

## 第2次香芝市男女共同参画プラン

「すてっふ」

平成29年3月

香芝市



市長挨拶のページ

## 第2次香芝市男女共同参画プラン愛称 「すてっぷ」の由来について

香芝市における男女共同参画に関する現状と課題を踏まえつつ、将来的に、「人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝」へと“ステップ”し、真の男女共同参画社会の実現を目指すためのプランであるとして、本プランの愛称を「すてっぷ」としました。

# 目次

第1章 プラン策定にあたって.....	1
1. プラン策定の趣旨・背景.....	2
2. プランの位置づけと期間.....	6
3. プラン策定にあたっての基本的な視点.....	7
第2章 市の現状と課題.....	9
1. 香芝市を取り巻く環境.....	10
2. 男女共同参画に関する市民の意識について.....	17
3. 男女共同参画社会づくりに向けた市内事業所の取り組みについて.....	31
4. 第2次プランの策定に向けた課題.....	37
第3章 プランの基本的な考え方.....	39
1. 基本理念.....	40
2. 基本目標.....	41
3. 施策の体系.....	42
4. 本プランにおける成果指標.....	44
第4章 施策の展開.....	47
基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり.....	49
基本目標Ⅱ 仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり.....	57
基本目標Ⅲ あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援.....	67
基本目標Ⅳ 男女共同参画プラン推進体制の整備.....	73
資料編.....	79
第2次香芝市男女共同参画プラン用語解説.....	80
第2次香芝市男女共同参画プランの策定経過.....	84
香芝市男女共同参画推進委員名簿.....	85
男女共同参画社会基本法.....	86
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.....	92
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.....	101

※基本目標Ⅱの基本方針1・2を「香芝市女性活躍推進計画」、基本目標Ⅲの基本方針2を「香芝市DV防止計画」と位置づけています。



## 第1章 プラン策定にあたって

本プランの策定にあたって、これまでの国・奈良県の男女共同参画に関する動向を踏まえ、プランの趣旨や位置づけ、期間、視点について記載しています。

## 1. プラン策定の趣旨・背景

### (1) 国・奈良県の動向

男女共同参画社会とは、「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」（男女共同参画基本法第2条より）のことです。性別にかかわらず、全ての人にとって生きやすい男女共同参画社会の実現は、我が国における21世紀の最重要課題の一つと位置づけられています。国・奈良県においても、男女共同参画社会の実現に向け、これまで以下のとおり、様々な取り組みが進められてきました。

#### 【国・奈良県における男女共同参画のあゆみ】

	国	奈良県
昭和55年 (1980年)	◆「女子差別撤廃条約」署名	
昭和56年 (1981年)		◆「奈良県婦人会議」設置
昭和57年 (1982年)		
昭和58年 (1983年)		◆「奈良県婦人問題啓発推進会議」設置
昭和59年 (1984年)		
昭和60年 (1985年)	◆「女子差別撤廃条約」施行	
昭和61年 (1986年)	◆「男女雇用機会均等法」施行	◆「奈良県女性センター」開設
昭和62年 (1987年)	◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画」決定	
昭和63年 (1988年)		



	国	奈良県
平成元年 (1989年)		
平成2年 (1990年)		
平成3年 (1991年)	◆「西暦2000年に向けての新国内行動計画」第1次改定	◆「奈良県女性の現状と意識に関する調査」実施
平成4年 (1992年)	◆「育児休業法」施行	
平成5年 (1993年)		◆「奈良県女性行動計画修正版」作成
平成6年 (1994年)	◆総理府に「男女共同参画室」及び「男女共同参画審議会」「男女共同参画推進本部」設置	◆「男女が共に支える社会づくりのための県民意識調査」実施
平成7年 (1995年)	◆「育児・介護休業法」成立	◆「奈良県男女共同参画推進本部」設置
平成8年 (1996年)	◆「男女共同参画2000年プラン」策定	◆「奈良県女性の現状(女性白書)」作成
平成9年 (1997年)	◆「男女雇用機会均等法」改正	◆「なら女性プラン21-奈良県女性行動計画(第二期)-」策定
平成10年 (1998年)	◆「男女雇用機会均等法」改正(母性保護施行)	
平成11年 (1999年)	◆「改正男女雇用機会均等法」施行 ◆「育児・介護休業法」一部改正施行 ◆「男女共同参画基本法」施行	
平成12年 (2000年)	◆「男女共同参画基本計画」策定 ◆「ストーカー規正法」施行	◆「男女共同参画についてのアンケート」実施
平成13年 (2001年)	◆第1回男女共同参画週間 ◆男女共同参画会議設置 ◆「DV防止法」公布	◆「奈良県男女共同参画推進条例」施行 ◆「奈良県男女共同参画審議会」設置
平成14年 (2002年)	◆「育児・介護休業法」の一部改正 ◆各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 ◆「母子・寡婦福祉法」一部改正施行	◆「なら男女共同参画プラン21」(奈良県男女共同参画計画(なら女性プラン21改訂版))策定 ◆「奈良県男女共同参画県民会議」設置

	国	奈良県
平成15年 (2003年)	◆「女性のチャレンジ支援」提言最終報告 ◆「次世代育成支援対策推進法」施行 ◆「少子化社会対策基本法」施行	
平成16年 (2004年)	◆「DV防止法」一部改正 ◆「性同一性障害特例法」施行 ◆「男女共同参画社会の将来像検討会報告書」報告	◆「女性の就業環境に関する調査」実施
平成17年 (2005年)	◆「男女共同参画基本計画(第2次)」策定	
平成18年 (2006年)	◆「男女雇用機会均等法」改正	◆「第1次奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 ◆「なら男女GENKIプラン21」(奈良県男女共同参画計画(第2次))策定
平成19年 (2007年)	◆「DV防止法」改正 ◆「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	
平成20年 (2008年)	◆「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」の改定	
平成21年 (2009年)	◆「育児・介護休業法」改正	◆「第2次奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定 ◆「女性の就業等意識調査」実施
平成22年 (2010年)	◆「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事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」策定	
平成23年 (2011年)		◆「なら男女GENKIプラン」の後期5年目目標の見直し
平成24年 (2012年)	◆「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画」策定	
平成25年 (2013年)	◆若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 ◆「DV防止法」改正	◆「第3次奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定
平成26年 (2014年)	◆「次世代育成支援対策推進法」改正	
平成27年 (2015年)	◆「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布・施行 ◆「第4次男女共同参画基本計画」策定	◆「女性の活躍促進会議」設置
平成28年 (2016年)	◆「女性活躍加速のための重点方針2016」決定	◆「奈良県女性の輝き・活躍促進計画(第3次奈良県男女共同参画計画)」策定

## (2) 第2次プラン策定の趣旨

本市においては、平成13年3月に「人権の尊重と男女共同参画の実現」を基本理念とした「第1次香芝市男女共同参画プラン」を策定し、それに基づき、性別により差別されることなく、個人の人権が尊重される社会、多様な生き方を選択でき、自己決定できる社会、男女がともに参画し、家族的責任と社会的責任を男女がともに担う社会の実現を目指し、取り組みを進めてきました。また、平成19年9月には「男女共同参画都市」を宣言し、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組む姿勢を、広く市内外に明らかにしました。

しかし、人々の意識の中には長い年月をかけて形成されてきた「固定的性別役割分担意識」が未だに根強く残っており、「男女共同参画社会」の実現に向けての大きな障害となっており、あらゆる場面における環境整備がまだまだ十分とはいえないのが現状です。

また、前回プランを策定し、期間が終了してからも、社会経済状況の変化とともに、性的マイノリティ等の多様な性のあり方、防災分野における男女共同参画の視点の欠如、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の社会進出を促進するにあたっての阻害要因、交際相手からの暴力(デートDV)等、「男女共同参画社会」の実現における新たな課題・問題が多岐にわたって発生しています。

さらに、全国的には少子高齢化が進み、人口減少が本格化するなかで、香芝市は人口増加が一貫して続いている一方で、昼間は大阪方面を中心とした地域で働き、夜間に本市に帰るといった人が多く住んでいるという特徴があります。また、女性の就業率が奈良県内他市と比較しても低い傾向にあります。このような香芝市の特徴や動向によって起こり得る影響を考慮しつつ、国・県の動向を踏まえた上で、「男女共同参画社会」の実現に向けた様々な課題・問題を解決し、本市における男女共同参画社会に関する施策を総合的、体系的に推進するために「第2次香芝市男女共同参画プラン」を策定しました。

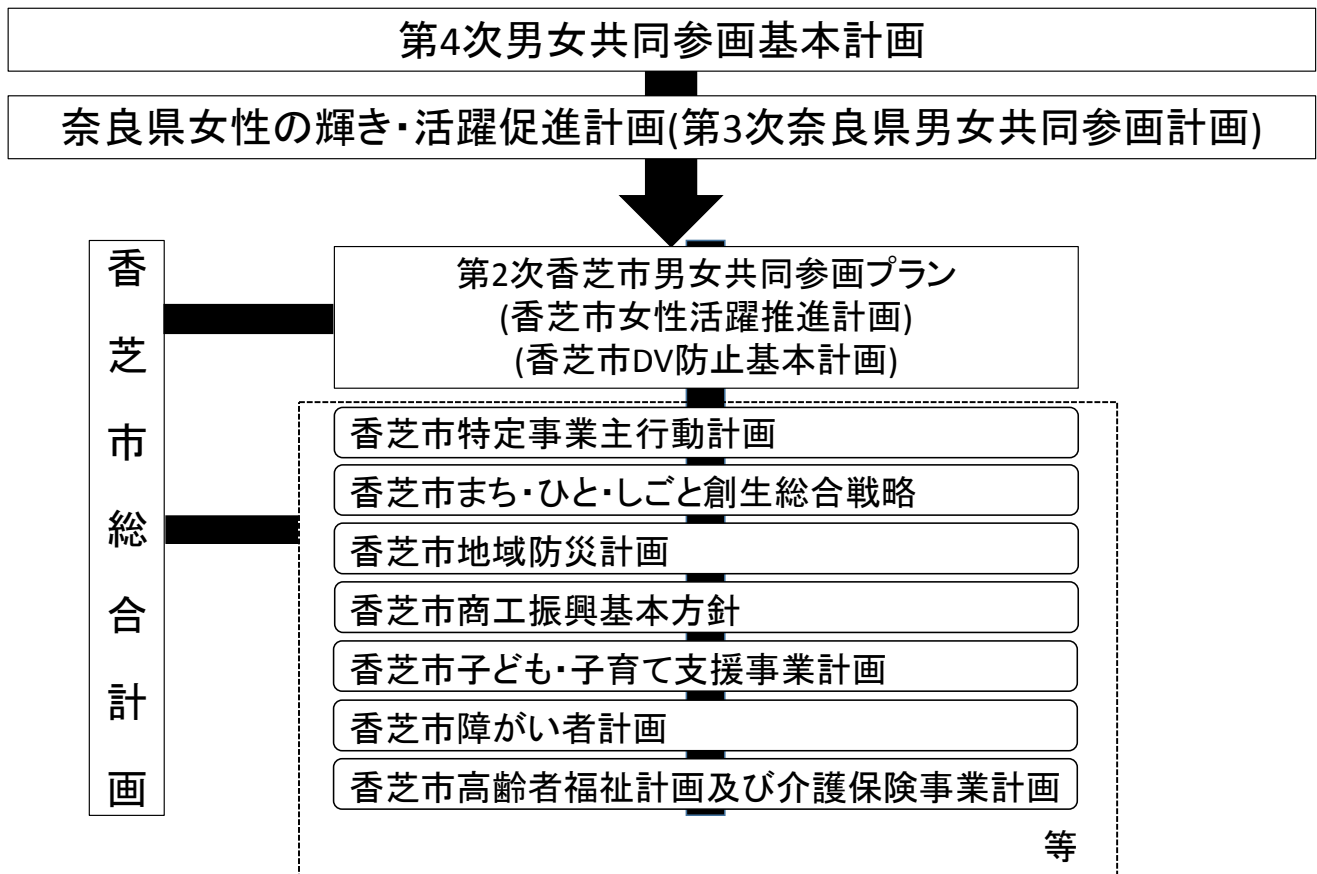
## 2. プランの位置づけと期間

本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」として、市が今後取り組んでいく施策の基本的な方向性を定めたものです。

また、平成27年9月に施行された「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」という。)」の第6条第2項に基づく「推進計画」及び「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律(以下、「DV防止法」という。)」の第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」としても位置づけます。

さらに、策定にあたっては、国の「第4次男女共同参画計画」および奈良県の「奈良県女性の輝き・活躍促進計画(第3次奈良県男女共同参画計画)」の内容を踏まえるとともに、「第4次香芝市総合計画 後期基本計画」をはじめとする市の各種関連計画との整合性を図りました。

計画期間は、目まぐるしく変化する社会情勢を考慮し、平成29年度から平成33年度までの5ヵ年とします。



### **3. プラン策定にあたっての基本的な視点**

本プランの策定にあたっては、以下の4項目を基本的な視点としました。また、今後の施策立案・推進については、この基本的視点を十分反映させるよう取り組みます。

#### **(1) 固定的性別役割分担意識の払拭**

性別によって社会の中での役割を決めてしまうのではなく、市民一人一人の多様な価値観、生き方等が尊重され、それぞれが個性と能力を発揮できるよう、固定的性別役割分担意識の払拭を目指します。

#### **(2) あらゆる場面における男女共同参画の視点を取り入れた環境整備**

家庭・職場・地域をはじめとした様々な場面において、責任や負担がどちらかの性に偏らないよう、お互いの性別を理解し合い、支え合い、対等な立場で参画できるよう、環境整備を進めていきます。

#### **(3) 多様性(ダイバーシティ)を認め合い、人権が尊重される社会づくり**

多様な人々が互いの違いを認め合い、だれもが平等に参画し、活躍することができるよう、様々な分野において多様性(ダイバーシティ)と人権を尊重した社会づくりを目指します。

#### **(4) 市民ニーズに沿った施策の推進**

香芝市における男女共同参画社会づくりを進めるにあたり、市民が何を求めているのかを常に考え、市民ニーズに沿った施策の実行に最善を尽くします。



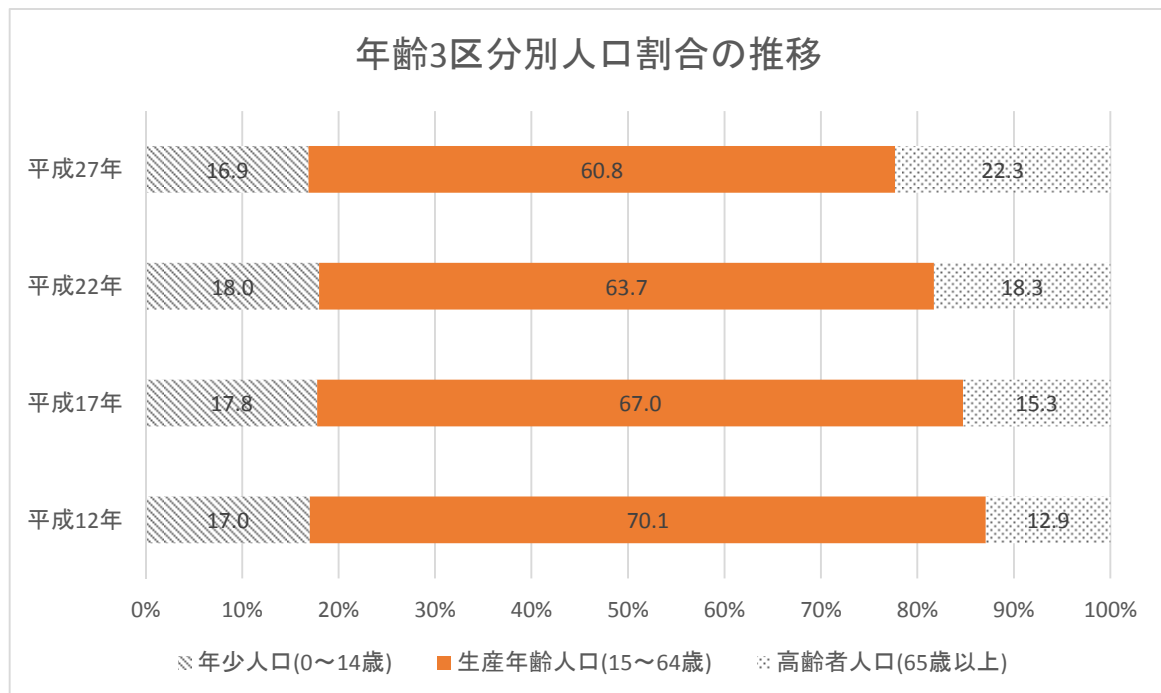
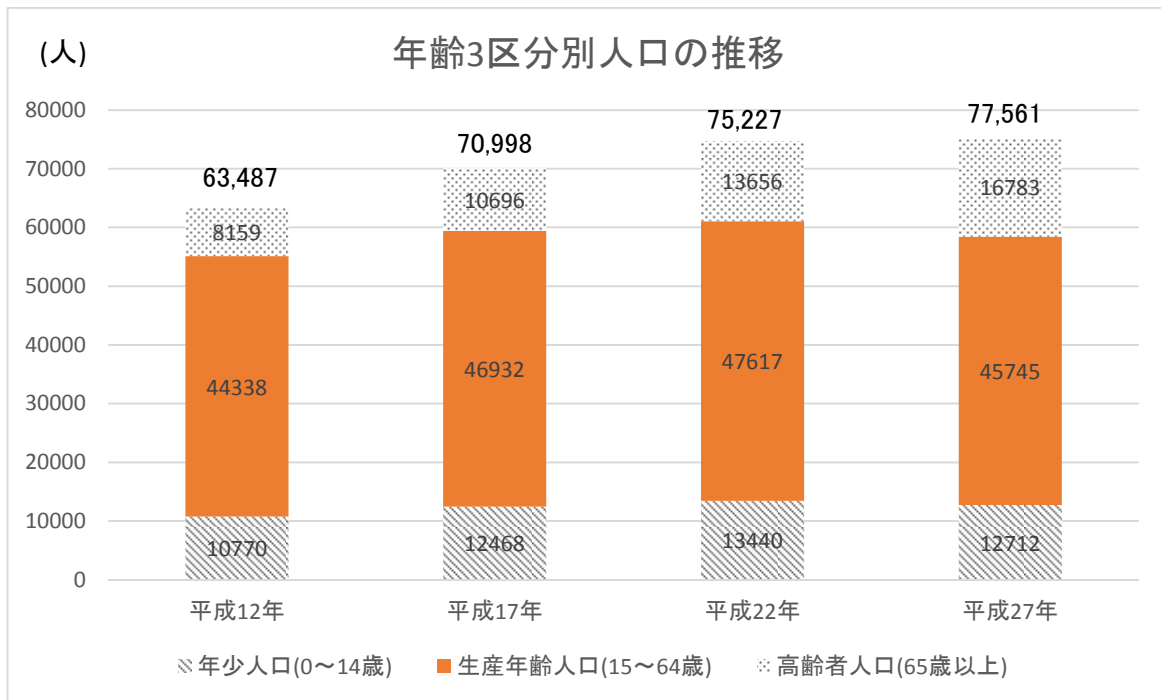
## 第2章 市の現状と課題

統計データからみた香芝市を取り巻く環境、市民意識調査・事業所実態調査の結果について記載しています。

# 1. 香芝市を取り巻く環境

## (1) 人口の動向

### ① 年齢3区分別人口の推移



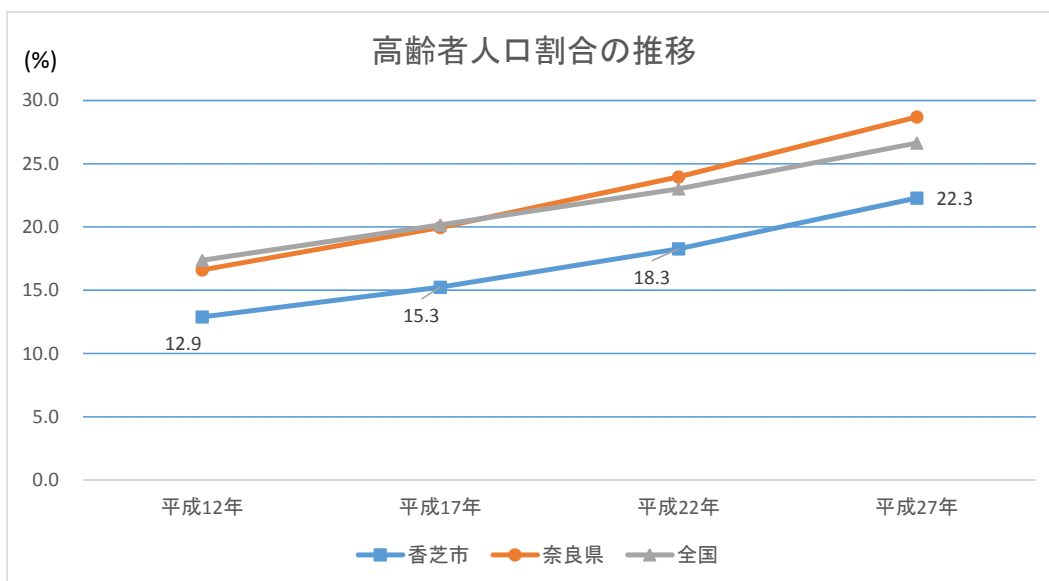
注) 総数には「不詳」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。

