



広陵町 男女共同参画行動計画



平成30年3月
広陵町





広陵町 男女共同参画行動計画



平成30年3月
広陵町



はじめに

国では、少子高齢化社会に伴い、高齢者を支える生産年齢人口（15歳から64歳までの年齢人口）の減少が問題となっています。そんな中、労働力の確保として「女性の活躍」こそがわが国最大の潜在力として注目されるようになりました。女性が活躍できる社会を実現するには、男女共同参画社会の確立が喫緊の課題となっています。私たちは、生活において、男女がともに過ごしやすい社会を目指さなければなりません。

このたび本町では、平成30年3月に「広陵町男女共同参画行動計画」を策定し、「自身の性別にかかわらず男女がその個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会」をつくりあげることを目指しています。どのような方も活躍でき、希望や目標をあきらめることなく前進できる社会に向けて、さまざまな分野から事業展開をしていきます。

今後は、本計画に沿って事業を計画的に展開し、「すべての人々が輝き、いきいきと暮らせるような男女共同参画社会」の実現を目指します。

最後に、本計画の策定にあたり、ご審議いただきました広陵町男女共同参画審議会委員の皆さま、並びに意識調査などでご意見をいただきました町民の皆さまに厚く御礼申し上げます。



広陵町長

山村吉由

目次

第1章 計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨	1
2. 計画の位置付け	2
3. 計画の期間	3

第2章 広陵町の現状

1. 計画策定の背景	4
2. 統計データからみた広陵町の現状	12
(1) 少子高齢化の状況	12
(2) 家族・ライフスタイルの状況	14
(3) 就労の状況	15
(4) 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況	16
3. アンケート調査結果からみた広陵町の現状	17
4. 広陵町の主要課題と基本目標	37

第3章 施策の展開

1. 計画の基本理念・目標と施策の方向性	38
2. 施策の体系	39
主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍	40
基本方針1. 男女の活躍推進と働き方改革（女性活躍推進法）	40
基本方針2. 政策・方針決定過程への男女の参画推進	44
主要施策2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現	46
基本方針1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備	46
基本方針2. 男女間の暴力根絶の推進	50
主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	52
基本方針1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進	52
基本方針2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実	55

参考資料	57
------	----

第1章

計画の基本的な考え方

1. 計画策定の趣旨

■ 男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、人々が自身の性別に関係なく、すべての人の人権を尊重し、対等な立場で社会のあらゆる分野とともに参画し、責任を分かち合い、個人の能力や個性を十分に発揮することができる社会のことです。この男女共同参画社会の実現は社会に生きるすべての人にとって生きやすい社会の実現であり、21世紀のわが国の最重要課題と位置付けられているものです。

■ 男女共同参画社会を実現するための国の取組

平成11年に制定された「男女共同参画社会基本法」は上記の考え方にのっとり、社会のあらゆる場に男女共同参画の意識を根付かせる取組を推進しています。また、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、すべての女性が社会生活で活躍できる社会の実現に向けた取組を推進する枠組みが作られました。

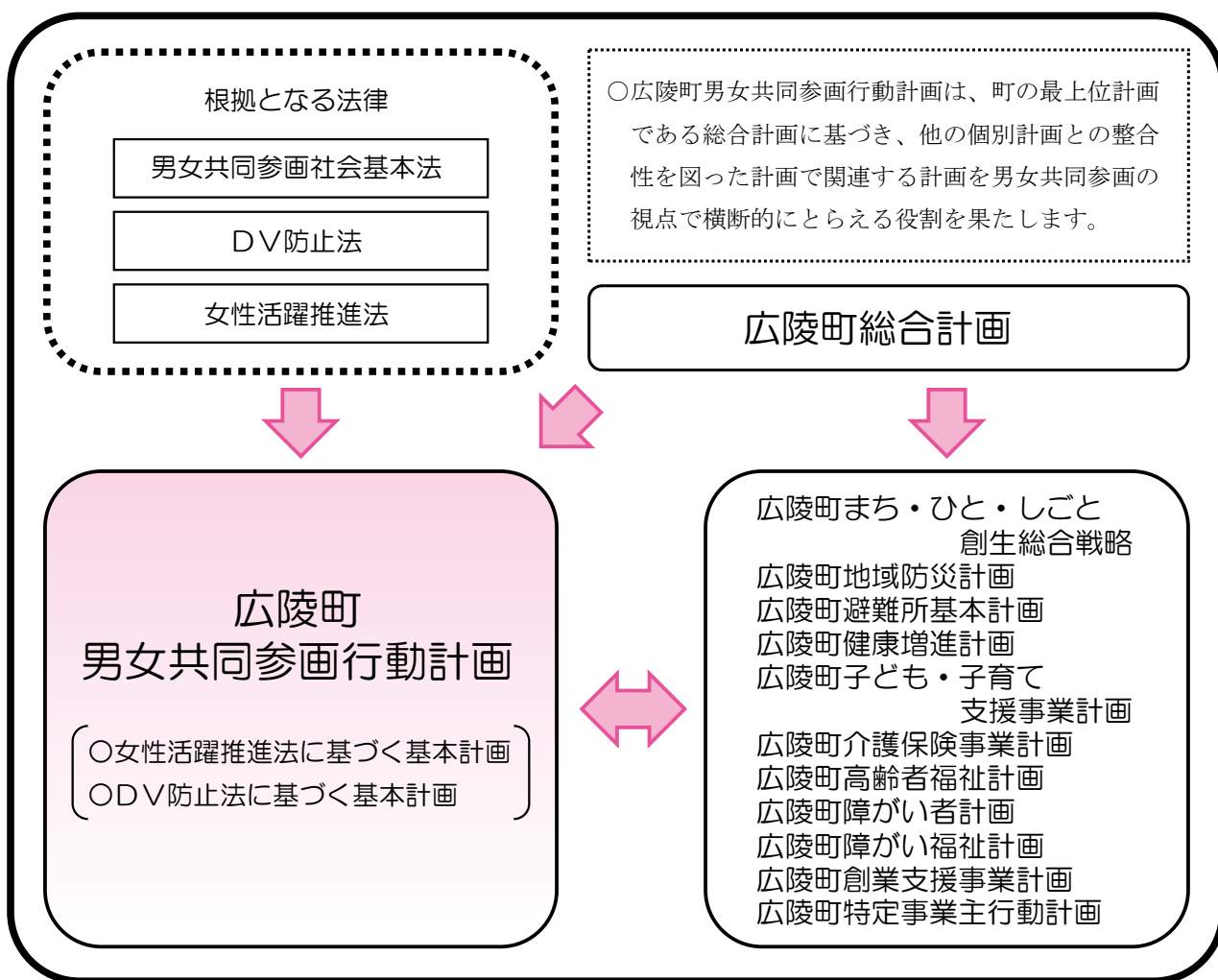
■ 男女共同参画社会を実現するにあたっての現状と課題

しかし、日本においては長い歴史の中で作られた「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった性別によって役割を分担する「固定的性別役割分担意識」が根強く、男性は長時間労働を背景とした仕事中心となりやすく、女性は家事や子育てなど家庭生活が中心となりやすい現状にあります。このことから、男性においては家庭生活や地域生活への参画が進んでいないこと、また、女性においては政治や経済の場における活躍（経営や指導的役割）が低調であることが課題となっています。また、少子高齢化や国際化・高度情報化の進展、家庭形態やライフスタイル、価値観の多様化など、あらゆる人々を取り巻く社会環境や生活環境は確実に変化してきており、多くの複雑な課題が残されています。

このような社会情勢の変化や状態を踏まえ、男女が社会の対等な構成員としてそれぞれの個性や能力を発揮し、社会のさまざまな場面で活躍することができる男女共同参画社会を実現するための総合的な行動計画として「広陵町男女共同参画行動計画」を策定します。

2. 計画の位置付け

- 本計画は、憲法や女子差別撤廃条約、男女共同参画社会基本計画の基本理念にのっとり、国や県の「第4次男女共同参画基本計画」「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）」の考え方のもと、本町における男女共同参画社会の実現に向け、総合的に施策を進めるためのものです。
- 本計画は、平成13年（2001年）に制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）第2条の3第3項に基づき、本町における「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計画」を含めた計画とします。
- 本計画は、平成27年（2015年）に制定された「女性の職業生活における活躍推進に関する法律」（女性活躍推進法）第6条で努力義務とされている地域における女性の職業生活における活躍を進めるための行政としての推進計画を含めた計画とします。



3. 計画の期間

- 本計画は、男女の性別に捉われることなく、男女がその個性と能力を十分に発揮できる豊かな社会を実現するために、プランの基本的な視点を踏まえた事業の促進や啓発活動の推進を展開し、従来の性別役割分担の仕組みや意識の中で生じた社会制度・慣行を見直し、男女の意識改革に向けてさまざまな分野から事業展開に関わるアプローチを仕掛けることで、広陵町の現状と課題を明確にしながら男女共同参画社会の実現に向けた方向性を示すものとしています。

計画の期間は、平成30年度（2018年度）から平成39年度（2027年度）の10年間とします。ただし、今後の男女共同参画に関する国内外の動向や社会経済情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、5年を目途に見直しを行うこととします。



広陵町男女共同参画行動計画

前期計画期間（5年間）

後期計画期間（5年間）



第2章

広陵町の現状

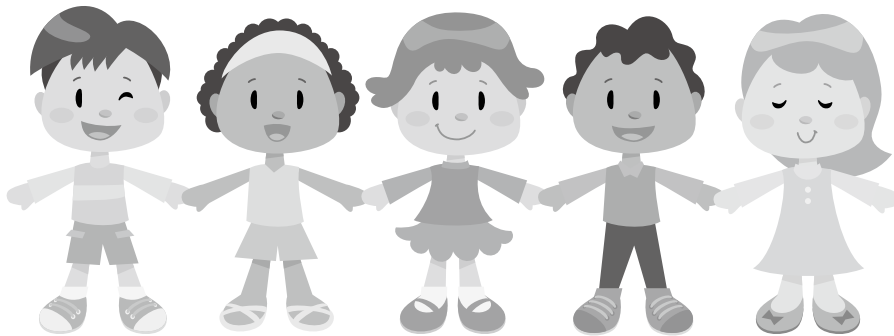
1. 計画策定の背景

■ 世界が男女共同参画社会の実現を重要課題としている

世界では、1948年の「世界人権宣言」以降、個人の人権を尊重する取組が行われ、とりわけ女性の地位向上について、現在までさまざまな宣言、計画が策定されました。国でも世界の流れを受け、「男女雇用機会均等法」、「男女共同参画社会基本法」、「次世代育成支援対策推進法」など男女の地位平等に向け取組を進めているところです。

また奈良県では、世界・国の流れを受け、法律や計画に基づいた条例や計画を策定しています。

広陵町でもこれらの社会の動きを踏まえた上で、男女共同参画の視点を踏まえた計画を策定する必要があります。



世界・国・奈良県の動き（昭和20年～平成29年）

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
昭和20年 (1945年)	・国際連合成立 (国連憲章採択)	・衆議院議員選挙法改正 (婦人参政権実現)	
昭和21年 (1946年)	・国連に「婦人の地位委員会」 発足	・日本国憲法公布	
昭和22年 (1947年)		・「労働基準法」公布・施行 ・民法改正・施行 (家制度の廃止)	
昭和23年 (1948年)	・「世界人権宣言」採択 (国連総会)		
昭和42年 (1967年)	・「婦人に対する差別撤廃宣 言」採択(国連総会)	・総理府に「婦人関係の諸問 題に関する懇談会」設置	
昭和47年 (1972年)	・1975年を国際婦人年とす ることを決定(国連総会)		
昭和50年 (1975年)	・国際婦人年(目標:平等、 発展、平和) ・国際婦人年世界会議(メキ シコシティ)「世界行動計 画」採択 ・1976年から10年間を「国 連婦人の10年」と決定	・「総理府婦人問題担当室」 発足 ・「婦人問題企画推進本部」「婦 人問題企画推進会議」設置 ・「教育等育児休業法(女子 教員、看護婦、保母等対象)」 公布 ・「国際婦人年記念日本婦人 問題会議」開催	
昭和51年 (1976年)	・ILO(国際労働機関)に婦 人労働問題担当室を設置	・民法一部改正・施行(離婚 後の氏の選択) ・「教育等育児休業法(女子 教員、看護婦、保母等対象)」 施行	
昭和52年 (1977年)		・「国内行動計画」策定	・「奈良県婦人問題施策推進 連絡会議」を設置
昭和53年 (1978年)			・「奈良県婦人問題懇談会」 を設置
昭和54年 (1979年)	・国連第34回総会「女子差 別撤廃条約」採択 ・「国連婦人の10年」エスカッ プ地域政府間準備会議開催 (ニューデリー)		

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
昭和55年 (1980年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」中間年世界会議（コペンハーゲン） ・「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」署名 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人の地位と福祉の向上をめざして」婦人問題懇談会提言
昭和56年 (1981年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）」採択（ILO総会） ・「女子差別撤廃条約」発効 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国内行動計画後期重点目標」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県婦人会議」設置 ・婦人相談コーナー開設 ・「北陸・中部・近畿地区婦人問題推進地域会議」開催（総理府と共催）
昭和59年 (1984年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」エスカップ地域政府間準備会議開催（東京） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「国籍法」「戸籍法」一部改正（国籍の父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「婦人問題啓発フェスティバル婦人問題啓発大会」開催 ・「国連婦人の10年」最終年記念「婦人のつどい」及び「婦人の活動展」開催
昭和60年 (1985年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「国連婦人の10年」最終年世界会議（ナイロビ） ・「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略（ナイロビ戦略）」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女子差別撤廃条約」批准 	
昭和61年 (1986年)		<ul style="list-style-type: none"> ・改正「国籍法」法施行（国籍の父母両系主義確立） ・「男女雇用機会均等法」施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・奈良県女性センター開設 ・「奈良県婦人行動計画」策定
昭和62年 (1987年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年における新国内行動計画」策定 	
平成元年 (1989年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「子どもの権利条約」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習指導要領改訂（中学・高校家庭科の男女必修化） 	
平成2年 (1990年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択 		
平成3年 (1991年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「西暦2000年における新国内行動計画」第1次改訂 ・「育児休業法」公布 	

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成4年 (1992年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「育児休業法」施行 ・婦人問題担当大臣設置 	
平成5年 (1993年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「世界人権会議」開催（ウィーン） ・「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・中学校の家庭科男女共修開始 ・「パートタイム労働法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県女性行動計画（修正版）」策定 ・「奈良県婦人会議」を「奈良県女性問題懇話会」に改称
平成6年 (1994年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回世界女性会議エスカップ地域政府間準備会議開催（ジャカルタ）「ジャカルタ宣言」採択 ・「国際人口・開発会議」開催（カイロ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・高校で家庭科の男女共修開始 ・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 	
平成7年 (1995年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連人権委員会「女性に対する暴力をなくす決議」採択 ・第4回世界女性会議開催（北京）-「北京宣言」「行動綱領」採択- 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」公布・施行（介護休業に関する部分は1999年施行） ・「ILO156号条約」批准 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県男女共同参画推進本部」設置
平成8年 (1996年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画2000年プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「データにみる奈良県女性の現状－奈良県女性行動計画10カ年のまとめ－」（奈良県女性白書）策定
平成9年 (1997年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女雇用機会均等法」改正（1999年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「なら女性プラン21－奈良県女性行動計画（第二期）－」策定
平成11年 (1999年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性に対する暴力撤廃国際日」設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行 ・「食料・農業・農村基本法」公布・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「北陸・東海・近畿地区男女共同参画推進地域会議」開催（総理府と共催）
平成12年 (2000年)	<ul style="list-style-type: none"> ・国連特別総会「女性2000年会議」開催（ニューヨーク）（「政治宣言」「北京宣言及び行動綱領実施のためのさらなる行動とイニシアチブに関する文書」採択） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「ストーカー規制法」公布・施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 	

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成13年 (2001年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画会議」設置 ・「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 ・「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ・第1回男女共同参画週間 ・「配偶者暴力防止法」公布・施行 ・「育児・介護休業法」一部改正・施行 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県男女共同参画推進条例」公布・施行 ・「奈良県男女共同参画審議会」設置 ・「奈良県1日女性模擬議会」開催 ・「データでみるならの男女共同参画」作成
平成14年 (2002年)		<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県に配偶者暴力相談支援センター開設 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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
平成15年 (2003年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 ・「男女共同参画社会の将来像検討会」開催 ・「次世代育成支援対策推進法」公布・施行 ・「少子化社会対策基本法」公布・施行 	
平成16年 (2004年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 ・「配偶者暴力防止法」一部改正・施行 ・「配偶者暴力防止法」に基づく基本方針策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の就業環境に関する調査」（新長期ビジョン専門委託調査）実施

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 17 年 (2005 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 49 回国連婦人の地位委員会「北京 + 10」開催 (ニューヨーク国連本部) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「育児・介護休業法」改正・施行 ・ 「男女共同参画基本計画 (第 2 次)」策定 ・ 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県女性センター「チャレンジサイトなら」開設
平成 18 年 (2006 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催 (東京) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 ・ 「男女雇用機会均等法」改正 (2007 年施行) ・ 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「なら男女 GENKI プラン」 (奈良県男女共同参画計画 (第 2 次)) 策定
平成 19 年 (2007 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催 (ニューデリー) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標 (「2020 年 30 %」の目標) のフォローアップについての意見」男女共同参画会議決定 ・ 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する専門調査会」設置 ・ 「パートタイム労働法」改正 (2008 年施行) ・ 「配偶者暴力防止法」改正 (2008 年施行) ・ 「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 	

	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 20 年 (2008 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・「男女共同参画基本計画（第2次）フォローアップ結果についての意見」男女共同参画会議決定 ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部決定 ・「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 ・「労働基準法」改正 	
平成 21 年 (2009 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第3回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（ソウル） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の一部改正（2010年施行、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については一部の規定について2012年施行） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の就業等意識調査」実施 ・「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第2次）」策定
平成 22 年 (2010 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・第54回国連婦人の地位委員会「北京+15」記念会合開催（ニューヨーク国連本部） 	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働基準法」（改正）施行 ・「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)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第4回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（シエムリアップ） 		<ul style="list-style-type: none"> ・「なら男女 GENKI プラン」の後期5年目標策定 ・「子育て女性就職相談窓口」設置（奈良労働会館内）
平成 24 年 (2012 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・『「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)	<ul style="list-style-type: none"> ・「第5回東アジア男女共同参画担当大臣会合」開催（北京） 	<ul style="list-style-type: none"> ・DV防止法の一部改正 ・「ストーカー行為規制法」一部改正 ・若者・女性活躍推進フォーラムの開催、提言 	<ul style="list-style-type: none"> ・「奈良県配偶者からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第3次）」策定

