

第5次高山市男女共同参画基本計画

令和2年3月

高山市

はじめに



人口減少や少子高齢化の進展、またライフスタイルや価値観の多様化など私たちを取り巻く環境が大きく変化するなか、市が第八次総合計画で掲げる都市像「人・自然・文化がおりなす 活力とやさしさのあるまち 飛騨高山」の実現を図るためには、男女が互いに尊重しあい、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が極めて重要です。

市では、平成11年度に男女共同参画基本計画を策定して以来、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな施策を進めてきました。

このたび、第4次高山市男女共同参画基本計画の期間終了に伴い、今日の社会情勢の新たな課題に対応した男女共同参画の取り組みを推進するため、これまでの取り組みの成果や現状と課題を整理し、市民意識調査、市民からのご意見やご要望、また平成27年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」なども踏まえ、第5次高山市男女共同参画基本計画を策定しました。

今後は、本計画に基づき、市、市民、事業者及び地域などの多様な主体との協働により、誰もが多様な生き方や働き方を選択することができ、個性や能力に応じて活躍できる社会の実現を目指して、取り組みを進めてまいります。

最後に、計画の策定にあたり、貴重なご意見やご協力を賜りました高山市男女共同参画推進懇話会委員の皆様をはじめ、市民意識調査などでご参画いただきました市民や事業者、関係団体の皆様に対し、心から感謝を申し上げます。

令和2年3月
高山市長 國島芳明

目次

計画の策定にあたって

- 1 計画策定の趣旨…………… 1
- 2 計画の位置づけ…………… 1
- 3 計画期間…………… 1

第1章 計画策定の背景

- 1 高山市の現状…………… 2
 - (1) 男女共同参画に関する市民意識
 - (2) 少子高齢化・人口減少の進展
 - (3) 「家庭」における男女共同参画
 - (4) 「教育の場」における男女共同参画
 - (5) 「職場」における男女共同参画
 - (6) 「地域」における男女共同参画
 - (7) 女性に対する暴力
 - (8) 性的少数者
- 2 男女共同参画の取り組み…………… 1 3
 - (1) 国・県の取り組み
 - (2) 高山市の取り組み

第2章 計画の基本的な考え方

- 1 基本的視点…………… 1 6
- 2 基本目標…………… 1 6
- 3 市・市民・事業者・地域の役割…………… 1 7
- 4 指標の設定…………… 1 7

第3章 施策の内容

- 1 施策の体系…………… 1 8
- 2 施策の内容
 - 基本目標1 ともに生きる
 - 家族の絆を大切にし ともに思いやり助けあう家庭…………… 1 9
 - 基本目標2 ともに学ぶ
 - 生涯を通じて 豊かな人間性を形成し
 - 相手を思い 理解しあえる教育…………… 2 2
 - 基本目標3 ともに働く
 - 誰もが自分らしく 安心して働くことができる職場…………… 2 5
 - 基本目標4 ともに創る
 - 互いの個性を認めあい 活かしあい 支えあう地域…………… 2 8

基本目標5 ともに進める

市・市民・事業者・地域が 協働・連携して進めるまちづくり… 3 1

資 料 3 3

○用語解説

○関係法規・条例等 [男女共同参画社会基本法／配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律／女性の職業生活における活躍の推進に関する法律／仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章／高山市男女共同参画推進条例／男女共同参画推進懇話会設置要綱]

○高山市男女共同参画推進懇話会委員名簿

計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

本市では、平成11年度に男女共同参画基本計画を策定して以降、第2次計画(平成17～21年度)、第3次計画(平成22～26年度)、第4次計画(平成27～31年度)を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取り組みを進めてきました。

第1次計画策定から21年、高山市男女共同参画推進条例の制定(平成15年施行)から17年が経過しましたが、その間、少子高齢化の進展などによる労働人口の減少、経済情勢や就労形態の変化、ライフスタイルや価値観の多様化など、私たちを取り巻く環境は大きく変化し、女性をはじめ、多様な人材の能力を活用することは、社会の多様性と活力を高め、持続可能な社会を実現する上でますます重要になっています。

第4次計画までの継続的な取り組みにより、教育現場での男女の平等感やワーク・ライフ・バランスの認知度の上昇、事業所での各種制度や取り組みの導入率の増加など、着実な成果も見られますが、家庭や地域社会では、性別による固定的役割分担意識が依然としてあり、女性の政策・方針決定過程への参画が十分に進んでいない状況などがあります。また、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進や職業生活における女性活躍の推進に加え、多様な性への理解など、新たな課題への対応も求められています。

このような社会情勢の変化と、「第4次男女共同参画基本計画」の成果を踏まえて、国及び県の男女共同参画基本計画との整合性に配慮した「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、市、市民、事業者及び地域などの多様な主体との協働により、誰もが多様な生き方や働き方を選択することができ、個性や能力に応じて活躍できる社会の実現を目指します。

2. 計画の位置づけ

- ①男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「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高山市男女共同参画推進条例第8条に基づく「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実施するための基本計画」として策定します。
- ③配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第2条の3第3項に基づく「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」と一体のものとして策定します。
- ④女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく「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」と一体のものとして策定します。

3. 計画期間

令和2年度～令和6年度(5年間)

第1章 計画策定の背景

(グラフ等の出典は特に記載がない場合、平成30年度実施の市民意識調査結果に基づくものです)

1. 高山市の現状

(1) 男女共同参画に関する市民意識

本市では男女共同参画に関する市民意識調査を、これまでに5回(平成9年度、平成17年度、平成21年度、平成24年度、平成30年度)実施してきました。

平成30年度の調査では、社会全体での男女の平等感について全体的に男性優遇の意識が高く、過去の市民意識調査と比較して大きな変化はみられませんが、「女性優遇」「どちらかといえば女性優遇」の意識は平成17年度の調査から徐々に高まりつつあります。

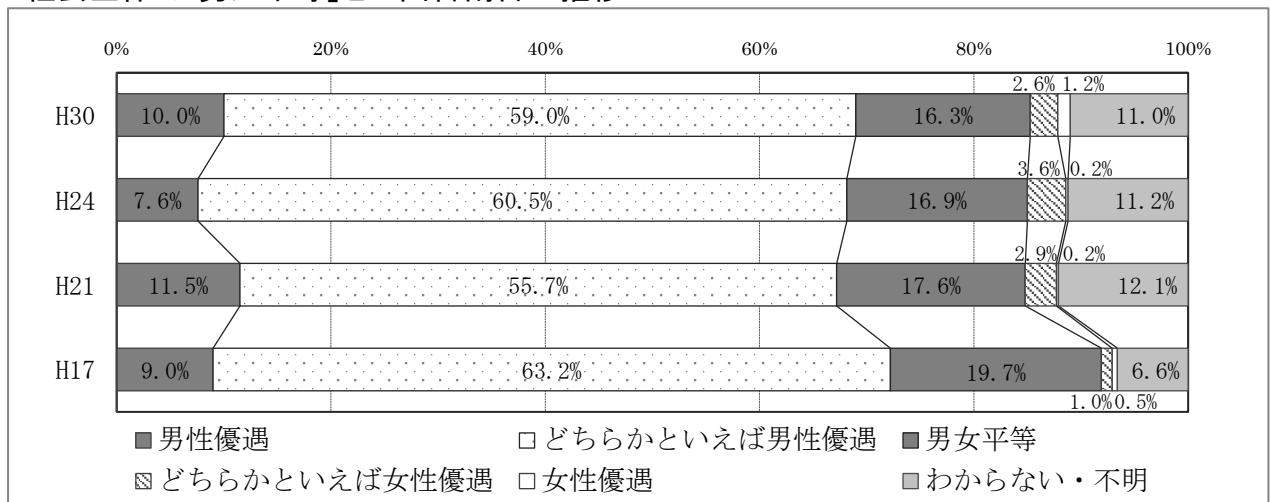
家庭生活や職場など8つの分野における男女の平等感について比較すると、「社会全体」での「男女平等」は前回(平成24年度)調査から0.6ポイント減少した一方で、「職場」での「男女平等」が2.2ポイント増加、また、「学校教育の場」では9.2ポイントと大きく増加しており、一定の分野では平等意識が向上しました。

分野別にみても全般的に男性優遇の意識が高く、「学校教育の場」では、他の分野と比べて平等意識が高くなっているものの、「慣習やしきたり」「社会全体」において特に男性優遇の意識が高い結果でした。

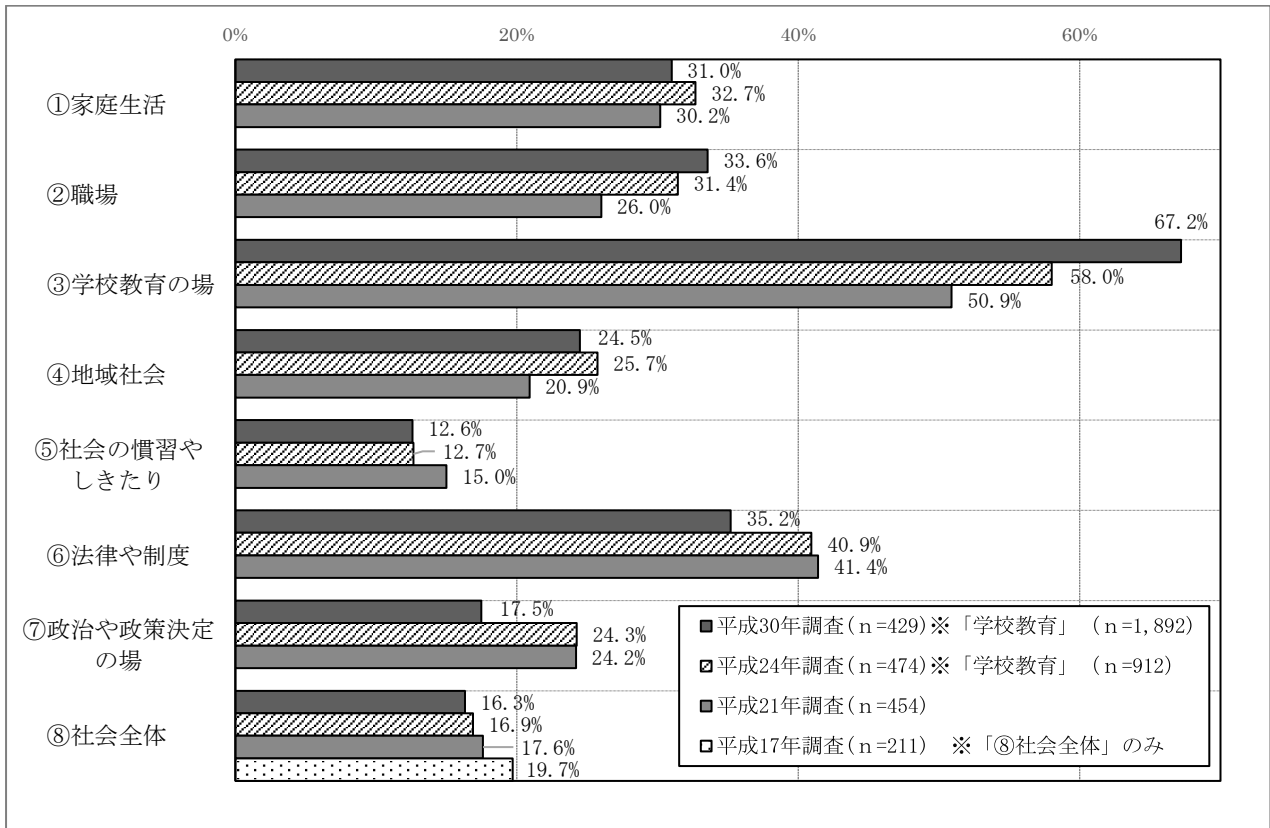
これらの結果から、旧来からの慣習やしきたりが依然として引き継がれている実態がうかがわれる一方、「男性優遇」の割合が高いことは、現状に対する問題意識の表れとも考えられ、その点においては男女共同参画の理念の一定の広がりがうかがえます。

性別による集計では、「職場」での平等意識は、女性では「男女平等である」が最も高いのに対して、男性は「どちらかといえば男性優遇」が最も高く、「法律や制度」での平等意識は、男性では「男女平等である」が最も高いのに対して、女性は「どちらかといえば男性優遇」が最も高い結果となり、男女間で意識の違いがみられます。

・社会全体で「男女平等」との回答割合の推移



・「男女平等」との回答割合の推移



・各分野での平等意識

	①家庭生活			②職場			③学校教育			④地域社会		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
①男性優遇	5.8%	8.4%	7.2%	9.4%	13.5%	11.9%	0.9%	0.5%	0.7%	8.9%	10.1%	9.6%
②どちらかといえば男性優遇	40.8%	48.9%	45.2%	37.7%	31.6%	34.3%	4.5%	7.3%	5.9%	42.9%	47.7%	45.5%
③男女平等である	37.7%	25.7%	31.0%	32.5%	34.6%	33.6%	66.3%	69.4%	67.2%	28.3%	21.5%	24.5%
④どちらかといえば女性優遇	6.3%	5.1%	5.6%	6.3%	4.2%	5.1%	15.1%	10.6%	12.8%	4.7%	2.1%	3.3%
⑤女性優遇	2.1%	2.5%	2.3%	2.6%	1.3%	1.9%	3.9%	0.9%	2.4%	1.6%	0.4%	0.9%
⑥わからない・不明	7.3%	9.4%	8.7%	11.5%	14.8%	13.2%	8.7%	10.5%	9.6%	13.6%	18.2%	16.2%

	⑤慣習やしきたり			⑥法律や制度			⑦政治や政策決定			⑧社会全体		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
①男性優遇	13.6%	20.7%	17.5%	5.8%	10.5%	8.4%	13.1%	24.9%	19.8%	6.3%	13.1%	10.0%
②どちらかといえば男性優遇	53.9%	53.2%	53.6%	31.4%	38.8%	35.4%	49.2%	44.3%	46.4%	58.1%	59.9%	59.0%
③男女平等である	16.2%	9.7%	12.6%	44.0%	28.3%	35.2%	21.5%	14.3%	17.5%	20.4%	13.1%	16.3%
④どちらかといえば女性優遇	3.1%	1.7%	2.3%	3.7%	1.7%	2.6%	1.6%	0.4%	0.9%	4.2%	1.3%	2.6%
⑤女性優遇	2.6%	0.8%	1.6%	3.1%	0.8%	1.9%	1.0%	0.0%	0.5%	1.6%	0.8%	1.2%
⑥わからない・不明	10.6%	13.9%	12.4%	12.0%	19.9%	16.5%	13.6%	16.1%	14.9%	9.4%	11.8%	10.9%

