

竜王

# ベストパートナープラン

竜王町男女共同参画推進プラン・竜王町女性活躍推進計画・竜王町DV対策基本計画

2019年3月  
滋賀県竜王町

---

# はじめに

---

平成 11 年（1999 年）の「男女共同参画社会基本法」制定以来、これまで、国や各地方公共団体において男女共同参画に資するさまざまな取組みがなされてきました。

近年では、平成 27 年（2015 年）に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が公布・施行され、女性の職業生活における活躍を推進するために、性別による固定的役割分担が女性の職業生活に影響を与えないような配慮や職業生活と家庭生活が両立できる環境整備などが求められています。

そして、同じく平成 27 年（2015 年）には、「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、第 1 分野「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」に象徴されるように、女性が働きやすい環境を整備するだけでなく働くみんなの労働慣行を変革しようという方針が示されるなど、我が国の男女共同参画の取組みは新たな局面を迎えております。

一方、平成 25 年（2013 年）には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が改正され、配偶者や交際相手からの暴力（DV）に対する対策のさらなる強化が求められており、DVの防止のための取り組みや被害者の相談・支援などを積極的に行っていくことが必要です。

本町においては、平成 18 年度（2006 年度）に「竜王町男女共同参画推進プラン」を策定し、「女（ひと）と男（ひと）が支え合いともに輝くうるおいのまち」をスローガンに、「男女共同参画社会」の実現を目指し、さまざまな取組みを進めてきました。

また、現在まちづくりの大きな柱として、「活力」と「安心」を掲げ、「明るく元気で活力溢れる強いまち竜王町」、「次世代に誇れる竜王町」の実現を目指し施策を進めています。男性も女性もあらゆる人々が自分らしく力を発揮して活躍できるまちにすることは、「活力」につながる大きな要素であると考えています。とりわけ、一人ひとりが自分らしく力を発揮するための障害となるのが「性別による固定的な役割分担意識」であります。「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などの固定的な考え方は、一人ひとりの自由な人生の選択を阻害するものであり、この意識を解消しなければ、「活力」と「安心」のまちを実現することはできません。

そこで、本計画は、「一人ひとりが自分らしく力を発揮して活力あふれるまちに」を目標として、すべての町民が自分の個性と能力を生かし、自分らしい生き方を選択できるよう策定しました。今後この計画に基づき、行政として男女共同参画社会の実現に向けて積極的に施策を推進していきたいと考えていますが、男女共同参画社会を実現するためには行政だけでなく、町民の皆様や企業・事業所の皆様、学校・園関係の皆様、各種団体の皆様等々のご協力が必須となります。ついては、本町に関わるすべての皆様方のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

最後に、本計画の策定にあたり、貴重なご意見やご提言を賜りました関係者の皆様に関心から感謝申し上げます。

平成 31 年（2019 年） 3 月



竜王町長 西田 秀治

---

# 目 次

---

第1章	計画策定にあたって	
1	計画策定の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	計画の位置づけ	1
第2章	計画策定の背景	
1	世界の動き	3
2	国の動き	3
3	滋賀県の動き	4
4	竜王町の動き	4
第3章	本町の男女共同参画の現状と課題	
1	人権の尊重、男女共同参画の意識	5
2	家庭における男女共同参画	5
3	地域における男女共同参画	7
4	働く場における男女共同参画	9
5	男女間の暴力等の状況	12
6	男女共同参画を実現する基盤	14
第4章	計画の体系	17
第5章	重点目標	
1	地域における女性の活躍推進	19
2	働く場におけるトップの行動変革	20
3	家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消	21
第6章	具体的施策の内容	
1	あらゆる人々の人権尊重	22
2	女性も男性もともに活躍できる家庭づくり	26
3	女性も男性もともに活躍できる地域づくり	29
4	女性も男性もともに活躍できる職場づくり	33
5	男女間のあらゆる暴力を許さない社会づくり	39
6	女性も男性もともに活躍できる基盤づくり	41
7	計画の推進体制	48
資料編		51

# 第1章 計画策定にあたって

## 1 計画策定の趣旨

平成11年(1999年)6月に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行されました。その前文で「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けています。

本町では、平成18年度(2006年度)に「竜王町男女共同参画推進プラン」を策定し、「女(ひと)と男(ひと)が支え合いともに輝くうるおいのまち」をスローガンに、「男女共同参画社会」の実現を目指し、さまざまな取組みを進めてきました。

しかしながら、平成29年(2016年)10月に町民や事業所を対象に実施した「男女共同参画社会づくりに関するアンケート」では、今なお、性別による固定的な役割分担意識が根強く残っており、家庭や地域、働く場それぞれの場において、その解消が課題となっています。

また、本町には多数の企業・事業所が立地しており、少子高齢化・人口減少や、ICTやAIなどがもたらす新たな産業構造など社会経済情勢の変化が加速化する中で、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力として女性の活躍の場を広げていくことが課題となっています。

さらには、重大な人権侵害であり、男女共同参画の実現の妨げともなる配偶者や交際相手からの暴力(DV)に対する対策の必要性も増しており、本町においても、DVの防止のための施策や被害者の相談・支援などを積極的に行っていく必要があります。

国においても、平成25年(2013年)の「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下、「配偶者暴力防止法」という。)の改正や平成27年(2015年)の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍推進法」という。)を制定するなど法整備を進め、誰もが自分の力を発揮して輝ける基盤づくり・社会づくりへ加速度的に歩みを進めています。これを受けて、本町においても、男女共同参画推進プランを改定します。

## 2 計画の期間

この計画の期間は、平成31年度(2019年度)から平成35年度(2023年度)までの5年間とします。

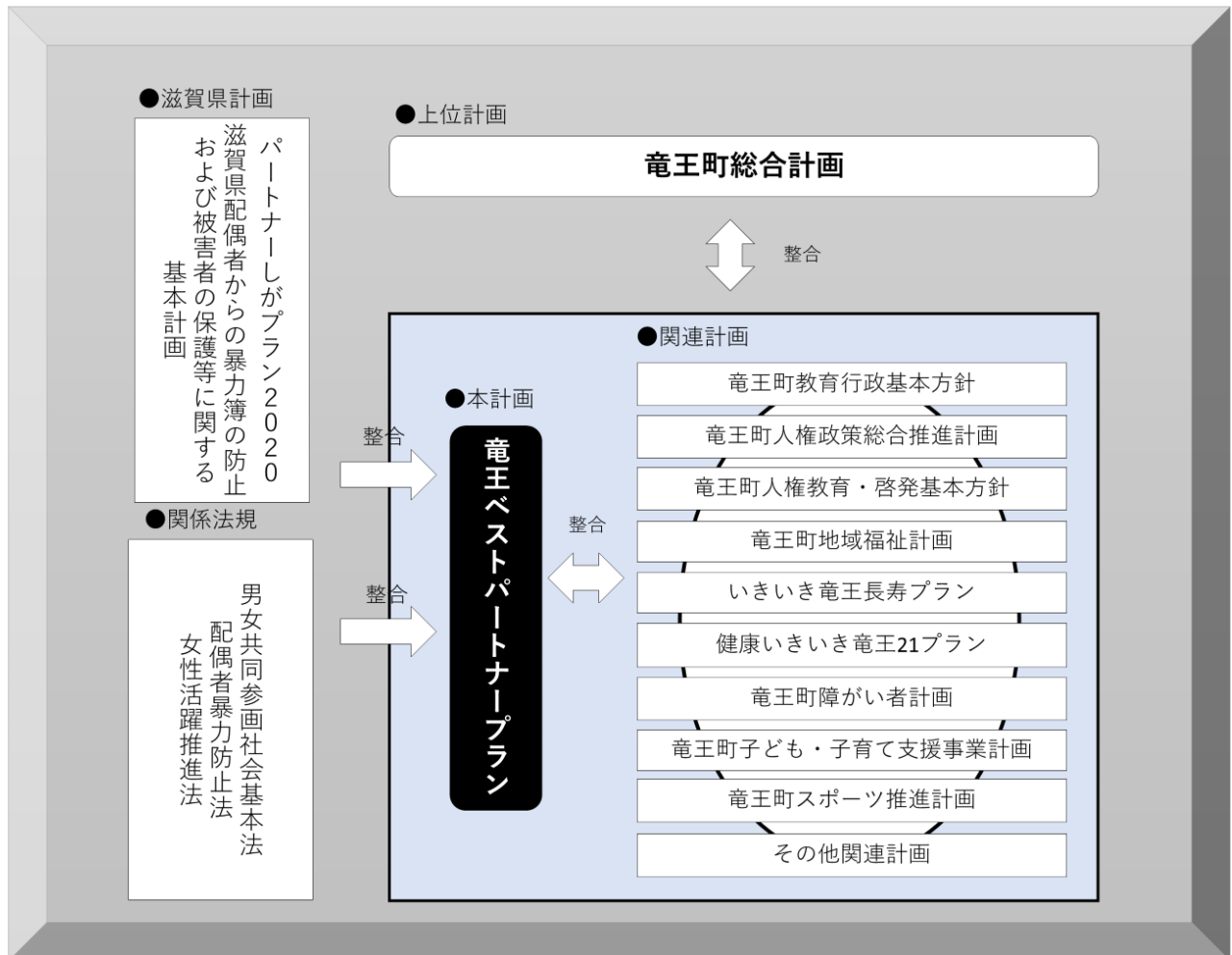
なお、本計画と密接な関係を持つ他部門の計画や、関連法等の策定・改定などをはじめ、社会情勢の変化等や計画の進捗状況など必要に応じて計画の見直しを行うこととします。

## 3 計画の位置づけ

- (1)「男女共同参画社会基本法」第14条に定める市町村男女共同参画計画、配偶者暴力防止法第2条の3に定める市町村基本計画、ならびに女性活躍推進法第6条に定める市町村推進計画として位置づけます。これらの3計画を総合的に進めることで、あらゆる場において性別に関わらず対等な関係で誰もが輝いて暮らすことを目指し、本計画の名称を「竜王ベストパートナープラン」と総称します。
- (2)「竜王町総合計画」や「竜王町人権政策総合推進計画」など関連する計画との整合性を図ります。
- (3)国の「男女共同参画基本計画(第4次)」と滋賀県の「パートナーしがプラン2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画」および「滋賀県配偶者からの暴力の防止および被害者の保護等に関する基本計画」と整合性を図り、策定しました。
- (4)行政はもとより、家庭、地域、学校、働く場などにおけるすべての町民が、それぞれの立場で考え、ともに行動するための共有の指針とします。

(5) 優先課題として最も強力に推進するものを重点目標として位置付け、「地域における女性の活躍推進」「働く場におけるトップの行動変革」「家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消」の3つを掲げています。

図表 計画の位置づけ



## 第2章 計画策定の背景

### 1 世界の動き

国連では、昭和21年（1946年）に「婦人の地位委員会」を設置し、性差別の撤廃と女性の地位向上を進めてきましたが、昭和47年（1972年）に「平和・開発・平等」を目標に、昭和50年（1975年）を「国際婦人年」とすることを宣言したところから新しい段階へと動きが活発化しました。

同年、メキシコシティで「第1回国際婦人年世界会議」を開催し「世界行動計画」を採択。昭和51年（1976年）から昭和60年（1985年）を「国連婦人の10年」と決めました。

昭和54年（1979年）には「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が、平成5年（1993年）には「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択されるなど、女性の地位向上を図るための取組が推し進められました。

そして、平成7年（1995年）に北京市で開催された「第4回世界女性会議」では、「北京宣言」および国際的な指針となる361項目にのぼる「行動綱領」が満場一致で採択されました。

平成12年（2000年）6月には、ニューヨークで国連特別総会「女性2000年会議 21世紀に向けての男女平等・開発・平和」を開催し、新たに「政治宣言」および「北京宣言及び行動綱領のための更なる行動とイニシアティブ」（成果文書）を採択しました。

平成22年（2010年）には、APEC（アジア太平洋経済協力）「第15回女性リーダーズネットワーク会合」が開催され、女性の「キャリア構築」「起業の実現」「新たな経済機会の創出」を柱とし飛躍的かつあまねく広がる成長を促すようAPEC首脳などに対し要請がなされました。

同年、国連婦人開発基金（UNIFEM：現UN Women）と国連グローバル・コンパクトは、企業が男女平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置づけて自主的に取り組むことで企業活動の活力と成長を獲得する指針となる「女性のエンパワーメント原則」を作成しました。

平成27年（2015年）の国連サミットでは「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を採択しました。そして地球上の誰一人として取り残さないことを誓い、2016年から2030年までの国際目標、SDGs/Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）を謳いました。これは17のゴール・169のターゲットにより構成されており、ゴール5「ジェンダー平等」では、「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図ること」としています。

### 2 国の動き

国は、昭和50年（1975年）に「国際婦人年世界会議」で採択された「世界行動計画」を受けて「婦人問題企画推進本部」を設置。昭和52年（1977年）に「国内行動計画」を策定するなど、国連を中心とした世界規模の動きと軌を一にして進められました。

昭和59年（1984年）に国籍法を改正、昭和60年（1985年）に男女雇用機会均等法を制定するなど男女平等に関する法律・制度面の整備を大きく進め、昭和60年（1998年）に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を批准しました。

平成11年（1999年）6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、「男女共同参画社会の実現が21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題である」ことを前文に明記するとともに、基本理念を定め、そ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基本的な計画を定めることなどについて規定しました。

平成12年（2000年）に同法に基づく初めての法定計画として「男女共同参画基本計画」を策定し、あらゆる社会システムへ男女共同参画の視点を反映されることを重視し、施策の各論、推進体制に取り組むこととしました。

平成17年（2005年）の「男女共同参画基本計画（第2次）」では、平成32年（2020年）までに、社会

における指導的地位に占める女性の割合が少なくとも 30%になるよう取組を推進するとともに、科学技術や防災、まちづくりなどの新たな分野での取組が追加されました。

平成 19 年（2007 年）には、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」「行動指針」を策定し、平成 22 年（2010 年）には、新たな視点や取組を盛り込み、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

平成 22 年（2010 年）に策定した「男女共同参画基本計画（第 3 次）」では、「女性活躍による経済社会の活性化」「男性にとっての男女共同参画」などの視点が改めて強調され、新たにクォーター制導入や同一価値労働同一報酬などに関する記述も盛り込まれました。

平成 27 年（2015 年）には、女性活躍推進法が成立し、同年策定された「男女共同参画社会基本計画（第 4 次）」では、男性中心型労働慣行を変革し、あらゆる分野における女性の活躍などを改めて強調しています。

平成 30 年（2018 年）には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行され、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とすることを謳いました。

### 3 滋賀県の動き

滋賀県では、昭和 56 年（1981 年）に「滋賀の婦人対策の方向～婦人の地位向上を目指して～」を策定し、平成 2 年（1990 年）に「男女共同参画社会づくり基本計画」を策定。平成 6 年（1994 年）に第一次改定がなされ、平成 10 年（1997 年）に「滋賀県男女共同参画推進計画～パートナーしが 2010 プラン～」を策定しました。

そして、平成 13 年（2001 年）12 月に「滋賀県男女共同参画推進条例」を制定し、基本理念や県と県民・事業者の主体的な取り組みによって男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することを謳いました。

平成 20 年（2008 年）に「滋賀県男女共同参画計画～パートナーしが 2010 プラン（第 2 次改訂版）～」を、平成 23 年（2011 年）に「滋賀県男女共同参画計画～新パートナーしがプラン～」を策定しました。

平成 28 年（2016 年）には「男女共同参画社会基本法」および「職業生活における女性の活躍推進に関する法律」に基づく新たな基本計画として「パートナーしがプラン 2020～滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画～」が策定されました。

また、平成 27 年（2015 年）4 月に、総合政策部男女共同参画課を改組して、商工観光労働部に「女性活躍推進課」を設置し、男女共同参画社会の形成の実現を目指す中で、職業生活をはじめあらゆる分野で女性の活躍を押し進めています。

### 4 竜王町の動き

竜王町では、平成 6 年（1994 年）に「人権啓発基本方針」を策定し、平成 7 年（1995 年）に「竜王町人権尊重のまち宣言」を行いました。平成 11 年（1999 年）には、「竜王町人権尊重のまちづくり条例」を制定し、人権尊重の政策とともに男女共同参画の推進に努めてきました。

平成 18 年度（2006 年度）には個別計画として「竜王町男女共同参画推進プラン」を策定し、「女（ひと）と男（ひと）が支え合いともに輝くうるおいのまち」をスローガンに、男女がともに平等な立場で社会のあらゆる分野において参画し、利益と責任を分かち合うことのできる社会「男女共同参画社会」の実現を目指し、様々な取組を推進してきました。

平成 23 年（2011 年）には「第 5 次竜王町総合計画」を策定し、基本施策 26 に「男女共同参画社会の構築」を位置づけ、町民調査による男女共同参画社会の実現の満足度を平成 21 年（2009 年）の 42.5%から平成 32 年（2020 年）に 60%とすることを目標指標に定めました。

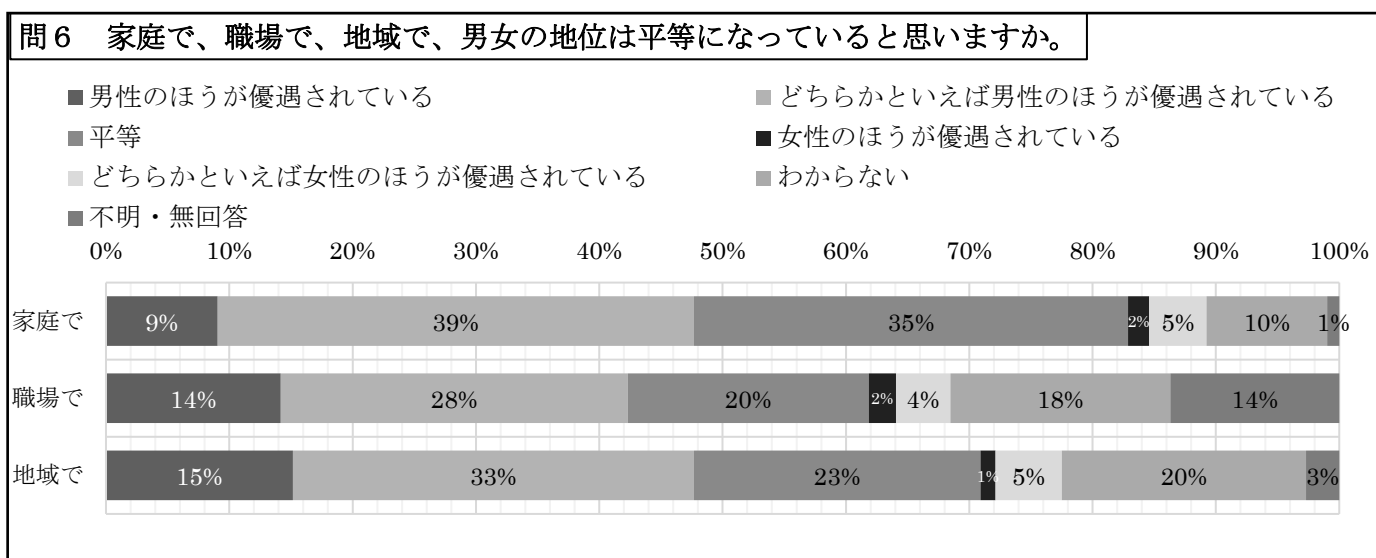
## 第3章 本町の男女共同参画の現状と課題

男女共同参画について、平成30年(2018年)10月に実施した「男女共同参画社会づくりに関する町民アンケート」や町内事業所に実施した「竜王町男女共同参画社会づくりに向けたアンケート」の結果から、本町の現状と課題をまとめました。

### 1 人権の尊重、男女共同参画の意識

私たちの生活の中には古くからの慣行・慣習があり、その中には長い時間をかけて培われてきた性別による固定的な役割分担の考え方が根強く残っています。

町民アンケートでは、「家庭で、職場で、地域で、男女の地位は平等になっていると思いますか」という問いに対し、「男性のほうが優遇されている」「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」と選択した人が「家庭」「職場」「地域」いずれの場においても約半数という結果になり、今なお男女の地位が平等になっているとはいえない現状です。



性別による固定的な役割分担意識を解消し、家庭や職場、地域などあらゆる場において、女性も男性もすべての個人が互いに人権を尊重し、ともに参画し、個性と能力を存分にしていくためには、一人ひとりの「意識改革」を進めていくことが重要です。

そのため、生涯を通じて、男女共同参画について理解し考え行動につなげる意識醸成のための継続的な学びを、家庭や地域、職場などあらゆる場において取り組むことが重要です。

特に、次代を担う子どもたちが、性別にとらわれず個性と能力を発揮して将来を見通した自己形成ができるよう、子どものころから、男女共同参画の視点に立った教育の推進が必要です。

