

第4次芦屋市男女共同参画行動計画 ウィザス・プラン

平成30(2018)年3月

芦屋市

はじめに

芦屋の男女共同参画は新たなステージへ



このたび、第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランが策定の運びとなりました。本計画の策定に当たり、御尽力をいただきました、芦屋市男女共同参画推進審議会及び芦屋市女性活躍推進会議の皆さま、貴重な御意見をいただきました多くの皆さまに、心から感謝申し上げます。

芦屋市では、誰もが、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮し、家庭、職場、学校、地域その他あらゆる分野に参画し、均等に責任を担い、しあわせを分かち合う「男女共同参画社会」を実現するため、市民や男女共同参画を推進する団体、事業者等の皆さまと共に推進しています。

本市では、平成10年に芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プランを策定し、平成21年には芦屋市男女共同参画推進条例を制定し、早くから、男女共同参画の推進を重要な施策として位置付け、推進してまいりました。

平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、本市においても、平成29年に女性の活躍推進を重視して、第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン一部改正版として芦屋市女性活躍推進計画を策定し、女性の活躍を推進する取組を進めてまいりました。

「男女共同参画社会の実現」は、グローバル化や少子高齢化、人口減少社会等、社会の変化が進むなか、社会の多様性と活力を高める観点から、極めて重要となっています。

今後も、市民の皆さま、男女共同参画を推進する団体や事業者の皆さまと共に、芦屋の男女共同参画は新たなステージへ進みます。更に、男女共同参画社会の実現に向けて邁進してまいりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

平成30（2018）年3月

芦屋市長 山中 健

芦屋市民憲章

昭和39（1964）年5月

わたくしたち芦屋市民は、国際文化住宅都市の市民である誇りをもって、わたくしたちの芦屋をより美しく明るく豊かにするために、市民の守るべき規範として、ここに憲章を定めます。

この憲章は、わたくしたち市民のひとりひとりが、その本分を守り、他人に迷惑をかけないという自覚に立って互いに反省し、各自が行動を規律しようとするものであります。

- わたくしたち芦屋市民は、
文化の高い教養豊かなまちをきずきましょう。
- わたくしたち芦屋市民は、
自然の風物を愛し、まちを緑と花でつつみましょう。
- わたくしたち芦屋市民は、
青少年の夢と希望をすこやかに育てましょう。
- わたくしたち芦屋市民は、
健康で明るく幸福なまちをつくりましょう。
- わたくしたち芦屋市民は、
災害や公害のない清潔で安全なまちにしましょう。

目 次

第1章 計画の策定に当たって

- 1. 策定の背景と趣旨.....3
- 2. 第3次芦屋市男女共同参画行動計画の数値目標の検証.....4

第2章 計画の基本的な考え方

- 1. 計画の位置付け.....7
- 2. 計画の期間.....8
- 3. 計画の基本理念・目指す姿.....8
- 4. 計画の特徴.....8
- 5. 男女共同参画社会とは.....9
- 6. 施策の体系.....10

第3章 施策の展開

- 基本目標1 意識づくり 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり.....13
- 基本目標2 仕組みづくり 男女共同参画社会実現のための仕組みづくり.....18
- 基本目標3 環境整備 ひとりひとりが尊重される環境の整備.....22
- 基本目標4 体制と拠点の充実 市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援.....26
- 基本目標5 【第2次女性活躍推進計画】全ての女性の活躍を推進.....31
- 基本目標6 【第2次女性活躍推進計画】仕事と生活の両立.....36
- 数値目標.....41

資 料

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 1. 男女共同参画にかかる統計データ | 47 |
| 2. 「芦屋市男女共同参画に関する市民意識調査」概要 | 53 |
| 3. 「芦屋市男女共同参画に関する職員意識調査」概要 | 68 |
| 4. 委員名簿 | 71 |
| 5. 計画の策定経過 | 76 |
| 6. 男女共同参画推進のあゆみ（年表） | 77 |
| 7. 芦屋市男女共同参画推進条例 | 79 |
| 8. 男女共同参画社会基本法 | 82 |
| 9. 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 | 86 |
| 10. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 | 95 |
| 11. 用語解説（50音順） | 102 |
| （本文中の「※」及びその他用語についての解説） | |

第1章 計画の策定に当たって



1. 策定の背景と趣旨

[国と兵庫県の取組]

国においては、平成11年に施行された男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国の社会を決定する最重要課題と位置付けました。平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、女性の活躍は新たな段階に入りました。同年に決定された「第4次男女共同参画基本計画」においても、同様の趣旨が明記されています。

兵庫県においては、平成13年に策定された「兵庫県男女共同参画計画—ひょうご男女共同参画プラン21」をはじめ、平成14年には兵庫県男女共同参画社会づくり条例の制定や、平成28年には「ひょうご男女いきいきプラン2020」を策定する等、男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。

[芦屋市の取組]

芦屋市においても、「男女共同参画社会の実現」に向けて、平成10年に策定された「芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」をはじめ、平成15年に「第2次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」、平成20年にはその後期計画を策定、平成21年には「芦屋市男女共同参画推進条例」を制定し、平成25年に「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」を策定しました。また、平成28年には「第3次人権教育・人権啓発に関する総合推進指針」において、女性の人権についての方向性等を示しました。平成29年には「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン一部改正版」として、「芦屋市女性活躍推進計画」を策定し、男女共同参画及び女性活躍推進の取組を進めてきました。

[芦屋市の課題等と施策の推進]

このような取組が進められる一方で、まだまだ多くの課題も残されています。特に、「政策・方針決定過程での男女共同参画の推進」、「就労の場での不利益的取扱いの解消」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）*」、「配偶者等からの暴力*」等の課題は、男女共同参画社会の実現に向けて、引き続き取り組むべき重要な課題です。また、国においては、人口急減・超高齢化という大きな課題がありますが、本市においても例外ではありません。人口減少社会においても活力ある社会を維持することは、一人ひとりの活力を生かす、という意味でもあることから、その必要性について、再認識されているところです。

平成27年の国勢調査では、本市の共働き世帯数が、夫が就業者であり妻が非就業者の世帯数を上回りました。働くことを希望する女性が今後ますます増えることが予想されるなか、希望に応じた働き方が実現できることや、能力が十分に発揮できる環境の整備が課題です。女性の活躍を進め、男女が共に暮らしやすい男女共同参画社会を実現するためには、男女がそれぞれのライフステージに応じて、仕事と家庭の両立ができるように、柔軟な働き方を実現していく仕組みづくりが重要です。一方で、本市においては、既に「社会、地域、家庭」等の多様な場面で、女性が活躍していますが、活躍を望む女性は、更に増えることが見込まれます。大きな変革期にあるこの機会を逃さず、一層推し進めることが必要です。

このような状況において、時代に即したかたちで、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」の見直しを行い、新たに「第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン（第2次芦屋市女性活躍推進計画を含む。）」を策定しました。市民一人ひとりがその人らしく、生き生きと暮らせるまちを目指し、市民・男女共同参画を推進する団体・事業者等の皆さまをはじめ、国や県、様々な関係機関等との連携・協働の下、施策の推進を図ります。

2. 第3次芦屋市男女共同参画行動計画の数値目標の検証

| 基本目標 | 項目 | 計画策定時 (平成23年度) | 現状 (平成28年度) | 計画策定時目標 (平成29年度) | 所管 |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------------|
| 1 識 改 革 男女共同参画社会の実現に向けた意 | 芦屋市男女共同参画推進条例の認知度 | 36.1% (市民意識調査) | 36.7% (市民意識調査) | 50%以上 | 男女共同参画推進課 |
| | 市広報紙への啓発記事の掲載 | 年7回 | 年6回 | 年8回 | 男女共同参画推進課 |
| | センター通信ウィザスの認知度 | 21.6% (市民意識調査) | 21% (市民意識調査) | 30%以上 | 男女共同参画推進課 |
| | 男女共同参画に関する職員研修の実施 | 年2回 | 新任研修1回 全職員対象研修1回 | 新任研修1回 全職員対象研修1回 | 人事課 |
| | 男女共同参画に関する教職員研修の実施 | 年2回 | 年2回 | 年2回以上 | 打出教育文化センター |
| | 啓発リーフレットの作成・配付 | — | 平成27年度から 育児BOOK(コラム)を掲載 | 平成27年度 までに | 男女共同参画推進課 |
| 2 画の 推 進 地域社会での男女共同参 | 市附属機関等における女性委員の割合 | 33.8% (H24.4.1現在) | 36.9% (H29.4.1現在) | 40%以上 | 男女共同参画推進課 |
| | 市の主査級以上(一般事務職・一般技術職)に占める女性の割合 | 24.6% (H23.4.1現在) | 28.6% (H28.4.1現在) | 増加 | 人事課 |
| | チャレンジ相談の実施 | 年1回(試行) | 年3回 | 年1回以上 | 男女共同参画推進課 |
| | 就労相談の実施 | — | 年1回 | 年1回以上 | 地域経済振興課 男女共同参画推進課 子育て推進課 |
| 3 進活 の 調 和 の 促 生 | 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度 | 59.4% (市民意識調査) | 27.8% (市民意識調査) | 70%以上 | 男女共同参画推進課 |
| | 保育所入所定員 | 846人 (H24.5.1現在) | 1,211人 (H29.3.1現在) | 1,000人以上 | 子育て推進課 |
| | 土日開催事業の実施 | 年2回 | 男女16回 子育て4回 | 年3回以上 | 男女共同参画推進課 子育て推進課 |
| 4 ◇ | 病児・病後児保育の実施 | 病後児保育 1箇所 | 病児・病後児 保育1箇所 | 病児・病後児 保育2箇所 | 子育て推進課 |
| 5 推 進 市民と行政の協働の | 芦屋市男女共同参画センターの認知度 | 33.1% (市民意識調査) | 33.2% (市民意識調査) | 50%以上 | 男女共同参画推進課 |
| | 芦屋市男女共同参画センターの年間利用人数 | 4,172人 | 5,453人 | 5,000人 | 男女共同参画推進課 |
| | 芦屋市男女共同参画センター講座の開催 | 年10講座 | 年9講座 | 年12講座 | 男女共同参画推進課 |
| | 芦屋市男女共同参画センターの図書の出借冊数 | 69冊 | 90冊 | 100冊 | 男女共同参画推進課 |

4◇個人が尊重され豊かな人生が送れる環境の整備

※現在(平成28年度)の列の灰色の欄は未達成の項目

※未達成の項目から読み取れる課題は、

- ・ 広報・啓発が不十分であるため、芦屋市男女共同参画推進条例の認知度を上げること
- ・ 政策・方針決定過程の女性委員が少ないため、市附属機関等における女性委員の割合を増やすこと
- ・ 仕事と生活の調和への意識が低いため、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度を高めること
- ・ 男女共同参画の拠点施設の認知度が不十分であるため、芦屋市男女共同参画センターの認知度を高めること 等です。

第2章 計画の基本的な考え方



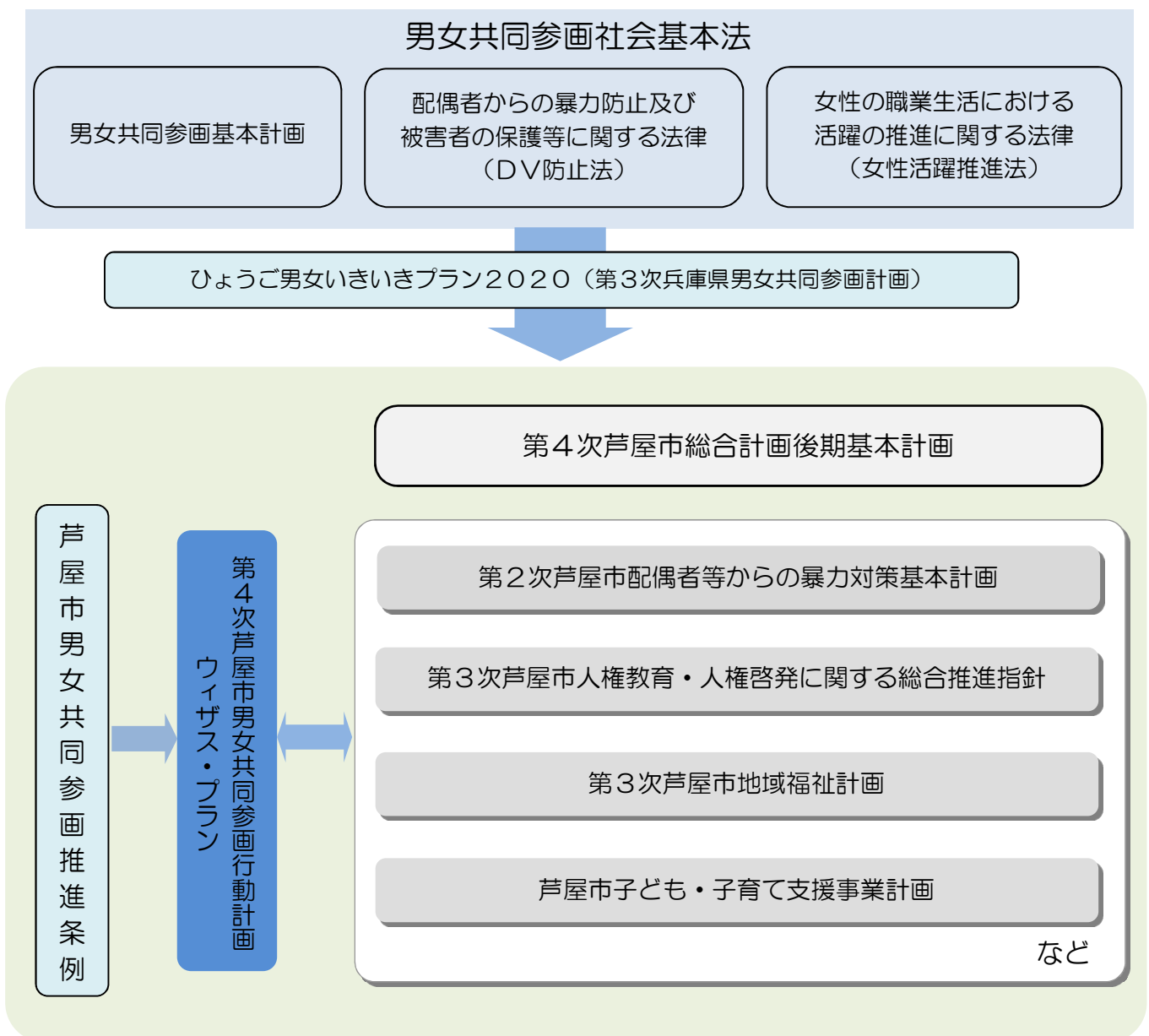
1. 計画の位置付け

本計画は、「第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」と称し、社会のあらゆる分野で男女共同参画を推進していくために、本市が取り組むべき施策の基本的な方向を示します。

また、本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」に位置付けられると同時に、芦屋市男女共同参画推進条例第9条第1項に規定する行動計画であり、基本目標の5と6は、女性活躍推進法第6条第2項に基づく、市町村推進計画に該当します。

「第4次芦屋市総合計画後期基本計画」においては、まちづくりの基本方針1「人と人がつながって新しい世代につなげる」の実現を目指した分野別計画であり、重点施策です。

本計画の策定に当たっては、国の「第4次男女共同参画基本計画」及び兵庫県の「ひょうご男女いきいきプラン2020（第3次兵庫県男女共同参画計画）」等を勘案するとともに、本市の関連分野別計画との整合を図ります。



2. 計画の期間

本計画は、平成30（2018）年4月から平成35（2023）年3月までの5年間を計画期間とします。

毎年、男女共同参画推進審議会において、計画の実績報告と実施計画をまとめた進行管理調書を報告し、調査審議の上、進行管理を行い、公表します。

また、次期計画に向けて、本計画の見直しを行うとともに、計画期間中に法律及び基本方針の改正等により、新たに盛り込むべき事項が生じた場合についても、必要に応じ見直しを行います。

3. 計画の基本理念・目指す姿

本市においては、平成21年3月27日に「芦屋市男女共同参画推進条例」を施行しました。その中では、6つの基本理念（第3条）を掲げ、市と市民、事業者等との協働により、男女共同参画社会の形成に取り組むとしています。この条例の基本理念を本計画の基本理念とし、「男女共同参画社会の実現」を目指します。

基本理念（第3条）

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず、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すること。
- (2) 男女が、性別による固定的な役割分担意識に基づいた社会の様々な制度又は慣行によってその活動が制限されることなく、自らの意思において多様な生き方を選択することができるように配慮すること。
- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、様々な政策又は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。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会生活における活動を両立して行うことができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進は、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、国際的な理解と協調の下に行われること。
- (6) 男女が、互いの性を尊重するとともに、その身体についての理解を深め、生涯にわたり共に健康な生活を営むことができるように配慮すること。

4. 計画の特徴

次の3点が本市の特徴です。

- (1) 多様な場面での男女共同参画を推進するため、仕組みづくりとして社会・地域・家庭における男女共同参画の推進を掲げた（基本目標2基本課題1）。
- (2) 阪神・淡路大震災を経験した自治体として、経験を忘れず、教訓を生かすため、災害時に助け合える体制づくりを掲げた（基本目標2基本課題2）。
- (3) 第2次芦屋市女性活躍推進計画を基本目標5・6に位置づけた。

5. 男女共同参画社会とは

芦屋市男女共同参画推進条例においては、男女共同参画を「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、ともに責任を担うことをいう。」と、規定しています。

平成11（1999）年に制定された「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画社会の形成を「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。」（第2条第1項）と定義しています。

なお、国の第4次男女共同参画基本計画においては、目指すべき社会を次の4つにまとめています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活
その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会
- ④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

6. 施策の体系

| 基本目標 | 基本課題 |
|--|---|
| 1 意識づくり 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり | (1) 男女共同参画推進に向けた広報・啓発の充実 (2) 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実 |
| 2 仕組みづくり 男女共同参画社会実現のための仕組みづくり | (1) 社会・地域・家庭における男女共同参画の推進 (2) 災害時に助け合える体制づくり |
| 3 環境整備 ひとりひとりが尊重される環境の整備 | (1) それぞれのライフステージに合った健康づくり (2) 暴力やハラスメントを防ぎ、個人の尊厳を守る環境整備 |
| 4 体制と拠点の充実 市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援 | (1) 推進体制の強化 (2) 男女共同参画センターの充実 (3) 市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援 |
| 5 全ての女性の活躍を推進 【第2次女性活躍推進計画】 | (1) 女性が望む活躍のための支援 (2) 政策・方針決定過程への女性の参画 |
| 6 仕事と生活の両立 【第2次女性活躍推進計画】 | (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進 (2) 子育てや介護を男女共に支える環境の整備 |

※5と6は、【第2次芦屋市女性活躍推進計画】と位置付ける。

※3(2)に関して、配偶者等からの暴力対策に関する施策等は【第2次芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画】に策定する。

第3章 施策の展開

本章での次の言葉について

- 「ワークショップでの意見」とは
第4次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザズ・プラン策定に係るワークショップ（平成29年7月）での意見をさします。
- 「平成28年度市民意識調査から」「平成28年度職員意識調査から」とは
芦屋市男女共同参画に関する市民意識調査、職員意識調査（平成28年8月）の調査結果や意見をさします。

基本目標 1

意識づくり 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

| NO | 基本課題 | 具体的施策 |
|----|-----------------------|--|
| 1 | 男女共同参画推進に向けた広報・啓発の充実 | <ol style="list-style-type: none"> 1 一時保育付き事業・講座の実施 2 男女共同参画センター通信ウィザスによる啓発 3 広報紙・ホームページ等多様な媒体を通じた広報・啓発の推進 4 男女共同参画推進条例の周知 5 事業所等への周知 |
| 2 | 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実 | <ol style="list-style-type: none"> 1 一時保育付き事業・講座の実施 【基本目標 1 基本課題 1 の再掲】 2 学校教育における子どもへの学習機会の確保 3 子どもの将来を見通した自己形成促進のための啓発 4 職員研修の実施 5 教職員研修の実施 |

基本課題1 男女共同参画推進に向けた広報・啓発の充実

本市は、男女共同参画の施策の実施状況と実施計画をとりまとめた、芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン進行管理調書 実績報告書・実施計画書（以下「進行管理調書」という。）を、毎年作成し、公表しています。進行管理調書では、広報紙・ホームページ等多様な媒体を通じた広報・啓発活動の推進について、「計画時の目標をほぼ達成した」と「計画時の目標以上に達成した」などと評価しています。一方で、芦屋市 男女共同参画に関する市民意識調査 調査結果報告書（以下「市民意識調査」という。）では、男女共同参画社会に向けた取組の認知状況において、「言葉も内容も知っている」と「言葉を聞いたことがある」を合わせた数値はいずれも低い値となっています。最も高い値の「芦屋市男女共同参画推進条例」が36.7%、次いで、「女性の悩み相談（心の悩み、家事調停、法律相談）」は35.5%、「芦屋市男女共同参画センターウィザスあしや」は33.2%となっており、認知状況が低いことが課題です（P65図表26参照）。

男女共同参画が、子どもから高齢者に至る幅広い世代にいきわたり、浸透するように、それぞれの世代に効果的な方法を用いて、分かりやすい広報や親しみやすい啓発事業・講座を充実します。

市民は、積極的に男女共同参画についての広報・啓発に関心を持つことが重要です。

事業者等は、主体的かつ積極的に男女共同参画についての意識を高め、推進に努めることが必要です。

また、男女共同参画週間や国際女性デー等の機会をとらえ、継続的に啓発事業を行うことで、男女平等・男女共同参画意識の醸成に努めます。広報活動においては、広報紙やホームページはもとより、市民編集員による協力の下、男女共同参画センター通信ウィザスを発行するなど、積極的に取り組むことで、引き続き、本市の地域性や特色に合った、芦屋市独自の施策の実施に努めます。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|------------------------------|---|-----------|
| 1 | 一時保育付き事業・講座の実施 | ・男女共同参画センター等で、啓発のために、一時保育付き事業・講座を実施 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 男女共同参画センター通信ウィザスによる啓発 | ・芦屋市独自の記事を掲載したセンター通信ウィザスを季刊誌として発行・配架 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 広報紙・ホームページ等多様な媒体を通じた広報・啓発の推進 | ・広報あしややホームページ等多様な媒体を利用した男女共同参画に関する情報提供や啓発 | 男女共同参画推進課 |
| 4 | 男女共同参画推進条例の周知 | ・講座や事業実施時に周知するとともに、概要版を市内施設に配架 | 男女共同参画推進課 |
| 5 | 事業所等への周知 | ・お知らせを配布し、広報あしや特集号に掲載するなど、事業所等へ男女共同参画を周知 | 男女共同参画推進課 |

【ワークショップでの意見】

- 年齢の高い層や男性に浸透しやすい広報・啓発活動が必要

【平成28年度市民意識調査から】

- 「様々な分野における男女平等感」では、「①家庭生活の場」「⑦法律や制度の上」は女性のみ、「②就職・雇用」「③職場の中（賃金・昇進等）」「⑥政治の場」「⑧社会通念や慣習、しきたり等」「⑨社会全体」では男女ともに「平等である」より『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）の割合が上回っている。
- 全ての分野での平等感は女性より男性が高く、特に「①家庭生活の場」「⑦法律や制度の上」では20ポイント以上の開きがあり、男女の平等感に差があることが分かる（P54図表14参照）。



基本課題2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

市民意識調査では、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい」について男性は67.7%、女性は48.0%が『そう思う』（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）と回答し、家庭教育の中で、無意識のうちに、固定的な性別役割分担意識を再生産している可能性があること、また、男女で考え方の違いがあることが分かりました（P57図表18参照）。

固定的な性別役割分担意識を解消し、対等な人間関係の中でお互いに協力して、あらゆる分野に参画できる社会を築くために、教育・学習が果たす役割は大きなものです。

家庭における教育は、親が子どもに与える影響が大きいことから、乳幼児健診時に配布する育児BOOKに男女共同参画の視点に立った記事を掲載すること等で、啓発を行ってきましたが、更なる工夫の下、その大切さが伝わるような啓発に努めます。

学校教育においては、初等中等教育において、家庭科や社会科等で、男女共同参画や家族や家庭生活の大切さ等について学習します。本市では、中学校1年生の生徒全員に配布する「進路の学習」を活用し、性別にかかわらず多様な生き方を選択できること、そしてその大切さについて、学習を行っていますが、継続して実施します。

あわせて、子どもたちが自分らしく、自由に将来の夢や希望が持てるよう、学校等で進路指導に携わる教育関係者が、固定的な性別による考え方にとらわれず、子どもたち一人ひとりが主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けられる指導ができるよう、研修を充実していきます。