(2) 少子高齢化・人口減少の進展

本市の人口(国勢調査)は、平成12(2000)年の97,023人をピークに減少に転じ、平成27(2015)年には89,182人となっています。

また、本市の合計特殊出生率(15～49歳までの女性の年齢別出生率合計)は微増しているものの、出生数は減少傾向にあります。このことは、15歳～49歳までの年代の女性人口が減少していることによると捉えることができ、人口減少が進む中、今後も少子化が続くことが予測されます。

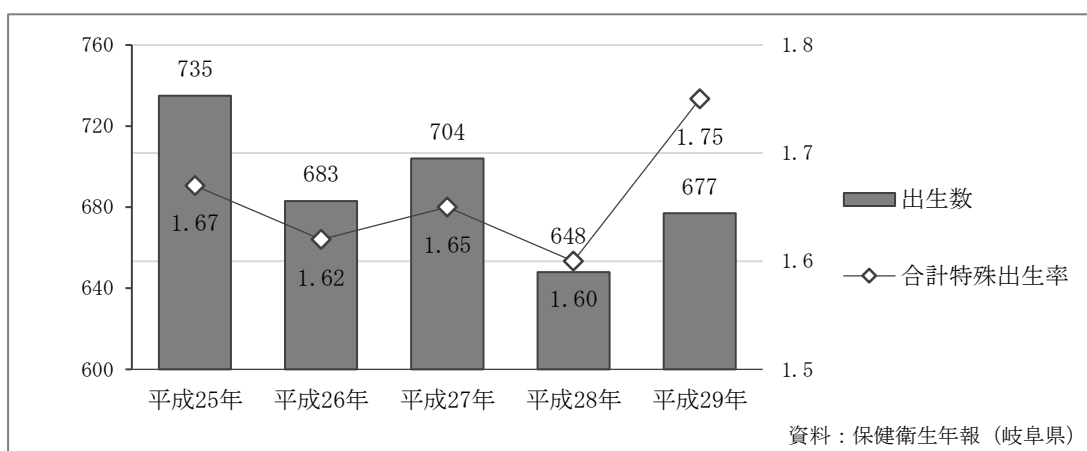
さらに、本市の人口の「将来推計」による高齢化率は、2015年に31.0%であったものが、2045年には42.1%となっており、高齢化がさらに進展することが予想されます。

こうした少子高齢化・人口減少のさらなる進展は、今後の経済や社会保障、労働市場などに大きな影響を及ぼすことが予想され、これまで以上に様々な場面で性別・年代に関わりなく、多様な人材が参画できる環境を整備していくことが必要となります。

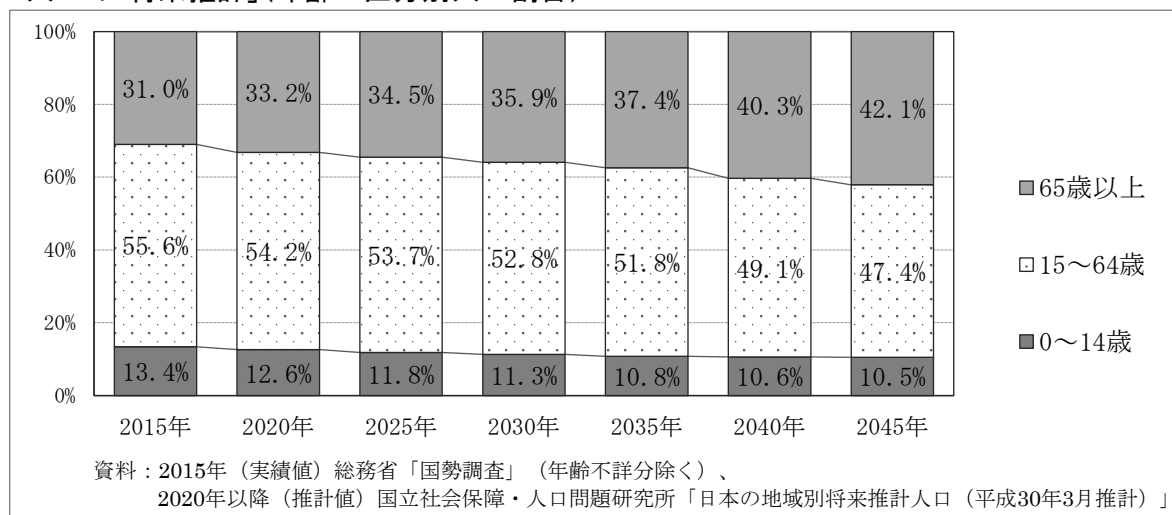
そのためには、多様な生き方の選択を可能にし、その働き方や生き方を認め合える社会の形成を図ることが重要になっています。

・合計特殊出生率と出生数の推移

	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
出生数	735	683	704	648	677
合計特殊出生率	1.67	1.62	1.65	1.60	1.75



・人口の「将来推計」(年齢3区分別人口割合)



(3)「家庭」における男女共同参画

平成30年度の市民意識調査における、「家庭生活」での「男女平等である」と回答した割合は31.0%で、前回(平成24年度)調査時に比べて1.7ポイント減少したものの、平等意識についてはあまり変化が見られません。しかし、「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」と回答した割合の合計を比較すると、男性では5.4ポイント増加し、女性は5.4ポイント減少しました。このことは、男性の問題意識や、女性が男性の家事、育児、看護、介護等への参画が増えたと感じられていることがあらわれたと考えられます。

さらに、同調査にて、「家庭教育」での子どもたちに対する取り組みとして、「性別に関わらず個性に合った生き方を尊重する意識」及び「家庭内で協力し合う意識」を持たせることについては、9割以上が必要(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)と回答しています。

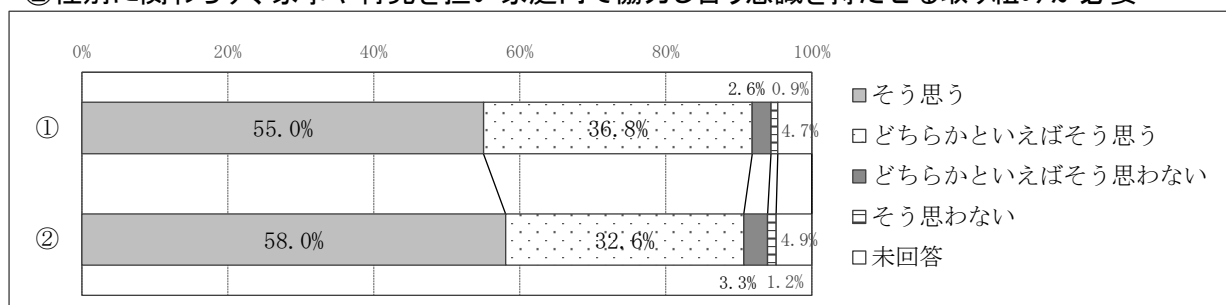
これらの結果から、性別に関わらず多様な生き方を認め合える環境の必要性について一定の認識が広まっていると考えられます。

一方で、依然として家事、育児、介護、看護等について、女性へ役割分担が偏る傾向にあり、男女共同参画の重要性などについて一定の理解はされているものの、積極的に行動するまでには至っていないと考えられます。

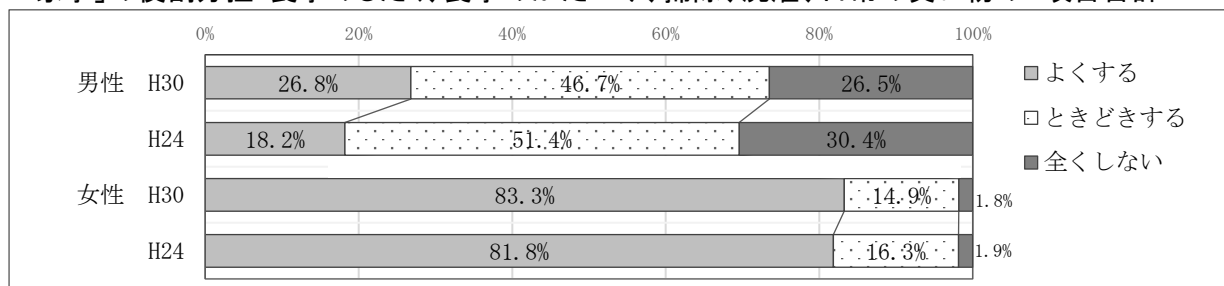
また、同調査では、男女とも夫婦間のコミュニケーションの改善を求める傾向が前回(平成24年度)調査同様、高くなっています。お互いの事情に配慮し、支え合うことができる家庭づくりにつなげるためには、家庭内でのコミュニケーションを深めることが重要です。また、家庭内での役割分担を改善するためには、家庭内におけるワーク・ライフ・バランスの見直しを進めることが必要です。「仕事」と家事や育児、介護、近隣とのつきあい、地域活動といった「仕事以外の生活」との両立を図ることで、家庭内での男女共同参画が進み、一人ひとりがよりいきいきと暮らすことができ、多様な生き方が選択・実現できる社会となることが期待されています。

・家庭における子どもたちへの教育について

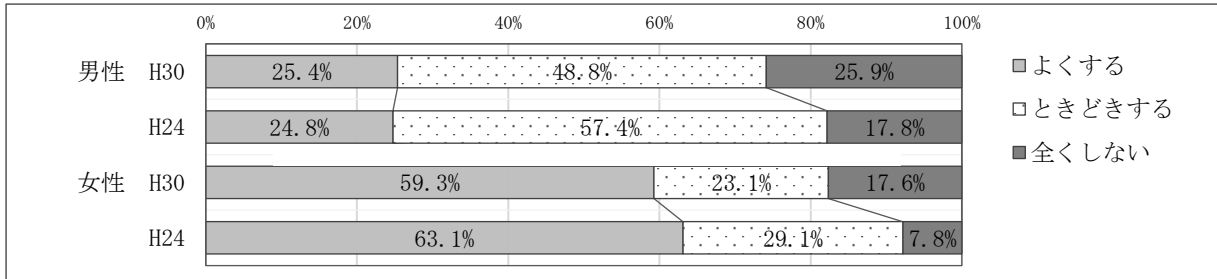
- ①性別に関わらず、個性に合った生き方を尊重する意識を持たせる取り組みが必要
- ②性別に関わらず、家事や育児を担い家庭内で協力し合う意識を持たせる取り組みが必要



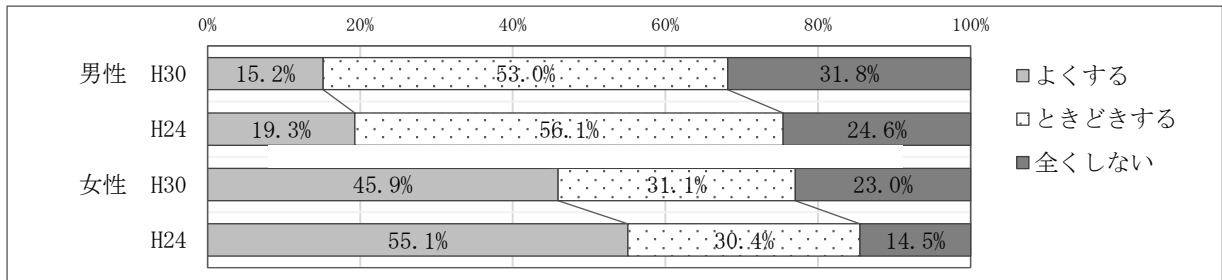
・「家事」の役割分担: 食事のしたく、食事のかたづけ、掃除、洗濯、日常の買い物の5項目合計



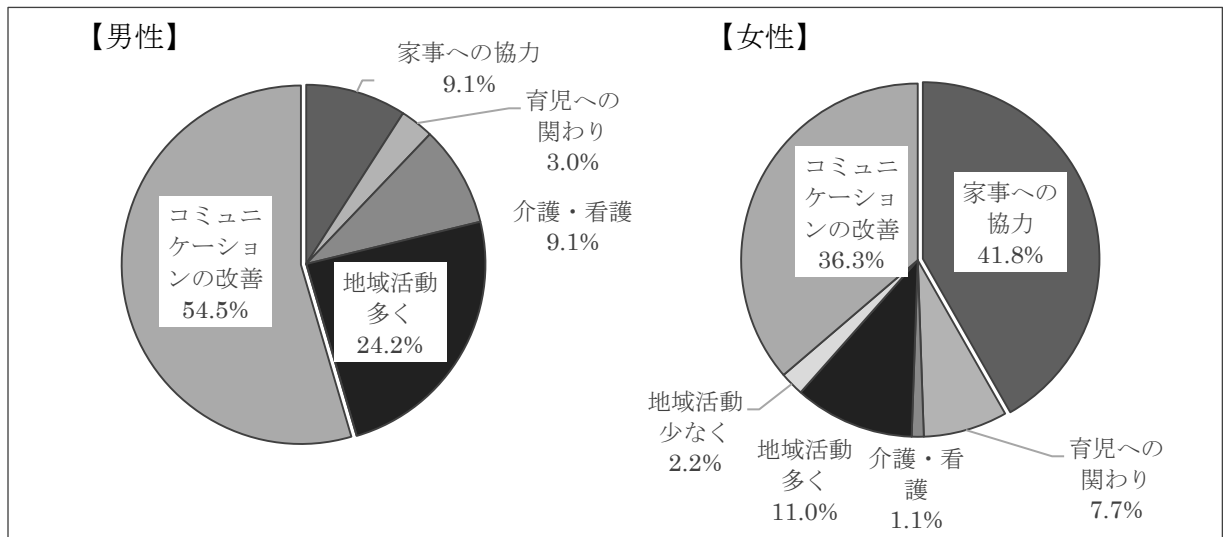
・「育児」の役割分担：乳幼児の世話、子どもとの遊び、子どもの教育の3項目の合計



・「家族の介護・看護」の役割分担



・家庭生活について配偶者に改善してほしいと思っていること



(4)「教育の場」における男女共同参画

学校教育の場では、教育基本法の理念のもと、男女平等という意識が定着してきており、平成30年度の市民意識調査においても、「男女平等である」と回答した割合は67.2%となっています。

また、併せて実施した高校生及び中学生を対象とした意識調査では、学校生活の中で「男女平等である」と回答した割合は、高校生68.2%、中学生57.7%と他の分野に比べて高い結果となりました。また、「学校生活の中で男女どちらの意見が通ることが多いか」という問いに対しては、高校生の57.6%、中学生の50.9%が「同じくらい」と回答し、次いで、高校生の16.7%、中学生の19.0%が「どちらかと言えば女子のほうが多い」と回答している結果から、学校教育の場は家庭や職場、地域と比較して、性別に関わりなく個性と能力を発揮できる環境にあることがうかがえます。