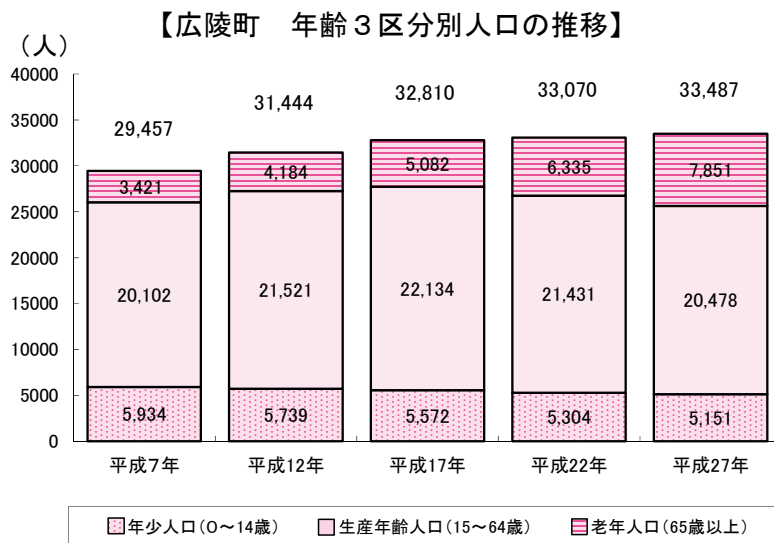
	世界の動き	国の動き	奈良県の動き
平成 26 年 (2014 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「子どもの貧困対策の推進に関する法律」施行 ・ 「日本再興戦略」改訂 2014 に『女性が輝く社会』の実現』が掲げられる ・ 「子供の貧困対策に関する大綱」閣議決定 ・ 安倍内閣の「成長戦略」において「女性の活躍推進」が中核に据えられる ・ 「すべての女性が輝く政策パッケージ」決定、「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）案」閣議決定 	
平成 27 年 (2015 年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 59 回国連婦人の地位委員会（北京+ 20）の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「生活困窮者自立支援法」施行 ・ 「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）」制定 ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」閣議決定 	
平成 28 年 (2016 年)			<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
平成 29 年 (2017 年)		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方改革実行計画」策定 	

2. 統計データからみた広陵町の現状

(1) 少子高齢化の状況

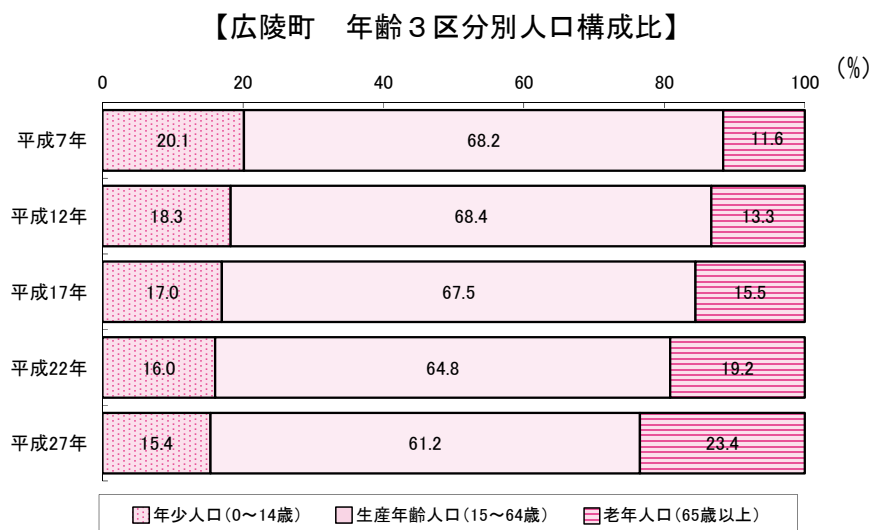
● 年齢3区分別人口の推移

広陵町の人口は、平成27年時点で33,487人、平成29年4月時点では34,970人(住民基本調査)と、総人口は年々増加傾向にあります。しかし、少子高齢化が進むわが国と同様に、広陵町も老年人口が増加している一方で、年少人口は減少傾向にあることから、少子高齢化が進んでいるといえます。



資料:平成27年国勢調査

※総数は「年齢不詳者」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。

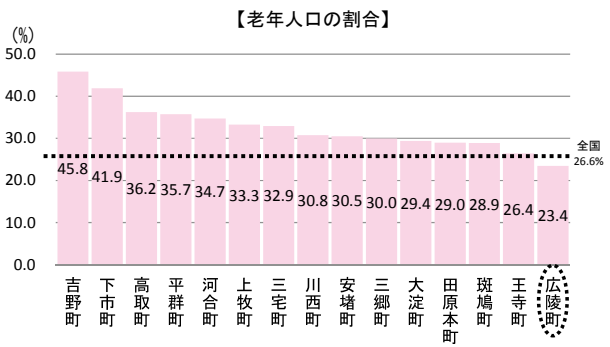


資料:平成27年国勢調査

※ 割合は、分母から不詳を除いて算出している。

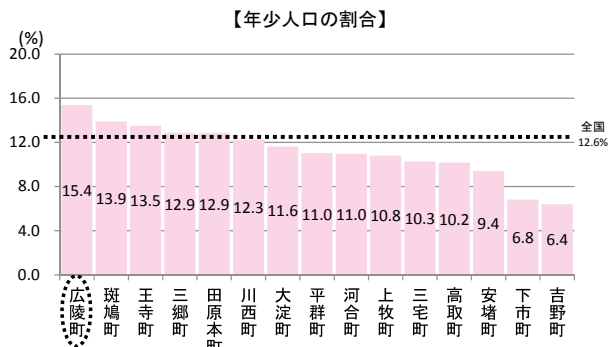
● 少子高齢化の状況（奈良県他町比較）

奈良県内の15町で比較すると、老年人口の割合は23.4%、年少人口の割合は15.4%と老年人口の割合が少なく、広陵町は、少子高齢化が他町に比べて緩やかな傾向にあるといえます。また、全国平均と比較しても同様であり、全国的に見ても少子高齢化の進展が緩やかであるといえます。



※ 割合は、分母から不詳を除いて算出している。

資料：平成27年国勢調査



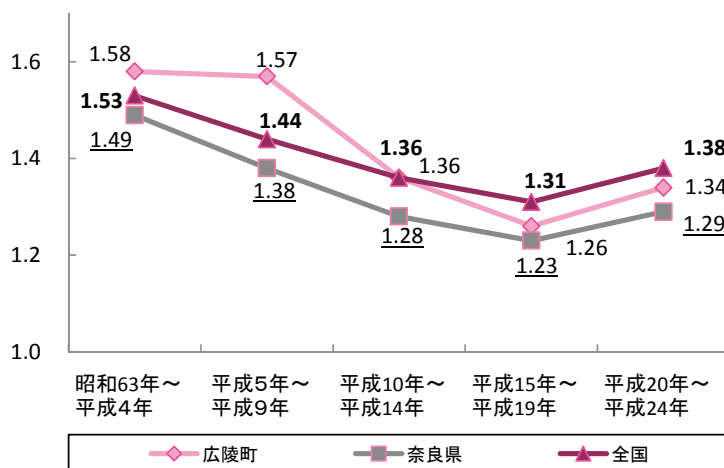
※ 割合は、分母から不詳を除いて算出している。

資料：平成27年国勢調査

● 合計特殊出生率の割合

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計した「合計特殊出生率」（1人の女性がその年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子ども数に相当）をみると、平成5年から平成19年までは全国的に出生率は減少傾向にありましたが、平成20年から平成24年には全国的に出生率が増加しています。しかし、広陵町の合計特殊出生率は昭和63年から平成14年までは全国平均や奈良県よりも高い数値でしたが、平成10年～14年に全国と同数になると、その後は全国平均よりも数値が低くなっています。

【合計特殊出生率（ベイズ推定値）の推移】

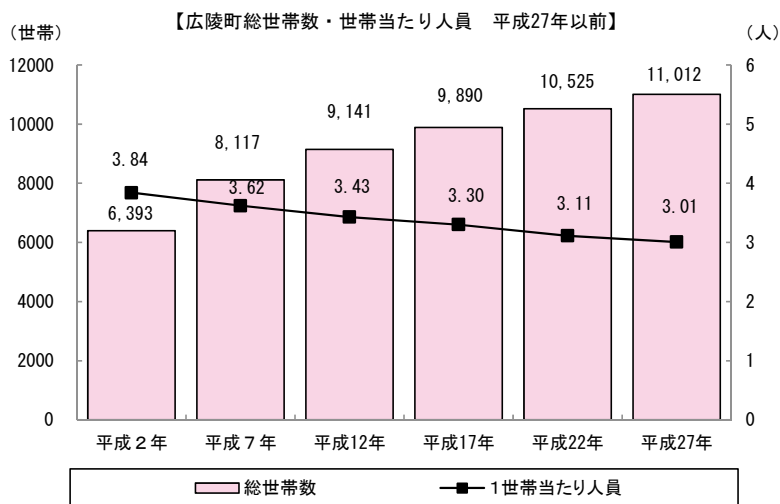


資料：厚生労働省 人口動態統計特殊報告『人口動態保健所・市町村別統計』平成27年度広陵町人口ビジョンより引用

(2) 家族・ライフスタイルの状況

●世帯数・1世帯当たり人口の推移

総世帯数は年々増加している一方、1世帯当たり人員は減少しており、世帯の小規模化が進んでいる状況がうかがえます。1世帯当たり人員は平成12年に3.5人を下回り、平成27年では3.01人となっています。世帯類型別構成比をみると、広陵町の核家族の割合は73.1%と、全国や奈良県平均よりも高い水準となっており、奈良県他町と比較しても、一番高い値となっています。

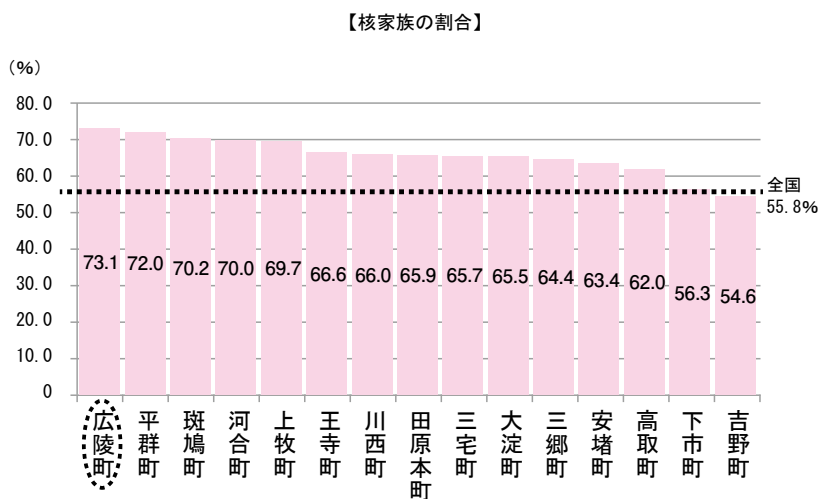


※総数は「年齢不詳者」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。資料：平成27年国勢調査

【広陵町 世帯構成比】 (%)

	広陵町	奈良県	全国
核家族	73.1	63.9	55.8
夫婦のみの世帯	22.3	23.4	20.1
夫婦と子どもの世帯	42.1	31.0	26.8
男親と子どもから成る世帯	1.4	1.3	1.3
女親と子どもから成る世帯	7.3	8.2	7.6
核家族以外の世帯	13.9	9.6	8.6
非親族を含む世帯	0.6	0.6	0.9

資料：平成27年国勢調査



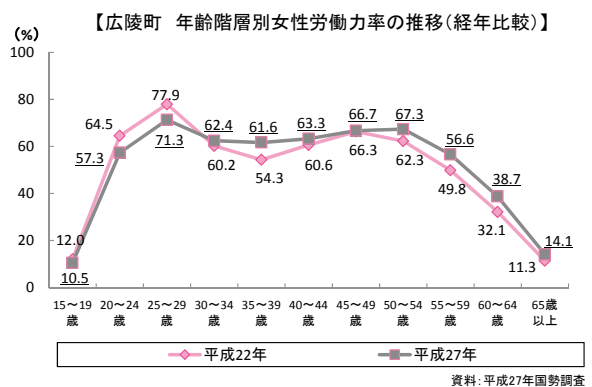
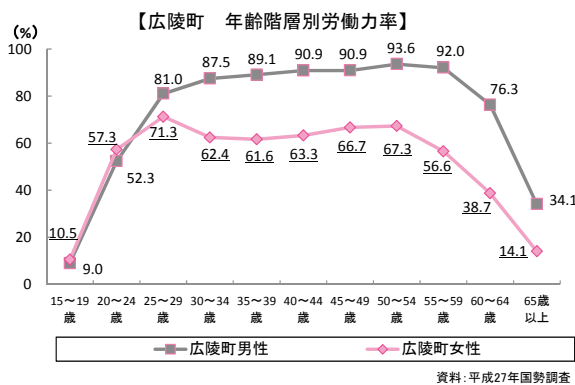
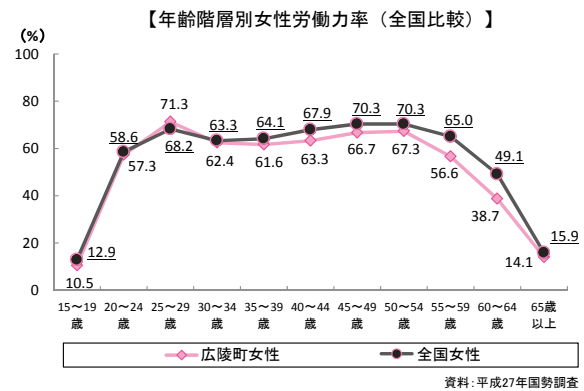
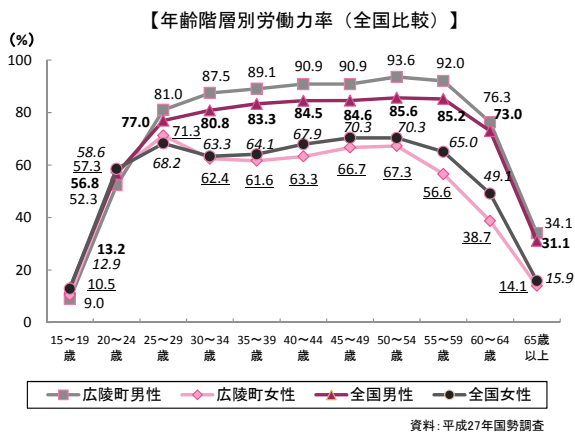
資料：平成27年国勢調査

(3) 就労の状況

労働力率を年齢階層ごとに見ると、全国・広陵町とも、女性においては、妊娠・出産・子育て期にあたる30歳代に最も低くなるいわゆるM字カーブを緩やかに描いています。広陵町の女性の労働力率を全国と比較すると、カーブの底部分（30歳代後半女性）の落ち込みが全国よりも大きく、40歳代後半以降の労働力率の回復が緩やかで、全国を大きく下回っています。これにより広陵町の女性は、全国の女性よりも復職する人が少ない傾向にあることが読み取れます。

広陵町の女性の労働力率を平成22年と平成27年で比較すると、M字カーブの落ち込みが緩やかになっています。また、30歳代以降の労働力は、平成22年より平成27年の方が高いことから、近年に近づくとつれて女性の労働力率が上昇していることがうかがえます。

所定内給与額※の推移をみると、全国、奈良県ともに各年女性の額が男性の額を下回り、その差は約9万円となっています。



【全国・奈良県 所定内給与額の推移（男女別）】

	平成26年			平成27年			平成28年		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
奈良県	294.9	323.9	246.6	290.2	317.6	242.0	297.4	325.8	250.7
全国	299.6	329.6	238.0	304.0	335.1	242.0	304.0	335.2	244.6

資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

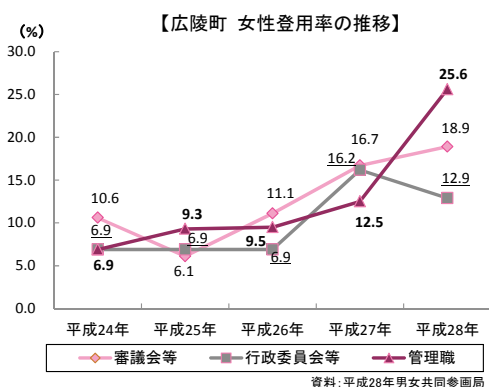
※所定内給与額

雇用契約に基づき、決まって支給される現金給与額のうち、超過労働給与額残業などの時間外労働に対する給与を差し引いた額のこと

(4) 政策・方針決定過程における男女共同参画の状況

●女性の参画状況

広陵町における政策・方針決定過程への女性の参画率をみると、平成24年から平成28年にかけて全てのカテゴリーで増加しており、特に行政委員会と管理職員などに関しては大きく増加しています。審議会については、平成24年から平成25年にかけていったん減少したものの、その後は増加傾向にあります。女性の参画率を奈良県他町と比較すると、審議会等における女性の割合は低い傾向にありますが、行政委員会、管理職は高い水準となっています（審議会等：15町中12位、管理職：15町中2位、行政委員会等：15町中4位（いずれも高い順））。

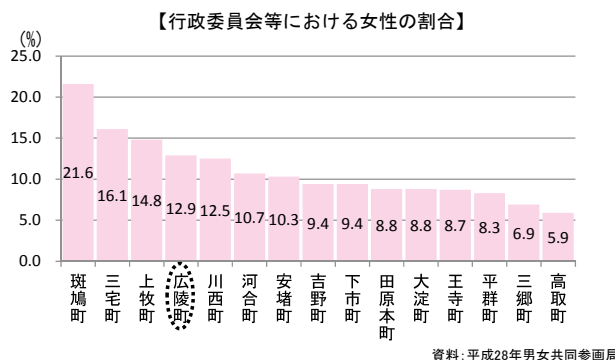
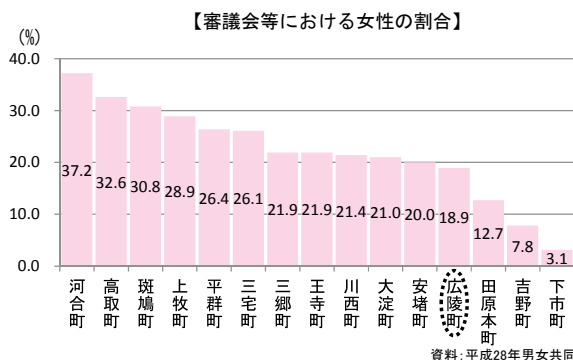


【女性の参画状況（全国・奈良県比較）】

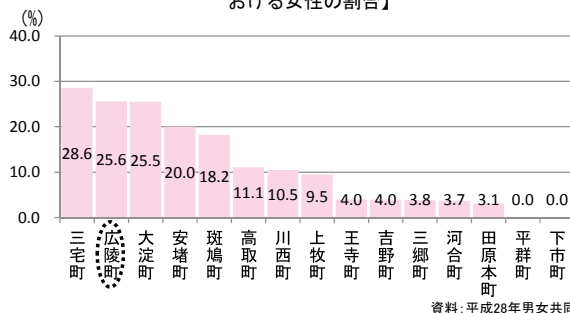
	広陵町	奈良県内市町村(平均)	奈良県	全国
審議会等	18.9	22.7	23.2	37.1
行政委員会等	12.9	9.3	9.3	-
管理職員等	25.6	13.8	18.3	-

資料：平成28年男女共同参画局

※市：地方自治法(第202条の3条の3)に基づく審議会等、
地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等
県：法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない
審議会等、地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等
国：国家行政組織法第8条ならびに内閣府設置法第37条及び
第54条に基づく国の審議会等



【管理職（一般行政職の課長相当職以上）における女性の割合】



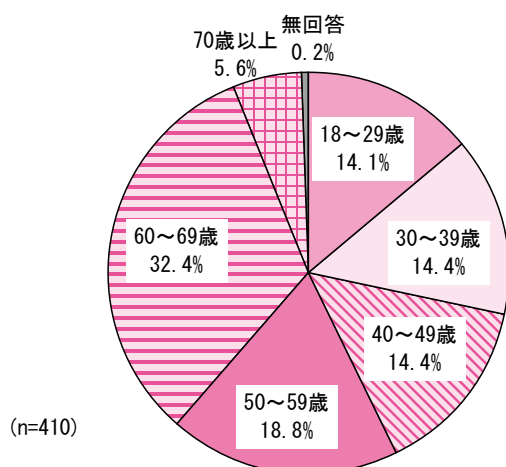
3. アンケート調査結果からみた広陵町の現状

本町では、本計画の策定に当たって、本町における男女共同参画の意見を反映させるため、一般住民を対象としたアンケート調査を実施しました。その中から代表的な設問結果を抜粋すると以下のとおりとなります。なお、本調査は平成29年8月に18歳以上から無作為抽出により選ばれた町民2,500人を対象に実施したもので、有効回答数969、有効回収率38.8%となっています。

