第3次
津市男女共同参画基本計画

平成30年3月

津　市

男女共同参画社会の実現をめざして

津市では、男女共同参画社会の実現に向け、平成 19 年３月に「男女共同参画都市」を宣言し、同月「津市男女共同参画推進条例」を施行しました。

この条例に基づき、平成 20 年７月に「津市男女共同参画基本計画」、平成 25 年３月に「第２次津市男女共同参画基本計画」を策定し、男女が支えあい、いきいきと暮らせるまちをめざし、さまざまな施策を展開してまいりました。

しかしながら、近年、少子・高齢化の進行による人口減少や国際化・情報化の進展、経済状況の変動など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しており、今後、社会の活力を維持していくためには、男女共同参画の視点を持った取り組みを一層進めることが極めて重要になってきています。

平成 27 年８月には、「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）が成立し、これまで以上に多様な働き方への環境づくりを推進するなど、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みが求められています。

このような状況を踏まえ、本市ではこれまで推進してきた第２次基本計画の趣旨を継承・発展させるとともに、さらなる男女共同参画の推進を図るため「第３次津市男女共同参画基本計画」を策定いたしました。今後も、本計画に基づき、男女共同参画社会の実現のため、家庭・職場・学校・地域などあらゆる場におきまして、皆様と協働して各施策に取り組んでまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり、貴重なご意見をお寄せいただきました市民の皆様をはじめ、ご尽力賜りました津市男女共同参画審議会委員および関係各位に厚くお礼申し上げます。

平成 30 年３月

津市長　前葉　泰幸

目　次

第1章　計画の策定にあたって

1　計画策定の趣旨……2
2　計画の位置付け……3
3　計画の期間……3

第2章　計画策定の背景

1　世界の動き……6
2　日本の動き……7
3　三重県の動き……8
4　津市の取り組み……9
5　男女共同参画を取り巻く津市の現状……10
6　男女共同参画についての市民意識……14
7　課題のまとめ……17

第3章　計画の考え方

1　基本理念と目標……20
2　計画の基本目標……21
3　施策の体系……23

第4章　施策の推進

基本目標Ⅰ　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進……26
基本目標Ⅱ　政策・方針決定の場における女性の活躍推進……35
基本目標Ⅲ　身近なくらしの場における男女共同参画の推進……41
基本目標Ⅳ　人権が尊重される環境の整備……50
基本目標Ⅴ　男女共同参画のさらなる啓発と推進体制の強化……60

第5章　計画の進め方

1　男女共同参画を推進する体制……66
2　計画の進行管理……67

参考資料

1　津市男女共同参画審議会委員名簿……70
2　第３次津市男女共同参画基本計画策定経過……71
3　津市男女共同参画都市宣言……73
4　津市男女共同参画推進条例……74
5　男女共同参画社会基本法……77
6　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（ＤＶ防止法）……80
7　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）……87
8　男女共同参画に関する国内外のあゆみ……93
9　用語解説……96

第1章

計画の策定にあたって

1　計画策定の趣旨

男女が、互いに人権を尊重し責任を分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、21 世紀のわが国社会を決定する最重要課題として「男女共同参画社会基本法」に位置付けられています。

本市では、平成 19 年（2007 年）3月に「男女共同参画都市」を宣言し、同月 30 日には「津市男女共同参画推進条例」を施行しました。その後、平成 20 年（2008 年）に「津市男女共同参画基本計画」、平成 25 年（2013 年）には「第２次津市男女共同参画基本計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、施策の推進に取り組んできました。

こうした取り組みを経て、平成 28 年（2016 年）に実施した男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査結果を見ると、男女共同参画意識の向上が見受けられるところもありますが、性別による固定的役割分担意識や慣習、ドメスティック・バイオレンス（以下：DV）※1や各種ハラスメント※2、政策・方針決定過程への女性の参画、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※3など、今なお多くの課題が残されています。

また、女性の職業生活における活躍、貧困などにより困難を抱えた女性への対応、災害時の女性の人権擁護など、社会情勢の変化などから生じた新たな課題も見られます。

このような状況の中、本市では、これまで推進してきた第２次基本計画の具体的施策の進捗状況を検証し、そこから見えてきた課題を踏まえ、あらゆる分野において女性の活躍を支援するための新たな計画として「第３次津市男女共同参画基本計画」を策定するものです。

なお、国において平成 28 年（2016 年）４月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下：女性活躍推進法）」に基づく市町村推進計画を本計画と一体の計画として策定します。

※1　ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人、婚約者、同棲相手、現在あるいは以前に親密な関係にある（あった）者からふるわれる身体的・心理的暴力をいう。

平成 13 年（2001 年）に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」が配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護などを図ることを目的として制定された。

※2　ハラスメント

いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」のこと。本人の意思にかかわらず、他者にする発言・行動などが相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすること。

※3　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

2　計画の位置付け

① 男女共同参画社会基本法第 14 条第３項に基づき「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」として策定します。

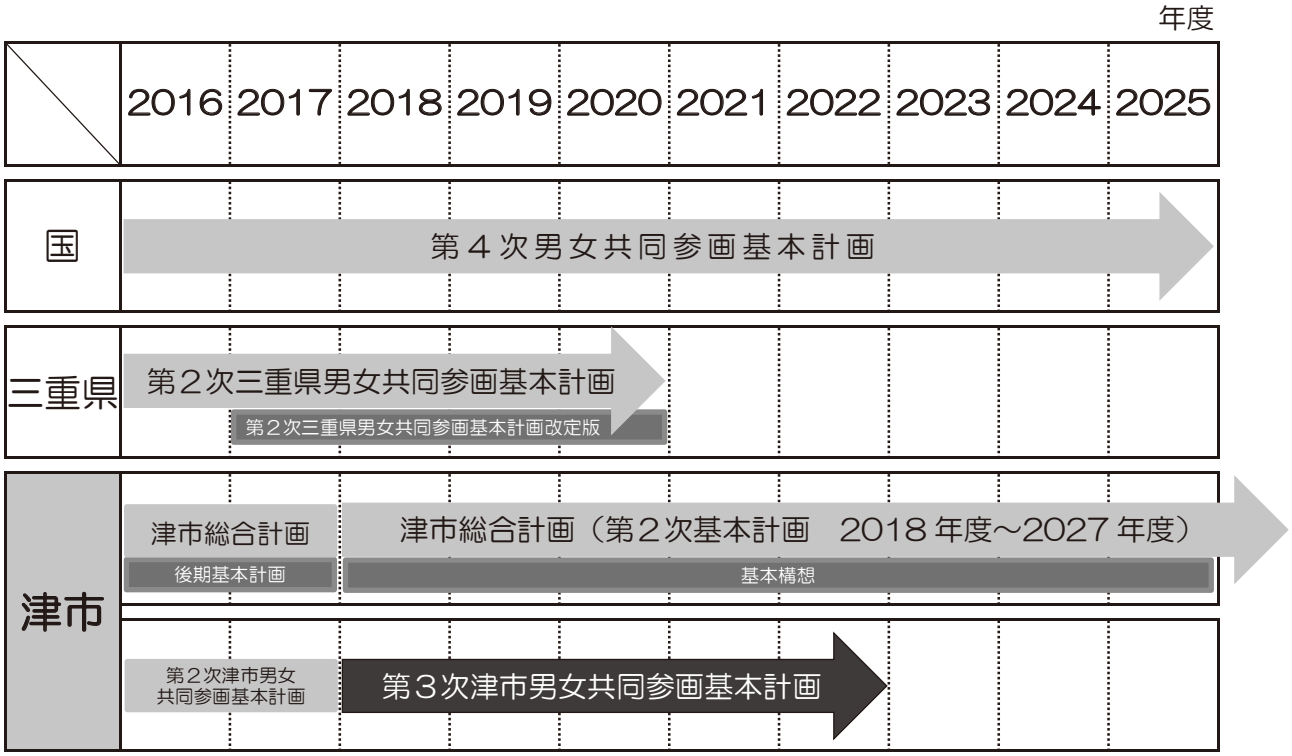
② 津市総合計画を上位計画とし、津市男女共同参画推進条例第８条に基づき「男女共同参画の推進に関する基本的な計画」として策定します。

③ 国の「男女共同参画基本計画」および県の「三重県男女共同参画基本計画」との整合性に配慮した計画とします。

④ 本計画の基本目標Ⅰ、Ⅱ、ⅢおよびⅤを、「女性活躍推進法」第６条第２項に定める「市町村推進計画」として位置付けます。

3　計画の期間

本計画の期間は、2018 年（平成 30 年）度から 2022 年度までとします。ただし、社会情勢の変化などにより、必要に応じて見直しを行います。



※津市総合計画では、第２次より基本構想について計画期間は特に定めず、基本計画は 2018 年度からの 10 年間としています。

第2章

計画策定の背景

1　世界の動き

国連は、女性の地位向上をめざし、昭和 50 年（1975 年）を「国際婦人年」と定め、第１回世界女性会議をメキシコシティで開催し「世界行動計画」を採択しました。

そして、昭和 51 年（1976 年）から昭和 60 年（1985 年）までを国連総会で「国連婦人の 10 年」と定め、「平等・発展・平和」を目標とした女性の地位向上に向けての活動が世界的に展開され、昭和 54 年（1979 年）には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が採択されました。

さらに、平成７年（1995 年）「第４回世界女性会議」で採択された「北京宣言及び行動綱領」で、12 の重大問題領域（貧困、教育と訓練、健康、女性に対する暴力、人権、メディア、環境、女児など）が設定され、以後各国が取り組むべき行動指針が確立されました。

また、平成 17 年（2005 年）「第 49 回国連女性の地位委員会（北京＋10）」では、「北京宣言及び行動綱領」および「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況について再確認し、完全実施に向けた一層の取り組みを国際社会に求める内容となっています。

平成 22 年（2010 年）「第 54 回国連女性の地位委員会（北京＋15）」において「北京宣言及び行動綱領」などの再確認および実施に向けた更なる行動などを各国に求めています。また、平成 23 年（2011 年）「UN Women（ジェンダー平等※1 と女性のエンパワーメント※2 のための国連機関）」の正式発足のほか、平成 24 年（2012 年）「第 56 回国連女性の地位委員会」において、「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案（日本提案）が採択されました。

近年では、平成 26 年（2014 年）「第 58 回国連女性の地位委員会」が国連本部（ニューヨーク）で開催され、日本が「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議を再提出し採択されました。また、「UN Women HeForShe　キャンペーン（女性の地位向上に男性の協力・参加を呼び掛ける運動）」がリニューアルされ、より実践的なジェンダー平等の実現へ向けた取り組みが進んでいます。

平成 27 年（2015 年）には、「第 59 回国連女性の地位委員会（北京＋20）」が国連本部で開催され、これまでの取り組み状況に関するレビューや、広報・啓発などの活動が行われました。

平成 28 年（2016 年）わが国で８年ぶりとなるサミットが伊勢志摩で開催され、首脳宣言のなかで「女性のエンパワーメント及びジェンダー間の平等」について、女性および女児のエンパワーメントならびにジェンダー間の平等が、経済的、社会的、政治的領域に変化の担い手として不可欠であると、世界に発信されました。

※1　ジェンダー平等

生物学的な性差ではなく社会的・文化的に構築された、何が女性的で何が男性的かを表す概念や、性別による固定的な役割分担などをなくし、人生や生活において、さまざまな機会が性別にかかわらず平等に与えられ、女性と男性が同様に自己実現の機会を得られるような社会の実現をめざすもの。

※2　女性のエンパワーメント

女性が政治・経済・社会・家庭など社会のあらゆる分野で、自分で意思決定し行動できる能力を身につけることにより、社会的地位を向上させていくこと。

2　日本の動き

国は、国際的な動きに対応して、昭和 50 年（1975 年）「婦人問題企画推進本部」を設置し、男女雇用機会均等法の公布や民法、国籍法の改正などを経て、「女子差別撤廃条約」の国連憲章の批准に至りました。

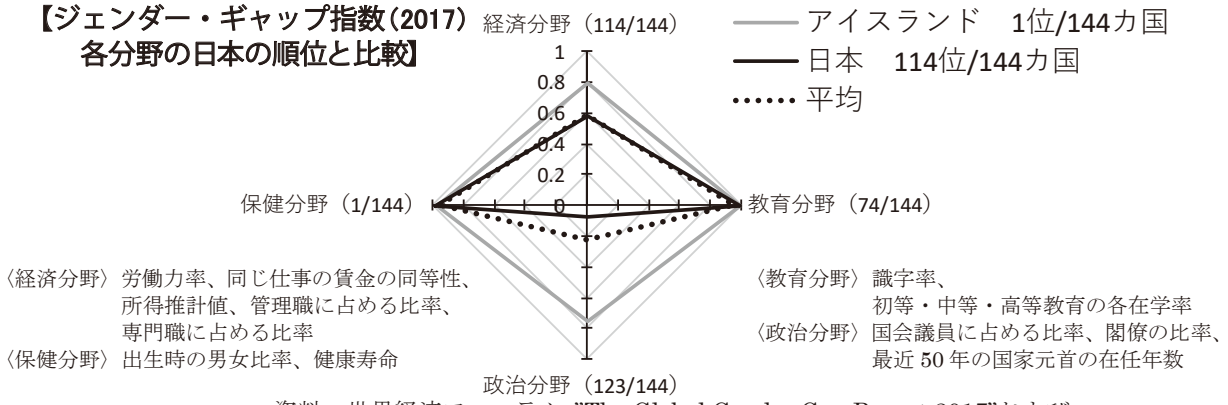
その後、21 世紀の社会において、男女があらゆる分野へ平等に共同して参画することが不可欠という認識から、「男女共同参加」から「男女共同参画」へ改められ、平成 11 年（1999 年）「男女共同参画社会基本法」が制定されるとともに、平成 12 年（2000 年）に「男女共同参画基本計画」、平成 17 年（2005 年）には、「第２次男女共同参画基本計画」が策定されました。

また、平成 19 年（2007 年）、仕事だけでなく家庭や地域生活などにおいても、ライフステージに応じた自らの望む生き方を選択・実現できる社会をめざす「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されるとともに、平成 20 年（2008 年）に女性の参画拡大を推進するための戦略的な取り組みを定める「女性の参画加速プログラム」が決定され、平成 22 年（2010 年）、国内外の状況を考慮し、「第３次男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後、平成 27 年（2015 年）「第４次男女共同参画基本計画」が策定され、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」の４つの政策領域について効果的な推進を図ることとしています。

さらに、平成 28 年（2016 年）「女性活躍推進法」の全面施行により、女性の活躍を支援する取り組みが進められてきましたが、平成 29 年（2017 年）に公表されたジェンダー・ギャップ指数※1 は、144 カ国中 114 位と世界の国々の状況と比較して、低い水準にとどまっています。

【ジェンダー・ギャップ指数（2017）各分野の日本の順位と比較】



資料：世界経済フォーラム ”The Global Gender Gap Report 2017”および
内閣府「男女共同参画社会の実現を目指して　平成 29 年度版データ」より作成

※1　ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：ＧＧＩ）

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発表する、経済、教育、政治、保健の４つの分野のデータから作成される指数。０が完全不平等、１が完全平等を意味する。平成 29 年（2017 年）の日本の値は 0.657 となっている。

3　三重県の動き

三重県では、昭和 54 年（1979 年）に県内初の行動計画である「三重県婦人対策の方向」を策定以降、「みえの第２次行動計画-アイリスプラン」、第３次行動計画「みえの男女共同参画推進プラン-アイリス 21」が策定され、男女共同参画に向けた取り組みが進められてきました。

その後、平成 12 年（2000 年）に「三重県男女共同参画推進条例」が制定・公布、翌年１月１日から施行されました。平成 14 年（2002 年）には、「三重県男女共同参画基本計画」を策定し、施策を総合的かつ計画的に推進する体制を整備しました。

平成 19 年（2007 年）に「三重県男女共同参画基本計画（改訂版）」を策定、さらに平成 23 年（2011 年）には「第２次三重県男女共同参画基本計画」が策定され、社会のあらゆる分野で 2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30％程度との目標に向けた取組、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進、M字カーブ※1 に関する問題の解消、地域活動における男女共同参画の推進、ＤＶの被害者保護・支援体制の充実といった重点事項が掲げられました。

平成 29 年（2017 年）には第２次三重県男女共同参画基本計画を見直し、「第２次三重県男女共同参画基本計画（改訂版）」を策定し、６つの重点事項「あらゆる分野における女性活躍の推進」、「男性中心型労働慣行の見直しと働き方改革の推進」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「男女共同参画に関する理解の促進」、「男女共同参画の視点に立った防災活動の推進」、「男女共同参画を阻害する暴力への取組」を掲げ、男女共同参画社会の実現へ向けた取り組みが進められています。

※1　M字カーブ

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

4　津市の取り組み

本市では、男女共同参画が推進されるまちをめざし、平成 19 年（2007 年）3月に男女共同参画都市を宣言し、同月 30 日には津市男女共同参画推進条例を施行しました。

その後、平成 20 年（2008 年）条例第８条に基づき、男女が支えあい、いきいきと暮らせるまち「津」をめざして、施策を総合的かつ計画的に進めていく「津市男女共同参画基本計画」を策定しました。

さらに、平成 25 年（2013 年）「第２次津市男女共同参画基本計画」を策定しました。平成 28 年（2016 年）には「第３次津市男女共同参画基本計画」策定に向けて、男女共同参画の進捗状況や市民の男女共同参画に関する意識・生活の現状および事業所における男女共同参画の現状を把握するため、「男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査」（以下：意識調査）を実施しました。

このような計画に基づき、毎年「男女共同参画フォーラム」を開催し、市民および市民活動団体の参画のもと、男女共同参画に関連したさまざまなテーマの講演会や男女共同参画フォーラム実行委員会による身近な事例を題材にした手づくり紙しばいなどを通し、広く市民の男女共同参画意識の高揚に努めています。

平成 22 年（2010 年）には、平成 12 年（2000 年）に開催された「日本女性会議 2000 津」から 10 年が経過したことを受け、この 10 年間の総括と今後の見通しを考える講座を三重短期大学との連携により開催しました。

以降、三重県内男女共同参画連携映画祭に参加するなど、男女共同参画のより一層の推進に努めています。

この計画については、条例第 14 条に基づき設置された「津市男女共同参画審議会」（以下「審議会」）において、上記のような実施事業の内容および実施状況を毎年審議し、効果的な施策の推進に努めています。

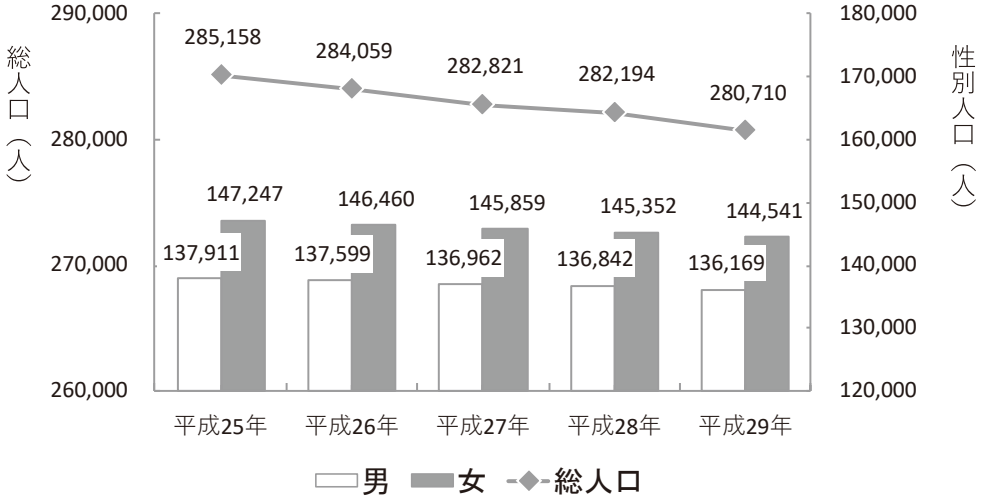
5　男女共同参画を取り巻く津市の現状

(1)　人口の状況

本市の総人口は、平成 25 年（2012 年）以降緩やかに減少しており、平成 29 年（2017 年）には 280,710 人となっています。

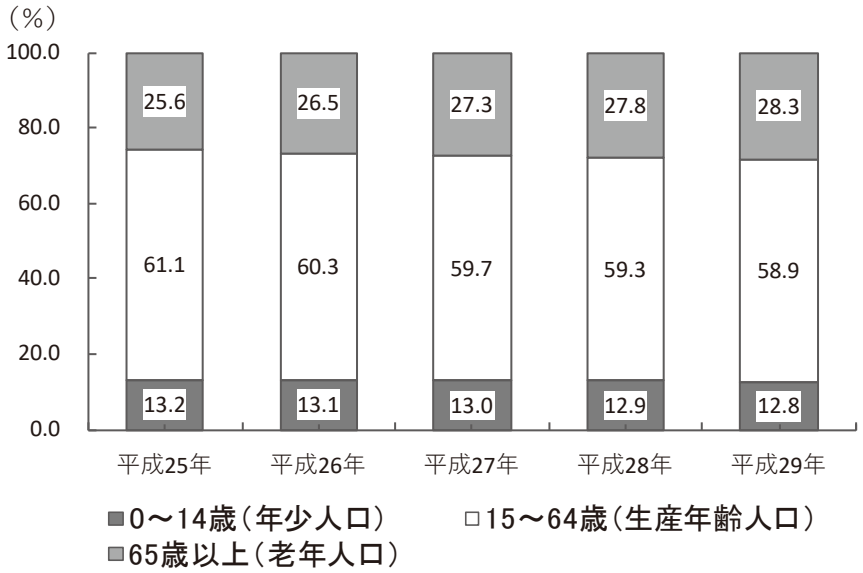
年齢３区分別の人口構成比の推移をみると、0～14 歳（年少人口）、15～64 歳（生産年齢人口）の割合が減少している一方、65 歳以上（老年人口）の割合は増加しており、少子高齢化の進行がうかがえます。