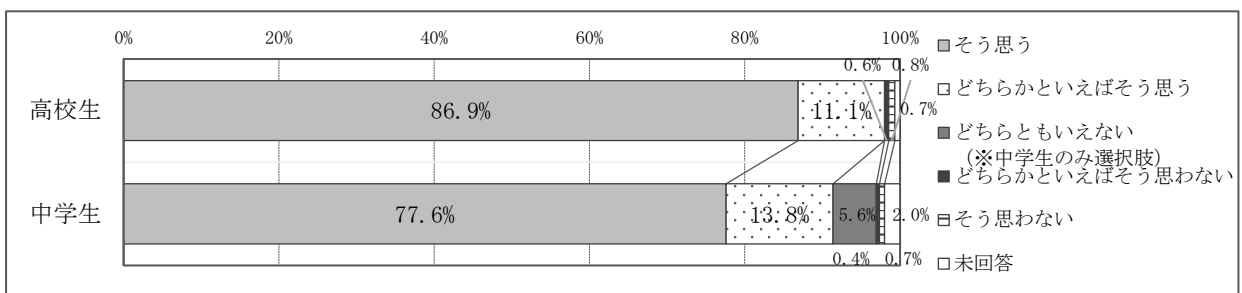
一方、高校生・中学生どちらも9割以上が「性別に関係なくお互いに助けあうべきである」と考

えているものの、高校生の26.9%、中学生の24.9%が「男性(夫)は外で働き女性(妻)は家庭を守るべきである」と回答しており、若年層でも固定的性別役割分担意識が見受けられます。

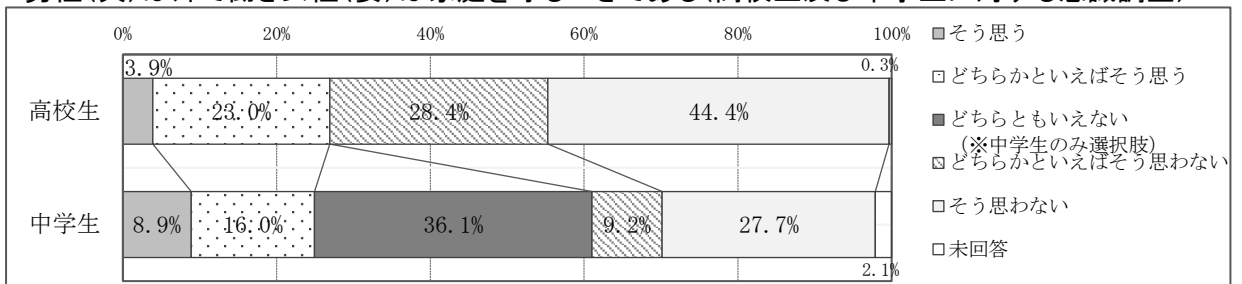
また、女性の働き方に対しても、「出産後に退職し、子どもが大きくなったら再就職」することを肯定する回答が「結婚・出産後も働き続ける」ことを肯定する回答を上回っています。

学校教育を終えて社会に出てからも、個性と能力を發揮できることが重要であり、生涯を通じた人権教育に加え、進学や結婚、出産、育児、介護などのそれぞれのライフ・ステージにおいても主体的に進路選択や生活設計ができるよう、長期的な生涯設計を支援するキャリア教育が重要となっています。さらに、昨今の高度情報化社会に対応し、男女共同参画の視点からメディア等の情報を正しく読み解く力や、SNS等での適切な情報発信や活用する能力も求められています。

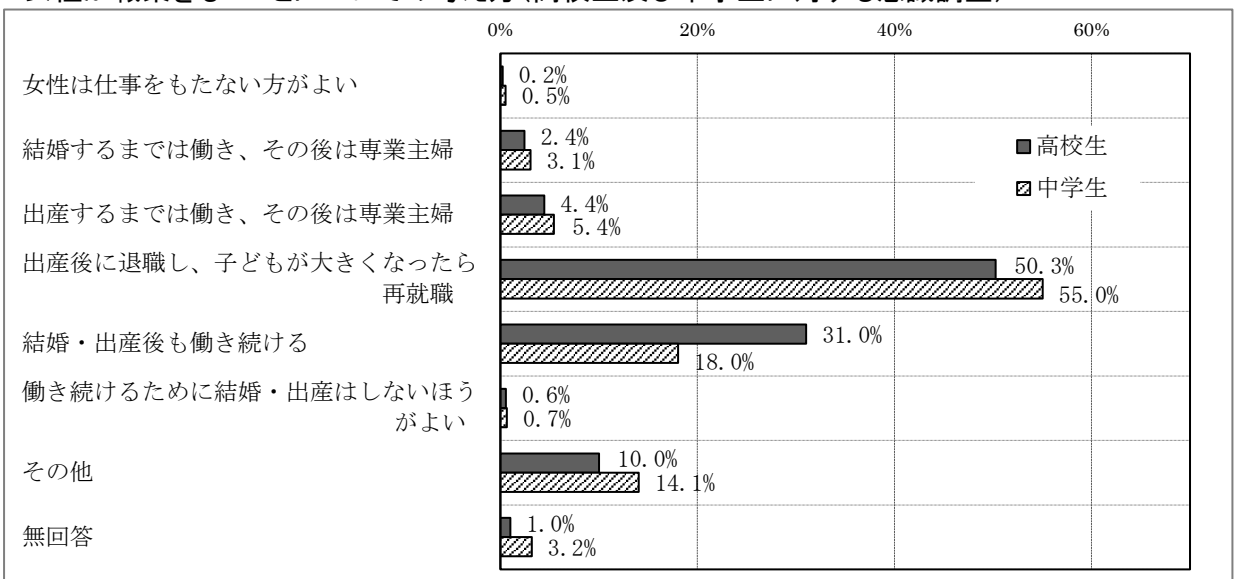
・性別に関係なくお互いに助けあうべきである(高校生及び中学生に対する意識調査)



・男性(夫)は外で働き女性(妻)は家庭を守るべきである(高校生及び中学生に対する意識調査)

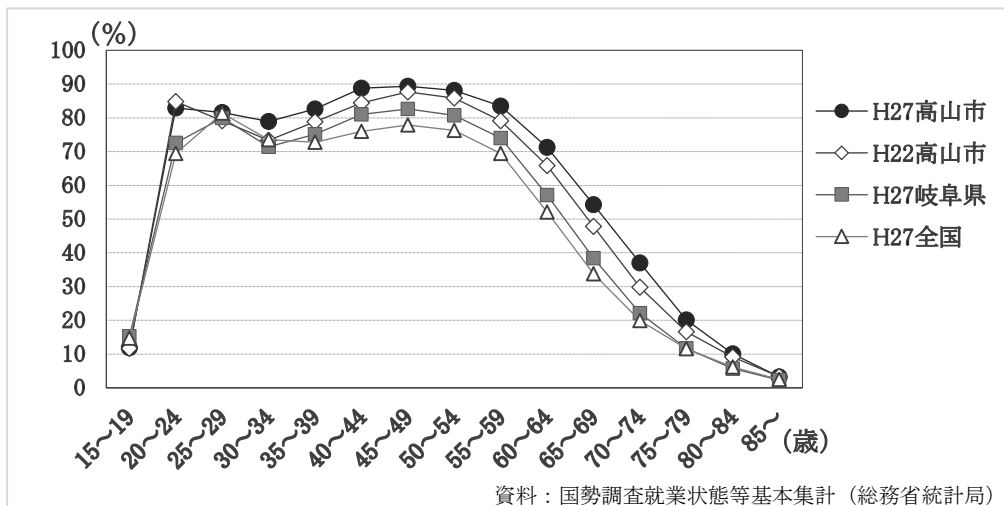


・女性が職業をもつことについての考え方(高校生及び中学生に対する意識調査)



(5)「職場」における男女共同参画

本市の女性労働力率は、20歳代後半から30歳代前半(多くの人が結婚・出産)にいったん低下し、30歳代後半から40歳代前半(多くの人が育児が落ち着いた時期)に再び上昇するいわゆる「M字カーブ」となっていますが、過去の調査結果(平成22年度)と比べると、M字の山が高くなるとともに谷の部分の部分が浅くなっています。



平成30年度の市民意識調査における「職場」での平等意識は、全体では「どちらかといえば男性優遇」との回答が最多となっています。しかし、「男女平等である」は前回(平成24年度)調査と比べ2.2ポイント増加し、男女別では、女性の「男性優遇」「どちらかといえば男性優遇」が6.7ポイント減少しています。また、女性の「男女平等である」が最多となっており、男性の「男女平等である」は「どちらかといえば男性優遇」に次いで多くなっています。これは、職場における男女共同参画について一定の進捗があったものと考えられます。

しかしながら、結婚・出産と女性の働き方との関係について、「結婚・出産・育児・介護のために退職せず仕事を続ける方がよい」が39.4%であるのに対し、「結婚・出産・育児・介護を機にいったん退職し、再就職する方がよい」が47.1%となっています。これは、結婚・出産・育児・介護に関係なく働きつづけるよりも、家事・育児・介護について女性へ役割分担を求める割合が高いとも捉えることができる結果から、固定的性別役割分担意識が見受けられます。

また、昇進の希望については、男女とも昇進を希望しない割合が最も高く、その理由としては男女ともに「昇進するメリットが感じられない」が約3割で最多となっており、次いで男性では「現在の役職に満足(約1割)」「専門職のため仕事内容が変わるのが嫌(約1割)」、女性では「能力に自信がない(約2割)」、「現在の役職に満足(約1割)」となっており、女性への人材育成や職業能力向上のための支援が必要となっています。

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について、「知らない」が43.8%となり、前回(平成24年度)調査と比べて13.6ポイント減少しました。また、「聞いたことがある」「言葉も意味も知っている」が14.9ポイント増加し、「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は着実に上がっています。

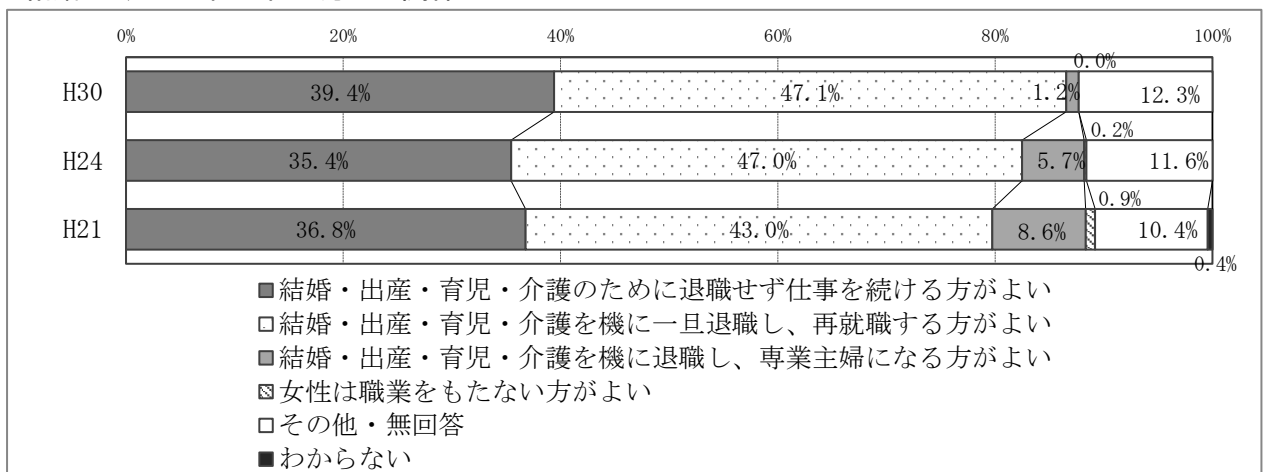
さらに、平成30年高山市労働実態調査によると、事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について「既に取り組んでいる」は30.5%(平成26年度調査比12.7ポイント増)、「重要だが取り組める状況ではない」が18.1%(同14.9ポイント減)であり、事業者にお

いてもワーク・ライフ・バランスの重要性は認識され、着実に取り組みが進んでいます。

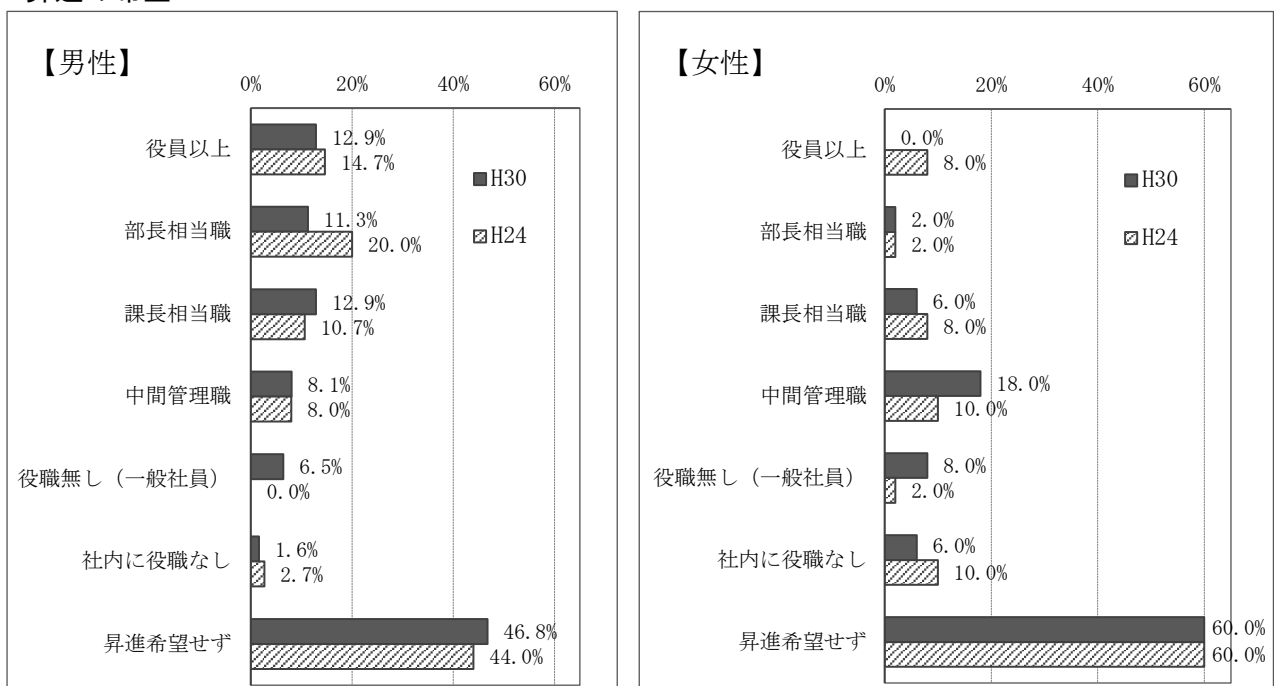
しかし、平成30年度の市民意識調査において、日常生活における「仕事」と「プライベート」の割合の、「理想」と「現状」の比較では、「理想」とする仕事の割合より「現実」の仕事の割合が高い傾向が見られ、前回(平成24年度)調査と大きな変化はありません。このことは、ワーク・ライフ・バランスの実現の必要性などについて一定の理解はされているものの、理想のワーク・ライフ・バランスを実現することは困難な状況であることがうかがわれます。一人ひとりが仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、ライフ・ステージに応じて多様な生き方を選択し実現できる社会とするために、それぞれの理想のワーク・ライフ・バランスを実現することが重要となっています。

