

# いなべ市男女共同参画第4次推進計画

令和5年3月

いなべ市



# 目次

第1章 計画策定に当たって	1
1. 計画策定の目的	1
2. 計画期間	1
3. 計画の位置づけ	2
4. 関連計画との整合	2
5. 計画策定体制	2
6. 男女共同参画を取り巻く社会的背景	3
7. 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応	4
8. SDGsの視点を踏まえた計画の推進	5
第2章 市の状況	6
1. 人口・世帯の状況	6
(1) 総人口・年齢3区分別人口の推移	6
(2) 人口ピラミッドでみる人口構造	7
(3) 世帯数・平均世帯人員の状況	8
2. 就労の状況	9
(1) 就業人口の状況	9
(2) 産業別の就業状況	10
(3) 女性の年齢別労働力率	13
3. 男女共同参画の状況	15
(1) 審議会等における女性の登用率	15
(2) 女性管理職の状況	16
4. アンケート調査結果の概要	17
(1) アンケート調査の目的	17
(2) 市民アンケート調査	18
(3) 事業所アンケート調査	23
(4) Web広告調査	24
5. 対応すべき課題の整理	25
(1) 女性の活躍促進とワーク・ライフ・バランスの実現	25
(2) さらなる男女共同参画の意識向上	26
(3) 男女共同参画を阻害する暴力の根絶	26
第3章 基本理念と基本目標	27
1. 基本理念	27
2. 基本目標	27
3. 重点施策	29
第4章 施策の展開	31
基本目標1 誰もがお互いを認め合うまちづくり	31
1-1. 人権尊重と男女共同参画の意識づくりの推進	31
(1) 人権尊重の意識づくり	32
(2) 男女共同参画の理解促進	33
1-2. 学びの場における男女共同参画の推進	34
(1) 男女共同参画の視点に立った教育の推進	35
(2) 多様な社会教育機会の充実	35

基本目標2 誰もが活躍できるまちづくり	36
2-1. 女性が活躍できる基盤づくりの推進	36
(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の促進	37
(2) 女性の人材育成支援	37
2-2. 働く場における男女共同参画の促進	39
(1) 雇用の機会均等と待遇の確保の促進	40
(2) 働き続けやすい職場づくりの促進	40
2-3. ワーク・ライフ・バランス実現の促進	42
(1) 男性の家事・育児等への参画促進	43
(2) 仕事と子育て・介護の両立への支援	44
2-4. 地域社会における男女共同参画の促進	46
(1) 地域活動等における男女共同参画の促進	47
(2) 防災分野における男女共同参画の推進	47
基本目標3 誰もがいきいきと暮らせるまちづくり	48
3-1. あらゆる暴力を根絶する地域づくりの推進	48
(1) 暴力を許さない意識づくり	49
(2) 安心できる相談・支援体制づくり	49
3-2. 生涯を通じた健康づくりの支援	51
(1) 世代に応じた健康づくりの支援	52
(2) 母子保健の充実	52
3-3. 誰もが安心できる地域づくりの推進	53
(1) 誰もが暮らしやすい地域づくりの推進	54
(2) 地域福祉の推進と生活支援の充実	54
第5章 計画の推進に向けて	56
1. 庁内推進体制の充実	56
2. 国・県等との連携の推進	56
3. 市民、事業者などとの協働による推進	56
4. 計画の進行管理	56
資料編	57
1. いなべ市男女共同参画推進条例	57
2. いなべ市男女共同参画推進委員会	59
3. 策定経緯	60
4. 関連する法律等	61
(1) 男女共同参画社会基本法	61
(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	65
(3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律	73
(4) いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例	82
5. 用語解説	84

○用語解説：文中で「\*」がある用語の説明等は巻末の「用語解説」をご参照ください。

# 第1章 計画策定に当たって

## 1. 計画策定の目的

---

少子高齢化、そして人口減少社会を迎える中で、経済成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、誰もが対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、それぞれの能力を発揮することが不可欠となっています。

国においては、令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、「～すべての女性が輝く令和の社会へ～」を目標に、男女共同参画社会の形成としてめざすべき社会の将来像が示されました。

三重県においても、令和3年3月に「第3次三重県男女共同参画基本計画」を策定し、「～一人ひとりが輝く社会～」を目標に、男女共同参画社会の実現に向けた幅広い取り組みを着実に進めるとともに、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」）を踏まえた取り組みも一体的に推進していくこととしています。

市においては、平成30年3月に策定した「いなべ市男女共同参画第3次推進計画」に基づき、男女共同参画社会の形成に向けた施策とともに、すべての人の性的指向及び性自認の多様性が尊重される社会の実現に向け、平成30年度に印鑑登録証明書の男女別表紙の削除、令和2年度に「多様性を認め合う社会を実現するための条例\*」及び「パートナーシップの宣言の取扱いに関する規則\*」の制定などに取り組んできました。

この度、令和4年度での計画期間の終了に伴い、この間の社会経済情勢の大きな変化や、国、県の計画を踏まえ、地域特性に応じた「いなべ市男女共同参画第4次推進計画」（以下、「本計画」）を策定します。

## 2. 計画期間

---

本計画の計画期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とします。

### 3. 計画の位置づけ

---

本計画は、男女共同参画社会基本法\*第 14 条 3 項に基づき、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための計画として位置づけます。

また、女性活躍推進法第 6 条 2 項に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」として位置づけることとします。

さらに、本計画は、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（以下、「DV\*防止法」）第 2 条の 3 第 3 項に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」を包含する計画とします。

### 4. 関連計画との整合

---

男女共同参画社会の形成は本市における重要施策の 1 つであるため、本市における取り組みの継続性を保てるように、「第 2 次いなべ市総合計画（第 2 期基本計画）」との整合を図りつつ、本計画をもとに男女共同参画の視点を反映させていくとともに、他の部門計画との整合にも配慮するものです。

### 5. 計画策定体制

---

#### ①各種アンケート調査等の実施

市民、事業所、各種団体における男女共同参画に関する現状やニーズ等を把握し、今後の施策を検討するため、市民アンケート調査、事業所調査、関係団体調査を実施します

#### ②男女共同参画推進委員会の開催

多様な意見を踏まえた計画となるよう、学識経験者、関係機関・団体の代表、市民等で組織された「いなべ市男女共同参画推進委員会」において、本計画策定に当たっての意見交換及び審議を行います。

#### ③庁内ワーキング会議の開催

関係各課との施策連携を図る必要性から、関係する庁内関連部署と現状を踏まえた課題把握や今後の施策検討など計画策定に関する検討・協議を行うワーキング会議を開催します。

#### ④パブリックコメントの実施

広く市民等から意見を聴取し、本計画に反映させるため、パブリックコメント\*を実施します。

## 6. 男女共同参画を取り巻く社会的背景

---

本計画の策定において踏まえるべき、男女共同参画に関する法や制度等の近年の動向は以下のとおりとなっています。

### ①第5次男女共同参画基本計画

国の第5次基本計画（令和2年12月閣議決定）では、

◎男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ活力ある持続可能な社会

◎男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会

◎仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会

◎あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs\*で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取り組みを行い、国際社会と協調する社会

の実現をめざし、男女共同参画社会の形成の促進を図るとしています。

### ②女性活躍推進法の施行

女性活躍推進法（平成28年4月施行）により、地方公共団体には推進計画の策定、労働者301人以上の事業所には女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられました。また、令和元年の改正により、令和4年4月1日から労働者が301人以上から101人以上の事業主に対象が拡大されました。

### ③子育て支援と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のさらなる推進

「子ども・子育て支援法」等に基づく新制度では、幼児期の学校教育・保育を質量ともに確保し、地域の子ども・子育て支援の充実が推進されています。また、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）\*」のさらなる推進が求められています。

### ④配偶者暴力防止、ストーカー規制法の改正

DV\*防止法の改正（令和元年6月）が行われ、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化が図られています。また、ストーカー\*行為等の規制等に関する法律（以下、「ストーカー\*規制法」）の改正（平成28年12月）が行われ、さらに厳密な防止・規制が図られています。

### ⑤男女雇用機会均等法の改正

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（以下、「男女雇用機会均等法」）の改正（平成28年3月）があり、マタニティ・ハラスメント\*への予防等についての内容が盛り込まれました。

#### ⑥防災計画等における男女共同参画の視点

避難所における女性や子育て家庭などへの配慮、応急仮設住宅等における心のケアなど、国の第4次計画より「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」を政策領域に加え、「各種制度・計画等への男女共同参画の視点の反映」、「防災・復興の現場の男女共同参画」が組み込まれました。

#### ⑦育児・介護休業法の改正

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（以下、「育児・介護休業法」）の改正（令和3年6月）により、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休（出生時育児休業）制度の創設や雇用環境の整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。

## 7. 新型コロナウイルス感染症拡大と「新たな日常」への対応

---

新型コロナウイルス感染症の拡大により、女性と男性に対して異なった社会的・経済的影響をもたらし、外出自粛や休業等による生活不安・ストレスからの配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化が懸念されています。また、女性の雇用、所得に特に影響が強く表れており、経済的困難に陥るひとり親家庭の増加も危惧されています。こうした状況を踏まえ、平時のみならず、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図る必要があります。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、在宅勤務（テレワーク\*、リモートワーク\*）の導入が急速な広まりをみせています。こうした在宅での働き方の普及は、男性の家事・子育て等への参画を促す好機でもあり、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）\*に新たな可能性がもたらされているといえます。



## 8. SDGsの視点を踏まえた計画の推進

SDGs\*では、「地球上の誰ひとりとして取り残さない」を基本理念に、経済・社会・環境の諸課題を総合的に解決し、持続可能な世界を実現するために、17の目標と169のターゲットが掲げられています。

また、市においては平成31年1月に「SDGs\*日本モデル宣言」に賛同し、令和2年1月にSDGs\*未来都市及び自治体SDGs\*モデル事業に選定され、「第2次いなべ市総合計画第2期基本計画」においても、SDGs\*の推進が掲げられています。

本計画では、主に「目標5 ジェンダー\*平等を実現しよう」の目標達成をめざします。

また、SDGs\*の17の目標は、世界で共通した普遍的な課題であり、「誰ひとり取り残さない」という考えは、市民の誰もが対等な立場で、社会のあらゆる分野に参画し、それぞれの能力を発揮する「男女共同参画社会の形成」をめざす本計画と一致するものです。

本計画に掲げる各施策・事業を推進するに当たっては、SDGs\*を意識し、地域や関係団体などと連携しつつ、男女共同参画社会の実現をめざします。



### SDGsの17の目標

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

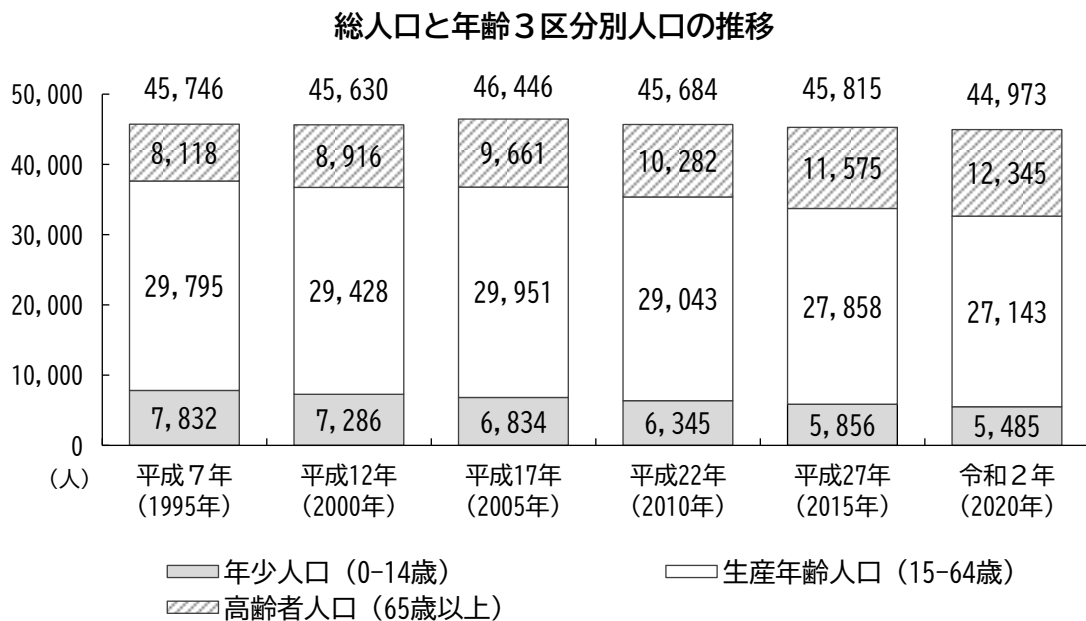


## 第2章 市の状況

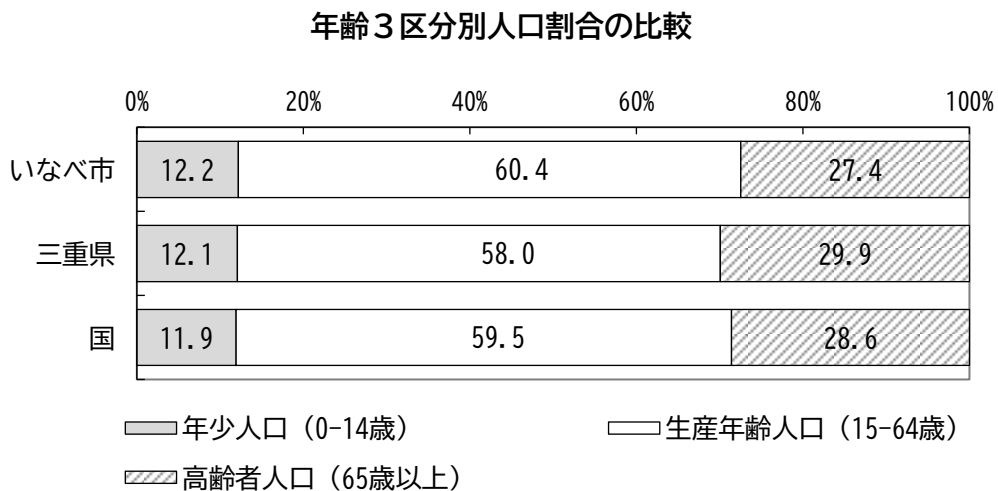
### 1. 人口・世帯の状況

#### (1) 総人口・年齢3区分別人口の推移

本市の総人口は、平成7年の45,746人から増減しながら推移しており、令和2年では44,973人となっています。また、年少人口（0～14歳）は一貫して減少する一方、高齢者人口（65歳以上）は増加しています。なお、令和2年の高齢化率は27.4%となっており、国（28.6%）、県（29.9%）を下回ります。



資料：総務省「国勢調査」。各年の総人口には年齢不詳を含む場合がある。

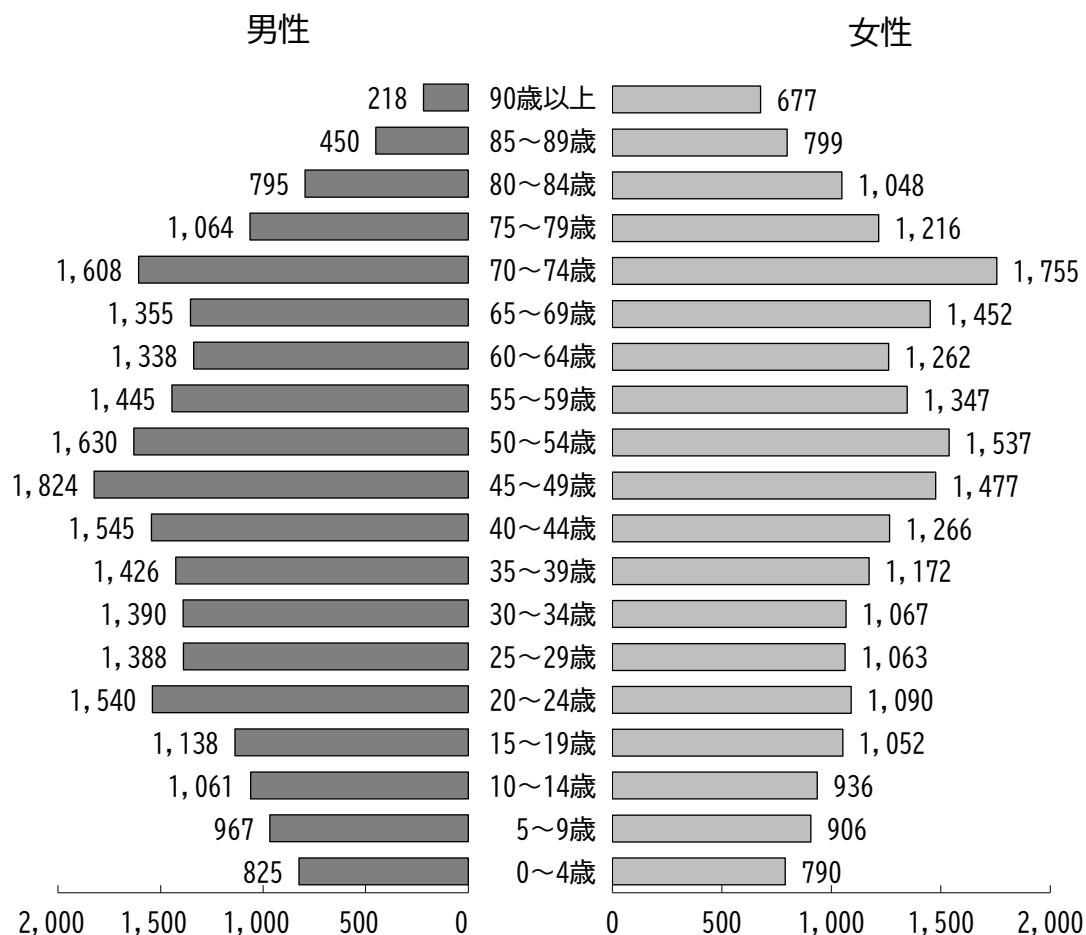


資料：総務省「令和2年国勢調査」。

## (2) 人口ピラミッドでみる人口構造

本市の人口構造について、人口ピラミッドでみると（住民基本台帳[令和4年1月1日現在]、総人口44,919人）、男性では団塊ジュニア世代（昭和46年～昭和49年生まれ）の中心である45～49歳の層が最も多くなっています。女性では団塊世代（昭和22年～昭和24年生まれ）の70～74歳の層が最も多くなっています。

### 人口ピラミッドでみる人口構造



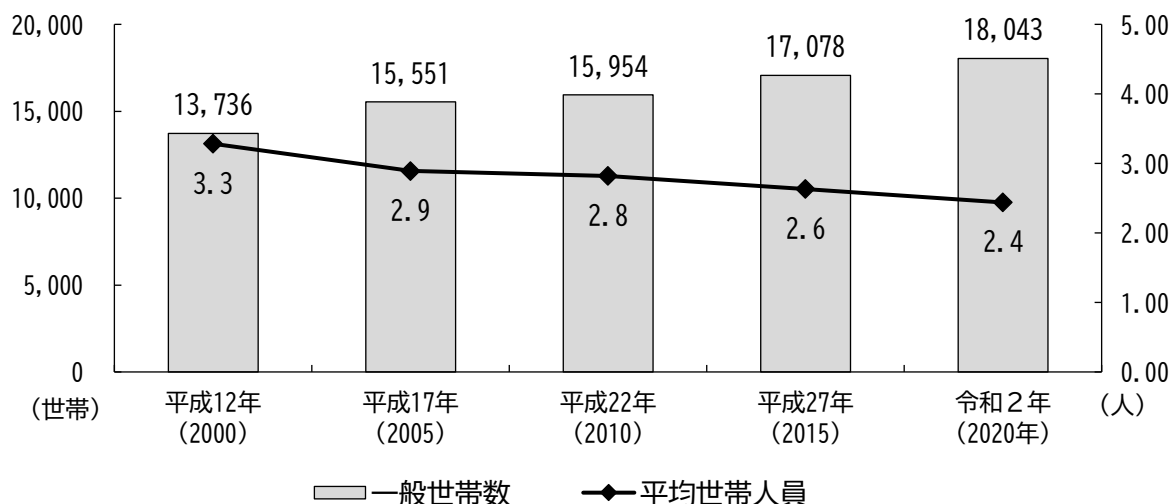
資料：住民基本台帳人口（令和4年1月1日現在）。

### (3) 世帯数・平均世帯人員の状況

一般世帯数をみると、平成12年の13,736世帯から、令和2年の18,043世帯へと増加傾向で推移しています。また、平均世帯人員は、平成12年には1世帯当たり3.3人でしたが、核家族化や単独世帯等の増加による世帯の小規模化が進み、令和2年には1世帯当たり2.4人となっています。

