

第3次
豊岡市男女共同参画プラン
だれもが暮らしやすい社会



平成 29 年 3 月

豊岡市

はじめに

すべての人が、互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い、性別にかかわりなく個性と能力を十分に發揮できる社会の実現は、豊岡市にとっても重要な課題です。

本市では、平成 24（2012）年に「第2次豊岡市男女共同参画プラン」を策定し、同年6月には、「豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例」を制定するなどして、男女共同参画社会の実現を目指した取組を進めてきました。

このたび本年3月末で第2次5年間の計画期間が満了することから、平成 29（2017）年度から5年間を計画期間とする「第3次豊岡市男女共同参画プラン」を策定しました。

プランの見直しにあたっては、「市民意識調査」及び「事業所調査」を行い、これらの結果や社会情勢の変化を踏まえ、豊岡市男女共同参画社会推進懇話会において総合的に検討を行っていただきました。

男女共同参画社会は、行政だけでなく市民の皆さんをはじめ、家庭、地域、事業所等がそれぞれの役割を担いながら、それぞれが相互に連携し協力することによってはじめて実現します。第3次プランの基本理念「だれもが暮らしやすい社会」の実現に向け、市民の皆さんと力を合わせて取り組んでまいります。

最後になりましたが、プラン策定に際しまして、貴重なご意見やご提案をいただきました豊岡市男女共同参画社会推進懇話会委員の皆さんをはじめ、調査にご協力いただいた市民の皆さん、事業所の皆さん、そして多くの関係者の皆さんに心からお礼申しあげます。

平成 29（2017）年3月

豊岡市長 中貝宗治

目 次

第1部 計画の基本的な考え方	1
1 計画の目的.....	2
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間.....	2
4 これまでの取組状況.....	3
5 基本理念.....	9
6 基本目標と施策の柱.....	10
第2部 豊岡市の現状と計画の内容	13
1 豊岡市における第3次計画策定の社会的背景と課題.....	14
2 計画の内容.....	27
3 計画の推進体制.....	71
第3部 計画の推進に向けて	73
数値目標（★は新規項目）	74
参考資料	75
男女共同参画チェックシート	76
男女共同参画社会基本法	78
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	82
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	90
豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例	96
豊岡市男女共同参画社会推進懇話会委員名簿	98
豊岡市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿	98
策定の経過	99
パブリック・コメント結果概要	100
男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査	101
男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査	106
男女共同参画推進に関する年表	110

第1部 計画の基本的な考え方

1 計画の目的

男女共同参画社会の形成に向けた社会的機運の高まりを受け、平成 11（1999）年、国において「男女共同参画社会基本法」（以下「法」という。）が制定されました。

それを受け本市では、平成 18（2006）年に「豊岡市男女共同参画プラン」（計画期間 5 年）を策定しました。また、平成 24（2012）年には前プランの見直しを行い、「第 2 次豊岡市男女共同参画プラン」（計画期間 5 年）を策定し、男女共同参画社会づくりを進めてきました。

今般、個々の市民の暮らし方や働き方の変化、さらには市民意識、男女共同参画をめぐる社会状況の変化に対応するため、第 2 次プランの成果と検証に基づき、男女共同参画社会の推進に向けた施策の総合的な見直しを進めます。

2 計画の位置づけ

この計画は、法第 14 条第 3 項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」に該当し、平成 24（2012）年 3 月に策定した「第 2 次豊岡市男女共同参画プラン」を引き継ぐものです。

また、「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 ※¹」（以下「配偶者暴力防止法」という。）第 2 条の 3 第 3 項の規定に基づく「市町村基本計画」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ※²」（以下「女性活躍推進法」という。）第 6 条第 2 項の規定に基づく「市町村推進計画」を包含し、平成 27（2015）年 10 月に策定した「豊岡市地方創生総合戦略」で上位目的を達成するための基礎となる計画と位置づけます。

3 計画の期間

計画期間は、平成 29（2017）年度から平成 33（2021）年度までの 5 年間です。

¹ 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（配偶者暴力防止法）

配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス=DV）に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者等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する。平成 26（2014）年の法改正までは「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」という題名であった。通称は DV 防止法。平成 13（2001）年 4 月に成立した法律。

² 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

豊かで活力ある社会の実現を図るために、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に發揮されることが一層重要であることから、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とする。平成 27（2015）年 8 月に成立した法律。

4 これまでの取組状況

(1) 国の取組

国では、昭和 50（1975）年、メキシコシティで開催された「国際婦人年世界会議」の動きを受けて、男女共同参画社会の形成に関する法律や制度の整備が進められてきました。

平成 8（1996）年 12 月には、「男女共同参画 2000 年プラン－男女共同参画社会の形成の促進に関する平成 12（2000）年度までの国内行動計画－」を決定し、その確実な実現にむけて「男女共同参画の現状と施策」（いわゆる男女共同参画白書）を取りまとめました。

平成 11（1999）年、男女共同参画社会づくりに向けた施策の基本事項を定めることにより、総合的かつ計画的に事業を進める目的として「法」が施行され、男女共同参画社会の形成についての基本理念や国・地方公共団体の責任と義務が定められました。

また、平成 12（2000）年度には、「法」に基づく「男女共同参画基本計画」が策定され、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し」、「意識の改革」等、11 の重点項目が掲げされました。

その後、過去の取組の課題や反省を踏まえて、平成 17（2005）年、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を基本とした「第 2 次男女共同参画基本計画」が策定され、平成 22（2010）年、より実効性のあるアクション・プラン「第 3 次男女共同参画基本計画」が策定されました。

平成 26（2014）年には、さまざまな状況におかれた女性が力を発揮し、輝くことができる「すべての女性が輝く社会づくり本部」が内閣官房に設置され、再就職支援を含む「女性のチャレンジ応援プラン」等、早急に実施すべき施策「すべての女性が輝く政策パッケージ」が取りまとめられました。

さらに、平成 27（2015）年 8 月には、女性の活躍を支えるための「女性活躍推進法」を成立させ、男性を含めた働き方の見直しや、国・地方公共団体・民間事業主に数値目標や公表等を義務付けました。

同年 12 月には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、4 つの政策領域を設定し、目的の明確化を図るとともに、効果的な計画の推進を図るため成果目標を設定しました。

国の「第4次男女共同参画基本計画」の概要

【4つの目指すべき社会】

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に發揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行^{※3}等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会

【4次計画で改めて強調している視点】

- ①女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ②あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクション^{※4}の実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組の推進
- ③困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化
- ⑥国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための地域における推進体制の強化

³ 男性中心型労働慣行

勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

⁴ ポジティブ・アクション

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に何らかの差が生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいう。

【施策の基本的方向と具体的な取組】

政策領域Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍	①男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	③雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
	④地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進
	⑤科学技術・学術における男女共同参画の推進
政策領域Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現	⑥生涯を通じた女性の健康支援
	⑦女性に対するあらゆる暴力の根絶
	⑧貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備
政策領域Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
	⑩教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進
	⑪男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立
	⑫男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
IV 推進体制の整備・強化	<ul style="list-style-type: none"> ・国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施 ・地方公共団体や民間団体等における取組の強化

(2) 県の取組

兵庫県では、昭和 52（1977）年から独自の女性政策に取り組んできましたが、平成 13（2001）年、「法」に基づく「兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン 21－」（計画期間 10 年）を策定しました。また、翌年には「男女共同参画社会づくり条例」を、平成 18（2006）年には「兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画 ※⁵」を策定し、男女共同参画社会に向けた施策を前進させてきました。

平成 23（2011）年には、5 本の柱と 12 のアクションを盛り込み、県民、地域団体・NPO、企業、行政等の参画と協働により、更なる取組を展開するために、「新ひょうご男女共同参画プラン 21」を策定しました。

また、平成 27（2015）年には、国において、女性活躍推進法が施行され、働く場面における女性の活躍を一層推進する必要が生じたこと、また、人々のライフスタイル、意識・価値観の多様化に対応した新たな地域社会の実現を図る必要が生じたことから、「新ひょうご男女共同参画プラン 21」を引き継ぐ「ひょうご男女いきいきプラン 2020（第 3 次兵庫県男女共同参画計画）」（計画期間 5 年）を策定しました。

⁵ 兵庫県配偶者等からの暴力（DV）対策基本計画

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の規定に基づき、県が策定した計画。被害者の安全を確保するとともに、被害者が自らの意思で生活基盤を回復できるよう支援することを基本として、被害の予防、被害者の早期発見、相談、保護自立支援の整備を柱とする各般の施策を総合的に推進する内容としている。

県の「ひょうご男女いきいきプラン2020」の概要

【重点的に取り組む課題】

- ①すべての女性が活躍できる環境の整備
- ②仕事と生活の両立（WLB：ワーク・ライフ・バランス ※⁶）の実現
- ③家族や地域における「きずな」の強化
- ④安心して生活できる社会づくりの推進
- ⑤次代を担う子どもや若者の育成

【5つの重点目標と13の推進項目】

重点目標	推進項目
1　すべての女性の活躍	①あらゆる分野への女性の参画拡大 ②女性の能力発揮の促進と環境整備 ③農林水産業や商工業等自営業における女性の参画拡大
2　仕事と生活の両立支援	④男性の働き方の見直しと家庭・地域活動への参画促進 ⑤ワーク・ライフ・バランスの推進
3　互いに支え合う家庭と地域	⑥地域ぐるみの家庭支援体制の充実 ⑦地域における男女共同参画の推進 ⑧男女共同参画の視点に立った防災体制の推進
4　安心して生活できる環境の整備	⑨生涯にわたる男女の健康対策 ⑩生活のセーフティネット ⑪多様な人々が安心して生活できる環境の整備
5　次世代への継承	⑫若者の就労と出会いの支援 ⑬多様な選択を可能にする教育・学習

⁶ WLB（ワーク・ライフ・バランス）
仕事と私生活とが調和、あるいは両立している状態をさす。

(3) 市の取組

平成 17（2005）年に誕生した豊岡市は、合併と同時に男女共同参画プランの策定に着手し、翌年 11 月に「豊岡市男女共同参画プラン」を策定しました。その後、平成 24（2012）年に前プランの後継となる「第 2 次豊岡市男女共同参画プラン」（計画期間 5 年）を策定し、男女共同参画社会の実現に向け取組を続けてきました。

しかし、固定的性別役割分担意識 ^{※7} 等で一定の変化が認められたものの、家庭の実生活では、依然として家事・育児は女性に偏っている実態があり、解決すべき多くの課題も残りました。

そこで、平成 27（2015）年度から「第 3 次豊岡市男女共同参画プラン」の検討を始めました。

新プランでは、昨今の社会情勢の変化はもとより、より現実的で実効性のある計画とするため、「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）及び「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」（以下「事業所調査」という。）を実施し、市内の実態把握に努め、課題を明らかにした上で、豊岡市男女共同参画社会推進懇話会、豊岡市男女共同参画プラン策定委員会を設置し、多方面から意見をいただくこととしました。

⁷ 固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等のように、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方。

5 基本理念

だれもが暮らしやすい社会

「日本国憲法」は、個人の「基本的人権」を永久の権利として保障しています。また、すべての国民が平等であり、性別や社会的身分等により差別されないとしています。

そして「法」では、男女共同参画社会を、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」としています。

男女共同参画社会の実現に向けた施策は、女性のためだけの施策ではなく、男性にとっても、今以上に生きやすく、働きやすい社会の実現をめざせる施策でなければなりません。

また、近年、「男女」という二分的な性別だけではなく、「多様な性（性的マイノリティ）※⁸」の存在が注目されるようになり、従来の区分では十分な対応ができなくなっています。

それを踏まえて、本市では平成24（2012）年、すべての人が人として尊重されるまちづくりを目指し「豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例」を制定しました。

豊岡市は、多様な性の存在を認め、すべての人が尊重され、職場・家庭・地域・学校の中で、一人一人が自らの意思に基づき、個性に応じた役割を担い、責任を果たし、自分らしい生き方を選択できる社会の実現を目指します。

だれもが暮らしやすい社会



基本目標1

だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる

基本目標2

だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる

基本目標3

だれもが安全・安心に暮らすことができる

計画の推進に向けた基盤整備

⁸ 性的マイノリティ

同性愛者や性別違和（L G B T）、性同一性障害等、異性愛や生まれ持った性別に違和感のないことを一般視している社会から見て少数者とされるものの総称。L G B T（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）や、自分を男女どちらとも思わないXジェンダー、誰にも性的感情が向かないアセクシャルなどを含む。

6 基本目標と施策の柱

基本理念を具体化するために、三つの基本目標を掲げ、それぞれに施策の柱を設定します。

【基本目標1】

だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる

お互いを尊重し、性別役割分担意識に捉われた生き方の枠を取り払い、職場・家庭・地域・学校の中で、一人一人の個性が輝く自分らしい生き方を選択できる社会の実現を目指します。

施策の柱 (1) 固定的性別役割分担がなお根強いことへの気付き

(2) 子どもの頃からの人権教育（ジェンダー※⁹ 平等教育）と生涯学習の推進

(3) 男女共同参画の視点に立ったメディア・リテラシー※¹⁰ の向上

【基本目標2】

だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる

職場・家庭・地域・学校の中で、互いに協力して責任を分かち合える社会の実現を目指します。

施策の柱 (1) 雇用分野における男女平等の推進とだれもが働きやすい環境の整備

(2) 職場・家庭・地域・学校における女性の意思決定機会の向上と政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(3) 職場・家庭・地域・学校における協調と自立^(注1)の推進

(4) 仕事・家庭・個人的生活のバランスを可能にする諸条件の整備

(注1) ここでいう「自立」は、単に経済的な自立だけでなく、自尊心を育み、自己決定に基づいて主体的な生き方を選択できる可能性をいう。

⁹ ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス/sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）という。

¹⁰ メディア・リテラシー

メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。

【基本目標3】

だれもが安全・安心に暮らすことができる

職場・家庭・地域・学校の中で、だれもが安全に安心して暮らせる社会の実現を目指します。

- 施策の柱 (1) 性差に応じた健康支援とリプロダクティブ・ヘルス／ライツ ※¹¹ の推進
(2) 職場・家庭・地域・学校におけるあらゆる暴力の根絶
(3) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり
(4) あらゆる社会排除 ※¹² の解消と社会包摂 ※¹³ の実現

¹¹ 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）

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりではなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す。」とされている。

また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「すべてのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を、責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。

¹² 社会排除

社会のいかなるメンバーでも、金銭的、物質的な欠如だけでなく、生きる希望が持てない、孤立して社会的サポートを受けられない等、人権侵害を被っているにも関わらず、国家や社会が放置して解決しようとしている状況。

¹³ 社会包摂

社会に排除されている人々を社会の一員として受け入れ、生存権・市民権を保障し、社会参画の機会を提供しようとする政治理念。

施策体系図

だれもが暮らしやすい社会

基本目標	施策の柱	施策
I だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる	(1) 固定的性別役割分担がなお根強いことへの気付き	① 積極的な広報・啓発の実施 ② 関連情報の収集・提供の充実
	(2) 子どもの頃からの人権教育（ジェンダー平等教育）と生涯学習の推進	① 学校園における男女共同参画のための教育・保育の推進 ② 生涯学習機会の提供・拡大
	(3) 男女共同参画の視点に立ったメディア・リテラシーの向上	① 積極的な広報・啓発の実施 ② 学習の場の提供
II だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる	(1) 雇用分野における男女平等の推進とだれもが働きやすい環境の整備	① 就業にかかる諸制度の積極的な周知・啓発 ② 女性の雇用・就業・起業等のための支援
	(2) 職場・家庭・地域・学校における女性の意思決定機会の向上と政策・方針決定過程への女性の参画拡大	① 女性従業者の積極的な登用 ② 市審議会や各種団体への女性の参画促進
	(3) 職場・家庭・地域・学校における協調と自立の推進	① 男性の家事・育児・介護等への積極的な関わりの促進 ② さまざまな分野における女性の参画の推進
	(4) 仕事・家庭・個人的生活のバランスを可能にする諸条件の整備	① 多様な働き方に向けた理解の浸透と啓発の推進 ② 多様な働き方への支援
III だれもが安全・安心に暮らすことができる	(1) 性差に応じた健康支援とリプロダクティブ・ヘルス／ライツの推進	① 性差に応じた健診や医療の充実 ② リプロダクティブ・ヘルス／ライツの浸透
	(2) 職場・家庭・地域・学校におけるあらゆる暴力の根絶	① 暴力を許さない教育・啓発の推進とネットワーク体制の充実 ② DV等被害者への相談及び支援体制の充実
	(3) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり	① 子どもの育ち支援策の充実 ② 介護支援策の充実
	(4) あらゆる社会排除の解消と社会包摂の実現	① 地域でのネットワークづくりの推進 ② あらゆる社会的マイノリティに対する理解の浸透 ③ 生活困難者への生活支援
IV 計画の推進体制		① 市役所の自らの取組強化 ② 計画の点検と評価 ③ 制度周知などによる民間団体の取組強化 ④ 市民啓発の充実

第2部 豊岡市の現状と計画の内容

1 豊岡市における第3次計画策定の社会的背景と課題

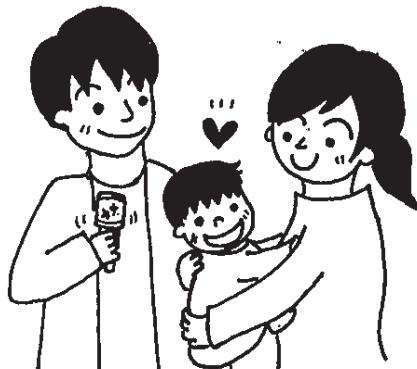
(1) 少子高齢化の進行

■少子化の進行

日本で一年間に生まれてくる子どもの数は1970年代前半におよそ200万人でしたが、最近では100万人程度まで減少しています。また、合計特殊出生率※¹⁴も、昭和46（1971）年の2.16から下がり続け、昭和49（1974）年には人口置き換え水準※¹⁵である2.07を下回り、平成27（2015）年には、1.45まで下がっています（図1）。

市の合計特殊出生率についてみると、昭和60（1985）年の2.08から少しづつ下がっていますが、毎年、国・県の平均を上回り、全国的には高い水準を維持しています（表1）。

これは、未婚率は上昇しているものの有配偶者女性数の減少率ほどに出生数が減少していないこと、あわせて、結婚や出産後に就労している女性の比率が全国平均よりも高いことと無関係ではありません。女性が、結婚や出産後も働きやすい国や自治体ほど合計特殊出生率が高い傾向にあります。



¹⁴ 合計特殊出生率

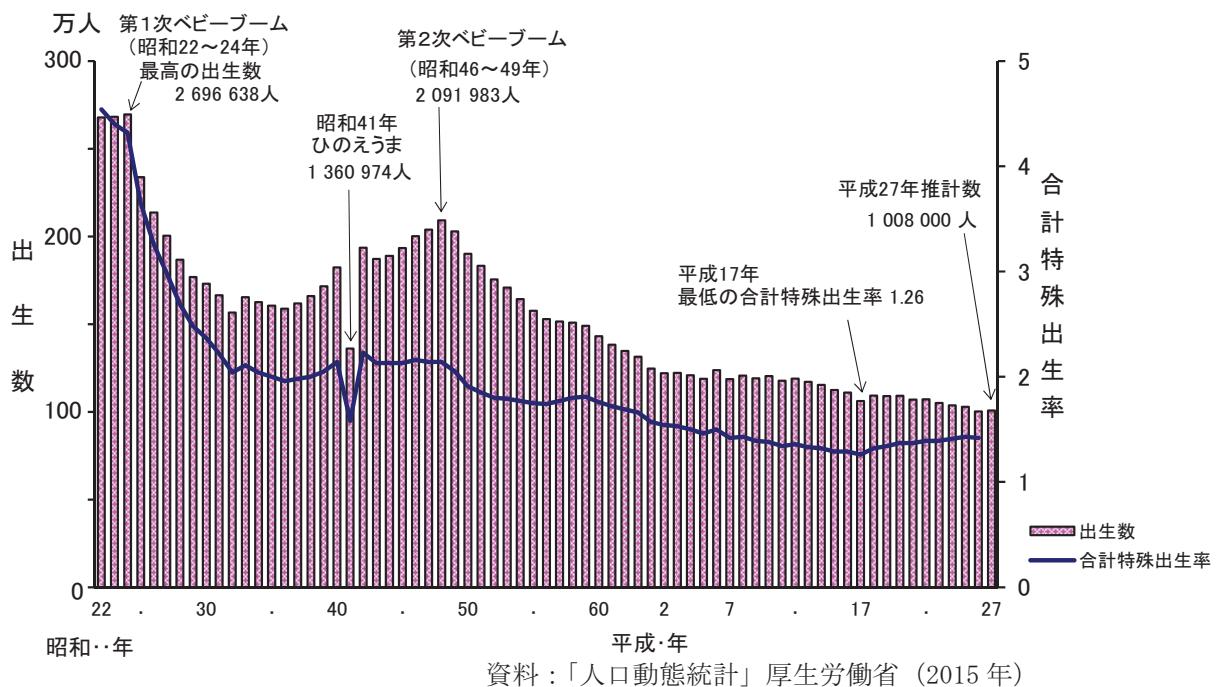
15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が一生の間に何人子どもを産むかを推計したもの。

¹⁵ 人口置き換え水準

人口が将来にわたって増えも減りもしないで、親の世代と同数で置き換わるための大きさを表す指標。

人口置き換え準に見合う合計特殊出生率は、女性の死亡率等によって変動するので一概にはいえないが、日本における平成26年の値は2.07となっている。

(図1) 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



(表1) 豊岡市の合計特殊出生率

市区町	昭和 60年	平成 2年	平成 7年	平成 12年	平成 17年	平成 22年	平成 27年
豊岡市	2.08	1.82	1.75	1.85	1.63	1.94	1.71
香美町	2.35	2.00	2.09	1.78	1.72	1.84	1.82
新温泉町	2.35	2.05	2.17	1.90	1.80	1.76	1.43
養父市	2.07	2.11	1.90	1.86	1.85	1.73	1.62
朝来市	2.14	1.95	1.80	1.84	1.68	1.72	1.67
但馬地域	2.14	1.92	1.85	1.84	1.69	1.84	1.68
兵庫県	1.75	1.53	1.41	1.38	1.25	1.41	1.48
全国	1.76	1.54	1.42	1.36	1.26	1.39	1.45

資料：「市区町別合計特殊出生率（国勢調査より）」 兵庫県

■高齢化の進行

市の年齢別人口をみると、平成 17（2005）年に 14.5% であった 15 歳未満人口は、平成 27（2015）年に 12.9% に減少しました。反面、平成 17（2005）年に 25.8% であった 65 歳以上人口は、平成 27（2015）年には 31.6% に増加しています（図 2）。

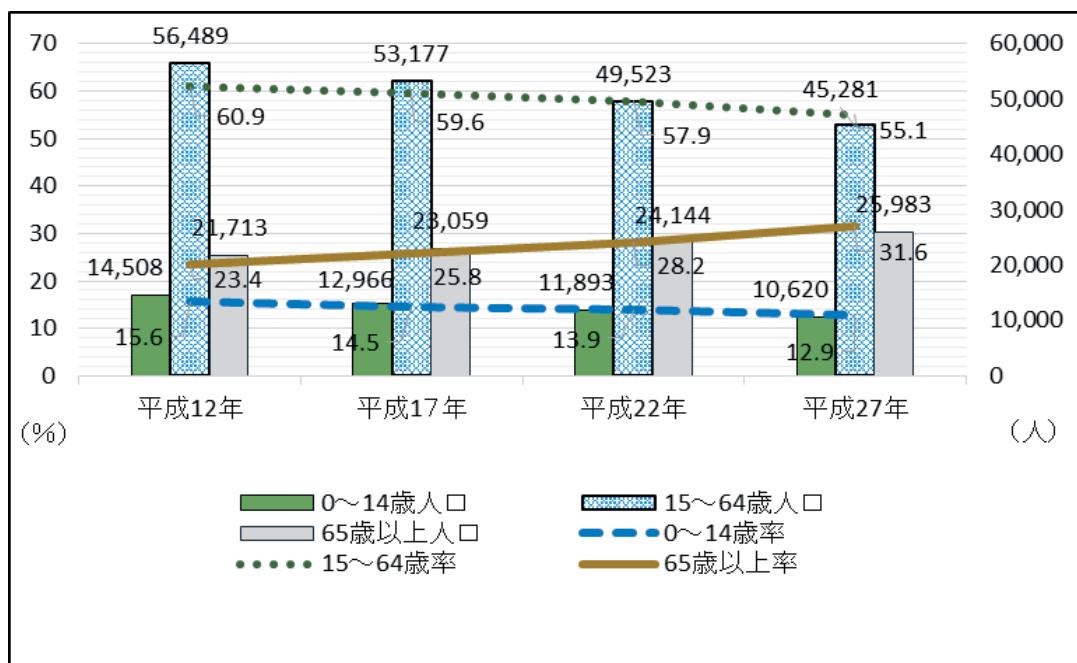
国の見通しでは、高齢化は今後ますます進行すると予想されています（図 3）。

高齢化が進むと介護を必要とする高齢者が増え、介護期間も長くなることが想定されますが、従来から家族による介護では、その負担の多くが女性にかかってきました。

介護離職が社会の大きな問題となる一方、ひとり暮らしの高齢者や高齢者だけの世帯が増え、介護を頼める親族のいない高齢者も増加していく中では、だれが高齢になっても、親族に頼らず、経済的にも、精神的にも、身体的にも、安心・快適に暮らすことのできる社会の仕組づくりが喫緊の課題であると言えます。

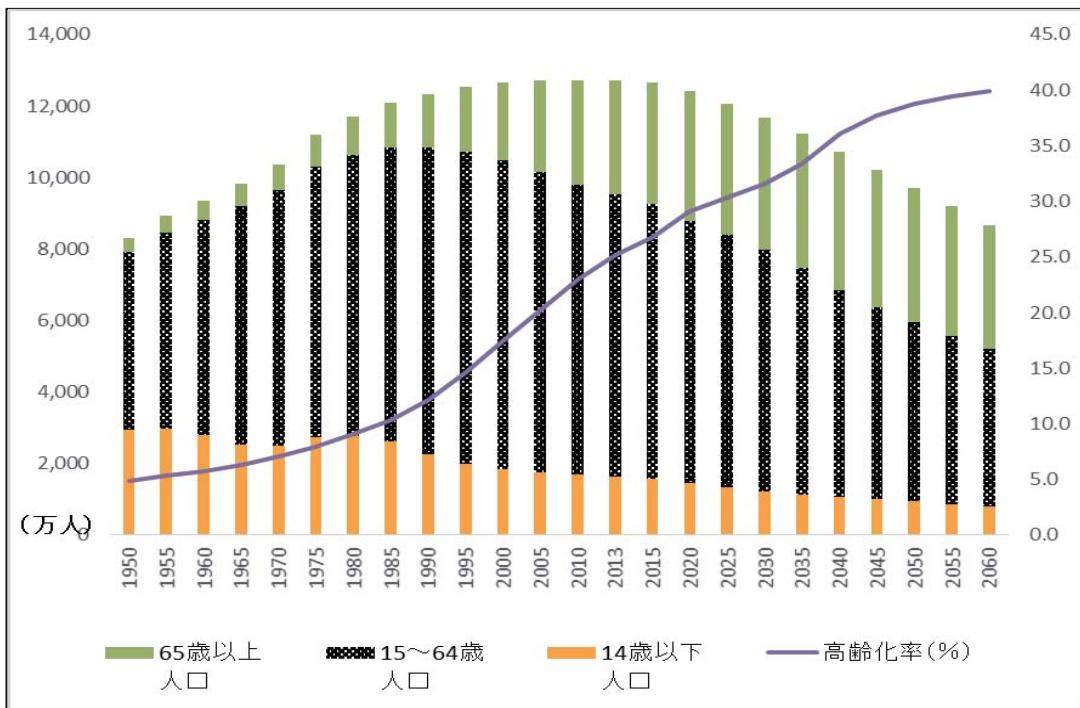


(図2) 豊岡市の年齢別人口と割合



資料：「国勢調査」(平成27年度)