出典：平成27年国勢調査

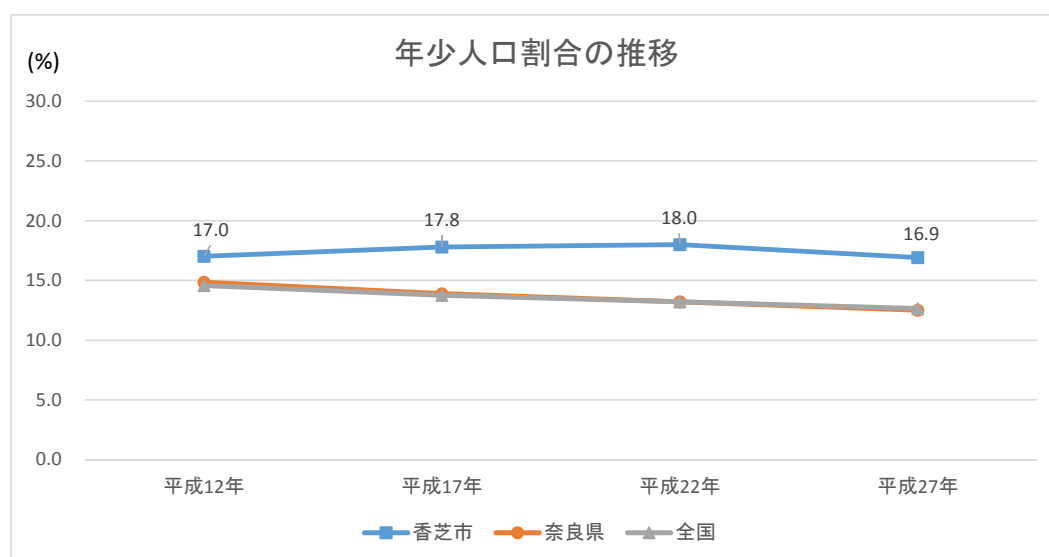
香芝市の人口は年々増加しており、平成27年では77,561人となっています。人口を3区分で分けると、15~64歳の生産年齢人口の割合が徐々に減少し、逆に65歳以上の高齢者人口の割合が徐々に増加しています。



## ②高齢者・年少人口の状況



	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
香芝市(%)	12.9	15.3	18.3	22.3
奈良県(%)	16.6	20.0	24.0	28.7
全国(%)	17.4	20.2	23.0	26.6

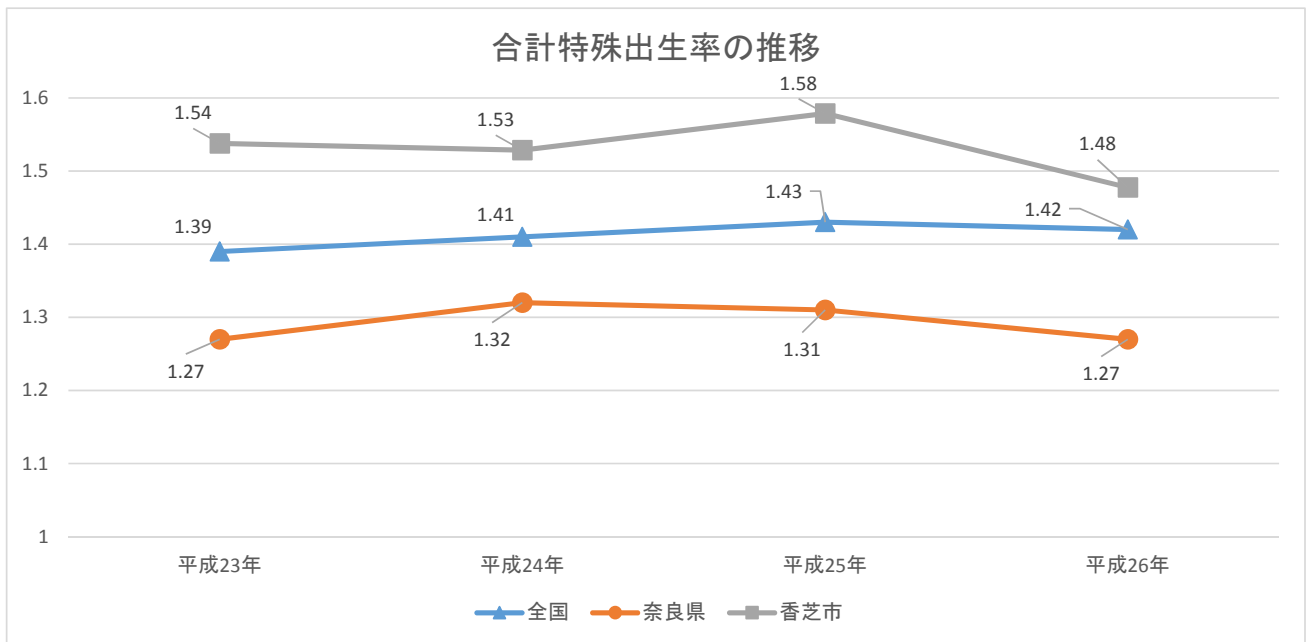


	平成12年	平成17年	平成22年	平成27年
香芝市(%)	17.0	17.8	18.0	16.9
奈良県(%)	14.8	13.9	13.2	12.5
全国(%)	14.6	13.8	13.2	12.6

出典：平成27年国勢調査

香芝市の年齢構成別人口では、全国・奈良県と比較して、高齢者人口の割合は低く、年少人口の割合が高い「若いまち」という傾向は続いています。その一方で、少子高齢化も着実に進展しています。

### ③合計特殊出生率の推移



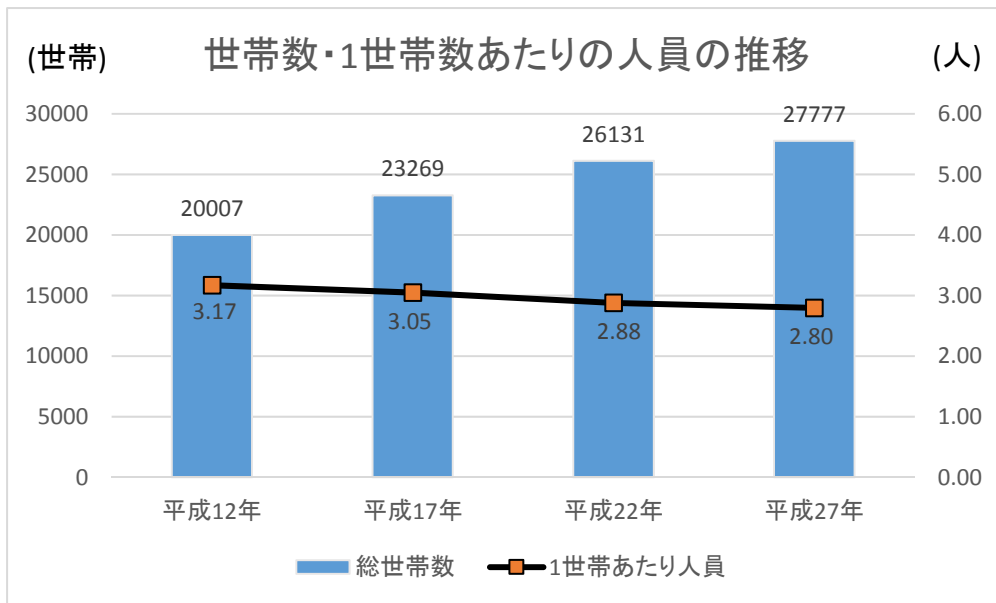
	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
香芝市	1.54	1.53	1.58	1.48
奈良県	1.27	1.32	1.31	1.27
全国	1.39	1.41	1.43	1.42

出典：全国・奈良県は厚生労働省人口動態統計、香芝市は奈良県保健統計年報

合計特殊出生率は、奈良県全体が全国平均を下回る一方、香芝市では全国平均を上回る数値となっています。

## (2) 世帯の状況

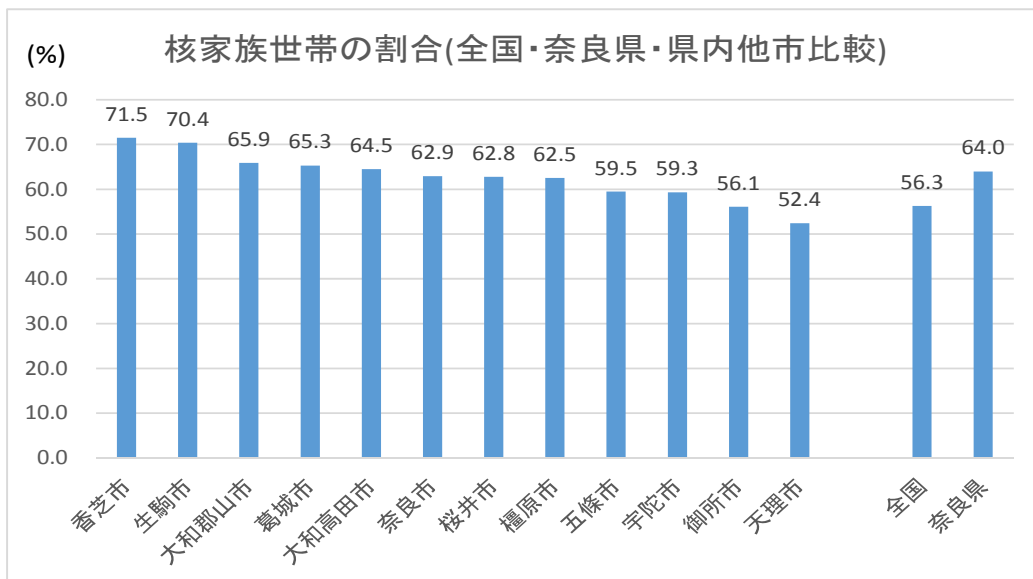
### ①総世帯数及び1世帯あたりの人員推移



出典：平成 27 年国勢調査

総世帯数は年々増加している一方、1世帯あたりの人員は減少しており、世帯が小規模化していると考えられます。1世帯あたりの人員は平成22年には3人を下回っており、平成27年には2.80人となっています。

### ②核家族世帯の割合

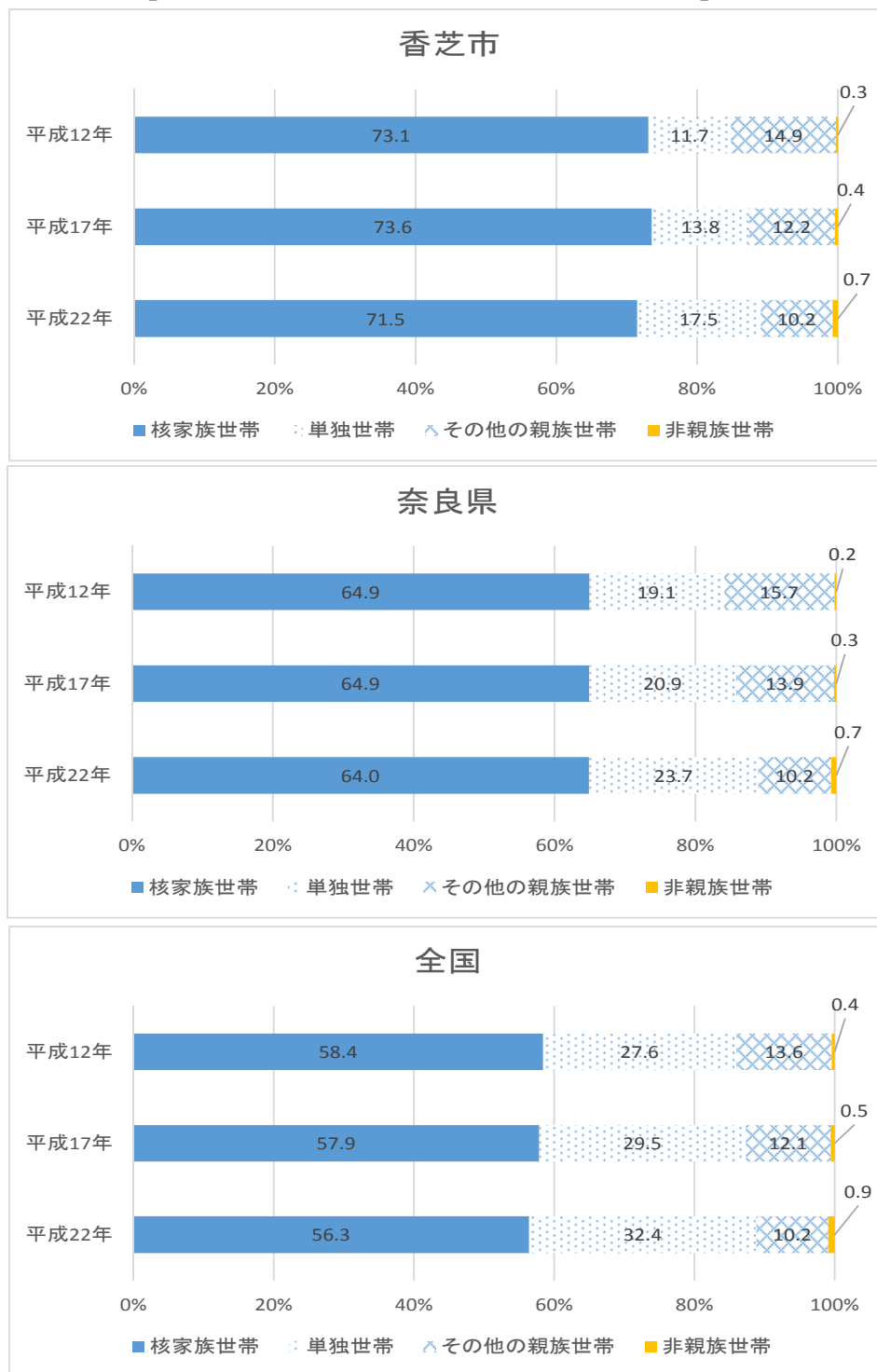


出典：平成 22 年国勢調査

香芝市の核家族世帯の割合については、奈良県内他市と比較しても最も高い割合となっています。

### ③国・奈良県・香芝市ごとの一般世帯における世帯類型別割合の推移

【一般世帯における世帯類型別割合の推移】

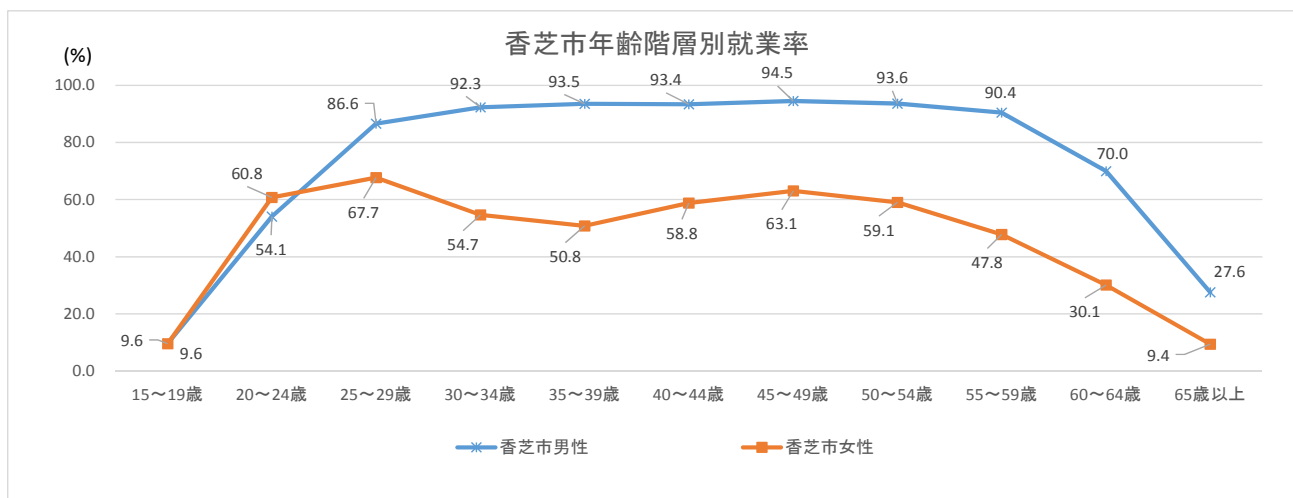


出典：平成22年国勢調査

香芝市の核家族世帯の割合は平成22年で71.5%と、全国・奈良県よりも高い水準ですが、減少傾向にあります。一方、単独世帯については同じく平成22年で17.5%と、全国・奈良県と比較して低い水準ですが、増加傾向にあります。

### (3) 就業の状況

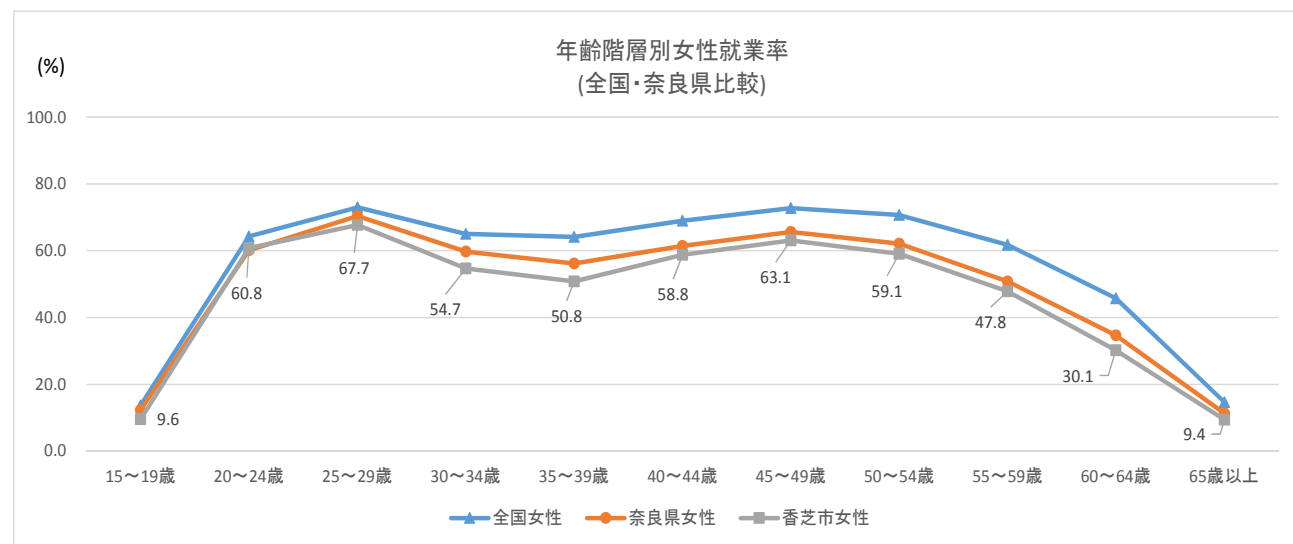
#### ① 年齢階層別就業率



	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
香芝市男性(%)	9.6	54.1	86.6	92.3	93.5	93.4	94.5	93.6	90.4	70.0	27.6
香芝市女性(%)	9.6	60.8	67.7	54.7	50.8	58.8	63.1	59.1	47.8	30.1	9.4

出典：平成 22 年国勢調査

女性の就業率を男性と比較してみると、結婚・出産の時期を迎えるとみられる 25～29 歳から低くなり、35～39 歳で最も M 字カーブの谷が深くなっています。

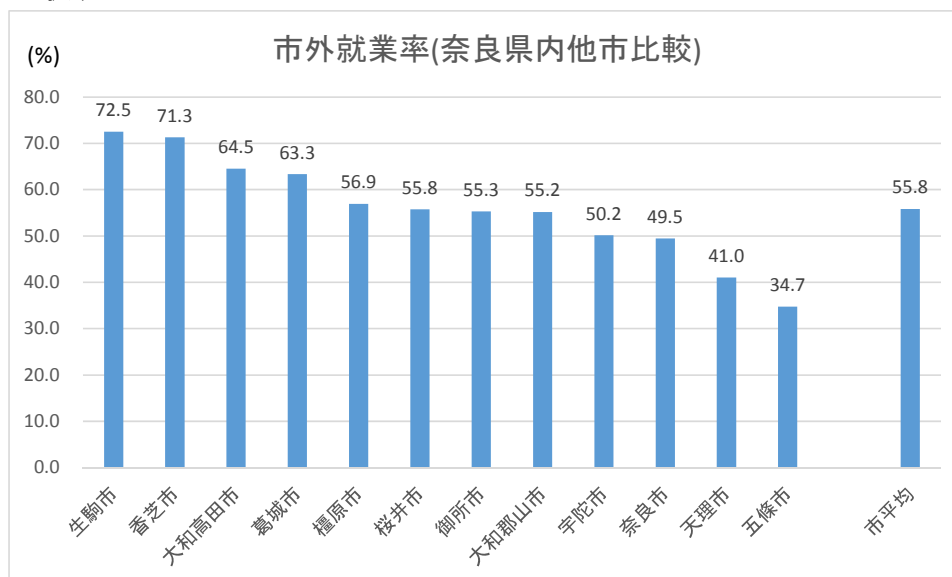


	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
香芝市女性(%)	9.6	60.8	67.7	54.7	50.8	58.8	63.1	59.1	47.8	30.1	9.4
奈良県女性(%)	12.3	60.1	70.4	59.7	56.2	61.5	65.6	62.1	50.8	34.6	11.3
全国女性(%)	13.7	64.3	73.0	65.0	64.2	69.0	72.8	70.7	61.8	45.7	14.6

出典：平成 22 年国勢調査

香芝市の女性就業率(15 歳以上)は、全国・奈良県と比較すると、ほぼ全ての年齢層で下回っています。

## ②市外就業の状況



出典：平成 22 年国勢調査

香芝市の市外就業率は 71.3%であり、奈良県内他市と比較しても上から 2 番目と非常に高い割合となっています。

### 【香芝市就業者の市外就業先上位 10 自治体】

[男性]

[女性]

順位	自治体名	就業者数	順位	自治体名	就業者数
1	大阪市	4,899	1	大阪市	2,022
2	八尾市	862	2	大和高田市	611
3	東大阪市	745	3	橿原市	513
4	橿原市	645	4	広陵町	474
5	奈良市	566	5	八尾市	400
6	柏原市	551	6	上牧町	341
7	大和高田市	526	7	柏原市	300
8	大和郡山市	446	8	東大阪市	270
9	葛城市	423	9	葛城市	243
10	広陵町	327	10	奈良市	242
参考	香芝市	3,591	参考	香芝市	4,799

出典：平成 22 年国勢調査

香芝市就業者の市外就業先については、男女共に大阪市への就業者数(男性 4,899 人、女性 2,022 人)が圧倒的に多いです。男性は大阪市に続き、八尾市へ 862 人、東大阪市へ 745 人と大阪府への就業が多い一方、女性は大和高田市へ 611 人、橿原市へ 513 人と香芝市近隣の自治体への就業が多くなっています。

