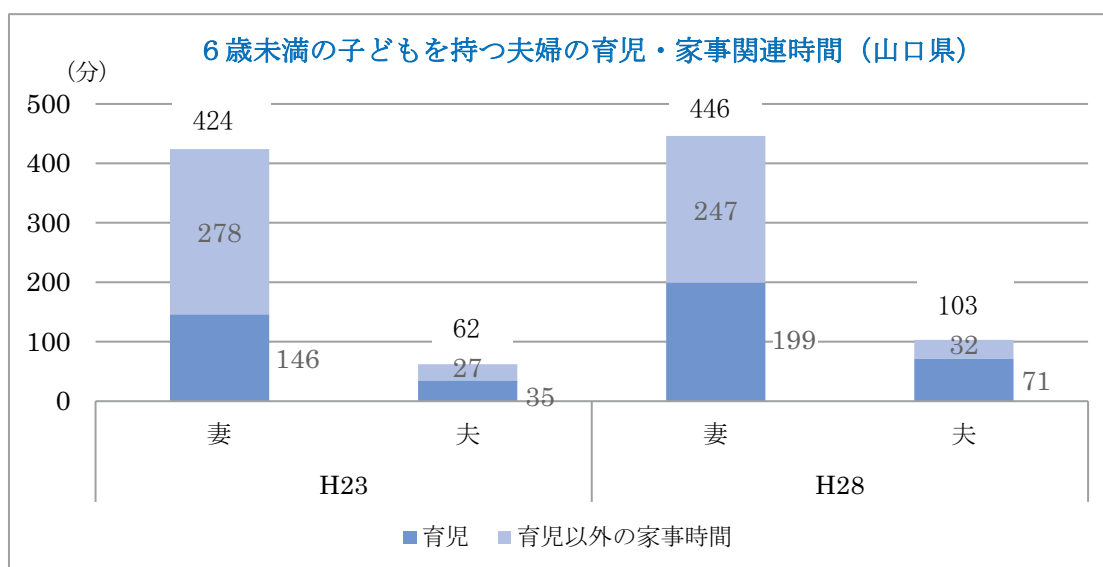
また、山口県の男性の育児休業取得率は、上昇傾向にありますが、女性と比べて依然として低く、6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間も、妻と比べるとかなり少ない状況です。



【資料：労働力調査】



【資料：山口県雇用管理実態調査および県働き方改革推進実態調査】



【資料：社会生活基本調査】

2 「第3次光市男女共同参画基本計画」策定後の国・山口県の動き

(1) 国の動き

ア 「女性活躍推進法」の改正

一般事業主行動計画の策定等の義務を常用労働者 301 人以上から 101 人以上の企業に拡大することや、女性活躍に関する情報公表項目の拡大等を内容とする女性活躍推進法等一部改正法が令和元年 5 月に成立し、令和 2 年 4 月から施行されました。(対象企業の拡大については令和 4 年 4 月施行)

イ 「政治分野における男女共同参画推進法」の施行

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等になることを目指すことなどを基本原則とする「政治分野における男女共同参画推進法」が、平成 30 年 5 月に施行されました。国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどが定められました。

ウ 「働き方改革関連法」の成立

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的とした、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、時間外労働の上限設定や 5 日以上の年次有給休暇の取得義務の導入等が定められた「労働基準法」が平成 31 年 4 月から施行されました。(中小企業の「時間外労働の上限設定」は、令和 2 年 4 月施行)

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を改善するための規定の整備等を内容とする「パートタイム・有期雇用労働法」が改正され、令和 2 年 4 月から施行されました。(中小企業は、令和 3 年 4 月施行)

エ 「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」の改正

職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置について事業主への義務付けを内容とする「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」が改正され、平成 29 年 1 月に施行されました。

また、これらの法律を改正し、事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止等、ハラスメント対策の強化について、令和 2 年 6 月に一部施行されました。

オ 「配偶者暴力防止法」の改正

DV被害者及びその同伴する家族の保護を行うに当たって、その適切な保護が行われるよう、「配偶者暴力防止法」が改正され、令和 2 年 4 月に施行されました。これにより、相互に連携を図りながら協力するよう努めるべき関係機関に児童相談所が含まれることが明確化されました。

カ 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の決定

令和2年度から令和4年度までの3年間を、性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、刑事法の在り方の検討はもとより、被害者支援の充実、教育・啓発の強化などに取り組むことが、令和2年6月に決定されました。

キ SDGs 達成に向けた取組

平成27年に、国連サミットにおいて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、持続可能な環境や社会を実現するために、「誰一人取り残さない」を理念とする行動計画（SDGs）における17ある目標の1つとして「ジェンダー平等の実現」が掲げられました。平成28年に総理大臣を本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」を設置し、持続可能で多様性と包括性のある社会の実現のために取り組んでいます。

ク 国の「第5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4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月策定）を改定した、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定（令和2年12月策定）されました。

(2) 山口県の動き

ア 「やまぐち維新プラン」の策定

新たな県政運営の指針として、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、また、県が目指す県づくりの方向性を、市町、関係団体、企業、県民と共有し、共に取り組んでいくための指針として、平成30年10月に策定されました。

プランの重点施策に、「M字カーブの解消に向けた女性就業支援の強化」や「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、事業所や地域における女性の活躍を促進することとしています。

イ 第2期「山口県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定

地方創生を次のステージに押し上げていくため、第1期総合戦略の検証結果を反映し、「やまぐち維新プラン」を「まち・ひと・しごと」の創生の観点から再構築した上で、県の実情に応じた実践的な計画として令和2年3月に策定されました。その中で、「女性のやまぐちへの定着、活躍の促進」、「女性が輝く地域社会の実現」を掲げ、女性の活躍を促進することとしています。

ウ 「山口県配偶者暴力等対策基本計画」の改定

「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」の改定等を踏まえて、「第5次山口県配偶者暴力等対策基本計画」を令和3年3月に改定し、DV対応と児童虐待対応との連携などを強化しました。

エ 性暴力相談ダイヤル「あさがお」の開設

性暴力被害に特化した相談専用電話を平成 29 年 1 月に山口県男女共同参画相談センターに開設し、関係機関と連携しながら、24 時間 365 日の運用体制で、被害直後からの総合的な支援（相談、産婦人科医療、カウンセリング、法律相談等）を実施しています。

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、18 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」を令和元年 9 月に実施しました。

カ 県の「第 5 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「第 5 次山口県男女共同参画基本計画」が令和 3 年 3 月に策定されました。

3 市民アンケート調査からみる現状と課題

令和2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。

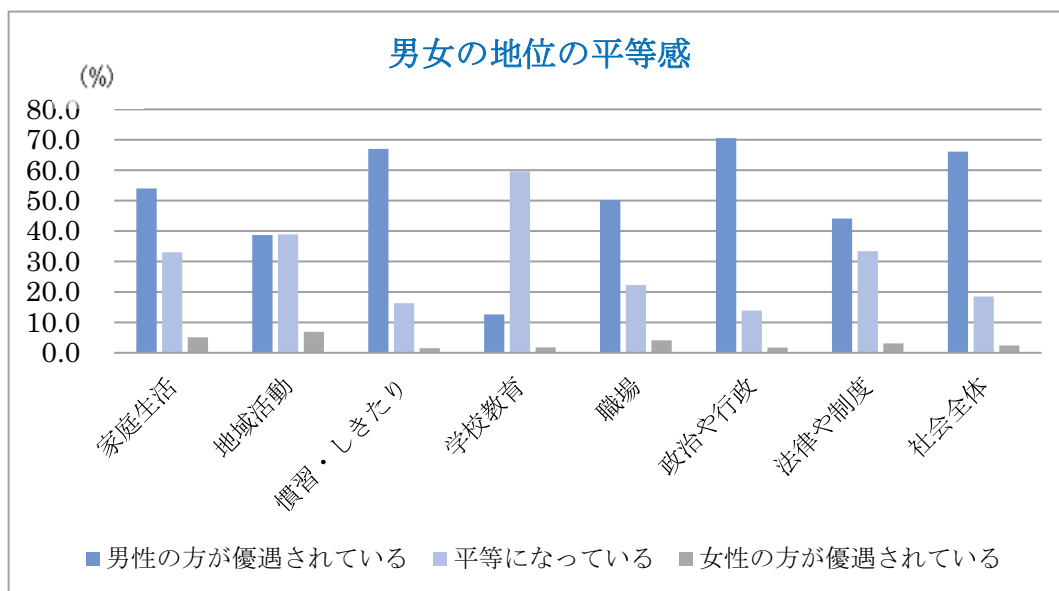
※ 回答率40.9%、回答者数610人（男性275人、女性333人、性別無回答2人）
アンケート調査方法は、無作為抽出によるもので、郵送配布、郵送回収（無記名回答方式）としています。

（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」18.5%で、平成27年度調査（以下「前回」という。）19.1%に対し下がるとともに、「第3次光市男女共同参画基本計画」の指標の目標値（19.1%以上）を下回りました。これは「学校教育」で59.6%、「地域活動」で38.9%と比較的高い値であったものの、「政治や行政」では13.9%、「慣習、しきたり」で16.3%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」66.1%（前回59.7%）、「女性優遇」2.4%（前回3.5%）となっており、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。

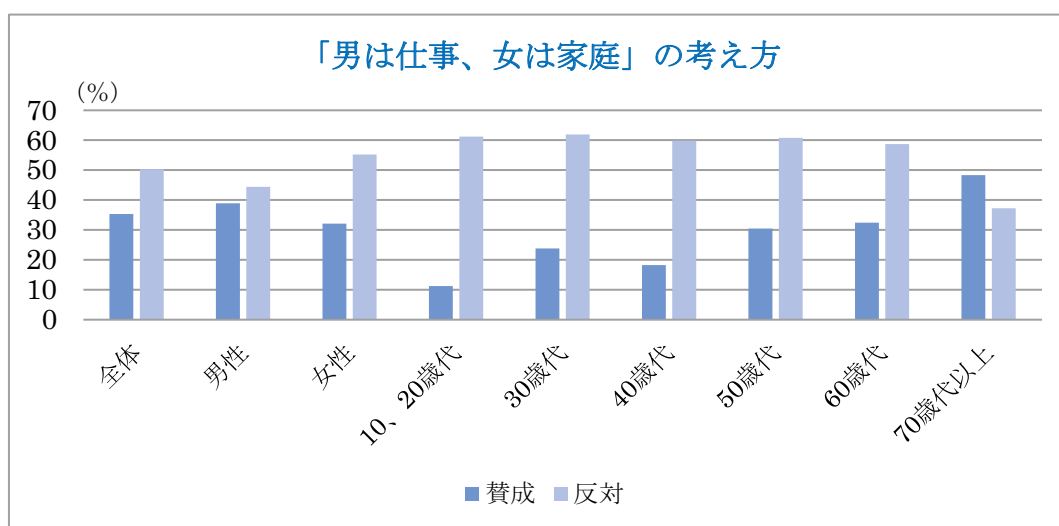


(2) 男女の生き方について

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、「反対」「どちらかといえば反対」は50.3%となり、前回の44.6%を上回り、指標の目標値(44.6%以上)を達成しました。しかしながら、性別では男性44.4%女性55.2%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」が48.3%であるのに対し、「反対」は、10、20歳代で61.2%、30歳代61.9%、40歳代59.8%、50歳代60.8%、60歳代58.7%と、若い世代を中心に意識改革が進んでいるものと思われます。

なお、「反対」意見の理由としては「固定的な男性と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」や「男女平等に反すると思うから」が、「賛成」意見の理由としては、「女性が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」や「家事・育児・介護と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから」という回答が多くありました。

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。

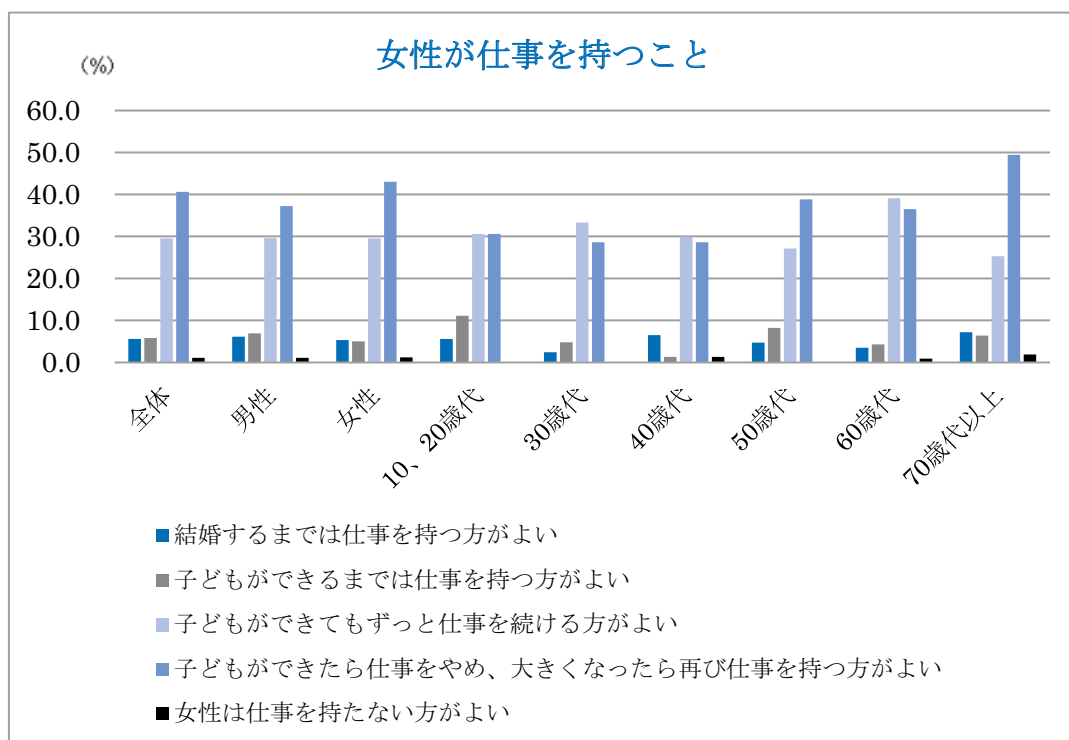
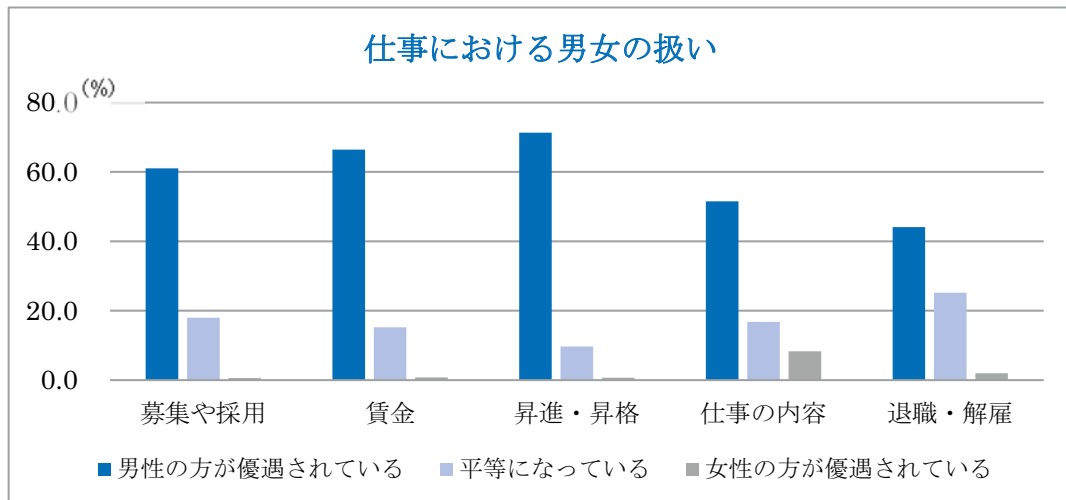