(図3) 総人口の推移



資料：人口推計（総務省統計局）

※2010年までは国勢調査、2013年は人口推計12月1日確定値、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

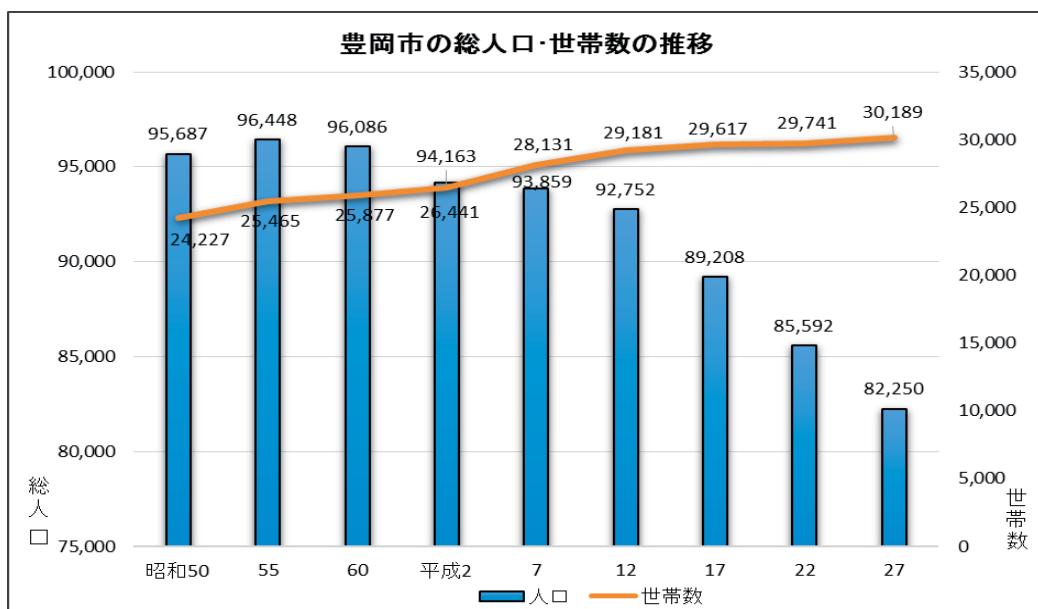
(2) 家族構成の変化と地域のかたち

■人口は減少、世帯数は増加

総人口は、昭和 55 (1980) 年に 96,448 人でしたが、平成 27 (2015) 年には 82,250 人となり、この 35 年間で 14.7% 減少しました（図 4）。

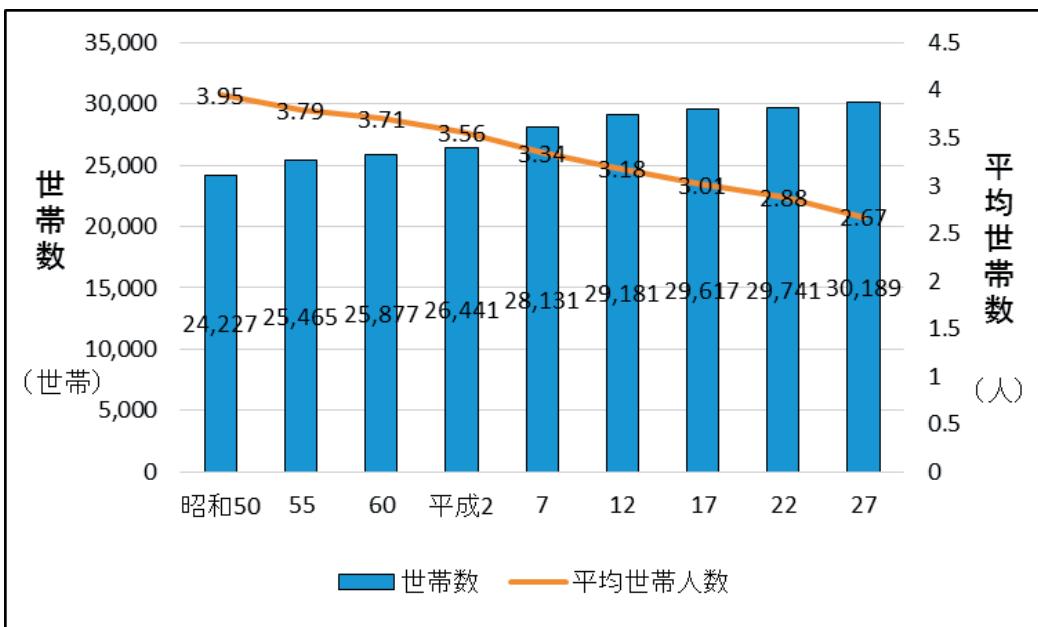
一方、世帯数は昭和 50 (1975) 年以降一貫して増え続けていることから、一世帯当たりの平均世帯人数は年々減少し、昭和 50 (1975) 年の 3.95 人から平成 27 (2015) 年では 2.67 人まで減少しています（図 5）。

（図 4） 豊岡市の総人口・世帯数の推移



資料：「国勢調査」（平成 27 年度）

（図 5） 豊岡市の平均世帯人数の推移



資料：「国勢調査」（平成 27 年度）

■単身世帯、夫婦のみ、ひとり親と子の世帯が増加

平均世帯人数の減少は、単身世帯や核家族世帯が増え、親子3世代同居の世帯が減るなど、家族構成が変化してきた結果です（図6）。

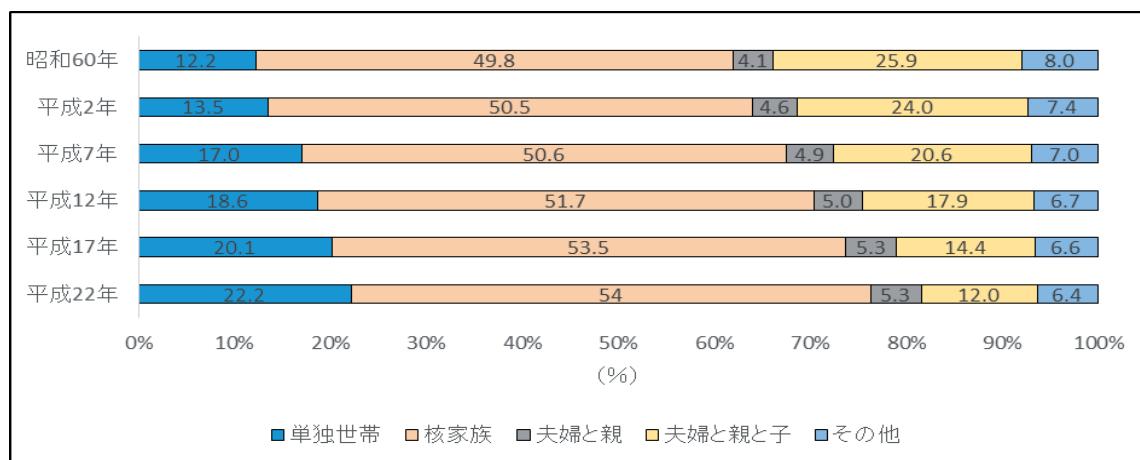
特に、家族構成の半分以上となっている核家族^(注2)に注目すると、夫婦のみの世帯やひとり親と子の世帯が年々増えています（図7）。

こうした家族構成の変化とともに進む少子高齢化や過疎化は、産業の中でも比較的農業や自営業の割合が高い豊岡市では、後継者不足による産業の衰退を招き、地域コミュニティの維持を難しくしています。

今日、子育てや介護を家族だけで支えることが難しくなっており、頼れる親族が身近にいない単身世帯が増加している傾向などを踏まえると（図8）、一人一人の安全・安心な暮らしを支え合う地域のネットワークを中心とした社会づくりが重要な課題となります。

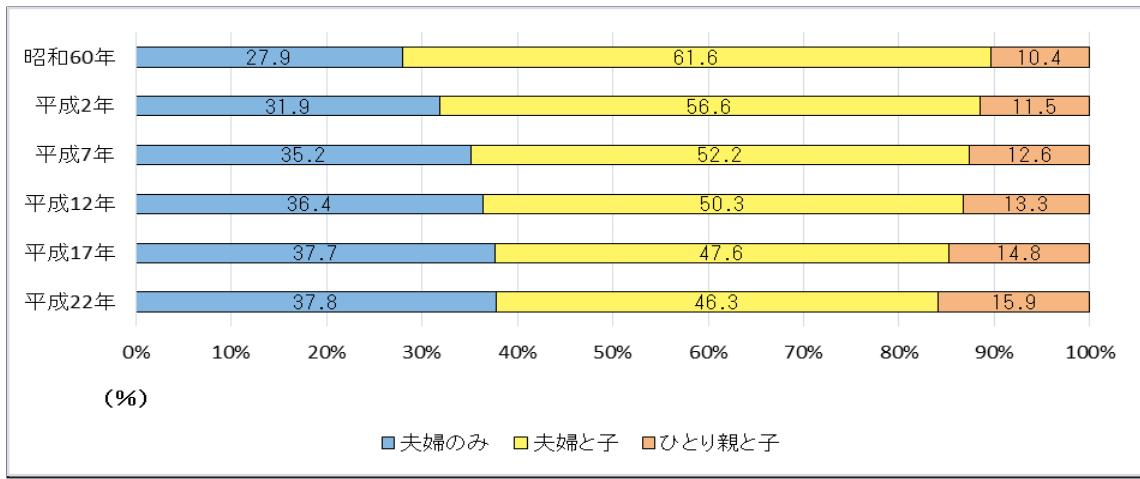
（注2）ここでいう「核家族」は、夫婦のみ、又は夫婦と子、ひとり親と子からなる世帯をいう。

（図6）豊岡市の家族構成の推移



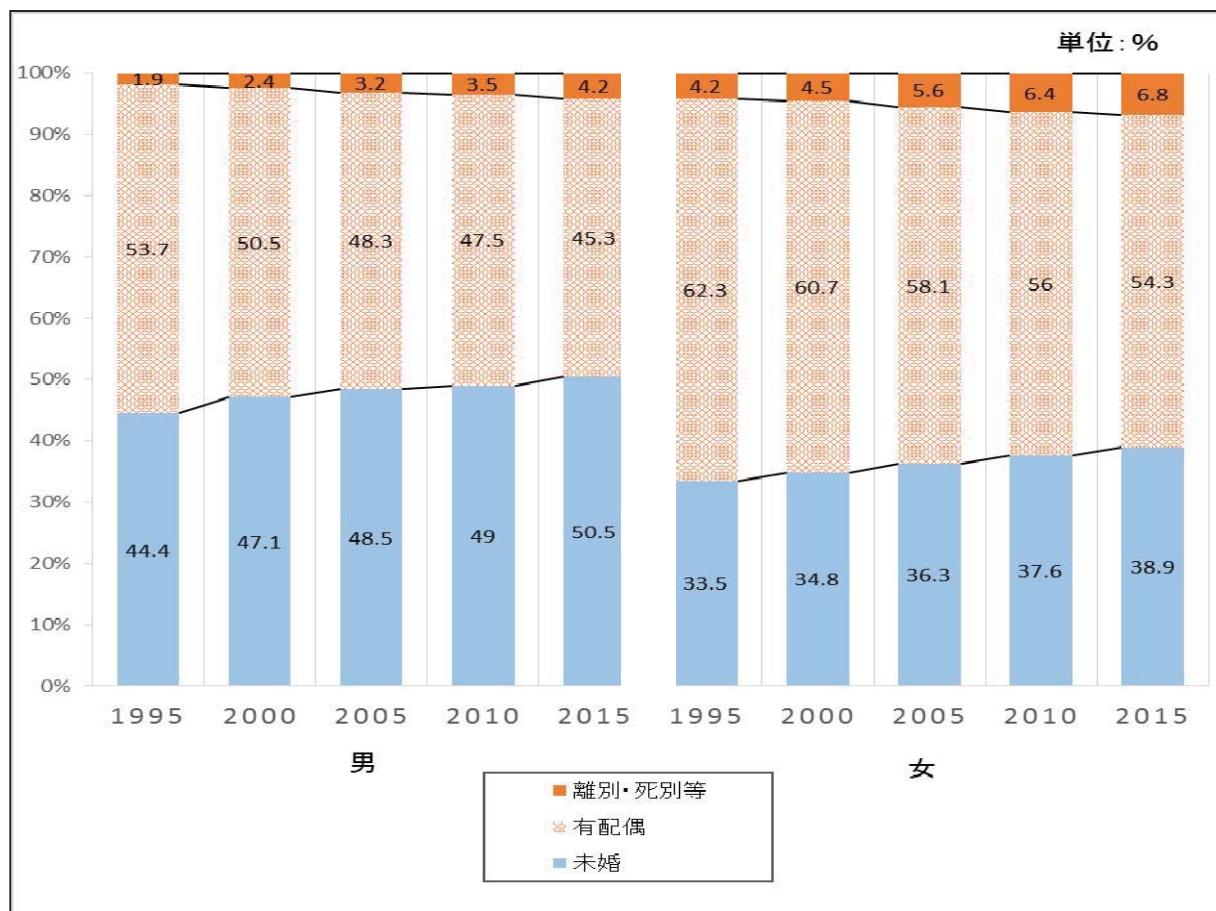
資料：「国勢調査」（平成27年度）

（図7）豊岡市の核家族の内訳



資料：「国勢調査」（平成27年度）

(図8) 豊岡市の男女別 未婚率・有配偶者率等の推移 15歳～49歳／1995～2015年



出典：「国勢調査」

(3) 産業の構造

■中小・小規模企業の割合が高い

事業所全体のうち、従業員数30人未満の事業所が96.0%と大部分です。

また、それらの事業所に勤務する従業員数は総従業員数の60.9%で、国・県と比較してもいわゆる中小・小規模企業※¹⁶に勤める住民の割合が高くなっています（表2）。

（表2）従業者規模別事業所数及び従業者数

	総数		30人未満		30人以上		派遣 ・下請 従業者 のみ
	事業所数	従業員数	事業所数	従業員数	事業所数	従業員数	
豊岡市	5,561	40,743	5,336	24,811	219	15,932	6
構成比 (%)	—	—	96.0	60.9	3.9	39.1	0.1
兵庫県	229,812	2,386,185	214,978	1,163,950	13,848	1,222,235	986
構成比 (%)	—	—	93.5	48.8	6.0	51.2	0.4
全国	5,689,366	61,788,853	5,306,137	29,302,357	360,101	32,486,496	23,128
構成比 (%)	—	—	93.3	47.4	6.3	52.6	0.4

資料：経済センサスー基礎調査－（平成26年度）

¹⁶ 中小・小規模企業

中小企業基本法では、おおむね常時使用する従業員の数が300人～50人以下の事業者を中小企業、20人～5人以下の事業者を小規模業と規定している。

■ 豊岡市の農業の担い手の半数は女性

総世帯数のうち農林漁業に携わる世帯が 6.9%となっています（表 3）。

農業は、担い手の半分が女性ですが（表 4）、事業主になっている女性の比率は低く、女性の委員登用率は、農業委員会で 0.8%、損害評価会においては 0%と、著しく低い数値となっています。

（表 3） 豊岡市の統計で見る産業人口と世帯数

産業人口		経済構成別世帯数	
総数	41,676 人	世帯総数	29,687 世帯
第 1 次産業就業者数	2,873 人 (6.9%)	農林漁業就業者世帯	883 世帯
第 2 次産業就業者数	11,196 人 (26.9%)	農林漁業・非農林漁業就業者混合世帯	1,177 世帯
第 3 次産業就業者数	26,743 人 (64.2%)	非農林漁業就業者世帯	20,466 世帯
不明の産業	864 人 (2.1%)	非就業者世帯	6,649 世帯
		分類不能の世帯	512 世帯

資料：「国勢調査」（平成 22 年度）

（表 4） 豊岡市の統計で見る農林水産業

農林業データ		水産業データ	
■ 農林業経営体数		■ 経営組織別経営体数	
農業経営体	2,606 経営体	個人経営体	88 経営体
林業経営体	153 経営体	会社	6 経営体
■ 総農家数		■ 漁業就業者数	
販売農家数	2,543 戸	196 名	
自給的農家数	1,912 戸		
■ 総農家の世帯員数（販売農家）		■ 男女別漁業就業者数	
男	4,769 人	男	196 人
女	4,632 人	女	0 人
■ 専兼業別農家数（販売農家）			
専業農家	472 戸		
第 1 種兼業農家	303 戸		
第 2 種兼業農家	1,768 戸		

資料：「農林業センサス」（2015 年）、「漁業センサス」（2013 年）

(4) 女性の就労形態

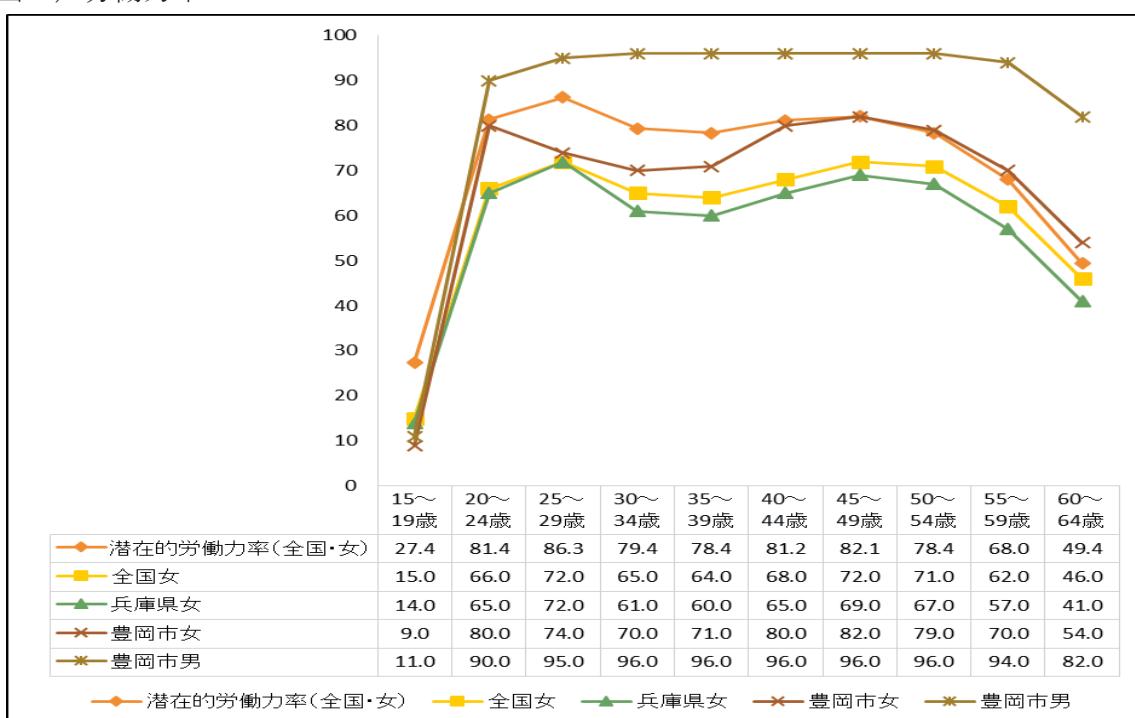
■女性の就労者が多い

平成 23 (2011) 年度男女共同参画白書及び平成 22 (2010) 年度国勢調査によると、市の労働力率 ^{※17} は、ほとんどの世代で国・県と比べて高い割合となっています (図 9)。

これを年齢別に見ると、女性は就学を終えた 20 代前半で高くなり、結婚・出産等で 30 代前半に落ち込んだ後、子育てが落ち着く 40 代後半で再び高くなる「M字カーブ ^{※18}」が見られます。この形は、男性には見られない女性特有の特徴となっており、国際的には、日本と韓国だけとなっています。

潜在的労働力率 ^{※19} と労働力率の比較では、子育て期における本市の女性の労働力率の落ち込みは、全国女性の平均よりは幾分浅いものの、市内には働きたいという気持ちがあるにもかかわらず、実際は働くことのできない女性が多いことが分かります。その一方で 40 代以降は、労働力率と潜在的労働力率が一致しており、働く意欲のある人が働くことができていることが分かります。

(図 9) 労働力率



資料：「国勢調査」(平成 22 年度)

※潜在的労働力率は、男女共同参画白書平成 23 年度版より

¹⁷ 労働力率

15 歳以上人口に占める労働力人口の割合。
(労働力人口・・満 15 歳以上の就業者と完全失業者 (就職活動をしている失業者) の合計)

¹⁸ M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 代を谷とし、20 代後半と 40 代後半が山になるアルファベットの M のような形になること。

¹⁹ 潜在的労働力率

15 歳以上人口に占める労働力人口と非労働力人口のうちの就業希望者の割合。

■女性が仕事を持つことを肯定的に捉えているが・・

「市民意識調査」では、女性が仕事を持つことについて、「結婚や出産後も仕事を継続できることがよい」と回答した人は、男性 41.4%に対し、女性は 51.8%と過半数を占めています。「出産・育児時期は一時的に仕事を離れ、子育てを終えてから再就職するのがよい」と回答した人は、男性 45.0%、女性 41.8%となっています（図 10）。

5 年前の調査と比べると、「結婚や出産後も仕事を持つこと続けできることがよい」と回答した人の割合が、47.0%からわずかながら増えています（表 5）。また、20 代、30 代では、男女ともに、過半数以上を占めています（図 11）。

今日の本市においては、「結婚または出産で仕事をやめ、あとは家事・育児に専念するのがよい」という意見は、ごく少数派となっています。

また、「女性がもっと働きやすくなるためには、どのようなことが必要か」については、「家庭における夫や家族の理解・協力」と回答した人が、男性の 55.5%に対し、女性は 64.3%と男女で差があります。同様に「職場における理解や協力」で、男性が 46.6%、女性は 55.4%と男女で差が見られます（図 12）。

固定的な性別役割分担意識に捉われることなく、男女ともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた機運の醸成、制度の構築や環境整備等の施策が喫緊の課題であると言えます。

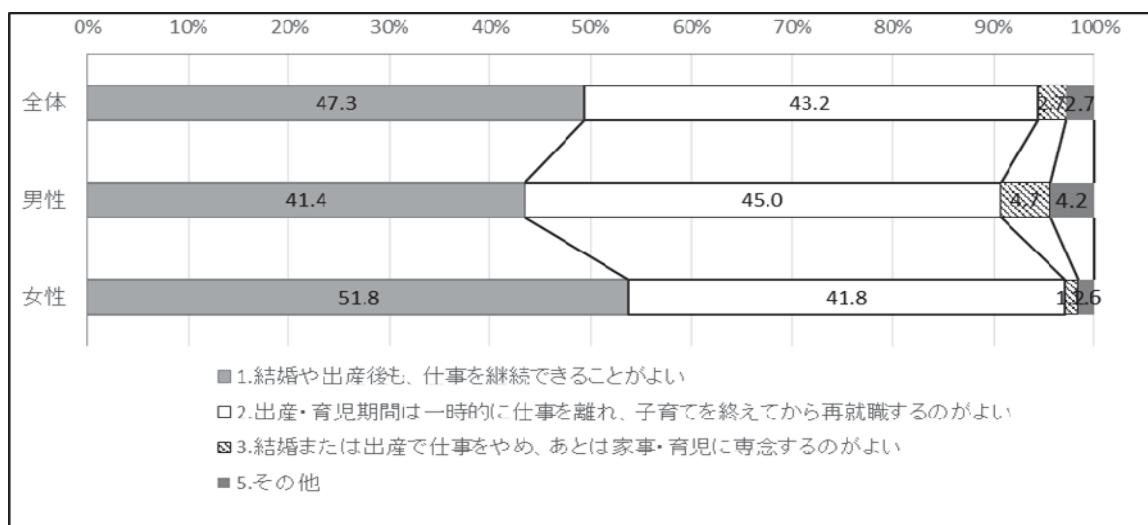
（表 5）女性が仕事を持つことについて

（単位：%）

	平成 17 年度	平成 22 年度	平成 27 年度
結婚や出産後も仕事を持つこと続けできるのがよい	59.6	47.0	47.3
出産・育児時期は仕事を離れ、子育て後再就職	22.8	39.3	43.2
結婚・出産で仕事をやめ、あとは家事・育児に専念	7.0	4.9	2.7
女性は仕事を持たないほうがよい	1.4	1.6	0
その他	3.4	3.0	2.7
無回答	5.9	4.2	4.1

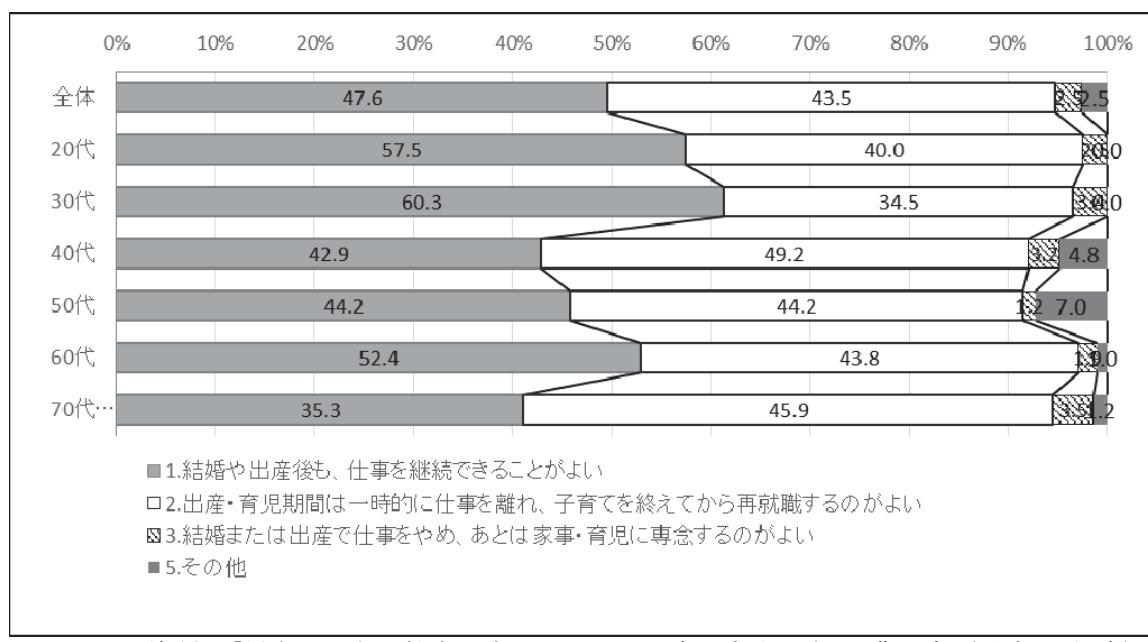
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(図 10) 女性が仕事を持つことについて（男女別）