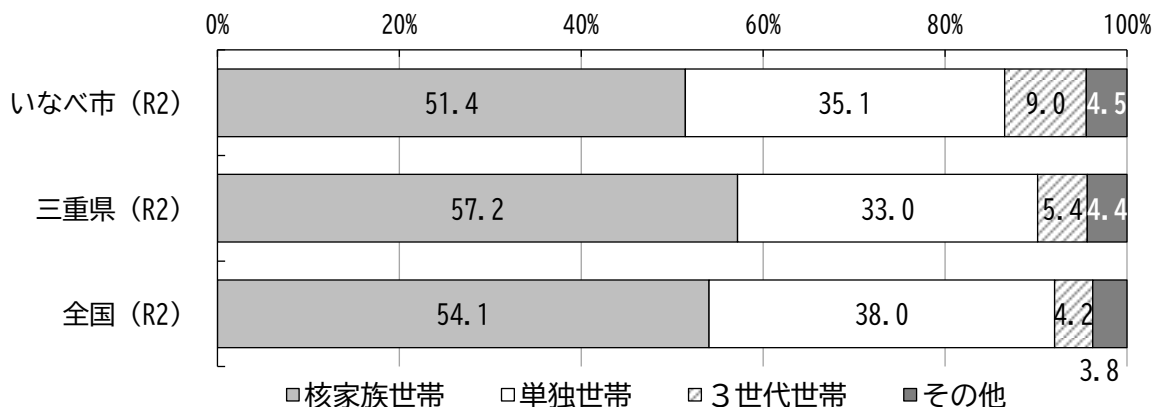
令和2年国勢調査で世帯の家族類型の割合をみると、本市は国、県より核家族世帯の割合が少なく、3世代世帯の割合が多くなっています。

世帯数の推移



資料：総務省「国勢調査」。国勢調査による世帯数は、「一般世帯」で、世帯のうち、施設等の世帯（学生寮、病院、社会施設等）以外の世帯。

世帯の家族類型の比較



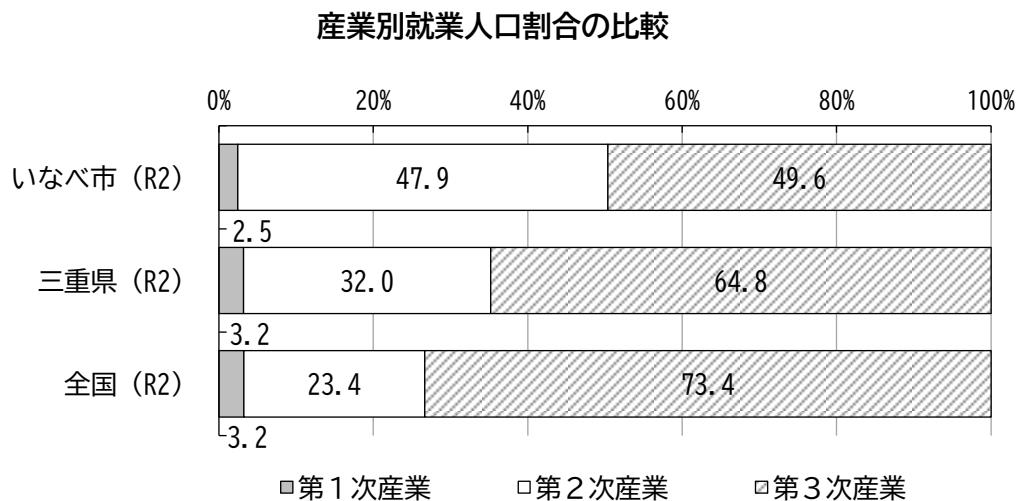
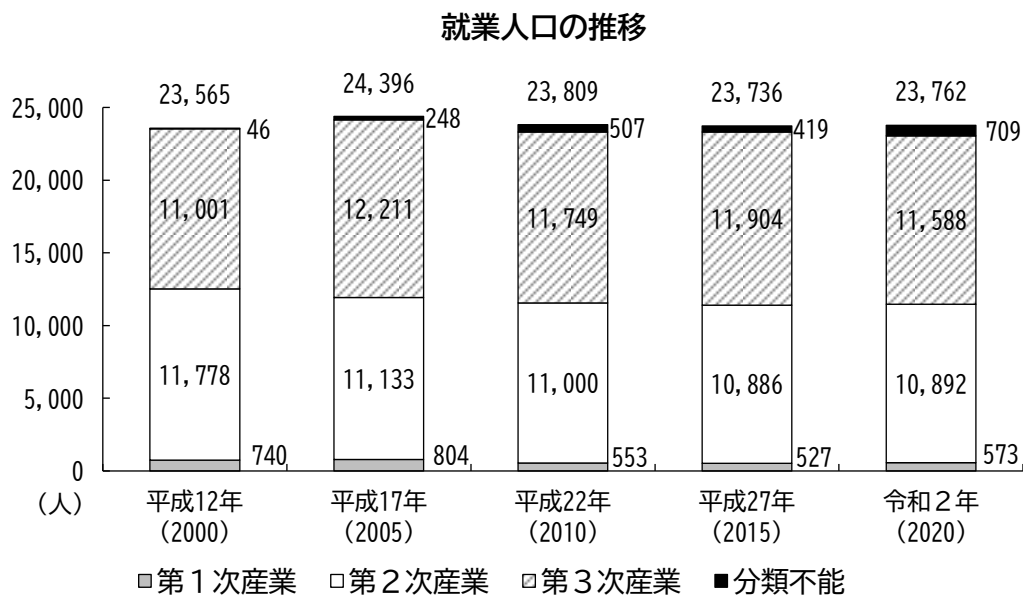
資料：総務省「令和2年国勢調査」。

## 2. 就労の状況

### (1) 就業人口の状況

就業人口の推移をみると、平成12年の23,565人から増減しながら推移し、令和2年では23,762人となっています。

また、産業3区分別の就業人口割合をみると、令和2年では第1次産業が2.5%、第2次産業が47.9%、第3次産業が49.6%となっており、国、県と比較すると第2次産業が大きく上回り、県内で第2次産業就業者割合が最も多くなっています（第2位の伊賀市で40.4%）。



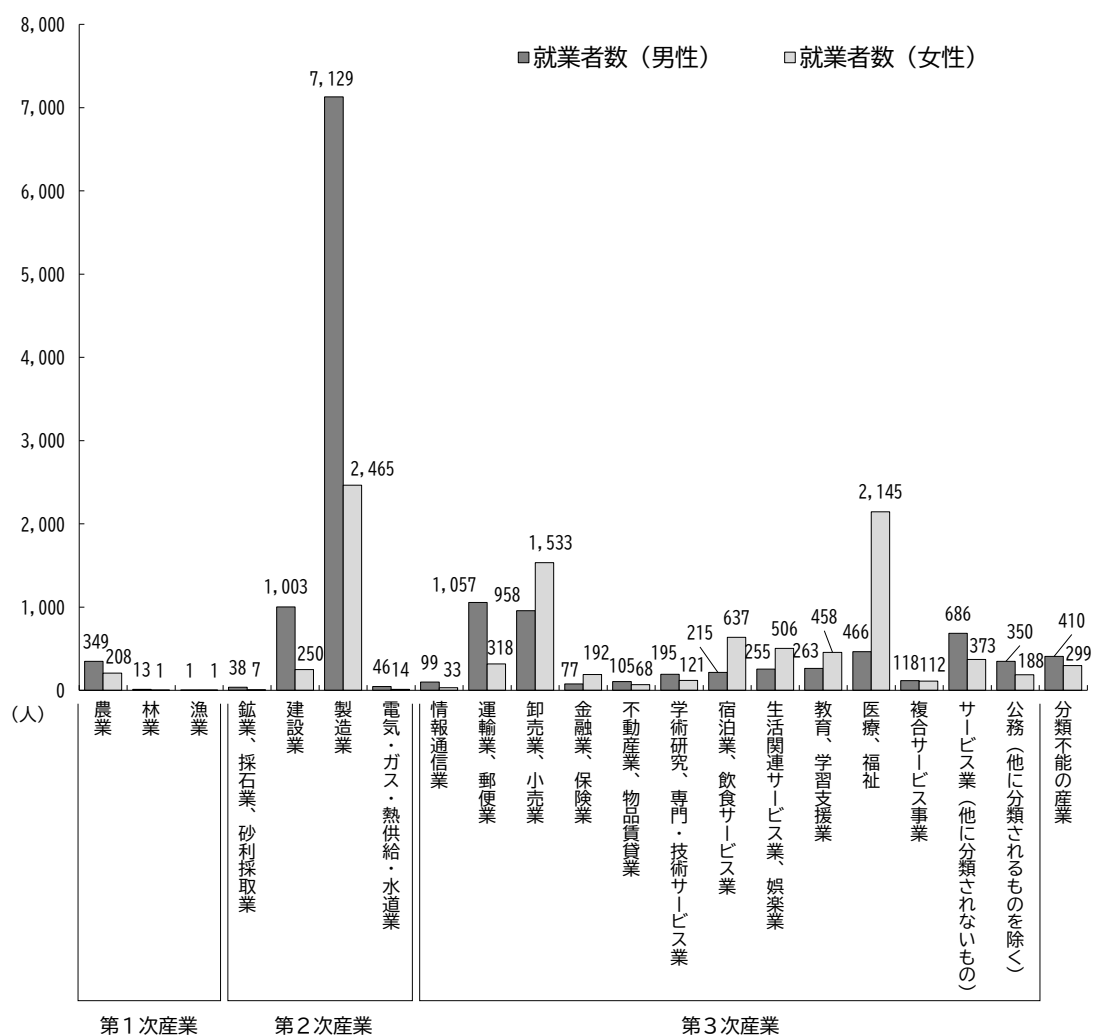
## (2) 産業別の就業状況

産業別の就業人口を令和2年国勢調査でみると、男性では「製造業」が他を大きく引き離して最も多く、次いで「卸売業、小売業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」が続きます。女性では「製造業」が最も多く、次いで「医療、福祉」、「卸売業、小売業」が続きます。

また、平成27年と令和2年の産業別の就業人口を比較すると、男性では「製造業」(177人増)で増加する一方、「卸売業、小売業」(119人減)で減少しています。

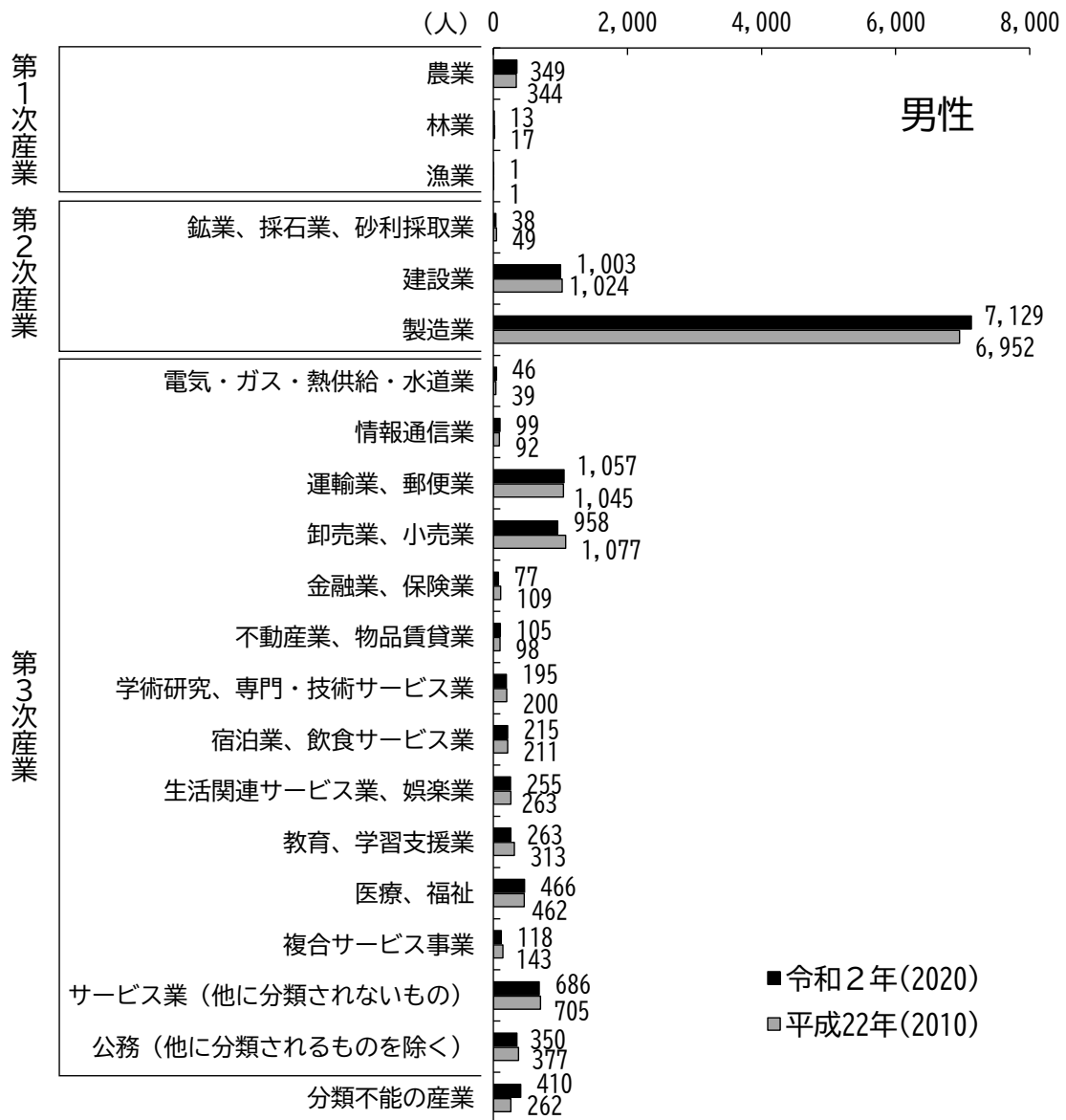
女性では「運輸業、郵便業」(50人増)、「農業」(50人増)で増加する一方、「製造業」(139人減)、「卸売業、小売業」(98人減)で減少しています。

### 産業別の就業状況



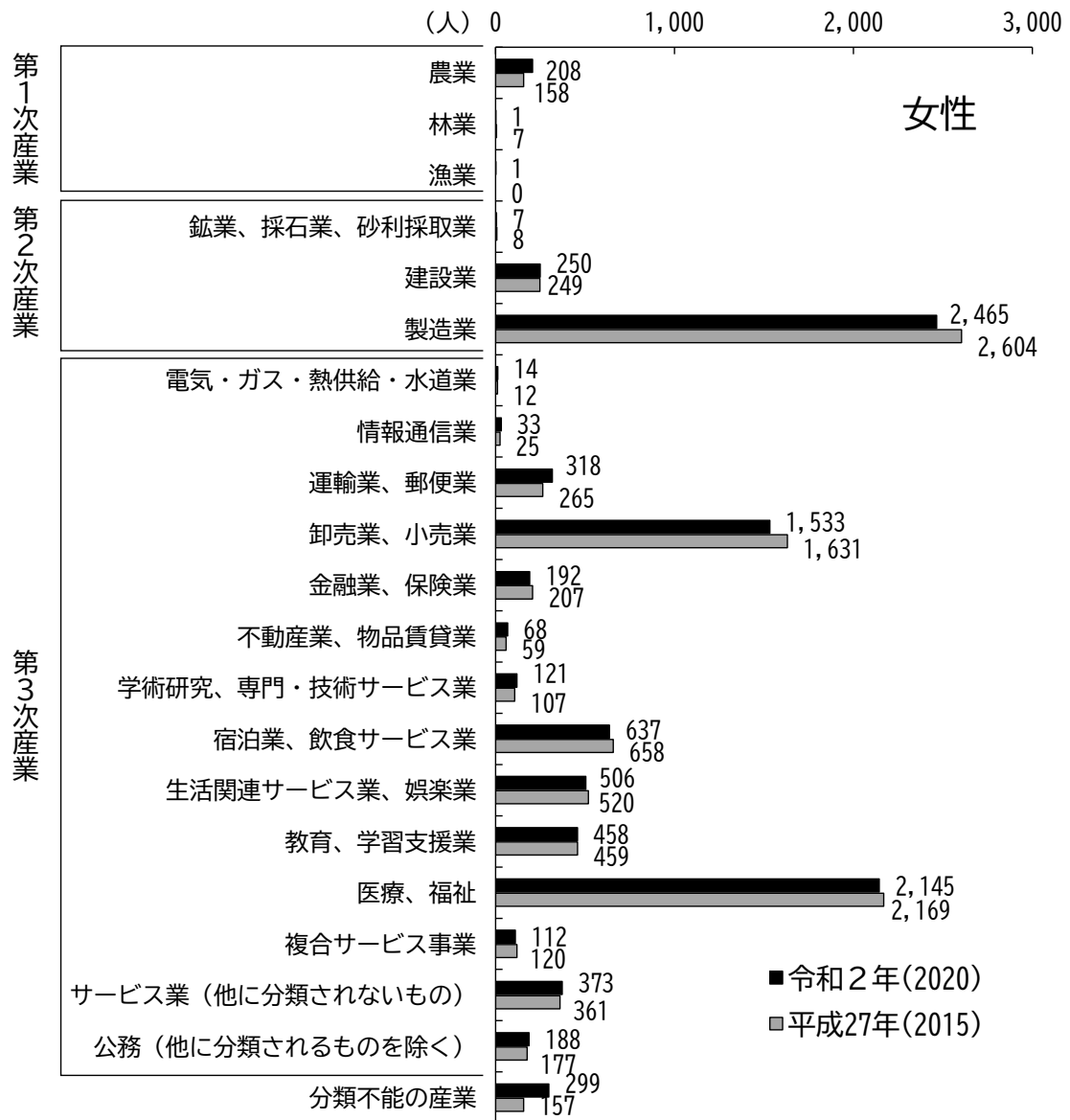
資料：総務省「令和2年国勢調査」。

### 産業別就業人口の変化（男性）



資料：総務省「平成27年・令和2年国勢調査」。

### 産業別就業人口の変化（女性）



資料：総務省「平成27年・令和2年国勢調査」。

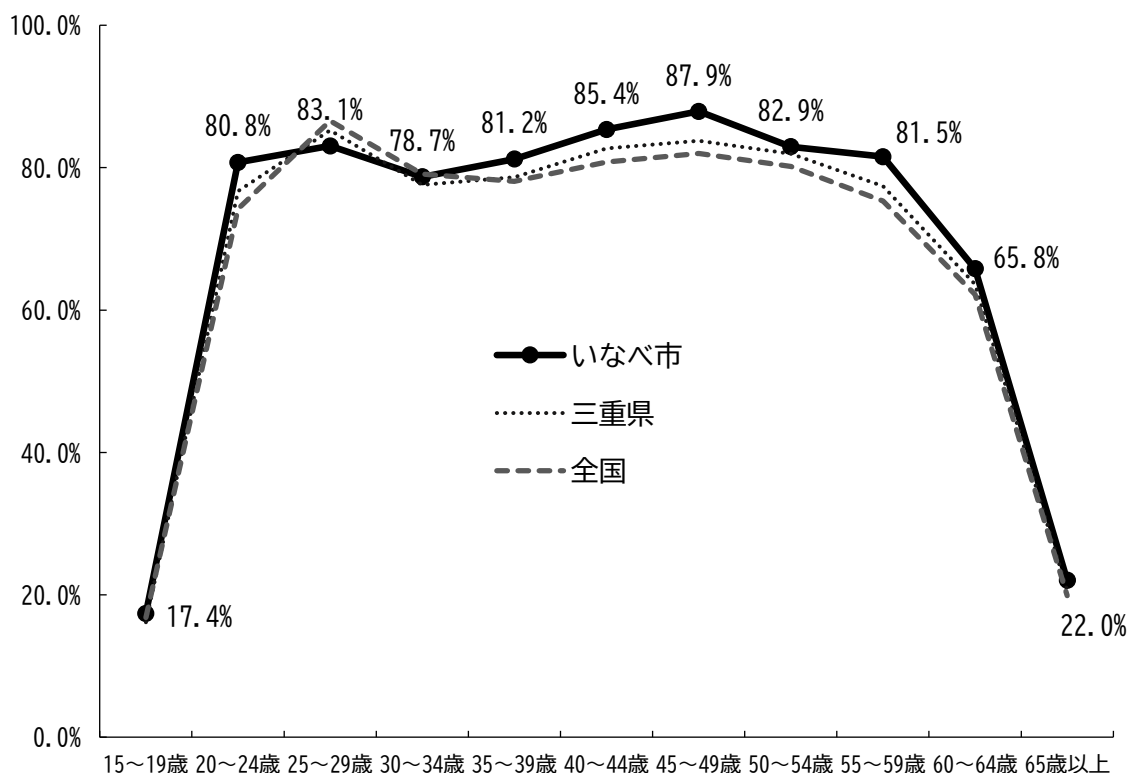


### (3) 女性の年齢別労働力率

本市における年齢5歳階級別の女性労働力率をみると、各年齢層の労働力率は国・県よりおおむね高いものの30代（特に30～34歳）の結婚・出産・子育て期に労働力率が一旦低下する「M字カーブ傾向\*」がみられます。