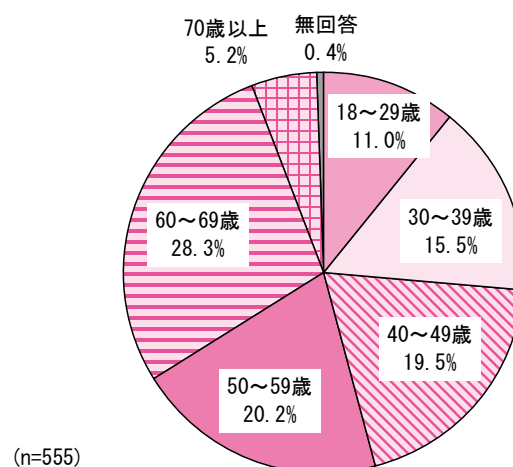
	発送数	回収数	うち無効票	有効回答数	有効回収率
性別	2,500	970	1	969	38.8%
	男性	410	0	410	
	女性	555	0	555	
	無回答	5	1	4	

● 回答者属性

男性 (n=410 (回収率42.3%))



女性 (n=555 (回収率57.3%))

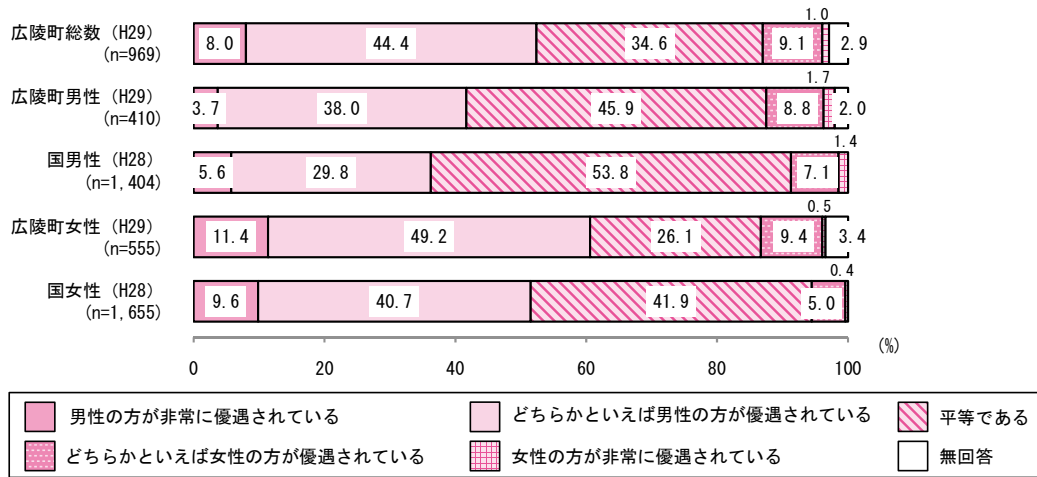


● 結果の見方

- ・ 回答は、各質問の回答者数 (n) を基数とした百分率 (%) で示しています。また、小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が 100.0% にならない場合があります。
- ・ 回答があっても、小数点第2位を四捨五入して 0.1% に満たず、「0.0%」となる場合があります。
- ・ グラフに「MA%」という表示がある場合は、複数回答を依頼した質問です。(MA は Multiple Answer の略)
- ・ 図表において、コンピュータの入力の都合上、回答選択肢の見出しを簡略化している場合があります。

●男女の平等感について（家庭生活・職場・学校教育・慣習・自治体・社会全体）

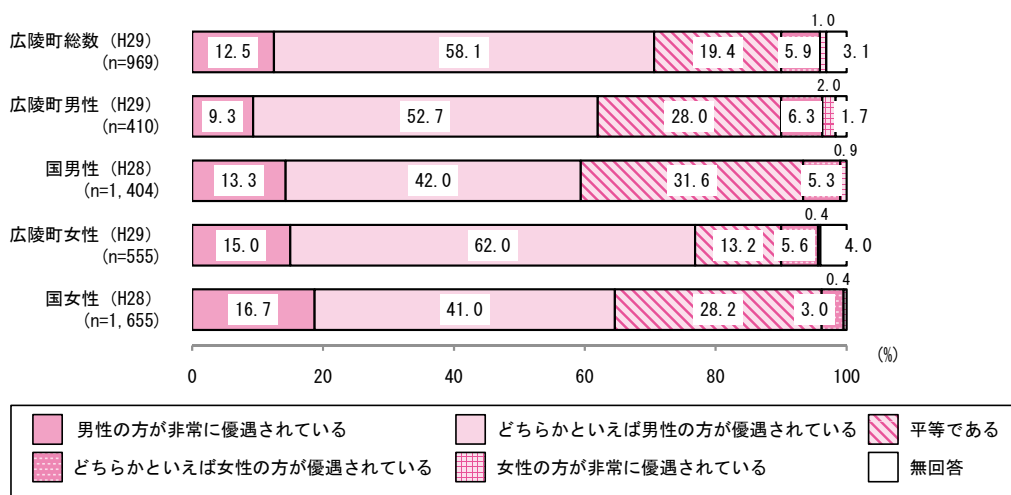
家庭生活【国の結果との比較】



※国の調査項目には選択項目に「その他」が含まれる。

男女の平等感について、調査の結果（広陵町総数：平成 29 年）をみると、「家庭生活」では『男性が優遇（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）』の割合が 52.4%と半数を超えています。性別でみると、『男性が優遇』の割合が広陵町男性は 41.7%、国男性は 35.4%と半数を超えていませんが、広陵町女性は 60.6%、国女性が 50.3%と半数を超えており、男性が優遇されていると感じる割合は女性の方がより高くなっています。

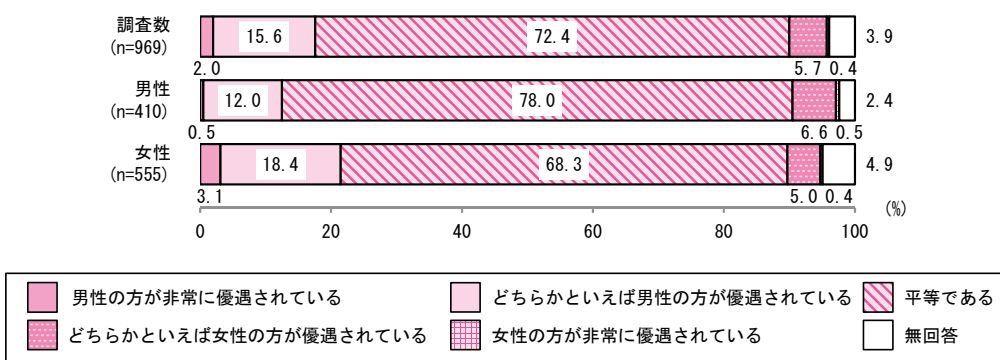
職場【国の結果との比較】



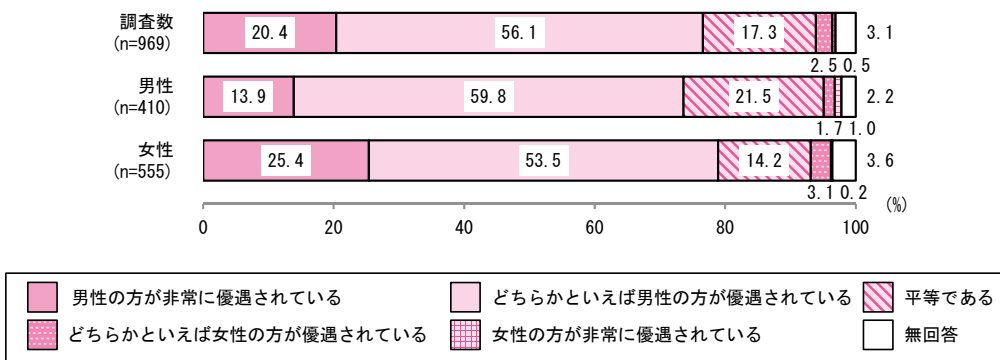
※国の調査項目には選択項目に「その他」が含まれる。

男女の平等感について、調査の結果（広陵町総数：平成 29 年）をみると、「職場」では、『男性が優遇（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）』の割合が 70.6%と半数を超えています。性別でみると、『男性が優遇』の割合が広陵町男性は 62.0%、国男性は 55.3%、広陵町女性は 77.0%、国女性が 57.7%とすべてのカテゴリーで半数を超えています。この結果から、男性が優遇されていると感じる割合は、女性でより高くなっています。

学校教育の場

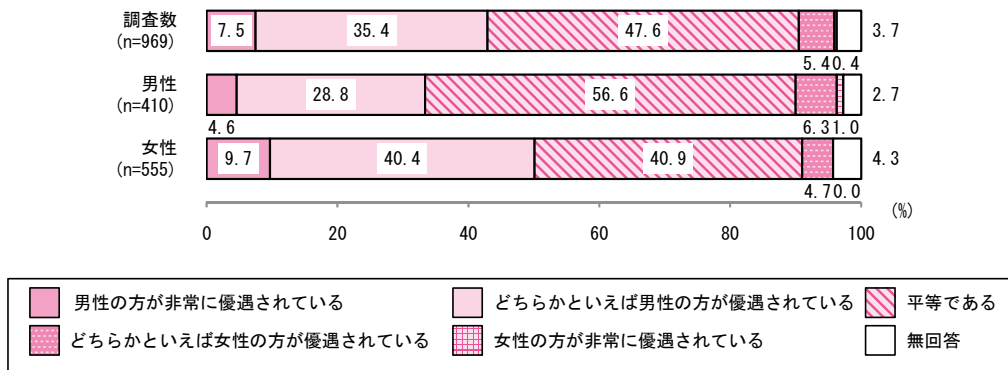


社会通念・習慣・しきたり等

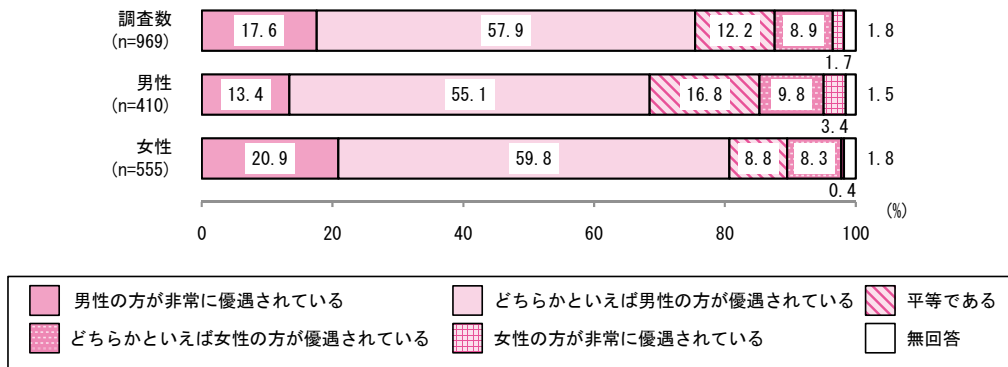


「学校教育の場」、「社会通念・習慣・しきたり等」における男女の平等感について、調査の結果（調査数）をみると、「学校教育の場」では「平等である」の割合が約7割となっているものの、「社会通念・習慣・しきたり等」では『男性が優遇（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）』の割合が7割半ば（76.5%）となっています。性別で見ると、「学校教育の場」については、男女とも「平等である」の割合が半数以上となっている一方で、女性での『男性が優遇』の割合は約2割（21.5%）と、比較的高くなっています（男性12.5%）。「社会通念・習慣・しきたり等」については、男女とも『男性が優遇』の割合が7割以上となっており、男性で7割半ば（73.7%）、女性で約8割（78.9%）と、女性の方が男性が優遇されていると感じる割合が高くなっています。

地域活動の場

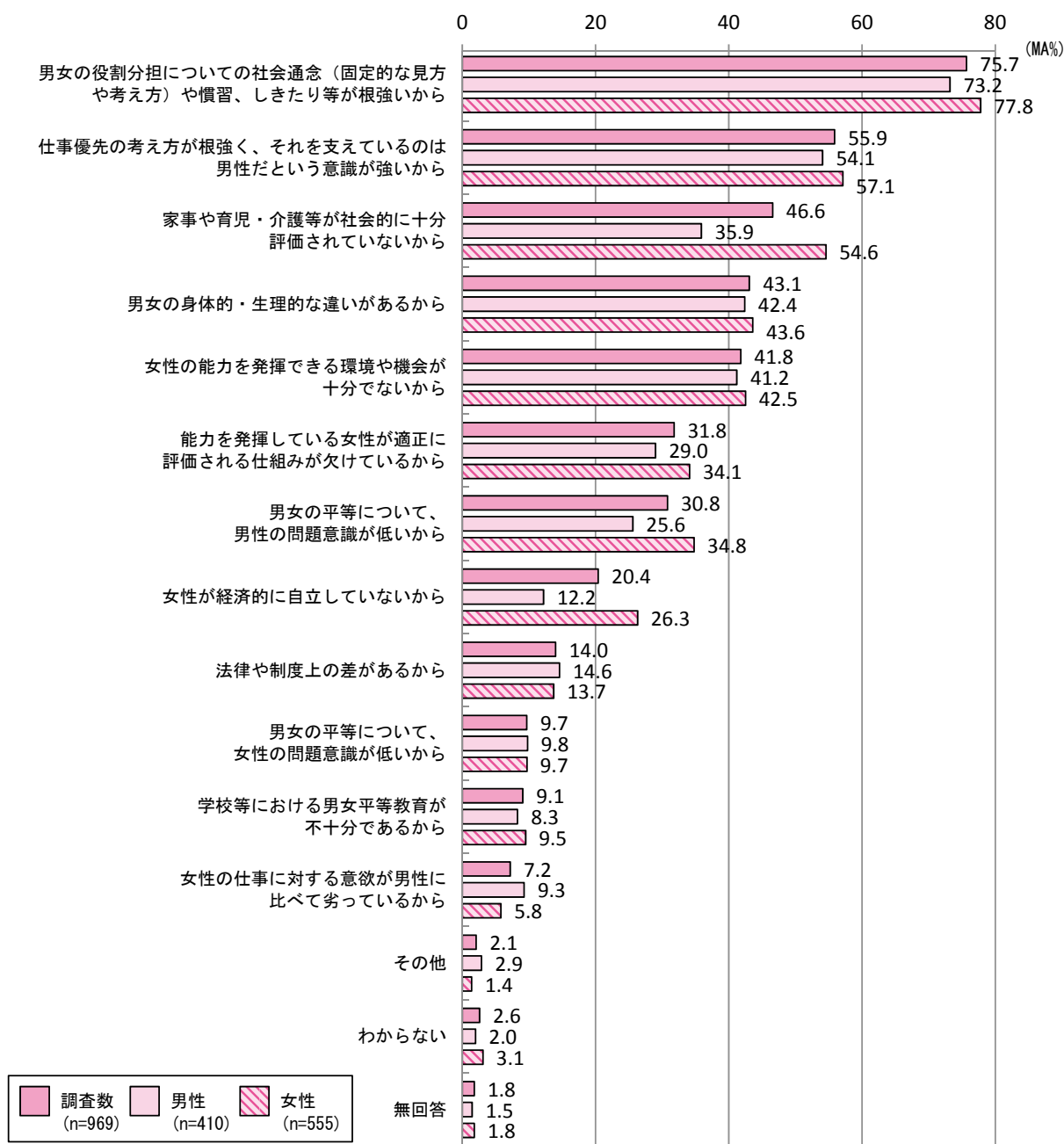


社会全体でみた場合



「地域活動の場」、「社会全体でみた場合」における男女の平等感について、調査の結果（調査数）をみると、「地域活動の場」では「平等である」の割合が4割半ばと、『男性が優遇（男性の方が非常に優遇されている＋どちらかといえば男性の方が優遇されている）』（42.9%）をやや上回り、「社会全体でみた場合」では『男性が優遇』の割合が7割半ば（75.5%）となっています。性別で見ると、「地域活動の場」については、男性は「平等である」の割合が5割半ばと『男性が優遇』の割合（33.4%）を上回っている一方で、女性は『男性が優遇』の割合が約5割（50.1%）と「平等である」の割合（40.9%）を上回り、男女で異なる傾向がみられます。「社会全体でみた場合」については、男女とも『男性が優遇』の割合が6割以上となっており、男性で約7割（68.5%）、女性で約8割（80.7%）と、女性の方がより男性が優遇されていると感じていることがうかがえます。

日本の社会において男女不平等が生じる原因について



日本の社会において男女不平等が生じる原因について、調査の結果（調査数）をみると、「男女の役割分担についての社会通念（固定的な見方や考え方）や慣習、しきたり等が根強いから」が最も割合が高く、「仕事優先の考え方が根強く、それを支えているのは男性だという意識が強いから」、「家事や育児・介護等が社会的に十分評価されていないから」の順で割合が高くなっています。また、性別で見ると男性は「男女の役割分担についての社会通念（固定的な見方や考え方）や慣習、しきたり等が根強いから」、「仕事優先の考え方が根強く、それを支えているのは男性だという意識が強いから」、「男女の身体的・生理的な違いがあるから」の順で割合が高くなっており、女性は「男女の役割分担についての社会通念（固定的な見方や考え方）や慣習、しきたり等が根強いから」、「仕事優先の考え方が根強く、それを支えているのは男性だという意識が強いから」、「家事や育児・介護等が社会的に十分評価されていないから」の順で割合が高くなっています。

●男女の役割について

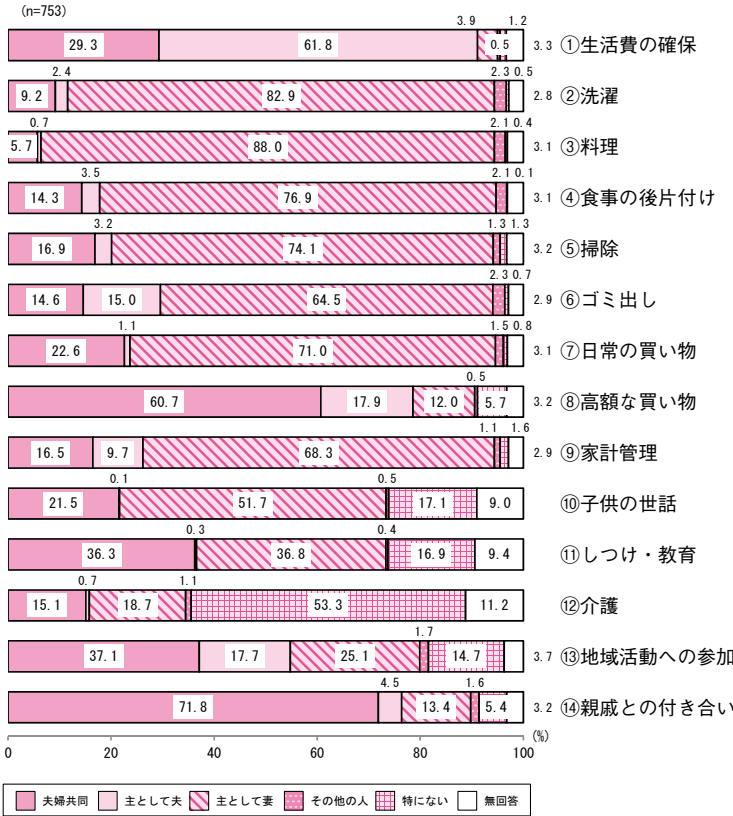
(固定的役割分担について・家庭での役割分担)