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

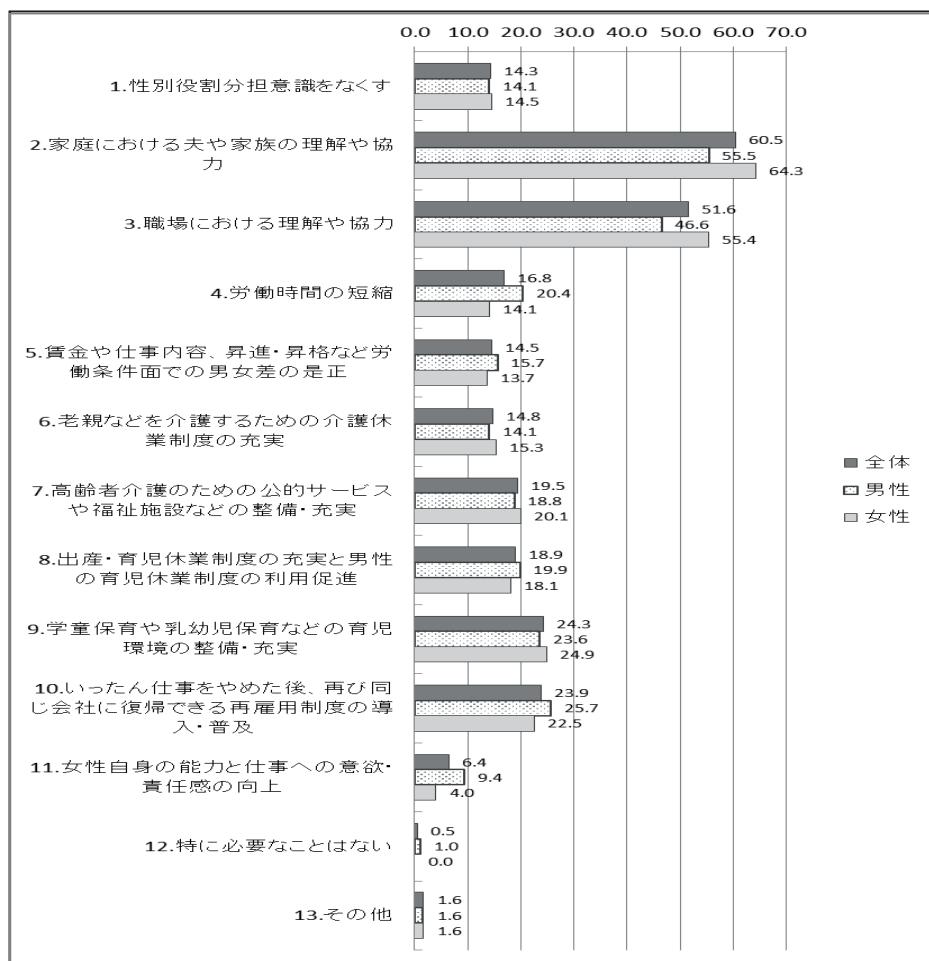
(図 11) 女性が仕事を持つことについて（年齢別）



■ 1.結婚や出産後も、仕事を継続できることがよい
 □ 2.出産・育児期間は一時的に仕事を離れ、子育てを終えてから再就職するのがよい
 ▨ 3.結婚または出産で仕事をやめ、あとは家事・育児に専念するのがよい
 ■ 5.その他

資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(図12) 女性がもっと働きやすくなるためには、どのようなことが必要か



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

2 計画の内容

【基本目標 1】だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる

施策の柱(1) 固定的性別役割分担がなお根強いことへの気付き

【現状】

■ 「男女とも仕事、家事・育児は女性」が多数

「男は仕事、女は家庭」という考え方は、少しづつ変化してきました。

「市民意識調査」によると、「男は仕事、女は家庭」という性別によって役割を決めてしまう考え方について、「そう思う」と答えた人はわずか11.6%で、「そう思わない」と答えた人は78.6%と8割近くに達しています（表6）。

しかし、「家庭の実生活での男女の役割分担」を見ると、「男女とも仕事をし、家事・育児は主に女がしている」が男性34.6%、女性36.5%と高い数値になっています。

この結果から、仕事は男性も女性も行っていながら、家事・育児は女性だけに偏っている実態が明らかになりました（図13）。

また、「事業所調査」で「ワーク・ライフ・バランスの認知度」を尋ねたところ、「言葉も内容も知っている」が24.4%に対し、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」36.1%と「言葉も内容も知らない」35.2%を含めた「内容を知らない」は全体の71.3%で（図14）、実際の取組についても、「既に十分取り組んでいる」は全体の3.8%と非常に低い値となっています（図15）。

【課題】

■ 行動を改めるための積極的な広報・啓発

「男も女も、仕事も家事・育児も」という男女共同参画の意識は広がってきてはいるものの、仕事だけでなく、「家事・育児も男女で」というように行動が伴っていないのが現状です。

「事業所調査」で「ワーク・ライフ・バランスの取組」について尋ねたところ、「既に十分取り組んでいる」と回答した企業が3.8%に対して、「全く取り組んでいない」、「現状のままで問題ない」と回答した企業はそれぞれ36.5%、32.5%となっています（図15）。

あわせて尋ねた「ワーク・ライフ・バランスの浸透・定着の妨げになっているもの」では、「新たに従業員を雇う余裕がない」41.9%、「導入のノウハウや情報が不足している」30.5%と続き（図16）、「ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する施策として、行政機関に期待する支援策」では、「企業の子育て支援に対する助成金などの経済的援助」が35.2%と最も高くなっています（図17）。

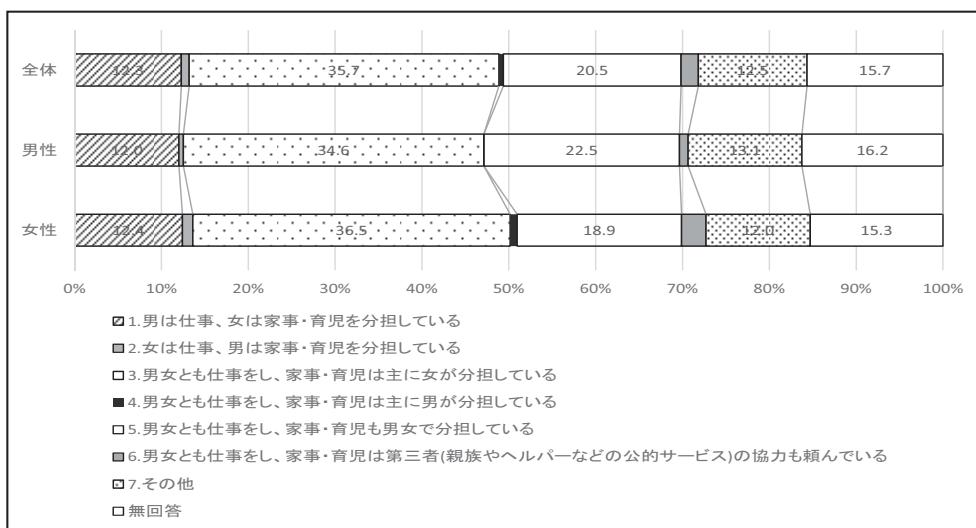
「固定的性別役割分担」の行動を改めるには、ワーク・ライフ・バランスの実現は不可欠であり、制度周知や制度創設に向けた事業主への積極的な働きかけはもちろんのこと、助成金制度などの具体的施策の充実も求められています。

(表6) 「男は仕事、女は家庭」という考え方について (単位: %)

	平成17年度	平成22年度	平成27年度
そう思う	18.5	15.4	11.6
そう思わない	75.6	73.4	78.6
わからない、無回答	5.9	11.1	9.8

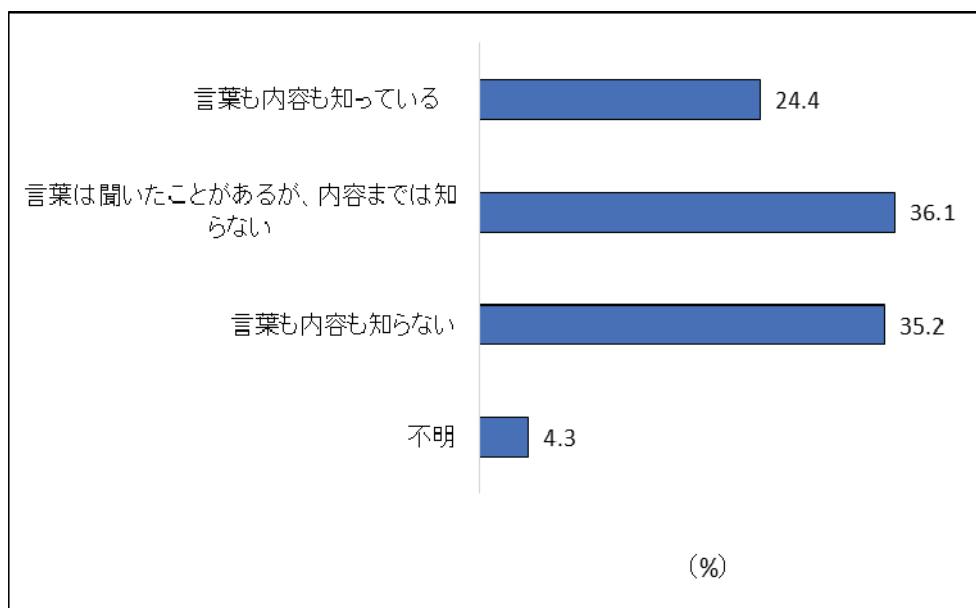
資料:「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市(平成27年度)

(図13) 家庭の実生活での男女の役割分担について



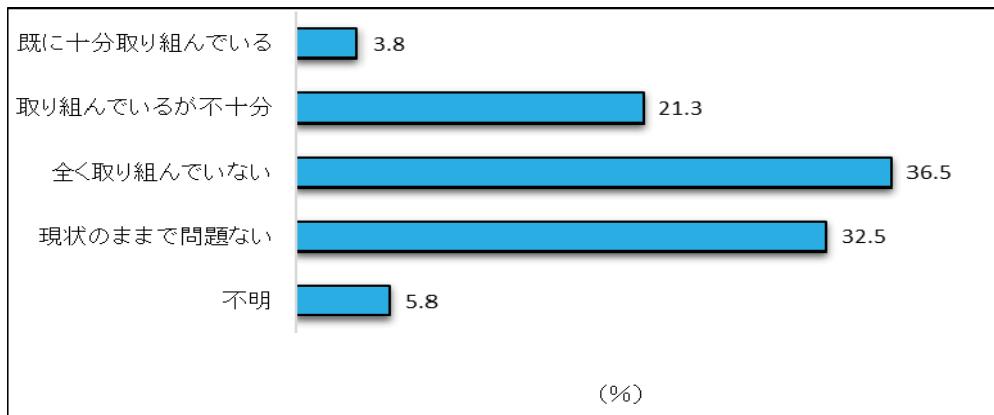
資料:「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市(平成27年度)

(図14) ワーク・ライフ・バランスの認知度



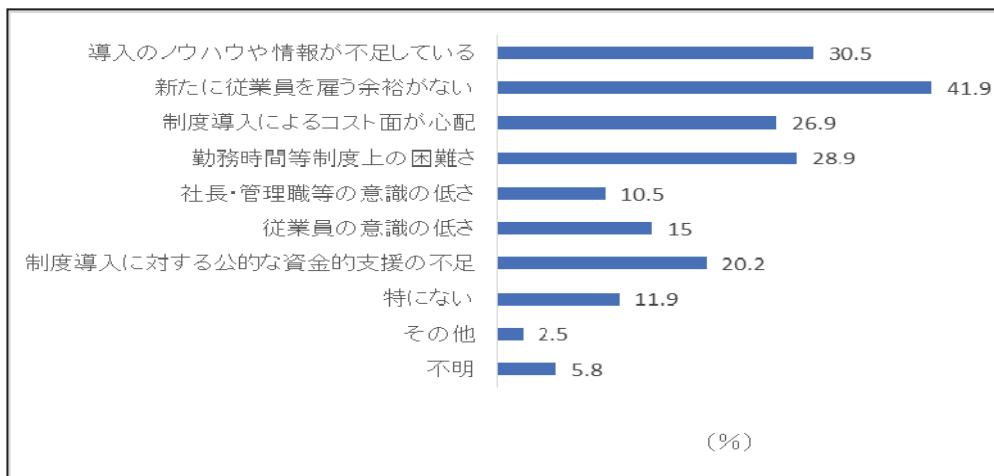
資料:「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市(平成27年度)

(図 15) ワーク・ライフ・バランスの取組について



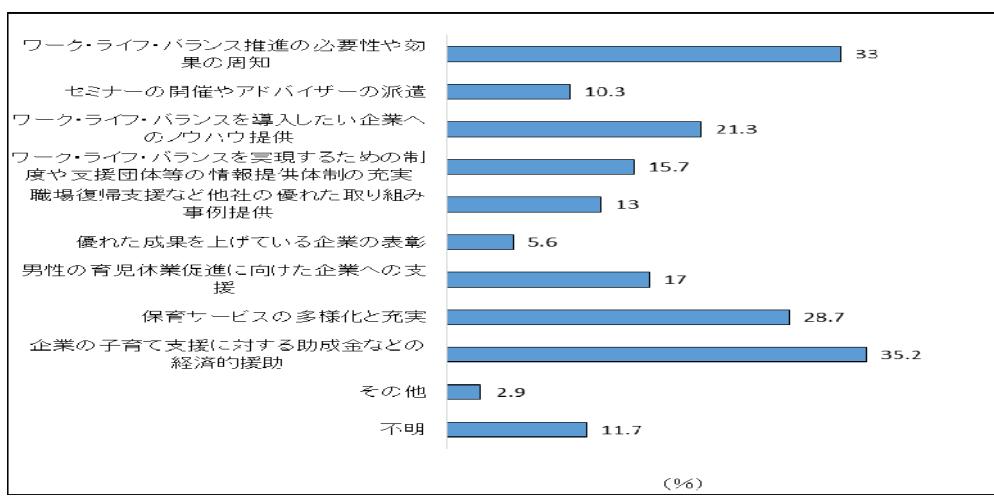
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(図 16) ワーク・ライフ・バランスを浸透・定着させる妨げとなっているもの



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(図 17) ワーク・ライフ・バランスの向上を支援する施策として、行政に期待する支援策



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成 27 年度）

【課題を解決するための施策】

①積極的な広報・啓発の実施

家庭における固定的な性別役割分担を解消し、男女共同参画社会を実現するために積極的な広報・啓発を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-1-1-1	市広報紙等による啓発	男女共同参画推進にかかる関連情報を分かりやすく周知します。	全課共通
1-1-1-2	「男女共同参画週間」等における啓発	男女共同参画週間や人権週間にあわせて啓発活動を行うとともに、図書館に関連図書コーナーを設置します。	生涯学習課
1-1-1-3	人権・男女共同参画推進員の活用	職場・地域・学校等の学習会に人権・男女共同参画推進員を派遣し、男女共同参画推進に向けての学習を行います。	生涯学習課
1-1-1-4	条例の周知	「豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例」の認知度向上に向け積極的に周知します。	生涯学習課
1-1-1-5	女性の農業経営参画推進	女性が農業経営に参画するためのさまざまな支援を行います。	農林水産課
1-1-1-6	事業所等への周知・啓発	育児・介護休業等各種制度の周知や制度創設に向けた啓発を行います。	大交流課 エコバレー 推進課
1-1-1-7	事業者・事業者団体等への意識啓発	入札参加資格審査申請受付時に「男女共同参画社会づくり協定」「子育て応援協定」の取組を促します。	総務課

②関連情報の収集・提供の充実

国・県、関係機関等が発信する関連情報を積極的に収集し、市民に提供します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-1-2-1	関連情報の収集と提供	国・県、関係機関等からの関連情報を定期的に収集し、提供を図ります。	生涯学習課
1-1-2-2	事業所支援	子ども・子育て支援等にかかる新制度について、情報収集に努め、積極的に提供します。	大交流課 エコバレー 推進課

施策の柱(2) 子どもの頃からの人権教育（ジェンダー平等教育）と生涯学習の推進

【現状】

■大人の言動が子どもの人格形成に大きな影響を与える

「市民意識調査」で「子どもをどのように育てるべきか」を尋ねたところ、「なるべく同じように育てたほうがよいと思うが、ある程度は、男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい」は67.5%と高い比率になっています（図18）。

私たちは、子どもが成長していく間に、知らず知らず「ジェンダー」の考え方を植えつけてしまうことがあることを踏まえ、子育てをする必要があります（図19）。

個々人の「男らしさ」のイメージや、「女らしさ」のイメージについて、なぜ、そのように考えるのか、再点検が必要です。

【課題】

■その人らしい生き方ができるための教育と生涯学習

男女共同参画社会の実現において、家庭・地域・学校における教育の果たす役割は非常に大きく、ライフステージ※²⁰ のそれぞれの場面において、自分の生き方を意思決定できる自立の力と平等を目指した教育が必要です。

家庭・地域・学校など社会全体で、「男だから、女だから」と生物学的な二分法の性別によって個々人の生き方を決めつけることなく、一人一人の個性が輝き、だれもが自分らしい生き方を選択できるよう、お互いの個性を認め、支え合う関係づくりに寄与する主権者教育※²¹ やキャリア教育※²² の充実が期待されます。

また、子どもだけでなく、大人にとっても生涯にわたり人権学習の機会は大切です。本市が主催する市民学習会や広報等を通じて、男女共同参画の理念を広く浸透させるとともに、一人一人が持っているさまざまな知識・スキル・経験をあらゆる分野において活かすことができる機会を積極的に作っていく必要があります。

そのためには、本市が主催する市民学習会や広報がどれだけの市民に周知できているのか、だれもが気軽に参加できる機会を保障できているのか、市として検討を重ね、より効果的な手法を探っていくことが必要です。

²⁰ ライフステージ

人間の一生を段階的に区分したもので、通常は幼年期・少年期・青年期・壮年期・老年期に分けられます。

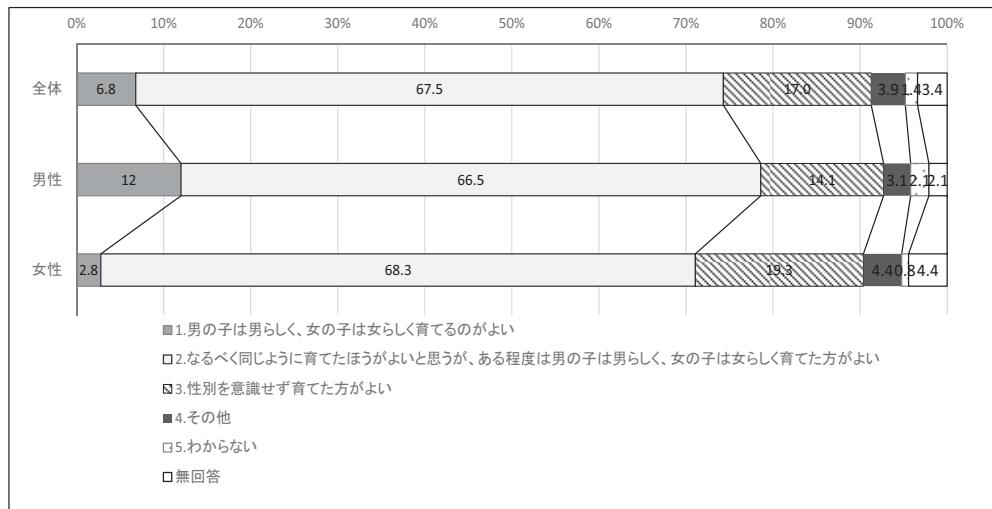
²¹ 主権者教育

単に政治の仕組について必要な知識を習得させるのみならず、主権者として社会の中で自立し、他者と連携・協働しながら社会を生き抜く力や地域の課題解決を社会の構成員の一員として主体的に担う力を発達段階に応じて身に付けさせる教育。

²² キャリア教育

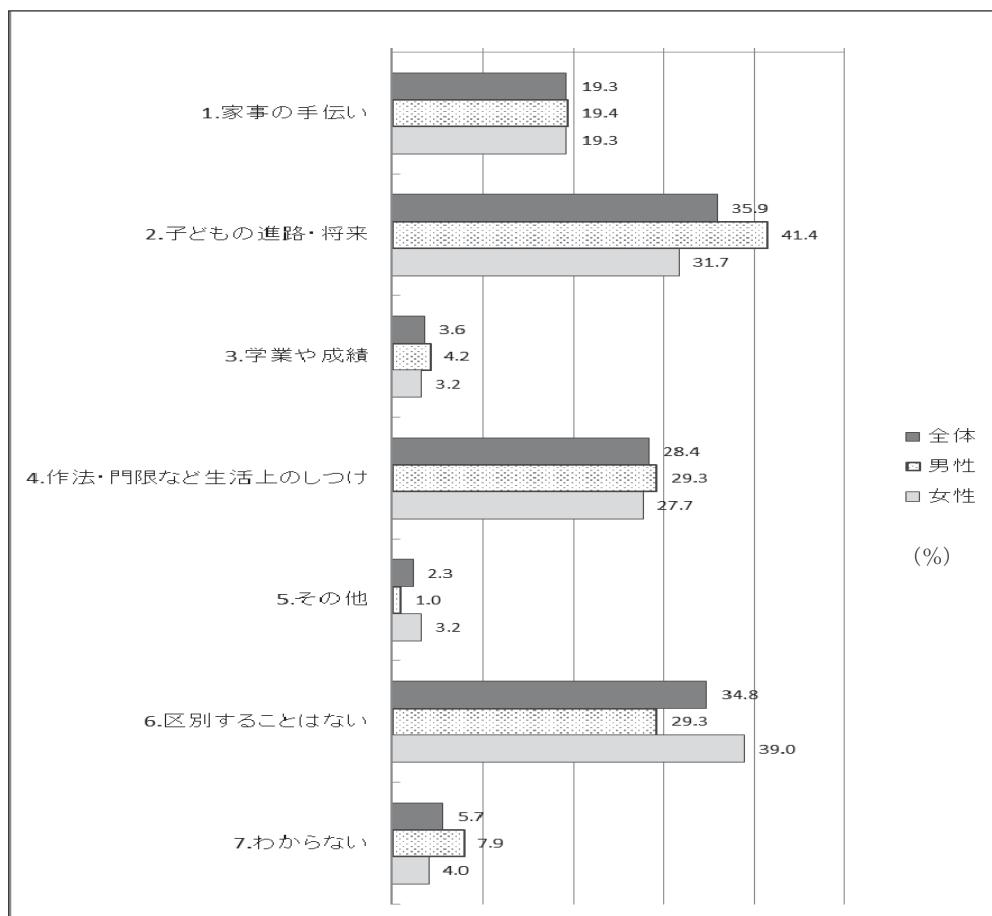
望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育。

(図18) 子どもをどのように育てるべきか



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

(図19) 子育てにおいて「男の子と女の子を区別している」と感じるとき



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

【課題を解決するための施策】

①学校園における男女共同参画のための教育・保育の推進

子どもの頃から男女共同参画に対する正しい理解を深めるとともに、自分を大切に思い、それぞれの個性を伸ばす教育やお互いの違いを認め、支え合う心を育てる教育を進めます。

そのためには、子どもの指導者である教職員や保護者における潜在的な男女感の見直し、是正するための研修を進める必要があります。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-2-1-1	保育士・教職員対象の男女共同参画に伴う研修・啓発	関連情報の周知及び職員の研修会を行います。	生涯学習課
1-2-1-2	男女平等に視点をおいた学校運営・学級づくり	男女の平等性・理解について、発達段階に応じた指導を行います。	こども教育課
1-2-1-3	男女共同参画の視点に立った進路指導・生徒指導	主体的に進路を選択し、決定できる能力や態度の育成を図ります。	こども教育課
1-2-1-4	男女混合名簿の活用	小学校において男女平等の視点に立った男女混合名簿を活用します。	こども教育課
1-2-1-5	教職員対象の男女共同参画に伴う研修・啓発	関連情報の周知及び職員の研修会を行います。	こども教育課
1-2-1-6	人権教育を基盤とした社会の推進と関係機関との連携	家庭・地域・関係機関と連携を図りながら、人権尊重の精神を培います。	こども教育課

②生涯学習機会の提供・拡大

それぞれの個性に応じた役割を担い、自分らしい生き方が選択できるよう学習の場を提供します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-2-2-1	学習機会の充実	ジェンダー平等など、男女共同参画の意識を高める学習機会の充実を図ります。	生涯学習課
1-2-2-2	人権・男女共同参画推進員の活用	職場・地域・学校等の学習会に人権・男女共同参画推進員を派遣し、ジェンダー平等の教育を行います。	生涯学習課

施策の柱(3) 男女共同参画の視点に立ったメディア・リテラシーの向上

【現状】

■あらゆる情報が氾濫する現代社会

現代はマスメディアのみならず、ソーシャル・ネットワーキング・サービス ※²³ を通して、多くの情報が氾濫している時代です。

メディアが伝える情報は、ときには利用者の目を引くための誇張が含まれていたり、男女の固定的な性別役割分担意識を助長したり、女性や子どもを性的又は暴力行為の対象として捉えたりする内容が含まれることがあります。

情報が高度化、複雑化する中、メディアからの大量の情報を無批判に受け入れていると、知らず知らずのうちにさまざまなイメージが刷り込まれてしまうことがあります。

【課題】

■メディアからの情報を鵜呑みにせず、読み解いて使いこなせる力

メディアが伝える情報の中には、送り手の都合に合わせたり、視聴者受けするよう編集されたりしているものも少なくなく、情報を鵜呑みにせず、正しく分析、評価する力が情報化時代を生きる私たちには求められています。

