

第3次 築上町

男女共同参画推進基本計画

性別にかかわらずお互いを尊重し 支え合い 誰もが活躍できるまち 築上

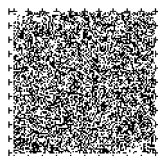
令和5（2023）年度 ▶ 令和9（2027）年度



令和5年3月

築上町

※ 表 紙 裏



はじめに



築上町では、平成19（2007）年6月に「男女共同参画推進宣言」を行い、平成21（2009）年には「築上町男女共同参画推進条例」を制定するとともに、これまで2次にわたり「男女共同参画推進基本計画」を策定し、男女共同参画のまちづくりに取り組んでまいりました。

この間、日本においては少子高齢化や人口減少が急速に進行し、本町も例外ではなく、65歳以上の人口が3割を超える状況となっています。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、多様で柔軟な働き方が広がりつつある一方、雇用情勢の悪化やDVの増加など、特に女性を取り巻く環境は厳しさを増しています。

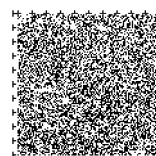
このような状況のなか、全ての人が性別に関わりなく個人として尊重され、あらゆる分野において対等な立場で多様な働き方、生き方ができる豊かで活力ある男女共同参画のまちづくりに向けて、さらなる歩みを進めていくことが必要です。

この度、「第2次築上町男女共同参画推進基本計画」の計画期間が最終年度を迎えることから、今後5年間に取り組む施策の方向を定めた「第3次築上町男女共同参画推進基本計画」を策定します。本計画の基本理念の実現に向け、家庭・学校・職場・地域などのあらゆる分野において、町民・関係団体・事業者など多くの皆様と連携を図りながら施策を推進してまいりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、本計画の策定にあたりご審議いただきました築上町男女共同参画審議会委員の皆様をはじめ、アンケート調査やワークショップ、パブリックコメント等を通じて貴重なご意見をいただきました皆様に心から感謝申し上げます。

令和 5（2023）年 3 月

築上町長 新 川 久 三



目 次

総 論

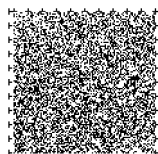
第1章 計画の概要	2 -
1 計画策定の趣旨	2 -
2 計画の位置づけ	2 -
3 計画の期間	2 -
4 計画の策定体制	3 -
5 計画策定の背景	3 -
第2章 築上町の現状と課題	6 -
1 築上町の人口・世帯・就業構造の現状	6 -
2 意識調査からみた築上町の現状	14 -
3 ワークショップによる築上町の現状と住民意識	28 -
4 第2次推進基本計画の取組成果と克服すべき課題	30 -
第3章 基本理念・目標の設定	33 -
1 計画の基本理念	33 -
2 基本目標	33 -
3 施策体系図	34 -

各 論

第4章 施策の展開	36 -
基本目標Ⅰ 性別にかかわらず お互いを尊重しあうまちづくり	36 -
基本方針 1 性別にかかわらず、お互いを尊重しあうための意識づくり	36 -
基本方針 2 男女共同参画を推進する学習・教育の充実	37 -
基本目標Ⅱ 男女が支え合い とともに活躍できるまちづくり	38 -
基本方針 1 仕事と家庭生活などの両立支援	38 -
基本方針 2 地域・社会活動における男女共同参画の推進	39 -
基本方針 3 政策・方針決定過程への女性の参画拡充	40 -
基本方針 4 働く場における女性の活躍推進	41 -
基本目標Ⅲ 誰もが安心して 健やかに暮らせるまちづくり	43 -
基本方針 1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援	43 -
基本方針 2 人権課題を抱える人々への支援の充実	45 -
基本方針 3 性の尊重と生涯を通じた健康支援	46 -
基本方針 4 防災・復興における男女共同参画の推進	47 -
第5章 計画の実現に向けて	48 -
基本方針 1 計画の推進体制の充実	48 -
基本方針 2 町職員一人ひとりの意識の醸成	49 -

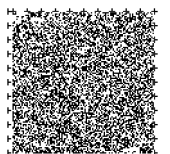
資料編

	52 -
--	------



総論

- 第1章 計画の概要
- 第2章 築上町の現状と課題
- 第3章 基本理念・目標の設定



第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、男女が個人として尊重され、性別に関わりなく自らの意思に基づいて能力を発揮しながら、あらゆる分野に対等な立場で参画し、ともに責任を担う社会です。男女がともに責任や権利、機会を分かちあう「ジェンダー平等」の実現は、世界的にも重要な課題と位置付けられています。

我が国では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれており、男女共同参画社会を実現するための基本理念、国や地方公共団体、国民の責務について定めた「男女共同参画基本法」に基づき、男女平等の実現に向けたさまざまな取組が進められてきました。

築上町においても、平成29（2017）年に「第2次築上町男女共同参画推進基本計画」を策定し、「性別にかかわらずお互いを尊重し、支え合い、一人ひとりが活躍できるまち 築上」を目標として掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた施策を展開してきました。

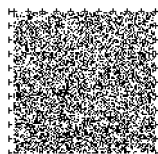
この度、「第2次築上町男女共同参画推進基本計画」の計画期間が終了することから、世界や国、県の動向および本町の情勢、町民の意識や価値観の変化、近年の災害の頻発や新型コロナウイルス感染症の拡大など、平常時と異なる状況下における新たな対応などを踏まえた「第3次築上町男女共同参画推進基本計画」（以下、「第3次推進基本計画」という。）を策定することとしました。

2 計画の位置づけ

- 本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項、および「築上町男女共同参画推進条例」第11条の規定に基づく計画です。
- 策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」および福岡県の「第5次福岡県男女共同参画計画」などを踏まえるとともに、「第2次築上町総合計画」をはじめとする各種計画との整合を図ります。
- 本計画は、「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画として一体的に位置づけます。
- 本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に基づく市町村推進計画として一体的に位置づけます。

3 計画の期間

第3次推進基本計画の期間は、令和5（2023）年度から令和9（2027）年度までの5年間とします。ただし、国内外の動向や社会情勢に対応し、適切な施策を推進するため、必要に応じて見直します。



4 計画の策定体制

(1) 築上町男女共同参画審議会

住民参画により総合的な観点で計画づくりを行うため、関係団体や住民の代表で構成される築上町男女共同参画審議会において審議を行いました。

(2) アンケート調査の実施

各世代の男女平等に対する意識、家庭生活や地域活動における男女共同参画の状況、就労や人権に関する意識・実態等を把握するために、「男女共同参画社会に向けての意識調査」(以下、「町民意識調査」という。)を実施しました。

また、町内の企業・事業所における男女共同参画の推進や女性の活躍に向けた取組、今後の方針について、事業主等の意識や就労実態等を把握するために、「築上町男女共同参画に関する企業・事業所意識調査」(以下、「事業所意識調査」という。)を実施しました。

(3) 男女共同参画ワークショップの実施

男女共同参画のまちづくりを目指して活動している地域団体「築上町男女共同参画ネット(ちくjoin!)」と共催でワークショップを開催しました。さまざまな立場の住民が参加し、男性の家事や育児への参画について、課題やその解決策などのアイデアを出し合いました。

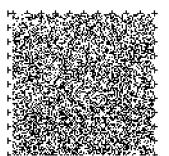
5 計画策定の背景

(1) 国の動向

① 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」

仕事で活躍したいと考える全ての女性が、十分に能力を発揮できる社会の実現を目指し、平成27(2015)年8月に「女性活躍推進法」が成立しました。女性に対して採用や昇進の機会を積極的に提供し、女性がそれを活用できるようにすることを基本原則とし、国や地方公共団体、一部企業に対して、女性の就業に関する課題解決に向けた「行動計画」の策定を義務付けています。

令和元(2019)年5月の法改正では、行動計画の策定義務の対象拡大、女性活躍に関する情報公開の強化、事業主に対する「パワー・ハラスメント防止措置」の義務化などが盛り込まれました。



② 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」

政策の立案・決定に男女がともに参画する機会を確保することを目的に、平成30（2018）年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立しました。この法律では、国や地方議会の選挙において男女の候補者数ができる限り均等になることを目指すことを基本原則としています。

令和3（2021）年6月の法改正では、政党等による候補者選定方法の改善や人材育成、国や地方公共団体の更なる取組の強化、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策強化などの内容が盛り込まれました。

③ 「災害対応力を強化する女性の視点

～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害において、意思決定の過程に女性の参画が十分に確保されず、男女のニーズの違いなどが配慮されないといった課題が生じました。そこで内閣府は、令和2（2020）年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を策定し、災害対応における意思決定過程への女性の参画や、男女双方の視点をもった災害対応など、都道府県や市町村が取り組むべき事項を示しました。これらの取組は、子どもや若者、高齢者、障がい者、性的少数者など多様な人々への配慮にも資するものとされています。

④ 「第5次男女共同参画基本計画」

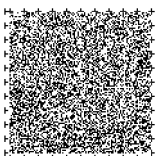
我が国では、男女共同参画社会基本法に基づき基本計画を策定し、男女共同参画社会の実現に向けたさまざまな取組を行っています。

人口減少社会の本格化やジェンダー平等に向けた世界的な潮流などを背景に、これまでの取組をより一層加速させるため、令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、地域における男女共同参画の推進など11の個別分野と、その具体的な取組、成果目標が設定されました。

（2）福岡県の動向

福岡県では、平成13（2001）年に制定した「福岡県男女共同参画推進条例」に基づき、「福岡県男女共同参画計画」を策定しています。

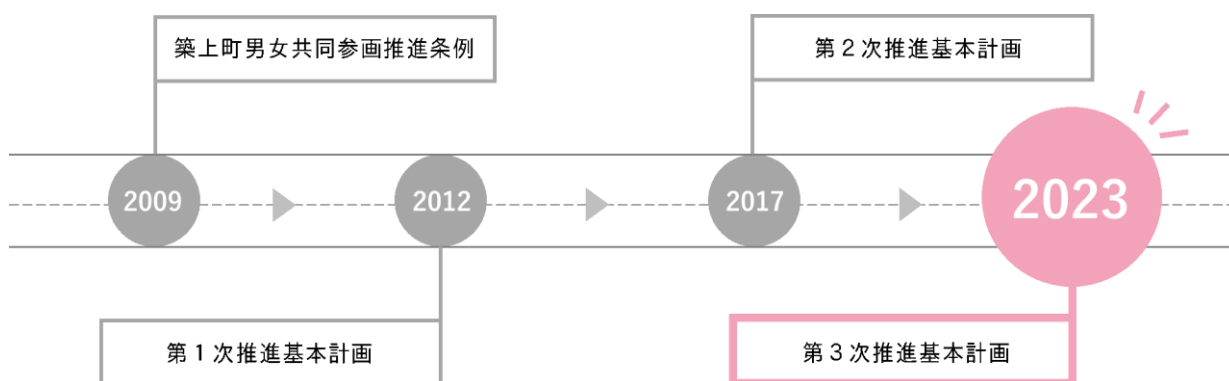
令和3（2021）年に策定した第5次計画では、「性別にかかわらず人権が互いに尊重され、誰もが安心して暮らすことができる社会」、「男女がともに個性と能力を発揮できる豊かで活力ある社会」、「新しい働き方・暮らし方を実現し、一人ひとりが望む生き方ができる社会」の3つを目指す姿とし、男女共同参画社会の実現に向けた取組が進められています。



(3) 築上町の歩み

本町では、平成21（2009）年9月に「築上町男女共同参画推進条例」を制定し、平成24（2012）年3月に「第1次推進基本計画」、平成29（2017）年3月には「第2次推進基本計画」を策定しました。

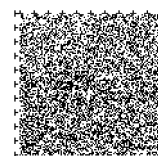
「性別にかかわらずお互いを尊重し、支え合い、一人ひとりが活躍できるまち 築上」を目指すべき町の姿とし、あらゆる分野において企業や住民と協働しながら男女共同参画のまちづくりを推進してきました。



(4) SDGs(持続可能な開発目標)に向けた取組

平成27（2015）年に国連サミットにおいて採択された SDGs(エス・ディー・ジー・ズ)は、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に対して総合的に取り組むための世界共通の目標のことです。

令和12（2030）年を期限とし、17の目標と、その下に細分化された169のターゲットで構成されています。男女共同参画社会の実現は、SDGsの目標5「ジェンダー平等」だけでなく、全ての目標の達成に関わる非常に重要な課題です。



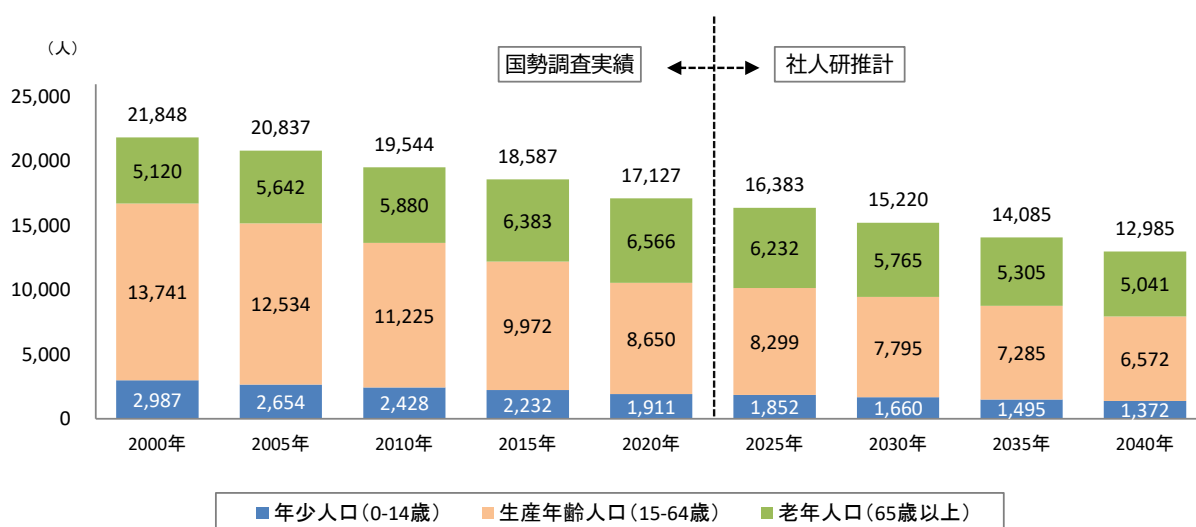
第2章 築上町の現状と課題

1 築上町の人口・世帯・就業構造の現状

(1) 人口の推移と見込み

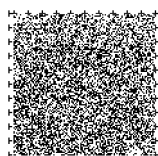
本町の人口は、令和2（2020）年に 17,127 人まで減少し、今後も減少傾向は続くと予想されます。また、年少人口（0～14 歳）、および生産年齢人口（15～64 歳）が減少する一方、老年人口（65 歳以上）は増加しており、少子高齢化が進行していくことが予想されます。

人口及び年少・老年人口割合の推移及び推計



資料：2020 年以前は国勢調査（総人口は年齢不詳含む）

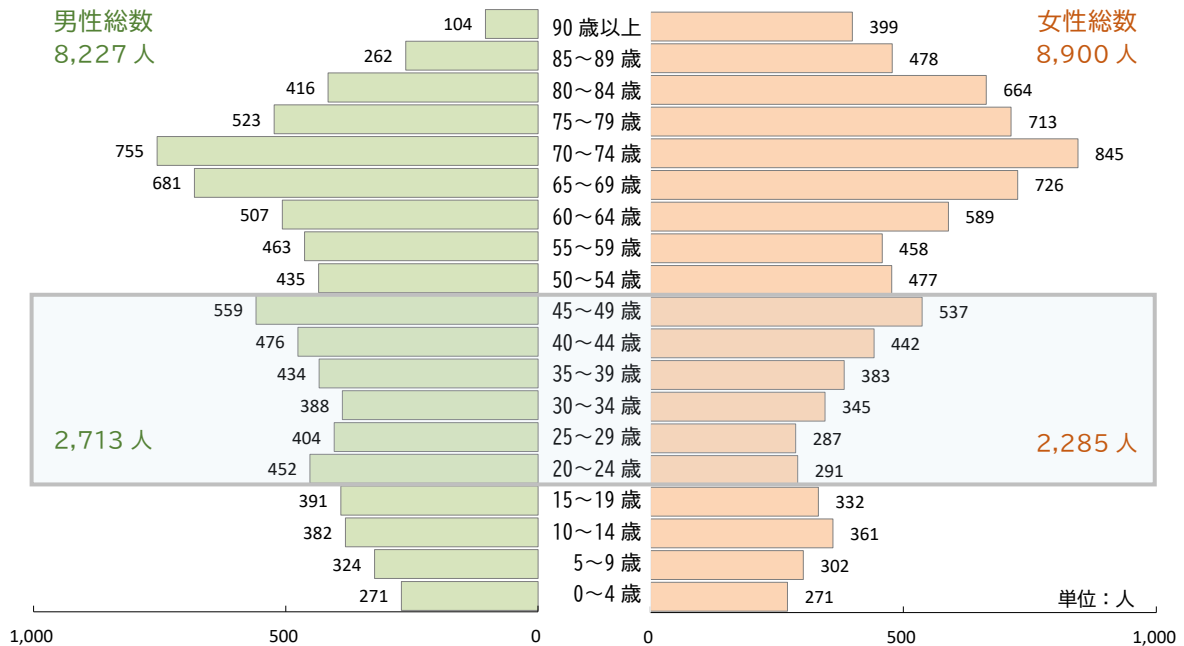
2025 年は国立社会保障・人口問題研究所による推計値



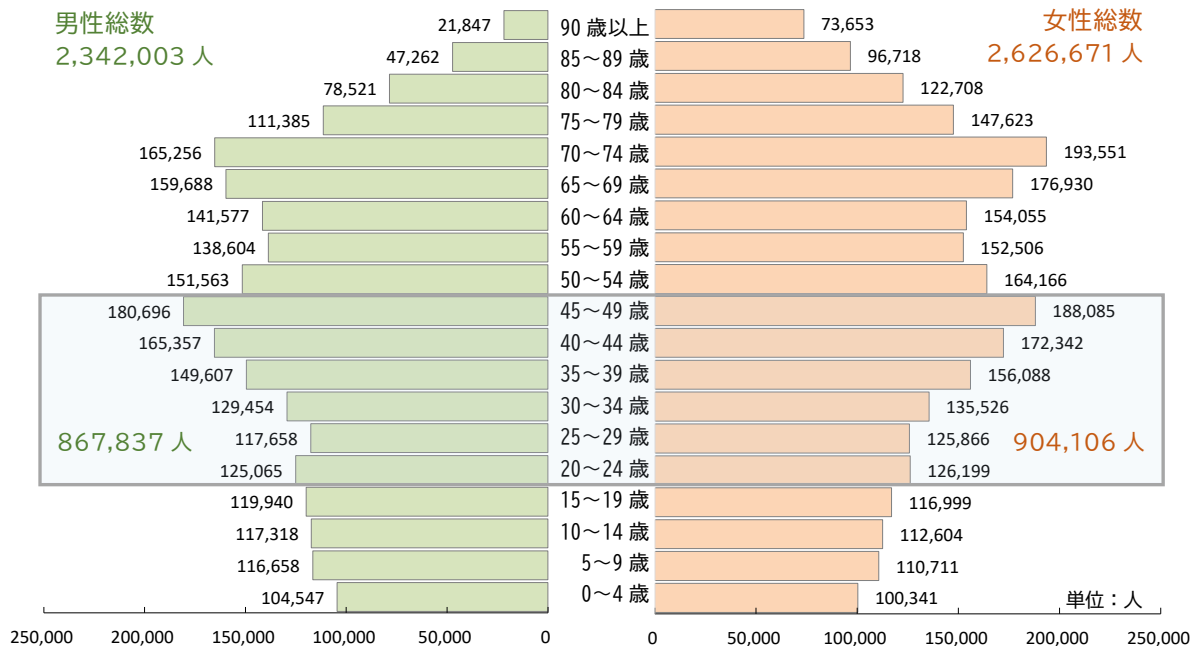
令和2（2020）年の人口ピラミッドでは、団塊の世代と言われる「70～74歳」が男女ともに多くなっています。子育て世代と言われる「20～49歳」は、福岡県では女性が男性の人数を上回っていますが、本町では男性の方が多くなっています。