図2-1　性別総人口の推移



資料：住民基本台帳（各年 3 月 31 日現在）

図2-2　年齢3区分別人口構成比の推移



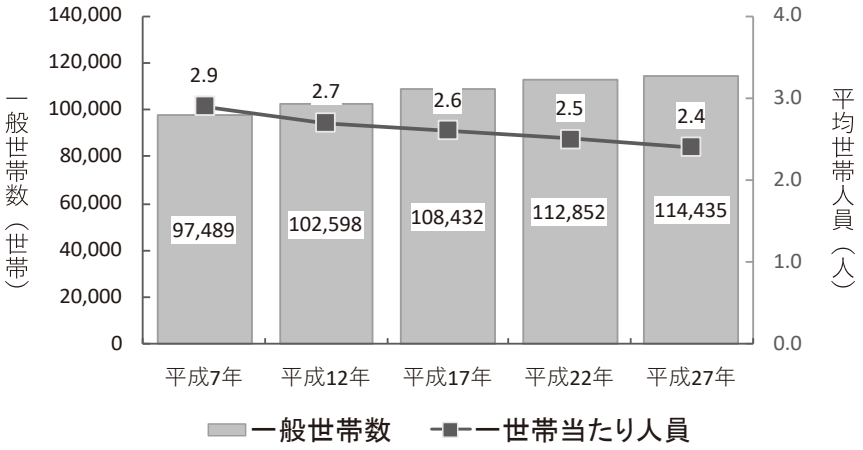
資料：住民基本台帳（各年 3 月 31 日現在）

(2)　世帯の状況

一般世帯数は平成７年（1995 年）以降、増加していますが、１世帯当たりに占める平均世帯人員は減少傾向にあります。

世帯区分については、単身世帯、核家族世帯が年々増加している一方、緩やかではありますが三世代世帯が減少しており、世帯の核家族化がうかがえます。

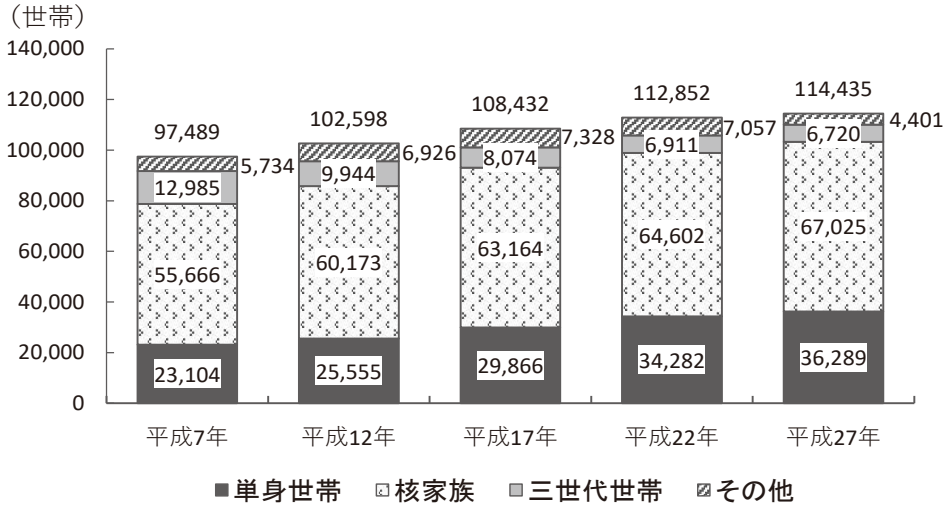
図2-3　一般世帯数と世帯人員の推移



資料：国勢調査

（注）一般世帯とは病院・介護施設などへの入所者を除く世帯

図2-4　一般世帯数と世帯区分の推移



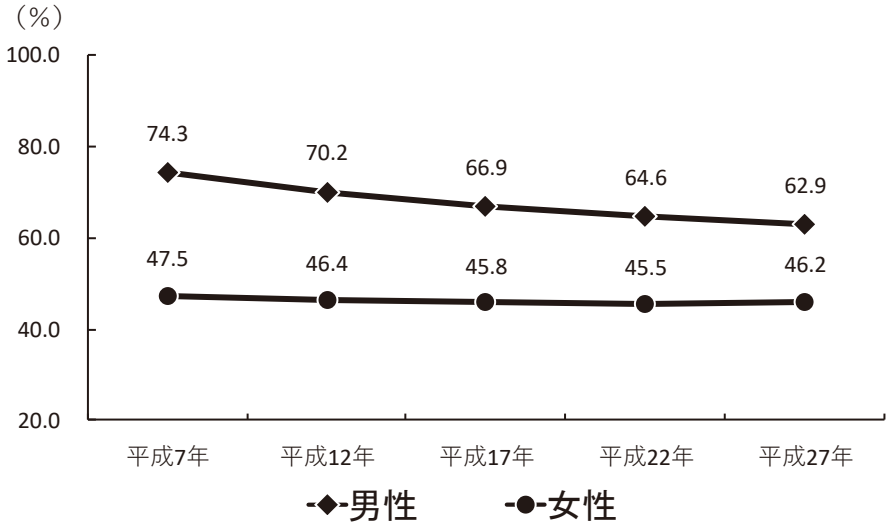
資料：国勢調査

(3)　就労の状況

性別就業率は男性に比べ女性の割合が低くなっています。また、男性の就業率は年々低下している一方、平成 22 年（2010 年）以降女性の就業率は増加しています。

女性の年齢別就業率をみると、30 歳～34 歳の就業率がいったん落ち込むM字カーブを描いています。しかし、25 歳から 34 歳の女性の就業率は年々増加しており、少しずつ結婚や出産・育児で就業を中断する女性が減少し、M字カーブが解消していることがうかがえます。また、全国平均と比べると、平成 27 年（2015 年）において、本市の女性就業率の方が高くなっています。

図2-5　性別就業率の推移（津市）



資料：国勢調査

図2-6　女性の年齢別就業率の推移（津市）

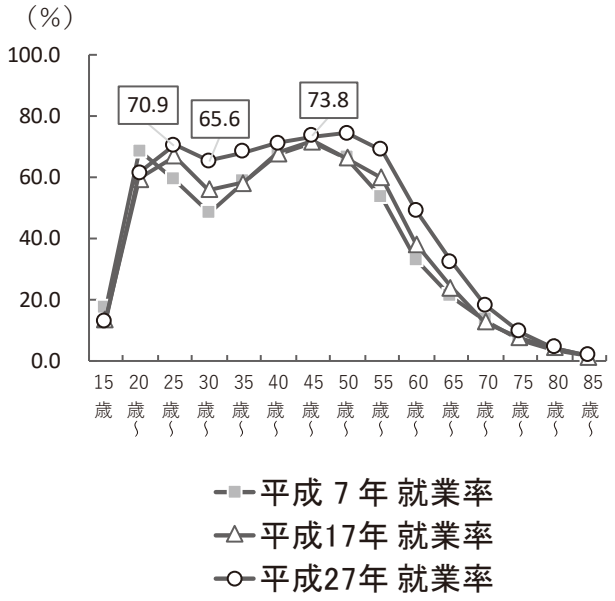
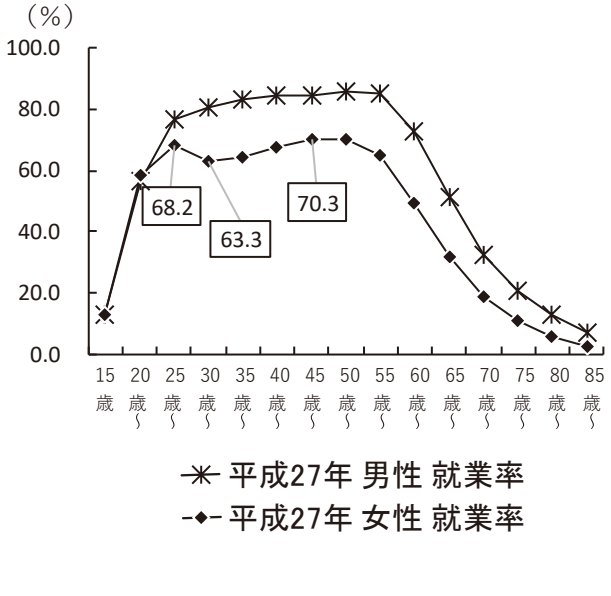


図2-7　男性・女性の年齢別就業率（全国）



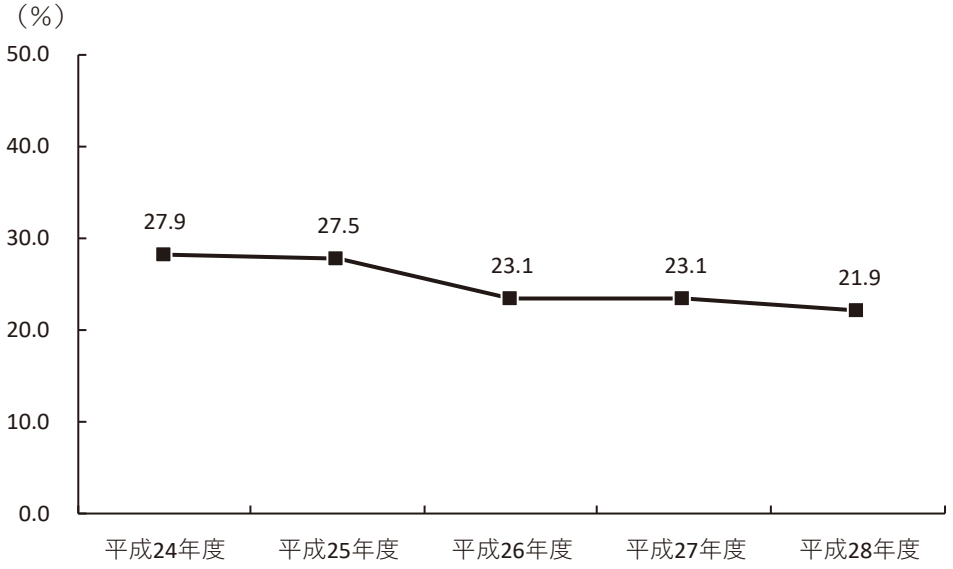
(4)　政策・方針決定過程への女性の参画状況

本市では、審議会などの女性委員比率について、目標値を30%以上と設定し、女性の登用を促進する取り組みを進めてきましたが、低下の傾向にあります。

組織や団体などに審議会などの委員を選任依頼する際、その組織や団体などの女性比率が低い傾向にあることなどが、女性の登用が進まない要因の一つとして考えられます。

女性登用率を上げるには、あらゆる分野における女性のさらなる活躍と、活躍を後押しする体制や環境づくりの一層の整備促進が必要です。

図2-8　審議会の女性委員比率の推移（津市）



資料：行政経営課

6　男女共同参画についての市民意識

本計画を策定するにあたり、市民の男女共同参画に関する意識・生活の現状および事業所における男女共同参画の現状について、前回調査との経年変化を把握するため、平成 28 年（2016 年）９月に「男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査」を実施しました。

なお、平成 24 年（2012 年）にも、第２次津市男女共同参画基本計画の策定に係る同様の調査を実施しています。

① 調査対象

市内在住の 20 歳以上の者：3,000 人

市内の事業所：676 事業所

② 調査期間

平成 28 年（2016 年）９月１日から同月 20 日まで

③ 調査方法

郵送による配布・回収

④ 回収状況

	配布数	回収数	回収率	有効回答数
市民	3,000 通	1,531 通	51.0%	1,531 通
事業所	676 通	318 通	47.0%	318 通

⑤ 調査結果の表示方法

回答は各質問の回答者数（N）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第２位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合があります。

複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が 100.0%を超える場合があります。

クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。

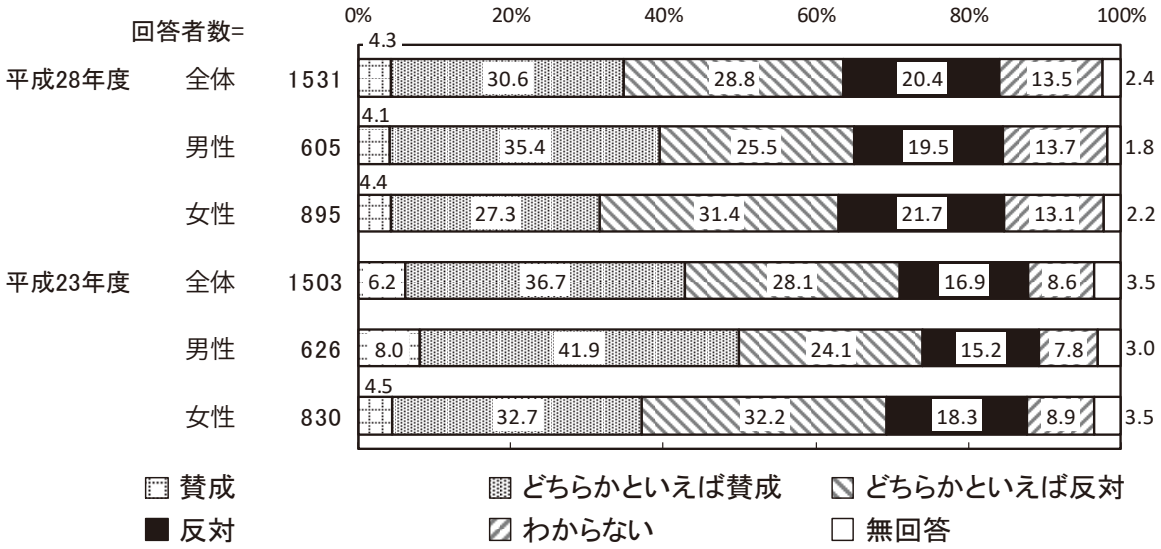
～「意識調査」より抜粋～

「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。

「男は仕事、女は家庭」という考え方に、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた“賛成する”の割合が34.9%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた“反対する”の割合が49.2%、「わからない」の割合が13.5%となっています。

前回調査と比較すると、“賛成する”の割合が8.0ポイント低くなっています。

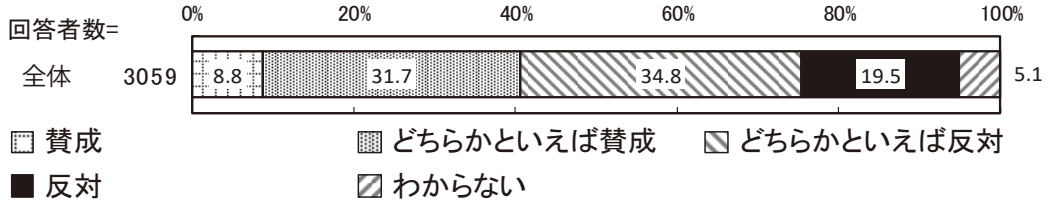
図2-9　「男は仕事、女は家庭」という考え方（市民）



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

【参考　平成28年度　内閣府調査】

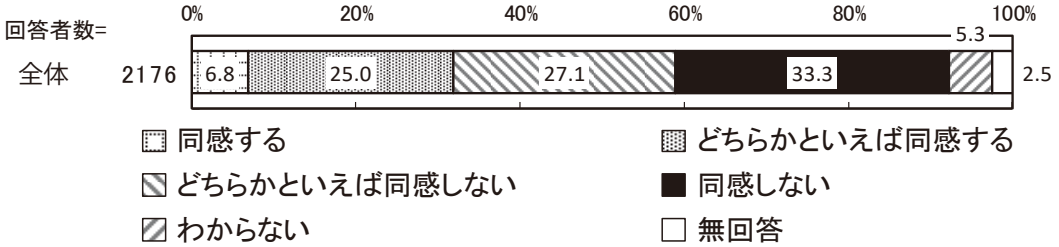
図2-10　「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成28年度

【参考　平成27年度　県調査】

図2-11　「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成27年度

～「意識調査」より抜粋～

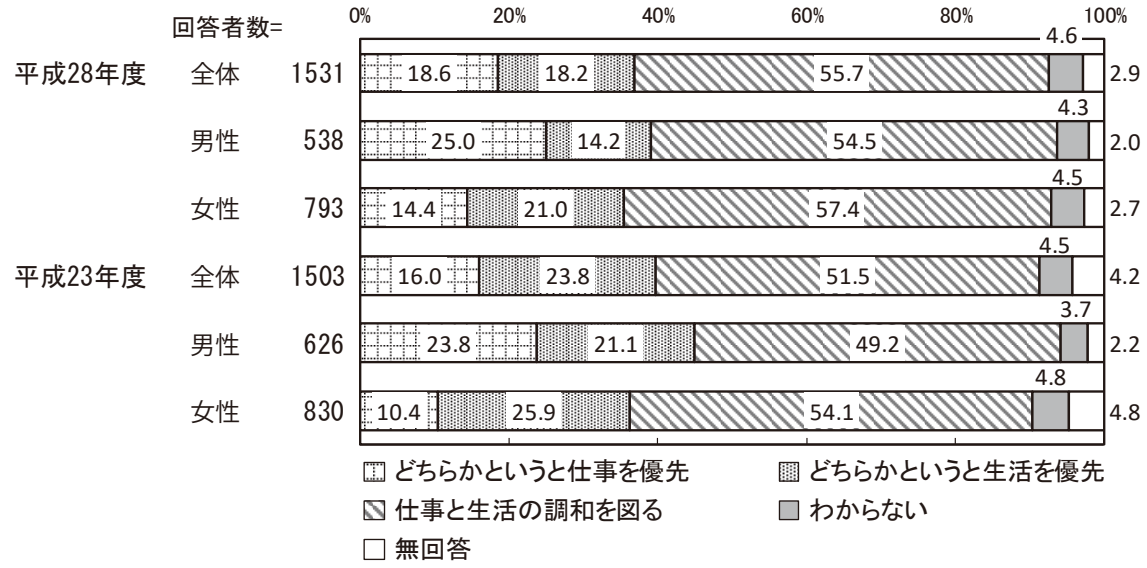
「職場での仕事」と「生活（趣味・休養・家事・地域活動など）」の調和を図る“ワーク・ライフ・バランス”という考え方があります。日々の暮らしの中での時間の使い方について、あなたの「希望」をお答えください。

＊現在仕事をしていない方は、今のあなたのお考えを答えてください。

「仕事と生活の調和を図る」の割合が 55.7%と最も高く、次いで「どちらかというと仕事を優先」の割合が 18.6%、「どちらかというと生活を優先」の割合が 18.2%となっています。

前回調査と比較すると、「どちらかというと生活を優先」が 5.6 ポイント低くなっています。

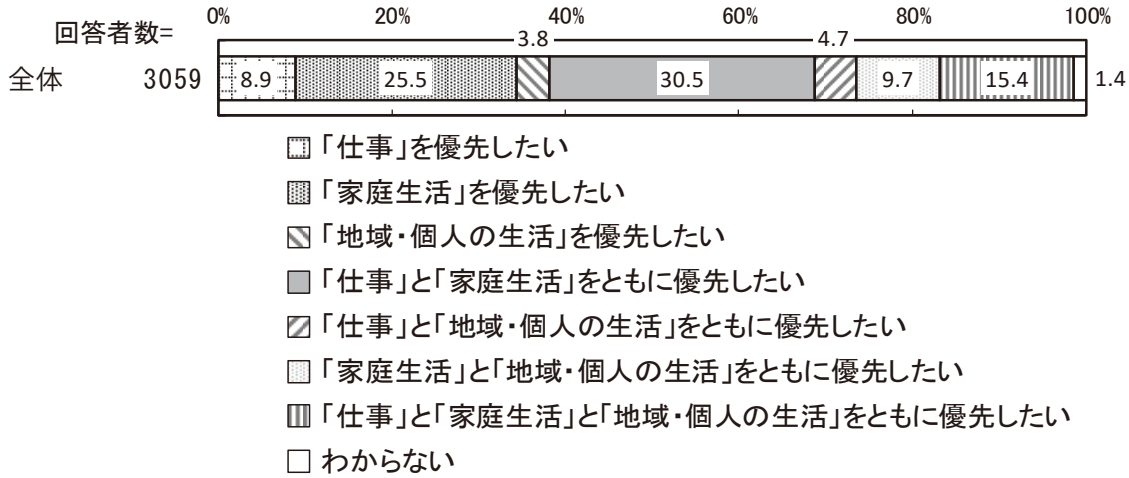
図2-12　暮らしの中での時間の使い方の希望



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

【参考　平成 28 年度　内閣府調査】

図2-13　仕事と生活（趣味・休養・家事・地域活動など）の調和についての希望



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

7　課題のまとめ

平成 28 年（2016 年）９月に実施した意識調査結果および庁内各部局の事業評価をもとに、審議会において検討された前計画の評価などを踏まえ、本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題について、５つに整理しました。

1　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進について

市民のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に対する理解は深まりつつあることから、職場や地域での男女共同参画社会への進展に期待が持てるところです。一方、課題として「保育・介護の負担軽減」や「長時間労働の解消」があり、仕事と家庭生活の両立のための支援が必要です。

特に若い世代における仕事と生活の調和を支援する環境づくりとともに、男性自身や社会全体の意識改革を進めるため、就労環境の整備が必要になっています。

事業所調査結果からは、育児休業・介護休業などの両立支援について 10 人以下事業所では「特別な措置は設けていない」の割合が最も高い（62.2%）状況などから、引き続き地元事業所への啓発とともに取り組みに対する支援が必要です。

2　政策・方針決定の場における女性の活躍推進について

市政の重要な方針決定の場である審議会における女性委員の登用については、平成 28 年（2016 年）度の女性委員の割合は 21.9%（国の目標：指導的地位に占める女性の割合 30%程度）でした。このため、本計画では数値目標を 30%とし、その達成のため女性の人材育成やその活用につながる仕組みづくりが必要です。

今回の意識調査結果では、地元事業所における部長相当以上、課長相当、係長相当のいずれも男性従業員に比べ女性従業員が「登用されていない」の割合が高い結果でした。また、正規従業員数についても、男性従業員に比べ女性従業員が少ない傾向が見られ、女性従業員数が「４人以下」の割合が約半数（48.1%）を占めています。一方で、女性従業員において職場の管理職を「機会があれば引き受ける」という回答が高い結果も見られました。このような状況から、地域や職場において女性が活躍できるよう、男性中心型就労慣行を改め、男女が共に働き、共に支えあう地域社会が実現するよう意識改革を一層推進することが必要です。

３ 身近なくらしの場における男女共同参画の推進について

今回の意識調査結果では、家庭や地域における性別による固定的役割を肯定する回答は、34.9%（前回調査より▲8.0 ポイント）でした。育児、介護などの女性の負担が大きいこととあわせて、やや下がったとはいえ男女の役割に対する固定的な役割分担意識がいまだ残っていますが、世代間で差があり、若い世代では意識の変化が見られます。

また、防災や避難所運営などには、男女共同参画の視点を取り入れることが重要であり、防災会議や避難所運営委員会などの構成員に女性が参画できるよう、働きかけが必要です。