(3) 働く環境について

仕事における男女の扱いについては、「昇進・昇格」71.3%、「賃金」66.4%、「募集や採用」61.0%、「仕事の内容」51.5%、「退職・解雇」44.1%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。

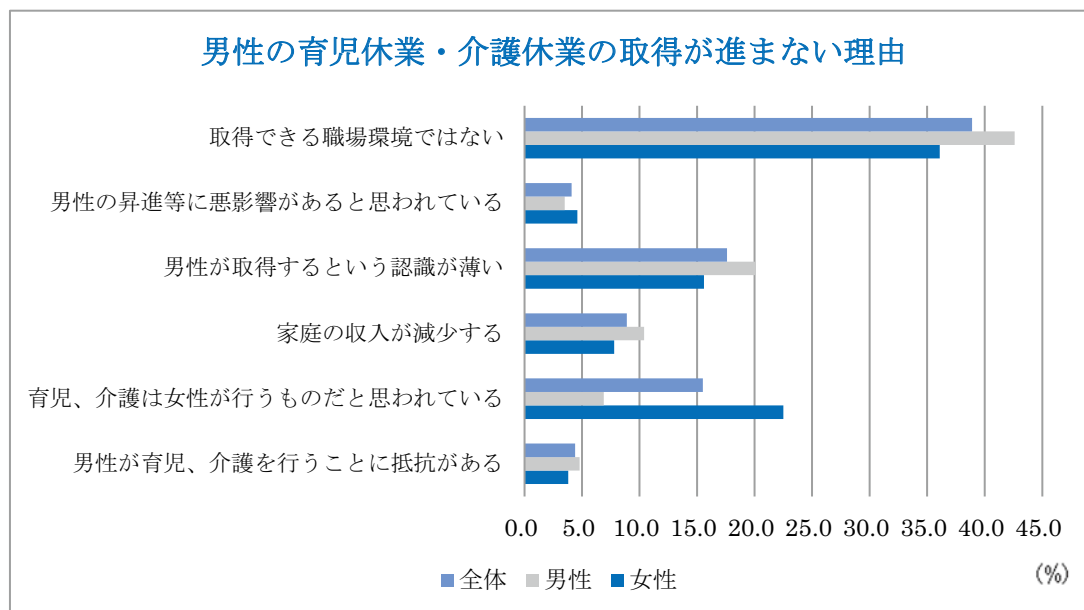
また、女性が仕事を持つことについては、「子どもができれば仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つほうがよい」が40.6%で、性別でも男女ともに一番高く、次が「子どもができてもずっと仕事を続けるほうがよい」の29.5%となっています。年代別では、30歳代、40歳代、60歳代では「子どもができてもずっと仕事を続けるほうがよい」が一番高く、10、20歳代では「子どもができてもずっと仕事を続けるほうがよい」と「子どもができれば仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つほうがよい」が同率となっています。このことから、子育ての現役世

代等を中心に、子どもができて仕事が続ける方がよいと考える人が多くなっています。



また、男性の育児休業・介護休業の取得が進まない理由としては、「取得できる環境ではないから」が 38.9%と最も高く、「男性が取得するという認識が薄いから」17.6%、「育児、介護は女性が行うものだと思われるから」15.5%となっています。今後、男性が育児休業や介護休業を取得できる環境を整えていくことに加え、育児や介護を男性と女性が共に担っていくことについての意識改革を進め、男性の休業取得率を上げていくことが、女性が仕事続けられる社会への推進につながる

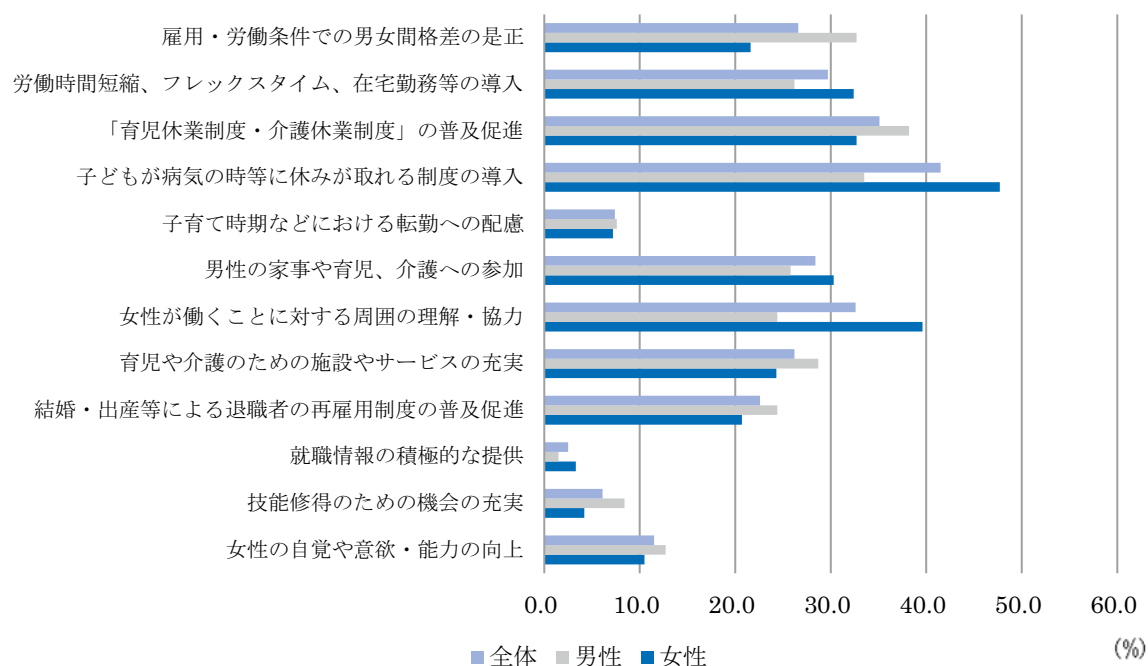
ものと考えます。



(4) 女性の活躍の推進について

女性が職業生活で活躍するために必要なことは、「子どもが病気やけがの時などに休みが取れる制度を導入する」41.5%（男性33.5%、女性47.7%）、『育児休業制度・介護休業制度』を普及促進する」35.1%、「女性が働くことに対する、家族や職場など周囲の理解・協力を深める」32.6%（男性24.4%、女性39.6%）の順となっており、項目によっては女性のポイントが男性よりかなり高くなっています。子どもや要介護者を抱えながら働く男女が、育児や介護に係る計画的、また緊急の休みを取れる制度が整っており、かつ、その休みを安心して十分に取れること、さらに、女性が働くことについて配偶者や職場の上司、同僚が深く理解し、女性が働き続けられるよう協力することが求められています。

女性が職業生活で活躍するために必要なこと



(5) 仕事とその他の生活（家庭生活・地域活動）の両立について

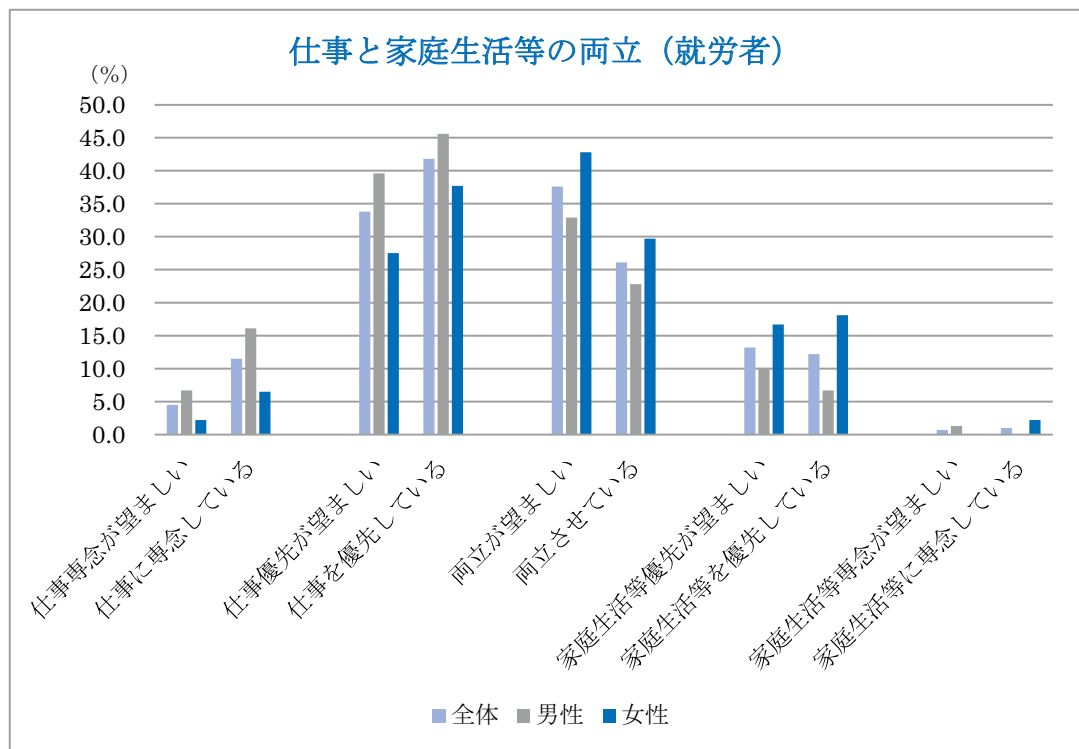
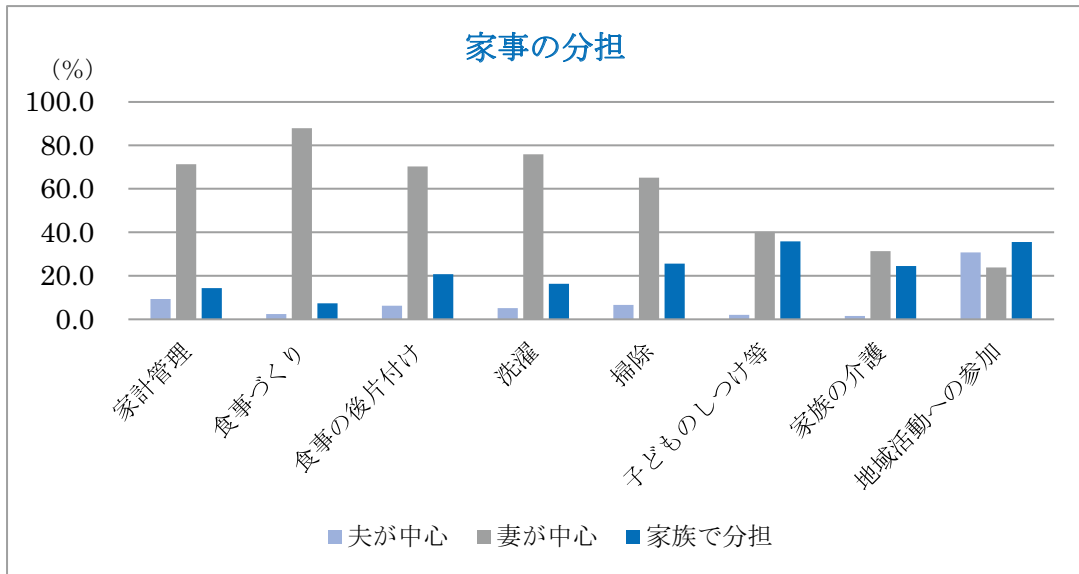
既婚者の家事分担については、8項目の設問中7項目で「妻が中心」が最も高く、「食事づくり」87.9%、「洗濯」75.9%、「日常の家計管理」71.3%、「食事のあとかたづけ」70.3%、「掃除」65.1%、「子どものしつけや家庭教育」40.2%、「家族の介護」31.3%が「妻が中心」となっています。なお、「地域活動への参加」「子どものしつけや家庭教育」「掃除」「介護」については家族で分担する割合も多くなっており、特に「地域活動への参加」では、「家族で分担」35.5%、「夫が中心」30.7%、「妻が中心」23.8%と、「分担」や「夫が中心」の割合が多くなっています。

家庭生活の基本である家事、育児、介護に係る労力や時間を女性が過重に負担している現状のままでは、女性の社会参画、特に職業生活で活躍することは難しいと考えられます。仕事と家庭生活等の両立は、決して女性のみの課題ではなく、むしろ男性自身の働き方や性別役割分担意識に基づく価値観や行動を見直し、男性の家事参画を推進することが大きな課題となっています。

また、就労者に限れば、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（望ましい）37.6%に対し、現実（させている）は26.1%となり、11.5ポイントも低くなっています。一方、「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4.5%に対し、現実には11.5%と7.0ポイント高くなっており、性別で見ても、男女ともに、望んでいるが両立できていない、あるいは、望んでいないのに仕事に専念または仕事優先となっている人が多いのが現状です。

家庭生活等と仕事を両立させたい就労者等が、望んでいる生活を実現できるよう、社

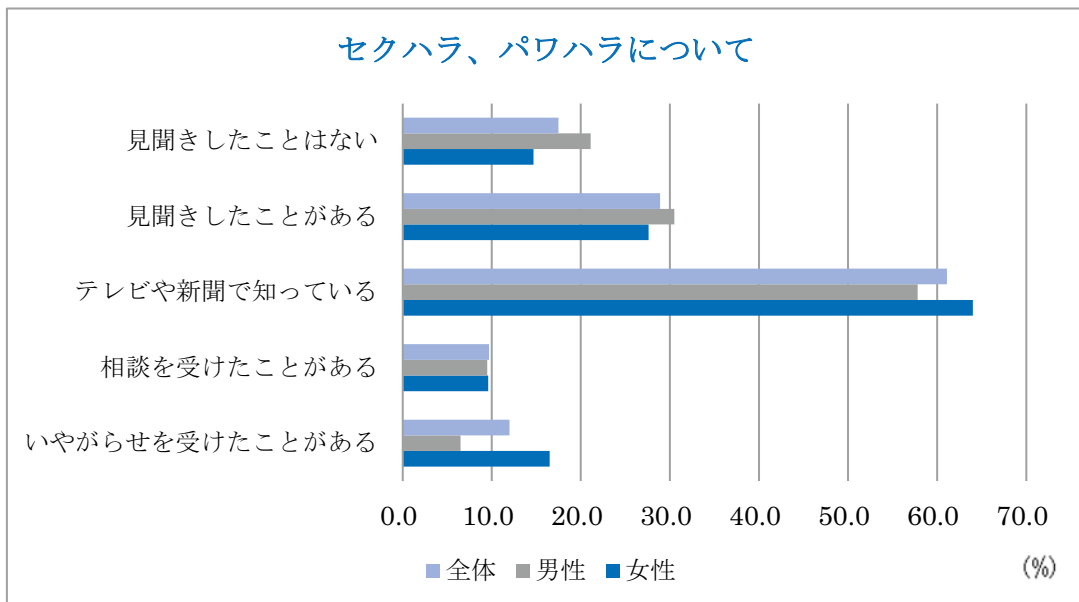
会全体で支援していく必要があります。

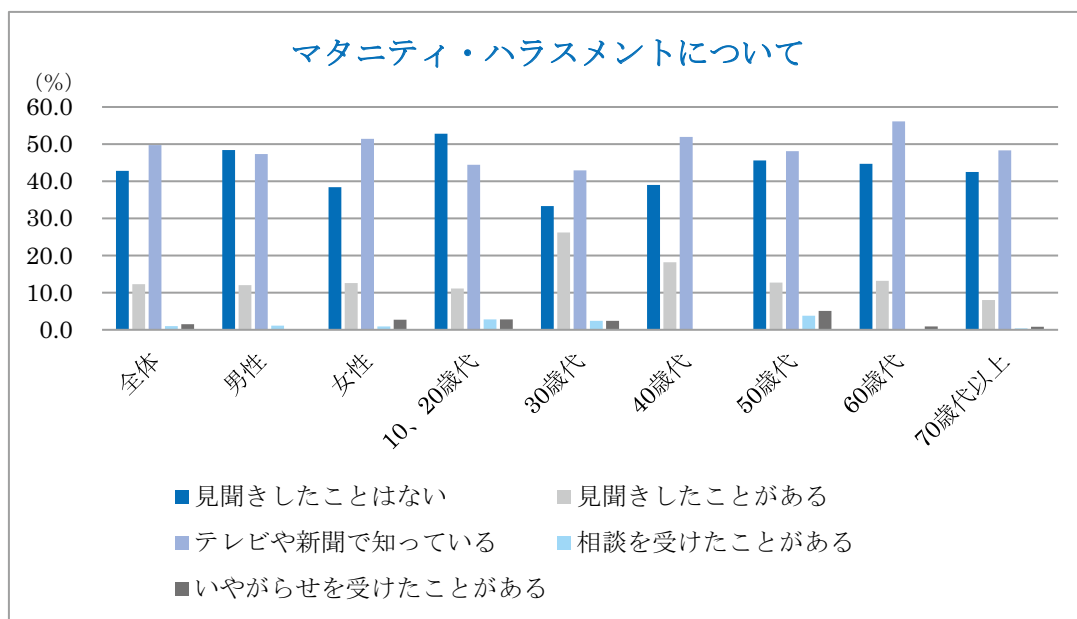


(6) セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについて

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12.0%（男性6.5%、女性16.5%）、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2.7%でした。また、50歳代が5.1%、10、20歳代が2.8%、30歳代が2.4%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、50歳代の女性の10人から11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。