人口ピラミッド

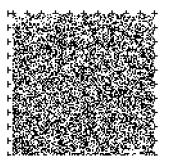
築上町（総人口 17,127 人）



福岡県（総人口 4,968,674 人）



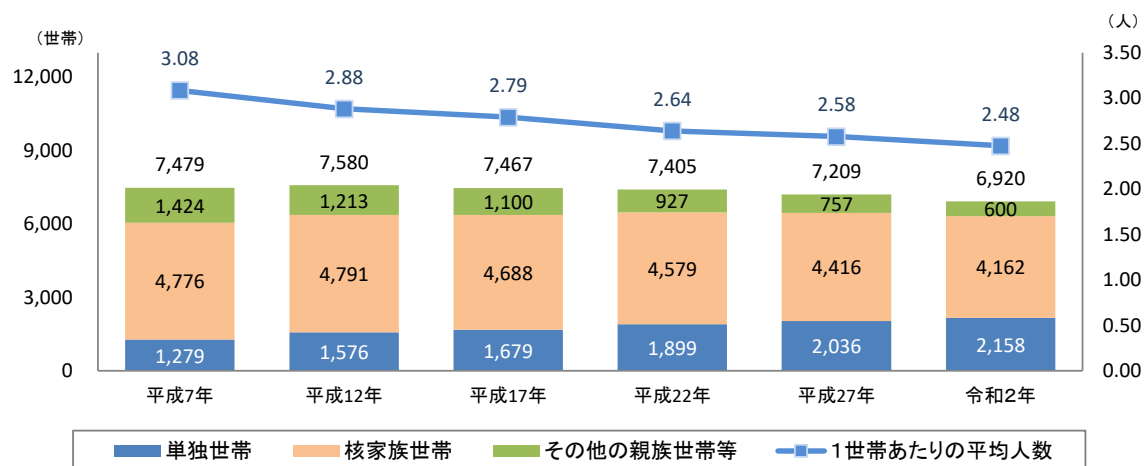
資料：国勢調査(令和2年)



(2) 家族形態・婚姻関係の変化

世帯数の推移では、「単独世帯」が増加し、「核家族世帯」と「その他の親族世帯等」が減少しています。1世帯あたりの平均人数は、平成7（1995）年では 3.08 人となっていたましたが、令和2（2020）年には 2.48 人にまで減少しています。

世帯数の推移



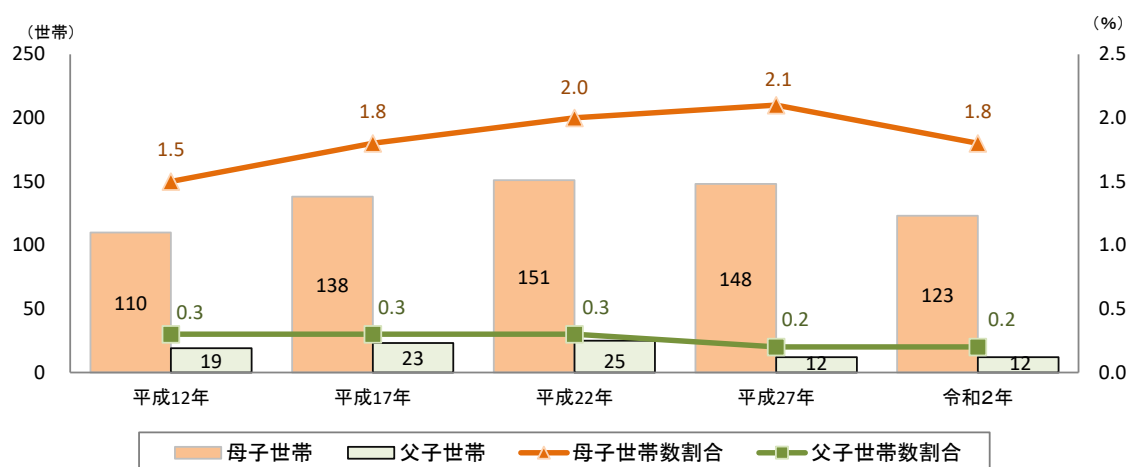
※単 独 世 帯：世帯人員が一人
 ※核 家 族 世 帯：夫婦のみ、夫婦＋子ども、父親＋子ども、母親＋子ども
 ※その他の親族世帯等：夫婦＋両親、兄弟姉妹のみ、他の親族を含むなど、単独世帯・核家族世帯以外の世帯

資料：国勢調査

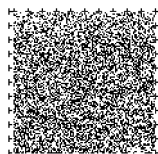
ひとり親世帯数は、平成12（2000）年の 129 世帯から、平成 22（2010）年には 176 世帯に増加しましたが、その後減少し、令和2（2020）年では 123 世帯となっています。

ひとり親世帯のうち「母子世帯」については、平成12（2000）年の 110 世帯から、平成22（2010）年には 151 世帯まで増加しましたが、その後減少し、令和2（2020）年では 123 世帯となっています。

ひとり親世帯数の推移



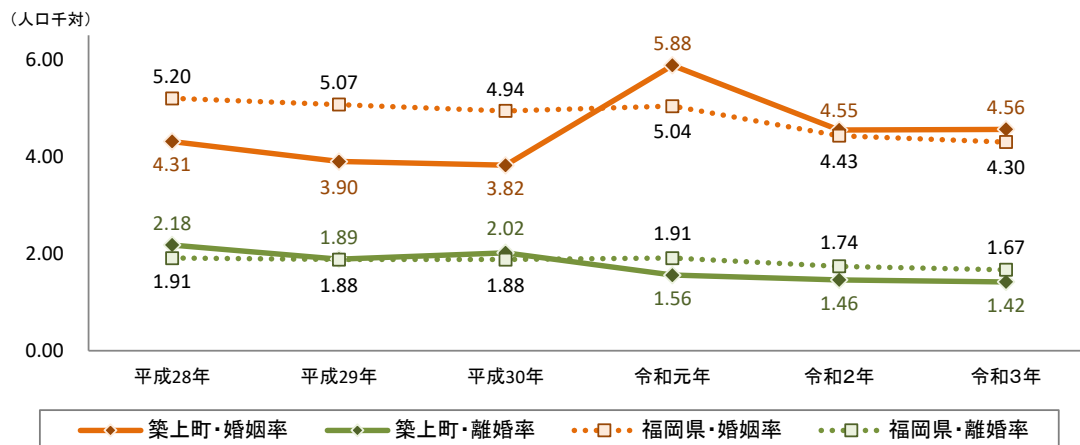
資料：国勢調査



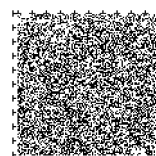
婚姻率(1,000 人あたり)は、令和元(2019)年に 5.88 まで上昇しましたが、令和3(2021)年には 4.56 まで低下しています。福岡県の婚姻率(4.30)と比較して、やや上回ってはいますが、あまり差はみられません。

離婚率(1,000 人あたり)は横ばいで推移しており、福岡県との差はあまりみられません。

婚姻率・離婚率の推移



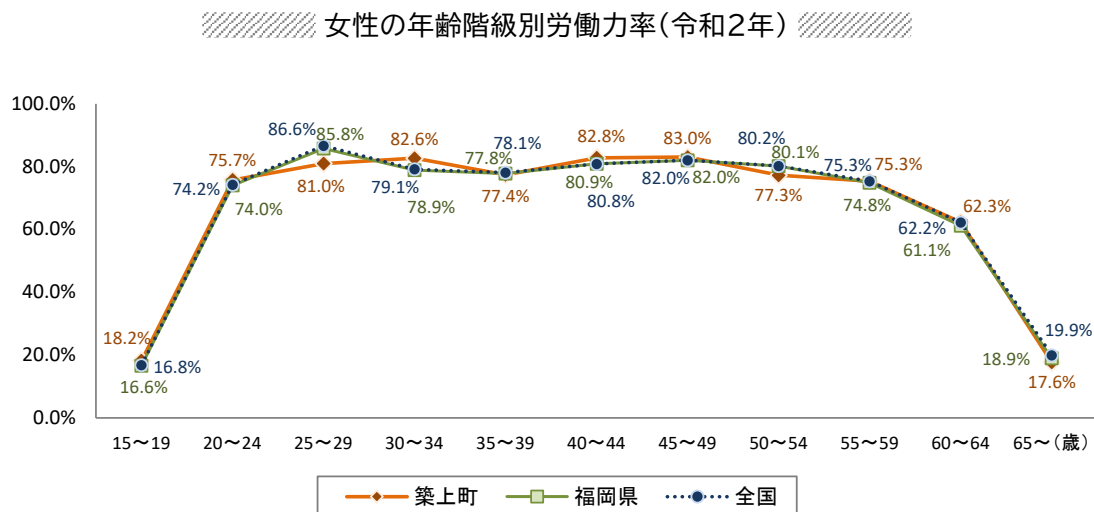
資料：人口動態統計



(3) 就労をめぐる状況

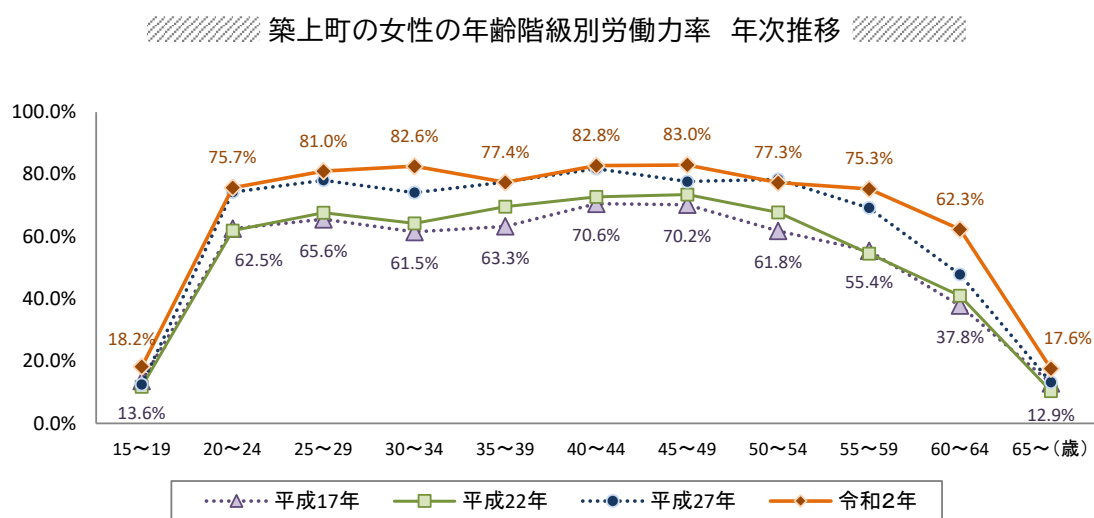
1) 女性の年齢階級別労働力

令和2（2020）年の女性の労働力は、「25～29 歳」では福岡県・全国より低く、「30～34 歳」、「40～44 歳」では高くなっています。このことから、結婚や出産の時期に退職し、育児が落ち着いた頃に再就職する女性が多いことが予想されます。

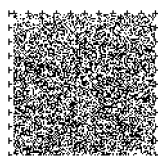


資料：国勢調査(令和2年)

女性の労働力率を年次ごとに比較すると、平成17（2005）年から令和2（2020）年にかけて全ての年齢層で増加しています。「25～49 歳」では、概ね15ポイント増加していることから、子育てをしながら働く女性が増加傾向にあるといえます。



資料：国勢調査



2) 町職員の状況

令和3（2021）年4月時点で、正規職員のうち女性は102人と全体の49.5%を占めており、平成27（2015）年度より3.5ポイント増加しています。また、技能労務職（給食調理員等）や非正規職員（会計年度任用職員）では、女性の割合が88.1%と極めて高くなっています。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、16.7%と低い状況ですが、平成27（2015）年度と比較すると7.2ポイント増加しています。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、37.7%となっており、平成27（2015）年度と比較して10.9ポイント増加しています。

町職員に占める女性職員の割合(令和3年度)

① 正規職員

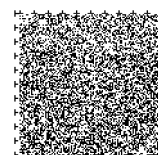
区分	女性(人)	男性(人)	計(人)	女性の割合
一般事務	76	102	178	42.7%
技能労務職 (清掃センター・給食調理員)	17	2	19	89.5%
保育士	9	0	9	100.0%
全体	102	104	206	49.5%
参考 平成 27 年度	91	107	198	46.0%

② 非正規職員

区分	女性(人)	男性(人)	計(人)	女性の割合
全体	118	16	134	88.1%
参考 平成 27 年度	135	39	174	77.6%

③ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(正規職員のみ)

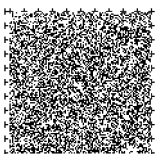
区分		女性(人)	男性(人)	計(人)	女性の割合
課長級	町長部局	3	11	14	21.4%
	議会事務局	0	1	1	0%
	教育委員会	0	3	3	0%
	監査委員事務局	0	0	0	0%
	農業委員会事務局	0	0	0	0%
計		3	15	18	16.7%
参考 平成 27 年度		2	19	21	9.5%



④ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(正規職員のみ)

区分		女性(人)	男性(人)	計(人)	女性の割合(%)
課長補佐級	町長部局	3	9	12	25.0%
	議会事務局	0	1	1	0%
	教育委員会	0	1	1	0%
	監査委員事務局	0	1	1	0%
	農業委員会事務局	0	0	0	0%
計		3	12	15	20.0%
係長級	町長部局	15	15	30	50.0%
	議会事務局	1	0	1	100.0%
	教育委員会	1	6	7	14.3%
	監査委員事務局	0	0	0	0%
	農業委員会事務局	0	0	0	0%
計		17	21	38	44.7%
合計		20	33	53	37.7%
参考 平成 27 年度		15	41	56	26.8%

資料:庁内資料



(4) 地域・社会活動における状況

令和3（2021）年度の審議会等委員数における女性比率は 28.1%で、福岡県（42.2%）より非常に低い状況です。一方、委員会等委員数では 23.3%と、福岡県（21.1%）より若干高くなっています。

自治会長の女性比率は、令和3（2021）年度で 4.5%と、福岡県（9.7%）よりも低く、今後も地域のリーダーとなる女性の起用を進める必要があります。

審議会等に占める女性の割合

① 審議会等委員数における女性の登用状況

年度	審議会等数		総委員数(人)		女性比率	福岡県
		うち女性委員を含む数		うち女性委員数等	築上町	
平成 29 年	26	17	254	53	20.9%	41.5%
平成 30 年	27	21	255	57	22.4%	40.8%
令和 元 年	27	21	255	59	23.1%	42.4%
令和 2 年	41	36	378	106	28.0%	42.3%
令和 3 年	43	37	391	110	28.1%	42.2%

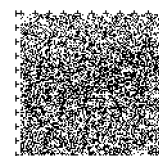
② 委員会等委員数における女性の登用状況

年度	委員会等数		総委員数(人)		女性比率	福岡県
		うち女性委員を含む数		うち女性委員数等	築上町	
平成 29 年	6	5	33	8	24.2%	22.5%
平成 30 年	6	5	31	8	25.8%	21.3%
令和 元 年	6	5	31	7	22.6%	21.3%
令和 2 年	6	5	30	7	23.3%	21.3%
令和 3 年	6	5	30	7	23.3%	21.3%

③ 自治会長数における女性比率

年度	自治会長数(人)		女性比率	福岡県
		うち女性自治会長数	築上町	
平成 29 年	66	3	4.5%	8.8%
平成 30 年	66	3	4.5%	8.8%
令和 元 年	66	4	6.1%	8.9%
令和 2 年	66	4	6.1%	9.6%
令和 3 年	66	3	4.5%	9.7%

資料：庁内資料



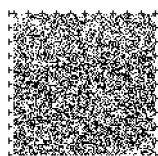
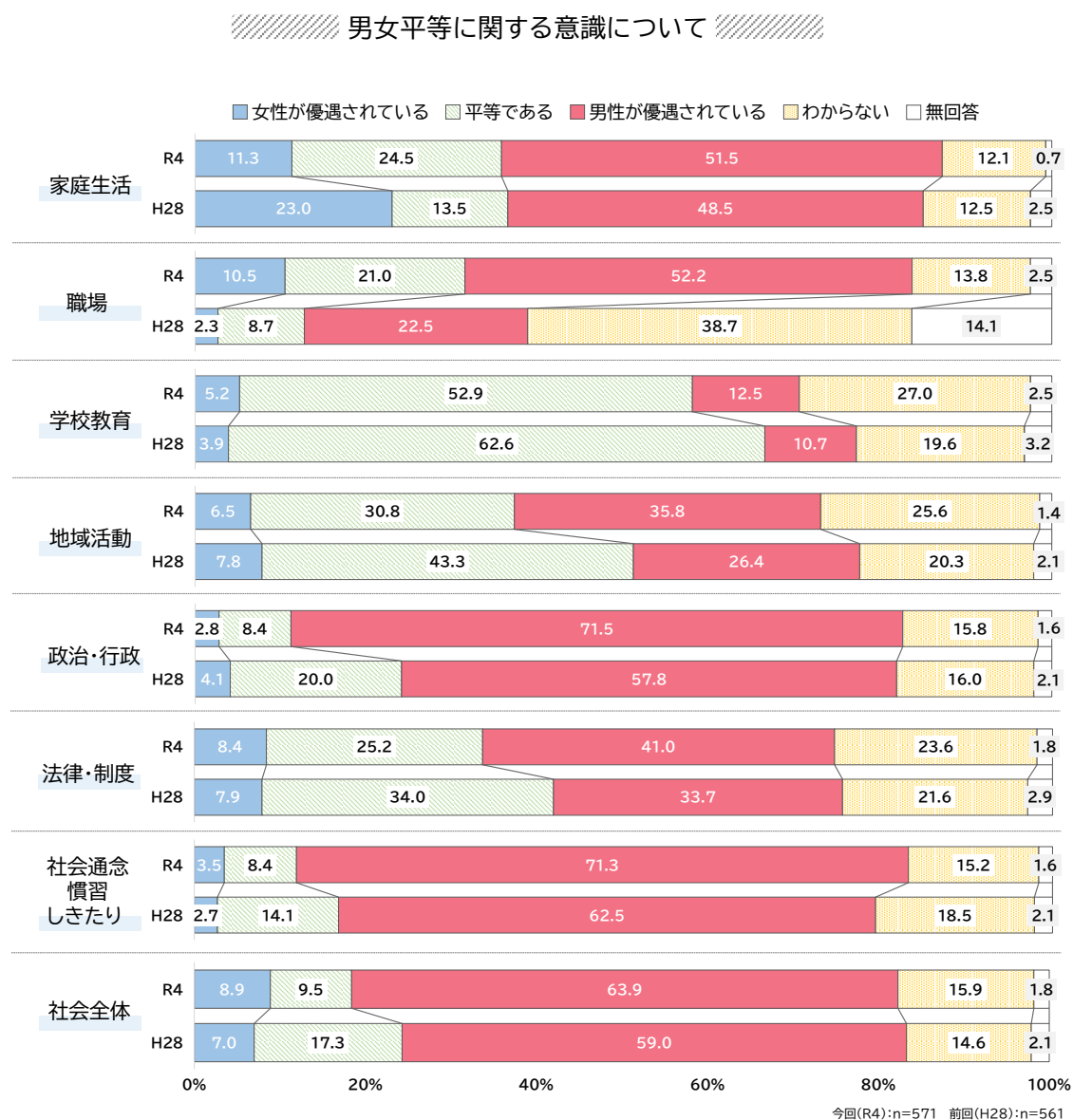
2 意識調査からみた築上町の現状

計画策定にあたり、令和4（2022）年11月に町内在住の15歳以上2,000人を対象に町民意識調査を実施しました（回答571件、回答率28.6％）。また、町内に所在する150の民間事業所を対象とした事業所意識調査も実施しました（回答66件、回答率44.0％）。

