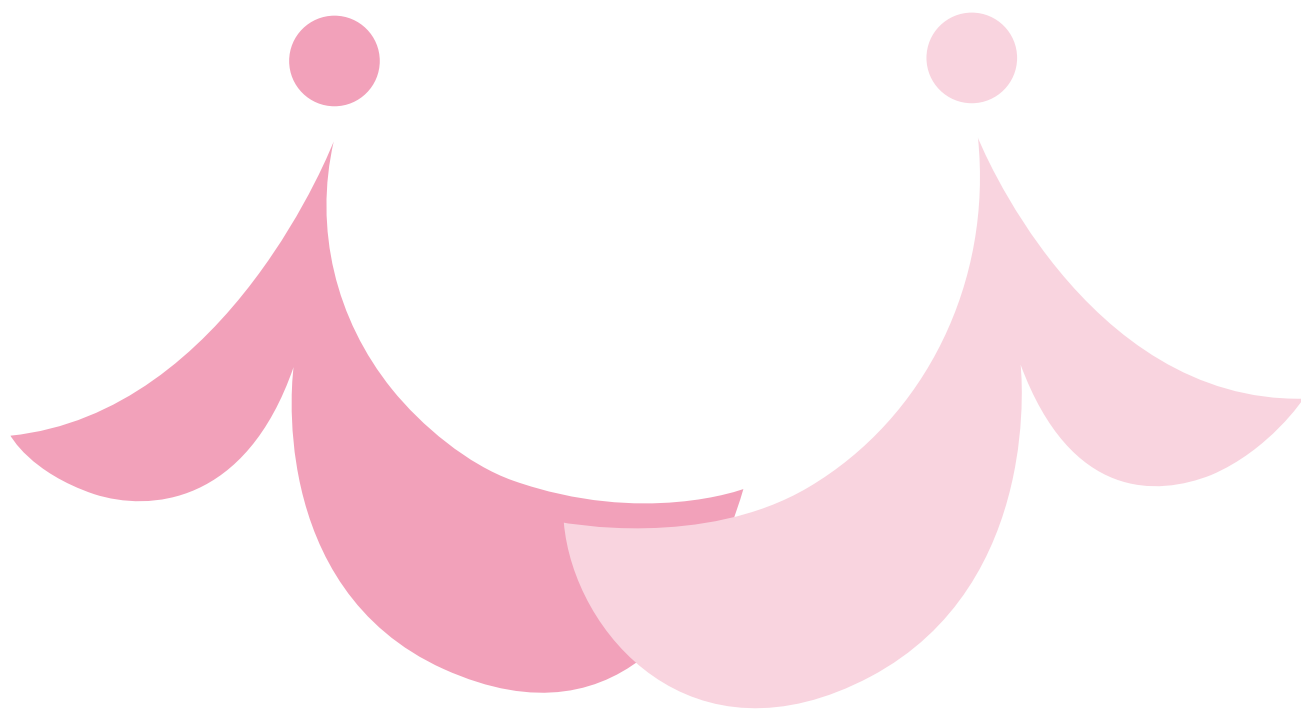


第3次日野市男女平等行動計画

～多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして～



平成28年3月
日野市

はじめに

日野市長 大坪 冬彦



日野市の今後5年間の男女平等施策の進め方を示す、第3次日野市男女平等行動計画がまとまりました。日野市は、一人ひとりが、男女平等のもとに互いの個性と能力を尊重し、豊かに暮らせる社会をめざして、平成10年に「男女共同参画都市宣言」を行い、同14年には「日野市男女平等基本条例」を施行しました。平成23年度からは、第2次の行動計画をもとに、施策・事業を推進してまいりました。

しかしながら、家庭や職場に残る固定的な性別役割分担意識や年々相談件数が増えている女性に対する暴力の問題など、多くの課題は解消されていません。さらに少子高齢化の急速な進展による人口減少、労働力不足の問題や、そのような社会情勢の中での女性活躍推進に向けた環境整備など、新たな課題が浮かび上って来ています。

こうした状況の中、市民参画により策定した第3次となるこの行動計画では、

【多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして】を基本理念とし、

- ①「人権が尊重される社会づくり」
- ②「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」
- ③「男女平等参画の推進体制づくり」

の3つの目標を掲げています。

本計画は、日野市が進める「人口バランス・定住化促進」、「産業立地強化・雇用確保」、「ヘルスケア・ウェルネス」の3つの戦略とも深いつながりを持つものです。計画を着実に実行していくためには、行政、市民、事業者、各団体などがそれぞれの役割を認識したうえで連携し、総合的に施策・事業を進めていくことが不可欠です。「諸力融合」で男女双方の視点を活かし、目標の実現をめざしてまいります。

最後に、本計画の素案策定に携わっていただいた、「第3次日野市男女平等行動計画策定委員会」の委員の皆様をはじめ、関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

平成28年3月

目次

第1章 計画策定の趣旨	1
第1節 概要	1
1. 計画の目的	1
2. 計画の位置づけ	1
3. 計画の期間	1
第2節 国・東京都・日野市の動き	2
1. 国の動き	2
2. 東京都の動き	4
3. 日野市の動き	5
4. 日野市男女平等行動計画関連の動き	7
第2章 計画の基本的な考え方	9
第1節 計画の理念・目標	9
1. 計画の基本理念	9
2. 計画の基本方針	9
3. 計画の目標	10
4. 第3次計画策定のポイント	11
第2節 社会の男女平等に関する状況	12
1. 男女間での意識の相違	12
2. 配偶者による暴力	12
3. 生活困難な状況	13
4. 女性の就労状況	14
5. 介護・子育て等家庭の時間と就労の時間のバランス	15
第3節 日野市の男女平等に関する状況	17
1. 日野市の人口	17
2. 日野市の婚姻・離婚、合計特殊出生率	17
3. 日野市の女性の就労状況	18
4. 男女がともに暮らしやすい日野市にするために	19
第4節 計画の体系	20
第3章 計画の内容	23
日野市の第3次計画における重点施策	23
目標Ⅰ 人権が尊重される社会づくり	24
施策の方向性1 性別に基づく役割分担意識による社会慣行をなくす	28
施策の方向性2 生涯を通じた心と身体の健康づくりを支援する	31

<u>施策の方向性</u> 3 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援 〈日野市配偶者暴力対策基本計画〉	33
<u>施策の方向性</u> 4 男女平等を阻む暴力や人権侵害を根絶するとともに被害者を支援する	36
<u>施策の方向性</u> 5 生活上の困難をかかえる市民への支援	37
<u>目標Ⅱ</u> 女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり	39
<u>施策の方向性</u> 1 ワーク・ライフ・バランスが実現した生活への環境を整備する	44
<u>施策の方向性</u> 2 子育てへの支援を充実する	46
<u>施策の方向性</u> 3 介護への支援を充実する	49
<u>施策の方向性</u> 4 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境を整備する	51
<u>施策の方向性</u> 5 誰もが能力を発揮して働くことができるように環境を整備する	52
<u>施策の方向性</u> 6 男女平等参画の視点に立った防災体制の確立	54
<u>施策の方向性</u> 7 市民との連携による男女平等参画の推進	55
<u>施策の方向性</u> 8 地域における男女平等参画の場と機会提供を拡大する	56
<u>目標Ⅲ</u> 男女平等参画の推進体制づくり	60
<u>施策の方向性</u> 1 行政の政策決定過程における女性の参画促進	62
<u>施策の方向性</u> 2 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実	63
<u>施策の方向性</u> 3 行政における男女平等参画の推進体制づくり	67
第4章 男女平等を推進する体制	69
1 計画推進のための連携	69
2 計画の推進体制	69
3 計画の進行管理体制	69
4 男女平等を推進する体制のイメージ	70
参考資料	71
1 男女共同参画都市宣言	73
2 日野市男女平等基本条例	74
3 男女共同参画社会基本法	79
4 東京都男女平等参画基本条例	84
5 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	87
6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	98
7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	101
8 第3次日野市男女平等行動計画の策定経過	110
9 第3次日野市男女平等行動計画策定委員名簿	111
10 用語解説	112
11 男女平等参画に関する世界・国・東京都・日野市の動き	118

第 1 章 計画策定の趣旨

第 1 節 概要

1. 計画の目的

第 3 次日野市男女平等行動計画は、「日野市男女平等基本条例（平成 14 年 4 月 1 日施行）」に基づき、市民・事業者・行政の連携・協働のもとに、家庭・職場・地域・学校などあらゆる場面（分野）で男女平等参画を、総合的かつ計画的に推進するための、具体的な計画です。

日野市では、平成 14 年の「日野市男女平等基本条例」の施行以来、「日野市立男女平等推進センター」の設置、第 1 次、第 2 次「日野市男女平等行動計画」の策定を行い、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして」を基本理念にさまざまな施策を行い、男女ともに力を発揮できる社会の創出に取り組んできました。イクメンという言葉が一般化し、育児・介護休業法の認知度と実際の運用も徐々に進んでおり、一定の効果が見え始めています。しかし、以前から社会問題として認識されていた配偶者等からの暴力（DV）やストーカー被害は昨今、ますます深刻化しており、加えてマタニティ・ハラスメントやリベンジポルノなど新たに顕在化している問題も含め、男女間の人権軽視から生まれる問題は時代が進むとともに多様化し、それに対応する法律の制定・改正も進んでいます。そのような男女平等参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、社会環境の変化に的確に対応し、男女平等参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進します。

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 項に基づく「市町村男女共同参画計画」として、平成 23 年に策定された「第 2 次日野市男女平等行動計画」を継承したもので、日野市における男女共同参画施策の基本的な計画となるものです。

また、国の「第 4 次男女共同参画基本計画」と東京都の「男女平等参画のための東京都行動計画～チャンス&サポート東京プラン 2012」を十分に踏まえ、日野市の「第 5 次日野市基本構想・基本計画（以下、「2020 プラン」）等の具体的な部門別計画として位置づけ、「日野市まち・ひと・しごと創生総合戦略」や「日野市子ども・子育て支援事業計画」をはじめ「人口バランス・定住化促進戦略」、「産業立地強化・雇用確保戦略」、「ヘルスケア・ウェルネス戦略」（日野市主要 3 戦略）ほか関連計画などと連携・調整を図りながら策定するものです。

さらに、平成 25 年 7 月に一部改正された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）」、平成 25 年 7 月に一部改正された「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」と平成 27 年 8 月に成立した「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）」など、近年の社会情勢に応じて改正や、制定された諸法律とも足並みをそろえた形で策定するものです。

3. 計画の期間

この計画の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

第2節 国・東京都・日野市の動き

1. 国の動き

● 第4次男女共同参画基本計画の策定

国においては、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけました。この法律に基づいて、平成12年に「第1次男女共同参画基本計画」が策定されました。平成27年12月25日には「第4次男女共同参画基本計画」（以下「第4次計画」）が閣議決定されました。

国の第4次計画「めざすべき社会」

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

● 男女雇用機会均等法の改正

平成18年に男女雇用機会均等法が改正され、性別を理由とする差別禁止の範囲拡大や、妊娠、出産を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシャル・ハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化等が講じられました。

● 育児・介護休業法の改正

平成20年12月、仕事と生活の両立支援のための一般事業主行動計画策定促進等のため、次世代育成支援対策推進法が一部改正されました。また、平成21年6月には育児・介護休業法が改正され、3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務づけ、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）や、介護のための短期休暇制度等が創設されました。

● 配偶者暴力防止法、ストーカー規制法の改正

配偶者暴力については、平成19年に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（以下、「配偶者暴力防止法」）が改正され、市町村による基本計画の策定が努力義務となりました。平成26年の一部改正では、生活の本拠をとともにする交際相手からの暴力及びその被害者についても適用されることになりました。

また、平成12年に施行された、ストーカー行為等の規制等に関する法律（以下、「ストーカー規制法」）は、平成25年7月に改正され、ストーカー行為（つきまとい等を繰り返すこと）の禁止命令を出す権限が被害者の居住地だけでなく、加害者が住む地域を管轄する公安委員会にも付与されました。また、迷惑メールの繰り返し行為もストーカー行為に認定されました。

● 防災計画の男女双方からの視点による改善

平成7年の阪神淡路大震災以降、平成17年、平成20年に国の「防災基本計画」が改正され、男女のニーズの違い等へ配慮する点が新しく追加されました。さらに、東日本大震災の発生後、平成23年12月と平成24年9月に、避難所における女性や子育て家庭などへ配慮することや、応急仮設住宅等における心のケア等、男女共同参画の視点による計画の改善が行われました。

● 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

「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」をめざし、平成 19 年 12 月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び、これを実現するための「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。これにより、社会全体で「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」をめざすこととなり、第 1 子出産前後の女性の継続就業率、民間企業における男性の育児休業取得率や 6 歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間等の数値目標が設定されました。

第 4 次男女共同参画基本計画で定める成果目標（一部）

項目	現状（調査年）	成果目標（期限）
第 1 子出産前後の女性の継続就業率	38%（平成 22 年）	55%（平成 32 年）
民間企業における男性の育児休業取得率	2.3%（平成 26 年）	13%（平成 32 年）
6 歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1 日あたり 67 分（平成 23 年）	1 日あたり 2 時間 30 分（平成 32 年）

（備考）6 歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間は、6 歳未満の子どもを持つ夫婦と子どもの世帯の夫の 1 日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、及び「買い物」の合計時間（週全体平均）を表します。

出典：内閣府男女共同参画局（平成 27 年度）

● 女性活躍推進法の制定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）」は、女性が、職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的に、平成 27 年 8 月に成立しました。

政府は、平成 15 年に「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度となるよう期待する」との目標を掲げ、さまざまな取り組みを進めてきました。平成 24 年 12 月に発足した第二次安倍内閣では、「女性活躍」を政府の最重要課題として主流化し、この 2 年間に成長戦略を通じ、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）等を実施してきました。国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合や、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合が高まり、女性の就業率も増加する等、社会全体で女性活躍の動きが拡大しています。

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は、営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとし、3 つの基本原則が設けられています。

女性活躍推進の 3 つの基本原則

- (1) 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- (2) 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より、職業生活と、家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- (3) 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こと

これにより、平成 28 年 4 月 1 日から、地方公共団体（都道府県、市町村）には、労働者 301 人以上の事業主には、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが、義務づけられることになりました。また、地方公共団体には、地域の推進計画の策定が努力義務となりました。

● 民法の「夫婦同姓」規定に合憲の判決

民法の「夫婦は夫または妻どちらかの姓に合わせる」とした規定の違憲性が問われた訴訟の上告審判決で、最高裁大法廷は平成 27 年 12 月、合憲とする判断を示しました。なお、15 人の裁判官のうち 5 人が違憲という意見を表明し、「制度のあり方は国会で論じられ、判断されるべき事柄である」との意見が付されました。

同じく民法の「女性が離婚してから 6 ヶ月間再婚できない」との規定については、「100 日を超える期間の部分は違憲」としました。

2. 東京都の動き

● 東京都男女平等参画基本条例の策定

東京都においては、平成 12 年に「東京都男女平等参画基本条例」が策定されました。男女平等参画社会の実現に向け「男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。」として、東京都行動計画を策定し、施策を進めています。

● チャンス&サポート東京プラン 2012

平成 14 年に「男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポート東京プラン 2002」を策定しました。この計画を見直した「男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポート東京プラン 2012」（平成 24 年）では、以下の 4 つを重点課題としました。また、(4) は同年に見直しされた「東京都配偶者暴力対策基本計画」として位置づけています。

男女平等参画のための東京都行動計画
～チャンス&サポート東京プラン 2012 の重点課題

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 働く場における男女平等参画の促進(2) 仕事と家庭・地域生活の調和のとれた生活の実現(3) 特別な配慮を必要とする男女への支援(4) 配偶者からの暴力の防止 |
|---|

なお、東京都の現行の行動計画は、平成 28 年度で計画期間が終了します。それに伴い、次期平成 29 年度からの行動計画が今後策定されますが、基礎資料収集のための「男女平等参画に関する世論調査」が平成 27 年 11 月に実施されています。

● 東京都配偶者暴力対策基本計画の策定

東京都では、配偶者からの暴力（DV）の被害者に対する支援体制を整備するとともに、暴力の防止に努めるべく、平成 21 年 3 月に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、平成 24 年には平成 28 年度までの 5 年間の計画を策定しました。

東京都においては、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談センターが、配偶者暴力相談支援センターとしての機能を担っています。東京都配偶者暴力相談支援センター、警視庁、区市町村等の各関係機関、民間団体が連携をし、暴力の防止に総合的に取り組み、被害者の安全を確保し、本人の意思を尊重した継続的な支援を行っています。

3. 日野市の動き

- **日野市の男女平等行政の始まり**

日野市の男女平等行政への取り組みは、昭和 56 年に生活課を設け、婦人行政担当を置いたことに遡ります。翌年昭和 57 年には「日野市立婦人センター」を開設し、市民参画による「婦人問題懇談会」を設置しました。

- **男女平等行政推進本部の設置・男女共同参画都市宣言**

平成 9 年に「男女平等行政推進本部」を設置し、平成 10 年には全国で 20 番目となる「男女共同参画都市宣言」を行っています。平成 13 年には市民の 2,000 人の女性を対象に「男女平等に関する市民意識・実態調査」を実施し、そこから浮かび上がった課題を踏まえ、施策推進に取り組んできました。

- **日野市男女平等基本条例の施行・男女平等行動計画の策定**

平成 14 年には「日野市男女平等基本条例」が施行され、この条例に基づき「第 1 期日野市男女平等推進委員会」がスタート、平成 16 年には、男女共同参画を推進するための拠点施設として、多摩平の森ふれあい館に、日野市立男女平等推進センターを開設しました。

平成 18 年には、「第 1 次日野市男女平等行動計画」を策定し、具体的な取り組みを開始しました。引き続き平成 23 年には、上位計画である「第 5 次日野市基本構想・基本計画（2020 プラン）」と整合した「第 2 次男女平等行動計画」が策定されました。また、日野市立男女平等推進センターでは、講座をはじめとする男女平等施策の実施や、情報発信などを行っています。

- **日野市男女平等推進委員会**

日野市男女平等推進委員会の役割は、市長の求めに応じ、男女平等社会の実現に向け、基本的かつ総合的な施策及び重要事項の調査検討を行い、意見を述べることです。近年では、防災分野における男女平等、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取り組み、男女平等の視点にたった高齢者対策などの提言をしています。

- **日野市男女平等についての市民意識アンケート**

平成 26 年には実践女子大学と連携し、市民の男女 1,500 人を対象に「日野市男女平等についての市民意識アンケート」を行い、第 3 次日野市男女平等行動計画（平成 28 年度～32 年度）策定のための基礎資料として活用いたしました。これからも継続的に実態調査を進め、その分析結果を科学的根拠に基づき、男女平等施策推進に活用していきます。

- **第 5 次日野市基本構想・基本計画（2020 プラン）**

平成 23 年 3 月に日野市の上位計画である「第 5 次日野市基本構想・基本計画（2020 プラン）」が策定されました。本計画中の『7つのまちづくりの柱』のひとつである、「柱 1：参画と協働のまち」の「男女平等のまちづくり」には、2020 年（平成 32 年）のめざすまちの姿が掲げられています。

第 5 次日野市基本構想・基本計画（2020 プラン）「男女平等のまちづくり」
めざすまちの姿

- | |
|--|
| <p>(1) 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ています。</p> <p>(2) 市民一人ひとりが男女平等の意識を理解し、女性も男性も自らの意思と責任において家庭生活と職業生活の両立を図りつつ社会活動に参加できる社会になっています。</p> |
|--|

● **日野市主要 3 戦略**

日野市では、人口減少・少子高齢化という将来の大きな課題を踏まえ、中長期的な視点で、これからのまちづくりの方向性として、「人とまちの諸力融合が可能性に満ちた未来を拓く」をビジョンとする 3 つの戦略を策定しました。この戦略により、平成 26 年度から人口構成における世代間のバランス維持、地域経済の活性化、働く人にとって魅力的な就業環境の整備等に取り組んできたところです。

日野市主要 3 戦略

(1) 人口バランス・定住化促進戦略

「いつまでも」あるいは「いつかきっと」住みたいまちとして誇りと愛着の持てるまちづくりにより、都市の持続性につなげていきます。

(2) 産業立地強化・雇用確保戦略

新たな価値が創出される環境を整え、持続的な成長を実現し、地域の魅力を高めることでチャレンジする企業や人材を集積させ、「地域の活性化」と「多様で質の高い雇用・就業環境」を創り出していきます。

(3) ヘルスケア・ウェルネス戦略

皆がより良く生きるために「健康であること」の意義を自らの価値観に基づいて捉えてもらうとともに、健康の大切さに気付いてもらうためのきっかけ作りや行動する機会、継続のサポートを行い、誰もが健康で生き続けられるまちづくりをめざします。

● **日野市まち・ひと・しごと創生総合戦略**

平成 26 年 11 月に制定された「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、2060 年までの人口の中長期の展望、将来像を展望する人口ビジョンを策定、その実現に向けた 5 年間の戦略である、“日野市まち・ひと・しごと創生総合戦略”を、上記の主要 3 戦略を再構築する形で策定いたしました。

日野市まち・ひと・しごと創生総合戦略の基本目標

産業立地強化・ 雇用確保戦略	1.共創による地域産業の新たな展開
	地域の多様な主体との共創による新たな産業の成長・創造・活性化
人口バランス・ 定住化促進戦略	2.多様な就業環境の創造による生活価値の向上
	働く機会と働き方の多様性、働きやすさを実感できる地域環境の実現
ヘルスケア・ ウェルネス戦略	3.人と人がつながる生活基盤の整備
	多様な世代が社会とつながり、持続できる地域の価値を共創する
ヘルスケア・ ウェルネス戦略	4.健康に住み続けられる潤いのある地域づくり
	誰もが安心して、健康で充実した暮らし方、生活の質を高める地域をつくる

4. 日野市男女平等行動計画関連の動き

年度(平成)	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
国	第1次男女共同参画基本計画				第2次男女共同参画基本計画				第3次男女共同参画基本計画				第4次男女共同参画基本計画							
	<ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法の改正 ●配偶者暴力防止法の改正 ●仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章 ●次世代育成支援対策推進法の改正 ●育児・介護休業法の改正 ●ストーカー規制法の改正 ●配偶者暴力防止法の改正 ●女性活躍推進法の成立 																			
都	男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2002」				男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2007」				男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京プラン2012」				男女平等参画のための東京都行動計画							
	東京都配偶者暴力対策基本計画								東京都配偶者暴力対策基本計画											
日野市	第4次日野市基本構想・基本計画「2010プラン」								第5次日野市基本構想・基本計画「2020プラン」											
																	日野市まち・ひと・しごと創生総合戦略			
日野市男女平等課	●日野市男女平等基本条例																			
	●日野市立男女平等推進センターの設置																			
	第1次日野市男女平等行動計画						第2次日野市男女平等行動計画						第3次日野市男女平等行動計画							

第2章 計画の基本的な考え方

第1節 計画の理念・目標

1. 計画の基本理念

本計画では、男女平等社会を「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、また、ともに対等に参画し、その成果も責任も分かち合う社会」と捉え、多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざすことを基本理念としています。

■ 基本理念 ■

多様な個性が尊重され、
誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして

2. 計画の基本方針

本計画は、日野市が施策を進めるための計画であるとともに、市が市民・事業者と協働し取り組むことを前提とした計画です。策定後の取り組みについては市民参画で評価を行い、第2次計画と同様に「できることを着実に」、真の実効性の確保に努めるとともに、市民にとって生活に身近な男女平等参画の推進をめざし、第2次計画の検証を踏まえた策定を行います。

また、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会」をめざすうえで、妊娠や出産等の女性特有の機能を保護の対象とすることは、社会として不可欠であると考えます。男女間の格差や課題を改善するためには、必要な範囲において男女ともに、より多くの参画の機会を提供する必要があると考え、取り組んでいきます。

3. 計画の目標

本計画では、次の3つの目標を設定し、実現のための方向性を明確にし、解決に向けた施策を提示します。

■ 3つの目標 ■

目標 I	人権が尊重される社会づくり
めざす姿	すべての人の人権が尊重され、認められている社会
男女平等社会においては、男女ともに性別にかかわらず自らの意思と責任により、生き方を選択し、その選択が尊重されることが重要です。男女平等とは、すべての人の人権を尊重することであるという理念に立ち、一人ひとりが認められる社会をめざします。	

目標 II	女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり
めざす姿	あらゆる分野で女性と男性がともに参画し、個性と能力を発揮できる環境が整っている豊かな社会
すべての人が、性別にかかわらず、個人の個性と能力が発揮できる地域職場づくりをめざします。また、社会が多様な人々によって構成されていることを市民一人ひとりが認め、誰もが住みやすいまちづくりにその個性と希望を生かし参加できる社会をめざします。	

目標 III	男女平等参画の推進体制づくり
めざす姿	男女平等参画の取り組みを市が推進するための体制
市が市民・事業者と協働し、庁内関係各課連携のもと男女平等参画を推進する体制を充実させます。また、率先行動として、庁内での男女平等をさらに充実します。	

4. 第3次計画策定のポイント

- 第2次の計画を基盤とした第3次計画

これまでの第2次行動計画の計画期間において、男女平等の施策を総合的かつ計画的に推進することにより、一定の成果を上げてきました。しかし、社会及び日野市民を取り巻く制度・慣行等の中には、解決しなければならない問題が未だ多く存在しています。この計画は、第2次行動計画を基盤として、男女の別なく、すべての日野市民がいきいきと生活できる社会をめざした計画です。

- 「目標」「施策の方向性」「施策」「重点施策」の設置

本計画では、「目標」を「人権が尊重される社会づくり」「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」「男女平等参画の推進体制づくり」の3つとし、まず、日野市の男女平等に関わる現状と課題について明らかにしています。そして課題への対処として、「施策の方向性」を示したうえで「施策」、具体的な「事業」を体系立てています。