男女相互の理解と協力の重要性、家族や家庭生活の大切さの理解を深めるとともに、共に生きる力を育む学校教育や社会教育を進めます。

また、全ての市職員が男女共同参画の意義を理解し、率先して男女共同参画を推進するように、職員に向けた研修を積極的に行います。

市民は、積極的に情報や知識を吸収し学習するとともに、子どもの将来を見通した、健やかな自己形成に対する重要性を理解し、育むことが望まれます。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|------------------------------------|---|-----------|
| 1 | 一時保育付き事業・講座の実施 【基本目標1 基本課題1の再掲】 | ・男女共同参画センター等で、一時保育付き事業・講座を実施し、教育・学習を推進 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 学校教育における子どもへの学習機会の確保 | ・小・中学校の家庭科や社会科等における男女共同参画の学習 | 学校教育課 |
| | | ・「進路の学習」を活用した学習の推進 ・男女共同参画推進条例概要版を中学校に配布 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 子どもの将来を見通した自己形成促進のための啓発 | ・乳幼児健診ごとに配布する育児BOOKに啓発記事を掲載し、親に向けて啓発 | 男女共同参画推進課 |
| | | ・トライやるウィークによる啓発 | 学校教育課 |

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|----------|--------------------------|------------------|
| 4 | 職員研修の実施 | ・人事課特別研修（専門研修）「男女共同参画研修」 | 人事課 男女共同参画推進課 |
| | | ・新任職員研修 | 人事課 男女共同参画推進課 |
| 5 | 教職員研修の実施 | ・新任職員研修 | 打出教育文化センター |



基本目標 2

仕組みづくり 男女共同参画社会実現のための仕組みづくり

| NO | 基本課題 | 具体的施策 |
|----|-----------------------|--|
| 1 | 社会・地域・家庭における男女共同参画の推進 | 1 男女共同参画推進審議会の設置及び開催 |
| | | 2 地域における男女共同参画の促進 |
| | | 3 事業・講座への参加による家庭での男女共同参画の推進 |
| | | 4 リーダー育成・配置・活用 |
| 2 | 災害時に助け合える体制づくり | 1 男女共同参画の視点に基づく地域防災計画の周知及び市民の参画 |
| | | 2 阪神・淡路大震災等の経験や教訓を生かした男女共同参画の視点での防災意識の向上 |
| | | 3 地域における防災活動への女性等の参画促進 |
| | | 4 防災・減災についての情報提供 |
| | | 5 災害時の防災の取組 |



基本課題1 社会・地域・家庭における男女共同参画の推進

活力ある地域社会を維持するには、あらゆる世代の市民が、性別を問わずそれぞれの希望に応じて、社会・地域へ参加・参画し、家庭を共に担う、男女共同参画社会を実現することが必要不可欠です。性別や世代の偏りなく、様々な市民が、積極的に活動できるように参画を促します。また、新たなリーダー育成を行うなど、多様な市民がリーダーになるように参画を促し、多様な視点を併せ持つ、地域社会を築かなければなりません。本市では、自治会等の地域活動における女性役員の登用率は、低い状況にあることが課題です。男女を問わず多様な担い手が参画し、活動を継続していくことが必要です。

また、家庭は人生において重要な生活の土台であり、家事、子育て、介護の場でもあります。次世代を担う子どもたちにとっては、初めて出会う社会が家庭であり、家族みんなで協力することの大切さについて、学ぶ場でもあります。しかし、家庭生活においてはまだまだ女性への負担が重い現状が多く見られ、家庭で男性が共に家事、子育て、介護を担うように促すことは大きな課題です。

自治会・NPO・ボランティア活動、家事・子育て・介護、就労の場等において、一人ひとりがその人らしく活躍できるよう、仕組みの構築や支援、情報提供等の取組を進めます。

また、学識経験者や市民等で構成する男女共同参画推進審議会を設置し、本計画の進捗状況やその方向性について調査審議するとともに、着実な推進に役立てます。

市民は、市の事業や講座を活用するなど、率先して地域等への参画につなげていくことが期待されます。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|---------------------------|--|---------------------|
| 1 | 男女共同参画推進審議会の設置及び開催 | ・進行管理調書を審議会において、毎年報告し、調査審議を行い公表 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 地域における男女共同参画の促進 | ・あしや市民活動センターにおけるNPO・ボランティア・自治会活動の相談・支援・参加促進や講座等の実施 | 市民参画課 |
| | | ・ボランティア活動への支援 | 地域福祉課 |
| 3 | 事業・講座への参加による家庭での男女共同参画の推進 | ・家族で参加しやすい土日開催事業を実施 | 男女共同参画推進課 子育て推進課 |
| 4 | リーダー育成・配置・活用 | ・兵庫県等と連携し、男女共同参画を推進するリーダーを育成・配置・活用 | 男女共同参画推進課 |

【ワークショップでの意見】

- 自治会・PTA・町内会等に参加しやすい取組が必要。また、参加しやすいイベント等を企画する際には助成するというような取組があるといい。
- 就学前の家庭での教育が必要。家庭の中で家族が助け合って生活していることが大切

【平成28年度市民意識調査から】

- 「平等である」より『男性優遇』の割合が高いのは、①家庭生活の場（女性）、②就職・雇用（男女）、③職場の中（賃金・昇進等）（男女）、⑥政治の場（男女）、⑦法律や制度の上（女性）、⑧社会通念や慣習、しきたり等（男女）、⑨社会全体（男女）である。

また、「平等である」の割合を男女で比較すると、どの場面でも女性の方の割合が低くなっている（P54図表14参照）。



基本課題2 災害時に助け合える体制づくり

本市は、阪神・淡路大震災を経験した自治体です。

このような災害時には、年齢、障がいの有無等、様々な社会的立場によって受ける影響が異なることや、また、地域での連携や、市民同士で助け合うことの大切さ、平常時における社会の課題が、一層顕著になって現れました。この経験を決して忘れず、教訓を生かし、災害時に助け合える体制を備えた、防災・減災への取組を進めます。

平常時から、男女共同参画をはじめとする多様な視点を持つことが、防災・復興を進める基盤となること等の研究を踏まえ、災害時に助け合える体制づくりに取り組むことが大切です。

芦屋市地域防災計画等に基づき、「各自・各家庭で自らが対策をとること」（自助）を防災の基本とした上で、復興計画作成や避難所運営管理等に、女性の参画を推進し、女性をはじめ多様な意見の下、避難所での妊産婦や乳幼児への支援や配慮等の、災害に備える取組を、引き続き行います。高齢者、障がいのある人、乳幼児を伴う家族、外国人等、立場の異なる市民が持つ課題の違いを認識できるよう、平時から、防災訓練の実施や女性の参画を推進いたします。

また、市民はこれに自主的に参加・参画し、日頃から地域防災の重要性についての意識を持つことで、地域防災の基盤強化に努めます。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|--|---|-------------------------|
| 1 | 男女共同参画の視点に基づく地域防災計画の周知及び市民の参画 | ・講座等で地域防災計画等を周知し、男女共同参画及び市民参画意識を促進 | 防災安全課 |
| 2 | 阪神・淡路大震災等の経験や教訓を生かした男女共同参画の視点での防災意識の向上 | ・講座等で経験や教訓をあらゆる世代に継承し、男女共同参画視点での防災意識を促進 | 防災安全課 男女共同参画推進課 |
| 3 | 地域における防災活動への女性等の参画促進 | ・女性消防団員の活性化の促進 | 消防本部総務課 |
| 4 | 防災・減災についての情報提供 | ・兵庫県が作成する防災・減災に関するパンフレットの配架 | 男女共同参画推進課 |
| 5 | 災害時の防災の取組 | ・災害時の要援護者支援の取組 | 高齢介護課 障害福祉課 地域福祉課 |
| | | ・地区防災計画の充実 | 防災安全課 |

基本目標3

環境整備

ひとりひとりが尊重される環境の整備

| NO | 基本課題 | 具体的施策 |
|----|---------------------------|---|
| 1 | それぞれのライフステージに合った健康づくり | 1 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する啓発 |
| | | 2 妊娠，出産に関わる保健対策の実施 |
| | | 3 生涯にわたる健康支援対策の実施 |
| | | 4 年齢や性別に応じた健康診査，健康相談の実施 |
| | | 5 年齢に応じた性教育の充実 |
| 2 | 暴力やハラスメントを防ぎ，個人の尊厳を守る環境整備 | 1 「女性に対する暴力をなくす運動」の実施 |
| | | 2 女性相談の実施 |
| | | 3 ストーカー事案，性犯罪・性暴力の相談の実施 |
| | | 4 相談機関の情報提供 |
| | | 5 市民相談の実施 |
| | | 6 特設人権相談の実施 |
| | | 7 職員に対するハラスメント防止の啓発 |
| | | 8 教職員に対するハラスメント防止の啓発 |
| | | 9 男女共同参画の視点からのハラスメント防止の啓発 |

基本課題1 それぞれのライフステージに合った健康づくり

市民意識調査では、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ*」を見聞きした割合は、男女ともに5%未満と極めて低い割合となっており、浸透に向けた施策の推進が必要であることが分かりました（P66図表27参照）。

男女が生涯にわたって、心身ともに健康で充実した生活を送ることは、全てにわたる基盤となる大変重要なことです。

性別による身体的性差、また年齢によってもその違いは現れることがあります。自身の身体はもとより、男女がお互いの身体に対して正しい情報と理解を持つことが、思いやりのあるライフプランの設計につながります。「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）」の概念を周知し、男女の健康に対する理解の促進に努めます。

また、関係機関との連携の下、市や事業者等は、健康に関する適切な知識・情報の収集や提供、疾病予防等、総合的な健康づくりを進めます。

市民は、それぞれが、自身の健康管理とライフステージに応じた健康づくりに、主体的に取り組むことで、心身の健康を大切にすることが必要です。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|---------------------------------------|--|-----------|
| 1 | 性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する啓発 | ・健康講座において性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する啓発を実施 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 妊娠、出産に関わる保健対策の実施 | ・妊娠期から産後4か月までの各種事業による訪問・教育・相談・指導等の実施 ・妊婦健康診査費等助成事業の実施 | 健康課 |
| 3 | 生涯にわたる健康支援対策の実施 | ・健康相談、保健相談、妊産婦相談・育児相談の実施 | 健康課 |
| 4 | 年齢や性別に応じた健康診査、健康相談の実施 | ・特定健康診査、健康チェック、骨粗しょう症検診、各種がん検診等の実施 | 健康課 |
| 5 | 年齢に応じた性教育の充実 | ・小・中学校の教育課程に位置付けた、性教育の推進 | 学校教育課 |



基本課題2 暴力やハラスメントを防ぎ、個人の尊厳を守る環境整備

配偶者等からの暴力*（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）、ストーカー行為*、セクシュアル・ハラスメント*等のハラスメント、性犯罪、売買春、人身取引*等は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、こうした暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で、克服すべき重要な課題です。

また近年は、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）*等の多様なコミュニケーションツールの広がりに伴い、特に若年層において、交際相手からのデートDV*による被害が深刻化しています。

女性に対する暴力を根絶するため、その根本にある女性差別・軽視の意識を解消するとともに、暴力を容認しない意識の深化、暴力根絶のための基盤づくりの強化を図ります。

また、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）に基づく、第2次芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画（以下「第2次芦屋市DV対策基本計画」という。）の内容を周知徹底するとともに、様々な暴力の形態に応じた相談機関の情報提供や、相談しやすい体制の整備等への総合的な取組を進めます。

ハラスメント防止については、市をはじめとする事業者等は、啓発や情報提供等の取組を自主的に行うことで、いかなるハラスメントも許さない環境整備に努める必要があります。

また、市民においても、個々人が、ハラスメントを生まない意識の下で、行動することが大切です。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|-----------------------|---|-----------|
| 1 | 「女性に対する暴力をなくす運動」の実施 | ・「女性に対する暴力をなくす運動」キャンペーンを実施 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 女性相談の実施 | ・心の悩み相談 ・家事調停相談 ・法律相談 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | ストーカー事案、性犯罪・性暴力の相談の実施 | ・DV相談 ・女性相談 | 男女共同参画推進課 |
| 4 | 相談機関の情報提供 | ・庁内ほか、専門相談機関についての情報提供 | 男女共同参画推進課 |
| 5 | 市民相談の実施 | ・法律相談や家事相談等の市民相談の実施 | お困りです課 |
| 6 | 特設人権相談の実施 | ・セクシュアル・ハラスメント、プライバシーの侵害、インターネット上での誹謗中傷、差別を受けた等の相談の実施 | 人権推進課 |
| 7 | 職員に対するハラスメント防止の啓発 | ・リーフレットの配布や研修の実施による、あらゆるハラスメント防止の啓発、及び相談体制の整備 | 人事課 |

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|-------------------------|--|-----------|
| 8 | 教職員に対するハラスメント防止の啓発 | ・研修の実施による、あらゆるハラスメント防止の啓発、及び相談体制の整備 | 教職員課 |
| 9 | 男女共同参画の視点からのハラスメント防止の啓発 | ・広報あしや特集号等による、男女共同参画の視点からのハラスメント防止への啓発 | 男女共同参画推進課 |

【平成28年度市民意識調査から】

- セクシュアル・ハラスメントの被害は、「自分自身が被害にあったことがある」「友人や職場の仲間等、自分の周りに被害にあった人がいる」の合計は、女性9.1%・男性5.5%。DV被害については、「大声でどなられたり、ことばによる暴力をあびせられた」では、女性15.0%・男性6.5%のほか、「何を言っても無視され続けた」「金銭的な依存や強要を受けた」「交友関係や電話・メールを細かく監視された」の合計は、女性20.4%・男性12.0%の割合である。
- DVの被害相談について、約半分（48.7%）が「どこ（だれ）にも相談しなかった」と回答している。相談相手としては、「友人・知人」（26.9%）、「家族や親戚」（21.2%）が高くなっており、公的機関を活用する割合は、極めて低くなっている。



基本目標 4

体制と拠点の充実

市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援

| NO | 基本課題 | 具体的施策 |
|----|-------------------------|--|
| 1 | 推進体制の強化 | 1 進行管理調書の作成, 評価, 公表 |
| | | 2 庁内推進体制等の充実 |
| | | 3 男女共同参画に関する調査・研究 |
| | | 4 市民ニーズや意識の把握 |
| | | 5 リーダー育成・配置・活用 【基本目標 2 基本課題 1 の再掲】 |
| 2 | 男女共同参画センターの充実 | 1 男女共同参画センターの認知度を高めるための取組 |
| | | 2 男女共同参画センターの利便性を高めるための取組 |
| | | 3 運営体制の充実 |
| | | 4 男女共同参画センター通信ウィザスによる啓発 【基本目標 1 基本課題 1 の再掲】 |
| | | 5 男女共同参画に関する情報提供の充実 |
| | | 6 男女共同参画センターを活用した交流の促進 |
| 3 | 市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援 | 1 男女共同参画登録団体の増加 |
| | | 2 男女共同参画団体協議会の充実 |
| | | 3 活動団体のネットワークづくりへの支援 |
| | | 4 男女共同参画を推進する市民・団体や市民活動団体の参画と協働の推進 |

基本課題1 推進体制の強化

本市では、平成21年3月に「芦屋市男女共同参画推進条例」を制定しました。男女共同参画の推進を主要な施策と位置付け、市の責務、市民の責務、事業者の責務を明示するとともに、男女共同参画の基本理念にのっとり、総合的かつ計画的な施策の推進を図っています。

また、女性の活躍推進についての施策も含めた、男女共同参画推進施策を円滑かつ総合的に企画・調整し、実効性のあるものとして実施するために、市長を本部長とする男女共同参画推進本部や幹事会等、全庁的な推進体制の下で、更に充実を図ります。

今後も、計画に基づく施策の実績報告と次年度の実施計画を内容とする、進行管理調書を男女共同参画推進審議会において報告し、調査審議を行い、公表します。

これらの取組を継続して行い、市としての男女共同参画を推進する責務を踏まえて、新たに男女共同参画のリーダーを育成・配置・活用する等、推進体制を強化します。

市民においても、意識調査の結果報告書等に関心を持ち、本市の男女共同参画の現状を把握することで、これからの男女共同参画推進に生かしていくことが望めます。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|---------------------------------|--|-----------|
| 1 | 進行管理調書の作成、評価、公表 | <ul style="list-style-type: none"> 毎年、全庁的な男女共同参画推進の実績報告と実施計画を内容とする、進行管理調書を作成 審議会で毎年報告、調査審議し、公表 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 庁内推進体制等の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 推進本部等の庁内推進体制の充実 担当課を含む組織体制の強化 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 男女共同参画に関する調査・研究 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する市民意識調査や、職員意識調査を定期的に行い、調査結果を、国や兵庫県と比較して研究 | 男女共同参画推進課 |
| 4 | 市民ニーズや意識の把握 | <ul style="list-style-type: none"> 事業や講座等でアンケートを実施し、市民ニーズ等を把握 | 男女共同参画推進課 |
| 5 | リーダー育成・配置・活用 【基本目標2基本課題1の再掲】 | <ul style="list-style-type: none"> 兵庫県等と連携し、男女共同参画を推進するリーダーを育成・配置・活用 | 男女共同参画推進課 |



基本課題2 男女共同参画センターの充実

市では、男女共同参画推進条例において、市や市民等が、男女共同参画の取組を行うための総合的な拠点施設を整備するもの、と規定しています。

男女共同参画センター ウィザスあしや（以下「センター」という。）は、男女共同参画に関する相談、学習、意識啓発、人材育成、情報提供及び市民活動団体の活動やネットワークづくりの支援等を行っています。男女の自立、女性のエンパワメント※、女性の活躍の推進や、男性の生き方の変革等に向け、男女共同参画・男女平等意識の醸成を図るための、重要な拠点です。

しかし、市民意識調査におけるセンターの認知度（「言葉も内容も知っている」と「言葉を聞いたことがある」の合計）は、女性 39.2%・男性 25.1%で、前回の平成23年度市民意識調査の、女性 40.0%・男性 23.2%と比べ、ほとんど変化がありません（P65図表27参照）。

男女共同参画社会の実現は、市のみで実現するものではなく、市民が自ら気づき、行動することで実現します。

センターの年間利用者数は年々増加していますが、新分庁舎への移転を契機に、団体交流スペースに加えて、新たに個人交流スペースを設ける等、更なる男女共同参画推進のための取組を進め、より多くの市民が集い活動できる場をつくります。

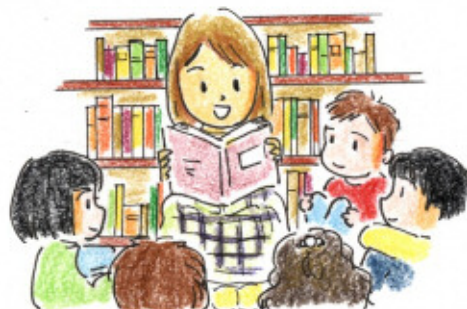
| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|---|---|-----------|
| 1 | 男女共同参画センターの認知度を高めるための取組 | ・見やすいパンフレットの作成 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 男女共同参画センターの利便性を高めるための取組 | ・利便性の高い予約システムの導入 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 運営体制の充実 | ・組織体制の強化 | 男女共同参画推進課 |
| 4 | 男女共同参画センター通信ウィザスによる啓発 【基本目標1 基本課題1の再掲】 | ・センター通信ウィザスにより、センターの事業・講座を広報し、周知 | 男女共同参画推進課 |
| 5 | 男女共同参画に関する情報提供の充実 | ・男女共同参画センターの図書コーナーの貸出し資料の充実 ・男女共同参画関係配架資料の充実 ・男女共同参画についてのお知らせの配架と情報提供 | 男女共同参画推進課 |
| 6 | 男女共同参画センターを活用した交流の促進 | ・男女共同参画センターの団体交流スペース等の設備や予約の利便性を高め、団体の交流を促進 | 男女共同参画推進課 |

【ワークショップでの意見】

- 「男女共同参画センター ウィザスあしや」や「芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」は、あまり市民に認知されていないことから、広報が重要である。

【平成28年度職員意識調査から】

- 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況では、「男女共同参画センター ウィザスあしや」を知っている（「言葉も内容も知っている」と「言葉を聞いたことがある」の合計）は、67.0%であり、「知らない・聞いたことがない」職員が30.3%いた（P70図表34参照）。



基本課題3 市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援

市民意識調査では、市民活動（地域活動）に「参加したことがない」「参加したくない」理由としては、「仕事が忙しい（36.3%）」、「どんな活動があるかわからない（35.4%）」となっており、市民活動（地域活動）への消極的な姿勢が見えることが課題です。

センターに登録をした男女共同参画を推進する団体（以下「男女共同参画団体」という。）は、男女共同参画登録団体として、男女共同参画に関する学習、研究、講座の実施等の活動を行っています。また、活動の発表、団体間の交流や啓発を目的とした「ウィザスあしやフェスタ」を、市との協働で開催しており、今後も継続していきます。

このほかにも、市民企画講座を募集し、支援する等、市民・男女共同参画団体・市が共に取り組む、環境の整備を進めています。

市民や男女共同参画団体は、これらの取組に参加・参画することを通じて、男女共同参画の推進に努めなければなりません。

男女共同参画社会の実現に向け、一步一步着実に歩みを進めるためには、全ての立場の人たちの協働が不可欠、という視点に立ち、それぞれが問題を提起し、解決策を探ることのできる機会を設けます。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|----------------------------------|--|-----------|
| 1 | 男女共同参画登録団体の増加 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画フェスタにおいて広報 男女共同参画団体協議会と連携した広報 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 男女共同参画団体協議会の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 組織体制の強化 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 活動団体のネットワークづくりへの支援 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画団体協議会事務局を担当。センターに団体交流スペースを設けて、ネットワークづくりを支援 | 男女共同参画推進課 |
| 4 | 男女共同参画を推進する市民・団体や市民活動団体の参画と協働の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 市民企画講座の実施 センターに個人交流スペースを設置 | 男女共同参画推進課 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 芦屋市市民参画協働推進会議の実施 あしや市民活動センターにおける市民活動の相談・講座・交流会・情報提供 | 市民参画課 |

基本目標5

全ての女性の活躍を推進

| NO | 基本課題 | 具体的施策 |
|----|------------------|--------------------------------------|
| 1 | 女性が望む活躍のための支援 | 1 女性の活躍推進に向けた広報・啓発 |
| | | 2 女性のためのキャリアプラン支援 |
| | | 3 女性の活躍（就労，地域活動等）のための相談 |
| | | 4 スキルアップのための講座の実施 |
| | | 5 就労・起業等の支援 |
| | | 6 能力発揮のための機会及び場の提供 |
| 2 | 政策・方針決定過程への女性の参画 | 1 事業所等への働きかけ |
| | | 2 地域における女性リーダーの育成・支援 |
| | | 3 市附属機関等における男女共同参画の推進 |
| | | 4 性別によらない職員の職域拡大及び意識・資質向上のための研修参加の促進 |
| | | 5 女性職員の管理職等への積極的登用 |
| | | 6 女性職員のキャリア形成支援の推進 |
| | | 7 女性教職員の管理職等への登用 |

基本課題1 女性が望む活躍のための支援

女性の就労は増加傾向にあり、本市においても平成27年の国勢調査では、共働き世帯数が片働き世帯数を超える逆転現象となりました（P50図表7参照）。

しかし、本市の労働力率は20歳代では高いものの、30歳代以降の落ち込みは激しく、30歳代後半では全国平均を大きく下回る低い水準にあります（P48図表4参照）。一方で、市民意識調査によると、現在仕事をしていない女性の30歳代、40歳代の就労意向率は高く、就労を希望する女性の望みが十分かなえられているとは言えません（P60図表21参照）。

また、未就労の理由は30歳代、40歳代では「家事・育児・介護に専念したいから」「家事・育児・介護を担わざるを得ないから」と回答した割合が高く、年齢を重ねるにつれ、「経済的に働くことを必要としないから」「仕事以外の活動（ボランティア等）をしているから」と回答した割合が高くなっています（P59図表20参照）。女性の活躍については、就労はもとより、家事・育児・介護はもちろん、地域活動等のボランティア活動も含めた、広い視点で考えます。

本市では、女性の活躍を推進するため、担当部署を新たに設置しました。また、平成28年度末に設置した「女性活躍推進会議」の幅広い意見を尊重しながら、就労をはじめ様々な分野で活躍する女性を応援する事業を行っていきます。