夫は外で働き、妻は家庭を守るべき

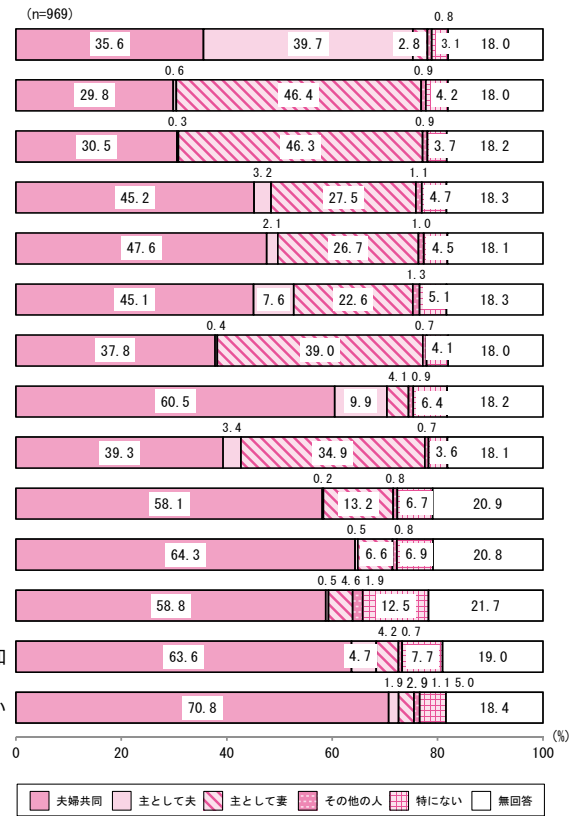


夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、調査の結果（調査数）をみると、「どちらでもない」の割合が4割半ばと高くなっています。『賛成（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）』と『反対（「どちらかといえば反対」+「反対」）』の割合を比べると、『賛成』が28.0%、『反対』が24.2%と『賛成』が『反対』をわずかながら上回っています。性年代別で見ると、男性では、男性40～49歳以上の年代になると『賛成』の割合が3割を超え、年代が上がるにつれ『賛成』が高い傾向にあり、女性では、女性60～69歳から年代が上がるにつれ『賛成』の数値が高くなっています。一方、男女で比較すると女性18～29歳、女性30～39歳は同年代の男性よりも『賛成』の割合が高くなっており、若年層では女性の方が『賛成』の傾向にあり、中高年齢層では男性の方が『賛成』の傾向にある、といった性別や年代で異なる傾向がみられます。

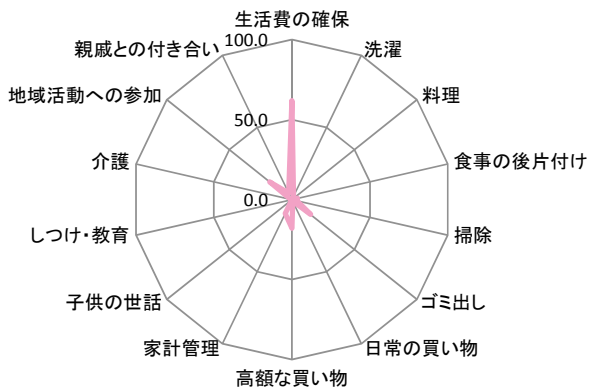
〔家庭での役割分担：現実〕



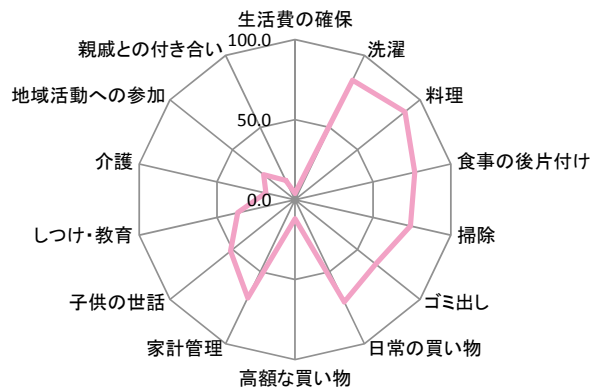
〔家庭での役割分担：希望〕



【主として夫が担当している割合（現実）】



【主として妻が担当している割合（現実）】



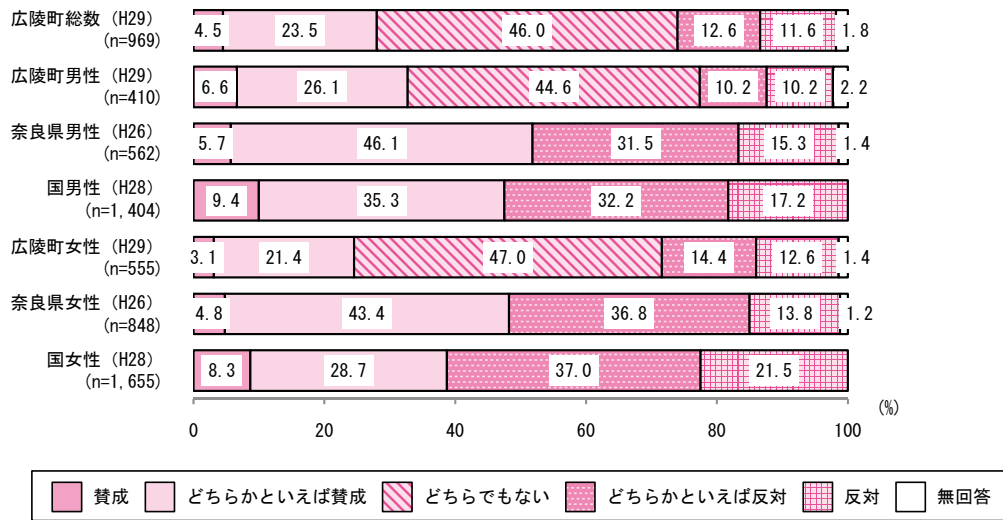
家庭での役割分担の現実について、調査の結果（調査数）をみると、「生活費の確保」では「主として夫」の割合が最も高く、「高額な買い物」、「地域活動への参加」、「親戚との付き合い」では「夫婦共同」の割合が最も高くなっているものの、ほとんどの項目で「主として妻」の割合が最も高くなっており、役割が女性に偏っている状況がうかがえます。

家庭での役割分担の希望について調査の結果（調査数）をみると、「生活費の確保」については「主として夫」の割合が最も高く、「洗濯」、「料理」、「日常の買い物」については「主として妻」の割合が最も高くなっていますが、ほとんどの項目で「夫婦共同」の割合が最も高くなっています。

また、「生活費の確保」、「高額な買い物」、「親戚との付き合い」では希望と現実の差はそれほどみられないものの、ほとんどの項目において希望と現実には差があることもうかがえます。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべき

国・県との比較



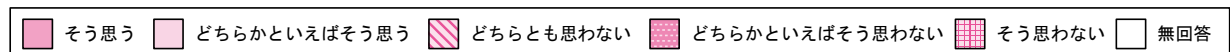
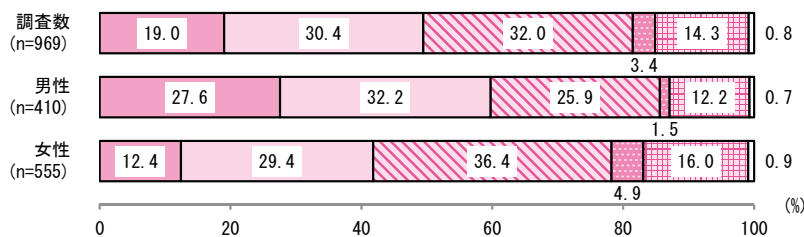
※国の調査項目には上記項目以外に「その他」が含まれる。

※国・奈良県の調査項目には「どちらでもない」が選択肢にないため比較していない。

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方について、調査の結果（広陵町総数：平成29年）をみると、町内では、男女ともに「どちらでもない」の割合が最も高いですが、全体的に男性と女性を比較して『賛成（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）』の割合が、女性では男性と比較して『反対』の割合がそれぞれ高くなっています。

●子育てについて

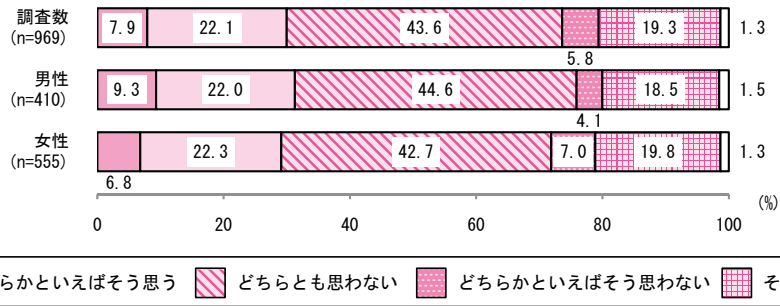
男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよいことについての考え



子どもの育て方（男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい）について、調査の結果（調査数）をみると、『そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）』の割合が約5割（49.4%）と約半数を占めています。性別でみると、『そう思う』の割合は男性では約6割（59.8%）、女性では約4割（41.8%）と、男性の約6割が男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよいと考えているということがうかがえます。

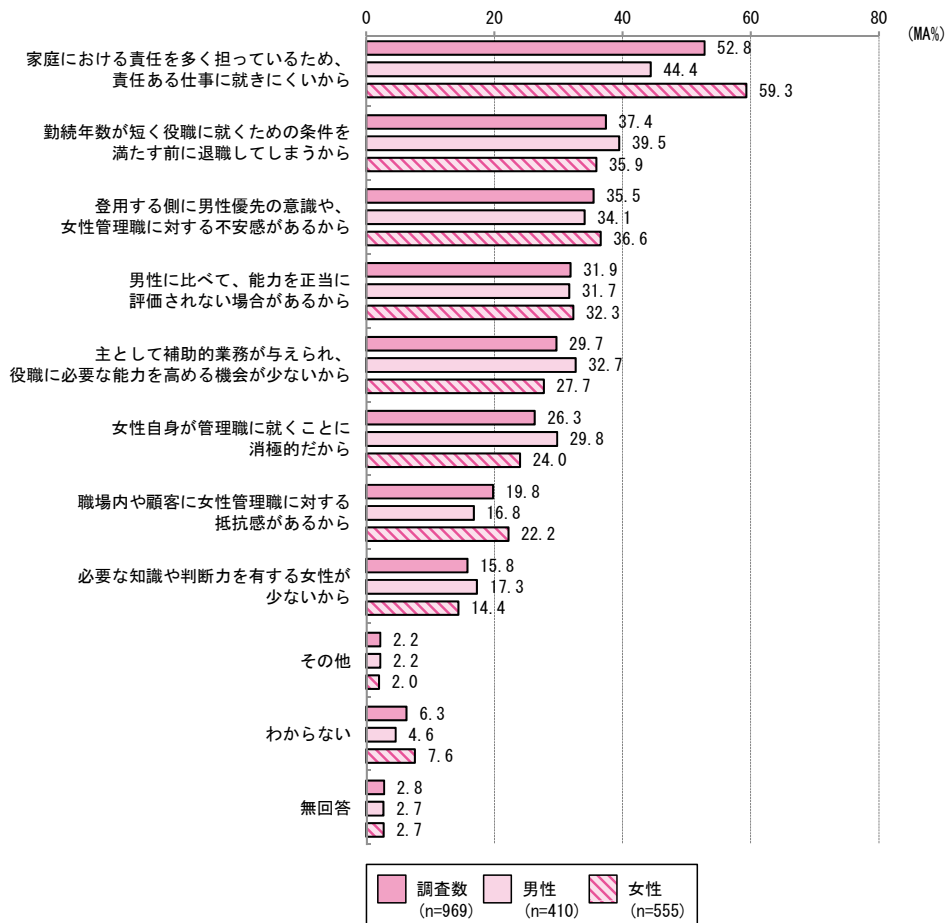
●女性の登用について

男性の方が女性より管理職としての資質があることについての考え



男性の方が女性より管理職としての資質があることについて、調査の結果（調査数）や性別の結果をみると、「どちらとも思わない」の割合が4割半ばと最も高くなっています。一方、『そう思う（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）』の割合は3割（30.0％）と、『そう思わない（「どちらかといえばそう思わない」＋「そう思わない」）』の割合（25.1％）よりわずかながら高くなっています。

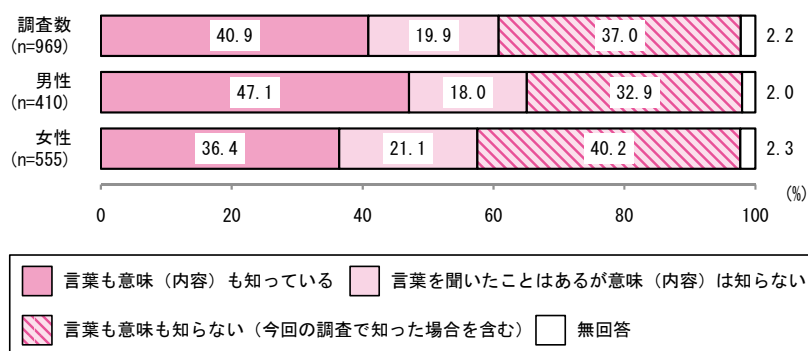
女性の管理職が少ない理由



女性管理職が少ない理由についての調査の結果（調査数）をみると、「家庭における責任を多く担っているため、責任ある仕事に就きにくいから」が最も高く、「勤続年数が短く役職に就くための条件を満たす前に退職してしまうから」、「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安感があるから」の順で割合が高くなっています。また、性別でみても男女ともに「家庭における責任を多く担っているため、責任ある仕事に就きにくいから」、「勤続年数が短く役職に就くための条件を満たす前に退職してしまうから」の順で割合が高くなり、女性が担う家庭内の役割が大きいことや役職につく条件を満たす前に辞めてしまう、早期退職を理由とする意見の割合が高い傾向にあります。

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

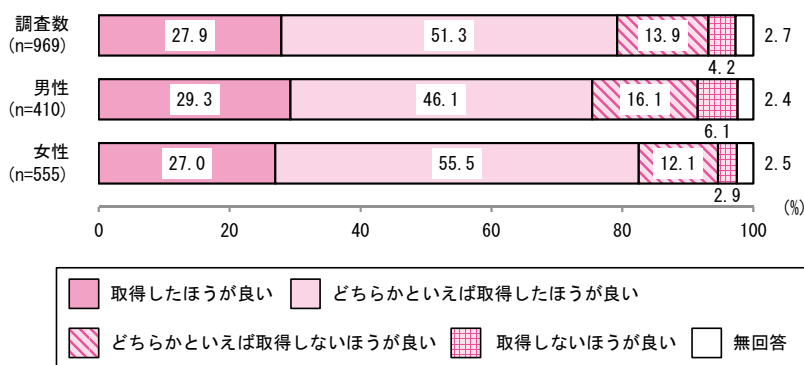
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の認知度



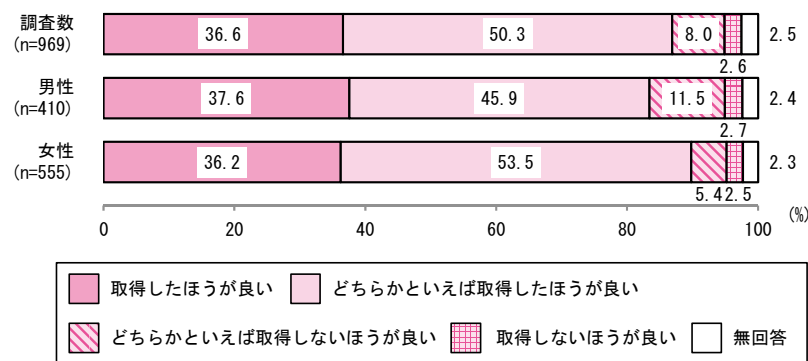
ワーク・ライフ・バランスの認知度について、調査の結果（調査数）をみると、「言葉も意味（内容）も知っている」の割合が最も高く（40.9%）、「言葉を聞いたことはあるが意味（内容）は知らない」の割合とを合わせると約6割（60.8%）となっています。一方、「言葉も意味も知らない（今回の調査で知った場合を含む）」の割合は約4割となっています。性別で見ると、男性では「言葉も意味（内容）も知っている」と「言葉を聞いたことはあるが意味（内容）は知らない」の割合とを合わせると6割半ば（65.1%）、女性では5割半ば（57.5%）となっています。



男性が育児休業を取得することについての考え



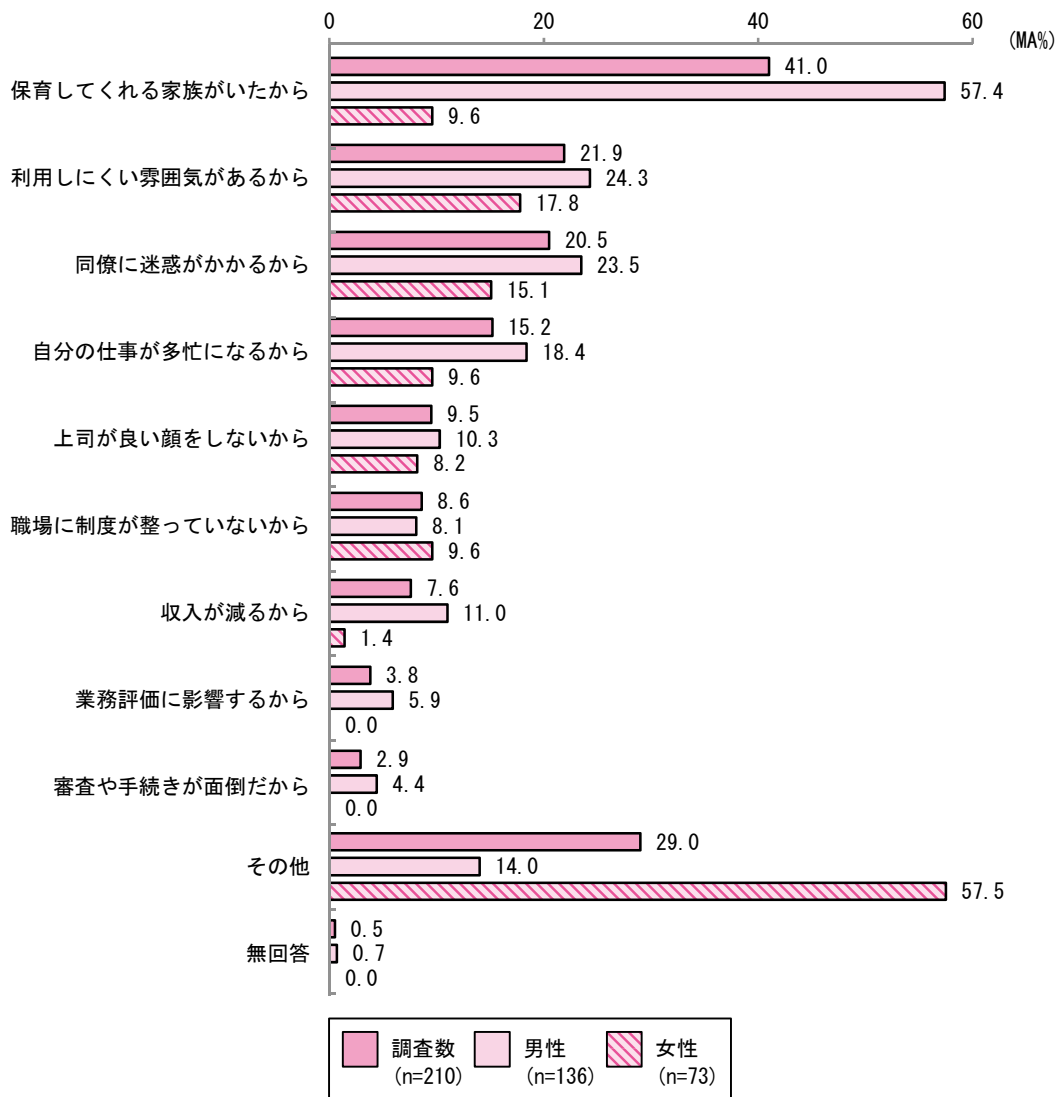
男性が介護休業を取得することについての考え



男性が育児や介護によって休業することについての調査の結果（調査数）をみると、男性が育児休業を取得することについての考えと男性が介護休業を取得することについての考えがともに、『取得したほうが良い（「取得したほうが良い」＋「どちらかといえば取得したほうが良い」）』の割合が約8割となっています（男性が育児休業を取得することについての考え79.2%、男性が介護休業を取得することについての考え86.9%）。性別でみると、育児休業・介護休業ともに『取得したほうが良い』の割合が7割を超えており、「男性が育児休業を取得することについての考え」では男性が7割半ば（75.4%）、女性が約8割（82.5%）、「男性が介護休業を取得することについての考え」では男性が8割半ば（83.5%）、女性が約9割（89.7%）と、男性が育児・介護休業を取得したほうが良いと考えている割合は女性の方がより高くなっています。

