

参 考 资 料

男女共同参画チェックシート

あなたは次のことについてどう思いますか？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"/>
	はい	いいえ
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、仕方がない。	<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"/>

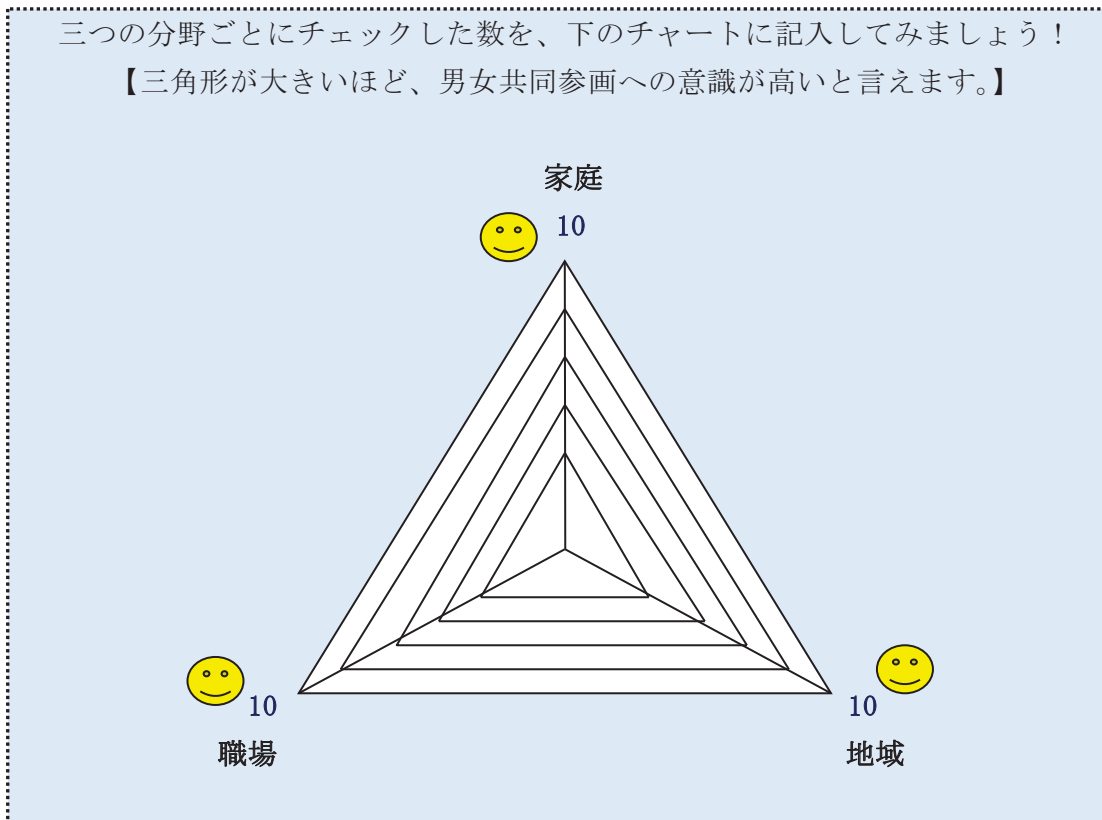
地 域

- 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。 はい いいえ
- 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。 はい いいえ
- 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。 はい いいえ
- ④ 女性が地域活動で活躍することに抵抗を感じる。 はい いいえ
- ⑤ 同性婚は、日本の社会には合わない。 はい いいえ
- 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。 はい いいえ
- 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。 はい いいえ
- ⑧ 自治会の会長は、当然男性がつとめるべきだ。 はい いいえ
- 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。 はい いいえ
- 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。 はい いいえ

★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ところから始まります。

“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での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

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

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）ののっとり、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に努めなければならない。

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、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。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 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に努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

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

円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう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ってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、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（平成十一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二百十号）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、別に辞令を發せられない限り、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（平成十一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―第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条―第二十八條）

第五章の二 補則（第二十八條の二）

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での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

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

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

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

第一章 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條の二において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