全ての人は家族や友人等の周りの人を尊重すると同時に、自己をも大切にし、希望を持って前向きな生活を送ることが望まれます。

全ての女性が自らの意志によって、それぞれのライフステージにおけるあらゆる場面において、個々の能力を発揮し、自らの希望をかなえ、生き生きとした生き方ができるまちを目指します。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|-----------------------|--|------------------------|
| 1 | 女性の活躍推進に向けた広報・啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ・活躍推進イベントの実施 ・相談や講座、イベントに関する情報提供 ・女性活躍推進法、育児休業・介護休業制度等の関係する法律や制度を分かりやすく説明、情報提供 ・女性活躍推進会議の実施 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 女性のためのキャリアプラン支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・職業生活を含めたキャリアプラン講座の開催 ・産休・育休からの復帰準備講座の開催 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 女性の活躍（就労、地域活動等）のための相談 | <ul style="list-style-type: none"> ・活躍相談の実施 ・心の悩み、法律、家事調停相談の実施 【基本目標3基本課題2の再掲】 | 男女共同参画推進課 |
| 4 | スキルアップのための講座の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・パソコン講座の実施 | 上宮川文化センター 男女共同参画推進課 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・自己分析やコミュニケーション講座等の実施 | 男女共同参画推進課 |

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|------------------|--|----------------------|
| 5 | 就労・起業等の支援 | ・就労・起業のための情報収集 | 男女共同参画推進課 子育て推進課 |
| | | ・就労・起業のための相談の実施 | 男女共同参画推進課 地域経済振興課 |
| | | ・就労・起業のためのパソコン講座等の実施 | 男女共同参画推進課 |
| 6 | 能力発揮のための機会及び場の提供 | ・市民企画講座の実施 【基本目標4基本課題3の再掲】 | 男女共同参画推進課 |
| | | ・事業等への参画の促進 | 男女共同参画推進課 |
| | | ・女性のネットワークづくりの促進 | 男女共同参画推進課 |
| | | ・あしや市民活動センターにおける市民活動の相談・講座・交流会・情報提供 【基本目標4基本課題3の再掲】 | 市民参画課 |

【平成28年度市民意識調査 自由意見から】

- 適材適所が認められる社会となることが大切
- 性別に関係なく、仕事が好きなら社会で、家庭に入りたい人は家事・育児で活躍できるのが望ましい。



基本課題2 政策・方針決定過程への女性の参画

「男女の平等感」についての市民意識調査では、全ての分野において、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」という『男性優遇』と感じている割合が『女性優遇』（「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」の合計）と感じている割合を上回っています。また、「政治の場」や「職場の中（賃金・昇進等）」においては、『男性優遇』と感じている割合が「平等である」と感じている割合を大きく上回っており、『男性優遇』と感じている人ほど、女性が「参画できていない」と回答しています（P54図表14参照）。これらのことから、政策・方針決定過程への女性の参画は課題であり、推進していくことが必要です。

平成28年度における、本市職員の管理監督職（課長級以上）の女性の割合は、全国市区町村平均13.5%、兵庫県市町平均14.6%を大きく上回り29.3%となっており、一定の成果が出ています。しかし、芦屋市特定事業主行動計画の目標値は平成31年度までに30%以上としていますので、引き続き、女性職員の意識・資質の向上と合わせて、管理職への登用を進めます。市の附属機関等における女性委員の割合は、第3次芦屋市男女共同参画行動計画の目標値40%以上を目指し、取組を進めた結果、38.5%となり、全国や県の平均値を10%以上上回り、おおむね上昇傾向にはありますが、目標値の達成はできていません（P48図表3・P47図表2参照）。

方針を決める場面で、様々な人が自分の考えや意見を言えることは、誰もが暮らしやすい社会をつくることにつながります。性別や年齢，社会的な立場等にかかわらず，責任を分かち合いながら互いを認め合い，個性と能力を十分に発揮できることの重要性や効果の啓発を進めます。

また，市民や事業者等は男女共同参画の推進に関する理解を深め，市の実施する関係施策に協力するよう努めることが必要です。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|---------------------|---|--------------------|
| 1 | 事業所等への働きかけ | <ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場づくりや男女共同参画の視点で活動する事業所や地域活動団体・市民活動団体[※]等の情報を収集 男女共同参画や女性活躍を積極的に推進する取組をしている事業所等の実例をモデルケースとして，広く市民に紹介 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 地域における女性リーダーの育成・支援 | <ul style="list-style-type: none"> 地域活動団体・市民活動団体に対する，政策・方針決定過程への女性の参画促進に向けた啓発 | 市民参画課 男女共同参画推進課 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 女性リーダーのための講演会や研修会の実施及びコミュニケーションづくりの場の提供 | 男女共同参画推進課 |
| 3 | 市附属機関等における男女共同参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 女性委員比率40%を目標に積極的な男女共同参画推進 | 附属機関等所管課 |

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|------------------------------------|---|------|
| 4 | 性別によらない職員の職域拡大及び意識・資質向上のための研修参加の促進 | <ul style="list-style-type: none"> • 職員の適性や希望を勘案し、適材適所に人事配置 • 政策立案・遂行能力を高める研修 | 人事課 |
| 5 | 女性職員の管理職等への積極的登用 | <ul style="list-style-type: none"> • 職務遂行能力、適性等を総合的に判断した職員の適正な配置 | 人事課 |
| 6 | 女性職員のキャリア形成支援の推進 | <ul style="list-style-type: none"> • 女性職員のキャリア形成支援のための研修実施等、取組の充実 • 育児休業中の支援 | 人事課 |
| 7 | 女性教職員の管理職等への登用 | <ul style="list-style-type: none"> • 教員の管理職登用試験の受験奨励と推薦 | 教職員課 |

【ワークショップでの意見】

- 管理職を勧めてもなりたがらない女性が多い。女性のモチベーションを上げる必要がある。
- 自治会活動の場では、会長は男性、その他の役は女性という図式がある。

【平成28年度市民意識調査 自由意見から】

- 管理職を目指す女性のチャンスを奪うことはもちろんだが、男性を年数だけで昇進させるのも間違っていると思う。
- 今や生物学的「男女」が、個人の性とイコールにならない時代である。何かにつけて性別で区別して対処していくのではなく、社会の一構成員としての責任と自覚を全員に促していくことが必要



基本目標 6

仕事と生活の両立

| NO | 基本課題 | 具体的施策 |
|----|---------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進 | 1 ワーク・ライフ・バランスの意味や考え方の普及 |
| | | 2 男性が女性と共に育児や家事を担うための啓発や学習機会の提供 |
| | | 3 地域活動への支援及び男性の参加促進のための働きかけ |
| | | 4 ワーク・ライフ・バランス実現のための講座の実施 |
| | | 5 市職員の意識啓発 |
| | | 6 芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画（特定事業主行動計画）の実践 |
| 2 | 子育てや介護を男女共に支える環境の整備 | 1 就学前の子どもへの支援 |
| | | 2 子育て家庭に対する情報提供や啓発 |
| | | 3 放課後の児童への支援 （放課後児童健全育成事業の実施） |
| | | 4 多様な保育サービスの充実 |
| | | 5 事業・講座への積極的参加の促進 |
| | | 6 地域での子育て支援 |
| | | 7 子育て及び育児相談の実施 |
| | | 8 地域で支える仕組み（地域包括ケア）の推進 |
| | | 9 在宅福祉サービス，施設福祉サービスの実施 |
| | | 10 多様な働き方の促進 |

基本課題1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の促進

市民意識調査によると、仕事と生活の調和を意味するワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度はまだまだ低く、引き続き啓発が必要です。しかし、日々の暮らしの中での時間の使い方については、「仕事と生活をバランスよく」を希望する人の割合が最も多く、70%を超えている一方、現実には希望どおりにはなっていない状況がうかがえます（P61 図表22参照）。

女性が結婚や出産、子育てを理由に、就労や地域活動を諦めることなく活躍し続けるには、働き方の見直しや、固定的な役割分担意識等にとらわれず、誰もが家事や育児、地域へ参加・参画することが必要です。ワーク・ライフ・バランスの促進は、男性の家事や育児、地域への参加・参画を可能にし、結婚や出産のしやすい環境づくりにもつながります。

広く市民にワーク・ライフ・バランスの啓発を行い、その実現を促します。また、女性職員の活躍推進に向けた行動計画（特定事業主行動計画）を推進するなかで、職員に対し長時間労働の抑制や育児休暇等の取得促進等、率先してワーク・ライフ・バランスの促進を行います。

市民及び事業者等はワーク・ライフ・バランスの意味や考え方を理解し、市の行う関係施策に協力するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現を意識した働き方や生活を心がけることが大切です。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|------------------------------------|--|-----------|
| 1 | ワーク・ライフ・バランスの意味や考え方の普及 | ・多様な媒体を活用した様々な年代に向けた啓発と情報提供 | 男女共同参画推進課 |
| 2 | 男性が女性と共に育児や家事を担うための啓発や学習機会の提供 | ・男性のための育児講座や料理教室等の実施 | 男女共同参画推進課 |
| | | ・PTA活動への男性の参加・参画促進 | 生涯学習課 |
| 3 | 地域活動への支援及び男性の参加促進のための働きかけ | ・あしや市民活動センターにおけるNPO・ボランティア・自治会活動の相談・支援・参加・参画促進や講座等の実施 【基本目標2基本課題1の再掲】 | 市民参画課 |
| | | ・ボランティア活動への支援 【基本目標2基本課題1の再掲】 | 地域福祉課 |
| 4 | ワーク・ライフ・バランス実現のための講座の実施 | ・パートナーとのコミュニケーション講座 | 男女共同参画推進課 |
| 5 | 市職員の意識啓発 | ・リスクマネジメントから見たワーク・ライフ・バランスの啓発 | 人事課 |
| 6 | 芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画（特定事業主行動計画）の実践 | ・市職員の年次有給休暇等の取得促進 ・市職員の時間外勤務等、長時間労働の抑制 ・市男性職員への育児休業や出産補助休暇、介護休暇の取得促進 | 人事課 |

【ワークショップでの意見】

- 家事・育児・介護等，女性の家庭での役割の比重が大きすぎるのではないか。
- 男女間での家事・育児に意識格差がある。男性には，ゴミ出しをただけでも，家事をやった意識がある。ゴミ出しは家事のほんの一部にしかすぎない。

【平成28年度市民意識調査 自由意見から】

- 女性が社会で活躍するには，配偶者等パートナーとの理解を深めることがポイントである。
- 労働時間短縮等の働き方の見直しも重要だが，産休・育休・復職後も定時で退社できる環境，会社の意識改革・受入れ体制，上司・同僚の理解が必要



基本課題2 子育てや介護を男女共に支える環境の整備

近年、子育てや介護に関わる環境の整備は、国の法や制度の整備に伴い、本市においても取組が進められているところです。

しかし、市民意識調査の「女性が働き続けるために必要なこと」によると、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」（80.4%）や「介護支援サービスの充実」（61.6%）が多くなっています（P63図表24参照）。子育てや介護と働くことの両立を希望する人が、それを実現するためには、子育てや介護を支える環境整備はまだ十分とは言えず、一層進める必要があります。全ての市民が暮らしやすく、働きやすい社会をつくるためには、子育てや介護等、様々なライフイベントに対応可能な、在宅ワークやフレックスタイム制度等、柔軟で多様な働き方を進め、時間を有効に活用する等の工夫が必要です。

また、介護は誰もが直面し得る課題です。介護する人と、される人という構図ではなく、地域全体で支える仕組みが必要です。

仕事と子育てや介護の両立を、地域はもとより社会全体で支える意識や環境づくりを進めます。

市民は、子育てや介護の問題に対し、傍観者となることなく、自分自身の問題として考え、地域で育て、守り、支える意識を持つことが大切です。

| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|--------------------------------|---|---------------------|
| 1 | 就学前の子どもへの支援 | ・子ども・子育て支援事業計画の策定 | 子育て推進課 |
| 2 | 子育て家庭に対する情報提供や啓発 | ・講演会の実施及び情報提供 ・子育て支援情報の提供 | 子育て推進課 |
| | | ・プレ親教室（パパママクラス、沐浴クラス）の実施 | 健康課 |
| 3 | 放課後の児童への支援 （放課後児童健全育成事業の実施） | ・留守家庭児童会の運営 | 青少年育成課 |
| 4 | 多様な保育サービスの充実 | ・待機児童の解消に向けた取組 ・延長保育 ・一時預かり事業 ・統合保育 ・病児病後児保育の実施 ・ファミリーサポートセンター事業 | 子育て推進課 |
| 5 | 事業・講座への積極的参加の促進 | ・家族で参加しやすい土日開催事業を実施 【基本目標2基本課題1の再掲】 | 男女共同参画推進課 子育て推進課 |
| 6 | 地域での子育て支援 | ・保育所の園庭開放・体験保育 ・つどいのひろば・なかよしひろば・カンガルークラブ・自主活動グループ・あい・あいるーむの実施 | 子育て推進課 |

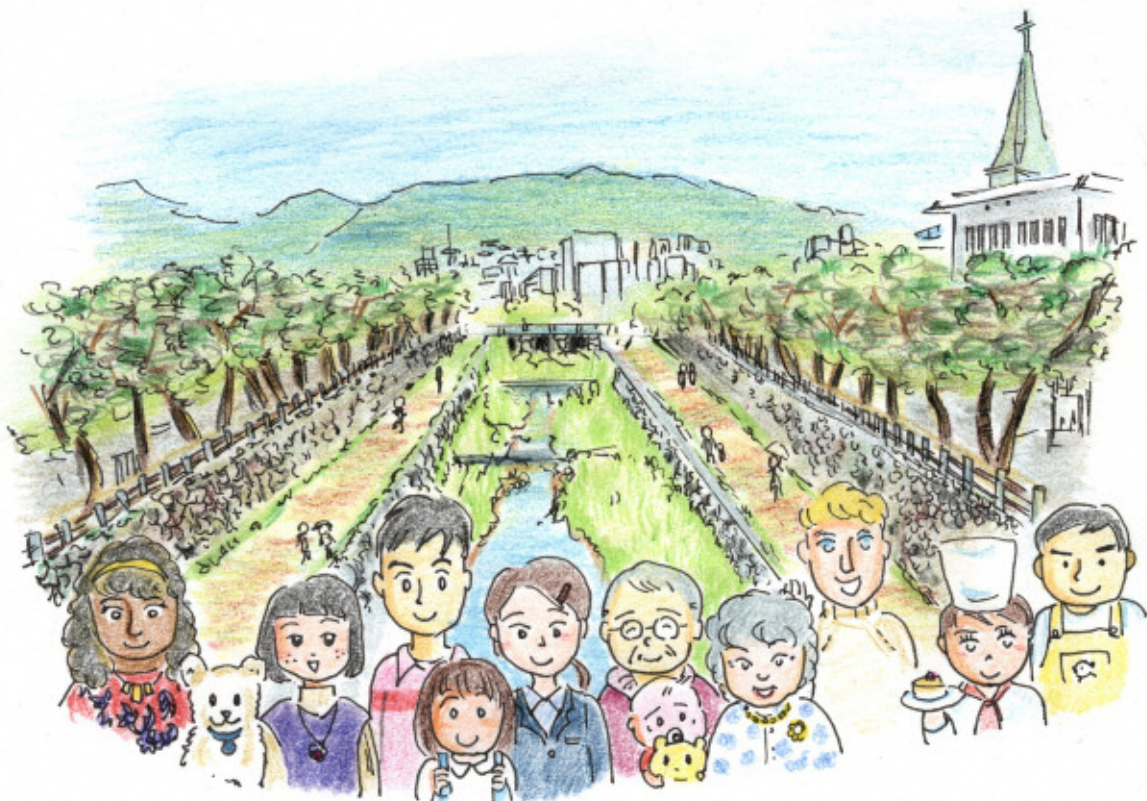
| No | 具体的施策 | 内容 | 所管 |
|----|----------------------------|--|----------------------|
| 7 | 子育て及び育児相談の実施 | ・子育て相談 | 子育て推進課 |
| | | ・育児相談 | 健康課 |
| 8 | 地域で支える仕組み (地域包括ケア※) の推進 | ・医療・介護・予防・住まい・生活支援サービスが連携した包括的な支援の構築 | 高齢介護課 |
| 9 | 在宅福祉サービス, 施設福祉サービスの実施 | ・地域密着型サービスの充実 | 高齢介護課 |
| 10 | 多様な働き方の促進 | ・フレックスタイム制度や在宅ワーク等の多様な働き方の提案・促進を商工会等と連携し, 実施 | 地域経済振興課 男女共同参画推進課 |

【ワークショップでの意見】

- 親の介護だけではなく、夫婦でも互いに介護する時代になっている。男性も否応なく家事・介護に関わらざるを得なくなる。
- 介護サービスの低価格化が必要
- 在宅勤務やネット活用等、働き方の変革が必要

【平成28年度市民意識調査 自由意見から】

- 女性の妊娠・出産を社会全体で考えることが重要である。これだけは、女性にしかできない。女性だけのことだが、これを男女一緒のことと考えられるようになればよいと思う。



数値目標

基本目標1 意識づくり 男女共同参画社会の実現に向けた意識づくり

| 基本課題 No. | 具体的施策 | 内容 | 項目 | 現状 | 目標 | 所管 |
|------------|-----------------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------|----------|--------------------|
| | | | | (平成28年度) | (平成34年度) | |
| 1-1 2-1 | 一時保育付き事業・講座の実施 | 男女共同参画センター等で、一時保育付き事業・講座を実施し、啓発 | 講座実施回数 | 年13回 | 年18回 | 男女共同参画推進課 |
| 1-2 | 男女共同参画センター通信ウィザスによる啓発 | 芦屋市独自の記事を掲載したセンター通信ウィザスを季刊誌として発行・配架 | センター通信ウィザスの認知度 | 21.0% (市民意識調査) | 40%以上 | 男女共同参画推進課 |
| 1-4 | 男女共同参画推進条例の周知 | 講座や事業実施時に周知するとともに、概要版を市内施設に配架 | 芦屋市男女共同参画推進条例の認知度 | 36.7% (市民意識調査) | 50%以上 | 男女共同参画推進課 |
| 2-2 | 学校教育における子どもへの学習機会の確保 | 小・中学校の家庭科や社会科等における男女共同参画の学習 | 授業での講演会の実施回数 | 1回 | 3回 | 男女共同参画推進課 学校教育課 |
| 2-4 | 職員研修の実施 | 人事課特別研修(専門研修)「男女共同参画研修」 | 職員研修の参加者数 | 30人 | 40人 | 男女共同参画推進課 |

基本目標2 仕組みづくり 男女共同参画社会実現のための仕組みづくり

| 基本課題 No. | 具体的施策 | 内容 | 項目 | 現状 | 目標 | 所管 |
|----------|---------------------------|-----------------------------------|-------------|----------|----------|---------------------|
| | | | | (平成28年度) | (平成34年度) | |
| 1-3 | 事業・講座への参加による家庭での男女共同参画の推進 | 家族で参加しやすい土日開催事業を実施 | 事業・講座への参加者数 | 1,227人 | 1,500人 | 子育て推進課 男女共同参画推進課 |
| 1-4 | リーダー育成・配置・活用 | 兵庫県等と連携し、男女共同参画を推進するリーダーを育成・配置・活用 | 事業実施回数 | 年1回 | 年1回以上 | 男女共同参画推進課 |

基本目標3 **環境整備** ひとりひとりが尊重される環境の整備

| 基本課題 No. | 具体的施策 | 内容 | 項目 | 現状 | 目標 | 所管 |
|----------|---------------------------------------|--|--|----------|----------|-----------|
| | | | | (平成28年度) | (平成34年度) | |
| 1-1 | 性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)に関する啓発 | 健康講座において性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)に関する啓発を実施 | 「性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)」の言葉の認知度 | 3.1% | 10% | 男女共同参画推進課 |
| 2-2 | 女性相談の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 心の悩み相談 家事調停相談 法律相談 | 相談件数 | 233件 | 260件 | 男女共同参画推進課 |

基本目標4 **体制と拠点の充実** 市民や男女共同参画を推進する団体との協働と支援

| 基本課題 No. | 具体的施策 | 内容 | 項目 | 現状 | 目標 | 所管 |
|----------|----------------------|--|---------------|----------|----------|-----------|
| | | | | (平成28年度) | (平成34年度) | |
| 2-5 | 男女共同参画に関する情報提供の充実 | 男女共同参画図書コーナーの貸出し資料の充実 | 図書貸出し冊数 | 90冊 | 180冊 | 男女共同参画推進課 |
| 2-6 | 男女共同参画センターを活用した交流の促進 | 男女共同参画センターの団体交流スペース等の設備や予約の利便性を高め、団体の交流を促進 | 団体交流スペースの利用件数 | 115件 | 150件 | 男女共同参画推進課 |

基本目標5 全ての女性の活躍を推進【女性活躍推進計画】

| 基本課題 No. | 具体的施策 | 内容 | 項目 | 現状 | 目標 | 所管 |
|----------|---------------------|-----------------------------|-------------------|--|---|-----------|
| | | | | (平成28年度) | (平成34年度) | |
| 1-4 | スキルアップのための講座の実施 | 自己分析やコミュニケーション講座等の実施 | 参加人数 (延べ) | 17人 | 35人以上 | 男女共同参画推進課 |
| 1-5 | 就労・起業等の支援 | 就労・起業のためのパソコン講座等の実施 | 参加人数 (延べ) | 69人 | 100人以上 | 男女共同参画推進課 |
| 2-3 | 市附属機関等における男女共同参画の推進 | 女性委員比率40%を目標に積極的な男女共同参画推進 | 女性委員比率 | 38.5% (H28.4.1現在) | 40%以上 | 附属機関等所管課 |
| 2-5 | 女性職員の管理職等への積極的登用 | 職務遂行能力、適性等を総合的に判断した職員の適正な配置 | 市の管理職等に占める女性職員の割合 | 管理的地位 (課長級以上) 29.3% (部長級以上) 9.4% | 管理的地位 (課長級以上) 35%以上 (部長級以上) 12%以上 | 人事課 |

基本目標6 仕事と生活の両立【女性活躍推進計画】

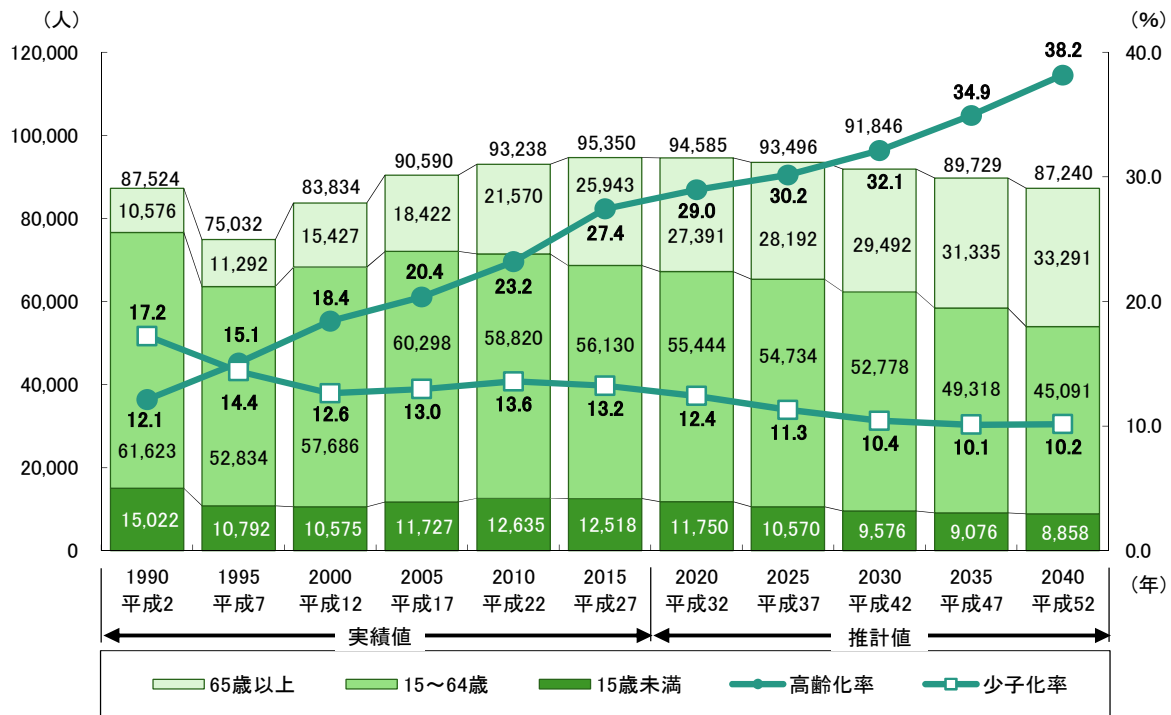
| 基本課題 No. | 具体的施策 | 内容 | 項目 | 現状 | 目標 | 所管 |
|----------|------------------------------------|------------------------------|-----------------------|--|---|-----------|
| | | | | (平成28年度) | (平成34年度) | |
| 1-1 | ワーク・ライフ・バランスの意味や考え方の普及 | 多様な媒体を活用した様々な年代に向けた啓発と情報提供 | 「ワーク・ライフ・バランス」の言葉の認知度 | 27.8% | 70%以上 | 男女共同参画推進課 |
| 1-6 | 芦屋市女性職員の活躍推進に向けた行動計画(特定事業主行動計画)の実践 | 市男性職員への育児休業や出産補助休暇、介護休暇の取得促進 | 男性の育児に関する休暇取得率 | 出産補助休暇 90.6% 育児参加休暇 53.1% 育児休業 6.1% | 出産補助休暇 95%以上 育児参加休暇 60%以上 育児休業 10%以上 | 人事課 |