- 本計画に配偶者暴力対策基本計画を包含

「配偶者暴力防止法」第2条の3第3項に基づく市町村基本計画として、「日野市配偶者暴力対策基本計画」を事業17～25（P33～P35）で包含します。

- 日野市民に向けたアンケート調査結果を基礎資料として活用

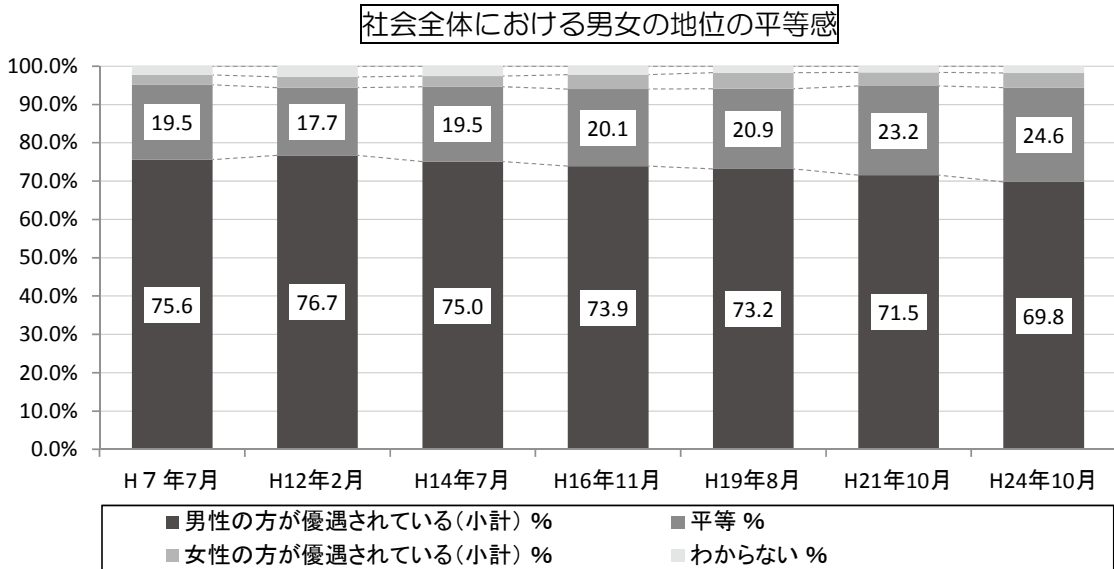
平成26年11月に、実践女子大学との連携により、市民の男女1,500人を対象とした「日野市男女平等についての市民意識アンケート調査」を実施しました。調査結果については、本計画策定のための基礎資料の一部として活用しています。

第2節 社会の男女平等に関する状況

1. 男女間での意識の相違

社会全体における男女の地位の平等感について、平成14年に比べて平成24年では、「男性の方が優遇されている」が75.0%から69.8%に減少し、「平等」が19.5%から24.6%に増加しています。

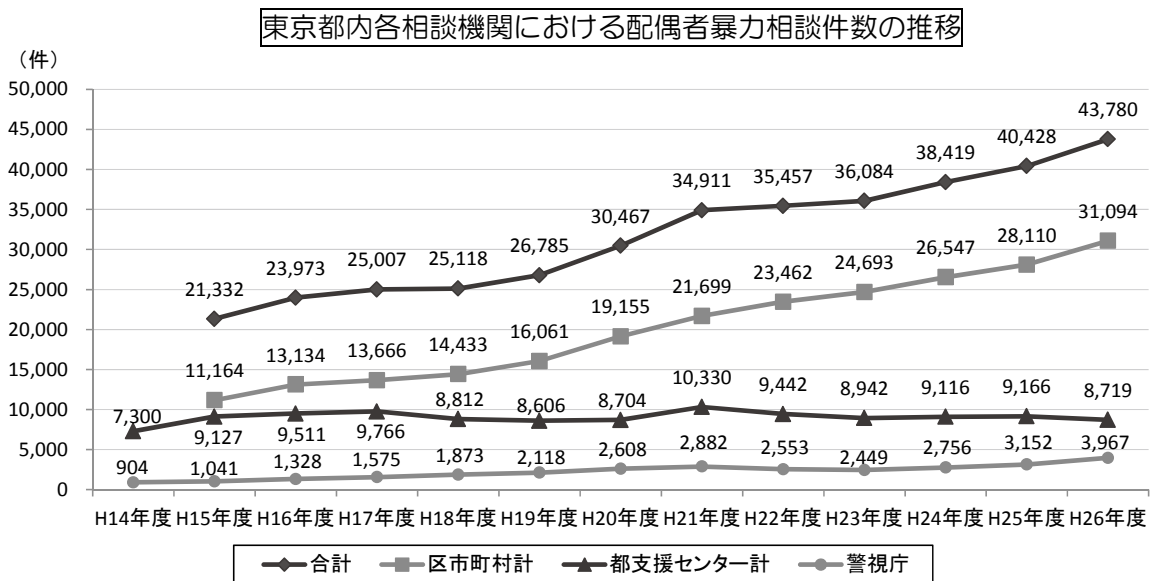
これまで国や都道府県又は各自治体で、男女間の課題に対して、さまざまな施策や法制度を整備することにより、状況は少しずつ改善されてきました。しかし、まだ約7割の人が、男性優遇の社会であると感じています。



出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成24年10月）

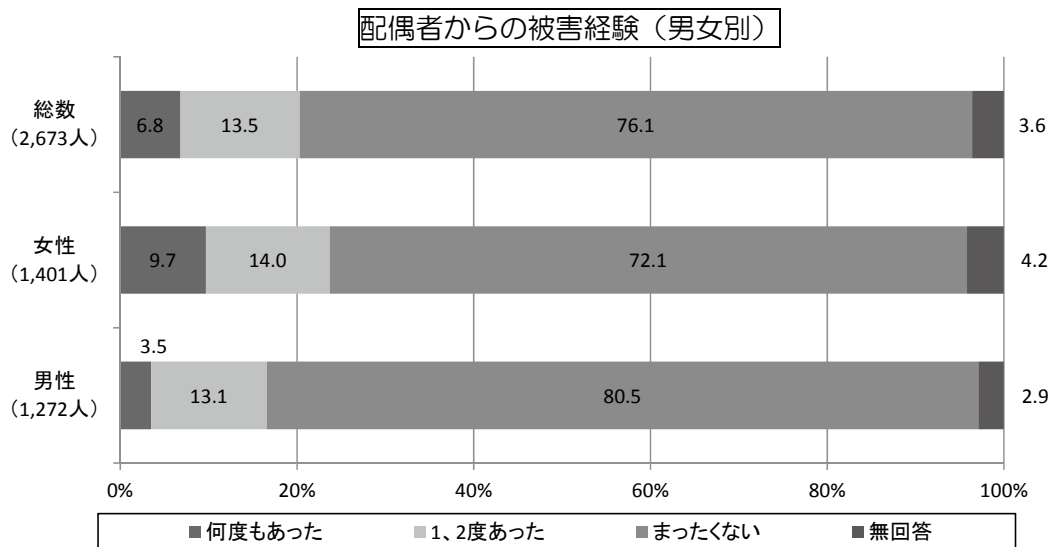
2. 配偶者による暴力

平成26年度に東京都内の各相談機関が受けた配偶者からの暴力に関わる相談件数は、合計43,780件でした。これは、平成16年度から比べて約1.8倍まで増加したことになります。相談支援センター等の相談体制の周知によって、相談件数が増加した点もありますが、年々増加傾向にあります。また、被害者は、ほとんどが女性であることも問題です。



出典：東京都生活文化局都民生活部 男女平等参画課（平成27年）

内閣府の調査によると、これまでに結婚したことのある人（2,673人）のうち、配偶者（事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む。）から「身体に対する暴行」、「精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫」、「生活費を渡さないなどの経済的圧迫」又は「性的な行為の強要」のいずれかについて「何度もあった」「1、2度あった」という者は、女性 23.7%、男性 16.6%であり、女性の被害数の方が多くなっています。

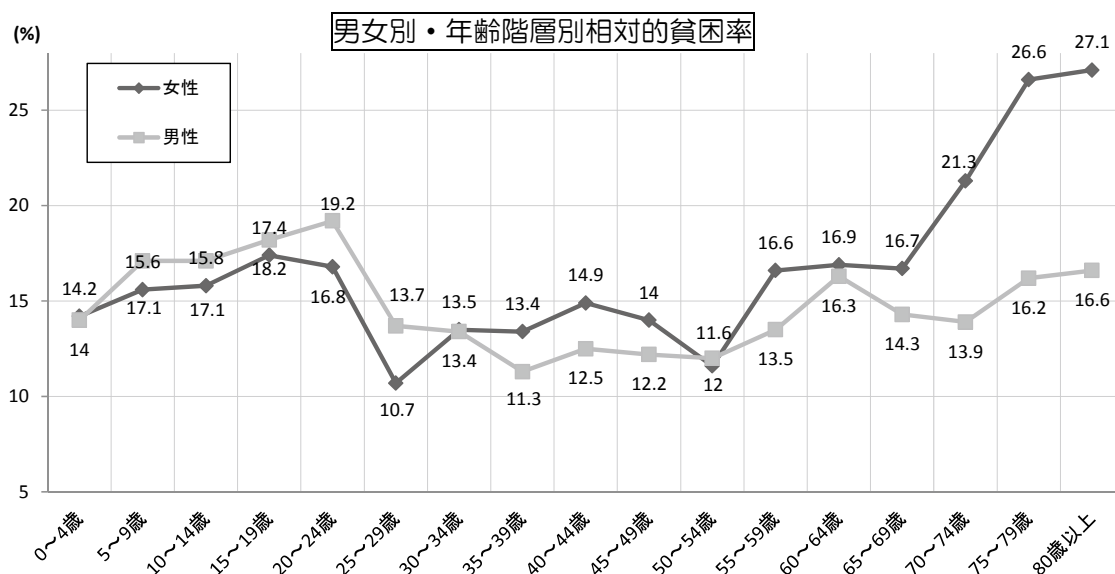


「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」をいずれかを1つでも受けたことがある

出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成 27 年版）

3. 生活困難な状況

女性の労働をめぐるさまざまな課題の背景には、女性の貧困率が、ほとんどすべての年代において男性よりも高く、女性は現役時代の賃金が男性よりも低い現状があります。また、その差が蓄積されることにより、高齢期の経済的基盤も脆弱であることが示されています。



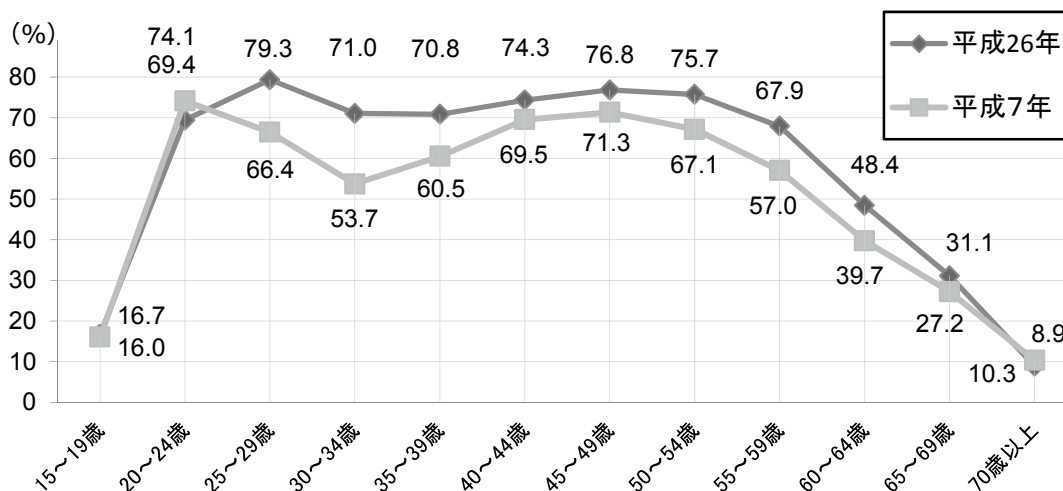
出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成 24 年版）

（備考）厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 22 年）を基に、内閣府男女共同参画局「生活困難をかかえる男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成
相対的貧困率は、厚生労働省における国民生活基礎調査で、等価可処分所得の中央値の半分の額を下回る等価可処分所得しか得ていない者の割合。

4. 女性の就労状況

女性の労働力率は、子育て期に当たる20歳代後半から30歳代に下がる傾向にあります。15歳以上の女性の労働力率は、30歳から39歳を底とするM字カーブを描いており、結婚・出産・育児を理由に女性が離職していることを示しています。近年、女性全体のM字カーブが解消傾向に向かっている要因としては、もともと労働力率が高い単身者の割合が上昇していることに加えて、配偶者の有無を問わず、若い世代ほど労働力率が上昇していることが考えられます。

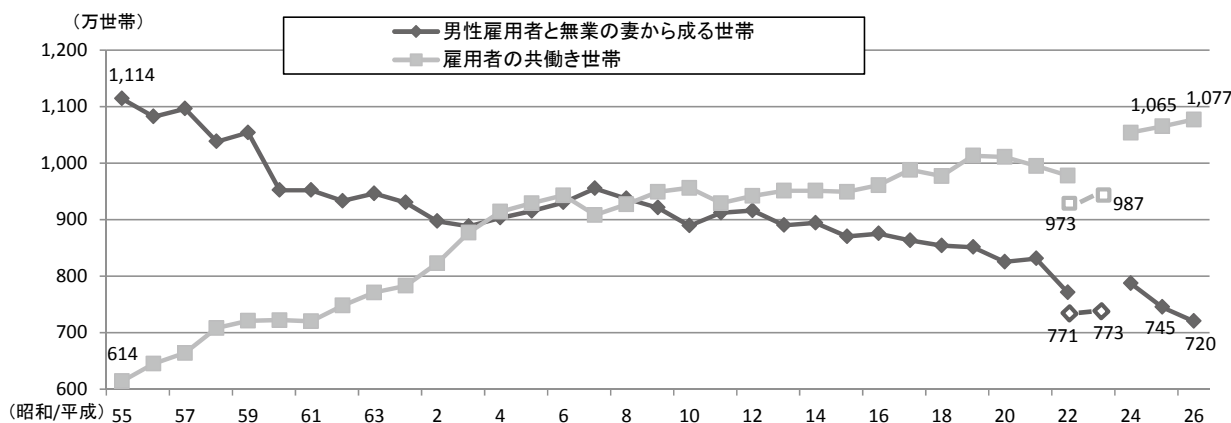
女性の年齢階級別労働力率の推移



出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成27年版）

共働き世帯については、昭和55年は共働き世帯が614万世帯、男性の片働き世帯1,114万世帯と男性片働き世帯が多かったのですが、平成9年以降は共働き世帯が男性片働き世帯を上回っており、平成26年は、共働き世帯が1,077万世帯、男性の片働き世帯が720万世帯と、約30年の間に大きく変わりました。経済社会の大きな変動によって、安定した終身雇用及び昇給という従来の雇用形態を暗黙の了解と考えることは難しくなりました。経済的な理由から女性が就業するというケースが、今後も増えていく可能性が考えられます。

雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合の推移（男女別）

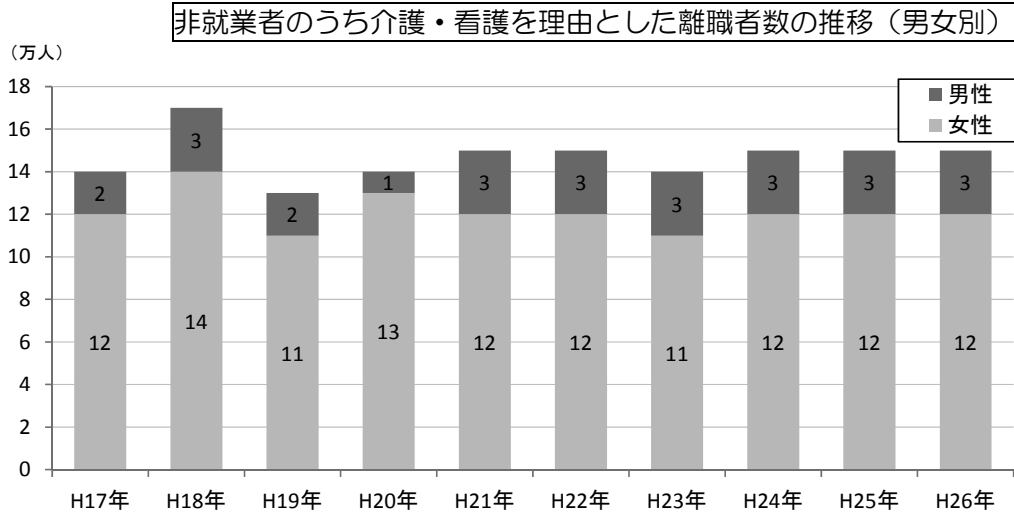


出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成27年版）

（備考）平成22～23年（2012～2013年）は宮城県、福島県、岩手県を除く全国の結果

5. 介護・子育て等家庭の時間と就労の時間のバランス

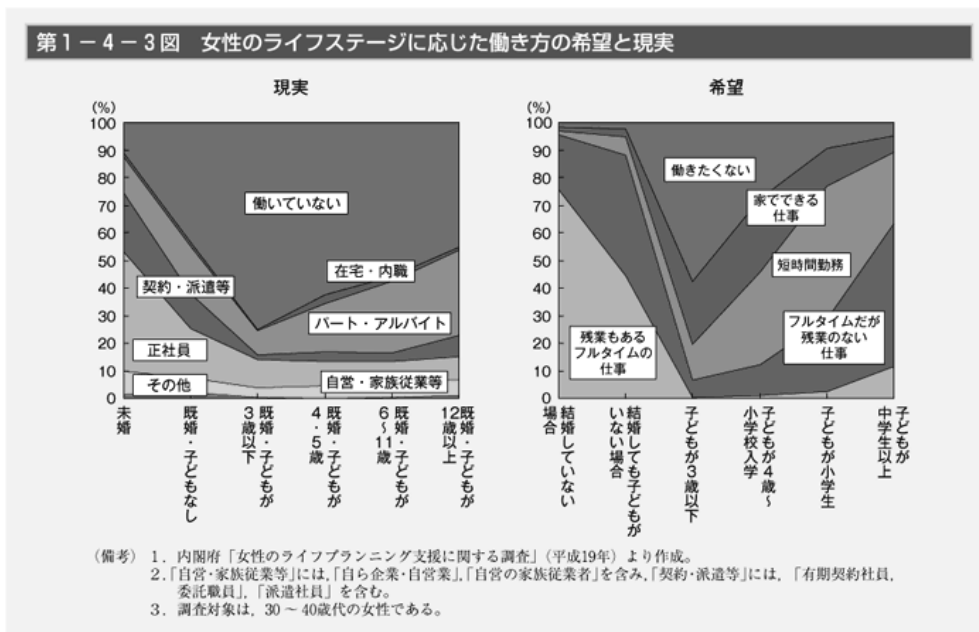
家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は10万人を超えており、男女別でみると、女性の割合が全体の約8割を占めています。また、非就業者のうち、介護・看護を理由に離職した人の数は、女性が男性の4倍、同居の主な介護者のうち約7割が女性と、女性の負担が依然大きい状況です。



出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成27年版）

ライフステージの変化に応じた働き方の希望について、結婚していない場合や結婚して子どもがいない場合は「フルタイム」が多く、子どもが3歳以下の場合、57.6%が「働きたくない」、22.7%が「家でできる仕事」を希望しています。また、子どもが4歳以上からは、「働きたくない」が減少し、「家でできる仕事」「短時間勤務」を希望する割合が高くなり、子どもが小学生・中学生と大きくなるにつれて「短時間勤務」「フルタイム」の希望が高くなっています。

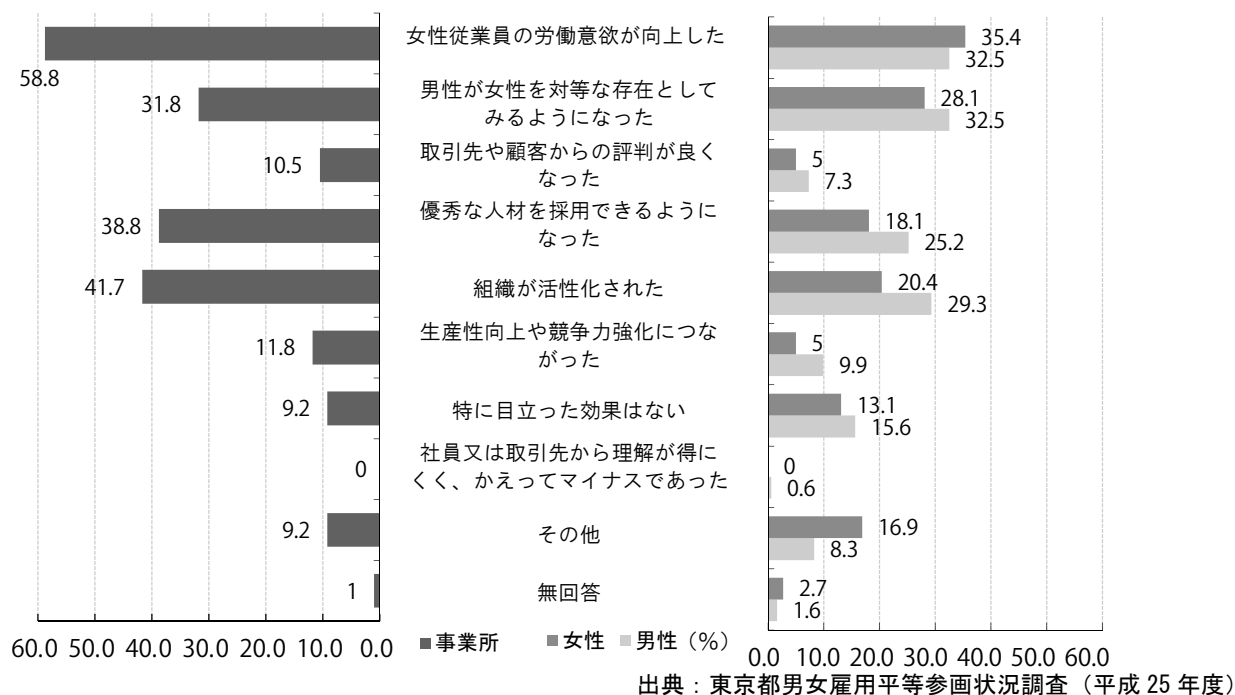
女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実



出典：内閣府「男女共同参画白書」（平成22年版）

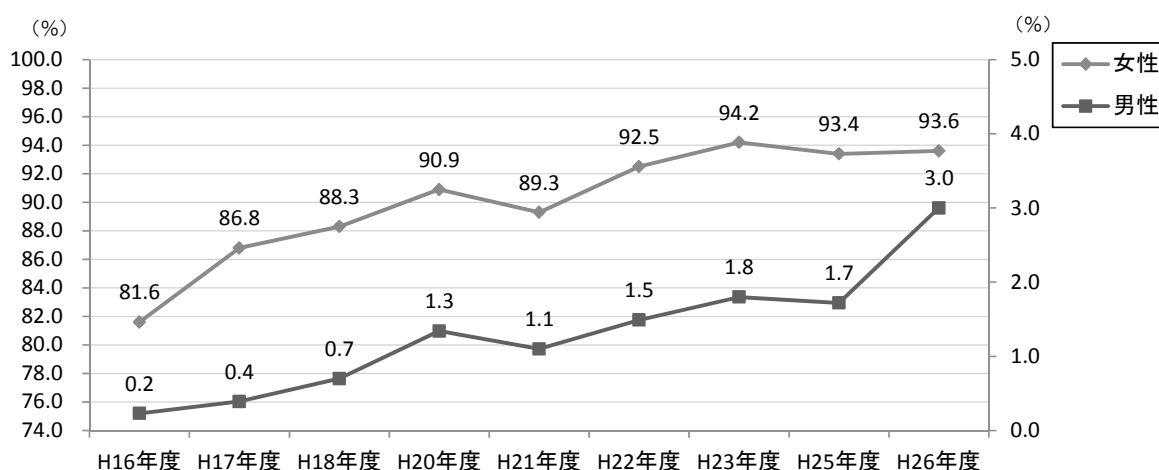
ポジティブ・アクション（さまざまな分野における、活動に参画する機会の男女間の格差を改善する取り組み）の効果について、事業所及び女性従業員は「女性従業員の労働意欲が向上した」（事業所 58.8%、女性 35.4%）という回答が最も多く、男性従業員は「女性が女性を対等な存在としてみるようになった」（32.5%）という回答が最も多くなっています。事業所では、「組織が活性化された」（41.7%）という回答が次に多くなっています。

ポジティブ・アクションの効果



育児休業取得率は、男性 3.0%、女性93.6%であり、多くの男性は育児休業を取得していません。また、育児休業の取得率の推移をみると、男女ともに上昇傾向にあります。

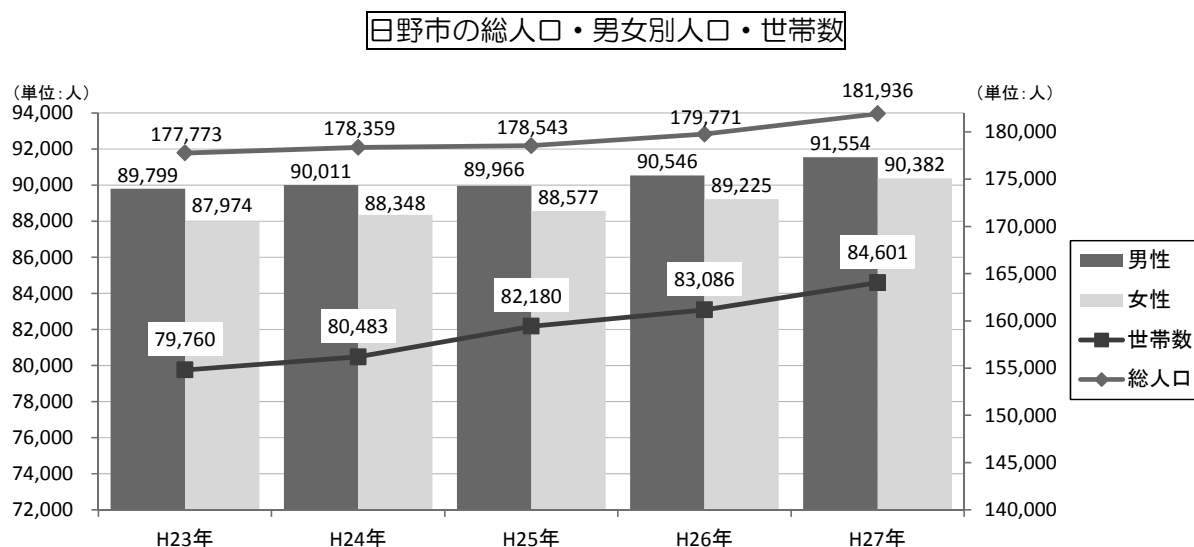
育児休業取得率の推移



第3節 日野市の男女平等に関する状況

1. 日野市の人口

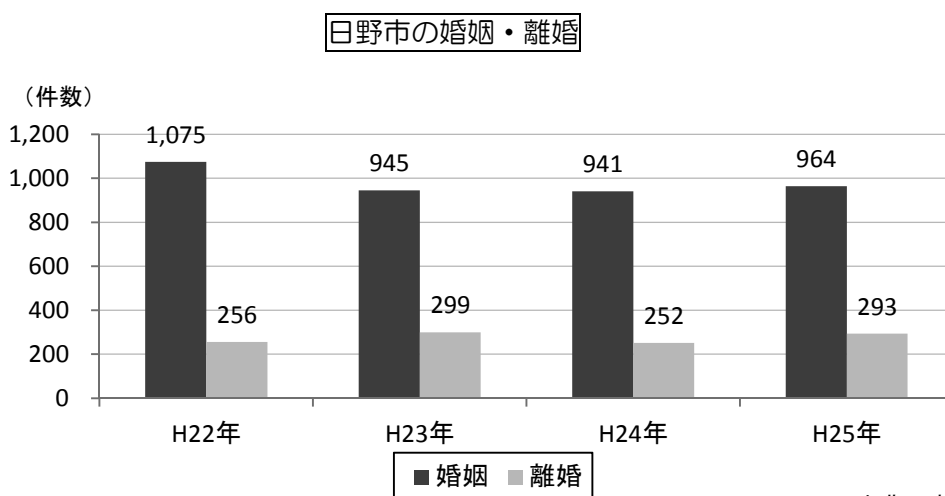
日野市の平成 27 年 4 月現在の総人口は、平成 23 年の 177,773 人から約 4,000 人増加し、181,936 人です。また、男女、世帯数ともに増加傾向にあり、平成 27 年の男性人口は 91,554 人、女性人口は 90,382 人、世帯数は 84,601 世帯です。