- 第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。
- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにする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る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る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四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第二百二十九号)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つては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつ

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つては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力。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つては、当該配偶者であつた者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかい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り。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて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行わなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれが大きいと認めるに足りる申立ての時にける事情

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疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

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

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

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

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

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

（保護命令の取消し）

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令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ったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して二月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書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 雑則

(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百万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 雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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にすることを旨として、行われなければならない。

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

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

第三条 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、閣議の決定を求めなければならない。

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

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

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

和二十二年法律第四百四十一号)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は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(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 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反し

て、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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。

豊岡市いのちへの共感に満ちたまちづくり

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、近所の人が一緒になって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、人と人が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。その繰り返しのなかから、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り組み、偉大なる先人たちの取り組み、さまざまな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つてつながり、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、これからのまちづくりの中で、さまざまないのちがつながる取り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。

(この条例が目指すこと)

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。）の協力と共感のもと、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。

(基本的な考え方)

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。

- (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。
- (3) いのちのつながりを未来へ引き継いでいきます。

(条例の位置付け)

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。

(市の役割)

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。

(市民の役割)

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)

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がっていきます。

- (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)

第7条 わたしたちは、かけがえのない日常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きます。

(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、たくさんの人に支えられ、生かされていることを理解し、すべての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らず、一人一人が持てる力を発揮して、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きます。
- (3) すべての人が、人権侵害を受けることなく、生涯を通じ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きます。

(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、不屈の精神で未知の世界を切り拓いていく人々に惜し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きます。

- (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」等の取り組みを進めていきます。
- (2) 目標に向かって進む謙虚でひたむきな姿勢や、人々に夢と希望、そして勇気を与える創造的な行動を顕彰する取り組みを進めていきます。

(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り組みを通して、自然界のさまざまないのちがかかわり合っ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きます。

- (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」に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きます。

(その他)

第12条 この条例に定めるもの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	
	宮嶋 珠美	豊岡市教育委員	
公募市民	和田いずみ	公募市民	
	武田 禎子	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	市民意識調査	・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	事業所調査	・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	第1回豊岡市男女共同 参画プラン策定委員会	・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	第1回豊岡市男女共同 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	第2回豊岡市男女共同 参画プラン策定委員会	・新プランの骨子案検討
	平成 28 年 5 月 30 日	第2回豊岡市男女共同 参画社会推進懇話会	・新プランの骨子案検討
	平成 28 年 7 月 12 日	第3回豊岡市男女共同 参画プラン策定委員会	・新プランの素案検討 ・事業所調査結果
	平成 28 年 8 月 25 日	第3回豊岡市男女共同 参画社会推進懇話会	・新プランの素案検討 ・事業所調査結果
	平成 28 年 9 月 29 日	第4回豊岡市男女共同 参画プラン策定委員会	・新プランの素案再検討
	平成 28 年 10 月 27 日	第4回豊岡市男女共同 参画社会推進懇話会	・最終案確認
	平成 29 年 1 月 27 日	パブリックコメント	・2月8日まで
	平成 29 年 2 月 14 日	第5回豊岡市男女共同 参画社会推進懇話会	・新プラン策定
	平成 29 年 3 月 27 日	豊岡市男女共同参画社 会推進に向けた提言	・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、F A X、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ことを目的とした。

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	0.9
男性	191	6.3	12.6	12.6	20.9	24.6	22.5	0.5
女性	249	11.2	13.7	15.7	18.5	22.9	16.9	1.2

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	0.7
男性	191	53.4	3.1	6.3	17.8	12.0	6.8	0.5
女性	249	49.0	6.0	6.4	20.1	11.6	6.0	0.8

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、「性にかかわらず個性を発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の理由として、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、仕事をも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割を超えている。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割を超えている。

（6）男女の人権について

- 自尊感情（自己に対する対する評価感情）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、だめな人間だと思ふことがある」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、仕事ができても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ない企業は 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%)などとなり、多くの企業が、人手を増やさない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ー」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、共に歩いていけ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://wwwa.cao.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>)