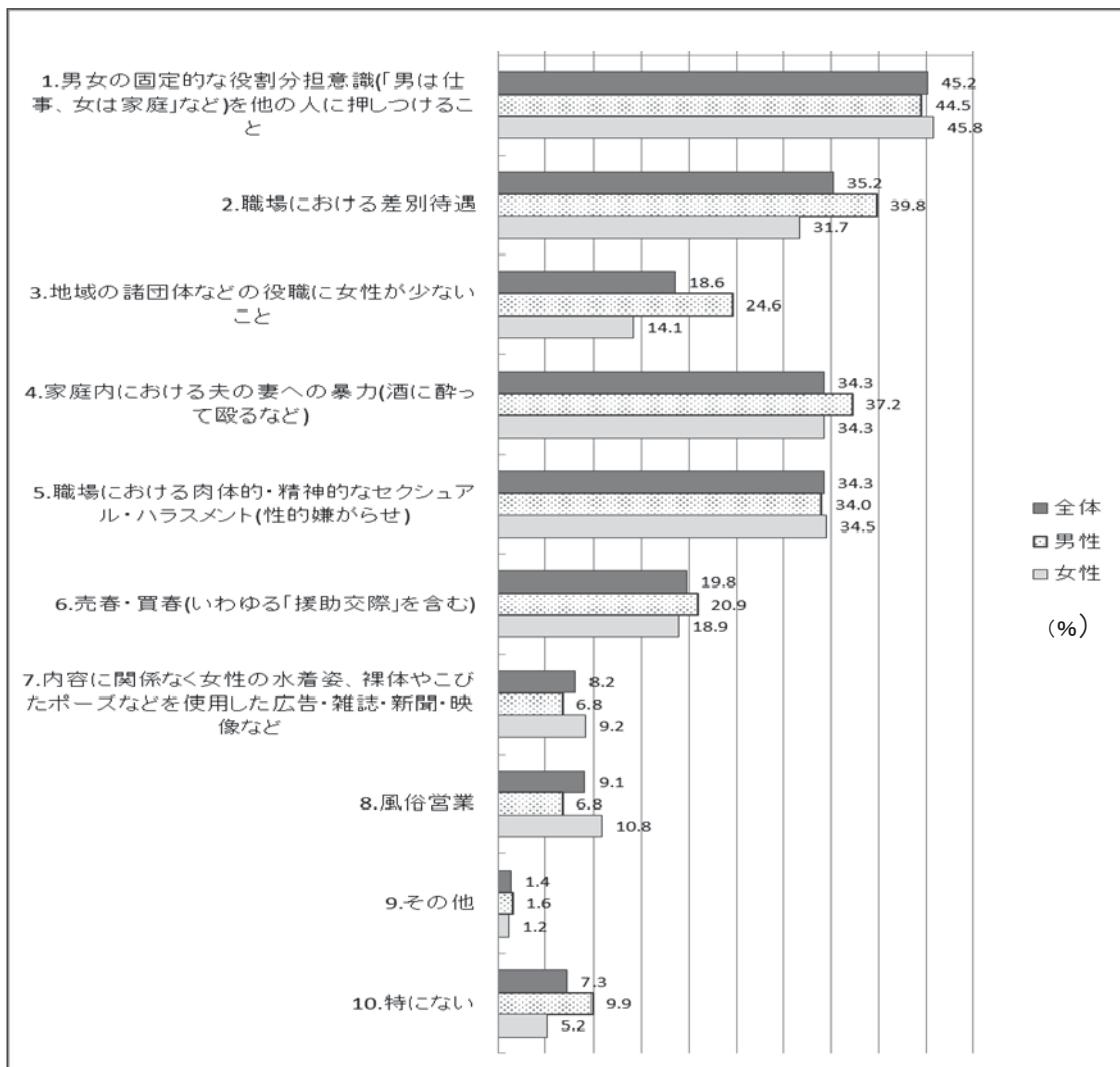
「市民意識調査」では、「内容に関係なく女性の水着姿、裸体やこびたポーズなどを使用した広告・雑誌・新聞・映像など」を女性の人権の観点から問題があるという回答は、わずか1割にしかすぎず、女性の人権尊重に関する人権啓発と人権教育の必要性が示唆されます(図20)。

日々、大量に流されるニュース、映像、コマーシャル等について、人権の視点で読み解く力を培うメディア・リテラシー教育の普及が喫緊の課題です。

²³ ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）

個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援するインターネットを利用したサービスのこと。趣味、職業、居住地域等を同じくする個人同士のコミュニティを容易に構築できる場を提供している。

(図20) 女性の人権の観点から問題があると思われることは



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

※上記のすべての項目が女性の人権の観点から問題があり、「問題がある」との回答率の低い項目について、女性の人権上問題であるという教育・啓発を、積極的に行う必要があります。

【課題を解決するための施策】

①積極的な広報・啓発の実施

活字、インターネット情報等、広範な情報発信媒体から発信される情報の取捨選択にかかる重要性について、積極的に広報し、言葉の周知を図ります。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-3-1-1	市広報紙等による啓発	メディア・リテラシー育成のため、市広報紙、ホームページ等で啓発、周知を行います。	生涯学習課

②学習の場の提供

情報の送り手、受け手の双方に求められるメディア・リテラシーの育成に向けて、学習の機会を提供し、理解の浸透を図ります。

番号	事業名	事業の内容	担当課
1-3-2-1	メディア・リテラシー育成のための啓発講座の開催	男女共同参画の視点から、メディア・リテラシー育成のため学習の場を設定します。	生涯学習課
1-3-2-2	人権・男女共同参画推進員の活用	職場・地域・学校等の学習会に人権・男女共同参画推進員を派遣し、メディア・リテラシー育成にかかる教育を行います。	生涯学習課
1-3-2-3	家庭生活への男性の参加を促す講座・啓発・情報提供の充実	母子・父子手帳交付時や乳幼児健診時に、男性の育児参加を促す啓発パンフレットの配布及び個別学習会を行います。	健康増進課

【基本目標 2】だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる

施策の柱(1) 雇用分野における男女平等の推進とだれもが働きやすい環境の整備

【現状】

■女性に多い不安定雇用と貧困

私たちは、労働の対価として、収入を得ることで、経済的に自立した生活を営むことができます。

平成 27（2015）年の国の就業者は、男性は 3,622 万人、女性は 2,754 万人の合計 6,376 万人ですが、バブル景気崩壊後の景気後退以降、自治体や企業は、コスト削減のため正規雇用労働者を抑え、パート・アルバイトや派遣といった非正規雇用労働者の割合を増やしています。

「市民意識調査」によると、男性の常勤 44.0%に対して、女性は 23.7%にすぎず、パート・アルバイトについては、男性の 6.8%に対して、女性は 22.1%と男性の 3 倍になっています（図 21）。そして、非正規職では、男女を問わず低収入となりがちですが、中でもひとり親世帯、とりわけ母子世帯の貧困率の高さが際立っています（図 22）。

「事業所調査」でも常用雇用者のうち女性の占める割合が、20%未満の事業所が 4 割以上、非正規職のうち女性の占める割合が、50%以上の事業所が 5 割以上と、女性の不安定な雇用形態が浮き彫りになっています。女性単身者の貧困率の高さも無視するわけにはいきません。

【課題】

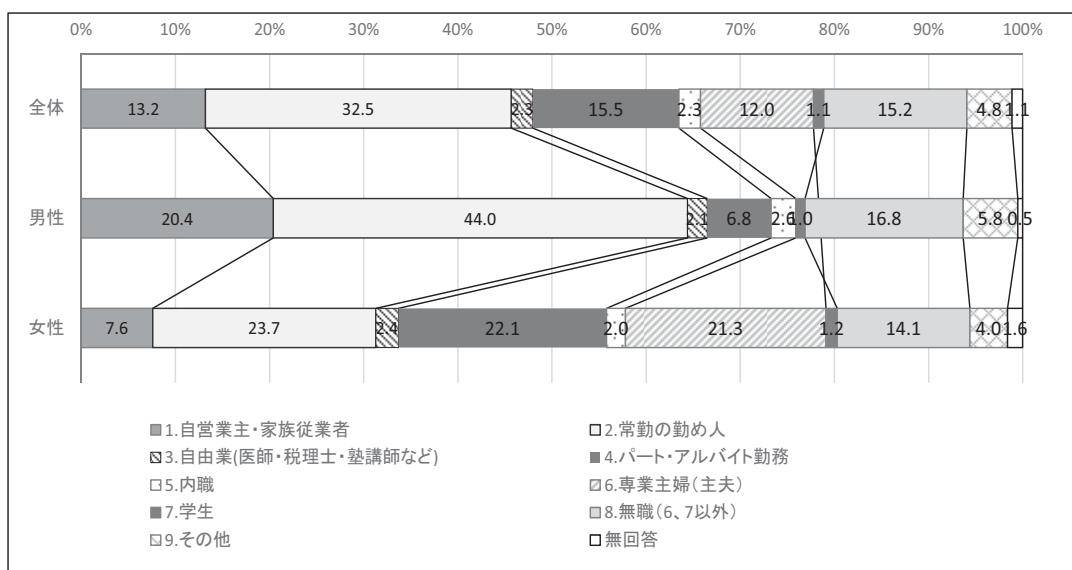
■男女平等の労働環境の整備と支援

近年、パート・アルバイト、派遣等の非正規雇用労働者が増加し、不安定な雇用環境や低い賃金などが社会問題になっています。非正規雇用労働者の割合は、女性のみならず男性も増加していますが、女性の方がその割合が高いことも、ジェンダー不平等の表れと言えます。

日本では、女性たちの多くが結婚や出産等で退職しなければならないリスクが高く、また、正規雇用における長時間労働慣行と仕事と家庭の両立の難しさから、男性よりも女性が非正規で働く選択をすることが多くなっています。しかも、女性が正規雇用で働きたいと希望しても、正規雇用の求人は少なく、求人の多くは非正規の仕事です。

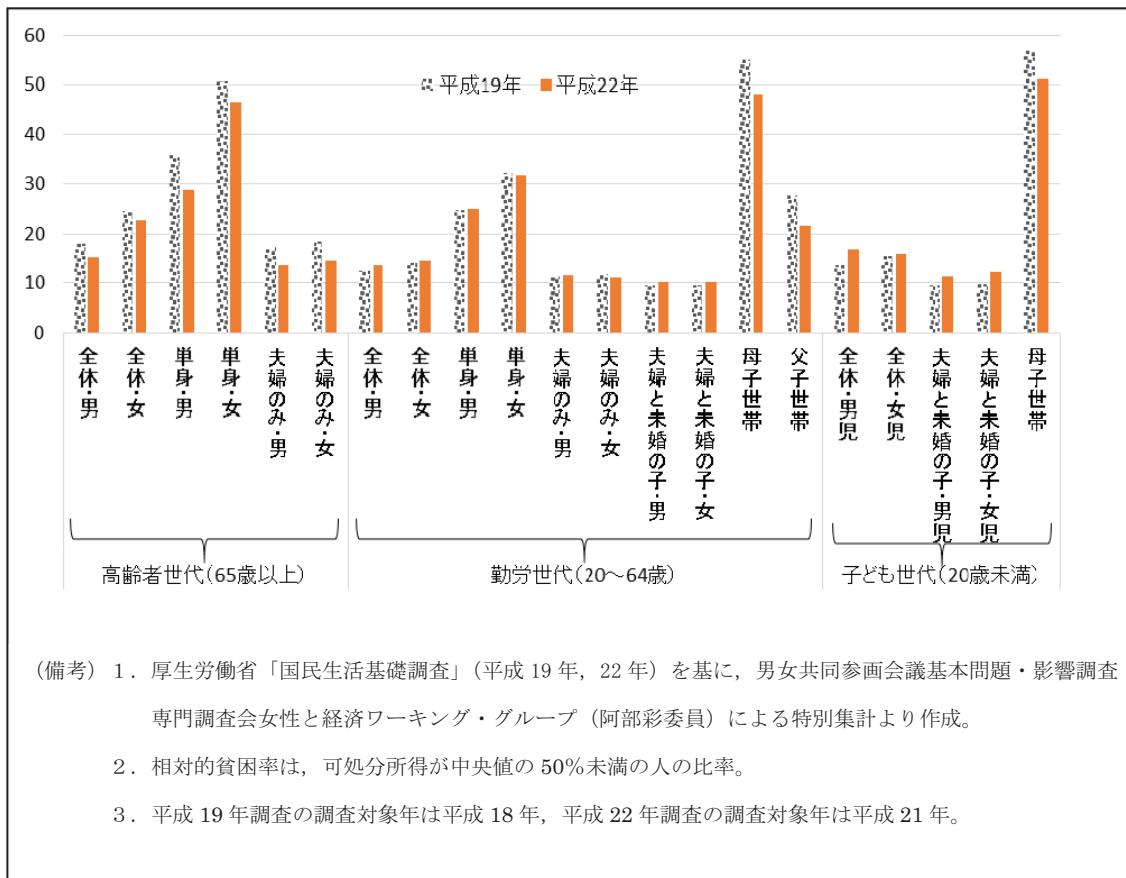
雇用の分野において、男女の均等な機会と待遇が確保されるためには、労働時間制限、非正規雇用の正規化、正規雇用と非正規雇用の賃金格差の是正、同一価値労同賃金制度の確立が不可欠です。

(図21) 就業形態



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

(図22) 世代・世帯類型別相対的貧困率



資料：内閣府『男女共同参画白書 平成24年度版』

【課題を解決するための施策】

①就業にかかる諸制度の積極的な周知・啓発

職場における男女の均等な機会と待遇の確立を目指し、事業所に対して労働に関する諸制度の周知を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-1-1-1	制度周知	男女雇用機会均等を推進するための法律や仕事と家庭生活の両立を支援するための法律の制度周知を行います。	生涯学習課
2-1-1-2	行政の率先的取組の推進		エコバレー 推進課
2-1-1-3	家族経営協定締結数の増加	市役所において、育児・介護休業制度の積極的な取得や長時間労働を短縮するために職場風土の改善に努めます。	職員課
		各世帯員の役割や報酬を明確にし、農業経営の改善に取り組みます。	農林水産課

②女性の雇用・就労・起業等のための支援

チャレンジ相談や関係機関で行われる講座等の情報を積極的に提供するとともに、就労を希望する女性がステップアップを図れるように、起業や再就職等の就労支援、労働者支援に取り組みます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-1-2-1	女性の就労支援	雇用、就労、起業等に関する相談会やセミナー、イベントを開催し、女性の就労を支援します。	生涯学習課
2-1-2-2	労働者支援	①育児・介護休業制度の普及等、女性が働きやすい雇用環境の整備を事業主に働きかけます。 ②関係機関が行う労働相談の情報を提供します。 ③「次世代育成支援対策推進法」に規定されている一般事業主行動計画の策定を推進します。 ④起業に関する知識習得の研修会等の開催情報、女性起業家への低利貸付制度等の情報を提供します。	大交流課
			エコバレー 推進課
2-1-2-3	農業スクールへの女性の参画促進	農業分野における女性の参画を支援します。	農林水産課

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-1-2-4	生活研究グループの活動支援	農産物の加工等に取り組む生活研究グループ協議会の活動を支援します。	農林水産課
2-1-2-5	事業者・事業者団体等への意識啓発 【再掲】1-1-1-7	入札参加資格審査申請受付時に「男女共同参画社会づくり協定」「子育て応援協定」の取組を促します。	総務課



▲夢をカタチに～トヨオカ・ウーマン・チャレンジマルシェ～【平成28年9月22日開催】
 (女性起業家支援事業) 事業番号(2-1-2-1、2-3-2-4)
 【事業紹介】豊岡市内を中心に事業活動を行っている、また、今後行おうと考えている女性起業家・経営者の事業PRイベント（エステ・ネイル・ハンドメイド雑貨等16店舗）

施策の柱(2) 職場・家庭・地域・学校における女性の意思決定機会の向上と政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【現状】

■女性の参画は、道半ば・・・

私たちの社会には、さまざまな年代や立場・状況の人々が暮らしています。目まぐるしく変化する社会の中で、これからも活力ある暮らしを維持していくためには、多種多様な人々の豊富な能力と視点が必要となり、当然ながら、女性を抜きにして考えることはできません。

平成 28 (2016) 年 4 月、女性が職業生活においてもその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性活躍推進法」が施行されました。

平成 28 (2016) 年 4 月 1 日現在の本市の審議会等における女性の比率は 31.4% で (表 7) 自治会長における女性の割合は 0.3% (表 8) 、豊岡市議会における女性議員数は 24 人中 1 人 (表 9) 、市役所における管理職数 (課長級以上) 118 人のうち、女性は 12 人です (表 10) 。

さらに、「市民意識調査」で尋ねた「地域の会合に主として参加する人」の割合は、「世帯主 (男)」が 57.5% (図 23) 、「事業所調査」においても、管理職に占める女性比率は、「10% 未満」が 5 割を超えており、政策・方針決定過程への女性の参画はまだ十分でないことが分かります。

【課題】

■市民の意識改革

「市民意識調査」では、「政策の企画や方針決定の過程で女性の参画が低い理由」の要因として、「女性を積極的に登用しようという男女共同参画意識の啓発・学習が足りない」が 37.5% を占め、「家族・職場・地域・学校における性別役割分担、性差別の意識」が 27.0% と続きます。また、「女性側の積極性が十分でない」の割合も 23.6% と比較的高く、女性側の意識の問題も指摘されています (図 24) 。

「事業所調査」では、女性管理職が少ない (または、いない) 原因として考えられる理由について、「正規雇用の女性従業員が少ない、または、いないから」 30.9%、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、または、いないから」 15.7%、「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから」 10.3% となっています (図 25) 。

女性の積極的な登用を進めるとともに、女性自らの意識改革を促す学習会や啓発を行う必要があります。

(表 7) 市の審議会等の男女内訳

	審議会等 (団体・人)	女性比率 (%)
組織数	80	80.0
うち女性委員のいる組織数	64	
委員数	1,250	31.4
うち女性の委員数	393	

資料：豊岡市（平成 28 年 4 月 1 日現在）

(表 8) 自治会長における女性の人数

	豊岡市	養父市	朝来市	香美町	新温泉町	兵庫県
自治会長数 (人)	357	154	159	120	117	7,680
うち女性の自治会長数 (人)	1	1	1	0	0	479
女性の自治会長の割合 (%)	0.3	0.6	0.6	0.0	0.0	6.2

資料：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

内閣府（平成 27 年度）

(表 9) 豊岡市議会の男女構成

	議員合計 (人)	うち女性議員 (人)	女性比率 (%)
市議会	24	1	4.2

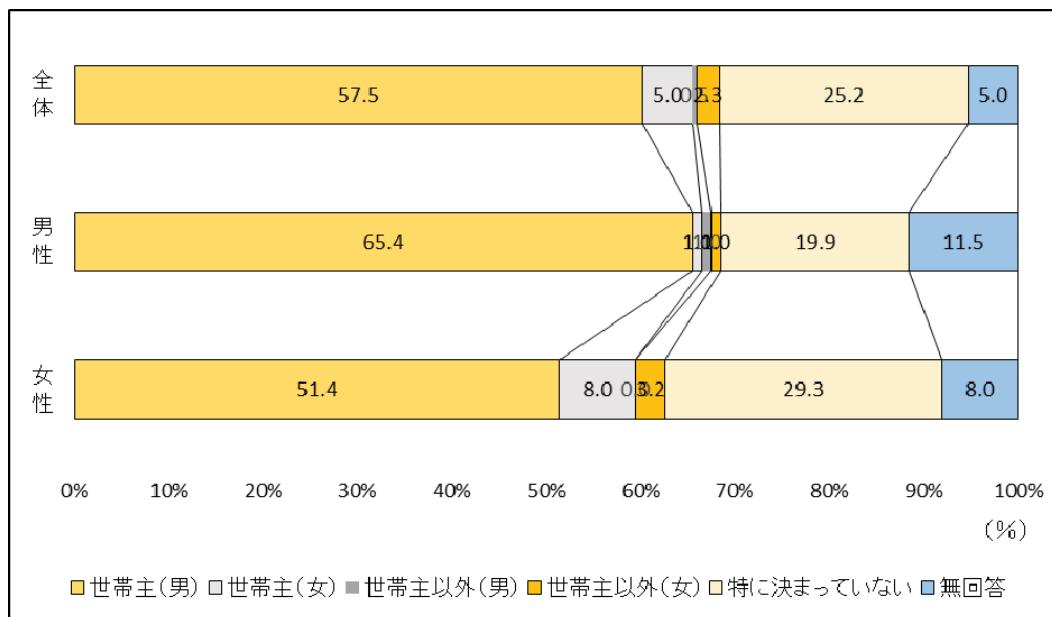
資料：豊岡市（平成 28 年 4 月 1 日現在）

(表 10) 市役所管理職の男女内訳

	管理職合計 (人)	うち女性管理職数(人)	女性比率 (%)
課長級以上	118	12	10.2
課長補佐級	102	21	20.6

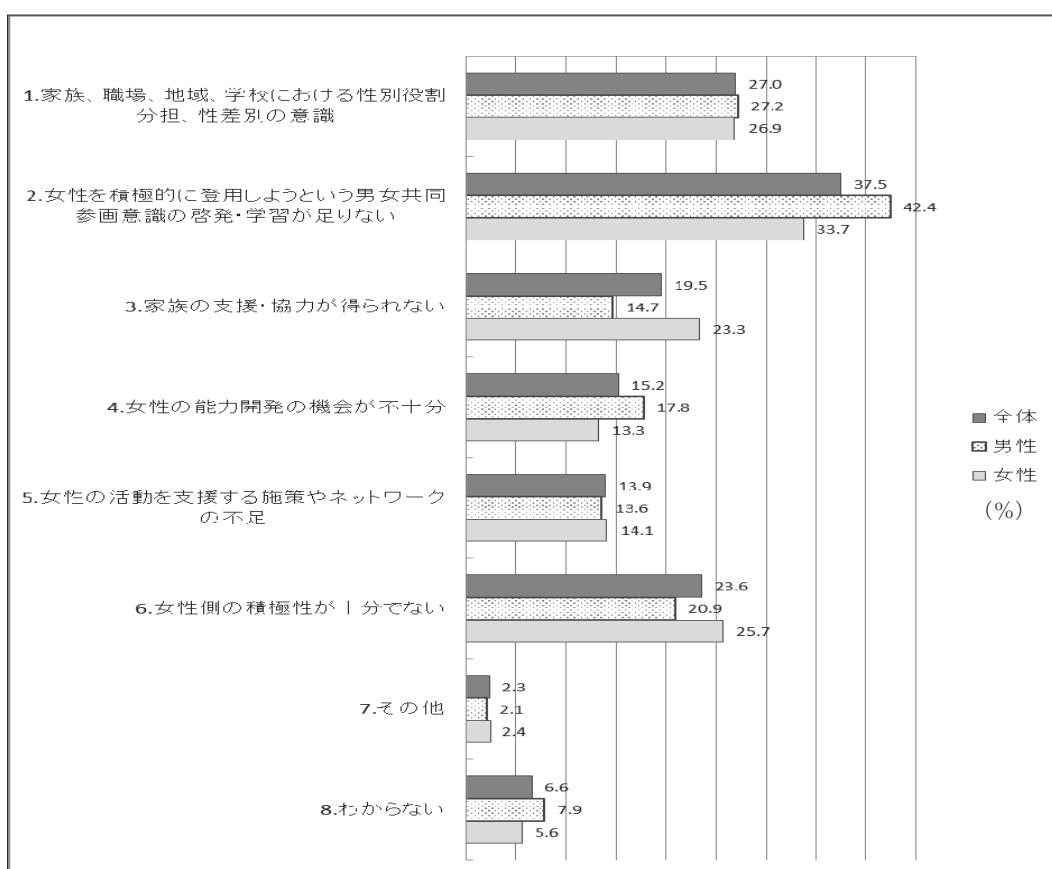
資料：豊岡市（平成 28 年 4 月 1 日現在）

(図23) 地区の会合に主に参加する人



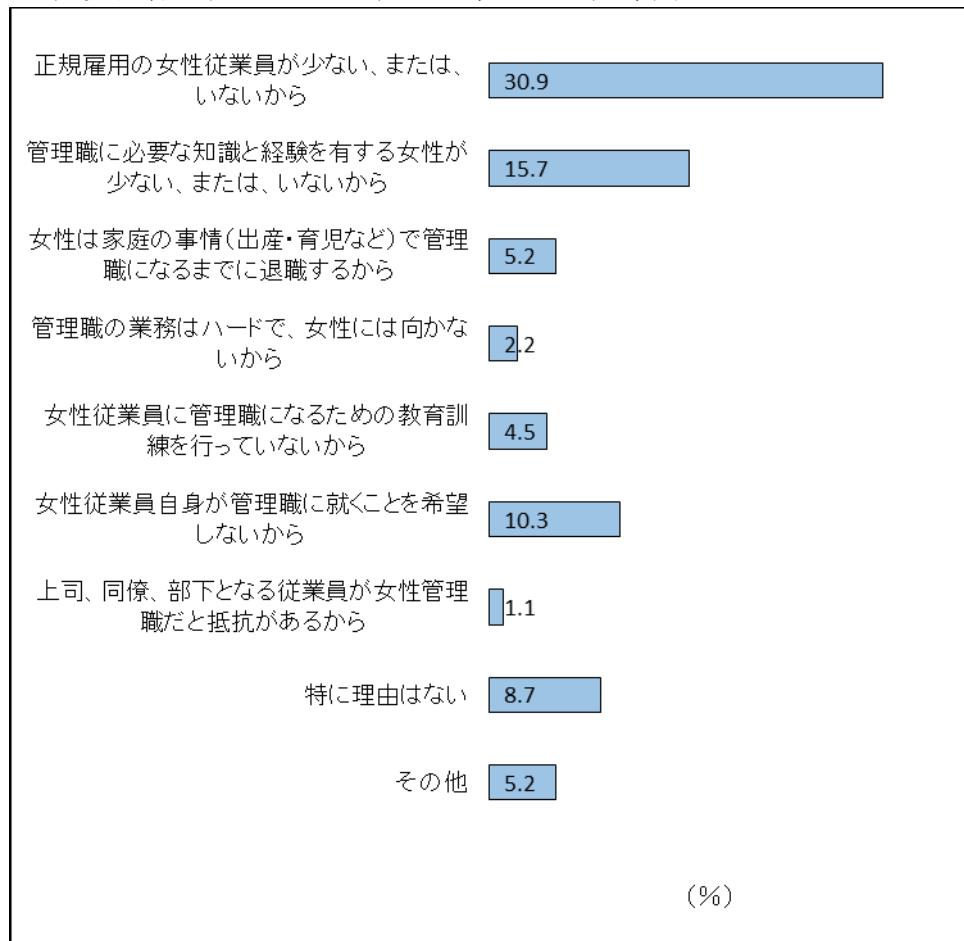
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