### 2 家庭における男女共同参画

平成29年就業構造基本調査では、滋賀県で、育児(小学校入学前の未就学児を対象とした育児)をしている女性の有業率は64%と前回調査50.1%を13.9ポイント上回る結果となりました。

一方、男性の就業時間は、子育て期にあたる30代で週60時間以上が17.7%と他の年代に比べて高く、家事・育児等に費やす時間は、共働きかどうかに関わらず1時間未満となっています。

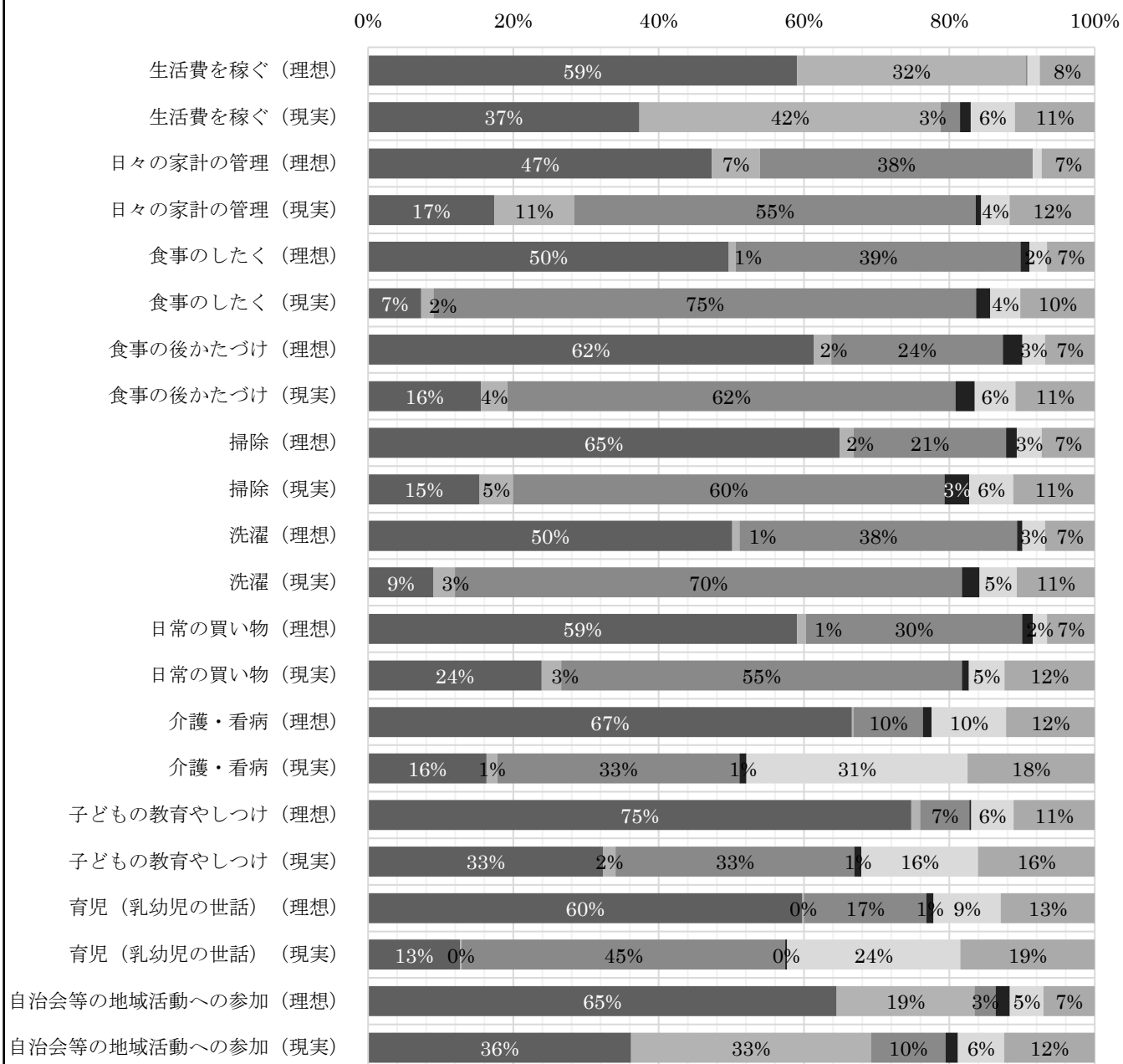
町民アンケートでは、「家庭の仕事について、誰がするのが理想だと思いますか」「現実には誰がしていますか」という問いに対し、理想では概ね「夫婦で共同」が過半数を超えていますが、一方、現実では、「食事、掃除、洗濯など」は6~7割が「主に妻」となっています。また育児に関しても特に「乳幼児の世話」は、「夫婦で共同」は1割程度にとどまっています。



前回のアンケート結果（平成19年1月実施）と比べると全体的に「夫婦で共同」が増えているものの、依然として、家庭の仕事は妻に偏っている傾向にあります。

**問7 家庭の仕事について、誰がするのが理想だと思いますか。現実には誰がしていますか。**

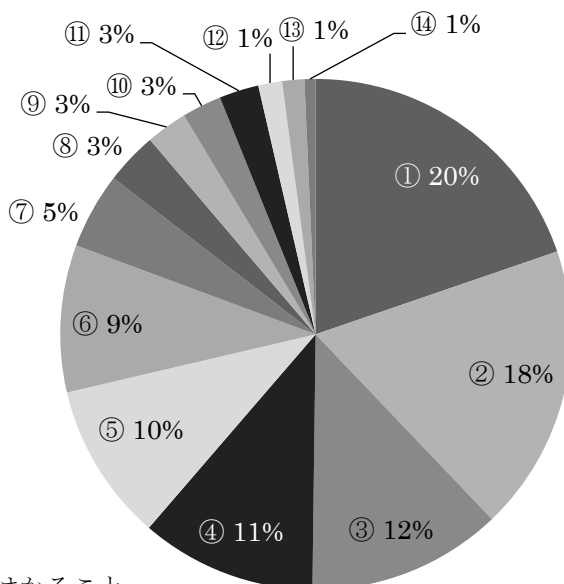
■ 夫婦で共同 ■ 主に夫 ■ 主に妻 ■ 夫と妻以外の家族 ■ その他・該当なし ■ 不明・無回答



このように、理想とする姿と現実の姿にギャップが見られ、家庭という最も身近な場で、性別による固定的な役割分担が根強いことがうかがえます。今後ますます女性の潜在力に対して社会的要請が高まる中で、日々の暮らしから意識や行動を変えていくことがより一層必要となってきます。

また、「男性が家事・育児・介護・地域活動により積極的に参加していくために、どのようなことが必要ですか」という問いに対して、「夫婦や家族間でコミュニケーションをよくはかること」が20%と最も多く、次いで「家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が18%となっており、互いに尊重し理解を深めながら夫婦や家族で話し合い行動を変えていくことが大切です。

問 12 女性に比べて、男性の家事従事時間が短い状況があります。今後、男性が家事、子育て、介護、地域活動により積極的に参加していくために、どのようなことが必要だと思いますか。



- ① 夫婦や家族間でコミュニケーションをよくはかること
- ② 家事などに参加することに対する、男性自身の抵抗感をなくすこと
- ③ 労働時間短縮や、休暇制度普及などにより、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること
- ④ 家事、子育て、介護、地域活動に参加する男性を、社会が評価すること
- ⑤ 心身ともに健康的な生活を営むこと
- ⑥ まわりの人が、夫婦の役割分担などについての、本人たちの考え方を尊重すること
- ⑦ 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう、啓発や情報提供を行うこと
- ⑧ 男性が家事などに参加することに対する、女性の抵抗感をなくすこと
- ⑨ 不明・無回答
- ⑩ 男性が子育てや介護、地域活動を行うためのネットワークづくりをすすめること
- ⑪ 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること
- ⑫ 県や町などが男性の家事、子育て、介護などの技能を高める講座を開くこと
- ⑬ その他
- ⑭ とくに必要なことはない

すべての子どもは、生きる権利・育つ権利を持っています。そして家庭は、次の社会を担う子どもたちを育てる根幹です。子どもは成長過程において、最も身近な家族の考え方や言動などの家庭環境から大きな影響を受けながら育ちます。家庭は、子どもも家庭を構成する一員として家事を担うことや性別による固定的な役割分担意識にとらわれずに個性や能力を発揮することについて学ぶ場となります。

本町のように三世同居や近居が多い場合、世代間の意識の相違から性別による固定的な役割分担意識が引き継がれる場合もあり、必要に応じて子どもとともに話し合う機会をもつことも大切です。

### 3 地域における男女共同参画

私たちが暮らしている地域では、自治会やPTA、子ども会などの活動が展開されています。しかし、代表者のほとんどが男性で、活動の方針や内容を決める意思決定のところに女性は少なく、準備・片付けなどといった補助的な活動を多く担っているのが現状です。

町民アンケートでは、「家庭の仕事について、誰がするのが理想だと思いますか。また現実には誰がしていますか」という問い（問7参照）の「自治会等の地域活動への参加」については、現実では「夫婦で共同」が36%で最も多くなっていますが、次に「主に夫」が33%、「主に妻」が10%となっており、妻より夫の参加が高くなっています。理想では「夫婦で共同」が65%と現実とは乖離しており、少しでも理想に近づけるような働きかけが必要です。

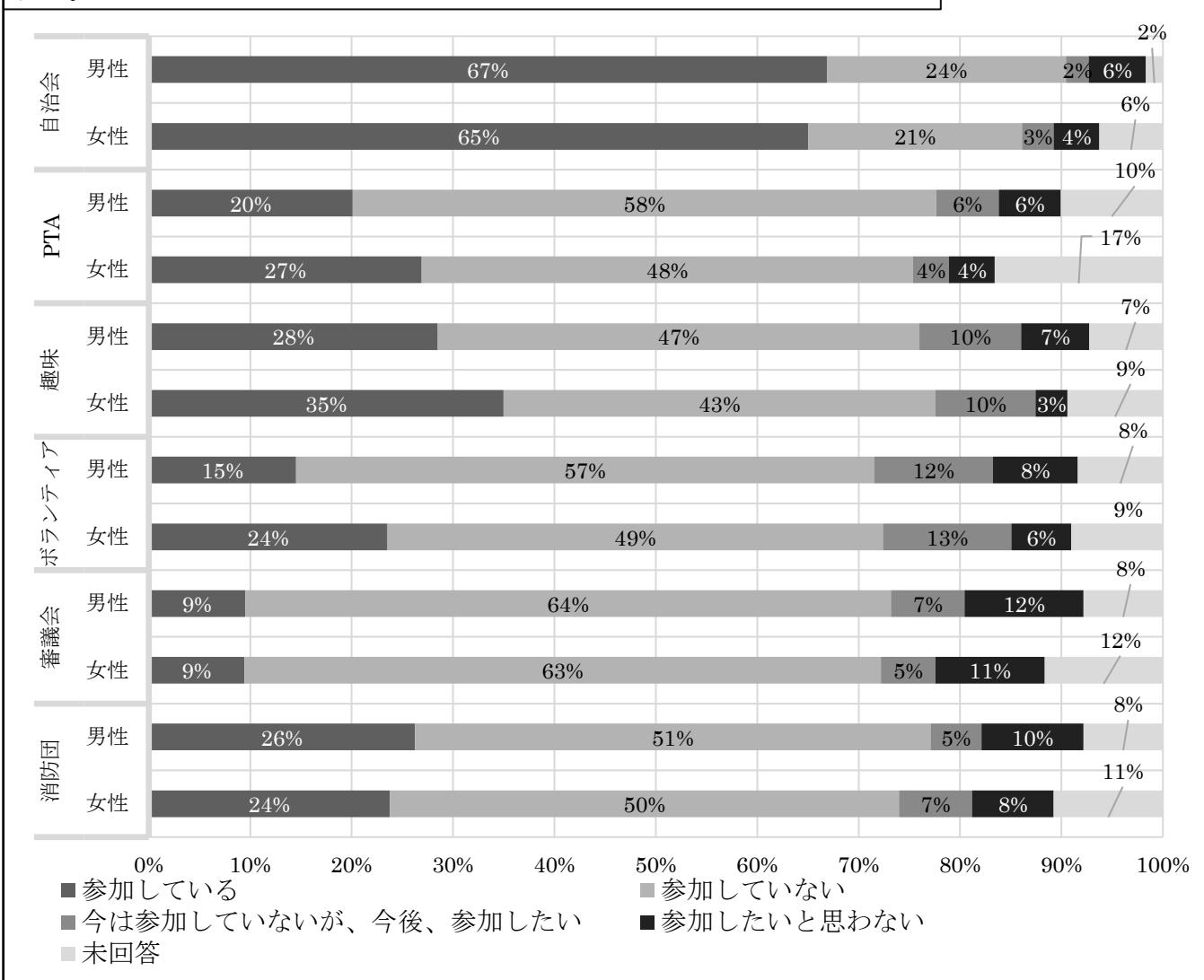
また、「地域等でどのような社会活動に参加されていますか」という問いに対して、「自治会」活動に参加している人が約7割と男女ともに最も多く、意思決定過程に関わる「審議会」への参加が男女ともに1

割にも満たない状況があります。

男女の違いに目を向けると、「趣味やスポーツ等のサークル活動」「PTAや子どもの健全育成に関する活動」「ボランティア・NPO活動」は女性の方が多くなっています。

これらのことから、自治会活動においては、自治会長など三役の意思決定過程に女性の参画を促すとともに、あらゆる地域活動への男性の参加促進が必要となっています。

**問8 あなたは、現在、地域等でどのような社会活動に参加されていますか。**



**○地域防災での男女共同参画**

災害はいつやってくるかわかりません。平成7年の阪神淡路大震災をはじめ平成23年の東日本大震災、平成30年7月豪雨（西日本豪雨）など多発する災害から私たちは多くの教訓を得ました。

その中に、日ごろの備えから被災時、救出・救命、復旧・復興を通じて、地域防災の大切さがあります。防災は「つながる力」であり、日ごろの地域のつながり、人と人との絆が、「もしも」のときに命を守り支えになります。

町民アンケート（問8参照）では、消防団や地域防災活動への参加の男女比にはほぼ差がみられませんが、女性も男性も「参加していない」人が約半数いるという現状が課題です。災害は、だれもが‘わがこと’になります。今後は女性も男性もともに地域防災活動への参加を促進することが重要です。また、幼い子どもを抱えた親や妊婦、介護が必要な人や障がい者などならではの不安や困難があることから、平時から男女共同参画など多様な視点を取り入れた防災対策が求められます。

## ○地域福祉での男女共同参画

子どもであっても高齢であっても障がいがあっても、誰もが安心して暮らし続けることができるような地域づくりが必要です。町民アンケート（問8参照）によると、ボランティアやNPO活動への参加については、女性が24%、男性が15%で、女性が多くなっていますが、女性も男性も参加していない人の割合が6割を超え最も多くなっています。

地域では福祉委員会などにより、福祉活動が行われていますが、ボランティア的な要素も強く、偏った人に荷重がかかっている状況も否めません。

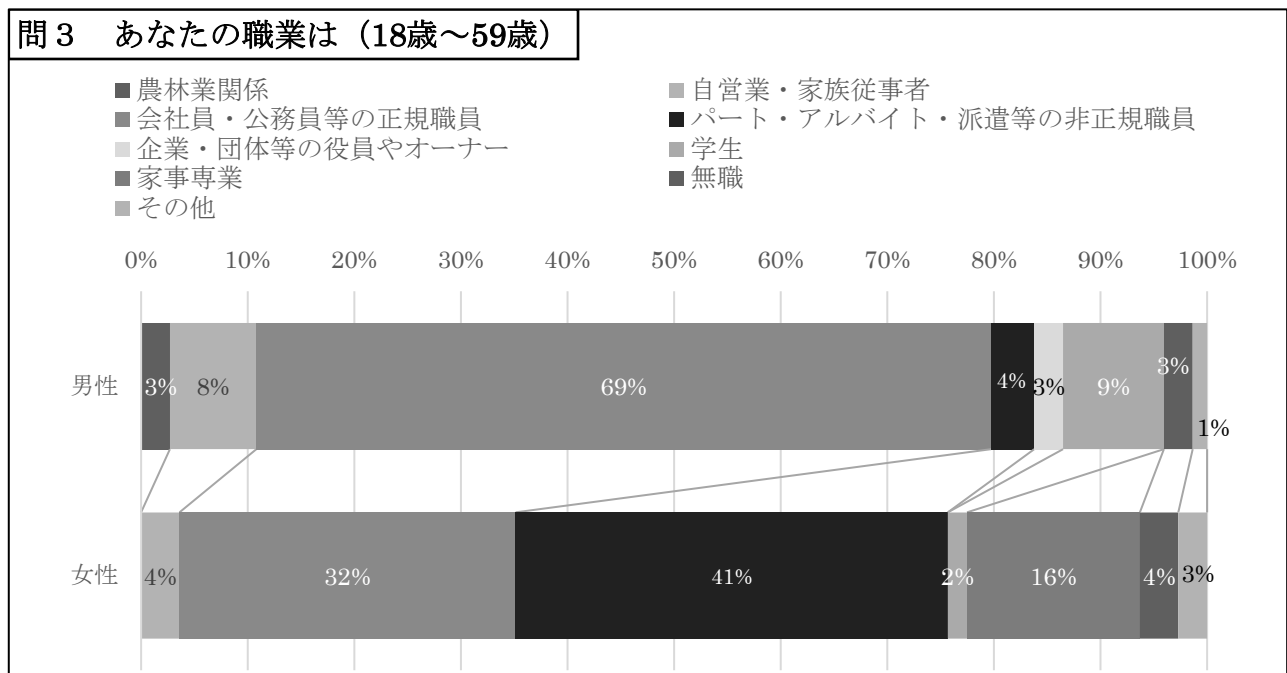
地域福祉は、自分で自分を助ける「自助」、お互いを助け合う「互助」、制度化された相互扶助である「共助」、そして行政などの「公助」の連携したしくみや取組が重要です。中でも、今、地域の多様な人々、世代間を超えた人々との間の「顔の見える」助け合いによる「互助」は、地域コミュニティはもとより、絆の再構築、自分のやりがいや自己実現にもつながるものとして意識醸成が必要です。

## 4 働く場における男女共同参画

働くことは、人々の生活の経済的基盤をつくっていくものであり、自己実現につながるものでもあります。働きたい人が、性別により差別されることなく個性と能力を存分に発揮できる雇用環境を整備することは、わが国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

そのため、まずは、雇用の機会が均等に保障されていることが必要です。「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律（男女雇用機会均等法）」では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められています。また、平成29年1月1日からは、上司・同僚からの職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置が義務付けられています。

町民アンケートでは、18歳～59歳において「会社員・公務員等の正規職員」の割合は、男性は69%、女性は32%で男性を37ポイント下回っています。一方「パート・アルバイト・派遣等の非正規職員」については、男性が4%、女性が41%で男性を37ポイント上回っています。また、家事専業の女性は16%ですが、男性では0%となっています。



