

第4次羽村市男女共同参画基本計画

(平成29年度～平成33年度)

提 言

平成28年12月

羽村市男女共同参画推進会議

◆目次◆

第1章 計画の基本的な考え方

1 世界の動き	1
2 国の動き	1
3 東京都の動き	2
4 羽村市の動き	3
5 羽村市が目指す社会	3
6 羽村市を取り巻く社会情勢についての認識	4
7 羽村市の男女共同参画の現状と課題	7
8 第4次羽村市男女共同参画基本計画の方向性	10
9 基本計画の名称と期間	11
10 基本計画の位置付け	12

第2章 計画の基本目標

1 計画の体系	17
2 主な目標指標	18
3 基本目標別取組み	19
基本目標1 人権の尊重	19
基本目標2 女性の活躍推進	20
基本目標3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの実現	22
基本目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成	24
基本目標5 ワーク・ライフ・バランスの推進	26
基本目標6 地域活動における男女共同参画の推進	28

第3章 推進体制の充実

1 羽村市男女共同参画推進委員会の運営	31
2 羽村市男女共同参画推進会議の運営	31
3 官公署等関係機関との連携強化	31
4 市内事業所や市民活動団体との連携体制の構築	31

資料

1 羽村市における年少・生産年齢・老年人口の推移等	35
2 羽村市における世帯数の推移	35
3 羽村市民の男女共同参画に関する意識	36
4 羽村市男女共同参画推進条例	38
5 羽村市男女共同参画推進会議規則	42

6	羽村市男女共同参画推進会議名簿	43
7	羽村市男女共同参画推進会議審議過程	45
8	羽村市男女共同参画推進委員会設置要綱	46
9	羽村市男女共同参画推進委員会名簿	50
10	羽村市男女共同参画推進委員会審議経過	51
11	男女共同参画社会基本法	52
12	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	56
13	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	66
14	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	74
15	用語の解説	77

《第 1 章》

計画の基本的な考え方

第1章 計画の基本的な考え方

1 世界の動き

国際連合は、1975年（昭和50年）を「国際婦人年」とし、「平等・発展・平和」をテーマに「世界行動計画」を定め、続く1976年（昭和51年）から10年間を「国際婦人の十年」として、男女平等や女性の地位向上のため世界規模での運動を展開してきました。

1995年（平成7年）には北京において第4回世界女性会議が開催され、2000年（平成12年）までに各国および国際社会がとるべき12の問題領域を設定し、女性の地位向上とエンパワーメントを前提に、戦略目標および行動計画が示されました。

これに続き、2000年（平成12年）にはニューヨークにおいて、国連特別総会「女性2000年会議」が開催され、「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ（成果文書）」が採択され、女性への暴力に対処する法律の整備などが盛り込まれました。

さらに、2005年（平成17年）には第49回国連婦人の地位委員会（国連「北京+10」世界閣僚級会合）がニューヨークにおいて開催され、「北京宣言及び行動綱領」および「女性2000年会議の成果文書」を再認識し、これらの完全実施に向けた一層の取組みを国際社会に求める「宣言文」の採択と、「国内政策及び計画におけるジェンダー主流化」、「さまざまな災害後の救済、回復、復興取組におけるジェンダー視点の統合」等の10の決議が採択されました。

また、2010年（平成22年）の「第54回国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」世界閣僚級会合）、2015年（平成27年）の「第59回国連女性の地位委員会（国連「北京+20」世界閣僚級会合）」では、「北京宣言及び行動綱領」や「女性2000年会議成果文書」の実施状況が協議され、一層の取組みを求める宣言が採択されたほか、「第56回国連婦人の地位委員会」では、「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」の決議案が採択されました。

そして、2011年（平成23年）に発足した「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関（UN Women）」を中心に、女性の地位向上を求める動きはますます活発化しています。

2 国の動き

我が国においても、世界の動きにあわせ、男女共同参画の推進を図るためのさまざまな取組みが行われ、1999年（平成11年）6月には、男女共同参画社会の実現を21世紀における我が国の最重要課題として位置付けた「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌2000年（平成12年）には「男女共同参画基本計画」が策定されました。

その後、国内外のさまざまな状況の変化に伴い、これまでの取組みを評価・総括し、2005年（平成17年）12月には「第2次男女共同参画基本計画」が、2010年（平成22年）12月には、「第3次男女共同参画基本計画」が策定され、「男女共同参画社会基本法」施行後10年間の反省を踏まえ、より実効性のあるアクション・プランとしての取組みが進められました。

そのほか、2007年（平成19年）には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたほか、「雇用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（男女雇用機会均等法）」も改正されています。

また、2009年（平成21年）には、1995年（平成7年）に育児休業法が改正され成立した「育児・介護休業法」が大幅に改正され、2013年（平成25年）には、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が改正されました。2014年（平成26年）には、2001年（平成13年）に成立した「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」が改正されました。

さらに、2015年（平成27年）8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、2016年（平成28年）4月より施行されています。これにより、国や地方公共団体、民間事業者について女性の活躍推進に向けた事業主行動計画の策定が義務づけられています。

こうした流れを経て、国では、2015年（平成27年）12月に、「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。「第4次男女共同参画基本計画」では、男女共同参画社会の実現に向け、12の分野にわたり、男女共同参画を推進するための施策を推進していくこととし、特に、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」の項目が改めて強調されています。

3 東京都の動き

東京都においては、国の法律を受けて、2000年（平成12年）に「東京都男女平等参画基本条例」を制定し、これに基づき、2002年（平成14年）には「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン2002」を策定し、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進してきました。

その後、2007年（平成19年）には行動計画を改定し、2011年（平成23年）度までの5年間を計画期間とする「チャンス&サポート東京プラン2007」を策定しました。この計画では、「仕事と生活の調和の推進」と「女性のチャレンジ支援の推進」を主要な柱とするとともに、雇用における男女平等参画の促進、男女平等を阻害する暴力への取組みなど、さまざまな分野で施策を展開することとしています。

また、配偶者暴力については、2006年（平成18年）に策定した「東京都配偶者暴力対策基本計画」を2009年（平成21年）に改定し、施策を実施しています。

さらに、2012年（平成24年）3月には、「男女平等参画のための東京都行動計画（チャンス&サポート東京プラン2012）」を策定し、「働く場における男女平等参画の促進」、「仕事家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現」、「特別な配慮を必要とする男女への支援」、「配偶者からの暴力の防止」の4つの重点課題を掲げ、目指すべき男女平等参画社会の実現に向けた取組みを推進しています。

4 羽村市の動き

羽村市では、1993年（平成5年）に初めての行動計画である「羽村市女性行動計画」を策定し、男女共同参画に対する市民の気運が高まる中、市の姿勢と取組みを広くアピールするため、1997年（平成9年）に「男女共同参画都市宣言」を行いました。

その後、女性を取り巻く国内外の環境が大きく変化し、新たに取り組むべき課題が数多く生じてきたことから、2002年（平成14年）に「はむら男女共同参画推進プラン」を策定するとともに、2007年（平成19年）には、2011年（平成23年）度までの5年間を計画期間とする「はむら男女共同参画推進プラン後期実施計画」を策定し、「一人ひとりが自分らしく、いきいきと暮らせる“はむら”」の実現のための施策を実施してきました。

さらに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をより一層推進し、男女共同参画社会の実現を目指すため、2007年（平成19年）に「羽村市男女共同参画推進条例」を制定しました。

そして、2012年（平成24年）3月に「羽村市男女共同参画基本計画」を策定し、「人権の尊重」、「男女共同参画社会の実現に向けての意識の醸成」、「働く環境の整備と改善・充実」、「方針の立案や決定の場への女性の参画促進」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」、「地域コミュニティにおける男女共同参画の推進」の6つの基本目標を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進しています。

5 羽村市が目指す社会

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」であり、平成9年11月1日に制定した「男女共同参画都市宣言」に、羽村市が目指す社会について掲げています。

自分らしく生きよう“はむら”アピール ～男女共同参画都市宣言～

多摩川の清流と花と緑に恵まれ、人々の温かい心が通いあうまち“はむら”。
このまちに生きるわたしたちは、性別にとらわれず、人権を尊重し、魅力あるまちを築くため、ここに「男女共同参画都市」を宣言します。

- 1 一人ひとりが自立し、認めあい、自分らしくいきいきと暮らせる“はむら”をめざします。
- 1 男女が共に仕事・家事・育児・介護などをわかちあう“はむら”をめざします。
- 1 一人ひとりが能力と個性を發揮し、社会のあらゆる分野に自らの意思と責任で参画できる“はむら”をめざします。
- 1 男女が共に地球市民として、地域から世界へ友情と平和の輪を広げる“はむら”をめざします。

市では、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画社会の実現に取り組んでいます。

6 羽村市を取り巻く社会情勢についての認識

(1) 人口の減少

市の人口は、2010年（平成22年）9月の57,772人をピークに、その後は減少に転じています。年齢3区分別の人口を見ると、生産年齢人口（15歳～64歳）は、1995年（平成7年）をピークに減少傾向となり、2005年（平成17年）には、年少人口（0歳～14歳）と老年人口（65歳以上）が逆転して、近年その傾向はさらに強まり、出生者数が減少する一方で、高齢化率は毎年1%程度上昇している現状にあります（図表1）。

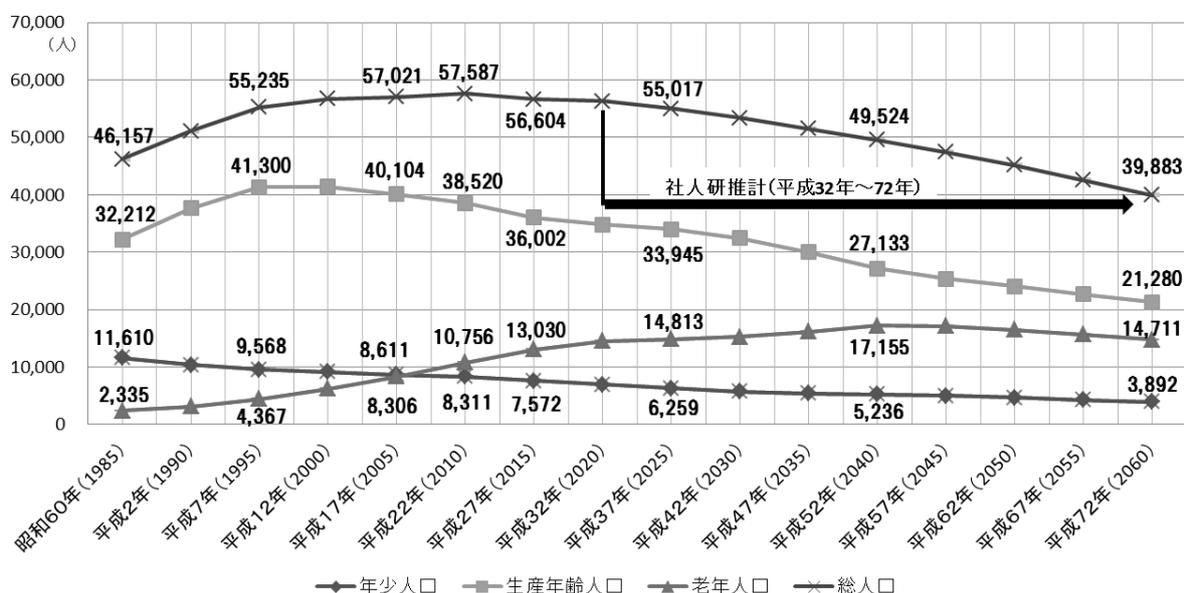
市の合計特殊出生率は、2012年（平成24年）と2014年（平成26年）の2か年を除き、1993年（平成5年）から国や東京都の平均を上回る率で推移し、都内市部・区部の中では一番高い率にありました。