また、少子高齢化・人口減少の急速な進展による経済への影響から、女性の潜在的な労働力を活用していくことについて社会的要請も高まっているなか、働きたいと希望する人が性別に関わらず家庭や身体の状態に合わせて柔軟な形で就労できる環境が求められています。

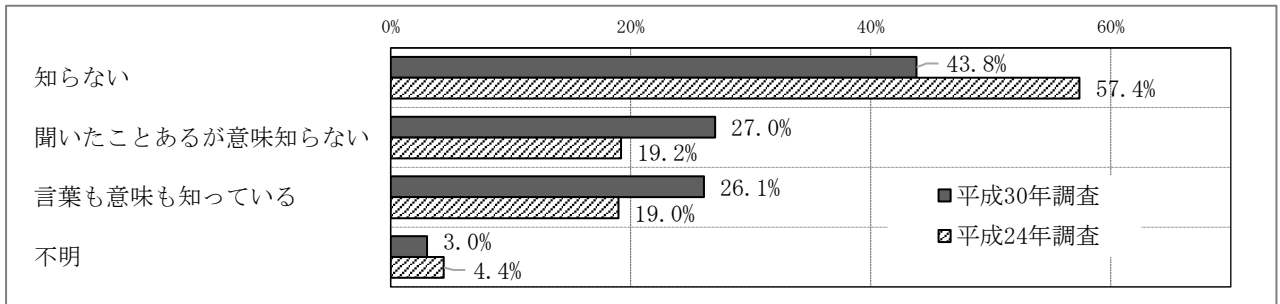
・結婚・出産と女性の働き方との関係について



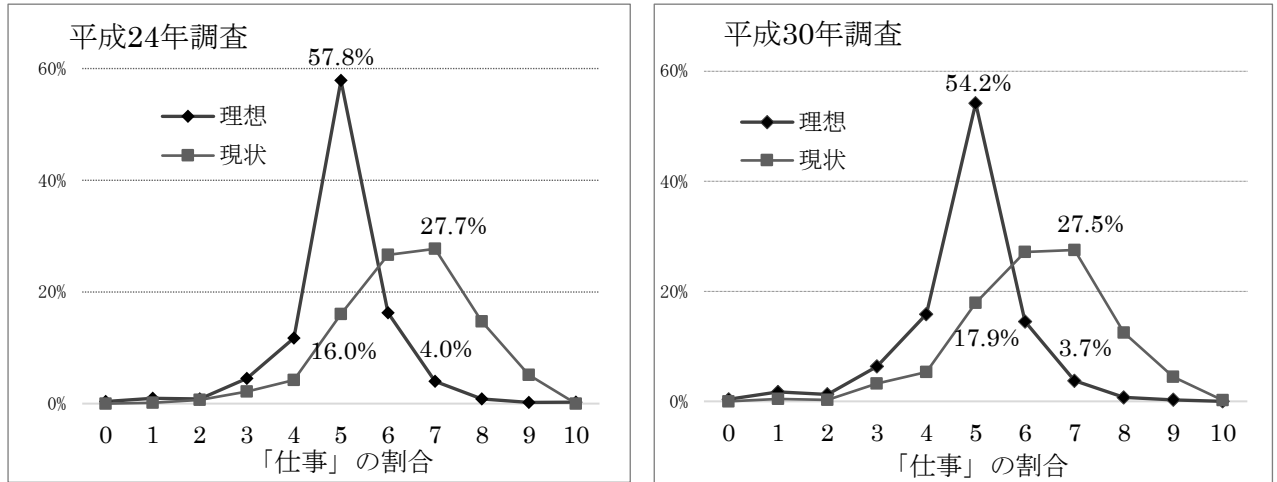
・昇進の希望



・「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度



・日常生活における「仕事」と「プライベート」の割合(理想と現状)



(6)「地域」における男女共同参画

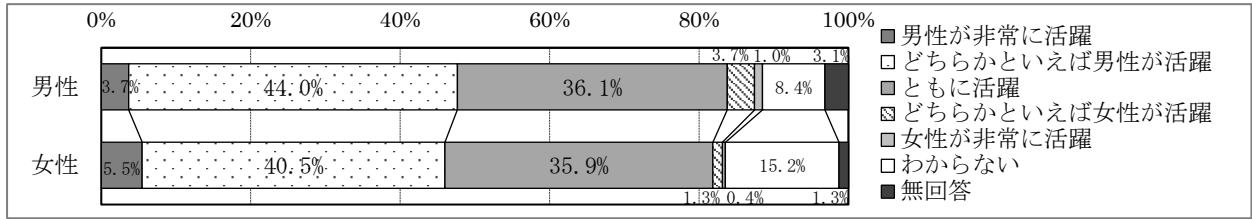
様々な社会構造の変化は地域社会にも大きな影響を及ぼしており、地域コミュニティ機能の維持や、地域が自ら地域の課題を解決することができる力を向上させることの必要性が叫ばれています。本市では、市民、地域住民組織、市民活動団体、事業者、行政などの多様な主体が協働・連携して地域課題を解決するための「協働のまちづくり」に取り組んでおり、これまで以上に地域において性別・年代に関わりなく、多様な人材が参画できる環境を整備していくことが求められています。

平成30年度の市民意識調査では、「地域社会」で「男女平等である」と回答した割合は24.5%で、前回(平成24年度)調査からほぼ変わらない結果でした。また、男女ともに活躍している意識については、「男性が活躍している」が男女ともに5割近くと最多であり、次いで「男女ともに活躍している」が4割近く、「女性が活躍している」は1割以下でした。

また、地域活動の活性化のために必要なこととして、「幅広い年齢層の参加」を求める回答は多いものの、「女性の参加」を求める回答は少ない結果となりました。さらに、まちづくり協議会を対象にした意識調査でも、女性参画のための取り組みや工夫については「特にしていない」との回答が最多であり、同調査における女性参画が少ない理由については「役員など中心的な役割を引き受けたがらない女性が多い」「慣例により世帯主(男性が多い)を選出しているから」が、男女共に最多の回答でした。

これは、地域における男女共同参画意識が浸透していないことを示唆しているものと考えられ、地域社会における女性の活躍や、それを可能にする環境づくりが求められています。

・「地域」で「ともに活躍する」ことができるか



(7) 女性に対する暴力

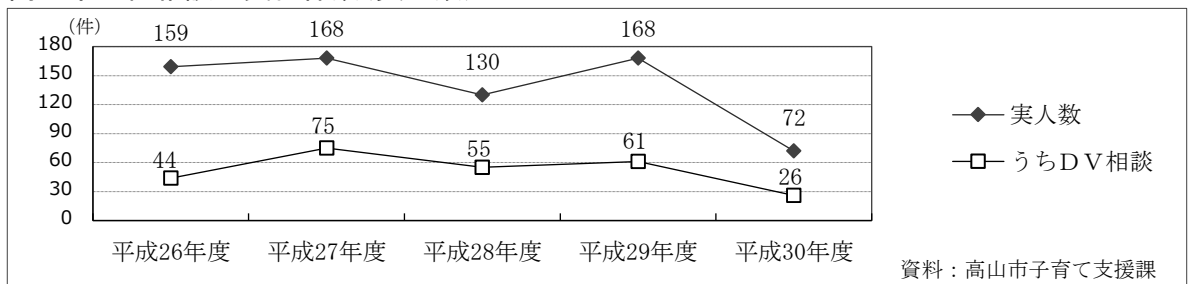
配偶者や、パートナーからの暴力(ドメスティック・バイオレンス(以下、DVという))をはじめ、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、性犯罪などの被害者の多くは女性です。

DV被害者の多くが女性である背景には、家庭内の暴力を甘くみる風潮や社会通念、男女の経済的格差など、個人の問題として片付けられないような社会の構造的問題も大きく関係しています。本市においても、女性にかかる相談のうち、DV関係の相談が約4割を占めています。

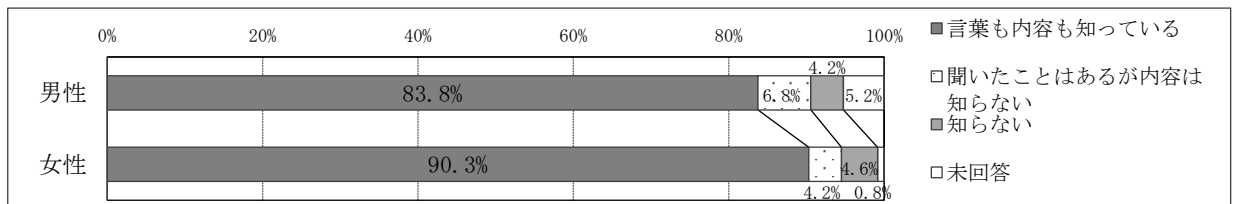
また、DVについては、平成30年度の市民意識調査及び高校生意識調査のいずれにおいても用語の認知度は高いものの、理解度は女性に比べて男性が低くなっており、正しい知識の啓発が必要となっています。

男女が社会の対等なパートナーとして様々な分野で活躍するために、女性に対する暴力は絶対にあってはならないことであり、人権尊重の視点からもあらゆる暴力をしない・させない社会をつくる取り組みが必要です。

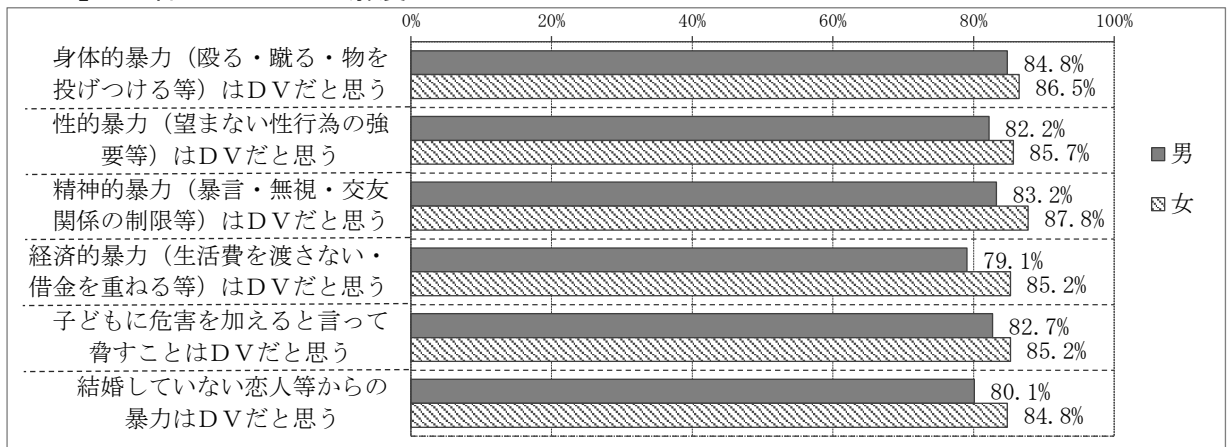
・高山市女性相談の受付件数(実人数)



・「DV」という言葉の認知度



・「DV」の内容についての理解度



(8) 性的少数者

性的少数者（LGBT等）の方は、民間調査等では、全人口の5～8%であると推定されており、性的指向や性自認を理由に困難な状況に置かれている方もいます。

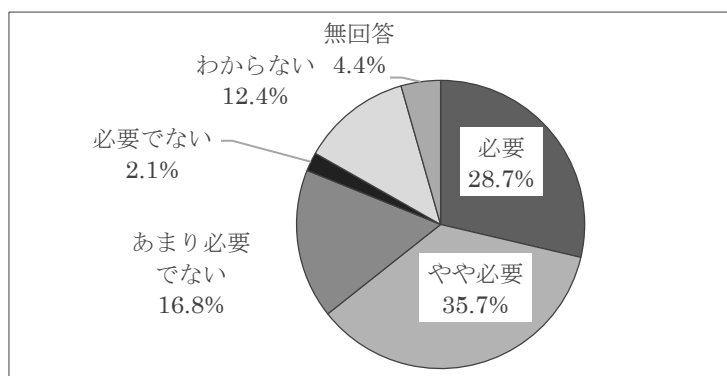
性的少数者の方の日常生活で直面する様々な困難が解消され、生きやすい社会づくりに向け、国においては、法律や計画等への位置付けや性的少数者に対する理解を促進するための取り組みを進めています。また、各自治体でも、性的少数者の正しい理解のための啓発等が行われており、本市では、申請書類等の不要な性別欄の削除や性的少数者への理解のための職員研修の実施等の取り組み等を進めています。

平成30年度の市民意識調査では、多様な性を認め合う社会を作るための取り組みについて、必要（「必要」「やや必要」の合計）と回答した割合は64.4%となっており、性的少数者についてメディア等で取り上げられる機会が増えたことなどもあり、人権や男女共同参画の観点から性の多様性を尊重する社会的な意識が高まっていると考えられます。

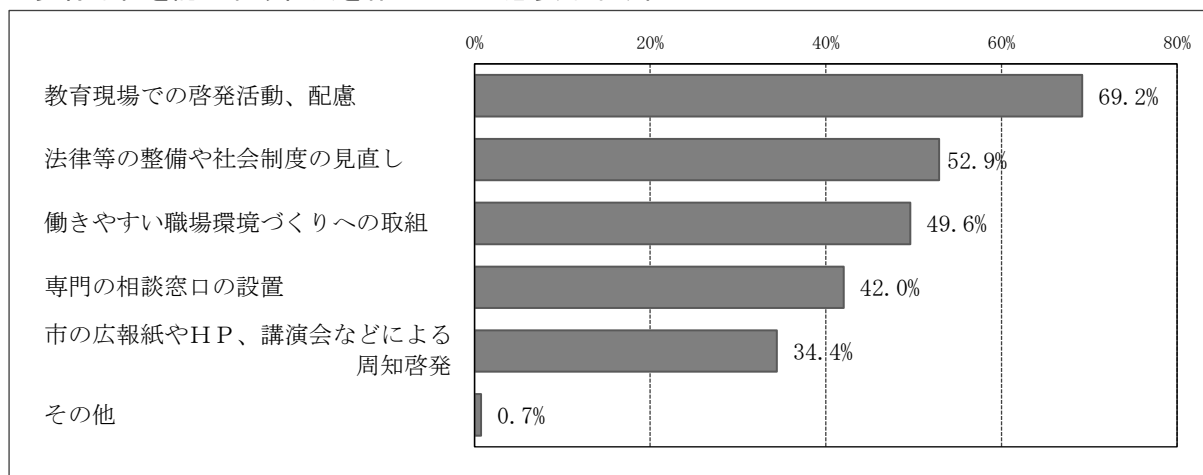
しかし、性的少数者の方は、公共施設等でのトイレや更衣室の利用がしにくい、窓口の手続きで書類上の性別と見た目が合わないことを理由に何度も聞き直しをされる等、依然として日常生活や社会生活の様々な場面において偏見や差別による精神的な苦痛を受けている状況にあります。

