

第3次 のおがた男女共同参画プラン



2018年3月
福岡県直方市

はじめに

男女共同参画社会基本法の前文には、「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、（中略）21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」であると謳われています。

また、平成28年、様々な分野で女性が活躍することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、男女共同参画社会の実現に向けた取組がさらに進められました。

しかしながら、男女共同参画社会の実現はなかなか進みません。その最大の原因は、日本社会が長きにわたり築き上げてきた慣習や価値観に起因する「意識の壁」にあるといわれています。家事や育児は女性の担当という意識が根底に残ったままであるからです。

一人でも多くの市民の皆様が男女共同参画に対する理解を深め、まず自分が変わり、家庭が変わり、地域が変わり、そして直方市が変わることで、お互いを認め合う住みよい地域社会を実現したいと思います。そうした思いをこめて、男女共同参画の意識づくりに重点を置いた「第3次のおがた男女共同参画プラン」を策定いたしました。

プランの策定にあたりまして、活発なご意見と熱心なご議論を賜りました直方市男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、意識調査やパブリックコメントにより貴重なご意見をいただきました市民の皆様や企業・事業所の皆様、さらに日頃より本市の男女共同参画行政にご助言・ご協力いただいています関係機関や団体各位の皆様に対し、心から御礼申し上げます。

平成30年3月

直方市長 壬生 隆明

目 次

第1章 プラン策定の概要

1. プラン策定の趣旨	1
2. 本プランの位置づけ	2
3. 本プランの計画期間	2
4. 男女共同参画に関する社会情勢	3
5. 直方市の取り組み	5

第2章 直方市の現状と課題

1. 前プランの総括	7
2. 市民意識調査結果からみえる現状	9
3. 課題の整理と取り組むべき対策	28

第3章 本プランの基本的な考え方

1. 本プランの目指す方向	29
2. 本プランの目標	30
3. 本プランの体系図	31

第4章 目標達成に向けた施策の各論

目標Ⅰ すべての世代における男女共同参画の意識づくり	33
基本的方向1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革	33
基本的方向2. 教育の場における男女共同参画の推進	36
成果指標と数値目標	37
目標Ⅱ 誰もが安心・安全で住みよい地域社会の実現	38
基本的方向1. 配偶者などからの暴力の根絶	38
基本的方向2. 多様な人々の人権の尊重	40
基本的方向3. 生涯を通じた健康支援	41
基本的方向4. 地域社会における男女共同参画の推進	42
成果指標と数値目標	43
目標Ⅲ 性別によらず個性や能力を発揮できる環境の構築	44
基本的方向1. 政策・方針決定の場における女性参画の拡充	44
基本的方向2. 雇用の場における男女共同参画の推進	47
成果指標と数値目標	50

第5章 本プランの推進

具体的施策（１）市役所内の推進体制の充実と強化	52
具体的施策（２）関係機関や団体、市民との連携・協力・支援	52
具体的施策（３）本プランの進捗管理	53
成果指標と数値目標	54

資料編

男女共同参画社会基本法	55
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 （DV 防止法）	57
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）	62
福岡県男女共同参画推進条例	66
直方市男女共同参画推進条例	68
あらゆる差別をなくし人権を守る条例（直方市）	71
直方市男女共同参画審議会設置規則	72
直方市男女共同参画推進本部設置要綱	73
直方市審議会等への女性委員登用推進に関する要綱	74
本プラン策定に係る直方市男女共同参画審議会の審議経過	75
直方市男女共同参画審議会委員名簿	76
男女共同参画に関する国内外及び直方市の動き	77

第 1 章

プラン策定の概要

第1章 プラン策定の概要

1. プラン策定の趣旨

我が国では、終戦の年の昭和20（1945）年の婦人参政権に関する閣議決定以降、女性の地位向上のための法整備が進められました。平成11（1999）年に男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）が公布・施行されたのを機に、「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に向けた機運が高まりました。

本市では、基本法にさきがけ平成10（1998）年に「のがた男女共同参画プラン」を策定し、基本法の趣旨を踏まえて平成15（2003）年に「直方市男女共同参画推進条例」（以下「推進条例」という。）を公布・施行しました。平成20（2008）年には「第2次のがた男女共同参画プラン」を策定し、子育て、教育、家庭・地域、高齢者福祉など、あらゆる分野の施策の中に男女共同参画の視点を横断的に定着させ、市民や事業所とも一体となって、課題の解決に向けた事業を行ってきました。

しかしながら、推進条例の施行から15年を経過した現在でも、依然として男女共同参画の意識が市民に浸透したとはいえず、課題は山積したままです。

男女共同参画の推進を最重要課題の一つと位置付ける政府は平成26（2014）年、内閣に全閣僚を構成員とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」を設置しました。また、平成28（2016）年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、我が国が少子高齢化による労働人口の減少といった構造的な変化に直面する中、社会の様々な分野における女性の活躍への期待は今後ますます高まりつつあります。

こうした流れを受け、国は平成27（2015）年度に「第4次男女共同参画基本計画」を、福岡県は平成28（2016）年に「第4次福岡県男女共同参画計画」を大幅に見直しました。

このたび、本市では「第2次のがた男女共同参画プラン」の計画期間が平成29（2017）年度で終了することから、これまでの20年間に及ぶ本市の男女共同参画に関する取り組みを検証し、現状の本市の課題を整理しつつ、国や福岡県の動向も踏まえながら、新たな時代の本市の男女共同参画指針として「第3次のがた男女共同参画プラン」（以下「本プラン」という。）を策定するものです。

2. 本プランの位置づけ

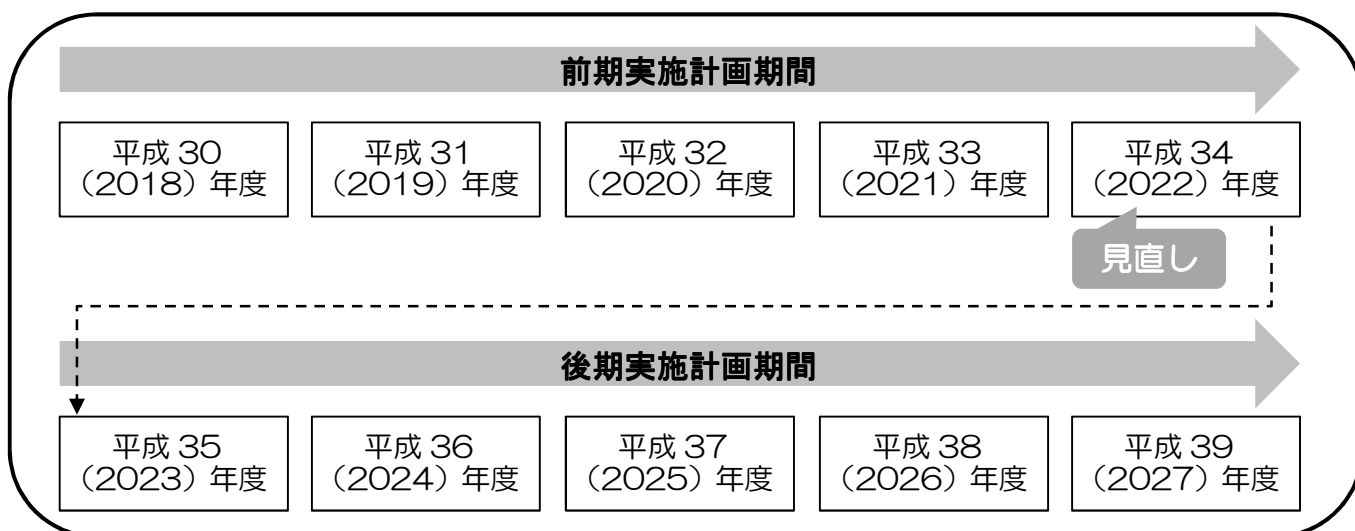
本プランは、平成 28（2016）年度に実施した「直方市男女共同参画社会づくりに向けた市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）と「直方市男女共同参画社会に関する企業・事業所調査」（以下「企業・事業所調査」という。）の結果を基礎資料とし、本市の男女共同参画における現状と課題や社会的動向等を踏まえた上で、「直方市男女共同参画審議会」からの提言を受けて策定しました。本市の男女共同参画社会の実現に関し、総合的かつ計画的に講ずるべく施策について体系化し、今後の方向性や実施すべき事項を定めるものです。

本プランを策定するにあたり、国や福岡県の関連計画を踏まえた上で、「第5次直方市総合計画後期基本計画」や、本市における関連分野の条例・計画などとも整合性を図っています。また、本プランは以下の法律や条例に基づく各計画として位置付けます。

- ①基本法第 14 条第3項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」、及び推進条例第8条第 1 項の規定に基づく「基本計画」
- ②「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」という。）第2条の3第3項の規定に基づく「市町村基本計画」
- ③女性活躍推進法第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」

3. 本プランの計画期間

本プランは、平成 30（2018）年度から平成 39（2027）年度までの 10 年間を計画期間とします。また、社会情勢の変化や、国や福岡県の施策等を考慮し、より実効性の高い計画とするために、平成 30（2018）年度から平成 34（2022）年度を前期実施計画期間、平成 35（2023）年度から平成 39（2027）年度を後期実施計画期間とし、平成 34（2022）年度に見直しを行います。



4. 男女共同参画に関する社会情勢

(1) 世界の動き

昭和 47（1972）年の国際連合（以下「国連」という。）総会において、女性の自立と地位向上を目指して世界的規模で取り組むために、昭和 50（1975）年を「国際婦人年」とすることが決定されました。同年、メキシコシティで国連が開催した国際婦人年世界会議では、男女平等の推進と女性問題の解決のための指針となる「世界行動計画」が採択されました。そして同年の国連総会でこの「世界行動計画」を承認するとともに、昭和 51（1976）年から昭和 60（1985）年までを「国連婦人の 10 年」とすることを宣言し、その目標を「平等・発展・平和」と定めました。

「国連婦人の 10 年」の最終年に当たる昭和 60（1985）年に、ケニアのナイロビで「国連婦人の 10 年」ナイロビ世界会議が開催され、ここでは 10 年間の成果の検討と評価を行い、さらに西暦 2000 年に向けて各国等が実状に応じて効果的措置をとる上でのガイドライン「2000 年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略（ナイロビ将来戦略）」を採択しました。

その後、アジアで初めて開かれた第 4 回世界女性会議は、平成 7（1995）年に北京で開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。

平成 12（2000）年には、その後の戦略を協議するため国連特別総会において「女性 2000 年会議（北京＋5）」が開催され、「行動綱領」採択 5 年後の実施状況を検討・評価するとともに、同行動綱領の完全実施に向けた戦略を協議する目的で開催され、各国の決意表明や理念をうたう「政治宣言」と行動綱領の実施促進のため「更なる行動とイニシアティブに関する文書」（成果文書）を採択しました。

その後北京会議から 10 年目にあたることを記念し、平成 17（2005）年には第 49 回国連婦人の地位委員会「北京＋10」が開催され、さらに北京会議から 15 年後の平成 22（2010）年には第 54 回国連婦人の地位委員会「北京＋15」が開催され、「北京宣言」と「行動綱領」の完全実施が必須であること等が確認されました。

平成 27（2015）年には、「北京宣言及び行動綱領採択」20 年を記念して第 59 回国連婦人の地位委員会「北京＋20」が開催され、「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及び評価等を実施し、「第 4 回世界女性会議 20 周年における政治宣言」等が採択されました。

このように、国連主導で女性の地位向上のための国際的な取り組みが行われています。

(2) 日本の動き

国際的な動きを受けて、我が国でも女性の地位向上のため、昭和 52（1977）年「国内行動計画」が策定されました。昭和 60（1985）年には、「国籍法」の改正や「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」という。）の公布といった法整備が行われ、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）が批准されました。昭和 62（1987）年、男女共同参画型社会の形成を目指すことを総合目標とした「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」が策定され、平成 6（1994）年、「男女共同参画推進本部」と「男女共同参画室」、「男女共同参画審議会」が設置されました。

そして、平成 11（1999）年に公布・施行された基本法では、男女共同参画社会の実現は「21 世

紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられ、男女共同参画社会の形成に関する基本理念や国・地方公共団体・国民の責務などが定められました。その翌年には、基本法に基づいた「男女共同参画基本計画」が策定され、都道府県や市町村においても基本計画を策定することが求められるようになりました。

平成 13（2001）年、女性への暴力の防止と被害者の保護を目的とした「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」が公布・施行され、その後の法改正で同法の基本方針に沿った基本計画の策定を都道府県に義務付け、市町村においては努力義務とされました。

平成 15（2003）年、男女共同参画推進本部は、社会のあらゆる分野において 2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度となるよう期待し、各分野における取り組みを促進する「2020 年 30%」の目標を決定しました。また同年、企業（従業員 101 人以上）や国、地方公共団体の従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件整備を進めるための行動計画を義務付ける「次世代育成支援対策推進法」が公布・施行されました。平成 19（2007）年、関係閣僚や各界の代表者などで構成される「官民トップ会議」にて、国民全体の仕事と生活の調和の実現が我が国社会を持続可能で確かなものにする上で不可欠であるとした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス^{※1}）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、女性も男性もともに活躍できる社会づくりが進められています。

そして、平成 27（2015）年、働く場面で活躍したいと願うすべての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性活躍推進法が公布、翌年施行されました。

（3）福岡県の動き

福岡県では、国連が採択した世界行動計画や国内行動計画の策定を背景に、昭和 55（1980）年に「婦人問題解決のための福岡県行動計画」を策定しました。昭和 61（1986）年に第2次、平成 8（1996）年に第3次計画を策定し、女性の地位向上を図りました。平成 13（2001）年、基本法に基づき「福岡県男女共同参画推進条例」を公布・施行、翌 14（2002）年「福岡県男女共同参画計画」を策定（平成 18（2006）年に第2次、平成 23（2011）年に第3次、平成 28（2016）年に第4次計画を策定）し、男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進してきました。

この間、平成 8（1996）年には県内の男女共同参画を推進する拠点施設として「福岡県女性総合センター（平成 15（2003）年「福岡県男女共同参画センター」へ改称）『あすばる』」を開設しました。平成 18（2006）年「福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」を策定（平成 23（2011）年に第2次、平成 28（2016）年に第3次計画を策定）し、DV 防止へさらなる理解を広げ、被害者の安全確保と自立支援を一層強化するための総合的な施策を実施しています。

また、行政以外の動きとして、平成 25（2013）年、福岡県の経済界主導で全国初の産学官民連携組織「女性の大活躍推進福岡県会議」が設立されました。以来、企業や団体、大学、地方自治体など、様々な主体が女性の活躍を推進するため、将来の女性管理職比率等の具体的な目標を設定し宣言する自主宣言登録を推進しています。この動きは、佐賀県や三重県など、全国に広がりを見せています。

※1… 「仕事と生活の調和」と訳され、国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを指す。

5. 直方市の取り組み

本市では、平成4（1992）年、当時の市長室企画課に女性行政を総合的に推進するための窓口を開設し、同時に庁内の推進体制として「直方市女性行政推進協議会」を設置しました。平成5（1993）年、「女性に関する市民意識調査」を実施し、男女間の意識の差や現状を把握した上で、平成6（1994）年、庁内の機構改革により企画調整課に広報広聴・女性対策係を設置し、女性行政の長期行動計画の策定に向けて本格的に取り組みを進めました。計画策定にあたり、平成7（1995）年、市長は「直方市女性問題懇話会」（以下「懇話会」という。）を設置し意見を求め、1年6か月にわたる審議を経て、懇話会から「直方市の女性行政のあり方」について答申をいただき、それを基に平成10（1998）年、「のおがた男女共同参画プラン」を策定しました。

平成13（2001）年、「直方市女性行政推進協議会」を改め、「直方市男女共同参画推進本部」を設置しました。また、懇話会を廃止し、推進条例の素案を作成する諮問機関として「直方市男女共同参画推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置しました。同年、「第2回女性に関する市民意識調査」を実施した上で、推進会議から推進条例の素案の答申を受け、平成15（2003）年、推進条例を公布・施行しました。この条例では、「男女共同参画社会の実現は、市の将来を決定する重要な課題である」と位置付け、市・市民・事業者の責務が定められています。また、推進条例の施行と同時に、推進会議を「直方市男女共同参画審議会」に改めました。

推進条例に基づいて「のおがた男女共同参画プラン」の見直しを実施し、本市が取り組む施策を総合的にまとめ、「第4次直方市総合計画」との整合性を図りながら、平成16（2004）年、「のおがた男女共同参画プラン後期計画」を策定しました。その後、平成19（2007）年に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「前回調査」という。）に基づき、本市の課題と今後求められる施策を精査し、平成20（2008）年、「第2次のおがた男女共同参画プラン」を策定しました。平成25（2013）年、現状の課題に沿った内容にするために見直した「第2次のおがた男女共同参画プラン後期計画」（以下「前プラン」という。）を策定しました。

男女共同参画を推進する拠点施設として、平成11（1999）年、第2期懇話会から「男女共同参画社会実現の活動拠点の整備と機能について」提言をいただき、平成15（2003）年、「直方市男女共同参画推進支援室」を設置しました。また同年、女性に関する相談窓口を開設しました。平成19（2007）年、同支援室を市民の皆さんにより親しんでいただくために愛称とシンボルマークを募集し、「えみくる」（未来を笑顔にしていこう「笑未来」という意味）に決定しました。更なる拠点施設の強化を図るため、勤労者婦人及び勤労者家庭婦人の資質向上を目的に建設された「直方市働く婦人の家」を、男女がともに社会参画していく学習や交流の場となるように、平成24（2012）年「直方市男女共同参画センター」（以下「男女共同参画センター」という。）に名称変更し、それに伴い、「直方市男女共同参画推進支援室」を「直方市男女共同参画センター別館」に名称変更しました。



「えみくる」シンボルマーク

直方市のイニシャル「N」をモチーフに男女（人）と共同（助け合い）を表現しています。また、3つの丸は、男女共同参画社会の実現を目指し、市民を中心に企業と行政が力を合わせていくことを表しています。

女性が様々な方針決定の場へ参画していくための取り組みとして、平成7（1995）年、審議会や委員会等へ女性の参画を進めるために「女性人財情報バンク」を設置しました。また、平成8（1996）年、「直方市審議会等への女性委員登用推進に関する要綱」（以下「女性登用推進要綱」という。）を施行し、女性の登用率を30%とする目標を立て（平成20（2008）年から35%、平成25（2013）年から40%に改正）、男女双方の意見を取り入れた審議会等の運営を進めています。

市民への啓発事業として、平成8（1996）年、第1回『のおがた女性のつどい』（第8回から『のおがた男女共同参画フェスタ』、第21回から『のおがた男女共同参画フォーラム』に名称変更）を開催しました。平成9（1997）年、男女の平等と意識の変革を図り、男女共同参画社会の実現を目的とする女性グループ「のおがた女性ネットワーク『夢ネット』」（現在：直方男女共同参画「夢ネット」、以下「夢ネット」という。）が誕生しました。以降、夢ネットと協働しながら、男女共同参画の推進に取り組んでいます。

市内の推進体制として、女性の視点を取り入れた行政運営を進めていくため、女性職員の管理監督者への任用について、第2次プランから女性管理職登用率10%（前プランから15%）と具体的な数値目標を掲げました。このことを広く発信すべく、平成26（2014）年、「女性の大活躍推進福岡県会議」に入会、同年自主宣言登録を実施しました。また、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を策定し、男性職員の育児休業取得促進や管理的地位への女性職員の登用及び能力開発機会の創出等、男女がお互い能力を発揮できるよう施策を推進しています。

このような取り組みを進める中、本プラン策定に向けて、平成28（2016）年度に市民意識調査と企業・事業所調査を実施しました。前回調査と比較し、その現状と課題を明らかにして本プラン策定の基礎資料とし、本市の新たな男女共同参画の取り組みを進めます。

第2章

直方市の現状と課題

- 文中や図表で、平成28(2016)年度に実施した市民意識調査および平成19(2007)年度に実施した前回調査の結果を引用している箇所があります。
- 同一趣旨の調査項目を市民意識調査と前回調査とで比較した図表では、選択肢の文言を市民意識調査に合わせて表記しています。また、便宜上実際の調査票の文言から省略または変更している箇所があります。
- 上記は、第4章についても同様です。

第2章 直方市の現状と課題

1. 前プランの総括

前プラン策定当時の直方市男女共同参画審議会場で、前プランの施策の中でもとくに力を入れるべき重点課題として、「教育」「女性の登用」「地域」「市職員」の4つが確認されました。前プランの5つの目標である「1. 男女の人権の尊重」「2. 男女共同参画への意識改革および学習の充実」「3. 男女が自立し共同参画する社会環境づくり」「4. 男女が自立し共同参画する生活環境づくり」「5. 生涯を通じた男女の健康に配慮したまち」とあわせ、実施計画期間である5年間、担当各課において積極的に施策を実施しました。

(1)「教育」について

家庭における男女共同参画の意識啓発の一環として、男性の家事参画を進めるため、未就学児童とその父親を対象とした料理教室を平成25（2013）年度から毎年2回実施し、好評を得ています。また、学校教育の分野では、男女平等の視点に立った人権教育や、市内4中学校すべての2年生を対象とした職場体験などのキャリア教育^{（※2）}を実施しました。

(2)「女性の登用」について

前プランでは、女性の登用に関する具体的な数値目標を2つ掲げました。1点目の「審議会等への女性委員登用」は、平成29（2017）年4月1日現在で33.1%となり、目標の40%には達していません。ただし、前プラン策定当初の平成25（2013）年4月1日現在の31.0%と比較すると、徐々にではありますが女性委員の登用率は上昇しています（図表1）。

また、2点目の「女性職員の管理職（課長級以上）への任用」は、平成25（2013）年4月1日現在の10.3%から、平成29（2017）年4月1日現在で15.0%に上昇しました（目標は15%以上）が、全職員に占める女性職員の比率である22.0%や、一般的に管理職となる年齢層とされる50歳代の職員に占める女性職員の比率である19.4%には達していません。

図表1 直方市における審議会等の女性委員の比率（平成20年以降、各年4月1日現在）

年	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
登用率 (%)	27.8	28.6	31.1	31.8	30.7	31.0	34.3	32.7	31.5	33.1

※2… 望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力や態度を育てる教育。

(3)「地域」について

地域を含めたあらゆる組織を活性化させるためにも、意思決定の場に女性が参画することが大切であることから、これまで自治会などに対し啓発を行ってきました。しかしながら、女性が地域の役職につくことについての理解が十分でないこともあり、実際には地域における女性の参画は思うように進んでいません。

近年、少子高齢化や地域防災の観点からも、女性の参画はますます求められています。引き続き、地域活動に女性の参画を促進するための啓発や情報提供に努めるとともに、女性自身のエンパワメント^(※3)のための機会を提供する必要があります。

(4)「市職員」について

市職員に対する意識啓発のため、管理職や新規採用職員を対象とした男女共同参画の研修を適宜行うとともに、男女共同参画に関する講座や講演会を周知し、参加を呼び掛けています。

人事配置については、職員の性別ではなく適正に応じて行うようにし、男性中心の職場や女性が多い職場など、性別による偏りの解消に努めています。また、他の市町村や県、国の中央省庁への派遣や人事交流の対象はこれまで多くが男性職員でしたが、現在では性別に関係なく機会を与えるようにしています。

昇進に関しては、職員を対象としたリーダーシップ研修などを適宜実施するとともに、職務希望調査などによる本人の意向も踏まえ、女性管理職（部長級、課長級）や、女性監督職（係長級）の登用に努めています。

このように、行政内部の見直しを随時行っていますが、育児休業の取得率は女性職員が毎年ほぼ100%なのに対し男性職員はほとんどいないことや、休日勤務や時間外勤務は同じ職場の女性職員よりも男性職員が行う場合が多いことなど、取り組むべき課題は残っています。

※3… 力をつけ、主体的に行動することにより自分たちの置かれた状況を変えていこうとする考え方。

2. 市民意識調査結果からみえる現状

(1) 男女の地位について

身近な生活の場における男女の地位の平等感を前回調査と比較すると、すべての分野で「男性優遇」と感じる人が減り、「平等」と感じる人が増えていますが、「学校教育の場」を除く分野では「男性優遇」が「平等」を上回っている傾向は変わらず、とくに「職場」「社会通念・慣習・しきたりなど」「政治の場」「社会全体」で顕著です（図表2）。