また、30～34歳の労働力率の推移をみると、平成22年の66.9%から、平成27年では73.0%、令和2年では78.7%と「M字カーブ傾向\*」が緩和されています。

女性の年齢別労働力率の比較

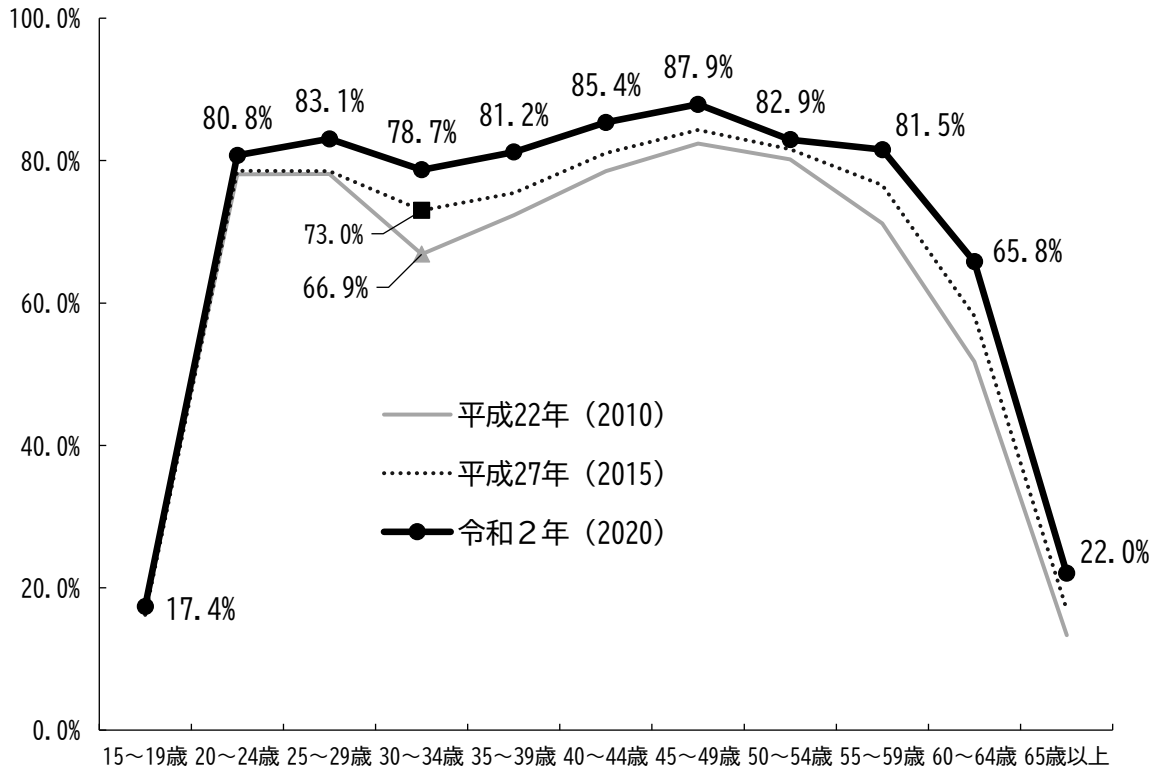


資料：総務省「令和2年国勢調査」。

※M字カーブ傾向

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。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国では、子育て期における就業率の低下はみられない。

### 女性の年齢別労働力率の推移



資料：総務省「平成22年・平成27年・令和2年国勢調査」。

### 3. 男女共同参画の状況

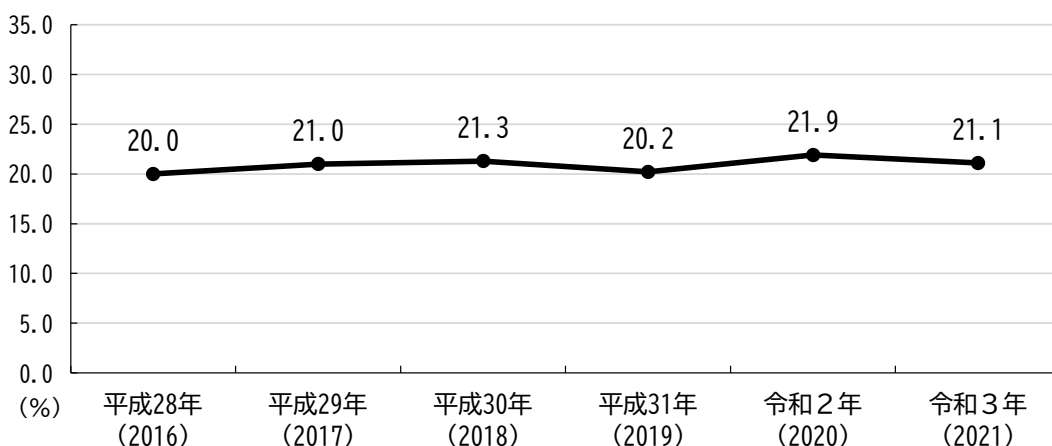
#### (1) 審議会等における女性の登用率

本市の審議会等への女性の登用率は、平成28年以降ほぼ横ばいで推移しており、令和3年で21.1%となっています。なお、国の第5次計画における市町の目標値は40%となっています。

また、審議会、委員会における女性の登用率を県平均と比較すると（令和3年4月1日現在）、本市は委員会では上回るものの、審議会、防災会議では県を下回ります。

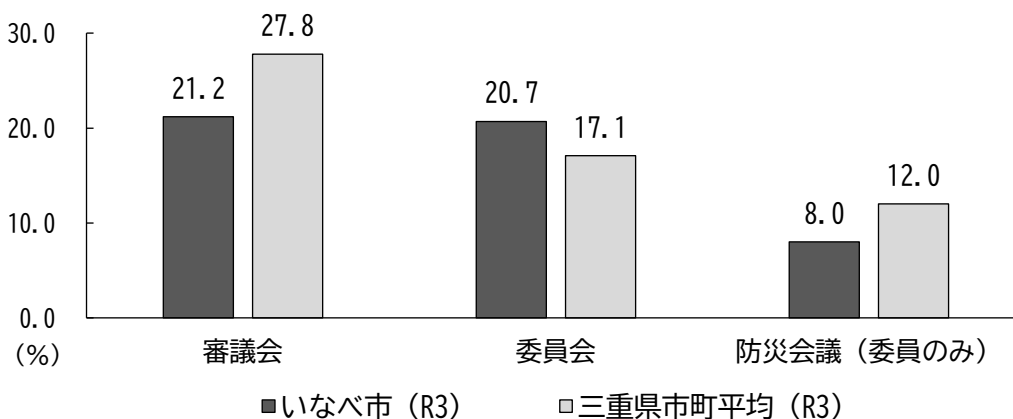
さらに、女性委員のいない審議会等については、20会議体のうち3会議体において、女性委員が不在となっています。

審議会等における女性の登用率



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」。本市における「審議会等」は地方自治法180条の5、202条の3に基づく委員会・審議会。各年4月1日現在。

審議会・委員会における女性登用率の比較



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」。審議会は地方自治法202条の3、委員会は180条の5に基づく組織。令和3年4月1日現在。

## 審議会・委員会における女性委員の状況

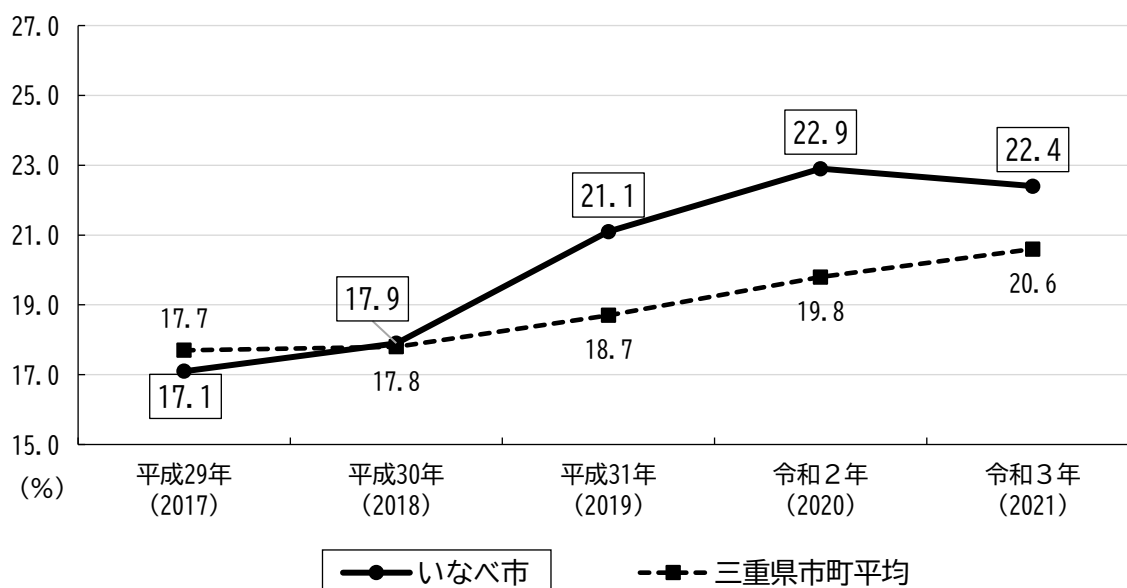
	委員総数		女性委員比率	女性の委員の いない委員会等
		うち女性委員		
委員会	29人	6人	20.7%	1 / 5
審議会	184人	39人	21.2%	2 / 15
全体	213人	45人	21.1%	3 / 20

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」。審議会は地方自治法 202 条の 3、委員会は 180 条の 5 に基づく組織。令和 3 年 4 月 1 日現在。

## (2) 女性管理職の状況

本市の管理職への女性職員の登用率は、平成 29 年以降、おおむね上昇傾向で推移し、令和 3 年で 22.4% となっており、県市町平均の 20.6% を上回ります。

### 女性管理職の状況



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」。各年 4 月 1 日現在。

## 4. アンケート調査結果の概要

### (1) アンケート調査の目的

いなべ市男女共同参画推進第4次推進計画の策定に当たって、①市民アンケート調査、②事業所アンケート調査、③Web広告調査（ソーシャルメディアを活用した調査）を実施しました。アンケート調査結果のうち主な設問について抜粋しています。

#### 市民アンケート調査の概要

項目	内容等
調査対象	市内在住の満18歳以上の方（2,000人を無作為抽出）
調査方法	郵送法（郵送による配布・回収）
配布数	2,000票
有効回収数	833票
有効回収率	41.7%
実施時期	令和3年10月～11月

#### 事業所アンケート調査の概要

項目	内容等
調査対象	市内に立地する企業・事業所
配布数	71票
有効回収数	31票
有効回収率	43.7%
実施時期	令和3年10月～11月

#### Web広告調査の概要

項目	内容等
配信媒体	LINE広告
配信期間	令和4年6月17日～6月30日（14日間）
配信対象	いなべ市内の18歳以上男女
回答数	854

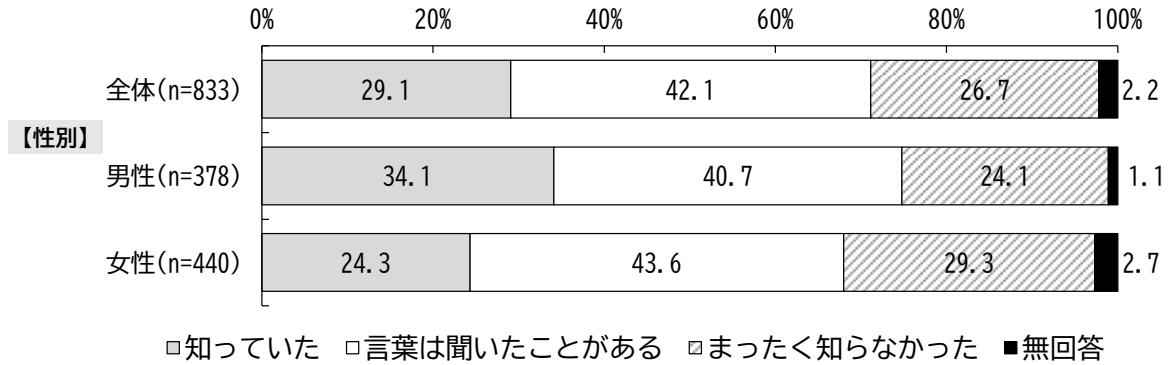
#### ※アンケート結果の留意点

- ①比率はすべて百分率（%）で表し、小数点以下2位を四捨五入して算出しています。したがって、合計が100%を上下する場合があります。
- ②基数となるべき実数は、“n”として掲載し、各比率はnを100%として算出しています。
- ③【複数回答】とある問は、1人の回答者が2つ以上の回答を出してもよい問であり、したがって、各回答の合計比率は100%を超える場合があります。

## (2) 市民アンケート調査

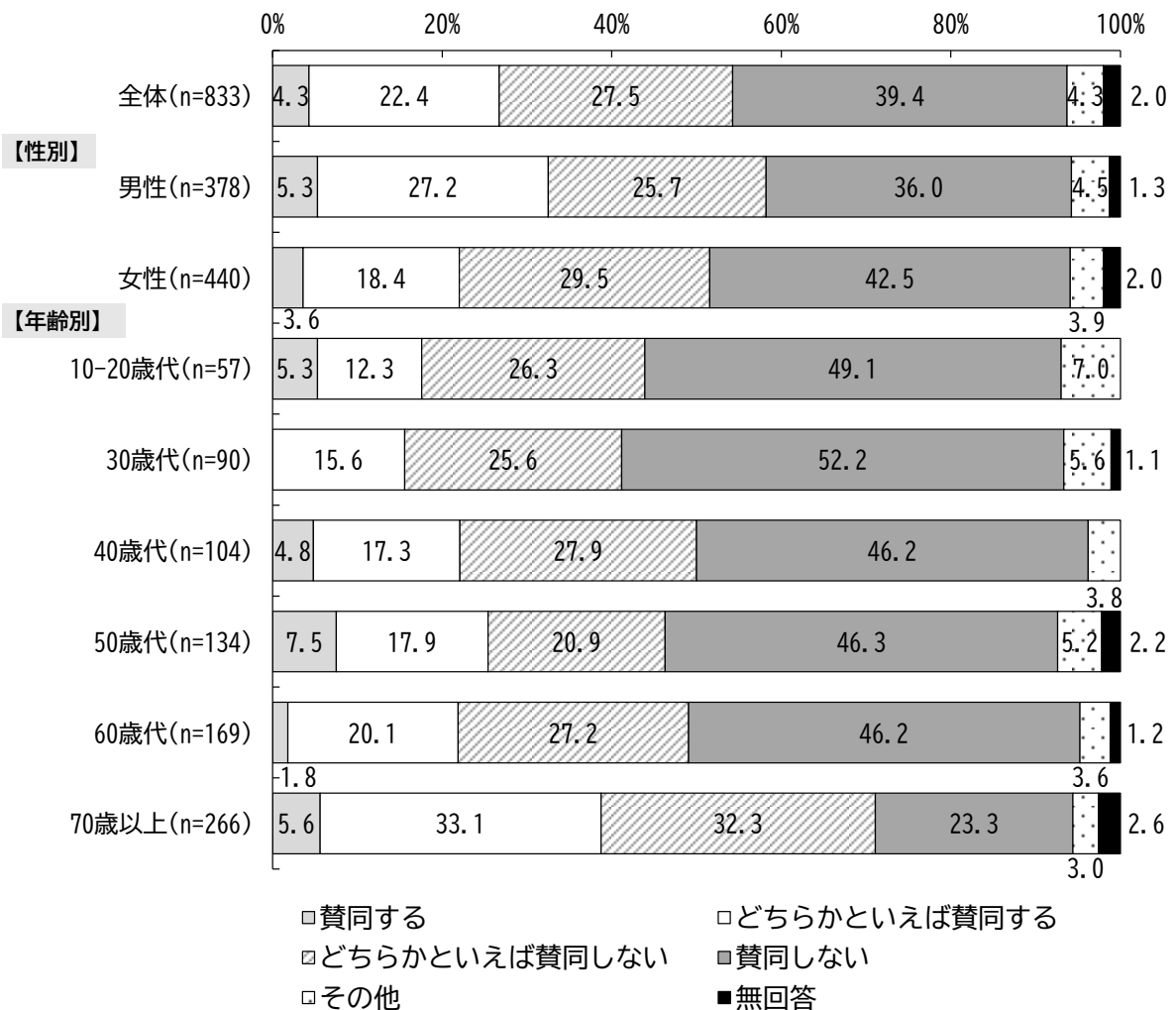
### ①男女共同参画社会の認知度

◆『聞いたことがある』が約7割となっています。



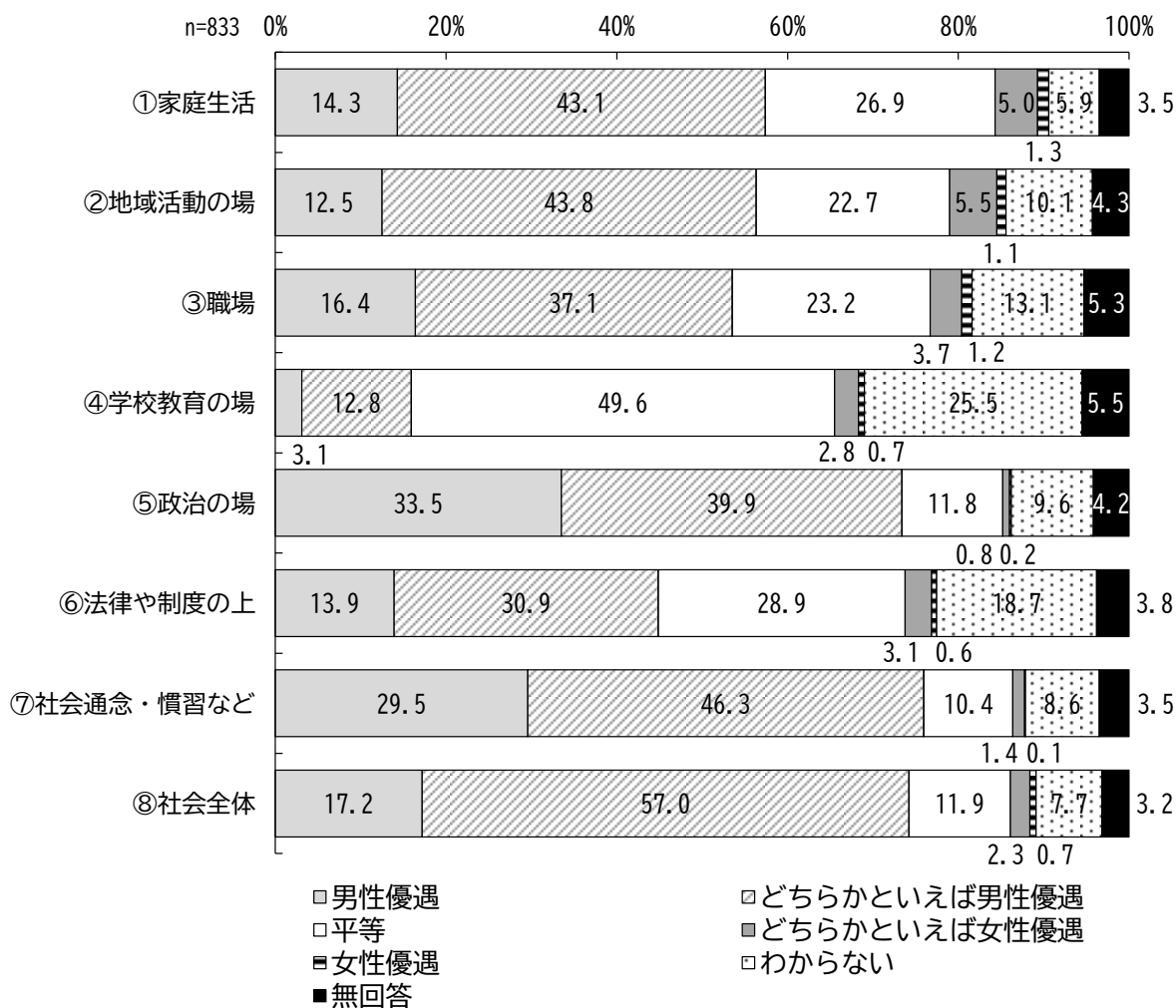
### ②「男は仕事、女は家庭」という考え方について

◆『否定的意見』が全体で66.9%となるなど各層で多数を占めますが、70歳以上では『肯定的意見』が根強く残っています。



### ③男女平等について

- ◆社会全体をみて『男性優遇』と感じる割合が7割を超え、特に⑦社会通念・慣習、⑤政治の場では『男性優遇』と感じる人が多くなっています。
- ◆④学校教育の場では「平等」と感じる人が最も多くなっています。

