第2次
神河町男女共同参画推進計画

令和3年度～
令和12年度

認めあい自らの行動でつながりハートがふれあう
私のまち かみかわ

令和3年3月
神 河 町

はじめに

少子高齢化と人口減少により、社会の活力衰退が危惧される中、将来にわたり活力ある社会を維持していくことや、一人一人が、夢や希望を持ち、誰もが輝くことのできる社会を創出するためには、性別に関わりなく、互いに人権を尊重し合いながら、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現への取り組みがより一層求められています。

国においては、平成３０年５月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」を平成３１年４月には、「働き方改革関連法」を施行するなど、女性の活躍推進をはじめとする、多様な生き方、働き方の実現に向けた環境整備が進められています。そして、令和２年には「第５次男女共同参画基本計画」が策定され、新型コロナウイルス感染拡大による影響や、デジタル化社会への対応等が進められています。

神河町では、平成２７年度に「神河町男女共同参画推進計画」を策定して以来、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな施策を進めてきました。計画期間が令和２年度で終了することから、今日の社会情勢の新たな課題に対応した男女共同参画の取り組みを推進するため、これまでの取り組みの成果や現状と課題を整理し、住民意識調査・事業所アンケートなども踏まえ、「第２次神河町男女共同参画基本計画」を策定しました。

また、本計画には、持続可能な社会の実現のため SDGs の視点を追加しており、計画の推進にあたっては、SDGs にも意識して取り組んでまいります。

今後、本計画の基本理念に基づき、住民一人一人が自らの意思により、社会のあらゆる分野に積極的に参画することができる男女共同参画社会の実現に向け、住民、地域、事業者の皆様と連携・協働し施策の実施に取り組んでまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、計画の策定にあたり、貴重なご意見やご協力を賜りました神河町男女共同参画推進計画策定委員の皆様をはじめ、住民意識調査などで貴重なご意見をお寄せいただきました多くの住民の皆様に、心から感謝を申し上げます。

令和３年３月

神河町長　山名宗悟

目次

序章　計画策定の背景 1
　１　神河町の地域特性 1
　　（１）豊かな自然に育まれるまち 1
　　（２）地域資源を活かした産業のあるまち 1
　　（３）人権尊重のまち 2
　　（４）定住、交流・移住人口を呼び込むまち 2
　２　今後のまちづくりに向けた男女共同参画 3
　３　男女共同参画に関する動向 4
　　（１）国、県、神河町の動向 4
第１章　計画策定の概要 8
　１　策定の趣旨 8
　２　計画の位置づけと期間 10
　　（１）計画の位置づけ 10
　　（２）計画の期間 11
　３　策定の手法 11
　　（１）策定委員会 11
　　（２）アンケート調査 11
　　（３）庁内ヒアリング 11
第２章　統計、町民意識調査等からみる現状と課題 12
　１　統計からみる現状と課題 12
　　（１）社会状況 12
　　（２）雇用・就労状況 17
　２　アンケートからみる現状と課題 19
　　（１）男女共同参画に関する意識や学習機会の状況 19
　　（２）女性の就労・雇用の状況 22
　　（３）ワーク・ライフ・バランスの状況 24
　　（４）男女間の暴力やハラスメントの状況 28
　　（５）防災・災害対策における状況 30
　　（６）町の男女共同参画推進に対するニーズの状況 31
　３　第１次計画の評価 35
　　（１）男女共同参画に関する意識改革・理解の促進 36
　　（２）雇用等における男女共同参画の推進と仕事と家庭生活の両立の推進 37
　　（３）男女の安全・安心な暮らしの実現 38
　　（４）あらゆる分野における女性の活躍推進 39
　４　課題と今後の方針 40

第３章　計画の基本的な考え方 43
１　基本理念 43
２　基本目標 44
●　ＳＤＧｓの視点 45
３　計画の体系 46
第４章　計画の内容 47
基本目標１　男女共同参画の意識づくり 47
基本施策１　啓発・情報提供の充実 47
基本施策２　教育での男女共同参画の理解促進 48
基本施策３　地域での学習・理解促進 49
基本目標２　誰もが活躍できる環境づくり 50
基本施策１　女性の就労支援と働く場の拡大 50
基本施策２　家庭での男女の協働 51
基本施策３　ワーク・ライフ・バランスの実現 52
基本目標３　誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり 53
基本施策１　暴力・ハラスメントの防止と被害者支援【ＤＶ防止計画】 53
基本施策２　暮らしに困難を抱える人への支援 54
基本施策３　生涯を通じた心身の健康支援 55
基本施策４　男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立 56
基本目標４　あらゆる分野に参画できる社会づくり 57
基本施策１　男女共同参画による地域の担い手づくり 57
基本施策２　政策・方針決定の場への女性の参画の拡大 58
第５章　目標値一覧 59
第６章　計画の推進にあたって 62
１　計画の推進体制 62
２　計画の進捗管理 62
資料編 65
１　用語解説 65
２　策定経過 68
３　神河町男女共同参画推進計画策定委員会設置要綱 69
４　神河町男女共同参画推進計画策定委員会名簿 70
５　男女共同参画社会基本法 71
６　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 76
７　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 86

序章　計画策定の背景

Ⅰ　神河町の地域特性

（１）豊かな自然に育まれるまち

神河町は、兵庫県のほぼ中央に位置するハート型のまちです。面積の８割を山林が占め、千ケ峰・暁晴山等 1,000m級の山々に囲まれています。中でも峰山高原・砥峰高原は、関西地方でも有数の高原地帯となっており、自然志向型の都市住民との交流の場となっています。市川、小田原川、越知川等の河川にはホタルや鮎、アマゴといった清流ならではの生き物が生息し、自然とふれあえる快適な環境づくりの整備を進めています。

（２）地域資源を活かした産業のあるまち

神河町は、古くは町域の大半を占める山林を利用した農林業を基幹産業として発展してきました。近年では神崎工業団地の開発・企業誘致が完了し、平成 25 年には町内の工場適地２か所が兵庫県産業集積条例の規定により拠点地区に指定されています。

さらに、峰山高原・砥峰高原等の自然を活かした魅力ある観光地づくりや、銀の馬車道等歴史・伝統文化が伝わるまちづくり、自然薯、茶、ゆず等の新たな特産品開発を進めるなど、恵まれた地域資源を活かした地域振興を進めています。

（３）人権尊重のまち

今なお、現実の社会生活においては、同和問題をはじめ、さまざまな人権課題（女性、子ども、高齢者、障がいのある人、外国人、インターネットの悪用、その他新しい課題）が存在しており、これらの課題を解決するために、まずそれぞれの課題について正しく理解するとともに、私たち町民一人一人が自らの人権意識を高め、お互いを認め、本音で語り合え、尊重しあえる豊かな人間関係を築いていかなければなりません。

神河町では、日本国憲法及び世界人権宣言のもとに、すべての人々の人権を守り明るく住みよい共生社会の実現をめざし、平成 20 年３月に神河町を「人権尊重のまち」とすることを宣言し、人権問題への取組を進めています。

また、本町は令和２年 12 月に「神河町恒久平和のまち宣言」を制定しました。これにより、憲法の平和主義の精神に基づき、人類共通の願いである恒久平和の実現に向け、「人権尊重のまち宣言」とともに、かけがえのない命を守り、全世界・全ての人々が幸せになるための取組を進めています。

（４）定住、交流・移住人口を呼び込むまち

神河町では、子育て環境の整備に加え、若者世帯に向けた家賃補助制度、住宅の建設・住宅取得支援事業の創設等、定住人口の確保に取り組んでいます。また、空き家を改修した交流施設（店舗等）としての活用や若者・女性雇用の奨励等にも取り組んでおり、町内外に対して積極的な交流・移住促進を進めています。

２　今後のまちづくりに向けた男女共同参画

今日、私たちを取り巻く社会・経済環境は、少子高齢化の進行、社会情勢の変化、家族形態の変化や個人の価値観・ライフスタイルが多様化するなど、状況は大きく変化してきています。

神河町においては、人口減少の抑制に向けた取組として「神河町人口ビジョン」や「神河町地域創生総合戦略」を平成 27 年に策定しましたが、その後も総人口が減少傾向にあり、少子高齢化が著しく進行しています。また、転出が転入を上回る社会減の状況が続き、出生数についても減少傾向にあります。

我が国は、90 歳まで生存する者の割合は男性 27.2%、女性 51.1%となり、世界有数の長寿社会を迎えており、このような人生 100 年時代が到来しました。企業は多様な人材が活躍できるように働き方改革を進め、共働き世帯が増加するとともに、仕事以外の多様な活動の場や役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられています。そのため、働き方・暮らし方の変革が求められます。

一方で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的な性別による役割分担意識が未だに残っていること、また、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在により、意識せずに、性別による差別・区別が生じることがあります。

今後、働き方・暮らし方の変革を実現し、まちづくりを進めるにあたり、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが大切です。そして、新型コロナウイルス感染症によって、配偶者等からの暴力や性暴力が顕在化・深刻化し、女性の雇用、所得への影響等、男女共同参画の重要性を改めて認識することとなりました。

将来に向けて、本町を取り巻く社会・経済環境の厳しさや、人口減少及び少子高齢化を抑制し、活力あるまちづくりを進めていくためには、仕事や家庭、地域生活等の様々な場で、性別に関わらず誰もが個性や能力を十分発揮できる環境が必要であり、「男女共同参画」の視点や取組が重要となります。

3　男女共同参画に関する動向

（１）国、県、神河町の動向

我が国における男女共同参画の取組は、平成 28 年に閣議決定された「第４次男女共同参画基本計画」に基づき推進されています。また、同年、兵庫県では「ひょうご男女いきいきプラン（第３次兵庫県男女共同参画計画）」が策定されています。

現在、国・県においてはそれぞれの計画の見直しを行っており、令和２年度中に策定する予定です。今回の「第２次神河町男女共同参画推進計画」の策定にあたっても、これらの動向を踏まえることが重要です。

年		世界	日本	兵庫県	神河町
昭和 50 年（1975 年）		国際婦人年 国際婦人年世界会議（メキシコシティ） 「世界行動計画」採択	婦人問題企画推進本部設置 婦人問題企画推進会議開催		
昭和 52 年（1977 年）	国連婦人の10年		「国内行動計画」策定 「国立婦人教育会館」設置		
昭和 54 年（1979 年）		国連 34 回総会「女子差別撤廃条約」採択			
昭和 55 年（1980 年）		「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン） 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択			
昭和 56 年（1981 年）			「国内行動計画後期重点目標」策定		
昭和 60 年（1985 年）		「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択	「国籍法」の改正 「男女雇用機会均等法」施行 「女子差別撤廃条約」批准		
昭和 61 年（1986 年）			婦人問題企画推進本部拡充：構成を全省庁に拡大 婦人問題企画推進有識者会議開催		
昭和 62 年（1987 年）			「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定		
平成元年（1989 年）					
平成 2 年（1990 年）		国連婦人の地位委員会拡大会期 国連経済社会理事会「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 I 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択			
平成 4 年（1992 年）			「育児休業法」施行		

年	世界	日本	兵庫県	神河町
平成 6 年 (1994 年)		男女共同参画室設置 男女共同参画審議会設置（政令） 男女共同参画推進本部設置		
平成 7 年 (1995 年)	第４回世界女性会議－平等、開発、平和のための行動（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択	「育児・介護休業法」施行		
平成 8 年 (1996 年)		「男女共同参画 2000 年プラン」策定		
平成 9 年 (1997 年)		男女共同参画審議会設置（政令） 「男女雇用機会均等法」改正		
平成 10 年 (1998 年)				
平成 11 年 (1999 年)		「男女共同参画社会基本法」施行 「男女雇用機会均等法」改正 「労働基準法」改正 「育児・介護休業法」改正		
平成 12 年 (2000 年)	国連特別総会「女性 2000 年会議」（ニューヨーク）	「介護保険法」施行 「男女共同参画基本計画」策定		
平成 13 年 (2001 年)		男女共同参画局設置 男女共同参画会議設置（法律） 「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」施行 「仕事と子育ての両立支援策の方針について」策定	「兵庫県男女共同参画計画－ひょうご男女共同参画プラン 21－」策定	
平成 14 年 (2002 年)			「男女共同参画社会づくり条例」施行	
平成 15 年 (2003 年)		「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部決定 「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」施行 「労働基準法」改正		
平成 16 年 (2004 年)		「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」改正 「育児・介護休業法」改正 「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」策定		

年	世界	日本	兵庫県	神河町
平成 17 年 (2005 年)	第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京＋10」閣僚級会合）（ニューヨーク）	「介護保険法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 「男女共同参画基本計画（第 2 次)」策定		神崎町と大河内町が合併し「神河町」誕生
平成 18 年 (2006 年)		「男女雇用機会均等法」改正		
平成 19 年 (2007 年)		「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」改正 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定		
平成 20 年 (2008 年)		「女性の参加加速プログラム」策定		「人権尊重のまち」宣言
平成 21 年 (2009 年)		「育児・介護休業法」改正		
平成 22 年 (2010 年)	第 54 回国連婦人の地位委員会（「北京＋15」記念会合）（ニューヨーク）	「男女共同参画基本計画（第 3 次)」策定		
平成 23 年 (20011 年)	UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）正式発足		「新ひょうご男女共同参画プラン 21」策定	
平成 24 年 (2012 年)	第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択			
平成 25 年 (2013 年)		「日本再興戦略」策定 「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」改正		
平成 26 年 (2014 年)		すべての女性が輝く社会づくり本部の設置 「すべての女性が輝く政策パッケージ」策定		
平成 27 年 (2015 年)		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」衆議院本会議可決、成立 「男女共同参画基本計画（第 4 次)」策定	「ひょうご女性の活躍推進会議」発足 「ひょうご女性活躍行動宣言」 「新ひょうご男女共同参画プラン 21」改訂	「神河町男女共同参画推進計画」策定
平成 28 年 (2016 年)				
平成 29 年 (2017 年)		子どもの性被害防止プラン（児童の性的搾取等に係る対策の基本計画）犯罪対策閣僚会議決定		

年	世界	日本	兵庫県	神河町
平成 30 年 (2018 年)		男女共同参画の視点からの自治会運営ガイドライン 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布、施行		
令和元年 (2019 年)		「女性活躍推進法」改正		部落差別の解消の推進に関する条例制定
令和２年 (2020 年)		女性活躍加速のための重点方針 2020 災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点から防災・復興ガイドライン～ 「男女共同参画基本計画（第５次)」策定		「恒久平和のまち」宣言
令和３年 (2021 年)			「新ひょうご男女共同参画プラン 21」改訂予定	「第２次神河町男女共同参画推進計画」策定(10 年計画)

第１章　計画策定の概要

１　策定の趣旨

「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、よ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います。

国が平成 27 年に「第４次男女共同参画基本計画」を策定し、同年「女性活躍推進法」を制定したことにあたり、本町では、平成 28 年３月に「神河町男女共同参画推進計画」を策定し、「誰もがともに認めあい　ハートがふれあうまち　かみかわ」を基本理念として、各種施策を推進してきました。

策定後、「女性活躍推進法」の一部改正（令和元年）により、ハラスメント対策の強化等の措置が定められ、また、「配偶者暴力防止法」の一部改正（令和元年）により、児童相談所と相互に連携・協力して、DV 被害者の適切な保護が行われるように図られました。そして、令和２年には「第５次男女共同参画基本計画」が策定され、新型コロナウイルス感染症拡大による影響や、デジタル化社会への対応等が進められています。また、同年、教育・保育の無償化がされるなど、男女共同参画に関する制度の改革が進んでいます。

この度、「神河町男女共同参画推進計画」の計画期間が終了するにあたり、令和３年度からの新たな計画として、「第２次神河町男女共同参画推進計画」を策定します。

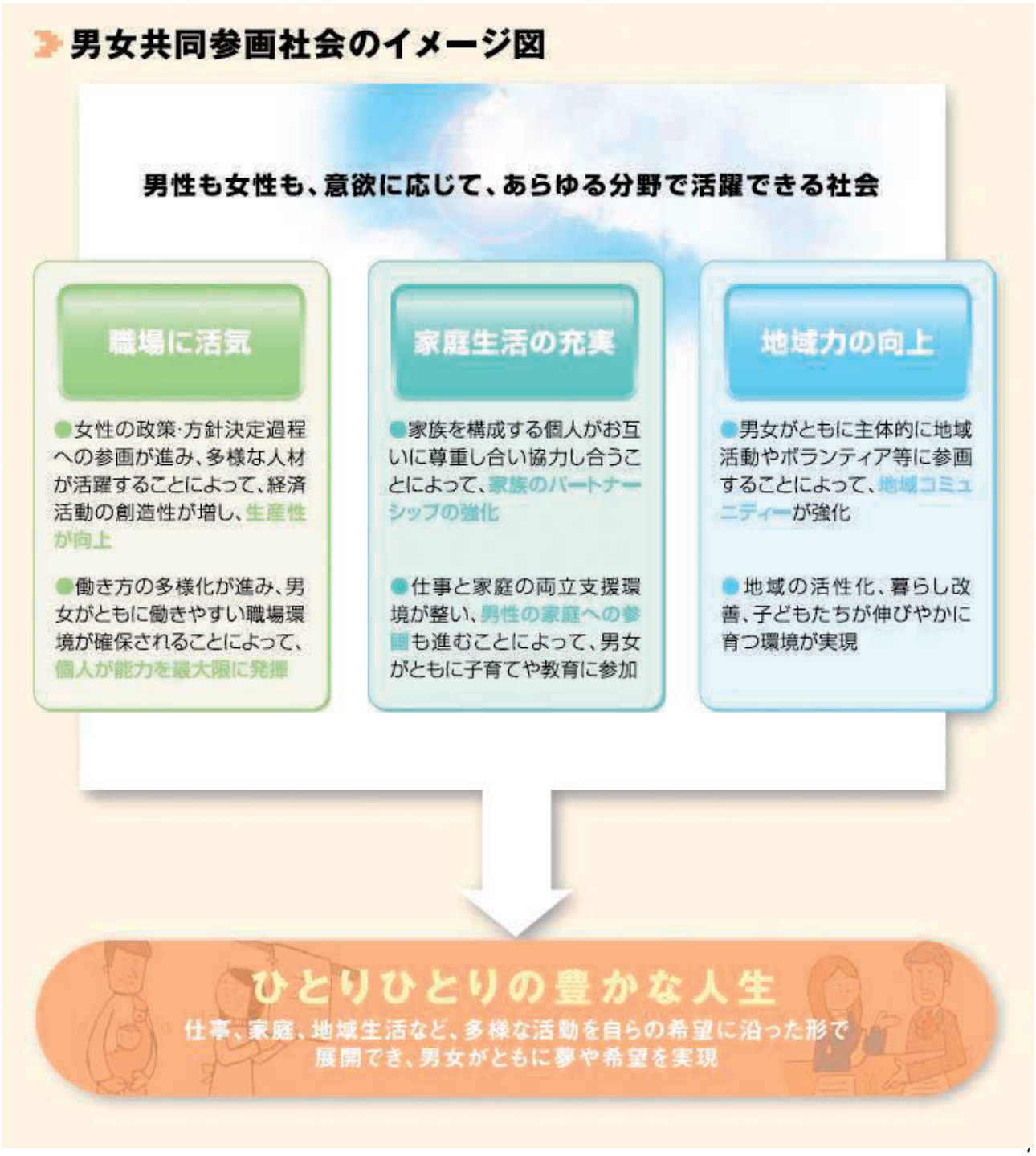
男女共同参画社会の考え方

家庭・地域・職場等あらゆる場に参画する人々の意識は十人十色であり、「仕事に専念したい」という人や「子育てに専念したい」という人もいれば、「子育てをしながら仕事を続けたい」という人もいると思います。このことは、男女共同参画に対する意識においても同様のことがいえます。

しかし、例えば「子育てをしながら仕事を続けたい」と思っていても、それを阻害するような様々な考え方や環境があると考えられます。

このように、男女共同参画社会の実現のためには、男女に関わらず「参画したい」という考え方を認め合い、それを推進する環境が大切になります。

男女共同参画社会のイメージ図



内閣府男女共同参画局より

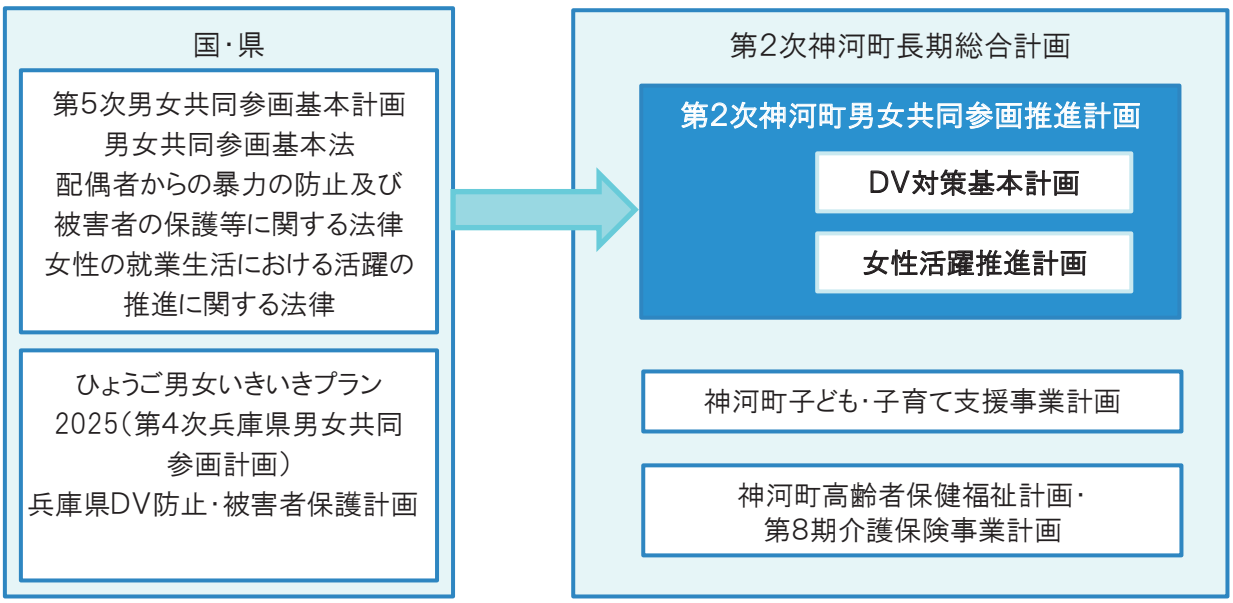
2　計画の位置づけと期間

（１）計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画基本法」第 14 条第３項に規定されている「市町村男女共同参画計画」に位置付けるとともに、本計画の一部を「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項に基づく「市町村基本計画」（ＤＶ対策基本計画）、「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」第６条第２項に規定されている「市町村推進計画」（女性活躍推進計画）と位置づけます。