出典：日野市市民部市民窓口課
 (備考) 各年 4 月 1 日時点の人口 (外国人住民含む)

2. 日野市の婚姻・離婚、合計特殊出生率

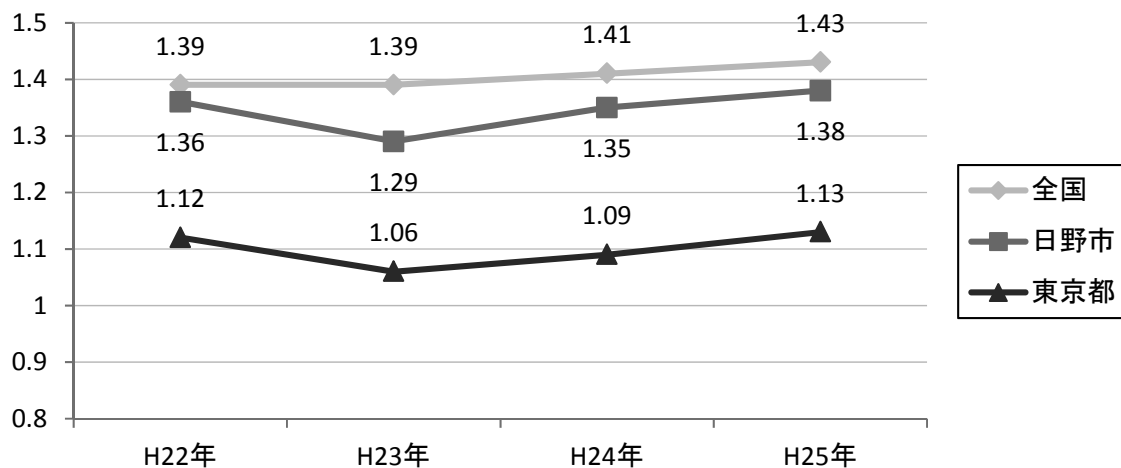
日野市の婚姻件数は、平成 23 年以降、900 件台で推移し、平成 25 年には、964 件となっています。また、離婚件数は、近年 200 件台で推移し、平成 25 年には 293 件となっています。



出典：東京都統計年鑑

「1人の女性が一生のうちに出産する子どもの数の近似値」である合計特殊出生率については、平成25年現在1.38と推計されています。これは、東京都の1.13よりは高く、全国と比べて若干低くなっています。（*人口維持に必要な合計特殊出生率は2.0（2人）強といわれています）

日野市の合計特殊出生率

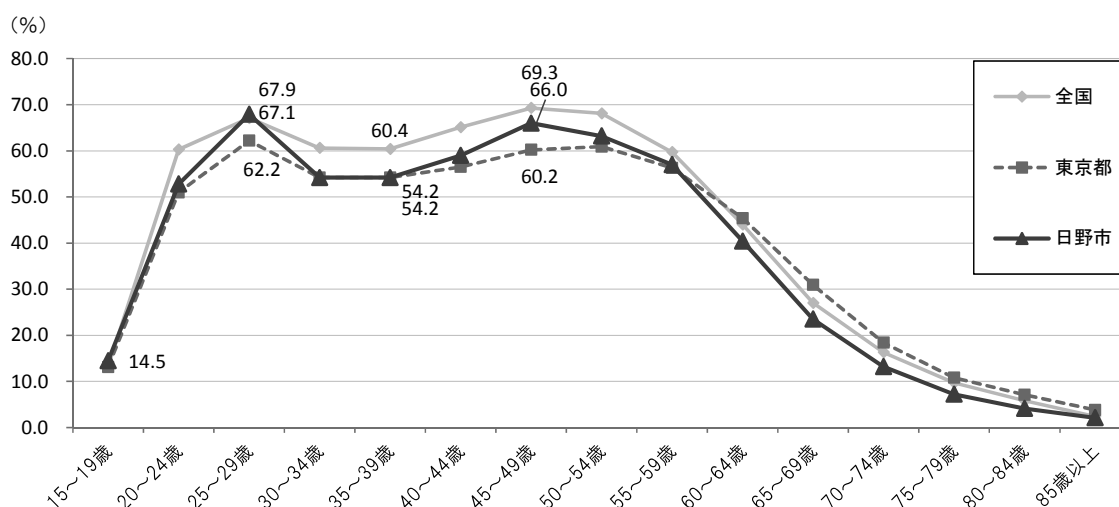


出典：東京都統計年鑑

3. 日野市の女性の就労状況

女性の就労の現状は、25歳前後に就業率が一時高まり、子育て期の20歳代後半から30歳代に離職率が高くなるため就業率が下がります。その後、子どもの手が離れる40歳代から再就職し、40歳代後半に再び就業率が上がる「M字曲線」を描いています。日野市の就業率をみると、「25～29歳」に67.9%とすべての年代のなかで最も高く、「35～39歳」が54.2%になり、その差は13.7ポイントまで広がります。続く「45～49歳」に66.0%になり、11.8ポイント上がります。この差は全国、東京都よりも大きな値で、M字曲線の落ち込みが顕著に表れています。

年齢階層別女性就業率の比率（全国・東京都・日野市）

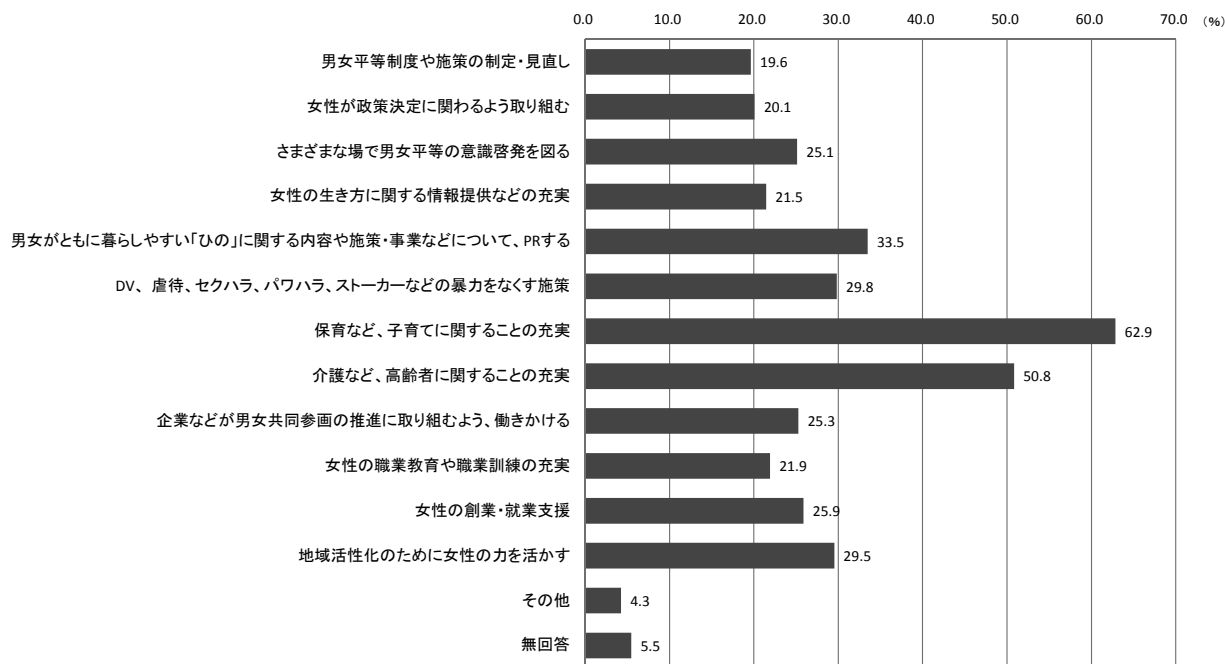


出典：国勢調査（平成22年）

4. 男女がともに暮らしやすい日野市にするために

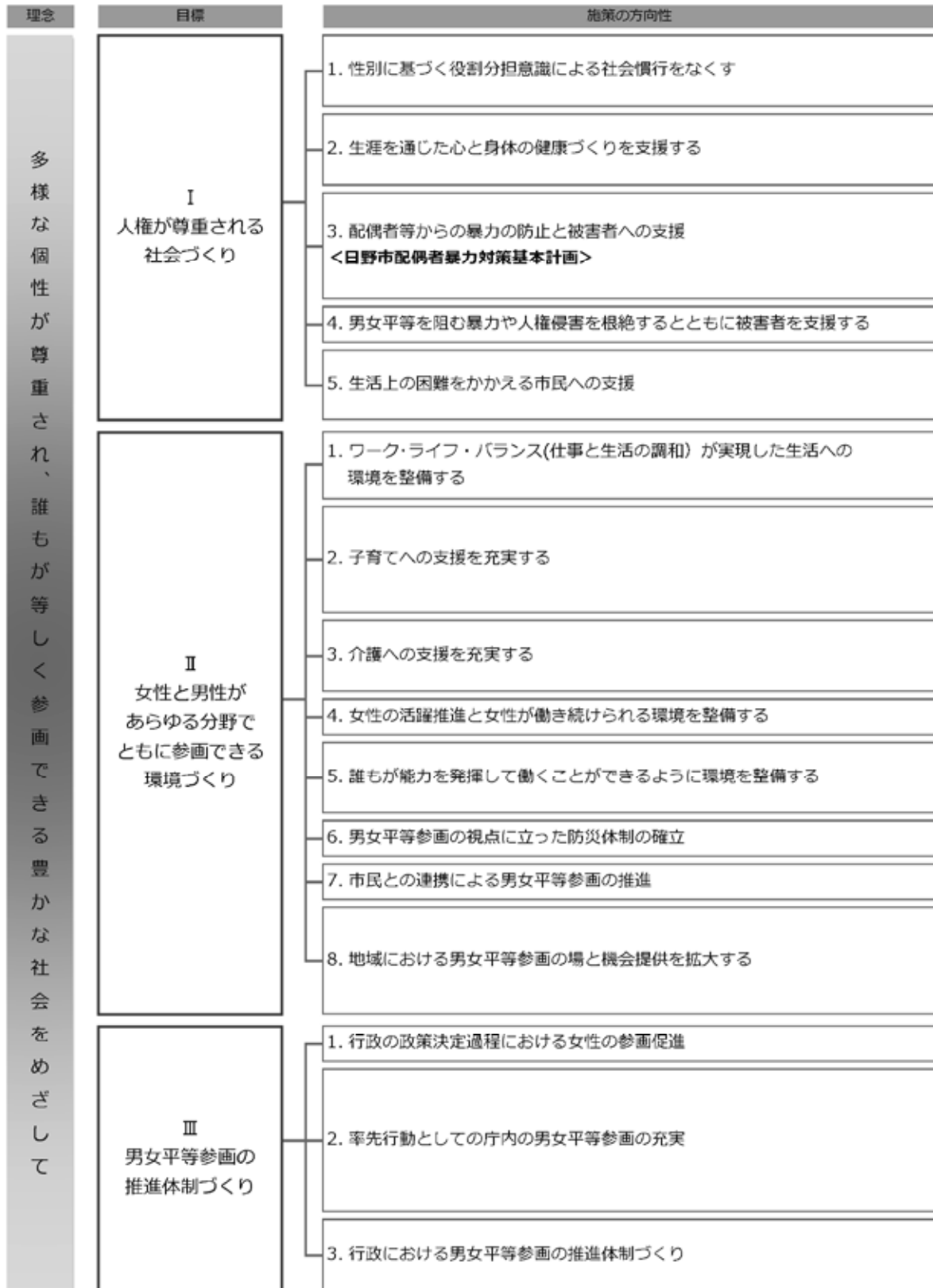
「市民アンケート調査結果」では、「保育など、子育てに関することの充実」「介護など、高齢者に関することの充実」、「男女がともに暮らしやすい「ひの」に関する内容や施策・事業などについてのPR」が挙げられました。子どもから高齢者まで、日野市民の生涯を踏まえた男女平等施策を充実させ、それらの内容について市民への周知を図ることを、本計画でめざします。

「男女がともに暮らしやすい日野市にするため、
今後、日野市は、どのようなことに力を入れていく必要があると思いますか。」（複数選択設問）



出典：平成 26 年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

第4節 計画の体系



★は重点施策

	施策	掲載ページ
—	1 家庭・学校・地域・職場等、あらゆる場面における男女平等意識・人権尊重意識を育てる ★	28
	2 メディア・リテラシー（情報を適切に読み解き・活用する力）の普及と教育	30
—	1 性の尊重、性差医療に関する普及啓発	31
	2 性差に応じた健康支援の実施	32
—	1 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化 ★	33
	2 配偶者等からの暴力（DV）被害者の安全確保と自立への支援	34
	3 市の体制整備と連携強化	35
—	1 その他の暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実	36
—	1 生活上の困難をかかえる男女への支援と防止に向けた啓発	37
	2 ひとり親家庭への支援	38
—	1 ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進 ★	44
	2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ	45
—	1 多様なニーズに対応する保育体制の充実 ★	46
	2 子育てを地域で支える仕組みの充実	47
	3 男性の育児への参加促進	48
—	1 男女がともに介護を担う意識づくり	49
	2 介護者への支援 ★	50
—	1 女性へのライフステージを通じた就業支援 ★	51
—	1 雇用における男女平等参画の推進	52
	2 事業所等における意思決定過程への女性参画促進	53
—	1 防災対策における女性の参画推進 ★	54
—	1 市民・事業者等との連携	55
—	1 意思決定段階への男女双方の参画推進	57
	2 男性高齢者の社会参加の促進 ★	58
	3 女性の参画推進による農業活性化	59
—	1 委員会などにおける男女比率の適正化の推進	62
—	1 男女平等に関する職員研修の充実	63
	2 男女が対等に働く職場づくり	64
	3 ハラスメント相談及び防止体制の充実	65
	4 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	66
—	1 男女平等推進センターの役割の整理と事業充実	67
	2 苦情処理制度の整備	68

第3章 計画の内容

日野市の第3次計画における重点施策

日本は、少子高齢化の急速な進展により、平成20年をピークに人口が減少局面に入り、その後も急減することが見込まれています。その中で人口構成の変化、グローバル化による産業競争の激化が起こす、非正規労働者の増大をはじめとする雇用の不安定化、社会保障の持続不可能性等のさまざまな課題が生じています。これらの課題解決には、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。

女性の活躍推進のためには、その基盤である「男性の家事・育児等への参画にむけた取り組み」や「非正規労働対策」、さらには「ひとり親家庭など困難を抱える女性に対する支援」、「配偶者暴力など女性に対する暴力の予防と根絶」等に対する取り組みが必要です。

国の第4次計画では、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素とし、計画全体にわたる横断的視点として冒頭に位置づけ、職場、地域、家庭などあらゆる場面における施策を充実する方針を示しています。

日野市では、平成14年4月1日から「日野市男女平等基本条例」を施行し、市民一人ひとりが男女平等の意義を理解し、男女ともに自らの意思と責任において家庭生活と職場生活の両立を図りつつ社会活動に参画することにより、豊かで活力のある真の男女平等社会の実現に向けて男女平等施策を推進してきました。日野市の男女平等行動計画でも、ワーク・ライフ・バランス、女性の参画を重要なキーワードと捉え、すべての人が生きやすいまちづくりのための施策を盛り込んでいきます。

限られた予算を有効に活用し、男女平等の視点からこれらの問題を解決するため、第3次日野市男女平等行動計画の策定にあたっては、優先すべき施策について検討し、次の8施策を重点的に取り組む施策として掲げました。

■ 第3次計画で重点的に取り組む8つの施策 ■

1. 家庭・学校・地域・職場等、あらゆる場面における男女平等意識・人権尊重意識を育てる
2. 配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化
3. ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進
4. 多様なニーズに対応する保育体制の充実
5. 介護者への支援
6. 女性へのライフステージを通じた就業支援
7. 防災対策における女性の参画推進
8. 男性高齢者の社会参加の促進

人権が尊重される社会づくり

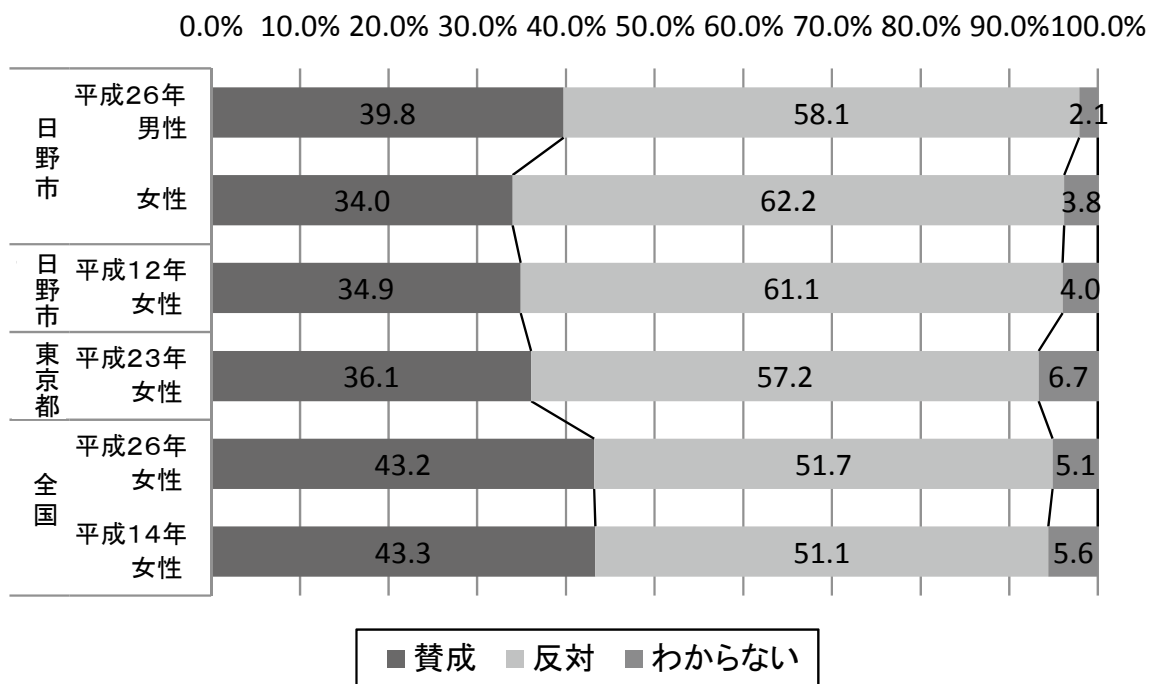
すべての人の人権が尊重され、認められている社会

現状と課題

1 性別に基づく役割分担意識

- 男女共同参画社会を実現していくうえで、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に対する偏見が大きな課題となっています。これらを解消するためには、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが必要です。
- 「市民アンケート調査結果」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成する女性の割合は34.0%、反対は62.2%でした。これは全国及び東京都に比べて賛成の割合は低く、反対の割合は高くなっています。しかし、日野市の男性の意識は女性に比べると賛成の割合は5.8ポイント高く、反対の割合は4.0ポイント低く、いまだに男女の意識に差が出ています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

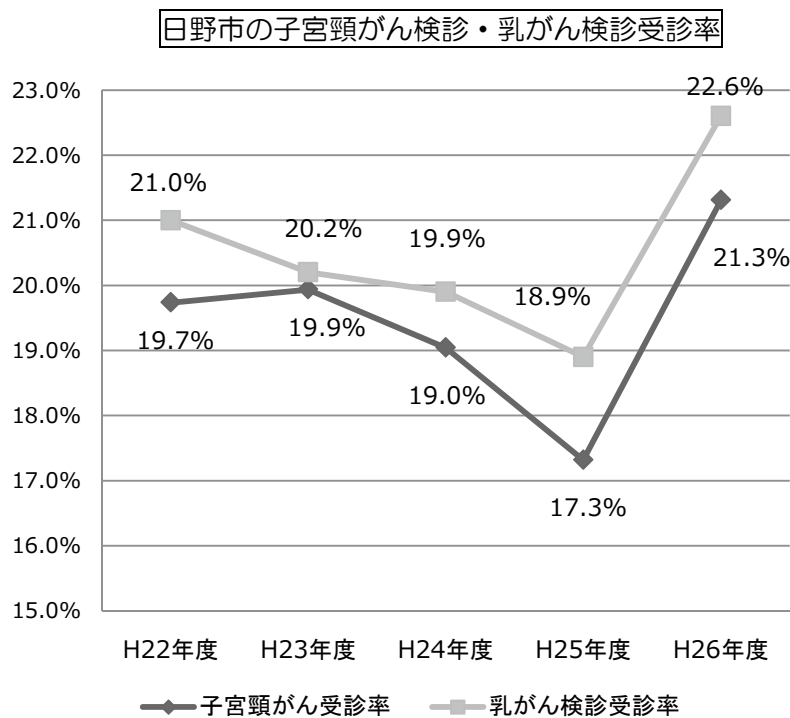


出典：平成26年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

- 未来を担う子ども達が、人権の大切さや男女平等の重要性を幼児期から学ぶことができるよう、子どもの成長過程に関わる人が人権意識と男女平等意識を持つことや、職場などで男女共同参画について学ぶことが必要です。
- インターネットの普及等により、メディアを通じて流れるさまざまな情報は複雑化しています。そうした状況の中で、男女平等の視点から、市民が主体的に情報を収集し判断する能力、また適切に発信する能力を身につける必要があります。

2 生涯を通じた心と体の健康づくり

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提といえます。
- 特に、女性は妊娠や出産、更年期疾患を経験する可能性があり、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面する可能性があるということを、男女ともに留意する必要があります。この点においては、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を十分理解することが重要です。
- 日野市では各種がん検診を実施しており、乳がん・子宮頸がんの検診は毎年偶数年齢を対象に行っています。平成 22 年から 26 年度の間検診受診率は、乳がん・子宮頸がんともに受診対象者の約 20%にとどまっており、さらなる受診率向上を図る必要があります。

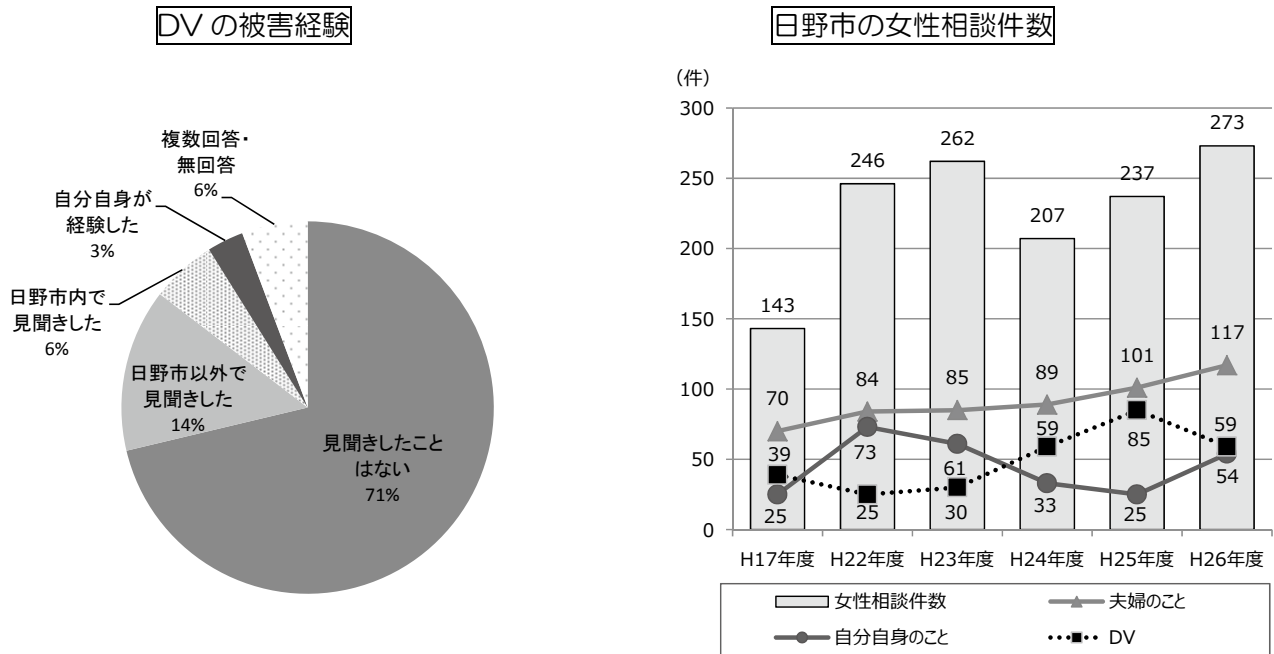


出典：日野市健康課「概要版」

(備考) 平成 26 年度の値は、厚生労働省による「働く世代の女性支援のためのがん検診未受診者対策緊急支援事業」による、働く世代の女性支援のためのがん検診をより一層推進することを目的とした、一定年齢者対象の子宮頸がん及び乳がん検診に関するクーポン券の送付による効果が考えられる