さらに、心の健康についての正しい知識や情報の提供により、主体的に行動し、健康を享受できるようにしていく必要があります。

４ 人権が尊重される環境の整備について

依然として、性別による固定的な役割分担意識という人権が尊重されていない状況が残されており、また、子どもを取り巻く家庭や教育環境について、幼児期からの男女共同参画意識の浸透を図ることが必要です。

また、今回の意識調査結果では、ＤＶ被害を問う質問に対して、「まったくない」という回答が大半を占めているものの、配偶者や恋人など親しい関係にある人から暴力や脅しなどを受けた人も一定の割合で存在しており、その割合は男性に比べ女性で高くなっています。

こうしたＤＶやあらゆるハラスメントに対して、相談窓口の周知をはじめ、専門の相談員や弁護士が県の女性相談所などの関連機関と連携し、さまざまな相談に適切な対応を行うなど、当事者への支援体制の充実が必要です。

５ 男女共同参画のさらなる啓発と推進体制の強化について

男女共同参画が身近に感じられるよう、男女共同参画フォーラムや市民人権講座などを実施してきましたが、参加者数の停滞や参加者層の固定化など、課題が見られます。

これを踏まえ、第３次計画となる本計画は、本市における男女共同参画社会の実現が実感できるものになるよう、計画の推進体制のあり方が大切です。

本計画推進のためには、さらなる啓発を進めるとともに、市民や各団体などとの協働体制の確立や庁内関係各課との連携体制の強化を図る必要があります。

第3章

計画の考え方

1　基本理念と目標

男女共同参画社会は、男女共同参画社会基本法第２条で「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」とされています。

本計画は、この「男女共同参画社会の実現」を目標とします。目標の達成に向けて、津市男女共同参画推進条例に明記されている次の４つの基本理念に基づき、基本目標を定め、男女共同参画に関する施策を推進します。

＜津市男女共同参画推進条例における基本理念＞

（１）男女が、性別により差別されることなく、個人として個性と能力を十分に発揮することができる機会、また多様な生き方の選択をすることができる機会が確保されるとともに、個人としての人権が尊重されること。

（２）男女が社会の対等な構成員として、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、責任を分かち合うこと。

（３）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自由な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ること。

（４）男女が社会の対等な構成員として、本市における政策又は事業者における方針の立案及び決定の場に共同して参画できる機会が十分確保されること。

＜第３次津市男女共同参画基本計画の目標＞

～男女共同参画社会の実現～

2　計画の基本目標

第３次津市男女共同参画基本計画は、第２次計画の理念を受け継ぐとともに、５つの基本目標を設定し、それぞれに施策を推進します。

【基本目標】	【考え方】
Ⅰ　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進	誰もが、仕事と生活の問題を抱えることなく豊かなくらしの実感を得ることができるよう、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現できる働き方の見直しに向けた取り組みを支援します。
Ⅱ　政策・方針決定の場における女性の活躍推進	行政、事業所、地域をはじめ、さまざまな団体などの方針決定の場に、女性も男性も参画を促進することで均衡の取れた協働社会をめざし、また、企画・立案の過程に女性が積極的に参画できる社会をめざします。

【基本目標】

【考え方】

Ⅲ　身近なくらしの場における男女共同参画の推進

市民の多様な考え方を身近なくらしの場で活かし、男女が協働できるよう、地域活動への女性の参画や家庭での男性の育児参画を促進します。

また、一人ひとりが生涯を通じて健康で安心してくらせる環境づくりを支援し、くらしの場における男女共同参画を推進します。

Ⅳ　人権が尊重される環境の整備

基本的人権が尊重され、自由で平等な社会を実現することは、すべての人の強い願いであり、社会生活における基本的人権の侵害は、いかなる理由があっても許されません。ＤＶやハラスメントなどの性別による差別的な扱い、暴力の根絶に向けた取り組みをはじめ、人権尊重のための意識啓発や教育に努めます。

Ⅴ　男女共同参画のさらなる啓発と推進体制の強化

男女共同参画社会を実現するため、市民団体、地元事業所、行政などのそれぞれの機能を十分に発揮できるよう連携し、推進体制の整備・強化に向けた支援の充実を図ります。

3 施策の体系

目標	基本目標	施策の方向
男女共同参画社会の実現	Ⅰ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進	① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の啓発と普及
		② 子育て・介護支援の充実
		③ 育児・介護休業制度などの整備と利用促進
		④ 就労・能力開発のための支援
	Ⅱ 政策・方針決定の場における女性の活躍推進	⑤ 市の審議会などでの男女共同参画の推進
		⑥ 事業所・各種団体などの方針決定の場における男女共同参画の推進
		⑦ 市職員の男女共同参画の視点に立った登用
	Ⅲ 身近なくらしの場における男女共同参画の推進	⑧ 家庭・地域における男女共同参画の促進
		⑨ 防災対策における男女共同参画の促進
		⑩ 生活上の困難を抱える人への相談・支援体制の整備と充実
		⑪ 男女の生涯にわたる学習の場の提供
		⑫ 男女の生涯にわたる健康の支援
	Ⅳ 人権が尊重される環境の整備	⑬ ＤＶ防止に向けた教育、広報、啓発および被害に対する相談・支援体制の整備と充実
		⑭ あらゆるハラスメントの防止に向けた教育、広報、啓発および被害に対する相談・支援体制の整備と充実
		⑮ 幼児期からの人権尊重と男女共同参画の理解の促進
	Ⅴ 男女共同参画のさらなる啓発と推進体制の強化	⑯ 男女共同参画推進のための連携体制づくり
		⑰ 市内事業所・働く場への男女共同参画の啓発強化
		⑱ 庁内における推進体制の強化
		⑲ 市民への啓発と協働の促進

※下線は女性活躍推進法に定める市町村推進計画に位置付ける項目

第４章

施策の推進

基本目標Ⅰ　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の促進

●現状と課題●

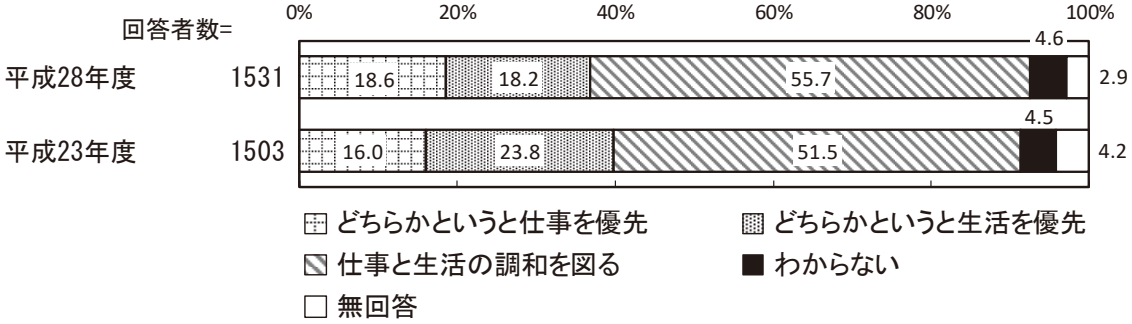
性別にかかわりなく働きたい人がやりがいをもって職業生活を送ることのできる社会が求められる一方で、本市の人口は、平成 25 年（2012 年）以降緩やかに減少しており、働く世帯が担う子育てや介護の負担はますます増加することが見込まれています。こうした中で、あらゆる人が個性と能力を発揮して活躍し、子育て・介護の時間や家庭、地域、学習などにかかる個人の時間を持てる豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現をめざすことが求められています。

平成 28 年（2016 年）の意識調査では、くらしの中の時間の使い方について、仕事と生活の調和を図ることを希望する人が 55.7%と最も多くを占めているにもかかわらず、これを実現できていると回答した人は 25.8%にとどまっており、仕事と生活が両立しにくい現状となっています。現実には男性は仕事を、女性は生活を優先しているとの回答が多く見られ、固定的な性別役割分担意識との関連が推察されます。

男女が共に仕事や家事・育児・介護などへ参画し、地域活動でも活躍できる社会を実現するには、長時間労働などの労働慣行を改善し、男性の家庭生活、地域活動への参画を社会全体で進めていくことが不可欠です。

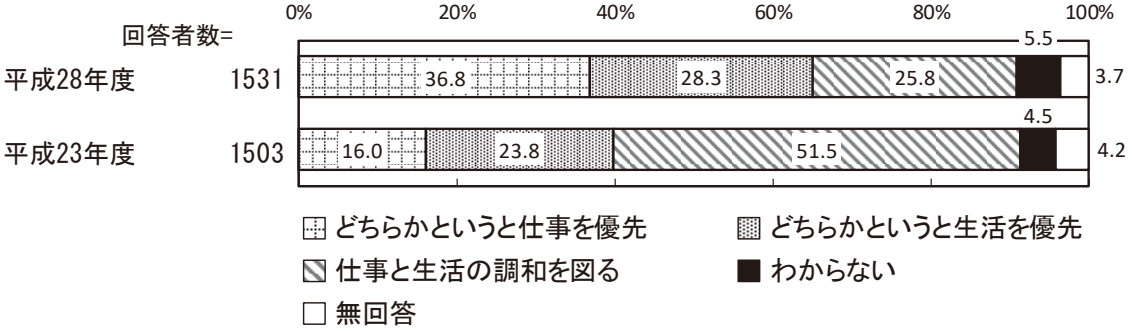
勤労者世帯の過半数が共働き世帯になるなど、生活様式が多様化する中、こうした変化に対応できる保育環境の整備や介護サービスの充実などの社会的基盤整備を一層推進するとともに、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方や男性の子育て、介護などへの参画の拡大など、事業所に対しても継続して普及・啓発に努める必要があります。

図4-1　暮らしの中での時間の使い方の希望



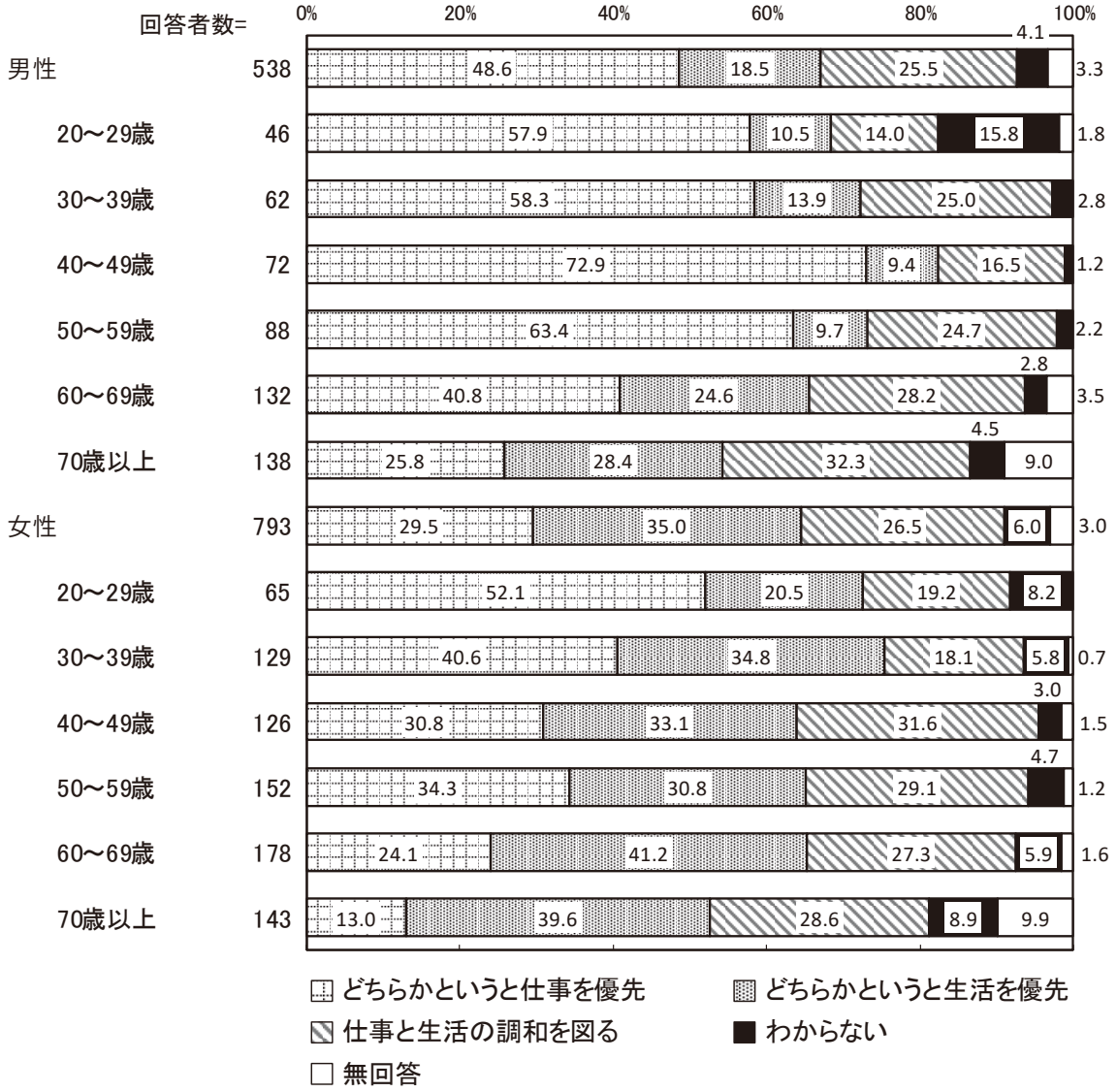
資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-2　暮らしの中での時間の使い方の現実



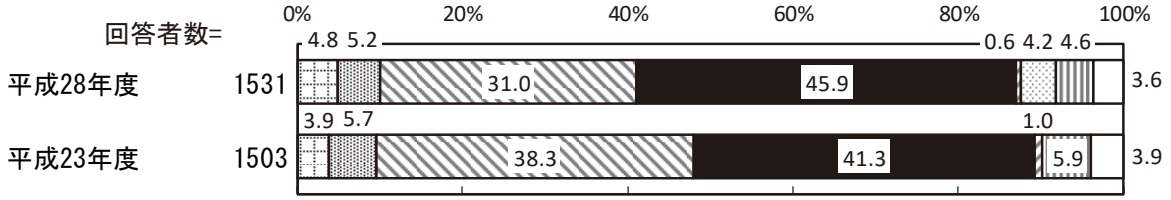
資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-3　性・年齢別　暮らしの中での時間の使い方の現実



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-4　女性が職業を持つことについて



※　平成23年度調査では、「その他」の選択肢はありません。

- 結婚するまでは、職業を持つほうがよい
- 子どもができるまでは、職業を持つほうがよい
- 子どもができたら辞め、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
- 子どもができても、ずっと職業を持ち続けるのがよい
- 女性は職業を持たないほうがよい
- その他
- わからない
- 無回答

資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

●施策の方向●

① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の啓発と普及	男女が共に仕事と生活を両立できるよう、市民や事業所に対して、働き方や固定的な性別役割分担意識を見直すなどの意識啓発を行います。
② 子育て・介護支援の充実	安心して子育てや介護ができる環境の整備や支援サービスの充実に努めます。 また、性別にかかわらず、子育て・介護と仕事が両立でき、生涯を通じてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現できるような環境づくりに努めます。
③ 育児・介護休業制度などの整備と利用促進	男女が共に、子育てや介護などをしながら、働き続けやすい環境を整備するため、育児・介護休業制度などの利用促進を図ります。
④ 就労・能力開発のための支援	就業を希望する人のための就業相談や情報の提供のほか、起業・創業を考えている人などに対して、勉強会やセミナーなどを開催し、能力開発への支援の充実に努めます。

※下線は女性活躍推進法に定める市町村推進計画に位置付ける項目

●施　策●

① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の啓発と普及

事業名		内　容	担当部署
1	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進する意識啓発	関係課（室）、関係機関などと連携し、市民や事業所に対し、育児・介護休業制度の利用促進や固定的な性別役割分担意識の見直しなど、男女が共に仕事と生活を両立する意識の啓発や情報提供を行います。	男女共同参画室 商業振興労政課
2	勤労者福祉の充実	勤労者福祉の充実のため、中小企業などの福利厚生事業を支援します。	商業振興労政課
3	勤労青少年講座の実施	働く若年者の仲間づくりや余暇の充実など、福祉の増進を目的に、勤労青少年講座を実施します。	商業振興労政課
4	男性のためのハウスキーピングスキルアップ講座の充実	講座を通じて、これまで、主に女性によって担われてきた家庭責任（料理など）や地域での活動を男性も共に担っていく必要性があることを啓発し、男女共同参画意識の高揚を図ります。	生涯学習課

② 子育て・介護支援の充実

事業名		内　容	担当部署
5	子育て支援事業の充実	地域の子育て家庭を対象に、育児相談や親子の交流の場の提供、交流の促進を図ります。また、子育てに関する各種情報の提供を行います。	子育て推進課
6	保育サービスの充実	通常保育のほか、延長・休日・一時など保育サービスの充実に努めます。	子育て推進課
7	ファミリー・サポート・センター事業の充実	子育てのお手伝いが可能な人を紹介し、相互の信頼と了解のうえで、一時的に子どもを預けることができる事業を実施します。	こども支援課

事 業 名		内　　容	担当部署
8	子育て支援ショートステイ事業の充実	保護者の病気・出産・冠婚葬祭・出張・家族の病気・介護・育児不安などにより、家庭で一時的に子どもの養育が困難になった時、児童福祉施設などで子どもを預けることができる事業を実施します。	こども支援課
9	家庭児童相談の実施	家庭児童相談員が、子育てについての悩みや不安などの気持ちを受けとめ、必要に応じて専門機関へつなげます。	こども支援課
10	包括的支援事業の実施	地域包括支援センター・在宅介護支援センターなど、関係機関と連携し、総合相談・支援、虐待防止・権利擁護などを行います。	地域包括ケア推進室 高齢福祉課
11	高齢福祉サービスの実施	支援が必要な高齢者やその家族が、安心して住み慣れた地域で生活を送れるよう、緊急通報装置事業、老人日常生活用具給付等事業、配食サービス事業、家族介護慰労事業、紙おむつ等給付事業などの各種高齢福祉サービスを実施します。	高齢福祉課
12	介護保険サービスの利用促進	要介護者の家族の介護負担を軽減し、男女が生活の中で介護が行えるよう、社会全体で支える仕組みとして介護保険制度の理解の普及、介護保険サービスの利用促進を図ります。	介護保険課
13	家庭教育支援セミナーの実施	家庭における子育ての悩みや課題を持つ保護者を直接支援することを目的として、家庭教育支援セミナーを実施します。	生涯学習課
14	放課後児童対策の充実	就労などにより、保護者が昼間家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業終了後に適切な遊びや生活の場を提供し、健全な育成を図ります。	生涯学習課

③ 育児・介護休業制度などの整備と利用促進

事業名		内容	担当部署
15	育児・介護休業制度などの市職員に向けた啓発	職員が子育てや介護などをしながら、働き続けやすい環境を整備するため、子どもの出生の手続時に、育児休業制度の啓発を行うなど、育児・介護休業制度などの利用促進を図ります。	人事課

④ 就労・能力開発のための支援

事業名		内容	担当部署
16	職業能力向上に向けた支援	関係課（室）が連携し、パソコン教室を実施するなど、就業を希望する人の職業能力の向上につなげます。	男女共同参画室 商業振興労政課 生涯学習課
17	就業相談・就業支援	関係機関と連携し、就業相談や就業支援に係る窓口や施策に関する情報の提供を行います。	商業振興労政課
18	起業家などに対する支援	市内の公的な創業支援機関と連携し、起業・創業を考えている人などに対して、相談窓口の設置、勉強会やセミナーの開催、交流会の場の提供などの支援を行います。	経営支援課

●数値目標●

数値目標項目	取組内容	現状値 2016 （H28）	目標値 2022	担当部署
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度	市民や事業所に対し、男女のこれまでの固定的な性別役割分担意識の見直しなど、男女が共に仕事と生活を両立する意識の啓発や情報提供を行います。	46.0%	65.0%	男女共同参画室 商業振興労政課
「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する市民の比率	これまでの固定的な考え方ではなく男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の考え方の啓発を進めます。	49.2%	60.0%	男女共同参画室
家庭児童相談の受付件数	家庭児童相談員による子育てについての悩みや不安などの相談支援の充実に努めます。	708 件	740 件	こども支援課
放課後児童クラブなどの未設置校区数	放課後児童クラブおよび放課後子ども教室を設置し、未設置校区を減らします。	９校区	６校区	生涯学習課
放課後児童クラブの受け入れ児童数	運営者と連携し、放課後児童支援員などの確保および施設の整備に取り組み、放課後児童クラブの充実を図ります。	2,310 人	3,000 人	生涯学習課
市の男性職員の育児休業取得率	本市男性職員の育児休業取得率の向上に努めます。	3.4%	10.0% （2020）	人事課

基本目標Ⅱ　政策・方針決定の場における女性の活躍推進

●現状と課題●

少子高齢化や市民ニーズの多様化など、社会経済情勢が変化する中で、本市が政策・方針などの意思決定の場において男女共同参画を進めていくためには、男女を問わず多様な人材の社会参加を促し、あらゆる分野に多様な視点を導入していくことが必要です。

女性の参画は徐々に拡大しているものの、他の先進諸国と比べると低い水準にあり、国においては「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」と目標を掲げ、取り組みを進めてきました。しかし、十分進んでいないことから、女性活躍推進法に基づき、地方自治体や 301 人以上の労働者を雇用する事業主に対し、女性の採用・登用・能力開発などのための事業主行動計画の策定、公表を義務付けています。