また、本町のまちづくりの方針である「第２次神河町長期総合計画」を上位計画とし、本計画に関連する「神河町子ども・子育て支援事業計画」、「神河町高齢者保健福祉計画及び第８期介護保険事業計画」等との整合を図るものです。

	男女共同参画計画		
	男女共同参画計画	DV対策基本計画	女性活躍推進計画
根拠法	男女共同参画基本法 （第 14 条第3項）	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）	女性の就業生活における活躍の推進に関する法律 （第6条第2項）
国	第 5 次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～（令和2年 12 月 25 日閣議決定）		
県	ひょうご男女いきいきプラン 2025 （第4次兵庫県男女共同参画計画） ※パブリックコメント中	兵庫県DV防止・ 被害者保護計画 平成 31 年度～令和5年度	ひょうご男女いきいきプラン（第4次兵庫県男女共同参画計画） ※パブリックコメント中
神河町	第2次神河町男女共同参画推進計画		
計画期間	令和3年度～令和 12 年度		



（２）計画の期間

本計画は、令和３年度から令和 12 年度までの 10 年間を、計画期間として策定します。

ただし、計画期間の途中であっても、国内外の動向や社会情勢の変化に対応し、適切な施策の推進を図るため、必要に応じて見直しを行います。

３　策定の手法

（１）策定委員会

学識経験者、各種団体等の代表者などにより組織し、本計画について検討し、提言をいただきます。

（２）アンケート調査

男女共同参画について、本町における町民及び企業の考え方や状況を把握するため、アンケート調査を実施し、調査で明らかになったニーズや課題を踏まえ、本計画を策定します。

区分	町民意識調査	企業･事業所調査
対象者	神河町に居住する 15 歳以上の男女	神河町内の企業及び事業所
対象者数	1,500 人	340 事業所
調査期間	令和2年 11 月	令和2年 11 月
調査方法	郵送配布･郵送回収	郵送配布･郵送回収
有効回収	724 件(回収率 48.3%)	169 件(回収率 49.7%)

※町民意識調査においては、集計にあたり本町の年齢構成比に合わせた拡大集計を行い、拡大集計結果を掲載しているため、有効回収数と回答者数は異なります。

（３）庁内ヒアリング

男女共同参画に関する施策・事業の洗い出し、現行計画の評価・検証に向けて、関係各課への調査票の配布及びヒアリング等による照会を行いました。

第２章　統計、町民意識調査等からみる現状と課題

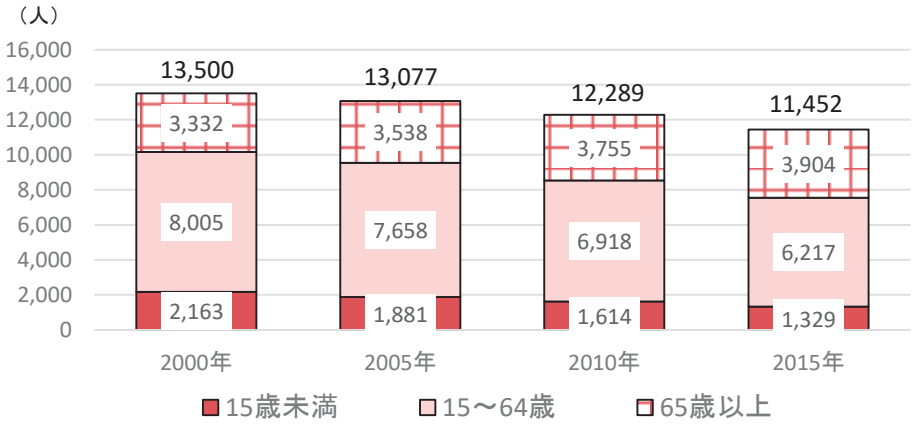
Ⅰ　統計からみる現状と課題

（１）社会状況

①人口

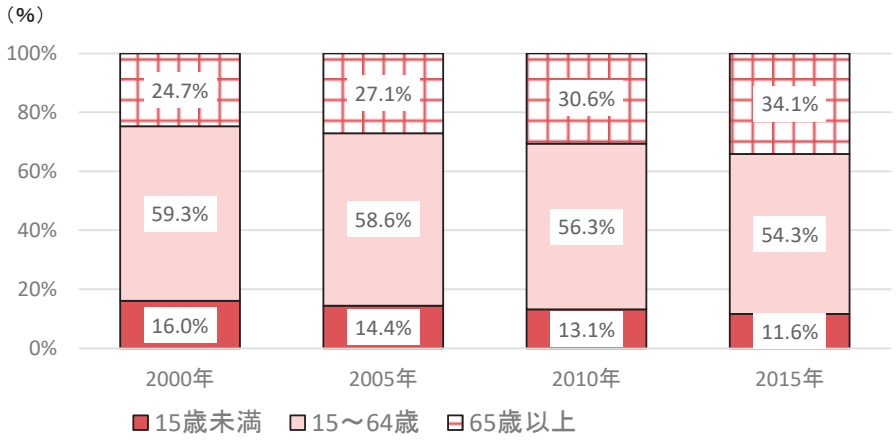
本町の総人口は 2017 年現在、11,452 人（国勢調査）で 2000 年以降減少しています。年齢３区別では、65 歳以上人口割合は上昇しており、15 歳未満人口割合、15～64 歳人口割合はともに低下しています。

【年齢３区分別人口の推移】



資料：国勢調査

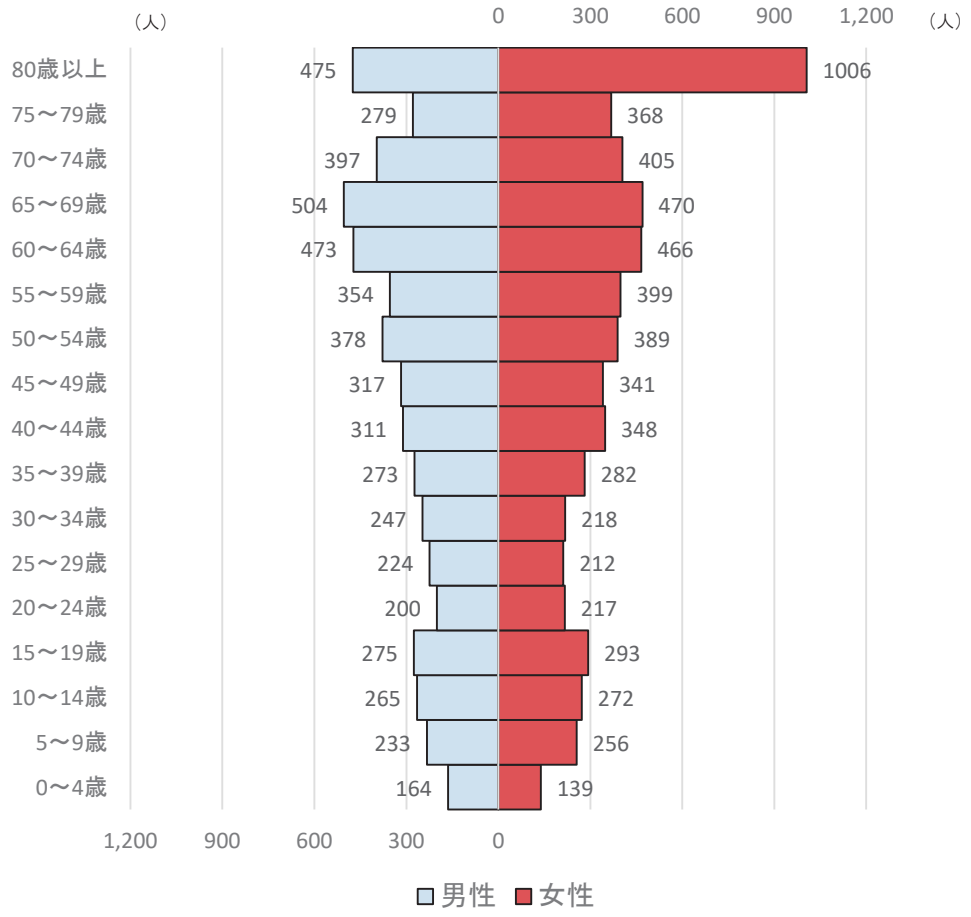
【年齢３区分別人口割合の推移】



資料：国勢調査

人口ピラミッドをみると、60 歳代前半から 60 歳代後半さらには、80 歳以上の人口が多く、10 歳未満、20 歳代、30 歳代前半の人口が少ない傾向が見られます。また、80 歳以上では男性より女性が顕著に多くなっています。

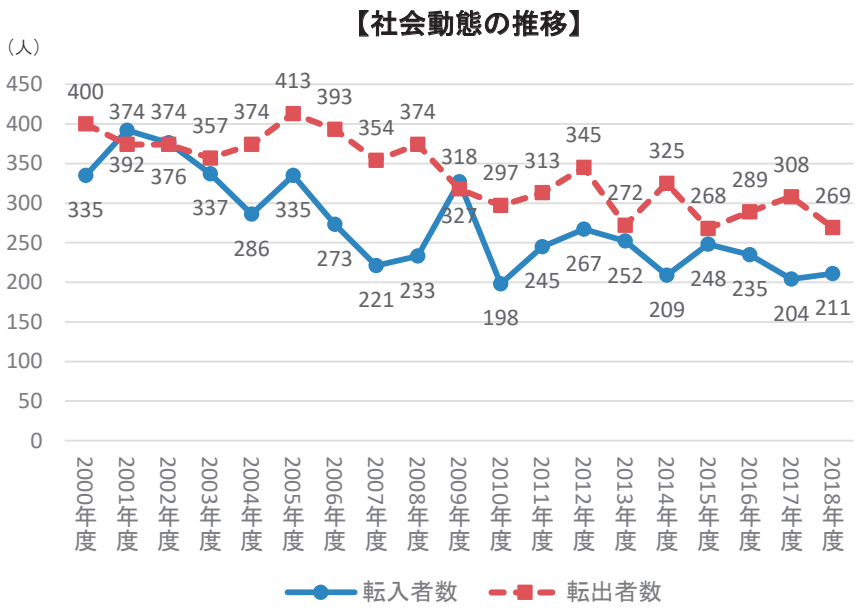
【人口ピラミッド】



資料：国勢調査

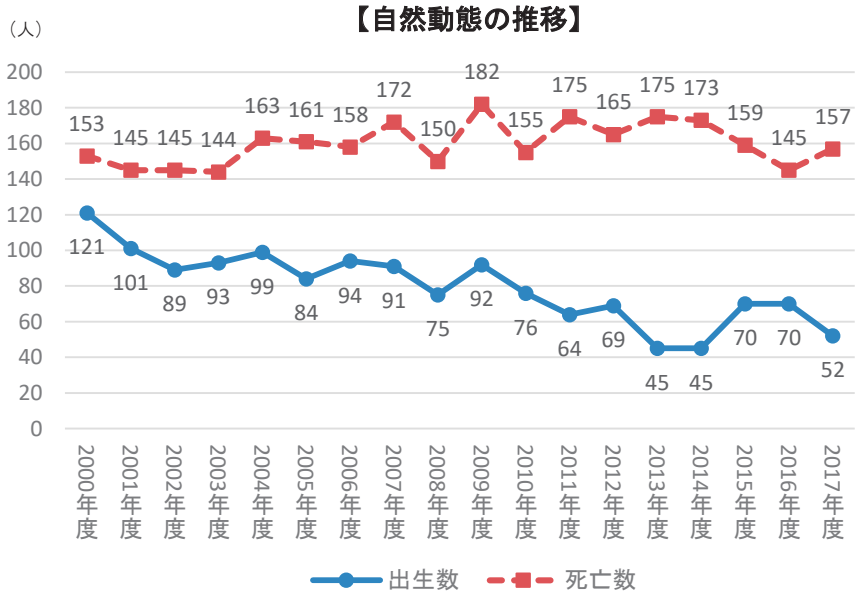
②社会動態・自然動態

社会動態の推移をみると、転出者数が転入者数を上回る社会減の状況で推移しています。



資料：人口動態調査

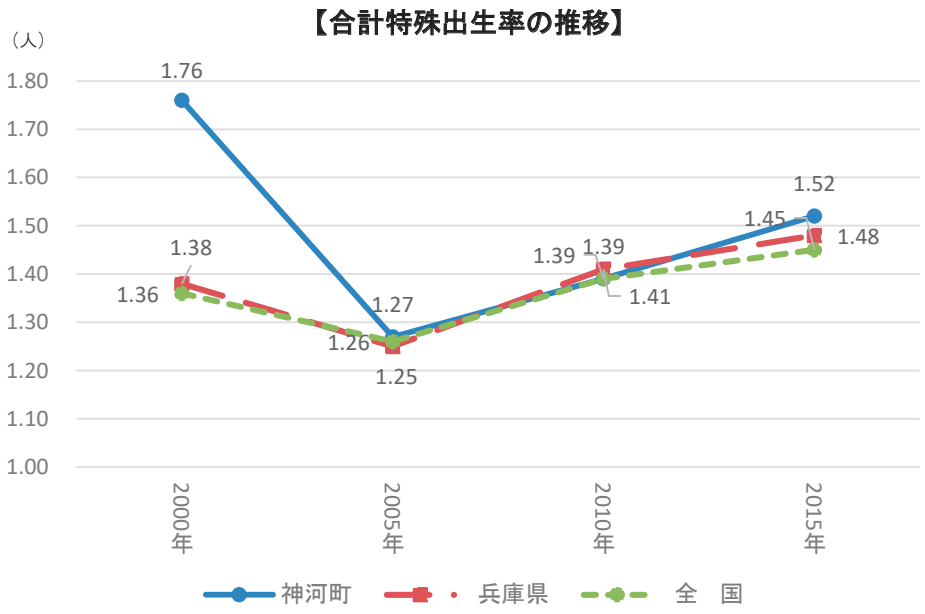
自然動態の推移をみると、死亡数が出生数を上回る自然減の状況で推移しています。



資料：人口動態調査

③出生率・婚姻

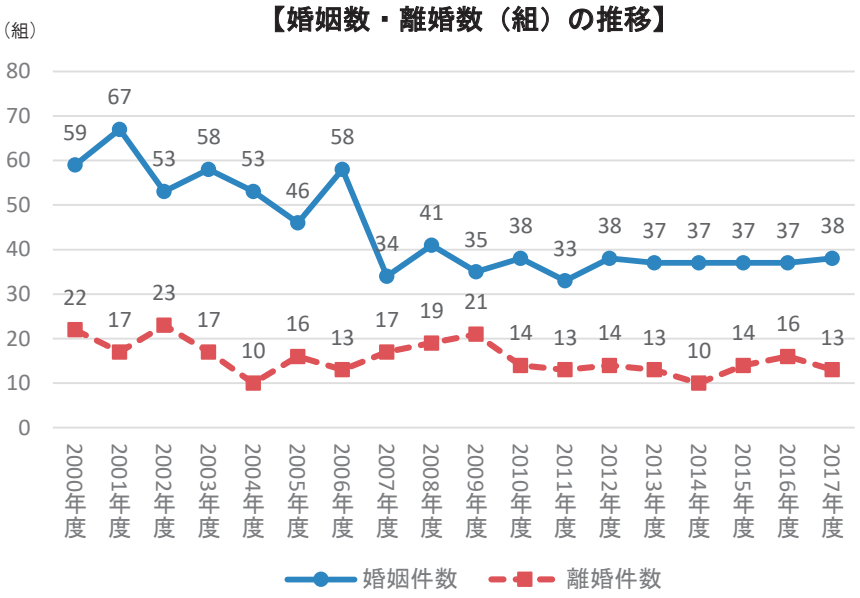
合計特殊出生率は、2000 年から 2005 年の間に約 0.5 下がりましたが、2005 年から増えはじめ兵庫県、全国を上回っています。



資料：保健統計年報（兵庫県）

※合計特殊出生率とは、再生産年齢（15 歳から 49 歳まで）にある女性の年齢別の出生率を合計した値のことで、1 人の女性がその年次の年齢別出生率で産むと仮定した場合、一生の間に産む平均子ども数

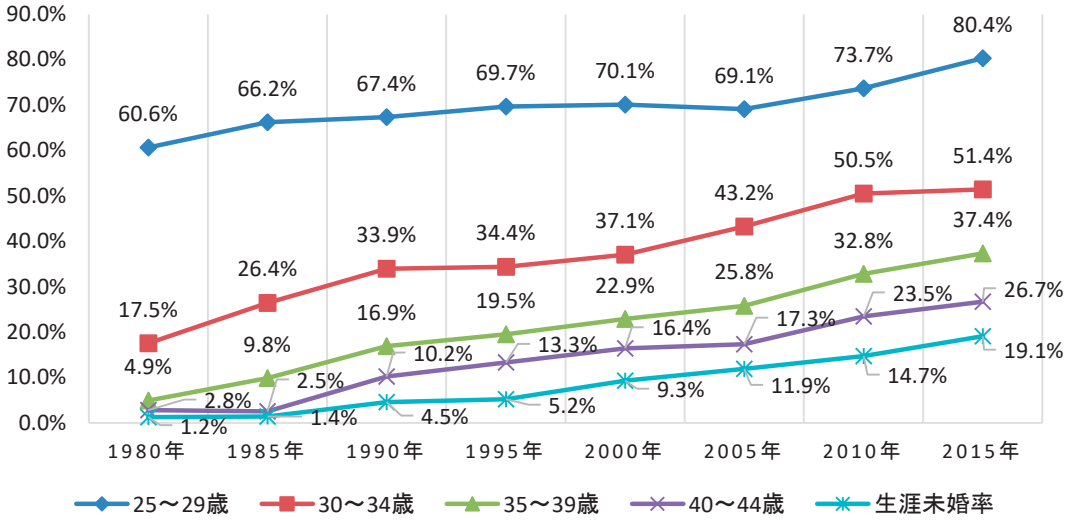
本町の婚姻件数は 2007 年に減少が見られ、2008 年以降は増減を繰り返しながらほぼ横ばいで推移しています。一方、離婚件数は 2010 年に減少が見られ、2011 年以降は増減を繰り返しながらほぼ横ばいで推移しています。



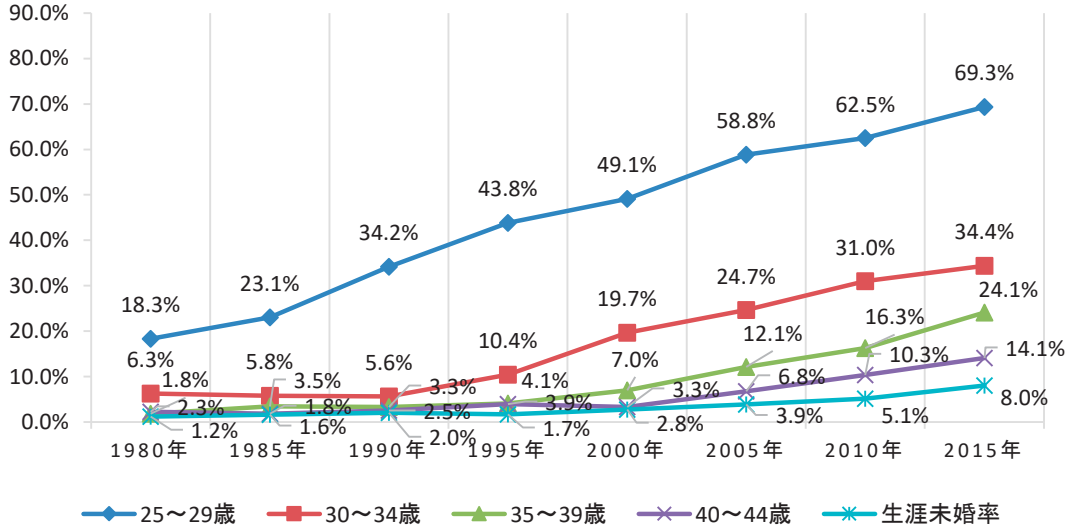
資料：人口動態調査

また、本町の未婚率※は、1980 年から 2015 年にかけて、男性の 30～34 歳で 17.5%から 51.4%と 33.9 ポイント、女性の 25～29 歳で 18.3%から 69.3%と 51.0 ポイント増加しており、特に若年女性の未婚率が顕著となっています。各年齢層で女性より男性の未婚率が高くなっており、生涯未婚率※は 2015 年で男性 19.1%、女性 8.0%となっています。

【男性の未婚率の推移】



【女性の未婚率の推移】



資料：国勢調査

※未婚率とは、一定期間（年間）の未婚者数の人口に対する割合

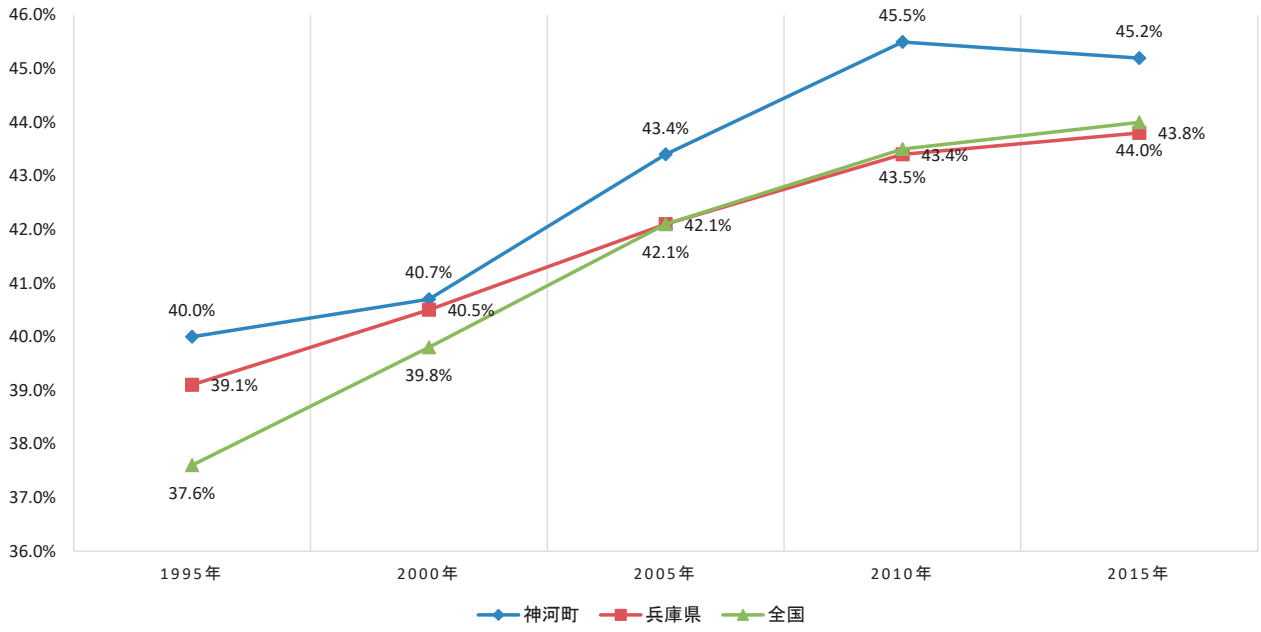
※生涯未婚率とは、「45～49 歳」と「50～54 歳」未婚率の平均値から、「50 歳時」の未婚率（結婚したことがない人の割合）を算出したもの