その一方で、15歳から49歳までの女性が減少していることなどから、合計特殊出生率は高いにも関わらず、出生者数は減少し、少子高齢化が進展しています。

このことから、市の人口減少対策として20代・30代の女性を中心とした若い世代の転出の抑制と転入の増加を生み出し、市への定住につなげていくことに取り組んでいます。そのため、男女共同参画の施策としても職場・家庭・地域で女性が輝き続けられる環境を整備していくことが重要となっています。

また、近年では、未婚・離婚の増加などにより、単身世帯やひとり親世帯が増加し、家族の少人数化が進んでいることで、子育てや介護の環境も大きく変わってきています。

【図表1】羽村市の年齢3区分別人口の推移



資料：各年1月1日現在、平成27（2015）年までは、住民基本台帳人口、平成32（2020）年以降は、国立社会保障・人口問題研究所（社人研）「日本の地域別将来推計人口（H25.3.27公表）」

(2) 女性の活躍推進

国においては、企業の女性登用の取組みや仕事と子育ての両立支援といった「女性が輝く社会」の実現に向け、女性の活躍を一層推進していくため、2016年（平成28年）4月1日に「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）」を施行しました。

これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

そして基本原則として、

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担意識等に起因する職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ・職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ・女性の職業生活と家庭生活の両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

などを掲げていることから、市においてもこうした視点をもった取組みを推進していくことで、女性が職場・家庭・地域で輝き続けられる社会を築いていく必要があります。

(3) ワーク・ライフ・バランス意識の社会的な広がり

国においては、社会全体で仕事と生活の調和の実現を目指すため、2007年（平成19年）に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

これは、少子高齢化による生産年齢人口の減少、共働き世帯が増加する中で、仕事一辺倒のライフスタイルを見直し、仕事上の責任を果たしながらも、子育てや介護の時間、家族や友人との時間、自己啓発や地域活動の時間などを持ち、仕事と生活の調和を図ることで、健康で豊かな生活を実現するといった考え方を広げようとするものです。

こうした中、子育てを楽しみながら、自分自身も成長する男性像や、職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ経営者・管理職が、社会に肯定的に受け入れられています。

(4) 配偶者暴力の社会問題化

全国の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は、2002年度（平成14年度）が35,943件であったのに対し、2015年度（平成27年度）には111,630件と3倍近くに増加しています。

羽村市でも、女性からの相談のうち配偶者からの暴力に関する相談件数は、2010年度（平成22年度）が102件と最も多く、次いで2008年度（平成20年度）が88件と、年度による増減があるものの、平均して50件を超え、2015年度（平成27年度）においても51件となっています。配偶者暴力による一時保護も、2006年度（平成18年度）から2015年度（平成27

年度)まで27件となっています。

国においては、2014年(平成26年)4月に「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」を改正し、市区町村による、配偶者からの暴力の防止等に関する基本計画の策定が努力義務となるなど、配偶者からの暴力の防止や被害者支援に向けた取組みの強化として、「被害者の立場に立った切れ目のない支援」や身近な行政主体の窓口として、「相談窓口の設置、緊急時における安全の確保、地域における継続的な自立支援」などが求められています。

(5) 貧困などにより困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備

羽村市での自立支援員による2015年度(平成27年度)の相談業務においては、年間2,731件のうち、956件(35.0%)が経済的支援に関する相談となっています。非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加している中、セーフティネットの機能として、貧困などの生活上の困難に対応するための支援とともに、女性が長期的な展望に立って働き続けることができる環境の整備が求められています。

さらに、近年では、性的指向や性同一性障害などによって心理的ストレスや生きづらさを感じている人が多いと言われていることから、そうした人たちに対する配慮が必要となっています。

(6) 地域の絆の弱まり

社会が豊かになり、地域とのつながりを持たなくても生活していけるようになったことや、少子化、核家族化、共働き世帯の増加、ライフスタイルの変化などにより、地域のつながりは希薄化してきています。市においても、町内会・自治会の加入率は年々減少傾向にあるほか、少子高齢化の進展により、地域を支えるべき若い世代の地域活動への参加が少ない状況にあります。

その一方で、2011年(平成23年)3月に発生した東日本大震災を契機に、地域の絆や共助の精神が見直されています。地域は、家庭とともに人々にとって最も身近な暮らしの場であるため、男女を問わず、地域で支えあい・助け合うことが大切であり、その中でも特に、若い世代の参加が重要であることから、若い世代の地域活動への参加をより一層働きかけていく必要があります。

7 羽村市の男女共同参画の現状と課題

市では、2011年（平成23年）に「羽村市男女共同参画基本計画」を策定し、計画の基本理念に基づき、男女平等の視点から解決しなければならない6つの基本目標を掲げ、その解決を図るための施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

基本目標には、

- (1) 人権の尊重
- (2) 男女共同参画社会の実現に向けての意識の醸成
- (3) 働く環境の整備と改善・充実
- (4) 方針の立案や決定の場への女性の参画促進
- (5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- (6) 地域コミュニティにおける男女共同参画の推進

の6つを掲げています。

(1) 人権の尊重

男女間のあらゆる暴力については、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり、男女間の暴力（DV、ハラスメント）などの根絶は、男女共同参画社会の実現にとっても緊急かつ重要な課題となっています。また、インターネットや携帯電話の普及により、男女間における暴力は多様化、低年齢化の傾向にあり、新たな視点から迅速かつ効果的に対応していくことが求められています。

そのため、市では、男女間のあらゆる暴力の撤廃に向けた意識啓発や相談支援、被害者の保護などに取り組んできたほか、人権教育・啓発の推進として、家庭や地域における人権教育の推進や学校教育における実践に取り組んできました。

男女共同参画推進会議における評価・検証では、市への相談件数が増加している点について、市民への周知が広がっていることや、DVやハラスメントの被害者の立場に立った支援体制が構築されていると評価された一方で、社会的に性的少数者への理解の促進が注目されていることへの対応や、DVやデートDV、リベンジポルノなどの被害者の子どものケアに関する取組み、さらに、被害者支援の観点だけでなく、加害者側、または加害のおそれのある方への啓発や相談にも力を入れていく必要があるとの提言を受けています。

(2) 男女共同参画社会の実現に向けての意識の醸成

固定的な性別役割分担意識は、人々の意識の中に根強く残っているとともに、職場、家庭、地域などにおける慣習や慣行の中にも、固定的な性別による役割分担を前提とした事象が、いまだ多く見受けられています。

そのため、市では、男女共同参画意識を深めるため、「女と男、ともに織りなすフォーラム」や「男女共同参画研修会」などを通じた意識啓発、男性、子どもにとっての男女共同参画として、広報啓発活動による意識啓発や男性向け料理教室の開催、両親学級への父親の参加促進などに取り組んできました。

しかし、平成27年度市政世論調査における「男女の地位は平等になっている」と思う人の割

合は、23.6%と依然として低い現状にあることから、引き続き、男女共同参画意識を深めていく取組みを推進していく必要があると捉えています。

(3) 働く環境の整備と改善・充実

市では、職場における男女共同参画を促進するため、働きやすい職場環境づくりの推進として、事業者への男女の均等な雇用機会と待遇の確保を図る法令・制度の周知啓発に努めたほか、男性が家庭生活・地域活動に参画しやすい職場環境づくりの促進として、関係機関と連携した労働相談の実施や、広報はむら・市公式サイトなどでの働きやすい職場づくりのための意識啓発に取り組んできました。

また、男女共同参画に取り組む市内事業所と連携して、事業所における先進的事例を広報はむらの特集記事「Weave（ウィーブ）」で紹介することなど、情報提供を行いました。

女性のチャレンジ支援では、女性の再就職支援セミナーの開催や出張ハローワーク、就職面接会などを開催したほか、女性起業家に対して、金融機関と連携したセミナーの実施や、市の企業活動支援員や商工会の経営指導員による相談業務などに取り組んできました。

男女共同参画推進会議における評価・検証では、人口減少の克服や女性活躍の視点の中で、起業・創業に対する市の取組みが充実されていると評価された一方で、市内の事業所が、東京都のワーク・ライフ・バランス認定事業に取り組むよう意識啓発を充実することや、女性の活躍推進に向けた社会基盤整備として、地域における産婦人科・小児科の充実や、結婚、出産を経て、早期に働き始めることができるようなサポートの充実、病児・病後児保育の充実に関する提言を受けています。

さらに、国は一億総活躍社会を提唱し、介護や子育てにおける環境の改善に取り組んでいくこととしています。市においても、今後さらに少子高齢化が進展していくことが見込まれていることから、子育てや介護といった家庭責任を担いつつ、働き続けられるように取り組んでいくことが望まれています。

(4) 方針の立案や決定の場への女性の参画促進

方針決定過程への女性の参画は、活力ある社会を築いていくことや多様な視点による新たな発想を取り入れていく上でも重要であることから、ポジティブ・アクションの推進として、市では男女共同参画に取り組む事業所を広報はむらの特集記事「Weave（ウィーブ）」で紹介することや、市の各種審議会などへの女性の登用の促進に取り組んできました。

しかし、2016年（平成28年）9月時点で、市が設置する審議会などへの女性の参画比率は32.7%と、2016年度（平成28年度）までの目標として掲げた40.0%には届いていない現状にあります。

女性の活躍を推進していく中では、全ての女性が職場・家庭・地域へ積極的に参画し、能力を発揮できるよう支援していくとともに人口減少を克服していく視点から、特に、20代・30代の女性が輝き続けられるように対策を講じていくことが重要です。

(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

女性の方針決定過程への参画や、男性の家庭生活、地域活動への積極的な参画を推進するためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、多様で柔軟な働き方が選択できる職場環境の改善など、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組みが不可欠です。

そのため、市では、ワーク・ライフ・バランスについて、広報はむらや市公式サイトなどを通じた情報提供や、市内事業所の取組みなどの紹介を行ってきました。

また、仕事と生活の両立支援として、共働き世帯の増加や土日勤務等の不規則勤務の増加に対応するため、延長保育事業・休日保育事業・一時預かり事業・病児保育事業・病後児保育事業・定期利用保育事業の実施、学童クラブ事業の開所時間の延長など、保護者の多様な働き方に対する支援に取り組んできました。

さらに、介護のための支援体制の構築として、地域包括支援センターを中心とした総合的な支援や家族介護支援事業に取り組むことで、男女がともに、仕事上の責任を果たしながら、介護という家庭責任を担い合うことができるよう取り組んできました。

男女共同参画推進会議における評価・検証では、放課後子ども教室の実施や学童クラブの開所時間延長、さまざまな保育サービスの提供が進められていると評価された一方で、延長保育や病後時保育、年末保育などを利用しなくても働き続けられるよう、より一層のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでほしいという提言を受けています。

(6) 地域コミュニティにおける男女共同参画の推進

東日本大震災を契機に、地域の絆・共助の精神の大切さが再認識される一方で、地域においては、少子高齢化、単身世帯や共働き世帯の増加、人間関係の希薄化などのさまざまな変化が生じ、一人ひとりが意識的、積極的に地域活動に参画し、男女がともに責任や役割を担い合うことが必要となっています。

そのため、市では多様な人材を生かす地域活動を推進していくことを目的に、地域活動への参画支援としての地域入門講座やアクティブシニアを対象とした講座などを実施したほか、市民活動団体などの活動支援として、市民提案型協働事業の実施などに取り組んでいます。

また、地域活動における男女共同参画を促進するため、男女共同参画の視点を踏まえた地域活動の広報・啓発活動を行いました。

男女共同参画推進会議における評価・検証では、男性の地域活動への参画支援として、従来、地域活動に参加できなかった方の参加を促すような事業の検討や、地域における男女共同参画の推進が図られるよう、地域活動は男性だけでなく男女ともに行うものであるという意識付けをしていく事業を推進して欲しいとの提言を受けています。