3 配偶者等からの暴力

- 女性に対する暴力は、男女がともに参画する社会を形成していくうえでの大きな阻害要因であり、配偶者等からの暴力（DV）、性犯罪、ストーカー行為等の被害は、深刻な社会問題となっています。また、配偶者等からの暴力においては、被害者のみならず、その子どもにも悪影響を与えることを認識する必要があります。児童虐待防止法では、子どもが両親間の暴力を目撃することも子どもへの虐待になるとされています。
- 配偶者暴力防止法においては、被害者を女性には限定していません。しかし、配偶者等からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、女性の人権を著しく侵害する重大な問題です。
- 「市民アンケート調査結果」では、3%が配偶者・恋人・パートナーからの暴力を「自分自身が経験した」、6%が「日野市内で見聞きた」と回答しています。また、日野市が実施している女性相談では、平成 17 年度と比較すると平成 26 年度の女性相談件数は約2倍に増加、その中で「DV」に関する相談が 39 件から 59 件に増加しています。引き続き暴力を容認しない社会風土醸成のための啓発や被害者支援が必要です。



出典：平成 26 年度実施 『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

4 男女平等を阻む暴力や人権侵害とその被害者

- 性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント※1（セクハラ）、ストーカー行為※2などの性別に起因する暴力は、重大な人権侵害であり、男女平等の社会を形成していくうえで克服しなければならない重要な課題です。これらは、男女がお互いの尊厳を重んじ、対等な関係づくりを進める男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものです。

※1 セクシュアル・ハラスメント

一般的には職場・学校・地域等での性差別の具体的な現れとしておきる「性的いやがらせ」。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場へのわいせつな写真の掲示等が含まれます。

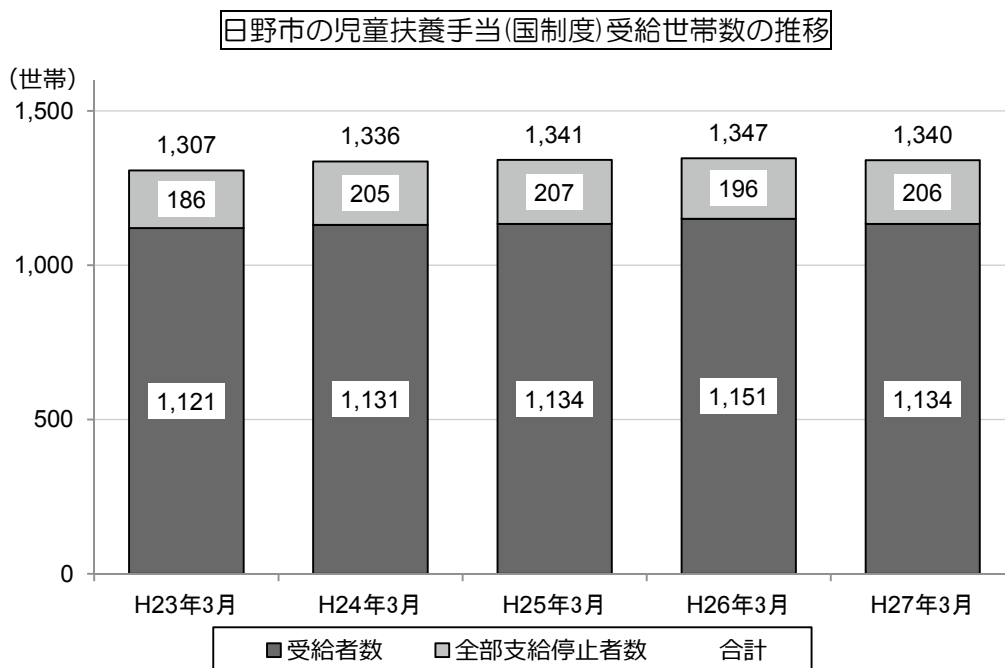
※2 ストーカー行為

同一の者に対し「つきまとい等」を繰り返して行うこと。身体の安全、住居等の平穏もしくは名誉が害され、または行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われた場合も含まれます。

- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法に基づき企業に対する指導等を徹底するとともに、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する厳正な対処と、再発防止策を講ずるとともに、被害者の精神的ケアを強化する必要があります。
- 近年、出会い系サイトやソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」）など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した交際相手からの暴力、性犯罪、売買春、人身取引等暴力は一層多様化しています。そうした新たな形の暴力に対して迅速かつ的確に対応していくためには、暴力を容認しない社会風土を醸成するための教育・啓発を強力に推進し、被害者が相談しやすい体制づくりを通じて、被害の潜在化を防止することが必要です。
さらに、市や民間支援団体等とのさらなる連携強化等により、被害者に対する効果的な支援の拡充を図る必要があります。

5 困難をかかえる市民の生活

- 単身世帯・高齢者世帯・ひとり親世帯が増加し、雇用・就業構造が変化する中で、生活上の困難が幅広い層へ広がりがつつあります。非正規雇用労働者やひとり親など、生活上の困難に陥りやすい女性が増加しています。セーフティネット機能により、貧困など生活上の困難に対応するとともに、これらを防止するための取り組みや、女性が長期的な展望に立って働けるようにすることも必要です。
- 貧困等の世代間連鎖を断ち切るためにも、生活困窮世帯の子どもへの教育支援等、個人のさまざまな生き方に沿った切れ目のない支援が必要です。日野市においても、ひとり親家庭等の生活の安定と自立を促進するため、児童扶養手当の支給を行っています。



出典：日野市子育て課

※「全部支給停止者数」とは、児童扶養手当の受給資格者もしくはその扶養義務者（同居の親族）の所得が、所得制限限度額を超えているために、手当の全額が支給停止されている人数

1 性別に基づく役割分担意識による社会慣行をなくす

● 家族・学校・地域・職場等、あらゆる場面における男女平等意識・人権尊重意識を育てる

男女とも一人ひとりが、自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進するための教育、及び広報・啓発活動を実施します。

家庭、学校、地域や職場などにおける男女平等・人権尊重のさらなる意識づけをめざし、学習機会（研修など各種講座、情報紙やホームページを活用した情報提供等）を充実します。また、性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれることのないよう、誰もが多様性を認める意識づくりを行います。

● メディア・リテラシー（情報を適切に読み解き・活用する力）の普及と教育

市が発行する広報、出版物、刊行物などについて、性差別、性別に基づく役割分担を固定化する表現、偏見及び女性の性を商品化した表現を使わないよう徹底します。

さらに、市民、事業者がさまざまなメディアからの情報を無条件に受け入れるのではなく、人権尊重の視点で情報を主体的かつ客観的に解釈・選択し、適切に発信することができるように情報提供を行います。

家庭・学校・地域・職場等、あらゆる場面における男女平等意識・人権尊重意識を育てる

事業

1	事業名	保育士・教職員などへの男女平等意識の醸成	担当課
	事業内容	子どもの保育や教育などに携わる保育士・教職員などに職員研修等による男女平等意識の普及・啓発を図る。	学校課 子育て課 保育課
	5年後の目標 (指標)	保育士・教職員などの男女平等意識が高まっている。	
2	事業名	学校現場における男女平等参画の推進	担当課
	事業内容	学校生活において、男女の固定的な役割分担による偏りをなくす取り組みをする。	学校課
	5年後の目標 (指標)	各教科等において、男女平等教育に関わる内容を適切に取上げ、互いの違いを認めつつ、個人として尊重される学校づくりが行われている。	
3	事業名	家庭・地域・職場での男女平等参画に関する各種講座の実施	担当課
	事業内容	男女平等参画に関する情報を収集し市民へ提供する。性差別、性別に基づく固定的役割分担意識及び偏見などを解消し、一人ひとりが男女平等に関する認識を深めるための講座など、学習の機会を提供する。	男女平等課 中央公民館
	5年後の目標 (指標)	各種講座が実施され、市民の男女平等・人権尊重意識が高まっている。	

事業

4	事業名	情報紙（男女平等推進センターだより）の発行と配布		担当課
	事業内容	情報紙（男女平等推進センターだより）を発行する。		
	5年後の目標（指標）	男女平等推進センターだよりの発信により、市民の男女平等・人権尊重意識が高まっている。	発行回数 1回／年	男女平等課
5	事業名	ホームページを活用した情報提供の充実化		担当課
	事業内容	男女平等推進センターのホームページを活用し、情報提供を行うために内容を充実する。 男女平等に関する国際規範・基準に関する情報提供を行う。		
	5年後の目標（指標）	見やすいホームページを発信し、市民の男女平等・人権尊重意識が高まっている。	情報発信数 2回以上／年	男女平等課
6	事業名	男女平等に関する図書・視聴覚教材の貸出と充実化		担当課
	事業内容	市民貸出し用の男女平等推進センターの図書・視聴覚教材などの充実化を図る。		
	5年後の目標（指標）	図書・視聴覚教材などを活用し、市民の男女平等・人権尊重意識が高まっている。		男女平等課
7	事業名	新しい人権を尊重する意識の醸成と相談体制の整備		担当課
	事業内容	多様な性、多様な生き方を認める人権尊重の意識づくりと理解促進（性的少数者など）のための情報提供を行い、相談体制を整備する。		
	5年後の目標（指標）	学習機会の提供等により、新しい人権尊重意識が高まり、相談体制も整っている。		男女平等課 市長公室 企画調整課

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・家庭内の役割分担に性別に基づく偏り・固定化がないか、また、子どもの学習や進路に対し「男だから」「女だから」と決めつけていないか見直しをする。
- ・学校教育において、性差別、性別に基づく固定的役割分担及び偏見などがないか意識する。
- ・男女不平等の表現に敏感になり改善を申し入れる。
- ・男女平等学習の自主グループをつくり活動をしたり、男女平等に関する講座などに参加する。

◇事業者

- ・「男だから」「女だから」といった差別、性別に基づく役割分担及び偏見などがないか見直しをする。
- ・各種講座を活用し、職場での男女共同参画を推進するための知識を得る。

目標 I	施策の方向性 1	施策 2
------	----------	------

メディア・リテラシー（情報を適切に読み解き・活用する力）の普及と教育

事業

8	事業名	市発行物における男女平等に関する表現指針の徹底		担当課
	事業内容	市が発信する情報について、ジェンダー（社会的な男女の区別）にとられない表現を徹底し、ジェンダーの視点にたった市発行物の点検をする。男女平等に関する表現指針を必要に応じて見直し、活用する。		市長公室 男女平等課
	5年後の目標 （指標）	男女平等に関する表現を誰もが平等に扱われる 表記に徹底している。	クレーム数 0件/年	全庁
9	事業名	メディア・リテラシー ^{※3} の育成		担当課
	事業内容	メディアからの情報を適切に読み解き、活用する力を育てるための学習の機会を提供する。		男女平等課
	5年後の目標 （指標）	学習機会の提供により、情報を適切に読み解き活用する力がついている。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇ 市民

- ・商品やサービスと無関係に女性のからだや性を扱う広告を掲示している事業所に自粛を申し入れる。
- ・インターネットなどを利用し情報収集・発信を行う場合には、個人の責任・モラルを考慮する。
- ・家庭内でマスメディアの表現に対して教育し、話し合う。

◇ 事業者

- ・配布物の自己点検を行う。
- ・商品やサービスと無関係に女性のからだや性を扱う広告を作らない、提示しない。
- ・広告等の表現は未成年への影響を十分に考慮する。

※3 メディア・リテラシー

メディアの内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、批判的に評価し、メディアからの情報を主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力をさします。また、人々がメディアを使って表現する能力をもさします。

2 生涯を通じた心と身体の健康づくりを支援する

● 性の尊重、性差医療に関する普及啓発

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方を普及し、妊娠・出産などを含めた女性のライフステージに応じた健康を支援します。性や妊娠・出産に関する情報を提供し、産む・産まない、子どもの人数や出産する時期などについて、個人が責任を持って決めることへの理解が深まるよう啓発を行います。

学校においては、学習指導要領に基づき、児童・生徒の発達段階に応じた性教育を実施し、メディアの情報に振り回されないよう、性に関する正しい知識の普及に努めます。

● 性差に応じた健康支援の実施

男女ともに、一人ひとりが生涯を通じて健康でいられるよう、心身に関する正確な知識・情報を提供します。特に女性に対し、的確な医療を選択できるよう、性差医療について周知をします。また、がんなどの疾病は早期発見が重要であるため、健康診査やがん検診の必要性を広く周知します。

性の尊重、性差医療に関する普及啓発

事業

10	事業名	学校における発達段階に応じた性教育の実施	担当課
	事業内容	学習指導要領に基づき、児童・生徒の発達段階に応じた性教育を実施する。	学校課
	5年後の目標 (指標)	体育科・保健体育科を中心に性教育が実施されている。	
11	事業名	からだと性に関する正確な情報の提供	担当課
	事業内容	家庭で子どもに対し、性に関する正しい知識を伝えるための情報提供を行う。	健康課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	正しい情報提供により、からだと性に関する理解が深まっている。	
12	事業名	エイズや性感染症についての情報提供	担当課
	事業内容	エイズや性感染症について、予防・早期発見のため、発達段階に応じた正しい知識の普及、情報提供を行う。	学校課 健康課
	5年後の目標 (指標)	保健体育科の授業や情報発信により、エイズや性感染症に関する正しい知識が普及している。	
13	事業名	性と生殖に関する健康と権利についての情報提供	担当課
	事業内容	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）の考え方に基づく、女性の性の尊重及び生き方の決定に関する啓発、情報提供を行う。	健康課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	正しい情報提供により、リプロダクティブ・ヘルス/ライツについての理解が深まっている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方を尊重する。
- ・子どもが自分の性を大切にできるよう、家庭内で性について話し合う機会をもつ。
- ・年代に応じたからだの変化について理解する。

◇事業者

- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方を尊重する。
- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの知識を深めるための社内研修を行う。
- ・女性の健康を損ねない働き方を社内で心がける。

目標 I

施策の方向性 2

施策 2

性差に応じた健康支援の実施

事業

14	事業名	女性特有の疾患に対する健康教育と検診実施		担当課
	事業内容	女性特有の子宮頸がん検診、及び乳がん検診を実施する。また、その重要性について周知し、受診率を上げる。		健康課
	5年後の目標 (指標)	子宮頸がん検診受診率 18.9% 乳がん検診受診率 20.1%		
15	事業名	更年期専門外来の実施		担当課
	事業内容	更年期の体の変調に対応した専門外来を充実する。		市立病院
	5年後の目標 (指標)	課題・問題点を整理し早期の実現を図るため、院内委員会において定期的な進捗管理が行われている。		
16	事業名	こころの健康支援（相談実施）		担当課
	事業内容	こころの健康を支援する相談（女性相談）を実施する。		男女平等課
	5年後の目標 (指標)	女性相談の実施により、こころの健康維持への支援体制が整っている。	女性相談 2回/週	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・職場の健康診断や地域の各種検診を受診し、自分の健康は自分で守る。
- ・地域で各種検診や健康診断の情報交換をし、誘い合わせるなど受診しやすい環境を整える。

◇事業者

- ・従業員（男女とも）の更年期症状を理解し配慮する。
- ・男女特有の病気に配慮し、早期発見に協力する。
- ・（病院）女性外来の整備・充実に心がける。
- ・社内にメンタルヘルスを含む健康相談窓口を開設する。

3 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援 〈日野市配偶者暴力対策基本計画〉

市では、本計画内の事業 17～25 (P33～P35) を「配偶者暴力防止法」第 2 条の 3 第 3 項に基づき、「日野市配偶者暴力対策基本計画」と位置づけます。また、DV の防止及び被害者の保護のため、配偶者暴力相談支援センター機能について、検討していきます。

● 配偶者等からの暴力 (DV) の防止・対応の強化

DV を根絶するためには、配偶者等からの暴力の本質を社会全体が理解し、暴力を否定する気運の醸成が必要です。「女性に対する暴力をなくす運動期間」、「男女共同参画週間」、「人権週間」などに合わせて DV の背景・メカニズム、その影響について市民へ啓発を行い、DV の予防・防止に努めます。関連機関には適切な情報提供をし、連携を強化します。また、被害者一人ひとりの状況に応じた相談を行います。

● 配偶者等からの暴力 (DV) 被害者の安全確保と自立への支援

被害者の状況に応じて、保護、生活や就業等の自立支援、情報提供等を実施します。緊急の場合にも的確に被害者の安全を確保するため、警察、医療機関、地域の支援者など幅広い関係者と連携します。

● 市の体制整備と連携強化

DV 被害者の相談から自立まで、中長期的に切れ目のない支援をしていくために、情報管理や対応マニュアルの活用を含めた市の体制整備をします。

配偶者等からの暴力 (DV) の防止・対応の強化

事業

17	事業名	DV の未然防止と早期発見のための啓発実施	担当課
	事業内容	加害者の自覚と被害者の気づきを促す啓発事業を実施する。啓発紙、パネル展、講演会などにより、DV 防止や早期発見のための周知を行うとともに、関連機関に情報提供し、連携を強化する。	男女平等課
	5 年後の目標 (指標)	啓発により、DV が未然に防止され、DV から逃れる人が増えている。	
18	事業名	一人ひとりの状況に応じた相談の実施	担当課
	事業内容	女性相談、関連部署の相談など、一人ひとりの状況に応じた相談を実施する。	男女平等課 関連部署
	5 年後の目標 (指標)	相談の中で必要な支援を洗い出し、各機関と連携した支援がされている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・DVの知識・認識を深め、支援を必要とする人に相談機関を紹介する。
- ・ひとりで悩みを抱えこまず相談する。
- ・周囲のDV被害の可能性のある人へ積極的に協力できる環境を整備する。

◇事業者

- ・相談機関に関する情報を従業員に提供する。
- ・(医療機関の取り組みとして)DV被害者の可能性がある患者がいた場合、積極的に関係機関に連絡する。
- ・弁護士と提携して積極的に問題解決に乗り出す。

目標 I

施策の方向性 3

施策 2

配偶者等からの暴力（DV）被害者の安全確保と自立への支援

事業

19	事業名	緊急一時保護の実施	担当課
	事業内容	警察、民間支援団体等関連機関との連携を強化しすみやかに被害者を保護する。	関連部署
	5年後の目標 (指標)	保護の必要な被害者が、すみやかに一時保護されている。	
20	事業名	被害者の回復（自立）支援	担当課
	事業内容	被害者の回復（自立）のため、住居・生活・就労などについて各制度を活用し、総合的に支援を行う。	男女平等課 関連部署
	5年後の目標 (指標)	各制度の情報提供が適切に行われ、総合的に被害者の回復（自立）に向けた支援がされている。	
21	事業名	民間シェルター ^{※4} への財政的支援	担当課
	事業内容	民間シェルターへの財政的支援を行う。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	継続的な財政的支援により、民間シェルターが効率的に運営されている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・ひとりで悩みをかかえこまず、相談する。

◇事業者

- ・相談機関に関する情報を従業員に提供する。

※4 民間シェルター

民間団体によって運営されている暴力を受けた被害者が緊急一時的に避難できる施設です。現在民間シェルターでは、被害者の一時保護だけに止まらず、相談への対応、被害者の自立へ向けたサポートなど、被害者に対するさまざまな援助を行っています。民間シェルターは被害者の安全の確保のため、所在地が非公開になっています。

目標 I	施策の方向性 3	施策 3
------	----------	------

市の体制整備と連携強化

事業

22	事業名	情報管理の徹底	担当課
	事業内容	被害者が安全で安心して生活できるよう情報管理を徹底する。	男女平等課 関連部署
	5年後の目標 (指標)	情報漏洩 0件	
23	事業名	DV 対応マニュアルの見直しと活用	担当課
	事業内容	DV 被害者に対しすみやかに、二次被害も出さずに対応をするため、庁内における DV 対応マニュアルを必要に応じて見直す。	男女平等課 関連部署
	5年後の目標 (指標)	被害者の二次被害 0件	
24	事業名	関連窓口を含む職員等の研修実施	担当課
	事業内容	関連窓口を含む職員等に対して、DV のさまざまなテーマに応じて研修を行う。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	職員が正しい知識を習得し、適切に対応ができています。	
25	事業名	各種関連窓口間の連携強化	担当課
	事業内容	配偶者暴力被害者支援担当者連絡会を定期的で開催し、情報交換を行い、連携を強化する。また、必要に応じて関連機関を含めた連絡会を開催する。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	連絡会の開催により、適切な対応ができています。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・DVの知識・認識を深め、支援を必要とする人に相談機関を紹介する。

◇事業者

- ・市の行っている施策や事業の情報を積極的に入手する。

4 男女平等を阻む暴力や人権侵害を根絶するとともに被害者を支援する

● その他の暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実

地域や学校、職場においてセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、性暴力などの、男女平等を阻むさまざまな暴力を防止するために、情報提供をはじめとした意識啓発をすすめるとともに、被害者への相談を実施します。

その他の暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実

事業

26	事業名	セクハラ・パワハラ等に関する啓発、情報提供	担当課
	事業内容	ハラスメント防止に向けて啓発・情報提供を行う。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	ハラスメント防止の意識が高まっている。	
27	事業名	男女平等を阻む暴力や人権侵害に関する啓発、情報提供	担当課
	事業内容	あらゆる暴力（人身取引、性の商品化等を含む）や性犯罪、ストーカー行為等を含むさまざまな暴力を防止するための啓発を行う。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	あらゆる暴力防止の意識が高まっている。	
28	事業名	学校における暴力根絶のための教育実施	担当課
	事業内容	学校において、暴力根絶をめざした社会の形成に向けた教育を実施する。	学校課
	5年後の目標 (指標)	児童・生徒の発達段階に応じ、道徳の時間や特別活動の時間を中心に暴力のない生活づくりに向けた教育が行われている。	
29	事業名	被害者に対する相談の実施	担当課
	事業内容	被害者のための相談機能を充実させる。	男女平等課 関連部署
	5年後の目標 (指標)	女性相談の実施により、暴力被害者への支援がされている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・暴力は根絶すべきという意識をもち、子どもに非暴力的な生き方を教える。
- ・セクハラ、パワハラ知識・認識を深める。
- ・危険を感じたら早めに相談機関や警察に連絡する。

◇事業者

- ・相談機関や研修に関する情報を提供する。
- ・男女雇用機会均等法に基づくセクハラ、パワハラ防止とそのフォロー体制を整える。
- ・社内でセクハラ、パワハラ相談窓口を設ける。

5 生活上の困難をかかえる市民への支援

● 生活上の困難をかかえる男女への支援と防止に向けた啓発

就労や生活困窮、生活の不安などに対し、生活相談や経済的な支援を実施します。また、将来、貧困による生活の困難に直面することを防ぐため、職業訓練等の就労支援についての情報提供や、啓発を行います。

● ひとり親家庭への支援

生活上の困難に直面しやすいひとり親家庭が安定した生活を営むことができるよう、相談体制の充実、情報提供、子育てのための時間の確保、子どもの状況に配慮したホームヘルパーの派遣や経済的支援など、自立に向けたサポートを行います。

生活上の困難をかかえる男女への支援と防止に向けた啓発

事業

30	事業名	生活相談の実施	担当課
	事業内容	就労や生活困窮、生活の不安などに対し生活相談を実施する。	セーフティ ネットコー ルセンター
	5年後の目標 (指標)	支援に必要な関係機関との連携を深め、新たな社会資源の開拓を図り、より充実した支援につながっている。	
31	事業名	経済支援の実施	担当課
	事業内容	貧困の世代連鎖を防ぐため、家庭の経済状況により子どもの進学機会や学力・意欲の差が生じることがないように経済的な支援を行う。	子育て課
	5年後の目標 (指標)	各種手当の周知と適正な支給が継続されている。	
32	事業名	就業及び職業キャリアの形成に向けた情報提供	担当課
	事業内容	仕事に就くための、また、非正規・臨時雇用から、正規雇用や希望の職業へステップアップするための情報提供を行う。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	情報提供により、正規雇用、希望の職業へのステップアップが進んでいる。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・身近な地域に生活上の困難をかかえている人がいないか意識し、手助けができることがあれば実行する。
- ・民生委員などを中心に地域で生活困難者の情報を共有し、サポート体制を整備する。

◇事業者

- ・従業員が生活上の困難をかかえている場合に相談機関を紹介する。

ひとり親家庭への支援

事業

33	事業名	ひとり親家庭への相談体制の充実		担当課
	事業内容	母子・父子自立支援員による相談体制の充実を図る。		セーフティ ネットコー ルセンター
	5年後の目標 (指標)	研修等の受講により母子・父子自立支援員の質の向上を図り、相談者の問題の把握とそれに対するきめ細やかな支援が実施されている。		
34	事業名	ひとり親家庭への情報提供		担当課
	事業内容	「ひとり親家庭のしおり」、「セミナー」などによる情報提供の充実を図る。		セーフティ ネットコー ルセンター
	5年後の目標 (指標)	ひとり親家庭への支援に必要な情報提供が、適切に実施されている。	セミナー開催 2回/年	
35	事業名	ひとり親家庭の生活・自立支援		担当課
	事業内容	ひとり親家庭への生活支援（ホームヘルパー派遣、経済的支援）及び、ひとり親家庭が自立するための資金の貸付、給付事業、就労支援事業を実施する。		セーフティ ネットコー ルセンター 子育て課
	5年後の目標 (指標)	ひとり親家庭に対するホームヘルプサービスや貸付支援等が、継続して適切に実施されている。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市 民

- ・身近な地域に生活上の困難をかかえている人がいないか意識し、手助けができることがあれば実行する。
- ・情報を通じ、社会構造の変化に敏感になる。
- ・民生委員などを中心に地域でひとり親家庭の情報を共有し、サポート体制を整備する。