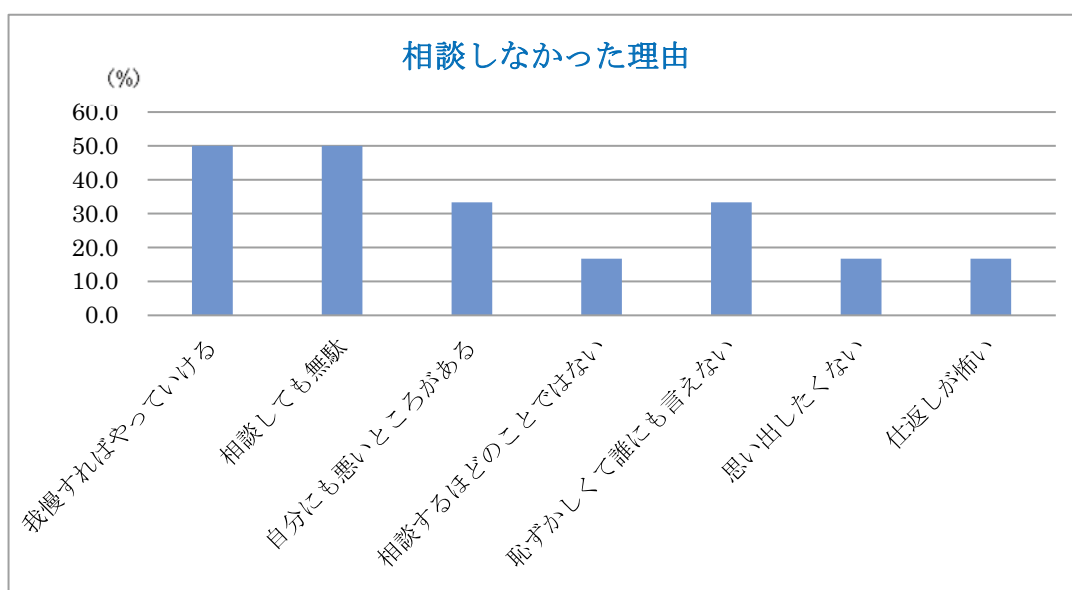
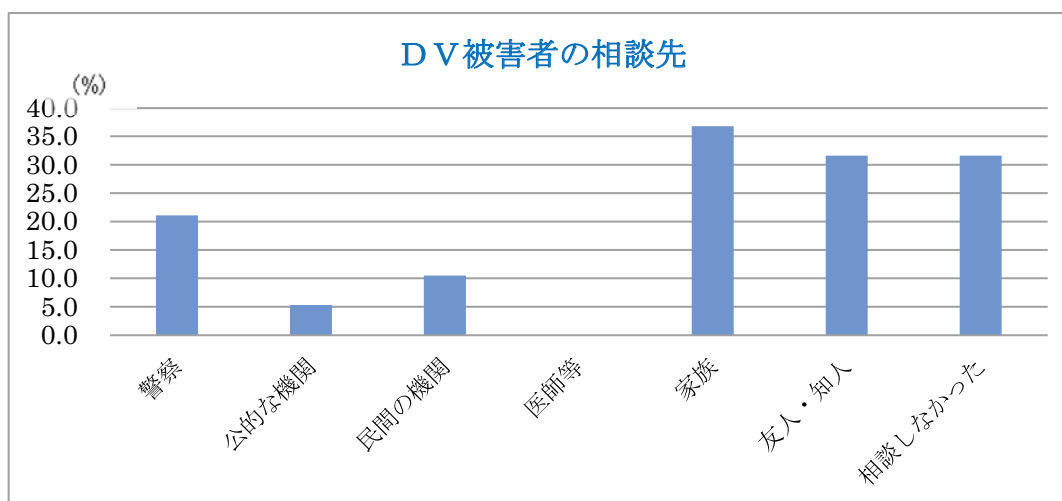
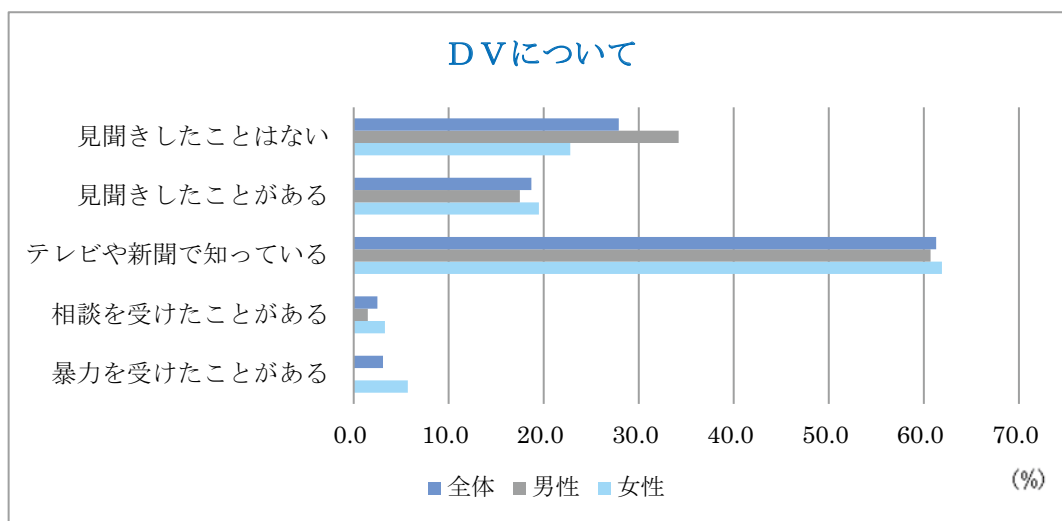




(7) ドメスティック・バイオレンス（DV）について

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%（男性0.0%、女性5.7%）（男性275人中0名、女性333人中19名）となっています。そのうち「家族に相談」36.8%、「友人・知人に相談」31.6%、「相談しなかった」31.6%、「警察に連絡・相談」21.1%、「民間の機関（弁護士など）に相談」10.5%、「公的な窓口へ相談」5.3%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4.8%に比べ増加しています。

また、「相談しなかった」（女性6名）理由としては、「我慢すれば何とかやっていける」50.0%、「相談しても無駄」50.0%、「自分にも悪いところがある」33.3%、「恥ずかしくて言えない」33.3%等であり、今後とも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。

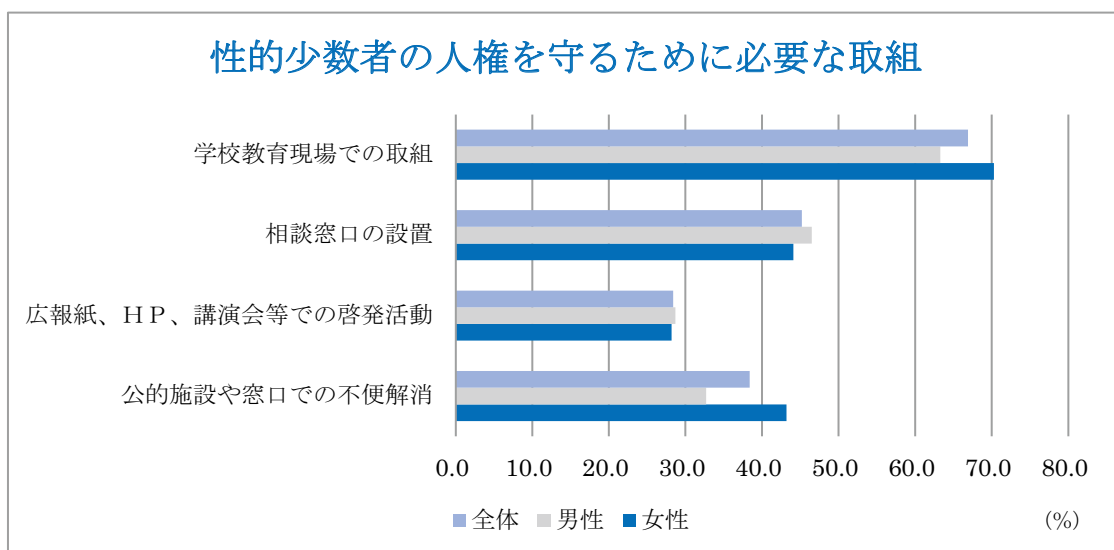
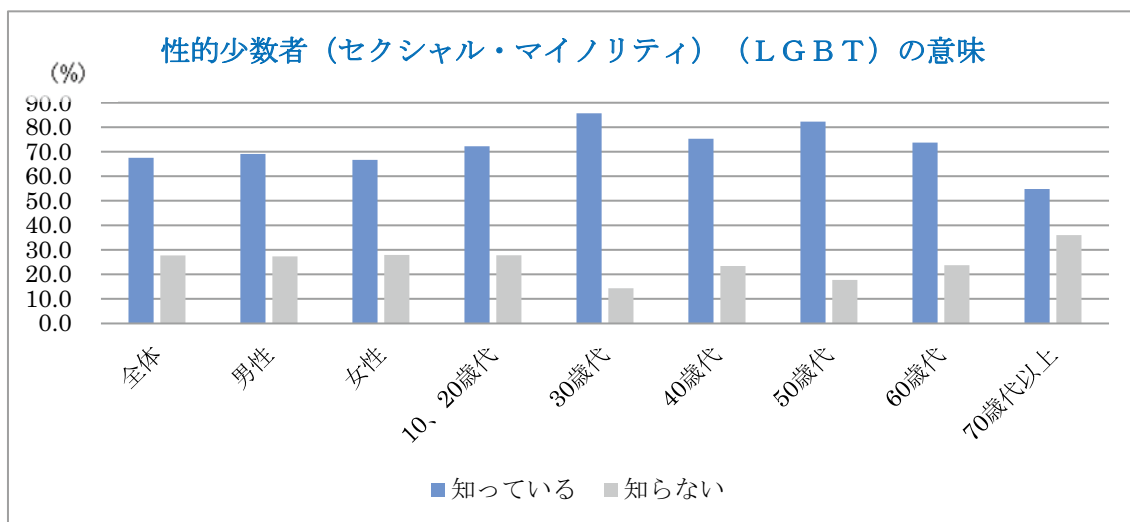


(8) 性的少数者（セクシャル・マイノリティ）（LGBT）について

性的少数者（セクシャル・マイノリティ）またはLGBTという言葉の意味については、「知っている」67.5%、「知らない」27.7%となっています。特に30歳代では「知っている」が85.7%と認知度が高く、70歳代以上では54.8%と若干低くなっています。

また、性的少数者の人権を守るために必要な取組は、「学校現場での取組（性の多様性に関わる授業、制服・トイレの配慮）」66.9%、「相談窓口の設置」45.2%、「公的施設や窓口での不便解消」38.4%、「広報紙、ホームページ、講演会等での啓発活動」28.4%となっています。

性的少数者についての正しい知識を持ち、性的指向、性自認等の多様性を理解した上で、性的少数者を含めたすべての人の人権を守る取組を進める必要があります。



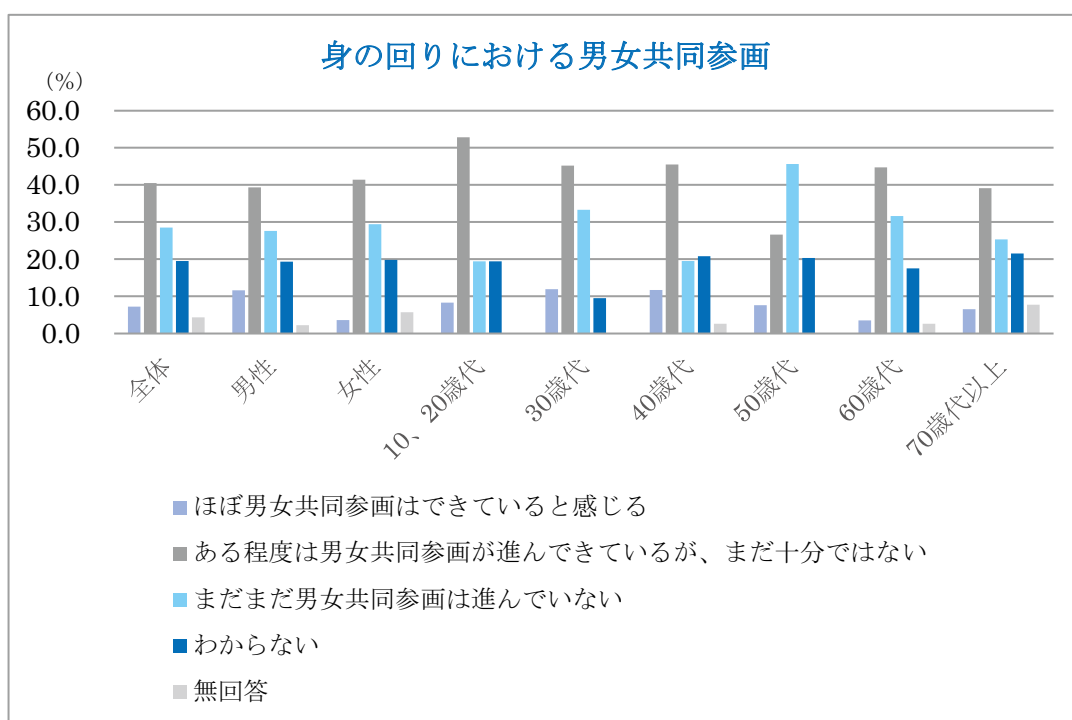
(9) 男女共同参画について

身の回りにおける男女共同参画については、「ある程度は進んできているがまだ十分ではない」40.5%（男性 39.3%、女性 41.4%）、「まだまだ進んでいない」28.5%（男性 27.6%、女性 29.4%）となっており、まだ十分ではない、進んでいないと回答した方が約7割です。また、「ほぼできている」7.2%（男性 11.6%、女性 3.6%）については、男性と女性の回答に8ポイントの差があり、女性の方が男女共同参画は進んでいないと考える人が多くなっています。