8 第4次羽村市男女共同参画基本計画の方向性

市では、1997年（平成9年）に「男女共同参画都市宣言」を行い、2002年（平成14年）に「はむら男女共同参画推進プラン」を策定、2007年（平成19年）には「羽村市男女共同参画推進条例」を制定するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進してきましたが、男女共同参画に関する意識（固定的な性別役割分担意識や性差による偏見、格差など）の解消や、女性の就業継続をめぐる状況（M字カーブ）の改善、配偶者からの暴力の防止など、さまざまな側面からの課題が存在し、男女共同参画社会の実現は、まだ道半ばの状況にあると言えます。

こうした状況を踏まえ、市を取り巻く社会情勢の変化に対応していくためにも、これまでの基本計画である「はむら男女共同参画推進プラン」、「羽村市男女共同参画基本計画」の精神を継承しつつ、より一層の男女共同参画社会の実現を目指すため、第4次羽村市男女共同参画基本計画を策定します。

（1）目指す将来像

男女共同参画社会の実現をめざして、
「一人ひとりが自分らしく、いきいきと暮らせる“はむら”」
を創造します。

性別にとらわれない「自立」と「責任」に基づいたひとりの「個人」としてのあるべき姿と、お互いを認めあいながら、それぞれの能力を発揮し、いきいきと暮らせるはむらの創造を目指します。

(2) 基本理念

本計画は、羽村市男女共同参画推進条例に基づき策定する、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実施するための基本的な計画であることから、同条例第3条に規定する5項目を基本理念とします。

• 男女の人権の尊重

男女が個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保されること。

• 社会における制度や慣行のあり方の見直し

性別による固定的な役割分担等を反映した社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。

• あらゆる活動における方針決定への共同参画

男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動の方針の立案や決定に共同して参画する機会が確保されること。

• 家庭生活における自立と他の活動との両立

男女が、相互の協力と社会的支援の下に、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、家庭生活における活動とそれ以外の活動を行うことができるようにすること。

• 地球市民としての国際協調

男女共同参画社会の形成の促進は、国際社会における取組と密接に関係していることを踏まえ、国際的協調の下に行われること。

(3) 基本目標

本計画では、一人ひとりが自分らしく、いきいきと暮らせる社会を実現するため、6つの基本目標を設定するとともに、基本目標を実現するための施策と主な取組みを提示します。

基本目標1 人権の尊重

基本目標2 女性の活躍推進

基本目標3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの実現

基本目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

基本目標5 ワーク・ライフ・バランスの推進

基本目標6 地域活動における男女共同参画の推進

9 基本計画の名称と期間

(1) 名称 第4次羽村市男女共同参画基本計画

(2) 期間 平成29年度から平成33年度までの5年間

10 基本計画の位置付け

(1) 「男女共同参画社会基本法」との関係

この計画は、男女共同参画社会基本法第14条に規定する「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」です。

(2) 政府の「第4次男女共同参画基本計画」との関係

この計画は、平成27年12月25日に閣議決定された政府の第4次男女共同参画基本計画の方向性と軌を一にした、男女共同参画社会実現のための計画です。

(3) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」との関係

この計画の「基本目標3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの実現 (1) 男女間のあらゆる暴力の撤廃 ①DVおよびデートDV、リベンジポルノ防止対策の推進」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」第2条の3第3項に規定する「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」として位置付けます。

(4) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」との関係

この計画は、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」を女性の職業生活における活躍と定義し、就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含め、自らの希望により、働き又は働こうとするすべての女性を対象とするものです。この計画の「基本目標2 女性の活躍推進」および「基本目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成」、基本目標5「ワーク・ライフ・バランスの推進」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条の2の第2項に規定する「市町村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」として位置付けます。

(5) 「男女共同参画基本計画実施計画」

この計画に位置付けた施策に基づいて、市が実施する具体的な事業を示す計画として、毎年度実施計画を策定します。また、実施計画に位置付けた事業については、PDCAサイクルにより、庁内の評価を行い、外部委員で構成する男女共同参画推進会議による検証を行います。

(6) 「羽村市長期総合計画」との関係

この計画は、「第五次羽村市長期総合計画」に掲げた目標を達成するための分野別計画として位置付けます。

(7) 「羽村市男女共同参画推進条例」との関係

この計画は、羽村市男女共同参画推進条例第10条に規定する、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。

(8) 市民の意見などの反映

この計画は、羽村市男女共同参画推進会議からの提言を最大限に尊重するとともに、意見公募手続により市民から寄せられた意見を考慮します。

(9) 事業所としての羽村市役所の取組み

市では、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立したことを受け、これまでの特定事業主行動計画に、新たに女性職員の活躍推進の視点を加え、平成28年3月に「羽村市特定事業主次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」を策定しました。

この計画に基づき、市では「職員の勤務環境に関する事項」、「職員の登用・任用に関する事項」や「地域の育児支援の推進」などに関する様々な取組みを推進しています。

市職員に対する男女共同参画に関する取組みについては、今後、これらの計画により、推進していくものとします。

《第 2 章》

計画の内容

第2章 計画の内容

1 計画の体系

基本目標	施策	主な取組み
1 人権の尊重	(1) 人権教育・啓発の推進	① 職場における人権の尊重 ② 家庭における人権の尊重 ③ 地域における人権の尊重 ④ 学校教育における人権の尊重
2 女性の活躍推進	(1) ポジティブ・アクションの推進	① 市内事業所・各種団体などにおける男女共同参画の取組みへの支援 ② 女性のキャリアデザイン支援
	(2) 女性のチャレンジ支援	① 女性の職場復帰などあらゆる分野への参画支援 ② 女性の創業・開業に対する支援
3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの実現	(1) 男女間のあらゆる暴力の撤廃	① DVおよびデートDV、リベンジポルノ防止対策の推進 ② ハラスメント防止対策の推進 ③ 子どもに対するあらゆる暴力の根絶に向けた対策の推進
	(2) 貧困など生活上の困難に直面する人への支援	① 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組み ② ひとり親家庭などの親子が安心して生活できる環境づくり
4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成	(1) 男女共同参画意識の啓発	① 男女共同参画に関する広報・啓発の推進 ② 男女共同参画を推進する学習の充実
	(2) 男性、子どもにとっての男女共同参画の理解の促進	① 男性にとっての男女共同参画に関する広報・啓発 ② 男性の子育て・介護への参画の支援・促進 ③ 子どもの頃から男女共同参画についての理解の促進
5 ワーク・ライフ・バランスの推進	(1) ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発の推進	① ワーク・ライフ・バランスに関する意識の普及啓発 ② 職場における仕事と家庭・地域との両立支援の取組みの促進 ③ 働きやすい職場環境づくりの推進
	(2) 仕事と生活の両立支援	① 切れ目のない子育て支援 ② 多様な働き方への支援 ③ 介護のための支援体制の充実
6 地域活動における男女共同参画の推進	(1) 地域活動における男女共同参画の推進	① 地域活動への参画促進 ② 地域活動における女性リーダーの育成 ③ 地域の防災力の向上のための女性の参画支援

2 主な目標指標

平成 27 年度に実施した市政世論調査の「男女共同参画」に関する結果を主な目標指標として定め、現状の数値を向上させていくことを目指し、様々な取組みを推進します。

指標名	現状	目標
配偶者等からの暴力について相談可能窓口の周知度	35.1% (平成27年度)	 (平成32年度)
「男女の地位は平等になっている」と思う人の割合	23.6% (平成27年度)	
「職場の中で、男女の地位は平等になっている」と思う人の割合	20.8% (平成27年度)	
「家庭の中で、男女の地位は平等になっている」と思う人の割合	34.9% (平成27年度)	
「地域活動の場で、男女の地位は平等になっている」と思う人の割合	40.7% (平成27年度)	
「学校教育の場で、男女の地位は平等になっている」と思う人の割合	61.2% (平成27年度)	
「社会通念や慣習で、男女の地位は平等になっている」と思う人の割合	17.0% (平成27年度)	

(指標の出典：羽村市市政世論調査)

※事業主としての羽村市役所の目標は、平成 28 年 3 月に策定した「羽村市特定事業主次世代育成支援及び女性活躍推進行動計画」に「女性職員の管理職割合の向上」、「男性職員の育児休業取得率の向上」などについての数値目標を定めています。

3 基本目標別取組み

基本目標1 人権の尊重

市では、日常生活の中で人権を侵害され、配偶者間や家族関係などに関する悩みを抱える人々を支援するため、男女の人権に関する教育・啓発を行うとともに、関係機関との連携による対策や相談機能を充実し、男女の人権を守るための環境づくりに取り組みます。

近年では、インターネット上での個人の名誉やプライバシーを侵害するなどの人権問題や性的指向や性同一性障害などを理由とした偏見や差別に関する問題など、人権に関わるさまざまな問題が発生しています。また、「いじめ防止対策推進法」や「障害者差別解消法」の施行を受け、市民の人権を尊重していくための取組みが求められていることから、市では職場・家庭・地域で誰もが自分らしく暮らしていくことができる社会の実現を図るため、人権に関する理解促進に取り組みます。

(1) 人権教育・啓発の推進

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 職場における人権の尊重

職場内において、性別、年齢、国籍、障害の有無などのあらゆる人権尊重の意識が広がるよう、事業所などに対する啓発活動を推進します。

② 家庭における人権の尊重

男女がお互いを尊重するとともに、お互いの立場を理解し、助けあえるよう、家庭内での人権尊重に関する学習機会の提供や啓発を進めます。

③ 地域における人権の尊重

誰もが、性別や年齢、国籍、障害の有無などを理由に自立や社会参画への意欲を妨げられることがないように、男女平等、人権尊重の意識を高めるための人権教育や啓発活動を推進します。

④ 学校教育における人権の尊重

学校教育全体を通じ、児童生徒の発達段階に応じた人権の尊重、男女相互の理解と協力の重要性などに関する人権教育の充実を図ります。

基本目標2 女性の活躍推進

男女共同参画社会を実現するためには、男女が社会の対等な構成員として、あらゆる分野の活動に参画する機会が確保されなければなりません。

特に、方針決定過程への女性の参画は、活力ある社会を築いていくことや、多様な視点による新たな発想を取り入れていく上でも重要であり、実効性のあるポジティブ・アクションを推進していく必要があります。また、わが国では、就労者における女性の割合は4割を超える一方で、第一子出産を機に退職する女性は6割に達しています。

このため、市では、出産や育児に加え、介護などを理由に女性が離職せずに働き続けられる環境の整備や、離職した女性が再度、仕事と生活を両立しながら働き続けることができるよう、女性の職場復帰や起業・創業支援など、働くことへの意欲をもつ女性のチャレンジ支援に取り組みます。

さらに、市の人口減少に対する取組みにおいては、若い世代の転出の抑制と転入の増加、出生率の向上に取り組んでいくことが重要であります。現在、市では、「羽村市長期人口ビジョン及びまち・ひと・しごと創生計画」に基づき、20代から30代の若い世代を中心に、女性が生涯にわたって活躍できる環境づくりを進めることで、市への愛着をさらに高め、定住に結び付けていくよう取り組んでいることから、本計画においても、これらの視点をもとに、全ての女性があらゆる分野において活躍できる社会の実現に向けた取組みを推進していきます。

(1) ポジティブ・アクションの推進

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 市内事業所・各種団体などにおける男女共同参画の取組みへの支援

- (ア) 市内事業所や各種団体などのさまざまな主体に対して、固定的な性別役割分担意識の解消と、ポジティブ・アクションの必要性についての理解を促進するための情報提供を行います。
- (イ) 女性の管理職登用などに積極的に取り組む市内事業所を紹介するなど、男女共同参画の取組みを支援します。
- (ウ) 市が設置する各種審議会や市内事業所における会議体などで女性委員の登用を促進し、男性・女性それぞれの割合に偏りが生じないように、関係機関と連携した取組みを推進します。