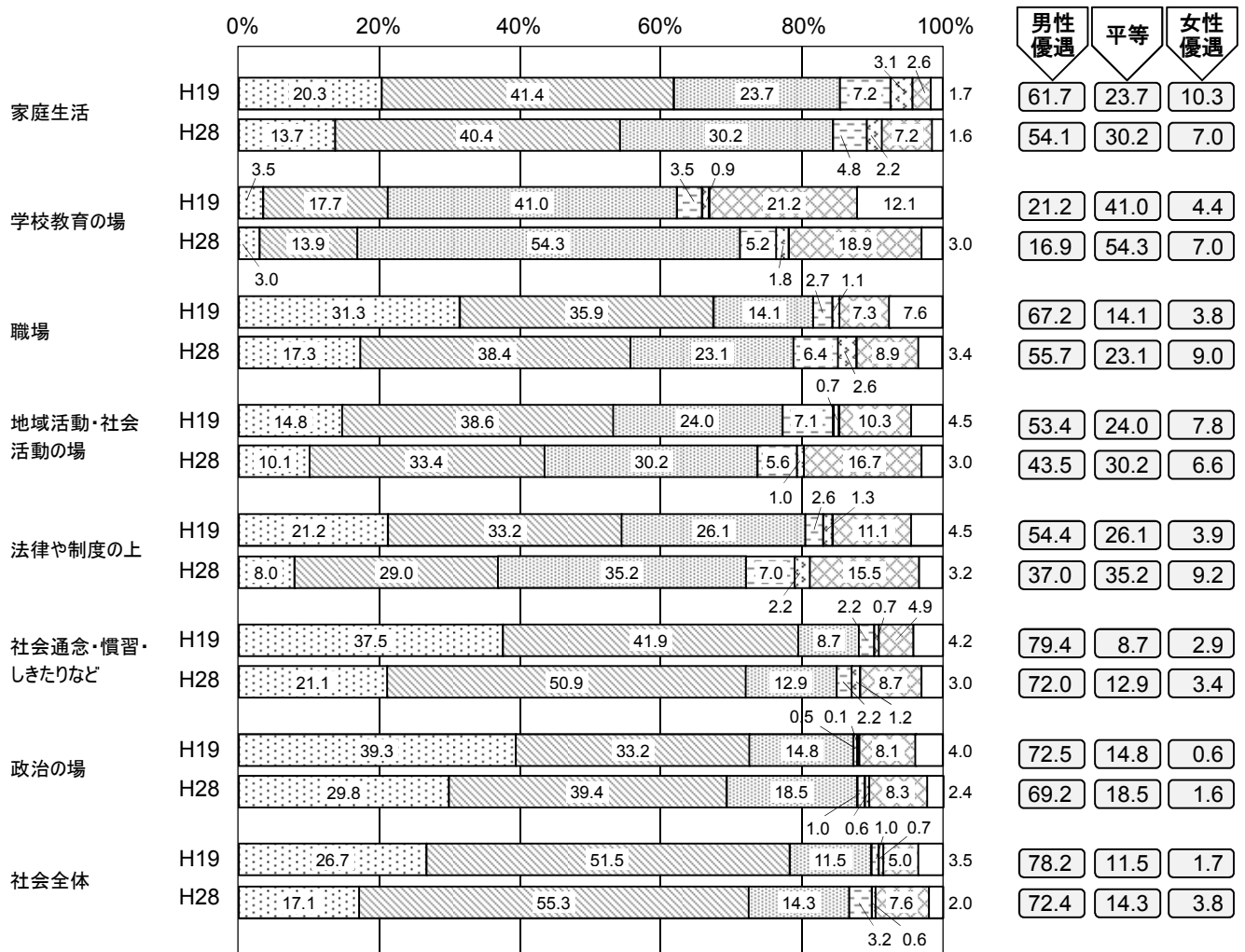
また、「平等」と感じる人を男女間で比較すると、すべての分野で女性よりも男性の方が上回っていて、「学校教育の場」「職場」を除く分野では差が大きくなっています（図表3）。すなわち、女性が「男女不平等」だと感じているような多くの場合で、男性はそう認識していないことが予測されます。

図表2 男女の地位の平等感

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】

H19 年度 N=817（男性 339 女性 460 に加え、性別が無回答であった 18 を含む。以下同じ。）

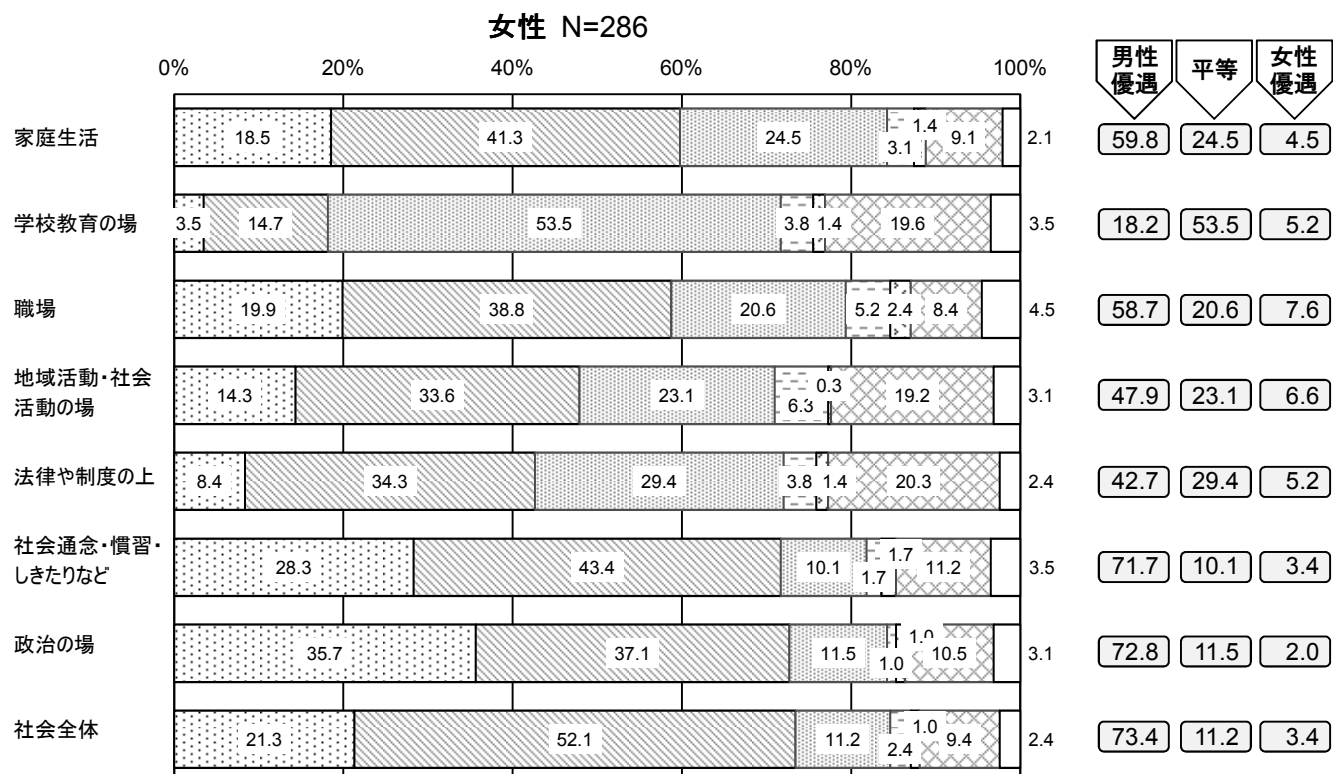
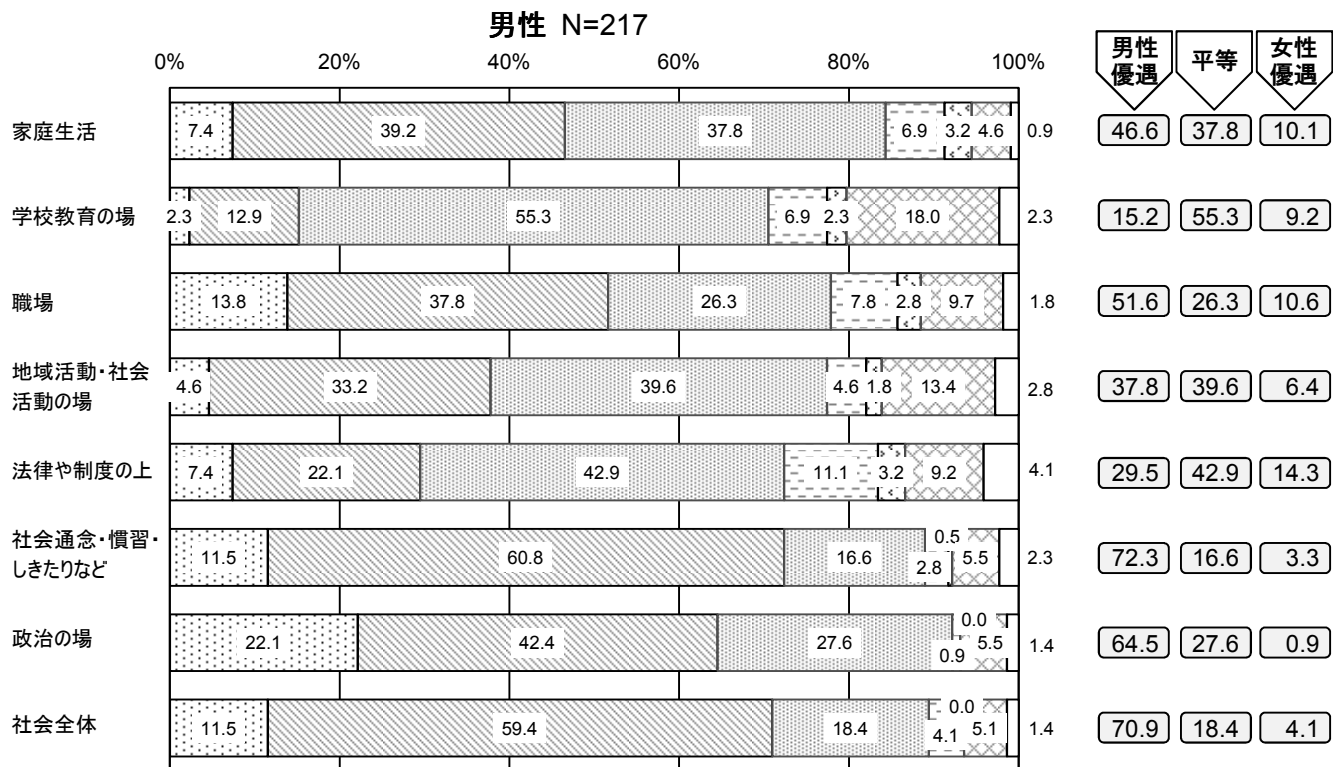
H28 年度 N=503



図表3 男女の地位の平等感〔男女別〕

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

■ 男性が優遇 ■ どちらかといえば男性が優遇 ■ 平等 ■ どちらかといえば女性が優遇
 ■ 女性が優遇 ■ わからない ■ 無回答

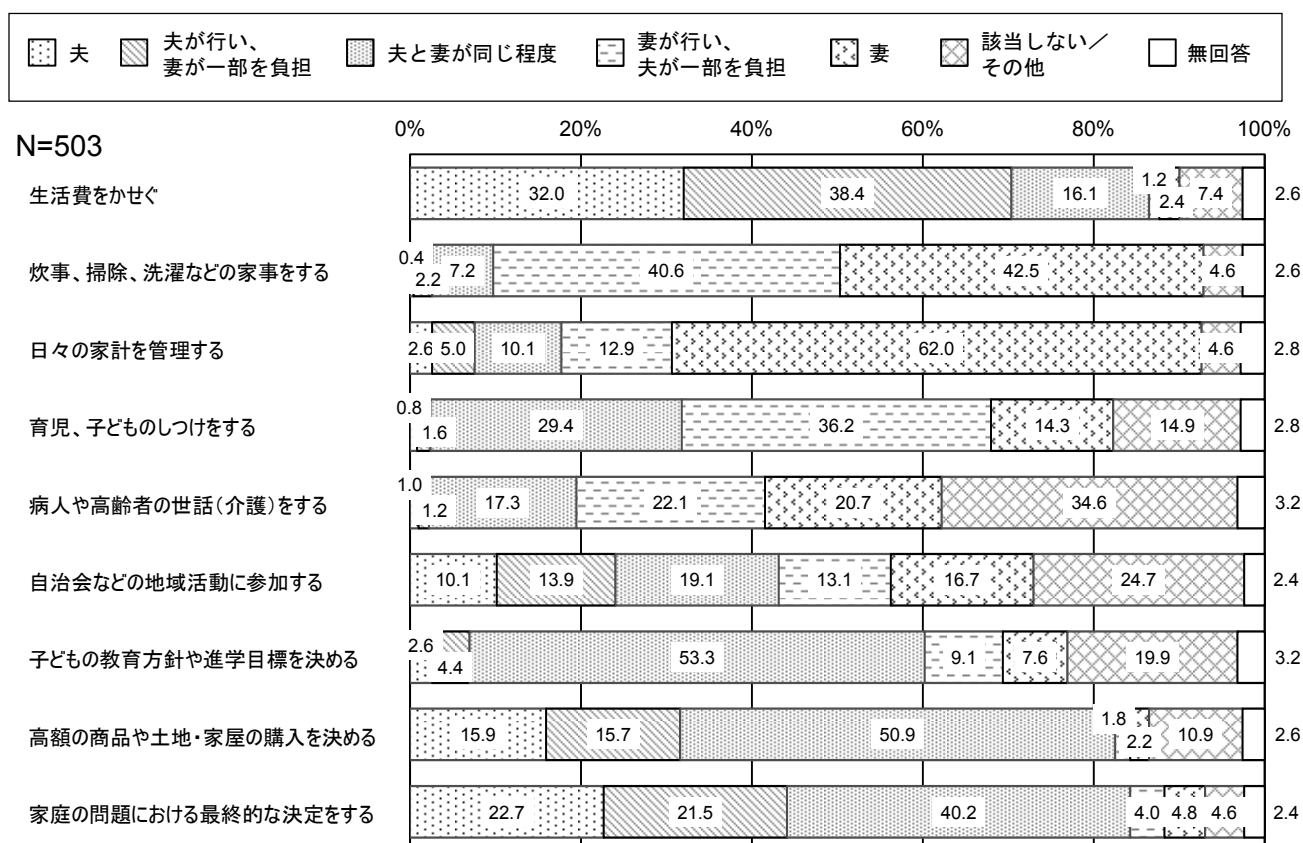


(2) 家庭生活や子育てについて

家庭生活における役割分担については、家事・家計の管理・育児・介護といった日常的な役割は女性の負担割合が高く、生活費をかせぐ・高額商品の購入や家庭の問題における最終的な決定などは男性の負担割合が高くなっています（図表4）。

図表4 家庭生活における役割分担

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



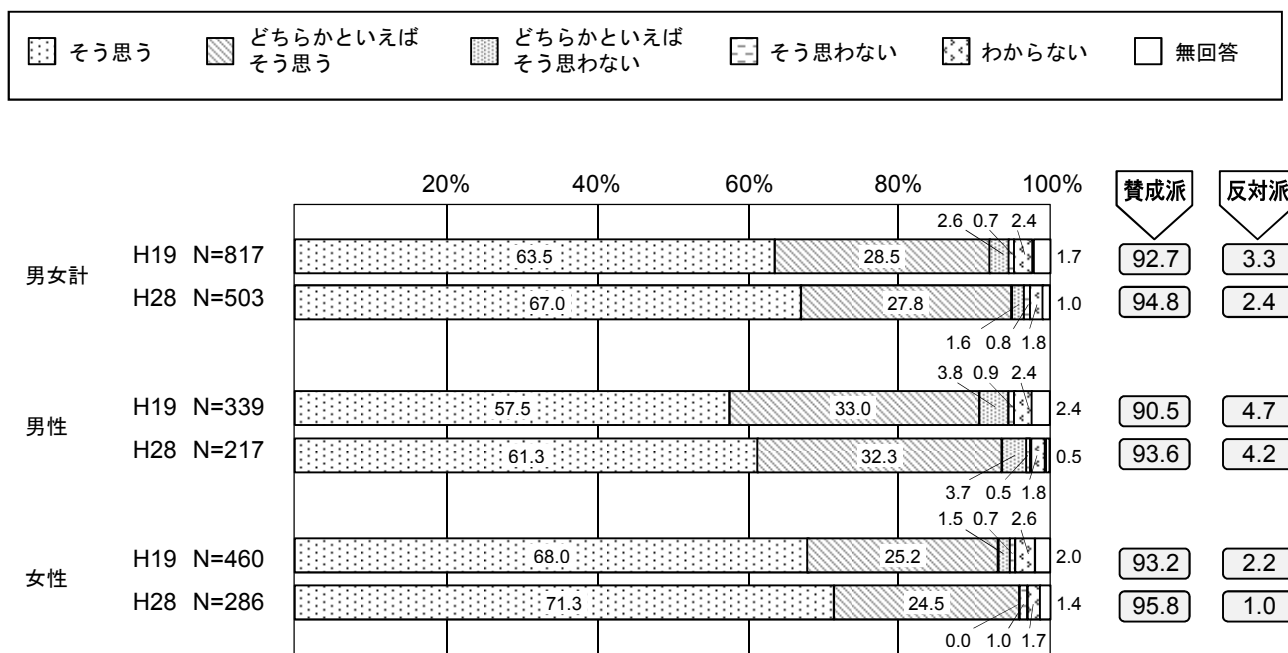
子どもの性別にかかわらず経済的に自立でき、また家事の仕方を身につけさせるよう育てたいという考えについては、「賛成派」が男女ともに前回調査よりも増えて 90%以上に達していて、前回調査同様女性の方が男性よりもやや高くなっています（図表5、図表6）。

いわゆる「3歳児神話」^(※4)という考えについても、「賛成派」が男女ともに前回調査よりも増えて 80%前後に達していて、こちらも前回調査同様女性の方が男性よりもやや高くなっています（図表7）。ただし、年代別で比較すると、40歳以下では男女間の考え方に大きな差があります。また、40歳代と50歳代では女性よりも男性の方が、30歳代以下と60歳代以上では男性よりも女性の方が「賛成派」が多くなっています。（図表8）。とくに、60歳代以上の女性は「反対派」がごく少数であることから、「自分の手で子育てをしなければ」という固定的性別役割分担意識^(※5)を持つ傾向が強いことがうかがえます。

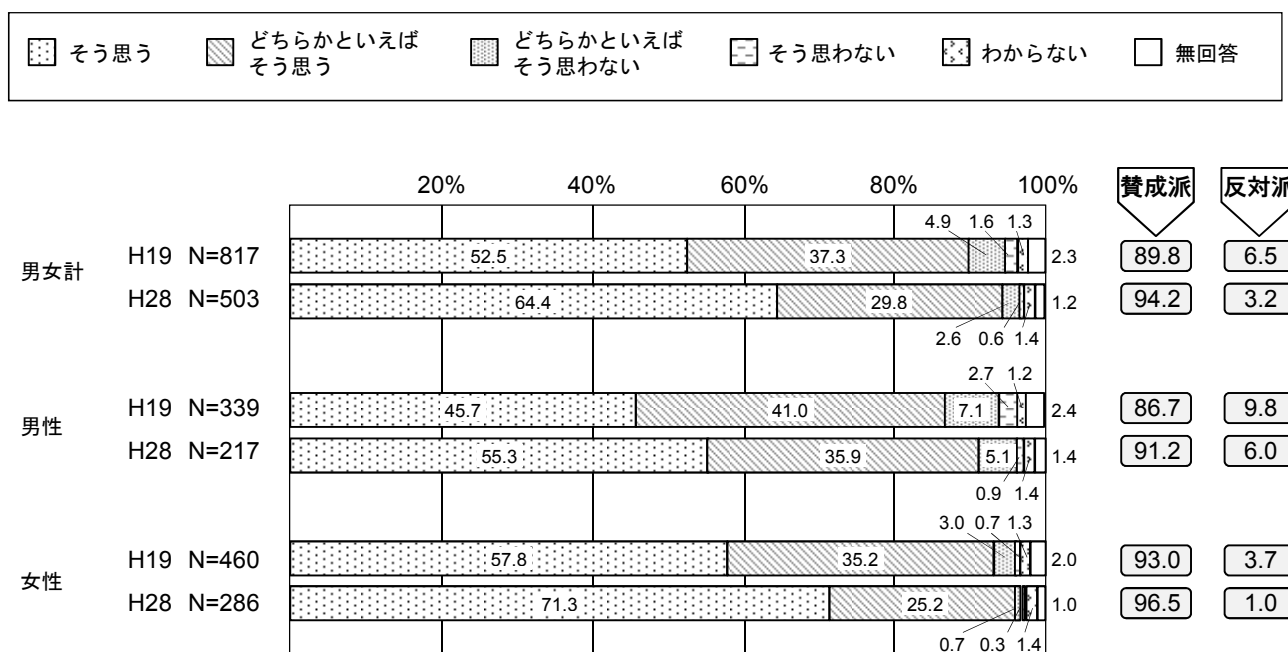
※4… 幼少期の子どもは母親の手で育てるべきであり、そうしないと成長に悪影響を及ぼすという考え方。我が国では、平成10年版の厚生白書で合理的な根拠は認められないとされたが、社会通念として広く定着していて、女性のみが家庭が仕事かの二者択一を迫ったり、子育ての負担感を重くしたりする問題点が指摘されている。

※5… 「男は仕事、女は家庭」など、性別を理由に慣習などにに基づき役割を固定的に分ける考え方。

図表5 「男の子も女の子も職業人として経済的に自立できるように育てる方がよい」という考え方について
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】

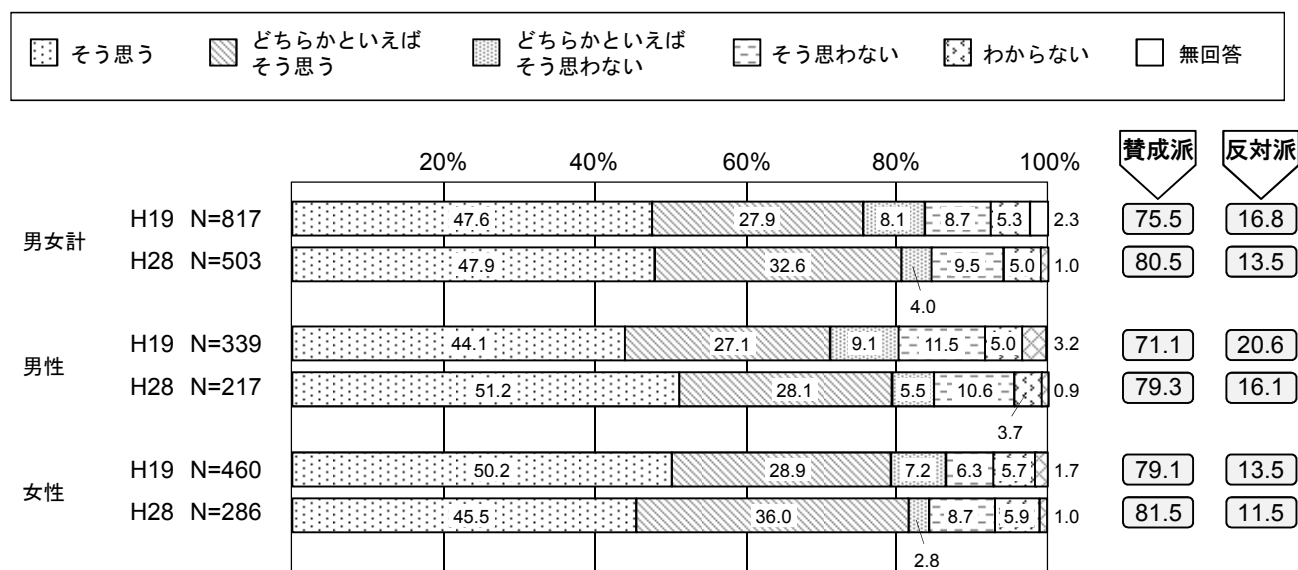


図表6 「男の子も女の子も炊事、掃除、洗濯などの仕方を身につけさせる方がよい」という考え方について
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】



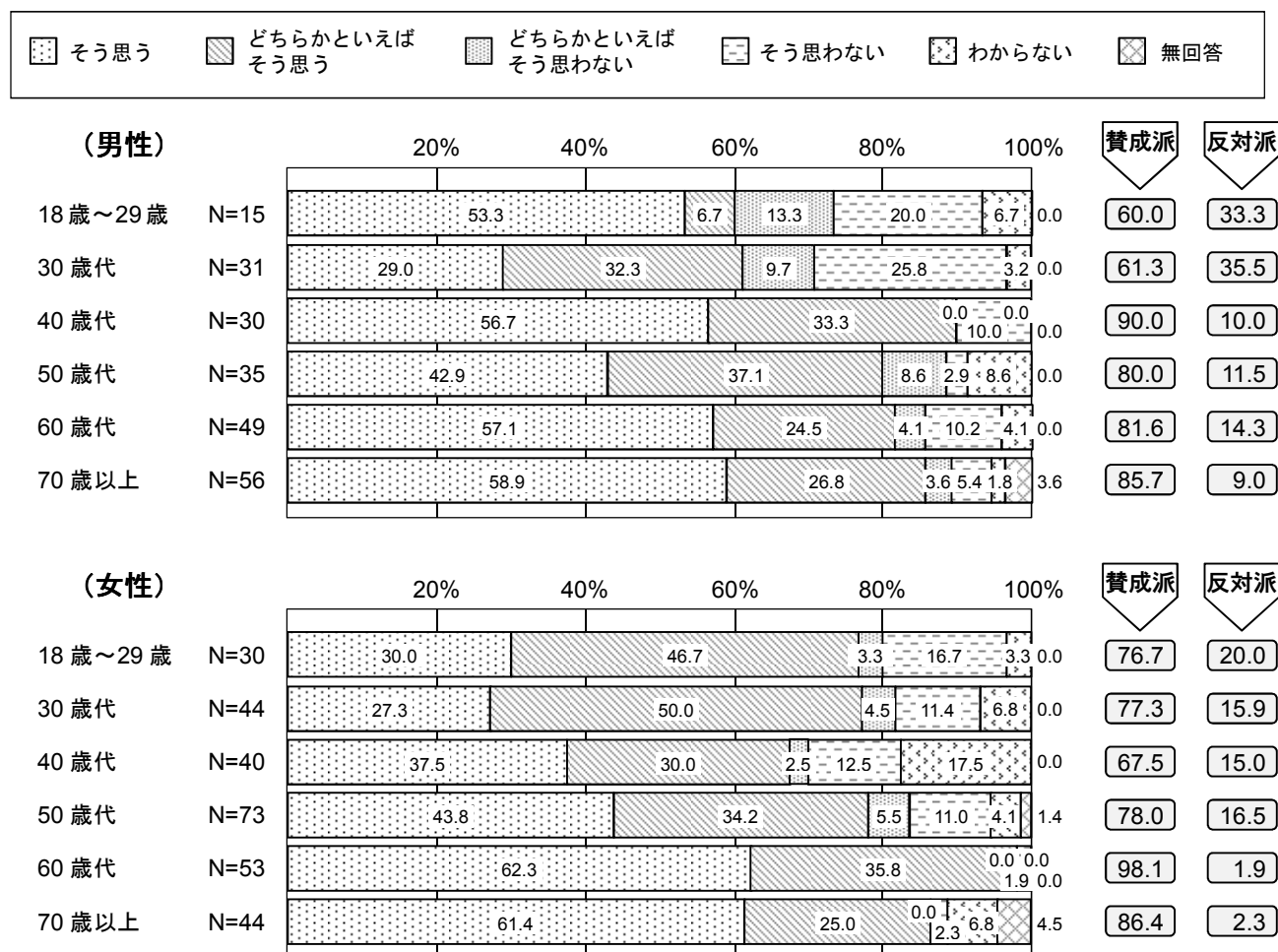
図表7 「子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい」という考え方について