◇事業者

- ・従業員が生活上の困難をかかえている場合に相談機関の紹介をする。

女性と男性があらゆる分野で ともに参画できる環境づくり

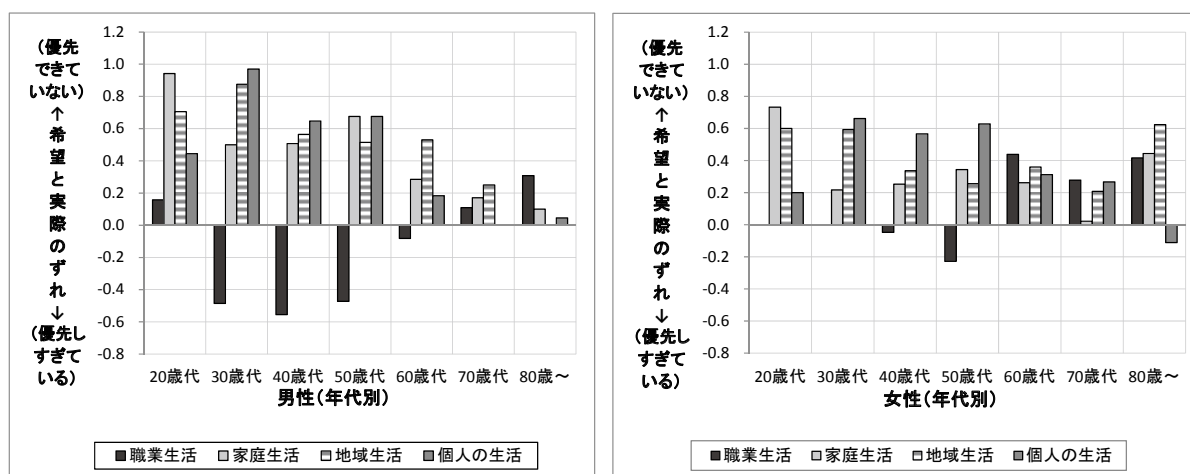
あらゆる分野で女性と男性がともに参画し、
個性と能力を発揮できる環境が整っている豊かな社会

現状と課題

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が優先できていない環境

- 個人の希望により、男女ともに仕事と家事・子育て・介護などの家庭生活、地域活動及び自己啓発などを両立し、あらゆる場面において活躍できるようにすることは、男女平等参画社会の基本的な考えのひとつです。女性の活躍が成長戦略の中核に位置づけられ、女性が置かれている状況に関心が向けられがちですが、女性活躍を進めるということは、男性も含めたあらゆる個人、家族・世帯の問題であり、暮らしやすい社会の実現にもつながります。
- 「市民アンケート調査結果」では、年代により差異はありますが、全体として男女ともに「家庭」・「地域」・「個人の生活」についての希望が優先できていない傾向があります。男性は、30歳代から50歳代まで「仕事」を優先しすぎているという結果が顕著で、労働時間など働き方の影響と考えられます。一方女性は、あらゆる世代において「家庭」・「地域」・「個人の生活」が優先できていないという傾向があります。特に、「職業生活」に対する希望と実際のズレが、40代以降で現れるという結果が出ています。

自身の生活（職業・家庭・地域・個人）についての希望と実際のずれ



出典：平成 26 年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

- 働く場面においては、大量生産を可能とする工業化に対応しやすいものとして、年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働や転勤、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方（以下、「男性中心型労働慣行」）があります。これらは依然として根強いものであり、女性が十分に活躍できない原因となっています。

- これまでは生活の場面においても、男女ともに「稼ぎ手は男性」という役割意識が働き、男性の家事・育児・介護等への参加や、地域社会への貢献、自己啓発への取り組みなどが必ずしも十分ではありませんでした。日野市は全国平均と比べて「ワーク・ライフ・バランス」の認知度・理解度がともに高く、「言葉も内容も知っている」と答えた男性は43.9%、女性は31.5%でしたが、さらにワーク・ライフ・バランスの意義について、認知度を高めていくことが求められます。

あなたは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉を見たり聞いたりしたことがありますか（男女別）

(%)	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	言葉も内容も知らない	複数回答／無回答
全国(H24年度)	18.0	32.0	50.0	—
日野市(合計)	37.0	31.1	30.4	1.5
日野市(男性)	43.9	28.0	27.3	0.7
日野市(女性)	31.5	33.4	32.9	2.2

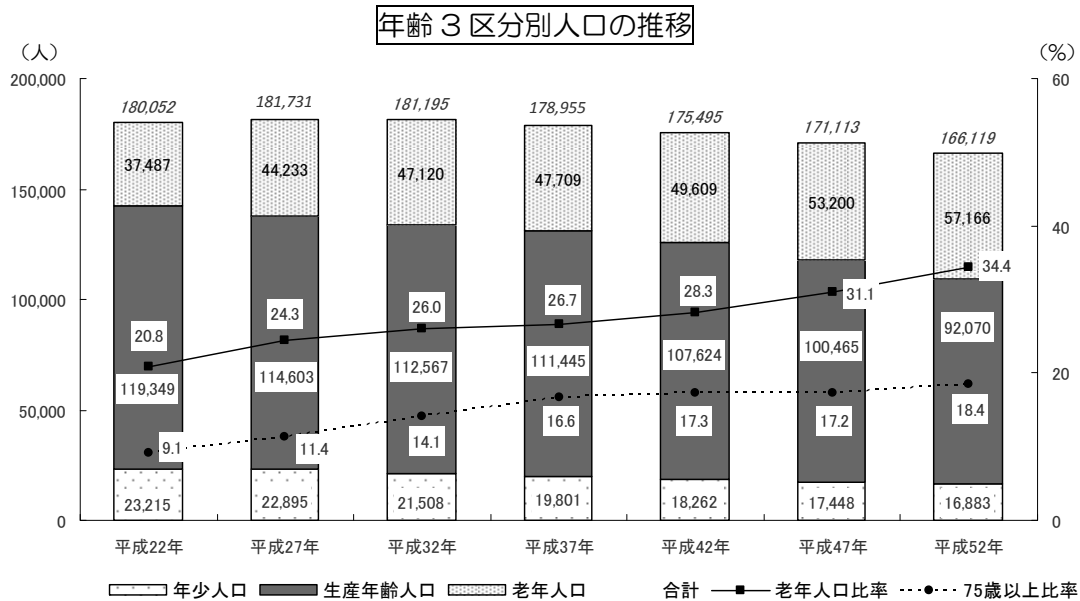
出典：平成26年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

2 子育て環境の社会的変化

- 近年の子育てに関する状況の変化には、女性の就業や性別役割分担に対する男女の意識変化とともに、男性の就業を取り巻く状況の変化が、大きく影響していると考えられます。終身雇用が男性の就業における暗黙の前提として考えにくくなりつつあり、59歳以下の男性就業者の、平均勤続年数は減少、逆に、男性の非正規雇用者は増加を続けています。また、雇用形態及び到達した教育段階にかかわらず、男性の賃金は減少傾向です。男性雇用者がひとりで家計を支えることは、以前と比べて難しくなりつつあると考えられます。そのため、共働き世帯は年々増加傾向にあります。女性の就労につながる子育ての負担軽減が求められています。
- 少子化の要因のひとつとして、晩婚・晩産化の傾向が強まっていることが指摘されています。これに歯止めをかけるためには、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた、労働時間の削減、年次有給休暇等の取得促進など、就労環境の改善が必要です。また、都市部では核家族化が進み、世帯の家族構成も「夫婦と子ども」、「3世代等」の世帯の割合は低下、「単独」世帯及び「夫婦のみ」の世帯が増加しています。1世帯当たり人員は昭和55年の3.22人から平成22年の2.42人へと減少、この傾向は今後も続き、平成47（2035）年には1世帯当たり人員は2.20人まで減少し、単独世帯の割合は37.2%まで増加する見通しとされています。子育てを女性だけにまかせず、家族や職場、社会全体でサポートできる仕組みを整えていくことが、理想の子ども数の実現につながっていくと考えられます。
- 子育てについては、性別に基づく固定的役割分担意識による男性中心型労働慣行等、子育て世代の男性の長時間労働などの影響もあり、女性が主に担っているのが現状です。核家族化や地域のつながりの希薄化により、身近な地域に相談ができる人がいないなど、子育て中の女性が孤立しています。育児中の女性の中には、社会からの孤立感や疎外感を持つ場合が少なくありません。そのような状況では、安心して子育てをすること、第2子以降の出産について考えることは大変難しくなります。
児童館や子ども家庭支援センターなど、子育てに不安を感じたときにすぐに相談でき、子育てをする人同士が交流できる拠点の充実、困りごとをかかえた人を身近な地域で支え合う仕組みも充実していきます。

3 超高齢社会にむけた介護に対する男女の役割意識

- 平成 26 年 12 月 1 日現在、男性の 2 割以上、女性の 3 割近くが 65 歳以上の高齢者です。国立社会保障・人口問題研究所の地域別将来推計人口調査のうち、日野市の将来推計人口結果「年齢 3 区分別人口の推移」によれば、平成 37（2025）年には総人口に占める 65 歳以上の割合は、現在の約 2 割から約 3 割に増加すると推計されています。また、高齢者 1 人を支える生産人口の人数は、平成 37（2025）年には 2.3 人、平成 52 年（2040 年）には 1.6 人になります。将来の人口減少、少子高齢化の課題に、男女平等の視点を持って、対処していく必要があります。

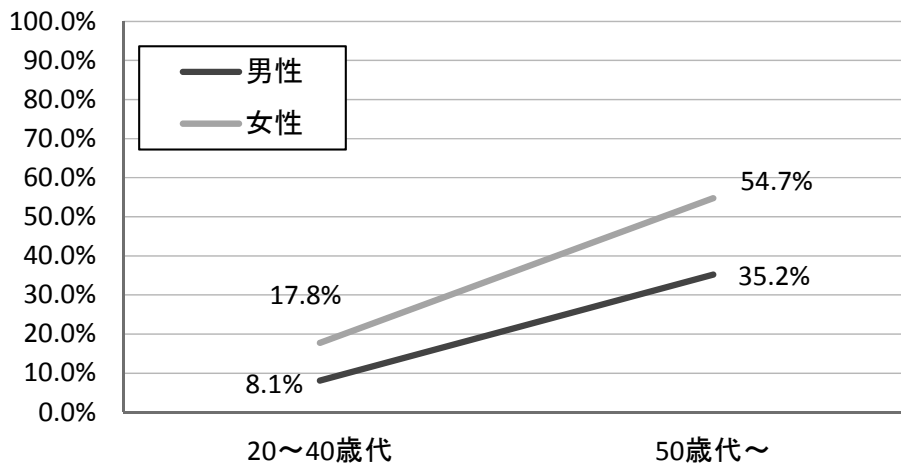


出典：国立社会保障・人口問題研究所 男女・年齢（5 歳）階級別データ『日本の地域別将来推計人口・日野市将来推計人口』（平成 25 年 3 月推計）

（備考）推計の出発点となる基準人口は、総務省統計局『平成 22 年国勢調査による基準人口』による平成 22 年（2010 年）10 月 1 日現在男女年齢各歳別人口（総人口）

- 家族形態の変化や女性の社会進出により、介護を担う男性が増えつつあります。男性の多くは地域とのつながりが希薄であり、家事も不慣れなため、仕事と介護の両立が困難であったり、相談相手がなく、孤立する場合があります。

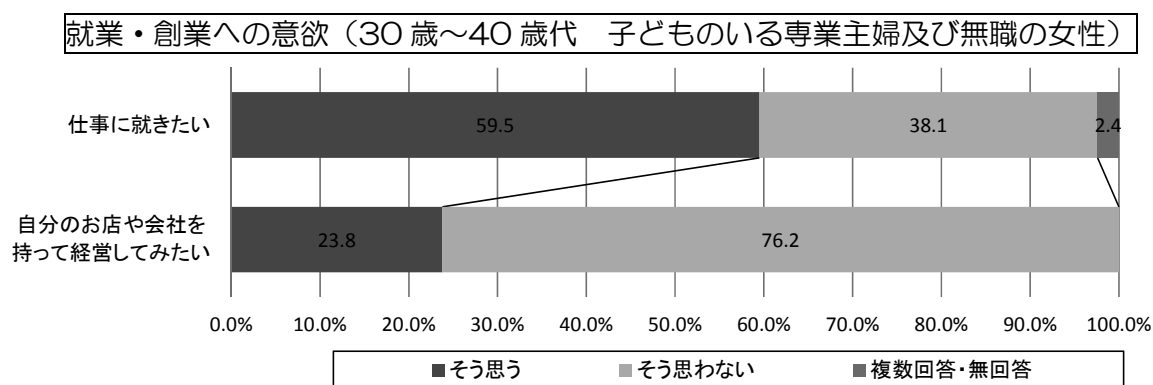
介護経験のある回答者の割合の比較（50 歳代前後）



出典：平成 26 年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

4 就労を希望する女性に対する積極的な支援が必要

- 平成 27 年に制定された「女性活躍推進法」では、働くことを希望する女性が、職業生活において、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体、事業主の、女性の活躍推進に向けた取り組みについて定めています。
- 事業主行動計画については、常時雇用する労働者の数が 300 人を超える民間事業主については義務、常時雇用する労働者の数が 300 人以下の事業主については、努力義務とされています。女性活躍推進に向けた社会的気運は大きく高まっており、経済の好転とも相まって、平成 24 年から 26 年にかけて、女性の就業者数（年平均）は 75 万人、生産年齢人口（15～64 歳人口）に占める就業率（年平均）は 80.3%から 81.5%へと上昇しました。
- 平成 26 年における女性の非労働力人口 2,908 万人のうち、303 万人が就業を希望しながらも求職していません。その理由として、3人に 1人が「出産・育児のため」「適当な仕事がありそうにない」と回答しています。また、日野市では 30～40 歳代の子どもがいる専業主婦及び無職の女性で「仕事に就きたい」と思う人は 59.5%と高く、さらに「自分のお店や会社を持って経営してみたい」と思う人は 23.8%もいます。子どもがある程度自立したとき、働く意欲がありながら就職できない女性に対し、積極的なサポートをしていく必要があります。



出典：平成 26 年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

5 就労を希望する女性の雇用環境

- 出産や子育て期に働く場から離れた女性が、再び就職できるための、間口を広げた就労支援が必要です。就労情報の提供や、求めている職場についての相談ができる環境を整えることが求められています。
- パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状においては、女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあります。非正規雇用労働者の処遇改善や、正社員への転換に向けた一層の取り組みが必要とされています。

6 女性の視点が入りにくい現状の防災体制

- 阪神淡路大震災、東日本大震災の教訓から、地域の防災分野における女性の参画推進が求められています。災害が発生し、避難所が開設された際、衛生面、心身の健康面、安全面において女性へ配慮するためにも、平時から女性の割合を増やした防災体制を組んでいくことが重要です。
- 都道府県防災会議における女性委員の割合は増加傾向にあり、平成 26 年 4 月現在で 12.1%、女性委員のいない都道府県防災会議の数は平成 25 年に初めてゼロになりました。市区町村防災会議に占める女性委員の割合は、平成 26 年 4 月現在で 7.1%、女性委員のいない防災会議は全体の約 3 割、特に町村では、半数以上で女性委員がいないという状況です。
- 国の第 4 次計画では、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、都道府県防災会議については、女性委員の割合が少なくとも 30%、市町村防災会議についても女性委員のいない市町村防災会議の数を早期にゼロとするとともに、女性委員の割合が少なくとも 30%となるよう働きかけるとしています。また、防災担当部局の管理職への女性登用を含め、女性の採用・登用の拡大に取り組む方針です。

防災に関わる会議・協議会の女性委員数

名 称	総委員数	女性委員数	割合(%)	根 拠 法
日野市防災会議	28	7	25.0	災害対策基本法
日野市災害対策本部	17	1	5.9	日野市災害対策本部条例

出典：日野市男女平等課「委員会、審議会等への女性委員登用状況調査結果」（平成 27 年 4 月）

7 市民との連携による男女平等参画

- 高齢人口の増加や家族形態が変化する中で、男女が身近な地域で対等な構成員として参画していくことは、男女平等参画社会の実現に向けて重要です。
- 社会的気運の醸成のため、多くの市民が参加したい、見たいと思う男女平等に関するイベントを開催したり、情報紙を発行することが必要です。ジェンダーの視点を持ち活動を行っている市民や団体等との連携も必要です。

8 地域活動に参画する住民の年齢層・男女比の偏り

- これまで、高齢者福祉や子育て、防災・防犯活動、環境活動等、多様な地域活動は専業主婦を中心とした女性の力によって支えられてきました。しかしながら、自治会や PTA 等、地域団体における会長などの役職については、職を退いた男性がその多くを占めている状況です。若い世代の男性など、多様な住民の地域活動への参画が必要です。さらに、リーダーとしての女性の参画を推進し、地域活動における男女平等参画を進めることが地域の活性化につながっていきます。また、地域活性化の方策として、地域資源を活用した付加価値の高い商品・サービスの開発などが求められる中、多様な視点のひとつとしてそこに女性の視点を盛り込むことが不可欠です。
- 地域における男女平等参画を推進するうえでは、市が市民・事業者と協働し、地域内での男女平等参画の場と機会を積極的に提供する必要があります。

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した生活への環境を整備する

● ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進

男女がともに、仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発などのさまざまな生活を両立できている社会の実現と、健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、ワーク・ライフ・バランスに対する社会的気運を醸成する啓発を行います。

● ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ

企業・事業所におけるワーク・ライフ・バランスが促進されるよう、意識啓発や関連情報の提供、取り組み事例の紹介などを行います。

ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進

事業

36	事業名	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供	担当課
	事業内容	市民に対し、情報紙などにより、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する啓発、情報提供を行う。	男女平等課 産業振興課
	5年後の目標 (指標)	市民のワーク・ライフ・バランスに対する認知度 70%	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・希望するワーク・ライフ・バランスについて家族で話し合い、実現に向け協力しあう。
- ・働き方を見直し、長時間労働が解消できるか職場で話し合う。
- ・家庭生活のために有給休暇を積極的に取得する。
- ・育児・介護休業への理解を深める。

◇事業者

- ・従業員が子育てや介護に参画しやすいよう、多様な働き方の検討をする。
- ・長時間労働を是正し、有給休暇の取得率をあげる。
- ・従業員が育児や介護について悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。
- ・ワーク・ライフ・バランスの意義を、社内で共通認識として持つ。
- ・休暇を取りやすい雰囲気職場にする。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけ

事業

37	事業名	ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発	担当課
	事業内容	事業所に対し、情報紙などにより、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する意識啓発を行う。	男女平等課 産業振興課
	5年後の目標 (指標)	ワーク・ライフ・バランスに対する認識が高まった事業所が増えている。	
38	事業名	ワーク・ライフ・バランス推進企業の紹介	担当課
	事業内容	ワーク・ライフ・バランスを推進している企業・事業所の取り組みについて、市ホームページなどで紹介する。	男女平等課 産業振興課
	5年後の目標 (指標)	紹介された好事例を参考に、ワーク・ライフ・バランスを推進した事業所が増えている。	
39	事業名	ワーク・ライフ・バランス推進のための事業及び助成制度に関する情報提供	担当課
	事業内容	事業所に対してワーク・ライフ・バランス推進のための事業及び助成制度に関する情報提供を行う。	男女平等課 産業振興課
	5年後の目標 (指標)	ワーク・ライフ・バランス推進のための事業に参加したり、助成制度を利用する事業所が増えている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・希望するワーク・ライフ・バランスについて家族で話し合い、実現に向け協力しあう。
- ・働き方を見直し、長時間労働が解消できるか職場で話し合う。
- ・家庭生活のために有給休暇を積極的に取得する。
- ・育児・介護休業への理解を深める。

◇事業者

- ・従業員が子育てや介護に参画しやすいよう、多様な働き方の検討をする。
- ・長時間労働を是正し、有給休暇の取得率をあげる。
- ・従業員が育児や介護について悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。
- ・助成制度の情報を積極的に収集し、その内容を社内に周知する。

2 子育てへの支援を充実する

● 多様なニーズに対応する保育体制の充実

男女がともに家庭生活と仕事などの社会生活を両立させ、就労により経済的に自立し、さまざまな働き方・生き方を選択することができるよう、多様なニーズに対応した保育サービスを実施します。

● 子育てを地域で支える仕組みの充実

子育て中の親が孤立することがないように、身近な地域で子育てに関する情報を得たり、子育てに関する相談、交流ができるように地域の子育て拠点を充実します。また、子育て中の親を地域で支え合う体制をつくるために、子育ての支援ができる地域人材を育成し、活用を図ります。

● 男性の育児への参加促進

また、男女がともに子育てを楽しむためには、男性が子育てに参加するきっかけをつくること、相談・子育てに関する情報を容易に得られることが重要です。

男女ともに子育てを担いながら仕事や地域生活を両立できるよう、子育てに関する啓発・情報提供を行い、男性の子育てを支援します。

多様なニーズに対応する保育体制の充実

事業

40	事業名	待機児童の解消	担当課
	事業内容	保育ニーズの動向に併せた保育園の確保。	保育課
	5年後の目標 (指標)	待機児童 0人 1回/年以上の検討	
41	事業名	一時保育・ショートステイ・トワイライトステイの充実	担当課
	事業内容	一時保育・ショートステイ・トワイライトステイを充実する。	子ども 家庭支援 センター
	5年後の目標 (指標)	内容が充実し、利用者の利便性も向上している。	
42	事業名	延長保育、休日保育、病児・病後児保育の促進	担当課
	事業内容	延長保育、休日保育、病児・病後児保育を促進する。	保育課
	5年後の目標 (指標)	延長保育、休日保育、病児・病後児保育の継続実施。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・子育てに市の提供する支援を活用し、支援のあることを知らない人には支援内容を紹介する。
- ・保育施設や、市のサービスなどの情報を積極的に入手する。

◇事業者

- ・従業員が子育てについて悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。

子育てを地域で支える仕組みの充実

事業

43	事業名	子育てを地域で支える拠点の充実	担当課
	事業内容	身近な地域で子育てに関する情報を得たり相談ができるように、児童館、学童クラブ、ひのっちななどの地域の拠点を充実させる。	子育て課
	5年後の目標 (指標)	地域を支える児童館・学童クラブ・ひのっちなさらなる連携と充実が図られ、より身近な拠点になっている。	
44	事業名	地域の人材を活用した子育て支援	担当課
	事業内容	子育てを地域で支えるため、子育てを支援する地域の人材を発掘・育成し、その活用を図る。ファミリー・サポート・センター事業のサービス提供体制を充実させる。	子ども 家庭支援 センター
	5年後の目標 (指標)	ボランティア登録が増え、子育てひろばに定着している。 事業周知が進み相互援助活動に関わる提供会員が増え、会員の資質も向上し、多様化したニーズに対応できている。	
45	事業名	子育て情報の提供	担当課
	事業内容	保育サービス、子育て相談、子育て支援事業、子育てサークルなどに関する情報提供を行う。	子育て課 保育課 健康課 子ども 家庭支援 センター
	5年後の目標 (指標)	子育て情報が継続的に提供されている。 ・子育て情報冊子「知っ得ハンドブック」 発行1回/年 ・子育て情報サイト「ぼけっとなび」での情報提供と随時更新	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・他の親子たちとの出会いや、専門のスタッフに、子育ての疑問や悩みを相談できる場として、「子育てひろば」を活用する。
- ・地域の子育て支援に携わる。
- ・子育てに関する情報を積極的に活用する。
- ・地域全体で子育てをし、子育て中の家庭が孤立しないようにする。

◇事業者

- ・従業員が子育てについて悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。

男性の育児への参加促進

事業

46	事業名	ママ・パパクラス（妊娠・産後の育児勉強会）への参加促進		担当課
	事業内容	ママ・パパクラスへの男性（父親）の参加を促進する。		健康課
	5年後の目標（指標）	基礎コース 配偶者参加者数 40名 妊婦参加者数 220名 入浴コース 配偶者参加者数 200名 妊婦参加者数 200名 休日基礎コース 配偶者参加者数 40名 妊婦参加者数 40名		
47	事業名	子育てサークル・子育てひろば等への参加促進		担当課
	事業内容	子育てサークル・子育てひろば等への男性（父親）の参加を促進する。		保育課 子ども家庭支援センター
	5年後の目標（指標）	保育園行事に男性（父親）が参加しやすい内容・日程が検討され実施できている。 “子育てひろば”で男性（父親）が参加しやすいイベントが実施されている。（土・日曜開催） 子育てサークルは、平日だけでなく土曜日、日曜日の活動も取り入れるよう支援、働きかけがされている。		
48	事業名	文化、スポーツ、レクリエーション活動を通じた男性の子育て支援		担当課
	事業内容	文化、スポーツ、レクリエーション活動への親子での参加をきっかけとして、男性の育児参加を促進する。		文化 スポーツ課 中央公民館
	5年後の目標（指標）	男性の育児参加への意識が高まっている。	男性向けの子育て支援に関する学習の機会 2回以上／年	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・市が実施する育児勉強会や子育てサークル等を活用する。
- ・市が実施する子育てイベントに家族で参加する。

◇事業者

- ・従業員が子育てについて悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。

3 介護への支援を充実する

● **男女がともに介護を担う意識づくり**

介護休業制度などの周知とともに、男女ともに継続して就労しながら、介護を担うことができるような意識づくりに向けた啓発を行います。

● **介護者への支援**

家族介護者の負担を軽減するために、介護保険以外サービスを含めた多様な介護サービスや、地域で支え合う仕組みづくりを行います。

男女がともに介護を担う意識づくり

事業

49	事業名	男女がともに介護を担う意識づくりのための啓発、 情報提供	担当課
	事業内容	男女がともに介護を担う意識づくりのためのセミナー等を開催し、啓発、情報提供を行う。	男女平等課 高齢福祉課
	5年後の目標 (指標)	セミナーの開催等、啓発や情報提供により、男女がともに介護を担う意識が高まっている。 パンフレット等の配布により、介護保険制度と各種サービスに対する理解が深まり、高齢者とその家族・介助者にかかる負担の軽減、またその負担を均等に担う態勢づくりが進められている。	

◆ **市民・事業者の行動提案** ◆

◇市民

- ・身近に介護で悩んでいる人がいたら、声をかけ支え合う。
- ・地域で介護の相談を聞く場を設ける。

◇事業者

- ・従業員が介護に参画しやすいように、多様な働き方の検討をする。
- ・従業員が介護について悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。
- ・介護離職者を減らすため、職場内で介護に対する理解と認識を深め、介護休暇を取りやすい環境を作る。

介護者への支援

事業

50	事業名	多様な介護サービス、介護保険外サービスの実施	担当課
	事業内容	多様な介護サービス、介護保険外サービスを実施し、介護者の負担軽減を図る。また、レスパイトケア※5事業を充実していく。	高齢福祉課
	5年後の目標 (指標)	特別養護老人ホーム2ヶ所新設に伴うショートステイの拡充が図られている。定期巡回・随時対応型訪問介護看護は対応エリアが拡充されるとともに、事業所の新設も促進されている。看護小規模多機能型居宅介護事業が実施されている。	
51	事業名	地域で支え合う仕組みづくり（認知症カフェ設置等）の検討	担当課
	事業内容	認知症の人や家族を地域全体で支え合う仕組みづくりを推進するため、認知症カフェの設置や認知症サポーターの養成を行う。	高齢福祉課
	5年後の目標 (指標)	認知症サポーターの養成数 10,000人	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・身近に介護で悩んでいる人がいたら、声をかけ支え合う。
- ・地域包括支援センターが開催する介護教室に参加したり、悩んだときには相談をする。