(図24) 政策の企画や方針決定の過程で女性の参画が低い理由



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

(図 25) 女性管理職が少ない（または、いない）原因



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成 27 年度）

【課題を解決するための施策】

①女性従業者の積極的な登用

事業所に対して、意思決定過程への女性の登用を進めるよう働きかけます。また、一事業者として市役所自らが率先して女性の参画を進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-2-1-1	管理職への女性職員の登用推進	市役所において、性別で区別することのない人材登用、適材適所の配置等に配慮し、女性の活躍推進を図ります。	職員課
2-2-1-2	適切な人材配置	性別で区別することのない人材登用、適材適所の配置等を事業主に啓発します。	大交流課 エコバレー 推進課

②市審議会や各種団体への女性の参画促進

政策・方針決定の場への女性の参画を促進するため、数値目標やクオータ制※²⁴ の導入検討を進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-2-2-1	女性委員の参画促進	市の審議会や各種団体等への女性委員の参画を促進します。	全課共通
2-2-2-2	人材の発掘と育成	あらゆる分野において女性の人材の積極的な発掘と育成をします。	全課共通
2-2-2-3	意思決定の場への女性の参画促進	各種団体等における意思決定過程への女性の参画に対する意識啓発や働きかけを行います。	全課共通
2-2-2-4	一時保育事業	イベント、会議等の開催にあわせて一時保育を実施し、子育て世代の参画を促進します。	全課共通
2-2-2-5	学習機会の提供	女性の能力発揮の促進につながる学習機会の場を提供します。	生涯学習課

²⁴ クオータ制

ポジティブ・アクションの手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

【現状】

■男女共同参画の「理想」と「現実」

男女共同参画社会の実現は、法第6条に記されているように、家族を構成する男女の相互協力が必要不可欠です。「市民意識調査」で「日常生活における優先度」を尋ねると、女性は「家庭優先型」が55.4%と最も高くなります（図26）。反面、「女性が仕事を持つことに対する考え方」の設問では、女性は「結婚や出産後も、仕事を継続できることがよい」51.8%、が最も高く、「出産・育児期間は一時的に仕事を離れ、子育てを終えてから再就職するのがよい」41.8%と合わせて仕事への意欲も見せてています（P25 図10）。

「市民意識調査」で家庭における男女の役割分担として適切と思う分担の仕方と現実とのギャップを分析したところ、「男女とも仕事をし、家事・育児も男女で分担する」ことを適切と思いながら、実際は「男女とも仕事をし、家事・育児は女性が分担している」男性は34.6%、女性は36.5%となりました。「男は仕事、女は家事・育児を分担している」という回答も、男性12.0%、女性12.4%となりました。自営業、家族就業員、常勤の女性であっても、「男女で仕事をし、家事・育児は主に女性がしている」比率が半数以上もあるなど、理想と現実が一致しない実態が明らかとなりました（P28 図13）。

【課題】

■事業所の理解と行政の支援

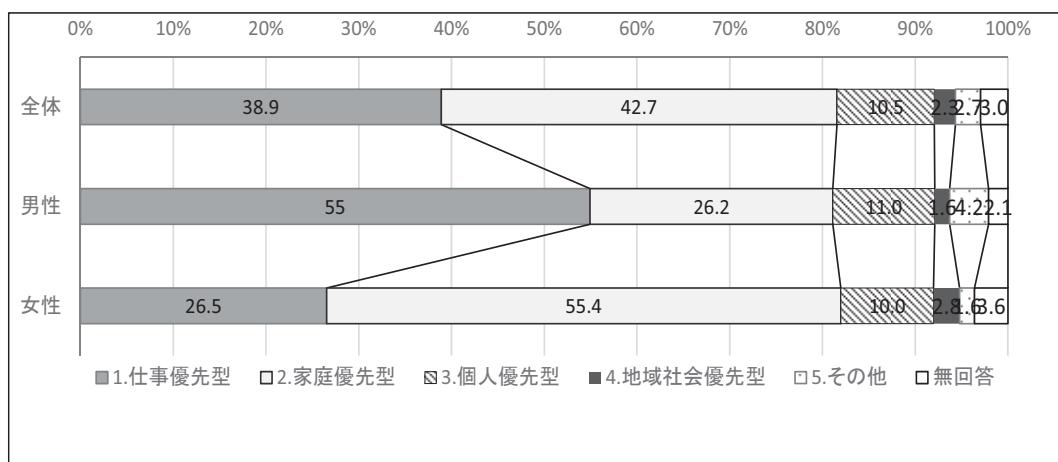
女性が出産・育児・介護等のライフイベントによって就業を断念する実態の改善が期待されます。

「事業所調査」では、育児・介護制度のある企業は44.6%と半数に満たないうえ、育児休業制度のある企業の従業員のうち、実際に育児休業を取得した女性は、20%弱に過ぎません。また、育児・介護休業を取得した男性従業員数は、199社のうち、5%にも満たず、「男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的に関わること」についても、「仕事に支障のない範囲で関わるべき」62.3%が圧倒的に高くなっています（図27）。

「ポジティブ・アクションの取組」では、「積極的に取り組んでいる」は、わずか25.8%で、まだまだ取組が進んでいない実態が明らかになりました。また、「ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと」は、「保育施設の拡充など仕事と家庭の両立支援体制の強化」48.0%が圧倒的に高く、次いで、「ポジティブ・アクション施策の導入、実施に対する助成金の支給」26.9%となり（図28）、ハード・ソフト両面から支援する必要性が明らかとなりました。

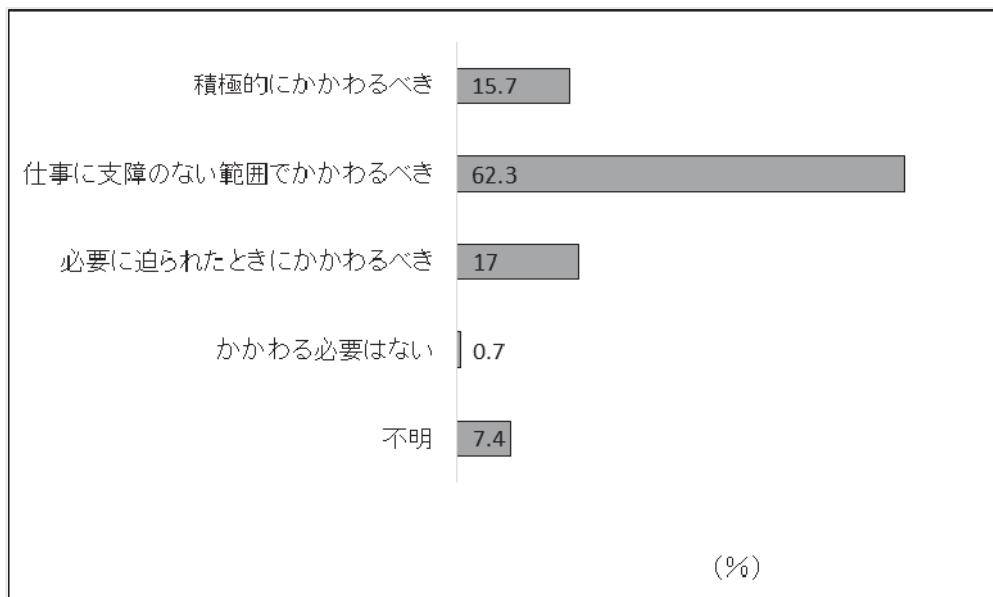
「市民意識調査」で「政策の企画や方針決定の過程で女性の参画が低い理由」を尋ねると、「女性を積極的に登用しようという男女共同参画意識の啓発・学習が足りない」37.5%が最も高くなっていますが、「女性側の積極性が十分でない」も2割を超え、男性の意識改革もさることながら、女性も能力を発揮できるように、子どもの頃からさまざまな分野へ積極的に参画する行動力の育成が求められる結果となりました（P43 図24）。

(図 26) 日常生活における優先度



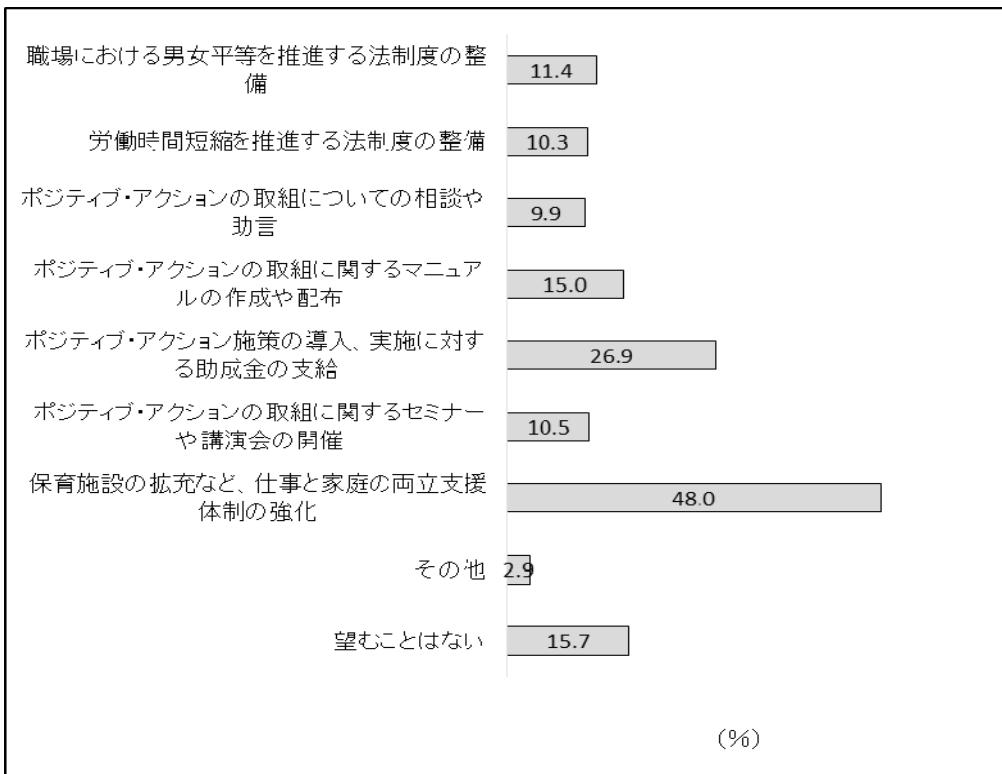
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

(図 27) 男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的に関わることについて



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成27年度）

(図 28) ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成 27 年度）

【課題を解決するための施策】

①男性の家事・育児・介護等への積極的な関わりの促進

男性が積極的に家事・育児・介護等に参加するための意識啓発を行うとともに、長時間労働の改善等、働き方の見直しを進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-3-1-1	男性の家庭生活への関わりを促す意識改革	男性の家庭生活・地域活動への参加を促すため男性の立場、視点から理解を深める情報を提供します。	生涯学習課
2-3-1-2	次世代育成支援	「次世代育成支援対策推進法」の趣旨を踏まえ、市役所において男性の家庭・地域活動への参画を推進するための職員研修等を行います。	職員課
2-3-1-3	教職員への啓発	学校現場における教育の重要性を踏まえ、教職員への啓発を行います。	こども教育課
2-3-1-4	父親の子育て支援	子育てセンターにおいて父親を対象とした子育て講座を実施します。	こども育成課
2-3-1-5	仕事と育児・介護の両立	仕事と育児・介護の両立の必要性について関係機関を通じて啓発します。	高年介護課
2-3-1-6	事業所等への周知・啓発 【再掲】（1-1-1-6）	育児・介護休業等各種制度の周知や制度創設に向けた啓発を行います。	大交流課 エコバレー 推進課

②さまざまな分野における女性の参画の推進

女性がさまざまな分野に参画しやすいよう、育児・介護等の支援体制を整えます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-3-2-1	一時保育事業 【再掲】(2-2-2-4)	イベント、会議等の開催にあわせて一時保育を実施し、子育て世代の参画を促進します。	全課共通
2-3-2-2	企画・方針決定過程への女性の参画促進	地域活動における企画・方針決定過程への女性の参画を進めます。	全課共通
2-3-2-3	地域活動における女性の参画	自治会、NPO法人等における女性の参画を進めます。	全課共通
2-3-2-4	女性の就労支援 【再掲】(2-1-2-1)	雇用、就労、起業等に関する相談会やセミナー、イベントを開催し、女性の就労を支援します。	生涯学習課
2-3-2-5	女性の意識改革	人材育成講座等を通じ、女性の地域づくりへの主体的な参加を促します。	コミュニティ政策課
2-3-2-6	事業所等への周知・啓発 【再掲】(1-1-1-6) 【再掲】(2-3-1-6)	育児・介護休業等各種制度の周知や制度創設に向けた啓発を行います。	大交流課 エコバレー 推進課
2-3-2-7	男女共同参画の視点に立った防災対策	避難所運営をはじめとした災害に関する各種対応マニュアルに、男女共同参画の視点を取り入れます。	防災課



▲一時保育事業（事業番号 2-2-2-4、2-3-2-1）

【事業紹介】女性の社会参加の推進を目指し、市が実施する事業等で

女性が参加しやすい環境づくりを進めています。

施策の柱(4) 仕事・家庭・個人的生活のバランスを可能にする諸条件の整備

【現状】

■多様な生き方がキーワード

男女ともに生涯未婚率が増加し（P20 図8）、また、結婚しても離婚することが珍しいことではなくなった現代社会においては、今後ますます「多様な生き方」が増加すると見込まれます。

「市民意識調査」で「ワーク・ライフ・バランスを進めることで得られる効果」を尋ねたところ、「家族や大切な人との絆が深まる」56.4%、「時間にゆとりをもった豊かな生活ができる」51.6%と続きました（図29）。

のことから、ワーク・ライフ・バランスの効果を理解しながらも、旧態依然とした長時間勤務を放置している実態が浮き彫りになっています。

育児や介護休業制度のある企業は44.6%、制度のない企業は54.5%（不明 0.9%）となっていますが、その違いを分析すると、常用雇用者規模が影響しており、常用雇用者規模が小さい事業所ほど実施できていない実態が明らかになりました（図30）。

また、女性常用雇用者規模別の女性の育児休業取得率を見ると、従業員数が10人以下では30%に過ぎませんが、20人以上では、50%を超えます（図31）。

【課題】

■ゆとりある労働環境づくり

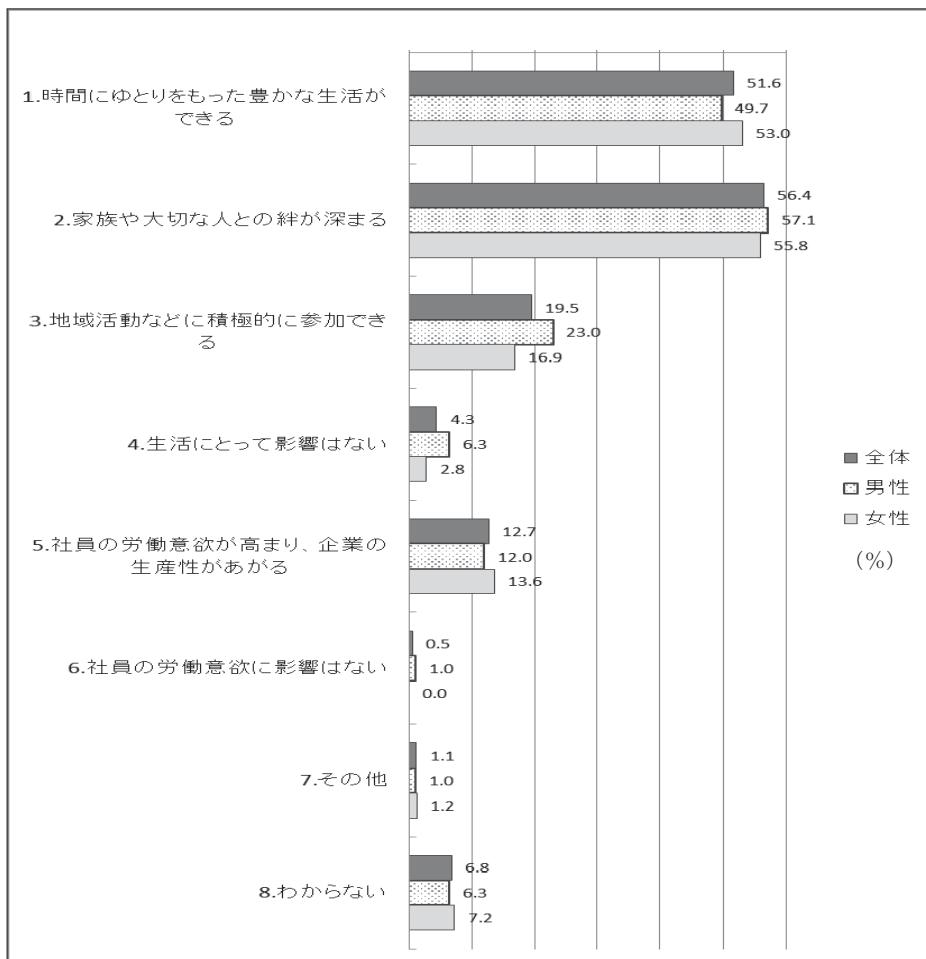
仕事、家庭、個人的生活のバランスが取れてこそ、豊かな生活を送ることができます。雇用状況等の社会情勢が目まぐるしく変化する中では、「多様な生き方」を踏まえて、ワーク・ライフ・バランスを実現する必要があると言えます。

「事業所調査」で「仕事と育児や介護との両立にとって重要なこと」を尋ねると、「保育園等、社会的サポート体制の充実」29.6%、「行政による経費補助」20.4%と続き、常用雇用者規模が小さい事業所ほど「行政による経費補助」を重要と捉える傾向が見られます。

また、代替要員の確保については、常用雇用者が多いほど、非正規雇用者を利用したり、従業員の配置転換を行ったりする傾向が高いことが分かりました。

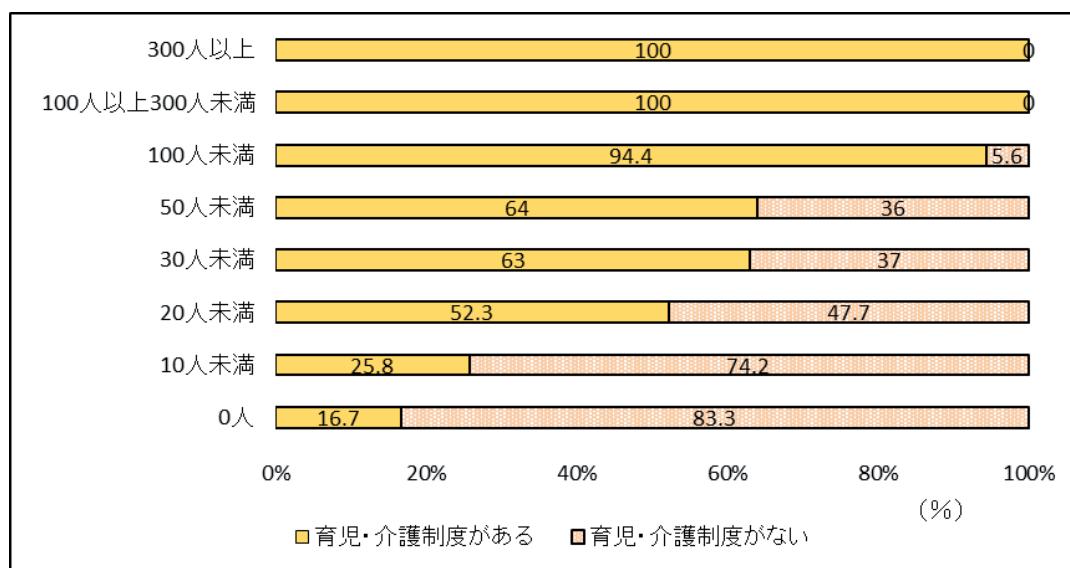
ワーク・ライフ・バランスの実現は、女性職員の退職による損失抑制、従業員の長時間労働の解消とメンタルヘルス対策に有効であるばかりでなく、多様な人材の活用によるイノベーション（新しい捉え方）の引き金に繋がる可能性もあり、企業にとっても非常に意義あるものです。

(図29) ワーク・ライフ・バランスを進めることで得られる効果



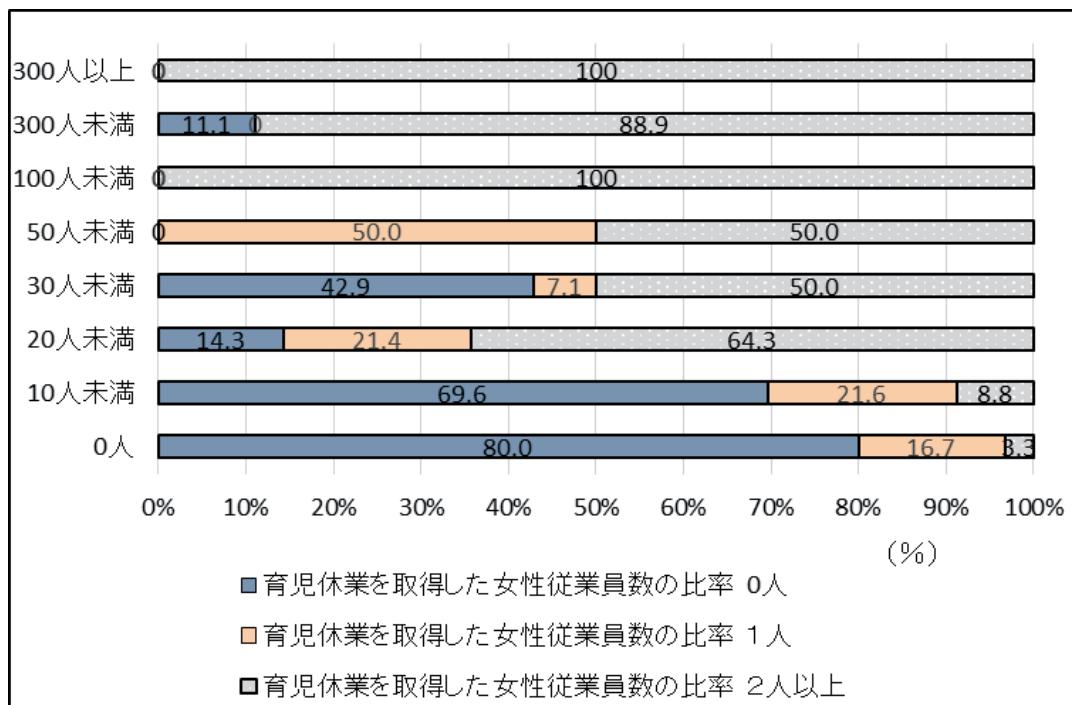
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成27年度）

(図30) 育児・介護制度について



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成27年度）

(図31) 女性常用雇用者規模別・育児休業を取得した女性従業員の比率



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成27年度）

【課題を解決するための施策】

①多様な働き方に向けた理解の浸透と啓発の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、国・県と連携しながら、事業所等へ諸制度の充実に向けた啓発を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-4-1-1	ゆとりある職場環境づくりへの理解促進	長時間労働の弊害について事業所等へ啓発します。	生涯学習課
		関係機関と連携し、事業所へ年次有給休暇制度等について周知します。	エコバレー 推進課
2-4-1-2	仕事と子育て・介護の両立	仕事と子育て・介護の両立の必要性について関係機関を通じて啓発します。	健康増進課

②多様な働き方への支援

国・県と連携しながら、事業所等に対して諸制度の活用を促進します。また、自営業者、家族従事者の労働環境の改善に向けた制度の活用を促進します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
2-4-2-1	ゆとりある職場環境づくり	雇用弱者の労働条件改善のため、事業主へ啓発します。	エコバレー 推進課
2-4-2-2	健康診査受診率向上	健康診査受診率向上に向け、情報提供を行います。	健康増進課
2-4-2-3	保健サービス内容の周知	市広報紙をはじめ、さまざまな媒体を通じて、保健サービスを周知します。	健康増進課

【基本目標3】だれもが安全・安心に暮らすことができる

施策の柱(1) 性差に応じた健康支援とリプロダクティブ・ヘルス／ライツの推進

【現状】

■注目される性と生殖に関する健康維持

性別に限らず、自分の体に関するなどを自分で決めるができる権利は、すべての人に保障されるべき権利で、生涯を通じてその権利行使することは、身体的にも、精神的にも、社会的にもより自分らしく生きることにつながります。

「市民意識調査」によると、嫌がっているにもかかわらず、配偶者、パートナー、恋人から性的な行為を強要される女性は11.6%と、男性の1.6%と比べて大きく差があり（表11）性関係、子どもを産み育てる数、出産時期など、差別、強制、暴力を受けることなくパートナーとの間で対等に意思決定することが保障されていない女性の実態が明らかとなりました。

生殖年齢にある男女のみならず、思春期以後、生涯にわたる性と生殖に関する健康をできるだけ長く維持できるよう、本市では、男女のさまざまな差異により発生する疾病を予防する取組や、生涯を通じた自己の健康管理の重要性を社会全体で共有し、認識を深める取組、女性を対象とする健康相談や健康診査などの性差医療※²⁵ 等に積極的に取り組んでいます。

【課題】

■性差に応じた健康づくりの推進とリプロダクティブ・ヘルス／ライツの尊重

女性は妊娠や出産を通じて、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあり、逃げられない側面をあわせ持っています。しかし、妊娠や出産は女性だけで成り立つものではなく、「生ませる性」としての男性の役割も見過ごすことはできません。

子どもを持たないライフスタイルを選択する人々も増えるなど生活の多様化が進む中、子どもを持つ・持たない、何人持つかなど、性と生殖に関しては、男女間の平等な関係、同意共同の責任が広く認識されることが重要です。

男女間の精神的・身体的性差や生活習慣の差などを踏まえた健康支援を進めるため、性差に応じた健康づくりに関する医療講座等を開催するとともに、学校教育において、児童生徒の発達段階に応じた性に関する科学的知識や人権尊重と男女平等の精神に基づく異性観を養う教育を充実させる必要があります。