② 女性のキャリアデザイン支援

方針決定過程への女性の参画を拡大するためには、女性自身が自ら参画していく意識を持つことが必要です。

しかし、女性は、出産・育児などにより一時仕事を中断することが多く、キャリアを積みにくい場合が多いことから、方針決定過程への女性の参画を推進するため、講座や研修の開催など、能力開発の機会を提供します。

(2) 女性のチャレンジ支援

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 女性の職場復帰などあらゆる分野への参画支援

出産・育児や介護などにより離職した女性は、仕事から離れる期間が長期にわたる場合が多く、職業能力の維持が難しいことや本人が希望する職種や就業条件と事業所などが求める人材や雇用条件とのマッチングが難しいことなどから、希望する仕事に就くことが難しい状況があります。

そこで、女性の職場復帰など、あらゆる分野への参画を支援するため、必要な情報の提供や相談機関の紹介、セミナーなどを開催します。

② 女性の創業・開業に対する支援

(ア) 創業や開業を目指す女性に対して、創業や開業に関する知識やノウハウに関する情報の提供や、相談機会を提供します。

(イ) 関係機関と連携し、創業や開業後の経営に関する助言やマッチング支援などを実施します。

基本目標3 あらゆる暴力の根絶・安心な暮らしの実現

あらゆる暴力（DV、ハラスメントなど）は、固定的な役割分担意識や対等でない関係に根ざした構造的な問題が背景になっていることが多く、犯罪となる行為も含む重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の実現においても緊急かつ重要な課題となっています。さらに、インターネットや携帯電話、スマートフォンの普及およびSNSなどのインターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、暴力は多様化、低年齢化の傾向にあり、迅速かつ効果的な対応が求められています。

また、非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい人が増加している中で、セーフティネットの機能として、貧困などの生活上の困難に対応するとともに、それらを防止するための取組みが重要となってきていることから、個人のさまざまな生き方に沿った支援が必要となっています。

(1) あらゆる暴力の撤廃

・ ・ 主な取組み ・ ・

① DVおよびデートDV、リベンジポルノ防止対策の推進

- (ア) DVは犯罪となる行為を含む重大な人権侵害であり、許される行為ではないという意識を若い世代も含め、社会全体で共有することができるよう広報・啓発活動に取り組みます。
- (イ) 被害を受けた場合の相談窓口の周知を図ります。
- (ウ) 交際相手への暴力である「デートDV」について、予防啓発に取り組みます。
- (エ) 別れた恋人や配偶者に対する「リベンジポルノ」について、予防啓発に取り組みます。
- (オ) 被害者からの相談に迅速に対応できるよう、相談事業の充実を図ります。
- (カ) 東京都、警察、医療機関、民間支援団体などの関係機関と連携し、被害者への支援体制の充実と加害者への啓発に取り組みます。

② ハラスメント防止対策の推進

ハラスメントは人権侵害であるとの認識に立ち、職場などにおけるハラスメントを防止するための啓発活動に取り組みます。

③ 子どもに対するあらゆる暴力の根絶に向けた対策の推進

子どもに対する虐待や性犯罪などのあらゆる暴力は、子どもの権利に対する重大な人権侵害であり、その心身の成長に甚大な悪影響を及ぼすおそれがあることから、子どもおよび保護者への予防啓発、学習機会の提供に取り組みます。

(2) 貧困など生活上の困難に直面する人への支援

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組み

- (ア) 女性の就業継続や職場復帰の支援、働き方の見直しを含めたワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。
- (イ) 年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けて、さまざまな関係機関と連携した就労支援や多様な就業機会の提供などに取り組みます。
- (ウ) 複合的な課題を抱えている人の自立を促進するため、関係機関と連携し、相談および自立支援に取り組みます。

② ひとり親家庭などの親子が安心して生活できる環境づくり

- (ア) 育児などに悩みを持つひとり親家庭などの生活相談や一時的に家事・育児援助のサービスが必要となった際のホームヘルパーの派遣等、ひとり親家庭などの子育てや生活・健康に対する支援を推進します。
- (イ) 児童扶養手当・児童育成手当の支給など、ひとり親家庭などに対する経済支援策を推進するとともに、ハローワークなどの関係機関と連携し、ひとり親家庭などの就業を支援します。

基本目標4 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

固定的な性別役割分担意識は、人々の意識の中に根強く残っていると同時に、職場、家庭、地域などにおける慣習や慣行の中にも、固定的な性別による役割分担意識を前提としたものが、いまだ多く見受けられ、男性の家事・育児・介護などへの参画が必ずしも得られず、女性の負担が重くなっている状況にあり、男女共同参画社会を実現していくための課題の一つとなっています。そのため、国では、男性が家事・育児・介護などに参画するための環境整備や男女共同参画に関する男性の理解の促進に取り組んでいます。

市が実施した平成27年度市政世論調査では、男性に比べて女性の方が、男女は平等であると感じる割合が低いという結果が出ていることから、市においても男性の意識改革は重要な要素として捉え、女性の活躍にもつながるよう取り組んでいく必要があります。

男女共同参画社会の実現には、一人ひとりが固定的な性別による役割分担意識を見直し、男女がともに、職場、家庭、地域などのあらゆる場において責任を分担しあいながら支えあうことや、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を生かした多様な生き方を尊重しあうことが重要です。そのため、市ではそれらの広報・啓発活動を推進していくとともに、親しみやすく分かりやすいものとなるよう取り組んでいきます。

(1) 男女共同参画意識の啓発

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 男女共同参画に関する広報・啓発の推進

職場や家庭、地域などのあらゆる場における男女共同参画に関する認識を深めることで、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられる性差別や偏見、固定的な性別役割分担意識に基づいた慣習・慣行を見直し、解消するための広報・啓発に努めます。

② 男女共同参画を推進する学習の充実

あらゆる世代の男女が、生涯を通じて男女共同参画の視点を高め、自らの意思と責任で社会へ参画していくことができるよう、男女共同参画に関する学習の機会を提供します。

(2) 男性、子どもにとっての男女共同参画の理解の促進

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 男性にとっての男女共同参画に関する広報・啓発

固定的な性別役割分担意識や性差による偏見を解消するための意識啓発を行うとともに、男性にとっての男女共同参画の意義について男性自身が理解を深め、家庭生活や地域活動に積極的に参画できるよう、男性を対象とした広報・啓発活動を推進します。

② 男性の子育て・介護への参画の支援・促進

(ア) 男性が主体的に子育てや介護に参画するよう、子育てに関する学習機会の提供や地域包括支援センターを中心とした支援体制の充実を図ります。また、男性が家事や育児、介護などに参画することに対する周囲の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画できるよう、必要な広報・啓発活動などを行います。

(イ) 子育て家庭や介護従事者同士の交流の場や、子育て・介護に関する情報の提供を行います。

③ 子どもの頃から男女共同参画についての理解の促進

次代を担う子ども達が、性別にとらわれず、個性と能力を発揮するとともに、将来を見通した自己形成ができるよう、家庭、地域、学校などのさまざまな場において、男女共同参画についての理解の促進を図ります。

基本目標5 ワーク・ライフ・バランスの推進

男女共同参画社会の実現には、長時間労働の抑制と働き方の見直しや、働きやすい職場環境づくりなど、ワーク・ライフ・バランスを推進することが必要です。

ワーク・ライフ・バランスを推進することは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭生活や地域生活などにおいても、多様な生き方の選択と実現、健康で豊かな生活の実現につながるメリットがあります。また、事業所においても、有能な人材の確保や定着、さらには、生産性の向上などが期待でき、経営戦略上も重要であるとともに、社会経済の活性化につながるメリットもあります。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの推進により、職場・家庭・地域における女性の活躍が促進されることにもつながっていきます。そのため、市では、事業所、団体、労働者、行政などが連携し、男女がともに家事・育児・介護などといった家族の一員としての責任を果たしながら、職業生活を中断することなく就労できるよう、ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発や仕事と子育て・介護などの両立支援に取り組みます。

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する広報・啓発の推進

・ ・ 主な取組み ・ ・

① ワーク・ライフ・バランスに関する意識の普及啓発

ワーク・ライフ・バランスは、事業所や社会経済の活性化、個人生活の充実につながるものであり、性別や世代に関係なく、あらゆる立場の人に理解され普及するよう、啓発活動に取り組みます。

② 職場における仕事と家庭・地域との両立支援の取組みの促進

(ア) 男女がともに仕事と家庭生活・地域活動との両立ができ、積極的に参画できるよう、長時間労働の抑制や働き方の見直しについて意識啓発を図ります。

(イ) 育児・介護休業、部分休業などを取得することに対する職場の理解を深めるため、事業所における先進的な事例などの情報収集を行い、市民や市内事業所へ情報提供を行います。

③ 働きやすい職場環境づくりの推進

(ア) 職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる経営者・管理職を増やすため、市内事業所や団体に対する啓発活動に努めます。

(イ) 募集・採用から配置、昇進、退職に至るまでの雇用機会や待遇において、性別や年齢などによる差別や、妊娠・出産、育児・介護休業の取得による不利益な取り扱いが行われないよう、市内事業所や団体に対して、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの労働関係法令や制度の周知を図ります。

(2) 仕事と生活の両立支援

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 切れ目のない子育て支援

子育て家庭が安心して子どもを産み、健やかに育てることができるよう、保健、医療、福祉および教育の分野が連携し、妊娠、出産期から子育て期にわたるさまざまなニーズに対する切れ目のない支援に努め、仕事と子育ての両立が図られるよう取り組めます。

② 多様な働き方への支援

共働き世帯の増加や土日勤務などの不規則勤務の増加に伴い、保育所や学童クラブなどの保育施設等への入所を希望するニーズは高いことから、保育施設等の待機児童の解消、病児・病後児保育の推進、多様な保育サービスの提供など、子育て中の男女が安心して働き続けることができるよう、多様な働き方への支援に取り組めます。

③ 介護のための支援体制の充実

男女がともに仕事上の責任を果たしながら、介護という家庭責任を担い合い、ワーク・ライフ・バランスを実現していくため、地域包括支援センターを中心として、介護保険事業と保健、医療サービスが連携し、家族介護者への支援なども含めた総合的な介護支援体制の充実を図ります。

基本目標6 地域活動における男女共同参画の推進

地域は、人々にとって家庭とともに最も身近な暮らしの場であり、住みやすいまちの形成に必要な不可欠なものであり、その中でお互いいきいきと暮らしていくことは、男女共同参画社会の実現に、大変重要なものとなります。また、地域の絆や共助の精神といった地域の力や防災力を維持向上していくためには、一人ひとりが意識的、積極的に地域活動に参画する中で、男女がともに役割や責任を担いあうことが必要となります。

近年の少子高齢化、単身世帯や共働き世帯の増加、人間関係の希薄化などの社会変化は、地域にもさまざまな形で影響を及ぼし、地域の力や相互扶助機能の低下が懸念されています。

そのため、市では、若い世代も含めた多様な市民の地域活動への参画とリーダーとしての女性の参画を求めつつ、地域活動における男女共同参画の推進を図ります。

(1) 地域活動における男女共同参画の推進

・ ・ 主な取組み ・ ・

① 地域活動への参画促進

男女がともに、仕事上の責任を果たしながら町内会・自治会やPTA、市民活動やボランティアなどの地域活動に参画できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、定年後も生きがいを持って生活することができるよう、地域における仲間づくり、自己啓発のための学習機会の提供などを行います。

② 地域活動における女性リーダーの育成

地域活動が性別や年齢などにより役割を固定化することのないよう、男女ともに多様な年齢層の参画を促進し、地域活動における男女共同参画を推進するとともに、リーダーとして活躍する女性の増加を図るため、講座の開催や研修への参加支援などに取り組みます。