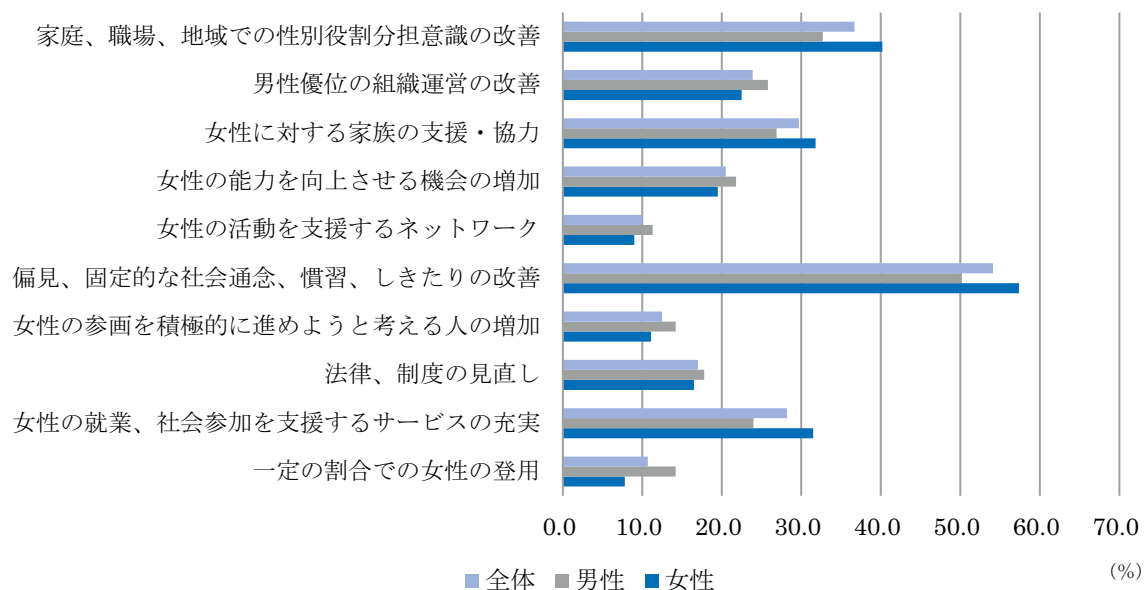
また、「男女共同参画社会」の形成のため、女性が社会のあらゆる分野にもっと参画していくために重要なことについては、「男性・女性両方の意識を高め、偏見、固定的な社会通念、習慣、しきたりを改善する」が54.1%（男性 50.2%、女性 57.4%）と最も高く、以下「家庭、職場、地域における性別による役割分担、性差別の意識を改める」36.7%（男性 32.7%、女性 40.2%）、「女性に対して、家族の支援・協力が得られるようにする」29.7%（男性 26.9%、女性 31.8%）となっています。

なお、「一定の割合で女性を登用する」10.7%（男性 14.2%、女性 7.8%）については女性よりも男性の賛成割合が多くなっています。

今後、社会全体で、男性優位の考え方や固定的な社会通念、性別による役割分担意識や慣行を改め、職業生活を営む女性に対して家族が協力しつつ、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。



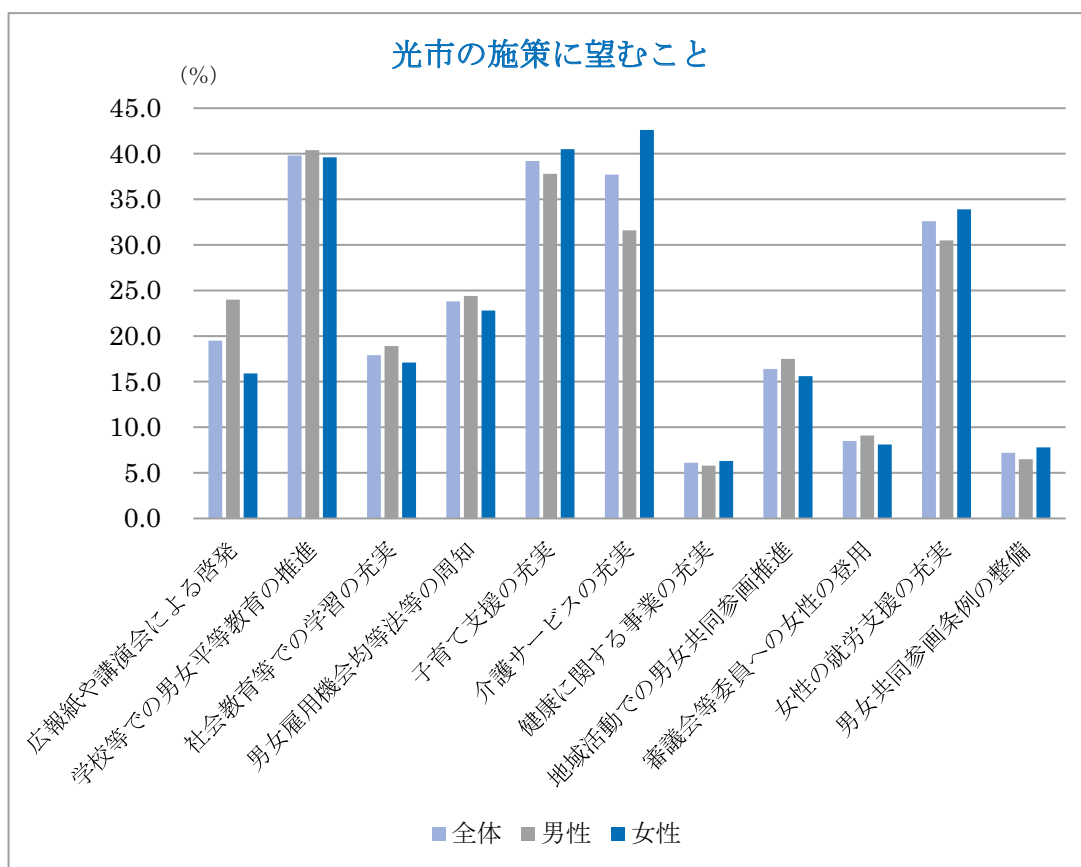
男女共同参画社会形成のために重要なこと



(10) 今後の取組について

「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、「学校などによる男女平等教育の推進」39.8%（前回26.2%）、「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」39.2%（前回41.6%）、「介護サービスの充実」37.7%（前回41.6%）、「女性の就労支援の充実」32.6%（前回32.6%）の順となっています。

男女共同参画を推進するためには、男女が平等であることの意識を子どもの頃から持つ必要があり、そのための教育が大変重要です。また、子育て支援と介護サービス、あるいは女性の就労支援への要望も依然として高いことから、男性も女性も、子育てや介護と職業生活の両立ができるよう、また、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本人が望むような再就職ができるよう、子育て支援や介護サービス等の一層の充実を進めていくことが求められています。



4 「第3次光市男女共同参画基本計画」の検証

平成29年3月に策定した「第3次光市男女共同参画基本計画」では、基本理念を、

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**

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 『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

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

【主な取組】

- 「人権を考えるつどい in ひかり」、「いどばた人権考座」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。
- 「女性のつどい」を開催し、女性のエンパワーメントについての学習機会の充実に努めました。
- 「いい夫婦（ふたり）no ほんねとーく」や「光市男女共同参画推進ネットワーク」との連携による「女性が活躍する社会に向けた座談会」、また、民間との協働による参加体験型イベント「男女共同参画ってなんじゃろう？～子育てをみんなで考えよう～」を開催し、家庭における男女共同参画や、女性労働者、妊産婦、子育て中の女性について理解を深める機会としました。
- 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「パパも出番ですよ！」事業において親子教室（体操・食育・料理・写真・木工・鉄棒等）を実施しました。
- 企業等人権講座等において、男女共同参画を課題として扱いました。
- 図書館において男女共同参画に関する絵本を購入し、男女共同参画推進月間に展示コーナーを設置して貸出を促進するとともに、おはなし会において絵本の読み聞かせを行いました。
- 生涯学習センターや各コミュニティセンターにおいて、男女共同参画に関する内容を取り入れた講座や講演会を実施し、また、ホームページやSNSを活用し、女性のエンパワーメントのための講座情報や助成情報を提供しました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	前回値①	近況値②	目標値③ R 3	達成率 ②÷③×100
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%	50.3%	44.6% 以上	112.8%
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%	16.3%	23.0% 以上	70.9%
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%	18.5%	19.1% 以上	96.9%
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%	7.2%	9.9% 以上	72.7%
⑤ 「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%	59.6%	64.0% 以上	93.1%
⑥ 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	0 件	5 件	0%
⑦ 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	300 人	500 人	60.0%

※前回値出典【年度】：①②③④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【H27】

⑥人権推進課【H27】

⑦人権推進課・人権教育課【H27】

※近況値出典【年度】：①②③④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【R2】

⑥人権推進課【R2】

⑦人権推進課・人権教育課【R1】（R2 は、「女性のつどい」中止）

【課題】

男女共同参画社会の視点に立った社会制度や慣行の見直しや、意識啓発活動の推進が現状の課題となっています。そのためには、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。

男女がともに仕事と家庭に責任を分かち合える社会を目指して、男性の家庭への参画を促す取組や、社会全体の理解の醸成や意識改革に向けた取組が大切になっています。

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、男女共同参画の視点に立った意識や行動へ促すための効果的な学びの場が必要です。

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

重点項目 4 地域における男女共同参画の推進

【主な取組】

- 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令和3年4月1日時点では29.6%となりました。
- 県制度「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」、「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」などのパンフレットの設置及び商工会議所や商工会への情報提供等による普及啓発を図りました。
- 商工会議所、商工会、金融機関等と連携を図り、創業支援を実施し、市制度融資の創業資金に女性の利用がありました。
- 地域自治の実現を目指し、女性や若者等を含む、市民参加の機運を高めるための「交流カフェ」を開催しました。
- 女性団体連絡協議会理事会を複数回開催し、情報交換や情報共有を図りました。また、女性の地位向上や男女共同参画社会構築の推進を図るため、実施事業等に対する支援を行いました。
- 自主防災組織や自治会等への出前講座の中で、避難所運営等における女性目線の大切さや協力の必要性について周知を図りました。
- 「エコフェスタ」、「エコスタイルセミナー」を展開するとともに、「環境『まなび』推進事業」の展開により、男女を問わず、幅広い世代の市民が環境について学ぶ場を創出しました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	前回値①	近況値②	目標値③ R 3	達成率 ②÷③×100
①市の各種審議会等における女性の登用の割合	22.4%	29.6%	40.0% 以上	74.0%
②女性を登用している市の審議会等の割合	88.5%	89.8%	100%	89.8%
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%	13.3%	7.9% 以上	168.4%
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%	13.9%	17.5% 以上	79.4%
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%	33.4%	36.3% 以上	92.0%
⑥「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%	38.9%	36.3% 以上	107.2%

※前回値出典【年度】：①②③人権推進課【H27】

④⑤⑥男女共同参画に関する市民アンケート【H27】

※近況値出典【年度】：①②③人権推進課【R3】

④⑤⑥男女共同参画に関する市民アンケート【R2】

【課題】

男女の固定的な役割分担意識が原因となり、男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野に参画できていないのが現状です。

特に、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現在の課題となっています。

また、地域活動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等と連携した啓発活動の推進が重要です。

さらに、今後の持続可能な地域社会を築くため、防災や環境問題等への女性の参画も重視されています。

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

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

【主な取組】

- ハローワーク等と連携を図り、収集した各種情報について市広報紙への掲載やパンフレットの設置、また、商工会議所や商工会を通じた情報提供等による普及啓発により、雇用環境の整備促進を図りました。
- 市では、育児・介護休業制度の利用促進のため、対象職員に対し、個別に制度説明を行うとともに、休業制度取得職員の代替臨時職員を配置し、また、男性職員の育児のための休暇制度について、全庁的に周知しました。
- 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、男性の育児参加について推進を図りました。
- 「女性が活躍する社会に向けた座談会」を開催し、男性の家事参画の重要性について理解を深める機会としました。
- 子ども相談センター「きゅっと」を児童福祉法に定める「子ども家庭総合支援拠点」と位置づけ、専用相談室を整備し、相談しやすい環境を整えました。
- 子育て支援センター（チャイベビステーション）を親子の集いの場として子育て家庭のニーズにあった行事を開催し、子育て家庭が必要とする育児や子育てに関する情報提供に取り組みました。
- 子ども家庭課では、「パパも出番ですよ！」事業において、年に数回の親子教室（木工、鉄棒、料理等）を実施しました。
- 中学校区を単位とするコミュニティ・スクールの取組を推進し、子どもの発達段階に応じた学校・家庭・地域の協働を充実しました。
- 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）や放課後子ども教室によるサービスの整備・充実に努めました。
- 「プレママ～おっぱい育児スタート講座～」1 コース3回で、年間4コース実施の母親教室、家族学級を実施するとともに、来所、電話、メール、訪問等により随時妊婦の相談を実施しました。
- 愛情豊かなふれあいの子育ての啓発のため、おっぱいまつりを開催し、協力団体や子育て応援企業、子どもボランティアを中心に各種イベントを実施しました。
- 図書館では、生後6か月から未就園児親子を対象に、わらべうたあそびと絵本の読み聞かせの会を開催しました。
- 第7期介護保険事業計画等に基づく介護サービスの提供や地域包括支援センター業務等の実施により、家族の介護負担の軽減を図り、仕事と家庭（介護）の両立を支援しました。

【計画の指標の達成状況】

計画の指標	前回事①	近況値②	目標値③ R 3	達成率 ②÷③×100
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%	22.3%	18.5%以上	120.5%
②25歳から44歳までの女性の就業率	65.9%	75.5%	71.0%	106.3%
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%	2.7%	減少させる	減少
④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%	26.1%	26.3%以上	99.2%
⑤「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%	33.0%	32.1%以上	102.8%
⑥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	16件	100.0%
⑦やまぐち子育て応援企業届出数	15件	21件	18件	116.7%
⑧「子育て支援対策の充実」の市民満足度	28.8%	37.7%	28.8%以上	130.9%
⑨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	4,333人	12,000人	36.1%
⑩地域の子育て支援拠点年間利用者数（年度）	13,763人	8,160人	14,500人	56.3%
⑪認知症サポーター養成講座受講人数（累計）	7,021人	9,280人	10,600人	87.5%

※前回事出典【年度】：①③④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【H27】

②国勢調査【H22】

⑥⑦人権推進課【H28（県における制度開始以降の累計）】

⑧まちづくり市民アンケート【H28】

⑨⑩子ども家庭課【H27】

⑪高齢者支援課【H27 H18-27 累計】

※近況値出典【年度】：①③④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【R2】

②就業構造基本調査【H29】

⑥⑦人権推進課【R2（県における制度開始以降の累計）】

⑧まちづくり市民アンケート【R3】

⑨⑩子ども家庭課【R2】

⑪高齢者支援課【R2 H18-R2 累計】

【課題】

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものであることから、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮し、また、その環境を整備することは大切ですが、雇用形態に原因があるためか、非正規雇用に関して、女性は5割以上と大きな割合を占めています。

育児休業等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。

女性も男性も働きたい人全てが、仕事と子育て、介護等を含む生活との二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮することが重要であり、そのためには、一人ひとりが仕事と家庭、地域生活などをバランスよく充実させ、多様な生き方を選択できる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向け、長時間労働の縮減や子育て、介護の支援体制の充実を図ることが必要です。

特に、男性が家事・育児・介護・地域活動等へ主体的に参画することについて、粘り強い啓発活動の推進が重要です。

また、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、介護支援サービスの充実が求められています。

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

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

【主な取組】

- 「光市健康づくり推進計画」の推進を図るため、市民の健康づくりのために特に優先して取り組む事項を「光 スマイル ライフ プロジェクト ～光市健康応援プロジェクト～」として位置付け、また、光健康マイレージ事業、光の恵み de 朝ごはん事業、こころの健康チェック事業等の各種事業や、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。
- 健康増進課において、思春期の出前講座を学校からの要望により随時実施し、思春期の心身の変化、性感染症、男女交際、LGBT等について啓発を図りました。
- プレママ、思春期の出前講座等により母性保護の指導啓発を図るとともに、マタニティマーク普及啓発による妊婦、母性の保護促進を図りました。
- 各学校において「薬物乱用ダメ。ゼッタイ。教室」を開催しました。