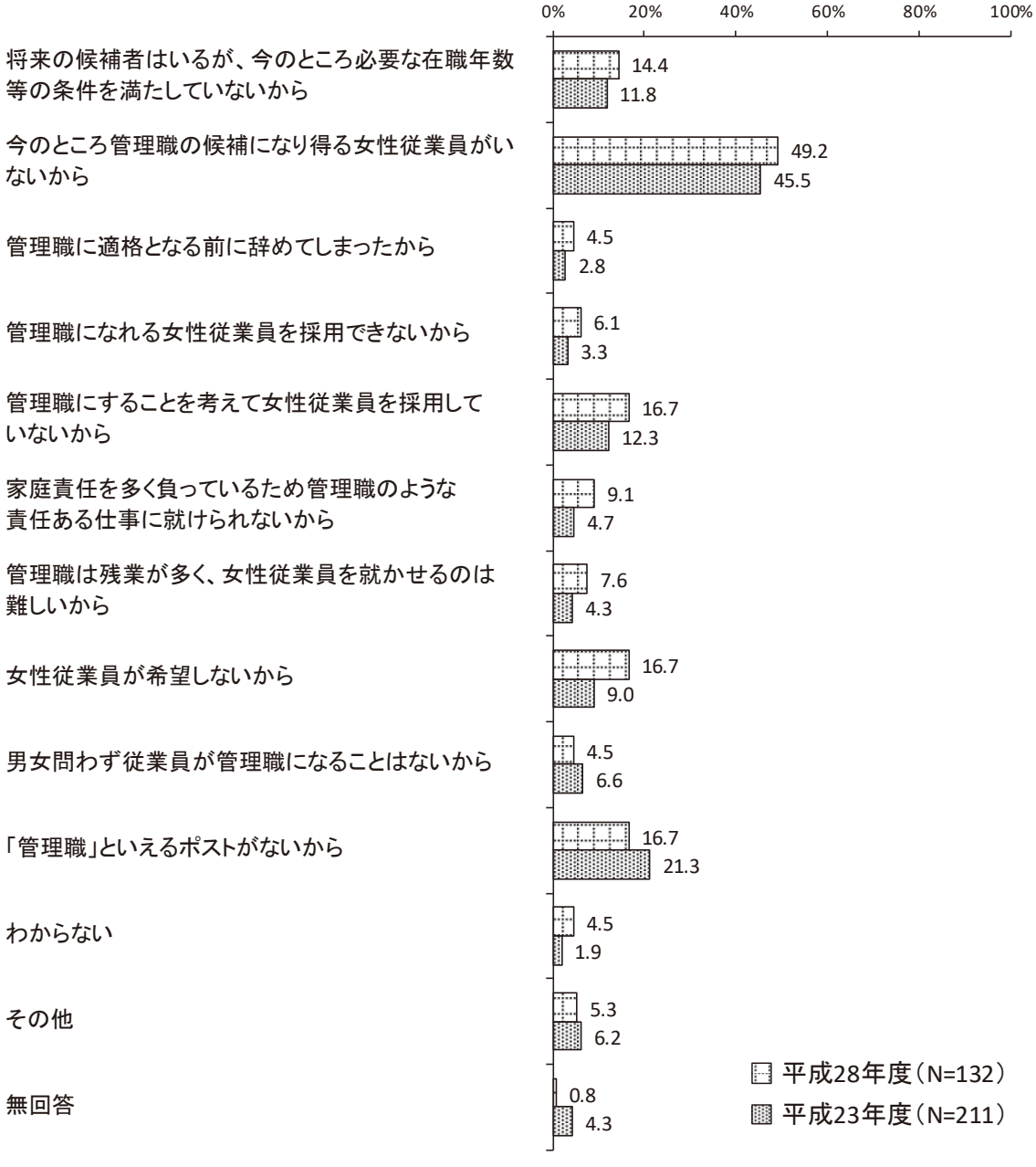
本市では、審議会などの女性委員の登用は平成 28 年（2016 年）度末現在で 21.9%と目標値である 30%を下回っており、いまだ登用が進まない分野も残されています。

また、市職員の女性管理職の割合を 2020 年度末までに 12%以上とする目標については、平成 28 年（2016 年）度当初で 8.9%と全国平均の 13.5%に比べ低い数値となっており、引き続き、市のあらゆる分野において女性の登用が進み、男女の意見がバランスよく反映されるよう、取り組みを進めなければなりません。

一方、事業所における政策・方針決定の場への女性の参画についても、男性管理職と比べ女性管理職が少ない理由として、「正規従業員の勤続年数が男性従業員に比べ女性従業員の方が短い」ことや「今のところ管理職の候補に成り得る女性従業員がいないから」などが挙げられていることから、女性の管理職への積極的な登用や十分な制度的配慮が見られない状況です。

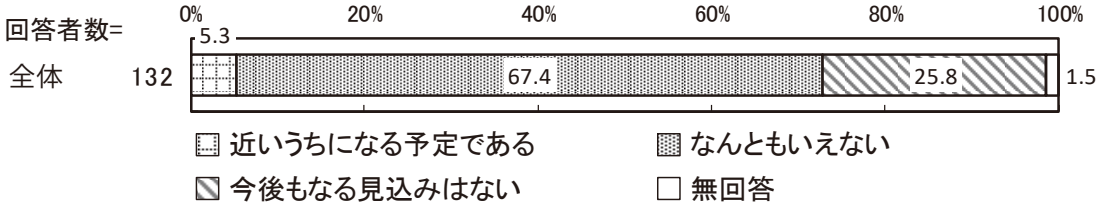
こうしたことから、女性が政策・方針などの意思決定の場へ参画できる環境を整えるためには、女性従業員の採用枠の拡大を促進するとともに、女性従業員が経営や意思決定の場へ参画できるよう、研修会や事業所間の交流の場を設けるなど、多様な能力が発揮できる就労環境の整備が必要です。

図4-5　女性の管理職がいない理由



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-6　今後女性が管理職になることがあるか



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

●施策の方向●

⑤ 市の審議会などでの男女共同参画の推進

政策・方針決定過程への女性の参画の必要性や効果について周知を図るとともに、審議会などへの積極的な女性の登用に配慮し、さまざまな意見を十分反映できる市政運営に努めます。

⑥ 事業所・各種団体などの方針決定の場における男女共同参画の推進

事業所・各種団体などの方針決定の場において、男女が共に自分の意思を反映できるよう、女性の登用に関する意識啓発や情報提供を行います。

⑦ 市職員の男女共同参画の視点に立った登用

研修会などを通じて、職員の男女共同参画意識の高揚を図るとともに、性別による固定的な役割分担意識を見直し、各々の能力や適性に応じた登用・配置に努めます。

※下線は女性活躍推進法に定める市町村推進計画に位置付ける項目

●施　策●

⑤ 市の審議会などでの男女共同参画の推進

事 業 名		内　　容	担当部署
19	審議会などへの女性の登用推進	市が設置する審議会などについて、女性の登用状況の把握を行うとともに、男女双方の視点や意見を意思決定の場に反映するため、審議会などへの女性の登用率が 30%を超えるよう、女性の登用を推進します。	全庁 行政経営課

⑥ 事業所・各種団体などの方針決定の場における男女共同参画の推進

事 業 名		内　　容	担当部署
20	事業所・各種団体などの方針決定の場における男女共同参画の推進	事業所・各種関係団体などの方針決定の場における男女共同参画を促進する啓発を行います。	男女共同参画室 商業振興労政課
21	農林水産業従事女性への意識啓発・支援	地域農業の将来を考える「人・農地プラン検討会」において女性農業者比率を 30%以上にします。	農林水産政策課

⑦ 市職員の男女共同参画の視点に立った登用

事業名		内容	担当部署
22	市職員における女性の管理職への登用の推進	女性の管理職への登用を推進していくためには、主査、担当副主幹および担当主幹への積極的な登用を促進する必要があることから、各役職段階の女性職員の確保を念頭に置いた職員配置および人材育成を行います。また、消防職員においては、昇任試験などの機会を通じて、女性の管理職への登用の推進を図ります。	人事課 消防総務課
23	市のあらゆる分野における女性職員の登用の推進	女性職員の研修参加を推進することにより、新たに求められる課題に対応できる能力を向上させ、企画・立案決定過程の場への女性職員の参画を促し、あらゆる分野において登用できるよう経験や能力の向上を図ります。また、各種研修を通じ、男女が共に能力を向上させるとともに、性別による固定的な役割分担意識を見直し、各々の能力や適性に応じた職員の配置を行います。	人事課 消防総務課

●数値目標●

数値目標項目	取組内容	現状値 2016 （H28）	目標値 2022	担当部署
審議会における女性委員の比率	市が設置する審議会などについて、各審議会などへの女性の登用率が 30%を超えるよう、女性の登用を推進します。	21.9%	30.0%	全庁 行政経営課
市職員の課長級以上の管理職に占める女性の比率	本市職員における課長級以上の管理職に占める女性の登用率の向上に努めます。	8.9%	12.0% （2020）	人事課
女性消防職員の人数	消防職員における女性職員の増加に努めます。	13 人	16 人	消防総務課

基本目標Ⅲ　身近なくらしの場における男女共同参画の推進

●現状と課題●

地域社会では、ＰＴＡや自治会活動など、活動内容により参加者の性別や年代に偏りが見られるほか、組織を代表する立場には男性が多く、性別に基づく固定的な役割分担意識がいまだ残っている傾向が見られます。平成 28 年（2016 年）の意識調査においても「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合は、学校生活を除くすべての項目で男性優遇の割合が、女性優遇の割合を上回っています。

男女共同参画社会では、男女が責任を分かち合い、性別にかかわりなく地域活動を行う必要があります。そのため、男女が共に地域活動やボランティア活動などに参加し、その活動に男女共同参画の視点が根付くよう支援するとともに、災害時における事前の備え、避難所運営、被災者支援などにおいても、自助、共助、公助の役割分担の中で、男女共同参画の視点に配慮した防災対策を進めなくてはなりません。

また、幼児期から男女共同参画意識が醸成される環境づくりを行うため、家庭教育や地域における学習機会の充実、高等教育機関などとの連携により子どもから高齢者まで幅広い啓発活動を行うことが必要です。

さらに、すべての世代の健康の保持・促進のため、男女が身体的性差について十分に理解し、心身および健康について正確な知識と情報を把握するとともに、的確な医療や健康支援を受けることが必要です。特に女性は、妊娠・出産や女性特有の疾患などがあり、男性とは異なる健康上の問題に直面することについて、男女共に理解が必要であると同時に、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）※1の視点も重要であることから、効果的な啓発が必要です。

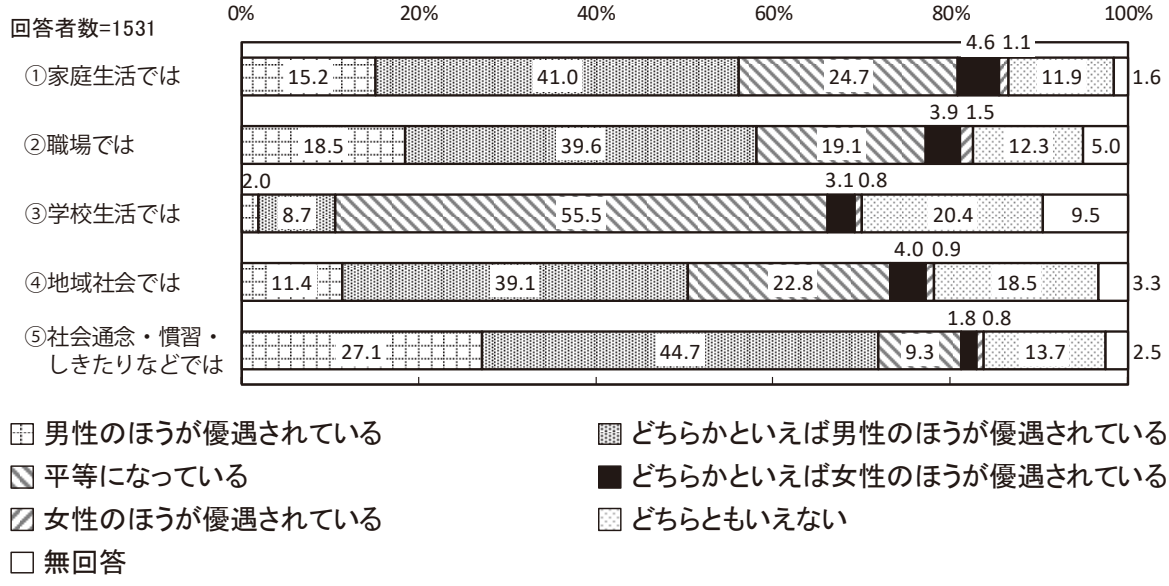
また、ＨＩＶ／エイズや子宮頸がんの原因となるＨＰＶ（ヒトパピローマウイルス）への感染をはじめとする性感染症は、健康に甚大な影響を及ぼすものであり、男女双方に対し、性に関する正しい理解を深めるため、就学前からの環境の整備や、性教育の充実を図る必要があります。

※1　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・ヘルスとは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、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し、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。

リプロダクティブ・ライツとは、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、出産する時期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、ならびに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。

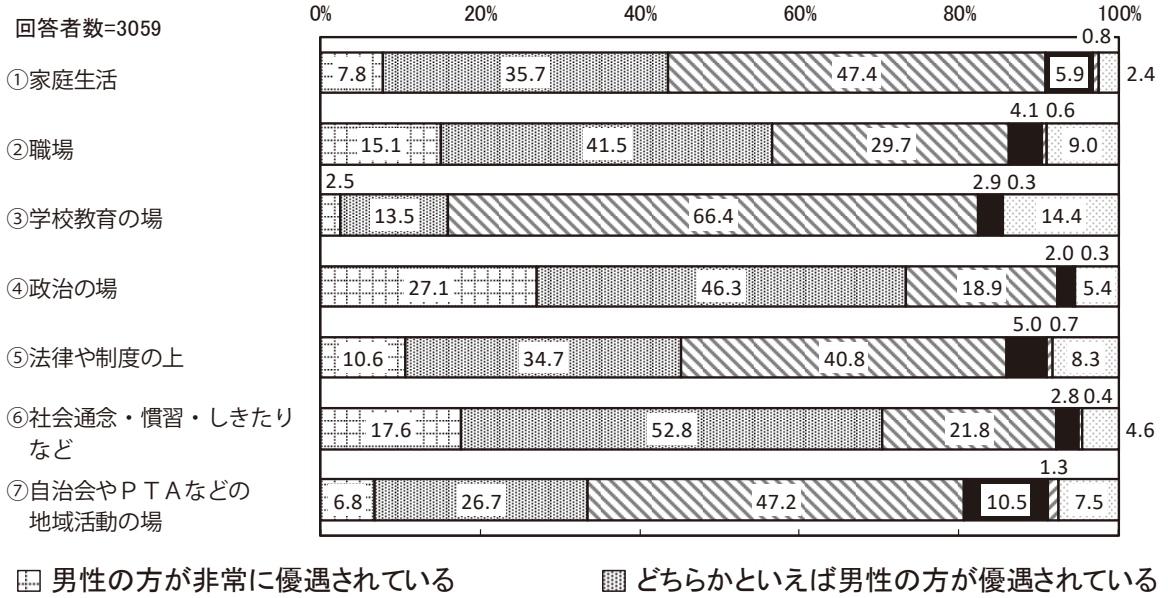
図4-7　分野別の平等感



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

【参考　平成 28 年度　内閣府調査】

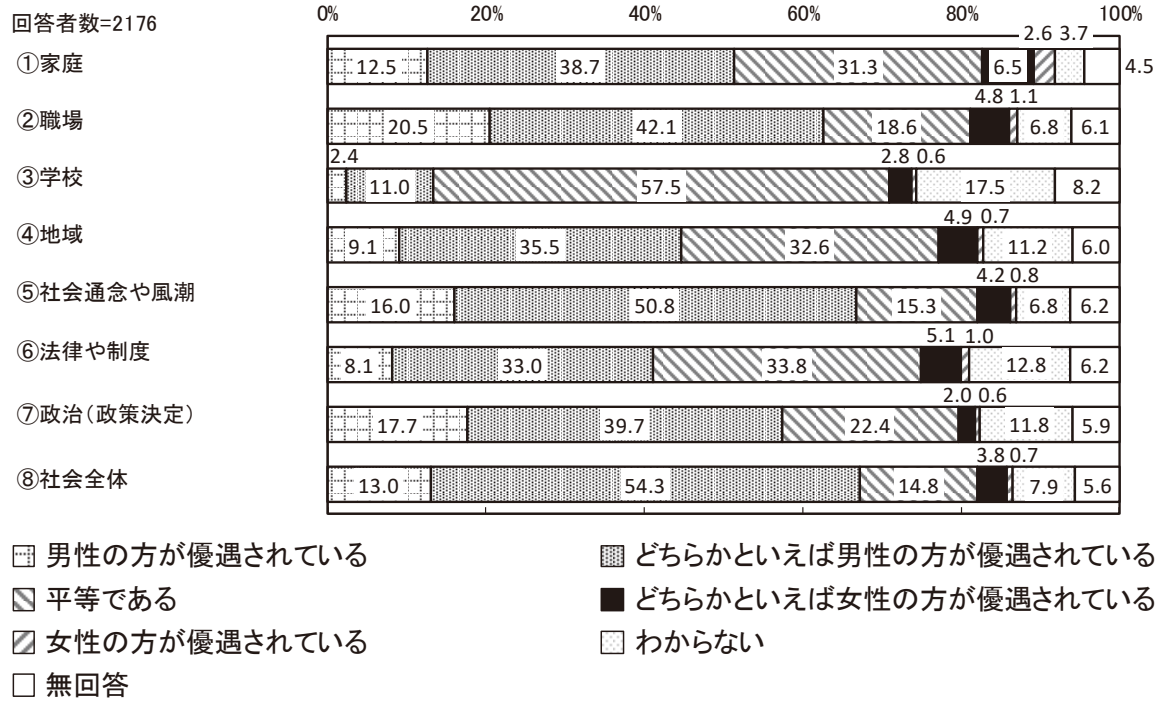
図4-8　分野別の平等感



資料：「男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）」平成 28 年度

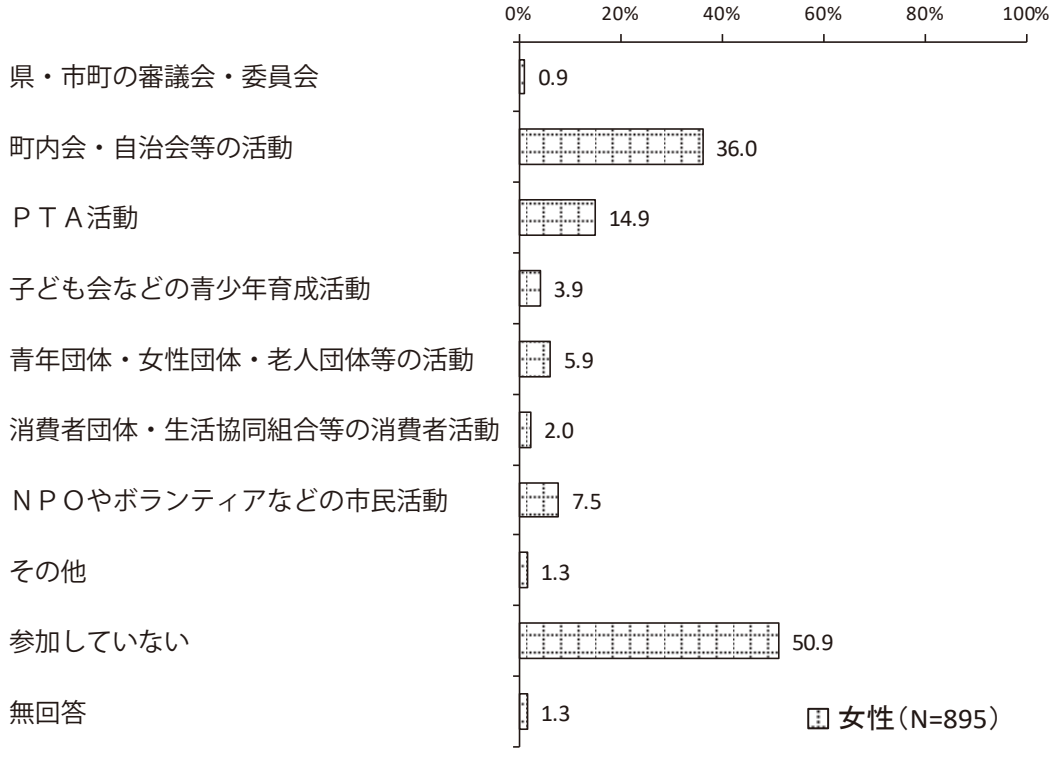
【参考　平成 27 年度　県調査】

図4-9　分野別の平等感



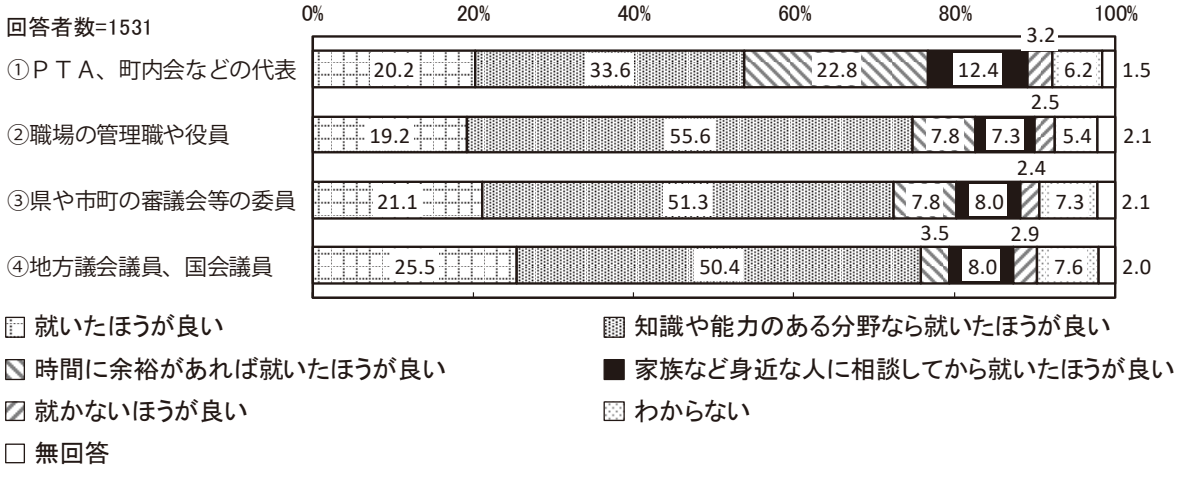
資料：「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（三重県）」平成 27 年度

図4-10　女性の地域活動への参加状況



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-11　女性が就いたほうが良い役職



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

●施策の方向●

⑧ 家庭・地域における男女共同参画の促進	多様な教育活動の中で、家庭・地域における男女共同参画の理解の促進に努めます。また、講座などを通じて、地域社会におけるリーダーの育成や男性の育児参画を推進します。
⑨ 防災対策における男女共同参画の促進	防災会議への女性の参画を促進するとともに、男女のニーズの違いや男女双方の視点に配慮された避難所の設置・運営、物資などの備蓄に努めます。
⑩ 生活上の困難を抱える人への相談・支援体制の整備と充実	さまざまな理由によって、生活上の困難を抱える人に対し、適切に対応できる相談体制の整備とともに、個々のライフスタイルや環境に応じた日常生活および自立への支援を行います。
⑪ 男女の生涯にわたる学習の場の提供	男女共同参画に関する講義科目を充実させるとともに、政治・経済・社会における男女共同参画社会の在り方について教育・研究を進めます。
⑫ 男女の生涯にわたる健康の支援	安心して妊娠・出産・育児期を過ごすことができるよう母子保健サービスを提供するとともに、一般健診やがん検診の受診率の向上や相談支援の充実を図るなど、すべての世代におよぶ健康づくりを支援します。