性的少数者に対する周囲の理解不足により、性的少数者の方が生きにくさを感じたり、地域社会への参加をためらったりすることがないように、正しい理解を進めることが重要であり、差別や偏見のない社会づくりが必要です。

・多様な性を認め合う社会を作るための取り組みの必要性



・多様な性を認め合う社会を作るための必要な取り組み



2. 男女共同参画の取り組み

(1) 国・県の取り組み

1975年(昭和50年)	国際婦人年世界会議で「世界行動計画」が採択されたことを受けて、内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部を発足
1977年(昭和52年)	「国内行動計画」を策定して女性問題への取り組みを開始
1985年(昭和60年)	「女子差別撤廃条約」を批准。これを契機に男女雇用機会均等法の制定をはじめ、労働基準法、民法、戸籍法、国民年金法などの改正、家庭科の男女共修の学習指導要領改訂など、特に法制度面の整備が進む
1986年(昭和61年)	岐阜県が、「岐阜県婦人行動計画」を策定
1987年(昭和62年)	女性の地位向上を目指す「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定。1991年(平成3年)に第一次改定を行う中で、21世紀の社会において、あらゆる分野に男女が平等に共同して参画することが不可欠であるという基本的認識のもとに“共同参加”を“共同参画”に変更
1994年(平成6年)	総理府に「男女共同参画推進室」を設置。内閣総理大臣を本部長、全閣僚を本部員とする
	岐阜県が、社会構造の急激な変化にあわせて計画を改訂し、「女と男のはあもにいプラン(ぎふ女性行動計画)」を策定
1996年(平成8年)	男女共同参画審議会が「男女共同参画ビジョン」について答申。これを受け、国内行動計画を抜本的に見直した「男女共同参画 2000 年プラン」を策定
1999年(平成11年)	「男女共同参画基本法」を公布・施行
	岐阜県が、21世紀を展望した新たな展開を図るため、「ぎふ男女共同参画プラン」を策定
2000年(平成12年)	「男女共同参画基本法」に基づき、「男女共同参画基本計画(第1次)」を策定。あらゆる社会制度へ男女共同参画の視点を反映させるため、総合的な推進体制を整備・強化
2001年(平成13年)	「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「配偶者暴力防止法」という)」公布・施行。家庭内の問題として見過ごされてきた「女性に対する暴力」を防止する被害者保護制度を創設
2002年(平成14年)	岐阜県が、国の男女共同参画基本法や基本計画の策定を受けて、「ぎふ男女共同参画プラン」を一部改訂
2003年(平成15年)	地方公共団体及び事業主における子育て支援のため、2005年(平成17年)度から10年間、集中的に計画化を図るための「次世代育成支援対策推進法」を公布・施行
	岐阜県が、「岐阜県男女が平等に人として尊重される男女共同参画社会づくり条例」を公布・施行

2004年(平成16年)	岐阜県が、2004年(平成16年)度から2008年(平成20年)度までを計画期間とする「岐阜県男女共同参画計画」を策定
2005年(平成17年)	2006年(平成18年)度から2010年(平成22年)度までを計画期間とする「男女共同参画基本計画(第2次)」を策定
2007年(平成19年)	「配偶者暴力防止法」を一部改正。「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
2009年(平成21年)	岐阜県が、「岐阜県男女共同参画計画(第2次)」、「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画(第2次)」を策定
2010年(平成22年)	「第2次男女共同参画基本計画」を策定
2012年(平成24年)	「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」を策定
2013年(平成25年)	「配偶者暴力防止法」を一部改正
2014年(平成26年)	女性の活躍促進と働き方改革を主要施策とする「『日本再興戦略』改訂2014」を閣議決定 岐阜県が、「岐阜県男女共同参画計画(第3次)」、「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第3次)」を策定
2015年(平成27年)	「次世代育成支援対策推進法」を10年間延長 「女性活躍推進法(10年間の時限立法)」を公布・施行(事業主行動計画策定については平成28年4月1日施行) 「第4次男女共同参画基本計画」を策定
2019年(平成31年)	岐阜県が、「岐阜県男女共同参画計画(第4次)」、「岐阜県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画(第4次)」を策定

(2)高山市の取り組み

1955年(昭和30年)	教育委員会が婦人教育の一環として、公民館事業において婦人学級を開催
1987年(昭和62年)	婦人活動の窓口として教育委員会に婦人青少年係を設置
1995年(平成7年)	女性活動の拠点として女性青少年会館を設置
1996年(平成8年)	「高山市第六次総合計画」において、女性の社会参画を支え、安心して子どもを産み育てることができる環境づくり、「人権尊重」と「男女平等」の理念に基づく「男女共同参画社会の実現」をまちづくりの重点課題の一つとして設定
1997年(平成9年)	女性の社会参画に関する具体的な取り組みを総合的に行うため、企画調整部企画課内に女性政策室を設置 「高山市男女共同参画推進会議」を設置。市役所内における推進体制の確立を図るとともに、高山市男女平等に関する市民アンケート調査などを実施

1998年(平成10年)	市民の代表などで組織する「高山市男女共同参画推進懇話会」を設置
1999年(平成11年)	1999年(平成11年)度から2005年(平成17年)度までを計画期間とする「高山市男女共同参画プランたかやま(YOU&ME(ゆめ)プラン21)」を策定
2001年(平成13年)	女性青少年会館内に男女共同参画サロン「YOU&ME(ゆめ)サロンばれっと」を開設
2002年(平成14年)	「高山市男女共同参画推進条例」を制定。市・市民・事業者の責任と役割を明文化(平成15年4月施行)
2005年(平成17年)	1市9町村が合併し、新高山市誕生
	「高山市第七次総合計画」において、3つの視点の一つである「連携」の中に「男性と女性の連携」を明記
	「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画「子どもにやさしいまちづくり計画」を策定。それに伴い、高山市役所の「特定事業主行動計画」を策定
2006年(平成18年)	「第2次高山市男女共同参画基本計画(YOU&ME(ゆめ)プラン21)」を策定
2008年(平成20年)	地域密着型の男女共同参画を推進するため、市民活動推進課に所管を変更
2009年(平成21年)	高山市男女共同参画に関する市民アンケート調査を実施
2010年(平成22年)	「第3次高山市男女共同参画基本計画(YOU&ME(ゆめ)プラン21)」を策定(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に基づく基本計画と一体のものとして策定)
2012年(平成24年)	市民、高校生、事業者、労働者を対象とした高山市男女共同参画に関する意識調査を実施
2015年(平成27年)	「高山市第八次総合計画」において、6つの基本目標の一つである「みんなでつくる持続可能なまち」の中に「性別や年代に関わらず、互いに尊重しあい個性と能力が発揮できる環境づくり」を明記
	「第4次高山市男女共同参画基本計画」を策定
	「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、「特定事業主行動計画」を策定
2017年(平成29年)	「第4次高山市男女共同参画基本計画」を改定
2018年(平成30年)	市民、高校生、事業者、労働者、地域を対象とした高山市男女共同参画に関する意識調査を実施
2019年(平成31年)	「高山市第八次総合計画」後期計画において、「まちづくり戦略」の重視すべきポイントに「男女共同参画社会の実現に向けた環境の整備」について明記
	性的少数者への正しい理解を促進するため、申請書類等の不要な性別欄の削除及び職員研修を実施

第2章 計画の基本的な考え方

1. 基本的視点

「高山市男女共同参画推進条例」の基本理念をもとに、計画の基本的視点を次のとおり定めます。

(1) 男女の人権尊重

男女がともに認めあい、個人としての尊厳が重んじられて性別による差別的扱いを受けることなく、男女の人権が尊重されること。

(2) 多様な生き方を認め合い、選択ができる社会の形成

家庭や地域生活などにおいて、子育て期、中高年期といったライフ・ステージに応じた多様な生き方を認め合い、生き方を選択できる社会を実現すること。

(3) ドメスティック・バイオレンス(DV)をはじめ、あらゆる暴力・差別等の根絶

すべての人が一人の人間として自立し、ともに大切なパートナーとして対等な協力関係を築けるよう、女性に対する暴力をはじめ、あらゆる精神的、身体的、性的、経済的な暴力及び差別等を根絶すること。

(4) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現と、自らの能力を発揮できる環境づくり

市民一人ひとりが充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、自身が持つ能力を、十分発揮することができる環境とすること。

(5) 市・市民・事業者・地域のパートナーシップの確立

市民、事業者、地域、行政などの主体が、それぞれ果たすべき役割を理解し協力しあうこと。

2. 基本目標

計画の基本目標を次のとおり設定し、施策を展開します。

(1)ともに生きる： 家族の絆を大切にし ともに思いやり助けあう家庭

(2)ともに学ぶ： 生涯を通じて 豊かな人間性を形成し 相手を思い 理解し合える教育

(3)ともに働く： 誰もが自分らしく 安心して働くことができる職場

(4)ともに創る： 互いの個性を認めあい 活かしあい 支えあう地域

(5)ともに進める： 市・市民・事業者・地域が 協働・連携して進めるまちづくり

3. 市・市民・事業者・地域の役割

計画の推進にあたっては、「高山市男女共同参画推進条例」を基本に役割を分担し、共通の目標達成に向けて施策に取り組めます。

4. 指標の設定

男女共同参画社会を実現するため、その指標として、令和6年度の目標値を次のとおり設定します。

指 標	現状	目標値	説 明
1. 社会全体において「男女平等」と回答する市民の割合	16.3%	50%	社会全体での男女平等感の向上を目指すための目標値
<参考値> ①家庭において「男女平等」と回答する市民の割合 ②教育の場において「男女平等」と回答する市民の割合 ③職場において「男女平等」と回答する市民の割合 ④地域において「男女平等」と回答する市民の割合	31.0%		社会全体における男女平等感の分析のための参考値
	67.2%		
	33.6%		
	24.5%		
2. 女性のいない審議会等の数	3	0	政策・方針決定過程への女性参画促進のための目標値
3. 審議会等における女性委員参画率	35.3%	40%	
4. ワーク・ライフ・バランスについて「知っている」と回答する市民の割合	53.1%	80%	仕事と生活の調和の実現を目指すための数値

※現状値については下記の通り

1 及び 4：平成30年度実施の市民意識調査結果に基づく数値

2 及び 3：平成30年4月現在の数値

第3章 施策の内容

1. 施策の体系

高山市
第八次総合
計画における
都市像

人・自然・文化が
おりなす

活力とやさしさの
あるまち

飛騨高山

<基本目標> (条例)

<施策>

1【家庭】 ともに生きる 家族の絆を大切にし ともに思いやり助けあう家庭

(条例第4条)(1) 目指すべき家庭の姿
ア 家族一人ひとりが互いの個性を尊重し、多様な生き方を選択できる家庭
イ 家族が互いに協力し、家事、育児、介護等を担いあう家庭
ウ ドメスティック・バイオレンス(配偶者等から受ける精神的、経済的、身体的又は言語的な暴力及び虐待をいう。)等をなくし、家族一人ひとりがお互いの人権を認めあう家庭

- (1)個性や能力を尊重し、相互理解のもと協力しあう家庭づくり
- (2)性別による固定的役割分担意識の解消
- (3)ワーク・ライフ・バランスを実現する意識と環境づくり
- (4)DV等、あらゆる暴力の根絶

2【教育】 ともに学ぶ 生涯を通じて 豊かな人間性を形成し 相手を思い 理解しあえる教育

(条例第4条)(3) 目指すべき教育の姿
ア 児童・生徒、教職員及び保護者等が、それぞれの個性と人権を尊重する教育
イ あらゆる分野の活動に差別なく参加でき、企画や実践にかかわることのできる教育

- (1)人権を尊重し、豊かな人間性を育む教育の推進
- (2)ワーク・ライフ・バランスに関する教育や研修の推進
- (3)命を尊び、暴力や差別を根絶する教育の推進
- (4)メディア等の情報を男女共同参画の視点で適切に読み解く教育の推進
- (5)性的少数者への理解の促進

3【職場】 ともに働く 誰もが自分らしく 安心して働くことができる職場

(条例第4条)(2) 目指すべき職場の姿
ア 個人の意欲、能力、個性等が適切に評価され、性別による不合理な差別のない職場
イ 男女が平等に育児、介護等の休業を取得することができ、仕事と家庭が両立できる職場
ウ セクシュアル・ハラスメント(他の者を傷つけ又は不快にさせる性的な言動をいう。)がなく、安心して働ける環境が確保される職場
エ 男女が共に健康で働けるための適切な健康管理が行われる職場

- (1)性別による差別や格差のない職場づくり
- (2)多様な働き方を認め、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり
- (3)誰もが個性や能力を発揮できる職場づくり

4【地域】 ともに創る 互いの個性を認めあい 活かしあい 支えあう地域

(条例第4条)(4) 目指すべき地域の姿
ア 地域の諸活動に差別なく参加でき、企画や実践にかかわることのできる地域
イ 男女平等が阻害される慣行又はしきたりをなくし、個々の行動や考え方が尊重される地域
ウ 男女が平等かつ積極的に社会参画し、それぞれの能力を発揮できる地域

- (1)多様な人材が参画できる地域づくり
- (2)多様な人たちが、協働して課題解決に取り組む地域づくり
- (3)活力に満ち、誰もが安心して暮らせる地域づくり