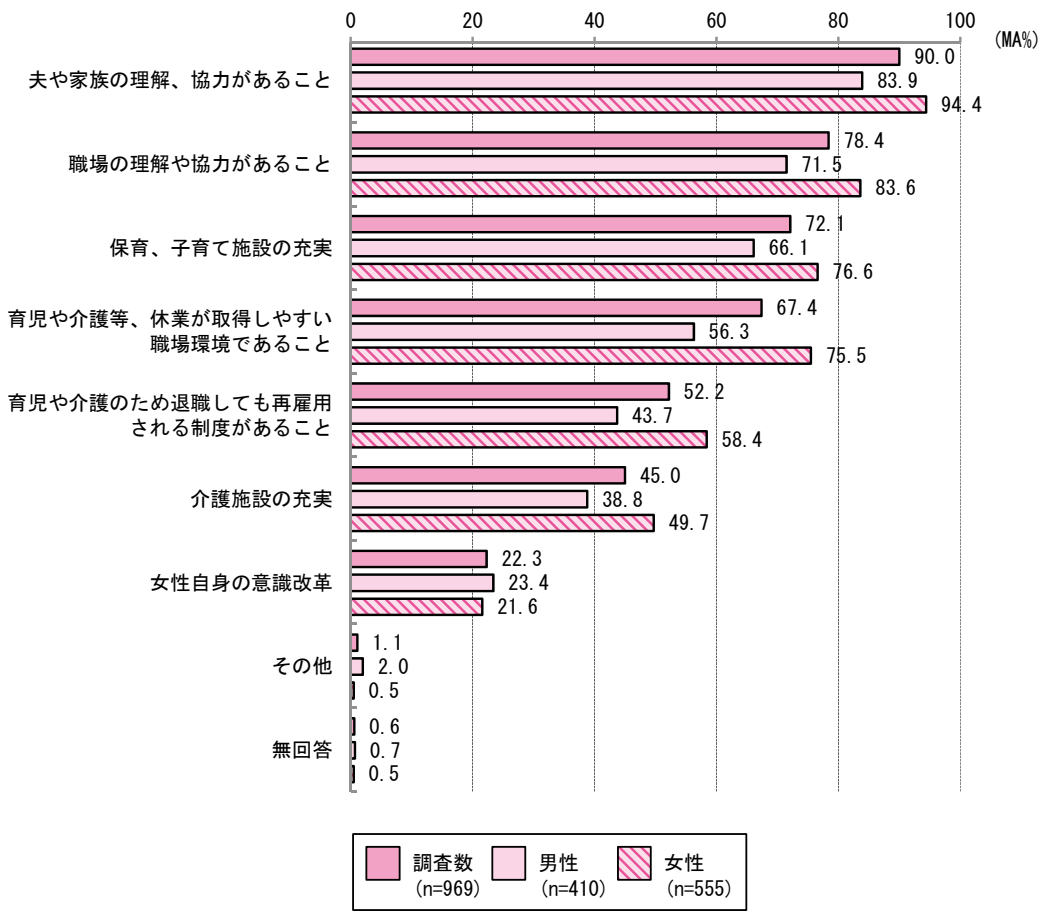


育児休業を取得しなかった理由



育児休業を取得しなかった理由についての調査の結果（調査数）をみると、「保育してくれる家族がいたから」、「利用しにくい雰囲気があるから」、「同僚に迷惑がかかるから」の順で割合が高く、保育者の有無と職場環境を理由とする意見の割合が高い傾向にあります。性別で見ると、男性では「保育してくれる家族がいたから」、「利用しにくい雰囲気があるから」の順で割合が高く、女性では「利用しにくい雰囲気があるから」、「同僚に迷惑がかかるから」の順で割合が高くなっています。また、女性の回答のうち「その他」が57.5%を占めており、その内容としては「結婚（出産）を機に退職したから」「子どもがいない」「保育園（幼稚園）にいった」といった回答が多くありました。

女性が仕事を続けるために必要なこと

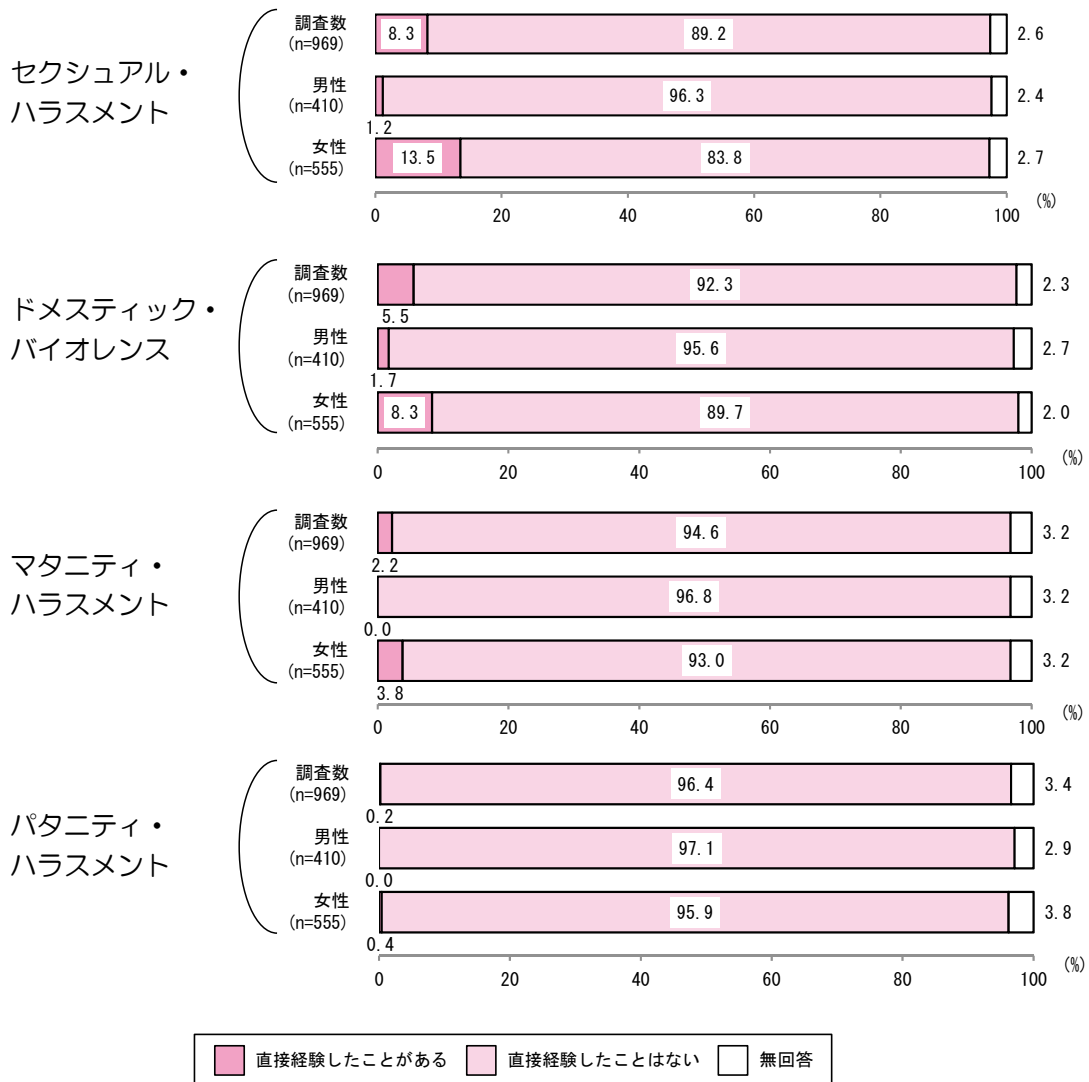


女性が仕事を続けるために必要になることについての調査の結果（調査数）をみると、「夫や家族の理解、協力があること」、「職場の理解や協力があること」、「保育、子育て施設の充実」の順で割合が高く、性別でも男女ともに「夫や家族の理解、協力があること」、「職場の理解や協力があること」、「保育、子育て施設の充実」の順で割合が高く、周囲の理解や育児環境の整備を必要だとする意見の割合が高い傾向にあることがうかがえます。



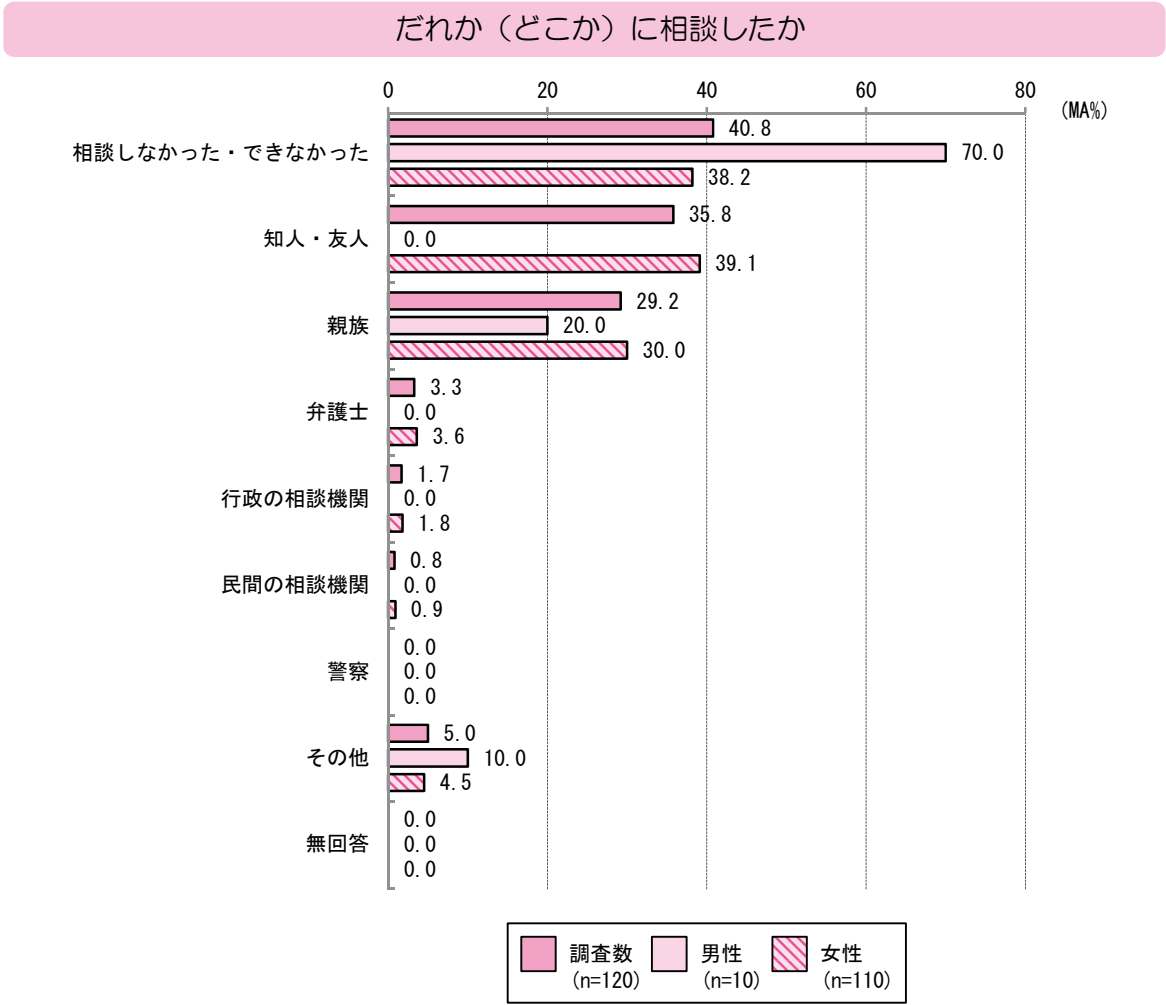
●暴力に関する認識・状況について

ハラスメントを直接受けた経験

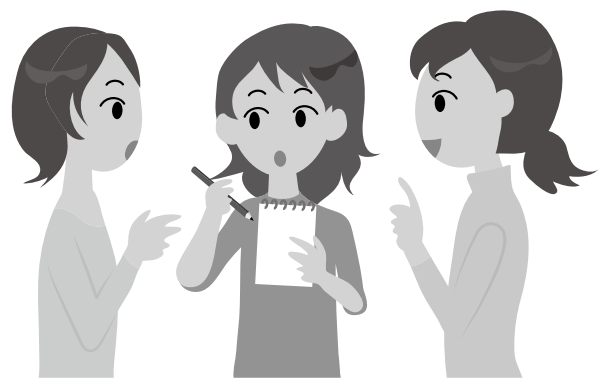


ハラスメントを直接受けた経験について、調査の結果（調査数）をみると、「直接経験したことがある」の割合は、セクシュアル・ハラスメントでの被害経験が約1割と、ドメスティック・バイオレンス、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの被害経験に比べ高くなっています。それぞれの被害経験について性別での差は全項目において女性の方が被害経験の割合が高く、特にセクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンスの割合が高くなっています。

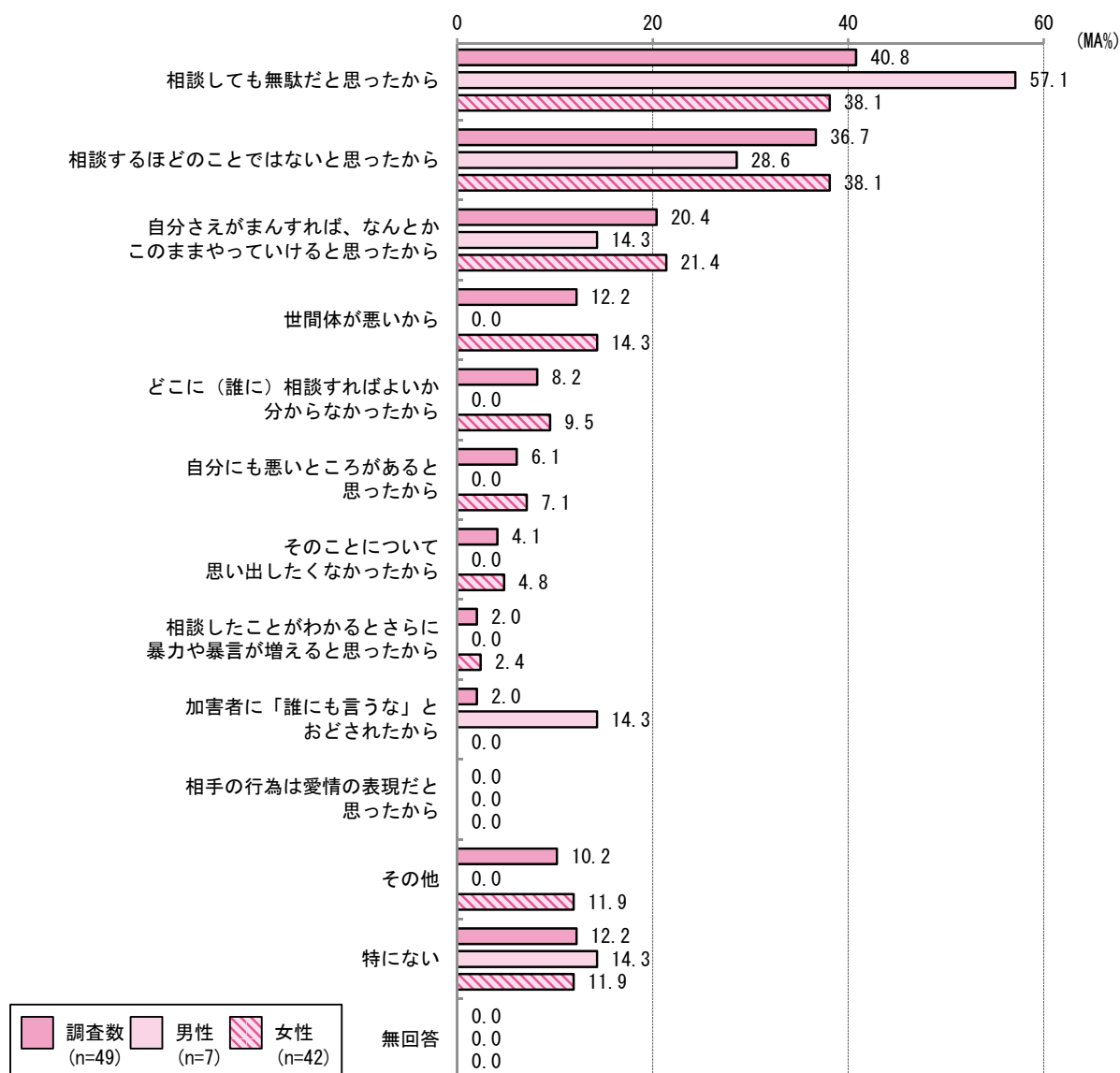
※マタニティ・ハラスメント
妊娠・出産した女性に対する、精神的、肉体的ないやがらせ。
※パタニティ・ハラスメント
育児休業などを取得しようとする男性に対しての精神的、肉体的ないやがらせ。



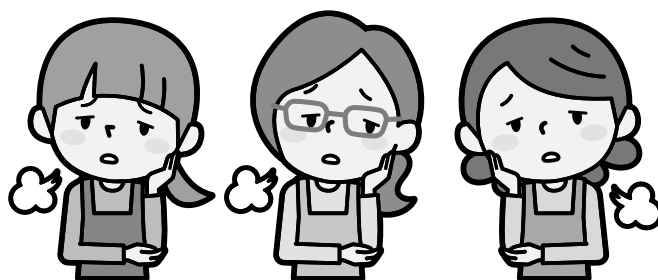
ハラスメントを直接経験したことがある人に対し、だれか（どこか）に相談したかについて、調査の結果（調査数）をみると、「相談しなかった・できなかった」、「知人・友人」、「親族」の順で割合が高く、性別でみると、男性では、「相談しなかった・できなかった」、「親族」の順で割合が高くなっており、女性では、「知人・友人」、「相談しなかった・できなかった」「親族」の順で割合が高くなっています。