※下線は女性活躍推進法に定める市町村推進計画に位置付ける項目

●施　策●

⑧ 家庭・地域における男女共同参画の促進

事業名		内　容	担当部署
24	市民人権講座の充実	家庭・地域において、男女共同参画に関することなど、あらゆる人権問題についての理解を深めるため、講座を開催します。	人権課
25	男性の育児参画の推進	父親の子育て講座などを開催し、家庭における固定的な性別役割分担意識を見直しながら、男性の育児参画を推進します。	こども支援課
26	人権教育講演会の充実	市民の人権や男女共同参画に対する理解を深め、人権を尊重する意識の高揚を図るとともに、一人ひとりが大切にされる社会の実現をめざすため、各地域住民および人権ネットワーク組織と連携しながら地域の課題に対応した啓発講演会を実施します。	人権教育課 （各教育事務所）
27	地域力創造セミナーの充実	講座を通じて、地域を活性化することや地域おこしの担い手となる人材を育成する地域力創造セミナーの開催を推進します。	生涯学習課

⑨ 防災対策における男女共同参画の促進

事業名		内　容	担当部署
28	男女共同参画の視点を取り入れた防災対策の推進	防災会議への女性の参画を促進するなど、さまざまな機会において男女共同参画の視点を取り入れ防災対策を推進します。	危機管理課
29	避難所運営委員会の体制整備	男女のニーズの違いや男女双方の視点に配慮された避難所の設置と運営に努めます。避難所運営委員会の構成については、男女共同参画に配慮した体制が築けるように自主防災会などにも呼びかけます。	防災室

事 業 名	内　　容	担当部署
30　備蓄品の見直し	避難所にあらかじめ備蓄する物資については、男女のニーズの違いや男女双方の視点にも配慮しながら、計画します。	防災室

⑩ 生活上の困難を抱える人への相談・支援体制の整備と充実

事 業 名	内　　容	担当部署
31　相談事業の充実	身の回りのさまざまな問題に対して、相談事業を実施し、弁護士による面談、専門カウンセラーによる電話・面談での相談を受け、適切な対応をします。	男女共同参画室
32　女性のための相談事業の充実	女性の身の回りのさまざまな問題に対し、相談員が電話・面接により相談を受け、適切に対応します。また、相談窓口について、広報紙やインターネットなどを活用し、広く市民への周知を図るとともに、各種研修などを通じて相談員の資質向上に努めます。	こども支援課
33　障がい者の自立への支援	障がい者個々のライフスタイルや環境に応じた日常生活および自立への支援を行います。	障がい福祉課
34　メンタルヘルス事業の推進	勤労者のメンタルヘルスに係る問題などが増加する中、対策が不十分な中小企業や事業所の相談室には行きづらいなどの声に対応できるよう、専門のカウンセラーによる相談事業を開催します。	商業振興労政課
35　青少年相談活動の充実	非行その他の問題行動に悩む保護者や悩みを抱える青少年に対し、津市青少年センターや学校、適応指導教室などにおいて相談を行うとともに、関係機関と連携し適切な援助を行います。	生涯学習課

⑪ 男女の生涯にわたる学習の場の提供

事 業 名		内　　容	担当部署
36	男女共同参画に関する講義科目の充実	男女共同参画意識を育てるために、男女共同参画に関する講義科目を充実させるとともに、政治・経済・社会における男女共同参画社会の在り方の教育・研究を進めます。	三重短期大学事務局大学総務課

⑫ 男女の生涯にわたる健康の支援

事 業 名		内　　容	担当部署
37	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）を促進する意識啓発	性と生殖に関する健康と権利についての理解の普及に努めます。また、女性が安心して妊娠・出産・育児期を過ごすことができるよう、母子保健サービスを提供します。	男女共同参画室 健康づくり課
38	男女の生涯にわたる健康の保持・促進	乳幼児から高齢者まですべての世代におよぶ切れ目のない健康づくりを行います。	健康づくり課 保健医療助成課
39	学校における健康教育の推進	児童・生徒の発育、発達段階に応じた正しい性に関する指導や疾病予防、がん教育などを推進するため、健康教育を行います。	教育研究支援課

●数値目標●

数値目標項目	取組内容	現状値 2016 （H28）	目標値 2022	担当部署
市民人権講座の参加人数（延べ）	家庭・地域において、男女共同参画に関することなど、あらゆる人権問題についての理解を深めるための講座を開催します。	703 人	800 人 （毎年）	人権課
防災会議における女性委員の比率	防災会議における女性委員の増加に努めます。	16.0%	20.0%	危機管理課
女性委員を含む避難所運営委員会の設置率	災害時の避難所運営について、女性の意見や役割の重要性に配慮した運営委員会を設置し、体制の整備に努めます。	53.0%	100.0%	防災室
津市特定健康診査受診率	40 歳～74 歳の国民健康保険加入者の特定健康診査受診率の向上に努めます。	40.4%	56.0%	保険医療助成課

基本目標Ⅳ　人権が尊重される環境の整備

●現状と課題●

男女共同参画の推進は、人間としての尊厳が重んぜられることが前提であり、男女がその個性と人権を尊重し合うことが不可欠です。ＤＶ、性暴力、児童虐待、高齢者虐待などの暴力、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの各種ハラスメントは重大な人権侵害であり、決して許されるものではありません。

近年はインターネット上のコミュニケーションツールの普及に伴い、暴力や人権侵害が多様化し、若年層への拡大も見られます。

また、固定的な性別役割分担意識の影響などから社会通念や慣習などにおける男女格差は依然として根深いものがあり、男女共同参画社会の実現に向けて克服しなければならない大きな課題です。

これらの暴力などは、ＤＶやハラスメントなどの言葉への理解が社会に広まるとともに、家庭などでの親密な間柄、職務上の地位や人間関係の中にも意識されてこなかった問題がより多く顕在化してきており、被害者が適切な相談を受けることができずに、被害がより深刻化するケースも懸念されるところです。

平成 28 年（2016 年）の意識調査では、ＤＶ被害を受けた際に「どこにも相談しなかった」の割合が 57.8%となっており、その理由は「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 70.8%と最も高い数値になっています。また、「自分さえ我慢すれば何とかこのままやっていけると思ったから」の割合が、５年前と比較すると 4.3 ポイント高くなっており、被害者は自身の被害を過小評価する傾向が見られます。これらの状況を改善するには、家庭、教育現場、地域、事業所などに向けた、暴力を容認しない社会風土の醸成などと同時に、被害者救済や心のケアなどの取り組みを進めていく必要があります。

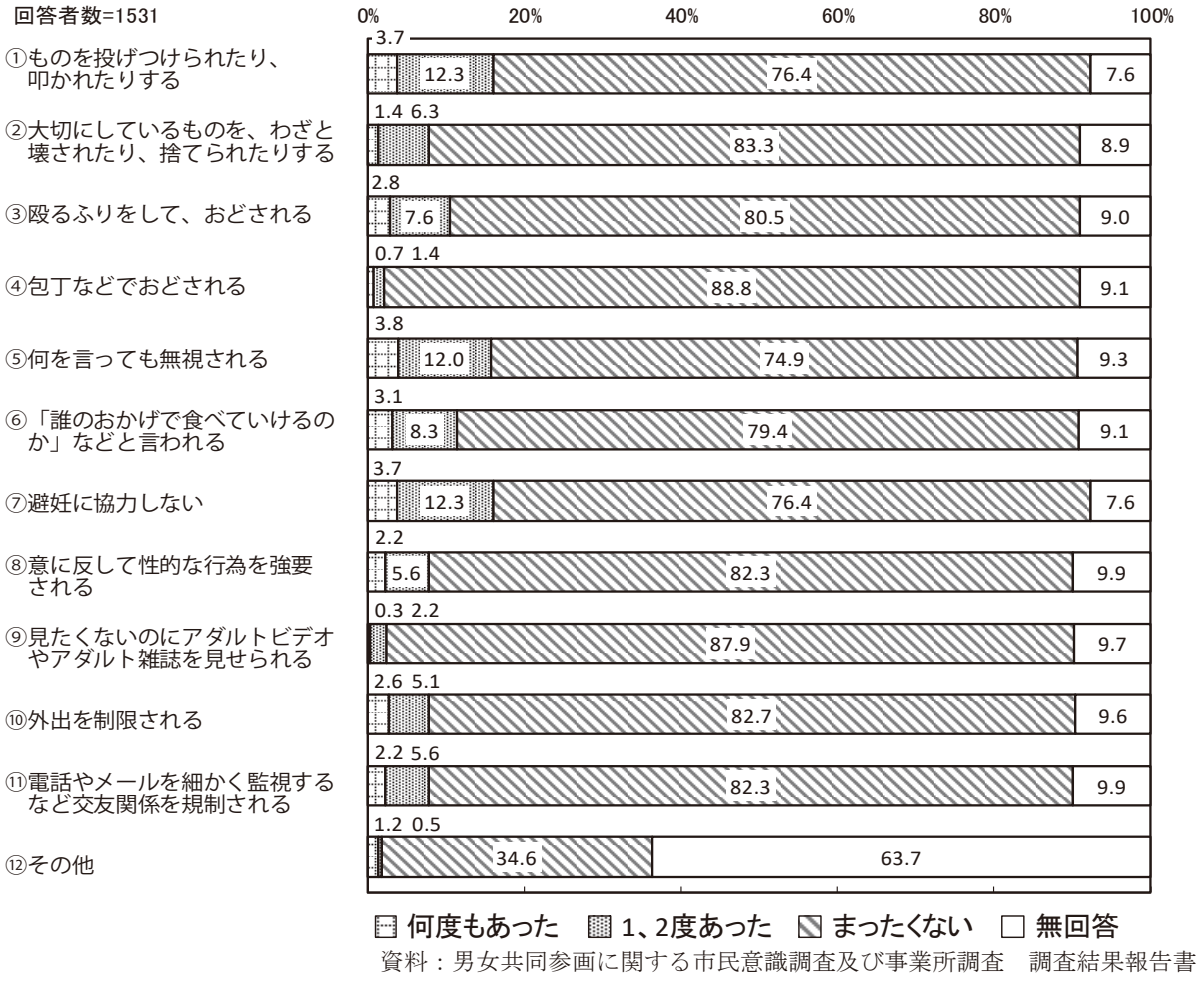
本市では、被害を受けやすい女性や子どもを対象とした相談事業や人権に関する教育・啓発事業を実施してきましたが、今後も被害にあった当事者のプライバシー保護を徹底し、周囲の人が早期に問題を発見し、適切な対応につなげていくため、ＤＶやあらゆるハラスメントに対する正しい理解の周知とともに、相談しやすい環境づくりが求められています。

また、性的指向※1や性同一性障害※2など性の多様性に起因する人権問題も顕在化してきており、当事者の人権を尊重するだけでなく、家族や学校、職場関係者に対する支援体制の確立が課題です。

※１　性的指向
　　人の恋愛、性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものをいう。

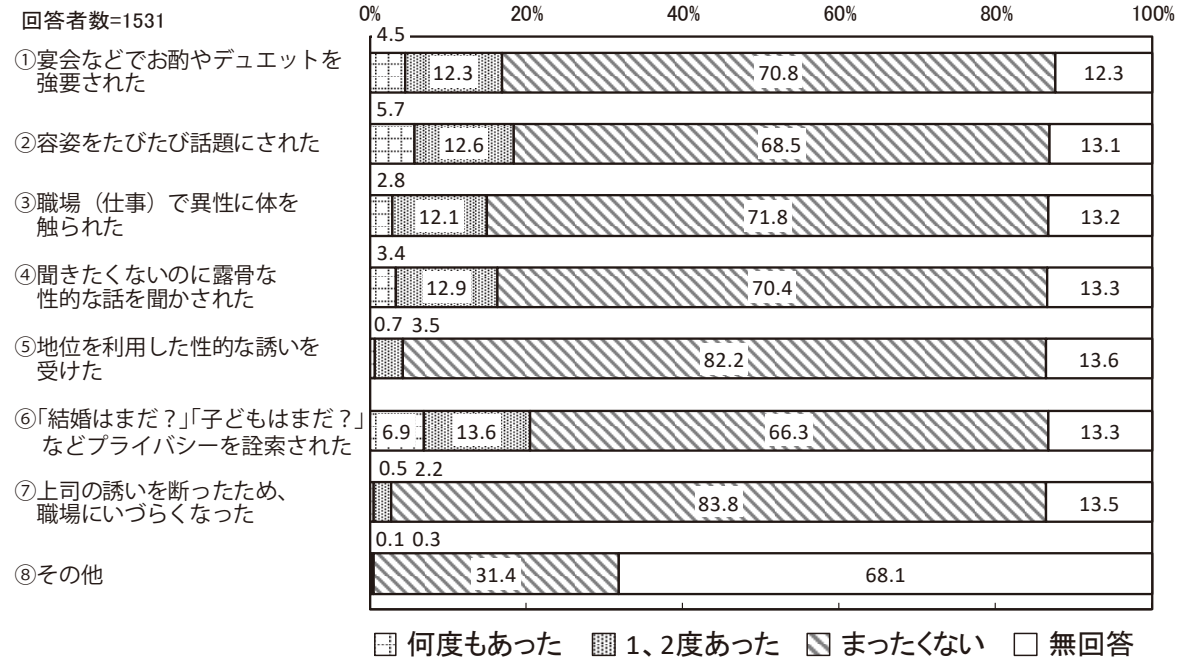
※２　性同一性障害
　　生物学的な性と性別に関する自己意識が一致しないため、社会生活に支障がある状態をいう。

図4-12　ＤＶの経験について



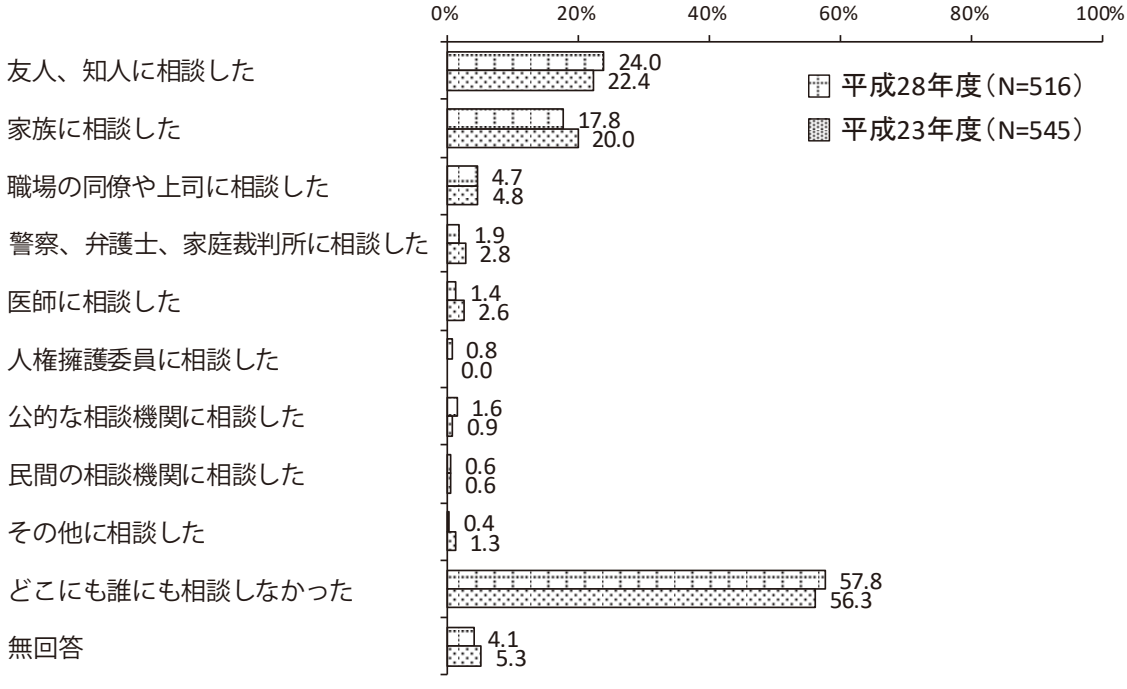
資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-13　セクシュアル・ハラスメントの経験について



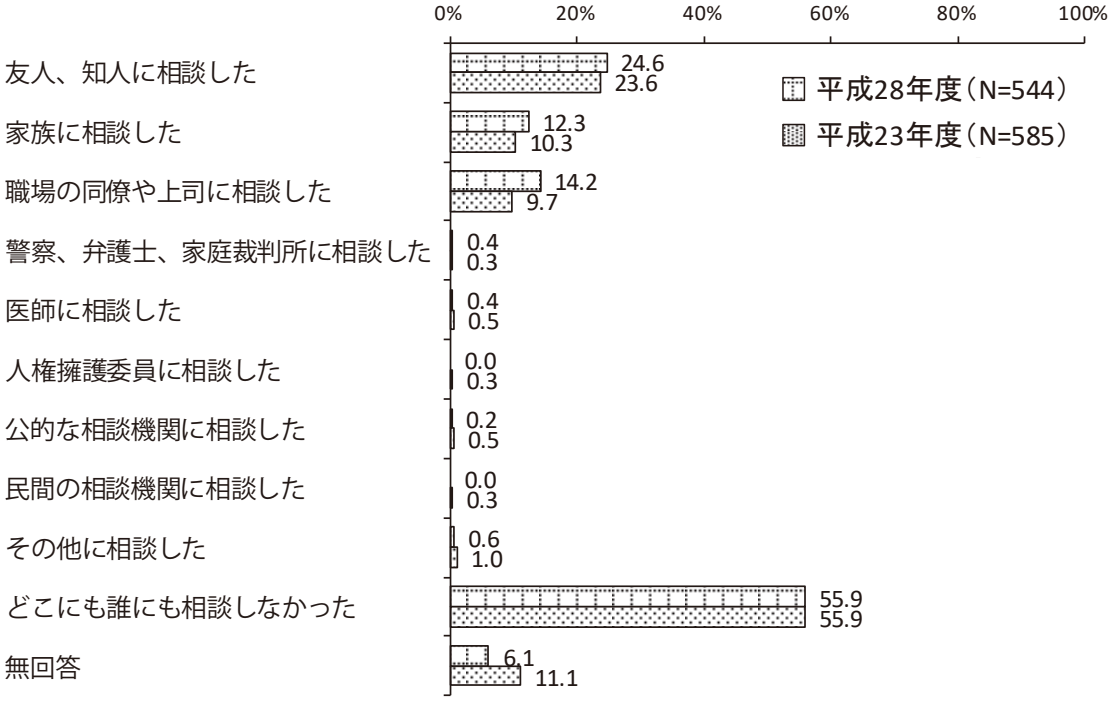
資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-14　ＤＶの相談について



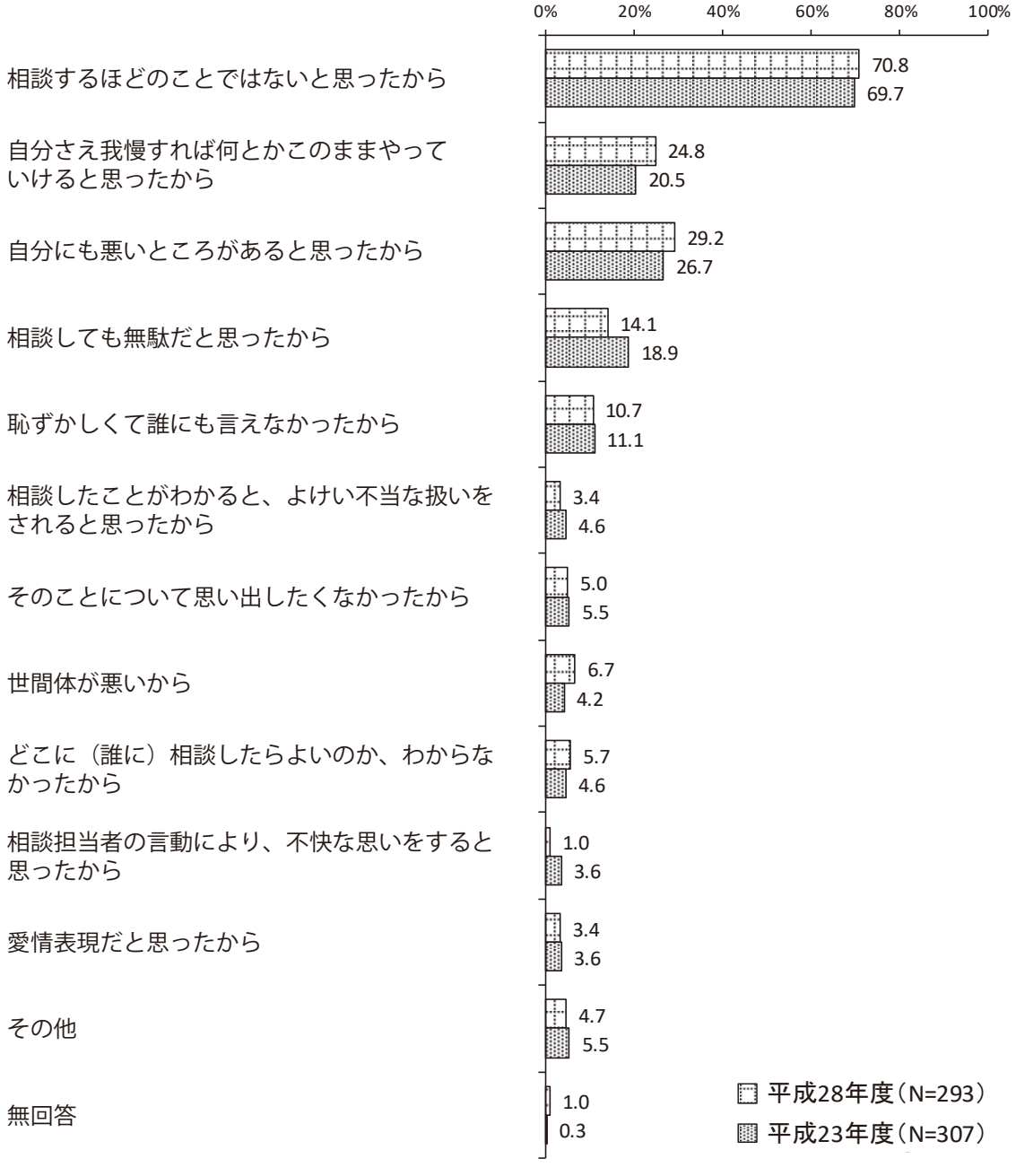
資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-15　セクシュアル・ハラスメントの相談について