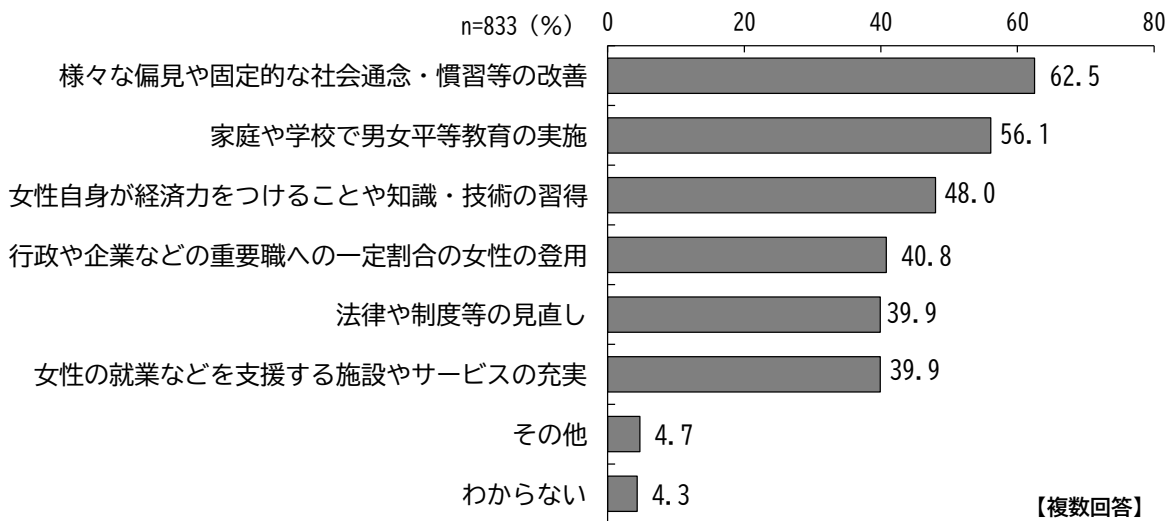


(%)	『男性優遇』	平等	『女性優遇』	わからない	無回答
①家庭生活	57.4	26.9	6.3	5.9	3.5
②地域活動の場	56.3	22.7	6.6	10.1	4.3
③職場	53.5	23.2	4.9	13.1	5.3
④学校教育の場	15.9	49.6	3.5	25.5	5.5
⑤政治の場	73.4	11.8	1.0	9.6	4.2
⑥法律や制度の上	44.8	28.9	3.7	18.7	3.8
⑦社会通念・慣習など	75.8	10.4	1.5	8.6	3.5
⑧社会全体	74.2	11.9	3.0	7.7	3.2

※『男性優遇』（「男性優遇」と「どちらかといえば男性優遇」の合計）、『女性優遇』（「女性優遇」と「どちらかといえば女性優遇」の合計）

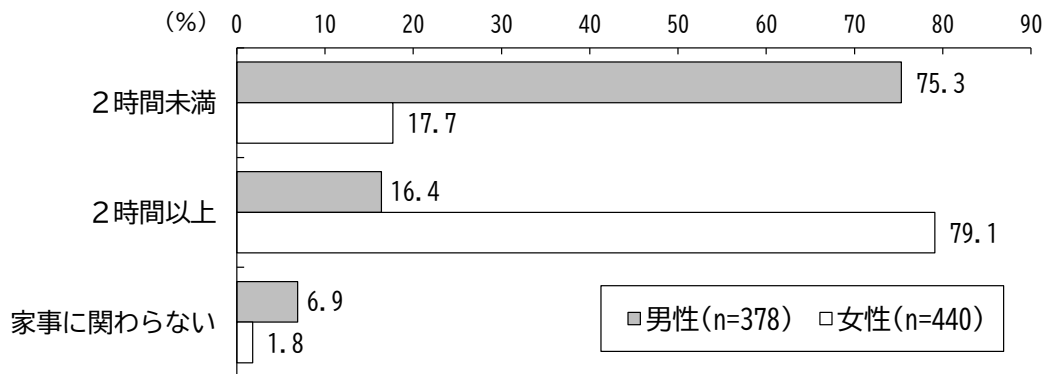
④男女平等に必要なこと

◆「様々な偏見や固定的な社会通念・慣習等の改善」が最も多く、次いで「家庭や学校で男女平等教育の実施」が続きます。



⑤家事に費やす時間

◆家事に費やす時間は、性別で大きな差がみられ、「2時間以上」が女性では79.1%に対して、男性では16.4%にとどまります。

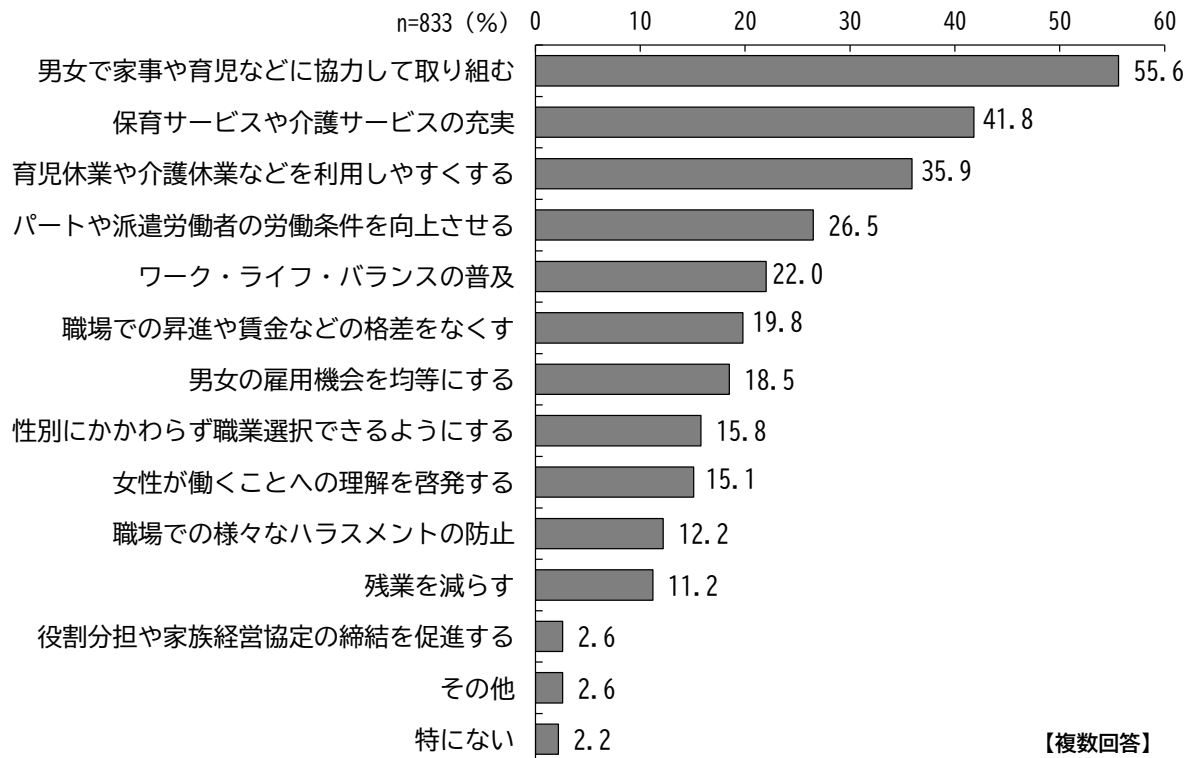


		1時間未満	1~2時間未満	2~3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~9時間未満	9時間以上	家事には関わらない	無回答
全体 (n=833)		25.2	19.1	17.2	18.0	8.5	2.8	3.6	4.2	1.4
性別	男性 (n=378)	48.1	27.2	12.4	3.2	0.5	0.0	0.3	6.9	1.3
	女性 (n=440)	5.7	12.0	21.6	30.9	14.8	5.2	6.6	1.8	1.4



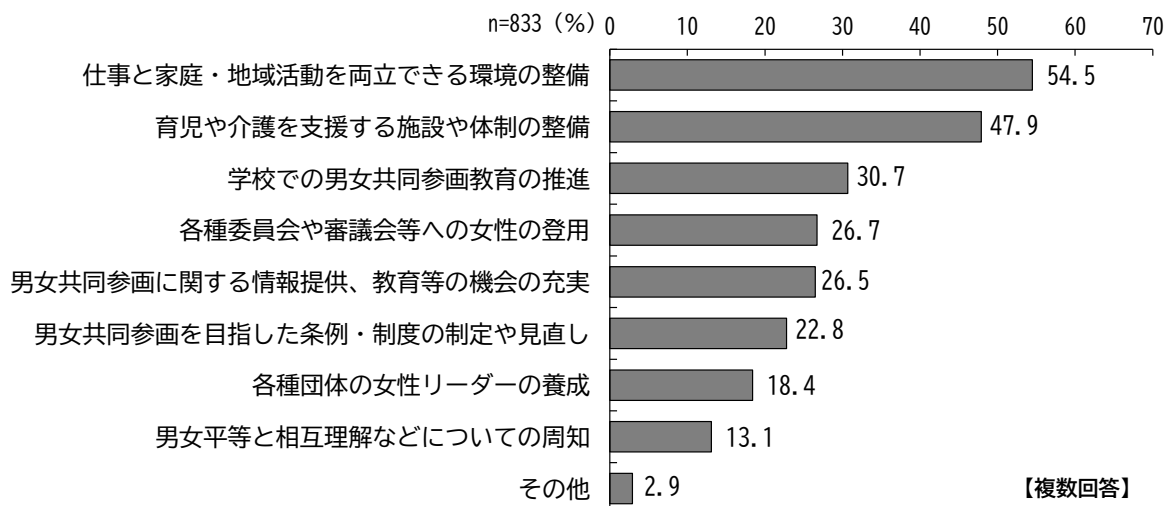
## ⑥働きやすい環境づくりに必要なこと

◆「男女で家事や育児などに協力して取り組む」が最も多く、次いで「保育サービスや介護サービスの充実」、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」の順となっています。



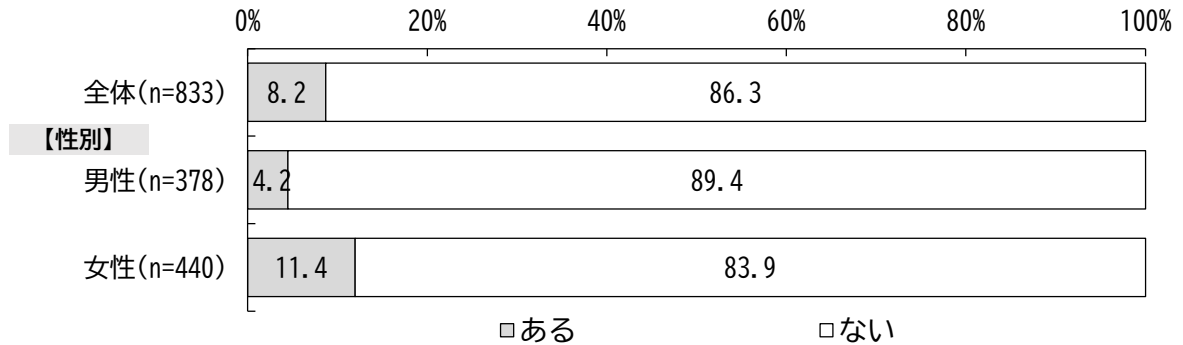
## ⑦市として取り組むべきこと

◆「仕事と家庭・地域活動を両立できる環境の整備」が最も多く、次いで「育児や介護を支援する施設や体制の整備」、「学校での男女共同参画教育の推進」の順となっています。



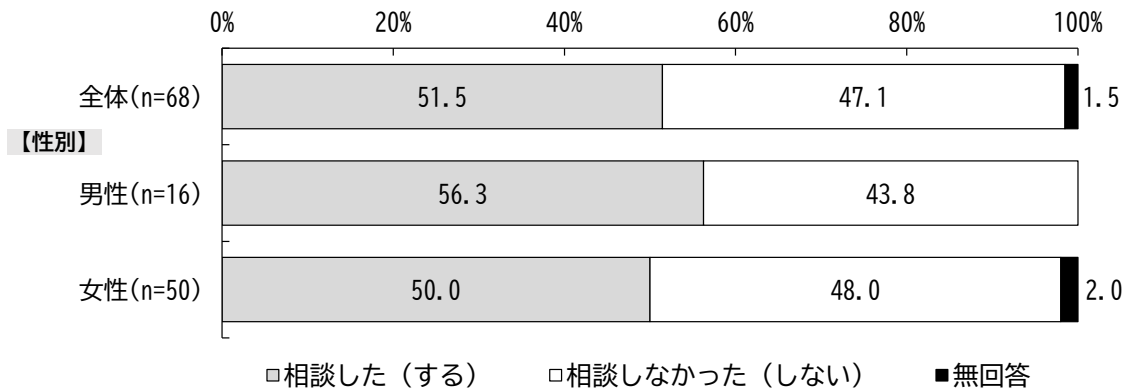
### ⑧DV経験の有無

◆DV\*経験が「ある」が全体で8.2%、男性で4.2%、女性で11.4%となっています。前回調査（全体5.6%、男性2.2%、女性8.5%）より増加しています。



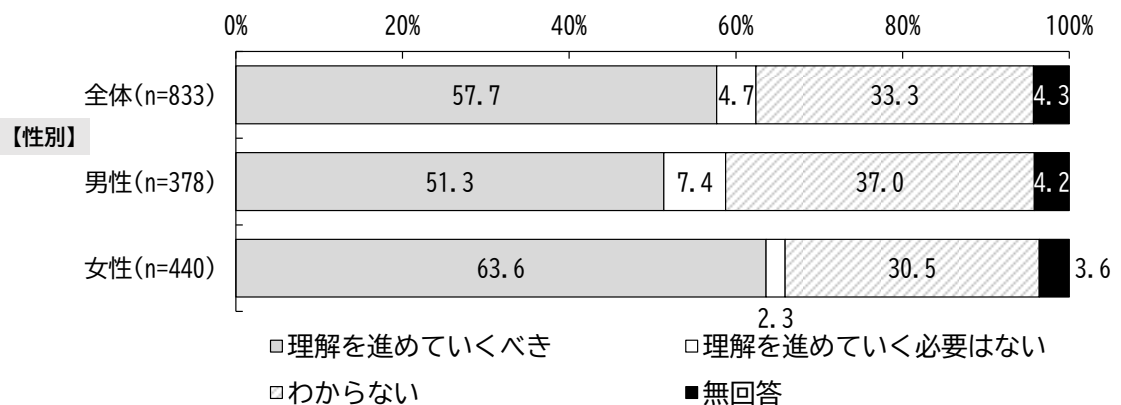
### ⑨DVの相談について

◆「相談した（する）」が51.5%。一方、「相談しなかった（しない）」が47.1%となっています。



### ⑩性の多様性についての考え方

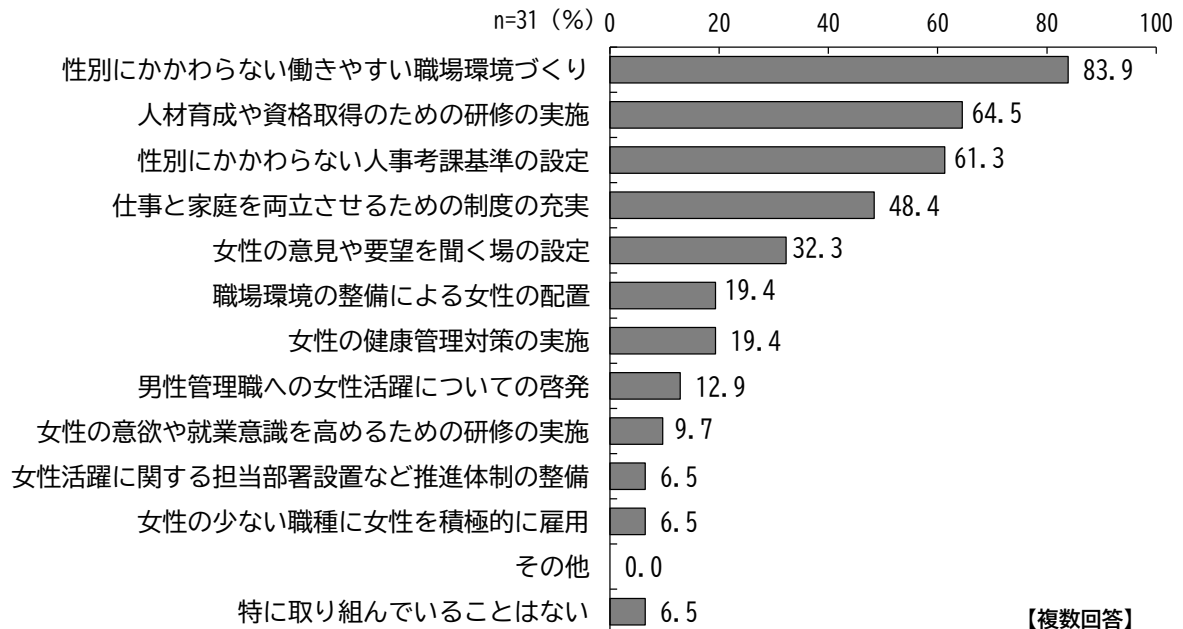
◆「理解を進めていくべき」が6割弱を占めています。



### (3) 事業所アンケート調査

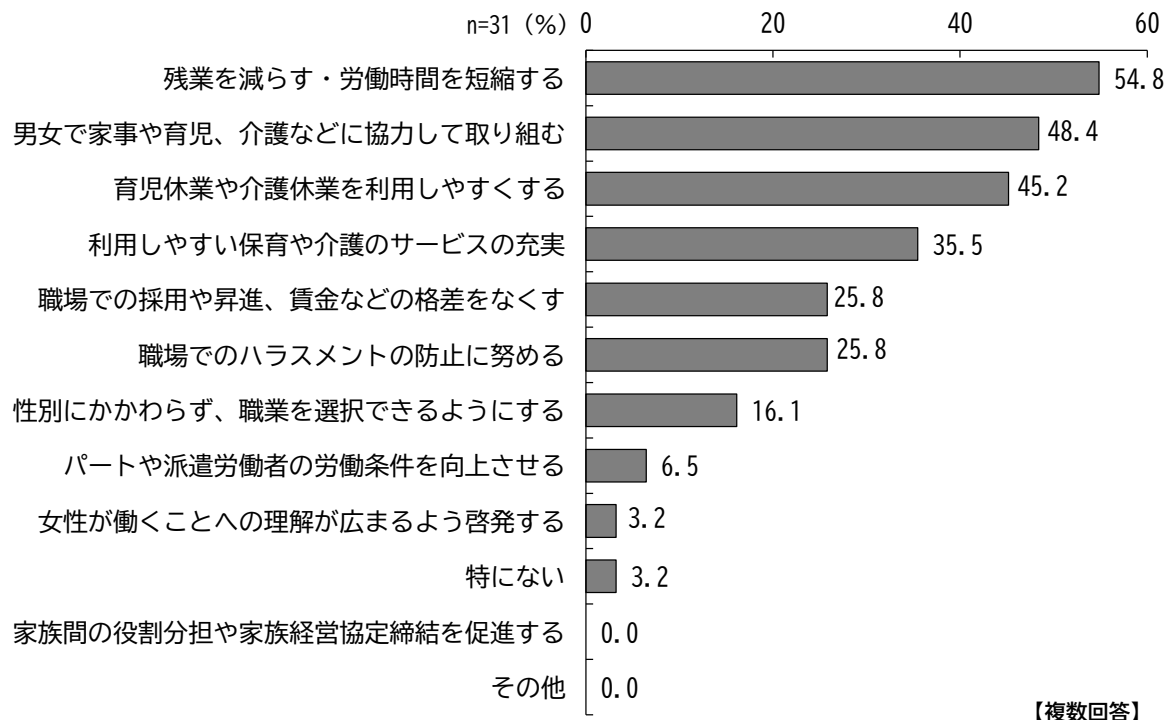
#### ①女性従業員活躍のために取り組んでいること

◆「性別にかかわらず働きやすい職場環境づくり」が最も多く、次いで「人材育成や資格取得のための研修の実施」、「性別にかかわらず人事考課基準の設定」の順となっています。