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】



図表8 「子どもが3歳くらいまでは母親の手で育てる方がよい」という考え方について〔男女別・年代別〕

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

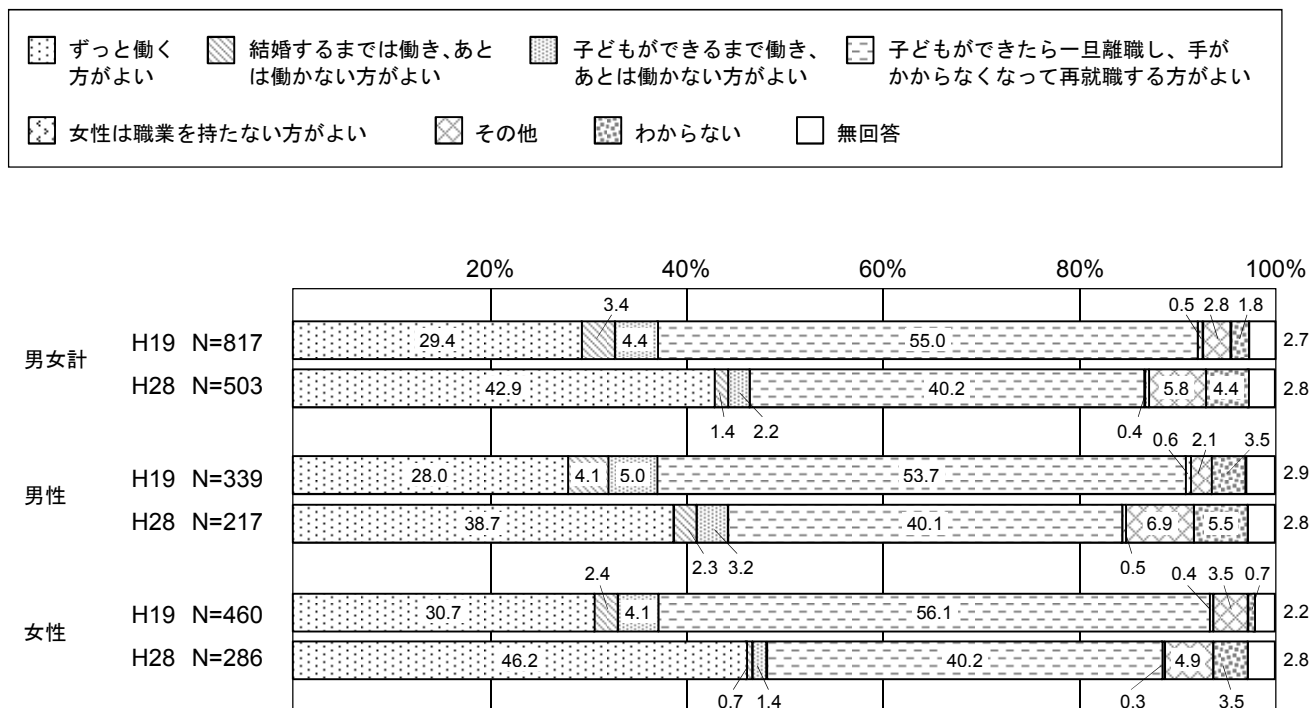


(3) 職業や仕事について

前回調査では、女性は子どもができたら一旦離職し、子育ての手がかからなくなって再就職する方がよいと考える人が男女とも過半数でしたが、今回の市民意識調査では、女性もずっと職業を持つ方がよいと考える人が、男女計と女性で上回りました。(図表9)。

図表9 女性が職業を持つ(働く)ことについての考え方

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】



以前働いていたが今は働いていない人にその理由をたずねたところ、女性では結婚やその準備、出産や育児、家族の介護や転勤などがみられましたが、男性ではまったくみられません(図表10)。ワーク・ライフ・バランスのために必要な条件整備としては、男女とも育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境づくりや、給与などの男女格差の是正、退職者を再雇用する制度の導入を望む声が多く、非正規雇用者にその傾向が強くみられますが、男性の経営者や会社役員でも上位となっていて、雇用主として職場環境の改善を認識していることがうかがえます(図表11、図表12)。

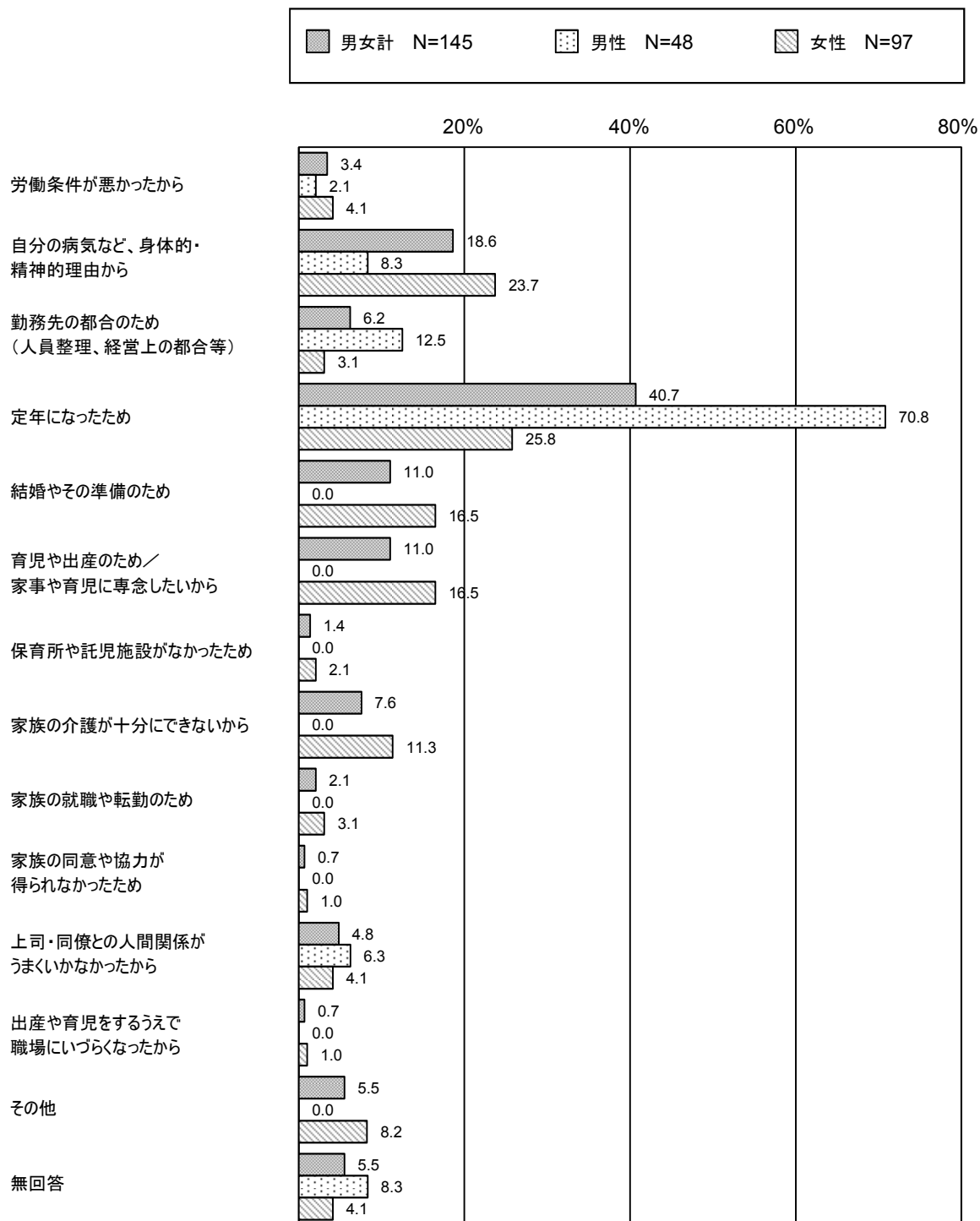
育児休業制度や介護休業制度については、いずれも男性は40%以上、女性は60%以上が利用したいと回答していますが、男性では利用したいができそうにないとの回答も30%を超えています(図表13、図表14)。

これらの休業制度を利用できそうにない、または利用したくない理由としては、男女とも仕事上周囲の人に迷惑がかかることや、収入面での影響を挙げる人が多くなっています。また、女性では職場に利用しやすい雰囲気がないことや、周囲に利用した人がいないことを理由に挙げる人が多く、制度はあっても利用しづらいといった認識も強いようです。さらに、女性には制度があるかわからないという人も少なくないようです(図表15)。

図表10 仕事をやめた理由

※離職した人の回答のみを集計 回答は2つまで

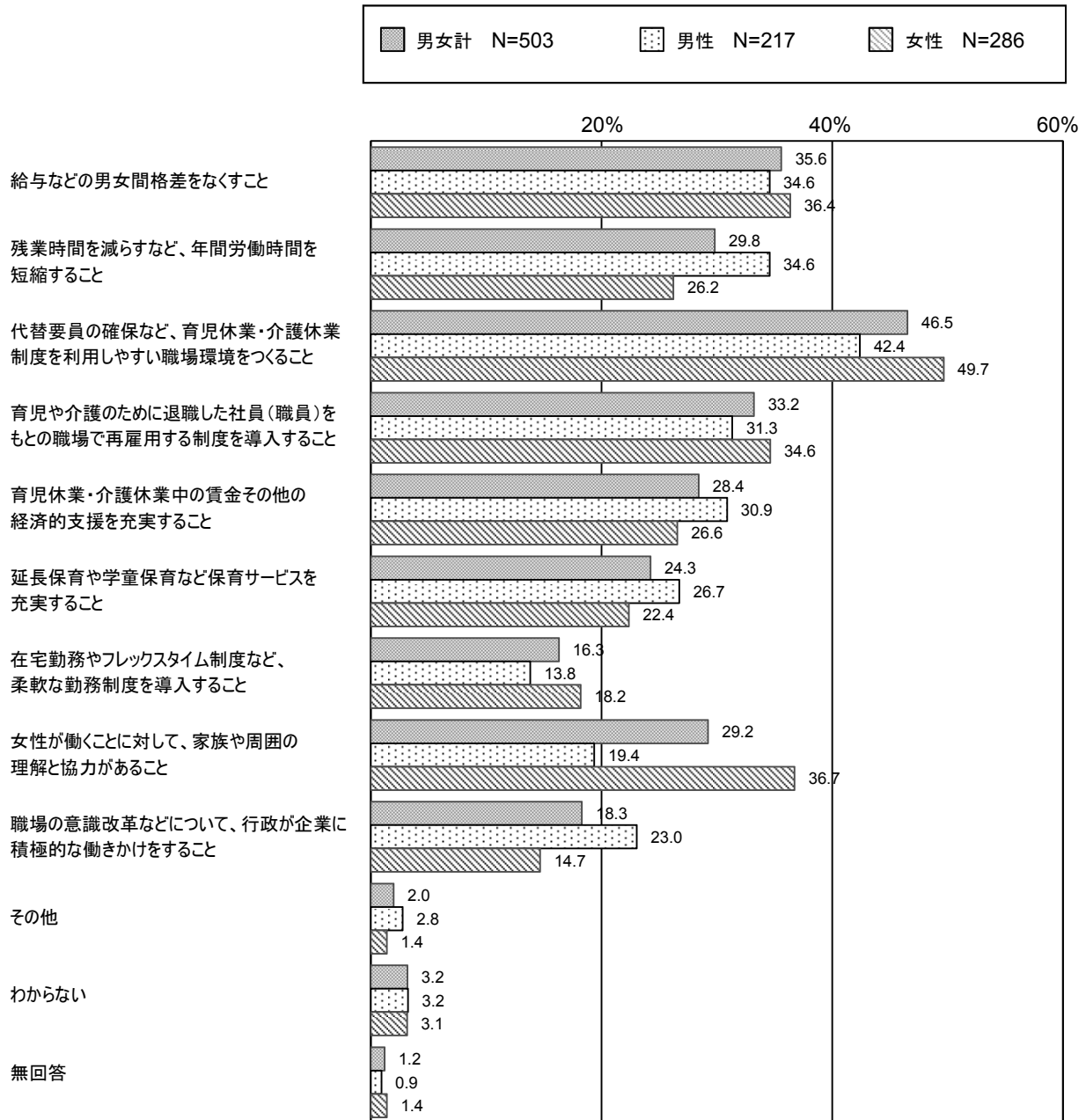
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



図表11 ワーク・ライフ・バランスのための条件整備

※回答は3つまで

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



図表12 ワーク・ライフ・バランスのための条件整備〔年代別、職業別〕

※回答は3つまで

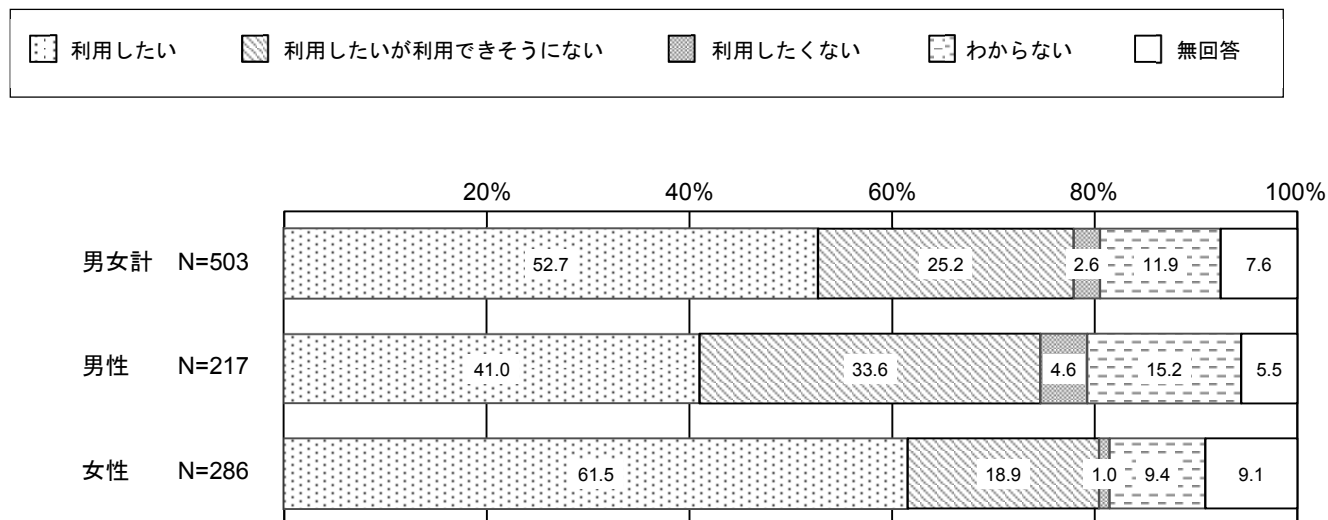
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

(単位:%)

		給与などの男女間格差をなくすこと	残業時間を減らすなど、年間労働時間を短縮すること	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用しやすい職場環境をつくること	育児や介護のために退職した社員(職員)をもとの職場で再雇用する制度を導入すること	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実すること	延長保育や学童保育など保育サービスを充実すること	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	女性が働くことに対して、家族や周囲の理解と協力があること	職場の意識改革などについて、行政が企業に積極的な働きかけをすること	その他	わからない	無回答
全体		35.6	29.8	46.5	33.2	28.4	24.3	16.3	29.2	18.3	2.0	3.2	1.2
男性		34.6	34.6	42.4	31.3	30.9	26.7	13.8	19.4	23.0	2.8	3.2	0.9
女性		36.4	26.2	49.7	34.6	26.6	22.4	18.2	36.7	14.7	1.4	3.1	1.4
年代別	男性:18歳～29歳	13.3	46.7	46.7	20.0	6.7	46.7	6.7	20.0	20.0	0.0	13.3	6.7
	男性:30歳代	25.8	38.7	38.7	25.8	41.9	25.8	22.6	22.6	35.5	0.0	3.2	0.0
	男性:40歳代	36.7	43.3	53.3	36.7	30.0	36.7	10.0	10.0	23.3	3.3	0.0	0.0
	男性:50歳代	31.4	31.4	42.9	25.7	37.1	20.0	11.4	14.3	22.9	8.6	2.9	0.0
	男性:60歳代	32.7	28.6	49.0	36.7	30.6	30.6	16.3	22.4	22.4	2.0	0.0	0.0
	男性:70歳以上	48.2	32.1	32.1	32.1	26.8	17.9	10.7	23.2	17.9	1.8	5.4	1.8
	男性:無回答	0.0	0.0	0.0	100	100	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性:18歳～29歳	26.7	30.0	63.3	30.0	36.7	30.0	20.0	23.3	16.7	3.3	0.0	0.0
	女性:30歳代	40.9	36.4	43.2	22.7	29.5	15.9	27.3	36.4	13.6	2.3	0.0	0.0
	女性:40歳代	40.0	25.0	45.0	25.0	32.5	32.5	22.5	45.0	12.5	0.0	2.5	0.0
	女性:50歳代	41.1	20.5	65.8	26.0	31.5	21.9	15.1	31.5	16.4	2.7	4.1	0.0
	女性:60歳代	39.6	28.3	43.4	49.1	18.9	15.1	17.0	39.6	17.0	0.0	3.8	0.0
	女性:70歳以上	22.7	20.5	34.1	54.5	13.6	25.0	9.1	40.9	11.4	0.0	6.8	9.1
	女性:無回答	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0
職業別	男性:自営・会社経営・会社役員	40.6	25.0	53.1	31.3	46.9	34.4	18.8	12.5	9.4	3.1	3.1	0.0
	男性:家族従業者	100	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性:正社員・正職員	27.6	37.9	47.1	29.9	32.2	21.8	13.8	20.7	28.7	2.3	3.4	1.1
	男性:常勤パートタイマー	33.3	16.7	41.7	41.7	8.3	58.3	16.7	25.0	16.7	8.3	0.0	0.0
	男性:契約社員・派遣社員	25.0	50.0	62.5	37.5	25.0	50.0	0.0	0.0	37.5	0.0	0.0	0.0
	男性:臨時、アルバイト	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性:内職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性:その他	55.6	55.6	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	33.3	22.2	0.0	0.0	0.0
	女性:自営・会社経営・会社役員	31.8	22.7	45.5	36.4	13.6	54.5	13.6	36.4	4.5	0.0	4.5	0.0
	女性:家族従業者	28.6	14.3	57.1	14.3	42.9	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性:正社員・正職員	31.7	40.0	43.3	36.7	23.3	21.7	20.0	36.7	18.3	5.0	1.7	1.7
	女性:常勤パートタイマー	41.5	24.4	56.1	26.8	46.3	14.6	17.1	34.1	17.1	0.0	0.0	0.0
	女性:契約社員・派遣社員	57.1	21.4	50.0	28.6	42.9	7.1	21.4	42.9	21.4	7.1	0.0	0.0
	女性:臨時、アルバイト	35.7	28.6	50.0	21.4	28.6	14.3	21.4	21.4	21.4	0.0	7.1	7.1
	女性:内職	100	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性:その他	28.6	14.3	57.1	57.1	0.0	42.9	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0

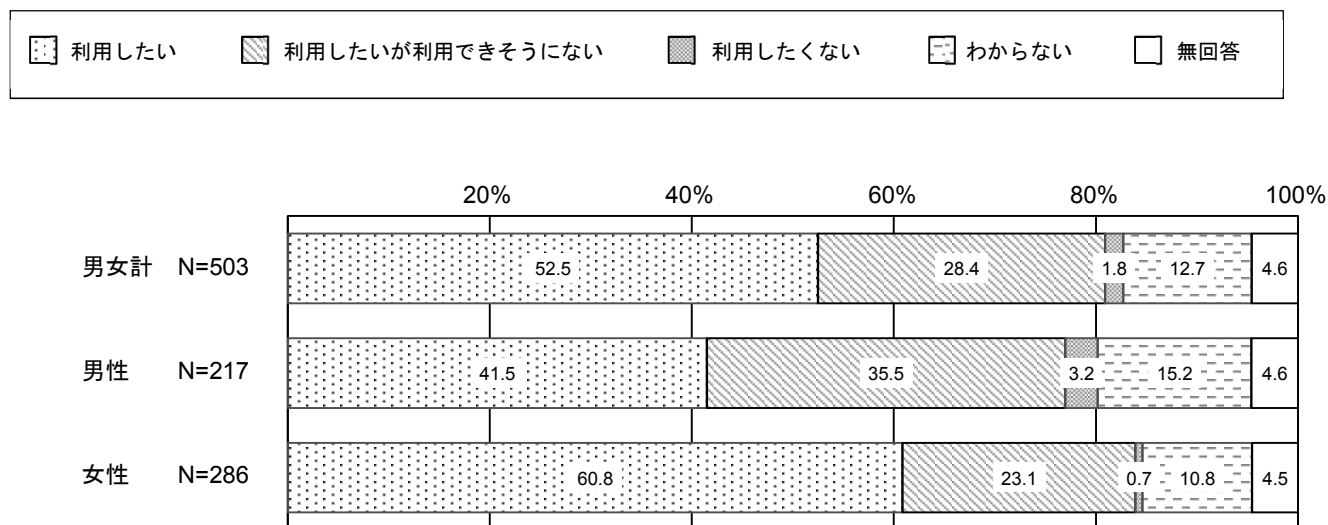
図表13 育児休業制度の利用について

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

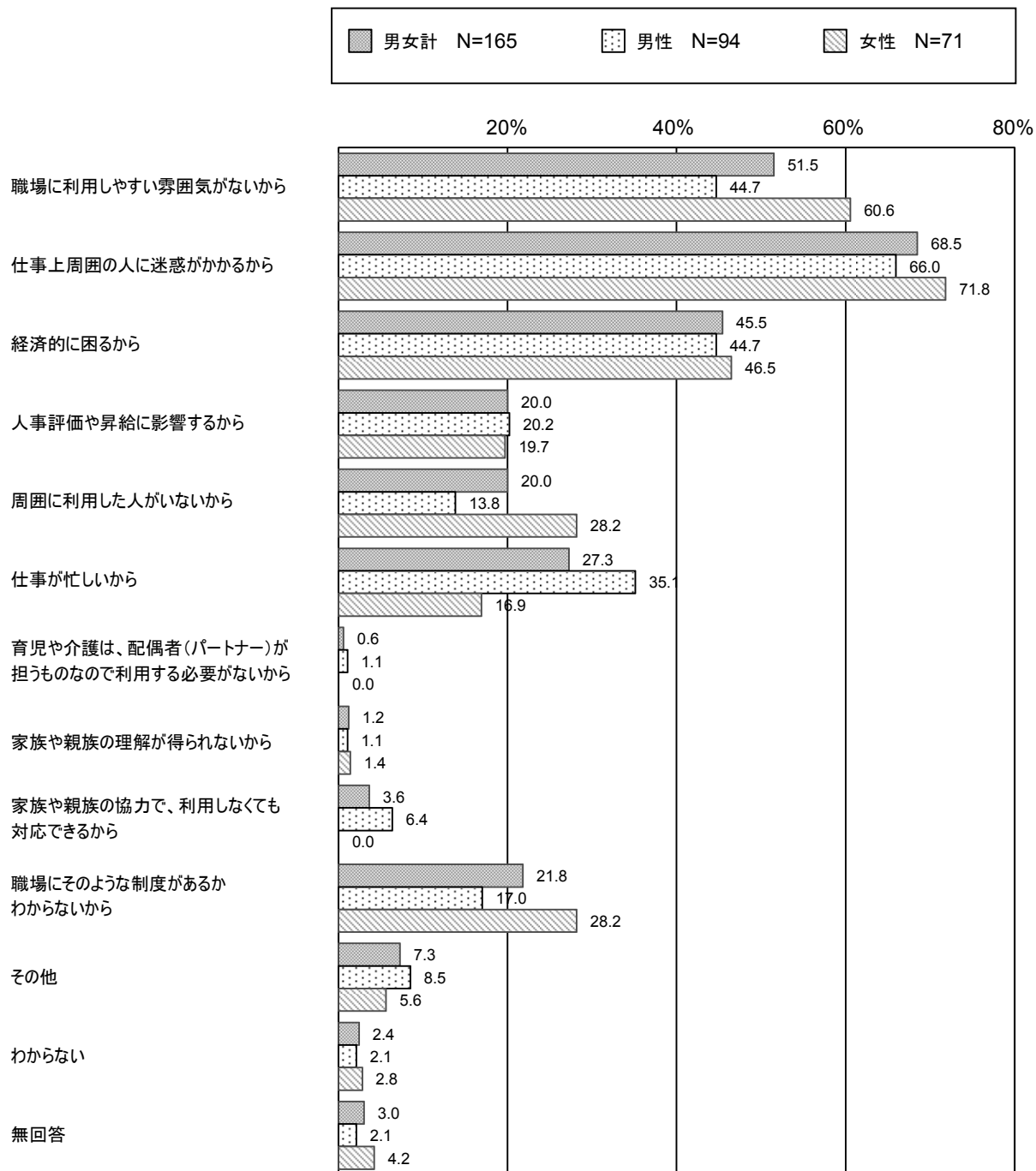


図表14 介護休業制度の利用について

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



図表15 育児休業制度や介護休業制度を利用できそうにない、または利用したくない理由
 ※「利用したいが利用できそうにない」「利用したくない」の回答のみを集計 回答は3つまで
 【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