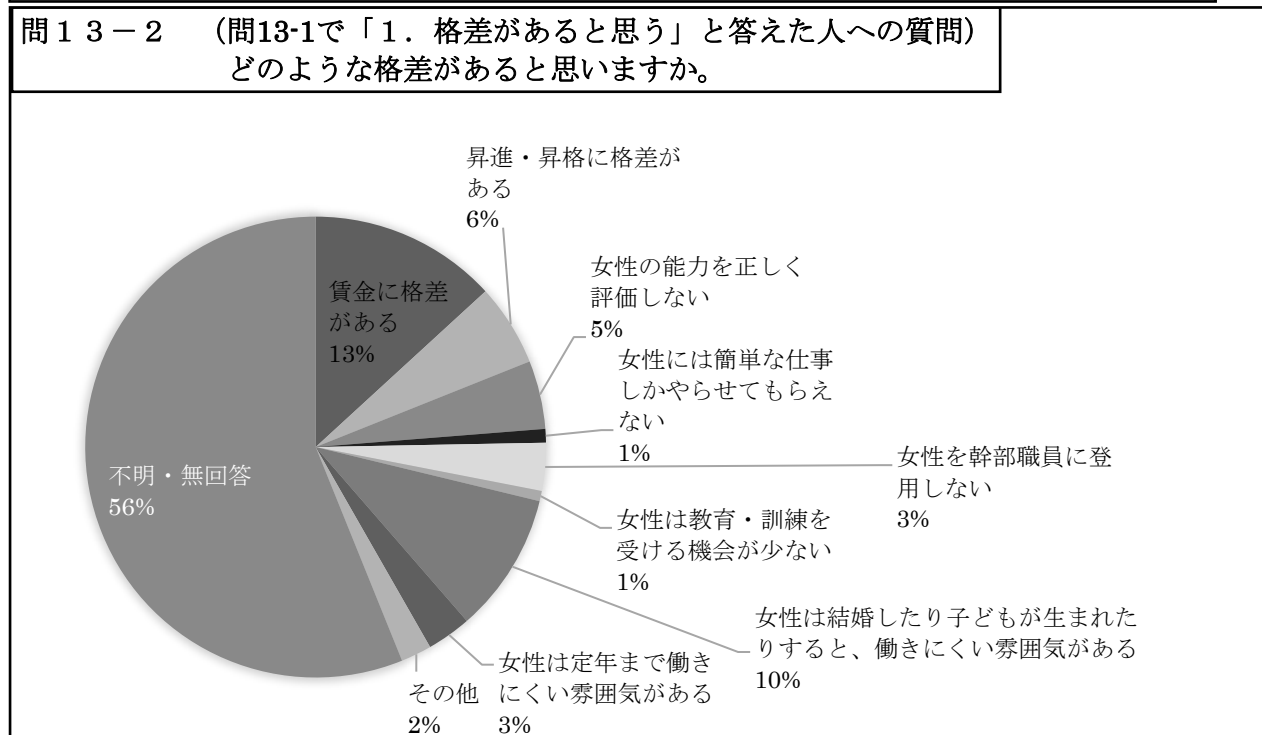
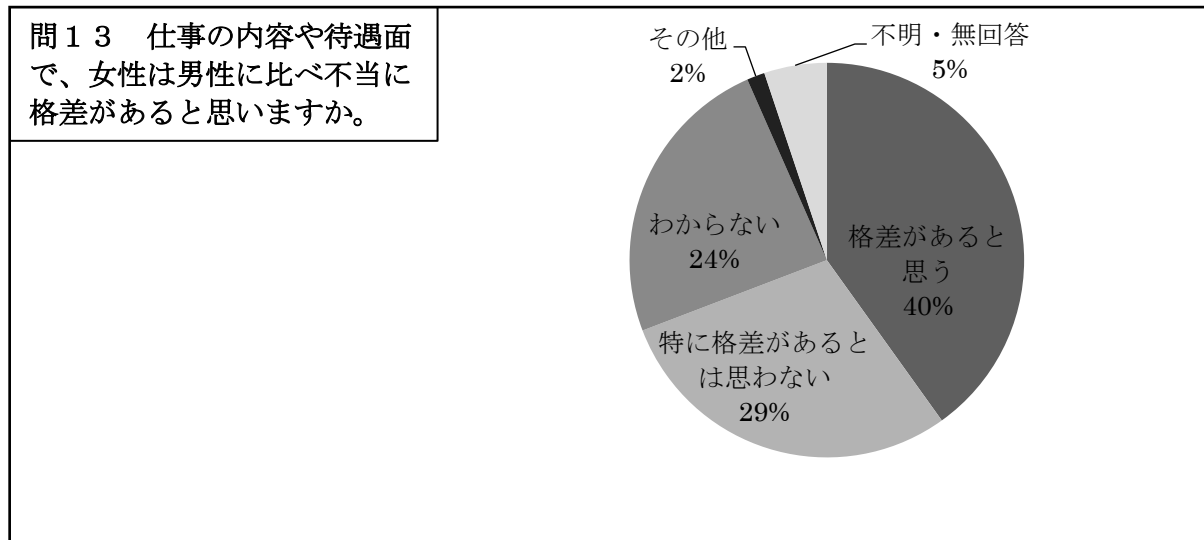
また、平成29年の就業構造基本調査では、滋賀県の有業率をみると、61.4%で全国第4位。共働き世帯は、51.5%で全国18位となっています。平成24年調査と比べると、女性は20～24歳を除くすべての

階級で上昇しており、特に、25～39歳で大きく上昇し、いわゆるM字カーブの底が浅くなっています。

一方、雇用形態に占める「正規職員・従業員」の割合は、男性が77%、女性38.4%で、「非正規職員・従業員」の割合は、男性が23%（全国平均22.3%）、女性が61.6%（全国平均56.6%）となっています。

町民アンケートでは「仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に格差があると思いますか」に対して、「格差があると思う」という回答は4割を占め、「どのような格差がありますか」に対しては、「賃金に格差がある」が最も多く、次いで「女性は結婚したり子どもが生まれたりすると、働きにくい雰囲気がある」となっています。

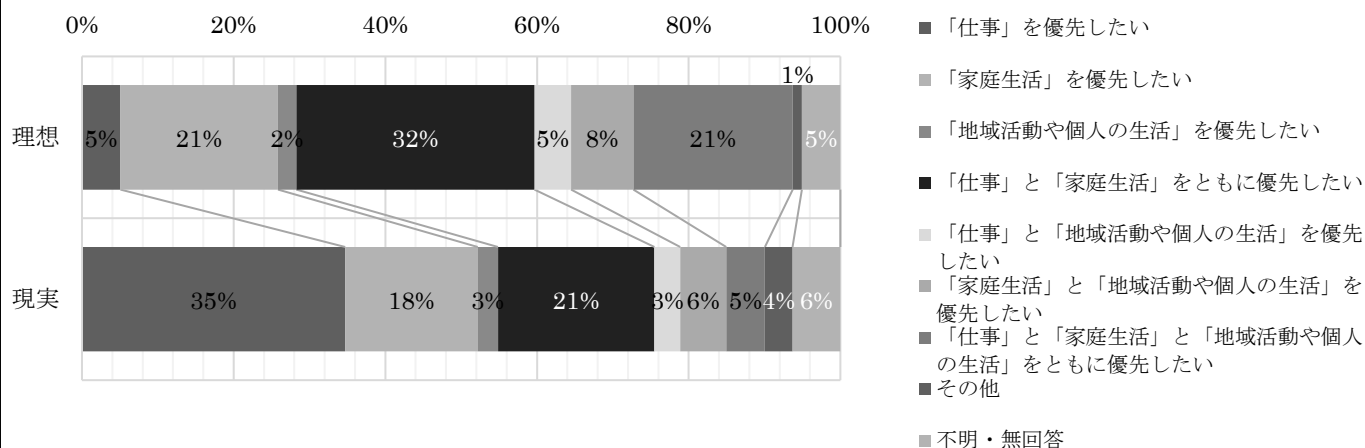
働きたい女性が、仕事か子育ての二者択一を迫られることなく、個性と能力を最大限発揮して働き続けることができる多様な柔軟な働き方が可能な就労環境が求められます。また、非正規雇用は、女性の貧困や男女間格差の一因になっていることから、非正規で働く人の処遇改善や正社員への転換など一層の取組が必要となっています。



女性も男性もともに個性や能力を存分に発揮して働き続けていくためには、個々の多様性（ダイバーシティ）を尊重しライフステージに合った柔軟な働き方が認められることが必要で、ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくりが求められます。特に女性が働き続けるためには、同時にパートナーである男性の育児や介護等への参画も必要です。

町民アンケートでは、「生活の中での仕事・家庭生活・地域活動や個人の生活の優先度」について、理想では「仕事と家庭生活をともに優先」が32%と最も多く、次いで「家庭生活を優先」「仕事と家庭生活と地域活動や個人の生活をともに優先」がそれぞれ21%となり、「仕事を優先」については、わずか5%となっています。一方、現実では「仕事を優先」が35%と最も多く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先」が21%となっており、理想と現実乖離があることが分かります。

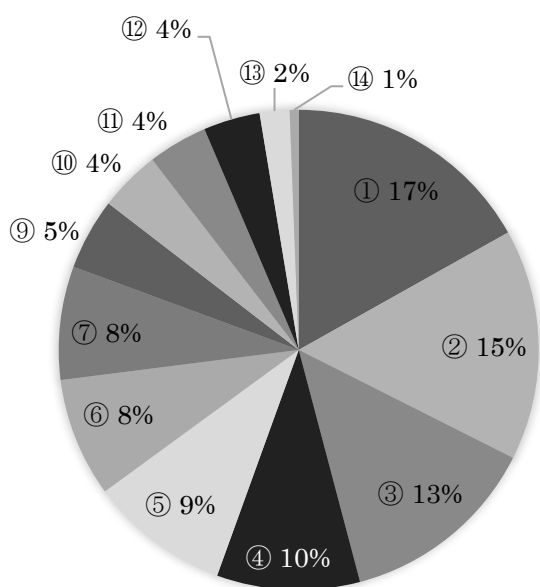
問15 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域活動や個人の生活」の優先度について、あなたの理想に近いもの、あなたの現実（現状）に最も近いものはなんですか。



また「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくために、職場においてどのような取組が必要ですか」という問いに対して、「無駄な業務・作業・会議をなくし、労働時間を短縮する」が17%と最も多く、次いで「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児・介護休業を取りやすくする」が15%、管理職にかかる項目「管理職の意識改革を行う」「社長や取締役などがリーダーシップを発揮して取り組む」などについては合わせて22%となりました。

ワーク・ライフ・バランスを実現させるためには労働時間の短縮と管理職の意識改革、育児・介護等の休業制度の充実を事業所等に働きかける必要があります。

問14 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現された社会」に近づくために、職場においてどのような取組みが必要だと思われませんか。



- ① 無駄な業務・作業・会議をなくし、労働時間を短縮する
- ② 育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児・介護休業を取りやすくする
- ③ 管理職の意識改革を行う
- ④ 短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする
- ⑤ 社長や取締役などがリーダーシップを発揮して取り組む
- ⑥ 社員（従業員）の心身の健康維持に取り組む
- ⑦ 年次有給休暇の取得計画を作る
- ⑧ 不明・無回答
- ⑨ 管理職以外の社員の意識改革を行う
- ⑩ 組織の中で、推進する責任者を定める
- ⑪ ノー残業デーを設ける
- ⑫ 特にない
- ⑬ その他

事業所アンケートでは、回答のあった 22 事業所で配偶者が出産した男性社員（従業員）の数は 33 人で、そのうち育児休業を取得した人は 3 人となっており、まだまだ男性社員が育児休業を取ることが少ない現状です。また、「育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、課題となることは何ですか」という問いに対して、「休業中の代行要員の確保」という回答が 22 事業所中 19 事業所であげられており、休業中における円滑な業務運営が課題となっています。

一方、労働力人口の約 4 割を女性が占める中、依然として役員・管理職への登用は進んでおらず、事業所アンケートでも、役員・管理職に占める女性の数は約 10%と極めて少ない状況です。

女性の活躍は、付加価値を生み出し続けるなど成長戦略の中核をなすものであることから、事業所・企業の経営戦略としても、女性の参画拡大の動きを加速させていく必要があります。

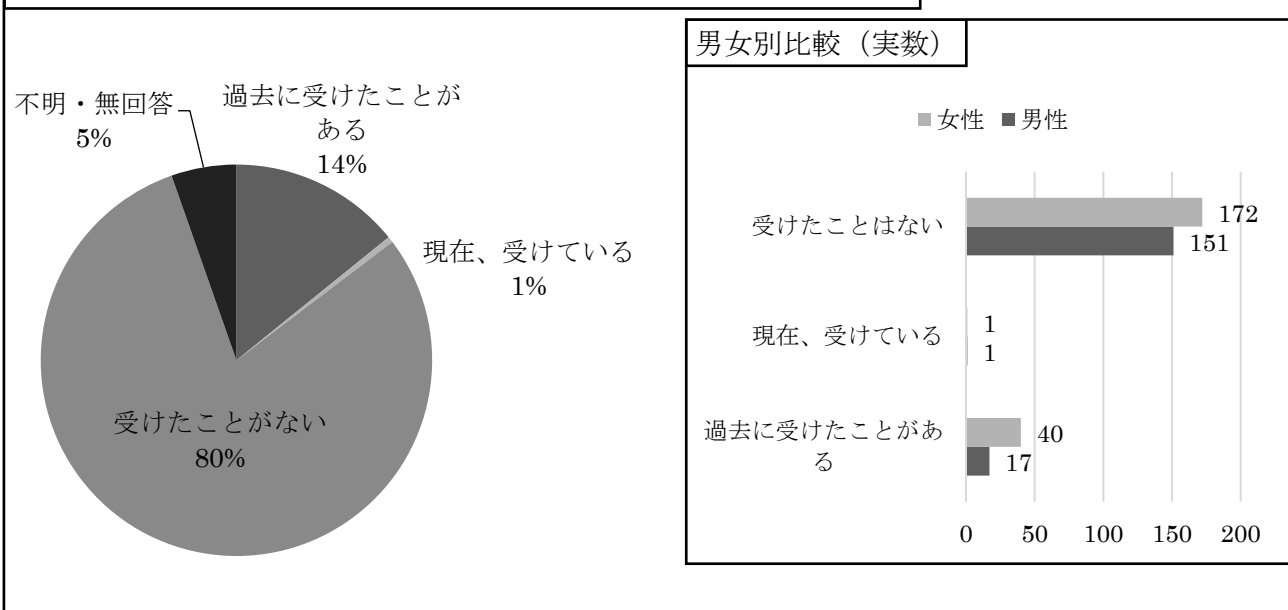
そのため、将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするため、就業継続やワーク・ライフ・バランス等の環境整備はもとより、研修・育成を含めた幅広い支援等が必要です。特に、女性管理職の育成は、現場の管理職が女性社員の「意欲」「能力」を高めるマネジメントが重要であり、同時に、若いうちから失敗や困難を乗り越えるような仕事の機会を与え、女性社員の成長を促していくことが重要です。

## 5 男女間の暴力等の状況

暴力にはさまざまなものがありますが、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。とりわけ、配偶者や親しい異性からの暴力（DV）は、日常的な行為であることが多く、命にも関わるものであり、決して許してはなりません。そして、被害者のみならず子どもにも悪影響をもたらすことに留意する必要があります。また、家庭内で起こるため、目に見えにくく、本人からの発信や周囲の気づきがとても重要となります。このため、予防と被害からの回避のための取組を推進し、暴力の根絶を図ることが重要です。

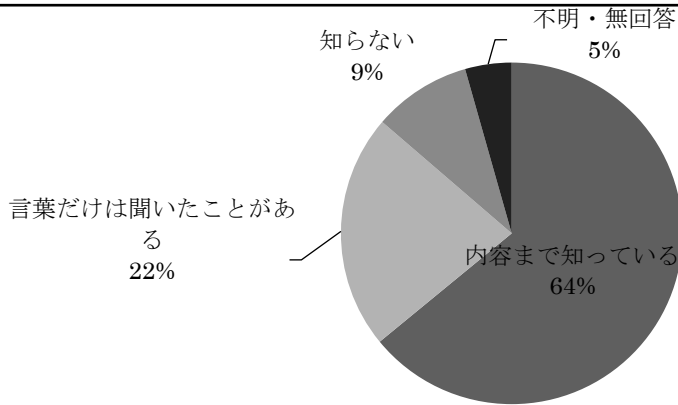
町民アンケートでは、「配偶者や親しい異性から一度でも肉体的、精神的な暴力を受けた経験がありますか」という問いに対して、382 人中 59 名が「過去に受けたことがある」「現在受けている」と答えており、約 15%となっています。前回のアンケート結果（平成 19 年 1 月実施）では約 6%となっており、増加傾向にあります。

### 問 17-1 配偶者や親しい異性から一度でも肉体的、精神的な暴力を受けた経験がありますか。



また、「DVについて知っていますか」という問いに対して、「内容まで知っている」は 64%で、「言葉だけは聞いたことがある」「知らない」が合わせて 31%であり、より一層啓発を行い、すべての人が重大な問題であると認識を深める必要があります。

**問16** あなたは、DV（ドメスティックバイオレンス）について知っていますか。



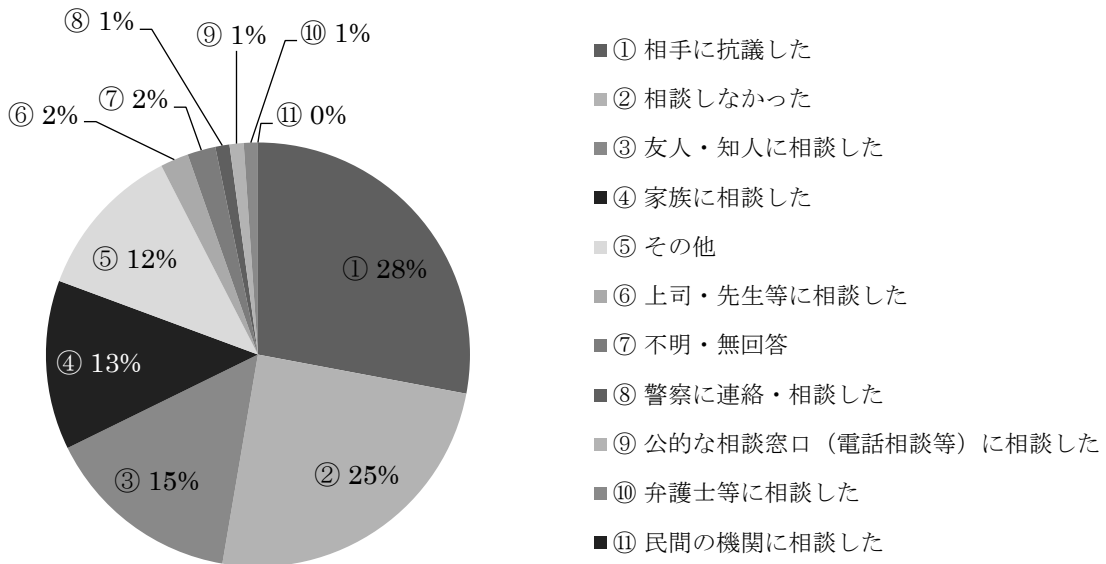
暴力の原因としては、夫が妻に暴力を振るうのはある程度は仕方がないといった社会通念や、妻に収入がない場合が多いといった男女の経済的格差など、個人の問題として片付けられないような構造的問題も大きく関係しています。

町民アンケートでは、過去や現在に暴力を受けたことがある人に「どのような対応をとったか」という問いに対して、「相手に抗議した」が28%と最も多くなっています。

次いで「相談しなかった」が25%であり、「その理由は」、「相談しても無駄だと思ったから」が最も多く、次いで「自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから」となっています。

これは、DVに対する正しい理解が十分でないといえ、被害者は悪くないということを正しく理解してもらえるような丁寧な啓発が求められ、相談体制の充実や周知、一人で抱え込まない啓発が必要です。

**問17** そのとき、どのような対応をとりましたか？



一方、セクシャル・ハラスメントについては、職場での発生が多いことから防止のための企業・事業所への周知啓発が必要です。事業所アンケートでは、セクシャル・ハラスメントについて、「内部規則等で防止方針を明記しているか」という問いに対して、22事業所中16事業所で明記をしている、「従業員を対象としたハラスメント防止の教育研修を行っているか」という問いに対して22事業所中13事業所において実施している、「ハラスメント発生時の公正な処理を行うための組織を設置しているか」という問いに対して22事業所中11事業所で設置しているという結果であり、さらなる防止対策や事案発生時の体制整備の推進が必要です。



## 6 男女共同参画を実現する基盤

### ○健康づくり

女性も男性もともに自己実現をするためには、健康な心身の状態であることが基盤となります。そのため、男女が互いの身体的な性差に応じた健康について理解を深めることが重要です。特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することへの留意が必要です。

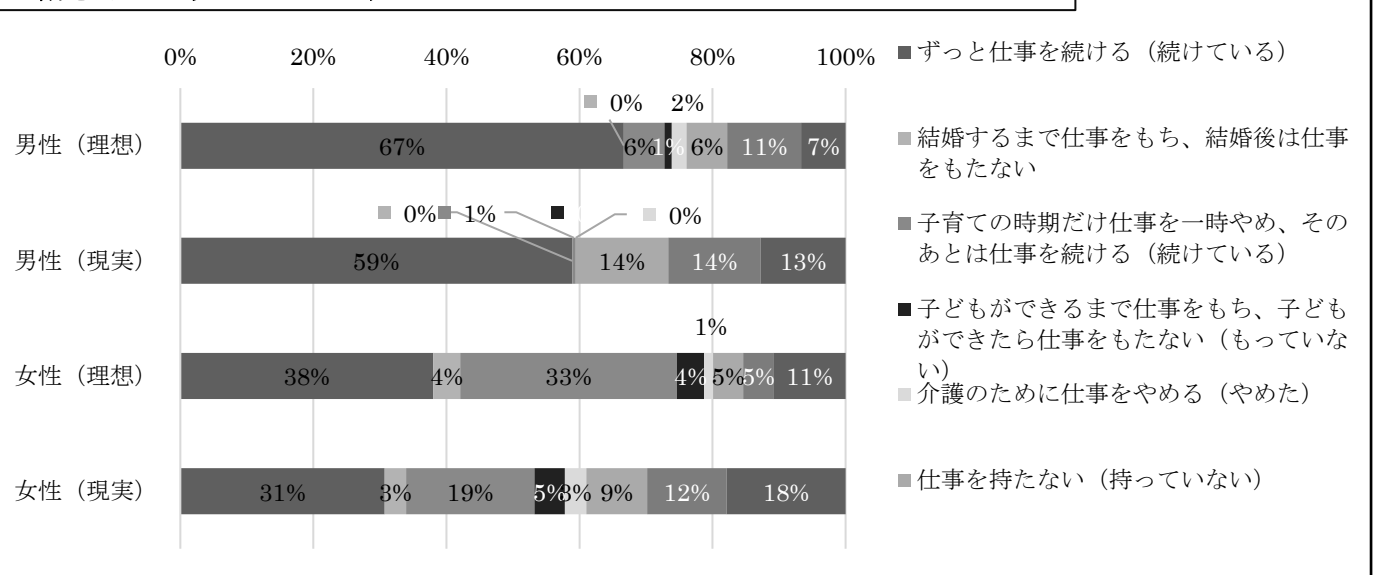
生涯を通じて健康づくりをするためには、それぞれの時期に必要な予防活動と健康づくりへの学習機会の提供など男女の性差に応じた健康を支援するための総合的な取組の推進が必要です。