#### ②男女が共に働きやすい社会環境づくりに必要なこと

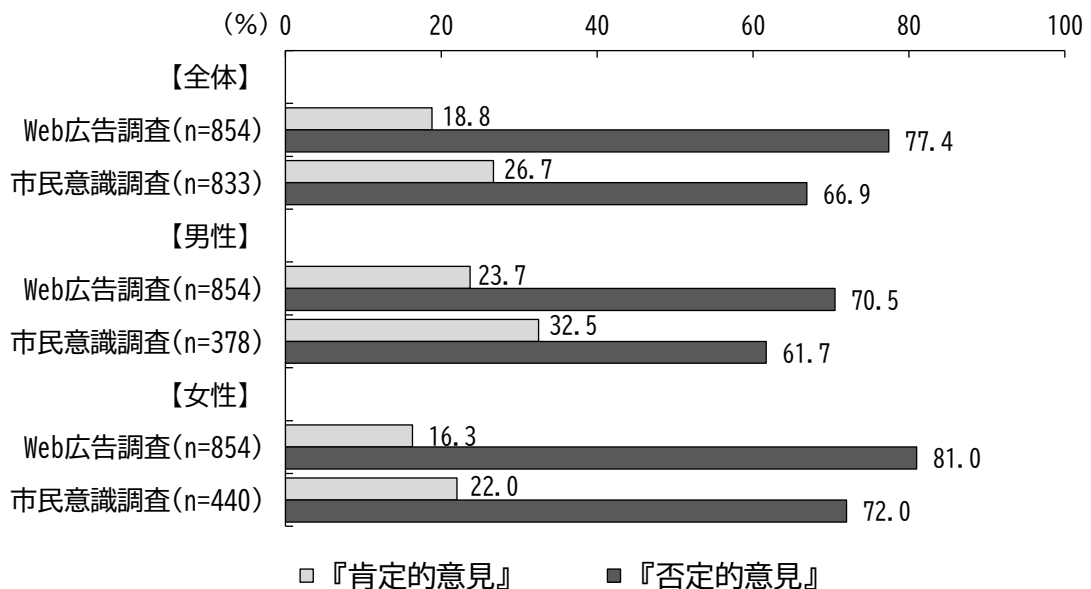
◆「残業を減らす・労働時間を短縮する」が最も多く、次いで「男女で家事や育児、介護などに協力して取り組む」、「育児休業や介護休業を利用しやすくする」の順となっています。



#### (4) Web広告調査

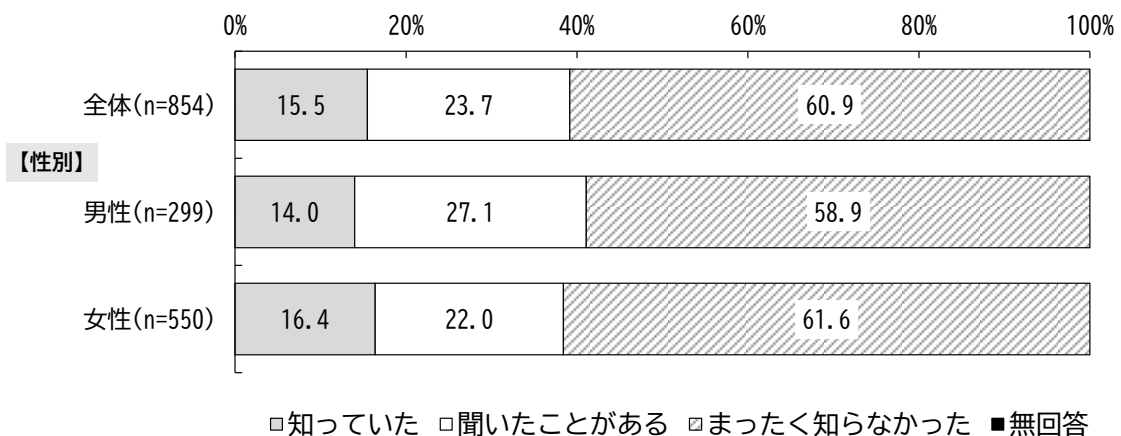
##### ① 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

◆『否定的意見』が全体で77.4%と多数を占めます。市民意識調査と比較すると、回答者の年齢層が若いこともあり、全体、男性、女性ともに『肯定的意見』が少なく、『否定的意見』が多数を占めます。



##### ② 「いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例」や「いなべ市パートナーシップ宣誓制度」の認知度

◆「まったく知らなかった」が約6割を占めています。



## 5. 対応すべき課題の整理

---

本市を取り巻く状況やアンケート調査結果を踏まえ、本市における男女共同参画に関する課題を整理すると以下のとおりとなります。

### (1) 女性の活躍促進とワーク・ライフ・バランスの実現

○職場での男女平等と誰もが働きやすい環境づくりが必要となっています。  
○女性の就労継続には行政における子育て支援サービス等の充実に加え、家庭内における「分担と協力の重要性」を啓発していくことが重要です。

労働は、生活する上で経済的な基盤を形成するために重要なことであるとともに、個人の能力を生かす場でもあります。

本市においても多くの女性が社会で重要な役割を担い、活躍していますが、核家族化の進行などに伴い、子育てや介護などの家庭生活と仕事を両立するための支援の重要性も増しています。

また、地域経済の持続的な発展という観点から、少子高齢化・人口減少が見込まれる状況においては、これまで以上に、誰もが、その個性や能力を存分に発揮できる環境を整備していくことが必要です。

本市における年齢5歳階級別の女性労働力率は全国に比べて高いものの、30代の結婚・出産・子育て期に労働力率が一旦低下する「M字カーブ傾向\*」が緩やかにみられます[13 ページ参照]。このことから、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するなど女性の就業継続に課題があると推測されます。

市民アンケート調査によれば、職場における男女平等については、『男性優遇』が53.5%を占め、依然として男性優遇である結果となっています[19 ページ参照]。

また、働きやすい環境づくりに必要なことでは、「男女で家事や育児などに協力して取り組む」が最も多く、次いで「保育サービスや介護サービスの充実」、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」の順となっています[21 ページ参照]。

しかし、男性の家事に関わる時間について、女性では「2時間以上」が約8割となっている一方、男性では「2時間未満」が75.3%となっており、家事・育児・介護などの負担が女性に偏っていることがうかがえます[20 ページ参照]。

そのため、働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）\*の普及、育児・介護休業法の改正を踏まえた男性の家事・育児等への参画など、家庭や働く場における男女共同参画を推進する必要があります。

## (2) さらなる男女共同参画の意識向上

- 依然として残る性別による固定的な役割分担意識の解消が必要です。
- 性的指向及び性自認等により困難を抱えている方への理解が必要です。

男女共同参画社会は、誰もが性別を問わず自らの意志により、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるべき社会であるといえます。

しかし、性別による固定的な役割分担意識による制度や慣行が、様々な場面において、その人の能力や生き方の選択の幅を狭めている可能性があります。さらに、性的指向及び性自認等により困難を抱えている方への理解や配慮が十分とはいえない状況がみられます。

市民アンケート調査においては、「学校教育の場」を除き、女性より男性が優遇されていると感じている人が多く、特に「社会通念・慣習など」では男性優遇が75.8%を占めており、このような意識が、女性の社会参画を妨げる要因の1つとなっている様子がうかがえます[19 ページ参照]。また、「男は仕事、女は家庭」という考えについて、若い層では『否定的意見』が多数を占めていますが、70歳以上の層では『肯定的意見』が根強く残っています[18 ページ参照]。

さらに、性の多様性に関する用語や条例の認知度もまだ低い傾向がみられます。

このため、一人ひとりの人権や多様性が尊重され、男女共同参画に関する理解を深めることができるよう、啓発活動を積極的に展開する必要があります。

## (3) 男女共同参画を阻害する暴力の根絶

- 配偶者等からの暴力は女性で被害を受ける人が多く、被害者が「相談しなかった」が半数弱を占めます。

配偶者やパートナー、恋人などの親しい間柄であっても、暴力は重大な人権侵害であり、犯罪ともなる行為です。

配偶者等からの暴力は、女性の人権を軽視する社会構造や経済力の弱さ等から女性が被害者であることがほとんどであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき大きな課題です。

市民アンケート調査によれば、DV\*に関して、DV\*経験が「ある」が全体で8.2%、男性で4.2%、女性で11.4%と女性で多い結果となっています。また、DV\*を受けた際に「相談しなかった」が47.1%となっています[22 ページ参照]。

このため、暴力を許さない社会意識の醸成や、配偶者等からの暴力防止のための意識啓発、相談窓口の周知や被害者支援体制を充実させる必要があります。

## 第3章 基本理念と基本目標

### 1. 基本理念

男女共同参画社会の実現のためには、社会通念、慣行、偏った意識、制度等を見直し、多様な価値観や生き方を尊重する意識を育み、家庭や職場、学校等あらゆる場面において、誰もが「自分らしさ」を発揮し、共に協力し合い、喜びを分かち合えることが重要です。

このため、誰もが、人権が尊重され、一人ひとりが自分らしい生き方を選択し、互いに認め合い、いきいきと暮らすことができる男女共同参画社会の実現をめざします。

#### 基本理念

## 男女が互いに認め合う社会

### 2. 基本目標

基本理念を具体化するため、3つの「基本目標」を設定するとともに、それぞれの「基本施策」を定めます。

#### 基本目標1 誰もがお互いを認め合うまちづくり

性別による機会の制限がなく、あらゆる分野に参画し、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するため、男女共同参画に関する意識啓発や広報活動を推進します。また、教育の場面で人権意識や男女平等意識を育むための多様な取り組みを推進します。

#### 基本目標2 誰もが活躍できるまちづくり

行政の各種審議会・委員会をはじめ、地域団体の長や役員、職場の管理職など、政策や方針決定過程への女性の参画を一層推進します。

また、働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）\*の普及など、家庭や働く場における男女共同参画を推進します。

さらに、地域活動をはじめ、防災体制づくりに男女共同参画の視点を取り入れ、誰もがあらゆる分野に参画し、活動できる地域づくりを進めます。

### 基本目標3

## 誰もがいきいきと暮らせるまちづくり

配偶者等からの暴力は、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき大きな課題であることから、暴力を許さない社会意識の醸成や、配偶者等からの暴力防止のための意識啓発、相談窓口の周知や被害者支援体制を充実させ、暴力の根絶をめざします。また、性差に配慮し、生涯を通じた身体・こころの健康づくりへの支援を図ります。さらに、誰もが、いきいきと暮らすための条件として、高齢者や障がい者への支援、総合的な福祉サービスの充実による介護等への男女共同参画の促進を図ります。

### 男女共同参画第4次推進計画の施策体系

基本理念	男女が互いに認め合う社会	
基本目標	基本施策	施策の方向
基本目標1 誰もがお互いを認め合うまちづくり	1-1 人権尊重と男女共同参画の意識づくりの推進	(1) 人権尊重の意識づくり
		(2) 男女共同参画の理解促進
	1-2 学びの場における男女共同参画の推進	(1) 男女共同参画の視点に立った教育の推進
		(2) 多様な社会教育機会の充実
基本目標2 誰もが活躍できるまちづくり	2-1 女性が活躍できる基盤づくりの推進	(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の促進
		(2) 女性の人材育成支援
	2-2 働く場における男女共同参画の促進	(1) 雇用の機会均等と待遇の確保の促進
		(2) 働き続けやすい職場づくりの促進
	2-3 ワーク・ライフ・バランス実現の促進	(1) 男性の家事・育児等への参画促進
		(2) 仕事と子育て・介護の両立への支援
	2-4 地域社会における男女共同参画の促進	(1) 地域活動等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
基本目標3 誰もがいきいきと暮らせるまちづくり	3-1 あらゆる暴力を根絶する地域づくりの推進	(1) 暴力を許さない意識づくり
		(2) 安心できる相談・支援体制づくり
	3-2 生涯を通じた健康づくりの支援	(1) 世代に応じた健康づくりの支援
		(2) 母子保健の充実
	3-3 誰もが安心できる地域づくりの推進	(1) 誰もが暮らしやすい地域づくりの推進
		(2) 地域福祉の推進と生活支援の充実

※基本目標2の2-1、2-2、2-3は女性活躍市町村推進計画、基本目標3の3-1は配偶者暴力防止市町村基本計画として位置づけます。



### 3. 重点施策

本計画では、3つの基本目標に基づき様々な施策を展開していきますが、市の現状を踏まえ、特に対応すべき施策を重点施策として設定し、積極的な推進を図ります。また、実効性を高めるため数値目標を設定します。

#### 重点施策1

### 女性が働きやすく活躍できる環境づくり

#### 施策の方向

女性が働きやすい職場環境づくりの促進や保育サービスの充実など仕事と育児や介護を両立できる環境づくりを進めるとともに、男性が家事・育児、介護等の家庭生活に積極的に参画していく啓発を行います。また、政策・方針決定過程への女性の参画の促進として、市行政のあらゆる場面や審議会などへ女性の積極的な登用に努めます。

#### 関連する主な施策

- ・働きやすい職場環境づくりの啓発
- ・多様な保育サービスの充実
- ・男性の家庭生活への参画促進
- ・審議会等への女性委員の積極的な登用の推進

#### 目標指標

項目	現状値	目標値
①男性の家事に費やす時間で「2時間以上」と回答する割合	16.4%	25% [約9%増加]
②審議会等の女性委員割合	21.1%	40% [約19%増加]
③市の女性管理職割合	22.4%	27% [約5%増加]

①市民アンケート調査（令和3年実施）、②③地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和3年4月1日）

## 重点施策 2

# 誰もが、自分らしく暮らせる環境づくり

### 施策の方向

男女平等意識を育むための多様な啓発活動を充実させるとともに、性の多様性についての理解促進を図り、誰もが、自分らしく暮らせる環境づくりを進めます。

### 関連する主な施策・事業

- ・ 固定的な性別による役割分担の解消に向けた意識啓発
- ・ 性の多様性についての理解促進

### 目標指標

項目	現状値	目標値
①男性の「男は仕事、女は家庭」という考えについての『肯定的意見』の割合	26.7%	18% [約9%減少]
②SOGI*の認知度	6.8%	20% [約13%増加]

①②市民アンケート調査（令和3年実施）

## 重点施策 3

# あらゆる暴力の根絶

### 施策の方向

配偶者等からの暴力を防止するため、あらゆる世代への意識啓発の充実を図ります。また、DV\*被害が相談できるよう、相談窓口の周知を行うとともに、関係機関と連携して、相談体制の充実を図ります。

### 関連する主な施策・事業

- ・ あらゆる暴力を許さない意識の啓発
- ・ 相談窓口の周知と相談体制の充実

### 目標指標

項目	現状値	目標値
①暴行を受けたことがあると回答した割合	8.2%	5% [約3%減少]
②「相談しなかった（しない）」と回答した割合	47.1%	35% [約12%減少]

①②市民アンケート調査（令和3年実施）

# 第4章 施策の展開

## 基本目標1 誰もがお互いを認め合うまちづくり

### 1-1. 人権尊重と男女共同参画の意識づくりの推進

関連するSDGs



#### 現状と課題

- 人権の尊重と平等意識は、男女共同参画社会を形成する上でその根底をなす基本的な考え方です。
- 本市では、人権の尊重と男女の平等について、これまでに広報誌等による啓発や周知、学校教育等における人権教育を通じ、男女平等意識の啓発を進めてきました。
- 市民アンケート調査結果によれば、男女の地位をみても、学校教育の場においては比較的男女平等が浸透していますが、その他の項目では依然として男性優遇意識の高さが目立っています。特に「社会や慣習やしきたり」では75.8%が男性優遇意識を示しています。
- 男女共同参画基本法の理念の1つである「社会における制度又は慣行についての配慮」は、このような現状を踏まえ、社会のあらゆる制度や慣行を対象に、男女共同参画の視点を反映させていく考えが背景にあります。
- LGBTQ\*などの当事者は、SOGI\*（性的指向及び性自認）を理由とする差別や偏見等の周囲の無理解によって生きづらさを抱えています。性の多様性について効果的な啓発を検討し、性のあり方が尊重されるよう意識の醸成を図る必要があります。

#### 数字でみる現状

男女平等について（市民アンケート調査）

(%)	『男性優遇』	平等	『女性優遇』	わからない	無回答
①家庭生活	57.4	26.9	6.3	5.9	3.5
②地域活動の場	56.3	22.7	6.6	10.1	4.3
③職場	53.5	23.2	4.9	13.1	5.3
④学校教育の場	15.9	49.6	3.5	25.5	5.5
⑤政治の場	73.4	11.8	1.0	9.6	4.2
⑥法律や制度の上	44.8	28.9	3.7	18.7	3.8
⑦社会通念・慣習など	75.8	10.4	1.5	8.6	3.5
⑧社会全体	74.2	11.9	3.0	7.7	3.2