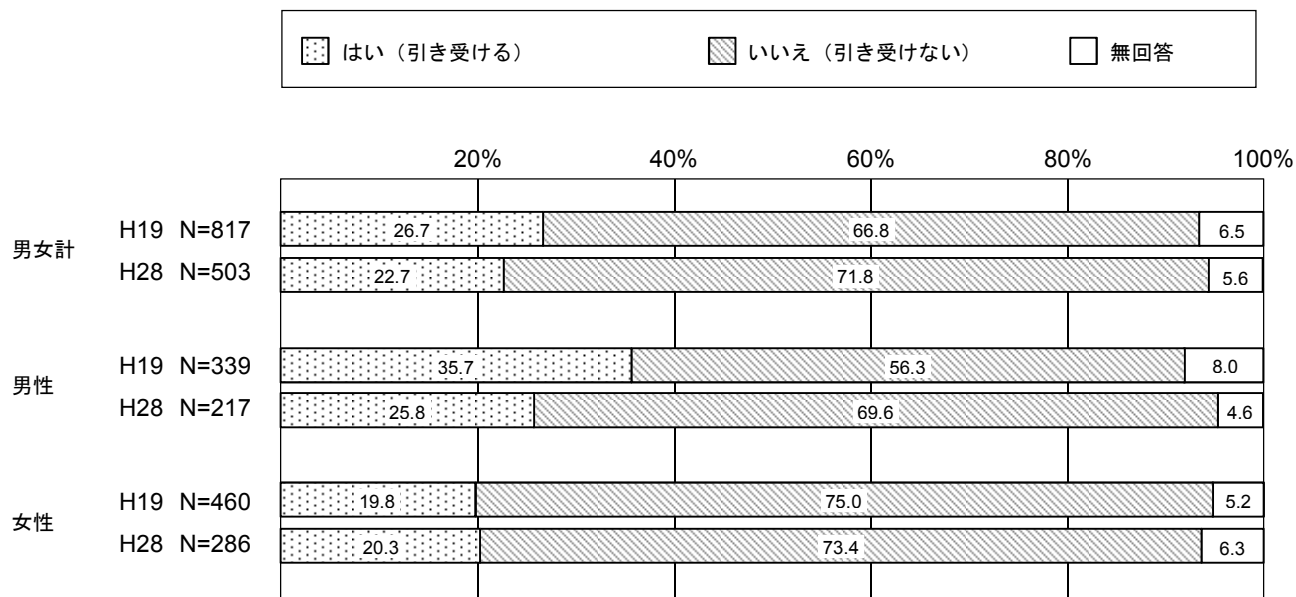


(4) 地域活動について

実際には多くの女性が地域活動の実質的な担い手となり活躍しているにもかかわらず、女性が自治会長やPTA会長など地域の役職につくことについては、男女とも否定派が70%前後に達しています。前回調査との比較では、女性は若干肯定派が増え、男性は減っています（図表16）。

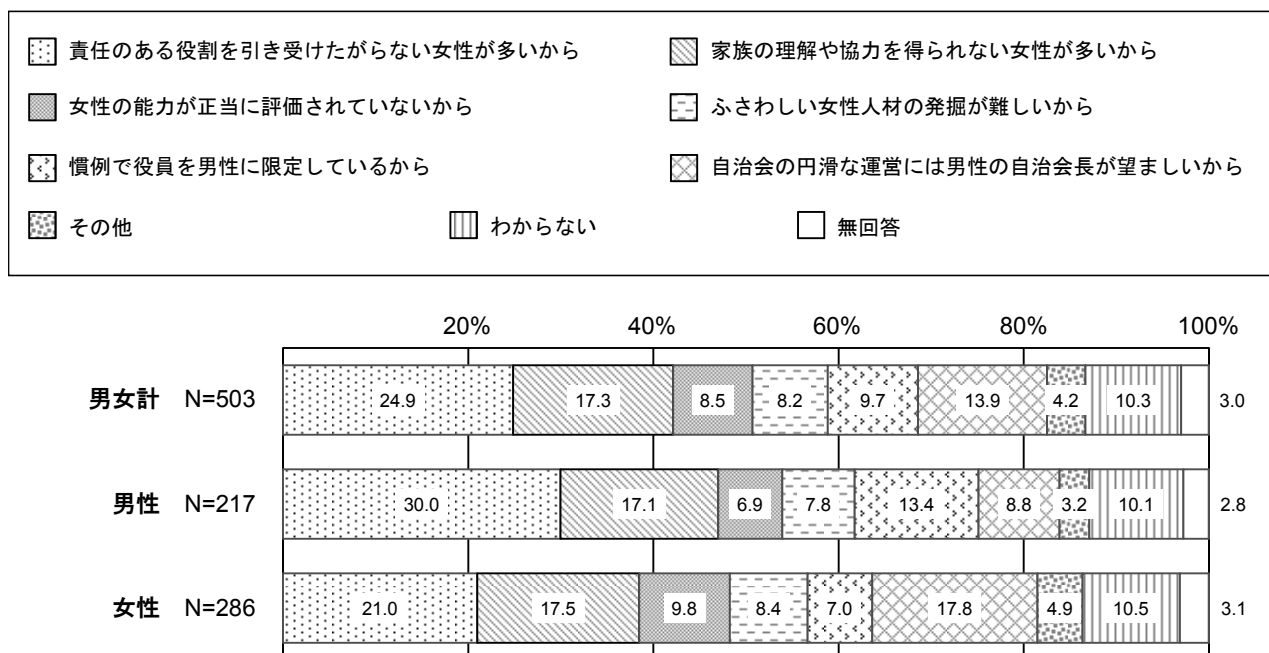
図表16 地域の役職に推薦された場合の対応

※女性：自分が推薦されたら引き受けるか ／ 男性：配偶者（パートナー）が推薦されたら引き受けることを勧めるか
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】



地域の役職に女性が少ない理由をどう思うかについては、男女ともに女性自身が引き受けたがらないからと考える人が最も多く、男性では家族の理解や協力を得られないからと考える人が続き、女性では地域の役職には男性が望ましいからと考える人が続きます。その他の理由は、「わからない」も含めて10%前後で拮抗しています（図表17）。

図表17 地域の役職に女性が少ない理由をどう思うか
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



(5) 暴力などの人権侵害について

配偶者や交際相手など、親密な関係にある人との間で行われる暴力（ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。）については、性的暴力の一部を除いて暴力と認識する人は前回調査よりも増えていますが、身体的暴力と比較してそれ以外を暴力と思わない人は依然多く、無回答も15%前後と、他の調査項目と比較して多くなっています（図表18）。また、実際にDVを受けた人の相談先は家族や知人がほとんどで、公的機関へ相談する人はごく少数にとどまっています（図表19）。

セクシュアル・ハラスメントについては、「女（男）のくせに…」や「結婚はまだか」といった言葉による被害を受けた人の割合が、男女とも職場・地域活動の場・学校に関わる場の順で高い傾向となっています（図表20）。平成18（2006）年の男女雇用機会均等法の改正では、労働者の性別にかかわらず、また異性だけでなく同性に対してもセクシュアル・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置を事業主に義務付けるとされており、事業所に対しての正しい情報提供を行うとともに、地域活動の場や学校に関わる場においても意識啓発が必要です。

図表18 行為別暴力に関する認識

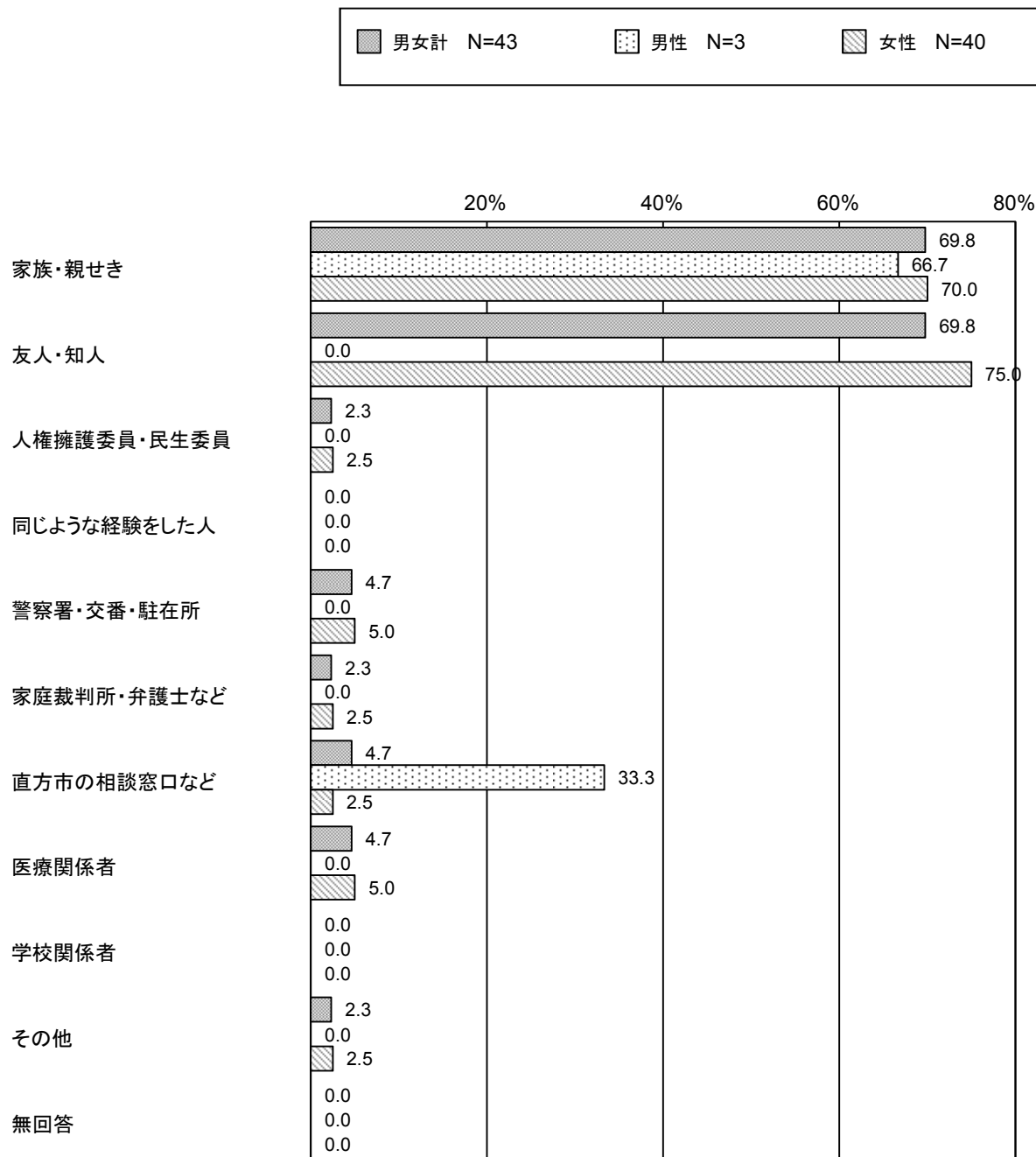
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】



図表19 DVの相談先

※相談した人の回答のみを集計 あてはまるものすべてを回答

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



図表20 セクシュアル・ハラスメントの経験

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

職場で

(単位: %)

	男女計	男性	女性
好まない性的な話を聞かされた	5.2	4.6	5.6
容姿について傷つくことを言われた	5.4	5.1	5.6
「女のくせに・・・」「男なのに・・・」と性別による言い方をされた	4.4	4.1	4.5
お酒の場でお酌やデュエットを強要された	4.2	2.8	5.2
「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産についてたびたび聞かれた	6.8	5.5	7.7
不必要に身体をさわられた	3.0	2.3	3.5
しつこく交際を迫られた	2.6	2.3	2.8
性的なうわさをたてられた	2.4	2.8	2.1
性的な関係を強要された	1.4	1.8	1.0
性的な要求を拒否したら、嫌がらせされた	1.8	1.8	1.7
受けたことがない	48.7	49.3	48.3
その他	0.2	0.0	0.3
無回答	35.8	39.6	32.9

地域活動の場で

(単位: %)

	男女計	男性	女性
好まない性的な話を聞かされた	2.2	1.4	2.8
容姿について傷つくことを言われた	2.6	1.4	3.5
「女のくせに・・・」「男なのに・・・」と性別による言い方をされた	4.0	2.3	5.2
お酒の場でお酌やデュエットを強要された	2.0	0.9	2.8
「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産についてたびたび聞かれた	2.2	1.4	2.8
不必要に身体をさわられた	1.2	0.0	2.1
しつこく交際を迫られた	1.2	0.0	2.1
性的なうわさをたてられた	0.6	0.5	0.7
性的な関係を強要された	0.4	0.0	0.7
性的な要求を拒否したら、嫌がらせされた	0.6	0.0	1.0
受けたことがない	46.9	44.7	48.6
その他	0.4	0.5	0.3
無回答	44.7	50.7	40.2

学校に関わる場で

(単位: %)

	男女計	男性	女性
好まない性的な話を聞かされた	1.4	1.4	1.4
容姿について傷つくことを言われた	1.8	2.3	1.4
「女のくせに・・・」「男なのに・・・」と性別による言い方をされた	1.2	1.4	1.0
お酒の場でお酌やデュエットを強要された	0.2	0.5	0.0
「まだ結婚しないのか」とか「子どもは産まないのか」など、結婚や出産についてたびたび聞かれた	0.4	0.5	0.3
不必要に身体をさわられた	0.6	0.9	0.3
しつこく交際を迫られた	0.4	0.5	0.3
性的なうわさをたてられた	0.8	0.9	0.7
性的な関係を強要された	0.6	0.5	0.7
性的な要求を拒否したら、嫌がらせされた	0.4	0.5	0.3
受けたことがない	43.5	41.5	45.1
その他	0.2	0.5	0.0
無回答	53.3	56.7	50.7

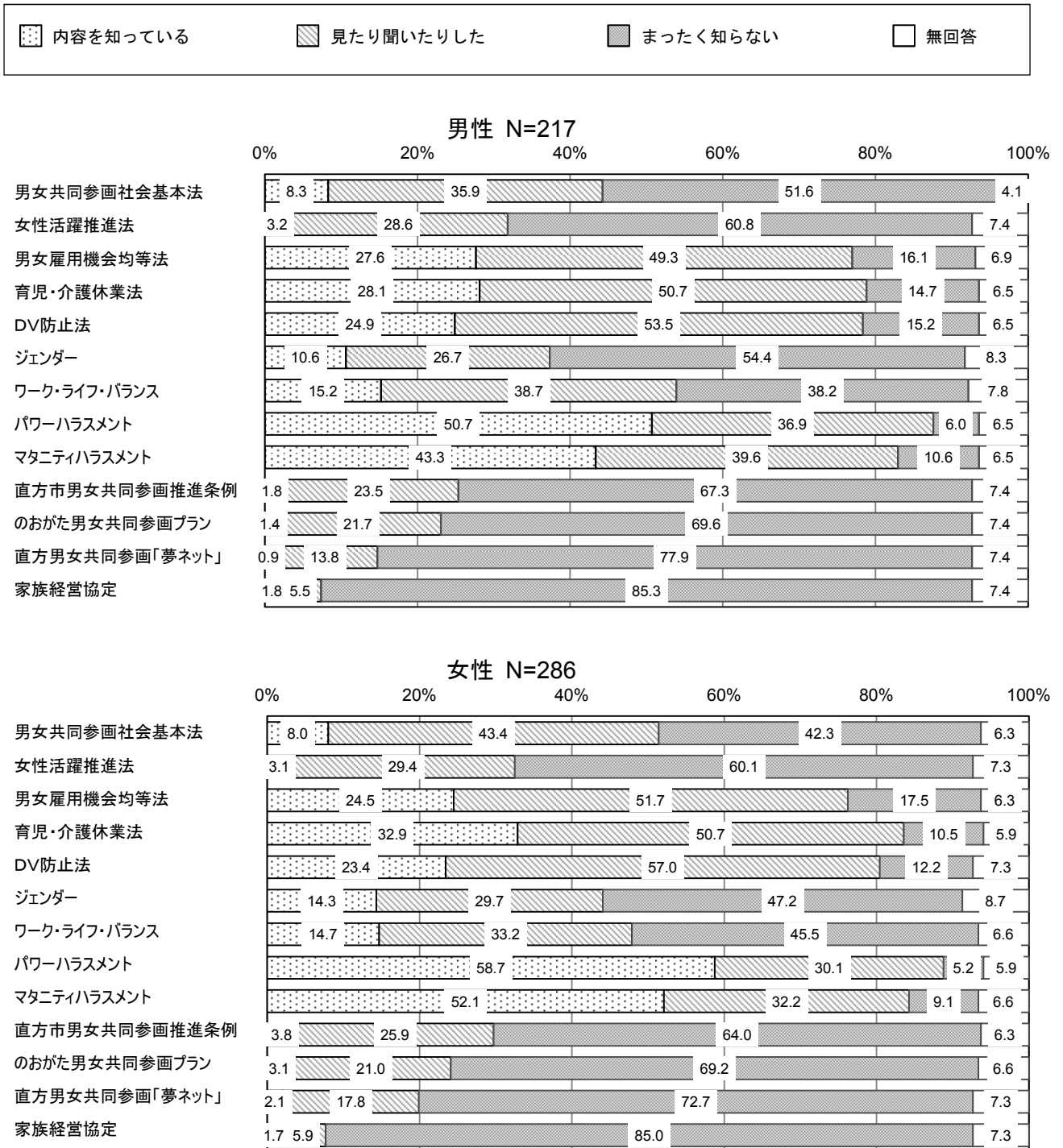
(6) 男女共同参画社会の実現について

男女共同参画に関する法律や用語と比較して、市の条例や計画、活動団体の認知度は、全般的に女性よりも男性の方が、また女性も男性も若年層ほど低くなっています（図表21、図表22）。

男女共同参画社会を実現するために市に求める施策は、男女とも保育や介護サービスの充実が最も多く、就労条件や男女平等に関する企業等への啓発、女性の就労支援と続いています（図表23）。

図表21 男女共同参画に関する認知度

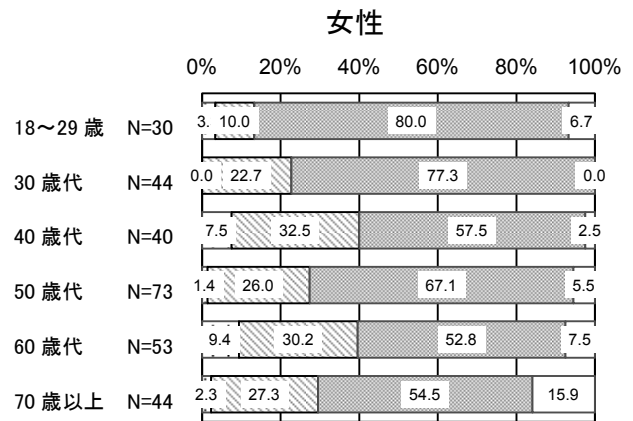
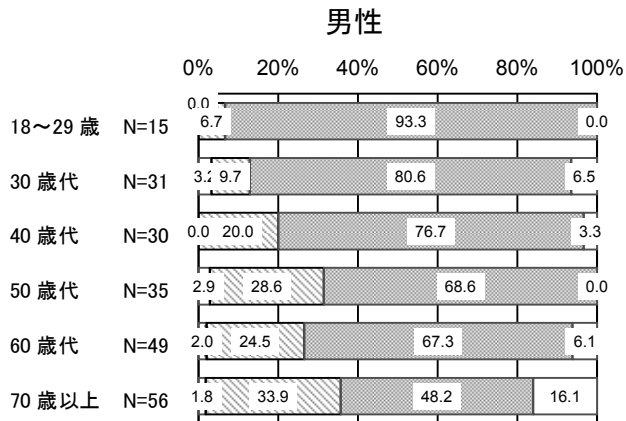
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



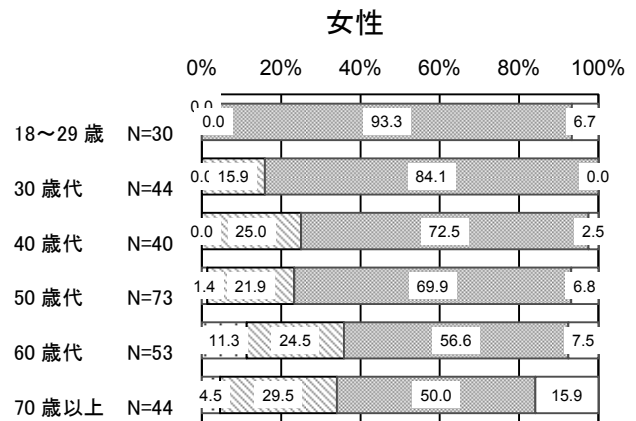
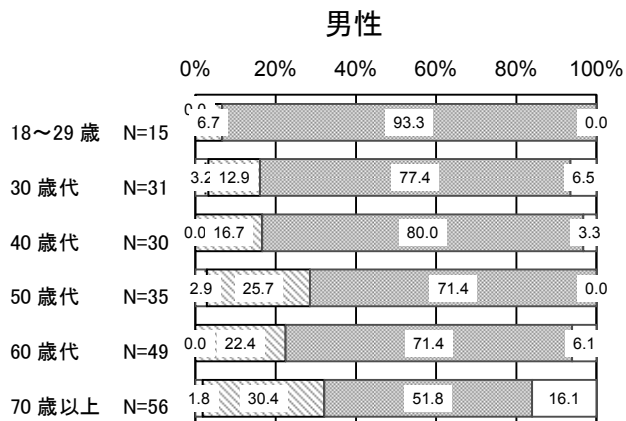
図表22 男女共同参画に関する認知度〔抜粋、年代別〕
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】

☐ 内容を知っている
 ☐ 見たり聞いたりした
 ☐ まったく知らない
 ☐ 無回答

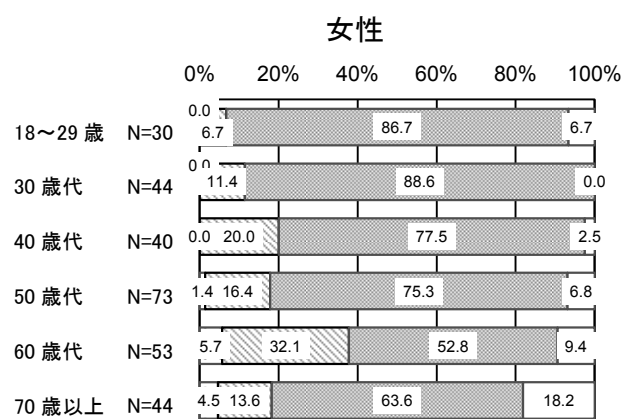
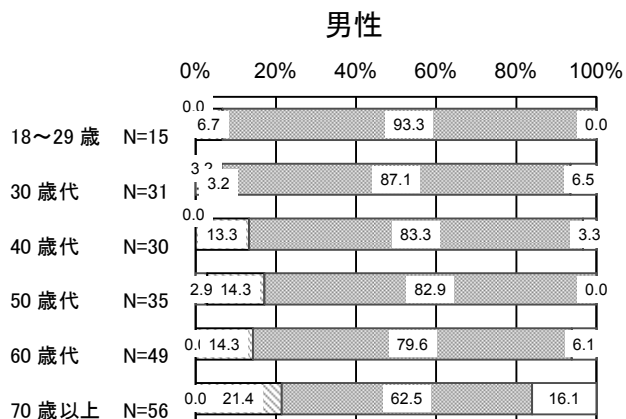
【直方市男女共同参画推進条例】