総合推進体制の整備・充実

5【推進】 ともに進める 市・市民・事業者・地域が 協働・連携して進めるまちづくり

- (1)多様な主体との協働の推進
- (2)政策・方針決定過程への女性の参画促進
- (3)計画の推進・評価・公表
- (4)庁内推進体制の充実

市の役割

- ・生涯を通じた人権教育や多様な生き方への理解促進、ライフ・ステージに応じた意識啓発を行う
- ・多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う
- ・家庭内における相互理解やコミュニケーションを促進する
- ・男性の家事・育児・介護等への参画の推進のための啓発を行う
- ・男女共同参画に関する市民意識や職場の実態調査を行う
- ・多様な働き方に対応した子育てや介護ができる環境づくりを促進する
- ・DV等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、実態調査、相談体制の整備、保護事業、自立支援を行う
- ・教育現場での男女共同参画への意識啓発を行う
- ・主体的な進路選択や生活設計等を可能にするための教育や研修を行う
- ・女性のキャリアアップを図るための支援や情報提供を行う
- ・命の大切さや人権が尊重される教育を推進する
- ・性的少数者への正しい理解を進めるための意識啓発や配慮を進める
- ・男女雇用機会均等法など、あらゆる人が働きやすい職場づくりのための法制度を周知する
- ・ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の推進企業等に対する優遇制度を紹介する
- ・男女が生涯にわたり自立し、安心して生活できるための健康づくりを推進する
- ・防災施策に男女共同参画の視点を導入する
- ・生活上の困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境を整備する
- ・企業やまちづくり協議会、市民活動団体などと協働して施策を推進するとともに、各団体間の協働・連携を促進する
- ・市組織内部や各種審議会などの女性登用率の向上を図る
- ・事業の目的や施策の方向性を明確にする
- ・人権やワーク・ライフ・バランスに関する市職員の意識向上を図る
- ・庁内ワーキンググループの充実を図る

市民の役割

- ・慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう
- ・家庭内のコミュニケーションを大切に、「おたがいさま」の気持ちで相互理解を深める
- ・一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす
- ・ワーク・ライフ・バランスに対する認識を深める
- ・DV等、あらゆる暴力をしない・させない社会風土を形成する
- ・メディア等の情報を男女共同参画の視点で正しく理解する能力の向上と、SNS等での情報発信の影響について理解を深める
- ・性の多様性や多様な生き方・働き方への理解を深める
- ・性別による差別のない職場づくりへの理解を深める
- ・自らの心身及びその健康について正確な知識・情報を入手し、生涯を通じた主体的な健康づくりに努める
- ・社会の課題に関心を持ち、各種審議会などに積極的に参画する

事業者の役割

- ・育児・介護休業などの制度を利用しやすい職場をつくる
- ・男性中心型労働慣行等の変革を推進し、誰もが働きやすい職場をつくる
- ・働く者の人権に配慮し、性別や結婚・出産・育児・介護などのライフ・ステージに関わりなく個性や能力を活かせる職場をつくる
- ・事業者と働く者が協調して生産性の向上に努めつつ、多様な働き方を認めあえる職場をつくる
- ・セクシュアルハラスメントや性別による差別・格差のない職場をつくる
- ・性の多様性や多様な生き方・働き方への理解を促進する
- ・女性の管理職等の積極的な登用や、女性の指導的地位の向上のための人材育成を図る
- ・健康で働くことができるよう、職場での健康づくりを推進する
- ・性別に関わりなく、将来的な管理職登用などを見据えた人材育成を図る

地域の役割

- ・慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう
- ・あらゆる活動に性別・年代に関わりなく多様な人材が参画できる地域をつくる
- ・女性の役員等への積極的な登用や意思決定等への参画を推進し、女性の指導的地位の向上を図る
- ・性別や年代に関わりなく、多様な人材が参画する持続可能な地域づくり活動を推進する
- ・安全で安心なまちづくりのため、性別に関わりなく防犯・防災活動に参画する地域をつくる
- ・防災の取り組みに男女共同参画の視点を導入する
- ・生活上の困難を抱えた女性等が安心して暮らせる地域づくりを進める

2. 施策の内容

基本目標1 とともに生きる

～家族の絆を大切にし とともに思いやり助けあう家庭～

施策(1) 個性や能力を尊重し、相互理解のもと協力しあう家庭づくり

《市の役割》

- ◎生涯を通じた人権教育や多様な生き方への理解促進、ライフ・ステージに応じた意識啓発を行う。
- ◎多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う。
- ◎家庭内における相互理解やコミュニケーションを促進する。

- ①子育て中の親の交流の場や乳幼児家庭教育・小中学校家庭教育学級など、子どもの成長に応じた学習機会の充実を図る。
- ②世代や理解度に応じた講演会・講座などを開催する。
- ③家庭内での相互理解やコミュニケーションを促進するための実践講座や情報提供を行う。

《市民の役割》

- ◎慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう。
- ◎家庭内のコミュニケーションを大切にし、「おたがいさま」の気持ちで相互理解を深める。
- ◎一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす。

- ①家庭において男女平等や男女共同参画を意識した子育てを実践する。
- ②講演会や講座などに積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。
- ③生涯設計の必要性を認識し、知識と理解を深めるための講演会や講座へ積極的に参加する。

施策(2) 性別による固定的役割分担意識の解消

《市の役割》

- ◎男性の家事・育児・介護等への参画の推進のための啓発を行う。

- ①性別に関わりなく、相互理解のもと支えあう家庭づくりについて、広報紙、ホームページなどによる啓発を行う。
- ②様々な世代の夫婦や親子で参加できる講座などを開催する。
- ③ワーク・ライフ・バランスの見直しによる仕事と家事、育児、介護などの両立、家庭内における役割分担の先進事例を紹介する。

《市民の役割》

- ◎一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす。

- ①家庭内では家族が個々の個性を大切にし、それぞれの事情に配慮して支え合う。
- ②家庭内における役割分担についての問題意識を持ち、家庭内で話し合う機会を持つ。
- ③講演会や講座などに積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。

《事業者の役割》

- ◎育児・介護休業などの制度を利用しやすい職場をつくる。
- ◎男性中心型労働慣行等の変革を推進し、誰もが働きやすい職場をつくる。

- ①労働時間の短縮、休暇取得や短時間勤務制度が利用しやすい職場環境づくりを推進する。
- ②男性の育児休暇取得の促進など、ライフスタイルに応じた多様な働き方を推進する。

《地域の役割》

- ◎慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう。
- ◎あらゆる活動に性別・年代に関わりなく多様な人材が参画できる地域をつくる。
- ◎女性の役員等への積極的登用や意思決定等への参画を推進し、女性の指導的地位の向上を図る。

- ①性別・年齢に関わりなく多様な人材が参画することの重要性を踏まえ、まちづくり協議会や町内会、各種団体における役員選出方法の見直しや新しい人材の活用を推進する。
- ②地域における団体等での女性役員等の積極的登用や意思決定等への参画の推進をする。

施策(3) ワーク・ライフ・バランスを実現する意識と環境づくり

《市の役割》

- ◎男女共同参画に関する市民意識や職場の実態調査を行う。
- ◎多様な働き方に対応した子育てや介護ができる環境づくりを促進する。

- ①男女共同参画に関する市民意識調査や労働実態調査を実施する。
- ②広報紙・ホームページなどによる啓発を行う。
- ③世代や理解度に応じた講座や講演会を開催するとともに、啓発資料を配布する。
- ④事業所に対してワーク・ライフ・バランスに関する講師を派遣する。

《市民の役割》

- ◎ワーク・ライフ・バランスに対する認識を深める。

- ①講演会や講座などに積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。
- ②家庭内で話し合いの機会を設け、協力しながらワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

《事業者の役割》

- ◎働く者の人権に配慮し、性別や結婚・出産・育児・介護などのライフ・ステージに関わりなく個性や能力を活かせる職場をつくる。
- ◎事業者と働く者が協調して生産性の向上に努めつつ、多様な働き方を認めあえる職場をつくる。

- ①ワーク・ライフ・バランスに関する研修などを積極的に実施する。
- ②法制度についての認識を保持し、法令を遵守する。

施策(4) DV等、あらゆる暴力の根絶

《市の役割》

◎DV等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、実態調査、相談体制の整備、保護事業、自立支援を行う。

- ①学校教育や生涯学習の場で人権教育を推進するとともに、広報紙やホームページ、パンフレットなどにより、DV等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、相談窓口に関する情報提供を行う。
- ②相談や関係機関からの情報などを通じて、被害者や加害者の実態を把握し、防止策について検討する。
- ③関係部署間の連携強化、職員研修の実施、法律相談の開催など、相談機能の充実を図る。
- ④関係機関との連携により被害者を適切に保護するとともに、被害者の家族等を含め安全の確保に努める。
- ⑤自立支援のために必要な情報提供や手続きに関する同行援助のほか、被害者の子どもについては就学・就園等に関する支援を行う。
- ⑥被害者保護及び自立支援における関係機関との連携を強化し、関連する活動に取り組む民間団体の設立支援や育成、協働体制について検討する。

《市民の役割》

◎DV等、あらゆる暴力をしない・させない社会風土を形成する。

- ①家庭内においてDVについて考える機会をもち、講演会や講座等には積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。
- ②被害者や加害者の実態を見過ごすことなく、支援機関等に相談するなど積極的に関与する。
- ③日頃から関係機関や民生児童委員等と連携を保ち、思いやりの心を持って積極的に被害者等の保護・自立支援に関わる。

基本目標2 ともに学ぶ

～生涯を通じて 豊かな人間性を形成し 相手を思い 理解しあえる教育～

施策(1) 人権を尊重し、豊かな人間性を育む教育の推進

《市の役割》

- ◎生涯を通じた人権教育や多様な生き方への理解促進、ライフ・ステージに応じた意識啓発を行う。
- ◎教育現場での男女共同参画への意識啓発を行う。

- ①世代や理解度に応じた講演会・講座などを開催する。
- ②性別や年齢に関わりなく希望に応じていつでも学べる環境づくりを推進するなど人権や男女共同参画に関する学習情報を提供する。
- ③各種講座・講演会などでの託児サービスの設置等、誰もが参加しやすい学習環境を提供する。
- ④保育・学校教育の場において、男女共同参画に関する指導の充実を図るとともに、個性や能力を尊重した教育を推進する。

《市民の役割》

- ◎慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう。

- ①講演会や講座などに積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。

《事業所の役割》

- ◎セクシャルハラスメントや性別による差別・格差のない職場をつくる。
- ◎性の多様性や多様な生き方・働き方への理解を促進する。

- ①研修を実施するなど、多様な働き方・生き方についての理解を深める。

《地域の役割》

- ◎あらゆる活動に性別・年代に関わりなく多様な人材が参画できる地域をつくる。

- ①地域づくりのための研修を実施するなど、地域活動の担い手を育成する。

施策(2) ワーク・ライフ・バランスに関する教育や研修の推進

《市の役割》

- ◎多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う。
- ◎主体的な進路選択や生活設計等を可能にするための教育や研修を行う。
- ◎女性のキャリアアップを図るための支援や情報提供を行う。

- ①世代や理解度に応じた講演会・講座などを開催する。
- ②広報紙・ホームページなどによる啓発を行う。
- ③事業所に対してワーク・ライフ・バランスに関する講師を派遣する。

《市民の役割》

- ◎一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす。

①講演会や講座などへは積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。

《事業者の役割》

- ◎働く者の人権に配慮し、性別や結婚・出産・育児・介護などのライフ・ステージに関わりなく個性や能力を活かせる職場をつくる。
- ◎事業者と働く者が協調して生産性の向上に努めつつ、多様な働き方を認めあえる職場をつくる。
- ◎男性中心型労働慣行等の変革を推進し、誰もが働きやすい職場をつくる。

①労働時間の短縮、休暇取得や短時間勤務・フレックス勤務などの制度が利用しやすい職場環境づくりを推進する。

②男性の育児休暇取得の推進などのライフスタイルに応じた多様な働き方を推進する。

③ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた研修などを実施する。

施策(3) 命を尊び、暴力や差別を根絶する教育の推進

《市の役割》

- ◎DV等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、実態調査、相談体制の整備、保護事業、自立支援を行う。
- ◎命の大切さや人権が尊重される教育を推進する。

①学校教育や家庭教育を通じ、児童生徒の発達段階に応じた科学的知識や、生命尊重・人間尊重・男女平等の精神に基づく異性観を身につけるための性教育を行う。

②道徳・人権教育に食育や環境問題などを盛り込み、生命の大切さを総合的に学ぶことができる教育を行う。

③DVをはじめとするあらゆる暴力や性差別に関して、世代に応じて学ぶことができる機会を提供する。

《市民の役割》

- ◎DV等、あらゆる暴力をしない・させない社会風土を形成する。

①講演会や講座などに積極的に参加し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。

施策(4) メディア等の情報を男女共同参画の視点で適切に読み解く教育の推進

《市の役割》

- ◎生涯を通じた人権教育や多様な生き方への理解促進、ライフ・ステージに応じた意識啓発を行う。

- ①学校教育や生涯学習の場において、男女共同参画の視点からメディア等の情報を正しく理解する能力やSNS等での適切な情報発信・活用についての意識啓発や学習機会の提供を行う。
- ②情報発信における表現や内容について男女共同参画に配慮する。

《市民の役割》

- ◎メディア等の情報を男女共同参画の視点で正しく理解する能力の向上と、SNS等での情報発信の影響力について理解を深める。

- ①講演会や講座などへ積極的に参加し、男女共同参画の視点で情報を正しく理解する能力の習得及びSNS等での情報発信の際の配慮すべき点を理解し、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。

施策(5) 性的少数者への理解の促進

《市の役割》

- ◎性的少数者への正しい理解を進めるための意識啓発や配慮を進める。

- ①申請書類等の不必要な性別欄等の廃止を実施する。
- ②理解促進のための啓発物を作成し、配布する。
- ③性的少数者の正しい理解と適切な対応のため、職員向けの研修を実施する。

《市民の役割》

- ◎性の多様性や多様な生き方・働き方への理解を深める。

- ①講演会などに積極的に参加し、多様な生き方に対する理解を深める。

《事業所の役割》

- ◎性の多様性や多様な生き方・働き方への理解を促進する。

- ①講演会などに積極的に参加し、職場における性的少数者に対する理解を深める。

基本目標3 ともに働く

～誰もが自分らしく 安心して働くことができる職場～

施策(1) 性別による差別や格差のない職場づくり

《市の役割》

◎DV等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、実態調査、相談体制の整備、保護事業、自立支援を行う。

- ①事業者や働く者に対する性別による差別や格差の解消に関する意識啓発や相談窓口の紹介を行う。
- ②事業者に対する各種法制度や雇用管理上の配慮に関する情報提供を行う。

《市民の役割》

◎DV等、あらゆる暴力をしない・させない社会風土を形成する。

◎性別による差別のない職場づくりへの理解を深める。

- ①セクシュアル・ハラスメント等、職場における差別や格差に対する関心と理解を深め、被害を受けたり差別や格差を感じたりした場合は、専門機関に相談する。

《事業者の役割》

◎セクシュアル・ハラスメントや性別による差別・格差のない職場をつくる。

◎性の多様性や多様な生き方・働き方への理解を促進する。

◎女性の管理職等の積極的な登用や、女性の指導的地位の向上のための人材育成を図る。

- ①職場における差別や格差の解消に対する意識を高めるための研修を行う。
- ②各種法制度や雇用管理上の配慮に関する積極的な情報収集を行う。
- ③女性管理職等の積極的な登用や、働く者の個性や能力に応じた人材育成の推進をする。