相談しなかった理由

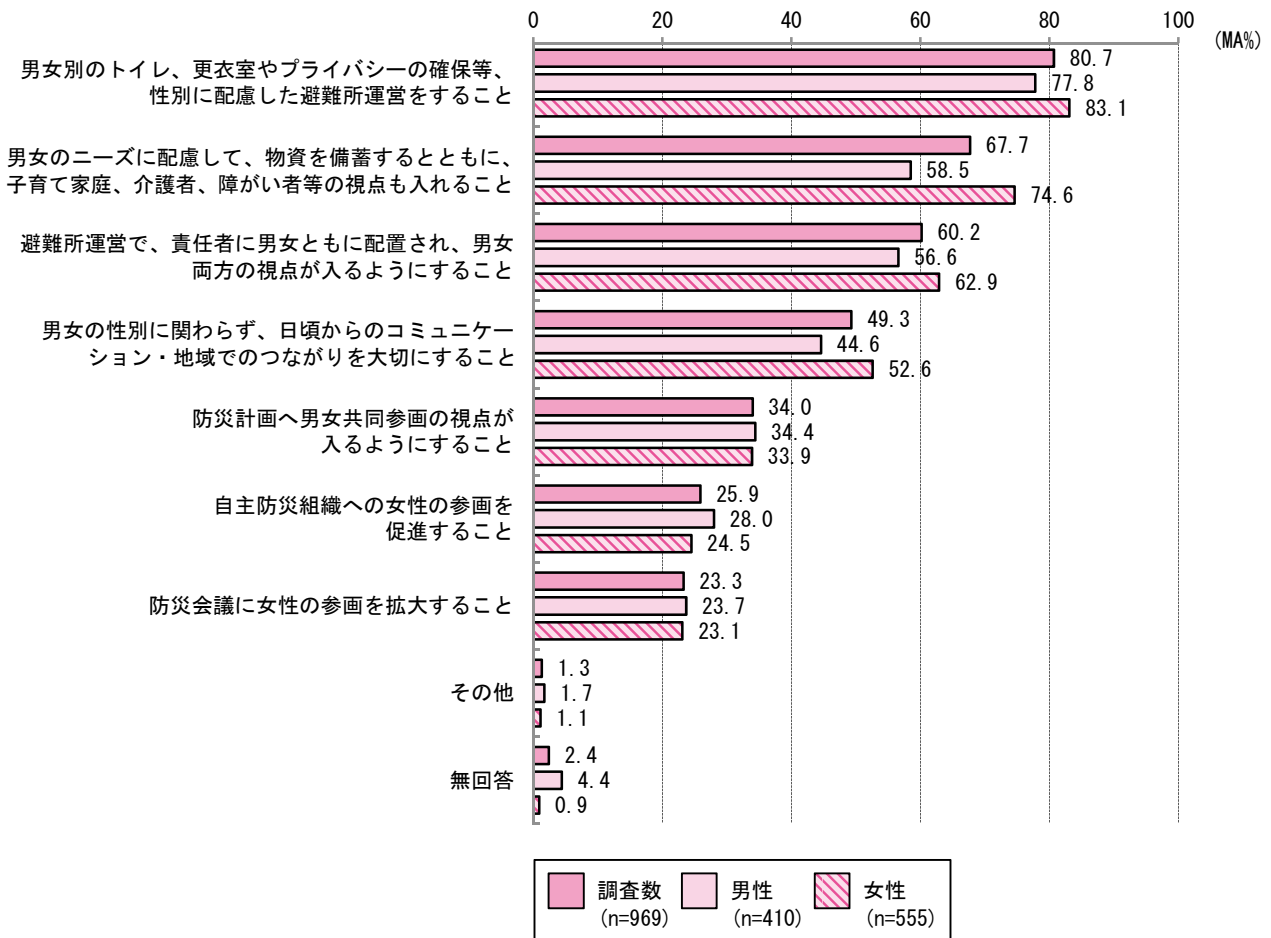


相談しなかった理由について、調査の結果（調査数）をみると、「相談しても無駄だと思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」の順で割合が高く、性別で見ると、男女ともに「相談しても無駄だと思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」の順で割合が高くなっており、ハラスメントの被害にあっても、公的機関に相談せずに我慢してしまう人が男女問わず多いことがうかがえます。



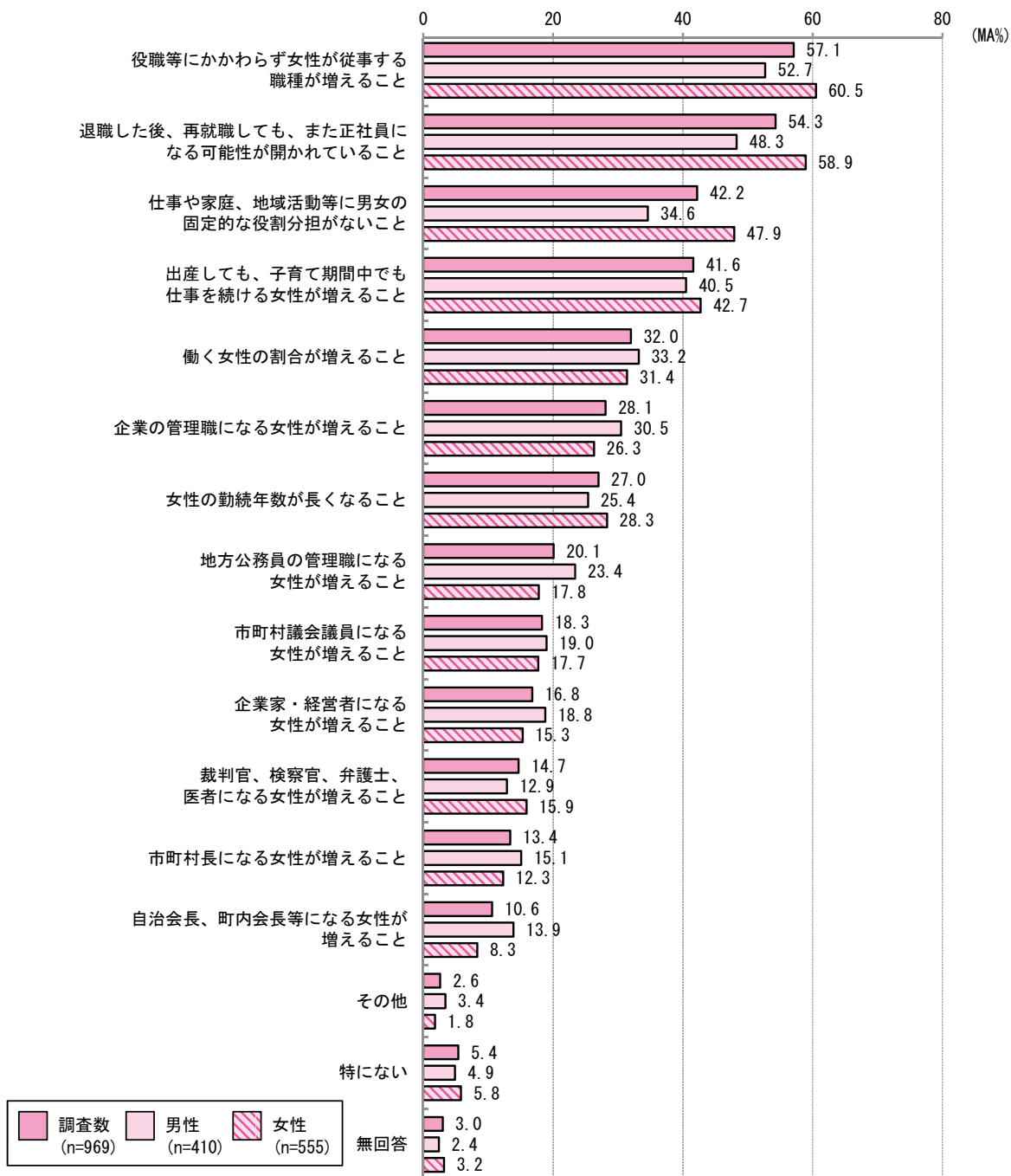
●男女共同参画社会の実現について

防災・災害復興活動における性別に配慮した対応



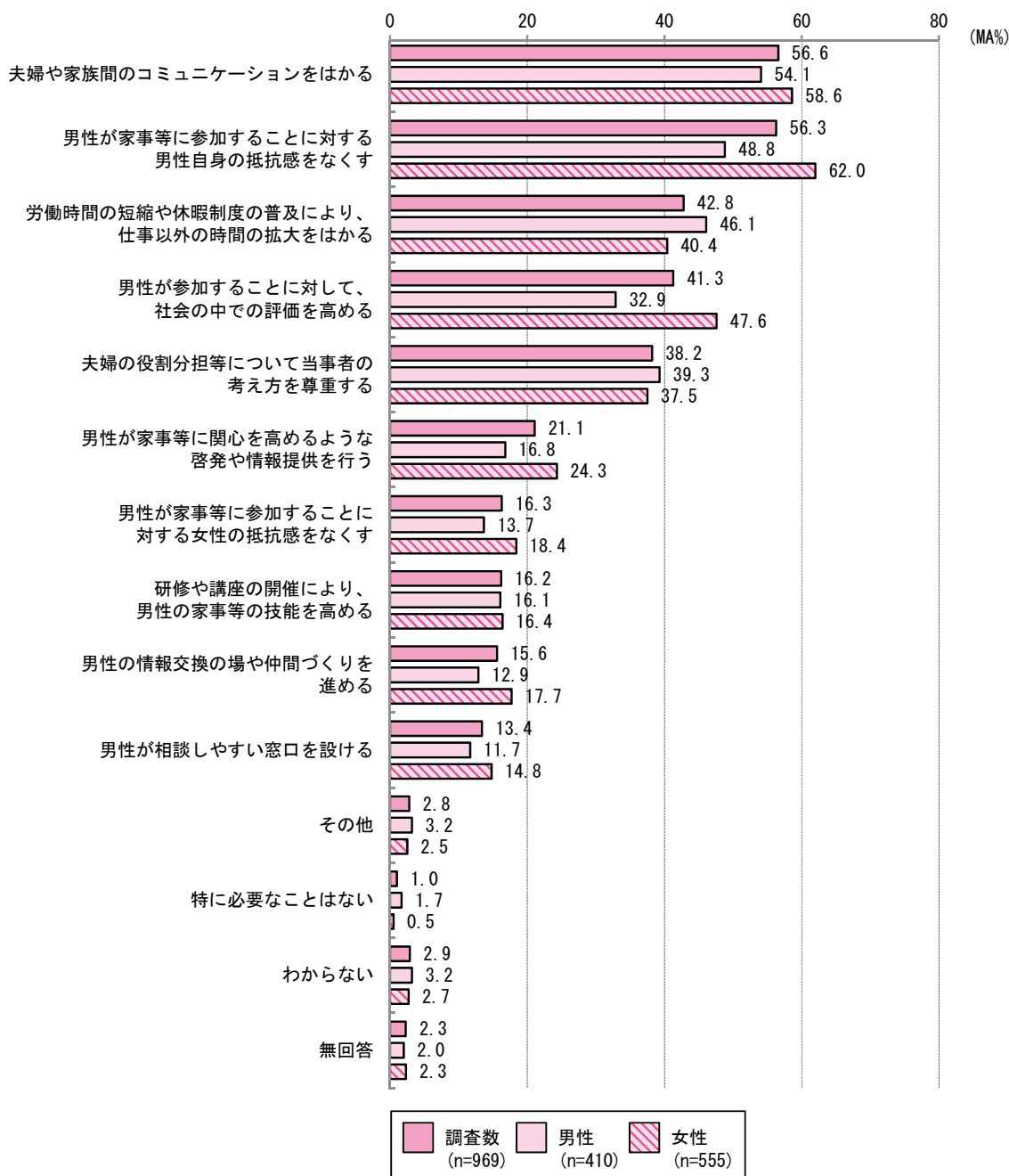
防災・災害復興活動における性別に配慮した対応について、調査の結果（調査数）をみると、「男女別のトイレ、更衣室やプライバシーの確保等、性別に配慮した避難所運営をすること」、「男女のニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」、「避難所運営で、責任者に男女ともに配置され、男女両方の視点が入るようにすること」の順で割合が高く、性別でみても男女ともに「男女別のトイレ、更衣室やプライバシーの確保等、性別に配慮した避難所運営をすること」、「男女のニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」、「避難所運営で、責任者に男女ともに配置され、男女両方の視点が入るようにすること」の順で割合が高くなっています。その中でも「男女のニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」に関しては男女の割合に大きな差があり、性別によっての違いが表れています。

今後望まれる女性活躍の形について



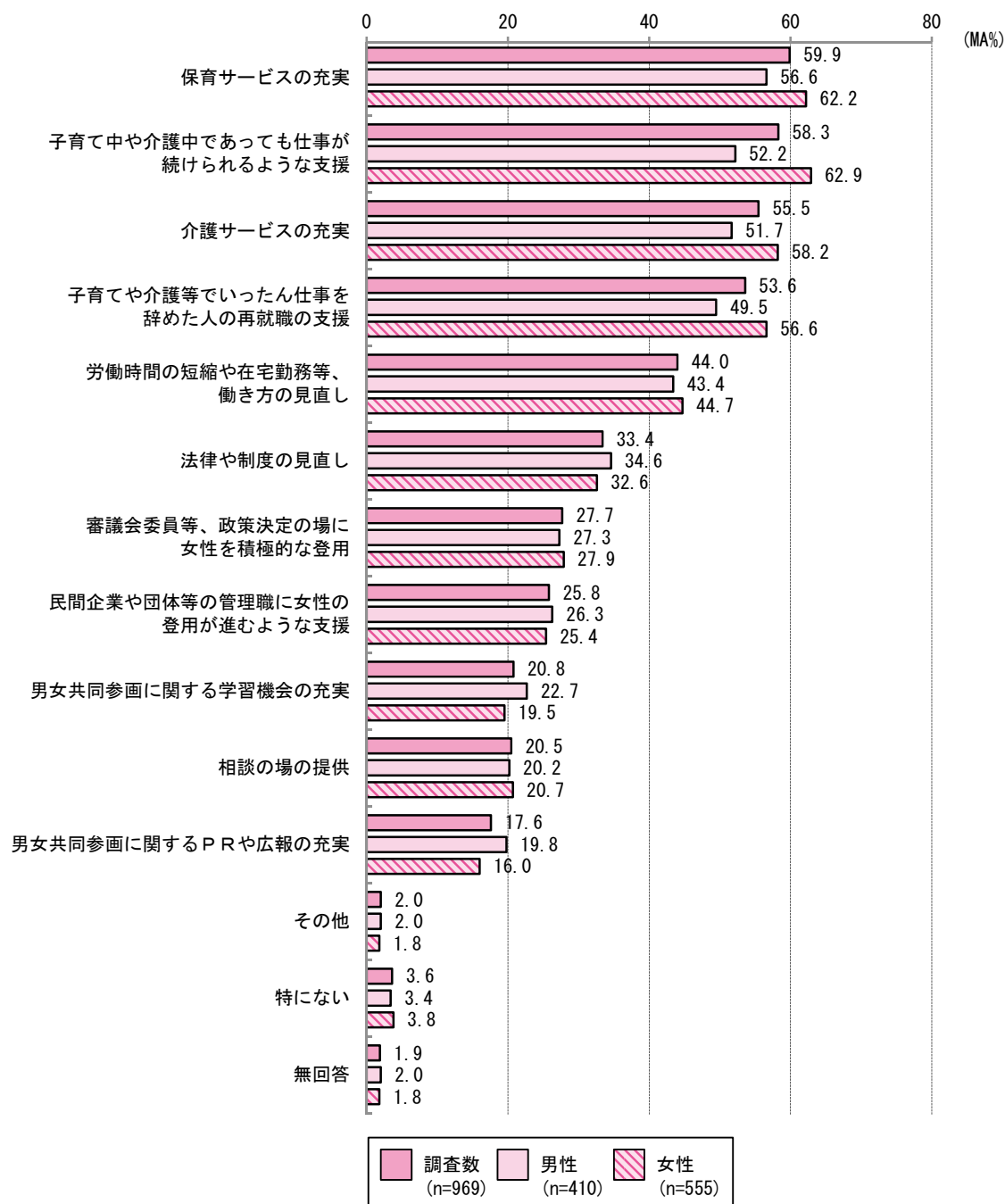
今後望まれる女性活躍の形について調査の結果（調査数）をみると、「役職等にかかわらず女性が従事する職種が増えること」、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「仕事や家庭、地域活動等に男女の固定的な役割分担がないこと」の順で割合が高く、性別で見ると、男性では「役職等にかかわらず女性が従事する職種が増えること」、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「出産しても、子育て期間中でも仕事を続ける女性が増えること」の順で割合が高く、女性では「役職等にかかわらず女性が従事する職種が増えること」、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「仕事や家庭、地域活動等に男女の固定的な役割分担がないこと」の順で割合が高くなっています。

今後男性が女性とともに子育てに参加するために必要なこと



今後男性が女性とともに子育てに参加するために必要なことについて調査の結果（調査数）をみると、「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」、「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間の拡大をはかる」の順で割合が高く、性別で見ると、男性では「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」、「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「労働時間の短縮や休暇制度の普及により、仕事以外の時間の拡大をはかる」の順で割合が高く、女性では「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」、「夫婦や家族間のコミュニケーションをはかる」、「男性が参加することに対して社会の中での評価を高める」の順で割合が高くなっています。

男女共同参画社会の実現のために行政に期待すること



男女共同参画社会の実現のために行政に期待することについて、調査の結果（調査数）をみると、「保育サービスの充実」、「子育て中や介護中であっても仕事が続けられるような支援」、「介護サービスの充実」の順に割合が高く、いずれも5割を超えており、性別でも男女ともに「保育サービスの充実」、「子育て中や介護中であっても仕事が続けられるような支援」、「介護サービスの充実」に期待する割合が高くなっています。また、女性は男性と比べて特に「子育てや介護等でいったん仕事を辞めた人の再就職の支援」の回答の割合が高いことから、子育てや介護によって離職しても、その後仕事に復帰したいという意思がうかがえます。

4. 広陵町の主要課題と基本目標

「3. アンケート調査結果からみた広陵町の現状」の結果をもとに、今後の広陵町における男女共同参画社会の実現に向けて、主要な課題をまとめ、今後の男女共同参画社会を実現するための基本目標を設定すると、次のとおりです。

主要課題

①女性雇用促進に向けた子育てサービスの充実

- ・ 少子高齢化の進行により、今後は広陵町の経済成長や地域活力が低下する見込み
- ・ 経済活動への参画の余地がある女性が多く、潜在化している
- ・ 出産を機に女性が離職しており、M字カーブ（年齢階級別労働力率）の底が深い
- ・ 女性が活躍できているロールモデルの提示が少ない

②男女共同参画意識の醸成（啓発の重要性）

- ・ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について賛成の割合が高く、保守的である
- ・ 家庭生活での理想と現実のギャップが大きい
- ・ 男性の家事・子育てへの参画が少なく、女性の負担が重い
- ・ 家庭生活や職場で男性の方が優遇されていると感じている割合が高い

基本目標

①固定的役割分担意識によらない自由な選択ができる

男性は仕事、女性は家事・子育てという考え方ではなく、個人の能力に応じた仕事、家事・子育ての役割分担を推進するとともに、あらゆる世代に対して教育や講演など学べる機会を推進します。