今回の調査結果や、前回調査（平成28（2016）年）との比較からみた築上町の現状については、以下のとおりです。

（1）男女平等に関する意識について

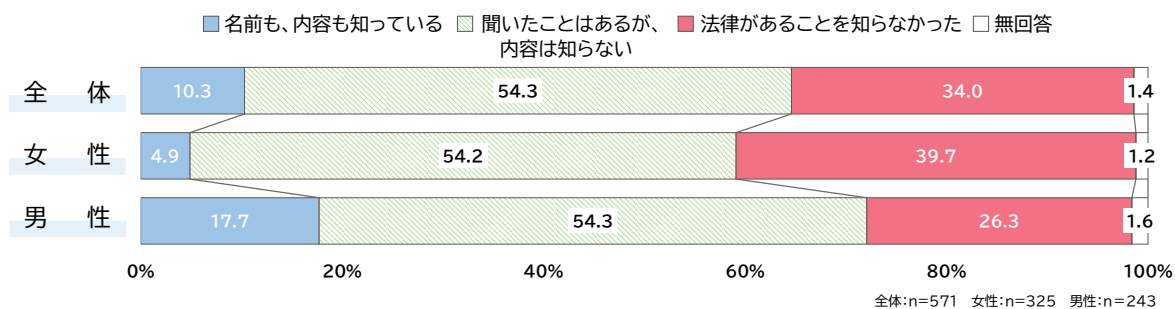
男女が「平等」だと感じる場面は、「学校教育の場」が最も高くなっています。また、“男性が優遇されている”（「非常に優遇されている」・「どちらかといえば優遇されている」の合計）と感じる場面は、「政治や行政の場」や「社会通念や慣習・しきたりなど」が7割を超え、高くなっています。



(2) 政治分野における男女共同参画について

「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の認知度について、「聞いたことはあるが、内容は知らない」と回答した割合が半数を超えています。男性では17.7%が「名前も、内容も知っている」と回答しており、女性(4.9%)の認知度を上回っています。

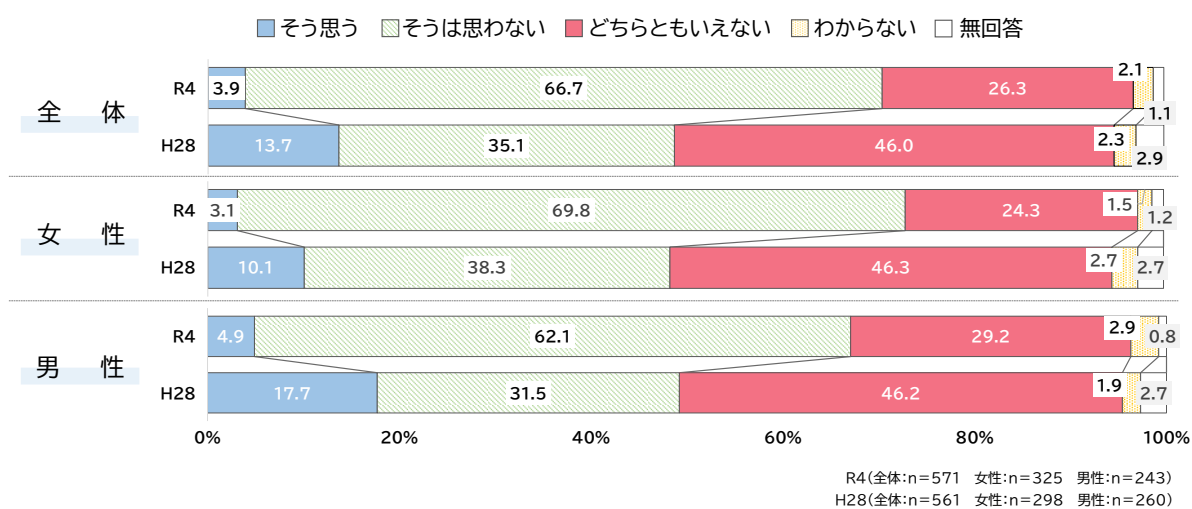
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の認知度



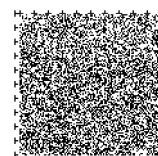
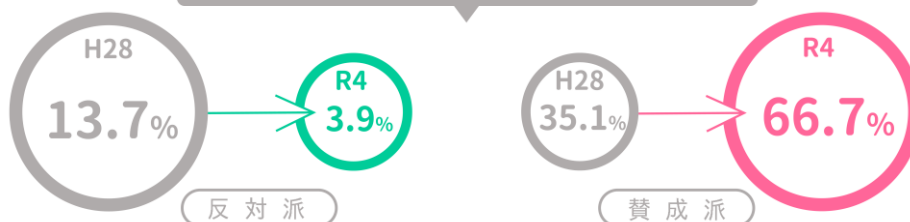
(3) 家庭生活について

性別による固定的な役割分担意識として代表的なものである「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「そうは思わない」(反対派)が66.7%となっています。前回調査と比較すると、「そう思う」が大きく減少し、「そうは思わない」が大きく増加していることから、性別による固定的な役割分担意識の解消が進んでいることがうかがえます。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について



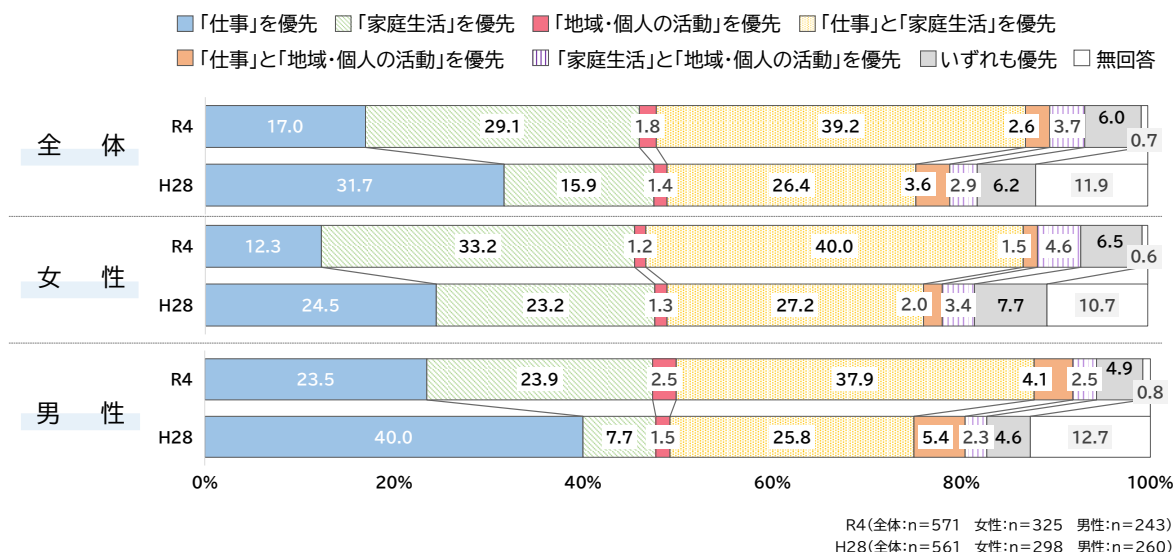
反対派が減り、賛成派が大きく増えています



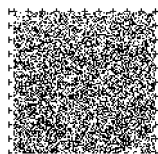
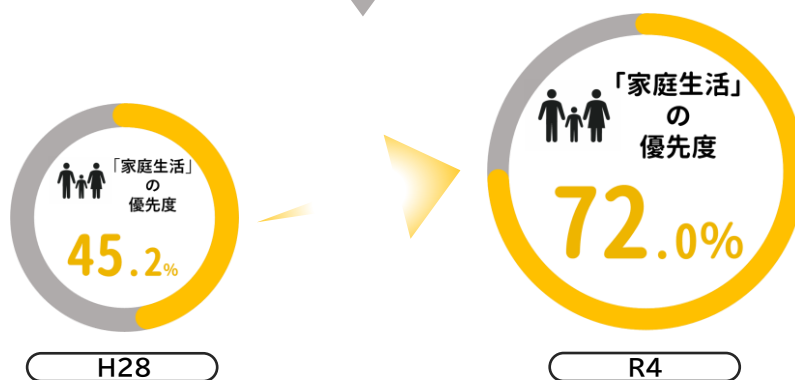
実際の生活の中での仕事や家庭、地域や個人の活動の優先度について、全体では、『「仕事」と「家庭生活」を優先』が 39.2%と最も多く、次いで『「家庭生活」を優先』(29.1%)、『「仕事」を優先』(17.0%)の順に続きます。前回調査と比較すると、家庭生活の優先度が高くなっていることがうかがえます。

性別でみると、男女ともに『「仕事」と「家庭生活」を優先』と回答した割合が最も多くなっています。また、男女ともに“既婚(共働きである)”では、『「仕事」と「家庭生活」を優先』と回答した割合が半数以上を占めています。

実際の生活の中での優先度について

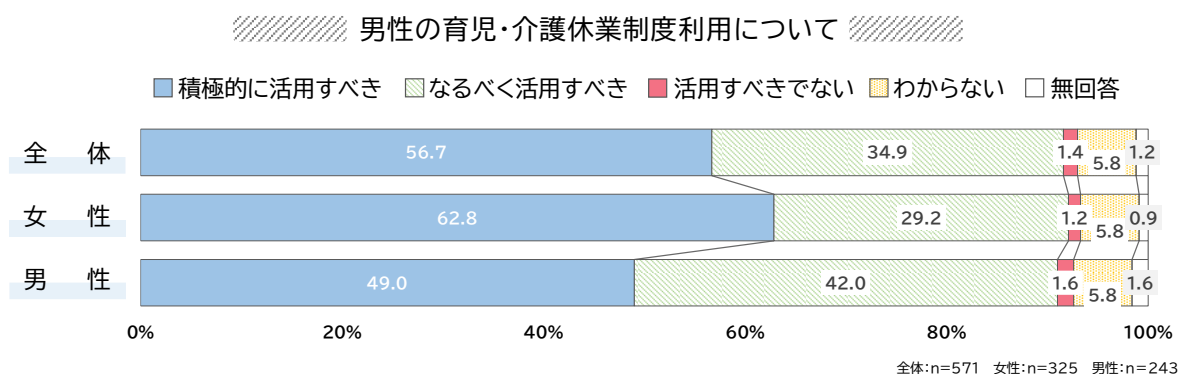


家庭生活の優先度が高くなっています

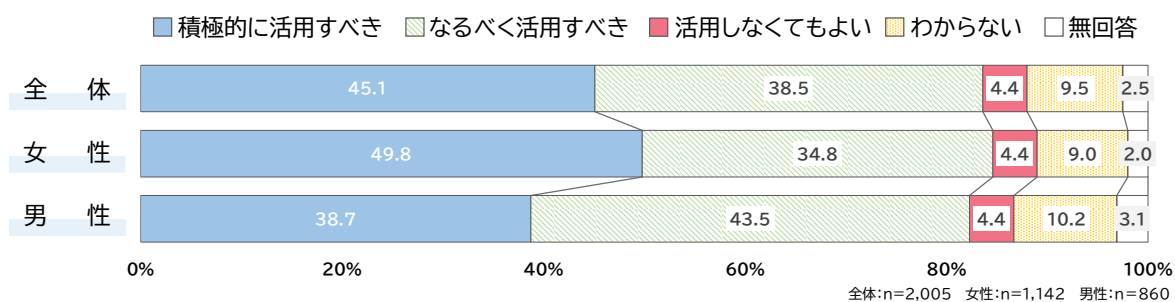


(4) 育児・介護について

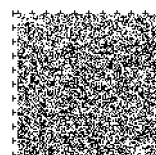
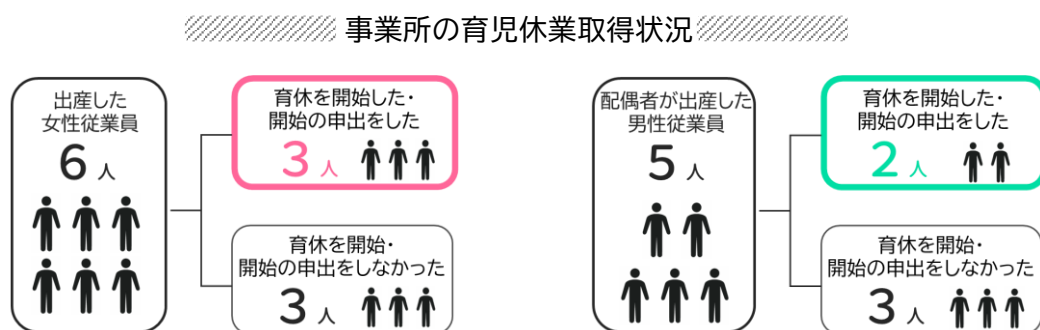
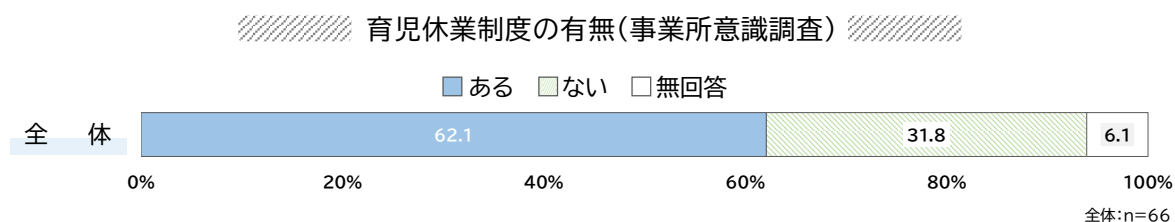
育児・介護のための休業制度を男性が利用することについて、「積極的に活用すべき」「なるべく活用すべき」を合わせると9割を超えています。「積極的に活用すべき」と回答した割合は、女性の方が男性を上回っています。福岡県と比較して、本町では活用すべきと考える人が多く、育児・介護休業制度に関する意識が高いことがうかがえます。



令和元年度の福岡県調査では・・・

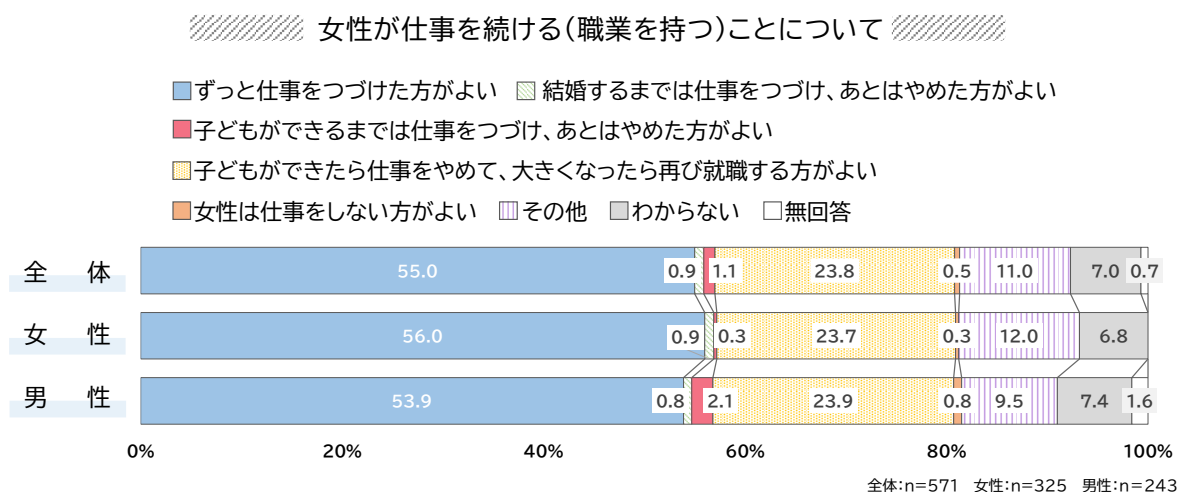


事業所意識調査では、就業規則などに育児休業制度の規定が「ある」と回答した割合が6割を超えているものの、実際に活用している従業員数は少ない状況です。

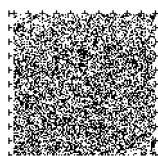
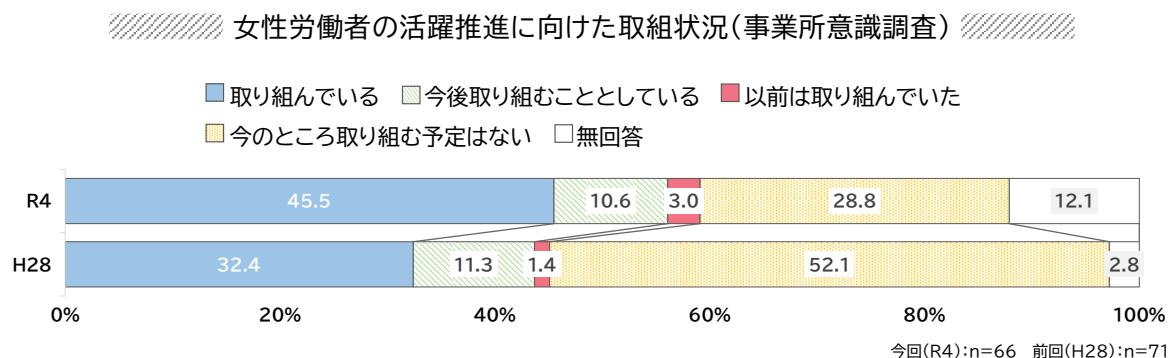


(5) 就労について

女性が職業を持つことについて、「ずっと仕事をつづけた方がよい」が 55.0%で最も多く、次いで「子どもができたら仕事をやめて、大きくなったら再び就職する方がよい」(23.8%)、「その他」(11.0%)の順となっています。「ずっと仕事をつづけた方がよい」と考える人は、女性が若干多くなっていますが、男女の大きな差異はみられません。



事業所意識調査では、女性労働者の活躍推進に「取り組んでいる」と回答した割合が 45.5%となっており、前回調査と比較して 13.1 ポイント増加しています。



(6) 教育について

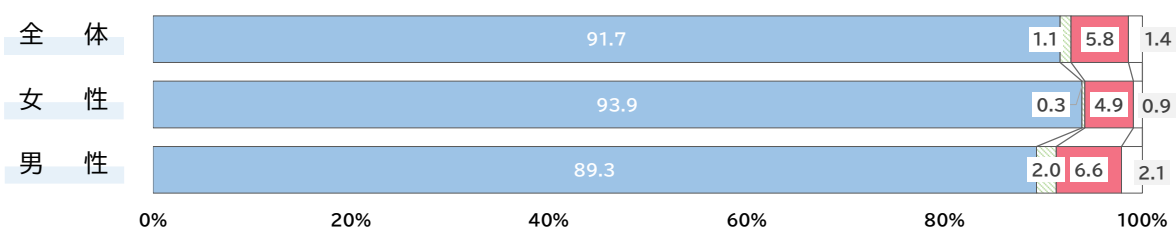
子どものしつけや教育の考え方について、“賛成派”(「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計)の割合は、「男の子も女の子も一人の人として同じようにしつけた方がいい」が 92.1%で最も高く、次いで「性別を問わず炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる方がよい」と、「女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ」がそれぞれ 91.7%となっています。

性別でみると、「性別を問わず炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる方がよい」と回答した割合は、女性の方が高くなっています。