施策(2) 多様な働き方を認め、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくり

《市の役割》

◎多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う。

◎男女雇用機会均等法など、あらゆる人が働きやすい職場づくりのための法制度を周知する。

◎ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の推進企業等に対する優遇制度を紹介する。

- ①事業者に対する意識啓発を行うとともに、働き方改革等の先進的な取り組み事例や国・県の優遇制度などを紹介する啓発資料を提供する。
- ②世代や理解度に応じた講演会・講座などを開催する。
- ③事業所に対してワーク・ライフ・バランスに関する講師を派遣する。

《市民の役割》

◎慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう。

◎ワーク・ライフ・バランスに対する認識を深める。

- ①男女共同参画に関する講演会や講座などへ積極的に参加し、学んだ成果を職場で活かす。
- ②一人ひとりが互いの事情を配慮し、それぞれが活躍できる、働きやすい職場づくりを推進する。

《事業者の役割》

- ◎働く者の人権に配慮し、性別や結婚・出産・育児・介護などのライフ・ステージに関わりなく個性や能力を活かせる職場をつくる。
- ◎事業者と働く者が協調して生産性の向上に努めつつ、多様な働き方を認めあえる職場をつくる。
- ◎男性中心型労働慣行等の変革を推進し、誰もが働きやすい職場をつくる。
- ◎健康で働くことができるよう、職場での健康づくりを推進する。
- ◎育児・介護休業などの制度を利用しやすい職場をつくる。

- ①労働時間の短縮、休暇取得や短時間勤務・フレックスタイム勤務などの制度が利用しやすい職場環境づくりを推進する。
- ②男性の育児休暇取得やテレワークの推進などのライフスタイルに応じた多様な働き方の推進をする。
- ③ワーク・ライフ・バランスに関する研修などを実施する。
- ④講演会や講座などに積極的に参加する。
- ⑤法制度についての認識を保持し、法令を遵守する。
- ⑥健康診査の受診促進や、健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができる相談体制を確立する。
- ⑦次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び実施に努める。

施策(3) 誰もが個性や能力を発揮できる職場づくり

《市の役割》

- ◎主体的な進路選択や生活設計等を可能にするための教育や研修を行う。
- ◎女性のキャリアアップを図るための支援や情報提供を行う。
- ◎男女共同参画に関する市民意識や職場の実態調査を行う。

- ①再就職希望者や育児休業復帰の支援のための講座・研修の開催や、情報提供を行う。
- ②個性や能力に応じた人材育成や人材登用への配慮に関する啓発を行う。
- ③妊娠・育児・介護などによる休暇取得や短時間勤務制度が利用しやすい職場環境づくりを促進する。
- ④次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を促進する。
- ⑤産官学連携による若手職業人材の学びの場の提供を行う。
- ⑥男女共同参画に関する市民意識調査や労働実態調査を実施する。

《市民の役割》

◎一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす。

①生涯設計の必要性を認識し、知識と理解を深めるための講演会や講座に積極的に参加する。

《事業者の役割》

◎性別に関わりなく、将来的な管理職登用などを見据えた人材育成を図る。

◎育児・介護休業などの制度を利用しやすい職場をつくる。

①働く者の個性や能力に応じた人材育成や人材登用に配慮する。

②休暇取得や短時間勤務制度が利用しやすい職場環境づくりを推進する。

③次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び実施に努める。

基本目標4 とともに創る

～互いの個性を認めあい 活かしあい 支えあう地域～

施策(1) 多様な人材が参画できる地域づくり

《市の役割》

◎多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う。

- ①さまざまな活動に性別・年齢に関わりなく多様な人材が参画することの重要性を啓発することなどにより、まちづくり協議会や町内会、各種団体などにおける役員選出方法の見直しや新たな人材活用を促進する。
- ②地域で活躍できるリーダーの育成に向けた講座や研修を開催する。

《市民の役割》

◎慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう。

◎一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす。

- ①性別や年代に関わらず能力や個性を活かし地域活動などに積極的に参加する。
- ②講座や研修へ積極的に参加し、学んだ成果を地域で活かす。

《地域の役割》

◎慣習やしきたりにこだわらず、互いに認めあい、尊重しあう。

◎あらゆる活動に性別・年代に関わりなく多様な人材が参画できる地域をつくる。

◎女性の役員等への積極的な登用や意思決定等への参画を推進し、女性の指導的地位の向上を図る。

- ①性別・年齢に関わりなく多様な人材が参画することの重要性を踏まえ、まちづくり協議会や町内会、各種団体における役員選出方法の見直しや新しい人材の活用を推進する。
- ②地域づくりのための研修を実施するなど、地域活動の担い手を育成する。
- ③地域における団体等での女性役員等の積極的登用や意思決定等への参画を推進する。

施策(2) 多様な人たちが、協働して課題解決に取り組む地域づくり

《市の役割》

◎多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う。

- ①世代や理解度に応じた講演会・講座などを開催する。
- ②地域における様々な課題を地域住民の知恵と力で解決する協働のまちづくりを促進する。

《市民の役割》

◎一人ひとりが自らのワーク・ライフ・バランスのあり方を考え、家庭や地域における役割を積極的に果たす。

- ①講演会や講座などへ積極的に参加し、学んだ成果を地域等で活かす。
- ②一人ひとりが地域の課題に関心を持ち、能力や個性を活かして地域活動に積極的に参加する。

《地域の役割》

◎性別や年代に関わりなく、多様な人材が参画する持続可能な地域づくり活動を推進する。

- ①まちづくり協議会、町内会、各種団体等における役員選出方法の見直しや新しい人材の登用を推進し、後継者育成に努める。

施策(3) 活力に満ち、誰もが安心して暮らせる地域づくり

《市の役割》

◎多様な生き方や働き方を認めあえる環境づくりのための啓発を行う。

◎DV等、あらゆる暴力の根絶に向けた啓発、実態調査、相談体制の整備、保護事業、自立支援を行う。

◎男女が生涯にわたり自立し、安心して生活できるための健康づくりを推進する。

◎防災施策に男女共同参画の視点を導入する。

◎生活上の困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境を整備する。

- ①性別に関わりなく個人の能力や特性に応じて参加できる防犯・防災活動を実施する。
- ②健康検査や健康教育等による健康の保持を増進し、生涯を通じての性差に対応した健康支援を強化する。
- ③男女共同参画の視点を反映した防災施策を実施する。
- ④誰もが地域社会における存在意義を実感でき、仕事以外の生活の充実につなげることができるよう、地域活動の活性化や市民活動の場づくりを促進する。
- ⑤生活上の困難を抱えた女性等への自立支援等を行う。

《市民の役割》

◎DV等、あらゆる暴力をしない・させない社会風土を形成する。

◎自らの心身及びその健康について正確な知識・情報を入手し、生涯を通じた主体的な健康づくりに努める。

- ①性別に関わりなく個人の能力や特性にあわせ、防犯・防災活動など地域活動に積極的に参加する。
- ②人権について常に意識し、講演会や講座などへの積極的な参加と、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。
- ③DVの被害者や加害者の実態を見過ごすことなく、支援機関へ相談するなど積極的に関与し、連携してDV被害拡大防止に努める。
- ④思いやりの心を持って積極的にDV被害者の自立に向けた支援に関わる。
- ⑤被害者の保護や支援、警察をはじめとする関係機関、相談員や民生児童委員などと日頃から連携を深める。
- ⑥生涯を通じた健康の維持に努める。

《地域の役割》

- ◎安全で安心なまちづくりのため、性別に関わりなく防犯・防災活動に参画する地域をつくる。
- ◎防災の取り組みに男女共同参画の視点を導入する。
- ◎生活上の困難を抱えた女性等が安心して暮らせる地域づくりを進める。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①子ども・高齢者・障がい者など社会的弱者へ配慮するなど個人の能力や特性にあわせた防犯・防災活動などの実施に努める。②地域社会における存在意義を実感でき、仕事以外の生活の充実につなげるため、地域活動の活性化や市民活動の場の創出に努める。③男女共同参画の視点を反映した防災の取り組みを実施する。 |
|---|

基本目標5 ともに進める

～市・市民・事業者・地域が 協働・連携して進めるまちづくり～

施策(1) 多様な主体との協働の推進

《市の役割》

◎企業やまちづくり協議会、市民活動団体などと協働して施策を推進するとともに、各団体間の協働・連携を促進する。

- ①市民や各種団体などが企画・運営する男女共同参画に関連する事業などの開催を支援する。
- ②市・市民・事業者・地域で計画の共有を図り、協働を進める。

施策(2) 政策・方針決定過程への女性の参画促進

《市の役割》

◎市組織内部や各種審議会などの女性登用率の向上を図る。

- ①市組織において女性管理職の登用を進めるため将来的な管理職登用を視野に入れた幅広い人材育成を図る。
- ②各種審議会委員の構成が多様な人材となるよう配慮し、女性登用率の向上に努める。

《市民の役割》

◎社会の課題に関心を持ち、各種審議会などに積極的に参画する。

- ①講演会や講座などへの積極的な参加による意識の高揚、学んだ成果を家庭や職場、地域で活かす。

《事業所の役割》

◎女性の管理職等の積極的な登用や、女性の指導的地位の向上のための人材育成を図る。

- ①女性管理職の登用を進めるため、将来的な管理職登用を視野に入れた幅広い人材育成を図る。

《地域の役割》

◎女性の役員等への積極的な登用や意思決定等への参画を推進し、女性の指導的地位の向上を図る。

- ①地域における団体等での女性役員等の積極的登用や意思決定等への参画を推進する。

施策(3) 計画の推進・評価・公表

《市の役割》

◎事業の目的や施策の方向性を明確にする。

- ① 現状・課題把握のための市民意識調査を実施するとともに、その結果を点検・評価し、ホームページ等で公開する。
- ②男女共同参画推進懇話会において取り組みを評価し、その結果を公表する。

施策(4) 庁内推進体制の充実

《市の役割》

- ◎人権やワーク・ライフ・バランスに関する市職員の意識向上を図る。
- ◎庁内ワーキンググループの充実を図る。

- ①幹部会における研修など市職員の男女共同参画意識や性的少数者への理解を深めるための研修を行う。
- ②すべての行政活動において、男女共同参画の視点を反映する。

資 料

○用語解説

○関係法規・条例等

- ・男女共同参画社会基本法
- ・配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章
- ・高山市男女共同参画推進条例
- ・高山市男女共同参画推進懇話会設置要綱

○高山市男女共同参画推進懇話会委員名簿

用語解説

(50音順)

<p>一般事業主行動計画</p>	<p>次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。</p> <p>女性活躍推進法に基づき、職業生活における女性の活躍の推進を図るため、男女を通じた働き方改革などに取り組むに当たって、状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案した上で(1) 計画期間、(2) 数値目標、(3) 取り組みの内容及びその実施時期を定めるもの。従業員301人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。</p> <p>次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能であり、その場合は届出も一体的に行うことができる。</p>
<p>M字カーブ</p>	<p>日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。</p>
<p>キャリアアップ</p>	<p>「キャリア」とは職業または職業的経験を意味し、現在より上級の資格や職業的能力を取得して職歴を高めること。</p>
<p>キャリア教育</p>	<p>一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程を促すこと。</p>
<p>協働のまちづくり</p>	<p>高山市では、「市民が主役という理念に基づき、市民、地域住民組織、事業者、行政などが、お互いの存在意義を認識し、尊重し合い、お互いの持つ能力を発揮し、ともに手を携えて、地域課題の解決に取り組むこと。」と定義している。</p>
<p>合計特殊出生率</p>	<p>15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が一生のうちに産む平均の子どもの数を表す。合計特殊出生率の値の2.08を人口置換水準といい、人口は増減なしの静止人口の状態を保ち、それを下回ると人口は将来減少する可能性があるといわれている。</p>
<p>固定的性別役割分担意識</p>	<p>男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。</p> <p>「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である。</p>
<p>ジェンダー</p>	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>

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）	<p>あらゆる分野において女性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立を目指して、昭和54年に国連総会において我が国を含む130カ国の賛成によって採択され、昭和56年に発効した。</p> <p>日本は、国籍法や戸籍法の改正、男女雇用機会均等法や育児休業法などの法律を制定し、昭和60年6月に批准した。</p> <p>締約国は、条約の実施状況について、条約を批准してから1年以内に第1次報告書を、その後は少なくとも4年ごとに報告を提出することとなっている。</p>
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）	<p>平成27年に成立。働く場面で活躍したいと言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は事業主（国や地方公共団体、民間団体等※）に義務付けられた。（※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業にあっては努力義務）</p>
ストーカー行為	<p>「ストーカー行為等の規制等に関する法律」では、「同一の者に対し、つきまとい等を反復してすること」と定義している。</p>
セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	<p>「高山市男女共同参画推進条例」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を傷つけ又は不快にさせる性的な言動」と定義している。</p> <p>なお、男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」（平成16年3月）では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義している。</p>
男女共同参画社会	<p>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のこと。</p>
男性中心型労働慣行	<p>勤務年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方などを前提とする労働慣行のこと。</p>
ドメスティック・バイオレンス（DV）	<p>「高山市男女共同参画推進条例」では、ドメスティック・バイオレンスを「配偶者等から受ける精神的、経済的、身体的、又は言語的な暴力及び虐待」と定義している。</p> <p>「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」では、配偶者からの暴力を「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。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）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。」と定義している。同法にいう「配偶者」には「婚姻の届け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む」と定められており、平成25年の改正によって、「生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者に対する準用」が定められた。</p> <p>なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合もある。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからである。一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではない。</p>

<p>ポジティブ・アクション</p>	<p>積極的改善措置のこと。様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくもの。</p> <p>積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。</p> <p>男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。</p>
<p>#Me Too (ミートゥー)</p>	<p>「私も」を意味する英語にハッシュタグ（#）を付したSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）用語。セクシュアル・ハラスメントや性的暴行の被害体験の告白や共有する際にSNSで使用される。「#Me Too運動」は、世界的なセクシュアル・ハラスメント告発の活動として広がりを見せている。</p>
<p>メディア・リテラシー</p>	<p>メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。</p>
<p>ライフ・ステージ</p>	<p>一生における乳児期、幼年期、学童期、思春期、成人期、高齢期など人の一生をいくつかに分けて考えるそれぞれの段階のこと。</p>
<p>労働力率</p>	<p>15歳以上人口に占める労働力人口の割合のこと。</p>
<p>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）</p>	<p>内閣府においては、ワーク・ライフ・バランスとは「働くすべての方々が、『仕事』と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった『仕事以外の生活』との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと」と定義している。</p> <p>また、「ワーク・ライフ・バランス憲章」では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は、「一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、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・実現できる社会」とされている。</p>
<p>性的少数者</p>	<p>同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人、または性同一性障害など人間の性にまつわる場面において少数者となる人々の総称。性的マイノリティ、セクシュアルマイノリティともいう。</p> <p>また、性的少数者を表す言葉として代表的なLGBTは、「レズビアン（Lesbian：女性の同性愛者）」「ゲイ（Gay：男性の同性愛者）」「バイセクシャル（Bisexual：両性愛者）」「トランスジェンダー（Transgender：このころの性とからだの性との不一致）」の4つ言葉の頭文字を取ったもの。</p>