【のおがた男女共同参画プラン】



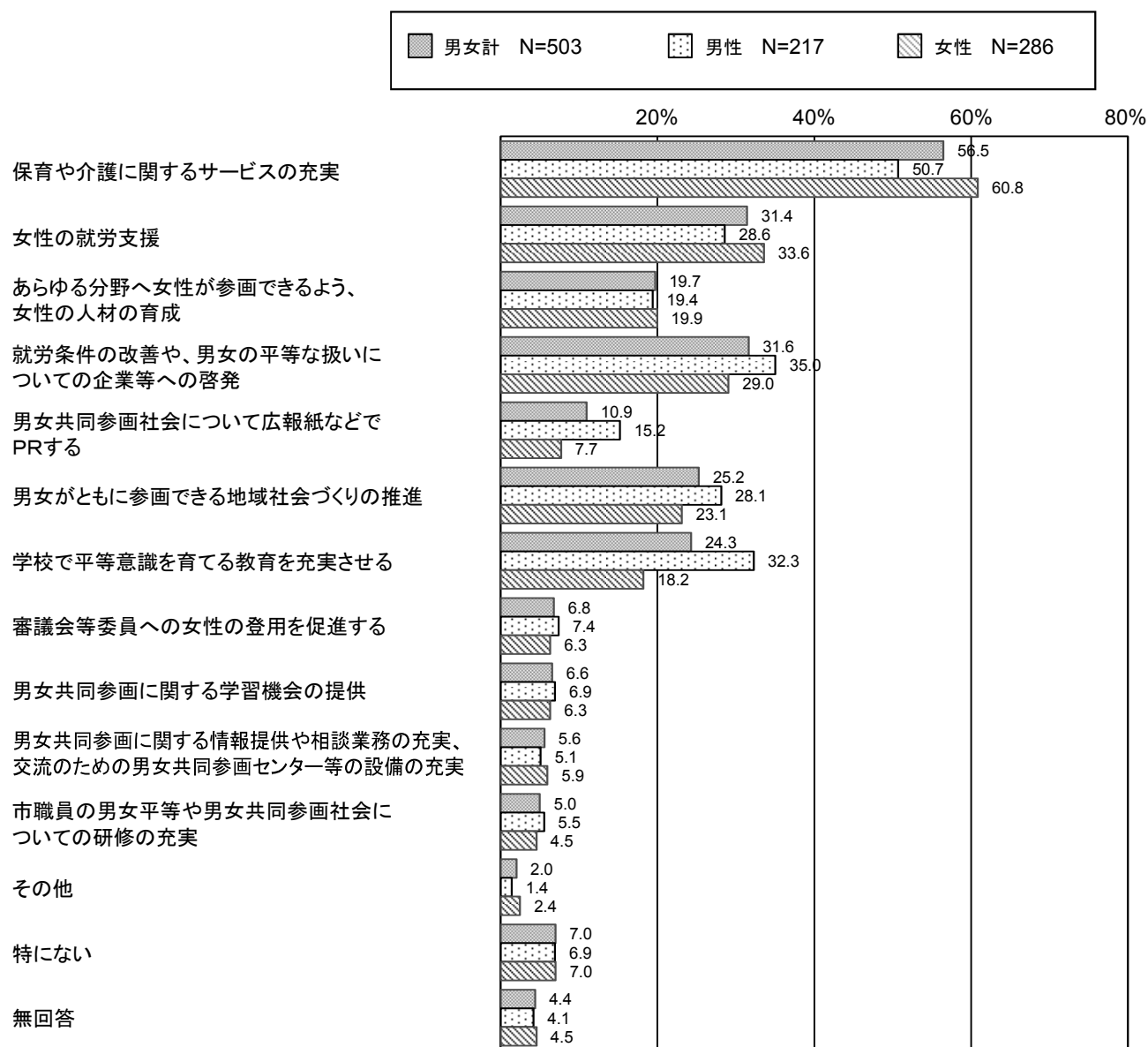
【直方男女共同参画「夢ネット」】



図表23 本市における男女共同参画社会を実現させるために重点をおいてほしい施策

※回答は3つまで

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



3. 課題の整理と取り組むべき対策

(1) 男女の地位について

- ◆身近な生活のあらゆる場において、男性が優遇されていると感じる人が多く、男女平等と感じる人が少ない。
- ◆男性が平等だと思っていても女性はそう感じていないなど、男女の認識のずれが大きい。

とくに男性に対し、男女共同参画の意識の向上が急務です。

(2) 家庭生活や子育てについて

- ◆家庭生活での男女の役割は、それぞれ固定的性別役割分担意識に基づく傾向が強く表れている。
- ◆子どもの性別にかかわらず平等に育てたいという考えが主流になっている一方で、家事などの日常的な家庭での役割は女性（妻、母）の負担が重くなっていて、理想と現実との間にギャップがある。

家庭における男女共同参画の意識の浸透を社会全体の問題として捉え、取り組みを強化する必要があります。

(3) 職業や仕事について

- ◆出産や育児・介護など、家庭の事情を理由とした離職は女性にかたよっている。
- ◆男女とも、育児・介護休業制度を利用したいが様々な理由でできない、あるいはできそうにないと思っている人が多い。また、制度そのものが十分に認知されているとはいえない。

育児・介護休業制度の利用を促す仕組みづくりや雰囲気づくり、また制度の周知が必要です。

(4) 地域活動について

- ◆男女とも、女性が地域の役職につくことに肯定的な意見を持つ人が少ない。
- ◆根拠のない男性中心の慣習やしきたりの存在、家族の理解や協力の不足などといった様々な要因が、女性が地域の役職につくことの障壁になっていると考えられる。

男女がともに地域活動に参加しやすい環境の構築に向けた、啓発や情報提供を行う必要があります。

(5) 暴力などの人権侵害について

- ◆精神的・経済的・性的暴力も DV であるといった正しい理解が進んでいない。
- ◆DV を受けても公的機関へ相談する人は少なく、情報が行き届いていない、あるいは公的機関の相談窓口の利用を躊躇していることが懸念される。

相談機関の認知度向上とあわせ、被害者が相談しやすい環境の整備が急務です。

(6) 男女共同参画社会の実現について

- ◆男女共同参画に関する条例・プラン・活動団体などの認知度について、全般的に女性よりも男性の方が、また若年層ほど低くなっている。

男女共同参画に関心がない人にも届くよう、啓発を工夫する必要があります。

第 3 章

本プランの基本的な考え方

第3章 本プランの基本的な考え方

1. 本プランの目指す方向

本市では、推進条例の前文で、「性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、だれもが自分らしさを発揮することのできる社会、すなわち男女共同参画社会の実現が重要である」とし、「男女共同参画社会の実現は、市の将来を決定する重要な課題であると位置付け、市、市民及び事業者の協働によって、その実現を図る」としています。

推進条例第3条で6つの基本理念を掲げ、第4条から第6条で市、市民、事業所の責務を定めています。

直方市男女共同参画推進条例

基本理念 推進条例第3条

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を十分発揮する機会が確保されること、女性への暴力を始めとするあらゆる暴力が根絶されること、その他男女の人権が尊重されること。
- (2) 性別による固定的な役割分担等に基づく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自由な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) 市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、男女が共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び職域・地域等社会における活動に対等に参画できるようにすること。
- (5) 男女がお互いの理解の下で、生涯にわたる性と生殖に関してお互いの意思を尊重すること及び生涯を通じた健康に配慮されること。
- (6) 男女共同参画の推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を考慮し、国際的協力の下に行うこと。

責務 推進条例第4条～第6条 ※要約

- ・ 市の責務… 男女共同参画の推進に関する施策を総合的に策定し、市民、事業者、国、県、及び他市町村と相互に連携・協力するよう努めます。
- ・ 市民の責務… 生活のあらゆる分野において、男女共同参画推進に関する施策に積極的かつ主体的に協力するよう努めます。
- ・ 事業者の責務… 雇用する男女が職業生活と家庭生活を両立し、個人の自立が確保できるよう職場環境等の整備に努めます。

2. 本プランの目標

本プランは、前頁の推進条例と第2章で整理した課題に沿った取り組むべき対策に基づき、次に掲げる3つの目標のもと、各種の施策を推進していきます。

目標Ⅰ すべての世代における男女共同参画の意識づくり

私たちの生活に根付いている性別役割分担意識をなくし、家庭や地域、職場などの市民生活を男女がともに担うための意識啓発や、男女共同参画に対する理解を促進するための教育を実施します。

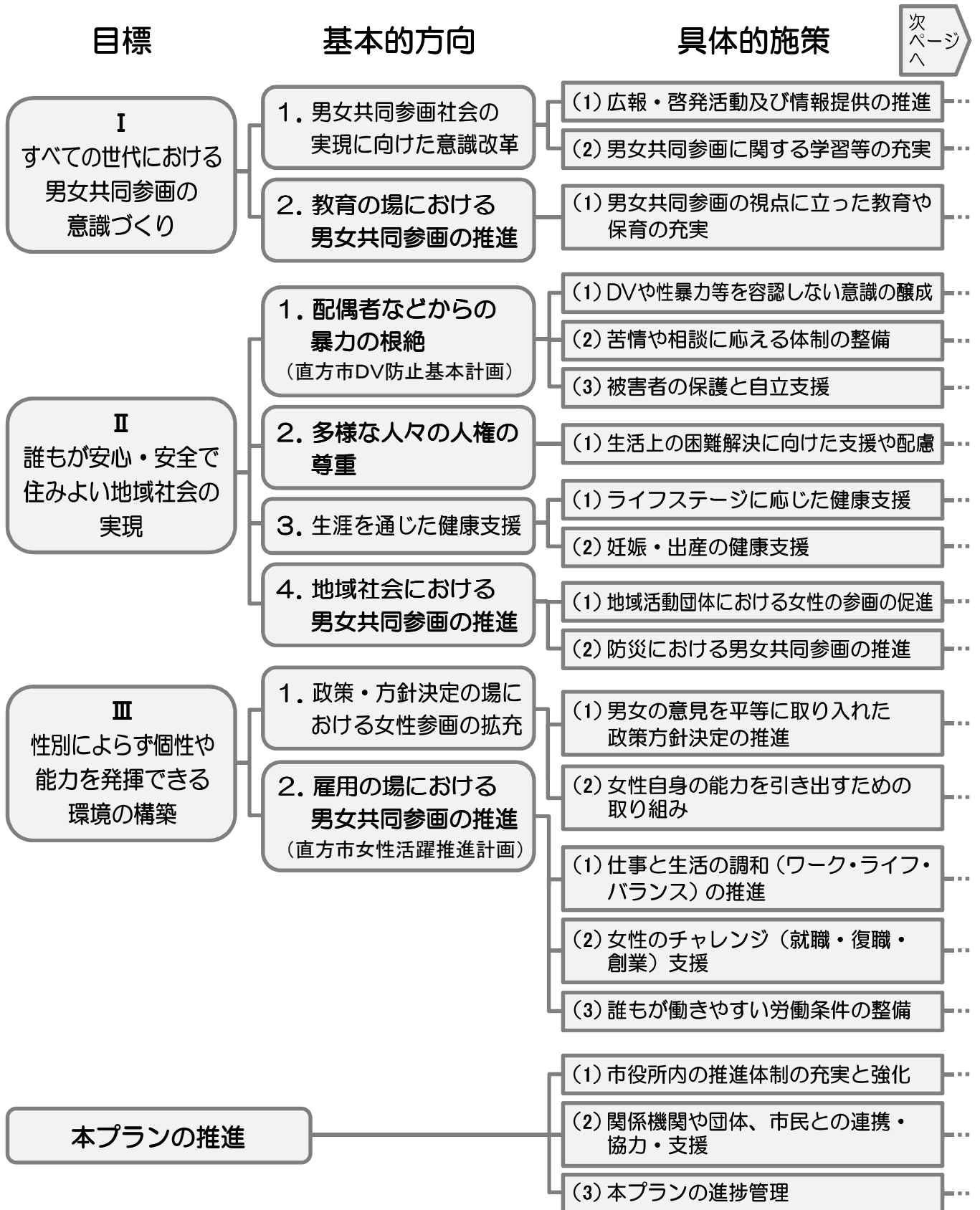
目標Ⅱ 誰もが安心・安全で住みよい地域社会の実現

重大な人権侵害である男女間の暴力や各種ハラスメント、社会的少数者や弱者に対する差別や偏見を社会全体が許さないといった意識の醸成と、迅速な被害者支援の取り組みを強化します。また、生涯を通じた男女の健康支援と、地域社会における男女共同参画を推進します。

目標Ⅲ 性別によらず個性や能力を発揮できる環境の構築

誰もが自分の個性を活かし、能力を伸ばすことにより、行政や企業など社会の意思決定の場において良好で対等な関係を保ちながら、明るい社会を築くための環境整備を、市民や事業者などとともに進めます。

3. 本プランの体系図



前
ページ
より

具体的施策

具体的事業 ※（ ）内は掲載ページ

- … (1) 広報・啓発活動及び情報提供の推進
 - 1 男女共同参画に関する広報や情報提供の充実 (P.35)
 - 2 情報媒体におけるジェンダーにとらわれない表現への配慮 (P.35)
- … (2) 男女共同参画に関する学習等の充実
 - 3 男女共同参画に関する学習機会の充実 (P.35)
 - 4 男女共同参画を推進する団体への支援 (P.35)
- … (1) 男女共同参画の視点に立った教育や保育の充実
 - 5 保育士・教職員等への理解促進 (P.36)
 - 6 家庭における幼児期からの男女平等教育の推進 (P.36)
 - 7 教育の場における男女共同参画教育の実施 (P.36)
 - 8 キャリア教育の充実 (P.36)
- … (1) DVや性暴力等を容認しない意識の醸成
 - 9 DV防止のための広報・啓発 (P.39)
 - 10 セクシュアル・ハラスメントや性暴力防止のための広報・啓発 (P.39)
- … (2) 苦情や相談に応える体制の整備
 - 11 性別に関する苦情処理体制の整備 (P.39)
 - 12 相談体制の充実と関係機関との連携 (P.39)
- … (3) 被害者の保護と自立支援
 - 13 被害者の安全を最優先した保護体制の確立 (P.39)
 - 14 被害者の自立へ向けた支援 (P.39)
- … (1) 生活上の困難解決に向けた支援や配慮
 - 15 高齢者福祉施策の推進 (P.40)
 - 16 障がい者福祉施策の推進 (P.40)
 - 17 ひとり親家庭への支援 (P.40)
 - 18 性的少数者や外国人などへの配慮 (P.40)
- … (1) ライフステージに応じた健康支援
 - 19 生涯にわたる心身の健康づくりの推進 (P.41)
- … (2) 妊娠・出産の健康支援
 - 20 妊娠や出産に関する支援の充実 (P.41)
 - 21 思春期保健福祉体験事業の実施 (P.41)
- … (1) 地域活動団体における女性の参画の促進
 - 22 地域を担う団体への意識啓発 (P.42)
 - 23 男女共同参画の視点に立った防災体制の確立 (P.42)
 - 24 地域防災における女性の参画の促進 (P.42)
 - 25 女性消防団の活用 (P.42)
- … (2) 防災における男女共同参画の推進
 - 26 審議会、委員会等への女性委員の登用促進 (P.46)
 - 27 「女性人財情報バンク」の充実 (P.46)
- … (1) 男女の意見を平等に取り入れた政策方針決定の推進
 - 28 研修等の開催と参加促進 (P.46)
 - 29 女性リーダーの育成を目的とした交流の促進 (P.46)
- … (2) 女性自身の能力を引き出すための取り組み
 - 30 ワーク・ライフ・バランスに関する啓発と情報提供 (P.48)
 - 31 子育て支援制度の充実 (P.48)
 - 32 仕事と家庭・地域活動の両立支援 (P.48)
- … (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - 33 女性の就職・復職支援 (P.48)
 - 34 女性の創業・働き方を後押しする支援 (P.48)
 - 35 女性が働きやすい環境づくり支援 (P.48)
- … (2) 女性のチャレンジ（就職・復職・創業）支援
 - 36 労働条件や職場環境に関する情報提供・相談事業の実施 (P.49)
 - 37 事業主（企業、経営者等）の意識改革、職場風土の改善 (P.49)
 - 38 男女の対等な雇用機会と待遇の確保の整備に向けた要望 (P.49)
 - 39 農業分野における「家族経営協定」締結の促進 (P.49)
- … (3) 誰もが働きやすい労働条件の整備
 - 40 男女共同参画センターの機能強化 (P.52)
 - 41 職員研修の充実 (P.52)
 - 42 女性職員の登用・参画推進 (P.52)
 - 43 男性職員の育児関連休暇制度の取得促進 (P.52)
 - 44 市主催の行事における託児の実施 (P.52)
- … (1) 市役所内の推進体制の充実と強化
 - 45 国や県、他市町村との連携 (P.52)
 - 46 市民や団体との協力・支援 (P.52)
- … (2) 関係機関や団体、市民との連携・協力・支援
 - 47 推進体制の充実・連携強化 (P.53)
 - 48 男女共同参画審議会の運営 (P.53)
- … (3) 本プランの進捗管理
 - 49 本プランの進行管理及び進捗状況の評価と報告 (P.53)
 - 50 男女共同参画に関する調査の実施 (P.53)

第4章

目標達成に向けた施策の各論

- ・本プラン策定現在、男女共同参画行政の担当課は「文化・スポーツ推進課」ですが、本章では便宜上「男女共同参画センター」と表記しています。

第4章 目標達成に向けた施策の各論

目標Ⅰ すべての世代における男女共同参画の意識づくり

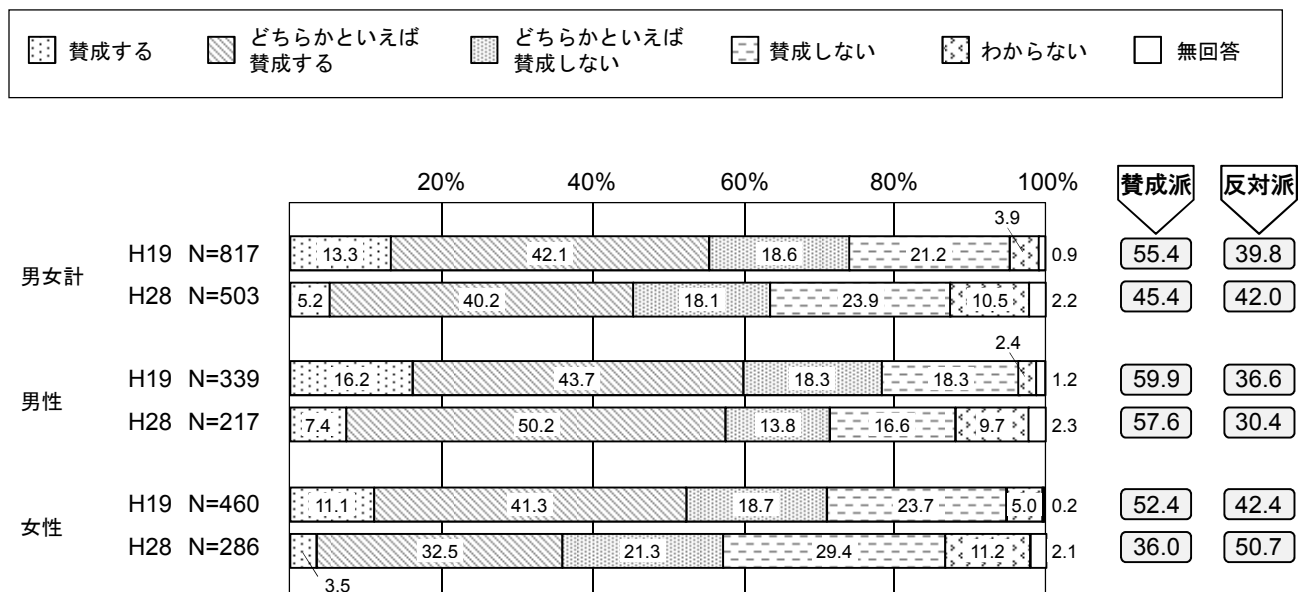
基本的方向1. 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革

男女共同参画の意識が浸透しない理由の一つに、これまでの社会制度や慣習・しきたりの中で形成された性差による偏見や、固定的な役割分担意識の存在があります。

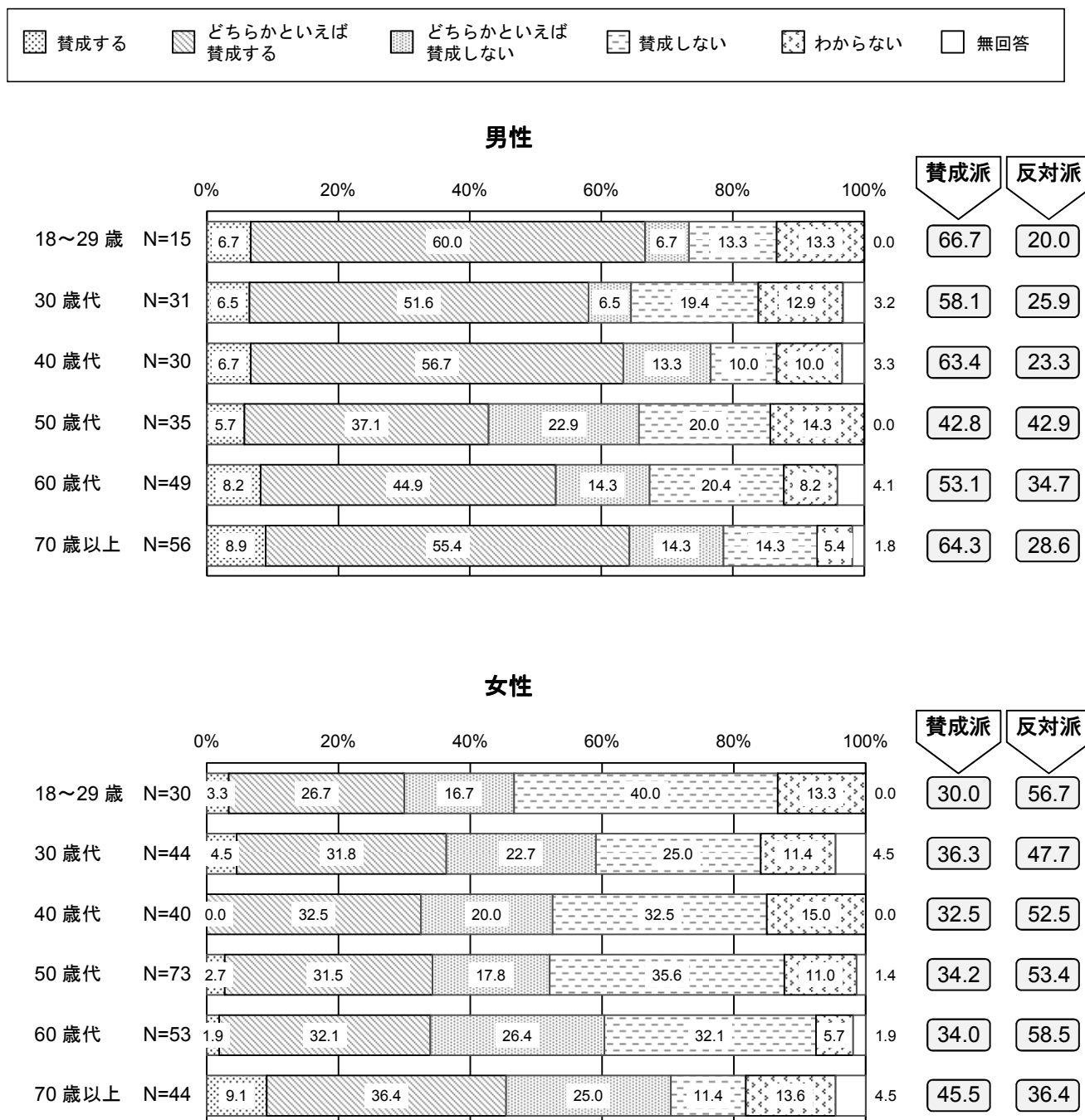
近年、男女共同参画に関する法や制度が大きく整備されましたが、男女共同参画社会を真に実現するためには、私たち一人ひとりがこのことに気づき、問題意識を持つことが大切です。市民意識調査で、「男は仕事、女は家庭」という考え方について「賛成する」「どちらかといえば賛成する」と回答した「賛成派」は、平成19（2007）年に実施した前回調査より減ってはいるものの（図表24）、すべての年代において男性は40%、女性は30%を超えています（図表25）。こうした市民の意識を変えるためには、あらゆる年齢層において、家庭や地域、職場など市民生活の様々な場面における男女平等意識の形成に向けた取り組みを継続的に行う必要があります。

図表24 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成19年度調査と平成28年度調査の比較】



図表25 「男は仕事、女は家庭」という考え方について〔年代別〕
【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



具体的施策(1) 広報・啓発活動及び情報提供の推進

No.	具体的事業	事業内容	担当課
1	男女共同参画に関する広報や情報提供の充実	本市が作成する人権啓発冊子や市報、ホームページなどの情報媒体により、男女共同参画に関する啓発やイベントの告知などの情報発信を積極的に行います。また、国や県などの機関が作成した男女共同参画の理解促進につながる情報を収集し、市民や団体、企業などへ提供します。	男女共同参画センター 市民・人権同和対策課
2	情報媒体におけるジェンダーにとらわれない表現への配慮	本市が作成する広報などの情報媒体や配付物などの文章、及び使用するイラスト・写真などにおいて、固定的な性別役割を連想させる表現にならないように配慮します。	男女共同参画センター 関係各課

具体的施策(2) 男女共同参画に関する学習等の充実

No.	具体的事業	事業内容	担当課
3	男女共同参画に関する学習機会の充実	家庭や地域、職場などにおいて、市民向けの講座や講演、企業や団体向けの研修会など、性別を問わず男女共同参画を学べる機会を充実させます。また、幅広い年代や男性にも男女共同参画意識の浸透を図るため、「のおがた男女共同参画フォーラム」の内容を随時検討しながら、今後も継続します。	男女共同参画センター
4	男女共同参画を推進する団体への支援	市報やホームページでの紹介や、男女共同参画センター施設の提供などにより、男女共同参画社会の実現を目的とした団体の活動を支援します。	男女共同参画センター

基本的方向2. 教育の場における男女共同参画の推進

男女共同参画社会の実現のためには、学校や家庭、地域における教育が大きな役割を担っています。子どもの育て方に関する考え方をたずねた市民意識調査の結果では、男の子も女の子も「職業人として経済的に自立できるように育てる方がよい」「炊事、掃除、洗濯などの仕方を身につけさせる方がよい」との回答が男女とも90%を超えていることから、子どもの性別にかかわらず経済的あるいは生活的自立を望む考え方が大半の市民で主流となっているといえます（P.12 図表5、図表6参照）。

その一方で、家庭における役割分担についてたずねた市民意識調査の結果からは、女性が家事の多くを担っていることがうかがえます（P.11 図表4）。

家庭や保育所・幼稚園・学校といった子どもの成長過程の様々な場面において、発達段階に応じた適切な学習・指導内容の設定により、男女共同参画の教育を実施することが重要です。