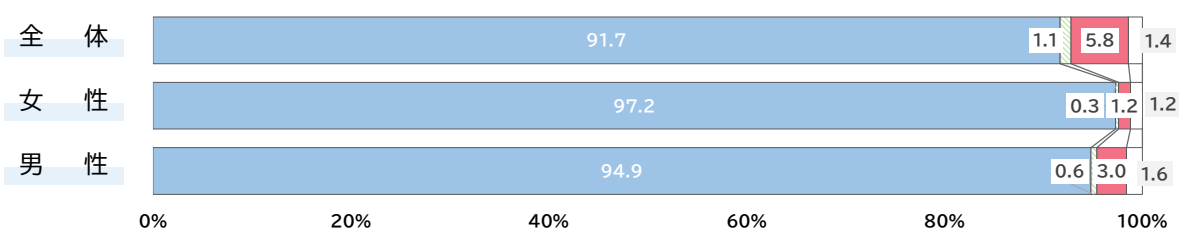
子どものしつけや教育についての考え方

■ 賛成派 ■ 反対派 ■ わからない □ 無回答

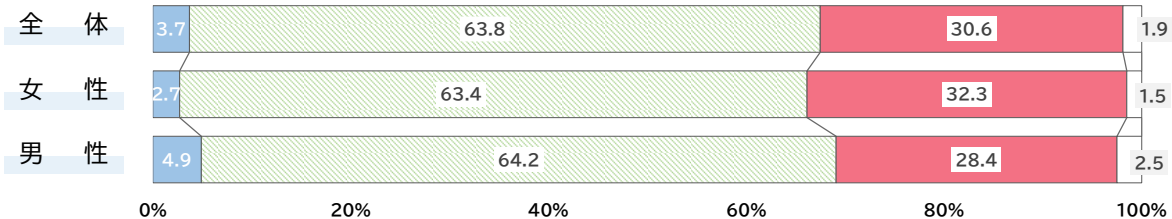
①女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ



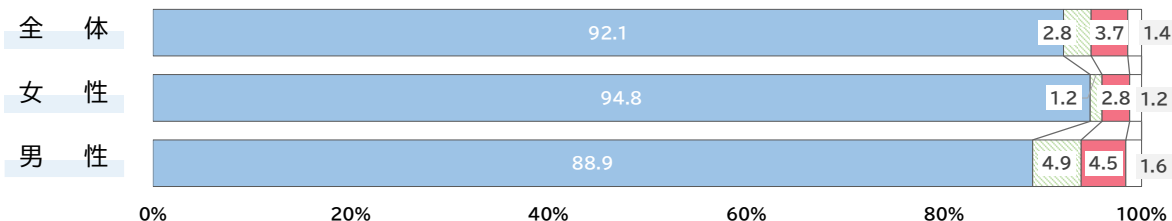
②性別を問わず炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる方がよい



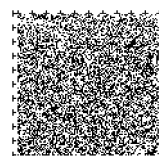
③男の子は理科系、女の子は文科系にすんだ方がよい



④男の子も女の子も一人の人として同じようにしつけた方がいい



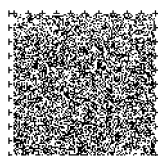
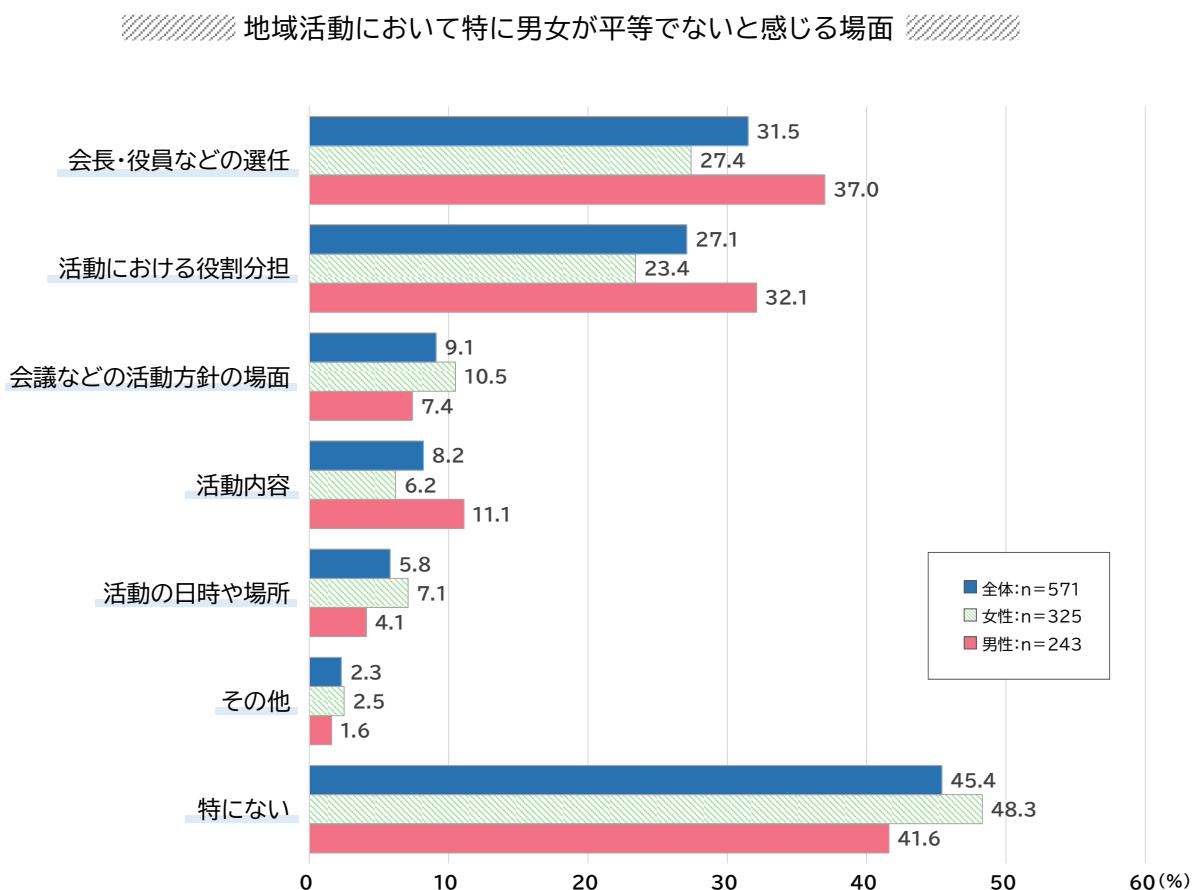
全体:n=571 女性:n=325 男性:n=243



(7) 地域活動について

地域活動において男女が平等でないと感じる場面について、「特にない」が 45.4%で最も多く、次いで「会長・役員などの選任」(31.5%)、「活動における役割分担」(27.1%)の順となっています。

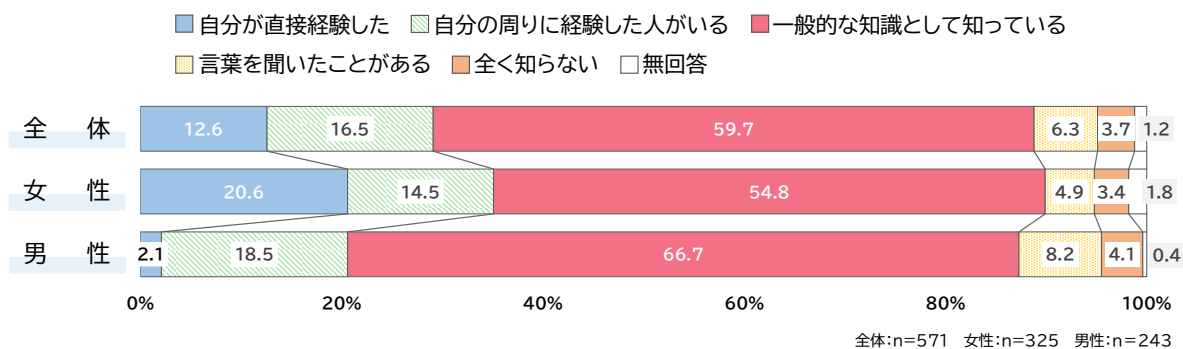
性別でみると、「会長・役員などの選任」、「活動における役割分担」、「活動内容」と回答した割合は男性の方が多く、「会議など活動方針の場面」、「活動の日時や場所」と回答した割合は女性がやや上回っています。



(8) 人権について

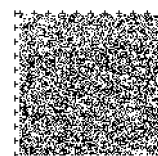
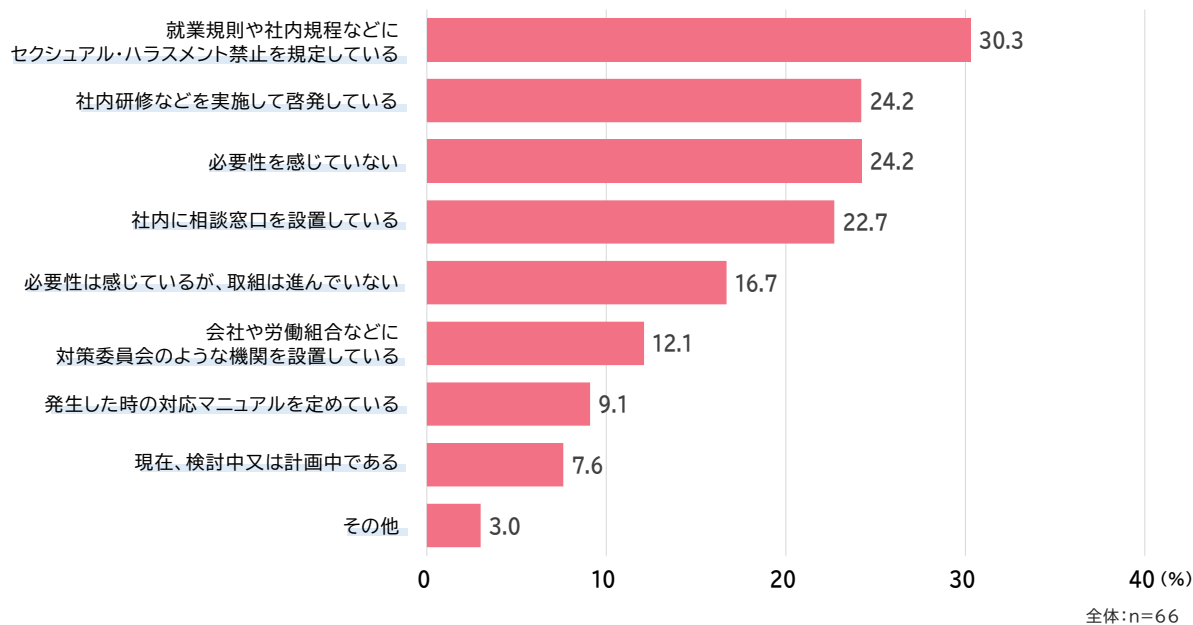
セクシュアル・ハラスメントについて、「一般的な知識として知っている」と回答した割合が最も多く、59.7%となっています。次いで、「自分の周りに経験した人がある」(16.5%)、「自分が直接経験した」(12.6%)と続きます。「自分が直接経験した」と回答した女性は 20.6%となっています。

セクシュアル・ハラスメントについて経験したり、見聞きしたことの有無



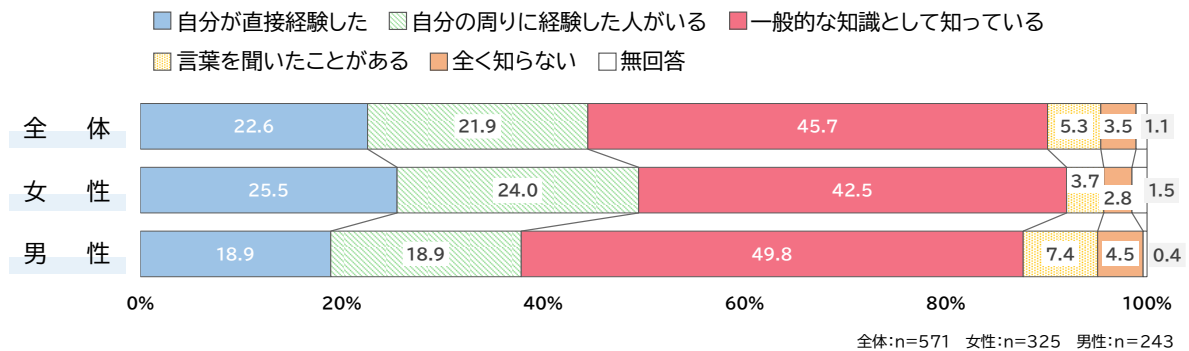
事業所意識調査では、「就業規則や社内規定などにセクシュアル・ハラスメント禁止を規定している」と回答した割合が 30.3%と最も多くなっています。一方で、「必要性を感じていない」とした回答も 24.2%ありました。

セクシュアル・ハラスメントに対する取組(事業所調査)



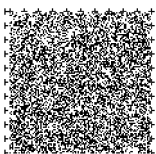
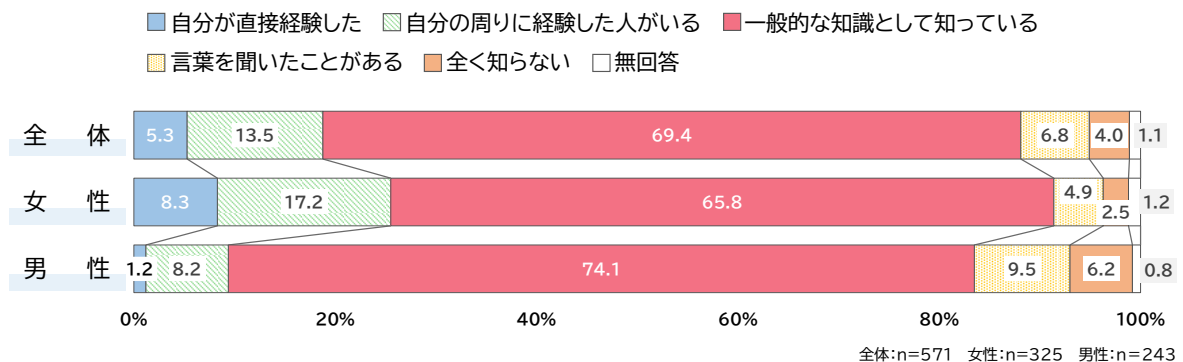
パワー・ハラスメントについて、「一般的な知識として知っている」と回答した割合が最も多く、45.7%となっています。次いで、「自分が直接経験した」(22.6%)、「自分の周りに経験した人がある」(21.9%)と続きます。「自分が直接経験した」と回答した割合は、女性では 25.5%、男性では 18.9%となっています。

パワー・ハラスメントについて経験したり、見聞きしたことの有無



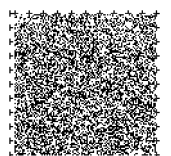
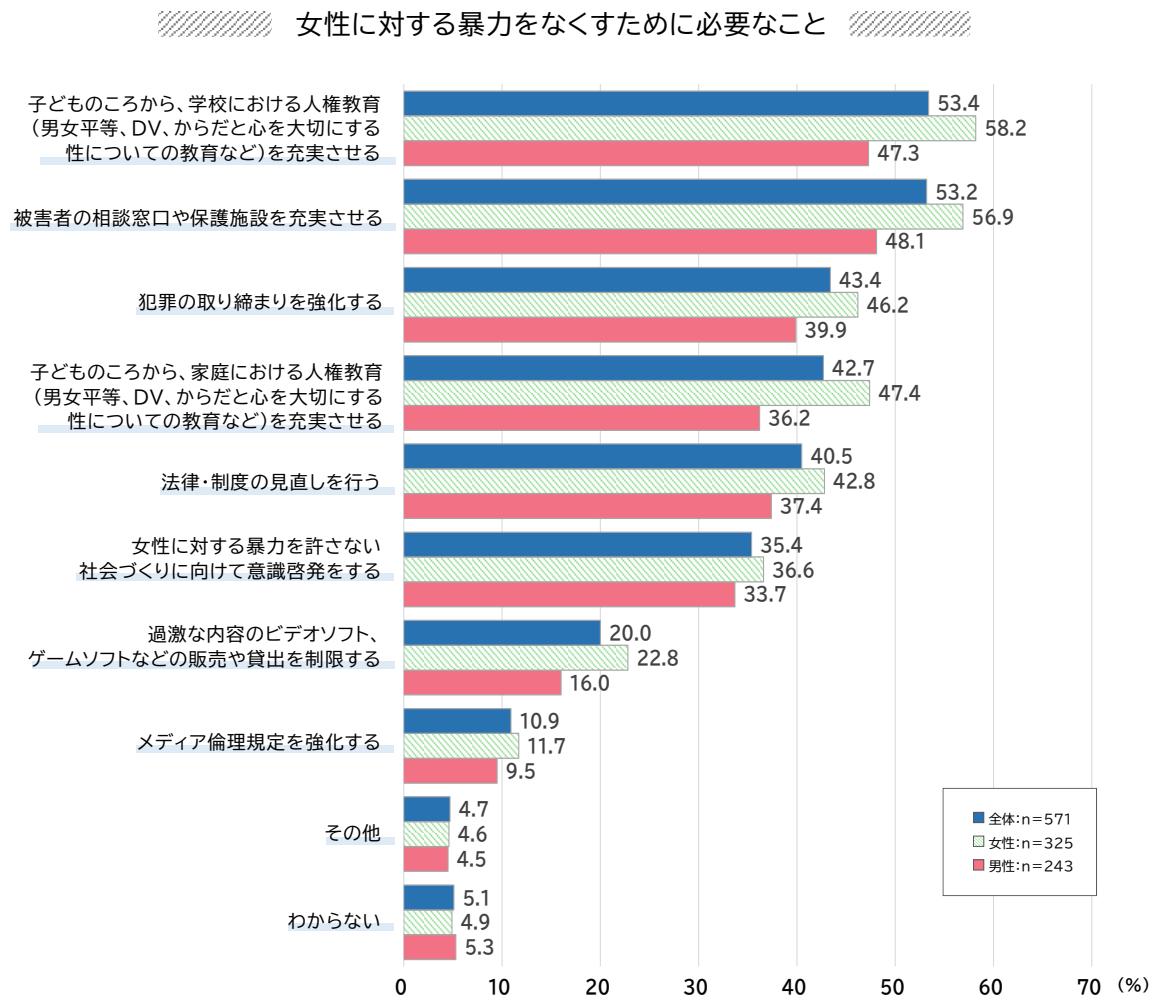
DV(ドメスティック・バイオレンス、配偶者等からの暴力)について、「一般的な知識として知っている」と回答した割合が最も多く、69.4%となっています。次いで、「自分の周りに経験した人がある」(13.5%)、「言葉を聞いたことがある」(6.8%)と続きます。「自分が直接経験した」と回答した女性は 8.3%みられます。

DVについて経験したり、見聞きしたことの有無

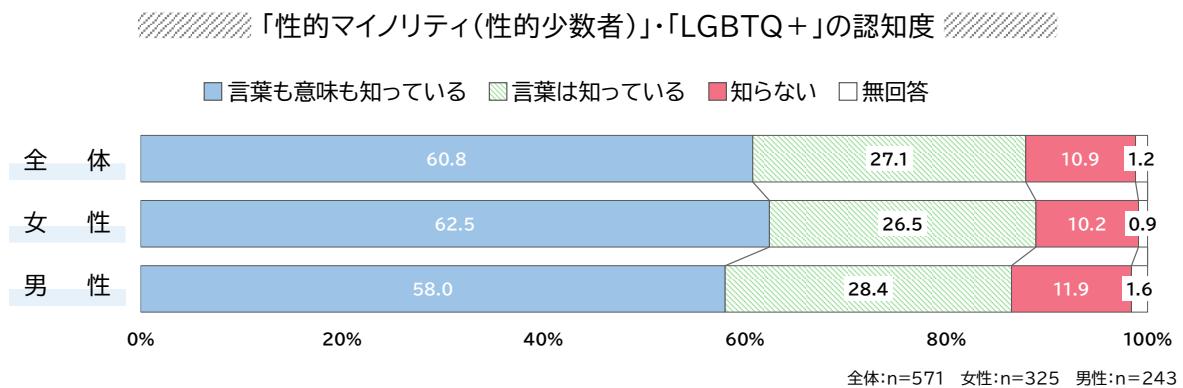


女性に対する暴力をなくすために必要なことは、「子どものころから、学校における人権教育(男女平等、DV、からだと心を大切にすることについての教育など)を充実させる」が 53.4%で最も多く、次いで「被害者の相談窓口や保護施設を充実させる」(53.2%)、「犯罪の取り締まりを強化する」43.4%の順となっています。