また、香芝市内就業者数については、男性が 3,591 人、女性が 4,799 人であり、女性のほうが多くなっています。

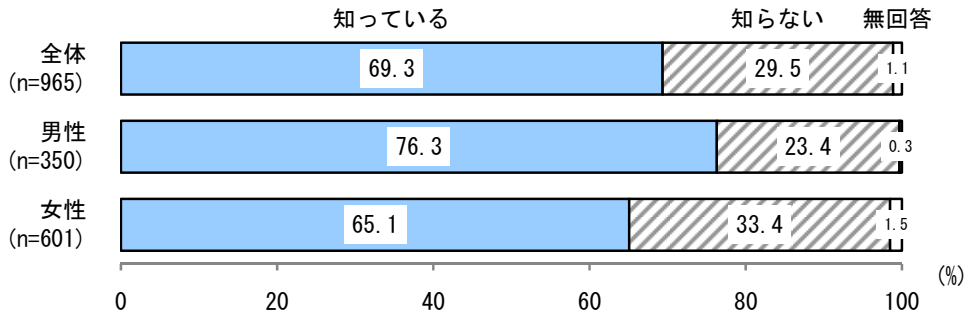
## 2. 男女共同参画に関する市民の意識について

プラン策定にあたって、市民の男女共同参画に関する意識をはじめ、家庭や就労分野における男女の共同参画、仕事と家庭の両立支援の実態等を把握するために「香芝市男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査」を実施しました。

- ・調査対象：16歳以上の市民2,000人(男女各1,000人、無作為抽出)
- ・調査方法：郵送による配布・回収及びインターネットによる回答
- ・調査期間：平成28年7月29日～8月22日
- ・有効回答数：965人  
(男性350人、女性601人、[性別を]回答したくない7人、無回答7人)
- ・有効回答率：48.3%

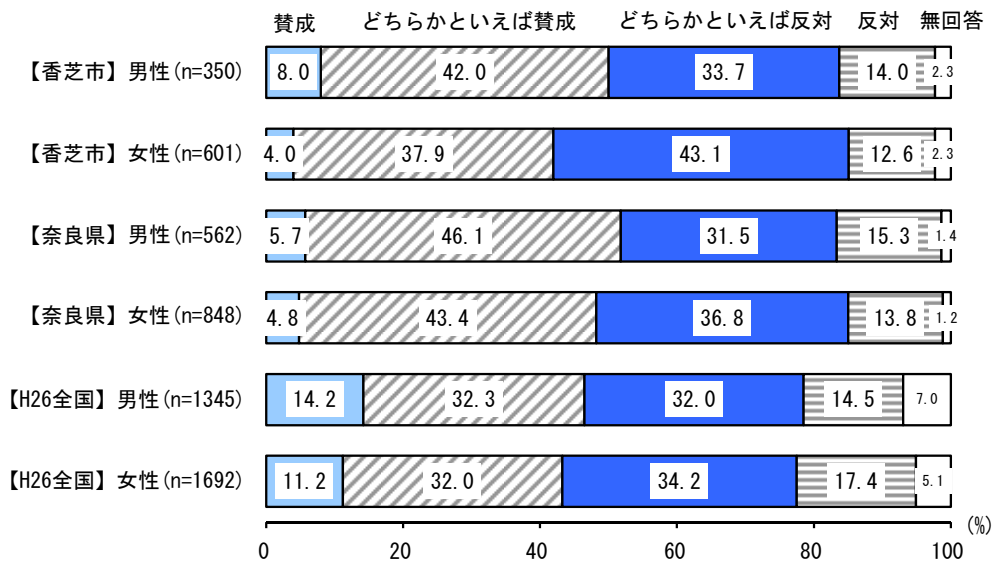
※次ページ以降、図表のn(number of case)は、設問に対する回答者数を表しています。

## (1) 「男女共同参画」という言葉の認知状況



「男女共同参画」という用語の認知率は、男性 76.3%に対し女性 65.1%で、男性のほうが高いです。

## (2) 固定的性別役割分担意識の状況



【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対の割合】

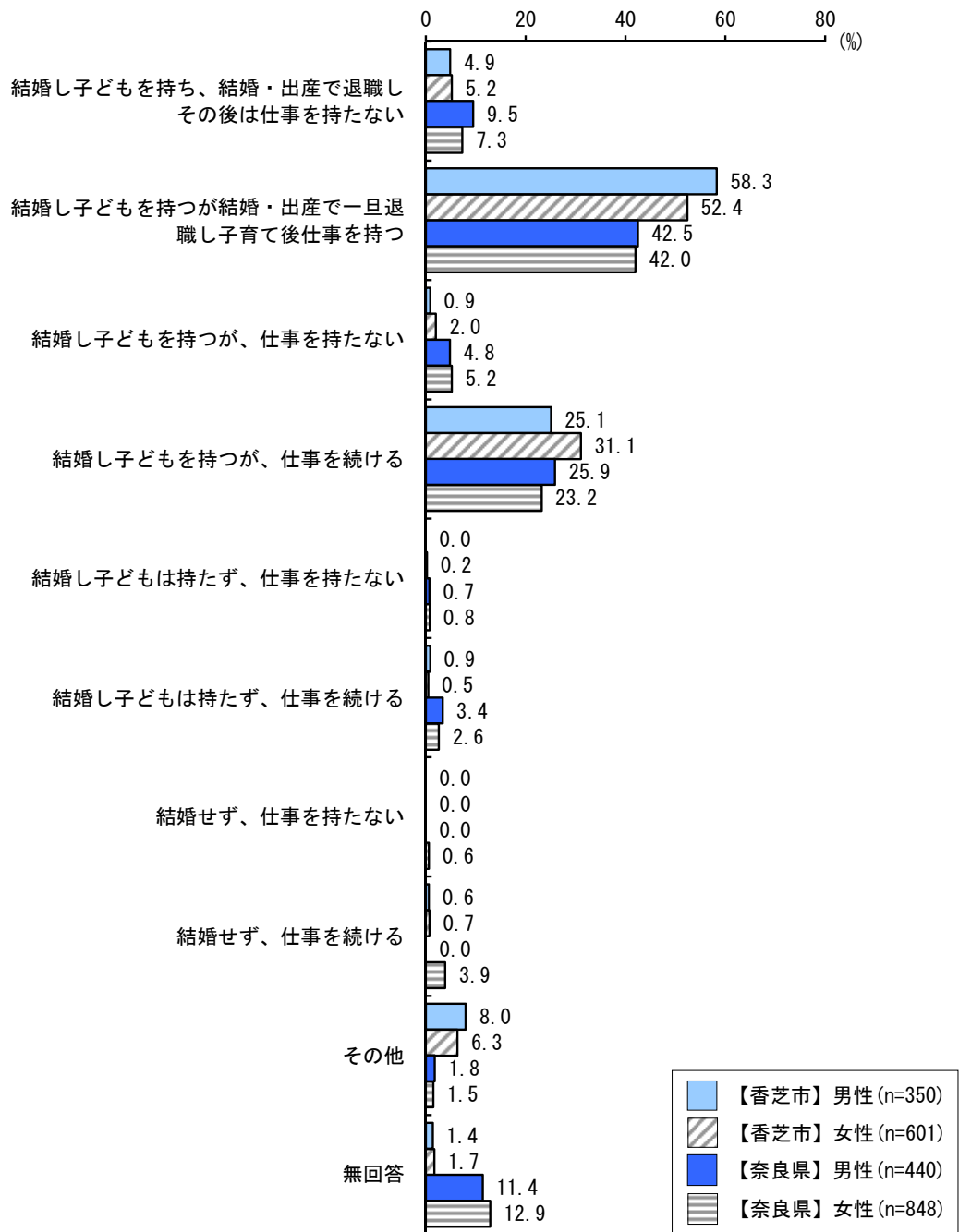
	男性	女性
香芝市(%)	47.7	55.7
奈良県(%)	46.8	50.6
全国(%)	46.5	51.6

「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合は、男性 47.7%に対し女性 55.7%で女性のほうが高くなっています。女性の割合については、国及び奈良県平均と比較しても本市のほうが高いという結果になっています。

また、男性の「反対」「どちらかといえば反対」の割合についても、国及び奈良県平均と比較してわずかに高くなっています。



### (3) 最も望ましいと思われる女性の生き方について

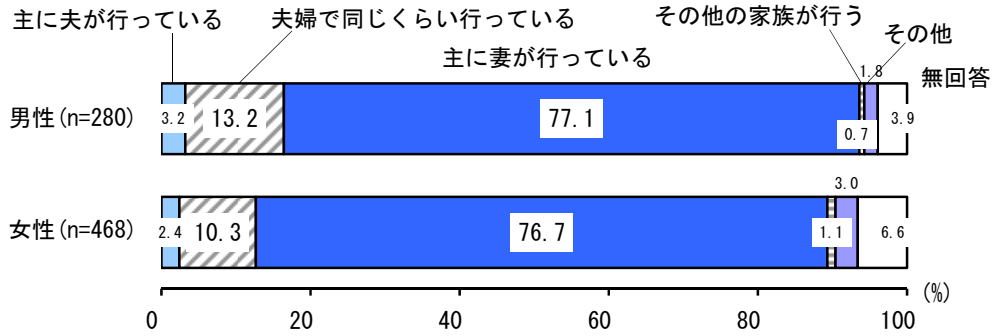


男女とも「結婚し子どもを持つが結婚・出産で一旦退職し子育て後仕事を持つ」が多く、男性の割合のほうがやや高いです。また、「結婚し子どもを持つが、仕事を続ける」の割合は、香芝市の調査結果では、男性に比べ女性のほうがやや高くなっています。

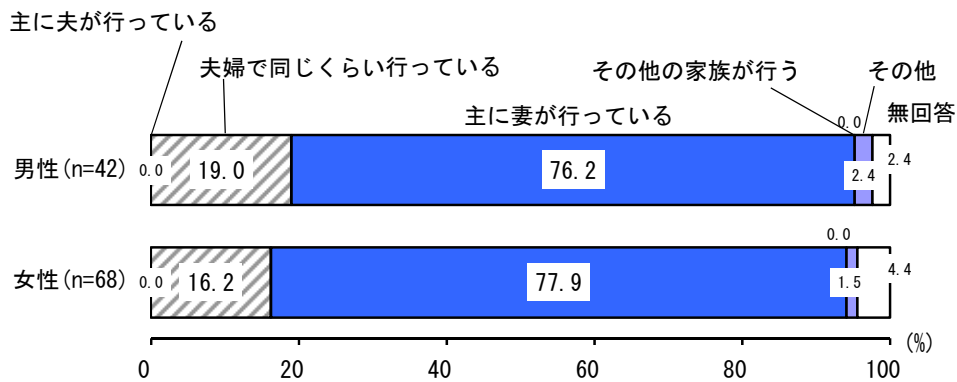
奈良県の調査結果でも、男女とも「結婚し子どもを持つが結婚・出産で一旦退職し子育て後仕事を持つ」が最も多いですが、本市の割合のほうが男女とも10%以上高くなっています。

#### (4) 家事・育児の状況

##### ① 家事の状況

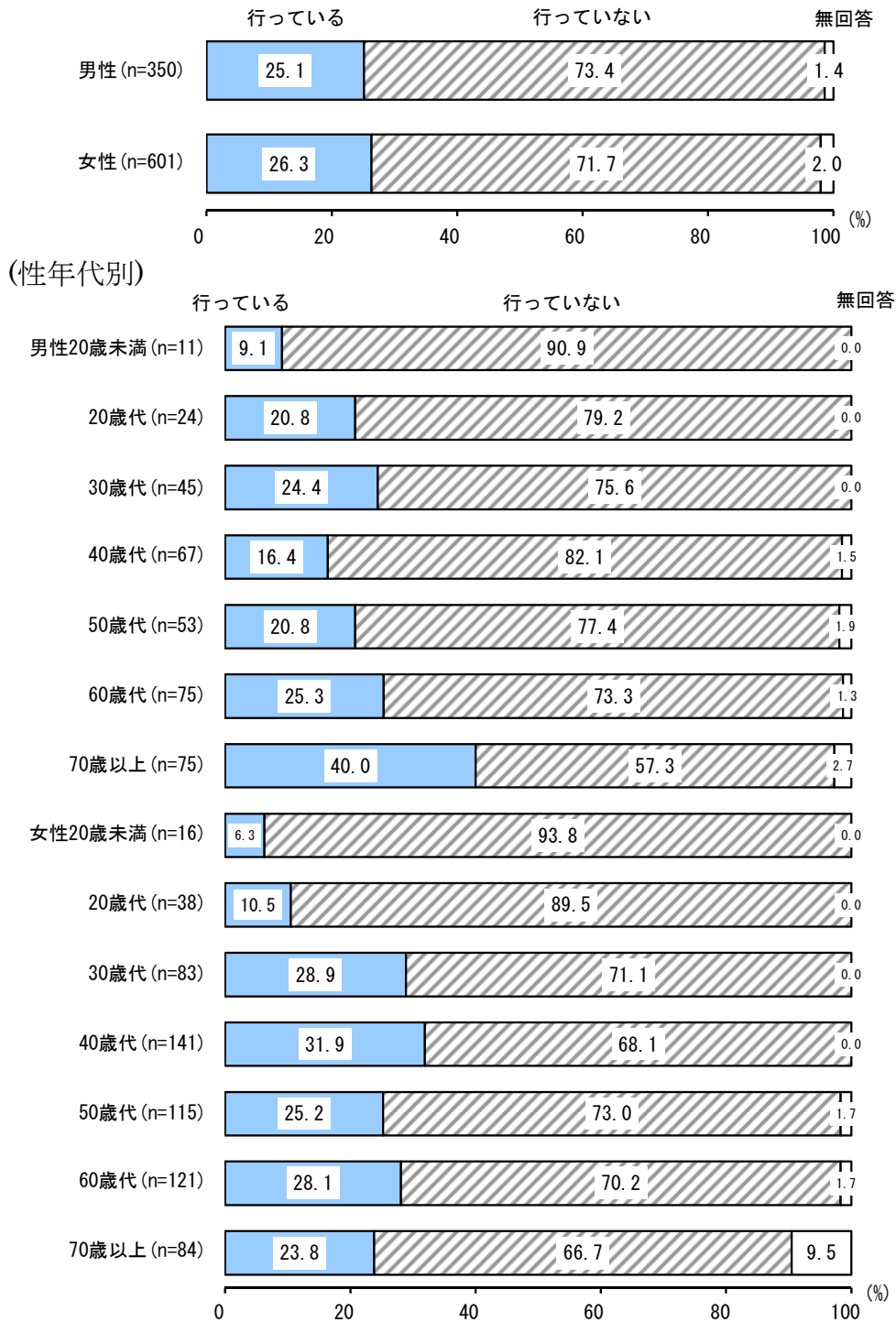


##### ② 育児の状況



家事・育児の状況について、男女とも「主に妻が行っている」の割合が7割以上を占めています。

## (5) 地域・社会への参加状況



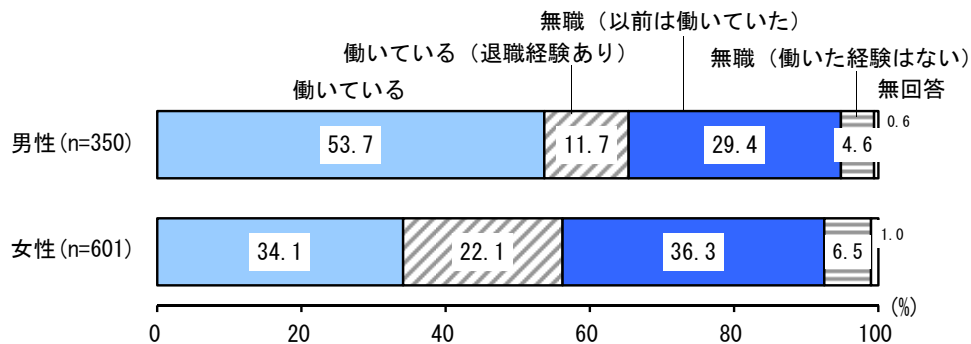
男女とも4人に1人が活動を行っています。

性年代別でみると、男性では地域活動を行っている割合は70歳以上が最も高く、次いで60歳代が25.3%、30歳代が24.4%となっています。これに対し、20歳未満及び40歳代の参加割合は低くなっています。また、女性では30歳代以上の年代の参加割合が高く、特に40歳代は31.9%で高くなっています。

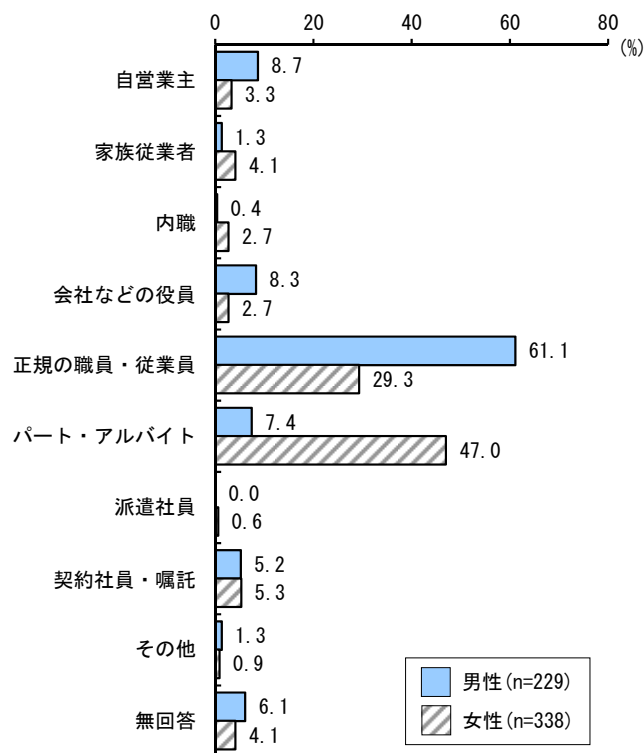
## (6) 就業の状況

### ① 就業の有無・就業形態

【香芝市民意識調査における回答者本人の就業の有無】



【有職者の就業形態】



退職経験を含む就労割合は、男性が 65.4%に対し、女性は 56.2%です。また、現在無職の割合は、男性は 34.0%に対し、女性は 42.8%です。

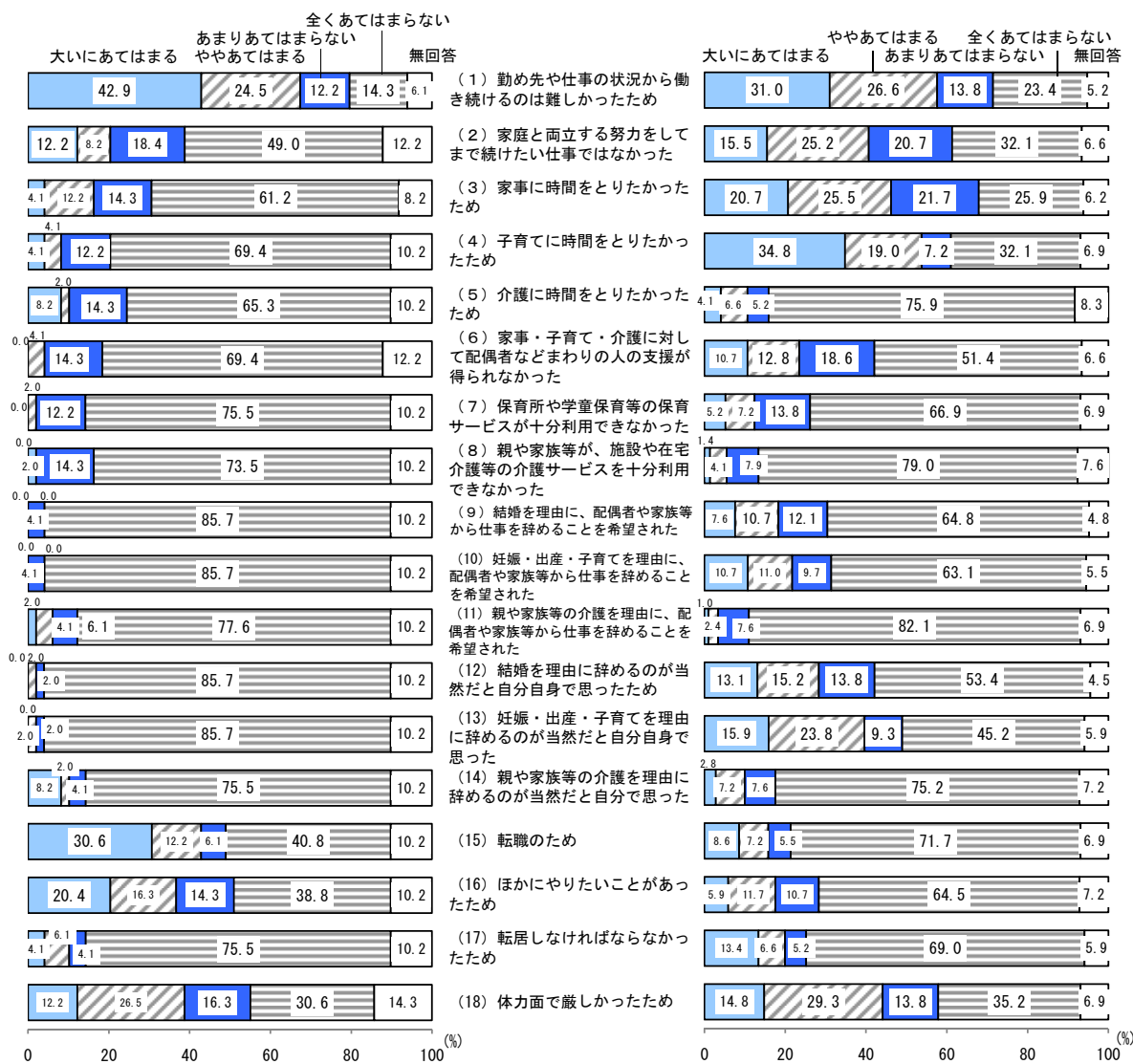
就労形態をみると、男性は「正規の職員・従業員」が 61.1%で最も多いのに対し、女性は「パート・アルバイト」が 47.0%で最も多くなっています。