- 地域包括支援センターでは、「いきいき百歳体操普及事業」の実施等による介護予防・認知症対策の推進や、成年後見制度等の権利擁護に関する相談支援など、高齢者への生活支援を行いました。
- 障害のある人の相談に総合的に応じる「障害者総合相談支援事業」を市内及び周南圏域の事業所に委託して実施しました。
- 就労を希望する障害者に必要な訓練を実施するとともに、相談支援事業を中心とした民間企業等との連携による障害者雇用を推進しました。
- ひとり親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、保育サービスなどの支援を行う県制度の啓発及び必要な家庭への利用促進を図りました。
- 子ども相談センター「きゅっと」において、児童虐待など多様化する相談内容に対応するとともに、関係機関との連携強化を図りました。
- その他困難を抱えた人々へ向けて光市社会福祉協議会に窓口（光市生活自立相談支援センター）を開設し、相談を受け、個々に適切な支援計画を策定した上で、関係機関と調整・連携を図りながら生活困窮者の自立を支援しました。
- 配偶者等からの暴力や各種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・山口県男女共同参画相談センター・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。
- 若い人たちのデートなどで起きる暴力を予防するため、高校における「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		前回値①	近況値②	目標値③ R 3	達成率 ②÷③×100
①「健康づくりの推進」への市民の満足度		35.4%	39.4%	35.4% 以上	111.3%
②がん検診受診率	子宮がん検診	23.1%	13.1%	25.0%	52.4%
	乳がん検診	19.8%	13.0%	25.0%	52.0%
③地域ケア会議の開催回数（年度）		34回	32回	63回	50.8%
④介護予防事業の参加者数（年度）		2,156 人	2,323 人	3,450 人	67.3%
⑤障害者雇用率		1.84%	2.07%	2.00%	103.5%
⑥DVを受けたことのある人の割合		3.1%	3.1%	減少 させる	横ばい
⑦DV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%	5.3%	4.8% 以上	110.4%

※前回値出典【年度】：①まちづくり市民アンケート【H28】

②健康増進課【H27】

③④高齢者支援課【H27】

⑤福祉総務課【H27】

⑥⑦男女共同参画に関する市民アンケート【H27】

※近況値出典【年度】：①まちづくり市民アンケート【R3】

②健康増進課【R2】

③④高齢者支援課【R2】

⑤福祉総務課【R2】

⑥⑦男女共同参画に関する市民アンケート【R2】

【課題】

男女が生涯にわたる健康の保持増進を推進し、安心して子どもを産み育てることができる社会、年齢や障害の有無に関わらず、全ての人が健やかに暮らせる社会の実現を目指し、その環境の整備や支援の充実を図る必要があります。

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」に取り組むとともに、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となり、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も必要です。

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ます。

計画全体の指標の達成状況

【目標指標（31 項目）のうち、達成した項目は 13 項目】

◎ 基本目標Ⅰ：P27 に掲載

- 1 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しない人の割合（目標値 44.6%以上→近況値 50.3%）

◎ 基本目標Ⅱ：P29 に掲載

- 2 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（目標値 7.9%以上→近況値 13.3%）
- 3 「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（目標値 36.3%→近況値 38.9%）

◎ 基本目標Ⅲ：P31 に掲載

- 4 「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（目標値 18.5%以上→近況値 22.3%）
- 5 25 歳から 44 歳までの女性の就業率（目標値 71.0%→近況値 75.5%）
- 6 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（目標値減少させる 3.7%→近況値 2.7%）
- 7 「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（目標値 32.1%以上→近況値 33.0%）
- 8 やまぐち男女共同参画推進事業者数（目標値 16 件→近況値 16 件）
- 9 やまぐち子育て応援企業届出数（目標値 18 件→近況値 21 件）
- 10 「子育て支援対策の充実」の市民満足度（目標値 28.8%以上→近況値 37.7%）

◎ 基本目標Ⅳ：P34 に掲載

- 11 「健康づくりの推進」への市民の満足度（目標値 35.4%以上→近況値 39.4%）
- 12 障害者雇用率（目標値 2.00%→近況値 2.07%）
- 13 DV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（目標値 4.8%以上→近況値 5.3%）

第3章 基本的な考え方

1 計画の目指すもの

男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野に参画し、責任を分かち合い、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社会が「男女共同参画社会」です。本市では、次のような「男女共同参画社会」の実現を目指します。

男女共同参画社会とは

《家庭では》

誰もが家族の一員として尊重され、お互いを支え合い、家事、育児、介護などを分担し、家族全員が力を合わせて家庭生活を築いています。

《地域では》

男女や世代等に関わらず、誰もが地域の活動に積極的に参加し、心豊かで暮らしやすい地域づくりに貢献しています。

《職場では》

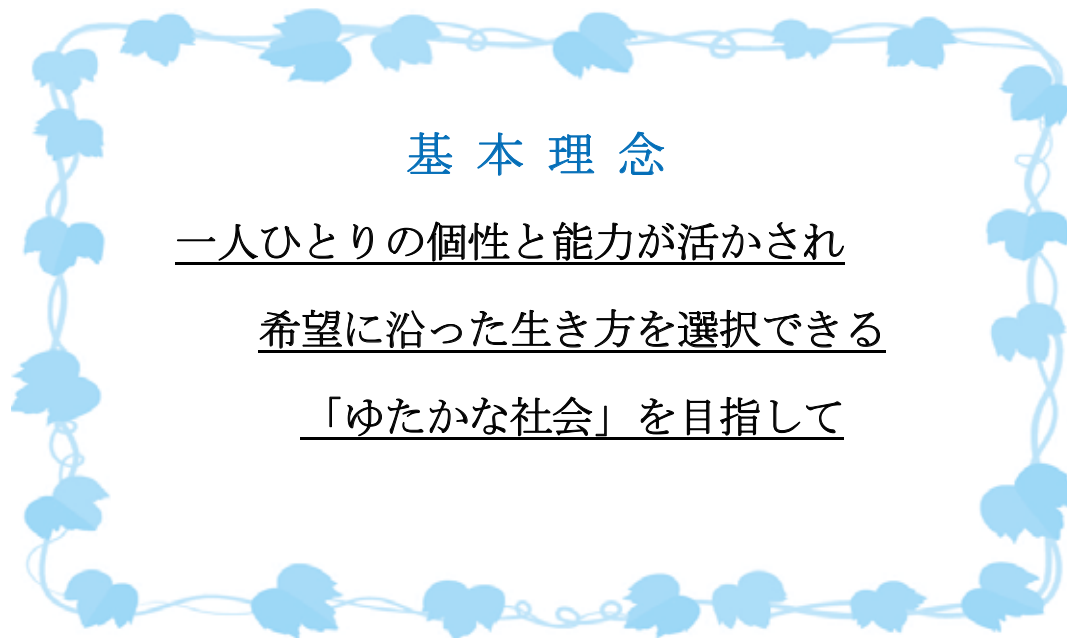
男女が共に働きやすく、能力が発揮できる職場環境の整備が進み、誰もが仕事と家庭、地域活動とのバランスを取って生き生きと働いています。

《学校では》

性別に捉われることなく、子ども一人ひとりの個性を尊重しつつ、能力を伸ばし、思いやりと自立の意識が育まれています。

2 基本理念

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、基本理念を定めます。



3 基本目標

基本理念を踏まえ、「3つの基本目標」と「9つの重点項目」を定めます。

I 男女共同参画社会に向けた意識づくり

II みんなが共に活躍できる地域社会づくり

III みんなが健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり

男女共同参画社会とは、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、あらゆる分野において自ら活動する機会が確保され、共に責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会です。

しかし、時代とともに変わりつつあるものの、「固定的な性別役割分担意識」が未だ残っており、多くの分野で「男性が優遇されている」と感じる人が多い状況です。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、その見直しを進めるために、一人ひとりが考え行動していく意識改革が重要となります。

このため、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を進めて意識の改革に努めます。

また、国際社会における男女共同参画に関する理解を深めるため、SDGsをはじめとした国際的なジェンダー平等に関する動きや、それに関する国の施策の情報を分かりやすく周知します。

重点項目 1 男女共同参画の推進に向けた意識の改革

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 みんなが共に活躍できる地域社会づくり

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、非常に重要です。

特に、多様化する地域社会においては、様々な価値観が尊重される社会づくりのためにも、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す。

また、仕事と家庭、地域活動を両立して活躍するためにも、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で柔軟な働き方を選択できる環境整備の促進、ニーズに応じた子育てや介護支援の充実、地域活動への参画促進などの取組を進めていきます。

重点項目 3 あらゆる分野における政策・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

重点項目 5 働く場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

重点項目 6 子育て・介護支援の充実

基本目標Ⅲ みんなが健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

生涯にわたって、心身ともに健康で、安全で安心して暮らすことは市民共通の願いです。

男女共同参画社会の形成に当たって、男女が互いの身体的性差を十分に理解し、一人ひとりの人権が尊重されることが重要です。

配偶者等からの暴力(DV)、職場における各種ハラスメント等の暴力は、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、その根絶に向けた取組を推進します。

また、長寿社会において、健康で生涯現役社会の実現に向けた取組を推進します。

さらに、様々な環境が変化する中で、高齢者、障害者、ひとり親家庭、LGBT等の人々は、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、全ての人が安心して暮らせるよう、状況に応じて生活や就業に対する支援を推進します。

重点項目 7 生涯にわたる心と身体健康支援

重点項目 8 安心して暮らせる社会づくり

重点項目 9 男女間のあらゆる暴力の根絶

4 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の推進
- (2) 人権を尊重した取組の推進
- (3) 男性の男女共同参画の推進

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

- (1) 行政等における女性の参画の拡大
- (2) 事業所・団体等における女性の参画の拡大
- (3) 様々な分野における女性の参画の拡大

- (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) 仕事と生活の調和のとれた就業環境の整備
- (2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- (3) 多様で柔軟な働き方を選択できる環境整備と就業機会の創出

- (1) 家庭や地域における子育て支援の充実
- (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) LGBT等の人々への対応
- (6) 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

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会に向けた意識づくり

重点項目 1

男女共同参画の推進に向けた意識の改革

■ 現状と課題

誰もが、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、性別による固定的な役割分担意識に基づく社会慣行を見直すとともに、男女平等意識を高める等の意識改革を推進することが重要です。

しかし、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。

人々の意識の中には、長年にわたって形づくられた性別による固定的役割分担意識があることから、一人ひとりが男女共同参画の必要性を正しく理解し、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、人口減少が進む中、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、性別に関わらず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意識が浸透した社会の実現への理解が必要です。

■ 施策展開の方向

(1) 市民意識の醸成に向けた取組の推進

男女共同参画の必要性について、認識し、理解できるよう、きめ細やかな意識啓発や情報提供等により、市民意識の醸成に努めます。

- 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。
- 男女共同参画に関連する制度や取組等の情報を収集し、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。

(2) 人権を尊重した取組の推進

一人ひとりが基本的人権を尊重し、様々な人権問題に対し、正しい理解を深めるため、人権に配慮した啓発活動を行います。

- 市民一人ひとりが基本的人権を尊重し、様々な人権問題に対し、正しい理解を深め、人権を尊重することの重要性を認識するための幅広い啓発活動を積極的に推進します。
- L G B T等の性的マイノリティに関する理解を促進するため、各種啓発資料等による意識啓発を行います。
- 学校教育におけるL G B T等に係る児童生徒の不安や悩みを受け止め、きめ細やかな対応や教育の推進に努めます。
- 市の刊行物等の作成時には、男女共同参画の視点から適切な表現となるよう配慮します。

(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、男性が家事や育児・介護への参画を促進するため意識啓発を進めます。

- 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) 市民意識の醸成に向けた取組の推進	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市の職員の意識改革	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) 人権を尊重した取組の推進	「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
	LGBT等の性的マイノリティを正しく理解するための啓発活動や教育の推進	人権推進課 人権教育課
	学校教育におけるLGBT等に係る児童生徒への対応や教育の推進	学校教育課
(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 (令和8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	50.3%	56.7%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	16.3%	16.3%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	18.5%	18.5%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	7.2%	7.2%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【R2】

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

男女の固定的な役割分担意識の解消や人権を尊重した男女平等意識を推進するために、様々な機会と媒体を活用し、社会のあらゆる分野において教育・学習機会を充実させていく必要があります。

市民アンケートによると、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、次代を担う子どもたちが、子どもの頃から男女共同参画への理解を深め、性別によってその可能性が狭められることなく、自立してそれぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう、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、子どもをはじめ様々な世代で、固定的な性別役割分担意識や、性差に関する固定観念、無意識の思い込みを植え付けず、男女ともに意識を持ち続けられるよう、教育・学習を推進していく必要があります。

■ 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

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、教育・学習機会の充実を図ります。

- 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、生涯学習センター、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。
- 市民一人ひとりが国際社会における男女共同参画に関する理解を深めるため、SDGsをはじめとした国際的なジェンダー平等に関する動きやそれに関する国の施策の情報を市民へわかりやすく周知します。

(2) 女性のエンパワーメントのための学習支援

地域社会や職業生活等における参画を自ら希望する女性に対して、その力をつけるための学習を支援します。

- 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を図ります。
- 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 (令和8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	59.6%	59.6%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	300 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【R2】

②人権推進課【R2】

③人権推進課・人権教育課【R1】(R2は「女性のつどい」中止)

基本目標Ⅱ みんなが共に活躍できる地域社会づくり

重点項目 3

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

■ 現状と課題

男女が喜びも責任も分かち合う男女共同参画社会の形成を図っていく上で、政策・方針決定過程への男女共同参画は重要です。多様な考え方を活かしていくために、あらゆる分野における政策・方針決定過程において、女性の参画活躍が進むことは、女性だけではなく、男女がともに暮らしやすい社会の実現にもつながります。

今日、女性の労働力率や管理職に占める女性の割合も増加していますが、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・団体等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、女性活躍に向けた支援を行うとともに、様々な分野における意思決定の場への女性の参画拡大を推進していく必要があります。

■ 施策展開の方向

(1) 行政等における女性の参画の拡大

市の女性職員の登用や職域拡大の推進、仕事と家庭生活の両立に向けた職場環境の整備、審議会等委員の女性の参画を推進します。

- 市の審議会等における女性委員の積極的な登用に引き続き努めます。
- 「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、計画的な人材育成に取り組みます。
- 「人材育成・女性活躍推進計画」に基づき、研修等の様々な機会を通して、男女共同参画意識の啓発を行います。
- 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・団体等における女性の参画の拡大

経営者の意識改革などを通じ、事業者・団体における女性の登用や女性活躍に向けた取組を促進します。

- 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。
- 男女が仕事と家庭生活を両立できるよう、事業所に対して一般事業主行動計画について、周知、啓発に努めます。
- 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「やまぐち子育て応援企業宣言制度」などを活用します。
- 県等との連携による、女性活躍の取組の普及・拡大や支援などにより、経営者の女性活躍に向けた意識改革と事業者における女性活躍推進を図ります。

(3) 様々な分野における女性の参画の拡大

就職や創業など、女性のチャレンジを支援するとともに、様々な分野における女性の参画を推進します。

- 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。
- 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。
- 商工会議所、商工会、金融機関等と連携し、創業支援を実施し、市制度融資の活用を促進します。

■ 施策の展開例

事業	事業概要	担当課等
(1) 行政等における女性の参画の拡大	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
	市の職員の意識啓発	総務課
	市の職員の能力に応じた公平な登用	総務課
(2) 事業所・団体等における女性の参画の拡大	事業所等における意識改革の促進	人権推進課 商工観光課
(3) 様々な分野における女性の参画の拡大	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

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (令和8年度)
①市の各種審議会等における女性の登用の割合	29.6%	40.0%以上
②女性を登用している市の審議会等の割合	89.8%	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	13.3%	22.4%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	13.9%	13.9%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	33.4%	33.4%以上