関係法規・条例等

○男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日)

(法律第七十八号)

最終改正 平成十一年十二月二十二日同第六十号

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

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

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

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

第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかん

がみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(平一法一六〇・一部改正)

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適

切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(平一一法一〇二・全改)

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(平一一法一〇二・全改)

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(平一一法一〇二・全改)

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(平一一法一〇二・全改)

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(平一一法一〇二・全改)

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。
- 3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。
- 4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(平一一法一〇二・全改)

(議員の任期)

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(平一一法一〇二・全改)

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

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

(平一法一〇二・全改)

(政令への委任)

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

(平一法一〇二・全改)

附 則 (以下略)

○配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年四月十三日)

(法律第三十一号)

最終改正 平成二十六年四月二十三日同第二十八号

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

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

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

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

(平一六法六四・一部改正)

第一章 総則

(定義)

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(平一六法六四・平二五法七二・一部改正)

(国及び地方公共団体の責務)

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

(平一六法六四・一部改正)

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(平一六法六四・追加、平一九法一一三・改称)

(基本方針)

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

なければならない。

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の都道府県基本計画及び同条第三項の市町村基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
 - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
 - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(平一六法六四・追加、平一九法一一三・一部改正)

(都道府県基本計画等)

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

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

(平一六法六四・追加、平一九法一一三・一部改正)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

第三条 都道府県は、当該都道府県が設置する婦人相談所その他の適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするものとする。

- 2 市町村は、当該市町村が設置する適切な施設において、当該各施設が配偶者暴力相談支援センターとしての機能を果たすようにするよう努めるものとする。
- 3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
 - 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
 - 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
 - 三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。
 - 四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
 - 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
 - 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(平一六法六四・平一九法一一三・一部改正)

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(平一六法六四・一部改正)

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(平一六法六四・一部改正)

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和二十九年法律第百六十二号)、警察官職務執行法(昭和二十三年法律第百三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視総監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第十五条第三項において同じ。)又は警察署長は、配偶者からの暴力を受けている者から、配偶者からの暴力による被害を自ら防止するための援助を受けたい旨の申出があり、その申出を相当と認めるときは、当該配偶者からの暴力を受けている者に対し、国家公安委員会規則で定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(平一六法六四・追加)

(福祉事務所による自立支援)

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

(平一六法六四・追加、平二六法二八・一部改正)

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(平一六法六四・一部改正)

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

(平一六法六四・追加)

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者か

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

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠として
いる住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、
又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
 - 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去す
ること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所
は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者
に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を
経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるも
のとする。
- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシ
ミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装
置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り
得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心^{しゆう}を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を
害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに
第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであつて、配偶者が幼年の
子を連れ戻すと疑うに足る言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居し
ている子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めると
きは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、
その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた
日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の
住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する
学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その
通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五
歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接
な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次
項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱
暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会す
ることを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による
命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えら
れることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の
効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活
の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺

につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（管轄裁判所）

第十一条 前条第一項の規定による命令の申立てに係る事件は、相手方の住所（日本国内に住所がないとき又は住所が知れないときは居所）の所在地を管轄する地方裁判所の管轄に属する。

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（保護命令の申立て）

第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令（以下「保護命令」という。）の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

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

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

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（迅速な裁判）

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

（平一六法六四・一部改正）

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（保護命令の申立てについての決定等）

第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（即時抗告）

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（保護命令の取消し）

第十七条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第十条第一項第一号又は第二項から第四項までの規定による命令にあっては同号の規定による命令が効力を生じた日から起算して三月を経過した後において、同条第一項第二号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して二週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

（平一六法六四・平一九法一一三・一部改正）

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

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

- 2 前項の申立てをする場合における第十二条の規定の適用については、同条第一項各号列記以外の部

分中「次に掲げる事項」とあるのは「第一号、第二号及び第五号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同項第五号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」と、同条第二項中「同項第一号から第四号までに掲げる事項」とあるのは「同項第一号及び第二号に掲げる事項並びに第十八条第一項本文の事情」とする。

(平一六法六四・全改、平一九法一一三・一部改正)

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(平一六法六四・一部改正)

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

第二十二条 この法律に定めるもののほか、保護命令に関する手続に関し必要な事項は、最高裁判所規則で定める。

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

第二十三条 配偶者からの暴力に係る被害者の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者(次項において「職務関係者」という。)は、その職務を行うに当たり、被害者の心身の状況、その置かれている環境等を踏まえ、被害者の国籍、障害の有無等を問わずその人権を尊重するとともに、その安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をしなければならない。

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

(平一六法六四・一部改正)

(教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(平一六法六四・一部改正)

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他相当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(平一六法六四・一部改正)

(国の負担及び補助)

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

2 国は、予算の範囲内において、次の各号に掲げる費用の十分の五以内を補助することができる。

一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 補則

(平二五法七二・追加)

(この法律の準用)

第二十八条の二 第二条及び第一章の二から前章までの規定は、生活の本拠を共にする交際（婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。）をする関係にある相手からの暴力（当該関係にある相手からの身体に対する暴力等をいい、当該関係にある相手からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が当該関係を解消した場合にあっては、当該関係にあった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含む。）及び当該暴力を受けた者について準用する。この場合において、これらの規定中「配偶者からの暴力」とあるのは「第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力」と読み替えるほか、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

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

(平二五法七二・追加)

第六章 罰則

第二十九条 保護命令（前条において読み替えて準用する第十条第一項から第四項までの規定によるものを含む。次条において同じ。）に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

(平二五法七二・一部改正)

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

(平一六法六四・平二五法七二・一部改正)

附 則 （以下略）

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日)

(法律第六十四号)

改正 平成二九年 三月三十一日法律第一四号
令和 元年 六月 五日同 第二四号

目次

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)

第三節 特定事業主行動計画(第十五条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)

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

第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)

第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則(次条及び第五条第一項において「基本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

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

- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。
(都道府県推進計画等)

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

- 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。
 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項
- 3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続

勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第四百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めると

ころにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(平二九法一四・一部改正)

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

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

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければ

ならない。

- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項

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

- 2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。
- 3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。
 - 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員(以下この項において「関係機関等」という。)が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第二項の規定に違反した者
- 二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした

者

(平二九法一四・一部改正)

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 公布の日

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、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)

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和元年六月五日法律第二四号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第一七四号で令和二年六月一日から施行)

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

二 第二条の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(令和元年政令第一七四号で令和四年四月一日から施行)

(政令への委任)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

(平成22年6月29日 第4回仕事と生活の調和推進官民トップ会議において改定合意)

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

[いま何故仕事と生活の調和が必要なのか]

(仕事と生活が両立しにくい現実)

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

(働き方の二極化等)

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

(共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識)

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を

担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等々々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につながることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、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・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働

き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながるものがないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりを促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

○高山市男女共同参画推進条例

平成14年12月25日

条例第11号

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、男女共同参画を推進するにあたり、基本理念、目指すべき姿及び責任と役割等を明らかにするとともに、施策の基本的事項を定め、もって市、市民及び事業者が共同して総合的かつ計画的に取り組むことにより、市民一人ひとりの個性が尊重され、あらゆる分野の活動に、男女が自らの意思により参画することのできる男女共同参画社会の実現を図ること並びに男女が互いの特性を認め合い助け合うことにより、共に望みある生き方ができる社会の構築を図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るとともに、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を受けることができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

(2) 市民 市内に住所を有する者及び勤務する者並びに在学する者をいう。

(3) 事業者 市内において事業を行う個人及び法人並びにその他の団体をいう。

(基本理念)

第3条 市、市民及び事業者は、次の各号に掲げる事項を基本理念として、男女共同参画の推進に努め

るものとする。

- (1) 男女が、男らしさ女らしさを一方的に否定することなく互いの特性を認め合い、個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取り扱いを受けることなく能力を発揮する機会が確保され、男女の人権が尊重されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動に対して及ぼす影響に配慮し、男女が性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、多様な生き方を選択できること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、あらゆる施策又は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。
- (4) 家族を構成する男女が、家事、育児、介護その他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、だれもが均しく地域社会の活動に参画する機会が確保されること。
- (5) 男女が平等に労働の機会を得ることができ、性別による不合理な解雇又は配置転換などを強いられることなく、安心して働ける環境が確保されること。

(目指すべき姿)

第4条 市、市民及び事業者は、次の各号に掲げる事項を目指すべき姿とし、男女共同参画の推進に努めるものとする。

(1) 目指すべき家庭の姿

ア 家族一人ひとりが互いの個性を尊重し、多様な生き方を選択できる家庭

イ 家族が互いに協力し、家事、育児、介護等を担いあう家庭

ウ ドメスティック・バイオレンス（配偶者等から受ける精神的、経済的、身体的又は言語的な暴力及び虐待をいう。）等をなくし、家族一人ひとりがお互いの人権を認めあう家庭

(2) 目指すべき職場の姿

ア 個人の意欲、能力、個性等が適切に評価され、性別による不合理な差別のない職場

イ 男女が平等に育児、介護等の休業を取得することができ、仕事と家庭が両立できる職場

ウ セクシュアル・ハラスメント（他の者を傷つけ又は不快にさせる性的な言動をいう。）がなく、安心して働ける環境が確保される職場

エ 男女が共に健康で働けるための適切な健康管理が行われる職場

(3) 目指すべき教育の姿

ア 児童・生徒、教職員及び保護者等が、それぞれの個性と人権を尊重する教育

イ あらゆる分野の活動に差別なく参加でき、企画や実践にかかわることのできる教育

(4) 目指すべき地域の姿

ア 地域の諸活動に差別なく参加でき、企画や実践にかかわることのできる地域

イ 男女平等が阻害される慣行又はしきたりをなくし、個々の行動や考え方が尊重される地域

ウ 男女が平等かつ積極的に社会参画し、それぞれの能力を発揮できる地域

(市の責任と役割)

第5条 市は、第3条に掲げる基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき、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実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画の推進に関する施策を実施するにあたり、市民、事業者、国及び他の地方公共団体と共同して取り組むものとする。

(市民の責任と役割)

第6条 市民は、社会のあらゆる分野において、基本理念に基づき、男女共同参画社会の実現に自ら努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に、事業者、国及び他の地方公共団体と共同して取り組むよう努めるものとする。

(事業者の責任と役割)

第7条 事業者は、その事業活動を行うに当たり、基本理念に基づき、男女共同参画社会の実現に自ら努めるとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に、市民、国及び他の地方公共団体と共同して取り組むよう努めるものとする。

第2章 基本的施策

(基本計画の策定)

第8条 市長は、基本理念に基づき、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実施するため、基本計画を策定し、これを公表しなければならない。

2 市長は、基本計画の策定及び変更に当たっては、高山市男女共同参画推進懇話会の意見を聴かなければならない。

(積極的改善措置)

第9条 市は、政策の立案、決定その他の機会において男女間に参画する機会の格差が生じている場合は、積極的改善措置を講ずるものとする。

(情報の収集及び提供)

第10条 市は、男女共同参画の推進に必要な調査研究及び情報の収集を行うものとする。

2 市は、市民及び事業者に対し、男女共同参画に関する学習及び教育の推進に必要とする情報の提供を行うものとする。

(啓発及び学習促進)

第11条 市は、男女共同参画の推進にかかる意識の高揚を図るため、啓発及び学習促進を行うものとする。

(相談)

第12条 市は、男女共同参画及び性差別、人権侵害等に関する相談及び苦情を受け付けるものとする。

2 市は、前項の相談及び苦情に対し必要と認める場合は、関係機関等との連携を図りつつ、適切な措置を講ずるものとする。

第3章 高山市男女共同参画推進懇話会

(設置)

第13条 男女共同参画社会の実現に関する施策の推進及び調査研究をするため、高山市男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

2 懇話会は、第8条第2項に規定するもののほか、男女共同参画の推進に関する施策について、市長に意見を述べることができる。

3 懇話会の委員は12名以内で組織し、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 市民の代表
- (3) 事業者の代表
- (4) 教育関係の代表

4 委員の任期は2年とし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

第4章 雑則

(委任)

第14条 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

(施行期日)

1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第8条第1項に規定する基本計画が策定されるまでの間は、平成11年に策定した男女共同参画プランたかやまを同項の規定により策定された基本計画とみなす。

○高山市男女共同参画推進懇話会設置要綱

平成15年4月15日

決裁

改正 平成20年4月1日決裁

平成22年3月31日決裁

平成29年3月31日決裁

(目的)

第1条 この要綱は、高山市男女共同参画推進条例(平成14年高山市条例第11号)第13条に定める高山市男女共同参画推進懇話会(以下「懇話会」という。)の運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(会長及び副会長)

第2条 懇話会に会長及び副会長各1人を置く。

2 会長及び副会長は、それぞれ委員の互選により定める。

3 会長は、懇話会を代表し、会務を統括する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故のあるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 懇話会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。ただし、委員の委嘱後最初の懇話会は、市長が招集する。

(平20.4.1・一部改正)

(関係者の出席)

第4条 会長は、必要があるときは、関係者の出席を求め、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第5条 懇話会の庶務は、市民活動部協働推進課において行う。

(平20. 4. 1・平22. 3. 31・平29. 3. 31・一部改正)

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則 (平成15年4月15日決裁)

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年4月1日決裁)

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月31日決裁)

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年3月31日決裁)

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

○高山市男女共同参画推進懇話会委員名簿

令和2年3月現在

(順不同、敬称略)

氏 名	所属団体等
阪下 六代	弁護士 (学識経験者)
老田 弘子	女性相談員 (学識経験者)
金山 まゆみ	高山市社会教育委員会 (学識経験者)
堀内 昇一	高山人権擁護委員協議会 (学識経験者)
谷口 寛子	連合岐阜飛騨地域協議会 (市民の代表)
田中 智子	高山市保育研究協議会 (市民の代表)
丸谷 和俊	高山市町内会連絡協議会 (市民の代表)
高井 道子	高山市地域介護保険事業者連絡協議会 (市民の代表)
大村 和美	高山金融協会 (事業者の代表)
村井 智子	飛騨高山旅館ホテル協同組合 (事業者の代表)
脇田 誠	飛騨教育事務所 (教育関係の代表)
松下 操	高山市小中学校長会 (教育関係の代表)