（２）雇用・就労状況

雇用者※に占める女性割合は全国的に増加傾向にあり、本町では 1995 年の 40.0%から 2015 年には 5.2%増加の 45.2%となっており、兵庫県、全国を上回って推移しています。

労働力率※を年齢別にしてみると、男性では 20 歳代後半から 50 歳代後半まで９割以上で推移しているのに対し、女性では 30 歳代の割合が低い M 字カーブ※を描いています。また、年々M 字の谷の部分が浅くなる傾向が見られ、兵庫県、全国では 30 歳代後半がその部分にあたるのに対し、本町では 30 歳代前半となっています。

【女性雇用者数割合の推移】



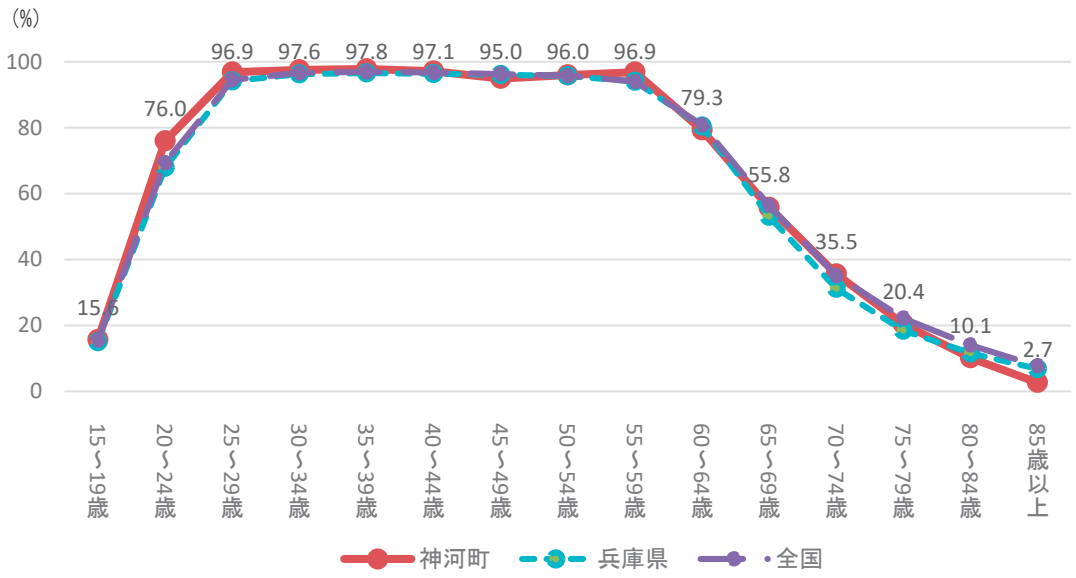
資料：国勢調査

※雇用者とは、会社員・工員・公務員・団体職員・個人商店の従業員・住み込みの家事手伝い・日々雇用されている人・パートタイムやアルバイトなど、会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人

※労働力率とは、人口に対する労働力人口（就業者と働く意思と能力をもち、求職活動を行っていながら、就職の機会を得られない者）の割合

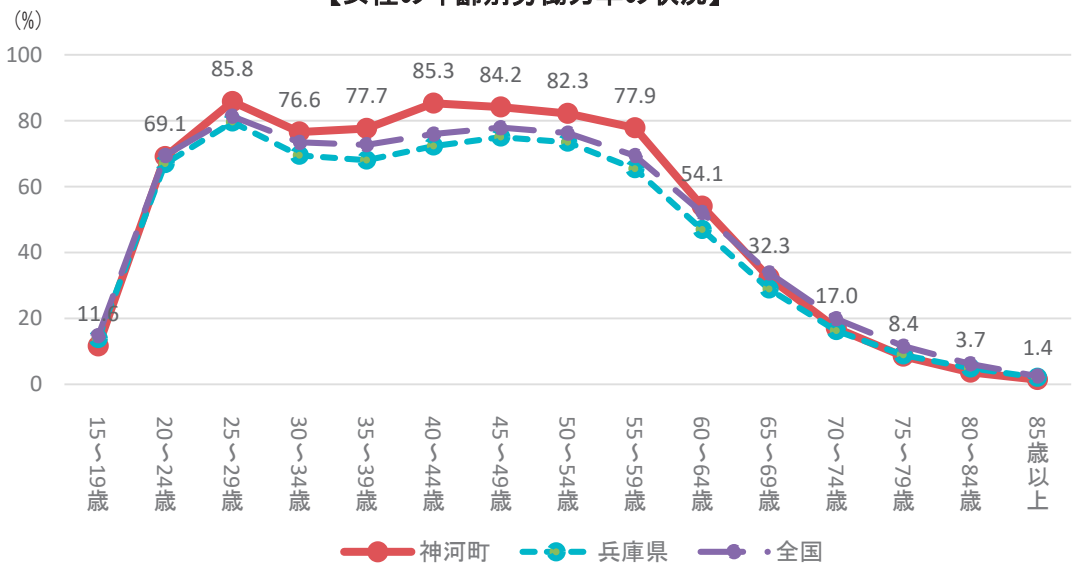
※M字カーブとは、女性の年齢別労働力率をグラフにすると、学校卒業後と子育て終了後を二つの山として、その間の子育て期が谷のようになって、ちょうどMの字のような形になっていることをいう。結婚・出産を契機に退職、子育て後に再就職する女性が多いことを示している。諸外国に比べ日本の女性に顕著な傾向で、その背景には育児を女性の仕事とする固定的な性別役割分担意識の強さ、仕事偏重になっている男性の働き方、両立を支援する社会システムづくりの遅れ等が指摘され、少子化や男女の賃金格差を生み出す要因ともいわれている。

【男性の年齢別労働力率の状況】



資料：国勢調査（H27）

【女性の年齢別労働力率の状況】



資料：国勢調査（H27）

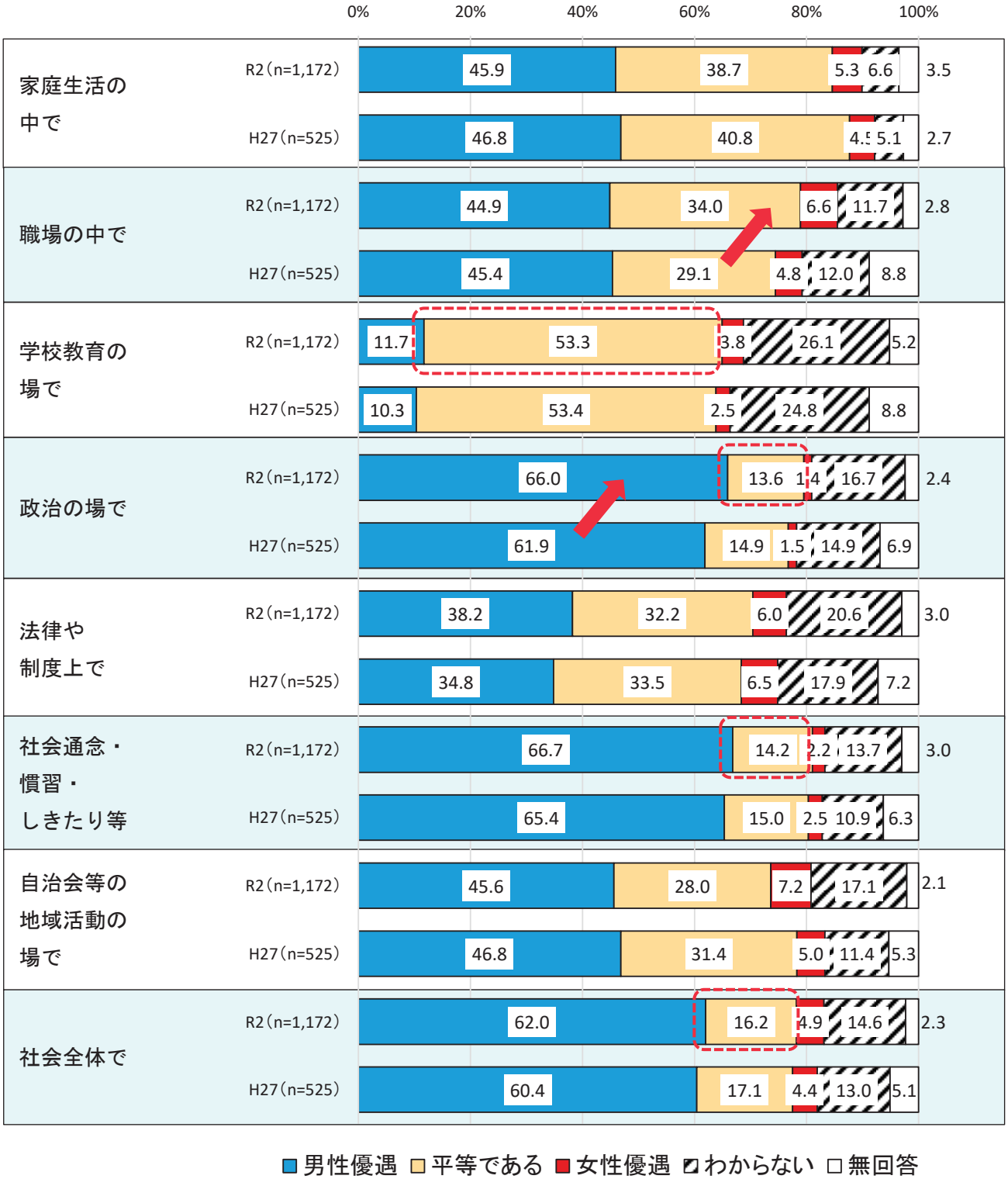
2　アンケートからみる現状と課題

（１）男女共同参画に関する意識や学習機会の状況

①男女の地位の平等感【町民調査】

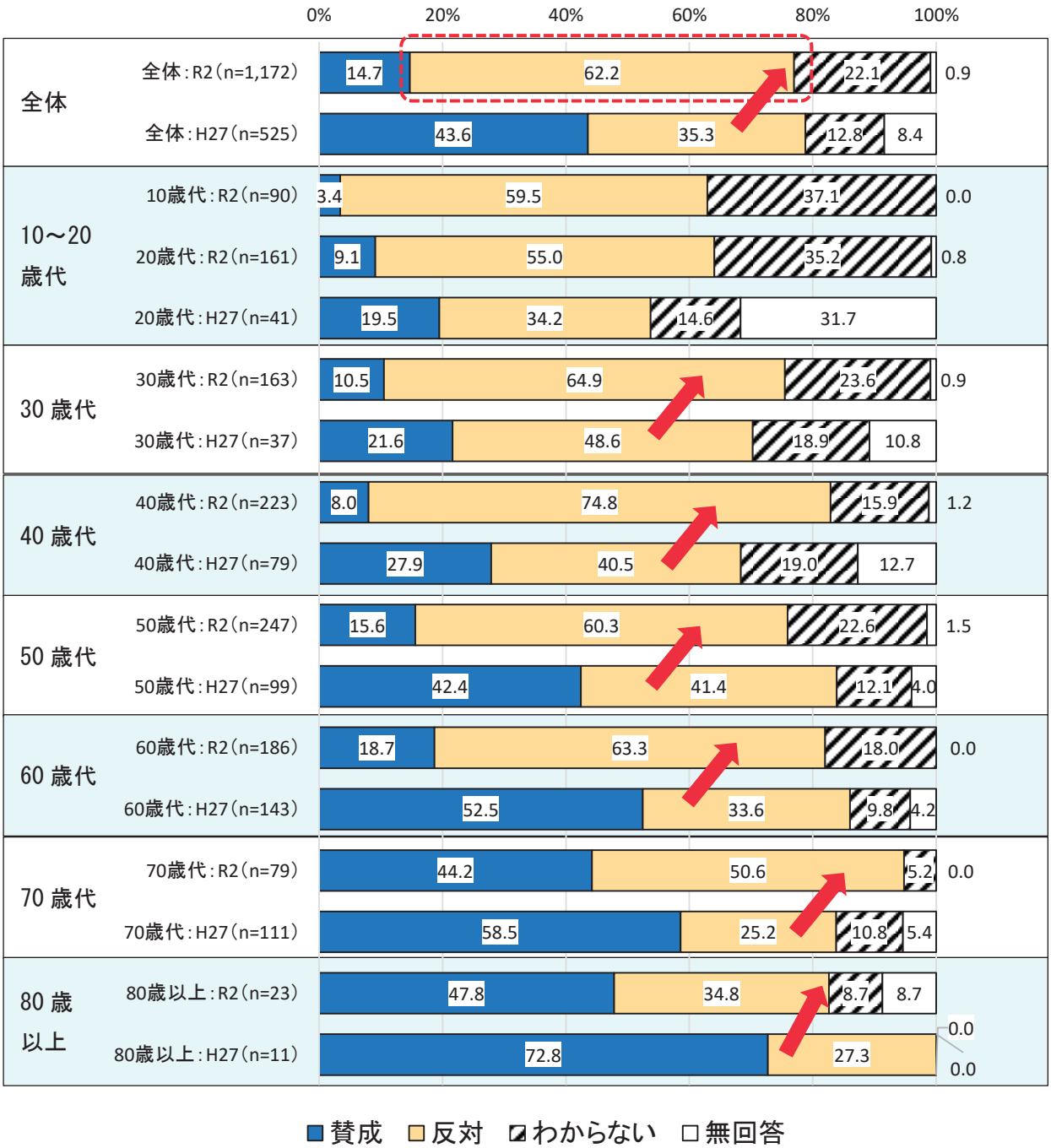
●『学校教育の場で』が「平等である」の意見が最も多く、『政治の場で』『社会通念・慣習・しきたり等』『社会全体で』では「男性優遇」の意見が６割以上となっています。

●平成 27 年に比べて、令和２年は『職場の中で』は、「平等である」の意見が 4.9 ポイント増加しています。逆に、『政治の場で』は「男性優遇」の意見が 4.1 ポイント増加しています。



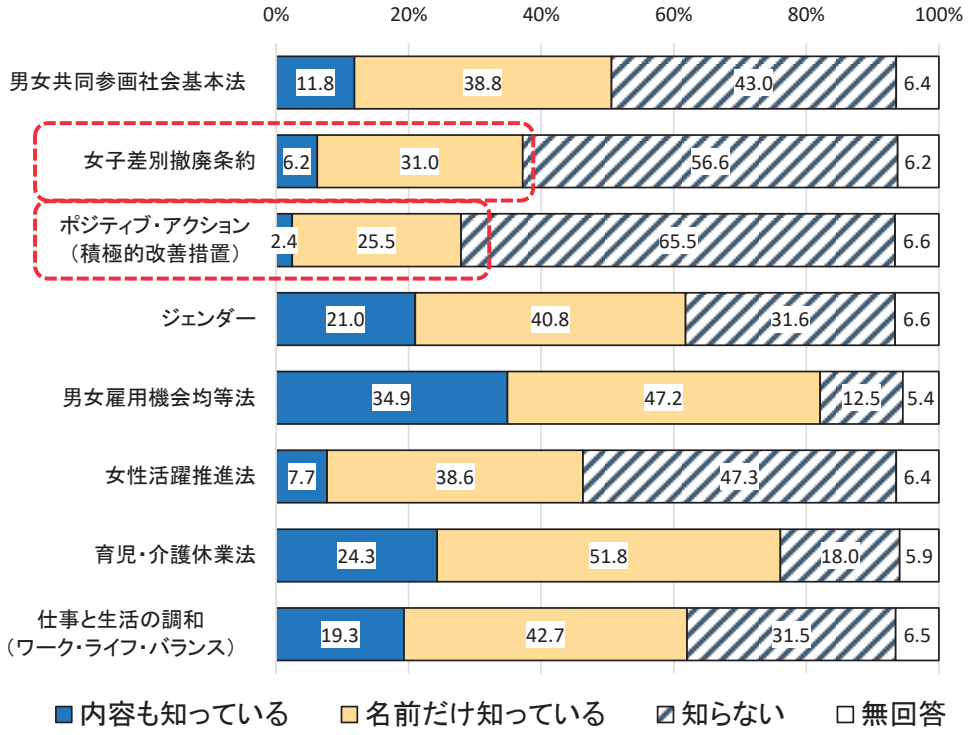
②「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方【町民調査】

●令和２年は『反対』が６割以上と多くを占めており、いずれの年齢層でも平成 27 年に比べて令和２年では『反対』の意見が増加しています。



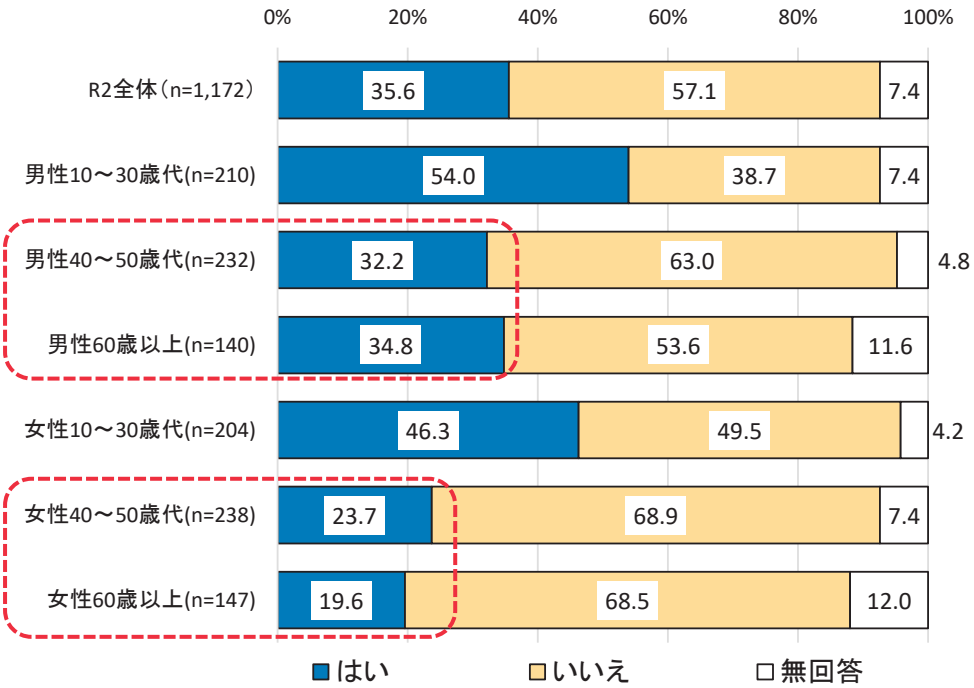
③男女共同参画に関する言葉や名称の認知度【町民調査】

●「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」はほとんどの人が内容もしくは名前を知っていますが、「ポジティブ・アクション」や「女性差別撤廃条約」に関しては、認知度が低い傾向にあります。



④男女共同参画を学んだことの有無【町民調査】

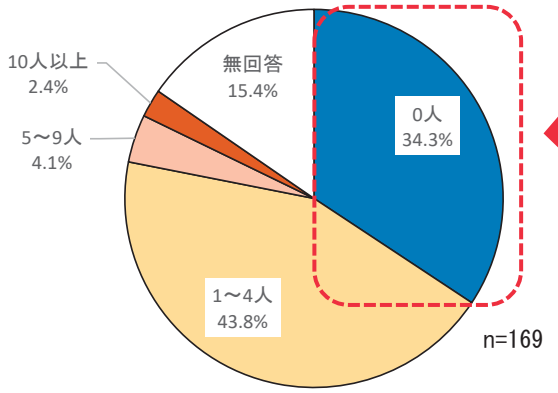
●男女ともに『10～30 歳代』ではおよそ５割が男女共同参画を学んだかに対して「はい」と回答していますが、40 歳以上は男女共同参画を学んだことが少なく、特に女性はおよそ２割しか学んだ経験がありません。



（２）女性の就労・雇用の状況

①企業・事業所における女性の雇用者数【企業・事業所調査】

●女性の雇用数が「０人」の企業・事業所が 34.3%となっており、女性従業員がいる企業はおよそ５割となっています。



女性の雇用者数0人の企業･事業所	
業種（上位5位）	件数（n=57）
建設業（土木･建築･設備工事等）	12 件
卸売業･小売業	9 件
宿泊業･飲食サービス業	7 件
サービス業（他に分類されないもの）	7 件
製造業	6 件

②企業・事業所における女性の雇用意向【企業・事業所調査】

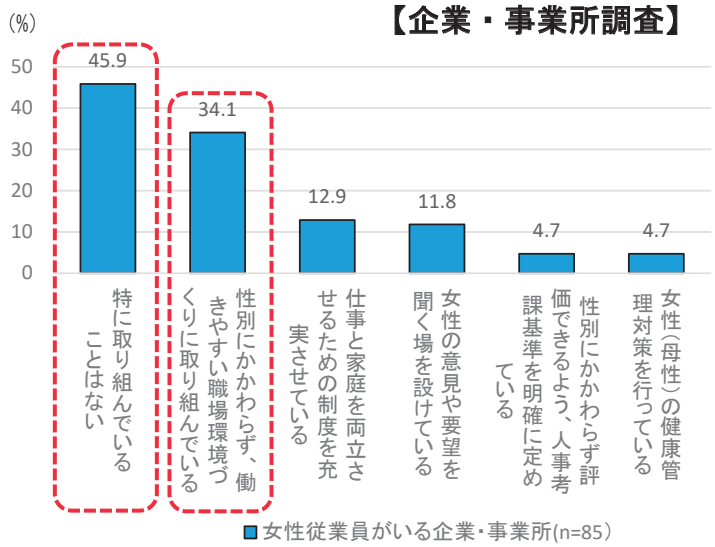
●女性従業員がいる企業・事業所では、およそ５割が今後も女性を雇用する意向がありますが、女性従業員がいない企業・事業所は７割以上が「女性の登用を考えていない」と考えています。

	回答者数	積極的に登用していく予定	能力や経験に応じて登用していく予定	人数を限定して登用していく予定	職種や職域を限定して登用していく予定	職位を限定して登用していく予定	その他	登用は考えていない	無回答
全体	169	10.7	16.6	3.0	3.0	1.2	5.9	56.2	3.6
女性従業員がいる企業･事業所	85	12.9	25.9	4.7	5.9	1.2	3.5	43.5	2.4
女性従業員がいない企業･事業所	58	5.2	1.7	1.7	0.0	1.7	12.1	74.1	3.4