### ○子育て支援

町民アンケートでは、「あなた自身の理想の働き方を選んでください。また現実の働き方はどうなっていますか」という問いに対し、女性は「ずっと仕事を続ける」と回答する人が理想と現実ともに最も多くなっていますが、男性と比べると約半数となっています。

次いで「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとは仕事を続ける」が理想では33%となっていますが、現実では19%と低くなっており、子育てと両立しながら働く場に復帰することが困難である様子が窺えます。

問9 あなた自身の働き方について、理想の働き方を選んでください。また現実の働き方はどうなっていますか？

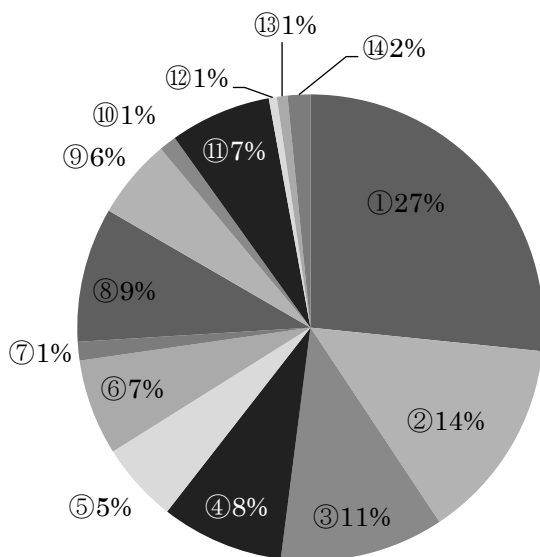


また「女性が仕事を続けていくためには何が必要だと思いますか」という問いに対し、「育児や介護のための施設や制度を充実すること」が14%、「育児や介護休業を利用して不利な扱いを受けず、身分が保障されていること」が11%、「育児や介護で退職した社員を再雇用する制度をもうけること」が8%と上位にきています。

これらのことから、ライフイベントが就業継続の妨げとならないよう、また女性の不利益につながらないような人事制度を含めた就業環境が重要になります。

同時に、両立のための保育施設整備やサービスの充実、地域ぐるみの子育て支援の促進、育児サークルなどの育成支援等により地域全体で子育てを応援するしくみが必要です。

問10 男性に比べて、女性が仕事を続けていくことが難しい状況があります。あなたは女性が仕事を続けていくためには、何が重要だと思いますか。



- ①女性が働くことに対し、家族やまわりの人の理解と協力があること
- ②育児や介護のための施設や制度を充実すること
- ③育児や介護休業を利用して不利な扱いを受けず、身分が保障されていること
- ④育児や介護で退職した社員を再雇用する制度をもうけること
- ⑤給与や男女間の格差をなくすこと
- ⑥労働時間を短くすること
- ⑦仕事に必要な知識、技術などについての社員教育を充実すること
- ⑧パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること
- ⑨在宅勤務やフレックスタイム制度（働く時間帯を自分で決められる勤務体制）を設けること
- ⑩起業（新しく事業を始めること）しようとする人への支援を充実すること
- ⑪生涯にわたって健康的な生活を営むことができること
- ⑫とくに条件整備は必要ない
- ⑬その他
- ⑭不明・無回答

## ○福祉サービス

高齢になっても、障がいを持って、誰もが自己実現を叶えることができる環境づくりが必要です。そのためには、セーフティネットの機能として様々な困難な状況におかれている女性等が安心して暮らせるよう福祉サービスや総合的な相談体制の充実や、女性も男性もともに自分の経済的・生活的自立を通して意欲と能力に応じてさまざまな形で社会参加ができる体制づくりを進めていく必要があります。

町民アンケート（問9・問10）では、「あなたの働き方はどうなっていますか」という問いで、女性については12%が、「介護のために仕事をやめる」と回答しています。また「女性が仕事を続けていくためには何が重要だと思いますか」という問いに対し、「育児や介護のための施設や制度を充実すること」が14%と上位になっており、介護者が孤立することがないように、また介護をする人の負担感が軽減できるよう充実した福祉サービスが求められています。

## ○生涯学習

家庭・地域・職場・ボランティア活動・趣味活動など、あらゆる場において男女共同参画を実現するためには、家庭では家庭教育の充実、多様な職業選択という観点からは小学校からのキャリア教育の実施、退職シニアを対象とした生涯現役事業の実施など生涯を通して学び、スキルを身につけられるような社

会の構築が必要です。

特に、町民アンケート（問9）では、「あなた自身の理想の働き方を選んでください。また現実の働き方はどうなっていますか」という問いに対し、女性の理想としては「子育ての時期だけ一時仕事をやめ、そのあとは仕事を続ける」が33%と最も多くなっていますが、現実には19%と乖離があることから、女性の職場復帰のためのキャリアアップにも力を入れる必要があります。

また、現実には、やってみたいと思っただけでも学習できる場を身近に探すことは困難です。そのために、身近なところで学習する機会の充実を図ることが大切です。

## 第4章 計画の体系

### 【 計画の目標 】

一人ひとりが自分らしく力を発揮して活力あふれるまちに

【 計画の期間 】 5年間（2019年3月から2024年3月まで）

- 【 重点目標 】
- 地域における女性の活躍推進
  - 働く場におけるトップの行動変革
  - 家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消

### 【 基本目標と重点施策 】

#### 1. あらゆる人々の人権尊重

- (1) 人権の尊重、男女共同参画の推進に向けた啓発の推進
- (2) 人権の尊重、男女共同参画に資する教育の充実

#### 2. 女性も男性もともに活躍できる家庭づくり

- (1) 家庭における男女共同参画の推進
- (2) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

#### 3. 女性も男性もともに活躍できる地域づくり

- (1) 地域社会で女性も男性も活躍する場の拡大
- (2) 地域防災での男女共同参画の推進
- (3) 地域福祉での男女共同参画の推進

#### 4. 女性も男性もともに活躍できる職場づくり

- (1) 雇用の機会均等の促進
- (2) 多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりの支援
- (3) ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくりの推進
- (4) 政策・方針決定の場への女性参画の拡大
- (コラム) 男女共同参画を推進する事業所の取り組み事例

#### 5. 男女間のあらゆる暴力を許さない社会づくり

- (1) 男女間のあらゆる暴力を許さない気運の醸成
- (2) 被害者への相談体制の充実

#### 6. 女性も男性もともに活躍できる基盤づくり

- (1) 生涯を通じた健康づくり
- (2) 子育て支援の充実
- (3) 福祉サービスの充実
- (4) 生涯学習社会の構築

### 【 計画の推進体制 】

- 庁内推進体制の充実
- 計画の進行管理
- 町民・事業者等との連携
- 国・県等関係機関との連携

# 竜王ベストパートナープラン

～誰もが対等な関係でともに輝くために～

## ■計画の目標

一人ひとりが自分らしく力を発揮して活力あふれるまちに

## ■重点目標

① 地域における  
女性の  
活躍推進

② 働く場における  
トップの  
行動変革

③ 家庭における  
性別による固定的な  
役割分担  
意識の解消

## ■基本目標

①

あらゆる人々の人権尊重

②

女性も男性もともに  
活躍できる家庭づくり

③

女性も男性もともに  
活躍できる地域づくり

④

女性も男性もともに  
活躍できる職場づくり

⑤

男女間のあらゆる暴力を  
許さない社会づくり

## ■重点施策

(1) 人権の尊重、男女共同参画の推進に向けた啓発の推進

(2) 人権の尊重、男女共同参画に資する教育の充実

(1) 家庭における男女共同参画の推進

(2) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

(1) 地域社会で女性も男性も活躍する場の拡大

(2) 地域防災での男女共同参画の推進

(3) 地域福祉での男女共同参画の推進

(1) 雇用の機会均等の促進

(2) 多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりの支援

(3) ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくりの推進

(4) 政策・方針決定の場への女性参画の拡大

(1) 男女間の暴力を許さない気運の醸成

(2) 被害者への相談体制の充実

## ⑥ 女性も男性もともに活躍できる基盤づくり

(1) 生涯を通じた健康づくり支援

(2) 子育て支援の充実

(3) 福祉サービスの充実

(4) 生涯学習社会の構築

## 計画の推進体制

●庁内推進体制の充実 ●計画の進行管理 ●町民・事業者等との連携 ●国・県関係機関との連携

## 第5章 重点目標

### ■重点目標とは・・・

- 計画目標である「一人ひとりが自分らしく力を発揮して活力あふれるまちに」を達成するため、基本目標と重点施策の中から、最も強力に推進すべきもの。
- 竜王町男女共同参画懇話会や竜王町男女共同参画社会検討委員会での意見を踏まえ、本町において特に優先課題とするもの、達成することで高い波及効果が期待されるもの。
- 重点目標を達成するための具体的な施策も併せて併記し、明確な目標数値を定めることで、実効的な取組とします。

### 重点目標 1 地域における女性の活躍推進

#### ▼重点理由

本町では、平成6年(1994年)から平成30年(2018年)までの25年間に、自治会長を務めた女性は<sup>(※)</sup>延3名(0.3%)でした。また、自治会長および代理者、会計を含めた三役についても、平成25年(2013年)から平成30年(2018年)までの5年間で延15名(3%)であり、他市町に比べて非常に少ない状況です。これらのことから、自治会における重要な役職に女性の参画が進んでいないことが分かります。 ※重複している人を含む

今後ますます人口減少が進む中で、自治会活動の担い手の高齢化や確保が困難になることから女性の積極的な参画が求められています。また、災害リスクや次世代育成など自治会の活動内容が多様化することから、女性の視点を活かすことが必要となります。自治会の意思決定の場に女性が参画するためにも具体的な事業の展開が必要です。

これらのことから、「地域における女性の活躍推進」を重点目標として位置づけます。

#### 具体的施策

##### (1) 地域社会で男女が活躍する場の拡大

###### ① 地域における意思決定の場への女性の参画促進

モデル自治会を募集し、三役に女性が参画できるよう積極的な働きかけや支援を行います。平成31年度(2019年度)は、自治会連絡協議会で意見を聞きながらモデル事業の制度設計を行い、平成32年度(2020年度)にはモデル自治会を募集し、平成33年度(2021年度)役員から女性参画を進めます。さらにモデル自治会では女性のキャリアアップ研修を行うなど人材育成を行います。

あわせて、地域の各種団体の長についても、男女の意見が反映されるような役員選出について、働きかけを行います。

#### 【目標】自治会の三役に女性が参画している自治会数の向上

平成30年度(2018年度) 0自治会 → 平成33年度(2021年度) 2自治会  
→ 平成34年度(2022年度) 4自治会 → 平成35年度(2023年度) 6自治会  
※平成33年度(2021年度)以降、モデル自治会：2自治会ずつ

## 重点目標 2 働く場におけるトップの行動変革

### ▼重点理由

本町には多数の企業・事業所が立地しており、昼間人口が<sup>(※)</sup>17,264人と企業町民の数が非常に多いまちです。(H27 国勢調査より。人口：12,434人、流入人口：9,015人、流出人口：4,172人)

しかしながら、一方で全国的に人口減少、特に生産年齢人口が減少していることから労働力不足の声もあがっています。企業・事業所としては、労働力確保の観点からも、誰もが働きやすい職場づくりが求められています。

経済産業省の「ダイバーシティ 2.0 検討報告書」によると、少子高齢化等の構造的変化に加え、第四次産業革命等の加速的・非連続的な外部環境の変化に伴う経営改革・人材戦略の変革の中でダイバーシティ 2.0 へのステージアップの柱の一つとして女性活躍推進などによる多様性の確保を必要としています。

女性活躍は成長戦略の中核をなすものです。これを進めるために制定された女性活躍推進法では、300人以上の企業・事業所に女性活躍に関する計画的なP D C Aサイクルを広く促すため、行動計画の策定が義務付けられています。今般の見直しにより101人以上の企業・事業所にも対象が拡大される見通しであり、さらに企業・事業所に女性活躍への対策や措置が求められています。

また、厚生労働省が平成26年に発表した「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」では、働きやすい職場ほど仕事に対する意欲が高く、会社の業績も上がっているという結果となっていることから、働きやすい職場づくりは、企業・事業所のメリットとしても取り組むべき課題であると分析されています。研修・育成を含めた幅広い支援と「意欲」「能力」を高めるマネジメントが必要です。

働きやすい職場づくりのためには、仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進やハラスメントの根絶、手当てや休暇など福利厚生の充実など、トップの意識・行動変革が必要であり、町内の企業・事業所に積極的に働きかけることが重要です。

これらのことから「働く場におけるトップの行動変革」を重点目標として位置づけます。

### 具体的施策

#### (3) ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくりの推進

##### ① 「イクボス」の普及啓発

「イクボス」とは、部下や同僚等の育児や介護、ワーク・ライフ・バランス等に配慮・理解のある上司のことで、「イクボス宣言」はイクボスとしての宣言を対外的に行うことです。

トップの行動変革を促し、自らがイクボスとなってワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくりを行うトップを町内事業所に増やしていきます。

平成31年度(2019年度)は、役場内でのイクボス宣言をめざします。また、商工会等と連携しながら、イクボス研修会等を合同で開催するなどし、町内の企業・事業所に対して働きかけ、イクボス宣言実施事業所を募集します。平成32年度(2020年度)には実施事業者が一斉にイクボス宣言を行う機会を設けることで、取組への意欲醸成、事業所PR機会の提供を図ります。平成33年度(2021年度)以降は、強調月間を設け、イクボスの先進的取組事例を紹介することで他事業所への推進を図ります。

なお、宣言事業所については、一覧を町ホームページで紹介するとともに、先進的取組について広報紙で紹介することで、働きやすい職場づくりを実施している事業所としてのPRを行います。

また、宣言後の各事業所の取り組みについて、毎年報告をいただきながら把握し、先進的事例として他事業所への啓発を行います。

【目標】イクボス宣言を行った事業所数の向上 (参考：商工会会員事業所数：305)

平成30年度(2018年度) 2事業所→平成35年度(2023年度) 30事業所

## 重点目標3 家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消

### ▼重点理由

実施したアンケートから、本町では家庭での性別による固定的な役割分担意識が根強く残っていることが明らかになりました。

総務省による平成28年社会生活基本調査では、滋賀県における夫婦の生活時間については、妻の有業・無業に関わらず男性の家事・育児等の時間は1時間にも満たないことが分かっています。共働き世帯であっても、家事・育児等の負担が女性に極端に偏っているのが現状です。

このことから、まずは性別による固定的な役割分担意識の解消が必要であり、男性が家事・育児・介護等に積極的に参画できるよう、意識の醸成を図る取組を推進していかなければなりません。

その解消を踏まえたうえで、社会の中で最も身近な組織である家庭における子どもとの関わりを十分に考える必要があります。

すべての子どもは、生きる権利・育つ権利を持っています。そして家庭は、次の社会を担う子どもたちを育てる根幹です。子どもは成長過程において、最も身近な家族の考え方や言動などの家庭環境から大きな影響を受けながら育ちます。家庭は、幼少期からの意識醸成が行われる大事な場であり、家庭教育はすべての教育の出発点として非常に重要です。

家族のふれ合いを通して、子どもは基本的な生活習慣や生活能力、豊かな情操、基本的倫理観、自尊心や自立心、社会的なマナーなどを身につけます。男女共同参画の意識も同様で、家庭での状況がジェンダー平等の意識を情操します。子どもも家族の一員です。日ごろから家族でコミュニケーションを図り、お互いを尊重しながら家族で家事・育児・介護等においても役割分担をすることが重要です。

これらのことから、まずは「家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消」を重点目標として位置づけ、さらに家族参加についても図っていきます。

### 具体的施策

#### (1) 家庭における男女共同参画の推進

##### ① 家庭における性別による固定的な役割分担意識の解消

6月の「男女共同参画週間」に合わせ、広報紙やホームページ等を通じて家庭での男女共同参画を啓発します。女性が家事をするのが当たり前だという意識を変える呼びかけをするとともに、男性が家事・育児・介護に参画することは、男性にとってもさまざまな喜びが得られることをも伝えるような内容にしていきます。さらに、ロールモデルとして、家庭の仕事を家族で役割分担をしながら行っている家族を特集記事で取り上げ掲載することも検討していきます。

一方で、男性が家庭のことに参画したくてもできない状況が働く職場にもあることから、町内企業・事業所に対して、男性も女性もワーク・ライフ・バランスが実現されるような職場づくりへの啓発を行っていきます。

また、わが国では、毎年11月の第3日曜日が「家族の日」であることから、本町でもこの日を「家族の日」とし、家族でのコミュニケーションの促進啓発を行います。特に家庭での役割分担については、チェックリストを作成提供し、性別による固定的な役割分担意識の解消に向けたきっかけづくりを行います。

また、「家族の日」に向けて、PTAとも連携しながら町民から家庭での男女共同参画事例を募集し、その事例を広報紙やホームページに掲載して紹介することで、啓発を行います。

【目標】 家庭で男女の地位が「平等」になっていると思う人の割合の向上

平成30年度（2018年度）

平成35年度（2023年度）

35%

⇒

50%以上

（町民アンケートによる把握）



## 第6章 具体的施策の内容

### 基本目標1 あらゆる人々の人権尊重

一人ひとりが個性や能力を発揮して充実した生活を送ることができる男女共同参画社会を実現するためには、人権尊重と男女共同参画の視点に立った意識の改革を進めることが重要です。そのためには、人々の意識や社会的な慣行・慣習に残っている性別による固定的な役割分担意識が解消されるような社会的な環境が形成されること、一人ひとりの人権を大切にすることが根付き、当たり前の社会が形成される必要があります。

そのため、生涯を通じて家庭、学校、地域、職場など、あらゆる場での教育と啓発を推進するよう努めます。

目標 「家庭で、職場で、地域で、男女の地位は平等になっていると思いますか」という問いに対し、「平等」と答える人の割合の向上 (町民アンケートによる把握)

平成30年度(2018年度)

平成35年度(2023年度)

[家庭で]	35%	⇒	50%以上
[地域で]	20%	⇒	50%以上
[職場で]	23%	⇒	50%以上

#### 【重点施策】

#### 【取組の方向】

(1) 人権の尊重、男女共同参画の推進に向けた啓発の推進

人権尊重についての意識醸成  
男女共同参画社会に関する啓発の推進  
性の多様性に対する理解の促進

(2) 人権の尊重、男女共同参画に資する教育の充実

人権教育の充実  
男女共同参画の視点に立った学校教育の推進  
互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進  
生涯学習における男女共同参画に関する学習の充実

#### 重点施策(1) 人権の尊重、男女共同参画の推進に向けた啓発の推進

人権尊重の意識醸成をベースに、男女共同参画社会づくりをより推進するため、つどいや啓発セミナー等を開催したり、広報紙やホームページを通じた啓発活動等を実施したりします。

また、「誰一人取り残さない」というSDGsの観点からも、これまで取り上げてこなかった性の多様性について、つどいや啓発セミナー等のテーマに取り上げるなどし、理解を深めていきます。

(取組の方向・具体的施策)

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
人権尊重についての意識醸成	街頭啓発、つどい・啓発セミナー等の開催	竜王町人権政策総合推進計画および竜王町人権教育・啓発基本方針に基づき、街頭啓発や「じんけんを考えるみんなのつどい」、人権啓発セミナー等を開催し、人権尊重の意識醸成を行います。	未来創造課 生涯学習課
	地区別懇談会の実施	男女共同参画をはじめ、人権に係るテーマについて、各地域で懇談会を実施し、人権意識の向上を図ります。	未来創造課 生涯学習課
	広報紙、ホームページを通じた啓発の実施	「人権週間」などに併せて街頭啓発を行うとともに、広報紙およびホームページに啓発記事を掲載します。	未来創造課
男女共同参画社会に関する啓発の推進	つどいのテーマとして開催	毎年開催する「じんけんを考えるみんなのつどい」のテーマとして、取り上げ、重点的に男女共同参画を啓発します。	未来創造課 生涯学習課
	啓発セミナーのテーマとして開催	毎年5回にわたり実施している人権啓発セミナーのテーマに取り上げ、啓発します。	生涯学習課
	男女共同参画集会の開催	各地域の「男女共同参画推進委員」と協力し、「男女共同参画集会」を各地域で年1回開催することで、男女共同参画を実現していけるよう地域に沿った啓発を実施します。	生涯学習課
	広報紙、ホームページを通じた啓発の実施	男女共同参画週間や仕事と生活の調和月間等の機会を捉えて広報紙およびホームページに啓発記事を掲載します。	未来創造課
性の多様性に対する理解の促進	つどいのテーマとして開催	毎年開催する「じんけんを考えるみんなのつどい」のテーマとして、取り上げ、重点的に町民に性の多様性への理解の促進をします。	生涯学習課 未来創造課
	啓発セミナーのテーマとして開催	毎年5回にわたり実施している人権啓発セミナーのテーマに性の多様性を取り上げ、啓発します。	生涯学習課
	広報紙、ホームページを通じた啓発の実施	性の多様性についての特集記事や講演会の情報を広報紙やホームページに掲載し、啓発を行います。	未来創造課