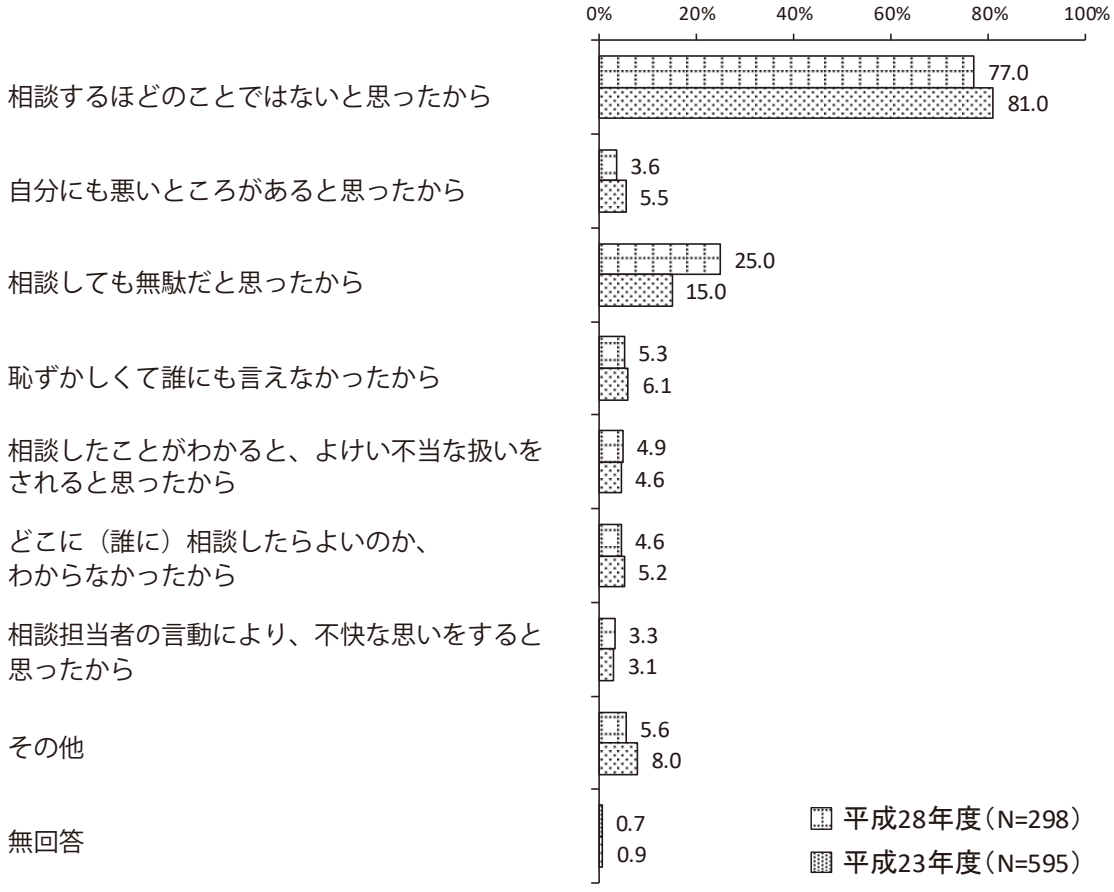
資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-16　ＤＶの相談をしなかった理由



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

図4-17　セクシュアル・ハラスメントの相談をしなかった理由



資料：男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査　調査結果報告書

●施策の方向●

⑬ ＤＶ防止に向けた教育、広報、啓発および被害に対する相談・支援体制の整備と充実	各種イベントや講座などを通じて、ＤＶの防止に向けた啓発を進めます。また、関係機関と連携し、早期発見や被害者支援に向けた体制の整備に努めます。
⑭ あらゆるハラスメントの防止に向けた教育、広報、啓発および被害に対する相談・支援体制の整備と充実	性の多様性に起因するものを含め、職場や学校におけるあらゆるハラスメントの防止のため、ポスターの掲示などによる啓発や、意識の改革を図るセミナーへの参画を促します。 また、被害者からの相談に適切に対処できる体制を整備します。
⑮ 幼児期からの人権尊重と男女共同参画の理解の促進	人権尊重について、幼児期からの男女共同参画の学習機会を設け、男女共同参画の視点に立った進路、職業選択などの指導を推進するとともに、人権出前講座や人権教育事業の充実を図ります。

●施　策●

⑬ ＤＶ防止に向けた教育、広報、啓発および被害に対する相談・支援体制の整備と充実

事業名		内　容	担当部署
40	ＤＶ防止に関する啓発の実施	各種イベントや講座などを通じて、ＤＶ防止に向けた啓発に努めます。	男女共同参画室
41	ＤＶ防止のための活動と被害者などの支援	周囲の人が早期発見できるよう、教育機関、保育所および福祉関係窓口、医療機関などとの協力体制づくりに努めるとともに、庁内の関係部署や県女性相談所、警察などの関係機関との連携により、ＤＶ被害者および同伴児童などの緊急時における安全確保および一時保護を行います。また、被害者の自立に向けて、各種制度の利用方法などの情報提供、助言その他の援助を行います。	こども支援課
42	津市児童虐待防止等ネットワーク会議（要保護児童対策地域協議会）の推進	津市児童虐待防止等ネットワーク会議の円滑な運営を行います。関係機関とのネットワークづくりを進め、ＤＶや児童虐待の対応から、予防への重層的な支援ができるよう仕組みづくりを進めます。	こども支援課
43	児童虐待防止および要保護児童への支援	ＤＶや児童虐待に関する相談および要保護児童への支援を児童相談所などの関係機関と連携し、適切なタイミングで適切な支援ができるように努めます。	こども支援課

⑭ あらゆるハラスメントの防止に向けた教育、広報、啓発および被害に対する相談・支援体制の整備と充実

事業名		内容	担当部署
44	市職員におけるあらゆるハラスメントの問題に対する周知徹底および相談の実施	市職員におけるあらゆるハラスメントの問題に対して、その防止のために各所属に対しての周知徹底を行うとともに、引き続き相談窓口を設け相談などに適切に対処します。	人事課
45	職場などにおけるあらゆるハラスメントに対する防止対策の実施	職場などにおけるあらゆるハラスメントの防止に関するチラシの配付やポスターの掲示などによる啓発を行います。また、トラブルの解決を援助する相談機関を紹介します。	人権課 男女共同参画室 商業振興労政課
46	教職員などにおけるあらゆるハラスメントに対する防止対策の実施	教職員などにおけるあらゆるハラスメントの防止に関して、管理職の研修において啓発したり、職場における意識の改革を図るセミナーへの参画を促します。また、啓発リーフレットの配布などを通じ、セクシュアル・ハラスメント防止の周知・徹底を図ります。	学校教育課

⑮ 幼児期からの人権尊重と男女共同参画の理解の促進

事業名		内容	担当部署
47	幼児期からの男女共同参画の学習機会の充実	幼稚園、保育所、こども園などにおける日々の教育・保育の中で、一人ひとりの個性を十分に尊重し、各人の能力を発揮することができるような指導に努め、幼児期からの男女共同参画の学習の機会の充実を図ります。	子育て推進課 学校教育課
48	児童福祉施設における男女共同参画意識づくりの推進	保育士および施設管理者において男女共同参画意識づくりについて働きかけます。	子育て推進課
49	男女共同参画の視点に立った進路指導・生徒指導の推進	中学生を対象に職場体験、ボランティア体験など将来の進路にかかわる体験活動を積極的に実施し、望ましい職業観や勤労観を養い、主体的な進路選択能力の育成を図るとともに、男女が共に家庭や地域における生活に参画していくという観点から、必要な知識と技術の修得ができるよう学習内容の充実を図ります。また、一人ひとりの個性を十分に尊重し、各人の持つ能力を発揮することができるような進路指導・生徒指導に努めます。	教育研究支援課
50	人権出前講座の充実	保護者や地域住民の人権意識の基盤づくりを意識し、男女共同参画などの視点も含めた、主体的に学ぶことのできる人権研修会を実施し、一人ひとりが大切にされ自分が自分らしく生きられる社会について参加者が、学び合い、深まる機会をつくります。	人権教育課
51	人権教育ステップアップ事業の実施	人権感覚あふれる園・学校づくりを推進していくために、教職員を対象に男女共同参画をはじめとする人権教育に関するさまざまな講座を開設し、教職員の実践力の育成を図ります。	人権教育課

●数値目標●

数値目標項目	取組内容	現状値 2016 （H28）	目標値 2022	担当部署
ＤＶ被害者で相談した人の比率	各種相談機関の機能や利用方法について、広報紙・インターネットなどを活用し、広く市民への周知に努めます。	38.1％	60.0％	男女共同参画室

基本目標Ⅴ　男女共同参画のさらなる啓発と推進体制の強化

●現状と課題●

男女共同参画社会の実現に向けては、人々に根付いている固定的な性別役割分担意識や男女の能力、適性に関する固定観念の解消、人権尊重を基本とした男女平等観の形成などが大きな課題となっています。

平成 28 年（2016 年）の意識調査では、「男は仕事、女は家庭」という考え方については「反対する」割合が 49.2%で「賛成する」割合の 34.9%を上回りました。5年前の調査に比べ「反対する」の割合が高くなっています。このような性別による固定的役割分担意識も解消が進んでいることがうかがえますが、国・県に比べ反対意見の割合が低くなっていることから、さらに性別にとらわれない意識への改善を促す取り組みが求められます。広報・啓発を通し、すべての人がよりくらしやすい社会に向け、社会全体で男女共同参画への理解を深めることが必要です。（本計画書 15 ページ参照）

また、男女共同参画社会の実現のため、多様な講座の開催や地域が抱える男女共同参画に関する課題を十分に把握するための情報収集などに引き続き取り組み、行政だけでなく市民・地域・学校・事業所・各種団体などが連携し、男女共同参画の意識づくりを積極的に進めていくことが必要です。

●施策の方向●

⑯ 男女共同参画推進のための連携体制づくり	男女共同参画に関する各種講座への参加を促進するとともに、男女共同参画を推進する団体と連携した啓発、地域における男女共同参画の促進を図ります。
⑰ 市内事業所・働く場への男女共同参画の啓発強化	市内事業所に対し、人権尊重、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、女性管理職の登用、ハラスメントなどについての意識の啓発に努めます。 また、広報紙による情報発信や事業所訪問などを通して、就業条件の向上を図ります。
⑱ 庁内における推進体制の強化	男女共同参画に関する職員の意識の高揚と庁内の推進体制の充実を図るため、職員研修の充実に努めます。
⑲ 市民への啓発と協働の促進	広報紙・刊行物、ホームページなどを通して、男女共同参画に対する正しい理解を促進するとともに、男女共同参画に関する学習・活動への支援のため、情報提供と活動の機会づくりに努めます。

※下線は女性活躍推進法に定める市町村推進計画に位置付ける項目

●施　策●

⑯ 男女共同参画推進のための連携体制づくり

事業名		内　容	担当部署
52	三重県男女共同参画センターなどの活用	男女共同参画に関する各種講座への参加促進および施設の活用を図ります。	男女共同参画室
53	男女共同参画推進団体などへの支援	男女共同参画を推進している各種団体を支援するとともに、地域における男女共同参画の促進を図ります。	男女共同参画室
54	関係機関・事業所・各種団体との連携による啓発の推進	三重労働局など関係機関および各種団体と連携し、男女共同参画に関連した情報交換や、事業所などにおけるチラシ、ポスターなどの掲示による男女共同参画に関する啓発を行います。	男女共同参画室 商業振興労政課

⑰ 市内事業所・働く場への男女共同参画の啓発強化

事業名		内　容	担当部署
55	事業所訪問による啓発	関係課（室）が連携して市内事業所を訪問し、人権尊重、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、女性管理職の登用、ハラスメントなどについての意識啓発を図ります。	人権課 男女共同参画室 商業振興労政課
56	就業条件向上の啓発	最低賃金の順守など、就業条件に係る情報に関し、広報紙への登載や事業所訪問などを通じて啓発することにより、就業条件の向上を図ります。	商業振興労政課

⑱ 庁内における推進体制の強化

事業名		内　容	担当部署
57	津市職員男女共同参画研修会の充実	男女共同参画に関する職員の意識の高揚と庁内の推進体制の充実を図ることを目的に、人事課と男女共同参画室の共催による職員研修会を開催します。	人事課 男女共同参画室

⑲ 市民への啓発と協働の促進

事業名		内容	担当部署
58	市の作成する広報紙・刊行物の表現に対する配慮の徹底	各課（室）において広報紙・刊行物を作成する上で、男女共同参画推進条例および人権が尊重される津市をつくる条例の理念を踏まえ、市職員一人ひとりが差別的および暴力的行為を容認したり、助長したりする表現にならないよう、自己チェックに努め、市民の男女共同参画に対する正しい理解を促進します。	全庁 広報課
59	男女共同参画に関する図書などによる情報提供	男女共同参画に関する学習・活動の参考となる図書コーナーを市民センターなどに設置するとともに、市民活動センターのホームページなどを活用し、男女共同参画に関する情報提供を行います。	市民交流課 地域連携課 男女共同参画室
60	講演会などを通じた男女共同参画意識の啓発	市民を対象とした講演会やセミナー・講座などを通じて、市民の男女共同参画意識の高揚を図ります。	男女共同参画室
61	情報紙「つばさ」の発行	公募による編集スタッフにより、家庭や地域、事業所などにおいて男女共同参画を推進できる取り組みや情報などを紹介し、市民の男女共同参画意識の高揚を図ります。	男女共同参画室
62	男女共同参画フォーラムの開催	公募市民で構成される実行委員会と行政との協働で開催するフォーラムを通じて、家庭や地域、事業所などにおいて男女共同参画を推進できる取り組みや情報などを紹介し、市民の男女共同参画意識の高揚を図ります。	男女共同参画室
63	広報紙・ホームページによる情報提供	広報紙・ホームページを活用し、男女共同参画に関する事業を紹介し、意識の高揚を図ります。	男女共同参画室

事 業 名	内　　容	担当部署
64　男女共同参画週間および津市男女共同参画都市宣言・津市男女共同参画推進条例の啓発	男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画週間および男女共同参画都市宣言・男女共同参画推進条例について、懸垂幕や図書特設コーナーなどを通じて周知・啓発を行います。	男女共同参画室 各総合支所人権啓発担当 図書館

●数値目標●

数値目標項目	取組内容	現状値 2016 （H28）	目標値 2022	担当部署
意識啓発のための訪問事業所数	市内事業所を訪問し、人権尊重、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）などについての意識啓発を図ります。	30 事業所	40 事業所 （毎年）	人権課 男女共同参画室 商業振興労政課
男女共同参画フォーラム参加人数	実行委員会（公募市民）と行政との協働で開催するフォーラムを通じて、市民の男女共同参画意識の高揚を図ります。	608 人	700 人 （毎年）	男女共同参画室
津市男女共同参画条例の認知度	津市男女共同参画都市宣言・津市男女共同参画推進条例について、図書特設コーナーなどを通じて周知・啓発を行います。	28.9%	50.0%	男女共同参画室

第５章

計画の進め方

1　男女共同参画を推進する体制

(1) 庁内推進体制の強化

男女共同参画に関する施策は、市政のあらゆる分野に関連しているため、庁内および関係機関との連携を強化し、効果的な施策の推進に努めます。また、引き続き「津市男女共同参画審議会」、「津市男女共同参画推進会議」を以下のとおり設置し、双方と情報交換を積極的に行いながら施策を推進します。

〈津市男女共同参画審議会〉

津市男女共同参画推進条例第 14 条に基づき、学識経験者、国や県の関係機関の職員及び公募による市民などで構成される津市男女共同参画審議会を設置します。

審議会は、市長の諮問により、男女共同参画基本計画の策定及び変更に関する事項並びに施策の進捗状況、その他男女共同参画の推進に関する事項を審議し、意見を述べ、評価を行います。

〈津市男女共同参画推進会議〉

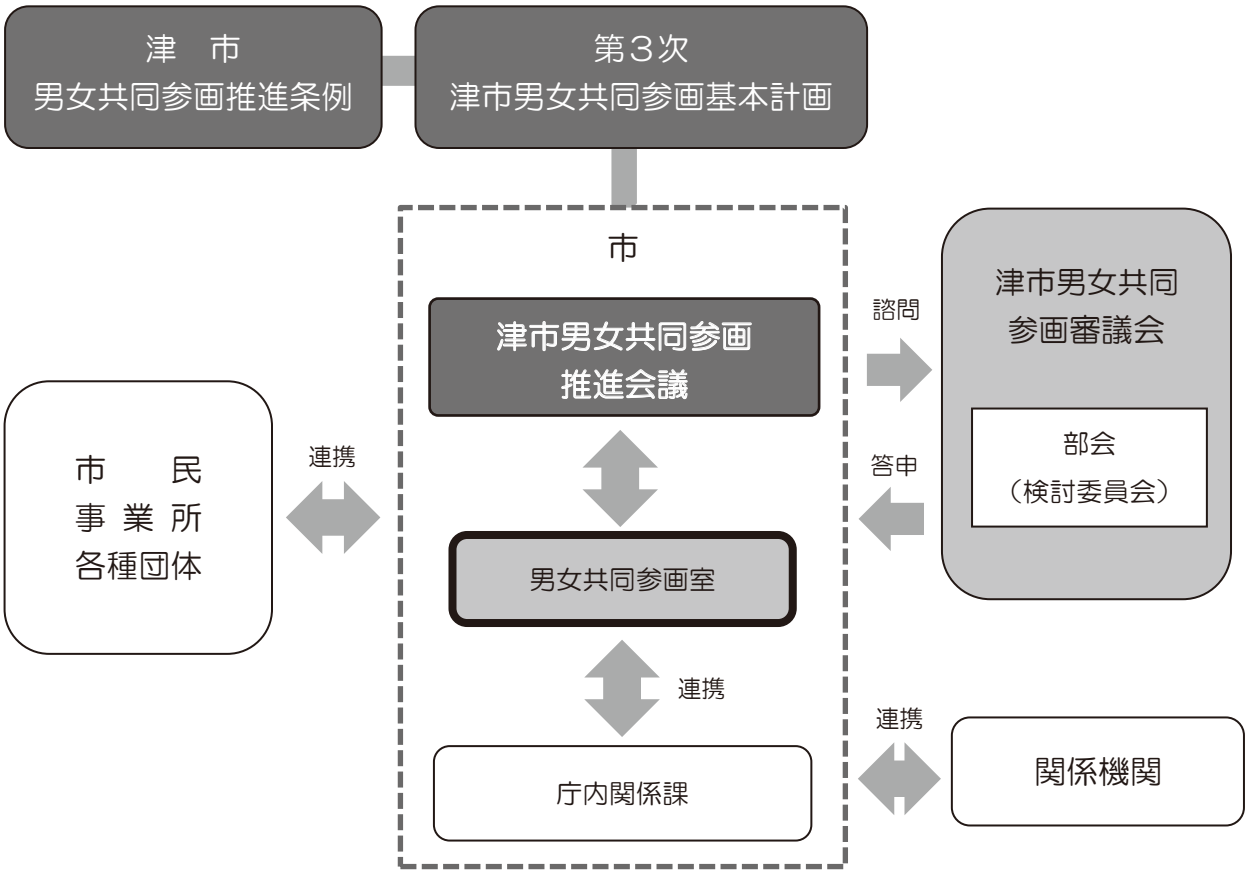
副市長を会長とし、関係する部長級職員、課長級職員等で構成された「津市男女共同参画推進会議」を設置し、各部局が連携するとともに、それぞれの施策策定や実施を男女共同参画の視点で行い、より充実した推進体制で進めます。

(2) 市民および男女共同参画推進団体との協働による推進

本市では、津市男女共同参画推進条例第５条により、男女共同参画を推進するうえでの「本市、住民等及び事業者の役割」を掲げています。

男女共同参画社会の実現に向けて、行政だけでなく市民・地域・学校・事業所・各種団体などが連携し、本計画に基づいた取り組みをさまざまな場面で展開するとともに、積極的にその役割を果たすものとします。

推進イメージ図



2　計画の進行管理

計画に基づく各施策の進捗状況を毎年度確認・検証します。また、津市男女共同参画審議会で各施策の進捗状況について評価を受け、関係課（室）へのフォローアップとともに市民に公表することにより、実効性のある施策を推進します。

参考資料

1　津市男女共同参画審議会委員名簿

	氏　　名	所属団体・役職等	選定分野
1	伊藤　好幸	―	公募
2	大田　弘純	―	公募
3	小黒　敏克	津市自治会連合会　副会長	その他市長が必要と認める者 （地域活動団体）
4	笠井　瑞穂	津商工会議所女性会　副会長	その他市長が必要と認める者 （労働関係・事業者）
5	佐藤　ゆかり	―	公募
6	杉平　幸恵	連合三重津地域協議会	その他市長が必要と認める者 （労働関係・労働者）
7	田中　小夜子	三重県農村女性アドバイザー	その他市長が必要と認める者 （労働関係）
8	◎　東福寺　一郎	津市立三重短期大学　学長	学識経験者
9	冨田　康成	三重県環境生活部　次長 （人権･社会参画･生活安全担当）	関係行政機関
10	○　前山　都子	インスピーレマネジメント代表 （人材開発コンサルタント）	その他市長が必要と認める者 （労働関係・事業者）
11	丸橋　恒子	津市民生委員児童委員連合会 副会長	その他市長が必要と認める者 （地域活動団体）
12	光永　圭子	三重労働局雇用環境・均等室 室長	関係行政機関