資料



1. 男女共同参画にかかると統計データ

図表1 年齢3区分別人口と少子高齢化の推移(芦屋市)



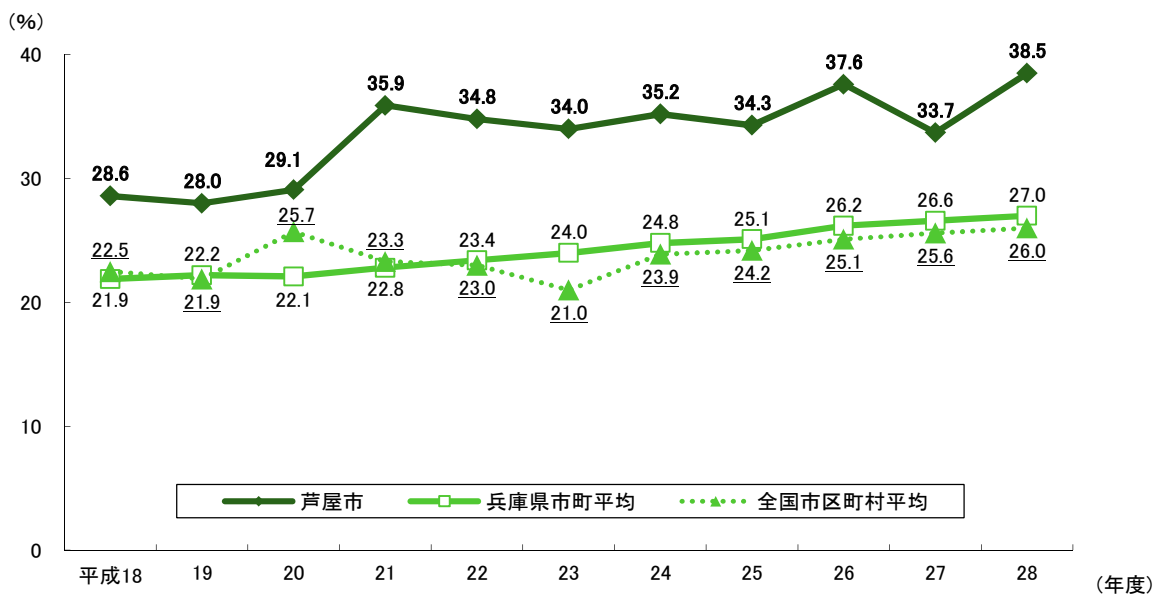
注1) 実績値の総数には年齢「不詳」を含むため、各年齢別人口の合計とは一致しない。

注2) 高齢化率・少子化率は、総数から年齢「不詳」を除いた人口を分母として算出している。

資料:総務省「国勢調査」(平成2年~27年), 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」(平成32年~52年)

図表2 審議会等委員における女性委員割合の推移(全国・兵庫県・芦屋市)

■ 芦屋市・兵庫県市町平均・全国市区町村平均

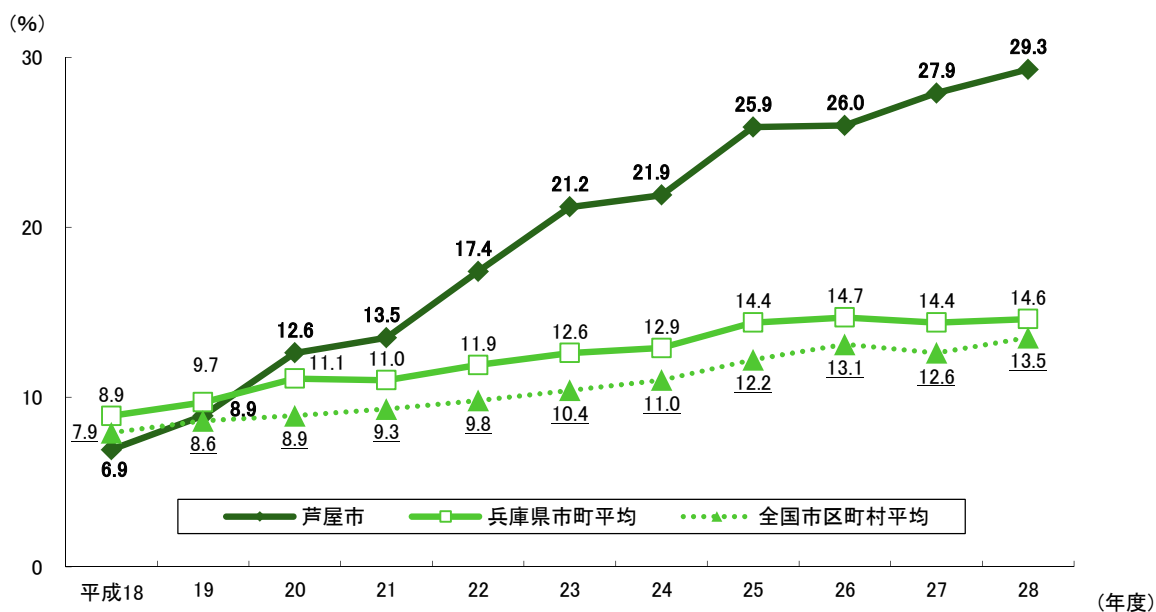


注) 全国市区町村平均では、広域で設置されている審議会等も含んだ数値

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

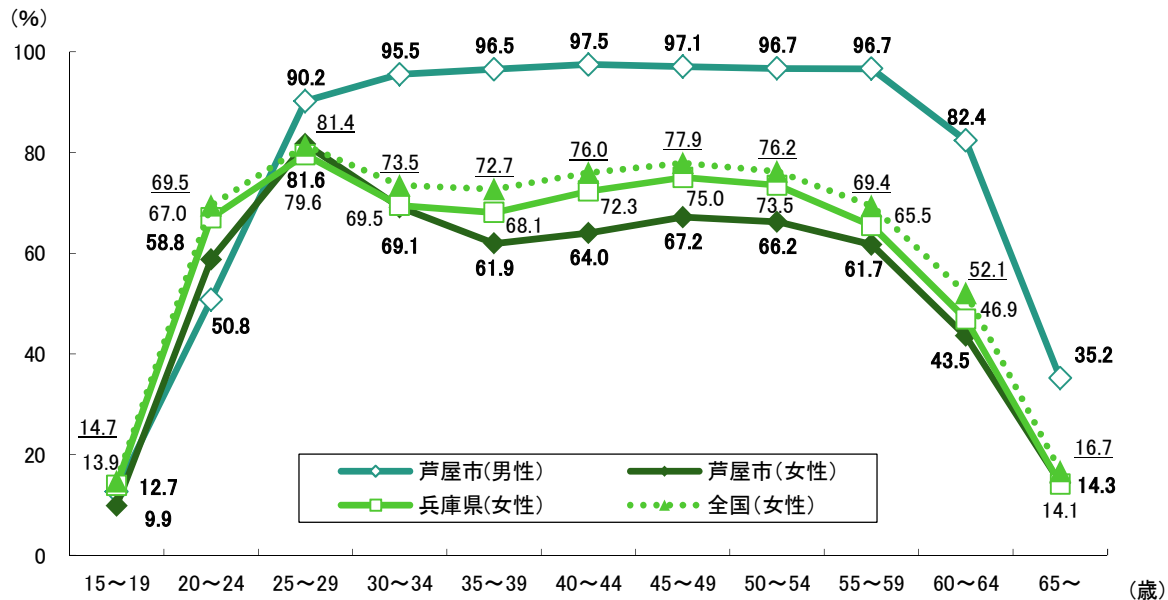
図表 3 公務員管理監督職における女性比率(全国・兵庫県・芦屋市)

■全体



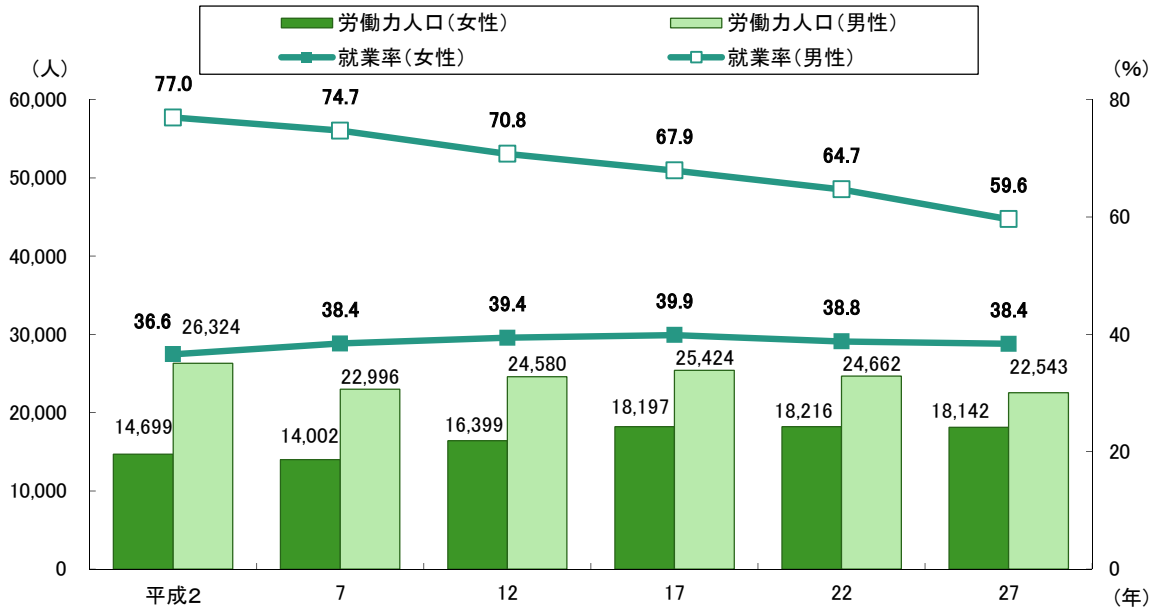
資料:内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

図表 4 女性の年齢階級別労働力率(全国・兵庫県・芦屋市)



資料:総務省「国勢調査」(平成 27 年)

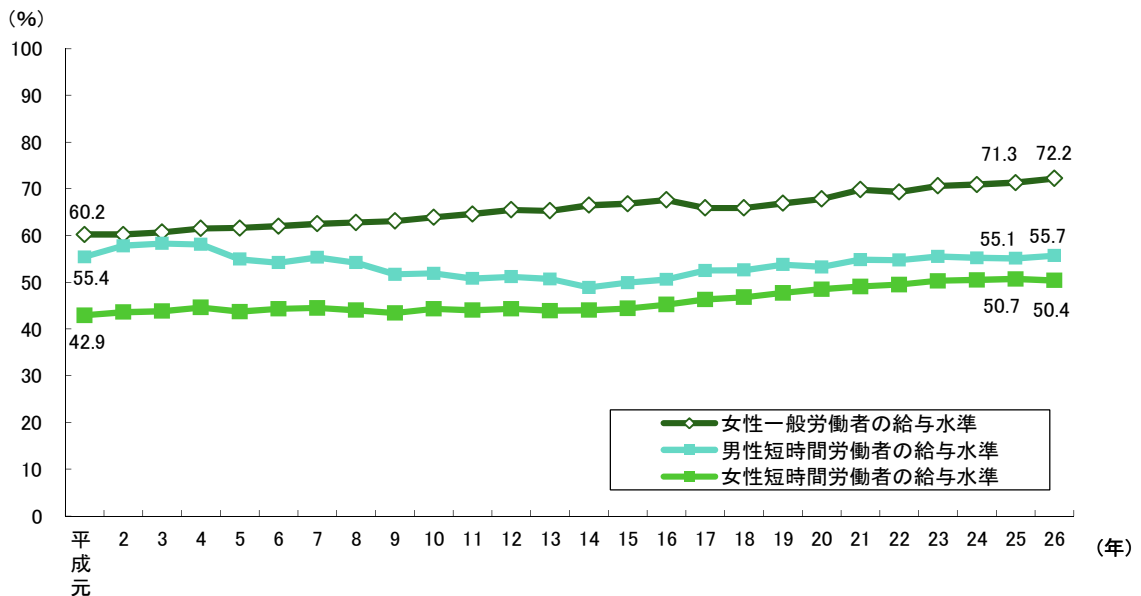
図表 5 労働力人口と就業率の推移(芦屋市)



注1) 就業率は、15歳以上の人口の中で、実際に働いている人の割合
労働力人口とは、就業者のみならず、完全失業者や休業者等も含む。

資料:総務省「国勢調査」

図表 6 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移
(男性一般労働者の給与水準を100とした場合)(全国)



注1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

2) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

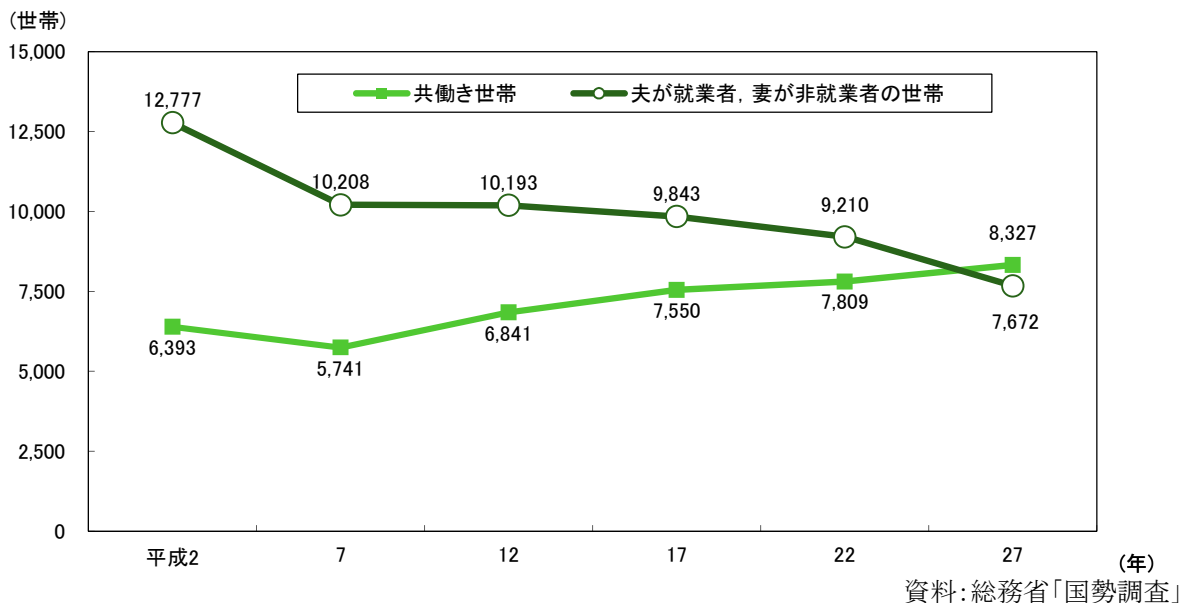
3) 「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所で正社員、正職員とする者をいう。

4) 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

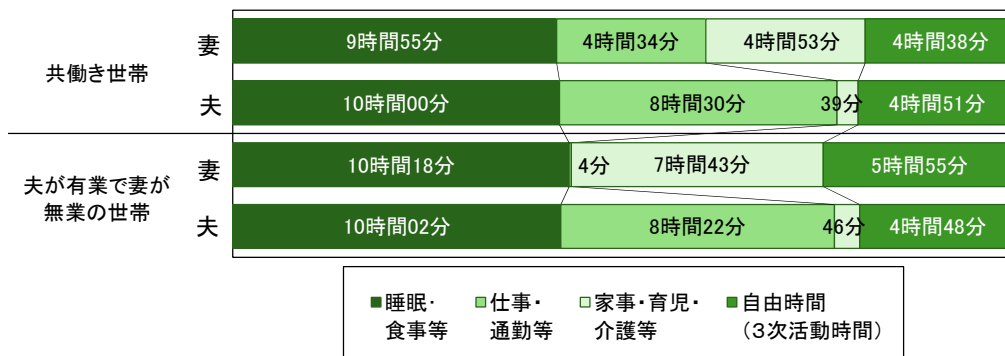
5) 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

資料:内閣府「男女共同参画白書」平成27年版

図表 7 共働き等世帯数の推移(芦屋市)



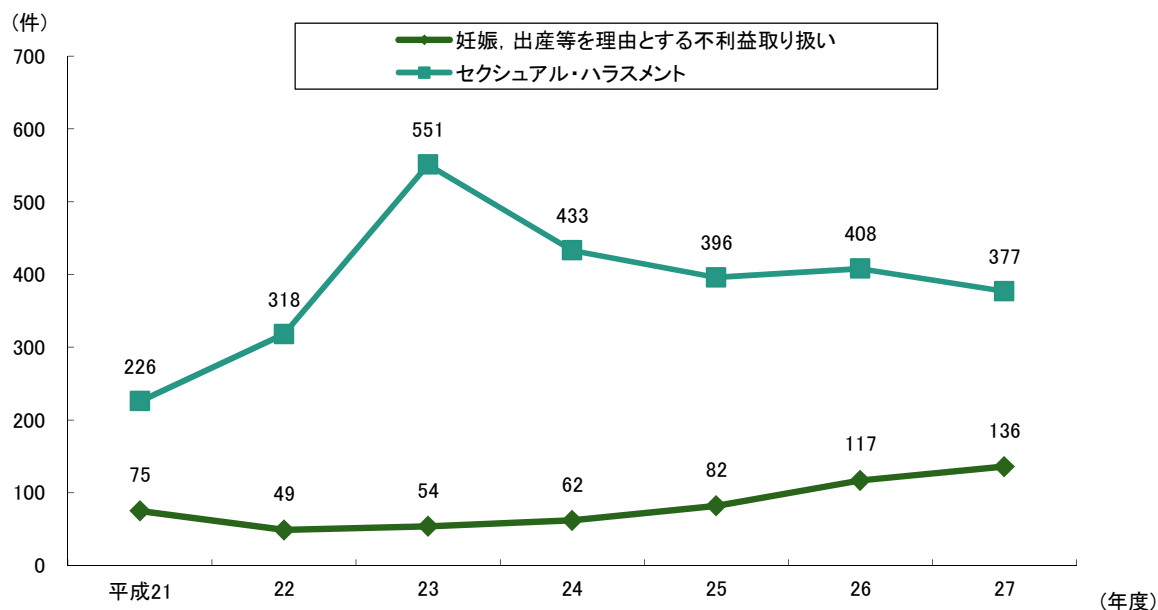
図表 8 夫婦の生活時間(全国)



注) 夫婦と子供の世帯のうち、「共働き世帯」(夫も妻も有業の世帯)及び「夫が有業で妻が無業の世帯」についての夫と妻の生活時間

資料:総務省「社会生活基本調査」(平成 23 年)

図表 9 セクシュアル・ハラスメントに関する相談件数の推移(兵庫県)



注) 兵庫労働局に寄せられたセクシュアル・ハラスメントに関する相談件数

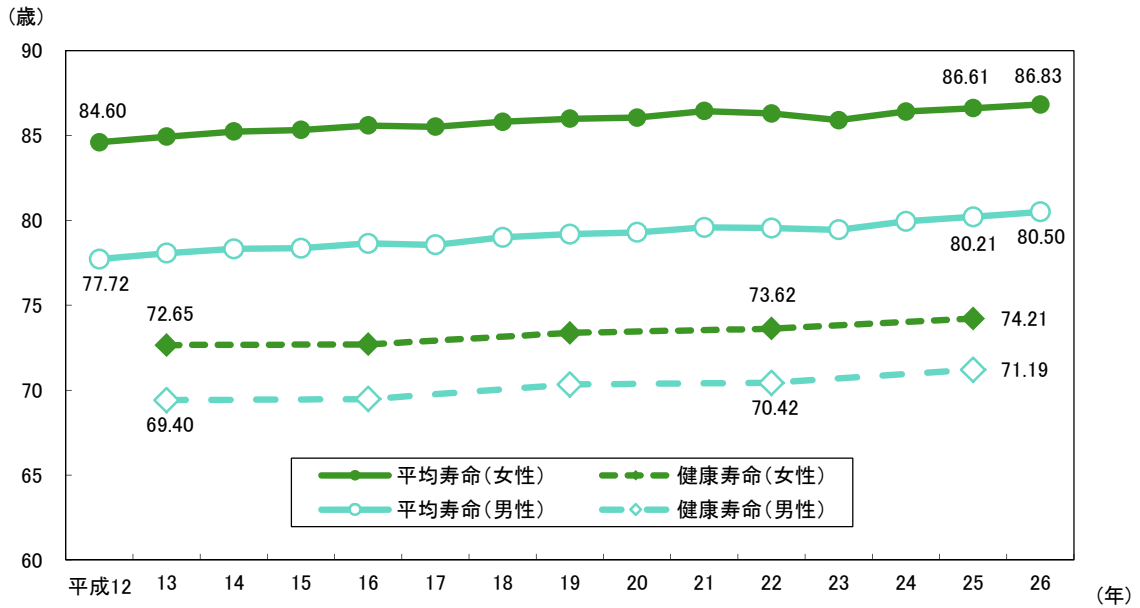
資料: 兵庫県「ひょうごの男女共同参画」(平成 28 年度)

図表 10 健康診断, 各種検診実施状況(芦屋市)

| | | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | 平成 24 年度 | 平成 25 年度 | 平成 26 年度 | 平成 27 年度 |
|-----------------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 特定健康診査 | 受診者数 | 4,856 | 5,413 | 6,048 | 5,976 | 6,427 | 6,725 | 6,779 | 6,727 |
| | 受診率 | 30.2% | 32.1% | 35.7% | 35.0% | 37.2% | 39.1% | 39.1% | 39.1% |
| 後期高齢者 医療健康診査 | 受診者数 | 3,123 | 2,661 | 2,917 | 3,191 | 3,461 | 3,517 | 3,630 | 3,810 |
| | 受診率 | 30.4% | 26.4% | 27.9% | 30.5% | 32.5% | 32.1% | 32.4% | 30.4% |
| 胃がん検診 | 受診者数 | 471 | 493 | 781 | 724 | 1,032 | 1,127 | 1,186 | 1,188 |
| | 受診率 | 1.9% | 1.9% | 3.1% | 2.5% | 3.6% | 3.9% | 4.1% | 4.1% |
| 肺がん検診 | 受診者数 | 8,209 | 8,256 | 8,891 | 9,067 | 8,226 | 9,689 | 9,907 | 9,925 |
| | 受診率 | 30.9% | 32.4% | 34.9% | 31.6% | 28.7% | 33.8% | 34.6% | 34.6% |
| 大腸がん検診 | 受診者数 | 6,272 | 6,158 | 6,560 | 8,487 | 8,226 | 8,759 | 8,766 | 9,194 |
| | 受診率 | 23.6% | 24.2% | 25.8% | 29.6% | 28.7% | 30.6% | 30.6% | 32.1% |
| 乳がん検診 | 受診者数 | 669 | 2,317 | 3,465 | 3,768 | 1,852 | 1,862 | 2,241 | 1,524 |
| | 受診率 | 6.1% | 12.7% | 19.0% | 18.4% | 9.2% | 9.2% | 11.1% | 7.6% |
| 子宮頸がん 検診 | 受診者数 | 2,249 | 5,303 | 6,475 | 6,548 | 3,263 | 2,807 | 3,509 | 2,609 |
| | 受診率 | 20.1% | 21.8% | 26.6% | 25.6% | 12.7% | 11.0% | 13.7% | 10.2% |

資料: 芦屋市 地域保健・健康増進事業報告

図表 11 男女別平均寿命と健康寿命の推移(全国)



- 注1) 平均寿命は、平成12年、17年及び22年は厚生労働省「完全生命表」、その他の年は厚生労働省「簡易生命表」より作成。健康寿命は、13年から22年は厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、25年は厚生労働省資料より作成
- 2) 健康寿命は、日常生活に制限のない期間