③女性従業員の活躍を推進するために取り組んでいること（上位６位）

【企業・事業所調査】

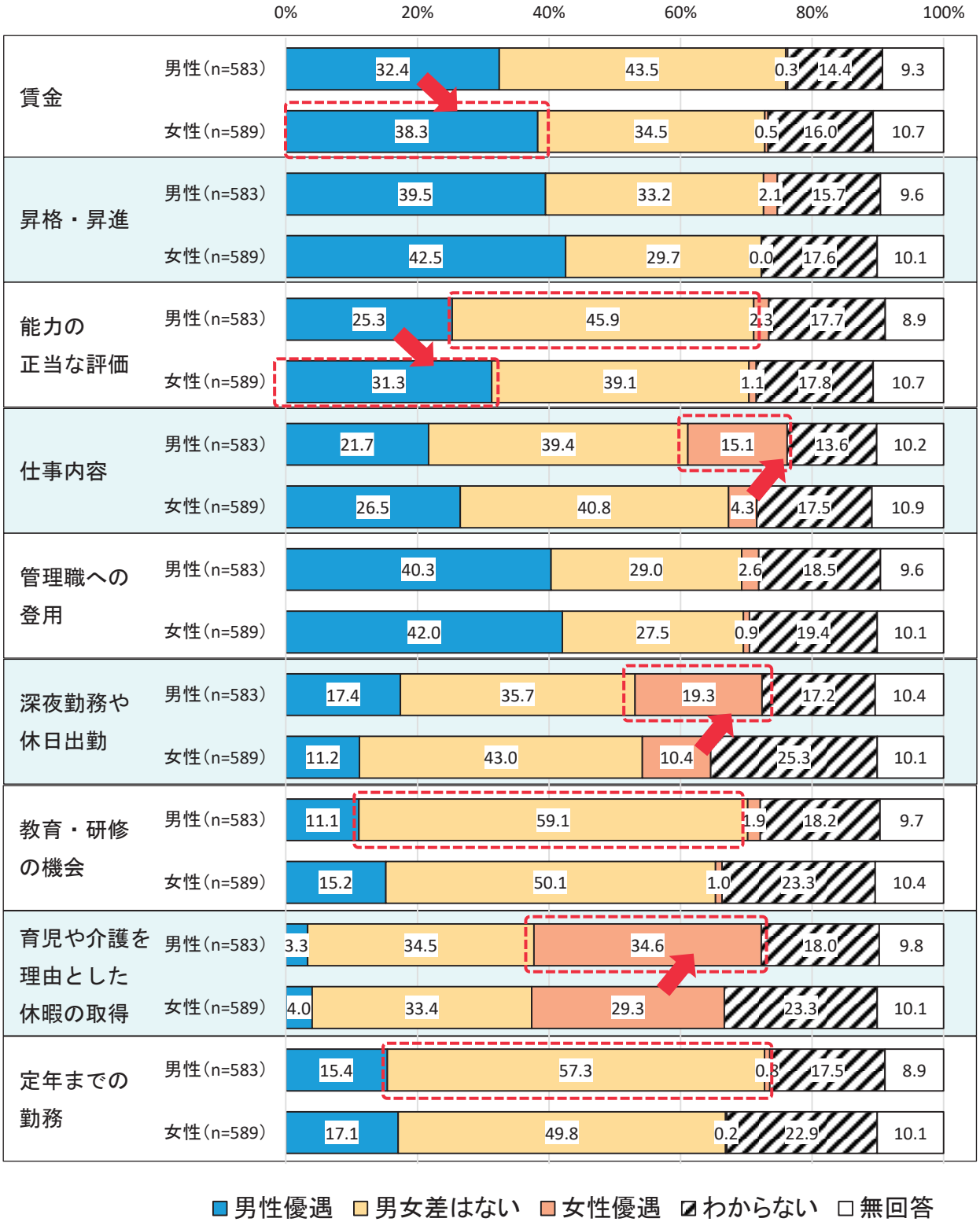
●女性従業員がいる企業・事業所でも女性従業員の活躍を推進するために取り組んでいることはないとの回答が 45.9%となっていますが、３割以上が「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」と回答しています。



④職場での仕事内容や待遇面での性別の違い【町民調査】

●職場における性差については、『教育・研修の機会』や『能力の正当な評価』、『定年までの勤務』は「男女差はない」という意見がおよそ５割となっています。

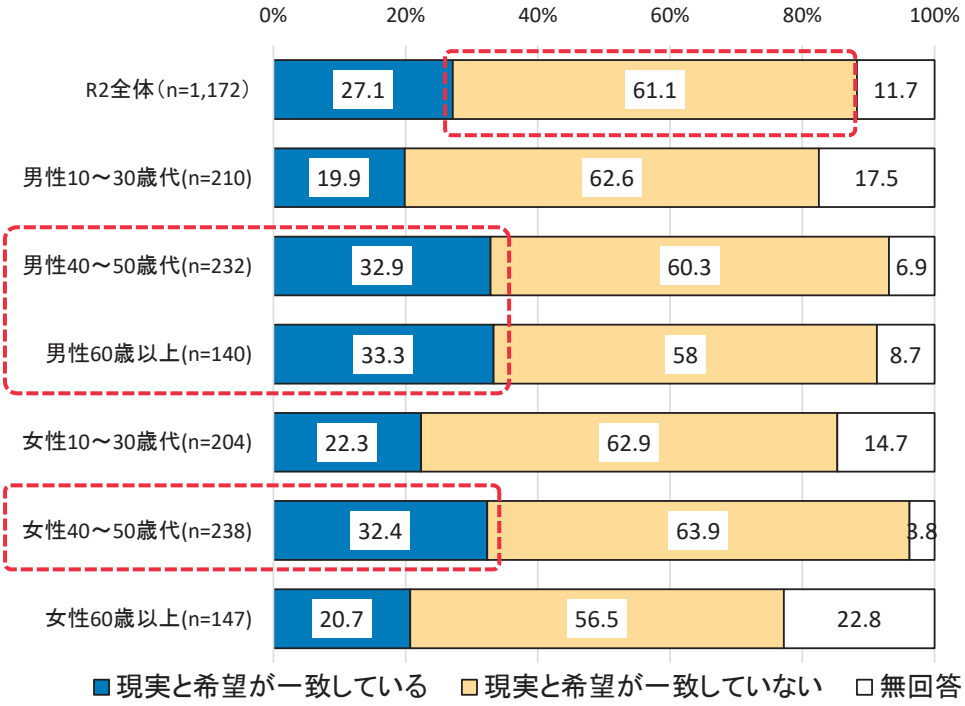
●男性は女性に比べて『仕事内容』や『深夜勤務や休日出勤』『育児や介護を理由とした休暇の取得』が「女性優遇」と考える人が多く、女性は男性に比べて『賃金』『能力の正当な評価』が「男性優遇」と考える人が多くなっています。



（3）ワーク・ライフ・バランスの状況

①ワーク・ライフ・バランスの希望と現実の一致度【町民調査】

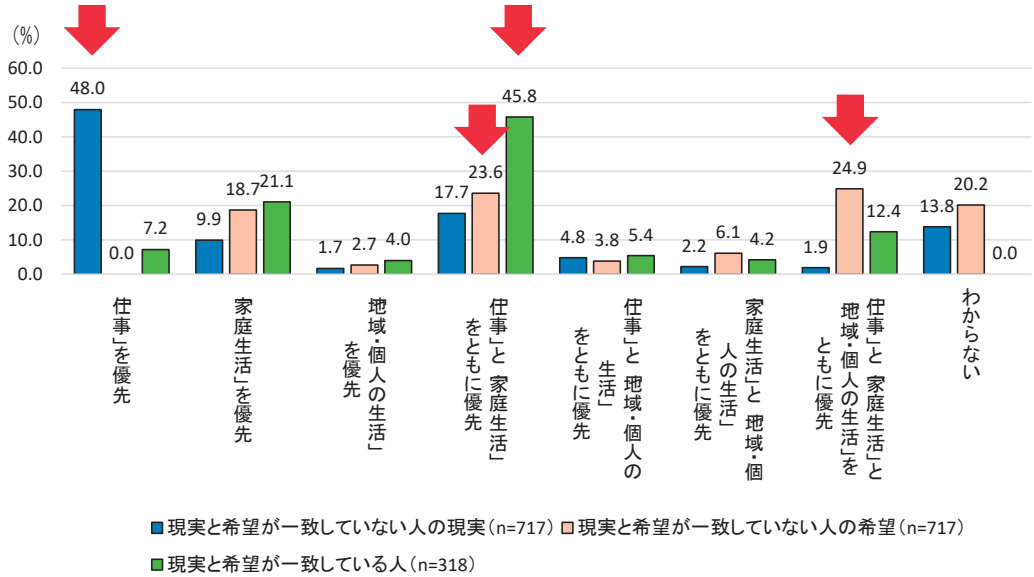
●ワーク・ライフ・バランスの希望と現実が一致している割合は、男性では『40～50 歳代』『60 歳以上』、女性では『40～50 歳代』が３割以上となっていますが、全体的に６割以上の人が希望と現実が一致していません。



②ワーク・ライフ・バランスの現実と希望【町民調査】

●ワーク・ライフ・バランスの現実と希望一致していない人の現実は「「仕事」を優先」が48.0%と最も高く、希望は「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」や「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」が２割以上と高くなっています。

●ワーク・ライフ・バランスの現実と希望が一致している人は「「仕事」と「家庭生活」をともに優先」が 45.8%と最も高くなっています。

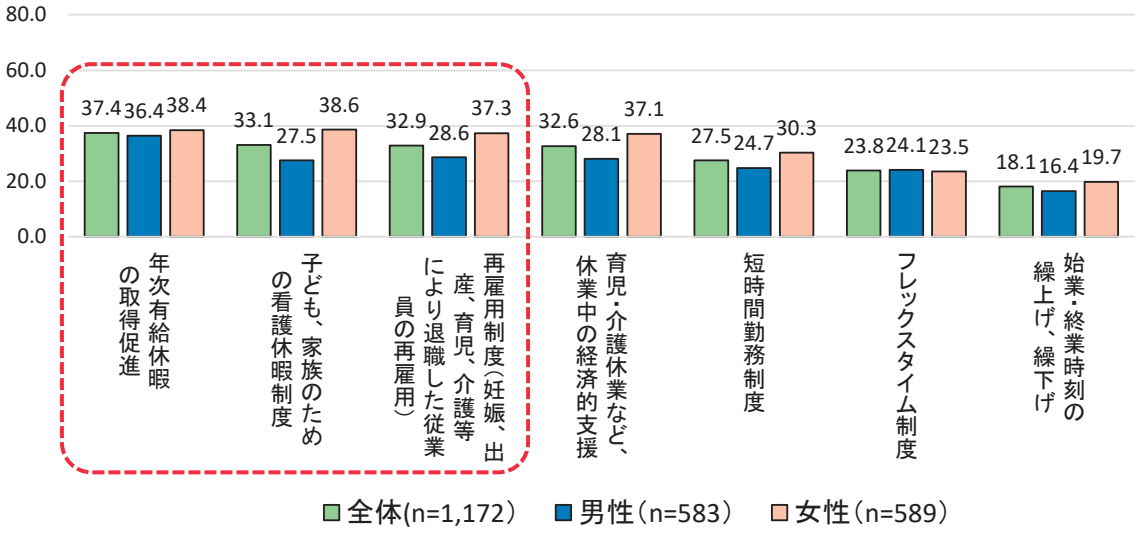


③ワーク・ライフ・バランスの推進について

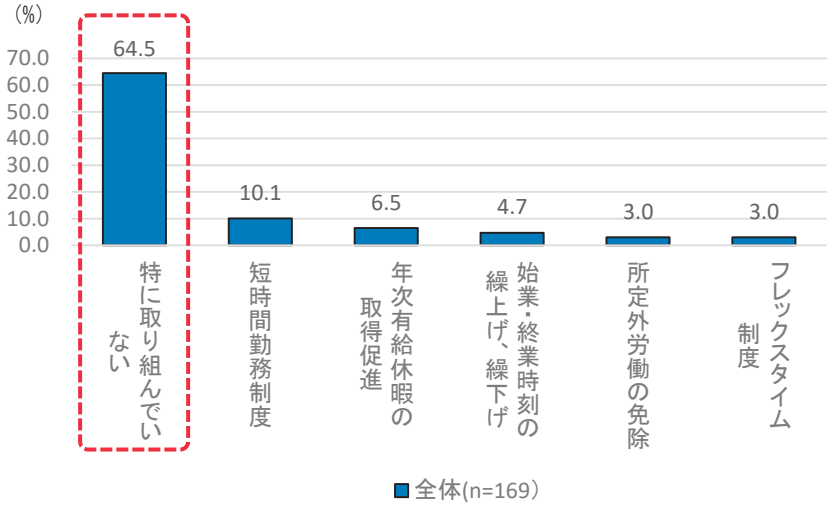
＜職場に取り組んでほしいこと（上位７位）＞【町民調査】

●町民は、「年次有給休暇の取得促進」「子ども、家族のための看護休暇制度」「再雇用制度」「育児・介護休業など、休業中の経済的支援」の要望が高くなっています。

●企業・事業所は「特に取り組んでいない」が64.5%となっています。



＜企業・事業所が取り組んでいること（上位６位）＞【企業・事業所調査】



④地域活動の実情【町民調査】

●『10～30 歳代』は男女ともに地域活動の「いずれにも参加していない」、「いずれにも参加したいと思わない」の回答が高くなっています。

●地域活動に参加していない理由として、『10～30 歳代』と『40～50 歳代』は「仕事が忙しいから」が多く、また、「自分にあった適当な活動がないから」や「人間関係がわずらわしいから」も多くなっています。

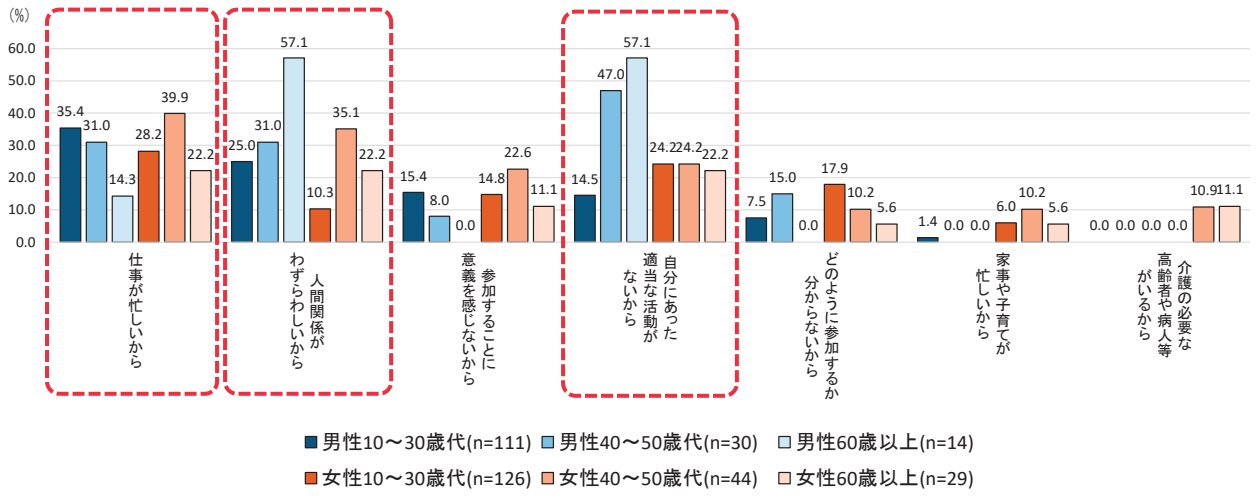
＜現在参加している地域活動＞

		回答者数	自治会活動（区の活動）	子ども会・PTA等の青少年育成活動	社会福祉に関する活動	消費者団体・消費生活グループの活動	趣味・スポーツ・教養等の活動	国際交流に関する活動	自然保護、環境保全に関する活動	観光・まちづくり等の活動	政党・労働組合等の活動	いずれにも参加していない	無回答
男性	10～30歳代	210	32.9	9.7	6.4	0.0	16.0	0.0	3.3	3.9	0.9	52.9	6.7
	40～50歳代	232	81.2	18.9	7.9	1.9	17.3	2.1	6.0	10.5	6.0	13.0	3.0
	60歳以上	140	84.1	5.8	21.7	2.9	24.6	0.0	26.1	13.0	1.4	10.1	4.3
女性	10～30歳代	204	20.3	13.5	6.4	0.0	11.3	0.0	1.0	2.1	1.8	61.7	2.5
	40～50歳代	238	63.8	22.0	9.5	0.0	18.1	1.2	5.6	6.9	1.3	18.5	2.6
	60歳以上	147	66.3	1.1	22.8	2.2	31.5	0.0	9.8	5.4	0.0	19.6	5.4

＜今後参加したい地域活動＞

		回答者数	自治会活動（区の活動）	子ども会・PTA等の青少年育成活動	社会福祉に関する活動	消費者団体・消費生活グループの活動	趣味・スポーツ・教養等の活動	国際交流に関する活動	自然保護、環境保全に関する活動	観光・まちづくり等の活動	政党・労働組合等の活動	いずれにも参加したいと思わない	無回答
男性	10～30歳代	210	37.0	17.8	12.1	0.7	25.1	1.6	9.3	6.9	0.9	38.9	10.7
	40～50歳代	232	74.9	15.3	8.7	1.9	25.0	2.1	11.8	15.3	6.0	14.6	4.7
	60歳以上	140	75.4	4.3	30.4	4.3	34.8	0.0	30.4	17.4	2.9	8.7	7.2
女性	10～30歳代	204	24.0	13.9	7.6	0.0	18.1	4.1	5.3	6.0	1.7	49.5	6.0
	40～50歳代	238	59.0	17.7	14.6	0.0	24.7	0.6	5.6	9.0	1.3	20.9	5.1
	60歳以上	147	63.0	2.2	28.3	4.3	32.6	1.1	15.2	8.7	0.0	14.1	12.0

＜地域活動に参加していない理由＞



⑤男女がともに家事、子育て、介護、地域（社会）活動に積極的に参加するために必要なこと【町民調査】

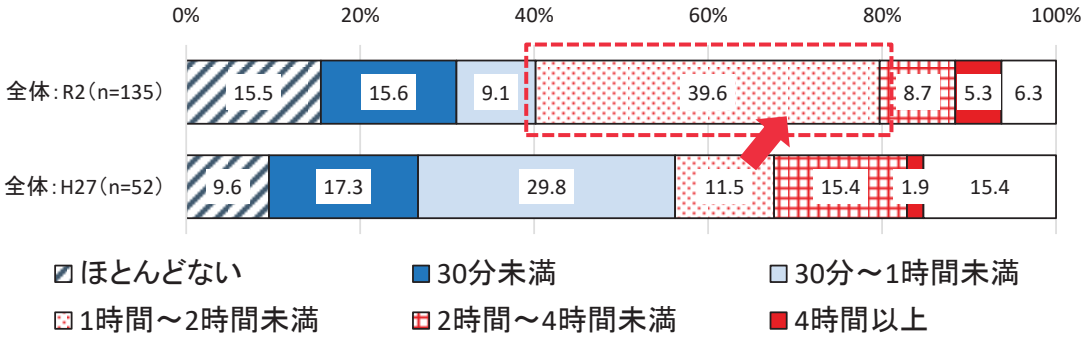
●全体では「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」や「夫婦の間での家事などの分担をするように十分に話し合うこと」がおよそ５割と高くなっています。

●特に『女性の 10～30 歳代』では「労働時間短縮や休暇制度を普及させること」が 56.7%と高くなっています。また、特に女性は「男性が、家事などに参加することによるライフスタイルの変化に対応すること」が４割以上と高くなっています。

		回答者数	男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること	夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合うこと	労働時間短縮や休暇制度を普及させること	男性が、家事などに参加することによるライフスタイルの変化に対応すること	家事などを男女で分担するようなしつけや育て方をすること	男性の企業中心の生き方・考え方を、男女ともに改めること	企業中心という社会全体の仕組みを改めること	男性が女性の社会参画への課題に対する関心を高めること	仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設けること	女性が、男性に経済力や出世を求めないこと	その他	無回答
全体		1172	51.6	48.5	39.5	37.2	34.6	31.1	23.3	20.1	17.7	16.1	1.8	6.3
男性	10～30歳代	210	45.8	45.5	38.6	33.2	27.8	24.4	23.0	19.1	18.0	21.1	0.9	10.7
男性	40～50歳代	232	53.4	38.8	34.0	27.8	32.5	30.8	32.2	14.6	13.6	19.8	3.9	3.7
男性	60歳以上	140	55.1	50.7	33.3	21.7	26.1	36.2	20.3	26.1	29.0	10.1	1.4	7.2
女性	10～30歳代	204	51.0	55.3	56.7	48.6	35.0	32.8	15.5	21.3	18.9	18.3	1.2	5.5
女性	40～50歳代	238	58.4	50.0	40.8	43.4	45.4	36.2	26.4	20.7	12.4	14.9	1.7	3.0
女性	60歳以上	147	43.5	54.3	29.3	46.7	38.0	26.1	18.5	21.7	19.6	7.6	1.1	9.8