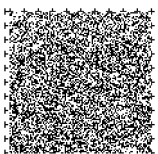
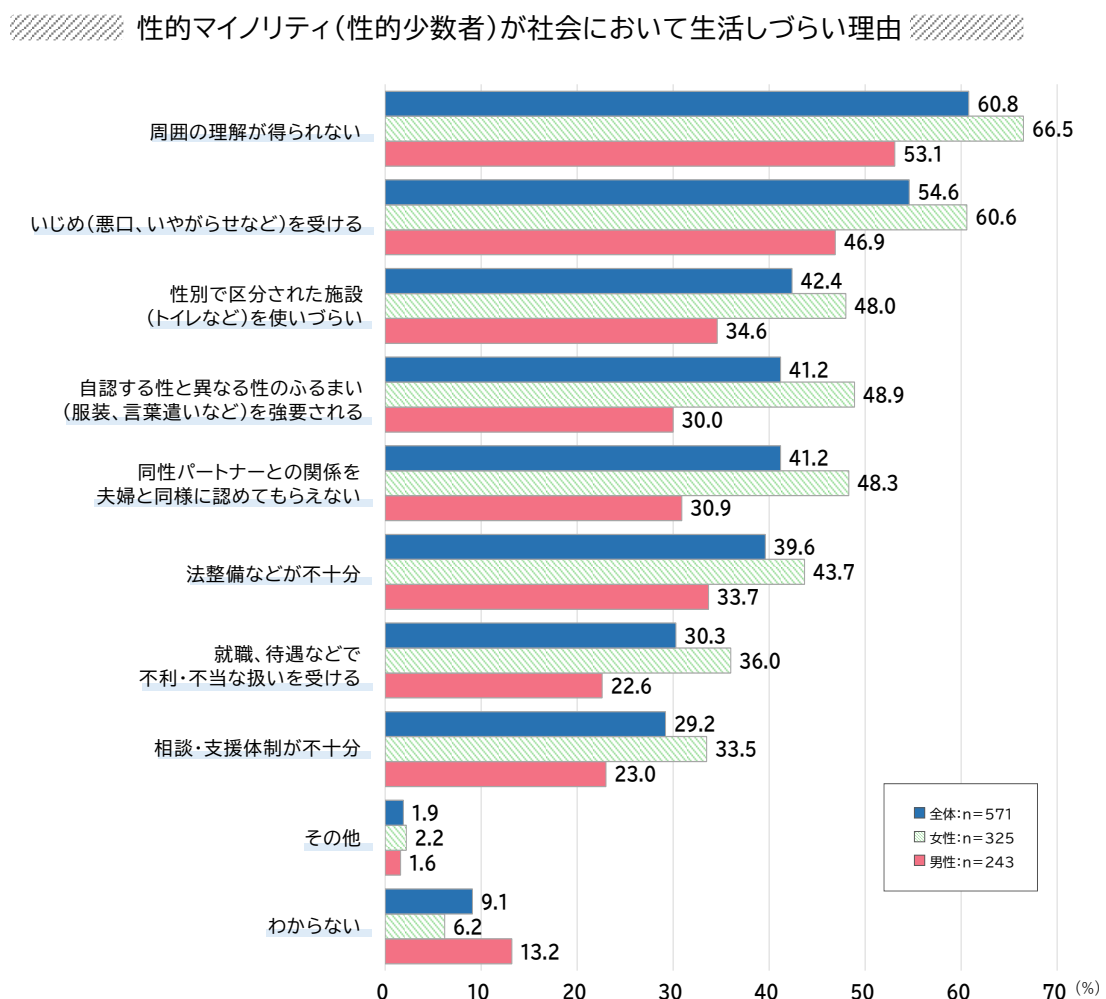
子どものころから、学校や家庭での人権教育を充実させるべきだと考える女性の割合は、男性の割合より10ポイント以上多くなっています。



「性的マイノリティ(性的少数者)」・「LGBTQ+ (エル・ジー・ビー・ティー・キュー・プラス)」の認知度について、「言葉も意味も知っている」という回答は 60.8%で、女性の割合は男性を上回っています。



性的マイノリティ(性的少数者)の人が社会において生活しづらい理由として考えられることについて、「周囲の理解が得られない」が 60.8%と最も多く、次いで「いじめ(悪口、いやがらせなど)を受ける」(54.6%)、「性別で区分された施設(トイレなど)を使いづらい」(42.4%)と続きます。

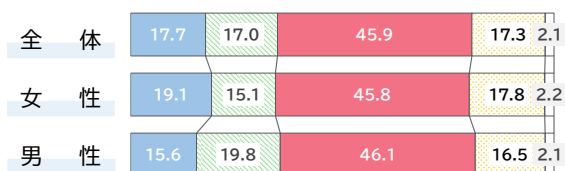


新型コロナウイルス感染症拡大前と比べて変化したことについて、「大きくなった」と回答した割合が高いのは、「自分や家族の健康を守る責任」で 31.9%、次いで「家計の先行きへの不安」(25.0%)、「仕事の負担」(17.7%)と続きます。全ての項目で、「大きくなった」と回答した女性の割合は、男性を上回っています。

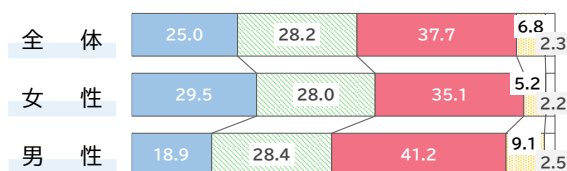
新型コロナウイルス感染症拡大前と比べての変化

■ 大きくなった ■ やや大きくなった ■ 変わっていない ■ 該当しない □ 無回答

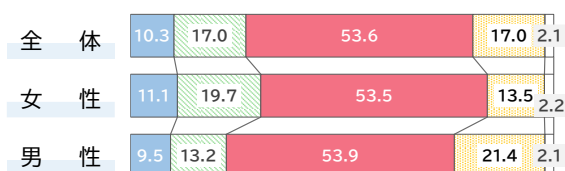
①仕事の負担



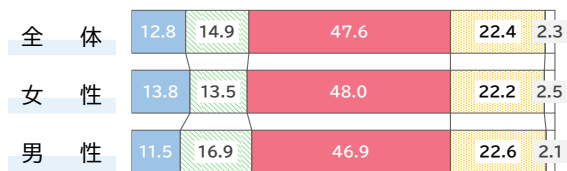
⑤家計の先行きへの不安



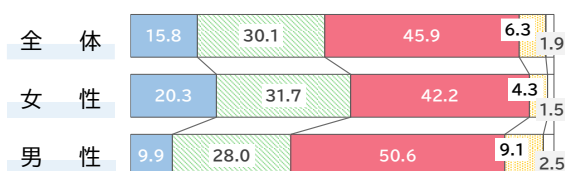
②家事・育児・介護などの負担



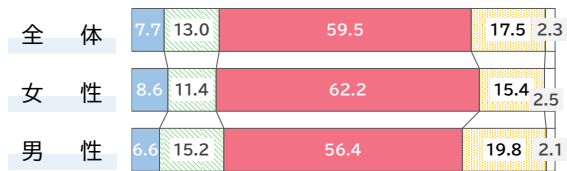
⑥仕事を失う不安



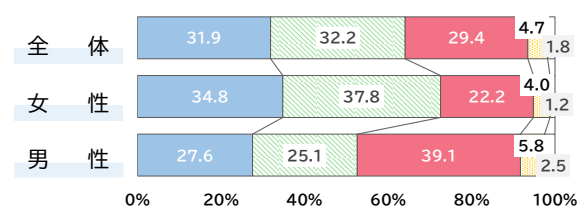
③自分や家族の心や体の不調



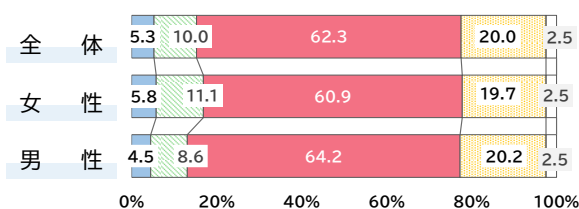
⑦家族やパートナーとの間のトラブルや悩み



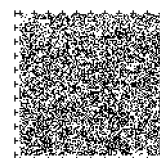
④自分や家族の健康を守る責任



⑧地域のなかでの孤立感



全体:n=571 女性:n=325 男性:n=243

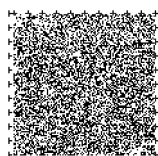
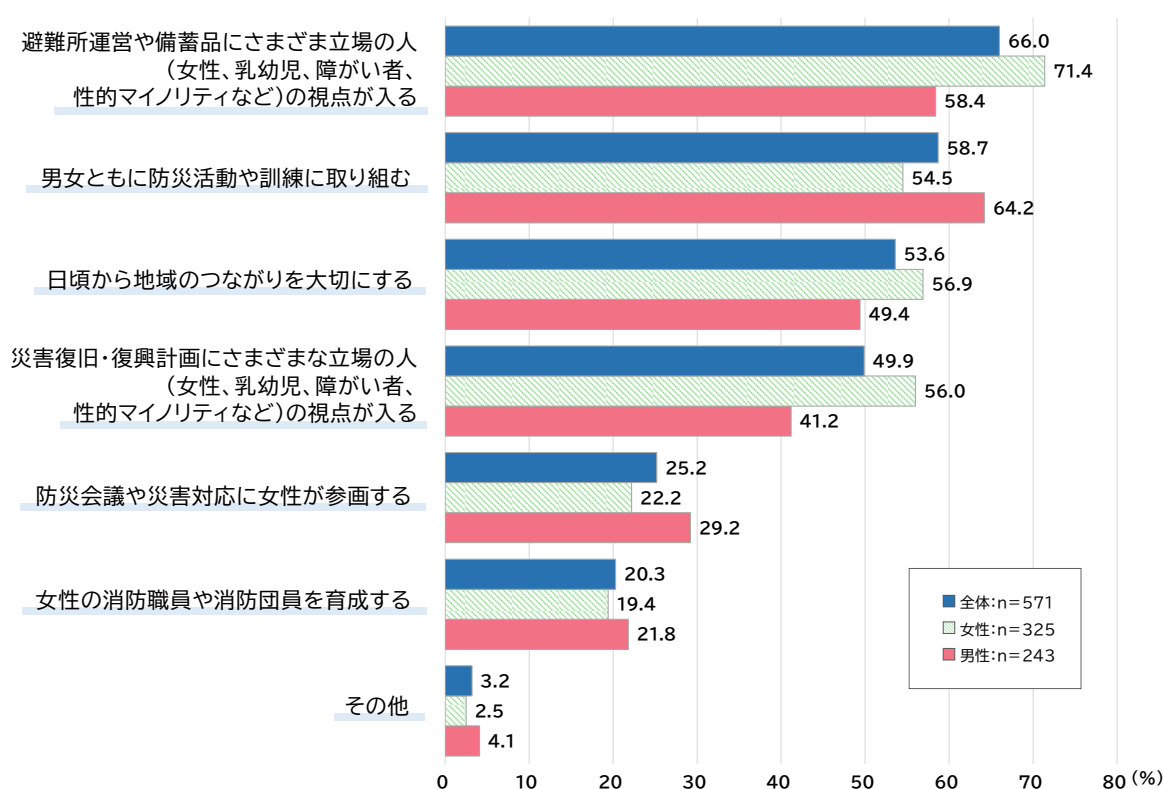


(9) 防災について

災害に備えるために男女共同参画の視点で具体的に必要なのは、「避難所運営や備蓄品にさまざまな立場の人(女性、乳幼児、障がい者、性的マイノリティなど)の視点が入る」が 66.0%で最も多く、次いで「男女ともに防災活動や訓練に取り組む」(58.7%)、「日頃から地域のつながりを大切にする」(53.6%)の順となっています。

「避難所運営や備蓄品にさまざまな立場の人(女性、乳幼児、障がい者、性的マイノリティなど)の視点が入る」、「災害復旧・復興計画にさまざまな立場の人(女性、乳幼児、障がい者、性的マイノリティなど)の視点が入る」などと回答した女性の割合は、男性を上回っています。

災害に備えるために男女共同参画の視点で、具体的に必要なこと



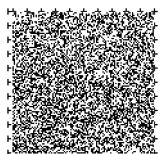
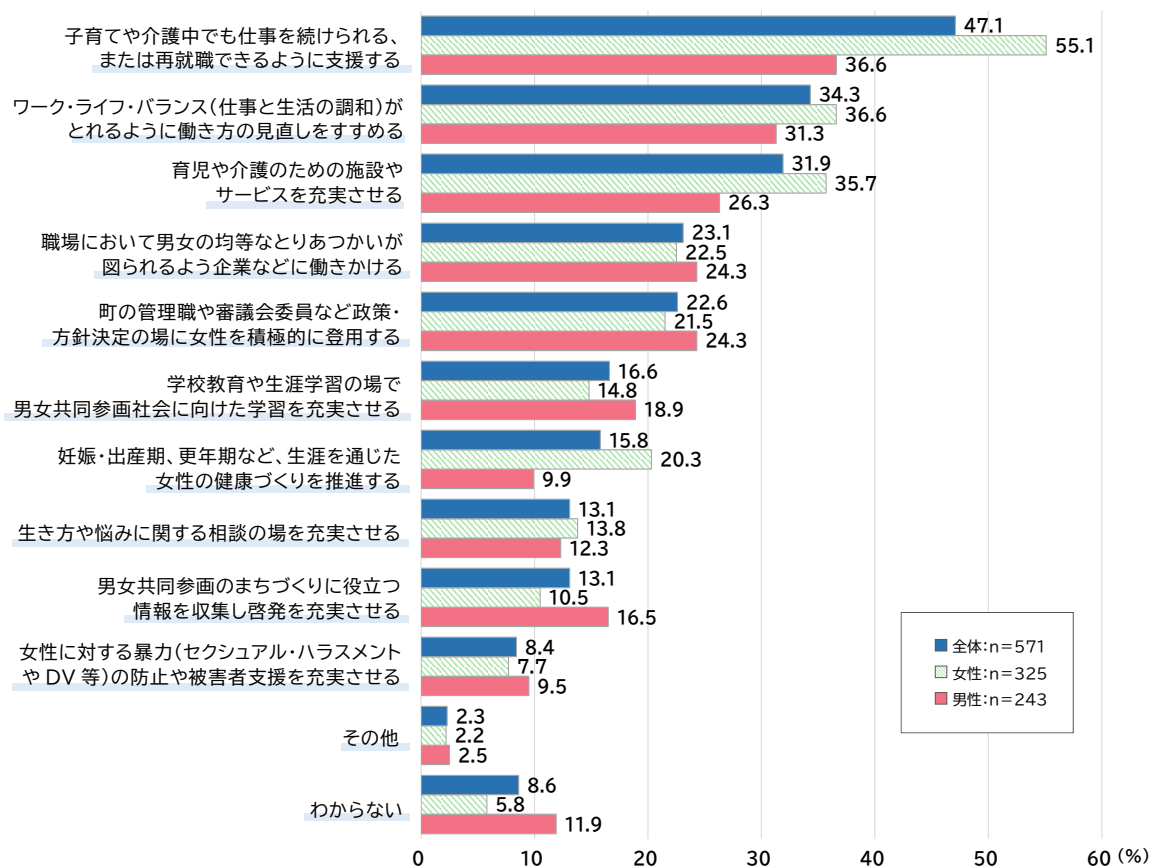
(10) 男女共同参画のまちづくりについて

男女共同参画を推進していくために、築上町が今後力を入れていくべきことは、「子育てや介護中でも仕事を続けられる、または再就職できるように支援する」が47.1%で最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)がとれるように働き方の見直しをすすめる」(34.3%)、「育児や介護のための施設やサービスを充実させる」(31.9%)の順となっています。

「子育てや介護中でも仕事を続けられる、または再就職できるように支援する」、「妊娠・出産期、更年期など、生涯を通じた女性の健康づくりを推進する」と回答した女性の割合は、男性より10ポイント以上多くなっています。

また、「町の管理職や審議会委員など政策・方針決定の場に女性を積極的に登用する」、「男女共同参画のまちづくりに役立つ情報を収集し啓発を充実させる」と回答した男性の割合は、いずれも女性をやや上回っています。

男女共同参画のまちづくりをすすめるために、築上町が力を入れるべきこと



3 ワークショップによる築上町の現状と住民意識

令和5（2023）年1月、築上町人権課と築上町男女共同参画ネット（ちくjoin！）との共催で、地域に関わるさまざまな立場の皆さんが参加する男女共同参画ワークショップを開催しました。

前半は、パパ育休の現状やメリット、デメリットについて実体験も交えながら意見を出し合い、後半では、男女ともに家事・育児に参画できるようにするために必要な取組やアイデアについてグループごとに協議しました。

① パパ育休(男性の家事・育児への参画)の現状やメリット

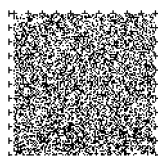
実際にやったことや、やってほしいこと、やった方が良くと思うこと、メリットなど

家事・育児への参画	父親が家事・育児に参画することで、母親のサポートはもちろん、家事や育児の大変さを実感する機会になった。
子どもとのふれあい	子どもとのふれあいの時間が多く取れて、子どもの成長を感じることができた。
コミュニケーション	夫婦間のコミュニケーションがとりやすくなり、育児の疲れも、楽しさも共有できた。
安心感	父親がサポートすることで、心身ともに大きな負荷がかかる出産後の母親の負担を減らすことができ、安心感が生まれる。
育休の取得に関して	積極的な育休取得や、職場における育休の理解が必要。
その他	母親の仕事復帰の手助けを行う意味でも、パパ育休は必要。

② パパ育休(男性の家事・育児への参画)の課題やデメリット

できないこと、できないと思うこと、できない理由、難しいと思う理由、デメリットなど

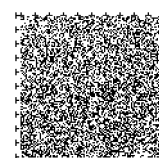
家事・育児のスキル不足	育休中にもかかわらず家事・育児を行わず、父親の世話が加わることで逆に母親の負担が増える。父親の家事・育児のスキルが低く、やり方を教えたり指示したりすることが、かえってストレスに…。
収入に関して	育休中の収入減による家計の心配、将来への不安など、金銭的な問題が大きい。
仕事(職場)の問題	育休に対する職場の理解が少なく、取りづらい雰囲気がある。育休中の仕事の進み具合や、復帰後のことなども不安…。
育休への理解不足	父親自身が育休を「休み」と捉えている場合があるなど、育休への理解度が不足している。
育休取得による負担	育休中は夫婦が顔を合わせる時間が増え、意見の違いなどによりストレスが増える。
その他	母親が家事・育児をひとりで抱え込み、「自分でやらないと！」という思いが強すぎる面も。周囲にサポートしてほしいときは、発信すべき。育休制度もわかりにくい。



③ 男女がともに家事・育児に参画できるようにするために

必要なこと、必要な取組、必要な支援、アイデアなど

家事・育児の学習	「男性の家事・育児講座」などのイベントや研修会に参加するなど、父親が家事・育児のスキルをあげる。家事・育児の実態を知る。
仕事(職場)の対応	育休が取りやすくなるような会社の仕組みや雰囲気づくりが必要。給与面での補償など金銭的な支援も必要。
サービスの利用	ベビーシッターや託児サービスなど、費用を含め利用しやすいサービスの充実。
コミュニケーション 話し合い	コミュニケーションや話し合いにより、夫婦で役割分担などを行うとともに、双方で感謝の気持ちを持つ。
休暇やリラックス	心身ともに大きな負荷がかかる出産後の母親がリラックスできるように、休める日や時間をつくる。
出産などに関する 知識の習得	産前に「パパ・ママ教室」などに参加し、父親も出産や女性のからだに関する知識を身につける。
子どものころからの 教育	子どものころから性別にかかわらず、家事・育児や育休について学ぶ機会を持ち、お手伝いなどで実際に体験する。
その他	町の催しとしてパパ育休の話ができる場づくりを行うとともに、SNS等による情報発信を行う。



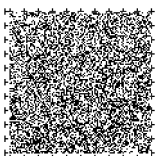
4 第2次推進基本計画の取組成果と克服すべき課題

(1) 第2次推進基本計画の取組状況

第2次推進基本計画では、「性別にかかわらずお互いを尊重し、支え合い、一人ひとりが活躍できるまち」を目指し、町全体でさまざまな取組を進めてきました。取組の結果を評価できるよう、基本目標ごとに管理指標を設定しています。