具体的施策(1) 男女共同参画の視点に立った教育や保育の充実

No.	具体的事業	事業内容	担当課
5	保育士・教職員等への理解促進	保育士や教職員など、教育関係者に対し男女共同参画の理解を促進するため、情報発信や研修への参加を働きかけます。	学校教育課 男女共同参画センター
6	家庭における幼児期からの男女平等教育の推進	固定的性別役割分担意識を払拭するための講座の開催などを通じ、子どもが成長する上で最も身近な生活環境である家庭での男女共同参画の意識啓発を図ります。	学校教育課 男女共同参画センター
7	教育の場における男女共同参画教育の実施	福岡県教育委員会が作成した「男女共同参画教育指導の手引」をもとに、子どもの発達段階に応じて、男女がお互いを認め合い、性別によって差別が行われることがないよう、人権の尊重と男女共同参画の視点に立った教育を実施します。	学校教育課
8	キャリア教育の充実	子どもが自らの将来に対する目的意識を持ち、主体的で充実した人生を送ることができるためのキャリア教育を充実させます。	学校教育課

目標Ⅰ：成果指標と数値目標

成果指標	前回値 (平成19年度)	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成34年度)
「男は仕事、女は家庭」という考え方(固定的性別役割分担意識)に賛成しない市民の割合	39.8% (男性 36.6% 女性 42.4%)	42.0% (男性 30.4% 女性 50.7%)	60%
学校教育の場で、男女の地位が「平等である」と思う市民の割合	41.0% (男性 43.1% 女性 39.8%)	54.3% (男性 55.3% 女性 53.5%)	70%
家庭生活において、男女の地位が「平等である」と思う市民の割合	23.7% (男性 29.2% 女性 20.2%)	30.2% (男性 37.8% 女性 24.5%)	40%

目標Ⅱ 誰もが安心・安全で住みよい地域社会の実現

基本的方向1. 配偶者などからの暴力の根絶（直方市DV防止基本計画）

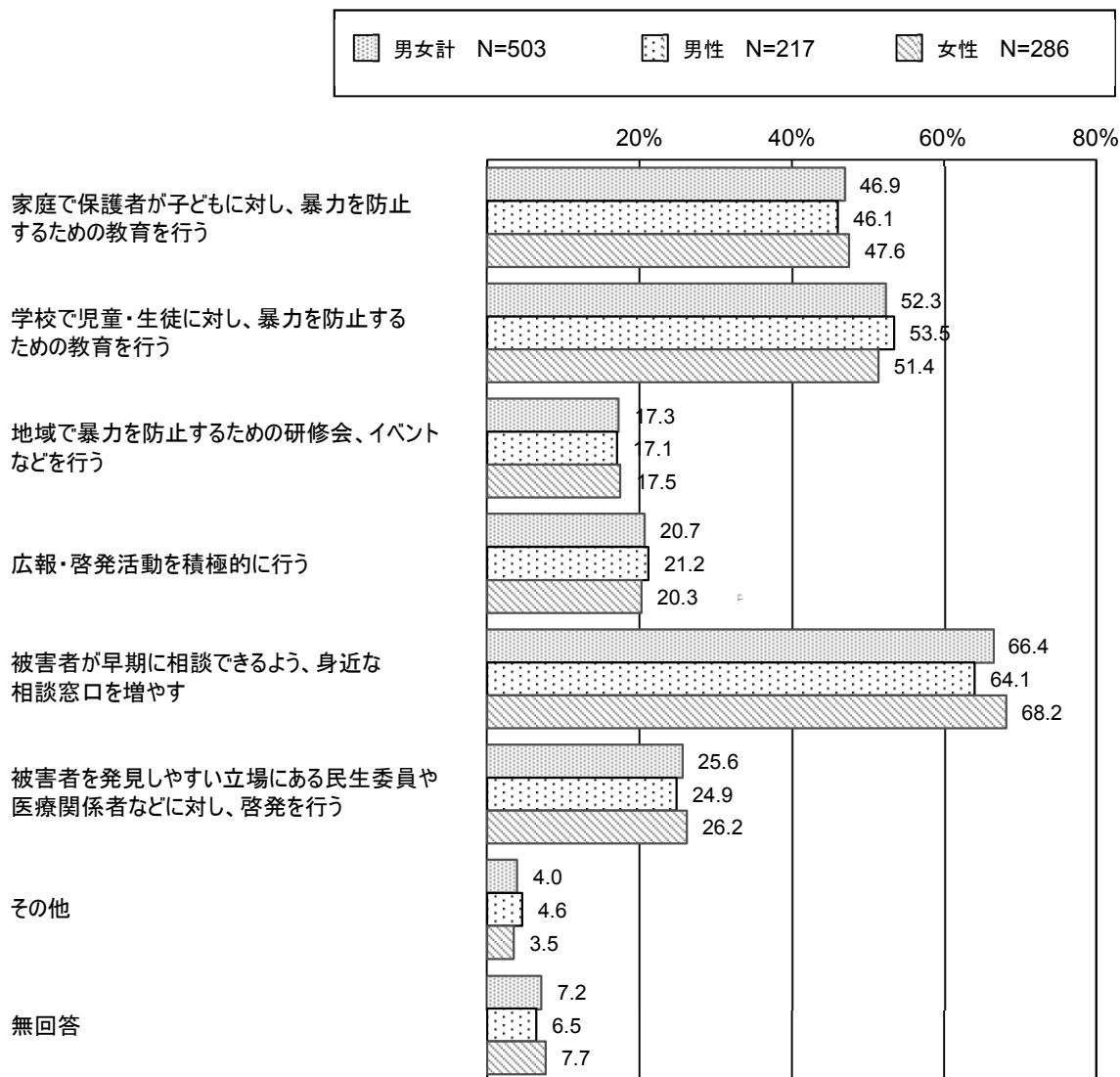
DVは重大な人権侵害であり、犯罪です。しかしながら、市民意識調査の結果では特に「殴られた」「けられた」「物を投げつけられた」といった身体的暴力行為に対し、「監視された」「無視された」といった精神的暴力行為や性的暴力行為が暴力であるという認識が特に男性に低いという結果となっていて、DVに対する十分な理解が進んでいない状況がうかがえます（P.22 図表18）。

また、DVを防止するために必要なことを複数回答でたずねた結果、60%以上の人が身近な相談窓口を増やすことを、40%～50%の人が暴力防止教育を求めていることから（図表26）、DVやセクシュアル・ハラスメント、性暴力などの被害を防止するため、社会全体で暴力を許さないといった意識を醸成していくための継続的な啓発が大切になります。加えて、相談や支援についての専門機関の周知や、被害者の保護から自立までの継続的な支援が重要です。

図表26 DVの防止に必要なと思うこと

※あてはまるもの3つまで回答

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



具体的施策(1) DVや性暴力等を容認しない意識の醸成

No.	具体的事業	事業内容	担当課
9	DV 防止のための広報・啓発	DV に対する理解促進のため、広報やチラシ、ホームページなどの媒体を積極的に活用します。また、DV 防止のための講座や研修を適宜実施し、DV を決して許さない意識の醸成を図ります。	男女共同参画センター
10	セクシュアル・ハラスメントや性暴力防止のための広報・啓発	事業主や役職者を対象に、セクシュアル・ハラスメントに対する正しい理解と認識を深めるための講座や研修の実施、また広報物の配布などにより、意識啓発を行います。	男女共同参画センター 人事課

具体的施策(2) 苦情や相談に応える体制の整備

No.	具体的事業	事業内容	担当課
11	性別に関する苦情処理体制の整備	性別を理由とした差別的行為などの苦情の申し出があった場合、関係機関と協力しながら必要な調査・確認を行い、適切に対処します。	男女共同参画センター
12	相談体制の充実と関係機関との連携	DV や児童虐待などの相談に対する迅速かつ適切な対応ができるよう、直方市要保護児童対策地域協議会や、福岡県配偶者暴力相談支援センターなどの関係機関及び庁内の関係各課との連携を強化します。また、相談員の資質向上のため、福岡県男女共同参画センター「あすばる」などで行われる研修の機会を積極的に活用します。	男女共同参画センター こども育成課

具体的施策(3) 被害者の保護と自立支援

No.	具体的事業	事業内容	担当課
13	被害者の安全を最優先した保護体制の確立	DV やハラスメントの内容に応じた被害者の安全確保のため、県・他の相談機関・警察など関係機関との連携を図りながら、適切に対応します。	男女共同参画センター こども育成課
14	被害者の自立へ向けた支援	DV などの被害者が安定・自立した生活ができるよう、施設への入所や就職に関する情報を適宜提供します。	男女共同参画センター こども育成課

基本的方向2. 多様な人々の人権の尊重

支援を要する高齢者や障がい者、ひとり親家庭、LGBTなどの性的少数者、外国籍の人や外国にルーツをもつ人（以下「外国人など」という。）など、社会的に少数あるいは弱者とされる人々は生活上の困難に直面しやすく、困難を一人で抱える場合が多くあります。さらに、女性であれば複合的に困難な状況に陥ることが懸念されます。

このような人々の人権を尊重し、安心して生活できるよう支援するとともに、市民に対する理解を促進する必要があります。

具体的施策(1) 生活上の困難解決に向けた支援や配慮

No.	具体的事業	事業内容	担当課
15	高齢者福祉施策の推進	「直方市地域福祉計画」及び高齢者福祉に関する市の個別計画に基づく高齢者の福祉施策について、男女共同参画の観点を取り入れた事業実施に努めます。	健康福祉課
16	障がい者福祉施策の推進	「直方市地域福祉計画」及び障がい者福祉に関する市の個別計画に基づく障がい者の福祉施策について、男女共同参画の観点を取り入れた事業実施に努めます。	健康福祉課
17	ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭の経済的自立と生活安定のために、母子父子自立支援員や民生委員・児童相談員などと連携し、相談体制の充実を図ります。	こども育成課
18	性的少数者や外国人などへの配慮	性のあり方に関する悩みを抱える性的少数者とされる人や、市内に在住する外国人などに対する偏見をなくし、理解を深めるための啓発や人権教育を行うとともに、当事者に寄り添ったきめ細やかな対応に努めます。	男女共同参画センター 市民・人権同和対策課

基本的方向3. 生涯を通じた健康支援

本格的な少子高齢社会を迎えた現在、本市は福岡県や全国との比較で、65歳以上の高齢者人口の増加も高齢化率も高い水準で推移しています。その一方で、本市におけるがん検診や生活習慣病の発症予防を目的に実施している特定健康診査の受診率は、男女ともに県平均を下回っていて、健康に対する意識は高いとはいえない状況です。

さらに、妊娠・出産などの女性特有の健康上の問題について、思春期から男女問わず互いの性差を正しく理解し、認め合い尊重し合うことが、男女共同参画の意識形成の基礎となります。

具体的施策(1) ライフステージに応じた健康支援

No.	具体的事業	事業内容	担当課
19	生涯にわたる心身の健康づくりの推進	健康管理に対する意識や関心を高めるため、「直方市健康増進計画」や「直方市健幸都市推進計画」に沿った情報提供や事業実施に努めます。	健康福祉課

具体的施策(2) 妊娠・出産の健康支援

No.	具体的事業	事業内容	担当課
20	妊娠や出産に関する支援の充実	妊娠・出産期における女性の健康支援や、乳幼児に対する保健事業などを充実させます。	こども育成課
21	思春期保健福祉体験事業の実施	思春期の子どもを対象として、性に関する教育や、子どもを産み育てることへの意欲を育む学習の機会を充実させます。	こども育成課

基本的方向4. 地域社会における男女共同参画の推進

地域社会は子育てや福祉、防犯や防災など、生活する人の安心・安全を支える最も身近なコミュニティです。そこに暮らす様々な人々が意見を出し合い、合意を形成しながら活発な地域活動が行われれば、住みよい地域社会をつくることにつながります。

しかしながら、人口減少、核家族化といった社会情勢の変化や、地域への帰属意識の希薄化などといった個人の考え方の変化により、地域社会の担い手の減少が全国的に危惧されています。

本市では、平成29(2017)年4月現在106の地縁組織^(※6)がありますが、若い世代の担い手不足が大きな問題となっています。

また、106の地縁組織の代表者のうち女性はわずか6人しかいないなど、地域社会を構成する団体の役職には男性が就き、実際に活動を担うのは専業主婦を中心とした女性といったケースが多く見られます。

地域社会の運営に女性も参画し、男女がともに活動を担っていくことが、本格的な人口減少社会に突入するこれからの時代、最低限の必要条件となってきます。

具体的施策(1) 地域活動団体における女性の参画の促進

No.	具体的事業	事業内容	担当課
22	地域を担う団体への意識啓発	地域のコミュニティを形成する地縁組織への女性の参画を促進し、男女がともに地域活動に参加しやすい環境を整備するための情報提供や、出前講座などによる学習の機会を充実させます。	男女共同参画センター 総務・コミュニティ推進課

具体的施策(2) 防災における男女共同参画の推進

No.	具体的事業	事業内容	担当課
23	男女共同参画の視点に立った防災体制の確立	防災意識を高めるための啓発や講座などを実施し、自主防災組織の設置及び育成に努めます。また、女性や災害発生時に配慮が必要な人のニーズに適切に対応できるよう、「直方市地域防災計画」や「避難所運営マニュアル」を必要に応じて見直します。	総務・コミュニティ推進課 男女共同参画センター
24	地域防災における女性の参画の促進	防災知識の普及のため、防災訓練や防災研修などに女性の参加を呼びかけ、平常時より地域組織への女性の参画意識を高めます。	総務・コミュニティ推進課 男女共同参画センター
25	女性消防団の活用	女性消防団員の必要性に対する認知度を高めるための啓発に取り組むとともに、スキルアップや組織力の向上を図ります。	消防本部総務課

※6… 自治会や自治区公民館など、一定の地域に住む住民などにより構成された組織。

目標Ⅱ：成果指標と数値目標

成果指標	前回値 (平成19年度)	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成34年度)
精神的暴力をDVだと思わない市民の割合 ^(※7)	29.0% (男性 27.2% 女性 30.6%)	24.5% (男性 27.2% 女性 22.5%)	20%
地域活動の場で、男女の地位が「平等である」と思う市民の割合	24.0% (男性 28.6% 女性 20.7%)	30.2% (男性 39.6% 女性 23.1%)	40%

※7… 市民意識調査において、①「何を言っても無視された」、②「交友関係や電話やメールを細かく監視された」、③「他人や子どもの前で侮辱または馬鹿にされた」をDVだと思わない市民の割合。

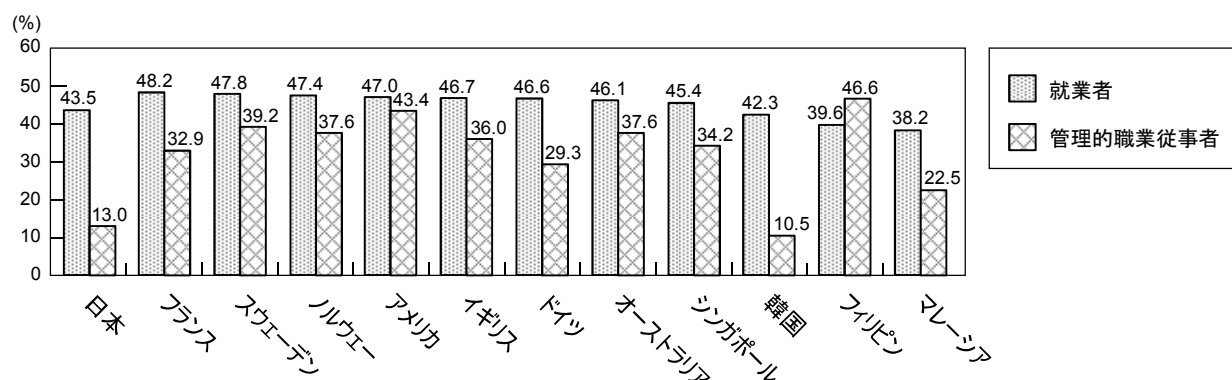
目標Ⅲ 性別によらず個性や能力を発揮できる環境の構築

基本的方向1. 政策・方針決定の場における女性参画の拡充

男女共同参画社会を実現するためには、社会における意思決定の場にあらゆる人の意見が平等に反映される必要があります。政府は、政治や行政、事業所などの組織において政策や方針を決定する役職や地位における女性の参画を促進するため、平成15(2003)年の男女共同参画推進本部において、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%にする」という目標を掲げています。

しかしながら、我が国では管理的職業従事者に占める女性の割合や、ジェンダー・ギャップ指数^(※8)を見ても明らかなように、諸外国と比較して女性の参画は進んでいません(図表27～29)。

図表27 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合の国際比較
【内閣府 平成29年版男女共同参画白書】

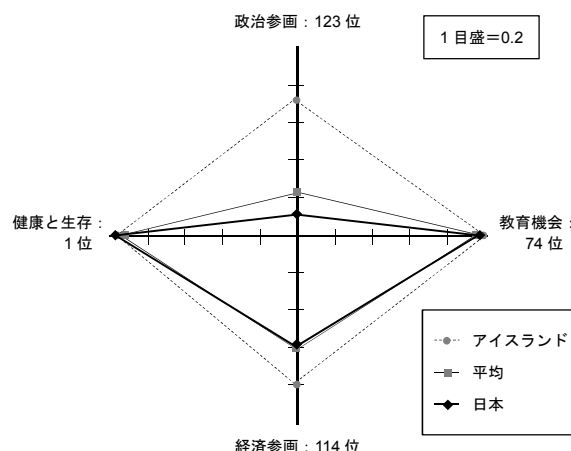


・日本のデータは総務省「労働力調査(基本集計)」(平成28年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
・フランス、スウェーデン、ノルウェー、イギリス及びドイツは2016年、アメリカは2013年、その他の国は2015年のデータ。
・総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち会社役員・企業の課長相当職以上・管理的公務員等である。
なお、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

図表28 ジェンダー・ギャップ指数(2017)
※調査対象144か国、主な国の順位
【世界経済フォーラム発表】

順位	国名(前年度順位)	スコア	順位	国名(前年度順位)	スコア
1	アイスランド(1)	0.878	15	イギリス(20)	0.770
2	ノルウェー(3)	0.830	16	カナダ(35)	0.769
3	フィンランド(2)	0.823			
4	ルワンダ(5)	0.822	49	アメリカ(45)	0.718
5	スウェーデン(4)	0.816			
6	ニカラグア(10)	0.814	82	イタリア(50)	0.692
7	スロベニア(8)	0.805			
8	アイルランド(6)	0.794	100	中国(99)	0.674
9	ニュージーランド(9)	0.791			
10	フィリピン(7)	0.790	114	日本(111)	0.657
11	フランス(17)	0.778			
12	ドイツ(13)	0.778	118	韓国(116)	0.650

図表29 ジェンダー・ギャップ指数(2017)
※分野別日本の順位と比較
【世界経済フォーラム発表】



※8… 世界経済フォーラムが、各国の社会進出における男女格差を「政治参画」「経済参画」「教育機会」「健康と生存」の4つの分野のデータを基に作成した指標で、毎年発表される。「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味する。

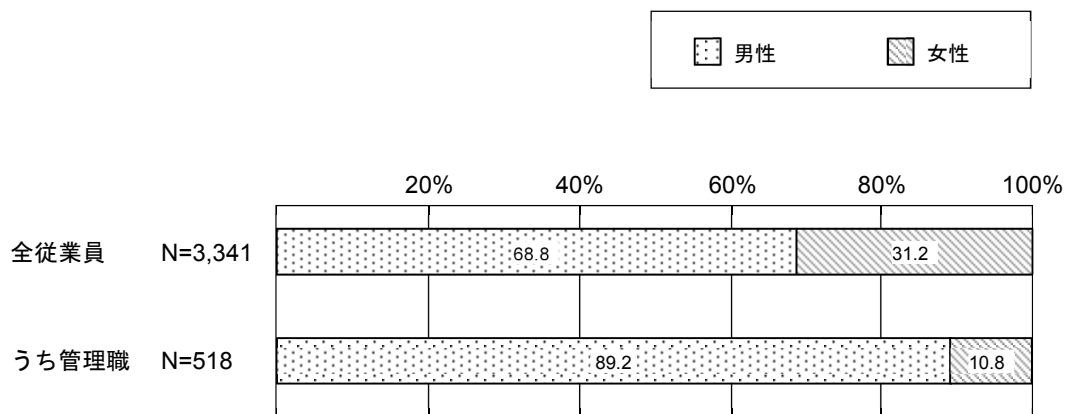
本市でも、平成29（2017）年1月～3月に実施した企業・事業所調査によると、調査対象企業や事業所の全従業員に占める女性従業員の割合は31.2%ですが、管理職に限定すると10.8%にとどまっています（図表30）。さらに、女性管理職がまったくいない企業・事業所は全体の48.2%に達していて、組織の方針や意思決定の場における女性の参画が十分でない状況がうかがえます（図表31）。

また、政策決定の分野では「女性登用推進要綱」を平成8（1996）年に施行し、本市の審議会等の女性委員比率が30%以上となるよう、積極的な登用に努めると決めました。その後平成20（2008）年の改正で35%以上、平成25（2013）年の改正で40%以上と、段階を経て目標値を上げてきましたが、平成29（2007）年4月1日現在、女性委員の比率は33.1%と、わずかながら上昇していますが、目標には達していません（P.7図表1）。

このような状況を打開するためには、社会における意思決定の場において女性の参画を促進し、女性がその能力を発揮できるための環境の構築が必要です。

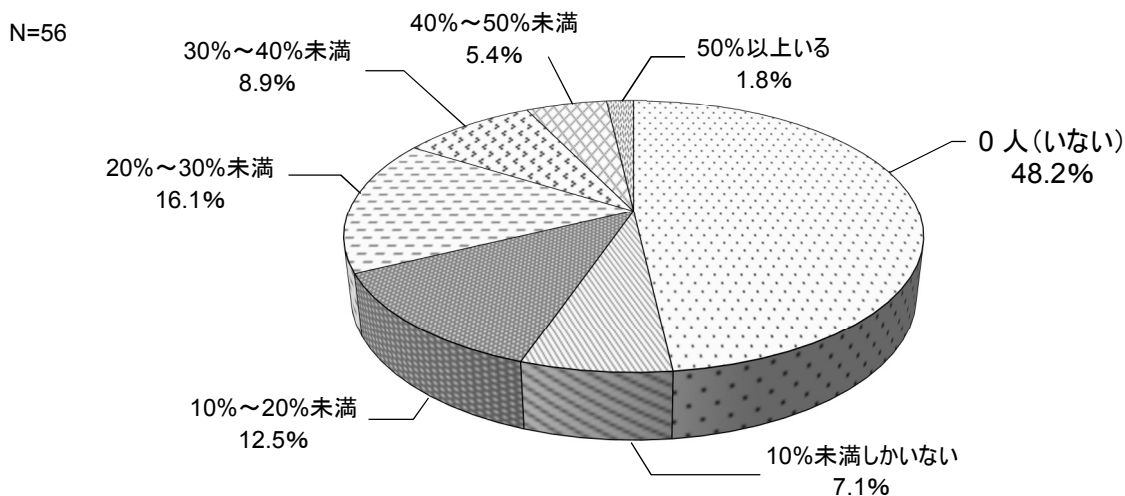
図表30 従業員の男女比

【直方市男女共同参画社会に関する企業・事業所調査 平成28年度調査】



図表31 管理職に占める女性の割合

【直方市男女共同参画社会に関する企業・事業所調査 平成28年度調査】



具体的施策(1) 男女の意見を平等に取り入れた政策方針決定の推進

No.	具体的事業	事業内容	担当課
26	審議会、委員会等への女性委員の登用促進	「女性登用推進要綱」第3条に基づき、審議会などの委員の委嘱や任命に際し、女性委員の積極的な登用に努めます。また、新たに審議会などを設置する際または委員の改選や補充の際には、委員の構成がどちらかの性に偏らないよう配慮します。	全庁
27	「女性人財情報バンク」の充実	「女性人財情報バンク」(以下「人財バンク」という。)について定期的に広報誌やホームページに掲載し、制度の周知を図ります。同時に、審議会などの委員の候補者となる女性の人材把握に努め、人財バンクへの登録を促進します。さらに、行政と人財バンク登録者、あるいは人財バンク登録者同士の連携を深め、男女共同参画施策に対する協力・活用の幅を広げます。	男女共同参画センター

具体的施策(2) 女性自身の能力を引き出すための取り組み

No.	具体的事業	事業内容	担当課
28	研修等の開催と参加促進	女性自身の能力を引き出すための各種研修や講座などを開催し、市民や市民団体の役員、事業所などへの積極的な広報により、参加を促進します。	男女共同参画センター
29	女性リーダーの育成を目的とした交流の促進	地域や企業、団体などにおいて次世代を担う女性リーダーの発掘や育成のため、これらの組織に属する女性を対象とした交流の場を提供します。また、福岡県や福岡県男女共同参画センター「あすばる」が主催する女性リーダーの育成を目的とした研修やセミナーへの参加費用を一部補助します。	男女共同参画センター

基本的方向2. 雇用の場における男女共同参画の推進（直方市女性活躍推進計画）

女性の就業人口は年々増えています。総務省の「労働力調査（基本集計）」によると、15～64歳の生産年齢人口の就業率は、男女雇用機会均等法が施行された昭和61（1986）年から平成28（2016）年までの30年間に男性は一貫して80%前後で推移している一方で、女性は53.1%から66.0%と大きく上昇しています（図表32）。