## ②無職者について

### 【退職理由(性別/退職経験者の回答も含む定年以外の理由)】

#### 【男性(n=49)】

#### 【女性(n=290)】



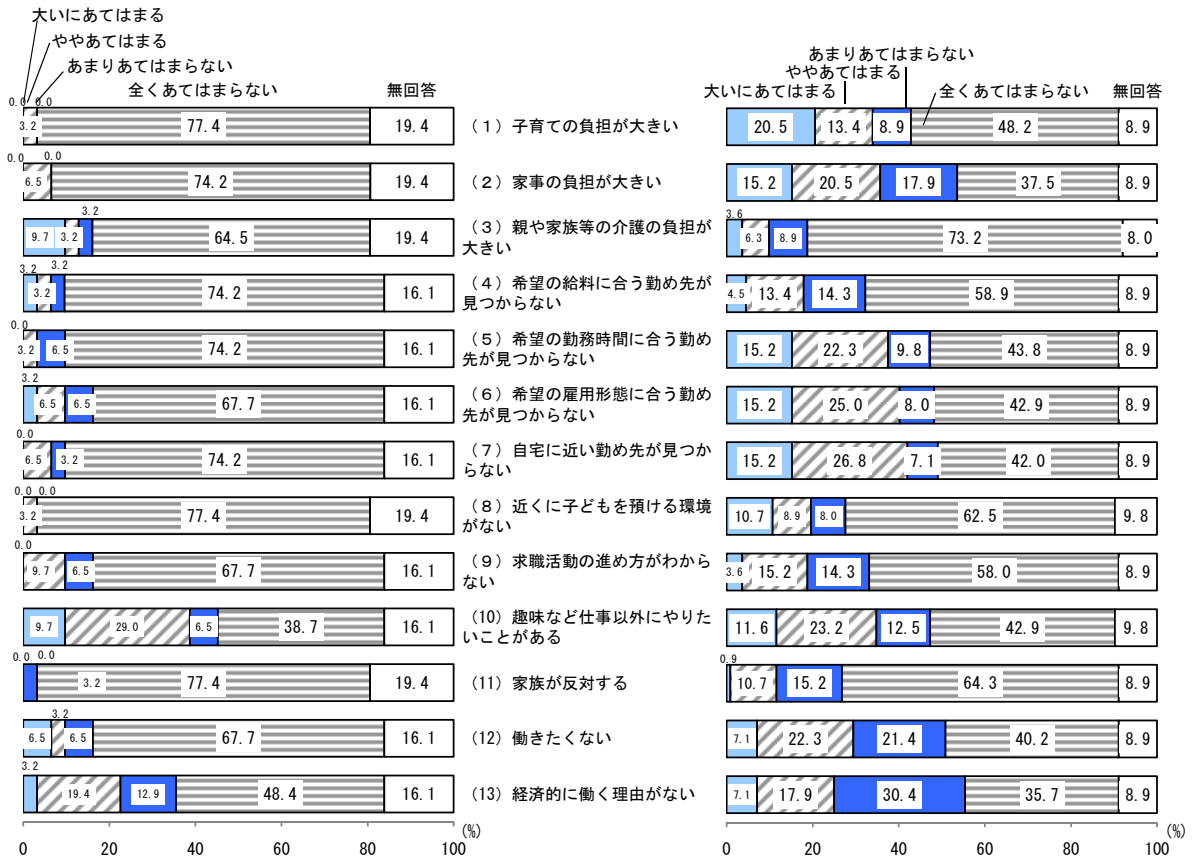
男性で「大いにあてはまる」割合が高い理由は「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」が42.9%で、次いで「転職のため」(30.6%)、「ほかにやりたいことがあったため」(20.4%)です。

一方、女性で「大いにあてはまる」割合が高い理由は「子育てに時間をとりたかったため」が34.8%、「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」が31.0%です。また、「家庭と両立する努力をしてまで続けたい仕事ではなかった」「家事に時間をとりたかった」「妊娠・出産・子育てを理由に辞めるのが当然だと自分自身で思った」「体力面で厳しかった」のそれぞれの「ややあてはまる」割合は男性に比べ高くなっています。

【働いていない理由(性別/健康上・高齢以外の理由除く)】

【男性(n=31)】

【女性(n=112)】

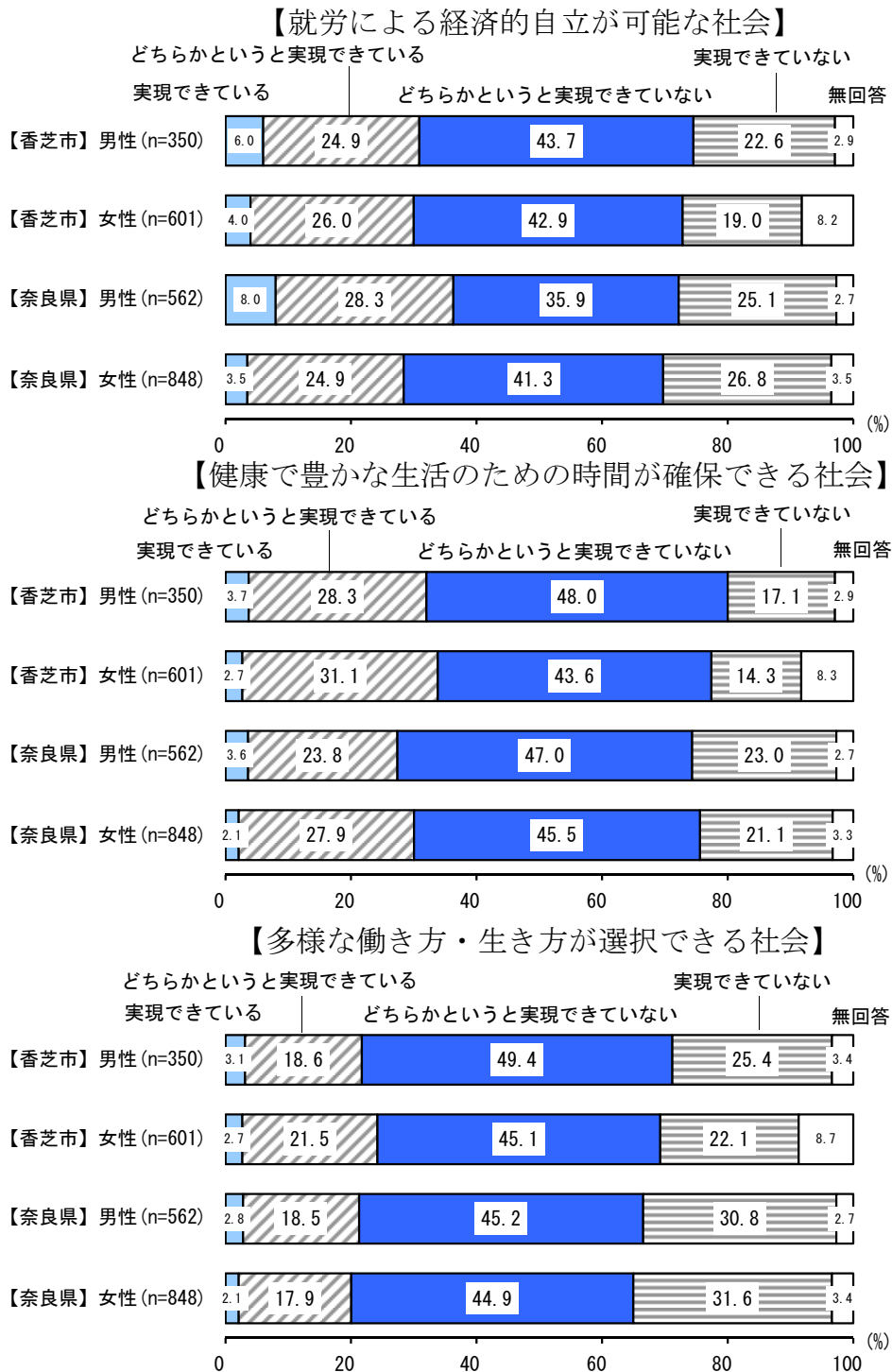


男性で「大いにあてはまる」「ややあてはまる」割合が高い理由は「趣味など仕事以外にやりたいことがある」が38.7%、「経済的に働く理由がない」で22.6%ですが、大部分の項目では、「全くあてはまらない」割合のほうが高くなっています。

一方、女性で「大いにあてはまる」「ややあてはまる」割合が高い理由は「自宅に近い勤め先が見つからない」が42.0%、「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」が40.2%、「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」が37.5%となっています。また、「家事の負担が大きい」は35.7%、「子育ての負担が大きい」は33.9%であり、男性のこれらの割合よりも高くなっています。

## (7) 仕事と生活のバランスについて

### ①ワーク・ライフ・バランスの実現度

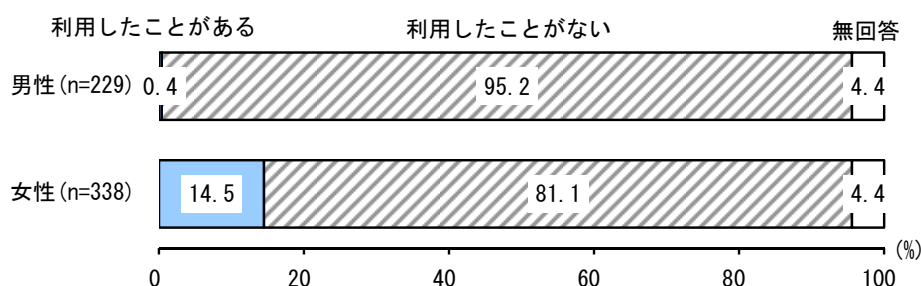


ワーク・ライフ・バランスに関して、男女とも「実現できていない」「どちらかというとは実現できていない」の合計が6~7割前後を占めています。

奈良県の調査結果でも「実現できていない」「どちらかというとは実現できていない」の合計割合が6~7割前後を占めており、香芝市と奈良県は同傾向となっています。

## ②育児・介護休業

### 【育児休業制度について】

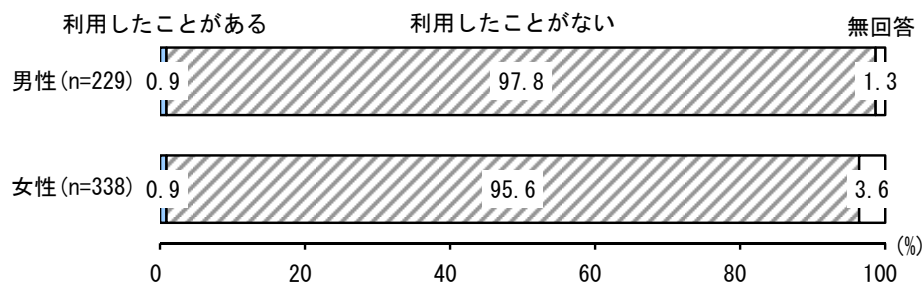


### 【育児休業制度を利用しやすくするために必要なこと】

#### ■市民意識調査(上位)

- ①職場での理解(男性 86.9%、女性 83.7%)
- ②育児休暇の際に仕事を引き継ぐことが出来る環境整備(男性 53.3%、女性 50.0%)
- ③昇進・役職・給与に影響がでない環境整備(男性 51.5%、女性 48.8%)

### 【介護休業制度について】



### 【介護休業制度を利用しやすくするために必要なこと】

#### ■市民意識調査(上位)

- ①職場での理解(男性 87.3%、女性 88.2%)
- ②昇進・役職・給与に影響がでない環境整備(男性 52.4%、女性 47.9%)
- ③介護休暇の際に仕事を引き継ぐことが出来る環境整備(男性 54.1%、女性 47.1%)

育児休業制度を利用したことがある割合は、男性 0.4%に対し女性 14.5%です。また、介護休業制度を利用したことがある割合は、男女とも少ない結果となっています。

育児・介護休業制度を利用しやすくするために必要なこととして、どちらも「職場での理解」「仕事を引き継ぎが出来る環境整備」「昇進・役職・給与に影響がでない環境整備」が上位となっています。



### ③仕事と家庭の両立

#### 【仕事と家庭の両立を実現するために必要な条件】

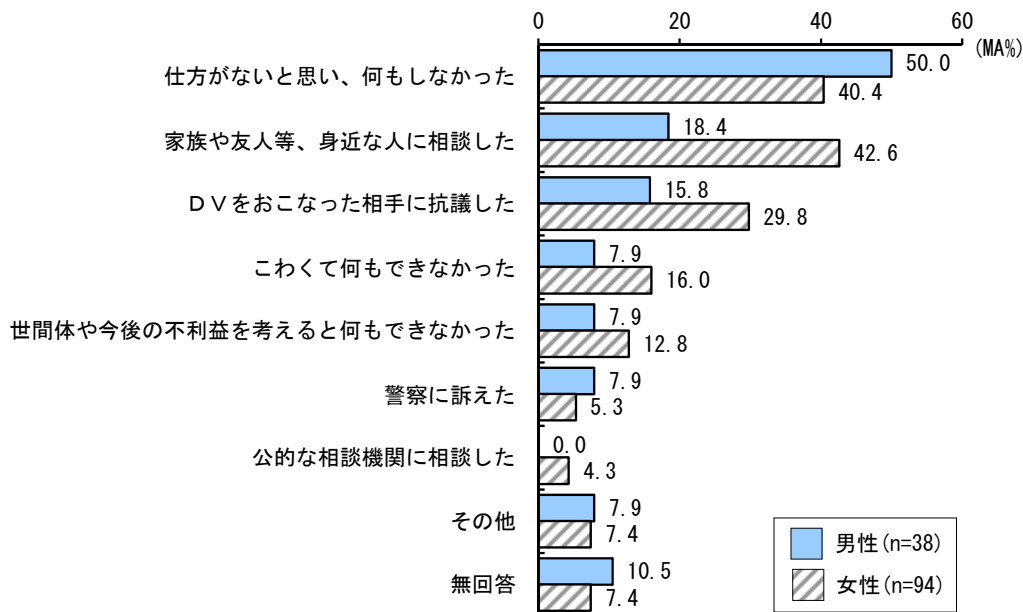
男性 (n=350)		女性 (n=601)	
①育児・介護休業中の代替要員確保等気が ねなく制度利用できること	46.9%	①育児・介護休業中の代替要員確保等気 がねなく制度利用できること	48.1%
②育児・介護休業を利用した者が、職場で 不利な扱いを受けないこと	33.1%	②育児・介護休業を利用した者が、職場で 不利な扱いを受けないこと	33.4%
③労働時間を短縮すること	30.6%	③女性が働くことに対し、家族や周囲の 理解と協力があること	24.3%
④給与等に関する男女間格差をなくすこ と	24.3%	④給与等に関する男女間格差をなくすこ と	22.8%
⑤地域の保育施設の整備や保育時間の延 長等保育内容を充実すること	23.1%	⑤パートタイマーや派遣労働者の労働条 件を改善すること	22.5%

「仕事と家庭の両立を実現するために必要な条件」として男女とも「育児・介護休業中の代替要員確保等気がねなく制度利用できること」が男性 46.9%、女性 48.1%で最も高く、その次に「育児・介護休業を利用した者が、職場で不利な扱いを受けないこと」が男性 33.1%、女性 33.4%となっています。これらに次いで、男性は「労働時間を短縮すること」が 30.6%、女性は「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」が 24.3%となっています。

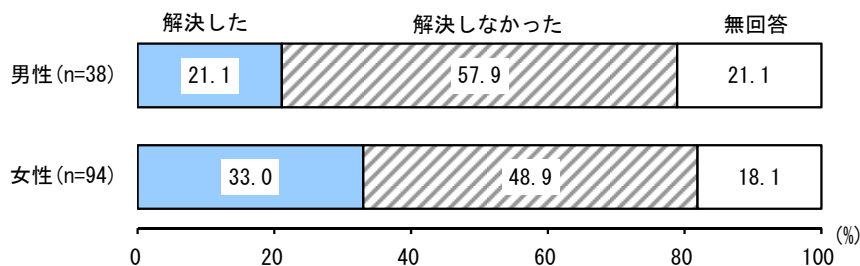
また、女性では、「パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること」が 22.5%となっています。

(8)DV(ドメスティック・バイオレンス)、セクシュアル・ハラスメントについて  
 ①DV(ドメスティック・バイオレンス)について

【DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けたときの対応内容】



【上記対応によるDV(ドメスティック・バイオレンス)の解決状況】

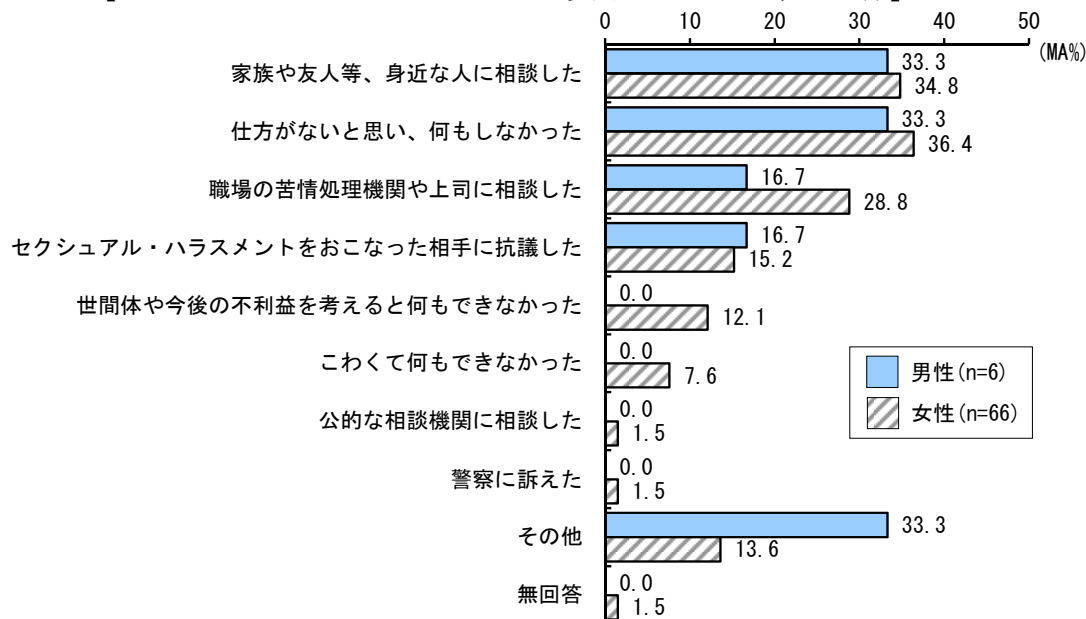


DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けたとき、女性は「仕方がないと思い、何もしなかった」が40.4%、「こわくて何もできなかった」が16.0%、「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」が12.8%となっています。特に女性は男性に比べ、「こわくて何もできなかった」割合が2倍以上となっています。

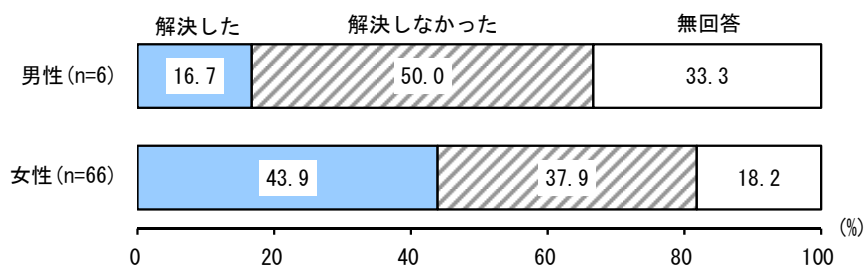
また、「警察に訴えた」割合について、男性が7.9%、女性が5.3%であるほか、「公的な相談機関」に相談した割合について、男性が0%、女性が4.3%という結果となっています。

## ②セクシュアル・ハラスメントについて

【セクシュアル・ハラスメントを受けたときの対応内容】



【上記対応によるセクシュアル・ハラスメントの解決状況】



セクシュアル・ハラスメントを受けたとき、女性は「仕方がないと思い、何もしなかった」が36.4%、「世間体や今後の不利益を考えると何もできなかった」が12.1%、「こわくて何もできなかった」が7.6%となっています。

また、女性の「公的な相談機関に相談した」「警察に訴えた」割合について、どちらも1.5%という結果になっています。

### ③DV やセクシュアル・ハラスメントに対処するために必要なこと

①情報提供や相談体制を充実する	48.1%
②加害者側への対策を進める	39.1%
③早期発見・対応に向けた地域や社会のネットワーク構築と内容充実を図る	35.6%
④DVやセクシュアル・ハラスメントに関する広報・啓発活動を進める	28.7%
⑤被害者が自立して生活できるよう支援する	25.5%
⑥男女平等や性に関する教育を充実する	21.1%

(n=965)

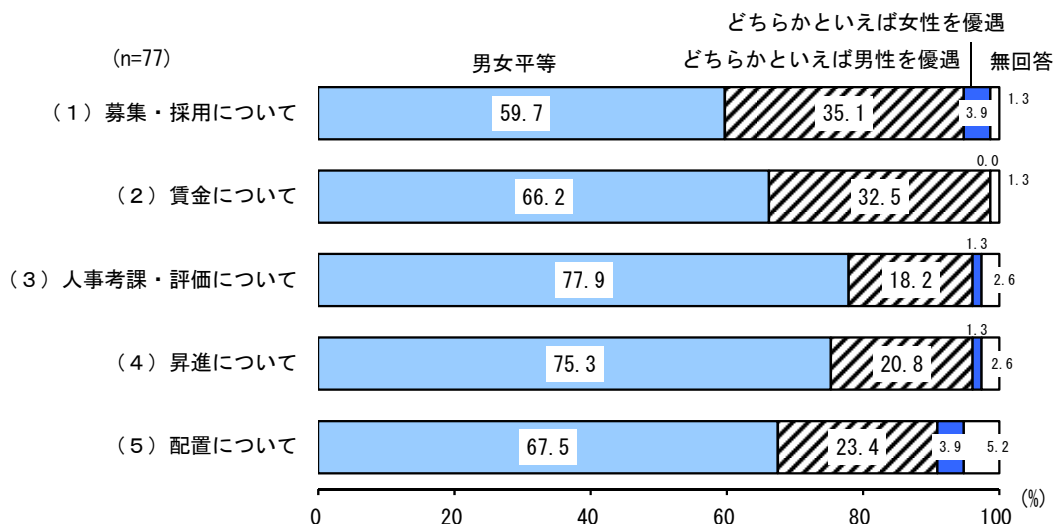
DV やセクシュアル・ハラスメントに対処するために必要なこととして、「情報提供や相談体制を充実する」が 48.1%、「加害者側への対策を進める」が 39.1%、「早期発見・対応に向けた地域や社会のネットワーク構築と内容充実を図る」が 35.6%と上位を占めています。