以下の表は、第2次推進計画策定時に設定した管理指標の検証結果です。平成28（2016）年時点の実績値より悪化したものについては、 で示しています。

基本目標	基本方針	管理指標	平成28年 実績値	結果 実績値	第2次 目標値
Ⅰ：性別にかかわらず、お互いを尊重しあう 社会の実現	1.性別にかかわらず、 お互いを尊重しあ うための意識づくり	「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない町民の割合	35.1%	66.7%	65%
		男女平等や男女共同参画をテーマにする話題 に関心がある町民の割合	52.6%	61.5%	70%
		町職員における男性の育児休業取得率	0%	40.0%	2%以上
	2.男女共同参画を推 進する学習・教育の 充実	「男の子も女の子も一人の人として同じように しつけた方がいい」と考える町民の割合	53.7%	78.6%	75%
		男女平等や男女共同参画について「学校や職 場で話し合ったり学習したことがある」と回答 した町民の割合	34.4%	38.0%	50%
		庁内における男女共同参画の意識を高める研 修会の開催	0回	4回	2回
Ⅱ：仕事や家庭、地域で男女が支え合う社会の実現	1.仕事と家庭生活な どの両立支援	育児休業について「男女ともに取るのは当然 だ」と思う町民の割合	33.2%	91.6%	75%
		家庭の中で家事を主に妻が負担している町民 の割合	71.6%	72.0%	50%
		実際の生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地 域・個人の生活」のいずれも優先できている町 民の割合	6.2%	6.0%	30%
	2.地域における男女 共同参画の推進	「地域活動の場における男女の地位は平等で ある」と考える町民の割合	43.3%	30.8%	60%
		自治会における女性役員の割合	11.3%	14.9%	20%
		女性消防団員の人数	13人	15人	15人
	3.政策・方針決定過程 への女性の参画拡 充	「女性の意見が反映されている」と考える町民 の割合	15.9%	20.3%	50%
		町から審議会などの委員に就任してほしいと 依頼された場合に就任に前向きな女性の割合	51.7%	17.3%	75%
		審議会の委員における女性の割合	14.6%	28.2%	40%

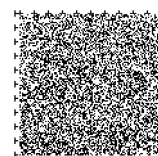


基本目標	基本方針	管理指標	平成28年実績値	結果実績値	第2次目標値
目・一人ひとりが健やかに暮らせる 社会の実現	1.あらゆる暴力の根絶と被害者支援	「DVを受けたことがある」町民の割合	女性 9.1%	女性 8.3%	0%
			男性 1.9%	男性 1.2%	
		就業規則や社内規程に、セクシュアル・ハラスメント禁止を規定する町内企業・事業所の割合	31.0%	30.3%	50%
	2.人権課題を抱える人々への支援の充実	教育現場において、男女共同参画を進めるために「性別にとらわれない個性を尊重した生活指導、進路指導」を望む町民の割合	46.2%	55.9%	60%
	3.性の尊重と生涯を通じた生活支援	妊娠 11 週以内に妊娠届を提出する割合	78.2%	92.6%	90%
		各種がん検診の受診率	※大腸がん(男女)・肺がん(男)・子宮がん・乳がん検診は減少。		増加
多くの分野で女性が輝ける社会の実現	1.女性が輝ける職場づくり	育児休業について「男女ともに取るのは当然だ」と思う町民の割合(再掲)	33.2%	91.6%	75%
		福岡県子育て応援宣言登録制度に登録された町内企業・事業所の数	28 件	27 件	40 件
		20 歳～44 歳の女性就業率	67.5%	71.2%	75%
	2.女性の能力向上やチャレンジの支援	女性が職業を持つことについて「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える町民の割合	46.0%	55.0%	60%
	3.男女がともにつくる活力ある地域	女性による起業件数	2 件	H27～R3 23 件	7 件
		担い手農業経営体における女性従事者数	12 人	6 人	14 人

(2) 克服すべき課題

▶ 仕事と家庭の両立支援

女性が職業を持つことや、男性が育児休業を取ることに肯定的な人が増えてきており、仕事と家庭生活、地域活動の両立が求められています。性別による固定的な役割分担意識の解消を推進しながら、男性の家事・育児への参画や女性の就業推進・能力向上といった男女双方の視点からワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が必要です。



▶ **あらゆる暴力の根絶と被害者支援**

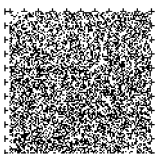
DVや各種ハラスメント、性犯罪等、あらゆる暴力は誰に対しても決して許されるものではなく、男女共同参画を推進する上で克服すべき重要な課題です。あらゆる暴力の根絶に向けての啓発や、被害者に対する相談・支援の充実が必要です。

▶ **防災・復興における男女共同参画の推進**

災害発生時には、年齢・性別にかかわらず誰もが被害を受けることから、男女共同参画の視点に立った対応が求められます。平常時から、防災計画や避難所運営などにさまざまな立場の人の視点を取り入れ、男女がともに防災活動に取り組む必要があります。

▶ **政策・方針決定過程への女性の参画**

本町の審議会等委員における女性の割合は、28.2%とまだまだ低い状況です。また、自治会における女性役員の割合も14.9%と低く、地域活動や政策・方針決定の場に女性が参画しやすい環境づくりを行っていく必要があります。



第3章 基本理念・目標の設定

1 計画の基本理念

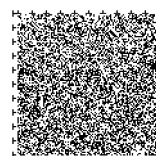
「第2次推進基本計画」では、町民一人ひとりが自分らしく生き生きと暮らすことができる社会を築くため、全ての町民が性別に関わりなく個人として尊重され、男女が対等な立場で多様な働き方・生き方ができる機会を保障するために、「性別にかかわらずお互いを尊重し、支え合い、一人ひとりが活躍できるまち 築上」の基本理念のもと、施策を推進してきました。

基本理念は、計画を推進する上で基軸となるものであり、その実現に向けて各種施策が継続して展開されることが重要であることから、本計画においても「第2次推進基本計画」で定めた基本理念を踏まえ、目標達成に向けた施策を推進します。

性別にかかわらずお互いを尊重し、支え合い、
誰もが活躍できるまち 築上

2 基本目標

基本理念の実現に向け、次の3項目を「第3次推進基本計画」の基本目標として掲げ、計画期間の5年間で各種施策を総合的に推進します。



3 施策体系図

《基本理念》

性別にかかわらずお互いを尊重し、支え合い、

誰もが活躍できるまち 築上

基本目標 I

性別にかかわらず
お互いを尊重しあう
まちづくり

基本方針 1 性別にかかわらずお互いを尊重しあうための意識づくり

- (1) 男女共同参画推進のための広報・啓発
- (2) 固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)解消に向けての意識啓発

基本方針 2 男女共同参画を推進する学習・教育の充実

- (1) 学校教育等における男女共同参画の推進
- (2) 男女共同参画の意識を高める社会教育等の推進

基本目標 II

男女が支え合い
ともに活躍できる
まちづくり

基本方針 1 仕事と家庭生活などの両立支援

- (1) ワーク・ライフ・バランスの推進
- (2) 仕事と子育て・介護が両立できる環境整備

基本方針 2 地域・社会活動における男女共同参画の推進

- (1) 男女がともに活躍できる地域・社会活動の推進
- (2) 男女共同参画に関する地域団体の支援

基本方針 3 政策・方針決定過程への女性の参画拡充

- (1) 審議会等における女性登用の促進
- (2) 町の組織における男女共同参画の推進

基本方針 4 働く場における女性の活躍推進

- (1) 均等な雇用・待遇の確保
- (2) 雇用の場における女性の育成・登用促進
- (3) 女性が希望する働き方を支援する相談体制・能力開発の充実
- (4) 女性の起業支援・促進
- (5) 農林水産業・商工業等における女性の経営参画の促進
- (6) 地域振興における男女共同参画の推進

基本目標 III

誰もが安心して
健やかに暮らせる
まちづくり

基本方針 1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

- (1) あらゆる暴力を防止するための広報・啓発
- (2) DV等の被害者の安全確保の強化・自立支援
- (3) ハラスメント等の防止対策

基本方針 2 人権課題を抱える人々への支援の充実

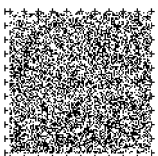
- (1) ひとり親家庭等への支援
- (2) 子どもや女性、高齢者、障がいのある人への差別、部落差別、国籍による差別、性的少数者への差別等がなく、誰もが安心して暮らせるまちづくり

基本方針 3 性の尊重と生涯を通じた健康支援

- (1) 生涯を通じた心とからだの健康づくり
- (2) 発達段階に応じた性と健康についての意識醸成

基本方針 4 防災・復興における男女共同参画の推進

- (1) 防災活動への女性の参画促進
- (2) さまざまな立場の人の視点を取り入れた防災・復興計画の企画立案



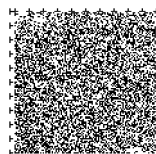
各 論



第4章 計画の概要

- 基本目標Ⅰ 性別にかかわらず お互いを尊重しあうまちづくり
- 基本目標Ⅱ 男女が支え合い ともに活躍できるまちづくり
- 基本目標Ⅲ 誰もが安心して 健やかに暮らせるまちづくり

第5章 築上町の現状と課題



第4章 施策の展開

基本目標 I



性別にかかわらず お互いを尊重しあうまちづくり

基本方針 1 性別にかかわらず、お互いを尊重しあうための意識づくり

「男は仕事、女は家庭」という考え方は、性別による固定的な役割分担意識を代表するものです。町民意識調査では、この考え方に「反対」と答えた人が 66.7%にのぼり、福岡県(56.7%)や全国(59.8%)の調査結果よりも多くなっています。

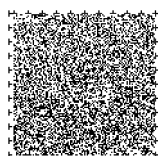
一方で、「家庭内での役割分担」についての設問では、仕事や家事などにおいて、依然男女の役割分担が固定化しているという現状がみられます。

➡ 性別による固定的な役割分担意識の解消と、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の認知と理解促進を図りながら、家庭や地域、職場などあらゆる場面において男女がともに参画するための意識啓発を行います。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)男女共同参画推進のための広報・啓発	①広報紙、ホームページ、SNS 等を活用した広報・啓発を行います。 ②関係団体と協働で意識啓発のためのイベント等を開催します。	人権課
(2)固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)解消に向けての意識啓発	①家庭や地域、職場など、社会慣行等の是正を目指した広報・啓発を行います。 ②男性の家事・育児への参画を推進します。 ③町職員の意識改革を進めます。	総務課 人権課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない町民の割合	66.7%	80%以上



基本方針 2 男女共同参画を推進する学習・教育の充実

男女共同参画を推進していくためには、町民一人ひとりが男女共同参画についての理解を深める必要があります。町民意識調査では、子どものしつけや教育について、性別にかかわらず一人の人として自立できるようにすることが大切だと考える人が全体で7割を超えています。

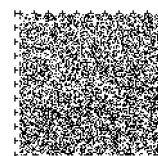
また、ワークショップでは、男女がともに家事・育児に参画できるようにするために、子どものころからの経験や教育が大切だという意見がみられました。

➡ 学校教育をはじめ生涯にわたり男女平等、男女共同参画について学べる機会を確保し、性別にとらわれることなく、一人ひとりの個性と能力が発揮でき、互いに支え合う社会の実現を目指します。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)学校教育等における男女共同参画の推進	①保育・幼児期における、男女共同参画の学習機会の充実を図ります。 ②学校教育における、男女共同参画の学習機会の充実を図ります。 ③性別にかかわらず多様な生き方を可能にする教育の充実を図ります。 ④一人の人として自立し、互いの人格と個性を尊重しあうことを可能にする教育の充実を図ります。	子育て・健康支援課 学校教育課 生涯学習課
(2)男女共同参画の意識を高める社会教育等の推進	①男女共同参画に関する学習機会の充実を図ります。 ②生涯学習活動への参加を促進します。 ③自治会における人権啓発を推進します。 ④町職員の意識向上に向けた取組を実施します。	総務課 まちづくり振興課 生涯学習課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
男女平等や男女共同参画について「学習したことがある」と回答した町民の割合	38.0%	50%以上



基本目標 II



男女が支え合い ともに活躍できるまちづくり

基本方針 1 仕事と家庭生活などの両立支援

就業する女性が増え、共働き世帯が年々増加しており、仕事と家庭生活を両立していくために働きやすい職場環境の整備や、男性の家事や育児・介護への積極的な参画などが求められています。

町民意識調査では、実際の生活の中での優先度について、「仕事を優先」(17.0%)が前回調査(31.7%)から大きく減少しており、家庭生活の優先度が高くなっていることがうかがえます。その一方で、「家庭内での役割分担」については、家事を主に妻が負担する割合が依然高いままとなっています。

ワークショップでは、男性の家事・育児への参画について、男性の意識向上やスキルアップが必要であるとの意見が多くみられました。また、男性が育休を取りにくい理由として「仕事や収入の問題」があげられ、職場の理解や環境整備、収入面での支援を求める意見も多くみられました。

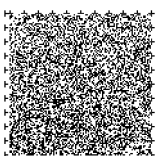
➡ 仕事と家庭生活、地域活動などに男女がともに参画する社会の実現に向けて、育児・介護休業制度への理解促進や、男性の家事参画につながる取組を実施します。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)ワーク・ライフ・バランスの推進	①ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及・啓発を行います。 ②育児・介護休業取得に向けた意識向上を図ります。 ③男性の家事や育児・介護への意識向上およびスキルアップにつながる取組を実施します。	総務課 人権課 子育て・健康支援課 生涯学習課
(2)仕事と子育て・介護が両立できる環境整備	①子育て、保育環境の充実を図ります。 ②家族介護者への支援と情報提供の充実を図ります。 ③職場における固定的性別役割分担意識の解消に努めます。 ④育児・介護休業制度の取得促進に向けた事業主への啓発を行います。	総務課 人権課 子育て・健康支援課 保険福祉課

【管理指標と目標】

現状値 (令和4年度) ➡ 目標値 (令和9年度)

家庭の中で家事を主に妻が負担している町民の割合	72.0%	50%以下
-------------------------	-------	-------



基本方針 2 地域・社会活動における男女共同参画の推進

高齢化や人口減少が続くなか、地域活動や社会活動に女性や働く世代の人たちが参画することは、誰もが住みやすいまちづくりのために大変重要です。

町民意識調査では、地域活動において男女が平等でないと感じる場面について、「特にない」が約半数となっていますが、自治会役員の選任や、活動の役割分担などで平等でないと感じる人も多く、固定的な性別役割分担意識が残っていることがうかがえます。

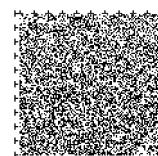
また、活動の日時や場所、活動形態などについて、女性や働く世代の人たちが参画しやすい工夫も必要です。

➡ 地域活動や社会活動において、男女共同参画の視点を持ち、性別や年齢にかかわらず主体的な活動ができるよう周知・啓発に努めるとともに、関係団体等と協力・協働しながら男女共同参画の意識の醸成を図ります。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)男女がともに活躍できる地域・社会活動の推進	①男女共同参画に関する情報提供と周知を行います。 ②自治会等の地域活動における女性の参画を促進します。	人権課 まちづくり 振興課
(2)男女共同参画に関する地域団体の支援	①男女共同参画を推進する団体の活動を支援し、ネットワーク化を図ります。	人権課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
自治会における女性役員の割合	14.9%	20%以上



基本方針 3 政策・方針決定過程への女性の参画拡充

男女共同参画社会を実現するためには、男女がともに政策・方針決定の場に参画し、多様な意見を反映させることが重要です。審議会等委員の女性の登用率は、令和4（2022）年で28.2%と増加傾向で推移していますが、福岡県（約4割）と比べると低い状況です。

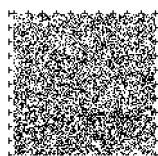
町民意識調査では、審議会などの委員に就任してほしいと依頼された場合、就任に前向きな人の割合は男女ともに低い傾向にあります。男性が28.4%に対して、女性は17.3%とさらに低くなっています。一方で、「地方議会の女性議員の理想の割合」については、「5割程度が理想」と答えた人が約半数となっており、政策・方針決定過程への女性参画への意識の高まりがみられます。

➡ 女性の政策・方針決定過程への参画を促すため、情報提供を行うとともに、人材の発掘や育成に努めます。また、各種審議会等においても、女性が参画しやすい環境づくりを推進します。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1) 審議会等における女性登用の促進	①男女平等の視点に立ったまちづくりを推進します。 ②町の審議会等における女性委員の比率向上に向けた取組を実施します。	人権課
(2) 町の組織における男女共同参画の推進	①女性職員の管理職への登用を推進します。 ②女性職員の職域拡大に向けた育成を行います。 ③町政への女性の積極的な参画を促進します。	総務課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
審議会等の委員における女性の割合	28.2%	40%以上



基本方針 4 働く場における女性の活躍推進

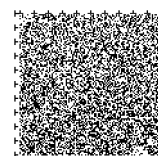
働きたいと考える女性が、自らの個性と能力を十分に発揮して活躍することは、女性の経済的自立や自己実現につながるとともに、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある地域づくりのために大変重要です。

町民意識調査では、女性が職業を持つことについて、「ずっと仕事をつづけた方がよい」が55.0%で最も多く、次いで「子どもができたなら仕事をやめて、大きくなったら再び就職する方がよい」(23.8%)となっており、いずれの回答も性別による差異はあまりみられません。

事業所意識調査では、女性労働者の活躍推進に向けて「取り組んでいる」とした回答は45.5%で、前回調査と比較して13.1ポイント増加しており、女性の活躍推進に関する意識は向上しています。

➡ 職場での男女格差是正に向け、町内事業所等への啓発を行い、男女共同参画の更なる意識醸成を図ります。農林水産業、商工業において女性の地位向上に向けた意識啓発を行い、働き方の多様化に対応した就業支援、起業支援を推進します。また、地域振興における女性の活躍を推進します。

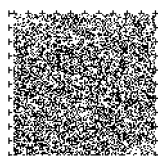
施策の方向	具体的施策	担当課
(1)均等な雇用・待遇の確保	①男女格差是正に向けた啓発を行います。 ②育児・介護休業制度の普及・啓発を行います。 ③ハラスメント等防止対策を推進します。 ④町職員の意識向上を図ります。	総務課 人権課 産業課
(2)雇用の場における女性の育成・登用促進	①女性管理職登用について啓発を推進します。 ②積極的改善措置(ポジティブ・アクション)に関する情報提供を推進します。	人権課 産業課
(3)女性が希望する働き方を支援する相談体制・能力開発の充実	①就業に関する情報提供を行います。 ②女性の能力向上とキャリアアップに向けた支援、就業に関する相談の充実を図ります。	人権課 産業課
(4)女性の起業支援・促進	①起業支援に関する情報提供や相談等の支援を行います。 ②女性の起業や企業経営への男性の理解促進を図ります。	産業課
(5)農林水産業・商工業等における女性の経営参画の促進	①農業経営における女性の地位向上に向けた意識啓発を行います。 ②家族経営協定の普及・啓発を行います。	産業課



施策の方向	具体的施策	担当課
(6)地域振興における男女 共同参画の推進	①特産品の開発やPR活動など、地域振興における女性の活躍を推進します。 ②男女共同参画による伝統文化の継承を推進します。	まちづくり 振興課 生涯学習課 産業課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和3年度)	目標値 (令和9年度)
25～44 歳の女性就業率	71.2%	75%以上



基本目標 Ⅲ



誰もが安心して 健やかに暮らせるまちづくり

基本方針 1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

配偶者や交際相手などからの暴力(DV、デートDV)や性暴力、セクシュアル・ハラスメントをはじめとするさまざまなハラスメントは、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。これらの暴力やハラスメントは被害者の尊厳を著しく傷つけ、その後の人生に大きな影響を与え、貧困などのさまざまな問題にもつながるものです。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、DVや性暴力の相談件数が全国的に増加しており、生活不安やストレス、在宅時間の増加等による潜在化・深刻化も懸念されています。