⑥中学生以下の子どもがいる男性が１日に家事や育児に費やす時間【町民調査】

●平成 27 年に比べて、令和２年は「１時間～２時間未満」がおよそ４割と、男性の家事や育児に費やす時間が長くなっています。



（４）男女間の暴力やハラスメントの状況

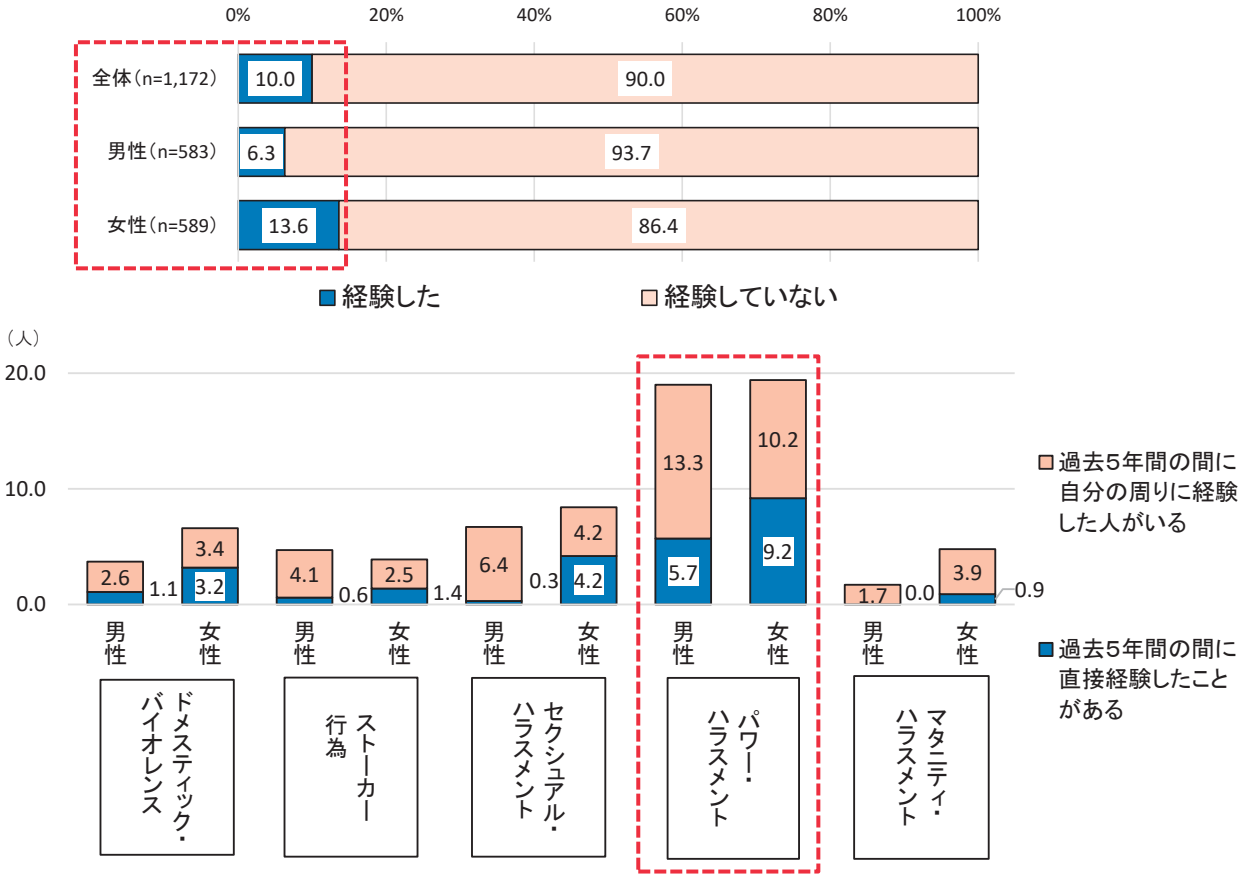
①暴力・ハラスメントの経験（過去５年間）とその対応【町民調査】

●過去５年間で、いずれかの暴力・ハラスメントを経験した人の割合は、『男性』が6.3%、『女性』が 13.6%と、全体で１割の人が経験しています。

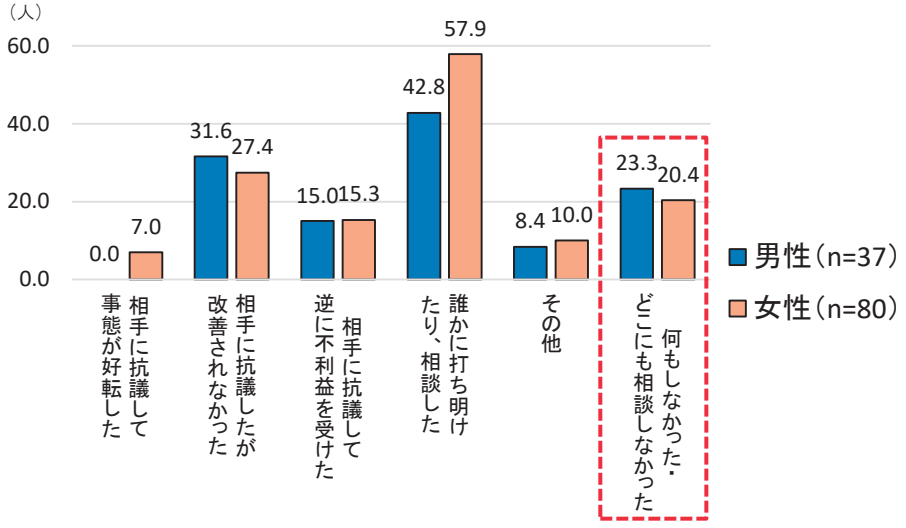
●特に『パワー・ハラスメント』で「直接経験したことがある」「自分の周りに経験した人がいる」の回答が多くなっています。

●暴力やハラスメントを受けた人のうち、男女それぞれ２割以上が「何もしなかった・どこにも相談しなかった」と回答しています。

＜暴力・ハラスメントの経験（過去５年間）＞



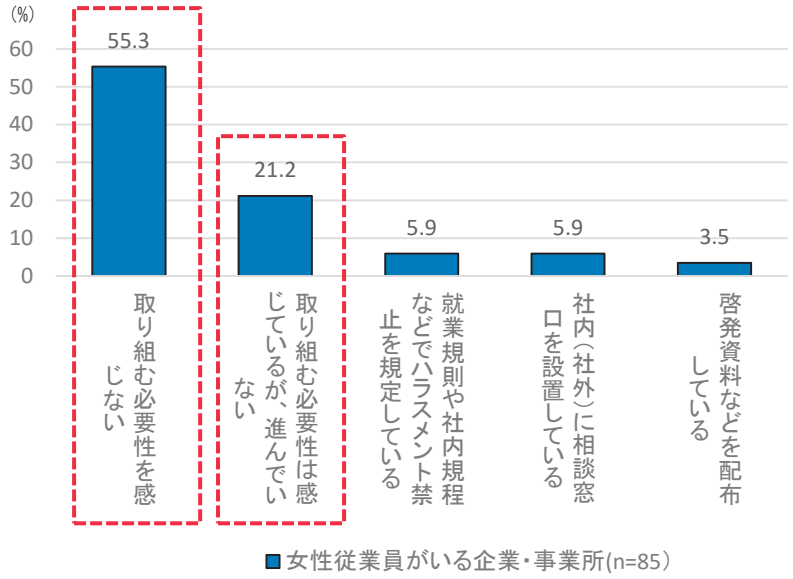
＜暴力・ハラスメントを経験した人の対応＞



②各種ハラスメント対策として企業・事業所が取り組んでいること

【企業・事業所調査】

●女性従業員がいる企業・事業所においても、「取り組む必要性を感じない」と５割以上が回答しており、一方で「取り組む必要性は感じているが、進んでいない」と２割以上が回答しています。



③夫婦やパートナー間の暴力への対策として必要なこと（上位８位）【町民調査】

●全体として「相談担当者に女性を増やすなど被害者が相談しやすい環境をつくる」や「被害者が救助や援助を求める行動を起こしやすくするための情報提供を充実する」が４割以上と高くなっています。

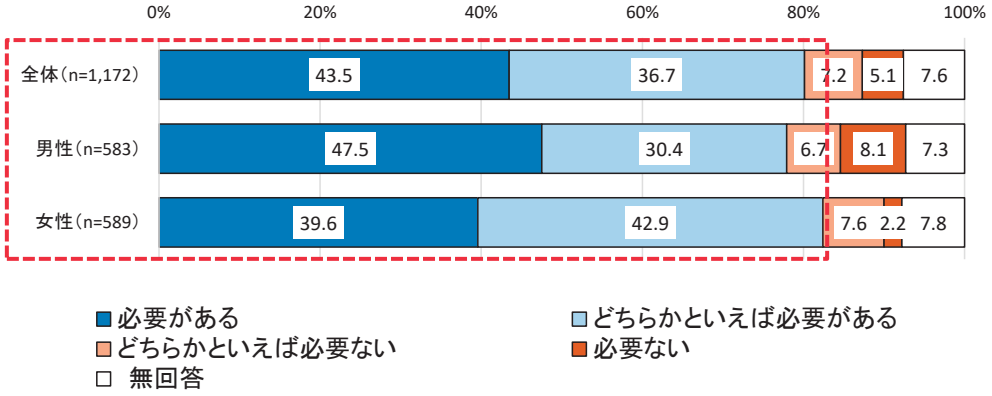
●特に『女性の 10～３０歳代』と『女性の 40～50 歳代』では「被害者が一時的に逃れることのできるシェルター（避難所）を設置する」が高くなっています。

		回答者数	相談担当者に女性を増やすなど被害者が相談しやすい環境をつくる	被害者が救助や援助を求める行動を起こしやすくするための情報提供体制を充実する	専門知識を持った者による相談体制を整備する	被害者が一時的に逃れることのできるシェルター（避難所）を設置する	法律・制度の制定や見直しを行う	家庭・学校における男女平等や人権についての教育を充実させる	加害者に対するカウンセリングを行う	行政や警察が啓発活動を積極的に行い、配偶者や恋人などからの暴力防止に対する世論を高める
全体		1172	46.1	42.8	39.3	37.5	28.3	27.1	25.5	25.4
男性	10～30歳代	210	42.6	35.1	36.1	33.8	30.7	27.1	22.2	23.3
	40～50歳代	232	40.9	32.2	36.2	26.1	26.0	21.1	13.7	19.0
	60歳以上	140	40.6	46.4	47.8	24.6	23.2	31.9	36.2	29.0
女性	10～30歳代	204	48.8	38.7	34.3	44.5	34.0	30.6	23.6	27.4
	40～50歳代	238	52.2	58.7	44.6	52.9	30.1	28.6	36.3	27.9
	60歳以上	147	39.1	51.1	46.7	28.3	25.0	23.9	22.8	38.0

（５）防災・災害対策における状況

①防災・災害復興対策での性別に配慮した対応の必要性【町民調査】

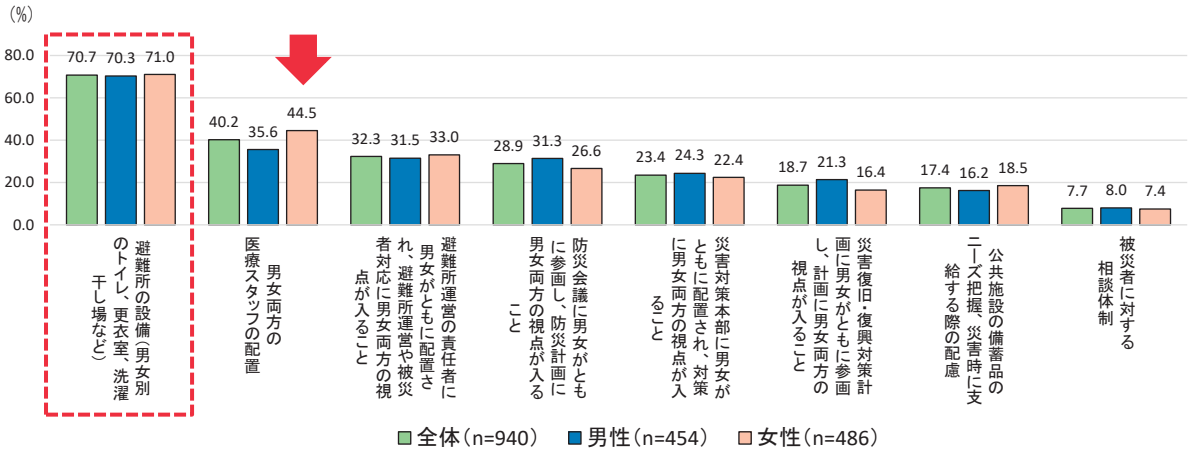
●防災・災害復興対策で性別に配慮した対応は、「必要がある」もしくは「どちらかといえば必要がある」との意見が男女ともに８割以上となっています。



②防災・災害復興対策での性別に配慮した対応が必要なこと【町民調査】

●「避難所の設備（男女別のトイレ、更衣室、洗濯干し場など）」が男女ともに７割以上と高くなっています。

●『女性』は「男女両方の医療スタッフの配置」への要望が男性よりもやや高くなっています。

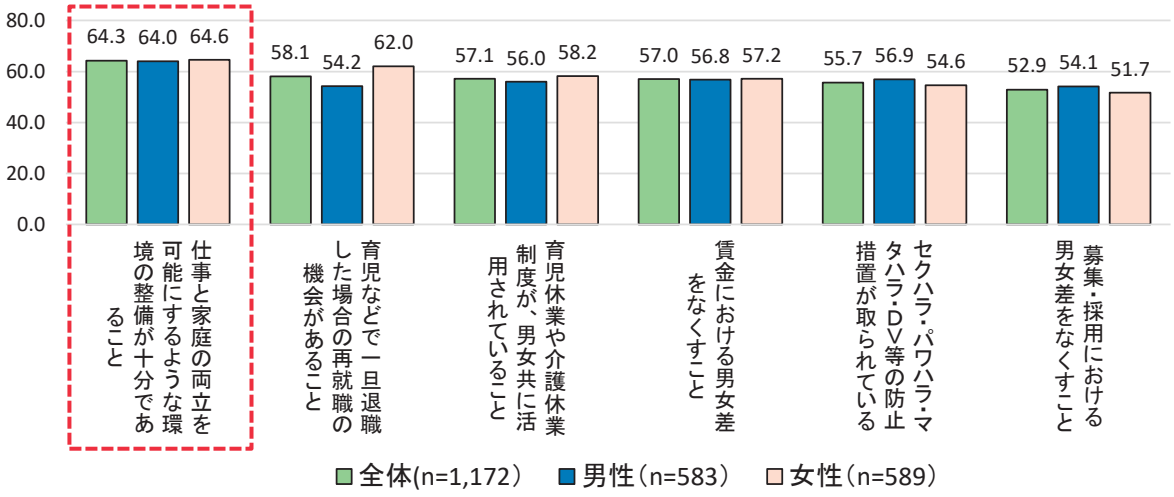


（６）町の男女共同参画推進に対するニーズの状況

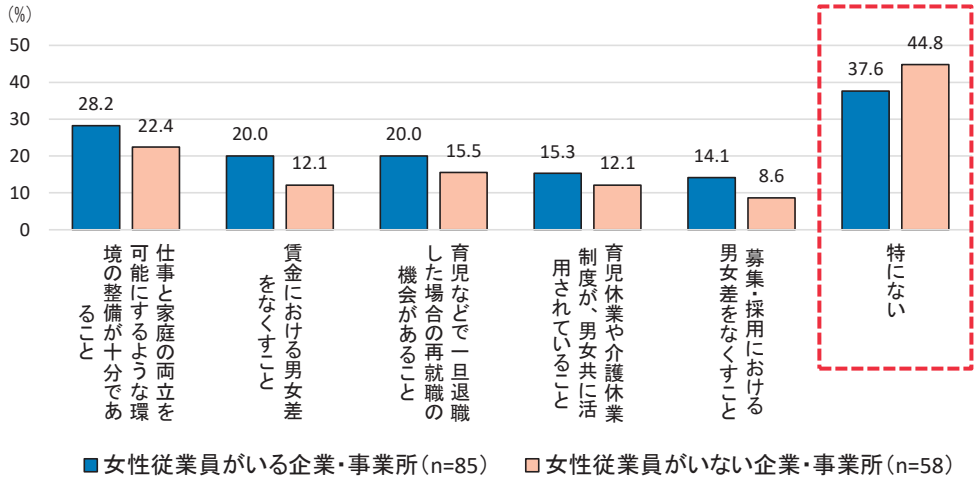
①男女が共に働きやすい環境について

●町民が求めていることとして最も高いのは「仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること」ですが、企業・事業所は「特にない」の意見が最も高く、次いで同回答が高くなっています。

＜企業・事業所に町民が求めること（上位６位）＞【町民調査】



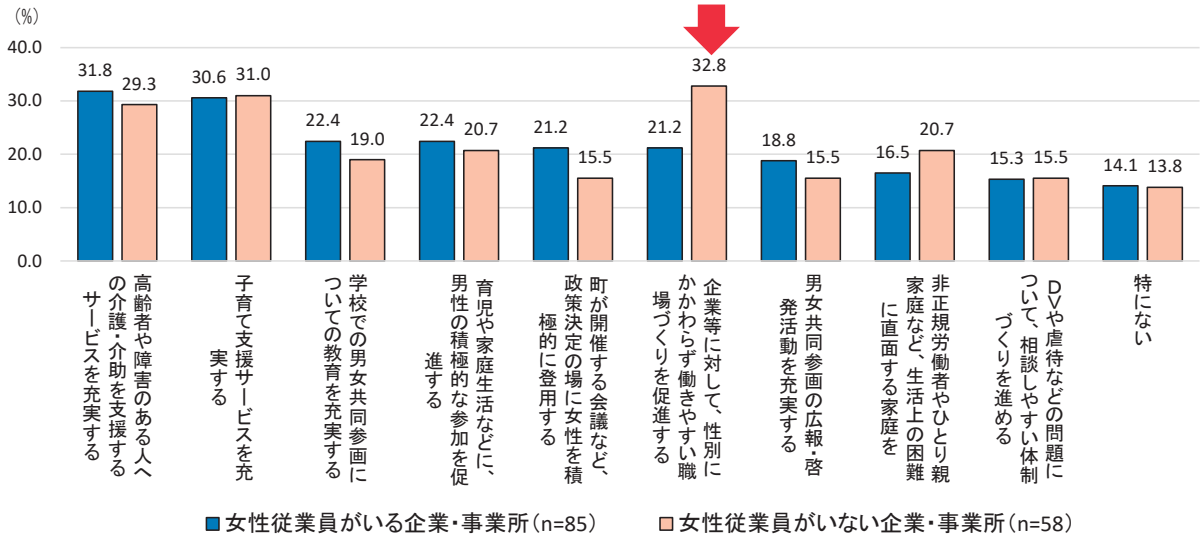
＜企業・事業所が必要と考えること（上位５位）＞【企業・事業所調査】



②男女共同参画を積極的に進めるために行政が力を入れるべきこと

＜企業・事業所調査＞

●男女共同参画を積極的に進めるために行政が力を入れるべきこととして、『女性従業員がいない企業・事業所』では「企業等に対して、性別にかかわらず働きやすい職場づくりを促進する」が最も高くなっています。



③自由意見【町民調査】

●町民調査における男女共同参画に関する意見について、主なものは次のとおりです。

【男女共同参画のまちづくりに向けたアイデア】

意見	性別	年齢
区、町に男女が共に参画出来やすくなる行事や村起し的な事がやれる様なまちづくり、たとえば区（村人）民の子供から老人までいっしょに花壇づくりをしたり、正月が近づけば皆でしめ縄作りやクリスマス会等やれる様な雰囲気をもたせられる様な行政からの支援等お願い出来ればと思います。	男性	70 歳代
ＬＧＢＴの人たちが胸をはっていける社会にするために、そういう人たちのことを説明する機会があればいいなと思っています。 （カフェトークなどをすればいいと思います。）	－	10 歳代
神河町の地域社会では、これは男性の役割、これは女性の役割という考え方や慣例がたくさんあると思います。男女がともにまちづくりに参画するためには、地域での男女共同参画に関する理解を促す働きかけや、家庭内、個人での意識を変えていくことが必要ではないかと思います。	女性	40 歳代
町における各種委員会の委員の数を、男女同数にする。女性の意見が反映されやすくなる。自治会の役員（区長・隣保長・組長）に女性が成るように町が積極的にリードしていく。	男性	60 歳代
女性の消防団員を増やして、男女で神河町の防災活動を推進していくとよいと思います。	男性	30 歳代
少子高齢の地域性を活かしたとり組みが必要。共働き単身世帯では、高齢者（まだまだ元気な）が例えば 18 時頃まで集まる集会所や施設に学校帰りの子供を預かってもらいコミュニケーションがとれる環境があればとても助かるし、安心できるし、子供の教育にもなるのではないか。高齢者もコミュニティの場となると思います。	女性	30 歳代

【男女の不平等感】

意見	性別	年齢
区の行事として、「婦人会がなくなった代わりに行事の手伝い（炊き出し手伝い）」とか隣保館の掃除も女性のみの行事がある。集金日も女性のみが集まる風習がある。町内でパートをしようとしても、子どもが小さい時は特に、「病気等で休まれますよね」と言われ正直、男尊女卑と感じた。子どもの世話は女性の仕事と感じた。	女性	40 歳代
高校生、女です。正直まだ働く上でどのような男女差が生じているかはあまり分かりませんが、地域に根付く男女格差が何だか「古い」と思います。 例えば秋祭りは男性ばかりが参加、女性は炊き出し。清掃活動は女性がゴミ拾いや窓ふき、男性がみぞそうじや草かり。区長や隣保長は男性ばかり。 上の世代たちは「伝統」にもう違和感がないのかもしれないけれど、正直おかしいし、私が大人になって子どもができたとき、育てていきたい環境ではあまりありません。一人一人が今一度身近な問題に目を向けてほしいです。	女性	10 歳代
男性は消防の活動で休日がなくなったり、地域の活動もあり、子供や家族とすごす時間が少なくなっている。	男性	30 歳代

④自由意見【企業・事業所調査】

●企業・事業所調査における男女共同参画に関する意見について、主なものは次のとおりです。

【女性の雇用に肯定的な意見・必要な取組】

意見
人口が減少する中で女性の労働力は増々重要である。近年当社グループ入社の女性社員は優秀であり、人事、昇進について、男性に見劣りしない。現状の障害は子育て等により会社を退職する例があり、課題と考える。
建設業関係ですが、以前にくらべて女性が多くなっていると思う。性別にかかわらずと思うが、そのためには廻りの協力も必要で社会も会社も家庭や家族も協力が必要です。
少子化、高齢化が進む当町においては、男女共同参画は当然であり、労働力確保のためには、男女の区別なく若者から高齢者までその人に適した職を持つ事は健康管理の観点からも有効であり、行政と共にその様な社会環境造りが必要。たとえば親子三代同居家族環境造り等働ける場所の拡大。
男女共同という言葉自体に違和感があります。テーマがこれなので仕方はありませんが、個人を尊重し、個性を生かし自分らしく生活できるように、まわりや自分自身が相手を思いやれる事が大事かと思います。 会社が個人個人をしっかり見て、お互い支え合いながら出来ればと思いますが、現実男女問わず、休暇の負担がこれ以上増える事にきびしさを感じます。 従業員を守り、生活できるようにする事も会社の責任がありますので、会社や企業などが休暇などをしっかり取らせてあげれるような、体制や政策が必要だと思う。