### 3. 男女共同参画社会づくりに向けた市内事業所の取り組みについて

プラン策定にあたって、事業所における男女共同参画に向けた取り組み状況のほか、仕事と家庭の両立支援の実態等を把握するため、「香芝市男女共同参画社会づくりに向けての事業所実態調査」を実施しました。

- ・調査対象：従業員 5 人以上の事業所 200 ヶ所(無作為抽出)
- ・調査方法：郵送による配布・回収及びインターネットによる回答
- ・調査期間：平成 28 年 7 月 29 日～8 月 22 日
- ・有効回答数：77 事業所
- ・有効回答率：38.5%

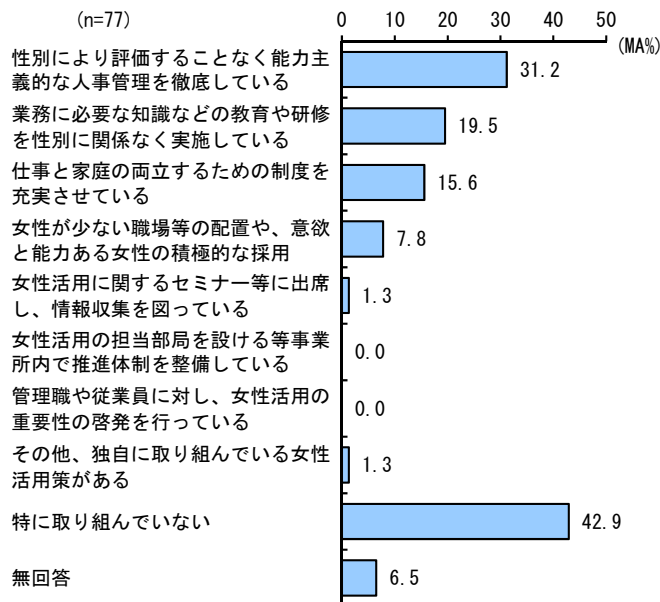
## (1) 募集・採用、就労条件等に関する男女平等状況



「人事考課・評価」及び「昇進」では「男女平等」の割合が7割を超えるものの、どの項目も依然、男性優遇の割合も高いです。

また、「募集・採用」において「どちらかといえば男性を優遇」の割合が高くなっています。

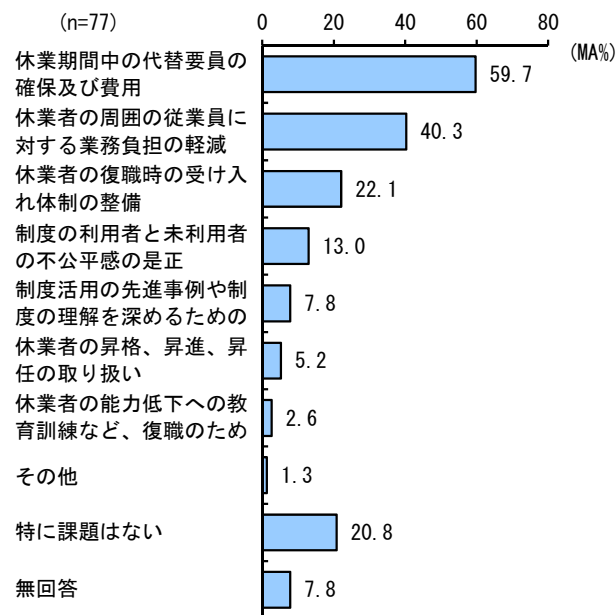
## (2) 女性を活用するために行っている取り組み



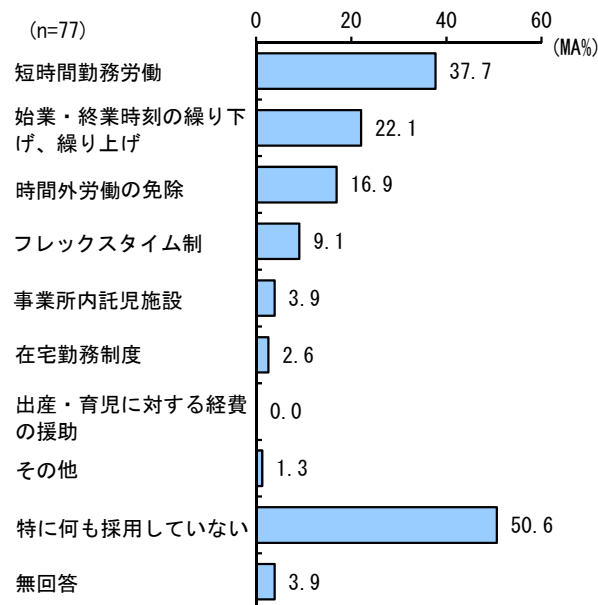
「特に取り組んでいない」が42.9%で最も高く、以下、「性別により評価することなく能力主義的な人事管理を徹底している」(31.2%)、「業務に必要な知識などの教育や研修を性別に関係なく実施している」(19.5%)、「仕事と家庭の両立するための制度を充実させている」(15.6%)となっています。

### (3) 育児・介護休業

#### 【育児・介護休業制度の活用を進める上での課題】



#### 【育児・介護を行うための支援制度・措置】

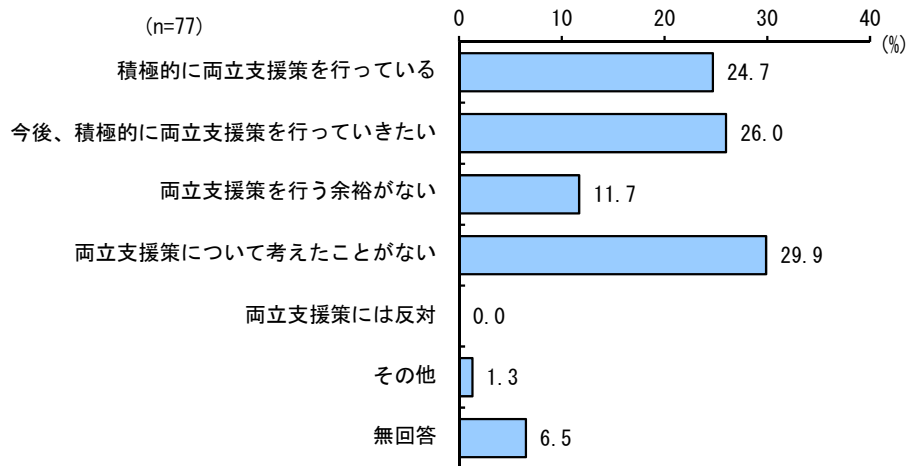


育児・介護休業制度の活用を進める上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保及び費用」が 59.7%で最も高く、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の軽減」が 40.3%となっています。

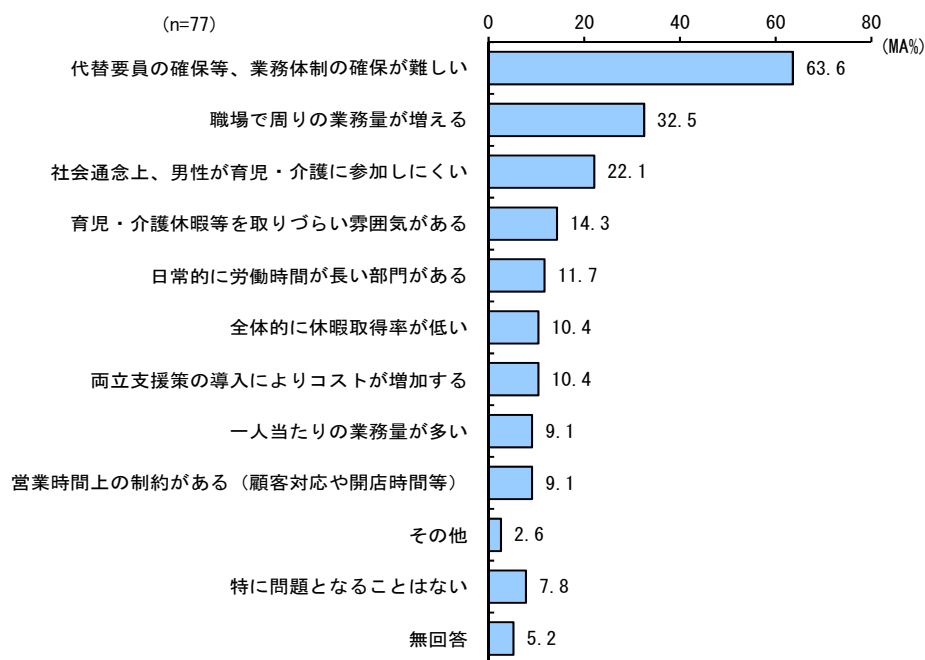
また、育児・介護を行うための支援制度・措置については「特に何も採用していない」が 50.6%と半数を超えており、それ以外では「短時間勤務労働」が 37.7%、「始業・終業時刻の繰り下げ、繰り上げ」が 22.1%となっています。

#### (4) 仕事と家庭の両立

##### 【仕事と家庭の両立支援策についての意向】



##### 【仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合の問題点】



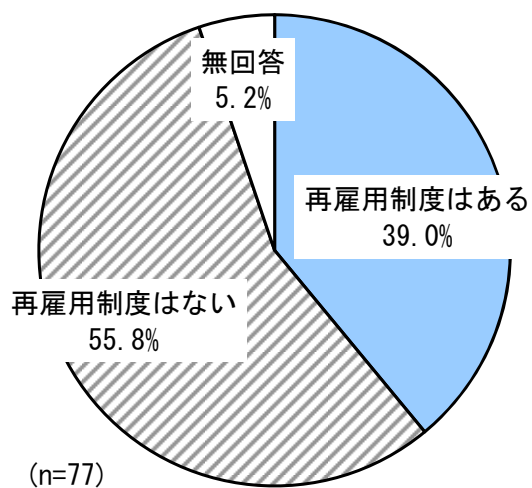
「両立支援について考えたことがない」が 29.9%で最も多い一方、「積極的に両立支援策を行っている」は 24.7%、「今後、積極的に両立支援を行っていきたい」は 26.0%であり、実際取り組んでいる、または取り組みを前向きに考えている事業所が半数となっています。

「仕事と家庭の両立支援策の利用を促進する場合の問題点」としては、「代替要員の確保等、業務体制の確保が難しい」という回答が 63.6%と半数を超えて最も多く、次いで「職場で周りの業務量が増える」が 32.5%、「社会通念上、男性が育児・介護に参加しにくい」が 22.1%となっています。



## (5)再雇用制度

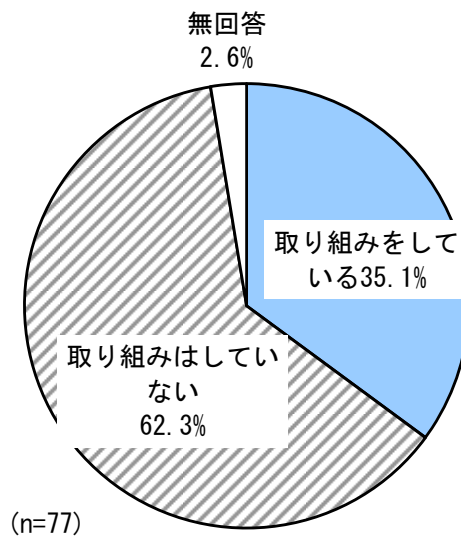
【妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所】



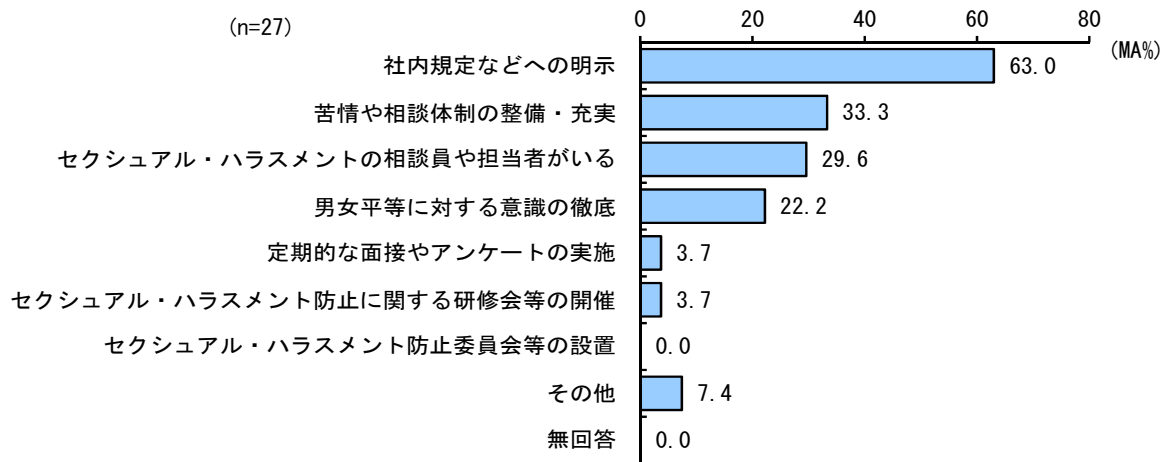
妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所は39.0%に対し、ない事業所が55.8%となっています。

## (6) セクシュアル・ハラスメントについて

### 【セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みの有無】



### 【セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組み内容】



セクシュアル・ハラスメント防止に向け何らかの取り組みを行っている事業所は35.1%です。

具体的な取り組み内容については「社内規定などへの明示」が63.0%で最も高く、以下「苦情や相談体制の整備・充実」(33.3%)、「セクシュアル・ハラスメントの相談員や担当者がある」(29.6%)、「男女平等に対する意識の徹底」(22.2%)が続いています。

## 4. 第2次プランの策定に向けた課題

### (1) 男女共同参画に関する市民の意識について

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方や、最も望ましいと思われる女性の生き方等についての回答から、香芝市民の男女共同参画に関する意識は奈良県民の平均よりもやや高い傾向にあります。
- しかし、家事・育児については主に妻が行っていることから、市民の固定的性別役割分担意識についてはまだまだ払拭されていないと考えられます。
- 近年は多様な性のあり方についてクローズアップされており、今後は「性的マイノリティ」に関しても社会全体で理解することが重要です。
- 市民を対象にした意識啓発を実施するととどまらず、地域や職場においても男女共同参画について促進することで、様々な立場において多様な男女共同参画の意識を醸成させていく必要があります。

### (2) 仕事と生活について

- 我が国では一億総活躍社会の実現に向け、女性の活躍が必要とされている中、香芝市の女性の就業率は低く、特に35～39歳の層でM字カーブの谷が深くなっています。
- 女性の就業率が低い原因としては、市民意識調査でみられた「自宅に近い勤め先が見つからない」等の問題のほか、家事・育児・介護等の負担が女性に偏っているという現状が影響していると考えられます。
- 男性は大阪方面を中心とする市外就業者が多く、このことが長時間通勤及び長時間勤務につながり、男性が家事・育児・介護等に十分な参画ができない要因になっていると考えられます。
- 働き方改革の実現が重要課題と位置づけられている中、香芝市においても男女がともに、多様な働き方を選択でき、仕事と生活の調和がとれたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが必要であると考えられます。
- 男女がともに安心して働き続けるためには、育児・介護の問題は重要な課題であり、多様な保育・介護サービスの充実も図る必要があります。

### (3) あらゆる暴力等の根絶、健康・福祉について

- DV(ドメスティック・バイオレンス)、ストーカー、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした様々なハラスメントが発生し、社会問題となっています。近年ではデートDVについても問題として取り上げられています。
- 香芝市においてもDVをはじめとする暴力等の根絶に向け、相談体制の構築をはじめとする様々な取り組みを推進することが急務であるといえます。
- 妊娠・出産をはじめ、性別の違いによっておこり得る健康課題について、だれもが理解し、支え合っていくことが必要です。
- 福祉分野においてもノーマライゼーションとともに男女共同参画の視点も取り入れる必要があります。



## 第3章 プランの基本的な考え方

第2章の香芝市の現状と課題を踏まえ、本プランの基本理念・基本目標について掲載しています。また、第4章における施策の体系や数値目標についても掲載しています。

## 1. 基本理念

香芝市では、性別にかかわらず、だれもが希望する生き方を選択でき、多様な人々が互いの違いと人権を尊重し、一人一人が自己の意思に基づいて生きがいを実感できるよう、住みたい、住み続けたいと思える「男女共同参画社会」が実現した都市を目指します。

また、女性の職業生活における活躍を推進するほか、男女の不平等な構造を反映した暴力を根絶し、真に豊かで活力ある社会の実現を目指します。

このような男女共同参画に関する目標を達成するため、「第2次香芝市男女共同参画プラン」では基本理念を次のとおりとします。

**人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝**

## **2. 基本目標**

本プランは、「人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝」を基本理念とし、以下の4つの基本目標を設定しました。

### **I 男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり**

家庭、地域、職場、学校等、あらゆる場面における啓発・教育・学習を推進し、男女共同参画の実現に向けた市民一人一人の意識づくりに取り組みます。

### **II 仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり**

性別にかかわらず、だれもが個性や能力を十分に発揮し、仕事と生活のあり方が多様に選択できる社会づくりに取り組みます。

### **III あらゆる暴力等の根絶と健康・福祉への支援**

あらゆる暴力等(DV・ハラスメント)を根絶し、適切な健康の保持・増進ができるよう、総合的な取り組みを推進します。

### **IV 男女共同参画プラン推進体制の整備**

本プランを有効に機能させるための推進体制を整備し、総合的かつ効果的な取り組みを進めていきます。

### 3. 施策の体系

基本理念「人権が尊重され、多様な生き方が選択できるまち 香芝」のもと、以下のとおり施策の体系を設定しました。

#### 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり

基本方針1	施策の方向
個人の尊厳の尊重と男女共同参画の理念を推進する啓発の実施	①男女共同参画の意識啓発と学習
	②多様な性を認め合う意識の醸成
基本方針2	施策の方向
地域における男女共同参画の促進	①自治会における男女共同参画の促進
	②防災分野における男女共同参画の推進
	③男女共同参画に関する市民団体の活動の活性化
基本方針3	施策の方向
職場における男女共同参画の促進	①男女平等に関する法・制度の啓発
	②事業者を対象とした男女共同参画に関する啓発

#### 基本目標Ⅱ 仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり

基本方針1	施策の方向
ワーク・ライフ・バランスの理解の促進	①ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発
	②職場・家庭環境におけるスキルアップ支援
	③仕事と生活の両立支援の促進
	④仕事の進め方、業務体制の見直し
基本方針2	施策の方向
女性が働きやすい環境の整備	①働く場における男女平等の推進
	②女性の働く機会の拡大
基本方針3	施策の方向
多様な保育・介護サービスの充実	①様々なケースを想定した保育事業
	②幼稚園における在園児を対象とした一時預かり
	③学童保育児童の拡充
	④子育て支援事業の推進
	⑤各種イベント等における託児所の設置
	⑥家族介護者の負担の軽減



**基本目標Ⅲ あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援**

基本方針1	施策の方向
母子保健対策の充実	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)の啓発・学習
	②女性の妊娠・出産における支援
基本方針2	施策の方向
あらゆる暴力等の防止対策	①DV(ドメスティック・バイオレンス)対策の充実
	②ハラスメント対策の推進
基本方針3	施策の方向
男女共同参画の視点にたった福祉施策の推進	①高齢者に対応した福祉環境の整備
	②障がいのある人に対応した福祉環境の整備
	③生涯を通じた健康支援

**基本目標Ⅳ 男女共同参画プラン推進体制の構築**

基本方針1	施策の方向
庁内における男女共同参画の推進	①職員の男女共同参画意識の高揚
	②庁内における働きやすい職場づくりの推進
	③女性職員の職域拡大
基本方針2	施策の方向
社会的な意思決定への女性の参画拡大	①政策、方針決定過程の場への女性の参画推進
	②市女性職員の管理職への登用促進
	③女性の人材育成・活用
基本方針3	施策の方向
男女共同参画に関する推進体制の整備	①男女共同参画に関する調査・研究
	②本プランの進行管理

#### 4. 本プランにおける成果指標

第2次香芝市男女共同参画プランにおいて、体系ごとに設定した施策の進捗状況を点検・評価するだけでなく、施策の推進により、市民及び事業者にどのような良い変化を起こすことができたのかという視点にも立ち、本プランでは、以下のとおり、推進施策の成果を表す成果指標を設定しました。

成果指標における現状数値からの変化を把握することにより、プラン全体の進捗状況の評価を行いつつ、適宜、必要な指標を追加していくことも検討していきます。また、本来であれば指標すべてに具体的な目標値を設定するべきですが、目標値の設定が困難なものについては、最終的な目標値として100%(または0%)を目指しつつ、本プランでは方向性として、数値の増減のみを目標とします。

##### 【基本目標 I における成果指標】

No.	成果指標	現状数値	目標	備考
1	「男女共同参画」という用語を知っている人の割合 出典：香芝市市民意識調査(平成28年度)	76.3%(男性)	100%	国の「第4次男女共同参画基本計画」における成果指標
		65.1%(女性)		
2	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する市民の割合 出典：香芝市市民意識調査(平成28年度)	47.7%(男性)	60.0%	「奈良県女性の輝き・活躍促進計画」における成果指標
		55.7%(女性)		
3	家事について「夫婦で同じくらい行っている」割合 出典：香芝市市民意識調査(平成28年度)	11.6%	現状数値より増加	
4	育児について「夫婦で同じくらい行っている」割合 出典：香芝市市民意識調査(平成28年度)	17.1%	現状数値より増加	
5	自治会長に占める女性の割合 出典：香芝市市民協働課(平成28年度)	4.3%	10.0%	国の「第4次男女共同参画基本計画」における成果指標
6	募集・採用において「男女平等」である事業所の割合 出典：香芝市事業所実態調査(平成28年度)	59.7%	現状数値より増加	
7	賃金において「男女平等」である事業所の割合 出典：香芝市事業所実態調査(平成28年度)	66.2%	現状数値より増加	
8	人事考課・評価において「男女平等」である事業所の割合 出典：香芝市事業所実態調査(平成28年度)	77.9%	現状数値より増加	
9	昇進において「男女平等」である事業所の割合 出典：香芝市事業所実態調査(平成28年度)	75.3%	現状数値より増加	
10	配置において「男女平等」である事業所の割合 出典：香芝市事業所実態調査(平成28年度)	67.5%	現状数値より増加	