②男女がともに参画する機会を確保する

指導的地位や地域における政策・方針決定の場などに男性も女性も参画できるよう推進します。

③女性が働きやすい町をめざす

出産や子育てなどで一度退職した女性が仕事に就きやすい雇用支援を行うとともに、女性が起業できる支援制度の創設を検討します。

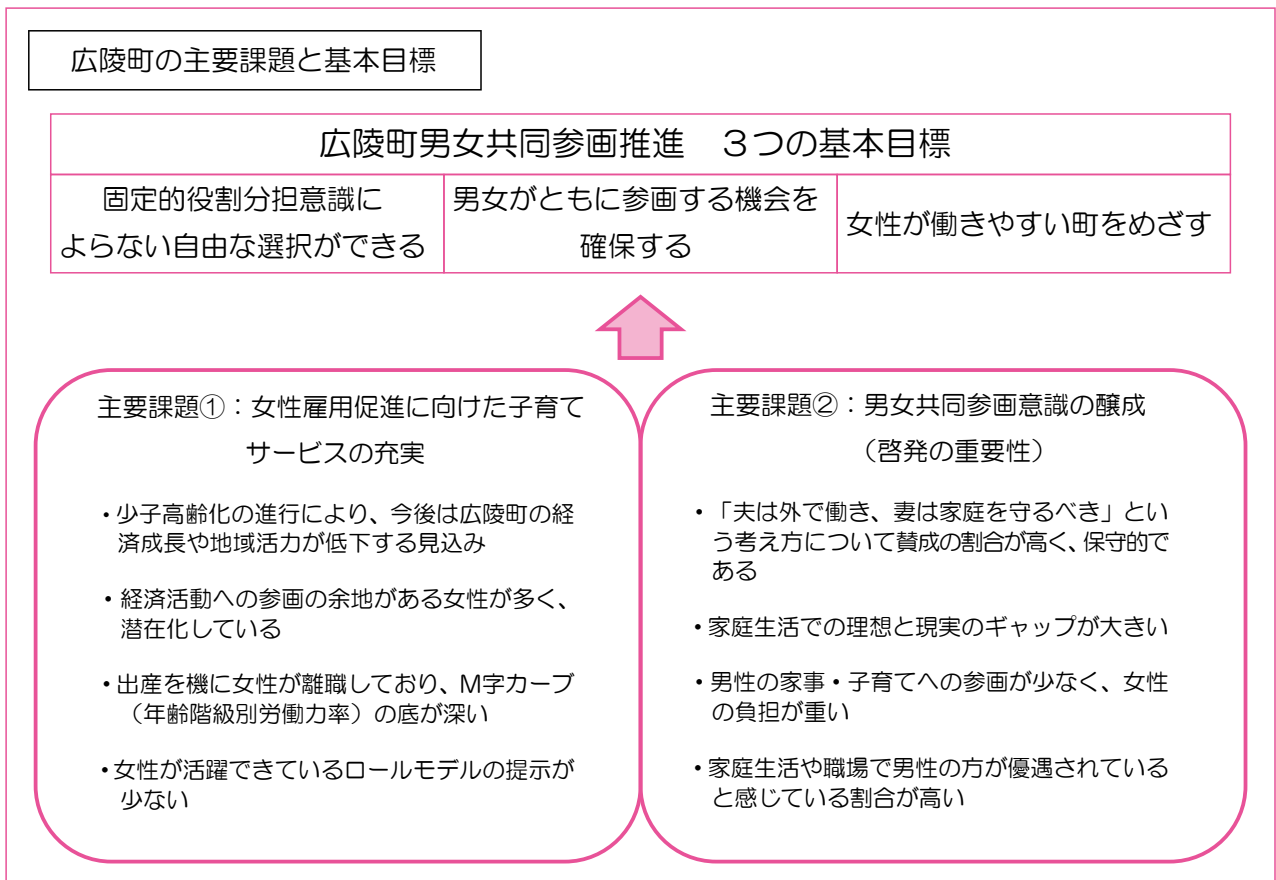
第3章

施策の展開

1. 計画の基本理念・目標と施策の方向性

すべての人々が輝き、いきいきと暮らせるような男女共同参画社会の実現を目指し、次のような将来像を計画の基本理念とします。そして、この基本理念の実現に向けて広陵町の現状や特徴などを踏まえた「3つの基本目標」を掲げ、その基本目標を達成するために「3つの主要施策」を展開していきます。

基本理念（あるべき姿）
 誰もが多様な選択肢から自らが自らの道を選択でき、活躍できる社会



広陵町男女共同参画推進 3つの主要施策		
あらゆる分野における 男女の活躍	男女の人権が尊重される 安心安全な暮らしの実現	男女共同参画社会の 実現に向けた基盤整備

2. 施策の体系

主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍	
基本方針	基本施策
1. 男女の活躍推進と働き方改革 (女性活躍推進法に基づく基本計画)	1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり 2. ワーク・ライフ・バランスの取組支援 3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進 4. 女性の就労支援・起業支援
2. 政策・方針決定過程への男女の参画推進	1. 行政、地域、団体などにおける意思決定の場への女性の参画拡大 2. 女性リーダーの発掘・育成
主要施策2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現	
1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備	1. 男女共同参画社会の視点に立った意識の確立と環境整備 2. 性に対する理解と心身の健康保持 3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援
2. 男女間の暴力根絶の推進	1. 男女間の暴力を許さない意識醸成及び相談・被害者支援体制の充実（DV防止法に基づく基本計画） 2. 女性や子どもに対する暴力の予防 3. セクシュアル・ハラスメントなどの予防
主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備	
1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進	1. 男女平等など意識を高める社会制度と慣行の見直し 2. 男女共同参画に関する啓発の充実 3. 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実
2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実	1. 防災・災害時支援体制の確立 2. 庁内推進体制の充実・強化

主要施策1. あらゆる分野における男女の活躍

家庭や地域、職場、学校など、さまざまな場面においてあらゆる世代の男女が固定的な性別役割分担にとらわれることなく、男女共同参画の視点から、社会制度や慣行を見直していかなければなりません。そのため、行政や地域、団体などにおける意思決定の場での女性参画を進められる基盤をつくとともに、雇用における男女共同参画の推進を促すことのできるまちづくりを推進する必要があります。

基本方針1. 男女の活躍推進と働き方改革（女性活躍推進法）

■ 高齢者も女性も働くことができる環境づくり

国において「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」の成立により近年の労働環境に関する男女の差は改善されつつあり、女性の就業者は増加しています。しかし、賃金の格差や職務分担の違い、女性の雇用者のうち過半数が非正規労働者を占めているなど、まだまだ多くの点において男女の不平等が改善されていないのが現状です。

男女共同参画白書（平成28年度版：内閣府男女共同参画局）によると、少子高齢化によって日本の人口構造が大きく変化する中で、一人の高齢者を支える現役世代の数は年々減少しています。今後の持続的発展のためには、高齢者も生涯現役という意識を持ち、社会の担い手の一人として社会へ参画することが求められているとともに、日本の人口の半分を構成している女性の活躍が必要不可欠です。今後、ますます期待される女性の活躍のためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が重要ですが、その環境はまだ整備されている状況とはいえません。ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、仕事と子育て・介護が両立できるよう育児・介護休業制度の普及や在宅勤務・テレワークなど多様な働き方の確保が必要となってきます。そのため、本町では「広陵町創業支援事業計画」に基づき、町内もしくは近隣自治体で就労・起業ができるよう、女性のための就労支援・起業支援を推進する必要があります。男女の働き方の質を向上させるためにも、個人の能力を十分に発揮し、適切な評価や待遇を受けられるように事業者・団体へポジティブ・アクション（積極的改善措置）を促し、男女共同参画の実現に向けた取組を行うとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに取り組む必要があります。

■ 働き方改革と職場環境の改善

また、働き方改革として、国では慣行となっている長時間労働の是正を行うよう閣議決定されています。そのため、年齢・性別を問わず、社会の中で自立し、活躍できる環境づくりを進める必要があります。本町では、平成28年に女性活躍推進法に基づく「広陵町特定事業主行動計画」を策定し、時間外勤務の実態や年次有給休暇取得日数などを見える化することによって職場環境の改善を目指しており、町から働き方改革を率先して行うような取組が求められています。

1. 男女がともに能力を発揮できる社会づくり

具体的施策① 昇進や昇任における男女の平等	
内容	担当部署
・男女の別にかかわらず、個人の能力に応じ、個人が望む昇進や昇任ができるような取組を促進します。	秘書人事課

具体的施策② 事業所におけるポジティブ・アクション（積極的改善措置）*の促進	
内容	担当部署
・固定的性別役割分担意識に基づく慣習などから生じる職場での男女の格差解消のために、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の周知と理解を促進します。	企画政策課 地域振興課

具体的施策③ 女性活躍推進法に基づく計画策定についての周知と啓発	
内容	担当部署
・事業所へ女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について周知するとともに、女性の積極的な登用が進むよう働きかけます。	企画政策課 地域振興課
・庁内の職場環境改善のため特定事業主行動計画を推進します。	秘書人事課

ポジティブ・アクションの必要性とその効果
I. 労働意欲、生産性の向上 ー性にとられない公正な評価により活力を創出ー
II. 多様な人材による新しい価値の創造 ー多様な個性による新たな発想ー
III. 労働力の確保 ー労働者に選ばれる企業へー
IV. 外部評価（企業イメージ）の向上 ー人を大切にするというイメージの獲得ー

※ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組。

※特定事業主行動計画・一般事業主行動計画

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」において、国の各府省や地方公共団体などは「特定事業主」、一般企業は「一般事業主」として、自らの社員・職員の子どもの健やかな育成のために策定する計画をいう。

2. ワーク・ライフ・バランスの取組支援

具体的施策① ワーク・ライフ・バランスの啓発	
内容	担当部署
・男女がともに心身とも健康で豊かな生活を送ることができるよう、事業所や町民に対してワーク・ライフ・バランスに関する情報提供や啓発活動を行い、推進します。	秘書人事課 企画政策課 地域振興課

具体的施策② 長時間労働の是正	
内容	担当部署
・これまでの長時間労働を見直し、誰もが安心して働ける職場づくりの積極的な働きかけを行います。	秘書人事課

具体的施策③ ワーク・ライフ・バランスのモデル職場としての取組の推進	
内容	担当部署
・ワーク・ライフ・バランスの推進に町が率先して取り組み、町内の事業所へも積極的な働きかけを行います。	秘書人事課 企画政策課 地域振興課

3. 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備の促進

具体的施策① 子育て支援体制の充実	
内容	担当部署
・子育て世代包括支援センターの設置により、子育てに関する相談支援体制の充実を図ります。 ・子どもを安心して預けられる保育サービスの充実を図ります。	こども課 けんこう推進課 教育総務課 学校支援室

具体的施策② 地域子育て支援拠点の充実	
内容	担当部署
・安心して子育てできるよう、子育て中の親子が集える場所や交流機会の提供を行います。	こども課

具体的施策③ 子育てや介護などの負担軽減のための支援の充実	
内容	担当部署
・子どもを安心して産み育てられるよう、父親も母親も子育てに参加できる体制を整えます。 ・地域全体で子どもを見守り育む取組を進めます。 ・個々の状態に応じ、必要な福祉サービスを充実させ、介護者の負担軽減を図ります。	こども課 けんこう推進課 社会福祉課 介護福祉課

4. 女性の就労支援・起業支援

具体的施策① 女性の就労支援		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の女性、再就業を希望する女性、また子育てを終えた女性が町内や近隣市町で負担なく働くことができるような就労支援を促進します。 ・商工会やハローワークなどを通じてマザーズセミナーを実施するなど、女性の就労が円滑にできるよう体制を構築します。 ・企業誘致の際に、女性への雇用促進を図るよう企業へ働きかけます。 	企画政策課 地域振興課

具体的施策② 女性の起業支援		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が単独もしくは複数で起業できるよう起業に向けたセミナーや補助金制度の創設を検討します。 	地域振興課

具体的施策③ 農業を営む女性、就農を考えている女性への環境整備		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の女性、再就業を希望する女性、または子育てを終えた女性が農業に携わることができるよう農業分野の雇用に関する情報提供や、就農を支援できる体制を構築します。 	地域振興課

数値目標

指標	現状値	目標値 (平成34年度)
ワーク・ライフ・バランスという言葉も意味も理解している人の割合	40.9%	70%以上
町男性職員の育児休業取得者数	0人	2人
15歳～64歳の女性の就業率	55.9%	60%以上

基本方針2. 政策・方針決定過程への男女の参画推進

■ 女性管理職割合において奈良県トップの割合を占める本町のアプローチ

近年、女性の社会進出も年々進んでいる一方、政策の決定や方針の決定の過程などでは依然として男性の人数が多く、まだまだ女性の参画の機会が少ないのが現状です。より良いまちづくりのため、多角的な意見や考え方を反映させるためにも男女問わず参画できるよう女性登用を促進する必要があります。

本町では、女性職員の管理職割合が奈良県内で最も高く（42.86%、平成29年4月現在）、意思決定の場での女性の活躍が進んでいます。この割合を維持できるよう、女性がキャリアアップできるための人材育成に取り組むとともに、町内の地域や団体における意思決定の場への女性の参画が拡大できるよう推進する必要があります。

1. 行政、地域、団体などにおける意思決定の場への女性の参画拡大

具体的施策① 町女性職員の活躍推進	
内容	担当部署
・「広陵町人材育成基本方針」に基づき、男女に関わらず、人材育成を行い、指導的地位や管理する立場において、女性の登用を促進します。	秘書人事課

具体的施策② 審議会などへの女性登用	
内容	担当部署
・審議会などに女性が参画することの重要性について共通認識を形成し、町全体で政策・方針決定の場に女性が参画できるよう推進します。	企画政策課

2. 女性リーダーの発掘・育成

具体的施策① 女性リーダーの発掘	
内容	担当部署
・女性の活躍に関する優良事例を収集し、新たな女性リーダーとなる人材の発掘を行います。	企画政策課

具体的施策② 女性リーダーの育成	
内容	担当部署
・女性のスキル向上のため、意識啓発や学習活動への支援を行います。	企画政策課

数値目標

指標	現状値	目標値 (平成34年度)
町女性職員の管理職割合	42.86%	50.00%
審議会等の女性委員登用割合	18.90%	25.00%



主要施策2. 男女の人権が尊重される、安心安全な暮らしの実現

すべての町民がいきいきと暮らしていくためには、家庭とともに最も身近な暮らしの場である地域において、住民どうしが支え合い、地域づくりに積極的に参加できるような雰囲気をつくることが重要です。また、性別を問わず個人としての人権が尊重されるよう、ジェンダーの解消やLGBTなどの性的マイノリティへの理解を深め、生涯を通じて心身ともに健康でいられる環境整備が必要です。それぞれがいたわり合いながら、健康保持やそれを脅かす問題に対してともに自覚をもって取り組める社会を目指すことが望まれます。また、ドメスティック・バイオレンス（DV）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）など、暴力や性的いやがらせを根絶し、互いの人権が尊重されるまちづくりの実現を目指していかねばなりません。

基本方針1. 多様な立場の人々が安心して暮らせる環境整備

■ さまざまな困難を抱える男女の自立と生活安定を促す

男女共同参画社会とは、性別を問わず、さまざまな人にとって生きやすい社会を目指すことであり、誰もが安心して生活できる環境をつくることです。しかし、単身世帯の増加やひとり親世帯の増加、経済雇用情勢の悪化などが影響し、貧困などの生活の困難に陥る層が増加しています。特に女性のひとり親は、出産や育児などにより就業を中断せざるを得ない人が多く、その結果、非正規雇用者となり、生活上の困難に陥りやすいとされています。加えて、障がいがあったり、暴力を振るわれたりしたことのある女性は、より一層複合的な困難に陥っている場合があります。障がいがある方に対しての施策については平成25年に「障害者総合支援法」が制定されたことにより、福祉サービスや相談支援の充実などが図られています。このようにそれぞれ個人の意思を尊重できるような地域づくりを図っていくことが重要です。本町では、障がい者の人権や福祉を守るため、「広陵町障がい者計画」、「広陵町障がい福祉計画」および「広陵町障がい児福祉計画」に基づいたセーフティネットワークの整備を行う必要があります。

■ あらゆる世代が健康で過ごせるまちに

男女とも心身がすこやかに生活していくためには、普段の生活習慣はもとより、病気やがんになった時に支援できる体制を整える必要があります。本町では、「第2次広陵町健康増進計画」に基づきライフステージに応じた健康管理はもちろんのこと、妊産婦に対する支援、子宮頸がん検診や乳がん検診などの女性特有のがん検診および健康診査の受診率向上を目指し、町民への啓発を推進する必要があります。また、「広陵町子ども・子育て支援事業計画」に基づいた子育て世帯への支援を継続的に実施する必要があります。

また、高齢になったり、介護が必要な状態になったりしても、家庭内だけでなく、地域の支援などにより介護者が負担を軽減するまちづくり、また要介護者が安心してこの町で住み続けたいと思えるようなまちづくりを「広陵町介護保険事業計画」や「広陵町高齢者福祉計画」に基づき整備する必要があります。

1. 男女共同参画社会の視点に立った意識の確立と環境整備

具体的施策① 家庭内での支え合い、助け合い

内容	担当部署
・性別を問わず家事や育児を行う必要があることから、男性の家事分担を促す取組を推進します。	企画政策課

具体的施策② 地域全体の支え合い、助け合い

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・家庭内だけでなく、地域がともに子育てを支援できるよう登下校の見守り活動や子ども110番などの取組を推進します。 ・家庭内での介護者が過度な負担とならないよう、地域で要介護者を支え合う取組を推進します。 ・家庭内だけでなく、地域全体で子育て、介護ができるよう、また普段から近所づきあいができるようなコミュニティづくりを推進します。 	環境・安全安心課 介護福祉課 企画政策課

2. 性に対する理解と心身の健康保持

具体的施策① L G B T*などの性的マイノリティの方に対する理解	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティの方に対する正しい知識と理解を持つため、教育や啓発活動を行います。 ・レインボーフラッグ*を町の公共施設のトイレなどに掲げるなどすべての方に配慮した施設を整備します。 	企画政策課 教育総務課 学校支援室 生涯学習スポーツ課
具体的施策② 性を理解するための教育・啓発	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・男女が互いの性を理解・尊重し、対等な関係のもと、妊娠及び出産を決定することができるよう正しい知識と理解を持つための学習機会の提供を行います。 	企画政策課 教育総務課 学校支援室 生涯学習スポーツ課
具体的施策③ ライフステージに応じた健康管理体制の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「第2次広陵町健康増進計画」に基づき、健康づくりや自己管理意識を高めるため、健（検）診の受診など啓発や情報提供を行います。 ・託児所などを整備し、がん検診および健康診査を受けやすい体制を整備します。 ・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康・権利）の視点に立った健康に関する情報提供を行います。 	けんこう推進課

※ L G B T

- L (Lesbian：レズビアン)…………… 女性同性愛者
- G (Gay：ゲイ) …………… 男性同性愛者
- B (Bisexual：バイセクシャル) …………… 両性愛者
- T (Transgender：トランスジェンダー) …………… 身体と心の性の不一致の総称。

※レインボーフラッグ

L G B Tの尊厳とL G B Tの社会運動を象徴する旗。転じてトイレや更衣室などの入り口にこのマークを掲げることで、性的マイノリティの方に配慮した施設であることを示す。

3. 貧困、高齢、障がいなどにより困難を抱えた人々への支援

具体的施策① ひとり親世帯などへの支援の充実

内容	担当部署
・精神的にも経済的にも負担の大きいひとり親世帯などに対し、生活支援のための相談や支援体制の整備を行います。	こども課 保険年金課

具体的施策② 生活困窮者への支援

内容	担当部署
・女性や高齢者など貧困に陥りやすい社会的弱者に対して、文化的な生活を送れるよう支援を充実します。	社会福祉課

具体的施策③ 高齢者や障がい者への支援及び介護者支援の充実

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者や障がい者を介護する方の負担を軽減するため、介護体制の整備や相談体制の充実を図ります。 ・高齢者や障がい者の社会参加の機会を積極的に設け、生きがいのあるまちづくりに努めます。 ・高齢者や障がい者が住み慣れた地域で住み続けられるよう地域で支え合う取組を推進します。 	社会福祉課 介護福祉課

数値目標

指標	現状値	目標値 (平成 34 年度)
男性の家事関連時間（仕事のある日）	1 時間 24 分	3 時間以上
レインボーフラッグ*設置数	0	10
がん検診の受診方法を知らない人の割合	36.8% (平成 27 年度)	30% (平成 32 年度)