【女性の雇用の困難さ】

意見
田舎は作業のよくある所。女の人は男の人にくらべ、力が足りない。しかし人数の少ない田舎に行く程区長、隣保長等取り決めがあり…どうしても女性はあとまわしと思う点がたくさんある。なかなかはっきり意見が言えないし、男性優先である。女性の区長でもよいのではと思う。
雇う側も細心の注意を払い、これまでパートさん等雇って参りましたが、雇われる側の権利を強く仰る方が多く、新規の採用に踏み切れない所もあります。 雇う側はもちろんですが、雇われる側の方も突然辞めたり、それなりの年齢なのに親が出てきたり、と困るようなことを（常識的な）しないよう努めることを、どこかで啓発して頂ければうれしいです。そうなると、もっと採用も増えるのではないかと思います。

3　第１次計画の評価

第１次計画に関して、成果目標の達成状況を次の６段階で評価しました。評価は、施策目標の達成度を基準とするとともに、担当課におけるヒアリング等を踏まえ、事業の実施状況から判断しました。

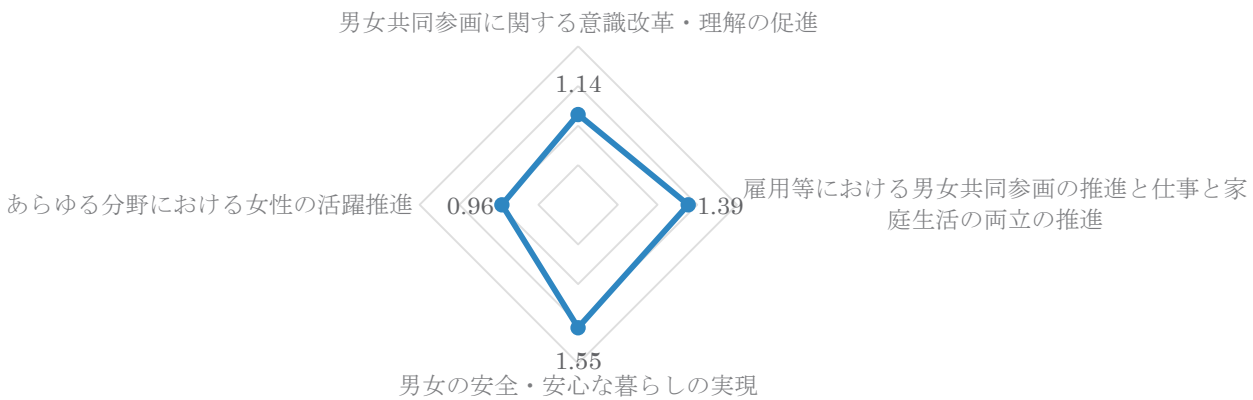
また、施策ごとに成果目標の達成度から平均点を算出し、総合的に評価したところ、「あらゆる分野における女性の活躍推進」の施策において、目標の達成ができていない項目が多くなっています。

【評価基準】

段階	評価内容	目安	点数
S	目標以上の成果を得ている	・目標を大幅 （達成率 100%を上回る）	2
A	目標に達している。	・目標を達成（達成率 100%）	1.5
B	目標に対してある程度の成果を得ている （第1次計画時より改善している）	・目標未達成で、 平成 26 年時点より改善	1.2
C	取組を進めたが、成果を得るに至っていない（第1次計画時から変化なし）	・目標未達成で、 平成 26 年時点を維持	1
D	取組を進めたが、成果が低い （第1次計画時から悪化している）	・目標未達成で、 平成 26 年時点より悪化	0.75
E	取組を実施できていない	・未実施	0

【各施策での性格目標達成における平均点】

施策		平均点
1	男女共同参画に関する意識改革・理解の促進	1.14
2	雇用等における男女共同参画の推進と仕事と家庭生活の両立の推進	1.39
3	男女の安全・安心な暮らしの実現	1.55
4	あらゆる分野における女性の活躍推進	0.96



（１）男女共同参画に関する意識改革・理解の促進

- ホームページでの男女共同参画週間等に関する情報発信を行うとともに、人権啓発のチラシを毎月発行することで周知を進めました。
- 学校生活では、「道徳」の時間を活用した男女平等に関する学習や、行事や各種活動において男女にこだわらず役割分担を決定するなど、男女共同参画の視点に立った学習を進めています。
- 学校生活での男女の垣根がなくなりつつある一方で、職業における男女差、出産・育児における復職の問題など学校から社会に出た際のギャップが生じています。また、LGBT などの新たな課題への対応が求められています。
- 学校職員の全体研修の実施は難しく、学校単位での研修や、個人研修（資料配布）、フォーラムへの参加呼びかけを毎年実施しています。一方で、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに対する専門知識を持った人材の不足が生じています。
- 生涯学習に関して、人権啓発講演会や地区別の人権教室を開催していますが、目標より参加者数が少なく、また参加者が固定化していることから、今後はより広い町民の参加につなげる必要があります。
- 日本語教室を月２回実施するとともに、アジア国際交流フォーラムを開催するなど、国際理解、交流を進めています。

【成果目標の達成状況】

指標		実績値		目標値	達成度評価
		平成 26 年度	令和2年度		
1	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に同感しない町民意識の割合	35.3%	62.2%	45.0%	S
2	男女共同参画について学んだり、教えられたりしたことがある町民の割合	21.3%	35.6%	36.0%	B
3	人権啓発講演会の実施回数/参加人数	2回/約 700 人	2回/R1：536 人	2回/約 800 人	C
4	地区別人権教室の開催	全 40 区	全 40 集落（38 箇所）（R1）	全 40 区	A
5	家庭教育学級（保護者を対象にした講演会等）の実施回数	各学校1回	各学校2回	各学校2回	A
6	外国籍女性の交流会の開催数/延べ参加人数	2回/延べ 15 人	未実施（平成 28 年度以降）	2回/延べ 30 人	E
7	在住外国人を対象とした日本語教室の開催	隔週1回 2会場 5名の参加	月2回の実施	隔週1回 2会場 10 名の参加	D

（２）雇用等における男女共同参画の推進と仕事と家庭生活の両立の推進

・女性の就業機会の拡大に対して、「かみかわお仕事ナビ」サイト（ハローワーク）での求人情報の掲載や、企業・創業への支援として創業セミナーを商工会にて開催しました。情報発信に関しては、兵庫県及びひょうご仕事と生活センターが実施する講座等の周知を進めています。

・ワーク・ライフ・バランスに関する認知度は高まっていますが、一方でワーク・ライフ・バランスの希望の実現が困難になっており、各種制度の周知を進める必要があります。

・保育サービスに関して、病児・病後児保育を令和３年３月から新たに実施しましたが、ファミリーサポートセンター事業や学童保育クラブの人員不足や高齢化が課題となっています。また、子育て学習センターの教室参加者や青少年スポーツ活動への加入者が少子化により減少しています。

【成果目標の達成状況】

	指標	実績値		目標値	達成度評価
		平成 26 年度	令和2年度		
1	職場の中でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	29.1%	34.0%	35.0%	B
2	家庭の中でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	40.8%	38.7%	50.0%	D
3	神河町における女性（25～44歳）の就業率（国勢調査）	73.2%（H22）	79.10%（H27）	80.0%	B
4	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について見聞きしたことがある割合	39.4%	61.6%	50.0%	S
5	ワーク・ライフ・バランスの希望がかなっていない人の割合（生活の中における優先度で希望と現実が異なっている人の割合）	63.8%	61.1%	50.0%	B
6	男性の育児休業の取得状況	1.9%	7.4%	増加	A
7	中学生以下の子どもがいる男性で、１日に家事・育児に費やす時間が1時間未満の人の割合	46.1%	40.2%	35.0%	B
8	男性の家事・育児参画促進事業の実施	12 回／134 人	14 回／168 人（R1）	12 回／140 人	S
9	病児・病後児保育の実施	未実施	実施	実施	A

（３）男女の安全・安心な暮らしの実現

- 防災に関しては、毎年２回の防災講習と毎年１回の防災訓練を実施しました。女性消防団員の新規入団者は０人ですが、各区自主防災組織のサブリーダーは全区で女性が就任しています。
- 妊婦教室（プレママカフェ）は、妊娠中から産後間もない母親同士の交流と、専門職との支援関係を構築し、母子の孤立を防ぎ育児の悩みの改善につなげています。平成 29 年度から、父親の育児への参加や夫婦の育児期のきずなづくりを促すテーマを盛り込むなど、子育てを両性で共有する意義を伝える両親教室（プレパパプレママ教室）も実施しています。
- 各種健診・検診を充実するとともに、平成 28 年４月より「神河町子育て世代包括支援センター」（かみかわのたからもの相談所）を開設し、子どもに関する相談のワンストップ窓口として相談に応じる体制を整備しています。
- 思春期保健事業「いのちの大切さ学び教室」で中学生、高校生に向けて早い時期からデート DV の周知・防止教育を進めています。
- 性的少数者（セクシャルマイノリティ）に関して、窓口での性の尊重や多様性に配慮した対応を行うとともに、人権チラシ等での情報発信を行っています。

【成果目標の達成状況】

	指標	実績値		目標値	達成度評価
		平成 26 年度	令和2年度		
1	女性消防団員数	1人	1人	5人	C
2	オレンジカフェ（認知症カフェ）の実施回数/参加者数	月1回/6名	月1回/6名（R1）	月2回/8名	C
3	思春期保健事業（いのちの大切さ学び教室）の実施回数/参加者数	10 回/406 名	13 回/446 人（R1）	10 回/400 名	S
4	妊婦教室（プレママカフェ）の実施回数/参加者数	3回/30 人	9回/70 人（R1）	3回/30 人	S
5	乳がん自己検診教育の実施回数/参加者数	10 回/328 人	10 回/475 人（R1）	8回/300 人	S
6	DVを経験したことがある女性の割合	6.5%	3.2%	0%	B
7	セクハラを経験したことがある女性の割合	4.8%	4.2%	0%	B
8	要保護児童対策実務者会議の開催数	0回	年5回	年4回定例開催	S

（４）あらゆる分野における女性の活躍推進

・女性の参画機会の充実に関して、農業委員や、人・農地プラン検討会での女性委員を１人登用しています。
・かみかわ銀の馬車道まちづくり協議会には、企画運営等に女性が積極的に参加しています。
・庁内において、管理職のうち女性が占める割合が、平成 28 年の 2.7%から、令和２年には 22.2%と大きく上昇しています。また、令和２年に男性が育児休業を取得するなど、庁内では女性の参画や男性の育児参加が進んでいます。

【成果目標の達成状況】

	指標	実績値		目標値	達成度評価
		平成 26 年度	令和2年度		
1	社会全体でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	17.1%	16.2%	25.0%	D
2	自治会等の地域活動の場でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	31.4%	28.0%	40.0%	D
3	審議会等の女性割合	20.6%	20.2%	35.0%	D
4	防災会議の女性委員数	1人	1人	増加	C
5	播磨自治研修会への職員の延べ派遣人数	延べ 74 人	延べ 112 人	延べ 110 人	A
6	能力開発･職域拡大に向けた職員研修の実施回数	年3回	年2回	年3回	D
7	町男性職員の育児休業取得者数	0人	1人	増加	B
8	町男性職員の介護休業取得者数	0人	0人	増加	C

４　課題と今後の方針

第１次計画に基づき男女共同参画社会の実現に向けた取組を進め、社会の動向、アンケート調査や計画の達成状況を見ると、その成果が現れた点と、今後更に取組を進めていかなければならない課題が残されています。

男女共同参画意識の向上

- いずれの年齢においても、固定的性別役割分担意識の解消が進んでいます。その一方で、男女共同参画に関する法律や条例等はあまり知られていません。
- 依然として政治の場や社会通念・慣習・しきたり等、社会全体では男性優遇の考えが多くを占めており、特に本町では、慣習やしきたりが多いという意見もあります。
- 一方で、学校教育の場では男女の平等感が高い傾向にあり、社会や家庭とのギャップが生じている状況です。
- 男女共同参画について学んだり、教えられた経験がある人の割合は増加しました。しかし、40 歳以上の人は学んだ経験がない人が多くを占めており、生涯学習の講座への参加者が固定化している傾向にあります。

今後の方針

●慣習やしきたりの見直しや、様々な場面で男女が平等に感じることができるよう、学習･啓発の場に年齢や性別にかかわらず多くの人が参加することができる環境づくりを進めます。

●今後も様々な男女共同参画に関する制度や法律、取組が進む中、それに関する情報をより多くの人が知ることができるよう情報の発信を充実します。

性別にかかわらず活躍できる環境づくり

・本町の女性の就業率が上昇し、また、職場での男女の平等感がやや上昇しました。教育・研修の機会や定年までの勤務に関しては男女差がないとの意見が多い一方で、昇格・昇進や管理職への登用、賃金の待遇面では、依然として男性優遇の意見が多くを占めています。

・調査に回答した町内の企業・事業所の３割以上が女性を雇用していない状況です。また、全体の５割以上が今後女性の登用を考えていない意向でありますが、町内では、雇用者数が少ない企業・事業所が多くを占めることから、女性に限らず新たな雇用を見込んでいないことも推察されます。

・女性従業員がいる企業・事業所でも、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいないことが多い傾向にあります。

今後の方針

●少人数の企業･事業所においても、女性の雇用を考慮できるように、町内の企業･事業所に対して女性の活躍できる利点や事例等及び女性が働きやすい環境づくりに関する情報発信、支援を行います。

ワーク・ライフ・バランスの充実

・ワーク・ライフ・バランスの認知度が上昇している一方で、ワーク・ライフ・バランスの希望がかなっている人が減少しており、その多くが仕事のみを優先する状況に陥っています。また、企業・事業所もワーク・ライフ・バランスの実現のために何も取り組んでいないことが多い傾向にあります。

・少子高齢化の進行と転出者が多いことにより、町内の人口が減少し、特に若者が少ない状況にあります。さらに、地域活動への若者の参加が少なく、今後の参加意向も低い状況にあります。

・町民は仕事と家庭の両立を可能とする環境の整備を企業・事業所に求めている人が多く、その一方で、企業・事業所側の２割以上は同様の認識を持っています。

今後の方針

●ワーク･ライフ･バランスの希望を実現できるように、仕事と家庭を両立するための支援･サービスを充実するとともに、家庭や地域活動に参加しやすい環境づくりに向けて、企業･事業所、活動団体との協働に努めます。

暴力・ハラスメントの防止と被害者への支援の充実

・暴力やハラスメントの経験は、平成 27 年時点より減少し、調査全体で１割となりました。自身が経験したことや、自分の周りに経験した人がいることとして、パワー・ハラスメントが多い傾向にあります。

・暴力やハラスメントの経験者のうち、どこにも相談できなかった人が男女とも２割以上であり、男女ともに相談しやすい環境づくりや情報提供を重要視しています。また、女性はシェルター（避難所）の要望が高くなっています。

・その一方で、企業・事業所の多くが、各種ハラスメント対策を取り組む必要性を感じておらず、また、取り組む必要性を感じていても進んでいない場合も２割以上となっています。

今後の方針

●暴力･ハラスメントの根絶に向けた取組を引き続き進めるとともに、被害を受けた人が「相談できなかった」ことがないように、相談先の周知を行います。

●暴力やハラスメントが許されない行為である認識を広く周知し、企業･事業所が対策の必要性を認識し、対策に取り組むための支援を行います。

女性の参画拡大

・地域活動の場や社会全体で男女の地位の平等感が下降しており、各種審議会・会議における女性参画が進んでいない状況です。

・企業・事業所は、行政が高齢者や障がいのある人、子育て支援サービスの充実に力を入れるべきとの意見が多く、また、女性従業員がいない企業・事業所は、性別にかかわらず働きやすい職場づくりの促進に行政が力を入れるべきとの意見が多くなっています。

・災害時には性別の配慮が必要と、男女ともにほとんどの人が認識しており、特に避難所の設備を重要としています。

今後の方針

●様々な場面で女性の視点、考え方を活かすことができるよう、政策･方針決定過程における女性の参画を進めるため、女性が能力を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

●災害時における性別の配慮の必要性を共有し、避難所や支援に関して、男性と女性の両視点に基づいた対策を講じます。

第３章　計画の基本的な考え方

Ⅰ　基本理念

神河町では「人権尊重のまち」として、性別に関わらず一人一人の人権が尊重され、充実した生活を送ることができるようまちづくりが進められてきました。

今後はさらに、神河町における男女共同参画に関する取組を総合的かつ計画的に推進することで、一人一人がお互いを認め合い、自らの行動につなげ、性別に関わりなく発揮されるその個性と能力を、活力あふれるまちづくりに活かしていきたいと考えます。

今回策定する第２次計画は、第１次計画からさらに一歩進み、地域に住む人々が個々の在り方や多様性を認めて、交流する「つながり」を醸成することを目指し、「認めあい　自らの行動でつながり　ハートがふれあう　私のまち　かみかわ」を基本理念とします。

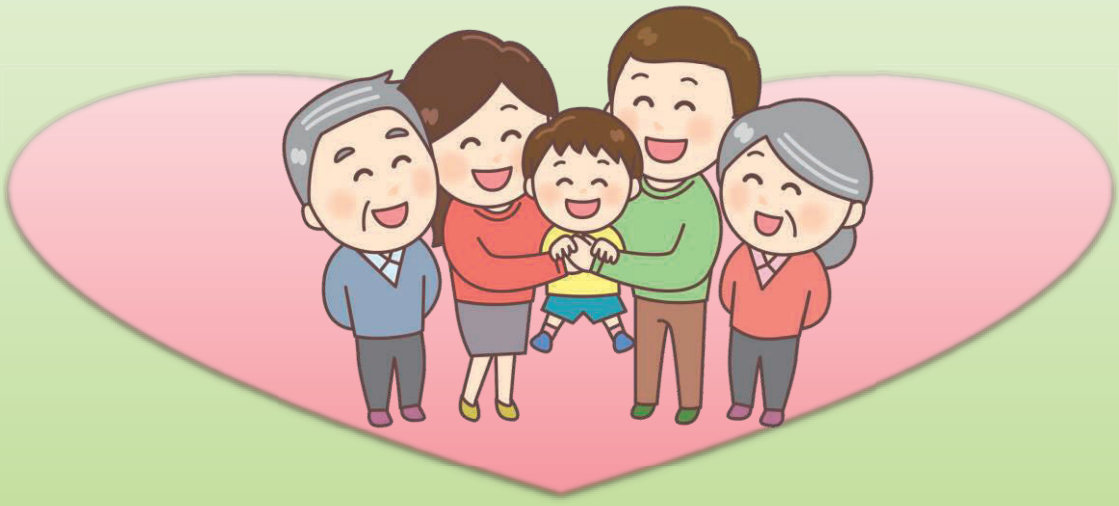
第１次計画

誰もがともに認めあい　ハートがふれあうまち　かみかわ

第２次計画

認めあい　自らの行動でつながり　ハートがふれあう

私のまち　かみかわ



２　基本目標

基本理念の実現に向けて、次の４つの基本目標を設定し、これまでの現状と課題を考慮して、計画を体系的に推進します。

基本目標１

男女共同参画の

意識づくり

基本目標２

誰もが活躍できる

環境づくり

認めあい
自らの行動でつながり
ハートがふれあう
私のまち　かみかわ

基本目標３

誰もが安全・安心に

暮らせるまちづくり

基本目標４

あらゆる分野に

参画できる社会づくり

●　ＳＤＧｓの視点

SDGs とは「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略で、2015 年に国連サミットにおいて全会一致で採択された国際社会の共通の目標です。

SDGs の考え方とは、経済・社会・環境の三側面における持続可能な開発を、統合的な取組として推進しながら、「誰一人取り残さない」という基本理念のもと、2030 年を達成の期限として 17 の国際目標（ゴール）を設定し、すべての国、すべての人が実現に向けて役割を果たそうとするものです。

目標の達成に向けて、一人ひとりが協力していくことが重要であり、本計画においても、SDGs の視点を踏まえた計画の推進をめざし、基本目標ごとに関連する項目を示しています。

	１　貧困をなくそう あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる		**１０　人や国の不平等をなくそう** 国内および国家間の格差を是正する
	２　飢餓をゼロに 飢餓を終わらせ、持続可能な農業を促進する		**１１　住み続けられるまちづくりを** 都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靭かつ持続可能にする
	３　すべての人に健康と福祉を 健康的な生活を確保し、福祉を促進する		**１２　つくる責任つかう責任** 持続可能な消費と生産のパターンを確保する
	４　質の高い教育をみんなに 包摂的かつ公正な教育を確保し、生涯学習の機会を促進する		**１３　気候変動に具体的な対策を** 気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る
	５　ジェンダー平等を実現しよう ジェンダー平等を達成し、すべての女性にエンパワーメントを行う		**１４　海の豊かさを守ろう** 海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する
	６　安全な水とトイレを世界中に すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する		**１５　陸の豊かさも守ろう** 陸上生態系の保護、ならびに生物多様性損失の阻止を図る
	７　エネルギーをみんなにそしてクリーンに 信頼でき、持続可能な近代的なエネルギーへのアクセスを確保する		**１６　平和と公正をすべての人に** あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する
	８　働きがいも経済成長も 生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する		**１７　パートナーシップで目標を達成しよう** 実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する
	９　産業と技術革新の基盤をつくろう 持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る		

3　計画の体系

基本理念	基本目標	基本施策	施策
認めあい　自らの行動でつながり　ハートがふれあう　私のまち　かみかわ	1　男女共同参画の意識づくり	(1)啓発・情報提供の充実	1 情報の収集と提供 2 啓発の推進
		(2)教育での男女共同参画の理解促進	1 男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進 2 多様な選択が可能なキャリア教育の推進 3 教育・保育にあたる職員の意識の向上
		(3)地域での学習・理解促進	1 生涯を通じた学習機会の提供の充実 2 国際理解、交流の推進
	2　誰もが活躍できる環境づくり【女性の職業生活における活躍推進計画】	(1)女性の就労支援と働く場の拡大	1 就労に関する相談体制の充実 2 女性の就労支援の充実 3 多様な働き方への支援
		(2)家庭での男女の協働	1 家庭における意識の醸成 2 子育てへの支援の充実 3 介護への支援の充実
		(3)ワーク・ライフ・バランスの実現	1 町民への普及啓発 2 企業への働きかけ
	3　誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり【DV 防止計画】	(1)暴力・ハラスメントの防止と被害者支援	1 DV・デート DV 防止対策の推進 2 ハラスメント防止に向けた取り組みの推進 3 DV に関する相談窓口の周知 4 被害者に対する支援措置の実施
		(2)暮らしに困難を抱える人への支援	1 ひとり親家庭への支援の充実 2 性的少数者に配慮する意識の醸成 3 困難を抱える人々に対する相談の充実 4 高齢者等への地域における支援体制の充実
		(3)生涯を通じた心身の健康支援	1 性と生殖に関する健康と権利に関する普及啓発 2 性差に応じた健康支援の提供
		(4)男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	1 防災意識の醸成 2 防災対策等における男女共同参画の推進
	4　あらゆる分野に参画できる社会づくり	(1)男女共同参画による地域の担い手づくり	1 男女共同参画による地域活動の推進 2 リーダーとなる人材の発掘及び育成
		(2)政策・方針決定の場への女性の参画の拡大	1 審議会等への女性登用の促進 2 女性の参画機会の提供 3 庁内における男女共同参画の徹底