## 重点施策（２） 人権の尊重、男女共同参画に資する教育の充実

あらゆる人々が違いを認め合いながら、対等な関係を重んじ、その個性や能力を伸ばすことができる教育や参画・自立の意識を育てる教育を推進します。また、教職員や保護者などの意識や行動が子どもたちに大きく影響するため、それぞれ認識を高め、意識改革を図るとともに一貫して男女共同参画を推進します。

また、既存の生涯学習事業における各種教室のカリキュラムに男女共同参画に関する内容を盛り込むなど、内容や方法を検討します。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
人権教育の充実	学校・園・地域、行政の緊密な連携による人権教育の推進	竜王町教育行政基本方針および竜王町人権教育・啓発基本方針に基づき、学校・園・地域・行政の連携を深めながら、竜王町学校人権教育研究会の活動の充実や地区別懇談会、研修会を開催します。	学校教育課 教育総務課 生涯学習課
男女共同参画の視点に立った学校教育の推進	男女共同参画に関する人権学習の充実	毎月の「人権を確かめ合う日」の取組等で、男女共同参画について取り上げ、学習します。	学校教育課
	教職員や保護者を対象とした男女共同参画に関する研修の実施	各校におけるPTAの研修部による研修会や教育講演会などで、男女共同参画をテーマとした研修の場を設けます。	学校教育課
	男女共同参画の視点からの進路指導の充実	男女が性別を理由に制限されることなく、自由に職業を選択し、個性を發揮しながら自己実現することの大切さを学ぶ学習や進路指導を行います。	学校教育課
	男女共同参画に関する啓発用教材の充実	副読本等の教材を充実し、教材を使用した学習の機会を設けます。	学校教育課
互いの性と生命、価値観を尊重する性教育などの推進	中学生の保育園・幼稚園での実習	中学3年の家庭科の学習の中で、幼児とのよりよい関わり方など学ぶ保育園実習を行います。	学校教育課
	多様な性についての学習の実施	人権学習などの一環として、LGBT(多様な性)について人種・性別・障害などにとらわれず、一人ひとりの人権を尊重することの大切さを学べる考える機会を設けます。	学校教育課
生涯学習における男女共同参画に関する学習の充実	性についての悩み相談の実施	悩みや不安を抱える子どもが相談しやすいような信頼関係を築くとともに、相談できる場を設けます。	学校教育課
	女性問題関係資料情報の収集提供・男女共同参画関係図書の利用促進	女性問題や男女共同参画に関する本を購入し、資料展示を行い、貸出を薦めます。	図書館

取組事例：人権啓発・教育編



じんけんを考えるみんなのつどい



人権問題地区別懇談会（庄）



人権啓発セミナー



フレンドマートでの街頭啓発



小中学校で使用する副読本

## 基本目標2 女性も男性もともに活躍できる家庭づくり

女性も男性も相互の協力と社会の支援のもとに、家族の一員としての役割を果たし、家庭においてもそれぞれの個性と能力を十分発揮できる男女共同参画をめざすためには、「男だから」「女だから」という性別による固定的な役割分担意識にとらわれないことが求められます。

社会の中でも特に家庭では性別による固定的な役割分担意識が根強く残っており、依然と女性の家事・育児・介護負担が大きい状況です。まずは、男性が家事・育児・介護等家庭の役割に参画できるような仕組みづくりが求められます。男女の別ではなく一人ひとりの個性や能力によって家庭の役割を分担し、それぞれが家庭の中で自己実現していくことが重要です。

また、子どもにとって、家庭は生まれたときから所属する最も身近な組織であることから、家庭教育が非常に重要となります。ジェンダー平等の意識も家庭の中で醸成されます。子どもも家庭を構成する一員として、家族みんなが共同で家庭の仕事を分担することも大切です。

【目標（重点目標）】家庭で男女の地位が「平等」になっていると思う人の割合の向上  
（町民アンケートによる把握）

平成 30 年度（2018 年度）                      平成 35 年度（2023 年度）  
35%    ⇒                      50%以上

### 【重点施策】

(1) 家庭における男女共同参画の推進

### 【取組の方向】

家庭での性別による固定的な役割分担意識の解消

家事・育児・介護での男女共同参画の推進

(2) 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

保護者への家庭教育に関する学習機会の充実

### 重点施策（1） 家庭における男女共同参画の推進

家庭内での男女共同参画の推進のためには、広報紙やホームページ等を活用した継続的な啓発と、男性の家事・育児・介護への参画を促す仕組みづくりが必要です。さまざまな機会を捉えて家庭での男女共同参画を啓発するとともに、男性が家事・育児・介護へ参画できるようスキルアップの教室等も開催します。さらに、企業・事業所に対して、家庭での時間の確保について働きかけます。

また、根強い性別による固定的な役割分担意識の解消については、重点目標を掲げ取り組みます。（P21 重点目標3参照）

#### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
家庭での性別による固定的な役割分担意識の解消	広報紙・ホームページを通じて男女(家族)で担う家庭の役割を啓発	6月の「男女共同参画週間」に合わせて家庭の役割を男女(家族みんな)で担う大切さについて啓発を行う。	未来創造課
	「家族の日」を設け、家庭で役割分担について話し合いを促進	11月の第3日曜日を「家族の日」とし、家族のコミュニケーションの促進啓発を行います。特に、家庭での役	未来創造課

		割分担について「チェックリスト」を作成提供します。	
	家庭での男女共同参画事例の募集・紹介	「家族の日」に向けて、PTAとも連携しながら家庭での男女共同参画事例を募集し、広報紙やホームページに掲載して紹介します。	未来創造課
	男女共同参画集会事前研修会でテーマとして取り上げて実施	男女共同参画集会事前研修会において、家庭での性別による固定的な役割分担意識の解消をテーマとして取り上げて実施し、家庭や地域において考える機会を設けます。	生涯学習課
	家庭における男女共同参画をテーマとしたPTA研修会の開催	単位PTAの研修会などで家庭における男女共同参画をテーマとした研修を実施します。	生涯学習課 学校教育課
	企業・事業所へのワーク・ライフ・バランス推進の啓発	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発するとともに、家庭に参画する男性を応援する企業・事業所について、先進事例を広報紙やホームページで紹介します。	未来創造課 商工観光課
家事・育児・介護での男女共同参画の推進	男女がともに参加できる育児教室の充実	マタニティサロンや育児教室を開催し、男性の参加も積極的に呼び掛けていきます。	健康推進課
	男女がともに参加できる介護教室等の開催	ふきのとうカフェでの勉強会や介護の研修会を開催し、広く住民に参加を呼び掛けます。	福祉課
	広報紙、ホームページを通じた啓発の実施	女性も男性もともに子育てや家事に関わるロールモデルを紹介するなど、男性が家事・育児・介護に組みやすい環境づくりを行います。	未来創造課

## 重点施策（２） 男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進

家庭における男女共同参画は、子どもも含め家族みんながコミュニケーションを図りながらそれぞれの役割を担っていくことが大切です。次代を担う子どもたちにとって、幼少期から男女共同参画が実現された家庭で育つことが、次代の男女共同参画の実現にもつながることから、家庭教育は非常に重要です。

家庭での実践を促すため、男女共同参画の視点を盛り込んだ家庭教育のパンフレット等を配布するとともに、保護者に家庭教育に関する学習機会を提供します。また、企業・事業所に対して、参観休暇等の休暇制度の充実と取得を促します。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進	男女共同参画の視点も盛り込んだ家庭教育についてのパンフレットの配布	PTAの定めた「家族会議の日」に合わせ、家族の役割や協力について家族で話し合う場をもつことを意識してもらえようパンフレット等を配布し啓発します。	生涯学習課



		男女共同参画の視点を盛り込んだ園・学年・学級通信を配布して啓発を図ります。	学校教育課 竜王幼稚園 竜王西幼稚園
保護者への家庭教育に関する学習機会の充実	学校・園での家庭教育についての学習機会の提供	学習参観等の機会を利用して、保護者に子どもの発達段階に応じた家庭教育に関する学習機会を提供します。	学校教育課
		父親の保育参加を推進するため「父ちゃんずデー」を実施します	学校教育課 竜王幼稚園 竜王西幼稚園
	企業・事業所への参観休暇等の制度充実の働きかけ	企業訪問を通じて、休暇制度等の充実を働きかけます。特に参観に参加することが家庭教育の充実にもつながることから、参観休暇等の休暇制度充実と取得を促します。	未来創造課 商工観光課

### 取組事例：家庭編



父ちゃんずデーの実施（竜王幼稚園）



広報紙へ「男女共同参画通信」の掲載

## 基本目標 3 女性も男性もともに活躍できる地域づくり

地域社会においても、一人ひとりが個性や能力を発揮し、固定的な性別役割分担意識や慣習などによって社会における活動の多様な選択を妨げられないよう、女性も男性も共に地域づくりに関わる意識の醸成とともに地域で支えるしくみづくりを推進していくことが必要です。

そのためには、具体的な事業の展開が必要であり、自治会などの方針の立案や決定に女性も積極的に参加できるよう取組を進めます。

あわせて、地域全体で、育児や介護、見守り、また災害リスクへの対応など多様な社会課題やニーズに応えるためのしくみづくりを進めます。

目標	「地域で男女の地位は平等になっていると思いますか」という問いに対し、「平等」と答える人の割合の向上 (町民アンケートによる把握)	
	平成 30 年度 (2018 年度)	平成 35 年度 (2023 年度)
	20% ⇒	50% 以上
重点目標	各自治会の三役に女性が参画している自治会数の向上	
	平成 30 年度 (2018 年度)	平成 35 年度 (2023 年度)
	0 自治会 ⇒	6 自治会

### 【重点施策】

### 【取組の方向】

(1) 地域社会で女性も男性も活躍する場の拡大	自治会活動・ボランティア活動における男女共同参画の推進
	地域における意思決定の場への女性の参画促進
(2) 地域防災での男女共同参画の推進	災害時の共助への男女共同参画の推進
	女性の視点を取り入れた防災対策の推進
(3) 地域福祉での男女共同参画の推進	地域支え合いしくみづくりの推進
	地域での子育て事業の推進

### 重点施策 (1) 地域社会で女性も男性も活躍する場の拡大

一人ひとりが地域の一員として、住みよい地域づくりを進めていくためには、女性の意見、男性の意見が均等に反映され、運営や活動に関われるような環境が必要です。

さまざまな活動に自ら参画できるような意識醸成を行うとともに、女性が意思決定の場に参画できるような環境整備や意識啓発に努めます。

特に、自治会三役に女性が参画できるよう、重点目標を掲げ取り組みます。(P 19 重点目標 1 参照)

#### (取組の方向・具体的施策)

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
自治会活動・ボランティア活動における男女共同参画の推進	自治会等地域活動への男女共同参画しくみづくりの働きかけ	竜王町未来へつなぐまちづくり交付金の特別加算事業の枠に自治会への女性の参画の区分を追加を検討し、男女共同参画の働きかけを行います。	総務課



	地域活動を行う各種団体への男女共同参画の推進	竜王町みんなで煌くまちづくり活動支援事業補助金の要件に男女共同参画の要素を盛り込み、補助対象団体に対して男女共同参画を推進します。	未来創造課
	男女共同参画を進める地域リーダーの発掘、育成	男女共同参画センター等と連携し、リーダー養成講座等の開催について情報提供し、参加を促します。	未来創造課
地域における意思決定の場への女性の参画促進	地域活動における意思決定の場への女性参画促進の働きかけ	男女共同参画週間等において地域活動での女性の役割等について、広報紙やホームページを通じて啓発を行います。	未来創造課
	自治会等地域活動への男女共同参画しくみづくりへの働きかけ	(仮称)男女共同参画推進モデル事業を立ち上げ、モデル自治会を選定し、他の地域の規範となる先進的な男女共同参画が実施される自治会づくりを推進し、支援します。	未来創造課
	女性の能力開発等の研修についての情報提供	男女共同参画センター等と連携し、広報紙やホームページを通じてお知らせします。	未来創造課

## 重点施策（２） 地域防災での男女共同参画の推進

男女共同参画の視点を活かしながら、災害への備えから被災、救命、復旧・復興までを通じ、自助、互助、共助、公助の連携による地域防災力の向上を図ります。

また、災害時に、高齢者や障がいのある人、妊産婦や子育てしている人など、さまざまな事情を抱える人も含めすべての人の命を守るため、日頃から「顔の見える関係」をつくるとともに、支援を必要とする人の情報を収集し、避難誘導の手順や役割を申し合わせるなど、さまざまな立場の人の意見を集約しておくことなど、地域への働きかけを行います。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
災害時の共助への男女共同参画の推進	自治会への防災訓練実施時等における男女共同参画の働きかけ	各地区防災訓練での出前講座等において、事例等を紹介し、防災に関する男女共同参画の推進を促します。	生活安全課
女性の視点を取り入れた防災対策の推進	竜王町地域防災計画の策定（更新）	防災会議の委員選定を工夫するなど、女性の視点を盛り込んだ計画となるよう策定（更新）を行います。	生活安全課

## 重点施策（3） 地域福祉での男女共同参画の推進

人口減少が進む中、地域でも担い手不足が否めないの現状です。一人ひとりの気づき、自助・互助・共助への意識の高まりやそれに伴う行動が求められます。本町では、「地域支え合いしくみづくりモデル事業」を通じて、地域における課題整理やしきみづくりの検討事業を推進しています。これらの事業で創り出されたしきみをより多くの地域に普及できるよう、また女性も男性も、老若男女が参画できるような働きかけを行っていきます。

また、子育てについても地域で支え合えるヒントとなるよう講座等を実施します。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
地域支え合いしくみづくりの推進	地域支え合いしくみづくりモデル事業での男女共同参画の推進	地域支え合いしくみづくりモデル事業のモデル自治会において、男女共同参画の視点を取り入れた事業を行うよう指導し、推進します。	未来創造課 福祉課
	地域での子育て事業の推進	地域の出前講座において、男女共同参画の視点を盛り込んだ講座を実施します。	健康推進課

## 取組事例：地域支え合いしくみづくり

### H30 年度地域支え合いしくみづくりモデル自治会（西川）

#### 支え合いマップ作成



#### 地域防災講演会を開催

講 師 兵庫県立大学 馬場准教授  
 テマ 西日本豪雨の被害から学ぶ



※西日本豪雨（岡山県真備町）  
 高梁川の支流にあたる5箇所  
 で堤防の決壊が発生し、豪雨等  
 で水位が高まった川が支流の流  
 を堰き止めるバックウォーター  
 現象を引き起こし、浸水被害は  
 約1,200haに及んだ。

8

### H29 年度地域支え合いしくみづくりモデル自治会（林）

#### お出かけ支援

フレンドマート竜王へGo!



お買い物中♪



いってらっしゃい!



おつかれさまでした



りんりんお出かけ支援以外にも・・・

りんりんJBC食堂

年10回程度  
 学校給食がない日を中心に





女性消防隊の活躍（町総合防災訓練）



町総合防災訓練への男女共同参画

## 基本目標4 女性も男性もともに活躍できる職場づくり

女性の力を成長戦略の柱としつつ「女性活躍推進法」が施行され、国をはじめ行政は女性が職業生活において性別にかかわらず活躍できるさまざまな施策を進めています。女性の有業率が年々上昇する一方で、未だ働きたい女性が、仕事か家庭かの二者択一を迫られる状況にあります。

個人の個性や能力が最大限発揮して働き続けるためには、個々の多様性を尊重し、ライフステージに応じた柔軟な働き方によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要です。

同時に、企業の経営改革・人事戦略の面からも女性の活躍の場を広げていくことが必要です。

※「女性活躍推進法」第6条第2項に規定された市町村推進計画に関する事項は、主にこの分野にまとめています。

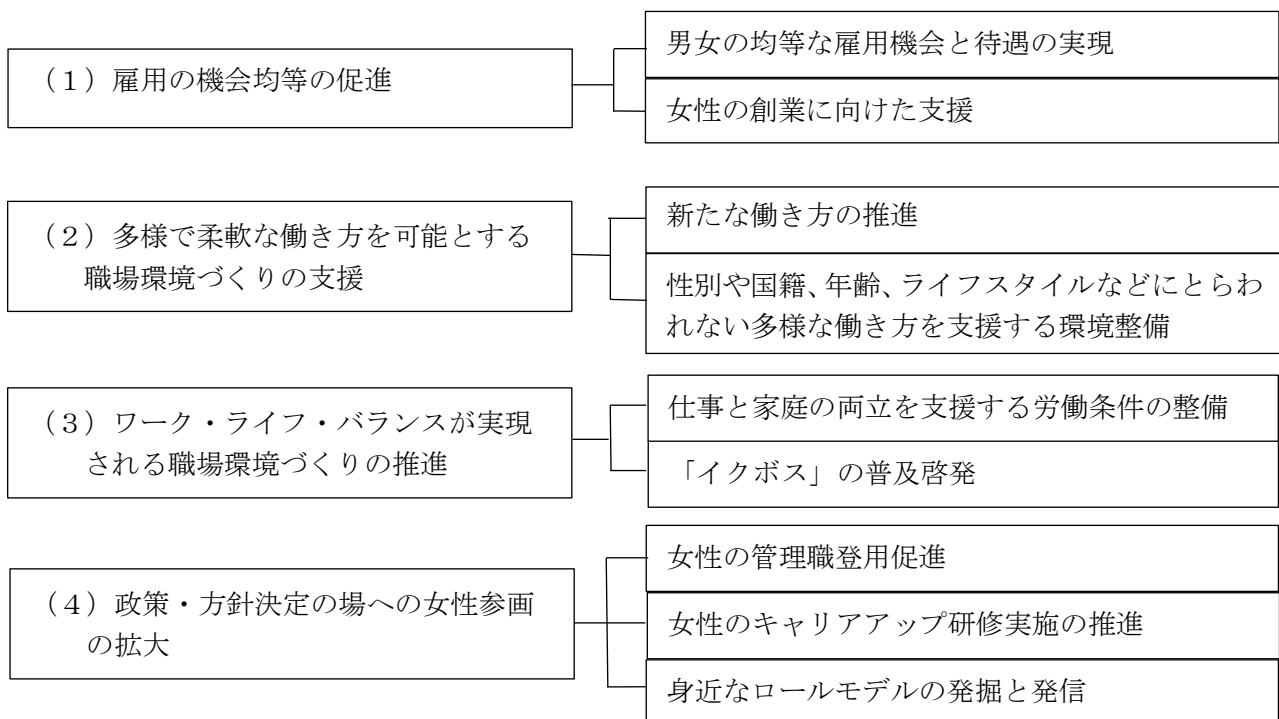
【重点目標】イクボス宣言に取り組んだ事業所数の向上

平成30年度（2018年度） 2事業所→平成35年度（2023年度） 30事業所

（参考：商工会会員事業所数：305）

### 【重点施策】

### 【取組の方向】



### 重点施策（1） 雇用の機会均等の促進

働きたいという思いを性別により制約されることのないよう、雇用の機会均等はまずもって保障されなければなりません。毎年実施している町内の企業・事業所訪問の際に実態を把握し、雇用の機会均等をはじめ、男女平等な労働条件などを働きかけます。

また、女性の起業についても、商工会と連携して支援を行います。

(取組の方向・具体的施策)

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
男女の均等な雇用機会と待遇の実現	企業、事業所等を対象とした雇用実態調査の実施	男女平等の推進のための雇用実態調査内容を検討し実施します。	商工観光課
	男女平等の雇用に伴う施設環境の整備	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。  町内企業・事業所等の先進事例などを、広報紙やホームページを通じて情報提供します。	商工観光課 未来創造課
	企業、事業所等に対する男女平等等雇用の意識啓発		
	企業、事業所等に対する女性の能力開発・向上のための教育訓練機会の働きかけ		
	雇用に係る各種情報収集および提供の充実		
	パートタイム労働者の処遇・労働条件の改善推進		
女性の創業に向けた支援	女性の起業に対する支援制度の推進	商工会による女性のための起業勉強会や創業塾を継続して広域開催し、また、滋賀県産業支援プラザと連携し、支援を行います。	商工観光課
		滋賀県立男女共同参画センターなどが開催している女性の起業支援の講座や研修会について、広報紙やホームページに掲載し、広く周知を図ります。	未来創造課
	女性起業家の交流やネットワークづくりへの支援	商工会による女性のための起業勉強会や創業塾を継続して広域開催し、また、滋賀県産業支援プラザと連携し、支援を行います。	商工観光課