## 【基本目標Ⅱにおける成果指標】

No.	成果指標	現状数値	目標	備考
11	ワーク・ライフ・バランス(健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会)の実現度 出典:香芝市市民意識調査(平成28年度)	30.9%(男性)	現状数値より増加	
		30.0%(女性)		
12	ワーク・ライフ・バランス(健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会)の実現度 出典:香芝市市民意識調査(平成28年度)	32.0%(男性)	現状数値より増加	
		33.8%(女性)		
13	ワーク・ライフ・バランス(多様な働き方・生き方が選択できる社会)の実現度 出典:香芝市市民意識調査(平成28年度)	21.7%(男性)	現状数値より増加	
		24.1%(女性)		
14	女性を活用するための取り組みを行っている事業所の割合 出典:香芝市事業所実態調査(平成28年度)	50.6%	現状数値より増加	
15	仕事と家庭の両立支援策を積極的に行っている事業所の割合 出典:香芝市事業所実態調査(平成28年度)	24.7%	現状数値より増加	
16	妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の再雇用制度がある事業所の割合 出典:香芝市事業所実態調査(平成28年度)	39.0%	現状数値より増加	
17	一般事業主行動計画を策定した事業所件数 出典:香芝市市民協働課(平成28年度)	2件	10件	「香芝市まち・ひと・しごと創生総合戦略」における目標

## 【基本目標Ⅲにおける成果指標】

No.	成果指標	現状数値	目標	備考
18	DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けて「仕方がないと思 い、何もしなかった」女性の割合 出典:香芝市市民意識調査(平成28年度)	40.4%	現状数値より減少	
19	DVを受けて「こわくて何もできなかった」女性の割合 出典:香芝市市民意識調査(平成28年度)	16.0%	現状数値より減少	
20	DVを受けて「世間体や今後の不利益を考えると何もでき なかった」女性の割合 出典:香芝市市民意識調査(平成28年度)	12.8%	現状数値より減少	
21	セクシュアル・ハラスメント防止に向けた取り組みを行っ ている事業所の割合 出典:香芝市事業所実態調査(平成28年度)	35.1%	現状数値より増加	
22	市保健センターにおける子宮がん検診受診者率 出典:香芝市保健センター(平成27年度)	15.6%	30.0%	市保健センターにお ける目標
23	市保健センターにおける乳がん検診受診者率 出典:香芝市保健センター(平成27年度)	18.3%	30.0%	市保健センターにお ける目標

## 【基本目標Ⅳにおける成果指標】

No.	成果指標	現状数値	目標	備考
24	香芝市男性職員の育児休業取得者数 (※0～3歳の子どもがおり、かつ配偶者が働いている職員が育児休業取得対象となります。) 出典：香芝市特定事業主行動計画	0人	1人	「香芝市特定事業主行動計画」における目標
25	審議会等における女性の割合 出典：香芝市市民協働課(平成28年3月31日時点)	28.3%	30.0%	「第4次香芝市総合計画 後期基本計画」における目標
26	職員の管理職における女性の割合 出典：香芝市人事課(平成28年4月1日時点)	28.1%	30.0%	「第4次香芝市総合計画 後期基本計画」における目標

## 第 4 章 施策の展開

第 3 章の基本目標ごとに設定した基本方針及び基本方針に基づいた具体的な施策について記載しています。



# 基本目標 I

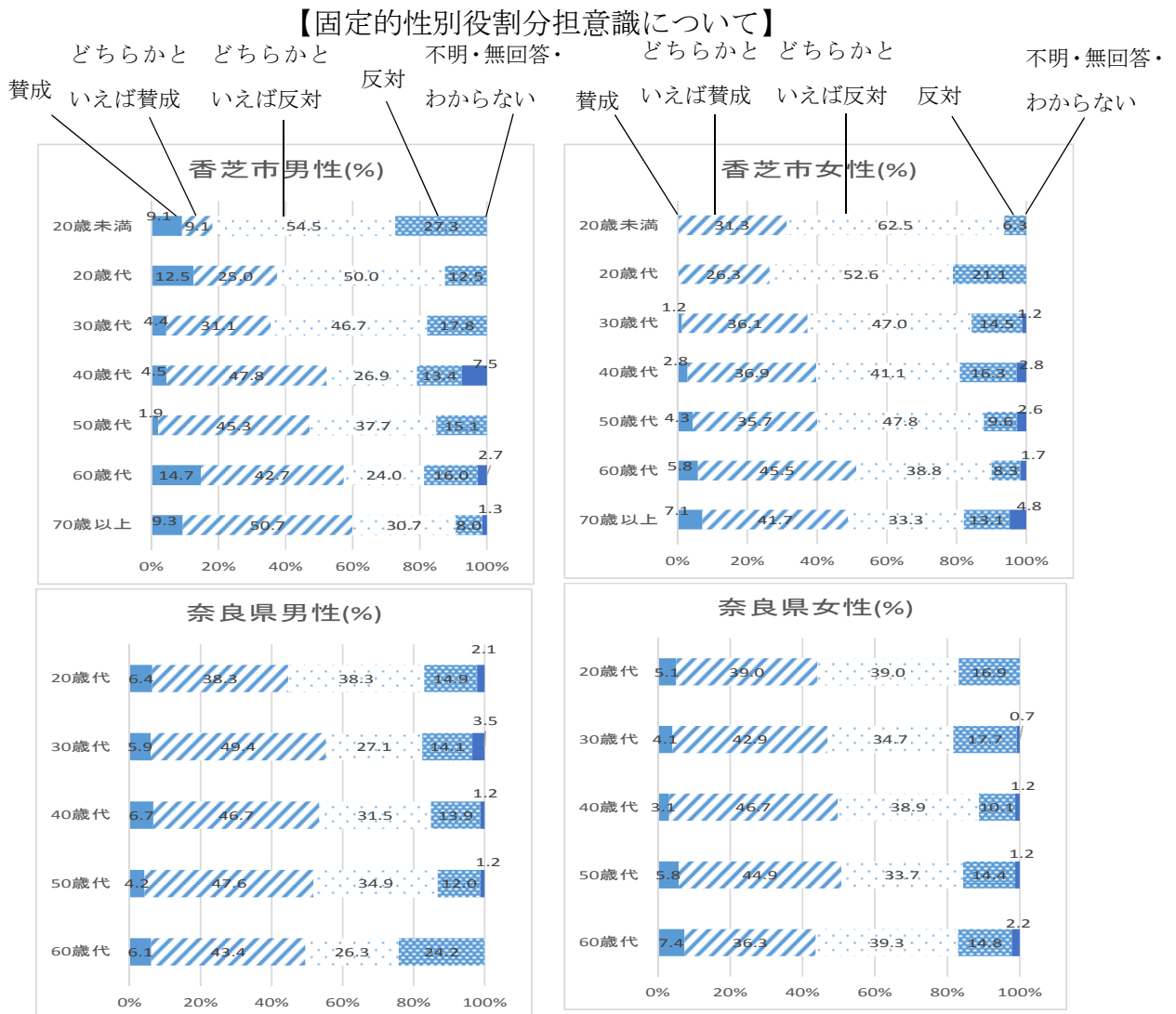
男女共同参画社会の実現に向けた市民の意識づくり

## 基本方針 1. 個人の尊厳の尊重と男女共同参画の理念を推進する啓発の実施

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という固定的性別役割分担意識について、性別及び年代別にみると、男女共に 20～50 歳代については、奈良県よりも香芝市のほうが賛成の割合(「賛成」・「どちらかといえば賛成」を合わせた割合)のほうが低く、60 歳代になると、奈良県よりも香芝市のほうが賛成の割合が高いというふうに、年代別に意識の差異があるため、そのことを考慮した啓発が必要になると考えられます。

また、性は本来とても多様であり、「男性」「女性」だけにとどまりません。しかし、それについてはまだまだ十分な理解が進んでいないと考えられ、「性的マイノリティ」の方が生きやすい社会とは言えないのが現状です。

様々な場面、幅広い年代に応じた、男女共同参画の意識啓発と学習を行いつつ、多様な性を認め合う意識の醸成を図ります。



出典：香芝市市民意識調査(平成 28 年度)  
奈良県意識調査(平成 26 年度)



【具体的施策】

施策の方向	施策の内容
<p><b>男女共同参画の意識啓発と学習</b></p>	<p>固定的な性別役割分担意識による社会制度や慣行の見直しを促進するため、市民を対象に、年代別に意識の差異があることを踏まえ、講演会等を実施します。</p>
	<p>学校現場において、子どもの心身の発達段階に応じた男女共同参画に関する教育を行います。</p>
	<p>市内における団体を対象に男女共同参画社会づくりのための講座等を実施します。</p>
	<p>広報紙・市ホームページ・SNS等を活用し、市民に対し、男女共同参画への理解を深めるための情報提供・啓発を行います。</p>
<p><b>多様な性を認め合う意識の醸成</b></p>	<p>性的マイノリティに関する理解や認識を深めるため、講演会開催や広報紙・市ホームページ等による情報発信等の啓発を行います。</p>
	<p>公文書等について、性的マイノリティに配慮した性別表記の方法について検討します。</p>
	<p>学校現場において職員を対象に性的マイノリティに関する研修を実施し、児童・生徒からの相談に対しの確な指導ができるような相談体制の構築・整備に努めます。</p>
	<p>学校現場において、子どもの心身の発達段階に応じた性的マイノリティに関する教育を行います。</p>

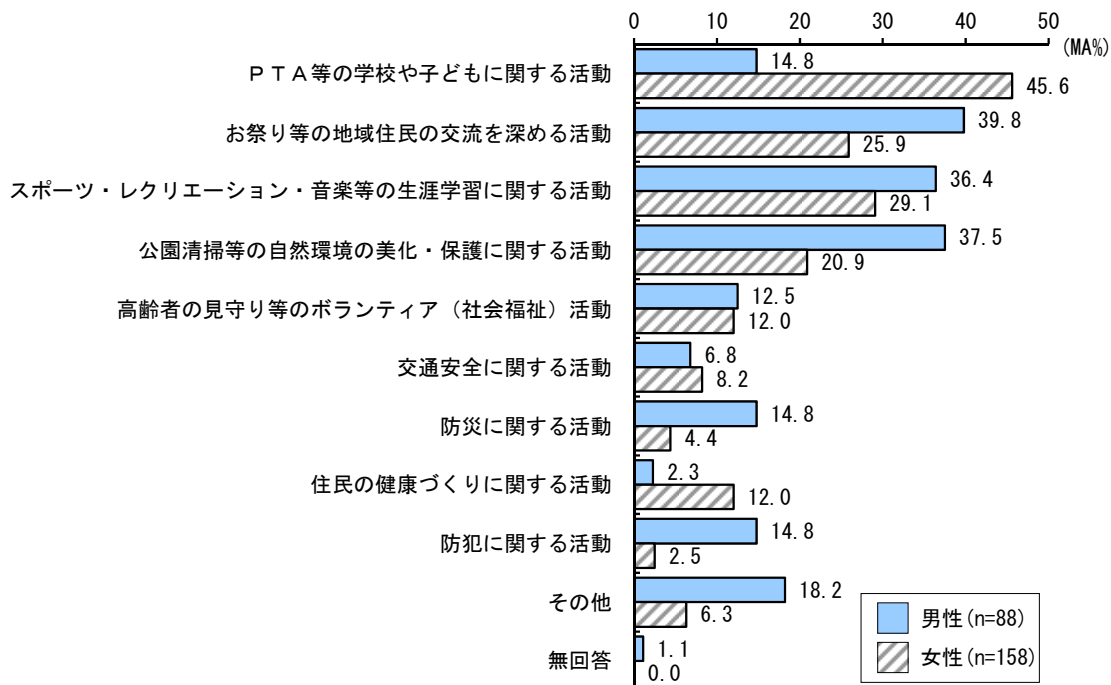
## 基本方針 2. 地域における男女共同参画の促進

男女共同参画社会づくりに関して、自治会をはじめとした地域と一体となった取り組みが必要です。しかし、市内 47 自治会のうち、女性自治会長の割合は 5%以下にとどまっています。また、市民意識調査によると、男女とも約 4 人に 1 人が地域・社会活動を行っていますが、女性については「PTA 等の学校や子どもに関する活動」の割合が高く、自治会活動と考えられる「お祭り等の地域住民の交流を深める活動」、「公園清掃等の自然環境の美化・保護に関する活動」、「防災に関する活動」、「防犯に関する活動」については女性と比較して男性が高いという結果であり、自治会活動の運営に関して男性主体である場合がまだまだ多いと考えられます。

特に防災については、平成 23 年 3 月 11 日の「東日本大震災」をはじめ、近年様々な大規模災害が発生しましたが、その後の避難所運営等において女性の視点が十分に反映されず、様々な問題が浮き彫りになりました。

真の男女共同参画社会を目指すためには、男女共同参画の視点に立った地域活動の運営が不可欠であることから、自治会や、防災分野における男女共同参画の啓発・促進を進めていきます。さらに、地域に密着し、男女共同参画社会実現を目的として活動する市民団体の活動の活性化を図ることで、地域における男女共同参画がより強固になるよう努めます。

【地域・社会活動の実施内容】



出典：香芝市市民意識調査(平成 28 年度)

**【具体的施策】**

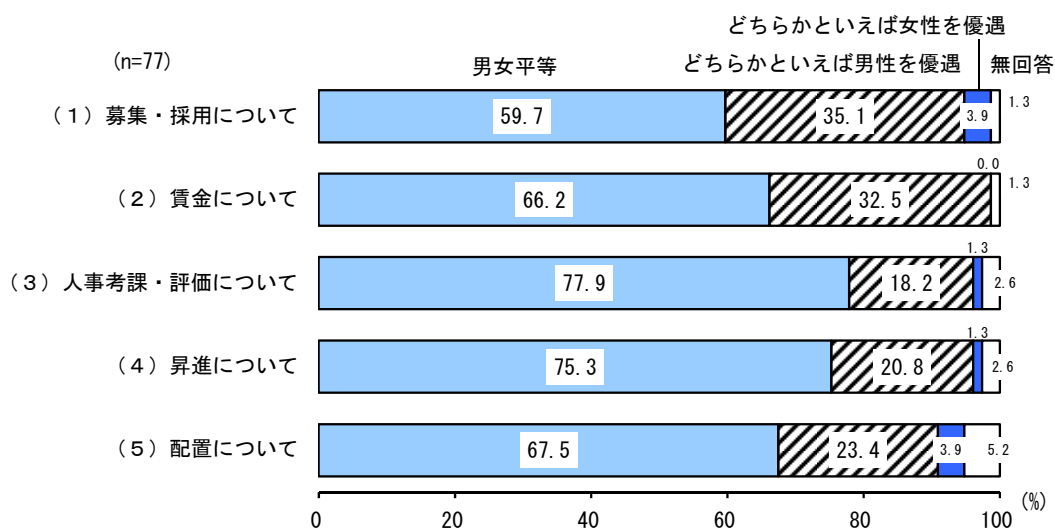
<b>施策の方向</b>	<b>施策の内容</b>
<b>自治会における男女共同参画の促進</b>	自治会に対し、男女共同参画の視点に立った運営ができるよう、周知・啓発を行います。
<b>防災分野における男女共同参画の推進</b>	性別の違いによって、災害から受ける影響に違いが生じることに配慮し、男女共同参画の視点に立った防災対策の推進を図ります。
<b>男女共同参画に関する市民団体の活動の活性化</b>	男女共同参画社会実現を目的として活動する市民団体との連携・協働を図ります。
	「香芝市男女共同参画推進登録団体」の新規団体加入の促進に努めるとともに、各団体間の協議・連携体制を構築し、男女共同参画に関する市民団体の活動の活性化を図ります。

### 基本方針 3. 職場における男女共同参画の促進

職場において、性別にかかわらず、だれもが平等に働くことは、男女共同参画社会の実現に向けての重要な課題です。しかし、市内事業所を対象にしたアンケートでは「募集・採用」に関して「男女平等」と回答した事業所が6割以下であり、「賃金」、「配置」においても7割以下、「人事考課・評価」、「昇進」においても8割以下という結果であり、職場における男女共同参画はまだまだ進んでいないのが現状であると考えられます。

男女平等に関する法制度の周知や、男女共同参画の視点による職場環境整備の啓発を行い、職場における男女共同参画を促進していきます。

【事業所における募集・採用、就労条件等に関する男女平等状況】



出典：香芝市事業所実態調査(平成 28 年度)

**【具体的施策】**

<p><b>施策の方向</b></p>	<p><b>施策の内容</b></p>
<p><b>男女平等に関する法・制度の啓発</b></p>	<p>男女雇用機会均等法等、男女共同参画に関する法・制度について関係機関・部署と連携し、事業者に対して周知・啓発します。</p>
<p><b>事業者を対象とした男女共同参画に関する啓発</b></p>	<p>事業者を対象に男女共同参画社会づくりのための講座等を実施します。</p>
	<p>事業者に対し、性別にとらわれず、採用・賃金・評価等について男女共同参画の視点に立った職場づくりを促進します。</p>
	<p>人権ライブラリー等について事業者に対して周知し、男女共同参画に関する図書・資料映像等の利用を促進します。</p>



## 基本目標Ⅱ

仕事と生活のあり方を多様に選択できる社会づくり

## 基本方針 1. ワーク・ライフ・バランスへの理解と促進

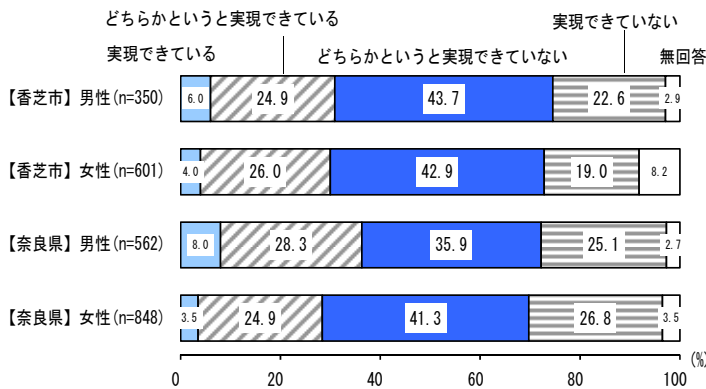
「ワーク・ライフ・バランス」とは、国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できることをいいます。働き方を見直し、仕事を効率よく行うことで、仕事以外の生活も充実し、そのことでさらに仕事のモチベーションが上がるという、「仕事と生活の調和」を生み出します。

このワーク・ライフ・バランスの実現は、職業生活における女性の活躍推進や、男性の家庭生活への参加促進には必要不可欠です。しかし、市民意識調査によると、ワーク・ライフ・バランスに関して男女とも「実現できていない」「どちらかという実現できていない」の合計が6～7割を超えているのが現状です。

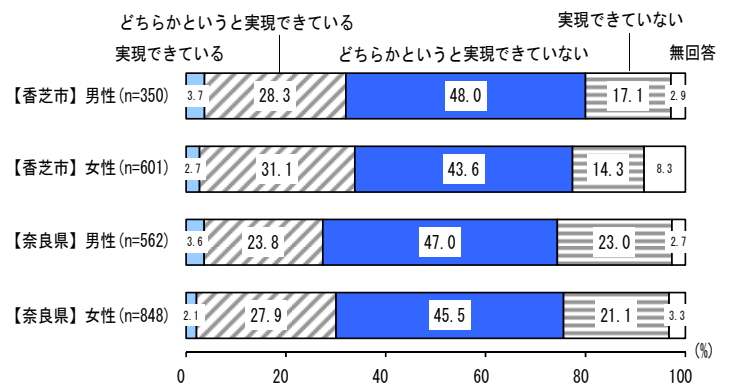
まずはワーク・ライフ・バランスの実現に向けた市民・事業者双方に対し、啓発を行うほか、職場・家庭環境におけるスキルアップ支援や仕事と生活の両立支援を行います。

### 【ワーク・ライフ・バランスの実現度】

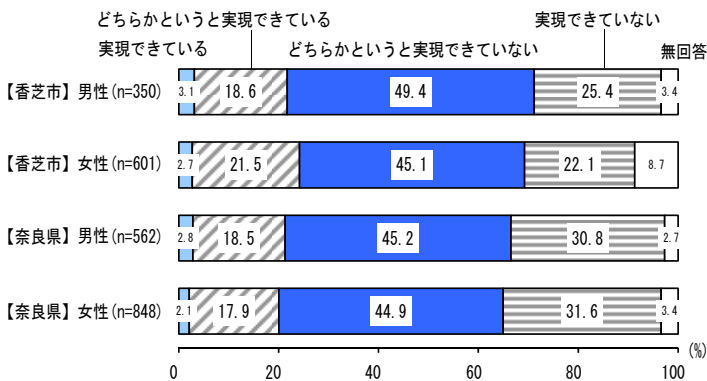
#### ①就労による経済的自立が可能な社会



#### ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会



#### ③多様な働き方・生き方が選択できる社会



出典：香芝市市民意識調査(平成28年度)