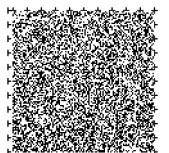
町民意識調査では、女性の「自分がDVを直接経験した」割合は 8.3%、「実際にセクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」割合は 20.6%と、それぞれ男性の約 7～9 倍でした。

また、実際にDVやハラスメント等を経験した人のうち、3割近くが「誰にも相談していない」と答えており、女性に対する暴力をなくすために必要なこととして、「被害者の相談窓口や保護施設の充実」との回答が半数以上ありました。

人権の擁護と男女平等の実現を図るために、DVや性暴力、ハラスメント等を許さないという意識の徹底と、被害の防止、被害者の安全確保が必要です。

➡ DVやハラスメント等は重大な人権侵害であり、あらゆる暴力を許さないことを改めて周知し、特に若い世代に対してデートDVなどに関する啓発に取り組みます。また、被害者の安全確保を強化するため、相談窓口の周知徹底と、関係部署や関係機関、専門機関との連携体制の構築をさらに進め、被害者の心のケアや自立に向けた支援に取り組みます。

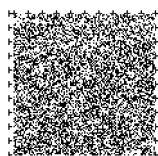
施策の方向	具体的施策	担当課
(1) あらゆる暴力を防止するための広報・啓発	①DV根絶に向けた啓発を行います。 ②デートDV防止のための教育の充実を図ります。	人権課 学校教育課
(2) DV等の被害者の安全確保の強化・自立支援	①相談窓口の周知を図ります。 ②被害者の安全確保に向け、関係機関等との連携を強化します。 ③相談員の資質向上を推進します。 ④被害者へのケアの充実を図ります。 ⑤被害者の自立に向けた支援を行います。 ⑥被害者の個人情報の保護を徹底します。	人権課 住民生活課 子育て・健康支援課 保険福祉課 都市政策課 学校教育課



施策の方向	具体的施策	担当課
(3)ハラスメント等の防止対策	①DVや性暴力、ハラスメント等の根絶に向けた意識啓発を行います。 ②企業・事業所等におけるハラスメント防止対策の推進に向けた情報提供や啓発を行います。 ③町職員におけるハラスメント防止対策を推進します。	総務課 人権課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
DVを「受けたことがある」町民の割合	女性 8.3% 男性 1.2%	0%
DVやハラスメント等の相談窓口の認知度	—	90%以上



基本方針 2 人権課題を抱える人々への支援の充実

子どもや女性、高齢者、障がいのある人への差別、部落差別、国籍による差別、性的少数者への差別などのさまざまな人権課題は、固定的な性別役割分担意識や、性差による偏見が加わることで、さらに複合的に困難な状況をつくりだします。ひとり親家庭のうち、非正規雇用での就労が多い母子家庭では、経済的自立と生活の安定を図ることが難しく、子どもの教育格差や次世代への貧困の連鎖といった課題が生じています。

また、近年では、性的指向や性自認、心とからだの性が一致していないことなどに対する差別や偏見など、性的少数者の人権問題が顕在化しています。

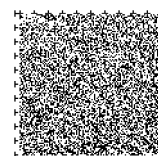
町民意識調査では、「性的マイノリティ(性的少数者)」や「LGBTQ+」について、「言葉も意味も知っている」と答えた人は6割を超え、多様な性についての認知度が高まっていることがみてとれます。性的少数者が社会において生活しづらい理由として考えられることについては、「周囲の理解が得られない」と答えた人が最も多く、更なる理解促進が必要であることがうかがえます。

➡ ひとり親家庭への支援と、子どもたちが十分に教育を受けられる環境づくりに取り組みます。
また、多様性が尊重され、差別のない安心して暮らせる地域づくりのために、人権教育・啓発を更に推進し、困難を抱える人への生活や就業面での支援および人権擁護に取り組みます。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)ひとり親家庭等への支援	①各種支援制度について周知し、経済的自立と生活の安定を図るための包括的な支援を行います。 ②相談窓口の設置や情報提供を行います。 ③ひとり親家庭の子どもの学習機会の確保を図ります。 ④生活困窮者の自立に向けた支援を行います。	保険福祉課 子育て・健康支援課 学校教育課
(2)子どもや女性、高齢者、障がいのある人への差別、部落差別、国籍による差別、性的少数者への差別等がなく、誰もが安心して暮らせるまちづくり	①子どもの人権についての啓発を推進します。 ②高齢者の権利擁護と社会参画を促進します。 ③障がい者の権利擁護と社会参画を促進します。 ④同和地区出身者の人権を尊重する教育・啓発を推進します。 ⑤外国人や外国をルーツにもつ人への支援と国際理解の推進を図ります。 ⑥多様な性のあり方への理解促進と、性的少数者の人権を尊重する教育・啓発を推進します。	人権課 子育て・健康支援課 保険福祉課 まちづくり振興課 学校教育課 生涯学習課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
「性的マイノリティ(性的少数者)」・「LGBTQ+」という言葉も意味も知っている町民の割合	60.8%	80%以上



基本方針 3 性の尊重と生涯を通じた健康支援

互いの性のあり方を理解し、尊重しながらともに生きていくことは、男女共同参画社会の実現のために大変重要なことです。特に女性は、心身の状態が年代によって大きく変化します。妊娠や出産を含め、自身の性に関することや身体のことを、自分で決め、守ることができる権利である「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の視点に立って、女性の健康について考えることが大切です。

また、男性については、長時間労働や家計を担う重圧、「弱音を吐かない」といった固定的な考え方により、悩みやストレスを抱えやすく、喫煙や飲酒の習慣が女性よりも多いことから、生涯を通じた心とからだの健康支援に取り組む必要があります。

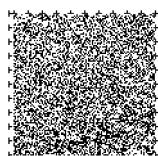
さらに、性感染症や望まない妊娠・出産を予防し、児童・生徒が発達段階に応じて性についての正しい知識を身につけるために、性教育の充実が必要です。

➡ あらゆる年代において、女性や男性、心とからだの性が一致していない人などそれぞれの性が尊重され、身体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態で、健やかに生活できるように、将来にわたる包括的な支援に取り組めます。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)生涯を通じた心とからだの健康づくり	①安心・安全な妊娠・出産に向けた啓発を行います。 ②子どもの発達段階に応じた男女共同参画の視点に立った教育を推進します。 ③各種健康診断の受診勧奨に取り組めます。 ④健康づくりに関する各種教室等への参加を促進します。 ⑤健康情報の提供を充実します。 ⑥心の健康づくりを推進します。 ⑦スポーツ活動を推進します。	子育て・健康支援課 保険福祉課 生涯学習課 人権課
(2)発達段階に応じた性と健康についての意識醸成	①性の尊重についての意識啓発を行います。 ②性の尊重に関する教育を推進します。 ③エイズ・性感染症対策を推進します。	人権課 学校教育課 子育て・健康支援課

【管理指標と目標】

現状値 (令和4年度)				目標値 (令和9年度)
がん検診の受診率	胃がん	女性	7.5%	増加
		男性	6.3%	
	肺がん	女性	7.6%	
		男性	5.5%	
	大腸がん	女性	8.8%	
		男性	5.7%	
	子宮がん	女性	9.1%	
	乳がん	女性	15.5%	



基本方針 4 防災・復興における男女共同参画の推進

近年、地震や豪雨による大きな災害が全国的に多発し、福岡県では、平成29（2017）年の九州北部豪雨以降、5年連続で豪雨災害が発生しています。このようななか、避難所運営や防災用物資に関して、多様なニーズに対応する必要性が明らかになりました。

町民意識調査では、災害に備えるために男女共同参画の視点で具体的に必要なこととして、「避難所運営や備蓄品にさまざまな立場の人（女性、乳幼児、障がい者、性的少数者など）の視点が入る」が 66.0%と最も多くなっています。男女共同参画の視点をもった防災・復興の取組が、男女のニーズの違いだけでなく、多様な人への配慮につながると認識されていることがうかがえます。

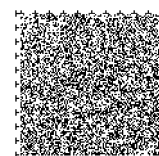
令和2（2020）年に内閣府が策定した「災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」では、男女共同参画の視点をもった災害対応や、災害対応における意思決定過程への女性参画の重要性などが示されており、防災活動への女性の参画促進が求められます。

➡「災害対応力を強化する女性の視点 ～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を活用し、男女共同参画の視点を取り入れた防災・復興に取り組みます。また、防災活動への女性の参画を促進します。

施策の方向	具体的施策	担当課
(1)防災活動への女性の参画促進	①地域における防災活動への女性の参画を促進します。 ②男女共同参画の視点を取り入れた防災対策を推進します。	総務課
(2)さまざまな立場の人の視点を取り入れた防災・復興計画の企画立案	①防災用物資や避難計画の検討に女性の参画を拡大します。 ②避難所運営等において女性や子ども、高齢者、障がい者、性的少数者等の意見が反映される体制の構築を図ります。	総務課

【管理指標と目標】

	現状値 (令和4年度)	目標値 (令和9年度)
防災会議の女性委員の割合	21.1%	40%以上

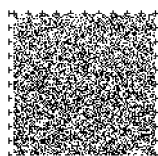
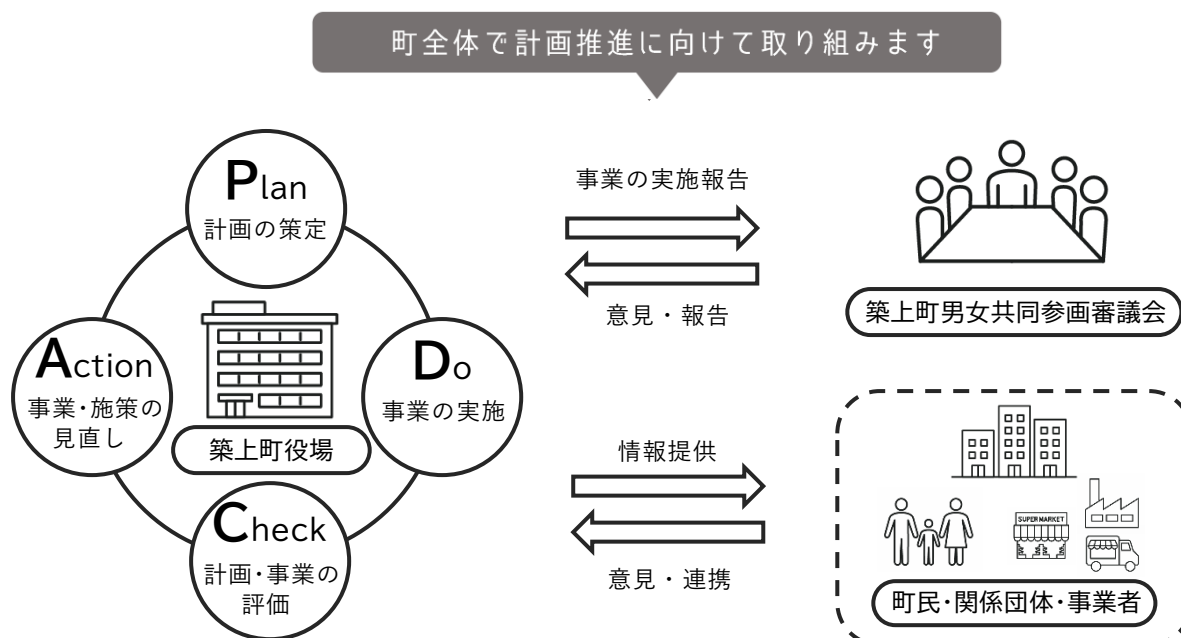


第5章 計画の実現に向けて

基本方針 1 計画の推進体制の充実

本町における男女共同参画の推進に向けて、国、県など関係機関との協力体制を整備するとともに、各施策を効率的に推進するために、庁内の推進体制を充実し、職員一人ひとりが意識を深め、町民、関係団体、事業者等と協働しながら施策の効果的な実施に向けて取り組み、計画の推進を図ります。

取組の方向	取組内容	担当課
(1) 計画の進行管理	①各担当課が実施計画の進捗状況の確認および評価を行い、審議会に報告します。 ②町の取組の進捗等を分かりやすくまとめ、公表します。 ③社会の状況や取組の進捗を注視し、必要に応じて計画の見直しを行います。	人権課
(2) 町民、関係団体、事業者等との連携	①町民一人ひとりが計画の推進に主体的に参画できるよう、積極的に情報を提供し、連携・協働を進めます。 ②関係団体と情報交換を図り、連携強化を図ります。 ③町内の事業活動に関して、男女共同参画の実現を目指して積極的に情報提供し、連携・協働を進めます。	人権課



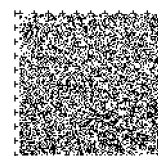
基本方針 2 町職員一人ひとりの意識の醸成

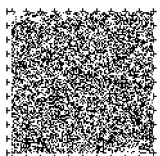
男女共同参画社会を実現するためには、町職員が先導する役割を担い、あらゆる施策にその視点を取り入れていくことが必要です。さらに、女性職員の採用・登用や職域の拡大、能力の開発など、庁内における女性活躍推進に向けた取組は、町民や事業者等への啓発としても大きな意義をもちます。

令和2（2020）年度に策定した、第3次築上町特定事業主行動計画においては、固定的な性別役割分担意識の是正や、多様な性について理解を深めるための取組について定め、町組織においても男女共同参画の推進に取り組むこととしています。

性別にかかわらず、全ての職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するためには、働き方の見直しや、管理職をはじめとする職員の意識変革が必要です。特に、男性の育児休業、介護休業の取得を促進するために、周囲のサポート体制や代替要員の確保など、気兼ねなく制度を利用できる環境を整備し、取得促進に向けた啓発を図る必要があります。今後も引き続き、町職員の意識向上を図るため、職員研修や多様な職務機会の付与を積極的に行います。

取組の方向	取組内容	担当課
(1)意識変革に向けた職員研修の実施	①職員の能力向上のための研修機会を確保します。 ②ワーク・ライフ・バランスに関する意識変革を促す研修機会を確保します。 ③人事評価において公平で適切な評価が行われるよう、管理職等を対象とした研修機会を確保します。	総務課 人権課
(2)特定事業主行動計画に基づく勤務環境の整備	①男性職員に対する育児・介護休業の取得促進と、取得しやすい職場環境づくりに努めます。 ②育児・介護休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。 ③超過勤務を減らすため、事務処理の簡素合理化を推進します。	総務課





資料編



用語解説

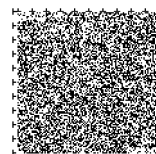
築上町男女共同参画推進条例
築上町男女共同参画審議会委員名簿
計画策定の経過

男女共同参画社会基本法

配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律
(DV防止法)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
(女性活躍推進法)

政治分野における男女共同参画の推進に関する法律



あ行

■アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

人が気づかないうちに持つようになってしまった偏った見方や考え方。意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。一例として「男性は理系、女性は文系」、「子育て中の女性に重要な仕事は無理」など。

■育児・介護休業法

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

仕事と育児・介護の両立支援のための法律。労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇等を申し出たことや取得したことを理由とした解雇、その他不利益な取り扱いを禁止している。

■一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、101人以上を雇用する事業主が策定する計画。従業員の仕事と子育ての両立を図るための環境整備や、多様な労働条件の整備などに取り組むための、計画期間や目標、対策等が具体的に盛り込まれる。

■エス・ディー・ジー・ズ SDGs

（持続可能な開発目標）

平成27(2015)年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標。17のゴールと、169のターゲットで構成され、「誰一人 取り残さない」(leave no one behind)ことを理念とする。

■LGBTQ+（エル・ジー・ビー・ティー・キュー・プラス）

レズビアン(Lesbian 女性同性愛者)、ゲイ(Gay 男性同性愛者)、バイセクシュアル(Bisexual 両性愛者)、トランスジェンダー(Transgender 心とからだの性が一致しない人)、クエスチョニング／クィア(Questioning／Queer 自分の性がはっきりしていない、決めたくない人)の頭文字を組み合わせた言葉。「+（プラス）」は、その他にも多様な性のあり方があることを表す。性的マイノリティ、性的少数者を表す言葉として用いられる。

か行

■家族経営協定

家族単位で農林水産業を営む家族経営において、経営者だけでなく配偶者や後継者など世帯員の誰もが意欲とやりがいを持って参画できるように、経営方針や役割、就業条件、報酬などについて家族間で話し合って取り決めるもの。

さ行

■ジェンダー

女らしさ、男らしさといった社会的・文化的に形成された性差のこと。これに対し、生物学的な性差をセックス(sex)という。ジェンダーは、社会が求める「らしさ」の教育やしつけによって後天的に形成されるもので、国際的にも使われている用語。

■女性活躍推進法

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

女性の採用、昇進等の機会の積極的な提供と活用、性別による固定的役割分担意識の解消、仕事と家庭生活の両立を図るための環境整備、女性本人の意思が尊重されることなどが基本原則として盛り込まれた法律。

■政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

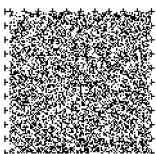
国や地方議会の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等となることを目指すことを基本原則とした法律。国・地方公共団体の責務や、政党等の自主的な取組などを定めている。

■性的マイノリティ、性的少数者

同性愛者、両性愛者、出生時に割りあてられた性別と異なる性別を生きる人など、典型的ではない性的指向(どの性別を性愛の対象とするか)や性自認(自分の性別をどう認識するか)の人々の総称。

■セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動。雇用関係だけでなく、施設の職員とその利用者や団体の構成員間など、さまざまな場面で起こり得る。



■積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

さまざまな分野で、活動に参画する男女の機会を均等にするために、必要な範囲で男女のいずれか一方に積極的に機会を提供すること。国の審議会等委員への女性登用の目標設定や、女性国家公務員の採用・登用促進などが一例として挙げられる。

た行

■男女共同参画社会

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思で社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的、文化的利益を享受することができ、ともに責任を担うべき社会のこと。

■男女雇用機会均等法

労働者が性別により差別されことなく、能力を十分に発揮し、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とした法律。性別を理由とした差別や、妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策等の内容が盛り込まれている。

■DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や同居のパートナーなど親密な関係にある人から振るわれる暴力のこと。身体的なものだけでなく、精神的、経済的、性的暴力を含む。10代や20代の若い世代に生じる、交際相手からの暴力のことを「デートDV」という。

■DV 防止法

（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）

配偶者からの暴力に関して、通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、暴力を防止し、被害者を保護することを目的とした法律。令和元（2019）年の改正では、児童虐待と密接な関係があるとされるDV被害者の保護が適切に行われるよう、児童相談所との連携・協力に関する内容が盛り込まれ、保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることとなった。

は行

■パワー・ハラスメント（パワハラ）

同じ職場で働く者に対して、職務上地位の高い者などが業務範囲を超えて自らの権力や立場を利用し、精神的および肉体的苦痛を与え、職場環境を悪化させるといった「いじめ」に近い行為のこと。

ま行

■マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

職場において、妊娠・出産したことや、育児休業等の申出・取得をしたことを理由に精神的・身体的な嫌がらせを受けたり、解雇や雇い止めなど不利益な扱いを受けたりすること。

ら行

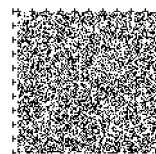
■リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

性と生殖に関する健康（ヘルス）と権利（ライツ）のこと。安全で満足できる性生活、安全な出産、避妊・妊娠・中絶・出産などについて自らが決定する自由、適切な情報とサービスを得る権利などが保障されること。

わ行

■ワーク・ライフ・バランス

仕事と私生活を調和させ、そのどちらも充実させていこうという考え方や、そのための取組。平成19（2007）年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。



■ 築上町男女共同参画推進条例 ■

(平成21年9月18日 条例第18号)

目次

- 第1章 総則(第1条—第10条)
- 第2章 男女共同参画社会の推進に関する基本的施策(第11条—第17条)
- 第3章 男女共同参画審議会(第18条)
- 第4章 雑則(第19条)
- 附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、築上町における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、町、議会、教育に携わる者の責務や町民、事業者の役割を明らかにするとともに、町が実施する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、男女共同参画社会の実現を目的とする。

(定義)