²⁵ 性差医療

男女のさまざまな差異により発生する疾病や病態の差異を念頭において行う医療のこと。

(表 11) 配偶者、パートナー、恋人からされたことのある行為

項目文	度数	1.何度もあつた	2.時々あつた	3.まったくない	無回答	検定結果
1.命の危険を感じるくらいの暴行を受ける	全体 男性 女性	440 191 249	0.5 0.0 0.8	1.6 1.0 2.0	87.0 86.4 87.6	10.9 12.6 9.6
2.医師の治療が必要となる程度の暴行を受ける	全体 男性 女性	440 191 249	0.5 0.0 0.8	1.1 0.0 2.0	87.3 87.4 87.1	11.1 $z=-2.302$, 12.6 $p<.05^*$ 10.0
3.医師の治療を必要としない程度の暴行を受ける	全体 男性 女性	440 191 249	0.9 0.5 1.2	3.2 2.1 4.0	83.9 84.3 83.5	12.1 13.1 11.2
4.あなたが嫌がっているのに性的な行為を強要される	全体 男性 女性	440 191 249	1.1 0.0 2.0	6.1 1.6 9.6	81.6 86.4 77.9	11.1 $z=-4.103$, 12.0 $p<.01^{**}$ 10.4
5.あなたは見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる	全体 男性 女性	440 191 249	0.2 0.5 0.0	3.4 1.6 4.8	84.8 85.3 84.3	11.6 12.6 10.8
6.何を言っても無視され続ける	全体 男性 女性	440 191 249	1.8 1.6 2.0	12.3 12.6 12.0	74.8 73.8 75.5	11.1 12.0 10.4
7.交友関係や電話を細かく監視される	全体 男性 女性	440 191 249	2.0 1.6 2.4	7.5 5.8 8.8	78.9 79.6 78.3	11.1 12.0 10.4
8.「誰のおかげで生活できるんだ」「かいじょうなし」などと言われる	全体 男性 女性	440 191 249	0.9 0.0 1.6	7.7 4.2 10.4	79.8 82.7 77.5	11.6 $z=-2.860$, 13.1 $p<.01^{**}$ 10.4
9.生活費を渡されない	全体 男性 女性	440 191 249	1.8 0.5 2.8	5.0 1.6 7.6	81.8 84.3 79.9	11.4 $z=-3.339$, 13.6 $p<.01^{**}$ 9.6
10.大声で怒鳴られる	全体 男性 女性	440 191 249	4.5 2.6 6.0	14.1 10.5 16.9	69.5 73.8 66.3	11.8 $z=-2.576$, 13.1 $p<.01^{**}$ 10.8

資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

【課題を解決するための施策】

①性差に応じた健診や医療の充実

15～49歳の生殖可能な年齢層の女性の健康だけでなく、すべての年齢の男女が生涯にわたり、健康に生き生きと過ごせるように、性差医療の充実と健康づくりの講座等を通じて、それぞれが健康への关心や知識を高めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-1-1-1	性差に応じた健康診査体制	性差医療の充実とニーズにあった受診プランの充実により健診率を向上させます。	健康増進課
3-1-1-2	健康相談	性別の違いによる疾病について、正しい知識の啓発や相談事業を実施します。	健康増進課

②リプロダクティブ・ヘルス／ライツの浸透

男女が互いの性差を正しく理解した上で、性の尊重や母性機能の重要性等を認識できるよう、情報提供や学習の場の充実を図ります。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-1-2-1	リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する意識の浸透	あらゆる世代の男女の性の自己管理、自己決定の尊重を図るため、情報提供や学習会等を実施します。	生涯学習課
3-1-2-2	子育て世代包括支援センターの整備	妊娠婦・新生児訪問指導により母親を支援していく体制を充実します。	健康増進課



▲健康相談（事業番号 3-1-1-2）

【事業紹介】疾病についての健康相談を実施し、健康で生き生きと暮らせるまちづくりを進めています。

施策の柱(2) 職場・家庭・地域・学校におけるあらゆる暴力の根絶

【現状】

■DV（配偶者やパートナーからの暴力）やハラスメント被害は、女性だけの問題ではありません

「市民意識調査」によると、DV被害は女性に限らず男性も少なからず被害を受けている実態が明らかとなりました（表12）。また、男女別・結婚経験別のDV経験を集計すると、「一度以上あった」と答える割合が、総じて高い結果となりました（表13）。

被害の内容は、「大声で怒鳴られる」は、男性13.1%、女性22.9%と、女性の被害で最も多く、「何を言っても無視され続ける」は、男性14.2%、女性14.0%と、男性の被害で最も多くなっています（P56 表11）。

また、DV被害を受けた場合の対処では、「黙って我慢した」は、男性69.6%、女性50.0%で、被害者の多くが誰にも相談せず当事者のみで解決しようとする傾向にあり、女性以上に男性にその傾向が高いことが明らかになりました（図32）。

こうした被害に対する相談窓口の存在を尋ねたところ、「知っている」は、女性44.0%に対して男性21.9%と男女間で大きな開きがありました（表14）。

職場におけるハラスメントでは、男女ともに「無理な仕事量を押しつけられる」が、男性14.7%、女性12.4%となっています。次に「ミスを大人数の前で指摘される」が男性11.0%、女性8.4%と続きますが、いずれも男性の方が高い傾向が見られます（図33）。

職場におけるハラスメントも男女共同参画を阻害する大きな要因となっています。

【課題】

■暴力やハラスメントを許さない意識づくりと被害者の支援

「事業所調査」で「セクハラでの処分事例」を尋ねたところ、処分を受けた事例がある事業所は16社となっています（図34）。

事業所内でのセクハラ防止の具体的な取組は、「就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている」30.5%、「事業所内に相談窓口を設けている」20.4%と続きますが、いずれの取組も半数近くの事業所が「実施する予定はない」と回答しています（図35）。

また、セクハラ防止策の取組の有無に分けて課題を調べたところ、既に取組を行っていたり、取り組む予定又は検討中の事業所は、「プライバシーの保持が難しい」、「相談を受けた後、どのような対処をしたらよいかわからない」の比率が高く、取組を実施する予定がない事業所は、「対処する部署がない。また実際に起こっていないので分からない」、「特に難しいと感じていることはない」の比率が高くなっています。事業所の女性常用雇用者規模との関連から取組の違いを集計すると、女性常用雇用者が多い企業ほど、セクハラ防止対策に積極的に取り組んでいる傾向が見られます。

DVやハラスメントの暴力は、男性にとっても無視できない問題であり、男性への対策も必要です。

(表 12) 配偶者、パートナー、恋人からのDV被害の状況

性別・DV経験			
	合計	1度以上、一度もなかつた	不明
合計	440	32.3%	58.2%
男性	191	24.1%	65.4%
女性	249	38.6%	52.6%
			8.8%

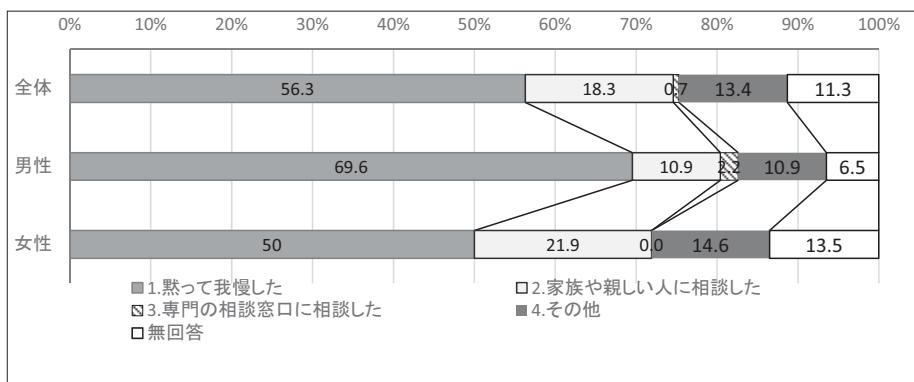
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(表 13) 性別・結婚経験別のDV経験

Q4.結婚経験の有無	合計	DV経験		
		1度以上、あつた	一度もなかつた	不明
男性	190	23.7%	65.8%	10.5%
結婚している	145	24.1%	64.8%	11.0%
結婚したが離別・死別した	15	40.0%	40.0%	20.0%
結婚の経験はない	30	13.3%	83.3%	3.3%
女性	245	38.8%	53.1%	8.2%
結婚している	174	42.0%	54.0%	4.0%
結婚したが離別・死別した	40	42.5%	32.5%	25.0%
結婚の経験はない	31	16.1%	74.2%	9.7%

資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(図 32) 配偶者等からDVを受けた場合にどうしたか



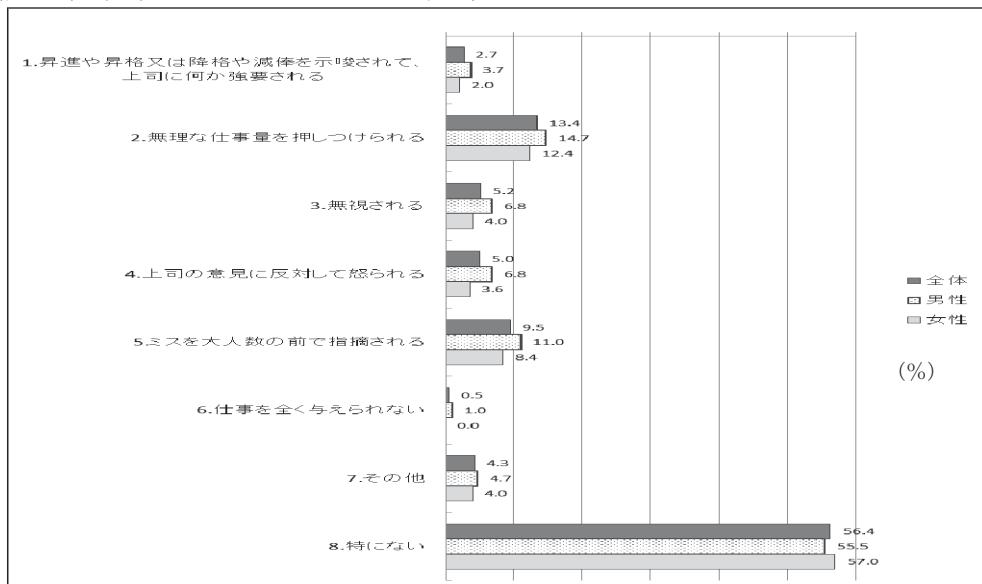
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(表 14) 相談窓口の認識

度数	1.知っている	2.知らない	無回答
	35.4	58.5	6.1
全体	82	35.4	6.1
男性	32	21.9	3.1
女性	50	44.0	8.0

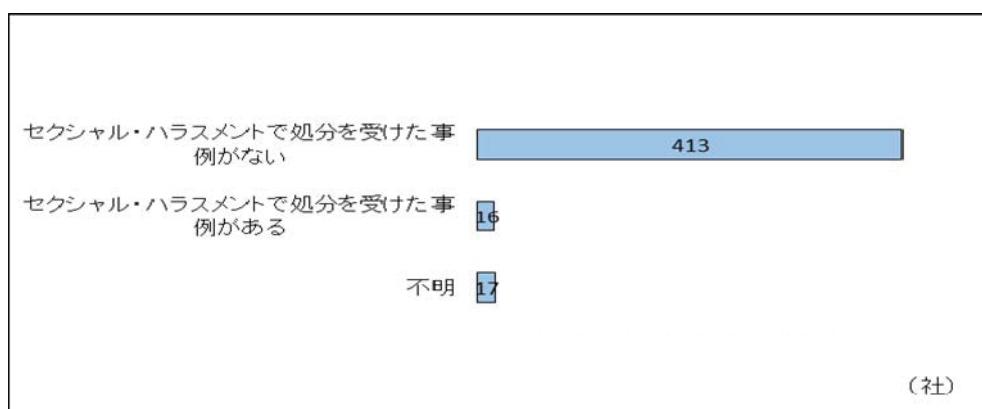
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

(図33) 職場でされたことのある行為



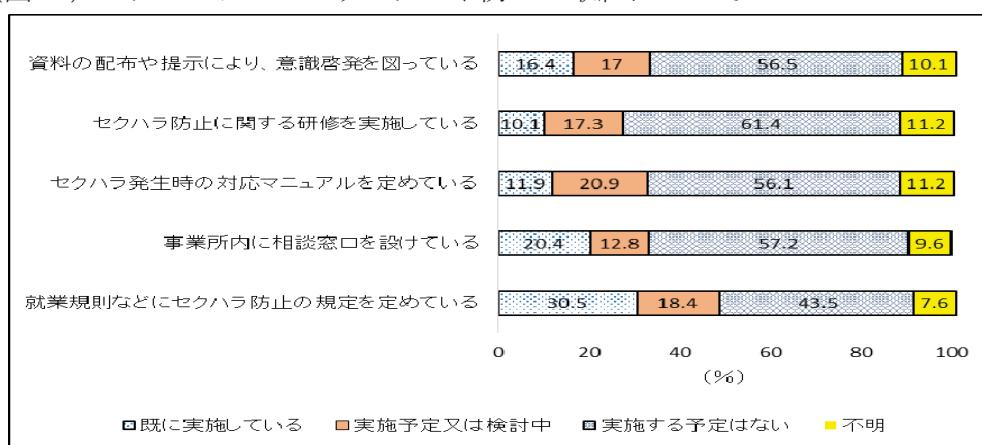
資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成27年度）

(図34) セクハラでの処分事例



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成27年度）

(図35) セクシュアル・ハラスメント防止の取組について



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査」 豊岡市（平成27年度）

【課題を解決するための施策】

①暴力を許さない教育・啓発の推進とネットワーク体制の充実

子どもの頃からの教育の重要性を踏まえ、就学前から、子どもの発達段階に応じたあらゆる暴力を許さない教育の推進を図るとともに、就学後もそれぞれの場面に応じた学習の場の提供及び啓発、早期発見に努めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-2-1-1	暴力を許さない心の育成	市ホームページ及びチラシ等で、暴力を許さない社会風土の醸成等の啓発を行います。	生涯学習課
3-2-1-2	人権・男女共同参画推進員の活用	職場・地域・学校等の学習会に人権・男女共同参画推進員を派遣し、暴力を許さない教育を行います。	生涯学習課
3-2-1-3	暴力追放運動の推進	県警や防犯協会等と共に、啓発活動を実施します。	生活環境課
3-2-1-4	ハラスメント防止対策	市職員に対して、必要なハラスメント防止対策を講じます。	職員課
3-2-1-5	いじめ、虐待、体罰、新たな課題に対応した人権教育の充実	いじめ、虐待、体罰、新たな課題（DV、デートDV※ ²⁶ 、ネットによる人権侵害等）に対応した人権教育の充実を図ります。	こども教育課
3-2-1-6	関係機関との連携	定期的に連絡調整会議を実施し、情報共有を図ります。	社会福祉課
3-2-1-7	障害者虐待防止	障害者の虐待を防止するために、専門窓口を通じて広報・啓発を行います。	社会福祉課
3-2-1-8	高齢者虐待防止	高齢者の虐待を防止するために、専門窓口を通じて広報・啓発を行います。	高年介護課

②DV等被害者への相談及び支援体制の充実

既存相談窓口の周知など、被害者が相談しやすい体制づくりの構築と関係機関等との連携強化による適切な支援を進め、加害者の教育・更正、被害者の保護・自立に取り組みます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-2-2-1	こども支援センターの機能充実	特別な支援が必要な児童生徒等に適切な支援を実施します。	こども教育課
3-2-2-2	DV相談窓口の周知	市ホームページ及びチラシ等で相談窓口の周知を図ります。	社会福祉課

²⁶ デートDV

親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。相手の交友関係や行動をしばる、どなつたり暴力をふるう性行為を強要する、避妊に協力しないなど、さまざまな形の暴力を含む。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-2-2-3	相談窓口の連携体制の強化	府内関係機関及び警察など、関係機関との連携を図ります。	社会福祉課
3-2-2-4	DV被害者の安全確保	DV被害者の個々のケースに応じた適切な対応を行います。	社会福祉課
3-2-2-5	相談員のスキルアップ	DV被害者の救済と発生抑制に関する知識の習得を行います。	社会福祉課
3-2-2-6	障害者虐待の防止と対応	養護者、障害者福祉施設従事者等及び使用者 ^(注3) による虐待について、障害者虐待防止センター等と連携し対応します。	社会福祉課
3-2-2-7	高齢者虐待の防止と対応	養護者及び高齢者福祉施設従事者等による虐待について、地域包括支援センター等と連携し対応します。	高年介護課
3-2-2-8	DV被害者の心理的ケア	DV被害者のこころのケアや子どもがいる家庭の支援を行います。	健康増進課
3-2-2-9	DV被害者の住宅支援	DV被害者の公営住宅入居申込に関する相談を受け付けます。	建築住宅課
3-2-2-10	DV被害者の就労支援	DV被害者の就労に向けた情報提供を行います。	大交流課

(注3) ここでいう「使用者」とは、障害者を雇用する事業主、事業の経営担当者及びその事業の労働者に関する事項について事業主のために行為する者をいう。(障害者虐待防止法第2条第5項)

施策の柱(3) 生涯にわたって安全・安心に暮らすことができる地域づくり

【現状】

■女性が男性と同様に社会参画できるための環境整備が求められている

市の65歳以上の人口は25,983人と全体の約31.6%を占めている反面、15歳以下の子どもの人口は10,620人で全体の12.9%に過ぎません(P17 図2)。

急速に進む少子高齢化・人口減少社会においては、地域のつながりの希薄化等で気軽に子育てについて相談できる機会が減るばかりか、高齢者にとっても住み慣れた地域で暮らしていくことが困難になるなどの弊害が生まれています。

「市民意識調査」によると、「男女共同参画社会の実現に向けて豊岡市は何に力を入れていくべきか」で一番多いのは、「保育の施設・サービスや高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」で、男性37.2%、女性51.4%となっています(図36)。

この結果は、働く意欲のある女性が、育児や介護に縛られることなく、男性と同じように働くことも含めて、自分らしい生き方を選択したいという意思の表れです。

【課題】

■保育サービスと福祉サービスの充実に向けて

子どもの養育は、保護者が責任を持って行うことは当然ですが、同時に地域社会全体で見守り、保護者と子どもを支援していく仕組が必要です。

また、高齢者が住み慣れた地で、終生安心して暮らしていくよう、日常生活能力の維持・向上を目指す機会の拡充や生活サービスの充実が必要です。

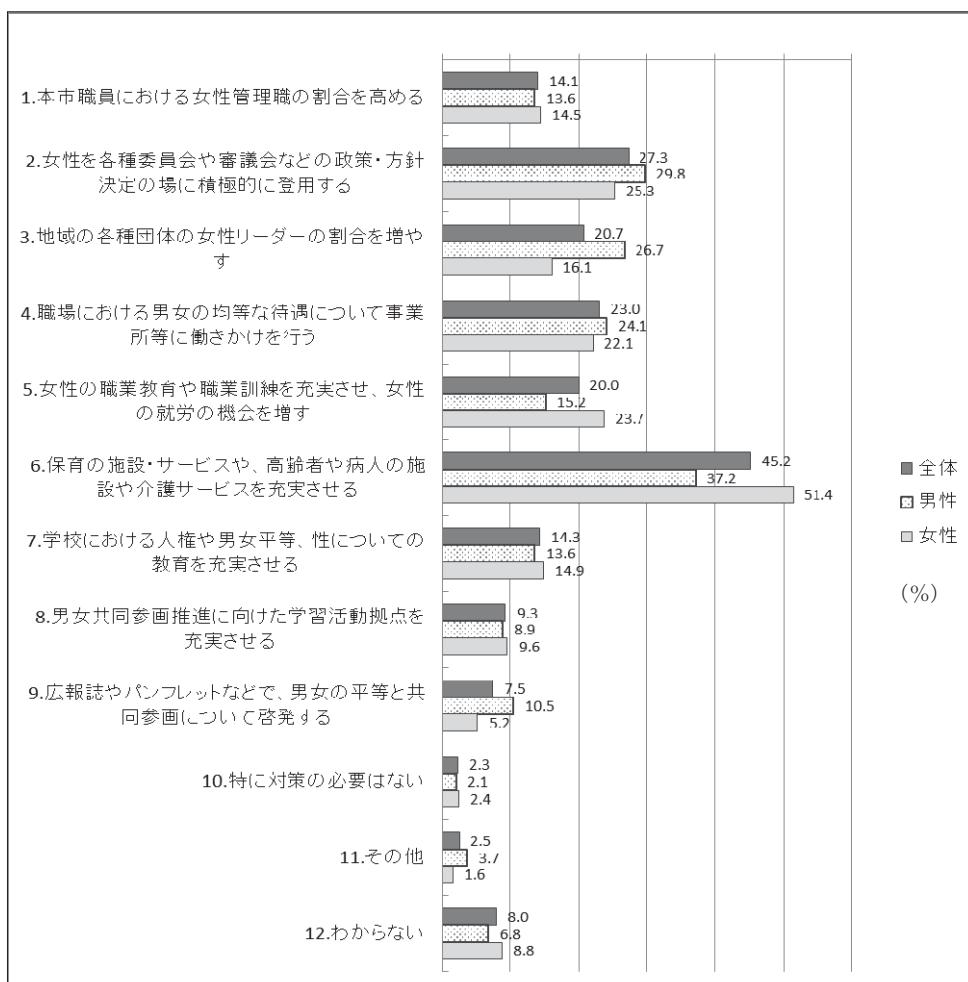
育児や介護の負担が、特定の人だけにかかるのではなく、社会全体で担っていくよう、すべての人々を対象とする地域支援事業を積極的に進めていく必要があります。

だれもが、生涯を通じて安心して快適に、地域の人々と支え合いながら、暮らすことができるよう、エンパワーメント※²⁷が高められるような地域支援事業の推進が期待されます。

²⁷ エンパワーメント

人々に夢や希望を与え、勇気づけ、人が本来持っているすばらしい生きる力を湧き出させること。

(図 36) 男女共同参画社会の実現に向けて豊岡市は何に力を入れていくべきか



資料：「男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査」 豊岡市（平成 27 年度）

【課題を解決するための施策】

①子どもの育ち支援策の充実

男女の垣根を取り除き、子どもの育ちを社会全体で支える仕組づくりを目指します。また子育ての悩みを解決できる相談体制の充実を図るとともに、子どもに対する暴力（体罰を含む）の防止と早期発見、子どもの貧困対策など救済制度の充実を目指します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-3-1-1	読書の推奨	読み聞かせ等の読書を通じて子どもの育ちを支援します。子育てに関する本を通じて、情報を提供します。	図書館
3-3-1-2	相談体制の充実	こども支援センターや子育てセンター、母子・父子自立支援員、民生委員、児童委員等による相談体制の充実を図ります。	こども育成課
3-3-1-3	保育サービスの充実	延長保育、一時保育（一時預かり）病児・病後児保育、障害児保育等の充実を図り、子育てと仕事の両立を支援します。	こども育成課
3-3-1-4	こどもの居場所づくり	放課後児童クラブの充実に努め、放課後留守家庭となる児童の生活の場を確保します。	こども育成課
3-3-1-5	ファミリー・サポート・センターの実施検討	会員登録により育児支援サービスを行う「ファミリー・サポート・センター事業」の実施に向けて検討します。	こども育成課
3-3-1-6	ネットワーク強化と支援を必要とする家庭や児童への支援体制の充実	保健・福祉・こども家庭センター等の連携によるネットワーク強化と子どもの養育や発達で支援を必要とする家庭や児童への支援体制の充実を図ります。	こども育成課
3-3-1-7	子育て活動の充実	子育てセンターを拠点とし、子育て家庭の交流機会の充実と子育てサークル活動の支援を図ります。	こども育成課
3-3-1-8	出産や子育てに関する悩み相談体制の充実	妊婦相談、すくすく教室、にこにこ教室等で出産や子育てに関する悩みが気軽に相談できる体制の充実を図ります。	健康増進課
3-3-1-9	健全な食生活の啓発	食育の取組による健全な食生活の啓発を行います。	健康増進課

②介護支援策の充実

住み慣れた地で、自立した豊かな老後を送ることができるよう、介護予防を進めます。また、介護負担が女性や特定の人だけにかかることなく、社会全体で支える介護サービスや地域の助け合い活動の充実を目指します。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-3-2-1	資料の充実	大活字本・音訳図書・点訳図書等を用いて読書に親しむ機会を提供します。	図書館
3-3-2-2	在宅中心の介護サービスの充実	高齢者の生活支援に関する在宅福祉事業を実施します。	高年介護課
3-3-2-3	介護予防教室等の開催	介護予防、健康づくり等に関する普及啓発を行います。	高年介護課
3-3-2-4	地域支援事業の充実	介護予防・生活支援サービス等の充実を図ります。	高年介護課
3-3-2-5	民生委員等行政ネットワークづくりの推進	民生委員・児童委員等とのネットワークづくりの推進を図ります。	高年介護課
3-3-2-6	サービス事業者的人材確保と育成支援	各種研修会等の実施による人材育成支援の充実を図ります。	高年介護課
3-3-2-7	介護サービスの内容周知	市広報紙、ホームページ等により介護保険制度の周知を図ります。	高年介護課
3-3-2-8	介護に関する相談事業の充実	関係機関と連携し、介護に関する相談事業の充実を図ります。	高年介護課
3-3-2-9	高齢者相談体制の充実	出前講座をはじめ、介護予防の普及啓発と相談窓口の周知を図ります。	高年介護課
3-3-2-10	高齢者の社会参加を促す啓発事業	老人クラブへの加入促進を行います。	高年介護課
3-3-2-11	運動習慣づくりの推進	若い世代からの運動習慣づくりの取組推進を図ります。	健康増進課
3-3-2-12	健康をすすめる地区活動の拡大推進	各行政区の健康推進員と区長が中心となり、健康をすすめる地区活動事業を全市的に拡大推進します。	健康増進課
3-3-2-13	生活習慣改善等を通じた疾病予防教室の開催	生活習慣改善等を通じた疾病予防対策として、高脂血症・高血圧・糖尿病の予防教室を開催します。	健康増進課
3-3-2-14	健康被害に関する正確な情報の提供と指導	喫煙、飲酒、薬物乱用等について、健康被害に関する正確な情報の提供や指導を行います。	健康増進課 こども教育課

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-3-2-15	運動・口腔機能の向上、栄養改善事業の実施	介護予防・地域支援事業に取り組み、生活機能向上のため運動・口腔機能の向上、栄養改善等の事業を行います。	健康増進課
3-3-2-16	介護予防教室等の開催	「健康づくり応援隊」として、各行政区や団体の要望に応え、介護予防教室等を開催します。	健康増進課

施策の柱(4) あらゆる社会排除の解消と社会包摶の実現

【現状】

■格差社会の生きづらさ

格差社会である現代は、単身の非正規雇用労働者やひとり親家庭等、不安定な経済状況による貧困の拡大が課題となっています。日本の相対的貧困率^{※28}は、昭和 60（1985）年以来増加を続けており、平成 24（2012）年には 16.1%に達しています。特に、大人 1 人で子どもがいる現役世帯の相対貧困率は、54.6%と大人が 2 人以上いる世帯に比べて約 4.4 倍も高くなっています（表 15）。平成 28（2016）年 9 月末現在の市における児童扶養手当受給資格件数は 743 人で、そのうち生活保護世帯で児童扶養手当受給者は 12 人となっています。

日本の子どもの 6 人に 1 人が貧困状態にあると言われるなど、その率は 1990 年代半ばから概ね上昇傾向にあり、地域や職場、家庭での「繋がり」が薄れ、社会的に孤立し生活困難に陥る問題が新たな社会的リスクとなっています。

■性的マイノリティの生きづらさ

平成 27（2015）年 4 月に L G B T を含む性的マイノリティに関する調査を行った㈱電通は性的マイノリティに該当する人が 13 人に 1 人の割合であると発表し、「男女」という二分的な性別を前提に扱われることが多い中で、自分の性別に違和感を覚え、孤立感を深めている人が一定数存在する実態が明らかにされました。