③ 地域の防災力の向上のための女性の参画支援

震災時におけるニーズおよび配慮すべき事項は、女性と男性では異なり、避難所での対応や備蓄する物資などに男女双方の視点を反映していく必要があることなどから、防災分野への女性の参画を推進します。

《第 3 章》
推進体制の充実

第3章 推進体制の充実

男女共同参画社会の形成をより一層促進していくためには、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映することが必要であり、組織横断的な取組みを継続的に行うとともに、市民や地域などとの協働、国や東京都などの関係機関との連携により、施策を総合的に推進していきます。

1 羽村市男女共同参画推進委員会の運営

男女共同参画に関する関係部署の施策を一体的に推進するため、全庁にわたる横断的な推進組織として、男女共同参画推進委員会を運営し、市の取組みの充実を図ります。

2 羽村市男女共同参画推進会議の運営

男女共同参画施策の充実および推進を図るため、知識経験者、関係団体代表者、公募市民などで構成される男女共同参画推進会議を運営し、市の取組みの充実を図ります。

3 官公署等関係機関との連携強化

国や東京都をはじめ、経済団体や各種団体との情報交換、意見交換、その他必要な連携を図ります。

4 市内事業所や市民活動団体との連携体制の構築

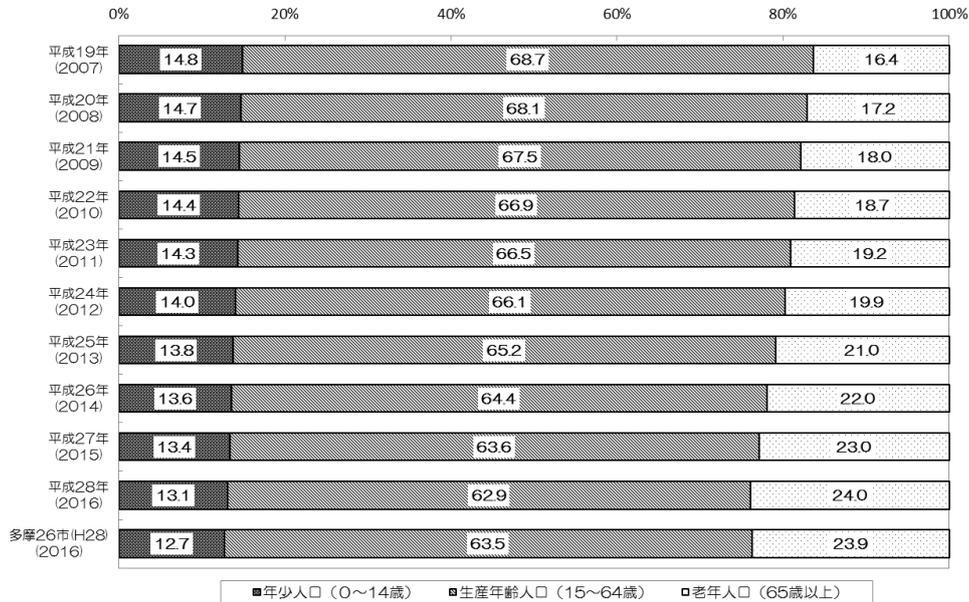
男女共同参画に積極的に取り組んでいる市内事業所や市民活動団体との連携体制を構築し、事業の協働実施などを展開します。

《資 料》

1 羽村市における年少・生産年齢・老年人口の推移等

平成19年（2007年）から平成28年（2016年）の10年間の年齢3区分別人口割合推移をみると、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）の割合は毎年減少している一方、老年人口（65歳以上）の割合（高齢化率）は増加傾向にあります。

【図表 年齢3区分別人口割合推移】

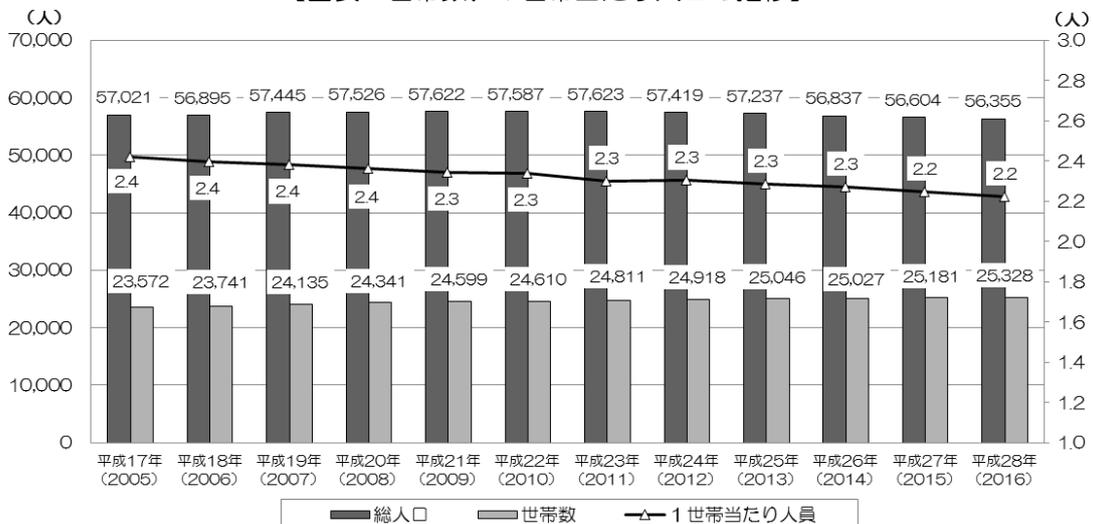


資料：住民基本台帳人口および外国人登録人口（各年1月1日現在）

2 羽村市における世帯数の推移

平成17年（2005年）から平成28年（2016年）の世帯数などの推移をみると、総人口は減少傾向にあるものの世帯数は増加傾向にあり、1世帯あたり人員は減少傾向にあることから、単身世帯の増加や、世帯人員の減少による核家族化が進行しています。

【図表 世帯数、1世帯当たり人口の推移】



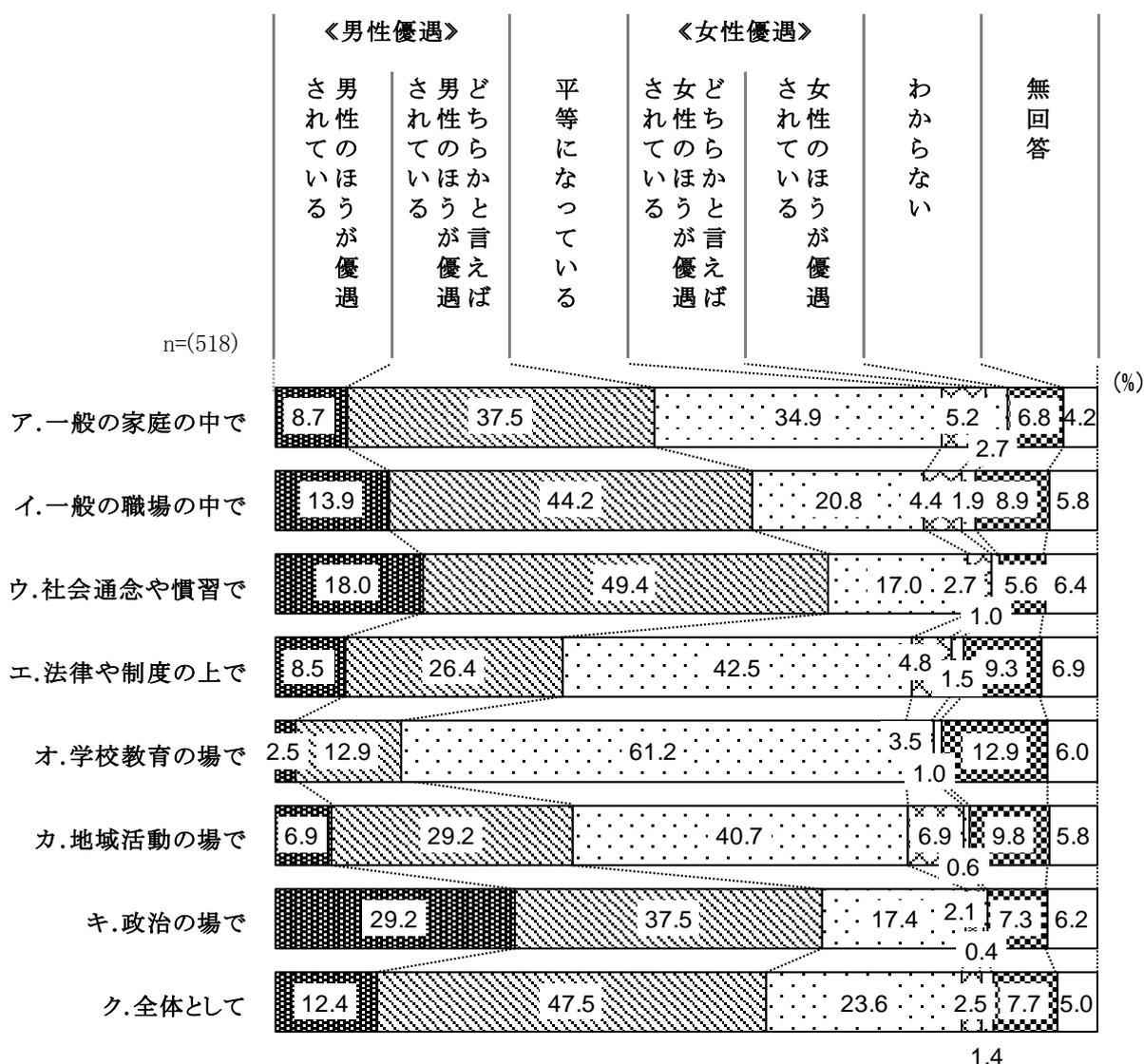
資料 住民基本台帳人口および外国人登録人口（各年1月1日現在）

3 羽村市民の男女共同参画に関する意識

平成27年に実施した「羽村市市政世論調査」における各分野における男女の平等感においては、「平等になっている」は、“学校教育の場で”が61.2%と多く、ついで“法律や制度の上で”（42.5%）、“地域活動の場で”（40.7%）が40%台となっています。また、平等感が低いのは、“社会通念や慣習で”や“政治の場で”であり20%を切っています。

《男性優遇》（「男性の方が優遇されている」＋「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）は、“社会通念や慣習で”（67.4%）、“政治の場で”（66.7%）が60%台後半、“全体として”（59.9%）、“一般の職場の中で”（58.1%）についても60%近くとなっている一方で、《女性優遇》はいずれも10%以下と少ない結果となっています。

【各分野における男女平等感】



“全体として”を性別にみると、「平等になっている」は男性の35.2%に対して、女性では15.7%にとどまり、男女の認識の違いがみられます。性・年代別にみると、《男性優遇》はいずれの年代でも男性よりも女性で多く、男女の認識のギャップが大きくなっています。

【性別、性・年代別の男女平等感】

(%)