第４章　計画の内容

基本目標Ⅰ

男女共同参画の意識づくり

基本施策Ⅰ　啓発・情報提供の充実

男女共同参画に関する動向や新たな取組、法制度等に関して、情報を収集し、広く町民に発信することで、男女の平等や、性別にかかわらず活躍できるまちづくりに向けて、町民の意識の醸成や制度や法律への理解を促します。

男女がともに活躍できるまちづくりに向けて、国、兵庫県、近隣市町が実施している取組を収集・共有し、それらを鑑みることで、本町がさらに成長していくべき特性や、改めるべき状況を把握し、今後の新たな取組につなげます。

No.	施策	施策の概要	
1	情報の収集と提供	男女共同参画社会について町民が身近に情報に触れる機会を増やすため、国、県、近隣市町等の男女共同参画に関する資料や、統計・調査等の資料を収集し、役場や公民館等にわかりやすく展示・配置します。	
		主要事業	担当課
		男女平等の視点に配慮した町の情報発信	全課
		役場における男女共同参画に関する資料の提供	総務課
		男女共同参画に関する資料収集の充実	総務課・公民館
2	啓発の推進	男女共同参画社会の形成に向けた町民の意識の醸成を図るため、様々な機会を通じた啓発を行います。また、県立男女共同参画センターの利用や研修に関する周知や、関連する法律や制度の理解促進、本計画の周知についても取り組みます。	
		主要事業	担当課
		広報誌・ホームページ等による啓発	総務課
		本計画の周知	総務課
		人権啓発チラシの発行	教育課

基本施策２　教育での男女共同参画の理解促進

本町においても、社会や地域に比べて学校では男女の平等感が強く、性別にかかわらず個性や能力を発揮し、自己を形成することができるよう、男女共同参画に関する学習機会を提供しています。

引き続き、次世代を担う子どもたちが、幼いころから男女共同参画への理解や、性別にかかわらず誰もが自分らしく健やかに成長することができるよう、男女共同参画の視点に立った教育・保育を推進するとともに、携わる職員の専門性の向上に努めます。

また、学校だけでなく、地域や家庭と連携した男女共同参画の推進に取り組むことで、学校のみにとどまらず、地域全体での男女共同参画の意識共有を目指します。

No.	施策	施策の概要	
１	男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進	子どものころから男女共同参画への理解を深めるため、教育・保育の場における男女共同参画の視点に立った学習機会を提供します。	
		主要事業	担当課
		男女共同参画の視点に立った学校教育	教育課
		家庭教育学級の実施	教育課
		男女共同参画に関する副読本等の活用	教育課
		男女共同参画の理解を深める本・児童書の紹介	公民館・教育課
２	多様な選択が可能なキャリア教育の推進	性別にとらわれず、本人の選択を尊重した進路指導を推進するため、各教科の学習や活動においてキャリア教育を進めます。職場体験や、職場見学等を通じて社会とかかわり、性別にとらわれない職業意識の醸成を目指します。	
		主要事業	担当課
		トライやる・ウィーク等の実施	教育課
３	教育・保育にあたる職員の意識の向上	子どもたちの男女共同参画に関する意識づくりや、多様性に応じたきめ細やかな対応を図るため、教育・保育にあたる職員の意識づけに取り組みます。	
		主要事業	担当課
		男女共同参画に関する職員研修の実施	教育課
		男女共同参画に関する教材研究、自己研修への支援	教育課

基本施策３　地域での学習・理解促進

誰もが互いの個性を尊重し合う意識を共有し、町民の一人一人が男女共同参画の啓発の担い手になることができるよう、男女共同参画に関して学ぶことができる場として講演会や教室を、引き続き開催します。また、より広い年齢層、より多くの人に参加してもらうために、関心の高いテーマで実施できるように努めます。

また、様々な機会を通じて、男女共同参画に関するテーマを取り扱い、活発な意見交換や、活動の企画ができるよう、町民主体の活動も支援します。

<table>
<tr><th>No.</th><th>施策</th><th colspan="2">施策の概要</th></tr>
<tr><td rowspan="5">１</td><td rowspan="5">生涯を通じた学習機会の提供の充実</td><td colspan="2">町民が生涯にわたり男女共同参画について学習することができるよう、講座の開催や託児つき事業等の実施を通して町民の学習活動を支援します。
また、町民の人権学習等への関心を高めることを目的に、積極的に活動する個人や団体に対して支援を行います。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>人権啓発講演会の開催</td><td>教育課</td></tr>
<tr><td>地区別人権教室の開催</td><td>教育課</td></tr>
<tr><td>町民を主体とした活動への支援</td><td>教育課</td></tr>
<tr><td rowspan="4">２</td><td rowspan="4">国際理解、交流の推進</td><td colspan="2">人種や国籍に関わらず、町民が男女共同参画社会を実現できるよう、国際理解を深めるための交流活動等を通じて意識の醸成を図ります。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>外国籍女性の交流会の実施</td><td>健康福祉課
ひと・まち・みらい課</td></tr>
<tr><td>国際理解のための講座等の開催</td><td>ひと・まち・みらい課</td></tr>
</table>

基本目標２

誰もが活躍できる環境づくり

基本施策１　女性の就労支援と働く場の拡大

女性の職業能力の開発、再就職や起業等に関する情報提供や相談、学習機会への提供、企業への支援や、農業分野への参画支援により、働く場において、男女の均等な機会と待遇が確保できるように支援を行います。

また、就労者側だけでなく、企業等が女性の雇用に向けて積極的に進めることができるよう、女性活躍に関する取組や、関連する制度等、情報の共有を行います。

No.	施策	施策の概要	
1	就労に関する相談体制の充実	相談事業にかかる関係機関等との連携強化や、国や県の相談窓口との連携を図り、適切な支援につなげるなど女性就労に関する総合的な相談窓口として、体制の整備と周知を図ります。	
		主要事業	担当課
		相談事業の周知啓発	地域振興課 ひと・まち・みらい課
2	女性の就労支援の充実	女性の主体的な職業能力の開発につながるよう、資格・技能取得のための講座等、学習機会の提供を行い支援します。 また、出産・育児、介護等で退職した女性が働く場をみつけることができるよう、女性に対する就業情報の提供に取り組みます。	
		主要事業	担当課
		自己啓発、能力開発に関する講座の実施	地域振興課
		ハローワークと連携した求人情報の提供	地域振興課
3	多様な働き方への支援	働く場で活躍する女性や、様々な働き方について、企業等に情報提供を行い、女性の雇用や活躍の場の拡大を目指します。 また、起業・創業への支援や、農業等の分野での女性の活躍に向けて、支援を行います。	
		主要事業	担当課
		企業等への啓発・情報共有の充実	地域振興課
		起業・創業支援事業の実施	ひと・まち・みらい課
		家族経営協定の締結の普及啓発	地域振興課

基本施策２　家庭での男女の協働

男女がともに家事・育児にかかわることができるよう、家庭における男性参画の意識の醸成や、育児や介護に携わる町民の負担軽減に向けた支援制度やサービスの普及啓発を図ります。

<table>
<tr><th>No.</th><th>施策</th><th>施策の概要</th></tr>
<tr><td rowspan="5">1</td><td rowspan="5">家庭における意識の醸成</td><td>家庭において男女がともに家事・育児・介護に取り組む意識を持つことができるよう、家庭での意識の醸成に向けた啓発や講座を実施します。</td></tr>
<tr><td>主要事業　／　担当課</td></tr>
<tr><td>男性の家事・育児・介護参画促進事業の実施　／　健康福祉課</td></tr>
<tr><td>母親教室（プレママカフェ）の実施　／　健康福祉課</td></tr>
<tr><td>両親教室（プレパパプレママ教室）の実施　／　健康福祉課</td></tr>
<tr><td rowspan="9">2</td><td rowspan="9">子育てへの支援の充実</td><td>男女がともに子育てをしながら働き続けることができるよう、多様な保育サービスの普及に取り組みます。</td></tr>
<tr><td>主要事業　／　担当課</td></tr>
<tr><td>保育所・幼稚園の認定こども園移行の推進　／　教育課</td></tr>
<tr><td>就労形態に合わせた保育サービスの充実（延長保育、一時保育、ファミリーサポート、ショートステイ等）　／　教育課</td></tr>
<tr><td>学童保育クラブ管理運営事業の充実　／　教育課</td></tr>
<tr><td>子育て学習センター事業の充実　／　教育課</td></tr>
<tr><td>病児・病後児保育の充実　／　教育課</td></tr>
<tr><td>青少年のスポーツ活動の充実　／　教育課</td></tr>
<tr><td>低年齢児保育の拡大の検討　／　教育課</td></tr>
<tr><td rowspan="4">3</td><td rowspan="4">介護への支援の充実</td><td>男女がともに介護をしながら働き続けることができるよう、介助者の介護への負担を軽減させるためのサービスの普及に取り組みます。</td></tr>
<tr><td>主要事業　／　担当課</td></tr>
<tr><td>介護保険サービスの普及啓発　／　健康福祉課</td></tr>
<tr><td>障がい福祉サービスの普及啓発　／　健康福祉課</td></tr>
</table>

基本施策３　ワーク・ライフ・バランスの実現

誰もが希望するバランスで仕事と家庭生活との両立を実現できる環境に向けて、長時間労働の解消や、働き方の多様化の実現が求められています。ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する制度への認定・登録した企業が現状ないことから、より積極的に制度やワーク・ライフ・バランスに関する周知・啓発を行います。

<table>
<tr><th>No.</th><th>施策</th><th colspan="2">施策の概要</th></tr>
<tr><td rowspan="4">１</td><td rowspan="4">ワーク･ライフ･バランスに関する町民への普及啓発</td><td colspan="2">ワーク・ライフ・バランスに対する町民の理解促進に向け、ワーク・ライフ・バランスの概念と意義の普及啓発に取り組みます。仕事と生活の調和や女性活躍推進に関する制度への認定・登録を促すために、表彰や公共調達におけるインセンティブについて検討します。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・発信</td><td>総務課</td></tr>
<tr><td>仕事と生活の調和や女性活躍推進に関する制度への認定・登録の促進</td><td>地域振興課</td></tr>
<tr><td rowspan="4">２</td><td rowspan="4">ワーク･ライフ･バランスに関する企業への働きかけ</td><td colspan="2">ワーク・ライフ・バランスを実現するための仕組みを整えるため、短時間労働や育児・介護休業制度を活用しやすくなるよう、企業に対する男女共同参画社会への理解に向けた働きかけを行います。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>企業へのワーク・ライフ・バランスの啓発</td><td>地域振興課</td></tr>
<tr><td>育児・介護休業制度の普及啓発</td><td>地域振興課</td></tr>
</table>

基本目標３

誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり

基本施策１　暴力・ハラスメントの防止と被害者支援【ＤＶ防止計画】

暴力やハラスメントが重大な人権侵害であるという認識を町民及び企業等が持つように啓発を充実し、また、防止対策と被害者の支援を充実します。

被害者が誰にも相談することができず、問題を抱え込んでしまうことがないように、相談窓口の周知や、相談しやすい環境づくりに努めます。

No.	施策	施策の概要	
１	ＤＶ・デートＤＶ防止対策の推進	ＤＶ・デートＤＶを未然に防止するため、町民の理解を深めるための意識啓発に取り組みます。	
		主要事業	担当課
		ＤＶ・デートＤＶ防止の周知啓発	住民生活課 健康福祉課
２	ハラスメント防止に向けた取組の推進	町民に対するハラスメント防止のための啓発を通して、様々なハラスメントを根絶するための機運づくりに取り組みます。	
		主要事業	担当課
		企業等に対するハラスメント防止の周知啓発	地域振興課
３	ＤＶ に関する相談窓口の周知	ＤＶ・デートＤＶを受けた被害者が相談できるように、相談窓口の周知に取り組みます。	
		主要事業	担当課
		ＤＶ・児童虐待相談対応	健康福祉課 住民生活課 教育課
４	被害者に対する支援措置の実施	ＤＶ・デートＤＶやストーカー等を受けた被害者を保護し、自立を支援するため、被害者に対する支援措置を実施します。	
		主要事業	担当課
		ＤＶ・デートＤＶやストーカー行為被害者等の支援	住民生活課 健康福祉課

基本施策２　暮らしに困難を抱える人への支援

ひとり親家庭や、高齢者、障がいのある人、在住外国人、性的少数者等、複合的に困難な状況に置かれやすい人々が、男女ともに安心に暮らすことができるよう、悩みを相談することができ、また必要に応じて自立に向けた支援を受け、地域社会全体で支えるための体制の充実等、環境の整備を図ります。

<table>
<tr><th>No.</th><th>施策</th><th colspan="2">施策の概要</th></tr>
<tr><td rowspan="4">１</td><td rowspan="4">ひとり親家庭への支援の充実</td><td colspan="2">生活上の困難に陥りやすいひとり親家庭に対して、自立支援や相談支援を行うことにより、仕事と家庭生活の両立に向けた支援に取り組みます。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>ひとり親家庭への自立支援・相談支援の充実</td><td>ひと・まち・みらい課
住民生活課
健康福祉課</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">２</td><td rowspan="4">性的少数者に配慮する意識の醸成</td><td colspan="2">性的少数者（セクシャルマイノリティ）が性別の枠にとらわれることなく、社会に参画するための取り組みを進めます。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>性の尊重や多様性に配慮した町の情報発信</td><td>全課</td></tr>
<tr><td>性の尊重や多様性についての教育の充実</td><td>教育課</td></tr>
<tr><td rowspan="4">３</td><td rowspan="4">困難を抱える人々に対する相談の充実</td><td colspan="2">性別による役割分担意識から生じる負担や性別に起因する課題を抱える高齢者、障がいのある人、外国人等、複合的な困難を抱える人々に対して、解決に向けた相談体制の充実を図るとともに、支援につなげます。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>相談体制の充実</td><td>健康福祉課</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="4">４</td><td rowspan="4">高齢者等への地域における支援体制の充実</td><td colspan="2">男女のニーズを反映するなど、男女共同参画の視点に立った高齢者等の地域における支援体制の充実を図ります。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>認知症カフェの実施</td><td>健康福祉課</td></tr>
<tr><td>安心見守り支えあいネットワーク事業の充実</td><td>健康福祉課</td></tr>
</table>

基本施策３　生涯を通じた心身の健康支援

男女ともに性や生殖に関する健康を保持し、自己決定を図る権利が保障されるという視点のもと、子どもを持つか、持つならいつ、何人持つかなど男女が主体的に、妊娠や出産等を選択し、健康管理を行うことができるよう意識の啓発を図ります。

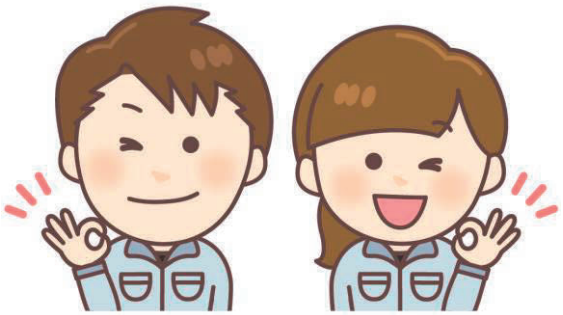
また、性差に配慮した生涯にわたる健康づくりの支援に取り組みます。

<table>
<tr><th>No.</th><th>施策</th><th colspan="2">施策の概要</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1</td><td rowspan="3">性と生殖に関する健康と権利に関する普及啓発</td><td colspan="2">男女がともに性について正しい認識を持ち、主体的な生き方を選択していくことができるよう、生涯にわたり性と生殖に関する健康の保持や自己決定を図るための身体的・精神的・社会的な諸権利が保障されていることについて周知啓発を図ります。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>思春期保健事業（いのちの大切さ学び教室）の実施</td><td>健康福祉課</td></tr>
<tr><td rowspan="5">2</td><td rowspan="5">性差に応じた健康支援の提供</td><td colspan="2">男女の異なる健康上の課題に対する健康づくりを推進するとともに、安心して妊娠・出産期を過ごすことができるよう支援を行います。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>母子健康手帳交付（保健指導、相談）</td><td>健康福祉課</td></tr>
<tr><td>神河町子育て世代包括支援センター
（かみかわのたからもの相談所）の実施</td><td>健康福祉課</td></tr>
<tr><td>男性女性特有のがん検診・教育の充実</td><td>健康福祉課</td></tr>
</table>

基本施策４　男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

防災対策において、男女の視点を取り入れて緊急時の避難や支援が円滑に十分行うことができるように、防災分野における女性の参画促進と、必要な支援と配慮を充実します。

<table>
<tr><th>No.</th><th>施策</th><th colspan="2">施策の概要</th></tr>
<tr><td rowspan="3">１</td><td rowspan="3">防災意識の醸成</td><td colspan="2">災害時に発生しうる状況等について事前に学ぶ機会を設けるなど、災害時に性別に関わらず町民が協力し合うための意識づくりを進めます。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>男女のニーズに配慮した災害対策に関する周知啓発</td><td>住民生活課</td></tr>
<tr><td rowspan="5">２</td><td rowspan="5">防災対策等における男女共同参画の推進</td><td colspan="2">防災の現場における女性の参画の拡大を図るなど、避難所運営や備蓄品の管理等、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の充実に取り組みます。</td></tr>
<tr><td>主要事業</td><td>担当課</td></tr>
<tr><td>女性消防団員の入団促進</td><td>住民生活課</td></tr>
<tr><td>自主防災組織等におけるリーダー育成の推進</td><td>住民生活課</td></tr>
<tr><td>男女のニーズに配慮した防災体制の整備</td><td>住民生活課</td></tr>
</table>



基本目標４

あらゆる分野に参画できる社会づくり

基本施策１　男女共同参画による地域の担い手づくり

固定的性別役割分担意識に基づく考え方や習慣が、地域社会の様々な活動における支障とならないよう、これらを見直すための地域における活動や取組を推進します。また、男女共同参画の視点を持った地域の担い手づくりを推進します。

No.	施策	施策の概要	
１	男女共同参画による地域活動の推進	町民の主体的な男女共同参画に関する活動を支援するとともに、地域において男女がともに活動に参画できるよう情報提供等を行います。	
		主要事業	担当課
		男女共同参画に関する社会教育、町民活動の推進	教育課
２	リーダーとなる人材の発掘及び育成	地域の中から女性が社会的な意思決定過程に関わることができるよう、地域団体、ボランティア、ＮＰＯ※等への女性の進出を推進するリーダーの育成や活用を図ります。	
		主要事業	担当課
		女性人材情報の収集と提供	総務課・教育課
		リーダー養成に向けた情報提供や学習機会の提供	総務課・教育課

※NPO とは、Non-Profit Organization の略。民間非営利組織等と訳され、医療・福祉、環境、文化・芸術、スポーツ、まちづくり、国際協力・交流、人権・平和、教育、男女共同参画等多様な分野における自主的・自発的な社会活動を行う団体のこと。平成 10 年３月に成立した「特定非営利活動促進法（ＮＰＯ法）」は、法人格を取得し、社会的信用を高めることを目的としてＮＰＯを支援・育成していくためのもので、宗教や政治活動を主な目的としないという前提で、公益のために活動することをＮＰＯ法人の要件としている。

基本施策２　政策・方針決定の場への女性の参画の拡大

あらゆる施策に女性の視点を反映させていくためにも、政策・方針決定の場における女性の参画を引き続き推進します。

また、庁内においても女性が働きやすい職場づくりや、男性が家事や育児に参加しやすい環境づくりに努め、男女がともに活躍できる職場環境を整えます。

No.	施策	施策の概要	
1	審議会等への女性登用の促進	審議会等に女性を登用することを全庁的に取り組むため、各課におけるそれぞれの委員への女性の登用を推進するとともに、目標値の周知・啓発に取り組みます。	
		主要事業	担当課
		女性委員の登用の促進	全課
		女性委員の登用の目標値の周知	総務課
2	女性の参画機会の提供	町民の意見を行政に反映していくため、町民からの意見を収集するための交流の場を設けるとともに、参画を促します。	
		主要事業	担当課
		町民参画の機会の充実	全課
		女性の意見反映の機会の充実	全課
3	庁内における男女共同参画の徹底	行政が男女共同参画の推進を率先することができるよう、職員に対するセミナーや研修への参加を促し、意識啓発を図るとともに、職場環境の整備・改善に取り組みます。	
		主要事業	担当課
		管理職等への女性職員の積極的登用	総務課
		播磨自治研修等への職員の派遣	総務課
		能力開発・職域拡大に向けた職員研修の実施	総務課
		ハラスメント防止に向けた職員研修の実施	総務課
		庁内における相談体制の充実	総務課
		産前・産後休業・育児休業・介護休業等の取得促進	総務課

第５章　目標値一覧

本計画で設定する目標値は次のとおりです。

基本目標Ⅰ　男女共同参画の意識づくり

	項　　目	データの出典	令和2年度 実績値	令和12年度 目標値
1	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に同感しない町民意識の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	62.2%	90.0%
	広報誌・ホームページ等での男女共同参画に関する情報発信	総務課調べ	1回/年	4回/年
	男女共同参画社会実現に向けた啓発講座等のイベント実施回数	総務課調べ	1回/年	2回/年
2	男女共同参画について学んだり、教えられたりしたことがある町民の割合（10歳～30歳代）	神河町男女共同参画アンケート調査	男性：54.0% 女性：46.3%	男性：100.0% 女性：100.0%
	男女共同参画に関する職員研修の実施回数	教育課調べ	1回/年	2回/年
	家庭教育学級（保護者を対象にした講演会等）の実施回数	教育課調べ	1回/年	1回/年
3	男女共同参画について学んだり、教えられたりしたことがある町民の割合（全体）	神河町男女共同参画アンケート調査	35.6%	80.0%
	人権啓発講演会の参加人数	教育課調べ	294人 （R1）	325人 以上
	地区別人権教室の参加者数	教育課調べ	971人 （R1）	1,000人 以上