**【具体的施策】**

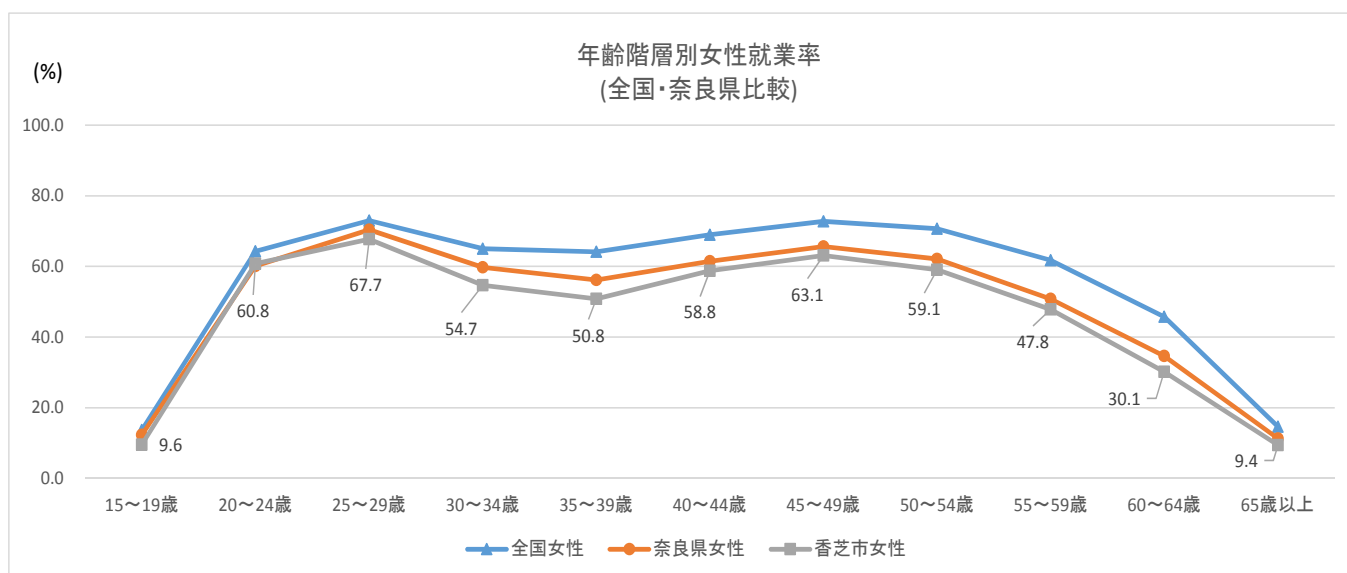
施策の方向	施策の内容
<b>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発</b>	<p>だれもがワーク・ライフ・バランスについて正しく理解できるよう、周知・啓発を行います。</p>
	<p>男性は家庭生活や地域活動に、女性も仕事や地域活動に参画し、生き方の選択を広げ、バランスのとれた生活が実現できるよう、啓発を行います。</p>
<b>職場・家庭環境における啓発・スキルアップ支援</b>	<p>女性自身が職場等の社会への参画拡大の重要性について理解できるよう、啓発を行います。</p>
	<p>女性の職業能力を高めるための技術習得や資格取得等、スキルアップ・キャリアアップにつながるような講座を開催します。</p>
	<p>男性が家事・育児・介護等に積極的に参加できるよう、男性向けのセミナー等を実施します。</p>
<b>仕事と生活の両立支援の促進</b>	<p>事業者に対し、男女ともに育児・介護休業を取得できるよう、関係機関と連携し、周知と利用促進に向けた啓発を行います。</p>
	<p>事業者に対し、代替要員確保や事業所内保育施設の設置等、両立支援策を実施するにあたっての国の支援制度等の情報提供を行います。</p>
<b>仕事の進め方、業務体制の見直し</b>	<p>「女性活躍推進法」に基づく「事業主行動計画」の策定の周知・啓発を行い、女性の管理職比率など、事業者の取り組みの「見える化」を促進します。</p>
	<p>事業者に対し、長時間労働を前提とした働き方の改革に向けた啓発を関係機関との連携のもと実施します。</p>
	<p>事業者に対し、短時間勤務やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入・活用を促進します。</p>

## 基本方針 2. 女性が働きやすい環境の整備

国勢調査(平成 22 年)において、香芝市の女性就業率は低く、特に 35～39 歳の層では最も M 字カーブの谷が深くなっているほか、20～64 歳の女性の就業率を奈良県内他市と比較しても下から 3 番目に低い就業率となっています。

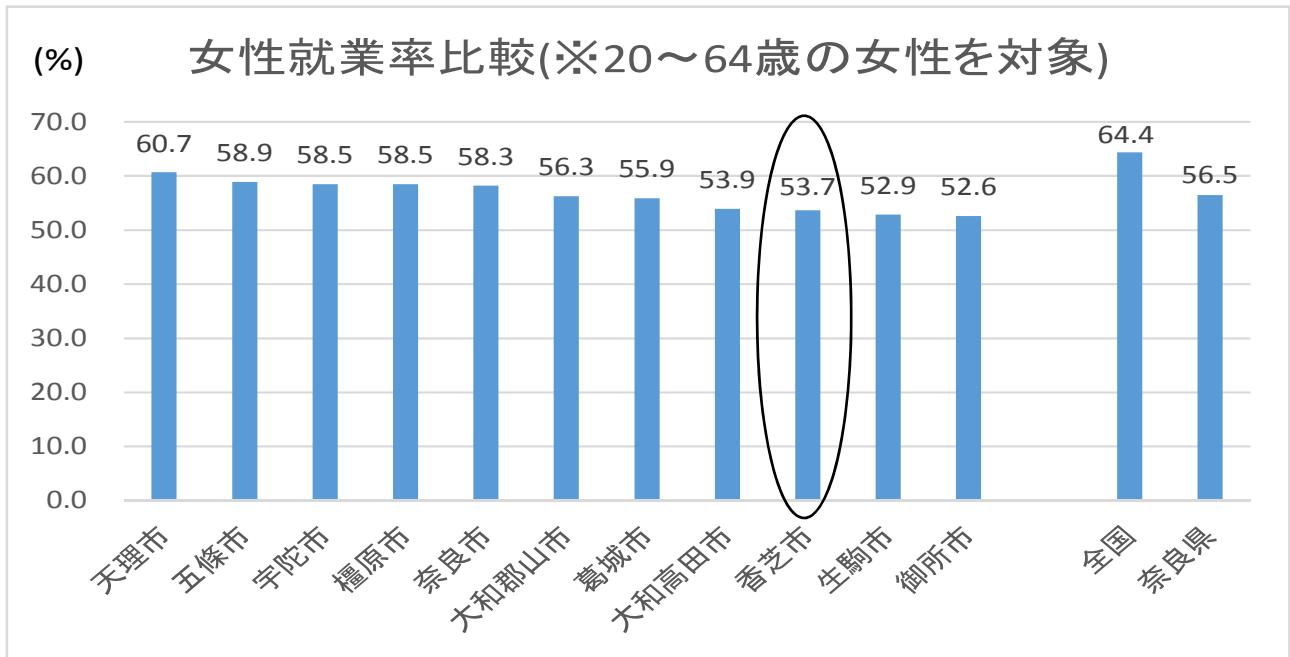
また、「女性の働いていない理由」について、奈良県全域を対象にした調査では、「子育ての負担が大きい」「経済的に働く理由がない」「親や家族等の介護の負担が大きい」という回答が上位を占めるのに対し、香芝市の市民意識調査では「自宅に近い勤め先が見つからない」「希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない」「希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない」と、明らかに違う傾向が見られました。

については、職業生活における女性の活躍推進のため、女性の働く場における男女平等の推進を行うほか、女性の働く機会の拡大を図ることで、女性が働きやすい環境の整備を促進していきます。



就業率	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
香芝市女性(%)	9.6	60.8	67.7	54.7	50.8	58.8	63.1	59.1	47.8	30.1	9.4
奈良県女性(%)	12.3	60.1	70.4	59.7	56.2	61.5	65.6	62.1	50.8	34.6	11.3
全国女性(%)	13.7	64.3	73.0	65.0	64.2	69.0	72.8	70.7	61.8	45.7	14.6

出典：平成 22 年国勢調査



出典：平成 22 年国勢調査

【女性の働いていない理由】

上位理由	1位	2位	3位
香芝市女性	自宅に近い勤め先が見つからない	希望の雇用形態に合う勤め先が見つからない	希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない
奈良県女性	子育ての負担が大きい	経済的に働く理由がない	希望の勤務時間に合う勤め先が見つからない

出典：香芝市市民意識調査(平成 28 年度)

奈良県意識調査(平成 26 年度)

**【具体的施策】**

<p><b>施策の方向</b></p>	<p><b>施策の内容</b></p>
<p><b>働く場における男女平等の推進</b></p>	<p>事業者に対し、男女間の昇進・昇格の格差の原因となっている様々な雇用慣行が見直しされるよう、啓発を行います。</p>
	<p>事業者に対し、女性の管理職への登用拡大等に向けて、ポジティブ・アクションの推進・導入を働きかけます。</p>
	<p>性別にかかわらず、だれもが働きやすい環境づくりを進めている事業者の取組内容等を、男女共同参画の視点に立った職場づくりを推進している事業者のロールモデルとして紹介します。</p>
<p><b>女性の働く機会の拡大</b></p>	<p>企業立地の取り組みにより地域経済の活性化を図り、市内で多様な働き方ができる場を創出します。</p>
	<p>子育てや介護等、様々な事情から離職し、再就職を希望する人に対し、能力開発に関する学習機会や情報を提供します。</p>
	<p>起業に取り組む女性に対し、起業セミナーや支援制度(起業後の事業者への支援を含む)の周知を図ります。</p>

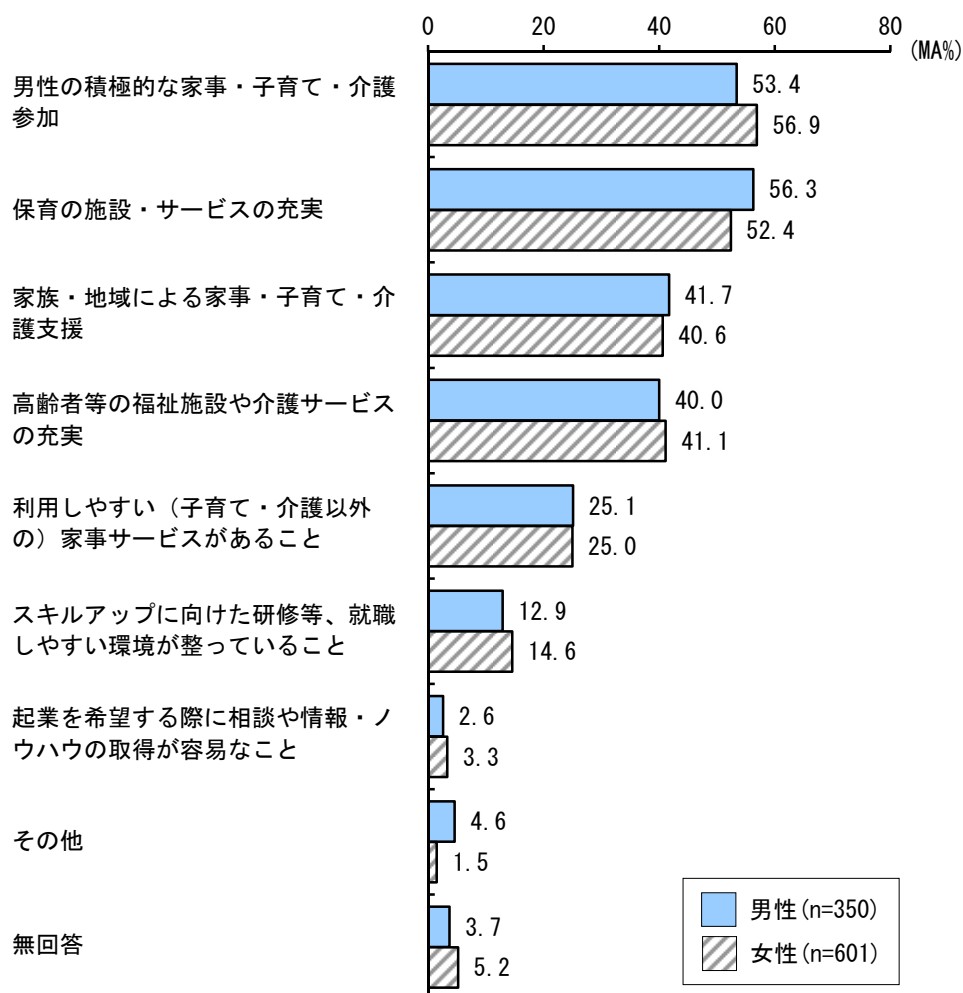
### 基本方針 3. 多様な保育・介護サービスの充実

市民意識調査によると、女性が社会で活躍するために必要なこととして、男女ともに「男性の積極的な家事・子育て・介護」「保育の施設・サービスの充実」が上位を占めています。

さらに、事業所実態調査によると「女性従業員に働き続けてほしい期間」が「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい」が圧倒的に多いほか、「女性の継続した雇用を困難にしている要因」として「家事・育児・介護等、女性の負担が大きい」「育児・介護の環境が十分に整備されていない」という回答が多くみられます。

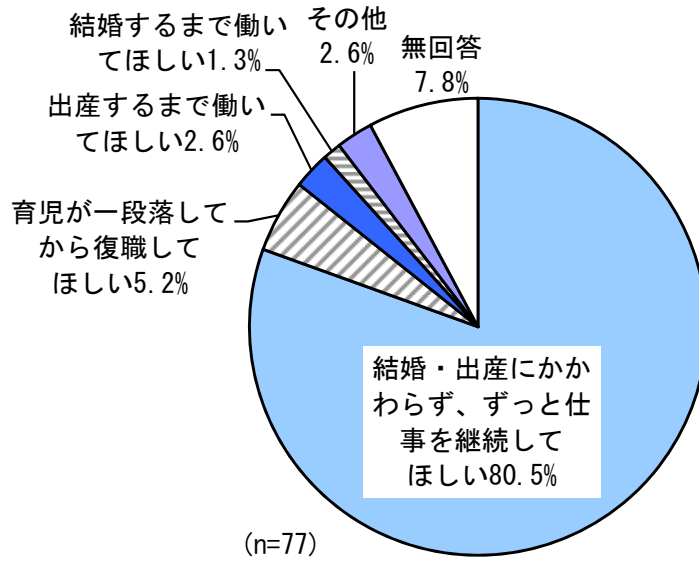
これらのことから、性別にかかわらず、誰もが仕事と子育て・介護を両立させ、なおかつ、事業者への負担を可能な限り抑えるために、多様な保育・介護サービスが必要であると考えられます。様々なケースを想定した保育事業や、子育て支援事業、家族介護者への負担の軽減についてサービスを充実させていきます。

【女性が社会で活躍するために必要なこと】



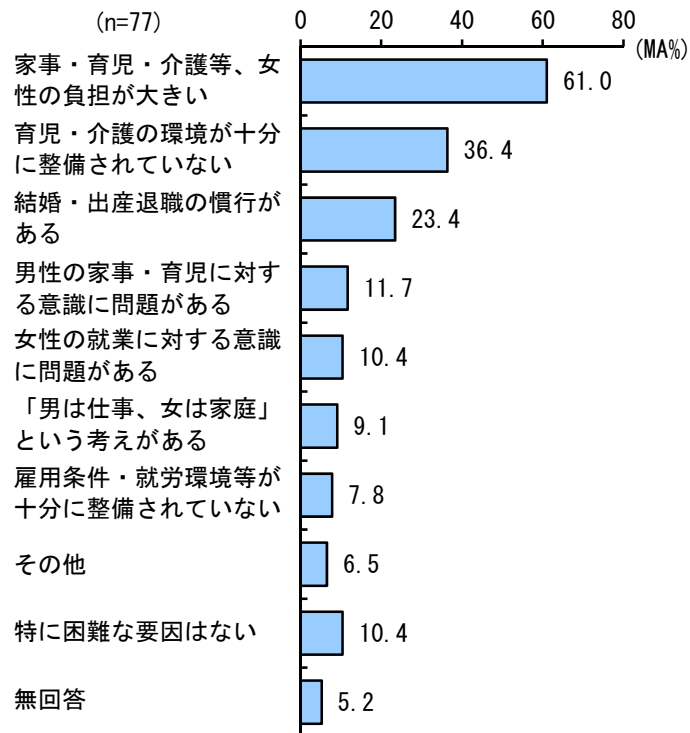
出典：香芝市市民意識調査(平成 28 年度)

【事業所が女性従業員に働き続けてほしい期間】



出典：香芝市事業所実態調査(平成 28 年度)

【女性の継続した雇用を困難にしている要因】



出典：香芝市事業所実態調査(平成 28 年度)

**【具体的施策】**

<p><b>施策の方向</b></p>	<p><b>施策の内容</b></p>
<p><b>様々なケースを想定した保育事業</b></p>	<p>保育所における待機児童の解消のため、入所枠の弾力的運用を積極的に行うとともに、保育環境が悪化しないよう、適切な対策を実施します。</p> <p>保護者の就労時間や就労形態の多様化に対応するため、必要に応じて延長保育、一時預かり、病後児保育、休日保育等、様々なケースを想定した保育事業を実施します。</p>
<p><b>幼稚園における在園児を対象とした一時預かり</b></p>	<p>公立幼稚園において、通常の保育時間終了後、希望する園児を対象とした一時預かり事業を進めていきます。</p>
<p><b>学童保育事業の拡充</b></p>	<p>学童保育について、指導員数、保育時間、受け入れ要件等保育内容の拡充を図ります。</p>
<p><b>子育て支援事業の推進</b></p>	<p>地域子育てサポートクラブの活動等、様々な子育て支援事業を男女共同参画の視点に立ち、推進します。</p> <p>保護者の就労状況の変化を考慮するため、幼稚園と保育園の機能をあわせ持ち、柔軟に子どもを預けることのできる認定こども園の開設を推進します。</p>
<p><b>各種イベント等における託児所の設置</b></p>	<p>子育て中の人や、市や市民団体が主催する各種講座やイベントに安心して参加できるよう、託児所の設置を推進します。</p>
<p><b>家族介護者の負担の軽減</b></p>	<p>家族介護者の介護の負担軽減を図るため、介護サービスについて周知し、その活用の促進に努めます。</p>





## 基本目標Ⅲ

あらゆる暴力等の根絶と、健康・福祉への支援

## 基本方針 1. 母子保健対策の充実

男女共同参画社会づくりを実現するためには、互いの身体的性差を十分に理解し合うことが必要です。特に、女性は妊娠・出産等の特有の機能が備わっていることから、精神面を含め、健康上の様々な問題に直面します。このような問題について、性別にかかわらず、だれもが認識を持ち、留意する必要があります。

そのため、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」の啓発・学習を実施するほか、女性の妊娠・出産等、母子保健対策等の充実を図ります。

### 【具体的施策】

施策の方向	施策の内容
<b>リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の啓発・学習</b>	だれもがリプロダクティブ・ヘルス/ライツについて正しく理解できるよう、周知・啓発を行います。
	学校現場において、子どもの心身の発達段階に応じたリプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する教育を行います。
	妊娠・出産に関する正しい知識の普及に努め、男女が互いに妊娠・出産について考え、学ぶ機会を提供します。
	父親も参加できる母子保健事業に関する各種講座の継続・展開を行います。
<b>女性の妊娠・出産における支援</b>	妊娠中の過ごし方や出産について学ぶことのできる教室を実施します。
	不妊治療について、相談窓口の案内や奈良県の支援制度等の情報提供を行います。

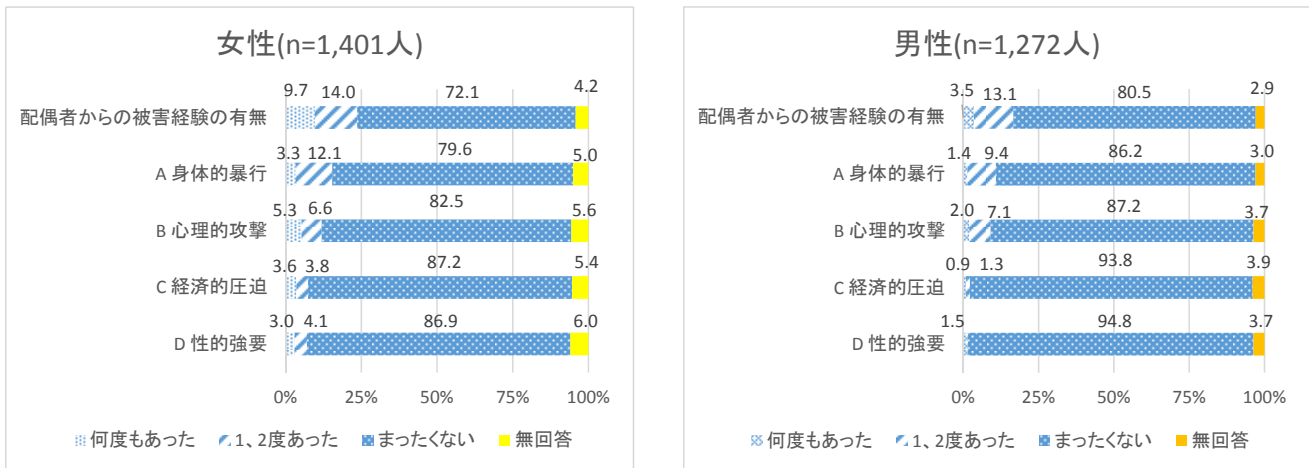
## 基本方針 2. あらゆる暴力等の根絶

性別にかかわらず、だれもが一人の個人として尊重されることは、男女共同参画社会づくりに向けての前提条件です。しかし、DV(ドメスティック・バイオレンス)をはじめとするあらゆる暴力等が社会的な問題として認識されており、男女共同参画社会づくりの実現のために克服すべき重要な課題となっています。