	N	男性のほう が優遇され ている	どちらかと 言えば男性 のほうが優 遇されてい る	平等になっ ている	どちらかと 言えば女性 のほうが優 遇されてい る	女性のほう が優遇され ている	わからない	無回答
【全体】	518	12.4	47.5	23.6	2.5	1.4	7.7	5.0
【性別】								
男	213	6.6	42.7	□ 35.2	5.2	1.9	4.7	3.8
女	300	16.3	50.7	15.7	0.7	1.0	9.7	6.0
【性・年代別】								
男・20歳未満	3	■ 0.0	■ 33.3	☆ 66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
男・20歳代	13	15.4	★ 15.4	☆ 46.2	0.0	7.7	15.4	0.0
男・30歳代	24	■ 0.0	45.8	29.2	4.2	4.2	12.5	4.2
男・40歳代	40	7.5	42.5	32.5	10.0	0.0	5.0	2.5
男・50歳代	29	6.9	51.7	□ 37.9	0.0	3.4	0.0	0.0
男・60歳代	51	9.8	47.1	25.5	7.8	2.0	0.0	7.8
男・70歳以上	53	3.8	39.6	○ 43.4	3.8	0.0	5.7	3.8
女・20歳未満	3	■ 0.0	○ 66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
女・20歳代	22	18.2	○ 63.6	■ 13.6	0.0	4.5	0.0	0.0
女・30歳代	33	12.1	□ 60.6	■ 12.1	3.0	3.0	6.1	3.0
女・40歳代	52	□ 23.1	51.9	■ 9.6	1.9	0.0	9.6	3.8
女・50歳代	55	12.7	50.9	21.8	0.0	0.0	12.7	1.8
女・60歳代	70	17.1	51.4	17.1	0.0	0.0	7.1	7.1
女・70歳以上	65	15.4	38.5	15.4	0.0	1.5	15.4	13.8

全体値より ☆：+20%以上高い、○：+15～20%高い、□：+10～15%高い
 ★：-20%以上低い、●：-15～20%低い、■：-10～15%低い

4 羽村市男女共同参画推進条例

平成19年3月26日条例第11号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第9条）

第2章 基本的施策等（第10条—第16条）

第3章 羽村市男女共同参画推進会議（第17条—第21条）

付則

多摩川の清流と花と緑に恵まれ、人々の温かい心が通い合う羽村市は、性別にとらわれず、人権を尊重し、魅力あるまちを築くため、平成9年に「男女共同参画都市」を宣言しました。

羽村市はこれまで、国際社会や国内の動きを踏まえ、男女共同参画社会を形成するための様々な取組を着実に進めてきましたが、男女共同参画社会の実現のためには、なお一層の努力が必要です。

男女共同参画社会の形成の促進に関する施策をより一層推進し、男女が対等な立場で、社会のあらゆる分野の活動に主体的に参画することができ、共に責任を担い合い、自分らしくいきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現を目指して、羽村市は、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、羽村市（以下「市」という。）における男女共同参画社会の形成に関し、基本理念並びに市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（以下「男女共同参画施策」という。）を総合的かつ計画的に推進し、もって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) 男女共同参画社会 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的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) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。
- (4) 市民 市の区域内（以下「市内」という。）に住所を有する者、市内の事務所又は事業所に勤務する者及び市内の学校に在学する者をいう。
- (5) 事業者等 市内において営利又は非営利の活動、公益的活動その他の活動を行う全ての個人、法人及び団体をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画社会の形成は、次に掲げる基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき行わなければならない。

- (1) 男女が個人として尊重され、性別による差別的取扱いを受けることなく、個人として能力を発揮する機会が確保されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等を反映した社会の制度又は慣行が、男女の社会における活動の選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、あらゆる分野における活動の方針の立案や決定に共同し

て参画する機会が確保されること。

(4) 男女が、相互の協力と社会的支援の下に、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、家庭生活における活動とそれ以外の活動を行うことができるようにすること。

(5) 男女共同参画社会の形成の促進は、国際社会における取組と密接に関係していることを踏まえ、国際的協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、基本理念に基づき、男女共同参画施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画施策を推進するに当たり、市民、事業者等、国及びその他の地方公共団体と相互に連携するよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念に関する理解を深め、男女共同参画社会の形成の促進に自ら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施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、基本理念に基づき、その活動に関し、男女共同参画社会の形成の促進に努めなければならない。

2 事業者等は、市が実施する男女共同参画施策に協力するよう努めなければならない。

(市、市民及び事業者等の協働)

第7条 市、市民及び事業者等は、協働して男女共同参画施策の推進に努めるものとする。

(性別による差別的取扱等の禁止)

第8条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する暴力（身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動をいう。）を行ってはならない。

(公衆に表示する情報への配慮)

第9条 何人も、公衆に表示するあらゆる情報において、前条に規定する性別による差別的取扱等を助長することのないよう配慮しなければならない。

第2章 基本的施策等

(基本計画)

第10条 市長は、男女共同参画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「基本計画」という。）を定めなければならない。

2 市長は、基本計画を定めようとするときは、あらかじめ第17条に規定する羽村市男女共同参画推進会議の意見を聴かなければならない。

3 市長は、基本計画を定めようとするときは、市民及び事業者等の意見を反映するよう必要な措置を講じなければならない。

4 市長は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 前3項の規定は、基本計画を変更する場合について、これを準用する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 市は、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。

(実施状況の公表)

第12条 市長は、毎年1回、男女共同参画施策の推進状況を明らかにするため、基本計画に定める施策の実施状況を公表しなければならない。

(付属機関等における男女共同参画)

第13条 市長その他の執行機関は、付属機関等の委員を委嘱し、又は任命する場合は、市の政策の立案及び決定過程に男女が共同して参画する機会を確保するよう努めるものとする。

(市民及び事業者等の理解を深めるための措置)

第14条 市は、広報活動、学校教育及び生涯学習等に係る機会を通じて、基本理念に関する市民及び事業者等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。

(市民等の申出)

第15条 市民及び事業者等は、市が実施する男女共同参画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関し、市長に対し意見等の申出をすることができる。

2 市民は、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は、市長に対し相談の申出をすることができる。

3 市長は、前2項の規定による申出を受けたときは、関係機関等と連携し、迅速かつ適切に対応するものとする。

(調査研究)

第16条 市は、男女共同参画施策の策定に必要な調査研究を推進するよう努めるものとする。

第3章 羽村市男女共同参画推進会議

(設置)

第17条 男女共同参画施策の充実及び推進を図るため、市長の付属機関として、羽村市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)を置く。

(所掌事項)

第18条 推進会議は、次の各号に掲げる事項について調査及び検討し、必要に応じて市長に報告又は提言する。

(1) 基本計画の策定及び変更等男女共同参画施策に関する基本的かつ重要な事項

(2) 男女共同参画施策の充実及び推進に関する事項

(3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画施策の推進に関し、市長が必要と認める事項

(組織)

第19条 推進会議は、市長が委嘱する委員15人以内をもって組織する。

(委員の任期)

第20条 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委任)

第21条 この章に定めるもののほか、推進会議の組織及び運営に関し必要な事項は、市規則で定める。

付 則

(施行期日)

1 この条例は、平成19年4月1日から施行する。

(羽村市男女共同参画推進会議条例の廃止)

2 羽村市男女共同参画推進会議条例(平成11年条例第19号)は、廃止する。

(基本計画に関する経過措置)

- 3 この条例の施行の際、現に定められているはむら男女共同参画推進プランは、第10条第1項の規定により定めた基本計画とみなす。

(推進会議の委員の委嘱等に関する経過措置)

- 4 この条例の施行の際、現にこの条例による廃止前の羽村市男女共同参画推進会議条例第3条第2項の規定により委嘱された委員は、第19条の規定により委嘱された委員とみなし、その任期は、第20条の規定にかかわらず、平成20年2月13日までとする。

5 羽村市男女共同参画推進会議規則

平成19年3月30日規則第11号

改正 平成26年3月26日規則第6号

(趣旨)

第1条 この規則は、羽村市男女共同参画推進条例(平成19年条例第11号)第21条の規定に基づき、羽村市男女共同参画推進会議(以下「推進会議」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 推進会議の委員は、次の各号に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 知識経験者 2人以内
 - (2) 関係団体の構成員 5人以内
 - (3) 市民公募委員 6人以内
 - (4) その他市長が必要と認める者 2人以内
- 一部改正〔平成26年規則6号〕

(会長及び副会長)

第3条 推進会議に会長及び副会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。

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

(会議及び議事)

第4条 推進会議は、会長が招集し、議長となる。

2 推進会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 推進会議の議事は、出席した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。

(意見の聴取等)

第5条 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の会議への出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第6条 推進会議の庶務は、男女共同参画に関する事務を所管する課において処理する。

(委任)

第7条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

付 則(平成26年3月26日規則第6号)

(施行期日)

1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の際、現にこの規則による改正前の羽村市男女共同参画推進会議規則第2条により委嘱された委員である者は、改正後の羽村市男女共同参画推進会議規則第2条の規定により委嘱された委員とみなす。

6 羽村市男女共同参画推進会議名簿

■第8期羽村市男女共同参画推進会議（任期：平成26年6月28日～平成28年6月27日）

区分		氏名	所属・職等	備考
知識経験者		広岡 守穂	中央大学法学部教授	推進会議会長
		神子島 健	東京大学大学院総合文化研究科 国際社会科学専攻 助教	推進会議副会長
関係団体の構成員	商工業者	藤巻 小百合	羽村市商工会女性部	
	保育	佐藤 晴美	羽村私立保育園協議会	
	ボランティア	古川 光昭	羽村市ボランティア連絡協議会	
	教育	小山 夏樹	羽村市公立小中学校 校長会・副校長会	
	学習団体	天野 湛美	はむら男女共同参画をすすめる会	
市民公募委員		井上 肇彦		
		前田 静恵		
		岡田 千依		
		谷中 芳枝		
		平野 麻紀		
市長が必要と認める者		前田 修	青梅公共職業安定所次長	平成27年3月31日まで
		田口 貴代	青梅公共職業安定所次長	平成27年4月1日から
		三品 孝之	羽村市教育員会指導主事	

※所属・職等は委嘱時のものです。

■ 第9期羽村市男女共同参画推進会議（任期：平成28年6月28日～平成30年6月27日）

区分		氏名	所属・職等	備考
知識経験者		広岡 守穂	中央大学法学部教授	
		神子島 健	成城大学非常勤講師	推進会議会長
関係団体の構成員	商工業者	松尾 紀子	羽村市商工会女性部	推進会議副会長
	保育	武藤 清美	羽村私立保育園協議会	
	ボランティア	橋本 庸明	羽村市ボランティア連絡協議会	
	教育	西山 豪一	羽村市公立小中学校 校長会・副校長会	
	学習団体	天野 湛美	はむら男女共同参画をすすめる会	
市民公募委員		井上 肇彦		
		平野 麻紀		
		高松 孝子		
		井上 恵子		
		池田 和生		
市長が必要と認める者		田口 貴代	青梅公共職業安定所次長	
		田島 由紀子	羽村市教育員会指導主事	

※所属・職等は委嘱時のもの

7 羽村市男女共同参画推進会議審議経過

■第8期羽村市男女共同参画推進会議（※）

回数	年月日	内容
第10回	平成28年 1月18日	<ul style="list-style-type: none"> 羽村市男女共同参画基本計画施策評価シート（平成26年度実績）について 次期 羽村市男女共同参画基本計画について
第11回	3月22日	<ul style="list-style-type: none"> 羽村市男女共同参画基本計画施策評価シート（平成26年度実績）について 羽村市男女共同参画基本計画実施計画（平成28年度）について （仮称）第4次羽村市男女共同参画基本計画について

※第4次羽村市男女共同参画基本計画に係る審議経過を抜粋

■第9期羽村市男女共同参画推進会議

回数	年月日	内容
第1回	平成28年 6月28日	<ul style="list-style-type: none"> 委嘱状の交付 男女共同参画推進会議について 羽村市男女共同参画基本計画及び平成28年度実施計画について 次期羽村市男女共同参画基本計画について
第2回	9月1日	<ul style="list-style-type: none"> 羽村市男女共同参画基本計画進ちょく状況調査報告書（案） 平成27年度（2015年度）実績について 第4次羽村市男女共同参画基本計画（基本目標1～3）について
第3回	11月9日	<ul style="list-style-type: none"> 羽村市男女共同参画基本計画進ちょく状況調査報告書（案） 平成27年度（2015年度）実績について 第4次羽村市男女共同参画基本計画（基本目標4～6）について
第4回	12月8日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画について（提言案）