資料:内閣府「男女共同参画白書」平成28年版

2. 「芦屋市男女共同参画に関する市民意識調査」概要

(1) 調査の概要

この調査は、「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」及び「芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画」の見直しに当たって、市民の男女共同参画に関する意識や意見等を把握し、「芦屋市女性活躍推進計画」を含む今後の計画づくりのための基礎的な資料とすることを目的として、平成28（2016）年8月、本市に居住する18歳以上の市民2,000人（男女各1,000人）を対象に実施しました。

| | 配付数 | 有効回収数 | 有効回収率 |
|-----|---------|-------|-------|
| 全 体 | 2,000 件 | 965 件 | 48.3% |
| 女 性 | 1,000 件 | 535 件 | 53.5% |
| 男 性 | 1,000 件 | 415 件 | 41.5% |

※有効回収数の全体には、無回答 15 件が含まれています。

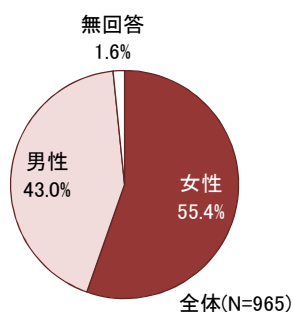
※性別の選択肢は、「1. 女性」「2. 男性」「3. ()」としましたが、3の回答は0人

(2) 回答者の属性

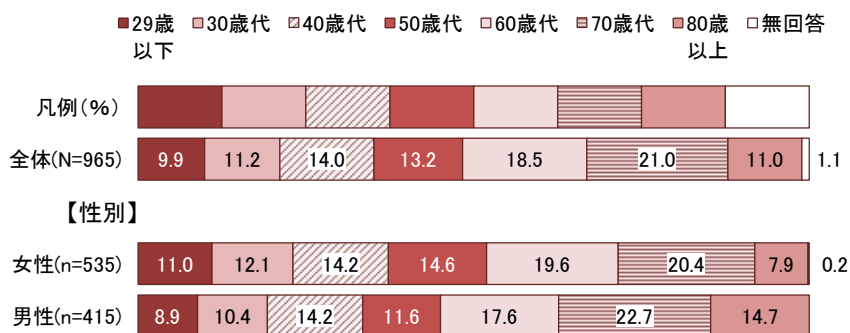
性別構成比は、女性55.4%、男性43.0%です。

年代別構成は、男女ともに70歳代が最も高く、10歳代から50歳代の合計は5割弱（48.3%）、60歳以上が5割強（50.5%）を占めています。

図表 12 回答者の男女比



図表 13 回答者の年齢別構成比



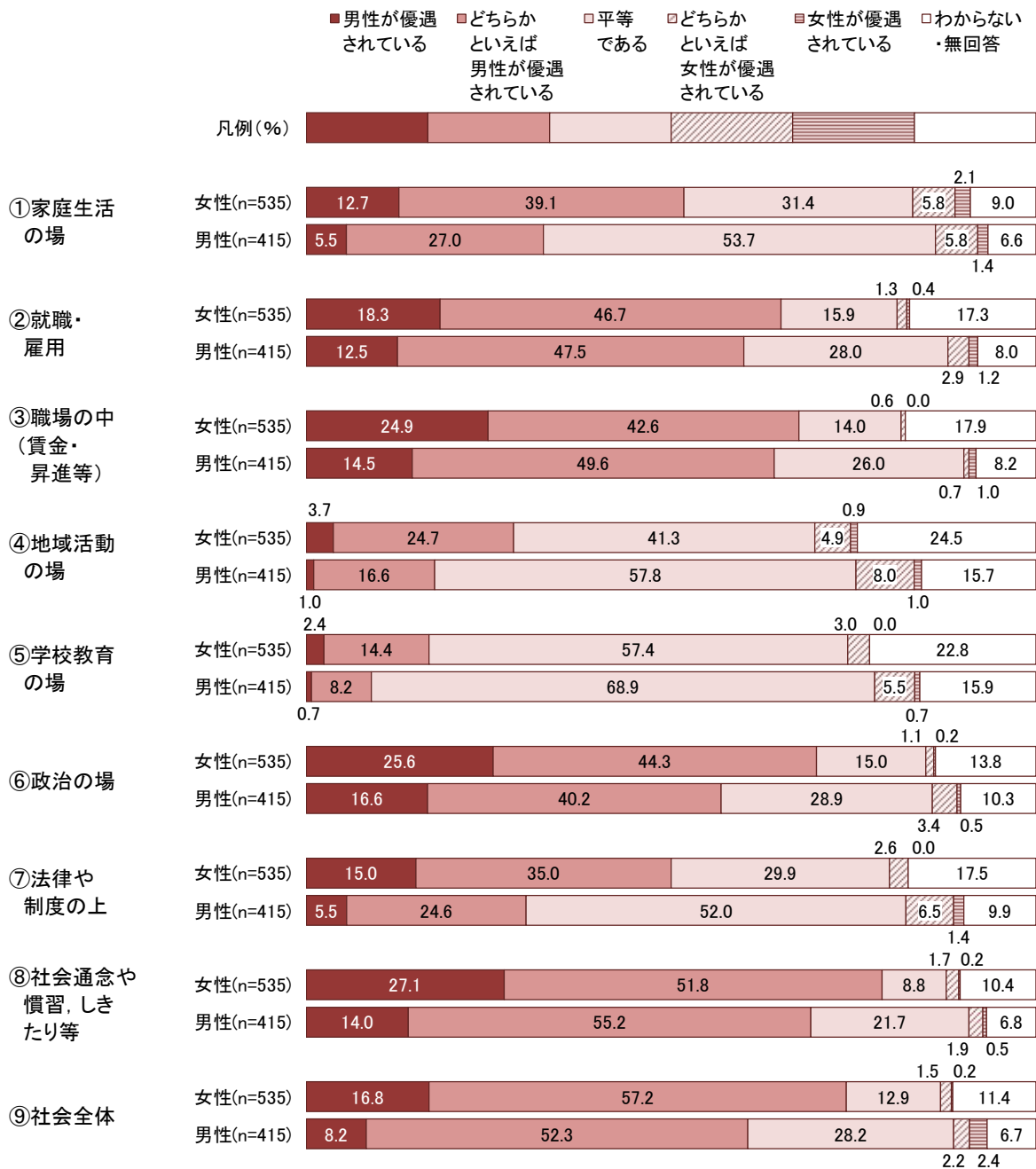
(3) 調査の結果概要

1. 男女の地位の平等感

「平等である」より『男性優遇』（「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計）の割合が高いのは、①家庭生活の場（女性）、②就職・雇用（男女）、③職場の中（賃金・昇進等）（男女）、⑥政治の場（男女）、⑦法律や制度の上（女性）、⑧社会通念や慣習、しきたり等（男女）、⑨社会全体（男女）。

また、「平等である」の割合を男女で比較すると、どの場面でも女性の方の割合が低い。

図表 14 男女の地位の平等感(問 7)



2. 固定的な性別役割分担意識

『反対グループ』が『賛成グループ』を女性38ポイント、男性23ポイント上回っている。

※『反対グループ』とは「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計
『賛成グループ』とは「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計

図表 15 固定的な性別役割分担意識(問 8)

| 単位(%) | | サンプル数 | そう思う | どちらかといえば そう思う | どちらかといえば そう思わない | そう思わない | わからない | 無回答 |
|-------|-------|-------|------|------------------|--------------------|--------|-------|------|
| 女性 | | 535 | 5.4 | 22.6 | 18.3 | 47.7 | 4.1 | 1.9 |
| 男性 | | 415 | 6.7 | 29.6 | 19.3 | 40.0 | 3.6 | 0.7 |
| 女性 | 29歳以下 | 59 | 6.8 | 10.2 | 18.6 | 59.3 | 5.1 | 0.0 |
| | 30歳代 | 65 | 0.0 | 24.6 | 16.9 | 55.4 | 3.1 | 0.0 |
| | 40歳代 | 76 | 1.3 | 25.0 | 13.2 | 51.3 | 9.2 | 0.0 |
| | 50歳代 | 78 | 7.7 | 20.5 | 17.9 | 48.7 | 5.1 | 0.0 |
| | 60歳代 | 105 | 3.8 | 16.2 | 24.8 | 53.3 | 1.9 | 0.0 |
| | 70歳代 | 109 | 11.0 | 27.5 | 20.2 | 35.8 | 0.9 | 4.6 |
| 80歳以上 | | 42 | 4.8 | 38.1 | 9.5 | 28.6 | 7.1 | 11.9 |
| 男性 | 29歳以下 | 37 | 5.4 | 24.3 | 24.3 | 35.1 | 10.8 | 0.0 |
| | 30歳代 | 43 | 4.7 | 11.6 | 30.2 | 46.5 | 7.0 | 0.0 |
| | 40歳代 | 59 | 3.4 | 28.8 | 13.6 | 54.2 | 0.0 | 0.0 |
| | 50歳代 | 48 | 2.1 | 16.7 | 31.3 | 43.8 | 6.3 | 0.0 |
| | 60歳代 | 73 | 5.5 | 26.0 | 19.2 | 46.6 | 2.7 | 0.0 |
| | 70歳代 | 94 | 10.6 | 40.4 | 12.8 | 31.9 | 3.2 | 1.1 |
| 80歳以上 | | 61 | 11.5 | 44.3 | 14.8 | 26.2 | 0.0 | 3.3 |

3. 男性が家事、子育て、介護を行うことについてのイメージ

男女ともに「男性も家事、子育て、介護を行うことは当然である」とする割合が60%前後と高いものの、「仕事と両立させることは、現実として難しい」と思っている割合も男女ともに50%台で高い。

図表 16 男性が家事、子育て、介護を行うことについてのイメージ(問 12)

| 単位(%) | サンプル数 | 男性も家事、子育て、介護を行うことは当然である | 家事、子育て、介護を行う時間は、男性もできる | 男性自身も充実感が得られる | 子どもにいい影響を与える | 仕事と両立させることは、現実として難しい | 家事、子育て、介護は女性のほうが向いている | 妻が家事、子育て、介護をしていないと誤解される | 周りから冷たい目で見られる | 男性は、家事、子育て、介護を行うべきではない | その他 | 特になし | 無回答 |
|-------|-------|-------------------------|------------------------|---------------|--------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|---------------|------------------------|-----|------|-----|
| 女性 | 535 | 57.0 | 27.7 | 19.8 | 46.7 | 53.8 | 17.6 | 8.0 | 2.4 | 0.7 | 4.1 | 1.7 | 3.9 |
| 男性 | 415 | 61.0 | 19.5 | 17.6 | 34.7 | 56.6 | 22.4 | 5.8 | 2.7 | 0.2 | 1.9 | 1.9 | 3.4 |

4. 男性が家事，子育て，介護，地域の活動に積極的に参加するために必要なこと

男性の割合が40%を超えているのは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」「当事者（夫婦間）の考えを尊重し，周りの人が固定的な観念等を押しつけない」「労働時間の短縮や休暇制度を普及し，仕事以外の時間を多くもてるようにする」「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」である。

図表 17 男性が家事，子育て，介護，地域の活動に積極的に参加するために必要なこと(問 13)

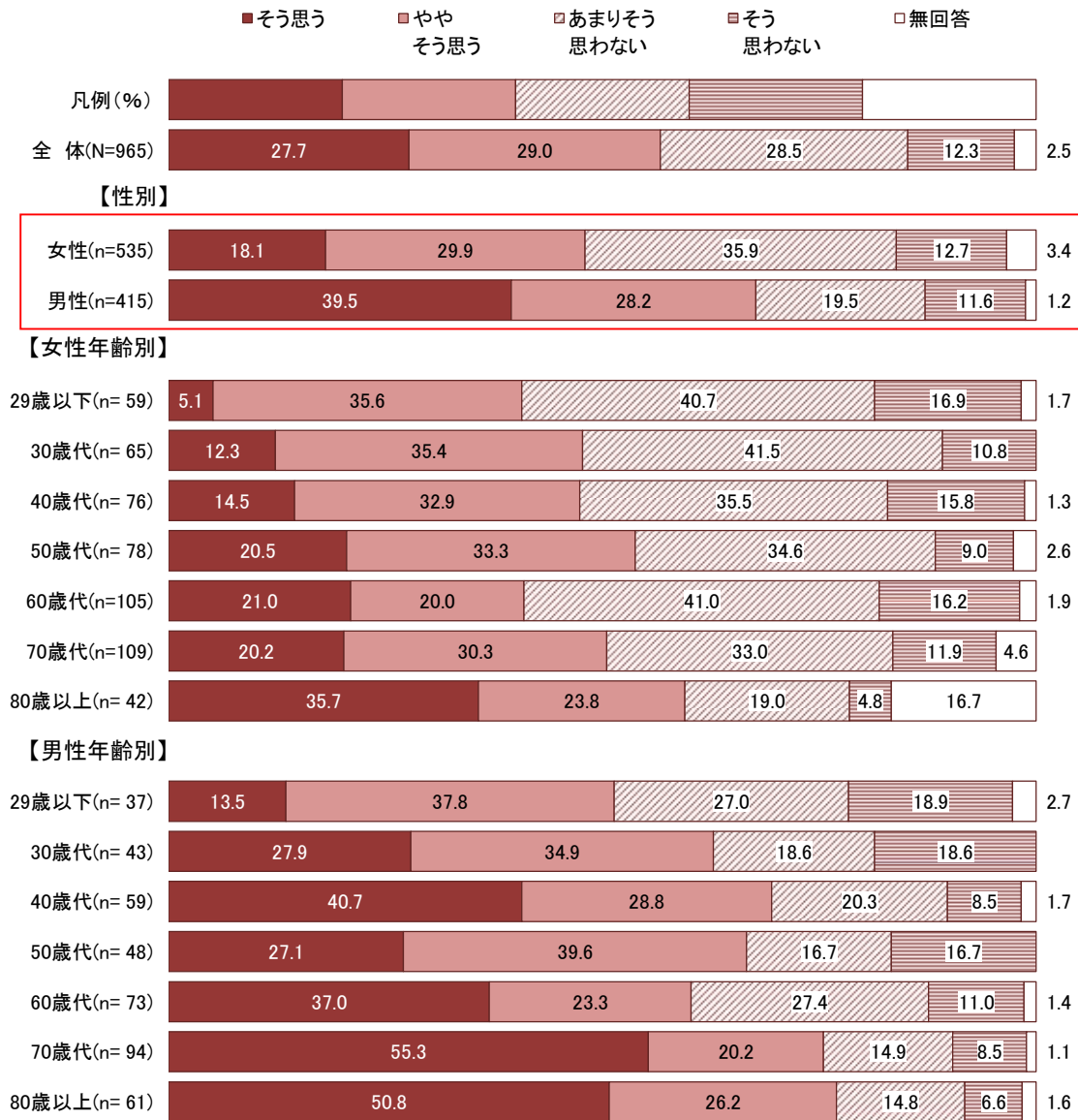
| 単位 (%) | サンプル数 | 対する男性自身に抵抗感をなくす | 対する男性が家事等に参加すること | シヨンや家族間でのコミュニケーションをよくはかる | を押しつけない | 当事者（夫婦間）の考えを尊重 | 子育て，介護，地域の活動について，その評価を高める | 労働時間の短縮や休暇制度を普及するようにする | 労働時間の短縮や休暇制度を普及するようにする | 男性が家事等に関心をもつよう啓発や情報提供を行う | 男性の家事や子育て，介護等の技能を高める | 男性が子育てや介護，地域の活動を行うための仲間（ネット）づくりを進める | 仕事との両立がバランスよくできよう，男性向けの参加しやすい講座を開催する | 学校のおおむね40歳以上の男性が講座等で家事等の知識を得る |
|--------|-------|-----------------|------------------|--------------------------|---------|----------------|---------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| 女性 | 535 | 54.4 | 22.6 | 64.7 | 56.8 | 40.7 | 45.2 | 24.3 | 20.6 | 23.0 | 18.5 | 16.4 | | |
| 男性 | 415 | 41.0 | 8.9 | 57.3 | 46.0 | 30.1 | 45.5 | 20.2 | 21.9 | 21.9 | 19.3 | 14.2 | | |
| 女性 | 29歳以下 | 59 | 57.6 | 18.6 | 74.6 | 59.3 | 42.4 | 55.9 | 23.7 | 10.2 | 22.0 | 10.2 | 8.5 | |
| | 30歳代 | 65 | 43.1 | 21.5 | 64.6 | 44.6 | 40.0 | 56.9 | 21.5 | 18.5 | 21.5 | 16.9 | 12.3 | |
| | 40歳代 | 76 | 57.9 | 26.3 | 60.5 | 50.0 | 40.8 | 42.1 | 21.1 | 19.7 | 15.8 | 11.8 | 15.8 | |
| | 50歳代 | 78 | 55.1 | 19.2 | 65.4 | 65.4 | 47.4 | 52.6 | 20.5 | 10.3 | 17.9 | 14.1 | 12.8 | |
| | 60歳代 | 105 | 52.4 | 25.7 | 63.8 | 63.8 | 40.0 | 48.6 | 32.4 | 24.8 | 31.4 | 22.9 | 19.0 | |
| | 70歳代 | 109 | 59.6 | 21.1 | 67.0 | 56.0 | 40.4 | 33.0 | 23.9 | 23.9 | 24.8 | 23.9 | 19.3 | |
| | 80歳以上 | 42 | 50.0 | 23.8 | 52.4 | 52.4 | 31.0 | 28.6 | 21.4 | 38.1 | 23.8 | 28.6 | 28.6 | |
| 男性 | 29歳以下 | 37 | 35.1 | 8.1 | 62.2 | 45.9 | 29.7 | 59.5 | 10.8 | 13.5 | 27.0 | 27.0 | 5.4 | |
| | 30歳代 | 43 | 41.9 | 7.0 | 60.5 | 51.2 | 48.8 | 62.8 | 16.3 | 16.3 | 30.2 | 27.9 | 9.3 | |
| | 40歳代 | 59 | 32.2 | 8.5 | 50.8 | 37.3 | 35.6 | 47.5 | 16.9 | 8.5 | 10.2 | 10.2 | 5.1 | |
| | 50歳代 | 48 | 31.3 | 8.3 | 54.2 | 50.0 | 20.8 | 50.0 | 22.9 | 18.8 | 10.4 | 16.7 | 14.6 | |
| | 60歳代 | 73 | 35.6 | 8.2 | 61.6 | 47.9 | 37.0 | 47.9 | 20.5 | 32.9 | 35.6 | 20.5 | 26.0 | |
| | 70歳代 | 94 | 50.0 | 7.4 | 58.5 | 44.7 | 21.3 | 38.3 | 20.2 | 24.5 | 17.0 | 13.8 | 10.6 | |
| | 80歳以上 | 61 | 52.5 | 14.8 | 54.1 | 47.5 | 24.6 | 27.9 | 29.5 | 29.5 | 24.6 | 26.2 | 23.0 | |

※「その他」「無回答」は省略

5. 子どもの育て方

固定的な性別役割分担意識については『反対グループ』が多いものの、子育てについては、「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい」に『そう思う』（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）割合は、女性48.0%・男性67.7%である。子育て世代である30歳代・40歳代の男性では、30歳代62.8%、40歳代69.5%である。子育てにおいては、固定的な性別役割分担意識が依然と残っていることが分かる。

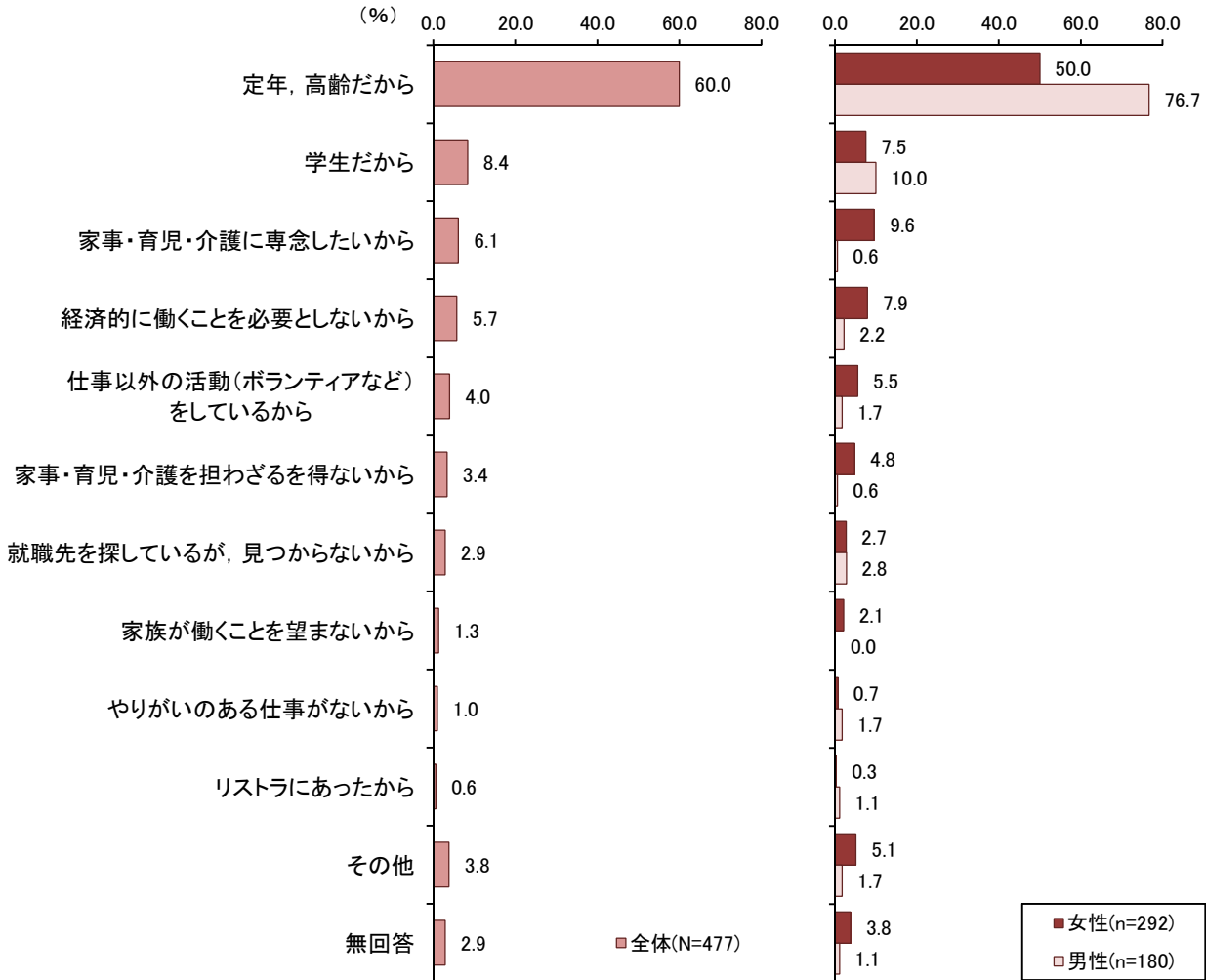
図表 18 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるのがよい(問 14-②)



6. 未就労の理由

未就労の理由については、「定年、高齢だから」が6割を占め最も高く、性別で見ると男性の7割以上が「定年、高齢だから」と回答している。

図表 19 未就労の理由(問 17-1)



性・年齢別では、女性30～40歳代で「家事・育児・介護に専念したいから」が高く、それに加えて女性30歳代は「家事・育児・介護を担わざるを得ないから」、女性40歳代は「就職先を探しているが、見つからないから」もそれぞれ高くなっている。また、女性50歳代で「経済的に働くことを必要としないから」「仕事以外の活動（ボランティアなど）をしているから」が他の年齢層に比べて高くなっている。