◇事業者

- ・従業員が介護に参画しやすいように、多様な働き方の検討をする。
- ・従業員が介護について悩んでいる場合は相談に応じ、必要な場合には相談機関を紹介する。

※5 レスパイトケア

レスパイトは休息、息抜きの意味。障害児（者）等を持つ家族に対して、日頃の介護による心身の疲れを回復させるため、一時的に一定の期間、介護から解放する援助をいいます。

4 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境を整備する

● 女性へのライフステージを通じた就業支援

女性の働き方は、結婚や妊娠・出産などのライフステージが変化することにより影響を受けます。今は、就労を中断しているが、いつか働きたいと考えている女性に対し、ライフスタイルに合わせて就労の選択ができるよう、家庭内でできる仕事、短時間の勤務及び起業などに関する情報提供を行います。また、就労の中断期間を生かした、再就職へのキャリアプランづくりを支援します。

女性へのライフステージを通じた就業支援

事業

52	事業名	女性の再就職支援		担当課
	事業内容	ハローワーク等と連携し、再就職を支援する講座等を実施する。女性の資格取得や職能開発などに関する情報提供を行う。		
	5年後の目標 (指標)	随時情報提供を行うほか、講座等の実施により、女性の再就職に向けた支援が推進されている。	パートタイム就職支援セミナー 2回以上/年 開催 ハローワークと共催の再就職支援講座 2回/年 開催	男女平等課 産業振興課
53	事業名	女性の創業支援		担当課
	事業内容	多摩平の森産業連携センター（PlanT）等を活用し、女性の創業支援のための講座等を実施する。また、創業に活用できる融資制度等に関する情報提供を行う。		
	5年後の目標 (指標)	講座等の実施により、女性の創業に向けた支援が推進されている。融資制度については、HPや窓口等で随時情報発信がされている。	女性にも配慮した創業セミナー等 2回以上/年 開催	男女平等課 産業振興課
54	事業名	女性のためのキャリア相談の実施		担当課
	事業内容	キャリア相談の実施に向けた検討を行う。		
	5年後の目標 (指標)	女性のキャリアアップのための支援体制が整っている。		男女平等課

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・就労関連セミナーや多様な働き方の講座に参加する。
- ・女性の積極的な社会進出に対して、男女ともに理解を深める。

◇事業者

- ・女性の職域拡大、多様な働き方の確保、男女均等な待遇確保などポジティブ・アクションに取り組む。

5 誰もが能力を発揮して働くことができるように環境を整備する

● 雇用における男女平等参画の推進

女性が就労を継続できるよう、母体の保護や健康管理の理解も含め、労働基準法や男女雇用機会均等法などの普及、労働に関する相談や情報提供をします。

● 事務所等における意思決定過程への女性参画促進

事業所等における意思決定過程への女性の参画推進のために、女性を意思決定の場に多数参加させるなどのポジティブ・アクション^{※6}を進めている事業所を紹介し、その導入を促します。

雇用における男女平等参画の推進

事業

55	事業名	雇用における男女平等推進のための情報提供・啓発		担当課
	事業内容	事業所、労働相談情報センターと連携し、雇用における男女平等を推進するための情報提供、講座を実施する。 (母性健康管理を含む男女雇用機会均等法などの法制度や、労働者派遣法、パートタイム労働法など)		男女平等課 産業振興課
	5年後の目標 (指標)	雇用における情報提供や講座がしっかり実施されている。	労働情報センターと共催のセミナー 3回/年開催	
56	事業名	労働に関する相談と情報提供		担当課
	事業内容	労働相談情報センターと連携を図り、労働に関する相談や情報提供を行う。		男女平等課 産業振興課 市長公室
	5年後の目標 (指標)	雇用に関する情報が適切に提供され、労働に関する相談ができています。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇ 市民

- ・雇用における男女平等に関連する法律や制度について学習し、理解を深める。

◇ 事業者

- ・労働者の権利への理解を深め、男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む。
- ・労働に関する法令遵守をこころがけ、職場での古い慣習を見直す。
- ・社内全体で男女の働き方の格差をなくすように努める。

※6 ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをさします。

事業所等における意思決定過程への女性参画促進

事業

57	事業名	事業所等における意思決定過程への女性の参画推進に関する情報収集・提供	担当課
	事業内容	事業所に対し、女性活躍推進法等に関する情報提供を行う。また、女性が意思決定の場に多数参加するなど、ポジティブ・アクションを推進している事業所に関する情報収集や提供を行う。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	事業所等における意思決定過程への女性参画が進んでいる。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市 民

- ・意思決定の場に女性が積極的に参加するなどのポジティブ・アクションに取り組んでいる事例について理解を深め、職場で検討する。

◇事業者

- ・管理職等の役職に女性社員を増やすなどのポジティブ・アクションに取り組んでいる事例について理解を深め、男女がともに活躍する職場づくりを実現する。
- ・ポジティブ・アクションの理解を深めるための研修を開く。

6 男女平等参画の視点に立った防災体制の確立

● 防災対策における女性の参画推進

防災分野の意思決定段階への女性の参画を拡大するため、女性防災リーダー育成のための取り組みを行います。災害用備蓄品の準備など、日頃の防災対策に男女双方の視点を活かし、災害時には男女の異なったニーズを把握した避難所運営ができるよう準備をします。

防災対策における女性の参画推進

事業

58	事業名	防災分野の意思決定への女性の参画拡大	担当課
	事業内容	防災会議委員に女性を積極的に登用する。	防災安全課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	防災会議委員の女性委員の割合が高まっている。	
59	事業名	女性の視点を取り入れた地域防災活動の推進	担当課
	事業内容	防災における男女共同参画のための講座を実施し、自主防災組織等における女性防災リーダーの裾野を広げる。防災対策や避難所運営に男女双方の視点が活かされるように、避難所運営組織の女性の参画を推進する。	防災安全課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	自主防災組織役員に占める女性の割合 30% 避難所運営に女性リーダーが30%以上となるよう可能な限り調整	
60	事業名	男女のニーズに配慮した避難物資の整備	担当課
	事業内容	指定避難所等に、女性の視点による災害用備蓄の充実を図る。	防災安全課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	避難所では、性別に配慮した備品が配備されている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・女性も防災に対する意識を高め、積極的に地域の防災活動に参加する。
- ・地域で女性の防災リーダーの育成を図る。

◇事業者

- ・職場内で女性の防災リーダーの育成を図る。

7 市民との連携による男女平等参画の推進

● 市民・事業者等との連携

市民が参加しやすい講座やイベントの開催、市民のニーズを的確に把握した情報提供ができるよう、ジェンダーの視点を持つ市民団体などと協働した取り組みを行います。

また、活動団体の状況を把握し、その活動を支援します。

市民・事業者等との連携

事業

61	事業名	男女平等参画の視点を持った市民団体・事業者等との協働事業の実施		担当課
	事業内容	男女平等推進センター登録団体との連携などにより、講座・イベント等を実施する。		男女平等課
	5年後の目標 (指標)	登録団体との連携による講座・イベントの数が増えている。		
62	事業名	市民団体等への男女平等参画に関する学習機会と交流の場の提供		担当課
	事業内容	男女平等推進センターフォーラム等により、学習機会や交流の場を提供する。		男女平等課
	5年後の目標 (指標)	市民団体等へ提供している学習機会や交流の場が増えている。	センターフォーラム 1回/年実施	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・男女ともに、男女平等の意識を持って幅広い分野に参画し、積極的に意見を述べる。
- ・市と協働した講座・イベントを企画する。
- ・市と協働した講座・イベントに参加し、男女平等の理解を深める。

◇事業者

- ・従業員が市民活動に参加したり、自ら企画・実施することを理解し協力する。
- ・市と協働し男女平等に関する事業を企画・実施する。

8 地域における男女平等参画の場と機会提供を拡大する

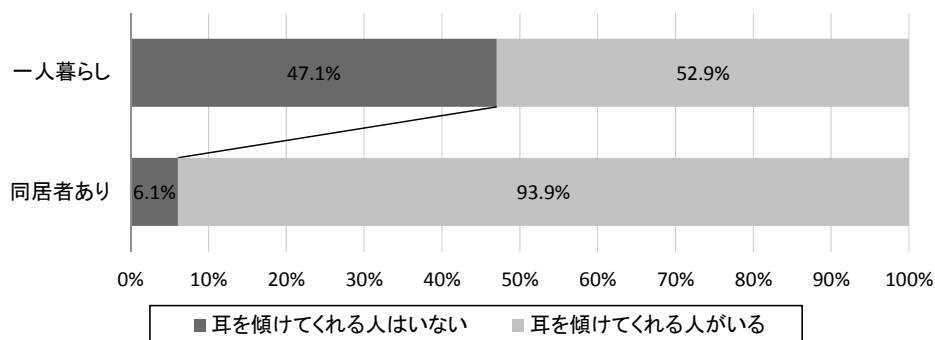
● 意思決定段階への男女双方の参画推進

男女双方の意見を反映し、身近な暮らしの場である地域の力を高め持続可能なものとするため、意思決定段階への女性の参画を推進します。

● 男性高齢者の社会参加の促進

日野市の 50 歳～60 歳代の男性で一人暮らしの場合、47.1%の方が「心配事や悩み事があったときに、耳を傾けてくれる人はいない」と回答しており、人とつながりを持ちにくい状況にあることがわかります。家の中に閉じこもりがちになることによって、心身の健康を害するリスクも高くなります。男性高齢者の閉じこもりを防止し、健康づくり事業への参加を促進します。

心配事や悩み事があったときに、耳を傾けてくれる人の有無（50 歳～60 歳代の男性）



出典：平成 26 年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

● 女性の参画推進による農業活性化

農業に携わる女性が生産活動と家庭生活への過重な負担を負うことがないように、家族経営協定の普及を図ります。また、日頃の消費者との交流や食育活動を通じ、地域のニーズを熟知した女性農業者の加工品開発や商品化などの活動を支援します。

意思決定段階への男女双方の参画推進

事業

63	事業名	あらゆる分野の意思決定における男女双方の参画促進	担当課
	事業内容	まちづくり、地域経済の活性化などあらゆる分野の意思決定段階への男女双方の参画を働きかける。	男女平等課 全庁
	5年後の目標 (指標)	啓発により、地域におけるあらゆる分野の意思決定段階への男女双方の参画が推進されている。	
64	事業名	地域での女性の能力活用	担当課
	事業内容	女性が能力を発揮し、あらゆる分野の意思決定段階へ参画できるように、男女双方の視点の重要性について啓発及び情報提供する。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	啓発及び情報提供により、地域におけるあらゆる分野の意思決定段階に、男女双方の視点が活かされ、女性の能力が活用されている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・男女ともに、幅広い分野に参画し、積極的に意見を述べる。
- ・一人ひとりが男女平等の意識を持って、地域活動に参加する。
- ・地域で意思決定の場に女性が参画することへの理解を促し、参画しやすい雰囲気を整える。
- ・意思決定の場に参画し、発言できる女性の育成に努める。

◇事業者

- ・従業員の活動を理解し協力する。
- ・従業員が市民活動に参加したり、自ら企画・実施することを理解し協力する。
- ・男女平等の意識を持ち地域活動に参加する。
- ・職場内で意思決定の場に女性が参画することへの理解を促し、参画しやすい雰囲気を整える。
- ・意思決定の場に参画し、発言できる女性の育成に努める。

男性高齢者の社会参加の促進

事業

65	事業名	男性高齢者の閉じこもり防止促進		担当課
	事業内容	地域包括支援センターや民生委員などと連携し、閉じこもりがちな男性高齢者の生活実態や要望を把握するとともに、必要に応じて適切な情報提供や支援を行う。さらに、閉じこもりがちな男性高齢者を把握するための手段として、高齢者の実態把握調査として既に実施している「はつらつ・あんしん調査」の結果を有効活用する。		高齢福祉課
	5年後の目標 (指標)	地域包括支援センターや民生委員による高齢者宅への個別訪問や「はつらつ・あんしん調査」を実施することで、新たな男性高齢者の生活実態が把握され、調査結果が有効活用されている。	はつらつ・あんしん調査／毎年実施	
66	事業名	男性高齢者の健康づくり事業への参加促進		担当課
	事業内容	高齢者の健康づくり事業は、社会参加の機会となり、その後の地域活動へつながる効果が期待できる。健康づくり事業に対して、参加率が低い傾向にある男性高齢者に対して、市の事業・日野市老人クラブ連合会等の事業の区別なく、参加を働きかけて積極的な社会参加を促す。		高齢福祉課
	5年後の目標 (指標)	男性高齢者の健康づくり事業への参加状況に応じて男性の参加を促す周知がされている。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・閉じこもりがちな男性高齢者には声がけをし、健康づくり事業ほか地域活動への参加を促す。
- ・悩んだときには地域包括支援センターなどに行き、いろいろな人と出会ったり、相談員に相談したりする。

◇事業者

- ・男性高齢者の健康維持や社会参加につながるサービスを提供していく。

女性の参画推進による農業活性化

事業

67	事業名	女性農業者の役割の適切な評価		担当課
	事業内容	女性農業者の労働時間や役割、報酬などを明文化する「家族経営協定」の締結を推進する。		産業振興課
	5年後の目標 (指標)	家族経営協定の締結が増加している。	家族経営協定締結 2件	
68	事業名	女性の視点を生かした農業活性化への支援		担当課
	事業内容	地域農業の活性化を図るため、農産物加工・販売などの新たな事業への取り組みを支援する。		産業振興課
	5年後の目標 (指標)	新商品の販売など新たな事業への取り組み支援に加え、販路拡大などが支援されている。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・女性農業者と食育イベント等を通じて交流する。
- ・市内農産物の直売所等を積極的に利用する。

◇事業者

- ・農産物加工・販売などの新たな事業への取り組みに、男女双方の参画を推進する。
- ・女性農業者の視点を取り入れた新たな農産物加工品などを、積極的に販売する。

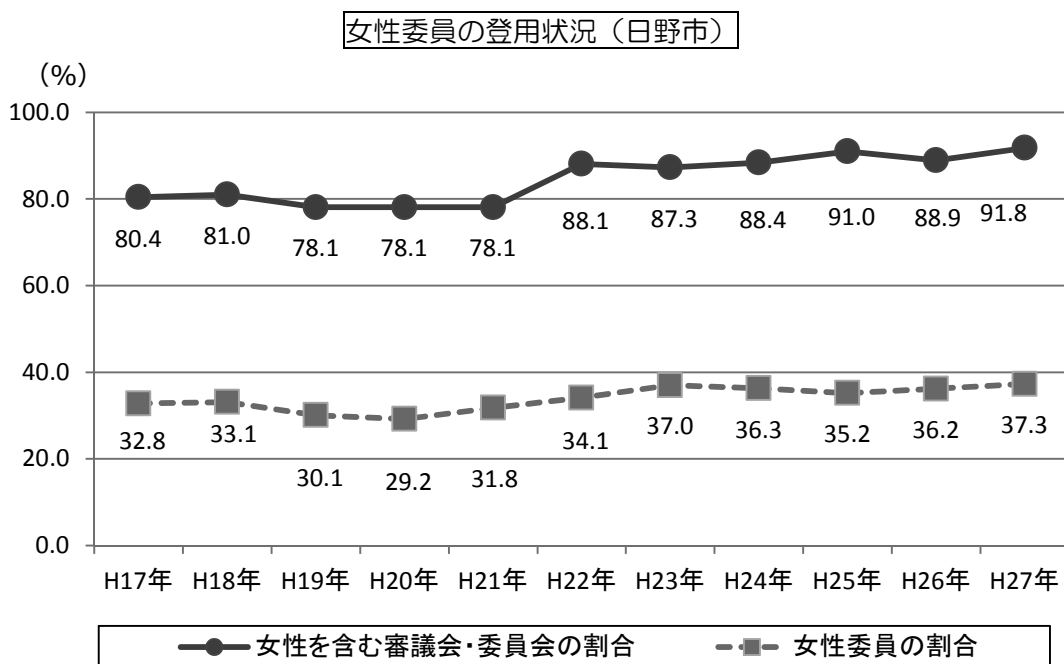
男女平等参画の推進体制づくり

男女平等参画の取り組みを市が推進するための体制

現状と課題

1 行政の政策決定過程における女性の参画

- 性差別、性別に基づく固定的役割分担意識及び偏見などにより、男女は、社会や家庭において異なる状況にあります。そのため、行政の政策決定過程はもちろん、あらゆる分野において男女が対等に議論する機会を持つことが、男女平等社会の実現のために不可欠です。男女平等参画の考え方を広く普及し、女性委員がない審議会・委員会をなくすため、女性が参画できる体制を整えます。
- 日野市の女性委員の登用状況をみると、平成 27 年度には 64 の審議会・委員会があり、うち女性を含むものは 91.8%、女性委員の割合は 37.3%でした。平成 17 年以降はいずれも徐々に増加の傾向がみられます。

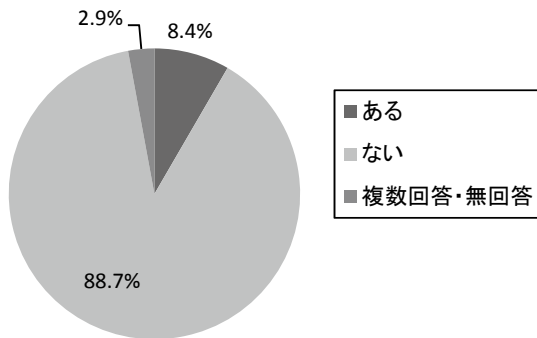


出典：日野市男女平等課

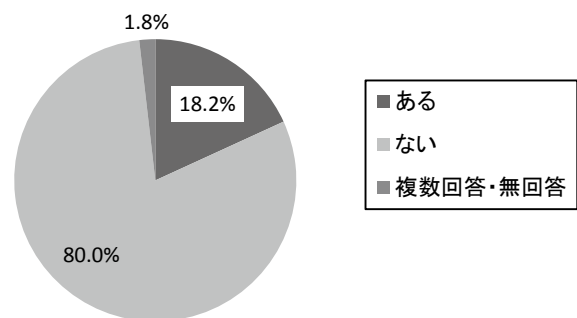
2 率先行動としての庁内の男女平等参画

- 市職員一人ひとりが男女平等の意識を持つとともに、ワーク・ライフ・バランス等に配慮し、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組み、市職員自ら男女平等参画を実践することが求められます。
- 市発行物においては、固定的性別役割分担に基づく表現やセクシュアル・ハラスメントを助長するような表現を避けるなど、男女平等の視点による表現の徹底を図ります。
- 市内の事業所に男女平等参画を働きかけていくうえで、市役所が市内事業所に模範を示すことが必要であり、市内の一事業所として庁内の男女平等参画の推進に取り組みます。
- 男女平等参画の実現には、社会的気運の醸成と男女平等参画の考え方の普及が重要です。また、社会的気運を醸成するためには、身近な地域の啓発活動が重要です。しかし、「市民アンケート調査結果」によると、男女平等に関する講習等への参加経験者は、8%にとどまっており、講習会参加経験者のうち、日野市で実施された講習等への参加経験者は、18%となっています。男女平等推進センターの認知度を上げるとともに、役割整理や事業の充実化が必要です。

あなたは、「男女平等」に関する講習や研修などに参加したことがありますか。



「男女平等」に関する講習や研修などに参加した方で、日野市内で行われた「男女平等」に関する講習や研修などに参加したことはありますか。



出典：平成26年度実施『日野市男女平等についての市民意識アンケート』

3 行政内における男女平等参画の体制

- 市職員は、ジェンダーの視点、人権尊重の視点を持って事業を実施する必要があります。日野市における男女平等推進の総合的な窓口として、また、情報提供・発信、相談、地域交流支援を行う市民の活動拠点として、日野市立男女平等推進センター「ふらっと」を設置しています。センターの認知度を上げ、相談体制を充実していくことが求められます。
- 市の施策・事業をジェンダーの視点を持って実施するため、職員一人ひとりの男女平等に関する認識を深める必要があります。また、市内事業所のひとつとして、市役所が率先して庁内の男女平等を推進し、先導的な働きをすることも必要です。
- 苦情処理制度は、人権侵害などを是正する仕組みであるとともに、市の施策・事業をジェンダーの視点から改善につなげる有効な制度です。苦情処理制度を市民が利用しやすい制度にするとともに、その周知が必要です。

1 行政の政策決定過程における女性の参画促進

● 委員会などにおける男女比率の適正化の推進

女性が政策決定の場に参加する機会を増やすため、女性委員がいない審議会・委員会などをなくします。実施時間の短縮や保育の確保など、女性が参加しやすい環境を整える配慮をするとともに、男女の比率について片方の性が30%以下とならないようにします。

委員会などにおける男女比率の適正化の推進

事業

69	事業名	審議会・委員会における女性委員登用率の向上		担当課
	事業内容	男女の比率について片方の性に偏りが生じないように配慮しつつ、さらなる女性委員の参画を促進する。		男女平等課 全庁
	5年後の目標 (指標)	審議会・委員会における女性委員登用率を高め、行政の政策決定過程における女性の参画促進が図られている。	日野市の審議会・委員会における女性委員の割合 40%	
70	事業名	女性が参加しやすい環境整備		担当課
	事業内容	女性が参加できるよう、保育の確保などの配慮をする。		男女平等課 全庁
	5年後の目標 (指標)	時間や保育の確保などの配慮がされ、行政の政策決定過程における女性の参画促進が図られている。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・公募委員の募集に女性も積極的に応募し、市政に参画する。

◇事業者

- ・事業所から各種委員を選出する際に、性別にかかわらず適した人を推薦する。

2 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実

● 男女平等に関する職員研修の充実

男女平等社会の実現に向けた施策はさまざまな分野におよぶ総合的なものであることを職員が認識し、事業の立案・実施をするよう、職層・経験年数に応じた研修を行います。

● 男女が対等に働く職場づくり

市役所も市内事業所のひとつとして、男女がともに、積極的に政策決定過程に関わるよう意識の向上を進めます。

● ハラスメント相談及び防止体制の充実

ハラスメントなどに関する相談体制の充実や職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みを行います。

ハラスメントを防止し、男女がともに働きやすい職場とするため、苦情相談及び防止対策・苦情処理体制を充実します。

● 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

日野市特定事業主行動計画を職員に周知し、仕事と家庭生活など仕事以外の生活を両立できる職場づくりを行います。

男女平等に関する職員研修の充実

事業

71	事業名	男女平等の理解を深める研修の実施	担当課
	事業内容	職層ごとあるいは関連する内容に応じて研修を実施する。 新規採用の際は職員に研修を実施する。	職員課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	職員が男女平等の意義や必要性について理解を深めている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・市職員の働き方に関心をもつ。

◇事業者

- ・ワーク・ライフ・バランス等について市と情報交換をする。

男女が対等に働く職場づくり

事業

72	事業名	昇任選考の受験促進	担当課
	事業内容	職員が昇任選考にチャレンジすることを奨励する。	職員課
	5年後の目標 (指標)	市職員の管理職に占める女性の割合 20%	
73	事業名	庁内のあらゆる分野における女性職員の活躍推進	担当課
	事業内容	女性職員の活躍推進に向けた学習機会等の提供。	職員課 男女平等課
	5年後の目標 (指標)	女性職員の活躍推進を目的とした学習機会などが十分に提供されている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市 民

- ・市職員の働き方に関心をもつ。

◇事業者

- ・ワーク・ライフ・バランス等について市と情報交換をする。

ハラスメント相談及び防止体制の充実

事業

74	事業名	相談及び防止体制の充実	担当課
	事業内容	相談員の研修実施、EAP※7相談の活用により、相談体制を充実させる。 アンケートの実施による実態把握、相談活動公表による活動の「見える化」を行う。	職員課
	5年後の目標 (指標)	相談による解決が図られるとともに、ハラスメントの発生数が減少している。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・市職員の働き方に関心をもつ。

◇事業者

- ・ワーク・ライフ・バランス等について市と情報交換をする。

※7 EAP (Employee Assistance Program)

職場組織が生産性を向上させるために、行動科学の観点から個人や企業に解決策を提案するプログラムのことをいいます。社員であるクライアントが、健康、結婚、家庭、家計、アルコール、ドラッグ、法律、情緒、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与えうる個人的問題を見つけ、健康な状態で安定して働く力をサポートする支援です。

職員のワーク・ライフ・バランスの推進

事業

75	事業名	育児・介護がしやすい職場環境の整備	担当課
	事業内容	育児・介護に関する休暇制度を周知し、男女ともに育児休業や介護休暇が取得しやすいような環境を整える。特に男性の育児・介護等休暇取得を促進する。	職員課
	5年後の目標 (指標)	男性配偶者の出産前後の休暇（介添休暇、育児参加休暇、年次有給休暇等）の取得率 80%	
76	事業名	定時で業務が終了する職場づくり	担当課
	事業内容	仕事と仕事以外の生活の両立ができるよう、一斉退庁日（ノ一残業デー）の徹底（時間外勤務の削減）を促す。	職員課 全庁
	5年後の目標 (指標)	一斉退庁日（ノ一残業デー）が遵守されている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・市職員の働き方に関心をもつ。

◇事業者

- ・ワーク・ライフ・バランス等について市と情報交換をする。

3 行政における男女平等参画の推進体制づくり

● 男女平等推進センターの役割の整理と事業充実

男女平等推進センターの役割を明確にするため、機能・体制及び運営方法を総合的に見直します。さらに、市民・団体などとの協働による事業の実施や市民・団体の交流や自主的活動の拠点、男女平等社会の実現に向けたさまざまな情報発信の拠点としての取り組みを行います。

● 苦情処理制度の整備

市民が苦情処理制度を活用しやすいよう、男女平等に関する相談を幅広く受ける相談窓口の設置と、その周知を図ります。

男女平等推進センターの役割の整理と事業充実

事業

77	事業名	男女平等推進センターの機能・体制の整理と効果的な周知方法の検討と実施	担当課
	事業内容	男女平等課と男女平等推進センターの役割を見直し、男女平等推進センターの機能・体制を整理し活性化を図る。	男女平等課
	5年後の目標 (指標)	男女平等推進センターの役割について方向性が示され、市民にしっかり認知されている。	

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・男女平等推進センターの体制・機能について、市に意見を述べる。
- ・男女平等推進センターが実施する事業の企画や、情報紙作成などに参画する。