※近況値出典【年度】：①②③人権推進課【R3】

④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【R2】

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

人口減少や少子高齢化の進行などにより、地域社会における人間関係の希薄化が生じており、活力ある地域社会を形成していくためには、幅広い年代の男女が地域活動に参画することで、新しい視点や多様な人材の活用が図られるよう、男女共同参画を意識した地域社会づくりを推進する必要があります。

また、平成30年7月、本市は、これまで経験したことのないような豪雨災害に見舞われ、甚大な被害を受けました。私たちはこうした教訓を忘れることなく風水害や地震などの自然災害に備えていかなければなりません。災害による緊急時には、平常時における社会の課題が一層顕著になると言われています。災害時に受ける影響やニーズに男女で違いがあることを踏まえ、男女双方の視点に配慮が必要となることから、防災に関する施策・方針決定過程や防災の現場における女性の参画を拡大し、平常時の備え、避難所運営等を男女共同参画の視点で実施する必要があります。

環境保全やその他の課題について、また農山漁村における男女共同参画の推進に向けても、女性リーダーの育成や、自主的な男女共同参画への取組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。

■ 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、性別、年齢等により固定化されず、皆が活躍できる環境を整備するとともに、地域における様々な課題解決に向けた活動を行う団体や人材の育成・支援を行います。

- 地域におけるボランティア活動やNPO活動などに情報提供を行うなどの支援を行います。
- 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を行います。
- 地域における女性リーダーの育成と支援を行い、地域活動に男女共同参画の視点が反映できるよう啓発を行います。

(2) 防災分野における男女共同参画の推進

防災分野において、男女共同参画の視点からの取組が進むよう、平常時の備え、避難所等においての男女のニーズの違いを踏まえ、男女双方の視点への配慮など周知啓発を行います。

- 防災に関する政策・方針決定過程等における女性の参画に取り組むとともに、市民に対し、男女共同参画の視点からの防災対策について周知啓発を行います。
- 自主防災組織、災害ボランティア等への女性の参画の促進に努めます。
- 地域の消防防災活動を担う消防団について、女性消防団員の入団を推進します。
- 男女共同参画の視点に配慮した避難所運営を促進します。

(3) 環境その他分野における男女共同参画の推進

環境保全やその他の分野において、男女共同参画の視点から、女性の高い関心や経験等を活かすため、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図ります。

- 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 福祉総務課
	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 (令和8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	38.9%	41.7%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【R2】

重点項目 5

働く場における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

■ 現状と課題

「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」の制定により、女性の働く環境は徐々に整備されてきましたが、未だに昇進、昇給や賃金など、性別による格差があります。

共働き世帯が増える中、男性中心型の労働慣行が依然としてあり、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。

男女が共に働きやすい職場づくりのため、男性中心型の労働慣行の見直しや、女性の積極的登用など、経営者、管理職の意識改革が必要です。

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・充実を図ります。

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機運の醸成を図ることが必要です。

■ 施策展開の方向

(1) 仕事と生活の調和のとれた就業環境の整備

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた生き方の普及と、長時間労働の削減、育児・介護休業制度等の定着など、働くことを望むすべての人が働きやすい就業環境の整備を推進します。

- 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。
- 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) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

雇用の場における、男女の均等な雇用の機会と待遇の確保と、個人の能力発揮を阻害するハラスメント等が行われない職場環境づくりを促進するため、関係法令等の周知啓発や相談体制の充実に努めます。

- 性別に関わらず男女の均等な雇用の機会と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。
- 個人の能力発揮を阻害するセクシャル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど各種ハラスメントに関する雇用管理の改善を図るため、関係機関や団体と連携し、「男女雇用機会均等法」及び同法に基づく指針について周知を図ります。
- 違法な時間外労働、過重労働による健康障害や配置・昇進等における差別的取扱いや各種ハラスメントなど、職場における各種問題に対応するため、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) 多様で柔軟な働き方を選択できる環境整備と就業機会の創出

テレワーク、時短勤務など多様で柔軟な働き方や、女性が継続して働けるよう、職場環境の整備や女性の就業機会の創出を支援します。

また、女性の創業支援の充実に取り組むとともに、多様なニーズに応じた整備を図ります。

- 時間や場所を有効に活用できるテレワークの導入促進に向け、利活用促進セミナー開催等により、職場環境づくりの促進に努めます。
- 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。
- 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。
- 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。
- 家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲ややりがいを持って経営に参画できる魅力的な農業を目指し、家族みんなが働きやすい就業環境となるよう、家族経営協定の普及啓発を行います。

■ 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就業環境の整備	「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 人権推進課
	ポジティブ・アクションに関する情報提供	人権推進課 商工観光課
	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
	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) 雇用の分野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) 多様で柔軟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
	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
	市の職員に対する育児・介護休業制度の利用促進	総務課
	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	農林水産課 商工観光課
	家族経営協定等の普及・啓発	農林水産課
	各種厚生制度を取得しやすい職場環境の整備促進	農林水産課 商工観光課

■ 成果指標

指標名	近況値	目標値 (令和8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	22.3%	26.9%以上
②25歳から44歳までの女性の就業率	75.5%	80.3%
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	2.7%	2.7%以下
④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	26.1%	27.4%
⑤「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	33.0%	33.9%以上
⑥やまぐち男女共同参画推進事業者数 (認定件数、累計)	16件	23件
⑦やまぐち子育て応援企業届出数	21件	29件

※近況値出典【年度】：①③④⑤男女共同参画に関する市民アンケート【R2】

②就業構造基本調査【H29】

⑥人権推進課【R2（県における制度開始以降の累計）】

⑦人権推進課【R2（県における制度開始以降の累計）】

重点項目 6

子育て・介護支援の充実

■ 現状と課題

個人の人權が尊重され豊かな家庭生活を築くためには、育児や介護を担う人にも様々な配慮や支援が必要です。未だに、家事、育児、介護などの主な担い手は、女性であることが多いのが実態です。

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」が39.2%、「介護サービスの充実」が37.7%と、引き続き高い数字となっています。

また、女性が職業生活で活躍するために必要なことについては、「子どもが病気やけがの時などに休みが取れる制度を導入する」が41.5%、『育児休業制度・介護休業制度』を普及促進する」が35.1%など、仕事と家庭を両立する環境整備として、育児や介護に対するサービスの充実や、家庭や介護等への男性の参画を築くことが求められています。

■ 施策展開の方向

(1) 家庭や地域における子育て支援の充実

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。

- ライフステージに応じた子育て支援情報を総合的に掲載した情報誌やホームページ等により、積極的な情報提供を図り、子育てへの安心感を醸成します。
- 父親向け子育てノートの配布や事業の実施等を通じて、家庭における父親の積極的な育児参加や、子育て意識の醸成に努めます。
- 子育て家庭の孤立等を防ぐために、子育て中の親子が気軽に訪れ、親同士、子ども同士、地域の方と楽しみながら交流し、情報交換や相談が行える集いの場づくりを進めます。
- 子育て家庭をまちぐるみで見守りながら、ふれあいの子育て「おっぱい育児」を推進し、市民全員が子育て応援団の一員として子育て家庭に寄り添い、子どもたちの健やかな成長につながるような取組を進めます。
- 男女共同参画の視点から、男性の家事、育児参加についての意識啓発を進めます。
- 男性の育児休業取得の推進に向けて、社会全体の機運の醸成に努めます。

(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、家庭の実情に即した多様できめ細やかな事業の提供に努めます。

- 休日保育や一時預かり事業、病児保育事業、ファミリー・サポート・センター事業、障害児保育など、多様なニーズに対応したきめ細やかな事業の提供、充実に努めます。
- 放課後児童クラブ（サンホーム）において、保護者が就労等により昼間は家庭にいない小学生に適切な遊びや生活の場を提供することにより、児童の健全育成を図るとともに、共働き家庭等における子育てと仕事の両立を支援します。

(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。

- 関係機関との連携により、妊産婦や乳幼児に対する健康診査や予防接種などの健康管理体制の充実に努めます。
- 母親の妊娠・出産への不安や悩みを軽減し、子どもの健やかな成長・発達を支援するため、妊娠、出産、産後、育児の切れ目のないきめ細やかなサポート体制の充実に努めます。
- 特に心身ともに不安定になりやすい産後の母子に対して、心身のケアや育児サポートを早期から行うことで、産後うつや育児不安の軽減など産後に安心して子育てができる支援体制強化を進めます。

(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く暮らすことができるよう、高齢者一人ひとりの状態やニーズに応じて、医療、介護、予防、生活支援、住まいを一体的に提供する地域包括ケアシステムの深化・推進に取り組みます。

- 関係機関との連携を進めるとともに、福祉保健行政窓口の総合的な相談・支援体制の充実に努め、地域共生社会の実現に向けた取組を推進します。
- 要支援者等の自立支援・重度化防止のための効果的・効率的な介護予防ケアマネジメントを実施します。
- 高齢者が要支援・要介護状態になることを予防するとともに、要支援・要介

護状態になった場合でも、可能な限り、住み慣れた地域で自立した日常生活を営むことができるよう支援します。

○ 介護サービス等の有効活用し、高齢者及びその家族の負担軽減を図ります。

■ 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の充実	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
	「子育てハッピーマガジンチャイベビ」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
	産前・産後サポーター派遣事業の実施	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
(2) 保育環境等の整備・充実	休日保育、一時預かり、病児保育、障害児保育、延長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
	おっぱい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
	乳幼児を対象とした絵本の読み聞かせの会やブックスタート事業の実施	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 (令和8年度)
①「子育て支援対策の充実」の市民満足度	37.7%	37.7%以上
②産前・産後サポーター派遣事業の延べ件数(年度)	31 件	60 件
③地域の子育て支援拠点年間利用者数(年度)	8,160 人	9,000 人
④認知症サポーター養成講座受講人数(累計)	9,280 人	13,600 人

※近況値出典【年度】: ①まちづくり市民アンケート【R3】

②③子ども家庭課【R2】

④高齢者支援課【H18-R2 累計】

基本目標Ⅲ みんなが健康で安全・安心に暮らせる社会づくり

重点項目 7

生涯にわたる心と身体 の健康支援

■ 現状と課題

誰もが、生涯を通じて自立し、健康な生活を送るためには、自分の健康を自分で管理できることが重要であることから、疾病の早期発見・早期治療をはじめ、自らの健康管理ができるという意識づくりや食生活の改善、スポーツの推進等による健康づくりを総合的に進める必要があります。

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 の健康づくりを推進する必要があります。

また、急速に変化する社会状況の中、様々なストレスや悩みを抱え、心の病を患う人も増加しており、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。

■ 施策展開の方向

（１） 生涯を通じた心身の健康管理の推進

ライフステージや健康状態に応じて、家庭、学校、職場、地域社会、行政における健康保持と増進に向けた取組を推進します。

- 誰もが、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、健診・相談体制の充実を図ります。
- 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に努めます。

(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を支援するとともに、母性の保護の必要性について、正しい知識の普及啓発を図ります。

- 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

性感染症など様々な健康を脅かす問題についての正しい知識の普及啓発を図るとともに、薬物等による健康被害対策の推進を図ります。

- 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、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、家庭、地域における健康教育や性教育の充実に努めます。

■ 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
	乳幼児を対象とした絵本の読み聞かせの会やブックスタート事業の実施	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 (令和8年度)
①「健康づくりの推進」への市民の満足度	39.4%	39.4%以上

※近況値出典【年度】：①まちづくり市民アンケート【R3】

重点項目 8

安心して暮らせる社会づくり

■ 現状と課題

高齢者人口が全国的に増加する中、誰もが自立して健康で安心して暮らせる社会づくりを進めることが重要です。

様々な環境が変化する中で、高齢であること、障害があること、ひとり親家庭であること、性的少数者であることなどにより、複合的に困難な状況に置かれている人々に対し、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、高齢者の豊かな知識や経験を活かし、あらゆる場において積極的に社会に参画できる「生涯現役社会づくり」の実現が求められています。

■ 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、自らの意欲や能力に応じて、社会との関わりを積極的に持ち続け、社会を支える重要な一員として地域社会に貢献できる社会の実現に向けた取組を推進します。

重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい、医療、介護、予防、生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の推進に取り組みます。

- 高齢者が、経験、技能等を活かし、積極的に社会との関わりを持ち続けるようボランティア活動や自治会への参加、趣味、スポーツなど、多様な社会参加を促進します。
- 高齢者が年齢に関わらず、意欲と能力に応じていつまでも健康で働き続けることができるよう、働きやすい職場づくりを推進します。
- 高齢者一人ひとりの状態に応じて、住まい、医療、介護、予防、生活支援が一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の推進に取り組みます。
- 認知症の人やその家族の視点に立って、「認知症の人ができる限り住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けることができる社会」を実現するための支援の充実や環境・体制づくりを推進します。

(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啓発を行うことや、障害福祉サービスの充実を図り、全ての人が相互に人格と個性を尊重しながら暮らしていける共生社会の実現に向けた取組を進めます。

- 障害のある人が、自分らしく自立して暮らせるよう、生活支援サービス等の充実や、就労支援、雇用の促進や相談支援体制の強化を図ります。
- 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、自分らしく暮らせる住みよい地域づくりを進めます。

(3) ひとり親家庭等に対する支援

子どもの養育、健康面での不安や経済的な不安を抱えるひとり親家庭に対し、経済的自立に向けた就労情報提供や相談体制の充実に努めます。

- 母子・父子自立支援員を中心として、それぞれの家庭に応じた相談やサービスの提供、自立に向けた支援を実施します。

(4) 子どもの安全確保と健全育成

子どもの家庭生活における安全を確保し、虐待から守ることにより、子どもの健全育成を推進します。

- 「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) LGBT等の人々への対応

性的指向や性自認の如何に関わらず、性的少数者が学校、職場、地域社会等において差別を受けることなく、すべての人の人権が守られる社会の実現を目指します。

- 性の多様性についての正しい知識を持ち、理解を深められるよう、様々な機会をとらえた教育や啓発を推進します。
- 性的少数者であることによる悩みや不安、さらには人権侵害等に関する相談体制を充実します。
- 性的少数者が日常生活で抱えている不便や困難なこと等について、多くの人が理解し、その解消に向けた配慮や施策を進められるよう努めます。

(6) その他困難を抱えた人々への対応

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人々へ、関係機関と連携して支援を行います。

- 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ない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
	障害者の就労支援及び雇用の促進	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) L G B T等の人々への対応	性の多様性に関する教育や啓発の推進	学校教育課 人権教育課 人権推進課
	性的少数者に向けた相談体制の充実	人権推進課 学校教育課
(6) 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 (令和8年度)
①地域ケア会議の開催回数（年度）	32 回	70 回
②介護予防事業の参加者数（年度）	2,323 人	4,030 人
③障害者雇用率	2.07%	2.30%

※近況値出典【年度】：①②高齢者支援課【R2】

③福祉総務課【R2】

重点項目 9

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、本計画に含める形で、本重点項目を「光市DV対策基本計画」とします。

■ 現状と課題

親密な関係にある配偶者等から行われる身体的・精神的・経済的・性的な暴力行為（ドメスティック・バイオレンス〔DV〕）は、相手の尊厳を傷つけ、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、男女間のいかなる暴力も根絶しなければなりません。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大による外出自粛などの影響で、DVの被害者と加害者が家で過ごす時間が長くなるため、DV被害の増加が危惧されます。

令和 2 年 10 月に実施した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 5.7%、男性 0.0%となっており、そのうち 31.6%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、「相談しても無駄」の回答が最も多く、DVが潜在化している傾向が伺えます。

児童虐待の防止等に関する法律では、子どもの目の前でDVが行われることも児童虐待に含まれるとされており、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、子どもを取り巻く環境の整備も行う必要があります。

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、人身取引、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、あらゆる暴力を容認しないという社会の実現に向けた普及啓発をしていくことが重要です。

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。

■ 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

お互いの人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける暴力は許さないという意識を醸成する教育及び啓発活動を推進します。