【課題】

■だれであれ生きづらい状況からの脱却を

「市民意識調査」から、これまで見過ごされた「男女の働き方におけるリスクと貧困」という新たな問題が見えてきました。配偶者がいる女性 165 人のうち、ほぼフルタイムで働いている人は 31.5%、配偶者がいる男性 140 人のうち、フルタイムで働いている人は 70.4% と男女間で大きな開きがありました。

また、「結婚したが離別・死別した」女性 26 人のうち、「常勤の勤め人」は 16.7% に対し、「パート・アルバイト・内職」25.0%、「無職」41.7% と 6 割以上が経済的に不安定な状況にあります。一方、離別・死別した男性 12 人のうち、半数が「無職」という結果となっており、離死別者の場合は、女性のみならず男性も常用雇用者が少なく、経済的に困難な状況が少なくないことが伺えます。

貧困や人間関係など生活上の困難の世代間連鎖を断ち切るためにも、安定した就労と最低賃金保障、女性の就労継続や再就職の支援、教育費の負担軽減等を行い、個人のさまざまな生き方に沿った切れ目のないサービスの提供やサポートが必要です。

²⁸ 相対的貧困率

一定基準（貧困線）を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合。貧困線とは、等価可処分所得（世帯の可処分所得（収入から税金・社会保険料等を除いたいわゆる手取り収入）を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分の額をいう。（OECD（経済協力開発機構）の作成基準に基づく）平成 24（2012）年の日本の貧困線は 122 万円、相対的貧困率は 16.1%（平成 25 年国民生活基礎調査より）。

(表15) 貧困率の年次推移

	昭和 60年	63	平成 3年	6	9	12	15	18	21	24
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
相対的貧困率	12.0	13.2	13.5	13.7	14.6	15.3	14.9	15.7	16.0	16.1
子どもの貧困率	10.9	12.9	12.8	12.1	13.4	14.5	13.7	14.2	15.7	16.3
子どもがいる現役世帯	10.3	11.9	11.7	11.2	12.2	13.1	12.5	12.2	14.6	15.1
大人が一人	54.5	51.4	50.1	53.2	63.1	58.2	58.7	54.3	50.8	54.6
大人が二人以上	9.6	11.1	10.8	10.2	10.8	11.5	10.5	10.2	12.7	12.4

注：1) 平成6年の数値は、兵庫県を除いたものである。

2) 貧困率は、O E C Dの作成基準に基づいて算出している。

3) 大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。

4) 等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。

5) 名目値とはその年の等価可処分所得をいい、実質値とはそれを昭和60年（1985年）を基準とした消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合指数（平成22年基準））で調整したものである。

資料：「平成25年度国民生活基礎調査」厚生労働省

【課題を解決するための施策】

①地域でのネットワークづくりの推進

地域の中で孤立する人をつくるしないネットワークづくりを行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-4-1-1	市民協働の充実	ボランティア活動の充実と家庭、学校（職場）に次ぐ第3の居場所づくりを目指します。	図書館
3-4-1-2	関係機関によるネットワークづくり	民生委員、行政、社会福祉協議会で要援護者の情報（福祉票）を共有し、個別支援の効率化を促進します。	社会福祉課
3-4-1-3	ボランティア活動支援事業	社会福祉協議会が行うボランティア養成講座、研修会の開催を支援します。	社会福祉課

②あらゆる社会的マイノリティに対する理解の浸透

社会的マイノリティに対する理解を深めるための学習会及び啓発を行います。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-4-2-1	人権学習会等の機会拡充	職場・地域・学校等の学習会に人権・男女共同参画推進員を派遣し、社会的マイノリティに対する理解を深めます。	生涯学習課

③生活困難者への生活支援

関係機関と連携し、経済的に困難な状況からの脱却を進めます。

番号	事業名	事業の内容	担当課
3-4-3-1	就労支援	就活支援コーナーにおいてハローワーク求人情報を定期的に提供します。	図書館
3-4-3-2	在住外国人生活コミュニケーション事業	外国人市民の生活相談窓口を設置するとともに、日本語教室を開催し、暮らしやすい環境の整備に努めます。	秘書広報課
3-4-3-3	生活支援の充実	こども支援センターと社会福祉課が連携し、相談内容に寄り添った支援に繋げます。	こども育成課

3 計画の推進体制

当プランを実効性のあるものとするため、計画の推進体制を強化します。

(1) 市役所自らの取組強化

市職員一人一人が、男女共同参画についての理解を深め、職場・家庭・地域・学校において、推進役としての自覚を持ち、行動します。

(具体的取組)

- ①セクシュアル・ハラスメント防止など男女共同参画に関する研修の充実と、職員全体の意識啓発
- ②全庁的な男女共同参画の推進及び女性職員の参画促進
- ③ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男性職員の育児休業等の取得促進や、長時間労働の是正等の取組促進
- ④「女性活躍推進」の観点から、女性職員の管理職への積極的登用

(2) 計画の点検と評価

プランをより具体化するために、プランに掲げた施策の進捗率を点検し、評価する体制をつくります。

(具体的取組)

- ①プラン進捗状況の定期的な点検・評価
- ②公表

(3) 制度周知などによる民間団体の取組強化

国・県等の関係機関が行う施策と協調を図りながら、各種関係団体をはじめ、事業所等との連携を強化します。

(具体的取組)

- ①制度周知にかかるチラシ等の配布
- ②学習会等の設定（人権・男女共同参画推進員の活用）
- ③商工団体及び男女共同参画推進団体との連携を深め、自主的な取組の促進

(4) 市民啓発の充実

取組を一人でも多くの市民に周知するため、更なる啓発の充実を図ります。

(具体的取組)

- ①制度周知にかかるチラシ等の配布
- ②学習会等の設定（人権・男女共同参画推進員の活用）
- ③街頭啓発の実施（男女共同参画週間 6/23～29、人権週間 12/4～10）



【豊岡市男女共同参画社会推進懇話会】

学識経験者、関係団体選出、公募市民、その他市長が認める者を委員とし、
豊岡市の男女共同参画の推進に向けて協議・検討を行っています。

第3部 計画の推進に向けて

数値目標（★は新規項目）

豊岡市男女共同参画プランを着実に進めるために、数値目標を定めます。

基本目標1 だれもが互いを尊重し、自分らしい生き方を選択できる

項目	現状(H28. 4. 1)	H33 年度末	担当課
「男は仕事、女は家庭」という考え方 に「そう思わない」という市民の割合	78. 6%	80%以上	生涯学習課
★「男女共同参画社会」という用語を 知っている市民の割合	—	80%以上	生涯学習課
中学校の人権教育で「デートDV」を 取り上げる学校数	100%	100% ^(注4)	こども教育課

基本目標2 だれもがあらゆる分野に参画し、協力できる

項目	現状(H28. 4. 1)	H33 年度末	担当課
審議会等の女性委員の割合	31. 4%	50%以上	生涯学習課
女性委員のいない審議会の数	14	0	生涯学習課
★女性の就労支援相談開催回数(年間)	2回	2回以上 ^(注4)	生涯学習課
★男女共同参画推進事業にかかる一時 保育事業の開催回数(年間)	33回	40回以上	生涯学習課
★地域コミュニティ組織における女性 役員の割合	—	30%以上	コミュニティ政策課
農業委員会における女性委員の割合 H28【定数36人】 H29以降【定数19人】	8%	10%以上	農業委員会
農業の家族経営協定締結数	16戸	18戸	農林水産課

基本目標3 だれもが安全・安心に暮らすことができる

項目	現状(H28. 4. 1)	H33 年度末	担当課
保育所待機児童数	14人	0人	こども育成課
認定こども園の数	12カ所	13カ所	こども育成課
乳がん検診受診率	34. 93%	50%	健康増進課
子宮がん検診受診率	34. 28%	50%	健康増進課

(注4) 現時点では達成している事業についても、毎年達成率を維持し続けるために記載しています。

參 考 資 料

男女共同参画チェックシート

あなたは次のことでどう思いますか？同感する項目にチェックを入れてみましょう。
同感する場合は、「はい」に、同感しない場合は、「いいえ」に ✓ を入れてください。

	はい	いいえ
職 場		
① お茶は女性が出した方が印象がよい。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 男性は育児休業を取得してまで子育てをする必要はない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 女性は子どもが小さいうちは、育児に専念すべきだ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 女性は管理職に向いていない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 男性が残業や休日出勤をして長時間働くことは、やむを得ない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 男性は「家庭第一」より「仕事第一」の方が望ましい。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 性的な話題もコミュニケーションの一つであり、職場でも時には 必要だ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧ 女性の上司の下では男性は働きにくい。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨ 営業は接待能力が要求されるので、女性より男性の方が向いている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩ 自分の意見をハッキリ言う女性は敬遠する。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
家 庭		
① 「主人」、「奥さん」という言葉に抵抗を感じない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 男性が洗濯物を干す姿に違和感がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 介護は、女性がするものだ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 女性が外出する時は、家族の食事の準備をしてから出かけるべきだ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 女の子は優しく、男の子はたくましく育てるべきだ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 家庭内の重要な決断は、男性（夫、父）がすべきだ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 女性（妻、母）が家事、育児に追われ、自由な時間が持ちにくく なっても、仕がない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧ 夫が妻に手をあげることがあっても、多少なら許される。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨ 男性は仕事が大変なので、家事や育児の分担は最小限でよい。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩ 台所は女性（妻、母）の城である。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

はい いいえ

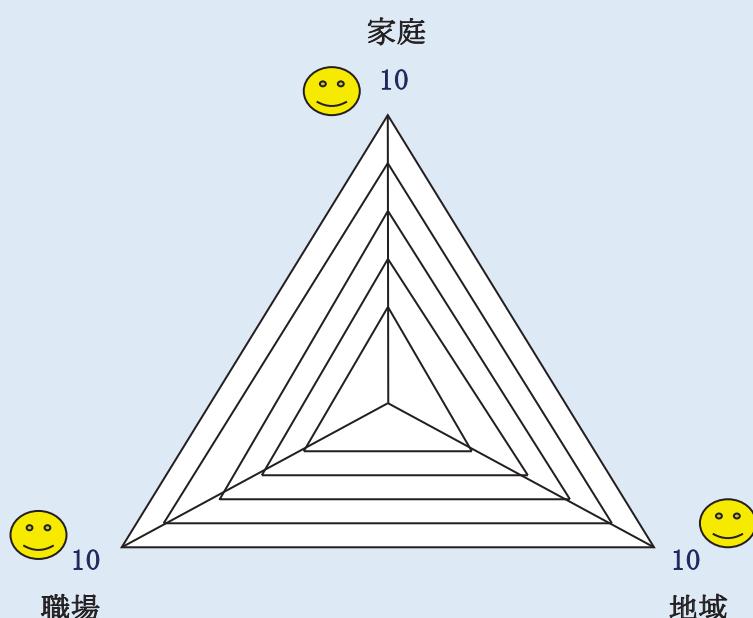
地 域

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| ① 地域等の行事で料理やお茶出しをするのは、女性がよい。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ② 自治会等の会合は、一家を代表して男性が出席すべきだ。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ③ 自治会で大事なことを決定する場合は、男性だけで決めたらよい。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ④ 女性が地域活動で活躍することに抵抗を感じる。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ⑤ 同性婚は、日本の社会には合わない。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ⑥ 自治会等の地域の行事に参加するのは、女性の方がよい。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ⑦ 地域の会合で、男性が上座、女性が下座に座る風潮に抵抗を感じない。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ⑧ 自治会の会長は、当然男性がつとめるべきだ。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ⑨ 男女共同参画社会は、特に女性が優遇される社会を意味する言葉である。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ⑩ 男女共同参画が進展すると、男性にとっていいことが少ない。 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

★あなたは、いくつの項目で「いいえ」にチェックが入りましたか？

三つの分野ごとにチェックした数を、下のチャートに記入してみましょう！

【三角形が大きいほど、男女共同参画への意識が高いと言えます。】



ポイント

『男女共同参画』は、一人一人の意識が変わることから始まります。

“まずは自分が変わる”ことから始めてみませんか？

男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

最終改正：平成十一年一二月二二日法律第一六〇号

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策
(第十三条—第二十条)

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

一方、少子高齢化の進展、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れ合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における

活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、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)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）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)

第九条 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)

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

(法制上の措置等)

第十一條 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措置を講じなければならない。

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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、閣議の決定を求めるなければならない。

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 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

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)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱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)

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

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の

円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう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)

第二十条 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。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

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

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

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、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十分の五未満であってはならない。

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

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、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)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 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。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一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四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、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、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二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五条第一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三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規

定により審議会の会長として定められ、又は同条第三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（平成一一年七月一六日法律第一〇二号）抄
(施行期日)

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

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

（職員の身分引継ぎ）

第三条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和二十三年法律第百二十号）第八条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（別に定める経過措置）

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

附 則（平成一一年一二月二二日法律第一六〇号）抄
(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

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

(平成十三年四月十三日法律第三十一号)

最終改正：平成二六年四月二三日法律第二八号

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二条）

第五章 雜則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 棚則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、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。

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにする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、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第百六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第百三十

六号) その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)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)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

- 一 面会を要求すること。
- 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
- 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
- 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
- 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

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

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき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 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令

（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

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おける事情

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情

五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

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（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに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）

第十五条 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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

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

5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

（保護命令の取消し）

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

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

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあつたときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その原本、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、相手方にあつては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 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十二条第二項（第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法 の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第百九号）の規定を準用する。
(最高裁判所規則)

第二十二条 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。

第五章 雜則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 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)

第二十四条 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)

第二十五条 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)

第二十六条 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)

第二十七条 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 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用（次号に掲げる費用を除く。）

二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用
三 第四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 第五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、第四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)

第二十八条 国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第一号及び第二号に掲げるものについては、その十分の五を負担するものとする。

- 2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。
- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
 - 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（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ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

第二十九条 保護命令(前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。)に違反した者は、一年以下の懲役又は百円以下の罰金に処する。

第三十条 第十二条第一項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第二十八条の二において読み替えて準用する第十二条第一項(第二十八条の二において準用する第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定により記載すべき事項について虚偽の記載のある申立書により保護命令の申立てをした者は、十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。ただし、第二章、第六条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第七条、第九条（配偶者暴力相談支援センターに係る部分に限る。）、第二十七条及び第二十八条の規定は、平成十四年四月一日から施行する。

(経過措置)

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三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)

第三条 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 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。）第十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 旧法第十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。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」とする。

（検討）

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 （平成一九年七月一日法律第一一三号） 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 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十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 （平成二五年七月三日法律第七二号） 抄
(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 （平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日
- 二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

（政令への委任）

第十九条 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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）

第五章 雜則（第二十六条—第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に發揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、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）

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

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）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）

第四条 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。

第二章 基本方針等

（基本方針）

第五条 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、閣議の決定を求めるべき事項
 - 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
 - 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)
- 第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
- 2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められていて、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
 - 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

- 第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要な事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
 - 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
 - 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
 - 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

第十一條 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。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

和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四

項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇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)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又是一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。
- 4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に閑して知り得た秘密を漏らしてはならない。
(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

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

第五章 雜則

(報告の徵収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法

第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反し

て、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百円以下の罰金に処する。

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

とよおかし

豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり条例

じょうれい

り条例

平成24年6月27日 条例第40号

(ふるさとへの想い)

日本の空から一度は姿を消したコウノトリが、再び
豊岡の空に羽ばたきました。
田んぼの中に、実りを手にする人々の笑顔や子どもたちの
姿、そしてさまざまな生きものが戻りつつあります。
わたしたちのふるさとでは、家族や親戚、近所の人が
一緒に稲の一株一株をおろそかにすることなく
収穫する風景があり、人と人とのつながり合う暮らしが大切にされていました。

(未来への責任)

今を生きるわたしたちは、改めて過去を見つめ直し、一人一人のいのち、一つ一つのいのちがかけがえのないものであること、すべてのいのちは自然界の一員としてつながっていること、そしていのちは互いに支え合っていることを深く理解し、まちづくりの基礎として未来に引き継いでいかなければなりません。

(いのちへの共感)

わたしたちは、みんな何かでつながっています。そして、一つ一つが互いに大切な一員として結び付いて自然界を成しており、不必要といえるものは何もありません。

自分のいのちには、限りがあります。だからいとおしく、大切なものです。

自分のいのちに思いを寄せ、他のいのちに思いを寄せる。その繰り返しの中から、いのちへの共感が生まれてきます。

(まちづくりへの決意)

戦争や大災害で絶たれたいのちへの痛恨の思い、人権問題への真剣な取組み、偉大なる先人たちの取組み、さまざまのことへ挑戦する人々の姿勢への共鳴、コウノトリの野生復帰から得られた人と生きものとの共生など、これまで豊岡が積み重ねてきた経験は、いのちへの共感となってつながり、大きな輝きを放っていくものと信じています。

わたしたちは、これからまちづくりの中で、さまざまいのちがつながる取組みを自らが実践し、「いのちへの共感

に満ちたまちづくり」を広げ、深めていくことを決意します。

じょうれい
(この条例が目指すこと)

じょう
じょうれい
第1条 この条例は、市が、いのちへの共感に満ちたまちをつくるための基本的な考え方、方法や役割を定めます。また、市と市民（以下「わたしたち」という。）の協力と共に、まちづくりを進め、未来に引き継いでいくことを目的とします。

きほんてき
(基本的な考え方)

じょう
きほんてき
第2条 わたしたちは、次の基本的な考え方に基づき、「いのちへの共感に満ちたまちづくり」を進めていきます。

- かぎ
(1) 限られているいのちを大切にします。
- (2) いのちのつながりを広げ、深めていきます。

- ひつ
(3) いのちのつながりを未来へ引き継いでいきます。

じょうれい
(条例の位置付け)

じょう
じょうれい
第3条 市は、この条例の理念を、市が定め、実施する基本的計画の根底に置きます。

やくわり
(市の役割)

じょう
けいいけん
第4条 市は、市民が暮らしと歴史の中で経験したいのちへの共感を、さらに広げ、深めるために、市民と協働してまちづくりを進めます。

やくわり
(市民の役割)

じょう
たが
とうと
ちいき
きぎょう
第5条 市民は、暮らしの中で互いのいのちの尊さ、家族・地域のつながりを大切にし、市や地域、学校、企業等と広く連携して、生き生きと暮らせるまちづくりを進めます。

(取組みの方法)

じょう
じっせん
第6条 わたしたちは、これまで実践してきた次のまちづくりを基本に、具体的な取組みを進め、さまざまな分野の取組みと連携して広げていきます。

- (1) いのちを守るまちづくり
- (2) 一人一人を尊重するまちづくり
- (3) ふるさとを愛するまちづくり
- (4) 挑戦する心を育むまちづくり
- (5) 人と生きものが共生するまちづくり

(いのちを守るまちづくり)

じょう
にちじょう
いっしゅん
第7条 わたしたちは、かけがえのない日常生活を一瞬にして奪った戦争と大災害を教訓に、地域のつながりや支え合いと平和な日常生活の大切さを学んできました。わたしたちは、次のとおりいのちを守るまちづくりを進めて

いきます。

(1) 防災力の向上を図るために訓練や研修を進め、災害時に「公助」「共助」「自助」を連携させ、災害に強い体制づくりを進めていきます。

(2) 生涯を通じて健康で生きがいを持って、心豊かに暮らすことができる「歩いて暮らすまちづくり」を進めていきます。

(3) 安心して子どもを産み、育て、子どもたちの笑顔が輝くまちをつくるため、まちぐるみで子育て支援活動を進めています。

(一人一人を尊重するまちづくり)

第8条 わたしたちは、互いの違いを認め合い、たくさん的人に支えられ、生かされていることを理解し、すべての人人が人として尊重されるまちを目指して努力を続けてきました。わたしたちは、次のとおり一人一人を尊重するまちづくりを進めていきます。

(1) 年齢、性別、障害、文化等の違いにかかわりなく、一人一人が持てる力を發揮して、生き生きと社会に参加し、活動ができるユニバーサル社会づくりを進めていきます。

(2) 一人一人が地域の一員として、自発的かつ自律的に男女共同参画社会づくりのための活動に参画し、人と人、家族や地域社会との絆を深め、互いに支え合うまちづくりを進めています。

(3) すべての人が、人権侵害を受けすことなく、生涯を通して健やかに暮らすことができるまちにするため、人権教育や啓発を進めていきます。

(ふるさとを愛するまちづくり)

第9条 わたしたちは、地域ぐるみで人とふるさとを育てるために「いのちの教育」や「村を育てる学力」づくりを学んできました。わたしたちは、次のとおりふるさとを愛するまちづくりを進めていきます。

(1) 一人一人が輝き、ふるさとを愛する子どもを育む教育に取り組んでいきます。

(2) 生きる力、助け合う心を持った子どもたちを地域全体で育てる自然体験や農業体験を進めていきます。

(3) 地域の活性化やコミュニティ活動の促進を図り、地域らしさを生かしたまちづくりを進めています。

(挑戦する心を育むまちづくり)

第10条 わたしたちは、大いなる好奇心を持ち続け、不撓ふくつ せいしん お 不屈の精神で未知の世界を切り拓いていく人々に惜しまれしゅ みない拍手を送ってきました。わたしたちは、次のとおり挑戦する心を育むまちづくりを進めています。

(1) どんな困難に遭っても決してくじけない心や、生きる力を育てるために、「子どもの野生復帰大作戦」等の取組みを進めています。

(2) 目標に向かって進む謙虚でひたむきな姿や、人々にゆめ あた そうぞうでき けんしょう 夢と希望、そして勇気を与える創造的な行動を顕彰する取組みを進めています。

(人と生きものが共生するまちづくり)

第11条 わたしたちは、コウノトリの野生復帰の取組みを通して、自然界のさまざまな生きがいかわり合って生きていることに改めて気付かされました。わたしたちは、次のとおり人と生きものが共生するまちづくりを進めています。

(1) 生きものと共生するまちづくりを進めるため、「生物多様性地域戦略」を取り組んでいきます。

(2) 安全・安心な農産物と多様な生きものを育み、環境負荷の軽減に配慮した「環境創造型農業」を進めていきます。

(3) 5月20日の「生きもの共生の日」を広め、いのちのつながりを大切にする啓発活動に取り組んでいきます。

(4) いのちと環境を守るため、持続可能な自然エネルギーの利活用や省エネルギーを進めています。

(その他)

第12条 この条例に定めるものほかに必要な事項は、市長及び教育委員会等が定めます。

附則
この条例は、公布の日から施行します。

豊岡市男女共同参画社会推進懇話会委員名簿

区分	氏名	所属・役職等	その他
学識経験者	◎神原 文子	神戸学院大学現代社会学部教授	アドバイザー兼務
関係団体選出	○足立 隆之	ハローワーク豊岡就職促進指導官	
	柳澤安喜夫	豊岡市区長連合会 副会長	第1回懇話会
	森田 好和	//	第2回懇話会～
	長田 浩平	豊岡商工会議所青年部 副会長	第1回懇話会
	河本 康伸	//	第2回懇話会～
	谷口千恵子	豊岡市商工会女性部 部長	
公募市民	宮嶋 珠美	豊岡市教育委員	
	和田いずみ	公募市民	
	武田 穎子	公募市民	
その他市長が認め る者	池田 遼香	子育てママ代表	
	宮部 保	兵庫県男女共同参画推進員	第1回懇話会
	瀧下真理子	//	第2回懇話会～

◎：座長 ○：副座長

豊岡市男女共同参画プラン策定委員会委員名簿

補職名	氏名	備考
政策調整課	福田 一成	～H28. 3. 31
	藤田 大輔	H28. 4. 1～
総務課	西村 嘉通	～H28. 3. 31
	高木智佳子	H28. 4. 1～
防災課	高橋 正人	
秘書広報課	北村 直之	
職員課	川瀬 貴之	
社会福祉課	○船野 恵子	
健康増進課	◎澤口久美子	
高年介護課	谷口 敦子	
エコバレー推進課	小川 一昭	～H28. 3. 31
大交流課	宮垣 均	H28. 4. 1～
農林水産課	石田 敦史	～H28. 3. 31
	松岡 久雄	H28. 4. 1～
こども教育課	磯 謙一郎	～H28. 3. 31
	根岸 有香	H28. 4. 1～
こども育成課	中村くに子	
生涯学習課	伊藤八千代	

◎：委員長 ○：副委員長

策定の経過

年月日	項目	概要
平成 27 年 度	平成 27 年 7 月	・男女共同参画社会実現についてのアンケート 【20 歳以上の市民 1,200 人対象】
	平成 27 年 9 月	・男女共同参画社会実現についてのアンケート 【従業員数 5 名以上の事業所 826 社対象】
	平成 27 年 12 月 22 日	・新プランの策定方針 ・市民意識調査結果
	平成 28 年 1 月 28 日	・豊岡市男女共同参画社会推進懇話会の設置 ・新プランの策定方針 ・市民意識調査結果
平成 28 年 度	平成 28 年 4 月 25 日	・新プランの骨子案検討
	平成 28 年 5 月 30 日	・新プランの骨子案検討
	平成 28 年 7 月 12 日	・新プランの素案検討 ・事業所調査結果
	平成 28 年 8 月 25 日	・新プランの素案検討 ・事業所調査結果
	平成 28 年 9 月 29 日	・新プランの素案再検討
	平成 28 年 10 月 27 日	・最終案確認
	平成 29 年 1 月 27 日	・2 月 8 日まで
	平成 29 年 2 月 14 日	・新プラン策定
	平成 29 年 3 月 27 日	・市長に提言書を提出

パブリック・コメント結果概要

(1) 意見募集期間

平成 29 (2017) 年 1 月 27 日 (金) から平成 29 (2017) 年 2 月 8 日 (水)

(2) 意見の提出方法

郵送、FAX、Eメール、持参

(3) 周知方法

募集記事を豊岡市ホームページに掲載したほか、市役所 6 階の生涯学習課、各振興局 地域振興課窓口に資料を設置した。

(4) 実施結果

ア 意見提出者

1 名 (内訳 Eメール 1 名)

イ 意見の詳細

1 件 (内訳 個別事業について 1 件)

男女共同参画社会の実現にむけての市民意識調査

1. 調査の目的

家庭・地域・職場等における市民の男女共同参画に対する意識等を調査し、今後の効果的な男女共同参画に関する施策を検討するための基礎資料とする目的とした。

2. 調査の方法

調査期間 平成 27 年 7 月 1 日～7 月 14 日

調査対象 市内の満 20 歳以上の男女個人（外国人含む）

対象者数 1,200 人（男性 600 人、女性 600 人）

対象者抽出の方法 層化無作為抽出法

実査方法 郵送法

3. 調査票の回収

回収数 444 ※男性:191 女性:249 無効数: 4

回収率 37.0%

【有効回答数 440 (36.7%)】

4. アンケート分析

神戸学院大学（現代社会学部）神原文子教授

性別集計: Q2.年齢

度数	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	無回答
全体	440	9.1	13.2	14.3	19.5	23.6	19.3
男性	191	6.3	12.6	12.6	20.9	24.6	22.5
女性	249	11.2	13.7	15.7	18.5	22.9	16.9