◇事業者

- ・男女平等推進センターの体制・機能について、市に意見を述べる。

苦情処理制度の整備

事業

78	事業名	男女平等相談窓口の設置	担当課
事業内容	苦情処理制度を利用しやすくするため、広く相談を受け、適切な相談や苦情処理制度につなげる男女平等相談窓口の設置と、その周知を図る。		男女平等課
5年後の目標 (指標)	苦情処理窓口が市民に周知されている。		

◆ 市民・事業者の行動提案 ◆

◇市民

- ・男女平等推進センターの体制・機能について、市に意見を述べる。
- ・人権侵害を受けたり、身近に受けている人がいたら、男女平等相談窓口を紹介する。
- ・苦情処理のための調査に協力する。

◇事業者

- ・男女平等推進センターの体制・機能について、市に意見を述べる。
- ・苦情処理のための調査に協力する。

第4章 男女平等を推進する体制

1 計画推進のための連携

この計画の理念に掲げる、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会」の実現のためには、計画の中に体系立てた施策・事業を総合的に展開するとともに、すべての施策・事業に男女平等参画の視点を反映させていくことが必要です。

そのためには、市だけではなく市民、事業者、各団体等が協働し、市全体で取り組みを推進していくことが重要です。さらに、施策・事業の内容によっては、市が国、東京都、他の自治体と連携していくことで、効果性が大きく向上するものもあります。

多様な主体による連携を維持・強化していくことにより、この計画を推進していきます。

2 計画の推進体制

男女平等関連の施策・事業は、その内容が非常に広範多岐にわたります。市内においては、計画に盛り込んだ内容を効果的に進めるため、市長を本部長とする「日野市男女平等行政推進本部」を中心に、総合的な調整を行いながら諸課題に対応していきます。

さらに、関連する重要事項については、公募市民等で構成する「日野市男女平等推進委員会」に意見を求め、その調査・研究結果をしっかりと活用しながら進めます。

また、地域においては「日野市立男女平等推進センター」を引き続き男女平等参画推進の拠点施設として位置づけ、事業実施、情報発信、相談窓口の場として活性化していきます。同時に、男女平等推進センターと担当主管課の機能・体制等についても発展的に方向づけをしていきます。

3 計画の進行管理体制

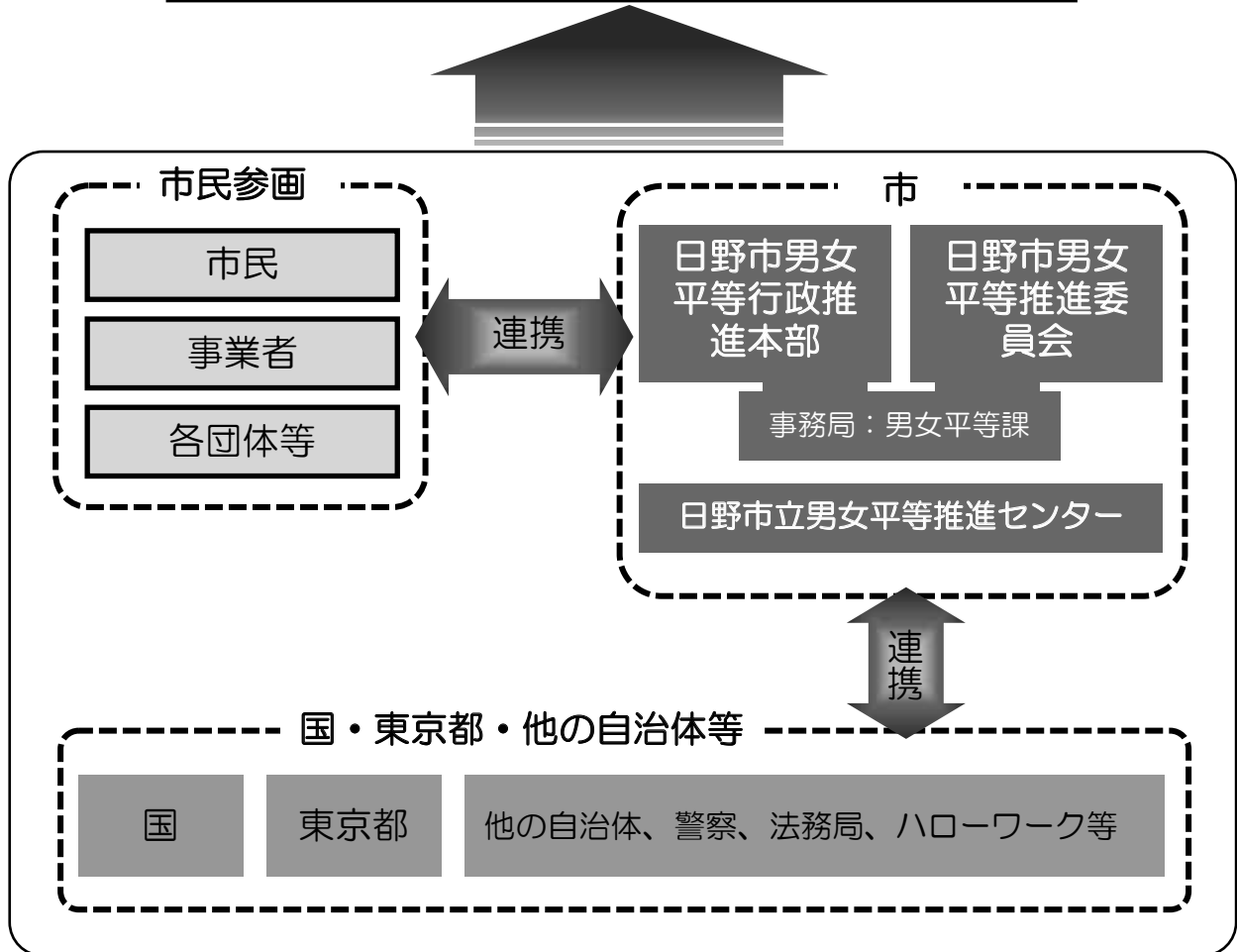
計画の着実な実行のためには、計画期間内の各年度ごとに、計画（Plan）⇒実施（Do）⇒評価（Check）⇒評価後の措置（Action）のマネジメントサイクルをしっかりと展開することが重要です。

確実にこれを行うために、年度ごとに施策・事業の実施結果を事業内容と指標に照らし合わせ、推進状況を確認する作業を実施します。これについては市民・事業者等にも意見を求めています。

これらの結果については、「日野市男女平等行政推進本部」に報告し、次年度以降の施策・事業の展開に確実に反映させます。

4 男女平等を推進する体制のイメージ

**多様な個性が尊重され、
誰もが等しく参画できる豊かな社会の実現**



日野市男女平等行政推進本部

男女平等施策を総合的かつ効果的に推進するため、市長を本部長とし、庁内の全体的な調整を行う組織。また、行動計画に盛り込まれた施策・事業の推進状況を確認し、進捗を管理する。

日野市男女平等推進委員会

男女平等社会を推進するため、「日野市男女平等基本条例」に基づき設置。市長の求めに応じ、男女平等社会実現に向けた基本的かつ総合的な施策及び重点事項の調査検討を行い、意見を述べる。

日野市立男女平等推進センター

地域における男女平等参画社会の推進のため、平成16年に多摩平の森ふれあい館に設置した施設。男女平等に関する講座、講演会の実施、情報提供、相談業務、地域で活動する団体等への活動場所の提供を行う。

參考資料

1 男女共同参画都市宣言

わたしたちのまち日野市は
一人ひとりが男女平等のもとに
互いの個性と能力を尊重し
豊かに暮らせる社会をめざして
ここに男女共同参画都市を宣言します

- 1 互いに地域で支え合う 安心して暮らせるまちをめざします
- 1 家事・育児・介護・仕事を分かち合う 共同参画のまちをめざします
- 1 互いの生き方を理解し合う 自立と共生のまちをめざします
- 1 互いの人権を認め合う やさしい平和なまちをめざします

平成 10 年 9 月 28 日 議決

日 野 市

2 日野市男女平等基本条例

平成13年12月28日
条例第30号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第8条）

第2章 男女平等の推進に関する基本施策と行動計画（第9条—第11条）

第3章 苦情等の処理（第12条）

第4章 日野市男女平等推進委員会（第13条—第19条）

第5章 雑則（第20条）

付則

わが国では、日本国憲法において、法の下での平等を基本に個人の尊厳と男女平等を旨とする基本的人権が定められている。

しかし、家父長制等の長い歴史と伝統の中で、男尊女卑の社会慣行や性別による固定的な役割分担意識が永年にわたり根強く残り、現在に至るまで政治や経済、社会、文化等のあらゆる活動において女性の活躍に幅広い制約を受けてきた。

このような中、世界女性会議における成果や「女子差別撤廃条約」批准等の国際的な動きを受けて、わが国でも、男女平等を目指す法整備が急速に行われ、平成11年「男女共同参画社会基本法」が制定された。

日野市においては過去、女性を中心とする地域福祉面での意欲的かつ地道な活動をはじめ、女性センターの開設、行動計画の策定、また女性の社会参画の促進と生活文化向上を目指した「日野市女性社会事業協会」の設立を早期に実現してきた。さらに平成10年9月には「男女共同参画都市」を宣言し、積極的な施策を展開している。

21世紀を迎えた今日、男女平等は市民生活に根付いていない状況があり、さらに少子高齢社会となった今、活力あるまちづくりに向けて、女性と男性が対等な立場でともに支え合い、理解し合い、認め合うまちを目指し、市民及び事業者と連携、協力をして最優先に取り組むことが必要である。

以上を踏まえ、すべての市民が人権尊重を基に性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができ、またともに対等に参画し、その成果も責任も分かち合うまちの実現を目指して日野市はここに条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、日野市（以下「市」という。）における男女平等の推進に関する基本理念を定め、その実現に向けて市、地域における各種団体等を含む市民（以下「市民」という。）及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本的な事項を定め、総合的かつ計画的に推進し、もって、市民一人ひとりが男女平等の意義を理解し、女性も男性も自らの意思と責任において家庭生活と職業生活の両立を図りつつ社会活動に参画することにより、豊かで活力ある真の男女平等社会を実現することを目的とする。

(定義)

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

- (1) 積極的格差是正措置 雇用をはじめ政治、経済、教育等の分野で、男女間の格差を是正するため、必要な範囲において男女のいずれか少ない方に対し、当該機会をより多く提供することをいう。
- (2) セクシュアル・ハラスメント 端的には「性的いやがらせ」をいい、相手方の意に反する身体への不必要な接触や性的強要などの言動で、その拒否的対応によってはさらに不利益を与え生活環境を悪化させることをいう。
- (3) 事業者 市内に事務所又は事業所を有し、事業を営む法人その他の団体をいう。
- (4) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ 平成6年にエジプトのカイロで開催された「国際人口開発会議」で確認、提唱された、女性の性と生殖に関する健康及び権利であり、個人が自分の体や健康について正確な情報及び知識を持ち、出産する子どもの人数、出産時期、避妊の方法等を自分の意思で選択する自己決定権利をいう。

(基本理念)

第3条 男女平等の推進は、次の基本理念に基づいて、積極的に取り組まなければならない。

- (1) 男女が、性別により差別されたり、暴力を受けたり、固定的観念を押しつけられたりすることがなく、一人の人間として人権が尊重されること。
- (2) 女性も男性も、自己の意思と責任により多様な生き方を選択でき、かつ、その生き方が尊重されること。
- (3) 男女が、家庭、地域、職場、学校を含む教育の場その他社会のあらゆる分野（以下「あらゆる分野」という。）に対等なパートナーの視点で参画し、ともに責任を分かち合うこと。
- (4) 市の施策及び事業者における方針の決定過程に男女が平等に参画する機会が確保され、その能力を十分発揮できること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念に基づき、男女平等社会の実現に向け積極的格差是正措置を含む施策を総合的かつ計画的に実施しなければならない。

- 2 市は、市民及び事業者が男女平等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、将来を担う子どもたちに対し、男女平等教育を積極的に推進しなければならない。
- 3 市は、男女平等の推進に当たり、市の独自性を生かした施策を推進するとともに、国、東京都その他の地方公共団体、市民及び事業者と連携して取り組むものとする。

(市民の責務)

第5条 市民は、第3条に定める基本理念に基づき、男女平等社会の実現に向け理解を深め、あらゆる分野において、自ら積極的に参画するよう努めなければならない。

- 2 市民は、市が実施する男女平等の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。
- 3 市民は、男女差別やセクシュアル・ハラスメント、暴力行為に対して弱者が泣き寝入りしないよう根絶に向け勇気を持った行動に努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、第3条に定める基本理念に基づき、男女平等社会の実現に向け、個人の能力を適切かつ公平に評価し、その事業活動において率先して男女平等の推進に努めなければならない。

- 2 事業者は、当該事務所又は事業所内に存在している男女の格差や差別については、積極的に改善及び是正を図る等体制整備に努め、市が実施する男女平等の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

3 事業者は、当該事務所又は事業所内の従業員に対し、仕事における職業生活と育児や介護等の家庭生活を両立させるための支援に努めなければならない。

(性別による権利侵害の禁止等)

第7条 何人も、あらゆる分野において、性別を理由とする権利侵害や差別的取扱いを行ってはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為等を行ってはならない。

3 何人も、夫婦間を含むすべての男女間において、暴力を行使してはならない。

4 前3項に掲げる行為について、市は、法令の定めるところにより関係機関と連携し、その根絶のための対策に努めなければならない。

(公衆に表示する情報に関する留意)

第8条 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担若しくはセクシュアル・ハラスメントを助長し、若しくは連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないよう努めなければならない。

第2章 男女平等の推進に関する基本施策と行動計画

(基本施策)

第9条 市は、男女平等社会を実現するため、第4条に基づき、次に掲げる基本施策を行う。

(1) 男女平等の推進に関する情報収集を行い、分析するとともに、その情報を市民及び事業者が理解を深めるためこれらの者に対し提供し、あらゆる分野における男女平等を広く推進する。

(2) あらゆる分野における活動の意思決定過程において、男女間に参画する機会の格差が生じないように、市民及び事業者と協力する。

(3) 市の設置する審議会等における委員等を委嘱し、又は任命する場合は、積極的格差是正措置として次条に定める行動計画に数値目標を定め、男女間の均衡を図るよう努める。

(4) 家庭責任をもつ男女が、家庭生活及び職業生活等におけるあらゆる活動を両立できるように必要な支援を行うとともに、あらゆる分野における男女平等社会が実現されるまで、相談業務を行う。

(5) 男女が互いの性を理解し、真のリプロダクティブ・ヘルス/ライツを理解し、互いに尊重するとともに、対等な関係のもとで、妊娠や出産についても自己決定することができるよう啓発する。

(6) 男女平等社会の実現に向けた事業等を実施するとともに、市民や事業者が男女平等社会の実現に向けた自立向上を目指す取組みに対して支援をし、また就労を目指す市民に対し積極的に支援をする。

(7) 子どもたちが、男女の別なく、持てる能力を十分に伸ばし、将来に向け、社会のどの分野においても活躍できるような教育環境を整える。

(8) 女性に対するあらゆる暴力の根絶に努め、夫等からの暴力被害を受けたことによる緊急保護の要請が生じた場合は、二次的被害が起きないように十分配慮するとともに、被害者の身の安全確保を図り、一時的に保護する等の支援等に努め、また男性加害者を暴力の連鎖から解き放つための支援にも努める。

(行動計画)

第10条 市長は、第3条に定める基本理念にのっとり、前条に定める基本施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、あらゆる分野における男女平等社会の実現に向け、具体的なプログラム等を設定した行動計画を策定する。

2 市長は、前項の規定により行動計画を策定するに当たって、あらかじめ第13条で定める日野市男女平等推進委員会の意見を聴くとともに、市民及び事業者の意見を反映するよう努めなければならない。

3 前項の規定により行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

4 前2項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(年次報告)

第11条 市長は、男女平等の推進状況を明らかにするため、行動計画に基づいた施策の実施状況等について毎年度報告書を作成し、これを公表するものとする。

第3章 苦情等の処理

(苦情処理窓口の設置)

第12条 市が実施する男女平等の推進に関する施策等についての苦情又は男女差別による不利益、セクシュアル・ハラスメント若しくは暴力等により人権を侵害された場合における市民からの申出を適切かつ迅速に処理するため、苦情処理窓口を置く。

2 前項に規定する苦情又は申出は、前項の苦情処理窓口を通して行うものとする。

3 市長は、市民から前項の規定による苦情又は申出があった場合において、必要に応じて当該苦情の原因となった施策を行う関係機関等に対し資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係機関等に対し指導、助言、是正の要望等を行うことができる。

4 第2項による市民からの申出により、前項による関係機関等で対応不可能な事案の場合は、申出者に対し当該事案を処理することができる機関を照会する等、申出者に対し適切な対応措置を講ずるものとする。

5 市長は、第2項の規定による申出について、適切かつ迅速に対応し、前2項に規定する事務を処理するため、男女平等苦情処理相談員(以下「相談員」という。)を置くことができる。

6 相談員は、2人以内とし、男女平等問題について深い理解と見識のある者のうちから市長が委嘱する。

7 相談員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

8 前各項に定めるもののほか、申出に関する必要な事項は、規則で定める。

第4章 日野市男女平等推進委員会

(設置)

第13条 男女平等社会を推進するため、日野市男女平等推進委員会(以下「推進委員会」という。)を置く。

2 推進委員会は、市長の求めに応じ、男女平等社会実現に向け基本的かつ総合的な施策及び重要事項の調査検討を行い、意見を述べる。

(組織)

第14条 推進委員会は、次に掲げる者につき市長が委嘱する委員10人をもって組織する。

(1) 満20歳以上で日野市内に在住し、又は在勤し、若しくは在学している者(公募による。) 4人

(2) 学識経験者及び有識者 4人

(3) 男女平等問題学習団体等の代表 2人

2 委員の男女構成については、男女いずれか一方の性が4割未満とならないようにしなければならない。

(委員の任期)

第15条 委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、再任は1回のみとし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第16条 推進委員会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、推進委員会を代表し、会務を総括する。

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

(招集)

第17条 推進委員会は、会長が招集する。

(会議)

第18条 会長は、推進委員会において会議の議長となる。

2 推進委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 推進委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 推進委員会は、必要があると認めるときは、専門的事項に関し学識経験のある者その他関係人の出席を求めて意見若しくは説明を聴き、又はこれらの者から必要な資料の提供を求めることができる。

(推進委員会に関し必要な事項)

第19条 第13条から前条までに定めるもののほか、推進委員会に関し必要な事項は、会長が定める。

第5章 雑則

(委任)

第20条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が規則で定める。

付 則

1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。

2 この条例については、条例施行後5年を目途として、条例の施行状況等を勘案して、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

3 男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日第78号

改正：平成11年7月16日法律第102号

同11年12月22日同第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での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

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

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

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

第一章 総則

（目的）

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

（定義）

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

- 一 男女共同参画社会の形成男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による

差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

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

(政策等の立案及び決定への共同参画)

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

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

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

(国際的協調)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(法制上の措置等)

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

(年次報告等)

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

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

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

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

定めなければならない。

- 2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

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

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

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

(国民の理解を深めるための措置)

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

(苦情の処理等)

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

(調査研究)

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

(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために

必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

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

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

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

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

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

(議員の任期)

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

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

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

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

(政令への委任)

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

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

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

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

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

附 則 （平成十一年七月十六日法律第百二号） 抄

(施行期日)

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

一 略

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

(委員等の任期に関する経過措置)

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

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

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

附 則 （平成十一年十二月二十二日法律第百六十号） 抄

(施行期日)

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

(以下略)

4 東京都男女平等参画基本条例

平成12年3月31日

条例第25号

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 基本的施策（第8条—第11条）

第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）

第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）

第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条—第19条）

附則

男女は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

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

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

(都の責務)

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

(都民の責務)

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(都民等の申出)

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かななければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

(普及広報)

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

(年次報告)

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第三章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第12条 都は、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決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

- 2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。
- 3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。
- 4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

- 2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。
- 3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員二十五人以内をもって組織する。

- 2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

(専門委員)

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

- 第18条 委員の任期は二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。
- 2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成十二年四月一日から施行する。

5 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律

平成13年4月13日法律第31号

最終改正：平成26年4月23日法律第28号

目次

第一章	総則（第一条・第二条）
第一章の二	基本方針及び都道府県基本計画等（第二条の二・第二条の三）
第二章	配偶者暴力相談支援センター等（第三条—第五条）
第三章	被害者の保護（第六条—第九条の二）
第四章	保護命令（第十条—第二十二條）
第五章	雑則（第二十三条—第二十八条）
第五章の二	補則（第二十八条の二）
第六章	罰則（第二十九条・第三十条）

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

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

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

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

第一章 総則

（定義）

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

2 この法律において「被害者」とは、配偶者からの暴力を受けた者をいう。

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

（国及び地方公共団体の責務）

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

第一章の二 基本方針及び都道府県基本計画等

(基本方針)

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

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

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

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

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

(都道府県基本計画等)

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

2 都道府県基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

第二章 配偶者暴力相談支援センター等

(配偶者暴力相談支援センター)

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

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

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

- 一 被害者に関する各般の問題について、相談に応ずること又は婦人相談員若しくは相談を行う機関を紹介すること。
- 二 被害者の心身の健康を回復させるため、医学的又は心理学的な指導その他の必要な指導を行うこと。
- 三 被害者（被害者がある家族を同伴する場合にあっては、被害者及びその同伴する家族。次号、第六

号、第五条及び第八条の三において同じ。)の緊急時における安全の確保及び一時保護を行うこと。

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

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

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

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

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

(婦人相談員による相談等)

第四条 婦人相談員は、被害者の相談に応じ、必要な指導を行うことができる。

(婦人保護施設における保護)

第五条 都道府県は、婦人保護施設において被害者の保護を行うことができる。

第三章 被害者の保護

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

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

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

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

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

(配偶者暴力相談支援センターによる保護についての説明等)

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

(警察官による被害の防止)

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

(警察本部長等の援助)

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

定めるところにより、当該被害を自ら防止するための措置の教示その他配偶者からの暴力による被害の発生を防止するために必要な援助を行うものとする。

(福祉事務所による自立支援)

第八条の三 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)に定める福祉に関する事務所(次条において「福祉事務所」という。)は、生活保護法(昭和二十五年法律第四百四十四号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第六十四号)、母子及び父子並びに寡婦福祉法(昭和三十九年法律第二百二十九号)その他の法令の定めるところにより、被害者の自立を支援するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(被害者の保護のための関係機関の連携協力)

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

(苦情の適切かつ迅速な処理)

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

第四章 保護命令

(保護命令)

第十条 被害者(配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫(被害者の生命又は身体に対し害を加える旨を告知してする脅迫をいう。以下この章において同じ。))を受けた者に限る。以下この章において同じ。)が、配偶者からの身体に対する暴力を受けた者である場合にあっては配偶者からの更なる身体に対する暴力(配偶者からの身体に対する暴力を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。第十二条第一項第二号において同じ。)により、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた者である場合にあっては配偶者から受ける身体に対する暴力(配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後に、被害者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力。同号において同じ。)により、その生命又は身体に重大な危害を受け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はならないこと。

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

- 一 面会を要求すること。
 - 二 その行動を監視していると思わせるような事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 三 著しく粗野又は乱暴な言動をすること。
 - 四 電話をかけて何も告げず、又は緊急やむを得ない場合を除き、連続して、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、若しくは電子メールを送信すること。
 - 五 緊急やむを得ない場合を除き、午後十時から午前六時までの間に、電話をかけ、ファクシミリ装置を用いて送信し、又は電子メールを送信すること。
 - 六 汚物、動物の死体その他の著しく不快又は嫌悪の情を催させるような物を送付し、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 七 その名誉を害する事項を告げ、又はその知り得る状態に置くこと。
 - 八 その性的羞恥心を害する事項を告げ、若しくはその知り得る状態に置き、又はその性的羞恥心を害する文書、凶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つて、配偶者が幼年の子を連れ戻すと疑うに足りる言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその同居している子に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該子の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）、就学する学校その他の場所において当該子の身辺につきまとい、又は当該子の住居、就学する学校その他の通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。ただし、当該子が十五歳以上であるときは、その同意がある場合に限る。
- 4 第一項本文に規定する場合において、配偶者が被害者の親族その他被害者と社会生活において密接な関係を有する者（被害者と同居している子及び配偶者と同居している者を除く。以下この項及び次項並びに第十二条第一項第四号において「親族等」という。）の住居に押し掛けて著しく粗野又は乱暴な言動を行っていることその他の事情があることから被害者がその親族等に関して配偶者と面会することを余儀なくされることを防止するため必要があると認めるときは、第一項第一号の規定による命令を発する裁判所又は発した裁判所は、被害者の申立てにより、その生命又は身体に危害が加えられることを防止するため、当該配偶者に対し、命令の効力が生じた日以後、同号の規定による命令の効力が生じた日から起算して六月を経過する日までの間、当該親族等の住居（当該配偶者と共に生活の本拠としている住居を除く。以下この項において同じ。）その他の場所において当該親族等の身辺につきまとい、又は当該親族等の住居、勤務先その他その通常所在する場所の付近をはいかいしてはならないことを命ずるものとする。
- 5 前項の申立ては、当該親族等（被害者の十五歳未満の子を除く。以下この項において同じ。）の同意（当該親族等が十五歳未満の者又は成年被後見人である場合にあっては、その法定代理人の同意）がある場合に限り、することができる。

（管轄裁判所）

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

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

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

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

- 一 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた状況
 - 二 配偶者からの更なる身体に対する暴力又は配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた後の配偶者から受ける身体に対する暴力により、生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいと認めるに足りる申立ての時ににおける事情
 - 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総監又は道府県警察本部長に通知するものとする。
- 4 保護命令を発した場合において、申立人が配偶者暴力相談支援センターの職員に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた事実があり、かつ、申立書に当該事実に係る第十二条第一項第五号イからニまでに掲げる事項の記載があるときは、裁判所書記官は、速やかに、保護命令を発した旨及びその内容を、当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センター（当該申立書に名称が記載された配偶者暴力相談支援センターが二以上ある場合にあっては、申立人がその職員 に対し相談し、又は援助若しくは保護を求めた日時が最も遅い配偶者暴力相談支援センター）の長に通知するものとする。
- 5 保護命令は、執行力を有しない。

（即時抗告）

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

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

（保護命令の取消し）

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

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

（第十条第一項第二号の規定による命令の再度の申立て）

第十八条 第十条第一項第二号の規定による命令が発せられた後に当該発せられた命令の申立ての理

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

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

(事件の記録の閲覧等)

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

(法務事務官による宣誓認証)