**重点施策（２） 多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりの支援**

誰もが働きやすい多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境は、女性も男性も仕事と家庭の両立を可能にし、同時に企業としても、多様な人材が個性と能力を最大限発揮し持続的に成長し続けるために必要な経営戦略・人事戦略です。そのため、多様で柔軟な新たな働き方について事例を共有する中で推進を図っていきます。また性別や国籍、年齢、ライフスタイルなどにとらわれない多様な人材が多様な働き方を認められるような意識醸成も進めていきます。

(取組の方向・具体的施策)

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
新たな働き方の推進	企業・事業所等に対する労働時間短縮についての啓発活動推進	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課



	新たな働き方の事例紹介	町内企業・事業所等の先進的な働き方について調査し、先進事例として、広報紙やホームページを通じて情報提供します。	未来創造課
	企業・事業所等への人権出前講座の実施	滋賀県人権センターなどと連携し、企業内人権研修の出前講座を実施します。	商工観光課
	企業・事業所向けの新たな働き方についての研修会やセミナーの周知や案内	商工会や滋賀県産業支援プラザと連携し、新たな働き方に関するセミナーを企業や事業所へ企業訪問やホームページ等で周知し、参加を促します。	商工観光課 未来創造課
性別や国籍、年齢、ライフスタイルなどにとらわれない多様な働き方を支援する環境整備	町内の女性団体やグループのネットワークづくりの推進	農業に従事する女性を集めた懇話会・交流会等を開催します。	未来創造課 農業振興課
	農業や商工業等自営業における男女のパートナーシップの確立	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。 改良組合長会議等農業者が参加する会議等の場でパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課 農業振興課
	事業所・企業向けのダイバーシティやインクルージョンについての研修会の開催や案内	滋賀県人権センターや滋賀県産業支援プラザなどが開催する研修会を周知し、商工会と連携して事業所が研修会に積極的に参加するよう啓発します。	商工観光課 未来創造課

### 重点施策（3） ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境づくりの推進

ワーク・ライフ・バランスが実現される職場環境は、女性にとっても男性にとっても働きやすい職場です。バランスのとれた職業生活、家庭生活、個人の生活が営めることは、働き「続ける」ためにも必要なことです。生活の充実によって、仕事の効率・パフォーマンスが向上するという相乗効果にも注目されており、職場で家庭研修を実施している事業所も出てきています。

そこで、毎年実施している町内の企業・事業所訪問の際に、休暇制度の充実や取得促進を働きかけたり、商工会と連携する中で、イクボス宣言の普及啓発を図ったりします。イクボスの普及啓発については、重点目標を掲げ取り組みます。（P20 重点目標2参照）

#### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
仕事と家庭の両立を支援する労働条件の整備	産休・育休取得後も働き続けることのできる体制づくりの企業への推進	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課 未来創造課
	企業、事業所等に対する育児・介護休業制度の普及促進	町内企業・事業所等の先進事例などを、広報紙やホームページを通じて情報提供します。	
	男性職員の育児休暇、介護休暇の取得の促進		
「イクボス」の普及啓発	町内事業所・企業にイクボスの普及啓発とイクボス宣言の実施推進	商工会と連携し「イクボス宣言」の意義を啓発するとともに、先	未来創造課

		進事例を紹介し普及を図ります。 「イクボス宣言」実施事業所を募集し、一斉に宣言する機会を設けます。	
	イクボスセミナー等の情報提供	滋賀県等と連携を図り、セミナーや研修について、町内事業所へ案内を行います。	未来創造課

## 重点施策（４） 政策・方針決定の場への女性参画の拡大

女性の管理職への登用など、政策・方針決定の場への女性参画は、人権の尊重や社会的公平性だけでなく多様な人材資本がもたらす経済的なりタンの観点からも重要な責務ともいえます。

そうした観点に立ち、毎年実施している町内の企業・事業所訪問の際に女性の管理職への登用を働きかけるとともに、女性がキャリアアップを図れるような研修等について情報提供します。また、身近なロールモデルを発掘することで、女性に対する意識啓発を行います。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
女性の管理職登用促進	企業、事業所等における女性職員の管理職への登用促進の働きかけ	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課
女性のキャリアアップ研修実施の推進	県等の開催するキャリアアップ教室についての情報提供	広報紙やホームページを通じて紹介します。	未来創造課
	女性管理職のネットワークづくり	町内女性管理職交流会を開催し、課題等を共有し、ネットワークをつくります。	商工観光課 未来創造課
身近なロールモデルの発掘と発信	町内事業所・企業で管理職等として活躍する女性をロールモデルとして紹介	広報紙やホームページを通じて紹介します。	未来創造課

## 取組事例：企業事業所の取組

### 社員の声を反映した 働きやすい職場づくり



人事課 課長 寺田 敦子 さん

2016年度から「Seven Happy Days (有給休暇連続7日間取得制度)」を設けて社員のリフレッシュを図ったり、風通しの良い職場づくりとして毎月上司との1対1面談で仕事の悩みやプライベートのことなどを話せる機会を設けたり、ライフイベントに沿って必要となる手続きなどを管理職用と一般社員用に分けて「Smileハンドブック」を作成したりしています。特に、育児との両立の面からは、女性活躍推進委員会「アイプラス」を発足して、社員の声を聞き、さまざまな取り組みをしています。その1つが「マザーズjoujou会」で、妊娠中や子育て中の社員をはじめ子育ての先輩社員や産休・育休中の社員が情報交換をし、悩みを相談できる場を設けています。イクメンの参加もあり、とても好評を得ています。また、マタニティ制服のレンタルや産休・育休中の社員への「Smileメール」も実施しています。今後も、働きやすい職場づくりに努めていきます。

### 職場の理解が 仕事のモチベーションをUP!



人事課 大平 結華 さん

育児短時間勤務を活用して、現在は9時～15時20分の5時間勤務をしています。家にいて家事と育児ばかりでは行き詰まりますが、育児をしながらも働き続けられることに喜びを感じています。両立ができているのは、家族や職場の協力のおかげです。急に子どもが熱を出して迎えに行かなければならなくなったときなどは、迷惑を掛けているなど申し訳ない気持ちになりますが、温かく受け入れてもらっています。「マザーズjoujou会」にも参加させてもらっていて、普段ゆっくりと話す時間がない方からも、育児の悩みや休日の過ごし方、子どもの叱り方などを聞いて心強いです。努力をしている先輩を見て「もっとがんばろう」とやる気につながっています。これから、第2子の出産が控えていますが、安心して休暇をいただくことができます。

※育児短時間勤務…3歳までの子を養育する労働者が、1日の所定労働時間を原則6時間とすることができる制度



1.ライフイベントに沿った手順などが分かりやすく掲載された「Smileハンドブック」2.ワーク・ライフ・バランス啓発ポスターを制作 3.「マザーズjoujou会」では、育児と仕事の両立や子育ての悩み、育児短時間勤務の活用など、情報交換の良い機会となっている。ネーミングの由来は、「アインズのお母さんたちが」

## アインズ株式会社

〒520-2573 電王町大字鏡2291-3

事業内容:印刷、出版、ホームページ制作、各種イベントプロデュースなど  
滋賀県女性活躍推進企業認証制度「二つ星」認定(2016年3月認証、2018年3月更新)、アインズ「SDGs」宣言(2017年)





## 「従業員満足度調査」実施で ニーズを生かした職場づくり



管理課 いしかわ なおひろ  
石川直宏 さん

働きやすい職場づくりに向けて、まずは従業員が何を望んでいるのかをつかむため、「従業員満足度調査」を年1回実施し、そこで出たニーズを職場づくりに生かしています。例えば、更衣室にカーテンを付けてほしい、社員食堂ではバランスの良い食事を提供してほしいなど、すぐに対応できることから取り組んでいます。また、6月に操業した滋賀電王製作所のコンセプトの一つが「女性の働きやすい工場」であり、設計の段階から配慮し建設した施設となっています。女性用トイレにはポーチロッカー、事務室には加湿器を設置、看護師が常駐する診療所も設けています。休暇制度についても充実しており、現在2名が育児短時間勤務を取得しており、仕事量にも配慮しています。また出産や育児・介護などで退職された方の再雇用制度もあり、長く勤めていただける制度を設けています。今後も満足度調査を継続実施し、より改善していきたいと思っております。



1 明るく広い社員食堂でバランスの良い食事を提供



2 気分が悪くなったときも、すぐに休める診療所



3 女性用トイレにはポーチロッカーを設置 4 勤務中に社内でTOEIC試験を受講できる。キャリアアップも支援

## 安心して休暇が取れる制度で 家事・育児・仕事の両立に成功！



制御設計第2課 はしもと  
橋本あずさ さん

この会社で働き始めて14年目になります。現在は、制御盤の電機設計を担当しています。設計したものが形になり、お客様から感謝の声を聞くと、とてもやりがいを感じます。最初は派遣社員で入社し、設計者の図面をCADでおこすという仕事でしたが、自分で設計がしてみたいと思うようになりました。そんなとき、会社から直接雇用のお話をいただき、経験を積ませていただく中で設計者としての仕事を任せいただくことになりました。この間、家事・育児との両立は大変でしたが、職場の皆さんの理解やしつかりと休暇をいただくことができる会社の制度があったからこそ、働き続けることができました。今後は、自分のこれまでの経験を生かして後輩を育てることに力を入れていきたいです。

## 東洋電機製造株式会社 滋賀電王 製作所

〒520-2541 電王町大字岡屋2911番6(滋賀電王工業団地内)  
生 産 品 目 : 産 業 事 業 製 品 ( 産 業 用 モ ー タ 、 イ ン パ ー タ 等 )  
子 育 て サ ポ ー ト 企 業 と し て 「 く る み ん マ ー ク 」 取 得 ( 2 0 1 4 年 6 月 取 得 )



## 基本目標5 男女間のあらゆる暴力を許さない社会づくり

暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、その根絶を図ることが何より重要です。中でも、配偶者や交際相手からの暴力(DV)やストーカー行為等は、引き続き深刻な社会問題となっており、命を脅かす重大な人権侵害であり、許されることではありません。

特に、配偶者や親しい異性からの暴力(DV)は、子どもの目の前で家族に対して暴力をふるう児童虐待であること、家庭内で起こるため目に見えにくく、本人からの発信や周囲の気づきがとても重要となることをしっかりと認識し、予防と対策を講ずる必要があります。

また、ソーシャル・ネットワーキング・サービスなどインターネット上の新たなコミュニケーション・サービスの広がりに伴う暴力、性犯罪などに対して、特に子どもたちが被害にあうことのないよう未然防止のための予防的対応が必要となっています。

一方、職場でのハラスメントは、対象となった個人の尊厳を不当に傷つける人権侵害であると同時に能力発揮を妨げるものであり、生産性や意欲の低下などの悪影響をもたらすだけでなく、経営上の損失にもつながるものです。

女性も男性もともに、安心して安全にあらゆる暴力から守られることは、社会の根幹となるべきで、生き生きとした人生を送るためには必須です。そのため、あらゆる暴力を許さない機運づくりと、未然防止のための予防、被害から回避のための相談・支援体制の充実など社会全体で幅広い取組を展開していくことが必要です。

目標 配偶者や親しい異性から一度でも肉体的、精神的な暴力を受けている人の数を0に  
(町民アンケートによる把握)

平成30年度(2018年度)

平成35年度(2023年度)

2人

⇒

0人

### 【重点施策】

### 【取組の方向】

(1) 男女間の暴力を許さない気運の醸成

あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成

暴力事案に対する連絡体制の整備

(2) 被害者への相談体制の充実

被害者への支援・救済体制の充実

### 重点施策(1) 男女間のあらゆる暴力を許さない気運の醸成

一人でも暴力を受けることのないまちにするため、あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成が必要です。あらゆる機会を捉えて、意識醸成を行うとともに、事案が発生したときにすぐに関係機関につなぐ体制づくりを整備します。

#### (取組の方向・具体的施策)

取組の方向	具体的施策	内容	担当課
あらゆる暴力を許さない社会意識の醸成	若年層に対する意識啓発	成人式や若年層が集うイベントの際に啓発チラシやパンフレットなどを配布し、啓発します。	健康推進課 生涯学習課 公民館

	「女性に対する暴力をなくす運動」期間を利用してDVやデートDVについての知識を周知	広報紙やホームページを通じて発信し、啓発します。	未来創造課
	企業、事業所等内でのセクシュアル・ハラスメント防止の周知徹底	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課
	学校における性教育の充実、デートDV防止へ向けた学校教育での取り組み	男女の違い(性差や体のつくりの違い等)について知るとともに、それぞれのよさを認め合いながら関わっていくことの大切さを知る保健や人権などの学習を実施します。	学校教育課
	ストーカー行為等に対する防犯対策の啓発	関係機関と連携し、チラシの配布や、広報紙・ホームページ等を通じて周知します。	生活安全課 未来創造課
暴力事案に対する連絡体制の整備	事案に対する連絡体制の整備	滋賀県男女共同参画センターや児童相談所、健康福祉事務所と連携しながら連絡体制を整備し、事案を取りこぼすことなく連絡対応します。	健康推進課
	事案に対する通報窓口の周知	広報紙・ホームページ等を通じて周知します。	未来創造課

## 重点施策（２） 被害者への相談体制の充実

相談窓口の周知啓発、被害者をすぐに関係機関につなぐ体制づくりを進めます。また、被害の増大防止のためにも住民基本台帳事務における支援措置申出制度の周知にも努めます。

企業等に対してはハラスメント相談窓口設置を推進します。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
被害者への支援・救済体制の充実	関係機関との連携	配偶者暴力相談センターをはじめ、被害者の支援機関や相談機関を広報やホームページなどで周知します。また、被害者を適切な支援機関などに案内します。	健康推進課 未来創造課
	住民基本台帳事務における支援措置申出制度の周知	窓口相談時の際に周知します。また、広報やホームページで周知を行います。	住民課 未来創造課
	企業・事業所内でのハラスメント相談窓口設置の推進	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課

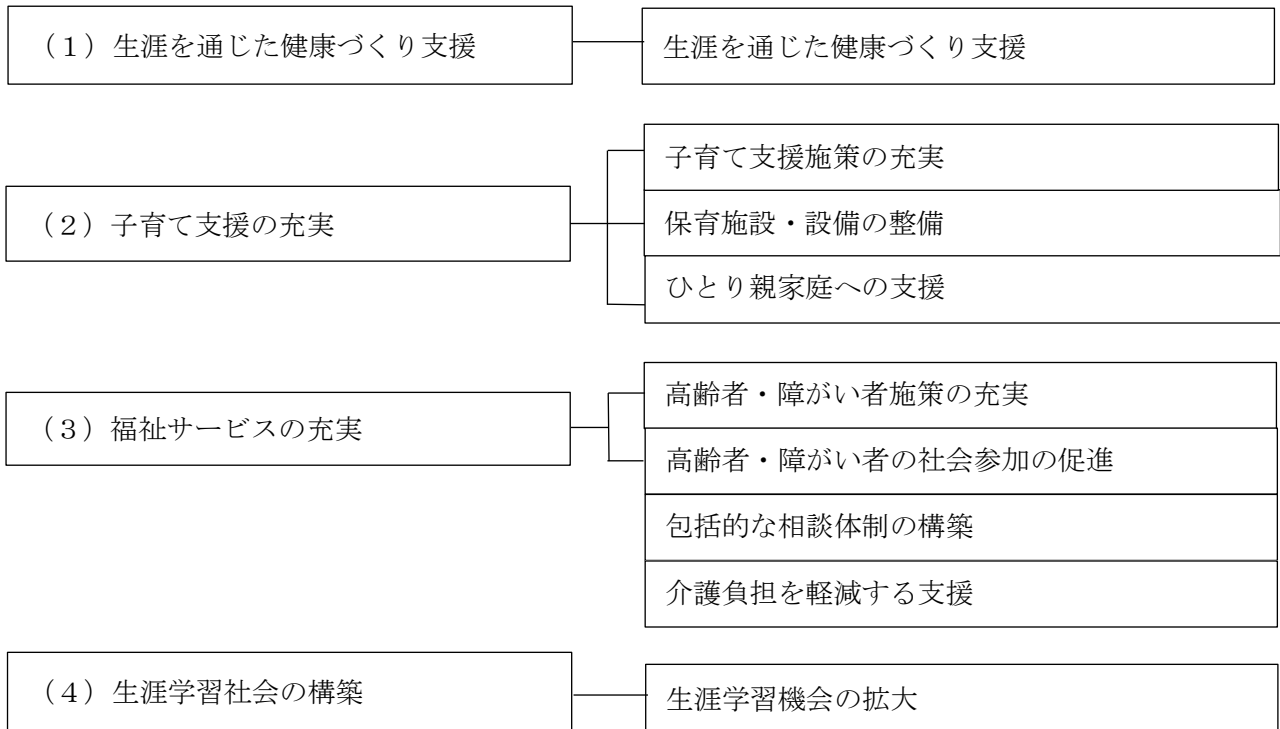
## 基本目標6 女性も男性もともに活躍できる基盤づくり

男女共同参画社会を実現する上では、さまざまなライフステージに応じた基盤づくりが必要です。

最も基盤となるのは、生涯にわたり健康であることであり、そのためには男女の身体的な性差に応じ生涯にわたる健康づくりへの支援が必要です。また、子育て期には、子どもを育てながらも自己実現のできる環境づくり、障がいを持った人や高齢者には安心して暮らせる条件整備や支援体制が必要です。さらに、誰もが生涯学び続けることのできる環境づくりも必要です。

### 【重点施策】

### 【取組の方向】



### 重点施策（1） 生涯を通じた健康づくり

女性も男性もともに自己実現をするためには、健康な心身の状態であることが基盤となりますが、そのためには、生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。

特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があることから、思春期、妊娠出産期、更年期、高齢期等を通じて、男女が性と生殖に関する健康な生活を営むことができるよう、互いの性について理解を深め、妊娠または出産に関する事項に関し双方の意思が尊重されることが重要です。

このため、男女が互いの身体的な性差に応じた健康について理解を深めるとともに、生涯を通じた自己管理の重要性について認識を深めるとともに、生涯を通じてそれぞれの時期に必要な予防活動と健康づくりへの学習機会の提供など男女の性差に応じた健康を支援するための総合的な取組の推進が必要です。

#### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
生涯を通じた健康づくり支援	健康講座の開設・参加促進	ベジチャレ啓発出前講座を実施します。	健康推進課

	各種乳幼児健康診査の拡充	4か月児・10か月児・1歳6か月児・2歳6か月児・3歳6か月児健診を実施します。	健康推進課
	子どもを産み、育てるための健康教育	マタニティサロンを実施します。	健康推進課
	妊産婦、新生児に対する訪問指導の充実	出生はがきの提出を受けて訪問を実施します。	健康推進課
	健康に関するイベントの開催	各課のイベント等との共催でベジ7チャレンジ啓発を実施します。	健康推進課
	竜王町スポーツ推進計画の推進	竜王町スポーツ推進計画に基づき、健康づくりに関わるスポーツの啓発をはじめ、町内・町外のコースにてウォーキング事業等を実施します。	生涯学習課
	BIWA-TEKUの啓発周知	広報紙・ホームページを通じて周知します。	健康推進課 住民課

## 重点施策（２） 子育て支援の充実

アンケート結果では、「あなた自身の理想の働き方を選んでください。また現実の働き方はどうなっていますか」という問いに対し、女性は「ずっと仕事を続ける」と回答する人が理想と現実ともに最も多くなっていますが、男性と比べると約半数となっています。また、次いで「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、そのあとは仕事を続ける」が理想では33%となっていますが、現実では19%と低くなっており、子育てと両立しながら働く場に復帰することが困難である様子がうかがえます。

また「女性が仕事を続けていくためには何が必要だと思いますか」という問いに対し、「育児や介護のための施設や制度を充実すること」が14%、「育児や介護休業を利用して不利な扱いを受けず、身分が保障されていること」が11%、「育児や介護で退職した社員を再雇用する制度をもうけること」が8%と上位にきています。