※◎…会長、○…副会長　　（敬称略）

2　第3次津市男女共同参画基本計画策定経過

年　月　日	事　　項
平成２８年度 （２０１６年度） ５月１３日	**第１回津市男女共同参画審議会** ・男女共同参画室事業報告について ・審議会の事業スケジュールについて ・第２次津市男女共同参画基本計画の平成 27 年度施策進捗状況調書について ・第３次津市男女共同参画基本計画に係る諮問について
６月３０日	第１回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …基本目標Ⅰ・Ⅱの進捗状況評価
７月２８日	第２回検討委員会 ・第３次津市男女共同参画基本計画策定に関する市民意識調査及び事業所調査について ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …基本目標Ⅱの進捗状況評価
８月２２日	第３回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …基本目標Ⅲ・Ⅳの進捗状況評価
８月２９日	第４回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …基本目標Ⅴ・Ⅵの進捗状況評価
９月１日～ ９月２０日	**「男女共同参画に関する市民意識調査及び事業所調査」実施**
１０月３日	第５回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …基本目標Ⅶの進捗状況評価 …平成 27 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について
１０月２５日	第６回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …平成 27 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について
１１月２２日	第７回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …平成 27 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について ・第３次津市男女共同参画基本計画策定に関する市民意識調査及び事業所調査について …調査結果報告書（案）について
１２月２７日	**第２回津市男女共同参画審議会** ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 27 年度進捗状況について …平成 27 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について ・第３次津市男女共同参画基本計画策定に関する市民意識調査及び事業所調査について …調査結果報告書について

年　月　日	事　　項
平成２９年度 （２０１７年度） ６月１９日	津市男女共同参画審議会委員委嘱状交付式および**第１回津市男女共同参画審議会** ・委嘱状交付式 ・男女共同参画室事業報告について ・審議会の事業スケジュールについて ・第２次津市男女共同参画基本計画の平成 28 年度施策進捗状況調書について ・第３次津市男女共同参画基本計画策定について
７月３日	第１回検討委員会 ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について
８月３日	第２回検討委員会 ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について
８月３０日	第３回検討委員会 ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について
９月２５日	第４回検討委員会 ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 28 年度進捗状況について …基本目標Ⅰ～Ⅲの進捗状況評価
１０月４日	**第２回津市男女共同参画審議会** ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について 第５回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 28 年度進捗状況について …基本目標Ⅳ～Ⅶの進捗状況評価
１１月２０日～ １２月１９日	**パブリックコメント実施**
１１月２７日	第６回検討委員会 ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 28 年度進捗状況について …平成 28 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について
１２月２５日	第７回検討委員会 ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 28 年度進捗状況について …平成 28 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について
１月１７日	**第３回津市男女共同参画審議会** ・第３次津市男女共同参画基本計画（案）について ・第２次津市男女共同参画基本計画における各施策の平成 28 年度進捗状況について …平成 28 年度施策進捗状況に対する評価と意見（案）について
１月３０日	**答申提出**

3　津市男女共同参画都市宣言

私たち津市民は、男女がともに、豊かな自然と文化を育み、男女共同参画が推進される魅力あるまち「津」を築くため、次の基本理念に立ち、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

1　男女がともに、それぞれの性と人格を尊重しあい、互いを思いやるまち「津」をめざします。

1　男女がともに、一人ひとりの個性と能力を発揮し、社会のあらゆる分野に参画できるまち「津」をめざします。

1　男女がともに、一人の人間として自立し、生き生きと暮らせるまち「津」をめざします。

1　男女がともに、平和な社会を願い、友情の輪を世界へ広げるまち「津」をめざします。

平成 19 年3月 29 日制定

4　津市男女共同参画推進条例

（平成１９年３月３０日公布・施行）

男女は、性別にかかわりなく「法」の下に平等であり、私たちは、男女が個人として尊重され、自らの意思によって個性豊かで多様な生き方の選択ができるまち「津」づくりに努めていかなければならない。

また、国際化、情報化、少子高齢化など社会の急激な環境変化に対応するためには、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し、かつ、共に責任を担う男女共同参画社会を実現することが課題となっている。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識など男女共同参画社会の実現を妨げる要因はいまだ存在している。このことから、男女共同参画社会を実現するためには、社会のあらゆる分野において、本市、住民等及び事業者といったすべての者が積極的に男女共同参画の推進に取り組む必要がある。

ここに、私たちは、当該すべての者が協力・連携して社会のあらゆる分野における男女共同参画を推進し、男女共同参画社会を実現するため、この条例を制定する。

（目的）

第１条　この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに本市、住民等及び事業者の目指すべき姿及び役割を明らかにするとともに、本市が行う施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

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

(1)　男女共同参画　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、共に責任を担うことをいう。

(2)　事業者　本市の区域内において事業活動を行う個人及び法人その他の団体をいう。

(3)　セクシュアル・ハラスメント　性的な言動に対する相手方の対応によって、相手方に不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

(4)　ドメスティック・バイオレンス　配偶者や親密な関係にある者に対して身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為をいう。

(5)　積極的改善措置　社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に関し、男女間の格差を改善するために必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。

（基本理念）

第３条　男女共同参画は、本市の男女共同参画都市宣言を踏まえた、次に掲げる基本理念にのっとり推進されなければならない。

(1)　男女が、性別により差別されることなく、個人として個性と能力を十分に発揮することができる機会、また多様な生き方の選択をすることができる機会が確保されるとともに、個人としての人権が尊重されること。

(2)　男女が社会の対等な構成員として、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつ、責任を分かち合うこと。

(3)　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自由な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ること。

(4)　男女が社会の対等な構成員として、本市における政策又は事業者における方針の立案及び決定の場に共同して参画できる機会が十分確保されること。

（目指すべき姿）

第４条　本市、住民等及び事業者は、男女共同参画の推進に当たり、次の事項を男女共同参画社会の目指すべき姿として、その達成に努めるものとする。

(1)　職場における男女共同参画

ア　個人の意欲、能力、個性等が合理的かつ適切に評価され、募集、採用、配置、賃金、昇進、解雇等について性別を理由とする差別のない職場環境であること。

イ　男女が、仕事と家庭その他の活動とを両立させることができる職場環境であること。

ウ　男女の身体的・精神的諸問題に対応でき、かつ、妊娠・出産期、更年期等の女性の生涯にわたる各段階に応じた適切な健康管理が行われる職場環境であること。

エ　セクシュアル・ハラスメントのない安心して仕事をすることができる職場環境であること。

オ　その他男女共同参画が推進される職場環境であること。

(2)　学校における男女共同参画

ア　性別による固定的な役割分担意識に捕らわれず、それぞれの個性や人権を大切にする子供が育つ学校であること。

イ　その他男女共同参画が推進される学校であること。

(3)　地域における男女共同参画

ア　性別による固定的な役割分担意識に捕らわれた慣習、慣行等の制約が男女の相互理解によって克服され、それぞれの行動や考え方が尊重されるとともに、男女が共に意思決定の場に参画することができる地域であること。

イ　男女の人権が尊重され、差別なく平等に諸活動に参加し、その企画や実践にかかわれる地域であること。

ウ　女性の積極的な参画により、その多様なリーダーシップが発揮できる地域であること。

エ　その他男女共同参画が推進される地域であること。

(4)　家庭における男女共同参画

ア　性別による固定的な役割分担意識に捕らわれず、男女が協力し合い、それぞれの個性を尊重し、「その人らしさ」が大切にされる家庭であること。

イ　その他男女共同参画が推進される家庭であること。

（本市、住民等及び事業者の役割）

第５条　本市は、その実施するあらゆる施策について、地域の特性を踏まえ、男女共同参画の視点に立って総合的に策定し、男女共同参画社会の実現に向けて積極的にその役割を果たさなければならない。

２　住民等は、男女共同参画について理解を深め、家庭や地域など社会のあらゆる分野において男女共同参画の推進に寄与し、男女共同参画社会の実現に向けて積極的にその役割を果たすよう努めるものとする。

３　事業者は、男女共同参画について理解を深め、その事業活動において男女共同参画の推進に寄与し、男女共同参画社会の実現に向けて積極的にその役割を果たすよう努めるものとする。

（性別による権利侵害の禁止等）

第６条　何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

(1)　性別を理由とする差別的取扱い

(2)　セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスなど性別による権利侵害行為

２　本市は、前項に掲げる行為及びこれらの行為を助長する行為並びに男女共同参画を阻害する行為の防止について、必要な啓発活動を行うものとする。

（施策の策定及び実施）

第７条　本市は、第５条第１項の規定に基づき、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施しなければならない。

２　本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するに当たっては、国及び三重県並びに住民等及び事業者と相互に連携と協力を図るよう努めなければならない。

３　住民等及び事業者は、本市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施に協力するよう努めるものとする。

（基本計画の策定等）

第８条　市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。

２　基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1)　男女共同参画の推進に関する施策の大綱

(2)　男女共同参画の推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　市長は、基本計画を策定するに当たっては、住民等及び事業者の意見を反映するよう努めなければならない。

４　市長は、第１４条に規定する津市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の意見を聴いて、基本計画を策定しなければならない。

５　市長は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表しなければならない。

６　前３項の規定は、基本計画の変更について準用する。

（情報の収集等）

第９条　本市は、男女共同参画の推進に関する施策を効果的に推進するため、必要な情報の収集、調査、研究等を行うものとする。

２　本市は、住民等及び事業者の男女共同参画の推進に関する施策についての理解を促進するため、必要な情報の提供など啓発活動を行うものとする。

（相談に対する対応）

第１０条　本市は、男女共同参画を阻害する問題に関する相談を受けた場合は、関係機関と連携を図り、必要と認めるときは、審議会の意見を聴いて適切に対応するよう努めなければならない。

（財政上の措置）

第１１条　本市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

（施策の実施状況等の公表）

第１２条　市長は、男女共同参画の推進に関する主要な施策の実施状況等を毎年度公表しなければならない。

（推進体制の整備）
第１３条　本市は、関係部局の連携により男女共同参画の推進に関する施策を円滑かつ総合的に推進するため、庁内における推進体制を整備し、及び充実に努めなければならない。
（審議会の設置等）
第１４条　男女共同参画の推進に関する施策の円滑かつ効率的な推進を図るため、地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第１３８条の４第３項の規定に基づき、審議会を置く。
２　審議会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項を調査審議する。
(1)　基本計画の策定及び変更に関する事項
(2)　男女共同参画の推進に関する事項
３　審議会は、前項の規定による調査審議を行うほか、同項に規定する事項について、市長に意見を述べることができる。
（組織）
第１５条　審議会は、委員１５人以内で組織する。
２　委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。
(1)　学識経験のある者
(2)　関係行政機関の職員
(3)　公募による者
(4)　その他市長が必要と認める者
３　委員のうち、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の１０分の４未満とならないようにするものとする。
（委員の任期）
第１６条　委員の任期は、２年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
２　委員は、再任されることができる。
（会長及び副会長）
第１７条　審議会に会長及び副会長１人を置き、委員の互選により定める。
２　会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
３　副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。
（会議等）
第１８条　審議会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長が議長となる。
２　審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。
３　審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
４　第１４条第２項に規定する所掌事項のうち特定の事項を調査研究するため、審議会に部会を置くことができる。
５　審議会の庶務は、市民部において処理する。
６　第１４条から前項までに定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。
（委任）
第１９条　この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。
附　則
この条例は、公布の日から施行する。

5　男女共同参画社会基本法

（平成１１年法律第７８号）

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

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

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

第１章　総則

（目的）

第１条　この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第５条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

第８条　国は、第３条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）
第１１条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。
（年次報告等）
第１２条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。
２　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第２章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）
第１３条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。
２　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
(1)　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
(2)　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
３　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
５　前２項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
（都道府県男女共同参画計画等）
第１４条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。
２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
(1)　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
(2)　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
４　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
（施策の策定等に当たっての配慮）
第１５条　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
（国民の理解を深めるための措置）
第１６条　国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
（苦情の処理等）
第１７条　国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
（調査研究）
第１８条　国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
（国際的協調のための措置）
第１９条　国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）
第２０条　国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第３章　男女共同参画会議

（設置）
第２１条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。
（所掌事務）
第２２条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
(1)　男女共同参画基本計画に関し、第１３条第３項に規定する事項を処理すること。
(2)　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

(3)　前２号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
(4)　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第２３条　会議は、議長及び議員２４人以内をもって組織する。

（議長）

第２４条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。

２　議長は、会務を総理する。

（議員）

第２５条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。
(1)　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
(2)　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

２　前項第２号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の１０分の５未満であってはならない。

３　第１項第２号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の１０分の４未満であってはならない。

４　第１項第２号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第２６条　前条第１項第２号の議員の任期は、２年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

２　前条第１項第２号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第２７条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

２　会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

第２８条　この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附　則（平成１１年６月２３日法律第７８号）　抄

（施行期日）

第１条　この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第２条　男女共同参画審議会設置法（平成９年法律第７号）は、廃止する。

（経過措置）

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

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

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

附　則　（平成１１年７月１６日法律第１０２号）　抄

（施行期日）

第１条　この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成１１年法律第８８号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（施行の日　平成１３年１月６日）
(1)　略
(2)　附則第１０条第１項及び第５項、第１４条第３項、第２３条、第２８条並びに第３０条の規定　公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第２８条　この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。
(1)から(10)まで　略
(11)　男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

附　則　（平成１１年１２月２２日法律第１６０号）　抄

（施行期日）

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

（以下略）

6　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（DV防止法）

（平成１３年法律第３１号）
最終改正：平成２６年法律第２８号

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は、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようと努めている国際社会における取組にも沿うものである。

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

第１章　総則

（定義）

第１条　この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動動（以下この項及び第２８条の２において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

２　この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第１章の２　基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

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

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

(1)　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

(2)　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

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

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

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

（都道府県基本計画等）

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

２　都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1)　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

(2)　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

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

３　市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

４　都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

５　主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第２章　配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

２　市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。

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

(1)　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。

(2)　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。

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

(4)　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。

(5)　第４章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

(6)　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３号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

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

（婦人相談員による相談等）

第４条　婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第５条　都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第３章　被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

第６条　配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

第７条　配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第３条第３項の規定により配偶者暴力相談支援センターが行う業務の内容について説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨するものとする。

（警察官による被害の防止）

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

（警察本部長等の援助）

第８条の２　警視総監若しくは道府県警察本部長（道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第１５条第３項において同じ。）又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

（福祉事務所による自立支援）

第８条の３　社会福祉法（昭和２６年法律第４５号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和２５年法律第１４４号）、児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号）、母子及び寡婦福祉法（昭和３９年法律第１２９号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）
第９条　配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。
（苦情の適切かつ迅速な処理）
第９条の２　前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第４章　保護命令
（保護命令）
第１０条　被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第１２条第１項第２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３号及び第４号並びに第１８条第１項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第２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。
(1)　命令の効力が生じた日から起算して６月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
(2)　命令の効力が生じた日から起算して２月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
２　前項本文に規定する場合において、同項第１号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して６月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
(1)　面会を要求すること。
(2)　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。
(3)　著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
(4)　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。
(5)　緊急やむを得ない場合を除き、午後１０時から午前６時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
(6)　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。
(7)　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。
(8)　その性的羞恥（しゅうち）心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
３　第１項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第１２条第１項第３号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第１項第１号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して６月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が１５歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
４　第１項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第１２条第１項第４号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被

害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第１項第１号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して６月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

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

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

(1)　申立人の住所又は居所の所在地

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

（保護命令の申立て）

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

(1)　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

(2)　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

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

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

(5)　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５号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第１号から第４号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治４１年法律第５３号）第５８条ノ２第１項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

２　申立書に第１２条第１項第５号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

第１５条　保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

２　保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。

３　保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

４　保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第１２条第１項第５号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援

センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが２以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。

５　保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

２　前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

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

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

５　前２項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

６　抗告裁判所が第１０条第１項第１号の規定による命令を取り消す場合において、同条第２項から第４項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

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

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

（保護命令の取消し）

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

２　前条第６項の規定は、第１０条第１項第１号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

３　第１５条第３項及び前条第７項の規定は、前２項の場合について準用する。

（第１０条第１項第２号の規定による命令の再度の申立て）

第１８条　第１０条第１項第２号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して２月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めるべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。

２　前項の申立てをする場合における第１２条の規定の適用については、同条第１項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第１号、第２号及び第５号に掲げる事項並びに第１８条第１項本文の事情」と、同項第５号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第１号及び第２号に掲げる事項並びに第１８条第１項本文の事情」と、同条第２項中「同項第１号から第４号までに掲げる事項」とあるのは「同項第１号及び第２号に掲げる事項並びに第１８条第１項本文の事情」とする。

（事件の記録の閲覧等）

第１９条　保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあっては、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２０条　法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第１２条第２項（第１８条第２項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の認証を行わせることができる。

（民事訴訟法の準用）

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

（最高裁判所規則）

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

第５章　雑則

（職務関係者による配慮等）

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

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

（教育及び啓発）

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

（調査研究の推進等）

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

（民間の団体に対する援助）

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

（都道府県及び市の支弁）

第２７条　都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

(2)　第３条第３項第３号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護（同条第４項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。）に要する費用

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

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

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

（国の負担及び補助）

第２８条　国は、政令の定めるところにより、都道府県が前条第１項の規定により支弁した費用のうち、同項第１号及び第２号に掲げるものについては、その１０分の５を負担するものとする。

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

(1)　都道府県が前条第１項の規定により支弁した費用のうち、同項第３号及び第４号に掲げるもの

(2)　市が前条第２項の規定により支弁した費用

第５章の２　補則

（この法律の準用）

第２８条の２　第２条及び第１章の２から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第２８条の２に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第２条	被害者	被害者（第２８条の２に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第６条第１項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第１０条第１項から第４項まで、第１１条第２項第２号、第１２条第１項第１号から第４号まで及び第１８条第１項	配偶者	第２８条の２に規定する関係にある相手
第１０条第１項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第２８条の２に規定する関係を解消した場合

参考資料

第６章　罰則

第２９条　保護命令（前条において読み替えて準用する第１０条第１項から第４項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、１年以下の懲役又は１００万円以下の罰金に処する。

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

附　則〔抄〕

（施行期日）

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

（経過措置）

第２条　平成１４年３月３１日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第１２条第１項第４号並びに第１４条第２項及び第３項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

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

附　則〔平成１６年法律第６４号〕

（施行期日）

第１条　この法律は、公布の日から起算して６月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附　則〔平成１９年法律第１１３号〕〔抄〕

（施行期日）

第１条　この法律は、公布の日から起算して６月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附　則　（平成２５年７月３日法律第７２号）〔抄〕

（施行期日）

１　この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附　則　（平成２６年４月２３日法律第２８号）〔抄〕

（施行期日）

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

１　略

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

7　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）

（平成２７年法律第６４号）
最終改正：平成２９年法律第１４号

第１章　総則

（目的）

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

（基本原則）

第２条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第３条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第５条第１項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

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

第２章　基本方針等

（基本方針）

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

２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1)　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

(2)　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

(3)　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

(4)　前３号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

３　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

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

５　前２項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）
第６条　都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
２　市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。
３　都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第３章　事業主行動計画等
第１節　事業主行動計画策定指針
第７条　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第１項に規定する一般事業主行動計画及び第１５条第１項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。
２　事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
(1)　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
(2)　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
(3)　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
３　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
第２節　一般事業主行動計画
（一般事業主行動計画の策定等）
第８条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が３００人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
２　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
(1)　計画期間
(2)　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
(3)　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
３　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第２号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
４　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
５　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
６　第１項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
７　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が３００人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
８　第３項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第４項から第６項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。
（基準に適合する一般事業主の認定）
第９条　厚生労働大臣は、前条第１項又は第７項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
（認定一般事業主の表示等）
第１０条　前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第２０条第１項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

第１１条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第９条の認定を取り消すことができる。

(1)　第９条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(2)　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(3)　不正の手段により第９条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

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

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

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

５　職業安定法第３７条第２項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第５条の３第１項及び第３項、第５条の４、第３９条、第４１条第２項、第４８条の３、第４８条の４、第５０条第１項及び第２項並びに第５１条の２の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第４０条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第５０条第３項及び第４項の規定はこの項において準用する同条第２項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第３７条第２項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第１２条第４項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第４１条第２項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

６　職業安定法第３６条第２項及び第４２条の２の規定の適用については、同法第３６条第２項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第４２条の２中「第３９条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）第１２条第４項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第３節　特定事業主行動計画

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

２　特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1)　計画期間

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

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

３　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活

躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第２号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

第４節　女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

第４章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

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

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

（啓発活動）

第２１条　国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

３　協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
(1)　一般事業主の団体又はその連合団体
(2)　学識経験者
(3)　その他当該関係機関が必要と認める者
４　協議会は、関係機関及び前２項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
５　協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）
第２４条　協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

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

第５章　雑則

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

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

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

第６章　罰則

第２９条　第１２条第５項において準用する職業安定法第４１条第２項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、１年以下の懲役又は１００万円以下の罰金に処する。
第３０条　次の各号のいずれかに該当する者は、１年以下の懲役又は５０万円以下の罰金に処する。
(1)　第１８条第４項の規定に違反した者
(2)　第２４条の規定に違反した者
第３１条　次の各号のいずれかに該当する者は、６月以下の懲役又は３０万円以下の罰金に処する。
(1)　第１２条第４項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
(2)　第１２条第５項において準用する職業安定法第３７条第２項の規定による指示に従わなかった者
(3)　第１２条第５項において準用する職業安定法第３９条又は第４０条の規定に違反した者
第３２条　次の各号のいずれかに該当する者は、３０万円以下の罰金に処する。
(1)　第１０条第２項の規定に違反した者
(2)　第１２条第５項において準用する職業安定法第５０条第１項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
(3)　第１２条第５項において準用する職業安定法第５０条第２項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
第３３条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第２９条、第３１条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。
第３４条　第２６条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、２０万円以下の過料に処する。

附　則

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

（この法律の失効）
第２条　この法律は、平成３８年３月３１日限り、その効力を失う。
２　第１８条第３項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第４項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
３　協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第２４条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第１項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
４　この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第１項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

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

（社会保険労務士法の一部改正）

第５条　社会保険労務士法(昭和４３年法律第８９号)の一部を次のように改正する。

別表第１第２０号の２６の次に次の１号を加える。

２０の２７　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）

（内閣府設置法の一部改正）

第６条　内閣府設置法（平成１１年法律第８９号）の一部を次のように改正する。

附則第２条第２項の表に次のように加える。

平成３８年３月３１日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成２７年法律第６４号）第５条第１項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