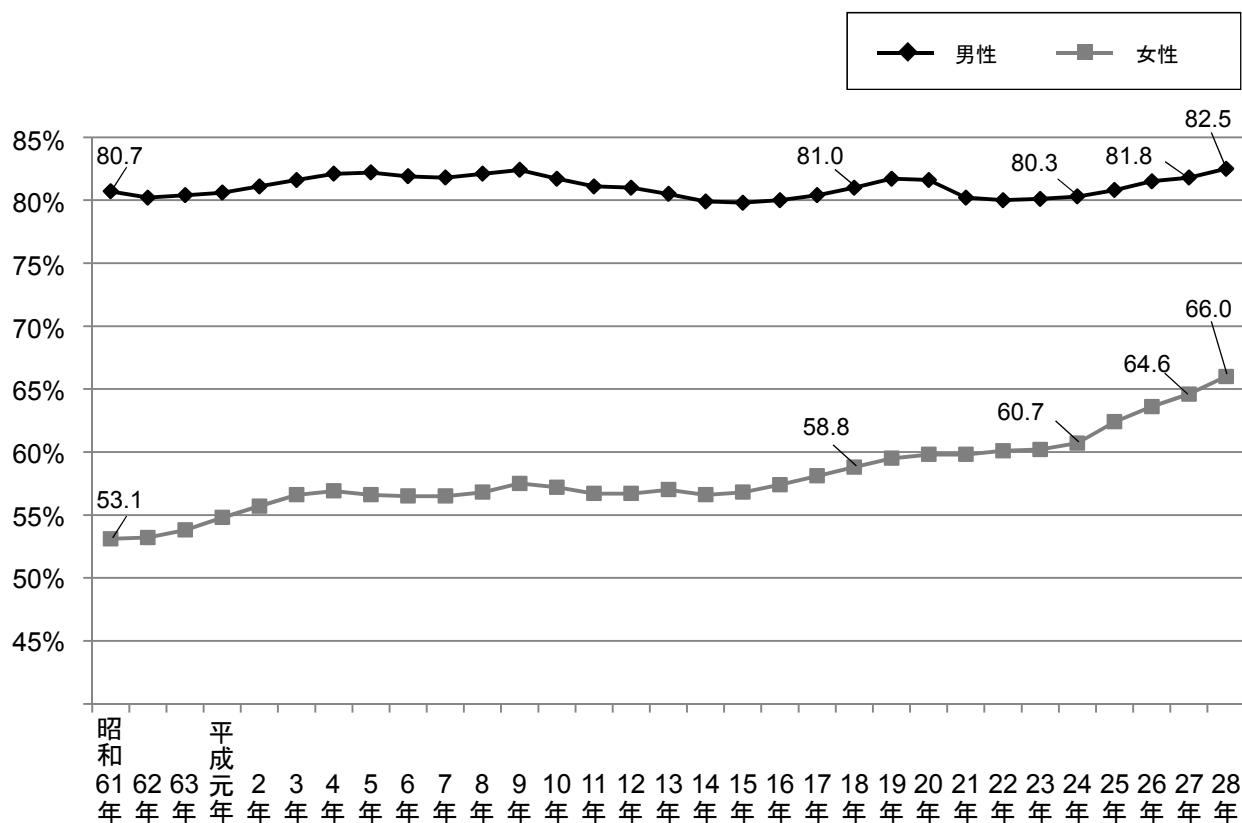
とくに、平成24（2012）年からの4年間で女性の就業率は5.3%上昇しており、平成28（2016）年4月に「女性活躍推進法」が全面施行されたことから、今後もさらに上昇することが予測されます。我が国が人口減少という構造的課題に直面する中、社会における女性の活躍は、今後ますます求められています。

市民意識調査でも、女性が職業を持つことについて望ましい形は「ずっと職業を持つ」「子どもがでたら中断し、手がかからなくなって再び持つ」を合わせた回答が80%を超えていて、「女性は職業を持たない方がよい」との回答はわずかに1%以下となっています（P.14 図表9）。

しかしながら、女性が仕事をする上で、現実社会には様々なハードルがあります。女性は結婚や出産・育児、介護を理由とした離職が男性よりも多く（P.15 図表10）、再就職する際も就労条件面で不利な非正規雇用となるケースが多く見受けられます。

大きな潜在力である女性の力が十分に発揮される環境を整備するために、官民挙げて、男女ともに仕事と家庭を両立させるワーク・ライフ・バランスの理解促進や仕組みづくりを進めていく必要があります。同時に、男性が経営主体となることが多い自営業や農業においても、女性が経営に主体的にかかわり、対等なパートナーとして男性とともに歩んでいくことの重要性を啓発することが大切です。

図表32 生産年齢人口（15～64歳）の就業率の推移
【総務省統計局「労働力調査」（基本集計）】



具体的施策(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

No.	具体的事業	事業内容	担当課
30	ワーク・ライフ・バランスに関する啓発と情報提供	働く人の生活も仕事も充実させ、雇用する事業所にとってもメリットの大きいワーク・ライフ・バランスの理解促進のために必要な啓発や情報提供を行います。	男女共同参画センター
31	子育て支援制度の充実	男女共同参画の視点から、「直方市子ども・子育て支援事業計画」に基づく子育てに関する相談や、「直方市ファミリー・サポート・センター事業」 ^(※9) などの子育て支援施策を充実させます。	こども育成課
32	仕事と家庭・地域活動の両立支援	家庭における家事や育児、子育てなどの負担が女性ばかりに偏らないよう、男性を対象とした意識啓発のための広報や講座などを実施します。また、女性も男性も様々な地域社会での活動に参画できるよう、意識啓発を図ります。	男女共同参画センター

具体的施策(2) 女性のチャレンジ(就職・復職・創業)支援

No.	具体的事業	事業内容	担当課
33	女性の就職・復職支援	これから働きたいと考えている女性や、結婚・育児・介護などを理由に離職した女性の再就職に関する講座の実施、また関係各機関が行う相談に関する情報の提供など、女性の就職・復職を支援する施策を充実します。	男女共同参画センター
34	女性の創業・働き方を後押しする支援	創業や自分に合った働き方に興味がある女性の不安や悩みを解消し、実際の創業や就業につなげるための交流会や、行政、産業界、金融機関などと連携した総合的な支援を実施します。	男女共同参画センター 商工観光課
35	女性が働きやすい環境づくり支援	女性の提案が職場に反映される制度や仕組みなどを導入する事業所や、女性の管理職登用に積極的な事業所などの取り組み事例を紹介し、女性が働きやすい職場づくりを市内の事業所に働きかけます。	男女共同参画センター

※9… 仕事と育児の両立支援のため、パートタイム就労や急な残業、出産、冠婚葬祭、子どもの病気の際などに、育児の援助を受けたい人を行う人が登録し、相互に助け合う有償ボランティア事業。

具体的施策(3) 誰もが働きやすい労働条件の整備

No.	具体的事業	事業内容	担当課
36	労働条件や職場環境に関する情報提供・相談事業の実施	ハローワークや福岡県などの関係機関との連携により、仕事と家庭を両立しながら働くことができる労働条件の改善や、安心して働き続けられる職場環境の整備などに関する情報を収集・提供します。	男女共同参画センター 健康福祉課
37	事業主（企業、経営者等）の意識改革、職場風土の改善	雇用や男女共同参画に関する法令や各種ハラスメント防止のため事業主が留意すべきことなどに関する講座の実施、また情報の提供に努めます。	男女共同参画センター
38	男女の対等な雇用機会と待遇の確保の整備に向けた要望	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保や、ワーク・ライフ・バランスを実現するための多様な働き方の推進など、就労環境を改善するための法整備を国や県に働きかけます。	男女共同参画センター
39	農業分野における「家族経営協定」締結の促進	家族経営が主となる農業分野において、女性農業者の役割や就業条件を明確にするための「家族経営協定」 ^{※10} 締結の啓発と普及に努めます。	農業振興課

※10… 家族で農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、就業条件、就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づく取り決めのこと。協定の締結により、夫婦などによる認定農業者制度の共同申請や、農業者年金などのメリットがある。

目標Ⅲ：成果指標と数値目標

成果指標	前回値 (平成19年度)	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成34年度)
審議会・委員会等への女性委員の登用率	27.8% (※11)	33.1% (※12)	40%以上
ワーク・ライフ・バランスについて理解している市民の割合		14.9% (男性 15.2% 女性 14.7%)	30%
職場で、男女の地位が「平等である」と思う市民の割合		23.1% (男性 26.3% 女性 20.6%)	30%

※11… 平成20年4月1日現在

※12… 平成29年4月1日現在

第 5 章

本プランの推進

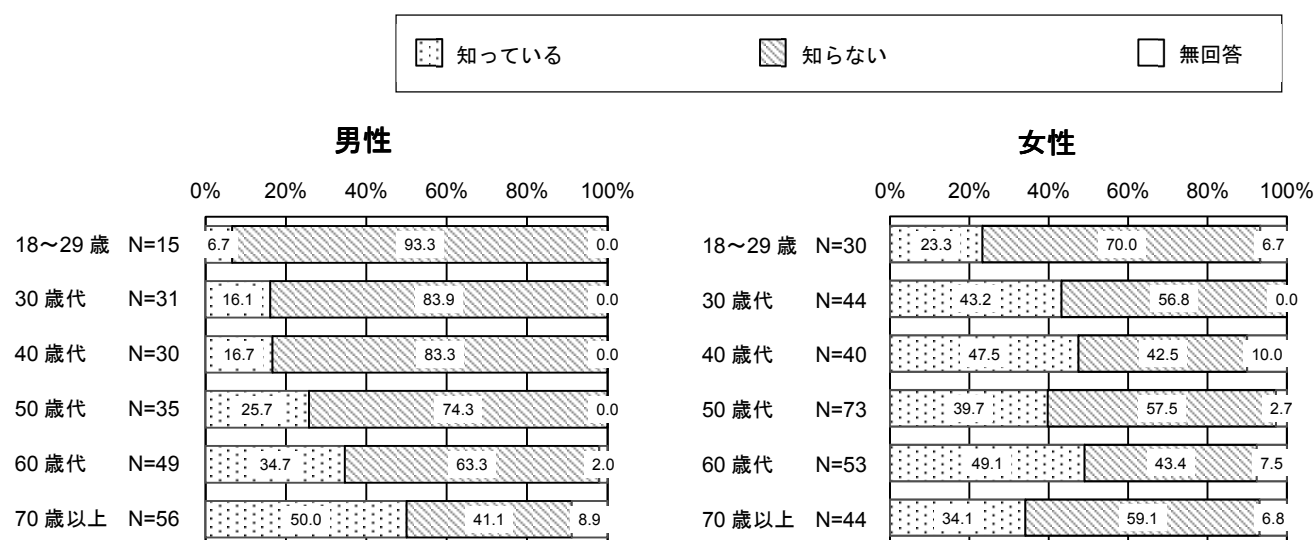
第5章 本プランの推進

本市における男女共同参画社会を実現するためには、まず推進する立場である行政が率先垂範しなければなりません。職員の男女共同参画に対する認識を深めるための研修や、広範多岐にわたる施策を効果的に実施するための関係各課の連携などにより、行政内部の推進体制を強化する必要があります。

同時に、関係機関や事業所、市民団体などとの幅広い協力・連携体制の構築が不可欠です。そのためには、男女共同参画センターの認知度を向上させ、男女共同参画に関する学習や交流、情報収集や発信、各種相談の拠点として、さらなる活用が求められます（図表33、図表34）。

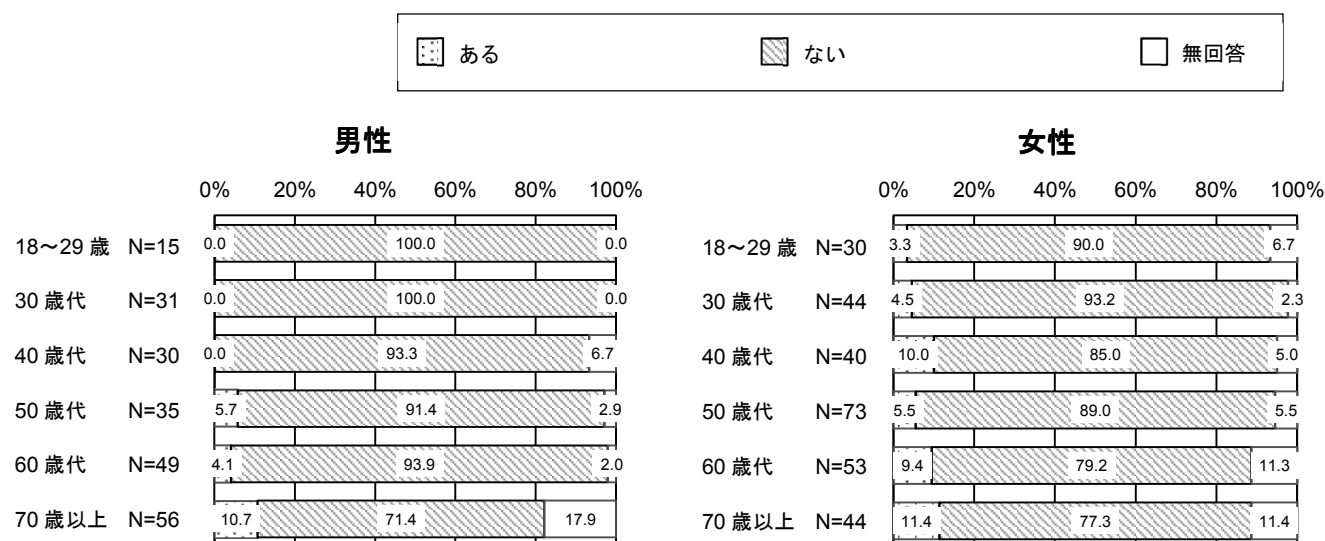
図表33 男女共同参画センターの認知度〔年代別〕

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



図表34 男女共同参画センターまたは別館の利用経験〔年代別〕

【直方市男女共同参画に関する市民意識調査 平成28年度調査】



具体的施策(1) 市役所内の推進体制の充実と強化

No.	具体的事業	事業内容	担当課
40	男女共同参画センターの機能強化	男女共同参画センターにおいて、情報収集と提供、啓発、講座や研修の実施、相談業務など、男女共同参画に関する各事業を継続的に実施します。また、多くの市民に利用してもらえる施設となるよう、積極的な認知度向上に努めます。	男女共同参画センター
41	職員研修の充実	行政が率先して男女共同参画を推進するために、市職員を対象とした男女共同参画に関する研修を継続的に実施し、理解促進と意識の向上に努めます。	男女共同参画センター 人事課
42	女性職員の登用・参画促進	「直方市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」により、女性職員の能力や適性を最大限考慮した人事配置や管理職への登用に努めます。	人事課
43	男性職員の育児関連休暇制度の取得促進	次世代育成支援対策推進法に基づく「直方市特定事業主行動計画（第3期）」により、男性職員が育児休暇や育児休業といった育児関連休暇制度を取得しやすいよう、制度の周知や休暇制度を利用しやすい職場の雰囲気づくり、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰などに努めます。	人事課
44	市主催の行事における託児の実施	本市が主催する講演や研修などの行事において、育児中の人に参加しやすいよう託児を実施します。	全庁

具体的施策(2) 関係機関や団体、市民との連携・協力・支援

No.	具体的事業	事業内容	担当課
45	国や県、他市町村との連携	男女共同参画の課題解決のため、国や県、他市町村の関係機関との連携や交流により情報収集を行い、本プランの効果的な実施に努めます。	男女共同参画センター
46	市民や団体との協力・支援	男女共同参画社会の実現を目的とした団体や市民に対し、男女共同参画に関する情報を提供します。また、これら団体や市民と積極的に連携・協力し、活動を継続的に支援します。	男女共同参画センター

具体的施策(3) 本プランの進捗管理

No.	具体的事業	事業内容	担当課
47	推進体制の充実・連携強化	行政内部の組織である男女共同参画推進本部や男女共同参画推進委員会を適宜開催し、市の各分野において男女共同参画の視点を盛り込んだ施策を積極的に進め、男女共同参画行政の総合的な推進を図ります。	男女共同参画センター
48	男女共同参画審議会の運営	推進条例第18条に基づき設置した直方市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を適宜開催し、男女共同参画に関する施策や重要事項についての審議・提言を求めます。	男女共同参画センター
49	本プランの進行管理及び進捗状況の評価と報告	本プランの進捗状況を適切に管理するための年次報告書を作成し、自己評価を添えて、審議会へ報告します。また、報告に対する審議会からの評価を受け、その結果を公表します。	男女共同参画センター
50	男女共同参画に関する調査の実施	男女共同参画に関する市民意識調査を行い、市民の意識の変化や課題を明らかにすることで、効果的な施策の実施や見直しを行います。また、企業などの雇用状況の把握や企業（経営者）に対する意識啓発のため、事業所調査を適宜実施します。	男女共同参画センター

本プランの推進：成果指標と数値目標

成果指標	現状値 (平成28年度)	目標値 (平成34年度)
直方市男女共同参画センターを知っている市民の割合	36.2% (男性 30.0% 女性 40.9%)	50%
市職員の管理職の地位に占める女性の割合	12.8%	15%以上 (※13)
男性職員の育児休業等 ^(※14) の取得率	0.0%	5%以上 (※15)

※13…「直方市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づく目標値は、平成32年度までに管理職・監督職に占める女性職員の割合をともに15%以上としている。

※14…育児休業及び部分休業に加え、産後パパ育休や育児短時間勤務を取得した場合を含む。

※15…次世代育成支援対策推進法に基づく「直方市特定事業主行動計画（第3期）」（計画期間：平成27年度～平成31年度）に基づく目標値は、男性職員の育児休業等の取得率を5%としている。

資料編

男女共同参画社会基本法	55
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律 （DV防止法）	57
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）	62
福岡県男女共同参画推進条例	66
直方市男女共同参画推進条例	68
あらゆる差別をなくし人権を守る条例（直方市）	71
直方市男女共同参画審議会設置規則	72
直方市男女共同参画推進本部設置要綱	73
直方市審議会等への女性委員登用推進に関する要綱	74
本プラン策定に係る直方市男女共同参画審議会の審議経過	75
委員名簿	76
男女共同参画に関する国内外及び直方市の動き	77

男女共同参画社会基本法

(平成十一年法律第七十八号)

目次

前文

第一章 総則（第一条―第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条―第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会におけ

る制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

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

（国際的協調）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

（法制上の措置等）

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

（年次報告等）

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

とする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。

二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(以下略)

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成十三年法律第三十一号)

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等の平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

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

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

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

第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等（基本方針）

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務

大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議しなければならない。

4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（都道府県基本計画等）

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する重要事項

3 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を勘案して、当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下この条において「市町村基本計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県基本計画又は市町村基本計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 主務大臣は、都道府県又は市町村に対し、都道府県基本計画又は市町村基本計画の作成のために必要な助言その他の援助を行うよう努めなければならない。

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

（配偶者暴力相談支援センター）

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

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

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

一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。

二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。

三 被害者（被害者がその家族を同伴する場合にあっては、

被害者及びその同伴する家族。次号、第六号、第五条及び第八条の三において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

五 第四章に定める保護命令の制度の利用について、情報の提供、助言、関係機関への連絡その他の援助を行うこと。

六 被害者を居住させ保護する施設の利用について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

4 前項第三号の一時保護は、婦人相談所が、自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行うものとする。

5 配偶者暴力相談支援センターは、その業務を行うに当たっては、必要に応じ、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体との連携に努めるものとする。

（婦人相談員による相談等）

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

（婦人保護施設における保護）

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

（配偶者からの暴力の発見者による通報等）

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

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

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

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

（配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等）

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

（警察官による被害の防止）

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法（昭和二十九年法律第六十二号）、警察官職務執行法（昭和二十三年法律第三十六号）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四十四号）、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）、母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十一年法律第二百九号）その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（被害者の保護のための関係機関の連携協力）

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

（苦情の適切かつ迅速な処理）

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

第四章 保護命令

（保護命令）

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときは、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を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、申立ての時において被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一 命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者

の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二 命令の効力が生じた日から起算して二月間、被害者と共に生活の本拠としている住居から退去すること及び当該住居の付近をはいかいしてはならないこと。

2 前項本文に規定する場合において、同項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、被害者に対して次の各号に掲げるいずれの行為もしてはならないことを命ずるものとする。

一 面会を要求すること。

二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。

六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。

七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、図画その他の物を送付し、若しくはその知り得る状態に置くこと。

3 第一項本文に規定する場合において、被害者がその成年に達しない子(以下この項及び次項並びに第十二条第一項第三号において単に「子」という。)と同居しているときであって、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者(被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。)の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発す

る裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居(当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。)その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

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

(管轄裁判所)

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

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

一 申立人の住所又は居所の所在地

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

(保護命令の申立て)

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

一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

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

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

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

(迅速な裁判)

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

(保護命令事件の審理の方法)

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

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

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

(保護命令の申立てについての決定等)

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

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

3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。

5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。

4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。

5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を

取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。

8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。(保護命令の取消し)

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

2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。

3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にある場合は、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(平成八年法律第百九号)の規定を準用する。(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(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 (略)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年法律第六十四号)

目次

第一章	総則（第一条—第四条）
第二章	基本方針等（第五条・第六条）
第三章	事業主行動計画等
第一節	事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節	一般事業主行動計画（第八条—第十四条）
第三節	特定事業主行動計画（第十五条）
第四節	女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）
第四章	女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）
第五章	雑則（第二十六条—第二十八条）
第六章	罰則（第二十九条—第三十四条）
附則	

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

（事業主の責務）

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

第二章 基本方針等

（基本方針）

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を

総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

- 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
- 4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
- 7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、

厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

- 8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

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

（認定一般事業主の表示等）

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

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

（認定の取消し）

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

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

（委託募集の特例等）

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

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

届け出なければならない。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の

差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勧告して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。
- 7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

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

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

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

- 2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

（財政上の措置等）

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び

運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

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

第六章 罰則

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

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

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(以下略)

福岡県男女共同参画推進条例

(平成十三年福岡県条例第四十三号)

目次

- 第一章 総則（第一条―第七条）
- 第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第八条―第二十一条）
- 第三章 福岡県男女共同参画審議会（第二十二条）
- 第四章 雑則（第二十三条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、男女の人権が平等に尊重され、かつ、男女が責任を分かち合いながら生きがいを持って、少子高齢化等の社会経済情勢の急速な変化に対応できる活力ある地域社会を築いていくことの重要性にかんがみ、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、県が実施する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画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。

- 一 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。
- 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。
- 三 性的言動による生活等侵害行為 性的な言動に対する相手方の対応に応じて不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害する行為をいう。

（基本理念）

第三条 男女共同参画は、次に掲げる理念を基本として推進されなければならない。

- 一 男女が性別によって差別されることなく、その人権が尊重されること。
- 二 男女が自らの意思と責任の下に、個人としてその能力を十分に発揮する機会が確保されること。
- 三 男女が職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、対等な構成員として参画する機会が確保され、かつ、男女が共に責任を担うこと。

（県の責務）

第四条 県は、前条に定める理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（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。

- 2 県は、男女共同参画の推進に当たっては、国、市町村、事業者及び県民と連携しつつ、自ら率先して取り組むものとする。

（県民の責務）

第五条 県民は、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、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、県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努めなければならない。

（事業者の責務）

第六条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、県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努めなければならない。

り、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、県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努めなければならない。

- 2 事業者は、その雇用する男女について、雇用上の均等な機会及び待遇を確保するとともに、育児、介護その他の家庭における役割を果たしながら職業生活を営むことができるよう職場環境等の整備に努めなければならない。

- 3 事業者は、多様な経験を有する個人の能力が事業活動において発揮されることの重要性にかんがみ、育児又は介護を行うこと等を理由として退職した者が、再び雇用の場において、その能力を発揮できるよう配慮しなければならない。

（暴力的行為等の禁止）

第七条 何人も、配偶者等への暴力、性的言動による生活等侵害行為その他男女間の人権の軽視に起因する行為であって相手方に身体的又は精神的な苦痛を与える行為をしてはならない。

第二章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

（施策に対する配慮）

第八条 県は、その実施する施策の全般にわたり、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

（普及啓発等）

第九条 県は、県民及び事業者が男女共同参画についての理解を深めるとともに、男女共同参画の推進に向けた取組を積極的に行うことができるように、普及啓発、情報提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

（男女共同参画の日）

第十条 県は、県民及び事業者が男女共同参画について広く理解を深め、男女共同参画に関する取組への意欲を高めるため、男女共同参画の日を設ける。

- 2 男女共同参画の日は、十一月の第四土曜日とする。

- 3 知事は、男女共同参画の日において、男女共同参画の推進に関して著しく功績のあったものを表彰することができる。

（教育及び学習の機会の提供）

第十一条 県は、県民が男女共同参画についての関心と理解を深めることができるように、必要な教育及び学習の機会を提供するものとする。

（家庭生活に関する措置）

第十二条 県は、家族を構成する男女が育児、介護その他の家庭における役割を協力して担うことができるように、情報提供その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（雇用の分野における措置）

第十三条 県は、事業者が第六条第二項及び第三項に規定する責務を円滑に果たすことができるように、情報提供、相談その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（暴力的行為等の防止）

第十四条 県は、第七条に規定する行為を防止するため、情報提供、相談その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（市町村への協力）

第十五条 県は、市町村において、男女共同参画の推進に関する計画及び施策の策定等が円滑になされるように、情報提供その他の必要な協力を行うよう努めるものとする。

（調査研究）

第十六条 県は、男女共同参画を推進するため必要な調査研究を行うものとする。

（苦情の申出）

第十七条 知事は、県が実施する施策について、県民又は事業者から、男女共同参画に係る苦情の申出があった場合は、

当該申出を適切に処理するよう努めるものとする。

- 2 知事は、前項の規定に基づく申出があった場合において、必要と認めるときは、福岡県男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

(相談)

第十八条 知事は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画を阻害する行為に係る事案について、県民からの相談があった場合は、関係機関と連携して、当該相談を適切に処理するよう努めるものとする。

(財政上の措置)

第十九条 県は、男女共同参画の推進に必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

(年次報告)

第二十条 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策についての報告書を作成し、これを公表しなければならない。

(男女共同参画計画)

第二十一条 知事は、男女共同参画の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定しなければならない。

- 2 知事は、男女共同参画計画の策定に当たっては、広く県民の意見を反映させるよう努めなければならない。

- 3 知事は、男女共同参画計画の策定に当たっては、福岡県男女共同参画審議会の意見を聴かななければならない。

- 4 知事は、男女共同参画計画を策定したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 5 前三項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