8 羽村市男女共同参画推進委員会設置要綱

平成12年11月6日羽企企発第7640号改正 平成14年3月29日羽企行発第13658号
平成15年5月30日羽企企発第2347号
平成16年3月31日羽企企第14438号
平成17年3月31日羽企企発第15077号
平成18年3月31日羽企企発第15227号
平成19年3月31日羽企企第15827号
平成20年4月30日羽企企発第1426号
平成23年3月31日羽企企発第16091号
平成24年3月30日羽企企発第17157号
平成25年12月27日羽企企発第12883号
平成27年5月12日羽企企発第1730号
題名改正 平成28年3月31日羽企経発第18947号

(設置)

第1条 羽村市における男女共同参画社会の実現を図るため、羽村市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

一部改正〔平成27年羽企企発1730号〕

(所掌事項)

第2条 推進委員会は、次の事項について調査及び検討を行い、その結果を市長に報告する。

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた計画の策定に関すること。
- (2) 男女共同参画関係施策の総合的な推進及びその調整に関すること。
- (3) その他市長が必要と認める事項

一部改正〔平成27年羽企企発1730号〕

(組織)

第3条 推進委員会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 委員長 副市長
- (2) 副委員長 教育長
- (3) 委員 羽村市庁議等の設置及び運営に関する規則（昭和60年規則第18号）第3条第1号に規定する部長の職にある者

2 委員長は、推進委員会を代表し、会務を総理する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

全部改正〔平成27年羽企企発1730号〕

(推進委員会)

第4条 推進委員会は、委員長が招集し、議長となる。

2 推進委員会は、委員の半数以上が出席しなければ開くことができない。

3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

一部改正〔平成27年羽企企発1730号〕

(部会)

第5条 第2条に定める所掌事項を遂行するにあたり、推進委員会の下部組織として次の部会を置く。

- (1) 基本計画策定部会
- (2) DV防止対策部会
- (3) 庁内連絡部会

全部改正〔平成20年羽企企発1426号〕、一部改正〔平成27年羽企企発1730号〕

(基本計画策定部会)

第6条 基本計画策定部会（以下この条において「部会」という。）は、次の事項について調査・検討するほか、必要な事項を協議し、部会の審議経過及び結果を推進委員会に報告する。

- (1) 男女共同参画の基本的な施策に関すること。
 - (2) その他男女共同参画の推進に関すること。
- 2 部会は、次に掲げる者をもって組織する。
- (1) 部会長 企画総務部長
 - (2) 副部会長 子ども家庭部長、生涯学習部長
 - (3) 部会員 総務課長、職員課長、市民課長、地域振興課長、産業振興課長、子育て支援課長、生涯学習総務課長、学校教育課長、社会福祉課庶務係長、高齢福祉介護課高齢福祉係長、健康課健康推進係長、児童青少年課児童青少年係長、その他部会長が必要と認める者
- 3 部会長は、部会の会務を総理する。
- 4 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 5 部会長は、必要があると認めるときは、部会員以外の者の出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。
- 追加〔平成20年羽企企発1426号〕、一部改正〔平成23年羽企企発16091号・24年17157号・27年1730号・28年羽企経発18947号〕

(DV防止対策部会)

第7条 DV防止対策部会（以下この条において「部会」という。）は、次の事項について調査・検討するほか、必要な事項を協議し、部会の審議経過及び結果を推進委員会に報告する。

- (1) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護と支援等のための関係所管課相互の情報交換、支援及び連携に係る現状の把握、課題の整理等に関すること。
 - (2) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護と支援等のためのマニュアルの作成及びその管理運用に関すること。
 - (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護と自立支援等に向けた啓発活動に関すること。
 - (4) その他DV防止対策に関し必要と認められる事項に関すること。
- 2 部会は、次に掲げる者をもって組織する。
- (1) 部会長 企画政策課長
 - (2) 副部会長 市民課長、子育て支援課長
 - (3) 部会員 広報広聴課市民相談係長、市民課受付係長、社会福祉課生活福祉係長、高齢福祉介護課地域包括支援センター係長、健康課健康推進係長、子育て支援課支援係長、子育て支援課子ども家庭支援センター係長、学校教育課学務係長、その他部会長が必要と認める者
- 3 部会長は、部会の会務を総理する。
- 4 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。
- 5 部会長は、必要があると認めるときは、部会員以外の者の出席を求め、意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

追加〔平成20年羽企企発1426号〕、一部改正〔平成25年羽企企発12883号・27年1730号〕

（庁内連絡部会）

第8条 庁内連絡部会（以下この条において「部会」という。）は、次の事項について調査・検討するほか、必要な事項を協議し、部会の審議経過及び結果を推進委員会に報告する。

- （1） 市が発行する刊行物及びテレビはむら、公式サイト等の広報媒体の内容表現に関して男女共同参画に関するガイドラインの作成及び点検に関すること。
- （2） 職員向けの男女共同参画研修の企画立案に関すること。
- （3） その他基本計画の推進に関すること。

2 部会は、別表に掲げる選出区分により委員長が任命する部会員をもって組織し、定数は10人とする。

3 部会員の任期は2年とし、部会員が欠けた場合における補欠の部会員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任は妨げない。

4 部会は、男女共同参画施策に関する事務を所管する課の課長が必要に応じて招集する。

追加〔平成27年羽企企発1730号〕

（庶務）

第9条 推進委員会の庶務は、男女共同参画に関する事務を所管する課において処理する。

一部改正〔平成20年羽企企発1426号・27年1730号〕

（委任）

第10条 この要綱に定めるもののほか推進委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

一部改正〔平成20年羽企企発1426号・27年1730号〕

付 則

（施行期日）

1 この要綱は、平成12年11月6日から施行する。

（羽村市男女共同参画関連施策事務連絡会設置要綱の廃止）

2 羽村市男女共同参画関連施策事務連絡会設置要綱（平成9年羽教社発第3224号）は、廃止する。

付 則（平成14年羽企行発第13658号）

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

付 則（平成15年羽企企発第2347号）

この要綱は、平成15年6月1日から施行する。

付 則（平成16年羽企企第14438号）

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

付 則（平成17年羽企企発第15077号）

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

付 則（平成18年羽企企発第15227号）

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

付 則（平成19年羽企企第15827号抄）

（施行期日）

1 この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この要綱施行の際、現に在職する収入役は、その任期中に限り、なお従前の例により在職するものとする。
- 9 第2項の場合においては、第17条の規定による改正後の羽村市男女共同参画推進本部設置要綱第3条第2項の規定は適用せず、第17条の規定による改正前の羽村市男女共同参画推進本部設置要綱第3条第2項の規定は、なおその効力を有する。

付 則 (平成20年羽企企発第1426号抄)

(施行期日)

- 1 この要綱は、平成20年5月1日から施行する。

付 則 (平成23年3月31日羽企企発第16091号)

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

付 則 (平成24年3月30日羽企企発第17157号)

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

付 則 (平成25年12月27日羽企企発第12883号)

この要綱は、平成26年1月3日から施行する。

付 則 (平成27年5月12日羽企企発第1730号)

(施行期日)

- 1 この要綱は、平成27年5月12日から施行する。

(羽村市DV防止対策庁内実務担当者連絡調整会議設置要綱の廃止)

- 2 羽村市DV防止対策庁内実務担当者連絡調整会議設置要綱 (平成20年4月30日羽企企発第1426号) は、廃止する。

(羽村市男女共同参画推進員連絡会設置要綱の廃止)

- 3 羽村市男女共同参画推進員連絡会設置要綱 (平成16年11月8日羽企広第8737号) は、廃止する。

付 則 (平成28年3月31日羽企経発第18947号)

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

別表 (第8条関係)

選出区分	選出人員
企画総務部・議会事務局	1人
財務部	1人
市民生活部・会計課	1人
産業環境部・選挙管理委員会・監査委員	1人
事務局	
福祉健康部	2人
子ども家庭部	1人
都市建設部・区画整理部・上下水道部	1人
教育委員会	2人

追加〔平成27年羽企企発1730号〕、一部改正〔平成28年羽企経発18947号〕

9 羽村市男女共同参画推進委員会名簿

■推進委員会名簿

職名		氏名
委員長	副市長	北村 健
副委員長	教育長	桜沢 修
委員	議会議務局長	田中 繁生 (竹田 佳弘)
	企画総務部長	井上 雅彦
	企画総務部参事	竹田 佳弘 ※4
	財務部長	早川 正
	市民生活部長	伊藤 文隆
	産業環境部長	橋本 昌 (加藤 秀樹)
	福祉健康部長	粕谷 昇司 (雨倉 久行)
	子ども家庭部長	郷 良則 (小林 宏子)
	都市建設部長	細谷 文雄 (加藤 博) ※1
	区画整理部長	石川 直人 (阿部 敏彦) ※2
	区画整理部参事	阿部 敏彦 ※4
	上下水道部長	田中 祐子 (田中 繁生) ※3
	会計管理者	小林 宏子 (小林 健朗)
	生涯学習部長	市川 康浩
生涯学習部参事	山崎 尚史	

() は前任者

※1 建設部長

※2 都市整備部長

※3 水道事務所長

※4 平成 28 年 4 月 1 日～

■基本計画策定部会員名簿

職名		氏名
部会長	企画総務部長	井上 雅彦
副部会長	子ども家庭部長	郷 良則
	生涯学習部長	市川 康浩
部会員	総務課長	田中 智文
	職員課長	森谷 誠
	市民課長	小林 秀治
	地域振興課長	羽村 典洋
	産業振興課長	中島 静樹

部 会 員	子育て支援課長	吉岡 泰孝
	生涯学習総務課長	西尾 洋介
	学校教育課長	阿部 知宏
	社会福祉課庶務係長	内藤 陽子
	高齢福祉介護課高齢福祉係長	宮崎 恵
	健康課健康推進係長	関谷 美紀
	児童青少年課児童青少年係長	小池 雅周
	その他部会長が必要と認める者 防災安全課防災係長	市川 晃

10 羽村市男女共同参画推進委員会審議経過

■推進委員会

回数	年月日	内容
第1回	平成28年 3月22日	<ul style="list-style-type: none"> 次期計画策定の方向性について 次期計画策定のスケジュールについて
第2回	8月15日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画の策定について (体系図・基本目標1～3について)
第3回	10月3日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画の策定について (基本目標4～6について)
第4回	11月29日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画(案)について

■基本計画策定部会

回数	年月日	内容
第1回	平成28年 5月18日	<ul style="list-style-type: none"> 次期計画策定の方向性について 次期計画策定のスケジュールについて 第4次羽村市男女共同参画基本計画(案)について (体系図・素案について)
第2回	7月28日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画の策定について (基本目標1～3について)
第3回	9月29日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画の策定について (基本目標4～6について)
第4回	11月22日	<ul style="list-style-type: none"> 第4次羽村市男女共同参画基本計画(案)について

1 1 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78号
改正 平成11年7月16日法律第102号
同平成11年12月22日同第160号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28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、重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1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会

の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

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

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害

する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与する

ように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

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

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 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2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を
勘案して、当該都道府県の区域における男女共
同参画社会の形成の促進に関する施策につい
ての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参
画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事
項について定めるものとする。

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
なければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画
社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策
を策定し、及び実施するに当たっては、男女共
同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を
通じて、基本理念に関する国民の理解を深める
よう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社
会の形成の促進に関する施策又は男女共同参
画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施
策についての苦情の処理のために必要な措置
及び性別による差別的取扱いその他の男女共
同参画社会の形成を阻害する要因によって人
権が侵害された場合における被害者の救済を

図るために必要な措置を講じなければなら
ない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男
女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する
調査研究その他の男女共同参画社会の形成の
促進に関する施策の策定に必要な調査研究を
推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際
的協調の下に促進するため、外国政府又は国際
機関との情報の交換その他男女共同参画社会
の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推
進を図るために必要な措置を講ずるように努
めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共
同参画社会の形成の促進に関する施策及び民
間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に
関して行う活動を支援するため、情報の提供そ
の他の必要な措置を講ずるように努めるもの
とする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会
議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第
3項に規定する事項を処理すること。