- 講演会の開催や広報等への啓発記事の掲載により、暴力根絶の意識づくりを促します。
- 若年層におけ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」の開催を支援します。
- 職場や学校、地域等社会のあらゆる場面におけるセクシャル・ハラスメント等の根絶に向けて、関係機関と連携しながら啓発活動を進めるとともに相談体制の充実に図ります。
- 関係機関が連携し、男女間のあらゆる暴力の防止に向けた取組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

DV被害者が迷わず相談できるよう相談窓口の周知に努め、多様化する相談内容に適切に対応するため、相談体制の整備・充実に図ります。

- 市広報やホームページの活用、研修会の開催等を通じて市民への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、DV被害者が孤立して悩むことのないよう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、関係部署での情報共有など、適切な相談対応を図ります。また、将来的に婦人相談員を配置し、迅速に対応できる相談体制の強化を図る予定です。
- 関係部署、関係機関と連携し、DV相談に適切に対応できるよう、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。
- 緊急時における一時保護が実施されるまでの安全を確保するため、山口県男女共同参画相談センターまでの同行や助言などの支援を行うとともに、保護施設と連携し、必要な情報を共有します。

(3) 被害者支援の推進

DV被害者への支援制度等の情報提供を行い、自立した生活を送れるよう、関係機関と連携して被害者の状況に応じた支援を行います。

- 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切れ目のない支援に努めます。
- 被害者が同伴する子どもについても、関係機関と連携して支援に努めます。
- 被害者等に関わる各種手続きに関する個人情報について、管理を徹底します。

(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、県や警察等関係機関、民間支援団体等との連携や体制の整備に努めます。

- 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 福祉総務課
	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 (令和8年度)
①DVを受けたことのある人の割合	3.1%	3.1%以下
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	5.3%	5.3%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【R2】

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」との連携や協働事業提案制度の活用等により、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関わりを持っており、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

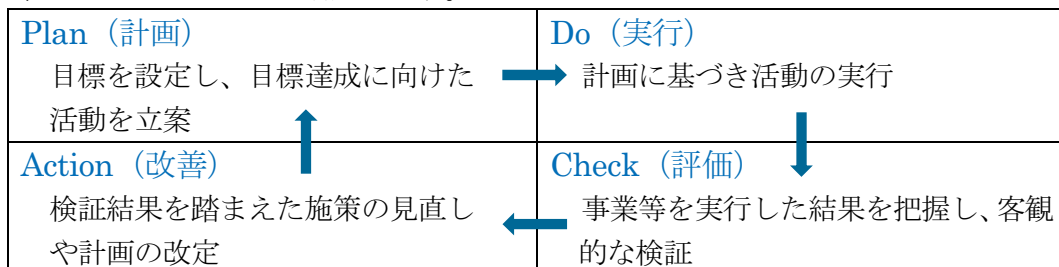
男女共同参画社会の形成の推進に関し、市民組織で構成された「光市男女共同参画推進ネットワーク」において、施策に反映させるための意見交換を行うとともに情報の収集や提供に努めます。

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。

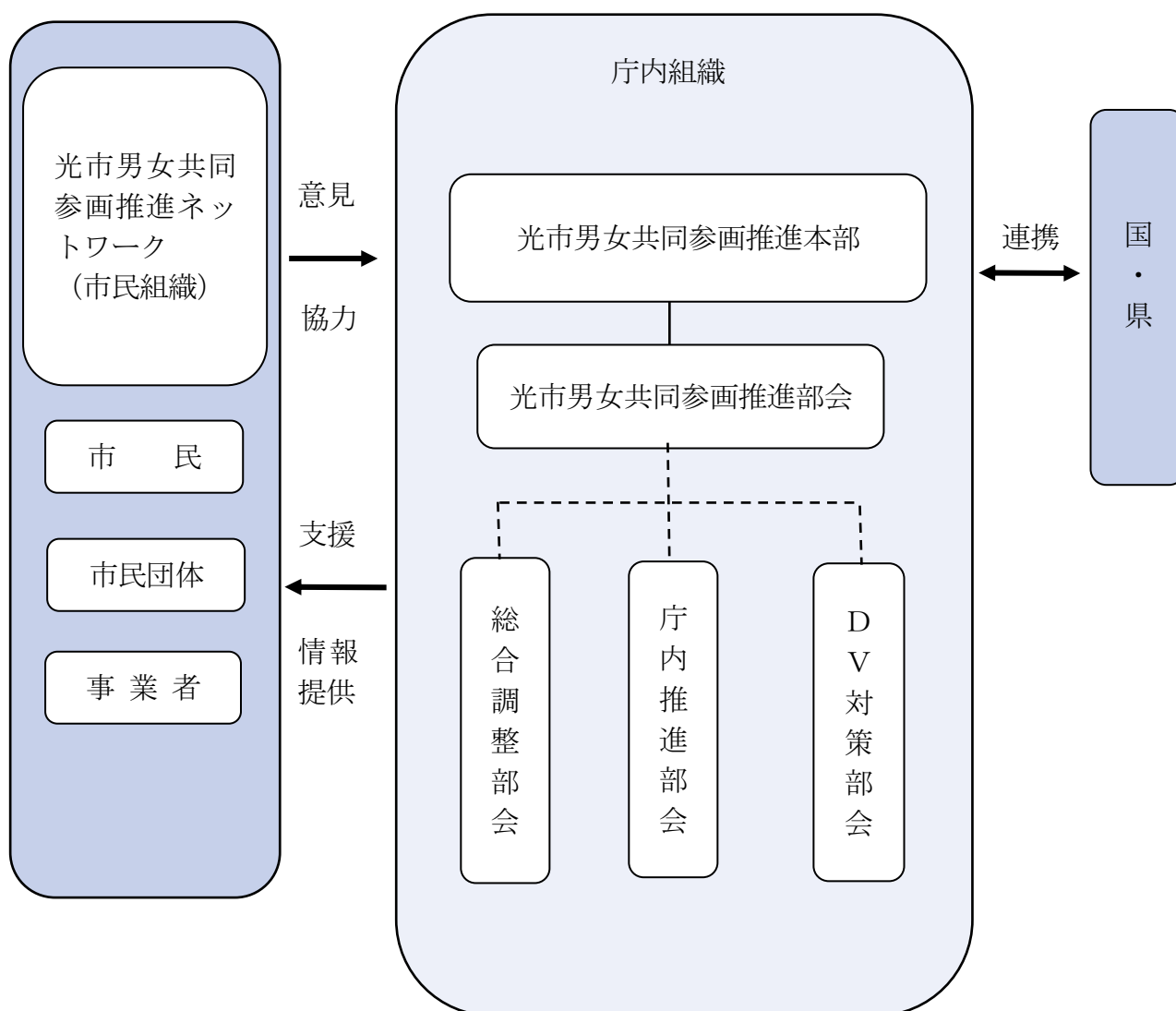
5 定期的な計画の評価

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

目 次

1	光市男女共同参画推進ネットワーク設置要綱・・・・・・・・・・	81
2	光市男女共同参画推進ネットワーク委員名簿・・・・・・・・・・	83
3	計画の策定過程・・・・・・・・・・	84
4	関係法令等	
	男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・	86
	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・	90
	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・・	99
5	令和2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・・	108
6	用語解説・・・・・・・・・・	119

1 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こと。
- (2) 男女共同参画に関する意見及び情報を交換しあうこと。
- (3) 基本計画の策定及び進捗に関すること。
- (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こと。

(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。

2 光市男女共同参画推進ネットワーク委員名簿

(第6期委員 R2.4.1～R4.3.31)

	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	
	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	
○	棟 近 秀 樹	光商工会議所青年部OB会	
	森 田 哲 次	里の厨事業協同組合	
	安 部 恭 子	パティスリーミルデリス経営者	
	野 津 由美子	下松公共職業安定所	令和3年3月31日まで
	石 井 真理子	下松公共職業安定所	令和3年4月1日から
	繁 徹 範	繁農園	
	大 平 友 美	聖華保育園	
	藤 山 厚 子	子育てサロン「ちょこちょこひよこクラブ」	
	石 丸 敬 子	上島田小学校校長	
	甲 田 まなみ	NPO法人 光けんじのがっこう	
	佐々木 良美	チャイベビステーション利用者	
	今 松 節	男女共同参画イベント参加者	
	今 泉 祐 治	公募者	
	原 田 浩	公募者	

注)所属団体(職名等)は、就任当時のものです。

注)◎は会長、○は副会長

3 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
令和2年9月17日	・第4次光市男女共同参画基本計画の策定方針について ・市民アンケートの調査項目について
令和3年3月19日	・市民アンケートの結果について（報告） ・第4次光市男女共同参画基本計画の素案について
令和3年9月16日 （書面による開催）	・第4次光市男女共同参画基本計画の中間報告案について

(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4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：令和2年10月29日～令和2年11月12日
- ・回 収 数：610人（回収率40.9%）

(3) 第4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
令和2年8月6日	・策定方針及び全体スケジュールについて
令和3年5月26日	・第4次基本計画の素案について
令和3年8月18日	・第4次基本計画の中間報告案について
令和3年11月15日	・第4次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
令和2年9月17日	・第4次基本計画の策定方針について ・第3次基本計画の取組状況について（報告） ・市民アンケート（案）について

令和 3 年 3 月 1 日	・ 市民アンケートの結果について（報告） ・ 第 4 次基本計画の骨子（案）について
令和 3 年 10 月 12 日 （書面による開催）	・ 第 4 次基本計画の最終案の検討について

（４） 第 4 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：令和 3 年 10 月 5 日～令和 3 年 11 月 4 日
- ・ 意見提出：1 名 22 件（計画の内容に対する意見 18 件、計画以外に対する意見 4 件）

4 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務大臣のうちから、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 項第二号の議員のうち、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7号)は、廃止する。
(経過措置)

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

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

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

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄
(施行期日)

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄
(施行期日)

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

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

最終改正：令和元年6月5日法律第24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等（第8条—第18条）

第3節 特定事業主行動計画（第19条）

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21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22条—第29条）

第5章 雑則（第30条—第33条）

第6章 罰則（第34条—第39条）

附則

第1章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映

した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における

活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

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

第2章 基本方針等

(基本方針)

第5条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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1項に規定する一般事業主行動計画及び第19条第1項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

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等

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。

以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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(以下「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(次項及び第14条第1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つたと認めるとき。

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9条の認定を受けたとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第12条 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47

年法律第 113 号) 第 13 条の 2 に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成 3 年法律第 76 号) 第 29 条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

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

- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

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

- 2 第 10 条第 2 項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

は、職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号) 第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

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

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

- 5 職業安定法第 37 条第 2 項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第 5 条の 3 第 1 項及び第 4 項、第 5 条の 4、第 39 条、第 41 条第 2 項、第 42 条第 1 項、第 42 条の 2、第 48 条の 3 第 1 項、第 48 条の 4、第 50 条第 1 項及び第 2 項並びに第 51 条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第 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 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第 41 条第 2 項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命

じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第 36 条第 2 項及び第 42 条の 3 の規定の適用については、同法第 36 条第 2 項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第 42 条の 3 中「第 39 条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 16 条第 4 項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第 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 17 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 18 条 国は、第 8 条第 1 項若しくは第 7 項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第 3 節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

第 20 条 第 8 条第 1 項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 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提供に関する実績

二 その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に関する実績

- 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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

- 第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。
- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

- 第22条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第24条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第25条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第 22 条第 3 項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
- 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 28 条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

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

第 5 章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

- 第 30 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第 7 項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

- 第 31 条 厚生労働大臣は、第 20 条第 1 項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第 8 条第 1 項に規定する一般事業主又は第 20 条第 2 項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第 8 条第 7 項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告

を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第 6 章 罰則

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

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

一 第 22 条第 4 項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第 28 条の規定に違反して秘密を漏らした者

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

一 第 16 条第 4 項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 37 条第 2 項の規定による指示に従わなかった者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 39 条又は第 40 条の規定に違反した者

- 第 37 条 次の各号のいずれかに該当する者は、30 万円以下の罰金に処する。

一 第 10 条第 2 項（第 14 条第 2 項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 1 項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 50 条第 2 項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第 16 条第 5 項において準用する職業安定法第 51 条第 1 項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第 2 条 この法律は、平成 38 年 3 月 31 日限り、その効力を失う。

2 第 22 条第 3 項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第 4 項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第 28 条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第 1 項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則（平成 29 年 3 月 31 日法律第 14 号）抄
(施行期日)

第 1 条 この法律は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第 1 条中雇用保険法第 64 条の次に 1 条を加える改正規定及び附則第 35 条の規定 公布の日

二・三 略

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

(罰則に関する経過措置)

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

(その他の経過措置の政令への委任)

第 35 条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（令和元年 6 月 5 日法律第 24 号）抄
(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに
労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等
に関する法律第4条の改正規定並びに次条
及び附則第6条の規定 公布の日

二 第2条の規定 公布の日から起算して3
年を超えない範囲内において政令で定める
日

(罰則に関する経過措置)

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

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:令和元年6月26日法律第46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2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30条）

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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等 （基本方針）

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

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

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っては、被害者及びその同伴する家族。次号、第6号、第5条、第8条の3及び第9条において同じ。）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4章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に

通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

第3条 刑法（明治40年法律第45号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前2項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

第4条 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 警視總監若しくは道府県警察本部長（道府県警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第15条第3項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第8条の3 社会福祉法（昭和26年法律第45号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和25年法

律第144号）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第4章 保護命令

（保護命令）

第10条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第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、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して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1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

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10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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6月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第四号において「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してはならないことを命ずるものとする。

5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の15歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同

意（当該親族等が15歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

第11条 前条第1項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

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

- 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が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。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治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の決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2** 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3** 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所

を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第1項第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2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

- 6 抗告裁判所が第10条第1項第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あっては、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15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。

（第10条第1項第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、相手方にあるは、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

2 国及び地方公共団体は、職務関係者に対し、被害者の人権、配偶者からの暴力の特性等に関する理

解を深めるために必要な研修及び啓発を行うものとする。

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

(国の負担及び補助)

第28条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第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18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100万円以下の罰金に処する。

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

第2条 平成14年3月31日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第12条第1項第四号並びに第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条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第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（施行期日）

- 1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

附 則（平成26年4月23日法律第28号）抄（施行期日）

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

一 略

- 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

附 則（令和元年6月26日法律第46号）抄（施行期日）

- 第1条 この法律は、令和2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 附則第4条、第7条第1項及び第8条の規定
公布の日

（その他の経過措置の政令への委任）

- 第4条 前2条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。

（検討等）

- 第8条 政府は、附則第1条第一号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第6条第1項及び第2項の通報の対象となる同条第1項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第10条第1項から第4項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第1項に規定する被害者の範囲の拡大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。

- 2 政府は、附則第1条第一号に掲げる規定の施行後3年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第1条第1項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方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。

5 令和2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

令和2年10月29日(木)～令和2年11月12日(木)

(3) アンケートの回収率

	令和2年度	参考：平成27年度
配布数	1,500	1,500
有効配布数 A	1,493	1,497
回収数 B	610	675
回収率 B/A	40.9%	45.1%

(4) 母集団と回答者

ア 性別による比較

単位：％

性別	令和2年度		参考：平成27年度	
	母集団	回答者	母集団	回答者
男 性	47.1	45.1	46.3	38.8
女 性	52.9	54.6	53.7	59.9
その他	0.0	0.0	—	—
無回答	—	0.3	—	1.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0

イ 年代による比較

単位：％

年代	令和2年度		参考：平成27年度	
	母集団	回答者	母集団	回答者
10歳代	2.2	1.1	1.4	1.3
20歳代	9.5	4.8	9.9	5.3
30歳代	10.2	6.9	11.0	7.3
40歳代	15.9	12.6	14.8	11.9
50歳代	13.9	13.0	14.4	13.3
60歳代	15.2	18.7	19.9	24.0
70歳代以上	33.1	42.8	28.7	36.4
無回答	—	0.2	—	0.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0