※市民アンケート調査（令和3年度実施）

## 施策の方向

### (1) 人権尊重の意識づくり

男女共同参画社会形成の根底となる、性別や年齢、国籍や障がいの有無などを越えて、市民一人ひとりがお互いを認め合う社会の実現に向けた人権教育・啓発を進めます。

取り組み	内容	担当課
①人権に関する広報・啓発活動の充実	誰もが人権を尊重されるまちづくりのために、人権に関する広報誌を発行し、継続的な啓発活動を行います。また、人権啓発をテーマにした映画上映などのイベントは新型コロナウイルス感染症対策の状況に応じて事業を実施します。	人権福祉課
②いなべ市民人権フェスティバルの開催	12月の人権週間において、継続的な活動を通じた市民の人権啓発意識の向上を目的に、いなべ市民人権フェスティバルを開催し、市やメシエレいなべの活動報告、映画上映、講演会及び人権啓発活動の優秀者の表彰等を実施します。	人権福祉課
③中学校人権教育推進事業の実施	本市の未来を担う中学生に対し、各専門分野の講師を中学校に招き、人権教育を行います。また、変化する社会潮流を踏まえ、情報化社会、新型コロナウイルスや性の多様性等に対応した様々な分野の人権教育を実施します。	人権福祉課
④小中一貫教育における人権教育カリキュラムの整備	各校区において、教育実践を通じた人権教育カリキュラムの検証を進め、適宜見直しを行うとともに、各校区の取り組みについて校区の枠を越えて共有する機会をつくります。	学校教育課
⑤教職員を対象とした、今日的人権課題についての研修機会の充実	教育研究所講座の充実を図り、教職員の資質・指導力の向上に努めます。また、人権教育部会では、人権教育担当者の役割を共有し、学習会を企画することで、各校における人権教育実践の充実へつなげます。	学校教育課
⑥SOGI（性的指向及び性自認）についての理解促進	「いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例*」の周知とともに、LGBTQ*（性的マイノリティ）への人権を尊重し、差別や偏見の解消のための情報提供を行い、SOGI*（性的指向及び性自認）についての理解の促進を図ります。	人権福祉課

## (2) 男女共同参画の理解促進

市民や行政職員が、男女共同参画に関心を持ち、理解を深め、身近なところから男女平等を阻害している慣行等を見直すことができるよう、様々な媒体や機会を活用して広報啓発活動を進めます。

また、「男性だから」、「女性だから」という性差による偏見や差別などを解消し、男女共同参画に関する認識が高まるように、意識啓発や各種情報の提供等を行います。

取り組み	内容	担当課
①男女共同参画についての広報及び事業の紹介	三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」をはじめ、県や各市町における男女共同参画に関する啓発や取り組みについて情報提供を行います。情報提供の方法については、市情報誌「Link」や市ホームページなど様々な媒体を利用します。	人権福祉課
②男女共同参画の視点による行政刊行物の発行	広報ガイドライン（男女共同参画の視点からの公的広報の手引き／平成 15 年 3 月、内閣府男女共同参画局）に基づく広報活動を行います。原稿作成時には、委託業者へもガイドラインを配布し、固定的な性別の概念に偏らないように指導します。	広報秘書課

## 1-2. 学びの場における男女共同参画の推進

関連するSDGs



### 現状と課題

- 男女共同参画社会を実現するためには、誰もが個性と能力を發揮し、社会形成に参画する必要がありますが、その基礎となるのが教育です。
- 乳幼児期、学童期は人間形成の基礎が培われる大切な時期であるため、保育園、学校等における保育や教育は、男女共同参画意識の形成に重要な役割を担っています。
- 人権尊重や男女平等についての意識を育み、次代を担う子どもたちが、性別に関わりなくのびのびと、個性を發揮できるような保育や教育を推進していくことが必要です。
- 本市では、男女共同参画社会の実現に向けての学習を、小中一貫教育の人権教育カリキュラムに位置づけ、校区内の小学校及び小中学校で連携して実践するなど、男女共生教育を推進しています。また、「いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例\*」の制定にあわせて、性の多様性に関する指導の実践集を作成し、各校でLGBTQ\*に関する学習の場を設定しています。
- 家庭や家事・育児・介護等に関する男女平等意識について学ぶ機会を確保し、大人から意識を変えるとともに、子ども一人ひとりが、その子らしい多様な生き方を選択できるように、子どもの育ちを見守り、支援していくことが大切です。

### 数字でみる現状

男女共生教育の  
実践校の割合

100%

性と生の教育の  
実践校の割合

100%

※令和3年度 資料：学校教育課

## 施策の方向

### (1) 男女共同参画の視点に立った教育の推進

男女平等の視点に立って次代を担う子どもたちが個性と能力を發揮して育つよう、保育園、学校等における保育や教育において、子どもの頃から男女共同参画の理解を促進する取り組みを進めます。

取り組み	内容	担当課
①男女共同参画の視点に立った教育の実践	男女が共に自立して個性と能力を發揮することの重要性を考える教育を推進します。具体的には、「多様性を認め合い共に協力・協働する力を育む集団づくり」「男女共生について学ぶ授業及び性と生命を尊重する態度を育む授業」に取り組みます。	学校教育課
②教職員の資質向上等	9年間を見通した人権教育カリキュラムに基づく授業実践や改訂作業を通して、LGBTQ*やSOGI*など多様な性の問題についての理解を深める研修を進め、教職員の男女共同参画意識の高揚を図ります。	学校教育課

### (2) 多様な社会教育機会の充実

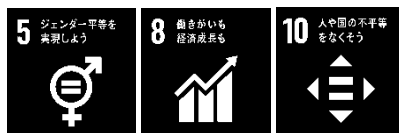
生活習慣の中に依然として根強く残る固定的な役割分担意識\*を解消し、男女平等観の形成を図り、学校、家庭、地域、職場など社会のあらゆる場面における男女共同参画についての理解を促進するため、男女平等を推進する講演会や講座などを行い、学校教育以外の場における教育・学習機会の充実に努めます。

取り組み	内容	担当課
①男女共同参画に関する学習機会の提供	三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」と共同で実施する映画祭を実施するとともに、女性に対する暴力をなくす運動（パープルリボン運動）による啓発を行います。	人権福祉課
②男女共同参画関連図書コーナーの設置	男女共同参画に関連した書籍を購入し、各図書館にコーナーを設け紹介します。従来の男女共同参画に関する資料に加え、個性を尊重する多様な考え方の資料を積極的に収集し、身近な学びの機会として提供できるよう努めます。	生涯学習課
③男女共同参画関連図書の紹介	男女共同参画週間*にあわせ、市情報誌「Link」に男女共同参画関連図書をおすすめ本として紹介します。	生涯学習課

## 基本目標2 誰もが活躍できるまちづくり

### 2-1. 女性が活躍できる基盤づくりの推進

関連するSDGs



#### 現状と課題

- 政治・経済をはじめとした社会のあらゆる分野において、女性の参画を推進するとともに、誰もが互いに支え合い、責任を分かち合う、男女共同参画社会の実現が求められています。
- 本市においては、既に女性が代表や役員となって活躍している組織や事業所等がありますが、今後、方針決定過程への女性の参画が一層進むよう取り組んでいく必要があります。
- 誰もが社会の対等な構成員として、行政における政策の立案・決定の場へと積極的に参画していくことにより、市民一人ひとりが持つ多様な考え方が社会へと反映されていくことが期待できますが、現状では、女性の参画は依然として少ない状況にあります。
- 市行政においては、男女共同参画社会の実現に向けて、民間事業所等の模範となるような職場づくりが求められているという側面にも配慮する必要があります。
- 本市では、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の採用や幹部職員への登用に向け、女性職員の職業生活における課題への対応を進めています。
- こうした現状を踏まえ、市行政をはじめ様々な分野で、女性の活躍の場を広げていく施策の充実が求められます。

#### 数字でみる現状

審議会への女性の  
登用率（令和3年）

21.2%

（县市町平均 27.8%）

いなべ市の女性管理職  
割合（令和3年）

22.4%

（县市町平均 20.6%）

※内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」。「審議会」は地方自治法 202 条の 3 に基づく会議。「管理職」は課長相当職及び部局長・次長相当職。令和3年4月1日現在。



## 施策の方向

### (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

市行政における審議会等委員への女性の参画を促進するため、市行政に関心を持つよう啓発を進めるとともに、市行政のあらゆる場面や審議会などへ女性の積極的な登用に努めます。また、市の管理職への女性職員の登用を推進します。

取り組み	内容	担当課
①審議会等への女性委員の積極的な登用の推進	審議会や委員会などにおける女性委員の登用率を定期的に確認し、市の男女共同参画推進本部会議及びワーキング会議において、関係部署に女性委員の登用率向上の取り組みを促します。	人権福祉課
②市の女性職員の管理職への積極的登用	管理職への登用を視野に入れ、適性や経験を生かせる職並びに多様な知識や経験を身に付けることができる職へ女性の配置を積極的に行います。また、女性職員の意欲、能力を重視し、管理職へ積極的に登用します。	職員課

### (2) 女性の人材育成支援

商工会等の関係団体と連携し、男女共同参画についての啓発や、情報提供などの取り組みを図ります。

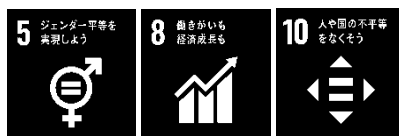
庁内では、性別に関わりなく、個人の能力と適性に応じた職員配置を行います。また、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の職業生活における活躍の推進に関する取り組みを推進します。

取り組み	内容	担当課
①職業能力開発の支援	ハローワークやマザーズハローワーク等と連携を図ります。また、市の情報誌やホームページ、SNS*又は庁舎内掲示等を活用しながら、セミナー開催などの情報提供に努めます。	商工観光課
②女性の農業従事者の人材育成	女性農業労働者の立場の改善に努め、農業委員会や地域農業再生協議会等により、女性の農業の担い手や農業志向者の掘り起こしを行います。	農林課

取り組み	内容	担当課
③市の女性職員のキャリアアップ支援	職員採用試験の前に行う職員採用説明会において、仕事と家族の両立支援制度や女性職員の体験談などを情報提供します。また、女性職員が前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し、自信を持って仕事に取り組んでいくことを目的とした研修を実施します。	職員課
④性別にかかわらずない人事配置の推進	女性職員のキャリア形成を支援するため、本人の意欲や事情を踏まえた上で、多様な知識や経験の習得が可能となるような人事配置を行います。	職員課

## 2-2. 働く場における男女共同参画の促進

関連するSDGs

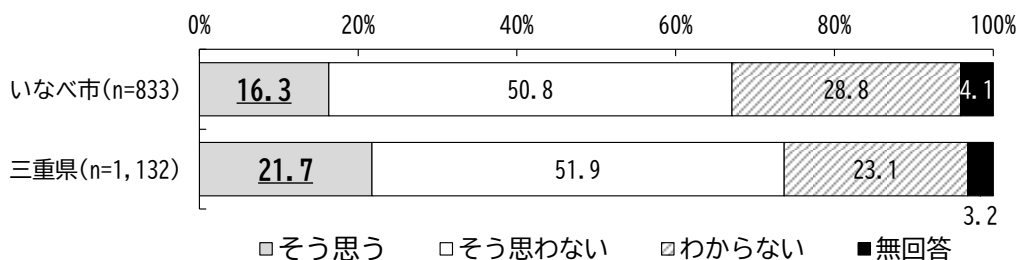


### 現状と課題

- 働くことは生活する上で経済的な基盤を形成するために重要なことであるとともに、個人の能力を生かす場でもあります。働きたい人が、性別に関わりなくその能力を十分に発揮することができる社会づくりは、経済社会の活力の源という点からも、極めて重要な意義を持っています。
- 本市における年齢5歳階級別の女性労働力率は全国に比べて高いものの、30代の結婚・出産・子育て期に労働力率が一旦低下する「M字カーブ傾向\*」が緩やかにみられます。このことから、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するなど女性の就業継続に課題があると推測されます。
- 市民アンケート調査によれば、職場における男女平等について、『男性優遇』が53.5%を占め、依然として男性優遇である結果となっています。
- また、女性が働きやすい状況にあるかについては、「そう思わない」が50.8%で約半数を占め、「わからない」が28.8%、「そう思う」が16.3%となっており、「そう思う」は県調査結果（21.7%）より低くなっています。
- そのため、雇用や就業における男女の均等な機会と待遇の確保や、女性の就業継続などに対する支援に取り組んでいく必要があります。

### 数字でみる現状

女性が働きやすい状況にあるか【県調査との比較】



※市民アンケート調査（令和3年度実施）

## 施策の方向

### (1) 雇用の機会均等と待遇の確保の促進

生活様式に応じて、多様で柔軟な働き方を選択でき、仕事の内容に応じた公正な処遇や労働条件が確保されるように、男女共同参画の視点から働く場の環境を整えていけるよう努めます。

また、ハローワーク等関係機関と連携して、女性の就労支援に努めます。

取り組み	内容	担当課
①男女雇用機会均等法、パート労働法、育児介護休業法等労働関連法等知識の啓発	市の情報誌やホームページ、SNS*又は庁舎内掲示等を活用し、より法制度などの周知に努めます。また、商工会や関係機関と協働しながら、事業所等に働きかけます。	商工観光課
②家族経営協定の周知・啓発	農業の担い手である女性の役割の重要性を認識してもらうため、研修や視察を通じて、家族経営協定*制度の理解の促進と制度活用を推進します。	農林課
③就労支援	市民が常に新しい情報を取得、活用できるよう、ハローワークが発行する最新の求人情報を庁舎1階ロビーに常置します。	商工観光課

### (2) 働き続けやすい職場づくりの促進

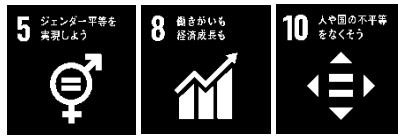
労働者が性別により差別されることなく、その能力を発揮する機会と公平な待遇が確保されるよう、関係機関と連携して事業所等に働きかけるとともに、企業における先進的取り組み事例の紹介、男女平等の視点に立った就労意識の啓発など、働き続けやすい就業環境づくりを促進します。

取り組み	内容	担当課
①企業に対する男女共同参画に関する啓発	商工会や関係機関と協働しながら、働き続けることができる環境づくりについて提案するなど、啓発に努めます。	商工観光課
②企業における男女共同参画に関する取り組みの促進	商工会等と連携しながら、様々な機会を通じて、企業に「いなべ市男女共同参画推進計画」を紹介し、計画に関する理解を深めてもらうと同時に、企業活動にも活用してもらえるように努めます。	都市整備課 商工観光課 人権福祉課

取り組み	内容	担当課
③農業団体への支援	<p>農業者で組織する団体、農業者及び新規就農者への支援として、特産品の開発や栽培技術の向上に取り組むとともに、鳥獣被害対策も強化し、女性農業従事者が安心して安定した農産物生産に取り組める対策に支援を推進します。</p>	<p>農林課 獣害対策課</p>

## 2-3. ワーク・ライフ・バランス実現の促進

関連するSDGs

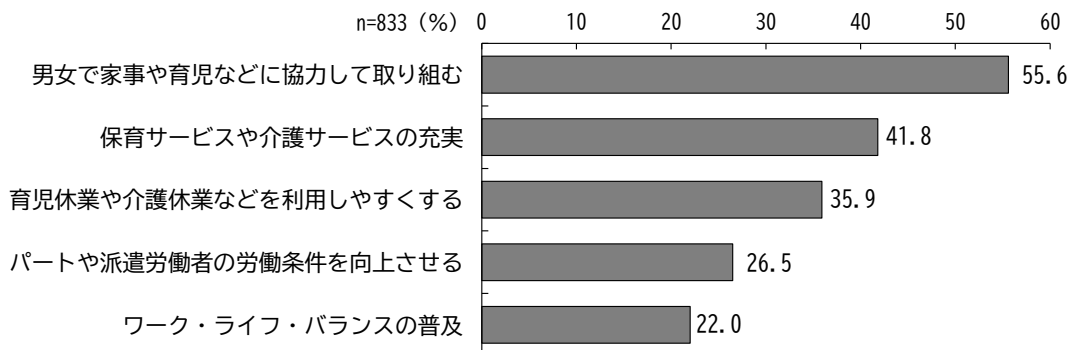


### 現状と課題

- 少子高齢化や雇用環境の変化が進行する中、男性中心型労働慣行の見直し、仕事と家庭生活の調和を実現することは、女性の再雇用問題の解消や、政策・方針決定過程への参画の拡大を進める上でも不可欠であり、経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものです。
- 市民アンケート調査によれば、働きやすい環境づくりに必要なことは、「男女で家事や育児などに協力して取り組む」が最も多く、次いで「保育サービスや介護サービスの充実」、「育児休業や介護休業などを利用しやすくする」の順となっており、家族や周囲の理解と協力をはじめ、子育て支援サービスや介護サービスの充実、育児休業や介護休業を取得しやすい環境整備など、様々な施策に取り組むことが求められています。
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）\*は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティアや地域活動などに一層参加しやすくなるとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らし、責任を果たしていく上でも重要であることから、誰もが共に働きながら、家庭生活や地域活動などにゆとりを持って参加できるように、働き方改革を促進していくことが必要です。

### 数字でみる現状

#### 働きやすい環境づくりに必要なこと



※市民アンケート調査（令和3年度実施）、上位回答

## 施策の方向

### (1) 男性の家事・育児等への参画促進

男性の家事・育児等の家庭生活への一層の参画を促進するため、啓発活動の充実を図るとともに、男性も参画しやすい家事・育児等についての学習機会を提供します。

取り組み	内容	担当課
①男性の家事・育児参画への意識高揚	父親の育児参画啓発冊子「父子手帳 パパトライ」や「みえの育児男子 HANDBOOK」を活用し、男性の家事や育児に対する意識の啓発を図ります。	児童福祉課
②父親の家事や育児への参画の啓発	父親の家事・育児の積極的な参画を推進するため、子育て支援センターで土日開放を行い、父親の利用を促す企画の実施や利用しやすい環境づくりに取り組みます。また、より多くの利用者への土日開放の周知に努めます。	児童福祉課
③父親の子育て支援	子育て支援センターで、土日開放を行い、父親が子どもと楽しくふれあう機会を提供します。また、父親ならではの過ごし方ができる企画の実施や、父親が来館しやすい環境づくりに取り組みます。	児童福祉課
④母子健康手帳交付、妊婦教室、離乳食教室、育児相談、訪問等の実施	妊婦教室、離乳食教室、育児相談、訪問等を通じて育児における男性（父親）の役割や協力の必要性を啓発します。また、オンライン*での教室開催や相談体制の整備を図り、父親にも利用しやすいよう取り組みます。	健康推進課
⑤ごみの分別方法の周知・啓発	家事における固定的な役割分担意識*をなくしていくきっかけとして、家族が誰でも分別できるよう「ごみカレンダー」を継続して作成するとともに、広報誌による啓発を行います。	環境衛生課
⑥男性料理教室の開催	男性の家事への参画を促進するため、栄養面等を含めて、調理の仕方等に関する教室を開催します。	健康推進課
⑦食生活改善推進協議会の会員育成講座への男性の参加促進	幅広く呼びかけができるよう、男性にも目につきやすい組回覧を実施し、参加者を募集します。また、男性料理教室で、募集用資料も配布します。	健康推進課

## (2) 仕事と子育て・介護の両立への支援

誰もが働きながら、家庭生活や地域活動などにゆとりを持って参画できるよう、地域での子育て支援サービスを充実し、事業所などに働き方の見直しをはじめ、育児休業、介護休業などの各種制度の利用促進を働きかけます。

取り組み	内容	担当課
①各種保育サービスの充実	通常保育、延長保育、土曜保育を実施するとともに、様々な状況下で困難を抱える子育て家庭に機を逃さずに必要な保育サービスを一時的に提供する一時預かり事業など、多様な保育ニーズに応えられる保育環境の確保に努めます。	保育課
②保育サービスの資質向上	働き方改革、男女共同参画、経済的事情などから女性の社会進出が進み、母親の多くが働くようになり乳児保育への需要が高まっています。そのために乳児保育を充実させるとともに、多様化する子育て環境への対応、保護者支援、障がいを持つ子どもの受け入れなど保育サービスが担う多様な役割に柔軟に対応します。また、子どもが最善の利益を受けられるよう主体的・対話的で深い学びの実践をめざします。	保育課
③子育てに関する催し等の実施	子育て支援センターで、子育てに関する催しや講座を開催し、家族で育児を学び、楽しむ機会を提供します。	児童福祉課
④介護者のつどい	地域にある事業所やボランティア団体、サロン等に対し、認知症ケアに対する知識の啓発（認知症サポーター*養成講座・ステップアップ講座）を行います。そして、地域でのさりげない見守り及び声掛けから一歩進んだ支援体制をめざすチームオレンジ*の整備をしていきます。また、認知症高齢者やその介護者等が、地域の身近な場所で集まり、気軽に意見交換等を行う機会の創出を図り、気持ちのリフレッシュや介護負担の軽減を図り、仕事と介護の両立の一助となるよう支援を行います。	長寿福祉課
⑤家族介護の支援	ケース検討会等によるケアマネージャー研修会を活用し、家族介護支援のあり方や、家族の負担軽減につながるスキルアップを図り、介護サービスのケアプラン作成時等に本人・家族が安心できるための話し合いの場が提供できるように努めます。	長寿福祉課 介護保険課