一般的に、これら暴力の被害者は女性である場合が多く、性別による不平等な関係や、固定的性別役割分担意識等が背景となっていると考えられます。

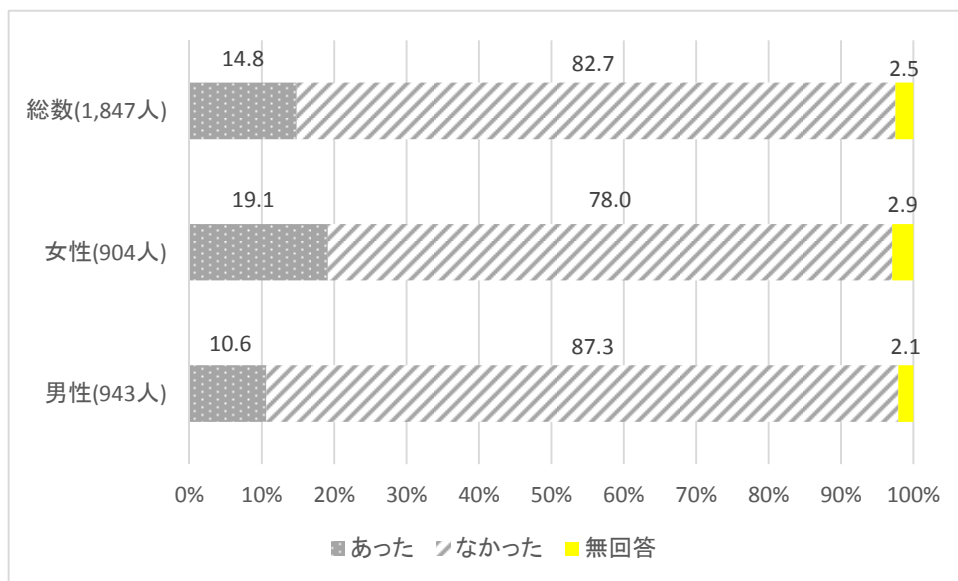
そのため、DV対策の充実や様々なハラスメント対策の推進を行い、あらゆる暴力等の根絶に向けての取り組みを進めます。

### 【配偶者からの被害経験】



出典：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査(平成 26 年度)

### 【交際相手からの被害経験】



出典：内閣府男女共同参画局 男女間における暴力に関する調査(平成 26 年度)

**【具体的施策】**

<p><b>施策の方向</b></p>	<p><b>施策の内容</b></p>
<p><b>DV(ドメスティック・バイオレンス)対策の充実</b></p>	<p>DV(デートDV含む)を容認しない社会づくりに向け、市民を対象に講演会開催や広報紙・市ホームページ等による情報発信等の意識啓発を行います。</p>
	<p>学校現場においてデートDVを中心としたDVの防止に向け、研修を教職員に対して行うほか、児童・生徒に教育を行います。</p>
	<p>DV被害者に対し、相談支援機関について情報提供を行い、市としても女性法律相談をはじめとした各種相談により、DVに関する相談を行います。</p>
	<p>DV被害者のための対応・支援マニュアルの作成及びネットワークの構築により、適切な支援・保護を行います。</p>
<p><b>ハラスメント対策の推進</b></p>	<p>事業者を対象に、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメント等の防止に向けた取り組みや、相談体制の整備について、啓発を行います。</p>
	<p>ハラスメントの被害者に対し、相談支援機関について情報提供を行い、女性法律相談をはじめとした各種相談業務により、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメント等に関する相談を行います。</p>

### 基本方針 3. 男女共同参画の視点にたった福祉施策の推進

福祉分野においても男女共同参画の視点で取り組み、だれもが安心して暮らせる社会づくりを目指す必要があります。

特に、高齢者や障がいのある人も社会を支える重要な一員として、積極的に社会参画を促進するために福祉環境の整備を行うほか、性別の違いによっておこり得る疾病の対策による健康支援について取り組みます。

#### 【具体的施策】

施策の方向	施策の内容
高齢者に対応した福祉環境の整備	高齢者やその家族が、地域で安全・快適に生活できるように、「香芝市高齢者福祉計画及び介護保険事業計画」に基づき、高齢者に対する支援体制や介護サービスの充実を図ります。
障がいのある人に対応した福祉環境の整備	障がいのある人が、地域で安全・快適に生活できるように、「香芝市障がい者計画」に基づき、質の高い福祉サービスの利用支援を図ります。
生涯を通じた健康支援	性別の違いによっておこり得る疾病等の対策を推進し、がん検診等の受診者率の向上を図ります。



## 基本目標Ⅳ

男女共同参画プラン推進体制の整備

## 基本方針 1. 庁内における男女共同参画の推進

本市において男女共同参画社会を実現するために、庁内においても男女共同参画の様々な視点を取り入れ、市民、地域、事業者等に対して男女共同参画社会づくりのロールモデルとなることを目指していかねばなりません。

具体的には、職員の男女共同参画に関する意識の高揚を図るほか、庁内における働きやすい職場づくりを推進します。

### 【具体的施策】

施策の方向	施策の内容
職員の男女共同参画意識の高揚	男女共同参画意識の向上を目的とし、職員に対して、役職に応じた研修を実施するほか、外部研修についても参加を促進します。
	女性職員の能力発揮を目的とし、職員に対して、役職に応じた研修を実施するほか、外部研修についても参加を促進します。
庁内における働きやすい職場づくりの推進	女性活躍推進法に基づく「香芝市特定事業主行動計画」に掲げる取り組みを推進します。
	性別に関係なく育児休業・介護休業等を取得しやすい体制づくりに努め、働きやすい職場づくりを推進します。
	セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント及びパタニティ・ハラスメントの防止・根絶に向けて取り組み、働きやすい職場づくりを推進します。
女性職員の職域拡大	あらゆる職種において性別にとらわれず、能力実証に基づいた職員の採用を行います。
	性別にとらわれず、職員の能力を考慮した、適正な人事配置を行い、定期的に検証します。

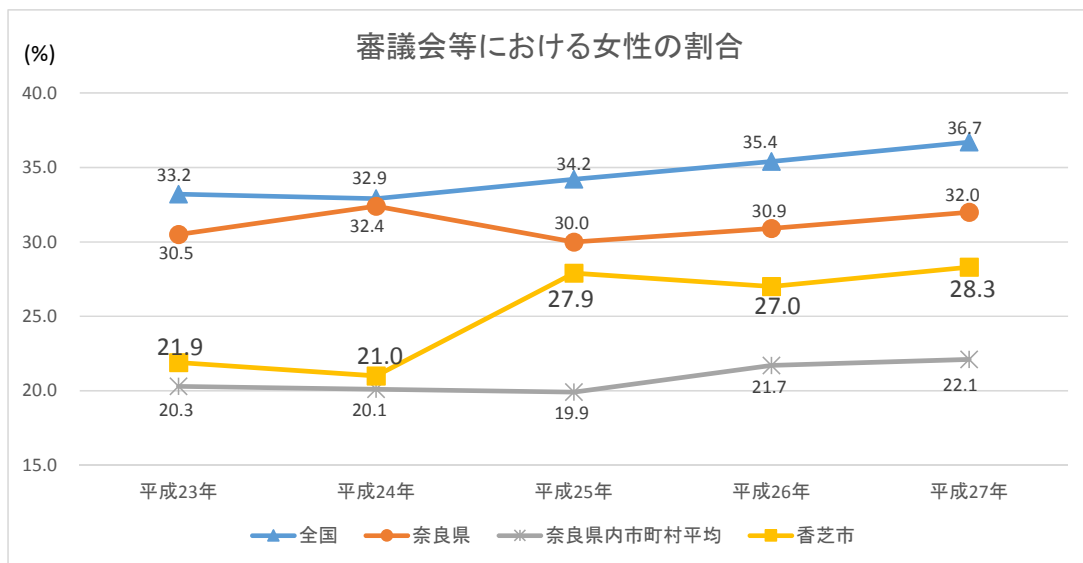


## 基本方針 2. 社会的な意思決定への女性の参画拡大

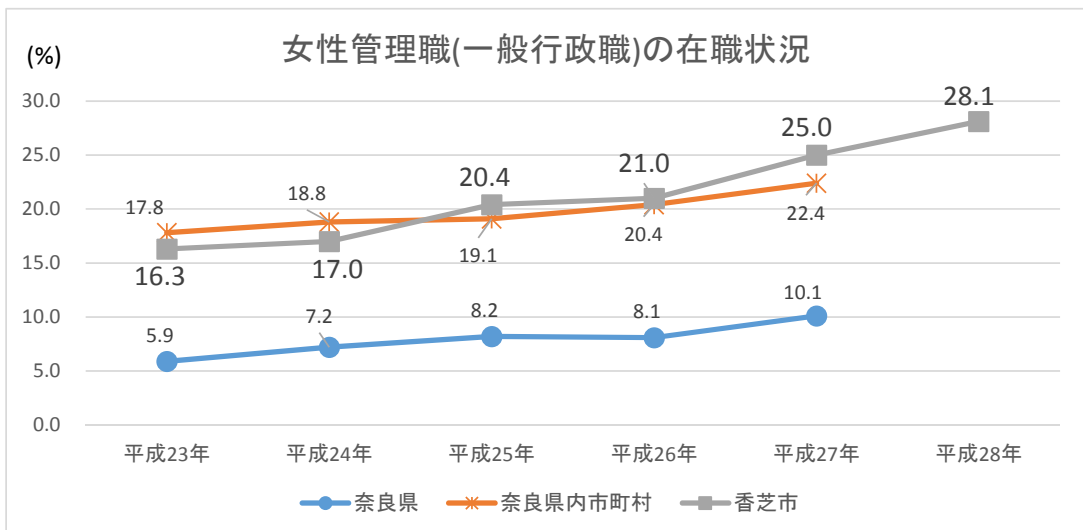
男女共同参画社会を実現するためには、社会的な意思決定の場においてもどちらかの性に偏ることなく、多様な意見を反映していく必要があります。

本市において、審議会等における女性委員の割合が平成 28 年 3 月 31 日時点で 28.3%、管理職(一般行政職)の女性在职状況は平成 28 年 4 月 1 日時点で 28.1%となっており、徐々に増加傾向にあります。

今後とも、社会の責任ある立場への女性の積極的な参画・登用を促進するとともに、女性の人材育成・活用を図ります。



出典：男女共同参画局、奈良県女性の輝き・活躍促進計画、香芝市



出典：男女共同参画局、奈良県女性の輝き・活躍促進計画、香芝市

**【具体的施策】**

<b>施策の方向</b>	<b>施策の内容</b>
<b>政策、方針決定過程の場への女性の参画推進</b>	審議会等において、さらなる女性参画の拡大を推進します。
<b>女性職員の管理職への登用推進</b>	女性職員の管理職への積極的な登用を推進します。
<b>女性の人材育成・活用</b>	様々な講座・セミナーについて積極的に市民に情報発信し、女性の新たな人材発掘・育成を図ります。  女性が持つ知識・経験を地域社会に生かしていくために、香芝人材登録制度(まちづくりパートナー)への登録を推進します。

### 基本方針 3. 男女共同参画に関する推進体制の整備

本プランの施策を着実に実行していくため、市の推進体制を整備する必要があります。より有効に本プランを機能させるため、男女共同参画に関する調査・研究の実施、体制強化を行うほか、本プランの進行について適正に管理していきます。

#### 【具体的施策】

施策の方向	施策の内容
男女共同参画に関する調査・研究	男女共同参画に関する市民の意識、事業所の実態を把握するため、定期的に調査を実施し、検証します。
	国や奈良県、他市町村等との連携・協力・情報交換に努め、より効果的な施策の展開を図ります。
本プランの進行管理	男女共同参画に関する事務を所管する所属課が軸となり、全部局を包括し、全庁的に本プランの施策を推進します。
	「香芝市男女共同参画推進委員会」を定期的に開催し、社会情勢、市民ニーズ等を踏まえた上で、本プランの施策の推進状況、新たな課題について調査・審議を行います。



# 資 料 編

## 第2次香芝市男女共同参画プラン用語解説

用語	解説
DV(ドメスティック・バイオレンス)	英語の「domestic violence」(ドメスティック・バイオレンス)を略したもので「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力などがある。特に、交際相手から振るわれる暴力をデートDVという。
DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律)	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律。平成13年(2001年)に公布された後、平成16年(2004年)、平成19年(2007年)の改正によって、暴力の定義拡大、保護命令制度の拡充等が図られる。平成25年(2013年)の改正では、事実婚・結婚中・離婚後の配偶者からの暴力のほか、同居中又はかつて同居していた交際相手からの暴力も適用の対象となった。
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階層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。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。
SNS(ソーシャル・ネットワークキング・サービス)	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニケーション型サービスのこと。
育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)	育児または家族の介護を行う労働者の仕事と家庭との両立を目的とした法律で、平成7年(1995年)の「育児休業法」の大幅改正により成立。平成21年(2009年)の改正では、子の看護休暇の拡充や育児のための短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化、介護休暇制度の新設等が盛り込まれた。平成24年(2012年)には、従業員100人以下の事業主に対しても、これまで適用が猶予されていた短時間勤務制度、所定外労働の免除、介護休暇の制度が適用された。
合計特殊出生率	「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で一人の女性がその年齢別出生率で一生涯の間に産むとしたときの子どもの数に相当する。
固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにも関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
事業所内保育施設	企業内または事業所の近辺に用意された、育児中の従業員向けの保育施設。
事業主行動計画	女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)及び行動計画策定指針に基づき、女性の活躍の現状を分析・把握し、目標、取り組み内容等を記載し策定する行動計画。国及び地方公共団体の機関が策定する計画を特定事業主行動計画、一般事業主が策定する計画を一般事業主行動計画という。300人以下の労働者を雇用する一般事業主については努力義務。

用語	解説
<p>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)</p>	<p>昭和54年(1979年)に国連総会で我が国を含む130ヶ国の賛成によって採択され、昭和56年(1981年)に発効。我が国は昭和60年(1985年)に批准。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、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。</p> <p>なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、『女子に対する差別』とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子(婚姻をしているかいないかを問わない。)が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。</p>
<p>女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)</p>	<p>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した法律。</p> <p>女性活躍推進法に基づき、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が事業主(国や地方公共団体、民間企業等※)に義務付けられた。</p> <p>また、地方公共団体(都道府県、市町村)は、女性活躍推進法の基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定することとなった(努力義務)。</p> <p>※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあつては努力義務</p>
<p>性的マイノリティ</p>	<p>性的少数者、性的少数派のこと。性的指向、性自認、性別表現等において「典型」あるいは多数とは異なる性のありようをもつ人たちの総称。</p> <p>L: レズビアン(Lesbian、女性同姓愛者)、G: ゲイ(Gay、男性同性愛者)、B: バイセクシャル(Bisexual、両性愛者)、T: トランスジェンダー(Transgender、生まれたときに法律的／社会的に割り当てられた性別にとらわれない性別のあり方を持つ人)の頭文字を取った総称であるLGBTと同義で使われることも多い。また、ここからさらに、Q: クエスチョニング(Questioning、自分の性別が特定の枠に属さない人、わからない人)やI: インターセックス(Intersex、第一性徴における性別の判別が難しい状態の人)を加え、LGBTQまたはLGBTIQと使われる場合もある。(Iを加えることについては異論もあり、定まっていない。)</p>

用語	解説
性同一性障害特例法(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律)	性同一性障害と診断された者のうち特定の条件を満たす者に対して、家庭裁判所の審判を経ることによって法令上の性別の取り扱いを性自認に合致するものに変更することを認め、戸籍上の性別記載を変更できるものとした法律。平成15年(2003年)公布、平成16年(2004年)施行。
セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の提示など、様々な態様のものが含まれる。特に雇用の場においては、「職場(労働者が業務を遂行する場所)において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、労働者がその労働条件につき不利益を受けること又は性的な言動により労働者の就業環境が害されること」とされている。
ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
男女共同参画週間	日本において、男女共同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるために設けられた週間。 平成12年(2000年)に男女共同参画推進本部により、毎年、男女共同参画社会基本法成立の日付である平成11年(1999年)6月23日を起点とし、6月23日から6月29日までの1週間を期間としている。
男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする法律。昭和60年(1985年)公布、昭和61年(1986年)施行。平成11年(1999年)4月に改正され、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理のすべての段階における女性に対する差別が禁止された。また、企業名公表制度の創設や調停の一方申請を認めるなど。法の実効性を確保するための措置が強化された。
テレワーク	情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方。
認定子ども園	幼保一元化の具体策として、就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能(保護者が働いている、いないにかかわらず受け入れて、教育・保育を一体的に行う機能)と、地域における子育て支援を行う機能(子育てを家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や、親子の集いの場の提供などを行う機能)を備えた施設。
ノーマライゼーション	「障害のある人とない人が区別されることなく、社会生活を共におくることが正常なことであり、本来の望ましい姿である。」という社会福祉における理念のひとつ。
パタニティ・ハラスメント	職場において、育児休暇や時短勤務等を希望する男性に対する嫌がらせを表す言葉。



用語	解説
ファミリー・サポート・センター事業	<p>乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うもの。</p> <p>平成17年(2005年)度から次世代育成支援対策交付金(ソフト交付金)、平成23年(2011年)度から「子育て支援交付金」、平成24年(2012年)度補正予算により「安心こども基金」へ移行し、平成26年度は「保育緊急確保事業」として実施。</p> <p>「子ども・子育て支援新制度」の開始に伴い、平成27年(2015年)度からは、「地域子ども子育て支援事業」として実施されている。</p> <p>(香芝市においても「地域子育てサポートクラブ」として実施中。)</p>
フレックスタイム制	<p>1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと。</p>
ポジティブ・アクション	<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に係る男女間の格差を改善するための必要な範囲において、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。</p>
マタニティ・ハラスメント	<p>女性が妊娠・出産・育児等に関連し、職場において受ける精神的・肉体的な嫌がらせを表す言葉。</p>
見える化	<p>関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取り組みのこと。</p>
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)	<p>リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)とは、平成6年(1994年)の国際人口/開発会議の「行動計画」及び平成7年(1995年)の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害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す」とされている。</p> <p>また、リプロダクティブ・ライツ(性と生殖に関する権利)は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる」という基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利」とされている。</p> <p>なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。</p>
ワーク・ライフ・バランス	<p>「仕事と生活の調和」と訳され、国民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。</p>

## 第2次香芝市男女共同参画プランの策定経過

年	月日	内容
平成28年	7月1日(金)	香芝市男女共同参画推進委員会 設置
	7月29日(金) ~8月22日(月)	香芝市男女共同参画社会づくりに向けての市民意識調査実施 香芝市男女共同参画社会づくりに向けての事業所実態調査実施
	10月26日(水)	香芝市男女共同参画推進委員会 第1回会議 1)会長・副会長の選任について 2)男女共同参画社会づくりに向けての香芝市の現状と課題について 3)男女共同参画社会づくりに向けての基本的な考え方について 4)今後の進め方について 5)その他
平成29年	1月11日(水)	香芝市男女共同参画推進委員会 第2回会議 1)第2次香芝市男女共同参画プランの構成について 2)第2次香芝市男女共同参画プランにおける施策について(ワールドカフェ方式) 3)その他
	2月8日(水)	香芝市男女共同参画推進委員会 第3回会議 1)第2次香芝市男女共同参画プランの素案について 2)第2次香芝市男女共同参画プランの愛称について 3)その他
	2月20日(月) ~3月21日(火)	パブリックコメント実施
	3月29日(火)	香芝市男女共同参画推進委員会 第4回会議 1)パブリックコメント結果について 2)第2次香芝市男女共同参画プランについて 3)第2次香芝市男女共同参画プランの愛称について 4)その他

## 香芝市男女共同参画推進委員名簿

(平成 29 年 3 月末現在 敬称略・五十音順)

氏名	役職等
五百倉 英明	葛城人権擁護委員協議会 第七部会 (香芝部会)
◎ 池木 郁子	かしば女性会議 代表
○ 梅田 直美	奈良県立大学 地域創造学部 講師
島津 聖	NPO法人ファザーリングジャパン関西 事務局長
菅原 直美	奈良弁護士会所属弁護士 (みみなしやま法律事務所)
助定 雅章	香芝市人権教育推進協議会 会長
西本 亜樹	地元でつながるコミュニティー かしまま 代表
農業 淑子	まちづくりパートナー
林 正司	香芝市校長会 会長 (三和小学校 校長)
平越 國和	香芝市商工会 会長
深瀬 重雄	香芝市人権教育研究会 会長 (香芝西中学校 校長)
松村 徳子	参画ネットなら

◎会長 ○副会長

# 男女共同参画社会基本法

## 目次

### 前文

### 第一章 総則（第一条—第十二条）

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

### 第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

### 附則

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

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

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

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

## 第一章 総則

### （目的）

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

### （定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
  - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、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。

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

## 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。



**附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄**

（施行期日）

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

一 略

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

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

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

**附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄**

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（以下略）

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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

### （基本原則）

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

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に

果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
- ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策につ

いての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

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

#### 第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、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 一般事業主であつて、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(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社

団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。  
（一般事業主に対する国の援助）

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

### 第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動

計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

#### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の

支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体



二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

## 第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

## 第六章 罰則

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

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

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

の報告をした者

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

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

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

## 附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

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

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

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

# 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

## 目次

第一章 総則（第一条・第二条）

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）

第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）

第三章 被害者の保護（第六条—第九条の二）

第四章 保護命令（第十条—第二十二條）

第五章 雑則（第二十三条—第二十八条）

第五章の二 補則（第二十八条の二）

第六章 罰則（第二十九条・第三十条）

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

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

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

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

## 第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

## 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項
  - 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項
  - 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項
- 3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。
- 4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

## 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害

者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあつては、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りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学す

る学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

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

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

（管轄裁判所）

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

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

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

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

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視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。

(即時抗告)

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

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

(保護命令の取消し)

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

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

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法 の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法（平成八年法律第九号）の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行

う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

(国の負担及び補助)

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

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

## 第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

第二条	被害者	被害者（第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。）
第六条第一項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手

第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合
--------	----------------------	-----------------------

## 第六章 罰則

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

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

## 附 則 抄

（施行期日）

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

（経過措置）

第二条 平成十四年三月三十一日までに婦人相談所に対し被害者が配偶者からの身体に対する暴力に関して相談し、又は援助若しくは保護を求めた場合における当該被害者からの保護命令の申立てに係る事件に関する第十二条第一項第四号並びに第十四条第二項及び第三項の規定の適用については、これらの規定中「配偶者暴力相談支援センター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

（検討）

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

## 附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（次項において「旧法」という。）第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

2 旧法第十条第二号の規定による命令が発せられた後に当該命令の申立ての理由となった身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものと同一の事実を理由とするこの法律による改正後の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下「新法」という。）第十条第一項第二号の規定による命令の申立て（この法律の施行後最初にされるものに限る。）があった場合における新法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「二月」とあるのは、「二週間」と

する。

(検討)

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

#### 附 則 (平成一九年七月一一日法律第一一三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

#### 附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

#### 附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄

(施行期日)

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

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

(政令への委任)

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。