附　則　（平成２９年３月３１日法律第１４号）抄

（施行期日）

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

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

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

（罰則に関する経過措置）

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

（その他の経過措置の政令への委任）

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

8 男女共同参画に関する国内外のあゆみ

年	世界（国連等）	日　　本	三 重 県	津　　市
昭和 50 年（1975 年）	•国際婦人年（目標：平等、発展、平和） •「国際婦人年世界会議」「世界行動計画」採択（メキシコシティ） •「第１回世界女性会議」開催	•「婦人問題企画推進本部」設置 • 婦人問題企画推進会議開催 •「婦人問題担当室」設置（内閣総理大臣官房審議室）		
昭和 52 年（1977 年）		•「国内行動計画」策定 •「婦人の政策決定参加を促進する特別活動推進要綱」策定		
昭和 54 年（1979 年）	•国連総会「女子差別撤廃条約」採択		•「三重県婦人対策の方向」（県内行動計画）策定	
昭和 55 年（1980 年）	•「国連婦人の 10 年」中間年世界会議「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」採択（コペンハーゲン） •「第２回世界女性会議」開催	•「女子差別撤廃条約」署名		
昭和 56 年（1981 年）		•「国内行動計画後期重点目標」策定		
昭和 60 年（1985 年）	•「国連婦人の 10 年」世界会議「ナイロビ将来戦略」採択（ナイロビ） •「第３回世界女性会議」開催	•「女子差別撤廃条約」批准		
昭和 61 年（1986 年）		•「男女雇用機会均等法」施行 •「婦人問題企画推進有識者会議」開催		
昭和 62 年（1987 年）		•「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定	•「みえの第２次行動計画 -アイリスプラン」策定	• 旧津市/「津市婦人関係行政推進連絡会議」設置
平成２年（1990 年）	•「ナイロビ将来戦略勧告」採択			• 旧津市/「津市婦人問題懇話会」設置
平成３年（1991 年）		•「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」第１次改訂		• 旧津市/「津市婦人の行動計画」策定
平成４年（1992 年）		•「育児休業等に関する法律」施行		
平成５年（1993 年）	•「世界人権会議」「ウィーン宣言及び行動計画」採択（ウィーン） •国連総会「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	•「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」施行		
平成６年（1994 年）	•国際人口開発会議（カイロ）（リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念を行動計画に明記）	• 男女共同参画室設置 • 男女共同参画審議会設置（政令） • 男女共同参画推進本部設置	•「三重県女性センター」開館	
平成７年（1995 年）	•「第４回世界女性会議」（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	•「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化） •「ＩＬＯ第 156 号条約」批准	•「みえの男女共同参画推進プラン－アイリスプラン 21」（第３次）策定	• 旧津市/ＮＧＯフォーラム北京’95 参加及び鎮江市との交流 • 旧津市/「男女共同参画都市宣言」を行う

参考資料

年	世界（国連等）	日　　本	三 重 県	津　　市
平成８年 （1996 年）		•「男女共同参画2000年プラン」策定		• 旧津市/「アクションプログラム 21-津市男女共同参画プラン」策定
平成９年 （1997 年）		• 男女共同参画審議会設置（法律） •「男女雇用機会均等法」改正		
平成 10 年 （1998 年）			•「アイリス 21 推進連携会議」（アイリスネットワーク）設置	
平成 11 年 （1999 年）		•「男女共同参画社会基本法」施行		• 旧津市/「男性会議」（プレ日本女性会議 2000 津）開催
平成 12 年 （2000 年）	• 国連特別総会「女性 2000 年会議」開催（ニューヨーク）	•「男女共同参画基本計画」策定 •「改正男女雇用機会均等法」施行		• 旧津市/プレ日本女性会議 2000 津「真珠の首飾り」開催 • 旧津市/「日本女性会議 2000 津」開催
平成 13 年 （2001 年）		•「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（ＤＶ防止法）」施行 •「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定	•「三重県男女共同参画推進条例」施行 •「三重県女性センター」を「三重県男女共同参画センター」に名称変更	• 旧津市/ポスト「日本女性会議 2000 津」開催 • 旧津市/「津市女性議会」開催 • 旧久居市/「久居市男女共同参画プラン策定審議会」設置
平成 14 年 （2002 年）		•「改正育児・介護休業法」施行	•「三重県男女共同参画基本計画」策定 •「三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画」策定	• 旧津市/「日本女性会議 2000 津」周年事業開催 • 旧久居市/「久居市男女共同参画プラン」策定 • 旧津市/「津市男女共同参画推進条例」施行 • 旧津市/「津市男女共同参画審議会」発足 • 旧津市/男女共同参画フォーラム開催
平成 15 年 （2003 年）		•「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定		• 旧津市/「津市男女共同参画基本計画」策定 • 旧津市/「津市男女共同参画基本計画前期実施計画」策定
平成 16 年 （2004 年）		•「ＤＶ防止法」改正、施行		• 旧津市/男女共同参画フォーラム開催 • 旧久居市/「久居市男女共同参画推進条例」施行
平成 17 年 （2005 年）	• 国連「北京＋10」世界閣僚級会合（ニューヨーク）	•「男女共同参画基本計画」（第２次）策定 •「改正育児・介護休業法」施行 •「次世代育成支援対策推進法」施行 •「女性の再チャレンジ支援プラン」策定	•「三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画」策定	• 旧津市/全国男女共同参画宣言都市サミットｉｎ津開催
平成 18 年 （2006 年）		•「女性の再チャレンジ支援プラン」改定	•「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」策定	• 市町村合併・新「津市」誕生 •「津市男女共同参画懇話会」設置
平成 19 年 （2007 年）		•「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 •「改正男女雇用機会均等法」施行	•「三重県男女共同参画基本計画（改訂版）」策定 • みえチャレンジプラザ開設 •「三重県男女共同参画基本計画第三次実施計画」策定	•「津市男女共同参画都市宣言」 •「津市男女共同参画推進条例」施行 •「津市男女共同参画審議会」設置 • 男女共同参画フォーラム開催

年	世界（国連等）	日　　本	三 重 県	津　　市
平成 20 年 （2008 年）		・「改正ＤＶ防止法」施行 ・「女性の参画加速プログラム」決定 ・「改正パートタイム労働法」施行		・「津市男女共同参画基本計画」策定
平成 21 年 （2009 年）			・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」第２次改定	・男女共同参画フォーラム開催
平成 22 年 （2010 年）	・国連「北京＋15」記念会合（ニューヨーク）	・「改正育児・介護休業法」施行 ・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第３次男女共同参画基本計画」閣議決定		・男女共同参画フォーラム開催 ・三重短期大学地域連携「高山」講座～日本女性会議から 10 年開催
平成 23 年 （2011 年）	・UN Woman 正式発足		・「第２次三重県男女共同参画基本計画」策定 ・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」第３次改定	・男女共同参画フォーラム開催
平成 24 年 （2012 年）	・国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「改正育児・介護休業法」施行 ・「『女性の活躍推進による経済活性化』行動計画」策定	・「第２次三重県男女共同参画基本計画第一期実施計画」策定	・男女共同参画フォーラム開催
平成 25 年 （2013 年）				・「第２次津市男女共同参画基本計画」策定 ・男女共同参画フォーラム開催
平成 26 年 （2014 年）	・国連女性の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「改正ＤＶ防止法」施行	・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」第４次改定	・男女共同参画フォーラム開催
平成 27 年 （2015 年）	・国連「北京＋20」記念会合（ニューヨーク）	・「第４次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「改正パートタイム労働法」施行		
平成 28 年 （2016 年）		・「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）」施行	・「第２次三重県男女共同参画基本計画第二期実施計画」策定 ・「女性活躍推進のための三重県特定事業主行動計画策定	・男女共同参画フォーラム開催
平成 29 年 （2017 年）		・「改正育児・介護休業法」施行 ・「改正男女雇用機会均等法」施行	・「第２次三重県男女共同参画基本計画（改訂版）」策定 ・「三重県ＤＶ防止及び被害者保護・支援基本計画」第５次改定	・男女共同参画フォーラム開催
平成 30 年 （2018 年）				・「第３次津市男女共同参画基本計画」策定

9 用語解説

	用　語	解　説
あ行	M字カーブ	日本人女性の年齢階級別の労働力率（15 歳以上の人口に占める求職中の人も含めた働く人の割合）をグラフで表すと、20 歳代でピークに達し、その後、30 歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した 40 歳代で再上昇し、アルファベットの「M」のかたちに似た曲線を描く傾向が見られる。「M字カーブ」とはこのグラフの形態を指し、日本人女性の就業状況の特徴を表す用語としても定着している。
か行	国際婦人年	国際連合が、女性の地位向上を目指して設けた国際年。中心的事業として、昭和 50 年（1975 年）6月「国際婦人年世界会議」が 133 カ国の政府代表を集めてメキシコ市で開催され、向こう 10 カ年を「国際婦人年」とし、世界各国、各機関、各団体が（1）男女平等の促進、（2）経済、社会、文化の発展への女性参加の確保、（3）国際友好と世界平和に対する女性の貢献の重要性の認識のため、それぞれの地域の実情に応じて目標を選び、その達成のために行動することを呼びかけ、「世界行動計画」「メキシコ宣言」などが採択された。これにより各国政府は計画の実施について道義的責任を課された。
	国連女性の地位委員会（Commission on the Status of Women：ＣＳＷ）	昭和 21 年（1946 年）6月に国連経済社会理事会（以下、「経社理」）の機能委員会のひとつとして設置された。 女性の地位委員会は、政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、経社理に勧告・報告・提案などを行うこととなっており、経社理はこれを受けて、総会（第３委員会）に対して勧告を行う。年次会合は、現在はニューヨークの国連本部において、毎年２～３月頃に２週間の期間で開催されている。設置当初は「国連婦人の地位委員会」と訳されていたが、近年では「国連女性の地位委員会」とされている。
	国連女性の地位委員会（北京＋10）	平成 17 年（2005 年）第 49 回国連女性の地位委員会、通称「北京＋10」が国連本部（ニューヨーク）で開催された。会議は、平成７年（1995 年）の第４回世界女性会議より 10 年目、国連特別総会「女性 2000 年会議」より５年目を記念するハイレベル会合として、「北京宣言及び行動綱領」および「女性 2000 年会議成果文書」の実施状況を検討・評価するとともに、更なる実施に向けた戦略や今後の課題について協議する目的で開催され、「宣言」と、10 本の決議が採択され終了した。
	国連女性の地位委員会（北京＋15）	平成７年（1995 年）に開催された第４回世界女性会議（北京会議）から 15 年目にあたることを記念し、「北京宣言及び行動綱領」と第 23 回国連特別総会「女性 2000 年会議」成果文書の実施状況の評価を主要テーマに開催された。

	用　　語	解　　説
か行	国連女性の地位委員会（北京＋20）	平成７年（1995 年）に北京で開催された第４回世界女性会議において、「北京宣言及び行動綱領」が採択されてから 20 年を契機として、国連では「北京＋20」として、これまでの取り組み状況に関するレビューを行ったほか、広報・啓発等の活動を行った。
	国連婦人の 10 年	国際婦人年の目標達成のため昭和 51 年（1976 年）から昭和 60 年（1985 年）を「国連婦人の 10 年」と定めた。
さ行	ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：ＧＧＩ）	世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発表する、経済、教育、政治、保健の４つの分野のデータから作成される指数。０が完全不平等、１が完全平等を意味する。平成 29 年（2017 年）の日本の値は 0.657 となっている。
	ジェンダー平等	生物学的な性差ではなく社会的・文化的に構築された、何が女性的で何が男性的かを表す概念や、性別による固定的な役割分担などをなくし、人生や生活において、さまざまな機会が性別にかかわらず平等に与えられ、女性と男性が同様に自己実現の機会を得られるような社会の実現をめざすもの。
	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	平成 19 年（2007 年）12 月 18 日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表などからなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定。 「憲章」では必要性や目指すべき社会の姿を提示し、「行動指針」では各主体の取り組み方針、点検・評価方法を提示した。
	自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント	平成 24 年（2012 年）に開催された第 56 回国連女性の地位委員会において、初めて同委員会に日本が提出した決議案で、東日本大震災から１年になるにあたり、自然災害と女性に関するさまざまな課題についてわが国の震災の経験や教訓を各国と共有し、国際社会の理解を深めるとともに、より女性に配慮した災害への取り組みを促進することをめざし、防災、災害対応、復旧復興のすべての段階における女性の参画や、女性のニーズへの配慮を求めること、また、復興期における女性の雇用への支援や、社会的な絆に支えられた包摂型の社会づくりの重要性にも言及し、コンセンサスで採択された。 また、平成 26 年（2014 年）第 58 回国連女性の地位委員会では、さらに災害時における女性の脆弱性や特別な配慮の必要性（特に妊娠・授乳期の女性、思春期の女児）、災害後に女性に対する暴力が増加すること、災害後の対応において女性や子育て家庭のニーズに配慮した支援を行うこと、防災、災害対応、復旧復興を含む意思決定過程に女性の参画を確保すること、男女別・年齢別の統計の重要性や、災害対応の成功例や教訓を共有し、防災計画などに反映させることの重要性などについて強調するとともに、第３回国連防災世界会議（平成 25 年（2015 年）３月）などを見据えて強化、補足したものを再提出し決議された。

	用　　語	解　　説
さ行	女子差別撤廃条約	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」 男女の完全な平等の達成に貢献することを目的とし、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的および公的活動、並びに経済的および社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めている。 昭和 54 年（1979 年）の第 34 回国連総会において採択され、昭和 56 年（1981 年）に発効し、日本は昭和 60 年（1985 年）に締結した。
	女性 2000 年会議成果文書	平成 12 年（2000 年）、ＮＹ国連本部において国連特別総会「女性 2000 年会議」が開催され、平成７年（1995 年）の第４回世界女性会議において採択された「北京行動綱領」採択５年後の実施状況を検討・評価するとともに、同行動綱領の完全実施に向けた戦略協議ののち、各国の決意表明や理念をうたう「政治宣言」と、北京行動綱領の実施促進のため「更なる行動とイニシアティブに関する文書」を採択し、終了した。 「政治宣言」は、「北京宣言及び行動綱領」の目的と目標の達成への決意を再確認するとともに、ＮＧＯの役割と貢献を再認識し、男性が共同責任をとることの必要性などを強調している。 「更なる行動とイニシアティブに関する文書」に関する協議では、特に多様な形態の家族を認め、また、同性愛まで含めた性に関する権利を明記すべきと主張する先進諸国やラテンアメリカ・アフリカ諸国の多くと伝統的な宗教的、倫理的価値観を守ろうとするヴァチカン、イスラム教国の立場の対立により協議が難航したが、北京行動綱領を書き写す形で合意に漕ぎ着けた。
	女性のエンパワーメント	女性が政治・経済・社会・家庭など社会のあらゆる分野で、自分で意思決定し行動できる能力を身につけることにより、社会的地位を向上させていくこと。
	女性のエンパワーメント及びジェンダー間の平等	平成 28 年（2016 年）、伊勢志摩で開催されたＧ７サミットにおいて、主要議題として女性の能力強化が取り上げられた。 －Ｇ７伊勢志摩サミット首脳宣言（外務省ＨＰより抜粋、仮訳）－ 「我々は、民間部門の積極的な参加を呼びかけつつ、UN Women の女性のエンパワーメント原則（ＷＥＰｓ）を我々自身も促進することを含め、女性の平等の権利、完全かつ効果的な参加、同一の労働に対する同一の賃金及び指導的地位への平等の機会を確保することを決意している。我々はまた、女性の経済的エンパワーメントに関する国連ハイレベルパネル（ＨＬＰ）の任務を支持する。我々は、質の高い教育及び訓練によることを含む能力構築によって女性及び女児の機会を拡大すること並びに女性及び女児がその完全な潜在力を開花することを支援することに対する我々のコミットメ

	用　　語	解　　説
さ行		ントを改めて表明する。そのようなコミットメントを行動に移すため、我々は、ジェンダー間の平等、保健及び教育分野の持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）を基礎とする、附属書に記載されている共通の行動指針「女性の能力開花のためのＧ７行動指針:持続可能な、包摂的で、かつ、公平な成長と平和のために」を支持する。我々は、他の関心ある国に対し、これらのコミットメントに参加することを招請する。」
	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）	平成 27 年（2015 年）8月 28 日に国会で成立。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表を事業主（国や地方公共団体、民間企業など※）に義務付けるもの。※常時雇用する労働者が 300 人以下の民間企業などにあっては努力義務
	性的指向	人の恋愛、性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものをいう。
	性同一性障害	生物学的な性と性別に関する自己意識が一致しないため、社会生活に支障がある状態をいう。
	性別による固定的な役割分担意識	男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などは固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例。
	世界行動計画	昭和 50 年（1975 年）の国際婦人年メキシコ会議で採択。男女平等の達成のためには「男女の伝統的な役割を変える必要性を認識しなければならない」と性別による役割分業の変革を打ち出した。そのため各国政府に対して、国内的、国際的な政策、活動を展開することを奨励した。
	世界女性会議	女性の地位向上をめざして開かれる、国際連合による女性会議。 1960 年代にウーマン・リブ（Women’s Liberation Movement）が欧米でさかんとなるなど、女性の地位向上を求める社会状況を背景に、国連は女性差別の撤廃を実現する法的拘束力をもつ条約をつくるべく、昭和 47 年（1972 年）の国連総会で昭和 50 年（1975 年）を「国連国際女性（婦人）年」と決議した。その目的は、男性は仕事、女性は家庭という性別役割分担観を変え、各国における「平和・平等・発展」に女性の全面的参加を求めることであった。その具体策の一環として、国連は世界女性会議を設定した。

	用　　語	解　　説
さ行	セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）	性的嫌がらせ（嫌がらせ：被害者が不快感や精神的な苦痛を感じるすべての行為）のこと。職場や学校などで性別に関係なく、本人の意思にかかわらず、他者にする発言・行動などが相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりする性的な言葉や行為のこと。 昭和 61 年（1986 年）男女雇用機会均等法で「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じること」と定義された。また、厚生労働省の指針では、セクハラを２つのタイプに分類し、（１）対価型セクシュアル・ハラスメント：職務上の地位を利用して性的な関係を強要し、それを拒否した人に対し減給、降格などの不利益を負わせる行為、（２）環境型セクシュアル・ハラスメント：性的な関係は要求しないものの、職場内での性的な言動により働く人たちを不快にさせ職場環境を損なう行為、とした。
た行	男女共同参画基本計画	「男女共同参画基本計画」は政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画。男女共同参画社会基本法第 13 条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、平成 27 年（2015 年）12 月 25 日に第４次基本計画が閣議決定されている。 また、都道府県および市町村においても、男女共同参画社会基本法第 14 条により、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を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないことが、市町村は国の計画および都道府県の計画を勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されている。
	男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的およ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。
	男女共同参画社会基本法	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、地方公共団体およ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して、平成 11 年（1999 年）6月 23 日法律第 78 号として、公布、施行された。

	用　　語	解　　説
た行	ドメスティック・バイオレンス（DV）	配偶者や恋人、婚約者、同棲相手、現在あるいは以前に親密な関係にある（あった）者からふるわれる身体的・心理的暴力をいう。 平成 13 年（2001 年）に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」が配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護などを図ることを目的として制定された。
は行	ハラスメント	いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」のこと。本人の意思にかかわらず、他者にする発言・行動などが相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすること。 例：セクシュアル・ハラスメント（セクハラ：さ行参照）、パワー・ハラスメント（パワハラ）、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、パタニティー・ハラスメント（パタハラ）、ジェンダー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）、モラル・ハラスメント（モラハラ）など。
	人・農地プラン検討会	農業関係機関や農業者の代表で構成され、農業従事者の高齢化や後継者不足、耕作放棄地の増加などの問題に対して、地域で中心となる農業の担い手や農地集積の方向性などを取り決め、今後の地域農業について考えるもの。
	北京宣言及び行動綱領	平成７年（1995 年）「北京宣言」は、すべての女性の平等、開発および平和の目標を推進するため、北京で開催された第４回世界女性会議で採択された。 「行動綱領」には、女性の地位向上とエンパワーメントを達成するために優先的に取り組むべき 12 の重大問題領域が明記された。具体的には、（１）女性と貧困、（２）女性の教育と訓練、（３）女性と健康、（４）女性に対する暴力、（５）女性と武力紛争、（６）女性と経済、（７）権力及び意思決定における女性、（８）女性の地位向上のための制度的な仕組み、（９）女性の人権、（10）女性とメディア、（11）女性と環境、（12）女児から構成されている。
や行	UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）	平成 22 年(2010 年)７月の国連総会決議において、既存のジェンダー関連４機関であるジェンダー問題事務総長特別顧問室（ＯＳＡＧＩ）、女性の地位向上部（DAW）、国連婦人開発基金（ＵＮＩＦＥＭ）、国際婦人調査訓練研修所（ＩＮＳＴＲＡＷ）を統合し、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UNWomen）」として新たな機関が平成 23 年（2011 年）１月に発足することが決定された。国連改革の課題の一環として UNWomen の設立は実現され、より大きな効果をもたらすために４機関の財源および権限が統合された。 UNWomen は、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たしている。

	用　　語	解　　説
や行	UN Women HeForShe　キャンペーン（女性の地位向上に男性の協力・参加を呼び掛ける運動）	UN Women による、ジェンダー平等のための連帯キャンペーン。世界中のすべての人がジェンダー平等の実現のために参加し、変革の主体となれるよう、体系的なアプローチとそのためのプラットフォームを提供している。 当初、HeForShe は、世界中で女性たちが直面する根強い不平等を終わらせるために、10 億人の男性および男児を動かし、ジェンダー平等への変革の主体となってもらうことを企図していたが、平成 28 年（2016 年）にリニューアルし、すべての人が署名、参加できるようになり、ありのままの自分を自分の表現したい方法で署名できるようになった。 また、署名時に、自分の国のジェンダー平等に関する課題について投票できる機能も取り入れられ、教育、健康、アイデンティティ、仕事、暴力、政治などの重要課題に対しユーザーが重要だと思う項目の投票結果は、インパクト・マップという形で表現され、ジェンダー平等達成のための重要課題が何かをデータを元に集計結果として示すことで、政府・企業・大学・個人が資源、資金を有効に活用できる手助けとなっている。
ら行	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	リプロダクティブ・ヘルスとは、人間の生殖システムおよびその機能と活動過程のすべての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、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し、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、生殖能力を持ち、子どもを持つか持たないか、いつ持つか、何人持つかを決める自由をもつことを意味する。 リプロダクティブ・ライツとは、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、出産する時期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、ならびに最高水準の性に関する健康およびリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利のこと。
わ行	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

第３次津市男女共同参画基本計画

発行年月：平成30年3月
発　　行：津市市民部男女共同参画室
〒514－8611
三重県津市西丸之内23番1号
電　　話　059－229－3103
F A X　059－229－3366
E－mail　229－3103@city.tsu.lg.jp