基本方針2. 男女間の暴力根絶の推進

潜在的暴力から社会的弱者を守る体制の構築

暴力は被害者の性別や加害者と被害者の間柄などを問わず、決して許されるものではありません。しかし、ドメスティック・バイオレンス（DV）、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、児童虐待などを受けた女性や子どもといった社会的弱者に対する暴力は、人権侵害に係る問題であるにも関わらず、これまで個人、家庭内、職場内問題といった内部で対応するものとして捉えられ、実態がつかみにくいものとされてきました。これらの暴力の中でも女性に対する暴力の背景には、性別による固定的な役割分担や経済力格差など、社会的な男女の置かれている立場や女性差別意識に根差した社会構造上の問題などが考えられます。この社会構造上の問題は潜在化することが多く、実際にはより多くの問題があると予想されることから暴力が重大な人権侵害であることを認識し、暴力根絶に向けての広報・啓発・情報提供などを行い、ワンストップ窓口などの体制の整備を行う必要があります。

1. 男女間の暴力を許さない意識醸成及び相談・被害者支援体制の充実(DV防止法)

具体的施策① DVなどの暴力の根絶に向けた対策の推進	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・暴力防止、暴力根絶に向けた啓発活動を充実します。 ・女性に対する暴力根絶のための学習機会を提供します。 	企画政策課

具体的施策② DVやセクハラなどの被害者支援体制の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・DVやセクハラなどの被害者に対して、相談機関の紹介や、ワンストップ窓口を整備します。 	企画政策課

2. 女性や子どもに対する犯罪や暴力の予防

具体的施策① 女性や子どもに対する犯罪や暴力の根絶に向けた対策の推進	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・女性や子どもに対する性的暴力などが起こらないよう、教育機関や行政機関が連携して啓発や予防に努めます。 ・SNS*など不特定多数がつながるインターネット空間で被害者・加害者にならないよう、情報提供や学習機会を提供します。 	企画政策課 こども課 教育総務課 学校支援室

具体的施策② 女性や子どもに対する犯罪や暴力の発生を防ぐまちづくり	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・犯罪防止の視点に立った防犯カメラの整備や見守り活動の強化などを推進します。 	環境・安全安心課

3. セクシュアル・ハラスメントなどの予防

具体的施策① セクシュアル・ハラスメント防止のための研修や働きかけ	
内容	担当部署
・セクシュアル・ハラスメントを防止するために、事業所や職場、学校などへ研修や情報提供などを積極的に働きかけます。	企画政策課 教育総務課 学校支援室 地域振興課

具体的施策② マタニティ・ハラスメント*、パタニティ・ハラスメント*に対する予防体制の充実や啓発の推進	
内容	担当部署
・いわゆるマタハラやパタハラの被害者とならないよう、予防体制を充実させるとともに事業主に対する啓発の推進を行います。	企画政策課 けんこう推進課

数値目標

指標	現状値	目標値 (平成 34 年度)
相談機関や相談窓口を全く知らない人の割合	46.4%	20%未満
DV などの被害を受けた方の中で、「誰にも相談しなかった」人の割合	40.8%	20%未満

※ SNS

ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、ブログや LINE、Facebook など、不特定多数の人がインターネット上でコミュニケーションを行うサービスのこと。

※ マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産した女性に対する、精神的、肉体的ないやがらせ。

※ パタニティ・ハラスメント

育児休業などを取得しようとする男性に対しての精神的、肉体的ないやがらせ。

主要施策3. 男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備

男女共同参画社会の実現には、幼少期からの教育、さらには保護者の関心や理解が必要です。そのためには、本町でのあらゆる世代に対しての教育や啓発が必要であり、世界や国の取組に関する情報を正確に把握する必要があります。その教育や啓発を学べる機会を町として推進しなければなりません。

また、平常時だけでなく、大規模な災害などの非常時には、人権や男女共同参画といった面が軽視されやすくなります。そのため災害時の支援体制・避難所運営体制を確立する必要があります。

さらに町民にとって身近な基礎自治体として本町から総合的かつ計画的な推進を図るため、関係各課との連絡調整や情報の共有に努め、計画の着実な推進を図らなければなりません。計画の実効性を高めるためには、各所管が主体的かつ持続的に取り組んでいく必要があります。

基本方針1. 教育・啓発を通じて男女共同参画についての理解の促進

■ 幼少期男女共同参画の視点に立った教育や啓発の推進

人の意識や価値観は幼少期からの家庭教育や地域・学校教育などさまざまな環境によって形成されるものです。そのため、今後男女共同参画社会をより実現に近づけるためには教育関係者をはじめ、保護者や地域の大人が男女共同参画に対しての正しい知識を持ち、子どもたちの意識を育てることが重要です。この意識を育むために、子どもに対しては家庭教育だけでなく学校教育における男女共同参画の学習機会の充実が必要となるため、学校などにおいて男女共同参画やエンパワーメントの視点を踏まえた学習を充実させることが求められます。また、教育関係者や保護者に対しては男女共同参画の意識啓発に取り組み、家庭や学校教育における男女共生教育を推進し、男女共同参画の視点に立った進路指導を推進する必要があります。そして、誰もが男女共同参画について学習できるよう、さまざまな学習機会をつくる必要があります。また、ジェンダーの解消、性的マイノリティへの理解や男女共同参画へ向けた国際的な取組や国・県の取組に関して、情報の収集を行い、町民や町職員への啓発活動に活用していく必要があります。

1. 男女平等など意識を高める社会制度と慣行の見直し

具体的施策 社会における慣行の見直し		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭において、男性は仕事、外で働く、女性は家事・子育て、家を守るといった固定的性別役割分担意識を変える取組を推進します。 ・次世代を担う子どもや若者へ、従来の慣行にとらわれない意識啓発の取組を推進します。 	企画政策課

2. 男女共同参画に関する啓発の充実

具体的施策① 男女平等・男女共同参画推進のための広報活動の推進		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・広報紙や町ホームページなどのあらゆる媒体を通じて、男女共同参画に関する啓発活動を充実します。 ・町の発行物や情報発信については、男女共同参画の視点に立った適切な表現に努めます。 	企画政策課

具体的施策② ジェンダーの解消のための広報活動の推進		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・広報紙や町ホームページなどのあらゆる媒体を通じて、文化的・社会的な性差が解消されるよう啓発活動を充実します。 	企画政策課

具体的施策③ 多様性を認める意識の醸成		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性をはじめ、子ども、高齢者、障がい者、性的マイノリティなどの社会的弱者の人権を尊重できるまちづくりを推進します。 	企画政策課

具体的施策④ 男女共同活躍推進の充実		
	内容	担当部署
	<ul style="list-style-type: none"> ・町職員が男女ともに個性や能力が発揮できる庁内環境の整備や意識の向上に努めます。 	企画政策課 秘書人事課

3. 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実

具体的施策① 幼稚園・保育園・認定こども園・学校における男女共同参画教育の充実 (発達段階に応じた性教育の充実)	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> 各園、各学校における男女共生教育に取り組みます。 学習指導要領などに基づき、子どもの発達の段階を踏まえた適切な性に関する教育を実施します。 教職員や保育士への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 	こども課 教育総務課 学校支援室

具体的施策② 子どものエンパワーメント支援	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> 次代を担う子どもたちが、性別にかかわらず個性と能力を発揮できるよう、子どもの男女共同参画の理解を促進します。 性別にとらわれず個性と能力を大事にする進路指導を進めます。 職業観を養えるようキャリア教育を推進します。 	教育総務課 学校支援室

数値目標

指標	現状値	目標値 (平成34年度)
社会通念・慣習・しきたりなどの分野が男女平等であると考える人の割合	17.3%	25%以上
社会全体で男女の地位が平等になっていると思う人の割合	12.2%	20%以上
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」と考えている人の割合	28.0%	20%未満

基本方針 2. 男女共同参画の視点に立った推進体制の充実

■ 災害弱者のための体制を整備する必要性

近年大規模な自然災害が続発しており、防災・減災対策は喫緊の課題ですが、発生時には避難所や災害用備品において男女間のニーズの違いや、女性、子ども、高齢者や障がいのある人など、災害時要援護者（災害弱者）への配慮不足が問題となりました。このことから「広陵町地域防災計画」や「広陵町避難所基本計画」に基づき、災害時の対応や防災に関する政策・方針決定過程において女性、子ども、高齢者や障がいのある人などの災害弱者を参画するなど、男女共同参画の視点や障がい者支援、高齢者支援などさまざまな視点を取り入れた防災・災害時支援体制の整備を行うことが求められています。

■ 組織全体のネットワークを強化し、施策を展開

さらに、町全体が男女共同参画を進めていくには、本町が率先して機運を高めていく必要があります。そのため、庁内での推進体制を充実するとともに、関係団体との連携を積極的に推進し、男女がともに活躍できる環境の整備が求められています。そのため、本計画においても各事業の所管を明記し、具体的なアクションにつなげ、組織全体の推進力を高めることで効果的な施策を実施する必要があります。

1. 防災・災害時支援体制の確立

具体的施策① 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none">・防災会議への女性の登用を進めます。・女性の視点に立った避難所運営体制を検討します。・防災士の女性比率向上を推進します。・自主防災組織における男女共同参画を推進します。	環境・安全安心課

具体的施策② 女性消防団の活躍

内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none">・女性消防団との連携により、男女が協力して救命救急の普及を図ります。	環境・安全安心課

2. 庁内推進体制の充実・強化

具体的施策① 全庁的推進体制の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」の組織体制の充実・強化を図ります。 ・「広陵町男女共同活躍推進委員会」による計画の進捗状況の把握・評価内容の公表を行います。 	企画政策課

具体的施策② 関係機関との連携	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・「広陵町男女共同参画審議会」による計画の進捗状況の評価を行います。 ・国、県との連携体制を強化します。 ・近隣市町などとの連携による情報交換、協力体制を強化します。 	企画政策課

具体的施策③ 職員、関係団体への研修の充実	
内容	担当部署
<ul style="list-style-type: none"> ・職員や関係団体への男女共同参画、人権に関する研修を充実します。 	秘書人事課 企画政策課 生涯学習スポーツ課

数値目標

指標	現状値	目標値 (平成 34 年度)
防災士の女性比率	8.3% (平成 29 年度)	20%
地域における AED 講習会	—	41 区・自治会
男女共同参画に関する職員研修参加者数	45 人 (平成 27 年度)	100 人

參考資料



広陵町男女共同参画審議会条例

(設置)

第1条 本町における男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的として、男女共同参画社会の推進に関する事項を調査及び審議するため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、広陵町男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 審議会は、次に掲げる事項について調査及び審議する。

- (1) 広陵町男女共同参画行動計画の策定に関する事。
- (2) その他男女共同参画に関し、町長が必要と認める事項に関する事。

(組織)

第3条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから、町長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体の代表者
- (3) 町民からの公募による者
- (4) その他町長が適当と認める者

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 審議会に会長及び副会長1人を置き、会長は委員の互選により選出し、副会長は会長が指名する。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

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

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集し、会議の議長となる。

2 審議会は、委員の過半数の委員が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

4 審議会は、必要があると認めるときは関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、男女共同参画担当課において処理する。

(委任)

第8条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

2 特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例（昭和31年10月広陵町条例第30号）の一部を次のように改正する。

別表に次のように加える。

48 男女共同参画審議会の委員	月額 8,000 円
-----------------	------------

広陵町男女共同参画審議会委員

	氏名	団体等
1	うえだ かずみ 上田 和美	N P O法人つくし野会理事長
2	うえむら ひさまさ 上村 久雅 (副会長)	公募委員
3	おおやぶ しんじ 大藪 慎二	広陵町区長・自治会長会会長
4	きむら よしひで 木村 嘉秀	広陵町人権擁護委員代表
5	しまなか あきら 嶋中 章	広陵町P T A連合会会長
6	とさのみ ひろみ 土佐野 美裕	奈良女子大学大学院生
7	なかうね まさひろ 中畝 正博	公募委員
8	なかむら のりふみ 中村 典史	認定こども園準備室主幹
9	にたに まきこ 新谷 真貴子	N P O法人家族・子育てを応援する会理事長
10	ふるた ミキ 古田 ミキ	広陵町婦人会会長
11	まちだ まき 町田 真希	公募委員
12	まつおか えつこ 松岡 悦子 (会長)	奈良女子大学生生活環境学部教授
13	やすもと ふうか 安元 風歌	畿央大学学生
14	やまだ まきこ 山田 真貴子	広陵北保育園長

敬称略、50音順
(平成30年3月現在)

広陵町男女共同参画行動計画策定の経過

年	月日	
平成 29 年	5 月 25 日	第 1 回広陵町男女共同参画審議会 (委嘱・概要説明・意見交換)
	7 月 10 日	第 2 回広陵町男女共同参画審議会および平成 29 年 度女性就業支援全国展開事業男女共同参画研修会 (アンケート案説明・研修会)
	8 月 6 日	広陵町男女共同参画に関する意識調査実施 (8 月 21 日まで)
	10 月 24 日	第 3 回広陵町男女共同参画審議会 (行動計画検討原案の説明および意識調査の結果報告)
	12 月 19 日	第 4 回広陵町男女共同参画審議会 (意識調査の国・県との比較および行動計画素案の説明)
平成 30 年	1 月 12 日	パブリックコメントの実施 (1 月 26 日まで)
	2 月 19 日	第 5 回広陵町男女共同参画審議会 (行動計画案の説明やパブリックコメントについての議論)
	2 月 22 日	審議会会長から町長へ報告
	3 月 22 日	平成 30 年 3 月 (第 1 回) 議会で、広陵町男女共同 参画行動計画を議決

男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会基本法（条文）

男女共同参画会議令（条文）

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）

平成十一年 七月 十六日法律第 百二号改正

同 十一年十二月二十二日同第六十号

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

(議員の任期)

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

- 2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 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。

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。

(施行の日 = 平成十三年一月六日)

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)

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

(平成十三年法律第三十一号)

最終改正：平成二十六年法律第二十八号

目次

前文

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）

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、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つ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。

(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。
- 4 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

- 五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。
- 六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。
- 4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。
- 5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

- 第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。
- 2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。
- 3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。
- 4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）に定める福祉に関する事務所（次条において「福祉事務所」という。）は、生活保護法（昭和二十五年法律第百四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第二百二十九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

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

- 一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。
- 二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。
- 2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。
 - 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

- 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。
- 3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子（以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。）と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

- 2 前条第一項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。
- 一 申立人の住所又は居所の所在地
 - 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
- 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時の事情
- 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の事情
- 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の事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

- ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容
- 2 前項の書面（以下「申立書」という。）に同項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第一号から第四号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治四十一年法律第五十三号）第五十八条ノ二第一項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

- 第十四条 保護命令は、口頭弁論又は相手方が立ち会うことができる審尋の期日を経なければ、これを発することができない。ただし、その期日を経ることにより保護命令の申立ての目的を達することができない事情があるときは、この限りでない。
- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

（保護命令の申立てについての決定等）

- 第十五条 保護命令の申立てについての決定には、理由を付さなければならない。ただし、口頭弁論を経ないで決定をする場合には、理由の要旨を示せば足りる。
- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

- 第十六条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消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。

(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。

(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、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

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

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

附則〔抄〕

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

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

附則〔平成十六年法律第六十四号〕

(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〔平成十九年法律第百十三号〕〔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〔平成二十五年法律第七十二号〕〔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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

平成二十七年法律第六十四号
改正平成二九年三月三十一日法律第一四号

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。

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

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

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
 - 二 学識経験者
 - 三 その他当該関係機関が必要と認める者
- 4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。
- 5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（権限の委任）

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

（政令への委任）

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

第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

(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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。

二十の二十七 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)

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

平成三十八年三月三十一日	女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成二十七年法律第六十四号)第五条第一項に規定するものをいう。)の策定及び推進に関すること。
--------------	--

附則第二条第二項の表に次のように加える。

附則（平成二十九年三月三十一日法律第一四号）

（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、第七十六条第二項二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、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）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っては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 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。
理由

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、もって豊かで活力ある社会を実現するため、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必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

用語集

あ行
育児・介護休業法
正式名称は「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」といいます。育児及び家族の介護を行う労働者などに対する支援措置を講ずることなどにより、労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。
M字カーブ
日本の女性の就業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。結婚や出産を機に労働市場から離れる女性が多く、子育てが一段落すると再び就職するという特徴があるためにこのような形になります。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデンなど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ません。
エンパワーメント
自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つことという意味があります。
さ行
指導的地位
「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法などを踏まえ、①国会議員、②法人・団体などにおける課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されています。
審議会など
地方自治法第180条の5及び第202条の3に基づく地方公共団体の審議会などのことをいいます。
ジェンダー
「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）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）のことをいいます。「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ます。

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）

昭和 54 年（1979 年）に国連総会でわが国を含む 130 か国の賛成によって採択され、昭和 56 年（1981 年）に発効されました。わが国では昭和 60 年（1985 年）に批准しました。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、家族関係などあらゆる分野での男女の平等を規定しています。

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。」と規定されています。

女性の再チャレンジ

子育てや介護などでいったん仕事を中断した女性が、再就職や再起業することを指します。

性的マイノリティ

現代社会のなかで「これが普通」、「こうあるべき」だと思われている「性のあり方」に当てはまらない人たちのことを、まとめて指す総称のことです。一般的に同性愛者、両性愛者、トランスジェンダー（性同一性障害の当事者含む）の人などが含まれます。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な発言や言動で、相手の性と人格の尊厳を損ない、意欲や能力の発揮を妨げ、良好な人間関係の形成を阻害する行為のことです。男女雇用機会均等法の改正で、職場のセクシュアル・ハラスメント防止のため事業主には雇用管理上の配慮義務が課せられています。

た行

男女共同参画社会

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、また、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て、共に責任を担うべき社会のことです。

男女共同参画社会基本法

1999 年 6 月に公布・施行され、男性も女性も互いに人権を尊重し、性別にとらわれることなく社会参画することを基本理念とする法律です。国、地方公共団体及び国民の責務が明らかにされ、市町村は国や都道府県の基本計画を勘案して、基本理念に基づいて計画を定めるよう努力することになっています。21 世紀のわが国の最重要課題と位置づけられています。

男女雇用機会均等法

正式名称は「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」。雇用における男女の均等な機会と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ための措置を推進することを目的としています。

男女平等

本計画における「男女平等」とは、日本国憲法第 14 条第 1 項「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」にあるような法律の下での平等を指します。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人、親子などの親密な関係の人から受ける暴力のことです。身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力（生活費を渡さないなど）、社会的暴力（交友の制限など）も含まれます。

は行

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）

2001（平成13）年、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的に施行された法律は、2004（平成16）年に改正され、「配偶者からの暴力」の定義の拡大により、身体的暴力のほか、言葉や精神的暴力、性的暴力などもこれに順ずる暴力として定義されました。

ハラスメント

嫌がらせやいじめのことをいいます。

パートタイム労働法

正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。短時間労働者の労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実などの雇用管理の改善を図る法律のことです。

ら行

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）は、生殖の過程に疾病がないということではなく、身体的・精神的・社会的に良好な状態のことです。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、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、並びに高水準の性に關する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利のことです。

わ行

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

職場中心のライフスタイルではなく、職場・家庭・地域のバランスの取れたライフスタイルのことです。ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、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、家庭や地域生活などにおいても、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り、だれもが仕事、子育て、介護、自己啓発、地域活動などさまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開でき、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらします。

広陵町男女共同参画行動計画

発行年月：平成30年3月

発行：広陵町企画部企画政策課

〒635-8515 奈良県北葛城郡広陵町大字南郷583番地1

TEL:0745-55-1001 FAX: 0745-55-1009