これらのことから、ライフイベントが就業継続の妨げとならないよう、また女性の不利益につながらないような人事制度を含めた就業環境が重要になります。

同時に、両立のための保育施設整備やサービスの充実、地域ぐるみの子育て支援の促進、育児サークルなどの育成支援等により地域全体で子育てを応援するしくみが必要です。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
子育て支援施策の充実	保育所(園)における延長保育・一時保育の充実、早朝保育の実施、夜間保育の実施	保育園2園で実施している事業を継続しつつ、保育士の配置等の実施体制の整備を図ります。あわせて仕事と子育ての調和を図るための啓発についても行います。	教育総務課
	地域の子育て支援体制の整備、育児サークルの育成	地域の出前講座への支援を実施します。	健康推進課

	子育て支援の拠点となる支援センター等の充実	子育て世代包括支援センターを保健センター内で設置し、子育て世代を支援します。定例で学校・社協も含めた子育て世代会議を開催します。	健康推進課
	育児・介護休業制度の普及・啓発	企業訪問を通じてパンフレット等を配布し啓発します。	商工観光課
	放課後児童クラブの指導員の充実	放課後児童クラブの運営を委託し、人員の充実を図ります。	健康推進課
	地域子ども教室推進事業の実施	公民館等の施設を利用し、児童がいっしょに学習や体験活動を行う機会を提供します。公民館を利用した長期休業中のキッズスクールを実施します。	生涯学習課 公民館
保育施設・設備の整備	認定こども園の設置の検討	認定こども園の設置に向け、関係機関を含め検討会議等を立ち上げ、認定こども園の設置の具体的な検討を実施します。	健康推進課 教育総務課
	放課後児童クラブの増設	2019年度に竜王小学校の放課後児童クラブを3ヶ所に増設します。	健康推進課
ひとり親家庭への支援	生活自立を図る支援対策	児童扶養手当の支給、母子・寡婦福祉資金の貸し付け、福祉医療費の助成などを実施します。	健康推進課 住民課
	相談支援体制の充実	ひとり親家庭福祉推進員が中心となって、ひとり親家庭のさまざまな相談相手となったり、ふれあい交流会を開催し親子交流の場づくりを推進したりします。	健康推進課 福祉課

### 重点施策（3） 福祉サービスの充実

高齢になっても、障がいを持って、誰もが自己実現を叶えることができる環境づくりが必要です。そのためには、セーフティネットの機能として様々な困難な状況におかれている女性等が安心して暮らせるよう福祉サービスの充実や、女性も男性もともに自分の経済的・生活的自立を通して意欲と能力に応じてさまざまな形で社会参加ができる体制づくりを進めていく必要があります。

アンケート結果では、「あなたの働き方はどうなっていますか」という問いで、女性については約1割が、「介護のために仕事をやめる」と回答しています。また「女性が仕事を続けていくためには何が必要だと思いますか」という問いに対し、「育児や介護のための施設や制度を充実すること」が14%と上位になっており、介護者が孤立することがないよう、また介護をする人の負担感が軽減できるよう充実した福祉サービスが求められています。

(取組の方向・具体的施策)

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
高齢者・障がい者 施策の充実	適切な介護保険運営	介護保険事業計画に基づき、居宅・施設サービスの計画的な提供と家族支援を行います。また、事業者との連携を図り、良質なサービス提供を含め、介護保険事業の適正・円滑な運営に取り組みます。	福祉課
	高齢者の健康維持と自ら行う介護予防の取組の推進	高齢者の口腔機能の維持・向上・肺炎予防を目標に出前講座・お達者教室等での予防啓発を行います。在宅療養高齢者に対しては肺炎予防のための啓発と個別訪問歯科指導を行います。	福祉課 健康推進課 国保歯科診療所
	高齢者・障がい者に関する相談支援・マネジメント体制の充実	地域包括支援センターや民生委員児童委員などの様々な関係機関や多職種が連携を強化して横断的に対応できる相談体制を構築します。また、ケアマネジメント機能を強化します。	福祉課
	医療・保険・福祉の総合的地域ケアシステムの構築	様々な関係機関や多職種が連携を強化し地域包括ケアシステムの構築を図ります。	健康推進課 福祉課 住民課
高齢者・障がい者の 社会参加の促進	ボランティア活動の活性化	社会福祉協議会と連携し、小地域福祉活動の充実や、NPO やボランティア団体の活動支援を行います。また、ボランティア登録および斡旋制度の周知強化を図り、高齢者のボランティアとして社会参加の促進強化を図ります。	福祉課
	高齢者・障がい者への就労支援、 社会参加の推進	障がいのある高校生に対し、学校・事業所と連携し就労アセスメントを実施します。また東近江圏域ではICHIOSHIねっとを定期的実施し、学校、福祉事業所、行政、ハローワークと連携を図ります。	健康推進課
		公民館活動、生涯現役事業を行うことにより学習・交流機会の創出を行います。また、自主活動グループの育成および支援を実施し、高齢者自	福祉課 公民館

		身が、地域において自主活動を主体的に企画運営等に参画する取組を推進します。	
		ハローワークをはじめとした関係機関と連携し、雇用機会の確保を図ります。また、福祉圏域、滋賀県全域のネットワークに参画します。	発達支援課
		滋賀県や関係機関と連携し、町内の企業に対し、障がいのある人の雇用や職場環境の改善に積極的な企業の事例を提供するなど、障がいのある人の雇用の啓発に取り組みます。	発達支援課 商工観光課
包括的な相談体制の構築	課題丸ごと解決事業の実施	さまざまな課題を抱える家庭に対して一相談機関だけでは解決できない課題を、制度ごとの相談機関を総合的にコーディネートし、的確に対応する体制を構築します。	福祉課
介護負担を軽減する支援	認知症対策と医療・介護環境の充実	ふきのとうカフェ(認知症カフェ)の開催を通じて、介護者に対し精神的サポートと介護負担の軽減を図るため、学習会や相談支援を行うとともに家族による情報交換の場の提供を行います。	福祉課
		あす☆みる倶楽部(家族会)の開催を通じて、精神障害等のある家族の交流および家族同士のピアカウンセリングを実施します。	健康推進課

## 重点施策（４） 生涯学習社会の構築

家庭・地域・職場・ボランティア活動・趣味活動など、あらゆる場において男女共同参画を実現するためには、生涯を通して学び、スキルを身につけられるような社会の構築が必要です。現実には、やってみようと思っただけでも学習できる場を身近に探すことは困難です。そのために、身近なところで学習する機会の充実を図ります。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
生涯学習機会の拡大	竜王町スポーツ推進計画の推進	竜王町スポーツ推進計画に基づき、スポーツを軸とした生涯学習の重要性の啓発を行い、スポーツの日常化に向けた取組を行います。	生涯学習課



様々な交流を通して学べる公民館の活用	竜王町公民館基本計画に基づき、生涯学習の場の拠点として、様々な交流を通して学べる機会の提供や、地域の教育力向上につながる事業等を実施します。	公民館
竜王町子ども読書活動推進計画の推進	竜王町子ども読書活動推進計画に基づき、子どもが楽しく本に親しめる環境づくりをすすめる、本を生涯の友とする子どもを育む施策を実施します。	図書館
キャリア教育の推進	キャリア教育を通して、児童や生徒に職業についての基礎的な知識と技能を身につけさせるとともに、個性に応じて将来の進路(職業)を選択できる能力を培います。	学校教育課
復職のための講座情報提供	男女共同参画センターと連携し、女性が復職するための講座情報を広報紙やホームページを通じて提供します。	未来創造課
生きがいづくり、社会参加の促進	いきいき竜王長寿プランに基づき、公民館活動、生涯現役事業を行います。また、自主活動グループの育成および支援を実施し、地域において自主活動を主体的に企画運営する取組を推進します。	福祉課

### 取組事例：基盤づくり



マタニティ教室



赤ちゃんサロン



子どもひろば



キャリア教育（竜王中学校）

# 計画の推進体制

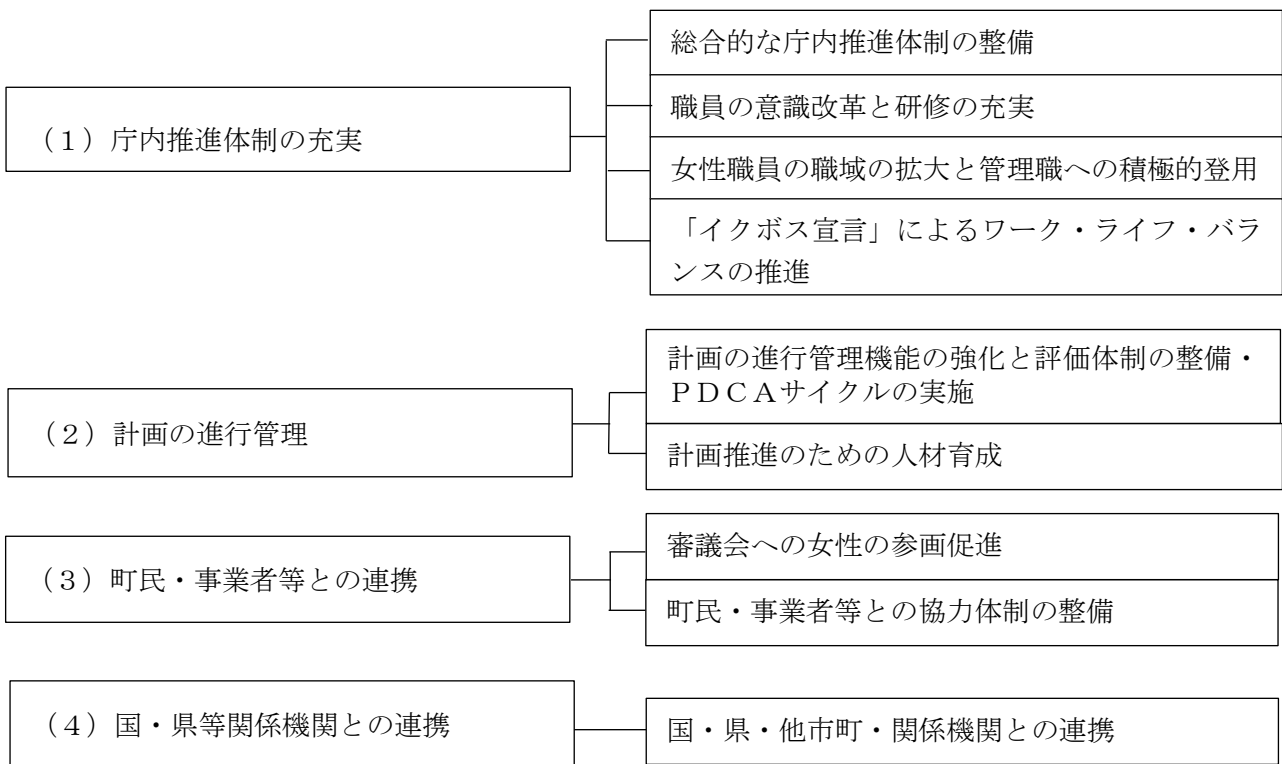
男女共同参画に関する施策は、あらゆる分野に広範・多岐にわたるため、計画をより実効性のあるものにするために、すべての課が連携し、あらゆる社会システムに男女共同参画の視点を反映した取組を行う必要があります。

このため、男女共同参画の総合計画・調整および推進を所管する課が中心となり、全庁横断型の体制を築いて施策の推進に取り組むこととし、推進にあたっては、目標を立て進捗状況を調査・評価した上で見直しを図りながら進めていきます。

そして、何より町民、事業者、民間団体・施設などとの連携を緊密にし、協働体制を強化しながら町・社会全体で計画をより一層推進していきます。

## 【重点施策】

## 【取組の方向】



## 重点施策（１） 庁内推進体制の充実

本計画を総合的・体系的に進めていくためには、全庁にわたる横断的な推進体制を整備することが必要です。また、まずは役場自身が率先して男女共同参画を推進する先進事例となるべく、職員の意識改革、女性の管理職登用、「イクボス宣言」によるワーク・ライフ・バランスを実現していきます。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
総合的な庁内推進体制の整備	庁内推進体制の整備	全課にわたる男女共同参画推進本部を組織し、全庁的、総合的に計画の推進を図ります。	未来創造課
職員の意識改革と研修の充実	「男女共同参画」をテーマとした職員研修の充実	職員人権研修のテーマの一つとして取り上げて実施します。	総務課 未来創造課

女性職員の職域の拡大と管理職への積極的登用	女性職員の管理職への登用促進	管理職への昇進前に退職する女性職員を減少させるため、管理職ではない女性職員に対しての研修や、ヒアリング等を実施し、管理職への登用に繋がります。	総務課
	まちづくりへの男女共同参画の推進	総合計画等庁内検討委員会への男女共同参画を実現します。	各検討委員会の担当課
「イクボス宣言」によるワークライフバランスの推進	「イクボス宣言」の実施および町内事業所・企業への発信	一事業所として「イクボス宣言」を平成 31(2019)年度に実施し、庁内のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに町内事業所・企業の先進事例として発信します。	総務課 未来創造課
	育児中職員の意見交換会の実施	産休・育休中の職員も含めて、交流会を実施します。	総務課 未来創造課
	管理職に対するイクボス研修の実施	管理職に対し、先進事例を学びながらイクボスの知識を浸透させる研修を実施します。	総務課 未来創造課

## 重点施策（２） 計画の進行管理

計画を実効あるものとするためには、PDCAサイクルに基づき、中間年度と最終年度で進捗状況を調査・評価した上で見直しを図りながら進めていく必要があります。

そのため、計画の進捗管理と評価についての体制を整備し、事業ごとの評価シートを活用しながら目標に対する達成状況を整理し、効果や効率について検証し、必要に応じて見直ししていきます。

### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
計画の進行管理機能の強化と評価体制の整備・PDCAサイクルの実施	計画の具体的施策担当課ごとの進捗管理	各施策の担当課の進行を管理し、実行的な計画となるように具体的施策ごとに目標指標を定めます。	未来創造課
	計画の中間評価の実施	中間年度で担当課による評価した上で見直しを行い、目標達成に向け適正な事務を遂行します。	未来創造課 各担当課
	最終年度での計画の評価の実施	次期計画に向け、最終年度で評価を行います。	未来創造課 各担当課
	計画推進委員会の設置	庁内推進委員会および男女共同参画懇話会を設置し、施策の目標指標や評価およびさらなる推進方法について検討します。	未来創造課
計画推進のための人材育成	職員研修の実施	男女共同参画・女性活躍・DV対策の視点からの職員研修を行います。	未来創造課
			総務課

	他機関実施の職員研修への参加	町の計画推進に活かすため、他機関で実施される男女共同参画・女性活躍・DV対策の視点からの研修に参加します。また、職員へ研修を周知します。	未来創造課
--	----------------	--	-------

### 重点施策（３） 町民・事業者等との連携

町民のために開かれた計画を推進していくためには、町民参画や町民協働に重点を置いた「男女共同参画計画」を町民とともに進めることが重要です。そのために、町民や関係団体、事業者、地域社会との関係づくりを強化し、町民が主体的に関われる男女共同参画の推進を目指します。

#### （取組の方向・具体的施策）

取組の方向	具体的施策	内 容	担当課
審議会への女性の参画促進	町の審議会・協議会等への女性委員の登用促進	町の審議会・協議会等の委員を委嘱するときは女性委員の登用促進を図ります。	各審議会・協議会等の担当課
町民・事業者等との協力体制の整備	町内で活動する女性団体グループの実態調査の実施	女性団体グループの数および規模を把握する調査を実施し、協力体制の構築や施策に繋がります。	未来創造課
	各自治会に男女共同参画推進員の設置	人権教育推進員とは別に男女共同参画推進員の設置を依頼、推進に努めます。	生涯学習課
	人権教育推進協議会企業部会との連携	人権教育推進協議会企業部会との連携を図り、計画を企業等に推進します。	商工観光課
	人権教育推進協議会人権部会との連携	人権教育推進協議会人権部会との連携を図り、計画をともに推進します。	未来創造課
	人権教育推進協議会に男女共同参画部会を設置	男女共同参画部会を中心に、人権教育推進協議会とともに計画を推進します。	生涯学習課

### 重点施策（４） 国・県等関係機関との連携

計画の推進あたり、国・県および関係機関との連携を図るとともに、他市町との情報共有・交換に努め、連携を深めます。

#### （取組の方向・具体的施策）

取組みの方向	具体的施策	内 容	担当課
国・県・他市町・関係機関との連携	男女共同参画センター等の女性施策関連機関との連携強化	男女共同参画センター等で実施される事業へ参加し、連携を強化します。	未来創造課
	相談関連機関との連携強化	町民からの相談ごとに対して「つなぐ」役割を担うための連絡体制を整備します。	健康推進課 未来創造課

---

## 資料編

---

- 竜王町男女共同参画社会検討委員会設置規程
- 竜王町男女共同参画懇話会設置要綱
- 竜王町男女共同参画懇話会委員名簿
- 男女共同参画社会基本法
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）
- 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（配偶者暴力防止法）
- 用語解説

## ○竜王町男女共同参画社会検討委員会設置規程

(平成 14 年 7 月 18 日訓令第 7 号)

改正 平成 17 年 3 月 18 日訓令第 7 号 平成 29 年 3 月 31 日訓令第 14 号

(設置)

第 1 条 男女共同参画社会の形成のあり方について、調査研究を行うとともに、竜王町における男女共同参画社会の促進を図るため、竜王町男女共同参画社会検討委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 委員会は、次の各号に掲げる事項の調査研究を行うものとする。

- (1) 男女共同参画社会形成にかかる基本方針に関すること。
- (2) 男女共同参画社会形成にかかる政策に関すること。
- (3) その他男女共同参画社会の形成に関すること。

(委員)

第 3 条 委員会は、委員長、副委員長および委員 10 名以内をもつて組織する。

2 委員会の委員長、副委員長および委員は、町長が任命する。

(職務)

第 4 条 委員長は、委員会を招集し、会議を統括する。

2 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。

3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求め、説明または意見を求めることができる。

(庶務)

第 5 条 委員会の庶務は、未来創造課において処理する。

(その他)

第 6 条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が定める。

附 則

この訓令は、平成 14 年 7 月 18 日から施行する。

附 則(平成 17 年 3 月 18 日訓令第 7 号)

この訓令は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

付 則(平成 29 年 3 月 31 日訓令第 14 号)

この訓令は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

## ○竜王町男女共同参画懇話会設置要綱

(平成 15 年 2 月 24 日告示第 6 号)

改正 平成 17 年 3 月 18 日告示第 19 号 平成 29 年 3 月 31 日告示第 73 号

(設置)

第 1 条 本町がめざす男女共同参画社会の実現に向けて、地域に根ざした総合的な施策の充実に資するため、竜王町男女共同参画懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 懇話会は、次の事項を所掌する。

- (1) 男女共同参画社会の形成に関する行政施策の推進についての助言および提言
- (2) 本町における女性問題の課題とそれを解決するための方策に関する調査および研究
- (3) その他男女共同参画社会の形成について必要と認められる事項

(組織)

第 3 条 懇話会の委員は、10 名以内で組織し、委員は町長が委嘱する。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長および副会長)

第 5 条 懇話会に会長および副会長を置き、委員の互選によって選出する。

2 会長は、会務を総理し、懇話会を代表する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときまたは欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 懇話会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長が議長となる。

2 会長は、必要があると認めるときは委員以外の者に出席を求めることができる。

(庶務)

第 7 条 懇話会の庶務は、未来創造課において処理する。

(その他)

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、懇話会の運営について必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この告示は、平成 15 年 2 月 24 日から施行する。

附 則(平成 17 年 3 月 18 日告示第 19 号)

この告示は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

付 則(平成 29 年 3 月 31 日告示第 73 号)

この告示は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。



## ○竜王町男女共同参画懇話会委員名簿

(敬称略)

氏名	役職	備考
勝身 真理子	滋賀県立大学男女共同参画室 男女共同参画アドバイザー	会長
尾川 源太郎	人権擁護推進員 (人推協副会長)	副会長
櫻井 喜代美	人権擁護委員	
小林 江里子	民生委員児童委員協議会会長	
清水 一範	竜王小学校長	
吉田 尚子	西川おいでキッズ代表	
中江 友則	竜王幼稚園PTA副会長	
古株 明子	(有) 古株牧場、指導農業士	
福田 優三	商工会青年部長	
谷 康夫	アインズ(株)、竜王ライオンズクラブ会長	

# ○男女共同参画社会基本法

(平成十一年六月二十三日法律第七十八号)

改正 平成十一年 七月 十六日法律第 百二号

同 十一年十二月二十二日同 第六十号

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

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

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

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

## 第一章 総則

(目的)

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

(定義)

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

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

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

(男女の人権の尊重)

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

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

## 第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

### 第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

## 附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第三条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第一条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第二十一条第一項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第四条第一項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第二十三条第一項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第二項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第四条第二項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第五条第一項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第三項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第二十四条第一項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第三項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

#### 附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

# ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年法律第六十四号)

## 第一章 総則

### (目的)

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

### (基本原則)

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

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

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

### (国及び地方公共団体の責務)

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

### (事業主の責務)

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

## 第二章 基本方針等

### (基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
  - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
  - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
  - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項



- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

### 第三章 事業主行動計画等

#### 第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

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

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

#### 第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業

主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつ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つて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平

成二十七年法律第六十四号) 第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

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

(一般事業主に対する国の援助)

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

### 第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

### 第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣

府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

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

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

(啓発活動)

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

(情報の収集、整理及び提供)

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

(協議会)

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

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

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

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

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

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

(秘密保持義務)

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

(協議会の定める事項)

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

## 第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

(権限の委任)

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

(政令への委任)

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

#### 第六章 罰則

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

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

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

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

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

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

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

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

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

#### 附 則 抄

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

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

(政令への委任)

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

(検討)

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

附 則 (平成二九年三月三十一日法律第一四号) 抄

(施行期日)

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

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

二・三 略

四 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条

の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和三十五年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定 平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

# 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

(平成十三年法律第三十一号)

最終改正：平成二十六年法律第二十八号

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

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

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

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

## 第一章 総則

(定義)

第一条 この法律において「配偶者からの暴力」とは、配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であつて生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。以下同じ。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下この項において「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つては、当該配偶者であつた者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。

2

この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

3

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

## 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(定義)

第二条の二 内閣総理大臣、国家公安委員会、法務大臣及び厚生労働大臣（以下この条及び次条第五項において「主務大臣」という。）は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策に関する基本的な方針（以下この条並びに次条第一項及び第三項において「基本方針」という。）を定めなければならない。

2

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

一

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

三

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

3

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

4

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

(都道府県基本計画等)

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

2

都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

二

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施内容に関する事項

三

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

3

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

4

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

5

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

## 第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

2

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

3

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

一

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

二

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

三

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

四

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

五

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

六



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

4

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

5

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

### 第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

2

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

3

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

4

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び寡婦福祉法(昭和三十一年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

する。

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

#### 第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫（被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。）を受けた者に限る。以下この章において同じ。）が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力（配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。）により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力（配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。）により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときは、裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者。以下この条、同項第三号及び第四号並びに第十八条第一項において同じ。）に対し、次の各号に掲げる事項を命ずるものとする。ただし、第二号に掲げる事項については、申立ての時ににおいて被害者及び当該配偶者が生活の本拠を共にする場合に限る。

一

命令の効力が生じた日から起算して六月間、被害者の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この号において同じ。）その他の場所において被害者の身辺につきまとい、又は被害者の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないこと。

二

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

2

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

一

面会を要求すること。

二

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

三

著しく粗野又は乱暴な言動をすること。

四

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

五

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

六

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

七

その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。

八

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

3

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

4

第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身边につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。

5

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

（管轄裁判所）

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

2

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

一

申立人の住所又は居所の所在地

二

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

（保護命令の申立て）

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

一

配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況

二

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

三

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

四

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

五

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

イ

当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ

相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ

相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ

相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2

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

（迅速な裁判）

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

（保護命令事件の審理の方法）

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

2

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

3

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

（保護命令の申立てについての決定等）

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

2

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

3

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

4

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

5

保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

2

前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさない。

3

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

4

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

5

前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。

6

抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。

7

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

8

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

(保護命令の取消し)

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

2

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

3

第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

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

2

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあつては、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)

第二十条 法務局若しくは地方法務局又はその支局の管轄区域内に公証人がいない場合又は公証人がその職務を行うことができない場合には、法務大臣は、当該法務局若しくは地方法務局又はその支局に勤務する法務事務官に第十二条第二項(第十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の認証を行わせることができる。

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

## 第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

2

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

(教育及び啓発)

第二十四条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止に関する国民の理解を深めるための教育及び啓発に努めるものとする。

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

一

第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)

二

第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用

三

第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四

第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

2

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

(国の負担及び補助)

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

2

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

一

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

二

市が前条第二項の規定により支弁した費用

## 第六章 罰則

第二十九条 保護命令に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

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

### 附則〔抄〕

（施行期日）

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

（経過措置）

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

（検討）

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

附則〔平成十六年法律第六十四号〕

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

2

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

（検討）

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

附則〔平成十九年法律第百十三号〕〔抄〕

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

# 用語解説

あ行	ICT (Information and Communication Technology)	通信技術を使って、人とインターネット、人と人が繋がる技術のこと。メールや SNS など。
	アジア太平洋経済社会委員会 (ESCAP)	国連の 5 つの地域委員会の 1 つで、1947 年に設立されました。アジア太平洋地域の経済社会問題に対処することを任務としています。ESCAP の最高意思決定機関である ESCAP 総会は閣僚レベルで毎年一回開催され、経済社会理事会に報告を行います。53 の加盟国と 9 の準加盟メンバーからなります。
	アセスメント	事前評価などと訳される。利用者が直面している問題や状況の本質、原因、経過、予測を理解するために、援助に先立って行われる一連の手続のことをいう。
	イクメン	子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、または、将来そのような人生を贈ろうと考えている男性
	イクボス	職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを応援しながら組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させている上司 (経営者・管理者)
	インセンティブ	「刺激」や「動機」を意味する言葉。社会活動や業務をある行動に向かわせるための要因、誘因。
	SNS (ソーシャル・ネットワークワーキング・サービス)	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とする、コミュニティ型のサービスをいいます。
	SDGs (Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標))	2015 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」にて記載された、2016 年から 2030 年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための包括的な 17 の目標と、その下にさらに細分化された 169 のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。日本では 2016 年 5 月に内閣に SDGs 推進本部を立ち上げ、2016 年 12 月に SDGs 実施指針を決定して、取組を進めています。17 の目標の中のひとつであるゴール 5 は「ジェンダー平等を実現しよう」という目標となっています。
	エンパワーメント	「力をつけること」の意で、一人ひとりが社会の一員として自覚と能力を高め、政治的、経済的、社会的および文化的に力を持った存在となること。
	APEC (アジア太平洋経済協力) 女性リーダーズネットワーク会合	APEC (アジア太平洋経済協力) を構成する国・地域の女性リーダーたちによる国際的なネットワーク会議。第 15 回の会合は日本での初の開催となり、企業管理職女性を中心とした 11 人からなる実行委員会が設置され、運営が進められた。世界中の女性リーダーから学び合う体験が、女性たちの経済躍進の足掛かりとなり、波及効果が期待されています。



	M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられません。
か行	家族経営協定	家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。
	家族の日	子どもを家族が育み、家族を地域社会が支えることの大切さについて理解を深めてもらうために、内閣府において平成19年度から11月第3日曜日を「家族の日」と定められました。「家族の日」に併せて様々な啓発活動を展開し、家族や地域の大切さ等について理解の促進が図られています。
	間接差別	一見性別が関係ないように見えるルールや取り扱いでも、運用した結果どちらかの性別が不利益になってしまう取扱いのこと。
	キャリアアップ	より高い専門知識や能力を身に付け業務遂行能力の向上を図ったり、経歴を高く向上したりすることを言います。また、より高い地位、役職、給料がもらえる環境に転職するという意味も含みます。
	キャリア教育	学校教育と職業生活との円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観および職業に関する知識や技術を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のこと。
	キャリア構築（形成）	仕事を通じて職業能力を習得する活動のこと。
	クオータ制	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のことです。
	ケアマネジメント	介護等の福祉分野で、福祉や医療などのサービスと、それを必要とする人のニーズをつなぐ手法のこと。
	合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表します。
	国連婦人開発基金（UNIFEM）	開発途上国の女性に技術的、財政的援助を行い、自立を支援することを目的に設置された国連機関です。1976年に「国連婦人の十年のための基金」として設立され、その後1985年に「国連婦人開発基金」と名称が改められました。女性の人権擁護、女性に対する暴力の撤廃、政策決定への女性の参加などを課題として活動してきましたが、2011年1月にUN Womenに統合されました。（「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」の項参照）

	国連グローバル・コンパクト	国連が社会のさまざまな課題解決をめざして、企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮して、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み。
	国際婦人年	1972年の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、1975年を国際婦人年とすることが決定されました。また、1976年～1985年までの10年間を「国連婦人の十年」としました。
	国連人口基金（UNFPA）	世界各国の人口政策を支援するために1969年に国連人口活動基金（United Nations Fund for Population Activities）として設立され、1987年に国連人口基金に名称変更しました（略称はUNFPAのまま）。現在は、リプロダクティブ・ヘルス/ライツと女性のエンパワーメントを主要な課題として活動しています。
	国連特別総会「女性2000年会議」	第4回世界女性会議で採択された「北京行動綱領」について、採択後5年間の実施状況の見直し・評価を行うとともに、更なる行動とイニシアティブを検討するため、2000年にニューヨークで開催されました。「北京宣言及び行動綱領」の完全実施に向け、「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（いわゆる「成果文書」）が採択されました。
	国連婦人の十年	1975年の第30回国連総会において1976年～1985年を「国連婦人の十年～平等・発展・平和」とすることが宣言されました。「国連婦人の十年」の中間にあたる1980年には、コペンハーゲンで「国連婦人の十年中間年世界会議」（第2回世界女性会議）が開かれ、「国連婦人の十年」の最終年にあたる1985年には、ナイロビで「国連婦人の十年世界会議」（第3回世界女性会議）が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。
	国連婦人の地位委員会（CSW）	経済社会理事会（Economic and Social Council）の機能委員会の一つで、1946年6月に設置されました。政治・市民・社会・教育分野等における女性の地位向上に関し、経済社会理事会に勧告・報告・提案等を行うこととなっており、経済社会理事会はこれを受けて、国連総会（第3委員会）に対して勧告を行います。
さ行	CSR（企業の社会的責任）	企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方のことをいいます。
	ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

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 (UN Women)	国連の既存のジェンダー関連 4 機関 (ジェンダー問題事務総長特別顧問室 (OSAGI)、女性の地位向上部 (DAW)、国連婦人開発基金 (UNIFEM)、国際婦人調査訓練研修所 (INSTRAW)) が統合され、2011 年 1 月に発足した国連機関です。
ジェンダー予算	政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくことです。男女共同参画社会の形成に影響を与え得る全ての施策が対象となり得ます。「ジェンダー予算」に定まった手法は確立されておらず、各国で多様な取組が行われています。
持続可能な開発のための 2030 アジェンダ	2000 年の国連ミレニアムサミットで策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) が 2015 年で終了することをうけ、国際連合が向こう 15 年間の新たな持続可能な開発指針を策定したものの。2015 年 9 月 25 日の国連総会で採択されました。主に「SDGs」を中核としています。
滋賀県産業支援プラザ	滋賀県大津市にある滋賀県内の中小企業等を支援し、滋賀県産業の発展を目指す公益財団法人。起業支援や、セミナー研修など様々な支援を実施しています。
アセスメント	事前評価などと訳される。利用者が直面している問題や状況の本質、原因、経過、予測を理解するために、援助に先立って行われる一連の手続のことをいう。
女子差別撤廃委員会 (CEDAW)	女子差別撤廃条約の実施に関する進捗状況を検討するため同条約第 17 条に基づき設置され、1982 年 4 月に同委員会委員の第 1 回選出が行われました。 締約国により選ばれた、徳望が高くかつ同条約の対象とされる分野において十分な能力を有する 23 人の個人資格の専門家により構成され、締約国が提出する報告を検討することなどを主な機能としています。
女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約 (女子差別撤廃条約)	1979 年 12 月、第 34 回国連総会において我が国を含む 130 カ国の賛成によって採択され、1981 年 9 月に発効しました。2012 年 6 月現在、条約の批准国は 187 カ国であり、我が国は 1980 年 7 月に署名、1985 年 6 月に批准しました。 締約国は、条約の実施状況について、条約を批准してから 1 年以内に第 1 次報告を、その後は少なくとも 4 年ごとに報告を提出することとなっています。
女性に対する暴力の撤廃に関する宣言	1993 年 12 月 20 日に国際連合総会において採択された国際連合宣言。序文と本文 6 条から構成され、序文では「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約の実効的な履行が女性に対する暴力の撤廃に貢献するであろう」と記されている。この宣言の採択により、「女性に対する暴力」という人権侵害が私的および公的な領域において明確にされることとなりました。
就業構造基本調査	統計法に基づく基幹統計調査であり、国民の就業および不就業の状態を調査し、全国および地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的としています。

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	平成 30 年 5 月 23 日に公布・施行された法律。衆議院、参議院および地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう務めることなどを定めています。	
性別による固定的な役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいいます。 「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例です。	
性的指向	性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。	
世界女性会議	1975 年の国際婦人年以降、5～10 年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議です。第 1 回（国際婦人年女性会議）は 1975 年にメキシコシティで、第 2 回（「国連婦人の十年」中間年世界会議）は 1980 年にコペンハーゲンで、第 3 回（「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議）は 1985 年にナイロビで、第 4 回世界女性会議は 1995 年に北京で開催されました。	
セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	性的に人間性を傷つけること。特に職場などで不快・苦痛な状態に追い込み、人間の尊厳を奪う、性的なことばや行為。	
セクシャル・マイノリティ（LGBT）	性的少数派、性的マイノリティ、ジェンダー・マイノリティとも言う。また、LGBT や LGBTQ とも言われる。一般的に同性愛者、両性愛者、トランジェンダー（性同一性障害の当事者含む）などが含まれる。	
セーフティネット	万一の事態に備えて整えておく、最低限の生活保障や社会保険などの仕組み。	
積極的改善措置	「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・アクション）とは、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。 積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。 男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。	
た行	ダイバーシティ	「多様性」という意味。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。

男女共同参画社会	男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会のことです。
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、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して、平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号として、公布、施行されました。
男女共同参画基本計画（第 4 次）	国の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第 13 条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために国（政府）が定めなければならないとされており、現行の計画は平成 27 年 12 月 25 日に閣議決定され、第 4 次の計画となっています。
男女共同参画週間	男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成 13 年度から毎年 6 月 23 日から 6 月 29 日までの 1 週間を「男女共同参画週間」を設けています。この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施しています。
男女共同参画センター（女性センター）	都道府県、市町村等が自主的に設置している女性のための総合施設です。「女性センター」「男女共同参画センター」などの名称のほか、通称で呼ばれているものもあります。また、公設公営や公設民営だったり、女性センターのみの単独施設や他の機関との複合施設だったり、その運営方式や施設形態は様々です。女性センターでは「女性問題の解決」「女性の地位向上」「女性の社会参画」を目的とし、女性が抱える問題全般の情報提供、相談、研究などを実施しています。「配偶者暴力相談支援センター」に指定されている施設や配偶者からの暴力専門の相談窓口を設置している施設もあります。
男性にとっての男女共同参画	女性の活躍推進に向けた取り組みが進む一方、男性が家事・育児などを自らのことととらえ、主体的に参加してもらう必要があります。「男女共同参画」は男性にとっても生きがいのある社会を目指す上で重要な課題です。「男性にとっての男女共同参画」は内閣府男女共同参画局の主な政策としても取り上げられおり、男女共同参画に関わる政策の中でも積極的にすすめていく政策のひとつとなっています。
男性中心型労働慣行	大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のこと。

	地域（地域コミュニティ）	住民の身近な生活圏のことです。都道府県や市町村といった行政区分とは異なる概念です。住民の活動を主たる対象とし、活動に応じて町内会、自治会、校区等様々な範囲が想定されます。
	デート DV	交際中のカップル間の DV。
	同一価値労働同一報酬 （同一価値労働同一賃金）	同一の仕事（職種）に従事する労働者は皆、同一水準の賃金が支払われるべきだという概念。性別、雇用形態、人種、宗教、国籍などに関係なく、労働の種類と量に基づいて報酬を支払う賃金政策。また、職種が異なる場合であっても労働の質が同等であれば、同一の賃金水準を適用する賃金政策のこと。
	ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）（DV）	配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振られる暴力のこと。殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、言葉などで精神的に追い詰める精神的暴力や経済的、性的な暴力が含まれる。
は行	配偶者からの暴力	「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の一部を改正する法律」（平成 16 年 6 月 2 日公布、平成 16 年 12 月 2 日施行）では、配偶者からの暴力を「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。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）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つては、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。」と定義しています。なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではありません。
	配偶者暴力相談支援センター	配偶者からの暴力の防止および被害者の保護を図るため、相談や相談機関の紹介、カウンセリング、被害者の一時保護、保護命令制度の利用についての情報提供や援助などを行っています。
	働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書	中小企業における雇用管理制度の実施状況や、働く従業員の「働きがい」「働きやすさ」に関して平成 25 年に厚生労働省が実施した調査。
	ハラスメント	色々な場面での「嫌がらせ、いじめ」をいい、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与える言動。セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワーハラスメント等様々な種類がある。
	バリアフリー	高齢者・障害者等が社会生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）することです。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など全ての障壁を除去するという考え方のことです。

	PPWE (APEC 女性と経済の政策パートナーシップ)	APEC の活動におけるジェンダーの観点を統合するメカニズムを提供するとともに、ジェンダー問題についての政策的な助言や APEC の作業過程に関連する男女共同参画の問題についての支援を行っています。2011 年 5 月に米国モンタナで開かれた高級実務者会合において、APEC における女性の問題の影響を引き上げ整備するため、官民から成る PPWE を設立することが決定し、その設立に伴い、GFPN は活動を終了しました。
	BIWA-TEKU	各市町が実施するモバイルスタンプラリーや、歩いた歩数でマイルストーンを獲得できるバーチャルウォーキングラリーへの参加、また各種検診の受診や、健康に関する目標を達成すること、体重・血圧等の身体情報登録で、健康ポイントをためることがきるアプリケーションです。
	PDCA サイクル	Plan (計画)、Do (実行)、Check (測定・評価)、Action (対策・改善) の仮設・検証型プロセスを循環させ、マネジメントの品質を高めようという概念。
	フレックスタイム制度	1 か月以内の一定期間 (清算期間) における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度のこと
	北京宣言及び行動綱領	第 4 回世界女性会議で採択されました。行動綱領は 12 の重大問題領域にそって女性のエンパワーメントのためのアジェンダを記しています。具体的には、(1) 女性と貧困、(2) 女性の教育と訓練、(3) 女性と健康、(4) 女性に対する暴力、(5) 女性と武力闘争、(6) 女性と経済、(7) 権力及び意思決定における女性、(8) 女性の地位向上のための制度的な仕組み、(9) 女性の人権、(10) 女性とメディア、(11) 女性と環境、(12) 女児から構成されています。
	りゅうおう健康ベジ7 (セブン) チャレンジ	竜王町で平成 30 年度から、健康増進計画に基づき実施している取組。野菜摂取の推進、塩分 7 g 未満の推奨、健康への 7 つの取組 (①健診受診の促進②栄養・食生活③運動・身体活動④歯と口腔の健康⑤たばこ⑥アルコール⑦こころの健康づくり) を地域で根付いたものとなるよう健康推進員を中心に町全体で取り組む内容となっています。
	ポジティブ・アクション	「積極的改善措置」の項参照。
ま行	ミレニアム開発目標	開発分野における国際社会共通の目標です。極度の貧困と飢餓の撲滅、初等教育の完全普及の達成、ジェンダー平等推進と女性の地位向上、乳幼児死亡率の削減、妊産婦の健康の改善などの 8 つの目標を 2015 年までに達成することを目指すものです。2000 年 9 月に採択された「国連ミレニアム宣言」と、1990 年代に開催された主要な国際会議などで採択された国際開発目標を統合し、一つの共通の枠組みとして 2001 年に国連によりまとめられました。
ら行	ライフイベント	生活上のさまざまな出来事。特に、結婚、就職、出産、大病など、その後の人生に影響のある大きな出来事。

	リカレント教育	「学校教育」を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことです(日本では、長期雇用の慣行から、本来の意味での「リカレント教育」が行われることはまれです)。我が国では、一般的に、「リカレント教育」を諸外国より広くとらえ、働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合もこれに含めています(この意味では成人の学習活動の全体に近くなっています)。
	竜王町人権尊重のまち宣言	平成7年8月25日に策定。「わたくしたち竜王町民は、今、日本国憲法と世界人権宣言の理念にのっとり、すべての人びとの基本的人権が尊重され、あらゆる差別のない「いきいき暮らせる、みどり豊かなふれあいのまち」の実現をめざします。わたくしたち一人ひとりが、正しい人権意識の高揚に努め、町民憲章の実践を誓い、ここに、わが町竜王を「人権尊重のまち」とすることを宣言します」
	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な一つとして認識されるに至っています。リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。
	ロールモデル	将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考とする役割モデルをいいます。
わ行	ワーク・ライフ・バランス	誰もが人生の段階に応じて、仕事、家庭、地域生活、個人の自己啓発など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。
	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため策定されたもの。



# 竜王ベストパートナープラン

発行年月：平成 31 年（2019 年）3 月

発行：竜王町

編集：未来創造課

〒520-2592 滋賀県蒲生郡竜王町大字小口 3

TEL：0748-58-3701 FAX：0748-58-1388

Eメール：[info@town.ryuoh.shiga.jp](mailto:info@town.ryuoh.shiga.jp)