取り組み	内容	担当課
⑥育児・介護休業制度の市職員に向けた啓発	育児・介護休業等の制度については十分浸透してきているため、年次有給休暇等の取得促進や職場全体で育児参画を応援する職場環境づくりを推進します。	職員課
⑦ワーク・ライフ・バランスの実践支援	ワーク・ライフ・バランス*の実践支援として、男性も育児の当事者として育児に参画できるよう、育児休業その他育児に関する制度や特別休暇、その他育児に関する勤務時間関係の制度について、周知徹底を図るとともに、その取得を希望するすべての職員が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。	職員課

## 2-4. 地域社会における男女共同参画の促進

関連するSDGs



### 現状と課題

- 少子高齢化や過疎化、核家族化の進行、地域における人間関係の希薄化など社会的環境の変化が進む中、地域社会の果たす役割はますます大きくなっています。
- 本市においては、自治会を中心に地域での様々なコミュニティ活動が展開されています。しかし、組織の長をはじめ、役員における女性の割合が低い傾向にあり、組織の意思決定に女性の意向が十分に反映されているとはいえない状況にあります。
- 住みよい地域や豊かさの感じられる地域社会は、社会基盤の整備や福祉施策の充実のみでは成り立たず、そこに住む市民がお互いを尊重し合い、助け合いや心のふれあう地域社会の形成によって成立します。
- 地域社会の一員として、女性の視点やニーズをより一層反映させていくためには、幅広い分野での女性の参画を促進していく必要があります。
- 高齢者など災害時の避難に支援が必要となる避難行動要支援者への対策、自主防災組織の活動支援など行政・自主防災組織等の関係機関が一体となって、防災体制の強化を図るなど、市民と共に災害に強いまちづくりを進めていく必要があります。
- 災害発生時の避難所においては、プライバシーや衛生問題などのほか、避難場所運営に女性が十分に参画できていないために、物資や環境の改善が進まなかったという運営面に関わることが指摘されています。
- 本市では、令和3年度に発足した女性消防団を交え、女性目線や子育て世代に配慮した避難所運営方法、防災対策などについて検討を図っています。
- 今後も、男女共同参画の視点に立った防災対策を進めていく必要があります。

### 数字でみる現状

女性の自治会長  
0人/118人  
(0%、県平均 5.3%)

※令和3年4月1日

市防災会議の  
女性委員  
2人/26人  
(7.7%、県平均 10.1%)

※令和3年4月1日

## 施策の方向

### (1) 地域活動等における男女共同参画の促進

誰もが主体的に地域活動に参加し、より活力ある地域社会が形成されるように、地域や様々な分野で活躍する女性を発掘するとともに、女性のリーダーなど人材の育成を支援します。また、自治会など地域で活動する各種団体において、方針決定の場へ女性の参画が進むよう啓発を行います。

取り組み	内容	担当課
①地域における女性リーダーの育成支援	三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」が実施する女性リーダー養成講座等の市民に向けた情報提供を行うとともに、問い合わせ等の取り次ぎを行います。また、自治会など地域で活動する各種団体において、方針決定の場へ女性の参画が進むよう啓発を行います。	人権福祉課

### (2) 防災分野における男女共同参画の推進

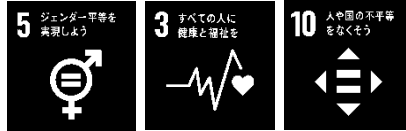
地域における市民一人ひとりの人権を尊重して安全と安心を確保するため、男女共同参画の視点に立った防災対策を推進します。

取り組み	内容	担当課
①防災面における男女共同参画の啓発	いなべ市防災会議への女性委員の登用を継続して積極的に行うとともに、幅広い年代に対し、防災面での男女共同参画の重要性の周知を図ります。	防災課
②女性に配慮した避難所運営マニュアルの策定支援	避難者のプライバシー、女性の安全・安心を守るための工夫を行い、誰にとっても安全で安心できる避難所環境づくりに向け、女性に配慮した避難所運営マニュアルの策定支援を行います。	人権福祉課 防災課
③女性に配慮した備蓄品の確保	サニタリー用品など女性避難者に配慮した備蓄品の確保を図ります。	防災課
④女性消防団の活動支援	令和3年度に発足した女性消防団が活動しやすい環境づくりを行います。	防災課

# 基本目標3 誰もがいきいきと暮らせるまちづくり

## 3-1. あらゆる暴力を根絶する地域づくりの推進

関連するSDGs

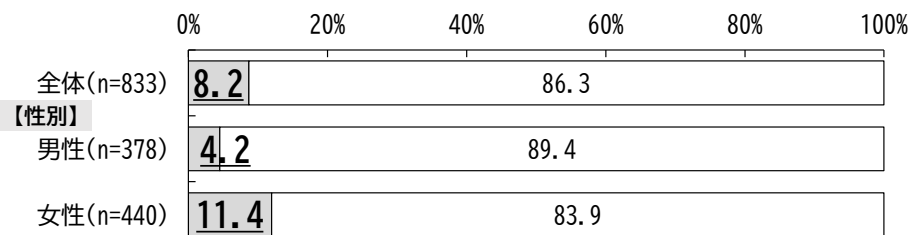


### 現状と課題

- 人権の尊重は生命の尊重でもあり、あらゆる暴力等の根絶も大きな課題です。
- ドメスティック・バイオレンス（DV\*）やセクシュアル・ハラスメントなど、主に女性に対する暴力等が社会問題化しています。近年では、DV\*は配偶者間だけでなく、高校生や大学生など若年者の恋人間でも発生しており、若い恋人間で起きるDV\*は「デートDV\*」と呼ばれています。
- 市民アンケート調査では、DV\*経験が「ある」が全体で8.2%、男性で4.2%、女性で11.4%となっており、前回調査（全体5.6%、男性2.2%、女性8.5%）より増加しています。また、DV\*を受けた際に誰かに相談するかどうかは、「相談しなかった（しない）」が47.1%と半数弱を占めています。
- こうした配偶者やパートナーからの暴力は重大な人権侵害であり、これらの暴力の根絶に向けて取り組むとともに、ひとりでも多くの被害者が適切な相談先につながり、適切な情報提供及び支援が受けられるよう、様々な手段を使って相談先の周知を徹底することが必要となります。
- また、被害者が加害者のもとから離れ、避難した場合に、避難先が加害者に知られることのないよう、情報管理を徹底することが求められています。
- さらに、被害者がそれまでの生活の場を離れ、新たな場所で自立した安全な生活をはじめするためには、住宅の確保をはじめ、経済的基盤の確立、子どもの養育、心のケア、ひとり親家庭に対する支援制度などの様々な支援が必要になります。被害者の状況は多様であるため、それぞれの被害者の状況に応じた適切な支援を切れ目なく行えるよう、様々な施策や制度を活用したきめ細かい支援が必要になります。

### 数字でみる現状

DVを受けた経験の有無について（市民アンケート調査）



※市民アンケート調査（令和3年度実施） □ある □ない

## 施策の方向

### (1) 暴力を許さない意識づくり

DV\*などの暴力をなくすため、あらゆる機会を通じて暴力根絶のための意識づくりに努め人権侵害を防止するための意識啓発を図ります。

暴力の発生を防ぐには、若い頃から、性別にかかわらずお互いを尊重し、暴力で相手をコントロールすることは許されないという意識を醸成することが重要です。

そのため、学校教育や広報等を通じて、若年者向けに意識啓発を図るとともに、福祉、学校関係者等に対するDV\*に関する理解を深めることで暴力の防止を図ります。

取り組み	内容	担当課
①あらゆる暴力を許さない意識の啓発	各種講座・広報誌や啓発資料等、あらゆる機会、媒体を活用して、暴力を許さない意識を高めるための啓発と情報提供を行います。	家庭児童相談室 児童福祉課 社会福祉課 長寿福祉課
②ハラスメント防止対策	研修等の実施を通じて、ハラスメント*問題に対する職員の関心と理解を深めるとともに、職員が他の職員（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に配慮をするなど、ハラスメント*の未然防止に努めます。また、職員グループウェアを利用し全職員へ向けハラスメント*防止の啓発を行うことで、ハラスメント*のない職場環境づくりを推進します。	職員課

### (2) 安心できる相談・支援体制づくり

暴力を受けたDV\*被害者が安心して相談ができるよう、相談窓口の周知及び関係各課等での横断的な相談支援を行います。また、被害者に関する個人情報保護の徹底に努めます。

県の三重県女性相談所（三重県配偶者暴力相談支援センター）、警察など関係機関との連携強化のもと、DV\*被害者の事情に配慮し、生活を再建するための制度の活用や弾力的な運用に努めます。また、被害者の心のケアや、同伴する子どもの安全と養育支援について、要保護児童等対策地域協議会などの関係機関と連携を図り、継続した相談及び情報提供を行います。

取り組み	内容	担当課
①相談窓口の周知	相談窓口について広報誌やホームページ等に掲載するとともにパンフレット等を窓口を設置し、市民への周知・情報提供を行います。	家庭児童相談室
②DV被害者の自立支援	DV*被害者の安全に配慮し、一時保護、法的支援・自立支援などの情報を提供して、被害者の状況に応じた適切なサポートができるよう努めます。また、面接相談・電話相談による助言等を行い、DV*等の被害者の自立に向けた支援を行います。	家庭児童相談室
③女性相談	適切な面接相談、電話相談を行い、相談内容に応じて関係機関と連携し、必要な支援を行います。	家庭児童相談室
④児童相談	要保護児童等対策地域協議会の機能について関係機関への周知を進め、関係機関との会議等を通して機能強化を図り早期発見早期対応のできる体制を整えます。	家庭児童相談室
⑤要保護児童等対策地域協議会の機能強化	DV*被害者及び要保護児童の人権を守り、支援する目的で設置された要保護児童等対策地域協議会の機能について、関係機関への周知を進めます。関係機関との会議等を通して機能強化を図り、対象者の早期発見と早期対応ができる体制を整えます。DV*や虐待対応を行う職員の専門性、相談援助の資質向上に努め、関係機関と連携し必要な支援を行います。	家庭児童相談室
⑥保育園の優先入園	保育園入園基準に基づき、ひとり親家庭や要支援家庭など優先的に保育を行う必要があると認められる児童について順次入園決定をします。	保育課
⑦人権相談	DV*被害などの相談の間口を広げられるよう、人権擁護委員による「人権相談」を月1回実施します。また、相談があった場合には関係部署と連携しながら被害者を支援します。	人権福祉課
⑧外国人に向けた相談窓口の啓発	外国人の方がDV*被害にあった際に、相談窓口がわからずひとりで抱え込むことのないよう、引き続き、多国籍言語のDV*相談ダイヤルを知らせる冊子を設置し、周知を行います。	人権福祉課

## 3-2. 生涯を通じた健康づくりの支援

関連するSDGs



### 現状と課題

- 男女共同参画社会の実現のためには、まずはお互いを尊重し合い、それぞれの心身の特性を十分理解することが大切です。
- 近年、女性の人権を尊重し、女性が自らの体と健康の保持増進及び出産の自由を自己決定できるリプロダクティブ・ヘルス/ライツ\*（性と生殖に関する健康と権利）という考え方が重要な権利の1つとして認識されるようになりました。
- 人生100年時代（女性の半数が90歳まで生存）を迎え、誰もが健康に暮らしていくためには、性や妊娠・出産などに関する理解はもちろんのこと、各ライフステージ\*に応じた健康の保持・増進に関する情報を入手し、適切な保健・医療サービスを利用できる環境を整備することが必要です。
- 特に女性は各ライフステージ\*を通して、男性とは異なる身体上の変化に直面するため、性差に配慮した健康の維持・増進のための取り組みを推進する必要があります。
- 本市では、市民の健康づくりと様々な疾病予防対策を推進しているところですが、生活習慣病死亡率が県平均よりも高く、今後も引き続き、誰もが健康づくりに取り組めるよう、より一層支援していくことが重要です。

### 数字でみる現状

いなべ市の  
女性の平均寿命

**86.9** 歳

（県平均 87.0 歳）

※平成27年市区町村生命表

いなべ市の女性の40歳～64歳における生活習慣病死亡率  
（人口10万人対）

**131.9** （県平均 118.7）

※令和3年版みえの健康指標

## 施策の方向

### (1) 世代に応じた健康づくりの支援

健康状態に応じた適切な自己管理を行うことができるとともに、誰もが生涯を通じた性差に配慮した心身の健康の保持・増進を支援する取り組みを充実します。

取り組み	内容	担当課
①保健サービス事業の充実	市民が自分自身で健康状態の確認をしながら、必要な生活習慣の改善や治療ができ、生きがいを持って過ごすことができるよう、各種健（検）診・相談・教育及び訪問指導などを実施し、健康支援を行います。	健康推進課
②こころの健康づくりの推進	こころの健康に関する啓発の実施や相談体制の充実等、過労死や自殺の防止を推進します。	人権福祉課 健康推進課

### (2) 母子保健の充実

妊娠や出産、育児に関する適切な健康の保持増進ができるよう、途切れのない支援など総合的な対策を推進します。

取り組み	内容	担当課
①母子保健事業の実施	各種教室の実施や家庭訪問により、子どもを安心して生み育てられるよう支援するとともに、父親の役割や協力の必要性について周知・啓発を行います。また、安心・安全な出産に向け、妊娠届出時の保健師面談の強化やフォロー体制の強化、各子育て支援センターにおける地域密着での妊娠教室の実施を行います。	健康推進課
②育児不安など早期支援が必要な対象者のスクリーニング実施	妊娠届受理時の保健師による面接を丁寧に実施し、支援が必要な妊婦を早期に把握するとともに、状況に応じてリスクアセスメントシートを記入し、特定妊婦に該当する場合は早期に家庭児童相談室、医療機関に情報提供し、産前から積極的に関わります。	健康推進課



### 3-3. 誰もが安心できる地域づくりの推進

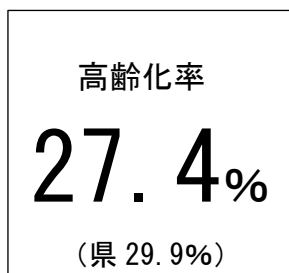
関連するSDGs



#### 現状と課題

- 高齢化の進展に伴い、寝たきりや認知症などにより介護・支援を必要とする高齢者の増加、ひとり暮らし高齢者が増加し、家族介護力の低下などにより、高齢者とその家族等の保健・医療・福祉サービスに対する需要は一層高まると考えられます。
- 本市の高齢化率は27.4%（令和2年国勢調査）となっており、全国（28.6%）、三重県（29.9%）を下回るものの、上昇傾向で推移しています。
- 寝たきりや介護状態にならないための介護予防等の施策を一層推進するとともに、高齢者が地域の中でいきいきと充実した生活を送れるよう、地域での交流への参加を促進する必要があります。
- 障がい者については、本人や家族の高齢化が進む中、その自立に対する支援が課題となっており、地域での支援体制を充実していく必要があります。
- 核家族化や地域における人間関係の希薄化など、家族や地域のつながりが弱まりつつある中で、様々な困難に直面している人への支援が必要であり、ひとり親家庭や障がい者、生活困窮者など、特にそのような人たちが女性である場合、さらに複合的に困難な状態におかれやすいことから、適切な支援が必要になります。
- 本市に在住する外国人は令和4年12月1日現在で2,182人となっています。こうした外国人をはじめ出身地、国籍、人種、信条、性自認・性的指向など様々な文化的背景や価値観を持った人たちが、地域で共に暮らせるよう、多文化共生\*の意識を醸成していく必要があります。

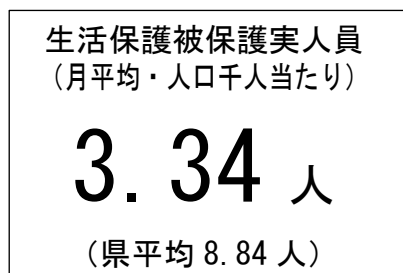
#### 数字でみる現状



※令和2年国勢調査



※令和2年国勢調査



※令和2年度

## 施策の方向

### (1) 誰もが暮らしやすい地域づくりの推進

年齢・障がいの有無にかかわらず、住み慣れた地域で、健康で生きがいを持って生活できるよう、ユニバーサルデザイン\*の推進などとともに、LGBTQ\*や外国人への理解・配慮など心のバリアフリー\*を進め、誰もが暮らしやすいまちづくりに努めます。

取り組み	内容	担当課
①ユニバーサルデザインの推進	社会情勢や利用者ニーズの変化を踏まえた上で、道路や公共施設等の整備においては、多様な人々が利用しやすいユニバーサルデザイン*化に取り組みます。	関係各課 管財課
②LGBT相談の実施及び支援体制の充実	LGBT相談を継続して実施するとともに、家族支援や当事者同士のつどいの場の開催等、支援体制を拡充するとともに、県のパートナーシップ制度の利用範囲を拡大していきます。また、今後も様々な手法でLGBT相談の広報を行い、認知度の向上を図ります。	人権福祉課
③多文化共生意識の向上	多文化共生*への市民意識の向上を図るとともに、多様な文化を持つ市民が相互に理解を深め、外国人も暮らしやすく、働きやすいまちづくりを進めます。	人権福祉課

### (2) 地域福祉の推進と生活支援の充実

ひとり暮らしや夫婦のみの高齢者世帯や障がい者などの、支援を必要とする人が、住み慣れた地域で自立した生活が送れるよう、介護保険サービスや障がい福祉サービスの充実を図ります。

また、様々な生活上の困難を抱える人に対し、関係機関との連携を図りつつ、生活安定のための支援に努めます。

取り組み	内容	担当課
①高齢者の生活支援	介護が必要な状態になっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを継続できるための取り組みを推進します。また、医療・介護・予防・住まい・生活支援を柔軟に組み合わせて一体的に提供する「地域包括ケアシステム*」の構築をめざします。	長寿福祉課

取り組み	内容	担当課
②障がい者福祉サービスの提供	障がい者が地域生活を送る上での通所サービス、訪問サービス、居住サービス等の充実を自立支援協議会とともに検討し、充実を図ります。また、障がいのある人の状況に応じた適切な支援ができるよう、相談支援の充実を図ります。	社会福祉課
③ひとり親家庭の自立支援	「ひとり親家庭のしおり」を活用し、ひとり親家庭への支援制度の周知・情報提供を行います。また、児童扶養手当現況届の申請期間にあわせてハローワーク出張窓口の開設や、ハローワーク「マザーズコーナー」のご案内など就労に関する情報を提供します。	児童福祉課
④ひとり親家庭の経済的支援	ひとり親家庭の経済的支援を図るため、児童を養育するための手当等の適切な支給に努めます。また、ひとり親家庭が自立するための資格取得制度の周知を図り、就労相談があった方に必要な情報提供を行います。	児童福祉課
⑤困難を抱える人への支援	生活困窮者や子どもの貧困など生活上の困難を抱え、支援が必要な人に対する相談体制の充実や多面的な支援を図ります。	児童福祉課 社会福祉課
⑥重層的支援体制の整備	様々な福祉ニーズや福祉課題に対し、多様な支援主体が連携した包括的な支援体制を構築するため、重層的支援体制を整備します。	社会福祉課 長寿福祉課

# 第5章 計画の推進に向けて

## 1. 庁内推進体制の充実

---

本計画に基づく施策を総合的かつ効果的に進めるため、担当課を中心に関係各課との連携や調整を行うなど、庁内推進体制の強化を図ります。

また、全職員が男女共同参画の視点に立って、施策の策定や執務に取り組めるように、男女共同参画に対する理解と認識を深めるための計画的な啓発や研修を実施します。

## 2. 国・県等との連携の推進

---

本計画に掲げる施策や事業の中には、市が主体的に取り組んでいくもののほか、制度や法律など国や県の施策の取り組みによるものもあります。国や県との連携を強化し、必要に応じて協力等を要請します。