基本目標２　誰もが活躍できる環境づくり

	項　　目	データの出典	令和2年度 実績値	令和12年度 目標値
1	職場の中でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	男性：37.6% 女性：30.3%	男性：90.0% 女性：90.0%
	相談事業における相談件数	ひと・まち・みらい課調べ	－	50件以上 ／年
	神河町における女性（25～44歳）の就業率	国勢調査	79.10% （H27）	90.0%
2	家庭の中でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	男性：48.4% 女性：29.1%	男性：90.0% 女性：90.0%
	母親教室（プレママカフェ）の参加者数	健康福祉課調べ	9回／70人 （R1）	12回／80人
	両親教室（プレパパプレママ教室）の参加者数	健康福祉課調べ	2回／8組 （R1）	3回10組
	男性の育児休業の取得状況	神河町男女共同参画アンケート調査	7.4%	増加
3	ワーク・ライフ・バランスを内容まで知っている人の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	男性：21.6% 女性：16.9%	男性：80.0% 女性：80.0%
	ワーク・ライフ・バランスの希望がかなっている人の割合（生活の中における優先度で希望と現実が一致している人の割合）	神河町男女共同参画アンケート調査	男性：28.3% 女性：26.0%	男性：50.0% 女性：50.0%
	仕事と生活の調和や女性活躍推進に関する制度への認定・登録企業・事業所数	地域振興課調べ	0件	3件以上

基本目標３　誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり

	項　　目	データの出典	令和2年度 実績値	令和12年度 目標値
1	企業･事業所へのハラスメント防止の啓発の働きかけ		－	1回以上/年
	（10年間のうちに） DVを経験したことがある女性の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	3.2%	減少
	（10年間のうちに） セクハラを経験したことがある女性の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	4.2%	減少
2	神河町に住んで良かった、生まれてよかったと感じる町民の割合	アンケート調査 （総合計画）	74.1%	90.0%
	認知症カフェの実施回数	健康福祉課調べ	1回/月	1回以上/月
	生活支援協議体数	健康福祉課調べ	14地区/ 40地区中	全地区
3	思春期保健事業（いのちの大切さ学び教室）の実施回数/参加者数	健康福祉課調べ	13回/446人 （R1）	13回/490人
	がん検診受診率	健康福祉課調べ	乳がん検診 34.4% 子宮がん検診 31.6%	60.0%以上
4	地区防災計画の策定	住民生活課調べ	0区/40区	全区
	防災会議の女性委員数	住民生活課調べ	1人	増加
	女性消防団員数	住民生活課調べ	1人	5人以上

基本目標４　あらゆる分野に参画できる社会づくり

	項　　目	データの出典	令和2年度 実績値	令和12年度 目標値
1	社会全体でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	16.2%	50.0%
	リーダー養成に関する研修･講座等の実施		－	1回/年以上
	行政委員における女性登用の割合	総務課調べ	16.7%	40.0%
2	自治会等の地域活動の場でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	神河町男女共同参画アンケート調査	28.0%	40.0%
	審議会等の女性割合	総務課調べ	18.8%	40.0%
	能力開発･職域拡大に向けた職員研修の実施回数	総務課調べ	2回/年	3回/年
	町男性職員の育児休業取得率	総務課調べ	育児休業：1人	30.0%

第６章　計画の推進にあたって

１　計画の推進体制

計画の推進にあたっては、総務課を中心として、庁内関係部局との連携の強化を図るとともに、町民、関係団体、事業所等と協働しながら、男女共同参画の視点に立ち総合的に取り組みます。

○男女共同参画関連施策を総合的･計画的･効果的に推進するため、総合調整や進行管理を行えるように、推進体制の構築･充実を図ります。

○男女共同参画推進計画の見直しの際には「神河町男女共同参画推進計画策定委員会」において、町民参加による進捗状況確認と検証等を行うことで、各施策の効果的な推進に努めます。

○神河町における関連する計画、施策との整合性を保ち、総合的な施策展開に努めます。

○男女共同参画の推進を阻害する性別による差別的な人権侵害についての相談や、推進に関する施策の苦情等に対応するための連携体制づくりを推進します。

○国･県及び関係機関との連携に努めるとともに、他市町村との情報交換等を行い、連携を深めます。

２　計画の進捗管理

庁内の各課が実施する男女共同参画関連事業の評価・検証については、事業がどれだけ行われたか（活動指標）、町民にどのような効果が表れたか（成果指標）を、数値により活動量や成果を把握することが有効な取組については設定し、実行性のあるフォローアップを目指します。

また、実施すること自体に意味のある取組や、数値による活動量や成果を把握することが難しい取組に関しては、事業の施策に対する貢献度等についてヒアリングにより定期的に調査を行い、計画の進捗管理を行います。

また、国や県の動向についての情報収集に努め、計画期間中の社会情勢の変化に対応した新たな施策についても実施状況の把握、進行管理の対象とします

計画の体系図

※は令和元年度の実績値

現状と課題	
改善点	・固定的性別役割分担意識の解消が進行 ・男女共同参画に関して学んだ経験者が増加
課題点	・男女共同参画に関する知識、情報の不足 ・町内での、慣習やしきたりの多さ ・学校教育の場と社会や家庭での男女の平等感のギャップ ・中高年層で男女共同参画を学んだ経験が少ない ・生涯学習の講座への参加者が固定化傾向にある
改善点	・本町の女性の就業率が上昇している ・職場での男女の平等感がやや上昇している ・教育・研修の機会や定年までの勤務に関しては男女差がないとの意見が多い ・ワーク・ライフ・バランスの認知度が上昇している
課題点	・少子高齢化の進行と転出者増による、人口減少 ・地域活動への若者の参加、参加意向が低い ・昇格・昇進や管理職への登用、賃金の待遇面での男性優遇 ・調査に回答した町内の企業・事業所の３割以上が女性を雇用していない。また、全体の５割以上が今後女性の登用を考えていない ・女性従業員がいる企業・事業所でも、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいないことが多い ・ワーク・ライフ・バランスの希望がかなっている人が減少し、仕事のみを優先する人が多い ・ワーク・ライフ・バランスの実現のために何も取り組んでいない企業・事業所が多い
改善点	・暴力やハラスメントの経験が減少
課題点	・暴力やハラスメントを受け、どこにも相談できなかった人が男女とも２割以上 ・企業・事業所の多くが各種ハラスメント対策を取り組む必要性を感じておらず、必要があっても取り組めていない場合もある
改善点	・災害時には性別の配慮が必要と、男女ともにほとんどの人が認識を共有
課題点	・地域活動の場や社会全体で男女の地位の平等感が減少 ・各種審議会・会議における女性参画が進んでいない

基本理念：認めあい　自らの行動でつながり　ハートがふれあう　私のまち　かみかわ

基本目標	基本施策	目標値		令和２年度実績値	令和12年度目標値
基本目標１ 男女共同参画の意識づくり	（１）啓発・情報提供の充実	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に同感しない町民意識の割合		62.2%	90.0%
		広報誌・ホームページ等での男女共同参画に関する情報発信		１回/年	４回/年
		男女共同参画社会実現に向けた啓発講座等のイベント実施回数		１回/年	２回/年
	（２）教育での男女共同参画の理解促進	男女共同参画について学んだり、教えられたりしたことがある町民の割合（10歳～30歳代）	男性	54.0%	100.0%
			女性	46.3%	100.0%
		男女共同参画に関する職員研修の実施回数		１回/年	２回/年
		家庭教育学級（保護者を対象にした講演会等）の実施回数		１回/年	１回/年
	（３）地域での学習・理解促進	男女共同参画について学んだり、教えられたりしたことがある町民の割合（全体）		35.6%	80.0%
		人権啓発講演会の参加人数		294人※	325人以上
		地区別人権教室の参加者数		971人※	1,000人以上
基本目標２ 誰もが活躍できる環境づくり	（１）女性の就労支援と働く場の拡大	職場の中でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	男性	37.6%	90.0%
			女性	30.3%	90.0%
		相談事業における相談件数		－	50件以上/年
		神河町における女性（25～44歳）の就業率		79.10%（H27）	90.0%
	（２）家庭での男女の協働	家庭の中でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合	男性	48.4%	90.0%
			女性	29.1%	90.0%
		母親教室（プレママカフェ）の参加者数		９回/70人※	12回/80人
		両親教室（プレパパプレママ教室）の参加者数		２回/８組※	３回10組
		男性の育児休業の取得状況		7.4%	増加
	（３）ワーク・ライフ・バランスの実現	ワーク・ライフ・バランスを内容まで知っている人の割合	男性	21.6%	80.0%
			女性	16.9%	80.0%
		ワーク・ライフ・バランスの希望がかなっている人の割合（生活の中における優先度で希望と現実が一致している人の割合）	男性	28.3%	50.0%
			女性	26.0%	50.0%
		仕事と生活の調和や女性活躍推進に関する制度への認定・登録企業・事業所数		０件	３件以上
基本目標３ 誰もが安全・安心に暮らせるまちづくり	（１）暴力・ハラスメントの防止と被害者支援	企業・事業所へのハラスメント防止の啓発の働きかけ		－	１回以上/年
		（10年間のうちに）ＤＶを経験したことがある女性の割合		3.2%	減少
		（10年間のうちに）セクハラを経験したことがある女性の割合		4.2%	減少
	（２）暮らしに困難を抱える人への支援	神河町に住んで良かった、生まれてよかったと感じる町民の割合		74.1%	90.0%
		認知症カフェの実施回数		１回/月	１回以上/月
		生活支援協議体数		14地区/40地区中	全地区
	（３）生涯を通じた心身の健康支援	思春期保健事業（いのちの大切さ学び教室）の実施回数/参加者数		13回/446人※	13回/490人
		がん検診受診率	乳がん検診	34.4%	60.0%以上
			子宮がん検診	31.6%	
	（４）男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	地区防災計画の策定		０区/40区	全区
		防災会議の女性委員数		１人	増加
		女性消防団員数		１人	５人以上
基本目標４ あらゆる分野に参画できる社会づくり	（１）男女共同参画による地域の担い手づくり	社会全体でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合		16.2%	50.0%
		リーダー養成に関する研修・講座等の実施		－	１回/年以上
		行政委員における女性登用の割合		16.7%	40.0%
	（２）政策・方針決定の場への女性の参画の拡大	自治会等の地域活動の場でみて、男女の地位が「平等である」と思う町民意識の割合		28.0%	40.0%
		審議会等の女性割合		18.8%	40.0%
		能力開発・職域拡大に向けた職員研修の実施回数		２回/年	３回/年
		町男性職員の育児休業取得率		育児：１人	30.0%

資料編

Ⅰ　用語解説

英字

●DV

Domestic Violence の略で、同居関係にある配偶者や内縁関係の間で起こる家庭内暴力のこと。

●LGBT

「L（レズビアン）女性の同性愛者」「G（ゲイ）男性の同性愛者」「B（バイセクシュアル）両性愛者」「T（トランスジェンダー）身体と心の性が一致しない人」の４つの頭文字から表現した言葉で、性の多様性を表す言葉。「セクシュアルマイノリティ」とも呼ばれ、L、G、B、T 以外にも様々な人がいる。

●M字カーブ

女性の年齢別労働力率をグラフにすると、学校卒業後と子育て終了後を二つの山として、その間の子育て期が谷のようになって、ちょうどMの字のような形になっていることをいう。結婚・出産を契機に退職、子育て後に再就職する女性が多いことを示している。諸外国に比べ日本の女性に顕著な傾向で、その背景には育児を女性の仕事とする固定的な性別役割分担意識の強さ、仕事偏重になっている男性の働き方、両立を支援する社会システムづくりの遅れ等が指摘され、少子化や男女の賃金格差を生み出す要因ともいわれている。

●ＮＰＯ

Non-Profit Organization の略。民間非営利組織等と訳され、医療・福祉、環境、文化・芸術、スポーツ、まちづくり、国際協力・交流、人権・平和、教育、男女共同参画等多様な分野における自主的・自発的な社会活動を行う団体のこと。平成 10 年３月に成立した「特定非営利活動促進法（ＮＰＯ法）」は、法人格を取得し、社会的信用を高めることを目的としてＮＰＯを支援・育成していくためのもので、宗教や政治活動を主な目的としないという前提で、公益のために活動することをＮＰＯ法人の要件としている。

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」。仕事と家庭の両立支援策を充実するため、平成 21 年６月に改正され、平成 22 年６月 30 日から施行された（ただし一部の規定は、平成 24 年６月 30 日から施行された）。

●エンパワーメント

「em ＋ power」で「パワーを与える」という意味になり、男女共同参画の分野では女性が自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、及びそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことをいう。

か行

●家族経営協定

農業経営における家族の役割や貢献を適正に評価し、女性の地位向上と後継者の確保、民主的な家族関係の確立をめざして、家族間で話し合って、営農計画の作成、労働報酬等の収益の分配方法、労働時間や休日等の就業条件、資産譲渡等についてのルールを文書で取り決めておき、互いが良きパートナーとして参画できるよう家族経営の近代化を図ろうとするもの。

さ行

●ジェンダー（社会的性別）

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の区別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではない。

●女性差別撤廃条約

正式名称は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。男女の同一の権利の確保・様々な分野における女性差別の根絶を目的に、1979 年国連総会において採択された条約。81 年発効。日本は 85 年加入。

●ストーカー行為

恋愛感情等の好意の感情や、その感情が満たされなかったことへの恨みの感情を満足させるため、同一の相手に対し、執拗に「つきまとい」等の行為を繰り返して行うことをいう。

●セクシャルマイノリティ

同性愛者、両性愛者、半陰陽者、トランスジェンダー（性同一性障害を含む）など、性にまつわる場面における少数派をいう。

●セクシュアル・ハラスメント

職場、学校、地域活動等において、相手の意に反した攻撃的で屈辱的な性的言動や勧誘により、仕事等をしていく上で、一定の不利益を与えたり、環境を悪化させることをいう。

た行

●男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、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して、平成 11 年6月 23 日法律第 78 号として、公布、施行された。

●男女雇用機会均等法

正式名称は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律。

●デートＤＶ

交際中の異性への暴力行為。なぐる、けるといった身体的な暴力のほか、罵倒（ばとう）する、金銭を要求する、性行為を強要するなどの行為も含まれる。

●ドメスティック・バイオレンス

配偶者や恋人等のパートナーによる、なぐる、ける、物を投げつける等の身体的暴力や、ののしる、おどす、無視をするなどの精神的暴力をはじめ、性的暴力や経済的暴力のことをいう。

な行

●ニーズ

日常生活を営む上での必要な基本的なこと、又はそれが満たされていない状態のことで、一般には、不満や要望の意味で用いられる。

は行

●パワー・ハラスメント

職権等の力を背景にして、本来の業務の範疇（はんちゅう）を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、就業者の働く関係を悪化させ、あるいは雇用不安を与えることをいう。

●ポジティブ・アクション

働くことや仕事に対する意欲の高い女性を積極的に登用し、能力を発揮してもらおうという企業の自主的な取り組みや、それら制度のことをいう。

ま行

●マタニティ・ハラスメント

職場等において、妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産をしたことが業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的ないやがらせを行い、ひどい場合には退職にまで至る行為をいう。

わ行

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

老若男女誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

2　策定経過

年　月　日	委員会等	協議内容等
令和２年９月 24 日	第１回　策定委員会	○計画の策定について ○調査の実施について
平成２年 11 月１日～ 11 月 16 日	住民意識調査及び 企業・事業所調査の実施	
平成２年 11 月 13 日～ 11 月 30 日	庁内ヒアリング	○各課実施事業の把握等
令和２年12月 14 日	第２回　策定委員会	○各種調査結果について ○計画の骨子案について
令和３年１月 29 日	第３回　策定委員会	○計画の素案について
令和３年２月 12日	第４回　策定委員会	○推進計画(素案)について

3　神河町男女共同参画推進計画策定委員会設置要綱

（設置）

第1条　男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「法」という。）に基づく、男女共同参画社会を実現することを目的に、神河町男女共同参画推進計画策定委員会（以下「委員会」という。）の設置に関し、必要な事項を定めるものとする。

（所掌事務）

第2条　委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1)　男女共同参画推進計画策定に関すること。

(2)　男女共同参画推進計画策定に必要な連絡調整に関すること。

(3)　その他男女共同参画推進計画策定に必要なこと。

（組織）

第3条　委員会は、委員14名以内で構成する。

2　委員は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

(1)　専門的な知識経験を有する者

(2)　関係団体の代表者

(3)　前2号に掲げる者のほか、町長が必要と認める者

3　委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選により選出する。

4　委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

5　副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。

（任期）

第4条　委員の任期は、委嘱の日から計画の策定が完了するまでとする。

（会議）

第5条　委員会の会議は、委員長が召集し、委員長がその会議の議長となる。

2　委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

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

4　委員長は、必要があると認めるときは、第3条第2項に規定する委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

（庶務）

第6条　委員会の庶務は、総務課において処理する。

（委任）

第7条　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、委員長が別に定める。

附　則

この要綱は、公布の日から施行する。

4　神河町男女共同参画推進計画策定委員会名簿

（敬称略・順不同）

職　名	氏　名	備　考
委員長	足立　敏子	神河町教育委員
副委員長	吉岡　嘉宏	神河町議会
委員	竹國　民代	神河町人権擁護委員
委員	廣納　智秋	神河町人権文化推進協議会
委員	辻井　光明	神河町社会教育委員
委員	髙﨑　彌生	神河町民生児童委員
委員	足立　政司	神河町連合 PTA
委員	山名　真由美	神河町連合 PTA
委員	鵜野　義一	神河町赤十字奉仕団
委員	森本　守雄	神河町商工会
委員	荒柴　孝子	神河町社会教育指導員
委員	井門　真由美	きらきら館
委員	井上　好美	公立神崎総合病院
委員	髙橋　宏安	教育課社会教育特命参事

5　男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日法律第78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、性別にかかわりなく、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21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。

⑴　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。

⑵　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。
⑴　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
⑵　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。
⑴　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
⑵　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。
⑴　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。
⑵　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。

⑶　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。

⑷　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。

⑴　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

⑵　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２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　（平成11年６月23日法律第78号）　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。

（経過措置）

第３条　前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第１条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第１項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

２　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第４条第１項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第１項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第２項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第４条第２項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

３　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第５条第１項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第３項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第１項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第３項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附　則　（平成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。

⑴　略

⑵　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。

⑴から⑽まで　略

⑾　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１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）

6　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

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。

⑴　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

⑵　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

⑶　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。

⑴　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

⑵　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

⑶　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。

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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、第８条の３及び第９条において同じ。）の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

⑷　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。

⑸　第４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。
⑹　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３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２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３条第３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８条の２　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、児童相談所その他の都道府県又は市町村の関係機関その他の関係機関は、被害者の保護を行うに当たっては、その適切な保護が行われるよう、相互に連携を図りながら協力するよう努めるものとする。

（苦情の適切かつ迅速な処理）

第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が大きいときは、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。

⑴　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してはならないこと。

⑵　命令の効力が生じた日から起算して２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。

⑴　面会を要求すること。

⑵　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。

⑶　著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

⑷　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。

⑸　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。

⑹　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。

⑺　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。

⑻　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１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。

⑴　申立人の住所又は居所の所在地

⑵　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。

⑴　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

⑵　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における事情

⑶　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における事情

⑷　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における事情

⑸　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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。

4　保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第12条第１項第５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２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10条第１項第２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、相手方にあっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

（法務事務官による宣誓認証）

第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。

⑴　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。）

⑵　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

⑶　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

⑷　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。

⑴　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

⑵　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号から第４号まで及び第18条第１項	配偶者	第28条の２に規定する関係にある相手
第10条第１項	離婚をし、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運用する第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２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。

附 則〔平成26年法律第28号〕〔抄〕

（施行期日）

第１条　この法律は、平成27年４月１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。

⑴　略

⑵　第２条並びに附則第３条、第７条から第10条まで、第12条及び第15条から第18条までの規定　平成26年10月１日

附 則〔令和元年法律第46号〕〔抄〕

（施行期日）

第１条　この法律は、令和２年４月１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。

⑴　附則第４条、第７条第１項及び第８条の規定　公布の日

⑵　第２条（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに次条及び附則第３条の規定　令和４年４月１日

⑶　第２条中児童福祉法第12条の改正規定（同条第４項及び第６項に係る部分並びに同条第１項の次に１項を加える部分に限る。）及び同法第12条の５の改正規定　令和５年４月１日

7　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年法律第64号

目次

第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等（第８条―第18条）
　第３節　特定事業主行動計画（第19条）
　第４節　女性の職業選択に資する情報の公表（第20条・第21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22条―第29条）
第５章　雑則（第30条―第33条）
第６章　罰則（第34条―第39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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成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。

⑴　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

⑵　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

⑶　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

⑷　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２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。

⑴　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

⑵　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

⑶　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。

⑴　計画期間

⑵　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

⑶　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　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300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。

⑴　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。

⑵　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

⑶　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４項、第５条の４、第39条、第41条第２項、第42条第１項、第42条の２、第48条の３第１項、第48条の４、第50条第１項及び第２項並びに第51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３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３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。

⑴　計画期間

⑵　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

⑶　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に努めるものとする。

（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。
⑴　一般事業主の団体又はその連合団体
⑵　学識経験者
⑶　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５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。

⑴　第18条第４項の規定に違反した者

⑵　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。

⑴　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

⑵　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

⑶　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。

⑴　第10条第２項の規定に違反した者

⑵　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

⑶　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

⑷　第12条第５項において準用する職業安定法第51条第１項の規定に違反して秘密を漏らした者

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。

附　則　（平成 29 年３月 31 日法律第 14 号）　抄

（施行期日）

第１条　この法律は、平成29年４月１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。

⑴　第１条中雇用保険法第64条の次に１条を加える改正規定及び附則第35条の規定　公布の日

⑵・⑶　略

⑷　第２条中雇用保険法第10条の４第２項、第58条第１項、第60条の２第４項、第76条第２項及び第79条の２並びに附則第11条の２第１項の改正規定並びに同条第３項の改正規定（「100分の50を」を「100分の80を」に改める部分に限る。）、第４条の規定並びに第７条中育児・介護休業法第53条第５項及び第６項並びに第64条の改正規定並びに附則第５条から第８条まで及び第10条の規定、附則第13条中国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第10条第10項第５号の改正規定、附則第14条第２項及び第17条の規定、附則第18条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第19条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第38条第３項の改正規定（「第４条第８項」を「第４条第９項」に改める部分に限る。）、附則第20条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第30条第１項の表第四条第八項の項、第32条の11から第32条の15まで、第32条の16第１項及び第51条の項及び第48条の３及び第48条の４第１項の項の改正規定、附則第21条、第22条、第26条から第28条まで及び第32条の規定並びに附則第33条（次号に掲げる規定を除く。）の規定　平成30年１月１日

（罰則に関する経過措置）

第34条　この法律（附則第１条第４号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第35条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

神河町男女共同参画推進計画
発行年月日　令和３年３月
編集・発行　神河町

〒679−3116　兵庫県神崎郡神河町寺前 64 番地
TEL：0790−34−0001　FAX：0790−34−0691
E-mail：info@town.kamikawa.hyogo.jp