

パブコメ後修正案	パブコメ案
<p>第2章 施策の展開 P6</p> <p>目標1 男女共同参画の意識づくりと人権の尊重</p> <p>基本的方向3 男女の人権尊重と平等意識の浸透 P11</p> <p>【現状と課題】</p> <p>男女は平等であり、それぞれが自立した個人としての尊厳を重んじ、対等な関係を築く意識を浸透させることが、性別に起因する<u>差別や暴力的行為</u>を容認しない社会の形成につながるものです。</p> <p>そのため、国においては、平成13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」を制定し、平成16年には一部改正を行いました。</p> <p>また、平成20年1月には、さらに同法の一部改正施行により、基本計画を策定することが市町村の努力義務として規定されました。</p> <p>これを受けて本市としても、配偶者等からの暴力被害者とその子どもの安全を守るための総合的な施策を行っていくため、平成21年10月に「旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」（以下、「旭川市DV防止基本計画」という。）を、また、その計画期間の満了に伴い、平成26年10月に「第2次旭川市DV防止基本計画」を策定し、配偶者等からの暴力の根絶を目指しています。</p> <p>平成27年3月に公表された、内閣府の「男女間における暴力に関する調査」報告書によると、約5人に1人の男女が「配偶者からの暴力経験あり」と回答していることが報告されており、本市における配偶者等からの暴力相談の件数も、年々増加しています。</p> <p>配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、どのような理由があっても決して許されるものではありません。また、被害者の多くは女性であり、経済的自立が困難な状況におかれている女性に対し配偶者等が暴力を加えることは、個人の人権を害し、男女共同参画社会の実現の妨げとなります。</p> <p><u>また、性暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為なども、性別に起因する暴力的行為であり、被害者に恐怖と不安を与え、心や体に深い傷を負わせる許し難い行為であり、犯罪となる行為をも含む深刻な人権侵害です。</u></p> <p>これらの問題は、人間としての尊厳を侵害するものであり、男女共同参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題であることから、男女の人権尊重と平等意識の浸透を図り、その根絶に向けた努力を続ける必要があります。</p>	<p>第2章 施策の展開 P6</p> <p>目標1 男女共同参画の意識づくりと人権の尊重</p> <p>基本的方向3 男女の人権尊重と平等意識の浸透 P11</p> <p>【現状と課題】</p> <p>男女は平等であり、それぞれが自立した個人としての尊厳を重んじ、対等な関係を築く意識を浸透させることが、性別に起因する暴力的行為<u>やセクシュアル・ハラスメント</u>などを容認しない社会の形成につながるものです。</p> <p>そのため、国においては、平成13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」を制定し、平成16年には一部改正を行いました。</p> <p>また、平成20年1月には、さらに同法の一部改正施行により、基本計画を策定することが市町村の努力義務として規定されました。</p> <p>これを受けて本市としても、配偶者等からの暴力被害者とその子どもの安全を守るための総合的な施策を行っていくため、平成21年10月に「旭川市配偶者等からの暴力防止及び被害者支援に関する基本計画」（以下、「旭川市DV防止基本計画」という。）を、また、その計画期間の満了に伴い、平成26年10月に「第2次旭川市DV防止基本計画」を策定し、配偶者等からの暴力の根絶を目指しています。</p> <p>平成27年3月に公表された、内閣府の「男女間における暴力に関する調査」報告書によると、約5人に1人の男女が「配偶者からの暴力経験あり」と回答していることが報告されており、本市における配偶者等からの暴力相談の件数も、年々増加しています。</p> <p>配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、どのような理由があっても決して許されるものではありません。また、被害者の多くは女性であり、経済的自立が困難な状況におかれている女性に対し配偶者等が暴力を加えることは、個人の人権を害し、男女共同参画社会の実現の妨げとなります。</p> <p>これらの問題は、人間としての尊厳を侵害するものであり、男女共同参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題であることから、男女の人権尊重と平等意識の浸透を図り、その根絶に向けた努力を続ける必要があります。</p>