図表 20 未就労の理由(問 17-1)

| 単位 (%) | | サンプル数 (件) | 定年，高年齢だから | 学生だから | 家事・育児・介護に専念したいから | 経済的に働くことを必要としないから | 仕事以外の活動(ボランティアなど)をしているから | 家事・育児・介護を担わざる得ないから | 就職先を探しているが、見つからないから | 家族が働くことを望まないから | やりがいのある仕事がないから | リストラにあつたから | その他 |
|--------|-------|-----------|-----------|-------|------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|----------------|----------------|------------|------|
| 全体 | | 477 | 60.0 | 8.4 | 6.1 | 5.7 | 4.0 | 3.4 | 2.9 | 1.3 | 1.0 | 0.6 | 3.8 |
| 女性 | 29歳以下 | 30 | 0.0 | 73.3 | 6.7 | 0.0 | 3.3 | 3.3 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 6.7 |
| | 30歳代 | 23 | 0.0 | 0.0 | 47.8 | 4.3 | 0.0 | 21.7 | 4.3 | 4.3 | 0.0 | 0.0 | 13.0 |
| | 40歳代 | 24 | 0.0 | 0.0 | 29.2 | 16.7 | 0.0 | 12.5 | 16.7 | 0.0 | 4.2 | 4.2 | 12.5 |
| | 50歳代 | 25 | 0.0 | 0.0 | 16.0 | 32.0 | 20.0 | 4.0 | 4.0 | 12.0 | 0.0 | 0.0 | 8.0 |
| | 60歳代 | 68 | 63.2 | 0.0 | 5.9 | 8.8 | 11.8 | 1.5 | 0.0 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 4.4 |
| | 70歳代 | 86 | 82.6 | 0.0 | 0.0 | 4.7 | 2.3 | 2.3 | 0.0 | 1.2 | 1.2 | 0.0 | 2.3 |
| | 80歳以上 | 35 | 88.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 男性 | 29歳以下 | 21 | 0.0 | 85.7 | 0.0 | 9.5 | 0.0 | 0.0 | 4.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 30歳代 | 8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 37.5 |
| | 40歳代 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 50歳代 | 2 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 60歳代 | 27 | 81.5 | 0.0 | 3.7 | 0.0 | 3.7 | 3.7 | 3.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 70歳代 | 69 | 95.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.4 | 0.0 | 1.4 | 0.0 | 1.4 | 0.0 | 0.0 |
| | 80歳以上 | 51 | 96.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 2.0 | 0.0 | 0.0 |

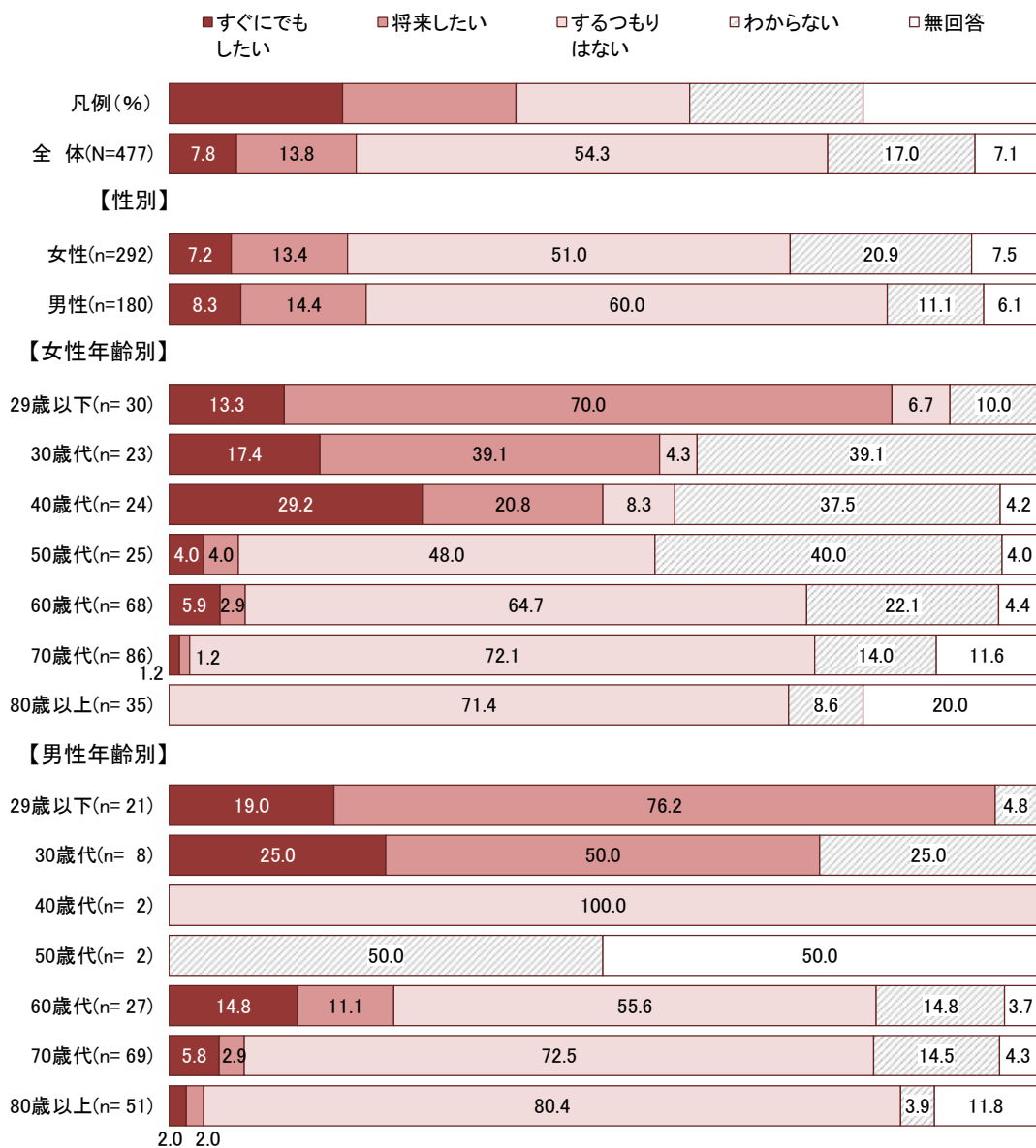
7. 就労意向

仕事をしていない人の就労意向については、「するつもりはない」が54.3%となっており、「すぐにでもしたい」(7.8%)と「将来したい」(13.8%)を合わせた就労意向率は21.6%である。

性別では、女性に比べて男性で「するつもりはない」が高くなっている。

性・年齢別では、女性40歳代の約3割が「すぐにでもしたい」と回答しており、他の層に比べて高くなっている。

図表 21 就労意向(問 17-2)



8. ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

現在働いている男女に、日々の暮らしの中での時間の使い方の希望と現実をたずねた設問。希望では、男女ともに「仕事と生活をバランスよく」が70%を超えているものの、現実では、「仕事を優先」が女性40.4%・男性67.7%と高くなっている。

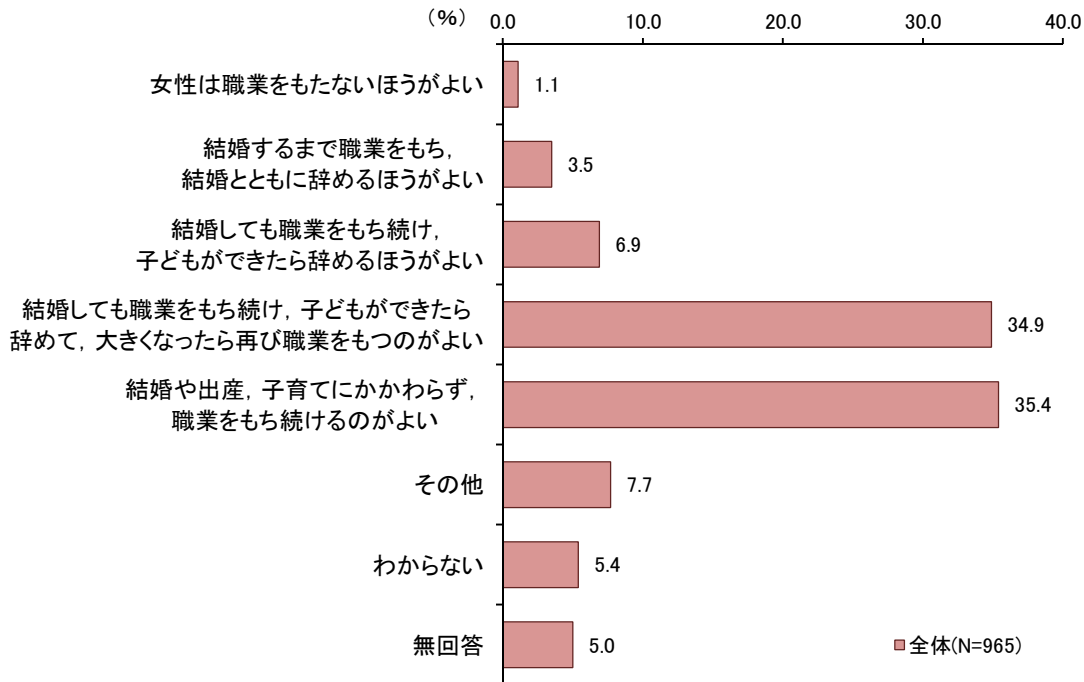
図表 22 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実(問 17-5)

| 単位 (%) | | サンプル数 | | 仕事を優先 | 生活(趣味や家庭での時間等)を優先 | 仕事と生活をバランスよく | わからない | 無回答 |
|--------|-------|-------|----|-------|-------------------|--------------|-------|-----|
| 女性 | | 213 | 希望 | 2.3 | 16.9 | 78.9 | 0.9 | 0.9 |
| | | | 現実 | 40.4 | 13.6 | 35.7 | 8.9 | 1.4 |
| 男性 | | 220 | 希望 | 8.2 | 16.8 | 73.2 | 1.4 | 0.5 |
| | | | 現実 | 67.7 | 6.8 | 22.7 | 2.3 | 0.5 |
| 女性 | 29歳以下 | 29 | 希望 | 6.9 | 27.6 | 58.6 | 0.0 | 6.9 |
| | | | 現実 | 41.4 | 3.4 | 31.0 | 17.2 | 6.9 |
| | 30歳代 | 41 | 希望 | 2.4 | 17.1 | 80.5 | 0.0 | 0.0 |
| | | | 現実 | 51.2 | 9.8 | 29.3 | 9.8 | 0.0 |
| | 40歳代 | 50 | 希望 | 2.0 | 10.0 | 84.0 | 4.0 | 0.0 |
| | | | 現実 | 28.0 | 26.0 | 40.0 | 6.0 | 0.0 |
| | 50歳代 | 50 | 希望 | 2.0 | 14.0 | 84.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | | 現実 | 46.0 | 10.0 | 34.0 | 10.0 | 0.0 |
| | 60歳代 | 27 | 希望 | 0.0 | 25.9 | 74.1 | 0.0 | 0.0 |
| | | | 現実 | 33.3 | 18.5 | 37.0 | 7.4 | 3.7 |
| 男性 | 29歳以下 | 15 | 希望 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 |
| | | | 現実 | 93.3 | 0.0 | 6.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 30歳代 | 34 | 希望 | 5.9 | 26.5 | 67.6 | 0.0 | 0.0 |
| | | | 現実 | 52.9 | 14.7 | 32.4 | 0.0 | 0.0 |
| | 40歳代 | 56 | 希望 | 1.8 | 17.9 | 78.6 | 1.8 | 0.0 |
| | | | 現実 | 80.4 | 7.1 | 10.7 | 1.8 | 0.0 |
| | 50歳代 | 46 | 希望 | 15.2 | 10.9 | 71.7 | 2.2 | 0.0 |
| | | | 現実 | 71.7 | 0.0 | 23.9 | 4.3 | 0.0 |
| | 60歳代 | 40 | 希望 | 5.0 | 15.0 | 77.5 | 0.0 | 2.5 |
| | | | 現実 | 65.0 | 5.0 | 27.5 | 0.0 | 2.5 |

9. 女性が職業をもつことについて

女性が職業をもつことについては、「結婚や出産，子育てにかかわらず，職業をもち続けるのがよい」の割合が35.4%と最も高く，ほぼ並んで「結婚しても職業をもち続け，子どもができたなら辞めて，大きくなったら再び職業をもつのがよい」（34.9%）が続いており，性別による差は目立たない。

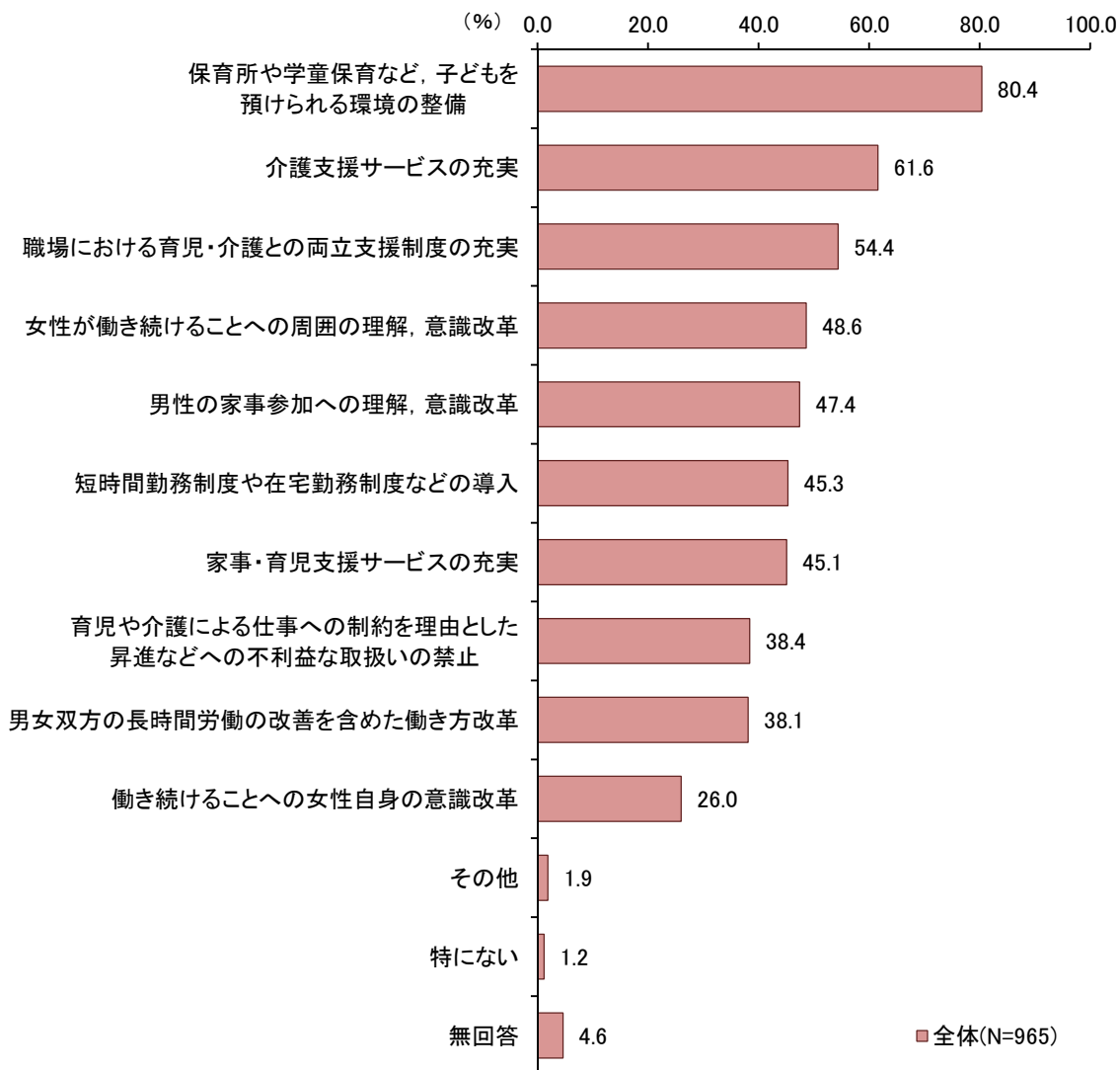
図表 23 女性が職業をもつことについての考え方(問 18)



10. 女性が働き続けるために必要なこと

女性が働き続けるために必要なことについては、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が80.4%と最も高く、次いで「介護支援サービスの充実」(61.6%)、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(54.4%)の順となっている。

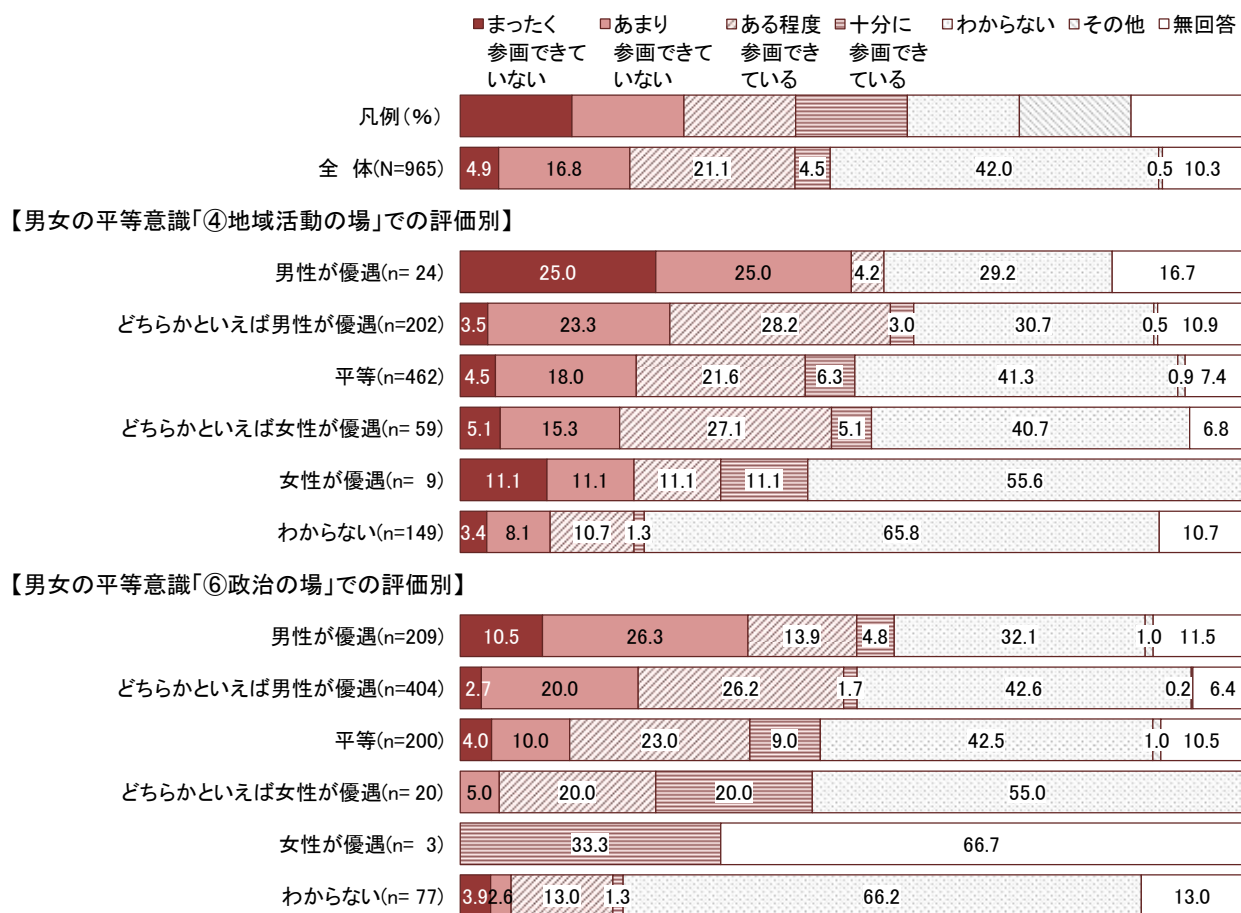
図表 24 女性が働き続けるために必要なこと(問 20)



1.1. 地域活動や政策決定の場への女性の参画状況について

男女の平等意識別で、「④地域活動の場」及び「⑥政治の場」への女性の参画状況についての意見をきくと、男性が優遇と評価する層で『参画できていない』（「まったく参画できていない」と「あまり参画できていない」の合計）が他の層に比べて高くなっている。

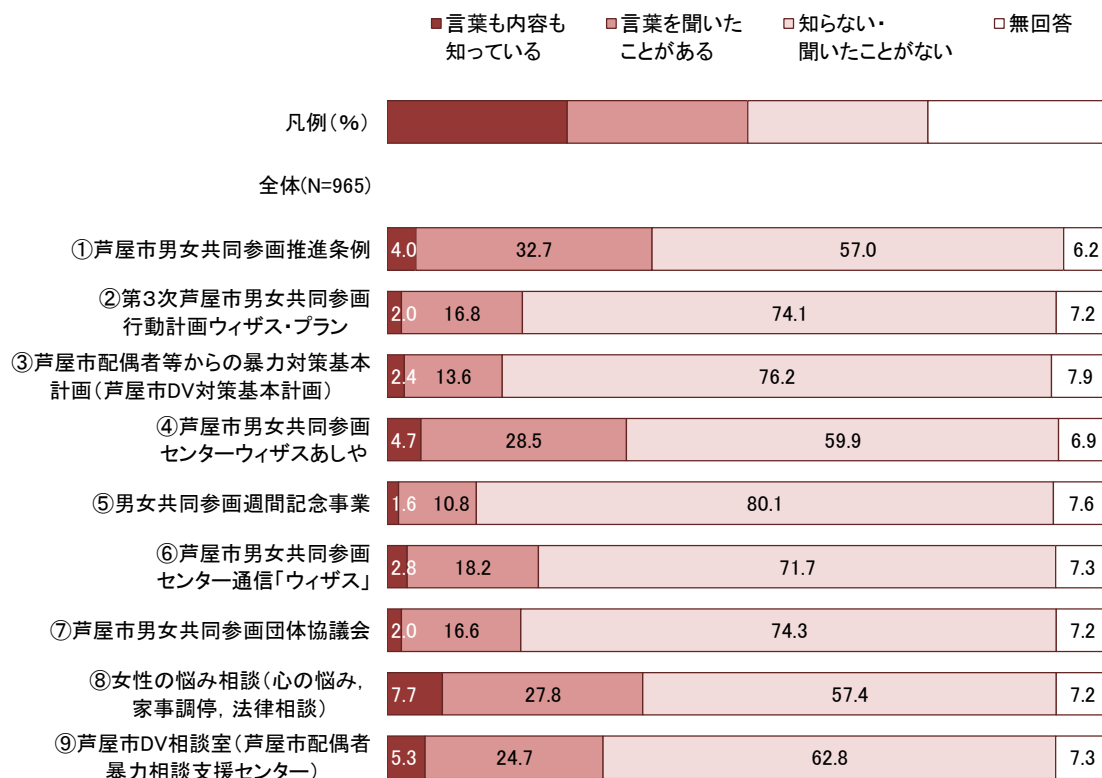
図表 25 男女の平等意識別 地域活動や政策決定の場への女性の参画状況について(問 23)



1.2. 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況

男女共同参画社会に向けた取組の認知状況は、「言葉も内容も知っている」と「言葉を聞いたことがある」を合わせると、「①芦屋市男女共同参画推進条例」が36.7%で最も高い。次いで、「⑧女性の悩み相談（心の悩み、家事調停、法律相談）」が35.5%、「④芦屋市男女共同参画センターウィザスあしや」が33.2%、「⑨芦屋市DV相談室（芦屋市配偶者暴力相談支援センター）」が30.0%の順に高くなっている。一方、全てにおいて、半数以上の人々が「知らない・聞いたことがない」としている。

図表 26 男女共同参画社会に向けた取組の認知状況(問 28)



1.3. 芦屋市男女共同参画センターウィザスあしやの認知状況

「言葉も内容も知っている」と「言葉を聞いたことがある」を合わせると、女性24.3%・男性16.6%で男女ともに認知度が低く、特に男性は10%台にとどまっている。

図表 27 芦屋市男女共同参画センターウィザスあしやの認知状況(問 28④)