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

- (1) 男女共同参画社会 男女が対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ共に責任を担うべき社会をいう。
- (2) 積極的改善措置 同条第1項第1号に規定する機会に係る男女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をいう。
- (3) 町民 町内に住所を有する者、勤務、又は在学する者をいう。
- (4) 事業者 営利又は非営利を問わず、町内において事業を行う個人、法人、自治会、各種団体をいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」という。) 性的な言動により相手方に不利益を与え又はその生活環境を害することをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス(以下「DV」という。) 配偶者(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む。以下同じ。)等の男女間における精神的、経済的、身体的又は言語的な暴力及び虐待をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画は、次の各号に掲げる事項を基本理念として、積極的に取り組まなければならない。

- (1) 男女が性別によって差別されことなく、個人として個性や能力を十分に発揮する機会を確保されとともに、人権が尊重されること。

- (2) 性別による固定的な役割分担意識に基づく社会における制度や慣行が、男女の社会における活動の自由な選択に影響を及ぼさないようにすること。
- (3) 男女が社会の対等な構成員として、社会のあらゆる分野における施策方針を立案及び決定に参画する機会が確保され、かつ男女が共に責任を担うこと。
- (4) 学校教育、社会教育、その他のあらゆる分野の教育の場において、男女共同参画への理解を深めるための取り組みが推進されること。
- (5) 家族を構成する男女が、お互い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、地域等における社会活動を両立できるよう配慮されること。
- (6) 男女が、対等な関係の下に、お互いの性に関する理解を深め、妊娠、出産、育児ができるようにするとともに、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- (7) 男女共同参画社会の推進に向けた取り組みは、国際社会における取り組みと密接な関係を有していることにも配慮されること。

(町の責務)

第4条 町は、前条に定める基本理念に基づき、男女共同参画社会の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 町は、町民及び事業者が男女共同参画社会の推進に理解を深めることができるよう、情報の提供を行うとともに、国、県、その他の地方公共団体、町民及び事業者と相互に連携し協力するよう努めなければならない。
- 3 町は、町民及び事業者の模範となるよう、自ら率先して男女共同参画社会の推進に努めなければならない。

(議会の責務)

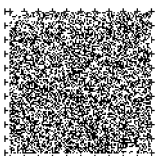
第5条 議会は、基本理念に基づき、意思決定機関として、男女共同参画の推進に努めなければならない。

(教育に携わる者の責務)

第6条 学校教育、社会教育、その他のあらゆる分野の教育に携わる者は、基本理念に基づき、男女共同参画の推進に努めなければならない。

(町民の役割)

- 第7条 町民は、地域、職域、学校、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念に基づき、男女共同参画社会の推進に積極的に取り組まなければならない。
- 2 町民は、町が実施する男女共同参画社会の推進に関する施策に、協力するように努めなければならない。



(事業者の役割)

第8条 事業者は、基本理念に基づき男女共同参画社会の推進に積極的に取り組むとともに、町が実施する男女共同参画社会の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

2 事業者は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律を遵守し、出産、育児、介護その他の家庭における役割を果たしながら職業活動を営むことができるよう、職場環境の整備に努めなければならない。

(公衆に伝達する情報に関する留意)

第9条 全ての人は、公衆に伝達する情報において、性別による固定的な役割分担、セクハラ、DV等の性別に起因する人権侵害を助長又は連想させる表現を行ってはならない。

(性別に起因する人権侵害行為の禁止)

第10条 全ての人は、性別による差別的扱い、セクハラ、DV、その他の男女間において相手方に身体、又は精神的苦痛を与える行為が人権侵害行為であることを認識し、これを行ってはならない。

第2章 男女共同参画社会の推進に関する基本的施策

(男女共同参画社会推進基本計画)

第11条 町長は、男女共同参画社会の推進に関する町の施策並びに町民及び事業者の取り組みを、総合的かつ計画的に推進するための基本計画(以下「基本計画」という。)を策定する。

2 町長は、基本計画を策定したときは、これを遅滞なく公表しなければならない。

(政策決定過程への女性の参画促進)

第12条 町は、政策の決定過程への女性の参画を高めるため、町の審議会等に委員を任命、委嘱、又は選出するときは、男女の委員の数について、一方に偏らないよう努めなければならない。

(町民及び事業者の理解を深めるための措置)

第13条 町は、町民及び事業者が男女共同参画社会についての関心と理解を深めることができるように、必要な教育及び学習の機会を提供する。

(家庭、職域及び地域における活動への支援)

第14条 町は、男女が性別による固定的な役割分担にとられない対等な関係により、家庭、職域及び地域のあらゆる分野における活動の機会に平等に参画できるよう必要な支援を行う。

(家庭生活に関する措置)

第15条 町は、家族を構成する男女が性別にかかわりな

く家事、育児、介護、その他の家族生活における役割を協力して担うことができるよう、情報提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(農林水産業及び自営商工業分野における推進)

第16条 町は、農林水産業及び自営の商工業の分野において、経営その他方針の立案及び決定の場に男女が対等な構成員として参画する機会を確保するため、必要な環境整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(苦情及び相談の処理)

第17条 町民及び事業者は、次の各号に掲げる苦情又は相談があるときは、町に申し出ることができる。

(1) 町が実施する男女共同参画社会に関する施策又は男女共同参画社会の推進に影響を及ぼすと認められる施策に対する苦情

(2) 性別による差別的取扱い、その他の男女共同参画社会の推進を阻害する要因により、人権が侵害されたことについての相談

2 町は、前項に規定する苦情又は相談を受けたときは、国、県及びその他関係機関と連携をとり適切な措置を講じるよう努めるものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(男女共同参画審議会の設置)

第18条 町は、男女共同参画社会の推進について、町長の諮問に応じ調査審議するため、男女共同参画審議会を設置する。

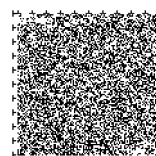
第4章 雑則

(委任)

第19条 この条例の施行に関し、必要な事項は規則で定める。

附 則

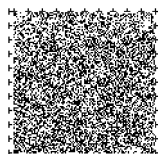
この条例は、公布日から施行する。



任期：令和４年４月１日～令和６年３月３１日(２年間)

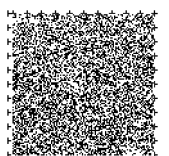
氏 名	所 属 等
門 田 達 雄	築上町自治会長会
亀野尾 美 紀	築上町男女共同参画ネット
(会長) 久 保 孝 吉	築上町人権擁護委員等連絡会
塩 田 健 治	町長推薦
宗 裕	公募
田 原 砂 江	町長推薦
芳 賀 とみ子	翼の会
(副会長) 吉 田 富美代	築上町ボランティア連絡協議会
吉 留 正 敏	公募
吉 村 松 美	公募

(50 音順・敬称略)



計画策定の経過

年月日	内 容
令和 4 年 10 月 6 日	●第1回 築上町男女共同参画審議会開催 ・ 第3次築上町男女共同参画推進基本計画 策定方針・スケジュールについて ・ 町民意識調査、事業所意識調査 調査票検討 ●築上町男女共同参画審議会への諮問 ・ 第3次築上町男女共同参画推進基本計画の策定について
令和 4 年 11 月 8 日 ～11 月 30 日	●男女共同参画に向けての意識調査実施 ・ 対象：町内在住の15歳以上 2,000人 ●男女共同参画に関する企業・事業所意識調査実施 ・ 対象：町内に所在する民間の企業・事業所 150か所
令和 5 年 1 月 11 日	●第2回 築上町男女共同参画審議会開催 ・ 町民意識調査、事業所意識調査 結果報告 ・ 第3次築上町男女共同参画推進基本計画 骨子案検討
令和 5 年 1 月 28 日	●男女共同参画ワークショップ (第3回 築上町男女共同参画審議会)開催 ・ 築上町男女共同参画ネットと築上町人権課との共催 ・ 参加者：築上町に関わる方 16名 ・ 主な内容：男性の家事、育児への参画についての課題や解決策について
令和 5 年 2 月 17 日	●関係課による素案の確認 ・ 施策の展開(施策の方向・具体的施策)について確認
令和 5 年 2 月 22 日	●第4回 築上町男女共同参画審議会開催 ・ 第3次築上町男女共同参画推進基本計画 素案検討
令和 5 年 2 月 27 日 ～3 月 10 日	●パブリックコメント実施
令和 5 年 3 月 20 日	●計画の確定 ●町長への答申 ・ 第3次築上町男女共同参画推進基本計画について



男女共同参画社会基本法

(平成11年6月23日 法律第78号)

最終改正:平成11年12月22日 法律第160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)

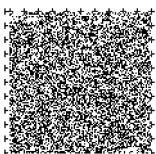
第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(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)

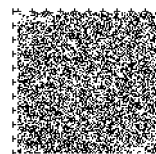
第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(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)

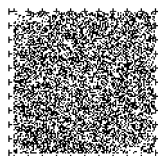
第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(以下略)



配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律

(平成13年4月13日 法律第31号)
最終改正:令和4年6月17日 法律第68号

目次

前文

第一章 総則(第一条・第二条)

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等(第二条の二・第二条の三)

第二章 配偶者暴力相談支援センター等(第三条―第五条)

第三章 被害者の保護(第六条―第九条の二)

第四章 保護命令(第十条―第二十二條)

第五章 雑則(第二十三条―第二十八條)

第五章の二 補則(第二十八條の二)

第六章 罰則(第二十九条・第三十條)

附則

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

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

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

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

第一章 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條の二において
「身体に対する暴力等」と総称する。)をいい、配偶者か
らの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚
をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当
該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する
暴力等を含むものとする。

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力
を受けた者をいう。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

- 一 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関す
る基本的な事項
- 二 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため
の施策の内容に関する事項
- 三 その他配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護
のための施策の実施に関する重要事項

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

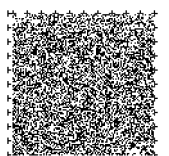
4 主務大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したと
きは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(都道府県基本計画等)

第二条の三 都道府県は、基本方針に即して、当該都道
府県における配偶者からの暴力の防止及び被害者の
保護のための施策の実施に関する基本的な計画(以下
この条において「都道府県基本計画」という。)を定めな
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、第八条の三及び第九条において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

の連携に努めるものとする。

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

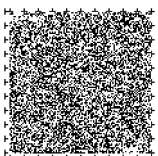
4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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



講ずるよう努めなければならない。

(警察本部長等の援助)

第八条の二 警視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(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

第九条の二 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。

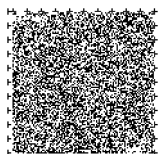
四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。

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

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

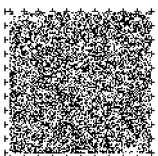
第十二条 第十条第一項から第四項までの規定による命令(以下「保護命令」という。)の申立ては、次に掲げる事項を記載した書面でしなければならない。

- 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が大きいと認めるに足りる申立ての時における事情
- 三 第十条第三項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 四 第十条第四項の規定による命令の申立てをする場合にあっては、被害者が当該親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため当該命令を発する必要があると認めるに足りる申立ての時における事情
- 五 配偶者暴力相談支援センターの職員又は警察職員に対し、前各号に掲げる事項について相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実の有無及びその事実があるときは、次に掲げる事項
 - イ 当該配偶者暴力相談支援センター又は当該警察職員の所属官署の名称
 - ロ 相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時及び場所
 - ハ 相談又は求めた援助若しくは保護の内容
 - ニ 相談又は申立人の求めに対して執られた措置の内容

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

(迅速な裁判)

第十三条 裁判所は、保護命令の申立てに係る事件につ



いては、速やかに裁判をするものとする。

(保護命令事件の審理の方法)

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

- 2 申立書に第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載がある場合には、裁判所は、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長に対し、申立人が相談し又は援助若しくは保護を求めた際の状況及びこれに対して執られた措置の内容を記載した書面の提出を求めるものとする。この場合において、当該配偶者暴力相談支援センター又は当該所属官署の長は、これに速やかに応ずるものとする。
- 3 裁判所は、必要があると認める場合には、前項の配偶者暴力相談支援センター若しくは所属官署の長又は申立人から相談を受け、若しくは援助若しくは保護を求められた職員に対し、同項の規定により書面の提出を求めた事項に関して更に説明を求めることができる。

(保護命令の申立てについての決定等)

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

- 2 保護命令は、相手方に対する決定書の送達又は相手方が出頭した口頭弁論若しくは審尋の期日における言渡しによって、その効力を生ずる。
- 3 保護命令を発したときは、裁判所書記官は、速やかにその旨及びその内容を申立人の住所又は居所を管轄する警視總監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター(当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター)の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

(即時抗告)

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

- 2 前項の即時抗告は、保護命令の効力に影響を及ぼさ

ない。

- 3 即時抗告があった場合において、保護命令の取消しの原因となることが明らかな事情があることにつき疎明があったときに限り、抗告裁判所は、申立てにより、即時抗告についての裁判が効力を生ずるまでの間、保護命令の効力の停止を命ずることができる。事件の記録が原裁判所に存する間は、原裁判所も、この処分を命ずることができる。
- 4 前項の規定により第十条第一項第一号の規定による命令の効力の停止を命ずる場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、裁判所は、当該命令の効力の停止をも命じなければならない。
- 5 前二項の規定による裁判に対しては、不服を申し立てることができない。
- 6 抗告裁判所が第十条第一項第一号の規定による命令を取り消す場合において、同条第二項から第四項までの規定による命令が発せられているときは、抗告裁判所は、当該命令をも取り消さなければならない。
- 7 前条第四項の規定による通知がされている保護命令について、第三項若しくは第四項の規定によりその効力の停止を命じたとき又は抗告裁判所がこれを取り消したときは、裁判所書記官は、速やかに、その旨及びその内容を当該通知をした配偶者暴力相談支援センターの長に通知するものとする。
- 8 前条第三項の規定は、第三項及び第四項の場合並びに抗告裁判所が保護命令を取り消した場合について準用する。

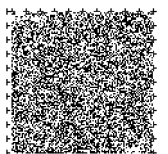
(保護命令の取消し)

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

- 2 前条第六項の規定は、第十条第一項第一号の規定による命令を発した裁判所が前項の規定により当該命令を取り消す場合について準用する。
- 3 第十五条第三項及び前条第七項の規定は、前二項の場合について準用する。

(第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て)

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理由となつた身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫と同一



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

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

(事件の記録の閲覧等)

第十九条 保護命令に関する手続について、当事者は、裁判所書記官に対し、事件の記録の閲覧若しくは謄写、その正本、謄本若しくは抄本の交付又は事件に関する事項の証明書の交付を請求することができる。ただし、相手方にあるは、保護命令の申立てに関し口頭弁論若しくは相手方を呼び出す審尋の期日の指定があり、又は相手方に対する保護命令の送達があるまでの間は、この限りでない。

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

第二十一条 この法律に特別の定めがある場合を除き、保護命令に関する手続に関しては、その性質に反しない限り、民事訴訟法(平成八年法律第百九号)の規定を準用する。

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

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

(民間の団体に対する援助)

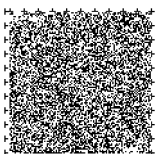
第二十六条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るための活動を行う民間の団体に対し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

- 一 第三条第三項の規定に基づき同項に掲げる業務を行う婦人相談所の運営に要する費用(次号に掲げる費用を除く。)
- 二 第三条第三項第三号の規定に基づき婦人相談所が行う一時保護(同条第四項に規定する厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う場合を含む。)に要する費用
- 三 第四条の規定に基づき都道府県知事の委嘱する婦人相談員が行う業務に要する費用
- 四 第五条の規定に基づき都道府県が行う保護(市町村、社会福祉法人その他適当と認める者に委託して行う場合を含む。)及びこれに伴い必要な事務に要する費用

- 2 市は、第四条の規定に基づきその長の委嘱する婦人



相談員が行う業務に要する費用を支弁しなければならない。

(国の負担及び補助)

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

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

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

第五章の二 補則

(この法律の準用)

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

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

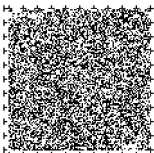
第十条第一項から第四項まで、第十一条第二項第二号、第十二条第一項第一号から第四号まで及び第十八条第一項	配偶者	第二十八条の二に規定する関係にある相手
第十条第一項	離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合	第二十八条の二に規定する関係を解消した場合

第六章 罰則

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

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

附 則 (省略)



女性の職業生活における活躍の 推進に関する法律

(平成27年9月4日 法律第64号)
最終改正:令和4年6月17日 法律第68号

目次

- 第一章 総則(第一条—第四条)
- 第二章 基本方針等(第五条・第六条)
- 第三章 事業主行動計画等
 - 第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)
 - 第二節 一般事業主行動計画等(第八条—第十八条)
 - 第三節 特定事業主行動計画(第十九条)
 - 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第二十条・第二十一条)
- 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(第二十二条—第二十九条)
- 第五章 雑則(第三十条—第三十三条)
- 第六章 罰則(第三十四条—第三十九条)
- 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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

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

旨として、行われなければならない。

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

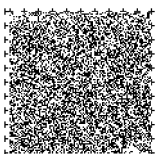
第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

- 2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
 - 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
 - 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項



イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九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等

(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。

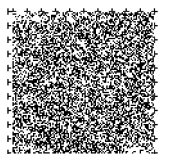
4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

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(以下「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(次項及び第十四条第一項において「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、商品等と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。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二条 厚生労働大臣は、認定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、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号)第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に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。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三条 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四条 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

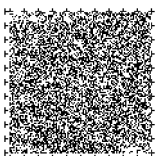
第十五条 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。
- 二 第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

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

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



切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六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)第十六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、「同項に」とあるのは「次項に」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。

第十七条 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)

第十八条 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

第十九条 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。

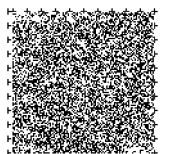
5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

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)



第二十条 第八条第一項に規定する一般事業主(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 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提供に関する実績
- 二 その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に関する実績

2 第八条第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く。)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前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

3 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第一項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方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)

第二十一条 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次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

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)

第二十二条 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)

第二十三条 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)

第二十四条 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、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主(次項において「認定一般事業主等」という。)の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

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

(啓発活動)

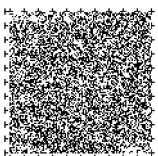
第二十五条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十六条 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)

第二十七条 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、第二十二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二十二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)

第二十八条 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)

第二十九条 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)

第三十条 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又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七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。

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項若しくは第二項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第三項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(権限の委任)

第三十二条 第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条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)

第三十三条 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

第三十四条 第十六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。

第三十五条 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 第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者
- 二 第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

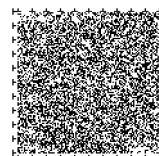
第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六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 第十六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 第十六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

第三十七条 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(第十四条第二項において準用する場合を含む。)の規定に違反した者
- 二 第十六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 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 四 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

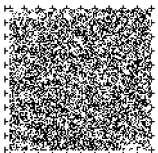
第三十八条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対し



ても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第三十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（省略）



政治分野における男女共同参画 の推進に関する法律

(平成30年5月23日 法律第28号)
最終改正: 令和3年6月16日 法律第67号

(目的)

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職(以下「公選による公職等」という。)にある者として国又は地方公共団体における政策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(以下「政治分野における男女共同参画」という。)が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、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、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

(基本原則)

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の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社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を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。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動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。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

(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、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則(次条において単に「基本原則」という。)にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

(政党その他の政治団体の努力)

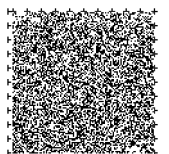
第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推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ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの(次項において「社会的障壁」という。)及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並び



に情報の収集、整理、分析及び提供(同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。

- 2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

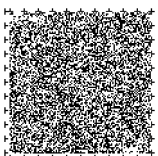
第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査

及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

(以下略)



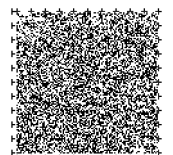
第3次築上町男女共同参画推進基本計画

発行／築上町人権課

(〒829-0392 福岡県築上郡築上町大字椎田 891 番地2)

TEL 0930-56-0300 FAX 0930-56-1405

URL <https://www.town.chikujo.fukuoka.jp/>





築上町

第 3 次 築上町
男女共同参画推進基本計画
令和 5 年 3 月