令和02年度男女共同参画に関する市民アンケート結果(単純集計)

1 あなたの性別は

(1) 男性	45.1%
(2) 女性	54.6%
(3) 1あるいは2の選択肢の中では決められない方、当てはまらない方等	0.0%
無回答	0.3%

2 あなたの年齢は

(1) 10歳代	構成比
(2) 20歳代	1.1%
(3) 30歳代	4.8%
(4) 40歳代	6.9%
(5) 50歳代	12.6%
(6) 60歳代	13.0%
(7) 70歳代以上	18.7%
無回答	42.8%

3 あなたは結婚していらっしゃいますか。

(1) 未婚	構成比
(2) 既婚	10.3%
(3) 離別又は死別	74.3%
無回答	15.1%

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。

(1) 共働き	33.3%
(2) どちらか一方が働いている	26.3%
(3) どちらも働いていない	39.5%
無回答	0.9%

5 あなたの世帯構成はどれですか。

(1) 一人暮らし	11.8%
(2) 夫婦のみ	40.2%
(3) 2世代家族(子供と)	32.5%
(4) 2世代家族(親と)	8.2%
(5) 3世代家族	4.9%
(6) その他	1.8%
無回答	0.7%

6-1 あなたにはお子さん(別居、独立したお子さんも含む)がおられますか。

(1) 乳幼児	81.5%
(2) 小学生	17.9%
無回答	0.7%

6-2 一番下のお子さんは、この中ではどれにあたりますか。

(1) 乳幼児	6.9%
(2) 小学生	4.3%
(3) 中学生	1.8%
(4) 高校生	3.3%
(5) それ以上	65.1%
無回答	0.2%

7 あなたの職業についておたずねします。

(1) 常勤	26.1%
(2) パート・アルバイト	14.3%
(3) 自営業（家族従事者も含む）	5.2%
(4) その他の職業	1.5%
(5) 無職（学生を含む）	50.8%
無回答	2.1%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	7.9%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	46.1%
(3) 平等になっている	33.0%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	4.6%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.5%
(6) わからない	6.6%
無回答	1.5%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	4.4%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	34.3%
(3) 平等になっている	38.9%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	6.4%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.5%
(6) わからない	13.8%
無回答	1.8%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	13.4%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	53.6%
(3) 平等になっている	16.3%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.5%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.0%
(6) わからない	12.9%
無回答	2.3%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	2.0%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	10.6%
(3) 平等になっている	59.6%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.5%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.3%
(6) わからない	21.9%
無回答	4.1%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	9.3%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	40.8%
(3) 平等になっている	22.3%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	3.9%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.2%
(6) わからない	19.5%
無回答	3.9%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	21.4%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	49.1%
(3) 平等になっている	13.9%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.5%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.2%
(6) わからない	11.6%
無回答	2.3%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	9.5%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	34.6%
(3) 平等になっている	33.4%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	2.6%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.5%
(6) わからない	17.0%
無回答	2.3%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	9.7%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	56.4%
(3) 平等になっている	18.5%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	2.1%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.3%
(6) わからない	11.3%
無回答	1.6%

問2 社会のあらゆる分野で、男女が平等になるためにために重要なことは何だと思いますか。次の中から3つまで選んでください。

(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	35.1%
(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	50.3%
(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	43.3%
(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	38.9%
(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	32.1%
(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	46.6%
(7) その他	3.6%
(8) わからない	7.0%
無回答	0.8%

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。

(1) 賛成	4.6%
(2) どちらかといえば賛成	30.7%
(3) どちらかといえば反対	31.6%
(4) 反対	18.7%
(5) わからない	12.5%
無回答	2.0%

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。

(1) 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	22.8%
(2) 自分の両親も役割分担をしていたから	10.2%
(3) 男性が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから	39.1%
(4) 女性が家庭を守った方が子供の成長などにとって良いと思うから	72.6%
(5) 家事・育児・介護と両立しながら、女性が働き続けることは大変だと思うから	60.9%
(6) その他	3.7%
無回答	0.5%

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。

(1) 男女平等に反するから	42.3%
(2) 自分の両親も外で働いていたから	12.4%
(3) 男性も女性も働いた方が、多くの収入を得られると思うから	31.9%
(4) 女性が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから	39.7%
(5) 家事・育児・介護と両立しながら、女性が働き続けることは可能だと思うから	24.1%
(6) 固定的な男女と女性の役割分担の意識を押しつけるべきではないから	75.6%
(7) その他	6.2%
無回答	1.3%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	11.3%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	49.7%
(3) 平等になっている	18.0%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.3%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.2%
(6) わからない	14.7%
無回答	5.9%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	19.1%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	47.3%
(3) 平等になっている	15.2%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.8%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.0%
(6) わからない	11.3%
無回答	6.2%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	24.4%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	46.9%
(3) 平等になっている	9.7%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	0.7%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.0%
(6) わからない	11.6%
無回答	6.7%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	10.8%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	40.7%
(3) 平等になっている	16.8%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	7.5%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.8%
(6) わからない	16.3%
無回答	7.0%

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

(1) 男性の方が非常に優遇されている	9.2%
(2) どちらかといえば男性の方が優遇されている	34.9%
(3) 平等になっている	25.2%
(4) どちらかといえば女性の方が優遇されている	1.8%
(5) 女性の方が非常に優遇されている	0.2%
(6) わからない	21.8%
無回答	7.0%

問7 女性が仕事を持つことについてのお考えを、次の中から1つ選んでください。

(1) 結婚するまでは仕事を持つほうがよい	5.6%
(2) 子どもができるまでは仕事を持つほうがよい	5.8%
(3) 子どもができてずっと仕事を続けるほうがよい	29.5%
(4) 子どもができたら仕事をやめ、子どもが大きくなったら再び仕事を持つ方がよい	40.6%
(5) 女性は仕事を持たないほうがよい	1.1%
(6) その他	9.0%
(7) わからない	6.6%
無回答	1.8%

問8 男性の「育児休業・介護休業」の取得が進まない最も大きな理由は何だと思いますか。次の中から1つ選んでください。

(1) 取得できる職場環境ではないから	38.9%
(2) 男性の昇進等に悪影響があると思われるから	4.1%
(3) 男性が取得するという認識が薄いから	17.6%
(4) 家庭の収入が減少するから	8.9%
(5) 育児、介護は女性が行うものと思われるから	15.5%
(6) 男性が育児、介護を行うことに抵抗があるから	4.4%
(7) その他	3.3%
(8) わからない	5.2%
無回答	2.0%

問9 「女性活躍推進法」(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)について、ご存じですか。次の中から1つ選んでください。

(1) 法律の内容について、よく知っている	0.7%
(2) 法律の内容について、少し知っている	9.7%
(3) 聞いたことはあるが、内容はあまりよく知らない	48.7%
(4) 聞いたことがない	39.3%
無回答	1.6%

問10 女性が職業生活で活躍するためには、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。

(1) 雇用・労働条件での男女間格差を是正する	26.6%
(2) 労働時間の短縮、フレックスタイム制（自由勤務時間制）、在宅勤務制などを導入する	29.7%
(3) 「育児休業制度・介護休業制度」を普及促進する	35.1%
(4) 子どもが病気やけがの時などに休みが取れる制度を導入する	41.5%
(5) 子育て時期などにおける転勤に配慮する	7.4%
(6) 男性が家事や育児、介護へ参加する	28.4%
(7) 女性が働くことに対する、家族や職場など周囲の理解・協力を深める	32.6%
(8) 育児や介護のための施設やサービスを充実する	26.2%
(9) 結婚・出産などによる退職者の再雇用制度を普及促進する	22.6%
(10) 就職情報を積極的に提供する	2.5%
(11) 技能習得のために機会を充実する	6.1%
(12) 女性の自覚や意欲・能力を向上させる	11.5%
(13) その他	0.8%
(14) わからない	3.8%
無回答	1.8%

問11-1 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

(1) 夫が中心	9.3%
(2) 妻が中心	71.3%
(3) 家族で分担	14.3%
(4) その他の人	0.2%
(5) わからない・該当しない	1.1%
無回答	3.8%

問11-2 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

(1) 夫が中心	2.4%
(2) 妻が中心	87.9%
(3) 家族で分担	7.3%
(4) その他の人	0.7%
(5) わからない・該当しない	0.7%
無回答	1.1%

問11-3 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

(1) 夫が中心	6.2%
(2) 妻が中心	70.3%
(3) 家族で分担	20.7%
(4) その他の人	0.0%
(5) わからない・該当しない	1.1%
無回答	1.8%

問11－4 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

(1) 夫が中心	5.1%
(2) 妻が中心	75.9%
(3) 家族で分担	16.3%
(4) その他の人	0.0%
(5) わからない・該当しない	0.9%
無回答	1.8%

問11－5 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

(1) 夫が中心	6.6%
(2) 妻が中心	65.1%
(3) 家族で分担	25.6%
(4) その他の人	0.0%
(5) わからない・該当しない	0.9%
無回答	1.8%

問11－6 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

(1) 夫が中心	2.0%
(2) 妻が中心	40.2%
(3) 家族で分担	35.8%
(4) その他の人	0.4%
(5) わからない・該当しない	16.1%
無回答	5.5%

問11－7 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

(1) 夫が中心	1.5%
(2) 妻が中心	31.3%
(3) 家族で分担	24.5%
(4) その他の人	1.1%
(5) わからない・該当しない	35.8%
無回答	5.7%

問11－8 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

(1) 夫が中心	30.7%
(2) 妻が中心	23.8%
(3) 家族で分担	35.5%
(4) その他の人	1.1%
(5) わからない・該当しない	6.8%
無回答	2.0%

問12 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。

(1) 家庭生活または地域活動よりも、仕事に専念する	3.9%
(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	33.0%
(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	33.0%
(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	11.1%
(5) 仕事よりも、家庭生活または地域活動に専念する	2.5%
(6) わからない	10.7%
無回答	5.9%

問13 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。

(1) 家庭生活または地域活動よりも、仕事に専念している	11.5%
(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ている	41.8%
(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	26.1%
(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	12.2%
(5) 仕事よりも、家庭生活または地域活動に専念している	1.0%
(6) わからない	4.2%
無回答	3.1%

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。(〇はいくつでも)

(1) 見聞きしたことはない	17.5%
(2) 見聞きしたことがある	28.9%
(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	61.1%
(4) 身近な人から相談を受けたことがある	9.7%
(5) いやがらせを受けたことがある	12.0%
無回答	3.0%

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。(〇はいくつでも)

(1) 見聞きしたことはない	42.8%
(2) 見聞きしたことがある	12.3%
(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	49.7%
(4) 身近な人から相談を受けたことがある	1.0%
(5) いやがらせを受けたことがある	1.5%
無回答	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。(〇はいくつでも)

(1) 見聞きしたことはない	27.9%
(2) 見聞きしたことがある	18.7%
(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	61.3%
(4) 身近な人から相談を受けたことがある	2.5%
(5) 暴力を受けたことがある	3.1%
無回答	4.3%

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。(〇はいくつでも)

(1) 警察に連絡・相談した	21.1%
(2) 公的な相談窓口や電話相談に相談した	5.3%
(3) 民間の機関(弁護士など)に相談した	10.5%
(4) 医師・カウンセラーに相談した	0.0%
(5) 家族に相談した	36.8%
(6) 友人・知人に相談した	31.6%
(7) どこ(だれ)にも相談しなかった	31.6%
無回答	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。

(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	50.0%
(2) 相談しても無駄だと思ったから	50.0%
(3) 自分にも悪いところがあると思ったから	33.3%
(4) 相談するほどのことではないと思ったから	16.7%
(5) 恥ずかしくてだれにも言えなかったから	33.3%
(6) そのことについて思い出したくなかったから	16.7%
(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	16.7%
(8) どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから	0.0%
(9) 相談すると、担当者の言動で自分が不快な思いををすると思ったから	0.0%
(10) その他	16.7%
無回答	0.0%

問19 性的少数者（セクシャル・マイノリティ）（LGBT）について社会的な取組みが必要とされていますが、あなたは性的少数者（セクシャル・マイノリティ）またはLGBTという言葉の意味を知っていますか。

(1) 知っている	67.5%
(2) 知らない	27.7%
無回答	4.8%

問20 性的少数者の人権を守るため、どのような取組みが必要だと思いますか。（○はいくつでも）

(1) 学校教育現場での取組み（性の多様性に関わる授業、制服・トイレの配慮）	66.9%
(2) 相談窓口の設置	45.2%
(3) 広報誌、ホームページ、講演会等での啓発活動	28.4%
(4) 公的施設や窓口での不便解消	38.4%
(5) その他	3.4%
無回答	7.2%

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。

(1) ほぼ男女共同参画はできていると感じる	7.2%
(2) ある程度は進んできているが、まだ十分ではない	40.5%
(3) まだまだ男女共同参画は進んでいない	28.5%
(4) わからない	19.5%
無回答	4.3%

問22 今後、「男女共同参画社会」の形成のため、女性が社会のあらゆる分野にもっと参画していくためには、どのようなこと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。

(1) 家庭、職場、地域における性別による役割分担、性差別の意識を改める	36.7%
(2) 男性優位の組織運営を改める	23.9%
(3) 女性に対して、家族の支援・協力が得られるようにする	29.7%
(4) 女性の能力を向上させる機会を増やす	20.5%
(5) 女性の活動を支援するネットワークをつくる	10.0%
(6) 男性・女性両方の意識を高め、偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改善する	54.1%
(7) 女性の参画を積極的に進めようとする人（男女）を増やす	12.5%
(8) 法律・制度を見直す	17.0%
(9) 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	28.2%
(10) 一定の割合で女性を登用するようにする	10.7%
(11) その他	1.1%
(12) わからない	9.2%
無回答	3.8%

問23 「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。

(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	19.5%
(2) 学校などにおける男女平等教育の推進	39.8%
(3) 社会教育・生涯学習の場での学習の充実	17.9%
(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	23.8%
(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	39.2%
(6) 介護サービスの充実	37.7%
(7) 検診体制や相談など健康に関する事業の充実	6.1%
(8) 地域コミュニティ活動における男女共同参画の推進	16.4%
(9) 審議会等の委員への女性の登用	8.5%
(10) 女性の就労支援の充実	32.6%
(11) 男女共同参画条例の整備	7.2%
(12) その他	2.0%
無回答	6.6%

6 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。令和4年4月から、常時雇用する労働者が101人以上の企業に策定が義務づけられています。（100人以下の企業は努力義務）

SDGs（エスディージーズ）【持続可能な開発目標】

平成27年9月の国連サミットで全会一致で採択された国際目標。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17のゴール・169のターゲットから構成されています。

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。

LGBT（エルジービーティ）

性的少数者の総称として、「L」はレズビアン（心の性が女性で恋愛対象も女性）、「G」はゲイ（心の性が男性で恋愛対象も男性）、「B」はバイセクシュアル（恋愛対象が女性にも男性にも向いている人）、「T」はトランスジェンダー（心の性と体の性が一致しない人）の頭文字をとって組み合わせた言葉です。このほかにも、無性愛者（恋愛感情や性愛の感情を抱かない人）や、エックスジェンダー（性自認を男女のいずれかとは認識

していない人）など、様々なセクシャリティ（性のあり方）が存在します。

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。

ジェンダー

生物学的な性別に対して、社会的・文化的につくられる性別のことを指します。

「男らしさ、女らしさ」といった言葉で表現されるもので、生物学上の雌雄を示す性別と区別されます。

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。

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。

セクシャル・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

特定事業主行動計画（女性活躍推進法第７条に基づく）

国及び地方公共団体の機関が、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。

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。

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

「性と生殖に関する健康と権利」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

一度の手続で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、様々な行政サービスを1ヶ所で一度に受けられることをいいます。

第4次光市男女共同参画基本計画

発行日 令和4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

電 話 : 0833-72-1462

FAX : 0833-72-3919

Eメール: jinkensuishin@city.hikari.lg.jp