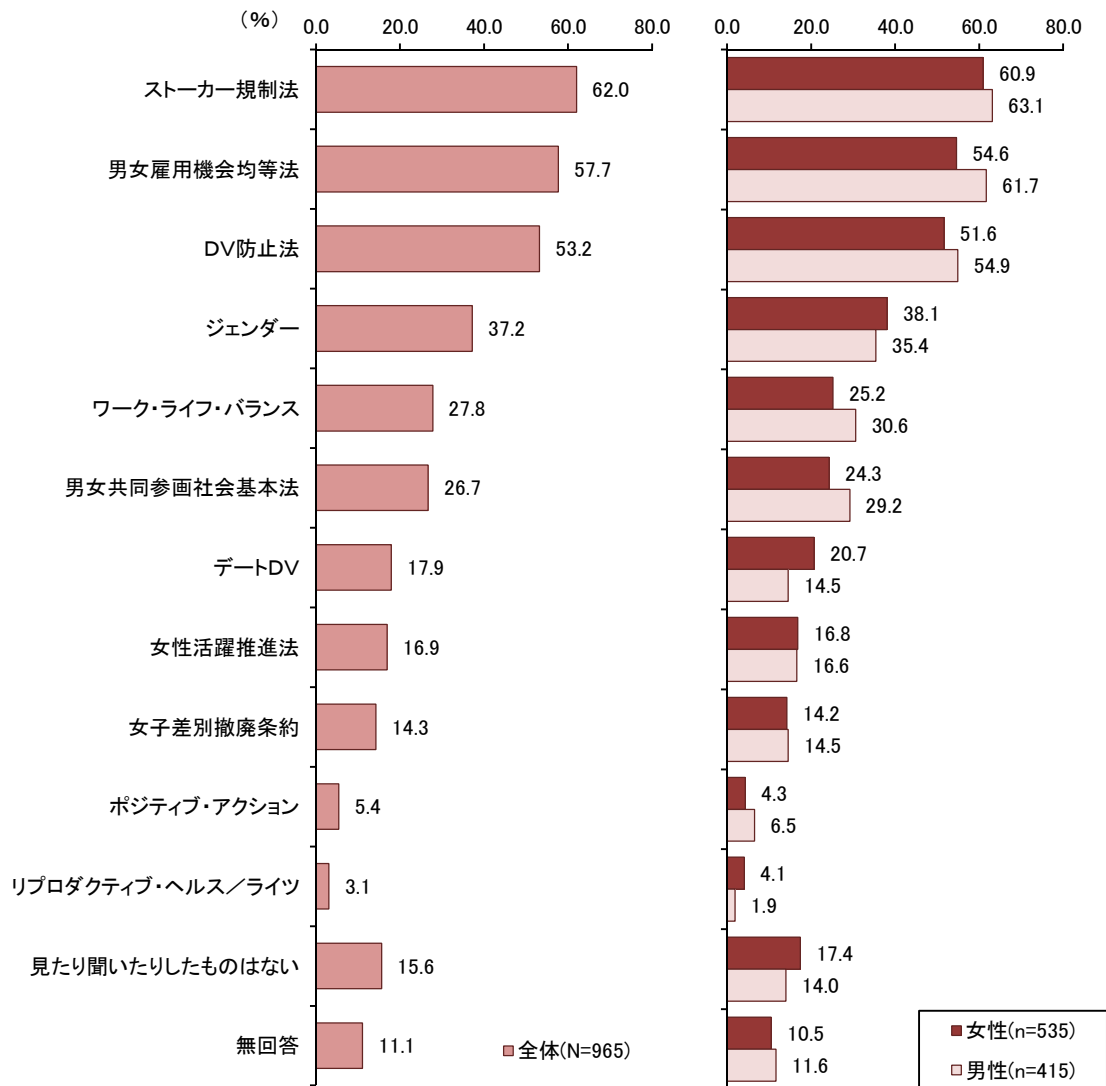
| 単位 (%) | サンプル数 | 言葉も内容も知っている (%) | 言葉を聞いたことがある (%) | 知らない・聞いたことがない (%) | 無回答 (%) |
|--------|-------|-----------------|-----------------|-------------------|---------|
| 女性 | 535 | 3.2 | 21.1 | 67.5 | 8.2 |
| 男性 | 415 | 2.4 | 14.2 | 77.8 | 5.5 |

1.4. 男女共同参画関連用語の認知状況

男女共同参画関連用語の認知状況については、「ストーカー規制法」が62.0%と最も高く、次いで「男女雇用機会均等法」(57.7%),「DV防止法」(53.2%),「ジェンダー」(37.2%)の順となっている。

性別では、男性で「男女雇用機会均等法」がやや高くなっている。

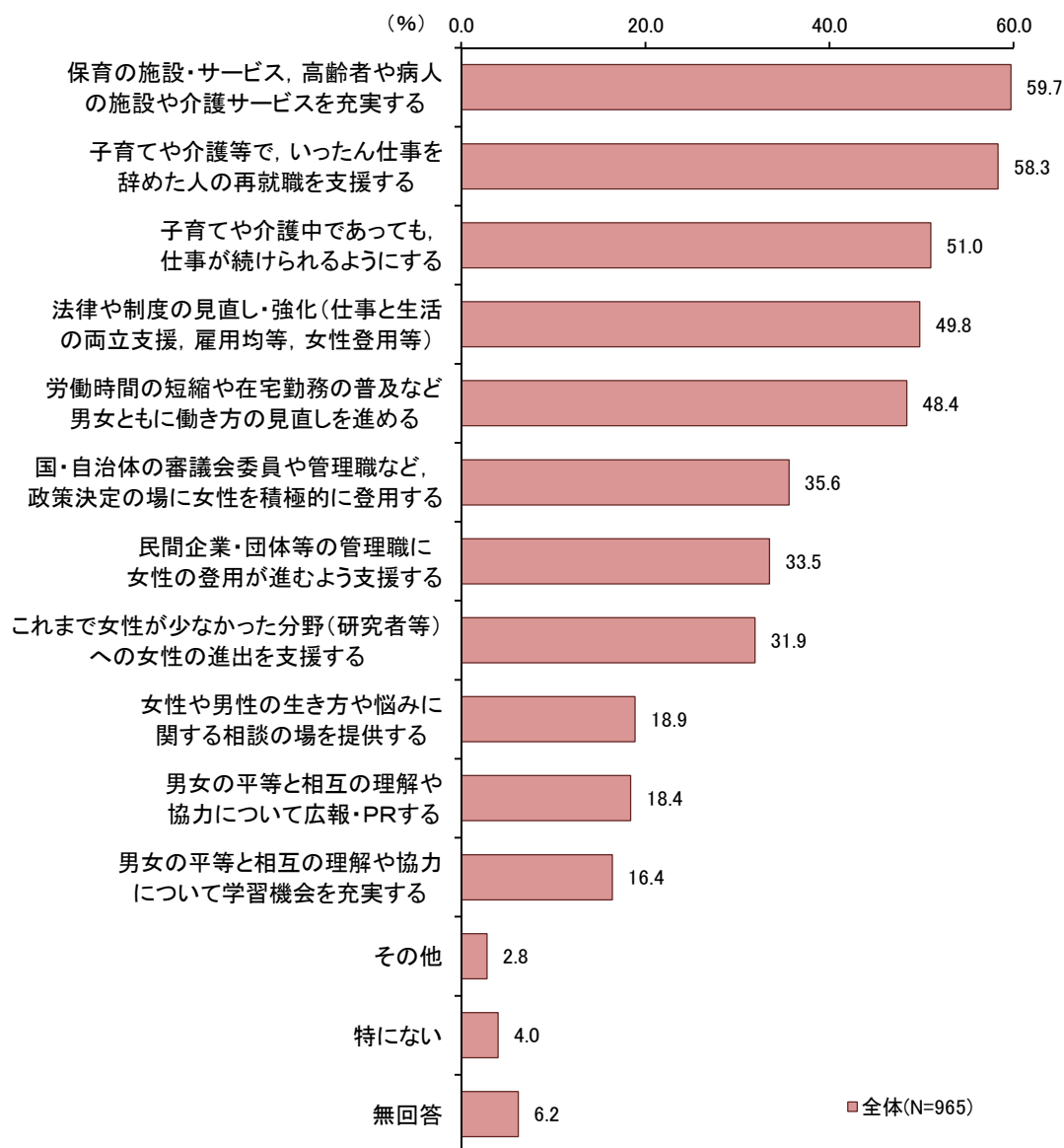
図表 28 男女共同参画関連用語の認知状況(問 29)



15. あらゆる分野で男女が更に対等な社会となるために重要なこと

男女共同参画推進にとって重要なことについては、「保育の施設・サービス、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する」の割合が59.7%と最も高く、ほぼ並んで「子育てや介護等で、いったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」(58.3%)が続く。以下、「子育てや介護中であっても、仕事が続けられるようにする」(51.0%)、「法律や制度の見直し・強化(仕事と生活の両立支援、雇用均等、女性登用等)」(49.8%)、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める」(48.4%)の順となっている。

図表 29 あらゆる分野で男女が更に対等な社会となるために重要なこと(問 30)



3. 「芦屋市男女共同参画に関する職員意識調査」概要

(1) 調査の概要

この調査は、「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」及び「芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画」の見直しに当たって、市職員の男女共同参画に関する意識や意見等を把握し、「芦屋市女性活躍推進計画」を含む今後の計画づくりのための基礎的な資料とすることを目的として、平成28（2016）年8月、市職員（特別職を除く）を対象に実施しました。

| | 配付数 | 有効回収数 | 有効回収率 |
|-----|---------|---------|-------|
| 全 体 | 1,590 件 | 1,378 件 | 86.7% |
| 女 性 | 1,000 件 | 887 件 | 88.7% |
| 男 性 | 590 件 | 475 件 | 80.5% |

※有効回収数の全体には、無回答 16 件が含まれています。

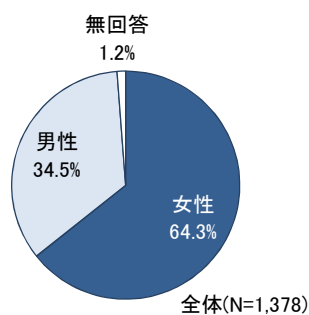
※性別の選択肢は、「1.女性」「2.男性」「3.()」としましたが、3の回答は0人

(2) 回答者の属性

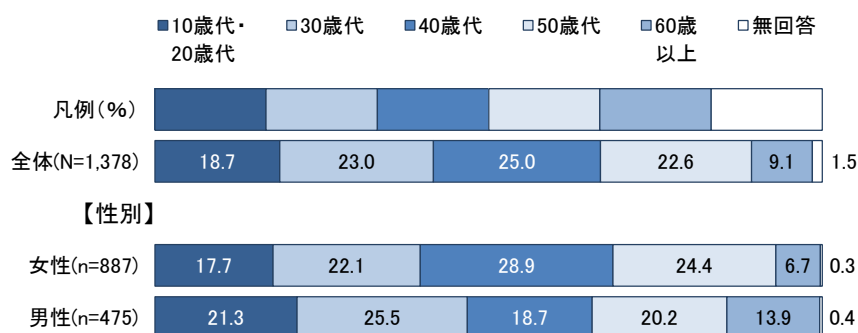
性別構成比は、女性64.3%、男性34.5%です。

年代別構成は、女性は40歳代が最も高く、次いで、50歳以上。男性は30歳代が最も高く、次いで、10歳代・20歳代です。

図表 30 回答者の男女比



図表 31 回答者の年齢別構成比



(3) 調査の結果概要

1. 固定的な性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という、いわゆる固定的な性別役割分担意識についての設問では、男女ともに「そう思わない」の割合が50%を超え、「どちらかといえばそう思わない」を加えると女性81.9%・男性70.5%である。男性では『そう思う』（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が22.3%である。

図表 32 固定的な性別役割分担意識(職員調査 問 8)

| 単位(%) | サンプル数 | そう思う | どちらかといえば そう思う | どちらかといえば そう思わない | そう思わない | わからない | 無回答 |
|-------|-------|------|------------------|--------------------|--------|-------|-----|
| 女性 | 887 | 0.9 | 11.7 | 16.1 | 65.8 | 4.8 | 0.6 |
| 男性 | 475 | 3.4 | 18.9 | 14.9 | 55.6 | 6.9 | 0.2 |

2. 女性職員の職域拡大・登用推進に必要なこと

庁内の女性職員の職域拡大・登用推進に必要なこととして上位を占めるものは、順位は違うものの男女ともに「男女とも育児・介護休業制度等の取得促進を図る」「残業や休日勤務を減らす等労働条件の改善を図る」「多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を決める」である。

図表 33 女性職員の職域拡大・登用推進に必要なこと(職員調査 問 20)

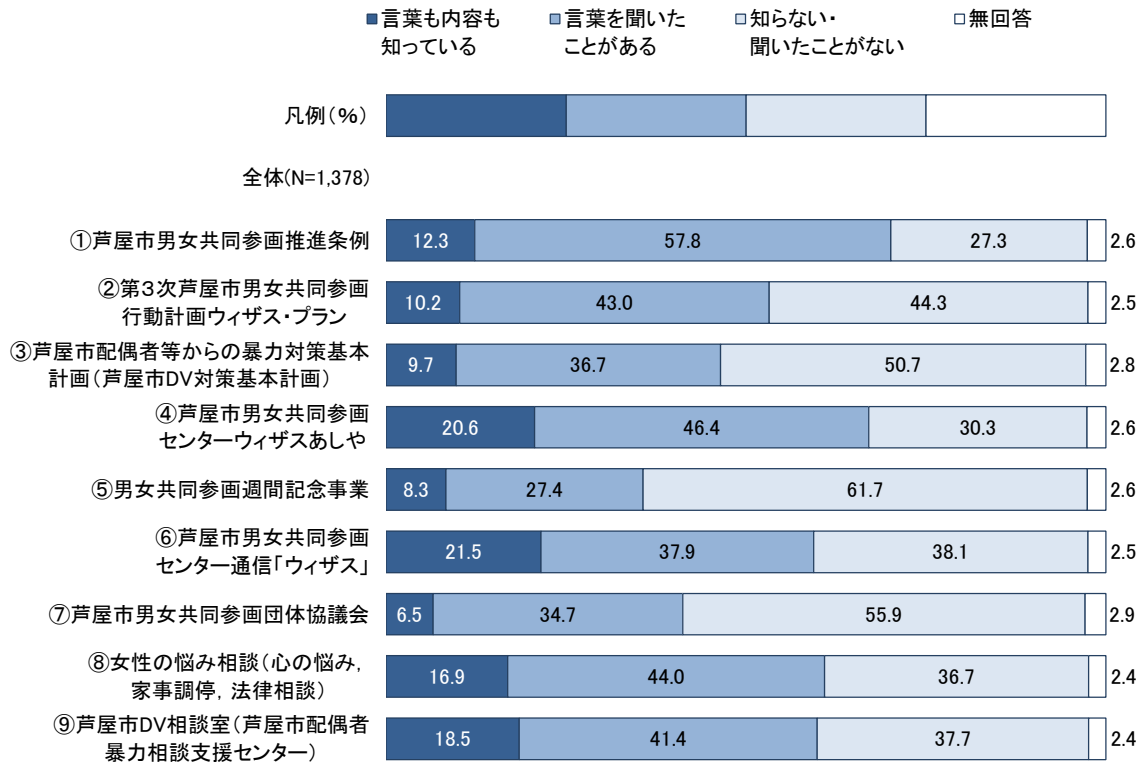
| 単位(%) | サンプル数 | 男女とも、育児・介護休業制度等の取得促進を図る | 残業や休日勤務を減らす等労働条件の改善を図る | 多様な経験をつめるよう人事配置や職務分担を決める | 女性に責任ある仕事を任せなかつたり、家事・育児等は女性がすべきという固定的な性別役割分担意識の变革を図る | 育成・登用について管理職(上司)の意識を高める | 能力を高めるための研修を行う | 意欲や向上心を高めるための啓発を行う | 気軽な仕事の悩みやキャリアアップ等を相談できるようなしくみ(メンター制度等)をつくる | 女性職員の数を増やす | 現在のままで十分である |
|-------|-------|-------------------------|------------------------|--------------------------|--|-------------------------|----------------|--------------------|--|------------|-------------|
| 女性 | 887 | 46.9 | 44.3 | 38.1 | 30.9 | 29.3 | 27.7 | 20.6 | 20.5 | 15.6 | 3.3 |
| 男性 | 476 | 35.8 | 36.8 | 40.8 | 20.6 | 20.2 | 13.7 | 16.2 | 11.4 | 15.4 | 8.2 |

※その他、わからないは省略

3. 男女共同参画社会に向けた取組の認知度

「言葉も内容も知っている」割合が最も高いのは、「⑥芦屋市男女共同参画センター通信『ウィザス』」で21.5%、次いで、「④芦屋市男女共同参画センターウィザスあしや」20.6%。そのほかの取組についての認知度は1ケタ台から10%台と低い。

図表 34 男女共同参画社会に向けた取組の認知度(職員調査 問 28)



4. 委員名簿

●芦屋市男女共同参画推進審議会委員名簿

平成30年3月現在

| | 氏 名 | 所 属 等 |
|-------|---------|----------------|
| 学識経験者 | 高田 昌代 | 神戸市看護大学教授 |
| | 武本 夕香子 | 弁護士 |
| | ○ 中里 英樹 | 甲南大学文学部教授 |
| | 宮本 由紀子 | 医師 |
| | ◎ 柳屋 孝安 | 関西学院大学法学部教授 |
| 委員 市民 | 奥田 兼三 | 公募市民委員 |
| 団体代表 | 寺田 彩喜子 | 芦屋地方労働組合協議会 |
| | 中山 克彦 | 芦屋市商工会 |
| | 藤井 順子 | 芦屋市自治会連合会 |
| | 村上 由起 | 芦屋市男女共同参画団体協議会 |

◎会長 ○副会長

●芦屋市男女共同参画推進本部員名簿

平成30年3月現在

| 職務 | 氏名 | 役職名 |
|-------|-------------|------------------------|
| 本部長 | 山中 健 | 市長 |
| 副本部長 | 佐藤 徳治 | 副市長 |
| 本部員 | 福岡 憲助 | 教育長 |
| | 宇野 文章 | 技 監 |
| | 稗田 康晴 | 企画部長 |
| | 山口 謙次 | 総務部長 |
| | 脇本 篤 | 総務部参事（財務担当部長） |
| | 北川 加津美 | 市民生活部長 |
| | 寺本 慎児 | 福祉部長 |
| | 三井 幸裕 | こども・健康部長 |
| | 辻 正彦 | 都市建設部長 |
| | 山城 勝 | 都市建設部参事（都市計画・開発事業担当部長） |
| | 青田 悟朗 | 会計管理者 |
| | 古田 晴人 | 上下水道部長 |
| | 阪元 靖司 | 市立芦屋病院事務局長 |
| | 吉岡 幸弘 | 消防本部消防長 |
| | 岸田 太 | 教育委員会管理部長 |
| | 北尾 文孝 | 教育委員会学校教育部長 |
| 川原 智夏 | 教育委員会社会教育部長 | |

| | | |
|-----|-------|---------------------|
| 事務局 | 福島 貴美 | 市民生活部男女共同参画推進課長 |
| | 長岡 一美 | 市民生活部主幹（女性活躍推進担当課長） |
| | 前川 陽之 | 市民生活部男女共同参画推進課係長 |
| | 西川 知里 | 市民生活部男女共同参画推進課課員 |
| | 林 侑司 | 市民生活部男女共同参画推進課課員 |

●芦屋市男女共同参画推進本部幹事会委員名簿

平成30年3月現在

| 職務 | 氏名 | 役職名 |
|-------|------------------|----------------------|
| 委員長 | 北川 加津美 | 市民生活部長 |
| 副委員長 | 福島 貴美 | 市民生活部男女共同参画推進課長 |
| 委員 | 鈴木 和美 | 企画部広報国際交流課長 |
| | 吉田 真理子 | 総務部文書法制課長 |
| | 安達 昌宏 | 総務部人事課長 |
| | 田中 尚美 | 市民生活部人権推進課長 |
| | 長岡 一美 | 市民生活部主幹（女性活躍推進担当課長） |
| | 船曳 純子 | 市民生活部地域経済振興課長 |
| | 永瀬 俊哉 | 市民生活部上宮川文化センター長 |
| | 米村 昌純 | 市民生活部環境課長 |
| | 小川 智瑞子 | 福祉部社会福祉課長 |
| | 細井 洋海 | 福祉部地域福祉課長 |
| | 本間 慶一 | 福祉部障害福祉課長 |
| | 篠原 隆志 | 福祉部高齢介護課長 |
| | 伊藤 浩一 | こども・健康部子育て推進課長 |
| | 廣瀬 香 | こども・健康部主幹（こども担当課長） |
| | 和泉 みどり | こども・健康部主幹（新制度推進担当課長） |
| | 近田 真 | こども・健康部健康課長 |
| | 石濱 晃生 | 都市建設部防災安全課長 |
| | 小島 亮一 | 消防本部総務課長 |
| | 山川 範 | 教育委員会管理部管理課長 |
| | 荒谷 芳生 | 教育委員会学校教育部学校教育課長 |
| 茶嶋 奈美 | 教育委員会社会教育部生涯学習課長 | |

| | | |
|-----|-------|------------------|
| 事務局 | 前川 陽之 | 市民生活部男女共同参画推進課係長 |
| | 西川 知里 | 市民生活部男女共同参画推進課課員 |
| | 林 侑司 | 市民生活部男女共同参画推進課課員 |

●芦屋市男女共同参画推進本部設置要綱

(設置)

第1条 男女共同参画社会の実現を目指す施策を総合的に推進するために、芦屋市男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進本部は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 男女共同参画に関する施策の計画及び総合的な推進に関すること。
- (2) 男女共同参画の推進に関する関係部局の総合調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画推進のための重要事項に関すること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって構成する。

- 2 本部長は、市長をもって充てる。
- 3 副本部長は、副市長をもって充てる。
- 4 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てる。

(平17.4.1・平19.4.1・一部改正)

(会議)

第4条 推進本部は、本部長が必要に応じて招集する。

- 2 本部長は、推進本部を代表し、会議を総理する。
- 3 本部長に事故あるときは、副本部長がその職務を代理する。

(幹事会)

第5条 推進本部には、その所掌事務に関する具体的な施策を検討するために、幹事会を置く。

- 2 幹事会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。
- 3 委員長は、市民生活部長をもって充て、副委員長及び委員は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てる。
- 4 委員長は、幹事会を代表し、会議を総理する。
- 5 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代理する。
- 6 委員長が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、意見を聴くことができる。

(平18.4.1・全改、平19.4.1・一部改正)

(専門部会)

第6条 幹事会には、必要に応じて、専門部会を設置することができる。

- 2 専門部会の委員は、市民生活部長が指名する。
- 3 会議の議長及び副議長は、委員の互選とする。

(平19.4.1・一部改正)

(庶務)

第7条 推進本部の庶務は、男女共同参画推進を担当する課において処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進本部の運営に必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この要綱は、平成9年9月1日から施行する。 以下、省略

●芦屋市女性活躍推進会議委員名簿

平成30年3月現在

| | 氏 名 | 所 属 等 |
|--------------------|----------|---------------------------|
| 学 識 経 験 者 | ◎ 柳屋 孝安 | 関西学院大学法学部教授 |
| 団 体 代 表 | 木村 祐子 | 芦屋市商工会 女性部会計 |
| | 佐藤 洋子 | 生活協同組合コープこうべ 第2地区活動本部長 |
| | 時岡 新一郎 | 日本政策金融公庫 神戸東支店長 |
| | 野村 智子 | 芦屋市PTA協議会 副会長 |
| | 橋野 浩美 | 特定非営利活動法人あしや NPO センター事務局長 |
| | 濱上 幸代 | 西宮友の会芦屋方面 代表 |
| 就 労 ・ 起 業 関 係 者 | 甲斐 幸美 | 起業家 |
| | ○ 萩原 紫津子 | 産業カウンセラー キャリアコンサルタント |
| 行 政 関 係 者 | 北村 孝一 | 西宮公共職業安定所 統括職業指導官 |
| | 塩野 恵美 | 兵庫県立男女共同参画センター 就業支援課長 |
| | 北川 加津美 | 芦屋市市民生活部長 |

◎会長 ○副会長

5. 計画の策定経過

本計画の策定に当たっては、市民・学識関係者・関係団体等の代表者等で構成される「芦屋市男女共同参画推進審議会」及び「芦屋市女性活躍推進会議」、市長を本部長とする「芦屋市男女共同参画推進本部」等において、本計画の基本的な考え方や施策の検討を行いました。