パブコメ後修正案	パブコメ案
<p>【施策の方向性】 P12</p> <p>(1) 女性に対する暴力根絶についての認識の浸透</p> <p><u>配偶者等からの暴力、性暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為などの女性に対する暴力を根絶するためには、それが重大な人権侵害であり、犯罪にも該当する決して許されないものであるとの認識を広く社会に徹底することが重要であることから、「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日～25日)などのあらゆる機会において、男女の人権の尊重について啓発活動を行います。</u></p> <p><u>これらの暴力に加え、</u>性別による差別的取扱いなどについても、決して許されないものであるとの認識や法律の趣旨、内容について出前講座などを通じ、理解の促進を図ります。</p> <p>また、若年層では親や先生に相談しない場合が多く、問題が潜在化しているため、若いうちからDV被害者の危険性に対する理解を深めることが重要であり、平成26年10月に策定した第2次旭川市DV防止基本計画に基づき、研修会の実施や広報活動の強化などにより若年層に向けたデートDVの予防啓発を行います。</p> <p>なお、啓発に当たっては、配偶者等からの暴力や<u>性暴力</u>、ストーカー行為などは、被害者が関係機関に相談することについて大きな抵抗感を持つことが多く、二次被害をもたらすなどの点について留意するとともに、特に、相談に当たる関係職員については、女性の人権に配慮した対応ができるよう、研修等の充実を図ります。</p> <p>(2) 配偶者等からの暴力被害者の支援</p> <p>第2次旭川市DV防止基本計画に基づき、関係機関や相談窓口間の連携を強化するとともに、「配偶者暴力相談支援センター」(平成22年4月設置)の機能を活用し、相談や安全確保、自立に向けた支援など、<u>男女を問わず配偶者等から暴力を受けた被害者や同伴する子に総合的な支援を行うように努めます。併せて、</u>配偶者等からの暴力に関する民間団体等の活動を支援することにより、被害者の支援の充実を図ります。</p> <p><u>また、性暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為などの被害者についても、本人の意向を確認しながら、警察や関係機関等の窓口への付き添いや適切な窓口へつなぐなどの支援を行います。</u></p>	<p>【施策の方向性】 P12</p> <p>(1) 女性に対する暴力根絶についての認識の浸透</p> <p>女性に対する暴力を根絶するためには、それが重大な人権侵害であり、犯罪にも該当する決して許されないものであるとの認識を広く社会に徹底することが重要であることから、「女性に対する暴力をなくす運動」(11月12日～25日)などのあらゆる機会において、男女の人権の尊重について啓発活動を行います。</p> <p><u>セクシュアル・ハラスメントやストーカー行為、性暴力、</u>性別による差別的取扱いなどについても、決して許されないものであるとの認識や法律の趣旨、内容について出前講座などを通じ、理解の促進を図ります。</p> <p>また、若年層では親や先生に相談しない場合が多く、問題が潜在化しているため、若いうちからDV被害者の危険性に対する理解を深めることが重要であり、平成26年10月に策定した第2次旭川市DV防止基本計画に基づき、研修会の実施や広報活動の強化などにより若年層に向けたデートDVの予防啓発を行います。</p> <p>なお、啓発に当たっては、配偶者等からの暴力やストーカー行為、性暴力などは、被害者が関係機関に相談することについて大きな抵抗感を持つことが多く、二次被害をもたらすなどの点について留意するとともに、特に、相談に当たる関係職員については、女性の人権に配慮した対応ができるよう、研修等の充実を図ります。</p> <p>(2) 配偶者等からの暴力被害者の支援</p> <p>第2次旭川市DV防止基本計画に基づき、関係機関や相談窓口間の連携を強化するとともに、「配偶者暴力相談支援センター」(平成22年4月設置)の機能を活用し、相談や安全確保、自立に向けた支援など、被害者や同伴する子に総合的な支援を行うように努めます。</p> <p>また、配偶者等からの暴力に関する民間団体等の活動を支援することにより、被害者の支援の充実を図ります。</p>

パブコメ後修正案	パブコメ案
<p>基本的方向3 就労等の場における男女共同参画の促進 P18</p> <p>【現状と課題】</p> <p>男女雇用機会均等法により、募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における性別による差別が禁止され、制度的には男女の性別による差別の解消が図られてきましたが、現実には、雇用や賃金などの面での女性に対する厳しい状況や、男女ともに雇用環境が平等でない実態も見受けられます。また、女性の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントは、深刻な問題です。</p> <p>女性の就業人口も年々増加していますが、長時間労働等の慣行が、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、女性の仕事と生活の両立を難しくしているという課題があります。女性の管理職に占める割合は依然として少なく、雇用形態別においても女性労働者の正規雇用の割合が低い状況にあります（図5参照）。また、就業状況を年齢階級別にみると、30歳代を底とするM字型の曲線（図6参照）になり、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いという特色を示しています。</p> <p>一方で、少子高齢化やグローバル化に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、本市の持続可能な発展や企業の活性化という点からも女性の活躍推進が求められている状況にあります。</p> <p>今後、女性の就労の場への参画と男性の家庭生活への参画を推進するためには、就労の場における男女共同参画を促進し、男女が働きやすい環境づくりのための社会的な条件整備を進める必要があります。</p> <p>さらに、近年、就業形態が多様化する中で、パートタイム労働者や派遣労働者等非正規雇用が増加していますが、これらの労働者に占める女性の割合は圧倒的に多く、正規労働者との均衡のとれた待遇の確保のため、職務や能力などに応じた適性な労働条件が確保されることが求められています。</p> <p><u>また、子どもの貧困が深刻化していることが、近年社会問題となっていますが、その背景には、母子家庭の就業において非正規雇用の割合が高いことが要因のひとつとして指摘されています。</u></p>	<p>基本的方向3 就労等の場における男女共同参画の促進 P18</p> <p>【現状と課題】</p> <p>男女雇用機会均等法により、募集・採用、配置・昇進を含む雇用管理のすべての段階における性別による差別が禁止され、制度的には男女の性別による差別の解消が図られてきましたが、現実には、雇用や賃金などの面での女性に対する厳しい状況や、男女ともに雇用環境が平等でない実態も見受けられます。また、女性の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させるセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントは、深刻な問題です。</p> <p>女性の就業人口も年々増加していますが、長時間労働等の慣行が、子育て・家事・介護等への男性の主体的な参画を困難にし、女性の仕事と生活の両立を難しくしているという課題があります。女性の管理職に占める割合は依然として少なく、雇用形態別においても女性労働者の正規雇用の割合が低い状況にあります（図5参照）。また、就業状況を年齢階級別にみると、30歳代を底とするM字型の曲線（図6参照）になり、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いという特色を示しています。</p> <p>一方で、少子高齢化やグローバル化に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であり、本市の持続可能な発展や企業の活性化という点からも女性の活躍推進が求められている状況にあります。</p> <p>今後、女性の就労の場への参画と男性の家庭生活への参画を推進するためには、就労の場における男女共同参画を促進し、男女が働きやすい環境づくりのための社会的な条件整備を進める必要があります。</p> <p>さらに、近年、就業形態が多様化する中で、パートタイム労働者や派遣労働者等非正規雇用が増加していますが、これらの労働者に占める女性の割合は圧倒的に多く、正規労働者との均衡のとれた待遇の確保のため、職務や能力などに応じた適性な労働条件が確保されることが求められています。</p>