第三章 福岡県男女共同参画審議会

第二十二条 県に福岡県男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

一 知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。

二 県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について意見を述べること。

三 前二号に掲げるもののほか、この条例の規定によりその権限に属させられた事務

- 3 審議会は、知事が任命する委員二十人以内で組織する。

- 4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満であってはならない。

- 5 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第四章 雑則

(委任)

第二十三条 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、公布の日から施行する。

直方市男女共同参画推進条例

(平成15年7月11日直方市条例第12号)

目次

前文

第1章 総則（第1条―第7条）

第2章 基本的施策等（第8条―第17条）

第3章 直方市男女共同参画審議会（第18条）

第4章 雑則（第19条）

附則

直方市は、だれもが気持ちよく働き、学び、安心して暮らすことができ、真に豊かなまちにしていきたいと願い、様々な取組を行ってきた。

しかしながら、いまだに男女についての固定的な役割分担の考え方が残っており、そのために、自分らしく生きることができない立場におかれている人たちがいる。ひとりひとりが自分らしく生きていくためには、性別により差別されるのではなく、だれもが個人として尊重され、自らの意思に基づいて、自立した個人として確立されなければならない。

このような状況の中、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、だれもが自分らしさを発揮することのできる社会、すなわち男女共同参画社会の実現が重要である。

ここに、男女共同参画社会の実現は、市の将来を決定する重要な課題であると位置付け、市、市民及び事業者の協働によって、その実現を図るため、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の実現に向け、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の具体的な施策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）積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- （3）市民 住民登録にかかわらず、市内に居住する者、市内に通勤する者、市内に通学する者及び市内を活動の拠点とする個人をいう。
- （4）事業者 市内において事業を行うものをいう。
- （5）セクシュアル・ハラスメント 相手方の意に反した性的な性質の言動により、一定の不利益を与えたり、それを繰り返すことによって相手方の人格権をはじめとする諸々の権利又は相手方の生活環境を害することをいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画は、次に掲げる事項を基本理念（以下「基本理念」という。）として推進されなければならない。

- （1）男女の個人としての尊厳が重んじられ、性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を十分発揮する機会が確保されること、女性への暴力を始めとするあらゆる暴力が根絶されることその他男女の人権が尊重されること。
- （2）性別による固定的な役割分担等に基づく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自由な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）市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、男女が共同して参画する機会が確保されること。

- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び職域・地域等社会における活動に対等に参画できるようにすること。
- (5) 男女がお互いの理解の下で、生涯にわたる性と生殖に関してお互いの意思を尊重すること及び生涯を通じた健康に配慮されること。
- (6) 男女共同参画の推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を考慮し、国際的協力の下に行うこと。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な施策として位置付け、前条に定める基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的格差是正措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、市民、事業者、国、県及び他市町村と相互に連携し、協力するよう努めるものとする。

3 市は、男女共同参画施策の実施に当たっては、財政上の措置を講じるよう努めるものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、職域、学校、地域、家庭その他のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するため、市が実施する男女共同参画推進に関する施策に、自立する意欲をもって、積極的かつ主体的に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する調査及び施策に協力するよう努めるものとする。

2 事業者は、その雇用する男女が職業生活と家庭生活を両立し、個人の自立が確保できるよう職場環境等の整備に努めるものとする。

(性別による差別的取扱いの禁止)

第7条 何人も、職域、学校、地域、家庭その他あらゆる場において、性別による差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

2 何人も、配偶者等に身体的又は精神的な苦痛を与える暴力を行ってはならない。

第2章 基本的施策等

(基本計画)

第8条 市長は、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推進するため、男女共同参画の推進に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を策定しなければならない。

2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講じるべき男女共同参画推進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、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推進するために必要な事項

3 市長は、基本計画を策定及び変更するに当たっては、市民の意見を聴くとともに、第18条に定める審議会に諮問しなければならない。

4 市長は、基本計画を策定したときは、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9条 市は、施策を策定し、及び実施するときは、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(基本理念の理解を深めるための措置)

第10条 市は、基本理念に関する市民及び事業者の理解を深めるよう適切な情報提供、普及啓発及びその他必要な措置を講じるものとする。

(男女平等を基本とする教育の推進)

第11条 市は、就学前教育、学校教育、社会教育等あらゆる場において、男女平等を基本とする教育が推進されるよう適切な措置を講じるものとする。

(苦情等の処理)

第 12 条 市民は、第 7 条に規定する行為その他男女共同参画の推進を阻害する問題について苦情又は相談（以下「苦情等」という。）があるときは、市長に申し出ることができる。

2 市長は、前項に規定する苦情等の申出について、関係機関との連携を図るなど適切な処理に努めるものとする。

3 市長は、第 1 項の規定により人権侵害の苦情等の申出を受けたときは、調査のため必要に応じて関係者に対し、資料の提供及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うことができる。

(調査研究)

第 13 条 市は、男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(国際的協調)

第 14 条 市は、男女共同参画の推進に関する国際的な取組に対して、適切な措置を講じるよう努めるものとする。

(市民及び民間団体の活動への支援)

第 15 条 市は、市民及び民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動を支援するため、情報の提供その他必要な措置を講じるよう努めるものとする。

(拠点施設の設置)

第 16 条 市は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施し、並びに市民及び民間の団体による男女共同参画の取組を支援するための拠点施設の設置に努めるものとする。

(年次報告)

第 17 条 市長は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況についての報告書を作成し、これを公表するものとする。

第 3 章 直方市男女共同参画審議会

(直方市男女共同参画審議会)

第 18 条 市に、直方市男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

2 審議会は、次に掲げる事務を行う。

(1) 市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的な方針、基本的な施策及び重要事項を調査審議すること。

(2) 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について、監視及び調査し、必要があると認めるときは、市長に意見を述べること。

3 審議会は、委員 12 人以内で組織する。

4 男女のいずれか一方の委員の数は、委員総数の 10 分の 4 未満であってはならない。

5 委員は、学識経験のある者、市長が適当と認める者のうちから市長が委嘱する。

6 前項の市長が適当と認める者のうち、規則で定める委員数は、市民からの公募により、市長が委嘱する。

7 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。

8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

第 4 章 雑則

(委任)

第 19 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、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、公布の日から施行する。

(直方市男女共同参画推進会議設置条例の廃止)

2 直方市男女共同参画推進会議設置条例（平成 13 年直方市条例第 26 号）は、廃止する。

あらゆる差別をなくし人権を守る条例

(平成8年3月25日直方市条例第7号)

(目的)

第1条 この条例は、「すべての国民に基本的人権の享有を保障し、法の下での平等」を定める日本国憲法及び「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」とした世界人権宣言の基本理念にのっとり、部落差別をはじめ、障害者・女性差別、いじめ等のあらゆる差別をなくし、市民一人ひとりの人権が尊重される、明るく住みよい地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(市の責務)

第2条 市は、前条の目的を達成するため、行政のすべての分野で市民の人権意識の高揚に努めるものとする。

(市民の課題)

第3条 市民は、相互に基本的人権を尊重し、自らも人権意識の高揚に努めるとともに、あらゆる差別をなくすための施策に協力するものとする。

(施策の推進)

第4条 市は、基本的人権を擁護し、あらゆる差別をなくすために国及び県と協力して、必要な施策の推進に努めるものとする。

(教育及び啓発活動の充実)

第5条 市は、市民の人権意識の普及高揚を図るため、充実した人権教育及び啓発活動を積極的に推進し、人権意識の高い社会づくりに努めるものとする。

(推進体制の充実)

第6条 市は、あらゆる差別をなくすための施策を効果的に推進するため、国及び県と連携を図り、推進体制の充実に努めるものとする。

(委任)

第7条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

直方市男女共同参画審議会設置規則

(平成15年7月11日直方市規則第23号)

(趣旨)

第1条 この規則は、直方市男女共同参画推進条例（平成15年条例第12号。以下「条例」という。）

第18条の規定に基づき、直方市男女共同参画審議会（以下「審議会」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 条例第18条第5項に定める委員は次に掲げる者とする。

- (1) 学識経験者
- (2) 市議会議員
- (3) 人権擁護委員
- (4) 市の区域内の公共的団体等に属する者
- (5) 前各号に掲げる者のほか、市長が特に必要と認める者

2 条例第18条第6項に定める委員の数は2名とする。

(会長及び副会長)

第3条 審議会に会長及び副会長各1人を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

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

(会議)

第4条 審議会の会議は、会長が必要に応じて招集し、その議長となる。

2 審議会の会議は、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 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(専門部会)

第5条 会長は、専門的事項を調査及び研究させるため必要があると認めたときは、専門部会を設置し、委員及び関係職員の中から専門部会員を任命することができる。

(関係者の出席)

第6条 審議会において必要のあるときは、関係者の出席を求めその意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、男女共同参画推進主管課において処理する。

(委任)

第8条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

直方市男女共同参画推進本部設置要綱

(平成13年4月17日直方市庁達第3号)

(目的)

第1条 この要綱は、男女共同参画社会の実現をめざし、直方市の女性行政に関する施策（以下「施策」という。）について、関係各部の連携を密にし、もって施策を総合的に企画・推進するため、直方市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置し、その組織及び運営に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 施策の総合的な企画に関すること。
- (2) 施策関係課連絡調整に関すること。
- (3) 女性問題に関する調査・研究に関すること。
- (4) その他施策の実施について必要なこと。

(組織)

第3条 推進本部は、委員9人をもって組織する。

2 委員は、副市長、教育長、総合政策部長、市民部長、産業建設部長、教育部長、上下水道・環境部長、議会事務局長及び消防長の職にある者をもって充てる。

(会長及び副会長)

第4条 推進本部に会長、副会長を置く。

2 会長は、副市長を、副会長は、男女共同参画担当部長の職にある者をもって充てる。

3 会長は、推進本部を代表し、会務を総理する。

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

(会議)

第5条 推進本部の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

(推進委員会)

第6条 推進本部の事務を推進するため、直方市男女共同参画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を置く。

2 推進委員会は、企画担当課長、財政担当課長、人事担当課長、男女共同参画担当課長、施策関係課係長及び職員等15人以内の委員をもって構成する。

(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、男女共同参画担当課で行う。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営その他必要な事項は、会長が定める。

附 則 抄

この要綱は、平成13年5月1日から施行する。

(略)

附 則 (平成28年4月1日告示第106号)

この庁達は、平成28年4月1日から施行する。

直方市審議会等への女性委員登用推進に関する要綱

(平成8年3月21日施行)

(趣旨)

第1条 この要綱は、本市において男女共生社会を目指し、市の審議会等への女性委員の積極的登用を推進するため必要な事項を定めるものとする。

(審議会等の範囲)

第2条 この要綱において「審議会等」とは、法律又は条例に基づき設置される附属機関としての審議会、審査会等及び規則、要綱等に基づいて設置される協議会、委員会、懇話会等をいう。

(女性委員の登用目標)

第3条 審議会等の委員の委嘱又は任命に際しては、女性委員の比率が、40パーセント以上となるよう女性委員の積極的な登用に努めるものとする。

(部長等の責務)

第4条 直方市行政組織規則第4条に規定する各部長及び消防長等（以下「部長等」という。）は、所管する審議会等の委員の候補者の選定に当たり、前条の目標が達成できるよう積極的に女性委員の登用に努めるものとする。

(情報の収集及び提供)

第5条 女性行政担当部長は、審議会等の委員の候補者となりうる女性の人材に関する情報の収集及び提供に努めるものとする。

(協議)

第6条 部長等は、審議会等の新設に伴う委員の選任又は委員の改選若しくは補充に当たっては、この候補者の選定について女性行政担当部長と協議を行うものとする。

(実態調査)

第7条 女性行政担当部長は、年度ごとに、審議会等への女性委員の登用状況及び選任計画について調査を行い、その結果を部長等に通知するものとする。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成8年3月21日から施行する。

附 則（平成15年3月28日告示第40号）

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月17日告示第31号）

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成25年6月12日告示第124号）

この告示は、公布の日から施行し、平成25年4月1日から適用する。

本プラン策定に係る直方市男女共同参画審議会の審議経過

開催日		主な審議内容
第1回	平成29年 8月3日	・前プラン 平成28年度進捗状況 ・本プランについて(意見交換)
第2回	平成29年 10月11日	・本プランの策定方針について ・本プラン基本体系案について
第3回	平成29年 11月1日	・本プラン具体的事業案について (目標1、目標2)
第4回	平成29年 11月29日	・本プラン具体的事業案について (目標1、目標2、目標3、プランの推進)
第5回	平成29年 12月27日	・本プラン具体的事業案について(全体を通して) ・本プラン成果指標案について
第6回	平成30年 1月25日	・本プラン素案について ・本プラン素案に対するパブリックコメントについて
第7回	平成30年 3月14日	・パブリックコメントに対する本プラン素案修正について
第8回	平成30年 3月22日	・本プラン案最終審議 ・市長への答申

直方市男女共同参画審議会委員名簿

(任期:平成29年9月1日～平成31年8月31日)

直方市男女共同参画審議会設置規則 第2条に基づく分類	氏名 (敬称略)	所属等 (就任当時)	備考
学識経験者	高 木 里 美	特定非営利活動法人アジア女性センター 理事	会長
市議会議員	河 野 祥 子	直方市議会 教育民生委員会	
人権擁護委員	日 野 智	直方人権擁護委員協議会 男女共同参画専門部会副部会長	
市の区域内の公共 的団体等に属する者	宇 野 紀 子	直方男女共同参画「夢ネット」 代表	副会長
〃	上 川 光 明	直方市自治区公民館連合会 副会長	
〃	佐々木 陽子	直方市社会福祉協議会	
〃	手 島 文 子	直方市教育委員会 福地小学校校長	
〃	高 橋 幸 子	民生委員児童委員協議会 主任児童委員	
〃	田 丸 哲 夫	福岡県筑豊労働者支援事務所 所長	
〃	青 見 健 志	公益社団法人直方法人会	
市長が特に必要と 認める者	魚 住 昌 彦	(市民公募)	
〃	高 橋 順 子	〃	

男女共同参画に関する国内外及び直方市の動き

年	世 界	日 本	福 岡 県	直 方 市
1945 (昭 20)	国際連合(以下「国連」)成立	婦人参政権確立		
1946 (昭 21)	国連経済社会理事会の委員会の一つとして婦人の地位委員会設置	5月 日本国憲法制定		
1948 (昭 23)	第3回国連総会で「世界人権宣言」を採択			
1967 (昭 42)	第22回国連総会で「女性差別撤廃宣言」を採択			
1975 (昭 50)	国際婦人年 6月 「国際婦人年世界会議」開催(メキシコシティ) 第30回国連総会で「世界行動計画」採択	9月 総理府に 「婦人問題企画推進本部」設置 「婦人問題企画推進会議」設置 「婦人問題担当室」設置		
1976 (昭 51)	「国連婦人の10年」スタート			
1977 (昭 52)		1月 「国内行動計画」策定 7月 「国立婦人教育会館」設置 10月 「国内行動計画前期重点目標」発表		
1978 (昭 53)			6月 「婦人関係行政推進会議」設置 「婦人問題懇話会」設置	
1979 (昭 54)	第34回国連総会にて「女子差別撤廃条約」採択		6月 「婦人対策室」設置	
1980 (昭 55)	7月 「国連婦人の10年中間年世界会議」開催(コペンハーゲン)	7月 「女子差別撤廃条約」署名	9月 婦人問題懇話会「婦人の地位向上に関する提言」提出 11月 「福岡県行動計画」策定	
1981 (昭 56)	9月 「女子差別撤廃条約」発効	5月 「国内行動計画後期重点目標」発表		
1982 (昭 57)		女子差別撤廃条約批准に向けて国籍法等国内法制整備準備	5月 「福岡県行動計画」改訂 11月 婦人問題懇話会「福岡県行動計画の展開と課題」報告書提出	
1983 (昭 58)	2月 「国連婦人の10年」1985年世界会議準備委員会		「女性研修の翼」事業開始	
1984 (昭 59)		5月 「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」公布(S60.1.1施行)		
1985 (昭 60)	7月 「国連婦人の10年」最終年世界会議開催(ナイロビ) 「2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」採択	5月 「男女雇用機会均等法」公布 6月 「女子差別撤廃条約」批准 7月 同条約発効	11月 婦人問題懇話会「婦人の地位向上に関する提言」提出	
1986 (昭 61)		4月 「男女雇用機会均等法」施行	4月 「婦人対策室」が「婦人対策課」へ組織改正 第2次行動計画策定	
1987 (昭 62)		5月 「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	10月 婦人問題懇話会「婦人の地位向上に関する提言」提出	
1988 (昭 63)		4月 「改正労働基準法」施行		
1989 (平元)		4月 学習指導要領の改訂(高等学校家庭科の男女必修等)		
1990 (平 2)	5月 国連「ナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
1991 (平 3)		5月 「新国内行動計画」(第1次改定)策定 「育児休業法」公布	10月 婦人問題懇話会提言提出 11月 「婦人関係行政推進会議」から「女性行政推進会議」に、「婦人問題懇話会」から「女性政策懇話会」に、「婦人対策課」から「女性政策課」に名称変更	

年	世 界	日 本	福 岡 県	直 方 市
1992 (平 4)		4月 「育児休業法」施行		市長室企画課に女性行政担当窓口を開設 「直方市女性行政推進協議会」設置
1993 (平 5)	「女性に対する暴力の撤廃 に関する宣言」採択			「直方市女性に関する市民意識調査」実施
1994 (平 6)	9月 「国際人口・開発会議」 開催(カイロ)	6月 政令一部改正により総理府に 「男女共同参画室」「男女共同 参画審議会」設置		企画調整課に「広報広聴・女性対策係」 設置
1995 (平 7)	9月 「第4回世界女性会議」 開催(北京) 「北京宣言」「行動要 領」採択	6月 「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制化) (H7.10.1施行)	10月 女性政策懇話会提言提出 「行動計画策定に向けて」	「直方市女性問題懇話会」設置 「女性人財情報バンク」設置 日本女性会議市民派遣事業開始
1996 (平 8)		7月 「男女共同参画ビジョン」答申 12月 「男女共同参画2000年プ ラン」策定	3月 第3次「福岡県行動計画」 策定 11月 「福岡県女性総合センター 『あすばる』」開館	「直方市審議会等への女性委員登用推 進に関する要綱」施行 第1回「のおがた女性のつどい」実施 「福岡県女性研修の翼」参加補助金交付 事業開始
1997 (平 9)		6月 「改正男女雇用機会均等法」 成立(H11.4.1施行)		女性問題懇話会から「直方市の女性行 政のあり方」について答申 「のおがた女性ネットワーク『夢ネット』」設 立総会 第2期「直方市女性問題懇話会」設置
1998 (平 10)			4月 初の女性副知事誕生	直方市女性行動計画「のおがた男女共 同参画プラン」策定
1999 (平 11)		4月 「育児・介護休業法」全面 施行 6月 「男女共同参画社会基本法」 公布施行	9月 「女性副知事サミット」開催	第2期女性問題懇話会から「男女共同参 画社会実現の活動拠点の整備と機能に ついて」提言 女性政策分室開設 企画調整課「広報・女性政策係」に名称変更
2000 (平 12)	6月 国連特別総会「女性 2000会議」(北京＋ 5)開催 (ニューヨーク)	5月 「ストーカー行為等の規制 等に関する法律」公布 (H12.11.24施行) 12月 「男女共同参画基本計画」 策定	9月 「福岡県男女共同参画社会 づくり検討委員会」設置	
2001 (平 13)		1月 内閣府に「男女共同参画 会議」「男女共同参画局」 設置 4月 「DV防止法」公布 (H13.10.13一部施行) (H14.4.1全面施行) 11月 「育児・介護休業法」改正 (時間外労働の制限創設など) (H14.4.1施行)	4月 「女性政策課」が「男女共同 参画推進課」へ組織改正 「女性行政推進会議」が「男 女共同参画行政会議」に名 称変更 5月 「福岡県男女共同参画社会 づくり検討委員会」提言 10月 「福岡県男女共同参画推進 条例」公布施行	「直方市女性行政推進協議会」を「直方 市男女共同参画推進本部」へ組織改正 「直方市女性問題懇話会」を廃止し「直 方市男女共同参画推進会議」設置(男女 共同参画推進条例素案作成諮問) 第2回「直方市女性に関する市民意識調 査」実施
2002 (平 14)			1月 「福岡県男女共同参画審 議会」設置 3月 「福岡県男女共同参画計 画」策定	男女共同参画に関する市職員意識調査 実施 直方市男女共同参画推進会議から「直方 市男女共同参画推進条例」素案の答申
2003 (平 15)		7月 「次世代育成支援対策推 進法」公布 (H15.7.16一部施行) (H17.4.1全面施行)	4月 「福岡県女性総合センター 『あすばる』」が「福岡県男女 共同参画センター『あすば る』」に名称変更	「直方市男女共同参画推進条例」公布施行 「直方市男女共同参画推進会議」を「直 方市男女共同参画審議会」へ組織変更 企画調整課に「男女共同参画推進係」設置 (「広報・女性政策係」名称変更・単独の係へ) 「直方市男女共同参画支援室」「女性に関 する相談窓口」開設(女性相談員1名配置)
2004 (平 16)		6月 「DV防止法」改正 (H16.12.2施行) 12月 「育児・介護休業法」改正 (期間雇用者への適用、育休 期間延長、介護休業取得回 数制限緩和、子の看護休暇 制度創設など) (H17.4.1施行)		「のおがた男女共同参画プラン後期計画」 策定 「直方市女性の就労に関する事業所調査」 実施 「のおがた女性のつどい」を「のおがた男女 共同参画フェスタ」に名称変更
2005 (平 17)	2月 「第49回国連婦人の 地位委員会」(北京 ＋10)開催 (ニューヨーク)	12月 「男女共同参画基本計画 (第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援 プラン」策定	12月 福岡県男女共同参画審 議会答申 「第2次福岡県男女共同参 画計画の考え方について」	「直方市男女共同参画支援室」にコー ディネーター配置 「支援室だより」発行開始(年4回)

年	世 界	日 本	福 岡 県	直 方 市
2006 (平 18)		6月 「改正男女雇用機会均等法」 公布 (H19.4.1施行)	3月 「福岡県配偶者からの暴力 の防止及び被害者の保護 に関する基本計画」策定 「第2次福岡県男女共同 参画計画」策定	「直轄地区男女共同参画フォーラム」開催 (直方市・宮若市・小竹町・鞍手町) 「支援室だより」各戸配布
2007 (平 19)		7月 「DV防止法」改正 (H20.1.6施行)		「男女共同参画に関する市民意識調査」 実施 男女共同参画支援室の愛称とシンボル マークを公募・決定
2008 (平 20)				「第2次のおがた男女共同参画プラン」策定
2009 (平 21)		7月 「育児・介護休業法」改正 (短時間勤務制度、所定外労働の 制限、パパママ育休プラスなど) (H22.6.30一部施行) (H24.7.1全面施行) 8月 女子差別撤廃委員会 最終見 解を公表		
2010 (平 22)	3月 「第54回国連婦人 の地位委員会」 (北京+15)開催 (ニューヨーク)	12月 「男女共同参画基本計画(第3 次)」閣議決定	11月 男女共同参画審議会答申 「第3次福岡県男女共同参 画計画の考え方について」 「第2次福岡県配偶者から の暴力の防止及び被害者 の保護に関する基本計画 の考え方について」	
2011 (平 23)			1月 「第2次福岡県配偶者から の暴力の防止及び被害者 の保護に関する基本計画」 策定 2月 「第3次福岡県男女共同 参画計画」策定	
2012 (平 24)				「直方市男女共同参画センター」設置 「直方市男女共同参画支援室」を「直方市 男女共同参画センター別館」に名称変更
2013 (平 25)		7月 「DV防止法」改正 (H26.1.3施行) 「ストーカー行為等の規制等 に関する法律」改正 (H25.10.3施行)	5月 「女性の大活躍推進福岡 県会議」発足	「第2次のおがた男女共同参画プラン 後期計画」策定
2014 (平 26)		10月 「すべての女性が輝く社会づく り本部」設置 「すべての女性が輝く社会づく り推進室」設置		「女性の大活躍推進福岡県会議」入会 (自主宣言登録実施)
2015 (平 27)	3月 「第59回国連婦人 の地位委員会」 (北京+20)開催 (ニューヨーク)	9月 「女性活躍推進法」公布 (H27.9.4一部施行) (H28.4.1全面施行) 12月 「男女共同参画基本計画(第4 次)」閣議決定	11月 男女共同参画審議会答申 「第4次福岡県男女共同参 画計画の考え方について」 「第3次福岡県配偶者から の暴力の防止及び被害者 の保護に関する基本計画 の考え方について」	
2016 (平 28)		12月 「ストーカー行為等の規制等 に関する法律」改正 (H29.6.14施行)	1月 「第3次福岡県配偶者から の暴力の防止及び被害者 の保護に関する基本計画」 策定 3月 「第4次福岡県男女共同 参画計画」策定 4月 「女性活躍推進室」設置 6月 「福岡県女性の活躍応援 協議会」設立	「直方市男女共同参画社会づくりに向けた 市民意識調査」実施
2017 (平 29)		3月 「育児・介護休業法」改正 (育児休業期間の延長、介護・子 の看護休暇の取得柔軟化など) (H29.10.1施行)		「直方市男女共同参画社会に関する企 業・事業所調査」実施 「のおがた男女共同参画フェスタ」を「のお がた男女共同参画フォーラム」に名称変更

第3次のおがた男女共同参画プラン

平成30(2018)年3月

発行／直方市

編集／教育委員会 文化・スポーツ推進課
(直方市男女共同参画センター)

〒822-0026 福岡県直方市津田町7番20号

TEL 0949-25-2244 FAX 0949-25-2229

URL <http://www.city.nogata.fukuoka.jp>