性別集計: Q3.お住まい

度数	1.豊岡地域	2.城崎地域	3.竹野地域	4.日高地域	5.出石地域	6.但東地域	無回答
全体	440	50.9	4.8	6.4	19.1	11.8	6.4
男性	191	53.4	3.1	6.3	17.8	12.0	6.8
女性	249	49.0	6.0	6.4	20.1	11.6	6.0

5. 調査の結果（要約）

（1）男女の役割分担意識について

- ・「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識は、「そうは思わない」と回答した割合が 78.6%（男性 74.9%、女性 81.5%）と最も高く、女性の方が男性より役割分担意識が低い傾向にある。
- ・役割分担意識が低い理由として、男女ともに、「性にかかわりなく個性を發揮すればよいことであり、固定する必要はない」と回答した割合が 43.1%（男性 39.9%、女性 45.3%）と最も高い。次いで、「家庭においても社会においても、男女ともに自立することが望ましい」となっており、男性より女性の方が高い割合を示している。
- ・役割分担を肯定する考え方として、男女ともに、「男は外の仕事に、女は家事・育児に適している」と回答した割合が 45.1%（男性 38.7%、女性 55.0%）と最も高い。次いで、「男女の役割を固定したほうが、家庭生活がうまくいく」となっており、男性が 22.6%、女性が 25.0%で、女性の方が高い割合を示しているが、前回の調査と逆転している。
- ・家庭での男女の役割分担について、現状は、男女ともに「男女とも仕事をし、家事・育児は主に女が分担している」と回答した割合が 35.7%（男性 34.6%、女性 36.5%）と最も高くなっている。次いで、「男女とも仕事をし、家事・育児も男女で分担している」と回答した割合が 20.5%（男性 22.5%、女性 18.9%）となっている。
- ・役割分担の理想について、男女ともに、「男女とも仕事をし、家事・育児も男女で分担している」と回答した割合が 69.1%（男性 66.0%、女性 71.5%）と最も高いが、一方で、「男は仕事、女は家事・育児を分担している」、「男女とも仕事をし、家事・育児は主に女が分担している」と回答した割合は、ともに男性の方が高い。
男性は女性より家事・育児を女性の仕事とする意識が強い傾向にあると言える。
- ・家庭における男女の役割分担についての話し合いは、全体の 64.8%が家庭で話し合ったことがあると回答している。年代別では、30 代が 41.4%を示しており、他の年代に比べて高い。
- ・男性の家庭生活や地域活動への参画促進策について、すべての性別・年代で「事業所との協力のもと、両性の仕事と家庭の両立を支援する体制の整備」と回答した割合が 47.5%（男性 44.0%、女性 50.2%）と最も高く、次いで、「労働時間の短縮」32.3%（男性 33.0%、女性 31.7%）となっている。
年齢別では、20 代が 45.0%、30 代が 41.4%と高い。

（2）子育て観、少子化について

- ・子どもを育てる場合、「男の子と女の子を区別している」と感じるときについて、「子どもの進路・将来」35.9%（男性 41.4%、女性 31.7%）、「作法・門限などの生活上のしつけ」28.4%（男性 29.3%、女性 27.7%）と回答した割合が高く、中でも「子どもの進路・将来」は、30 代を除き、年代とともに上昇する傾向にある。
「区別することはない」と回答したのは、全体の 34.8%であり、どの年代も 30%以上と高い割合である。

- 子どもの育て方について、すべての性別・年代で「なるべく同じように育てたほうがよいと思うが、ある程度は男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい」と回答した割合が 67.5%（男性 66.5%、女性 68.3%）と最も高い。また、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい」と回答したのは男性が 12.0%、女性は 2.8%で男性の方が割合が高く、女性より男性の方が育て方に強く性別役割をもっている傾向にある。

わが国の少子化の原因について、すべての年代・性別で「子どもの教育費負担など、主に経済的理由による」74.5%（男性 75.4%、女性 73.9%）や「男女が共に働きながら子育てできる、地域や職場などの育児環境が整っていないから」70.2%（男性 68.1%、女性 71.9%）と回答した割合が高くなっている。

（3）生活における優先度について

- 日頃の生活の優先度について、「仕事優先型」と回答した割合は 38.9%（男性 55.0%、女性 26.5%）で、「家庭優先型」と回答した割合 42.7%（男性 26.2%、女性 55.4%）と、男女でまったく逆の傾向を示している。年代別にみると、20代は「個人優先型」が 32.5%であり、他の年代より飛びぬけて高く、未婚者が多いものと推測される。

（4）仕事と生活の調和を進めることで得られる効果

- 仕事と生活の調和がもたらす効果について、「家族や大切な人との絆が深まる」と回答した割合が 56.4%（男性 57.1%、女性 55.8%）と最も高く、年代別に見ると、若い年代ほど高い傾向である。

（5）女性と仕事について

- 女性が仕事を持つことについて、男性では、「出産・育児期間は一時的に仕事を離れ、子育てを終えてから再就職するのがよい」と回答した割合が 45.0%と最も高く、女性では、「結婚や出産後も、仕事を持ち継続できることがよい」と回答した割合が 51.8%と最も高く、前回の調査と逆転している。
- 女性の就労促進策について、男女とも、「家庭における夫や家族の理解や協力」と回答した割合が 60.5%（男性 55.5%、女性 64.3%）と最も高く、年代別でも、50代（60.5%）や 60代（70.5%）では 6割を超えており。一方で、「職場における理解や協力」と回答した割合が、20代（67.5%）、30代（65.5%）とこちらも 6割を超えており。

（6）男女の人権について

- 自尊感情（自己に対するに対する評価感情）について、「困難な時でも、何とかやり遂げることができると思う」と回答した割合 19.3%（男性 20.4%、女性 18.5%）や、「どんな時でも、自分を受け入れ、認めてくれる人がいる」と回答した割合 29.5%（男性 25.1%、女性 32.9%）と男女差はあるが高い傾向である。

一方で、「当てはまらない（あまり当てはまらない）」と回答した中で「自分は何をしても、だめな人間だと思うことがある」が 43.5%と最も高い割合となっており、その傾向は、女性（39.4%）より男性（48.7%）の方が高い傾向にある。

- 女性に関する人権上問題があると考える事柄について、「男女の固定的な役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」など）を他の人に押しつけること」と回答した割合（45.2%）が、男性は44.5%、女性は45.8%となっており、年代別で見ると、20代、30代、40代は全体の5割を占めている。また、「家庭内における夫の妻へ対する暴力」34.3%、「職場における肉体的・精神的なセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）」34.3%と高くなっている。
- 「男もつらい」と感じる理由について、男女とも、「男だからとがんばることを強要される」と回答した割合が45.5%（男性 36.6%、女性 52.2%）と最も高く、年代別でも、20代から50代で4割以上の高い割合を占めている。また、男性では、「仕事の責任が大きい、仕事ができて当たり前だと言われる」と回答した割合も高く、年代別でも、すべての年代で比較的高い。一方で、「感じることはない」と回答した割合12.3%は、男性24.6%、女性2.8%と、男性の方が高く、男性よりも女性の方が「男もつらい」と感じている。
- 「男もつらい」と感じることへの対処について、すべての性別・年代で「固定概念から自由になり、性別に左右されない生き方をする」と回答した割合が34.8%（男性 24.6%、女性 42.6%）と最も高く、女性の方が高い傾向がある。一方で、70代以上では、「社会を背負って立つのが男の生き方であり、変える必要はまったくない」と回答した割合が8.2%と他の年代と比べ際立っている。
- 配偶者からのドメスティック・バイオレンスの経験の有無では、「大声で怒鳴られる」18.6%（男性 13.1%、女性 22.9%）と、「何を言っても無視され続ける」14.1%（男性 14.2%、女性 14.0%）は女性の方が高い傾向となっている。
- 配偶者等からされた行為への対処は、「黙って我慢した」と回答した割合が、56.3%（男性 69.6%、女性 50.0%）と最も高くなっている。
- 配偶者等からされた行為の相談窓口の認知度は、「知っている」と回答した割合が、35.4%（男性 21.9%、女性 44.0%）と男性は女性の半分の認知度である。
- 職場でされた行為では、「無理な仕事量を押しつけられる」と回答した割合が、13.4%（男性 14.7%、女性 12.4%）と最も高くなっている。
- 職場でされた行為への対処は、「黙って我慢した」割合が 35.4%（男性 48.2%、女性 25.2%）と最も高くなっている。
- 女性に対する暴力をなくすために必要なことでは、「子どものときから、男女平等や自尊感情、性に関する教育を充実する」と回答した割合が 44.1%（男性 45.5%、女性 43.0%）と最も高く、「女性に対する暴力は人権侵害だという、社会的な認識を高める」（42.5%）が次に高くなっている。

（7）政策・方針決定過程への女性の参加について

- 女性が政策の企画や方針決定の過程に進出していない理由については、性別、すべての年代で「女性を積極的に登用しようという男女共同参画意識の啓発・学習が足りない」と回答した割合が37.5%（男性 42.4%、女性 33.7%）と最も高い。また、50代から60代では、「女性側の積極性が十分でない」と回答した割合も高くなっている。

(8) 地域(区)における男女共同参画について

- 会合等への参加については、男女とも、「世帯主」と回答した割合 57.5%（男性 65.4%、女性 51.4%）と5割を超えている。
- 地域行事や会合に参加する男女の割合に差がある理由として、「社会的なしきたりや習わし」が 60.0%（男性 54.5%、女性 64.3%）と最も高く、次いで「性別によって役割が違うという意識」が 39.1%（男性 39.8%、女性 38.6%）となっている。

(9) 男女共同参画社会の実現について

- 男女とも、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実させる」と回答した割合が 45.2%（男性 37.2%、女性 51.4%）と最も高く、次いで男女とも、「女性を各種委員会や審議会などの政策・方針決定の場に積極的に登用する」と回答した割合が 27.3%（男性 29.8%、女性 25.3%）と高くなっている。また、年代別では、30代までは「職場における男女の均等な待遇について事業所等に働きかけを行う」と回答した割合が比較的高く、40代以降は、「女性を各種委員会や審議会などの政策・方針決定の場に積極的に登用する」と回答した割合が高い。

男女共同参画社会の実現にむけての事業所調査

1. 調査の目的

事業所における男女共同参画に関する状況の把握及び意見聴取を行うもの。

2. 調査の方法

調査期間 平成 27 年 9 月 14 日～9 月 30 日

調査対象 市内の従業員数 5 人以上の事業所

発送数 826 件

実査方法 郵送法

3. 調査票の回収

回収数 446

回収率 54.0%

4. アンケート分析

神戸学院大学（現代社会学部）神原文子教授

5. 調査の結果（要約）

（1）企業の基本属性

- 協力企業数は 446 社。回答者は、「1. 経営者」201 人（45.1%）、「2. 人事担当者」36 人（8.1%）、「3. 総務担当者」158 人（35.4%）、「4. その他」39 人（8.7%）、そして「不明」12 人（2.7%）
- 協力企業の産業分類は、多い順に「6. 卸売・小売業」21.3%、「2. 製造業」19.3%、「1. 建設」18.8%
- 常用雇用者数は、「10 人未満」48.7%、「50 人未満」40.4%、「50 人以上」は、8.7%
- 常用雇用者に占める女性比率は、「10%未満」29.4%、「20%未満」16.6%、「30%未満」16.8% であり、「30%未満」は 62.8% である。逆に、女性比率が 50% 以上の企業は、18.6%
- 「パート・派遣」等の非正規職を雇用している企業は 28.3%、「10 人未満」51.8%、「30 人未満」13.2%、「50 人未満」2.5%、「100 人未満」1.8%、そして、「100 人以上」1.6%
- 「パート・派遣」など非正規職に占める女性比率は、「60%以上」46.2%、「50%～60% 未満」5.2% と、女性比率が 50% 以上の企業が 51.4% と過半数を占める。非正規職の女性比率が 50% 未満は 24.6% である。非正規職が 0 人の企業は、全体の 28.3%

（2）女性の積極的活用について

- 女性管理職の比率は 446 社の中で、「5 人未満」74.4%、「10 人未満」14.1%、「10 人～50 人未満」7.6% であり、「50 人以上」は 1.1%
- 管理職に占める女性比率は、「10%未満」53.4%、「20%未満」4.5%、「30%未満」6.5% であり、「30%未満」が全体の 64.4% を占める。50% 以上の企業は 17.5%

- 管理職が存在すると回答のあった 433 社中、管理職の平均人数 5.3 人、男性管理職の平均人数は 4.5 人、女性管理職の平均人数は 0.8 人

(3) ポジティブ・アクションの取組

- ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は、115 社 (25.8%) であり、取り組んでいないのは 314 社 (70.4%)
- 常用雇用者規模が大きいほど、ポジティブ・アクションに取り組んでいるというわけではないことが解った。常用雇用者規模が 300 人以上の企業のうち、57.1%が取り組んでいるが、100 人以上 300 人未満の企業では 28.6% にすぎない。10 人未満の企業では 217 社のうち、取り組んでいるのは 18.0% にすぎない。
- 女性管理職比率が 20% 以上 50% 未満の企業において、比較的ポジティブ・アクションに取り組んでいることが解る。女性管理職比率が 50% 以上の企業においてもポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいる企業の比率が高いとは言えない。女性管理職比率 60% 以上という 19 社の中で取り組んでいるのは 31.6% である。
- ポジティブ・アクションに取り組んでいると回答のあった 115 社中、取り組んでいる内容は、「業務に必要な知識や資格取得のための教育訓練や研修を性別に関係なく実施している」68 社 (59.1%)、「女性が提案や発言をしやすいよう配慮している」66 社 (57.4%)、「性別による評価をすることのないよう人事基準を明確にしている」52 社 (45.2%) などが高い比率を占めている。
- ポジティブ・アクションに積極的に取り組むようになったきっかけは、「トップの方針」90 社 (78.3%)、「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法への対応として）」40 社 (34.8%) が高い比率を占めている。
- ポジティブ・アクションに取り組んだ成果をみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」55 社 (47.8%)、「男性が女性を対等な存在としてみるようになった」49 社 (42.6%)、「組織が活性化された」39 社 (33.9%) などが高い数値を示している。
- ポジティブ・アクションを進めていくために、特にどの項目に取り組むべきかを問う項目は、「男女均等な待遇の確保」161 社 (36.1%)、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気を改善する」149 社 (33.4%)、「女性従業員の勤続年数の伸長（短時間勤務、育児・介護休業）を取得しやすいように制度を整備するなど」135 社 (30.3%)、「女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む」101 社 (22.6%) と続く。
- ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むことについて、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」214 社 (48.0%) が圧倒的に高い比率であり、次いで、「ポジティブ・アクションの取り組みに関するマニュアルの作成や配布」67 社 (15.0%)、「職場における男女平等を推進する法制度の整備」51 社 (11.4%) と続く。「望むことはない」は、70 社 (15.7%) となっている。

(4) 育児・介護支援について

- 育児や介護制度のある企業は 199 社 (44.6%)、制度のない企業は 243 社 (54.5%)、不明 4 社 (0.9%) である。
- 育児や介護制度のある 199 社のうち、実施している取組は、「法律の枠内の育児・介護休業制度がある」 165 社 (82.9%)、「勤務条件等に関して、育児や介護をする従業員の希望を聞き入れている」 85 社 (42.7%)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」 84 社 (42.2%)、「結婚・出産・育児退職者の再雇用制度がある」 35 社 (17.6%)、「在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している」 21 社 (10.6%) などである。
- 育児休業を取得した男性が 1 人いる企業は 6 社 (3.0%)、6 人いる企業が 1 社 (0.5%) である。育児休業を取得した女性が 1 人いる企業は 38 社 (19.1%)、2 人以上いる企業は 20.1% である。
- 介護制度のある企業 199 社中、過去 3 年間(平成 24 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日)に介護休業を取得した男性従業員のいる企業は 3 社 (1.5%)、女性従業員のいる企業は 19 社 (9.7%) である。
- 介護休業を取得した従業員がいなかったと回答のあった 174 社について、介護休業を取得した従業員がいなかった理由は、「該当者がいないから」 127 社 (73.0%)、「本人が希望しないから」 54 社 (31.0%)、「これまで誰も取得していないから」 21 社 (12.1%) 「制度の周知が徹底されていないから」 11 社 (6.3%) などである。
- 育児休業や介護休業を取得した従業員のいる企業は 89 社。育児休業や介護休業を取得中の従業員の代替要員については、「部署内でやりくり」 50 社 (56.2%)、「従業員の配置転換で対応」 29 社 (32.6%)、「期間雇用者（パート・アルバイト）や派遣労働者を利用」 25 社 (28.1%)、「新たに正社員を雇用」 13 社 (14.6%) などとなっており、多くの企業が、人手を増やすことで対応していることが解る。
- 育児休業の取得者のいる 84 社のうち、「従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた」について、効果や変化があったという回答が 51.2% と高い数値を示している反面、「従業員一人当たりの業務量が増えた」について、効果や変化があったという回答が 39.3% となっている。介護休業を取得した従業員のいる 24 社についてみると、介護休業自体が、育児休業よりも休業期間が短いことが関係しているのかもしれないが、いずれの項目についても「どちらともいえない」が最も高い数値になっている。
- 仕事と育児や介護との両立にとって重要なことをみると、「保育園等、社会的サポート体制の充実」 132 社 (29.6%)、「行政による経費補助」 91 社 (20.4%)、「仕事と家庭の両立支援制度の充実」 88 社 (19.7%)、「休業取得に対する上司や同僚の理解浸透」 83 (18.6%) と続く。

(5) セクシャル・ハラスメント対策について

- 全企業の中で既に実施されている取組は、「就業規則などにセクハラ防止の規定を定めている」30.5%、「事業所内に相談窓口を設けている」20.4%である。いずれの項目についても、半数近くが、「実施する予定はない」と回答している。
- セクハラで処分を受けた事例のあるのは16社(3.6%)、事例がないのは、413社(92.6%)不明17社(3.8%)である。

(6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

- ワーク・ライフ・バランスの認知を尋ねると、「言葉も内容も知っている」109社(24.4%)、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」161社(36.1%)、「言葉も内容も知らない」157社(35.2%)、不明19社(4.3%)という結果であった。
- ワーク・ライフ・バランスの取組の現状は、「既に十分取り組んでいる」17社(3.8%)、「取り組んでいるが不十分である」95社(21.3%)、「全く取り組んでいない」163社(36.5%)、「現状のままで問題ない」145社(32.5%)である。将来では、「積極的に取り組むべき」72社(16.1%)、「ある程度取り組むべき」210社(47.1%)、「取り組む必要はない」9社(20.%)、「現状のままでよい」122社(27.4%)である。

(7) 男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的にかかわることについて

- 男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的にかかわることについて、「積極的にかかわるべき」70社(15.7%)、「仕事に支障のない範囲でかかわるべき」278社(62.3%)「必要に迫られたときにかかわるべき」76社(17.0%)、そして、「かかわる必要はない」3社(0.7%)である。
- 男性従業員が家事や育児などの家庭生活に積極的にかかわるための課題について、「代替要員の確保」258社(57.8%)、「職場の理解」221社(49.6%)、「前例（モデル）がないのでわからない」112社(25.1%)と続いた。

(8) ワーク・ライフ・バランスの浸透・定着に妨げになっているもの

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を浸透・定着させる妨げとなっているものに関する回答は、「新たに従業員を雇う余裕がない」187社(41.9%)、「導入のノウハウや情報が不足している」136社(30.5%)、「勤務時間等制度上の困難さ」129社(28.9%)、「制度導入によるコスト面が心配」120社(26.9%)、「制度導入等に対する公的な資金的支援の不足」90社(20.2%)と続く。

(9) 男女共同参画に関する今後の取組について

- 男女共同参画に関する今後の取組についての回答は、「特に予定はない」が153社(34.3%)と最も高い。次いで、「育児休業や介護休業がとりやすい職場環境づくり」148社(33.2%)、「多様な働き方ができる職場づくり」92社(20.6%)、「結婚・出産・育児退職者の再雇用制度の導入」77社(17.3%)、「女性のキャリアアップのための研修」67社(15.0%)、「女性の管理職登用」66社(14.8%)となっている。

男女共同参画推進に関する年表

区分	国	兵庫県	豊岡市
昭和 50 (1975)年	●婦人問題企画推進本部設置 ●婦人問題企画推進会議開催		
昭和 52 (1977)年	●「国内行動計画」策定	●婦人対策室設置	
昭和 56 (1981)年	●「国内行動計画後期重点目標」策定	●「ひょうごの婦人(白書)」発行 ●婦人問題研究会議設置	
昭和 60 (1985)年	●「国籍法」の改正 ●「男女雇用機会均等法」の公布 ●「女子差別撤廃条約」批准	●「ひょうごの婦人しあわせプラン」策定	
昭和 62 (1987)年	●「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
平成2 (1990)年		●「新ひょうごの女性しあわせプラン」策定	●女性団体連絡協議会発足(旧出石町)
平成3 (1991)年	●「育児休業法」の公布		●「女性学級」の開設(文化振興・講演の開催等)(旧但東町)
平成4 (1992)年		●県立女性センター・イーブン開設	
平成6 (1994)年	●男女共同参画室設置 ●男女共同参画審議会設置 ●男女共同参画推進本部設置		
平成7 (1995)年	●「育児休業法」の改正(介護休業制度の法制化)		
平成8 (1996)年	●男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 ●「男女共同参画 2000 年プラン」策定	●「新ひょうごの女性しあわせプラン後期実施計画」策定	
平成9 (1997)年	●男女共同参画審議会設置 ●「男女雇用機会均等法」改正 ●「介護保険法」公布		
平成 10 (1998)年			●女性のまちづくり団体「夢パレット」発足(旧出石町)
平成 11 (1999)年	●「男女共同参画社会基本法」公布、施行		●「豊岡市男女共同参画プラン懇話会」設置(旧豊岡市) ●市民意識調査の実施(旧豊岡市) ●イーブンネット・たじま発足(但馬)

区分	国	兵庫県	豊岡市
平成 12 (2000)年	●「男女共同参画基本計画」策定	●女性施策推進委員が「兵庫県男女共同参画計画」への提言の発表	●「豊岡市男女共同参画プラン」策定(旧豊岡市)
平成 13 (2001)年	●男女共同参画会議設置 ●男女共同参画局設置 ●「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」施行	●「兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン 21－」策定	●「豊岡市男女共同参画プラン推進協議会」設置(旧豊岡市)
平成 14 (2002)年		●「男女共同参画社会づくり条例」制定・施行 ●県立女性センターから県立男女共同参画センターに改称	●女性議会の開催(旧豊岡市)
平成 15 (2003)年	●男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」	●「男女共同参画兵庫県率先行動計画－ひょうごアクション8－」策定	●「男女共同参画アンケート調査」の実施・結果を広報に掲載(旧但東町)
平成 16 (2004)年	●「少子化社会対策大綱」策定 ●「改正DV防止法」施行		
平成 17 (2005)年	●「男女共同参画基本計画(第2次)」策定 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」策定		●「豊岡市男女共同参画プラン懇話会」設置 ●市民意識調査の実施・広報への掲載
平成 18 (2006)年	●「男女雇用機会均等法」改正 ●「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	●「兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン21-後期実施計画」策定 ●「第2次男女共同参画兵庫県率先行動計画-新ひょうごアクション8-」策定 ●「兵庫県配偶者等からの暴力(DV)対策基本計画」策定	●「豊岡市男女共同参画プラン－みんな生きいき暮らしやすい社会へ－」策定
平成 19 (2007)年	●「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
平成 20 (2008)年	●「改正DV防止法」施行 ●「女性の参画加速プログラム」策定		

区分	国	兵庫県	豊岡市
平成 21 (2009)年	●「育児・介護休業法」改正	●「第3次男女共同参画兵庫県率 先行動計画－ひょうごアクション 8－」策定 ●「兵庫県配偶者等からの暴力対 策基本計画」策定	
平成 22 (2010)年	●「男女共同参画基本計画(第3次)」 策定		●「豊岡市男女共同参画プラン 懇話会」設置 ●市民意識調査の実施
平成 23 (2011)年		●「新ひょうご男女共同参画プラン 21」策定	
平成 24 (2012)年	●「育児・介護休業法」改正の全面施 行 ●「女性の活躍推進による経済活性 化」行動計画」策定	●「第4次男女共同参画兵庫県率 先行動計画－ひょうごアクション 8－」策定	●「第2次豊岡市男女共同参画 プラン－一人ひとりを尊重し、 支え合う社会へ－」策定
平成 25 (2013)年	●「日本再興戦略」において「女性の 活躍推進」を日本の成長戦略の中 核に位置付けることの閣議決定		
平成 26 (2014)年	●「改正DV防止法」施行 ●「改正男女雇用機会均等法」施行 ●すべての女性が輝く社会づくり本部 設置「すべての女性が輝く政策パッ ケージ」決定	●「兵庫県DV防止・被害者保護計 画」策定	
平成 27 (2015)年	●「男女共同参画基本計画(第4次)」 閣議決定	●「第5次男女共同参画兵庫県率 先行動計画－ひょうごアクション プラン8－」策定	●市民意識調査の実施 ●事業所調査の実施 ●「豊岡市男女共同参画社会推 進懇話会」設置
平成 28 (2016)年	●「女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律」施行	●「ひょうご男女いきいきプラン 2020」(第3次兵庫県男女共同 参画計画)策定	
平成 29 (2017)年			●「第3次豊岡市男女共同参画 プラン－だれもが暮らしやすい 社会－」策定

男女共同参画シンボルマークは、男女が手を取り合っている様子をモチーフにし、互いに尊重しあい、共に歩んでいたらという願いがこめられています。このマークを広報啓発活動において活用し、それぞれの地域や個人に、より身近な問題として意識して頂きたいと考えています。



男女共同参画

内閣府男女共同参画局ホームページ (<http://www.gender.go.jp/symbol/>)

仕事と生活の調和推進室では、平成 20 年 6 月から「カエル！ジャパン」キャンペーンを展開しています。

キャンペーンは、企業や働く方、各種団体、国・地方公共団体はもちろんのこと、老若男女すべての皆さんのが参加により、社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組んでいくことを目指しています。



内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ (http://www.caо.go.jp/wlb/change_jpn/)

【くるみんマーク・プラチナくるみんマーク】

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証で、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

さらに、平成 27 年 4 月 1 日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たに **プラチナくるみん認定** が始まりました。

厚生労働省ホームページ

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)

【女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし】】

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」を商品などに付することができます。

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000114100.html>)



～だれもが暮らしやすい社会～

■ 第3次豊岡市男女共同参画プラン ■

平成29（2017）年3月

発行 豊岡市地域コミュニティ振興部

生涯学習課 人権・男女共同参画係

〒668-8666 豊岡市中央町2番4号

電話 0796-23-0341（直通）

FAX 0796-29-0054