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

(民事訴訟法の準用)

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

(最高裁判所規則)

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

第五章 雑則

(職務関係者による配慮等)

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

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

(教育及び啓発)

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

(調査研究の推進等)

第二十五条 国及び地方公共団体は、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に資するため、加害者の更生のための指導の方法、被害者の心身の健康を回復させるための方法等に関する調査研究の推進

並びに被害者の保護に係る人材の養成及び資質の向上に努めるものとする。

(民間の団体に対する援助)

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

(都道府県及び市の支弁)

第二十七条 都道府県は、次の各号に掲げる費用を支弁しなければならない。

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

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

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

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

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

(国の負担及び補助)

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

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

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

二 市が前条第二項の規定により支弁した費用

第五章の二 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 抄

（施行期日）

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

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

（検討）

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

附 則 （平成一六年六月二日法律第六四号）

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

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

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

（検討）

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

附 則 （平成一九年七月一一日法律第一一三号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

（経過措置）

第二条 この法律の施行前にしたこの法律による改正前の配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護

に関する法律第十条の規定による命令の申立てに係る同条の規定による命令に関する事件については、なお従前の例による。

附 則（平成二五年七月三日法律第七二号） 抄
（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則（平成二六年四月二三日法律第二八号） 抄
（施行期日）

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

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

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

（政令への委任）

第十九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

6 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

平成19年12月18日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の合意により策定
平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議の合意により改定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
 - ・仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
 - ・仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげるのが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（明日への投資）

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくこととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

- 1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

【関係者が果たすべき役割】

2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながるものがないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

(国民)

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

(国)

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

(地方公共団体)

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

7 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

平成27年9月4日 法律第64号

目次

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

第一章 総則

（目的）

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

（基本原則）

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

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

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

(事業主の責務)

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

第二章 基本方針等

(基本方針)

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

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

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

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

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

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

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

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

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

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

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

第二節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

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

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

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

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

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

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

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

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

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

(基準に適合する一般事業主の認定)

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

(認定一般事業主の表示等)

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

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

(認定の取消し)

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

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

(委託募集の特例等)

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

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

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくな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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用す

る同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

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

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

（一般事業主に対する国の援助）

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

第三節 特定事業主行動計画

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

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

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

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

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

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

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

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

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

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

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

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

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

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

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

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

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

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

(財政上の措置等)

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

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する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)

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

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二條 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三條 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関(以下この条において「関係機関」という。)は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会(以下「協議会」という。)を組織することができる。

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

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

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

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

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

(秘密保持義務)

第二十四條 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五條 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六條 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七條 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八條 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九條 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十條 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

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

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

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

附則

(施行期日)

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

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

- 2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。
- 4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

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

(検討)

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

(社会保険労務士法の一部改正)

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

別表第一第二十号の二十五の次に次の一号を加える。

二十の二十六女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）
（内閣府設置法の一部改正）

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

附則第二条第二項の表に次のように加える。

平成三十八年三月三十一日
女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

8 第3次日野市男女平等行動計画の策定経過

策定委員会	月 日	内 容
第1回策定委員会	平成27年 2月18日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの日野市の男女平等行政の経過について ・日野市男女平等についての市民意識アンケート結果速報 ・今後の進め方・スケジュール
第2回策定委員会	3月23日(月)	<ul style="list-style-type: none"> ・第2次日野市男女平等行動計画の骨子(体系図)について ・日野市男女平等推進委員会からの提言について ・日野市男女平等施策の課題【ワークショップ】
第3回策定委員会	4月30日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・日野市男女平等についての市民意識アンケート結果について ・市民意識アンケート結果からみた「男女平等の課題解決に必要な施策とは」【ワークショップ】
第4回策定委員会	5月28日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・国の「第4次男女共同参画基本計画」策定に向けた動きについて ・第3次日野市男女平等行動計画策定のスケジュールについて ・第2次日野市男女平等行動計画の事業評価について
第5回策定委員会	6月25日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次男女平等行動計画骨子案について【ワークショップ】
第6回策定委員会	7月23日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次日野市男女平等行動計画骨子と事業(案)について ・日野市の特性をとらえた骨子案になっているか？ 【ワークショップ】
第7回策定委員会	9月24日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次日野市男女平等行動計画骨子と事業(案)について ・第3次日野市男女平等行動計画書本体のデザインについて
第8回策定委員会	10月22日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次日野市男女平等行動計画素案について
第9回策定委員会	11月26日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次日野市男女平等行動計画素案について
第10回策定委員会	12月21日(月)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次日野市男女平等行動計画素案のパブリックコメントについて
平成28年1月6日(水)～17日(日)		パブリックコメント
1月9日(土)		市民説明会
第11回策定委員会	1月28日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメントの実施結果 ・第3次日野市男女平等行動計画素案(修正案)について
第12回策定委員会	3月24日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・第3次日野市男女平等行動計画の完成について

9 第3次日野市男女平等行動計画策定委員名簿

区分	役職	氏名	性別	所属
(2人) 有識者	委員長	細江 容子	女	実践女子大学生生活科学部生活文化学科教授
	副委員長	西村 純子	女	明星大学人文学部人間社会学科准教授
(5人) 市民	委員	柿本 良雄	男	公募市民
	委員	石垣 淳子	女	公募市民
	委員	田中 正昭	男	第6期男女平等推進委員会会長
	委員	佐野 なぎさ	女	第6期男女平等推進委員会副会長
	委員	本木 伊佐夫	男	男女平等行動計画市民評価委員会会長
(5人) 事業者	委員	堀 玲子	女	GEヘルスケア・ジャパン本社人事本部
	委員	安田 裕一	男	日野青年会議所理事長(平成27年12月まで)
	委員	福井 都子	女	日野市商工会女性部副部長
	委員	新井 有紀	女	東京南農協日野支店貯金課長
	委員	土屋 和子	女	NPO法人市民サポートセンター日野事務局長
(5人) 市職員	委員	栗原 寧子	女	職員課人事係主任
	委員	佐々木 大斗	男	保育課保育係主事
	委員	奥 絵里奈	女	高齢福祉課介護給付係主事
	委員	矢光 由貴夫	男	産業振興課ものづくり推進係副主幹
	委員	小林 環奈	女	セーフティネットコールセンターひとり親相談係主事

*男性6人、女性11人(女性の比率64.7%)

10 用語解説

あ行

◆EAP (Employee Assistance Program)

職場組織が生産性を向上させるために、行動科学の観点から個人や企業に解決策を提案するプログラムのことをいいます。社員であるクライアントが、健康、結婚、家庭、家計、アルコール、ドラッグ、法律、情緒、ストレス等の仕事上のパフォーマンスに影響を与える個人的問題を見つけ、健康な状態で安定して働く力をサポートするための支援です。

◆育児休業制度

「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」により、労働者が申し出を行うことによって原則として、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。(一定の範囲の期間雇用者も対象となります。)一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

◆NPO (Non Profit Organization)

ボランティア団体や市民団体等、民間の営利を目的としない団体 (Non Profit Organization) の総称。従来、これらの団体は、法人格を持たない任意団体として活動していましたが、特定非営利活動促進法 (通称：NPO 法) の制定により、「特定非営利活動法人」という法人格を得ることができるようになりました。男女共同参画をはじめとして、福祉、まちづくり、環境等さまざまな分野で活動を行っています。

◆M字カーブ

生産年齢 (15~64 歳) の労働力率を年齢階級別にみると、日本においては現在「25~29 歳」と「45~49 歳」が左右のピークで「35~39 歳」が谷底になる形の M 字型のカーブを描いていますが、M 字型の谷底の値は上昇しています。この M 字カーブは、日本や韓国などに独特なもので、結婚・出産で退職し、育児後再就職するライフスタイルをとる女性が多いと、M 字カーブができます。保育政策のすすんでいる北欧諸国などではこういった出産・育児期の落ち込みは見られず、台形のカーブを描いています。

◆エンパワーメント

社会・組織の構成員ひとりひとりが、発展や改革に必要な力をつけるという意味の言葉です。1980 年代における女性の権利獲得運動のなかで使われるようになった言葉で、平成 7 年 (1995 年) の第 4 回世界女性会議 (北京開催)、世界女性 2000 年会議 (ニューヨーク開催) などでも「女性のエンパワーメント」が主要課題とされ、平成 22 年 (2010 年) 北京+15 再検討会合では、国際的に合意された開発目標を達成するための「宣言」や「行動綱領」を実施する必要が強調されました。

か行

◆介護休業制度

「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」により、労働者が申し出を行うことによって要介護状態にある家族 (配偶者、父母、子、配偶者の父母及び厚生労働省令で定める者) 一人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに 1 回、93 日の通算期間まで介護休業が認められています。休業中の所得保障として雇用保険より介護休業の開始の日から起算して 3 月を超えない期間で介護休業給付金が支給されます。

◆家族経営協定

家族経営をする農家で、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず平等な経営参画を保障するため、農業経営を担っている家族相互間での話し合いによって合意されるルールです。協定の内容は農業経営にかかわる労働時間・労働報酬・経営委譲に関するもの、生活経営に関する家事労働・家計費・資産の譲渡に関するものなどです。女性の農業者は、共同経営者として農業労働や家事労働が適正に評価され、給料制や休日が実現されるというメリットがあります。

◆キャリアプラン

自分が今後どのような職について仕事をしていきたいかの目標を持ち、その実現のために計画を立てることをいいます。その場合、進学や結婚などの個人の人生設計のなかで、仕事や研修など一連の職業上の活動や行為を個人の適正と思われるタイミングで組み込んでいくことが重要となります。

◆合計特殊出生率

一人の女性が一生に産む子どもの平均数を示す人口統計上の指標。年齢別の出生率を特殊出生率といい、それを合計したものが合計特殊出生率です。その年齢の女子が生んだ子どもの数を、各歳の女子人口（15歳から49歳の合計）で除して算出されます。

◆固定的性別役割分担

男女という社会的なカテゴリーに付随した行動様式や態度に基づく「男は仕事、女は家庭」などという固定化された分担をさします。過去にはこのような役割分担意識が男女間で根強くあり、重大な社会問題とされてきましたが、近年の社会情勢の変化や、男女平等参画の意識の浸透から、そうした役割分担意識を持つ人が減少傾向にあり、国全体で少しずつ改善されてきています。

さ行

◆ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別のこと。

◆ジェンダー（社会的性別）の視点

「社会的性別」（ジェンダー）が性差別、性別に基づく固定的役割分担、偏見などにつながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別に基づく固定的役割分担及び偏見など、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。

◆女子差別撤廃条約

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」のこと。昭和54年（1979年）12月に国連総会で採択された条約です。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等の権利の確立をめざし、各国が法律や制度のみならず、慣習も対象とした性別役割分担の見直しを強く打ち出しています。日本は昭和60年（1985年）に批准しました。

◆女性活躍推進法

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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）が制定されました。これにより、平成 28 年 4 月 1 日から、労働者 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなりました。

◆ショートステイ

家庭における児童の養育がさまざまな事情で困難となった場合に、宿泊を伴って一時的に子どもを預かる事業です。

◆ストーカー行為

同一の者に対し「つきまとい等」を繰り返して行うこと。身体の安全、住居等の平穏もしくは名誉が害され、または行動の自由が著しく害される不安を覚えさせるような方法により行われた場合も含まれます。

平成 12 年 5 月に「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が施行され、上記の行為を処罰する等のストーカー行為等について必要な規制を行うとともに、被害者への援助、危害の発生を防止することを目的としています。平成 25 年 7 月には一部改正が施行され、電子メール行為の規制や公安委員会等の拡大など、より被害者を守る体制が強化されました。

◆性差医療（gender-specific medicine）

1990 年代よりアメリカを中心に広がってきた新しい医学・医療の流れ。これまでの男女の性差を考慮せず、成人男性を標準として、画一的に施行されてきた医療に対する反省から生じたもので、男性を基準として作成した診断方法や治療方法をそのまま女性に適用した場合、最良の医療とはならない可能性が考えられることから、性差を重視して適切な診断と治療を進めていこうという考え方をいいます。

◆セーフティネット

個人から企業、団体、社会全体における、リスク（危険）に対する方策を意味します。特に個人では、社会保障制度がセーフティネットにあたり、中でも生活保護は最後のセーフティネットと言われていています。市では、貧困や経済的な悩みを抱える人を支援する相談体制や事業も含まれます。

◆セクシュアル・ハラスメント

一般的には職場・学校・地域等での性差別の具体的な現れとしておきる「性的いやがらせ」、他の人を不快にさせる性的な言動をいいます。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場へのわいせつな写真の掲示等が含まれます。特に職場でのセクシュアル・ハラスメントは社会問題として認識されており、男女雇用機会均等法の定義では、職務上の地位を利用した性的な関係の強要や、それを拒否した人に対して減給や降格を負わせる行為、または性的な言動により働く人々を不快にさせ、職場環境を損なう行為をさします。こうした行為は男女に関わらず重大な人権侵害のひとつです。

◆相対的貧困率

国民を所得順に並べて、真ん中の順位（中位数）の人の半分以下しか所得がない人（貧困層）の比率を意味します。

た行

◆男女雇用機会均等法

正式には「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」といい、女子差別撤廃条約を批准するため昭和 60 年（1985）年に制定されました。平成 9 年（1997 年）の法改正で、教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて、それまで事業主の努力義務であった募集・採用、配置・昇進においても女性に対する差別が禁止されました。また、女性のための募集も原則禁止され、事業主にはセクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務が課されました。さらに平成 18 年（2006 年）の法改正では、男性に対する差別も禁止されるとともに、結果として一方の性が不利となるような「間接差別」の禁止も盛り込まれました。

◆男性中心型労働慣行

年功的な賃金処遇のもと、長時間労働や転勤が当然とされる男性の働き方をさします。こうした労働慣行のために男性が家事・育児・介護等に参画できず、結果的に女性の負担が大きくなり、女性が家庭以外の場所で活躍することが妨げられているとして、平成 27 年（2015 年）に閣議決定された第 4 次男女共同参画基本計画において、見直しが必要であるとされました。

◆地域包括支援センター

地域包括支援センターは、介護予防ケアプランを作成するほか、市区町村・医療機関・サービス提供事業者・ボランティアなどと協力しながら、地域の高齢者のさまざまな相談に対応する総合的な役割を担っています。

◆ドメスティック・バイオレンス（DV）

「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもので、略して「DV」と呼ばれることもあります。

「ドメスティック・バイオレンス」とは何を意味するかについて、明確な定義はありませんが、一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多いです。ただ、人によっては、親子間の暴力などまで含めた意味で使っている場合もあります。内閣府では、人によって異なった意味に受け取られるおそれがある「ドメスティック・バイオレンス（DV）」という言葉は正式には使わず、「配偶者等からの暴力」という言葉を使っています。

◆トワイライトステイ

保護者が勤務のために生活指導や家事の面など児童の保育が困難な場合に、夜間児童を預かる事業のことです。

な行

◆二次被害

性犯罪などの被害者が最初に対応した警察官、医療関係者、相談相手等の不適切な対応や言動により、被害者がさらに傷つくことをいいます。

は行

◆パワー・ハラスメント

職務上の地位、人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、他の者に対し、精神的・身体的苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

◆ファミリー・サポート・センター

地域において育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。市では、NPO 法人市民サポートセンター日野が運営する「日野市ファミリー・サポート・センター」が保育、家事、高齢者、妊産婦支援の4領域で活動しています。

◆北京宣言

平成7年(1995年)9月に北京で開催された第4回世界女性会議において採択された宣言。女性のエンパワーメント(力をつけること)がキーワードとなっており、同時に採択された「行動綱領」では、貧困、教育・訓練、健康、暴力、武力紛争、経済、権力・意思決定、制度的しくみ、人権、メディア、環境、女児の12の領域において、女性のエンパワーメントのための戦略目標が定められ、政府及び民間機関の取るべき行動が示されています。

◆放課後子ども教室「ひのっち」

放課後の子どもたちの居場所として、平成19年6月から全小学校で教室・校庭・体育館などを活用して、親など保護者や子どもが安心できる遊び場環境や週に1~2回程度、学びやスポーツ・文化活動などのプログラムを提供している事業。日野市が事業主体となり実施しており、運営スタッフとして地域のボランティア(有償・無償)の方々によって支えられています。

◆母子・父子自立支援員

生活上の問題、就労、養育費、母子及び父子福祉資金の貸付など、ひとり親家庭の問題に関するさまざまな相談や支援を行います。

◆ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをさします。厚生労働省では、ポジティブ・アクションに取り組む企業の情報を積極的に紹介しています。

ま行

◆マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱いを労働者が受けることをいいます。これは男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に違反する違法行為になります。

◆民間シェルター

民間団体によって運営されている配偶者等から暴力を受けた被害者のための緊急一時避難所。現在民間シェルターでは、被害者の一時保護だけにとどまらず、相談への対応、被害者の自立にむけたサポートなど、被害者に対するさまざまな援助を行っています。

◆メディア・リテラシー

メディアの内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、批判的に評価し、メディアからの情報を主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力をさします。また、人々がメディアを使って表現する能力をもさします。

ら行

◆ライフステージ

人間の一生の発達過程にみられる諸段階をさします。幼児期・少年期・青年期・壮年期・老年期といった心身の発達を中心にした段階区分のほか、新婚期・育児期・教育期という社会的な地位・役割を中心とする区分もあります。

◆リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（女性の性と生殖に関する健康と権利）

人々が安全で満足できる性生活をおくり、子どもを産むかどうか、産むとすればいつ、何人までを産むかを決定する自由を有すること、さらに人々が生殖に関連する適切な情報とサービスを受ける権利を有することをさします。

◆リベンジポルノ

別れた恋人や配偶者に対する報復として、交際時に撮影した相手方のわいせつな写真や映像を、インターネットなどで不特定多数に配布・公開する、嫌がらせ行為及びその画像をさします。そうした被害の発生および拡大を防ぐことを目的とした「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」（リベンジポルノ防止法）が平成 26 年（2014 年）に成立しました。

◆レスパイトケア

レスパイトは休息、息抜きの意味。障害児（者）等を持つ家族に対して、日ごろの介護による心身の疲れを回復させるため、一時的に一定の期間、介護から解放する援助をいいます。

わ行

◆ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和をさします。平成 19 年（2006 年）に関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」で策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」とされています。

11 男女平等参画に関する世界・国・東京都・日野市の動き

年	世界の動き	国・東京都の動き	日野市の動き
昭和 20 年 (1945 年)	・国際連合誕生	・婦人参政権確立	
昭和 21 年 (1946 年)	・婦人の地位向上委員会発足	・婦人参政初の総選挙 ・日本国憲法公布	
昭和 47 年 (1972 年)	・1975 年を国際婦人年とすることを宣言		
昭和 50 年 (1975 年)	・「国際婦人年世界会議」(メキシコシティ)開催(「世界行動計画」採択) ・1976～1985 年を「国際婦人の十年」と決定	・内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」を設置 ・総理府婦人問題担当室業務開始 ・女子教育職員、看護婦、保母等の育児休業に関する法律の成立(昭和 51 年施行) ・国際婦人年記念日本婦人問題会議開催	
昭和 51 年 (1976 年)	・ILO(国際労働機関)事務局に婦人労働問題担当室設置	・「民法などの一部を改正する法律(婚氏統制制度)」の成立・施行	
昭和 52 年 (1977 年)		・「国内行動計画」策定 ・国立婦人教育会館の開館	
昭和 56 年 (1981 年)	・「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女子差別撤廃条約)」発効 ・ILO「家庭的責任を有する男女労働者の機会均等及び待遇の均等に関する条約(156号)」採択	・「国内行動計画後期重点目標」発表	・生活課設置、婦人行政担当を置く
昭和 57 年 (1982 年)			・「日野市立婦人センター」開設 ・婦人問題懇談会(第 1 期)設置
昭和 59 年 (1984 年)	・ナイロビ世界会議のためのエスカップ地域政府間準備会議開催(東京)	・アジア・太平洋地域婦人国際シンポジウム開催 ・父母両系主義の立場をとる改正国籍法成立(昭和 60 年施行)	
昭和 60 年 (1985 年)	・国連婦人の十年最終年世界会議開催(ナイロビ)(「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」採択)	・生活保護基準額の男女差解消 ・女性の年金権の確立(国民年金法の改正)(昭和 61 年施行) ・「男女雇用機会均等法」成立(昭和 61 年施行) ・「女子差別撤廃条約」批准	
昭和 63 年 (1988 年)			・婦人相談開設
平成 2 年 (1990 年)	・国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略の第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		・「日野市女性社会事業協会」発足
平成 3 年 (1991 年)		・「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画(第 1 次改定)」策定 ・「育児休業法」成立(平成 4 年施行)	
平成 4 年 (1992 年)		・初の婦人問題担当大臣設置 ・「育児休業等に関する法律」公布	
平成 5 年 (1993 年)	・国際世界人権会議開催(ウィーン) ・国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択	・「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」(パートタイム労働法)成立、施行 ・中学校で家庭科が男女必修	
平成 6 年 (1994 年)	・エスカップ地域閣僚会議開催(ジャカルタ)(「ジャカルタ宣言」採択) ・国際人口開発会議開催(カイロ)	・男女共同参画室、男女共同参画審議会、男女共同参画推進本部設置 ・高等学校で家庭科が男女必修 ・子育て支援のための「エンゼルプラン」策定	
平成 7 年 (1995 年)	・世界女性会議開催(北京)(「北京宣言」及び「行動綱領」採択)	・「育児休業法」改正(育児・介護休業法成立) ・ILO「家庭的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(156号)」批准 ・「東京ウイメンズプラザ」開設(東京都)	
平成 8 年 (1996 年)		・男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画 2000 年プラン」策定	
平成 9 年 (1997 年)		・「男女雇用機会均等法」「労働基準法」改正(平成 11 年全面施行) ・「育児・介護休業法」改正(平成 11 年全面施行)	・男女平等行政推進本部設置

年	世界の動き	国・東京都の動き	日野市の動き
平成 10 年 (1998 年)			・男女共同参画都市を宣言 (全国で 20 番目)
平成 11 年 (1999 年)		・「男女共同参画社会基本法」公布、施行 ・「児童買春・児童ポルノ禁止法」成立 ・「農山漁村男女共同参画推進指針」策定	
平成 12 年 (2000 年)	・国連特別総会「女性 2000 年会議」 (ニューヨーク)〈「政治宣言」及び 「成果文書」採択〉	・「介護保険法」施行 ・「ストーカー行為等の規制等に関する 法律」施行 ・「男女共同参画基本計画」策定 ・「東京都男女平等参画基本条例」施行	
平成 13 年 (2001 年)		・男女共同参画会議設置 ・男女共同参画局設置 ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者 の保護に関する法律」(DV 防止法) 制定、施行 ・「男女共同参画週間」設定	・日野市民女性 2,000 人に「男女 平等に関する市民意識・実態調 査」を実施
平成 14 年 (2002 年)		・「男女平等参画のための東京都行動計 画～チャンス&サポート東京プラン 2002」策定	・「日野市男女平等基本条例」施行 ・男女平等推進委員会(第 1 期) 設置
平成 15 年 (2003 年)		・「少子化社会対策基本法」施行 ・「次世代育成支援対策推進法」施行	
平成 16 年 (2004 年)		・「児童虐待防止法」改正、施行 ・「DV 防止法」一部改正、施行	・女性参画推進室から男女平等課 に名称変更 ・「日野市立男女平等推進センタ ー」開設
平成 17 年 (2005 年)	・第 49 回国連婦人の地位委員会(「北 京+10」)開催(ニューヨーク)	・「男女共同参画基本計画」(第 2 次) 閣議決定 ・「介護保険法」「育児・介護休業法」 改正 ・「障害者自立支援法」制定	
平成 18 年 (2006 年)		・「男女雇用機会均等法」改正(平成 19 年施行)	・「第 1 次日野市男女平等行動計画」 策定
平成 19 年 (2007 年)		・「DV 防止法」の一部改正 ・「パートタイム労働法」改正 ・「男女平等参画のための東京都行動計 画～チャンス&サポート東京プラン 2007」策定	
平成 20 年 (2008 年)		・「次世代育成支援対策推進法」改正	
平成 21 年 (2009 年)		・「育児・介護休業法」改正	
平成 22 年 (2010 年)	・第 54 回国連婦人の地位委員会(「北 京+15」)開催(ニューヨーク)	・「第 3 次男女共同参画基本計画」閣議 決定	
平成 23 年 (2011 年)		・「障害者虐待の防止、障害者の養護者 に対する支援などに関する法律」(障 害者虐待防止法)制定 ・「男女平等参画のための東京都行動計 画」策定	・「第 5 次日野市基本構想・基本計 画」(2020 プラン)策定 ・「第 2 次日野市男女平等行動計画」 策定
平成 24 年 (2012 年)	・「女性に関する ASEAN 閣僚級会合」 開催(ラオス)	・「子ども・子育て支援法」等子ども・ 子育て関連 3 法公布 ・「障害者自立支援法」の改正により、 「障害者総合支援法」成立 ・「男女平等参画のための東京都行動計 画～チャンス&サポート東京プラン 2012」策定	
平成 25 年 (2013 年)	・APEC 女性と経済フォーラム 2013 開催(パリ)	・「DV 防止法」改正 ・「若者・女性活躍推進フォーラム」開 催(全 8 回)	
平成 26 年 (2014 年)			・日野市民男女 1,500 人に「日野 市男女平等についての市民意識 アンケート」を実施
平成 27 年 (2015 年)	・第 59 回国連婦人の地位委員会(「北 京+20」)開催(ニューヨーク)〈「北 京行動綱領」採択から 20 年〉	・女性の就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)成立 ・「男女平等参画に関する世論調査」実 施(東京都) ・「第 4 次男女共同参画基本計画」閣議 決定	・男女平等推進委員会(第 6 期)が 市長に提言書を提出「次期第 3 次 男女平等行動計画(平成 28 年度 ～平成 32 年度)に盛り込むべき 施策について」 ・第 3 次日野市男女平等行動計画 策定委員会設置(平成 27 年 2 月)

第3次日野市男女平等行動計画 《平成28年3月》

～多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして～

発 行 日野市企画部男女平等課
〒191-0062
日野市多摩平二丁目9番地 多摩平の森ふれあい館
日野市立男女平等推進センター内
電 話 042-584-2733
F A X 042-584-2748
E-mail danjyo@city.hino.lg.jp



表紙のマークは、男女が手を携え、市民・事業者・行政の連携と協働のもとに、男女平等社会の実現に向け歩んでいく姿を描いています。日野市の頭文字「ひ」をモチーフにしています。