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2号に規定する事項に関し、調査審議し、
必要があると認めるときは、内閣総理大臣及
び関係各大臣に対し、意見を述べること。

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23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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10分の5未満であってはならない。

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

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

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

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組

織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 抄(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法(平成9年法律第7号)は、廃止する。

附 則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

(施行期日)

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

一 略

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

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

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

附 則 (平成11年12月22日法律第160号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第2条及び第3条を除く。)は、平成13年1月6日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。(以下略)

12 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4月13日法律第31号

最終改正 平成26年4月23日法律第28号

目次

前文

第1章 総則（第1条・第2条）

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等（第2条の2・第2条の3）

第2章 配偶者暴力相談支援センター等（第3条—第5条）

第3章 被害者の保護（第6条—第9条の2）

第4章 保護命令（第10条—第22条）

第5章 雑則（第23条—第28条）

第5章の2 補則（第28条の2）

第6章 罰則（第29条・第30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1章 総則

（定義）

第1条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれ

に準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項及び第28条の2において「身体に対する暴力等」と総称する。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第1章の2 基本方針及び都道府県基本計画等

（基本方針）

第2条の2 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第5項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のた

めの施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第1項及び第3項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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2章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

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6号、第5条及び第8条の3において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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4条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第5条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第3章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前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7条 配偶者暴力相談支援センターは、被害者に関する通報又は相談を受けた場合には、必要に応じ、被害者に対し、第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8条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和29年法律第162号)、警察官職務執行法(昭和23年法律第136号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

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

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

第9条 配偶者暴力相談支援センター、都道府県警察、福祉事務所等都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第9条の2 前条の関係機関は、被害者の保護に係る職員の職務の執行に関して被害者から苦情の申出を受けたときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第4章 保護命令

(保護命令)

第10条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。)を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第12条第1項第2号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第3号及び第4号

並びに第18条第1項において同じ。)に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第2号に掲げる事項については、申立ての時に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6月間、被害者の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。)その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないこと。

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はならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

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10時から午前6時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

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1項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第12条第1項第3号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が15歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第1項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第12条第1項第4号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第1項第1号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に

対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して6月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

(管轄裁判所)

第11条 前条第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1項の規定による命令の申立ては、次の各号に掲げる地を管轄する地方裁判所にもすることができる。

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

- 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が大きいと認めるに足りる申立ての時の事情

三 第10条第3項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居し

ている子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時の事情

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

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5号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第1号から第4号までに掲げる事項についての申立人の供述を記載した書面で公証人法（明治41年法律第53号）第58条の2第1項の認証を受けたものを添付しなければならない。

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

2 申立書に第12条第1項第5号イから二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所

属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

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

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視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12条第1項第5号イから二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16条 保護命令の申立てについての裁判に対しては、即時抗告をすることができる。
- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。
- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第10条第1項第1号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前2項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第10条第1項第1号の規定による命令を取り消す場合において、同条第2項から第4項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第4項の規定による通知がされている保護命令について、第3項若しくは第4項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第3項の規定は、第3項及び第4項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。
(保護命令の取消し)
- 第17条 保護命令を発した裁判所は、当該保護命令の申立てをした者の申立てがあった場合には、当該保護命令を取り消さなければならない。第10条第1項第1号又は第2項から第4項までの規定による命令にあっては同号の規

- 定による命令が効力を生じた日から起算して3月を経過した後において、同条第1項第2号の規定による命令にあっては当該命令が効力を生じた日から起算して2週間を経過した後において、これらの命令を受けた者が申し立て、当該裁判所がこれらの命令の申立てをした者に異議がないことを確認したときも、同様とする。
- 2 前条第6項の規定は、第10条第1項第1号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第15条第3項及び前条第7項の規定は、前2項の場合について準用する。
(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)
- 第18条 第10条第1項第2号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となった身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一の事実を理由とする同号の規定による命令の再度の申立てがあったときは、裁判所は、配偶者と共に生活の本拠としている住居から転居しようとする被害者がその責めに帰することのできない事由により当該発せられた命令の効力が生ずる日から起算して2月を経過する日までに当該住居からの転居を完了することができないことその他の同号の規定による命令を再度発する必要があると認めべき事情があるときに限り、当該命令を発するものとする。ただし、当該命令を発することにより当該配偶者の生活に特に著しい支障を生ずると認めるときは、当該命令を発しないことができる。
- 2 前項の申立てをする場合における第12条の規定の適用については、同条第1項各号列記以外の部分中「次に掲げる事項」とあるのは「第1号、第2号及び第5号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同項第5号中「前各号に掲げる事項」とあるのは「第1号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」と、同条第2項中「同項第1号から第4号までに掲げる事項」とあるのは「同項第1

号及び第2号に掲げる事項並びに第18条第1項本文の事情」とする。

(事件の記録の閲覧等)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第5章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第27条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

- 一 都道府県が前条第1項の規定により支弁した費用のうち、同項第3号及び第4号に掲げるもの
- 二 市が前条第2項の規定により支弁した費用

第5章の2 補則
(この法律の準用)

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

第2条	被害者	被害者(第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。)
第6条第1項	配偶者又は配偶者であった者	同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者
第10条第1項から第4項まで、第11条第2項第2号、第12条第1項第1号	配偶者	第28条の2に規定する関係にある相手

第4号まで及び第18条第1項		
第10条第1項	婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第28条の2に規定する関係を解消した場合

第6章 罰則

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

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

附則〔抄〕

(施行期日)

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

(経過措置)

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

(検討)

第3条 この法律の規定については、この法律の

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

附則〔平成16年法律第64号〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附則〔平成19年法律第113号〕〔抄〕

（施行期日）

第1条 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

附則〔平成25年法律第72号〕〔抄〕
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して6月を経過した日から施行する。

1.3 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9月4日法律第64号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 基本方針等（第5条・第6条）
- 第3章 事業主行動計画等
 - 第1節 事業主行動計画策定指針（第7条）
 - 第2節 一般事業主行動計画（第8条—第14条）
 - 第3節 特定事業主行動計画（第15条）
 - 第4節 女性の職業選択に資する情報の公表（第16条・第17条）
- 第4章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第18条—第25条）
- 第5章 雑則（第26条—第28条）
- 第6章 罰則（第29条—第34条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及び

その活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第5条第1項において「基

本原則」という。)にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。
(事業主の責務)

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

第2章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決

定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、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6条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(以下この条において「都道府県推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針(都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

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

第3章 事業主行動計画等

第1節 事業主行動計画策定指針

第7条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第1項に規定する一般事業主行動計画及び第15条第1項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

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

- 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2節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第8条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的

地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第1項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が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3項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第4項から第6項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第9条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第7項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第10条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第20条第1項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

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

（認定の取消し）

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

一 第9条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

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9条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定

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

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

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

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

6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第

42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第12条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第3節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

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

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

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

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

第4節 女性の職業選択に資する情報の公表
（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

2 第8条第7項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資する

よう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

第4章 女性の職業生活における活躍を 推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

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

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

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

（財政上の措置等）

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

（国等からの受注機会の増大）

第20条 国は、女性の職業生活における活躍の

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

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

（啓発活動）

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

（情報の収集、整理及び提供）

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

（協議会）

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

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

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

- 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2項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

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

（秘密保持義務）

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

（協議会の定める事項）

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

第5章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

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

（権限の委任）

第27条 第8条から第12条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で

定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

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

第6章 罰則

第29条 第12条第五項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第30条 次の各号のいずれかに該当する者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

- 一 第18条第4項の規定に違反した者
- 二 第24条の規定に違反した者

第31条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第12条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第32条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第10条第2項の規定に違反した者
- 二 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第12条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第33条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第29条、第31条又は前条

の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。第34条第26条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

附則〔抄〕

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第2条 この法律は、平成38年3月31日限り、その効力を失う。

2 第18条第3項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第4項の規定(同項に係る罰則を含む。)は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第24条の規定(同条に係る罰則を含む。)は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

14 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

平成19年12月18日 策定

平成22年6月29日 改定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を發揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

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

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない
- ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多

く見られる。

（働き方の二極化等）

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

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

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

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

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

また、人口減少時代にあっては、社会全体

として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

(多様な働き方の模索)

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

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

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

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

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

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

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活

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

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

(明日への投資)

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

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

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

1 就労による経済的自立が可能な社会
経済的自立を必要とする者とりわけ若者

がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

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

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

〔関係者が果たすべき役割〕

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

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

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

(企業と働く者)

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

(国民)

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

(国)

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

(地方公共団体)

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

15 用語の解説

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」。育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、合わせて我が国の経済および社会の発展に資することを目的としている。

●SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）

友人・知人などの社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービスのこと。

●M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ない。

か 行

●家庭責任

育児や介護など援助が必要な近親者に対する責任（家族的責任）と、家事全般など家庭生活を維持するための仕事を担う責任をあわせたもの。

●合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表す。

●固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男は仕事、女は家事・育児」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」など、固定的な考え方により、性別によってその役割を決めつけ、固定化してしまうこと。

さ 行

●性的指向

性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛（ヘテロセクシュアル）、同性に向かう同性愛（ホモセクシュアル）、男女両方に向かう両性愛（バイセクシュアル）を指す。

●性同一性障害

生物学的な性別（からだの性別）と性別に対する自己意識・自己認知（こころの性）が一致しない状態であるのこと。

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における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のこと。

●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」。憲法第14条が保障する法の下での男女平等を雇用の分野で具体化する法律で、労働者は性別によって差別されることなく、女性労働者は母性を尊重されつつ働くことができるという基本理念を掲げている。

●デートDV

一般的に、結婚前の恋人同士で起こる暴力をいう。暴力には、殴る、蹴るなどの身体的な暴力、人前でバカにする、脅す、無視する、大声でどなる、携帯電話の着信履歴をチェックして、行動を監視したりする精神的暴力、借りたお金を返さない、無理に働かせるなどの経済的暴力、性行為の強要などの性的暴力などがある。

●DV（ドメスティック・バイオレンス）

一般的には、配偶者や恋人など親密な関係にある又はあった者から振るわれる暴力という意味で使用されることが多い。

は 行

●ハラスメント

人を困らせたり嫌がらせたりする行為のこと。ハラスメントには、以下のような種類がある。

○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性質の言動を行い、苦痛や不利益を与えたりすること。性的な嫌がらせ。

○パワー・ハラスメント（パワハラ）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のこと。

○マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

働く女性が、妊娠・出産・育児などをきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児を理由とした、解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味することば。

○モラル・ハラスメント（モラハラ）

言葉や態度によって相手に精神的な暴力を与えること。心を傷つけるような言動を繰り返し相手に浴びせ、相手の心身の健康を害することを指す。

●PDCA サイクル

Plan（計画）- Do（実施）- Check（検証・評価）- Action（改善）というPDCAマネジメントサイクルによって、施策の立案や改善につなげるもの。

●ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

さまざまな分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて講じる暫定的な措置のことをいう。

ら 行

●リベンジポルノ

交際時に撮影した写真や映像を撮影された人の同意なく、インターネットなどで不特定多数に配布・公開するなどを行う、嫌がらせ行為のこと。

わ 行

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、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る状態をいう。ワーク・ライフ・バランス憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としている。

第4次羽村市男女共同参画基本計画

(平成29年度～平成33年度)

発行日 平成29(2017)年3月

発行 羽村市

所在地 〒205-8601 羽村市緑ヶ丘5丁目2番地1

電話 042-555-1111(代表)

編集 羽村市企画総務部企画政策課

羽村市公式サイト <http://www.city.hamura.tokyo.jp/>