また、DV\*被害者の一時保護など、警察、県や近隣自治体などとの協力により推進する必要がある施策や類似の課題などの解決に向けて、県や近隣自治体などとの協力関係を強化します。

## 3. 市民、事業者などとの協働による推進

---

本市における男女共同参画社会づくりを実現するためには、市行政と市民、事業者などが連携を強化し、協働することが必要です。そのため、本計画について市は普及を図りつつ、市民、事業者と一体となって男女共同参画社会づくりを進めていきます。

## 4. 計画の進行管理

---

本市を取り巻く社会経済情勢の変化、制度改正などに適切に対応し、本計画の実効性の確保を図るため、目標指標の設定による達成度の把握や定期的に計画の進捗状況を把握・検証し、PDCA\*サイクルによる進行管理を行います。

# 資料編

## 1. いなべ市男女共同参画推進条例

---

### いなべ市男女共同参画推進条例

平成 20 年 3 月 25 日

条例第 2 号

#### (目的)

第 1 条 この条例は、いなべ市(以下「市」という。)において男女共同参画を推進するため、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにし、男女共同参画社会を実現することを目的とする。

#### (定義)

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

- (1) 男女共同参画 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 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。
- (3) 事業者 市内において、営利、非営利を問わず事業を行う個人、法人その他団体をいう。

#### (基本理念)

第 3 条 男女共同参画の推進は、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な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。

2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担意識を反映した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影響を及ぼさないように配慮しなければならない。

3 男女共同参画の推進は、男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における方針等の立案及び決定に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。

4 男女共同参画の推進は、男女が相互に協力し、育児、介護その他の家庭における活動において役割を果たし、当該活動以外の活動と両立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。

#### (市の責務)

第 4 条 市は、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するための施策(積極的改善措置を含む。)を定め、計画的に実施しなければならない。

2 市は、男女共同参画を推進するための施策を実施するに当たり、市民、事業者、国及び他の地方自治体との連携に努めなければならない。

#### (市民の責務)

第 5 条 市民は、あらゆる分野において第 3 条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画を推進するように努めなければならない。

- 2 市民は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第6条 事業者は、その事業活動において、男女が対等に参画する機会の確保及び職業生活における活動と家庭生活における活動その他の活動を両立できるよう職場環境の整備に努めなければならない。
- 2 事業者は、その雇用において男女に平等な機会及び待遇を確保するように努めなければならない。
  - 3 事業者は、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

(男女共同参画基本計画の策定等)

- 第7条 市は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。
- 2 市は、基本計画を策定し、及び変更するに当たっては、広く市民の意見を聴き、その意見が反映されるように努めるものとする。
  - 3 市長は、基本計画を定めるときは、速やかにこれを公表するものとする。

(いなべ市男女共同参画推進委員会)

- 第8条 市における男女共同参画の推進に関する重要事項について、調査審議するためにいなべ市男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事項)

- 第9条 委員会は、次の各号に掲げる事項について調査審議する。
- (1) 市が実施する男女共同参画の推進に関する施策の実施状況
  - (2) 基本計画の策定及び変更
  - (3) その他男女共同参画に関する事項

(組織及び委員)

- 第10条 委員会は、委員10人以内で組織する。
- 2 委員は、男女共同参画を推進する各分野の関係者のうちから、市長が委嘱する。
  - 3 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委任)

- 第11条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成20年4月1日から施行する。
- (委員会の委員等の報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)
- 2 委員会の委員等の報酬及び費用弁償に関する条例(平成15年いなべ市条例第36号)の一部を次のように改正する。
- [次のよう]略

## 2. いなべ市男女共同参画推進委員会

---

No.	氏名	所属	備考
1	東福寺 一郎	元三重短期大学学長	委員長
2	山本 たか代	行政相談委員	副委員長
3	門脇 よしゑ	生活支援員	
4	松宮 さとり	母子保健推進員	
5	水貝 和代	メシエレいなべ	
5	森 芳文	元民生委員・児童委員	
7	渡辺 隆	国際交流協会	
8	牧 月美	人権擁護委員	
9	片山 多賀子	NPO法人こどもぱれっと	
10	二井 加代子	員弁地区更生保護女性会	

※敬称略、順不同。

### 3. 策定経緯

#### 令和3年度

年月日	内容
令和3年9月	第1回庁内ワーキング会議の開催（書面による開催）
令和3年10月～11月	市民アンケート調査の実施 事業所アンケート調査の実施
令和4年2月22日	第2回庁内ワーキング会議の開催

#### 令和4年度

年月日	内容
令和4年5月26日	第1回いなべ市男女共同参画推進委員会の開催 （会長、副会長の選出、策定方針・スケジュール報告、各種アンケート調査結果の報告）
令和4年6月2日	第3回庁内ワーキング会議の開催
令和4年6月	We b 広告調査の実施 第3次計画進捗状況調査の実施
令和4年8月	推進委員への第3次計画進捗状況調査結果、We b 広告調査結果の報告（書面による報告）
令和4年9月～10月	第4次推進計画案の策定
令和4年11月25日	第4回庁内ワーキング会議の開催
令和4年12月19日	第2回いなべ市男女共同参画推進委員会の開催 （第4次推進計画検討原案の検討、進捗状況調査結果への質問事項の報告）
令和4年12月28日～ 令和5年1月17日	パブリックコメントの実施
令和5年1月25日	第5回庁内ワーキング会議の開催
令和5年2月13日	第3回いなべ市男女共同参画推進委員会の開催 （パブリックコメント意見と市の回答案、第4次推進計画案の検討・承認）



## 4. 関連する法律等

---

### (1) 男女共同参画社会基本法

平成 11 年法律第 78 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。

一 第九百九十五条（核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。）、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

## (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成 27 年法律第 64 号

### 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等（第八条—第十八条）
第三節	特定事業主行動計画（第十九条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
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（第二十二条—第二十九条）
第五章	雑則（第三十条—第三十三条）
第六章	罰則（第三十四条—第三十九条）
	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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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十九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等 (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（以下「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（次項及び第十四条第一項において「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。

#### (基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定一般事業主から

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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、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（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該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特に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。

#### (特例認定一般事業主の特例等)

- 第十三条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。
- 2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、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を公表しなければならない。

#### (特例認定一般事業主の表示等)

- 第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
- 2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

#### (特例認定一般事業主の認定の取消し)

- 第十五条 厚生労働大臣は、特例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、第十二条の認定を取り消すことができる。
- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
  - 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
  - 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
  - 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
  - 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

#### (委託募集の特例等)

第十六条 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つたと認めるときは、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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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十六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)第十六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、「同項に」とあるのは「次項に」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。

第十七条 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)

第十八条 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

第十九条 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)

第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 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提供に関する実績
- 二 その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に関する実績

- 2 第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。
- 3 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第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方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)

第二十一条 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### 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)

第二十二条 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)

第二十三条 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)

第二十四条 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、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

##### (啓発活動)

第二十五条 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)**

第二十六条 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)**

第二十七条 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、第二十二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二十二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)**

第二十八条 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)**

第二十九条 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)**

第三十条 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又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七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。

**(公表)**

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

**(権限の委任)**

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条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)**

第三十三条 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

第三十四条 第十六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。

第三十五条 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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条 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 第十六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 第十六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 第十六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

第三十七条 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(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者

二 第十六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 第十六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 第十六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

第三十八条 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、第三十四条、第三十六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。

第三十九条 第三十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 第二十二條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、第二十八条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

##### (政令への委任)

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

(検討)

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

#### 附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号)

##### 抄

##### (施行期日)

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

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

二及び三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国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、第二十六條から第二十八條まで及び第三十二條の規定並びに附則第三十三條(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。

**附 則 （令和元年六月五日法律第二四号） 抄  
（施行期日）**

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

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

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

**（罰則に関する経過措置）**

第五条 この法律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。

**（政令への委任）**

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

**（検討）**

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

**附 則 （令和四年三月三十一日法律第一二号）  
抄**

**（施行期日）**

第一条 この法律は、令和四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 第二条中職業安定法第三十二条及び第三十二条の十一第一項の改正規定並びに附則第二十八条の規定 公布の日

二 略

三 第一条中雇用保険法第十条の四第二項及び第五十八条第一項の改正規定、第二条の規定（第一号に掲げる改正規定並びに職業安定法の目次の改正規定（「第四十八条」を「第四十七条の三」に改める部分に限る。）、同法第五条の二第一項の改正規定及び同法第四章中第四十八条の前に一条を加える改正規定を除く。）並びに第三条の規定（職業能力開発促進法第十条の三第一号の改正規定、同条に一項を加える改正規定、同法第十五条の二第一項の改正規定及び同法第十八条に一項を加える改正規定を除く。）並びに次条並びに附則第五条、第六条及び第十条の規定、附則第十一条中国国家公務員退職手当法第十条第十項の改正規定、附則第十四条中青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第四条第二項及び第十八条

の改正規定並びに同法第三十三条の改正規定（「、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五第一項」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と）を削る部分を除く。）並びに附則第十五条から第二十二條まで、第二十四条、第二十五条及び第二十七条の規定 令和四年十月一日

**（政令への委任）**

第二十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

**附 則 （令和四年六月一七日法律第六八号）  
抄**

**（施行期日）**

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

### (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成 13 年法律第 31 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、第八条の三及び第九条において同じ。）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、児童相談所その他の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边につきまとい、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適当と認める者に委託して行う場合を含む。）及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

**(国の負担及び補助)**

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

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

- 一 都道府県が前条第一項の規定により支弁した費用のうち、同項第三号及び第四号に掲げるもの
- 二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

**第五章の二 補則**

**(この法律の準用)**

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

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

**第六章 罰則**

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

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

**附 則 抄**

**(施行期日)**

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

**(経過措置)**

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

**(検討)**

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

**附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)**

**(施行期日)**

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

**(経過措置)**

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

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

**(検討)**

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

**附 則 (平成一九年七月十一日法律第一一三号)**

**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 略
  - 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

**附 則 (令和元年六月二六日法律第四六号)**

**抄**

**(施行期日)**

- 第一条 この法律は、令和二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 附則第四条、第七条第一項及び第八条の規定 公布の日

**(その他の経過措置の政令への委任)**

第四条 前二条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。

**(検討等)**

- 第八条 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六条第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十条第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大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。
- 2 政府は、附則第一条第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一条第一項に規定する配偶者からの暴力に係る加害者の地域社会における更生のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

**附 則 (令和四年五月二五日法律第五二号)**

**抄**

**(施行期日)**

第一条 この法律は、令和六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 次条並びに附則第三条、第五条及び第三十八条の規定 公布の日

(政令への委任)

第三十八条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (令和四年六月一七日法律第六八号)

抄

(施行期日)

1 この法律は、刑法等一部改正法施行日から施行する。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 第五百九条の規定 公布の日

## (4) いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例

### いなべ市性の多様性を認め合う社会を実現するための条例

令和2年6月26日

条例第15号

#### (目的)

第1条 この条例は、いなべ市(以下「市」という。)において性の多様性を認め合う社会を推進するため、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育に携わる者の責務を明らかにし、市の施策の基本事項を定めるとともに、その施策を総合的かつ計画的に推進することにより、性の多様性を認め合う社会を実現することを目的とする。

#### (定義)

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

- (1) 性的マイノリティ 性的指向(どの性別を恋愛の対象にするかを表すものをいう。)や性自認(自己の性別についての認識をいう。)のあり方が多数者とは異なる者
- (2) カミングアウト 自らが性的マイノリティであることを公表すること。
- (3) パートナーシップ 2人の者が、互いを人生のパートナーとし、相互の協力により継続的な共同生活を行っている、又は継続的な共同生活を行うことを約した関係
- (4) 宣誓 パートナーシップの関係にある者同士が、市長に対し、パートナーシップの関係である旨を誓うこと

#### (基本理念)

第3条 全ての人が性の多様性を認め合い、個人としての尊厳が重んじられ、性的マイノリティであることによる差別的取扱いや暴力的行為を受けることなく、個性と能力を十分に発揮し、自らの意志と責任によりより多様な生き方を選択できる地域社会を目指すものとする。

#### (市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念にのっとり、施策を総合的に策定し、実施するものとする。

#### (市民の責務)

第5条 市民は、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる場面において、性の多様性を理解するとともに、市が実施する施策に協力するように努めなければならない。

#### (事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、性の多様性に配慮した体制の整備に努めるとともに、市が実施する施策に協力するように努めなければならない。

#### (教育に携わる者の責務)

第7条 学校教育、社会教育その他のあらゆる教育に携わる者は、性の多様性を認め合う意識の形成に配慮した教育を行うように努めなければならない。

#### (権利侵害の禁止)

第8条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他社会のあらゆる場面において、次の各号に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性的マイノリティであることを理由とする差別的取扱い又は暴力的行為
- (2) 性的マイノリティであることを、本人の意に反して公にすること。
- (3) カミングアウトを強要し、又は禁止すること。

(広報啓発活動)

第9条 市は、性の多様性に対する市民及び事業者等の理解を深めるため、必要な広報啓発活動に努めるものとする。

(相談及び苦情の申出)

第10条 何人も、性的マイノリティであることを理由とする差別的取扱いによって権利が侵害された場合の相談又は苦情を市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項の申出を受けたときは、関係機関と連携して適切に対応するよう努めるものとする。

(施策の実施)

第11条 市は、性の多様性の理解に係る施策について、いなべ市男女共同参画推進条例(平成20年いなべ市条例第2号)第7条に規定する基本計画に基づき実施するものとし、当該施策の実施に関し必要な事項については、同条例第8条に規定する委員会において調査審議するものとする。

(パートナーシップの宣誓等)

第12条 パートナーシップの宣誓は、宣誓書を市長に提出することにより、これを行う。

2 市長は、パートナーシップの宣誓があった場合は、パートナーシップ登録簿への登録を行うとともに、宣誓した2人の者に対して、登録証明書を交付するものとする。

(委任)

第13条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、令和2年7月1日から施行する。

## 5. 用語解説

<b>あ 行</b>	
オンライン	情報端末がインターネットなどの通信ネットワークに接続され、その機能やサービスを遠隔から利用できる状態のこと。
<b>か 行</b>	
家族経営協定	農家の家族間で協定を結び、一定のルールをつくって農業を営むこと。労働形態や条件、報酬等が不明確なまま、女性や子どもの労働を組み込んできた農家の経営を近代化する試みです。
固定的な役割分担意識	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。
<b>さ 行</b>	
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／Sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／Gender）といいます。
ストーカー	恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことへの怨恨の感情から、同一の者に対し「つきまとい等」を繰り返して行うこと。
<b>た 行</b>	
多文化共生	国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築きながら地域社会の構成員として共に生きていくこと。
多様性を認め合う社会を実現するための条例	いなべ市において、性的少数者の方の自分らしい生き方を後押しするとともに、性の多様性に関する社会的な理解を促進し、市民一人ひとりがかけがいのない個人として尊重され、お互いの人権を認め合う社会の実現をめざすための条例（令和2年6月制定）。
男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年に公布・施行されました。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ています。
男女共同参画週間	「男女共同参画社会基本法」の公布・施行日である平成11年6月23日を踏まえ、平成13年度より毎年6月23日から6月29日までの1週間を「男女共同参画週間」としています。この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力のもと、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施しています。
地域包括ケアシステム	高齢者が住み慣れた地域で生活を続けられるよう、地域の保健・医療・福祉に関わる各機関や市民などが連携し、医療・介護・介護予防・住まい・生活支援などを一体的に提供する仕組みのこと。



チームオレンジ	認知症の人の悩みや家族の身近な生活支援ニーズ等と支援者をつなぎ、認知症になっても安心して暮らし続けられる地域づくり活動のこと。
デートDV	配偶者やパートナーからの身体的・心理的暴力等ではなく、主として若年層における交際相手からの暴力のこと。身体的な暴力だけでなく、束縛などの精神的な暴力、性的な暴力など様々な形での暴力があります。
テレワーク	パソコンやスマートフォン、タブレットなどの情報通信機器を活用して、職場から離れた場所で仕事を行うこと。リモートワークともいう。
な行	
認知症サポーター	「認知症サポーター養成講座」を受講した、認知症について正しい知識を持ち、認知症の人や家族を応援し、誰もが暮らしやすい地域をつくるためのボランティアのこと。
は行	
パートナーシップの宣言の取扱いに関する規則	現行の法制度では、婚姻が認められない性的マイノリティの方お二人が、お互いを人生のパートナーとして継続的に共同生活を行っている、又は、共同生活を行うことを約した関係であることを宣誓し、いなべ市がその宣誓を公的に証明するための手続き等を定めた規則。
パブリックコメント	行政機関が計画を定めたり、制度の改廃を行ったりする際、事前に案を公表して意見を募り、集まった意見を考慮する仕組みのこと。
ハラスメント	他者に対する「嫌がらせ」のこと。地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行う「パワー・ハラスメント」や性的な嫌がらせを行う「セクシュアル・ハラスメント」、妊娠、出産、育児に関する女性への嫌がらせである「マタニティ・ハラスメント」など、様々な種類のハラスメントがあります。ハラスメントは行う側の意識の有無に関係がないため、本人にそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当します。
バリアフリー	子ども、高齢者、障がいのある人などが社会生活をしていく上での障壁を取り除くこと。段差などの物理的な障壁に限らず、社会的、制度的、心理的な障壁などの除去を含みます。
や行	
ユニバーサルデザイン	文化・言語・国籍の違い、年齢・性別といった差異、障がい、能力の如何を問わずに利用することができる、誰もが使いやすい施設・製品・情報の設計（デザイン）。
ら行	
ライフステージ	幼年期・少年期・青年期・壮年期・中年期・高齢期など人の一生をいくつかに分けて考えたそれぞれの段階のこと。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	平成6年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、女性の人権の重要な1つとして認識されています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれています。また、思春期や更年期における健康上の問題等、生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。
リモートワーク	パソコンやスマートフォン、タブレットなどの情報通信機器を活用して、職場から離れた場所で仕事を行うこと。テレワークともいう。
わ行	
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	誰もが人生の各段階において、個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。
ABC	
DV(ディー・ブイ)	Domestic Violence の略称。ドメスティック・バイオレンス。親密な関係にあるパートナーからの身体的、精神的、性的、経済的な暴力のこと。
LGBTQ(エル・ジー・ビー・ディー・キュー)	Lはレズビアン (Lesbian: 女性同性愛者)、Gはゲイ (Gay: 男性同性愛者)、Bはバイセクシュアル (Bisexual: 両性愛者)、Tはトランスジェンダー (Transgender: 身体と心の性が一致しないため、身体の性に違和感を持つ人)、Qはクエスチョニング又はクィア (Questioning 又は Queer: 性的指向や性自認が定まっていない人)の頭文字をとって組み合わせた言葉であり、多様な性を表す言葉の1つとして使われています。
M(エム)字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。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す。
PDCA(ピー・ディー・シー・エー)	施策や事業についてのP(Plan: 計画)・D(Do: 実施)・C(Check: 点検・評価)・A(Action: 改善に向けた行動)のサイクルを通じて、施策の立案や事務の見直しなど事業の改善につなげる仕組みのこと。
SNS(エス・エヌ・エス)	Social Networking Service の略。Facebook やツイッター、ブログなど、インターネットを利用して個人間のコミュニケーションを促進するサービスの総称。
SOGI	性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった総称。ソジ、ソギとも呼称されています。
SDGs(エス・ディー・ジーズ)	Sustainable Development Goals の略。2015年9月の国連サミットにおいて、2030年までの長期的な開発の指針として採択された国際社会共通の「持続可能な開発目標」です。

## いなべ市男女共同参画第4次推進計画

発行年月 令和5年3月

発行 いなべ市福祉部人権福祉課

〒511-0498 三重県いなべ市北勢町阿下喜 31 番地

電話：0594-86-7815 FAX：0594-86-7864