また、市民と職員を対象とした意識調査の実施や、ワークショップ及びパブリックコメントを通じた意見募集・集約を行いました。

| 年度 | 月 | 市民参画手順 | 審議会 | 幹事会 | 本国会 | 会議 | PT | 備考 | |
|----|-------------------------------------|--|---|----------------|----------------|---------------|-------|--|--------|
| 28 | 4 | 現況把握 | 審議会：男女共同参画推進審議会 幹事会：男女共同参画推進本部幹事会 本国会：男女共同参画推進本部 会議：女性活躍推進会議 PT：プロジェクトチーム会議 市民意識調査：男女共同参画に関する市民意識調査 職員意識調査：男女共同参画に関する職員意識調査 | | | | | | |
| | 5 | | | | | | | | |
| | 6 | | | | | | | | |
| | 7 | | 第1回 (7/4) | 第1回 (7/12) | 第1回 (7/19) | | | | |
| | 8 | 調査分析 | 市民・職員意識調査 (8/18~8/31) | | | | | | |
| | 9 | | | | | | | | |
| | 10 | | 第2・3回 (10/6・31) | 第2回 (10/13) | 第2回 (10/17) | | | | |
| | 11 | | | 第3回 (11/7) | 第3回 (11/11) | | | | |
| | 12 | 第4回 (12/22) | | | | | | | |
| | 1 | 課題検討 | | 第4回 (1/12) | 第4回 (1/23) | | | | |
| | 2 | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | 第1回 (3/22) | | | |
| 29 | 4 | 骨子案・素案作成 | | | | | 第1~3回 | | |
| | 5 | | | | | | 第4~8回 | | |
| | 6 | | | | | | 第9回 | | |
| | 7 | ワークショップ開催(内容) ①7/1(女性活躍) ②7/4(男女共同参画) ③7/11(DV) | 第1回 (7/20) | 第1回 (7/28) | 第1回 (8/7) | 第1回 (7/19) | | ・委嘱式 ・進行管理調書、意識調査、ワークショップの報告・骨子案の検討 | |
| | 8 | | | | | | | | |
| | 9 | 原案作成 | | | | | | | |
| | 10 | | 第2回 (10/11) | 第2回 (10/20) | 第2回 (10/30) | 第2回 (10/4) | | ・素案の検討、承認 | |
| | 11 | | 12/6 所管事務調査 (計画原案及びパブリックコメントの募集) | 第3回 (11/21) | | | | | ・原案の説明 |
| | 12 | | | | | | | | |
| | 1 | 案作成 | パブリックコメント募集期間 (12/17~1/26) | | | | | | |
| 2 | 第4回 (2/5) | | 第3回 (2/7) | 第3回 (2/9) | 第3回 (2/1) | | ・案の確認 | | |
| 3 | 2/22 所管事務調査 (パブリックコメントの結果と計画を報告) | | | | | | | | |

6. 男女共同参画推進のあゆみ（年表）

※平成3（1991）年以降

| 平成(西暦) | 芦屋市 | 兵庫県 | 日本 | 世界(国連等) |
|------------------|---|--|---|--|
| 平成3年 (1991年) | <ul style="list-style-type: none"> 市長室に「女性対策担当」設置(4月) 市政モニター「アスパップレディ」発足(11月) | <ul style="list-style-type: none"> 婦人・生活課を女性・生活課に、名称変更し、女性政策室を設置 | <ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」の公布 | |
| 平成4年 (1992年) | <ul style="list-style-type: none"> 「女性に関する諸問題についての市民意識調査」実施(5～6月) 「芦屋市女性施策推進懇話会」設置(6月) 「芦屋市女性施策推進会議」設置(6月) | <ul style="list-style-type: none"> 県立女性センター開設 | | |
| 平成5年 (1993年) | <ul style="list-style-type: none"> 市長室女性施策担当(組織改正)(4月) 懇話会から提言「男女共同参画型社会の実現を目指して」提出(6月) | | <ul style="list-style-type: none"> 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)の公布 | |
| 平成6年 (1994年) | <ul style="list-style-type: none"> 芦屋市女性センター設置(8月) 女性の諸問題に関する相談事業開始(9月) | | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画室・男女共同参画審議会(政令)・男女共同参画推進本部設置 | <ul style="list-style-type: none"> 国際人口開発会議(カイロ)行動計画採択 |
| 平成7年 (1995年) | | | <ul style="list-style-type: none"> 「育児休業法」改正(介護休業制度の法制化) | <ul style="list-style-type: none"> 第4回世界女性会議—平等、開発、平和のための行動(北京)「北京宣言及び行動綱領」採択 |
| 平成8年 (1996年) | <ul style="list-style-type: none"> 企画財政部女性施策担当(組織改正)(4月) | <ul style="list-style-type: none"> 「新ひょうごの女性しあわせプラン後期実施計画」策定 女性政策室を男女共生推進室に改組 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)発足 「男女共同参画2000年プラン」策定 | |
| 平成9年 (1997年) | <ul style="list-style-type: none"> 「芦屋市男女共同参画推進本部」設置(9月) 「芦屋市男女共同参画推進委員会」設置(12月) | | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画審議会設置 「介護保険法」公布 | |
| 平成10年 (1998年) | <ul style="list-style-type: none"> 「芦屋市男女共同参画行動計画 ウィザス・プラン」策定(6月) | | | |
| 平成11年 (1999年) | | | <ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会基本法」公布、施行 | |
| 平成12年 (2000年) | <ul style="list-style-type: none"> 総務部女性施策担当(組織改正)(4月) DV専門相談開始(4月) | <ul style="list-style-type: none"> 男女共生推進室を男女共同参画推進室に名称変更 | <ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画」閣議決定 | <ul style="list-style-type: none"> 国連特別総会「女性2000年会議」開催(ニューヨーク) |
| 平成13年 (2001年) | | <ul style="list-style-type: none"> 「兵庫県男女共同参画計画-ひょうご男女共同参画プラン21-」策定 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「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」(DV防止法)施行 | |
| 平成14年 (2002年) | <ul style="list-style-type: none"> 「芦屋市男女共同参画に関する市民意識調査」実施(1～2月) 市政モニター「アスパップレディ」終了(3月) | <ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画社会づくり条例」制定、施行 県立女性センターを県立男女共同参画センターに名称変更 男女共同参画推進室を課長(男女共同参画・ボランティア担当)に改組 | | |
| 平成15年 (2003年) | <ul style="list-style-type: none"> 「第2次芦屋市男女共同参画行動計画 ウィザス・プラン」策定(3月) 担当名を「男女共同参画推進担当」に変更(4月) | <ul style="list-style-type: none"> 課長(男女共同参画・ボランティア担当)を男女共同参画課に名称変更 「男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定 | <ul style="list-style-type: none"> 「女性のチャレンジ支援策の推進について」男女共同参画推進本部閣議決定 「次世代育成支援対策推進法」公布、施行 | |
| 平成16年 (2004年) | <ul style="list-style-type: none"> 総務部市民参画課に組織替え(4月) | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画課を男女家庭課に名称変更 | <ul style="list-style-type: none"> 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」男女共同参画推進本部決定 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 | |
| 平成17年 (2005年) | | | <ul style="list-style-type: none"> 「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定 「女性の再チャレンジ支援プラン」策定 | <ul style="list-style-type: none"> 国連「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク) |
| 平成18年 (2006年) | | <ul style="list-style-type: none"> 「ひょうご子ども未来プラン」策定 「兵庫県男女共同参画計画-ひょうご男女共同参画プラン21-後期実施計画」策定 「兵庫県配偶者等からの暴力(DV)対策基本計画」策定 県立男女共同参画センターに「ひょうご女性チャレンジひろば」を開設 | <ul style="list-style-type: none"> 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」男女共同参画推進本部決定 「男女雇用機会均等法」改正 「女性の再チャレンジ支援プラン」改定 | |

| 平成(西暦) | 芦屋市 | 兵庫県 | 日本 | 世界(国連等) |
|---------------------|--|---|--|--|
| | | ・「仕事との生活の調和と子育て支援に関する三者合意」締結 | | |
| 平成 19 年 (2007 年) | ・施設名を「芦屋市男女共同参画センター」に名称変更し、市民公募により愛称「ウィザスあしや」を決定(1月) ・市民生活部に組織替え(4月) ・男女共同参画に関する市民意識調査(5~6月)・職員意識調査(7月)を実施 | | ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定 | |
| 平成 20 年 (2008 年) | ・「第2次芦屋市男女共同参画行動計画(後期計画)ウィザス・プラン」策定(2月) | ・男女家庭課を男女青少年課男女家庭室に改組 | ・「女性の参画加速プログラム」男女共同参画推進本部策定 | |
| 平成 21 年 (2009 年) | ・芦屋市男女共同参画推進条例制定(3月)、施行(4月) ・芦屋市男女共同参画推進審議会設置(4月) | ・「第3次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定 ・「兵庫県配偶者等からの暴力対策基本計画」策定 ・ひょうご仕事と生活センター開設 ・男女青少年課男女家庭室を青少年課男女家庭室に名称変更 | ・「育児・介護休業法」改正 | |
| 平成 22 年 (2010 年) | ・芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画原案策定委員会設置(6月) | ・「新ひょうご子ども未来プラン」策定 | ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定 ・「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定 | ・国連「北京+15」記念会合(ニューヨーク) |
| 平成 23 年 (2011 年) | ・芦屋市配偶者等からの暴力対策基本計画(芦屋市DV対策基本計画)策定(3月) ・男女共同参画に関する市民意識調査・職員意識調査を実施(10~11月) | ・「兵庫県男女共同参画計画-新ひょうご男女共同参画プラン21-」策定 | | ・UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関)正式発足 |
| 平成 24 年 (2012 年) | ・芦屋市男女共同参画センターの設置及び管理に関する条例制定(12月) | ・「第4次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定 ・男女家庭室から男女家庭課に名称変更 | ・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画」策定 | ・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 |
| 平成 25 年 (2013 年) | ・「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン」策定(3月) ・芦屋市男女共同参画センター公光町に移転、芦屋市男女共同参画センターの設置及び管理に関する条例施行(4月) | | ・「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」改正(平成26年1月施行) ・「日本再興戦略」(閣議決定)の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる | |
| 平成 26 年 (2014 年) | | ・「兵庫県DV防止・被害者保護計画」策定 | ・「パートタイム労働法」改正 ・「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に「『女性が輝く社会』の実現が掲げられる | ・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択 |
| 平成 27 年 (2015 年) | | ・「第5次男女共同参画兵庫県率先行動計画-ひょうごアクション8-」策定 ・「ひょうご子ども・子育て未来プラン」策定 ・「兵庫県地域創生戦略」策定 | ・「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 ・「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ・「女性・平和・安全保障に関する行動計画」策定 | ・国連「北京+20」記念会合(第59回国連婦人の地位委員会(ニューヨーク))第3回国連防災世界会議(仙台)「仙台防災枠組」採択 UN Women 日本事務所開設「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)採択(目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う) |
| 平成 28 年 (2016 年) | | ・「ひょうご男女いきいきプラン2020」策定 | ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 ・「女性活躍加速のための重点方針2016」策定 ・「女性の活躍推進のための開発戦略」策定 ・「育児・介護休業法」及び「男女雇用機会均等法」等の改正 | |
| 平成 29 年 (2017 年) | ・「第3次芦屋市男女共同参画行動計画ウィザス・プラン一部改訂版(女性活躍推進計画)」策定(3月) | | ・「女性活躍加速のための重点方針2017」策定 | |

7. 芦屋市男女共同参画推進条例

平成21年3月27日

条例第10号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第6条）

第2章 男女共同参画の推進を阻害する行為の制限（第7条・第8条）

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等（第9条—第16条）

第4章 雑則（第17条）

附則

わたしたちの誰もが、学び、知っている「日本国憲法」には、すべての人は、個人として尊重され、その尊厳と基本的人権において平等である、とうたわれています。

これと同じ理想を掲げて、いま、その推進が国際的に展開されている「男女共同参画社会」の実現に、わたしたちのまち、芦屋市も、国や兵庫県とともに取り組んでいます。

誰もが、性別にかかわらず社会の対等な構成員として、その個性と能力を発揮し、家庭、職場、学校、地域その他あらゆる分野に参画できるとともに均等に責任を担い、しあわせを分かち合う、この「男女共同参画社会」を実現することは、わたしたち芦屋市民の願いです。

阪神・淡路大震災において、わたしたちは、老若男女関係なく、お互いが助け合い、支えあうことのすばらしさを体験しました。このあらゆる市民の参画と協働が、地域の社会・文化づくりに大きな力となったことから、今後、男女共同参画の一層の推進が必要であることを知り、それが、これからの社会やまちの様々な問題解決への道（みち）を拓くことを学びました。

わたしたちは、市、市民及び事業者等の協働の下、市民の一人一人が生き生きとゆたかに生活できる未来のあるまちとして、国際文化住宅都市芦屋に、「男女共同参画社会」の実現を決意し、ここに、この条例を制定します。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女共同参画の推進に関し基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に關す

る市の施策の基本的事項を定めることにより、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

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

- (1) 男女共同参画 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、ともに責任を担うべきことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に在住、在勤又は在学する個人をいう。
- (4) 事業者等 市内において営利、非営利を問わず、事業又は活動を行う個人、法人その他の団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により相手方の生活環境を害すること、又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者その他親密な関係にある者（過去に配偶者であった者その他親密な関係にあった者を含む。）から受ける身体的、精神的、経済的、社会的又は性的な暴力をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画は、次に掲げる基本理念に基づき、推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が直接的又は間接的であるかを問わず、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すること。
- (2) 男女が、性別による固定的な役割分担意識に基づいた社会の様々な制度又は慣行によってその活動が制限されることなく、自らの意思に

において多様な生き方を選択することができるように配慮すること。

- (3) 男女が、社会の対等な構成員として、様々な政策又は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。
- (4) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活における活動と職場、学校、地域その他の社会生活における活動を両立して行うことができるようにすること。
- (5) 男女共同参画の推進は、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、国際的な理解と協調の下に行われること。
- (6) 男女が、互いの性を尊重するとともに、その身体についての理解を深め、生涯にわたり共に健康な生活を営むことができるように配慮すること。

(市の責務)

第4条 市は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に定める男女共同参画の推進のための基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的に策定し、実施しなければならない。

2 市は、市民及び事業者等（以下「市民等」という。）が行う男女共同参画の推進のための活動を支援するとともに、国、県及び他の地方公共団体と連携及び協力を図り、男女共同参画の推進に努めなければならない。

3 市は、男女共同参画推進施策を実施するため必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に関する理解を深め、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野において、主体的かつ積極的に男女共同参画を推進するよう努めるとともに、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、基本理念にのっとり、その事業又は活動において男女共同参画の推進に努めるとともに、市が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

第2章 男女共同参画の推進を阻害する行為の制限

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第7条 何人も、家庭、職場、学校、地域その他の

社会のあらゆる分野において、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 性別による差別的取扱い
- (2) セクシュアル・ハラスメント
- (3) ドメスティック・バイオレンス
- (4) 前3号に掲げるもののほか、性別による人権侵害

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、広報、広告その他公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び暴力的行為を助長し、又は連想させる表現並びに著しく性的感情を刺激する表現を行わないよう努めなければならない。

第3章 男女共同参画の推進に関する基本的施策等

(男女共同参画行動計画)

第9条 市長は、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画行動計画（以下「行動計画」という。）を策定する。

2 行動計画は、次に掲げる事項について定める。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画推進施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 市長は、行動計画を策定するに当たっては、芦屋市附属機関の設置に関する条例（平成18年芦屋市条例第5号）第2条に規定する芦屋市男女共同参画推進審議会に諮るものとする。

4 市長は、行動計画を策定したときは、速やかにこれを公表する。

5 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(実施状況の年次報告)

第10条 市長は、毎年、行動計画に基づく施策の実施状況をとりまとめた年次報告を作成し、公表する。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第11条 市は、男女共同参画の推進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、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。

(調査研究)

第12条 市は、男女共同参画推進施策の総合的かつ計画的な推進のために必要な調査研究を行うものとする。

(推進体制)

第13条 市長は、男女共同参画推進施策を円滑かつ

総合的に企画し、調整し、及び実施するため、必要な体制の整備を図るものとする。

(総合的な拠点施設の整備)

第14条 市は、男女共同参画推進施策を実施し、市民等による男女共同参画の取組を支援するため、総合的な拠点施設を整備するものとする。

(男女共同参画の視点に立つ教育の推進)

第15条 市は、学校、家庭、職場、地域その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画を推進するための教育及び学習の充実に必要な措置を講ずるものとする。

(苦情等の申出の処理)

第16条 市民等は、市長に対し、市が実施する男女共同参画推進施策又は男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情及び提案(以下「苦情等」という。)を申し出ることが

できる。

2 市長は、前項の規定による申出があった場合において、必要と認めるときは、適切な措置を講ずるものとする。

3 市長は、苦情等への対応に当たり、必要と認めるときは、芦屋市男女共同参画推進審議会の意見を聴くことができる。

第4章 雑則

(補則)

第17条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。
以下、省略

8. 男女共同参画社会基本法

平成 11 年 6 月 23 日
法律第 78 号

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

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

第三章 男女共同参画会議（第二十一条—第二十八条）

附則

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

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

ことを目的とする。

（定義）

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

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

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

（男女の人権の尊重）

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

（社会における制度又は慣行についての配慮）

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

（政策等の立案及び決定への共同参画）

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

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

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

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

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

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

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

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

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。

ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は

調査に必要な資料その他の資料の提出，意見の開陳，説明
その他必要な協力を求めることができる。

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

（政令への委任）

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

附 則（平成十一年六月二三日法律第七八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は，公布の日から施行する。

以下，省略

9. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成十三年四月十三日法律第三十一号

改正：平成十六年六月二日法律第六十四号

改正：平成十九年七月十一日法律第百十三号

最終改正：平成二十六年法律第二十八号

目次

| |
|--|
| 前文 |
| 第一章 総則（第一条・第二条） |
| 第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等 （第二条の二・第二条の三） |
| 第二章 配偶者暴力相談支援センター等（第 三条―第五条） |
| 第三章 被害者の保護（第六条―第九条の二） |
| 第四章 保護命令（第十条―第二十二条） |
| 第五章 雑則（第二十三条―第二十八条） |
| 第五章の二 補則（第二十八条の二） |
| 第六章 罰則（第二十九条・第三十条） |
| 附則 |

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下
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する国際社会における
取組にも沿うものである。

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

第一章 総則

（定義）

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

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
（基本方針）

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

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

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な事項

二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の内容に関する事項

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本的な方針

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

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

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

第八条 警察官は、通報等により配偶者からの暴力が行われていると認めるときは、警察法(昭和三十九年法律第六十二号)、警察官職務執行法(昭和三十二年法律第三十六号)その他の法令の定めるところにより、暴力の制止、被害者の保護その他の配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視總監若しくは道府県警察本部長(道警察本部の所在地を包括する方面を除く方面については、方面本部長。第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(昭和三十六年法律第四十五号)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(昭和三十五年法律第四十四号)、児童福祉法(昭和三十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第二百二十九号)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辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。

4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情

があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいはならないことを命ずるものとする。

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

（管轄裁判所）

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

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

- 一 申立人の住所又は居所の所在地
- 二 当該申立てに係る配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫が行われた地

（保護命令の申立て）

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

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

三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合

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

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

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

イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称

ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所

ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容

ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

2 前項の書面（以下「申立書」という。）と同項第五号イから二までに掲げる事項の記載がない場合には、申立書には、同項第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二までに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めものとする。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二までに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合においては、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、相手方にとっては、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用

四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場

合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

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

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

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

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

第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

| | | |
|---------|-------------------|---|
| 第二条 | 被害者 | 被害者(第二十八条の二に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者をいう。以下同じ。) |
| 第六条第一項 | 配偶者 又は配偶者であった者 | 同条に規定する関係にある相手又は同条に規定する関係にある相手であった者 |
| 第十条第一項か | 配偶者 | 第二十八条の二に |

| | | |
|--|----------------------|-----------------------|
| ら第四項まで、第十一号第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項 | | 規定する関係にある相手 |
| 第十条第一項 | 離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合 | 第二十八条の二に規定する関係を解消した場合 |

第六章 罰則

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

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

附 則 抄

(施行期日)

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

(経過措置)

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

ター」とあるのは、「婦人相談所」とする。

(検討)

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

附 則 (平成一六年六月二日法律第六四号)

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

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

(検討)

第三条 新法の規定については、この法律の施行後三年を目途として、新法の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、

その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則 (平成一九年七月一日法律第一一三号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(経過措置)

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

附 則 (平成二五年七月三日法律第七二号) 抄
(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (平成二六年四月二三日法律第二八号) 抄
(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十七年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中次世代育成支援対策推進法附則第二条第一項の改正規定並びに附則第四条第一項及び第二項、第十四条並びに第十九条の規定 公布の日

二 第二条並びに附則第三条、第七条から第十条まで、第十二条及び第十五条から第十八条までの規定 平成二十六年十月一日

10. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日

平成二十七年九月四日法律第六十四号

平成二十九年三月三十一日公布（平成二十九年法律第十四号）改正

第一章 総則（第一条—第四条）

第二章 基本方針等（第五条・第六条）

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）

第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）

第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

附則

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対す

る採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

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

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

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

（事業主の責務）

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

ない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推

進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

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

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

ができる。

(認定一般事業主の表示等)

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

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

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

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

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第四百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

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

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

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二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取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

第二十一条 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

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。

(社会保険労務士法の一部改正)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。

二十の二十七 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）

(内閣府設置法の一部改正)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

附則第二条第二項の表に次のように加える。

| | |
|--------------|--|
| 平成三十八年三月三十一日 | 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。 |
|--------------|--|

(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 公布の日一及び三 略

二 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、第七十六条第二項二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、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高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（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六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っては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

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

附 則（平成二九年三月三十一日法律第一四号）

1.1. 用語解説（50音順）

| 用語 | 解説 |
|------------------------------|--|
| ウィザス・プラン (With us Plan) | あらゆる人々が共に協力して男女共同参画社会をつくりあげていこうという意味が込められている。 |
| ソーシャル・ネットワークワーキング・サービス (SNS) | 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のこと |
| LGBT | L（レズビアン）、G（ゲイ）、B（バイ・セクシュアル）、T（トランスジェンダー）。順番に、女性同性愛者、男性同性愛者、両性愛者、生まれたときに法律的・社会的に割り当てられた性別にとらわれない性別のあり方を持つ人。LGBTだけでなく、様々な性のありようがある。 |
| M字カーブ | 日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴がある。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ない。 |
| エンパワメント | 力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと |
| 健康寿命 | 日常的に介護を必要とせず、健康で自立した生活ができる期間のこと |
| 固定的性別役割分担意識 | 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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと |
| 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) | 一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発等、様々な活動についても自ら希望するバランスで展開できる状態であること |
| 人身取引 | 暴力、脅迫、誘拐、詐欺等の強制的な手段により、女性や子どもといった弱い立場にある人を別の国や場所に連れ去り、売買し、売春や強制労働、臓器摘出等の搾取をすること |
| ストーカー行為 | 特定の者に対する恋愛感情その他好意の感情、又はそれが満たされなかったことに対する怨恨等の感情を充足させる目的で、つきまとい、交際の要求、名誉、性的羞恥心を害する事項を告げる行為等を反復して行うこと |
| 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、他に無性愛がある。 |

| | |
|------------------------------------|--|
| セクシュアル・ハラスメント | 性的な言動により相手方の生活環境を害すること，又は性的な言動に対する相手方の対応によってその者に不利益を与えること |
| 積極的格差是正措置 (ポジティブ・アクション) | 男女が，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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において，男女のいずれか一方に対し，当該機会を積極的に提供すること |
| ダイバーシティ | 「多様性」のこと。性別や国籍，年齢等にかかわらず，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う。 |
| 地域活動団体・市民活動団体 | 地域活動団体とは自治会，婦人会，老人クラブ，子ども会，消防団等。市民活動団体とは，地域で活動し，地域の課題解決等を行う団体 |
| 地域包括ケア | 高齢者の尊厳の保持と生活自立の支援の目的の下で，可能な限り住み慣れた地域で，自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができる地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）のこと |
| 配偶者等からの暴力 (ドメスティック・バイオレンス (DV)) | 夫やパートナー等親しい関係（婚姻関係にない恋人同士を含む。）の中で生じる暴力で，親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別される。DV法では，配偶者間（事実婚や元配偶者も含む。）の暴力に限定し，性別は問わないものとしている。一口に「暴力」といっても様々な形態が存在し，暴力は単独で起きることがあるが，多くは何種類かの暴力が重なって起こっており，また，ある行為が複数の形態に該当する場合もある。 |
| デートDV | 親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。殴る・蹴るといった暴力だけではなく，相手の交友関係や行動を制限するなど，様々な形の暴力を含む。 |
| 配偶者暴力相談支援センター | 配偶者からの暴力の防止や被害者の保護を図るため，相談や相談機関の紹介をはじめ，カウンセリング，被害者や同伴者の緊急時における安全の確保及び一時保護，自立して生活することを促進するための情報提供その他の援助等を行うところ |
| メディア・リテラシー | メディアの情報を主体的に読み解く能力，メディアにアクセスし，活用する能力，メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと |
| 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） | 平成6（1994）年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7（1995）年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において，「人間の生殖システム，その機能と（活動）過程の全ての側面において，単に疾病，障害がないというばかりでなく，身体的，精神的，社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また，リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は，「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数，出産間隔，並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき，そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利，並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。なお，妊娠中絶については，「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし，妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。 |

第4次芦屋市男女共同参画行動計画
ウィザス・プラン

発行日 平成30（2018）年3月

発行 芦屋市市民生活部男女共同参画推進課

〒659-0065

兵庫県芦屋市公光町5番8号公光分庁舎

TEL 0797-38-2518